

宏碩系統股份有限公司  
2024 年永續報告書

WAVE POWER TECHNOLOGY INC.  
2024 Sustainability Report

## 目錄

經營者的話.....	5
關於本報告書.....	7
Chapter 1 企業永續經營 .....	9
1.1 關於宏碁系統.....	9
1.1.1 公司簡介.....	9
1.1.2 營運與財務狀況.....	10
1.1.3 參與公協會組織.....	10
1.2 企業永續治理架構.....	11
1.3 重大議題鑑別與分析.....	12
1.4 利害關係人議合溝通.....	16
Chapter 2 企業穩健經營 .....	19
2.1 公司治理.....	19
2.1.1 公司結構與董事會組成.....	19
2.1.2 董事會成員提名及遴選.....	23
2.1.3 功能性委員會.....	24
2.1.4 績效評估.....	26
2.1.5 薪酬政策.....	29
2.1.6 永續治理.....	30
2.2 誠信經營.....	31
2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練.....	31
2.2.2 誠信經營政策.....	34
2.2.3 吹哨者制度.....	35
2.3 風險管理.....	36
2.3.1 風險管理架構與權責.....	36
2.3.2 關鍵風險與因應策略.....	36
2.3.3 內部稽核.....	37
2.4 法規遵循.....	38
2.5 資訊隱私與安全 .....	39
2.5.1 資安管理架構與權責 .....	40
2.5.2 資安管理策略 .....	41
2.5.3 資安事件通報與因應流程 .....	41
2.5.4 資安教育訓練 .....	41
2.6 供應商管理 .....	42
2.6.1 供應鏈管理 .....	42
2.6.2 供應鏈篩選與評鑑 .....	42
2.6.3 採購實務 .....	42
Chapter 3 環境永續.....	43
3.1 氣候變遷因應 .....	43
3.1.1 氣候治理 .....	43
3.1.2 氣候風險管理 .....	44
3.1.3 氣候變遷因應策略 .....	44
3.1.4 指標與目標 .....	46

3.2 能源及溫室氣體管理.....	47
3.2.1 能源管理.....	47
3.2.2 能源使用概況.....	47
3.2.3 溫室氣體管理.....	48
3.2.4 減量及節能措施.....	49
3.3 廢棄物管理.....	50
3.3.1 廢棄物管理制度.....	50
3.3.2 廢棄物的產生.....	50
3.3.3 廢棄物減量行動.....	51
3.4 水資源管理.....	52
3.4.1 水資源風險評估.....	52
3.4.2 取水、耗水與排水.....	53
3.4.3 廢水排放管理.....	53
3.4.4 水資源管理或減量行動.....	54
Chapter 4 產品創新與客戶服務 .....	55
4.1 產品品質管理.....	55
4.1.1 產品責任或品質管理方針.....	55
4.1.2 產品安全評估.....	56
4.1.3 產品品質與有害物質管理.....	56
4.2 研發創新.....	57
4.2.1 主要產品與服務.....	57
4.2.2 研發人員與經費投入.....	58
4.2.3 未來研發展望.....	59
4.2.4 創新展會與產學合作.....	59
4.2.5 智慧財產保護與專利佈局.....	59
4.3 客戶關係管理.....	61
4.3.1 客戶滿意度調查.....	61
4.3.2 客戶申訴與改善.....	62
Chapter 5 和諧健康職場 .....	63
5.1 員工人權保障.....	63
5.1.1 推動職場人權保障.....	63
5.1.2 人力結構與多元職場.....	63
5.1.3 順暢的溝通管道.....	64
5.2 人才吸引與留任.....	65
5.2.1 新進與離職狀況.....	65
5.2.2 完善的薪酬制度.....	66
5.2.3 多元的員工福利.....	67
5.2.4 育嬰假.....	68
5.3 人才培育與發展.....	69
5.3.1 人才發展管理.....	69
5.3.2 績效考核機制.....	69
5.4 職業安全衛生.....	71
5.4.1 職安衛政策與管理系統.....	71
5.4.2 危害辨識與風險評估管理.....	71

5.4.3 職業事故調查程序.....	73
5.4.4 職安衛教育訓練.....	74
5.4.5 職業健康服務與促進活動.....	74
5.4.6 職業傷害與職業病.....	75
5.5 社會參與.....	76
附錄一 GRI Standards 索引表 .....	77
附錄二 上櫃公司氣候相關資訊.....	83
附錄三 永續揭露指標-半導體業.....	84

# 經營者的話

## 永續理念

環境永續：降低公司營運對自然環境衝擊、推廣環保意識，守護土地與環境，共創永續生存環境。

社會共好：取之社會，用之社會，扶助社會弱勢，培育產業人才，持續推動公司發展與社會共好之永續目標。

公司治理：守法誠信、治理透明，持續強化員工福利及企業發展，依法推動各項業務執行，追求互利共好之永續發展。

## 永續推動

- (一) 除善盡環境管理企業社會責任，遵循國內法規外，本公司已通過 ISO-9001 國際品質認證，制度化管理系統運行，並落實環保減廢、減量、污染預防及工安零災害。
- (二) 「因應氣候變遷減緩與調適及永續資源使用之議題，執行節能減碳的活動，並促進資源有效使用」是本公司的重要環境準則，長期以來本公司致力於廢棄物(如紙類)減量與回收再利用，並優先採用低耗辦公用品與設備。
- (三) 為積極因應氣候變遷可能之潛在風險與機會，本公司產品設計藍圖以綠色技術為理念，所開發之各項微波源應用產品，均可為客戶現有產業有效提升其生產過程之能源使用效率，為本公司與客戶間共同創造達成環境保護之永續發展目標。
- (四) 公司持續以配合節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或廢棄物減量等精神進行內部管理。將配合永續發展路徑圖於 2026 年完成個體公司盤查並於 2028 年完成個體公司確信。

近年來，氣候變遷逐漸衝擊社會經濟與人類生活，聯合國於訂定永續發展目標（SDGs, Sustainable Development Goals），指引全球共同努力邁向永續，在投資法人、客戶、政府、評比機構及媒體等全球利害關係人紛紛響應與推動下，「永續」已轉變成企業營運重要的策略指引，甚至為各國的永續目標建立；，極端氣候所造成的天然災害也越發頻繁，更使我們深刻感受到氣候變遷對人類的威脅和影響，ESG（環境 Environmental、社會 Social、治理 Governance）的重要性逐漸成為全球共識，更加速了企業在永續各面向的佈局與實踐。

宏碩始終致力於永續經營與企業社會責任，未來將持續跟進國際 ESG 趨勢，並與產業價值鏈及利害關係人攜手合作，共同達成聯合國永續發展目標（SDGs），為世界創造更美好的影響力。

# 關於本報告書

## 編製原則

本報告書為宏碩系統股份有限公司（以下簡稱本公司、宏碩系統或我們）首次發行之永續報告書（Sustainability Report），主要採用全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公布之 GRI 通用準則 2021(GRI Standards 2021)進行編製，並遵循「上櫃公司氣候相關資訊」及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之產業別永續指標，揭露永續相關作為。

## 報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2022 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出相關趨勢與變化。

## 報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為宏碩系統，與本公司公告之財務報告範圍一致。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

## 報告書管理及確信

本報告書所使用之數據與資料，係由各責任部門蒐集提供，再交由永續報告書工作小組進行整體規劃，資料彙總及後續編輯修訂。初稿完成後，並送交各單位主管、總經理及董事長進行覆核，以確保永續報告書內容之真實性與完整性，本報告書於 2025 年 8 月經董事會通過後發布。

本報告書編製完成後尚無進行第三方確信作業。

## 發行日期

本報告書為宏碩系統發行的第 1 本企業永續報告書，每年定期發行，並於宏碩系統官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

## 意見回饋

任何有關本報告書或對宏碩系統永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：永續發展小組 陳漢穎組長

聯絡人：李義祥

電子信箱：jack.lee@wavepower.com.tw

聯絡電話：(037)685-793 分機：2005

聯絡地址：351 苗栗縣頭份市中正路 598 巷 31 號

# Chapter 1 企業永續經營

## 1.1 關於宏碩系統

### 1.1.1 公司簡介

宏碩系統自 2002 年成立後，主要開發拓展先進高頻率、高功率、高電壓、高真空產品，2005 年基於降低產品成本、縮短新產品開發時程及接近市場客戶等因素考量，正式擴大營運，除了原先的市場業務擴展外，同時積極建置本身的研發製造能量，進行新產品的設計開發。

宏碩系統主要研發團隊由前工研院電子所微波組多位技術專家所組成，專長在於精密機械設計、各種高溫硬焊、陶瓷金屬化及焊接、高真空系統、高功率微波/毫米波真空器械及其相關衍生技術，產品的主要應用市場為高功率微波系統、真空製程設備零組件及相關產業應用。

公司經營秉持務實、創新的理念不斷開發新產品，精益求精提供客戶最佳產品及服務以達永續經營的目標。

公司基本資訊	
公司全稱	宏碩系統股份有限公司
公司簡稱	宏碩系統
設立日期	2002 年 12 月 31 日
企業總部	苗栗縣頭份市中正路 598 巷 31 號 電話：(037)685-793
董事長	酈唯誠
總經理	陳漢穎
產業別	半導體
股票代號	6895
股票上櫃日期	2023 年 8 月 22 日
資本額	新台幣 3.41 億元
主要產品項目	高功率微波加熱模組、異材質焊接產品、高精密真空元件
營運據點	苗栗縣頭份市

### 1.1.2 營運與財務狀況

2024 年，宏碩系統年營收達 413,766 仟元，較前一年度增長了約 0.56%。與此同時，宏碩系統亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 98.69%，較去年增加了約 0.93%。

#### ■ 近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	說明	2022	2023	2024
直接經濟價值之產生		438,203	416,925	425,471
收入	銷貨淨額	437,189	411,448	413,766
	利息收入/其他收入/其他利益及損失	1,014	5,477	8,448
	採用權益法認列之關聯企業損益之份額	—	—	3,257
直接經濟價值之分配		431,382	407,584	416,681
營運成本		214,404	224,544	230,881
員工薪資與福利		80,896	86,662	88,191
支付給資金提供者		107,113	75,428	79,020
政府往來		28,869	20,850	18,489
社區投資		100	100	100
經濟價值之保留 (直接經濟價值之產生-直接經濟價值之分配)		6,821	9,341	8,790

註：此表之數據係來自會計師簽證之各年度財務報表。

#### ■ 依產品類別之主要產品銷售額

(單位：新台幣仟元)

主要產品/銷售額	2022	2023	2024
半導體設備零組件	176,420	192,568	162,673
軍用真空微波管	143,104	152,270	82,305
商用真空微波管	70,092	35,957	60,900
其他	47,573	30,653	107,888
合計	437,189	411,448	413,766

### 1.1.3 參與公協會組織

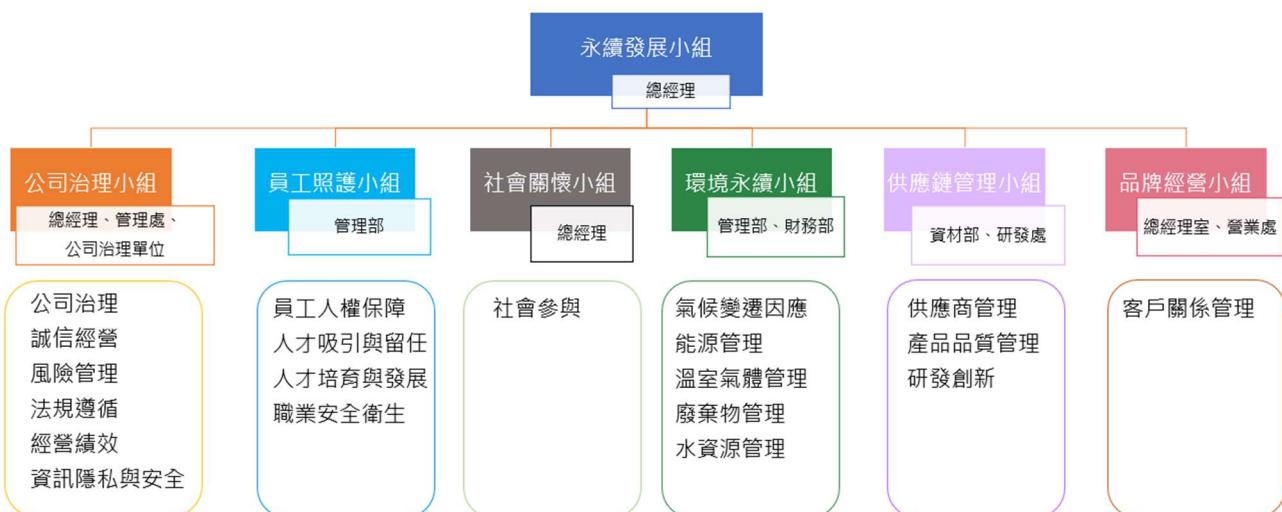
宏碩系統積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2024 年間，宏碩系統以會員身分參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	於組織中之角色
1	苗栗縣中小企業協會	資訊法令及產業知識共享	會員
2	苗栗縣工會	政府法規、員工福利資訊共享	會員

## 1.2 企業永續治理架構

宏碩系統於 2024 年 9 月依據永續發展實務守則，成立「永續發展小組」，為公司永續發展專責單位，由總經理擔任總召集人，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理、員工照護、社會關懷、環境永續、供應鏈管理及品牌經營等 6 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。宏碩系統每年至少 2 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

### ■ 永續發展小組架構圖



## 1.3 重大議題鑑別與分析

2024 年宏碁系統依據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」規定，採用 GRI 通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出宏碁系統重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

### ■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 19 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採收集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 19 項永續議題。
■ Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 13 份內部問卷	■ 採問卷形式，各部門高階管理階層及執行人員，對 19 項永續議題進行評分，最後回收 13 份有效問卷。 ■ 評估 19 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
■ Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 4 項重大主題	■ 宏碁系統永續發展小組討論後，共辨識出 4 項重大主題，分別為：產品品質管理、資訊隱私與安全、人才吸引與留任、溫室氣體排放。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
■ Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續發展小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事會通過，於每年 8 月底前發行。



## ■ 宏碩系統重大主題

2024 年度重大主題	對宏碩系統衝擊	價值鏈衝擊			揭露章節	GRI 準則索引		
		內部	組織外					
			供應商	客戶				
產品品質管理	<p>正面衝擊：良好的產品品質管理能提升產品良率、降低缺陷率，進而減少生產成本、提升產品競爭力。此外，高品質產品有助於建立品牌信譽，提高客戶忠誠度，為公司帶來長期收益。</p> <p>負面衝擊：產品品質管理不佳可能導致產品缺陷、效能不穩定，甚至造成安全問題。這可能引發產品召回、客戶投訴，嚴重損害品牌形象，甚至面臨法律訴訟和巨額賠償。</p>	V	V	V	第四章 產品創新與客戶服務	GRI416 顧客健康與安全 GRI417 行銷與標示		
資訊隱私與安全	<p>正面衝擊：完善的資訊安全措施能有效保護公司機密數據和客戶隱私，避免數據洩露和網路攻擊，降低營運風險。這也有助於提升客戶信任度，建立良好的企業形象，吸引更多合作夥伴。</p> <p>負面：資訊安全措施不足可能導致客戶數據洩露、智慧財產權遭竊取，造成巨大的經濟損失和商譽損害。同時，公司也可能面臨嚴格的法律制裁和巨額罰款，影響公司聲譽和未來發展。</p>	V	V	V	第二章 企業穩健經營	GRI418 客戶隱私		
人才吸引與留任	<p>正面衝擊：成功吸引和留住優秀人才能為公司帶來創新思維、提升研發能力，開發出更具競爭力的產品，保持技術領先優勢。穩定的人才團隊也有助於提升工作效率，促進公司持續發展。</p> <p>負面衝擊：人才外流會導致公司研發能力下降、產品創新速度減緩，難以適應市場變化，逐漸失去競爭優勢。同時，重新招聘和培訓人才需要投入大量時間和成本，影響公司發展速度。</p>	V			第五章 和諧健康職場	GRI2 一般揭露 2021 GRI401 勞雇關係 GRI402 勞資關係 GRI405 員工多元化與平等機會		

2024 年 度重大 主題	對宏碩系統衝擊	價值鏈衝擊			揭露章節	GRI 準則索引		
		內部	組織外					
			供應商	客戶				
溫室氣體排放	<p>正面衝擊：積極減少溫室氣體排放，發展綠色製造，有助於提升企業形象，符合政府環保政策，避免環境污染罰款。同時，也能吸引更多重視環保的投資者和消費者，提升企業競爭力。</p> <p>負面衝擊：未能有效控制溫室氣體排放，可能面臨政府嚴格的環境監管和巨額罰款。同時，也會損害企業在消費者心中的形象，降低品牌吸引力，影響產品銷售和企業發展。</p>	V	V	V	第三章 環境永續	GRI305 排放		

## 1.4 利害關係人議合溝通

利害關係人為影響宏碩系統或受宏碩系統影響的群體，2024年宏碩系統的利害關係人鑑別由各部門初步篩選日常業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與宏碩系統的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，鑑別出6類主要利害關係人，包含股東/投資人、員工、客戶、供應商、政府機關、社區鄰里。

利害關係人	利害關係人之意義	關注主題	溝通方式	溝通頻率	2024年溝通成果
員工	員工是公司最寶貴的資產，我們致力於打造尊重、關懷、友善的工作環境，提供具競爭力的薪酬福利，攜手共創美好未來	<ul style="list-style-type: none"><li>• 員工人權保障</li><li>• 人才吸引與留任</li><li>• 人才培育與發展</li><li>• 職業安全衛生</li><li>• 資訊隱私與安全</li></ul>	勞資會議	每季1次	已舉辦4次勞資會議，相關會議記錄均已公告週知。
			職工福利委員會	每季1次	已舉辦5次職工福利委員會議，相關會議記錄均已公告週知。
			員工教育訓練	不定期	已舉辦9場教育訓練，相關訓練已提升員工產業職能。
			各類內部公告	不定期	員工可透過內部網路系統接收公告
客戶	客戶是公司成功的基石，我們致力於提供高品質產品和解決方案，建立長期互信的合作關係，實現共同成長	<ul style="list-style-type: none"><li>• 客戶關係管理</li><li>• 資訊隱私與安全</li></ul>	拜訪客戶(電話或現場拜訪)	不定期	讓客戶瞭解公司可提供之產品與服務
			客戶基本資料蒐集建立	不定期	建立客戶基本資料及進行徵信評估
			客戶參訪	不定期	讓客戶瞭解公司產品及相關生產流程

利害關係人	利害關係人之意義	關注主題	溝通方式	溝通頻率	2024年溝通成果
			產品業務討論會議	不定期	與客戶深入討論產品技術及出貨問題並儘快解決
股東/投資人	公司致力於保障股東權益，確保資訊透明，並以創造長期價值為目標，追求企業永續發展。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理</li> <li>• 誠信經營</li> <li>• 風險管理</li> <li>• 法規遵循</li> <li>• 經營績效</li> </ul>	股東會	每年1次	召開股東會1次，股東可充份依法行使相關權利，以利公司治理落實
			董事會	每季1次	召開董事會5次，決策公司發展方向及通過各項待討論議案
			公司業務座談會	不定期	說明公司現階段產品市場發展重點與未來產品技術開發方向
供應商	公司視供應商為長期合作夥伴，透過緊密合作，共同降低風險，優化成本結構，追求互利共贏	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商管理</li> <li>• 產品品質管理</li> <li>• 研發創新</li> </ul>	供應商拜訪	不定期	洽詢供應商以取得公司所需原物料供應。
			供應商基本資料蒐集評鑑	不定期	建立供應商基本資料及技術品質評鑑
			生產環境參觀	不定期	瞭解供應商原物料生產流程及品質管控
政府機關		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 氣候變遷因應</li> <li>• 能源管理</li> </ul>	參加各類業務說明會	不定期	瞭解政府法令推動情形
			公文收發	每日	依法執行相關政令規定

利害關係人	利害關係人之意義	關注主題	溝通方式	溝通頻率	2024 年溝通成果
	公司嚴格遵守政府法規和政策，積極溝通，尋求共識，為產業永續發展貢獻力量	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 溫室氣體管理</li> <li>• 廢棄物管理</li> <li>• 水資源管理</li> </ul>	電子郵件往來	不定期	與管區人員直接互動以利各項業務進行
社區鄰里	公司積極參與社區鄰里活動，回饋社會，提升企業正面影響力，善盡企業社會責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社會參與</li> </ul>	參與社區里鄰餐會	不定期	建立友善之社區環境及達成敦親睦鄰目的

# Chapter 2 企業穩健經營

## 2.1 公司治理

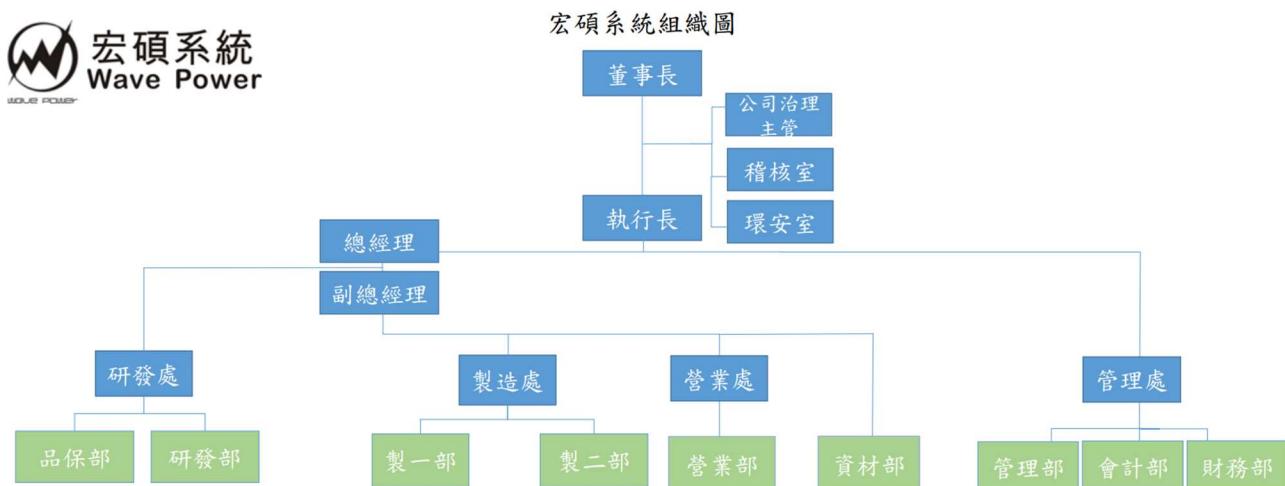
### 2.1.1 公司結構與董事會組成

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事會共 9 席，分別由 5 名一般董事與 4 名獨立董事組成，成員年齡介在 50 歲至 69 歲間，整體而言已具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理能力、產業知識國際市場觀、領導及決策能力，具備產業經驗和專業知識，並跨足多項產業領域且有互補能力，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2024 年全體董事出席董事會比例為 88%。

#### ■ 公司組織架構



本公司現任董事進修情形皆達「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點參考範例」規定之進修時數，2024 年度本公司董事進修時數共 69 小時。

■ 2024 年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	參與人數	課程時數
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 時代，企業成長創新思惟	9	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧對企業的風險及注意事項	9	3
中華民國內部稽核協會	從案例談內部稽核新定位-倫理道德與法律的交會	1	6
社團法人中華公司治理協會	氣候風險辨識工作坊暨淨零碳排宣導會	1	9

■ 公司董事成員與背景[DC1]

董事姓名	執行/ 非執 行董 事	是否 為獨 立董 事	性別	選任日期	任期	其它重要 職位及承 諾之數目	重要職位 或承諾之 說明	是否為弱 勢社會群 體的成員	是否為利 害關係人 代表	年齡	來自來自主要學經歷	專業 能力
旭暉應用材料 (股)公司 代表人：鄺唯誠	執行 董事	否	男	2025.06.13	2025.06.13~ 2028.6.12	無	無	否	是	61-70 歲	成功大學材料學系博士 旭暉應用材料(股)公司：董事兼 總經理 工研院企劃經理 光洋應用材料化學冶金處處長	經營 管理
旭暉應用材料 (股)公司 代表人：趙勤孝	非執 行董 事	否	男	2025.06.13	2025.06.13~ 2028.6.12	無	無	否	是	61-70 歲	中山大學材料學系博士 成功大學材料學系碩士 中正理工學院(現國防大學理工 學院)機械系學士 光洋應用材料科技(股)公司總經 理 旭暉應用材料(股)公司董事長	經營 管理
旭暉應用材料 (股)公司 代表人：倪惠敏	非執 行董 事	否	女	2025.06.13	2025.06.13~ 2028.6.12	無	無	否	是	61-70 歲	彰化高級商業職業學校商業科 宏碩系統(股)公司董事長(102年 12月前) 光洋應用材料科技(股)公司副總 經理 德揚科技(股)公司董事長	經營 管理
陳漢穎	執行 董事	否	男	2025.06.13	2025.06.13~ 2028.6.12	無	無	否	否	61-70 歲	清華大學物理學系博士 清華大學物理學系碩士 交通大學(現國立陽明交通大學) 電子物理學系學士 亞航微波科技(股)公司研發副總 經理 工業技術研究院電子工業研究所 微波技術組研發部課長	經營 管理

董事姓名	執行/ 非執 行董 事	是否 為獨 立董 事	性別	選任日期	任期	其它重要 職位及承 諾之數目	重要職位 或承諾之 說明	是否為弱 勢社會群 體的成員	是否為利 害關係人 代表	年齡	來自來自主要學經歷	專業 能力
戴照能	非執 行董 事	否	男	2025.06.13	2025.06.13~ 2028.6.12	無	無	否	否	61-70 歲	清華大學科技管理學院碩士 亞東技術學院(現亞東學校財團 法人亞東科技大學)機械科 宏碩系統(股)公司董事長(109 年 6 月前) 工業技術研究院電子工業研究所 微波技術組工程師	經營 管理
曾仲南	非執 行董 事	是	男	2025.06.13	2025.06.13~ 2028.6.12	無	無	否	否	61-70 歲	成功大學會計系學士 奇美材料科技(股)公司財務長	財務 審計
葉建宏	非執 行董 事	是	男	2025.06.13	2025.06.13~ 2028.6.12	無	無	否	否	61-70 歲	日本東北大學材料加工學系工學 博士 中佑精密材料(股)公司總經理 嘉鋼精密工業(股)公司副總經理	經營 管理
鄭羽妙	非執 行董 事	是	女	2025.06.13	2025.06.13~ 2028.6.12	無	無	否	否	51-60 歲	東吳大學會計學系學士 普訊(股)公司財務協理 奇異資融(股)公司副總	經營 管理
廖思仁	非執 行董 事	是	男	2025.06.13	2025.06.13~ 2028.6.12	無	無	否	否	61-70 歲	中山大學 材料研究所碩士 漢翔公司飛機引擎製造廠生產組 副組長 光洋科品保協理 長亨精密特殊製程協理 勞斯萊斯引擎特殊製程組專家	產業 技術

## 2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由五至九人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於三人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長對外代表本公司。目前本公司的董事長由鄆唯誠擔任，並由陳漢穎擔任總經理。

為避免利益衝突，宏碩系統於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：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；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。

## 2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會及薪酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

### ■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	<p>審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 確保公司財務報表的準確性和適當性表達。</li><li>2. 監督簽證會計師的選任、解任以及獨立性和績效。</li><li>3. 監督公司內部控制的有效實施。</li><li>4. 確保公司遵守相關法令和規則。</li><li>5. 管控公司存在或潛在的風險。</li></ol> <p>審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。</p>	本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
薪酬委員會	<p>為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議，以確保其適應公司需求和最新的相關規定。</li> <li>2. 制定並定期檢討本公司董事和經理人的績效評估標準，包括年度和長期的績效目標，並設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。相關的績效評估標準內容應在年報中進行揭露。</li> <li>3. 定期評估本公司董事和經理人達成績效目標的情況，根據績效評估標準的結果，確定個別薪資報酬的內容和數額。</li> </ol> <p>薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。</p>	本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。

## 2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，我們訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

本年度的董事會績效評估，主要委由外部第三方單位評估結果評定為進階。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

評定說明：

評定標準	說明	分數
基礎	符合主管機關及相關法規基本要求	1
進階	符合主管機關及相關法規要求，並有一套既定且有效的實務作法，或是主動提升該面向的績效表現	2
標竿	不僅優於主管機關及相關法規要求，且該實務作為相當於標竿性典範	3

- 董事會績效評估問卷結果

問卷項目	基礎 (數量)	進階 (數量)	標竿 (數量)	平均 數	中位 數
1. 董事是否了解公司的核心價值觀(紀律、使命、榮譽、願景等理念)?	2	4	3	2.11	2
2. 董事會對於扮演「興利」與「防弊」策略建議角色平衡之情形?	2	3	4	2.22	2
3. 董事對於董事會設定之公司所有策略性目標是否有明確的了解?	2	2	5	2.33	3
4. 董事是否已充分了解董事的法定義務?	2	2	5	2.33	3
5. 董事對於執行董事職務時所獲取的公司內部相關資訊，是否會遵守保密義務?	1	2	6	2.56	3
6. 董事是否於會前瞭解議案內容及積極參與議案之討論?	2	3	4	2.22	2
7. 董事會是否定期且徹底的檢視經營團隊的管理績效，並及時給予獎懲?	2	4	3	2.11	2
8. 董事會與經營團隊互動之情形?	0	4	5	2.56	3
9. 董事會是否能充分且及時的取得企業營運的績效報告，並快速掌握各項不利趨勢?	0	4	5	2.56	3
10. 董事會是否推動訂定公司治理及永續經營相關辦法、支持本公司參與公司評鑑、充分保障股東權益等，以提升公司治理及企業形象?	1	2	6	2.56	3

問卷項目	基礎 (數量)	進階 (數量)	標準 (數量)	平均 數	中位 數
11. 提供予董事會的資訊是否及時、具一定格式及品質，使董事會能夠履行其職責？	2	2	5	2.33	3
12. 公司提供足夠的資源協助董事了解提送之議案內容？	1	3	5	2.44	3
13. 董事投入於董事會相關事務之時間是否足夠？	1	5	3	2.22	2
14. 董事會成員對公司、公司經營團隊及公司所屬產業之特性及內部與外部風險有清楚瞭解？	1	3	5	2.44	3
15. 董事會議程的安排，是否重要之議題皆分配適當的討論時間，並能妥適的討論？	3	1	5	2.22	3
16. 提交到董事會決議的討論議案是否適當？	2	2	5	2.33	3
17. 董事在董事會上是否做出有效的貢獻？例如對於議案提出具體建議等。	1	5	3	2.22	2
18. 對於行使董事(/獨立董事)權力與義務時，充分獲得其他董事成員的信賴或支持？	1	3	5	2.44	3
19. 公司的策略計畫、年度預算之討論與訂定流程是否適當？	1	2	6	2.56	3
20. 董事是否確實評估、監督公司存在或潛在之各種風險？董事是否對內控制度之執行與追蹤狀態予以討論？	2	2	5	2.33	3
21. 董事會之會議紀錄是否適當地記錄討論內容，	2	3	4	2.22	2
22. 各項董事會會議決議，是否有適當的執行後續追蹤？	3	1	5	2.22	3
23. 董事之間對於議事與決策方向表示不同時，其商討過程與最後結論的達成之溝通情形	2	2	5	2.33	3
24. 相關議案若遇有需董事利益迴避者，董事是否自行迴避或主席是否確實要求該董事予以迴避？	1	2	6	2.56	3
25. 董事能忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務，並以自律及審慎態度行使職權？	1	3	5	2.44	3
26. 董事收受會議紀錄時，是否會閱讀紀錄內容？	2	2	5	2.33	3
27. 董事會是否建置適當且足夠的功能性委員會？	3	1	5	2.22	3
28. 董事是否與其他董事成員有良好的溝通？	1	3	5	2.44	3
29. 董事是否與簽證會計師進行溝通及交流？	2	3	4	2.22	2
30. 以公司當前的需求而言，現階段之董事會成員組成，各項技能、知識和經歷範疇是否具備董事會決策執行所需之專業？	1	3	5	2.44	3
31. 董事會成員之專業知識與技能充分發揮之情形？	1	4	4	2.33	2
32. 選任新董事的程序，是否夠嚴謹與透明？	2	3	4	2.22	2
33. 董事會對於新任董事是否有適當的就任說明，使新任董事了解其職責及熟悉公司運作及環境？	2	2	5	2.33	3
34. 董事是否具備董事會決策執行所需的專業？	2	2	5	2.33	3
35. 董事是否持續進修公司治理相關課程？	2	2	5	2.33	3

問卷項目	基礎 (數量)	進階 (數量)	標準 (數量)	平均 數	中位 數
36. 董事是否持續進修多元化之課程，並強化其專業知識與技能？	2	3	4	2.22	2
37. 董事會是否定期評估與監督存在或潛在之各種風險、現有各項內部控制制度及風險管理制度的有效性？	2	3	4	2.22	2
38. 董事是否針對公司會計制度、財務狀況與財務報告、稽核報告及其追蹤情形與以了解及監督？	2	3	4	2.22	2
39. 董事了解公司非財務風險之情形	2	1	6	2.44	3
40. 董事會通過之內部控制制度是否包含五大要素/原則，	2	2	5	2.33	3
41. 公司是否具備即時傳達重大道德與法遵缺失情形予董事會之機制？	1	4	4	2.33	2
42. 公司之稽核主管/總稽核是否列席董事會並提出內部稽核業務報告，且將稽核報告（含追蹤報告）依規交付或通知審計委員會及/或獨立董事？	1	3	5	2.44	3

## 2.1.5 薪酬政策

本公司根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

本公司的薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

**最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策及薪酬政策如何與組織的永續目標和績效相關請參閱年報第 18 頁。**

### ■ 薪酬政策

董事及獨立董事	經理人
<p>本公司的董事薪資報酬按照「董事暨經理人薪酬管理辦法」所制定的規定進行。以下是所指薪資報酬的具體內容：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>報酬：包括董事及獨立董事的薪資、職務加給、各項津貼和獎金等是否提供說明。</li><li>退職退休金：指退休時獲得的退休金是否提供說明。</li><li>酬勞：根據本公司章程的規定，根據年度獲利分配提撥酬勞給董事(獨立董事不提供)。</li><li>業務執行相關費用：包括車馬費、特殊支出費用和差旅費等。</li></ol> <p>董事薪資報酬的組成及計算部分在「董事暨經理人薪酬管理辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。</p>	<p>根據「董事暨經理人薪酬管理辦法」，經理人的薪酬結構如下：</p> <p>固定薪資：包含本薪、伙食津貼。本薪由董事長依個別績效表現逐年檢視調整。</p> <p>變動薪資：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>年終獎金。</li><li>特別獎金。</li><li>員工酬勞。</li></ol> <p>以上經理人薪資報酬的組成及計算部分在「董事暨經理人薪酬管理辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。</p>

## 2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，本公司於 2024 年成立了永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，總經理室負責執行祕書室的職能，專責統籌和推動公司的永續發展事務。該小組下設有六個 ESG 小組，包括公司治理小組、員工照護小組、社會關懷小組、環境永續小組、供應鏈管理小組和品牌經營小組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。未來，小組預計定期向董事會彙報各項永續發展的成果。

### ■ 董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2025/3/3 第十一屆第 15 次董事會	依「永續發展實務守則」之規範，設置權責單位負責永續發展政策、制度或相關管理方針與具體推動計畫之提出及執行，本公司永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，並報告本公司永續發展執行情形。
2025/8/4 第十二屆第 2 次董事會	本公司 2024 年度永續報告書預計編製完成，由永續發展小組總召集人向董事會報告執行成果。

## 2.2 誠信經營

### 2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，宏碩系統訂有「道德行為準則」並於 2022 年 4 月 25 日第十屆第 8 次董事會通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

依本公司 2022 年 4 月 25 日通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，本公司成立誠信經營管理小組，定期（至少一年一次）向董事會報告以下項目：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。\*-
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

2024 年度，公司共針對 1 個據點完成反貪腐評估，已完成反貪腐評估之據點佔整體營運動據點 100%，結果顯示據點中並未有任何貪腐情況發生，2024 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

宏碩系統積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，2024 年以透過內部課程方式，針對各類別員工進行反貪腐與誠信經營之溝通，合計已進行反貪腐相關溝通之員工百分比達 100%；針對供應商之反貪腐溝通比例則達 100%，未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

### ■ 對公司內部成員進行反貪腐相關溝通之佔比

員工類別	已進行反貪腐相關溝通人數	該類別總人數	已進行反貪腐相關溝通百分比
董事會	9	9	100%
間接員工	54	54	100%
直接員工	43	43	100%
合計	106	106	100%

註：董事成員 9 人，其中 2 人兼具員工身分。

### ■ 對年度交易之商業夥伴進行反貪腐相關溝通之佔比

商業夥伴	已進行反貪腐相關溝通家數	該類別總家數	已進行反貪腐相關溝通百分比
供應商	25	25	100%

為確保公司內部同仁皆具備反貪腐意識，並可將反貪腐具體落實於日常營運工作中，每年公司皆針對全體員工舉辦反貪腐教育訓練，2024 年全體董事及員工接受反貪腐教育訓練比例為 100%，共計 106 人完成反貪腐教育訓練，以證明年度反貪腐溝通之成效。

董事長與高階管理層簽屬誠信經營的聲明截圖

## 2.2.2 誠信經營政策

未來本公司在與供應商、客戶或其他商業往來對象等建立商業關係前，將依宏碩系統董事會 2022 年 4 月 25 日通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

1. 在公司與供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係之前，我們會先評估其合法性、誠信經營狀況以及是否曾涉有不誠信行為的紀錄，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。
2. 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：
  - a. 企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。
  - b. 企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。
  - c. 企業的長期經營狀況和商譽。
  - d. 諮詢其合作夥伴對該企業的意見。
  - e. 企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄。
3. 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。
4. 我們會避免與不誠信經營者進行交易。公司禁止員工從事不法或不實行為，並禁止員工接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，公司規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。
5. 在交易中明確訂明誠信經營原則：
  - a. 合約明訂雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。
  - b. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。
  - c. 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。

## 2.2.3 吹哨者制度

雖然本公司尚未制定具體的書面檢舉辦法，但我們已設立專責單位來處理接收檢舉事項，並在 2024 年度未接獲任何檢舉。未來，本公司將按照董事會於 2022 年 4 月 25 日通過的「誠信經營守則」和「誠信經營作業程序及行為指南」的規定，建立書面檢舉作業辦法。預計該作業辦法將包括以下內容：

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。內部人員若虛報或蓄意提出不實指控，將受到紀律處分，情節嚴重者可能會被解雇。為了方便檢舉，本公司在公司網站和內部網站上設立了內部獨立檢舉信箱和專線，並委託外部獨立機構提供檢舉信箱和專線。檢舉人應至少提供以下資訊：

1. 檢舉人可以提供真實姓名、身分證號碼，也可以選擇匿名檢舉，並提供可聯絡到檢舉人的地址、電話和電子郵件。
2. 被檢舉人的姓名或其他足以識別其身份特徵的資料。
3. 具體可供調查的事證。
4. 本公司承諾對檢舉人身份和檢舉內容進行保密，相關人員應以書面聲明確保檢舉人不受不當對待。
5. 本公司的專責單位應按照以下程序處理檢舉事項：
  - a. 若檢舉涉及一般員工，應向部門主管報告；若檢舉涉及董事或高階主管，應向獨立董事報告。
  - b. 專責單位和相關主管或人員應立即調查相關事實，必要時可尋求法律或其他相關部門的協助。
  - c. 若證實被檢舉人違反相關法令或本公司的誠信經營政策和規定，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並採取適當的處置措施。必要時應向主管機關報告，將案件移送司法機關進行調查，或透過法律程序要求損害賠償，以保護公司的聲譽和權益。
6. 檢舉受理、調查過程和結果應留存書面文件，保存期限為五年，可以使用電子方式保存。在保存期限屆滿之前，如果涉及與檢舉內容相關的訴訟，相關資料應繼續保存至訴訟結束。
7. 若檢舉事項經查證屬實，本公司應責成相關單位檢討內部控制制度和作業程序，並提出改善措施，以防止類似行為再次發生。
8. 專責單位應向董事會報告檢舉事項、處理方式和後續改善措施。

## 2.3 風險管理

### 2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

#### ■ 宏碩系統風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
風險管理小組	執行董事會所通過之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業

### 2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024年度宏碩系統共辨識出11項主要營運風險，如下列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

#### ■ 2024 年度風險項目與未來因應策略

ESG 面向	風險辨識	降低風險改善措施	主要執行單位
環境	節能減碳、溫室氣體減量措施	進行碳排查輔導，彙整廠內碳排查足跡與報告匯出，作為節能減碳之目標。	製造處
	火災及化學品風險	1. 個人防護用具應定期保養，並保留紀錄，以降低防護用之有效性。 2. 酸、鹼、有機溶劑獨立的存放室，進行通風換氣，並設立消防排煙防爆櫃等，降低化學品火災風險。 3. 因製作化學品噴濺洩漏時-緊急應變程序	製造處
社會/員工	企業文化及管理風格	以創造幸福企業為企業文化氛圍，打造舒適及友善便捷的工作環境，並鼓勵員工提案改善，讓持續改善的制度在企業中得到落實。	管理處
	企業健康福利策略及見解	依照員工的職涯發展規劃，給予職務輪調、職能發展或是教育訓練等措施。可降低員工不適任之問題。為避免職業危害，除了上午及下午固定	管理處

ESG 面向	風險辨識	降低風險改善措施	主要執行單位
永續經營管理		的休息時間外，提供有使用顯微鏡、噪音及化學品暴露之工作環境，每小時可再增加休息時間。	
	永續報告書編製與永續資訊揭露	建立永續報告書導入專案規劃，該專案預計分四大步驟(1)辨識重大主題、(2)教育訓練、(3)資訊蒐集、(4)撰寫報告書，相關步驟執行項目及所辨識之相關主題依導入規劃落實執行。	管理處
	溫室氣體盤查與確信	導入大雲系統，相關溫室氣體盤查資訊每年按時蒐集及輸入，次年度產出溫室氣體盤查報告，並於 2027 年起委由合格第三方進行確信。	管理處
	勞工安全措施是否齊全	各單位應對其工作環境至少每年一次，進行風險危害作業分析，並提出相關風險評估表，確保是否需要提供相關防護用具或相對機制。	製造處
治理	因應產業趨勢暨公司發展調整產品項目	每週隨時更新營收狀況，如有重大事故或變動，即時反應問題至公司內部並討論執行對策。	營業處
	資金運用有效化管理	1. 根據過往數據和經驗訂定警戒線，及時提醒管理階層相關風險。 2. 確保銀行融資額度展期，並依照資金短缺情形，及時啟動銀行借款。	管理處
	資訊系統安全風險	1. 每日查核機房系統狀況及資料異地備份，確保完整資訊可復原。 2. 設定密碼變更週期(180 天)，確保公司資訊使用安全。	管理處
	存貨控管機制建立(管控項目與資訊溝通)	公司目前已導入 APS 先進規劃系統，相關存貨控管及生產排程規劃可透過該資訊系統進行最適規劃，惟目前仍應定期依實際運作狀況進行存貨參數最適調整。	資材部

### 2.3.3 內部稽核

內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，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。

內部稽核單位為獨立單位，直接隸屬於董事會，以確保其運作的獨立性及客觀性。內部稽核人員透過例行性稽核及專案稽核，執行各項查核工作，包括檢查及評估現行內部控制制度之有效性及妥適性；各項政策、業務及工作計畫執行情形之查核；各項政策、法令、章規及程序遵循情形之查核；各項資產保全情形之查核；各項資源之經濟及有效使用之查核與評估；各項營運資訊之可靠性與完整性之查核；以及追蹤改善事項辦理情形等。

內部稽核單位配置專任稽核人員，稽核主管及其所屬人員皆符合法定適任條件，並持續進修專業知識及技能，確保稽核工作的品質。內部稽核主管的任免必須經審計委員會同意，並提報董事會決議，以維持稽核工作的獨立性與公正性。所有稽核人員均未兼任例行營運作業，專注於維護內部稽核的客觀性。

稽核單位依據董事會通過的年度稽核計畫執行稽核工作，該計畫是依據已辨識之風險擬訂的，並可根據需求進行調整。稽核主管定期向審計委員會及董事會報告稽核業務執行進度及內部控制制度的缺失與改善結果，2024 年度稽核結果未發現重大缺失。內部稽核人員還需依法定時限向主管機關申報各項應申報的業務，並確保內部控制制度執行品質的覆核工作。

## 2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。宏碩系統秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

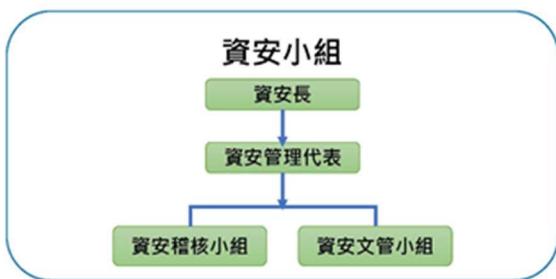
本公司依法令管理企業的營運活動，並定義重大法規事件為受主管機關裁罰金額達 50 萬元之事件。該辦法旨在引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。總經理室和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。我們首先關注與公司營運密切相關的重要法規，以優先實施的範圍為依據。各部門應負責以下事項：

1. 建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。
  2. 定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。
  3. 各部門負責進行自我評估作業，並由該部門主管指派相應的人員負責彙總法規相關資訊。透過法令彙總表的建立，將法規內容整理彙總，讓各部門能更加清楚地了解適用的法規要求。
- 2023 年及 2024 年，宏碩系統未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。
- 2023 年及 2024 年，宏碩系統未發生反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額。

## 2.5 資訊隱私與安全

項目	內容
政策、承諾及重要性	本公司高度重視資訊安全，秉持「建置資安制度、完善資安環境。養成資安能力、達成資安目標」的理念，並通過 ISO27001:2022 資訊安全管理系統認證。我們致力於打造安全可靠的資訊環境，確保資料、系統、設備和網路的安全，防範外部威脅和內部不當操作帶來的風險，例如數據洩露、破壞或遺失等，以保障企業營運的穩定和客戶資訊的機密性。
權責單位	資訊室
短中長期目標	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦至少 2 場全公司性資安教育訓練，提升員工資訊安全意識。</li> <li>年度至少執行 2 次社交工程演練，讓員工實際體驗並了解如何識別與防範，強化員工辨識詐騙郵件能力。</li> </ul> <p>中期：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期更新系統軟體與韌體，並進行漏洞掃描與修補，以降低系統風險。</li> </ul> <p>長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>維持零資料洩漏事件，確保資訊安全防護措施到位</li> </ul>
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工資安意識提升：追蹤參與資安教育訓練的人數和比例、釣魚測試信件的點擊率變化，評估員工資安意識提升程度。</li> <li>資訊系統穩定性提升：監控系統正常運作、漏洞修補時效、資安事件發生頻率，評估資訊系統穩定性和安全性。</li> <li>客戶信任度提升：追蹤客戶滿意度調查結果，特別是針對資訊安全相關問題的反饋，評估客戶對公司資訊安全措施的信心程度。</li> </ul>
2024 年績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過 ISO 27001:2022 稽核認證</li> <li>近三年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴案件</li> <li>嚴重及高風險弱點的修補</li> <li>執行年度員工社交工程郵件演練</li> <li>無侵犯個人資料及隱私(員工、客戶、供應商、訪客、求職者)之投訴或情事</li> <li>無發生任何侵犯客戶機敏資料之投訴情事</li> <li>無收到來自外部及監管機關之資安相關投訴文件</li> </ul>
申訴機制	<p>專用信箱：<a href="mailto:admin.it@wavepower.com.tw">admin.it@wavepower.com.tw</a></p> <p>負責窗口：資訊室 葉志豐</p>

## 2.5.1 資安管理架構與權責



資安長	資安管理代表	資安稽核小組與資安文管小組
由本單位執行長或其指派之高階主管擔任	由資安長指派專人擔任資安管理代表	由資安管理代表遴選各單位代表擔任
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 依據所需資源推動並維護資訊安全政策有效性。</li> <li>• 審核資訊安全風險評鑑的結果。</li> <li>• 參與資安管理審查會議，審核相關執行成果。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 界定與檢討資訊安全管理系統之範圍與控制措施。</li> <li>• 向資安長報告資安目標、資安系統程序書與規範之推動成果。</li> <li>• 依據所獲資源推動並維護資訊安全政策、目標、程序、規範之有效性。</li> <li>• 確認資訊安全風險評鑑的時機及審核評鑑報告；並展開相關措施。</li> <li>• 負責指揮資訊部門人員落實推動資訊安全作業制度。</li> <li>• 監督與改善營運持續演練的相關運作。</li> <li>• 實施與追蹤各項矯正預防措施之運作。</li> <li>• 作為本公司對外部的資訊安全溝通窗口。</li> <li>• 其他資訊安全管理相關事宜之推動。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 協助各項資安活動之進行。</li> </ul>

## 2.5.2 資安管理策略

- 透過定期內部稽核與外部稽核，全面檢視資訊安全管理制度的運作狀況，並確保符合 ISO 27001 標準。
- 建立完善的資安事件通報機制，鼓勵員工主動通報可疑事件，並迅速展開調查與處理。并加入台灣 CERT/CSIRT 聯盟以取得最新資安情資。
- 根據稽核結果、法規變動及風險評估，持續修訂與完善資訊安全管理制度。

## 2.5.3 資安事件通報與因應流程

重大/緊急事故(資安事件)	一般安全事件
資訊或資訊系統之機密性、完整性、可用性遭破壞，造成服務中斷，無法於目標回復時間恢復，且系統或服務造成營運中斷，產生客訴事件或賠償責任。	資訊或資訊系統之機密性、完整性、可用性遭破壞，但可於目標回復時間內回復。 若無法於目標回復時間回復，其系統或服務不會造成營運中斷、客訴事件或賠償責任。
適用資安事件管理程序	適用矯正與預防措施處理程序

當事件影響較低、衝擊性較小，僅涉及單位內部且受損程度輕微時，例如內部電腦病毒感染，則由發生事件之單位請求資訊室專人處理。如資安事件導致營運中斷，則依「營運持續管理程序」規定作業。

2024 年無侵犯個人資料及隱私(員工、客戶、供應商、訪客、求職者)之投訴或情事。

## 2.5.4 資安教育訓練

- 定期向全體員工宣導資安政策及目標，使其了解資安的重要性。
- 提供多元化的資安教育訓練課程，涵蓋常見的資安威脅、防範措施及應對方法。
- 定期舉辦社交工程演練，讓員工實際體驗並了解如何識別與防範。

## **2.6 供應商管理**

### **2.6.1 供應鏈管理**

具完善供應商評核制度，包含新進供應商評估與既有供應商考核，尋找及培植共同成長之供應商，共同配合達到客戶品質、成本、交期及工安環保要求。關鍵供應商簽屬企業社會責任承諾書，該承諾書包含企業社會責任、環境保護、勞工議題、不使用衝突礦產、遵守公平的商業道德規範等。

### **2.6.2 供應鏈篩選與評鑑**

本公司訂有「供應商管理程序」，且要求供應商簽屬企業社會責任承諾書，該承諾書包含企業社會責任、環境保護、勞工議題、不使用衝突礦產、遵守公平的商業道德規範等。並評估其是否有影響環境、人權、安全及健康之紀錄，避免與違反當地法令之供應商往來；本公司對現有供應商，如發現有明顯違反該相關規範時，將與其暫停或終止業務往來。

### **2.6.3 採購實務**

1. 有效選擇與管理供應商以確保其所提供之產品或服務符合客戶的需求。
2. 關鍵材料建立替代商源達 100%
3. 確保供應鏈的靈活性和穩定性，以滿足客戶的需求。

# Chapter 3 環境永續

## 3.1 氣候變遷因應

### 3.1.1 氣候治理

隨著 COP29 聯合國氣候變化大會的落幕，凸顯全球減碳失利的現況，極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change , IPCC）企業必須積極應對並做出減緩和調適策略。

我們作為世界公民的一員，宏碩系統將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外，為對減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

#### 董事會

宏碩系統之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之腳色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵腳色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出公司整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「永續發展小組」，並由總經理擔任委員會之總召集人，公司每年至少 2 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

#### 永續發展小組

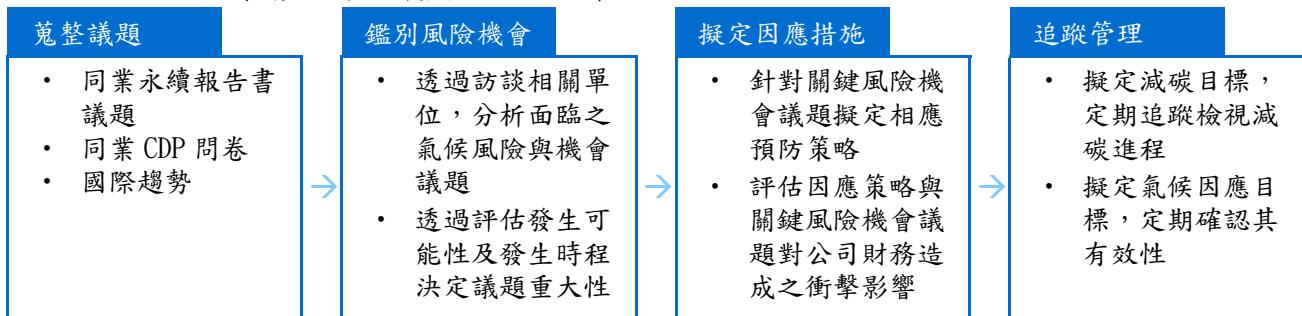
為強化宏碩系統對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年成立永續發展小組，由總經理擔任總召集人，需每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。

永續發展小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期審核各部門所提交之氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督各廠區之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合公司之氣候治理現況。

為降低公司受氣候變遷之影響與財務衝擊，並探尋公司於氣候變遷下之關鍵風險與機會議題，積極應對與掌握當前趨勢以提升公司之氣候韌性，永續發展小組下特別設有公司治理小組、員工照護小組、社會關懷小組、環境永續小組、供應鏈管理小組和品牌經營小組等 6 個工作小組；並由各部門高階管理層擔任小組組長。各小組主責蒐整公司之氣候議題現況，並不定期進行 ESG 會議，評估當前同業氣候風險與機會關鍵議題趨勢，並因應氣候風險議題之現況，協助橋接資源與提供建議，協助公司提升氣候韌性。永續發展小組架構圖請詳 1.2 企業永續治理架構。

### 3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展小組每年定期蒐整同業之永續報告書、CDP 氣候問卷之風險機會議題，並定期召集 6 大 ESG 工作小組；由 ESG 工作小組向各部門蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別宏碩系統之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展推動小組，由董事會進行決議與訂定公司策略。



### 3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年宏碩系統由永續發展小組召集 6 大 ESG 工作小組，依循氣候相關財務揭露指引、同業報告書及國際趨勢蒐整宏碩系統專屬氣候議題，並透過與 ESG 小組與各部門討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 3 項關鍵氣候風險與機會，分別為 1 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，共 3 項關鍵議題如下氣候風險與機會鑑別結果列示，分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

## ■ 宏碩系統關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施	財務影響
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	長期 (10 年以上)	公司未來可能需繳納碳費或碳稅或購入碳權抵減排放，將使公司營運成本增加。	1. 建立溫室氣體盤查及確信機制。 2. 針對溫室氣體排放比重較大者評估減排措施。	面對日益嚴苛的碳排放規範，企業可能需要繳納碳稅或購買碳權以抵消自身排放量，這將增加公司營運成本。
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期 (3 年內) 中期 (3-10 年) 長期 (10 年以上)	因極端氣候事件（乾旱、水災、風災或土石流），可能影響原物料供應和產品運輸，更可能造成設備損壞，迫使生產線停擺，導致營運中斷、交貨延誤，進而影響公司財務表現和市場競爭力。	1. 強化供應鏈韌性：分散供應來源，建立安全庫存，與供應商簽訂防災合作協議，確保原料供應穩定。 2. 提升廠房防災能力：強化廠房設施的抗災能力，例如加高廠房地基、設置防水閘門、強化建築結構等。	1. 生產中斷、交貨延誤，導致產品無法如期出貨，影響公司營收 2. 設備維修、產能調度、保險費用等營運成本增加 3. 廠房設備損壞，造成公司資產減損
機會	使用更有效率的生產與配送流程	中期 (3-10 年)	新科技應用(自動及智慧化)對採購與供應管理的影響已由原先的質變轉變成量變；其主要有幾個方面：需求預測、物料管理、生產排程以及行政作業效率提升。	1. 積極導入自動及智慧化軟體。 2. 熟悉應用 ERP 軟體及新導入 APS 輔助軟體。	提升資源使用效率和優化營運流程，有助於企業永續經營，尤其在面對氣候變遷或突發事件時，更能降低負面影響，甚至創造新商機。

### 3.1.4 指標與目標<sup>[DC2]</sup>

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，宏碁系統除針對溫室氣體訂定之類別一與類別二之具體減量目標，亦針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過永續發展小組監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為宏碁系統訂定之氣候相關目標與達成情況：

關鍵指標	期程	年度	目標描述	達成情況
能源密集度	中期	2030	能源密集度較基準年每年降低 0.5%	執行中
	長期	2040	能源密集度較基準年每年降低 1%	執行中
再生能源使用比率	中期	2030	再生能源使用占比每年提高 0.5%	執行中
	長期	2040	再生能源使用占比每年提高 1%	執行中
溫室氣體減量	中期	2030	每單位營收碳排量較基準年每年減少 0.5%	執行中
	長期	2040	碳排量減少 10%	執行中
	長期	2050	淨零碳排	執行中

## 3.2 能源及溫室氣體管理

### 3.2.1 能源管理

隨著 COP29 的落幕顯示全球減碳失利，各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，宏碩系統身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

為強化內部能源與溫室氣體管理，宏碩系統自 2024 起即開始建立減碳之基礎，宏碩系統的各營運據點已於 2024 年依循 GHG Protocol 完成首次範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體盤查，設立公司之基準年為 2024 年，並建立例行性內部內部稽核與碳盤查管理制度，每年取得外部第三方機構之查證/確信以提高溫室氣體之數據品質。宏碩系統用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

### 3.2.2 能源使用概況

2024 年宏碩系統的能源總消耗為 3,669.560GJ，宏碩系統的主要營業項目為半導體，因此，主要能源耗用為源自製程機台、空調之外購電力，約佔整體能源消耗量 90%，其次則為組織使用產品間接排，約佔總能源消耗 10%，年度能源使用密集度 (GJ/百萬營業額) 較前一年度增加 0.1793 變動幅度不大。

近 2 年能源消耗量			
內部能源耗用總量		2023	2024
非再生燃料	汽油(公升)	7,982	11,375
	柴油(公升)	123	123
	液化石油氣(公升)	10.8	0
外購能源	外購電力(度)	917,560	914,720
消耗能源總熱值 (GJ)		3,569.275	3,669.560
密集度(GJ/新台幣百萬營收)		8.6844	8.8637

註1： 數據統計範圍涵蓋宏碩系統。

註2： 各類能源熱值計算依經濟部能源局最新公告之「能源產品單位熱值表」計算。1 公升車用汽油=7,800 kcal、1 公升柴油=8,400 kcal、1 公升液化石油氣=6,635 kcal、1 度外購電力=860 kcal。

註3： 1 kcal =4.187 焦耳。

註4： 2024 年外購電力百分比為 90%、再生能源使用率為一%。

### 3.2.3 溫室氣體管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升供應鏈供貨中斷以及廠區無法持續營運之風險。因此宏碩系統致力於參與國際氣候倡議，如呼應 SBTi 科學基礎減碳目標、RE100 等承諾以達 2050 年成淨零排碳之長期目標，以向利害關係人宣示因應氣候變遷之決心。
權責單位	永續發展小組
短中長期目標	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>符合政府法規，持續推行溫室氣體盤查。</li> </ul> <p>中期：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>符合政府法規，溫室氣體於 2027 年完成個體公司第三方確信。</li> <li>每單位營收碳排度量較基準年(2023 年)每年減少 0.5%。</li> </ul> <p>長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>於 2040 碳排量較基準年(2023 年)減少 10%。</li> <li>於 2050 年達成淨零碳排目標。</li> </ul>
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成本公司之碳盤查，並建立具體短中長期減碳目標。</li> <li>汰換廠區老舊設備，更換為高效節能設備，減少廠區日常營運之基礎用電量。</li> </ul>
2024 年績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>本年度依據氣候相關財務揭露指引完整盤點氣候相關風險與機會。</li> <li>完成本公司之碳盤查，並建立具體短中長期減碳目標。</li> </ul>
申訴機制	透過月會追蹤及檢討能源使用情況，並要求每年執行溫室氣體盤查作業，並針對減碳目標進行追蹤及檢討，適時更新減碳策略與政策。

2024 年，宏碩系統依循 GHG Protocol 完成溫室氣體盤查作業，2024 年宏碩系統全年度溫室氣體排放總量為一噸 CO<sub>2</sub>e，其中類別一直接排放占總量 16.65%，主要源於汽柴油公務車、製程排放；類別二則占總量 83.35%，主要源於廠區/辦公室照明/製程設備用電。整體宏碩系統碳排放密集較前一年度降低 3.47%，未來廠區將透過例行性碳盤查追蹤宏碩系統之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

### ■ 近 3 年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二 溫室氣體排放量與密集度

單位	2023		2024	
	tonCO2e	%	tonCO2e	%
範疇一	81.7441	15.28	86.6408	16.65
範疇二	453.2746	84.72	433.5773	83.35
範疇一&二合計總量	535.0187	100.00	520.2181	100.00
範疇一+範疇二密集度 (CO2e/新台幣百萬營收)	1.3017		1.2566	
較前一年度提升/降低%	—		減少 3.47%	

註1：盤查範圍界定採營運控制法，溫室氣體涵蓋範疇宏碩系統。

註2：溫室氣體係數引用：環保署 2007 年公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、GWP 值係引用 IPCC 第六次評估報告（2022）、經濟部能源署公告 2023 年及 2024 年度電力排碳係數分別為 0.494 公斤 CO2e/度及 0.474 公斤 CO2e/度

註3：盤查方法學：GHG Protocol。

註4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO2)、甲烷(次 CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCS)共計 4 種溫室氣體。

### ■ 年度範疇三排放溫室氣體排放量

單位	2023		2024	
	tonCO2e	%	tonCO2e	%
類別三 運輸間接排放	30.1698	13.50	15.4679	8.87
類別四 組織使用產品間接排放	193.3521	86.50	158.8587	91.13
類別五 使用組織之產品間接排放	—	—	—	—
類別六 其他間接排放	—	—	—	—
範疇三合計總量	223.5219	100.00	174.3266	100.00

註1：宏碩系統自 2024 年開始進行範疇三溫室氣體盤查，排放係數參考、學術論文、同類商品或 Simapro、環保署等資料。

註2：範疇三之盤查範疇涵蓋價值鏈中的上下游運輸與配送、員工通勤、處置固態和液態廢棄物、下游租賃資產、投資等項目產生的溫室氣體排放等項目。

### 3.2.4 減量及節能措施

目前宏碩系統主要的能源消耗來自於廠區機台用電，為達成低碳營運之長期目標，未來將推行節能方案，包含汰換廠區老舊設備，更換為高效節能設備，減少廠區日常營運之基礎用電量。

### 3.3 廢棄物管理

#### 3.3.1 廢棄物管理制度

宏碩系統之主要廢棄物源自於廠區製程所產生之事業廢棄物，主要為清洗製程所產生之廢水汙泥，主要源於清洗製程過程所產出之藥水，有害廢棄物皆依循法規儲放至指定位置，並由專責人員定期監測，廢棄物皆委由第三方合格清運商進行清運。而總部辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。

為避免自身營運之廢棄物對鄰近社區及生態造成負面衝擊影響，宏碩系統依循 ISO14001 建立廢棄物清運與管理措施，每年由環安衛人員針對廢棄物清運商進行跟車稽核，並透過 GPS 追蹤廢棄物清運車輛之運送軌跡以確保廢棄物皆被妥善處置。

2024 年宏碩系統共完成 1 家廢棄物清運商之跟車現地稽核，並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項，未來將持續針對清運商進行稽核，以維持廢棄物 0 違規之目標。

#### ■ 廢棄物價值鏈管理措施

廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游 - 原物料	廠區每月針對進料統計
自身營運 - 辦公室及廠區廢棄物	依據廢棄物管理規範清楚標示有害廢棄物駐存空間，並針對至存情況統計量化數據。
價值鏈下游-廢棄物處理	依據廢棄物三聯單進行每月填報紀錄 針對廢棄物處理商進行現地稽核

#### 3.3.2 廢棄物的產生

2024 年宏碩系統廢棄物總量與去年增加；廢棄物密集度為 0.0316，主要因訂單成長，人員加班時數與員工人數增加，產生生活垃圾增加，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物清運量(公噸)		處理方式
		2023 年	2024 年	
非有害廢棄物	R-0401 廢玻璃	0.54	0.36	再利用
	D-0902 無機性汙泥	0.91	1.21	熱處理
	生活垃圾	8.24	11.485	焚化(含能源回收)
廢棄物重量合計		9.69	13.055	

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物清運量(公噸)		處理方式
		2023年	2024年	
廢棄物密集 (公噸/新台幣百萬營業額)	0.0236	0.0315	—	—
廢棄物密集度年變化	—	33.75%		

### 3.3.3 廢棄物減量行動

物料的選擇關乎終端廢棄物的處置與回收方式，宏碩系統為減少自身營運之廢棄物對環境之影響，我們從產品源頭之原物料著手盤點，優先採購具環保節能標章之物料與產品，並挑選終端具有完善回收與再利用機制之物料，藉此提升廢棄物再利用之比率，藉此促進產業之循環經濟。

## 3.4 水資源管理

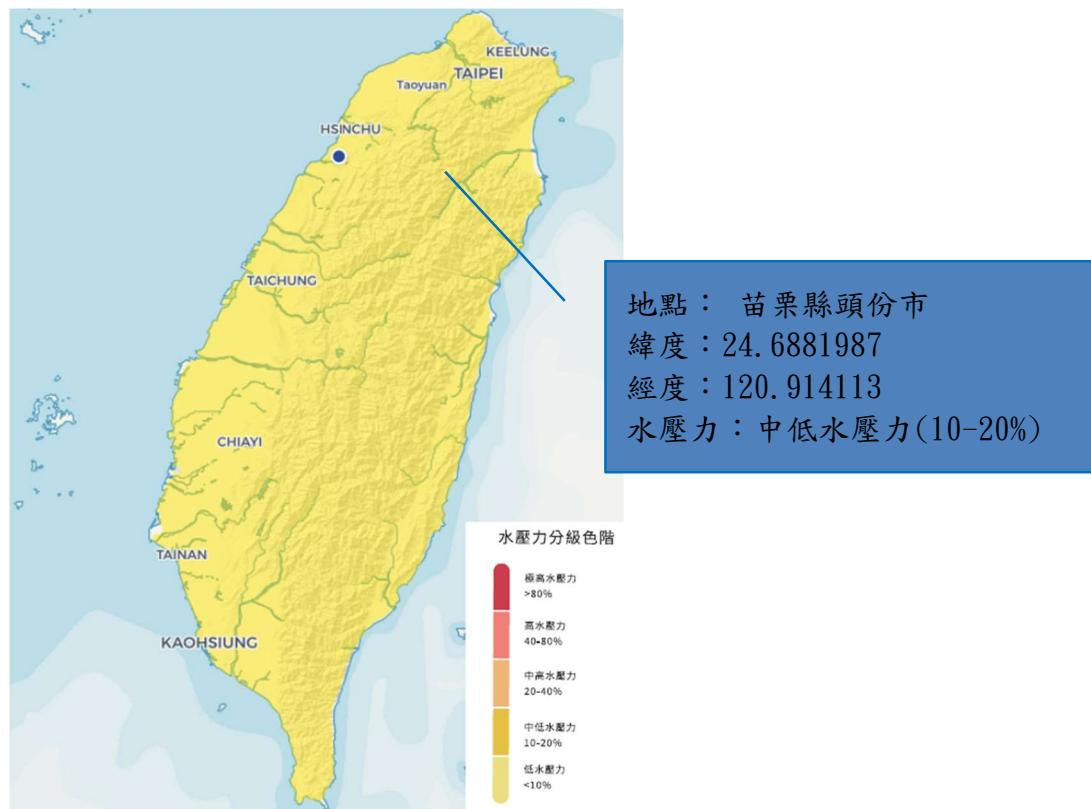
### 3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估宏碩系統之各營運據點是否存在水風險，2024 年我們採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示宏碩系統全據點皆未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免宏碩系統用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

#### ■ 本公司取水與放流水目的地

主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
水庫	永和山水庫	一級處理	汙水下水道	中低水壓力



### 3.4.2 取水、耗水與排水

宏碩系統全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用水源自製程用水，因生產過程需水源做為製程處理，2024 年總取水量為 3.797 千噸，較前一年度增加 0.093 千噸，取水密集度增加 2.2%。

註：因工地的用水為業主負擔，故僅統計辦公室用水量。

用水類別	取/排水目的地分類	2023	2024
取水量	取自自來水公司	3.704	3.797
排水量	排入廢水處理廠處理	0.209	0.279
耗水量	總耗水量	3.495	3.518
取水密集度(百萬公升/新台幣百萬營收)		0.0090	0.0092

註1： 宏碩系統之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註2： 宏碩系統之取水源總溶解固體皆≤1,000 mg/L。

### 3.4.3 廢水排放管理

在廢水排放部分，為避免製程用水對當地生態造成衝擊，廠區建立經政府核可之廢水處理廠進行一級處理，經確認符合當地廢水排放要求數值後排放於汙水下水道。辦公室僅有生活廢水，當地政府統一納管處理後排放於中港溪。本公司每年委由第三方單位進行水質檢測，並依循當地廢水法規標準進行排放，2024 年宏碩系統全廠之廢水檢測數值皆符合當地法規要求，並未有違反當地汙水排放規範之事件發生。

#### ■ 年度廢水檢測結果與當地放流標準

水質標準	年度檢測數值	當地標準值
pH	7.2	6.00-9.00
COD (mg/L)	12.2	100
SS (mg/L)	4.3	30
氯鹽 (mg/L)	0.06	15
氨氮 (mg/L)	1.61	10
總鉻(mg/L)	ND	2.0
汞(mg/L)	ND	0.005
水溫 (°C)	32.1	38 以下(5-9 月) 35 以下(10-4 月)
銅(mg/L)	<0.05	2.0
鎘(mg/L)	ND	0.02
鋅(mg/L)	ND	5.0
硝酸鹽氮 (mg/L)	46.8	50
氰化物(mg/L)	ND	1.0

### **3.4.4 水資源管理或減量行動**

宏碁系統深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更凸顯水資源管理對企業營運之重要性，故除於各廠區推行年度水足跡盤查作業外，亦鼓勵廠區每年評估與盤點廠區可執行之節水措施，以減少對水資源之依賴，減少突發性缺水對公司營運之衝擊。

# Chapter 4 產品創新與客戶服務

## 4.1 產品品質管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	本公司致力於提供符合國際標準的高品質產品，並導入 ISO17025 管理系統，透過專業電磁模擬軟體和先進物理模擬技術，嚴格控管設計驗證與生產流程，確保產品品質穩定可靠，滿足客戶的嚴格要求，並開放客戶到廠驗證，以贏得客戶的長期信賴。
權責單位	研發部
短中長期目標	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>延長電磁模擬軟體授權，確保產品設計品質，並提升研發費用較 2024 年增加 5~10%/year。</li></ul> <p>中期：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>評估導入物理模擬軟體，強化產品設計驗證，並提升研發費用較 2024 年增加 5~10%/year。</li></ul> <p>長期：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>建立自主產品開發模擬流程，降低對外部軟體依賴，並提升研發費用較 2024 年增加 5~10%/year。</li></ul>
行動計畫	為提升產品品質並兼顧環境永續，本公司將積極推動智慧製造，透過自動化生產與數據分析，提升生產效率、降低資源消耗，並減少碳排放。同時，為避免模擬軟體費用過高，公司將評估各軟體之使用效益，選擇最符合需求且具成本效益的方案，並整合模擬流程、減少人員培訓成本，以最佳化資源配置，提升研發效率。
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"><li>導入 HFSS/CST 後，產品首次打樣失誤率從 50%下降至 5%，平均減少 45% 的設計失誤。</li><li>綜合考量設計效率、產品良率和軟體費用，(ANSYS/Dassault 系統)的成本效益比高出(ANSYS/Dassault 系統)5~10%/year</li><li>導入模擬軟體後，產品生產良率從 98%提升至 99.88%，客退率從 0.58%下降至 0.31%，有效降低產品缺陷，提升客戶滿意度</li></ol>
申訴機制	專用信箱：eugene.tsai@wavepower.com.tw 負責窗口：研發處處長 蔡頤錦

### 4.1.1 產品責任或品質管理方針

宏碁系統秉持品質至上與安全第一的原則，嚴格執行全面性的產品安全評估機制，確保所有產品在高功率微波、真空電子及精密製程應用中具備卓越的可靠性與穩定性。

#### **4.1.2 產品安全評估**

我們依循國際標準與產業規範，涵蓋材料選用、電磁兼容性（EMC）、熱管理、高壓防護、真空密封性等多層面安全測試，確保產品在各種極端環境下均能穩定運行，滿足全球市場的高標準安全需求。

#### **4.1.3 產品品質與有害物質管理**

宏碁系統產品開發重視環保與節能，產品製造過程除產生一般製造業廢棄物外，並未產生對人體或環境造成嚴重損害物質，所產生之廢棄物均委由具合格環保清潔公司處理，2024年未有相關受處分記錄。

## 4.2 研發創新

### 4.2.1 主要產品與服務

#### 1. 主要產品與服務

專注於高功率微波與高真空技術的研發與製造，提供涵蓋高頻、高功率、高電壓應用的先進解決方案，主要產品與服務包括：

##### A. 高功率微波/毫米波真空電子元件

- 行波管 (TWT) 、速調管 (Klystron) 、磁控管 (Magnetron)
- 高功率微波放大器模組與次系統
- 微波/毫米波功率源與相關應用模組

##### B. 高真空系統與零組件

- 真空電子元件封裝與整合
- 陶瓷金屬化技術及高溫硬焊封裝
- 高真空腔體設計與製造
- 真空製程設備零組件

##### C. 微波與真空技術應用開發

- 國防與航太應用之高功率射頻與微波系統
- 精密工業應用，如半導體、光電、能源領域的真空製程設備
- 客製化微波與真空技術解決方案

#### 2. 產業上、中、下游之關聯性

##### A. 真空微波管產品

本公司主要產品之一真空微波管係半導體晶圓製程設備中之關鍵零組件，利用高功率及高頻率之微波能量激發紫外線光束，來凝固原本偏軟的薄膜。由於該零組件於高真空環境下運行，需透過高溫烘烤、排氣及氣密等真空技術，以有效阻隔大氣與微波管內部之高真空環境，內部則透過腔體之空間調節，調整發射微波頻率，以因應不同產業製程機器設備間所需之頻率規格。

產業位置	業務範圍	說明
上游	金屬元件	真空微波管的內側係由不同金屬元件及金屬化陶瓷構成，外側套
	陶瓷	裝需加裝散熱模組，透過水冷或氣冷方式，藉以將熱傳導進行散
	散熱模組	熱。
中游	真空微波管	藉由相互垂直的磁場和電場形成的高頻電磁場，電子與高頻電磁場發生相互作用，即產生微波能量。

產業位置	業務範圍	說明
下游	國防武器 高功率微波設備	<u>商用領域</u> ： 在半導體製程中藉由微波電漿體(Plasma)可得到高離子密度及解離度，使其化學反應活性強、製程再現性良好，適用於各類複雜的組件，因此常廣泛應用於進行基材的蝕刻潔淨等加工製程。 <u>軍用領域</u> ： 飛彈尋標器系統。

### B. 真空微波管產品

本公司另一項主要產品真空電引入元件主要應用於真空腔體與大氣側的連接，透過連接於腔壁上的導電棒將外側電流導入真空腔體內之供電端。由於電流引入時產生之熱量會導致熱漲冷縮之情形，進而影響腔體內之真空間度，透過腔體及導電棒之間絕緣異材質之焊接，有效保持腔體內之密閉真空間之情形。

產業位置	業務範圍	說明
上游	金屬化陶瓷	陶瓷的金屬化與封接是在瓷件的工作部位的表面上，塗覆一層具有高導電率、結合牢固的金屬薄膜作為電極。
中游	真空電引入元件	通過導電棒朝真空腔室內移動並自該入電端供應高頻率的輸入電流，能夠使該供電端對位於該真空腔室內的待加工物產生電弧放電，進而對待加工物進行鍍膜。
下游	電子束晶圓檢測設備	利用電子束掃描待測元件，得到二次電子成像的影像，根據影像的灰階值高低，以電腦視覺比對辨識，找出圖像中的異常點，視為電性缺陷，主要用於半導體元件的缺陷檢驗。

### 3. 主要產品產量

	產量(單位：件數)		
	2022	2023	2024
真空微波管	4,669	2,350	3,736
半導體設備零組件	10,819	9,058	9,197
其他	2,950	1,597	49,885
合計	18,438	13,005	62,818

### 4.2.2 研發人員與經費投入

公司堅信技術創新是企業競爭力的核心，因此積極打造一支專業且具前瞻性的研發團隊。我們的核心技術團隊由來自工研院、國內外頂尖學術機構及產業界的專家所組成，擁有深厚的高功率微波、真空電子、精密製程技術研發經驗，持續突破技術極限，推動產品升級與市場應用擴展。

為確保研發領先地位，宏碩系統持續投入大量資源，致力於新世代微波/毫米波功率元件、先進真空封裝技術、智慧製造與AI優化設計等領域。我們不僅積極引進先進研發設備與數位模擬技術，更透過產學合作與國際技術交流，加速技術落地與市場應用。

#### 4.2.3 未來研發展望

持續深耕高功率微波與高真空技術，聚焦尖端應用與跨領域創新，推動技術發展邁向更高效能、更高可靠性的境界。我們將加強在國防航太、半導體製程、先進能源技術等關鍵產業的研發投入，並結合人工智慧與數位模擬技術，提升產品性能與設計效率。

未來，我們將積極開發新世代高功率微波元件與次系統、高精度真空電子元件封裝技術，以及高頻毫米波應用，以滿足全球市場對高效能、高穩定度解決方案的需求。同時，我們將強化國際合作與技術佈局，透過智能製造與綠色科技的導入，實現永續發展，成為全球領先的高功率微波與高真空技術供應商。

宏碩系統將持續以創新為核心驅動力，挑戰技術極限，開創更多可能，為產業與客戶帶來突破性的解決方案。

#### 4.2.4 創新展會與產學合作

積極參與國內外專業展會與技術研討會，展示最先進的高功率微波技術、高真空系統與精密製程解決方案，並與全球夥伴共同探討產業未來趨勢。我們不僅透過國際舞台提升品牌影響力，更致力於技術交流，與業界領導者攜手開創創新應用。

在產學合作方面，我們與國內外頂尖大學與研究機構建立長期夥伴關係，透過聯合研發計畫、技術轉移與產學合作專案，推動高頻微波、真空電子與智能製造領域的技術突破。我們積極培育新一代科技人才，支持創新研究，並將學術研究成果轉化為具市場競爭力的應用技術，實現產業升級與技術領先。

#### 4.2.5 智慧財產保護與專利佈局

宏碩系統深知技術創新是驅動企業永續發展的關鍵，因此積極投入智慧財產保護與全球專利佈局，確保研發成果的技術領先性與市場競爭優勢。我們專注於高功率微波技術、高真空電子元件、精密封裝與製程技術等核心領域，透過系統化的專利戰略，建立完整且具防禦性的智慧財產保護網絡，構築堅實的技術壁壘。

我們的研發團隊秉持創新精神，積極投入前瞻技術開發，並與國內外智慧財產與法規專家緊密合作，確保專利申請與佈局符合全球市場標準與法規規範。我們不僅保護自主研發技術，更積極參與國際技術合作與專利授權機制，透過技術共享與策略聯盟，擴大全球技術影響力，提升產業競爭門檻。

## 4.3 客戶關係管理

### 4.3.1 客戶滿意度調查

我們將客戶回饋的滿意度調查表作統計，並且利用問卷量尺的方式，將客戶心目中抽象的評價轉化成數據作分析，中文版的計分方式由「非常滿意」及「非常重要」最高分 9 分，依不同的程度作減分，英文版的計分方式則是由最低的層級 0 至 4 級給予不同計分，層級越高分數越高，最高分為 9 分，分數評量如下所示：

#### 1. 中文版

類別	滿意度					重要度				
	項目	非常滿意	滿意	尚可	不滿意	極不滿意	非常重要	重要	尚可	不重要
分數	9	7	5	3	1	9	5	1	0	0

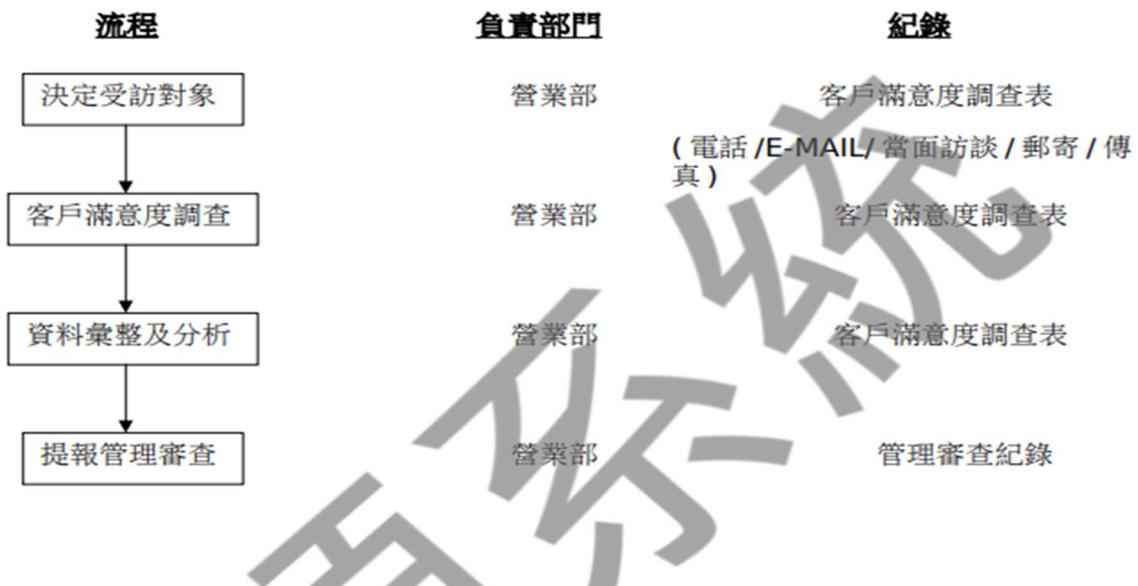
#### 2. 英文版

Item	Degree of customer satisfaction					Importance to customer				
	Level1	0	1	2	3	4	0	1	2	3
Score	1	3	5	7	9	0	0	1	5	9

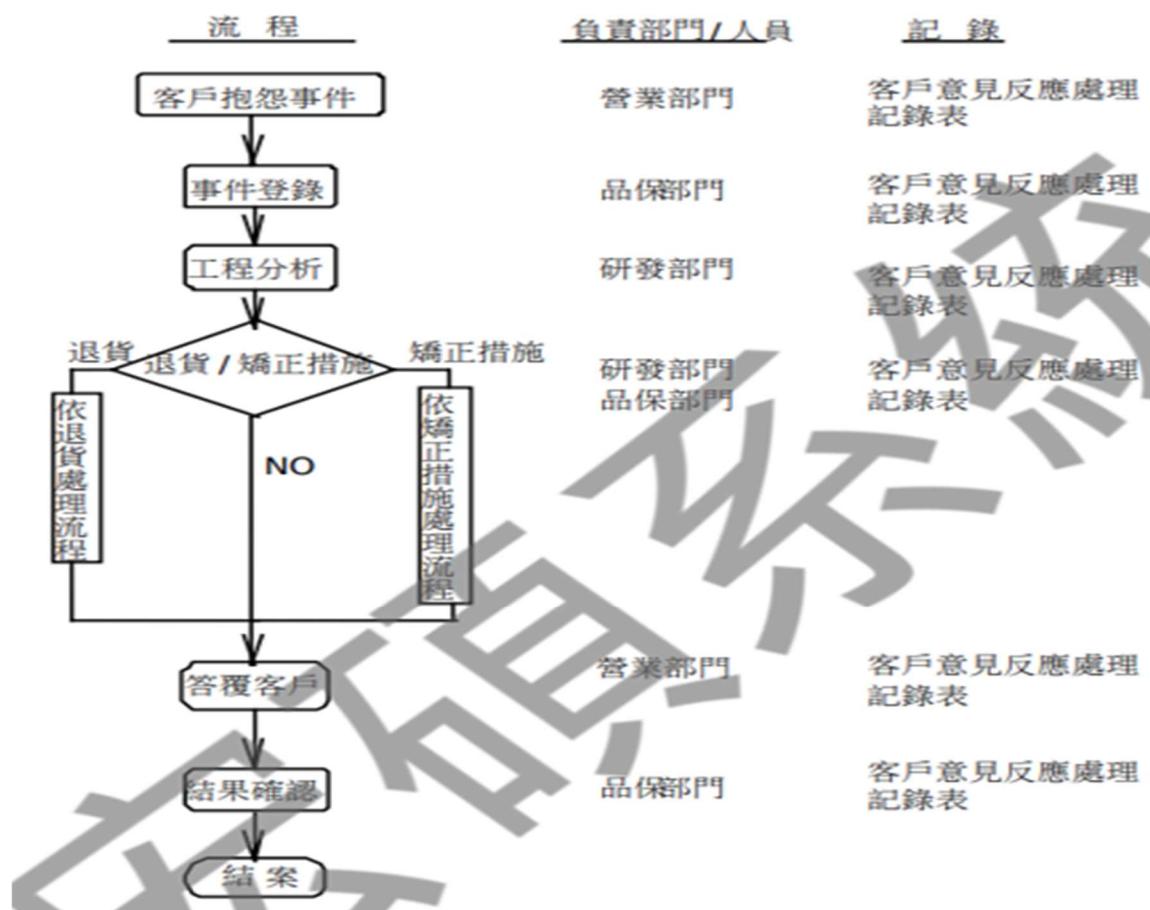
運用數據統計的方式來判斷各個項目在客戶心目中的表現程度，以 5.0 做為及格的標準，分數低於 5.0，代表該項目需要改善，分數介於 5.1~7.9 之間，代表該項目表現尚可，但還需要再努力，分數介於 8.0~9.0 之間，則代表該項目的表現良好。

#### ■ 客戶滿意度調查作業流程圖

#### 4.5 作業流程:



#### 4.3.2 客戶申訴與改善



# Chapter 5 和諧健康職場

## 5.1 員工人權保障

### 5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，宏碩系統訂定「宏碩系統人權政策聲明」、「員工意見申訴處理辦法」、「性騷擾防治申訴調查與懲戒處理辦法」、「童工與青年工管理辦法」，確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、電子信箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2024 年，宏碩系統並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

同時，本公司亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進人員職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導；全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練。2024 年，總訓練時數為 1 小時、共計 99 位同仁完成訓練，約佔總員工數 100%。未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

### 5.1.2 人力結構與多元職場

2024 年，宏碩系統員工總計 99 人，其中正職(不定期契約)員工約占員工總數 100%，非員工作者類型包含志工、外包與派遣。性別分布上，男性約佔 52%、女性約占 48%；年齡分布上，以年齡介於 31-40 歲以下之同仁占比最大，約佔總員工人數 68%，其次為同仁年齡 41-50 歲以下，佔全體員工的 25%；員工職級分布上，共有 10 位高階主管，其中女性高階主管占 2 位，女性占所有高階主管比例為 20%。

宏碩系統重視多元文化與職場包容，2024 年共有 3 位身心障礙員工及 2 位外籍員工，且平均服務年資達 4 年；在辦公場域，宏碩系統亦設有無障礙廁所、殘障車位、員工用餐區等，並為全體同仁提供職場體驗。2024 年，宏碩系統未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

#### ■ 員工組成結構

地區	性別	類別		年份
				2024
台灣	男性	不定期契約	全職	52
	女性	不定期契約	全職	47
	小計	不定期契約	全職	99

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第9條定義。

註3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

#### ■ 非員工工作者組成結構

地區	類型	與公司的契約關係	年份	
			2024	
台灣	清潔人員	定期承攬契約		2
	保全人員	定期承攬契約		2

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的非員工數值。

#### ■ 多元化人力組成

員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
間接員工	1	1	16	22	10	6	56
直接員工	3	2	18	11	4	5	43
總計	4	3	34	33	14	11	99
占員工總數比率 (按性別區分)	4%	3%	35%	33%	14%	11%	100%
占員工總數比率 (按年齡區分)		7%		68%		25%	100%

### 5.1.3 順暢的溝通管道

#### 關鍵重大事項之溝通方式—

宏碩系統期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2024 年共進行 4 場勞資會議、討論 9 項議題，包含：上班日與休假規範、家庭照護假規定、加班程序、法定工時之變形工時等，上述會議結果適用於 100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，宏碩系統內部設有「人資信箱」、「員工意見調查」、「同仁意見反應專區」、「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

宏碩系統如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

## 5.2 人才吸引與留任

項目	內容
政策、承諾及重要性	宏碁系統建構完整的職等及薪酬制度，提供員工優於業界水平的薪資，以維持外部競爭力；同時透過職級職等的確立，訂定合宜的薪資架構，以維持內部公平。我們並提供完善的福利措施讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力，提升滿意度，減少人員流動率過高導致的無形成本。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 縢優人才留任率 90%以上</li><li>• 員工離職率不超過 15%</li></ul> <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 創造幸福企業文化，以擴大企業知名度並吸引優秀人才</li><li>• 縢優人才留任率 92%以上</li><li>• 員工離職率不超過 12%</li></ul>
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"><li>• 每年依同業及市場調薪調查結果、公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。</li><li>• 薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表現，評定各類獎金項目。</li></ul>
2024 年績效	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2024 年離職率 9%，相較前一年度下降 2%。</li><li>• 2024 年度育嬰留停復職率 100%、留任率 100%。</li><li>• 2024 年員工福利支出達 8,819 萬元。</li><li>• 增加福利項目（生日禮金、員工認股）。</li></ul>
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、工會理事會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

### 5.2.1 新進與離職狀況

2024 年度宏碁系統共招募 13 位新進員工，新進率約為 13%，共 9 位員工離職，離職率約為 9%。針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素、健康因素以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

### ■ 新進員工統計

性別	年齡	2024	
		新進人數	新進率(%)
女	<30 歲	2	2%
	31~50 歲	7	7%
男	31~50 歲	3	3%
	>51 歲	1	1%
小計		13	13%

註1： 新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕\*100%

### ■ 離職員工統計

性別	年齡	2024	
		離職人數	離職率(%)
女	31~50 歲	3	3%
	<30 歲	2	2%
男	31~50 歲	3	3%
	>51 歲	1	1%
小計	—	9	9%

註1： 離職率為〔（該年度依照各類別之離職員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕\*100%

## 5.2.2 完善的薪酬制度

宏碩系統致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2024 年公司整體的女男薪酬比率，於各職等均無重大差異。

宏碩系統非擔任主管職務之全時員工 2024 年薪資平均數 683 仟元，薪資中位數 611 仟元，相較於 2023 年，薪資平均數增加 17 仟元，薪資中位數增加 39 仟元，主要原因為部分薪資較高人員於 2024 年晉升為主管職。

### ■ 女性與男性薪酬比率[DC3]

	2024	
	女性對男性基本薪資	女性對男性薪酬
間接人員	1.01 : 1	1.04 : 1
直接人員	0.98 : 1	0.9 : 1

註：薪酬包含：基本薪資+輪班津貼+加班費+伙食津貼+不休假獎金+季獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金+董事酬勞

## ■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣仟元)

項目	2023	2024
非擔任主管職務之全時員工人數	82	84
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	54,608	57,399
非擔任主管全時員工薪資平均數	666	683
非擔任主管全時員工薪資中位數	572	611

## ■ 最高委任經理人與中位數薪酬比率

最高委任經理人 與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人 與中位數薪酬調薪幅度比率
6	0

註1： 年度總薪酬包含：基本薪資、現金補貼、獎金、佣金、現金分紅、股票選擇權等。

註2： 年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。

註3： 年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比

### 5.2.3 多元的員工福利

宏碩系統提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含不定期餐聚、提供婚喪喜慶各項補助、定期旅遊、員工持股信託等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

自民國 94 年 7 月 1 日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所訂之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

## ■ 宏碩系統員工福利項目

項目	內容
福利津貼	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 職工福利三節禮金</li><li>■ 員工持股信託</li><li>■ 生育補助</li><li>■ 育兒補助</li><li>■ 結婚補助</li><li>■ 喪祭補助</li><li>■ 資深員工獎勵</li><li>■ 退休金提撥給付</li><li>■ 員工急難救助和撫卹</li></ul>

項目	內容
保險與健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 員工保險</li> <li>■ 團體保險</li> <li>■ 健康講座</li> </ul>
彈性工時與給假	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 特休假</li> <li>■ 產假</li> </ul>
專業諮詢	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 健康諮詢</li> <li>■ 各類教育訓練</li> </ul>
娛樂補助	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 特約商店優惠</li> <li>■ 年終尾牙</li> <li>■ 春酒</li> </ul>

#### 5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，宏碩系統依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工作規則明定「育嬰留職停薪實施辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。2024 年，宏碩系統共有 1 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 2 位、實際復職 2 位，復職率達 100%；另 2023 年復職共 1 位，其中 1 位留任一年以上，留任率達 100%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度一有權申請育嬰留停(A)	1	6	7
2024 年度一實際申請育嬰留停(B)	1	3	4
2024 年度一預計育嬰留停復職(C)	0	2	2
2024 年度一實際育嬰留停復職(D)	0	2	2
2023 年度一實際育嬰留停復職(E)	1	0	1
2023 年度一育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	1	0	1
育嬰留職停薪申請率(B/A)	100%	50%	57%
復職率(D/C)	—	100%	100%
留任率(F/E)	100%	—	100%

## 5.3 人才培育與發展

### 5.3.1 人才發展管理

宏碁系統針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024 年，宏碁系統透過部門在職訓練、外部專業訓練等，多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2024 年，平均訓練時數共計 56.7 小時。

#### ■ 2024 年平均受訓時數

性別	員工類別	2024		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	間接人員	27	1,472	54.5
	直接人員	25	1,500	60.0
女性	間接人員	29	1,581	54.5
	直接人員	18	1,063	59.1
總計		99	5,616	56.7

註：為更充分表達公司對於每一位員工教育訓練的投資程度，故平均訓練時數改為以下公式計算，以利於 3 年度之訓練時數比較：員工接受訓練的總時數 ÷ 年底員工總數。

### 5.3.2 績效考核機制

宏碁系統依循《績效管理辦法》，每季年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2024 年，宏碁系統共有 100% 的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 宏碩系統績效評核項目

評核項目	評核細項
共同價值觀	同仁之工作態度之否與公司共同價值觀一致，價值觀由忠誠、熱忱、團隊、創新、顧客滿意及分享六構面組成。
公司利潤與成長	同仁之實際工作表現與貢獻是否有效達成公司營運目標與個人工作目標。
員工培育計畫實績	主管職同仁再過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。
工作目標計畫表	未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管或上二級主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	個人主要期初工作績效、績效衡量標準及期間工作成果。

■ 2024 年定期績效考核人數

性別	員工類別	2024		
		執行考核人數	實際完成考核人數	考核比例
男性	間接人員	27	27	100%
	直接人員	24	24	100%
女性	間接人員	29	29	100%
	直接人員	17	17	100%
總計		97	97	100%

註：績效考核執行時任職未滿三個月的 2 位新進人員因另有試用期考核制度，亦不納入年度績效考核範圍中。

## 5.4 職業安全衛生

### 5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司參照 ISO45001：2018 職業安全衛生管理系統，訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》與《職業安全衛生管理要點》等作業辦法，適用範圍涵蓋台灣各廠區(本廠區、二廠區)之所有工作者(員工、承攬商與訪客)，整體場域覆蓋率 100%。而為評估管理系統的有效性，針對 ISO45001：2018 職業安全衛生管理系統，由合格稽核人員每年執行一次內部稽核，且每三年委託第三方驗證單位進行外部稽核，2024 年度由外部機構執行稽核評鑑通過。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，本公司設立職業安全衛生委員會，並經公開程序推舉出達法定名額的員工為職安衛勞工代表，委員會每三個月定期召開會議，會議主要討論職場安全與健康管理政策、督導職安衛績效，並更新職業安全法規現況。一般員工亦可透過電話、電子郵件，向單位主管、職安衛勞工代表提出建議，以於委員會中進行討論；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過電子布告欄、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

### 5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，本公司職業安全衛生專責單位，每年執行危害辨識及作業安全風險評估，依據化學、物理、人因工程、生物及其他安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。各單位鑑別評估人員每年亦需接受風險評估相關訓練 3 小時，確保人員具風險評估與危害鑑別之認知能力。

#### ■ 重大風險項目與因應措施

具重大風險之 作業項目	風險內容說明	因應措施
車床操作	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 身體接觸機器轉動的部門，被夾捲於工具及工件之間、工件及機器之間</li><li>■ 被彈射的切削屑或工件割傷</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 不可以穿寬鬆的衣物、戴手套等，以防止夾捲的危險。</li><li>■ 穿戴適當的個人防護具</li><li>■ 運轉時人員應保持注意力</li><li>■ 機台周圍做好整理、整頓，保持通道與機器周圍的暢通</li><li>■ 符合資格的操作人員才能作業</li></ul>

具重大風險之 作業項目	風險內容說明	因應措施
噴砂機操作	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 吸入性粉塵損害健康</li> <li>■ 噴砂時會產生噪音</li> <li>■ 磨粒在高速下可能會割傷操作員的皮膚、傷害眼睛</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 放置警告標語</li> <li>■ 每年定期特殊作業健檢</li> <li>■ 穿戴適當的個人防護具</li> <li>■ 須開動通風除塵設備，通風除塵設備失效時，禁止噴砂機工作。</li> <li>■ 噴砂機工作時，禁止無關人員接近。清掃和調整運轉部位時，應停機進行。</li> <li>■ 禁止用噴砂機壓縮空氣吹身上灰塵。</li> <li>■ 工作完後應保持場地清潔。</li> </ul>
特定化學物質	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 液態腐蝕物質洩漏</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 特定化學設備採用不易腐蝕材料、墊圈密接、標示種類</li> <li>■ 每半年進行環境監測濃度</li> <li>■ 特定化學物質作業主管從旁監督操作人員</li> <li>■ 穿戴個人防護具</li> <li>■ 明顯處揭示「禁止進入」之標示</li> <li>■ 設搶救組織，每年定期實施急救、避難知識等訓練</li> <li>■ 設有局部排氣裝置，降低空氣中有害物濃度</li> <li>■ 設置 緊急洗眼及沖淋設備、化學洩漏處理車</li> </ul>
特定化學及附屬設備操作	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 由電弧、火花及焊渣引致皮膚或眼睛灼傷</li> <li>■ 焊接過程產生的火花、高溫和電弧會引燃可燃物料</li> <li>■ 焊接加熱過程中，產生氯化金屬及氧化金屬的有毒煙霧</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 穿戴個人防護具</li> <li>■ 作業前應將工件表面的油污、灰塵等清除乾淨。清空焊接周圍的雜物、使用防火物料包覆工作區域</li> <li>■ 作業時應注意電弧的輻射，避免眼睛和皮膚受到灼傷。</li> <li>■ 使用完畢應將氬焊機關閉並拔掉電源</li> <li>■ 須符合資格人員才能操作</li> </ul>
氬焊機操作	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 產生較大的噪音，聽力受損</li> <li>■ 打磨時鐵削噴濺，可能導致作業人員受傷</li> <li>■ 高速轉動之機械設備，有捲入、割傷等機械傷害之</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 設有局部排氣裝置</li> <li>■ 穿戴個人防護具</li> <li>■ 設有粉塵作業主管於現場監督</li> <li>■ 使用後整理、清潔</li> <li>■ 定期對作業人員進行教育訓練</li> <li>■ 須符合資格人員才能操作</li> </ul>

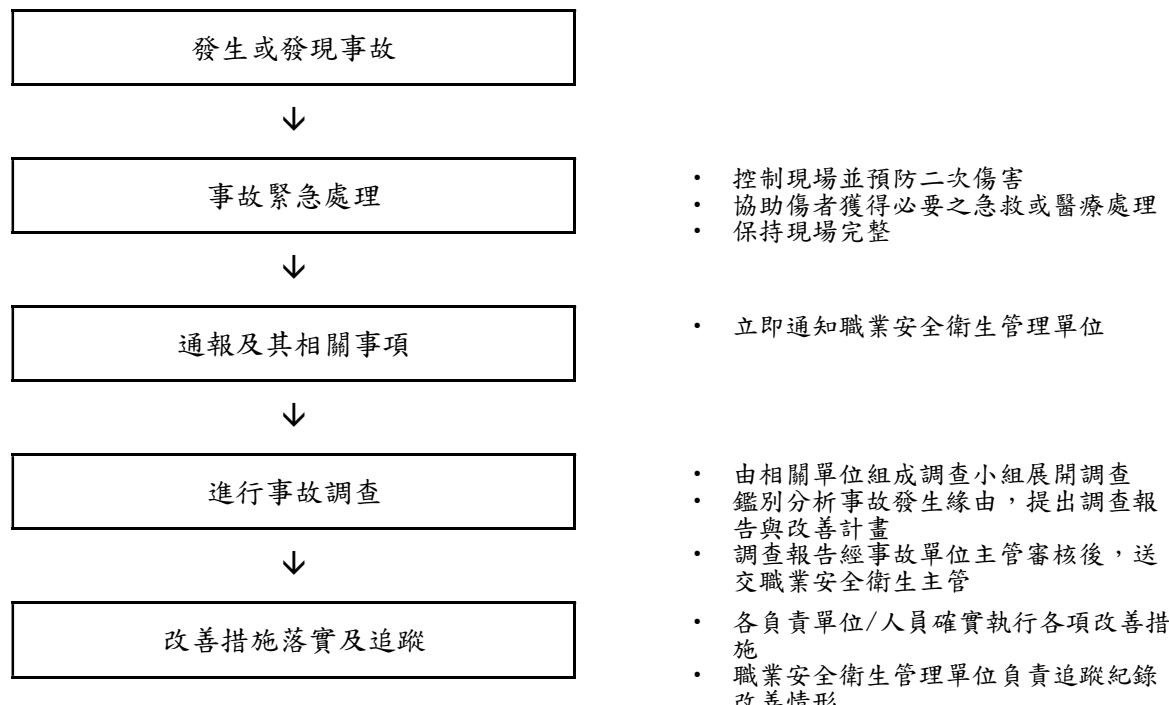
具重大風險之 作業項目	風險內容說明	因應措施
	虞， ■ 粉塵堆積的情形	

### 5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，宏碩系統工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有宏碩系統之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報專責部門、進行緊急應變之處置，後續由事故單位主管召集相關單位組成調查小組，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

#### ■ 事故調查流程圖



#### 5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、防火管理人員、急救人員、職安衛委員會成員及一般員工在職訓練。2024 年，職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 6 人次、總受訓時數 33 小時。

##### ■ 2024 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數 (受訓時數*受訓人次)
職安衛主管在職教育訓練	6	2	2	12
高壓氣體特定設備操作人員在職教育訓練	3	1	1	3
有機溶劑作業主管在職教育訓練	6	1	1	6
急救人員安全衛生教育訓練	6	1	1	6
特定化學物質主管在職教育訓練	6	1	1	6

#### 5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，宏碩系統以《職業安全衛生管理法》及 PDCA 循環管理為架構，建構勞工健康保護四大計畫，分別為人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	行動方案	績效
人因性危害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 定期舉辦免費員工健康檢查。</li><li>■ 定期舉辦臨場健康服務醫護人員之健康諮詢面談服務。</li><li>■ 定期以「骨骼肌肉傷病問卷」調查同仁身體狀況，進行分級管理。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 2024 年共 90 人完成健檢，佔總員工人數約 91%。</li><li>■ 骨骼肌肉傷病問卷合計共 90 份</li></ul>
異常工作負荷促發疾病預防計畫	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 每年以心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力。</li><li>■ 每季調查異常工作負荷促發疾病高風險者，並安排高風險個案與醫師面談，或與人資部、單位主管進行工作調整。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 心理健康評估問卷合計共 90 份</li></ul>

項目	行動方案	績效
執行職務遭受不法侵害預防計畫	■ 舉辦職場性騷擾防治講座。	■ 全體員工參與
母性健康保護計畫	■ 臨場健康服務醫護人員之健康諮詢面談服務。 ■ 提供復職協助措施。	■ 衛教育齡期女性 45 人 ■ 妊娠衛教母性 2 人

#### 5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，宏碩系統以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近三年來，宏碩系統未有嚴重職災事故、職業傷害及職業病。在未來，宏碩系統將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

## 5.5 社會參與

- (一)本公司遵守勞動基準法等相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，相關員工之任免、薪酬均依照本公司相關制度及管理辦法，保障員工之合法權益並提撥退休金，設有職工福利委員會，員工均享有相關福利措施。
- (二)提供具競爭力之薪酬制度，以公平性為原則，對於績效持續超越期望的同仁，除在薪酬上獲得獎勵外亦有機會拔擢與升遷，並以激勵方案來激發員工展現績效。依公司章程第21條規定，以當年度獲利狀況提撥8%~15%為員工酬勞。
- (三)本公司定期進行辦公環境清潔與衛生維護，提供員工健康檢查與相關衛教，以維護安全與健康之工作環境與人員認知。
- (四)為使員工與公司同步成長，公司提供同仁培訓資源，主管視業務需求安排同仁參與相關訓練以增進個人所需知識技能提升工作績效，使員工職涯發展與企業經營相輔成。
- (五)本公司對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，皆遵循相關法規及國際準則。本公司重視客戶之權益，於公司網站提供服務專線及聯絡信箱，由營業單位處理客訴問題，確保客戶之意見得以進行後續處理。
- (六)本公司訂有「供應商評鑑程序」，且對供應商進行背景調查，評估其是否有影響環境、人權、安全及健康之紀錄，避免與違反當地法令之供應商往來；本公司對現有供應商，如發現有明顯違反該相關規範時，將與其暫停或終止業務往來。
- (七)本公司每年積極參與社會公益活動，2024年捐贈財團法人博幼社會福利基金會計新台幣十萬元整，扶助弱勢兒童改善生活品質及強化幼兒教育。

# 附錄一 GRI Standards 索引表

使用聲明	宏碁系統依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)				
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	1.1.1 公司簡介	9	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	7	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	7	
	2-4 資訊重編	—	—	無此情事
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	7	無此情事
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.2.1 主要產品與服務	57	
	2-7 員工	5.1.2 人力結構與多元職場	63	
	2-8 非員工的工作者	5.1.2 人力結構與多元職場	64	
	2-9 治理結構及組成	2.1.1 公司結構與董事會組成	19	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會成員提名及遴選	23	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1.6 永續治理	30	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.6 永續治理	30	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 企業永續治理架構	11	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理	12 30	
	2-15 利益衝突	2.1.2 董事會成員提名及遴選	23	
	2-16 沟通關鍵重大事件	2.1.6 永續治理	64	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1 公司結構與董事會組成	20	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.4 繢效評估	26	
	2-19 薪酬政策	2.1.5 董事會及高階經理人薪酬	29	
	2-20 薪酬決定流程	2.1.3 功能性委員會 2.1.5 董事會及高階經理人薪酬	25 29	
	2-21 年度總薪酬比率	—	67	
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
	2-23 政策承諾	2.2.2 誠信經營政策	34	
	2-24 納入政策承諾	2.2.2 誠信經營政策	34	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.2.3 吹哨者制度	35	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.3 吹哨者制度	35	
	2-27 法規遵循	2.4 法規遵循	38	
	2-28 公協會的會員資格	1.1.3 參與公協會組織	10	
	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人議合溝通	16	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
	2-30 團體協約	—	—	本公司未成立工會，故未簽訂團體協約。
GRI 3：重大主題（2021）				
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大議題鑑別與分析	12	
	3-2 重大主題列表	1.3 重大議題鑑別與分析	14	
	3-3 產品品質管理管理方針	4.1 產品品質管理	55	
	3-3 資訊隱私與安全管理方針	2.5 資訊隱私與安全	39	
	3-3 人才吸引與留任管理方針	5.2 人才吸引與留任	65	
	3-3 溫室氣體排放管理方針	3.2 能源及溫室氣體管理	48	
200 經濟面指標				
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.2 營運與財務狀況	10	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷因應	43	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.3 多元的員工福利	67	
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2.1 誠信經營政策	31	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1 誠信經營政策	31	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.1 誠信經營政策	31	無此情事
300 環境面指標				
	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2.2 能源使用概況	47	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
GRI 302 (2016)：能 源	302-3 能源密集度	3.2.2 能源使用概況	47	
	302-4 減少能源消耗	3.1.4 指標與目標	46	
GRI 303 (2018)：水 與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	3.4.1 水資源風險評估	52	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.4.3 廢水排放管理	53	
	303-3 取水量	3.4.2 取水量及取水密集度	53	
GRI 305 (2016)：排 放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體 排放	3.2.3 溫室氣體管理	48	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室 氣體排放	3.2.3 溫室氣體管理	48	
	305-3 其他間接(範疇三)溫室 氣體排放	3.2.3 溫室氣體管理	49	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.2.3 溫室氣體管理	48	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.2.4 減量及節能措施	49	
GRI 306 (2020)：廢 棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物 相關顯著衝擊	3.3.1 廢棄物管理制度	50	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之 管理	3.3.1 廉棄物管理制度	50	
	306-3 廢棄物的產生	3.3.2 廉棄物的產生	50	
	306-4 廉棄物的處置移轉	3.3.2 廉棄物的產生	50	
	306-5 廉棄物的直接處置	3.3.2 廉棄物的產生	50	
<b>400 社會面指標</b>				
GRI 401 (2016)：勞 雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.2.1 新進與離職狀況	65	
	401-2 提供給全職員工的福利	5.2.3 多元的員工福利	67	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
	401-3 育嬰假	5.2.4 育嬰假	68	
GRI 402 (2016)：勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1.3 順暢的溝通管道	64	
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4.1 職安衛政策與管理系統	71	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.2 危害辨識與風險評估管理	71	
	403-3 職業健康服務	5.4.5 職業健康服務與促進活動	74	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.1 職安衛政策與管理系統	71	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.4 職安衛教育訓練	74	
	403-6 工作者健康促進	5.4.5 職業健康服務與促進活動	74	
	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	5.4.3 職業事故調查程序	73	
	403-9 職業傷害	5.4.6 職業傷害與職業病	75	
	403-10 職業病	5.4.6 職業傷害與職業病	75	
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 人才發展管理	69	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 人才發展管理	69	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3.2 績效考核機制	69	
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1.1 公司結構與董事會組成 5.1.2 人力結構與多元職場	19 64	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
	405-2 女男基本薪資和薪酬的比率	5.2.2 完善的薪酬制度	66	
GRI 406(2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 推動職場人權保障	63	
GRI 408(2016)：童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 推動職場人權保障	63	
GRI 409 (2016)：強迫與強勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1 推動職場人權保障	63	
GRI 418(2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5.3 資安事件通報與因應流程	41	

## 附錄二 上櫃公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	章節	頁碼	補充說明
一	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	3.1.1 氣候治理	43	
二	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)	3.1.3 氣候變遷因應策略	44	
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.1.3 氣候變遷因應策略	45	
四	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	3.1.2 氣候風險管理	44	
五	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	規劃中	—	
六	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	規劃中	—	
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	規劃中	—	
八	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	規劃中	—	
九	溫室氣體盤查及確信情形	3.2.3 溫室氣體管理	49	本年度僅執行盤查，尚無進行第三方確信作業。

### 附錄三 永續揭露指標-半導體業

項目	揭露內容	章節	頁碼	補充說明
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	3.2.2 能源使用概況	47	
二	總取水量及總耗水量	3.4.2 取水量及取水密集度	53	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	3.3.2 廢棄物的產生	50	無此情事
四	說明職業災害類別、人數及比率	5.4.6 職業傷害與職業病	75	無此情事
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	—	—	無此情事
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	2.6.2 供應鏈篩選與評鑑 2.6.3 採購實務	42	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2.4 法規遵循	38	無此情事
八	依產品類別之主要產品產	4.2.1 主要產品與服務	58	