



2024 年
創為精密材料股份有限公司
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT



目錄

1、 關於本報告書	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	8
2、 永續經營	10
2.01 永續發展策略	10
2.02 推動永續發展機制	12
2.03 董事會及功能性委員會	13
3、 利害關係人與重大主題	18
3.01 利害關係人議合	18
3.02 決定重大主題的流程	19
3.03 重大主題列表	21
3.04 重大主題之管理	22
4、 治理面	24
4.01 誠信經營法規	24
4.02 風險管理	26
4.03 參與各類社團組織	29
4.04 供應商管理	29

4.05 營運績效.....	31
5、 社會面	33
5.01 人力發展.....	33
6、 環境面	41
6.01 氣候變遷.....	41
7、 附錄.....	50
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	50
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	56

1、關於本報告書

本公司已完成 2024 年基隆及汐止碳盤查並發布 2024 年度永續報告書，以符合國際 ESG 永續標準。透過此報告，重新審視了本公司在環境、社會、公司治理、經濟等方面的永續實踐，期望讓利害關係人了解本公司致力於企業永續的成果。本報告書遵循 GRI、SASB、TCFD 準則核心選項，並參考美商鄧白氏 ESG 自評系統框架（符合國際通用的 GRI、TCFD、SASB、CDP、PRI、SDGs 等六大準則），作為未來持續溝通與管理的基礎，以檢視整體永續績效並不斷增進。

1.01 經營者的話

2024 年是諸多變化與挑戰的一年，疫後持續升息及通膨，對全球經濟造成重大影響，供應鏈面臨庫存壓力之際，本公司因深厚的研發與製造實力鞏固全球觸控面板佔有龍頭的地位，持續穩定獲利，在此僅代表公司由衷感謝各位同仁及價值鏈夥伴長期支持。

氣候變遷影響著人類的生存，全球已將淨零趨勢視為長期戰略，本公司以前瞻思維掌握契機，配合客戶需求積極佈局全球，強化供應鏈的完整性及最適化生產配置，以增加企業營運韌性。延續既有核心優勢同時，包括：Resistive TP、PCAP TP、TDS、OB、OFM 等成長型市場，佈局本公司未來的成長引擎。2024 年本公司完成永續委員會設置，以加速溝通協調效率，攜手推動永續轉型。同時，亦呼應金融監督管理委員會之「上市櫃公司永續發展行動方案(2023 年)」，深化企業永續治理文化。

業務則因產經環境惡化影響營收明顯衰退，但在營運成本管控、材料價格漲價中及產品組合優化下，將衝擊降至最低。整體來看，2024 年本公司營收雖較 2023 年減少 10%，唯毛利率仍維持在 41%水準，為打造低碳產品達成 2050 淨零排放的目標，我們導入產品碳足跡改善熱點，同時邀請供應商一起加入減碳行列，共創共好。秉持「社會共融」的理念，本公司深化社會永續參與，落實員工志工假制度。

多年來對弱勢關懷、環境保護及社會公益等不遺餘力，實踐帶給社會及環境正向影響力的專案活動。未來，我們將更積極朝向制定社會影響力指標，以期轉化為影響力公益模式，促使長期的社會服務政策的規劃與提升，賦能並解決社會痛點或引領公益轉型趨勢。

公司在 2024 年正式上櫃，身為全球觸控面板產品的重要供應商，展望未來，本公司仍秉持著「誠信、創造、挑戰」的經營理念及核心價值，持續強化本業優勢，並與利害關係人維繫良好的互動。同時，也要感謝所有支持或幫助本公司走向永續發展的朋友，包含合作夥伴、員工和社會各界，讓我們共同為創造經濟、環境及社會永續價值的目標努力，共創美好的未來。

1.02 關於本公司

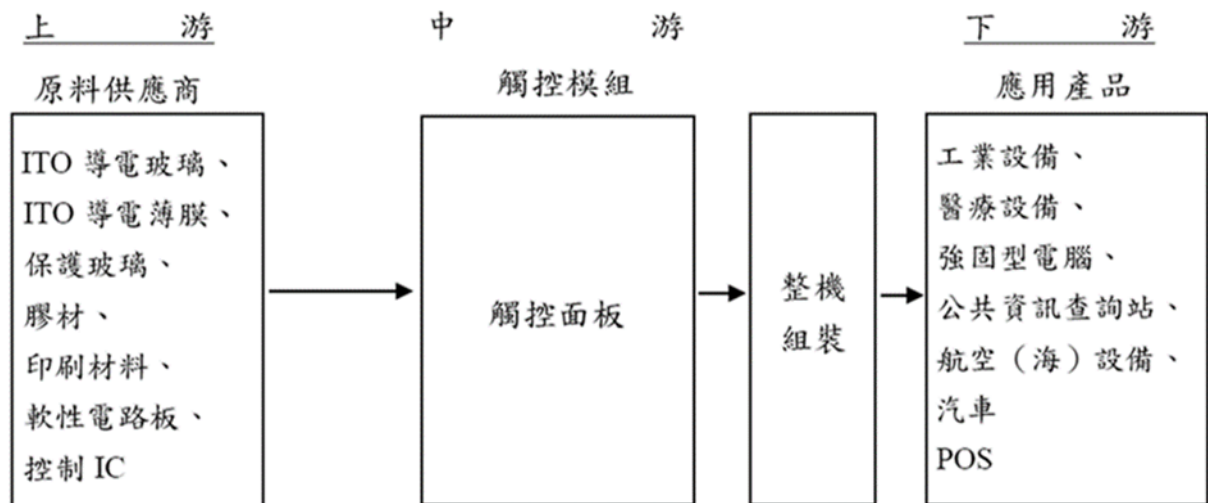
AMT 成立於 2000 年，總部在台灣。我們在觸控解決方案的設計、開發和生產方面擁有豐富的經驗。AMT 致力提供高品質的觸控顯示器、光學貼合、ePaper 顯示器解決方案、電阻式和投射式電容觸控面板、觸控控制器、Open Frame 螢幕等

公司簡介

公司名稱	創為精密材料股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	2000 年 5 月 24 日
總部位置	基隆市安樂區武訓街 84 號
產業類別	光電業
主要產品及服務	本公司及子公司主要營業內容為觸控面板之製造及銷售、控制器及驅動程式之銷售等。 (1)各種尺寸電阻式觸控面板之研發、設計、製造及銷售。 (2)各種尺寸電容式觸控面板之研發、設計、製造及銷售。 (3)工業、醫療各種特殊客製化應用觸控面板之研發、設計、製造及銷售。 (4)光學貼合製程研發、設計、製造及銷售。 (5)抗病毒油墨製程研發、設計、製造及銷售。 (6)OPEN FRAME 製程研發、設計、製造及銷售。 (7)全系列加值型 TDS (Touchscreen Display Solutions)。 (8)光學貼合製程精進。(9)電子紙光學貼合、整合及銷售。
實收資本額	423,985 仟元
淨銷售額	940,378 仟元(合併)
員工人數	283 人(創為精密材料股份有限公司)

價值鏈簡介

觸控產業上、中、下游之關聯性



說明：

供應商	目前本公司主要營業項目為觸控面板，主要原料為玻璃基板，光學薄膜、觸控控制器、油墨、FPC 軟性電路板以及 IC，供應商皆屬於國內外大廠，本公司與現有主要供應商合作關係良好且穩定，且主要原料皆有兩家以上之供應商，故供應情況良好。
客戶	本公司生產銷售電阻式、投射式電容(PCAP)觸控面板和 PenMount 觸控控制器。觸控產品適用於工業、醫療和商業領域，標準的觸控產品具有完整的功能，包含內部的生產線可以客製化觸控面板、觸控面板與 LCD 面板的光學貼合、Open Frame 顯示器和觸控面板顯示器。目前廣泛應用在工業、醫療等設備或電子產品上。

2024 年中占進(銷)貨總額百分之十以上主要供應商及客戶數

最近二年度任一年度中曾占進(銷)貨總額百分之十以上客戶名稱及其進(銷)貨金額與比例，並說明其增減變動原因。

1.主要進貨廠商名單：

單位：新臺幣千元

項目	112 年				113 年			
	名稱	金額	占全年度進貨淨額比率(%)	與發行人之關係	名稱	金額	占全年度進貨淨額比率(%)	與發行人之關係
1	意象	59,576	19.62	兄弟公司	意象	68,473	20.58	兄弟公司
2	A 廠商	35,996	11.86	無	A 廠商	37,166	11.17	無
	其他	208,031	68.52	-	其他	227,152	68.25	-
	進貨淨額	303,603	100.00	-	進貨淨額	332,791	100.00	-

2.最近二年度主要銷貨客戶資料：

單位：新臺幣千元

項目	112 年				113 年			
	名稱	金額	占全年度銷貨淨額比率 (%)	與發行人之關係	名稱	金額	占全年度銷貨淨額比率 (%)	與發行人之關係
1	甲客戶	285,982	27.45	無	甲客戶	177,410	18.87	無
2	乙客戶	81,819	7.86	無	乙客戶	90,770	9.65	無
	其他	673,890	64.69	-	其他	672,198	71.48	-
	銷貨淨額	1,041,691	100.00	-	銷貨淨額	940,378	100.00	-

3.主要原料供應狀況

主要原料	主要供應商	供應狀況
導電玻璃	A 廠商/B 廠商/C 廠商	良好
光學薄膜	D 廠商/E 廠商/台灣長瀨/G 廠商/F 廠商	良好
觸控控制器	意象/H 廠商/I 廠商	良好
FPC(軟性電路板)	唐威/J 廠商	良好
油墨	K 廠商/L 廠商/M 廠商	良好
IC	意象	良好

目前本公司主要營業項目為觸控面板，主要原料為玻璃基板，光學薄膜、觸控控制器、油墨、FPC 軟性電路板以及 IC，供應商皆屬於國內外大廠，本公司與現有主要供應商合作關係良好且穩定，且主要原料皆有兩家以上之供應商，故供應情況良好。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

2024 年永續報告書範疇創為精密材料股份有限公司。所有財務數據均以新台幣為計算單位，社會與環境相關統計數字以國際通用單位為計算基礎，另考量資訊之可比較性，部分績效資訊將一併揭露近二年數據。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。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 或其他盤查標準(自行說明)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。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：管理部

聯絡窗口：林承諱

電話：24302666

電子信箱：ESG@amtouch.com.tw

公司 ESG 專區網站：www.amtouch.com.tw

公司地址：204009 基隆市安樂區武訓街 84 號

2、永續經營

2.01 永續發展策略

近年來企業愈發重視永續議題，本公司從不曾停止追求企業永續的步伐，我們除了持續貫徹原先的企業理念（客戶滿意、精益求精、實事求是、全員參與、社會責任、品質第一），並同時將永續經營的元素融入管理體系和企業文化中。秉持「環境永續」與「企業永續」的新願景，本公司不僅專注核心本業，更是系統性的訂定公司長期永續策略方向，以最高層級的永續決策中心，呼應聯合國永續發展目標，推動使用再生能源、綠色產品設計和品質管理的優化。

策略與短中長期目標

面向	重點策	短期 (~2024)	中期 (~2027)	長期 (~2030)
環境	應對氣候變遷之方針 (環境規、材料採購和管理)	1. 無重大違法事件 2. 相關法令之訓練課程完訓率90% 3. 採購循環及流程優化 4. 評估供應商對環境衝擊 5. 成立氣候風險專案小組	1. 無重大違法事件 2. 相關法令之訓練課程完訓率95% 3. 持續與供應商協調溝通支持永續發展的概念 4. 持續推動減碳計畫 5. 使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性	1. 無重大違法事件 2. 相關法令之訓練課程完訓率98% 3. 實現碳中和目標及企業價值 4. 培養長期夥伴關係供應商 5. 建立因應管理氣候相關風險之轉型計畫
	環境衝擊減緩 (溫室氣體排放、廢棄物管理、能源管理)	1. 基隆與汐止溫室氣體盤查 2. 危害總重下降1% 3. 汙染裁罰事件<1	1. 溫室氣體排放量較基準年減少3%與第三方查證 2. 危害總重(噸)逐年遞減1% 3. 每年節電較前年度減少1% 4. 每年用水量較前年度減少1%	1. 溫室氣體排放量較基準年減少5% 2. 使用回收材料 3. 綠化產品 4. 每年節電較前年度減少1% 5. 每年用水量較前年度減少1%
社會	多元友善職場 (健康與安全)	1. 人權教育訓練受訓比例達100% 2. 持續晉用身心障礙者員工 3. 無任何違反人權事件 4. 定期進行人權風險評估調查，並追蹤其管理及減緩措施 5. 優化多元福利及員工關懷措施 6. 定期召開職福會，推動員工福利 7. 員工面談(到職滿三個月、離職、不定期) 8. 離職率減少3% 9. 持續舉辦性平教育訓練/講座 10. 建立反饋機制，收集員工意見	1. 每季辦理不同健康照護主題之講座 2. 無任何違反人權事件 3. 人權教育訓練受訓比例達100% 4. 持續晉用身心障礙者員工 5. 建立內部監察機制，包括定期監測和審查公司內部運作，確保符合人權政策和相關法律法規 6. 持續推行優於勞基法的福利 7. 強化職業發展支援，激勵員工持續成長和發展 8. 離職率減少 2% 9. 優於法令之性別改善措施 10. 女性同仁及同仁比例提升2%	1. 無任何違反人權事件 2. 透過社會貢獻，積極促進人權保護，成為社會責任的表率企業 3. 廣公益活動，提升企業形象 4. 定期舉辦員工意見調查 5. 舉辦員工活動、獎勵計劃提高員工忠誠度 6. 留任率提高 3% 7. 不分性別人才發展機會平等 8. 強化女性與外籍理工人才聘任 9. 成立多元化專案小組，監督和推動多元化和包容性政策的實施
	培訓與考核制度 (培訓和教育)	1. 同仁教育訓練平均時數提升至2小時 2. 新人訓練制度完善 3. 內部講師訓練與培育 4. 考核及獎酬制度優化 5. 獎懲制度優化 6. 定期審查制度與更新評估標準	1. 同仁教育訓練平均時數提升至3小時 2. 內部講師訓練與培育 3. 外部講師提供多元培訓課程 4. 建立技能培訓、證照獎勵計畫，鼓勵員工參與專業認證考試 5. 內轉制度優化	1. 同仁教育訓練平均時數提升至5小時 2. 規劃高階主管研修課程 3. 接班人計畫 4. 導入數位學習平台和工具 5. 全體員工皆願意當責 6. 職涯管道暢通
	產品品質與服務 (產品品質管理、供應商參與、產品和服務)	1. 提高客戶滿意度 2. 產品線優化 3. RBA指標與本公司永續目標列入供應商考評條件 4. 減少客戶投訴率	1. 提高客戶滿意度 2. 產品碳足跡減量1% 3. 建立供應商培訓機制 4. 識別供應商並建立RBA審核機制 5. 減少客戶投訴率 6. 技術創新	1. 提高客戶滿意度 2. 產品碳足跡減量4% 3. 供應商教育訓練完訓率50% 4. 10大供應商RBA/永續目標評估完成率達100% 5. 減少客戶投訴率
治理	法規符合性 (商業道德、企業合規)	1. 遵循上市上櫃公司誠信經營守則，持續舉辦誠信經營與反腐相關訓練課程 2. 無重大違法事件 3. 規劃及提供員工法令相關訓練課程	1. 定期檢視並遵循誠信經營政策並強化誠信經營相關精神 2. 建立企業社會責任計畫，體現公司對社會和環境的責任感和承擔 3. 無重大違法事件 4. 規劃及提供員工法令相關訓練課程	1. 落實誠信經營相關的核心價值予全體員工 2. 誠信經營之企業文化，深化於業務運營中，獲得客戶長期信任 3. 進行風險評估管理，識別潛在的合規風險 4. 無重大違法事件

2.02 推動永續發展機制

本公司由董事會督導經營理念（以客為尊、以終為始、價值觀）、管理方針、策略與目標制定、以及營運成果的檢討改善。有鑑於永續發展的相關工作在時間及執行部門的跨度都高，董事會決議組成永續發展委員會，由總經理擔任主席，負責召集與推動永續發展，並指派副總擔任執行委員，職責包含但不限於以下事項：

1. 建立跨部門的永續專案團隊，負責經濟、環境和社會主題的政策及執行，每年向董事會提交至少一次工作報告。
2. 每年前半年啟動前一年度的溫室氣體盤查工作，編製成溫室氣體盤查報告書後委請第三方查證(目前依據證管會要求時間內完成)，或評估將溫室氣體盤查結果納入永續報告書後一併查證。
3. 每年前半年彙整永續相關工作的成果，編製成永續報告書。
(依據證管會要求時間進行後委請第三方查證)。
4. 每年收集利害關係人的反饋或滿意度，彙整後並釐清利害關係人關切之重大議題，據以調整資源以優化在有關經濟、環境和社會主題及其衝擊、風險和機會的管理成效。
5. 安排永續相關的研討培訓和分享，以發展與提升經營團隊在經濟、環境和社會主題上的群體智識。
6. 檢視及核准組織永續報告書，確保報告書已涵蓋所有重大議題。
7. 檢視氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程，整合納入公司的整體風險管理制度。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

創為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，永續發展委員會由1名董事及總經理各部門主管及勞工代表組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程，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，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由總經理擔任主任委員，副總經理擔任執行委員，轄下按照功能權責成立三個執行小組，包含環境永續小組、社會責任小組、公司治理小組，各組指派一名主管擔任小組組長。工作推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製年度永續報告書，定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並向永續發展委員會報告。

2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

1. 本公司已推動永續發展之治理架構，設置「永續發展委員會」，並訂定「永續發展委員會組織規程」，負責處理永續發展相關事務，且定期向董事會報告。
2. 本公司於 111 年 8 月 10 日董事會決議通過「永續發展實務守則」。
3. 本公司依臺灣證券交易所公告「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，訂定「永續報告書編製及申報作業辦法」。
4. 本公司推動永續目標相關各項業務有所遵循，確保永續資訊來源與蒐集、記錄、處理、編製、核准及發布的完整性及準確性，以提升永續業務資訊的可信度和一致性，特制訂「永續資訊管理辦法」，將永續資訊管理納入內部控制及內部稽核計畫。
5. 董事會對永續發展之督導情形說明：董事會審核永續報告書，每年定期聽取經營團隊的報告（包含 ESG 相關報告）及永續發展推動情形，並檢討落實 ESG 策略的進展。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，工作推行小組，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會主任委員彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組組長檢核資料，而後由工作推行小組進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至薪酬委員會及董事會。此外，本公司至少每三年宜聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，目前尚未實施，其結果被用來修訂組織規程，以增進董事會運作績效。

績效評估內容包含以下三面向：

- 一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋經營、法律、及會計等多元專業領域。
- 二、企業內部控制之監督：設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項。
- 三、對永續經營之態度：設置永續發展委員會，由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時

數達 78 小時，平均每位董事進修時數超過 11 小時，董事會進修情形可參閱 2024 年年報第 27 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	2024/06/05	ESG 全球新趨勢	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2022 年 06 月 06 日至 2025 年 06 月 05 日，由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 29%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 4 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	71%
	女性	29%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	0%
	51 歲(含)以上	100%

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 5 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 97.14%。

2.03.2.3 提名與遴選

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，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長兼任總經理職位已於 2024 年 3 月 8 日董事會升任研發副總為總經理，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，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。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 2024 年年報第 18 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「董事、獨立董事及經理人薪資酬勞辦法」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，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，依董事、獨立董事及經理人薪資酬勞辦法規定，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本公司 2024 年年報 12 頁。

本公司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若高階主管退職制度不同，請說明差異項目。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 13 頁。

(1) 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司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。

2. 薪酬比率

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 20.88；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 21.25，最高總薪酬為董事長兼員工身份。

薪酬比率

項目	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	20.88
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	21.25

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆薪酬委員會任期為 2022 年 06 月 06 日至 2025 年 06 月 05 日，薪酬委員會至少每季召開一次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 93.33%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 2024 年年報第 30 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆審計委員會任期為 2022 年 06 月 06 日至 2025 年 06 月 06 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 93.33%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳 2024 年年報第 21 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司經營的各項要因中，內、外部利害關係人存在著至關重要的影響性，經由管理部召集跨部門單位討論，進行利害關係人的鑑別，包含：員工、股東、客戶、供應商、政府機關等五大利害關係者，建立與其溝通的管道，透由其反映的訊息，作為內部改善參考依據，以滿足利害關係人的期望值。

利害關係人關心議題及溝通管道

為充分了解利害關係人的期望，各單位建立有效且多元的溝通管道，透過他們對本公司在經濟、環境、社會、公司治理等面向的看法與建議，作為調整經營策略參考。

對於外部，透過業務、售服、公司發言人、管理部等，蒐集公司以外關係人的意見與想法，與內部討論再加以整合，作為營運方向作法的修正參考，而企業內部平日的溝通方式，透過各項會議、工廠早報、員工意見箱、向主管或人力資源部提出建議，負責部門接收後，再作了解及妥善處理。

本公司為能顧及各利害關係人權益，透過各溝通途徑，回應、擬訂與執行行動方案，藉由重視環境、社會與公司治理架構與議題，達到永續發展目標。本年度本公司持續向各利害關係人（包含客戶、供應商、股東及員工等）溝通蒐集意見與期許，作為公司持續改善之動力與目標，以及擬訂策略與行動方案之重要參考依據，並且及時揭露資訊。

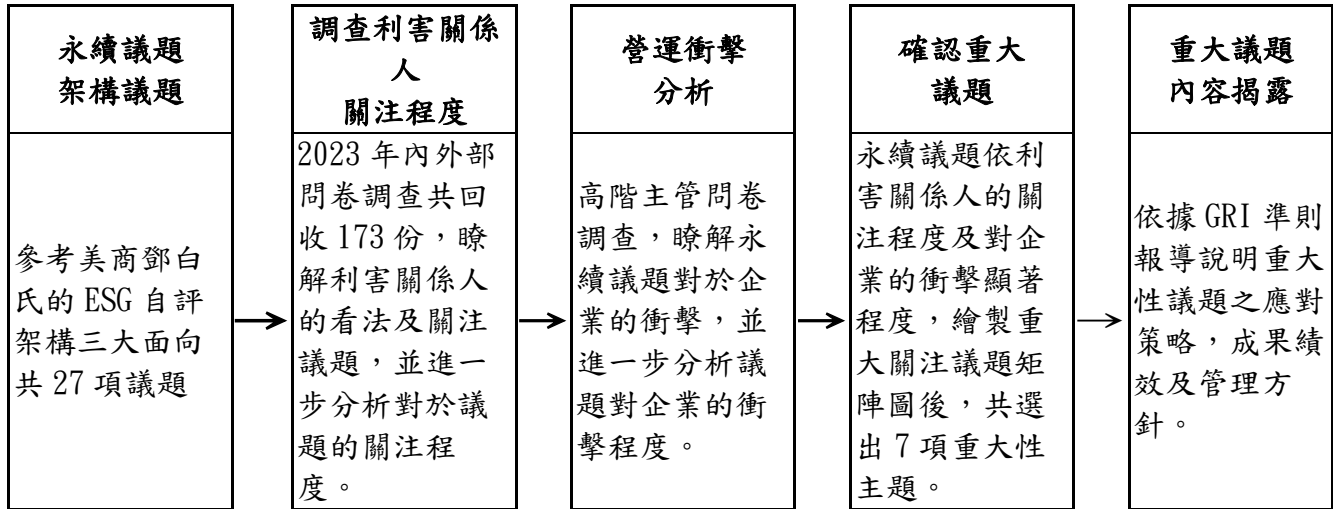
利害關係人	關注議題	溝通方式	溝通頻率	負責單位
政府	企業合規 環境合規 材料採購和管理 廢物和危害管理 溫室氣體排放 健康和安全 商業道德 能源管理 培訓和教育 產品質量管理 供應商參與 產品和服務	法規/公文	不定期	管理部/法務
客戶		公司網站 拜訪客戶 客戶滿意度調查 業務會議 電話、電子郵件 其他途徑	隨時 不定期 至少一次/年 至少一次/年 隨時 隨時	行銷部
供應商		供應商評核 供應商會議Email 及電話聯繫採購 合約/承諾書	不定期 不定期 不定期 不定期	資材部
股東		公司網站 股東會 電話、電子郵件 其他途徑	隨時 至少一次/年 隨時 隨時	管理部
員工		教育訓練、新人訓練 座談會、溝通會議 主管個別諮商 福委會 申訴管道	不定期 每季 不定期 隨時 隨時	管理部

3.02 決定重大主題的流程

執行委員暨 ESG 專案團隊反覆討論後辨識出公司的五種重要利害關係人：政府、員工、客戶、供應商及股東，並依循 GRI 通用準則 2021 版，進一步評估重大性議題在經濟、環境和人群（包含人權）方面衝擊的顯著性，作為永續發展規劃的依據，也是本報告書揭露資訊的基礎。

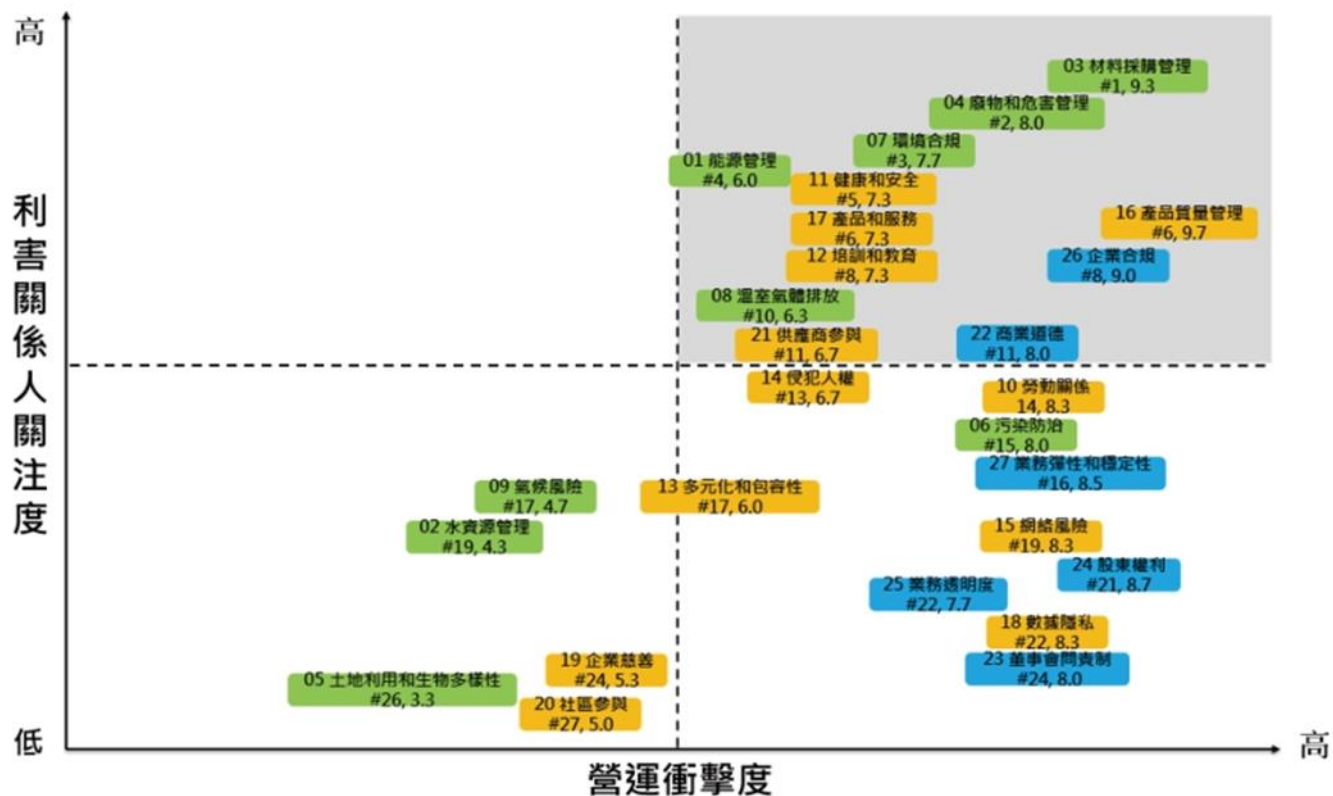
參考美商鄧白氏的 ESG 自評架構三大面向共 27 項議題，針對股東、供應商、客戶、員工等經由電子問卷、電訪等方式，調查利害關係人對於以上議題的關注程度。由 ESG 任務小組寄送電子問卷給各單位，再由各單位發送電子問卷至其接觸之利害關係人，利害關係人回收問卷共 118 份，並經高階主管依「經濟、環境和人群（包含人權）的衝擊顯著程度」繪製重大關注議題矩陣圖後，共選出 12 項重大性議題。

重大議題評估流程如下：



三、排定衝擊優先順序

本公司去年彙整關注度排序前 17 名之重大議題，今年加入營運衝擊評估結果，進一步考量本公司永續策略，並與高階經理人及永續團隊的討論，以雙重重大性原則，從對於企業發展、績效、定位與公司價值的影響程度，以及公司活動對經濟、環境和人群（包含人權）所造成的影響程度進行衝擊評估。並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。



3.03 重大主題列表

參考美商鄧白氏的 ESG 自評架構三大面向共 27 項議題，依下表清單製成問卷。重大主題清單包含

#	領域	主 題	英 文
1	E	能源管理 Energy Management	
2	E	水資源管理 Water Management	
3	E	材料採購和管理 Materials Sourcing & Management	
4	E	廢物和危害管理 Waste & Hazards Management	
5	E	土地利用和生物多樣性 Land Use and Biodiversity	
6	E	污染防治 Pollution Prevention & Management	
7	E	環境合規 Environmental Compliance	
8	E	溫室氣體排放GHG Emissions	
9	E	氣候風險 Climate Risk	
10	S	勞雇關係 Labor Relations (whistleblowing)	
11	S	健康和 safety Health and Safety (incident rates)	
12	S	培訓和教育 Training and Education	
13	S	多元化和包容性 Diversity and Inclusion	
14	S	侵犯人權 Human Rights Abuses	
15	S	網絡風險 Cyber Risk	
16	S	產品質量管理 Product Quality Management	
17	S	產品和服務 Products and Services	
18	S	數據隱私 Data Privacy	
19	S	企業慈善 Corporate Philanthropy	
20	S	社區參與 Community Engagement	
21	S	供應商參與 Supplier Engagement	
22	G	商業道德 Business Ethics	
23	G	董事會問責制 Board Accountability	
24	G	股東權利 Shareholder Rights	
25	G	業務透明度 Business Transparency	

26	G	企業合規 Corporate Compliance
27	G	業務彈性和穩定性 Business Resilience & Stability

3.04 重大主題之管理

重大關注議題矩陣圖分析後，共選出 12 項重大性議題，依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

重大關注議題矩陣圖分析後，共選出 12 項重大性議題，與 GRI、SASB、TCFD 三大準則的相關對照整理如下表：

ESG 面向	重大議題	全球永續揭露標準		
		GRI	SASB	TCFD
環境	環境合規	GRI 2:一般揭露 2021		
	材料採購和管理	GRI 204:採購實務 2016	TC-HW-440.1	
		GRI 308:供應商環境評估 2016		
	廢物和危害管理	GRI 306:廢棄物 2020		
	溫室氣體排放	GRI 305:排放 2016		TCFD4(b)
	能源管理	GRI 302:能源 2016		
社會	健康和 safety	GRI 403:職業安全衛生 2018		
	培訓和教育	GRI 404:訓練與教育 2016		
	產品品質管理		TC-HW-230a.1	
	供應商參與	GRI308:供應商環境評估 2016 GRI414:供應商社會評估 2016	TC-HW-430a.1 TC-HW-430a.2	
	產品和服務	GRI 416:顧客健康與安全 2016 GRI 417:行銷與標示 2016 GRI 418:客戶隱私 2016	TC-HW-410a.1 TC-HW-410a.2 TC-HW-410a.3 TC-HW-410a.4	

公司治理	商業道德	GRI 205:反貪腐 2016 GRI 206:反競爭行為 2016		
	企業合規	GRI 201:經濟績效 2016 GRI 202:市場地位 2016 GRI 401:勞雇關係 2016 GRI 402:勞/資關係 2016 GRI407:結社自由與團體協商 2016		

4、治理面

4.01 誠信經營法規

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司已參酌「上市上櫃公司誠信經營守則」及考量公司實務運作情形，制定「誠信經營守則」，且依循相關法規落實誠信經營，以規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等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，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

1. 訂定誠信經營政策及方案

- (一) 公司訂定有「誠信經營守則」，據以實施。本守則及相關規範已揭露於內部規章、外部網站投資人專區，供董事會、管理階層及全體同仁共同落實
- (二) 公司於「員工工作規則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等相關規定中規範同仁應有之誠信行為，相關規範亦公佈於公司內部網站供同仁查閱，也經由新進同仁訓練中提醒教導公司經營理念。新進同仁並均簽署相關權利義務、員工行為公約或保密競業禁止合約，以為防範。日常運作中經由主管管理、內部稽核機制加以落實。
- (三) 公司訂定有「員工工作規則」、「員工獎懲管理辦法」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等相關規定，並定期檢視修訂之必要性。於新進同仁訓練課程中宣導說明，要求主管落實、以身作則，相關規定亦放置於內部網站，並有申訴/檢舉信箱。

2. 落實誠信經營

- (一) 本公司對於往來交易對象訂有各項評核機制，並於簽訂之契約中明定誠信行為條款，如佣金回扣之禁止。除該合約使用交易對象所提供之合約。
- (二) 本公司推動企業誠信經營之兼職單位，視性質由總經理室、稽核單位及管理部負責監督落實情形，並於 111 年 8 月 10 日經董事會決議通過誠信經營守則，未來將由內部稽核單位定期向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。

- (三)本公司落實實施「員工工作規則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」相關規定。
- (四)本公司已於111年8月10日經董事會決議通過誠信經營守則，將由內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相關稽核計畫。
- (五)本公司於新人訓練課程中宣導包括誠信經營之企業經營理念，此為1小時線上課程，當年度新人需全員參與。此外，每年定期舉辦全員教育訓練宣導，113年1月-114年4月舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練計315人次，合計205人時。此外亦要求主管務要以身作則，並於年度會議等相關聚會中加強提醒。亦派員參加外部宣導說明會議，確認掌握應辦理之事項。

3. 公司檢舉制度之運作情形

- (一)本公司於「員工工作規則」及「員工獎懲管理辦法」訂定檢舉制度，並設置檢舉專線、信箱，受理單位負責受理追蹤。當調查完成或司法判決確定，即依情節、效益貢獻給予獎勵。
- (二)本公司於「員工工作規則」及「員工獎懲管理辦法」訂定檢舉制度，受理單位並對檢舉相關資料負有保密責任。
- (三)訂有相關保密規範，並有要求相關人員進行之迴避機制。

4. 加強資訊揭露

- (一)本公司於網站，公司治理專區及公開資訊觀測站揭露有誠信經營相關制度(查詢路徑如下)：

1. 公司網站\投資人服務\公司治理\公司章程及重要內控程序\誠信經營守則。
2. 公開資訊觀測站\公司治理\訂定公司治理之相關規程規則，依創為精密(上櫃代號：6899)進行查詢。

推動成效如下：

本公司於新人訓練課程中宣導包括誠信經營之企業經營理念，此為1小時課程，當年度新人需全員參與。此外亦要求主管務要以身作則，並於年度會議等相關聚會中加強提醒。亦派員參加外部宣導說明會議，確認掌握應辦理之事項。

4.02 風險管理

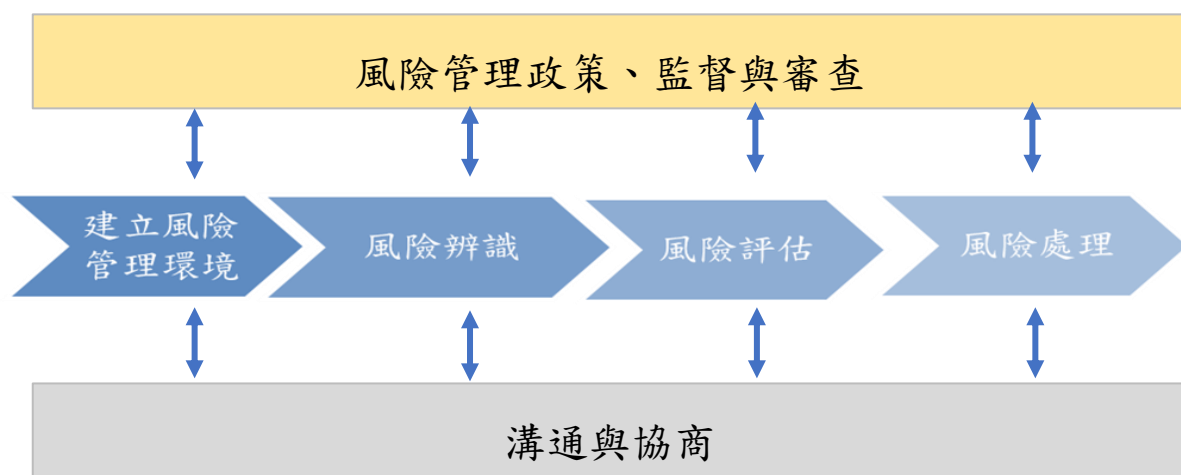
4.02.1 風險管理機制 A. 組織與職責

層級	權責說明
董事長	公司風險管理最高指導決策單位，明確瞭解永續經營所面臨之風險，確保風險管理之有效性，負責公司風險管理之最終責任。
稽核室	隸屬董事會，每年應依風險評估結果提交年度稽核計畫，並將稽核計畫執行情形向審計委員會及董事會提出報告。
風險管理小組	董事長領導相關營運主管所主持之小組，負責審核控管各權責部門所啟動的各項計畫及專案的風險評估及應變指揮。
權責部門	負責實際執行風險管理，進行分析、監控及預防所屬部門權責內之相關風險，並確保風險管理機制與程序能有效執行。

本公司除氣候相關議題的風險依循 TCFD 落實處理外，就其餘內、外部因素所產生之風險，具有足夠風險控管能力，以因應內外經營環境的快速變化所產生的風險或機會，降低影響企業的營運與存續能力，充分準備面對可能發生的各種風險，掌握商業機會。



B. 風險管理流程



C. 風險管理方針

風險種類	風險說明	對應管理措施	負責單位
營運風險	1. 關鍵原物料供資斷鏈，造成訂單延遲交貨。 2. 客戶或供應商及交易對象履約情形。	1. 針對營運所需之關鍵原物料建立第二供應商或替代原物料，確保穩定供貨。 2. 建立內部控制制度，持續性監控客戶或供應商履約狀況，並每年定期執行內部評鑑。	行銷部 資材部
法遵風險	1. 未妥善進行個資保護，影響公司信譽。	1. 依個人資料保護法及相關內規落實保護客戶資料。 2. 其他業務均依其適用之經濟、社會及環境法供應商或替代原物料，確保穩定供貨。商約狀況，並每年定期執行內部評鑑。 3. 遵循政府法令規範，內部督導各項業務及合約須依法遵行。2023 年未有重大違反政府法令遭裁罰之情事，	全體單位
環境風險	1. 營運受天然環境或相關環境法規變化而產生影響。	1. 推行環境與能源管理流程，包括環境保護、節能減碳、減廢回收等。	管理部
財務風險	1. 因利率變化的不確定性，影響公司的財務狀況和績效。 2. 公司未能遵守當地、國家和國際的稅務法規，造成罰鍰及法律上之風險。	1. 調整長短期借款結構，確保有足夠資金支應營運需要，降低流動性風險。 2. 遵守營運據點所在地稅務法令，配合當地稅務機關以租稅公平為原則，與其建立良好溝通管道。並依循當地稅務法規規定期申報、繳納各項稅捐。	財務部
資安風險	1. 未能維護資訊安全，影響公司營運與聲譽。	1. 考量相關業務發展及需求，訂有「資訊安全規章」並依政策所述相關事項訂管理規範並建立管控制度。 2. 為強化資訊安全管理，建立安全及可信賴之資訊作業環境，確保資料、系統、設備及網路安全。	資訊室

2024 可能風險及因應對策：

- A. 因疫情影響，全球供應鍊無法即時、低價提供原物料。自 COVID-19 病毒於全球肆虐後，已對供應鍊造成全球性影響，如 IC、玻璃等，在交期、價格、品質上無法有效掌握，進而增加生產難度及提高成本。且本公司產品具高度客製化及少量多樣等特性，同時也反映出在原物料上具有相同特質，因而本公司在原物料之採購及管理上有相當的困難度及風險。

因應對策：

本公司係採訂單式生產，因此對於存貨之採購及控管與客戶訂單之掌控密不可分。本公司業務單位隨時與客戶保持緊密聯繫，藉此確實掌握短、中期訂單之能見度；在生產上儘量採用能共通使用之原物料，若遇到必須使用特殊規格之材料時，盡可能採用國內供應商，並陸續建立替代料制度，且與上游供應商維持長期良好合作關係，並調整安全庫存量，依供應商之交期提前提出採購需求，以確保供貨無虞，最小化營運衝擊及降低原物料陳舊呆滯之風險。

B. 產品銷售以美元為交易貨幣，而原物料、人工等製造成本多以新臺幣支付，因此匯率波動對本公司獲利有一度程度影響。

因應對策：

本公司財務部除密切觀察國際金融狀況及匯率變動趨勢外，亦請往來銀行提供專業意見，於適當時機換匯，或與往來銀行進行遠期外匯交易，以因應詭譎多變的匯率走勢；另業務單位於提供客戶報價時，亦一併考量未來匯率之影響，提出適當的報價，以減低匯率波動對公司經營成本之影響。

C. 中國競爭廠商低價競爭

因應對策：

- (A) 本公司提供高度客製化產品以符合客戶特殊需求，舉凡醫療應用之特殊需求，產品需符合醫療安規標準及確保在手術過程中不受雜訊干擾影響；亦或是工業產品應用需承受嚴峻環境之考驗，機台停放於戶外必須能承受長時間陽光照射，觸控面板需經過多次 UV 測試等，透過與客戶不斷溝通且研發新技術，高度客製化產品使客戶訂單不易轉向中國低價廠商。
- (B) 透過削價競爭的結果往往是壓低生產成本，產品品質相對較差，本公司自成立以來就嚴實把關生產品質，透過不斷改良製程以增加產品良率，進而提升客戶之滿意度，使客戶訂單不易轉向。
- (C) 本公司計畫於未來逐漸放量購買中國廠商之在製品，再由本公司及其子公司把關品質後提供一站式客製化加值型服務及銷售後服務，能夠在不降低產品品質的情況下盡量壓低生產成本，使本公司在面對中國廠商之削價競爭仍能在市場維持競爭力。

4.02.2 法規遵循

本公司 2024 年共發生 1 件重大違反法規事件，其中 1 件屬於金錢制裁事件，詳細違規事由、裁處事項及改善措施說明如下：

113 年 7 月 17 日(處分字號基府社關罰貳 1130236498)因違反勞基法第 24 條第 1 項規定，延長工作時間超過法令規定，罰鍰金額 50,000 元。

改善措施：即時改善已符合法規，未來無其他可能發生的損失。

4.03 參與各類社團組織

創為精密公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年創為精密公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於創為精密公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

2024 年本公司加入了 2 個公協會組織，總支出為 3 萬元，參與的外部組織分別列示如下：

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台北市電腦公會	會員
大武崙工業區廠商協進會	會員

4.04 供應商管理

1. 價值鏈

觸控面板產業經過十餘年的發展，依製造技術可區分為電阻式、電容式(表面式、投射式)、聲波式(超音波、表面音波式)、光學式(紅外線、光學影像)等觸控面板。其中以電阻式觸控面板因銷售價格相較於音波式、紅外線式觸控面板較為低廉，且穩定性高，不易受干擾，所以仍佔有一席之地。而投射電容式觸控面板，因產品具備多點辨識功能，反應速度快，目前常見於各種消費電子產品市場，在工控市場的占有率也有增加的趨勢。

各類觸控面板特性比較

技術種類	電阻式	電容式	表面音波式	紅外線式
感應方式	偵測電壓	人體靜電感應 電容變化	聲波	光訊號遮斷
觸控媒介	手指/觸控筆	手指	手指/觸控筆	手指/觸控筆
耐久度	佳	優	佳	佳
精確度	佳	佳	優	佳
透光性	80%以上	85%以上	90%以上	95%以上
多點觸控	DMR/AMR:有 傳統電阻:無	投射式:有 表面式:無	無	有

常見尺寸	<20 吋	2~80 吋	10~40 吋	10~60 吋
成本	較低	一般	高	高
特性	不耐刮、透光率低	防汙、防火、耐刮、反應速度快	防火、耐刮	防火、耐刮，但防水、耐汙性較差

全球觸控面板產品依應用市場區分主要可區分為手機觸控面板、平板觸控面板、車載觸控面板以及其他觸控面板等四大類，其中以手機觸控面板為最大宗，近年來比重超過七成以上，至於其他觸控產品種類相對較多，包括 NB、All-In-One PC、智慧手錶、帶螢幕智慧音箱、互動式廣告看板、自助結帳 POS 機、工業電腦、醫療用觸控螢幕等。本公司觸控產品的市場定位針對工業用電腦、醫療儀器、交通、戶外、公共資訊查詢、POS 機等利基型產品為主，以避開手機觸控面板市場等競爭激烈之市場。

2. 採購支出比例

當地供應商採購支出比例如下表：

據點	2023 年度		2024 年度		總採購量
	境內	境外	境內	境外	
台灣	92%	8%	92%	8%	100%

(1) 本公司對於往來交易對象訂有各項評核機制，並於簽訂之契約中明定誠信行為條款，如與供應商簽署供應商行為準則聲明書，其內容包括法律遵循、禁止貪污與賄絡、禁止童工及勞工安全及衛生等，簽屬率約達 90% 以上。

另每年提出供應商稽核計畫的執行與追蹤，並對供應商進行評鑑與評核。除該合約使用交易對象所提供之合約。

(2) 本公司推動企業誠信經營之兼職單位，視性質由總經理室及管理部負責監督誠信經營政策與防範方案之執行，將誠信與道德價值融入公司經營略，並配合法令制度訂定相關規範，以確保誠信經營之防弊措施，明定禁止內線交易、利益迴避等，為落實誠信經營管理，並於 111 年 8 月 10 日經董事會決議通過誠信經營守則，定期向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。

3. 評選標準及稽核情形

對於供應商環境與社會的評估和管理，依據客戶要求、法令規章以及國際趨勢，本公司制定了內部程序進行供應鏈之管控，包括對供應商的宣導與評鑑等。此外，對於供應商永續能力，也陸續進行問卷調查，將永續之精神與能力導入整個供應鏈，以提升供應鏈之永續發展。

每年依據內部程序對既有供應商進行不定期稽核作業，以確保供應商符合RBA要求。業經本公司查核後，在報告期間未發現存有顯著負面環境與社會衝擊的供應商。若發現供應商存有優先級缺失或顯著負面衝擊環境與社會之情事，本公司將要求供應商限期改善並提出缺失改善報告，若未完成者將被列為不合格供應商，並將有關事證提供予採購單位作為供應商禁用管理之依據。

2024 年度完成 14 家供應商年度稽核(占 2024 年有交易供應商 6.9%)，稽核項目為〈品質系統、環境有害物質管理、ESG 調查〉。本年度稽核結果為〈無評定為不合格供應商，平均分數 90.7 分，合格分數 80 分〉。

4.05 營運績效

1. 公司主要商品(服務)之銷售(提供)地區

年度 區域		112年		113年	
		金額	比例%	金額	比例%
內銷		242,459	23.28	212,082	22.55
外銷	大陸	275,080	26.41	243,564	25.90
	美國	214,126	20.55	228,753	24.33
	歐洲	258,071	24.77	197,426	20.99
	其他	51,955	4.99	58,553	6.23
合 計		1,041,691	100.00	940,378	100.00

2. 市場佔有率

本公司及子公司深耕醫療、工控等市場多年，是以在銷售量、值等各方面為國內領導廠商，目前本公司規模雖不大，但在國內外特殊領域應用上已佔有一定位置，目前有部分競爭對手以價格想爭食市場，惟工控領域著重在長期經營與服務，有一定進入門檻，且規格均依客戶需求製造，具有完整性與彈性，提供整體客戶客製化的服務，由於銷售產品應用層面眾多，以及產業特性，較不適用以整體市場佔有率來衡量所處產業之地位。本公司

配合技術及供應鏈夥伴支援，明確的銷售政策，未來產品在市占率之版圖上將持續成長。

3. 市場未來供需狀況與成長性

在工控市場電容式觸控面板產品逐漸取代電阻式觸控面板主流地位，但電阻式觸控面板仍有其適合工業環境之優勢。在後疫情時代，全球觸控面板產能成長之際，雖然有部分廠商退出電阻式產品，但電阻式產品需求仍在，而在本公司長期生產製造及製程優化下，該產品仍能有相當的毛利，亦為本公司的獲利來源，而本公司也持續推出低反射、多點、表面玻璃等各種高附加價值電阻式產品，以符合客戶特殊應用需求；加上投射電容產品需求也穩定增加，成長力道可期；再輔以光學貼合服務，對客戶提出一站式服務，當可支撐本公司成長態勢。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

(1) 人權承諾

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，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

本公司依據勞動相關法令，包含：勞動基準法、職業安全衛生法與性別工作平等法等法源規定，定期舉辦勞資會議；並制定員工工作規則為管理依據，並持續更新修訂。

公司 ISO 系統參考國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》及《聯合國全球契約》制定本公司《企業社會責任實務守則程序》，承諾保護同仁人權，讓員工受敬重並維持尊嚴。

本公司注重並提倡多元與融入，致力提供平等機會，不因種族、性別、膚色、國籍或社會根源、族裔、宗教信仰及年齡等因素，而有差別待遇或任何形式之歧視。我們提供員工一個安全與健康的工作環境，公司落實遵守各項僱用及勞動法規，禁止強迫勞動和雇用童工，並致力於維護一個無暴力、騷擾、恐嚇及其他內部或外部威脅的工作場所，提供員工適當的安全保護。

本公司具體保障人權管理方案說明如下：

1. 設有多元的檢舉與申訴管道，如申訴檢舉信箱及電子信箱、申訴電話專線、AIM 創為員工協助服務中心-1999 專線以保障員工人權，提供員工在合法權益遭受侵害或不當處置且無法合理解決時之用，111~113 年無申訴事件。
2. 配合法令修訂本公司「工作場所性騷擾防措施申訴及懲戒規範」，並安排相關訓練課程，並固定公開張貼於公布欄上，設置騷擾申訴箱進行申訴，111~113 年未發生性騷擾申訴案件，未來仍持續宣導。
3. 依照政府勞動相關法令制定勞動條件，並定期針對各部門工時狀況進行追蹤，111~113 年未發生強迫勞動之情事。

4. 同時，本公司尊重同仁多方意見，為使勞資雙方溝通更加順暢，定期公開選任勞方代表，並依法定期召開勞資會議。

(2)員工福利措施

公司制定的合理員工福利措施，包括薪酬、員工休假與福利，並依據相關之管理辦法制訂與執行並將經營績效適當反映於員工酬勞：

1. 設置薪資報酬委員會，負責薪資報酬政策、制度、結構與審核。
2. 績效考核制度：透過期初目標設定及期中與期末考核面談，達到核實考評，將考核結果做為晉升、調薪、核發獎金及酬勞發放之依據。
3. 酬勞與獎金發放：將獎金與公司經營績效、年度淨利及員工績效考核相連結，並遵循公司章程，提撥紅利給員工。
4. 員工休假設計與福利措施，皆經過定期舉辦之勞資會議充分討論，確保員工的福利措施皆符合規範與合理性。
5. 公司設立職工福利委員會，為同仁規劃並提供優質的各項福利，為增進員工福利，提供各項員工補助(結婚、子女教育、退休、喪葬等各項補助金)，員工認股、育兒津貼、生日禮金、三節禮金／禮品、員工旅遊、團體保險等。政府托兒設施補助 172,500 元。
6. 113 年本公司臺灣地區包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度為 3.43%。
7. 建立包容友善的職場，提倡職場多元化與平等，薪酬、升遷、各項公司福利等，不因性別、年齡或族群而有差異。截至 113 年 12 月 31 日止，本公司女職員人數占比 61.13%；女性高階主管(經理職以上)占比 23.12%。

本公司推行 ISO 45001 國際管理系統(有效日期至 2027.12.15)，每年委託第三方公證單位進行驗證，並訂定安全衛生政策如下：

1. 預防職災、安全職場：執行職業安全風險評估及嚴格的職安衛管控措施，並促進預防職業災害，以保障員工的安全與身心健康。
2. 持續改善、有效溝通：有效管理並持續改善，重視利害關係人溝通及諮商，推展職安衛理念。
3. 全員教育、健康促進：提供完善教育訓練與資源，全員參與強化職業安全意識並促進勞工身心健康。
4. 目標管理、永續經營：訂定職安衛目標，提升管理成效，接軌國際規範，實踐職安衛管理之永續承諾。

本公司推行安全衛生工作重點如下述：

1. 透過工作場所危害鑑別與風險評估之結果，持續透過各項控制措施將風險控管在可接受範圍內。

2. 落實機械設備及化學品源頭管制，各單位採購機械設備及化學品都須經過環安室核准，確認風險等級及應採取相對應措施。
3. 依據法令要求，委託專業機構每半年實施作業環境監測，如固定汙染源、廢水排放檢測，並將監測結果上傳至中央主管機關，監測結果皆符合法令規定。
4. 每季召開職業安全衛生委員會，針對各項職業安全衛生工作向主任委員、各級主管及勞工代表報告，並持續改善。
5. 建立承攬商安全衛生管理辦法與運作流程，供承攬商遵循並預防可能之危害因子，維護公司環境及人員之安全與健康。
6. 新進人員報到首日必須接受工安講習，相關時數依據法令要求。
7. 在職員工每年皆須依據法令要求接受在職教育訓練，相關時數依據法令要求。
8. 以優於法規之方式，每年辦理全體員工健康檢查，並安排駐廠醫師及專責勞工健康服務人員進行健康管理。
9. 針對工作場所各項風險，提供適當的防護用具，進行維護保養確認防護具正常。
10. 調查職業災害事故，並樹立防止再發對策，113 年度 SR 為 17，FR 為 2，FSI 為 0.18。
11. 針對各項機械設備器具，實施自動檢查，確保功能及安全裝置正常
12. 實施化學品分級管理，落實危害通識制度之推行。
13. 本公司分別於 2012 年 11 月/2014 年 1 月獲行政院衛生署國民健康局頒發健康促進標章，以表揚公司推動健康促進及職場菸害防制之行動及努力。
14. 本公司於 2016 年獲得第 2 屆勞動部工作生活平衡獎-工作悠活獎章殊榮。
15. 依據政府法令新增修訂執行職務遭受不法侵害預防作業指導書，並納入每年危害鑑別風險評估，避免公司員工遭遇內外部暴力事件。
16. 避免公司員工遭遇內外部暴力事件。
17. 本公司 113 年度無發生任何火災及死傷事故。



▲ 2024 年度員工健康檢查

(3)教育訓練

公司營運與員工職涯雙軌並進，一直是本公司努力的方向，公司鼓勵同仁們參加各式學習機會，同仁也樂於將所學知識反饋公司，組織內形成良性學習循環，除成立讀書會、舉辦 QCC 品管圈活動，並且透過導入 TTQS 人才發展品質管理系統，讓公司的訓練系統更加完整。109 年本公司通過 TTQS 審查獲銅牌肯定。

本公司針對不同職能、不同職位建立員工職涯培訓計畫：

1. 接班人訓練：112 年持續由人資單位與顧問群一起舉辦“接班人才”培育課程規劃設計；課程內容包含：領導與管理、數位管理訓練、創新與領導訓練、實務案例演練與專案改善提案等，讓公司潛力人才獲得能力發展與培育，未來也可晉升重要職位發揮工作績效。
2. 112 年公司增加 56 堂 E-learning 專業課程，同仁可透過電腦、手機不受時間空間限制進行線上教育訓練，同時透過 EIP 系統進行測驗回饋，了解分析訓練有效性。
3. 113 年辦理內訓課程為 67 堂，外訓 51 堂，人均時數 7.9 小時。
4. 專業課程：透過實體訓練課程配合主管實務教導與線上學習，強化每個職涯階段應具備的專業知識與工作技能。設置新產品訓練，使同仁隨時掌握最尖端的科技趨勢，以應用於各項新產品發展或解決方案領域。
5. 管理訓練：致力提升主管人員管理的能力與敏感度，協助主管瞭解如何遴選最適合的人才、強化工作指導與績效管理技巧，並配合運用激勵工具，提升團隊績效。
6. 內外教育訓練通識課程：每位員工皆可透過多元發展途徑提升其專業能力。
7. 公司內部：包括有在職訓練、工作輔導、工作調動、講座等。
8. 公司外部：可參加專業研習及訓練機構之短期訓練課程等為鼓勵同仁取得專業認證，以提升其專業能力，提供專業認證測驗費補助及獎金。
9. 職場不法侵害與暴力防治宣導課程：每年舉辦宣導教育，113 年共舉辦 4 場次包含董監事經營團隊，共 318 人次全員參與。
10. 廠內急救人員：公司有設置醫護室並配置護理師，各場域皆有配置專業急救人員 8 人，定期複訓，113 年共計 3 人次
11. 管理課程：每年制定年度訓練計劃包含專業課程、管理課程、專案訓練如接班人計劃及海內外參訪交流會等，113 年舉辦內訓 15 堂 276 人次，平均時數 2.96；外訓 15 堂共 92 人次，平均時數 6.13 小時。
12. 防火演習：每上、下半年至少各 1 次，基隆及汐止廠分別實施，共 312 人次。

管理才能培訓課程



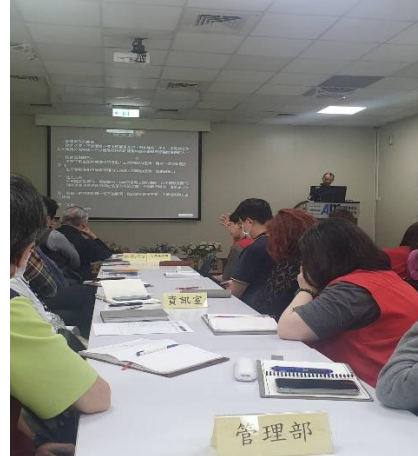
教育訓練課程



團隊共識課程



資安宣導



▲ 2024 年度教育訓練

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 283 人，男女性占比分別為 39%及 61%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 11%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。若近二年有重大變化，請說明變化原因

2024 年底員工結構（單位：人）

員工組成

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	110	0	0	0	
女性	173	0	0	0	
其他(由員工自行認定)	0	0	0	0	
總人數	283	0	0	0	

定義說明：若定義有異，請自行調整之

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

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
基隆廠	263	0	263	0	263
汐止廠	20	0	20	0	20

定義說明：若定義有異，請自行調整之

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

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、員工宿舍管理員、交通司機等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。近二年無重大變化。

非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	4	0
女性	2	0
其他	0	0
總人數	6	0

5.01.3 團體協約

本公司未成立工會，未簽訂團體協約。

5.01.4 產品與服務

本公司為光電製造業，遵循相關法令作業，並隨法令變更即時檢視相關申報作業是否符合現行法令規範，已建立 ISO 9001 品質管理系統、ISO 13485 醫

療器材品質管理系統、ISO14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統並通過第三方公證單位之驗證。另公司網站設有投資人專區，提供消費者、投資人溝通管道。

5.01.5 參與公益

113 年度投入社會公益活動資源如下：

1. 關懷弱勢家庭，感受團圓的溫度：參與人數18 人，受益家庭數約120 戶。
2. 陪伴特殊孩子，一起迎向未來：累計支援活動6 場次，參與志工約20 人次，受惠視障者及特教生超過60 人次。
3. 定期至失智者課程中心，協助課程與陪伴：約40 人次志工投入，服務對象涵蓋逾80人次失智及身障者。
4. 高齡長者到宅關懷訪視：累計出動志工30 人次，送出餐食超過150 份，探訪長者逾50 位。
5. 支援家扶中心資訊教育活動：志工投入15 人次，受惠家庭超過30 戶。
6. 落實鄰里弱勢關懷：捐贈安樂區低收入戶白米及物資共計 650 份。



▲ 2024 年度捐贈白米給弱勢家庭……



▲ 2024 年度志工季-創為同仁參與各種志工服務

6、環境面

6.01 氣候變遷

氣候變遷、全球暖化已是眾所周知攸關地球環境保護、永續發展的嚴肅課題，尤其政府也在積極推動相關法令執行，因此本公司也將氣候變遷納入企業永續發展的議題，面對全球暖化、極端氣候及環保節能等議題，將依其潛在風險與機會，做出相對的因應措施，以降低及預防氣候變遷帶來的衝擊。本報告書今年已納入海外事業群，對於發生於價值鏈上之衝擊，將以管理面或未來管理規劃說明進行揭露。

董事會

■每年至少一次至董事會報告其運作成果。

永續管理委員會

■每年至少召開一次管理會議，擬定並推動相關節能政策及計畫。

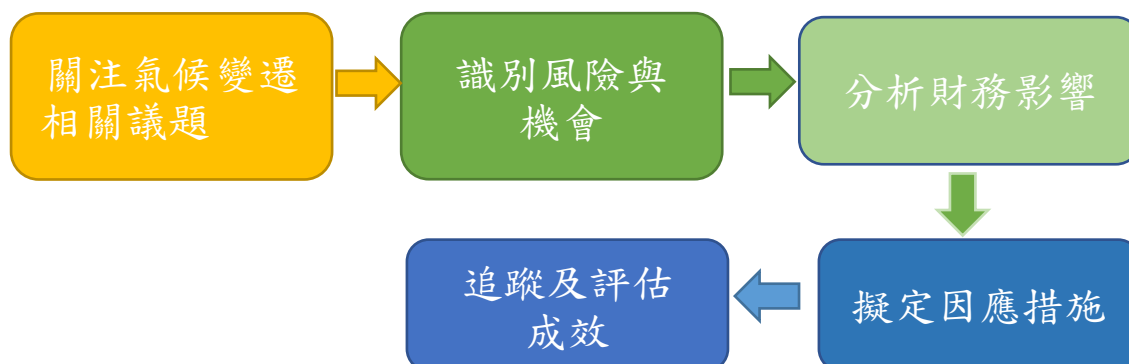
功能小組

■定期追蹤氣候變遷風險相關議題，並持續追蹤進度。

指標與目標

目標	建立ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業。以ISO系統為架構，推行及監測減碳等政策。
策略	從上到下推動節能減碳措施，創造企業能源價值，建構永續企業文化。
治理	由永續發展委員會下各委員進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效。

鑑別風險與機會流程



風險項目 風險類性	客戶行為變化 營運風險	原物料成本上漲高 營運風險
說明	客戶低碳商品需求，此構面風險對財務可能造成之影響為研發及採購營運成本增加，對整體營運造成衝擊。	因氣候變遷包括歐盟 2023 年起試行徵收碳稅，造成大宗商品原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響。
衝擊範疇	本公司	本公司
發生時間	短、中、長期	短、中、長期
潛在財務影響	增加營運成本	增加營運成本
因應措施	本公司持續依循綠色設計及在地化採購原則，並透過每年度製程減碳專案朝向低碳產品努力。短期內建立溫室氣體盤查管理計畫，中長期也將針對太陽能設備建置，開展評估作業，並訂立減碳目標，期望 2050 年度達成低碳產品目標。	因應方案為綠色節能、模組最小化設計減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本上升之衝擊。
機會項目	發展低碳製程	綠色概念的興起
機會類性	資源效率	資源效率
說明	採用高效率的製程以及運輸方式	採用高效率的製程以及運輸方式
衝擊範疇	本公司	本公司
發生時間	中、長期	中、長期
潛在財務影響	增加收入、減少成本	減少成本
因應措施	依循綠色設計及在地化採購原則，並透過每年度製程減碳專案朝向低碳產品努力。	模組最小化設計減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本上升之衝擊。

針對氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，本公司已訂定節能目標，擬訂節能計畫，並進行溫室氣體排放量、用水量及廢棄物之統計及制定減碳、溫室氣體減量或其他廢棄物管理之政策，作為氣候相關議題之因應措施。

1. 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：112 年 8 月本公司董事會通過「風險管理政策與程序」中亦包含氣候相關風險，藉由風險辨識、風險分析與評量、風險回應、風險監督管理、風險報告與揭露等管理流程，各營運權責單位依據短中長程目標與業務職掌進行風險辨識，分析風險事件發生機率進行評估，並依據評估後之風險胃納等級提出風險回應改善計畫，所有相關執行過程及其結果均應通過適當的機制進行紀錄、審查與報告，以有效調適風險。

2. 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：

• 董事會

關注氣候議題，推動並監督 ESG 委員會運作成效，依永續發展實務守則執行，由 ESG 工作小組定期向董事會報告當期重要資訊與執行情形，包含節能減碳執行成效、溫室氣體排放管理、氣候衝擊評估與永續目標達成進度。本公司已於 111 年 8 月 10 日董事會通過訂定「公司治理實務守則」作為本公司實行公司治理事項之依據，並於年報、公開資訊觀測站及本公司網站揭露公司治理實務守則及實際執行情形。

• 管理階層

永續發展委員會是氣候變遷管理的最高單位，由總經理擔任主任委員，副總經理擔任副主委，統籌規畫與訂定公司因應氣候變遷與提升綠色能源的行動計畫，執行相關氣候風險管控方案與對策。

3. 如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)

辨識氣候風險影響		風險	機會
業務	短期	生產設備與庫存品的損毀	廠商共同協力尋找業務合作項目
	中期	氣候災害提高供應鏈異常或中斷風險	發展低碳節能環保技術與材料
	長期	消費者偏好改變原來生活與消費模式	發展智慧製造產線與工廠，因應產業趨勢的變化
策略	短期	營運轉型成本增加	透過開源節流契機提高內部管理效率
	中期	以現有資源配合法令執行可能遇到技術瓶頸	與產業各供應鏈建立合作夥伴關係，一起攜手共進
	長期	以低碳轉型的目標引導營運方向	提升企業競爭力與產業戰略地位
財務	短期	企業轉型與原物料採	透過智慧運算技術降低營運管理

		購成本增加	成本
	中期	設備汰舊換新與擴大投入研發技術費用	增加循環經濟項目，提高產品附加價值，擴大營收基礎、優化銷售利潤
	長期	各國低碳與能源政策未定，徒增營運與投資成本	尋找未來具潛力的投資標的，增加投資收益

4. 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。

極端氣候衝擊	財務影響	轉型行動
人員	人員無法出勤或傷亡，造成 ERP 系統維護與日常帳務工作流程中斷，影響經營資訊提供與產能損失。	已建立系統異地備份系統與分流辦公機制，降低營運中斷風險與對財務衝擊。
資產	土地建物設備損毀或滅失，除因資產重估影響財務報表外，另可能因產能降低營收減少導致現金流異常與財務體質惡化。	每年對公司旗下各建物投保地震、火災爆炸等險種，彌補財產損失。
原物料	原料短缺、半成品損失、水電氣等能源價格飆升，導致生產成本增加，企業獲利大減。	已著手進行下腳料回收再利用的技術開發，擴大多元化採購及多角化產品布局，以分散經營風險。112 年著手導入 ISO16064-1:2018 溫室氣體排放自主盤查，可改善公司能源使用效率及低碳轉型產品，減少營運成本支出，提高產品競爭力；藉由 ISO 50001:2018 能源管理系統，提升廠房能源與水資源使用效率、多元化節省生產成本，建置節能減碳相關軟硬體設備，未來將投入購買綠電或再生能源憑證費用、購買碳權費用。
法遵	因應各國氣候相關法規的成本支出與違約罰款。	藉由專家學者協助，了解產業鏈所在地的氣候相關法規，避免因不熟悉而違法犯紀，導致營運成本增加。

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。-請說明：N/A

6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。

配合國家 2050 淨零碳排路徑，與金管會發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司透過辨識氣候變遷風險與機會，評估氣候相關風險對營運與財務之影響，並據此規劃相關管理氣候調適措施，推動各項節能減碳與友善環境的行動，導入與氣候環境相關國際管理標準，並依轉型計畫內容分次投入人力物力與資金，以期朝向的綠色供應體系目標邁進。

轉型計畫	計畫內容	行動項目	指標	目標
實質風險	防範水災	加強防水設施與疏洪管道	完成防水設施與疏洪管道	降低營運中斷風險與對財務衝擊
	火災	購買產物保險	完成所有記名資產投保	降低財產損失
轉型風險	節能	依循 ISO 50001:2018	能源密集度	每年節電較前年度減少 1%
	減碳	依循 ISO 14064-1:2018	減碳排放量	碳排放量較 2024 年度減少 3%(2026) (範疇一加範疇二) 5%(2030)(範疇一加範疇二) 5%(2035)(範疇一加範疇二)
	水循環利用	冷卻水回收利用	自來水取水量	每年用水量較前年度減少 2%

7. 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。

本公司屬實收資本額 20 億元以下之公司，配合金管會推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」，分階段揭露溫室氣體盤查及確信資訊，個體公司(即母公司)應於第三階段適用溫室氣體盤查(即 115 年(2026)完成盤查，117 年(2028)完成查證)；合併報表子公司應於 116 年(2027)度完成盤查，118 年度完成查證。本公司為能精準掌握營運活動產生溫室氣體與碳排放情形，於 112 年 2 月正式啟動溫室氣體盤查與查證學習作業，導入 ISO14064-1:2018，自主盤查尚未取得第三方驗證，預計 117 年(2027 取得第三方驗證。為能計算產品和服務在整個生命週期內所直接與間接產生的碳排放量，預計 116 年(2027)導入 ISO14067:2018，藉此設法找出產品製程改善與節能減碳的多重商機，以降低未來碳關稅制度之潛在衝擊。

本公司自行盤查 113 年(2024)溫室氣體排放量(公噸 CO₂e)如下列:(資料範圍-母公司基隆與汐止廠)

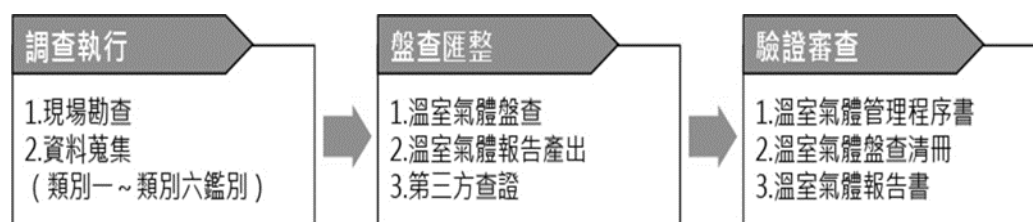
範疇	定義	內容說明	數據 (公噸 CO ₂ e)
範疇一	直接溫室氣體排放量排放	指公司所擁有或控制的排放源，來自製程排放或固定燃料燃燒源，以及移動燃燒源(例如交通運輸設備使用燃料燃燒所造成之排放)、逸散排放源(例如空調設備之冷媒)。	17.5470

範疇二	能源間接排放	指公司自用的外購電力、蒸氣等能源利用的間接排放。	3001.7188
-----	--------	--------------------------	-----------

8. 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。

本公司為能精準掌握營運活動產生溫室氣體與碳排放情形，於112年2月正式啟動溫室氣體盤查與查證作業學習，導入ISO14064-1:2018。

溫室氣體查驗（ISO14064）三階段：



9. 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 CO₂ e)、密集度(公噸 CO₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

年度	範疇一	範疇二	範疇三	密集度： 排放量/營收(公噸/百萬)
2023	314.37	4072.46	6519.13	12.74
2024	17.5470	3001.7188	3353.1607	8.72

目前本公司尚未委託第三方進行確信，盤查數據由本公司自行統計。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之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。

目前本公司尚未委託第三方進行確信，預計116年(2027)進行第三方確信。

盤查數據由本公司自行統計，其涵蓋範圍為本公司基隆廠及汐止廠。

9-2 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。

9-2-1. 本公司溫室氣體盤查 113 年(2024 年)

範疇一：17.5470 CO₂e

範疇二：3001.7188 CO₂e

範疇三：3353.1607 CO₂e

9-2-2. 減量目標(2024 年度為基準年)

2026 年：範疇一及範疇二減少 3%

2030 年：範疇一及範疇二減少 5%

2035 年：範疇一及範疇二減少 5%

9-2-3. 策略及具體行動計畫：進行完整溫室氣體盤查了解相關碳排放量後針對排放量大，目前具體行動計畫在主要生產設備進行相關監控設備用電量，在進行減碳規劃。

9-2-4. 預計 114 年至 115 年進行下列改善計畫

- (1)汰換廠內舊有冰機及更換 1 台 200RT 冰機
- (2)冷卻水泵汰換變流良節能控制
- (3)冷水泵汰換變流良節能控制
- (4)AHU 設備汰換風量變頻控制
- (5)增設集合式電表，監測設備及系統能耗
- (6)水溫、壓差、流量及外氣感測運轉資訊收集
- (7)PLC 監控盤規劃及建置/PLC 汰換新(空調系統及廠務系統)
- (8)廠務監控系統汰舊換新
- (9)增設能源管理平台

9-2-5 目標達成：將於 115 年盤查執行情形。

10. 組織內部能源

公司秉持著綠色生產及友善環境之方式進行營運，從原物料生產、產品製造過程、廢棄物處置到最終產品報廢，都將生命週期理念納入每一個作業環節，盡力降低對環境造成之衝擊，並透過環境考量面來持續監控各項控制措施，各項控制措施如下概述：

1. 空氣污染防治：設有洗滌塔一座，每年進行清洗保養及更換耗材，依據法規要求每半年及每年進行排放管道檢測，檢測結果皆符合法令標準。
2. 水污染防治：設有廢水處理廠一座，負責處理廠內高濃度酸鹼廢液，並統一納管至工業區污水處理廠進行管理，依據法令要求每半年進行採樣檢測，工

業區污水處理廠每月個執行 4~6 次不等之抽查檢驗，檢測結果皆符合法令標準。並取得水污染防治措施計劃及水污染防治許可證。

3. 廢棄物管理：公司所產生的製程廢棄物及一般生活垃圾皆由環保署核准之合法清除處理業者負責清運及處理，處理方式共分為三大類：

(1)廢油墨、廢液及一般垃圾：焚燒

(2)廢玻璃：公告回收再利用

(3)塑膠、紙箱、木棧板等：回收對廢棄物執行監督與量測，以便控管。

4. 遵守歐盟 RoHS 及 SVHC，嚴禁使用環境管理有害物質，並要求供應商遵守。

5. 本公司於 2025 年起投入約新台幣 26,000 千元購置節能系統及設備，預計 2027 完成，預估總效益可降低能約消耗 56%，總電量節省 62.5%，說明如下：

(1)降低壓縮空氣系統的能源消耗(下降 12%)：ET-01 空壓使用新設備導入，可節省電力使用量 24.88 kwh。

(2)能源管理系統 (EMS) 導入，進行詳細的能耗診斷(總電量省 6.5%)：與客戶及廠商三方合作，將監控及能源管理獨立出來使用智慧機械控管。

(3)傳統燈具更換為節能 LED 燈具(下降 44%)：LED 燈板可節省電力使用量 63.744 kwh。

本公司訂有溫室氣體盤查管理程序、廢棄材料處理程序及節約能源管理程序。

本公司基隆廠區每年度皆統計總用水量及總廢棄物量，相關單位會訂定節電、節水及減廢目標。

本公司已於 111 年起開始進行溫室氣體盤查、水資源及廢棄物之監測，下表統計本公司(基隆&汐止廠)112 年至 113 年溫室氣體、水資源及廢棄物之監測結果：

(1)溫室氣體(基隆廠&汐止廠)

本公司 112 年進行前一年度之溫室氣體盤查，並持續進行溫室氣體盤查，以便統計前後期差異，做為良好控管依據，參見上表。

(2)水資源(基隆廠)

112 及 113 年度用水量分別為 32,966.0 立方公尺及 32,912.0 立方公尺。

年度	用水量(公噸)	密集度：
		用水量/營收(公噸/百萬)
112	32,966.0	38.15
113	32,912.0	45.00

(3)廢棄物(基隆廠)

112 及 113 年度廢棄物總重量分別為 249.06 噸及 211.21 噸。

年度	有害	無害	密集度： 總重量/營收(公噸/百萬)
112	1.226T	247.84T	0.290
113	0.134T	211.07T	0.288

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

此表格僅供創為精密瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	8	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	8	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	8	
2-4	資訊重編	資訊重編	8	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	29	
2-7	員工	人力結構	37	
2-8	非員工的工作者	人力結構	38	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	15	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	15	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	15	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	13	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	12	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色及督導情形	13	
2-15	利益衝突	利益迴避	15	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	13	

2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	15	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	14	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	16	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	16	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	16	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	4	
2-23	政策承諾	永續發展策略/推動永續發展機制	10	
2-24	納入政策承諾	永續發展策略/推動永續發展機制	10	
2-25	補救負面衝擊的程序	推動永續發展機制	12	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	20	
2-27	法規遵循	法規遵循	28	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	29	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	18	
2-30	團體協約	團體協約	38	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	19	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	21	
3-3	重大主題管理	重大主題管理	22	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營者的話/營運績效	4	
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	41	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	人力發展	16	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	34	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務		

203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務		
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	29	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	24	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	24	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	24	
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	誠信治理	24	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務		
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務		
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務		
207-4	國別報告	稅務		
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	組織內部能源	46	
302-2	能源密集度	組織內部能源	46	
302-3	減少能源消耗	組織內部能源	47	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	48	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	48	
303-3	取水量	用水情況	48	
303-4	排水量	用水情況	48	
303-5	耗水量	用水情況	48	

GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	45	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	45	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	45	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	45	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	47	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	46	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	49	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	49	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	49	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	49	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	49	
GRI 308：供應商 環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	29	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	31	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	37	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	34	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	34	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	34	

403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	34	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	34	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	34	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	36	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	35	
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	職業安全及衛生政策	35	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	35	
403-9	職業傷害	職業傷害	35	
403-10	職業病	職業傷害	35	
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	員工教育訓練	36	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	36	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	36	
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	成員及多元化	37	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	34	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動			
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商			
GRI 408 童工 2016				

408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險			
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商			
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區		
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區		
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理		
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理		
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	顧客健康與安全	38	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全	28	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	38	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示	28	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	28	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	28	
GRI 418：客戶隱私 2016				

418-1	經證實侵犯客戶隱私 或遺失客戶資料的投 訴	客戶隱私保護	28	
-------	-----------------------------	--------	----	--

GRI 內容索引表說明

使用聲明	創為精密已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

7.02 附錄二、氣候相關資訊

此表格僅供瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	41
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.01 氣候變遷	42
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	44
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	43
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。	6.01 氣候變遷	44
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	44
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	

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。	6.01 氣候變遷	
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	46
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	46
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	47