



The background of the cover features a large, semi-circular image of the Earth from space, showing clouds and continents. Overlaid on the left side is a blue circular area containing a cityscape at night, with a prominent skyscraper. A thick yellow arc overlaps the blue circle and the Earth image, creating a layered effect.

2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG
Report

目錄

1、 關於本報告書	4
1.1 經營者的話	4
1.2 關於本公司	6
1.3 報告書資訊	10
2、 永續經營	12
2.1 永續發展策略	12
2.2 推動永續發展機制	13
2.3 董事會及功能性委員會	14
3、 利害關係人與重大主題	20
3.1 利害關係人議合	20
3.2 決定重大主題的流程	22
3.3 重大主題列表	25
3.4 重大主題之管理	26
4、 治理面	28
4.1 經濟績效	28
4.2 誠信經營	30
4.3 溝通管道及申訴機制	30
4.4 風險管理	31

4.5	資訊安全.....	34
4.6	參與各類社團組織.....	36
4.7	供應商管理.....	36
5、	社會面.....	36
5.1	人力發展.....	38
5.2	職業安全及衛生.....	44
5.3	社區參與.....	50
6、	環境面.....	52
6.1	氣候變遷.....	52
6.2	溫室氣體管理.....	57
6.3	水資源管理.....	62
6.4	廢棄物管理.....	63
7、	附錄.....	68
7.1	附錄一、GRI 內容索引表.....	68
7.2	附錄二、氣候相關資訊.....	72

1、關於本報告書

1.1 經營者的話

隨著全球永續浪潮加速推進，氣候變遷、能源轉型與社會責任已成為企業營運不可忽視的關鍵議題。半導體產業作為科技創新的核心領域，正於人工智慧（AI）、高效能運算（HPC）及先進製程技術驅動下快速成長。台灣精材股份有限公司（簡稱台灣精材）作為半導體設備零組件供應鏈的一環，深刻體認自身在產業鏈中的角色與責任，致力於技術創新同時，亦積極回應環境永續、社會共融及公司治理等面向的挑戰與期待。

自本公司創立以來，專注於半導體設備用高純度精密陶瓷與石英等關鍵應用材料之研發、製造及銷售，其產品主要應用於半導體前段製程之蝕刻與薄膜等核心工序。多年來，我們秉持專業、效率、團隊合作、誠信、綠能環保之經營理念，致力於提升製造技術與產品品質，並將永續發展理念深植於企業策略之中。面對快速變遷的全球產業環境與永續發展趨勢，我們積極將環境保護、社會責任與公司治理（ESG）納入營運決策與日常管理，透過具體行動與制度推動，逐步實踐對利害關係人與環境的長期承諾。

邁向碳中和與綠色製造

因應全球淨零排放趨勢與《氣候變遷因應法》等政策法規，我們啟動碳管理策略，並逐步規劃 2050 年淨零碳排的階段性路徑。本公司致力於推動零件再生重建及回收零件清洗等技術改善作為，並透過製程優化與能源管理規劃，以提升能源使用效率、降低碳排與資源耗用。此外，我們積極導入循環經濟思維，朝「減廢、再生、再利用」的方向邁進，期以科技導入驅動環保績效，實踐綠色製造之企業責任。

強化社會共融與地方連結

我們始終視員工為企業永續發展的基石，重視員工安全與職場福祉，致力打造多元包容的工作環境，並透過系統化培訓，持續提升同仁的專業能力與永續意識。在推動多元共融方面，我們於 2025 年獲新竹縣政府頒發「身心障礙超額進用績優單位」與「優良廠商」獎牌，展現對社會包容的積極實踐。

在地方參與層面，本公司長期投入社區連結與合作，積極參與地方祭典，支持湖口在地小農推廣友善耕作與生態農法理念，並協辦高中半導體實驗班及國際學生半導體暑期營等活動，從教育、經濟與文化多元面向深化與社區的連

結，持續形塑具正向影響力的在地夥伴關係。

健全治理體制與資訊揭露

本公司持續優化公司治理架構，強化董事會職能、風險管理與內部稽核機制，致力於提升決策效率與營運透明度。目前已通過 ISO 9001:2015 品質管理系統、ISO 14001:2015 環境管理系統及 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統之驗證，並逐步導入永續發展相關政策，持續朝組織制度化、管理系統化及與國際永續治理標準接軌的方向穩健前行。

本報告係依循全球報導倡議組織（GRI）準則編製，揭露本公司於環境、社會與治理三大面向之策略、進展與具體作為。未來，我們將持續強化 ESG 績效管理，並建立完善的外部查證機制，以提升永續資訊揭露之透明度與公信力。

展望未來

我們深信，永續經營不僅是企業發展的策略選擇，更是對全體利害關係人與下一代的長期承諾。展望未來，本公司將持續整合創新技術與永續理念，深耕半導體精密耗材領域，並以更具系統性之方式強化 ESG 管理與資訊揭露，攜手員工、客戶、供應商與社會各界，共同邁向低碳、韌性與共榮之未來。

謹此感謝所有員工、客戶、供應夥伴與股東長期以來的信任與支持，讓我們攜手迎向科技與永續共榮的新時代。



台灣精材股份有限公司
董事長 賀士郡

1.2 關於本公司

1.2.1 公司簡介

台灣精材股份有限公司，創立於民國 86 年，嗣於 112 年 12 月完成登錄興櫃，並於 114 年 3 月 25 日正式掛牌上櫃，邁向資本市場新里程碑。本公司創立之初即以半導體設備中所需之高純度耗材零組件為主要業務，其精密陶瓷及石英產品主要運用於半導體前段製程之蝕刻與薄膜等相關重要製程，且已取得國際級半導體設備大廠之認證通過。本公司具備自主精密陶瓷材料研發、製作、加工、表面處理及清洗等一站式整合關鍵製造技術，未來本公司將開發高階零件清洗技術、抗電漿侵蝕次世代陶瓷材料、零件再生與清洗技術、與高技術門檻產品/陶瓷材料等開發，為客戶提供更高價值並擴展不同產業之營業項目，達到本公司永續發展成長之目標。此外，針對使用過之陶瓷舊品，經由本公司的研磨與拋光技術去除表面缺陷與製程生成物，同時將零件使用過程中所產生的缺陷修復後，便能返回客戶上機重複使用，此舉可減少終端客戶廢品數量，並達到環境永續之目標。其次，本公司已通過 ISO 9001、ISO 14001 及 ISO 45001 等國際管理系統認證，分別代表於品質管理、環境管理與職業安全衛生管理制度之建置與執行，均獲得國際肯定。藉由導入上述管理系統，不僅持續強化產品與服務品質、提升客戶滿意度，亦積極落實環境保護責任，並致力於為員工提供安全、健康的工作環境，展現本公司對永續經營之承諾。

本公司亦致力於將環境、社會與公司治理（ESG）理念融入企業經營核心，積極實踐企業社會責任與永續發展願景。我們不僅追求穩健的經濟效益，更重視對環境、員工、客戶及社會之正向影響。為落實永續經營，本公司將推動多項可持續發展策略，包含「循環經濟再生利用」與「產業合作計畫」等目標，藉此提升資源使用效率、促進產業鏈共榮，並於實現企業成長的同時，為社會創造長遠且積極的價值。

公司名稱	台灣精材股份有限公司
公司型態	上櫃
組織創立時間	1997 年 9 月 11 日
公司位置	新竹縣湖口鄉長安村長春路 56 號
產業類別	半導體產業
主要產品	半導體設備及相關零組件
實收資本額	311,066 仟元
淨銷售額	617,308 仟元
員工人數	187 人

願景	台灣精材的願景是成為世界級的精密陶瓷技術、製造及服務業者。我們致力於成為先進創新技術的領航者及客戶最信賴的整體解決方案提供者，在具備全球競爭力的基礎上，成為高科技產業供應鏈中不可或缺的一員
使命	在全球半導體製造的價值鏈中，成為客戶可信賴的陶瓷及關鍵零組件解決方案的提供者，透過技術創新、品質承諾與永續經營，協助客戶提升效能與實現長期價值
核心價值	誠信正直、以人為本、以客為尊、社會責任

1.2.2 主要商品(服務)之銷售地區

單位：新臺幣千元；%

項目 \ 年度	113 年度	
	銷售額	比率
內銷	192,488	31.18
外銷	亞洲	92,430
	歐洲	6,471
	美洲	325,919
	小計	424,820
合計	617,308	100.00

1.2.3 產業上、中、下游關聯性

半導體產業為全球高科技發展的基礎，涵蓋從設計、製造到封裝測試的完整價值鏈，依據功能與工序可區分為上游、中游與下游三大環節：

◆ 上游：IP 與 IC 設計

產業鏈上游包括 IP (Intellectual Property) 設計及 IC (Integrated Circuit) 設計。IP 為 IC 設計中的可重複使用設計單元，屬於智慧財產權核心資產。IC 設計公司則負責將功能模組整合設計為晶片，為半導體產品的創新來源。

◆ 中游：晶圓製造與關鍵製程資源

中游為半導體製造核心，涵蓋前段製程 IC 晶圓製造 (Front-End Wafer Fabrication)、製程設備、光罩、化學材料等關鍵產業。晶圓製造過程係透過光罩圖樣轉印 (光刻)，並經由氧化、擴散、PVD、CVD、蝕刻、離子植入等精密製程，逐層建構電路與元件於矽晶圓上。該流程對設備與材料的精度、穩定性與潔淨度要求極高。目前全球主要的半導體前段製程設備製造商集中於美

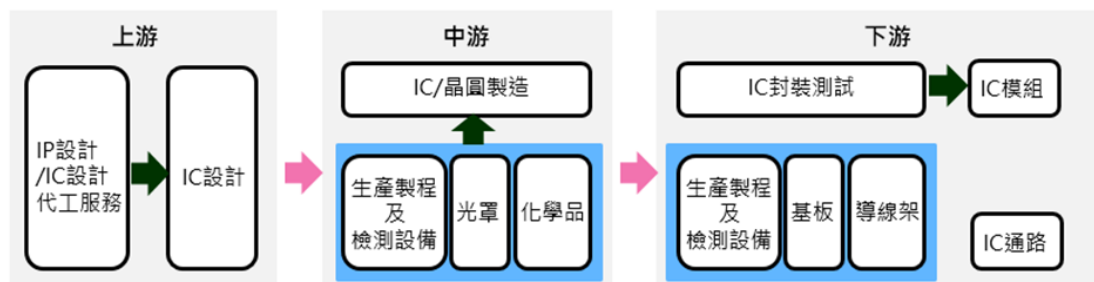
國、日本與荷蘭等技術領先國家，形成高度技術門檻與專業化的市場結構。

◆ 下游：IC 封裝與測試

產業鏈下游包括 IC 封裝與測試 (Back-End Assembly & Test) 及相關製程檢測設備。封裝是將加工完成的晶圓經切割成單一晶粒 (Die) 後，以塑膠、陶瓷或金屬等材料包覆，並建立電性連接，以保護 IC 並利於系統整合。IC 測試則用以確認晶片功能與品質是否達標，確保終端產品穩定運作。

本公司深耕於中游晶圓製造產業鏈中，負責生產與製造半導體前段製程設備所需之關鍵零組件。此類零組件通常應用於真空、高溫、高純度、高腐蝕等極端環境中，對材料穩定性、精密度與製程潔淨度要求極高，為先進製程設備運作與製程良率之關鍵因素。隨著全球半導體產業朝向更精密的先進製程（如 3 奈米以下）、異質整合、人工智慧 (AI) 與高效能運算 (HPC) 等應用驅動，半導體設備對關鍵零組件之品質與創新要求持續提升。本公司憑藉於材料技術與製造工藝之長期累積，已成為國際半導體設備供應鏈中不可或缺的策略夥伴，並將持續拓展於全球高科技製造產業之影響力與附加價值。

半導體產業上、中、下游之關聯性圖示如下：



資料來源：產業價值鏈資訊平台

1.2.4 主要產品之重要用途

本公司主要營業項目為半導體設備零組件之研發、生產與銷售，主要產品應用於半導體前端製造加工各項關鍵製程。

主要產品	主要產品名稱	用途
精密陶瓷 (Ceramic)	陶瓷罩 (Ceramic Domes)	使用於薄膜(thin film deposition)製程真空腔體，面對製程中電漿腐蝕及化學反應能有效的保護腔體環境
	陶瓷蓋 (Window/Lid)	在電漿蝕刻腔體中能阻擋電漿蝕刻嚴酷的腐蝕環境，同時順利傳輸射頻(radio frequency)及微波(microwave)能量

	氣體噴嘴 (Gas injector/Nozzle)	用於控制精準的氣流分布，讓氣體在蝕刻製程腔體中能均勻的分布，這類製品需要優異的抗電漿腐蝕及介電強度特性
	陶瓷環 (Ceramic Rings)	真空腔體中使用各種設計的陶瓷環，其主要目的是用來保護晶圓及其周邊物件
石英製品(Quartz)	石英環 (Quartz Rings)	在需要頻繁進行高溫處理和化學處理的半導體製造過程中，無論在晶圓薄膜生成和擴散過程中，或是在運輸及洗淨工程中，需要使用高純度的石英玻璃組成的石英製品
氮化鋁製品(AlN)	覆蓋板 (Cover Plate)	使用於薄膜製程腔體，其優異的熱傳導(thermal conductivity)與電阻(electrical resistance)特性使得熱能在晶圓上均勻的分布
矽製品(Silicon)	矽環 (Silicon Rings)	大量的矽環製品使用於蝕刻設備腔體，其接近於零缺陷的材料特性，加上與晶圓相同的電性特性(electrical properties)，讓電漿蝕刻作業控制更精準

本公司的核心技術整合半導體等級高純度陶瓷材料之研發與製造、精密加工與研磨，以及最終零件之清洗與包裝出貨，透過一條龍式的整合技術提供客戶精密陶瓷整體解決方案(total solutions)。目前已經順利打入先進半導體製程，最終目標係協助客戶提升晶圓製造良率，為客戶創造最大價值，並共同推動半導體產業的永續發展。

◆ **高純度陶瓷材料方面：**本公司具競爭力的粉末混煉造粒與成型燒結技術能夠生產 99.5%以上高純度氧化鋁素材。優異的材料特性順利通過國際大廠認證，並能滿足高階半導體製程需求。目前本公司更積極開發下世代材料以滿足未來先進製程技術發展需求。

◆ **精密加工研磨方面：**本公司擁有全系列 CNC 加工設備以滿足各種不同形狀特徵及規格要求的產品需求。透過不斷的技術突破，本公司在產品表面拋光處理、微鑽孔及加工研磨等關鍵製程領域建立了全球競爭力，能有效降低加工過程中可能產生的缺陷風險，進一步提升產品良率與穩定性。上述技術優勢，已使本公司成功打入半導體先進製程，進一步強化整體產業的永續競爭力。

◆ **零件清洗方面：**清洗製程技術獲得知名半導體設備廠認證通過，能確保清洗後出貨產品具備符合高階半導體製程標準的潔淨度，滿足先進製程對可靠

性與精密度的嚴格要求。藉由穩定的技術品質與客戶驗證，我們持續強化供應鏈信任，並為高科技產業的永續發展提供有力支撐。

1.3 報告書資訊

1.3.1 編製依據

本報告書依全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 2021 年新版 GRI 準則（GRI Standards）編製且依循《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》，向利害關係人說明本公司在經濟、環境、社會上的策略及活動，揭露績效成果與管理方針。相關對照表請詳見附錄。

1.3.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書初次發行時間為 2025 年 8 月，內容涵蓋 2024 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日）於治理、環境及社會各面向之管理方針與關鍵議題績效。本公司將每年定期審視管理方針的執行成效，並進行必要調整，同時將持續編製發行永續報告書，並將內容公布於主管機關之公開資訊觀測站，以供社會大眾下載參閱。

1.3.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與個別財務報告一致，涵蓋台灣精材湖口辦公室及湖口製造廠。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

1.3.3.1 報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之個別財務報告數據。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營運據點申報予主管機關之數據。
其他數據	彙總營運據點自行統計數據。

1.3.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.3.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.3.6 永續報告書之聯繫窗口

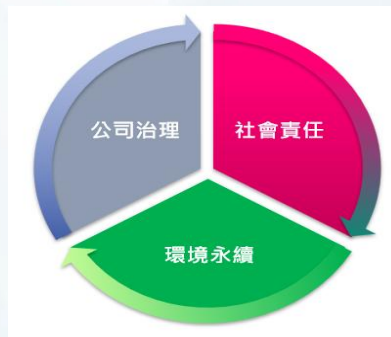
意見回饋

如有任何建議或疑惑，可透過以下信箱或網站首頁「聯絡我們」反應。

- 地址：新竹縣 303103 湖口鄉長安村長春路 56 號
- 電話：+886-3-5696800
- Email：ir@forcera.com.tw
- 台灣精材永續官網：<https://www.forcera.com.tw>



2024 永續績效亮點



Environment

能耗減少

2024 年單位產品耗電量較 2023 年減少 20.2%

再生能源

屋頂太陽能每年產能 57 萬度發電量

資源循環利用

舊品零件重建技術測試通過並開始量產

Social

提升就業

因連年超額進用，獲得新竹縣政府之身心障礙超額進用績優單位及優良廠商獎牌

青年培育

參與國際學生半導體研習營
嘉義高中半導體實驗班參訪

員工福利

員工持股比率 14.94%

Governance

資訊安全

網路安全風險評鑑等級 A 級，並通過國際半導體大廠資安審查

在地採購

原物料在地採購廠商占比 85%

通過 ISO 9001

(2015)、ISO 14001

(2015)、ISO 45001

(2018)驗證

2、永續經營

2.1 永續發展策略

台灣精材為因應國際永續發展趨勢，善盡企業社會責任，積極推動永續經營與發展，致力於持續提升員工福祉、社區關係及整體社會之生活品質。同時，本公司亦自發性制定多項相關行為準則，以制度化方式落實責任治理。其主要目標在於確保安全健康之工作環境、尊重勞工權益與尊嚴，並促使企業營運過程符合環境保護原則與高度道德標準，展現企業對永續發展的承諾與實踐。從而，台灣精材不僅重視利害關係人之權益，並於追求永續經營與獲利同時，亦重視公司治理、環境及社會參與、人力發展等相關議題之演進趨勢，並據此建立長期永續發展目標，採取具體的行動方案，以擴大對社會的永續影響力。

本公司永續發展行動與聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）契合，重點對應目標包括：

-  SDG 9：產業、創新與基礎建設 — 透過導入創新技術與產業合作，提升製程效率與永續產能。
-  SDG 12：責任消費與生產 — 推動循環經濟、資源再利用與減廢措施，促進永續生產模式。
-  SDG 13：氣候行動 — 積極推動節能減碳與綠色營運策略，回應氣候變遷挑戰。
-  SDG 17：多元夥伴關係 — 透過跨產業合作與利害關係人對話，凝聚永續價值鏈。

本公司秉持永續經營理念，依據企業核心價值與全球永續發展趨勢，擬定五大永續發展策略主軸，涵蓋公司治理、技術創新、員工福利、環境保護與社會共榮等面向，逐步落實企業社會責任，並對應聯合國永續發展目標（SDGs），邁向共好與長期價值創造。



永續發展策略藍圖				
策略主軸	長期策略目標	目標意涵	呼應 SDGs	策略發展議題
公司治理	穩定經營、誠信溝通並提升風險控管能力	強化董事會職能及風險管理機制、落實誠信經營，並提升資訊透明度	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	公司治理、資訊安全、風險管理、誠信經營、供應商管理
技術創新	提升研發技術與製程效能	聚焦精密耗材技術開發，提升技術門檻與差異化競爭力	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	技術創新、研發投資、製程優化
員工福利	建構健康、安全、多元與具發展性的職場	提供完善培訓與福利，強化職場安全衛生與性別平等，提升員工向心力	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES	員工培育、健康安全、性別平等、人才留任與發展
環境保護	降低產品與製程對環境之衝擊	推動綠色製造、節能減碳、廢棄物回收再利用等行動，提升資源使用效率，降低對環境之潛在衝擊與風險。	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION 15 LIFE ON LAND	溫室氣體排放管理、廢棄物管理
社會共榮	關懷照顧與落實社會責任	結合專業技能投入公益，強化公益參與，實踐企業社會責任並促進社會共融共好。	2 ZERO HUNGER 4 QUALITY EDUCATION 10 REDUCED INEQUALITIES 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	社區參與、社會多元合作、公益活動

2.2 推動永續發展機制

2.2.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，台灣精材於 2025 年 2 月 25 日設有永續發展委員會，為統籌推動永續發展之組織，由總經理擔任召集人及處長級主管擔任該委員，且訂定永續發展委員會組織規程及永續報告書編製及驗證作業程序，並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略及政策執行情形。該委員會專業資格及經驗如下表：

職稱	姓名	所具備之永續專業知識與能力
主席(董事)	王元星總經理	利害關係人溝通、發展策略與風險管理
綠色製造委員	莊膳逢處長	供應鏈管理與綠色營運
永續經營委員	陳永忠財務長	員工權益、環境保護與社會參與

永續發展委員會原則上每年召開一次，並得視業務推動需要適時加開，討論事項將包括訂定重要永續發展目標與策略計畫之擬定、永續報告書編製情形與溫室氣體盤查結果及其後續規劃等事宜。

2.2.2 運作情形

永續發展委員會係於2025年2月25日設置成立，故於2024年並未召開之。該委員會將定期討論重大事項包含年度 ESG 活動與成果、重要永續發展目標與策略計畫、永續報告書編製情形與溫室氣體盤查結果及其後續規劃等事宜。

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形

本公司以董事會為永續治理之最高決策層級，負責督導整體永續發展方針，並確保永續策略與公司長期經營目標一致。永續發展委員會負責規劃及推動永續相關策略與行動計畫，定期檢視 ESG（環境、社會與治理）議題之治理成效，並視需要督促各部門進行策略調整與資源配置。

永續發展委員會由總經理擔任主席，成員包含兩位處級主管，具體職責包括審議永續發展策略與設定 ESG 治理目標，每年至少召開一次會議，並就相關議題進行追蹤與評估。委員會將指定專責小組每年進行重大主題評估作業，透過發放問卷予公司內部高層及利害關係人，蒐集各方對 ESG 議題對公司經濟、環境與社會影響之看法，據以識別與分析當年度重大永續議題。針對識別後之重大議題，委員會將統籌協調各部門，依據其職責範疇擬定具體執行策略，內容包含風險辨識、因應對策及執行規劃，並定期召開跨部門檢討會議，針對各專案推動進度及管理成效進行追蹤與評估，且依法適時提報董事會。

為強化公司對永續發展之承諾，本公司已制定「永續發展實務守則」，並經董事會通過實施，作為公司推動企業社會責任與永續治理之依循原則。此外，公司亦持續關注國內外永續準則與規範之最新發展趨勢，並依據企業內外環境變化，適時檢討與精進本公司永續發展相關制度與措施，以提升整體永續績效。

2.3.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司訂定董事會暨功能性委員會績效評估辦法，每年定期辦理董事會及其功能性委員會之自評，以及個別董事之績效評估。評估面向涵蓋永續經營、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等項目。2024 年度董事會及功能性委員會整體自評結果均為「優」，並業已提報董事會。績效評估內容包含以下面向：

- ✧ 專業職能與決策效能：獨立董事席次達 4 人，背景涵蓋財務、投資、法律、半導體產業、材料科學工程及機械工程等多元專業領域。
- ✧ 企業內部控制之監督：本公司設置審計委員會及薪資報酬委員會，定期討論公司發展策略、營運狀況及重大事項；並由薪資報酬委員會負責定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。透過上述治理機制的運作，董事會得以有效掌握企業經營現況與策略執行進度，並強化風險控管與內部監督，以達成穩健經營與長期價值創造。
- ✧ 對永續經營之態度：本公司設置永續發展委員會，由總經理與處級主管共同推動永續發展行動，並依法適時向董事會報告執行情形，以確保永續政策之落實與持續監督。

2.3.1.3 對永續發展之持續進修

為強化公司治理及提升董事會整體風險管理能力，本公司每年定期安排董事參與進修課程，課程內容涵蓋公司治理、經濟、環境與社會等永續議題。透過持續進修機制，協助董事掌握全球永續發展趨勢與企業風險因應策略，進而提升董事會於永續經營決策品質與監督效能。2024 年度，董事會全體董事進修總時數逾 9 小時以上，且本公司於 2025 年 3 月 25 日掛牌上櫃後將持續推動董事進修制度，逐步提升課程時數與涵蓋範疇，以強化董事會於永續發展與風險治理領域之專業職能。

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	2024/06/07	公司治理藍圖與實務	3 小時

論壇/研討會	2024/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3 小時
實體課程	2024/12/17	高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	3 小時

2.3.2 董事會結構及運作情形

2.3.2.1 成員結構及多元化

本屆董事會任期為 2022 年 6 月 24 日至 2025 年 6 月 23 日，董事會計有 8 席董事（含 4 位獨立董事），其中女性董事共 1 位，占董事會席次之 12.5%。其個別董事之詳細資料(例如學歷、兼任本公司或其他公司職務等)，請參閱一三年股東會年報中第 4 頁至第 6 頁。

項目	分類	占比
性別	男性	87.5%
	女性	12.5%
年齡	50 歲(含)以下	-
	51-60 歲	75%
	61 歲(含)以上	25%

2.3.2.2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司積極建立績效目標，以加強董事會之運作效率與決策品質。透過定期辦理董事會績效評估及推動董事會成員多元組成，進一步強化董事會的職能。為協助董事能全力發揮其職能，本公司亦為全體董事投保董事責任險，以合理分散其履職風險，保障公司與股東權益。此外，為確保董事會監督職能之獨立性與決策之公正性，對於涉及董事本人利害關係之議案，相關董事均依法進行利益迴避，不參與討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以確保董事會運作符合誠信經營與公司治理原則。

董事會為本公司最高治理機構，主要職責為監督經營團隊之營運與管理，以確保公司穩健營運並持續創造長期價值。為落實 ESG 政策與強化治理制度，2024 年度本公司業已完成多項內部規章之修訂，包括《公司治理實務守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《永續發展實務守則》等，進一步健全誠信經營與內控制度。本公司董事會原則上每季召開一次會議，2024 年度共召開七次董事會會議，董事實際出席率達 98%，顯示董事對公司治理之高度重視與積極參與。

2.3.2.3 提名與遴選

本公司依據《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》等相關規定，綜合考量提名人選之學經歷背景、多元性、獨立性、因應組織變革與衝擊之能力，以及利害關係人之意見，由董事會審查通過後，將董事候選人名單提請股東會進行選任。此外，依公司法規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上之股東，得以書面形式向本公司提出董事候選人名單，參與提名程序。

2.3.2.4 利益迴避

本公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規範》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規範》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係之會議事項，董事應於該次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於該次董事會議事錄。2024 年董事會議案有涉及董事成員的利益迴避之執行情形，請參閱本公司一一三年股東會年報中第 20 頁至第 21 頁。

2.3.2.5 薪酬政策

本公司董事薪酬包含報酬、董事酬勞及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整其薪酬之依據。此外，本公司董事酬勞依公司章程第二十條規定，依當年度獲利(即稅前利益扣除分派員工酬勞及董監酬勞前之利益)，應提撥不高於 2% 為董監酬勞；獨立董事係依《董事及經理人薪酬管理辦法》之規定，由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險狀況，擬具分派建議，經董事會決議後，並於股東會報告。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準，請參閱本公司一一三年年報第 13 頁至第 14 頁。

本公司高階管理階層之薪酬制度，係由薪酬委員會審議通過後，提請董事會決議並予以核定。總經理及高階管理階層之酬金包含薪資、獎金與員工酬勞，薪資水準係依其職務內容、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準議定之。員工酬勞之分派則依據公司章程規定辦理，提報董事會並經決議後發放。2024 年高階管理階層之薪資、級距表，請參閱本公司一一三年年報第 16 頁至第 17 頁。

2.3.2.6 索回機制

為落實公司永續發展與誠信經營原則，本公司依相關內部規定，對於董事及全體員工如有涉及不當行為（如舞弊、違紀等）並經查證屬實者，將予以懲處，且其已核定之獎勵應予撤銷；如未達成既定條件者，亦不予發放。情節重大者，並將依法追究其損害賠償責任，以維護公司聲譽與整體權益。

2.3.2.7 管理階層離職與退休政策

本公司對高階管理階層之離職政策，係依相關法令及勞動契約辦理。除法令另有明定或契約另有約定者外，公司不另行發放任何額外款項或實物福利予離職之高階管理階層，以確保薪酬制度具備公平性，並符合企業治理原則。

本公司適用勞工退休金條例之退休金制度，屬於政府管理之確定提撥退休計畫，公司按員工（包含高階管理階層）每月薪資之 6% 提撥退休金至勞工保險局設立之個人專戶，由政府統一管理與運用，提供可攜式保障機制，並確保退休金之安全性。另本公司依勞動基準法辦理之退休金制度，係屬政府管理之確定福利退休計畫，員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算。公司按員工每月薪資總額 2% 提撥退休金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，以確保退休準備金之安全與妥善運用。

2.3.2.8 薪酬比率

2024 年度本公司最高薪資主管（經理人）之年度總薪酬為全時員工年薪中位數之 27.44 倍。本公司之薪酬制度依據職務責任、個人績效及市場薪資水準設計，並定期進行公平薪酬評估，以確保薪資結構具備市場競爭力，進而吸引、激勵並留任優秀人才。

未來本公司將持續檢視經理人與一般員工間之薪酬差距，以確保薪酬制度之公平性與合理性，符合企業長期永續發展與人力資源策略。

單位：新臺幣千元

項目	金額(千元)／比率
經理人年度總薪酬	15,883
全時員工年薪中位數	579
薪酬比率	27.44:1

2.3.3 功能性委員會結構及運作情形

本屆審計委員會及薪酬報酬委員會任期分別為 2023 年 11 月 13 日至 2025 年 6 月 23 日及 2023 年 11 月 24 日至 2025 年 6 月 23 日止，其個別成員之詳細資料及委員會運作情形，請參閱一一三年股東會年報第 22 頁至第 24 頁及第 33 頁。

2.3.3.1 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會設有 3 位委員，均由獨立董事擔任，其中 1 人擔任召集人。該委員會負責協助董事會制定董事及高階經理人之績效評估與薪酬政策，並就其制度、標準及報酬結構提出建議，以確保公司整體薪資體系之公平性與市場競爭力。

該委員會定期檢視並評估董事及高階經理人之績效考核指標、薪資、獎金與其他酬勞發放機制，並參考同業報酬水準及市場趨勢，提出調整建議，作為董事會決策之依據。於 2024 年度，薪資報酬委員會共召開 3 次會議，整體出席率達 100%，充分展現委員積極履行職責，持續強化公司治理與薪酬制度之透明度。

2.3.3.2 審計委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，委員共計 4 位，並依規定每季至少召開一次會議。該委員會之設置，旨在強化公司財務透明度與內部監督機制，主要職責包括：

- ☒ 監督公司財務報表之真實性與完整性。
- ☒ 審查與監督公司內部控制制度之有效執行。
- ☒ 評估公司對相關法規之遵循情形。
- ☒ 管控現存或潛在重大風險。
- ☒ 審議簽證會計師之選任、解任、其獨立性與執業績效等事項。

2024 年度，審計委員會共召開 7 次會議，平均實際出席率為 96.25%。委員會透過定期會議與溝通機制，持續履行監督與審查責任，確保本公司財務資訊揭露之正確性及內控機制之穩健性，進一步提升公司治理品質。

2.3.3.3 永續發展委員會

本公司為強化永續治理架構，於 2025 年 2 月 25 日正式設立永續發展委員會，由總經理擔任召集人，負責統籌規劃並推動公司整體永續發展策略及目標。永續發展委員會積極履行相關職責，其主要職能包括：

- ✧ 推動並強化公司整體風險管理政策。
- ✧ 規劃公司永續發展之目標、策略與執行方案。
- ✧ 監督及審查永續發展執行情形及成效。
- ✧ 督導其他與永續發展相關之工作項目之推動與執行。

因永續發展委員會於 2025 年 2 月成立設置，故於 2024 年尚未召開任何會議。惟該委員會其後將持續透過跨部門協作機制，持續推動並落實 ESG 目標，提升本公司在環境、社會與公司治理三大構面之整體表現，邁向永續經營之長期願景。

3、利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

本公司依據《AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 2015）》，參考依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五項原則，系統性鑑別對本公司具有重大影響或受公司影響之關鍵利害關係人。

經鑑別結果，本公司主要利害關係人包括：

- ✧ 股東／投資人
- ✧ 員工
- ✧ 客戶
- ✧ 供應商
- ✧ 社區鄰里
- ✧ 媒體

為強化利害關係人關係管理並回應其關注議題，本公司建置多元溝通管道，透過定期與不定期之互動，主動傾聽利害關係人意見，掌握其關切之永續議題，並作為公司持續優化營運與推動永續行動之參據。

本公司於 2024 年度與利害關係人之溝通管道及主要關注議題彙整如下表：

利害關係人 項目	股東/投資人	員工	客戶	供應商	社區鄰里	媒體
關係說明	資金提供者	公司營運重要資產	產品/服務使用者	供應鏈合作夥伴	周邊社區	資訊傳播者
溝通管道	股東會、公司網站、法人說明會、年報、財報、投資人關係聯絡窗口、發言人與代理發言人制度。	以書面方式郵寄或電子郵件傳送至人力資源單位、召開非定期溝通會議、職工福利委員會、內部稽核、員工教育訓練、勞資會議、員工健康檢查。	溝通討論會議、客戶稽核、客戶滿意度調查、公司網站、研討會。	現場稽核、供應商評比、檢討會議、不定期拜訪供應商、供應商問卷調查。	公司網站、電話、郵件溝通、公益活動。	媒體採訪、活動宣傳、行銷展覽、記者會、公司網頁、新聞稿發佈。
溝通頻率	每半年	每季	每月	每月	不定期	依照需求
主要關注議題	公司治理、財務績效、法規遵循、風險管理。	員工福利、勞雇關係、人才發展、職業安全衛生。	客戶服務、產品管理、機密保護、創新管理。	法規遵循、產品品質、資訊安全、風險管理、誠信經營。	環保法規、社區參與、廢棄物處理。	經營績效、財務績效、氣候與能源、社會參與。
負責單位	總管理處	人資部	業務部	物控部	職業安全衛生室及管理部	管理部
溝通結果	2 場法人說明會、舉辦股東	勞資會議 4 次、教育訓練總	客戶滿意度問卷調查	供應商稽核評估 13 家、	舉辦國際學生半導體	SEMI 宣傳活動

	會	時數 1254.5 人 時、員工 大會 1 次、0 起 重大職業 災害	一次、 全年無 品質重 大疑慮 事件	舉辦 1 場 供應商大 會	暑期 營、社 區祭祀 慶典之 贊助	
--	---	---	--------------------------------	---------------------	-------------------------------	--

3.2 決定重大主題的流程

3.2.1 重大性主題評估

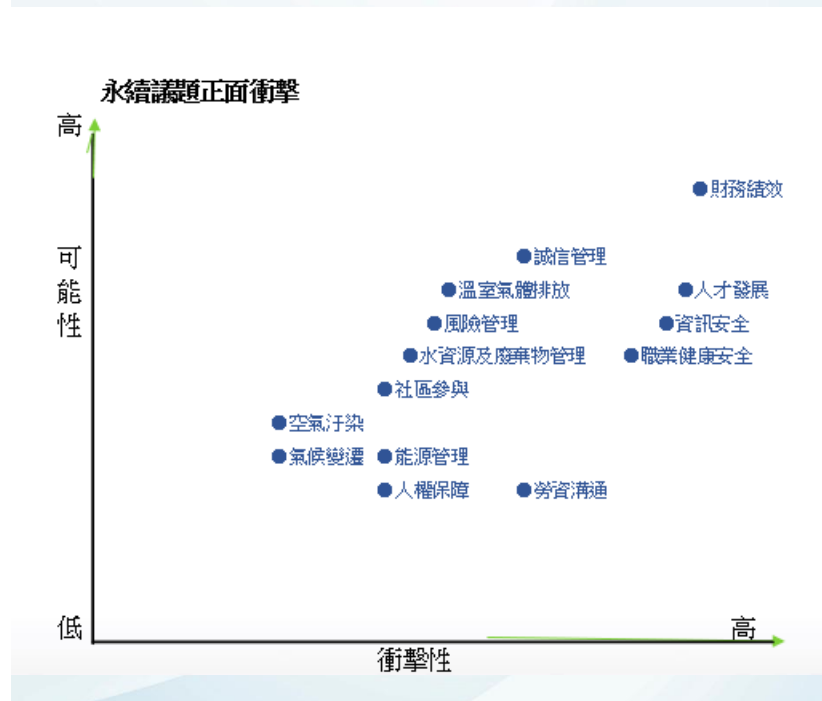
本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

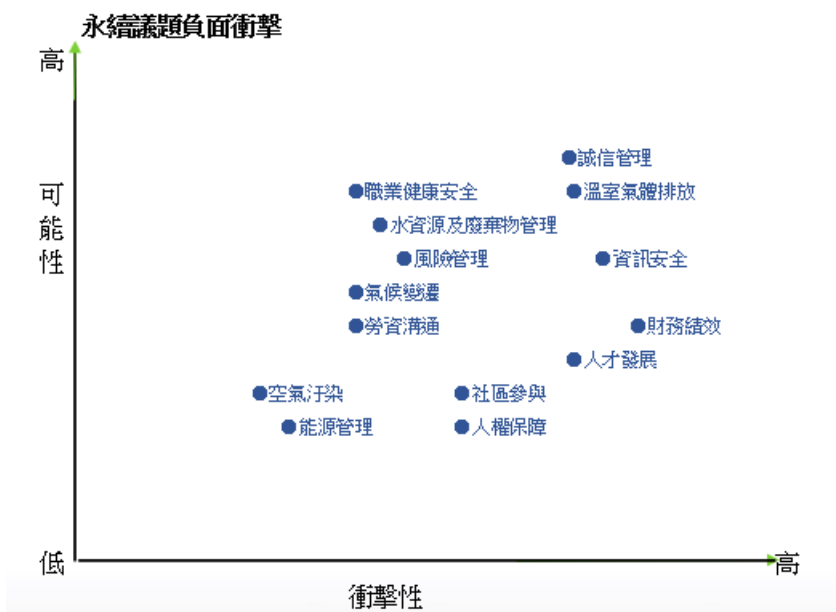
✧ 了解組織脈絡

本公司綜合考量企業營運之關鍵要素、核心資源、供應鏈各環節之風險與機會，並關注國際永續發展趨勢及相關產業之關注議題，進行永續議題鑑別。最終彙整出涵蓋治理、社會及環境三大面向共 14 項重大永續議題，作為本公司永續管理與資訊揭露之依據與基礎。

✧ 鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊如下：





進行永續衝擊分析

本公司針對經營高層與利害關係人發放問卷，並統整內外部回饋結果，綜合評估永續議題衝擊之顯著程度及利害關係人之關注度，歸納出涵蓋公司治理、環境與社會三大面向共 10 項重大永續議題。其中，治理面向包括誠信經營、經濟績效、風險管理(含供應商管理)及資訊安全；環境面向包括溫室氣體管理、水資源及廢棄物管理與氣候變遷；社會面向則包括職業安全衛生、人力發展與社區參與。本公司將就上述重大議題進行永續衝擊分析，評估其對企業營運及供應鏈所造成之實質影響，並作為擬定永續策略與推動管理作為之依據。

重大議題	衝擊描述	衝擊類別	價值鏈衝擊	特定章節回應
風險管理	若缺乏有效風險識別與因應機制，可能導致營運中斷或財務損失 建立健全風險管理機制有助於提前辨識潛在風險、提升營運韌性，確保公司穩定發展	負面/正面衝擊	公司營運	風險管控及管理方針
誠信經營	誠信經營將使聲譽提升，增加利害關係人信任	負面/正面衝擊	公司營運及供應商	誠信經營理念、政策及推動作為

	 不當行為如貪腐將損害公司聲譽並造成法律風險			
經營績效	 經營不善將降低投資者信心與企業價值  每年營收及獲利穩定成長，穩定回饋股東，有助於提升股東報酬與企業評價	負面/ 正面 衝擊	公司營運及 供應商	營運表現
資訊安全	 資料外洩或駭客攻擊可能造成信任損失與合規風險  保障客戶及利害關係人之資訊隱私及安全性，將維繫市場秩序之穩定	負面/ 正面 衝擊	公司營運、 供應商及客戶	資訊安全管理
溫室氣體管理	 排放量未妥善管理將增加碳成本與環境衝擊  藉由盤查措施能更有效掌握能源與資源使用情形，進而優化流程、降低能源成本與廢棄物處理費用，並提升品牌信譽	負面/ 正面 衝擊	公司營運、 客戶及供應商	溫室氣體盤查
水資源與廢棄物管理	 用水效率低與廢棄物處理不當將影響環境永續與合規性  有效管理水資源及減量廢棄物有助於降低成本、提升使用效率，並展現企業對環境永續的承諾	負面/ 正面 衝擊	公司營運	水資源及廢棄物管理、
氣候變遷	 極端氣候可能影響營運穩定與資源取得  積極因應氣候變遷有助於提升營運韌性、掌握綠色轉型機會，	負面/ 正面 衝擊	公司營運、 客戶與供應商	氣候風險與機會策略、對財務影響

	並增強企業在低碳經濟中的競爭力			
職業安全衛生	 工作場所若缺乏安全措施，將導致工安事件與員工健康風險  健全的職安衛體系有助於保護員工安全並提升營運穩定性	負面/正面衝擊	公司營運	職業安全衛生管理系統
人力發展	 缺乏人力培育將影響人才留任與公司創新能力  提供完善教育訓練將提升企業整體競爭力，且降低人才流失率	負面/正面衝擊	公司營運	員工權益及福利
社區參與	 忽略社區需求將影響營運的社會接受度與信任關係  透過積極參與在地社區活動及公益計畫，能夠建立正向企業形象，增進信任關係	負面/正面衝擊	公司營運	社會共融共好

3.3 重大主題列表

本公司係首次編製永續報告書，依據重大性分析流程，綜合評估各項永續議題對公司營運可能造成之影響程度（即議題衝擊之顯著性）及利害關係人之關注程度，並透過彙整內外部意見與數據，歸納出 10 項重大主題。該議題涵蓋公司治理、環境與社會三大面向，作為本報告資訊揭露與永續管理策略之核心依據。

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
風險管理	無	首次重大主題
誠信經營	無	首次重大主題
經營績效	無	首次重大主題
資訊安全	無	首次重大主題

溫室氣體管理	無	首次重大主題
水資源與廢棄物管理	無	首次重大主題
氣候變遷	無	首次重大主題
職業安全及衛生	無	首次重大主題
人力發展	無	首次重大主題
社區參與	無	首次重大主題

3.4 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理方針：

重大主題	目標	2026	2027	管理方針
風險管理	關鍵原物料具多元來源之比例	80%	85%	建立多元供應網絡，降低仰賴單一貨源風險
	能源管理政策與推行	節能方案數 1 案	節能方案數 2 案	規劃建置智慧化管理系統，透過軟硬整合，落實節能減碳
誠信治理	貪腐案件	0 件	0 件	加強道德與法遵制度推動與落實
經濟績效	營運持續獲利	營運持續獲利	營運持續獲利	持續強化公司研發與技術之競爭優勢，創造更高經濟價值以回饋股東及員工
資訊安全	資訊外洩事件	0 件	0 件	持續關注客戶之資安要求與進行風險評估，以降低資安風險。
溫室氣體管理	降低溫室氣體排放量之方案推行	減量方案數 1 案	減量方案數 2 案	擬定減量計畫並定期檢視，以落實環境保護
廢棄物管理	提升廢棄物之回收與減量	減量方案數 1 案	減量方案數 2 案	擬定減量及回收計畫並定期檢視，以落實環境保護
氣候變遷	價值鏈氣候變遷減緩調適作為管理、議和與運作	減碳方案 1 件	減碳方案 2 件	帶動供應商減碳行動，要求關鍵供應商取得溫室氣體盤查，並實踐減碳目標

	氣候變遷風險與財務衝擊之管理	風險控管 1 件	風險控管 2 件	推動 TCFD，評估不同情境可能造成財務風險之影響
職業安全衛生	安全衛生管理機制與運作	0 件重大事故	0 件重大事故	定期監督檢視機制並落實各項安全方案
	員工健康落實	講座宣導 2 次	講座宣導 3 次	定期健康宣導及辦理員工體檢
人力發展	年度問卷調查滿意度	82%	85%	每年執行員工調查滿意度，瞭解員工心聲，進一步提升員工對公司認同感
	職能教育訓練完成率	90%	95%	針對職位所需之教育訓練，促進員工職能成長
社區參與	支持在地農民方案	1 件	2 件	關注社區環保及公益等相關議題，以提升企業社會責任



屋頂太陽能發電系統

4、治理面

4.1 經濟績效

4.1.1 營運表現

本公司於 2024 年總營收為 6.17 億元，較 2023 年成長 9.58%，全年稅後淨利為 28,852 仟元，每股盈餘為 1.02 元，其他財務績效說明與分析，請參閱本公司一一三年年度財務報告。

(網址為: https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t57sb01_q1)

4.1.1.1 財務狀況

單位:新臺幣千元;%

項目	年度	112 年	113 年	差異	
				金額	%
流動資產		349,775	391,913	42,138	12.05
不動產、廠房及設備		341,372	295,336	(46,036)	(13.49)
其他資產(註 1)		12,538	37,658	25,120	200.35
資產總額		703,685	724,907	21,222	3.02
流動負債		146,759	165,862	19,103	13.02
非流動負債		114,846	105,111	(9,735)	(8.48)
負債總額		261,605	270,973	9,368	3.58
股本		282,066	282,066	—	—
資本公積		61,224	61,224	—	—
保留盈餘		98,790	110,644	11,854	12.00
權益總額		442,080	453,934	11,854	2.68
註 1 其他資產：主係預付清洗線工程設備款所致。					

4.1.1.2 財務績效

單位:新臺幣千元;%

項目	年度	112 年	113 年	差異	
				金額	比率(%)
營業收入(註 1)		563,365	617,308	53,943	9.58
營業成本(註 1)		471,248	503,871	32,623	6.92
營業毛利(註 2)		92,117	113,437	21,320	23.14
營業費用		73,287	87,631	14,344	19.57
營業利益		18,830	25,806	6,976	37.05
營業外收入及支出(註 3)		3,674	5,369	1,695	46.14
稅前淨利		22,504	31,175	8,671	38.53
所得稅(費用)利益		(328)	(2,323)	(1,995)	(608.23)

本期淨利	22,176	28,852	6,676	30.10
(1) 註 1 營業收入/營業成本：113 年由於全球半導體產銷供應鏈隨著經濟復甦提高需求，全年出貨額較 112 年成長 9.6%，在產能稼動調配且持續優化產品組合後，毛利率從前期 16.4%成長至 18.4%。 (2) 註 2 營業毛利：主係因人工智慧（AI）和高效能運算帶動半導體景氣復甦，本期出貨額增加所致。 (3) 註 3 營業外收益及支出：113 年底新台幣封關收在 32.781 元，全年貶值 2.046 元(貶幅 6.24%)，因此本期營業外收益較去年增加 46.14%。				

4.1.2 財務補助

本公司積極配合政府推動之產業政策，響應「投資台灣三大方案」，並落實「深耕台灣、佈局全球」之發展策略，於 2024 年底獲得經濟部「中小企業加速投資行動方案」審核通過，核准補助金額達新台幣 10 億元，主要用於廠房擴建與先進生產設備升級。

本公司藉由該補助計畫，除擴充整體產能外，亦規劃推動智慧製造轉型，導入機聯網（IoT）技術串接生產資訊，建構具備可視化、智慧化與低碳化管理功能之智慧工廠。此舉有助於提升生產效率、降低能源與資源耗用，並強化公司於次世代半導體供應鏈中的競爭優勢。未來本公司將持續善用政府資源，強化產業升級與永續經營能力，實現經濟發展與環境責任兼具的長期目標。

根留臺灣企業加速投資行動方案

截至114年8月15日	總投資金額約新臺幣約 5,964 億元
205 家通過審核	預估創造本國就業約 28,964 人

中小企業加速投資行動方案

截至114年8月21日	總投資金額約新臺幣約 5,852 億元
1,141 家通過審核	預估創造本國就業約 40,910 人

資料來源：投資臺灣事務所

<https://investtaiwan.nat.gov.tw/showPagecht1135?lang=cht&search=1135&menuNum=59>

4.2 誠信經營

4.2.1 誠信經營理念、政策及推動作為

本公司秉持誠信為企業永續經營之核心價值，參考《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》，訂定誠信經營相關政策與內部規範，建構預防機制與事後處理流程，並設立獨立監督單位，專責追蹤與督導誠信經營相關事件後續處理，確保誠信經營方針之有效推動及落實。

本公司《誠信經營守則》經董事會審議通過後正式實施，並配合制定《誠信經營作業程序及行為指南》，明確規範全體員工應遵循之法令規定與職業操守，藉由制度化的規範設計，強化誠信經營文化，進而健全公司治理體系，落實企業永續經營目標。

為有效推動誠信經營理念與政策，本公司制定相關管理機制，並透過多元宣導方式，強化內部同仁及利害關係人之認知與參與，相關推動措施如下：

- ✿ 要求員工入職時簽署忠誠義務及保密義務合約書，並要求供應商於採購合約納入簽署誠信經營條款及保密條款。
- ✿ 不定期舉辦教育訓練與宣導活動，提升員工法遵意識。
- ✿ 對供應商進行定期評估作業，確保合作夥伴符合公司誠信標準。
- ✿ 設置檢舉信箱與通報管道，保障檢舉人權益，並依規範處理違規事件。

本公司將持續強化誠信經營制度之落實與內化，並定期檢討相關政策及作業程序，以因應風險變化，提升整體治理品質與利害關係人信任。

4.3 溝通管道及申訴機制

為確保誠信經營原則之有效落實，本公司已建立監督與申訴處理機制，設置檢舉信箱與專線，供內部員工及外部利害關係人使用。透過提供透明、安全之通報管道，鼓勵舉報任何可疑或涉及違反誠信經營規範之行為，藉此強化預防機制，維護企業誠信文化。是以，針對違反本公司《誠信經營守則》及相關道德規範之情事，設置專責單位負責受理、調查與處理檢舉案件。舉報者可透過以下管道進行申訴或檢舉：

- ✿ 檢舉信箱：ir@forcera.com.tw
- ✿ 聯絡表單：<https://www.forcera.com.tw/h/contact?key=alb2b>
- ✿ 公司網站：<https://www.forcera.com.tw>

檢舉案件一經受理，將依照公司作業流程進行調查與處理，並其後向申訴人回報處理進度與結果。若檢舉內容涉及重大事項，如董事或高階經理人之不當行為，本公司將視情節輕重，適時提報董事會審議及處理，以確保處置公正性與制度落實。

本公司致力於保障檢舉人之身分安全與權益，嚴禁任何形式之報復行為，並承諾維持檢舉流程之公正、保密與透明原則，致力於建立安全可信賴之通報機制。截至 2024 年底止，本公司未發生任何貪腐或重大違反誠信經營規範之案件，顯示誠信經營制度之有效推動與企業文化之落實。

4.4 風險管理

4.4.1 風險管理機制

本公司秉持預防為先之原則，建構風險管理機制，藉以強化企業韌性與營運穩定性，達成永續經營目標。公司除依據相關法令建立健全的內部控制制度外，並由內部稽核單位定期執行稽核作業，持續檢視並強化各項制度與作業流程之有效性與合規性。

為因應多元化且日益複雜之營運風險，本公司設立永續發展委員會，統籌規劃、推動與執行各類風險管理政策與具體措施。針對產業環境變遷、營運流程、資安威脅及氣候變遷等潛在風險議題，建構風險管理制度，包括：

- ✿ 危害鑑別程序：定期辨識營運活動中可能產生之風險來源；
- ✿ 風險評估機制：針對風險機率與影響程度進行量化或質化評估；
- ✿ 緊急應變計畫：訂定異常或危機狀況下之應對程序與通報機制，確保營運連續性；
- ✿ 跨部門風險通報與回饋機制：確保風險資訊能迅速傳遞與處理。

各單位亦依其職責範疇，結合公司整體策略與目標，將風險管理作業融入日常營運流程，落實持續性之風險監控與改善措施。透過內部控制與教育訓練相結合，降低潛在風險對公司營運或財務的衝擊。關於氣候變遷帶來的風險與機會評估，請參閱本報告書「氣候變遷」章節；有關其他財務與營運風險之揭露，請參閱本公司一一三年度年報中之「風險事項」說明。

4.4.2 風險管控及管理方針

本公司因應匯率波動及半導體產業景氣循環所帶來之不確定性，已將其識別為中期營運風險，並採取以下管理方針以降低潛在衝擊：

4.4.2.1 匯率變動風險控管

本公司因應國際貿易往來頻繁，營運活動受匯率波動影響甚鉅。為降低外匯市場波動對公司獲利穩定性的衝擊，本公司主要採行自然避險策略，透過美金應收與應付款項之平衡配置，降低匯兌損益。然而，因外匯市場波動具不確定性，本公司亦同步實施多項匯率風險控管措施，強化整體風險管理效能，說明如下：

- ✿ 即時資訊蒐集與動態資金配置：財務單位密切追蹤匯率市場變化，主動蒐集國際匯率走勢與宏觀經濟資訊，並與金融機構保持即時聯繫，以掌握外匯市場動態。根據實際資金需求與市場情況，彈性調整外幣部位，以降低匯率波動對獲利之影響。
- ✿ 遠期外匯避險操作：公司每月評估主要幣別之匯率走勢與風險容忍度，依據取得或處分資產處理程序中關於衍生性金融商品交易之內控制度，適時執行遠期外匯契約，對沖進出口交易中預期應收付外幣款項之風險，穩定營運期間內之現金流與財務績效。
- ✿ 交易幣別在地化：積極與國內客戶及供應商協調，以新臺幣作為交易計價幣別，降低公司承擔之匯率波動風險。對於既有客戶，評估將部分品項調整為新臺幣計價之可行性；對新開發客戶，則由業務單位於報價階段即主動溝通幣別安排，優先考慮使用新臺幣計價。
- ✿ 匯率風險共擔機制：與客戶洽談設立匯率風險補貼條款，於年度價格協議中設定基準匯率與波動幅度，若實際匯率變動超出協議範圍，雙方可依實際情形調整產品售價，達成風險共擔之協議，進一步降低公司單方面承擔匯率損益之風險。

透過上述多元策略組合，本公司致力於提升對匯率波動的應變能力，穩定營運成本與毛利結構，落實審慎的財務風險管理原則，以支持公司持續穩健發展。

4.4.2.2 半導體產業景氣循環風險控管

本公司專注於半導體製程設備之關鍵耗材研發與製造，產品主要應用於晶圓前段之蝕刻與薄膜沈積製程。由於半導體產業具有高度資本密集、技術快速

演進及景氣循環波動等特性，本公司營運表現與半導體產業整體資本支出與景氣狀況高度連動，面臨景氣循環之潛在營運風險。

於全球總體經濟不確定性升高、地緣政治緊張及晶圓製造產能調整等外部因素影響下，半導體產業需求可能出現快速變化，進而影響客戶下單動能。本公司針對此一產業結構風險，採行下列風險控管策略：

- ❁ 強化技術研發與產品差異化競爭力：本公司深耕半導體設備耗材領域多年，擁有豐富設計與製造經驗，並掌握自有「近型技術」，有效簡化燒結工序、降低製造成本與生產風險。在陶瓷材料精密加工、表面處理及零件清洗蝕刻等關鍵製程亦具深厚技術基礎。為因應未來奈米級先進製程需求，公司積極開發新型陶瓷材料，並完成技術驗證。其次，高階石英的技術開發與商機拓展亦已經啟動，未來將持續投入半導體設備關鍵零組件技術創新研發，以擴大新產品開發領域，滿足新客戶產品需求。
- ❁ 拓展應用領域與多元化經營：除持續聚焦半導體前段設備應用外，本公司同步將產品應用拓展至後段封測製程及其他非半導體產業之高階陶瓷零組件領域，包含精密設備、汽車產業與特殊工業用途等。透過產品功能升級與新產品開發，提升公司對不同產業客群之服務能力，降低單一產業景氣波動對營運之衝擊。

本公司透過上述技術創新、多角化經營與策略性調整，致力降低產業景氣循環對營運表現之波動影響，進而強化長期穩健成長之動能，提升整體企業韌性與永續發展能力。

4.4.3 法規遵循

法規遵循為公司治理之基石，亦為全體同仁應遵循之行為準則。本公司持續深化法遵文化，強化誠信經營精神與風險管理體系，確保整體營運活動符合法令規範。為落實全面合規之營運管理方針，本公司建立法規遵循制度，並透過內部控制機制、教育訓練及制度定期檢討，持續推動以下措施，以強化各單位之法遵意識與執行力，降低營運風險，提升企業永續經營能力：

- ❁ 定期檢視並修訂內部作業程序與管理辦法，以確保與最新法規及主管機關指引相符。
- ❁ 強化跨部門法遵合作機制，提升法令遵循與內部控制效能。
- ❁ 針對關鍵職能實施教育訓練，強化同仁法規敏感度與遵循意識。

截至 2024 年底止，本公司無發生重大違規事件（註），亦未因違反法令規定而遭主管機關裁罰，同時並無其他罰鍰紀錄。本公司將秉持誠信經營、法規遵循與企業責任之原則，持續強化內部控制與風險管理機制，並致力於保障利害關係人之權益，奠定穩健且永續之營運基礎。

註：本公司之重大裁罰揭露標準為依據金管會規定裁罰金額達 100 萬元以上。

4.5 資訊安全

4.5.1 資訊安全管理

為因應日益嚴峻的資安挑戰及保障資訊資產安全，本公司致力於建構完善的資訊安全管理制度，以確保資訊資產之機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）與可用性（Availability）。本公司以 ISO/IEC 27001 為核心框架，規劃建立系統化的資訊安全管理系統（Information Security Management System, ISMS），以符合法規與國際標準之要求。

資訊安全管理制度由資安最高主管下轄之資安專責主管主導推動，結合公司營運目標與風險管理機制，持續透過制度化流程進行風險監控、管理及改善，確保公司整體資安治理效能。本公司訂定明確的資訊安全事件通報標準流程。一旦發生資安事件，由資訊安全部門作為統一通報窗口，負責在設定的目標處理時間內完成問題排除與事件解決。於事件處理結束後，將啟動檢討與根因分析，並提出調查報告與改善措施，防止事件重演。

本公司資訊安全管理係透過建置相關資訊安全管理措施並進行相關風險評估，採取之主要管理措施如下：

- ✿ 內部控制制度之電腦化資訊系統中訂有資通安全檢查之控制作業，作為同仁遵行依據，同時不定期檢討內控制度之有效性，以保障資通安全。
- ✿ 稽核人員每年對公司資訊安全管理進行稽查，以掌握資安運作狀況，評估對各項風險控制及異常事項之改善是否確實，以降低及避免相關資安風險。
- ✿ 為確保資料之保護及機密性，程式及資料存取均須經適當之核決及授權，以防範機密資料外流之風險。
- ✿ 定期對客戶關注之資安要求與資訊資產進行資訊安全風險評估，確保資安威脅識別與處理適當，並可與公司治理及營運目標銜接。
- ✿ 針對需求改善的風險事項，排定優先順序，設計合宜之風險改善處理計畫。
- ✿ 定期進行系統漏洞掃描、弱點分析等風險識別，即時進行風險緩解作為。

- 定期舉辦社交工程演練提升同仁資安意識，以及資安專職人員專業訓練進修。

4.5.2 資通安全教育訓練與客戶隱私保護

為強化全體員工之資訊安全意識與應變能力，本公司持續推動資安通識教育訓練。依據公司內部資安政策與相關法規要求，2024 年度共實施資安通識教育訓練 534 人時，確保每位員工每年至少接受 2 小時之資安相關課程。課程內容涵蓋資訊安全基本觀念、常見資安威脅（如社交工程與惡意程式）、資料保護實務等，提升整體資訊安全防護意識。

針對資訊安全專責人員，2024 年度亦完成專業資安訓練 40 人時，以確保其具備最新之資安知識與應變技能，符合專責人員每年 12 小時以上之專業訓練要求。培訓主題涵蓋資安治理、資安事件應變、資安法規遵循及技術實務操作等。

為加強員工對於社交工程攻擊之防範能力，本公司於 2024 年度實施模擬釣魚郵件演練，共計測試 87 組電子郵件帳號，藉由實際模擬社交工程手法，提高員工警覺性與辨識能力。對於演練中誤觸模擬釣魚郵件之員工，公司即時安排補充教育課程，進行個別再教育與輔導，以降低未來資安事件風險。此外，本公司落實個人資料保護措施，包括資料存取控管、異常行為監控與資安事件通報機制等，以確保客戶個資處於受控與安全之環境。2024 年度，公司未接獲任何與客戶資料外洩或隱私權侵害相關之投訴案件，顯示資訊安全政策與防護機制具體成效。

2024 資訊安全管理成效

項目	成效指標
模擬釣魚郵件演練	87 組電子郵件帳號
員工補訓比例(針對誤觸者)	100%
員工通識資安訓練總時數	534 人時
專責資安人員專業訓練時數	40 人時
資安訓練覆蓋率	100%

4.6 參與各類社團組織

4.6.1 公協會參與

本公司堅守政治中立原則，恪守企業不介入政治的基本立場，未以公司名義參與任何形式之政治活動、政治選舉或政治公關，亦未進行政治捐獻。同時，公司尊重並鼓勵員工依法行使其公民權利與義務，包括參與選舉及政治活動，惟該行為皆為員工之個人行為，並不代表公司立場。2024 年度內，本公司無任何與政治捐獻相關之支出。

鑑於本公司所處半導體產業之專業特性與國際化程度，為提升產業整體競爭力、韌性與永續發展能力，公司積極參與相關產業公協會與專業組織，以強化產業合作、促進技術交流，並即時掌握全球科技趨勢與政策動態。2024 年度，本公司參與 1 項產業公協會組織——SEMI 國際半導體產業協會，藉由與業界夥伴進行經驗分享與策略對話，攜手推動半導體產業的創新升級與永續轉型，其全年相關參與支出總計為新台幣 592,077 元。

4.7 供應商管理

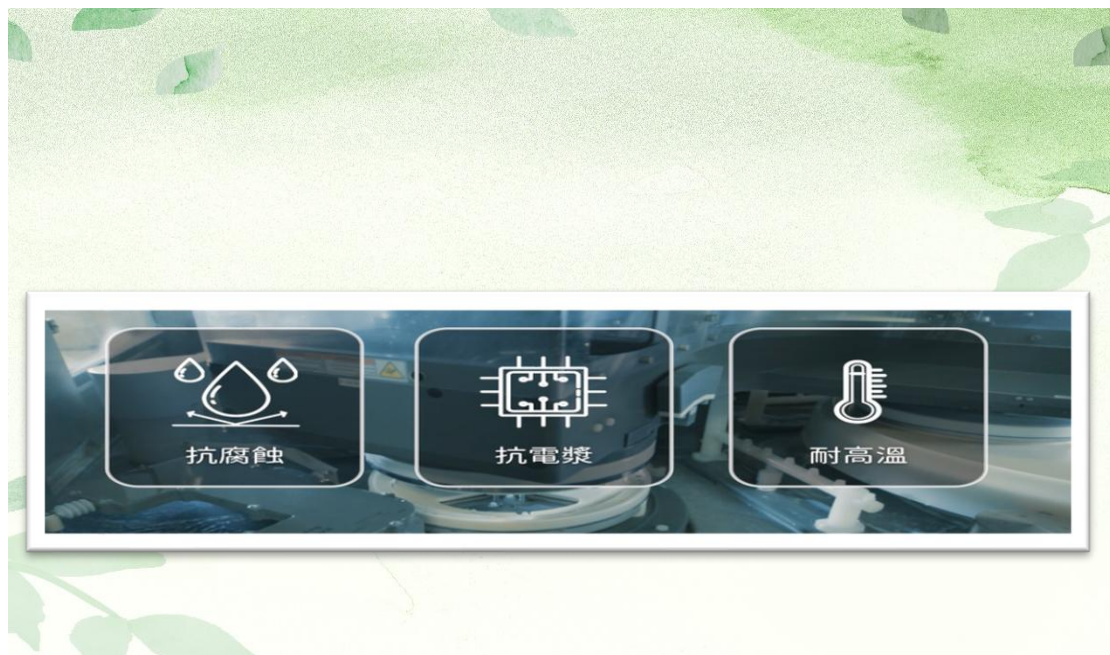
本公司採購的原物料與零組件主要包括氧化鋁粉、石英、氮化鋁、矽及包裝材料等類別，2024 年度，本公司有採購交易記錄的原物料與零組件的供應商總數為 78 家。

本公司主要從事半導體設備零組件之研發、生產與銷售，主要產品應用於半導體前端製造加工各項關鍵製程，產品包含精密陶瓷、石英製品、氮化鋁製品與矽製品等，而其主要進貨項目為氧化鋁粉、石英、氮化鋁及矽等原料。其中氧化鋁粉末交期約 1~4 個月，氮化鋁與石英材料係採購單位依客戶訂單進行備料，且參酌現有庫存決定適當之採購量，如市場上主要原物料有缺料之可能性，則評估過去採購交期及預測未來訂單情形提前進行備料，以降低後續生產缺料風險。本公司亦定期召開產銷會議，以了解生產排程狀況、檢討供應商交貨狀況，並掌握訂單交期時效性，作為採購部門調整備貨之依據，以減少進貨中斷或短缺之可能性。於供應商管理方面，主要原物料除客戶指定採購外，皆有一間以上供應商，且對供應商實施事前評估調查，並定期進行供應商評鑑，以確保其交期及品質符合公司之營運需求，並適時與現有供應商進行議價，以降低進貨成本及維持產品競爭力，並確保整體供應鏈管理之效率與彈性。

本公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，並要求供應商確實遵循《供應商行為準則》。根據物料採購需求，物控部負責統籌新供應商評

鑑，根據材料屬性對供應商進行書面審查或實地評鑑。供應商稽核小組由總管理處、品保部、研發處等相關部門代表共同參與，針對供應商的營運績效、產品品質、良率、達交率及技術服務等項目進行全面性審查。透過跨部門合作，每年依據內部評鑑管理相關規範，執行供應商績效評核作業，藉此確保供應鏈的穩定性與合作夥伴的永續經營表現。於 2024 年度，公司依據供應商管理相關作業規範定期辦理抽核作業，共計抽核 13 家供應商。審查結果均依供應商績效評鑑表之標準進行個別評等。根據評鑑制度，若評分低於 60 分者，將列為停止往來對象。經 2024 年度評鑑結果顯示，所有受查供應商皆達標，無任一供應商績效低於 60 分。此外，於 2025 年要求供應商簽署《供應商行為準則暨承諾書》，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生與反賄賂等相關文件。

因陶瓷材料廣泛應用於半導體產業、平面顯示器產業及特殊電子模組元件等關鍵製程相關設備，為其產業供應鏈中不可或缺之關鍵零組件。本公司目前聚焦於半導體產業的應用，並持續其於 5G、人工智能(AI)、物聯網(IoT)、高效運算(HPC)及電動車等先進科技領域的產品佈局。鑑於產業供應鏈高度多元且環環相扣，本公司深知健全之供應商管理體系對於營運穩定性與永續發展的重要性。因此，本公司積極推動在地採購策略，以強化供應韌性、縮短供應鏈距離及有助於支持在地產業鏈發展，提升本地供應商之競爭力，實現共榮共生的永續供應體系。2024 年本公司與全球 78 家供應商合作，其中位於台灣地區之在地採購廠商為 66 家，占比為 85%，其在地採購總額為 64,726 仟元。此成果展現本公司優化在地採購策略的努力，並兼顧當地經濟與永續發展。



5、社會面

5.1 人力發展

5.1.1 人力資本發展與人才培育

本公司視人力資源為永續經營的核心資產，致力於打造具競爭力與韌性的組織團隊，透過多元的人才招募管道、系統化的培訓制度及健全的福利與晉升機制，積極吸引、培育與留任優秀人才，促進員工與企業共同成長。

5.1.1.1 產學合作與多元人才招募

為拓展優質人才來源，本公司積極與大專院校與職訓機構合作，建立產學合作與實習制度，提前培育未來專業技術人力：

- ★ 碩士產學合作計畫：與國立成功大學機械工程學系合作，針對碩士班學生提供獎助培訓資源，並於畢業後安排進入公司服務。
- ★ 實習合作大專院校申請：已申請成為明新科技大學、臺北科技大學、臺灣科技大學等學校之實習合作夥伴，提供該校學生之實務操作與職場經驗。
- ★ 校園徵才活動：定期參與各大專校院徵才博覽會，積極招募青年學子。
- ★ 職訓班銜接招募：與相關職訓機構合作，針對機械設計與 CNC 多軸加工班等課程結業學員開設職缺媒合機會，強化基層人力補充。

5.1.1.2 專業訓練與接班人培育

為提升整體組織競爭力與員工工作效能，公司每年依各部門需求與策略目標，規劃年度教育訓練計畫，涵蓋專業技能、管理能力與個人發展等面向：

- ★ 年度教育訓練規劃：依職務需求設計專業課程，強化員工知識與技能，提升工作績效與職涯發展潛力。
- ★ 接班人計畫：針對關鍵職位進行系統性接班安排，透過選才、培訓、輪調與評估機制，培育未來管理幹部，強化組織穩定性。
- ★ 人才發展制度：建立長期培訓架構，結合職務代理人制度與定期評估，遴選高潛力人才作為領導梯隊。

5.1.1.3 導師制度與新進人員支持

鑒於資深人員比例較高，本公司導入「良師益友制度」，由資深同仁擔任導師角色，協助新進員工快速熟悉工作環境與公司文化，強化同儕間互動，提升歸屬感與向心力。

5.1.1.4 健全人事制度與員工福利

公司除依法提供各項勞動保障與法定福利外，亦建立多項人事與福利管理制度，提供員工全方位支持：

- ★ 完善制度管理：訂定《招募任用管理辦法》、《性騷擾防治辦法》、《出差與門禁管理辦法》、《考績與薪資管理辦法》等，並依法經新竹縣政府審核通過。
- ★ 福利措施：員工團體保險、特約專科醫師與護理師之臨場健康服務、年終獎金、績效獎金、資深員工獎勵（獎牌與獎金）及定期員工聚餐與活動。
- ★ 薪資調整制度：除依相關法令規定外，薪資調整將依公司營運績效、物價指數與員工考核結果辦理，平均調幅約 4~5%，並每 2~3 年進行一次全面薪資檢討。另依晉升調任作業辦法，調整職級之員工平均調薪幅度約 10~20%。

為持續提升員工滿意度與整體薪酬競爭力，本公司於 2025 年度全面實施員工薪資調整，調幅達 5%。本次調薪反映公司對人力資本價值的重視，並展現我們在吸引與留任優秀人才方面的承諾。未來，我們將持續檢視市場趨勢與經營成果，精進薪酬政策，強化人才競爭力與企業文化認同，以實現員工與企業的共榮成長的目標。關於本公司非擔任主管職務之全時員工之薪資資訊，詳細資訊請至公開資訊觀測站之以下網站查閱：

（網址為：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>）

5.1.2 人力組成

5.1.2.1 員工結構

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 187 人，其中男性占比 78%，女性占比 22%。本公司雖以男性員工為主，但公司未來將持續致力於推動性別多元與性別薪酬平權之目標。於 2024 年度共錄用新進人員 35 人，離職人員 16 人，整體員工流動率維持穩定，顯示公司在人力招募與留任方面具有一定穩定性。

此外，本公司近兩年聘雇人力並無重大變化，員工結構穩定。有關本公司之從業員工人數與平均年齡統計如下表所示：

單位：人；歲；年；%

項目 \ 年度		112 年度	113 年度
員工人數(人)	直接人工	107	118
	間接人工	60	69
	合計	167	187
平均年歲		39.05	38.94
平均服務年資(年)		6.02	6.04
學歷分佈比率(%)	博士	1.80	1.60
	碩士	3.59	4.28
	大專	62.87	65.24
	高中	31.74	28.88

單位：人；歲

年齡區間	新進人員(人)		離職人員(人)	
	男性	女性	男性	女性
29 歲以下	4	2	1	2
30-50 歲	19	9	7	3
51 歲以上	1	0	3	0
合計	24	11	11	5

單位：人

項目	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	146	0	146	0	146
女性	41	0	41	0	41
總人數	187	0	187	0	187

備註：正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

5.1.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由承包商負責，包含廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、員工宿舍管理員、設備維修等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

單位：人

性別	協力人員	派遣人員
男性	5	0
女性	5	0

總人數	10	0
-----	----	---

5.1.3 員工權益及福利

5.1.3.1 員工福祉與職場關懷措施

本公司秉持以人為本的核心價值，致力打造安全、健康與具幸福感的工作環境，除全面遵循《勞動基準法》與相關法令規範提供法定福利外，亦設置職工福利委員會，專責規劃與執行多元化之福利措施與文康活動，以提升員工工作滿意度及組織向心力。2024 年度主要員工福利措施如下：

➤ 健康與保障

- ★ 本公司重視員工身心健康與職涯安全，為提供完善之風險保障制度，已依相關法令為全體員工辦理勞工保險及全民健康保險，確保員工於在職期間享有基本社會保障。
- ★ 提供員工團體保險，涵蓋項目包括壽險、意外險、住院醫療險等，進一步提升員工面對意外或突發狀況之風險防護，體現公司對員工福祉的持續關懷與承諾。
- ★ 提供定期健康檢查，促進職場健康與疾病預防。
- ★ 設有醫護室與哺乳室，提供健康與親善職場設施。
- ★ 不定期提供健康講座與職場安全宣導，增進員工自我保護意識。

➤ 生活與家庭支持

- ★ 福利委員會提供婚喪喜慶補助，包括結婚禮金、生育補助金、住院慰問金、生日禮券發放等，促進員工歸屬感。
- ★ 休假制度除法定假別外，另提供育嬰假、防疫照顧假等家庭友善措施。
- ★ 員工餐廳提供優惠餐食，另有伙食費補助及部門聚餐補助。
- ★ 提供員工制服及免費停車位，協助同仁節省日常開支，降低通勤壓力，並提升工作便利性。

➤ 職涯支持與退休保障

- ★ 設有在職進修補助制度，鼓勵員工參與各類進修課程。
- ★ 規劃完善退休制度，依法按月提撥 6% 之退休金至員工個人專戶，且依勞動基準法規定提撥每月薪資總額 2% 之退休準備金，確保退休金之穩健給付。

5.1.3.2 進修訓練與實施情形

本公司視員工為最重要的資產，為強化組織競爭力與員工職能發展，持續投入教育訓練資源，透過以下方式推動學習文化：

- ★ 不定期舉辦內部教育訓練，涵蓋新進人員訓練、專業技能提升、法遵與永續議題等主題。
- ★ 鼓勵員工外部進修，並提供學費補助或進修補貼，協助員工取得專業證照或學位。
- ★ 規劃部門內部分享機制，促進知識傳承與跨部門合作。

2024 年度外部進修之培訓總時數 1254.5 人時，每位員工平均受訓時數約 6.71 小時/人，平均每位員工受訓時數約 1.79 小時/人次。

教育訓練統計資料 (2024 年)

單位：人次；人時

類別	參訓人次	培訓總時數(人時)
內部訓練	641	813.5
外部訓練	59	441
合計	700	1254.5

本公司將持續依據各部門專業需求與永續發展趨勢，規劃適切的訓練內容，提升整體組織學習力與永續競爭力。未來亦將逐步導入 ESG 主題課程及職能發展計畫，強化員工職涯發展與企業社會責任的整合實踐。

5.1.3.3 員工育嬰留職停薪制度與復職情形

為支持員工在家庭與職涯間取得平衡，本公司依據《性別平等工作法》建立並落實育嬰留職停薪制度，鼓勵符合條件之員工申請育嬰留停，善用法定權益以照顧子女與家庭需求。本公司重視家庭支持政策的推動，期透過彈性與尊重的管理措施，營造包容、友善之職場文化，協助員工於不同人生階段持續穩健發展。於 2024 年度，本公司育嬰留職停薪及復職情形如下：

單位：人；%

項目	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	1	1	2
當年度申請留職停薪人數	0	1	1
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	1	1
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	1	1
復職率(B/A)	-	100%	100%

5.1.3.4 員工性別薪酬比率

為落實薪酬公平原則與性別平等承諾，本公司針對不同職級之男女員工薪進行分析，計算女性對男性之平均年度薪酬比率，檢視同職級間的薪酬差異情形如下：

以性別統計各職級之男女員工薪酬比率

單位：%

職級	女生占比	男生占比	年度薪酬差異比率(女：男)
高階主管(註 1)	0%	100%	—
基層主管(註 2)	28.57%	71.43%	1.06:1
一般員工	23.88%	76.12%	0.92:1

註 1:高階主管係指資深經理級以上主管。

註 2:基層主管係指課長級以上主管。

整體而言，本公司在大多數職級維持相對穩定的薪酬公平性，展現對性別平等原則的重視與落實。然而，高階主管層級之男女員工人數仍存在明顯差距，顯示尚有改善空間。於基層主管層級，女性占整體人數之 28.57%，男性則為 71.43%。觀察年度平均薪酬資料可見，女性基層主管的平均薪資略高於男性，女性對男性之薪酬比約為 1.06。此結果反映出公司於該職級已初步展現薪酬平等之正向趨勢，顯示薪酬制度設計與管理實踐具備相當之公平性，亦符合本公司致力於性別薪酬平權之政策方向。另於一般員工層級，女性占比為 23.88%，男性占比為 76.12%。女性員工之平均年度薪酬約為男性之 92%，雖略低於男性，但整體薪酬差距相對有限。針對上述現象，公司將持續檢視各職務內容、職能要求與獎酬制度，並優化相關人力資源政策，以確保在相同工作價值下實現同工同酬原則。

本公司認知性別薪酬平等是永續經營與企業責任的重要環節。我們將持續以數據為本，分析並改善薪酬結構，實現包容與多元的職場文化。本公司承諾持續推動性別平等，將薪酬公平列為人才發展的核心指標，並定期檢討該成果，接受內部與外部利害關係人的監督與建議。

5.1.4 團體協約

本公司致力於建立穩定且互信的勞資關係，依據《勞動基準法》規定，2024 年度共召開勞資會議 4 次，作為勞資雙方協調與溝通之平台。透過定期溝通機制，公司得以即時掌握員工意見與需求，促進工作環境優化與員工福祉提升。

公司自成立以來，尚未成立工會，惟透過上述勞資會議及日常的溝通管道，維持和諧穩定的勞資互動。截至 2024 年止，未曾發生任何勞資爭議事件，亦無違反結社自由或團體協商相關法規而遭主管機關裁罰之情事。

根據 2024 年內部員工滿意度調查結果顯示，整體員工之工作滿意度達 80%，顯示大多數員工對公司管理制度與溝通機制持肯定態度。未來，公司將持續優化溝通流程、擴大員工參與機會，以共同建構穩定、尊重與永續發展的工作環境。

5.2 職業安全及衛生

5.2.1 職業安全及衛生政策

本公司致力於打造安全、健康且永續的工作環境，並將職業安全衛生 (Occupational Health and Safety, OHS) 視為營運管理核心之一。為落實此目標，公司持續透過制度化管理與風險預防措施，保障全體員工及利害關係人之健康與安全。本公司的營運據點設於台灣，並依據相關法規設置職業安全衛生管理人員，專責統籌規劃與執行職業安全衛生相關事務。管理人員定期召開會議，討論並制定下列事項：

- ☆ 安全衛生管理與教育訓練計畫
- ☆ 健康管理及職業病預防與健康促進措施
- ☆ 設備自主檢查與安全衛生稽核作業
- ☆ 危害性機械設備或原材料之風險控管對策
- ☆ 職業災害發生時之調查與改善報告

公司亦將持續關注產業安全趨勢與員工需求，推動預防優於補救的管理思維，強化全員對職場安全與健康的意識，邁向零災害、零職病的安全職場願景。此外，本公司依據「職業安全衛生管理辦法」的規定，業已設立「職業安全衛生委員會」，定期召開會議。委員會的職責包括對公司擬訂的安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議各項安全衛生相關事宜，各單位則根據會議結果進行必要的作業流程改善。

➤ 職業安全衛生政策與管理承諾

本公司於《安全衛生管控制程序書》中，明確訂定員工在安全、衛生與健康方面之權利與義務，並將職業安全衛生視為企業競爭優勢與營運永續的關鍵，致力於建構安全、舒適與健康的職場環境、降低營運對環境與人員健康之潛在風險及保護員工、顧客、社區與營運夥伴之安全福祉。為符合公司安全衛生政策要求，我們承諾做到"安全健康"要求，並以下列四項綱要達到"安全健康"要求：

◆ 符合法規

◆ 風險管理

◆ 落實訓練

◆ 安全信念

➤ 2024 年職業安全衛生目標與行動

為提升整體職業安全衛生績效，本公司於 2024 年推動以下目標及行動：

- ★ 落實職業安全衛生管理系統（ISO 45001:2018）
- ★ 完成第三方驗證認證
- ★ 識別並評估職業安全衛生風險
- ★ 強化風險控制與持續改善機制
- ★ 定期監督執行進度，並由職業安全衛生室向總經理匯報執行情形

➤ 2024 年職業安全衛生成果與事件通報

截至 2024 年底止，本公司共發生 1 件職業災害事件，為一名員工於執行作業期間不慎發生燙傷情形。事故發生後，公司依內部通報機制即時啟動應變處理程序，並已針對本次事件進行檢討與改善，具體措施包括以下事項：

- ★ 事故調查與根因分析
- ★ 強化警示標示與作業區域熱源隔離
- ★ 對相關作業人員進行再訓練，強調高風險工序之操作安全規範
- ★ 檢視個人防護具之配備
- ★ 改善使用規範與落實稽核，降低人員接觸危險源的機率

本公司將持續精進職災預防管理機制，落實源頭控管與教育訓練，致力於達成零災害的安全職場目標。

5.2.2 職業安全衛生管理系統

為保障全體工作人員之職場安全與健康，本公司已制定《職業安全衛生管理政策》，並承諾依據「符合法規、風險管理、落實訓練、安全信念」四大核心綱要，全面推動職安衛管理工作，實現安全、健康的工作環境。職業安全衛生管理系統由本公司之職業安全衛生室負責執行與監督，並定期向總經理報告管理績效及目標達成情形，以確保高階管理層參與並推動持續改善。本公司將持續落實預防為主的安全文化，強化安全教育與實務演練，以降低未來類似風險之發生。

➤ 系統導入與認證情形

本公司全面導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，並已通過第三方(SGS)驗證。依據 2024 年度生產據點統計，管理系統涵蓋公司全部員工，涵蓋率達 100%。職業安全衛生人員依照相關規範執行日常管理作業。每年外部稽核前，各生產據點皆執行內部稽核作為事前自評機制，透過「計畫－執行－查核－行動（PDCA）」管理循環，確保職業安全衛生目標落實與持續改善，降低職業災害風險。

➤ 職安衛文化與企業經營理念連結

職業安全衛生管理已深度內化為公司企業文化與價值體系的關鍵一環，體現本公司「客戶導向、價值創新、執行力及當責」等經營理念。公司亦將持續關注內外部利害關係人的需求與期望，打造安全、健康與友善的工作環境，實現企業永續經營。

➤ 涵蓋對象與管理措施

本公司職業安全衛生管理系統涵蓋下列所有工作者，包括：

類別	人數	占比 (%)	管理措施摘要
正職員工	187 人	94.9%	全面納入 ISO 45001 管理系統，接受定期訓練與健康管理措施
承攬/外包人員 (註 1)	10 人	5.1%	若進行高風險作業者須具專業資格，依公司職安衛要求執行、定期查核與訓練
非受僱工作人員	0 人	-	NA

註 1: 承攬與外包工作者，包含執行餐飲、保全、清潔、設備維修等服務之人員，由外部廠商承接，但仍須遵守本公司職安衛政策與相關法規。

為保障上述非正職工作者的職場安全與健康，本公司適時提供必要之教育訓練、急救資源與共用設施，並針對高風險作業訂定專案安全管理標準，以確保作業符合本公司與法規所定之安全衛生要求。

5.2.3 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司秉持「事前預防、零事故、零災害」之原則，致力於保障所有工作者的職場安全與健康。危害辨識與風險評估機制不僅適用於本公司之內部員工，亦涵蓋外包人員、承攬商與訪客等工作場所活動相關人員，全面建立預防性管理體系。

➤ 危害辨識與風險評估機制

本公司依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，於營運據點全面實施危害辨識及風險評估流程，並建構完整的風險管理機制。該流程由職業安全衛生室與各單位主管執行，並經總經理審查及核准，確保管理機制具一致性與組織承諾。本公司依據各項作業風險之嚴重程度與發生頻率，針對辨識出的風險項目實施分級管理，區分為高風險及中低風險，並據以採取對應的管理措施與資源配置：

- ★ **高風險作業**：係優先管理之項目，實施加強關於防護設備、專項安全檢查與定期安排訓練等。
- ★ **中低風險作業**：定期檢討與修正，鼓勵員工提出改善建議，落實風險降低與預防機制，並持續監控與檢討作業條件之變化。

所有評估結果將納入年度安全衛生計畫中，並透過安全衛生會議與內外部稽核持續檢討其有效性與適用性。

➤ 事故調查與後續改善

為避免相同事件再次發生，公司建立以下事故調查流程，確保即時通報、深入分析與制度性改善，並透過該調查與改進流程，持續強化職安文化與內部風險預警能力。其流程如下：

1. **即時通報**：事故發生後立即通報主管與環安衛單位。
2. **現場控制**：隔離事故區域，防止擴大，保存證據。
3. **調查啟動**：成立調查小組，並由相關部門共同參與。
4. **原因分析**：採用系統性方法分析根本原因。
5. **改善措施**：提出並執行預防措施，修正作業程序與管理制度。
6. **教育分享**：調查結果將於會議中報告，並納入員工訓練教材。

➤ 職安權利保障與文化推動

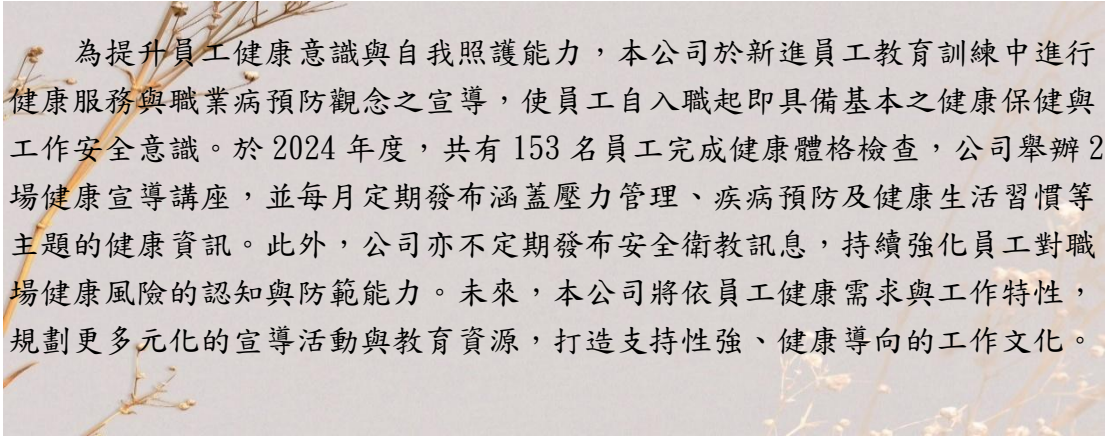
於本公司之新進員工訓練中，明確宣導員工對安全衛生的責任與自我保護意識，並強調如下權利告知：

- ★ 若員工於工作中發現有立即發生危險之虞，有權立即退避至安全場所，並應進行通報。
- ★ 若員工因安全疑慮而有進行通報或退避行為，該員工不會因此而遭受懲處或不利對待。

本公司重視安全文化的建立，鼓勵員工主動通報潛在風險並行使退避權，確保個人與工作環境的安全。截至 2024 年底止，本公司無任何因員工通報安全疑慮或執行退避行為而遭受處分之案例，顯示本公司於建立正向安全溝通文化上已有初步成果。我們將持續強化安全教育與內部宣導，鼓勵員工勇於發聲，共同守護職場安全。

5.2.4 健康促進方案及職業病預防

本公司致力於打造安全、健康且永續的職場環境，並積極推動全方位的健康促進計畫，從新進人員入職起即落實健康管理。本公司要求新進員工於報到前提供體格檢查報告，以確認其身心狀況符合工作性質及職務需求，確保員工與工作場域的適配性。為持續守護在職同仁之健康，本公司定期提供健康檢查服務，協助員工及早發現潛在健康風險，並建構完善之追蹤與處置機制，提升疾病預防與健康促進成效；針對檢查結果異常之員工進行必要之作業調整與健康促進建議，以降低員工從事不適作業之風險，進一步預防職業病之發生。此外，公司亦特約職業醫學科專科醫師與職場護理師，定期至工作現場提供臨場健康服務，包括健康管理諮詢、職業病預防建議、健康促進活動及個別健康關懷等，讓員工可於職場中即時獲得專業健康上諮詢建議。公司未來將持續依員工需求與產業風險評估調整健康促進策略，營造更具關懷、預防導向之職場文化，實現永續人本管理目標。



為提升員工健康意識與自我照護能力，本公司於新進員工教育訓練中進行健康服務與職業病預防觀念之宣導，使員工自入職起即具備基本之健康保健與工作安全意識。於 2024 年度，共有 153 名員工完成健康體格檢查，公司舉辦 2 場健康宣導講座，並每月定期發布涵蓋壓力管理、疾病預防及健康生活習慣等主題的健康資訊。此外，公司亦不定期發布安全衛教訊息，持續強化員工對職場健康風險的認知與防範能力。未來，本公司將依員工健康需求與工作特性，規劃更多元化的宣導活動與教育資源，打造支持性強、健康導向的工作文化。

➤ 健康檢查與職場醫療支援

- ★ **入職健康把關**：所有新進員工須提供健康體格檢查報告，確保符合工作健康要求。
- ★ **定期健康檢查**：為在職員工提供每年定期健康檢查，並根據檢查結果進行追蹤與必要健康管理建議。
- ★ **臨場健康服務**：公司特約職業醫學科專科醫師及護理師臨場健康服務，提供健康管理、健康諮詢與健康促進服務，作為員工健康後盾。
- ★ **緊急應變規劃**：設置專責人員因應緊急狀況，確保突發事件發生時能即時提供必要急救與處置。

➤ 健康促進與職場衛教

- ★ **新進員工健康教育**：於新人訓練中納入健康服務資源說明、醫療協助程序、職業病預防與工安知識宣導。
- ★ **健康宣導活動**：2024 年共舉辦健康講座 2 場，強化員工健康意識。
- ★ **持續衛教推廣**：每月定期公告健康資訊，並進行不定期職場安全與健康提醒，提升員工自我保健與風險防範能力。

5.2.5 職業安全衛生之教育訓練

本公司嚴格遵循相關法規，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，定期舉辦相關課程，例如電氣安全、危險化學品的使用與管理，以及辦理健康宣導講座，加強同仁對於慢性疾病的預防及保健等。於 2024 年度，共有 106 人次參與，每人受訓時數至少 2.5 小時，總訓練時數 264.5 小時。

為強化員工防災應變能力及提升職場安全意識，本公司定期舉行消防演練，幫助員工提升必要的防火意識和應對能力，降低災害發生時的人身風險，並確保緊急應變程序之有效性與可執行性。除員工之生理健康管理外，本公司亦重視員工之心理健康，為及早辨識潛在壓力來源與心理風險，每年定期進行心理健康評估問卷調查，作為內部心理健康管理與支持措施之依據。根據評估結果，公司規劃並推動心理健康促進活動，並將邀請外部專家或心理師針對員工壓力管理與情緒平衡等議題提供專業建議與協助。於 2024 年度，共有 148 人次參與該問卷調查。未來將持續建構支持性心理健康環境，促進員工全人健康，協助員工在壓力與挑戰中維持身心平衡與穩定的工作表現。

5.2.6 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

除內部員工外，本公司亦重視所有進入工作場域之非受僱工作者（例如承攬商、臨時作業人員等）的健康與安全保障。為降低作業風險，並促進職場整體安全水準提升，公司於作業前即針對非受僱工作者實施危害告知與安全衛生

教育訓練，使其瞭解工作環境中潛在風險及必要防範措施。於實際作業期間，本公司透過現場安全督導與巡檢，不定期傳達安全衛生相關知識與理念，並即時進行風險控管與異常通報，持續深化職場安全文化，確保全體工作參與者，皆受到妥善保護。

本公司依法制定相關管理措施，包含將安全衛生規範納入對外承攬合約條款；於承攬人員入廠前實施危害告知與安全宣導教育訓練，並安排現場安全督導與作業監控，以強化外部人員之安全意識與操作標準。本公司亦不定期對承攬工作區域進行現場安全檢查，如發現缺失事項，將立即通報相關承辦單位，並要求其限期改善且追蹤其修正情形。透過上述機制，有效降低業務合作過程中可能產生的職業安全衛生風險，落實職場安全無分內外之管理原則。



5.3 社區參與

5.3.1 社會共融共好

本公司秉持企業社會責任，積極回應《聯合國永續發展目標》(Sustainable Development Goals, SDGs) 及行政院國家永續發展委員會所訂定之《臺灣永續發展目標 (T-SDGs)》，結合企業營運特性，從實質影響面出發，鑑別出與本公司業務最具關聯性的 SDGs 目標，聚焦推動 SDG 2：終結飢餓、SDG 15 陸地生態：確保生物多樣性與 SDG 8：就業與經濟成長，以行動落實社會共融與永續共好。

- SDG 2：終結飢餓；SDG 15 陸地生態：確保生物多樣性
- T-SDG 指標 2：消除飢餓與促進永續農業；T-SDG 15：保育陸域生態系統與生物多樣性

本公司支持本地農業與永續農業實踐，持續與在地社區合作，透過推廣在地有機農產品，如「在地農民有機苦茶油」專案，鼓勵小農提升耕作技術、產品附加價值與市場競爭力。此外，本公司亦支持友善耕作與生態農法，降低化

學農藥與肥料使用，守護土地健康，並促進生物多樣性之維護。透過協助推廣及銷售方式，促使在地社區在氣候變遷下仍具備發展潛力，進而提升農民收入與家庭經濟穩定性。

- SDG 8：促進包容且永續的經濟成長、就業與體面工作
- T-SDG 指標 1.4：提升弱勢就業；T-SDG 10.2：促進身心障礙者經濟參與

本公司積極提升就業公平性與多元性，連年聘用身心障礙者，2024 年已持續擴大受益人數，協助其穩定就業並使其獲得合理報酬，且致力於實踐機會平等，並獲得新竹縣政府之身心障礙超額進用績優單位及優良廠商獎牌。同時，透過協助辦理如「國際學生半導體研習營」等青年培育計畫，推動學用接軌與技能培力，協助年輕世代發展產業專長，降低失業與無訓練人口比例，呼應促進青年教育與就業之政策目標。未來將持續依據企業核心能力，結合地方資源與產業特性，深化社會參與，提升企業對社會包容與永續發展的正向影響力，打造與社會共享價值的共好關係。



6、環境面

6.1 氣候變遷

6.1.1 氣候監督及治理架構

本公司重視氣候變遷對營運環境與產業鏈可能帶來的衝擊，以強化組織對氣候風險與機會的因應能力。董事會為本公司最高治理機構，負責審議所有重大營運決策與資本投資事項，凡涉及氣候相關財務、法規或營運風險之重大事項得進行評估與分析，透過此一治理機制，得將氣候變遷議題納入整體企業策略與營運判斷，並持續強化氣候風險韌性與永續發展能力。

為強化氣候相關事務的執行力，由永續發展委員會專責識別與管理氣候變遷所帶來的風險與機會，並依法適時向董事會彙報重要氣候議題及成效評估。該委員會亦擔任跨部門溝通橋樑，協調各單位落實氣候因應策略與永續目標，推動本公司氣候治理制度。

6.1.2 氣候風險與機會策略

本公司依據營運實況鑑別與評估氣候變遷帶來之風險與機會，並自實體層面與轉型層面進行因應評估，以降低對營收、成本與營運穩定性之衝擊。

➤ 氣候風險辨識與因應

- ④ 短期風險：隨著極端氣候事件發生頻率日增，高溫乾旱或集中降雨等現象可能導致高純度用水供應不穩，影響生產設備正常運作及產能利用率，進而衝擊營收與產品之交期。為提升營運韌性，規劃建置再生水回收系統與強化儲水調度能力，以確保水資源穩定供應，降低極端氣候對生產流程之干擾風險。
- ④ 中長期風險：隨著國內外法規及利害關係人對碳排管理與 ESG 資訊透明度要求日趨嚴格，若公司未能及時因應環保法規、碳揭露要求或國際客戶減碳績效需求，恐影響市場競爭力，甚至面臨喪失訂單或合作機會之風險。為降低上述衝擊，將持續強化 ESG 資訊管理系統、碳盤查與管理能力，並逐年導入數據分析或數位化平台建置，以提升碳管理效率與即時應變能力。

➤ 氣候機會辨識與推動策略

- 🌐 短期機會：透過推動節水專案推動與高耗能設備汰換，提升資源使用效率，有效降低能源與水資源使用成本，同步提升營運流程之穩定性與韌性，增強對突發氣候事件的承受能力。
- 🌐 中期機會：逐步導入智慧能源與水資源監控系統，強化即時管理能力與異常應變效率，提升氣候風險調適能力與內部資源調度效率，回應政策轉型壓力與利害關係人期待。
- 🌐 長期機會：推動水電雙節能或再生能源整合計畫，不僅可穩定長期能源成本、降低未來碳費負擔與法規遵循成本，更有助於提升企業 ESG 評級與永續融資條件，進而增強於全球市場之長期競爭優勢。

本公司將持續關注國內外氣候政策趨勢及客戶需求變化，透過具體治理架構與前瞻策略，有效因應氣候變遷衝擊，並轉化為提升企業價值的契機。

6.1.3 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

為有效識別並管理氣候變遷對公司營運所可能造成之衝擊，由永續發展委員會負責統籌氣候相關議題，將氣候風險與機會納入風險控管架構與永續管理體系。鑑別範疇涵蓋兩大類別：

- 🌐 實體風險：如極端氣候、氣候災害、水資源不足等對營運、資產與供應鏈之直接衝擊。
- 🌐 轉型風險：包括法規變動、碳定價機制、技術轉型及市場需求轉向等間接影響因素可能產生之衝擊。

永續發展委員會將協調各相關部門，針對營運流程及管理場域進行氣候風險與機會盤點，依其風險發生可能性與潛在衝擊程度進行初步評估，識別出高風險與高衝擊項目，並由跨部門小組進行討論與研擬具體應對措施，包含資源配置、行動方案及短中長期目標設立等，相關評估結果將作為本公司推動氣候調適政策及永續策略調整之重要依據，並持續強化公司面對氣候變遷挑戰之韌性。

6.1.4 氣候變遷對財務之影響

本公司依據 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 建議架構，針對氣候變遷對企業財務可能產生的實體與轉型層面影響，說明如下：

➤ 實體風險：極端氣候對財務之影響

隨著氣候變遷加劇，極端氣候事件發生頻率與強度逐年增加，對本公司之營運穩定性可能構成潛在財務衝擊。為提升風險意識並強化資本配置彈性，本公司針對氣候風險進行初步財務面影響評估如下：

- 營運風險加劇：高純度製程用水供應若發生中斷或品質波動，將影響製程穩定與產品良率，恐造成生產停擺或產能利用率降低，對營運績效造成重大影響。
- 短期財務損失：生產中斷將直接造成營收流失，並衍生包括設備維護、產品報廢與作業復原等額外營運成本。
- 資本支出壓力：為提升營業韌性，本公司需投入資本建置儲水設施、再生水系統或回收系統等，增加中長期投資金額。
- 財務結構影響：長期而言，公司將持續投入氣候適應性基礎設施建設或廠區設備強化項目，將提高固定資產比重，增加資本性支出，對資金調度與財務結構形成壓力。

➤ 轉型風險：低碳轉型對財務之影響

為因應全球碳中和目標與國內外法規（如碳費、碳盤查、碳邊境調整機制等），企業需逐步實施低碳轉型，對本公司而言，預估可能產生以下財務衝擊：

- 轉型投入成本：包括逐步導入高效能製程設備、提升再生能源使用比例、優化整體能源效率等，將於轉型初期需增加資本投入。
- 供應鏈管理支出增加：實施碳盤查、供應商管理與碳揭露機制，將涉及資訊管理系統導入、內部人力資源支出或委託第三方顧問之專業服務費用，推升營運支出。
- 短期財務績效壓力：因轉型初期支出之增加，可能導致壓縮毛利率與營運現金流，對短期財務表現造成一定程序之不利影響。
- 長期潛在正向效益：成功轉型將提升本公司對於氣候相關法規與市場趨勢之調適能力，進一步鞏固營運韌性與提升資金籌措能力，並可能取得綠色融資，帶來中長期財務優勢。

6.1.5 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司將氣候變遷風險與機會納入整體風險管理架構，並依據實體風險、轉型風險與氣候機會等類型，建立鑑別流程，藉此強化企業對環境變遷的調適能力與營運韌性。永續發展委員會將負責統籌氣候相關風險與機會管理，包括風險策略之審議、資源配置優先順序的核准。經該委員會審視後，將透過跨部門溝通與合作，綜合考量以下面向：

- ⌚ 極端氣候事件與長期氣候變遷對營運、產線及價值鏈之潛在衝擊。
- ⌚ 營運據點所面臨之氣候災害風險（如暴雨、乾旱、水資源不足）。
- ⌚ 政策法規演進、市場與客戶對碳管理與供應鏈減排之要求。
- ⌚ 技術進展與綠色創新所帶來之轉型機會。

於風險鑑別與評估階段，各部門將依據氣候事件發生之可能性與衝擊程度進行風險等級判定，針對高風險項目提出具體調適建議及減緩策略，並提報永續發展委員會，納入重大風險議題，並作為擬定因應措施與資源配置計畫之依據。此外，透過跨部門協作機制，定期檢視氣候風險對營運、財務與策略布局之潛在衝擊，得以調整對應策略，強化組織對氣候變遷之應變力與永續韌性，邁向永續與低碳轉型的長期目標。

6.1.6 情境分析

本公司參考 IPCC 第六次評估報告（AR6）提出之五項（SSP1、SSP2、SSP3、SSP4 與 SSP5）社會經濟路徑（Shared Socioeconomic Pathways, SSPs），內部評估擇定 SSP1-2.6 之氣候情境作為情境分析依據：

- ⌚ **SSP1-2.6（低碳情境）**：全球升溫控制於 2°C 以內，符合《巴黎協定》之長期溫控目標，對應高度政策干預與低碳轉型趨勢。

本公司針對以下情境進行分析，鑑別可能面臨的實體風險與轉型風險，並提出對應的管理作為，如下表所示：

情境類型	風險/機會	類別	潛在衝擊	因應與管理	影響時程
SSP5-2.6	極端氣候事件	實體風險	水資源短缺與極端氣候事件發生頻率升高，恐影響產線穩定性與廠區設備安全性	規劃建置儲水設施、建立氣候災害應變計畫、強化工廠之備援電力與防災流程	中期～長期
		實體風險	高溫天氣頻率上升導致冷卻負荷增加，造成能源消耗與電費成本增加	規劃導入高效能冷卻設備、優化能源使用策略、進行設施耐候性評估與升級改建	短期～中期

	平均溫度升高	實體風險	升溫受控但極端氣候事件仍有機會增加，導致供應鏈中斷風險提升	強化供應鏈風險分散策略、評估廠區地勢與排水系統設計	中期
	法規壓力	轉型風險	因政府實施碳費、碳關稅與排放量資訊揭露規定，導致營運成本提高	規劃建立碳盤查制度及減碳績效管理	短期～中期
	客戶要求提升	轉型風險	客戶對低碳產品與ESG要求提升，若未能及時回應，恐影響訂單與合作關係	導入低碳製程技術、設備汰換效益分析、強化ESG資訊管理	短期～中期
	融資風險	轉型風險	面臨融資難度提升，可能增加資金取得成本	開發低碳技術專案、申請綠色融資與永續連結貸款、探索政府補助與外部合作資源	中期

備註：短期：1～3 年內；中期：3～5 年；長期：5 年以上

6.1.7 氣候相關指標與目標設定

為強化氣候變遷風險管理效能及提升企業韌性，本公司依據短期（1-3 年內）、中期（3-5 年）、長期（5 年以上）之氣候風險與機會策略，設立氣候相關關鍵績效指標，涵蓋溫室氣體排放、能源與水資源使用效率等面向，透過目標化管理強化永續執行成果。

指標類別	管理面向	目標期間	指標內容	目標值
溫室氣體管理	節能減碳	短期	年度用電碳排放密集度（tCO ₂ e/單位產出）	導入 1 項以上減碳專案
		中期	節能改善專案導入數	導入 2 項以上節能專案
		長期	總碳排放量（範疇一及二）	2050 年前減碳 20%
能源使用效率	生產能效優化	短期	單位產品耗電量（kWh/單位產出）	導入 1 項以上節能專案
		中長期	再生能源使用占比	2050 年前達成 10%
水資源管理	水資源風	短期	節水率（%）	導入 1 項以上節水專案

	險因 應	中期	工業用水再利用比率	導入 2 項以上用水 再利用專案
		長期	備援水源與儲水系統建置	2050 年前達成節 水 20%



6.2 溫室氣體管理

6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

自 1997 年起，國際間因應「京都議定書」的效應，全球各國執行溫室氣體減量的方向與措施漸趨明確，溫室氣體盤查標準(ISO 14064-1:2018)也應運而生，並成為近幾年有效推動企業執行溫室氣體排放管制與自願減量的重要指引。為回應國際企業重視減碳之趨勢，本公司將推動溫室氣體盤查作業，並逐步建立之溫室氣體排放資訊與管理機制。未來將持續強化溫室氣體管理能力，擴大盤查範疇與資料透明度，逐步與國際永續標準接軌，落實低碳轉型與淨零排放目標，展現本公司對環境永續的承諾。

為落實環境保護及永續發展之使命，本公司將參照 ISO 所訂立之規範及世界企業永續發展協會（World Business Council for Sustainable Development, WBCSD）與世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）共同發起之溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)，建置系統化溫室氣體盤查程序、相關文件管理機制與溫室氣體盤查管理程序書，並依據盤查結果進行減量規劃，以期透過 PDCA 之精神有效管制溫室氣體排放。

盤查程序乃遵循 ISO 14064-1:2018 相關規範訂定，採用國際間普遍使用之排放係數法進行量化，並安排內部查證小組針對數據取得、量化方法、排放係數及相關文件進行內部查證。

本公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定具體之策略與目標。2025 年進行前一年度(2024)碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。同時逐步提升能源效率以及優化生產流程，期望降低溫室氣體之排放，以達到 2026 年之類別 1 及類別 2 的排放量逐年減少之目標。

本公司積極推動溫室氣體減量措施，參考主管機關頒布之節能減碳政策，逐步汰換高耗能設備，並導入高效率動力系統，以降低營運過程中之碳排放。配合國內碳費制度正式上路，以及碳權市場日益成熟的發展趨勢，本公司於新廠房規劃與擴建過程中，優先採用具備高能源效率及低碳排放特性的機電設備，並同步升級製程相關設施，如冰水機、空壓機與照明系統等，以期降低整體能耗與環境衝擊。在製程方面，本公司特有之近實成型(near-net-shape；生胚燒結之後接近成品形狀)，可節省燒結後之工序，不僅有效提升生產效率，亦能顯著降低能源使用與碳排放，達成生產成本與環境負荷雙重減量的效益。為進一步提升減碳成效，本公司亦進行以下技術改善，致力於降低產品碳足跡並強化能源利用率，朝向永續營運的目標邁進。

➤ 中長期技術改進：零件再生重建技術及回收零件清洗技術

本公司透過將使用過的高價值半導體設備零組件，經由自主開發之研磨與拋光技術去除表面缺陷與製程產生之附著物，並將零組件使用過程中產生之缺角修復，使零組件能再次重複利用，此項技術可延長零組件使用壽命、降低零組件淘汰率，進而有效減少製造新零件所需之原料與能源消耗，協助終端客戶節省其耗材成本，同時降低整體碳排與廢棄物產出，實現環境與經濟效益的雙重目標。

本公司為提升零組件再生重建效率並落實減碳目標，本公司規劃建置專門清洗使用過舊品之清洗線，以縮短外部清洗所需之搬運時間與碳排成本，提升整體製程能效與資源利用率。該清洗線將專為再生零組件設計，搭配本公司既有之研磨與拋光技術，能有效去除零組件表面缺陷及製程附著物，並針對使用過程中產生之微結構損傷或缺角，進行精密修復作業。透過整合式處理流程，再生零組件將可通過內部驗證與品質認證後，達到重新上機使用標準，實現廠內一條龍再生製程。

此舉不僅能有效延長高價值零組件的使用壽命與可重複使用次數，亦能協助終端客戶降低耗材成本，同時減少因報廢所產生之廢棄物量。透過導入再生清洗與重建製程，本公司不僅擴展服務項目，亦強化與客戶之永續合作關係，共同朝向資源循環與環境友善的目標邁進。



6.2.2 溫室氣體盤查

本公司參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，以計算溫室氣體排放量並進行內部盤查。

6.2.2.1 組織邊界

本次盤查組織邊界設定採「營運控制法」，盤查組織營運控制權下之溫室氣體排放，邊界範圍包括下列據點所控制之溫室氣體排放源：台灣精材股份有限公司(新竹縣湖口鄉長安村長春路 56 號)，其組織邊界如圖所示。



6.2.2.2 量化方法及計算原則

2024 年盤查溫室氣體排放量計算，主要採用「排放係數法」，量化方式為活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢(以下簡稱 GWP)，並將所有計算結果轉換為二氧化碳當量(CO₂e)，單位為公噸。其中：

- 各排放源活動數據依來源不同，將單位轉換為公噸、公秉或千度之重量、體積或電力單位。

- 排放係數依活動數據內容及其單位，採用最相關之項目。
- 全球暖化潛勢(GWP)採用 IPCC 第六次評估報告(2021)之各種溫室氣體 GWP。

除上述排放係數法外，另採用質量平衡方式計算部分項目，計算方式說明如下：

- 冷媒：盤查據點所使用之製冷設備，採用冷媒填充量 × 設備逸散率 × 全球暖化潛勢之方式計算。
- 滅火器：年度汰舊換新之滅火器數量及實際使用量，以滅火器數量(支) × 藥劑填充量(kg) × 全球暖化潛勢之方式計算。

6.2.2.3 溫室氣體排放量

本公司依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，進行 2024 年度之組織型溫室氣體排放盤查，涵蓋範疇一（直接溫室氣體排放）及範疇二（能源間接溫室氣體排放）之相關活動。2024 年本公司之類別一（範疇一）直接溫室氣體排放量為 145.4863 公噸 CO₂e，類別二（範疇二）能源間接溫室氣體排放量為 3,154.19 公噸 CO₂e。惟 2024 年度溫室氣體盤查結果尚未經由第三方驗證機構查證，未來本公司將依循相關法規與國際準則，逐步導入第三方查證機制，以強化數據透明度與公信力。

本公司 2024 年度類別 1 及類別 2 溫室氣體（包括二氧化碳、甲烷、一氧化二氮等）之排放量彙整如下表所示：

單據點各類溫室氣體種類排放量 (tCO ₂ e)	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總排放量
類別 1 排放量	79.0164	7.8595	0.3276	58.2828	-	-	-	145.4863
類別 2 外購電力	3,154.1900	-	-	-	-	-	-	3,154.1900

類別	類別 1				類別 2	總計
排放來源	固定 燃燒 (註 1)	移動燃燒 (註 2)	製程 排放	逸散排 放(註 3)	外購電力(註 4)	3,299.6763
排放當量 (公噸 CO ₂ e)	145.4863				3,154.1900	

註 1 固定燃燒：發電機

註 2 移動燃燒：公務車、貨車

註 3 逸散排放：冷氣機、冰箱、製冷飲水機、除濕機、冰水機、汽車空調、空壓機、冷乾機、化糞池、滅火器

註 4 外購電力：台電

綜上，2024 年類別 1 及類別 2 之溫室氣體總排放量為 3,299.6763 公噸 CO₂e，其中類別 1 之溫室氣體排放量為 145.4863 公噸 CO₂e，占總量比例 4.40%，主要來源包括固定燃燒、移動燃燒與逸散排放等直接排放活動；類別 2 之溫室氣體排放量為 3,154.1900 公噸 CO₂e，占總量比例 95.59%，主要來自外購電力之間接排放。

為落實節能減碳與提升能源使用效率之目標，本公司持續推動製程優化與設備改善，透過導入高效率製程技術、提升設備稼動率及減少製程損耗，使其有效降低單位產品能耗。2024 年，本公司單位產品耗電量達 71.8 kWh/kg，較 2023 年之 90.0 kWh/kg 減少 20.2%，顯示節能管理措施已產生實質成效，並朝向降低環境衝擊與永續製造穩健邁進。本公司未來將持續進行管理與優化，結合數據分析與預測性維護機制，朝向更高能源使用效率之目標邁進。

採用節能或低碳排設備：

針對耗電量大的公用設備，進行汰舊換新，其節能量介於 13% ~ 66%



6.3 水資源管理

6.3.1 水資源管理目標

本公司秉持水資源永續利用原則，定期評估並審查其營運據點對水資源的使用影響及排水相關潛在衝擊。依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相應之管理政策與量化目標，致力於降低水資源風險及其對環境與社會之不利影響。為強化風險識別，新竹縣市所處區域年平均降雨量偏高，惟受限於地形、水利設施與集水效能，實際可利用水資源偏低，屬臺灣水資源相對匱乏之區域。另因新竹縣市為國內半導體產業聚落核心，工業用水需求龐大，疊加氣候變遷導致降雨時序趨於集中，進一步提高乾旱頻率與強度，整體而言，屬於中等水資源風險區域。其次，本公司營運據點雖位於新竹縣，實際所使用之自來水係由台灣自來水公司供應，主要取自位於桃園市的石門水庫。石門水庫為北台灣主要供水來源之一，涵蓋桃園、新竹及部分新北地區。惟近年受極端氣候影響，石門水庫蓄水率波動加劇，例如在 2024 年 4 月，蓄水率一度降至 24%，創下歷史新低，對區域性供水壓力顯著提升。為因應水情變化並維持供水穩定，桃園市政府及相關單位已推動多項策略性調適措施，包括啟用備援水源、跨區調度水源（如引水自翡翠水庫）、推動放流水回收再利用等措施，以提升整體水資源系統之韌性與調適能力。

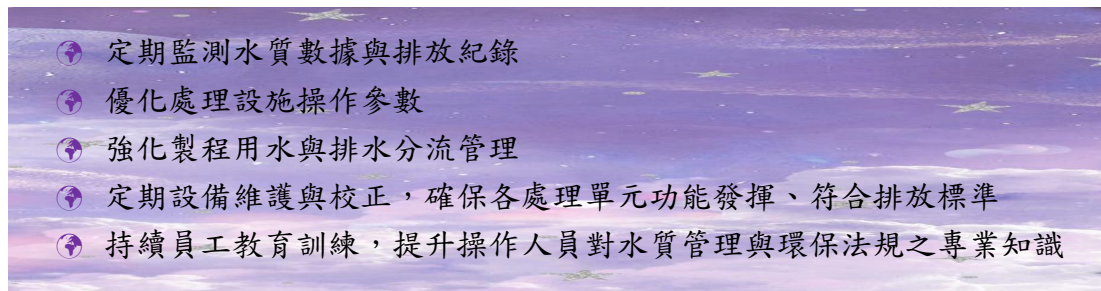
因應上述挑戰，本公司將持續追蹤營運所在地及水源供應地之水資源風險動態，並依據評估結果調整水資源管理策略，確保用水穩定性與企業營運之永續發展。

綜上，本公司主要用水來源為公共自來水系統，取水來源為石門水庫，2024 年度本公司總用水量為 13,367 公噸（t），用水主要分布於製程製造、冷卻水塔、洗滌塔等營運設施，係支持本公司營運穩定與產品品質維持之關鍵資源。為落實水資源永續利用，本公司持續強化用水效率管理，依據實際生產需求動態調整用水配置，並逐步導入節水措施，降低單位產出水耗指標，減少對環境之影響，並逐步邁向低耗水、高效率之永續營運模式。

6.3.2 廢水管理

本公司致力於有效管理營運過程中所產生之廢水，確保排放對環境影響降至最低。廠區內設有 MBR（薄膜生物反應器）廢水處理系統，作為廢水排放前之預處理設施。經處理後之廢水依規定排放至鄰近河川，所有水質參數符合中央與地方主管機關所訂定之環境保護相關法規與排放標準。為提升水處理效率

與環境保護績效，本公司持續投入資源優化廢水處理系統，並透過下列措施進一步降低排放水對環境可能造成之衝擊：



本公司已制定《廢水管理規範》，針對製程、冷卻及洗滌系統等主要用水環節，進行有效配置與使用控管，確保水資源之最終排放皆符合環保法規之相關標準。同時，將用水風險納入環境面風險評估程序中，並透過年度檢視作業，持續追蹤用水量、排放水質及節水成效，作為水資源管理與改善決策之依據。為降低營運對區域水資源之依賴及對水環境的潛在衝擊，本公司積極推動長期性水資源策略規劃，包括廢水回收再利用及雨水管理系統建置等可行方案，並持續以科學化管理導向，深化水資源永續管理效能，並強化內外部利害關係人之資訊揭露，以實踐企業對水資源保護的長期承諾。

6.4 廢棄物管理

6.4.1 廢棄物管理

本公司致力於落實環境保護、資源永續及符合法令之要求，持續推動廢棄物之妥善分類、處理與減量管理，藉以降低製程對環境所造成的衝擊，並建構綠色永續之生產體系。廢棄物管理政策適用於本公司全廠區內之所有生產活動及委外協力廠商所涉及之廢棄物處理行為，確保涵蓋範圍之管理標準一致。

為強化制度化管理與持續改善機制，本公司依循 ISO 14001 環境管理系統設置職業安全衛生室作為專責管理單位，負責規劃與監督廢棄物自源頭產生、分類、暫存、清運至最終處置等各階段作業流程，確保符合法規與環境風險可控。本公司所產生之廢棄物主要來自辦公活動與生產過程。其中，辦公活動所衍生之廢棄物，對環境、社會與健康較不會造成顯著影響；而生產過程產生的廢棄物則依據性質分為一般事業廢棄物與有害事業廢棄物，並委由合格清運與處理業者依相關環保法令進行合規處置。自本公司成立以來，持續強化風險控管及員工環保意識教育，於 2024 年度未曾發生廢棄物或其他有害物質之重大洩漏事件，顯示廢棄物管理制度運作良好，具備穩定之環境風險防範能力。

為減輕製程及產品終端所產生之廢棄物，本公司積極爭取參與國際半導體晶圓廠之循環經濟計畫。其次，針對產品終端的處置，本公司與國際客戶於中長期規劃建立零件回收機制，於產品因損毀或其他原因無法繼續使用時，可透過回收機制將零組件送回廠區進行清洗回收再利用，使零組件重新投入製程，實現資源循環與最大化利用，邁向產品生命週期管理與循環經濟目標。

本公司依循廢棄物清理法及相關環保法規規定，於其營運據點設置合法之廢棄物貯存場地，並依主管機關公告類別，實施妥善的分類與分流管理，包含一般事業廢棄物、可回收資源與再利用項目，藉此提升資源使用效率，落實環境保護責任。所有廢棄物後續處理皆由取得合法許可之專業回收與清除處理業者進行回收、清運與最終處置作業。為確保委外處理程序符合環保要求，本公司透過簽訂合約明確規範外包業者之環境責任，並要求其遵循相關環保法令與營運標準。此外，本公司並無涉及任何跨國運輸與處理有害廢棄物之行為，持續落實地區環境風險控制。

廢棄物管理係由職業安全衛生室負責統籌執行，包括廢棄物分類、清運作業規劃、合法性追蹤及最終處理之稽核等。為避免處理不當對環境與社區造成潛在衝擊，除日常管理外，公司亦定期進行廠內稽核與第三方(SGS)稽查，以提升管理透明度與持續改善能力。

➤ 管理原則

1. **源頭減量**：優先採取減少廢棄物產生之材料或包裝設計，落實資源使用效率最大化。
2. **分類儲存**：依廢棄物性質區分為以下類別
 - 🌐 一般事業廢棄物
 - 🌐 資源回收物
 - 🌐 再生利用物
 - 🌐 有害事業廢棄物
3. **清運處理**：委由具合法資格之廠商清運處理，並依廢棄物清理法及相關規定辦理其申報及聯單登記。
4. **合法合規**：全面遵循相關環保法令及 ISO 14001 環境管理系統之要求。
5. **內部稽核與教育訓練**：
 - 🌐 定期對廢棄物儲放區及申報流程進行內部稽核。
 - 🌐 每年至少辦理一次廢棄物分類與環保法令相關訓練課程。



➤ 責任與分工

單位	責任內容
環安衛單位	負責制定政策、稽核實施、統一申報、及與廠商聯繫管理等事宜
各部門主管	確保各單位正確實施分類、暫存與交付廢棄物等作業流程，並對於執行人員進行教育訓練
委外處理廠商	廠商應具備合法清運/處理之資格，並配合本公司作業規範進行清運及處理相關作業

➤ 持續改善機制

本公司定期檢視廢棄物產出量、處理方式及相關指標，並結合內外部審查結果，推動減廢計畫與流程優化，提升整體廢棄物管理效能，並透過資料統計掌握管理成效，並據以修正各項管理措施。此外，結合內部稽核與外部第三方審查結果，作為持續改善依據，推動減廢計畫與作業流程優化，提升廢棄物管理之整體效能與合規性。

6.4.2 廢棄物產生情形

本公司於 2024 年（統計期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）產生之廢棄物總量為 188.93 公噸，對應之廢棄物密集度為 0.3062 噸／百萬元營收。其中，有害事業廢棄物為 3.38 公噸，占整體廢棄物量之 1.79%；非有害事業廢棄物則為 185.55 公噸，占比為 98.21%。

本公司廢棄物之主要處理方式包括回收、焚化、掩埋等。其中採回收方式處理之廢棄物類型包括廢玻璃、廢陶瓷、廢木材棧板等，並以再利用為主。2024 年度，全年共計回收再利用廢玻璃 16.16 公噸、廢陶瓷 6.1 公噸及廢木材 7.59 公噸，不僅有效降低最終廢棄物處置量，亦減少原材料之消耗與採購需求，展現對資源永續利用的重視與具體行動成果。

於 2024 年度，本公司處置與移轉之廢棄物總量為 29.85 公噸，全數為非有害廢棄物，無危害性或特殊處置需求之項目。於非有害廢棄物中，經由再生利用方式處理者占總量之 16.09%，顯示本公司持續致力於提升資源再利用比例，降低直接掩埋或焚化等最終處置方式的依賴。藉由廢棄物分類、資源化流程及外部合法再利用通路，本公司致力於廢棄物減量與循環使用目標，朝向綠色製程與永續營運穩步邁進。



有害事業廢棄物主要係採物理處理與化學處理之方式處理；非有害廢棄物則依其性質，分別以回收、焚化、物理處理、固化及化學處理等方式處置。2024 年度，本公司直接處置之有害事業廢棄物總量為 3.38 公噸、非有害事業廢棄物總量為 155.7 公噸，共計 159.08 公噸(請詳見下表)，相關處理作業皆委由具合法之清除與處理業者辦理，並依環境主管機關規定定期申報，確保法規遵循與風險可控。

➤ 按處置作業直接處置的廢棄物

單位：公噸

項目 (單位：公噸)	直接處理方式	離場處理	合計
有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	-	-
	焚化處理 (不含能源回收)	-	-
	掩埋處理	-	-
	其他直接處理(化學處理及物理處理)	3.38	3.38
有害事業廢棄物	總量	3.38	3.38
非有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	-	-
	焚化處理 (不含能源回收)	53.68	53.68
	掩埋處理	-	-
	其他直接處理(物理處理、固化及化學處理)	102.02	102.02
非有害事業廢棄物	總量	155.70	155.70

➤ 按回收作業從處置中移轉的廢棄物

單位：公噸

項目 (單位：公噸)	處置移轉方式	離場處理	合計
非有害事業廢棄物	再使用準備	-	-
	再生利用	29.85	29.85
	其他回收作業	-	-
非有害事業廢棄物	總量	29.85	29.85

➤ 事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

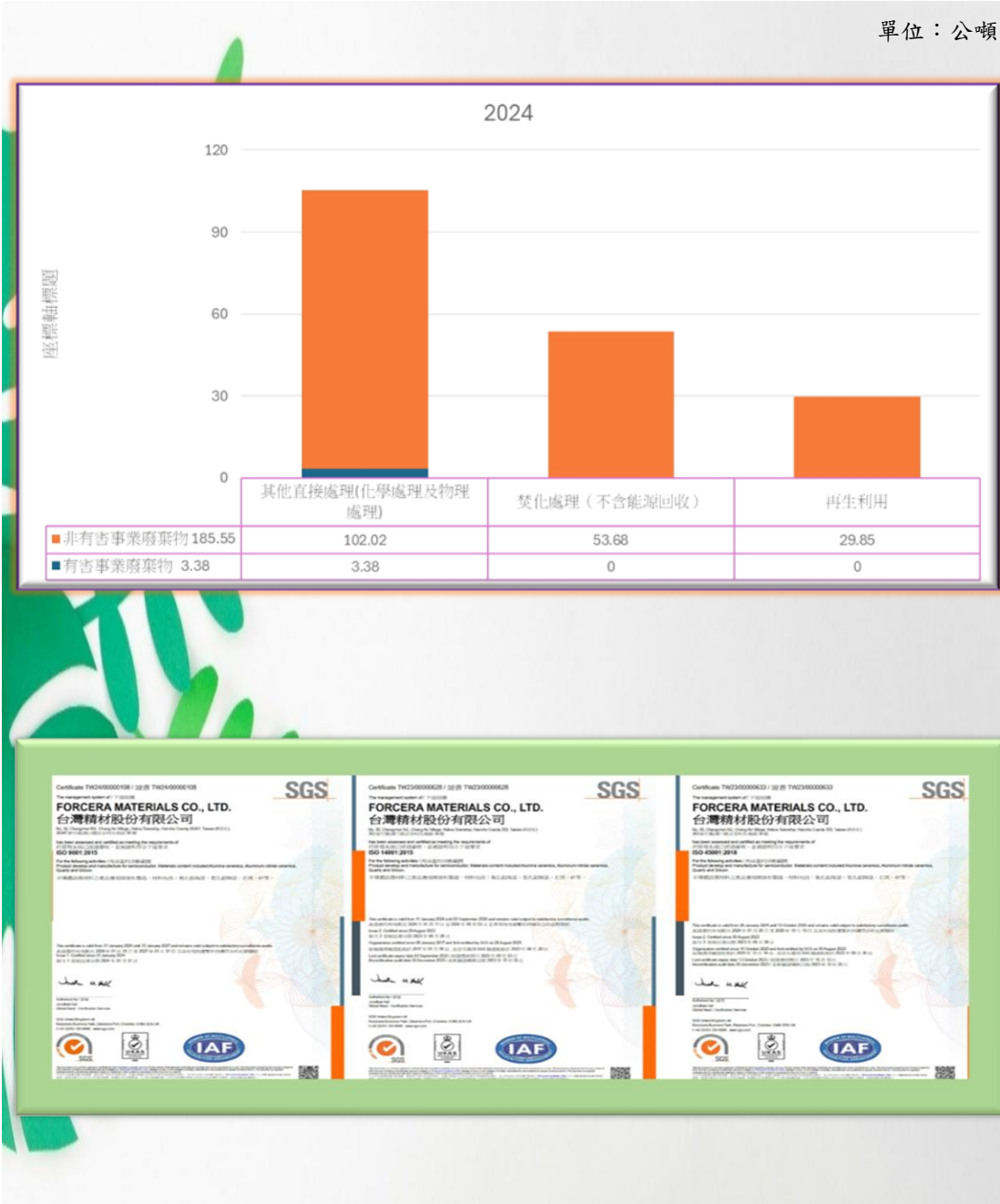
單位：公噸

項目 (單位：公噸)	類型	2024 年
產生量	有害廢棄物	3.38
	非有害廢棄物	185.55
產生量	總量	188.93
處置移轉(回收)量	有害廢棄物	-
	非有害廢棄物	29.85

處置移轉(回收)量	總量	29.85
直接處置量	有害廢棄物	3.38
	非有害廢棄物	155.70
直接處置量	總量	159.08

註 1：有害及非有害之分類方式係依照台灣環保相關法規而定。

註 2：盤查數據來源係根據環保署事業廢棄物申報及管理資訊系統，統計各類廢棄物的盤查年度總重量。此外，廢棄物清運之活動數據，依各類申報廢棄物之總重量，乘上本次盤查據點至處理者之距離；除參考上述環保署申報資料外，距離來源係以 Google map 取本次盤查據點至處理者建議路線之最短時間計算。



7、附錄

7.1 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節/省略說明	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.2 關於本公司	6	-
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3 報告書資訊	10	-
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3 報告書資訊	10	-
2-4	資訊重編	1.3.4 資訊重編	10	-
2-5	外部保證/確信	1.3.5 外部確信/保證情形	10	-
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2.3 產業中下游關聯性、4.7 供應商管理	7-8、36-37	-
2-7	員工	5.1.2 人力組成	39-40	-
2-8	非員工的工作者	5.1.2 人力組成	40-41	-
2-9	治理結構與組成	2.2 推動永續發展機制	13-14	-
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 董事及功能性委員會	14-17	-
2-11	最高治理單位的主席	2.3 董事及功能性委員會	14-15	-
2-12	最高治理單位於監督風險管理的角色	2.3.1.1 對永續管理之角色及督導情形	14-15	-
2-13	衝擊管理的負責人	2.2.1 推動永續發展之治理架構	14-15	-
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3 董事及功能性委員會	14-15	-
2-15	利益衝突	2.3.2.4 利益迴避	17	-
2-16	溝通關鍵重大事件	3.2 重大主題	20-22	-
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.1.3 對永續發展之持續進修	15-16	-
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.1.2 督導永續管理之績效評估	15	-
2-19	薪酬政策	2.3.2.5 薪酬政策	17	-

2-20	薪酬決定流程	2.3.2.5 薪酬政策	17	—
2-21	年度總薪酬比率	2.3.2.8 薪酬比率	18	最高薪酬員工相關資料，因涉及機敏資訊爰不予以揭露
2-22	永續發展策略的聲明	2.1 永續發展策略	12-13	—
2-23	政策承諾	2.1 永續發展策略	12-13	—
2-24	納入政策承諾	2.1 永續發展策略	12-13	—
2-25	補救負面衝擊的程序	3.2 重大主題流程	22-25	—
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2 誠信經營	30	—
2-27	法規遵循	4.4.3 法規遵循	33-34	—
2-28	公協會的會員資格	4.6 參與各類社團組織	36	—
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	20-22	—
2-30	團體協約	5.1.4 團體協約	44	—
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.2 決定重大主題的流程	22-25	—
3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表	25-26	—
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題管理	26-27	—
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 經濟績效	28-29	—
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1 氣候變遷	52-54	—
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.3 員工權益及福利	41	—
201-4	取自政府之財務援助	4.1.2 財務補助	29	—
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	4.7 供應商管理	36-37	—
GRI 205：反貪腐 2016				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.2 誠信經營	30	—
環境面				
GRI 303：水與放流水 2018				
303-3	取水量	6.3 水資源管理	62-63	—
303-5	耗水量	6.3 水資源管理	62-63	—
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	59-61	—

305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	59-61	-
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	本公司尚未進行範疇三全面盤查，惟相關數據正逐步建置中	NA	未予以揭露
305-5	溫室氣體排放減量	6.2 溫室氣體管理	57-61	-
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.4 廢棄物管理	63-65	-
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.4 廢棄物管理	63-65	-
306-3	廢棄物的產生	6.4 廢棄物管理	65-66	-
306-4	廢棄物的處置移轉	6.4 廢棄物管理	65-67	-
306-5	廢棄物的直接處置	6.4 廢棄物管理	65-67	-
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	本公司尚未建立供應商使用環境評估流程，相關數據正逐步建置中	NA	未予以揭露
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	本公司尚未辨識供應商負面環境衝擊評估，相關數據正逐步建置中	NA	未予以揭露
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1 人力發展	40	-
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.1.3 員工權益及福利	41-42	-
401-3	育嬰假	5.1.3 員工權益及福利	42	-
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2 職業安全及衛生	46-47	-
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 職業安全及衛生	47-48	-
403-3	職業健康服務	5.2 職業安全及衛生	44-49	-
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.2 職業安全及衛生	44-50	-
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 職業安全及衛生	44-50	-
403-6	工作者健康促進	5.2 職業安全及衛生	48-49	-

403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2 職業安全及衛生	49-50	-
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2 職業安全及衛生	46	-
403-9	職業傷害	5.2 職業安全及衛生	45	-
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	5.1 人力發展	41-42	-
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1 人力發展	41-42	-
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人力發展	38	-
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.3 員工權益及福利	43	-
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.3 社區參與	50-51	-
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	本公司尚未建立供應商社會標準評估流程，相關數據正逐步建置中	NA	未予以揭露
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	本公司尚未辨識供應商負面社會衝擊評估，相關數據正逐步建置中	NA	未予以揭露
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.5 資訊安全	34-35	-

GRI 內容索引表說明

使用聲明	台灣精材已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚無適用 GRI 之行業準則

7.2 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
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。	6.1 氣候變遷	52
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）。	6.1 氣候變遷	52-53
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷	52-54
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。	6.1 氣候變遷	53-57
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。	6.1 氣候變遷	55-56
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。	6.1 氣候變遷	54-57
7	最近一年度溫室氣體盤查資訊。	6.2 溫室氣體管理	60-61
8	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.2 溫室氣體管理	57-61





地址：新竹縣 303103 湖口鄉長安村長春路 56 號

電話：+886-3-5696800

Email：ir@forcera.com.tw

台灣精材官網：<https://www.forcera.com.tw>

