



信紘科技股份有限公司
TRUSVAL TECHNOLOGY CO., LTD.

2023 | ESG

永續報告書



Catalog

目錄 \

關於本報告書 5

董事長的話 7

年度績效回顧 8

關於信紘科 10



1

利害關係人與重大主題

| | |
|--------------|----|
| 1-1 永續發展推動單位 | 17 |
| 1-2 重大主題鑑別 | 18 |
| 1-3 利害關係人溝通 | 25 |

2

永續治理

| | |
|------------|----|
| 2-1 公司治理架構 | 29 |
| 2-2 倫理與誠信 | 32 |
| 2-3 法規遵循 | 33 |

3

永續價值鏈

| | |
|-------------|----|
| 3-1 永續產品與服務 | 36 |
| 3-2 客戶關係 | 47 |
| 3-3 供應商關係 | 52 |

4

永續環境管理

| | |
|---------------|----|
| 4-1 TCFD揭露 | 59 |
| 4-2 永續環境管理政策 | 66 |
| 4-3 專案開發的環境衝擊 | 71 |

5

員工關懷暨職場安全

| | |
|---------------|----|
| 5-1 員工分佈及組成概況 | 74 |
| 5-2 勞資與勞雇關係 | 76 |
| 5-3 人才訓練與培育 | 83 |
| 5-4 公協會參與 | 85 |
| 5-5 職場健康與安全 | 85 |

附錄

| | |
|----------------------------------|-----|
| 全球永續性報導準則 (GRI) 對照表 | 92 |
| 永續會計準則委員會準則 (SASB) 對照表 | 98 |
| 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法—其他電子業對應指標 | 102 |
| 氣候相關財務揭露準則 (TCFD) 及上櫃公司氣候相關資訊索引表 | 102 |



TECHNOLOGY

關於本報告書

本報告書以信紘科技股份有限公司（以下簡稱「信紘科」、「本公司」）母公司為組織邊界，涵蓋信紘科於台灣之所有營運據點，包含苗栗營運總部、中科服務據點及南科服務據點，亦為本報告書所指之「重要營運據點」。

本報告書涵蓋 2023 年在經營績效、公司治理、產品責任、永續環境、員工照顧與福利、打造安心職場以及社會參與等層面在永續發展政策的推動與績效展現。報告書之公司治理及其他非財務績效以本公司台灣地區營運為主要揭露範圍，部分資訊依可收集性涵蓋子公司之資訊，並於內文特別標註，以呈現集團之經營理念與目標，財務相關資訊及績效則與 2023 年合併財務報告一致。本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為本公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於勤業眾信會計師事務所依國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證後所公開發表之合併財務報告資訊，以新臺幣計算。

本報告書內容主要為 2023 年信紘科在經營管理、環境保護與社會參與的各種作為與績效。部份內容與績效資料因撰述之可比較性及完整性包含至 2022 與 2021 年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至 2024 年 1-6 月之相關資訊。

報告書之主要永續性主題、策略、目標與措施撰寫，依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發行的永續性報導準則（GRI Standards）及我國「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，並於附錄中附上 GRI 指標索引對照表以供參閱。



報導期間：

本報告書資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同，報告書發布日期為 2024 年 9 月。



報導週期：

此報告書為本公司第一份永續報告書，信紘科預計每年 8 月底前發行永續報告書。



負責單位：

- 負責單位：永續發展推動小組
- 電子信箱：IR@trusval.com.tw
- 電話：037-580791
- 地址：苗栗縣竹南鎮友義路 66 號



資訊重編情形：

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。



外部保證或確信情形：

本報告書內容經由董事長簽核通過，未有進行外部保證或確信。



兩士登

信紘科技 董事長

董事長的話

回顧自 2020 年以來，受中美貿易戰、新冠疫情、俄烏戰爭等影響，晶片市場供不應求，印證科技始終源於人性。為此各半導體製造商加速並擴大建廠，信紘科作為系統設備供應商受惠於此，深懷感恩。其中當然要歸功於各位同仁與夥伴的共同努力，在如此不穩定的情形下與信紘科並肩同行，信紘科才能穩健地成長。

→ 循環經濟建廠解決方案整合領導者，以綠色製程引領永續未來

氣候變遷加劇，各國政府及社會各界皆意識到環境保護的重要性與迫切，身為世界的一分子，企業亦是肩負著一定的責任與義務。對此，信紘科除以廠務系統整合起家，更自 2012 年起積極投入綠色製程研發，以綠色製程解決方案提供者為使命，秉持著「可靠、先進、永續」的核心理念，走在製程創新的先端，亦是對各界利害關係人所做之承諾。期許信紘科持續透過落實永續政策與產業共同擘劃綠色未來、與社會共榮發展。

→ 落實永續承諾，提升同仁意識

依據金管會發布「上市櫃公司永續發展行動方案」將推動自 2025 年起 20 億元以下上市櫃公司編製永續報告書。對此，信紘科已成立「永續發展推動小組」並自願提前編制永續報告書，以回應對各界利害關係人之永續承諾。ESG 理念也將持續向下扎根，融入日常營運中以強化信紘科對於環境變遷的韌性，增進信紘科的永續競爭力。

→ 響應低碳行動，走向淨零排放

信紘科雖非屬重大污染及能源密集產業，但持續透過儀電管控能源、添購節能設備與推動無紙化作業等措施，達成節能減碳目標。近期也於竹南總公司架設綠電設備，期待未來能實現淨零碳排，為綠電家園貢獻一份力。此外，信紘科也響應聯電氣候變遷政策 - 淨零行動，於 2023 年進行竹南總公司碳盤查活動，實現我們作為綠色供應商的承諾。

→ 幸福員工，茁壯企業

信紘科全體同仁是使我們持續茁壯的基石，因此我們非常重視同仁們生活與工作間的平衡，除了建構安全職場環境、執行人權政策、結構性調薪、落實法遵，並制定優於勞基法的福利制度，如：產親假、生育獎勵金、社團補助、國外旅遊補助及健康照護服務等。以多元、平等、共融環境及良好的福利政策保障同仁，同時也期望能吸引更多優秀人才加入信紘科一同茁壯。

信紘科將持續鞭策自身、精進既有綠色循環經濟技術，運用企業核心研發能力持續改善與創新，以企業永續為中心理念，堅毅務實態度專注營運成長外，創造多元價值達成社會企業責任，建立綠色供應產業鏈，請與我們偕手共進創造公司對環境、社會及經濟的貢獻，達成永續共榮的美好未來。

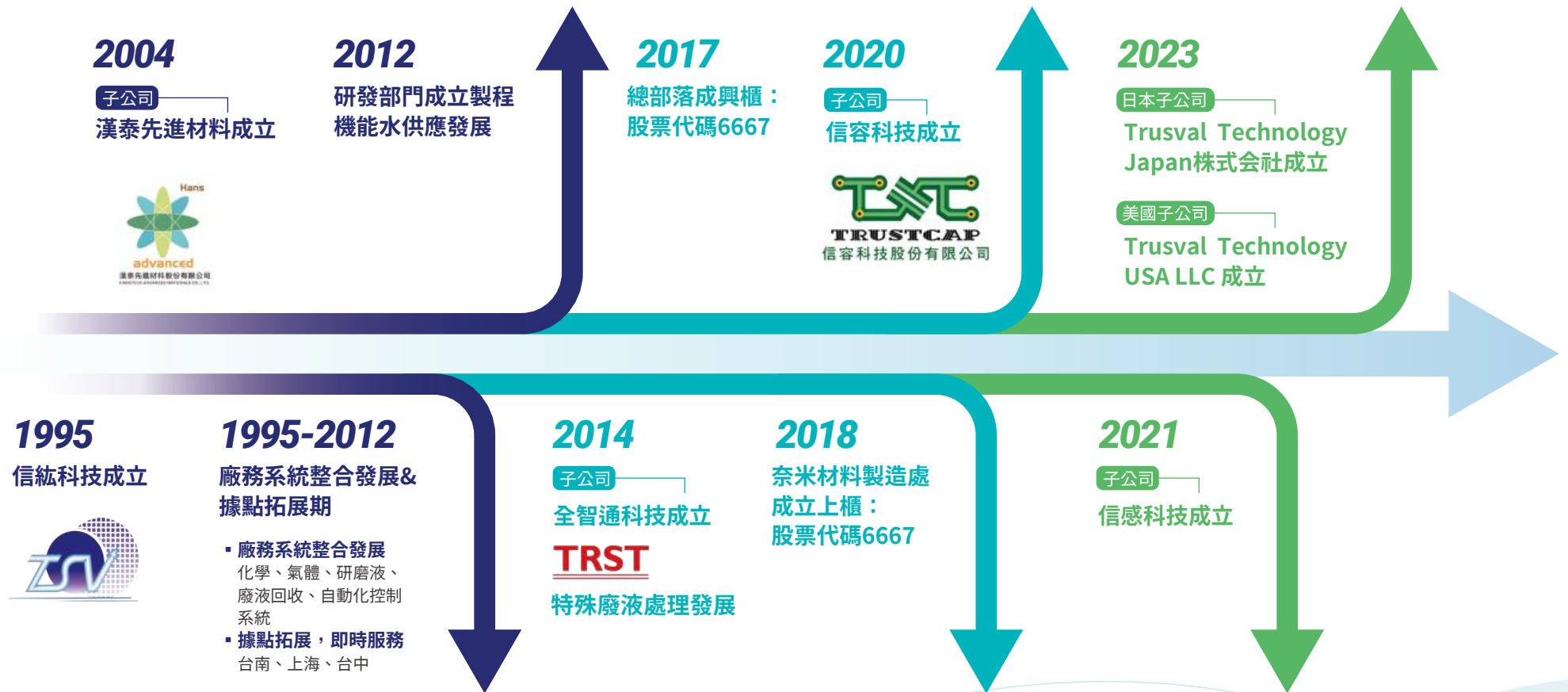
年度績效回顧

| 面向 | 事件緣起 | 我們的目標 | 我們的策略與計畫 | 執行成果 |
|----------|--|--|---|--|
| 綠色製程解決方案 | <p>客戶進行製程危害物質 NMP (註) 減量計畫；同時，歐盟同意對 NMP 的禁用展開重點稽查，取代 NMP 的使用為必然之勢。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 協助客戶有效地限用危害物質，達成綠色製程的終極目標。 協助高科技製程轉型為綠色製程。 | <ul style="list-style-type: none"> 積極與客戶共同合作開發，透過自有的機能水設備與系統，提供尖端客戶節能、習用化學品減量與取代等特殊表面清洗之解決方案。 | <ul style="list-style-type: none"> 於 2014 年成功導入並在先進製程廠建立實績，而後在 2019 年取得晶圓龍頭廠客戶 Golden 認證。 機能水於製程清洗階段，協助客戶於部分廠區取代約 95%NMP 之使用。 |
| | <p>客戶反映製程特定設備利用碳酸水清洗晶圓片，可能影響製程生產，同時 CO2 利用率較差，且需要定時排放。希望本公司開發新方法提高碳酸水電導度的穩定度，以及減少溫室氣體 CO2 的排放。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 希望提升客戶原有設備生產之碳酸水電導度穩定性 80%。 製程不使用碳酸水時，期望碳酸水設備可不排放 CO2。 | <ul style="list-style-type: none"> 採用高壓桶槽配合高效率溶解 CO2 的技術，連續生產碳酸水。 依據碳酸水濃度需求，透過控制濃度配比以控制碳酸水的電導度，並可維持高壓桶槽內的碳酸水電導度。 期望針對先進半導體廠現有碳酸水生產設備進行製程優化，提供全新、高效且穩定的 CO2 溶解技術。 | <ul style="list-style-type: none"> 設備經客戶長時間運轉後認證，電導度之穩定度大幅提升 80%。 採用高壓溶解技術及濃度控制，已改善在製程不用水時需排放 CO2 的問題。 目前改善設備、提高設備效率成為第二代碳酸水機，並已穩定供應予客戶，並在此基礎上研發其他低濃度碳酸水相關設備。 |
| | <p>客戶製程需利用含有雙氧水的高溫高濃度硫酸清洗晶圓片，造成廢液的處理費用飆升，故客戶期望本公司可以協助回收該硫酸廢液再製成其他化工原料。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 開發降解廢硫酸中雙氧水的技術，且利用該方法時不造成廢硫酸中的金屬離子的污染。 將硫酸中的雙氧水濃度降低至 10 ppm 以下。 廢硫酸溶液中的金屬離子濃度不可增加，且使用的處理技術或化學配方不得含有金屬離子。 | <ul style="list-style-type: none"> 本公司研發處具有降解雙氧水的技術並依據客戶的目標要求，挑選可行的方法並進行驗證。 透過高溫反應提升低濃度硫酸廢液處理效能。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023 年為客戶節省約 10%-15% 的清運處理費，約減少 12,300 噸 CO2 排放量。 客戶委託研發與協助系統設計以及反應參數調校，為本公司創造額外服務機會。 |
| | <p>客戶因製程需使用含高濃度雙氧水的有機溶劑，該廢液在焚化爐燃燒時有高度的風險，且因含有硫元素，燃燒後產生二氧化硫可能造成酸雨。希望本公司開發技術去除有機溶劑之雙氧水，並將廢液中的有機物回收及提純後降級使用於其他工業應用。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 開發降解廢液中雙氧水的技術，防止後續提純過程中產生意外。 將廢液中的雙氧水濃度降低至 200 ppm 以下。 將去除雙氧水後的廢液提純至 80%。 | <ul style="list-style-type: none"> 利用本公司特有的觸媒配方，將雙氧水濃度降低至 200ppm 以下。 將去除雙氧水後的廢液進行蒸餾除水後，將濃度提純至 80%，以利後續進一步利用。 利用冷卻水通過熱交換器將反應槽的廢液降溫，防止溫度過高產生意外風險。 | <ul style="list-style-type: none"> 去除廢液中雙氧水、以及將廢液提純至 80% 的技術已開發完成，並將本項技術轉移至全資子公司漢泰執行。 本項目經客戶認證以及科學園區管理局認證，2023 年已開始進行個案再利用階段程序。 |

| 面向 | 事件緣起 | 我們的目標 | 我們的策略與計畫 | 執行成果 |
|--------|--|--|---|--|
| 永續環境管理 | 響應政府 2050 淨零排放目標，將廠區設備進行需求耗能統計及改善評估。經 2023 年統計廠區總使用數據顯示冰水設備每年虛耗能 100%。 | <ul style="list-style-type: none"> 預期 2024 年完成全廠各樓層冰水管路增設流量、溫度偵測器，以進行冰水使用量計算，2025 年進行設備汰換及成效統計。 預計減少冰水主機能耗成本 50%。 | <ul style="list-style-type: none"> 於全廠各樓層冰水管路增設偵測器以進行冰水使用量計算，並先預置好管路再以最短工程時間進行新舊設備切換。 | <ul style="list-style-type: none"> 預期每年可減少冰機耗能 50%，約每年節省 2,330 仟元電費。 2023 年已將冰水主機主管設置流量計及溫度計，並計畫於 2024 年於各樓層設置。 |
| | 因應國家綠能政策，身為永續發展成員的一員，應盡力響應再生能之使用及執行節能減碳，故而主動提出再生能源-太陽能板建置。 | <ul style="list-style-type: none"> 設置太陽能板以期電力自發自用。 搭設棚架保護屋頂，防範陽光直接照射延長建築物壽命，並降低室內溫度進而減少冷氣空調用量。 每年發電量約 20 萬度，可申請再生能源憑證約 200 張。 | <ul style="list-style-type: none"> 為響應永續行動，2023 年提前編製搭設太陽能設施之預算。 2024 年預計於苗栗營運總部頂樓搭設太陽能設施。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023 年已完成發包規劃，預計 2024 年完成太陽能建置。 2023 年搭設 159.22kwp 發電量太陽能系統，預計持續增建再生能源設施。 |
| 公司治理 | 配合金管會發布之「上市櫃永續發展行動方案」，本公司推動永續發展單位建置、落實法遵，並提升公司治理品質，以實現企業永續經營。 | <ul style="list-style-type: none"> 配合政府機關的各項申報與公司治理作業，確保符合產業環境標準。 透過 ESG 事項推動，落實公司永續發展，並使公司資訊揭露更為透明。 | <ul style="list-style-type: none"> 落實公司治理與永續發展事項推動，維持每年公司治理評鑑分數於 36%-50% 之級距。 設置永續發展單位，並於每年 8 月前申報 ESG 報告書。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023 年公司治理評鑑分數落於 36%-50% 之級距。 於 2023 年成立「永續發展推動小組」，負責落實永續政策及整合永續執行情形。 提前法規於 2024 年首次進行 ESG 報告書申報，建立與本公司利害關係人更為透明之溝通橋樑。 |
| | 本公司為增加客戶黏著度、提升客戶滿意度，並降低工安事件之發生。 | <ul style="list-style-type: none"> 提高客戶認同度與滿意度。 工安處與客戶維持聯繫，透過訪談了解於客戶廠區內之執行狀況。 | <ul style="list-style-type: none"> 制定一致性原則，落實安全衛生管理教育訓練，並且不定期拜訪客戶，透過訪談了解其服務概況。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023 年榮獲客戶頒發之「優良承攬商獎」、「傑出工安管理」獎項。 2023 年無發生重大職災及因工死亡事件。 |
| 員工關懷 | 為體諒同仁產後須兼顧工作、育兒及家務之辛勞，推動照護福利政策並增列於考勤管理辦法。 | <ul style="list-style-type: none"> 使同仁能兼顧家庭與工作責任。 | <ul style="list-style-type: none"> 增列「產親假」於「考勤管理辦法」，自同仁產假結束之翌日起算一年內，給予福利照護「產親假」12 日。 增列「生育獎勵金」福利，產假結束後起算 6 個月內仍在職之正職員工，每月享有生育獎勵金 5,000 元。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023 年共有 8 位同仁申請使用產親假，總計 384 小時。 2024 年截至 4 月 30 日共有 4 位同仁申請使用產親假，總計 160 小時；預計 103 小時待申請使用。 |
| | 體恤員工為本公司打拚之辛勞，並顧及員工家庭和工作之平衡，推動出差返台假期政策。 | <ul style="list-style-type: none"> 使國外出差同仁能享有返台福利，兼顧家庭與工作。 | <ul style="list-style-type: none"> 國外連續出差滿 2 個月者，給予返台假 2 日；滿 2.5 個月、未滿 3 個月者，給予 3 日；滿 3 個月者給予 5 日。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023 年共有 3 位同仁申請返台假，總計 240 小時。 2024 年截至 4 月 30 日共有 10 位同仁申請返台假，總計 488 小時，無待使用時數。 |

關於信紘科

沿革與發展



註 信感科技已於 2023 年解散清算。

→ 公司簡介

信紘科（股票代號 6667）自 1995 年成立以來，一直致力為高科技產業客戶提供「全方位廠務系統整合解決方案」，並專注發展泛半導體廠務供應系統、製程設備與工程領域之產品與服務。信紘科提供客戶特氣／特化／純水／排水等廠務供應系統設計、設備製造、工程規劃與施工、設備安裝與測試、廠房運營維護、二次配拆移機工程等服務內容。因為擁有專業工程專案管理、高潔淨輸送系統設計與製造能力，讓信紘科至今已累積超過二十年廠務供應系統整合經驗與眾多關鍵客戶實績，成為國內廠務系統暨現場工程服務的主要供應商之一。

信紘科一直秉持著「可靠、先進、永續」的核心理念，有鑑於半導體產業與客戶對於綠色製造的需求，信紘科於 2012 年成立研發單位，為產業打造更潔淨環保的綠色製程解決方案。透過長年投入研發資源、成立化學／氣體／半透膜分析實驗室，著重開發製程廢液及廢水處理技術、氣液相混和技術、奈米材料合成技術、膜技術等核心技術；而後成功發展出多項環保技術與產品應用，包括「製程機能水」和「製程特殊廢液處

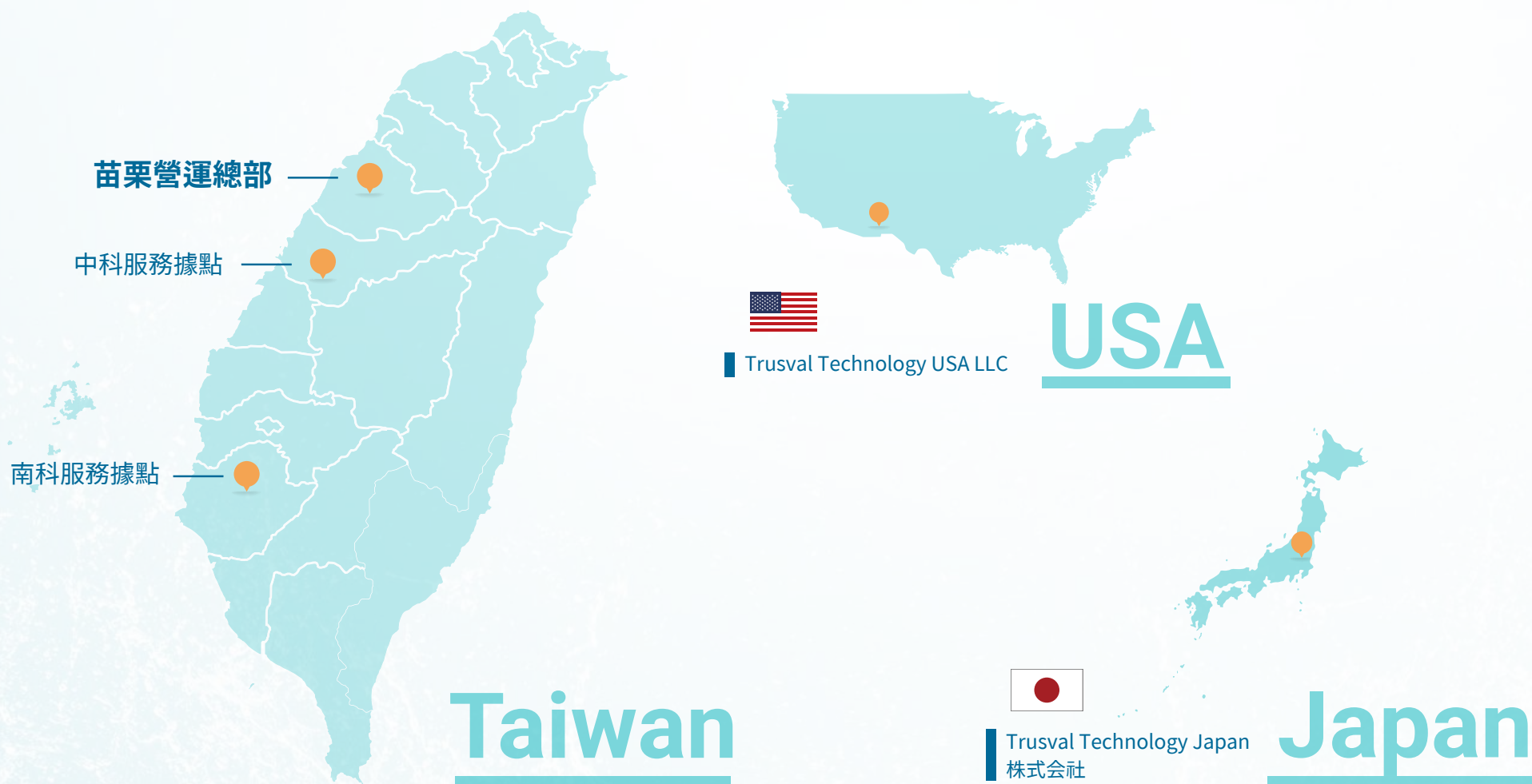
理」，將產品解決方案延伸至晶圓表面清洗與特化處理再利用之綠色製程系統，滿足先進製程客戶對綠色製程解決方案的需求。

信紘科為客戶提供最佳綠色製程解決方案與高效整合服務，持續優化產品與技術，致力為客戶創造更多價值。在內部優秀經營團隊的帶領下，不斷擴展服務範疇，同時深化核心專業，進而提高整體營運效率，擴充業務結構，獲利狀況逐年提昇，成為國內績優廠商之一；正如同信紘科英文縮寫 TSV—Trustworthy-Sustainable-Valuable，信紘科矢志保持經營理念，鞭策自己成為產業與客戶最值得信賴、永續經營與持續創造價值的夥伴，追求與產業、與客戶共好成長，同行致遠。



→ 營運概況

信紘科總部設立於台灣苗栗縣，並於台灣高科技產業主要據點台中及台南皆設有辦事處，以提供客戶最即時的服務。跟隨先進製程客戶海外佈局需求也於海外設立子公司，現共有美國亞利桑那州與日本東京共二處，主要提供工程規劃、系統設計、設備銷售與現場工程等服務內容。



價值鏈概況

信紘科主要服務高科技產業，並提供無塵室製程設備供應系統與設備設計、設備銷售與現場工程施作，服務範疇與產品線完整囊括化學品、氣體與研磨液供應系統與設備、廠務廢液回收系統與設備、廢液減廢處理系統與設備，以及管路工程規劃與現場施工。位於產業供應鏈的中游位置，整合上游資源，含工程材料、零配件及工程分包商，提供下游高科技廠務業主製程供應系統設備及工程服務。

上、中、下游之關係如下圖所示

(註)



註 本年度為信紘科第一個報導期間，惟本公司營運環境與產業鏈相較前兩年度並無顯著變化。

→ 基本資料表

| | |
|---------|-----------------------------|
| 公司全名 | 信紘科技股份有限公司 |
| 產業類別 | 其他電子業 |
| 員工人數 | 332 人 |
| 資本額 | 新台幣 447,788,780 元 |
| 設立日期 | 1995 年 10 月 17 日 |
| 主要產品與技術 | 廠務系統整合 製程機能水 製程特殊廢液處理 |

| | |
|---------------|----------------------------|
| 董事長 | 簡士堡 |
| 總經理 | 簡士堡 |
| 營運總部 | 苗栗縣竹南鎮友義路 66 號 |
| 上櫃 | 2018 年 11 月 13 日，股票代碼 6667 |
| 2023 年合併營收（註） | 新台幣 2,412,630 仟元 |

→ 股東結構

截止日期：2024 年 4 月 14 日

| 數量 \ 股東結構 | 政府機構 | 金融機構 | 其他法人 | 個人 | 外國機構及外人 | 合計 |
|-----------|-------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| 人數 | - | 11 | 35 | 7,729 | 30 | 7,805 |
| 持股股數（股） | - | 1,191,037 | 20,538,418 | 21,307,982 | 1,741,441 | 44,778,878 |
| 持股比例 | 0.00% | 2.66% | 45.86% | 47.58% | 3.90% | 100.00% |

註 更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2023 年個體、合併財務報告及股東會年報。

→ 核心價值

信紘科一直秉持著「可靠、先進、永續」的核心理念，致力於成為客戶信賴的技術創新夥伴，本公司每年將 3% 的營收投入於關鍵技術之開發，核心技術主要應用於廠務供應系統整合、綠色製程之領域，期以穩固、可靠的技術，與客戶一同建立綠色供應產業鏈，邁向永續共榮未來。

Trustworthy
值得信賴的技術創新夥伴



Sustainable
持續投入開發核心技術



Valuable
有價值的研發成果



50% 以上

為客戶導向的技術創新

每年投入營收

3%

持續開發核心技術

信紘科技研發方向



功能性薄膜技術



製程廢液及廢水處理技術



氣液相混和技術



奈米材料合成技術

信紘科技研發成果



3 大領域解決方案



78 項新型 / 發明專利



19 項新材料 / 技術



13 項新系統

利害關係人 與重大主題

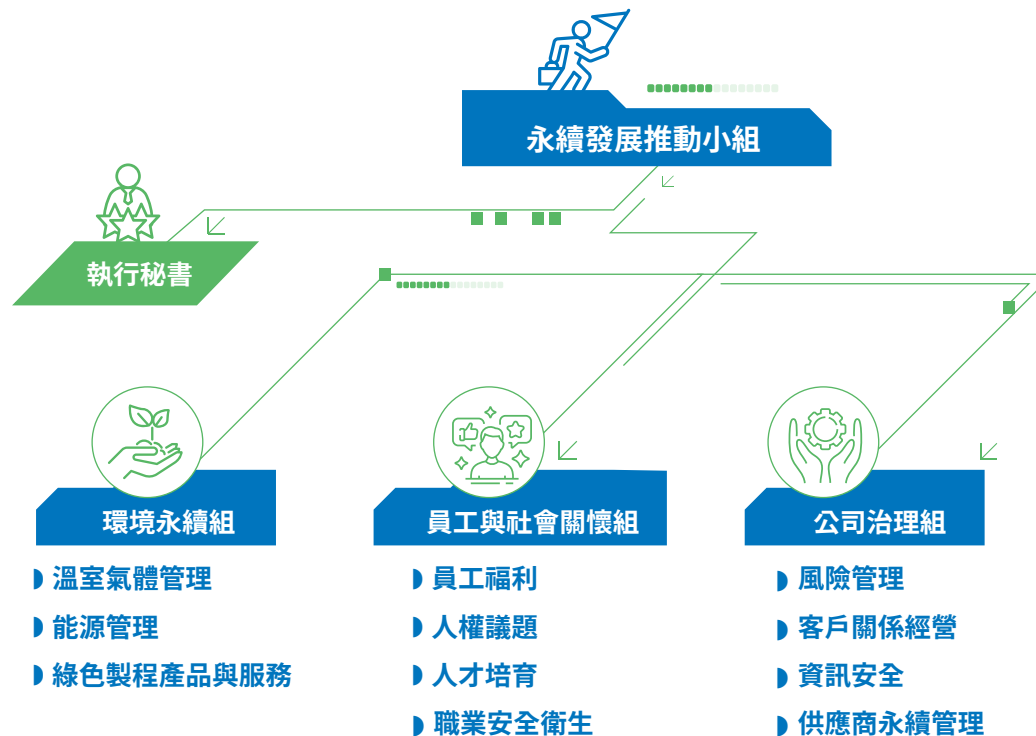
- 1-1 永續發展推動單位
- 1-2 重大主題鑑別
- 1-3 利害關係人溝通



1-1 永續發展推動單位

達成企業的永續營運必須同時兼顧環境面、社會面及公司治理面。信紘科於 2023 年向董事會報告成立「永續發展推動小組」隸屬於總經理室，由總經理指派公司治理主管擔任召集人，負責召集永續發展推動小組並制定永續政策，定期向董事會報告執行成果。「永續發展推動小組」負責落實永續政策、追蹤與整合永續執行情形並編制永續報告書，轄下分為三組，分別為環境永續組、員工與社會關懷組和公司治理組。各組皆由相關單位之高階主管擔任小組成員，並負責召開小組會議，共同檢視永續工作執行情形及訂定未來永續工作重點及目標。

本公司之永續發展推動小組直接參與本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，同時在考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見下，協助提出因應方案、研擬相應措施與專案，並定期向永續發展推動小組召集人呈報執行情形。利害關係人議合情況請見本章節。



1-2 重大主題鑑別

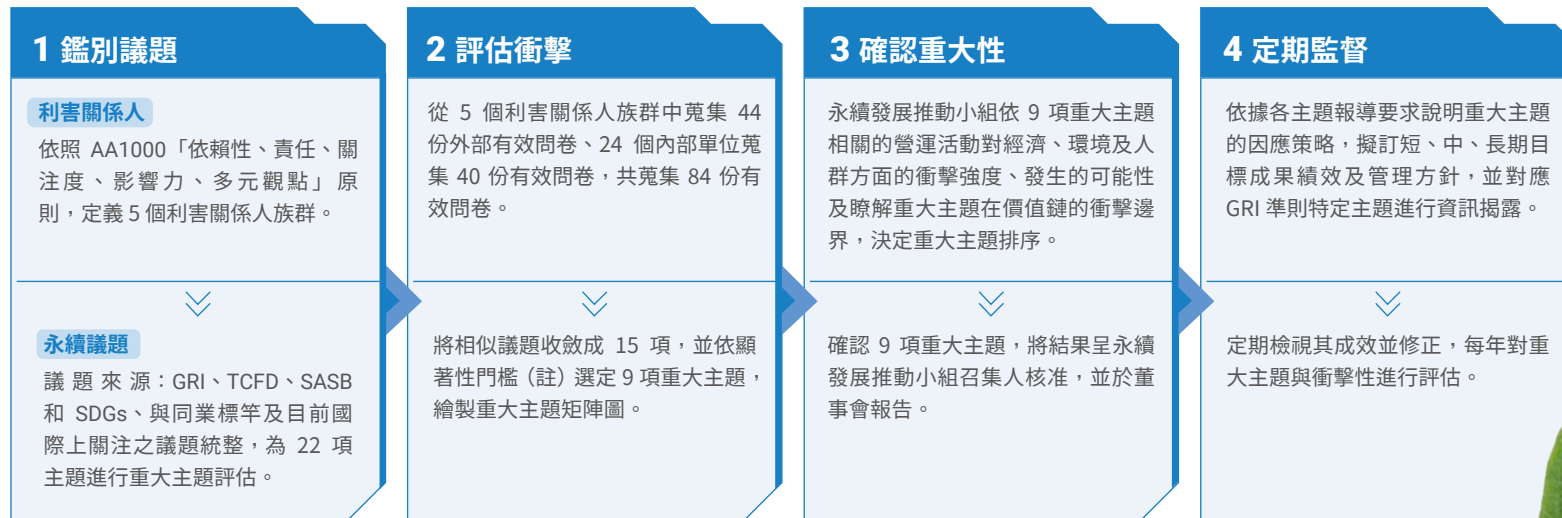
公司的營運活動和服務與利害關係人相互影響，利害關係人對公司的關注程度與作為亦會影響公司發展策略或目標擬定，因此信紘科重視且落實與利害關係人之溝通。本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，及參考同業之辨識結果，進一步選擇信紘科重要利害關係人，最後鑑別出五大類主要的利害關係人，分別為股東／投資人、供應商／承攬商、客戶、員工、政府機關。

信紘科使用問卷調查方式，透過各個與利害關係人（包括股東／投資人、供應商／承攬商、客戶、員工、政府機關）有往來之相關單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2023 年內部問卷調查回收 40 份、外部利害關係人問卷調查回收 44 份，共回收 84 份有效問卷。

根據上述問卷調查結果，本公司依永續發展推動小組及利害關係人與內外部專家意見，將相似議題收斂成 15 項，並依顯著性門檻選定 9 項重大主題後繪製重大主題矩陣圖。以 X 軸呈現各主題對於環境 (E)、社會 (S)、治理 (G) 的負面及正面衝擊程度，凸顯本公司內、外部利害關係人對各主題之需求及期待，並以 Y 軸呈現各主題衝擊發生之可能性。最終永續發展推動小組將結果呈召集人核准，並於董事會報告。

9 項重大主題為報告書撰寫基礎，於報告中揭露管理方式與績效成果。其他主題則依據本公司現行管理流程及措施，揭露相關指標予利害關係人了解信紘科的永續作為。

→ 決定重大主題的流程



註 顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級 70 以上者。

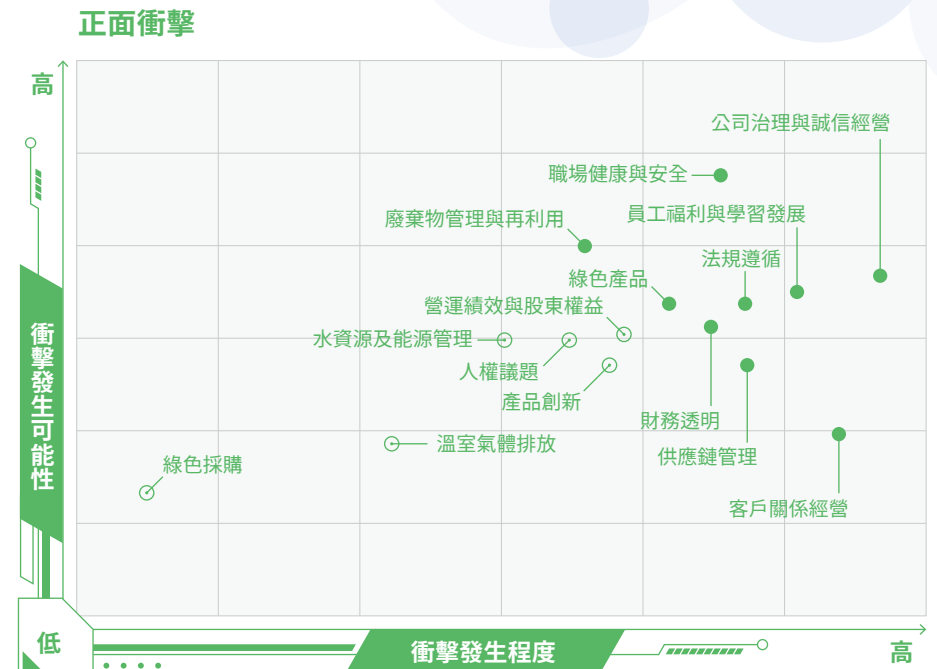
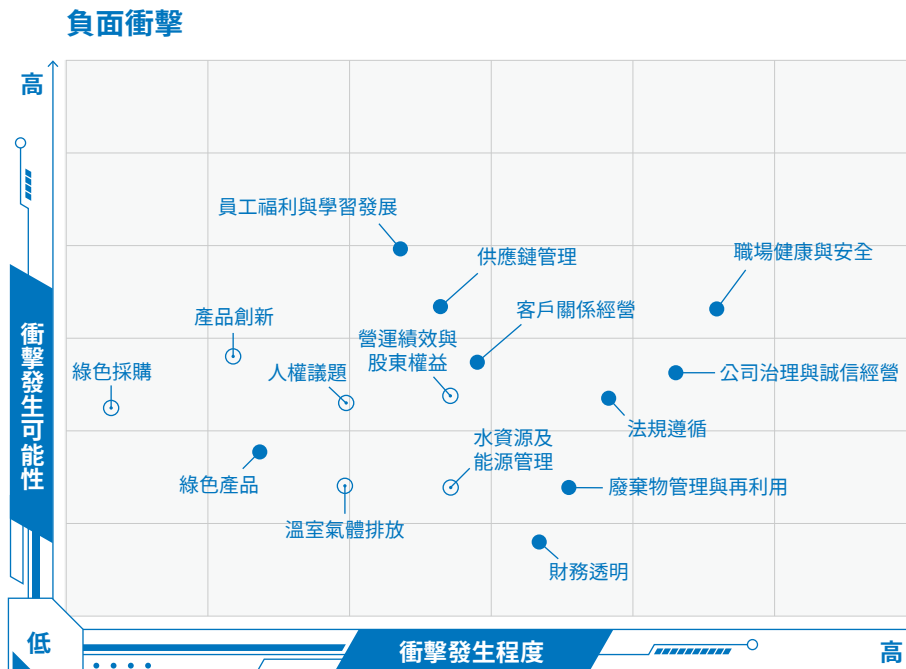


→ 重大主題列表

| 排名 | 重大主題名稱 | |
|----|-----------|-------------|
| 1 | 公司治理與誠信經營 | 6 廢棄物管理與再利用 |
| 2 | 職場健康與安全 | 7 綠色產品 |
| 3 | 員工福利與學習發展 | 8 供應鏈管理 |
| 4 | 法規遵循 | 9 客戶關係經營 |
| 5 | 財務透明 | |

註 本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。

→ 重大主題矩陣圖









→ 重大主題管理

| 主題 | 影響之利害關係人 | 衝擊類型 | 推動政策與管理方針 | 負面衝擊預防措施或補救程序 | 2023年達成狀況 | 短、中、長期目標 |
|--|---|---|---|--|--|---|
| 公司治理與誠信經營 (G)  10 減少不平等  11 永續城市  12 責任消費及生產  16 和平、正義及健全制度 | 供應商／承攬商 客戶 員工 政府機關 產業鏈衝擊面向 上游：☆負 本公司：☆負、正 下游：☆負 社區、社會：無 | 負面：若公司沒有落實企業誠信經營、規避道德風險，或不進行反貪腐管理，可能造成實質經濟損失及損害利害關係人之利益，同時造成負面的企業形象，影響利害關係人的觀感及投資意願。 正面：公司治理的完整性與誠信經營有利長遠的永續發展。 | <ul style="list-style-type: none"> 本公司之經營理念為廉潔、透明以及負責，並以誠信為基礎制定經營政策，透過建立良好公司治理機制及規範，創造企業永續發展之經營環境。  | <ul style="list-style-type: none"> 員工相關教育訓練與公告宣導。 設有違反誠信經營檢舉信箱。 本公司對外捐贈或贊助，均依相關法令及本公司內部規定辦理，以防範行賄、收賄及非法政治獻金等情形發生。 本公司設有稽核處，透過內稽內控制度管控公司治理相關弊端與風險。 定期進行董事會教育訓練並召開董事會議。 於公司網站「公司治理專區」建有《誠信經營業務程序及行為指南》及《誠信經營守則》。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023年本公司員工及供應商均無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。 2023年本公司並無發生依法被處罰、違反內部控制制度規章之處罰、主要缺失及改善情形。 2023年共召開6次董事會。 2023年董事會成員教育訓練時數皆符合法規要求。 2023年執行董事會績效評估、董事會成員自我績效評估及功能性委員會績效評估(自評問卷)均已完成，整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。 | <ul style="list-style-type: none"> 依循本公司廉潔、透明以及負責之經營理念，建立良好公司治理機制及規範，避免貪腐事件發生。 |
| 職場健康與安全 (S)  3 健康與福祉  12 責任消費及生產 | 供應商／承攬商 客戶 員工 政府機關 產業鏈衝擊面向 上游：☆負 本公司：☆負、正 下游：☆負 社區、社會：無 | 負面：維護所有人員(員工及承攬商)之安全及健康為公司能持續運作的重要一環，安全衛生管理不當，可能造成員工傷亡及面臨相關法規上的懲罰，嚴重時亦可能造成營運中斷。 正面：安全友善的工作環境亦體現公司對人權議題及負責任企業的重視。 | <ul style="list-style-type: none"> 承諾提供安全和健康工作條件，且適合於組織之目的、規模、職業安全衛生風險及機會。 防範意外事件、致力持續改善的職業安全衛生目標。 承諾履行法令要求和其他要求。 承諾消除危害和降低職安衛風險，並持續改進職安衛管理系統績效。 承諾員工及員工代表諮商和參與。 | <ul style="list-style-type: none"> 定期驗證 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，以確保管理系統之有效性。 制訂年度目標方案。 實施法規鑑別及遵循法令要求。 進行作業風險評估。 執行內部稽核確認施行成效。 實施改善計劃矯正不符合項目。 規劃緊急應變措施及防災演練。 臨場醫護關懷。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023年無任何員工罹患職業病。 2023年無發生重大職災及因工死亡事件。 2023年辦理職業安全衛生訓練新進192小時、在職366小時。 2023全年接受健康服務72人，各式健康促進活動參與50人。 職業安全衛生委員會報告4次，並每月回報巡檢缺失至各管理單位。 | <ul style="list-style-type: none"> 謹遵職業安全衛生管理相關法規規範，全力達成「零」傷害意外事件，及「零」環保意外事件的目標，建立健康安全的友善職場。 持續改善安全衛生作業程序，積極建構安全衛生的工作環境，以預防職業傷害與疾病，保障勞工工作安全與健康。 |

| 主題 | 影響之利害關係人 | 衝擊類型 | 推動政策與管理方針 | 負面衝擊預防措施或補救程序 | 2023年達成狀況 | 短、中、長期目標 |
|---|--|--|--|---|--|---|
| 員工福利與學習發展 (S)     | 員工 產業鏈衝擊面向 上游：無 本公司：☆負、正 下游：無 社區、社會：無 | 負面：若未有好的福利制度，可能導致人才流失，不完善的福利制度將使公司無法順利招攬人才。 正面：提供員工好的福利，可以增加員工的留任度及對公司之認同感。 | <ul style="list-style-type: none"> 提供員工具競爭力的薪資和全面的福利計畫，包括健康保險、退休福利及專業發展機會。 推廣工作與生活的平衡並確立一個包容性的工作文化，鼓勵多元化和平等的機會。 推動員工參與決策過程，增強員工對公司的歸屬感和滿意度，並實施員工久任、績優員工表揚計畫，表彰傑出貢獻，提高員工的激勵和留任率。 | <ul style="list-style-type: none"> 提供定期健康檢查和心理健康活動，幫助員工維護良好的健康狀況。 實施定期的專業發展和技能提升計畫，支持員工職涯發展。 對於確定的員工流失問題，進行深入分析，並根據分析結果調整人力資源發展政策並確實執行。 設立員工反饋機制，如員工意見箱、定期會議或新進、離職面談，收集和處理員工的擔憂和建議。 | <ul style="list-style-type: none"> 分析員工參與培訓發展、專案發展計畫的成效，以及這些計畫對員工滿意度和留任率的影響，以評估這些行動的有效性。根據年終評估和部門會議討論結果，調整策略和計畫，以持續提升員工福利和留任率。 藉由實施各項員工福利與留任計畫的經驗，發展有效促進員工參與和提升滿意度、人才招聘、培訓發展及員工保留的策略。 定期評估和調整人力資源政策，以確保它們能夠滿足員工的變化需求並解決新出現的挑戰。 召開北部、中部、南部共 12 次勞資會議，強化公司內部溝通，確保所有員工都明白公司的目標、政策和在公司中的角色和價值。 | <ul style="list-style-type: none"> 降低員工流失率至行業平均以下。 實現所有員工都有機會參與至少一項專業發展或培訓。 每年舉辦至少一次員工健康與福利相關的活動。 |
| 法規遵循 (G)    | 政府機關 產業鏈衝擊面向 上游：無 本公司：☆負、★負 下游：無 社區、社會：☆負 | 負面：若未遵守環境法規，公司將可能受到處罰（罰款／限期改善／停工），影響企業正常營運，並產生負面的企業形象。 | <ul style="list-style-type: none"> 遵守政府法令規章，將不定期更新法規條例，並確實查詢公司是否符合法規標準。 定期驗證 ISO 9001 品質管理系統，並依 ISO 9001 內部管理審查程序，每年針對內部管理進行評量，以確保品質政策之落實與執行。 | <ul style="list-style-type: none"> 辦理相關教育訓練課程及會議等宣導守法觀念。 密切注意任何可能會對公司業務及財務有重大影響之國內外政策與法令動向，期能創造優質的產業經營環境。 遵守政府法令規章，如公司法，證券交易法及上市相關規章或其他商業行為、環保及社會有關法令。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023 年無產品與服務之健康和安安全法規違反事件、行銷傳播之違反事件、反競爭行為、壟斷行為。 2023 年無侵犯客戶隱私權及資料外洩之事件。 截至 2023 年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視及超時加班、或被申訴等違反事情。 2023 年無環保裁罰事件。 | <ul style="list-style-type: none"> 短期：持續關注法律風險並做相關合規宣導。 中期：優化及健全集團管理辦法並制定制式合約範本。 長期：使集團海內外據點符合當地法規及業界規劃。 |

| 主題 | 影響之利害關係人 | 衝擊類型 | 推動政策與管理方針 | 負面衝擊預防措施或補救程序 | 2023年達成狀況 | 短、中、長期目標 |
|--|---|---|--|---|--|---|
| 財務透明 (G)   | 股東／投資人 供應商／承攬商 客戶 員工 政府機關 產業鏈衝擊面向 上游：☆負 本公司：☆負、正 下游：☆負 社區、社會：無 | 負面：若未遵守主管機關法規，或未完整、透明的公開財務資訊，公司將可能受到處罰（罰款／限期改善／停業），影響企業正常營運，導致公司財務上及商譽上之損失。 正面：身為上櫃公司，有義務遵照我國金管會之規定發布財務資訊，且應對投資人負起經營責任，秉持財務透明之精神，提供最完整之財務資訊。 | <ul style="list-style-type: none"> 遵守金管會規定定時申報財務資訊，並將依法申報事項落實至公司內部作業辦法，以確認公司是否符合法規標準，並定期將財務資訊於公司網站-投資人專區揭露。 | <ul style="list-style-type: none"> 辦理相關教育訓練課程及會議等宣導財務資訊公開透明化之觀念。 密切注意任何可能會對公司財務揭露有重大影響的國內外政策與法令動向，期能即時遵守法規，保持財務資訊透明。 依主管機關之上櫃公司資訊申報作業辦法執行，定期申報並更新資訊至公司網站，確保公司財務資訊公開透明。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023年依法申報財務資訊，包含每月營收公告、季度報告、年度報告與股東會年報。 2023年並未收到違反財務資訊公開之任何裁罰。 本公司已於網站架設利害關係人溝通專區，使財務資訊使用者對本公司資訊能予以即時反饋，確保財務資訊透明。 | <ul style="list-style-type: none"> 短期：持續關注主管機關規範並做相關宣導，定期檢查公司是否有違規情形。 中期：優化及健全公司作業辦法，並制定合規之編制財務資訊管理要點。 長期：使本公司海內外據點符合當地法規，讓財務資訊更加透明、吸引更多投資人。 |
| 廢棄物管理與再利用 (E)     | 政府機關 產業鏈衝擊面向 上游：無 本公司：☆負、正 下游：無 社區、社會： ☆負 | 負面：若不進行妥適之能源、排放、廢污水及廢棄物管理，未來可能面臨相關法規上的裁罰，影響營運進而影響企業永續經營之可能。 正面：由於環境污染日益嚴重，造成環境嚴重衝擊，企業必須正視能源、排放、廢污水及廢棄物等環境管理的課題，減少對環境之衝擊。 | <ul style="list-style-type: none"> 為能有效管理本公司環保法規風險，藉由管理能源、排放、預防污染及各面向持續改善，以符合法規，降低環境負面衝擊，追求企業永續經營、環境永續。 | <ul style="list-style-type: none"> 廢棄物均委託合格廠商處理，並定期追蹤以確保最終處理之合法與安全性，同時也確保環境政策之落實。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023年無任何有害物質洩漏的狀況發生。 清運物質皆於當年度處理完畢。 | <ul style="list-style-type: none"> 在源頭減少原物料、能源及其他資源之使用，並減少製造污染物與廢棄物，進行廢棄物回收再利用，使公司兼顧生產成本管理及環境保護等雙重目的。 環保單位稽查 0 缺失。 工安事件 0 發生率。 執行危害通識教育訓練 3 小時；消防暨化學品洩漏演練時數 ≥ 4 小時。 |



| 主題 | 影響之利害關係人 | 衝擊類型 | 推動政策與管理方針 | 負面衝擊預防措施或補救程序 | 2023年達成狀況 | 短、中、長期目標 |
|---|--|--|--|---|---|--|
| <p>綠色產品 (E)</p>       | <p>股東／投資人 客戶 政府機關</p> <p>產業鏈衝擊面向 上游：無 本公司： ☆負、★正 下游：★正 社區、社會： ★正</p> | <p>負面：錯誤之綠色產品開發策略或開發失敗，將可能使公司造成巨大損失。</p> <p>正面：本公司之主要產品為提供製程服務，若研發新的綠色製程，除可降低對環境之衝擊，如溫室氣體或危害物質排放之減量，亦可吸引投資人關注或獲取政府機關之獎勵。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 設立研發單位以積極開發綠色產品，並持續推廣綠色製程解決方案。 不斷跟進產業趨勢、了解先進製程客戶的需求。 針對客戶製程上所產生出的有機廢液，進行相關性可達到再生循環之研究，以降低對環境的衝擊。 | <ul style="list-style-type: none"> 已於機能水事業處建立 3 大功能組織，含機構設計、開發測試與專利、業務開發，訂定 2 年目標以期將產品導入新製程與客戶應用。 每周回報專案進度，並透過機構優化、專利分析與市場訊息三大領域的意見交換與彙整，即時校正與解決問題，降低產品開發與市場推廣之風險和不確定性。 建立廢液處理研發專案，並針對此項目進行開發與設計新流程。 | <ul style="list-style-type: none"> 機能水供應設備於先進製程應用中，可減少歐盟禁用的中間清洗劑之使用，幫助客戶落實危害化學品削減對策，如酸性機能水可做為中和劑置換 NMP，打造綠色製程；同時，強化清洗效能，進而減少清洗時間，協助客戶分別達到末端廢液減量，減少委外（焚化）處理，及達到能源節省的外溢效果。 特殊廢液解決方案持續於先進製程廠區運轉，一年可減少約 12,300 噸 CO2 排放量。 | <ul style="list-style-type: none"> 開發新製程應用，以拓展機能水綠色特殊表面清洗的應用範圍，使其能夠應用於更廣泛的產業領域和製程中，進一步降低環境衝擊並提高效率。 建立再利用模式，致力於推動循環經濟，以實現廢液產出的最小化和資源循環再利用。 從製程源頭開始，致力於減少對危害化學品的使用，並透過廠務廢液的活化，將其轉化為資源，為客戶提供最佳的化學品削減對策，實現綠色製造的共同目標。 針對客戶不同製程所產生出之廢液，開發不同的處理方式： <ol style="list-style-type: none"> 1. 高效處理：高效率去除廢液的 COD。 2. 高產值處理：提純回收再利用以達到降低對環境之危害衝擊。 |




| 主題 | 影響之利害關係人 | 衝擊類型 | 推動政策與管理方針 | 負面衝擊預防措施或補救程序 | 2023年達成狀況 | 短、中、長期目標 |
|--|--|---|---|--|---|--|
| 供應鏈管理 (E、S、G)   | 供應商／承攬商 產業鏈衝擊面向 上游：☆負、正 本公司：☆負、正 下游：無 社區、社會：無 | 負面：未做好供應鏈管理將可能使公司面臨營運中斷風險。 正面：完善的供應鏈管理机制可預防及避免企業本身與供應鏈在營運過程中所造成之環境及社會衝擊。 | <ul style="list-style-type: none"> 持續推動供應商簽署《供應商企業承諾書》與《供應商陽光行為承諾書》。 加強落實供應鏈永續發展，確保供應商在提供產品與服務的過程中符合能源節約、環境保護、勞工安全及人權等社會責任。 | <ul style="list-style-type: none"> 依據《供應商管理程序》每年或每季針對交易金額與交貨頻率達一定條件之原物料、委外與廠務發包等供應商進行考核作業。考核等級較差之供應商將評估暫時或永久停止交易。 與供應商合作之任何異常事件，由相關單位確實記錄追蹤、檢討與改善，達一定程度危害則停止交易並公告，以降低負面影響。 內部利害關係人可透過公司內部意見箱，外部利害關係人可透過公司網站填寫線上表單，提出相關問題反映。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023年《供應商企業承諾書》與《供應商陽光行為承諾書》國內外供應商簽署比例為100%，共簽署68份。 2023年對117家供應商進行考核，合格比例為99%。 | 全面要求與本公司合作之供應商須簽署《供應商企業承諾書》與《供應商陽光行為承諾書》及閱讀《供應商行為準則》，並以此作為供應商登錄條件之一。 |
| 客戶關係經營 (S、G)   | 客戶 產業鏈衝擊面向 上游：無 本公司：★負、正 下游：☆正、★負、正 社區、社會：無 | 負面：若未做好客戶關係之維持，將使客戶流失，甚至無法吸引新客戶。 正面：公司落實品質管理政策並建立完善之客戶溝通機制，可以維持良好客戶關係，亦可吸引新客戶訂單。 | <ul style="list-style-type: none"> 提供潔淨度高、安全可靠之綠色製程解決方案，以應對客戶對潔淨度、安全性、穩定性及環境友好的嚴格要求，降低生產過程中的環境衝擊，同時致力於廢液的再利用，最大限度地減少資源浪費與環境污染。 加深與客戶之合作，創造穩健長遠的合作關係。 堅持合法合規經營，確保企業的合法權益，並尊重各方利益關係人的權益。 建立透明度高、溝通順暢的企業管制結構，促進公司內部和外部的信息流通。 通過取得ISO 45001和ISO 9001認證，維持職業安全衛生和品質管理的標準要求。 | <ul style="list-style-type: none"> 建立嚴格的品質政策，透過品質管理系統之執行，降低提供不良服務的可能性，確保產品和服務之品質達到客戶期望水準。 建立客戶申訴機制與流程，由專責單位負責即時處理客戶問題，並定期與客戶溝通，以迅速解決潛在或實際之負面影響，降低營業損失。 每年進行客戶滿意度調查，了解客戶對本公司產品和服務之滿意程度，並根據調查結果採取相應行動，以改善服務品質。 掌握2050淨零排放趨勢，致力於成為各大IC元件製造客戶優先合作之綠色製程解決方案提供者，以積極應對氣候變化挑戰。 透過客戶授信機制，凡首次進行交易之客戶，均須填寫「客戶基本資料」、「客戶信用評等表」，以掌握客戶之財務結構資訊，確保公司業務擴展之安全。 | <ul style="list-style-type: none"> 2023年發放10份「年度滿意度調查」問卷予本公司銷售客戶，平均分達95.67分，相較2022年的92.28分，提升3.7%，顯示本公司積極管理實際和潛在正面衝擊，並取得顯著之成效。 | <ul style="list-style-type: none"> 維持客戶滿意度於90分以上，以確保服務水平獲得客戶之高度認可。 建立完整客訴管理政策與機制，並以0客訴事件為目標。 提高專案管理效率，包含交付時程、預算控制與交付品質。 |

1-3 利害關係人溝通

本公司針對不同利害關係人，依據其性質、關注之議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。

| 利害關係人 | 對公司的意義 | 關注議題 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 溝通成果與回應 |
|--|--|--|-----------------------|-------|---|
|  <p>股東／投資人</p> | <p>股東及投資人為本公司重要資金來源，優異的經營績效可展示公司價值，獲得穩定資金來源，產生正向循環。公司在積極發展的同時亦須兼顧股東權益，透過提供透明的公司經營管理策略及財務政策資訊給（含潛在）投資人，公平取得公司重大資訊，俾使公司市場實質價值永續呈現，以達到增加投資人投資價值之目標。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 法規遵循 ▶ 反貪腐 ▶ 倫理與誠信 ▶ 股東權益 ▶ 財務透明 | 公告營收報告營運狀況 | 每月 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 每月公告營收報告營運狀況。 ▶ 每季、每年公告財報。 ▶ 每年公司治理評鑑申報。 ▶ 每年召開股東常會並出版年報。 ▶ 定期於官網更新公司治理及股東等相關資訊。 ▶ 隨時開放檢舉信箱，本年度未收到違反誠信經營之檢舉。 ▶ 本年度新聞稿發佈及記者會 14 次。 |
| | | | 公告財報及年報 | 每季／每年 | |
| | | | 公司治理評鑑申報 | 每年 | |
| | | | 召開股東常會並出版年報 | 每年 | |
| | | | 舉行或受邀參與法人說明會 | 不定期 | |
| | | | 官網訊息揭露、新聞稿發佈及記者會 | 不定期 | |
| | | | 違反誠信經營檢舉信箱 | 即時 | |
|  <p>供應商／承攬商</p> | <p>供應商、承攬商為本公司重要的策略夥伴及支持公司永續經營的後盾，希望以公平透明的合作方式與各供應商夥伴彼此信賴及緊密連結，共存共榮，建立良好的合作互信關係。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 供應鏈管理 ▶ 反貪腐 ▶ 倫理與誠信 ▶ 法規遵循 | 供應商企業承諾書／供應商陽光行為承諾書 | 即時 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 供應商安全衛生協議組織會議 1 次。 ▶ 供應商評鑑表 4 次。 ▶ 透過供應商 QCDSSS 進行情報蒐集、分析彼此利害權重，並針對已知問題檢討與改善。 ▶ 通過供應商品質能力評估及環安衛管理進行評鑑作業程序核可，偕供應商一同實踐永續經營目標，維持永續良好的供應鏈關係，並經溝通同意簽署《供應商責任企業承諾書》、《供應商陽光行為承諾書》，回覆率 100%，本年度共簽署 68 份。 ▶ 承攬商施工前召開工具箱會議 200 次以上。 ▶ 針對現場施工品質不良處，本公司品管處安排課程加強教育訓練共 20 次以上。 |
| | | | 供應商電話或電子信箱溝通回饋 | 即時 | |
| | | | 供應商安全衛生協議組織會議 | 每年 | |
| | | | 供應商評鑑表 | 定期 | |
| | | | 召開施工前工具箱會議 | 即時 | |
| | | | 針對現場施工品質不良處，安排加強之教育訓練 | 即時 | |

| 利害關係人 | 對公司的意義 | 關注議題 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 溝通成果與回應 |
|---|---|--|----------------------------|------|--|
|  <p>客戶</p> | <p>客戶是本公司營運與營收成長的關鍵，因此我們傾聽客戶需要、掌握產業趨勢並提供專業服務，以成就客戶目標且共同成長，不斷貫徹實踐「客戶就是夥伴」的理念，此理念是本公司未來成長的關鍵。</p> <p>通過不斷推出新產品或改進現有產品，可以幫助吸引新客戶，尤其綠色產品的開發與推廣，不僅有助於減少環境影響，還可以滿足客戶對綠色廠房與永續製程的需求，從而擴大市場。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 倫理與誠信 ▶ 客戶關係經營 ▶ 治理架構 ▶ 法規遵循 ▶ 職場健康與安全 | 客戶聯絡窗口（電話或信件） | 即時 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2023 年發放 10 份「年度滿意度調查」問卷予本公司銷售客戶，平均分達 95.67 分。 ▶ 研發處接收客戶送樣分析成分與評估處理可行性。 ▶ 客戶業務拜訪以積極聆聽先進製程客戶需求，掌握 2050 淨零排放趨勢，成為各大 IC 元件製造客戶優先合作的廠務廢液綠色處理解決方案提供者。 ▶ 受邀參與工業局 - 以大帶中小型製造業低碳化轉型專案、零廢中心規劃專案。 |
| | | | 客戶業務拜訪 | 不定期 | |
| | | | 工程單位會議 | 每日 | |
| | | | 年度滿意度調查 | 每年 | |
| | | | 違反誠信經營檢舉信箱 | 即時 | |
| | | | 半導體展覽會 | 不定期 | |
| | | | 研發處會議 | 不定期 | |
|  <p>員工</p> | <p>員工為本公司永續發展最重要的夥伴，透過各項政策及管理方針，致力於暢通員工溝通管道，並保障員工工作權益，尊重與關懷員工，以吸引優秀人才加入，當員工發揮潛能與公司並肩前行方能創造更大營運績效。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工福利與學習發展 ▶ 職場健康與安全 ▶ 治理架構 ▶ 倫理與誠信 | 勞資會議 | 每季 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業安全衛生委員會會議 4 次。 ▶ 緊急應變演練 2 次。 ▶ 消防檢修申報 1 次。 ▶ 每位員工健康檢查 1 次。 ▶ 臨場醫護關懷每月 6 次、健康講座每年 1 次。 ▶ 北部、中部及南部共舉辦勞資會議 12 場次。 ▶ 職工福利委員會會議 4 場。 ▶ 每位員工年度績效面談 2 次。 ▶ 外部教育訓練 356 人次、數位學習課程 838 人次。 ▶ 各類申訴管道收集意見 0 件。 ▶ 參與 3 場校園招才、1 場就業博覽會。 ▶ 支持同仁兼顧家庭與工作，2022 年 11 月起，提供產後復職同仁優於法令之 12 日有新產親假及 6 個月生育獎勵金；2023 年適用人數 8 人。 |
| | | | 職工福利委員會會議 | 不定期 | |
| | | | 績效面談 | 每半年 | |
| | | | 內外部教育訓練 | 不定期 | |
| | | | 內部網站公告 | 不定期 | |
| | | | 「員工意見箱」、「暴力申訴信箱」及「性騷擾申訴信箱」 | 即時 | |
| | | | 職業安全衛生委員會會議 | 每季 | |
| | | | 緊急應變演練 | 每半年 | |
| | | | 依循法規申報，如：消防檢修申報、消防演練 | 每年 | |
| | | | 健康檢查活動 | 每年 | |
| | | | 臨場醫護關懷 | 每月 | |
| | | | 電話或電子信箱溝通回饋 | 即時 | |
| | | | 各階層會議 | 不定期 | |
| | | | 參與公會活動；參與主管機關法規說明會、研討會、座談會 | 不定期 | |

| 利害關係人 | 對公司的意義 | 關注議題 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 溝通成果與回應 |
|---|---|--|----------------------------|------|---|
|  <p>政府機關</p> | <p>除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。暢通與政府間溝通管道，掌握最新法規趨勢，避免誤觸法網、確保穩健營運。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 法規遵循 ▶ 職場健康與安全 ▶ 溫室氣體排放 ▶ 廢棄物管理與再利用 ▶ 能源管理 | 配合主管機關監督、稽查及公文往返 | 不定期 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 工安研討會或座談會每年參與 1 場。 ▶ 不定期工安稽查 1 次。 ▶ 財會處參與主管機關研討會、座談會 2 次。 ▶ 財會處配合主管機關監督、稽查及公文往返 38 次。 ▶ 違反勞動法令事項 1 件。 ▶ 總務處配合政府政策定期主動配合申報及消防演練作業，今年度共 5 次。 ▶ 依能源管理法規定設置能源管理員，有效管控監測公司能源使用效率，並依效率值進而改善／修繕／汰換設備，以配合政府節能減碳之政策。 |
| | | | 參與公會活動；參與主管機關法規說明會、研討會、座談會 | 不定期 | |
| | | | 公開資訊觀測站資料申報 | 不定期 | |
| | | | 依循法規申報，如：消防檢修申報、消防演練 | 每年 | |
| | | | 違反誠信經營檢舉信箱 | 即時 | |



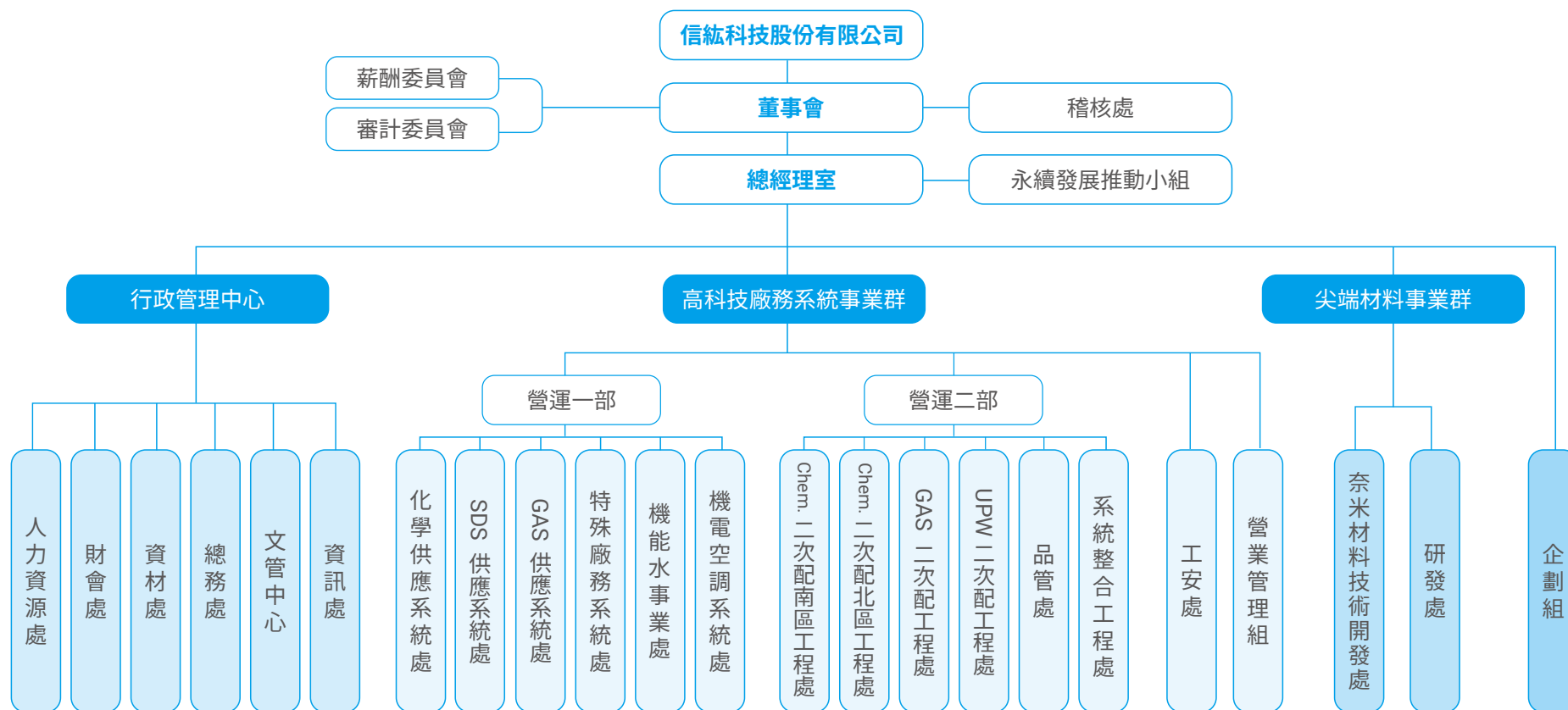
2 永續治理

- 2-1 公司治理架構
- 2-2 倫理與誠信
- 2-3 法規遵循

2-1 公司治理架構

→ 2-1-1 公司治理架構圖

信紘科重視公司治理，依法令規定建置公司治理架構與執行實務，以保障股東權益、強化董事會職能、落實審計委員會及薪酬委員會等功能性委員會之功能，並提昇公司營運成果及實現企業永續經營之理念。信紘科亦於 2023 年 3 月 20 日經董事會通過設置公司治理主管一職，依法辦理董事會及股東會之相關事宜，請詳 2023 年股東會年報。



→ 2-1-2 董事會運作及管理

董事會及委員會組成

信紘科董事會為本公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，並蒐集利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告書第一章節。永續發展推動小組制定永續政策，須於每年董事會會議報告本公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

此外，信紘科設有審計委員會、薪酬委員會，加強公司治理之落實，並依據《公司法》第 192-1 條採候選人提名制度，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。本公司亦建立《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》，明定董事會成員組成應考量多元性，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等。



董事會

信紘科第十屆董事會由九位董事組成（包含四位獨立董事），由簡士堡擔任董事長，並兼任經營團隊之總經理（註）。董事會注重成員組成之多元性及獨立性，成員至少包含一名女性董事，每屆任期 3 年，且獨立董事任期年資皆未超過三屆。針對經濟、環境、社會衝擊、風險與機會相關之關鍵重大事件進行溝通之次數為 0 次。



審計委員會

審計委員會之運作，以公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控監督為主要目的。

審計委員會主要依審計委員組織規程辦理，審閱財務報告、年度稽核計劃、評估內部控制制度及風險管理之有效性。



薪酬委員會

薪酬委員會負責訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

此外，薪酬委員會也定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。



召開會議：6 次 出席率：93.33%



召開會議：5 次 出席率：94.44%

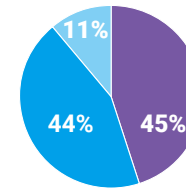
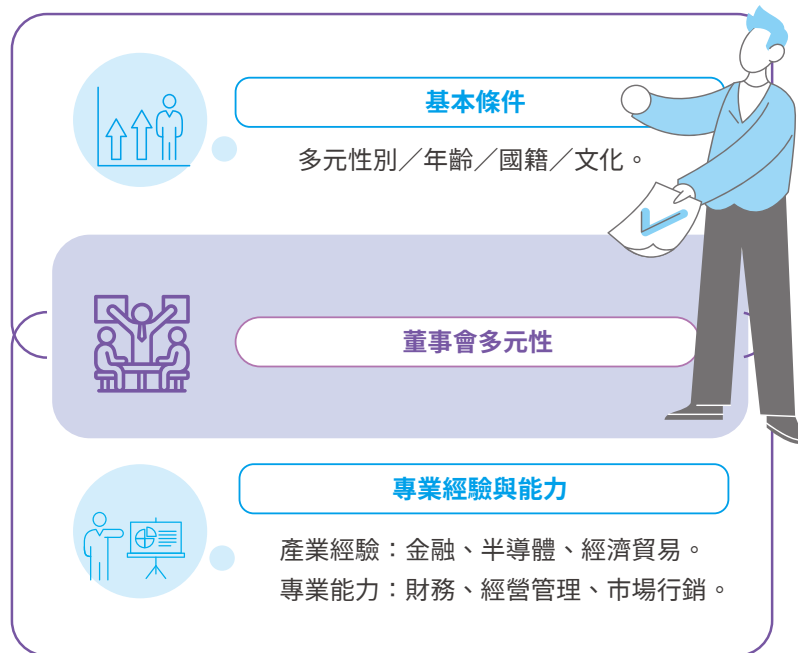


召開會議：4 次 出席率：93.33%

註 本公司《董事會議事規則》中訂有董事利益迴避制度，避免及減緩治理單位兼任管理階層之利益衝突。

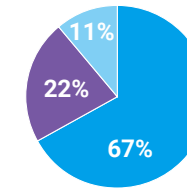
董事會多元性

本公司董事會成員是根據公司運作、營運型態及發展需求選任，均在各領域有不同專長。董事組成員備多元背景，囊括：金融業務、資訊科技等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡、國籍等多元文化組成。為強化公司治理並促進董事會組成與結構健全發展，本公司於 2021 年 8 月 11 日董事會通過訂定《公司治理實務守則》，落實董事會成員多元化情形如下：



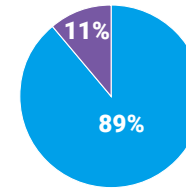
董事身分

- 不具員工身分董事
- 獨立董事
- 具員工身分董事



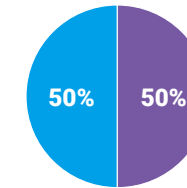
董事年齡

- 51-60 歲
- 41-50 歲
- 61-70 歲



董事性別

- 男性
- 女性



獨立董事任期

- 3 年以下
- 3-6 年

利益衝突及迴避

本公司依據《公司法》第 206 條之規定，於《董事會議事規則》中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳 2023 年股東會年報。

針對董事之利益迴避亦訂有明確制度，除依相關法令規定事項須迴避外，亦於《董事會議事規則》明定有董事應自行迴避之事項，如：涉及擔任本公司經理人或子公司董監事派任、涉及解除競業責任等。此外，為了落實執行本公司及子公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會，本公司施行利害關係議案迴避機制，請詳 2023 年股東會年報。

董事進修與績效評估

為增進董事專業知識及落實公司治理，信紘科每年依據產業特性、公司發展策略、董事之學歷背景等，安排董事進修公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。2023年董事進修公司治理相關訓練情形 100% 符合董監事進修時數符合進修要點比率，進修情形請詳 2023 年股東會年報。

董事會績效評估每年執行一次，衡量項目包含五大面向：「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事之選任及持續進修」、「內部控制」，評估指標共計 44 項，整體平均分數為 4.93（滿分 5 分），顯示董事會運作良好。此外信紘科亦有「董事成員績效評估」、「功能性委員會績效評估」等針對董事及功能性委員會之評估方式，請詳 2023 年股東會年報。

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

本公司董事之報酬係依據公司章程支付酬金，且於決議其薪資報酬時亦會將績效評估結果納入考量。高階管理階層之薪酬係由薪酬委員會審議後經董事會核准通過，於評估其薪酬時亦與績效連結，並評估其績效達成率以作為薪酬評量之依據，部分績效與 ESG 相關，例如：循環經濟、能源管理與碳排放。董事會及高階管理階層之薪酬、獎金、離職金、退休金等資訊，請詳 2023 年股東會年報之章節參：董事、總經理及副總經理與經理人之酬金。

2-2 倫理與誠信

反貪腐

企業若以貪腐和不道德的手段營運，將使商譽及利害相關人蒙受損失。信紘科透過內部發起對供應商的《供應商陽光行為承諾書》，與遵循客戶提供之廉潔通知函、廉潔調查表，公開承諾將共同遵循政府法令、客戶管理準則與信紘科《採購及發包作業規定》，堅決抵制串通投標、報價、賄賂、徇私舞弊等行為發生，一切最高原則謹遵守中華民國法令規定。2023 年本公司已進行貪腐相關風險評估的營運據點 3 個，占比 100%，評估本公司未發生任何貪腐事件。

另本公司針對新進同仁進行反貪腐相關法令之宣導，統計本公司接受反貪腐訓練之新進員工共 40 人、占所有應訓員工之 75%。

反競爭行為

信紘科公開承諾將共同遵循政府法令、客戶管理準則與信紘科《供應商管理程序》，堅決抵制串通投標、報價、賄賂、徇私舞弊等行為發生，連年違反反競爭行為檢舉 0 件。此外，本公司透過建立明確的《機密資訊管理辦法》，並請員工到職時簽署在職期間保密與競業禁止承諾書，同時也請員工於離職時簽署離職人員保密承諾書或離職保密與競業禁止合約書，議定在離職後一定期限內參與競爭活動的限制，明確規定禁止的行為範圍，以確保員工理解並遵守條款。同時，在專案執行期間，專案資料檔案分層級管理，業務與工程單位分權運作以彼此稽核，確保報價資訊正確性與避免利益衝突。

另外，本公司亦透過成立內部獨立監控和稽核單位，定期審查檔案管理執行與專案管理的落實程度，並持續優化管理品質，確保公司內部程序的合規性，以及時發現和解決任何可能的問題。

於新人到職期間，本公司宣導明確且具體的《企業誠信經營課程》，並定期安排員工培訓課程、員工年度目標設立與主管定期面談建立公開透明的溝通機制，同時透過年度升等考核，建立獎賞與懲戒機制。此外也定期配合客戶與自主對供應商實施廉潔調查、陽光行為承諾，遵循其制定的行業標準和最佳實踐，確保本公司與同行業其他公司一致遵循類似的道德和行為標準。於公開市場資訊與認證面向，本公司定期參與上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會，並取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證、ISO 9001 品質管理系統認證。

誠信經營

本公司之《誠信經營守則》規範公司之董事、經理人及所有受雇員工在商業行為中不得接受任何不正當之利益，或從事違反法律及不誠信之行為。涵蓋範疇包括禁止行賄與收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或活動、不當禮物或款待的收受等。對外捐贈或贊助，均依相關法令及公司內部規定辦理，以防範行賄、收賄及非法政治獻金等情形發生。

《誠信經營守則》亦規範董事、監察單位及經理人應避免利益衝突，並針對不誠信行為或潛在風險高的營業活動，建立完善的內控制度，連年違反誠信經營檢舉 0 件。另訂有《內部重大資訊處理作業程序》避免資訊不當洩漏，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性。此外，也定期於每月對董事及經理人宣導，不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前五日之封閉期間交易其股票。2023 年本公司員工、供應商均無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，亦未進行任何公共政策的遊說或政治捐獻之情事。



2-3 法規遵循

→ 2-3-1 重大違反事件 (註)

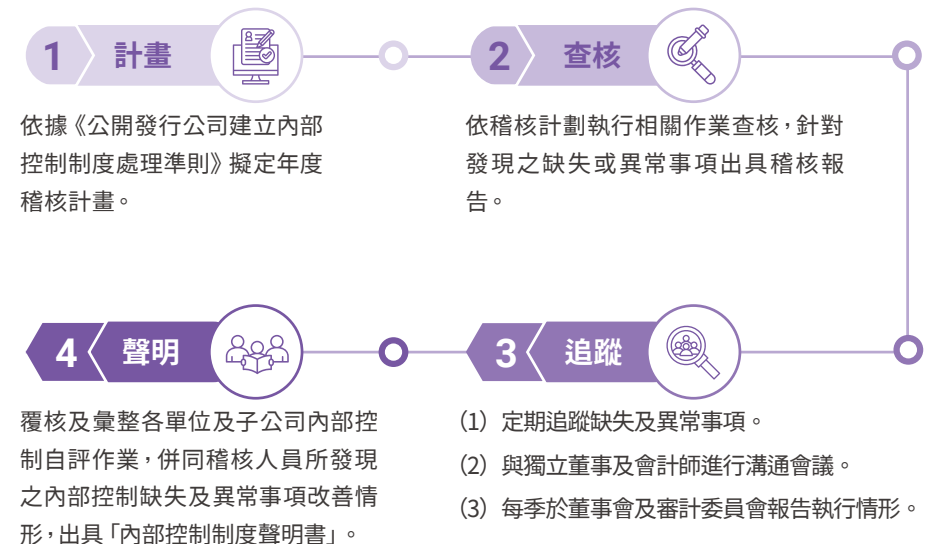
本公司自 1995 年以來，即遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，上櫃之後更隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整，並以此精神要求集團內各子公司應一併遵守，以落實公司之核心價值、堅持高度職業道德，同時，也使員工於從事日常工作及業務時，能嚴格遵守公司從業道德標準，以維護公司的聲譽，並獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任。

本公司經營團隊一直密切注意任何可能會影響公司財務及業務的國內外政策及法令，並訂定相關的風險管理程序，透過持續教育訓練來提升員工法律素質。2023 年期間本公司皆依法行事，故於環境、社會及經濟法規遵循方面，無遭受重大之金錢或非金錢裁罰。2021 至 2022 年無裁罰事項，2023 年違規被處罰款僅 2 件，總金額為 60,246 元，非金錢制裁的總數為 8 件，屬限期改善；其他無違反社會和環境法律而遭重大 (註) 裁罰事項。

註 重大違反事件之定義參酌財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序第 4 條第 1 項上櫃公司重大訊息定義，係指下列事項：二十六、發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：(三) 單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者。重大違反事件亦包含對公司營運造成重大衝擊之非金錢裁罰。

→ 2-3-2 法規遵循控管機制

本公司設有稽核處，以確保各單位執行業務遵守相關法令規定，如公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章或其他商業行為相關法令以作為落實誠信經營的基本前提。稽核處直接隸屬於董事會，置內部稽核主管 1 人，具有國際內部稽核師證書，每年制定內部稽核計畫並按計畫執行各項內部稽核作業；另稽核人員於每年執行內部控制自評，檢查、評估內部控制制度之有效性，並適時提供改善建議，以確保各項內控作業得以持續有效實行。內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行會議，報告公司內部稽核執行情形，2023 年獨立董事與稽核主管共召開 4 次會議。



3

永續價值鏈

- 3-1 永續產品與服務
- 3-2 客戶關係
- 3-3 供應商關係

廢棄物 管理



☑ 廢棄物減量

▶ 硫酸廢液再生系統，回收約 **94,000** 噸廢硫酸達廠內再利用標準。

☑ 節省處理費

▶ 特殊廢液處理節省 **10%-15%** 之清運處理費減少約 **12,300** 噸 CO2 排放量。

客戶 服務



☑ 客戶滿意度

▶ 2023 年客戶平均滿意度分數為 **95.67** 分。

▶ 榮獲 2023 年台積電頒發之「優良承攬商獎項」、「傑出工安管理」。

在地 低碳供應鏈



☑ 減少碳排放

▶ 混合模組與製造皆為台灣製造，協助客戶達到穩定與有效率低碳供應鏈管理目標。

降低 環安衛危害



☑ 廢液回收與處理

▶ 去除廢液中雙氧水，降低處理風險。

▶ 將廢液提純至 **80%**，並使用於其他工業應用。

降低 化學品消耗



☑ 減少化學品使用量

☑ 化學品替代方案

▶ 機能水於製程清洗階段，協助客戶於部分廠區取代約 **95%** NMP 之使用，並提升清洗效率。

註 NMP 為 N-甲基吡咯烷酮 (N-Methylpyrrolidinone) 之簡稱。

ESG

3-1 永續產品與服務

→ 3-1-1 產品服務概要

近年來全球經貿快速變化，高科技和泛半導體領域深受中美貿易衝突、新冠疫情、地區戰爭與新興終端應用等多重大環境變數牽動，市場情況多有循環輪動，更加速全球半導體區域化發展。根據國際數據資訊（IDC）2023年第四季研究報告顯示，在晶圓代工與封裝測試領域中，台灣廠商於全球製造市占接近5成；此外氣候變遷加劇、環境污染，資源日漸枯竭，推動環保法規日趨嚴格，以元件製造為例，過程中需要大量用電、用水與原物料消耗所帶來的巨量廢棄物、廢液處理問題，因此如何在降低環境污染的情況下進行生產，已成為產業中重要之議題。

信紘科自1995年成立以來，以廠務系統整合起家，並致力於高科技製程之廠務供應系統發展，於此領域已累積多年豐富經驗。應對全球半導體區域化及綠色供應鏈趨勢，信紘科自2012年起投入綠色製程研發，以綠色製程解決方案提供者為使命，積極朝「循環經濟建廠解決方案提供者」的角色邁進。信紘科一直秉持著「可靠、先進、永續」的核心理念，鞭策自身發展「製程機能水」、「製程特殊廢液處理」、「廠務供應系統整合」三大領域，並以穩固的專業技術基礎，提供彈性的在地化服務，致力為客戶提供高效的整合服務及專屬解決方案，期與客戶攜手走向永續、綠色的製程道路。



製程機能水

- 機能水附屬設備
- 特殊表面清洗
- 源頭減量／取代化學品



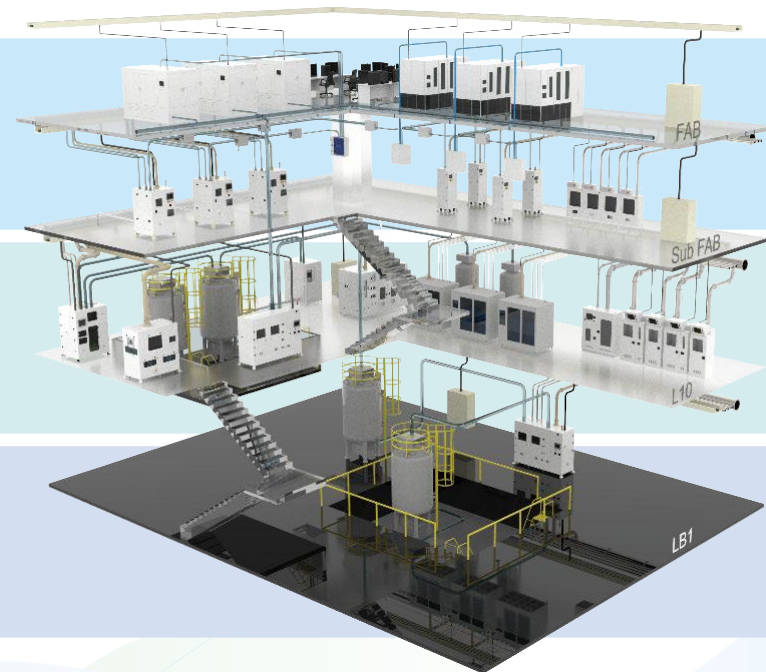
廠務供應系統整合

- 化學品、氣體、研磨液供應系統與設備
- 管路工程規劃、現場施工
- 耗材與零組件維修保固
- 儀電監控、控制系統

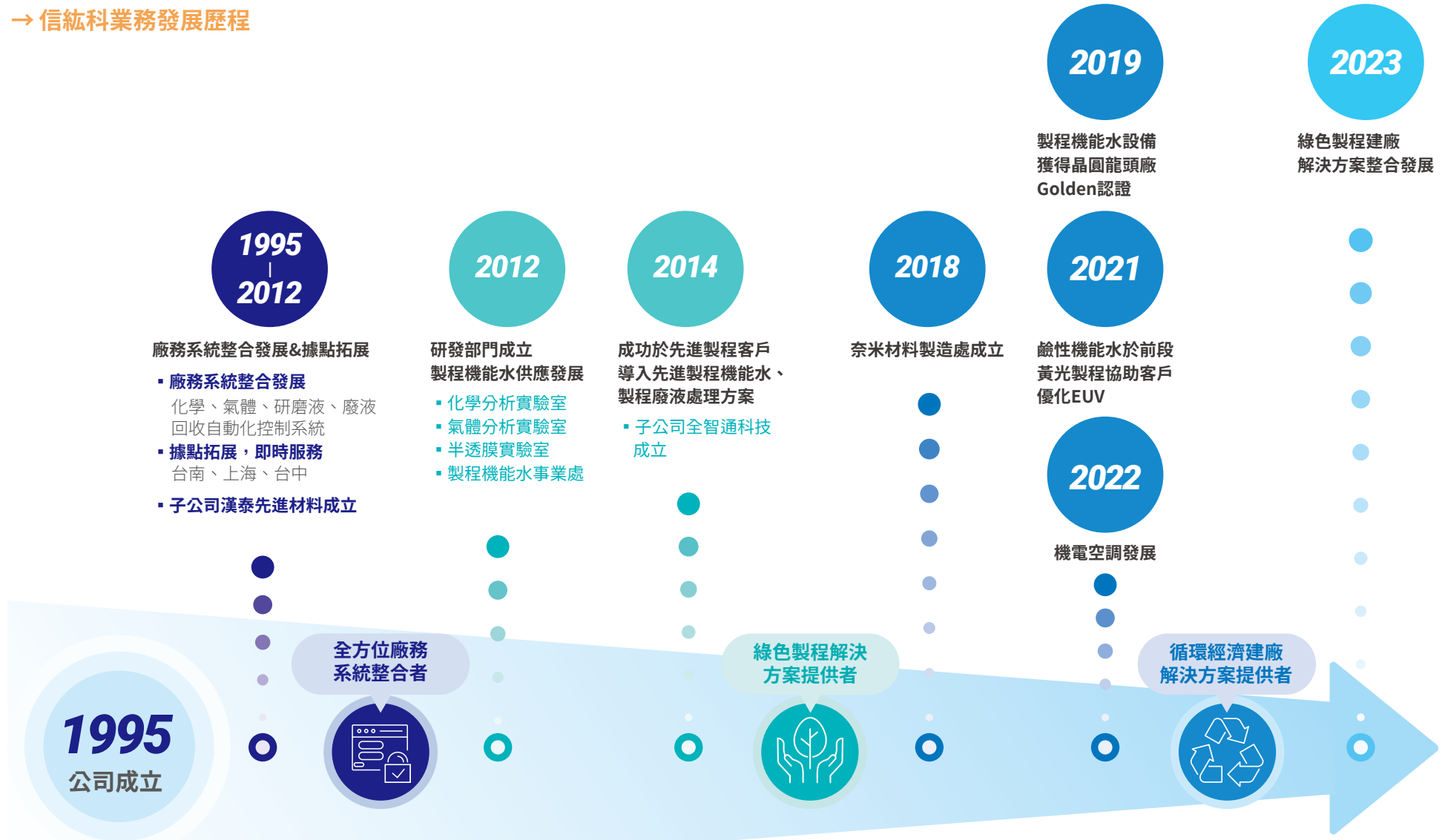


製程特殊廢液處理

- 廠務廢液回收系統與設備
- 製程特殊廢液減量
- 製程廢液危害物質去除系統
- 先進製程特殊廢液再利用系統



→ 信紘科業務發展歷程



→ 3-1-2 廠務供應系統整合服務

信紘科在廠務供應系統領域已有數十年的深耕經驗，不僅為客戶提供潔淨、穩定、安全的完整解決方案，還以即時服務和高品質施工獲得半導體龍頭企業的青睞。廠務供應系統整合主要包括二個部分：機電空調設計規劃與施工、廠務特氣特化供應系統。機電空調設計規劃與施工主要服務涵蓋像是無塵室系統規劃與設計等；廠務特氣特化供應系統則主要包括化學／氣體／研磨液供應系統、二次配工程。

半導體化學供應系統及相關零組件主係將化學品按照製程所需供應的化學種類、比例及需求量，於廠內分階段混和、稀釋、分配，精準且安全的輸送至製

程機台供製程所用；半導體特殊氣體供應系統及相關零組件主係依照客戶規格客製，將特殊氣體按照製程所需的濃度及需求量，於廠內分階段混和、儲存、分析、分配，同樣精準且安全的輸送至製程機台供製程所用。

本公司透過特定技術提升化學供應系統之計量精準度、管路潔淨度、控制可靠度，以及特殊氣體供應系統之混合供應量、混合精準度、混合均勻度，通過實時數據監控、自動化生產和計劃排程，整合系統可優化生產流程，減少能源、物料之浪費和延遲，並降低管理成本。此外混合模組與製造皆為台灣製造，協助客戶達到穩定與有效率低碳供應鏈管理目標。



廠務供應系統整合

- 化學品、氣體、研磨液供應系統與設備
- 管路工程規劃、現場施工
- 耗材與零組件維修保固
- 儀電監控、控制系統



提高生產效率



提高質量控制



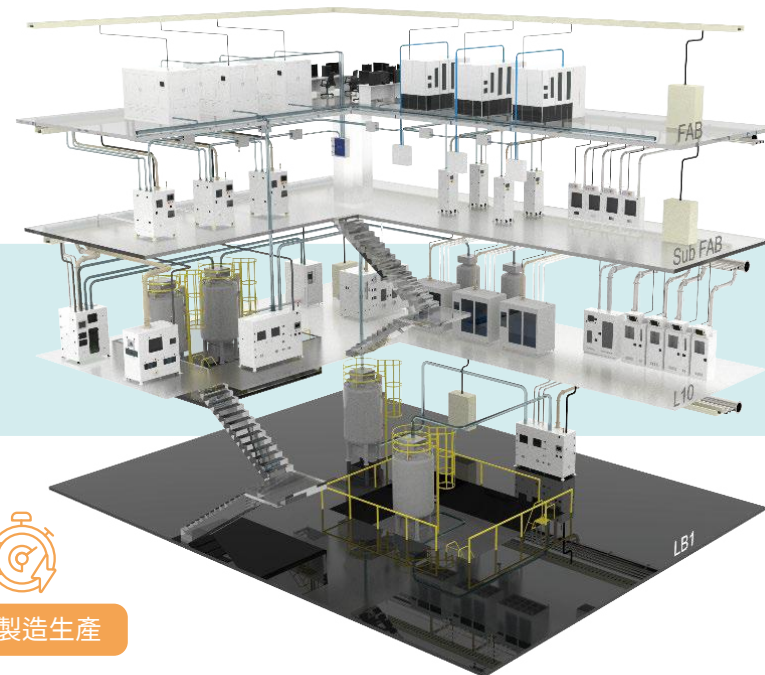
降低物料／能源浪費



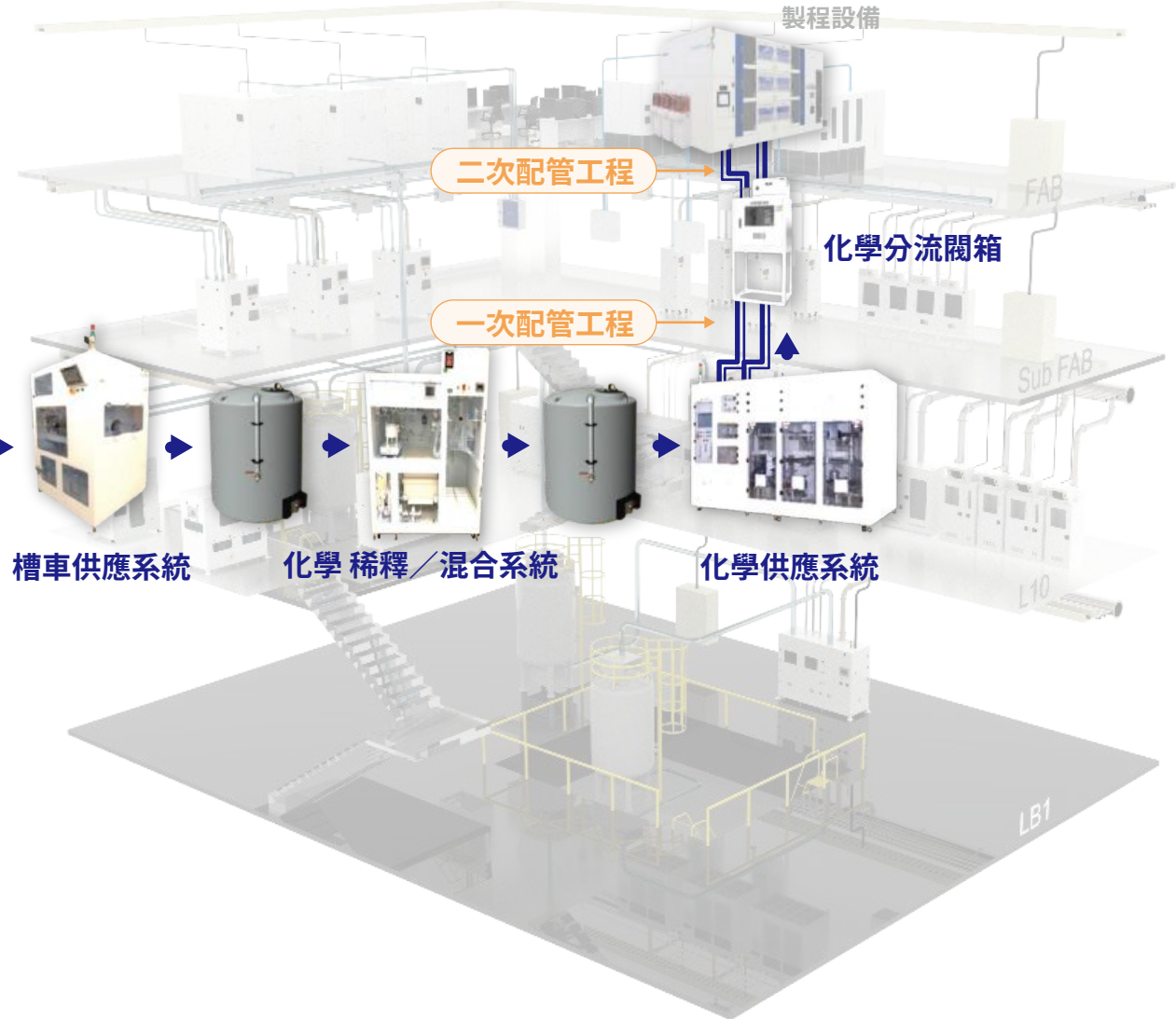
加強安全性



在地製造生產



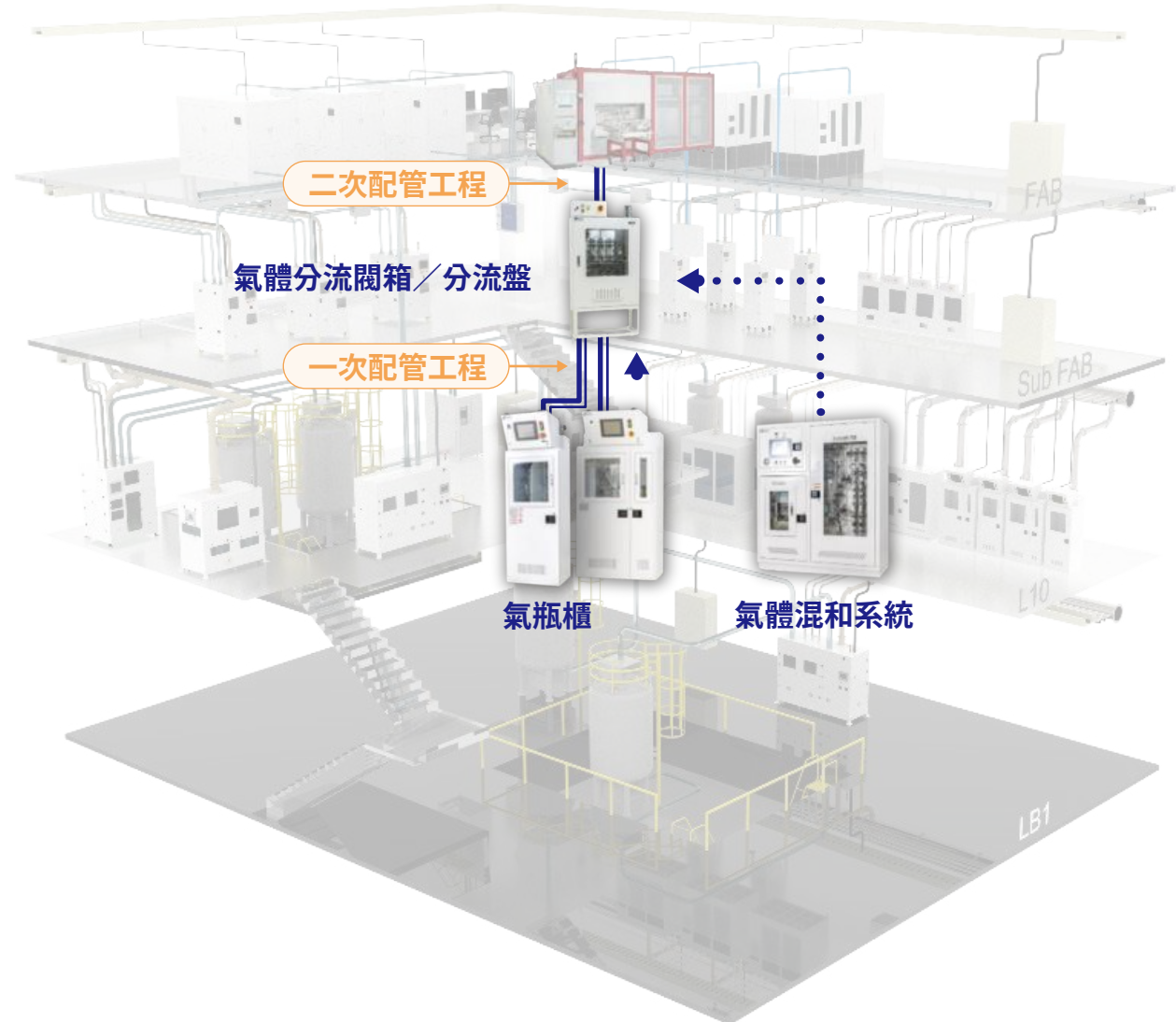
半導體化學供應系統及相關零組件



半導體廠現場實圖



半導體特殊氣體供應系統及相關零組件



半導體廠現場實圖



→ 3-1-3 綠色製程服務

信紘科自 2010 年起便積極響應半導體龍頭客戶的號召，投入綠色創新技術，2012 年正式成立研發單位，佈局綠色製程技術的開發。透過與先進製程客戶共同研發，信紘科從問題的核心出發，協助客戶落實化學品削減對策，在 2014 年成功以在地廠商與自研技術，開發出製程機能水，幫助客戶從源頭減量，達到危害物質限用管理的目標；此外，也投入開發化學廢液處理技術，以提供高科技產業先進製程中廢液處理、再利用之解決方案。

信紘科持續致力於綠色製造解決方案的精進，並以【源頭減量 - 原物料使用最小化，廢液活化 - 資源循環最佳化】的思維，驅動綠色製程解決方案不斷創新，以實現綠色製造的全方位目標。未來，本公司將繼續以實際行動回應環境保護與經濟發展的雙重挑戰，透過技術創新、綠色製程的推動，致力打造一個可持續發展的未來。本公司期待在綠色製造的道路上，與產業客戶及合作夥伴攜手前行，共同為地球的永續發展盡一份心力。



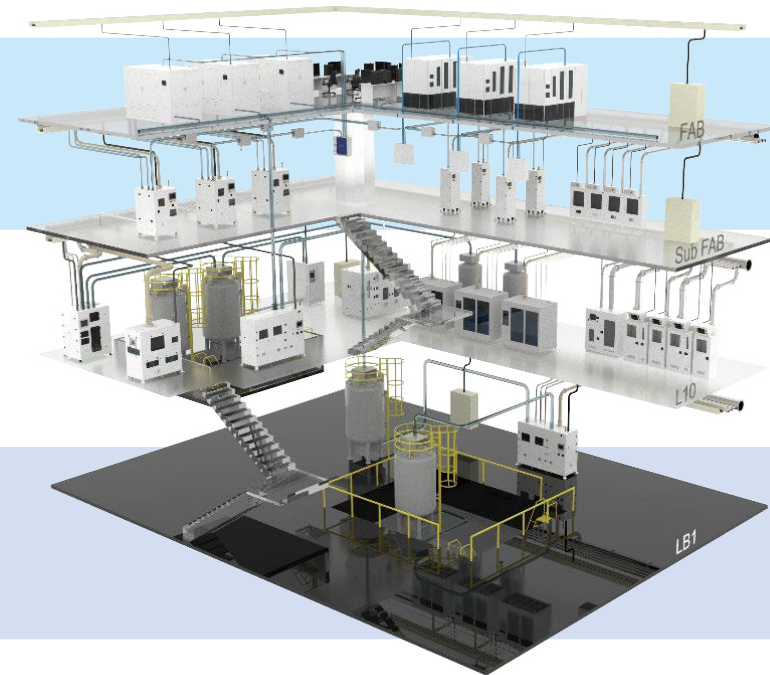
製程機能水

- 機能水附屬設備
- 特殊表面清洗
- 源頭減量／取代化學品



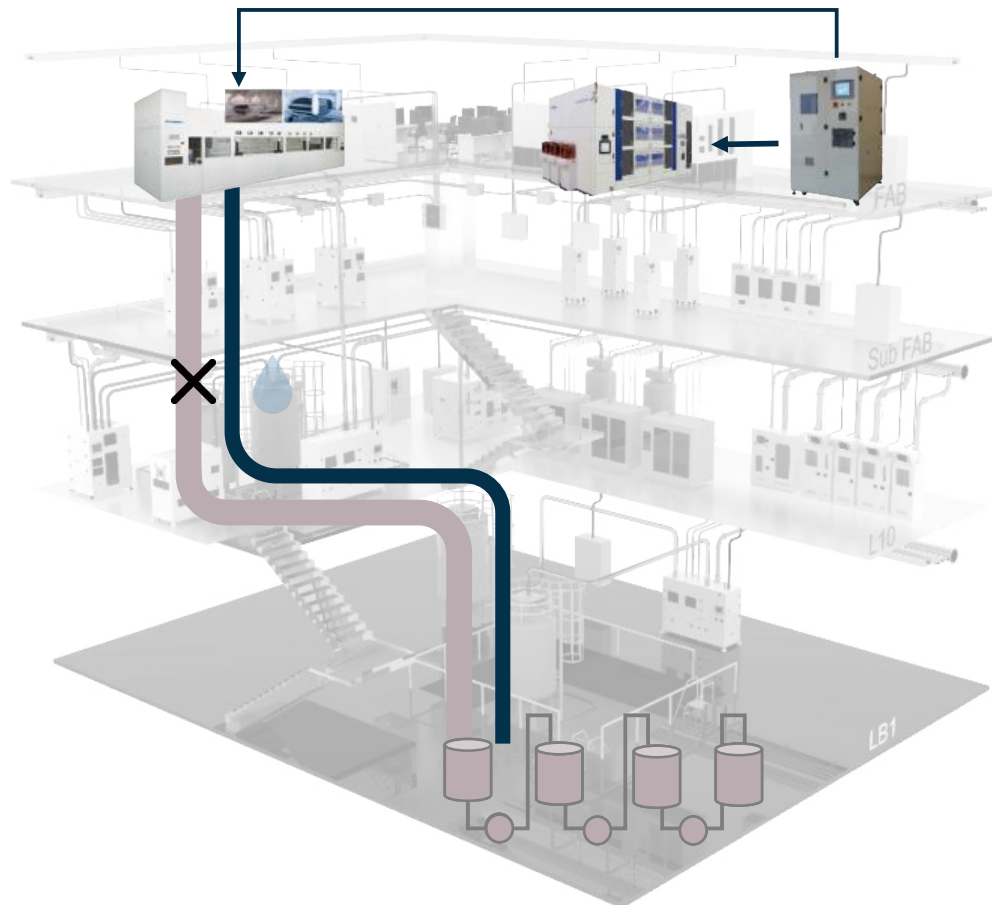
製程特殊 廢液處理

- 廠務廢液回收系統與設備
- 製程特殊廢液減量
- 製程廢液危害物質去除系統
- 先進製程特殊廢液再利用系統



源頭減量，原物料使用最小化 – 製程機能水

隨著未來建廠與半導體元件需求增加，將產生巨量化學廢液的問題，加上環保法規越趨嚴格，減水、減廢是高科技製造業不可不面對的議題。能源、水資源、化學品為 ESG 三大綠色製造施行面向，機能水從化學品總量管制出發，推行【生產機台源頭減廢】為對策，持續耕耘先進半導體製程的改善方案，透過自有的機能水設備與系統，提供客戶更有效率的表面清洗解決方案，並滿足尖端客戶對於習用危害化學品減量，甚至全面取代的需求。



減少化學品使用

- ☑ 製程源頭減量使用含氮化學品



提高質量控制

- ☑ 減少金屬腐蝕
- ☑ 改善微汙染及光阻殘留、強化潔淨度



降低環安衛危害

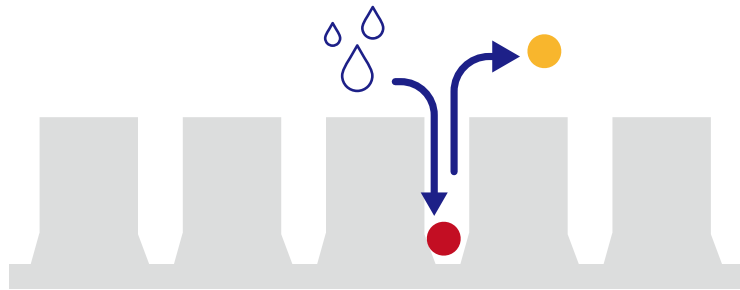
- ☑ 綠色清洗、取代NMP使用

註 NMP 為 N-甲基吡咯烷酮 (N-Methylpyrrolidinone) 之簡稱。

從濕製程技術與設備的演進可看出，隨著線寬微縮，對晶圓潔淨度要求更加嚴格與困難，既有的清洗材料可能會攻擊導線，讓晶圓上的線路受損，客戶需要在確保晶圓表面清洗效果與降低危害化學品使用中找出可行的解決方案。

信紘科製程機能水清洗原理以超純水為基礎，透過特定方法（如電解、高壓等），運用添加超稀釋化學品，加上客製化的濃度控制與專利混合技術，使其在供應濃度、精準度以及供應流量具有顯著優勢，可應用於先進製程中表面清洗的目的，進而幫助減量／延長或取代習用化學藥液。同時兼顧晶圓清洗品質、提高清洗效率，降低化學品使用，進而達到廠務末端酸、鹼廢液減量。

機能水應用原理



以超純水為基礎



添加ppm等級的氣體／化學品

過去採用化學品加上超純水，即可清洗晶圓；但隨著先進製程線距微縮，習用的化學藥品因分子較大，而無法清洗乾淨，甚至產生晶圓缺陷，影響良率。信紘科所研發的機能水技術，有助減少化學品的使用量，且透過化學藥品搭配機能水，有助提高製程清洗效率。超稀釋濃度，降低化學品消耗與清運成本，室溫操作環境，減少能源耗損。

製程機能水設備



CO₂-DIW System:
TTH-3000 / 5000 Series



O₃-DIW System:
TOH-8000 Series



dNH₄OH-DIW System:
TNF-7000 Series

專案實例

替代歐盟禁用化學品 NMP 打造綠色製程與清潔生產

N-甲基吡咯烷酮 (N-Methylpyrrolidinone, NMP) 因其生育毒性、發育毒性與健康效應等危害，造成環境負荷，以及現場作業人員的健康安全風險。EU REACH以逐步淘汰為目標，2020 年開始列管限用，2024 年進一步擴大管制範圍。客戶、品牌商與製造商紛紛提出 CSR 宣示，並努力在替代危害物質使用所增加的營運成本，以及減少危害物質對環境與人員健康的危害之間，展開應對措施。NMP 減量，降低環安衛衝擊成了業界的共識與共同目標。如先進製程客戶自 2015 年啟動綠色採購政策，便開始將 NMP 列入管控物質，也開啟一連串原物料替代計畫，目標要先於終端客戶與國際法規標準，自主落實在製程中限用，乃至完全取代。我們積極回應日益嚴格的法規與客戶需求，面對 NMP 將逐步被限用與禁用的趨勢，信紘科推出製程機能水，可做為中和劑置換 NMP，中和光阻劑中的鹼性成份，具備同等清洗效果外，同時減少清洗道次、縮短製程時間，進而增加產出、降低習用化學品使用與廢液處理成本，協助客戶有效地限用管理危害物質，進而達成綠色製程的終極目標。本公司的 CSR 宣示不僅是對客戶的承諾，更是對環境和社會責任的堅持。信紘科將持續推動綠色創新，為客戶提供綠色解決方案，共同建構永續未來的願景。



綠色製造 兼顧環安衛

表面清洗之綠色製程系統



協助客戶於部分廠區取代約 **95%**
NMP 之使用提前為管制部署

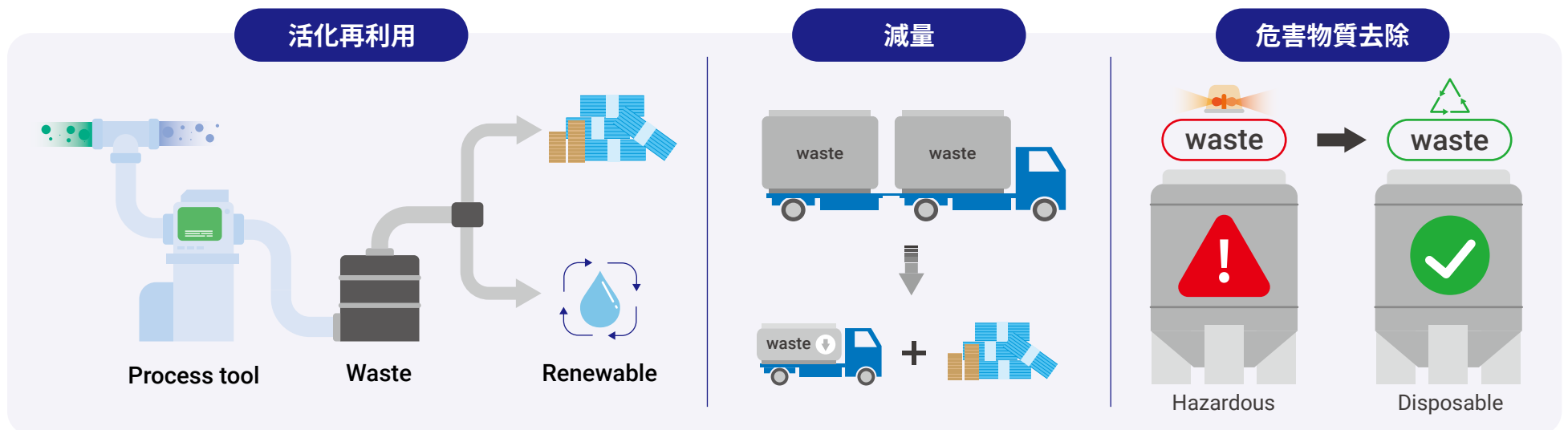


減少清洗步驟增加清洗效率

- ☑ 降低化學品消耗及清運成本
- ☑ 先進製程半導體廠合作夥伴，獲得其 Golden 認證

廢液活化，資源循環最佳化 - 製程特殊廢液

半導體產業濕製程處理已有數十年的發展進程，當中大宗使用的化學品如硫酸、磷酸、氫氟酸等具有相當的危害性以及對環境的破壞，像是造成酸雨公害等影響。近年來的先進製程為求更細緻、更精準的控制效果，持續在化學品上下足苦工，再締造製程佳績的同時，卻也產生更多成分複雜、對環境破壞更嚴重的化學化合物。信紘科的製程特殊廢液處理技術以【廠務廢液活化再生】為出發點，在綠色製造目標下，協助晶圓製造大廠客戶等，進行製程特殊廢液處理。信紘科於 2015 年成功替客戶導入廢硫酸再生系統，並於 2016 年起全面應用於各廠區，使得廢硫酸得以在廠內與氨氮廢液結合後循環使用，將原有需中和的氨氮廢水轉為可用的資源，除了降低廢硫酸委外處理量，也減少了工業級硫酸的外購量，有效的降低廢液對環境的污染，進而回收再利用，以追求永續發展為目標。



本公司之降解雙氧水的技術可以提高低濃度硫酸廢液的處理效能，2023 年已進行約 94,000 噸的廢硫酸回收，達廠內再利用標準。而其中的專有觸媒配方，可以將廢液中的雙氧水濃度降低至約 10ppm 以下，以便後續進一步使用，或可減少清運產生之碳排量及費用。2023 年，本公司為客戶節省了約 10%-15% 的清運處理費，減少約 12,300 噸的 CO2 排放量。



減少廢棄物總量



避免清運意外風險



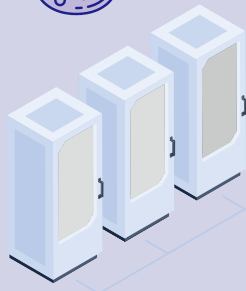
減少清運產生之
費用與碳排量



提升廢棄物再利用價值
達再生與循環經濟



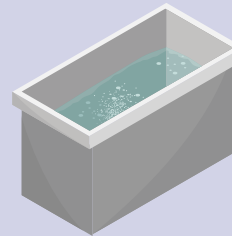
信紘獨家
專利觸媒



減廢設備



快速去除 H_2O_2



工業級硫酸



廠內資源循環

① 其他化學合成物來源

廢液價值再生

① 工業級化學品再銷售（降級使用）

② 化學合成物再銷售

③ 氨氮廢水處理系統

3-2 客戶關係

→ 3-2-1 客戶概況

信紘科將客戶視為寶貴的合作夥伴，以積極的態度致力於建立堅固且長久的合作關係。本公司依循 ISO 9001 品質管理系統，並自主進行多項品質管理測試，持續提供客戶高品質之產品與服務。此外，透過密切的溝通與互動，每年發放「年度滿意度調查」及建立「客戶抱怨機制」，積極地回應客戶的意見和需求；同時也建立資訊風險管理機制，確保公司內部與客戶資訊之安全。信紘科堅信透過與客戶的合作與共同努力，將能夠實現企業的永續發展，共創更美好之未來。

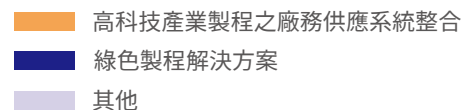
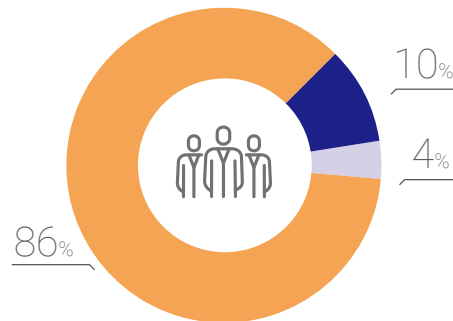
信紘科的客戶主要來自晶圓代工、記憶體、光電面板、載板／PCB、IC 封裝測試、設備商與電子級化學廠。目前銷售區域以台灣為主，最大客戶為先進製程暨晶圓代工龍頭，約貢獻營收五成。以產品內容來看，信紘科整體營收項目分為兩大部分：

① 高科技產業製程之廠務供應系統整合 ② 綠色製程解決方案

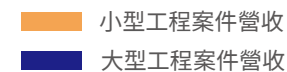
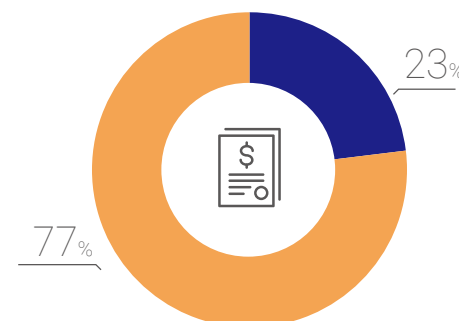
高科技產業
製程之廠務供應系統整合 約 **86%**

綠色製程
解決方案 約 **10%**

產品別營收比重



營收概況



大型工程
——— 案件占
信紘科整體營收 約 **23%**

小型工程
——— 案件占
信紘科整體營收 約 **77%**

註 依接單金額劃分，3,000萬元以上屬大型工程案件，3,000萬元以下屬小型工程案件。

→ 3-2-2 產品責任

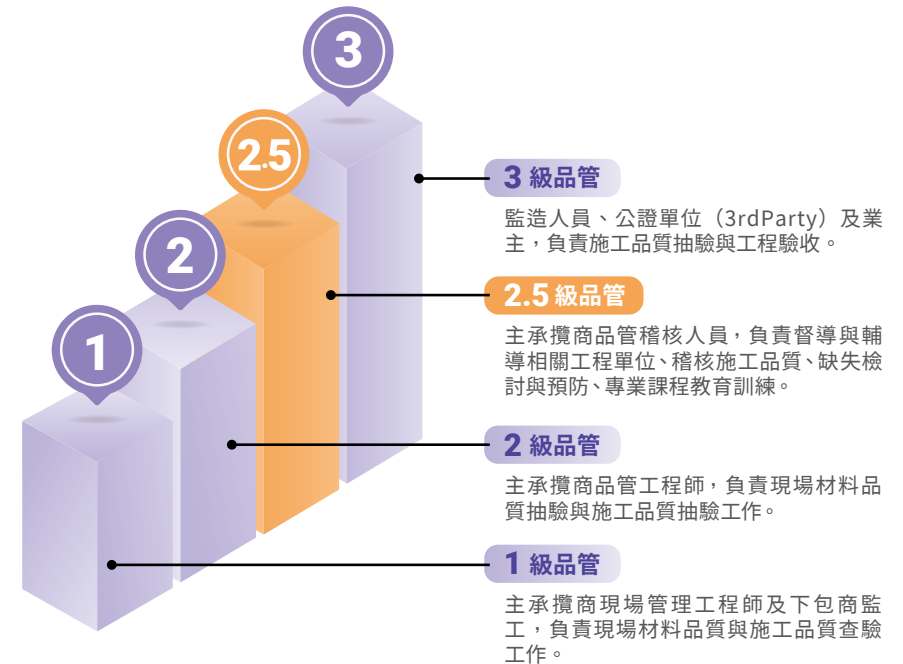
本公司取得 ISO 9001 品質管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統之認證，產品自研發、設計、生產製造、設備安裝、維護等現場工程皆遵循相關政策及要求。同時謹遵各個客戶廠區現場工作安全管理規範，重視員工與產品，於廠區服務、運作期間，不得發生任何違反健康與安全法規之情事。



施工品質管理

信紘科依 ISO 9001：2015 之要求建立透明的管理機制，確保施工品質符合相關標準和法規要求、制定清晰的品質管理政策和程序，並確保全體工作人員理解和遵守、保持和持續改進品質管理系統。針對施工品質之管理，除原有的三級品質管理外，本公司額外新增 2.5 級品管，藉由多一層監督機制，即時發現和解決品質問題，以確保工程的長期可持續性。施工品質管理的系統目前分為四個等級，分別為 1 級、2 級、2.5 級、3 級，其中 2.5 級為品管人員需考取 VT1、VT2 非破壞目視檢測證照。

品質管理分級示意圖：



此外，以設備類產品為例，針對操作安全的保障，從源頭產品設計、製造到測試出機、安裝與維護服務等流程，信紘科團隊嚴格審慎把關並確保設備產品安全符合產業標準與安全法規。在機台製造品質管理方面，在設計過程中，設計工程師針對外構設計、管路安全機制（PID）、選用材質規格、機台骨架耐重度、焊接品質與工法等，進行專業設計與把關；於製造過程中，派駐監工定期巡檢與抽驗，並在組裝完成、預備出機時，自主實行完整的品管確認，包含管路銜接 N2 保壓測試、標籤標示正確性、閥件壓力調校測試、防爆機台 CO2 感測器測試、EMO 緊急停止功能測試、儀電作動（包含 CO2）。同時本公司產品也通過 SEMI S2、TS 防爆認證，用心確保客戶端安全以及環境保護等企業社會責任。

營運部門提供的產品服務屬機械設備製造與工程服務，生產與提供服務流程中，主要為零配件物料之加工組裝，並無直接使用化學物質，亦無原物料（液體）混合、廢棄液等問題，故無化學品對環境、人群之危害疑慮；於提供工程服務時，本公司安排已確實受專業教育訓練之人員進行施作，若有與承攬商配合工程，本公司亦善盡主包責任，於每次施作前進行工具箱會議，並於施作時定期及不定期執行品質稽查與安全衛生監理。2023 年本公司產品與服務並未受到任何違反公司內部規範、客戶規範之檢舉，亦未受到主管機關法規之裁罰。此外因產品與服務特性，信紘科以提供服務保固為主要模式，產品召回等情況則不適用。

品質管理教育訓練

為與客戶及本公司同仁建立一致的品質管理理念，以減少不必要之溝通成本，並增加工作效率及降低品質缺陷和重工成本，本公司致力於提升員工的專業素養及客戶對產品品質的認知。為此品管處開設了品質管理課程，依各職級員工、各廠商類別區分開設不同課程，並協助部份半導體大廠，為其客戶提供培訓課程、安排參訪信紘科之苗栗營運總部。

品質管理教育訓練上課人數

截止日期：2024年4月25日

| 對象 | 數量 | 人數 | 家數 |
|-------|------|-----|----|
| 信紘科員工 | | 80 | - |
| 承攬商 | 塑材廠商 | 109 | 13 |
| | 鐵材廠商 | 111 | 11 |

→ 3-2-3 客戶關係管理

客戶滿意度調查

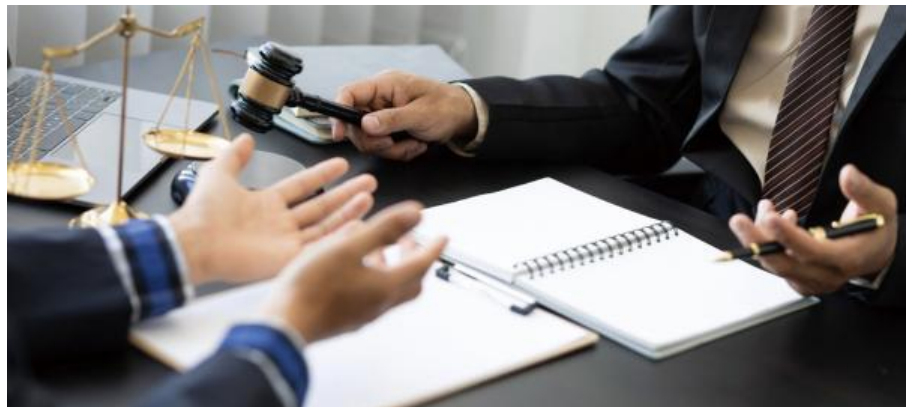
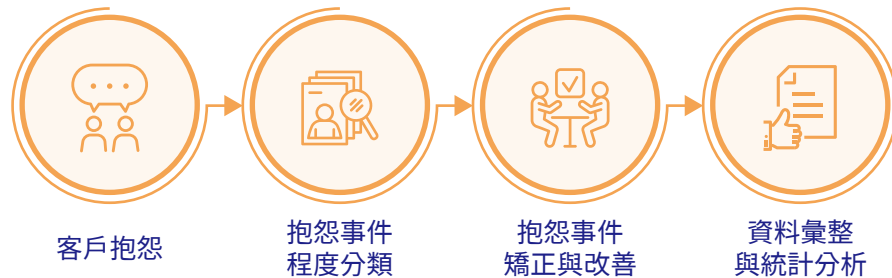
信紘科重視客戶需求，透過積極傾聽客戶的意見和反饋，致力於提供最優質的服務和產品；於此努力下，本公司受到客戶的青睞與肯定，並於 2023 年榮獲台積電頒發之「優良承攬商獎」和「傑出工安管理」獎項。為了持續維持客戶滿意度，信紘科從客戶需求之符合性、系統設計規劃能力、設備／工程品質、設備／工程交期、專業資訊／技術提供及服務態度六大面向，並採用五等量表（非常滿意（5 分）；滿意（4 分）；尚可（3 分）；不滿意（2 分）；非常不滿意（1 分））設計客戶滿意度調查表，量化客戶對信紘科所提供之產品與服務表現，結果將回饋予相關單位，針對客戶不滿意及不合格之項目，責任單位主管提出改善計畫及追蹤，以強化客戶關係。

| | 客戶滿意度調查表分數 | 顧客抱怨件數 |
|------|------------|--------|
| 2023 | 95.67 | 0 |
| 2022 | 92.28 | 2 |
| 2021 | 87.39 | 4 |

客戶申訴機制

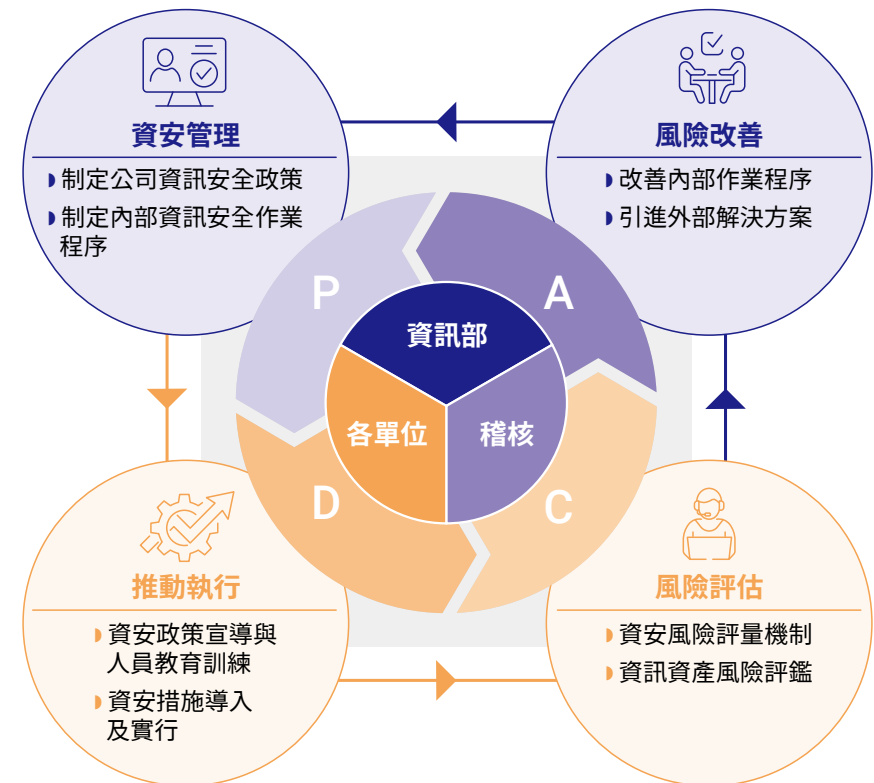
客戶係公司重要的合作夥伴，本公司自成立以來秉持提供最好服務品質予客戶之信念，十分重視客戶關係之維持，並建立客戶申訴機制，對客戶抱怨之處理擬定《客戶抱怨管理程序書》，以確保各項抱怨均能迅速且有效解決。接獲客戶抱怨後，承接處理單位指派電話或前往客戶處深入了解問題，若情節單純者，則填寫客戶抱怨登記表之處理紀錄；若抱怨事由嚴重者，承接單位需另行開立《異常事件處理單》，分析異常原因、擬訂矯正預防措施及追蹤執行情況。2023年本公司未有任何顧客抱怨之情形。

客戶申訴流程：



資訊安全管理

本公司致力於維護公司日常營運、生產、研發和帳務等重要功能，已建立完善的網路和電腦安全防護系統，並定期進行資料備份和還原演練、內外部的資訊安全風險評估、資訊安全循環稽核，以確保系統正常運作和資訊安全。資訊安全之權責單位為資訊處，設置資訊主管一名與專業資訊人員四名，負責訂定企業內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業及推動與落實資安政策，並定期公佈公司資安治理概況。資安小組組織運作模式採用 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理，確保目標達成且持續改善，流程如下圖所示：



為確保客戶資訊安全，本公司制定明確的資訊安全管理程序和規範，亦要求員工簽署保密合約，嚴格遵守與客戶簽訂的保密協議，管控與客戶協議的機密訊息、文件和資料。在 2021-2023 年未發生重大之資安事件，本公司亦未收到任何與侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料有關之投訴及遭受罰款之情事。

資訊安全具體管理方案：

| 管理措施 | 執行項目 |
|---------|---|
| 網路安全 | <ul style="list-style-type: none">· 建置防火牆以阻斷外部網路攻擊。· 建置 Client 端防護，防止電腦病毒與駭客入侵。· 電子郵件的鏡像、防毒與落實 DMARC、SPF 機制，以防止垃圾郵件與惡意程式攻擊。 |
| 資料安全 | <ul style="list-style-type: none">· 每日與固定排程將重要系統資料與資料庫做備份並定期做還原測試，以落實異地備援機制。· 每年度進行災難復原演練。 |
| 教育訓練與宣導 | <ul style="list-style-type: none">· 定期公告與提醒資安事件。· 日常加強從業人員對郵件社交工程之警覺性。· 2023 年資安教育訓練與宣導共計 329 小時，受訓人數 329 人，每人訓練時數 1 小時。 |
| 從業人員資安 | <ul style="list-style-type: none">· 簽訂從業人員安全保密切結書。· 提供從業人員在職期間之教育訓練，以確保資訊相關資產與作業時之安全與正確性。 |



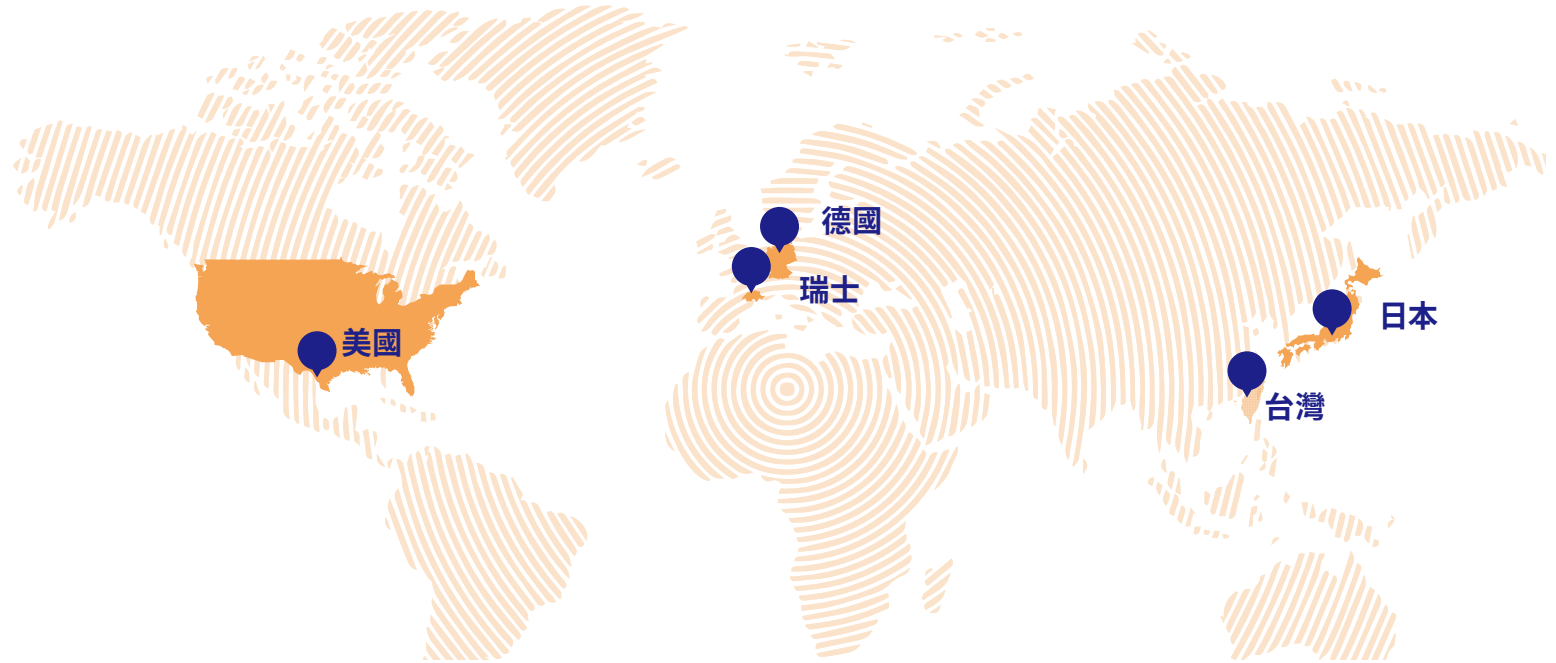
資訊安全政策
及管理方案



3-3 供應商關係

→ 3-3-1 供應商概況

信紘科於 2023 年合作供應商超過 350 家，主要採購類別為原物料、廠務工程、設備製造等三大類。2023 年總採購金額約為新台幣 17.9 億元，共有來自台灣、美國、日本、德國、瑞士等不同國家之供應商，採購支出最高項目為廠務工程，且主要來自台灣供應商。



單位：新台幣百萬元

| 供應商 類型 | 台灣 | | 美國 | | 日本 | | 德國 | | 瑞士 | | 總金額 |
|-----------|-------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|-------|
| | 採購金額 | 佔同類 型比例 | 採購金額 | 佔同類 型比例 | 採購金額 | 佔同類 型比例 | 採購金額 | 佔同類 型比例 | 採購金額 | 佔同類 型比例 | |
| 原物料 | 113 | 29.20% | 191 | 49.35% | 30 | 7.75% | 34 | 8.79% | 19 | 4.91% | 387 |
| 廠務工程 | 1,269 | 100% | - | - | - | - | - | - | - | - | 1,269 |
| 設備製造 | 135 | 100% | - | - | - | - | - | - | - | - | 135 |
| 總計 | 1,517 | 84.70% | 191 | 10.66% | 30 | 1.68% | 34 | 1.90% | 19 | 1.06% | 1,791 |

註 統計範圍為本公司重要營運據點。

關鍵供應商鑑別

為能落實供應商更有效之管理，本公司針對各種不同特性之供應商予以區別及標示以利於管理，供應商原則上可區別為關鍵供應商與一般供應商。依各事業群產品、製程及銷售特色，鑑別關鍵供應商的主要原則包含下列特點：

採購金額為
當年度總發包
金額佔比前

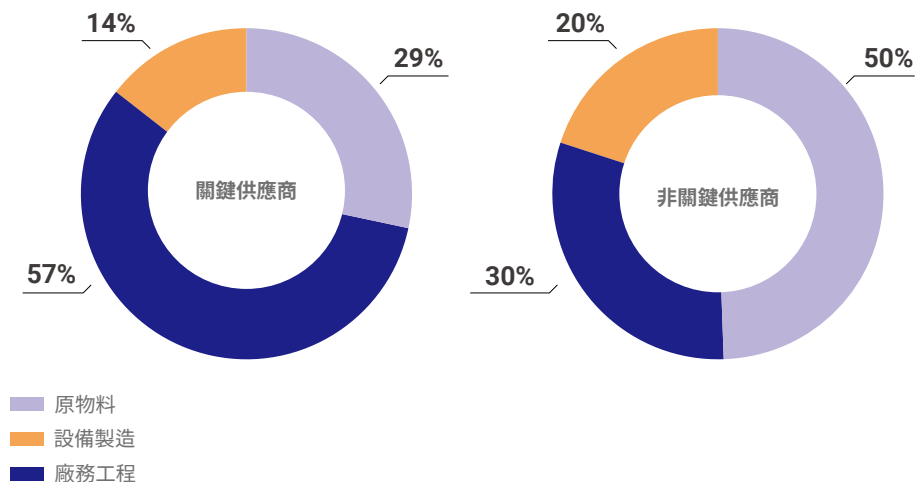
50%



關鍵零部件



唯一供應來源
或不可替代



| 供應商類型 | 關鍵供應商家數 | 非關鍵供應商家數 | 總計 |
|-------|---------|----------|-----|
| 原物料 | 2 | 171 | 173 |
| 廠務工程 | 4 | 105 | 109 |
| 設備製造 | 1 | 68 | 69 |
| 總計 | 7 | 344 | 351 |

註 統計範圍為本公司重要營運據點。



→ 3-3-2 供應商管理政策

供應商管理原則

企業的營運與供應鏈之支持密不可分，為落實誠信經營、道德規範，並將此價值擴及產業價值鏈與供應鏈，信紘科要求供應商瞭解本公司對誠信經營與道德之重視，同時也要求供應商簽署《供應商企業承諾書》、《供應商陽光行為承諾書》，以維護公司核心價值並推廣永續精神。信紘科對於供應商及承攬商的管理方針，除了對於品質與工安上的要求外，並依據公平交易原則，致力要求往來廠商符合環保、工安及人權之需求：

▶ 供應商均須 100% 符合供應商及承攬商管理政策及環境標準。若發現供應商提供之產品或服務對環境產生負面影響或不符合本公司規定時將拒收，希望與價值鏈一同關注並降低營運時對環境所帶來的衝擊，彼此相互砥礪邁向永續之路。

▶ 誠信經營與交易

- 1 本公司與供應商加強合作，共同致力不得違反企業社會責任政策，依本公司《誠信經營守則》規範，落實誠信經營政策積極防範不誠信行為。
- 2 本公司要求主要供應商應承諾於契約履行及商業行為之過程中，均不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背契約義務等不誠信行為，若有違反規定者，得隨時終止、解除合約，並追訴法律責任。

▶ 供應商之開發、遴選及管理

- 1 本公司訂有《供應商管理程序》，透過供應商訪談、市場資料蒐集，了解廠商供貨品質、承攬商之工程品質、對安全衛生之關注程度，以確保新開發之供應商／承攬商符合本公司之要求。
- 2 本公司要求承攬商作業人員應具有所承攬工程相關之專業技能證照、並依法令要求回複訓，以確保專業證照之有效性。

- 3 對於現場施工安全，除每日召開施工前安全會議，持續宣導工作環境、危害因素暨職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施外，如對施工工法、防護措施及其他因施工所產生之狀況有安全顧慮時，本公司要求承攬商配合停工，直到該危險因素改善。
- 4 發現供應商／承攬商發生異常事件時，本公司訂有相關異常事件處理程序，依規定要求供應商／承攬商擬訂矯正預防措施，並據以執行，以減少再發生之可能。

▶ 供應商考核機制

本公司訂有供應商定期考核機制，透過檢核供應商之交期、品質、工安、配合態度等面向，衡量供應商之表現，並給予適當之措施，以提昇供應鏈之水平。

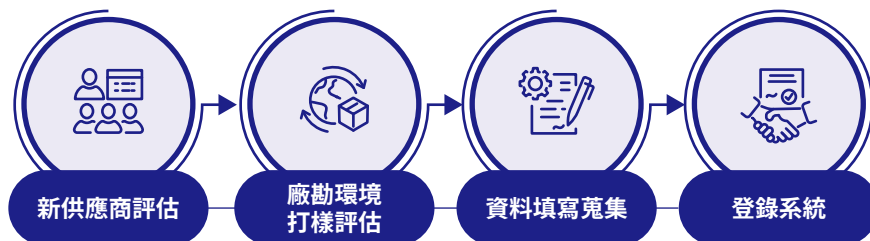
供應商管理流程圖



供應商管理機制

| 異常事件統計 | 供應商考核 | 供應商訓練 | 市場情報蒐集 |
|--|---|---|--|
| <p>頻率：每月 資材處每月與各單位調查廠商品質或其他異常問題。</p> | <p>原物料廠商 頻率：每年 評比項目：品質、交期、其他 委外廠商 頻率：每季 評比項目：品質、交期、安全、其他 A、B級：維持正常交易 C級：缺失改善，再犯停止交易 D級：停止交易</p> | <p>頻率：每年 針對承攬商召開施工前工具箱會議，並針對現場施工品質不良處，安排課程加強教育訓練。</p> | <p>頻率：不定期 透過供應商QCDSSS進行情報蒐集，對於供應商的品質、成本、交期、服務、管理、創新與技術能力等進行評估。</p> |

新供應商遴選流程圖



→ 3-3-3 採購實務

來自當地供應商的採購支出比例

供應商及承攬商是信紘科業務上重要的合作夥伴，透過良好的溝通、密切的合作及適當的管理監督，才能與供應商共同邁向永續經營。2023 年信紘科有交易之供應商共有 351 家，國外廠商有 8 家，國內廠商 343 家，本公司原物料採購金額來自當地採購之佔比約 29%。為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，亦積極培養其他供應商，針對新供應商在遴選時亦優先考慮通過 ISO 相關認證之供應商。此外，本公司培養長期合作夥伴，透過營運時緊密配合模式，共同追求企業永續經營與相互成長，除了國內無生產之原料及設備外，其餘均以國內當地供應商為主，以保有供料之高機動性及快速性，並希望能在提高當地就業機會，與促進在地經濟及降低運輸能耗下，替環境及社會永續盡一份力量。

近三年度物料使用狀況

信紘科依據採購金額前十大之物料統計，近三年度用於生產和包裝主要產品與服務之物料均屬不可再生，其乾重重量（註）依 2021-2023 年分別為 6,137、20,335 及 26,235 公斤。

註 乾重重量以物料之原始狀態計之，為不做進一步數據處理之物料重量。

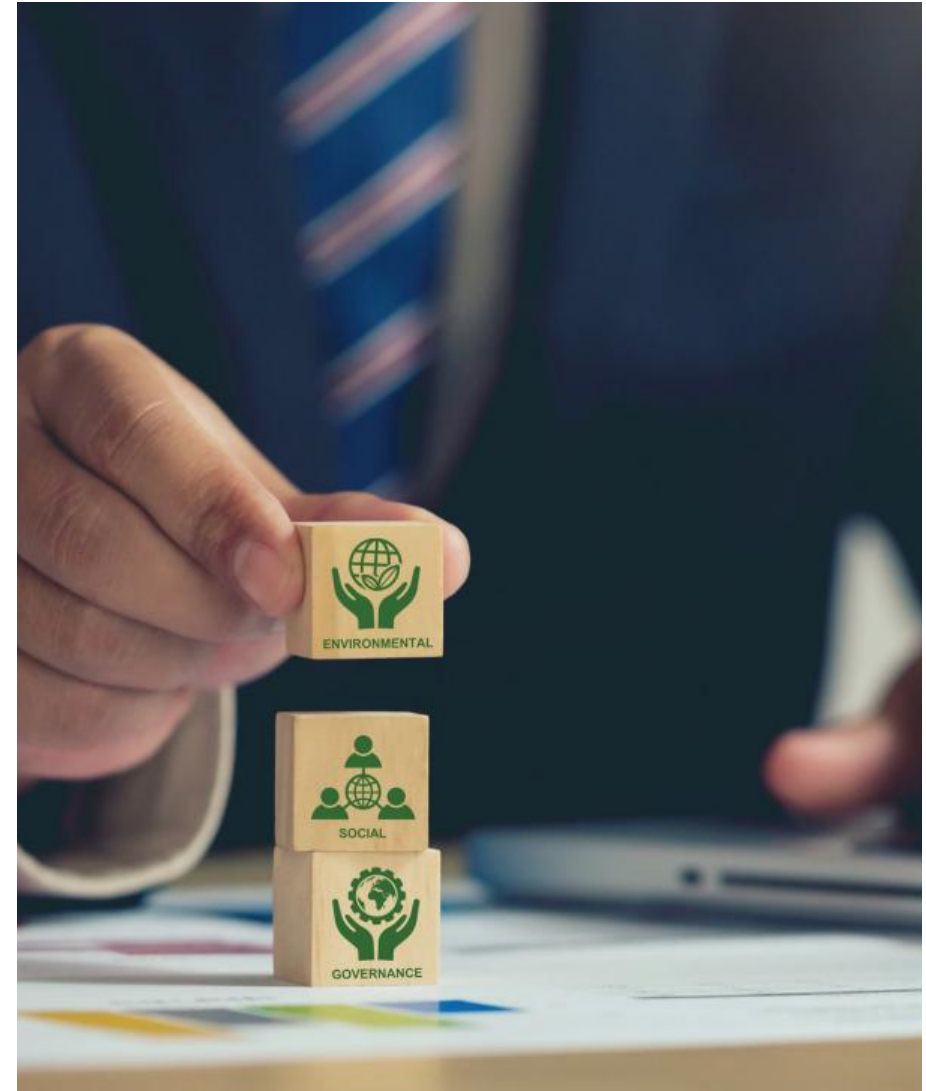
→ 3-3-4 供應商責任

信紘科要求供應商應善盡遵循勞工權益與人權、勞工健康與安全、環境保護、及誠信經營道德規範要求。本公司在「RBA 7.0 責任商業聯盟（前 EICC）」基礎上建立《供應商企業承諾書》及《供應商陽光行為承諾書》，在新供應商導入時即要求簽署，另提供參照 RBA7.0 訂定之《供應商行為準則》導讀，並於供應商每一次參與本公司的商業活動時進行宣導，準則要求涵蓋經濟、環境與社會等面向。2023 年共簽署 68 份《供應商企業承諾書》及《供應商陽光行為承諾書》，簽署率達 100%。同時，本公司也針對品質、交期、安全等社會經濟面向進行供應商考核，2023 年經考核之供應商共計 117 家，經評估後需改善的供應商（C 級）共 2 家，佔比為 2%；終止合作關係的供應商（D 級）共 1 家，佔比為 1%，其終止主要因為工安缺失頻繁發生。

此外，信紘科宣示並承諾不接受使用來自於剛果民主共和國及其周邊國家用來直接或間接資助武裝衝突礦區的金屬，同時清楚傳達於供應商並要求供應商遵守政策，共同履行社會責任。

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|
| | 簽署份數 | 簽署率 | 簽署份數 | 簽署率 | 簽署份數 | 簽署率 |
| 供應商企業承諾書 | 49 | 100% | 55 | 100% | 68 | 100% |
| 供應商陽光行為承諾書 (註) | 476 | 100% | 55 | 100% | 68 | 100% |

註 《供應商陽光行為承諾書》於 2021 年開始要求新供應商簽署，既有供應商於 2021 年統一簽署。



4 永續環境管理

- 4-1 TCFD揭露
- 4-2 永續環境管理政策
- 4-3 專案開發的環境衝擊

綠色能源



☑ 設置節能或綠色能源相關環保永續之機器設備

▶ 新增太陽能光電，預估每年減少用電量約 **206,310** 度，減少總用電量比率約 **15%**，可申請約 **200** 張再生能源憑證。

節能減碳



☑ 辦公室減排

▶ 汰換 LED 燈具，降低照明能耗使用約 **50%**，合計累積節約 **15.526** tCO₂e。

▶ 逐步進行冰水主機設備汰換，可節省約 **2,330** 仟元電費。

水資源 再利用



☑ 設置水資源回收再利用設施

▶ 設置製程測試用水回收系統，將測試用水回收導入冷卻水塔使用。

▶ 將生活污水前段處理後導入廠區 **33%** 園藝澆灌系統。

ESG

廢水管理



☑ 3 個構面的廢水管理

▶ **放流水源頭管理**：透過製程調整與優化，減少油劑、介面活性劑的排放。

▶ **處理效能管理**：逐步汰換老舊設備，並且建置智慧化操控系統。

▶ **環境影響管理**：逐步增設空調冷凝水、RO 濃水、車間設備純水等水資源回收再利用措施。

4-1 TCFD 揭露

→ 4-1-1 氣候變遷風險管理策略

近年極端氣候日趨嚴重亦愈發頻繁，氣候變遷因應策略與行動成為大眾優先關注之議題。為響應國際行動且提前為氣候變遷策略布局，信紘科採用 TCFD 氣候相關財務資訊揭露建議之四大範疇：治理、策略、風險管理、指標與目標，揭露氣候相關資訊。永續發展推動小組作為氣候變遷管理主責單位，每年擬定氣候變遷策略，建立風險管理流程以定期追蹤策略執行之成效，並設定指標與目標作為策略達成率之依據。

氣候變遷治理與管理

信紘科於 2023 年成立永續發展推動小組，由總經理指派公司治理主管擔任小組召集人，轄下分別為環境永續組、員工與社會關懷組和公司治理組，氣候變遷因應策略與風險管理由環境永續組成員主責擬定與追蹤，並定期與小組成員討論且須向永續發展推動小組召集人呈報執行情形，每年年初及年末時將於董事會報告執行成果，落實氣候變遷之治理與管理。

策略

信紘科擬定公司永續發展規劃與預算編制之時程，將氣候變遷因應策略區分為短期（1-2 年）與中長期（3-5 年），由永續發展推動小組成員參考國內氣候變遷模擬平台、產業趨勢、利害關係人及外部專家意見後，列出本公司營運可能面臨之風險與相應機會，提前部署因應策略，以管控與減輕風險項目可能對公司營運與財務造成之衝擊。本公司依照氣候風險與機會辨識結果，目前已在研擬相關計畫。

風險管理流程

01



蒐集氣候相關資料

- ▶ 每年參考國際氣候變遷議題、國內外研究報告、產業趨勢、國內氣候變遷模擬平台（註），蒐集氣候相關資料。
- ▶ 定期重新檢視與更新實體風險、轉型風險與機會清單。

02



訪談與資料確認

- ▶ 訪談各單位、參考利害關係人與外部專家意見。
- ▶ 確認氣候相關資料蒐集之完整度，找出其他潛在之風險與機會。

03



設計並發放問卷

- ▶ 依據風險與機會清單，設計氣候風險與機會問卷並發放予各單位填寫。
- ▶ 評估氣候風險可能造成之衝擊程度與發生可能性。
- ▶ 評估氣候風險相應機會之財務影響與發生機率。

04



風險與機會重大性矩陣分析

- ▶ 根據問卷回覆進行矩陣分析，鑑別出重大氣候風險與機會並繪製重大矩陣圖。
- ▶ 針對重大氣候風險與機會執行管理因應方案，並定期追蹤達成成果。

註 國內氣候變遷模擬平台如臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）、氣候變遷災害風險調適平台（Dr. A）、國家災害防救科技中心-3D 災害潛勢地圖（NCDR）。

→ 4-1-2 氣候變遷風險與機會





信紘科透過國內氣候變遷模擬平台（TCCIP、Dr. A 及 NCDR），選擇 RCP2.6（於西元 2100 年將全球升溫控制於 2° C 以內）之低度排放路徑，以及 RCP 8.5 溫室氣體高度排放（輻射強迫力在 2100 年呈持續增加趨勢）之暖化最嚴重路徑，辨識本公司營運據點所在位置可能發生之嚴重災害，並依照營運據點分別彙整可能災害如下：

| 營運據點名稱 | 地址 | RCP 2.6 路徑 | RCP 8.5 路徑 |
|--------|-------------------------|---|--|
| 苗栗營運總部 | 苗栗縣竹南鎮友義路 66 號 | <ul style="list-style-type: none"> 年平均日均溫呈現增加的趨勢，升溫較高的區域主要集中於苗栗以北及山區。 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 4、2、5 與 5 級（註）。 | <ul style="list-style-type: none"> 年平均日高溫、日均溫與日低溫均增加，且年平均雨量增加。 總累積雨量平均值呈現增加趨勢。 少雨年發生機率增加，且機率之波動幅度很大。 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 4、2、5 與 5 級（註）。 |
| 中科辦事處 | 台中市西屯區工業區 33 路 1 號 3F-2 | <ul style="list-style-type: none"> 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 2、1、3 與 4 級。 | <ul style="list-style-type: none"> 年平均日高溫、日均溫與日低溫均增加，且年平均雨量增加。 總累積雨量平均值呈現增加趨勢。 少雨年發生機率增加，且機率之波動幅度很大。 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 2、1、3 與 4 級。 |
| 南科辦事處 | 台南市安定區蘇林里 1 鄰蘇厝 1-50 號 | <ul style="list-style-type: none"> 年平均日高溫呈現增加的趨勢，升溫較少的區域主要集中於台南以南。 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 3、1、4 與 4 級。 | <ul style="list-style-type: none"> 年平均日高溫、日均溫與日低溫均增加，且年平均雨量增加。 總累積雨量平均值呈現增加趨勢。 少雨年發生機率減少，且機率之波動幅度很大。 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 3、1、4 與 4 級。 |

註 依據 Dr. A 各縣市鄉鎮市區情境模擬資料分析結果，苗栗縣竹南鎮為淹水之高風險且高危害地區，惟本公司苗栗營運總部恰位於苗栗與新竹交界之山坡高地，且過往長期均無發生淹水情形，故判斷淹水應非本公司苗栗營運總部之主要實體風險。

永續發展推動小組針對上列情境模擬之災害及報導年度與過往三年度之歷史經驗，透過訪談各單位後，討論出本公司營運活動可能面臨之轉型風險與實體風險，彙整如下表：






氣候風險清單

| 風險類別 | 風險構面 | 風險項目 | 潛在營運與財務影響（衝擊描述） |
|------|--|---------------------|---|
| 轉型風險 |  政策和法規 | 現有產品和服務的要求及監管 | <ul style="list-style-type: none"> 國際間之環保法規及受戰爭影響之管制品訂定標準，在採購原物料上有較多限制，須特別留意上游供貨穩定性，可能影響交期或因缺料導致成本上升風險。 針對國際淨零減碳趨勢，如國際法規（例如歐盟 CBAM）與非營利組織倡議（如 RE100）將影響客戶提高供應商管理標準，進而擴大客戶對自身溫室氣體排放範疇管理，包含直接排放、間接排放與外部產生的所有間接排放，使得客戶可能更加傾向於與符合這些環保標準的供應商合作，導致市場份額的變動，影響其市場地位和盈利能力。 |
| | | 再生能源發展相關法規 | <ul style="list-style-type: none"> 若再生能源發展相關法規修訂，本公司根據法規要求，將可能導致相關開發成本增加，如電費、水費、廢棄物處理費用等。 未使用再生能源會導致營運成本增加，以及未能配合政府及客戶政策將造成營運損失。 |
| |  技術 | 對新技術的投資失敗 | <ul style="list-style-type: none"> 將導致新技術開發之時間、人力及財務支出成本浪費。 |
| | | 再生能源的成本支出 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶若提高供應商綠色管理標準，要求供應商減少碳排，增加綠電採購與使用，本公司可能需要轉向使用更昂貴的再生能源，將導致能源成本的變動，初期對本公司的利潤水平產生影響。 客戶期待使用更節能的設備，因此，需進行產品與服務的綠色升級，將導致本公司研發成本上升。 |
| |  市場 | 原物料成本上漲 | <ul style="list-style-type: none"> 因應氣候變遷，原物料成本之供給結構產生改變導致成本上漲，將影響直接材料與委外發包成本增加。 |
| | | 客戶或消費者對永續或減碳議題的意識提高 | <ul style="list-style-type: none"> 半導體產業客戶對綠色議題相較其他產業更為敏感與積極，客戶對綠色議題的積極關注可能直接影響供應商管理標準和綠色製程技術的要求，並更傾向與具有綠色製程技術解決方案的供應商合作。因此，半導體供應商須符合更嚴格的環保和社會責任標準，同時需要加大對綠色製程技術的投資與產品開發，以滿足客戶對永續發展標準的產品和服務的需求，才能在競爭激烈的市場中保持競爭力。 |
| |  其他 | 供應商管理／成本增加 | <ul style="list-style-type: none"> 若相同或高度業務重疊之供應商數量過多，將因向單一供應商採購量下降而壓縮年度議價空間。 若獨佔、寡占廠商過多，將導致採購議價空間小，降低本公司利潤。 |

| 風險類別 | 風險構面 | 風險項目 | 潛在營運與財務影響（衝擊描述） |
|------|--|--------------------|---|
| 實體風險 |  立即性 | 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 颱風、洪水等極端天氣事件可能造成短期間內供應商與企業營運中斷，並影響日常與物流供應。生產中斷將帶來停工成本、供應鏈延誤和損失以及資產損壞所需的修復成本。 ▶ 對於開發過程環境影響增加，造成開發成功率降低、成本提高。 ▶ 配合之廠商屬地分散，或擁有較多分公司與經銷代理商可調度，部分需求具有可替代性，影響風險較小。 ▶ 颱風將導致營運中斷、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題。相關的復原成本和產品交付時間延遲將使管理成本增加和銷售減少，如停產、規劃同意書延期、運輸困難、供應鏈中斷等。因此有效風險管理至關重要，以確保業務的可持續性與員工的安全。 |
| |  長期性 | 水資源短缺 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 對於半導體產業，水是製造過程中的重要資源，水資源短缺可能導致開發過程中無法有效清潔，增加機台或製程上的汙染或損壞，直接影響半導體製造的能力，導致供應鏈中斷，對客戶交付產品的能力產生負面影響，也直接影響公司訂單穩定性。同時，在水資源短缺的情況下，市場對水的需求增加將使水價上升，導致企業需要支付更高的水價，增加生產及營運成本。 ▶ 缺水狀況導致公司純水系統加速污染裂化，導致維運成本增加。 ▶ 水資源長期短缺可能導致員工生活不便、健康受損，增加員工醫療支出與照護成本，影響整體財務健康。 |

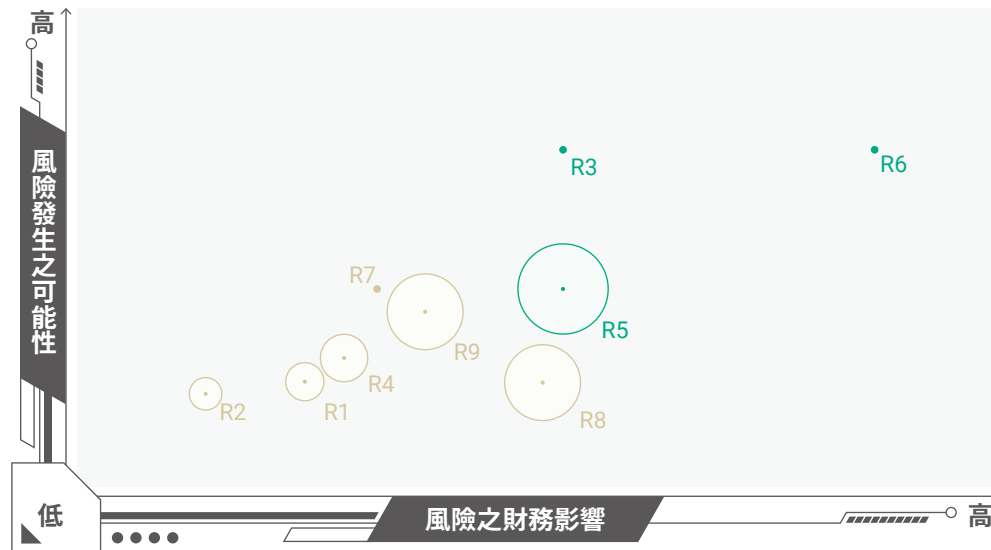
除考慮營運活動面臨之實體與轉型風險，永續發展推動小組亦透過蒐集各單位意見，彙整相應機會清單如下表：

氣候機會清單

| 機會類別 | 機會項目 | 潛在營運與財務影響（機會效益描述） |
|--|-------------------|---|
|  資源效率 | 轉用更高效率的建築物（如：綠建築） | <ul style="list-style-type: none"> 擴廠得以提升產能增加營收。 採用高效率建築以提升能源使用效率，節省能源成本。 |
| | 減少用水量和耗水量 | <ul style="list-style-type: none"> 使用廢水回收系統，減少用水成本支出，亦可降低環境衝擊帶來的影響，如缺水期。 |
|  能源來源 | 採用獎勵性政策 | <ul style="list-style-type: none"> 太陽能發電產出綠色憑證可相抵外購能源使用量，藉以達成零碳排目標。 |
| | 建築裝設再生能源設備需求增加 | <ul style="list-style-type: none"> 裝設太陽能發電自用，可減少公司部分外購電力，降低用電成本。 |
|  產品和服務 | 開發新產品和服務的研發與創新 | <ul style="list-style-type: none"> 領先市場向客戶提出循環經濟解決方案，增加產品亮點、強化市場地位與品牌形象，長期有助於深化客戶關係與提高市占率、增加營收。 |
|  市場 | 進入新市場 | <ul style="list-style-type: none"> 擴大案件接單金額進而提高營收，且增加產品與服務出口機會，將產品與服務從本土推向國際市場，更可開拓國際合作夥伴關係、建立強大的品牌形象，有助於提高品牌信任度、吸引更多客戶增加營收。 |
|  韌性 | 參與可再生能源項目並採用節能措施 | <ul style="list-style-type: none"> 依政府節能措施汰換高耗能設備，降低能源使用即可換得設備汰換補助。 |

→ 4-1-3 氣候風險鑑別

信紘科依據前述建立之風險與機會清單，設計氣候風險與機會問卷並發放予各單位填寫，蒐集問卷回覆並分析氣候風險矩陣圖如下，2023 年共鑑別出 3 項重大氣候風險：分別為「對新技術的投資失敗」、「原物料成本上漲」與「客戶或消費者對永續或減碳議題的意識提高」。



| 風險類別 | 風險對應標示 | 風險名稱 |
|------|--------|---------------------|
| 轉型風險 | R1 | 現有產品和服務的要求及監管 |
| 轉型風險 | R2 | 再生能源發展相關法規 |
| 轉型風險 | R3 | 對新技術的投資失敗 |
| 轉型風險 | R4 | 再生能源的成本支出 |
| 轉型風險 | R5 | 原物料成本上漲 |
| 轉型風險 | R6 | 客戶或消費者對永續或減碳議題的意識提高 |
| 轉型風險 | R7 | 供應商管理／成本增加 |
| 實體風險 | R8 | 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高 |
| 實體風險 | R9 | 水資源短缺 |

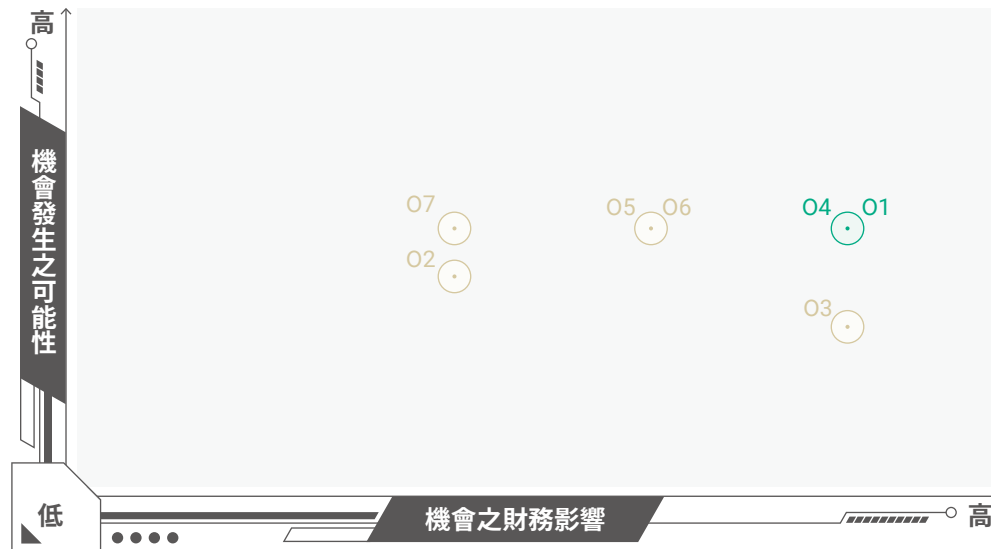
依據上述分析結果，信紘科彙整重大風險之潛在影響、影響時間與因應方案如下表：

| 風險類別 | 風險構面 | 風險項目 | 風險造成之潛在財務影響 | 發生時間及可能性 | 因應對策 | 因應對策之潛在財務影響 |
|------|------|--------------------------|--------------------|-------------------------|---|---|
| 轉型風險 | 技術 | 對新技術的投資失敗 (R3) | 時間、人力及財務支出成本增加 | 時間：短期 (1-2 年) 可能性：高 | <ul style="list-style-type: none"> 在開案前做好風險、市場、成本評估，以提升新技術開發的成功率。 | <ul style="list-style-type: none"> 因新技術開發失敗造成之成本降低。 |
| | 市場 | 原物料成本上漲 (R5) | 直接材料與委外發包成本增加 | 時間：中長期 (3-5 年) 可能性：中 | <ul style="list-style-type: none"> 事先與廠商簽訂中長期採購合約或增加備庫量。 | <ul style="list-style-type: none"> 短期採購成本增加。 長期平均採購成本降低。 |
| | | 客戶或消費者對永續或減碳議題的意識提高 (R6) | 綠色製程技術的投資與產品開發成本增加 | 時間：短期 (1-2 年) 可能性：高 | <ul style="list-style-type: none"> 於內部透過年度永續報告書，定期評估企業的永續性績效，包括溫室氣體盤查、資源使用效率和環境影響。 面對市場，加大投資於綠色製程技術和環保設備開發。 與供應鏈夥伴合作，共同致力於減少整個價值鏈的碳足跡，幫助客戶降低製造過程中的能源和資源消耗，除有助於提高企業的競爭力，同時符合客戶對環保的要求，更減輕法規遵循風險。 | <ul style="list-style-type: none"> 短期帶來營運成本與人力資源成本增加。 長期而言預期提高公司競爭力、營收增加。 因違反法遵造成之裁罰風險降低、罰鍰支出減少。 |

→ 4-1-4 氣候機會鑑別

蒐集問卷回覆並分析機會矩陣圖如下，本年度共鑑別出 2 項重大機會：

分別為「轉用更高效率的建築物（如：綠建築）」與「建築裝設再生能源設備需求增加（如：屋頂太陽能）」。



| 機會類型 | 機會對應標示 | 機會名稱 |
|-------|--------|-------------------------|
| 資源效率 | O1 | 轉用更高效率的建築物（如：綠建築） |
| 資源效率 | O2 | 減少用水量和耗水量 |
| 能源來源 | O3 | 採用獎勵性政策 |
| 能源來源 | O4 | 建築裝設再生能源設備需求增加（如：屋頂太陽能） |
| 產品和服務 | O5 | 開發新產品和服務的研發與創新 |
| 市場 | O6 | 進入新市場 |
| 韌性 | O7 | 參與可再生能源項目並採用節能措施 |

依據上述分析結果，信紘科彙整重大風險之潛在影響、影響時間與因應方案如下表：

| 機會類型 | 機會項目 | 發生時間及可能性 | 因應對策 | 因應對策之潛在財務影響 |
|------|----------------------------------|-----------------------|---|--|
| 資源效率 | 轉用更高效率的建築物（如：綠建築） (O1) | 時間：中長期（3-5年） 可能性：高 | <ul style="list-style-type: none"> 建廠採用綠建築等高效能建築（如：高雄建廠）。 | <ul style="list-style-type: none"> 擴廠短期資本支出增加、長期得以提升產能增加營收。 提升能源使用效率、降低營運成本。 |
| 能源來源 | 建築裝設再生能源設備需求增加 (如：屋頂太陽能) (O4) | 時間：中長期（3-5年） 可能性：高 | <ul style="list-style-type: none"> 建築之太陽能系統設置。 尋求與再生能源設備客戶之合作，提高整體營運收入。 | <ul style="list-style-type: none"> 裝設太陽能發電自用，短期資本支出增加、長期營運成本降低。 尋求與再生能源設備客戶合作，短期投資再生能源設備製程支出增加、長期營收增加。 |

4-2 永續環境管理政策

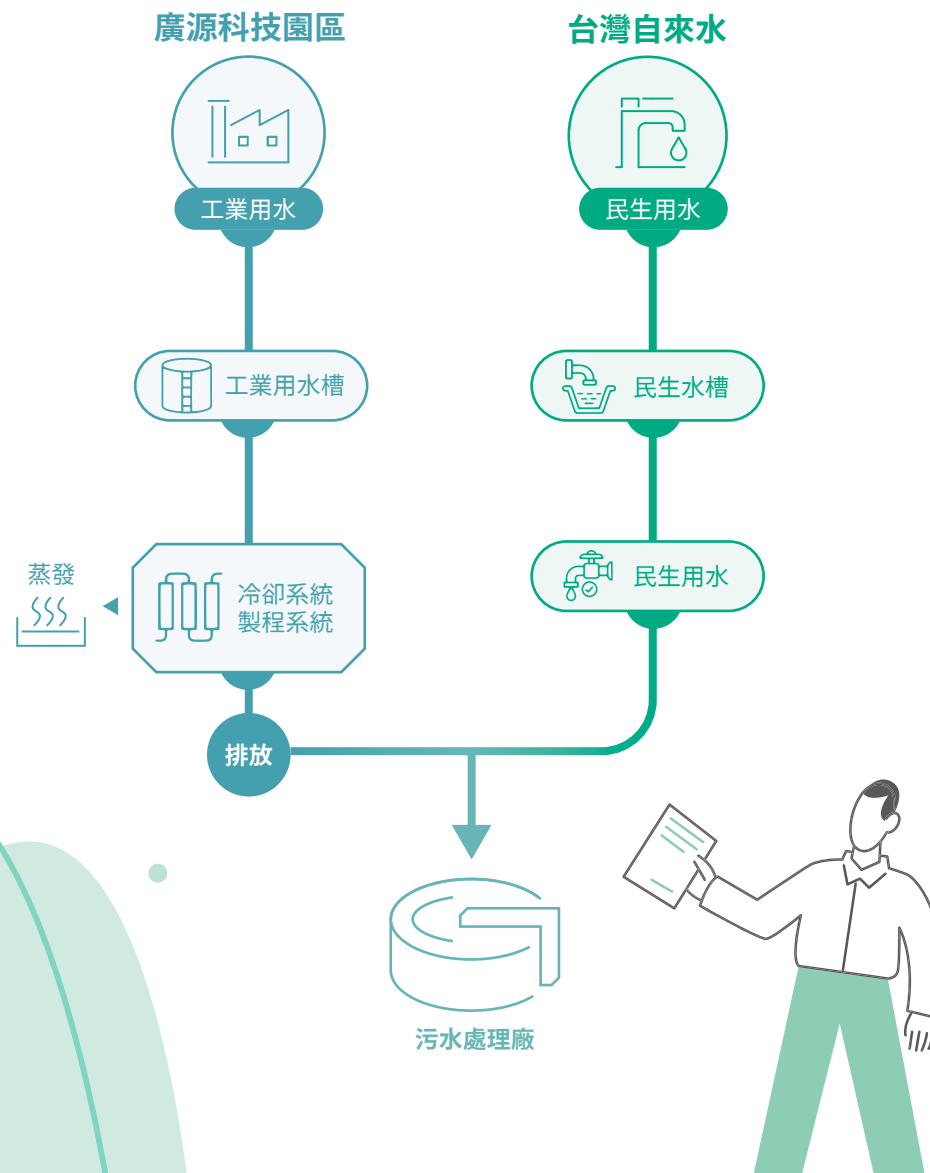
→ 4-2-1 水資源管理

隨著全球人口增長，極端氣候發生頻率上升，水資源的有效管理已成為企業永續發展中的一項關鍵挑戰。企業在其運營中直接或間接影響水資源的質量和可用性，優良的水資源管理不僅涉及減少水的消耗和汙染，還包括在產品開發和供應鏈管理中採用創新和可持續的水利用策略。信紘科近年來除積極在客戶端提供綠色製程解決方案，使客戶取代習用危害物質、強化清洗效能，進而減少清洗時間，從製程源頭進行節水、節能的動作；同時也針對維持本公司自身運作所使用之水資源進行相關管理，於 2021-2023 年未有因違反環境許可、標準和法規受裁罰之情形。

信紘科苗栗營運總部坐落於苗栗縣竹南鎮友義路 66 號，位屬私人廣源科技園區，水資源的取用方面，總部大樓用水由台灣自來水公司與廣源科技園區供應，無自水資源壓力區取水之情形。信紘科管理體系透過各進出水迴路安裝水表來控管及監控廠房水量使用，藉此掌握營運據點的水資源管理，產生之生活汙水、事業廢水（註）皆依廢水處理廠之廢水納管標準取得事業放流水排放許可證後，排放至合法之水體，並不定期委外進行水質檢測，確保排放水質符合政府規範，2021-2023 年無未符合排放限值之事件。中科及南科服務據點因尚未盤查，無法取得水資源數據，惟信紘科預計於 2024 年進行水資源數據盤查作業，蒐集兩處服務據點之水資源數據。

註 事業廢水因不含納管物質，故排放時被歸類為一般生活汙水。

苗栗營運總部大樓用水示意圖



近三年用水情形

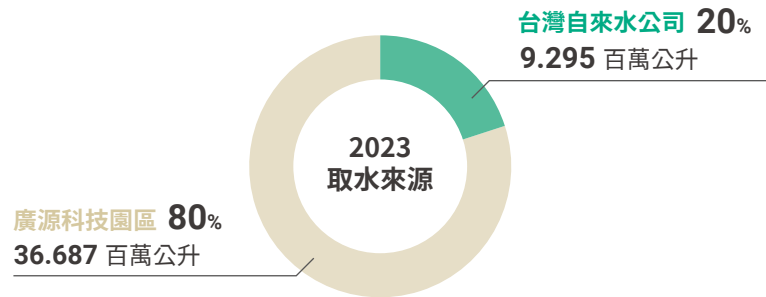
| 項目 | 單位 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------|----------|--------|--------|--------|
| 取水量 | 百萬公升 | 26.790 | 33.730 | 45.982 |
| 排水量 | 百萬公升 | 20.492 | 14.284 | 17.536 |
| 耗水量 | 百萬公升 | 6.298 | 19.446 | 28.446 |
| 個體營收 | 百萬元 | 1,696 | 2,391 | 2,315 |
| 取水強度 (註 4) | 百萬公升/百萬元 | 0.016 | 0.014 | 0.020 |

註¹ 數據範圍為苗栗營運總部大樓（苗栗縣竹南鎮友義路 66 號）。

註² 無取自具水資源壓力地區之用水，且取水、排水皆屬於淡水。

註³ 所有水資源皆取自第三方。

註⁴ 取水強度=取水量/個體營收。



2023 年總取水量為 45.982 百萬公升，其中 9.295 百萬公升（佔比為 20%）取自台灣自來水公司，36.687 百萬公升（佔比為 80%）取自廣源科技園區。本公司對於廢水管理分三個構面：

- ① 放流水源頭管理：透過製程調整與優化，減少油劑、介面活性劑的排放。
- ② 處理效能管理：逐步汰換老舊設備，並且建置智慧化操控系統。
- ③ 環境影響管理：逐步增設空調冷凝水、RO 濃水、車間設備純水等水資源回收再利用措施。

水資源節約

信紘科持續推動水資源的節約措施，包括基本設施的汰舊與換新、節水裝置的設置、水資源回收再利用等，以減少在基礎廠務設施，如空調、空壓及員工生活用水的使用。

| 水資源節約行動 | 行動說明 |
|--------------------|--|
| <p>設施汰舊與節水裝置設置</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 舊管線的汰換與更新。 ▶ 設施安裝節水器。 ▶ 用水儲槽設置液位警報。 ▶ 使用自動感應省水水龍頭與省水馬桶。 |
| <p>水資源回收再利用</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 設置水資源回收再利用設施。 ▶ 設置製程測試用水回收系統，將測試用水回收導入冷卻水塔使用。 ▶ 現場園藝澆灌設置廢水回收系統（將生活污水前段處理後導入廠區 33% 園藝澆灌系統）。 |
| <p>節水宣導</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 加強各廠區日常管理如教育宣導。 ▶ 製作節水標語。 |

→ 4-2-2 廢棄物管理

信紘科積極從源頭減少原物料及其他資源使用，以減少廢棄物的產出，降低對環境的衝擊，產生之廢棄物也遵循主管機關環保規範進行處理，以委外清運方式處置為主，並依法分別與符合相關法規要求之合格廢棄物清除、處理廠商簽署合約，要求清運處理結果回報並不定期至環保署列管汙染源資料（含裁處資訊）查詢系統進行查詢，確保委外廠商依法妥善處理各類廢棄物，避免造成額外之環境負擔與污染風險。

信紘科之廢棄物主要分為生活廢棄物與事業廢棄物，生活廢棄物主要來源是辦公區的生活垃圾與廚餘，並包含部分營運活動所產生的包材，事業廢棄物則主要來自研發過程產生之廢棄物。客戶端之廢棄物不歸類於信紘科之事業廢棄物

範圍內，原則上留在客戶廠區不帶離場。事業廢棄物一年約清運 1 次、生活垃圾每月清運約 1 公噸，頻率與數量不多故尚無至廢棄物清運方現場稽查之事宜。2021-2023 年本公司均無排放環保署列管汙染源亦無受裁處之情形，故評估信紘科之廢棄物處置未對環境造成任何實質重大衝擊。

2023 年信紘科總廢棄物產出量約 17.269 公噸，其中生活廢棄物約 15.78 公噸，且皆為非有害廢棄物，焚化率為 100%；事業廢棄物分為有害事業廢棄物與一般事業廢棄物，一般事業廢棄物 1.489 公噸，無有害事業廢棄物，焚化率為 100%，數據來源根據廢棄物清運聯單申報資料彙整。

近三年廢棄物 (註 1)

| 項目 | | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------|---------|--------|--------|---------|
| 生活廢棄物 | | 31.500 | 18.900 | 15.780 |
| 事業廢棄物 (註 2) | 一般事業廢棄物 | 未盤查 | 未盤查 | 1.489 |
| | 有害事業廢棄物 | 未盤查 | 未盤查 | 0 (註 3) |
| 廢棄物處理總量 | | 31.500 | 18.900 | 17.269 |
| 廢棄物密集度 (公噸/人) (註 4) | | - | - | 0.052 |

註¹ 數據範圍為信紘科苗栗營運總部大樓（苗栗縣竹南鎮友義路 66 號）。

註² 2021 及 2022 年因尚未進行廢棄物盤查作業，故無相關完整數據，惟於 2023 年進行苗栗營運總部大樓的資訊蒐集，並預計於 2024 年起統計重要營運據點之資訊。

註³ 2023 年信紘科苗栗營運總部大樓無有害事業廢棄物之產出，惟其餘據點共有 0.0316 公噸有害事業廢棄物，有害事業廢棄物也委由合格清除、處理廠商進行處理。

註⁴ 廢棄物密度=廢棄物總量/員工人數。

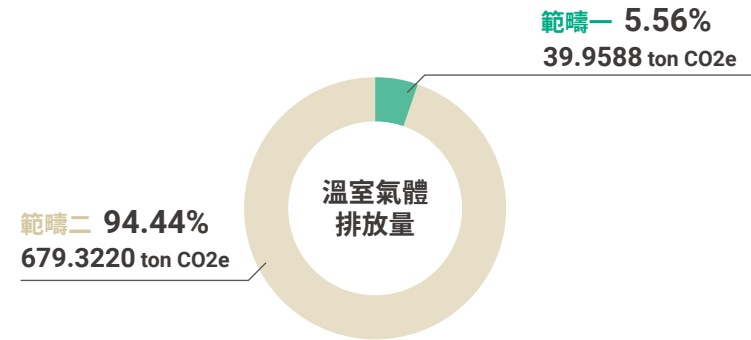
→ 4-2-3 溫室氣體管理

溫室氣體盤查

信紘科響應全球減少能源消耗和碳排放的永續經營概念，在提前法規規定的情況下，於 2023 年首次進行溫室氣體盤查。盤查作業遵循 ISO 14064-1：2018 規範，並採用營運控制權法，盤查範圍為信紘科苗栗營運總部大樓（苗栗縣竹南鎮友義路 66 號）。排放源分為直接溫室氣體排放源（類別 1）與間接溫室氣體排放源（類別 2 至 6），並依照顯著性原則鑑別出類別 2（範疇二）、類別 4（範疇三）為具重要性意義的間接溫室氣體排放。

| 溫室氣體排放源範疇 | 盤查項目 | 評估項目分級結果 |
|---------------------------------|----------------------------------|-------------|
| 類別 1： 直接溫室氣體排放和移除 | 涵蓋公務車燃料、設備逸散冷媒、滅火器、化糞池、發電機。 | 必要盤查項目。 |
| 類別 2： 購入能源的間接溫室氣體排放 | 涵蓋外購電力。 | 顯著，必要盤查項目。 |
| 類別 3： 由運輸產生之間接溫室氣體排放 | - | 非顯著，尚未納入盤查。 |
| 類別 4： 由組織使用產品所產生之間接溫室氣體排放 | 涵蓋購買原物料、使用之能源生產階段中溫室氣體排放量、廢棄物處理。 | 顯著，必要盤查項目。 |
| 類別 5： 使用來自於組織之產品所產生之間接溫室氣體排放 | - | 非顯著，尚未納入盤查。 |
| 類別 6： 其他間接排放 | - | 非顯著，尚未納入盤查。 |

2023 年信紘科的直接溫室氣體排放量（範疇一）為 39.9588 ton CO₂e（佔比為 5.56%）；類別 2（範疇二）排放量為 679.3220 ton CO₂e（佔比為 94.44%），合計共 719.2808 ton CO₂e。



| 排放源 | 溫室氣體排放量 | |
|----------------------|---------------------------|----------|
| | 單位 | 2023 |
| 直接溫室氣體排放和移除（範疇一） | ton CO ₂ e | 39.9588 |
| 間接溫室氣體排放（範疇二） | ton CO ₂ e | 679.3220 |
| 溫室氣體排放量總和（範疇一 + 範疇二） | ton CO ₂ e | 719.2808 |
| 溫室氣體排放密集度（範疇一 + 範疇二） | ton CO ₂ e / 人 | 2.1665 |

註¹ 範疇一計算的氣體種類包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮；範疇二計算的氣體種類包含二氧化碳。

註² 範疇一之柴油、汽油、化糞池之排放係數來源為環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4，設備逸散冷媒、滅火器之排放係數來源為質量平衡法及蒙特婁公約公告之係數；範疇二之電力排放係數來源為經濟部能源署。

註³ 溫室氣體排放密集度=溫室氣體排放量總和 / 員工總人數。

→ 4-2-4 能源管理

信紘科依照 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準進行溫室氣體盤查，組織內之能源使用方面以柴油、汽油、電力等種類為主。2023 年能源總消耗量為 5268.294 GJ，能源強度為 2.276。

| 能源種類 (註 1) | 單位 | 盤查項目 | 2023 |
|--------------|--------|------------|---------------|
| 柴油 | 公升 | 涵蓋發電機等。 | 17.500 |
| 汽油 | 公升 | 涵蓋公務車、貨車等。 | 9,610.800 |
| 電力 | 度 | 涵蓋外購電力。 | 1,375,145.800 |
| 能源總消耗量 (註 2) | GJ | - | 5,268.294 |
| 個體營收 | 百萬元 | - | 2,315 |
| 能源強度 (註 3) | GJ/百萬元 | - | 2.276 |

註¹ 數據範圍為信紘科苗栗營運總部大樓（苗栗縣竹南鎮友義路 66 號）。

註² 熱值轉換係參考能源局「2022 年能源統計手冊能源產品單位熱值表」公告之數值計算。汽油熱值為 0.033 GJ/公升；柴油為 0.035 GJ/公升；電力為 0.0036 GJ/度。

註³ 能源強度=能源總消耗量/個體營收。

節能減碳策略

信紘科呼應全球節能趨勢，透過設備汰換及改善措施，設置節能或綠色能源相關環保永續之機器設備，如架設太陽能光電板，來提高能源使用效率，以達節能減碳之目的。

| 節能措施 | 2023 年具體行動 |
|----------------------|---|
| 辦公室減排 | <ul style="list-style-type: none"> 汰換 LED 燈具，降低照明能耗使用約 50%，合計累積節約類別二 31,430 度電（113.148 GJ、15.526 ton CO2e）（註）。 苗栗營運總部大樓汰換冰箱與室外機各 3 台。 將冰水主機主管設置流量計及溫度計，並逐步進行設備汰換，預期每年可減少冰機耗能 50%，約每年節省 2,330 仟元電費。 |
| 設置節能或綠色能源相關環保永續之機器設備 | <ul style="list-style-type: none"> 新增 159.22KWP 太陽能光電，推估每年能減少類別二用電約 206,310 度（742.716 GJ、101.917 ton CO2e）（註），減少總用電量比率約 15%，可申請約 200 張再生能源憑證。 |

註 節電之二氧化碳當量=用電度數*排放係數（0.494），電力排放係數來源為經濟部能源署。

4-3 專案開發的環境衝擊

在經濟發展的同時減少對環境帶來的衝擊，對於信紘科來說是一項重要的課題與目標，信紘科營運案件內容多屬廠務系統設計與施工，工程執行必須遵守及熟知客戶端發包規範。取得新訂單時，工程執行會依發包規範執行內容，發包規範即符合法規及環境要求。針對本公司之營運現場工程施作，除遵守政府相關法規外，另依照客戶規範將廠內施工廢棄物妥善處置、分類並集中放置客戶指定區域，如施工廢棄物屬「可回收物」，有沾染「化學品」須經除汙後分類放置於事業廢棄物指定處，如施工廢棄物屬「不可回收物」有沾染「化學品」須妥善分類（依化學品之屬性）放置於有害事業廢棄物指定處，如施工後有產生「化學廢液」，須依客戶規範分類排放至指定專屬儲存處，並由客戶委外適當處置（委外清運或回收再利用），將工程對環境的影響最小化。

信紘科在提供最安全、最優質的工程服務予客戶的同時，亦設置多項內部作業辦法與流程，以降低職業災害的可能性及減緩專案開發對環境的衝擊，本公司訂定《承攬商管理規範》及《工程規範書》，要求營運部門於廠商進廠前給予《承攬商施工切結書》及《危害因素通知書》填寫，並向廠商宣導施工風險性

及需遵守職業安全衛生、環境保護有關規定以達到控管。為落實《職業安全衛生法》第二十六條及第二十七條之施行，監督原事業單位於交付承攬時，善盡危害告知及統合安全衛生管理義務，督促各級承攬人，使其勞動場所之安全衛生條件符合有關法令規定，以減少職業災害發生。營運部門在承接新專案前亦會與廠商簽訂發包規範合約，內文涵及施工檢驗要求、禁貪腐賄賂及廢棄物清運相關規範；信紘科針對內部管理人員也有定期進行危害告知及廠內規範教育訓練，2023年針對內部管理人員進行「廠區規範訓練」共計94小時，受訓人數47人，每人2小時。

同時，信紘科於公司網站設置利害關係人溝通專區，並由專人負責接收各類利害關係人之意見，以實施盡職調查機制；並透過每年一次編制永續報告書，發放利害關係人問卷以了解其關注公司之議題、衝擊與建議。為確保公司全體皆確實遵守所有環境法規，針對新人入職及在職員工均有定期在職訓練暨危害通識訓練，對於客戶端亦有入場危害告知說明、各客戶的相關規範及宣導，以達環境法規遵守。本公司於2021-2023年均未有因違反環境許可、標準和法規受裁罰之情形。2023年本公司員工針對「一般安全衛生教育／危害通識」（含2023年新入職員工）之受訓總時數為558小時，新進64人、在職122人，合計186人，每人訓練時數3小時。



5

員工關懷暨 職場安全

- 5-1 員工分佈及組成概況
- 5-2 勞資與勞雇關係
- 5-3 人才訓練與培育
- 5-4 公協會參與
- 5-5 職場健康與安全

員工福利 與關懷



☑ 提供生育獎勵金、產親假

▶ 為體諒同仁產後須兼顧工作、育兒及家務之辛勞，提供同仁 **6** 個月「生育獎勵金」**5,000** 元、**12** 日「產親假」。

員工 學習發展



☑ 完整多元的員工教育訓練

- ▶ 課程類型涵蓋新進人員訓練、專業訓練、管理專案訓練、證照訓練。
- ▶ 2023 年員工總受訓時數 **10,512** 小時。
- ▶ 2023 年卓越主管管理課程連續 **5** 個月。

完善 工安管理



☑ 0 重大職災及因公死亡事件

- ▶ 2023 年員工及工作者均**無發生**重大職災及因工死亡事件。
- ▶ 母性保護個案分級管理完成率 **100%**。

ESG

5-1 員工分佈及組成概況

信紘科將人才視為企業能夠永續運營的核心之一，致力於創建一個支持和培養員工的文化，除提供多元化的培訓課程外，也提供良好之福利制度，如提供生育獎勵金、產親假等。此外，我們嚴格遵守人權保護政策，反歧視，尊重多元平等，極力重視安全的勞動環境，保障員工於友善健康的環境中工作。

→ 5-1-1 員工概況

信紘科謹遵公司及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會。我們於人權政策中明訂僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分而有差別待遇之語言、態度及行為，力求平等對待每一位員工。

人力結構

信紘科一直秉持著「可靠、先進、永續」的核心理念，每一位同仁們都是公司重要的夥伴。2023年我們共有332位工作夥伴，工作夥伴中包含324位正職員工、8位臨時員工；包含男性205人（含身心障礙者1位）、女性127人（含身心障礙者1位），男性職員平均占比為61.75%，女性職員平均占比為38.25%，此外，2022年及2023年皆有外國籍員工1人；於2022-2023年間，本公司之員工人數無顯著變動。本公司非員工工作者包含承攬商，主要從事機構組配、管線工程，2023年人數尚無法完整統計，預計於往後年度揭露。

| 年度 | | 2023 | |
|-------|----------|------|-----|
| 性別 | | 男 | 女 |
| 正職員工 | 30歲以下(含) | 39 | 34 |
| | 31-50歲 | 146 | 85 |
| | 51歲以上(含) | 17 | 3 |
| 臨時員工 | 30歲以下(含) | 2 | 3 |
| | 31-50歲 | 1 | 1 |
| | 51歲以上(含) | 0 | 1 |
| 員工總人數 | | 205 | 127 |

註 以2023年12月31日在職人數為基準。

| 類別 | 勞動力類型分布 - 依性別 | | | | 勞動力類型分布 - 依國籍 | | | |
|-------|---------------|-----|------|-----|---------------|----|------|----|
| | 2022 | | 2023 | | 2022 | | 2023 | |
| | 男生 | 女生 | 男生 | 女生 | 台灣 | 美國 | 台灣 | 美國 |
| 正職員工 | 202 | 121 | 202 | 122 | 322 | 1 | 323 | 1 |
| 臨時員工 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 0 | 8 | 0 |
| 全職 | 202 | 122 | 203 | 126 | 323 | 1 | 328 | 1 |
| 兼職 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 3 | 0 |
| 員工總人數 | 203 | 123 | 205 | 127 | 325 | 1 | 331 | 1 |

註 以當年度12月31日在職人數為基準。

新進與離職員工

信紘科之招募政策兼具多元性與包容性，並遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。因應組織營運發展之需要，2023 年本公司共招募 58 位新進人員，新進率為 17.47%，離職人員共 51 位，離職率為 15.36%，換算月離職率平均為 1.28%，與相同產業公司比較相對穩定與健康，全體離職率較 2021、2022 年分別下降 10.86% 與 16.24%，顯示 2023 年調整招募方式並進行新人關懷措施與適應訓練，有助於留任員工。

| 新進 | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|-----|------------|------|--------|----|--------|------|--------|----|--------|------|--------|----|-------|
| | | 男 | | 女 | | 男 | | 女 | | 男 | | 女 | |
| | | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 台灣 | 30 歲以下 (含) | 22 | 6.71% | 13 | 3.96% | 30 | 9.20% | 20 | 6.14% | 15 | 4.52% | 7 | 2.11% |
| | 31-50 歲 | 44 | 13.41% | 18 | 5.49% | 31 | 9.51% | 17 | 5.21% | 16 | 4.82% | 14 | 4.22% |
| | 51 歲以上 (含) | 2 | 0.61% | 1 | 0.31% | 2 | 0.61% | 1 | 0.31% | 4 | 1.20% | 2 | 0.60% |
| | 總計 | 68 | 20.73% | 32 | 9.76% | 63 | 19.32% | 38 | 11.66% | 35 | 10.54% | 23 | 6.93% |
| | 員工總人數 | 328 | | | | 326 | | | | 332 | | | |
| 新進率 | 30.49% | | | | 30.98% | | | | 17.47% | | | | |

| 離職 | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|-----|------------|------|--------|----|--------|------|--------|----|--------|------|-------|----|-------|
| | | 男 | | 女 | | 男 | | 女 | | 男 | | 女 | |
| | | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 台灣 | 30 歲以下 (含) | 10 | 3.05% | 10 | 3.05% | 22 | 6.75% | 12 | 3.68% | 8 | 2.41% | 8 | 2.41% |
| | 31-50 歲 | 42 | 12.80% | 21 | 6.40% | 41 | 12.58% | 25 | 7.67% | 22 | 6.63% | 11 | 3.31% |
| | 51 歲以上 (含) | 0 | 0% | 3 | 0.92% | 2 | 0.61% | 1 | 0.31% | 2 | 0.60% | 0 | 0% |
| | 總計 | 52 | 15.85% | 34 | 10.37% | 65 | 19.94% | 38 | 11.66% | 32 | 9.64% | 19 | 5.72% |
| | 員工總人數 | 328 | | | | 326 | | | | 332 | | | |
| 離職率 | 26.22% | | | | 31.60% | | | | 15.36% | | | | |

註¹ 員工總人數以當年度 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註² 新進不扣除中途離職人員且不含集團內轉調人員。

註³ 離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

註⁴ 該年齡組男 (女) 性員工新進率=該年齡組新進男 (女) 性人數/員工總人數。

註⁵ 該年齡組男 (女) 性員工離職率=該年齡組離職男 (女) 性人數/員工總人數。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

信紘科之董事會成員中擔任高階管理階層者（指兼任經理人之董事）共 1 位，管理階層 100% 為當地居民（中華民國國籍）。本公司截至 2023 年底，重要營運據點員工總人數為 332 人（男性 205 人、女性 127 人），包含 1 位外籍員工，在員工組成結構中，159 位為直接人員、173 位為間接人員，間接人員包含 54 位主管人員，而女性主管共有 21 位，佔主管人員比例為 39%，且高階主管人員多為本國籍員工，雇用當地高階主管比例為 95%，共 22 人。



5-2 勞資與勞雇關係

→ 5-2-1 勞資溝通

信紘科積極經營勞資關係，透過多元及順暢之管道進行勞資溝通，以保持勞資和諧溝通順暢，尊重並保有員工自由結社及團體協約的權利，截至 2023 年底並無員工出面組織工會或進行團體協約，雖無成立工會亦無簽署團體協約，仍依勞資會議實施辦法等規定定期召開勞資會議，迄今除討論通過法令規範事項外，如正常工作時間、變形工時規範、延長工時規範、女性夜間工作規範等，亦報告與討論員工關切議題，如勞工動態、事業生產資訊、勞工活動、福利項目與工作環境改善等議題；2023 年討論議案如辦事處廠房環境改善、因應通膨之伙食津貼調整等議題，並不定期舉辦相關制度宣導會議，傳達工作相關條款及員工權益，強化經營團隊與員工間的良好溝通。

本公司建立暢通且有效之員工申訴機制並積極處理與回應，以確保員工申訴過程平等且透明，自成立以來均無員工申訴案件，且成立職工福利委員會，主動開啟溝通、關懷員工需求，並提供員工多元福利選擇。

重大營運變化最短預告期

影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，本公司會透過勞資溝通會議，進行溝通後再執行，並依法令規定提前通知受影響的員工，此外，亦提供相關配套措施，如協助轉調其他內部單位、提供員工相關條件協助申請政府相關補助等。以台灣地區為例，本公司依勞動基準法規定，重大營運變化最短預告期依員工工作年資提前 10 至 30 日預告。

若員工發生無法適任，本公司以輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。此外，信紘科也相當重視員工離職之因素，針對個案皆會由主管或人資人員進行離職會談，彙整原因並做必要之改善，以求提供更完善的職場環境與制度，提升員工穩定度。

終止勞動契約的預告期

| 員工工作年資 | 預告期 |
|------------|-----|
| 三個月以上，未滿一年 | 十日 |
| 一年以上，未滿三年 | 二十日 |
| 三年以上 | 三十日 |

→ 5-2-2 薪資與福利

提供有競爭力之整體薪酬

信紘科提供之薪酬福利皆符合適用之相關法令規定，包含基本工資、工作時間（含加班時間）、保險、退休金制度及其他法定福利等。近年來，本公司進行多次結構性薪資調整，各項薪酬制度之訂定與實施不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況等而有不同，且絕不低於基本薪酬水平以確保員工獲得公平、合理之薪酬待遇並具市場競爭力。員工整體薪酬係依公司獲利表現、學經歷、專業知識技術、專業年資經驗、績效表現等因素而異；依據個人績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，提供調薪、差異化獎金與員工酬勞制度，以期吸引、留任與激勵優秀的同仁。2023 年基層員工不分性別最低起薪為資本工資的 1.25 倍。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

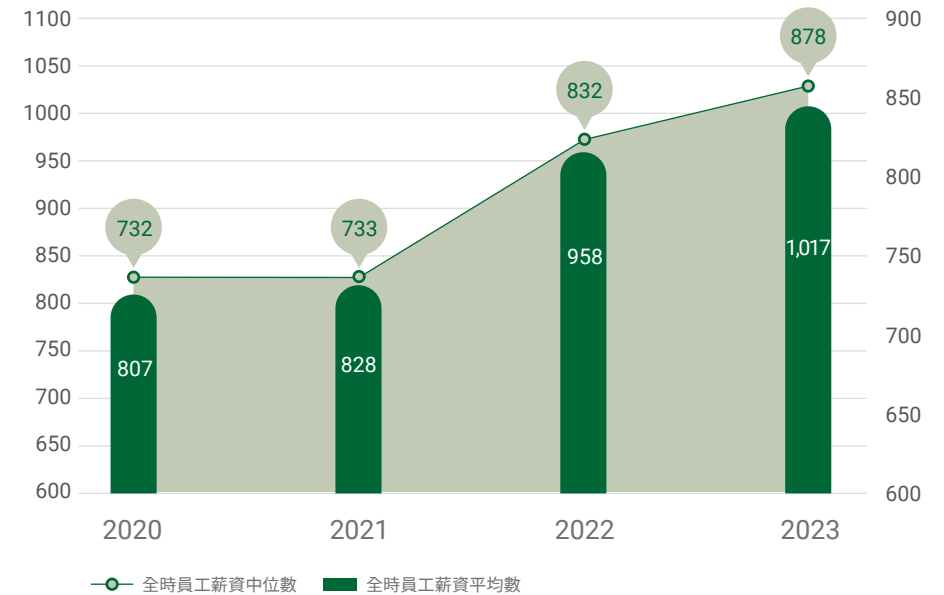
2023 年非主管職全時員工薪資之中位數為新台幣 878 仟元、平均數為 1,017 仟元，薪資中位數較前一年度增加之比例為 5.53%、平均數較前一年度增加之比例為 6.16%。

單位：新台幣仟元

| 年度 | 全時員工人數 | 全時員工薪資平均數 | 與前一年度之平均數差異 | 全時員工薪資中位數 | 與前一年度之中位數差異 |
|------|--------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| 2020 | 261 | 807 | 13.03% | 732 | 13.14% |
| 2021 | 292 | 828 | 2.60% | 733 | 0.14% |
| 2022 | 290 | 958 | 15.70% | 832 | 13.51% |
| 2023 | 305 | 1,017 | 6.16% | 878 | 5.53% |

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

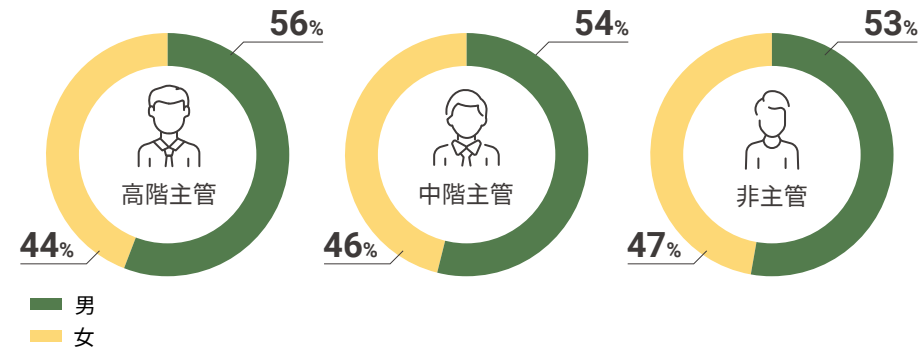
單位：新台幣仟元



此外，信紘科之薪資皆參照當地薪資調查水準、組織階層結構，訂定員工給薪標準，不因性別、年齡、婚姻狀態等而有所差異，採同工同酬制度，相同職位、職等之男女員工其基本薪資比例均為 1:1，信紘科男女薪資平均數差異比例為 17%，男女薪資中位數差異比例為 16%。

一般員工及管理階層平均薪資比率（註 1）

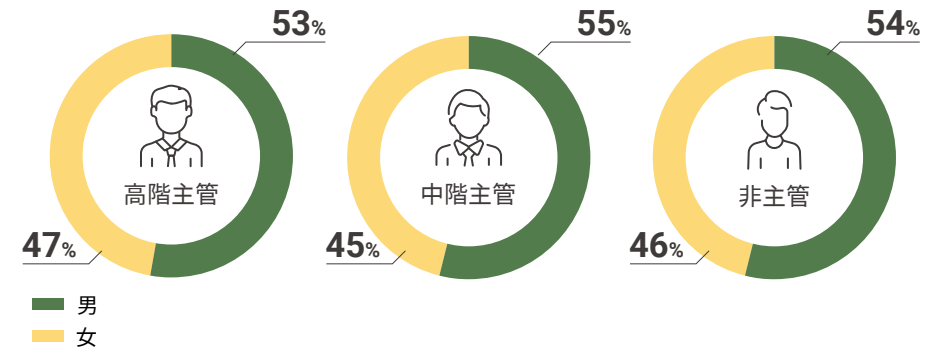
基本薪資



註¹ 高階主管係指職級為處主管以上管理階層；中階主管為非處主管之管理階層；非主管職為非高階及中階主管之員工。

註² 總酬勞包含底薪、各式獎金、年終、補助、津貼。

總酬勞（註 2）



員工福利

信紘科重視員工福利，設有職工福利委員會，由員工組成，定期開會討論員工福利金支出方式及項目，提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、語言學習津貼、生育津貼、子女教育補助、年度體檢及團保醫療等，並提供優秀人才至海外研習、參訪，所有福利支出均依法定提撥。以下彙整本公司重要營運據點福利項目。

| 福利項目 | 福利說明 |
|------|--|
| 獎金 | 優於業界的薪資水準、年度調薪制度及透明升遷管道、共享利潤之年終、工作獎金暨員工酬勞、激勵、獎勵、五一勞動、端午、中秋等獎金。 ▶ 年終獎金與工作獎金：依公司年度營運狀況及個人績效表現發給。 ▶ 員工酬勞：公司每年營業獲利提撥一定比例為員工酬勞。 ▶ 激勵獎金：營業部門依績效達成狀況分配發給。 ▶ 獎勵獎金：員工依特殊貢獻、表現優異等貢獻程度發給。 ▶ 節慶獎金：於端午、中秋節慶發放節慶獎金。 |
| 福利補助 | 費用補助 ▶ 國外員工旅遊補助：犒賞員工，使員工可透過出國旅遊適度放鬆。 ▶ 子女津貼：每月給予員工子女津貼補助，照顧員工子女。 ▶ 進修補助：員工教育訓練、各類證照認證課程及考試費用補助。 ▶ 員工聚餐：補助部門員工聚餐費，增進部門同仁之間情誼。 ▶ 生育獎勵金：為體諒同仁產後須兼顧工作、育兒及家務之辛勞，自其產假結束後 6 個月內繼續工作者，每月發放新台幣 5,000 元之生育獎勵金。 |

| 福利項目 | 福利說明 |
|--|--|
|  <p>福利補助</p> | <p>員工活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 春酒活動：每年辦理春酒活動，犒賞同仁之辛勞。 ▶ 舒壓按摩：聘僱視障按摩師，提供員工舒壓按摩服務。 <p>優於勞基法之給假</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 生理假：一年 12 日半薪生理假，不併入病假日數計算。 ▶ 特休假：特定職務或職級以上每年 30 日，年資滿 10 年者，每滿一年再加 1 日。 ▶ 彈性連休假：人事行政總處公告之補班日，均不須補班。 ▶ 返台假：為兼顧出差同仁之家庭與工作平衡，國外出差達一定期間者，於返台後提供依出差期間換算日數之返台假。 ▶ 產親假：為體諒同仁產後須兼顧工作、育兒及家務之辛勞，自其產後一年內給予福利照護之產親假 12 日。 <p>健康照護</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期健康檢查：為落實推動員工自主性健康管理，每年定期辦理員工健康檢查。 ▶ 員工保險：除提供法令規範之勞、健保與提撥退休金外，另提供團體保險。 ▶ 廠醫臨廠服務：提供疾病諮詢、健檢異常、預防保健等服務。 |
|  <p>退休制度</p> | <p>退休制度</p> <p>於 2005 年 07 月 01 日起入職之員工均採用新制退休辦法，依勞工退休金條例規定，每月依員工工資參照勞工退休金月提繳分級表提繳 6% 退休金至勞工保險局之勞工退休金個人專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。</p> <p>實施情形</p> <p>信紘科所有員工皆已轉換為新制，退休制度實施情形良好，均依法令標準提撥給付退休金給予公司員工。2023 年無員工辦理退休，2023 年提繳退休金約新台幣 1,482 萬元。</p> |
|  <p>職工福利委員會</p> | <p>本公司依規定提撥福利金至職工福利委員會，辦理多元豐富的福利活動，進而強化勞資合作關係。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 禮金類：結婚禮金、生日禮金、生育禮金、五一勞動節禮金。 ▶ 慰問金：奠儀金、住院慰問金、門診慰問金。 ▶ 補助類：國內員工旅遊補助、社團補助等。 ▶ 特約廠商：與鄰近商家簽訂特約廠商，提供員工購物消費優惠。 |
|  <p>終生學習</p> | <p>人才是引領企業前進的領航員，信紘科為培養傑出的人才，提供多元化教育訓練管道及經費補助，使員工個人職涯發展與公司整體利益能同時成長，達到企業永續經營。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 在職進修補助：鼓勵優秀人才持續自我提升，精進個人專業與管理才能，並拓展視野培養創新觀點，為公司帶來無限可能。 ▶ 考取專業證照：定期安排員工考取專業證照，除符合法規、客戶與作業需求，確保各項作業安全外，更提升員工專業能力。 ▶ 內外部專業課程：規劃各類型專業訓練，滿足員工求知慾，使員工學識、經驗及技能得以持續精進。 |
|  <p>保險福利</p> | <p>本公司依法提供各項保險福利，包括退休金提撥、團體保險、因公出差之海外旅遊平安險等，以保障同仁的工作及生活安全。</p> |

產後照護福利政策

為體諒同仁產後須兼顧工作、育兒及家務之辛勞，信紘科推動了照護福利政策，提供同仁「產親假」、「生育獎勵金」等福利，以便同仁能夠兼顧家庭與工作責任。「產親假」福利為自同仁產假結束之翌日起算一年內，給予福利照護「產親假」12日；「生育獎勵金」福利為產假結束後起算6個月內仍在職之正職員工，每月享有生育獎勵金5,000元。2023年共有8位同仁申請使用產親假，總計384小時；截至2024年4月30日，共有4位同仁申請使用產親假，總計160小時，預計尚有103小時待申請使用。

育嬰留職停薪

當同仁遇有育嬰需要，可申請留職停薪，期間屆滿後申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。2023年本公司育嬰留職停薪資訊彙整如下：

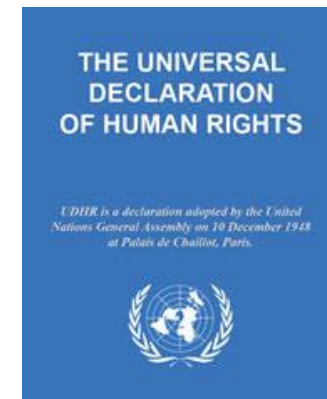
| 分類 | 男 | 女 |
|------------------------|------|------|
| 有權利申請育嬰留職停薪人數 | 24 | 27 |
| 實際申請育嬰留職停薪人數 | 2 | 9 |
| 育嬰留職停薪原應復職人數 | 2 | 7 |
| 育嬰留職停薪實際復職人數 | 2 | 7 |
| 復職率（註1） | 100% | 100% |
| 前一年度育嬰留職停薪復職人數 | 2 | 8 |
| 前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數 | 1 | 8 |
| 留任率（註2） | 50% | 100% |

註1 復職率=育嬰留職停薪實際復職人數/育嬰留職停薪原應復職人數。

註2 留任率=前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數/前一年度育嬰留職停薪復職人數。

→ 5-2-3 人權管理

為維護信紘科之員工及價值鏈夥伴（包含客戶、供應商/承攬商、代理商、合資企業及聯盟夥伴、地方社區）的基本人權，促進環境、社會、經濟之永續發展，本公司支持並尊重《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》第一與第二條原則、《聯合國企業與人權指導原則》之保護、尊重及補救三大原則、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》之國際人權規範，並明確訂定人權政策；謹守營業所在地國家法令規範並透過加入「責任商業聯盟」，定期檢視本公司與價值鏈夥伴人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。




人權政策及
管理方針

信紘科於 2023 年，針對同仁實施的人權相關訓練，總計時數為 657 小時，共計 329 位同仁完成訓練，佔全體同仁總人數的 99%。未來本公司仍將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。2023 年本公司無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未收到有限制員工結社自由或團體協商權利、使用童工及強迫勞動等違反人權之舉報。

信紘科永續發展推動小組根據公司及產業價值鏈營運情況，彙整國際人權公約及國內人權規範之相關議題，並依照各人權議題對本公司之影響程度進行排序，重大人權主題管理說明如下：

| 人權主題 | 與公司相關之說明 | 公司之目標 | 公司政策、行動方案或措施 (包含減緩及補救措施) | 公司當年度 實際發生情況 | 公司政策、目標之 追蹤或執行成效 | 2024目標 |
|--|--|--|--|--|--|---|
|  合理工時 及薪資 | 提供合理的工時安排與薪資是維護員工健康、增進工作效率和促進企業持續發展的重要途徑。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 確保所有員工的工時在法定範圍內，避免超時工作之情況。 ▶ 維持競爭性的薪資水平，與行業標準保持一致，並根據員工表現和貢獻進行調整。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公司政策：訂立明確的工時規定與管理機制，確保所有員工的工時符合法規及公司政策。 ▶ 行動方案：建立薪資評估機制，對員工的工作表現、職責和市場行情進行綜合考量，確保符合市場水準。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2023 年超時工作之件數 0 件。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2023 年超時工作之件數 0 件。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 維持超時工作之件數 0 件。 |
|  隱私保護 | 公司需制定相應的政策與措施，以確保員工、客戶及其他利益相關者的個人資料得到妥善保護。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 確保公司所有相關活動均符合國際人權標準，尤其是在隱私保護方面。 ▶ 建立健全的隱私保護制度，以確保個人資料的合法、公正、透明、安全的處理。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公司政策：提供相應的培訓，以提高員工對於隱私保護的認識和重視程度。 ▶ 行動方案：定期進行隱私風險評估，及時發現和解決可能存在的隱私問題。同時，建立有效的申訴處理機制，以應對利益相關者對於個人資料處理的疑慮和申訴。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 配合廠商進行了 2 次隱私風險評估，並在發現問題時及時採取相應的補救措施。 ▶ 2023 年無發生重大的個人資料違規事件。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期監測隱私保護政策的執行情況，並對相關指標進行評估和分析。 ▶ 不斷改進隱私保護制度，以確保其與最新法規和最佳實踐的一致性。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 全面性培訓課程。 ▶ 侵害隱私申訴案件 0 件。 |

| 人權主題 | 與公司相關之說明 | 公司之目標 | 公司政策、行動方案或措施 (包含減緩及補救措施) | 公司當年度 實際發生情況 | 公司政策、目標之 追蹤或執行成效 | 2024目標 |
|--|--|---|---|--|--|--|
|  <p>促進員工身心健康及工作生活平衡</p> | <p>實施相應的政策和措施，以確保員工能夠在工作中保持健康、快樂和高效，提升員工的幸福感和工作滿意度，促進公司的可持續發展。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 建立一個支持員工身心健康的工作環境，促進員工工作生活平衡，提高工作滿意度和生產力。 ▶ 增加員工對身心健康的認識，提供相應的支持和資源，幫助員工建立健康的生活方式。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公司政策：提供完善的身心健康支援計畫，包括醫療保險、心理健康服務、健康檢查等。 ▶ 行動方案或措施：建立健康諮詢和心理支持服務，為員工提供專業的諮詢和支持。定期組織健康檢查和體檢活動，促進員工關注健康，及早發現和預防健康問題。 ▶ 減緩及補救措施：提供休假和假期制度，讓員工有充分的休息和放鬆時間，避免長期工作帶來的身心疲憊。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期進行員工身心健康評估，以了解員工工作中面臨的需求和挑戰。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 監督公司政策和措施的執行情況，並定期評估其對員工身心健康和工作生活平衡的影響。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 維持每年定期健康檢查。 ▶ 運用廠護針對高風險同仁進行健康諮詢和心理支持服務。 |
|  <p>多元性別霸凌或性騷擾行為</p> | <p>公司為建立一個安全、尊重和包容的工作環境，致力於促進性別平等和多元性別文化的發展，藉此提升公司的形象和競爭力。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 確保公司所有員工能在一個安全、尊重和包容的環境中工作，不受到任何形式的性別霸凌或性騷擾。 ▶ 建立有效的反性別霸凌和反性騷擾機制，以及相應的培訓和教育計畫。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公司政策：明確禁止任何形式的性別霸凌或性騷擾行為，包括言語、行為和電子媒體等方面。建立投訴處理機制，讓員工能夠安全地舉報性別霸凌或性騷擾行為，並保護舉報者的權益。 ▶ 行動方案或措施：對於發生的性別霸凌或性騷擾事件，進行調查和處理，並根據情況採取相應的紀律處分。 ▶ 減緩及補救措施：加強性別多元性和性別尊重的宣傳和教育，從根源上預防性別霸凌和性騷擾行為的發生。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期監測公司內部的性別霸凌和性騷擾事件，及時介入並處理相關事件，保障受害者的權益。 ▶ 2023年無發生職場歧視、性騷擾或霸凌等申訴案件。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期審查和更新本公司的性別平等政策和執行措施，以確保其符合最新的法規和最佳實踐。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 全面性培訓課程。 ▶ 職場歧視、性騷擾或霸凌等申訴案件0件。 |

5-3 人才訓練與培育

人才發展

信紘科的發展與員工的進步息息相關，為不斷提升同仁專業能力、培養各職務適任人選，每年依據組織需求、員工個人工作性質，透過整合公司內外部資源，擬定並進行年度教育訓練計畫，教育訓練區分為「新進人員、專業、管理專案、證照」等訓練類別，以有效之職涯能力發展培訓計畫與課程，拔擢優秀專業之管理人才。

為使本公司人才有效發展，提升員工專業技術、強化工作職能，除辦理內部教育訓練外，並提供員工參加外部教育訓練之機會及經費補助，期使每位員工能貢獻所學，並且提升工作品質及創造公司整體利潤，藉此實現員工個人職涯發展與公司整體利益同時成長。

相關教育訓練如下：

| 教育訓練類型 | 教育訓練內容 |
|--------|---|
| 新進人員訓練 | 包含「企業簡介、規章制度、性騷擾防治宣導、資訊保密宣導、常用系統操作、ISO 9001 品質課程與一般安全衛生教育、危害通識等職業安全教育，並依職務安排職前訓練，期能協助新進人員快速學習工作專業技能與快速融入工作環境。 |
| 專業訓練 | 每年依發展需要及部門訓練需求規劃「部門年度教育訓練計畫」，安排員工參加內外部專業訓練課程，滿足員工持續學習之求知慾，使員工學識、經驗及技能得以持續精進。 |
| 管理專案訓練 | 為提升主管領導、溝通、團隊管理能力，並強化問題解決、決策能力，進而提高員工滿意度，減少人才流失，推動公司持續發展，年度配合公司營運需求安排訓練，期使主管能更有效地引導團隊解決挑戰，促進合作實現個人和組織的共同成長。 |
| 證照訓練 | 每年安排員工考取專業證照，以符合法規規定、客戶與作業需求及確保各項作業安全，並提升員工專業能力。 |

藉由系統化的培育機制，培養未來的管理人才，推動中高階主管儲備人才發展，使員工發揮所長達到持續成長，本公司管理階層由內部員工晉升比例逐年增加，2023 年已達 10.94%。同時，本公司為鼓勵員工持續進修與工作相關領域之技能與知識，亦提供經費讓員工進修取得與工作相關領域的學位與提升語文能力，2021 年 9 月開始啟動《員工在職進修管理辦法》，補助員工取得相關學位與語文證照，以鼓勵優秀人才能夠自我提升持續學習。2023 年尚無員工取得相關學位。

本公司 2023 年總訓練時數超過 10,000 小時，平均每位員工完成的訓練時數約為 32 小時，總訓練費用超過新台幣 200 萬元，員工平均訓練費用將近新台幣 6,400 元。

單位：新台幣元

| 項目 | 2023 |
|-------------|-----------|
| 員工訓練總費用 | 2,106,413 |
| 員工平均受訓費用（註） | 6,344.62 |

註 員工平均受訓費用=員工訓練總費用/員工總人數。

單位：小時

| 項目 | 2023 | |
|-------------------|--------|-------|
| 員工受訓時數 (含數位學習) | 主管 | 2,128 |
| | 直接 | 6,018 |
| | 間接 | 2,366 |
| 總受訓時數 | 10,512 | |
| 平均受訓時數（註） | 31.66 | |

註 平均受訓時數=總受訓時數/員工總人數。

員工認同與留任

秉持永續經營、延續「永續人才」的公司理念，信紘科訂定多元招募計畫以吸引各界優秀專業人才，透過包含內部推薦、求職平台、校園徵才活動、產學合作與實習、獵才顧問等不同平台廣納潛力人才，提升產業競爭力。此外為培育新世代人才，本公司開發多元管道佈局人才，包括 2023 年起舉辦儲備人才計畫，引領學生接軌職場，以具體行動及創新招募解方，培育人才提升軟硬實力。本公司也導入「CPAS 適性測驗」系統，透過職業適性診斷個人的職業「適性 (Aptitude)」，提升招募面談效率，積極主動發掘人才價值。

績效考核

本公司長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因人員國籍、性別不同而有所差異，並適用於全體正式員工，2023 年 12 月 31 日公司人數為 332 人，其中共 319 名正式員工參與定期績效考核，接受定期考核者佔全體員工之比例為 96.08%。

| | 男 | | 女 | | 總計 | 佔比 |
|-------------|-----------|--------|-----------|---------|-----------|--------|
| | 接受考核人數 | % | 接受考核人數 | % | | |
| 主管職 | 28 / 29 | 96.55% | 20 / 20 | 100.00% | 48 / 49 | 97.96% |
| 直接員工 | 131 / 135 | 97.04% | 21 / 24 | 87.50% | 152 / 159 | 95.60% |
| 間接員工 (不含主管) | 40 / 41 | 97.56% | 79 / 83 | 95.18% | 119 / 124 | 95.97% |
| 總計 | 199 / 205 | 97.07% | 120 / 127 | 94.49% | 319 / 332 | 96.08% |

註 到職未滿 3 個月新進員工不予考核。

為確保員工權益，本公司皆以符合法令規定為最基本原則設立所有制度，此外為提升員工能力和改善工作績效，本公司以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，作為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據，藉此了解各部門及員工目標、業績之訂定以考核年度員工對其訂定之目標工作成效與結果，共同達成公司的經營目標。每年十月進行全公司績效考核作業，由各事業部受評者逐層向上受各級主管評核，首先由各級主管與員工進行績效面談，考核要項主要分為企業文化與職能、績效目標，並依照職級以不同比重之考核項目進行評估，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含主管職、間接員工、直接員工及新進人員等分別進行評核。

5-4 公協會參與

信紘科積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、人權與供應鏈管理等重要議題。2023 年本公司共參與 2 個國內外相關公、協會與非營利組織。

| 公協會 | 擔任職務 | 主要活動 |
|---------------|------|---------------|
| SEMI國際半導體產業協會 | 一般會員 | 參與半導體展覽、產業交流。 |
| 苗栗縣工業會 | 一般會員 | 參與職安教育訓練。 |



5-5 職場健康與安全

信紘科專注於為高科技產業提供全面的製程供應系統設計、設備製造、工程施工及專案管理等服務，對此，不論是員工還是承攬商的職業安全，都是維持公司順利運作的基本條件。本公司制定完善的職業安全衛生管理系統，並提供職業安全教育訓練和完善的職業健康服務，確保所有工作場所的安全和健康標準達到最高品質，從而保障每一位員工和合作夥伴的安全與健康。

→ 5-5-1 職業安全衛生管理系統

信紘科之廠區已依據《職業安全衛生管理辦法》建置「職業安全衛生管理系統」，且已通過 ISO 45001：2018 認證系統之驗證，系統範圍含括苗栗廠區、台南廠區，以確保員工及非員工但工作或工作場所受本公司管控之工作者能於健康且安全之環境下工作，台中廠區規模較小故未進行驗證，但亦採用該認證系統之標準。

為了確保安全衛生及環境管理過程能達成公司內部之共識，本公司遵循《職業安全衛生法》成立「職業安全衛生委員會」，由總經理作為最高決策者，其中勞方代表超過委員總數之 1 / 3，委員會每三個月召開會議一次，負責辦理審議、協調及建議安全衛生相關事項。本公司「勞資會議」亦討論環安衛相關事項，會議有勞工代表與會，透過諮詢方式，以利達成公司內部部門間、各階層以及外部相關單位團體間之溝通，並確保同仁工作環境安全。如有職業安全管理之資訊，本公司藉由公告系統或 E-mail 方式將資訊傳達給工作同仁，期望所有員工都嚴格遵守相關規範，共同致力於減少安全、衛生和環保方面的潛在風險。

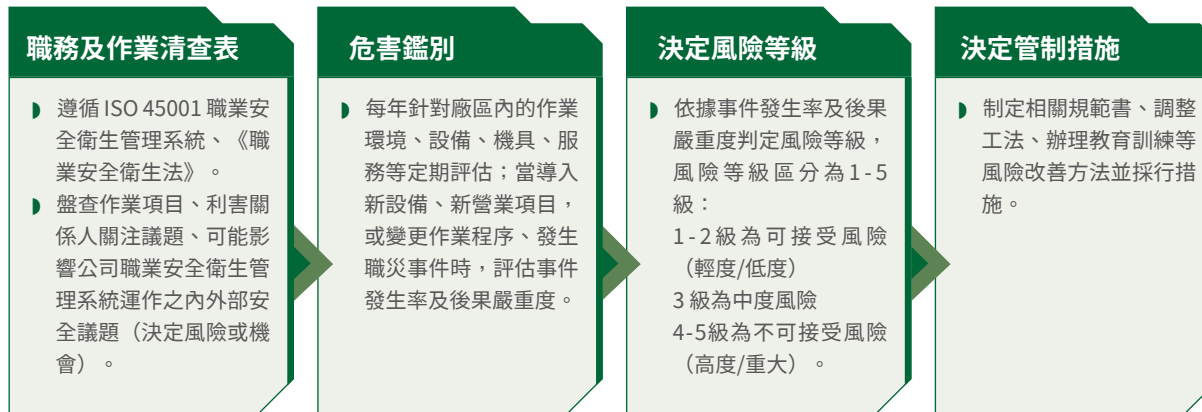
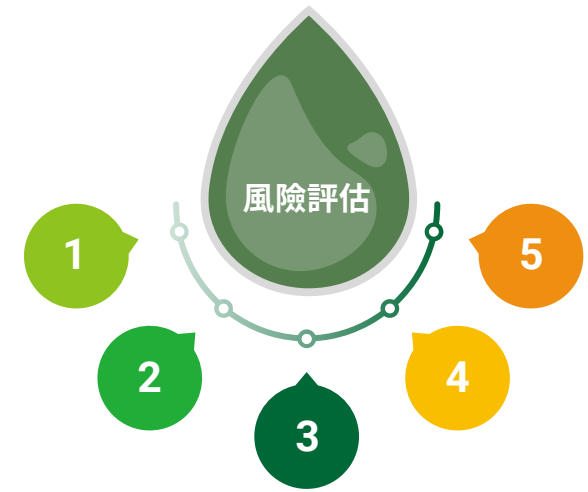


→ 5-5-2 職業安全危害辨識、風險評估及事故調查

安全衛生風險鑑別評估流程

信紘科重視員工之工作環境安全與健康，因應《職業安全衛生法》及職業安全衛生管理系統，本公司已訂定安全衛生風險鑑別評估流程，範圍包含廠內工作者之例行及非例行各項作業活動衍生之安全衛生風險鑑別、評估及風險控制皆屬之；人員範圍為所有進入廠區之人員（包含員工、承攬商、代理商、訪客、契約人員、與廠房出租介面有關人員）及工作場所之外包商，並由總經理審查、督導、核准危害鑑別、風險評估等作業，確認後由各主管推動執行風險鑑別細項工作。

風險評估每年或必要時，由任職年資滿三年以上或職等需為高級工程師或高級管理師之人員依據《風險與機會措施程序書》進行危害鑑別，並填寫於《危害鑑別與風險評估表》作為制定政策與危害處理之依據。此外本公司定期召開管理審查會，與職業安全衛生管理單位及各單位主管針對新識別之風險進行多面向討論、修改，針對已識別之風險且需要修改之內容加以修訂。藉由以下之風險鑑別評估流程將相關風險列出，風險等級標準、控制則不定期依公司需求修訂，並嚴格控管中高危險因子，期望能達到企業職場零職災的願景與目標。



風險評估時機

定期評估：由工安處發動，每年針對廠區內的作業環境、設備、機具、服務等定期評估更新一次。

不定期評估：當導入新設備、新營業項目，或變更作業程序、發生職災事件時。



執行危害鑑別與風險評估人員

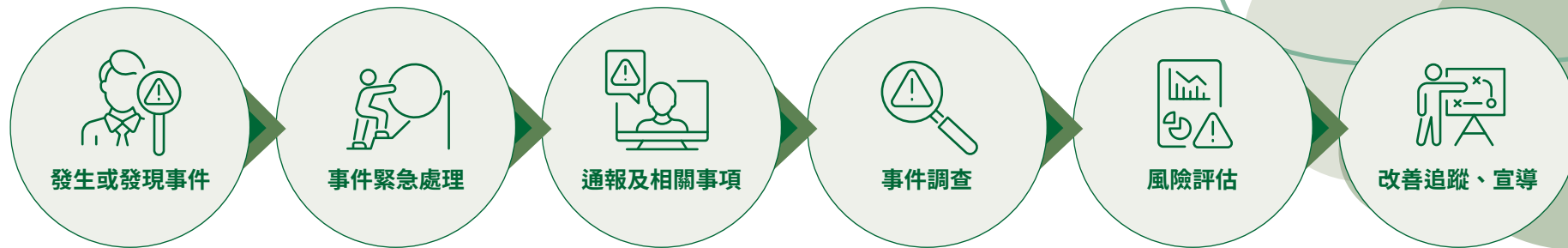
任職年資需滿三年以上或職等需為高級工程師或高級管理師。

災害／事故通報

本公司安全衛生管理建立各項災害防止措施，利用各項系統化、定期及持續不間斷的管理手段，有效達成災害防止，將潛在風險及損失降至最低。

| 項目 | 內容 |
|------------|--|
| 各項設備之維護及檢查 | 依據自動檢查計畫辦理各項檢點。 |
| 災害預防措施與應變 | 依據緊急應變程序，每半年進行災害演練及教育訓練。 |
| 風險評估 | 依據風險與機會措施程序，定期／不定期實施風險評估。 |
| 持續監控與稽核 | 對於廠區環安運作，除依法執行各項環境檢測與人員作業環境測定外，並建立完整之稽核程序，以及日常巡檢、高風險作業檢查、主管巡檢，落實持續改善及提升環安績效。 |

信紘科已於《職業災害事故調查及處理程序》訂定災害通報流程，相關流程如下：



承攬商安全衛生管理

承攬商在確保廠區職業安全衛生推動方面扮演著重要角色，承攬商人員對廠區營運具潛在風險，若稍有不慎可能造成人員、設備、財產損失。為落實工作環境健康及安全，本公司致力於維護承攬商及其僱用之勞工與本公司同仁之人身安全與衛生，在選擇供應商時需經過廠商安全能力評估，評估內容包括其安全衛生管理制度（是否通過 ISO 45001 認證）、是否落實工安組織、教育訓練、自動檢查等，並制訂《承攬商管理規範》，確保所有承攬工程均能符合相關規定，控制有可能造成廠區損失之風險。

此外，為保障承攬商及員工之安全、健康及設施維護，舉凡進出廠內之承攬商均須遵守本公司制定之職業安全衛生相關法規，並參加相關單位召開之承攬商施工前安全會議。針對工作或工作場所受管控的承攬商，在工程啟始前要求其簽訂施工前協議組織，進行工程危害告知，同時也要求承攬商須完成承攬商安全衛生教育訓練後才可於廠內執行各項工作活動，並於每天執行各項工作活動前進行會議及作業危害告知。2023 年本公司共 3 件承攬商職業傷害，皆為跌墜落（輕傷害）事件，就醫檢查完畢返家休養並回診追蹤，各承攬商公司對其員工提供醫療補償。

→ 5-5-3 職業安全衛生教育訓練

安全是製造生產與品質良率的根基，信紘科遵循國內職業安全衛生相關法令，依法進行職業安全衛生相關教育訓練課程，秉持持續改善的精神，透過全員參與及安全互助，希望能順利達成意外事故預防、促進員工安全衛生，以建立健康安全的友善職場。本公司 2023 年針對所有員工提供職業安全衛生教育訓練之統計如下：

| 訓練課程名稱 | 課程內容 | 人次 | 總時數 |
|----------|---|-----|-----|
| 新進人員教育訓練 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 作業安全衛生有關法規概要 ▶ 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則 ▶ 作業前、中、後之自動檢查 ▶ 標準作業程序 ▶ 緊急事故應變處理 ▶ 消防及急救常識暨演練 ▶ 其他與勞工有關之安全衛生知識 | 64 | 192 |
| 在職人員教育訓練 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 一般安全衛生教育訓練 | 122 | 366 |
| 自衛消防編組訓練 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 通報訓練、滅火訓練、避難引導訓練、綜合演練 | 222 | 888 |

→ 5-5-4 職業健康與傷害

職業及非職業健康服務

本公司追蹤高風險健康族群員工，提供員工相關健診服務，並在尊重員工健康隱私權之情況下，僅供員工本人可取得健診報告。同時也規劃健康改善計劃與活動讓員工共同參與，進一步提升公司整體健康水平。

健康職場推動模式及 2023 年主要成果：

| 健康職場推動構面 | 主要活動 | 主要成果 |
|--------------|---|---|
| 生理健康 工作環境 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 工作環境風險評估 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 健康資訊衛教宣導每季 1 次。 ▶ 工作環境評估現場作業訪視每年 1 次。 ▶ 健康管理分級。 |
| 社會心理 工作環境 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 健康促進 ▶ 職場健康與心靈講座 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 異常工作負荷問卷調查和工作負荷異常人員諮詢率 90% 以上。 ▶ 人因肌肉骨骼危害預防問卷調查和人因異常人員諮詢率 90% 以上。 ▶ 母性保護個案分級管理完成率 100%。 ▶ 執行職務遭受不法侵害預防危害辨識及風險評估。 ▶ 健康講座 2 場次（疼痛問題大解密 - 從此遠離惱人的疼痛、職場暴力樣樣關 _ 職場不法侵害之辨識與處遇）。 |
| 個人健康資源 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 一般員工定期健康檢查 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 健康檢查參與率達 95% 以上。 ▶ 勞工服務護理人員駐點服務，每個月 6 次，每場次 2 小時。 ▶ 職業醫學專科醫師駐點服務每年 6 次，每場次 2 小時。 |

職業傷害

為降低職業災害的發生，若有工安事件發生時，工安人員與事發單位相關人員將進行事故調查分析事故原因，並提出改善政策持續修正，務必使再發生率降至最低。2021-2023 年員工及工作者均無發生重大職災及因工死亡事件，且無職業安全衛生法規重大違規事項。2021-2023 年可記錄之職業傷害分別為 2 件、4 件、6 件。

| 員工／工作者 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|---------------|----------------|--------------|
| 職業傷害所造成之死亡數量 | 0 | 0 | 0 |
| 職業傷害所造成之死亡比率（註 3） | 0% | 0% | 0% |
| 嚴重職業傷害之數量 | 0 | 0 | 0 |
| 嚴重職業傷害之比率（註 4） | 0% | 0% | 0% |
| 可記錄的職業傷害之數量 | 2 | 4 | 6 |
| 可記錄的職業傷害之比率（註 5） | 0.65 | 1.31 | 2.01 |
| 工作時數 | 617,375.46 | 612,542.47 | 596,603.62 |
| 計算比率時使用之係數 | 200,000 | 200,000 | 200,000 |
| 職業傷害主要類型 | 化學品噴濺、 跌墜落 | 化學品噴濺、交 通事件 | 擦挫傷、廢水 噴濺 |

註¹ 上表之職業傷害統計，不包括員工／工作者因上下班通勤發生之交通事件。

註² 嚴重職業傷害定義為「勞工保險失能給付標準」第八等級以上者。

註³ 職業傷害所造成之死亡比率=職業傷害所造成之死亡數量／工作時數*計算比率時使用之係數。

註⁴ 嚴重職業傷害之比率=嚴重職業傷害之數量／工作時數*計算比率時使用之係數。

註⁵ 可記錄的職業傷害之比率=可記錄的職業傷害之數量／工作時數*計算比率時使用之係數。

本公司鑑別工作環境可能造成職業傷害之危害情形如下：

| 造成職業傷害之職業危害 | 造成傷害之程度 | 為降低危害所採取的行動 |
|---|---------|--|
|  物理性 (如：絆倒危險、防護不完全等) | 高 | 增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與 SOP、擺放警告標示、人員教育訓練、加強宣導（影片、警示標語）。 |
|  化學性 (如：化學物品保存不當等) | 高 | 制定相關作業程序與 SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴、加強防護用具配戴告示。 |

職業病

2021-2023 年員工及工作者均無發生職業病、重大職業病及因職業病死亡事件，且無職業安全衛生法規重大違規事項。

| 員工／工作者 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------|------------|------------|------------|
| 職業病所造成之死亡數量 | 0 | 0 | 0 |
| 職業病所造成之死亡比率（註 1） | 0% | 0% | 0% |
| 嚴重職業病之數量 | 0 | 0 | 0 |
| 嚴重職業病之比率（註 2） | 0% | 0% | 0% |
| 可記錄的職業病之數量 | 0 | 0 | 0 |
| 可記錄的職業病之比率（註 3） | 0% | 0% | 0% |
| 工作時數 | 617,375.46 | 612,542.47 | 596,603.62 |
| 計算比率時使用之係數 | 200,000 | 200,000 | 200,000 |
| 職業病主要類型 | - | - | - |

註¹ 職業病所造成之死亡比率=職業病所造成之死亡數量／工作時數*計算比率時使用之係數。

註² 嚴重職業病之比率=嚴重職業病之數量／工作時數*計算比率時使用之係數。

註³ 可記錄的職業病之比率=可記錄的職業病之數量／工作時數*計算比率時使用之係數。

本公司鑑別工作環境可能造成職業病之危害情形如下：

| 造成職業病之職業危害 | 造成傷害之程度 | 為降低危害所採取的行動 |
|----------------------------------|---------|--|
| 物理性 (如：持續性巨大噪音、持續性強光等) | 高 | 增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與 SOP、擺放警告標示、人員教育訓練、加強宣導（影片、警示標語）。 |
| 人因性 (如：震動、不符合人體工學的操作台等) | 中 | 限制操作時間、更新操作台、制定相關作業程序與 SOP、人員教育訓練、提供輔助工具。 |
| 化學性 (如：暴露於溶劑、一氧化碳、易燃物質等) | 高 | 制定相關作業程序與 SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴、加強防護用具配戴告示。 |
| 生物性 (如：暴露於細菌、病毒等) | 高 | 定期實施安全教育訓練、提供防護衣物、定期環境消毒。 |
| 心理社會學 (如：語言暴力、騷擾、欺凌等) | 高 | 建立健全的申訴管道、明確宣達霸凌零容忍。 |
| 工作組織相關 (如：夜班工作、長時間工作、高壓工作環境等) | 中 | 聘僱足夠之人力、提供心理諮詢。 |

附錄

- 全球永續性報導準則 (GRI) 對照表
- 永續會計準則委員會準則 (SASB) 對照表
- 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法—其他電子業對應指標
- 氣候相關財務揭露準則 (TCFD) 及上櫃公司氣候相關資訊索引表



使用聲明：信紘科依循 GRI 準則出版 2023 年永續報告書，數據資料區間為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

→ 全球永續性報導準則 (GRI) 對照表

| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 說明 | 頁碼 |
|----------------|---------------|----------------|----|----|
| GRI1 基礎 2021 | | | | |
| GRI 行業準則適用：無 | | | | |
| GRI2 一般揭露 2021 | | | | |
| 組織及報導實務 | | | | |
| 2-1 | 組織詳細資訊 | 營運概況 | | 12 |
| | | 基本資料表 | | 14 |
| 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 關於本報告書 | | 5 |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 關於本報告書 | | 5 |
| 2-4 | 資訊重編 | 關於本報告書 | | 5 |
| 2-5 | 外部保證 / 確信 | 關於本報告書 | | 5 |
| 活動與工作者 | | | | |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 營運概況 | | 13 |
| | | 基本資料表 | | 14 |
| | | 3-1 永續產品與服務 | | 36 |
| | | 3-2-1 客戶概況 | | 47 |
| | | 3-3-1 供應商概況 | | 52 |
| 2-7 | 員工 | 5-1-1 員工概況 | | 74 |
| 2-8 | 非員工的工作者 | 5-1-1 員工概況 | | 74 |
| 治理 | | | | |
| 2-9 | 治理結構及組成 | 2-1-1 公司治理架構圖 | | 29 |
| | | 2-1-2 董事會運作及管理 | | 30 |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 2-1-2 董事會運作及管理 | | 30 |
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | 2-1-2 董事會運作及管理 | | 30 |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 說明 | 頁碼 |
|-----------------|------------------|-----------------------------|------------------------|----------|
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2-1-2 董事會運作及管理 | | 30 |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 2-1-2 董事會運作及管理 | | 30 |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 1-1 永續發展推動單位 1-2 重大主題鑑別 | | 17 18 |
| 2-15 | 利益衝突 | 2-1-2 董事會運作及管理 | | 31 |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 2-1-2 董事會運作及管理 | 本公司 2023 年溝通重大事件為 0 件。 | 30 |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2-1-2 董事會運作及管理 | | 31 |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2-1-2 董事會運作及管理 | | 32 |
| 2-19 | 薪酬政策 | 2-1-2 董事會運作及管理 | | 32 |
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 2-1-2 董事會運作及管理 | | 32 |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 5-2-2 薪資與福利 | | 77 |
| 策略、政策與實務 | | | | |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 董事長的話 | | 7 |
| 2-23 | 政策承諾 | 3-3-2 供應商管理政策 5-2-3 人權管理 | | 54 80 |
| 2-24 | 納入政策承諾 | 3-3-2 供應商管理政策 5-2-3 人權管理 | | 54 80 |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 1-2 重大主題鑑別 | | 20 |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 3-3-2 供應商管理政策 | | 54 |
| 2-27 | 法規遵循 | 2-3 法規遵循 | | 33 |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | 5-4 公協會參與 | | 85 |
| 利害關係人議合 | | | | |
| 2-29 | 利害關係人議合方針 | 1-2 重大主題鑑別 1-3 利害關係人溝通 | | 18 25 |
| 2-30 | 團體協約 | 5-2-1 勞資溝通 | 本公司 2023 年並無簽訂團體協約。 | 76 |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 說明 | 頁碼 |
|-------------------|-------------------------|--------------|----|----|
| GRI3 重大主題 2021 | | | | |
| 重大主題揭露 | | | | |
| 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1-2 重大主題鑑別 | | 18 |
| 3-2 | 重大主題列表 | 1-2 重大主題鑑別 | | 19 |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1-2 重大主題鑑別 | | 20 |
| GRI 200 經濟主題 | | | | |
| GRI 201 公司治理 2016 | | | | |
| GRI201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 4-1-3 氣候風險鑑別 | | 64 |
| | | 4-1-4 氣候機會鑑別 | | 65 |
| GRI201-3 | 定義福利計劃義務与其它退休計畫 | 5-2-2 薪資與福利 | | 77 |
| GRI 202 市場地位 2016 | | | | |
| GRI202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 5-2-2 薪資與福利 | | 77 |
| GRI202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5-1-1 員工概況 | | 74 |
| GRI 204 採購實務 2016 | | | | |
| GRI204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 3-3-3 採購實務 | | 55 |
| GRI 205 反貪腐 2016 | | | | |
| GRI205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 2-2 倫理與誠信 | | 32 |
| GRI205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2-2 倫理與誠信 | | 32 |
| GRI 300 環境主題 | | | | |
| GRI 301 物料 2016 | | | | |
| GRI301-1 | 所用物料的重量或體積 | 3-3-3 採購實務 | | 55 |
| GRI 302 能源 2016 | | | | |
| GRI302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4-2-4 能源管理 | | 70 |
| GRI302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 4-2-4 能源管理 | | 70 |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 說明 | 頁碼 |
|--------------------|------------------|--------------|----|----|
| GRI302-3 | 能源密集度 | 4-2-4 能源管理 | | 70 |
| GRI302-4 | 減少能源消耗 | 4-2-4 能源管理 | | 70 |
| GRI302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 4-2-4 能源管理 | | 70 |
| GRI 303 水與放流水 2018 | | | | |
| GRI303-1 | 共享水資源之相互影響 | 4-2-1 水資源管理 | | 66 |
| GRI303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 4-2-1 水資源管理 | | 66 |
| GRI303-3 | 取水量 | 4-2-1 水資源管理 | | 67 |
| GRI303-4 | 排水量 | 4-2-1 水資源管理 | | 67 |
| GRI303-5 | 耗水量 | 4-2-1 水資源管理 | | 67 |
| GRI 305 排放 2016 | | | | |
| GRI305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 4-2-3 溫室氣體管理 | | 69 |
| GRI305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 4-2-3 溫室氣體管理 | | 69 |
| GRI305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 4-2-3 溫室氣體管理 | | 69 |
| GRI305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 4-2-3 溫室氣體管理 | | 69 |
| GRI305-5 | 溫室氣體排放減量 | 4-2-4 能源管理 | | 70 |
| GRI 306 廢棄物 2020 | | | | |
| GRI306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 4-2-2 廢棄物管理 | | 68 |
| GRI306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 4-2-2 廢棄物管理 | | 68 |
| GRI306-3 | 廢棄物的產生 | 4-2-2 廢棄物管理 | | 68 |
| GRI306-5 | 廢棄物的直接處置 | 4-2-2 廢棄物管理 | | 68 |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 說明 | 頁碼 |
|-------------------------|---------------------------|------------------------------|----|----------|
| GRI 400 社會主題 | | | | |
| GRI 401 勞雇關係 2016 | | | | |
| GRI401-1 | 新進員工和離職員工 | 5-1-1 員工概況 | | 75 |
| GRI401-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 5-2-2 薪資與福利 | | 77 |
| GRI401-3 | 育嬰假 | 5-2-2 薪資與福利 | | 80 |
| GRI 402 勞／資關係 2016 | | | | |
| GRI402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5-2-1 勞資溝通 | | 76 |
| GRI 403 職業安全衛生 2018 | | | | |
| GRI403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 5-5-1 職業安全衛生管理系統 | | 85 |
| GRI403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 5-5-2 職業安全危害辨識、風險評估及事故調查 | | 86 |
| GRI403-3 | 職業健康服務 | 5-5-4 職業健康與傷害 | | 88 |
| GRI403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 5-5-1 職業安全衛生管理系統 | | 85 |
| GRI403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5-5-3 職業安全衛生教育訓練 | | 88 |
| GRI403-6 | 工作者健康促進 | 5-5-4 職業健康與傷害 | | 88 |
| GRI403-7 | 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 5-5-2 職業安全危害辨識、風險評估及事故調查 | | 86 |
| GRI403-9 | 職業傷害 | 5-5-4 職業健康與傷害 | | 89 |
| GRI403-10 | 職業病 | 5-5-4 職業健康與傷害 | | 90 |
| GRI 404 訓練與教育 2016 | | | | |
| GRI404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5-3 人才訓練與培育 | | 84 |
| GRI 405 員工多元化與平等機會 2016 | | | | |
| GRI405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 2-1-2 董事會運作及管理 5-1-1 員工概況 | | 31 74 |
| GRI405-2 | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 | 5-2-2 薪資與福利 | | 78 |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 說明 | 頁碼 |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|----|----------|
| GRI 406 不歧視 2016 | | | | |
| GRI406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 5-2-3 人權管理 | | 81 |
| GRI 407 結社自由與團體協商 2016 | | | | |
| GRI407-1 | 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | 5-2-1 勞資溝通 5-2-3 人權管理 | | 76 81 |
| GRI 408 童工 2016 | | | | |
| GRI408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 5-1-1 員工概況 5-2-3 人權管理 | | 74 80 |
| GRI 409 強迫或強制勞動 2016 | | | | |
| GRI409-1 | 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 員工概況 5-2-3 人權管理 | | 74 80 |
| GRI 416 顧客健康與安全 2016 | | | | |
| GRI416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 3-2-2 產品責任 | | 48 |
| GRI416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 3-2-2 產品責任 | | 48 |
| GRI 417 行銷與標示 2016 | | | | |
| GRI417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件 | 3-2-2 產品責任 | | 48 |
| GRI 418 客戶隱私 2016 | | | | |
| GRI418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 3-2-3 客戶關係管理 | | 49 |

→ 永續會計準則委員會準則 (SASB) 對照表

| 揭露主題 | 揭露指標 | 性質 | 指標編號 | 說明 | 對應章節 | 頁碼 |
|-----------------|---------------------------------|----|--------------|--|----------------------------|----|
| 專案開發的環境衝擊 | 未遵守環境許可、標準和法規的事件數 | 量化 | IF-EN-160a.1 | | 4-3 專案開發的環境衝擊 | 71 |
| | 討論為評估和管理與專案設計、選址和營建相關環境風險的過程 | 質化 | IF-EN-160a.2 | | 4-3 專案開發的環境衝擊 | 71 |
| 結構完整性與安全性 | 缺失和安全相關的重工成本 | 量化 | IF-EN-250a.1 | 2023 年、2021 年：無安全相關之重工成本。 2022 年：承攬商進行工程時因施工不慎，管路破裂而漏液。此次缺失造成本公司額外人力成本（教育訓練）支出 128,128 元。改正措施：進行檢討會議及加強該廠商教育訓練，並禁止施作該課相關工程，新增使用機制及管理規範。 | | |
| | 缺失和安全相關事件的法律訴訟而導致的損失總金額 | 量化 | IF-EN-250a.2 | 2021-2023 年均無相關之金額損失。 | | |
| 勞工健康與安全 | 員工的事故率與死亡率 | 量化 | IF-EN-320a.1 | 承攬商年度總工時尚無統計。 | ① 5-5-4 職業健康與傷害 | 89 |
| | 承攬商的事務率與死亡率 | | | | ② 5-5-2 職業安全危害辨識、風險評估及事故調查 | 87 |
| 建築物和基礎設施的生命週期衝擊 | 在報導期間內通過第三方永續標準認證的專案數量 | 量化 | IF-EN-410a.1 | 本公司主要專案工程為現場工程，如：配管、設備組裝等類型，2021-2023 年均無建築物或基礎建設類專案。 | | |
| | 尋求此類認證的執行中專案數 | | | | | |
| | 將運營階段的能源和水資源效率考量納入專案規劃和設計的過程討論 | 質化 | IF-EN-410a.2 | 營運案件內容多屬廠務現場工程施工、系統設備組裝製造、零配件轉銷售，於運營階段中多屬於間接排放，製造流程中不會產生大量的能源與水資源耗損，故能源和水資源效率非專案規劃和設計之主要考量。 | | |
| 業務組合的氣候衝擊 | 碳氫化合物相關待完成專案（積壓工程）的總金額 | 量化 | IF-EN-410b.1 | 2021-2023 年本公司營運並無與化石燃料及再生能源相關之專案。 | | |
| | 可再生能源待完成專案（積壓工程）的總金額 | | | | | |
| | 碳氫化合物相關待完成專案（積壓工程）的取消金額 | 量化 | IF-EN-410b.2 | 2021-2023 年本公司營運並無跟化石燃料相關之專案。 | | |
| | 減緩氣候變化相關之非能源待完成專案（積壓工程）的案件金額（元） | 量化 | IF-EN-410b.3 | 2021 年積壓工程案件金額：161,382 仟元。 2022 年積壓工程案件金額：117,314 仟元。 2023 年積壓工程案件金額：196,460 仟元。 | | |

| 揭露主題 | 揭露指標 | 性質 | 指標編號 | 說明 | 對應章節 | 頁碼 |
|------|---|----|--------------|--|-----------|----|
| 商業倫理 | <ul style="list-style-type: none"> 在透明國際清廉印象指數中排名最低的 20 個國家的 <ul style="list-style-type: none"> ① 執行中專案數 ② 待完成（積壓工程）數 | 量化 | IF-EN-510a.1 | 2021-2023 年並無與國際清廉印象指數中排名最低的 20 個國家合作。 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 因與下列行為相關的指控而導致的金錢損失總額： <ul style="list-style-type: none"> ① 賄賂及貪腐 ② 反競爭行為 | 量化 | IF-EN-510a.2 | 2021-2023 年並無被指控賄賂及貪腐造成之損失。 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 描述在專案招標過程中防止下列行為的政策和做法： <ul style="list-style-type: none"> ① 賄賂及貪腐 ② 反競爭行為 | 質化 | IF-EN-510a.3 | | 2-2 倫理與誠信 | 32 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 遵循產業最佳規範之方式，包括行為準則及道德準則，作為其確保工作品質與專業正直性之管理方法。（此為 SASB 建議企業揭露） | 質化 | IF-EN-510a.3 | 定期配合客戶與自主對供應商實施廉潔調查、陽光行為承諾。此外，定期參與內部人股權宣導說明會，並取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證、ISO 9001 品質管理系統認證。 | | |

活動指標

| 揭露指標 | 性質 | 指標編號 | 說明 |
|-------|----|-------------|--|
| 在建工程數 | 量化 | IF-EN-000.A | 2021年：2,199件。 2022年：2,429件。 2023年：2,535件。 |
| 完工工程數 | 量化 | IF-EN-000.B | 2021年：2,438件。 2022年：3,035件。 2023年：2,422件。 |
| 待完成金額 | 量化 | IF-EN-000.C | 2021年：1,254,345仟元。 2022年：1,471,200仟元。 2023年：2,166,815仟元。 |

以下為 SICS 委員會建議公司自主揭露之其他業別指標

| 揭露主題 | 揭露指標 | 性質 | 指標編號 | 說明 | 對應章節 | 頁碼 |
|---------|---|----|--------------|--|-------------|----|
| 廢水品質管理 | ▶ 廢水排放違反廢水品質許可、規範及法規的事件數 (件) | 量化 | IF-WU-140b.1 | 2021-2023 年均無相關違反事件。 | | |
| | ▶ 公司應敘述廢水排放可能產生隱患之管理策略 | 質化 | IF-WU-140b.2 | 本公司製程所排放之廢水皆為一般廢水，皆無有害物質且不會對人體環境生態造成影響。 | 不適用 | |
| 水資源供給韌性 | ▶ 來自於高或極高基線水分壓力地區之總供給水量 (千立方公尺)；上述供給水量屬於外購之百分比 (%) | 量化 | IF-WU-440a.1 | 本公司之水資源 100% 來自外購，皆無來自於高或極高基線水分壓力地區之供水。 | | |
| | ▶ 水資源回收再傳送給消費者之總量 (千立方公尺) | 量化 | IF-WU-440a.2 | 本公司無將水資源回收再傳送給消費者之情形，故不適用此項揭露。 | 不適用 | |
| | ▶ 敘述與水資源品質及可供給性有關之危機管理策略 | 質化 | IF-WU-440a.3 | 本公司用水以外購為主，若遇缺水情形，主要影響公司無法提供優質作業環境 (如民生用水、空調)，並無其他與營運有關或導致停工之重大風險。 | | |
| 水管理 | ① 總取水量 (千立方公尺) ② 總耗水量 (千立方公尺) ③ 位於「高度」或「極高度」缺水地區的營運據點及占 1、2 的比例 (%) | 量化 | RT-CH-140a.1 | 本公司之水資源 100% 來自外購，皆無來自於高或極高基線水分壓力地區之供水。 | 4-2-1 水資源管理 | 67 |
| | ▶ 違反水質相關排放許可、標準和法規的案件數量 (件) | 量化 | RT-CH-140a.2 | 2021-2023 年均無違反廢水品質許可、規範及法規之事件。 | | |
| | ▶ 描述水資源管理風險和策略，以及減輕風險的作法 | 質化 | RT-CH-140a.3 | 同「水資源供給韌性」主題之敘述。 | | |

| 揭露主題 | 揭露指標 | 性質 | 指標編號 | 說明 | 對應章節 | 頁碼 |
|--------------|--|----|--------------|---|--------------|----|
| 溫室氣體排放 | ① 範疇一溫室氣體排放量 (噸) ② 範疇一溫室氣體排放量受排放限制法規規範之百分比 (%) ③ 範疇一溫室氣體排放量受排放報導法規規範之百分比 (%) | 量化 | IF-WM-110a.1 | ① 2021-2022年無盤查數據。 ② 因我國目前無排放限制法規，故為0%。 ③ 100%。 | 4-2-3 溫室氣體管理 | 69 |
| | ① 總生產之生物燃氣 (垃圾掩埋產生之甲烷) (百萬英熱) ② 生物燃氣用於燃燒之百分比 (%) ③ 生物燃氣用於能源之百分比 (%) | 量化 | IF-WM-110a.2 | ① 無。 ② ③ 本公司無使用生物燃氣用於燃燒或作為能源之情形。 | | |
| | 描述範疇一溫室氣體排放量之管理策略或計畫，包含減排目標、績效考核等 | 質化 | IF-WM-110a.3 | | 4-2-4 能源管理 | 70 |
| 滲濾液與危險廢棄物之管理 | 有毒物質清冊 (TRI) 中之總排放量 (噸) 排放有毒物質至水中之百分比 (%) | 量化 | IF-WM-150a.1 | 本公司於生產與提供服務流程中，主要為零附件物料及加工組裝，無原物料 (液體) 混合、廢棄液等問題。 | | |
| | 對廢棄物排放改善措施之執行數 (件) | 量化 | IF-WM-150a.2 | 2021-2023 年均無排放環保署列管汙染源亦無受裁處之情形。 | 4-2-2 廢棄物管理 | 68 |
| | 與未遵守環境規範有關之違規件數 (件) | 量化 | IF-WM-150a.3 | 2021-2023 年均無未遵守環境規範之情事。 | | |
| 回收利用及資源回收 | 廢棄物焚化量 (噸) 有害廢棄物焚化百分比 (%) 焚化 (含能源回收) 百分比 (%) | 量化 | IF-WM-420a.1 | 焚化 (含能源回收) 百分比： 2021 年：0%。 2022 年：0%。 2023 年：0%。 | 4-2-2 廢棄物管理 | 68 |
| | 因下列原因獲取客源 (依客戶類別分類) 之百分比 ① 因資源回收再利用 (%) ② 因混合材料、混合物服務 (%) | 量化 | IF-WM-420a.2 | 無提供資源回收再利用或混合材料、混合物 (堆肥) 等加工回收服務。 | 不適用 | |
| | 下列原料之重量 ① 回收 (噸) ② 混合 (噸) ③ 加工回收作為能源使用 (噸) | 量化 | IF-WM-420a.3 | 無提供資源回收再利用或混合材料、混合物 (堆肥) 等加工回收服務。 | 不適用 | |
| | 電子廢棄物之收集量 (噸) 透過回收再利用收集電子廢棄物的百分比 (%) | 量化 | IF-WM-420a.4 | 無提供電子廢棄物之收集與回收之相關服務。 | 不適用 | |

→ 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法－其他電子業對應指標

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 說明 | 頁碼 |
|----|-------------------------------------|---------------|---|----|
| 一 | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率 | 4-2-4 能源管理 | 本公司 2023 年尚未使用再生能源，故再生能源使用率為 0%。 | 70 |
| 二 | 總取水量及總耗水量 | 4-2-1 水資源管理 | | 67 |
| 三 | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比 | 4-2-2 廢棄物管理 | | 68 |
| 四 | 說明職業災害類別、人數及比率 | 5-5-4 職業健康與傷害 | | 89 |
| 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 | 4-2-2 廢棄物管理 | 本公司之工程施作須於服務客戶廠區進行，工程施作產生之廢棄物均不能攜出，無針對報廢產品進行再循環利用之情形。 | 68 |
| 六 | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述 | 3-3-1 供應商概況 | | 53 |
| 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 | 2-3-1 重大違反事件 | 本公司無反競爭行為條例相關之法律訴訟，亦無金錢損失。 | 33 |
| 八 | 依產品類別之主要產品產量 | | 高科技產業製程之廠務供應系統整合與其他：2,472 件。 綠色製程解決方案：63 件。 | |

→ 氣候相關財務揭露準則 (TCFD) 及上櫃公司氣候相關資訊索引表

| TCFD 建議揭露事項 | 上櫃公司氣候相關資訊 | 對應章節 | 頁碼 |
|---|---|-----------------|----|
| 治理 | | | |
| TCFD 1 (a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 | 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。 | 4-1-2 氣候變遷風險與機會 | 60 |
| TCFD 1 (b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。 | | | |
| 策略 | | | |
| TCFD 2 (a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。 | 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）。 | 4-1-2 氣候變遷風險與機會 | 60 |
| TCFD 2 (b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。 | 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 4-1-2 氣候變遷風險與機會 | 60 |
| | 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 4-1-2 氣候變遷風險與機會 | 60 |

| TCFD 建議揭露事項 | | 上櫃公司氣候相關資訊 | 對應章節 | 頁碼 |
|---------------|--|--|------------------|----|
| TCFD 2 (c) | 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。 | 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。 | 4-1-2 氣候變遷風險與機會 | 60 |
| 風險管理 | | | | |
| TCFD 3 (a) | 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 | 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。 | 4-1-1 氣候變遷風險管理策略 | 59 |
| TCFD 3 (b) | 描述組織在氣候相關風險的管理流程。 | | | |
| TCFD 3 (c) | 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。 | | | |
| 指標與目標 | | | | |
| TCFD 4 (a) | 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 | 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。 | 4-1-1 氣候變遷風險管理策略 | 59 |
| TCFD 4 (b) | 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。 | 溫室氣體盤查及確信情形。 | 4-2-3 溫室氣體管理 | 69 |
| TCFD 4 (c) | 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。 | 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。 | 4-1-2 氣候變遷風險與機會 | 60 |



信紘科技股份有限公司
TRUSVAL TECHNOLOGY CO., LTD.

苗栗縣竹南鎮友義路66號
TEL:886 37-580791