

股票代碼：8183



台灣精星科技股份有限公司
INFO-TEK CORPORATION

2024年 永續報告書

2025年8月20日刊印

公開資訊觀測站網址：<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb11>

本公司網址：<https://www.psaitc.com>

目 錄

董事長的話	- 3 -
關於本報告書	- 5 -
利害關係人與重大議題	- 6 -
01 公司治理.....	- 10 -
經營理念	- 10 -
1.1 公司簡介.....	- 10 -
1.2 公司治理(高階經營管理)	- 12 -
1.2.1 董事會運作.....	- 13 -
1.2.2 薪資報酬委員會.....	- 16 -
1.2.3 風險管理.....	- 17 -
1.2.4 法令遵循.....	- 18 -
1.2.5 誠信經營.....	- 18 -
1.2.6 參與公協會.....	- 19 -
1.3 經營績效.....	- 20 -
1.3.1 管理方針.....	- 20 -
1.3.2 財務表現.....	- 21 -
1.4 供應鏈管理.....	- 22 -
1.4.1 供應商管理政策.....	- 22 -
1.4.2 供應商管理實施情形.....	- 23 -
1.5 客戶滿意度	- 24 -
1.6 資訊安全及隱私管理.....	- 25 -
02 員工關懷與社會公益.....	- 27 -
2.1 人力資源與人權政策.....	- 27 -
2.1.1 人權.....	- 27 -
2.1.2 職場性別平等.....	- 27 -
2.1.3 禁用童工.....	- 27 -
2.2 員工概況(架構)	- 28 -
2.3 訓練與績效.....	- 28 -
2.4 勞資關係溝通.....	- 28 -
2.5 薪酬福利.....	- 30 -
2.5.1 薪酬及考績制度.....	- 30 -
2.5.2 職工福利.....	- 31 -
2.6 社會公益參與.....	- 31 -
2.7 職業安全及衛生.....	- 32 -
2.7.1 職業安全及衛生政策.....	- 33 -
2.7.2 職業災害.....	- 34 -

03 環境保護.....	- 37 -
3.1 環境管理與法規遵循.....	- 37 -
3.2 溫室氣體及能源管理.....	- 37 -
3.2.1 能源耗用與能源耗用強度.....	- 39 -
3.2.2 再生能源建置.....	- 39 -
3.2.3 溫室氣體排放量.....	- 39 -
3.2.4 節能減碳措施.....	- 41 -
3.3 水資源管理.....	- 41 -
3.4 廢棄物管理.....	- 42 -
3.5 氣候變遷因應(TCFD)	- 43 -
04 附錄.....	- 47 -
附錄 1：全球永續性報告指標-GRI 準則 (GRI Standard) 對照表	- 47 -

董事長的話

讓ESG內化為PSA的DNA，以「股東、員工、社會三者並重」自期！

過去一年，面臨世界經貿局勢變化與地緣政治衝突等影響，PSA華科事業群仍然穩健成長並持續擴展版圖。截至2024年，集團已擁有海內外10家上市櫃公司與約3萬9千名員工，總營收約新台幣1,045億元。這些成就有賴於PSA同仁的努力與股東的支持，因此我們尤為重視PSA七大經營理念中「股東價值、員工福祉、社會責任三者並重」的核心精神，期盼在確保公司獲利與股東獲得合理報酬的同時，積極履行企業社會責任，創造與同仁共生共榮的優質工作環境，進而提升公司營運績效，最終回饋股東與社會，實現多贏循環的經營管理。我們將持續在ESG (環境保護 Environmental、社會責任 Social、公司治理 Governance) 方面採取行動，為集團打造永續發展的堅實基石。

2024年聯合國氣候變化大會 (COP29) 以「團結一致，建立綠色世界」為願景，激勵我們持續推動環境保護政策，在綠能產品開發與供應商管理等方面採取多項措施。我們嚴格遵守環境保護法規，積極研發符合國際環境標準的綠能產品；落實在地採購政策，並對供應商進行評鑑，從經濟、環境與社會三大面向進行綜合評估。自2023年投資博德新能股份有限公司，進行再生能源投資開發、建置、運維，及儲能設備的建置，全面啟動綠色轉型，盼逐步提高再生能源使用比例。保護環境，促進地球永續發展，是我們責無旁貸的使命。

在社會責任與員工福祉方面，PSA集團設立完整的人權保障、任用、薪酬、訓練、升遷、退休等系統化的人資規章與政策，從育才、留才、溝通、生活協助等面向著手，關懷員工、重視人才，以引領集團各公司成為社會企業。我們重視員工健康與職業安全，遵守職業健康與安全法規，定期進行全體員工健康安全教育訓練，打造無菸及孕婦友善工作環境，並提供健康檢查、於廠內設置健康小站、舉辦健康講座。

在人才培育方面，因應集團邁向全球化，為增加營運效率與成長動能，我們除開放同仁外派申請，也持續在各營運據點培育在地人才，目前管理階層中已有相當比例來自在地人才。此外，我們根據部門需求設計訓練課程，架設線上學習系統，提供員工便利且有效的學習工具，以提升自我成長與產業競爭力。同時，集團亦規劃完整的績效與職能評估，參考人才市場合理薪資水平，依照員工年度考核表現，實施分紅與激勵獎金制度，讓員工能安心工作、持續發揮專長，與公司共同成長。

為達下情上達、透明溝通目的，集團各公司設立改善提案制度與意見箱等機制，廣納同仁對公司治理與工作優化的建議，並適時回應、獎勵或調整，促進公司內部溝通。同屬集團的「華科慈善基金會」設有獨特的EAP (Employee Assistance Program)員工協助方案，由專業人才提供員工保密與專業諮詢服務，協助同仁解決工作、生心理的情緒、壓力、健康、家庭、財務、法律等問題，另外也透過「傾語堂」進行新進員工訪談，協助其快速適應公司文化，解決影響員工表現的身心問題，目前已有超過7,500位集團員工加入傾語堂Line@官方帳號，讓員工在保有隱私的情況下透過雙向溝通協助員工處理職場與生活中遇到的各種問題。此外，內部關懷管理及紓壓課程也很受員工歡迎，2024年已完成82場，歷年累計465場；員工關懷訪談2020至2024年完成645人次，歷年累計4,847人次。

延續回饋社會理念，華科基金會持續推動聽覺照顧、志工參與、讀報教育、照顧者喘息及友善職場等五大服務的公益關懷行動，截至目前已投入超過新台幣1億2千萬元與超過5,500人次人力；助聽器補助近400案，金額超過1,100萬；社區聽覺照顧宣導超過1000場、服務年長者近3萬人次，免費助聽器銀行服務超過2,500人次，並發展「聽覺照顧雲知識」網站、「華科搓手聽篩法」促進聽覺健康照顧覺識；招訓3,500人次的志工，是全台於社區照顧關懷據點進行聽力關懷最多的基金會。我們與屏東及桃園地區中小學進行中的讀報計畫也已累計5,849個班級，94,966名學生參與；透過紓壓課程讓超過1,250位照顧者得到喘息。期許透過不斷推廣公益的理念，讓同仁與社會大眾共同體會回饋社會的重要性。

在公司治理與股東價值方面，我們認為良好的財務績效、健康的現金流、持續成長的營收與獲利能力是企業永續經營的關鍵，財務績效的表現更會影響公司投資價值；因此PSA集團提出明確的財務績效目標，讓股東及投資人了解集團長期投資價值，並透過穩健經營創造更高的經濟價值，回饋股東、投資人、員工與合作夥伴。

作為電子產品製造供應鏈的一環，PSA華科事業群將持續實踐ESG理念，期待這樣的精神持續在集團的各面向看到更多具體進展，攜手股東、員工及利害關係人共創永續未來！

PSA 華科事業群
PASSIVE SYSTEM ALLIANCE



PSA華科事業群 董事長 焦佑衡

關於本報告書

本報告書為台灣精星科技股份有限公司(股票代號 8183 以下簡稱台灣精星)透過本報告書對利害關係人說明台灣精星在治理、經濟、環境及社會責任上的努力與成果。同時也期待透過揭露交流及回饋更互相了解彼此，並誠心地希望得到各界的指教與建議，台灣精星的努力能更接近利害關係人的期待，持續朝向優質永續發展企業邁進。

報告邊界與範疇

本報告書涵蓋本公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，主要指標涵蓋本公司台灣新竹湖口廠區，未包含合併財務報表中其他子公司資訊。

撰寫依據與查證

本報告書係依循全球報告倡議組織 2021 新版 GRI 通用準則 2021(GRI Universal Standards 2021) 編撰，所揭露之數據係來自本公司自行統計及調查結果，未經第三方查證或確信，財務數據係經勤業眾信聯合會計師事務所認證後公開發表之資訊

發行時間

本報告書每年發行一次，並同時公告於公司網站。

本次發行時間：2025 年 08 月發行

聯絡方式

關於本報告書內容如您有任何疑問或建議，歡迎與我們聯絡

台灣精星科技股份有限公司

地址:新竹縣湖口鄉實踐路 12 號

電話：+886-3-597-9999

傳真：+886-3-597-0669

電子郵件：ir@psaitc.com

公司網站：<https://www.psaitc.com>

利害關係人與重大議題

本公司透過企業內各部門營運往來所接觸對象，根據受本公司的活動、產品和服務影響程度，選出與本公司相關之利害關係人，部門代表依據往來頻率、影響力、依賴性等綜合考量投票，鑑別出本年度 6 個主要利害關係人，股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、政府機關、社區團體。

台灣精星與利害關係人溝通管道及頻率一覽表

利害關係人	關注議題	溝通方式/溝通頻率
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運績效 ● 誠信經營 ● 風險管理 ● 法規遵循 ● 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 召開股東會/每年一次 ● 法人說明會/每年一次 ● 發佈重訊&財務資訊/隨時 ● 公司網站/隨時 ● 聯絡窗口 <p>發言人: 黃伯彰 財會經理 Mail: ir@psaitc.com TEL: (03)597-9999#1106</p>
員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞資溝通 ● 人權議題 ● 人才培育 ● 薪酬福利 ● 職業安全 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職工福利委員會 ● 勞資會議/每季一次 ● 教育訓練/不定期 ● 員工意見/隨時 ● 聯絡窗口 <p>HR Mail: HRcounsel@psaitc.com TEL: (03)597-9999#1170</p>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ● 風險管理 ● 氣候變遷 ● 創新及研發 ● 客戶關係 ● 智慧財產權管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務會議 ● 客戶滿意度調查 ● 客訴管理制度 ● 客戶稽核 ● 聯絡窗口 <p>業務部門 Mail: tw.sales@psaitc.com TEL: (03)597-9999#1142</p>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈永續管理 ● 倫理誠信 ● 環境法規遵循 ● 綠色採購 ● 職業安全 	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商業務會議/不定期 ● 供應商評比/每月 ● 供應商稽核 ● 保密契約 ● 聯絡窗口 <p>採購部門 Mail: tw.pur01@psaitc.com TEL: (03)597-9999#5059</p>
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 法規遵循 ● 能源管理 ● 溫室氣體排放 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公文、電子郵件及會議/不定期 ● 訓練課程、宣導會、公聽會/不定期

社區團體	<ul style="list-style-type: none"> ● 公益活動 ● 產學合作 ● 社區參與 	<ul style="list-style-type: none"> ● PSA 基金會/不定期 ● 課程與參訪/不定期
------	--	--

各部門藉由多元化之溝通管道，透過平時信件內容、問卷調查、電話訪談等方式與利害關係人進行溝通，確實了解其需求與期望，根據其觀點調整營運管理方針，並對利害關係人關注重點給予適切之回應。

議題重大性分析

為確保永續報告書內容反映利害關係人關切的重大議題，本公司依據《全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，GRI）》所制定之《GRI 永續性報導準則（GRI Standards）》進行重大性分析。透過各部門與利害關係人之日常溝通，彙整出 18 項潛在關注議題，並以問卷調查方式評估每項議題對公司營運之潛在衝擊及利害關係人關注程度。

問卷調查由內部部門代表及外部利害關係人共同參與評估，經雙軸量化分析後，選出 7 項為年度優先揭露之重大議題，涵蓋公司治理、誠信經營、經營績效、資通安全、職業健康與安全、員工關懷與福利、氣候變遷因應；另有 4 項外部關注議題（如供應鏈管理、客戶滿意度、廢棄物管理、水資源管理）列為補充揭露主題。

各重大議題將於本報告書對應章節中詳述其管理機制、目標與績效成果，並據其衝擊範疇說明管理方式與承諾，以展現本公司對永續議題的重視與回應。

重大議題及內、外邊界

重大議題	內部 邊界	外部邊界					對應的主題揭露項目	報告書揭露章節
	員工	股東/投資人	客戶	供應商	政府機關	社區團體		
公司治理	●	●	●	●	●	●	GRI 2-9 ~21	01
誠信經營	●	●	●	●	●	●	GRI 2-1~3	1.2.5
經營績效	●	●	●			●	GRI 2-6	1.3
資通安全	●		●	●	●	●	GRI 418	1.6
職業健康與安全	●	●		●	●		GRI 403	2.7
員工關懷與福利	●	●		●	●	●	GRI 401，GRI 402	02
氣候變遷因應	●				●		GRI 201-2	3.5
供應鏈管理			●	●			GRI 204，GRI 308	1.4
客戶滿意度			●	●		●	GRI 2-6	1.5

廢棄物管理					●		GRI 306	3.4
水資源管理					●		GRI 303	3.3

重大性分析表

主題	項次	議題	重大議題	補充議題
一般標準	1	公司治理	●	
一般標準	2	誠信經營	●	
人權議題	3	人權議題		●
產品責任議題	4	客戶滿意度		●
勞工議題	5	職業健康與安全	●	
勞工議題	6	員工關懷與福利	●	
勞工議題	7	員工職涯發展		
勞工議題	8	員工多元化		
經濟議題	9	經營績效	●	
經濟議題	10	供應鏈管理		●
經濟議題	11	法規遵循		
資通安全議題	12	資通安全	●	
環境議題	13	溫室氣體與能源管理		
環境議題	14	廢棄物管理		●
環境議題	15	水資源管理		●
環境議題	16	氣候變遷因應	●	
環境議題	17	環境政策		●
行業相關補充議題	18	社區參與及公益		●

01 公司治理

經營理念

台灣精星秉持誠信經營理念，在高階管理階層帶領下推動公司治理，進行各項風險控管並持續監控。我們瞭解企業要邁向永續經營之路，除了為股東追求穩定的營收及獲利成長外，尚需關注其他利害關係人，如客戶、員工、當地社區的合理要求與期望，並透過多元管道溝通，透過持續與利害關係人溝通，能讓台灣精星發現自身經營不足之處，並得以精進成長為一永續企業。

1.1 公司簡介

公司基本資料	
公司全名	台灣精星科技股份有限公司
創立時間	1990/12/15
總部位置	新竹縣湖口鄉實踐路 12 號
董事長	焦佑衡
總經理	劉貞佑
產業別	上櫃其他電子零組業
股票代號	8183
資本額	1,212,510,680
員工人數	227 人(台灣廠區)、2,253 人(大陸廠區)
主要產品	●車用電子 PCBA：BMS、ADAS、MCU、VCU 等 ●工業與消費電子 PCBA：工控模組、資訊通訊設備、光學、醫療器材等 ●製造服務能力：包括 SMT、DIP、測試、成品組裝及代料供應整合服務
營運據點	台灣，中國大陸(蘇州，蕪湖)
主要市場	台灣，中國大陸

電話:+886-3-597-9999

電子郵件: ir@psaitc.com

公司網址: <https://www.psaitc.com/>

公司沿革

年度	重 要 記 事
1990	公司核准設立，登記資本額為新台幣 50,000,000 元，設址於新竹縣竹北市泰北路 145 號，從事電子零組件加工製造與銷售業務。
1993	購置位於新竹縣湖口鄉新竹工業區中華路土地 493 坪，廠房 516 坪
1995	台灣母公司通過 ISO-9002 認證。
1999	擴充 SMT 生產線設備，生產線增至 10 條線。
2001	實踐廠擴廠完成，全廠建物面積增至 3，822 坪。
2001	成立精華電子（蘇州）有限公司(簡稱蘇州精華)，從事資訊電子產品生產及銷售。
2001	取得 ISO-9001 認證。
2002	蘇州精華購置位於蘇州新區的土地 45,576.9 平方米。
2003	於台北南港軟體工業園區成立台北分公司。
2004	櫃買中心申請登錄為興櫃股票。
2004	取得 ISO-14001 環境管理系統認證。
2004	蘇州精華完成第一期廠房 24,731.05 平方米，並開始投產。
2005	於證券櫃檯買賣中心正式上櫃掛牌交易。
2005	蘇州精華推動 ISO-9001 並取得認證。
2006	蘇州精華完成第二期廠房 7,597.88 平方米。
2008	取得 IECO QC080000 系統(HSPM 危害物質流程管理系統)認證。
2008	蘇州精華取得 ISO-14001 環境管理系統認證。
2008	蘇州精華取得 ISO/TS16949 汽車電子管理系統認證。
2009	加入 PSA 集團。
2009	蘇州精華取得 IECQ QC080000 系統統)(HSPM 危害物質流程管理系認證。
2010	取得 ISO13485 醫療產品管理系統認證。
2013	蘇州精華取得 ISO13485 醫療產品管理系統認證。
2014	取得 TS16949 汽車電子管理系統認證。
2016	取得 AS9100 航太產品管理系統認證。
2016	蘇州精華取得 ESD S20.20 產品管理系統認證、IPC QML 產品管理系統認證。
2017	蘇州精華取得 ISO27001 信息安全管理體系認證。
2018	蘇州精華汽車管理體系 TS16949 換版為 IATF16949 認證通過。
2018	蘇州精華獲得中國大陸國家級高新技術企業認證。
2019	蘇州精華取得 ISO/IEC17025 (CNAS『檢測和校準實驗室能力認可準則』) 體系認證。
2022	蘇州精華成立精華新能源智能產業學院。
2022	蘇州精華擴充車用產線，成立蕪湖廠開始投產。
2023	台灣精星取得 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查認證

1.2 公司治理(高階經營管理)

保障股東權益

強化董事會及各功能性委員會之職能

尊重利害關係人權益

提供資訊透明度

1.2.1 董事會運作

113 年度共召開董事常會 7 次，董事及獨立董事出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列)席 次數	委託出席次數	實際出(列)席率 (%)	備 註
董事長	焦佑衡	7	0	100%	
董事	劉明雄	0	4	0%	113.6.4 解任
董事	馬孟明	2	1	67%	113.6.4 新任
董事	彭朋煌	7	0	100%	114.4.11 辭任
董事	精成科技(股)公司 代表人：邱郁盛	7	0	100%	
獨立董事	張碧蘭	7	0	100%	
獨立董事	陳惠周	4	0	100%	113.6.4 解任
獨立董事	張嵐欣	3	0	100%	113.6.4 新任
獨立董事	朱文元	7	0	100%	

董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：

項目	日期	董事姓名	議案內容	利益迴避原因	參與表決情形
1	第十二屆 第十六次 113.01.30	焦佑衡	本公司擬從事慈善捐款案。 本公司民國112年度董事長及經理人獎金發放案。	個人利害關係	依法迴避未參與 討論及表決
2	第十二屆 第十八次 113.03.27	焦佑衡	本公司民國112年度個別經理人員工酬勞暨下半年獎金分配案	個人利害關係	依法迴避未參與 討論及表決

董事會成員簡介

職 稱	國籍或 註冊地	姓名	性別 年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務
董事長	中華 民國	焦佑衡	男 61~70 歲	美國舊金山金門大學碩士 華新麗華(股)公司-副董事長	精成科技(股)公司-董事長兼執行長 華新科技(股)公司-董事長 華東科技(股)公司-董事長兼執行長 信昌電子陶瓷(股)公司-董事長 瀚宇博德(股)公司-董事長兼執行長 華新麗華(股)公司-董事 嘉聯益科技(股)公司-法人副董事長代表 佳邦科技(股)公司-法人董事代表人 閱暉實業(股)公司-董事長
董 事	中華 民國	馬孟明	男 61~70 歲	台灣科技大學電子系 技嘉科技(股)公司-資深副總裁	智嘉投資(股)公司-法人董事代表人 集嘉通訊(股)公司-法人董事代表人 聯嘉國際投資(股)公司-法人董事代表人 邁爾凌科技(股)公司-法人董事代表人
董 事	中華 民國	精成科技(股)公司 代表人：邱郁盛	男 61~70 歲	大同工學院事業經營(學)系 華新科技(股)公司-PSA 集團資源回收事業部總經理	精成科技(股)公司-法人董事代表人 瀚宇采邑(上海)電子塑膠有限公司-董事長及法人董事代表 蘇州華科采邑貿易有限公司-董事長及法人董事代表
獨立 董事	中華 民國	張碧蘭	女 61~70 歲	輔仁大學企業管理學系 承啟科技(股)公司-副董事長 博勝投資(股)公司-董事長	環天世通科技(股)公司-獨立董事 華新科技(股)公司-薪酬委員 季鴻(股)公司-董事
獨立 董事	中華 民國	張嵐欣	女 41~50 歲	日本早田大學商學所財務會計暨管理會計組 台灣畜產農產工業(股)公司-副董事長	欣肉時代(股)公司-董事長 維裕生技(股)公司-董事長 欣恩(股)公司-董事長 榮成紙業(股)公司-獨立董事
獨立 董事	中華 民國	朱文元	男 61~70 歲	美國俄勒岡大學工商管理碩士(金融) 華新科技(股)公司-全球採購主管	久尹(股)公司-獨立董事

本公司董事會成員之提名與遴選係依照公司章程之規定，採用候選人提名制，並依公司之營運型態及發展規劃。

1.董事會成員多元化目標：

(1)基本條件：國籍、性別、年齡等。

(2)董事會須有過半數董事未兼任員工或經理人，以達監督目的。

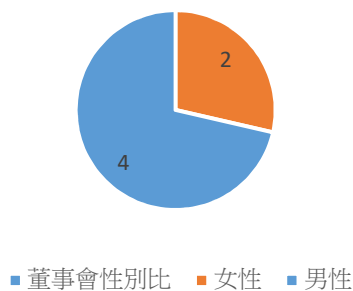
(3)董事成員應具備與產業相關、管理、會計及財務等多元化之專才，包括領導決策、營運判斷、經營管理、財務分析、危機處理、生產銷售，產業專業及國際市場等核心能力。

2.董事會成員多元化目標達成情形：

董事會成員均具備相關產業之豐富經驗。員中有女性董事 2 位，經營管理資歷甚豐；其他董事各具相關之專業背景，分別長於領導決策、營運判斷、經營管理、財務分析、危機處理、生產銷售，產業專業及國際市場宏觀視野。6 位董事中含 3 位獨立董事，以確保董事會之獨立性；獨立董事各具專才，均具專業學術背景與相關域之實務經驗。本公司董事會已具備執行職務所必備之專業知識、技能及素養，藉由多元化的背景及實務經驗，以持續強化本公司之治理及營運綜效。



性別占比



1.2.2 薪資報酬委員會

精星科技為評估高階管理階層的經營績效與其受領的報酬是否符合公平合理，於 2011 年 12 月 22 日董事會決議通過在董事會下設薪資報酬委員會(下稱薪酬委員會)，並聘請 3 位獨立董事擔任薪酬委員，任期為 3 年。業於 2024 年 06 月 04 日董事會決議通過新任薪酬委員。

薪酬委員會進行評估時考量到董事及經理人之績效評估及薪資報酬並參考同業通常水準支給情形，考量與個人表現、公司經營績效及未來風險的關連合理性，同時確保不致發生有引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納的行為。

再者，薪酬委員會針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間亦考量行業特性及公司業務性質予以決定。薪酬委員會秉持著恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

精星科技設置薪資報酬委員會迄今，始終保持著運作順暢情形。

2024 年度薪資報酬委員會開會出席情形

- (1) 第 5 屆委員任期:2021 年 7 月 5 日至 2024 年 6 月 3 日
- (2) 第 6 屆委員任期:2024 年 6 月 4 日至 2027 年 6 月 3 日
- (3) 2024 年薪資報酬委員會開會共計 3 次

屆次	屆次	姓名	實際出(列) 席次數	委託出席次數	實際出(列)席 率(%)	備註
第 5 屆	召集人	張碧蘭	2	0	100%	
	委員	陳惠周	2	0	100%	113.6.4 解任
	委員	朱文元	2	0	100%	
第 6 屆	召集人	朱文元	1	0	100%	
	委員	張嵐欣	1	0	100%	113.6.4 新任
	委員	張碧蘭	1	0	100%	

1.2.3 風險管理

考量面	風險辨識	風險管控措施與原則
財務	利率變動	採取保守穩健之資金規劃策略，定期評估利率市場狀況，並以短中期資金調度靈活應對變動。
	匯率變動	透過多元幣別收支配置、平衡幣別部位，並適時採取避險工具，降低匯率對營收與獲利之衝擊。
供應鏈管理	進貨	維持主要原料來源多元，建立雙供應商制度，並與關鍵供應商保持長期合作與庫存調整彈性。
	銷貨	積極拓展新市場與客群，推動產品多元化與技術創新，降低銷售集中度。
	供應商	導入供應商評鑑機制，依風險等級分級管理，要求其遵守誠信與永續規範，並推廣綠色採購。
環境面	廢汙水排放	設置專責處理設施，定期監測與採樣，確保排放水質達標，並遵循相關環保法規。
	自來水排放	實施用水效率提升計畫，推廣回收再利用及節水設備使用。
	能源使用	推行能源管理系統、引入節能設備與再生能源，提高能源效率並降低碳足跡。
	廢棄物處理	制定明確作業規範、落實員工教育訓練，並配合法規定期申報與查核。
	氣候變遷	推動氣候風險辨識與碳盤查，導入 ISO 14064、TCFD 準則，並強化氣候應變能力與節能措施。
社會面	人力資本風險	定期人力盤點與招聘規劃，建置合理薪酬與職涯制度、重視在地培訓與員工福祉，維持良好勞資關係。

1.2.4 法令遵循

台灣精星科技秉持合法經營原則，將法令遵循視為企業治理的核心。公司主動遵守環境保護、勞動權益與職業安全等相關法規，並透過內部制度化、教育訓練及定期稽核，強化員工法遵意識與作業合規性。

為提升管理效能與營運透明度，公司已取得 ISO 14001、IECQ QC 080000、ISO 9001 及 ISO 45001 等多項國際認證，全面強化在環保、有害物質控管、品質管理與職業安全衛生方面的合規水準，確保提供安全、健康的工作環境。

截至 2024 年止，公司未發生任何重大違規事件或罰鍰，顯示我們在法令遵循與企業責任上的高度承諾與執行力。

1.2.5 誠信經營

台灣精星科技秉持誠信正直原則，落實企業倫理與誠信經營文化。公司訂定「誠信經營行為守則」、「道德行為準則」及「工作規則」，並與員工、供應商簽署「廉潔承諾書」，明確禁止任何形式之賄賂、利益交換或不當行為，要求在與客戶、供應商及競爭對手往來中皆恪守誠信。

誠信執行重點：

1. 交易對象審查

- 採購過程中評估廠商過往信用紀錄，並於比價與招標時強調公平與透明原則。
- 客戶管理方面，對新客戶進行徵信調查，既有客戶持續追蹤信用狀況，降低交易風險。

2. 合約誠信條款

- 所有商業契約均納入禁止賄賂與回扣等條款，並由供應商簽署廉潔承諾書，確保合作關係正當合規。
- 違反誠信條款者，將依合約執行懲處，嚴加杜絕不當利益輸送。

3. 檢舉機制與保護措施

- 設置檢舉信箱與專線，提供內外部人士反映違反誠信行為之管道，並接受匿名舉報。
- 公司對舉報人資料依法保密，並採取防範報復措施，保護檢舉者權益。接獲檢舉後，將由專責單位啟動調查程序。

✉ 檢舉信箱：HRcounsel@psaitc.com

☎ 檢舉專線：(03) 597-9999 分機 1170

1.2.6 參與公協會

台灣精星科技積極參與各類產業公協會與專業組織，藉由與業界共享趨勢資訊、技術資源及政策發展，強化公司在產業中的影響力與代表性，並善盡企業對社會與產業永續發展的責任。

公司參與的主要 組織單位如下：

參與之公協會組織名單/公會名稱	公會中所擔任之角色
台灣區電機電子工業同業公會	會員
新竹縣廠業園區廠商協進會	會員

1.3 經營績效

1.3.1 管理方針

經營方針

展望民國 114 年經濟前景，受美國關稅政策、地緣政治衝突及大陸經濟內捲等影響，經濟成長不確定性高。但受惠新能源車產業、AI 智駕及低空飛行等持續增長。精星經營團隊透過持續創新、保質保供與客戶建立緊密的策略夥伴關係。

重要產銷政策

產品、客戶、供應商結構優化

- (1)持續佈局新能源車用產品，包括三電產品、氫能源等，並佈局開拓如低空飛行等新興市場。
- (2)工業控制、消費性電子持續朝高附加價值的利基型產業及客戶群發展。
- (3)策略採購，確保原物料交期與價格，協調執行產銷，以達成保供並降低庫存風險。
- (4)強化生產資訊串接以提升生產資源運用效率及生產能力。

未來發展策略

- (1)持續拓展新能源車用市場，如自動駕駛，車聯網，新能源三電、氫能源...等外，探索低空飛行、綠能...等應用，以擴增新藍海。
- (2)持續提昇製造生產技術，投入自動化設備提高生產效率及品質，降低成本，增加競爭力。並推動各項系統化改善工作，以追求更高的生產精度和良率，提供世界級客戶品質保證。
- (3)建立策略合作供應商，並進行上下游供應鏈垂直整合，以確保持續的供給和價格競爭力。
- (4)運用集團資源優勢取得跨區域製造資源，零組件物料供給優勢。
- (5)主動關懷員工、強化員工福利、落實獎懲制度。透過新能源智能產業學院培養專業人才、提昇技術與服務，創造有利招工與競爭優勢。

集團資源整合與供應鏈優勢：利用 PSA 集團的資源優勢，整合採購與製造資源，拓展跨地域布局及零組件供應。

1.3.2 財務表現

台灣精星身為營利法人，經濟效益為核心要務，面對外在環境變化，除持續強化經營體質，降低生產成本，提升工廠競爭實力，以更好的獲利表現回饋股東。

單位：新台幣仟元

項目		2024	2023
產生的直接經濟價值	收入	7,326,013	6,679,445
分配的經濟價值	營運成本	6,176,493	5,249,422
	員工薪資與福利	672,577	726,122
	支付出資人的款項(貸款利息、股東股利)	265,123	268,490
	支付政府的款項	204,306	145,680
分配的經濟價值總額		7,318,499	6,389,714

1.4 供應鏈管理

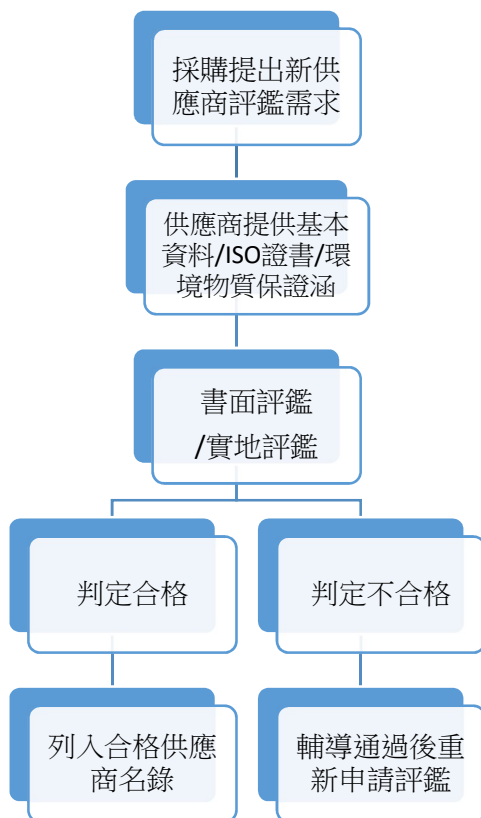
目的：為訂定選擇合適供應商及合格協力廠商考核作業說明，確保採購品質、交期符合公司需求，達到長期合作目的。

在供應商管理與評選面向，除了 QDCS - 也就是品質(Quality)、交期(Delivery)、成本(Cost)、服務(Service) 四個面向外，新供應商皆須簽署環境保護保證書，廉潔承諾書等，以確保新供應商符合永續發展之規範。

1.4.1 供應商管理政策

新供應商評鑑，新供應商需提供供應商基本資料(如公司簡介、現有客戶群)、環境物質保證涵、廉潔承諾書、環境宣告函，ISO 品質管理系統證書等，以確保新供應商符合品質標準。

新供應商評鑑流程圖



1.4.2 供應商管理實施情形

供應商定期評等作業，每月依供應商之交貨品質評等月報，評等項目分為進料品質、品質、交期、配合度，評等總分為 100 分，依據評等結果區分為 A(優等)、B(合格)、C(輔導)三個等級。若評比為不合格的 C 等級供應商，由我們廠端品保單位要求提交改善對策或改善計劃。

等級	評分級距	描述
A (優等)	評分≥80分	交貨品質及材料品質異常的改善對策回覆配合度佳，當有新訂單時建議採購優先採用。
B (合格)	評分≥60分	交貨品質及材料品質異常的改善對策回覆配合度尚可，可維持目前採購。
C (輔導)	評分< 60分	列為重點關注供應商，由品保單位要求供應商提交改善計畫，同時會請採購單位偕同要求供應商應配合持續改善。



1.5 客戶滿意度

台灣精星創立於 1980 年，主要營運項目為電子產品製造服務 (EMS)，於台灣新竹工業區、大陸蘇州、蕪湖三處設有製造基地，並主要代工生產車用 BMS 及其他車用、工控、航太及醫療產品。在全球化競爭日益激烈的市場環境中，企業若要實現永續發展，必須建立以客戶為導向的組織模式。只有如此，才能有效提升客戶滿意度與忠誠度，創造企業長期競爭優勢。而要建立良好的外部服務，就必須先強化內部服務的理念與品質。當內部服務品質高、員工滿意度高時，才能提供更優質的外部服務，進而提升客戶滿意度，與客戶共同成長並同步前進。

台灣精星一直將客戶滿意視為重要目標。為了瞭解客戶需求、改善產品品質，公司在各個層面積極採取行動，包括定期及不定期地進行客戶滿意度調查，透過面對面訪談、電話訪問等方式蒐集意見。調查內容涵蓋產品品質、價格、服務、交期等項目，並持續檢討與改善，以全方位的良好服務提升市場競爭力，創造符合客戶需求的價值。

在 2024 年，公司針對有交易往來的客戶展開了多項行動，例如：推行客戶資料服務自動化、加強 IQC 外檢品質、提升服務人員專業技能與工程技術能力、以及回應遠端與其他特殊應對需求。同時，針對特定知名客戶提出的專案服務要求（如 HSPM 在毒物過程管理上的規範、NSF 的要求等），公司亦採取相應措施，涵蓋產品、服務、員工專業能力等多方面，確保能持續為客戶提供更好的服務。

至於客戶建議的部分，公司也納入整體營運與服務優化計畫中。台灣精星將持續優化營運與服務流程，提升客戶滿意度視為全體部門的共同責任與長期目標。公司期望透過資源與實務的投入，與客戶建立穩固且長久的合作關係。

1.6 資訊安全及隱私管理

台灣精星秉持 PSA 集團資通安全規範，積極推動資通安全政策，全面強化資通安全防護及管理，定期進行員工資通安全教育訓練，提升全體人員對資訊安全的認知與應對能力，確保在業務執行過程中嚴守資訊安全原則，進而保護投資人權益。

資訊安全政策：

- 1.強化人員認知。
- 2.避免資料外洩。
- 3.落實日常維運。
- 4.確保服務可用。

資訊安全目標：

- 1.辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。
- 2.保護本公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。
- 3.定期進行內部與外部稽核，確保相關作業皆能確實落實。
- 4.確保本公司關鍵核心系統維持一定水準的系統可用性。

2024 年資訊安全執行情況：

資訊安全目標量測指標	量測指標	執行進度
辦理資通安全教育訓練，推廣員工資通安全之意識與強化其對相關責任之認知	1.資通安全政策公告≥1 則 2.資通安全宣導公告≥1 則 3.資通安全小組專業教育訓練≥3H 間接人員資通安全教育訓練≥2H 4.社交工程演練≥1 次	1.資通安全政策公告：1 則 2.資通安全宣導公告：3 則 3.資通安全小組完成比例：100% 間接人員完成比例：94.77% 4.社交工程演練：3 次受測人數 50 人
保護本集團業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整	完成公司各類系統的衝擊分析表，進行 MTPD 與衝擊等級分析	完成各類系統登載於「I-MIS-MPF-002 業務流程衝擊分析表」中 完成風險評鑑彙整與風險改善實作計畫表
使用合法授權軟體並定期進行內部與外部稽核，確保相關作業皆能確實落實	與稽核單位共同執行內部稽核活動 與管理審查作業次數=1/年	本年度內部稽核 1 次，共有 8 個稽核發現，上述事項階已列入矯正處理追蹤表，並要求如期改善完成
確保本集團關鍵核心系統維持一定水準的系統	定期檢測核心系統的備份作業≥1 次 定期執行核心系統災害復原演練≥3	營運持續運作計畫年度規劃表

可用性	次	1.電力系統中斷演練(災害復原計畫) 2.ERP 系統害復原演練(災害復原計畫) 3.網路系統異常演練(災害復原計畫)
-----	---	---

02 員工關懷與社會公益

2.1 人力資源與人權政策

台灣精星依循相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序，與員工共同營造一個共生共榮的優質工作環境。2024 年無重大違法之事件發生。本公司營運至今，並無涉及歧視、原住民權利及經由正式機制申訴之人權相關個案。

2.1.1 人權

人力資源政策為秉持公平合理原則對待所有的員工。在符合國家法令的規範下，人資管理上絕對兼顧制度化與人性化，在任用、薪酬、訓練、升遷、解僱、退休等方面，決不受種族、社會階級、性別或政黨傾向等因素的影響，另配合個資法的實施，對於員工個人資料的保密作最妥善的防護。

2.1.2 職場性別平等

精星科技遵循法規，明訂並積極宣導性別工作平等法，推出各項性騷擾防治相關政策與措施，促進性別工作平等的工作環境。

2.1.3 禁用童工

精星科技依循並符合當地的最低年齡之法律和規定，不僱用童工。於永續發展實務守則中規定恪遵國際公認之勞動人權，禁用童工。公司不進行強制勞動，不使用童工，不使用外國非法勞動者，並嚴格禁止未成年員工從事危險性工作，且遵照國家與地區的法令制定所有的工資與勞動條件及安全衛生基準，另制定公司內部相關規章來規範。

2.2 員工概況(架構)

類別	年齡	總計 a	新進人數 b	離職人數 c	新進比率 b/a	離職比率 c/a
台灣	29 歲以下	24	29	23	121%	96%
	30~50 歲	117	90	58	77%	50%
	51 歲以上	33	8	10	24%	30%
	合計	174	127	91	73%	52%

註：

1.統計區間為 2024/01/01 至 2024/12/31。

2.人數合計依 2024 /12 31 統計。

3. 計算基準：有完成報到程序之員工皆列入新進人員；入職未滿十四天之離職者不列入離職人數。

2.3 訓練與績效

精星科技重視員工之工作職能學習及提升，編列能提升部門營運及管理績效有助益之相關課程計畫，透過教育訓練，增進員工專業職能、提升員工工作績效、強化組織運作效能，以達成公司經營目標並確保企業永續發展。

營運相關之程序訓練

本公司及員工皆須遵守與業務相關的法律及政策。員工訓練是我們法規遵循計畫中最重視的項目之一，除了新進人員訓練外，每年皆定期推出相關訓練課程，讓員工了解最新的法令規範，進而強化對從業道德規範的承諾。有鑑於利害關係人對於環境、人權、產品服務之健康安全及標示及反競爭行為等議題日益看重，本公司亦持續關注各項相關議題並務求合於法規，並規劃於員工之教育訓練中。

2024 年員工教育訓練時數			
廠別	總訓練人次	總訓練時數	每位員工 平均受訓時數
台灣	1,034	1,181	1.14

2.4 勞資關係溝通

在員工關懷與溝通方面，除透過增進員工自尊自重及自我成長的能力以尋求組織整體效能精進外，本公司亦提供員工安全無虞的工作環境，同時致力於溝通、保護及紀律等方案推動。

●多元溝通管道

重視及營造雙向溝通的環境，確保公司與同仁間的溝通管道開放且透明。提供多元溝通管道包括：部門會議、公佈欄、內部網站公告、定期舉辦勞資會議，促進勞資雙方彼此的瞭解，使全體員工更有效率地朝共同目標前進，維持和諧關係。

●鼓勵提案

公司鼓勵同仁可隨時提出對於公司的各種提案改善，並會依照改善的成效給予不同的獎勵獎金。

●員工協助方案 (EAP)

為協助同仁解決目前所面對的工作、生活、心理方面的困擾或問題，例如：(但不限於此) 健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒、壓力及其他個人問題等，由華科事業群慈善基金會協助提供保密性及專業性的諮詢服務。

2.5 薪酬福利

薪酬制度

精星科技薪酬福利參照各地法令，建置有完善的薪資及績效考核制度，使員工薪資架構合理化，藉由制度化的考核機制，能公正評核個人績效，以激勵員工工作效率、發掘優秀人才，並作為薪資調整、獎金發放之依據及人事異動、晉升之參考。唯董事及經理人等之薪資及獎酬，須由薪酬委員會審議，並經董事會通過，始得發放。發放標準與公司財務、營運績效密切結合。

公司非常重視薪資作業及管理的一致性與公平性，每一位同仁依據其學歷、專長及專業經驗作為敘薪的標準，不因個人之種族、宗教、膚色、黨派、年齡、性別、婚姻或身心障礙等差異而有所不同。另配合基本工資調整及參考外部薪資調查水準進行調薪。

■台灣廠支付員工薪資及福利費用

年度	2022	2023	2024
薪資總額 (仟元)	178,631	207,709	129,117
福利總額 (仟元)	9,111	10,788	8,154

註：本公司之薪資係與公司經營績效連結，依據每季及年度獲利提撥。

■台灣廠非擔任主管職務之全時員工人數、全時員工薪資平均數及中位數

年度	2022	2023	2024
全時員工人數	188	185	125
薪資總額 (仟元)	118,289	113,242	83,427
薪資平均數 (仟元)	629	612	667
薪資中位數 (仟元)	491	463	565

2.5.1 薪酬及考績制度

每年二次填寫考績評核表，目的在提升個人及組織整體績效，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進行評核，及作為員工年終獎金發放參考資料。

2.5.2 職工福利

員工福利

員工福利規劃是薪資以外維繫勞資關係之重要因素，精星科技自 1996 年 6 月 6 日成立職工福利委員會以來，規劃各項福利措施。本公司及員工每月共同提撥一定比例金額進入職工福利金，合理規劃運用福利金，審核申請補助金資格、執行發放禮金等作業，推動員工福利並鼓舞員工工作士氣，強化勞資合作關係。

台灣地區公司_職工福利項目

項次	職工福利項目	項次	職工福利項目
1	團體保險.勞健保.勞退	10	五一勞動節禮券
2	年終獎金	11	尾牙聚餐摸彩
3	員工酬勞	12	部門聚餐
4	結婚祝賀金	13	員工旅遊
5	喪葬補助金	14	健康檢查
6	生日禮券	15	優惠特約商店
7	年終禮券	16	員工提案/激勵獎金
8	端午禮券	17	員工餐廳及伙食補助
9	中秋禮券	18	汽機車停車場

2.6 社會公益參與

善盡企業社會責任，是精星科技在追求專業技術的提升與追求公司成長外，極為重要的一環。因此關懷及參與社會慈善公益活動，陸續投入社會回饋行列，本公司不定期捐款予財團法人華科事業群慈善基金會。

華科事業群慈善基金會秉持回饋社會、整合社會資源並將資源極大化的信念，努力推動救助弱勢兒童及關懷老人服務，提供聽覺照顧、志工參與、讀報教育、照顧者喘息及友善職場等五大服務。

更多相關資訊請上華科事業群慈善基金會官網：<https://www.psa.org.tw/>

本公司自 2020 年至 2024 年累計捐贈金額新台幣 1,600,000 元，供華科事業群慈善基金會辦理各項慈善關懷、藝文推廣及相關公益活動。期能透過微薄的力量，創造更美好、友善之社會環境，公益回饋已成為 PSA 企業文化的一部份。

2.7 職業安全及衛生

本公司重視職業安全與員工健康，針對 SMT 製程特性，落實下列重點管理措施：

1.化學性危害管理

- 建立化學品清單與安全資料表 (SDS)，定期更新並張貼警示標示。
- 危害性化學品落實分區儲存 (含防爆櫃、通風室)。
- 安裝局部排氣裝置 (LEV) 與整體換氣系統，改善作業環境。
- 提供個人防護裝備 (PPE) 如口罩、手套、護目鏡。
- 定期檢測有害物質濃度 (如 VOCs、粉塵)。
- 改用低危害性化學品 (如 TD-12 取代 TD-15)。

2.物理性危害控制

- 高溫設備加裝隔熱、防燙設施，自動斷電與警示標示。
- 維持作業區通風降溫，防止熱中暑。
- 高噪音設備設隔音罩並定期檢測分貝。
- 靜電防護措施：接地設備、防靜電穿戴。
- 自動化設備加裝安全光柵與緊急停止裝置，防止機械傷害。

3.人因工程與肌肉骨骼預防

- 對重複性動作與站立工位進行人因工程評估與改善。
- 每年辦理肌肉骨骼傷害調查與檢核表，實施預防措施。

4.火災與緊急應變

- 易燃物 (如錫膏、溶劑) 分別存放於冷藏或防爆櫃。
- 化學倉儲區設有自動滅火裝置、通風與防爆電器。

5.管理系統與持續改善

- 2021 年通過 **ISO 45001 職安衛管理系統**認證。
- 系統化執行「風險辨識」、「全員參與」、「符合法規」、「持續改善」。
- 職安衛管理已納入永續經營核心策略之一。

2.7.1 職業安全及衛生政策

本公司因遵循環保法律與法規達到國際職業安全衛生要求標準，另站在保護員工健康與安全及提升企業競爭力與形象，全員工力行推行環安衛管理系統，於界定之範圍內持續堆動，下列事項：

- 保護環境預防汙染、利用資源減少浪費
- 預防災害管理風險、重視安全促進健康
- 遵守法規重視需求、尋找機會持續改善
- 全員參與相互溝通、永續經營回饋社會

2.7.2 職業災害

1.主動性: (五大計畫、作業環境監測、員工食衣住行管理、等)

A.人因性危害預防、母性勞工健康保護、執行職務不法侵害及性騷擾預防、異常工作負荷危害預防
被動性: 環安衛事故通報、處理及調查管理，包含『事故調查』及『職災統計分析』。為預防職場不法侵害，本公司每年執行『職場不法侵害行為自主檢核表』由單位主管檢視自我管理方式及溝通方式。公司各單位部門實施『職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估』評估可能造成不法侵害之風險，並做改善。對員工進行教育訓練及宣導，冀望建立一個透明、和諧、的工作場所。

B.制定作業環境監測管理辦法，每半年規畫高風險之作業場所。並於職業安全衛生委員會議中提出，『作業環境檢測計畫』與各單位主管討卻確認。實施作業環境檢測，除遵循國內相關法規，還保障員工預防化學品、粉塵、噪音等暴露導致的職業病，並隨著檢測結果及第三方檢測機構及作業環境單位主管討論，進而優化作業環境，減少勞工不適與缺勤。

2024 年規劃實施環境檢紀錄

類別	點數	檢測項目	檢測結果	
			正常	異常
化學	2	乙醇	V	
	2	異丙醇	V	
	6	鉛作業	V	
物理	22	二氧化碳	V	
	22	照度	V	
	6	噪音(定點)	V	
		噪音(定點)	V	
		噪音(劑量)	V	
		噪音(劑量)	V	

C.員工食衣住行方面的安全確保，

- 吃；選擇合格的供應商，如主管機關合格之許可證、檢驗報告、食品安全認證與期效、每日食品樣品之保存、廚房抽檢衛生，定期對供應商進行評估、員工反饋等。
- 喝；飲用水水質，依據『飲用水管理條例』檢測飲用水水質；包含大腸桿菌、總菌落數、重金屬等，保障員工喝的安全。
- 住；安全包含，每年實施消防安全設備檢修、用電用火安全，全面禁止用火，電磁爐、微波爐管制使用地區、24 小時門禁、制定值日表，員工輪流負責清潔工作、設置洗衣房、定期抽檢員工宿舍之安全與清潔。
- 行；提供員工停車場、出入工廠守衛進行交管、人車分道、全廠門禁管制、全廠監控等。

飲水機水質檢測紀錄										
台灣精星新竹廠		113 年(每季)				114 年(每季)				
樓層	編號	1	4	7	10	1	4	7	10	
4	4A _(茶水間)			<u>V</u>						
4	4B _(辦公區)		<u>V</u>							
4	4C _(餐廳)			<u>V</u>						
2	2A _(休息區)	<u>V</u>								V
2	2B _(休息區)	<u>V</u>						V		
1	1A _(茶水間)	<u>—</u>					V			
1	1B	<u>—</u>				<u>V</u>				
員工宿舍										
樓層	編號									
1	A		<u>V</u>	<u>V</u>	<u>V</u>	<u>V</u>	V	V	V	

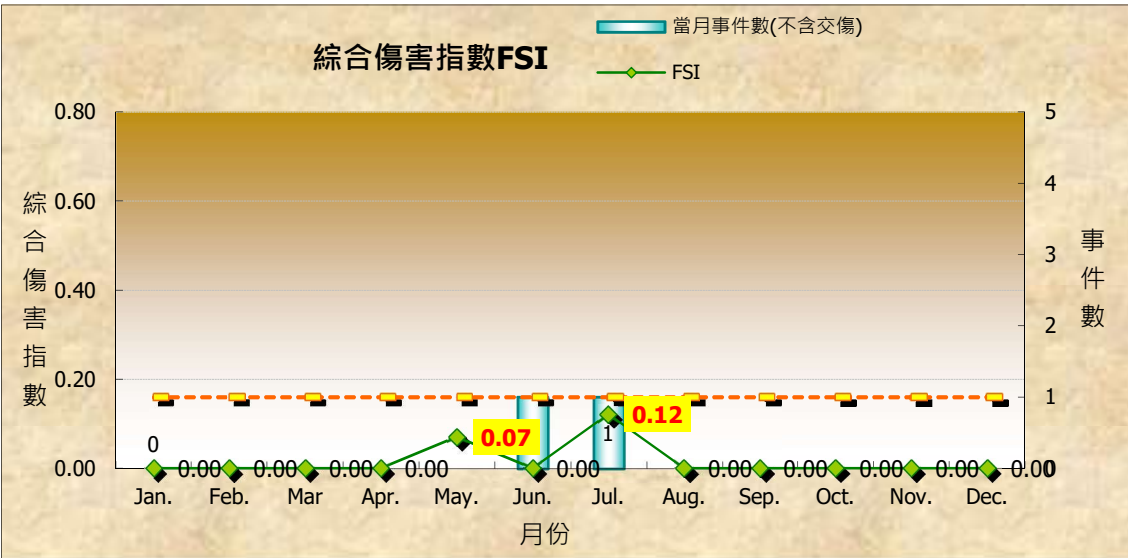
- V 已實施已有報告(可連結報告)
- V 已實施且水質不符合
- V 未實施預計實施

2.被動性: (工安事故、員工健康檢查、自動檢查、教育訓練等)

A.工安事故調查分析，自 113 年 2 件工安事故。

※113 年綜合傷害指數

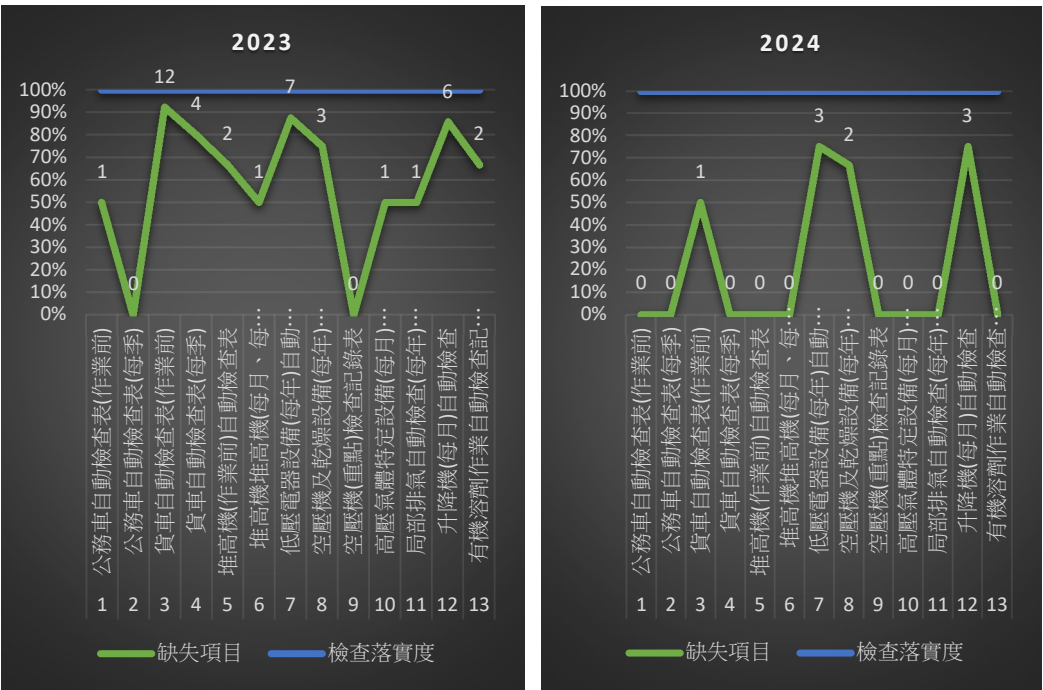
	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	May.	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Oct.	Nov.	Dec.
FR	0.00	0.00	0.00	0.00	40.88	0.00	46.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
SR	0.00	0.00	0.00	0.00	122.63	0.00	322.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
FSI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	0.00	0.12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00



B.員工一般與特殊健康檢查:

本公司優於『勞工健康保護規則』法規，每年實施全體員工一般員工健康檢查暨特殊作業員工實施特殊健康檢查。

C.自動檢查



03 環境保護

3.1 環境管理與法規遵循

台灣精星以綠色永續的經營管理為目標。因此，公司在營運上亦尋求經濟、社會及環境生態的平衡發展。因此，台灣精星除遵守法規承諾、強化資源利用及汙染防治、管控環境風險，以維護營運據點所在地環境良好外，更關注全球環境議題的最新發展，採取各種對環境友善的行動以善盡企業社會責任。

對於廠內環境管理均依政府相關法令進行檢查、管理、申報或繳納規費。台灣廠報告年度除因人員異動發生能源效率指標-逾期申報受罰情事外，無發生其他違反環保法令事件。針對逾期申報一事，已著手檢討改進內部申報流程。

本公司已取得 ISO14001&ISO45001 認證，並依循此管理系統每月自主盤查公司設備、機械、人員資格、環境、廢棄物等相關作業是否符合，環境保護相關法規與職業安全衛生相關法規，若發現不符法規之行為，立即依照『環安衛目標與方案管理程序』開立目標標的方案並追蹤改善情況。

3.2 溫室氣體及能源管理

近年來，面對全球暖化與環境變遷，各國政府為因應「聯合國氣候變化綱要公約」與「巴黎氣候協議」對溫室氣體減量工作之規範，基於地球村一份子的思維，乃紛紛推行抑低溫室氣體排放的具體行動計畫。於此同時，國際間對於溫室氣體管理方式也已逐漸由國家層級之協商向下延伸，甚至透過跨國供應鏈之要求擴展至企業層級，並直接影響企業的經營活動。低碳經濟(Low Carbon Economy)儼然成為目前經濟與投資之主流。

台灣精星基於關心全球氣候變遷、善用能資源及善盡企業的責任，決定依據國際標準組織對溫室氣體管理之 ISO 14064-1:2018 標準要求，以系統化方式推動各生產單位之溫室氣體排放量盤查，並取得 2022 年認證。2024 年第三方認證查核中。

台灣精星空調系統（冰水主機、空調箱、冷卻水塔）、空壓機、照明系統（燈管）是三大能源消耗重點。以下針對各設備的能源管理策略：

一、空調系統能源管理

1. 冰水主機（Chiller）

負載匹配與變頻控制

- 根據實際負荷調整冰水主機運行台數，避免低負載低效運轉。
- 加裝變頻器（VFD）調節壓縮機轉速，可節電 **20%~30%**。
- 提高冷凍水溫差，在舒適範圍內，提高冰水出口溫度（如從 7°C 升至 9°C），每升高 1°C 可降低主機能耗 3%~5%。

2. 空調箱（AHU）與風機盤管（FCU）

濾網清潔與換熱效率，定期清洗濾網與冷卻盤管，避免風阻增加導致耗電上升。

3. 冷卻水塔

- 降低冷卻水溫度至設計下限 (32°C→30°C)，提升冰水主機效率 3%~8%。
- 自動控制加藥排污與補水，減少水垢與能耗。

二、空壓機 (Air Compressor) 能源管理

1. 系統效率提升

- 壓力設定最佳化，每降低空壓系統壓力 1 bar，能耗減少 7%~10%。避免過高壓力設定。
- 變頻控制與多機聯控，使用變頻空壓機匹配需求，並通過集中控制系統調度多台設備，減少空載能耗。

2. 洩漏檢測與修復

- 定期檢測管路洩漏。

3. 乾燥機與儲氣罐優化

- 選擇高效率乾燥機，並確保儲氣罐容量足夠，緩衝尖峰需求，減少空壓機頻繁啟停。

三、照明系統 (燈管) 能源管理

1. LED 燈管替換

- 將傳統螢光燈管替換為 LED，節電 50%~70%，壽命延長 3~5 倍。
- 搭配人體感應、光感應或時間排程控制，減少無人區域照明能耗。

2. 定期維護與照度檢測

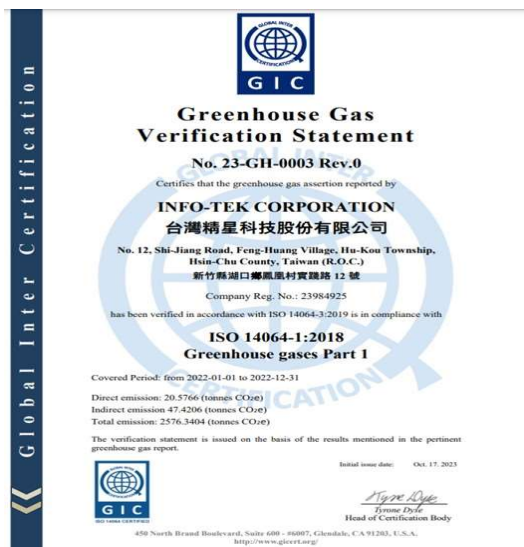
- 清潔燈具與反射板，避免灰塵降低光效。
- 定期檢測照度，(作業環境檢測)。

四、需量管理與時間電價優化

- 避免尖峰時段同時啟動高耗能設備 (如冰水主機與空壓機)，儲氣罐調節負載，降低契約容量與電費。

持續監控與改善 (KPI 追蹤、定期能源審計)。

最終目標是達成「能源成本最小化」與「碳排放降低」的雙重效益，強化企業永續競爭力。



3.2.1 能源耗用與能源耗用強度

2024 年台灣精星能源總消耗量為 11,643.4GJ，能源結構以外購電力為主，占總消耗量 99.7%，源於電子產品加工製造之製程用電，其餘能源消耗為公務車交通用油、裝卸貨物用油等

113 年能源項目		單位	消耗量
非再生能源	汽油	公升(L)	1,021.7
		十億焦耳(GJ)	32.2
	柴油	公升(L)	5,549.9
		十億焦耳(GJ)	200.5
	外購電力	千度(MWh)	3,224.8
		十億焦耳(GJ)	11,611.2
總能源消耗量		十億焦耳(GJ)	11,843.9

註 1:台灣電力熱值=860 kcal/kWh、汽油熱值=7,520kcal/L、柴油熱值=8,629kcal/L

3.2.2 再生能源建置

台灣精星為了落實 ESG 善盡企業社會責任，於 2023 年 8 月出資台幣 250 萬與 PSA 華科事業群成員共同投資成立博德新能(股)公司，從事太陽能光電發電、輸電、配電及售電相關業務。

博德新能公司 2023 年 9 月申請第三型電業開始以 PSA 華科事業群成員開發案廠，於 2024 年中完成第一個案場(約有 1,510kWp)，並逐步啟動開發後續案場，評估總案廠可建置 3,406kWp。

3.2.3 溫室氣體排放量

為順應全球氣候變遷與國際環保趨勢，2024 年台灣精星針對台灣廠進行組織內溫室氣體排放量之盤查，透過系統化的溫室氣體排放盤查與清冊建置，以確實掌握本公司溫室氣體排放現況，並依據盤查結果，後續將進一步投入溫室氣體管理與減量規劃，期望能有效抑制溫室氣體的排放量，降低氣候變遷對環境的衝擊。

依據「溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)」指引，使用「營運控制法」盤查邊界內運營相關之「直接溫室氣體排放」及「能源間接溫室氣體排放」，涵蓋溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、三氟化氮(NF₃)、六氟化硫(SF₆)與其他適當之溫室氣體族群，氫氟碳化物(HFC_s)、全氟碳化物(PFC_s)等

2024 年本公司各排放源之七大溫室氣體排放量統計如表 3.1 所示，其中範疇 1 七大溫室氣體排放量統計，如表 3.2 所示；2024 年全廠溫室氣體範疇排放型式排放量統計如表 3.3 所示。範疇 1 排放量為 34.6045 公噸 CO₂e/年，範疇 2 之溫室氣體排放量為 1,490.1422 公噸 CO₂e/年，範疇 3 之溫室氣體排放量為 285.2035 公噸 CO₂e/年。因此，在 2024 年期間，如果只涵蓋範疇 1 與 2，則本公司溫室氣體排放量小計為 1,524.7467 公噸 CO₂e/年；如果涵蓋範疇 1、範疇 2 與範疇 3，則本公司溫室氣體總排放量為 1,809.950 公噸 CO₂e/年。

表3.1 七大溫室氣體排放量統計表

全廠七大溫室氣體排放量統計表									
	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體 年總排放當量	生質排放 當量
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	1,793.2177	16.6530	0.0795	0.00	0.00	0.00	0.00	1,809.950	0.0000
氣體別占比(%)	99.08%	0.92%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	-

表3.2 範疇1七大溫室氣體排放量統計表

範疇 1 七大溫室氣體排放量統計表								
	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	範疇 1 七種溫室氣體 年總排放當量
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	17.8720	16.6530	0.0795	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	34.6045
氣體別占比 (%)	51.65%	48.12%	0.23%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

表3.3 全廠溫室氣體排放型式排放量統計表

全廠溫室氣體排放型式排放量統計表							
	範疇 1				範疇 2	範疇 3	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	能源間接 排放	其他間接 排放	
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	34.6045				1,490.1422	285.2035	1,809.950
氣體別占比 (%)	1.91%				82.33%	-	100.00%
	0.00%	0.05%	0.94%	0.92%			

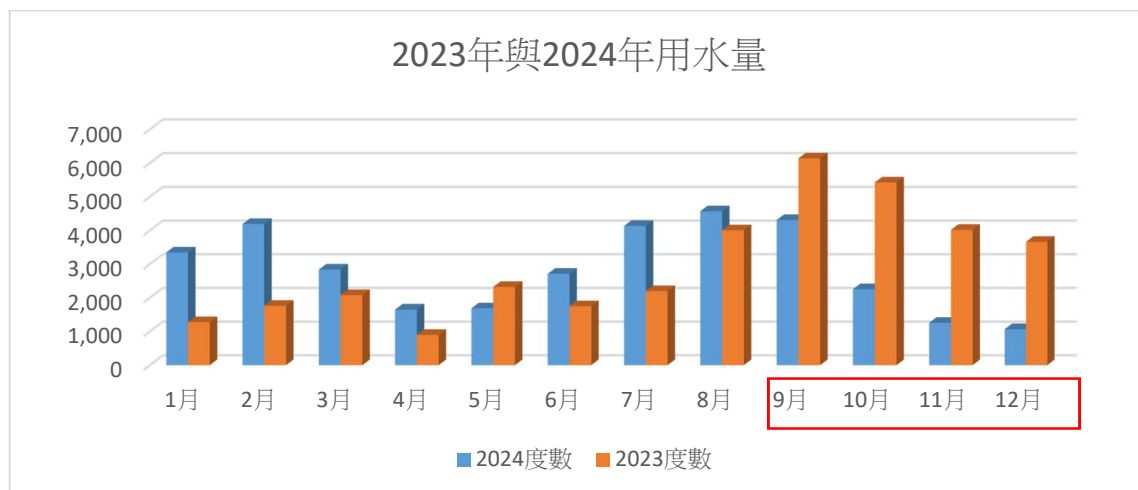
3.2.4 節能減碳措施

台灣精星深知地球的氣候與環境受溫室氣體影響正逐漸惡化。目前各項節能減碳措施以持續開展，包括：

- 1.逐步更為高效 LED 節能燈管；辦公室區域依實際使用狀況，分區開啟關閉照明。
- 2.採購節能環保設備替代傳統舊設備。
- 3.張貼節約用電標識，對員工進行節約用電培訓。
- 4.透過定期設備保養，提高能源使用效率。

3.3 水資源管理

台灣精星台灣廠位於工業區內，作為電子零組件加工廠商，製程中並未高度依賴水資源，但公司仍致力透過節水作為，使水資源的配置和使用上更具效率，降低企業營運風險與對水環境的衝擊。2024 年透過老舊管線維護，廠務空調系統 KPI 管理等措施，用水量較 2023 年明顯下降。



3.4 廢棄物管理

台灣精星對於廢棄物妥善處理極其重視，依循 ISO14001 標準訂定廢棄物管制程序。對各類廢棄物進行管理，明確規定各種廢棄物的收集、處理方法，在符合國家法規條件下，以實現各類廢棄物的資源化、無害化、減量化處理，從而達到節約資源和控制環境汙染。

事業廢棄物管理，涵蓋法規遵循、減量措施、處理流程與績效指標，協助企業實現環境永續並降低營運風險。2024 年台灣廠產生廢棄物 32.606 公噸，較 2023 年 34.38 公噸減少 5.16%

3.5 氣候變遷因應(TCFD)

項目	執行情形																					
(1)敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	(1)董事會為公司最高氣候風險管理監督單位，其職責包括遵守相關法律法規、監督公司整體面對的氣候風險，並深入了解業務操作中可能遭遇的風險。如涉及重大投資或計畫的氣候相關行動須經由董事會的嚴格監督及決策。管理階層於公司的氣候風險管理中擔任關鍵角色，負責協調各部門的責任與權力，並實施特定的永續議題。每季度必須向董事會提供報告，闡述溫室氣體盤查執行的進度。在追求企業營運目標的同時，公司致力於履行對地球環境的保護，以確保永續發展的目標得以實現。																					
(2)敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	(2)(3)																					
(3)敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	<table><tr><th>辨識氣候風險影響</th><th>影響時程</th><th>風險</th><th>機會</th></tr><tr><td rowspan="3">業務</td><td>短期</td><td>天災造成之或有損失</td><td>定期評估天災之風險影響及與廠商保持透明溝通管道，共同尋找業務合作項目。</td></tr><tr><td>中期</td><td>極端氣候影響供應鏈</td><td>建立多個供應商來源，以避免單一供應商造成的風險和價格波動。</td></tr><tr><td>長期</td><td>客戶行為改變</td><td>因應產業改變，發展智慧產線及研發綠色產品。</td></tr><tr><td rowspan="2">策略</td><td>短期</td><td>營運轉型的成本</td><td>制定營運轉型策略，以確保成本控制在合理範圍內。</td></tr><tr><td>中期</td><td>現有資源與法令遵循存在技術上挑戰</td><td>透過產業供應鏈合作，促進價值鏈永續發展。</td></tr></table>	辨識氣候風險影響	影響時程	風險	機會	業務	短期	天災造成之或有損失	定期評估天災之風險影響及與廠商保持透明溝通管道，共同尋找業務合作項目。	中期	極端氣候影響供應鏈	建立多個供應商來源，以避免單一供應商造成的風險和價格波動。	長期	客戶行為改變	因應產業改變，發展智慧產線及研發綠色產品。	策略	短期	營運轉型的成本	制定營運轉型策略，以確保成本控制在合理範圍內。	中期	現有資源與法令遵循存在技術上挑戰	透過產業供應鏈合作，促進價值鏈永續發展。
辨識氣候風險影響	影響時程	風險	機會																			
業務	短期	天災造成之或有損失	定期評估天災之風險影響及與廠商保持透明溝通管道，共同尋找業務合作項目。																			
	中期	極端氣候影響供應鏈	建立多個供應商來源，以避免單一供應商造成的風險和價格波動。																			
	長期	客戶行為改變	因應產業改變，發展智慧產線及研發綠色產品。																			
策略	短期	營運轉型的成本	制定營運轉型策略，以確保成本控制在合理範圍內。																			
	中期	現有資源與法令遵循存在技術上挑戰	透過產業供應鏈合作，促進價值鏈永續發展。																			

		長期	低碳經營策略	擬由保護環境，增強企業的市場辨識度。
	財務	短期	低碳政策增加原物料成本	借助技術創新和生產過程優化，致力資源再利用，降低成本。
		中期	產業轉型之資本支出與研發成本	藉由提高產品附加價值，增加公司收益。
		長期	國際能源政策改變，影響營運及投資成本	因應國際政策及市場趨勢，透過多角度分析評估，找尋新的投資標的。

(4)敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。

(5)若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。

(6)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

(4)由管理部門主導氣候變遷相關作業，辨識相關情境並提出氣候變遷的討論議題，召集相關單位進行氣候風險和機會的評估，特別關注對公司的衝擊程度及可能帶來影響。氣候相關的風險和重大議題納入公司的營運計畫和風險考量，為確保持續性和有效性定期進行審議和檢討，以適應外部環境的變化和新的氣候資訊，並將其整合到公司的整體營運策略和風險管理制度中。

(5)本公司截止年報刊印日止，尚未採用氣候變遷之情境分析。

(6)本公司因應氣候相關風險，推行低碳節能營運策略及發展再生能源之目標，採用三大策略計畫來應對氣候相關風險和轉型挑戰，分別為「法規依循」、「綠色投資」和「溫室

目標。

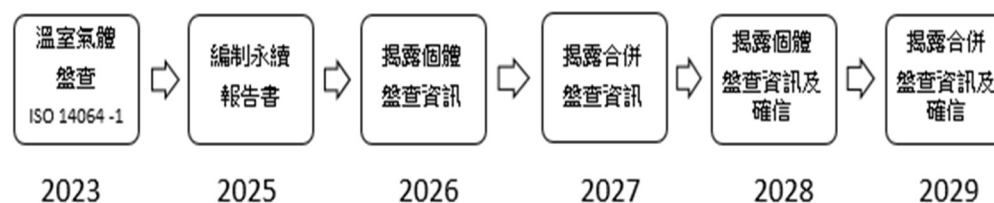
(7)若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。

(8)若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。

氣體盤查」。首先，定期檢查並更新與氣候變化相關的法律法規，確保嚴格遵守所有規定，並將其作為轉型策略的核心基礎。其次，致力於低碳和能源轉型，通過有計劃的方式進行再生能源的投資、開發、建設和運營，並透過轉投資公司綠色交易平台來評估和採購相關設備。同時，專注於建置儲能設備，以提高電網的韌性和安全性，旨在推動全面的綠色轉型，實現企業100%使用再生能源的目標。最後，取得溫室氣體盤查認證，制定減排政策，以助於實現減碳目標。

(7)本公司截止年報刊印日止，尚未使用內部碳定價作為規劃工具，故不適用。

(8)依據金管會推進的「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司為實收資本額50億元以下的企業，將遵循分階段進行的溫室氣體排放盤查與確認資訊的披露規範，將在第三階段執行溫室氣體排放盤查，計劃於民國2026年完成盤查工作，並於2028年完成確信程序。對於本公司的合併報表子公司，則設定於2027年完成溫室氣體排放盤查，以及在2029年完成查證工作。這一策略旨在確保本公司及其子公司與國家的永續發展目標保持一致，並透過透明的溫室氣體排放資訊披露，展現對環境責任的承諾。



本公司113年溫室氣體盤查資料如下:

定義	數據(公噸)
範疇1	34.6045
範疇2	1,490.1422

(9)溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	範疇3	285.2035	
	合計排放	1,809.9502	
	(9)本公司截止年報刊印日止，非屬符合一定條件之公司，故不適用。		

04 附錄

附錄 1：全球永續性報告指標-GRI 準則 (GRI Standard) 對照表

台灣精星科技股份有限公司依據全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative , GRI) 2021 年版準則 (GRI Standards 2021) 撰寫本報告。本報告已涵蓋所有重大議題，並為依據 GRI 準則所編製 (In accordance with the GRI Standards) 的報告。

GRI 準則		揭露項目名稱	章節對應	報告頁碼	備註
GRI 1：基礎 2021					
GRI 2：一般揭露					
組織詳細資訊及報導 實務	GRI 2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	10	
	GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書，1.1 公司簡介	5，10	
	GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5	
	GRI 2-4	資訊重編	備註:無		
	GRI 2-5	外部保證/確信	備註:無		
營運活動及員工資訊	GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 經營績效 1.4 供應鏈管理 1.5 客戶滿意度	20，22，24	
	GRI 2-7	員工	2.2 員工概況	28	
	GRI 2-8	非員工的工作者	2.2 員工概況	28	
治理	GRI 2-9	治理結構與組成	1.2 公司治理(高階經營管理)	12	
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 董事會運作 1.2.2 薪資報酬委員會	13，16	
	GRI 2-11	最高治理單位的主席	1.2.1 董事會運作	13	
	GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理(高階經營管理)	12	
	GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.2.1 董事會運作	13	

	GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 公司治理(高階經營管理)	12	
	GRI 2-15	利益衝突	1.2.1 董事會運作 1.2.2 薪資報酬委員會	13 · 16	
	GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 公司治理(高階經營管理)	12	
	GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理(高階經營管理)	12	
	GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理(高階經營管理)	12	
	GRI 2-19	薪酬政策	1.2.1 董事會運作 1.2.2 薪資報酬委員會	13 · 16	
	GRI 2-20	薪酬決定流程	1.2.2 薪資報酬委員會	16	
	GRI 2-21	年度總薪酬比率	1.2.2 薪資報酬委員會 2.5 薪酬福利	16 · 30	
策略政策及相關實務 作為	GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 1.3.1 管理方針	3 · 20	
	GRI 2-23	政策承諾	1.2.4 法令遵循 1.2.5 誠信經營	18	
	GRI 2-24	納入政策承諾	1.2.3 風險管理 1.4 供應鏈管理 1.4.1 供應商管理政策 1.4.2 供應商管理實施情形	17 · 22-23	
	GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.3 風險管理	17	
	GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 勞資關係溝通	28	
	GRI 2-27	法規遵循	1.2.4 法令遵循 3.1 環境管理與法規遵循	18 · 37	
	GRI 2-28	公協會的會員資格	1.2.6 參與公協會	19	

利害關係人溝通	GRI 2-29	利害關係人議合方針	關於本報告書・利害關係人與重大議題	5・6	
	GRI 2-30	團體協約	2.4 勞資關係溝通 備註:目前尚未有集體協商協定	28	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	GRI 3-1	決定重大主題的流程	利害關係人溝通與重大議題	6	
	GRI 3-2	重大主題列表	利害關係人溝通與重大議題	6	
	GRI 3-3	重大主題管理	利害關係人溝通與重大議題	6	
GRI 201：經濟績效 2016					
經濟績效	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	20	
	GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	43	
GRI 303：水與放流水 2018					
水與放流水	GRI 303-1	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	41	
	GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	41	
	GRI 303-3	取水量	3.3 水資源管理	41	
	GRI 303-4	排水量	3.3 水資源管理	41	
	GRI 303-5	耗水量	3.3 水資源管理	41	
GRI 305：排放 2016					
排放	GRI 3-2・GRI 3-3	管理方針及其要素・管理方針的評估	1.2.3 風險管理 3.1 環境管理與法規遵循	17・37	
	GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體排放量	39	
	GRI 305-2	能源(範疇二)溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體排放量	39	
	GRI 305-4	溫室氣體排放密集度	3.2.3 溫室氣體排放量	39	

	GRI 305-5	溫室氣體排放減量	3.2.3 溫室氣體排放量	39	
GRI 306：廢棄物-2020					
廢棄物	GRI 3-3	管理方針及其要素，管理方針的評估	1.2.3 風險管理	17	
	GRI 306-1	廢棄物的生產與廢棄物相關顯著衝擊	3.4 廢棄物管理	42	
	GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊管理	3.4 廢棄物管理	42	
	GRI 306-3	廢棄物的產生	3.4 廢棄物管理	42	
	GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 廢棄物管理	42	
	GRI 306-5	廢棄物的直接處置	3.4 廢棄物管理	42	
GRI 308 供應商環境評估 2018					
供應商環境評估	GRI 3-3	管理方針及其要素，管理方針的評估	1.2.3 風險管理	17	
	GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	1.4 供應鏈管理	22	
	GRI 308-2	供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	1.4 供應鏈管理	22	
GRI 401 勞雇關係 2016					
勞雇關係	GRI 3-3	管理方針及其要素，管理方針的評估	1.2.3 風險管理	17	
	GRI 401-1	新進員工和離職員工	2.2 員工概況(架構)	28	
	GRI 401-2	提供給全職員工福利	2.5.2 職工福利	31	
	GRI 406-1	不歧視	2.1 人力資源與人權政策	27	
	GRI 408-1	童工	2.1.3 禁用童工	27	
	GRI 409-1	強迫或強制勞動	2.1 人力資源與人權政策	27	
GRI 205：反貪腐 2016					
反貪腐	GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2.4 法令遵循，1.2.5 誠信經營	18	
GRI 403：職業健康與安全 2018					

職業健康與安全	GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	2.7 職業安全與衛生	32	
	GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	2.7.2 職業災害	34	
	GRI 403-3	職業健康服務	2.7 職業安全與衛生	32	
	GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	2.7 職業安全與衛生	32	
	GRI 403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	2.7 職業安全與衛生	32	
	GRI 403-6	工作者健康促進	2.7 職業安全與衛生	32	
	GRI 403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2.7 職業安全與衛生	32	
GRI 404：訓練與教育					
訓練與教育	GRI 404-1	員工平均受訓時數	2.3 訓練與績效	28	
GRI 418：客戶隱私 2016					
客戶隱私	GRI 418-1	客戶資料保護	1.6 資訊安全與隱私管理	25	
GRI 413：地方社區	GRI 413-1	有營運據點的社區參與	2.6 社會公益參與	31	
GRI 302:能源 2016					
能 源	GRI 302-1	能源消耗量	3.2.1 能源耗用與能源管理	39	