



兆聯實業股份有限公司

2025 永續報告書

水資源 × 技術服務 × 資源循環



水資源管理



資源循環



RO膜洗膜服務



樹脂再生服務



工程統包服務



Mega Capacity · Union Potential

環境永續
Environmental

888 社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

目錄

01 關於本報告書

- 1.1 公司簡介
- 1.2 報告編制說明
- 1.3 最高決策者聲名

02 利害關係人與重大主題

- 2.1 利害關係人溝通
- 2.2 重大主題鑑別流程
- 2.3 重大主題清單
- 2.4 重大主題管理

03 誠信治理

- 3.1 公司治理架構
- 3.2 永續治理與監督
- 3.3 誠信經營與法規遵循
- 3.4 外部合作

04 經濟效益與環境永續

- 4.1 永續產品與技術創新
- 4.2 經濟績效
- 4.3 水資源管理

05 社會共融

- 5.1 員工福利
- 5.2 員工發展
- 5.3 薪酬管理及團體協約

06 附錄

- 6.1 GRI 對照表
- 6.2 氣候相關資訊



Mega Capacity · Union Potential



環境永續
Environmental



社會共好
Social



公司治理
Governance



創新技術
Reliable Solutions



1

關於本報告書

- 1.1 公司簡介
- 1.2 報告編制說明
- 1.3 最高決策者聲名



Mega Capacity · Union Potential

環境永續
Environmental

社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

1.1 公司簡介

集團營運



兆聯實業股份有限公司（以下簡稱「兆聯實業」）成立於 2004 年，本公司為專業之超純水及廢水回收系統規劃設計之工程公司，同時提供 Polish 樹脂再生/RO 膜清洗服務，團隊成員主要為前美商水處理公司在台灣核心人員以及國內相關超純水領域的技術專家，致力於研發綠色環保及水資源的解決方案，持續投入研發能量於半導體先進製程所衍生的相關環保需求，期與客戶共同永續成長。作為一家全球性企業，本公司於美國、中國、新加坡等地設立海外據點，滿足客戶的國際佈局，以擴大服務深度及廣度。

兆聯實業股份有限公司

成立時間	2004 年 12 月 29 日
總部位置	桃園市桃園區桃鶯路439-3號
股票代碼	6944

1,278 位
集團員工

169 億
淨銷售額

7.6 億
資本額

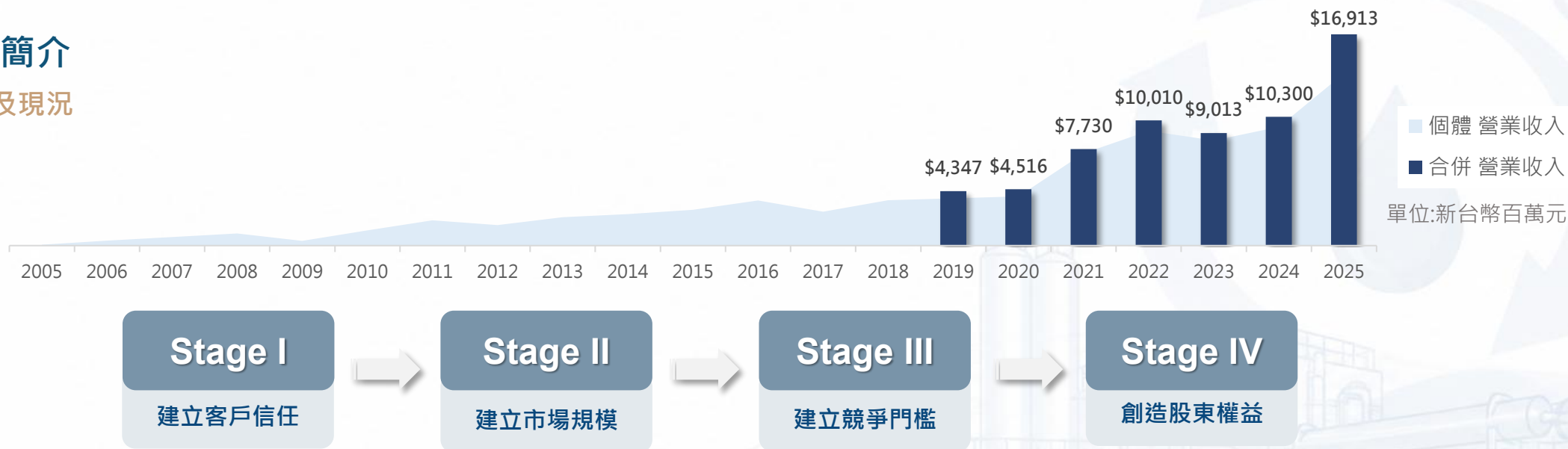


Mega Capacity · Union Potential



1.1 公司簡介

歷史沿革及現況



兆聯實業股份有限公司自2004年成立以來，持續深耕高科技產業水資源與環保工程服務領域，並隨著產業發展與客戶需求逐步拓展營運規模。公司創立初期以建立客戶信任與工程品質為核心，陸續取得 ISO 9001、OHSAS 18001 及相關專業證照，並成立中部及南部服務據點，逐步建構全台服務能量。2011年至2015年間，兆聯進入市場規模建立階段，除推動半導體廠及南廠辦公室正式營運外，亦積極導入海水淡化、氨氮處理等應用技術，擴大服務範疇並強化專案執行能力。2016年至2020年間，公司持續提升技術競爭力，完成海外據點設立、導入 BIM 3D 設計，並取得多項水處理與膜處理技術認證，進一步奠定在產業中的競爭門檻。自2021年至今，兆聯邁入創造股東權益與永續成長階段，除掛牌上市外，亦持續布局海外市場，設立美國公司，並取得台中、台南及高雄等營運用地，為未來擴廠、技術深化及國際市場拓展奠定基礎。面對全球半導體及高科技產業對水資源管理、節能減碳與循環經濟需求日益提升，兆聯將持續以專業工程能力、穩健營運基礎及創新技術服務，推動企業長期發展與永續價值。



Mega Capacity · Union Potential

 環境永續
Environmental

 社會共好
Social

 公司治理
Governance

 創新技術
Reliable Solutions

1.1 公司簡介

營業項目 & 供應鏈價值

兆聯實業股份有限公司專注於高科技產業水資源與環保工程服務，整合專業人員、機具設備、工程工法與關鍵物料，提供客戶從系統規劃、設計建置、設備整合、操作維護到後續技術支援之完整解決方案。主要營業項目涵蓋純水系統工程、廢水回收系統工程、廢液回收系統工程及廢水處理系統工程，並針對酸鹼、有機、氨氮、金屬離子及氟離子等不同廢水特性，提供客製化處理與回收服務。

此外，兆聯亦提供耗材銷售與服務、資源循環再生服務、化學品銷售與服務、水系統代操作，以及水系統設備與模組製造銷售等多元服務，協助客戶提升水資源使用效率與系統運轉穩定性。公司持續強化供應鏈上、中、下游垂直整合能力，透過拓展供應商、深化技術合作及擴大客戶群，穩定產品與服務供給，提升工程品質與技術競爭力，並與客戶及供應鏈夥伴共同推動資源循環與永續發展。

工程類

- 純水系統工程
- 廢水回收系統工程
 - 酸鹼廢水回收
 - 有機廢水回收
 - 氨氮廢水回收
 - 金屬離子廢水回收
 - 氟離子廢水回收
- 廢液回收系統工程
- 廢水處理系統工程



服務類

- 耗材銷售與服務
 - 活性碳/RO/UF/MD
- 資源循環再生服務
 - 膜元件RO/UF/MD清洗再生
 - 離子交換樹脂再生
- 化學品銷售與服務
- 水系統代操作
- 水系統設備與模組製造銷售

價值鏈	類型	數量 (累計至2024年)	2025年度新增數量
供應商	承包商	1167	101
供應商	經銷商	701	51
供應商	批發商	454	35
客戶	公司行號	100	-
客戶	終端消費者	800	-
其他商業關係	合作夥伴	25	-



Mega Capacity · Union Potential

 環境永續
Environmental

 社會共好
Social

 公司治理
Governance

 創新技術
Reliable Solutions

1.1 公司簡介

產品服務流程與營銷策略

兆聯實業股份有限公司以客戶需求為核心，提供高科技產業水資源與環保工程之整合性解決方案。公司透過與客戶密切溝通，深入了解製程用水、廢水處理、回收再利用及系統維運等需求，並結合自身專業技術與工程經驗，規劃最適化之純水、廢水處理及回收統包工程服務。在產品服務流程上，兆聯自專案初期即投入企劃、設計、工程施工、竣工、試車及驗收等完整流程管理，確保工程品質、施工安全與系統效能符合客戶需求。專案完成後，公司亦持續提供維修工程、耗材再生與銷售、化學品銷售及水系統代操作等維運服務，協助客戶維持系統穩定運轉，延長設備使用壽命，並提升水資源使用效率。兆聯秉持「最佳解決方案」之服務精神，整合客戶需求、專業技術與後續維運能力，建立從工程建置到營運服務的一站式服務模式。透過完整的產品服務流程與長期客戶關係經營，公司不僅提升專案執行效率與服務品質，亦持續強化在高科技產業水處理及環保工程領域之市場競爭力，為客戶創造穩定、可靠且具永續價值的工程服務。



Mega Capacity · Union Potential

 環境永續
Environmental

 社會共好
Social

 公司治理
Governance

 創新技術
Reliable Solutions

1.2 報告書編制與說明

報告書範疇與邊界

本報告書揭露實體範圍以兆聯實業股份有限公司為邊界，包含台灣各營業據點、新加坡子公司及 2024 年新設之美國子公司。財務數據採用經資誠聯合會計師事務所簽證之合併財務報告數據，包含：Mega Union Technology Global Private Limited、Muaqua Engineering Inc.、上海兆聯環保科技有限公司等，完整公司列表請詳本公司合併財報網址如下：

<https://www.megaunion-tw.com/tw/investor/financial/season>

本公司之永續報告書每年定期發行 1 次，本報告涵蓋2025年1月1日至2025年12月31 日，本公司之相關營運系統與活動，著重於各重大主題之管理與績效。本報告書報告期間與財報一致。本報告書參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)之GRI準則進行編撰。報告內資訊及數據皆經各部門主管確認後提供，經高階主管確認後公開發行。

本報告書為本公司首次公開發行之永續報告書，未有報告書之資訊重編情形；另本公司非屬法規規定應辦理永續報告書確信之適用對象，故本年度報告書未經第三方機構確信。

架構依據

財務數據	- 經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。 - 若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	- 溫室氣體排放量為依循【ISO 14064-1：2018】盤查之數據。 - 水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

如果您對此報告有任何問題或需要進一步的資訊，請聯絡本公司企業永續部門聯絡人，非常歡迎您的回饋和建議，並期待與您進一步交流。

聯絡窗口：廖女琇 永續長

電話：03-362-0101

電子信箱：m1378@megaunion.com.tw

公司ESG專區網站：<https://www.megaunion-tw.com/tw/esg>

公司地址：桃園市桃園區桃鶯路439-3號



Mega Capacity · Union Potential



環境永續
Environmental



社會共好
Social



公司治理
Governance

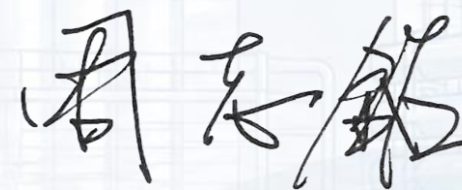


創新技術
Reliable Solutions

1.3 最高決策者聲明

總經理的話

掌握ESG趨勢，秉持兆聯實業之企業使命「作為臺灣，甚至是全球最好的綠色環保全方位多元的水資源循環再利用公司，長期且值得信任的技術能力與工程品質提供者」，針對水資源再利用及相關循環經濟，掌握機會，發揮專業研發和堅強設計及施工能力，投入臺灣再生水及高科技廠循環節水，使兆聯服務之企業在全球ESG意識高漲下更具競爭力，亦為全球水資源環境盡一份心力。兆聯結合 ESG 與綠色製造，提供全方位整合服務內容，並積極回應環保法規與客戶節能需求，未來策略強調以永續為核心，與客戶共同開發研發整合節水與回收方案，期望成為「全方位綠色方案提供者」。兆聯非常重視員工及人才價值，公司的成長仰賴於同仁的努力，故於薪資福利方面與同仁分享經營成果，是我們的基本理念，於財務上亦可顯見重視員工的貢獻與回饋。在社會公益方面，公司積極參與各類活動，包括捐血、淨灘，以及支持與協助弱勢團體等，期望促進社會形成良善循環。——總經理 周志銘



備註：2026/05/01前總經理為曹逸昌



Mega Capacity · Union Potential





2 利害關係人 與重大主題

- 2.1 利害關係人溝通
- 2.2 重大主題鑑別流程
- 2.3 重大主題清單
- 2.4 重大主題管理



Mega Capacity · Union Potential



2.1 利害關係人溝通

2025年各利害關係人溝通機制

本公司參考AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為政府機關、員工、客戶、供應商、股東及投資人。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	2025議和成果
政府機關	政策制定與法規遵循之監管指導者	1. 法規申報與系統點檢 2. 專案公文往返與公聽會 3. 環保與主管機關實地查核	隨時 / 定期	1. 法規遵循矯正：針對 2025 年 5 起違反勞動基準法裁罰事件，公司已 100% 採取優化與導正措施（包含優化打卡制度，主管進行打卡、落實出勤查核及改善工作獎金發放）。 2. 環境與碳治理：定期申報能耗，2025 年廢棄物總量較前一年度顯著下降 11.8%；台南廠設置之太陽能發電共 39.5 萬度，直接減少溫室氣體排放量達 187,250 kg。
員工	公司的營運資產與永續發展之核心	1. 勞資會議與員工大會 2. 內部電子郵件與宣導 3. 申訴專線與專屬信箱 4. ESH_PIP 職業安全衛生培訓	每季一次	1. 薪酬競爭力：非主管職之全時員工薪資平均數達 1,728 仟元、中位數達 1,484 仟元。 2. 利潤共享：經董事會決議提撥高達 713,713 仟元作為員工酬勞（紅利獎金）。 3. 民主參與：定期召開勞資會議，所有決議 100% 適用於全體員工。 4. 健康安全：落實 ISO 45001 職安衛系統，正式同仁 ESH 教育訓練完訓率達 100%（全年共 1,146 人次參訓）
客戶	價值共創與技術創新的重要夥伴	1. 客戶滿意度調查 2. 專案工程技術檢討會議 3. 日常業務電子郵件及電話交流	一年一次 / 隨時	1. 市場信賴：2025 年精確服務半導體龍頭客戶 30 家、PCB 客戶 1 家、面板客戶 3 家等，展現公司一站式服務之價值。 2. 節能減廢：透過專業清洗再生程序，提供關鍵耗材閉環式循環服務，製程總節水量高達 168,713 噸，降低客戶新購耗材成本與斷鏈風險。 3. 品質精進：持續辦理客戶滿意度調查，滿意度回饋均列入內部 PDCA 持續改善機制中
供應商	供應鏈穩定、工程品質與工安防線之協力夥伴	1. 供應商評鑑與考核會議 2. 供應商合規與誠信簽署 3. 工地聯合工安稽核與巡查 4. 承攬商 ESH & PIP 安全培訓	定期（年度 / 每季） / 隨時	1. 產能與交付：啟動「供應鏈管理專案」，2025 年關鍵外包供應商人力產能較前一年度大幅成長 9.29%，有效支援多專案工程之即時交付。 2. 合規共榮：推行供應商分級管理，2025 年度合規且表現優良的 A 級外包廠商佔比已達 57.5%（超越 50% 初始目標）。 3. 誠信合規：2025 年新進工程與國內交貨供應商簽約前簽署《供應商行為準則規範遵循承諾書》之比例達 100%。 4. 守護工安：全年辦理承攬商安全訓練達 2,833 人次；矯正工地與運轉廠不安全行為共 1,828 件，且重大不符合事項為 0 件；公傷與虛驚事件自 2021 年起呈現穩定下降趨勢。
股東及投資人	公司營運資金、信任與公司治理之監督來源	1. 股東常會 2. 董事會召開 3. 公開資訊觀測站及年報 4. 官網 ESG 專區	定期（年度 / 每季） / 隨時	1. 成功上市：公司已於 2025 年 5 月 28 日正式掛牌上市（股票代號 6944），實收資本額增至 7.67 億元。 2. 財務績效：2025 年合併營收達 169.1 億元，本期淨利達 23.7 億元，基本每股盈餘（EPS）達 32.29 元。 3. 盈餘回饋：2024 年度盈餘分派發放現金股利 14.0 元/股（合計 1,068,317 仟元）；2025 年度盈餘擬配發現金股利 17.0 元/股（合計 1,303,694 仟元）與股票股利 3.0 元/股。 4. 治理肯定：2025 年召開 7 次董事會；委外之董事會績效外部評估，整體評量結果為最高級「優」。



2.2 重大主題鑑別流程

兆聯實業依循 GRI Standards 2021 重大主題原則，透過議題蒐集、衝擊顯著性評估、利害關係人意見蒐集及管理階層確認等程序，鑑別對公司及利害關係人具有重大影響之永續議題，作為永續管理及資訊揭露的重要依據。

STEP 1 建立永續議題清單

為建立永續議題清單，本公司參考國內外永續發展趨勢、產業關注議題及標竿企業揭露內容，彙整與公司營運相關之永續議題，作為重大主題評估基礎。

議題蒐集主要參考來源如下：

- 國內永續發展趨勢與企業關注議題
- 國際永續發展趨勢及產業重大議題
- 國內外永續評比及揭露準則
- 同業及標竿企業永續報告書
- 公司營運策略、風險管理及利害關係人關注事項

經彙整後，依經濟治理面、環境面及社會面建立永續議題清單。

經濟治理面	環境面	社會面
經濟績效	氣候變遷	職業安全衛生
資訊安全	能源管理	教育與訓練
商業道德與誠信	廢棄物管理	員工權益與留才
供應鏈管理	水資源管理	社區影響與社會參與
公司治理	生物多樣性	人權政策
風險管理		
永續產品及服務		
技術創新		



2.2 重大主題鑑別流程

STEP 2 鑑別重大主題

依據 GRI Standards 2021 要求，本公司以「衝擊顯著性」及「利害關係人關注程度」作為重大主題評估基礎。

衝擊顯著性評估

由各權責部門代表參與評估，針對各項永續議題於價值鏈中所產生之實際及潛在正、負面影響進行分析，並考量影響規模、影響範圍、發生可能性及不可回復性等因素，評估各議題之衝擊顯著程度。

利害關係人關注程度調查

針對政府機關、員工、客戶、供應商、股東及投資人，以及社會等主要利害關係人進行問卷調查及意見蒐集，瞭解其對各項永續議題之關注程度，並將調查結果納入重大主題鑑別之參考依據。

STEP 3 確認重大主題

綜合衝擊顯著性評估結果及利害關係人意見，由永續推動單位彙整分析結果，經管理階層審議後確認重大主題，作為永續管理、目標設定及報告書揭露之依據。

STEP 4 溝通與揭露

重大主題確認後，依據各項重大主題之影響範圍及管理機制，規劃永續報告書揭露內容，並由各權責單位提供相關管理方針、行動方案及績效資訊。

此外，依循 GRI Standards 2021 要求，針對各重大主題揭露其管理方式、目標、執行成果及未來規劃，並對應相關 GRI 主題準則進行資訊揭露，以提升資訊透明度及利害關係人溝通品質。



2.3 重大主題清單

兆聯實業綜合衝擊顯著性評估結果及利害關係人關注程度調查結果，確認對經濟、環境及人群具有顯著影響之重大主題，作為永續管理及永續報告書揭露之依據。

衝擊顯著性分析

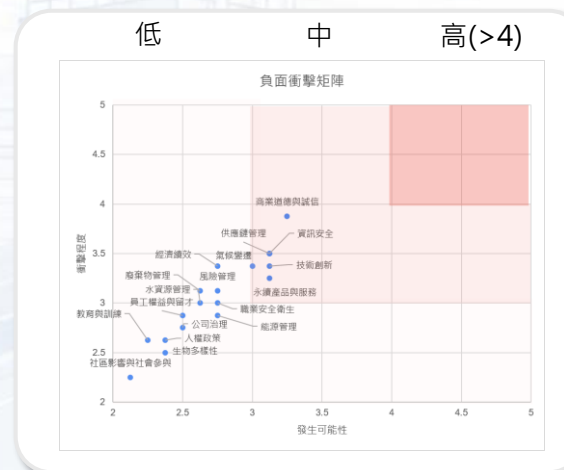
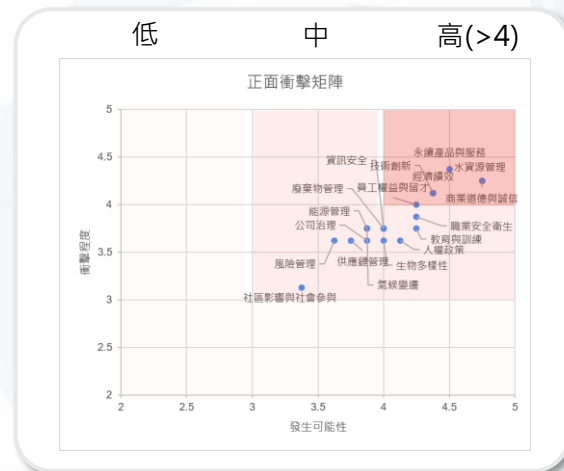
本公司針對各項永續議題進行正面及負面衝擊評估，由內部各部門代表依議題之發生可能性及衝擊程度進行評分，並建立正面衝擊矩陣及負面衝擊矩陣，以辨識對企業及利害關係人具顯著影響之議題。

評估結果顯示，主要永續議題多集中於正面衝擊面向，顯示公司透過核心業務及管理機制，持續對經濟、環境及社會創造正向價值。經分析後，以正面衝擊矩陣中「發生可能性」及「衝擊程度」皆達高顯著區域之議題作為重大主題優先篩選對象。

本年度共有 6 項議題符合高顯著區域門檻，包括：

- 永續產品與服務
- 經濟績效
- 技術創新
- 商業道德與誠信
- 水資源管理
- 員工權益與留才

另一方面，負面衝擊評估結果顯示，各議題之負面衝擊顯著性均未達重大門檻，顯示目前已建立之管理制度及風險控管措施具一定成效，可有效降低相關負面影響之發生風險。



2.3 重大主題清單

利害關係人觀點納入

- 除衝擊顯著性評估外，亦透過利害關係人關注程度調查，瞭解各利害關係人對永續議題之重視程度。
- 調查結果顯示，經濟績效、教育與訓練及商業道德與誠信為利害關係人最關注之三項議題。
- 其中，教育與訓練雖未進入正面衝擊矩陣之高顯著區域，但考量其為利害關係人高度關注議題，且與公司人才發展及組織永續成長密切相關，因此經綜合評估後納入重大主題範圍。

重大主題清單

- 綜合衝擊顯著性分析及利害關係人關注程度調查結果，最終確認 7 項重大主題，涵蓋經濟與治理面、環境面及社會面三大面向。

面向	議題
經濟與治理面	永續產品與服務
	經濟績效
	技術創新
	商業道德與誠信
環境面	水資源管理
社會面	員工權益與留才
	教育與訓練



2.4 重大主題管理

各重大主題均由對應權責單位負責管理，透過政策制度、目標管理、風險評估及績效追蹤等機制，持續推動改善與精進。此外，定期檢視重大主題管理成效及外部環境變化，並透過與利害關係人之溝通，掌握關注議題與期待，作為管理措施調整及資源投入之依據，以提升永續經營績效及價值鏈影響力。各重大主題之影響管理方式、目標、行動方案及績效成果等，已於本報告書相關章節揭露。

重大主題	對兆聯實業的意義	章節
永續產品與服務	本公司以水資源處理工程及相關服務為核心業務，透過穩定、安全及高效率的水處理解決方案，協助客戶提升資源使用效率及環境績效，創造經濟、環境及社會價值。	4.1
經濟績效	穩健的經營績效為公司永續發展的重要基礎，亦是股東、投資人及其他利害關係人關注的重要議題。本公司持續強化經營管理能力，以提升企業競爭力及長期價值。	4.2
技術創新	面對產業技術快速發展及客戶需求變化，持續投入研發資源與技術精進，提升水資源處理技術及服務品質，強化市場競爭優勢。	4.1
商業道德與誠信	誠信經營為企業永續發展的重要基礎。本公司透過制度建立、法令遵循及內部管理機制，落實誠信經營文化，維護客戶及利害關係人信任。	3.3
水資源管理	本公司業務與水資源利用及管理密切相關，透過提升用水效率、水回收再利用及水處理技術，協助客戶降低環境衝擊，促進水資源永續利用。	4.3
員工權益與留才	人才為企業發展的重要資產。本公司重視員工權益、薪酬福利、職涯發展及工作環境，致力打造友善且具吸引力之職場環境，以提升組織穩定發展能力。	5.1
教育與訓練	透過完善的教育訓練制度及多元學習資源，持續提升員工專業能力與管理職能，以因應產業發展需求及支持公司長期成長。	5.2





3

誠信治理

- 3.1 公司治理架構
- 3.2 永續治理與監督
- 3.3 誠信經營與法規遵循
- 3.4 外部合作



Mega Capacity · Union Potential



環境永續
Environmental



社會共好
Social



公司治理
Governance



創新技術
Reliable Solutions

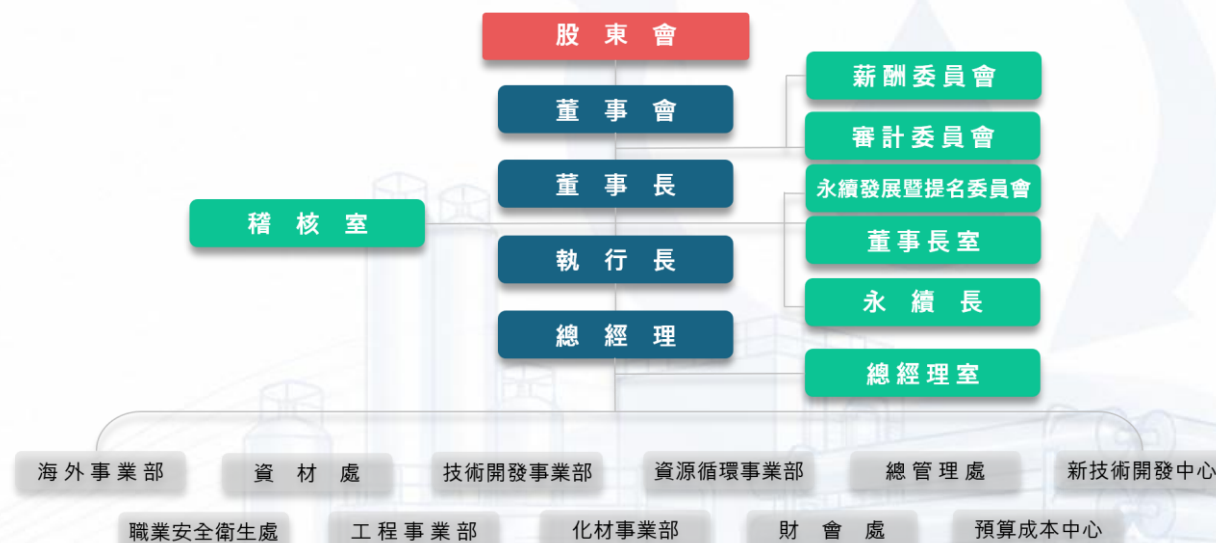
3.1 公司治理架構

公司的治理結構

本公司最高治理職級為董事長兼任執行長，負責整體經營策略之制定與營運管理之執行。為確保公司治理之健全與權責平衡，本公司透過董事會及各功能性委員會之運作，強化對經營階層之監督機制，並設置獨立董事以提升決策之客觀性與透明度。董事會定期檢視公司經營績效與風險管理情形，確保重大決策經充分討論與審議，以維持良好之公司治理架構。

董事會架構

本公司董事會為最高治理單位，下設審計委員會、薪酬委員會、及永續發展暨提名委員會，架構圖如右。審計委員會負責財務報告、內部控制及審計相關事務，薪酬委員會則負責董事及高級管理層的薪酬政策和方案，永續發展暨提名委員會致力環境保護等；各委員會監督環境保護和社會責任方面的策略與實踐，亦負責決策和監督管理本公司對經濟、環境和人群之衝擊。



3.1 公司治理架構

董事提名、選任與多元化組成

本公司董事由股東會選舉產生，提名程序考量成員之多元性、獨立性及對組織衝擊管理之專業能力。

1. 提名機制：由董事會依據專業知識、產業經驗及誠信等標準進行資格審查，並參酌利害關係人觀點提出建議名單。
2. 多元化實績：本公司現有 8 名董事，包含 4 名獨立董事及 1 名女性董事（占比 13%）。董事會成員專業領域涵蓋產業知識、化工環工與工程設計專長，並兼具經營管理及決策力等，展現高度專業與多元化。任期 3 年，連選得連任。

項次	職稱	姓名	性別	學經歷	專業能力							
					產業知識	營業判斷	經營管理	會計及財務分析	決策力	化工/環工	工程設計	財務
1	董事長	林國清	男	- 國立交通大學環境工程研究所碩士 - 兆聯實業股份有限公司 技術長	√	√	√	√	√	√	√	√
2	董事	曹逸昌	男	- New Jersey Institute of Technology 土木工程系環境工程組 - 美商Ionics Taiwan Inc. 副總經理 - 逸雲國際投資有限公司代表人	√	√	√		√	√	√	
3	董事	陳宜卉	女	國立台北工專化工科		√	√	√	√			√
4	董事	周志銘	男	- 國立高雄海洋科技大學海洋環境工程系 - 美商Ionics Taiwan Inc. 服務部經理	√	√	√	√	√	√	√	√
5	獨立董事	李東燦	男	- 東吳大學法律系研究所 - 英國曼徹斯特科技大學會計及財務研究所 - 聯宏資通股份有限公司副總經理 - 龍燈環球農藥科技股份有限公司 財務暨投資者關係部資深經理	√	√		√	√			√
6	獨立董事	唐民澤	男	- 東吳大學商學士 - 英國格拉斯哥大學財務碩士 - 勤業眾信聯合會計師事務所 經理 - 安永聯合會計師事務所 協理 - 雅博合署會計師事務所執業會計師		√	√	√	√			√
7	獨立董事	張宗良	男	- 國立交通大學土木工程學系環工組博士 - 元培醫事科技大學環境工程衛生系 系主任、公共工程審查委員、環評委員、環境教育委員	√	√	√		√	√		
8	獨立董事	薛志仲	男	- 清華大學動力機械研究所碩士 - 宏達國際電子股份有限公司 研發處處長	√	√			√		√	



3.2 永續治理與監督

監督角色

本公司董事會為落實永續經營之最高治理單位，負責核定永續發展政策、目標及風險管理架構。為確保永續策略之有效落實，董事會授權「永續發展暨提名委員會」負責管理與監督業務活動對環境及社會產生之影響。委員會由獨立董事擔任主任委員，並委派總經理及永續長擔任主席，統籌跨部門之永續事務。

為落實責任委派，委員會下設環境永續、社會責任及公司治理三個執行小組，成員涵蓋各單位主管。各執行小組負責日常議題之執行與管理，定期彙整衝擊管理績效與改善措施，並每半年向委員會彙報成果。

於監督機制方面，委員會每半年向董事會報告重大 ESG 議題之執行進度、年度成效及次年度計畫。董事會透過審閱年度永續報告書及關鍵績效指標 (KPI) 達成率，落實對永續衝擊管理之最終監督責任，並根據執行情況動態調整公司資源配置與發展方向，確保經營決策能具體回應利害關係人之期許。

兆聯實業股份有限公司 永續發展實務守則

第一章 總則

第一條

本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰參照「上市上櫃公司永續發展實務守則」制定本實務守則，以管理其對經濟、環境及社會風險與影響。

第二條

本守則適用對象，其範圍包括本公司及集團企業之整體營運活動。本公司於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。

第三條

本公司推動永續發展，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。本公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。

第四條

本公司對於永續發展之實踐，宜依下列原則為之：

- 一、落實公司治理。
- 二、發展永續環境。
- 三、維護社會公益。
- 四、加強企業永續發展資訊揭露。

第五條

本公司應考量國內外永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身及其集團企業整體營運活動對利害關係人之影響等，訂定永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，經董事會通過後，並提股東會報告。股東提出涉及永續發展之相關議案時，公司董事會宜審酌列為股東會議案。



3.2 永續治理與監督

監督角色

本公司永續報告書之產出，需經由相關部門蒐集數據、管理階層（總經理）覆核，並於提送董事會審議後正式公開，以確保非財務資訊揭露之真實性與可靠性。詳細程序如下：

1. 資料蒐集與編撰：由ESG永續發展工作小組協調各部門蒐集 ESG 相關數據與績效指標。
2. 管理階層覆核：經總經理及永續長進行覆核，確保揭露內容與公司經營績效相符。
3. 永續發展委員會及董事會審閱與核定：最終報告書需先提送至永續發展委員會進行審閱，再由董事會確認重大議題、目標達成狀況及未來策略，預計於每年8月董事會通過報告書定稿，並經決議通過後正式對外公開揭露。

透過此分層機制，最高治理單位能落實對非財務資訊之最終責任與監督。

永續發展暨提名委員會



溝通關鍵重大事件

2025年總共召開7次董事會，董事會依據董事會議事規範每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要策略議題與溝通關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。2025年度未發生關鍵重大事件。



3.2 永續治理與監督

董事專業群體知識

本公司致力於構建具備專業前瞻性與治理韌性的董事會。為確保領導層能精準掌握全球永續趨勢並落實誠信經營，我們依據《上市上櫃公司董事進修推行要點》，每年定期舉辦多元化的董事進修課程。為提升董事會在永續發展議題上的專業能力，本公司每年定期安排進修課程，董事進修範疇橫跨治理、環境及社會三大面向，建立全方位的專業知能體系：

- 永續與誠信治理：聚焦 ESG 策略整合、誠信經營原則與企業社會責任，強化董事會對於非財務績效之監督職能。
- 法規合規與韌性：涵蓋公司治理實務、董事監察人法律義務與責任、公平交易法及反托拉斯法，建構堅實的法律合規防線。
- 經營風險與資產保護：針對企業併購、智慧財產權及營業秘密管理、財會稅務趨勢進行深度研習，提升決策品質與無形資產之防禦力。
- 組織運作優化：強化董事會與功能性委員會之運作效能，確保公司治理架構之健全。
- 環境永續與節能減碳：聚焦企業節能減碳、能源管理、溫室氣體盤查、碳足跡管理及循環經濟實務，強化董事會對淨零轉型與永續發展策略之理解與督導能力。

為了符合法規評鑑，本公司新任董事就任當年度應進修至少 12 小時，續任董事每年進修至少 6 小時之永續發展或公司治理相關培訓課程。

2025 年度董事進修實績摘要表：本年度全體董事進修達成率為 100%

培訓日期	課程類別	永續發展培訓課程	參訓時數
2025/05/08	風險管理	董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3 小時
2025/08/07	環境永續	企業如何落實節能減碳提升公司獲利	3 小時



3.2 永續治理與監督

董事會績效評估

1 董事會是否進行績效評估？頻率為何？

依據本公司「董事會績效評估辦法」，規定每年應執行一次董事會績效評估，評估結果應於次一年度第一季結束前完成並提報董事會。此外，公司規定應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

2 評估範疇為何？

績效評估的範疇相當全面，主要包含以下三大層次：



整體董事會

針對董事會整體運作效率與效果進行評估。



個別董事成員

對於每位董事成員之參與度與貢獻進行評估。



功能性委員會

包含「審計委員會」及「薪酬委員會」之運作績效。

3 如何進行績效評估？根據評估結果有何作為？

1. 執行方式與範疇

- 自評機制：透過三份專屬問卷進行評估，分別針對「董事會」、「董事成員」及「功能性委員會」。
- 外部評鑑：委託「社團法人台灣投資人關係協會」執行，透過審視議事錄、文件調閱及實地訪談，確保評估客觀性。

2. 評核標準與指標

- 評分方式：採用五級制評核（極優至極差）。
- 評估面向：
 - 營運參與：對公司營運之參與程度。
 - 決策品質：提升董事會決策品質之表現。
 - 組織架構：董事會之組成與結構。
 - 專業發展：董事之選任與持續進修。
 - 控管監督：內部控制之落實。
 - 職責履行：各功能性委員會對自身職責之認知與執行。

3. 2025年度評估結果

- 整體表現：評定為「優」。
- 評價結論：董事會及各委員會運作情況完善，全體董事對整體運作效率給予高度肯定。

4. 評估結果之應用與改善

- 透明化揭露：評估結果須提報至董事會報告，並依法規於年報及公司官網公告執行情形。
- 人事與薪酬連結：評估結果將作為「董事薪酬議定」與「董事提名續任」之關鍵參考指標。
- 持續精進：針對評估回饋意見，持續強化公司治理機制，並輔助董事會及功能性委員會提升決策與監督效能。



Mega Capacity · Union Potential



3.2 永續治理與監督

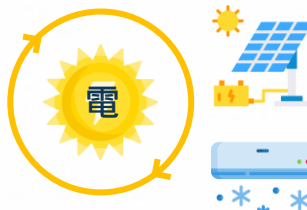
節水、節廢及減碳績效

► 為提升公司在轉型浪潮中的氣候韌性，本公司超前部署管理機制與因應對策：

- 法規追蹤與綠色設計（減緩與適應）：持續監控國際環保法規與客戶綠色規範之異動，將低碳思維導入產品研發與工程方案，積極研發前瞻回收技術，協助客戶取得綠建築標章，從源頭強化製程的節電與節水效能。
- 財務應對與能源轉型（碳費與財務影響）：針對國內碳費徵收與國際碳關稅趨勢，本公司透過內部碳預算規劃、成本轉嫁機制或製程改善進行財務影響評估；同時積極規劃各廠區再生能源（綠電）建置計畫，逐步提升整體綠能使用比例，降低對傳統灰電之依賴與潛在財務風險。
- 價值鏈協同減碳（供應鏈布局）：推動供應商碳排資訊揭露機制，要求合作夥伴提供碳足跡數據，共同建構綠色供應鏈，完善企業碳治理布局。



- 既設廠房設置回收水系統，**每年預估可節省224,434噸水。**
- 新廠房投資千萬元即建置水回收再利用系統。



- 台南樹谷廠每月太陽能發電量可達近 3.3 萬度。
- 空調汰換為節能產品。(新建廠皆採用變頻節能產品)



- 既有廠製程泵浦汰換為節能產品，新建廠導入變頻馬達以節省電力使用。
- **包裝材導入環保材質**，循環使用可每年減少36噸廢棄物。



- 兆聯優於法規，以2023年為基準年，開始自主碳盤查及撰寫永續報告書。
- 2025年度公司初步盤點碳排為1,266.5噸CO₂e。



Mega Capacity · Union Potential

環境永續
Environmental

社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

3.3 誠信經營與法規遵循

建構嚴謹的誠信防火牆

核心規範：為促進董事誠實及道德之行為，公司嚴格遵守利益迴避及反貪腐原則，並訂定「董事會議事規則」、「誠信經營守則」及「道德行為準則」作為制度保障。

四項利益衝突管理程序：

1. 主動申報：董事及高階主管於就職及職務變動時，須依規申報利害關係。
2. 定期檢核：董事每年至少進行一次利害關係人主動申報，並簽署「獨立性聲明」或「誠信經營聲明」。
3. 議案迴避與表決限制：議案涉及董事自身或代表法人之利害關係且可能損及公司利益時，該董事應自行迴避，不得參加討論、表決及代理行使表決權。
4. 透明揭露與稽核：依法於年報揭露利害關係情形，並透過內部稽核確保交易符合誠信準則。

治理績效與數據

項目	2025年數據
接受反貪腐訓練的員工總數	629
接受反貪腐訓練的員工百分比	82.3%

備註：數據統計範疇為兆聯母公司



本公司於2025年1月3日年度動員會議中，由高階主管宣導員工道德守則及法規遵循，內容涵蓋反賄賂、反貪污及職場性騷擾防治，以強化誠信經營與法遵意識。本次受訓比率為82.3%；因公務未能出席者，由各單位主管協助宣導，持續推動全員法令遵循及誠信經營教育。



3.3 誠信經營與法規遵循

職場安全

本公司致力於建立安全健康、舒適勞動的工作環境及持續降低職業災害率，並推行職業安全衛生管理系統ISO45001，制訂《職業安全衛生政策》，為安全衛生管理最高指導原則。本公司以安全作業為首要考量，以「風險管理」及「持續改善」為管理準則，透過課程及案例宣導宣導等多面向，積極改善工作場所、製造設備及作業方法，保障所有工作者（含員工與非員工，非員工即為本公司之承攬商）及利害關係人的安全與健康。

本公司建立多層次申訴、意見反映及諮商管道，並每季定期舉辦安全衛生管理教育訓練。透過課程、現場巡查與缺失改善追蹤，嚴防墜落、切割、崩塌等作業風險。

重點 | 從「員工照顧」延伸至「全體工作者安全」，打造兼具福利、制度與韌性的社會共融基礎。

員工安全訓練

兆聯員工 ESH & PIP 定期教育訓練
· 全年累計參訓 1,146 人次。

承攬商安全訓練

承攬商夥伴 ESH & PIP 定期教育訓練，
全年累計參訓 2,833 人次。

3,967

總受訓人次

落實一體化職安意識

7,486

承攬商稽核缺失

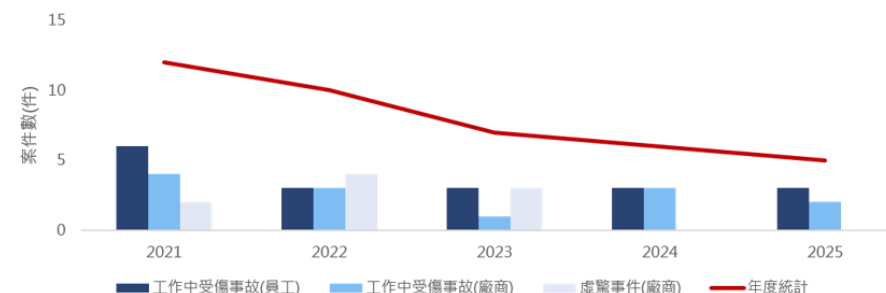
100% 督導改善

0

重大不符合事項

件數

2021-2025年度公傷事件 & 虛驚事件統計



Mega Capacity · Union Potential

環境永續
Environmental

888 社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

3.3 誠信經營與法規遵循

誠信經營理念與利害關係人承諾



政策制定

參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營政策，針對特定風險訂定預防措施與事後補救制度，並設有獨立監督單位確保達成目標。



商業道德與守法承諾

嚴守廉潔經營、無不正當收益；遵守反腐敗法令，尊重智慧財產權；保護業務往來者之個人資料，並遵守隱私及資訊安全法規。



誠信簽署落實：

- 內部員工：新進員工於入職時皆須簽署及履行保密義務等文件。
- 外部供應商：要求供應商簽訂「供應商行為準則規範遵循承諾書」，2025年新進工程與國內交貨供應商簽約前簽署比例為100%。

永續發展政策承諾與落實

一、政策承諾

- **環境永續**：落實「永續發展實務守則」，開發低碳解決方案，並推動供應鏈碳資訊揭露。
- **人權保障**：尊重國際勞動人權，落實性別平等、同工同酬，並依勞基法維護友善職場。

二、落實方法

- **管理制度**：設立「永續發展暨提名委員會」，配置永續長，並強化資安與供應鏈約束。
- **教育訓練**：2025年總訓練時數達 15,599 小時，平均每人 20.4 小時，落實合規培訓。總訓練時數為計算台灣，員工人數以2025年12月31日764人為計算基準。
- **職安管理**：通過 ISO 45001/9001 驗證，推動職災預防及落實健康職場(已取得自主評核認證)。
- **誠信經營**：由總經理室推動，定期召開董事會報告，並嚴格執行內線交易預防機制。



Mega Capacity · Union Potential


環境永續
Environmental

社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

3.3 誠信經營與法規遵循

負面衝擊補救程序

兆聯實業將「預防工作傷害」視為營運優先管理項目。針對已發生的負面衝擊（如公傷事件或虛驚事件），公司已建立一套標準化的負面衝擊補救與應變程序，主要包含以下核心步驟：



1 即時應變與處理

工安人員接獲職災或安全事件申訴後，會立即記錄申訴內容、確認申訴人的即時安全，並通知相關部門展開調查、蒐集現場證據與相關資料。



2 根本原因分析

公司不以「事件發生與記錄」為終點，而是積極啟動事件回溯與檢討流程，分析事件的直接原因、間接原因與基本原因，找出作業中的錯誤步驟以防範類似事件再次發生。



3 實質補救與補償措施

確認申訴案件屬實後，若事件對申訴人或相關人員造成身體傷害，會立即通知醫療人員提供充分的醫療協助，並依法給予假勤、薪資與醫療補償。



4 妥善結案與持續改善

透過系統性的追蹤與導正，公司確保每一起虛驚或公傷事件都能被納入管理循環中，目標為實現 100% 的事件妥善結案率，將安全隱患轉化為公司營運與設備改善的契機。

*針對人權及環境事件的通報機制、調查及處理程序等內容，本公司未來將納入規劃，目前皆比照上述負面衝擊內容進行處理。



3.3 誠信經營與法規遵循

氣候變遷因應

1 氣候變遷風險與機會評估

- 隨全球氣候變遷加劇與極端氣候頻率提升，水資源管理重要性大增，回收水系統已轉型為支撐工業生產的關鍵基礎設施。
- 公司持續關注環保法規與客戶要求的變動，積極開發節能低碳解決方案，以支援永續半導體製造，並規劃與實施綠色能源計畫。
- 公司執行的工程專案，多已協助客戶取得綠建築標章。
- 開始推動供應商提供碳排放資訊，強化供應鏈碳管理。

2 環境關鍵指標監控

- 公司已建立溫室氣體（範疇一&範疇二）、用水量與廢棄物總重量的追蹤機制。
- 2025年數據：碳排放量為 1,266.5 tonCO₂e、用水量為 171,371 m³、廢棄物總量為 195 噸。其中碳排與用水較2024年度增加，主因是營運與客戶專案需求成長，公司表示會持續強化能源與用水管理以降低營運衝擊。(上述數據統計範疇為兆聯母公司)

人權保障

1 政策與人權公約遵循

- 尊重國際公認勞動基本人權，遵守國內勞動法規，保障雇用政策無差別待遇，定期召開勞資會議保障權益。
- 依勞基法訂定「工作規則」，並依「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」等法令維護良好工作環境。

2 職場多元與平等

- 落實男女同工同酬與平等晉升，2025年度女性職員平均占比為 23.08%、女性主管平均占比為 28.35%。

3 安全與健康的工作環境

- 提供安全、健康的工作環境，年度辦理全面性員工健檢。
- 職業災害統計與追蹤：2025 年度職災件數為 12 件（占總人數 1.06%），公司已針對事故進行原因分析與改善追蹤，並加強工安與交通安全教育訓練。

4 供應商與承攬商要求

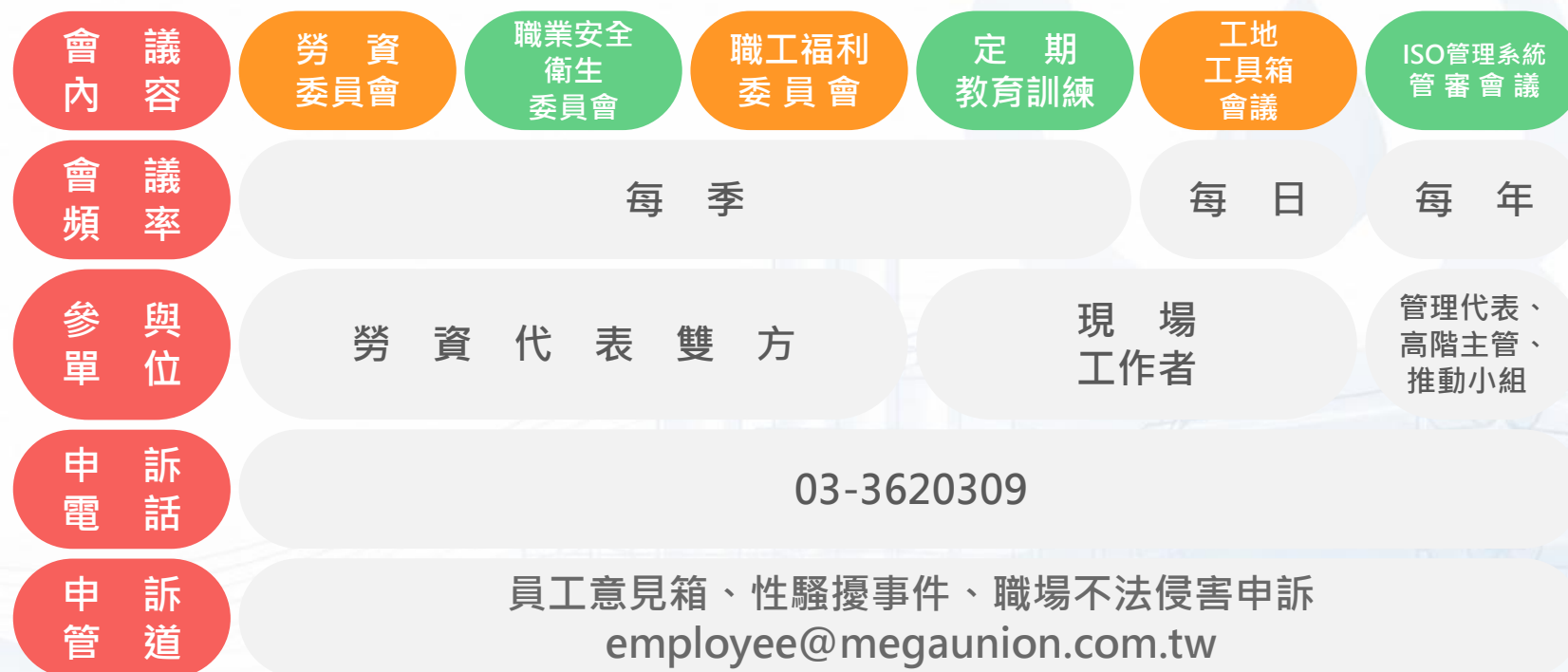
- 在採購循環等內控辦法中，明定供應商、承攬商必須遵守職業安全衛生規定，保障其員工安全。



3.3 誠信經營與法規遵循

多元溝通管道與吹哨者保護

- 申訴管道建置：建立多層次申訴機制，鼓勵員工、社區居民、供應商等利害關係人主動反映疑慮。
- 調查與吹哨者保護：
 - 所有申訴保護申訴人權益由專責團隊仔細記錄、調查與處理。
 - 制度上明文提供匿名申訴程序以保護檢舉者身分，並制訂保護程序以杜絕報復檢舉者。
 - 若發生傷害，將依法提供醫療協助、假勤與薪資補償。



3.3 誠信經營與法規遵循

年度違規事件與改善措施

2025 年違規概況：經統計，2025 年度共發生 5 件違反「勞動基準法」之法規事件。

改善與防範措施：針對已發生之違法事件，公司已採取嚴格的改善措施以確保類似事件不再發生，並持續強化內部管理與合規監控，提升公司整體的法規遵循水準。

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處內容	改善措施
1	桃園市政府	勞動基準法第30條第6項	有關貴公司涉嫌違反勞動基準法第30條第6項規定一案，本府依法通知陳述意見，請於2025年2月7日前以書面提出，逾期視為放棄陳述，請查照	書面陳述	優化打卡制度，主管進行打卡
2	桃園市政府 裁處書		有關受處分人違反勞動基準法第30條第6項規定一案爰依同法第79條第1條及第80條之1第1項規定，裁處罰鍰新台幣（以下同）2萬元整，並公布受處分人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善，請查照	行政罰鍰新台幣（以下同）2萬元	公司已依法規及內部辦法，妥善備置及保存勞工出勤紀錄，並記載出勤情形
3	台中市政府勞工局		有關貴單位（兆聯實業股份有限公司）違反勞動法令1案，詳如檢查結果通知書（如附件）請查照	書面陳述	優化內訓之課前通知，優化外訓之接受培育說明
4	台中市政府		檢送貴公司（兆聯實業股份有限公司）違反勞動基準法之行政處分書正本及繳費單各1份，請查照	行政罰鍰新台幣（以下同）5萬元	延長工時之性質認定，公司已依法規強化內部作業，確保各項程序符合規定
5	臺南市政府		受處分人未依規定給付延長工時工資，已違反勞動基準法第24條規定，依據同法第79條第1項第1款及第80條之1第2項等規定予以裁罰新台幣（下同）2萬元	行政罰鍰新台幣（下同）2萬元	本案為單一事件，公司已強化薪資核算機制，確保相關作業符合規範



3.3 誠信經營與法規遵循

價值鏈合規管理與未來目標

供應商為兆聯重要合作夥伴，尤其仰賴外包供應商提供設備製作、產品製造與安裝等關鍵施工服務。本公司持續推動供應商分級管理機制，並以提升A級外包廠商占比為核心策略。2025年A級外包廠商占比目標訂為50%以上，實際達57.5%，較前一年成長28.6%，顯示公司積極擴大並強化外部合作能量。

上游供應鏈規模

供應鏈類型	累計至2024年底	2025年新增
工程承包商 (Contractors)	1,167 家	101 家
關鍵零件經銷商 (Distributors)	701 家	51 家
原物料批發商 (Wholesalers)	454 家	35 家

具體做法與管理措施

透過四大核心機制，推動外包供應鏈的產能升級與韌性強化：



啟動專屬
管理專案

於2024年正式啟動
「供應鏈管理專案」。
建立跨部門的
「供應商合作小組」。



制度化輔導
與培育

透過制度化的輔導程序
與資源整合，強化新供
應商的導入、培育，並
建立長期的合作體系。



深化既有廠商
合作

提升關鍵外包廠商的
人力產能與施工執行
效率，包括提升留用
率、擴大合作範疇，
並導入長期合約與產
能配置機制。



建構彈性產能

提升關鍵供應商的人力資
源儲備，並建構具備彈性
的調配產能，以強化整體
供應鏈的交付韌性與執行
能力。

管理目標與執行成效



2025 年度
管理目標

關鍵外包供應商人力產能
較前一年提升

1.5% ~ 2%



2025 年度
實際成效

實際提升幅度高達

9.29%

超額達成目標



中長期未來目標
(2026 ~ 2027年)

規劃於2026~2027年間
將關鍵外包供應商的人力產能，在
2025年的基礎上再增加

20%

持續提升工程即時交付效率，強化供應鏈韌性與執行力，創造長期價值。



Mega Capacity · Union Potential



環境永續
Environmental



社會共好
Social



公司治理
Governance



創新技術
Reliable Solutions

3.4 外部合作

公協會會員資格與擔任職能

兆聯實業積極參與外部專業公協會組織，致力於推動高科技廠房設施之水資源管理與綠色環保工程技術的升級。我們深信，透過實際加入業務相關的指標性產業公協會，並擔任實質治理與執行職能，能與同業、專家及學界深度交流，共同制定產業標準、因應國際永續局勢變遷，進而提升台灣整體環境工程與綠色製造之水準。

本公司秉持「主動參與、深化影響」之原則，實際加入以下業務領域之指標性公協會組織，並由高階主管代表公司，承擔實質之監督與推動職責。

公協會組織	兆聯實業之會員身分	參與性質與實質影響
台灣高科技廠房設施協會	企業會員暨工作小組暨監事	擔任「監事」職能，協助督導協會之會務治理；同時作為「工作小組」成員，深度參與高科技廠房水設施標準與綠色工法之技術研討。
台灣區環境保護工程專業營造業同業公會	會員	作為正式會員，定期參與公會舉辦之法規公聽會、技術交流論壇，並與環保主管機關保持良性對話，推動環保工程之合規營運。





4 經濟效益 與環境永續

- 4.1 永續產品與技術創新
- 4.2 經濟績效
- 4.3 水資源管理



Mega Capacity · Union Potential

 環境永續
Environmental

 社會共好
Social

 公司治理
Governance

 創新技術
Reliable Solutions

4.1 永續產品與技術創新

永續產品與服務 | 閉環式循環經濟模式

兆聯長期深耕半導體及光電產業所需之水處理、製程支援與再生服務，透過專業技術服務、耗材清洗再生及產能動態調配，協助客戶提升資源使用效率，降低製程營運成本，並共同推動節能、減廢與低碳轉型。面對全球資源有限、供應鏈韌性及環境衝擊管理日益受到重視，兆聯將循環經濟理念導入產品與服務設計，致力由傳統「線性消耗」模式，轉向「循環再利用」與「資源再生」模式，延長耗材生命週期，降低一次性資源投入與廢棄物產生。在管理方針上，兆聯以客戶製程需求、設備運轉穩定性及環境效益為核心，提供專業清洗、再生、檢測與維護服務，協助客戶將可再利用之耗材或零組件重新導入製程使用。透過此閉環式服務模式，不僅可降低新品採購需求及因供應短缺所造成之產線風險，亦可減少廢棄物處理、原物料消耗及運輸往返所衍生之環境負荷，進一步提升客戶供應鏈穩定度與營運韌性。相較於傳統線性模式，兆聯之循環再生服務具有三項主要永續價值。首先，在資源利用方面，透過專業清洗與再生技術，使耗材由單次使用轉向多次循環使用，有效延長產品生命週期並提升資源使用效率。其次，在環境貢獻方面，藉由節水、節電、減少廢棄物產生及降低運輸能耗，協助客戶減少製程相關碳排放與環境衝擊。第三，在供應穩定方面，透過再生服務降低對新品供應的依賴，減緩原物料短缺或交期不穩對客戶產線造成之影響，確保關鍵製程持續穩定運作。兆聯將持續以技術創新與服務優化作為推動永續產品與服務之基礎，強化循環經濟模式於半導體及光電產業價值鏈中的應用，並透過與客戶協作，將企業經營理念轉化為實質環境效益與產業永續價值，協助客戶降低生產成本、提升資源效率，並共同邁向綠色轉型。

傳統線性模式

- 資源開採與大量耗能製新
- 線性報廢，產生大量廢棄物
- 高額廢棄物處理成本
- 面臨供應鏈鍛鍊與碳稅風險

兆聯閉環服務

- 節水節電，降低生產能耗
- 延長耗材生命週期，循環再利用
- 大幅減廢，落實環境永續
- 穩定供應，協助客戶達成ESG



新竹廠擴建RO清洗系統
投產，本年度節水量達
168,713噸。



太陽能減碳台南廠區減少
187,250 kg CO₂e，桃園、
新竹規劃新增減碳計劃。



導入e化系統，減少18,427
張紙張使用，優化內部營
運效率。

- 透過「廢棄物資源化」政策，兆聯將經營理念具體轉化為對永續價值鏈的實質貢獻，協助客戶綠色轉型。

GRI 3-3 對應面向	本節揭露重點
議題重要性	循環再生服務協助客戶節能減廢、降低成本並強化供應鏈韌性
衝擊管理	由線性消耗轉向循環再利用，降低資源耗用、廢棄物及碳排放
管理方針	透過清洗、再生、檢測、維護及產能動態優化提供閉環服務
價值鏈貢獻	協助半導體及光電客戶推動低碳製程與綠色轉型



Mega Capacity · Union Potential



4.1 永續產品與技術創新

治理韌性與永續影響力

兆聯深知永續產品與技術創新不僅來自技術能力的提升，更仰賴穩健的治理制度、品質管理與風險控管機制。面對半導體及光電產業對品質穩定、製程安全、供應韌性與 ESG 資訊透明度日益提升之要求，兆聯將專業品質、職業安全、誠信治理與客戶承諾納入永續產品與服務之管理方針，透過制度化管理與持續改善機制，降低營運風險，並強化對價值鏈的正向影響。

在管理政策與制度方面，兆聯導入 ISO 9001 品質管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，作為產品服務品質、作業安全與營運穩定之基礎。公司並透過持續性的員工教育訓練，提升同仁專業技術、品質意識及風險辨識能力，確保服務流程可被有效執行、監督與改善。於治理機制上，兆聯透過定期稽核、內部控制及作業程序檢核，防範誠信經營、財務及營運管理風險，並逐步提升 ESG 相關數據之完整性、可追溯性與透明度，作為利害關係人溝通及永續管理決策之依據。

兆聯亦將客戶滿意度視為產品責任與永續服務品質的重要指標，透過客戶回饋、異常改善、品質追蹤及跨部門協作機制，持續回應客戶對節能、減廢、低碳及穩定供應之需求。為落實相關管理方針，公司建立標準作業程序，執行嚴格品質監測、預防性設備保養與能耗資訊透明申報，藉此降低服務中斷、品質異常及資源耗用所造成之潛在衝擊。透過上述治理與管理措施，兆聯將永續影響力延伸至整體價值鏈。對上游供應商而言，循環再生與資源效率提升有助於減緩原物料耗用與資源耗竭風險，並降低價值鏈整體碳排放。對兆聯自身而言，完善的管理制度可提升技術服務價值，強化營運韌性、專業形象與企業社會責任實踐。對下游客戶及社會而言，兆聯之永續產品與服務可協助客戶降低廢棄物處理成本、提升製程穩定性，並鞏固供應鏈韌性，進一步支持產業朝向低碳與循環經濟轉型。

兆聯以ISO管理系統、定期稽核、員工培訓與客戶回饋機制，將品質、職安、誠信治理及ESG數據透明納入產品責任，強化營運韌性並擴大價值鏈永續影響。

上游 | 供應商

減緩資源耗竭
降低整體碳排
提升供應效率

兆聯 | 治理韌性核心

ISO 9001品質管理
ISO 45001職安管理
定期稽核、員工培訓
ESG數據透明

下游 | 客戶&社會

降低減廢成本
鞏固供應鏈穩定
支持低碳轉型

具體管理措施

1

SOP
標準化

2

嚴格
品管監測

3

預防性
設備保養

4

能耗透明
申報



Mega Capacity · Union Potential

環境永續
Environmental

社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

4.1 永續產品與技術創新

實踐永續績效與產能擴張計畫

2025年綠色營運與循環實績

- 
RO 清洗產能升級：
 新竹再生廠完成擴建一套 RO 膜高階清洗與測試系統，並已於2025年順利投入商轉，協助半導體大客戶實現資源多次再利用。
- 
總製程節水成效：
 經清洗流程優化與客戶水回收系統精進，2025年全集團成功達成總製程節水量達 168,713 噸。
- 
生產作業 e 化減紙：
 全面導入 e 化製造生產管理與簽核系統，2025年度累計共減少了 18,427 張實體紙張使用，提升數位化運營效能。
- 
太陽能綠電減碳 (台南廠)：
 台南廠設置太陽能綠電系統，2025年共計產出 395,042.6 度綠色電力，折合減少二氧化碳排放量達 187.25 ton CO₂e。

未來改善方向，綠色佈局與產能擴張計畫

- 
全集團脫鉤成長策略 (Decoupling Strategy)：
 雖因半導體與 AI 產業需求強勁，帶動本公司營運規模與專案施作量擴張，2025 年度碳排放量（範疇一及二：1,266.5 tonCO₂e）與總用水量（171,371 噸）呈現增長，但本公司透過高階技術導入，確保單位產值之環境足跡與排放強度逐年下降，落實營收與衝擊的綠色脫鉤。
- 
桃園與新竹廠太陽能建置：
 桃園總部及新竹再生廠已完成新設太陽能綠電系統規劃，預計正式投產後年產出 262,800 度綠電，預期每年可再減少二氧化碳排放量 124.6 ton CO₂e，穩步提升再生能源使用比例。
- 
中南部產能翻倍計畫：
 為就近滿足中南部先進半導體與光電客戶耗材再生清洗的急迫需求，公司正加速進行 RO 清洗系統擴建規劃：預計在台中廠擴建 2 套、台南廠擴建 3 套 RO 清洗再生系統，降低長途運輸能耗並鞏固客戶供應鏈韌性。



Mega Capacity · Union Potential



4.1 永續產品與技術創新

前瞻綠色技術研發

本公司積極投入綠色技術研發，將「循環經濟」與「資源回用」視為核心轉型戰略，致力於降低半導體及工業製造過程中的環境碳排放量。

水資源循環與高階回收技術

針對工業廢水處理，本公司已成功從單純的污染物移除，轉向高效率的資源回收。

- 2024年度：開發「高階廢硫酸處理技術」，將廢硫酸快速提煉為工業級硫酸，縮短製程週期；同時推動「超重力碳捕捉技術」，利用廢水中的鈣離子吸收二氧化碳，移除結垢因子並轉化為碳酸鈣結晶，實現碳封存與資源化的雙重效益。
- 2025年度：進一步針對 AI 與資料中心產業開發「乙二醇（EG）及丙二醇（PG）冷卻液回收技術」；並透過本公司自行開發之「ROAM系統」分離氨氮與異丙醇（IPA），可將 IPA 濃度提濃達 20 倍以上。此外，透過「MBR 生物系統優化」，在提升處理效率的同時，顯著降低設備重量與耗電量，達成節能減碳目標。

高階廢硫酸處理

雙氧水去除率 100%；反應 1-3 小時



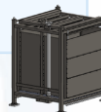
超重力碳捕捉

可捕捉 292 噸 CO₂ / 年 / 廠；副產物可再利用

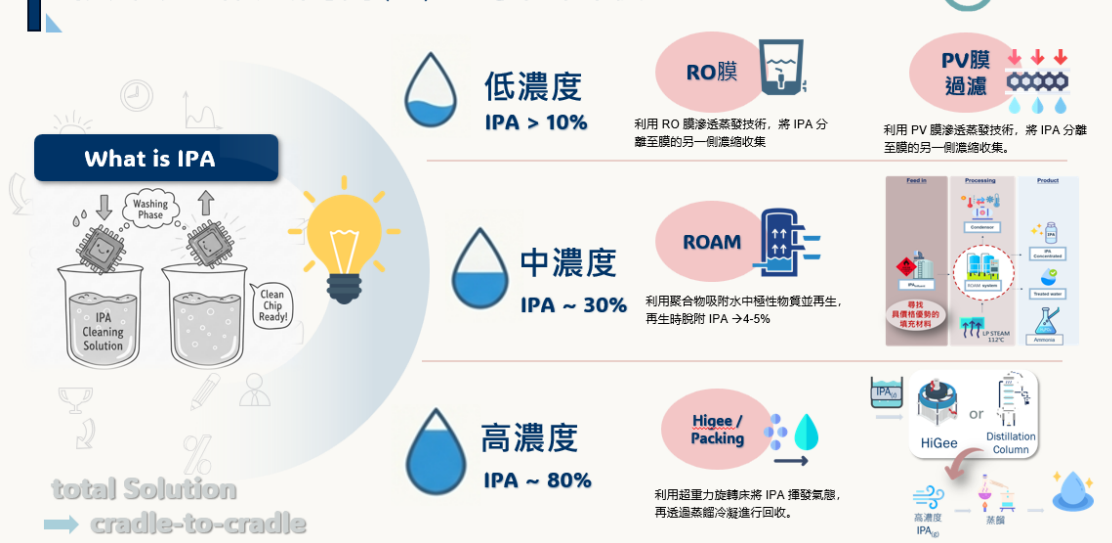


MBR 生物處理優化

輕量化無工程升級，運轉穩定



技術亮點-異丙醇(IPA)全方位回收：實現資源的完整循環



Mega Capacity · Union Potential

環境永續
Environmental

社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

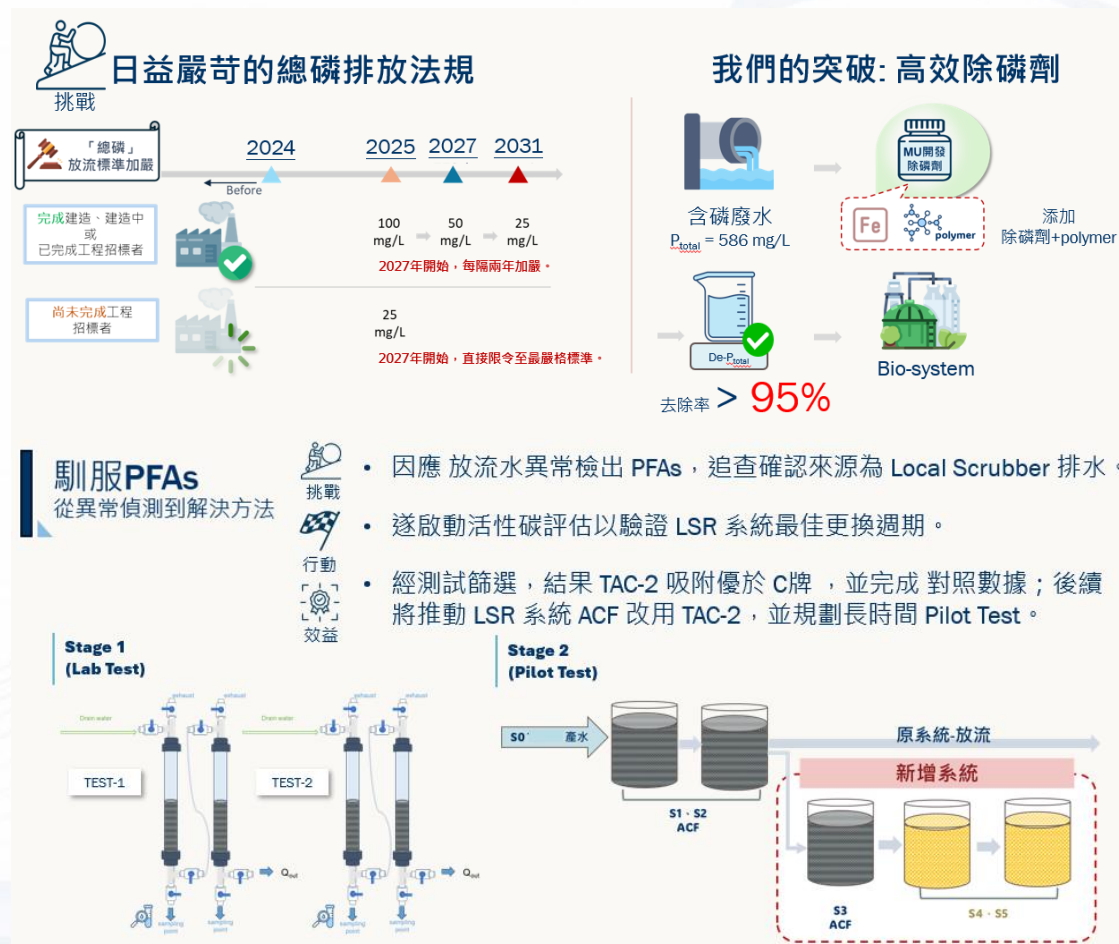
4.1 永續產品與技術創新

前瞻綠色技術研發

新興污染物治理與法規超前部署

因應2027年環保法規趨嚴（如磷、PFAS 規範），本公司已提前完成關鍵藥劑與技術布局：

- PFAS 治理：開發「法規管制C4 以下短碳鏈 PFAS 吸附材」，提供高吸附容量解決方案。
- 磷酸放流管制及回收：針對低濃度廢水提供「高效除磷劑」優化放流導電度，針對高濃度廢水則推動「磷酸資源化技術」，轉化為工業級磷酸回售，落實零廢棄目標。
- 重金屬與新興污染物：持續精進「高效率除氟藥劑」以降低氯離子排放，並針對鉻（Cr）廢水及新興污染物（Triazole）開發先進氧化沉降與氧化型處理系統。



Mega Capacity · Union Potential

環境永續
Environmental

社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

4.2 經濟績效

經濟績效管理方針

穩健的財務營運是本公司維持股東信任、保障員工福祉、推動技術研發及落實永續發展的重要基礎。本公司持續強化營運管理與核心競爭力，透過經濟價值的創造與分配，與員工、股東、供應商、政府及社區等利害關係人共享經營成果。2025年本公司創造之直接經濟價值為新臺幣169.13億元，主要來自營業收入；所分配之經濟價值合計為新臺幣166.34億元，包括營業成本130.90億元、員工薪資與福利19.36億元、支付出資人款項10.97億元、支付政府之稅捐及罰金4.90億元，以及社區投資0.21億元。扣除上述分配後，2025年本公司之經濟價值留存為新臺幣2.79億元，持續投入營運發展、技術創新及組織韌性提升，以厚植企業長期競爭力。此外，本公司2025年自政府取得之財務援助，主要為稅收減免及租稅抵減，金額為新臺幣21,346千元，即約2,134.6萬元。本公司依循相關法令申請及運用政府財務援助，支持研發創新與營運發展，並持续提升相關資訊揭露之透明度。

產生的直接經濟價值

產生的直接經濟價值	2025年數據 (百萬元)	說明
集團營業收入	\$16,913	包括銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。
集團營業成本	\$13,090	購買原物料、產品零件、場地設施及服務等。
員工薪資與福利	\$1,936	包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額加上福利總額，福利不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目。
支付出資人的款項	\$1,097	包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
對各國與地區政府的財務貢獻	\$490	依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。
社區投資	\$21	包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位。



4.3 水資源管理

水資源管理概況

本公司深知水資源對營運韌性的重要性，尤其在氣候變遷加劇與水資源風險提升的背景下，我們致力於建立穩健的水資源管理體系。透過系統性的水資源盤查，我們全面掌握組織內的用水情形，並以此作為制定減量目標與提升用水效率的基礎。

本年度公司營運總用水量為 171,371 公噸。為提升管理精度，我們已針對台灣母公司營運範疇進行完整的水量盤查，經計算得出用水密度為 10.13 公噸/百萬元營業額，該數據將作為我們後續優化用水績效的基準指標。

水資源管理方針

作為專注於提供水資源管理、廢水處理及再利用技術之顧問服務提供者，我們不僅在專業領域協助客戶解決水資源韌性與品質穩定的挑戰，亦將此專業能力內化至自身的營運管理中。目前，我們已於營運辦公區域落實以下節水與管理行動：

排放與合規管理

本公司嚴格遵守相關環保法規，並持續強化廢水排放之管理。本年度經盤查，依據法規要求或自願揭露之污水排放量為 104,645 公噸。我們將持續監控排放數據，確保符合營運所在地之環保排放標準，並致力於減少對環境的負荷。

排水績效優化

儘管 2025 年整體營運用水量有所提升，本公司透過優化製程水循環技術，使排水量較 2024 年進一步下降約 4.69%，展現公司在提升水資源截流與回用效率上的實質進展。

耗水量變動歸因

2025 年耗水量較 2024 年增加約 91.52%，主要受營運布局調整影響。2024 年期間，因應中壢廠遷址至新竹，部分製程曾暫時停止運作，造成當年度基期耗水量偏低；隨著 2025 年產線恢復運作與產能逐步擴充，耗水量數據已回歸至常態運作水平。

用水量變動分析

本公司致力於提升營運效率，並積極落實水資源減量與管理行動。觀察近兩年數據，儘管隨著公司業務擴張與營收成長，總用水量從 2024 年的 144,631 公噸提升至 2025 年的 171,371 公噸，但我們在資源使用強度上展現了顯著的優化成效。透過導入節水設備及優化用水盤查機制，本公司之用水密度（用水量/單位營業額）已由 2024 年的 14.04 公噸/百萬元，下降至 2025 年的 10.13 公噸/百萬元，降幅達 27.8%。此數據證實了本公司在追求業務成長的同時，不僅有效控管用水資源，更成功達成「資源使用脫鉤」，體現了在擴大規模的同時，持續提升環境資源使用效率之經營目標。

備註：統計至兆聯母公司

水資源盤查情形	單位	2024	2025	變化率
用水量	公噸	144,631	171,371	+ 18.5%
用水密集度	公噸/百萬營業額	14.04*	10.13	- 27.8%
排水量	公噸	109,789	104,645	- 4.69%
耗水量	公噸	34,842	66,726	+ 91.52%

*2024年4月中壢工廠遷移至新竹，其中一項製程：樹脂再生暫時停止運作，預估至2025/8恢復運作，導致用水量減少。五年預測：2025年RO製程設施預計到2030年由14套擴充至20套，故預估用水量將提高。



5 社會共融

5.1 員工福利

5.2 員工發展

5.3 薪酬管理及團體協約



Mega Capacity · Union Potential

 環境永續
Environmental

 社會共好
Social

 公司治理
Governance

 創新技術
Reliable Solutions

5.1 員工福利

員工結構與多元化包容

人才為企業發展與技術創新的重要資產。兆聯實業重視員工權益、薪酬福利與工作環境，致力於打造平等、友善且具吸引力的職場環境，以提升組織穩定發展與永續成長能力。

我們完全遵守營運所在地之勞動法規，以完善的制度保障同仁權益，吸引多元優秀人才。截至 2025 年 12 月 31 日止，本集團在職總員工人數達 1,278 人（男性 983 人、女性 295 人），因營運規模隨高科技產業水資源工程需求強勁而顯著擴張，員工人數呈現明顯成長趨勢。

在性別比例與多元聘僱方面，本公司秉持公平競爭與多元包容原則，不因性別、種族或年齡而有差異。

兆聯積極提供就業機會予身心障礙及原住民同胞，2025 年度共聘僱 12 名身心障礙及原住民同仁，並透過職務調整與友善職場硬體設施，確保每位員工皆能適得其所。

2025 年底全球集團員工類別與契約統計表

本公司所有同仁皆為全職員工，無聘僱「無時數保證」之員工，亦未聘用派遣人員。

地區	性別	不定期契約 (正職)	定期契約 (約聘)	定期契約 (外籍移工)	總計
臺灣	女	244	11	—	255
	男	853	1	58	912
美國	女	17	—	—	17
	男	21	—	—	21
新加坡	女	5	—	—	5
	男	20	—	—	20
中國	女	18	—	—	18
	男	30	—	—	30
總數	—	1,208	12	58	1,278

人數計算基準：2025 年 12 月 31 日實際在職人數。

地區	30 歲以下	31-50 歲	50 歲以上	據點總計
臺灣	455	666	46	1,167
美國	21	12	5	38
新加坡	11	10	4	25
中國	21	25	2	48

註：人數計算方式為當年 12 月 31 日之在職人數，部分海外流動人數未計入細分表但已包含於總人數。



Mega Capacity · Union Potential

環境永續
Environmental

888 社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

5.1 員工福利

員工權益、薪酬福利與人才留任管理

本公司深信，企業的穩健成長有賴全體同仁共同投入與努力，因此將員工權益保障、人才培育與經營成果共享視為人力資源管理的核心理念。面對專業人才招聘與留任的挑戰，公司持續完善薪酬福利制度、人才培育機制及友善職場環境，並透過關鍵績效指標定期檢視管理成效。

管理方針架構 | 策略、制度與福利三軸展開

競爭力薪酬與利潤共享

- 經營成果與同仁共享
- 年度獲利提撥 1%–20% 作為員工酬勞
- 基層員工調薪或酬勞分派 1%–11%
- 以章程上限為努力方向辦理分派

師徒傳承與人才培育

- 資深工程師 / 專業技師帶領 1–2 位新人
- 加速新人融入與專業化
- 減輕資深同仁例行負荷
- 建立穩定人才梯隊

產學合作與招募布局

- 透過創辦人基金會提供獎助學金
- 與大專院校相關科系推動合作
- 提早建立學生對公司認同
- 擴大未來人才來源

友善職場與福利保障

- 全方位福利：勞健保、退休金、特休
- 公司全額負擔團保、癌症醫療保險
- 定期健檢與超音波、癌症篩檢
- 廠辦自有化與工作環境優化

01 | 人才招聘與員工流動

2025 年公司新進員工共 155 人，新進率為 18.28%；離職員工共 91 人，離職率為 10.73%，整體人力呈現淨成長。(統計範疇為兆聯母公司)

- 新進員工以 30 歲以下族群為主，共 80 人，占全體員工 9.43%
- 30 至 50 歲新進員工共 74 人，占 8.73%
- 男性新進員工 108 人、女性 47 人
- 離職員工以 30 至 50 歲族群為主，共 62 人
- 男性離職員工 54 人、女性 37 人
- 2025 年底在職員工共 764 人
- 年度統計母體共 848 人次，包含年度內離職人員

02 | 全方位員工福利保障

公司提供正職員工完善且多元的福利制度，主要適用地區為臺灣，包含：

- 勞工保險、全民健康保險及團體商業保險
- 依法提供特別休假
- 依勞工退休金制度提繳退休金
- 員工持股制度，年資符合資格者得參與認購
- 定期員工健康檢查及癌症篩檢
- 職場健康促進與身心平衡措施

03 | 育嬰留職停薪與復職支持

2025 年符合育嬰留職停薪申請資格者共 72 人，實際申請共 16 人，整體申請率為 22%。(統計範疇為兆聯母公司)

指標	男性	女性	合計
符合申請資格人數	54	18	72
實際申請人數	5	11	16
預計復職人數	5	9	14
實際復職人數	2	5	7
復職後持續任職滿一年	2	5	7



5.1 員工福利

職場健康促進與職業傷害績效

職業安全衛生為本公司利害關係人高度關注之核心議題，亦是兆聯不可妥協的營運紅線。本公司致力於建立安全健康、舒適勞動的工作環境，並持續推行職業安全衛生管理系統 ISO 45001。

我們制訂《職業安全衛生政策》作為環安衛管理之最高指導原則，以安全作業為首要考量，並以「風險管理」及「持續改善」為管理準則，積極改善工作場所、製造設備及作業方法，保障所有工作者（含員工與現場施工之承攬商夥伴）之安全與生命健康。

公司針對慢性疾病預防與工作適能評估，推行全方位健康關懷；當發生公傷事故時，依法啟動安全管理流程，進行原因分析，並提供醫療協助、假勤與薪資補償。

100%

健康需求調查

回收率

95%

一般健康檢查

實際完成率

100%

高風險個案

追蹤管理完成

8 場

健康促進活動

北中南健康講座等

95.5%

活動滿意度

健康服務成效

2 kg

減重競賽

員工平均減重

4.72

年度失能傷害頻率

FR

3.78

實際工作場所 FR

排除通勤意外

91

實際工作場所 SR

排除通勤意外

職災零死亡

2025 年工作場所死亡職災件數為 0 件，重大不符合事項為 0 件。

傷害件數拆解

總失能傷害 25 件，其中 13 件為上下班通勤意外、3 件為交通意外；排除通勤後實際工作場所失能傷害為 12 件。

*統計範圍：兆聯母體公司



Mega Capacity · Union Potential

 環境永續
Environmental

 社會共好
Social

 公司治理
Governance

 創新技術
Reliable Solutions

5.2 員工發展

員工教育訓練管理方針

- 議題重要性：高科技產業（特別是半導體與先進製程）的水資源處理技術日新月異。同仁的專業技術、品管意識與安全觀念，直接決定了工程的即時交付與運維安全。因此，本公司將「教育訓練」列為利害關係人最關注之三大議題之一。
- 管理範疇與政策：本公司訂有完善的教育訓練制度，由總管理處負責統籌規劃。我們提供多元的學習資源，涵蓋新進引導培訓、專業技術精進、法規遵循、資訊安全、職業安全衛生以及各階層主管之管理職能開發。
- 教育訓練定義：本公司所統計與認列之「教育訓練」範疇完全符合 GRI 標準，包含：
 - 公司辦理之所有類型職業培訓與教導（內部訓練）。
 - 提供予同仁之帶薪教育假。
 - 由公司全部或部分支付費用之外部訓練或教育課程（外部訓練）。
 - 針對特定永續、法遵或環安衛主題之專業訓練。

2025 年度員工教育訓練時數統計績效

在 2025 年度，兆聯實業積極開展多元培訓。我們將受訓時數分為「內部訓練」與「外部訓練」，並依據「職級（高階、中階、基層、工程師、專員）」及「性別（男性、女性）」進行細分統計，以科學化、透明化的數據管理，檢視人才培育的實質成效。

員工教育訓練 平均時數	2025數據 (內部訓練)	參考%	2025數據(外 部訓練)	參考%	2025數據 (全部訓練)	2025數據 (內部訓練平均)	2025數據 (外部訓練平均)	2025數據 (全部訓練)	單位
高階主管	158.3	2.4%	40.5	0.4%	198.8	9.11	2.38	11.49	小時/人
中階主管	519.3	8.0%	185.5	2.0%	704.8	15.27	5.46	20.73	小時/人
基層主管	1121.1	17.2%	888	9.8%	2009.1	11.93	9.35	21.28	小時/人
工程師	4083.8	62.8%	7477	82.1%	11560.8	4.76	6.87	11.63	小時/人
專員	621.6	9.6%	514	5.6%	1135.6	4.78	3.95	8.73	小時/人
男性	4406.7	67.8%	5981	65.7%	10387.7	4.77	6.47	11.24	小時/人
女性	2097.4	32.2%	3124	34.3%	5221.4	4.75	7.08	11.83	小時/人



5.3 薪酬管理及團體協約

薪酬政策與核定程序

1 薪酬政策與核定程序



政策與依據

依營運策略、組織發展與市場薪酬水準，建立具競爭力且具激勵效果的薪酬制度。



制度設計

綜合考量公司營運績效、個人績效表現、市場薪酬水準及職務等級，公平合理訂定。



核定流程

薪酬委員會參考同業水準與薪資調查，經董事會決議後執行。



2025年董事會核准之董事酬金：37,564仟元
(民國2026年3月12日董事會決議)

2 高階管理階層薪酬制度



績效連結

薪酬制度與公司整體經營績效、個人績效表現緊密連結，強化經營責任。



激勵機制

除固定薪酬外，設有變動薪酬與長期激勵，促進公司長期價值創造。



管理與監督

薪酬委員會定期檢視制度有效性，並經董事會核定。



本公司高階經理人薪酬制度係依據公司章程及相關辦法訂定，並定期檢討優化。

3 補充與公平性機制



公平與合規

遵循內部公平性與外部市場原則，確保薪酬制度符合相關法規與公司治理要求。



人權與多元

尊重並維護員工人權，薪酬不因性別、宗教、種族或國籍而有差異。



檢舉與申訴機制

設置申訴與檢舉管道，保障員工權益，確保制度執行透明。



公開揭露

薪酬政策與執行情形依公司治理原則進行揭露，維護資訊透明與信任。



5.3 薪酬管理及團體協約

薪酬比率與同仁薪資水準

本公司積極與同仁分享經營成果，整體薪資福利在業界具有高度競爭力：非主管職之員工薪資實績：2025 年度本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新臺幣 1,728 仟元，中位數為新臺幣 1,484 仟元，另由於本公司於前一年度始完成上市櫃，尚無2024年度非主管職全時員工薪資之相關揭露資料，因此無法進行年度變動情形及差異分析。

*統計範圍：兆聯母體公司



年度總薪酬比率分析：

薪酬差距程度：2025 年度本公司最高個人（總經理）之年度總薪酬，與全體員工（不含最高薪者）年度總薪酬中位數的比率為 **16.97 倍**。



薪酬成長差距：2025 年度最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比，與全體員工（不含最高薪者）年度總薪酬增加百分比中位數的比率為 **1.16 倍**。

（註：本項數據統計基準係以 2025 年度全年在職且完整支領薪酬之同仁為計算對象，最高薪酬之個人為總經理）。

集體協商與多元溝通管道

兆聯實業尊重每位工作者的結社自由權益，並致力於打造管道暢通、透明對等的勞資溝通平台。

團體協約說明：本公司目前尚未成立工會，亦無簽訂團體協約。

勞資會議議合機制：為確保全體同仁之聲音皆被充分傾聽，本公司定期舉辦勞資會議，並建置暢通透明的雙向溝通管道。

決議適用範圍：本公司秉持勞資一體之誠信原則，勞資會議所達成之所有決議事項，均 100% 適用於全體員工。

透過此定期議合機制，保障所有同仁的工作條件、勞動權益與職場福利均獲得充分且平等的保障。





6 附錄

6.1 GRI 對照表
6.2 氣候相關資訊



Mega Capacity · Union Potential

環境永續
Environmental

社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

6.1 GRI 對照表

一般揭露

使用聲明		兆聯實業股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間的內容。			
使用的GRI 1		GRI 1：基礎2021			
適用的GRI 行業準則		NA			

GRI準則	揭露項目		頁碼	章節	備註/省略理由
GRI 2 一般 揭露 2021	組織概況與報導實務				
	2-1	組織詳細資訊	4-5	1.1	不可省略
	2-2	組織永續報導中包含的實體	8	1.2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	8	1.2	
	2-4	資訊重編	8	1.2	
	2-5	外部保證/確信	8	1.2	
	組織活動與員工				
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	5	1.1	
	2-7	員工	43-45	5.1	
	2-8	非員工的工作者	43-45	5.1	
	治理				
	2-9	治理結構及組成	18-19	3.1	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	18-19	3.1	
	2-11	最高治理單位的主席	18-19	3.1	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	20-24	3.2	
	2-13	衝擊管理的負責人	20-24	3.2	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	20	3.2	
	2-15	利益衝突	25	3.3	

GRI準則	揭露項目		頁碼	章節	備註/省略理由
GRI 2 一般 揭露 2021	2-16	溝通關鍵重大事件	21	3.2	
	2-17	最高治理單位的群體智識	20	3.2	
	2-18	最高治理單位的績效評估	22	3.2	
	2-19	薪酬政策	47-48	5.3	
	2-20	薪酬決定流程	47-48	5.3	
	2-21	年度總薪酬比率	47-48	5.3	
	策略、政策與實務				
	2-22	永續發展策略的聲明	9	1.3	
	2-23	政策承諾	27	3.3	
	2-24	納入政策承諾	27	3.3	
	2-25	補救負面衝擊的程序	28-31	3.3	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	30	3.3	
	2-27	法規遵循	27	3.3	
	2-28	公協會的會員資格	33	3.4	
	利害關係人議合				
	2-29	利害關係人議合方針	11	2.1	
	2-30	團體協約	48	5.3	



6.1 GRI 對照表

重大主題

- 右表為兆聯實業2025年鑑別之重大主題對應GRI準則重大主題揭露項目。

重大主題					
GRI 準則	揭露項目		頁碼	章節	備註/省略理由
GRI 3： 重大主題 2021	3-1重大主題鑑別流程		12-13	2.2	不可省略
	3-2重大主題清單		14-15	2.3	
	3-3重大主題管理		16	2.4	
永續產品與服務					
GRI 3：重 大主題 2021	3-3	重大主題管理	37	4.1	
技術創新					
GRI 3：重 大主題 2021	3-3	重大主題管理	38-39	4.1	
經濟績效					
GRI 3：重 大主題 2021	3-3	重大主題管理	40	4.2	
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接 經濟價值	40	4.2	
	201-4	取自政府之財務補助	40	4.2	
商業道德與誠信					
GRI 3：重 大主題 2021	3-3	重大主題管理	25-27	3.3	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的 溝通及訓練	25	3.3	

重大主題					
GRI 準則	揭露項目		頁碼	章節	備註/省略理由
水資源管理					
GRI 3：重 大主題 2021	3-3	重大主題管理	41	4.3	
GRI 303: 水 與放流水 2018	303-3	取水量	41	4.3	
	303-4	排水量	41	4.3	
	303-5	耗水量	41	4.3	
員工權益與留才					
GRI 3：重 大主題 2021	3-3	重大主題管理	43-45	5.1	
GRI 401: 勞 雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	44	5.1	
	401-2	提供給全職員工的福利	44	5.1	
	401-3	育嬰假	44	5.1	
教育訓練					
GRI 3：重 大主題 2021	3-3	重大主題管理	44	5.2	
GRI 404: 訓 練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的 平均時數	44	5.2	



6.2 氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

推動項目	執行摘要說明
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理及向董事會督導情形？	本公司推動永續發展最高治理單位為董事會，並於2026年3月12日董事會通過成立「永續發展暨提名委員會」，由本公司4位獨立董事擔任委員，督導本公司永續發展政策、目標、執行方案，定期向董事會報告永續推動情形及執行成果。另公司設有永續長及永續發展小組，近期於2026年3月12日董事會，針對以下事項說明： 1. 公司治理評鑑狀況及相關治理規章修訂須因應調整內部相關作業進行說明。 2. 風險管理運作情形、誠信經營執行狀況說明，並說明未來發展趨勢對公司影響及相關因應配套內容。 3. 資通管理運作情形，包含風險管理架構、資通安全政策及管理方案暨執行報告。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	本公司前業依法訂定各種內部規章，進行各式風險管理及評估；且本公司亦於2026年3月12日董事會通過成立永續發展暨提名委員會，並於董事會報告風險管理運用情形。
三、環境議題 (一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	(一)本公司係依循上市上櫃永續發展實務守則相關規範，成立永續發展小組，每年進行能源使用及排放量之盤查，作為減量基礎，以利公司符合法令規章、客戶要求及減少對環境產生的衝擊，追求永續發展。
(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	(二)本公司致力於提升各項資源之利用效率，落實資源回收、廢棄物在合格處理的原則下，選擇資源利用之處理途徑，以降低對環境負荷之衝擊性。 1. 推動使用如高效能泵浦等節能產品 2. 推動建置回收監控系統，有效管理水資源的利用與排放 3. 本公司業務除工程建置外，工廠端主要協助客戶進行資源再生之售後服務，以減少整個地球之資源使用 4. 資源循環利用，如空桶回收再利用等。



6.2 氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

推動項目	執行摘要說明												
(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	(三)1.持續關注及掌握環保法規及客戶要求之變動公司持續專注於掌握環保法規和客戶需求，同時開發節能低碳解決方案，以支援永續半導體製造。作為長期永續發展策略的一部分，公司也持續評估並實施綠色能源計畫。 2.本公司執行之專案，多已協助客戶取得綠建築標章，未來將持續透過節電、節水與節能方式推動環保。 3.規劃、設置綠色能源因應 4.推動供應商提供碳排資訊												
(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	(四) 1.本公司自2022年起每年針對溫室氣體排放量盤查，作為節能減碳之基礎，近兩年碳排量、用水量及廢棄物總量數據如下表： <table><tr><th>年份</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>碳排量(範疇一&二) (單位：tonCO₂e/年)</td><td>1,105.6</td><td>1,266.5</td></tr><tr><td>用水量 (單位：m³/年)</td><td>143,355</td><td>171,371</td></tr><tr><td>廢棄物總量 (單位：ton/年)</td><td>221</td><td>195</td></tr></table> 2025年度溫室氣體排放量及用水量較前一年度增加，主因係營運規模、營業收入及客戶專案需求成長，帶動工程施作、系統維運及資源循環等業務量增加所致。本公司將持續推動節能減碳與資源管理措施，並持續強化能源使用效率及用水管理，以降低營運對環境之衝擊。 2.推動減量及使用節能產品。 3.不定期宣導全體員工配合實施，減輕營運對環境帶來的衝擊。 降低營運對環境之衝擊。	年份	2024	2025	碳排量(範疇一&二) (單位：tonCO ₂ e/年)	1,105.6	1,266.5	用水量 (單位：m³/年)	143,355	171,371	廢棄物總量 (單位：ton/年)	221	195
年份	2024	2025											
碳排量(範疇一&二) (單位：tonCO ₂ e/年)	1,105.6	1,266.5											
用水量 (單位：m³/年)	143,355	171,371											
廢棄物總量 (單位：ton/年)	221	195											



6.2 氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

推動項目	執行摘要說明
四、社會議題 (一)公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	(一)本公司遵守我國相關勞動法規，並尊重國際公認勞動基本人權，保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇，制定相關內部控制制度或管理辦法，且定期召開勞資會議，以維護保障員工基本權益。
(二)公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	(二)本公司長期關注職場友善環境，實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會。2025年度女性職員平均占比為30.57%、女性主管平均占比為28.35%，促進永續共融的經濟成長；在政策制度上面，本公司已訂定工作規則及相關辦法，包括公司員工任免、薪酬與其他相關福利等，係依各項管理辦法及考核制度辦理，同時依公司章程以每年獲利狀況的1%~20%的範圍內提撥員工酬勞，與員工分享經營成果。
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	(三)本公司提供員工安全與健康的工作環境，藉由持續的教育訓練與公告宣導，養成員工緊急應變能力及安全觀念，加強員工認知，降低不安全行為造成意外事故發生，2025年度截至員工職災件數12件(其中2件割傷、1件跌倒、1件撞傷，上述4件整體經公傷假休養後已經無礙並恢復正常上班，其餘則為員工上下班途中交通意外事故)，占2025年員工總人數1.06%(用1,130員計算)；本公司已針對相關事故進行原因分析與改善追蹤，並持續加強工安教育訓練及交通安全宣導，以降低職業災害發生風險。並定期辦理全面性員工健康檢查，以確保員工能夠掌握自身健康狀態。在2025年度截至年報刊印日止未發生任何火災意外事件，已實施相關預防措施：持續培訓專責防火管理人員、定期進行消防設備檢查、員工消防演練、及電器安全管控等。



6.2 氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

推動項目	執行摘要說明																																																																																			
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	(四)針對工作所需之技能，本公司安排內部教育訓練課程及在職訓練，使員工與公司共同成長。本公司亦編列教育訓練預算，提供員工參與外部專業課程，強化員工自我技能及多元職涯發展。 2025年執行訓練情況如下表： <table><tr><th colspan="2">分類</th><th>內訓時數</th><th>比例</th><th>外訓時數</th><th>比例</th><th>時數總和</th><th>比例</th></tr><tr><td rowspan="2">性別</td><td>男性</td><td>4,403</td><td>68%</td><td>5,981</td><td>66%</td><td>10,384</td><td>67%</td></tr><tr><td>女性</td><td>2,091</td><td>32%</td><td>3,124</td><td>34%</td><td>5,215</td><td>33%</td></tr><tr><td rowspan="4">職務分類</td><td>主管職</td><td>1,793</td><td>28%</td><td>1,114</td><td>12%</td><td>2,907</td><td>19%</td></tr><tr><td>技術職</td><td>4,042</td><td>62%</td><td>6,867</td><td>75%</td><td>10,909</td><td>70%</td></tr><tr><td>行政職</td><td>618</td><td>10%</td><td>514</td><td>6%</td><td>1,132</td><td>7%</td></tr><tr><td>外籍職</td><td>41</td><td>1%</td><td>610</td><td>7%</td><td>651</td><td>4%</td></tr><tr><td rowspan="2">直間接</td><td>直接</td><td>4,630</td><td>71%</td><td>8,099</td><td>89%</td><td>12,729</td><td>82%</td></tr><tr><td>間接</td><td>1,864</td><td>29%</td><td>1,006</td><td>11%</td><td>2,870</td><td>18%</td></tr><tr><td colspan="2">總和時數</td><td>6,494</td><td>42%</td><td>9,105</td><td>58%</td><td>15,599</td><td>100%</td></tr><tr><td colspan="2">平均時數</td><td colspan="2">8.6</td><td colspan="2">12.0</td><td colspan="2">20.6</td></tr></table> 以2025年12月31日員工人數為759人作為平均訓練時數計算。	分類		內訓時數	比例	外訓時數	比例	時數總和	比例	性別	男性	4,403	68%	5,981	66%	10,384	67%	女性	2,091	32%	3,124	34%	5,215	33%	職務分類	主管職	1,793	28%	1,114	12%	2,907	19%	技術職	4,042	62%	6,867	75%	10,909	70%	行政職	618	10%	514	6%	1,132	7%	外籍職	41	1%	610	7%	651	4%	直間接	直接	4,630	71%	8,099	89%	12,729	82%	間接	1,864	29%	1,006	11%	2,870	18%	總和時數		6,494	42%	9,105	58%	15,599	100%	平均時數		8.6		12.0		20.6	
分類		內訓時數	比例	外訓時數	比例	時數總和	比例																																																																													
性別	男性	4,403	68%	5,981	66%	10,384	67%																																																																													
	女性	2,091	32%	3,124	34%	5,215	33%																																																																													
職務分類	主管職	1,793	28%	1,114	12%	2,907	19%																																																																													
	技術職	4,042	62%	6,867	75%	10,909	70%																																																																													
	行政職	618	10%	514	6%	1,132	7%																																																																													
	外籍職	41	1%	610	7%	651	4%																																																																													
直間接	直接	4,630	71%	8,099	89%	12,729	82%																																																																													
	間接	1,864	29%	1,006	11%	2,870	18%																																																																													
總和時數		6,494	42%	9,105	58%	15,599	100%																																																																													
平均時數		8.6		12.0		20.6																																																																														
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	(五)本公司僅依客戶需求提供客製化的統包工程服務，並非最終產品製造者，此評估項目不適用。																																																																																			



6.2 氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

推動項目	執行摘要說明
(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	(六)本公司於內部控制如採購循環等相關管理辦法中明定供應商、承攬商須遵守職業安全衛生規定，須保障員工安全。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	本公司目前尚未取得第三方驗證單位之確信或保證意見，惟已持續依循國際永續揭露準則強化相關資訊蒐集、溫室氣體盤查及揭露品質，並持續完善永續管理機制與內部控制流程。未來將視主管機關法令要求、公司營運發展及永續治理推動情形，逐步規劃導入第三方確信作業，以提升永續資訊揭露之可靠性與透明度。
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司已依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂定「永續發展實務守則」，公司業已致力於社會責任之推動，與所訂守則無重大差異。	
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： (一)環安保：本公司已通過 ISO45001及ISO9001之驗證。本公司於營運過程中將持續加強環安衛及品質之注意。 (二)社區參與：本公司除致力經營本業，亦規劃推動社區服務並參與慈善活動。 (三)社會貢獻：本公司除致力經營本業，並捐助地方教育機構。 (四)社會服務、社會公益：本公司除致力經營本業，擬不定期捐助社會福利團體。 (五)消費者權益：本公司為努力達成「客戶滿意」的目標，除重視工程品質、安全性及創新外，亦立即處理客訴並提供客戶完整服務品質資訊。 (六)人權：本公司已依據勞動基準法及相關法令訂定「工作規則」，並依照「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」等法令維護良好之工作環境，藉以保障員工之工作權利。 (七)安全衛生與其他社會責任：本公司係依相關法令執行環境保護，且所有污染防治設施設置與操作均符合法令規定，善盡環保公民之責任。	



6.2 氣候相關資訊

近年度公司溫室氣體及確信情形

本公司自2022年起每年針對溫室氣體排放量盤查，作為節能減碳之基礎，近兩年碳排量、用水量及廢棄物總量數據如下表。2025年度溫室氣體排放量及用水量較前一年度增加，主因係營運規模、營業收入及客戶專案需求成長，帶動工程施作、系統維運及資源循環等業務量增加所致。本公司將持續推動節能減碳與資源管理措施，並持續強化能源使用效率及用水管理，以降低營運對環境之衝擊。另本公司今年度非屬法規規定應進行確信範疇

*無完整調查

Key Indicators	2022	2023	2024	2025
Scope 1 Direct Emissions	83	278.65	230.76	233.99
Scope 2 Indirect Emissions	1027	760.27	874.84	1032.5
Scope 3* Indirect Emissions from Supply Chain	-	265.09*	138.38*	38.7*
Total Carbon Emissions Unit : tCO ₂ e	1,110	1,304	1,244	1,305
Parent Company Revenue \$million NTD	\$9,174	\$8,417	\$9,501	\$13,777
Carbon Emission Intensity Total Carbon emissions/Revenue Unit : tCO ₂ e/million NTD	0.121	0.155	0.131	0.095

註 1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。



Mega Capacity · Union Potential

環境永續
Environmental

888 社會共好
Social

公司治理
Governance

創新技術
Reliable Solutions

6.2 氣候相關資訊

溫室氣體確信、減量目標、策略及具體行動計畫

本公司目前尚未取得第三方驗證單位之確信或保證意見，惟已持續依循國際永續揭露準則強化相關資訊蒐集、溫室氣體盤查及揭露品質，並持續完善永續管理機制與內部控制流程。未來將視主管機關法令要求、公司營運發展及永續治理推動情形，逐步規劃導入第三方確信作業，以提升永續資訊揭露之可靠性與透明度。

註1：應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。

註2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。





Thank you

The Specialist of Water

水的專家，解決水的問題

擁有非常豐富的跨國公司工作經驗及與國際接軌的超純水系統及半導體／光電產業製程用水回收的技術能力。

