



成信實業
Transcene Corp.

成信實業股份有限公司

2024

永續報告書

Sustainability Report

循環經濟實踐家
A COMPANY PRACTICE IN CIRCULAR ECONOMY



Sustainability Report
2024 年 成信實業股份有限公司 永續報告書
CONTENTS

目錄

經營者的話	1
關於本報告書	2
一、關於成信實業	5
1.1 公司簡介	5
1.2 經營理念	9
1.3 參與外部組織	9
二、利害關係人議合	10
2.1 永續發展推動小組	10
2.2 確認利害關係人	11
三、誠信治理	20
3.1 治理實務	20
3.1.1 董事會組成與運作	20
3.1.2 功能性委員會	24
3.1.3 內部稽核	25
3.1.4 誠信經營	28
3.2 風險管理	29
3.3 法規遵循	34
3.4 產品服務	35
3.4.1 採購實務	35
3.4.2 產品及服務創新研發	39
3.4.3 營業秘密保護與交易安全/資訊安全	43
四、綠色永續	48
4.1 氣候變遷風險管理	48
4.2 循環經濟及廢棄物管制	51

4.3 溫室氣體及空污排放管制.....	57
五、永續職場.....	61
5.1 員工概況.....	61
5.1.1 人權保障.....	61
5.1.2 員工統計.....	61
5.2 勞雇關係(雇用和諧).....	64
5.2.1 薪酬福利.....	66
5.2.2 員工教育與訓練.....	68
5.3 職業健康與安全管理.....	74
六、公益參與.....	80
附錄一、GRI 準則內容索引.....	82
附錄二、氣候相關資訊執行情形(上市上櫃公司氣候相關資訊).....	88

經營者的話

近年來，全球政經局勢持續動盪，國際供應鏈、能源結構與地緣政治環境皆出現快速變化，使經營環境充滿前所未有的挑戰。在此嚴峻背景下，成信實業仍秉持穩健踏實的態度，堅守產業責任，並積極投入循環經濟技術研發與製程升級，推動廢棄物高值化應用，持續實踐「資源永續」與「環境保護」並重的經營目標。

我們深信，循環經濟是淨零碳排戰略的關鍵驅動力，不僅能降低對原生資源的依賴，還能協助產業鏈在全球低碳轉型的趨勢下找到新的競爭力。為此，本公司積極強化技術創新，透過提升廢棄物資源化效率與開發低碳材料，協助合作夥伴降低碳足跡。同時，面對再生材料應用比例提升、碳稅政策及廢棄物管理等國際法規的逐步收緊，我們不僅關注法規遵循，更主動超前部署，持續進行環境設備升級，並加強污染預防、風險管理與應變措施，全面落實「源頭控管、過程監測、最終復原」的全流程治理，確保環境責任能被實質執行。

在公司治理層面，我們深知透明與專業是企業永續的基石。成信實業已設立薪酬委員會、審計委員會及公司治理主管，並導入董事會多元化與績效評估制度，確保決策過程更具客觀性與專業性。我們亦持續優化資訊揭露與利害關係人溝通機制，藉由年報、永續報告書及各式交流管道，展現開放與誠信的態度，與投資人、供應商、客戶及社會大眾建立長期信任關係。

我們同時堅信，員工是推動公司願景實現的最重要夥伴。除依法保障員工應有權益外，公司更透過職工福利委員會推動多元化福利措施，從健康檢查、團體保險到員工活動，積極關懷同仁的身心健康，並營造安全、友善且充滿歸屬感的工作環境。透過持續的人才培育與專業訓練，我們希望每一位員工都能在成信實業的平台上不斷成長，與公司一同迎向挑戰與機會。

展望未來，成信實業將持續秉持「誠信、專業、創新、永續」的核心價值，以深化資源循環技術為基礎，推動更高效的環境管理，並在治理制度上持續精進。我們相信，唯有將環境責任、產業創新與社會關懷緊密結合，方能真正實現企業永續的願景。

在全球朝向綠色發展與低碳經濟的浪潮下，成信實業將以更長遠的視野，攜手產業鏈夥伴、社會各界及全體員工，共同打造新時代的綠色競爭力。我們承諾，將持續強化企業韌性，把挑戰化為動能，把責任化為行動，為產業注入永續力量及更永續的生活環境。

關於本報告書

成信實業股份有限公司(以下簡稱本公司)為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書，透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，本公司持續於建構誠信治理、人才永續、產品服務、綠色永續與社會關懷等面向所作的措施及績效。本公司期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，逐步落實企業永續發展的理念及願景，為地球村永續發展善盡己責。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	本報告書主要揭露內容為 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 業務範圍。但為符合 GRI 報導原則中的完整性及可比較性，相關管理績效內容會涵蓋 2024 年前之資料，將另行在報告內文中說明。
營運據點	台灣營運據點 總公司/柳科廠/成亞子公司/瀘成子公司：台南市柳營區環園東路一段 23 號 中科廠：台中市大雅區科雅七路 10 號
財務數據	與本公司公開之合併財報數據一致，包含總公司、柳科廠及中科廠及成亞子公司、瀘成子公司。
員工數據 環安衛數據 公益參與	包含總公司、柳科廠及中科廠及成亞子公司、瀘成子公司。
資訊重編	本報告書為首年報告書，其範疇與主題邊界無顯著改變，包含規模、結構、所有權與供應鏈，故無重編情形。

報告書撰寫依據及資訊確認方式

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版(GRI Standards 2021, GRI 準則 2021 年)，並參考 TCFD 氣候相關財務揭露指引之永續資訊揭露標準進行撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，已於本報告書附錄提供 GRI 永續性報導準則對照表及上市上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。

本報告書揭露之財務數據經過資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards · IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元

為計算單位；員工及環安衛等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。

本公司依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，訂定報告書編製之作業程序，並納入內部控制制度，以確保資訊透明揭露。本報告書內容及數據由各權責單位蒐集提供，經彙整編撰後提交【永續發展推動小組】進行審查與確認，並確立年度內部稽核作業執行安排。目前，本報告書內容及數據經公司內部查證後揭露，未經外部第三方確信。

本公司通過 ISO 9001 : 2015 、ISO 14064-1 : 2018、ISO 14067 : 2018、UL 2809 證書、鄧白氏企業認證證書。



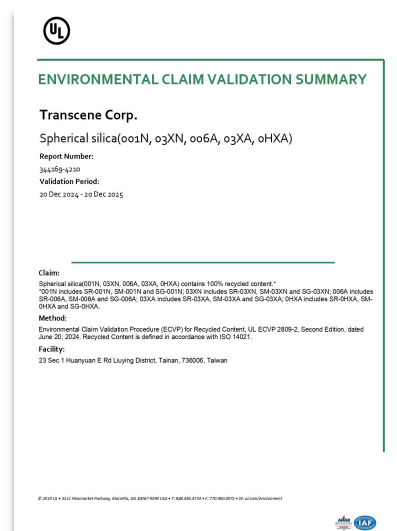
【ISO 9001 : 2015 證書】



【ISO 14064-1 : 2018 聲明書】



【ISO 14067 : 2018 聲明書】



【UL-2809 證書】



【鄧白氏企業認證證書】

報告書管理

報告內容以微軟正黑體撰寫，數據資料由各相關部門負責人員提供，經其主管審閱其內容正確性與完整性後，再由【永續發展推動小組】彙整資料編撰報告，經討論通過後，呈總經理審查核准，並於 2025 年 8 月經董事會通過後，發布於公司網站，並按「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定辦理，2025 年 8 月底前上傳於公開資訊觀測站。

報告書發行週期

本公司將以年度為主，每年發行永續報告書，並於本公司網站及公開資訊觀測站中揭露。本次報告書發行時間：2025 年 8 月。

報告書意見反饋與聯絡窗口

若您對本報告書內容有任何建議，歡迎與我們連絡。

聯絡窗口	成信實業股份有限公司 財務處 詹副總
電子郵件	tina.chan@transcene.com.tw
聯絡電話	06-6233293 #12

一、關於成信實業

1.1 公司簡介

本公司核心經營團隊多來自成大資源工程學系碩博士，以零廢棄為核心經營理念，運用先進「都市採礦」技術，提供廢棄物再利用方案之技術顧問服務，並將資源廢棄物回收製造為可再利用之產品進行銷售。

2024 年公司基本資料			
公司名稱	成信實業股份有限公司	董事長	陳鵬
成立日期	2019 年 10 月 30 日	總經理	謝雅敏
總公司地址	台南市柳營區環園東路一段 23 號	主要經營業務	資源廢棄物回收製造再利用 產品銷售、技術顧問服務
資本額	新臺幣 549,197 仟元	營業額	新臺幣 200,224 仟元
股票代號	6969 (創新版上市公司)	股權結構佔比	本國法人 63.14% 本國個人 36.86% 外國機構與外國個人 0%
員工人數	105 人	公司網址	https : //www.transcene.com.tw

年度	重要紀事
2019 年	成信實業股份有限公司創立於 108 年 10 月，資本額新台幣 50 仟元。
	11 月及 12 月辦理二次現金增資共 11,950 仟元，資本額新台幣 12,000 仟元。
2020 年	2 月份公司所在地變更，遷址至台南市柳營區環園東路一段 23 號，並取得工廠登記證。
	10 月現金增資新台幣 93,300 仟元，資本額新台幣 105,300 仟元。
	11 月完成取得『成亞資源科技(股)公司』100%股權。
	導入 ISO 9001 制度，並於 11 月取得證書。
2021 年	7 月取得再利用執照。
	10 月現金增資新台幣 196,960 仟元，資本額新台幣 302,260 仟元。
	10 月成立台中『中科分公司』。
	11 月榮獲經濟部中小企業創新研究獎。
	12 月中科工廠動土典禮。
2022 年	8 月新設立 100%持有之子公司『瀘成資源(股)公司』。



【資源循環績優企業循環組銀質獎】



【2022 臺灣循環經濟獎 中小企業獎 傑出企業】



【2022 臺灣循環經濟獎 創新技術獎 典範企業】



【2024 第四屆臺灣氣候行動博覽會最佳企業夥伴獎】

本公司所處產業鏈

本公司隸屬於非金屬礦物製品製造產業，在整體產業鏈中扮演承上啟下的關鍵角色，負責將上游產業所產出的含矽或其他金屬成分之廢棄物進行再製、精煉或材料回收處理，並轉化為具備工業用途的原材料，供下游多元產業應用。以下為本公司所處產業鏈之具體架構：

上游產業：電子與再利用原料來源，來自半導體及太陽能產業製程中所產生之可再利用廢棄物，為本公司主要原料來源，包含：

- 長晶廠：切削矽泥、廢矽晶圓、其他含矽廢料等
- 封裝廠：封裝膠條、裁切邊料等材料
- 晶圓代工廠：CMP 製程產生之污泥等含金屬或矽元素之廢棄物
- 再利用機構：初步分類處理後之再生物料供應者

中游產業（成信實業股份有限公司）：本公司運用專業都市採礦技術與製程能力，將上述含矽、含金屬成分之再生材料進行加工處理，轉化為可供下游製造業使用之中間原料，包含耐高溫、高純度或機械性能穩定之二次材料。本階段為資源循環經濟中承接再生原料並賦予其新價值的關鍵環節。

下游產業：應用產業

本公司所產出之材料廣泛應用於多元產業，提升產品性能與永續價值，主要包含：

- 耐火材料製造業：製造高溫工業用磚、爐襯等產品
- 電子與塑膠類產業：作為高純度填料、導電性材料、熱傳導材料等
- 建築材料業：應用於水泥、砂漿或其他複合建材中，提高其強度或環保性能

上游	中游	下游
半導體業、太陽能業製程產出之廢棄物： 1.長晶廠：切削矽泥、廢矽晶圓、其他含矽廢料等含矽廢棄物 2.封裝廠：封裝膠條、裁切邊料 3.晶圓代工廠：CMP 污泥	再利用機構 (成信實業)	冶金產業 耐火材料製造業 電子、塑膠產業 建築材料業

【成信實業產業鏈】

1.2 經營理念

本公司由畢業於國立成功大學資源工程系的系友創立，創辦團隊秉持資源工程專業，積極投入資源循環與再生材料應用領域，致力於成為台灣循環經濟技術推動的先行者。本公司核心成員具備都市採礦技術實力，熟悉太陽能、半導體等高科技產業副產物與邊料之資源加工特性，能提供體檢、技術開發、技術引進、建廠、代操作及國際認證等全方位循環經濟技術解決方案。

本公司創新提出「循環經濟 123」三階段服務架構，從「廢棄物體檢診斷」開始，進入「資源物二次市場開發」，最終導向「Re-design 資源商品生產技術」，協助企業將產業廢棄物轉化為具市場價值的再生資源，一同打造以循環為核心的產業共生態系。

秉持「誠信、專業、創新、永續」的經營理念，本公司不僅追求經濟價值，也積極實踐企業社會責任，回應全球資源日益匱乏與環境保護意識抬頭的挑戰。本公司以誠信建立與客戶、供應商及利害關係人之間的長期互信關係；以專業為核心，持續精進冶金技術與製程管理，確保產品品質穩定、符合法規標準；以創新為動能，投入再生原料之多元應用與技術升級；並以永續為目標，推動資源循環、廢棄物減量及高效利用。

展望未來，本公司將持續深化技術研發與應用拓展，攜手產業鏈上下游共創綠色轉型契機，邁向兼顧經濟發展與生態共榮的永續企業典範。

1.3 參與外部組織

本公司除了在產品不斷創新提升競爭力外，也保持與相關產業的互動，藉由參與各式公會的方式，相互交流資訊，以了解產業的發展狀況，因應國際局勢變遷，提升產業水準。

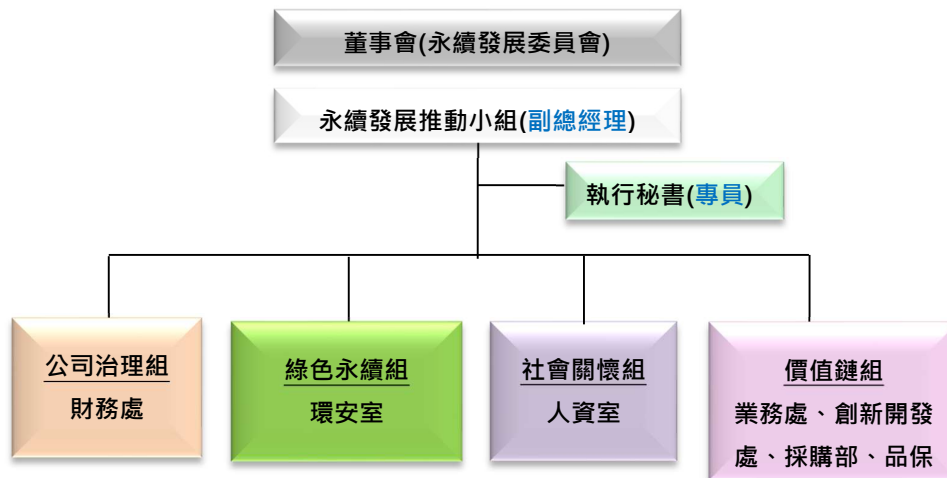
外部協會名稱	參與身份
臺南市直轄市商業會	會員
台灣資源再生協會	會員
臺南市廢棄物清除處理商業同業公會	會員
臺南市總工業會會員證書	會員
台灣區絲織工業同業公會	會員
TASS 台灣永續供應協會	會員

二、利害關係人議合

2.1 永續發展推動小組

本公司持續追求公司發展卓越的同時，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，依循「上市上櫃公司永續發展實務守則」制定「永續發展實務守則」、「永續發展委員會組織規程」、「永續報告書編製作業程序」，並經董事會通過後實施，以落實公司治理、促進發展永續環境，並維護社會公益。

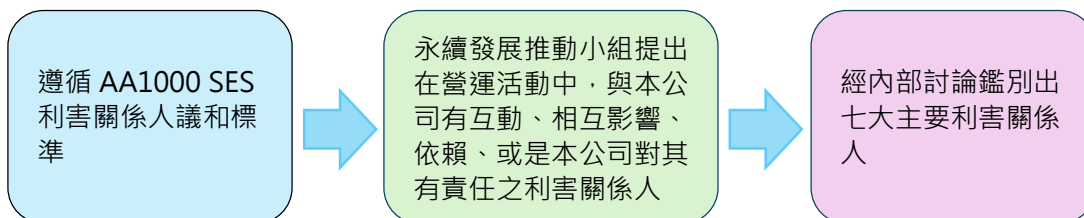
本公司於推行企業永續的理念下，已於 2024 年 11 月 5 日第五屆第三次董事會決議通過成立【永續發展推動小組】，由董事會授權具備企業永續專業知識與能力之人員所組成，該小組由各部門組成，副總經理擔任小組召集人，共同推動永續發展之相關目標，並於日常營運活動中落實永續發展之執行。同時，本公司亦訂定永續資訊相關管理辦法及相關作業程序，督促【永續發展推動小組】召開會議，負責制定、推動及強化公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫，透過追蹤永續發展執行情形與成效，每年至少 1 次向董事會報告永續執行成果，由董事會進行監督、審議並提供推動方向與建議，以確保本公司能積極回應利害關係人的關注，包含重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件，如經濟、環境及社會相關風險與機會議題等。本公司未來將逐步規劃成立永續發展委員會，並設置為功能性委員會。



【永續發展推動小組組織圖】

2.2 確認利害關係人

本公司由各部門共同組成【永續發展推動小組】，遵循 AA1000 SES (Stakeholder Engagement Standards, SES) 利害關係人議合標準五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，並考量國內外永續議題發展趨勢及營運狀況，經內部討論後，鑑別出七大主要利害關係人包括：客戶、員工、供應商/承攬商、社區居民、投資人/股東、政府機關、非政府組織/銀行。



【主要利害關係人鑑別流程】



【主要利害關係人】

2.3 溝通管道與關注議題

本公司非常重視各主要利害關係人的意見，透過與各主要利害關係人建立良好的溝通管道，積極聆聽並接納多元意見，進而瞭解其需求與期望，並納入企業社會責任和永續發展的參考，以推動更好的永續未來。本公司與各主要利害關係人關注議題與溝通管道：

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通記錄
員工	員工是本公司最重要的資產，也是營運成功的重要關鍵之一，並以唯才是用及適才適所為用人原則。本公司承諾提供員工多元發展職場環境，讓員工工作時能無後顧之憂。	◆營運績效 ◆職業健康與安全管理 ◆員工教育與訓練 ◆市場地位(形象) ◆強迫與強制勞動 ◆循環經濟 ◆勞雇關係(雇用和諧) ◆溫室氣體及空污排放管制	員工意見回饋管道	不定期	人資出勤系統、意見回饋
			公司內部公告	不定期	公佈欄、Line、人資出勤系統
			公司信箱	不定期	Email
			勞資會議	每季	會議記錄
客戶	客戶為本公司發展的重要夥伴，透過改善需求及訂單執行，以提供客戶滿意的服務及產品。	◆環保性原物料 ◆風險與機會管理 ◆產品及服務創新研發 ◆能源效率與績效	技術服務/客戶訪廠/拜訪客戶	視需要或不定期	會議資料、會議記錄
			產品檢討會議	視客戶需求	會議記錄
			參展及產品說明	定期	參展資料

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通記錄
	客戶的需求亦會牽動到本公司的技術研發。	◆水資源管理 ◆環境政策及管理系統 ◆綠色供應鏈管理 ◆溫室氣體及空污排放管制 ◆營業秘密保護及交易安全/資訊安全	電話	視需要或不定期	記錄
			通訊軟體	視需要或不定期	Email、Line
			客戶滿意調查表	每年定期	客戶滿意度調查表
供應商/ 承攬商	本公司長期的合作夥伴，用以確保原料、物料、零件及服務等穩定供應，此外與供應商一起採取措施，可以有效避免環境污染、違反勞動力人權等事情發生。 本公司期望能與廠商互相協助，共同努力，注重品質、期程與永續管理，共同完成所交託的任務。	◆營業秘密保護及交易安全/資訊安全 ◆採購實務 ◆反貪腐 ◆環保性原物料 ◆廢污水及廢棄物管制 ◆供應商環境評估 ◆環境政策及管理系統 ◆循環經濟	品質異常(供貨&設備品質)追蹤檢討	不定期	Email、Line、電話通知
			拜會訪談	依需要	電話
			提出危害告知 入廠工安課程安排 訓練	不定期	提出危害告知單 承攬商職業安全衛生宣導 (註：主要為需求單位執行)
			供應商評鑑	每年一次	供應商評鑑表
			電話、通訊軟體	不定期	電話、Line

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通記錄
社區居民	本公司秉持取之社會及用之社會的精神回饋社區，對社區鄰里、地方團體及在地學校之關懷不遺餘力，也提供工作機會與地方社區鄰里持續互動聯誼，以維繫友好關係，繁榮地方經濟	◆職業健康與安全管理 ◆溫室氣體及空污排放管制 ◆產品及服務創新研發 ◆循環經濟	公司網站	隨時揭露	照片記錄
			拜訪地方團體/適度贊助當地活動經費	不定期	贊助記錄
			電話聯繫或訪視	不定期或隨時揭露	記錄
			公司信箱	不定期	Mail
政府機關	政府機關是企業發展及市場開拓的重要指標方向，遵循與回應政府機關的法規是企業營運的基本原則。	◆環境政策及管理系統 ◆綠色供應鏈管理 ◆溫室氣體及空污排放管制 ◆氣候變遷因應 ◆廢污水及廢棄物管制 ◆參與公益(當地社區參與) ◆供應商社會評估	市/縣政府相關部門	公文往來	公文
			視需要稽查、現場實地查核、公告	不定期	文件簽收
			政府相關部門宣導座談會等	不定期參與	宣導會資料
			公開資訊觀測站	依規定揭露	公開資訊觀測站記錄
			公司信箱	不定期	Mail

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通記錄
投資人/股東	投資人為本公司的支持者，本公司應保有相關權益，公平對待所有投資人，確保投資人對本公司重大事項享有充分知悉、參與與決定等應有權利。	◆環保性原物料 ◆營運績效 ◆反貪腐 ◆風險與機會管理 ◆綠色供應鏈管理 ◆氣候變遷因應 ◆廢污水及廢棄物管制 ◆循環經濟	公開資訊觀測站	即時/定期/依規定更新揭露	公開資訊觀測站記錄
			股東會	每年至少 1 次	股東會議事錄
			公司治理評鑑	每年 1 次	公司治理評鑑表或公告
			公司網站「投資人服務」	每季更新	公司網站
			公司信箱	不定期	Mail
非政府組織/銀行	銀行是提供本公司資金的主要來源，通過與銀行緊密溝通與互動，得以獲得穩定與具競爭力的營運資金，確保永續經營。	◆產品及服務創新研發 ◆環保性原物料 ◆職業健康與安全管理 ◆間接經濟衝擊 ◆反貪腐 ◆能源效率與績效 ◆循環經濟 ◆營運績效	公司信箱	不定期	Mail
			電話	不定期	電話
			通訊軟體	不定期	Line
			銀行往來拜訪	不定期	訪客登記表

2.4 鑑別重大主題

Step 1 瞭解組織脈絡

- 參考國際永續標準與規範(GRI、TCFD)、國內外同業相關議題、聯合國永續發展目標SDGs等，並對本公司中、長程願景與日常營運狀況做綜合評估，共彙整30個永續議題。

Step 2 鑑別實際及潛在衝擊

- 將 30項永續議題整合成問卷，向利害關係人進行調查。本公司依據利害關係人對主題關注程度，將各主題評估結果繪製成重大主題矩陣圖，並分為高、中、低三層級，作為本公司判斷重大性參考依據。

Step 3 評估衝擊的顯著程度

- 永續發展推動小組經討論後，就各議題對本公司可能造成的衝擊嚴重度、影響時間及能否回覆，解析永續議題衝擊顯著程度（包括實際 / 潛在、正 / 負面）。

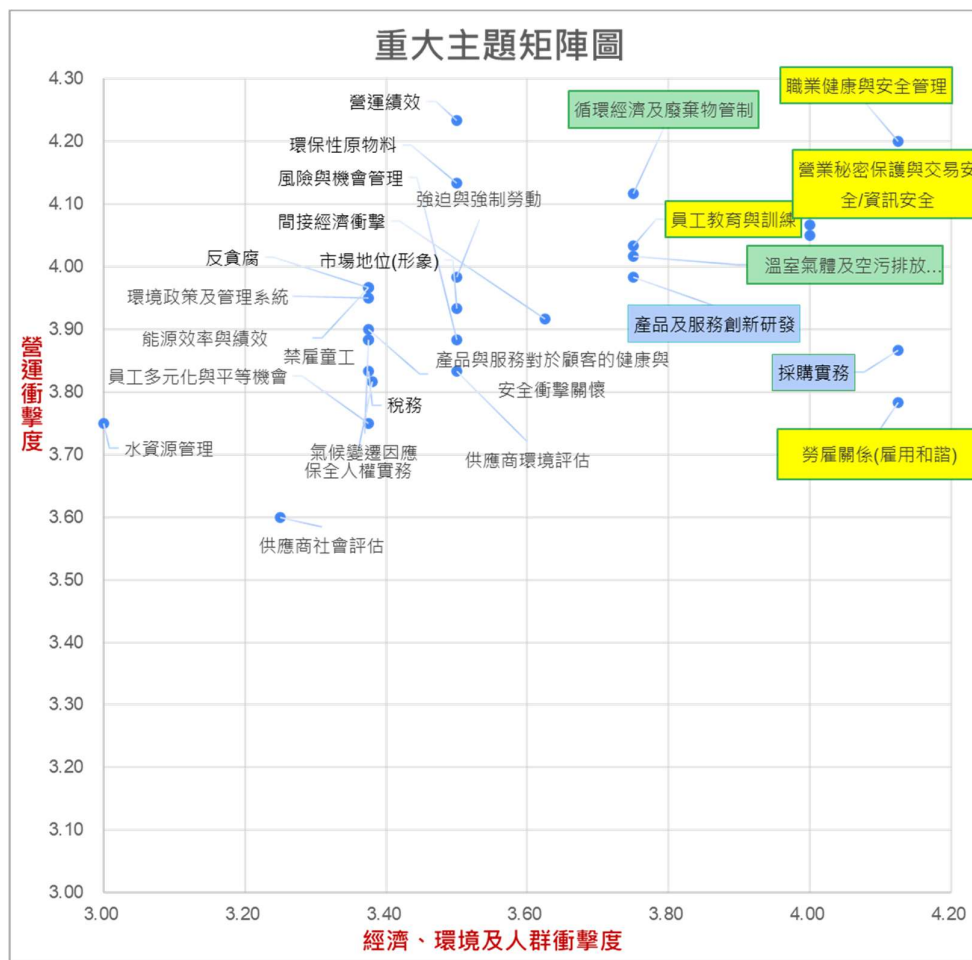
Step 4 決定報導的重大主題

- 永續發展推動小組透過內外部利害關係人問卷調查，得出「利害關係人對永續議題的衝擊程度」及「公司營運對永續議題的衝擊程度」綜合分數，按分數高低排序後，決定經濟、環境及社會各面向具高關注度高衝擊度的重大主題來報導。

【重大主題鑑別流程】

重大主題分析

本公司【永續發展推動小組】根據 2024 年度利害關係人問卷（共回收 66 份有效問卷），得出主要利害關係人對各項永續議題有關經濟、環境及社會的衝擊程度評分；另外由 11 位小組成員填寫內部營運衝擊問卷，針對永續議題評估本公司營業活動與商業關係對於經濟、環境及社會的衝擊程度評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖。最後確認 2024 年度的八項重大主題：採購實務、產品及服務創新研發、循環經濟及廢棄物管制、溫室氣體及空污排放管制、員工教育與訓練、勞雇關係(雇用和諧)、營業秘密保護及交易安全/資訊安全、職業安全衛生。本報告書已說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。



【2024 年重大主題矩陣圖】

主題 構面	重大主題	對成信實業的重要性	重大主題價值鏈衝擊邊界						管理方針 揭露章節
			內部	外部					
			本公司	客戶	供應商	股東	政府 機關	銀行	
經濟	採購實務	發揮本公司的採購影響力，推動在地採購、落實供應商與承攬商評鑑，促進經濟發展。並協助供應商提升勞工、健康與安全、環境、倫理規範及管理五大面向。	●		●				3.4.1 採購實務
經濟	產品及服務 創新研發	以創新引領永續，積極於設計端導入永續思維，降低產品對環境衝擊。並透過綠色設計、供應鏈管理、品質管理落實產品安全與品質、環保責任，有利於本公司競爭力提升，屬正面實際衝擊。	●	●		●			3.4.2 產品及服務 創新研發
環境	循環經濟及 廢棄物管制	持續與供應商建立穩定而密切的合作關係，因應環保趨勢，空、水、廢相關法規趨勢，嚴，利害關係人亦更加重視污染排放議題，故須強化管理機制並致力落實推動綠色產品管理，實踐環境永續，屬正面實際衝擊。	●	●	●				4.2 循環經濟及 廢棄物管制
環境	溫室氣體及 空污排放管制	持續減少碳排及能耗，並推行溫室氣體與空污排放管理，符合法令及淨零排碳之目標。以契合成信永續發展需求，建立廢棄物管理可循環再利用的 100%績效指標，以提升營運韌性，實現與社會及環境的共生共好。	●	●	●				4.3 溫室氣體及 空污排放管制
社會	職業健康與 安全管理	本公司重視職場環境，職業安全衛生管理影響勞工作業安全與健康，故制定並落實職業安全衛生管理工作，並建立安全的工作環境，並以全年 0 職災為目標，使員工免於曝露潛在職安風險及安全事故中。是永續經營的重	●	●	●		●		5.3 職業健康與 安全管理

主題 構面	重大主題	對成信實業的重要性	重大主題價值鏈衝擊邊界						管理方針 揭露章節
			內部	外部					
			本公司	客戶	供應商	股東	政府 機關	銀行	
		要工作，與員工及承攬商共同維護安全工作環境。							
社會	員工教育與訓練	提供員工公平完善的薪酬福利，協助同仁職能發展，提供多元學習管道及訓練體系，有助於穩定人力、提高凝聚力、提升組織競爭力，以應對市場挑戰及增強企業的盈利能力，屬於正面實際衝擊。	●	●					5.2.2 員工教育與訓練
社會	勞雇關係(雇用和諧)	落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等，打造多元共融及友善的職場環境，並建立員工與公司之間互信與共同成長關係，以符合企業發展需求，進而驅動創新及競爭力，減少人才斷層，構建具永續性的人才體系。	●	●	●		●		5.2.3 勞雇關係(雇用和諧)
社會	營業秘密保護及交易安全/資訊安全	產品為客製化設計，並整合供應鏈提供設計服務，以滿足客戶需求，屬於正面實際衝擊。 資安事件之發生，易造成本公司營運中斷及資訊外洩，故須建構完善防護機制，強化資訊安全網，屬正面實際衝擊。	●	●	●			●	3.4.3 營業秘密保護及交易安全/資訊安全

【重大議題價值鏈】

三、誠信治理

3.1 治理實務

完善的公司治理包含健全的董事會運作及有效的風險管控，除了有助於降低本公司的經營風險外，亦可提升本公司整體競爭力及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時，運作良好的公司治理架構可確保本公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

董事會為本公司最高治理機關，負責制定經營方針、監督財務績效，並確保本公司營運符合相關法規。為強化公司治理與競爭力，董事會轄下設置審計委員會及薪資報酬委員會，並設立獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

本公司依循公司法、證券交易法及上市公司相關規範，透過董事會的有效監督、健全的內控制度及財務管理，推動本公司各項業務穩健發展。同時制定公司治理架構和執行規範，確保企業永續經營發展，並保障員工、股東等利害關係人之權益。亦建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

3.1.1 董事會組成與運作

本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司「董事選任程序」之規定，採用候選人提名制，董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。

本公司訂定「公司治理實務守則」，董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，除性別、年齡、國籍及文化等基本條件與價值外，亦考量其專業知識與技能，包括專業背景、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備領導能力、營運判斷、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、會計及財務能力、決策能力等相關能力。

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成外，也各自具有產業經驗（如：材料、資工、財務與金融、工程等）與專業能力（法律、會計、風險管理）。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「公司治理實務守則」

第 20 條載明董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。

本公司目前 7 位董事成員名單，包含 4 位一般董事、3 位獨立董事，而女性董事亦有四位席次；董事有 3 位在年齡介於 50~55 歲及 4 位董事介於在 55~60 歲，董事選任除依據相關規定及多元化政策辦理。

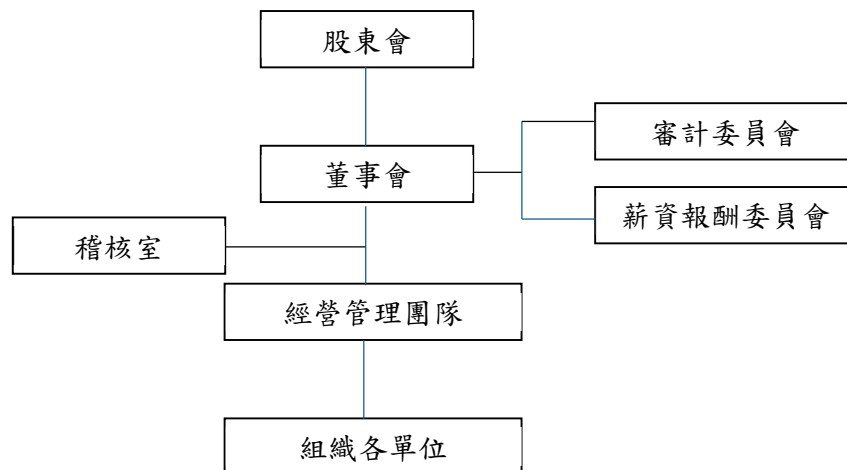
為確保監督制衡，本公司設有 3 席獨立董事，董事會內未具有親屬關係之席次，並無證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項之情事，董事兼任員工身份比例未超過 1/3，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開 8 次董事會，董事平均出席率達 93%；全體董事經學歷、性別、專業資格、工作經驗及多元化情形等相關資訊請參閱年報「董事資料及董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」內容或公司官網。

董事會遴選

本公司明訂董事選舉採候選人提名制度，並遵循「上市上櫃公司治理實務守則」董事會成員之組成應考量本公司營運架構、業務發展方向、未來發展趨勢等各種需求，並宜評估各種多元化面向，董事成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，董事會整體須具備經營管理、領導決策、產業知識、財務會計、法律專業等能力，確保董事會有效運作；董事之選舉採候選人提名制度，任期為三年，由股東會就候選人名單中選任之，得連選連任。

治理架構

本公司為股票上市公司，遵循相關法規，通過公司治理各項規章，建置有效的公司治理架構，強化與監督董事會職能及提升資訊透明度，以保障股東權益及尊重利害關係人，並秉持企業誠信經營守則，透過有效的公司治理運作，實踐永續經營。



董事會成員專業資格與經驗

職稱	姓名	實際出席率	兼任其他公司董事的家數	專業資格與經驗
董事長	陳鵬	100%	4	具備領導決策、公司治理、經營管理、營運判斷、財務、投資、商務、業務行銷、產業知識等專業資歷與實務經歷。
董事	謝雅敏	100%	3	具備領導決策、公司治理、經營管理、營運判斷、商務、業務行銷等專業資歷與實務經歷、循環經濟領域專家、產業知識。
董事 (2024/6 卸任)	國泰創業投資 (股)公司	100%	NA	具備財務、投資、商務等專業資歷與實務經歷。
董事	歐企投資(股) 公司	92%	0	具備經營管理、營運判斷、商務等專業資歷與實務經歷。
董事	君誠投資有限 公司	100%	2	具備領導決策、公司治理、經營管理、營運判斷、投資、商務等專業資歷與實務經歷。
監察人 (2024/6 卸任)	賴樹鑫	75%	0	永續供應協會 創辦人
監察人 (2024/6 卸任)	翔懋投資(股) 公司	75%	7	具備領導決策、公司治理、經營管理、營運判斷、投資、商務等專業資歷與實務經歷。
獨立董事 (2024/6 新任)	施玉珍	100%	0	具備商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗。
獨立董事 (2024/6 新任)	廖鈺達	100%	2	具備法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。 具備商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗。
獨立董事 (2024/6 新任)	溫惠玲	88%	0	具備商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗。

董事會成員群體智識

本公司董事不定期針對與營運相關之經濟、環境及社會議題安排進修課程。本公司董事 2024 年進修情形：全體董事會進修總時數(含法規要求最低時數)共 87 小時，其中 ESG 相關課程總時數為 75 小時，約佔 86%。

董事會永續治理

本公司各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由董事長評估該結果對公司整體營運是否產生具體之重大影響，倘若有關鍵重大事件，董事長會在董事會中說明內容，並交由董事會對盡職報告做出決議後交由公司權責部門執行，2024 年本公司與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。具體實踐下來，讓公司對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整；此外，本公司亦將利害關係人意見納入公司永續發展策略之訂定方針，並由利害關係人的意見中找出問題或設定目標，再擬定計畫後進行任務規畫，依計畫明確執行各項任務，並需隨時確認進度，若與計畫有落差，須提改善方法。於執行改善的措施期間，促進品質工作的改善與提升。

董事之利益迴避制度

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事會之決議，對依前二項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。

本公司無董事長與總經理或相當職務者（如執行長、營運長）為同一人或互為配偶或一親等親屬（父母子女）者之情事。

董事會績效評估

本公司董事會績效評估方式為每年自評一次，問卷滿分為 5 分，因公司為 2023 年上市，故董事會首次績效評估時間為 2024 年度。

自評問卷	2024 年
董事會	4.63
審計委員會	4.55
薪酬委員會	4.54

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督本公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。成信實業(股)公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，本委員會由全體獨立董事組成，其人數共三人，其中一人為召集人，且三人皆具備會計或財務專長。本委員會委員之任期為三年，連選得連任。2024 年度共召開 4 次會議，全體出席率皆占 100% 以上。

獨立董事與內部稽核主管每月底將提供上一月份稽核及缺失追蹤報告，並隨時與獨立董事溝通內部控制及追蹤情形，並列席審計委員會 3 次報告；獨立董事與會計師及內部稽核主管每年正式開會 1 次，並列席審計委員會 2 次，與會計師保持溝通順暢。

審計委員	實際出席率 (%)
施玉珍	100%
廖鈺達	100%
溫惠玲	100%

薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開 3 次會議，全體出席率達 100%

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：本公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由本公司短期及長期業務目標之達成、本公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及本公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

薪酬決定流程

本公司章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於 1% 為員工酬勞，及另應以不超過當年度獲利狀況之不超過 3% 分派董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，員工酬勞得以股票或現金為之，且發給對象得包括一定條件之控制或從屬本公司員工，該一定條件授權董事會或其授權之人訂定之。

董事及總經理薪酬政策

項目	董事會	總經理
固定薪資和浮動薪資	V	V
簽約金或招聘獎金	NA	NA
索回機制	NA	NA
退休福利	NA	V

目前本公司尚處在推行 ESG 階段，目前未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然公司將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

3.1.3 內部稽核

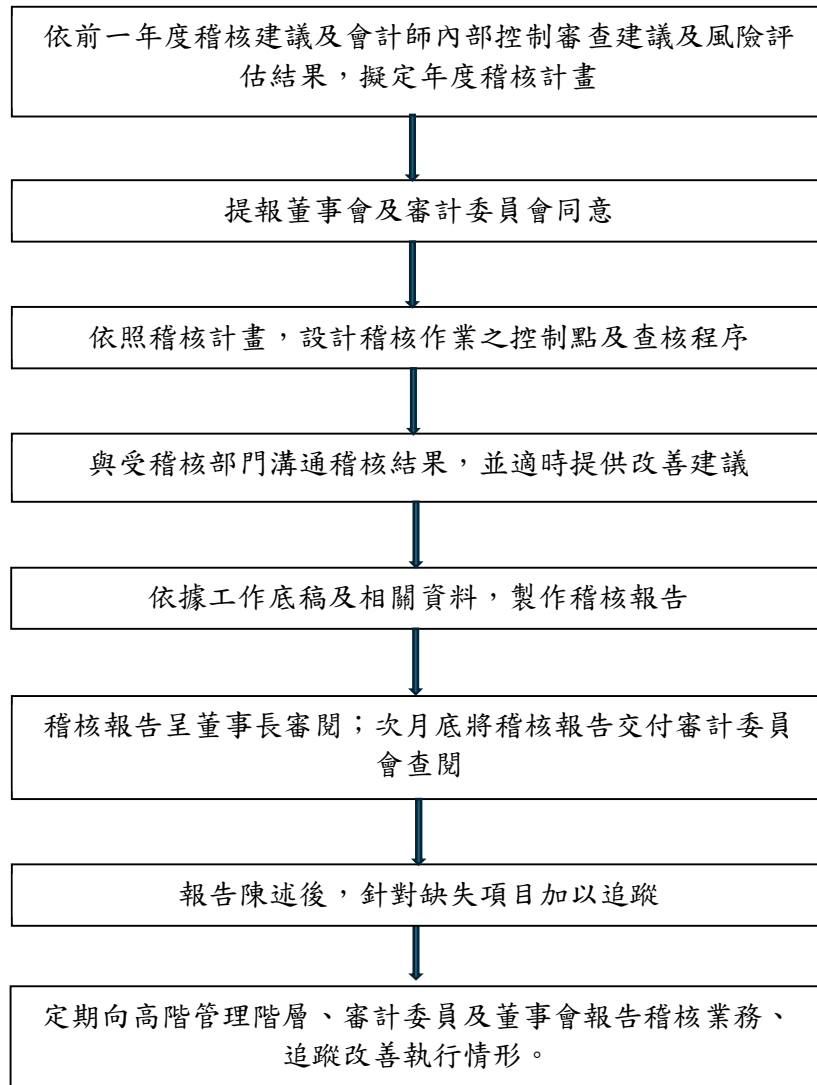
本公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續

有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，本公司依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而「內部稽核實施細則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

本公司除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核本公司各單位內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，本公司為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓 1 人次合計 18 小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行 115 項稽核作業，稽核符合率達 93.9%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。



【內部稽核運作流程圖】

3.1.4 誠信經營

本公司以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司重視同仁的品德，期望培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，本公司制訂「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」等內規，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向財務處諮詢。

同時，本公司建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及財務處信箱提出檢舉，後續將由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置；若被檢舉對象為經理級以上主管，將提報到獨立董事。當年度本公司並未接獲任何檢舉或申訴案件。

於商業互動方面，公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況。未來公司研擬將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中。

3.2 風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	廠內在地採購比例過低	因應措施： 訂立內部政策，明訂優先採購本地供應商之產品或服務。 績效指標： 1.在地採購比例：每年在地採購比例增加 5%。 2.新增在地供應商數量：每年至少新增 3 家。
	廠內能源密集度無法降低	柳科廠：優化生產流程與排程 因應措施：調整生產排程，避免高峰時段過度用能。 績效指標：整體能源密集度下降 5%。 中科廠：推動高耗能設備的汰換 例如改用高效率的電動機與變頻器。
	廠內溫室氣體排放強度無法降低	柳科廠：導入保溫功能以高效節能現有設備 因應措施： 升級現有設備至低排放型號或高效節能型。 績效指標： 外露熱能管道覆蓋保溫功能面積小於 5 平方米。 中科廠：運輸車輛與現場設備用低碳燃料或電氣化替代傳統柴油、重油。
	廠內用水密集度無法降低	柳科廠： 1.改進製程與設備減少用水需求 因應措施：調整製程，採用少水技術。 績效指標：用水密集度降低 3%。 2.推動員工節水教育與意識提升 因應措施：加強員工節水教育，制定內部節水指導原則。 績效指標：員工節水行為讓生活用水密集度下降 5%。 中科廠： 1.安排節水設備，如自動感應水龍頭、低流量噴嘴並定期檢查與修復管線漏水，設立用水監控表板。 2.找出用水密集設備，找出其大量用水原因並精進設備。

風險類別	風險說明	風險管理策略
	產品本身使用能耗過高	柳科廠：強化產品研發，降低能耗 因應措施：加強產品研發，降低能耗。 績效指標：新技術或產品降低產品能效提升 5%。 中科廠： 1.產線製程優化，提高熱回收以及水回收之能力。 2.為客戶提供使用指引，協助其以節能方式應用這些產品。
	廠內廢棄物密集度無法降低	柳科廠： 1.優化製程與材料利用率 因應措施：改進生產流程，減少廢料產生。 績效指標：廢棄物量下降 10%。 2.強化廢物分類與回收系統 因應措施：建立更有效的廢棄物分類與回收處理機制。 績效指標：廢棄物回收率達 90%。 中科廠： 1.提高包材再利用比例以及精進廢水再利用效率。
	缺水、缺電	柳科廠： 1.導入節水設備與技術 因應措施：安裝高效能節水設備，減少水資源浪費。 績效指標：單位生產水消耗量降低 5%。 2.優化生產排程與用電高峰避開策略 因應措施：合理調整生產排程，避免尖峰用電過多。 績效指標：降低尖峰用電量降低 5%。 中科廠： 1.分析廠內的非必要負載，設計分區斷電計畫，優先保障核心運作。 2.設置用水儲池與緊急發電設施。

風險類別	風險說明	風險管理策略
	颱風、洪災等天然災害	柳科廠： 1.建立災害應變計劃及定期演練 因應措施：設計完整的災害應變計劃，並定期進行演練。 績效指標：應變計劃執行率達 100%。 2.提升員工災害防護意識與培訓 因應措施：定期提供員工災害防護與應急處理的培訓。 績效指標：員工參訓率達 100%。 中科廠： 1.提升廠區排水能力。 2.將電氣設備盡量架高布置。 3.擬定天然災害應變計畫並定期演練，如物料臨時轉運 SOP、員工撤離路線等等。
	違反環保法規	1.建立法規鑑別制度： 因應措施：訂定法規鑑別程序，並定期執行鑑別掌握法規符合度。 績效指標：環保類罰單 0 開罰。
員工	發生職災	1.建立危害鑑別制度： 因應措施：訂定危害鑑別程序，並定期執行鑑別掌握廠內各作業風險等級。 績效指標：SR、FR 低於相同產業標準。
	發生消防事件	1.強化員工消防防護訓練與事件演練。 因應措施：訂定消防防護訓練及演練計畫。 績效指標：每年 2 場全廠消防防護訓練及演練。
	發生侵害人權事件（如職場霸凌、性騷擾...）	本公司承諾尊重並維護國際公認人權，包括《世界人權宣言》與《聯合國全球盟約》原則。我們訂定《職場平等與反騷擾政策》，建立透明且保密之申訴與處理機制，並委由第三方顧問機構協助調查重大申訴案件，以確保公正客觀。 為提升全員對人權議題之認知，年度辦理「反職場霸凌與性騷擾」訓練，完成 2024 年全體員工完成訓練率達 100%。 未來將持續推動人權風險識別，並將「有效申訴處理率」與「教育訓練達成率」列入 ESG 績效考核指標。

風險類別	風險說明	風險管理策略
		績效指標：員工完成反騷擾教育訓練比率 $\geq 95\%$ 、每年申訴案件處理完成率 = 100%、重大人權違規事件數 = 0 件。
	過勞工作	因應產業高峰期工時負荷問題，本公司採用「Apollo HR 系統」，由 HR 單位每月監控各部門加班管控，並與直屬主管進行報告，並推行上班彈性工時制度及鼓勵員工善用特別休假，提升生活品質。 績效指標：每月異常工時人次占比 $< 2\%$、年度特休使用率 $\geq 80\%$、實施彈性工時部門覆蓋率 $\geq 80\%$。
	面臨缺工	面對產業缺工與高流動率挑戰，我們啟動「外國勞動力引進專案」，以補充短期現場人力需求。同時，公司優化薪酬與升遷制度，以提高整體留任率。新進人員流動率，因引進外國勞動力後，穩定度明顯改善。 績效指標：年度新進員工 90 日留任率 $\geq 85\%$、員工整體留任率提升幅度 $\geq 10\%$。
公司治理/ 營運績效	營收下滑	針對業務上面臨到的「營收下滑」風險，從以下幾個面向分別說明風險管理策略： 1. 產品競爭力下滑： 可能是產品品質不符合客戶需求、市場趨勢變化快速、無非持續推出更具吸引力的產品，進而影響營收。 風險管理策略： • 定期進行市場趨勢與競品分析，調整產品設計與定位。 • 強化產品品質控管與客訴回饋機制，提升客戶滿意度。 • 多元化產品組合，避免依賴單一產品造成營收波動。 2. 創新研發能量不足：

風險類別	風險說明	風險管理策略
		未能持續投入創新或技術研發，導致產品缺乏差異化、無法滿足市場未來需求，喪失競爭優勢。 風險管理策略： • 增加研發預算與資源，聚焦關鍵技術與潛力產品開發。 • 與外部研發單位（如大學、研究機構、新創企業）合作加速創新落地。 3.營運效率不佳： 內部流程低效率、成本結構不合理，造成營運成本過高，侵蝕獲利與競爭力。 風險管理策略： • 導入數位工具優化營運流程與供應鏈管理。 • 審視各部門資源配置，落實精實管理。 • 透過主管會議定期檢討營運績效與改善空間。
	產品責任/ 安全	1.強化環境與有害物質合規管理配合 配合客戶與法規要求，業務部門須協助推動有害物質管理，如收集客戶端技術標準、國際環保法規更新，並支持公司執行 HSF 目標、有害物質削減與環境禁用物質控管計畫。 2.協助落實客戶技術要求與法規標準 當客戶針對回收再製品提出特定環境與安全要求（如殘留金屬限值、材質來源證明等），業務應確實掌握並協調內部確保產品符合，避免違規造成退貨或品牌損害。 3.推動客戶使用教育與資訊透明 主動提供產品正確用途、處理指引與禁用情境說明，避免回收物誤用造成機台損壞或環境風險，並強化透明資訊提供（如檢驗報告、產品證明），增強客戶信任。
	人員貪腐風險	1.職責分離與權限控管：每筆採購案件須經由至少兩位主管以上核准，並經由系統審核流程控管權限。 2.內部稽核與抽查：定期由稽核單位審查與交叉驗證績效指標。 3.推動內部舉報管道與獎勵制度

風險類別	風險說明	風險管理策略
		設置匿名舉報系統，鼓勵員工檢舉不當行為，並對揭發重大違規者提供保護與獎勵。 4.定期廉政教育與法遵訓練 對業務人員定期辦理廉潔從業、反貪腐及企業道德等教育訓練，強化風險意識。 5.新進員工於勞動契約中應簽屬禁止與公司經銷商、廠商等合作關係者有收取回扣贈與狀況，若一旦狀況有此狀況中止僱傭關係，以防止有貪腐狀況，達到公司誠信經營之原則。
	發生資安事件	1.每年執行弱點掃描及社交工程演練並委由第三方認證專業的資安公司協助輔導，並針對高風險項目進行改善。 2.設置資安防護系統，防範駭客入侵及電腦病毒或惡意程式影響資訊系統服務。 3.採縱深防禦架構，端點防護與網路閘道防護，搭配網路存取管制、文件權限管理，與電腦硬體設備管制等機制，防範由外而內的網路攻擊與由內而外的洩密行為。

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，本公司除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

當年度支付違法事件之罰款統計	
過去年度發生違法事件，當年度支付之裁罰金額 (單位：新台幣仟元)	0
當年度違法事件而支付之裁罰金額 (單位：新台幣仟元)	0
當年度合計罰款總金額 (單位：新台幣仟元)	0

3.4 產品服務

3.4.1 採購實務

重大主題		採購實務	
SDGs 對應		12 責任消費與生產	
管理方針	政策/承諾	本公司致力於推動在地採購策略，以促進本地經濟發展、縮短供應鏈距離，並提升環境與社會責任績效。 我們承諾： 1.優先考量具競爭力的本地供應商，並建立公平透明的採購機制。 2.所有供應商須遵守本公司之倫理採購政策，包括保障勞工權益、遵守環保規範及職業道德。 3.積極尋找與選用具備環境保護、社會責任與道德規範認證之產品與服務。 4.落實「零容忍政策」：堅決杜絕任何形式的貪腐、不正當利益與違法行為，並要求供應商共同遵守。	
	採取行動措施	1.供應商篩選與合作： 制定供應商評選標準，每年定期針對既有供應商進行考核，以符合本公司要求；針對新供應商，利用自評表、實地評鑑、送樣機制，確認新供應商之資格。 2.降低環境影響： 推動低碳供應鏈，選擇在地資源與服務以減少碳足跡。 3.地方經濟支持： 透過穩定與長期的採購關係支持本地企業，創造更多就業機會並促進地區發展。 4 公開與透明化： 依循 GRI 204-1 指引，每年揭露本地採購比例與成果，確保外部透明與利害關係人信賴。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	1. 來自當地供應商的採購支出比例提升到 90%。

重大主題		採購實務	
			2. 邀請前十大供應商簽署供應商社會責任承諾書。 3. 建立供應商永續評鑑機制。
		中長期目標 (2027-2030 年)	1. 來自當地供應商的採購支出比例提升到 95% 以上。 2. 30% 供應商簽署供應商社會責任承諾書。 3. 供應商永續評鑑比例達 30% 以上。
	評估機制	1. 在地採購占比追蹤分析 2. 供應商績效評估/稽核 3. 內部審查與審計 4. 外部報告與透明度	

採購政策與承諾

本公司採購政策以「在地優先、永續導向、誠信為本」為核心原則，旨在藉由採購流程推動企業社會責任及地方經濟的正向循環。我們的承諾包括：

1. 在地優先採購原則：

在條件允許的前提下，優先選擇具競爭力、合法立案、具永續管理能力之本地供應商，以縮短物流距離、降低碳足跡並帶動地方產業活絡。

2. 供應商倫理準則：

未來研擬要求供應商簽署並遵守《供應商社會責任承諾書》，保障基本人權、不使用童工或強迫勞動，並確保合理工時與工資。

3. 反貪腐機制：

建立零容忍政策與通報機制，供應商如涉及賄賂、回扣或任何不當利益交換，將立即終止合作關係。

採購行動措施細則

1. 供應商篩選與合作：

本公司已制定供應商評選標準，每年定期針對既有供應商進行考核，由採購人員進行初步評估，上呈採購主管審核後通過，以確保供應商符合本公司要求；針對新供應商，利用自評表、實地評鑑、送樣機制，由採購部門、財務部門審核後通過，確認新供應商之資格。

2.降低環境影響：

未來鼓勵供應商使用再生能源、低污染包材、及可回收材料。透過區域性採購降低長途運輸需求，減少燃料消耗與排碳量。

3.地方經濟支持：

優先選用在地小型企業及社會企業之產品與服務。透過建立穩定且長期的採購關係，我們能有效支持本地企業的發展，提供穩定的市場需求，使其能夠持續擴展業務並提升競爭力。

4.公開與透明化：

依循全球報告倡議組織 GRI 204-1 指引，每年定期揭露本地採購的比例及相關成果，確保在供應鏈管理與企業運營方面維持高度透明。這種公開揭露機制不僅有助於促進企業的社會責任承諾，也使當地社群、合作夥伴及投資者能夠清楚了解企業在促進地方經濟發展方面所做的努力。

評估機制

1.在地採購占比追蹤分析

本公司以台灣為主要營運與生產基地，長期致力於建構穩健的供應鏈，並積極支持本地企業發展。其採購內容涵蓋設備、原物料、勞務及消耗品四大類別，確保生產運作的穩定與效率。在過去三年內，公司的本地採購金額占比呈現穩定趨勢：2022 年達 89.46%，2023 年為 84.55%，而 2024 年則顯著提升至 94.42%，展現出企業對本地供應商的高度支持與依賴。

值得關注的是，2024 年成信公司與在地供應商攜手合作，共同打造中科分公司，進一步深化與地方企業的連結。在此過程中，公司秉持永續發展與社會責任的理念，優先選擇本地小型企業及社會企業所提供的產品與服務，積極提升與在地供應商的合作比例。此舉不僅有助於促進地方經濟的繁榮，也為供應鏈多元化與韌性增添新的契機。

透過這樣的長期策略，成信公司不僅能確保生產資源的穩定供應，也能強化與本地企業的協同合作，促使區域產業共榮發展，形塑更具永續價值的經營模式。這不僅有助於公司自身的競爭力提升，也為地方創造更多就業機會與產業發展動能，展現企業對社會及經濟環境的積極影響。

2.供應商績效評估/稽核：

研擬未來每年針對供應商進行永續發展評鑑，評鑑機制涵蓋環境保護、社會責任和公司治理等方面，並根據評估結果進行必要的調整與改進，若在交易或合作期間發現有嚴重不良影響環境或社會或治理之紀錄，將要求供應商限期改善，並逐步

降低採購數量；若仍未改善，則由公司主管級評估是否停止交易。供應商評估由採購人員進行初步評估，上呈採購主管審核後通過。

3.內部審查與審計：

每年由稽核室針對採購流程進行內部稽核，確保採購流程運作有效性。

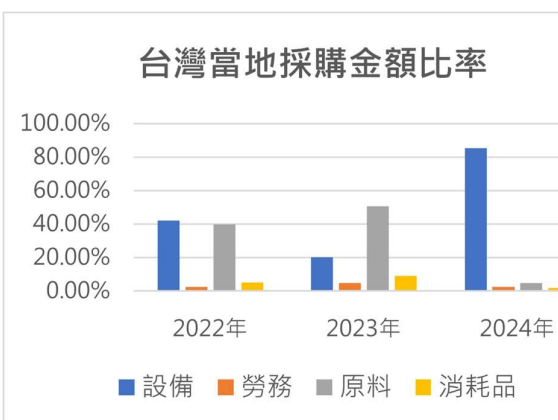
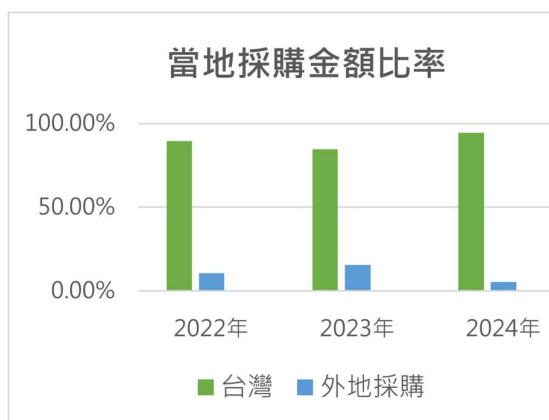
4.外部報告與透明度：

本公司致力於推動企業誠信與永續發展，每年定期向利害相關者公開報告採購實務的進展，確保營運透明度，並展現對可持續發展的承諾。這些報告涵蓋供應鏈管理、環境影響、社會責任及道德操守等關鍵領域，使所有合作夥伴與社會公眾能夠清楚了解本公司的努力與成就。

來自當地供應商的採購支出比例

當地採購金額比率 (註 1)				
採購型態及項目		2022 年	2023 年	2024 年
台灣	設備	42.15%	20.12%	85.39%
	勞務	2.41%	4.81%	2.39%
	原料	39.68%	50.49%	4.68%
	消耗品	5.22%	9.13%	1.96%
在地採購總比例		89.46%	84.55%	94.42%
外地採購		10.54%	15.45%	5.58%

註 1：採購供應商為當地廠商/經銷商者，視為當地採購。



3.4.2 產品及服務創新研發

重大主題		產品及服務創新研發	
SDGs 對應		9.5 鼓勵創新，提高研發人員數及研發支出 12.2 實現自然資源的永續管理以及高效使用	 
管理方針	政策/承諾	以循環經濟商業模式追求淨零的永續發展。	
	採取行動措施	1.積極投入材料專業研究。 2.挹注高級研發人才，去配合客戶需求提出產品研發計畫。 3.不定期的提供客戶最新的專業訊息，與客戶密切研究交流。 4.申請政府的研發補助計畫以節省相關研發經費。 5.與國內大廠合作大型開發案。 6.對於日新月異的科技，持續不斷接受新知與學習。 7.開發新的日本、大陸的優勢設備商。 8.引進技術並改良或整合，持續追求設備進步性往更減碳方向前進。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	本公司未來研發計畫有：廢太陽能板完整玻璃產品開發、球形二氧化矽產品高值化計畫及紡織奈米填充料開發等。
		中長期目標 (2027-2030 年)	追求淨零的永續發展。
	評估機制	1.歷年投入研發人力及經費統計 2.專利獲證統計。 3.定期召開研發會議檢討專案進度。	

本公司扮演各產業間的搭橋角色透過提供高品質的二次原料與產品，不僅達成跨界整合，也造就循環經濟與資源永續化效益。同時，促使客戶端於其生產過程減少資源投入、增加廢棄物再利用以創造環境與經濟共榮。

主要創新產品說明

主要創新產品案例	應用與優勢
球形二氧化矽	該產品之原料的來源，為封裝廠的廢壓模膠。產品的主要市場是作為耐火材料、塑膠製品業、輪胎業、紡織業、製鞋業、陶瓷業、塗料業用途，二氧化矽含量品質可以達約 99.5%。
人造礦石粉(晶瓷粉)	為回應高科技製造業廢棄物資源化的挑戰，本公司首創「CMP（化學機械平坦化）污泥再生製程」，成功將半導體廠所產生的 CMP 污泥轉化為高價值之晶圓陶瓷研磨粉。該材料不僅可應用於研磨液磨料，更拓展至輪胎、鞋底與工業塗料等多元產業用途，實現高附加價值的跨產業資源循環應用。此創新製程為國內外市場首例，已吸引輪胎與鞋材產業客戶肯定並成功接獲訂單，開啟全新永續商業模式，為循環經濟創造新的成長動能。
碳化矽錠	該產品其來源為製作太陽能板過程中，產生的廢棄的污泥。碳化矽錠主要是取代，鋼鐵產業矽鐵的資源，可減少天然礦產的開採，可以達到大量去化，而資源化的效果，可以降低矽鐵的成本跟開採。 碳化矽錠系列產品屬於創新製品，市場上可取代慣用的進口矽鐵，運用添加於煉鋼的電爐、轉爐製程。不僅發揮化學升溫與還原的功用，減少用電量並提高合金回收率；在價格方面更較矽鐵便宜，整體性價比明顯優於進口矽鐵。由於矽錠是十足的國產化製品，原料取得來自國內矽晶切片的相關產業，如太陽能工業與半導體產業，在地化製造、在地化運輸、在地化使用。

主要創新產品案例	應用與優勢
碳鋁粒與升溫劑碳棒	為響應資源循環與減廢政策，本公司於柳營科技工業區設立廢鋁質包裝袋與廢濾網再利用廠，專責處理客戶商品報廢後產生之廢塑膠混合物（如鋁塑包裝袋、碳質吸附濾網等）。經破碎、混合、配方調整後，運用專利成型技術製成規格化碳鋁粒及升溫劑碳棒產品。最終產品可用於煉鋼製程中擔任升溫劑或還原劑替代料，不僅提升材料附加價值，亦實現廢棄物資源化與減碳效益，為工業副產物創造永續新生。
PP/PE 氧化生物分解塑膠	本產品兼顧環保與實用性的創新材料，所開發之 PP/PE 氧化生物分解劑，能有效添加於塑膠原料中，製成產品後可於 2 至 5 年間自然分解為二氧化碳與水，符合歐盟與 FDA 認證，無重金屬、無毒性，且與現有塑膠回收系統相容。另外，產品具備主要特色： - A.可與現有塑膠加工設備兼容。 - B.通過國際認證（歐盟/FDA）。 - C.不產生重金屬殘留或動物誤食風險。 - D.成本具競爭力，適合大量應用。 - E.適用於農業用膜、包材與日常用品。
廢板回收與資源化技術	隨著全球太陽能建置量快速成長，截至 2024 年已累積達 1,257.1 GW，台灣地區也達 13.6 GW。大量模組陸續邁入退役期，如何妥善處理並實現資源循環，已成為綠能產業永續發展的關鍵議題。為落實潔淨能源的最後一哩路，推動「太陽能廢板回收與再利用計畫」，預計於 2025 年啟動解構處理技術設備建置，並於 2026 年導入加值化再生產品應用，建立一條龍專廠 EPC 解決方案。

歷年投入研發人力及經費

項目	2022 年	2023 年	2024 年
研發經費(仟元)	47,325	66,626	25,426
研發佔營收比率(%)	24.9%	53.4%	12.7%
研發人力(人數)	22	11	12
碩士以上學歷比率(%)	55%	82%	75%

歷年專利取得件數

單位：件數

項目	2022 年	2023 年	2024 年
當年度獲得件數	2	9	10
累積有效件數	2	11	21

獲得政府補助案計畫

補助案計畫期間	2022/8/1~2024/1/31	2022/5/1~2023/10/31
計畫主題	電動巴士三元鋰電池回收金屬提煉。	半導體製程化學機械研磨污泥。
技術目標	將電動巴士廢鋰電池回收為金屬鹽原料，並建立試量產線進行驗證。	完成半導體製程化學機械研磨汙泥零廢棄資源化技術開發及驗證。

3.4.3 營業秘密保護與交易安全/資訊安全

重大主題		營業秘密保護與交易安全/資訊安全	
SDGs 對應		16 制度的正義與和平	
管理方針	政策/承諾	本公司致力於落實《營業秘密法》，建構系統化營業秘密保護制度，以保障營運內容、製程配方、研發資料與營業資訊等機密資產，防止資料外洩與不當利用。 而客戶隱私保護，也遵循相關法規（如《個人資料保護法》等），確保客戶個資於收集、處理、利用過程中之安全性與合法性。我們承諾僅在合法、特定及明確目的範圍內使用客戶資料，並嚴禁未經授權之資料揭露或轉移。 ● 保障公司資訊系統及設備持續運作，避免人為疏失或意外損壞。 ● 對員工宣導時下重大資安議題，提高資安意識防範。 ● 建立公司系統資料備份機制。 ● 確保依據部門權限適當存取資料。	
	採取行動措施	營業秘密保護與交易安全 ● 對內簽屬保密約定，目前員工簽署率為 100%，對外之合作單位，凡牽涉營業秘密設備之供應商、合作廠商細部討論前需簽訂保密協議（NDA）。 ● 簽訂保密協議（NDA）要求其遵循資料保護標準，而簽署採個案處理原則（case-by-case）及視需求與合作內容而定。部分情況下，保密條款將納入正式合約中；若有額外保密需求，則另行簽訂獨立的保密協議，以確保雙方資料安全與交易信賴。 ● 客戶資料均歸檔於資料櫃中採上鎖存放，並控管防止未經授權之存取。 資安防護 ● 建置防火牆及安裝防毒軟體，預防駭客入侵及電腦中毒。 ● 系統及設備不定期執行韌體或安全性更新，修補資安漏洞降低風險。	

重大主題		營業秘密保護與交易安全/資訊安全	
		● 系統資料定時備份及異地備份，確保資料之完整性。 ● 執行弱點掃描，如發現已存在的弱點，可及時予以補強。 ● 對使用電腦之新進員工實施教育訓練，遵守公司使用規範。 ● 實施災難復原演練，如遇災害發生，可即時處置並將損害降至最低。 ● 實施社交工程演練，提升員工辨識能力，鞏固資安意識。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	1. 隱私政策、流程盤點與更新：完成現行客戶隱私政策、資料蒐集與處理流程的盤點，並依據最新個資法規（如 GDPR、台灣個資法等）進行修訂與優化。 2. 定期進行資料備份及異地備份。 3. 每年一次執行災難復原演練。 4. 每年一次執行弱點掃描。 5. 每年一次執行社交工程演練。 6. 不定時發送郵件，對公司員工宣導時下資安議題。
		中長期目標 (2027-2030 年)	1. 維持每年執行目標，並依需求適時調整策略。 2. 軟硬體設備適時升級建立更完善的資安防禦體系及備份機制。
	評估機制	1. 弱點掃描及社交工程演練預計委由第三方認證專業的資安公司協助輔導並進行測試演練。 2. 定期檢討資訊系統是否有資安風險的遺漏。 3. 配合稽核審查，確保核心業務、資訊系統的機密性、完整性及可用性。 4. 侵犯客戶隱私、遺失客戶資料等投訴或影響公司營運之資訊安全事件統計。	

營業秘密保護與交易安全

本公司依據《資訊安全政策》、《營業秘密管理辦法》及客戶資料處理流程規範，落實對商業機密、合約內容及客戶資訊等敏感資料之保護。業務所涉資料於日常營運中依規定進行分類標示與管控，相關文件及實體資料由專人管理、上鎖保存，電子資料則存放於受限權限之內部系統中，而營業秘密與交易資料之保護為本公司業務單位執行日常營運、維繫客戶信賴與保障智慧資產之重要管理項目。為強化公司對客戶資料與機密資訊的保護，公司已訂定相關管理制度，並配合資訊單位建立完善的資安管理機制，確保公司營業秘密與交易安全無虞。

成信實業面對市場激烈的競爭環境，對於產品定價、行銷策略，以及客戶的採購策略與其相關交易資訊，皆為公司重要之營業秘密，需給予嚴謹的資訊系統保護，才能提升競爭力，以維護客戶對公司持續的高度信任。

2024 年皆無侵犯客戶隱私、遺失客戶資料等投訴或影響公司營運之資訊安全事件發生。

資訊安全政策

堅持持續強化本公司之資訊安全，確保資訊的機密性、完整性及可用性，以保障本公司客戶、股東、員工及供應商之權益，並善盡社會責任。

資訊安全管理之目的

1. 確保公司主機、網路設備及網路通訊安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，並建立資通安全管理規範。
2. 確保公司業務資訊之機密性、完整性與可用性。
 - 機密性：確保被授權之人員才可使用資訊。
 - 完整性：確保使用之資訊正確無誤、未遭竄改。
 - 可用性：確保被授權之人員能取得所需資訊。

資訊安全風險管理架構

本公司資訊室為資安專業單位，負責規劃、執行、監督及改善資通安全管理，並建立相關管理辦法及處理準則供遵循與處理使用，並於系統伺服器、作業系統、網路系統皆建構層層管制與防護機制，防範異常災變、資料損毀及機密失竊等，藉以有效控制企業資訊系統風險及維持企業持續營運。為確保公司資訊使用安全及建立可信賴的資訊使用環境，本公司資通安全執行原則如下：

1. 遵守法規要求，普及資安意識。
2. 重視風險管理，保護資料安全。

3. 要求全員參與，追求持續改善。

另本公司每年回報董事會資通安全執行情形，並進一步強化管理機制。

資訊安全具體管理方針

1. 採縱深防禦架構，端點防護與網路閘道防護，搭配網路存取管制、文件權限管理與電腦硬體設備管制等機制，防範由外而內的網路攻擊與由內而外的洩密行為。
2. 建立機敏區域門禁管制、系統使用人員身份驗證、密碼控管、存取授權及定期進行系統弱點掃描等檢核機制，並安裝防毒軟體、更新原廠安全性修補程式及建立系統備援機制，以強化端點防護。
3. 本公司設置資安防護系統，防範駭客入侵、電腦病毒或惡意程式影響資訊系統服務，進而窺探及竊取機密資料進行勒索。
4. 每年對員工進行資訊安全教育訓練及電子郵件社交工程演練，強化員工的資安風險意識。
5. 每年檢視資安防護措施及規章，關注資安議題及擬定因應計畫，以確保其適當性及有效性。

投入資通安全管理之資源

本公司設有資訊室，編制主管 1 名、資訊專員 2 名，除負責維護公司系統正常運作外，也肩負資訊安全之管理，並負責落實公司資訊安全政策、規劃管理方案及執行資訊安全相關之作業。



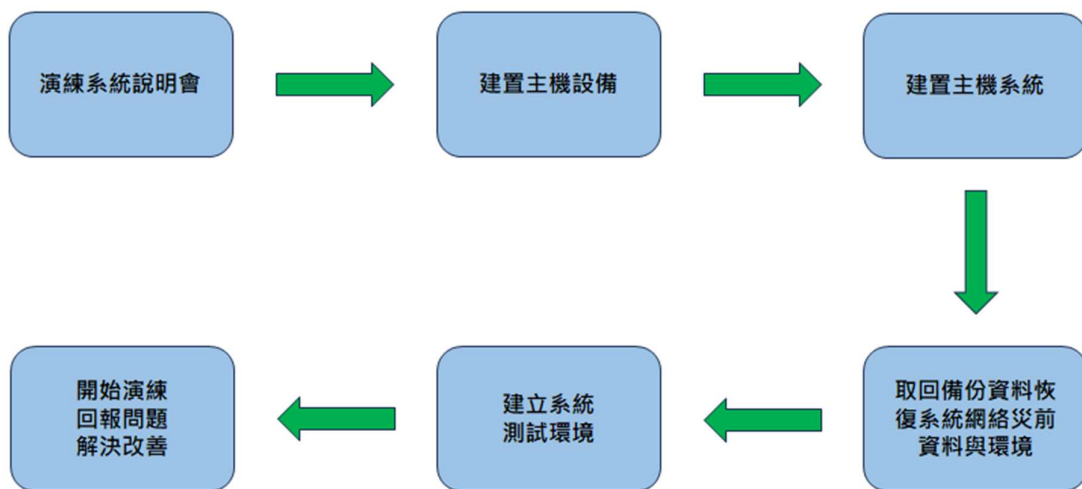
【資訊安全教育訓練】

ERP 災難復原演練

為確保本公司 ERP 系統持續運作正常，公司每年定期進行 ERP 災難復原演練，演練流程如下：

1. 舉辦演練系統說明會。
2. 建置系統主機設備。
3. 建置 Windows、IIS、MS SQL、ERP 系統。
4. 取回備份資料，恢復應用系統及網路作業系統災前資料與作業環境。
5. 建立 ERP、Workflow 系統測試環境。
6. 開始演練、問題回報、解決改善。

2024 年度公司無發生 ERP 可用性失效之情事。



【ERP 災難復原演練流程圖】

四、綠色永續

4.1 氣候變遷風險管理

全球氣候變遷所導致極端氣候的相關衝擊已不容忽視，企業必須了解並調整自身的氣候變遷因應能力，以應對氣候挑戰，減少營運風險，朝向永續發展的目標邁進。高僑自動化參酌國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)所發布的氣候相關財務揭露指引 (Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD)，透過氣候議題治理、氣候相關風險與機會之鑑別與因應策略、風險管理、指標與目標等四大揭露框架，強化本公司對於氣候風險與機會的鑑別與因應，擬定氣候風險與機會的治理策略，加強氣候變遷管理。

核心要素	行動方案
治理	「永續發展推動小組」是由副總經理擔任小組召集人，本公司各部門主管擔任各小組成員，永續發展推動小組不定期召開會議，負責統籌規畫及制定永續資訊相關管理辦法及作業程序。 董事會將持續強化本公司永續發展並關注氣候議題，以及依永續發展實務守則執行公司永續發展(包括氣候相關議題)等重要政策，檢討、追蹤永續發展執行情形與成效，並提報董事會。
策略	因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，參閱同行業所完成不同的情境分析案例，瞭解氣候變遷對本公司所帶來的風險與機會，研擬相對應的行動方案，以有效降低營運風險及成本。
風險管理	依據本公司行業特性，辨識氣候所帶來的風險加以評估並將其納入本公司風險管理流程，鑑別氣候風險所可能造成的財務面影響，進而擬定因應措施。使本公司能降低各風險的營運損失。本公司以「ESG 執行小組」為首，帶領各部門主管與同仁，考量產業特性與營運現況，分析各項風險與機會對營運可能帶來的影響。2025 年起 ESG 執行小組於董事會報告企業永續發展包含氣候變遷議題。
指標與目標	執行溫室氣體盤查作業，研擬每年溫室氣體排放減量之目標，並訂定 2030 年減碳目標為溫室氣體排放強度低於 158 公噸 CO ₂ e/每百萬元營收(相對於基準年 2024 年度排放水準)。

氣候相關風險、因應及財務影響

氣候相關 風險議題		影響 期程	衝擊影響	財務影響	因應對策
實體 風險	氣候 變遷	短期、 中期	颱風、暴雨、高溫等極端 氣候事件嚴重程度提高	停電、停水或暴雨，使得員工無法按原訂計畫進行工作安排或設備毀損，導致本公司營運中斷或產生財務損失。	1.評估並投保適當保險，減少極端氣候可能帶來的財務損失。
	(極端 氣候)				2.針對營運核心伺服器，建立核心系統備援機制。
	全球淨 零排放 趨勢	長期	歐盟 CBAM (碳邊境調整 機制) 等碳關稅法規可能 影響 IC 供應鏈	因碳稅與碳關稅 (如歐盟 CBAM) 增加本公司營運成本。	3.已訂定颱風天出勤相關車資補助辦法，降低營運中斷風險。
轉型 風險	市場 趨勢	短、 中期	原物料價格上漲	氣候變遷造成原物料之短缺與價格波動，且廢棄物處理成本提高，增加本公司營運成本。	1.執行碳足跡及溫室氣體盤查
	政 策 與 法 規	中期	國內外碳費/碳稅徵收	碳費/碳稅徵收及能源價格上漲等將造成本公司營運成本增加。	2.與上游晶圓廠、封測廠及下游客戶端合作建立低碳供應鏈。
					1.開發次要供應商。
		短期	能源價格上漲		2.供應商年度評鑑。
					1.持續關注國際及國內法規動態。
					2.執行溫室氣體盤查，取得第三方查證，了解本公司營運整體排放情形，以做為減碳評估之參考依據。
					3.推動節能減碳設備汰舊換新。

氣候相關機會及財務影響

氣候相關 機會議題		影響 期程	財務影響	因應對策
機會	循環經濟 模式與追 求零廢棄 需求	中、 長期	1.增加循環經濟顧問服務之人力資源，增加營運效益。 2.持續投入因應各國氣候相關法規的資源，降低營運成本衝擊風險。 3.設備汰舊換新與擴大投入研發技術資源，增加營運效益。 4.因應各國低碳與資源循環政策對策，增加營運效益。	1.進行內部訓練以及外聘人才，並藉由導入 ERP 增進營運管理績效。 2.藉由專家學者協助，了解產業鏈所在地的氣候相關法規，降低因不熟悉而違法犯紀，導致營運成本增加之風險。 3.增加循環經濟項目，提高產品附加價值，擴大營收基礎、優化銷售利潤。 4.尋找未來具潛力的項目標的，並以本公司獨創的循環經濟商業模式，成為客戶的零廢棄解方之一。
	綠色供應 鏈與永續 材料應用	中、 長期	1.增加人力資源，擴大綠色產品生產量，增加營運效益。 2.開創新綠色製程技術，予以因應產品製造因原料短缺、半成品損失、水電氣等能源價格飆升風險，增加營運效益。 3.全球化供應鏈佈局，降低因交通運輸路線因中斷，原物料或倉庫成品無法順利補給和出貨，導致交期成本風險。 4.建立供應鏈合作夥伴關係，降低因產品認證時間太長，導致影響或推遲銷量之成本風險。	1.透過開源節流契機降低成本，並提高管理效率以增加生產量。 2.導入 ISO 制度，建立綠色工廠與綠色製造技術，改善公司能源與水資源使用效率，減少營運成本支出，提高產品競爭力。 3.與上下游合作，進行全球化供應鏈佈局。 4.針對市場需求進行多規格產品及應用開發，加速產品滲透，與產業各供應鏈建立合作夥伴關係，一起攜手共進。

4.2 循環經濟及廢棄物管制

重大主題		循環經濟及廢棄物管制	
SDGs 對應		12.2 實現自然資源的永續管理以及高效使用。 12.4 在廢棄物的生命週期中，降低對人類健康和環境的負面影響。 12.5 透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物產生。	
管理方針	政策/承諾	以零廢棄為核心價值，利用都市採礦的手法，將產業界的廢棄物重新巡環為可再利用的材料，達成產業跨界整合與永續供應鍊。	
	採取行動措施	1.廢棄物處理推動資源化。 2.廠內廢棄物減量推動與回用製程之循環經濟工作。 3.推動循環經濟專業技術服務。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	廢棄物資源化達 10%。
		中長期目標 (2027-2030 年)	達成製程零廢棄物 (製程廢棄物零焚化及掩埋)。
	評估機制	1.廢棄物產出統計與分析。 2.廢棄物資源化定期檢討。	

本公司產生之廢棄物皆為一般事業廢棄物，事業廢棄物主要為非製程使用包裝材所產生廢太空包、乘載貨物產生之廢木棧板、實驗分析產生之非有害廢酸液，與設備汰換之廢纖維或其他棉、布等混合物，均已委由合格之清除處理商處理。並依照廢棄物類別整齊貯存於儲區，每月初都會依照環境部規定申報儲存量，廢棄物清除處理也有依照環境部規定申報每種類別之廢棄物每月紀錄。同時，本公司所委託清除處理廠商均會確認其專業資格之法規符合性，包含環保許可證與管編，另外，每年都有一次拜訪紀錄。另外，柳科廠製程所產生廢棄集塵灰以閉循環方式 100%回用於原製程，以達完全循環經濟效益。2024 年共有 210 噸集塵灰 100%回用於原製程促進增加產能效益。

年度廢棄物統計

單位：公噸	廢棄物項目	2022 年	2023 年	2024 年	處理方式	離場/現場處理
一般事業廢棄物	中科廠					
	廢太空包	0.000	0.000	0.380	焚化	離場
	廢棧板	0.000	0.000	1.310	回收	離場
	非有害集塵灰或其混合物	0.000	0.000	0.530	物理	離場
	無機性污泥	0.000	0.000	0.480	焚化	離場
	總公司&柳科廠					
	廢太空包	8.600	16.010	17.578	焚化	離場
	廢棧板	2.700	6.742	6.455	焚化	離場
	廢酸液	2.920	0.360	0.480	化學	離場
	廢纖維或其他棉、布等混合物	0.000	0.160	0.000	焚化	離場
	非有害集塵灰或其混合物	0.000	0.310	0.094	回投	在場
總計		14.220	23.582	27.307		

廢棄物資源化統計

項目	2022 年	2023 年	2024 年
廢棄物資源化(%)	0.00%	1.31%	8.84%

註：廢棄物資源化(%)=本公司年度委外總再利用量(噸)/ 本公司年度總事業廢棄物委外總量(噸)

年度廢棄物密集度統計

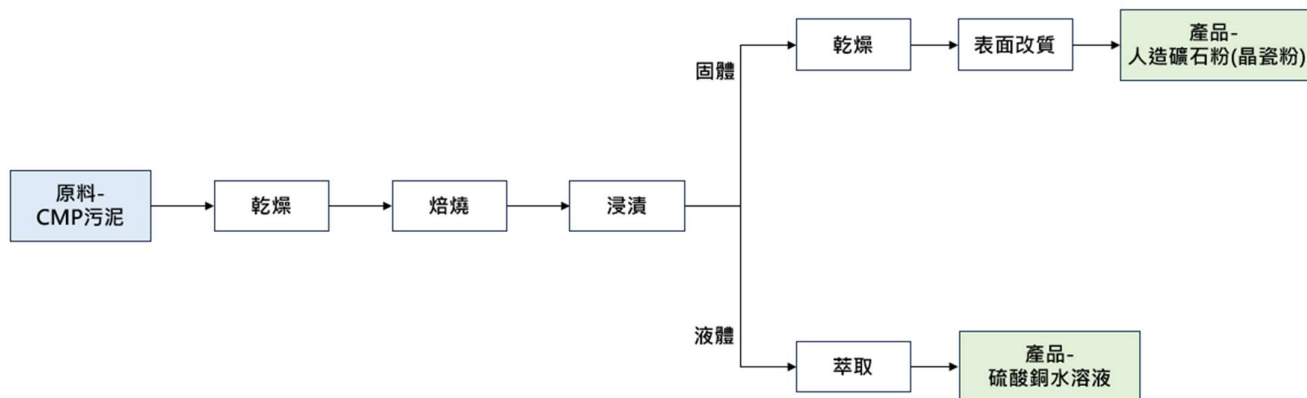
項目	廢棄物 (公噸)	百萬元營收 (百萬元營收)	廢棄物密集度 (公噸/百萬元營收)
2022 年	14.220	190.220	0.075
2023 年	23.582	124.764	0.189
2024 年	27.307	200.224	0.136

循環經濟專業技術服務

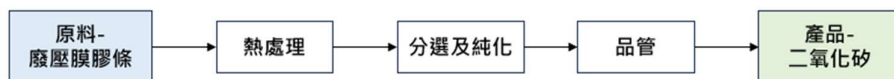
本公司提供循環經濟的專業技術解決方案，包含體檢、技術開發、技術引進、建廠、代操作、國際認證。本公司以「循環經濟 123」三階段路徑的創新思維服務(廢棄物體檢診斷->資源物二次市場開發->Re-design 資源商品生產技術)，協助企業將產業廢棄物資源化，一同建構以循環為核心的產業共生生態系，同時使產品降低其生命週期環境衝擊，包含減碳效益等。本公司專業工廠-中科廠&柳科廠依據客戶需求完成生產各項符合循環經濟之產品。



廠內循環經濟製程流程說明-中科廠

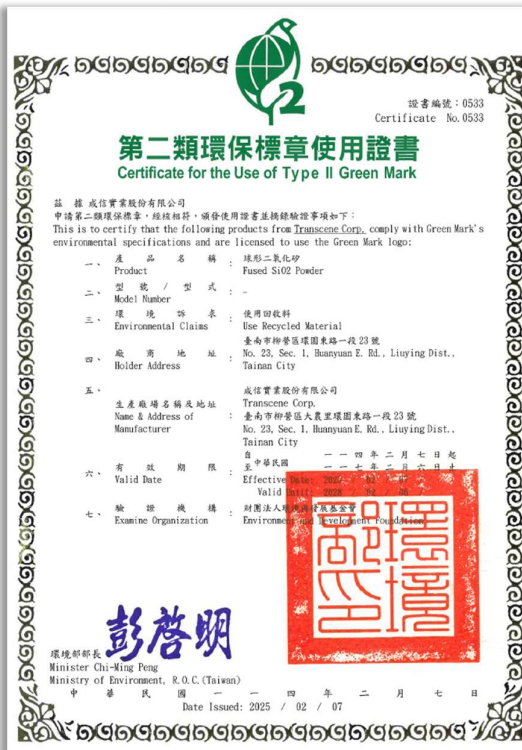


廠內循環經濟製程流程說明-柳科廠



循環經濟產品及服務類別	球形二氧化矽	人造礦石粉(晶瓷粉)	綠建材地坪環氧系統	矽粉+矽碲
產業應用說明	本公司透過自主研發技術，將半導體封裝製程中產生的廢壓模膠轉化再生為球形二氧化矽粉體，並取得UL2809 再生料添加認證，展現出高階循環技術的應用價值。 應用說明： A.傳統塑膠與橡膠製品中作為耐磨填料，提升產品壽命與機能。 輕質仿石建材塗料與 3D 列印材料，以其輕量、高強度特性進軍建築與製造新興應用。 B.半導體再製壓模膠材料，已達成規格要求，可回用於原始產業鏈中，實現封閉式循環再利用。 C.ESD（靜電耗散）墊材：利用其良好絕緣性與電阻穩定性，調節表面電阻以避免靜電釋放帶來危害。 D.鞋材應用：應用於再生鞋底製造中，提升耐磨性與柔韌性，加值再生材料產品線。	晶瓷粉是透過專業還原與純化技術，將半導體製程中 CMP 研磨拋光材料的廢棄物回收再利用，轉化為具有功能性的再生陶瓷粉體。 應用說明： A.耐火材料：可耐高溫、高熱衝擊，適用於鋼鐵、玻璃等高溫工業環境。 B.工程塑膠：提升塑膠材料的剛性、抗靜電與耐磨特性。 C.橡膠製品：用作補強填料，改善橡膠的強度與壽命。 D.塗料工業：作為添加劑提升耐磨、防腐蝕與抗菌效果。 E.工業研磨材：利用其高硬度與耐磨特性製成研磨、拋光材料。 F.鞋材：增強鞋底耐磨、防滑與抗菌性能。 G.晶圓拋光材：應用於半導體晶圓的再製與高精度加工流程。	循環綠建材地坪環氧系統是一種結合回收再利用材料（如球形二氧化矽粉體）與環保理念所研發的地坪塗裝解決方案，適用於高標準潔淨或高耐磨空間。 應用說明： 醫院、G.M.P.藥廠、無塵室、電子廠、紡織廠、辦公室、展覽場、包裝室、汽車維修區等高使用率地坪。其塗層結構包含底塗、中塗與面塗，可依需求打造高性能、長壽命的環氧地坪。	太陽能與半導體產業循環再利用回收自太陽能模組、晶圓、矽晶片與半導體製程的副產物（如矽泥、矽屑等），可再製為矽碲、矽粒、金屬矽、多晶矽、單晶棒等矽原料，並應用於鋼鐵合金、磚材及再生晶圓等領域。 應用說明： A.鋼鐵產業：升溫劑、合金添加劑。 B.電池產業：鋰電池負極材料添加劑。 C.陶瓷與紡織業：功能陶瓷粉（如遠紅外線布料）。 D.電子與光電產業：高純石英粉、矽晶原料。 E.加工產業：研磨粉應用於切割與拋光。

本公司環保相關認證



4.3 溫室氣體及空污排放管制

重大主題		溫室氣體及空污排放管制	
SDGs 對應		12.1 透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物產生。 13.1 氣候變遷因應措施納入政策、策略和規劃當中。 13.2 針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育和意識提升，提升機構與人員能力。	 
管理方針	政策/承諾	建立清潔生產的工廠，是企業永續的基本責任，當責性的精神驅使我們從產品、製程與供應鏈切入，打造綠色製造工廠。	
	採取行動措施	1.嚴格管制廠區設備能源消耗情形，若有異常，即檢修或更新設備。 2.持續運作空污排放防治設備處理製程廢氣。 3.定期監控空污排放狀況。 4.持續量化計算年度溫室氣體盤查結果與檢討。 5.推動減碳目標與行動計畫。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	1.空氣污染物排放超限罰款件數為 0 件。 2.溫室氣體排放強度低於 15.500 噸公噸 CO2e/每百萬元營收(2024 年為 16.571 公噸 CO2e/每百萬元營收) 。
		中長期目標 (2027-2030 年)	1.空氣污染物排放超限罰款件數為 0 件。 2.溫室氣體排放強度低於 14.000 公噸 CO2e/每百萬元營收。
	評估機制	1.持續推行 ISO 14064-1 溫室氣體查證系統，以系統性的方式盤查溫室氣體排放情形，並滾動式檢討規劃各項節能減碳方案。 2.空污排放委外監測。 3.溫室氣體排放量計算與統計。	

本公司主要空氣污染物包含 NOx(氮氧化物)、SOx(硫氧化物) 及 PM(懸浮微粒)，並已設置氣污染防制設備，包含燃燒器、袋式集塵機與洗滌塔等，透過定期檢視維護空氣污染防制相關設備，確保設備處理能力均符合「固定污染源空氣污染物排放標準」之相關規定。並每年對各類空氣污染物及廠區周界進行排放濃度等檢測，各類空氣污染物排放濃度均低於環境部所規範之排放標準。本公司 2024 年無發生空污防制設備異常或其他空污相關之裁罰事件。

主要空氣污染物種類及來源一覽表

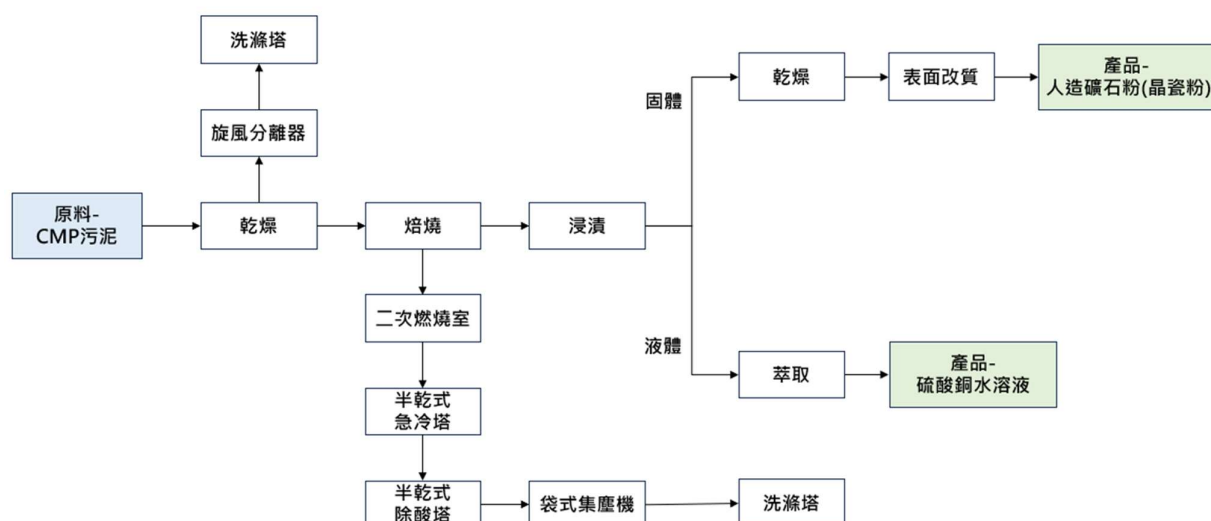
主要空氣污染物質	來源
NOx(氮氧化物)	柳科廠&中科廠之熱處理製程所產生空氣污染物質，並均已設置固定污染源防制設備(包含燃燒室、集塵設備、洗滌塔等)
SOx(硫氧化物)	
PM(懸浮微粒)	

年度各類空氣污染監測結果

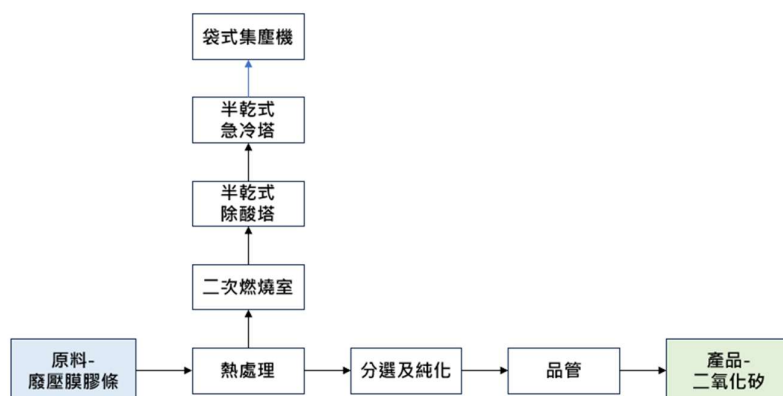
排放量統計	各類空氣污染監測結果		
年度	氮氧化物 (N/m ³ /min)	硫氧化物 (N/m ³ /min)	懸浮微粒 (N/m ³ /min)
2022	39.80	39.80	38.79
2023	44.68	44.68	45.33
2024	65.22	65.22	68.43

註：數據統計包含本公司柳科廠及中科廠

中科廠固定污染源防制設備流程



柳科固定污染源防制設備流程



碳排放管理

本公司自 2022 年起逐步依據 ISO 14064-1：2018 國際標準推動及完成系統化的溫室氣體排放盤查與清冊建置，每年總公司及柳科廠共同進行溫室氣體盤查，於 2024 年起中科廠亦加入溫室氣體盤查工作，故基準年設定為 2024 年，並採用「營運控制權法」決定組織邊界，同時決定溫室氣體盤查之報告邊界，包含與組織運營相關產出之溫室氣體排放包含直接(類別 1(範疇一)、直接溫室氣體排放)、能源間接(類別 2(範疇二)、輸入能源的間接溫室氣體排放)及其他間接溫室氣體排放源(類別 3(範疇三)、由運輸產生之間接溫室氣體排放，及類別 4(範疇三)、由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放。各年度溫室氣體排放主要計算七種溫室氣體，包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氫碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)，並採用「排放係數法」為主，所引用之排放係數，參照環境部所公告最新溫室氣體排放係數，及環境部產品碳足跡資訊網排碳係數，並引用 IPCC 第六次評估報告(AR₆)(2021) 之暖化潛勢值，進行各年度溫室氣體盤查與量化計算。目前本公司已逐年著手減碳相關工作，包含新增變頻空調設備、飲水機設備、事務機均已設置定時器、柳科廠之設備尾氣出口煙道至空污系統端設置保溫棉，保持煙道內熱值不易損耗，降低空污系統液化石油氣耗用量，而達到減碳效益。本公司已將逐年降低溫室氣體排放強度列入年度重要環保目標之一，並期許達成淨零排放之最終目標。

近三年與基準年溫室氣體排放量一覽表

單位：公噸 CO₂e

項目	2022 年	2023 年	2024 年(基準年)
範疇一排放量	300.9879	822.7466	1,178.5025
範疇二排放量	401.0292	600.3274	2,031.1284
範疇三排放量	88.6667	92.8619	108.2397
總排放量	790.684	1,515.936	3,317.871

註 1：排放係數採用環境部公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版及政府間氣候變遷專家小組 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 第 6 次評估報告(2021)之全球溫暖化潛勢值 (Global Warming Potential, GWP)。

註 2：範疇二電力排碳係數引用經濟部能源署各年度公告數值為主。

註 3：範疇三主要計算包含員工通勤、廢棄物清運運輸與廢棄物處置。

近三年溫室氣體排放強度

種類	類別	2022 年	2023 年	2024 年
直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e/年)	類別一 直接溫室氣體排放	300.9879	822.7466	1,178.5025
能源間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e/年)	類別二 輸入能源	401.0292	600.3274	2,031.1284
其他間接組織溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	類別三 員工通勤	88.6667	92.8619	108.2397
總排放量 (公噸 CO ₂ e/年)		790.684	1,515.936	3,317.871
年度營收 (新台幣百萬元)		190.220	124.764	200.224
排放強度 (公噸 CO ₂ e/每百萬元營收)		4.157	12.150	16.571

註 1：2022~2023 年度溫室氣體排放計算主要以總公司與柳科廠為主

註 2：2024 年溫室氣體排放計算包含總公司、柳科廠及中科廠。

五、永續職場

5.1 員工概況

5.1.1 人權保障

企業的成長仰賴員工持續的貢獻，更是企業持續營運成長的重要基石。為強化成長動能，本公司研擬依據國際人權法典與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利的宣言】等國際人權公約所揭露之原則訂定本公司之人權政策，並預計於 2025 年第四季前經總經理核定後發佈，本公司認同國際公認之基本人權，包括禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除雇傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為。並嚴格遵守政府法令規定，保護應徵者個人資料，防止就業歧視，確保職場公平與安全。公司的薪酬政策亦保障員工的薪資敘薪不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。同時，公司遵循各國的勞動人權法規，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，倘若公司有人員發生侵害他人人權之情事者，本公司亦提供意見信箱與申訴管道供員工使用，由專人受理後進行盡職調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行任何不利之對待，本公司 2024 年未有違反人權的紀錄。

5.1.2 員工統計

本公司依照《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》等相關法規聘雇員工。截至 2024 年底，本公司近三年女性員工人數呈現逐步上升趨勢，約占 22.2~22.8%；勞雇合約均為非固定期限契約員工（正職），無固定契約員工（兼職）；非員工工作者為兼職清潔承包駐點人員。

台灣籍員工，因應 2023 年 10 月起中科廠試驗與量產，因此較 2022 年主要新增人力為中科廠的操作員、技術員、設備工程師與管理階層幹部，共 23 位；海外國籍為印尼籍工作者，柳科廠 4 位技術員。

整體本公司 2024 年皆大幅高於過去 2 年的離職率，主要原因以下兩點：

- 1、整體公司的 90 天內新進人員離職率偏高，共 31 位，佔 40.78%。
- 2、2023 年 10 月起中科廠試驗與量產，持續招聘操作員、技術員、設備工程師與管理階層幹部，因工作環境、產業差異、工作內容等原因的適應落差，導致中科廠離職人員共 36 位，佔全公司離職率 47.36%。

因應 2024 年公司離職率上升，人資單位進行員工滿意度調查、在職員工關懷座談及離職員工面談，針對在職及離職員工反應之意見，與單位主管討論改善措施並由人資單位進行進度追蹤，2024 年 8 月底共五件已全數結案完成，並於主管會議中進行討論及回報。

本公司為充分照顧員工，亦成立職工福利委員會，依法提撥福利金，由該委員會統籌規劃員工之各項福利措施與運作，與實施員工滿意度調查回饋，獲得整體平均達 4.45 分(滿分 5 分)，來提升員工福利與員工滿意度，並設定年離職率降低至 60%以下短期目標、員工年離職率降低至 30%以下之中長期目標。

員工總人數及類型統計

單位：人數

統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數 (註 1)		81		106		105	
勞雇合約 (註 2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	63	0	82	0	81	0
	女	18	0	24	0	24	0
國籍	台灣	77	0	102	0	101	0
	海外	4	0	4	0	4	0
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	63	0	82	0	81	0
	女	18	0	24	0	24	0
國籍	台灣	77	0	102	0	101	0
	海外	4	0	4	0	4	0

註 1：本報告書採取公司當年底 (12/31) 的工作者總數為準。

註 2：勞雇合約分為非固定期限契約員工 (正職) 與固定期限契約員工 (短期、季節、特定專案期間；原員工請產假、育嬰留停假)。

註 3：勞雇類型分為全職員工 (一週工時達法定工時上限) 及兼職員工 (一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

非員工工作者總人數及類型統計

單位：人數

統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
非員工工作者總數 (註 1)		1		1		1	
契約類型		派遣	委外	派遣	委外	派遣	委外
性別	男	0	0	0	0	0	0

統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
	女	0	1	0	1	0	1
國籍	台灣	0	1	0	1	0	1
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型 (註 2)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	1	0	1	0	1
國籍	台灣	0	1	0	1	0	1
	海外	0	0	0	0	0	0

註 1：本報告書採取公司當年底 (12/31) 的工作者總數為準。

註 2：1 位為清潔承包駐點人員。

新進及離職員工總人數及類型統計

單位：人數

項目/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
當年度員工總數 (註 1)		81		106		105	
員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工 (註 2) (註 3)							
年齡	未滿 30	12	14.81%	6	5.66%	6	5.71%
	30 以上，未滿 50	21	25.93%	39	36.79%	57	54.29%
	50 以上	3	3.70%	4	3.77%	9	8.57%
性別	男	29	35.80%	36	33.96%	55	52.38%
	女	7	8.64%	13	12.26%	17	16.19%
學歷	研究所	8	9.88%	9	8.49%	7	6.67%
	大專院校	20	24.69%	29	27.36%	38	36.19%
	其他	8	9.88%	11	10.38%	27	25.71%
地區	台灣	32	39.51%	49	46.23%	72	68.57%
	海外	4	4.94%	0	0.00%	0	0.00%
離職員工 (註 4)							

項目/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
年齡	未滿 30	4	4.94%	6	5.66%	7	6.67%
	30 以上，未滿 50	9	11.11%	13	12.26%	56	53.33%
	50 以上	2	2.47%	5	4.72%	13	12.38%
性別	男	10	12.35%	17	16.04%	59	56.19%
	女	5	6.17%	7	6.60%	17	16.19%
學歷	研究所	3	3.70%	7	6.60%	10	9.52%
	大專院校	7	8.64%	13	12.26%	40	38.10%
	其他	5	6.17%	4	3.77%	26	24.76%
地區	台灣	15	18.52%	24	22.64%	76	72.38%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註 1：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。

註 2：新進員工為當年度公司曾經招募進來的員工，包含當年度新進但已於年底離職之員工。

註 3：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

註 4：離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

5.2 勞雇關係(雇用和諧)

員工是企業的核心資產，本公司視員工為永續經營的夥伴，以務實、長期經營的角度，重視勞雇雙方雇用和諧，有系統地規劃人才培育藍圖，尊重並珍視每位員工的獨特性，並提供公平的發展機會。同時，本公司維持暢通的勞資溝通管道，遵循勞動法令，打造安全、多元的職場環境，以期塑造良好的經營風格及企業文化，持續精進員工與本公司的競爭優勢。

重大主題		勞雇關係(雇用和諧)	
SDGs 對應		16 制度的正義與和平	
管理方針	政策/承諾	確保員工權益、經營多元溝通管道，以符合法令規定為核心管理精神，持續規劃優於法規的聘僱條件與措施。	
	採取行動措施	1. 確保勞工權益及公平對待，並符合法令規範 2. 暢通的勞資溝通管道，締造和諧共融，創造員工滿意 3. 依照員工個人績效與貢獻度，於公司獲利盈餘時調整薪資結構 4. 改善勞雇關係和福利政策	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	1. 違反勞動及人權法令事件 0 件 2. 勞資爭議事件 0 件 3. 員工滿意度 4 分以上 4. 將員工年離職率降低至 60%以下
		中長期目標 (2027-2030 年)	1. 違反勞動及人權法令事件 0 件 2. 勞資爭議事件 0 件 3. 員工滿意度 4.5 分以上 4. 將員工年離職率降低至 30%以下
	評估機制	1. 違反勞動及人權法令事件統計 2. 勞資爭議事件統計 3. 員工滿意度調查 4. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數皆較前一年提高 5. 績效考核完成率達 80%以上	

5.2.1 薪酬福利

本公司秉持的珍惜人力資產之管理信念，支持員工受訓深造並盡所能提供舒適、友善的工作環境，提供多方位福利政策，使本公司全體員工皆享有公司提供之福利。

此外，為充分照顧員工，本公司亦成立職工福利委員會，依法提撥福利金，由該委員會統籌規劃員工之各項福利措施與運作，定期提撥福利金辦理福利項目，以提升員工福利。

- 由本公司直接辦理之福利措施：
 1. 文康活動：年度員工旅遊、尾牙活動安排、聚餐活動等。
 2. 其他補助：節慶禮金如年終獎金、三節禮金、生日禮券、員工酬勞、績效獎金、團體保險與出差/旅遊平安險、定期員工健康檢查等、托兒補助。
- 由本公司職工福利委員會辦理之福利措施：
 1. 福利補助：婚喪喜慶補助金、生日禮券、生育補助等。
 2. 文康活動：國內外旅遊、尾牙活動策劃與執行、休閒活動等。
 3. 其它補助：特約商店優惠等。



【年度尾牙活動】



【中科廠員工宿舍】



【五週年慶典】



【員工健康檢查】

員工育嬰留停/年度	性別	近三年度		
		2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數 ^(註1)	男	-	2	2
	女	-	-	-
申請育嬰留停的員工數	男	-	1	1
	女	-	-	-
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	-	1	1
	女	-	-	-
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 ^(註2)	男	-	1	1
	女	-	-	-
復職率 ^(註3)	男	-	100.00%	100.00%
	女	-	-	-
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數	男	-	0	0
	女	-	-	-
留任率 ^(註4)	男	-	0.00%	0.00%
	女	-	-	-

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。

註3：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

註4：留任率=（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數）*100%。

本公司有關非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數等資訊，請於公開資訊觀測站(<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home>)·依以下路徑查詢：
彙總報表=>公司治理=>員工福利及薪酬統計=>非主管之全時員工薪資=>市場別請選「上市」=>產業別請選「綠能環保」=>請輸入年度後查詢相關資訊。

項目/年度	2024 年	變動情形
薪資平均數(仟元)	936	-
薪資中位數(仟元)	511	-

本公司配合勞工退休金條例之實施，依勞工退休金條例之規定按每月薪資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶，並依退休金條例之規定辦理退休相關事宜。

自實施新制退休金制度以來，員工可於符合條件後依規定向勞保局申請退休給付，目前僅 1 位員工辦理退休並符合申請給付條件。

公司員工均屬於新制規定，故未設「勞工退休準備金監督委員會」。

5.2.2 員工教育與訓練

重大主題		員工教育與訓練	
SDGs 對應		4 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	
管理方針	政策/承諾	1. 公司設置專責單位，針對各部門職務的員工及主管，提供多元化的學習管道與成長規劃，讓員工依職務培養所需之專業能力，並協助其職涯的發展，讓員工樂於公司並實現自我價值。 2. 提供完善教育訓練規劃與多元學習管道，包括新人訓練、專業訓練、管理發展訓練等等，協助員工提昇工作績效、增進專業能力與發揮個人潛能，進而推動企業發展及自我終生學習之雙贏策略。	
	採取行動措施	1. 每年依據公司發展方向制定年度大綱教育訓練計畫。 2. 根據職位安排專業職能與管理職能訓練。 3. 透過課後問卷的回饋與建議，了解訓練需求。 4. 鼓勵同仁不斷學習成長，因職務所需的外部訓練課程費用由公司全額補助。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	1. 新進人員受訓率達 100% 2. 員工平均訓練時數目標為 4 小時 3. 年度開課率目標為 80% 4. 課程平均總滿意度為 90 分。 5. 通過 TTQS 評鑑與爭取補助款達 60%以上

重大主題		員工教育與訓練	
		中長期目標 (2027-2030 年)	1.新進人員受訓率達 100% 2.員工平均訓練時數目標為 10 小時 3.年度開課率目標為 90% 4.課程平均總滿意度為 93 分。 5.通過 TTQS 評鑑與爭取補助款達 80%以上
	評估機制	1.新進人員受訓時數 2.員工參與狀況及平均訓練時數 3.員工課後總滿意度調查 4.課程開課執行率	

因應近年智慧製造興起，思考對人工智能投入業務活動的影響性進行評價，提高資源配置效益。矽碲製造製品業共性部分就是多變市場需求，少量多樣訂單，越來越嚴格的產品安全規範。本司有計劃性與系統性組織的訓練及發展等方向，來配合組織的目標而設計，進而強化組織競爭優勢。

本公司特別了解到，如何發揮教育訓練的功用，如何在 TTQS 的五大流程 PDDRO 中使力，提昇企業競爭力。2024 年有關企業人力資源提升計畫，實際辦理情詳述如下：

一、依照 2024 年訓練科目，教育訓練的各項步驟，落實開展如下：

1. 擬定訓練執行作業流程
2. 開課前準備作業
 - a. 招生作業方式：本司內部網站、公告張貼 DM、簡訊。
 - b. 員工的遴選、通知與開課標準。
 - c. 師資的遴選與邀請。
3. 課程執行
 - a. 備妥簽到表，提供員工及講師簽到。
 - b. 每一訓練班須拍攝上課情形照片至少 2 張。
4. 課後作業
 - a. 請員工填寫「課後問卷」。
 - b. 請講師回饋意見。
5. 提供學習成果移轉工作環境的協助或建議

- a. 提供員工課後諮詢之機制。
 - b. 員工可透過發 line 群組及電子郵件至本公司指定之群組、電子信箱或網站。
6. 文件化管理，資料的分類建檔
- 對於訓練流程相關文件或紀錄，須有文件檔案資料庫或有系統性的建檔。
7. 管理資訊系統化
- a. 將訓練資料建於電腦中。
 - b. 建立員工資料庫。
8. 提出 TTQS 輔導評核申請。
9. 陳報教育訓練成果及申報經費補助。
10. 「企業人力資源提升計畫」教育訓練結案。
- 二. 選擇員工未曾訓練過及公司未來需求的專業技術課程，施予專業知識及技術訓練，包括，領導統御、產品的策略與企劃、採購風險及供應商開發與管理、存貨盤點方法、品管 TQC、業務行銷、問題分析與解決 8D、KPI 指標設計與成員績效管理、EXECL 實務操作進階應用等課程，提升專業管理技能。

為了確保辦訓的品質、訓練效果，2024 年本司還是依據 TTQS 訓練品質管理系統作為評核的標準依據，進而使整個教育訓練計畫、執行到結案能達到預期的效能及效果。當年度投入於大人提教育訓練計畫資源分別為教育訓練總投入經費 217,734、辦訓課程總數 102 堂課程、受訓總人數 80 人、總受訓人次 204、新進人員受訓時數平均為 4.5 小時、受訓總時數 348 小時，平均訓練時數每人 4.35 小時，全年度教育訓練課程整體平均滿意度達 92 分(滿分 100 分)。

本司實施成果詳述如下：

- 1. 訓練成果及品質的評估達到高標準：訓後一致認同所學均可運用於工作中，工作效率提升許多。
- 2. 課程內容及實務演練的評價極高：課後針對訓練課程整體意見進行調查，了解員工對於能力或績效提升有顯著或具體之成效。
- 3. 訓練成果：
 - a. 員工部分：追蹤及調查員工，得到的數據顯示，工作更加有效率、解決方法及創意，皆得到高度成長。
 - b. 公司部分各部門員工專業知識及技能，獲得高度提升，所帶來的成果，包含以下：
 - i. 財務結構面：由於人力品質及專業技能提升，使得管銷費用減少，訓後營收提升顯著。

- ii. 社會面：提升人力素質，增進員工專知識符合企業需求提升業績。
- iii. 客戶面：提高員工獲利績效、及客戶或員工對本司滿意度提升許多，導致客訴的案件減少。
- iv. 學習成長面：專業技術提升，深耕了知識技能。

【員工受訓時數統計】

統計/年度		2022 年	2023 年	2024 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		7.07	3.34	9.28
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	6.56	2.79	7.46
	男	8.86	5.21	15.40
員工依類別受訓平均時數 (註 3) (註 4)	主管級	6.93	2.48	9.39
	非主管級	6.25	2.49	5.63

註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數/當年年底員工總人數。

註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數/當年年底女性員工總數。

註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數/當年年底該類別員工總數。

註 4：主管級係指副理級別 (含) 以上之人員，不包含董事長、課級與組級。



【Excel 實務操作教育訓練】



【工作教導技巧教育訓練】



【跨部門溝通管理技巧教育訓練】



【業務銷售策略教育訓練】

本公司年度績效考核制度分為新進人員試用期滿考核與每半年的定期績效考核。除當年度到職位通過試用期新進人員考核之外，每年 12 月與 7 月會針對全職員工進行年度績效考核。會由主管先設定績效目標，再請員工填寫自評，再交由直屬主管與核決主管評比後，將考核結果彙整提交人資單位，整理送總經理核定。

為強化績效管理與人員發展連結，公司明確規範績效評等將直接影響以下三項人資制度：

一、升遷與職務調整

近兩次定期績效考核，達「甲等（含）~優等」者，始符合升遷推薦資格。若有一次評等為「丙等（含）以下」，則延後升遷考量一期，並需提出具體改善計畫與追蹤成果。

二、年終獎金發放

年終獎金以當年度年底定期考核結果為基準進行比例調整：

優等：本薪 1 個月基數全額發放，加發績優獎勵金

甲等：本薪 1 個月基數全額發放，加發績優獎勵金

乙等：本薪 1 個月基數全額發放

丙等~丁等：低於本薪 1 個月基數發放額度

三、薪資調整建議

年度調薪參考該年度整體績效評比結果：

乙等具有特殊營運貢獻者，以及甲等（含）~優等者納入調薪名單，依預算分配彈性調整。丙等以下者原則不予調薪，並要求主管說明輔導與改善計畫。

【定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比】

2024 年檢核的員工		檢核人數	員工總人數	百分比
性別	男	67	81	82.72%
	女	20	24	83.33%
員工類別	主管級	29	31	93.55%
	非主管級	63	74	85.14%

註 1、員工績效考核排除任職未滿 6 個月的新進員工。

註 2：主管級考核，包含經理人共計 5 位，列入營運績效考核，於董事會報告管理績效。

員工職能訓練計畫

本公司為強化人力素質與提升企業核心競爭力，本公司於 2024 年建立訓練品質管理程序，並與南台科技大學外部師資團隊合作，導入 TTQS 台灣訓練品質管理系統並通過評鑑，獲得 209,200 元補助款，課程類型包括：經副理與課級主管訓、行銷業務單位培訓、行政單位培訓、製造單位培訓、人資單位培訓與共通性通識課程等六大類培訓課程。以達人才發展永續發展與經營績效之目標，建立完整之教育訓練體系，以培養富有專業能力並兼具競爭力之人才。

A.內部訓練：新進員工教育訓練、部門在職教育訓練、環境安全訓練、其他工作指導課程、直接人員製程與機械操作訓練、急救與消防逃生訓練、業務訓練等。

B.外部訓練：各部門主管及員工依工作需求，申請派員參加外部企業機構舉辦之課程與訓練、客戶使用產品教育訓練、專業演講、論壇等。

實施情形：2024 年度共辦理內訓 60 場次，外部 42 場次，內訓 80 人次、外訓 84 人次，員工平均訓練時數為 9.28 小時。

終身學習

鼓勵單位主管與同仁參加外部培訓與研習活動，以精進個人專業及管理才能。公司提供報名費與考試費用補助，讓參與的同仁可以供出參加研習，讓同仁終身學習與快樂學習。

繼續就業協助

為呼應聯合國永續發展目標 (SDGs 8：促進包容且永續的經濟成長與就業) 及落實企業對中高齡勞動力的社會責任，本公司雖目前無即將退休之人員，惟已預先規劃「繼續就業協助方案」，作為未來退休或終止勞雇關係員工之支持機制。

本方案將納入《中高齡及高齡者就業促進法》精神，擬訂中高齡就業服務計畫，包含：

- 1、鼓勵屆齡但具關鍵知識與技術之員工延後退休，轉任顧問或彈性工時職務；
- 2、提供退休後回任制度，保留知識資本、強化職場世代交流；
- 3、透過再培訓機制，協助中高齡人員轉任內部培訓講師或新進人員導師，發揮經驗價值；
- 4、評估與外部資源合作，串聯政府中高齡就業支持資源與再就業平台。

本公司認為持續就業協助不僅是對員工職涯尊重的展現，更是穩定人力結構、提升組織韌性的重要策略，未來將依照政府政策逐步制度化相關措施，納入人力資源永續政策中，確保多元、包容且具延續性的職場環境。

5.3 職業健康與安全管理

重大主題		職業健康與安全管理	
SDGs 對應		8.8 打造多元且包容的職場，確保每位員工皆享有人權、技能發展與安全的工作環境	
管理方針	政策/承諾	建構管理體制，強化風險管理 加強教育訓練，遵守安衛法規 持續不斷改善，追求安全環境 善用有限資源，創造永續發展	
	採取行動措施	1.承攬商安全衛生績效監督與管理。 2.員工健康促進管理。 3.員工職業安全衛生教育訓練實施。 4.職業安全衛生管理計畫與規章推動。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	1.零重大職災。 2.員工及承攬商零失能傷害。
		中長期目標 (2027-2030 年)	1.零重大職災。 2.全面建置與推動 ISO45001 職業安全衛生系統。
	評估機制	1.職業傷害與疾病統計。 2.檢視職安衛法規符合性。 3.承攬商安全衛生績效監督。 4.定期召開職業安全衛生會議。	

本公司重視員工及合作夥伴（承攬商、供應商）之職業安全與健康，致力於營造安全環境與健康之工作環境，確保所有工作者的福祉。本公司參閱 ISO45001：2018 推動職業安全衛生管理系統，涵蓋總公司、柳科廠與中科廠之所有工作者（包含員工及承攬商）、各項活動及工作場所，透過 PDCA 管理循環（計畫、執行、檢查、改善）系統化落實職安衛管理，降低職業安全衛生之風險，與達成持續改進績效之機會。本公司中科廠預計於 2025 年完成建置與通過 ISO45001：2018 驗證。

工作者參與、諮商與溝通

本公司定期每月召開工安會議，並有 2 位員工代表參與及可於會議過程反應其職場員工相關安全衛生意見，該會議過程主要審議與監督機械/設備/原料/材料危害預防措施、作業環境監測計畫、意外事故調查及現場安全衛生管理績效等議題。

主要推動職業安全衛生重要事項

職業安全衛生推動事項	說明
建立廠內職業安全衛生管理相關規範	(1)依法制定職業安全衛生管理計畫。 (2)職業安全衛生管理規章及員工安全衛生工作守則。 (3)危害鑑別與風險評估及重大風險管理措施。 (4)事件調查程序。 (5)員工定期實施健康檢查作業(一般、特殊健康檢查)。 (6)主管會議討論安全衛生相關議題(等同於職業安全衛生委員會功能)。
職業安全衛生訓練課程 (內/外部訓練)	(1)內部訓練:訂定年度主題月訓練計畫，依計畫按月執行相關訓練。 (2)外部訓練:職安衛相關證照管制，依管制計畫安排證照初訓及回訓。
員工健康促進管理	依勞工健康保護規則要求特約護理師執行四大計畫，確保員工健康及管理資料備存。
廠內承攬商安全衛生管理	依採購與承攬商管理程序辦理承攬商安全衛生管理作業，並留存紀錄資料備查。
化學品/防護用具/機械設備等採購安全衛生規範	依採購與承攬商管理程序辦理採購安全評估與溝通，並留存紀錄資料備查。
員工職業傷害與疾病統計	依法規要求按月統計並申報
ISO45001 系統建立與未來推動目標	2027 年~2030 年全面建置與推動 ISO45001 職業安全衛生系統

危害鑑別及風險與機會評估

本公司依據所制定「職安衛危害鑑別及風險評估管理程序」，於每年定期實施危害鑑別及風險評估作業，鑑別各工作場所潛在危害因子，並透過系統化的風險與機會評估結果，決定與規劃職業安全衛生目標及行動計劃，包含熱危害預防計畫、作業現場安全防護設施改善、教育訓練計畫等。

事故調查與分析

本公司依據「事故調查程序」規範事故調查流程為按照發生時間、地點、事故經過、檢討事故原因予以判斷是否為教育訓練不足、人員無危機意識、機械設備防護不足、交通事故等問題所造成，並規劃與實施相關矯正措施，避免類似事故再次發生。

職業傷害與疾病統計分析

統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
工作者類別		員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
總經歷工時 (註 1)		143,333	1434	172,550	2130	187,796	3012
職業傷害造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註 2)	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	2	0	1	0
	比率 (註 3)	0	0	11.59	0	5.32	0
職業病造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0	0	0	0
	比率 (註 4)	0	0	0	0	0	0

註 1：總經歷工時為當年度所有員工/非員工的實際出勤工作總時數。

註 2：嚴重的職業傷害：因職業傷害導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 3：可紀錄之職業傷害率(IR)：(可記錄之職業傷害數÷工作總時數)×1000,000。

註 4：可紀錄之職業病率(ODR)：(發生職業病總數÷工作總時數)×1000,000。

員工/非員工之工作者--職業傷害及職業病主要類型統計

主要類型/年度		2022 年		2023 年		2024 年		危害及改善說明
工作者類型		員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工	
職業傷害 類型	切傷	0	0	1	0	0	0	料斗四角無防護/已安裝防護棉
	燒/燙傷	0	0	1	0	0	0	無防高溫安全鞋/以購買防高溫安全鞋
嚴重的職業傷害	化學品噴濺	0	0	0	0	1	0	化學品噴濺/塑膠軟管安裝防護蓋與人員禁止進入標示

職業健康服務與健康促進

本公司每年有安排員工健康檢查，並由專業與合格醫院人員到廠服務，檢查項目皆優於法規、特定作業環境作業部分會先向勞工局報備申請特作人員名單，待勞工局確認名單無異常便會回寄申請人員名單，屆時再交由健檢醫院在健檢當天共同檢查，再由醫院向勞工局作申報。另外，本公司定期每月提供員工有關醫護臨場服務及醫師每年臨場服務，進行諮詢與提供員工有關職場健康相關問題與重要資訊，包含各項健康促進計畫訪談與關心職場健康風險。本公司發布身心健康促進相關文宣與職場不法侵害申訴管道於公布欄，讓同仁獲得職場身心健康新訊與注意相關事項，同時，本公司設置哺集乳室與托兒措施，營造職場母性友善與安心工作環境。

職業安全衛生教育訓練

本公司每年訂定環安衛主題月訓練宣導計畫實施，如個人防護具確實配戴宣導、危險性機械設備防護、化學品安全防護、自衛消防編組演練、交通安全與天雨路滑等資料，並與訓練後進行有效性評核(如口試、筆試、實作、心得報告等)，以建立員工對於職場安全衛生適任性與認知，並確保所有員工及相關利害關係人皆能在符合安全標準的環境下工作，有效降低職業災害風險，實現「零災害、零事故、零傷害」的職場願景。



【實驗室化學物品個人防護具宣導】



【廠內堆高機安全宣導】



【消防栓、滅火器實地操作】



【自衛消防演練】

承攬商安全管理

本公司依據所制定「採購與承攬商管理程序」先通知關於廠內施工須注意事項與禁止違規事項，如每天施工前須做工具箱會議紀錄與填寫施工人員進出管制表、進行危害性作業(如動火、起重機吊掛、局限空間、高架等高危險性作業)前應申請相關作業許可證始能施工、共同作業前應成立協議組織等。並與施工期間，由安全管理人員進行現場督導，確保作業落實安全操作規範。完工後，進行安全確認與復原，確保施工區域的安全性與整潔。通過這些管理措施，確保承攬商在施工過程中落實職業安全衛生標準，有效減少風險，保障所有施工人員的安全。

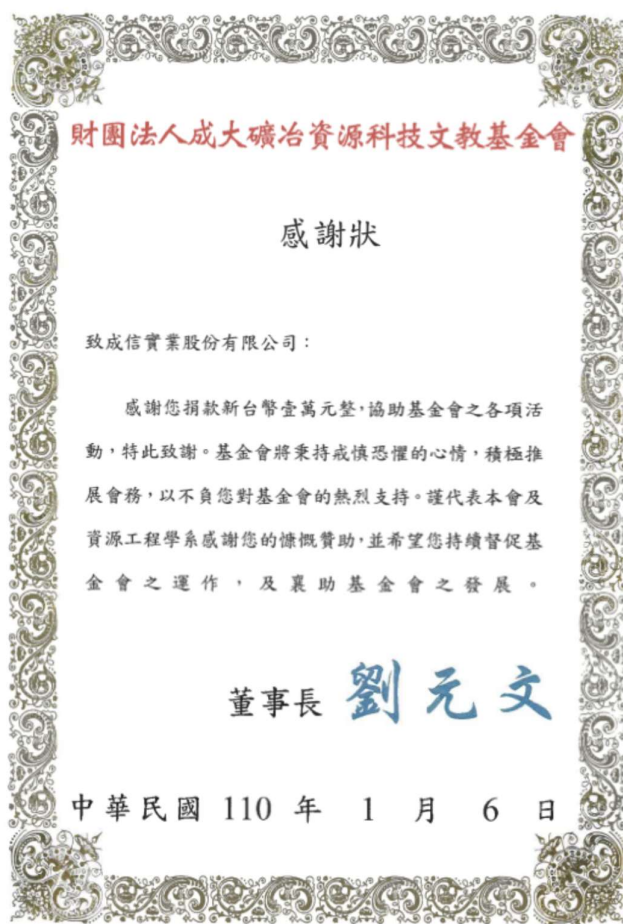
六、公益參與

社會貢獻、社會服務、社會公益

身為企業公民的一員，我們永不缺席社會公益，本公司秉持飲水思源回饋社會的精神，積極參與公益、捐助捐款活動。多面投入社會照顧服務，期許略盡社會公民責任，以盡綿薄之力參與社會貢獻。

社會參與活動

1. 公益捐贈-捐贈財團法人成大礦冶資源科技文教基金會新台幣壹萬元整，支持礦冶資源科技學術發展。
2. 提供大學生與研究生職場實習與業師到校分享職場實用技能，透過職場導師的教學方式，讓大學生體驗職場環境並學習實務操作之外，更讓學生到企業參訪與實習，創造實務經驗與技術交流的機會。
3. 參與地方社區公益活動，與地方社區團體查畝營文史觀光發展協會合作，同時協助行銷查畝營創生藝文基地，深耕在地藝文活動。



【財團法人成大礦冶資源科技文教基金會感謝狀】



【成功大學資源工程學系學生企業實習】



【查畝營創生藝文基地參訪及協助行銷】



【企業參訪：TASS 協會】

【企業參訪：高雄科技大學】



【企業導師：授課職場實用技能 PBI】

【企業參訪：高雄科技大學】

附錄一、GRI 準則內容索引

GRI 通用準則使用聲明：成信實業股份有限公司依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容。

GRI1 使用的版本：GRI1：基礎 2021。

GRI 適用的行業準則：本公司屬綠能環保產業，尚無 GRI 行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
GRI2：一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介 1.2 經營理念	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會組成與運作 3.1.2 功能性委員會	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會組成與運作	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會組成與運作	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續發展推動小組 3.1.1 董事會組成與運作	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續發展推動小組	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續發展推動小組	
治理	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會組成與運作	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 永續發展推動小組 3.1.1 董事會組成與運作	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會組成與運作	
	2-18	最高治理單位績效評估	3.1.1 董事會組成與運作	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	
	2-21	年度總薪酬比率	-	保密資訊/組織中個人年度最高總薪酬為組織機密資訊，故不揭露相關資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	
	2-23	政策承諾	經營者的話 3.1.4 誠信經營 3.2 風險管理 3.4.1 採購實務 5.1.1 人權保障	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
	2-24	納入政策承諾	3.1.3 內部稽核 3.1.4 誠信經營 3.4.1 採購實務	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 誠信經營	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 誠信經營	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	
	2-28	公協會的會員資格	1.3 參與外部組織	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.2 確認利害關係人 2.3 溝通管道與關注議題	
	2-30	團體協約	-	本公司未簽訂團體協約
GRI3：重大主題 2021				
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2.4 鑑別重大主題	
	3-2	重大主題列表	2.4 鑑別重大主題	
【經濟面】				
氣候變遷風險與機會管理				
GRI201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1 氣候變遷風險管理	
重大主題-採購實務				
GRI204：採購實	3-3	重大主題管理	3.4.1 採購實務	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
務 2016	204-1	採購實務	3.5.1 採購實務	
重大主題-產品及服務創新研發				
自訂主題-產品及服務創新研發	3-3	重大主題管理	3.5.2 產品及服務創新研發	
	創新-1	產品及服務創新研發	3.5.2 產品及服務創新研發	
【環境面】				
重大主題-溫室氣體及空污排放管制				
GRI305：排 放 2016	3-3	重大主題管理	4.3 溫室氣體及空污排放管制	
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體及空污排放管制	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體及空污排放管制	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體及空污排放管制	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3 溫室氣體及空污排放管制	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體及空污排放管制	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)·及其它重大的氣體排放	4.3 溫室氣體及空污排放管制	
重大主題-循環經濟及廢棄物管制				
GRI306：廢污水和廢棄物 2016	3-3	重大主題管理	4.2 循環經濟及廢棄物管制	
	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 循環經濟及廢棄物管制	
	306-2	廢棄物重大衝擊管理	4.2 循環經濟及廢棄物管制	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
	306-3	廢棄物生產	4.2 循環經濟及廢棄物管制	
	306-4	廢棄物回收處置方式	4.2 循環經濟及廢棄物管制	
	306-5	廢棄物最終處置	4.2 循環經濟及廢棄物管制	
【社會面】				
重大主題-勞雇關係(雇用和諧)				
GRI401: 勞雇關係 2016	3-3	重大主題管理	5.2.3 勞雇關係(雇用和諧)	
	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2.1 薪酬福利	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	
重大主題-員工教育與訓練				
GRI404: 訓練與教育 2016	3-3	重大主題管理	5.2.2 員工教育與訓練	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 員工教育與訓練	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 員工教育與訓練	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 員工教育與訓練	
重大主題-營業秘密保護及交易安全/資訊安全				
GRI418: 客戶隱私 2016	3-3	重大主題管理	3.4.3 營業秘密保護與交易安全/資訊安全	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
自訂主題-資訊安全	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4.3 營業秘密保護與交易安全/資訊安全	
	資安-1	資訊安全防護管理	3.4.3 營業秘密保護與交易安全/資訊安全	
重大主題-職業安全衛生				
GRI403: 職業安全衛生 2018	3-3	重大主題管理	5.3 職業健康與安全管理	
	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業健康與安全管理	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業健康與安全管理	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業健康與安全管理	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業健康與安全管理	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業健康與安全管理	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業健康與安全管理	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職業健康與安全管理	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業健康與安全管理	
	403-9	職業傷害	5.3 職業健康與安全管理	
	403-10	職業病	5.3 職業健康與安全管理	

附錄二、氣候相關資訊執行情形(上市上櫃公司氣候相關資訊)

編號	項目	本公司因應做法				
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	本公司董事會通過成立「永續發展推動小組」，由董事會授權具備企業永續專業知識與能力之人員所組成並訂定永續資訊相關管理辦法及作業程序，永續發展推動小組不定期召開會議，負責制定、推動及強化公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並提報董事會。				
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，參閱同行業所完成不同的情境分析案例，瞭解氣候變遷對本公司所帶來的風險與機會，研擬相對應的行動方案，以有效降低營運風險及成本。				
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	氣候相關風險議題		影響期程	衝擊影響	財務影響
		實體風險	氣候變遷	短期、中期	颱風、暴雨、高溫等極端氣候事件嚴重程度提高	停電、停水或暴雨，使得員工無法按原訂計畫進行工作安排或設備毀損，導致營運中斷或產生財務損失。
			(極端氣候)			1.評估並投保適當保險，減少極端氣候可能帶來的財務損失。 2.針對營運核心伺服器，建立核心系統備援機制。 3.已訂定颱風天出勤相關車資補助辦法，降低營運中斷風險。

編號	項目	本公司因應做法					
			全球淨零排放趨勢	長期	歐盟 CBAM (碳邊境調整機制) 等碳關稅法規可能影響 IC 供應鏈	因碳稅與碳關稅 (如歐盟 CBAM) 增加營運成本	1.執行碳足跡及溫室氣體盤查 2.與上游晶圓廠、封測廠及下游客戶端合作建立低碳供應鏈。
		轉型風險	市場趨勢	短、中期	原物料價格上漲	氣候變遷造成原物料之短缺與價格波動，且廢棄物處理成本提高，增加公司營運成本	1.開發次要供應商。
							2.供應商年度評鑑。
			政策與法規	中期	國內外碳費/碳稅徵收	營運成本增加	1.持續關注國際及國內法規動態。
							2.執行溫室氣體盤查，取得第三方查證，了解公司營運整體排放情形，以做為減碳評估之參考依據。 3.推動節能減碳設備汰舊換新。

編號	項目	本公司因應做法				
		氣候相關機會議題		影響期程	財務影響	因應對策
		機會	循環經濟模式與追求零廢棄需求	中、長期	1.增加循環經濟顧問服務之人力資源，增加營運效益 2.持續投入因應各國氣候相關法規的資源，降低營運成本衝擊風險 3.設備汰舊換新與擴大投入研發技術資源，增加營運效益 4.因應各國低碳與資源循環政策對策，增加營運效益	1.進行內部訓練以及外聘人才，並藉由導入 ERP 增進營運管理績效 2.藉由專家學者協助，了解產業鏈所在地的氣候相關法規，降低因不熟悉而違法犯紀，導致營運成本增加之風險。 3.增加循環經濟項目，提高產品附加價值，擴大營收基礎、優化銷售利潤。 4.尋找未來具潛力的項目標的，並以本公司獨創的循環經濟商業模式，成為客戶的零廢棄解方之一。
			綠色供應鏈與	中、長期	1.增加人力資源，擴大綠色產品生產量，增加營運效	1.透過開源節流契機降低成本，並提高管理效率以增加生產量。

編號	項目	本公司因應做法			
			永續材料應用	益。 2.開創新綠色製程技術，予以因應產品製造因原料短缺、半成品損失、水電氣等能源價格飆升風險，增加營運效益。 3.全球化供應鏈佈局，降低因交通運輸路線因中斷，原物料或倉庫成品無法順利補給和出貨，導致交期成本風險。 4.建立供應鏈合作夥伴關係，降低因產品認證時間太長，導致影響或推遲銷量之成本風險。	2.導入 ISO 制度，建立綠色工廠與綠色製造技術，改善公司能源與水資源使用效率，減少營運成本支出，提高產品競爭力； 3.與上下游合作，進行全球化供應鏈佈局。 4.針對市場需求進行多規格產品及應用開發，加速產品滲透，與產業各供應鏈建立合作夥伴關係，一起攜手共進。

編號	項目	本公司因應做法
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	依據公司行業特性，辨識氣候所帶來的風險加以評估並將其納入公司風險管理流程，鑑別氣候風險所可能造成的財務面影響，進而擬定因應措施。使公司能降低各風險的營運損失。本公司以「ESG 執行小組」為首，帶領各部門主管與同仁，考量產業特性與營運現況，分析各項風險與機會對營運可能帶來的影響。2025 年起 ESG 執行小組於董事會報告企業永續發展包含氣候變遷議題。
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	本公司依循 TCFD 框架，以識別具有業務、策略和財務規劃上影響的風險 / 機會，風險 / 機會由相關部門定義和列出。本公司對轉型風險、立即性實體風險與長期性實體風險進行風險評估，鑑別與分析本公司營運範疇之短中長期的氣候風險與機會。目前本公司在實體風險-立即性方面，本公司台灣據點皆無淹水風險，未來將持續依據氣候情境，進行業務主要財務影響評估。
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	目前未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，未來若實施相關計畫，將加以說明該計畫內容及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	目前未使用內部碳定價作為規劃工具，未來若實施相關規劃工具，將加以說明價格制定基礎。

編號	項目	本公司因應做法
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	目前未具體氣候相關目標，未來若實施相關目標，將加以說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊。 目前未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，未來若實施，將加以說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	另填於 1-1 及 1-2，請詳以下說明。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。			
類別	2023 年	2024 年	
範疇一 排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	822.7466	1,178.5025	
範疇二 排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	600.3274	2,031.1284	
範疇三 排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	92.8619	108.2397	

總排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	1,515.936	3,317.871
年度營收 (新台幣百萬元)	124.764	200.224
密集度(公噸 CO ₂ e/每百萬元營收)	12.150	16.571

註：

- 1.溫室氣體種類包含：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。
- 2.用「營運控制權法」進行溫室氣體盤查。
- 3.依循 ISO14064-1 標準及參考台灣環境部溫室氣體盤查指引。
- 4.直接溫室氣體排放源包含：柴油、汽油、冷媒逸散等。
- 5.能源間接溫室氣體排放源為外購電力。
- 6.其他間接組織溫室氣體排放量為員工通勤、廢棄物清運運輸與廢棄物處置。
- 7.採用「排放係數法」進行溫室氣體排放量計算。
- 8.排放係數採用行政院環境部公告之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」。
- 9.類別 3，類別 4 主要採用「環境部產品碳足跡資訊網」之生命週期評估係數進行排放量計算。
- 10.全球暖化潛勢(GWP)係採用 IPCC2021 第六次評估報告(AR6)。
- 11.電力排放係數依經濟部能源局每年最新公告之電力排放係數，2023 年度電力排碳係數為 0.494 公斤 CO₂e/度，2024 年度電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e/度。
- 12.排放強度計算方式：溫室氣體碳排放總量 (公噸 CO₂e) / 營業額(新台幣百萬元)。
- 13.盤查邊界以本公司及其所屬兩廠，所屬區包含：總公司辦公室、柳科廠及中科廠，但中科廠從 2024 年起開始揭露其盤查資訊。
- 14.詳細資訊請見 2024 年永續報告書。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司 2024 年 12 月 31 日財務報表資本額為 5.49 億，依據「上市櫃公司永續發展路徑圖」所推動之時程規劃，係為第三階段 50 億以下之上櫃公司盤查個體公司，需於 2026 年完成盤查、2028 年完成查證，目前本公司所揭露之溫室氣體盤查相關資料，係屬自願提前揭露，尚未有委由外部確信機構進行外部確信之需求。未來本公司將配合主管機關所函示時程進行盤查及外部確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一第四項第三款，最近會計年度終了日之實收資本額未達新臺幣五十億元之上櫃公司，應自一百十六年起完成揭露。