



泓格科技
ICP DAS CO., LTD.

2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report



目錄

1	基本資訊				
1-1	關於本報告書	4			
1-2	永續策略與績效	6			
1-3	利害關係人議合	10			
1-4	重大議題管理	13			
2	公司治理				
2-1	公司簡介	22			
2-2	治理結構	26			
2-3	經濟績效	32			
2-4	責任商業行為	35			
2-5	風險管理	39			
2-6	氣候變遷風險機會	42			
2-7	資訊安全	46			
3	產品服務				
3-1	產品服務	49			
4	永續供應				
4-1	產業供應鏈	52			
4-2	供應鏈管理	54			
5	環境友善				
5-1	能源治理	57			
5-2	排放監控	59			
5-3	水源管控	62			
5-4	廢棄物監管	63			
6	員工照護				
6-1	人力資本	67			
6-2	薪酬與福利	74			
6-3	多元發展	78			
6-4	職場安全	80			
	附錄				
	GRI準則索引表	85			
	加強揭露永續指標	89			
	氣候相關資訊	90			

CH 1

基本資訊

- 1-1 關於本報告書 4
- 1-2 永續策略與績效 6
- 1-3 利害關係人議合 10
- 1-4 重大議題管理 13



1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為泓格科技股份有限公司（以下簡稱泓格科技、本公司）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次 出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇以本公司重要營運據點為主，包含：總公司（新竹 1 廠）、泓格生醫（新竹 2 廠）、新店辦公室、板橋辦公室、台中辦公室、台南辦公室、高雄辦公室、湖口員工宿舍及台南員工宿舍。

註 1：合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要因為部份子公司尚未執行溫室氣體盤查等活動。合併財報所有個體請詳 113 年合併財務報告。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續資訊管理作業規範，由永續執行計畫統籌人負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度由 5 個執行小組（公司治理小組、環境保護小組、供應鏈管理小組、產品管理小組、社會與員工小組）負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，經總經理審核及董事長核定後，呈報永續發展委員會同意，並經董事會決議通過後發布。

1.1.6 聯絡資訊



聯絡單位

泓格科技總經理室



電話

03-597-3366



信箱

ir@icpdas.com



網站

www.icpdas.com



地址

新竹縣湖口鄉光復北路111 號



1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

泓格科技 2024 年總共開發了 104 個新產品，延續市場節能減碳的趨勢，ESG 的相關產品及應用仍是大家關注的重點，環境監控的產品例如：溫濕度、漏液偵測、空氣品質，配電盤內的紅外線偵測系統與環境品質、工廠安全等都逐漸顯得重要，搭配泓格科技近幾年推廣的能源管理系統（EMS），包含電錶、電錶集中器再加上 IoTstar，讓客戶可以更容易依據場域及規模大小選用，因應 ESG 議題及法規要求，企業從知碳、控碳到減碳，最終無不希望能夠「脫碳」，也就是淨零、碳中和、氣候中和。

受到外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之影響

新冠病毒疫情（COVID-19）自 2021 年持續到 2023 年，再加上 2024 年的庫存調整，對全球經濟和大陸市場帶來了深遠的影響。各國政府推出大規模財政和貨幣刺激政策以支持經濟復甦，短期內提振了需求，但也帶來了通貨膨脹壓力。美聯儲等主要央行在 2022-2023 年逐步升息以應對通脹，導致全球資金成本上升，進一步影響投資和消費。但在 2024 AI 浪潮的推波之下，台灣的半導體一枝獨秀，彌補了一些產業的消退，最後仍使臺灣經濟增長達 4.3%，而泓格對於 ESG 市場的方向掌握正確，並在全體同仁克服所有困難之下，營業額維持 10 億以上水準，但略高於 2023 年。在 2025 年半導體行業依舊興盛的狀況下，及地緣政治的和緩下，中國如能促進內需增長和產業升級以及重建市場信心，未來仍有望實現穩定增長，所以泓格仍深具信心，秉持著不斷努力的精神往前邁進。

泓格科技持續投資於生醫新事業處的建廠和生產設備，並日益完善實驗和產品。2024 年隨著疫情減緩、旅遊開放、各展覽會舉辦，有更多的國外訪客及經銷商也都來共襄盛舉，泓格也於 2023 年及 2024 年初相繼完成國外的參展及經銷商拜訪，對於 TPU 的客戶資訊掌握度更高也大大增加泓格生醫 TPU 的知名度，並在市場業務拓展下獲得新客戶認可，在新產品願意使用泓格的 TPU，唯試用與認證仍須些許時間，相信 2025 年泓格生醫 TPU 業績將再創新高。



泓格科技董事長
葉迺迪

114 年度營業計畫概要

泓格未來還是以客戶導向 (Customer Oriented) 與自發改善 (Self Improving) 兩個基本原則，開發適合市場的產品與服務。在過去深耕研發技術與產品的結果，已經贏得廣大客戶以 OEM/ODM 方式訂製產品。未來會以『產品研發』與提供『整體解決方案』同時並進的方式並行。技術發展上分二大主軸及五大產品線。泓格在市場的定位由 Component Provider 到 Solution provider 在進展至 Service provider，依據客戶的需求，提出適當的解決方案。其產品及服務以整體解決方案為目標，開創不同應用，善用物聯網技術，整合客戶需求，以朝向工業 4.0 為方向，泓格本身的工廠當作智慧工廠的範例，讓泓格科技當作伴隨者，一路協助客戶朝自動化、智慧化、提高品質與良率、降低成本及減少庫存的方向邁進。

· 二大主軸：ESG 與 AIoT

· 五大產品線：PC-Based I/O Card, Remote I/O, PAC Controller, Industrial Communication, OEM/ODM Product

泓格科技在全球疫情影響下，持續探索不同的行銷和業務方向，透過實體展覽和線上研討會等方式推廣產品和整合技術解決方案。泓格科技也加強與客戶的溝通，深入了解客戶需求，作為產品開發的依據。同時，泓格科技持續改善其總部的工廠，透過整合技術的學習範例，推動 ESG、AIoT 及智慧製造的應用。

未來公司發展策略

泓格將持續在各領域努力耕耘：M2M、TouchPAD/HMI/Touch Monitor、物聯網 (工業物聯網)、WISE、Power Meter/Power Monitoring System 及 Field Bus 及運動控制整體解決方案。泓格新的網站已上線，陸續完成更新相關資訊，以六大方案為主軸，讓客戶更容易了解泓格科技的產品如何在各行業的應用。



除此之外，泓格科技也重視 ESG 與綠色永續的趨勢，透過 AIoT 和智慧製造的整體解決方案，提供能源管理、節能減碳等方面的服務，包括太陽能發電、風力發電的能源轉換效率監控、工廠變壓器的用電安全、廠務的冷凍空調、燈光、設備等的用電資訊、機台設備的使用狀態、設備的預兆診斷及預防保養等。泓格科技除了協助客戶推動綠色永續外，也重視自己的永續發展及公司治理，依公司永續發展目標時程推動以達永續經營，並結合各行業的伙伴，共同創造佳績，為客戶提供最佳方案。

1.2.2 永續績效

泓格科技秉持企業公民的責任，致力於善盡社會責任與環境責任，透過制度化管理與實際行動，促進企業與利害關係人的共好發展。本章節依據人權保障、員工權益、環境保護與社會參與等面向，具體呈現本公司在永續發展上的作為與成果。

一、人權與勞資關係管理

- 制度健全、協調溝通機制

遵循《勞動基準法》及相關法規，訂有《工作規則》與《勞動契約書》，並依《勞資會議實施辦法》定期舉行勞資會議，員工得透過會議提出意見並於公司內部網站公布會議決議。截至報告期末，無重大勞資爭議發生。

- 保障人權與平等就業機會

招募與任用過程中，嚴禁任何形式之歧視，涵蓋種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、身心障礙等，並依循國際公認的勞動人權，包括結社自由、集體協商權、禁止童工與強迫勞動等原則。

- 防治性騷擾與職場不法侵害

訂定《職場性騷擾防治辦法》與《職場不法侵害申訴及懲戒辦法》，設置專屬申訴窗口與處理機制，確保案件能即時處理並維護當事人隱私。報告期內未發生相關申訴案件。

- 職場安全教育

視工作環境需求，定期實施消防、急救、緊急應變、安全衛生等多元訓練，保障員工生命安全與作業健康。

二、人權與勞資關係管理員工照顧與發展

- 人本職場實踐 榮獲雙獎肯定

透過職務優化、員工關懷及福祉政策的落實，榮獲勞動部勞動力發展署「職務再造獎」與 1111 人力銀行「2024 幸福企業獎」肯定，彰顯本公司在人本永續、組織彈性與幸福職場建構上的具體成果。

- 教育訓練與知識傳承

訂有《教育訓練管理辦法》與知識管理制度，由專責單位推動訓練計畫與執行，強化員工職能與關鍵技能傳承，支持員工自我成長與專業提升。

- 保險與健康管理

為全體員工依法辦理勞保、健保及團體保險，並定期實施健康檢查。建置員工健康服務計畫，包含母性健康保護、人因性危害預防、異常工作負荷預防、職場不法侵害預防與健康促進等，並由廠醫 / 護提供現場健康諮詢與追蹤服務。

- 個資保護

全面依循個人資料保護法，嚴謹管理個資蒐集、處理及利用程序，以保障員工資訊安全與隱私。

- 高齡友善職場

對於 45 歲以上中高齡及 65 歲以上高齡員工，評估其因生理或心智能力下降所產生的工作障礙，提供適配輔具與調整作業方式，優化工作條件，延續其就業能力與貢獻價值。

三、環境保護與安全衛生

- 綠色產品與法規遵循

落實歐盟 RoHS 指令，自 2006 年起主動導入環保測試設備，確保產品符合國際法規與客戶需求。

- 製程設備更新

迴焊爐設備升級，此項設備更新措施不僅提升了生產效率，亦實現了顯著的能源節約。

- 節能減紙與行政 E 化

推動電子佈告欄與表單簽核系統，減少紙張與人力浪費，並提高行政效率。

- 職安風險管理

設有職業安全衛生管理單位，制定《安全衛生工作守則》，定期辨識並檢測作業環境中潛在危害因子，實施改善措施，維護員工健康。

- 廢棄物合規處理

所有事業廢棄物之清除與處理，皆配合具環保署或經濟部許可之合法廠商，並依廢棄物代碼分類處理。

- 節水與飲水安全

儘管製程不涉及用水，公司仍推動節水措施，包括裝設節水器、張貼節水標語等；並定期由專業廠商維護飲水設備與進行水質檢測，確保飲用水安全。

- 資源再利用與減碳行動

員工自備環保餐具，落實廚餘分類與紙張再利用文化；以公司自有監控設備即時掌握空調、溫濕度、CO₂ 濃度與用水狀況，達到節能減碳目標。

四、社會參與與公益行動

- 教育扶植

積極推動產學合作，捐助多所大學設立獎學金，如清華大學動力機械系友獎學金、元智大學「泓格科技葉迺迪獎學金」，激勵優秀學子發展實務能力。贊助陽明交通大學教職合唱團於國家音樂廳舉辦公益音樂會。

- 弱勢援助

定期舉辦捐款與物資捐贈活動，支持弱勢兒童所需資源，並鼓勵同仁參與勸募發票，支持創世基金會等公益行動。

- 技術貢獻社會

泓格以自動化技術專業，積極參與公共安全與資源監控應用，如水文監測、壩體監控、隧道安全管理等領域，為社會安全與資源永續提供堅實支援。



1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

泓格科技考量公司行業屬性與營運模式，由永續發展委員會與編制人員參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，判斷對泓格科技具有影響性及受泓格科技影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 5 類，包含政府 / 主管機關、客戶、股東 / 投資人、供應商及員工。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

泓格科技利害關係人溝通機制與管理程序

溝通程序	說明
① 利害關係人與關注議題鑑別	由 ESG 各小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題
② 各相關負責小組	利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責小組，並提供給編制人員進行彙整
③ 永續發展委員會	編制人員定期向永續發展委員會呈報，由永續發展委員會整合議合結果
④ 董事會	議合結果定期匯報董事會，若無法決議之相關議題，交由董事會直接決議 董事會負責檢視溝通成效
⑤ 對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等

泓格科技主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 註 1	負責單位	溝通結果
員工	員工持續留任與核心能力的不斷提升才能組成一個具有獨特文化的永續企業。	- 內部網站及電子郵件 - 勞資會議 - 教育訓練 (含演習) - 月會	- 不定期 - 定期 / 不定期 - 配合年度教育訓練計畫 - 每個月	職業安全衛生 經濟績效 客戶關係管理 創新研發	行政管理處 職安室	2024 年度提案改善目標完成度 93% 較前一年度提升 11%。 - 獲得 2024 勞動部勞動力發展署「壯士代就業菁采獎」職務再造組獎牌。 - 教育訓練時數較上一年度增加 18%。
客戶	為泓格營收來源和共同成長的重要夥伴。泓格以客戶為導向，依據客戶需求，提出適當的解決方案。泓格也加強與客戶的溝通，期許共同創造佳績。	- 舉辦研討會 - 專屬對應窗口 - 泓格 PACTECH 季刊	- 每年約 4 場次 - 不定期 - 每季	產品品質與安全 員工福利與薪資 勞資溝通 員工職涯發展	行銷業務處	- 年度客戶滿意度 93.8 分，達到 87 分之目標 - 參加國內外展覽 10 場、實體研討會 1 場、線上研討會 7 場、媒體新聞稿發布 6 則。 - 社群媒體主要專攻 Facebook 和 LinkedIn，全球粉絲數分別成長 8% 與 20%，全年度共發布 69 則貼文，總瀏覽次數超過 4 萬次。 - 國外客戶教育訓練 1 場，共 11 位國外經銷商參與。
股東	泓格股東以長期投資為主，認同泓格的經營理念及策略方向，也常與泓格分享討論國際脈動，產業動向及外部觀感。泓格與股東保持雙向良性溝通有益於公司長期朝向永續發展。	- 股東大會 - 發行公司年報 - 透過電話及電子郵件回答提問 - 公司網站及公開資訊權測站	- 每年度 - 每年度 - 不定期 - 即時更新	經營績效 資訊安全 產品品質與安全	公司發言人	2024 年召開年度股東大會 2024 年召開 1 場法人說明會 - 不定期接受投資人詢問

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 註 1	負責單位	溝通結果
供應商	供應商提供的原物料 / 服務為公司營運之基礎，保持良好的溝通方式，以增加供應鏈之穩定性，進而降低營運風險。	· 採購聯繫	· 不定期	供應鏈管理 經營績效 勞資溝通	採購部	· 100% 新原物料供應商進行外部供應商評鑑。 · 100% 主要零件取得《供應商宣告書》或《原廠 EU RoHS & EU REACH 宣告書》。 · 2024 年度供應商或外包商皆無發生職業災害。
政府	遵循政府相關法規與永續政策，定期回應調查並良性溝通，以健全公司永續經營環境。	· 公文往來 · 參與會議 (例如：說明會、宣導會等) · 訪視 · 定期申報 · 回覆稽查	· 不定期 · 不定期 · 不定期 · 定期 · 不定期	誠信經營 經營績效 資訊安全 供應鏈管理	職安室 人資部 財務部	· 遵循法規依相關時程回覆及申報

註 1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節



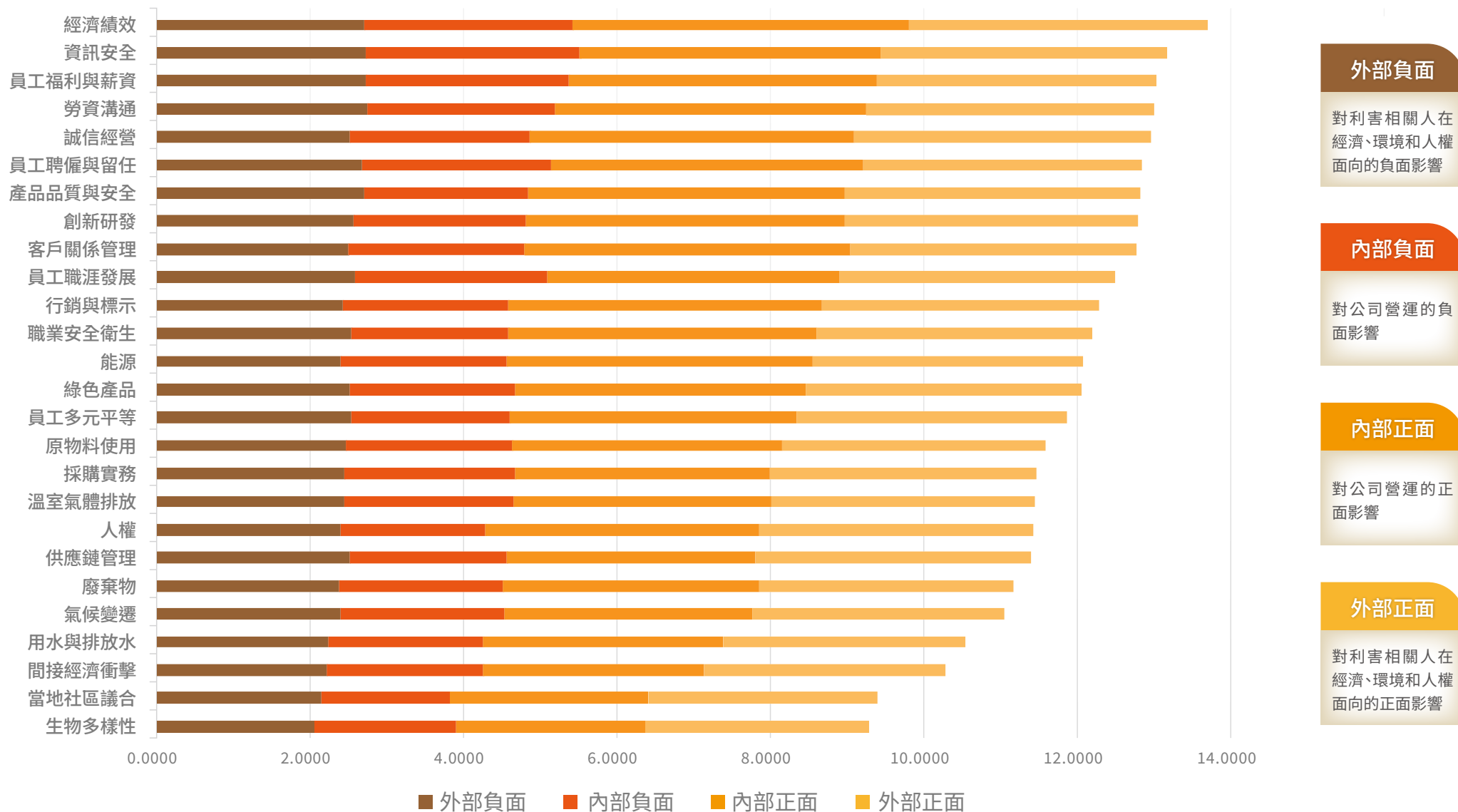
1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

泓格科技由永續發展委員會每年依據本公司（或集團）的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題及決議當期關鍵永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會。而永續發展委員會負責每年定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：



重大議題矩陣圖



外部負面

對利害相關人在
經濟、環境和人權
面向的負面影響

內部負面

對公司營運的負
面影響

內部正面

對公司營運的正
面影響

外部正面

對利害相關人在
經濟、環境和人權
面向的正面影響

1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為泓格科技重大議題管理的監督單位，指派永續發展委員會負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針，並於擬訂新一年的永續發展方向與策略目標後，報告予董事會。

重大議題列表

2024 影響邊界與目標成效

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍 (邊界)			KPI 與目標				報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明	
								2025 年	2026-2030 年	2031-2035 年		
經營績效	GRI 201	股東紅利成長	股東紅利下降	依法由董事會擬具分派議案提請股東會同意		✓	✓	現金紅利分派比例不少於當年度可分配盈餘 50%	現金紅利分派比例不少於當年度可分配盈餘 60%	現金紅利分派比例不少於當年度可分配盈餘 70%	2025 分派 2024 年度可分配盈餘 89%	2.3
誠信經營	GRI2-23、2-24、2-26、205-1、205-2、205-3、206-1	提升公司形象	降低公司形象	依照上市上櫃公司誠信經營守則之規定	✓	✓	✓	無涉及不誠信之情事（內外部檢舉合計 0 件）			113 年無涉及不誠信之情事（內外部檢舉合計 0 件）	2.4.1

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍 (邊界)			KPI 與目標				報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明	
								2025 年	2026-2030 年	2031-2035 年		
資訊安全	GRI 418	提升利害關係人對於企業資訊風險管理的信心度	資訊外洩造成聲譽影響、客戶流失、法律賠償	設立資安既個資專案小組	✓	✓	✓	未發生資安事件	強化員工資安意識提高員工對網路攻擊、社交工程等威脅的警覺性。	持續資安風險評估與改進：定期進行資安風險評估，根據最新威脅趨勢調整防禦策略。	零信任架構：確保所有存取請求都經過嚴格驗證，減少內部與外部威脅。	2.7
綠色產品	-	建立品牌聲譽，提升產品競爭力	影響企業形象、產品價值，進而影響企業營收	產品符合歐盟 RoHS 指令、WEEE 指令、REACH 法規及衝突礦產規範 ISO 9001 品質管理系統	✓	✓	✓	1. 環境違規事件 <2 件 2. 新產品符合歐盟 RoHS 佔比 ≥ 50%	1. 環 境 違 規 事 件 <1 件 2. 新產品符合歐盟 RoHS 佔比 ≥ 80%	1. 維持零環境違規事件 2. 新產品符合歐盟 RoHS 佔比 100%	1. 環保違法事件：0 件 2. 新產品達標率：≥ 50%	3.1.1
能源	GRI 302	提升能源使用效率，落實節能減碳	未落實管控導致能源浪費以及氣候變遷	依照金管會提供之泓格永續發展路徑執行		✓	✓	降低 Scope1+2 碳排放 2%	降低 Scope1+2 碳排放 4%	降低 Scope1+2 碳排放 6%	更換設備，達到降低能源消耗約 1.4%	5.1

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍 (邊界)			KPI 與目標				報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明	
								2025 年	2026-2030 年	2031-2035 年		
廢棄物	GRI 306	妥善處理廢棄物再利用，提升環境衛生，也減少對原生資源的開採	若廢棄物管理不當，可能導致環境污染風險	設立專責廢棄物管理團隊，並依循當地法規，與合規夥伴合作，推動循環經濟模式，促進資源永續	✓	✓		確保≥ 50% 的廢棄物通過合法途徑處理或回收	確 保 ≥ 80% 的廢棄物通過合法途徑處理或回收	確 保 100% 的廢棄物通過合法途徑處理或回收	2024 年 度 廢 棄 物 ≥ 50% 通過合法途徑處理或回收	5.4
勞資溝通	GRI 2-30	提升員工滿意度與忠誠度、促進企業形象與社會信任	引發員工不滿，損害信任關係	勞資會議、福委會、員工意見回饋管道	✓	✓	✓	1. 積極推動勞資對話，強化勞資關係。 2. 定期召開勞資會議、檢視程序與執行成果。 3. 優化管理流程，檢視實務運作、管理辦法。	1. 強化員工信任與組織向心力。 2. 預防勞資糾紛。	1. 提升工作滿意度與留才率。 2. 提升企業永續形象與塑造正向企業文化與 ESG 形象。	1. 妥善處理勞資議題，降低爭議風險。 2. 落實職場關懷措施傾聽員工聲音。	6.1.3
員工福利與薪資	GRI 2-21 GRI 201-3 GRI 202-1 GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 405-2	提升員工幸福感	員工工作意願降低	調整薪酬政策，以符合法定最高免稅額的節稅優惠。同時透過福委會辦理各項活動，增進員工團隊凝聚力。此外提各種員工福利，包含團體保險、勞工健康檢查等，全面關懷員工健康與福祉。	✓	✓	✓	1. 薪酬結構設計 建立具市場競爭力的薪酬制度。 2. 獎勵計劃 表現出色的員工設立專案獎金、績優員工獎。 3. 職位晉升 提供職位晉升機會。 4. 健康福利 提供員工完整的醫療保險、員工旅遊等。	1. 強化員工對企業的信任與認同。 2. 降低人才流失。 3. 吸引優秀人才加入。	強化企業文化 建立幸福職場。	榮獲幸福企業獎，打造讓人才願意留下、幸福成長的職場。	6.2

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

衝擊議題管理

衝擊管理 - 負面

負面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面產生負面的影響，且負面衝擊並不能被正面衝擊所抵消。

	重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向	影響存續期間	影響之利害關係人	補救措施 / 管理方法	報告書對應章節
負面	經營績效	實際衝擊	股東紅利下降	台灣	因庫存呆滯提列，影響帳面獲利及EPS	經濟	中期	股東	1. 公司章程明定分配股東不得低於 20% 當年度可分配盈餘 2. 正視庫存呆滯問題，並有效控管	2.3
	誠信經營	實際衝擊	聲譽損害	台灣	若員工或代理商涉入不當招標、回扣或舞弊情事，將導致公司面臨法律訴訟、損害賠償或政府制裁，進而影響營收來源與營運穩定性。	經濟	長期	股東、合作夥伴、客戶、員工	訂有「誠信經營作業程序及行為指南」做為規範	2.4.1
	資訊安全	實際衝擊	資訊遭受竊取	台灣	利害關係人資訊外洩，導致企業商譽受損，甚至營運中斷。	經濟	長期	供應鏈、合作夥伴	訂有「資訊安全管理辦法」	2.7
	綠色產品	潛在衝擊	環境違規事件	歐盟	若發生環境違規事件，將面臨主管機關的罰款、損害公司聲譽	經濟、環境	短期	客戶、股東	出貨歐盟地區之產品皆需符合環境法規要求	3.1.1
	能源	潛在衝擊	生產製程能耗超標 設備能源效率低落	台灣 新竹	1. 營運成本上升：能源支出成本比例提高，削弱市場競爭力 2. 環境負荷加劇：溫室氣體排放量超標，違反法規要求，並影響環境 3. 企業聲譽損害：不符合投資人與客戶對低碳轉型的期待	經濟、環境	短期	股東、合作夥伴、客戶	1. 建立能源管理系統 2. 設備汰舊換新計畫 3. 導入再生能源 4. 員工節能教育訓練	5.1

	重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向	影響存續期間	影響之利害關係人	補救措施 / 管理方法	報告書對應章節
負面	廢棄物	潛在衝擊	環境污染風險	台灣新竹	若廢棄物管理不當，可能導致環境污染風險	經濟、環境	長期	外包商、股東	委外合法清運與透明追蹤機制	5.4
	勞資溝通	潛在衝擊	勞資糾紛	台灣	企業聲譽受損 影響員工士氣	經濟	長期	員工	1. 加強員工關懷 2. 召開勞資會議	6.1.3
	員工福利與薪資	潛在衝擊	人才流失	台灣	1. 技術流失 2. 業務中斷 3. 影響團隊默契與士氣	經濟	長期	員工	1. 檢視薪酬福利制度 2. 檢視勞動契約	6.2

衝擊管理 - 正面

正面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面做出貢獻，產生有助於實現永續發展目標的正面影響。

	重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向	影響存續期間	影響之利害關係人	管理方法	報告書對應章節
正面	經營績效	實際衝擊	營收提升	台灣	營運績效提升，為股東、員工以及其他利害關係人提供更多經濟價值	經濟	中期	股東、員工	積極行銷推廣，提供優良解決方案	2.3
	誠信經營	實際衝擊	品牌信譽提升	台灣	建置誠信經營政策、教育訓練及舉報管道，展現對商業倫理的堅持	經濟	長期	客戶、員工、供應商	訂有「誠信經營作業程序及行為指南」做為規範	2.4.1

正面	重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向	影響存續期間	影響之利害關係人	補救措施 / 管理方法	報告書對應章節
	資訊安全	實際衝擊	提升企業競爭力與信任度	台灣	有效提升企業的數位信任，讓客戶、合作夥伴及投資人更安心。	經濟	長期	供應商、客戶、員工	促進數位轉型與創新	2.7
	綠色產品	實際衝擊	提升產品競爭力	歐盟	產品符合歐盟 RoHS 標準，滿足國際市場對綠色產品的需求，可建立品牌聲譽與客戶信任	經濟、環境	長期	客戶、股東	產品製造符合 RoHS 標準	3.1.1
	能源	實際衝擊	提升能源使用效率，落實節能減碳	台灣新竹	提升能源效率可降低營運成本，增強競爭力	經濟、環境	長期	員工、股東	定期進行能源查核，找出能源浪費熱點與改善機會	5.1
	廢棄物	實際衝擊	循環經濟	台灣新竹	妥善管理原物料與廢棄物，讓資源能再重生利用	環境	長期	企業	設立專責廢棄物管理團隊，並依循當地法規，與合規夥伴合作，推動循環經濟模式，促進資源永續	5.4
	勞資溝通	實際衝擊	提升企業競爭力與員工滿意度	台灣新竹	勞資會議 優化企業內部溝通	經濟、環境	長期	企業、員工	召開勞資會議 員工意見回饋管道 加強員工友善關懷	6.1.3
	員工福利與薪資	實際衝擊	提升企業競爭力與員工向心力	台灣新竹	提供合理薪資 提供完善福利	經濟、環境	長期	企業、員工	持續優化薪資結構 持續改善福利制度	6.2

CH 2

公司治理

● 2-1	公司簡介	22
● 2-2	治理結構	26
● 2-3	經濟績效	32
● 2-4	責任商業行為	35
● 2-5	風險管理	39
● 2-6	氣候變遷風險機會	42
● 2-7	資訊安全	46



2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

泓格科技 成立於 1993 年，從事遠端控制器及工控介面卡等產品之研發與製造；提供整體解決方案服務項目，總部位於臺灣 新竹縣，並在新店、板橋、台中、台南及高雄等地設有辦事處。於 2018 年在湖口二廠設置生醫新事業處，從事生產製造醫用聚氨酯高分子材料。

公司名稱	泓格科技股份有限公司
公司型態	上櫃 & 股份有限公司
組織創立時間	1993 年 08 月 06 日
總部位置	新竹縣湖口鄉鳳山村光復北路 111 號
主要產品或服務	產業電腦相關產品研發、製造銷售及電腦軟體代理買賣 遠端控制器之研發、製造銷售、維修及相關材料進出口業務 工控介面卡之研發、製造銷售、維修及相關材料進出口業務 泓格科技致力於提供先進的遠程 I/O 控制器、分佈式 I/O 模塊和 I/O 數據擷取卡。為提供完整的工業自動化解決方案和完善的售後服務，積極致力於開發一系列可編程自動化控制器、網絡相關產品和運動控制系統。在工業控制、實時數據、地震和水文預警系統、電力監控和視頻遊戲機的應用提供高效、全面的自動化解決方案，並在工業控制和自動化領域已成功獲得全球認可。
實收資本額	639,656,530 元
淨銷售額	1,024,260,000 元
員工人數	385 人

• 公司沿革 / 公司文化 / 組織精神與願景 / 經營策略

一、經營方針

ICP DAS 公司致力於成為全球領先的自動化與物聯網解決方案提供商。透過創新和整合技術，持續提升客戶價值，實現可持續發展。公司以「服務至上」、「品質第一」、「創新驅動」和「合作共贏」為核心價值觀，為客戶提供高品質、可靠的產品和服務。

二、願景與使命

願景

成為全球領先的自動化與物聯網解決方案提供商，通過創新和整合技術，持續提升客戶價值，實現可持續發展。



使命

提供高品質、創新和可靠的自動化與物聯網產品與服務，幫助客戶提升效率、降低成本，實現智能化轉型(數位轉型及綠色永續)。

三、核心價值觀



服務至上

客戶的滿意是我們最大的追求，提供即時和周到的服務是我們不變的承諾。



品質第一

產品品質是我們的堅持，我們致力於提供高品質、可靠的產品，讓客戶用得安心。



創新驅動

創新是我們的根本，我們不斷開發新的產品和技術，以滿足市場和客戶的需求。

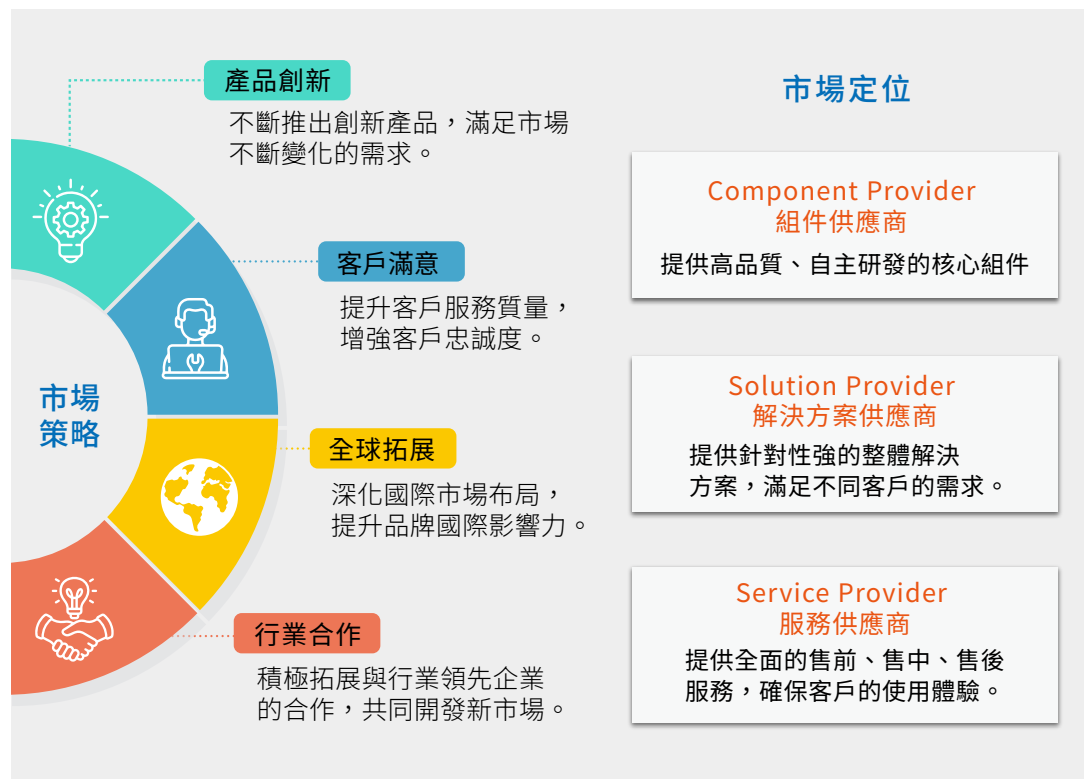
四、核心技術與產品



五、產品特色

1. PC-Based I/O Card：提供高性能的 PC-Based I/O 卡，支持多種應用需求。
2. Remote I/O：提供遠程 I/O 設備，實現分散式數據收集和控制。
3. PAC (Programmable Automation Controller)：提供可編程自動化控制器，支持多種自動化應用。
4. Communication & Fieldbus Gateway：提供先進的通信和現場總線網關，支持多種通信協議和接口。

六、市場定位與策略



七、合作夥伴與客戶關係

- 提供高品質、可靠的產品，讓合作夥伴和客戶使用放心。
- 提供針對性的解決方案，滿足客戶的具體需求。
- 提供快速響應的服務，贏得客戶信任和滿意。
- 確保產品快速交付，滿足客戶的時間需求。

八、持續發展與增長

01 智慧製造

ICP DAS 將在 ESG 智慧製造的趨勢中發揮其技術和產品優勢。

02 優質解決方案

為全球客戶提供優質的自動化與物聯網解決方案和服務。

03 持續發展

實現企業的持續發展和增長，為客戶創造持續價值。

• 公協會會員

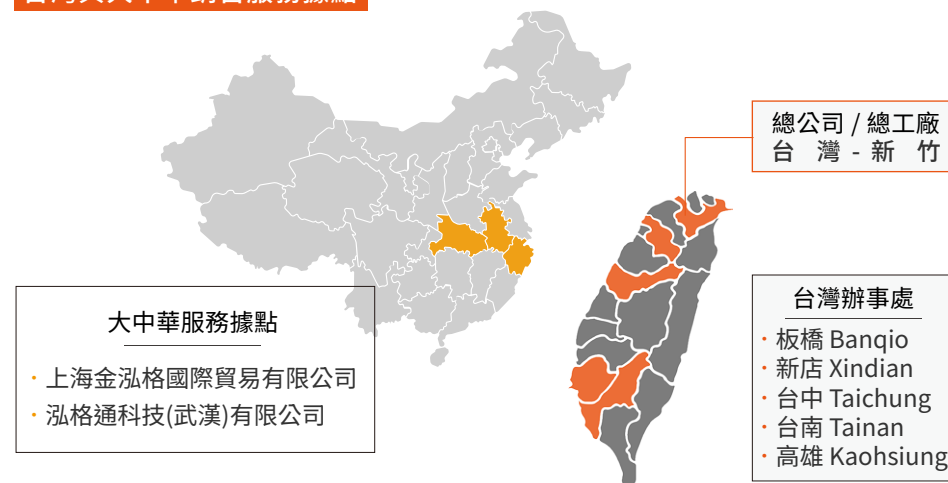
泓格科技 持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024 年本公司加入 14 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
台灣智慧自動化與機器人協會	一般會員
台灣資通產業標準協會	一般會員
台灣智慧能源產業協會	一般會員
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
臺灣機械工業同業公會	一般會員
社團法人中華智慧運輸協會	一般會員
Semi 半導體協會	一般會員
新竹縣工業區廠商協進會	一般會員
台北市電腦商業同業公會	一般會員
新北市軸承商業同業公會	一般會員
台灣塑膠製品工業同業公會	特級會員
社團法人台灣智慧建築協會	一般會員

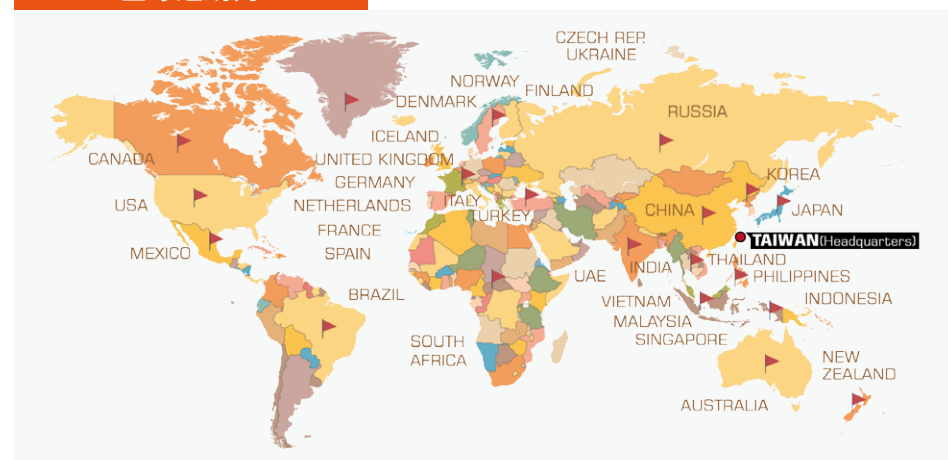
2.1.2 營運據點

泓格科技營運佈局

台灣與大中華銷售服務據點



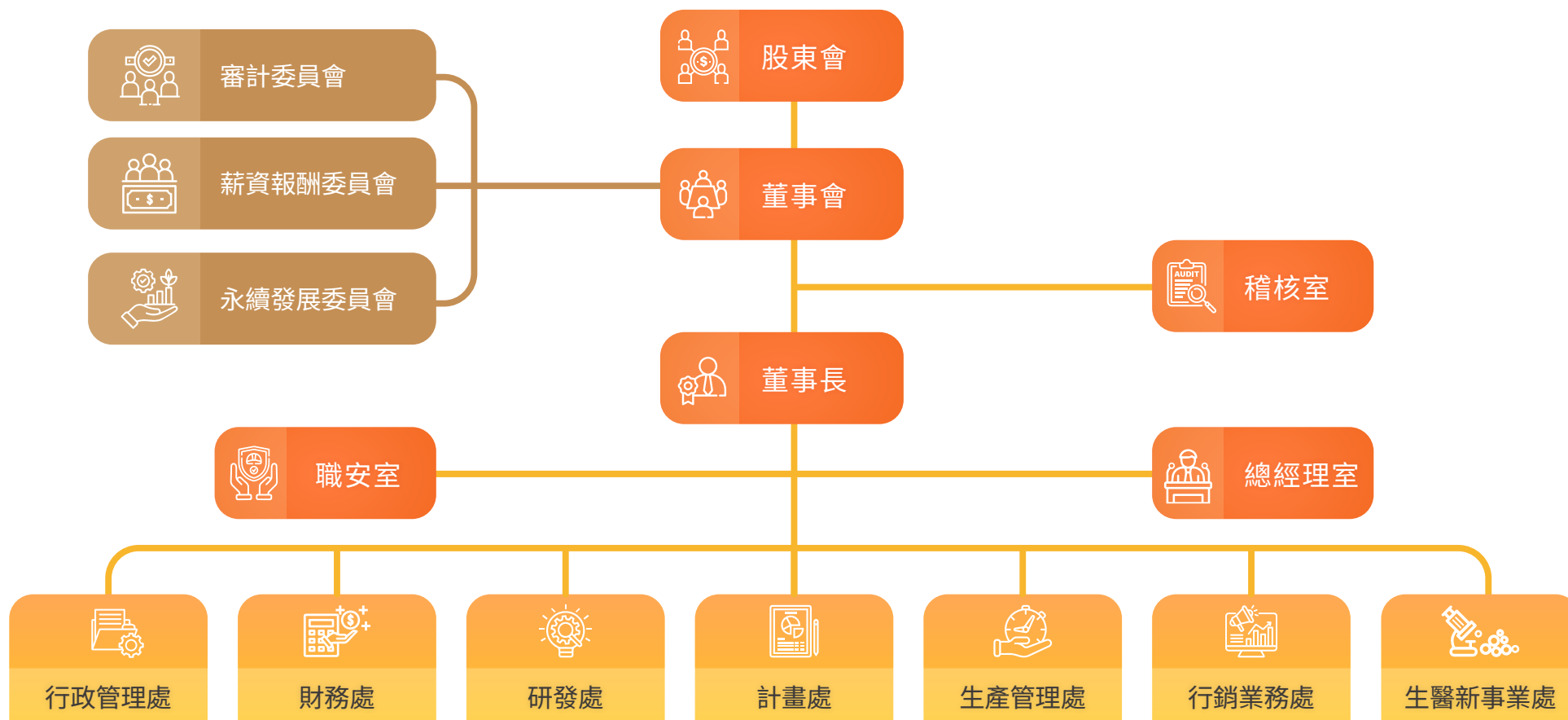
全球經銷商



2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。



董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況及永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 7 位董事（含 4 位獨立董事）組成（截至 2024 年 12 月 31 日止缺額 1 席董事），男女比為 1:1。

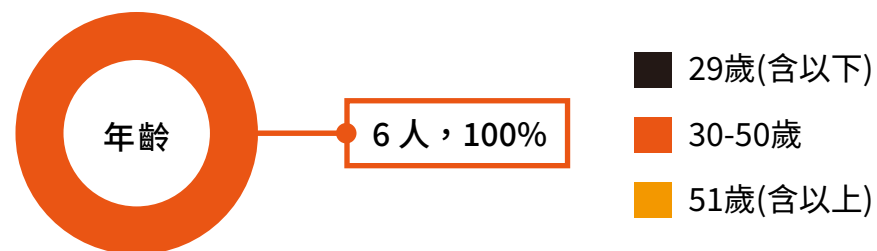
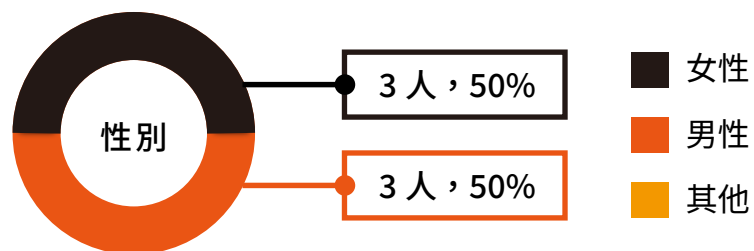
泓格科技原則上每季召開一次董事會，截至 2024 年累積共召開 12 次董事會，而 2024 年共召開 4 次會議，平均出席率為 100%。各董事出席情形與議案內容請詳泓格科技 2024 年年報 12 及 35 頁。

泓格科技董事資料（本屆董事會任期：2022 年 06 月 14 日至 2025 年 06 月 19 日）

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	ESG 委員會
董事長	28	葉迺迪	女性	51 歲 (含) 以上	擔任本公司行政管理處副總	大仲投資股份有限公司董事長			✓
董事	27	黃斌鋒	男性	51 歲 (含) 以上	擔任本公司研發處副總	泓友投資有限公司董事長			
獨立董事	17	沈仰斌	男性	51 歲 (含) 以上		西北臺慶科技 (股) 公司獨立董事 新桃電力 (股) 公司獨立董事	✓	✓	
獨立董事	8	姜宜君	女性	51 歲 (含) 以上		西北臺慶科技 (股) 公司獨立董事	✓	✓	
獨立董事	2	陳紹基	男性	51 歲 (含) 以上		英屬開曼群島商意騰科技 (股) 公司獨立董事	✓	✓	
獨立董事	2	趙瑀	女性	51 歲 (含) 以上			✓	✓	

註：董事長同時兼任公司行政管理處副總，藉助其管理研究所及商務經驗執行公司業務，為因應「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」之規定，原 3 席獨立董事已於 2022 年 6 月股東會改選為 4 席獨立董事，並應有過半數董事未兼任員工或經理人。

董事性別及年齡分布圖



董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	葉迺迪	✓	✓										
董事	黃斌鋒				✓	✓							
獨立董事	沈仰斌			✓									
獨立董事	姜宜君			✓									
獨立董事	陳紹基				✓	✓			✓				
獨立董事	趙瑀		✓	✓			✓				✓	✓	

董事進修

泓格科技每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程、論壇會議，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年累積參與 51 小時、12 次之進修計畫與課程。

- 2024 年各董事進修項目：泓格科技 2024 年年報 12 頁。

董事及高階主管薪酬結構

泓格科技董事薪酬包含請列出董事薪酬項目，例如現金報酬（固定）、董事酬勞（變動）、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。

- 2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考泓格科技 2024 年年報 11 頁。

泓格科技高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。

- 2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考泓格科技 2024 年年報 10 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

泓格科技董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。詳情請參考泓格科技 2024 年年報 53 頁。

董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，原因為評估連結導入中。本公司預計於 2025 年度起逐步導入 ESG 績效指標，將其獎酬與個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

索回機制

為確保公司永續及誠信經營，若有重大風險事件足以影響本公司商譽，或重大內部管理失當事件，則按泓格科技誠信經營作業程序及行為指南規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依相關規定收回已領之獎金。

董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，本公司宜每三年委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

- ① 對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策） ② 提升董事會決策品質 ③ 董事會組成與結構 ④ 董事之選任及持續進修 ⑤ 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

- ① 公司目標與任務之掌握 ② 董事職責認知 ③ 對公司營運之參與程度 ④ 內部關係經營與溝通 ⑤ 董事之專業及持續進修 ⑥ 內部控制

- 2024 績效評估結果：泓格科技 2024 年年報 14 及 18 頁。

利益衝突管理

泓格科技董事會議事規範、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人如有涉及與公司關係人交易，應先提報至審計委員會討論及決議後，並提交董事會通過，而如涉及「取得或處分資產」之規定應提交股東會同意後始得簽訂交易契約及支付款項。

- 2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：泓格科技 2024 年年報 37 頁。

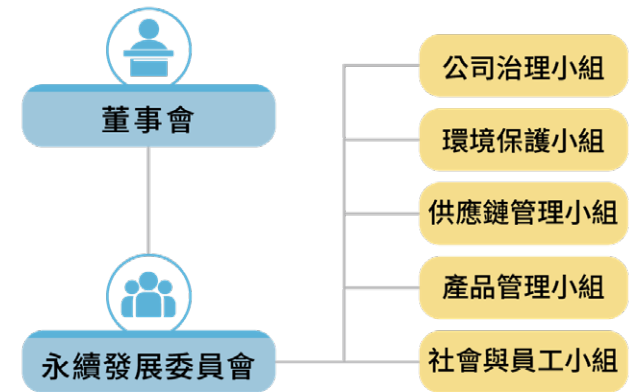
此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由稽核部門監督行為準則的落實，由行政管理處副總定期向董事會報告實施成果。截至 2024 年底止，泓格科技並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

永續發展委員會

泓格科技股份有限公司成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，第一屆永續發展委員會由董事長；總經理；廠長組成。永續發展委員會訂定公司永續發展實務守則並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

委員會轄下按照功能權責成立 5 個執行小組：公司治理小組、環境保護小組、供應鏈管理小組、產品管理小組、社會與員工小組，由執行小組最高負責人指派各小組 1 名主管擔任小組組長。執行計畫統籌人及執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，執行小組最高負責人定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年定期向董事會報告。



永續發展委員會執行情形

2024 年泓格科技股份有限公司永續發展委員會共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 0 件。

2024 年永續發展委員會與董事會溝通事項

開會日期	與董事會溝通之重大事項	董事會重大建議	永續發展委員會決議結果	董事會決議結果
2024 年 11 月 5 日	無	不適用	案由：推舉召集人 結果：全體出席委員決議通過	呈 114-3 董事會報告

薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 4 人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2022 年 6 月 14 日至 2025 年 6 月 19 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。委員會原則上每年召開二次會議，2024 年共召開 3 次會議，成員出席率為 100%。為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，泓格科技設置外部利害關係人參與機制，由股東會或第三方獨立薪酬顧問等定期審視本公司薪酬政策，且每年度發放之員工與董事酬勞必須經由股東會決議通過。

- 本年度員工與董事酬勞於 2025 年 6 月 19 日於股東會決議通過。

審計委員會

本公司審計委員會成員由 4 位獨立董事組成，任期為 2022 年 6 月 14 日至 2025 年 06 月 19 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 4 次會議，成員出席率為 100%。

- 審計委員會執行情形：泓格科技 2024 年年報 16 頁。

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

泓每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務處彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交總經理審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

每季由財務處彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至高階主管會議討論，檢討改進營運方針。泓格科技各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

以下說明本公司的財務表現及發展狀況。

財務收支及獲利能力 - 合併數據 (單位：新台幣仟元)

項目		2023 年	2024 年
財務收支	合併銷貨收入淨額	1,018,612	1,070,791
	合併稅前淨利	103,085	132,160
獲利能力	資產報酬率 (%)	5.06%	6.42%
	權益報酬率 (%)	6.45%	7.98%
	純益率 (%)	8.06%	9.69%
	每股盈餘 (元)	1.28	1.62

財務收支及獲利能力 - 個體數據 (單位：新台幣仟元)

項目		2023 年	2024 年
財務收支	銷貨收入淨額	946,130	1,024,260
	稅前淨利	103,034	132,160
獲利能力	資產報酬率 (%)	5.11%	6.42%
	權益報酬率 (%)	6.45%	7.98%
	純益率 (%)	8.06%	9.69%
	每股盈餘 (元)	1.28	1.62

研究發展狀況 - 個體數據 (單位：新台幣仟元)

項目	2023 年	2024 年
研究發展費	203,403	213,954
研究發展費占銷貨收入淨額比例	21.50%	20.89%

產品研發成果

2024 年總共開發了 104 個新產品，延續市場節能減碳的趨勢，ESG 的相關產品及應用仍是大家關注的重點，環境監控的產品例如：溫濕度、漏液偵測、空氣品質，配電盤內的紅外線偵測系統與環境品質、工廠安全等都逐漸顯得重要，搭配泓格科技近幾年推廣的能源管理系統（EMS），包含電錶、電錶集中器再加上 IoTstar，讓客戶可以更容易依據場域及規模大小選用，因應 ESG 議題及法規要求，企業從知碳、控碳到減碳，最終無不希望能夠「脫碳」，也就是淨零、碳中和、氣候中和。

產業趨勢

在『物聯網』、『工業 4.0』、『工業物聯網』的概念已深入各行各業，2024 年又是 AI 興起，帶動了半導體相關行業的蓬勃發展。『生成式 AI 的快速擴展』、『AI 與自動化的深度結合』、『能源與環保領域的 AIoT 應用』，泓格科技的研發方向仍然以『ESG』及『AIoT』『智慧製造』為主軸。從『感知層』及『應用層』各有不同的產品陸續推出，『前端智慧化』、『可靠傳輸』、『智慧應用』以符合市場需求為目標，更可以依據客戶不同規格需求的客制化彈性生產服務，滿足客戶的規範。

總結 2024 年，本公司合併營收為 1,024,260 仟元，較 2023 年增加 5.12%；合併稅後淨利 103,780 仟元，稅後每股盈餘 1.62 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

泓格科技合併財務績效

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	1,160,177	946,131	1,024,260
稅前淨利 (淨損) (仟元)	289,476	103,034	132,160
稅後淨利 (淨損) (仟元)	234,346	82,052	103,780
每股盈餘 (虧損) (元)	3.62	1.28	1.62
現金股利 (元 / 股)	1.5	1	1.50

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 (2024 年度之分配數經 2025 年 6 月 19 日股東會決議通過)。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入（營業收入及營業外收入）共計 1,040,652 仟元，分配之總金額為 1,000,838 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本 (51.9%)、員工薪資與福利 (36.6%)、支付給出資人款項 (6.7%)。

近三年產生及分配的經濟價值（單位：仟元）		
經濟價值	項目	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	1,024,260
	金融投資收入	531
	資產銷售收入	0
	權利金收入	0
	取得政府補助款	9,950
	其他收入	5,911
產生的直接經濟價值		1,040,652
經濟分配	營運成本	519,004
	員工薪資與福利	365,909
	支付給出資人款項	67,297
	支付給政府款項	30,702
	社區投資	10
	其他支出	17,916
分配的經濟價值		1,000,838
保留的經濟價值		39,814

註：保留的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值。

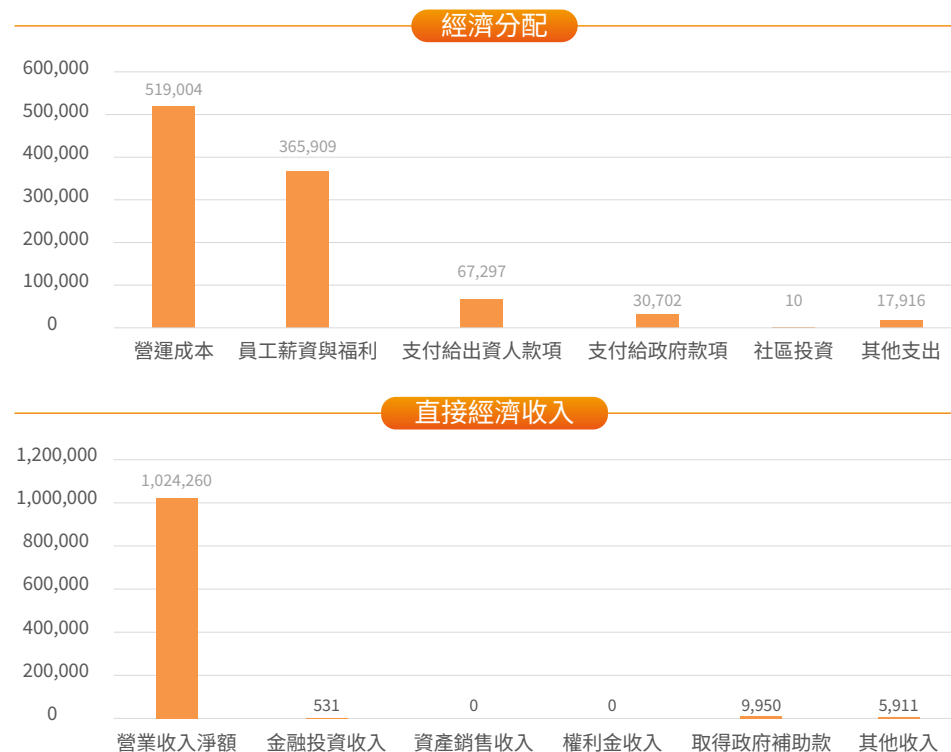
政府財務補助

2024 年取自政府的財務補助

國家	據點	政府股權占比 (%)	政府總補助額 (仟元) - 2024 年	合計
臺灣 (臺灣)	總公司 (新竹 1 廠)	0	9,950	9,950

政府現金捐贈

本公司政治獻金捐贈需經由總經理室審核，確認符合當地法規標準及具備正當原因。泓格科技本年度共捐獻 0 仟元之政治獻金。



2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

誠信經營規範

泓格科技遵循《上市上櫃公司誠信經營守則》及各營運據點所在地之相關法規，制定誠信經營政策與規範。我們定期識別公司業務過程中可能對利害關係人產生的不利影響，針對特定風險訂定預防措施與補救機制，並持續動態優化，以落實責任商業行為承諾，達成誠信經營的目標。相關政策與規範亦公開於公司官網，確保資訊透明。

為防範利益衝突及提供適當陳情管道，公司於 2016 年 4 月 27 日制定《道德行為準則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，提供全體員工遵循與申訴依據。

推動與執行情形

- 推動單位：行政管理處
- 報告頻率：必要時向董事會報告，最近一次為 2024 年 11 月 5 日
- 執行情形：已於內部網站推動宣導與教育訓練，截至 2024 年 12 月止，共舉辦訓練與測驗 20 場次，累計 641 人次通過；2024 年度未有任何檢舉或申訴案件。

行政管理處負責執行與監督誠信經營作業，職掌包括：

- 將誠信與道德價值融入公司經營策略，訂定相關防弊措施
- 分析與評估業務中的不誠信風險，並訂定對應防範方案與行為指引
- 建立高風險業務活動的監督與制衡機制
- 規劃並推動誠信政策之教育訓練
- 建立有效的檢舉制度
- 協助董事會與管理階層評估防弊措施之成效，定期檢討遵循情形
- 保存政策、聲明與執行情形等文件化資料

利害關係人溝通與預防

泓格科技為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、並利用電子郵件、電子報、溝通會等以及舉辦教育訓練等持續宣導，並針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

本公司舉辦誠信經營相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程、營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭暨反托拉斯、反貪腐課程等，藉以預防不誠信行為之發生。

2024 年參與誠信經營相關訓練課程，各經營據點參與之員工類型統計如下：

已參與反貪腐訓練

職級別		職級別類別				員工總人數
		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	
新竹縣	受訓人數	0	1	0	11	12
	應訓人數	15	43	60	158	276
	受訓率	0.0%	2.3%	0.0%	7.0%	4.3%
高雄市	受訓人數	0	0	0	2	2
	應訓人數	3	14	9	13	39
	受訓率	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	5.1%
新北市	受訓人數	0	0	0	2	2
	應訓人數	9	15	3	17	44
	受訓率	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%	4.5%
台南市	受訓人數	0	0	0	1	1
	應訓人數	0	1	2	1	4
	受訓率	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	25.0%
合計	受訓人數總計	0	1	0	16	17
	應訓人數	27	73	74	189	363
	受訓率	0.0%	1.4%	0.0%	8.5%	4.7%

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，泓格科技各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透過專線電話 / 網站 / 信箱 (ir@icpdas.com)，由行政管理處受理。行政管理處就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。如經調查後發現，被檢舉人確有違反法令或本公司誠信經營政策與規定者，實施相對應之懲處措施，包括終止僱傭契約及業務往來合約在內等處置。

行政管理處並負責監督檢舉事件後續處理狀況，並將誠信經營相關規範納入每年定期辦理之一般業務查核項目，每年向董事會報告。並設有審計委員會審視違規案件，提出改善建議，完善公司管理流程及內部控制程序外，並就違規案件分析風險類別（如貪腐、不公平競爭、違反法規事項等），若違規事件造成的衝擊金額超過新台幣一百萬元，則視為重大性風險或違規事項。

反托拉斯與公平競爭政策

泓格科技致力於維持市場公平競爭、促進經濟效率，嚴格遵守國內外相關法令規定，包括反托拉斯、反壟斷與公平競爭等規範。公司避免與同業或協會進行協調產量、操縱價格等行為，以防止市場壟斷或不公平競爭之情事發生。

公司透過教育訓練與政策宣導並輔以內部稽核作業，進一步預防貪腐、壟斷等弊端，使全體員工認識並落實公平競爭與反壟斷之原則，並在日常業務執行中審慎應對相關風險。

法律訴訟

泓格科技截至 2024 年止均無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

2.4.2 人權政策

本公司參考聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範 (The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際人權公約，制定就業歧視的禁止、結社自由及團體協商的尊重、童工的禁止、強迫性勞動的禁止等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

人權風險辨識與政策制定

泓格科技根據過去年度發生之人權案件以及所屬產業之人權風險項目，評估具有風險性的人權議題與對象，進而擬定本公司人權政策與風險減緩措施等補償制度。2024 辨識出具有潛在風險的人權議題為就業歧視、員工結社與團體協商尊重、童工、強制勞動 / 勞資爭議、弱勢群體權益／原住民權益等；相較於去年，風險值維持低風險。詳細請見下表：

人權議題	就業歧視	員工結社與團體協商尊重	童工	強制勞動 / 勞資爭議	弱勢群體權益 / 原住民權益
政策	任用管理辦法	工作規則	工作規則	勞動契約	工作規則 / 考勤管理辦法
政策最高決策單位	總經理室	總經理室	總經理室	總經理室	總經理室
監督單位	行政管理處	行政管理處	行政管理處	行政管理處	行政管理處
審核頻率	不定期	不定期	不定期	不定期	不定期
適用對象	所有員工	所有員工	所有員工	所有員工	所有員工
調查或溝通機制	員工意見信箱、員工諮詢表單、勞資會議等	員工意見信箱、員工諮詢表單、勞資會議等	員工意見信箱、員工諮詢表單、勞資會議等	員工意見信箱、員工諮詢表單、勞資會議等	員工意見信箱、員工諮詢表單、勞資會議等

人權議題	就業歧視	員工結社與團體協商尊重	童工	強制勞動 / 勞資爭議	弱勢群體權益 / 原住民權益
具體作法	推動並落實任用管理辦法，且公司在內部的面談通知中，提醒面談者不應涉於面談中詢問與工作無關之應徵者的個人資訊。自招募流程開始，公司即會依任用管理辦法進行，杜絕不法歧視。	於工作規則明訂：公司為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，依「勞資會議實施辦法」規定，每季定期召開一次勞資會議，勞雇雙方秉誠信原則，協商解決問題，透過公司廣設之申訴管道及勞資會議召開，維持勞資雙方關係和諧。	於工作規則明訂：未滿十五歲者，公司不予僱用。但國民中學畢業者不在此限。未滿十八歲者，應出具法定代理人同意書及年齡證明文件，公司方得僱用。應徵者須提供相關身分證明文件，且公司自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕不法問題。	於勞動契約明訂：因工作需要，應配合公司安排加班。但因身體健康或其他正當理由不能加班時，不得強制。透過公司廣設之申訴管道並於出勤系統及申報加班系統中設置提醒功能，逐月進行廠區工時檢視及控管。	於工作規則明訂：妊娠或哺乳期間之女性員工，不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。女性員工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，並不減少工資或為其他不利之處分。女性員工子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。於考勤管理辦法中，原住民歲時祭儀時可申請公假，公司給予放假且不扣薪，保障原住民文化權益。
風險等級	低	低	低	低	低
減緩與補償措施	執行職務遭受不法侵害預防計畫				
政策承諾	https://www.icpdas.com/tw/csr/index.php?kind=55 公司網站 - 人權制度				

人權教育訓練

泓格科技各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦定期採用 E-mail、正式或非正式會議、同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，並將性別平等工作法及防治職場性騷擾翻譯成印尼語、泰語、越南語供不同國籍員工閱覽；各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。本公司 2024 年人權政策相關教育訓練累積訓練總時數為 397 小時，共 397 位員工完成訓練、占全體員工總人數 100%。

2024 年 人權教育訓練紀錄	地區	臺灣
	人權教育訓練總時數 (單位：人時數)	397.000
	人權教育訓練全體員工受訓比例	100%

人權政策或案件之溝通與補救措施

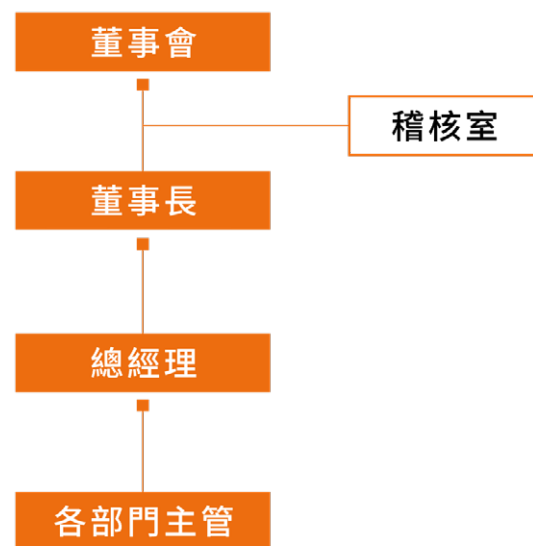
本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險警告、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由人資部與職安室組成跨部門小組，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。本公司本年度並未發生歧視、聘僱童工、強制勞動等人權事件。

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。與其將未來交給不可測的環境與變數，不如持續提升企業競爭力與影響力，充分掌握商業機會，迎戰全新時代。

董事會	董事會為風險管理最高監督單位，負責審查年度風險管理報告、風險執行報告及稽核報告，以確保風險管理制度有效推行。董事會議事單位不定期就與公司有關之環境和社會議題與總經理及副總等經理人互動與溝通，並定期檢視風險管理之影響及策略。
總經理及董事長	決議集團重大風險及風險管理單位，經由風險辨識、分析及擬定具體方式執行風險管理，並定期向董事會呈報。
各部門	各部門主管提出風險管理目標與施策。定期向風險管理單位彙報結果。
稽核室	評估風險管理制度和機制運作之有效性。執行稽核作業，並定期將風險管理之稽核結果提送審計委員會及董事會。



風險管理政策：

- (1) 本公司風險控管採層層防範而非由一人控管，這是最能落實風險控管的方法。而風險控管分為三個層級：「第一層級」為各部門主管，負責各單位職能作業的最初風險查覺、評估及管控。「第二層級」為總經理及董事長，負責判斷各營運政策可行性以及營運風險的承受度。「第三層級」為董事會，負責統籌公司整體營運方向以及負責風險政策的落實及有效。
- (2) 本公司依據公司治理精神以及證券法令要求，建立內部控制制度、內部稽核制度以及相關作業程序及辦法，其中訂有自行評估作業程序，每年由稽核室督促各單位進行作業內容風險評估，並由稽核室彙總結果呈報獨立董事及董事會。另稽核室依據內部稽核制度，就年度稽核計畫的項目，完成稽核報告，並呈報獨立董事，且在定期董事會報告各稽核結果。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

公司有使用預警方針

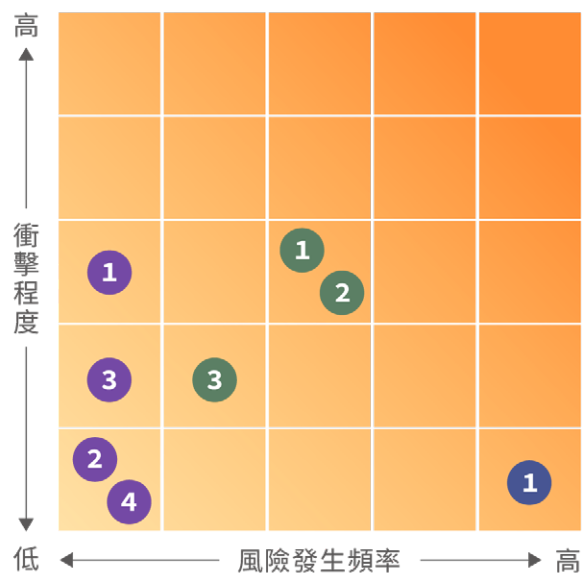
本公司遵照聯合國在《里約環境與發展宣言》第 15 條預防原則表明指出：『各國根據自己的能力應廣泛應用預防辦法，保護環境。凡有嚴重威脅或不可逆轉的損害，不得使用缺乏充分的科學確定性為理由推遲防止環境退化的措施。』，因此本公司針對台灣所有營運據點，並涵蓋當地全體員工，運用此預防方針為本公司之環境風險評估措施方法，幫助本公司在進行環境管理減少及避免環境負面衝擊。

泓格科技依循 ISO 31000 風險管理原則與指引，規劃導入本公司風險系統管理，並依據泓格科技風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施，其說明如下：

風險面向	風險議題辨識	衝擊影響	風險減緩措施
社會面	法律合規風險	原正常業務往來因法規之變化及國際情勢變更，變成違法而被罰款。	制定具體準則、修訂管理制度，隨時留意國內法規與國際情勢，避免與經濟制裁國家或高風險國家與其廠商有業務往來。
	營運風險（內控）	因 SOP 未確實執行風險控制要點，讓有心人士從中不當得利。	制定各項流程項目的文件規範，嚴格依照各式 SOP 文件落實並執行。
	作業危害風險	產線作業人員未確實遵守作業安全守則，而不幸發生工安事件。	遵循法規要求，及作業安全守則，加強安全教育訓練以避免危害事件發生。
	人力資本風險管理	因職能不足或工作環境對員工身心造成危害。	完整培訓本公司全體同仁人才培育計劃，提供多元化的教育訓練並持續關懷同仁身心狀態。
環境面	氣候變遷	因極端氣候發生時導致公司無法營運。	每年定期與保經詢比議，投保最適合泓格的商業火險，近年並評估導入地震險以尋求更全面之保障。

風險面向	風險議題辨識	衝擊影響	風險減緩措施
經濟面	市場風險（財務）	因國內金融環境改變或國際情勢產生之系統風險，銀行之資金成本提高而利率節節上升。	定期評估銀行利率，調整資金配置以降低不必要的風險，或不必要的避險交易。
	市場風險（產業）	產業環境走勢變更而影響產品銷售。	持續更新國內外相關產業資訊，進行市場調研，以確保公司產品能符合潮流趨勢。
	營運風險（資安）	內部有心人士外流公司文件。	針對共用資料夾分級權限，並定期檢視與查核權限。

• 風險議題衝擊表



社會面

- 1 法律合規風險
- 2 營運風險（內控）
- 3 作業危害風險
- 4 人力資本風險管理



環境面

- 1 氣候變遷



經濟面

- 1 市場風險（財務）
- 2 市場風險（產業）
- 3 營運風險（資安）

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

董事會監督

本公司董事會為公司治理的最高權責單位，董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對於氣候治理的重視。而董事會轄下設有永續發展委員會，並由委員會召集人，定期或不定期召開會議，討論氣候相關風險與機會議題，負責督導企業永續管理策略及後續之行動計劃。

管理階層職責

本公司氣候相關議題由永續發展委員會及其工作小組進行管理，小組成員則由各相關對應部門指派人員組成，負責鑑別、評估和管理氣候相關風險和機會及訂定其策略與目標，持續進行氣候風險、機會之分析與管控，負責氣候永續策略規劃，確保氣候行動之落實，並定期將執行情形提報永續發展委員會。

整合風險管理制度

本公司建有風險管理組織架構、政策及管理方針，風險範圍涵蓋營運風險、財務風險、市場風險、法遵風險等，透過風險鑑別評估、衝擊衡量、因應調適、監督報告等風險管理程序，落實企業風險管理。為落實風險管理機制，本公司永續發展委員會每年定期（每年一次）向董事會報告企業永續發展相關事宜之推行情形，並將與公司營運相關之環境、社會、公司治理之重大議題及其風險管理之相關運作與執行情形呈報予董事會，最近一次呈報日期為 2025 年 5 月 2 日。另考量氣候變遷議題之重要性與特殊性，永續發展委員會另向董事會報告環境績效與目標、氣候變遷議題因應與管控等相關事務，以期能更加迅速應對氣候相關風險與機會。

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

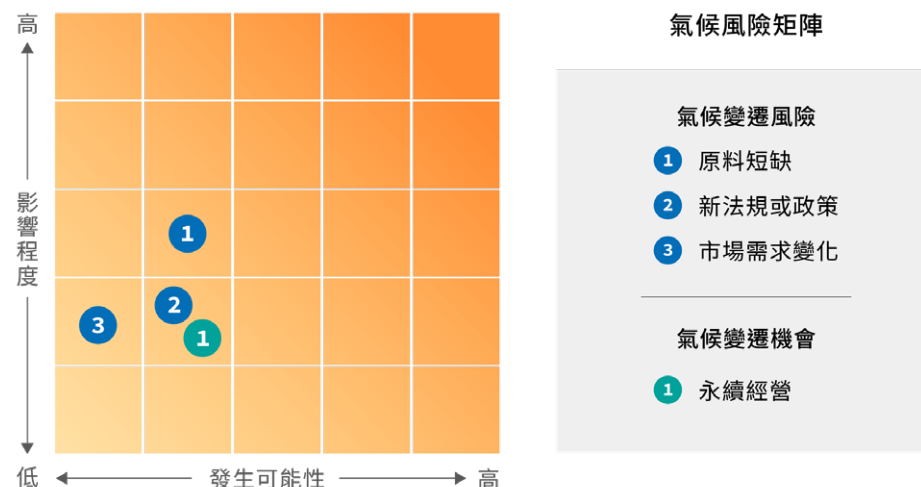
為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司參考國內外技術報告、組織所在地法規規範、國內外同業相關揭露等文件，並召集相關部門與徵詢外部顧問專家觀點，從風險與機會之「衝擊 / 獲益程度」與「發生可能性」評分，根據評分結果繪製風險與機會矩陣圖，確認各項目影響等級及重大性。

依據上述分析結果，本公司篩選出前三大之氣候相關風險與機會項目，分別為風險：原料短缺、市場需求變化、新法規或政策；機會：永續經營，並揭露其對組織之實際及潛在影響，請詳見下一小節。

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司參考國內外技術報告、組織所在地法規規範、國內外同業相關揭露等文件，並召集相關部門與徵詢外部顧問專家觀點，從風險與機會之「衝擊 / 獲益程度」與「發生可能性」評分，根據評分結果繪製風險與機會矩陣圖，確認各項目影響等級及重大性。

依據上述分析結果，本公司篩選出前三大之氣候相關風險與機會項目，分別為風險：原料短缺、市場需求變化、新法規或政策；機會：永續經營，並揭露其對組織之實際及潛在影響，請詳見下一小節。



2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司在董事會與永續發展委員會的監督與推動下，評估前三大氣候相關風險與機會將對本公司業務面、策略面及財務面造成何等實際及潛在影響，考量面向涵蓋影響程度、時間 / 地域範疇、價值鏈影響、財務影響等，並研擬策略解決方案，以期即時因應氣候變遷所帶來的實際與潛在影響，提升組織氣候韌性。而為瞭解氣候變遷相關風險與機會對本公司的短、中、長期影響，本公司設定之時間區間分別為：短期 1~3 年、中期 3~10 年、長期 10 年以上。

氣候變遷風險衝擊及因應之機會

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度	發生頻率	發生時間	發生可能性	管理方針
轉型風險	政策和法規風險	新法規或政策	新法規實施	資金取得性和投資機會減少	2	2	短期	2	公司設有公司治理及法務等相關專業人員，定時掌握相關法律規範以調整公司業務及運作方式以確保符合法規。
實體風險	立即性風險	原料短缺	部分國家原物料短缺	營業收入減少，營運或資本成本增加	3	2	短期	2	定期或不定期尋找替用料件
	長期性風險	市場需求變化	市場趨勢改變	營運或資本成本增加	2	1	中期	1	定時舉辦研討會及參展，追蹤市場趨勢並適時調整產品方向。
機會	市場機會	永續經營	2050 淨零碳排	產品或服務需求增加	2	2	長期	2	調整產品研發趨勢，科技化節能減碳，並追蹤產品碳足跡以符合企業永續經營及減少碳排需求。

管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動支出	損失及補救	委外成本	保險費用
政策和法規風險	新法規或政策	2	0	0	0	0	0	0	0
立即性風險	原料短缺	2	2	0	0	0	0	1	0
長期性風險	市場需求變化	1	1	0	2	0	0	1	0
市場機會	永續經營	2	1	1	0	0	0	0	0

註：分數越大，代表影響程度越大，0 代表不會造成影響。

2.6.4 氣候相關指標與目標

本公司依據氣候相關風險與機會關鍵策略，制定包含**溫室氣體**、**能資源使用與水資源**等氣候相關指標，以追蹤管理成效。

溫室氣體

本公司參照科學目標倡議組織（Science Based Target Initiative, SBTi）所提供的工具 SBTi-Tool（部門脫碳法 SDA 之 SDA_Tool_v1.2.1）做為科學減量基礎，訂定相對減量目標。以 2024 年做為基準年，訂定 2027 年及 2030 年等短中期目標之減排百分比，配合台灣 NDC 溫室氣體減量路徑，設定 2027 年溫室氣體排放量較基準年 2024 年減量 5%、2030 較基準年減量 10% 為努力方向，近二年之溫室氣體排放量如表所示。

年度	直接 範疇一	能源間接 範疇二	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)
2023 (總公司)	160.6098	408.0440	568.6538	0.5583
2024 (總公司、台灣其他據點)	198.5523	1,048.0383	1,246.591	1.2

註：台灣其他據點包含泓格二廠、新店分辦、板橋分辦、台中分辦、台南分辦、高雄分辦、湖口宿舍、台南宿舍

水資源節約及管理

公司在製程過程，並無使用到水，只有日常生活所需的少量用水，但對於用水的節約仍採行了許多的措施包括：加裝節水器使用水量減少，張貼節水措施標語，提醒同仁節約用水；對於飲用水設備維護方式，委託專業機構進行維護處理作業，作業內容依據簽訂之維護合約施行。另設置雨水回收裝置，當下雨時於屋頂收集雨水，將雨水排入地下室筏基儲存，配置沉水馬達將雨水抽取再利用，可應用於廠區花草樹木澆水，達到有效減少用水。

廢棄物管理

各項事業廢棄物廠商之尋找均遵照環保署的規定，透過行政院環保署事業廢棄物管制資訊網查詢，由『許可資料查詢』獲得廠商的資料，依照廢棄物種類及代碼尋找到合格的廢棄物清除及處理廠商。目前配合之廢棄物廠商，均為經行政院環保署發給之廢棄物清除或處理許可證，或領有經濟部許可之再利用廠商，其許可清除或處理廢棄物代碼項目，均符合公司廢棄物的種類。



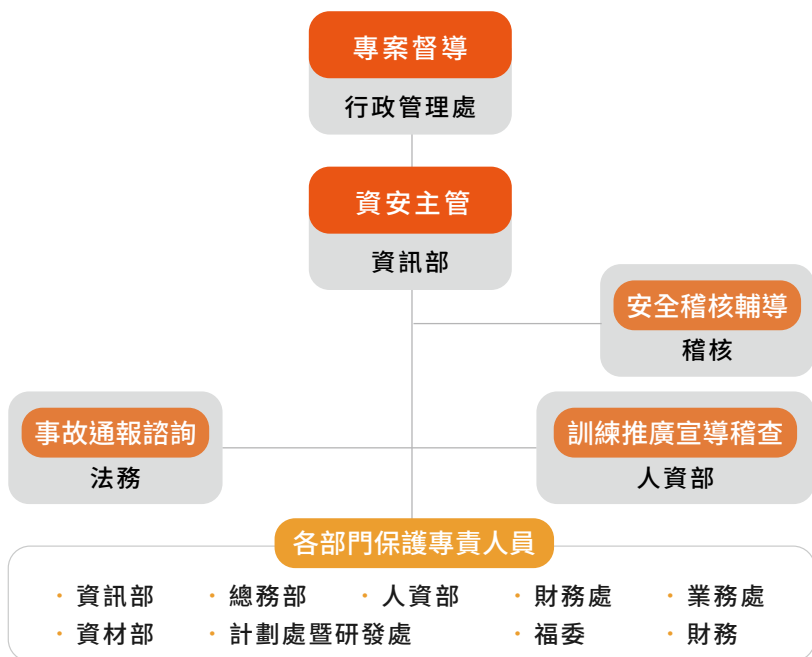
2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

資訊安全

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。本公司重視客戶資訊安全與客戶隱私，設置資訊安全管理辦法及個人資料保護管理要點，目的俾確保本公司員工有資訊系統安全預防與網路傳輸資料安全之遵循，及危機處理相關事宜之能力。範圍凡本公司資訊系統安全之網路認證程序、系統維護及管理均適用此作業程序。以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供客戶安全可靠的數位環境。

本公司為了保護客戶隱私與資訊安全，於 2012 年成立 資安既個資專案小組。



專案督導

本單位負責對外進行個人資料保護相關業務之協調，確保本公司在對外溝通與合作中，遵循個資保護相關法規與標準。同時，亦統籌並負責各工作小組所屬之個人資料保護機制運作，確保內部作業流程一致、制度運行順暢，進而提升整體個資管理效能。

資安主管

負責規劃個人資料保護與管理制度，並根據任務特性設立相關任務小組，以推動各項個資保護工作。資安主管同時負責審議個人資料保護與管理機制的適法性及合宜性，評估個人資料管理制度所需的基礎設施，確保制度運作的完整性與合規性。此外，資安主管亦研擬事件與事故的通報、應變及處理程序，並定期審視個人資料管理及相關技術措施的有效性，以確保整體個資保護機制能持續優化並有效執行。

安全稽核輔導

研擬個人資料保護的要點、相關規範及作業程序，並擬議資料保護的作業流程，以確保個資管理工作有系統且標準化進行。同時，該單位也負責評估與管理資料流中的整體個人資料隱私風險，提供輔導協助，協助各部門落實風險控管，保障個資安全。

事故通報諮詢

於發生個人資料事故時，負責即時回報並由召集人召集相關工作小組進行組成與協調，確保事故能迅速且有效地處理。該單位同時負責對外的個人資料保護業務協調工作，並評估個人資料保護與管理機制的適法性與合宜性。此外，事故通報諮詢單位也承接個資當事人依法行使其權利所提出的各項請求，並予以妥善接受與回覆，確保當事人權益得到保障。

訓練推廣宣導稽查

受命協調個人資料事故的通報、處理及應變活動，確保相關流程順暢進行。此外，該單位規劃並推動同仁個資保護意識的提升，擬訂教育訓練計畫，以強化全體員工對個資保護的重要認知。其工作範圍亦包括個資當事人權利管理系統的規劃與推展，持續完善個人資料管理制度，並負責辦理各項教育訓練相關事宜，促使個資保護工作全面且有效落實。

各部門個資保護專責人員

各部門個資保護專責人員擔任部門內的資訊安全代表，負責作為個人資料保護事務的主要窗口，積極參與並配合公司整體個資管理活動。專責人員亦負責評估與管理部門內各專案所涉及的個資隱私風險，確保個人資料在各項業務流程中受到妥善保護與控管。

本公司為落實資訊安全與客戶隱私權管理機制之有效性，依循資訊安全管理辦法。

目的：俾確保本公司員工有資訊系統安全預防與網路傳輸資料安全之遵循，及危機處理相關事宜之能力。

範圍：凡本公司資訊系統安全之網路認證程序、系統維護及管理均適用此作業程序。

管理要點

一、系統安全監控

- (1) 公司內部應有專業人員負責處理有關資訊系統安全預防及危機處理相關事宜，以防範電腦網路犯罪與危機，維護資訊系統安全。
- (2) 應建立電腦網路系統的安全控管機制，以確保網路傳輸資料的安全，保護連網作業，防止未經授權的系統存取，造成機密資料之外洩。
- (3) 對於跨公司之電腦網路系統，應特別加強網路安全管理，並且對內安裝防毒軟體，設置對外之網路防火牆，以防止電腦病毒、攻擊性之惡意軟體入侵，而造成公司網路系統癱瘓。
- (4) 應教育員工正確使用合法軟體之概念，促使員工正確認知電腦病毒的威脅，進一步提昇員工的資訊安全警覺。

二、分工及權限

- (1) 網路申報系統的最高使用權限，應經權責主管人員審慎評估後，交付可信賴的人員管理，防止非相關人員存取系統資訊。
- (2) 最高使用權限人員，應依各業務範圍、權責分別設定使用者之帳號及權限，並且不得私自更換使用，使用者一旦離開原職務，應立即撤銷該使用者之帳號及權限。
- (3) 使用者之帳號及密碼，應避免使用容易被識破及猜測的密碼，並且應定期更改密碼。

三、資料備份及維護方式

- (1) 網路系統管理人員應負責網路安全規範的擬訂，執行網路管理工具之設定與操作，確保系統與資料的安全性與完整性。
- (2) 個人電腦及網路系統伺服器，應具備電腦病毒掃描工具，並且定期掃描電腦病毒與更新病毒碼。
- (3) 個人電腦及網路系統之資料，應每日定期備份重要檔案及資料，以備不時之需。
- (4) 申報之資料應儲存於電腦內並備份，同時為便於管理方便，資料應以日期、檔案、部門別分類儲存。

四、資通安全檢查方式

資訊部門應定期按月依照「資通安全檢查紀錄表」之項目，檢查並紀錄資通安全狀況；若有異常情形，應立即採取相關措施，以防止公司遭受重大損害。

罰則：凡違反本辦法致使公司遭受損失者，簽報人事單位依相關規定議處。

本公司於機房、網路設備、網路連線及個人資訊設備等導入 FortiGuard Services 防火牆資訊保護、趨勢科技 Apex One 端點資訊安全防護、ClamAV 等，以落實員工個人資料、公司機密資料、與客戶資料之保護。

同時，本公司定期舉行資訊安全管理教育訓練，包括新進員工需簽署資安協議並參與資安相關教育訓練、資安宣導活動、等訓練課程或宣導，以確保員工以及供應商都能充分了解資安相關議題，並共同維護公司資訊安全。

CH 3

產品服務

- 3-1 產品服務

49



3.1 產品服務

3.1.1 綠色產品

前言

泓格科技深切體認到環境保護為全球共同之重要課題，並將環境永續納入企業營運之核心考量。為實踐環境保護承諾，本公司嚴格要求外包代工廠商遵循歐盟無鉛無毒製程，並推動全面環境管理系統。於產品開發階段，即納入環保設計考量，以符合國際標準。

本公司長期致力於環境保護管理，透過全面環境評估、法規查核、原物料及化學物質使用清查、能源資源使用及環境設施安全調查，深入評估營運活動之環境衝擊，作為管理階層制定環境政策及管理方案之依據。

符合國際標準與法規

泓格科技產品符合歐盟 RoHS 指令、WEEE 指令、REACH 法規及衝突礦產規範，並依客戶規格提供符合當地國產品標識法規之產品，如 CE、RoHS、WEEE…等。

自 2004 年通過 ISO 9001 品質管理系統認證以來，本公司於產品設計開發階段即納入環境考量，並於零件材質及製程用料選擇上實施源頭管理。

有害物質限用管理

為實現材料選用的環境友善目標，泓格科技致力於遵循國際法規與客戶規範，嚴格要求供應商符合歐盟 RoHS 指令、無鹵物質及監控物質等管制要求，確保產品對人體與環境的低毒性與低污染，降低潛在風險。

在產品開發階段，我們導入綠色設計理念，以減少製程與產品使用期間對環境的衝擊；並透過綠色採購政策，將環保要求延伸至元件與原物料供應商。針對有害化學物質的管理，我們以歐盟 RoHS 指令及其最新修訂 EU 2015/863 為依據，要求供應商限用或禁用具持久性、生物累積性、毒性、致癌性、致畸變性、生殖毒性或環境荷爾蒙干擾性等風險之物質，同時納入塑化劑及電池與包裝材料等相關法規要求。

透過全面的綠色供應鏈管理與法規遵循，泓格科技積極落實企業社會責任，提供符合環保標準的綠色產品，邁向永續發展。



NO.		Regulation	Name of Hazardous Substance	CAS No.	Limit
1	RoHS (有害物質限用指令)	EU 2011/65/EU	Cadmium (Cd) / Cadmium Compounds	7440-43-9	<100ppm
			Lead (Pb) / Lead Compounds	7439-92-1	-
			Mercury (Hg) / Mercury Compounds	92786-62-4	-
			Hexavalent VI (Cr6+) / Hexavalent Compounds	7440-47-3	<1000ppm
			Polybrominated biphenyls (PBB)	67774-32-7	-
			Polybrominated diphenyl ethers (PBDE)	-	-
		(EU) 2015/863	DEHP	117-81-7	-
			BBP	85-68-7	<1000ppm
			DBP	84-74-2	-
			DIBP	84-69-5	-
2	REACH Annex XVII (REACH 附件 17)	(EC) No 1907/2006	Dangerous Substances restricted under REACH: https://echa.europa.eu/substances-restricted-under-reach	-	https://echa.europa.eu/substances-restricted-under-reach
3	REACH SVHCs (高度關切物質, SVHC)	(EC) No 1907/2006	Candidate List of SVHCs: http://echa.europa.eu/web/guest/candidate-list-table	-	<1000ppm

※ 根據本公司的管理機制，2024 年未因違反環境相關法令而受罰。

綠色產品設計

為實踐永續發展目標，本公司將 生命週期思維（Life Cycle Thinking, LCT）融入產品設計流程，從研發初期即導入綠色設計（Eco-design）原則，確保產品符合國際環保法規（如 RoHS、REACH、包裝指令、電池指令 等），並優化能源效率與資源使用效率。

我們在產品開發的各階段進行檢核，確保：

- 符合客戶需求與市場規範
- 減少有害物質使用（如重金屬、塑化劑等）
- 提高能源效率，降低產品碳足跡
- 減少材料耗用，提升資源循環利用率

此策略不僅降低產品對環境的負荷，同時提升產品效能與可靠性，為客戶提供更具競爭力的永續解決方案。

新產品相關資訊：<https://www.icpdas.com/tw/news/p02.php?y=2024>

CH 4

永續供應

- 4-1 產業供應鏈 52
- 4-2 供應鏈管理 54



4.1 產品服務

4.1.1 產業概況

泓格科技成立於 1993 年，專注於創新和改進工業自動化技術。隨著互聯網的普及和家庭娛樂的延伸，將數據採集、工業控制、通信集成為一個完整的系統成為一種趨勢；嵌入式控制系統也成為研究和應用的重點。

本公司屬於工業物聯網產業之服務型態，致力於成為全球領先的自動化與物聯網解決方案提供商。與 2023 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，無發生的顯著變化。

本公司企業總部及產品製造設於台灣新竹湖口工業區，提供之產品與服務橫跨台灣、中國、美洲、歐洲等市場，以「服務至上」、「品質第一」、「創新驅動」和「合作共贏」為核心價值觀，為客戶提供高品質、創新和可靠的自動化與物聯網產品及服務，幫助客戶提升效率、降低成本，實現智能化轉型（數位轉型及綠色永續）。

4.1.2 供應鏈結構

本公司上游供應商主要包含與生產直接相關、非生產相關之原料、間接物料與勞務、軟體等類型，本公司經過生產、加工、處理、包裝後，將含有數據收集、計算能力和通信技術的產品及服務提供給下游各類需要多源數據整合、支持複雜數據分析、和系統無縫集成之客戶。

泓格科技價值鏈		
供應鏈	類別	產業類型
上游	原物料 & 零件製造商	重點原物料為半導體晶片 IC、電子零組件、PCB
中游	泓格科技 ICP DAS	工業物聯網產業
下游	應用層面客戶	IIoT 工業物聯網、能源管理、樓宇自動化、智慧養殖農漁業、智慧製造

價值鏈上游供應商

泓格供應鏈廠商包含原料如電子零件之代理經紀商、鈑金加工件、非直接原料如組包材等製造商以及間接物料之外包商，皆為直接與公司進行商品及服務交易等供應商。

本公司歷年以台灣當地供應商為第一優先選擇，我們依照 2024 年度交易金額進行分級：

第一階供應商為 2024 年度累積交易金額達 30 萬以上，共計 107 家，台灣當地供應商占比率為 95%；

第二階供應商為 2024 年度累積交易金額於 10 萬以上至 30 萬以下，共計 75 家，台灣當地供應商占比率為 96%。

2024 年上游供應商彙整					
供應商類型	供應商	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	台灣當地供應商占比率
第一階供應商	107 家	臺灣 102 家、中東 1 家、美國 2 家、香港 1 家、德國 1 家	電子零件、鈑金加工件、組包材、軟體	長期、短期、特定專案	95%
第二階供應商	75 家	臺灣 72 家、法國 1 家、美國 1 家、日本 1 家			96%

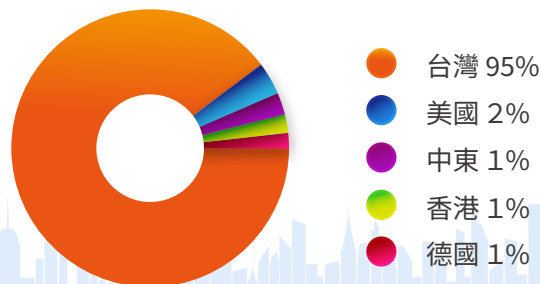
註：第一階供應商為年度累積交易金額達 30 萬以上，第二階供應商為年度累積交易金額於 10 萬以上至 30 萬以下。

2024 年國內外供應商占比及供應商地區分布 (第一階供應商) 圖表

國內外供應商占比(2024年度第一階供應商)



供應商地區分布(2024年度第一階供應商)



價值鏈下游客戶

本公司價值鏈下游包含需要組件、解決方案、服務類別之客戶，本公司提供各類數據收集設備、先進控制技術、強大計算能力、穩定通信技術之產品與服務，例如：提供高性能的 I/O 卡、遠程 I/O 設備、可編程自動化控制器等產品。

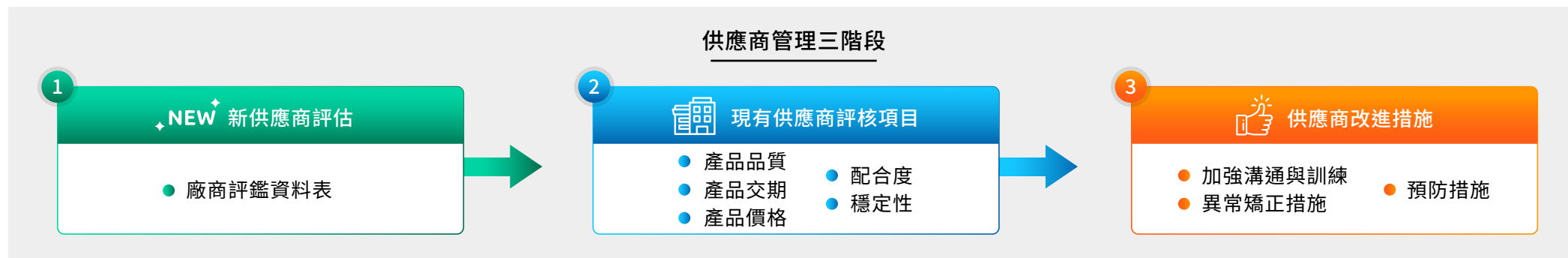
泓格科技 2024 年各類別客戶所在地區較去年無變化，未來將在 ESG 智慧製造的趨勢中發揮其技術和產品，為全球客戶提供優質的自動化與物聯網解決方案和服務，持續創造價值。

2024 年上游供應商彙整			
下游類型	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
組件類別	全球	提供高品質、自主研发的核心組件。	長期、短期、特定專案
解決方案類別		提供針對性強的整體解決方案，滿足不同客戶的需求。	
服務類別		提供全面的售前、售中、售後服務，確保客戶的使用體驗。	

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

泓格科技視供應商為重要夥伴，透過 ISO 9001 外部供應商管制程序書進行管理及選擇可共同成長之合格外部供應商，以符合本公司要求，進而穩定產品品質並降低成本，本公司歷年皆以台灣供應商為第一優先選擇，除了可與台灣供應商建立長期合作關係之外，同時亦可減少因生產、運輸之碳排放、能源及水資源浪費，以達永續環境目標。且因本公司在原物料採購上掌握分散風險原則，故無單一供應商壟斷市場之風險。供應鏈管理包含為新供應商評估、現有供應商評核及供應商改進措施三個階段。



新供應商評估

新廠商評鑑資料表

本公司依廠商評鑑資料表進行合格之外部供應商評鑑，新外部供應商之評鑑方式分為樣品評鑑、內部評鑑及實地評鑑三種，本公司與新供應商建立關係過程中，我們尋找共同成長且鼓勵一同具備並履行 RoHS2.0 認證、REACH245(SVHC)、Halogen free 作為長期目標。

評鑑方式：

- 一、樣品評鑑：經由送樣品由研發、產管或其他相關單位測試合格之新外部供應商。
- 二、內部評鑑：由採購單位判定該外部供應商是否符合以下內部評鑑之條件
 - 凡政府機關均可不經評鑑視為合格外部供應商。
 - 經長期來往的外部供應商，其所提供的產品經使用未曾發生品質相關問題者。
 - 由客戶所指定之外部供應商。
 - 提供非生產產品所需物品或費用性之外部供應商。
 - 某項生產產品所需原物料之唯一外部供應商。
- 三、實地評鑑：若新外部供應商不符合內部評鑑之條件，則由採購單位判定是否需進行實地評鑑。

現有供應商風險管理

本公司每年根據 ISO 9001 泓格 - 外部供應商管制程序書、泓格 - 品質異常單，針對年度中合作供應商之產品品質、產品交期、產品價格、配合度、穩定性等面向進行考核，我們透過上述稽核與品質異常反應調查 & 管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於上述稽核與品質異常評核結果不合格之供應商，本公司會採取加強溝通與訓練，並請供應商提出異常矯正措施、預防措施等方式，如果該供應商經多次溝通及覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止續用。

4.2.2 供應鏈稽核成效

供應商評鑑流程

泓格每年針對年度中合作供應商之產品品質、產品交期、產品價格、配合度、穩定性等面向進行考核，依照 ISO 9001 泓格 - 外部供應商管制程序書、泓格 - 品質異常單評選供應商並記錄於考核表，我們透過年度稽核與調查其在供應鏈的潛在風險，並進行溝通、訓練、檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。



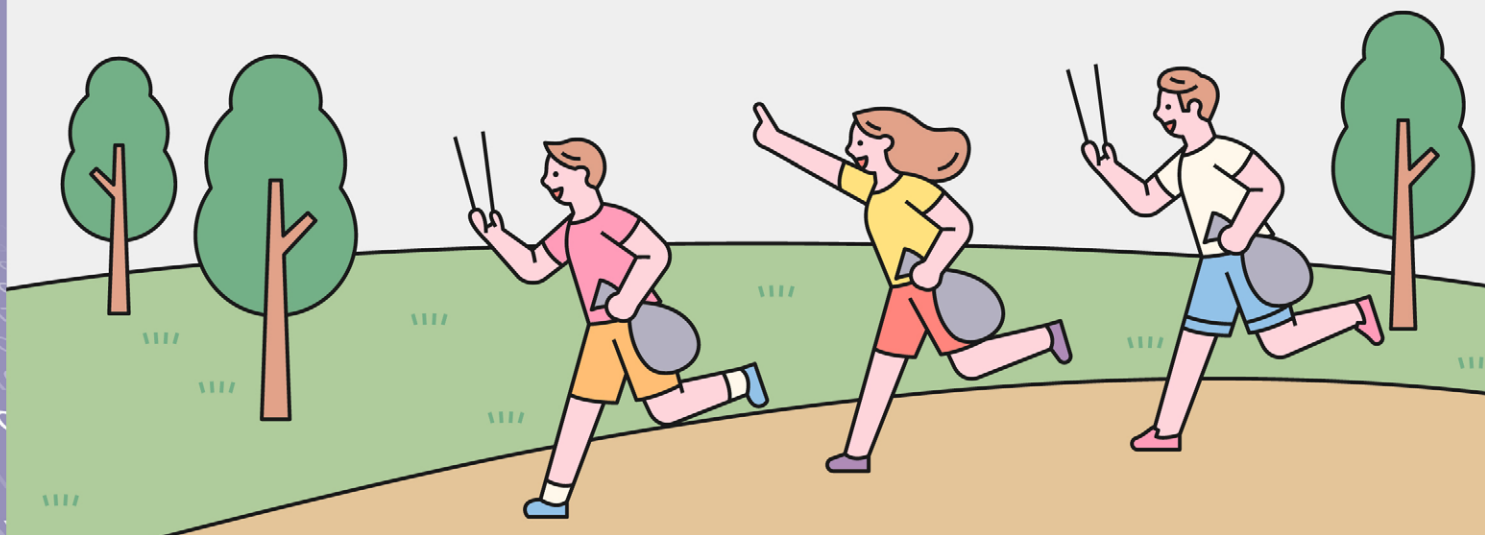
供應商稽核結果

本公司 2024 年共有 38 家為本年度新進廠商，2024 年底完成供應商之年度稽核作業共計 22 家，2024 年度進行供應商之產品品質、交期、穩定性等考核項目後，皆無鑑別出具有重大實際或潛在之負面衝擊。

CH 5

環境友善

- 5-1 能源治理 57
- 5-2 排放監控 59
- 5-3 水源管控 62
- 5-4 廢棄物監管 63



5.1 能源治理

5.1.1 能源管理

能源管理方針

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。泓格科技深知能源管理對企業永續發展的重要性，我們透過內部管理機制與技術創新，持續提升能源使用效率，並致力於減少營運過程中的環境影響。

能源使用現況

泓格科技的營運涵蓋研發、生產及銷售工業自動化產品與解決方案，主要能源消耗來源包括：

- 辦公環境：電力消耗，如照明、空調及電子設備。
- 生產設備：生產與測試設備的能源使用。
- 數據中心：伺服器與網路設備的持續運作。

為確保能源使用的透明度與有效性，公司持續監測能源消耗數據，並透過內部稽核機制評估能源效率，以確保資源的合理運用。

能源管理措施

泓格科技透過多項節能措施，持續優化能源使用效率，包括：

- **高效能設備導入**
公司積極採用高效能設備，如節能照明系統、變頻空調與高效能伺服器，以降低能源消耗，提升整體營運效率。
- **智慧能源監控**
應用物聯網技術建置能源監測系統，實時追蹤各辦公區域與生產設施的能源使用狀況，透過數據分析識別高耗能區域，並據此制定節能改善方案，例如：優化高耗能設備或汰換老舊設備，以提高能源使用效率。
- **員工參與與節能文化推廣**
定期宣導能源管理觀念，提升員工節能意識，並鼓勵員工於日常工作中落實節能行為，如關閉閒置設備、適度調整空調溫度，以共同減少能源消耗。
- **綠色產品設計**
在產品研發階段，即納入節能設計理念，開發低功耗的工業自動化產品，協助客戶降低能源使用需求，進一步減少整體碳排放。

能源創新與未來展望

泓格科技將持續優化能源管理策略，探索新技術與方法：

- 評估太陽能等可再生能源在廠區的應用可行性
- 開發工業能源管理專用 IoT 解決方案，推動製造業節能革新

透過持續的節能努力與創新，泓格科技致力於進一步提升能源效率，減少環境足跡，實現企業與環境的永續共生。

5.1.2 能源消耗

2024 年度泓格科技能源總消耗量為 7,962.911 十億焦耳 (GJ)，能源密集度為 7.774(GJ/ 每百萬元營收)，本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗 100%。

能耗項目		能源消耗量 (註)	能源消耗百分比
		2024 年	2024 年
外購非再生能源	化石燃料	1.472	0
	外購電力	7,961.415	100
	外購熱能	0.000	0
	外購冷能	0.000	0
	外購蒸汽	0.000	0
	其他	0.000	0
自產能源	太陽能	0.000	0
	風力能	0.000	0
	水力能	0.000	0
再生能源總消耗量		0.000	0
非再生能源總消耗量		7,962.887	100
能源總消耗量		7,962.887	註 1：熱值採用經濟部能源局，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳 (GJ)，計算出能源消耗量。 註 2：依經濟部能源署公告熱值，熱值係數為 860 大卡 註 3：因選用此為分母的原因，本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母，故選用此為能源密集度分母
能源密集度 (GJ/ 每百萬元營收)		7.774	
能源密集度 (GJ/ 每名員工)		20.683	
能源密集度 (GJ/ 每噸廢棄物)		240.148	

5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

溫室氣體盤查標準

泓格科技依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，本公司自 2024 年起執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

組織邊界及報告邊界

本年度組織邊界包含新竹一廠、新竹二廠、新店分辦、板橋分辦、台中分辦、台南分辦、高雄分辦、湖口宿舍、台南宿舍，報告邊界包含類別 1（固定排放源、移動排放源、逸散排放源等）、類別 2（外購電力），鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）及氫氟碳化物（HFCs）共 4 種溫室氣體。

排放係數

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢（GWP 值），換算成二氧化碳當量（CO₂e），以公噸二氧化碳當量（tCO₂e）為單位。排放係數來源為行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」（6.0.4 版本），GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第六次評估報告）之數值。

溫室氣體排放量及密集度

2024 年泓格科技溫室氣體總排放量為 1,246.591 tCO₂e，以總營收（百萬元）為強度換算單位，排放強度為 1.2/ 每百萬元營業收入。

溫室氣體排放量分析表（單位：tCO₂e）

溫室氣體排放量	類別 1	佔比（%）	類別 2	佔比（%）	溫室氣體總排放量	排放強度（tCO ₂ e/ 每百萬元營收）
2024 年	198.552	15.9	1,048.038	84.1	1,246.591	1.2

5.2.2 溫室氣體減量

泓格科技於 2024 年開始進行溫室氣體排放量盤查，並以此為基準年，訂定明確的減量目標。本公司致力於實施系統性的減量措施，並定期追蹤成效，以落實企業永續發展責任。

減量目標與策略

泓格科技訂定具體的溫室氣體減量目標，計劃透過設備改善及製程優化等方式，於未來年度達成排放強度較基準年減少之目標。我司採取多元減量策略，主要聚焦於設備升級與能源效率提升，以兼顧生產效能與環境永續發展。

溫室氣體減量行動說明

泓格科技實施多項溫室氣體減量行動，其中包含迴焊爐設備升級專案為代表性案例，本公司透過系統性的設備更新策略，將老舊型號更換為高效能設備，此項升級主要基於節能減碳考量。新設備採用精簡化設計與智慧化溫度控制系統，可大幅降低電力需求，提升熱能利用效率，並確保溫度控制更加精準，減少不必要的能源消耗。

節能因素分析

- ① 設計優化：新型迴焊爐採用更精簡的設計，設備長度從 560cm 縮短至 465cm，提升熱能利用效率
- ② 技術提升：配備氮氣裝置，可降低融錫氧化並提高抗焊品質
- ③ 降溫區優化：加設專門降溫區，確保產品品質一致性
- ④ 熱循環效率：採用氮氣爐 9 區 + 降溫 1 區設計，相較於原有熱風式 8 區設計，熱能分布更均勻

其他效益

- 產能提升：熱補償速度從「慢」提升至「快」，縮短 PCB 間距，提高生產效率
- 設備寬度增加：從 100cm 增加至 150cm，提高單次處理能力
- 軌道及傳輸帶寬度增加：從原本最大 260mm 提升至 550mm，能夠處理更寬幅的產品

透過設備功率從 47KW 降低至 28.6KW，實現近 39% 的用電節約，同時優化製程穩定性，本公司藉由此類策略性設備更新，同步實現生產效能提升與溫室氣體減量的雙重目標。

溫室氣體減量計算與成效

依據能源消耗計算方法學，泓格科技採用有依據的估算方式評估減量成效：

設備更新案例碳排減量：

- 原設備 (LS-16S)：47KW
- 新設備 (1089-MK7)：28.6KW
- 改善前的一年用電量 改善前用電量 = 47 KW × 8 小時 / 天 × 261 天 / 年 = 98,056 KWh/ 年 (度電 / 年)
- 改善後的一年用電量 改善後用電量 = 28.6 KW × 8 小時 / 天 × 261 天 / 年 = 59,674.8 KWh/ 年 (度電 / 年)
- 一年總節省用電量
- 節省用電量 = 改善前用電量 - 改善後用電量 = 98,056 KWh/ 年 - 59,674.8 KWh/ 年 = 38,381.2 KWh/ 年 (度電 / 年)
- 設備更新後預估一年可節省 38,381.2 度電
- 依據環保署公告之電力排放係數 0.474 kgCO₂e/kWh 計算
- 年度碳排減量 = 38,381.2 KWh/ 年 × 0.474 kgCO₂e/kWh = 18.1926 tCO₂e/ 年
- 節電效益：約 39%

未來規劃

本公司將持續評估生產設備的能源效率，定期進行設備汰舊換新評估，優先選擇具備能源效率認證的生產設備，並制定中長期節能目標，包括：

- ① 逐步汰換其他高耗能設備
- ② 進行能源審計，找出能源使用熱點並提出改善方案
- ③ 加強員工節能意識培訓，鼓勵全員參與節能提案

透過這些措施，公司承諾持續提升能源使用效率，為環境永續發展做出貢獻。

泓格科技節能分析表

節能措施	能源類別	計算 (鑑別) 模式	節能量	節能量 (GJ)	節能量 (tCO ₂ e)
汰舊換新	電力	舊設備約 47KW-> 新設備約 28.6KW	38,381.2000 度 (kWh)	138.2038 GJ	18.1926 tCO ₂ e
合計				138.2038 GJ	18.1926 tCO ₂ e

5.3 水源管控

5.3.1 取水排水耗水

2024 年泓格科技總取水量為 9.309 千立方公尺 (百萬公升)，總淡水取水量為 9.309 千立方公尺，總排水量為 8.315 千立方公尺，總耗水量為 0.994 千立方公尺。

取水量 (單位：千立方公尺 (百萬公升))			
取水來源類別	水質指標	取水量 2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	9.309	0.000
	其他的水	0	0
總取水量		9.309	0.000
取自水資源壓力地區比例 (%)		0.0	
回收水量		0.000	
回收百分比 (%)		0.0	

註：回收百分比 = 回收水量 ÷ 所有地區總取水量

排水量 (單位：千立方公尺 (百萬公升))			
排水終點類別	水質指標	排水量 2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	8.315	0.000
	其他的水	0	0
總排水量		8.315	0.000

註：因泓格生醫 (新竹 2 廠)、台南辦公室等據點用水均以生活用水為主，無製程耗損，因此假設取水量與排水量相等。

耗水量 (單位：千立方公尺 (百萬公升))		
類別項目 2024	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	9.309	0.000
總排水量	8.315	0.000
總耗水量	0.994	0.000
水資源壓力地區耗水量占比 (%)	0.0	

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物衝擊評估

本公司參考國內外環境衝擊報告，以生命週期各階段（原物料開採、生產製造、銷售配送、產品使用及廢棄處置階段）為考量，鑑別組織內部與價值鏈上下游因營運活動所產生的廢棄物，並評估廢棄物可能對環境及社會的衝擊，據以繪製出本公司的價值鏈與廢棄物衝擊脈絡圖。

廢棄物衝擊評估

本公司產生的廢棄物皆為非有害事業廢棄物，我們因應各類廢棄物的潛在衝擊制定相對應的管理措施，由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效，減緩或避免對組織內部或外在環境造成的負面影響。

泓格科技價值鏈與潛在衝擊脈絡圖

據點	價值鏈階段	活動項目	廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊
總公司	自身營運活動	產品製程	錫渣	事業廢棄物	再生利用	外部第三方	若未妥善處理，可能造成土壤與水體污染
	自身營運活動	辦公室日常廢棄物	一般垃圾	一般廢棄物	焚化	外部第三方	未妥善分類恐增加碳排與掩埋量

本公司之辦事處（辦公室），因屬租賃商業辦公大樓，日常營運未涉及製程活動，主要產生一般垃圾，且由大樓統一管理與處理。由於辦公室內部無獨立廢棄物統計數據，且其產生量相較於製程廢棄物占比極小，對環境影響有限，因此本報告未單獨揭露該部分數據。

然而，公司仍致力於減少辦公室營運對環境的影響，並持續推動無紙化政策、減少一次性用品使用、推廣資源回收等措施，以降低辦公室廢棄物產生。未來，公司將視業務發展情況，評估是否需納入更完整的數據計算與管理機制。

5.4.2 廢棄物管理政策

廢棄物管理單位

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

泓格科技廢棄物管理權責單位

廢棄物分類	廢棄物儲存	廢棄物數據蒐集	廢棄物申報	廢棄物處理 - 委外處理
	總務部		職安室	總務部

本公司廢棄物皆委外處理

本公司透過表單紀錄廢棄物種類、數量及追蹤廢棄物流向，以實際測量彙整年度廢棄物產生量。所有廢棄物皆委由外部合格的廢棄物處理業者清運及處置，於取得外部清運業者開立之請款單後，必定核對與廠內量測數量（重量）之一致性，並透過定期稽核，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

廢棄物管理策略及目標

泓格科技廢棄物管理策略及目標

管理策略	策略起始年	目標基準年	管理目標			2024 年度 成果達成率	改善措施
			短期	中期	長期		
確保 100% 的廢棄物通過合法途徑處理或回收		2024	2025 年 確保 ≥ 50% 的廢棄物通過合法途徑處理或回收	2026-2030 年 確保 ≥ 80% 的廢棄物通過合法途徑處理或回收	2031-2035 年 確保 100% 的廢棄物通過合法途徑處理或回收	2024 年度廢棄物 ≥ 50% 通過合法途徑處理或回收	持續監控，確保妥善處理率達 100%

5.4.3 廢棄物清運處置

本公司參本公司 2024 年產生之廢棄物均為非有害事業廢棄物，產生量為 33.158 公噸，廢棄物主要以一般生活垃圾 95.9%、錫渣 4.6% 為主。除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，泓格科技在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用，例如 2024 年本公司錫渣採回收方式處理，佔年度廢棄物總量 4.6%。事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）。

年度	項目	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024 年	非有害事業廢棄物	33.158	1.509	31.649	0.000
	合計	33.158	1.509	31.649	0.000

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註 2：廢棄物統計涵蓋據點：總公司（新竹 1 廠）、泓格生醫（新竹 2 廠）。

註 3：新店辦公室、板橋辦公室、台中辦公室、台南辦公室、高雄辦公室、湖口員工宿舍及台南員工宿舍因主要均為員工生活垃圾，目前無進行統計，因為未揭露於報告書中。

註 4：依據廢清法第 28 條第 6 項、第 31 條第 1 項等規範，本公司為廢紙及廢錫免申報對象，廢紙均交由公司委外打掃人員，廢錫交由合法委外廠商進行處理，廢紙目前無進行回收量統計。

事業廢棄物處置移轉說明

本公司採用回收方式處理的廢棄物主要為錫渣，回收方式以其他回收作業為主。2024 年處置移轉的廢棄物量為 1.509 公噸，均為委外第三方離場處理。按回收作業從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）。

項目	處置移轉方式	2024		
		現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	1.509	1.509
	其他回收作業	0.000	0.000	0.000
	小計	0.000	1.509	1.509

事業廢棄物直接處置說明

本公司 2024 年直接處置方式以焚化處理（含能源回收）為主，採直接處置的廢棄物包含一般生活垃圾 ... 等，處理量為 31.649 公噸。

項目	直接處置方式	2024		
		現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	0.000	0.000
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	31.649	31.649
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	31.649	31.649

註：現場指本公司於廠（場）內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

CH 6

員工照護

- 6-1 人力資本 67
- 6-2 薪酬與福利 74
- 6-3 多元發展 78
- 6-4 職場安全 80



6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

泓格科技視員工為公司最重要的資產，並認為員工是公司持續創新、成長的關鍵，也是維持企業競爭力的核心。為保障員工的勞動基本權益，我們根據公司營運所在地的勞動法規，制定了人力資源管理的作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視並遵循最新的法規規範，確保員工的基本權益得到有效保障。

多元平等的工作環境

泓格科技秉持不聘用童工，符合勞動法規的原則下進行人才招聘與任用。

我們採用多元化的招聘管道，重視學經歷、專業技能、誠信與熱忱，選擇最符合公司需求的專業人才。進一步地，透過專業的職業發展計劃，為員工提供持續學習與成長的機會，並為每位員工提供明確的職涯規劃與支持。公司也鼓勵內部員工推薦優秀人才，藉此提升企業的競爭力並強化團隊的整體實力。

此外，泓格科技致力於提供一個無歧視的工作環境，並堅決禁止任何形式的歧視行為。禁用童工、不強制勞動、無就業歧視、全體同仁不因個人出生、血型、外貌、語言、宗教、黨派、身心障礙等，而有差別待遇。

更落實雇用、考評、薪酬福利、訓練，確保員工升遷機會之公平、打造和諧友善勞資關係。

6.1.2 人才招聘

年底員工組成

截至 2024 年底止，泓格科技全體員工共計 385 人，包含正職員工 342 人、臨時員工 43 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 385 人，無兼職員工及無時數保證員工。

此外，本公司部分事務委託佳山保全股份有限公司、邦達國際人力股份有限公司、中山醫學大學附設醫院，負責包括辦公室及廠區保全、人力仲介、員工健康管理及勞工健康保護等。2024 年底上述外部工作者人數共計 3 人。

截至 2024 年底，本公司員工共 385 人，較 2023 年略有減少（2023 年為 396 人），主因為部分員工因個人生涯規劃選擇離職，包含轉換職涯跑道、創業、進修等。整體而言，員工離職屬自然流動，未影響公司營運與核心人力穩定性。

2024 年底員工結構（單位：人）

能耗項目	性別	城市					合計
		台中市	台南市	高雄市	新北市	新竹市	
全體員工	男性	18	1	33	30	102	184
	女性	4	3	6	14	174	201
	其他	0	0	0	0	0	0
	小計	22	4	39	44	276	385
正職員工	男性	18	1	33	30	102	184
	女性	4	3	6	14	131	158
	其他	0	0	0	0	0	0
	小計	22	4	39	44	233	342
臨時員工	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	43	43
	其他	0	0	0	0	0	0
	小計	0	0	0	0	43	43
全職員工	男性	18	1	33	30	102	184
	女性	4	3	6	14	174	201
	其他	0	0	0	0	0	0
	小計	22	4	39	44	276	385

定義說明

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者（定期合約）。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命 (on-call) 員工。

近三年度員工人數（單位：人）

年度	2022 年底	2023 年底	2024 年底
男性員工人數	190	196	184
女性員工人數	206	200	201
員工總人數	396	396	385

員工多元化

• 員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 48% 及 52%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 69%。另依法聘雇身心障礙者 3 人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 2 人。本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100% 高階主管為當地居民，無外國籍高階主管。

揭露所有多元指標

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		28	82	81	194	385
各職級員工總人數佔全體百分比 (%)		7%	21%	21%	50%	100%
多元指標						
性別	男性	25	58	39	62	184
	女性	3	24	42	132	201
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲 (含) 以下	0	0	7	63	70
	30-50 歲	11	68	65	122	266
	51 歲 (含) 以上	17	14	9	9	49
是否具原住民身分		0	0	0	2	2
是否具身心障礙身分		1	2	0	0	3
學歷程度	博士	4	1	0	0	5
	碩士	13	25	8	16	62
	高等教育	11	54	62	101	228
	中等教育	0	2	11	75	88
	初等教育	0	0	0	2	2
國籍	本國籍	28	81	80	146	335
	外國籍	0	1	1	48	50

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	89%	71%	48%	32%	48%
	女性	11%	29%	52%	68%	52%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲 (含) 以下	0%	0%	9%	32%	18%
	30-50 歲	39%	83%	80%	63%	69%
	51 歲 (含) 以上	61%	17%	11%	5%	13%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	1%	1%
是否具身心障礙身分		4%	2%	0%	0%	1%
學歷程度	博士	14%	1%	0%	0%	1%
	碩士	46%	30%	10%	8%	16%
	高等教育	39%	66%	77%	52%	59%
	中等教育	0%	2%	14%	39%	23%
	初等教育	0%	0%	0%	1%	1%
國籍	本國籍	100%	99%	99%	75%	87%
	外國籍	0%	1%	1%	25%	13%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比 = 男性基層人員人數 ÷ 基層人員總人數

人員流動

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 35 位新進員工，包含男性 10 位、女性 25 位，且以 29 歲 (含) 以下之人員為主；另有 45 位員工離職 (含 1 位屆齡退休人員)，含 21 位男性及 24 位女性，離職原因包括家庭照護、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

• 泓格科技資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

工作 3 個月以上未滿 1 年	工作 1 年以上未滿 3 年	工作 3 年以上
10 日前	20 日前	30 日前

2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	城市				總計	新進比率 (%)
		台南市	高雄市	新北市	新竹市		
男性	29 歲 (含) 以下	0	1	0	3	4	5%
	30-50 歲	0	2	0	3	5	
	51 歲 (含) 以上	0	0	0	1	1	
	小計	0	3	0	7	10	
女性	29 歲 (含) 以下	1	0	1	14	16	12%
	30-50 歲	0	0	1	8	9	
	51 歲 (含) 以上	0	0	0	0	0	
	小計	1	0	2	22	25	
其他	29 歲 (含) 以下	0	0	0	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	0	0	0	
	51 歲 (含) 以上	0	0	0	0	0	
	小計	0	0	0	0	0	
總計		1	3	2	29	35	9%

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	城市				總計	離職比率 (%)
		台南市	高雄市	新北市	新竹市		
男性	29 歲 (含) 以下	2	2	0	4	8	11%
	30-50 歲	1	1	0	8	10	
	51 歲 (含) 以上	0	1	0	2	3	
	小計	3	4	0	14	21	
女性	29 歲 (含) 以下	1	2	0	4	7	12%
	30-50 歲	1	0	1	15	17	
	51 歲 (含) 以上	0	0	0	0	0	
	小計	2	2	1	19	24	
其他	29 歲 (含) 以下	0	0	0	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	0	0	0	
	51 歲 (含) 以上	0	0	0	0	0	
	小計	0	0	0	0	0	
總計		5	6	1	33	45	12%

6.1.3 勞資協議

泓格科技戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱、員工諮詢表單等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

泓格每季舉行勞資會議，訂定相關管理程序，勞資會議由資方及勞方代表各 7 位共同組成，其中勞方代表為全體員工參與提名及投票選出，每屆任期四年，得連選連任。

公司的員工福利很多是在勞資會議中，由勞方代表提出並推動改變的，讓勞方在改善企業內部問題上，具有參與感與責任感，進而將泓格之生存發展與勞工之生活改善結合為一體，創造雙方的共同利益、建立優質的工作環境。

• 員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 4 次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每 3 個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開 5 次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱，讓員工可以適時反映意見或提供建議。本年度無意見反映。
員工諮詢表單	提供專用諮詢平台，針對職場不法侵害進行處理。本年度無諮詢表單。

• 2024 年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	5	職場環境改善、員工伙食費調整、國定假日調移 (依政府行事曆休假及補班)	共計 5 件 主要內容和決議結果： 1. 廠內防水防鏽隔熱工程，並決議通過改善 2. 員工伙食費依法規調整，並決議通過 3. 國定假日調移，(依政府行事曆休假及補班，並決議通過	0
福委會會議	10	員工旅遊、團康活動	共計 10 件 主要內容和決議結果： 1. 員工旅遊地點討論，並決議通過 2. 團康活動參與規則及金額討論，並決議通過	0
員工意見信箱	0	無	0	0
員工諮詢表單	0	無	0	0

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

男女薪酬比

泓格科技重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬（基本薪資加薪酬）則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 4.1 : 1；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 6.5 : 1，最高薪酬個人為總經理，總經理對本公司之影響及貢獻來自多面向，透過考量個人表現、公司經營績效及未來風險建立合理薪酬。

各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
總公司（新竹 1 廠）	1 : 0.8	1 : 0.8	1 : 0.8	1 : 0.7
泓格生醫（新竹 2 廠）	1 : 0.9	1 : 1.1	1 : 0.8	1 : 1.0
新店辦公室	-	1 : 0.7	1 : 0.9	1 : 0.7
板橋辦公室	-	1 : 0.9	-	1 : 0.8
台中辦公室	-	1 : 1.1	1 : 1.0	1 : 1.1
台南辦公室	-	-	-	-
高雄辦公室	-	1 : 1.0	1 : 0.9	1 : 0.8

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：高階主管定義為處級以上主管；中階主管定義為理級以上主管；基層主管定義為課級以上主管；基層人員定義為課級以下人員。

註 3：- 表示無該職級人員，或該職級別僅有單一性別人員。

註 4：總公司基層人員男女薪酬比差異較大原因為：公司聘有部分外籍女性移工，從事較基層職務，薪資水準符合法定基本工資規定，且占女性員工一定比例，影響整體女性平均薪酬，使男性平均薪酬相對較高。新店辦公室中階主管及基層人員男女薪酬比差異較大原因為：由於男性員工比例較高，且多數具備較長年資或較高職等，因此男性平均薪酬相對高於女性。

基層人員與當地法規最低薪資比

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1.18~2.53 倍。

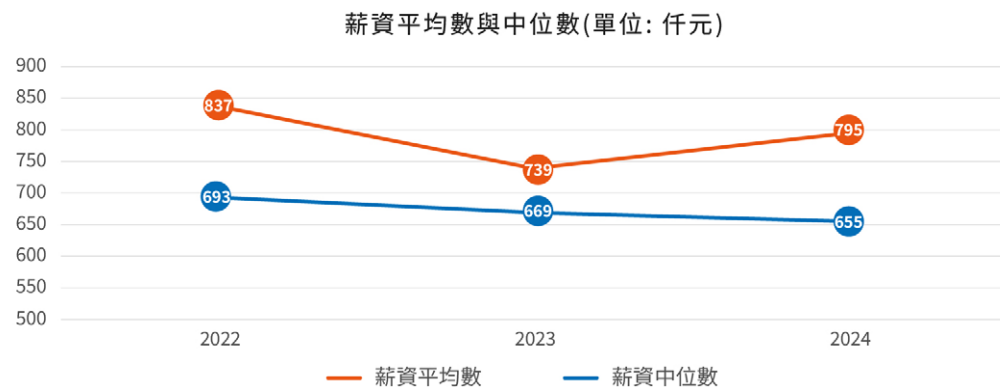
重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	平均
總公司 (新竹 1 廠)	台灣	1.71	1.21	1.40
泓格生醫 (新竹 2 廠)	台灣	1.39	1.33	1.36
新店辦公室	台灣	2.53	1.70	2.11
板橋辦公室	台灣	1.95	1.47	1.73
台中辦公室	台灣	1.51	1.58	1.54
台南辦公室	台灣	-	1.18	1.18
高雄辦公室	台灣	1.70	1.38	1.60

註 1：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。 註 2：台南辦公室無男性基層人員員工。

非主管職員工薪資資訊

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 360 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 795 仟元及 655 仟元。2024 年因為薪資調整及人數減少的影響，相較前一年度薪資平均數增加，另因人數減少使薪資中位數下降。



6.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，泓格科技制定多項福利措施，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

	項目	說明
泓格科技標準福利	保險	- 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 - 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險等保障
	優於法令的給假福利	- 優於勞動基準法給予婚假休畢寬限期間 - 勞動基準法規定婚假需於三個月內休畢，本公司寬限為六個月內休畢
	婚喪生育及年節禮金	生育禮金 三節獎金 生日禮金 婚喪禮金
泓格科技其他福利措施	補助金或津貼	- 健康檢查補助 旅遊津貼 部門聚餐補助 - 教育訓練補助 (指員工自行安排的課程，非公司原定課程)
	福利活動	員工旅遊 尾牙活動 社團活動 減重有氧活動
	其他	彈性工時 員工宿舍 提供中高齡職務再設計方案

退休福利制度

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日 (含) 後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 2%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制		依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 53 頁。年報連結：[電子資料查詢作業](#)進入連結後，點選股東會年報電子檔案。

6.2.3 友善育兒職場

育嬰假政策說明

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育禮金、與企業合作提供托兒相關優惠、彈性上下班制等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。當員工因故臨時無法妥善安置子女時，本公司秉持友善職場精神，允許員工攜帶子女至辦公場所，並可由員工陪同照顧，協助員工兼顧工作與家庭需求。

育嬰假人數資訊

2024 年本公司申請育嬰留停的復職率為 100%，所有的員工皆在育嬰留停假結束後回到公司。復職一年後仍在職之留任率為 50%，其中 1 位員工因家庭因素而離職。

育嬰假人員分析

	2024 年			2023 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	199	204	403	195	199	394	189	189	378
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	1	8	9	0	1	1	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	0	5	5	0	2	2	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	0	5	5	0	2	2	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	0	2	2	0	3	3	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數 (F)	0	1	1	0	3	3	0	2	2
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	1%	4%	2%	0%	1%	1%	0%	2%	2%
復職率 (%) (=D/C)	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
留任率 (%) (=F/E)	0%	50%	50%	0%	100%	100%	0%	100%	100%

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

泓格科技重視員工的職涯發展，深信只有不斷與時俱進的教育訓練才能帶動員工和公司同步成長。為了促進員工在專業技能及職業素養上的全面提升，我們提供多元的學習管道和涵蓋深度與廣度的培訓課程，盡力幫助員工在快速變化的市場環境中保持競爭力。

我們的培訓管道涵蓋內部與外部的各種資源，包括線上學習平台、跨部門交流、專業認證等，讓員工能夠根據自身需求選擇合適的學習方式。此外，我們的培訓課程除了專業技能的提升，還包括領導力培訓、溝通技巧、職業安全衛生等職位所需的綜合素質，讓員工在各方面得到均衡的發展。

以下是我們的主要培訓課程：學習管道與培訓課程請詳見下方。

學習管道	在職訓練	實體課程	線上課程	外部教育訓練
培訓課程	新人訓練	專業職能課程、通識課程	專業職能課程、管理與領導力課程	專業職能課程、職安衛訓練課程、管理與領導力課程

年度開課班次、受訓人次及受訓人時數總覽

2024 年總共開設 207 班次課程，共培訓 1,628 人次，累積 3,434 人時數。整體而言人均受訓時數為 9 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

開設	培訓	累積	平均受訓時數
			
207班次	1,628人	3,434小時	9小時

2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次 / 人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	54	60	80.0
專業職能課程	71	698	1,687.0
通識課程	65	850	1,557.5
外語強化課程	0	0	0.0
管理領導課程	20	20	109.0
其他	0	0	0.0
合計	207	1,628	3,433.5

各性別平均受訓時數

2024 年男性平均受訓時數為 11.93 小時，女性平均受訓時數為 6.16 小時。

平均受訓時數差異及年度變化原因如下：

- ① 研發部門員工以男性佔多數，上課時數大多為 2 小時，整年度加總下來時數也較多。
- ② 職安衛訓練課程主要由研發、業務部門等參加，男性人數較女性人數多一倍，男性時數課程多為 3-6 小時。
- ③ 因 2023 年中，疫情趨緩漸漸恢復實體課程，2023 年男性年底人數大於 2024 年人數，2024 年男性上課時數增加約 600 小時，故平均受訓時數明顯上升；2023 年女性年底人數小於 2024 年人數，2024 年女性上課時數僅增加約 190 小時，故平均受訓時數有下降趨勢。

各性別平均受訓時數（單位：小時）

性別	2022 年	2023 年	2024 年
男性	7.78	9.42	11.93
女性	7.31	8.40	6.16

註：平均受訓時數 = 各性別受訓總時數 ÷ 各性別年底員工人數

各職能平均受訓時數

2024 年各職能別平均受訓時數如下表，各職能的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

職能別	財務	研發	銷售	管理	生產	合計
2022 年	10.44	8.35	6.77	11.41	5.90	7.57
2023 年	12.88	9.69	7.72	23.78	4.60	8.99
2024 年	19.67	12.36	7.48	23	4.15	8.92

註：平均受訓時數 = 各職能受訓總時數 ÷ 各職能年底員工總數

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

安全與健康的工作環境

在全球先進國家中，安全與健康的工作環境已成為普世認可的基本權利，工作者有權在一個無害、舒適且具備適當防護措施的環境中工作。企業作為工作場所的管理者，必須在其可行範圍內積極提供並持續改善工作環境，以確保所有員工均能享有充分的安全保障與健康支持。

泓格科技深知，建立一個符合國際標準與相關法規要求的職場安全衛生管理系統，不僅是履行企業社會責任的重要表現，更是推動永續發展的基石。基於此理念，我們堅守以下原則：

- **保障工作者權益**：本公司致力於確保所有員工能在一個既安全又健康的工作環境中工作，並鼓勵工作者主動提出對安全與健康環境的關切與建議。
- **制度化管理**：我們已將職業安全衛生管理系統融入日常作業中，以定期宣導、培訓及自我檢核方式，不斷提升安全防護及風險管控水準。
- **持續改進**：泓格科技持續追求創新與優化，藉由領先指標的揭露，確保各項預防措施及事故調查機制能夠反映真實績效，進一步降低職業災害與職業病發生的風險。

職業安全衛生委員會

泓格科技職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 11 人，由董事長擔任主任委員，其中勞工代表共計 4 人，占全體委員人數 44%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，透過此機制，員工可主動反映作業現場的安全狀況與潛在風險，確保勞資雙方能夠充分溝通，共同研擬並落實有效的改善措施。此舉不僅提升公司內部的安全管理效能，也強化整體職場安全文化，使安全衛生管理成為企業日常營運的一部分。此外，我們鼓勵全體員工積極參與安全管理，透過回饋機制及持續改善流程，進一步優化職場環境，確保企業穩健發展，並實踐永續經營的核心理念。泓格科技將持續履行企業責任，致力於打造符合國際標準的安全與健康職場，實現企業成長與員工福祉的雙贏目標。



職業安全衛生委員會
主任委員



職業安全衛生
業務主管



職業安全衛生
管理人員



職業安全衛生
勞方代表

工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 5679@icpdas.com 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司職業安全衛生管理辦法規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，泓格科技全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

本公司設有緊急事件準備與應變程序，擬定各項可能發生的災變，並挑出可能性較高的項目進行災害演練，緊急應變組織架構，由負責人擔任總指揮官，轄下編制指揮班、通報班、安全防護班、避難引導班、救護班、滅火班…等各班別，並定期辦理火災與其他災害應變演練，期望能減輕災害的損失與影響。

安全衛生活動 - 緊急應變及消防演練集錦



2024 年度職業安全衛生訓練成效

訓練課程	說明	2024 年達成率
災害預防與搶救	AED 操作及急救人員訓練，提升員工應對緊急狀況的能力	急救課程滿意度達 99%，有效提升員工緊急救護知識
消防避難救護 (避難引導班訓練)	每年度實施消防自衛編組演練，強化員工火災避難及應變能力	避難引導班練演共 39 人，全廠區參訓人員共 39 人，到訓率 100%
滅火器操作及演練 (滅火班訓練)	每年度實施消防自衛編組演練，提升員工滅火器正確使用技能	滅火班班練演共 39 人，全廠區參訓人員共 39 人，到訓率 100%

職業健康服務及健康促進活動

本公司依照工作環境與工作性質評估對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中接觸過量有害物質，泓格科技提供防護用具予員工穿戴；且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本公司亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

於個人健康促進方面，泓格科技提供全職員工每兩年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括癌症、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心理風險因子，因此泓格科技每年度安排健康講座、防癌篩檢、駐點醫師問診等服務，並舉辦減重比賽等提倡運動之活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
預防職場不法侵害宣導	- 落實「零容忍」原則，提升職場安全性與友善度 - 提高員工對於性騷擾與職場暴力的防範意識，強化企業內部保護機制
健康職場減重班	公司為使員工能以健康的身心投入工作與提供更溫馨安心的工作環境，藉由年度員工健康檢查結果，並透過勞工健康促進計畫推動及建構職場健康，落實健康與安全的工作場所，規劃舉辦健康職場減重班
護理師臨場服務	- 聘請專業護理管理師，提供定期臨場健康服務與健康諮詢 - 以提昇員工健康照護率，落實職業病預防、健康管理及健康促進

健康促進活動集錦



6.4.2 職業傷害與職業病

事故調查流程

泓格科技制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向職安室轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。職安室於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、職安室或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，職安室需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

職災紀錄

泓格科技員工於 2024 年共發生 0 件職業災害事故，其中 0 件屬嚴重事件、0 件為死亡事件，且連續三年皆無職業災害事故發生。

近 3 年度事故率

透過近年的教育訓練宣導及安全控制，泓格科技已建立穩健的職業安全管理體系，確保員工的工作環境安全無虞。近三年來，本公司未發生可記錄之職業災害事故，職業災害事故率維持為 0.0。泓格科技將持續優化管理措施，顯示安全管理措施的有效性。未來，泓格科技將持續優化職業安全管理，確保職場安全零事故的目標得以長期維持，並致力於降低整體作業環境風險，打造更安全、健康的工作環境。

員工職業傷害與職業病統計表

統計項目 (單位)	2022 年	2023 年	2024 年
工作總時數 (小時)	574,800	613,360	793,272
職業傷害死亡人次 (次)	0	0	0
職業傷害死亡比率 ^{註 1}	0	0	0.0
嚴重職業傷害人次 (次) ^{註 2}	0	0	0
嚴重職業傷害比率 ^{註 3}	0	0	0.0
可記錄事故人次 (次) ^{註 4}	0	0	0
可記錄事故比率 ^{註 5}	0	0	0.0
職業疾病件數 (件)	0	0	0
職業疾病發生率 ^{註 6}	0	0	0.0

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 6：職業病發生率 = 職業疾病次數 ÷ 工作總時數 × 200,000。

虛驚事故

泓格科技致力於營造安全無虞的工作環境，並透過嚴格的風險管控機制，確保作業安全無事故。本公司 2024 年未發生任何職業災害事故，然而，為提升安全管理效能，仍積極關注潛在風險與虛驚事件之防範。

承攬商作業安全管理

為降低承攬工作傷害，防範避免承攬商作業期間，因工作場所之危害性認知不足或安全衛生管理上有所疏忽，而發生職業災害，我們對外部承攬商的作業安全實施嚴格管理，以確保施工人員的健康與安全。所有承攬商進入廠區前，須詳閱並簽署《承攬商進廠作業安全危害通知單》，確認理解並承諾遵守公司安全規範與作業要求。對於涉及高風險的作業項目，例如：高空作業、機具維修及化學品處理等，承攬商須事先提交作業許可申請，經公司審核核可後方可進行，以確保作業過程符合安全標準，進一步降低潛在風險。透過上述管理機制，泓格科技確保所有承攬商皆能依循既定安全規範執行作業，進一步強化職場安全，並落實企業對於職業安全與健康管理的承諾，持續朝向永續經營的目標邁進。

本公司 2024 年營繕工程之承攬商未發生任何職業災害發生。

附錄

● GRI準則索引表	85
● 加強揭露永續指標	89
● 氣候相關資訊	90



GRI 準則索引表

使用聲明：泓格科技已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	22	N/A	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	4		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	4		
		1.1.6 聯絡資訊	5		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	5		
	2-5 外部保證 / 確信	-	-		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	52		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	22		
		6.1.2 人才招聘	67		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才招聘	67		
		2.2.1 治理架構	26		
	2-9 治理結構及組成	2.2.2 功能性委員會	31		
		2.2.1 治理架構	26		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	26		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	26		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	13		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	13		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
	2-15 利益衝突	1.4.1 重大議題評估流程	13		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	26		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	26		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	26		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	26		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	26		
	2-21 年度總薪酬比率	2.2.1 治理架構	26		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	6	N/A	
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	35		
		2.4.2 人權政策	37		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	35		
		2.4.2 人權政策	37		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	35		
		2.4.2 人權政策	37		
	2-27 法規遵循		-		本公司於 2024 年度無任何違反法規情事發生，相較於前一年度無增減。
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	22		
GRI 3：重大主題 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	10		
		1.3.2 利害關係人溝通	10		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	72		
	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	13	N/A	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	15		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
經濟績效					
3-3 重大主題管理					
RI 201： 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	32		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	32		
資訊安全					
3-3 重大主題管理					
GGRI 418： 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		-		報導期間無相關投訴

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
誠信經營					
3-3 重大主題管理					
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.1 誠信經營	35		
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	35		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	35		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	35		
能源					
3-3 重大主題管理					
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1 能源治理 5.1.1 能源管理	57		
	302-2 組織外部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	58		報導期間無相關統計
	302-3 能源密集度	-	-		
	302-4 減少能源消耗	5.1.2 能源消耗	58		
	302-5 降低產品和服務的能源需求	5.2.2 節能措施	60		
綠色產品					
3-3 重大主題管理					
		3.1.1 綠色產品	49		
廢棄物					
3-3 重大主題管理					
GRI 302：能源 2016	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4 廢棄物監管	63		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物衝擊評估	63		
		5.4.1 廢棄物衝擊評估	63		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.2 廢棄物管理政策	63		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物清運處置	64		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.3 廢棄物清運處置	64		
員工福利與薪資					
3-3 重大主題管理					
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	76		
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	74		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.2.2 完善福利措施	76		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	77		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	74		
勞資溝通					
3-3 重大主題管理					
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才招聘	67		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	43		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才招聘	67		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	52		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.1 取水排水耗水	62		
	303-4 排水量	5.3.1 取水排水耗水	62		
	303-5 耗水量	5.3.1 取水排水耗水	62		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	59		
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	59		
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	59		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	59		
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2.2 溫室氣體減量	60		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	54		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	55		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才招聘	67		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	80		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	80		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	80		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	80		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1 培育訓練	78		
		6.4.1 職業安全衛生管理	80		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	80		
	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	6.4.1 職業安全衛生管理	80		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 職業安全衛生管理	80		
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	82		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	82		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	78		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	78		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	26		
		6.1.2 人才招聘	67		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	54		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	55		
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.3.1 經濟價值	32		

加強揭露永續指標

附表一之九 永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	揭露於 5.1.2	十億焦耳 (GJ), 百分比 (%)	58	
二	總取水量及總耗水量	量化	揭露於 5.3.1	千立方公尺 (m ³)	62	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	廢棄物處理揭露於 5.4.3，並無有害廢棄物	公噸 (t), 百分比 (%)	64	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	揭露於 6.4.2	比率 (%), 數量	83	
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（註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明）	量化		公噸 (t), 百分比 (%)	-	報導期間無相關統計
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	揭露於 4.2.1	不適用	54	
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	量化	揭露於 2.4.1	報導貨幣	37	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	遠端控制 297,609 片 工控介面卡 26,470 片 其他產品 16,801 片	依產品類型而不同	-	

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

編號	項目	執行情形	頁碼
一	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	尚未探討氣候相關風險與機會之監督及治理。	-
二	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	尚未探討氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務。	-
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	尚未探討極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	-
四	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	尚未探討氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	-
五	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。	-
六	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	尚未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫。	-
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	-
八	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量	尚未設定氣候相關目標。	-
九	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 9-1 及 9-2)	1. 法定資本額 50 億以下，尚不需揭露。 2. 本公司自主提前於 2024 年開始揭露 (範圍：母公司)	-

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

年度	直接 範疇一	能源間接 範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
2023 (總公司)	160.6098	408.0440	568.6538	0.5583
2024 (總公司、台灣其他據點)	198.5523	1,048.0383	1,246.591	1.2

註：溫室氣體盤查範圍：2023 年總公司、2024 年總公司 + 台灣其他據點

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司預計 2028 年進行溫室氣體確信外部查證。

9-1 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

預計成立溫室氣體盤查與減量推動小組，及導入 ISO 14064-1 溫室氣體排放查證作業。

