



2024年度 ESG 精材科技 永續報告書 REPORT

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

關於本報告書

非常感謝您撥冗閱讀精材科技股份有限公司（以下簡稱「本公司」或「精材公司」或「我們」）2024 年度永續報告書。本報告為公司連續第十一年發布永續績效，更展現精材於環境保護、社會責任與公司治理（ESG）三大面向持續投入資源的決心與具體成果。唯有在企業永續發展的道路上穩健前行，才能與員工、顧客、股東及社會大眾共創長遠價值，並深信企業的成長應與社會進步及環境永續同步。

《報告期間與發行週期

本報告書為年度報告，主要揭露精材公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在永續發展各面向的績效與作為。為符合 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）之報導原則，部分關鍵績效資訊亦回溯至 2023 年度。

- 前一年度（2023 年）報告書發行時間為 2024 年 8 月。
- 本年度（2024 年）報告書於 2025 年 8 月發行。
- 下一年度（2025 年）報告書預定於 2026 年 8 月發行。

《報告範疇與邊界

本報告書的揭露範圍涵蓋精材公司營運據點及財務報表所有實體，包含：

總公司：桃園市中壢區吉林路 23 號 9 樓

主要工廠：

Line A：桃園市中壢區吉林路 25 號

Line B：桃園市中壢區自強二路 1 號
桃園市中壢區自強一路 8 號

Line C：桃園市中壢區中園路 188 號

報告資料邊界係依據對精材公司營運具有重大影響的永續主題與管理方針進行界定。同時，我們亦將外部利害關係人（如客戶、投資人、供應商、社區居民、政府機關及媒體等）可能受到的潛在影響納入考量，並呈現在報告的外部邊界中。

《報告書品質與確信

本報告書之編撰係依循全球永續性報告協會發布之最新準則（GRI Standards）進行架構設計與內容揭露。此外，亦符合臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心永續資訊揭露相關規定。相較於前一年度報告書報導期間，本公司於 2024 年之組織規模、界亦維持一致。若有任何調整，將於報告書內文明確說明。為提升報告績效資訊的可比較性與可信度，英國標準協會（BSI）外部查證依照 AA

1000 AS V3 (2018) 中度保證等級的第 1 應用類型進行保證。BSI 出具之獨立保證意見聲明書詳見本報告書附錄。

《依循標準與準則

本報告書之編製主要依循以下國內外永續相關標準與框架：

發布單位	依循項目
全球永續性報告協會 (GRI)	GRI 準則 (2021 年版)
AccountAbility	AA 1000AP AccountAbility Principles : 2018
聯合國	永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
臺灣證券交易所	臺灣證券交易所上市上櫃公司永續發展實務守則
證券櫃檯買賣中心	上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
金融穩定委員會 (FSB)	氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)
可持續發展會計準則委員會	SASB 準則

《聯絡我們

精材公司持續與各界利害關係人保持密切溝通，並誠摯感謝所有關注精材公司的夥伴所提供的寶貴回饋與建議。您的指導與鼓勵是我們持續進步的動力。

如果您對於本報告書或精材公司的永續作為有任何建議或指教，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

地址：臺灣 32062 桃園市中壢區吉林路 23 號 9F

電話：+886-3-4331818

企業永續信箱：ESG@xintec.com.tw

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附 錄

Contents

關於本報告書

董事長的話

2024 年 精材公司卓越永續績效

01

企業永續營運

1.1 永續發展願景與使命	07
1.2 ESG 指導 / 執行委員會組織架構	09
1.3 利害關係人鑑別與溝通	10
1.4 利害關係人溝通管道與成效	12
1.5 重大主題鑑別流程	14
1.6 重大主題列表與重大主題矩陣	15
1.7 重大主題對精材公司之衝擊說明	16
1.8 精材公司與聯合國永續發展目標 (SDGs) 的結合與實踐	20

02

關於精材

2.1 公司簡介	24
2.2 永續經營目標與策略	26
2.3 公司治理方針	28
2.4 功能性委員會	34
2.5 企業誠信經營	37
2.6 法規遵循與反競爭壟斷行為	39
2.7 精材公司參與之公協會	39

03

永續發展與公司治理

3.1 財務績效	42
3.2 稅務管理	43
3.3 市場及產銷概況	43
3.4 風險管理：強化 ESG 治理的核心	45
3.5 傾聽客戶聲音，共創卓越未來	47
3.6 資訊安全與客戶隱私資訊保護	48

04

安全職場文化

4.1 職業安全衛生管理	51
4.2 緊急應變	55
4.3 職業安全教育訓練	56
4.4 化學品管理機制	57
4.5 職業健康服務	58
4.6 承攬商安全衛生管理	58
4.7 職安衛資訊交流	59
4.8 損失日數及失能傷害	60

05

永續供應鏈管理

5.1 供應鏈類型	63
5.2 供應鏈管理與稽核	63
5.3 有害物質採購管理	67
5.4 衝突金屬 / 礦產管理	68

關於本報告書

- 企業永續營運
- 關於精材
- 永續發展與公司治理
- 安全職場文化
- 永續供應鏈管理
- 創新研發
- 環境永續發展承諾與實踐
- 員工關懷與人才發展
- 公益活動
- 附 錄

06

創新研發

6.1. 技術創新與核心成就	71
6.2 研發投入與成果	72
6.3 永續導向的研發策略	72
6.4. 未來研發方向與承諾	72

07

環境永續發展承諾與實踐

7.1 環境永續願景	75
7.2 落實環境管理系統	76
7.3 氣候變遷管理	77
7.4 溫室氣體排放管理	85
7.5 廢棄物管理	87
7.6 水資源管理	88
7.7 有害物質管理	90
7.8 內部節約能源宣導與管理方案	90

08

員工關懷與人才發展

8.1 人權管理	93
8.2 人才招募與留任策略 - 打造多元共融與永續發展的組織動能	94
8.3 人力資本發展	96
8.4 績效管理制度	98
8.5 育嬰福利，員工安心就業	99
8.6 健康友善的幸福職場	100
8.7 建構開放溝通文化，實踐社會共融承諾	102
8.8 員工健康促進計畫 打造幸福工作環境	103

09

公益活動

附錄 A：人力資源分布說明	110
附錄 B：GRI 準則指標對照表	111
附錄 C：可持續性揭露主題和會計指標 -SASB 指標對照表	114
附錄 D：上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 揭露指標	115

董事長的話

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附 錄

精材科技股份有限公司
董事長暨總經理 **陳家湘**



2024 年企業面臨全球高通膨壓力以及複雜多變的供應鏈環境，使得營運成本難以抑制並持續上揚，精材處在眾多挑戰的大環境中，積極應對挑戰，並將 ESG 原則落實於企業的營運策略之中，提升企業的韌性與競爭力，為所有利害關係人創造長遠的價值。

在環境保護方面，精材如期達成年度「123 專案」，節能減碳 1%、減少廢棄物 2%、降低用水 3% 的環境管理目標，對於再生能源使用計畫，今年將再增購 100 萬度，達每年約 300 萬度的再生能源，公司將持續投入資源於節能減廢，朝環境永續目標邁進。

善盡社會責任亦是精材對股東及社會的承諾，公司除通過責任商業聯盟 (RBA) 的稽核認證及職安衛相關認證，並遵循國際勞工組織 (ILO) 及聯合國人權指導原則等國際規範，堅持建構尊重人權、多元、平等、包容、安全與環保的工作環境，致力打造友善且幸福的職場環境。我們提供具競爭力的薪酬福利、完善的培訓發展機會，並關注員工的身心健康，協助在職涯發展與生活品質之間取得平衡。我們深知，具備創新精神與責任感的員工是企業的寶貴資產，透過建立一個幸福的工作環境吸引與留住優秀人才，才能共同為永續未來注入源源不絕的動力。

公司也經常舉辦廠區愛心義賣、募集物資及善款捐助弱勢團體，讓愛走進社會已是同仁熱心參與公益的日常，去年相關金額超過新台幣 120 萬元。

在深化公司治理方面，公司已累計 7 次榮獲櫃檯買賣中心「公司治理評鑑」排名前 5% 榮耀。今後仍將持續強化董事會職能，透過制定嚴謹的公司治理準則，落實防止利益衝突、善盡保密責任等誠信道德規範，以奠定企業永續經營的基石。

精材秉持永續發展的理念，將以更積極的行動回應利害關係人的訴求，聚焦於氣候變遷、人權、勞工權益等重要議題，並納入公司的長期發展策略中。同時，我們也為實現更美好的社會與環境而努力，期能透過強化與供應商、客戶、投資人、社區等利害關係人的合作，攜手共創永續的未來。

2024 年 精材公司 卓越永續績效



環境面向 (E)

項目	亮點內容
氣候變遷因應	持續投入節能、節水、減廢等環保專案，建立低碳營運模式；通過 ISO 14001:2015、ISO 45001:2018、TOSHMS、GHG溫室氣體盤查等驗證，強化永續經營。
能源與資源管理	持續購置節能設備： · Line A空壓機汰舊換新 · Line C冷卻水塔更換節能葉片 · Line ABC全面更換為 LED照明
綠色製程	推動綠色製程，評估再生能源購買及更換節能設備，提升節能減碳意識並落實排碳減量目標。
廢水與廢棄物管理	實施環境友善管理措施，減少污染並提升資源使用效率。



社會面向 (S)

項目	亮點內容
員工健康與安全管理	提供優於法規之健康檢查；舉辦體重管理、運動競賽、健康講座等活動；聘任職業醫學專業人員進行健康管理。
員工訓練與發展	2024年共舉辦 47場實體訓練，累積 190.84小時、1,485人次參與；製作 49堂數位專業課程，共 20.7小時；強化主管溝通與團隊管理能力。
勞工人權管理	遵循 ILO、聯合國人權指導原則、RBA行為準則等，落實自由結社、禁止強迫與童工，並透過內稽自控作業監督落實。
社會公益	舉辦愛心義賣、捐款助養、物資捐贈、捐血、訂購公益禮盒等活動，鼓勵員工投入公益事務，善盡企業社會責任。



公司治理與經濟面向 (G)

項目	亮點內容
財務績效	2024年每股盈餘 (EPS) 達新台幣 6.15 元，年增 21.3%。
專利與研發成果	2024年研發投入佔總營收 5.84% (約 4.12億新台幣)。
榮獲獎項	2024年榮獲多項政府表揚與獎項： 勞動部 職業安全衛生獎進入複選、中壢三廠通過職業安全衛生管理系統績效審查。 桃園市消防局 聯防演練示範工廠表揚。 桃園市政府 企業河川認養優良獎、綠色採購優良獎、植樹節表揚。

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄



Xintec2024
ESG REPORT

CHAP 1

企業永續營運



1.1 永續發展願景與使命

在全球永續發展的浪潮下，秉持著對環境、社會及公司治理（ESG）的承諾，以「穩健永續治理經營」、「綠色永續營運管理」及「創造永續幸福職場」為三大核心支柱，實現全面的永續發展目標。本公司深信，透過積極整合 ESG 原則於營運策略中，不僅能提升企業韌性與競爭力，更能夠為利害關係人創造長遠價值，並對全球永續發展做出貢獻。

本公司堅信，透過持續精進技術研發與創新，提供多元化的產品與服務，能有效應對快速變遷的社會風險與挑戰，促進企業營運與社會環境的良性互動與溝通，攜手合作夥伴共同推動產業的永續發展。

環境保護 (Environment)

面對日益嚴峻的氣候變遷挑戰，本公司積極採取具體行動，朝向綠色低碳的生產與營運模式轉型。我們承諾逐年提升再生能源的使用比例，並已於 2024 年購買約 190 萬度的再生能源。同時，透過導入 ISO 50001:2018 能源管理系統驗證及執行溫室氣體盤查及查驗，制定並執行積極的減碳計畫，展現對減緩氣候變遷的決心與貢獻。

本公司以創新為驅動力，追求更有效率的綠色生產方式，積極回應社會對氣候變遷與全球暖化的關注。承諾每年定期盤查溫室氣體排放量，並設定具體的減量目標。同時，積極配合氣候相關財務揭露專案小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的建議，依循其框架建構完善的氣候風險管理文化，以具體行動落實巴黎協定的目標。

社會責任 (Social)

作為全球社會的一份子，本公司積極響應並支持負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）的社會責任標準，並遵循國際勞動組織（International Labour Organization, ILO）及聯合國人權指導原則等國際規範。透過執行 RBA 驗證，制定嚴謹的社會行為準則，保障員工權益，重視員工職場安全與健康，並努力營造一個友善且幸福的工作環境，以吸引與留住優秀人才。

公司治理 (Governance)

健全的公司治理是企業永續發展的基石。我們持續強化董事會與 ESG 指導 / 執行委員會的運作效能，落實誠信經營守則，並不斷關注社會永續議題，將其融入創新與高附加價值產品及服務的開發中。透過提升公司整體營運績效，創造企業永續發展的正向循環。值得驕傲的是，自公司上櫃以來，本公司已數年在櫃檯買賣中心舉辦的「公司治理評鑑」中名列前 5%，充分展現了永續與公司治理方面的卓越成果。



關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

營運韌性與未來展望

面對快速變動的市場環境與日益受到重視的企業永續理念，提升營運韌性已成為本公司當前的重點課題。秉持創新思維與多元策略，積極因應來自環境、社會及經濟層面的風險與挑戰。透過強化 ESG 核心治理原則，制定具體永續策略與目標，並納入各部門業務考量中，持續推動短、中、長期的永續經營藍圖，深化永續理念，穩健邁向永續發展之路。

展望未來，經營團隊將持續以謹慎的態度應對挑戰，並堅定地投入關鍵技術與業務發展所需的人才與資金，以實現公司的持續成長，並為所有利害關係人創造更大的價值。

精材公司永續經營願景與政策



1.2 ESG 指導 / 執行委員會組織架構

完善的治理架構是推動永續發展的基石。為有效整合永續發展理念於企業營運中，並強化相關工作的執行與監督，本公司已建立由董事會監督與指導的雙層永續發展治理平台，確保永續發展策略的有效落實與利害關係人價值的創造。

▶ 雙層 ESG 指導 / 執行委員會架構

為更系統化地推動永續發展工作，並提升其層級與效能，本公司於 2023 年 11 月經董事會核准設立「ESG 指導委員會」。與此同時，原「ESG 委員會 (ESG Committee)」正式更名為「ESG 執行委員會」，形成由上而下的雙層治理體系。



《 ESG 指導委員會

| 成立依據 |

經董事會核准設立 (2023 年 11 月)。

| 組織成員 |

由三名董事組成，包含兩名獨立董事，主席由董事長擔任。

| 運作機制 |

每年舉行永續主題審查會議，討論各種議題，包括但不限於公司永續治理政策目標、各部門的永續發展措施與績效、供應鏈 ESG 管理，以及各項 ESG 相關預算和管控績效等，推動公司核心 ESG 年度計畫和監督執行成果，建立公司的永續思維文化；並定期向董事會匯報，將有助於實現董事會對永續發展的承諾，並向外界揭露公司在企業永續發展方面的成果，促進經濟、環境和社會之間的平衡，達到企業永續發展。

| 主要職責 |

以本公司《ESG 政策》為依歸，負責 (1) 擬定公司 ESG 願景及策略，並 (2) 監督 ESG 執行委員會的執行狀況。

《 ESG 執行委員會

| 前身 |

2015 年成立之「企業社會責任委員會」，後更名為「ESG 委員會 (ESG Committee)」，最終於 2023 年更名為「ESG 執行委員會」。

| 組織成員 |

由董事長授權高階經理人擔任主任委員。委員會依照專業分工與永續主題管理面向，下設「經營治理」、「環境保護」、「社會參與」三大小組。成員由公司內部各部門組織推派代表兼職組成，涵蓋人資、環安衛、業務、研發、法務、廠務、採購、品質暨可靠性等部門。

| 運作機制 |

每季召開會議，通過各部門代表與利害關係人持續溝通，收集關係人關注的 ESG 相關議題，推動永續營運管理中的公司治理、環境管理和社會責任等相關活動議題，制定短期、中期和長期的 ESG 目標及執行方案。同時，每年編制公司的永續報告書，向董事會及 ESG 指導委員會報告 ESG 年度計畫和執行成果，彙報各部門間的協調進度，以完成相關利害關係人議題的管控。

| 主要職責 |

負責鑑別永續重大議題，擬定因應行動方案，促進跨部門溝通與資源整合協調，編列與管理各組織與 ESG 相關預算，遵循 ESG 指導委員會之指示，落實公司治理、永續環境保護、善盡社會責任與強化資訊揭露等各層面的工作。

1.3 利害關係人鑑別與溝通

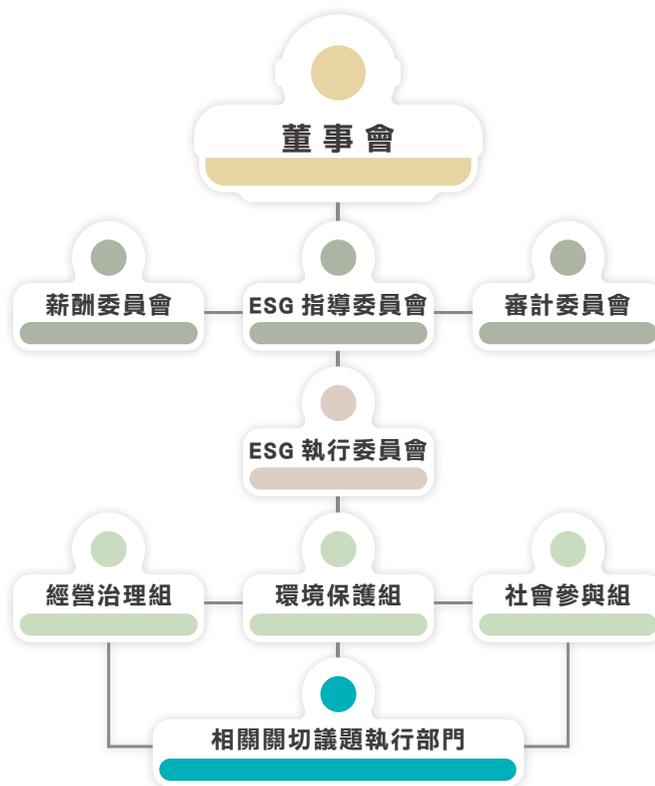
▶ 運作與報告機制

在精材公司推動永續發展的軌道上，由董事會監督與指導，建構「ESG 指導委員會」與「ESG 執行委員會」二大平台，以永續發展思維為利害關係人創造價值。ESG 執行委員會主任委員每年定期向 ESG 指導委員會及董事會報告 ESG 執行成果、利害關係人關注議題、當年度鑑別之重大主題及未來工作計畫，聽取董事的回饋與建言，以利在追求永續經營與獲利之同時，實踐企業永續發展之目標。

透過此雙層委員會的運作機制，本公司確保永續發展策略的制定與執行皆獲得高層的重視與支持，並能有效地整合各部門的專業知識與資源，共同推動企業的永續發展。

近年來，精材公司向董事會報告的 ESG 執行成果包括：節電減廢、減碳、通過 ISO 50001:2018 能源管理系統驗證、降低水資源消耗、舉辦公益活動、建構尊重人權與多元平等的工作環境、達成零災害工時、綠色採購、供應鏈管理等面向的具體績效，展現公司在永續發展道路上的努力與決心。

《 ESG 指導 / 執行委員會組織圖



- 每季**
- ◆ ESG 執行委員會召開季度會議，追蹤目標達成情形
 - ◆ 定期檢視重大議題目標之訂立與執行成效
 - ◆ 協調各部門之永續營運執行

每年

- ◆ 向 ESG 指導委員會及董事會呈報上年度 ESG 執行成果與 ESG 實際成效
- ◆ 訂立年度公司永續發展目標與改善計畫

► 確認重要利害關係人

為履行社會責任與永續發展，與利害關係人建立良好且多元的溝通管道，是履行社會責任與追求永續發展的基石。我們秉持開放的態度，高度重視與不同利害關係人的互動與合作，透過深入傾聽與瞭解其需求與期望，積極進行溝通並給予真誠回應。本公司每年進行一次利害關係人評量調查，由內部各部門窗口組成的「ESG 執行委員會工作小組」負責執行。各小組成員就其業務接觸密切或具影響力的群體組織逐一列出潛在的利害關係人，包括員工、投資

人、客戶、供應商 / 承攬商、社區居民、政府機關、非營利組織、產業界、合作夥伴及媒體等。

再依據：AA 1000 Stakeholder Engagement Standard (SES 2015) 利害關係人議合標準中的責任、影響力、依賴性、多元觀點及張力等項目，評估各利害關係人與公司的關係緊密程度。透過 ESG 執行委員會會議及全體同仁的意見回饋與討論分析後，最終確立利害關係人的鑑別評估結果。

► 2024 年度重大利害關係人

經由上述鑑別評估流程，並經 ESG 執行委員會討論後，本公司確定了，2024 年度對營運最具影響力與相關性的七大類利害關係人。利害關係人的議合結果，包括其身分、關注議題、溝通管道及重點與績效，向 ESG 指導委員會及董事會報告。

► 重大利害關係人列表

利害關係人	對精材公司的意義
員工	員工是公司最核心的資產。精材期望吸引來自全球的優秀人才，並提供完善的薪酬福利與多元的培訓發展機會，協助員工發揮潛力，進而實現卓越的營運績效。
客戶	重視客戶的聲音，深入理解其需求，並透過長期互信的合作關係，持續提供高品質的產品與專業的服務，以提升客戶滿意度與忠誠度。
供應商 / 承攬商	供應商與承攬商是實踐企業永續發展的重要夥伴。透過攜手合作，共同推動綠色供應鏈與永續經營，為未來創造更大的正向影響。
股東 / 投資人	以創造股東最大價值為經營目標，妥善運用資本資源，實現企業成長與財務穩健，並秉持高度透明原則，持續揭露營運與財務資訊，維護投資人權益。
政府 / 主管機關	嚴格遵循各營運據點所在地的法規規範，並與政府部門保持良好溝通，積極參與在地發展，創造就業機會並促進稅收貢獻。
社區 / 非營利組織	非營利組織是擴大永續影響力的關鍵合作夥伴，建立長期的合作關係，持續與地方社區的組織和居民溝通，深入研究各種環境和社會議題。
媒體	建立順暢且有效的媒體溝通管道，有助於傳遞精材的企業資訊與品牌形象，使更多利害關係人了解公司的價值理念與永續承諾。

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

1.4 利害關係人溝通管道與成效

由 ESG 執行委員會小組成員透過內部溝通協調與管理階層評估整合，針對不同類型之利害關係所關注議題與關心程度進行矩陣分析，藉此了解各項議題對企業營運的衝擊程度。

◆ 2024 年主要利害關係人溝通管道與對應重大主題

利害關係人	對精材公司的意義	溝通管道與頻率		重大主題	2024 年度溝通重點與績效
員 工	員工為精材永續發展最重要伴，公司保障權益、提供競爭力薪酬與福利，並建構安心職場環境。	每月	職業安全衛生委員會	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工健康與安全 ● 勞資關係 ● 人才發展與培育 ● 永續發展與公司治理 ● 營運績效 ● 誠信經營與反貪腐 ● 資訊安全與隱私管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季舉辦勞資會議，2024年共舉辦 4場 ● 完成年度績效考評、員工晉升與調薪作業 ● 員工留任率提升至 94.2% ● 舉辦 1,242場勞資溝通會議 ● 聯絡窗口：人資單位 部經理 ● E-mail:hr_relation@xintec.com.tw
		每季	勞資會議		
		每年	績效考評		
		不定期	職工福利委員會		
		常設性	員工內部電子郵件、E化溝通管道、性騷擾申訴專業電話、數位化學習平台		
客 戶	以客戶需求為核心，提供優質服務與創新產品，持續提升客戶滿意度。	常設性	業務會議、客訴平台、各部門聯絡窗口、ESG專責單位、精材公司官網	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候變遷與能源管理 ● 原物料管理 ● 永續供應鏈管理 ● 永續發展與公司治理 ● 營運績效 ● 誠信經營與反貪腐 ● 營運風險管理 ● 資訊安全與隱私管理 ● 創新研發 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度客戶滿意度調查達 89.4分 ● 保護客戶隱私，100%滿足稽核需求 ● 深化客戶合作關係 ● 聯絡窗口：業務單位 姚先生 ● E-mail:Xintec_Sales@xintec.com.tw
		不定期	客戶滿意度調查 客戶意見反饋機制		
供應商 / 承攬商	落實供應商管理，推動綠色永續價值鏈，建立長期互信合作。	定期	供應商評核 合約溝通	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候變遷與能源管理 ● 環境永續 -能資源與再利用 ● 永續供應鏈管理 ● 營運績效 ● 資訊安全與隱私管理 ● 創新研發 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度供應商考核完成率 100% ● 聯絡窗口：採購單位 薛先生 ● E-mail:Xintec_Procurement@xintec.com.tw
		不定期	廠商面訪		

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

利害關係人	對精材公司的意義	道與頻率	重大主題	2024 年度溝通重點與績效	
投資人 (股東)	保障股東權益，落實公司治理，強化資訊透明度。	定期	董事會與審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞資關係 ● 氣候變遷與能源管理 ● 永續發展與公司治理 ● 營運績效 ● 誠信經營與反貪腐 ● 營運風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 召開 5 次董事會及 4 次審計委員會 ● 舉辦 2 次法人說明會 ● 持續發布永續報告書 ● 聯絡窗口：投資人關係 陳小姐 ● E-mail:invest@xintec.com.tw
		每年	發行年報與財務報告		
		不定期	公司官網公開資訊		
		每年	股東會		
		定期	法人說明會		
政府/ 主管機關	遵循法令政策，確保合規經營，推動永續管理系統。	不定期	專線、電子信箱及會議	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工健康與安全 ● 勞資關係 ● 氣候變遷與能源管理 ● 永續發展與公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊觀測站公開揭露公司的營運資訊，以確保資訊透明度 ● 完成溫室氣體盤查及查驗 ● 持續推動 TCFD 氣候變遷議題 ● 聯絡窗口：投資人關係 陳小姐 ● E-mail:invest@xintec.com.tw
		不定期	公文函/法規說明會		
		不定期	座談/研討會/公聽會/公開資訊觀測站揭露營運資訊		
社區/ 非營利組織	深耕在地社區，投入社會公益，提升企業社會影響力。	不定期	社區活動與關懷/活動舉辦/志工服務/社區里民經營	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候變遷與能源管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續投入社會參與公益相關活動，關懷在地社區弱勢團體 ● 聯絡窗口：人資單位 部經理 ● E-mail:hr_relation@xintec.com.tw
媒 體	透過媒體傳遞 ESG 績效與公司訊息，強化透明度。	不定期	專線/電子信箱及社群網站/雜誌報導	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候變遷與能源管理 ● 永續發展與公司治理 ● 誠信經營與反貪腐 	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極與媒體互動溝通，呈現 ESG 落實績效 ● 建立多元的溝通管道，透明公開對外傳遞公司訊息 ● 聯絡窗口：投資人關係 陳小姐 ● E-mail:invest@xintec.com.tw

1.5 重大主題鑑別流程

精材公司依據 GRI 準則與 AA 1000 當責性原則，修訂其議題鑑別方法，強調包容性、重大性、回應性與衝擊性。鑑別過程中，除考量利害關係人關注外，還將議題的衝擊程度視為評估重大性的關鍵。透過雙重重大性原則，精材公司識別出對內外經濟、環境及社會的重大議題。在進行重大性鑑別時，除了常規的利害關係人互動，還進行了問卷調查與訪談，特別是與關鍵合作夥伴及永續專家深入交流，了解其對公司的影響及期望。公司亦承諾公開透明地報告正負面資訊，幫助相關方作出更好的決策。精材公司將持續更新重大性議題鑑別流程，定期評估議題的影響，並有效分配資源，制定符合永續發展的短期至長期策略。

流 程	步 驟	詳細說明
鑑別主題	Step1. 蒐集與鑑別 關注永續議題 永續議題 17 項	<ul style="list-style-type: none"> ◆根據 AA 1000 的「依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力」原則，將利害關係人劃分為七大類別，從而更全面了解各方對公司的依賴程度、責任關係、影響力、觀點多樣性及其間的張力關係。經過 ESG 執行委員會的討論，並結合內外部利害關係人的意見、ESG 相關標準（如 GRI、SDGs、TCFD、SASB 等）、同業永續報告及公司經營目標，共識別出 17 個與永續發展相關的關鍵議題，並進行了深入調查。
排序	Step2. 調查關注度 有效問卷：100 份	<ul style="list-style-type: none"> ◆為了解不同利害關係人對永續議題的關注，於 2024 年 7 月至 12 月期間，透過線上與實體問卷調查，向主要利害關係人進行了調查。 ◆涵蓋的利害關係人包括員工、客戶、供應商/承攬商、投資人（股東）、政府/主管機關、社區/非營利組織及媒體等。 ◆公司共發送超過並成功回收 100 份有效問卷，協助公司了解不同利害關係人對永續主題的關注程度。
確認重大性	Step3. 雙重重大性評估 營運衝擊分析會議	<ul style="list-style-type: none"> ◆在問卷調查完成後，由 ESG 執行委員會進行了 ESG 議題的正/負面衝擊評估。 ◆此評估由各部門主管負責，並依據 GRI 永續性報導準則八大報導原則，評估每個議題對公司營運的衝擊。同時參考了同業現況，並採用了雙重重大性評估方法，比對分析與精材公司營運業務及 ESG 趨勢最相關的重大議題。
定期審查	Step4. 討論審查揭露內容 重大性主題 12 項	<ul style="list-style-type: none"> ◆針對關注度高的 12 項永續議題，精材公司透過 ESG 執行委員會的綜合討論，進一步評估了這些議題對經濟、環境和社會（人權）的衝擊程度與發生機率。工作小組運用衝擊評估問卷，分析了各議題在價值鏈中的衝擊邊界和相關涉入程度。最終確定了 12 項具有顯著衝擊的重大性議題，並在董事會審議後，將這些主題列為公司永續發展的核心目標。
	Step5. 定期檢視	<ul style="list-style-type: none"> ◆為確保持續改進，將每年重新檢視並調整管理方案與目標，特別是對重大主題進行定期審查。我們將加強與利害關係人的溝通，提升交流頻率，並積極收集相關意見，進一步提升報告書的揭露範圍和品質。

1.6 重大主題列表與重大主題矩陣

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄



※ 經 ESG 執行委員會鑑別後，與前一年度重大主題比較，僅有優先等級排序稍有變動，無重大主題變更。

重大主題鑑別結果

精材公司重大主題之正面影響程度



精材公司重大主題之負面影響程度



1.7 重大主題對精材公司之衝擊說明

關於重大主題之對應 GRI 主題、管理方針與內外部衝擊邊界說明

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊 / 負面衝擊	適用之 GRI 重大主題	GRI 管理主題 回應章節	價值鏈						
				員工	投資人	客戶	供應商/ 承攬商	社區/ 非營利組織	政府/ 主管機關	媒體
<p>關於本報告書</p> <p>企業永續營運</p> <p>關於精材</p> <p>永續發展與公司治理</p> <p>安全職場文化</p> <p>永續供應鏈管理</p> <p>創新研發</p> <p>環境永續發展承諾與實踐</p> <p>員工關懷與人才發展</p> <p>公益活動</p> <p>附錄</p>	<p>正面 / 實際衝擊</p> <ol style="list-style-type: none"> 持續投資於關鍵技術研發，掌握市場趨勢並拓展商機。 加強成本控管，提升生產效率，以優化財務績效。 提升股東權益，增加投資人信心與投資意願。 <p>負面 / 潛在衝擊</p> <ol style="list-style-type: none"> 外部經濟與地緣政治風險。 原物料成本上漲，增加生產成本，可能壓縮利潤空間。 地緣政治風險可能導致供應鏈中斷，影響生產穩定性。 	GRI 201 經營績效	3. 公司治理與營運績效	★	★	●	●		★	▲
<p>氣候變遷與 能源管理</p>	<p>正面 / 實際衝擊</p> <ol style="list-style-type: none"> 緩環境惡化，積極執行環境管理規範，應對重點環境議題與法規要求。 降低溫室氣體排放，透過溫室氣體盤查驗證與綠色生產，減少排放並降低對氣候變遷的影響。 強化氣候風險管理，關注極端氣候帶來的經濟風險與機會，依循 TCFD 強化氣候相關財務揭露，將氣候變遷風險納入營運決策，以降低營運中斷風險。 <p>負面 / 潛在衝擊</p> <p>氣候變遷導致極端氣候事件頻繁發生，可能對工廠的建築設施、設備、資訊安全、運輸及人員安全造成損害，進而導致營運中斷。</p>	GRI 302 能源 GRI 305 排放	7. 環境永續發展承諾與實踐	★		●	●	●	●	▲
<p>永續發展與 公司治理</p>	<p>正面 / 實際衝擊</p> <ol style="list-style-type: none"> 強化公司治理，提升營運穩定與透明度。 落實誠信經營，遵守法令，設定永續發展目標並具體實踐。 透過透明化管理與制度，充分揭露資訊並與利害關係人溝通，建立道德檢舉管道，降低舞弊風險。 良好的公司治理能促進公司健全發展，提高透明度、誠信、競爭力與創新能力，保障股東及利害關係人權益。 <p>負面 / 潛在衝擊</p> <p>缺乏穩健的公司治理可能導致風險管理不當、舞弊等不誠信行為，影響公司運作及股東權益。</p>	自訂重大主題	2.5 企業誠信經營	★	★	●	●	●	●	▲

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊 / 負面衝擊	適用之 GRI 重大主題	GRI 管理主題 回應章節	價值鏈							
				員工	投資人	客戶	供應商 / 承攬商	社區 / 非營利組織	政府 / 主管機關	媒體	
勞資關係	正面 / 實際衝擊 1. 提升員工福祉與效率，透過良好政策與關懷，提高員工滿意度、降低流失，進而提升生產效率與公司形象。 2. 促進和諧與人才吸引，協調勞資關係，減少糾紛，維護聲譽，吸引並留住優秀人才。 3. 員工認同感提升，願意為公司長期發展貢獻智慧和力量。	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞資關係	8. 員工關懷與人才發展	★	●					●	
	負面 / 潛在衝擊 1. 法規風險與關係惡化，未符法規可能導致勞資關係緊張影響士氣與合作。 2. 損害聲譽與效率，勞資關係不佳會損害公司形象，影響人才招募與工作效率。										
人才發展與 培育	正面 / 實際衝擊 透過完善的人才培育計畫，提升員工專業技能與素質，不僅強化員工個人與企業的市場競爭力，更能關懷員工多元需求，激發生產效率與創新研發，最終提升公司整體營運效益。	GRI 404 教育與訓練 GRI 405 員工多元化與 平等機會	8. 員工關懷與人才發展	★							
	負面 / 潛在衝擊 1. 證照管理疏失與法規風險，若未能系統性地監控勞工、環安衛、道德等相關法定證照，可能導致違反公司治理或職業安全等法規，進而觸犯法令。 2. 人才流失風險，若人才培育與發展計畫未能有效滿足員工需求或提供具競爭力的成長機會，可能導致人才流失，影響公司長期發展。										
員工健康與 安全	正面 / 實際衝擊 1. 提升員工福祉與生產力，重視員工健康，透過相關措施有效降低病假率、離職率及工安事故，進而提高員工整體福祉、產品品質與生產效率，並提升企業形象。 2. 建構安全健康的工作環境，落實廠區職業安全衛生管理系統，提供符合安全標準的工作環境，保障員工身心健康。 3. 預防風險與保障安全，以風險管理為基礎，持續改善作業流程與環境，有效杜絕可預見的危險與損失，確保員工安全與健康，並營造積極安全的職場文化。	GRI 403 職業安全衛生	4. 安全職場文化	★	★		●		●	▲	
	負面 / 實際衝擊 1. 硬體設備更新、強化環境安全改善、教育訓練成本等，提高營運費用支出。 2. 法規遵循的複雜性，健康安全法規可能非常複雜且不斷更新。 (外部衝擊在供應商影響對象指承攬)										

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊 / 負面衝擊	適用之 GRI 重大主題	GRI 管理主題 回應章節	價值鏈						
				員工	投資人	客戶	供應商 / 承攬商	社區 / 非營利組織	政府 / 主管機關	媒體
水資源與 廢棄物	正面 / 實際衝擊 1. 優化水資源管理，導入高效率水資源管理系統，透過減量、回收與再利用，持續降低單位產品用水量，有效減少對水資源的依賴與廢水排放，降低環境負荷。 2. 推動源頭減量與循環經濟，從生產源頭減少廢棄物產生，並優先採用環保材料，降低環境污染風險。	GRI 303 水與放流水 GRI 306 廢棄物	7. 環境永續發展承諾與實踐	★	●	●	●		●	▲
	負面 / 潛在衝擊 1. 若廢水與廢棄物未經妥善處理，可能導致觸犯相關法規，並對水、土壤及空氣造成環境污染，進而損害企業聲譽，甚至面臨法律責任與罰款。									
營運風險管理	正面 / 實際衝擊 1. 提升應變韌性，強化風險意識，制定應急計畫，增強組織的應變能力。 2. 構築競爭優勢，良好的風險管理能力將成為公司核心競爭力的重要組成部分。 3. 保障營運穩定，建立風險預警機制，及時採取應急措施，確保公司營運平穩順暢。	自訂重大主題	3. 永續發展與公司治理	★	●	●	●	●	●	▲
	負面 / 潛在衝擊 1. 風險識別和評估存在主觀偏差，影響管理的針對性和有效性 2. 建立風險管理體系需投入大量資源，增加營運成本 3. 配合風險管理佔用各部門時間和精力，可能影響業務效率									
創新研發	正面 / 實際衝擊 1. 引領產業創新與綠色發展，關注氣候變遷之綠色議題，積極投入新興產業研發，掌握未來發展趨勢。 2. 建立內部創新研發獎勵機制，鼓勵員工投入研發與創新，制訂完善的專利制度，保護公司的智慧財產權。	自訂重大主題	6. 創新研發	★	●	●	●			▲
	負面 / 潛在衝擊 持續精進研發與製造技術，追求市場技術領先，保持在市場上的競爭優勢，並滿足客戶不斷變化的需求。									

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

重大主題	實際 / 潛在 正面衝擊 / 負面衝擊	適用之 GRI 重大主題	GRI 管理主題 回應章節	價值鏈							
				員工	投資人	客戶	供應商 / 承攬商	社區 / 非營利組織	政府 / 主管機關	媒體	
資訊安全與 隱私管理	正面 / 實際衝擊 1. 強化資訊安全與商業信譽，提升個人及組織的資訊保護水準，有效降低資料外洩風險，進而增強商業信譽與市場競爭力。 2. 保護資產與降低風險，防止企業和個人的財產及資源被竊取或損害，有效降低潛在的成本和損失風險。	GRI 418 客戶隱私	3. 永續發展與公司治理	★	●	★	★			●	
	負面 / 潛在衝擊 嚴格的資訊安全與隱私管理措施，可能增加企業和個人的營運成本與負擔，影響經濟效益與營運效率。										
誠信經營與反 貪腐	正面 / 實際衝擊 1. 強化法規遵循與誠信基礎，將誠信視為核心價值，積極追蹤與遵循法規，保障利害關係人權益，善盡企業義務。 2. 建立信任與永續關係，建立良好企業聲譽，贏得各方信任，維繫長期穩定的合作關係，達成互利共贏。 3. 內化誠信於營運流程，將誠信經營政策融入所有營運環節，確保全面恪守法令規範。	自訂重大主題	3. 永續發展與公司治理	★	●	●	●			●	▲
	負面 / 潛在衝擊 若缺乏穩健的公司治理及誠信經營，可能導致風險管理失當、舞弊等不誠信行為，嚴重影響公司有效運作及股東權益。										
永續供應鏈管理	正面 / 實際衝擊 1. 取得 ESG 永續認證能提升企業形象，並有助爭取更多客戶訂單。 2. 積極呼應環境永續目標（如碳中和）及聯合國永續發展目標（SDGs），與供應商合作，共同打造產業循環經濟模式。 3. 帶動下游供應商遵循 RBA 行為準則。 4. 遵守法規之企業，較能保障員工相關權益。	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	5. 永續供應鏈管理	★			★				
	負面 / 潛在衝擊 1. 水電等資源短缺可能影響產能。 2. 產品無形成本增加，在有限利潤下可能忽略材料品質。 3. 供應商可能不配合環境轉型目標，難以尋找其他供應商。 4. 人口結構變化（少子化、高齡化）導致人力短缺，影響供應穩定性。										

註：重大主題對組織之衝擊程度說明 ★代表直接衝擊 ●代表促成衝擊 ▲代表商業關係

1.8 精材公司與聯合國永續發展目標 (SDGs) 的結合與實踐



精材公司深信，作為全球企業的一員，永續發展應根植於核心價值觀，與聯合國永續發展目標 (SDGs) 相結合，將 SDGs 視為指引，將其納入公司營運策略與決策過程中，以實現對經濟、環境與社會的正向影響。

▶ 三階段 SDGs 關聯性辨識流程

- STEP 01 識別與連結**
識別出與公司營運最相關的 SDGs，並連結至各部門的業務活動中。
- STEP 02 評估與優先排序**
透過與利害關係人的深入對話與資料分析，評估各 SDGs 在公司營運中的重要性與影響力，並進行優先排序。
- STEP 03 整合與實踐**
制定具體行動方案，並設立可衡量的績效指標，以確保目標的實現。

▶ 關聯 SDGs 與公司重大議題的對應

將識別出的 12 項重大性議題與以下 SDGs 進行對應，並在報告中詳細列出每項議題對應的 SDG 目標、相關指標以及具體行動計劃：

SDG 03：良好健康與福祉

落實法令規定要求，建立職場安全文化素質的培養與多元健康照顧機制，構築完整的職業安全環境

SDG 04：優質教育

依職能設計訓練藍圖，涵蓋技術、管理、永續發展課程，鼓勵員工持續進修與自我成長。

SDG 05：性別平等

提升女性在工作場所的參與和領導地位。公司設立了促進性別平等的行動計劃，並確保平等薪酬及職場性別多樣性。

SDG 06：淨水與衛生

安全用水和衛生及其永續管理

SDG 07：可負擔的永續能源

積極投資於可再生能源技術，努力提升公司能源使用效率，推動低碳經濟。每年定期審查能源消耗情況，並尋求更多永續的能源方案。

SDG 08：就業與經濟增長

支持促進持久、包容性與永續的經濟增長，並實現充分與生產性的就業。制定員工培訓和發展計劃，並提高員工的福利與工作條件。

SDG 09：永續工業與基礎建設

公司不僅專注於業務創新，還積極參與基礎設施的升級與建設，支持智慧製造和數位化轉型，推動產業升級與技術創新，確保永續發展。

SDG 12：責任消費與生產

將負責任的原材料採購納入公司營運流程，並推動循環經濟模式，確保公司生產過程中資源的高效利用及廢棄物最小化。

SDG 13：氣候行動

減少公司營運過程中的碳足跡，積極應對氣候變遷。設立 碳目標，並採取 少能源消耗、提高能源效率等措施，助力達成全球氣候目標。

SDG 16：制度的正義與和平

精材公司承諾促進公平與透明的業務運作， 化內部治理結構，遵循道德準則，建立一個負責任、透明且可信賴的企業形象。

SDG 17：永續發展夥伴關係

積極尋求與各類機構和利益相關者建立合作夥伴關係，特別是在推動永續發展和共享資源方面，與政府、NGO、其他企業及學術界合作，協同推動永續目標的實現。

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

▶ 具體行動與績效追蹤

為確保 SDGs 的有效實踐，建立以下機制：

行動計劃 針對每項 SDGs，制定具體的行動計劃。

績效指標 設立可衡量的績效指標，如碳排放量少百分比、能源使用效率提升比例、員工滿意度提升等。

精材公司將持續深化與 SDGs 的結合，定期檢視與調整策略，積極參與全球永續發展倡議，為實現全球永續發展目標貢獻力量。

重大主題	對應 SDGs 議題	精材呼應 SDGs 的作法	對應報告書章節索引
營運績效	08. 就業與經濟增長 09. 永續工業與基礎建設 12. 責任消費與生產	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 強化創新驅動，提升智慧製造水平。 ◆ 深化綠色營運，實踐節能減排。 ◆ 強化風險管控，確保穩健營運員工成長，共享發展成果。 ◆ 員工成長，共享發展成果 	3. 公司治理與營運績效
創新研發	09. 永續工業與基礎建設 12. 責任消費與生產 17. 永續發展夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 積極投入多項高性能電能轉換技術與節能產品之研發，提升能源使用效率，降低碳足跡。 ◆ 導入先進製程與智慧自動化技術，全面提升產品製造效能與生產彈性，強化供應鏈應變能力。 ◆ 研發團隊開發 TSV (矽穿孔) 封裝、CIS-CSP製程、超薄化封裝技術模組，成功導入多項客製化高端應用，展現在新能源、電動車與工業自動化領域的技術領導地位。 	6. 創新研發
永續發展與公司治理	12. 責任消費與生產 16. 制度的正義與和平	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續優化 ESG治理架構，以提升整體治理效能。 ◆ 積極深化與利害關係人之溝通互動，持續精進 ESG績效，實現多方共贏與價值共創。 ◆ 強化企業商業道德規範，奠定誠信經營之基石。 ◆ 持續精進 ESG資訊揭露品質與透明度，展現企業永續發展之領導力。 	3. 公司治理與營運績效
氣候變遷與能源管理	07. 可負擔的永續能源 12. 責任消費與生產 13. 氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 完善能源管理系統，提升能源使用效率。 ◆ 加強發展再生能源，減少化石能源消耗。 ◆ 強化溫室氣體管理，進行碳排放減量行動。 ◆ 加強氣候風險管理，提升企業持續營運。 	7. 環境永續發展承諾與實踐
員工健康與安全	03. 健康與福祉 08. 就業與經濟增長 12. 責任消費與生產	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 落實法令規定，建立職場安全文化素質的培養與多元健康照顧機制，加強職業安全衛生的認知，構起完整的職業安全環境。 	4. 安全職場文化
營運風險管理	08. 就業與經濟增長 09. 永續工業與基礎建設 12. 責任消費與生產 16. 制度的正義與和平	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 關注公司永續營運風險，降低與避免風險衝擊為主要核心架構，建立管理與監控機制與永續營運計畫與目標。 ◆ 將 ESG全面涵蓋企業風險管理、營運管理、供應鏈管理等各環節。 	3. 公司治理與營運績效

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附 錄

重大主題	對應 SDGs 議題	精材呼應 SDGs 的作法	對應報告書章節索引
人才發展與培育	04. 優質教育	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 建構完整的人力發展計畫，提供良好的員工職涯發展機制。 	8. 員工關懷與人才發展
水資源與廢棄物	06. 淨水與衛生 07. 可負擔的永續能源 12. 責任消費與生產 13. 氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 強化水資源管理，建立高效率的水回收系統，減少水資源消耗。 ◆ 落實廢棄物減量，建立完整的廢棄物處理與回收系統，提高資源再利用率。 ◆ 持續執行環境管理與能源管理系統，從源頭減少對地球環境的負擔。 	7. 環境永續發展承諾與實踐
永續供應鏈管理	08. 就業與經濟增長 12. 責任消費與生產 17. 永續發展夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 強化有害物質管理，建置供應商管理系統平台，篩選符合之供應商，落實原物料與產品符合規範要求。 ◆ 關鍵材料依據風險評估結果調整庫存與風險取得平衡。 	5. 永續供應鏈管理
誠信經營與反貪腐	08. 就業與經濟增長 12. 責任消費與生產 16. 制度的正義與和平	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 制定《誠信經營守則》《反貪腐政策》等制度規範，明確誠信合規要求。 ◆ 制定《違反從業道德規範內、外部檢舉辦法》，建立暢通的檢舉管道，鼓勵員工、合作夥伴等利害關係人對任何違規或不當行為進行監督與舉報。 ◆ 針對全體同仁進行反貪腐專題培訓，強化意識。 ◆ 建立可靠的資訊揭露機制，提高企業營運的透明度。 	2. 關於精材
資訊安全與隱私管理	09. 永續工業與基礎建設 16. 制度的正義與和平	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 完善資訊安全管理系統，導入 ISO 27001 資訊安全管理體系，持續改善。 ◆ 建立基礎設施資訊安全管理制度，明確各系統安全責任。 ◆ 透過多元的資訊安全培訓，強化員工的安全意識與技能，提升整體資安防護能力。 	3. 公司治理與營運績效
勞資關係	05. 性別平等 08. 就業與經濟增長	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 平等薪酬制度。 ◆ 多元溝通管道（如：勞資會議）。 	8. 員工關懷與人才發展

Xintec 2024
ESG REPORT

CHAP 2
關於精材

重大主題	具體管制方針	2024年度目標	2024年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之 SDGs
誠信經營與反貪腐	<ul style="list-style-type: none"> ◆建立誠信倫理制度 - 廉潔誠信、透明公開。 ◆制定《誠信經營守則》及《董事及經理人道德行為準則》。 ◆每月追蹤法規變動並通知相關單位。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆無重大違法情形 ◆利益衝突申報率 100% ◆每季進行法規追蹤與鑑別 	<ul style="list-style-type: none"> ◆每季一次追蹤與鑑別後之法規變動狀況 ◆2024年無內外部檢舉案例 ◆2024年利益衝突申報率 100% 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆無任何重大 (罰金超過新台幣 100 萬元) 之違法情事 ◆持續執行法規鑑別作業，以符合政府法規及利害關係人之規定 ◆掌握外部環境脈動，確保公司營運符合相關法規及利害關係人要求 ◆持續修訂相關辦法 ◆建置法規遵循系統 	<ul style="list-style-type: none"> ◆人力資源單位 ◆官網從業道德舉報機制 	<ul style="list-style-type: none"> SDG 8 就業與經濟增長 SDG 12 責任消費與生產 SDG 16 制度的正義與和平

2.1 公司簡介

項目	內容			
公司名稱	精材科技股份有限公司			
公司性質	半導體業 -IC封裝測試			
董事長暨總經理	陳家湘			
主要產品	<table border="0"> <tr> <td> 晶圓級尺寸封裝 (Wafer Level Chip Scale Packaging) <ul style="list-style-type: none"> - 影像感測器 (Image Sensor) - 光學感測器 (Optical Sensor) - 慣性感測器 (IMU) - 新型生物辨識器 (Biometric Sensor) </td> <td> 晶圓級後護層封裝 (Wafer Level Post Passivation Interconnection) <ul style="list-style-type: none"> - 指紋辨識器 (Finger Print Sensor) - 慣性感測器 (IMU) - 微機電揚聲器 (MEMS Speaker) </td> <td> 晶圓級測試 (Wafer Level Chip Probing Test) <ul style="list-style-type: none"> - 晶圓測試 (300mm Wafer CP Testing) </td> </tr> </table>	晶圓級尺寸封裝 (Wafer Level Chip Scale Packaging) <ul style="list-style-type: none"> - 影像感測器 (Image Sensor) - 光學感測器 (Optical Sensor) - 慣性感測器 (IMU) - 新型生物辨識器 (Biometric Sensor) 	晶圓級後護層封裝 (Wafer Level Post Passivation Interconnection) <ul style="list-style-type: none"> - 指紋辨識器 (Finger Print Sensor) - 慣性感測器 (IMU) - 微機電揚聲器 (MEMS Speaker) 	晶圓級測試 (Wafer Level Chip Probing Test) <ul style="list-style-type: none"> - 晶圓測試 (300mm Wafer CP Testing)
晶圓級尺寸封裝 (Wafer Level Chip Scale Packaging) <ul style="list-style-type: none"> - 影像感測器 (Image Sensor) - 光學感測器 (Optical Sensor) - 慣性感測器 (IMU) - 新型生物辨識器 (Biometric Sensor) 	晶圓級後護層封裝 (Wafer Level Post Passivation Interconnection) <ul style="list-style-type: none"> - 指紋辨識器 (Finger Print Sensor) - 慣性感測器 (IMU) - 微機電揚聲器 (MEMS Speaker) 	晶圓級測試 (Wafer Level Chip Probing Test) <ul style="list-style-type: none"> - 晶圓測試 (300mm Wafer CP Testing) 		
營運據點	臺灣桃園市中壢區 ◆ 中壢工業區 Line-A (11,000M ²) ◆ 中壢工業區 Line-B (6,500M ²) ◆ 中壢工業區 Line-C (57,007M ²)			
成立時間	1998.09.11			
員工人數	1,445人 (統計至 2024.12.31)			
實收資本額	新台幣 (下同) 27.14億			

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

精材科技股份有限公司 (Xintec Inc.) 成立於 1998 年，是第一家將晶圓層級封裝技術 (WLCSP) 商品化的公司。自成立以來積極在晶圓級封裝 (WLCSP) 及光學相關技術的供應鏈扮演樞紐的角色，以「誠信、創新、客戶導向」為公司的核心價值，自詡為先進封裝服務方案的專業供應商。

精材從 CMOS 影像感測元件 (CIS) 封裝開始，目前已拓展至各式感測元件、微機電封裝及客製化晶圓級架構服務，可應用於消費電子、通訊、電腦、工業和汽車等領域。精材的競爭利基為持續開發先進 3D 晶圓級封裝解決方案，強化與客戶合作並整合上游產業技術，提供客戶高附加價值之封裝解決方案，確保客戶產品即時導入市場，共創雙贏。

► 技術領先與永續願景

在製程整合與技術開發方面，精材每年投入高比率資源，持續提升關鍵技術，包括光阻塗佈、曝光顯影、蝕刻、晶

在製程整合與技術開發方面，精材每年投入高比率資源，持續提升關鍵技術，包括光阻塗佈、曝光顯影、蝕刻、晶圓接合、物理與化學氣相沉積、金屬導線製程（如鋁與銅）、深孔電鍍 (Cu-TSV)、特殊材料薄化與高精度切割等，佈局橫跨前段至後段的完整封裝服務鏈。此外，精材亦積極開拓 12 吋晶圓封裝平台，發展細線寬導線、多層金屬佈局、異質整合封裝與氮化鎵 (GaN) 晶片封裝等先進技術，以支持新興應用如車用感測器、醫療設備、AR/VR 模組等產品的量產需求。

展望未來，精材將持續深化與國際半導體大廠、系統整合商與晶圓代工夥伴的長期合作關係，以客戶為中心，量身打造差異化且高附加價值的晶圓級封裝服務。

在推動技術創新的同時，精材亦積極回應聯合國永續發展目標 (SDGs)，將 ESG 核心理念融入營運與發展策略中。

公司致力於提升能效、優化資源使用效率，並強化綠色製造與供應鏈責任管理，創造經濟、環境與社會三者共贏的永續價值鏈。

憑藉持續創新的研發實力與專業封裝技術，精材公司將堅持「以技術驅動價值、以永續實踐責任」的企業使命，持續引領全球晶圓級封裝產業邁向高效、智慧與綠色未來。

► 企業核心價值

Innovation

以創新的熱情，創造更高的附加價值。

創新

誠信

Integrity

以誠信正直的理念來對待客戶、股東乃至員工，且願意履行承諾。

客戶導向

Customer Orientation

提供客戶所需的技術、嚴謹的生產、優良的品質和優質的服務。



2.2 永續經營目標與策略

▶ 營運成果回顧

2024 年，儘管全球仍面臨高通膨壓力及營運成本上升的挑戰，精材公司仍憑藉穩健的營運策略與技術優勢，繳出優於市場預期的成績單。全年合併營收達新台幣 70.6 億元，較 2023 年成長 10.5%；稅後淨利達 16.7 億元，年增率 21.4%；每股盈餘為 6.15 元，顯示公司在高變動性的外部環境中，依然維持穩健的獲利能力。

主要營收動能來自影像感測器封裝與 12 吋晶圓測試服務，雙雙達成雙位數成長，展現公司技術力與產能優化效益。3D 感測零組件之加工服務亦持續擴展，營收表現超越前一年，有效挹注整體獲利表現。

▶ 市場環境分析

2024 年，在 AI 應用蓬勃發展與全球經濟逐步復甦的帶動下，半導體市場明顯回暖。根據世界半導體貿易統計協會 (WSTS) 預測，全球半導體市場總產值將達 6,112 億美元，年增率達 16.0%；2025 年預計續增至 6,874 億美元，年增率 12.5%，反映市場需求強勁且持續擴張。

臺灣半導體產業亦迎來亮眼成績，2024 年總產值將突破新台幣 5 兆元，年增幅高達 22%，表現優於全球平均。全球通膨壓力緩解、終端市場需求回升，加上 AI、物聯網、智慧醫療等新興應用持續推升感測元件與封裝服務需求，為公司營運創造有利條件。

▶ 未來展望與策略方向

展望 2025 年，雖整體半導體市場仍對非 AI 相關領域持保守態度，精材公司將持續聚焦技術升級與產品多元化策略，提升市場競爭力與價值主張。

《 公司將優先投入以下幾項策略性方向

先進封裝服務深化

1

強化晶圓級 CSP 差異化優勢，因應車用影像感測 (CIS) 量產需求，提供穩定且高品質的封裝解決方案。

客製化解決方案推進

2

協助客戶新產品導入，開發針對醫療、AR/VR 等應用領域的光學感測器封裝與加工程式。

中長期研發佈局

3

加速感測器相關之 SiP (System in Package) 封裝技術平台建構，並擴大關鍵設備資本支出，提前布建未來成長動能。

永續價值強化

4

結合 ESG 治理與環境目標，於技術創新之餘同步推動綠色製程與低碳營運，以企業永續為核心驅動力。

面對高度競爭與市場轉型，精材公司將秉持穩健經營與創新研發的雙軸策略，攜手客戶與供應鏈夥伴，持續強化競爭優勢與產業影響力，邁向更具成長潛能與永續價值的未來。

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

▶ 本公司短中長期規劃

短期目標

建立以客戶導向之專業封裝服務，強化顧客滿意度

提升本公司客戶值得信賴的高品質服務，以更快、更好的技術與服務，滿足客戶的需求；並在晶圓級製程平台上提供更多樣的封裝技術，以因應多元化產品的需求。

加強上、中、下游產業鏈之合作

先進製程需求越來越高，上、中、下游之合作與整合是先進高階製程能否成功之重要關鍵，精材公司與晶圓代工業者及測試大廠共同策略聯盟，並與國際整合元件製造大廠之技術合作開發，期望成為先進晶圓級尺寸封裝技術服務之領導廠商。

健全公司經營體質，以職能為培育核心，提昇管理及經營績效

透過教育訓練達成公司經營策略目標，以提升管理及技術專業為訴求，有效發揮職能作為培育核心，並以改善工作成效為導向，進一步提升員工工作效率，使公司能因應環境的快速變化與不斷的挑戰。

中長期規劃

深耕產業合作，共創雙贏價值

強調與上下游廠商的長期合作，在產業專業分工的趨勢中，本公司將成為客戶信賴的封裝加工廠，提供客戶需要的品質與服務，同時也與供應商建立良好的合作關係。

技術創新驅動，研發先進製程

致力於衍生製程與新製程之研究發展，如先進 3D 晶圓層級堆疊之應用、新生物辨識產品之應用、矽晶圓連接之載板、各種微機電產品之應用等。產品之類別將從消費、汽車、電腦等擴展至監控、醫療等電子產業。

2.3 公司治理方針

精材公司秉持「誠信、創新、客戶導向」的經營理念與價值觀，致力於成為晶圓級晶片封裝領域的領導企業，以誠信為本，追求卓越營運，並承擔對所有利害關係人的責任。透過健全的公司治理機制，確保資訊透明、落實永續發展目標，並維護股東權益。

▶ 一、公司治理原則

- ◆ 保障股東權益、公允對待股東與重要所有權功能
- ◆ 強化董事會職能
- ◆ 發揮審計委員會功能
- ◆ 尊重利害關係人權益
- ◆ 提昇資訊透明度

▶ 二、公司最高治理單位

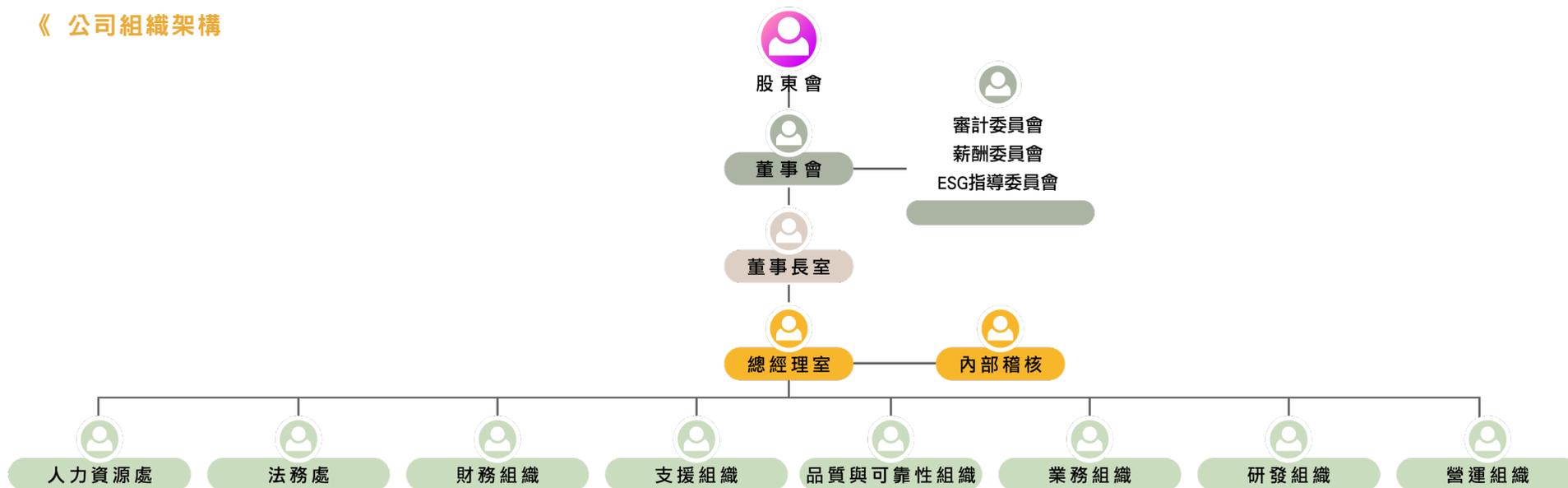
公司最高治理單位由董事長兼總經理擔任，集中領導權責，確保決策與執行一致。因其僅於單一公司即精材公司擔任董事長及總經理，兩者均以為股東創造最高利益為目標，且本公司已依《財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點》第四條規定，於 2023 年 5 月 29 日增選一席獨立董事。因此在本報導年度期間未有組織的職責要求和其他私人或職業利益或責任間面臨抉擇的情況。

▶ 三、董事會

精材公司相信，透過健全、專業、高效的公司治理機制，能夠建立資訊透明和落實企業永續發展的目標。董事會結構完善，遴選制度嚴謹，負責建立良好的治理制度，監督和指導公司管理層，強化管理機制，並全面負責公司的經濟、社會和環境營運狀況，以最大程度地維護利害關係人的權益。董事會成員包括具備不同核心能力和多元背景的獨立董事，並且選任過程符合公平、公正和公開原則。



《 公司組織架構



《 主要部門所營業務

部 門	工作執掌
內部稽核	協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度持續有效實施，並做為檢討修正內部控制制度之依據。
人力資源處	人力規劃、招募任用、薪酬管理、訓練發展、員工服務及員工關係。
法務處	智權法律事務處理及相關授權談判處理、合約審閱談判管理、公司法律事務處理、法律爭議或訴訟處理。
財務組織	財務及會計帳務服務、稅務管理、投資管理、財務規劃、資金調度及年度成效評估。
支援組織	擬訂物料需求計畫、採購業務管理、進出口及倉儲管理、工廠產能及規劃。規劃、發展及維護企業所需之資訊基礎建設、通訊與後勤資訊系統、營運相關支援系統，並制定公司資訊安全相關政策以確保落實資訊安全。
品質及可靠性組織	品質與可靠性管理。
業務組織	業務發展、客戶協商訂價指導方針提案與核決、業務支援、生產計劃及管制。
研發組織	專案導入、新製程開發、研發專案技術及光罩模具設計、中長程需求預測與市場情報蒐集、策劃新產品/事業與定義產品發展藍圖。
營運組織	製造封裝、產品工程、設備維護、製程整合、廠務、環安衛及風險管理。

《 董事會組織 》

精材公司的董事會共 6 席董事，成員皆具備豐富實務經驗與專業背景，並依據公司章程及相關法規選任，於就任時均已簽署「無違反誠信原則聲明書」，負責公司治理與重大經營決策，維護股東權益與提升企業績效。2024 年間共召開 5 次董事會，出席率（含委託）達 100%。

董事會成員專業涵蓋經營管理、產業知識、法律與風險管理、財務會計、綠能科技、材料研發等多元領域，並於組成上積極落實多元化原則，涵蓋性別、年齡、國籍、文化等層面，充分體現公司在性別平等與包容性治理上的實踐。依公司章程規定，董事會中至少設置三席獨立董事，任期均為三年。所有董事皆採候選人提名制度選任，候選人可由董事會或持有公司已發行股份總數達 1% 以上之股東提名，經股東會投票後正式任命。

為提升治理效能與決策品質，董事會下設三個功能性委員會：審計委員會、薪資報酬委員會與 ESG 指導委員會，以協助董事會履行監督責任並聚焦公司永續發展。

《 董事會職責 》

精材公司董事會為公司最高治理機構，除法律或章程另有規定應由股東會決議之事項外，所有重大經營決策事項均由董事會審議決議。職責包括：

- ◆ 審議經營策略與發展方向
- ◆ 任命及監督高階管理團隊
- ◆ 審查財務報表與風險管理機制
- ◆ 評估企業永續 (ESG) 發展之落實，制定執行策略與成效
- ◆ 確保資訊公開與利害關係人溝通
- ◆ 持續營運風險管理，核定本公司的風險管理政策和相關措施，並監督各種風險管理制度的執行和確保其有效運作

為防止利益衝突並維護公司最大利益，董事於涉及自身或關係企業之議案時，應揭露其利害關係並主動迴避表決與討論。配偶、直系血親或具有控制從屬關係之公司亦視同具利害關係，相關議案處理依據《董事會議事規則》執行，並詳實記載於會議紀錄中。



關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

《 資訊公開與透明治理 》

精材公司重視資訊揭露與利害關係人溝通，所有董事會重大決議、治理架構、會議運作情形與相關政策，均依規定即時公告於「臺灣證券交易所公開資訊觀測站」及公司官網，確保國內外投資人能迅速掌握公司治理最新動態，強化外部信任與企業形象。

本屆董事任期為 2022 年 5 月 26 日至 2025 年 5 月 25 日，董事會成員資訊如下：

職稱	姓名	性別	年齡(歲)	初次(選)就任日期	主要學(經)歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長 (法人)	陳家湘	男	61~70	2022/5/26	台積公司先進封測三廠資深處長 台積固態照明公司總經理 台積太陽能公司總經理 台積公司上海松江廠總經理 台積公司三廠廠長 新加坡 SSMC 合資廠營運副總 台積公司產品工程處處長 台積公司七廠廠長 國立交通大學光電工程碩士、電子物理系學士	本公司總經理及 ESG 指導委員會召集人
董事 (法人)	游秋山	男	61~70	2024/11/08	台積公司歐亞業務副總經理 台積公司歐亞業務策略客戶專案辦公室資深處長 台積公司電子束作業處資深處長 台積公司 SRAM/DRAM/嵌入式 DRAM 開發處處長 美國伍斯特理工學院化學工程博士	台積公司特殊技術組織副總經理
獨立董事	王文宇	男	61~70	2022/5/26	創意電子公司獨立董事 凱基銀行獨立董事 統一超商公司獨立董事 前行政院公平交易委員會委員 美國史丹福大學法學博士	本公司薪資報酬委員會召集人 國立臺灣大學法律學院兼任教授 國際比較法學會 (IACL) 臺灣分會召集人 尼得科超眾科技獨立董事 開南大學法律學院客座教授兼院長
獨立董事	謝徽榮	男	71-80	2022/5/26	茂達電子公司獨立董事及薪資報酬委員會委員 寶勝國際(控股)公司獨立非執行董事及薪酬委員會主席 世界先進公司財務副總經理 美商美國銀行副總經理 國立臺灣大學商研所碩士 國立清華大學核子工程系學士	本公司審計委員會召集人及薪資報酬委員會委員及 ESG 指導委員會委員
獨立董事	溫環岸	女	61-70	2022/5/26	國立交通大學研究發展處副研發長及電機學院副院長 國立成功大學電機工程學系博士、碩士及學士	本公司薪資報酬委員會委員 陽明交通大學電子研究所教授、社會責任推展辦公室執行長
獨立董事	梁明成	男	61-70	2023/5/29	前美光科技副總裁 臺灣光罩集團群豐科技董事 國立臺灣大學國際企業學系研究所 EMBA 碩士 國立成功大學物理系學士	本公司 ESG 指導委員會委員 臺灣光罩集團群豐科技董事 昇陽國際半導體董事長

註：法人董事於 2024 年 11 月 8 日改派代表人為游秋山先生，原法人代表汪業傑於 2024 年 11 月 7 日辭任董事。

註：依 2020 年 1 月 2 日發佈之「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」第四條規定，上櫃公司董事長與總經理或相當職務者為同一人者，應於 2023 年 12 月 31 日前設置獨立董事人數不得少於 4 人。本公司已於 2023 年 5 月 29 日增選一席獨立董事。

《 董事會組成與獨立性、多元化政策 》

本屆董事會共計 6 席成員，其中包含 4 席獨立董事，占比達 67%，高於法定標準，展現公司對治理透明與監督獨立性的高度重視。董事會中設有 1 位女性董事，占比 17%，符合公司「至少一席女性董事」之多元化治理目標。全體董事間無配偶或二等親內親屬關係，董事長陳家湘先生為唯一兼任總經理之董事，亦符合法規「兼任經理人不得逾董事總席次三分之一」之規定，董事會整體具備高度獨立性與制度合規性。

2024 年度，董事會共召開 5 次會議，出席率（含委託）達 100%。公司亦依據《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》與《上市上櫃公司治理實務守則》規範辦理董事選任，雖尚未成立提名委員會，惟獨立董事選任流程透明，候選人須具備誠信、財報分析能力與在法律、會計、產業、國際經營等領域的專業經驗。

公司積極推動董事會成員多元化，依據營運型態與未來發展需求，從以下兩大面向規劃成員組成：

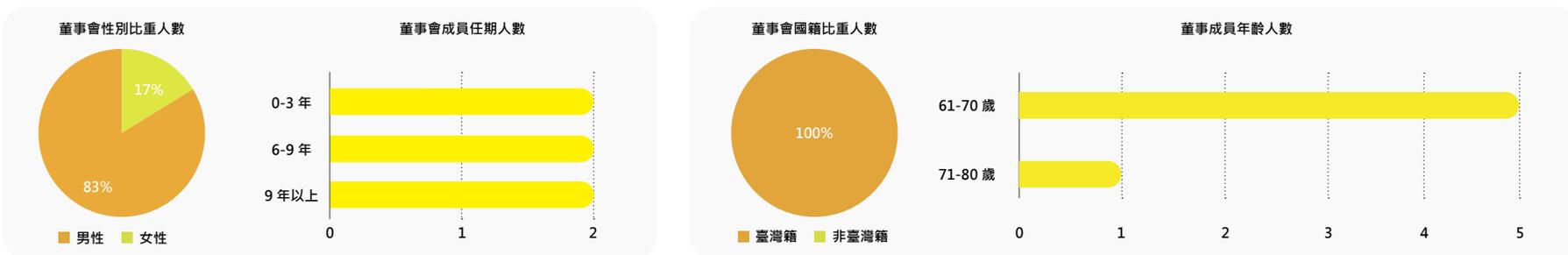
基本條件與價值觀

性別、年齡、國籍、文化背景等多元包容。

績效指標

涵蓋法律、財務、會計、行銷、產業科技研發與經營管理等領域。

現任董事具備跨產業、跨領域的豐富經歷與專業能力，實質落實董事會專業化與多元化政策。



本公司董事落實董事會成員多元化政策之情形：

董事姓名	多元化核心項目								
	性別	國籍	年齡	年資	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	法律
陳家湘	男	中華民國	61~70 歲	6~9 年	◎	◎	◎		
游秋山	男	中華民國	61~70 歲	1 年以下	◎	◎	◎		
王文宇	男	中華民國	61~70 歲	9 年以上	◎	◎			◎
謝徽榮	男	中華民國	71~80 歲	9 年以上	◎	◎		◎	
溫瓊岸	女	中華民國	61~70 歲	6~9 年	◎	◎	◎		
梁明成	男	中華民國	61~70 歲	1 年以上	◎	◎	◎		

《 持續專業進修，提升公司治理能力 》

為強化董事專業素養，並提升對公司治理、風險控管與永續發展議題的掌握，董事會持續依循《上市上櫃公司董事監察人進修推行要點》，定期安排董事參與外部專業課程，協助其掌握最新治理趨勢與實務案例，強化決策能力與監督效能。

2024 年，公司董事平均受訓時數均達 6 小時，已符合法令要求，課程主題聚焦於「碳權交易機制與碳管理應用」、「2024 年下半年經濟展望與趨勢」等實務性與前瞻性並重的內容。透過進修，董事得以強化 ESG 永續治理、碳管理策略及全球經濟動態等面向的理解，進一步提升董事會在風險治理、資源配置與企業永續策略上的綜合判斷力。

展望未來，公司將持續聚焦於 ESG 永續發展、公司治理、淨零排放、氣候風險與碳揭露等關鍵議題，結合國內外專業機構資源，安排多元進修課程，確保董事會運作效能與國際潮流接軌，並持續落實董事忠實義務與善良管理人原則。

2024 年董事參與進修情形如下：

上課日期及時數	專業訓練機構	課程名稱	出席董事
2024 / 08 / 08 3 小時	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	碳權交易機制與碳管理應用	陳家湘董事長、汪業傑董事、王文宇獨立董事、謝徽榮獨立董事、溫環岸獨立董事、梁明成獨立董事，共 6 人。
2024 / 11 / 07 3 小時	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年下半年經濟展望與趨勢	陳家湘董事長、汪業傑董事、王文宇獨立董事、謝徽榮獨立董事、溫環岸獨立董事、梁明成獨立董事，共 6 人。

《 公司治理主管 》

為強化公司治理制度之落實與董事會運作之支持，精材公司已依規定設置公司治理主管。2020 年 8 月 4 日，經董事會決議通過，任命法務處處長周正德先生擔任本公司治理主管，負責協助董事會及董事履行職責，並確保公司治理相關作業之正確與法遵。

治理主管的主要職責包括：協助董事遵循相關法令及公司章程、確保董事會運作程序符合法規規範、強化董事間及董事與經營管理層之資訊溝通，以及督導公司治理事務之執行與推進。

周正德先生具備超過三年公開發行公司法務主管經歷，擁有豐富的法令遵循實務與公司治理經驗，能充分支援董事會履行治理職責，並確保公司營運活動在符合法規的基礎上穩健推展。

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

2.4 功能性委員會

為提升董事監督效能與參與度，公司董事會下設三大功能性委員會，包括「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「ESG 指導委員會」，由董事及獨立董事擔任委員，針對各自職責領域進行深入監督與政策審議。未來，公司將持續透過定期治理進修課程與外部學習資源，強化董事履職效能，確保董事會決策品質與企業治理水準持續精進。

職稱	姓名	審計委員會	薪資報酬委員會	ESG 指導委員會
董事長	陳家湘	---	---	召集人
董事	汪業傑	---	---	---
獨立董事	王文宇	委員	召集人	---
獨立董事	謝徽榮	召集人	委員	委員
獨立董事	溫環岸	委員	委員	---
獨立董事	梁明成	委員	---	委員

項目	說明
審計委員會	組成及職掌概述 <ul style="list-style-type: none"> 審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。 由本公司獨立董事王文宇、謝徽榮、溫環岸及梁明成擔任委員，成員共計四人。 一位獨立董事為具備會計或財務專長。
	工作職責 <ul style="list-style-type: none"> 審閱與確認財務報表之表達適當性。 選任或解任簽證會計師，並評估其獨立性與績效。 檢討內部控制制度及法規遵循狀況。 評估風險管理政策與機制之有效性。
	2024年運作情況 <ul style="list-style-type: none"> 全年共召開4次委員會會議，會計師每季出席委員會，並向獨立董事報告財務查核重點與法令更新，與獨立董事保持雙向溝通，確保審查透明且全面。
薪資報酬委員會	組成及職掌概述 <ul style="list-style-type: none"> 薪酬委員會以為健全公司董事及經理人薪資報酬制度，並協助董事會評估管理階層之經營績效。 由本公司王獨立董事文宇擔任召集人，謝徽榮、溫環岸擔任委員，成員共計三人。
	工作職責 <ul style="list-style-type: none"> 定期檢討委員會組織規程與運作方式。 訂定與檢討董事及經理人之薪資報酬政策與結構。 根據職務、貢獻與績效目標達成狀況進行薪酬評估。 建議董事與經理人酬金方案，提報董事會決議，並依法公開揭露。
	2024年運作情況 <ul style="list-style-type: none"> 薪資報酬委員會共召開3次會議，審核董事與經理人年度績效及酬勞方案，評估董事酬勞與員工酬勞提撥金額，強化公司激勵制度與營運績效連結，促進長期永續發展。
ESG 指導委員會	組成及職掌概述 <ul style="list-style-type: none"> 負責擬定公司 ESG 願景及策略與監督 ESG 執行委員會執行狀況。本公司於 2023 年 11 月經董事會核准設立「ESG 指導委員會」，由三名董事(含兩名獨立董事)組成。 由本公司董事長陳家湘、獨立董事謝徽榮及梁明成擔任委員，成員共計三人。 一位董事具備會計或財務專長
	工作職責 <ul style="list-style-type: none"> 審定公司 ESG 願景、策略、管理方針及相關政策。 審核年度永續工作計畫與目標。 督導執行小組執行成果與工作進度，確保策略落實與改善循環。
	2024年運作情況 <ul style="list-style-type: none"> ESG 指導委員會於 2024 年召開 1 次會議，全體委員出席率達 100%。會議審議年度永續行動計畫，並追蹤執行小組之各項推動進度，以確保 ESG 發展目標之落實。

註：本公司已制定「審計委員會組織規程」與「薪資報酬委員會組織規程」並揭露於公司網站

▶ 董事會與高階經理人之薪酬制度與薪酬委員會之運行方式

《 董事會成員

依據本公司章程規定，若年度有盈餘，得提撥不超過當年度稅後淨利 2% 作為董事酬勞。惟此項酬勞不包括兼任本公司經理人之董事，以強化職責區隔與治理獨立性。

董事報酬之給付依據本公司《董事酬勞、報酬及車馬費給付辦法》辦理，並參考董事個別對公司營運之實際參與程度與貢獻價值，結合國內外同業薪酬水準作為調整依據。董事績效評估結果亦納入整體酬勞核定考量，並須經薪資報酬委員會審議後，報請董事會通過。



《 經理人之薪酬政策

本公司經理人之薪資報酬係依其職務性質、管理職級、營運參與程度、個人績效與目標達成情況等多項因素綜合評定。績效評估項目包括年度經營目標達成率、公司整體獲利率、各部門營運效能與實質貢獻、個人能力發展與團隊領導成效等因素，經理人的績效評估亦包括 ESG 相關：節能管理（如節電度數、減廢噸數、節水噸數）、產品禁限用物質管理（物料 RoHs/Halogen 符合率）等環境面目標；創新研發（專利數）、客戶服務與管理（如客戶滿意度）等經濟面目標；打造安全的工作環境（如廠內總合傷害指數 FSI）等社會面目標；監督及推動公司治理與 ESG 永續經營（每年於董事會報告執行成果）、供應鏈管理（供應商永續自評調查回覆率）、衝突礦產管理（非衝突礦產使用率）等公司治理面目標。公司亦參考產業市場薪酬調查與同業水準，制訂具競爭力且具激勵效果的薪酬結構。相關薪酬方案須經薪資報酬委員會評估並提交董事會審議通過後執行。

最高治理單位、薪酬委員會及高階管理層薪酬政策及決定的過程，請參考年報 P. 25-P. 26 薪酬委員會部份。

《 董事會利益衝突之迴避情形

為落實誠信經營原則並強化公司治理，精材公司已建立完備的董事會利益衝突規避制度，確保決策過程之公正性與透明性，並兼顧公司、股東及利害關係人之最大利益。相關規範及實務運作如下：

一、制度規範與程序依據

〔迴避規範明文化〕

根據《董事會議事規則》第 14 條規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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表決權。

〔資訊揭露與紀錄透明〕

依據《董事會議事規則》第 15 條，凡涉及及董事利害關係之會議議案，應於議事錄中完整記載該董事姓名、利害關係說明、迴避理由及實際迴避情形。此項紀錄由董事會秘書嚴格依程序執行，確保決策過程具追溯性與透明度。

〔獨立董事制衡功能〕

為增進董事會監督功能，《董事會議事規則》第 6 條另規範，獨立董事如有反對或保留意見，須明列於會議紀錄中；同時，所有董事皆得透過公司治理主管取得法令、規則與會議程序之協助，保障其有效履職並強化董事會與經營團隊間之溝通。

二、實務操作機制

在董事會審議涉及利害關係之議案時，董事會主席會事先提醒相關董事應迴避，必要時由無利害關係之董事擔任代理主席，主持該議題討論。

所有涉及利益迴避之案件，皆由董事會秘書依規定詳細紀錄並納入會議紀錄中，供公司內部審核與對外揭露參考。本公司另設有《董事及經理人道德行為準則》與《誠信經營守則》，明確規範董事及經理人之行為準則與利益衝突管理原則，強化公司整體廉潔治理文化。

〔董事會績效評估〕

根據本公司《董事會績效評估辦法》，每年進行董事會的績效評估，並在次年度第一季結束前向董事會提交評估結果。其中包含「持續推動訂定公司治理相關辦法、支持公司參與公司評量、充分保障股東權益等，以提升公司治理」，以及「能確實評估、監督公司存在或潛在之各種風險，且對內控制度之執行與追蹤狀態予以討論」。在完成2024年度的董事會績效評估後，內部董事會績效評估結果為「優」，董事成員績效評估結果為「優」，功能性委員會績效評估結果為「優」，確認董事會和功能性委員會的運作狀況良好。

〔2024年度董事會績效評估之衡量項目及評估結果〕

	整體董事會	個別董事成員（自我）	功能性委員會
衡量項目	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 對公司營運之參與程度 ◆ 提升董事會決策品質 ◆ 董事會組成與結構 ◆ 董事之選任及持續進修 ◆ 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 公司目標與任務之掌握 ◆ 董事職責認知 ◆ 對公司營運之參與程度 ◆ 內部關係經營與溝通 ◆ 董事之專業及持續進修 ◆ 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 對公司營運之參與程度 ◆ 功能性委員會職責認知 ◆ 提升功能性委員會決策品質 ◆ 功能性委員會組成及成員選任 ◆ 內部控制
評估結果（註）	優	優	審計委員會：優 薪資報酬委員會：優

註：評估結果分為5個等級之方式呈現，評估等級原則說明如下：數字1：極差（非常不同意）；數字2：差（不同意）；數字3：中等（普通）；數字4：優（同意）；數字5：極優（非常同意）。

董事會將根據評估結果進行改進，並依據績效評估結果在遴選或提名董事時作為重要參考依據。我們將持續提升董事會及功能性委員會的職能，確保其運作更加高效和專業。

2.5 企業誠信經營

▶ 落實誠信經營與反貪腐

精材公司始終堅持誠信經營，將其視為企業的核心價值。為確保法規遵循與良好的公司治理，本公司依照「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司誠信經營守則」，制訂了「誠信經營守則」和「董事及經理人道德行為準則」，以指導所有員工遵守最高的道德標準，並避免任何不誠信的行為。公司創造透明與自律的工作環境，鼓勵員工透過暢通管道報告不正當行為，公司將保護舉報員工免於報復。在 2018 至 2024 年間，精材公司未曾發生任何道德違規或貪腐事件，顯示出公司在誠信經營與反貪腐方面的穩定表現。

《 誠信經營主要規範

誠信與透明度

本公司要求員工遵守法律法規與公司治理規範，並禁止行賄、收賄、非法政治獻金、不當慈善捐贈、非法禮物及不正當利益。

利益衝突防範

員工應避免任何可能導致個人利益與公司利益間的衝突。

道德與專業

員工必須忠於職守，清楚了解並遵守「從業道德規範」，並避免參與或鼓勵任何不當活動。

反貪腐與反賄賂

強烈禁止任何形式的賄賂行為，並要求保密公司及客戶的機密資訊。

公司內部文化與教育訓練：為強化道德文化，公司在內部網站公佈相關政策文件，並透過案例宣導課程、海報、網站等方式進行員工教育。在 2024 年度，員工參加了 1,439 人次的 RBA 責任商業聯盟行為守則訓練，涵蓋誠信經營、利益衝突申報及反貪腐等議題。

▶ RBA 責任商業聯盟行為準則

精材公司持續依據 RBA 責任商業聯盟行為準則，制定並執行各項計畫以推動客戶服務、環境保護、人權保障、供應商管理及社會參與等永續社會責任要求。規範涵蓋勞工、環境、員工權益、健康安全及道德規範等領域，並定期進行作業流程的查核，發揮企業的社會責任影響力，營造一個友善且包容的工作環境。

公司於 2023 年度通過了 RBA 的稽核認證，並榮獲 SGS 環境管理制度典範獎。此外，公司依循 RBA 準則，訂立了「供應商行為準則」，要求供應商遵守相關準則，確保社會責任的履行。

《 人權盡職調查流程

精材公司認真對待人權議題，並設立了三個步驟的盡職調查框架來辨識、預防及減少人權風險。

1. 評估框架

評估供應鏈中可能帶來人權風險的因素，並持續監控營運過程中的潛在影響。

2. 評估供應鏈

要求新進供應商簽署書面承諾，遵守社會責任準則，包括禁止童工、保障人權、禁止歧視等。每年會對供應商進行社會責任問卷調查，提升管理嚴謹性。

3. 改善措施

根據評估結果，採取必要的改善行動，並追蹤行動的有效性，以解決可能存在的人權風險。

調查範疇	調查對象	潛在議題	調查方式
自身營運	員工	職業安全、母性保護、性騷擾與歧視、性別平等	員工人權盡職調查
第三方勞僱仲介	仲介公司	移工就業零付費、強迫勞動、人口販運等	仲介稽核盡職調查
供應鏈相關廠商	供應商	保障人權、待遇平等、遵守法定工時等	執行供應商社會責任及環境衛生安全調查問卷

每年公司會為全體正職員工提供人權教育訓練，內容涵蓋誠信經營教育、員工安全衛生教育、性別平等工作法等。通過這些課程，旨在提高員工對人權議題的認識，並確保在工作環境中尊重和遵守人權價值。

▶ 教育訓練與公告宣導

定期公佈公司從業道德規範及誠信經營政策文件，供員工隨時查閱，並透過案例宣導課程及內部網站進行宣導，確保每位員工都能理解並遵守相關規範。所有新進員工須接受相應的從業道德課程，達成 100% 訓練率。

此外，精材公司設有迴避利益衝突的申報系統，要求員工主動申報任何利益衝突情形，並定期進行利益衝突申報政策及反貪腐、反賄賂的宣導，確保每位員工在執行職務時都能遵循道德標準並避免利益衝突。

▶ 檢舉違反誠信及非法行為之案件處理

為確保企業內部運作的誠信與合法性，精材公司設有完善的檢舉機制，允許利害關係人舉報任何違反倫理或非法的行為。相關舉報管道包括電子郵件、公司網站聯絡信箱、電話及郵寄信件等方式。對於員工內部的舉報，除了上述方式外，也可直接當面向各單位主管進行通報。

《 檢舉人應提供的資訊

1. 檢舉人資訊

包括檢舉人的姓名、電話及電子信箱及舉報行為。本公司接受匿名檢舉，舉報內容經受理單位判定有調查必要，仍會分案處理並作為內部檢討的參考。

2. 被檢舉人資料

被檢舉人的姓名或其他能識別身份的資料。

3. 具體事證

可供調查的具體事證。

▶ 舉報管道與吹哨者保護政策

為確保員工及外部人士擁有安全的舉報管道，精材公司在官網 (<https://www.xintec.com.tw/chi/BE/Business-Ethics.html>) 和內部網站提供了舉報任何財務、法律及誠信相關不正當行為的管道。所有舉報將由董事長指派的高階主管處理，並採取適當的保護措施，以防止對善意舉報者或協助調查者進行報復行為。本公司過去一年未接獲任何舉報事件，展現出公司對誠信與合法行為的堅持。

▶ 內部稽核

精材公司對於內部法規的遵循十分重視，並制定了多項規範，包括個人資料保護、保密協議、反賄賂、反歧視、環保、反內線交易及勞工保護等，確保企業責任的履行。為了促進誠信經營，精材公司由人力資源部門負責推動專責的誠信經營計畫，並監督各部門的執行情況，協助董事會及管理階層評估所建立的防範措施是否有效運作。每年會向董事會報告內部稽核結果，並對業務流程的遵循情形進行評估。

透過內部控制稽核措施，精材公司確保所有業務執行符合相關法規要求，並促進各部門間的合作，提升政策執行績

效。此外，公司也要求所有員工積極維持誠信操守，並提供安全健康的工作環境，以保障勞工安全。



2.6 法規遵循與反競爭壟斷行為

精材公司將法規遵循視為公司治理的核心原則，為確保符合國內外最新法令規範，公司訂定了各項管理規章與辦法。公司積極關注可能影響營運的法令與政策變動，並設立法規變更簽核流程，協助各部門掌握重大法令修訂的動態。每當有法規變動時，公司會進行法規鑑別和作業分析，並隨之修訂內部相關標準程序。

▶ 商業活動誠信經營

精材公司堅持以誠信、公平、透明的方式進行商業活動，並制定了「誠信經營守則」，定期安排高階管理層向董事報告執行成果、同時每年也向員工宣導誠信經營的重要性。公司將誠信經營納入人力資源政策，設立明確的獎懲及申訴制度，確保員工在執行業務時遵循誠信規範。

▶ 員工與人權保障

員工是公司最重要的資產之一，本公司嚴格遵守 ILO、聯合國世界人權宣言、政府勞動法規與職業安全衛生相關法規，保障員工的基本人權，並創造健康安全的工作環境。公司積極預防與工作相關的受傷與健康問題，並重視員工的意見與福利。

▶ 環境保護與法規遵循

公司高度重視環境保護，並持續遵守環保法規。精材公司設立了專責單位和專責人員來管理環境事務，包括污水處理、空氣污染防治設備的維護、操作許可的申請與核准等。公司確保所有的環境管理措施符合相關法令，並減少對環境的影響。

▶ 反競爭與反壟斷行為

精材公司承諾遵守反競爭法與反壟斷法，並根據《精材公司誠信經營守則》的規定，嚴格遵循反托拉斯法、反海外貪污法等相關法令。公司每年修訂相關法規及辦法，確保所有產品與服務未涉及任何反競爭行為。近年來，公司未涉及任何與反競爭、反托拉斯或壟斷相關的事件。

▶ 法規遵循情況與重大違規事件

每年進行法規遵循查核，並由法務處提供法令變動查詢訊息通知相關單位，確保公司內部所有業務遵守法規，並進行營業秘密、個人資料和知識產權的管理。根據《財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序》，重大違規事件的定義是單一事件罰鍰累計超過新台幣 100 萬元。在 2022 年~2024 年間，公司未發生任何重大法規違規事件，亦未遭遇非金錢制裁的處罰，惟於 2024 年有 1 件違反勞動基準法之裁罰事件，詳細說明如下：

裁 罰 項 目	預防及改善措施
違反勞動基準法第 32 條第 2 項， 罰款新台幣 50,000 元	透過系統檢核， 加強管理。

2.7 精材公司參與之公協會

	協會名稱	資 格
1	國立清華大學微感測器與致動器 產學聯盟	會 員
2	桃園市中壢工業區廠商協進會	會 員
3	高科技產業薪資管理協進會	會 員

Xintec2024
ESG REPORT

CHAP 3
永續發展與公司治理

重大主題	具體管制方針	2024年度目標	2024年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之 SDGs
永續發展與 公司治理	<ul style="list-style-type: none"> ◆設立公司治理主管，協助董事會履行責任並推動公司治理。 ◆制定並實施董事會成員多元化政策與公司治理實務守則。 ◆提升資訊透明度，強化與利害關係人的溝通，推動企業永續發展。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆年報及公司網站揭露公司治理運作情形 ◆ESG執行委員會之定期運作，並訂立年度永續目標 ◆每年發佈企業永續報告書 ◆利益衝突申報率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> ◆每季召開 ESG執行委員會 ◆完成企業永續報告書 ◆年報及公司網站已揭露公司治理運作情形 ◆2024年利益衝突申報率 100% 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆強化公司永續治理面向，制定更完善的 ESG治理計畫，提升公司治理水準。 ◆積極回應社會規範與要求，強化環境與氣候變遷回應作為。 ◆公司治理評鑑達到全體上櫃公司排名前 5%。 ◆任一性別董事均達三分之一。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ESG執行委員會 ◆ 董事會 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ SDG 5 性別平等 ◆ SDG 12 責任消費與生產
營運績效	<ul style="list-style-type: none"> ◆穩健財務策略與誠信經營。 ◆提供領先技術、嚴謹的生產、優良的品質和優質的服務。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆透過研發投資（佔營收5%以上）提升先進封裝技術競爭力。 ◆穩定經營，整體業務正成長。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆2024年達成績效： 全年營收為 NT\$70.6億元，EPS 6.15元 ◆研發實際投入 5.84%（4.1億） 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆毛利率持續提升。 ◆獲利持續成長：年營收及稅後淨利均呈正成長。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆財務組織 ◆內部稽核 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ SDG 8 就業與經濟增長 ◆ SDG 9 永續工業與基礎建設 ◆ SDG 12 責任消費與生產
營運風險 管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆財務風險： 匯率波動 / 現金流管理 ◆營運風險： 供應鏈中斷 / 生產設備故障 ◆環境風險： 極端氣候 / 碳排法規 ◆社會風險： 勞工權益 / 社區關係 ◆建立完整緊急應變系統 	<ul style="list-style-type: none"> ◆進行全面項風險鑑別，建立持續營運管理計畫，強化公司營運穩定度 ◆建立完整緊急應變系統，定期執行演練 ◆因應供應風險機動調整庫存水準，每週檢視物料庫存水準 	<ul style="list-style-type: none"> ◆定期召開風險管理委員會，每季召開風險審查會議 ◆關注企業營運風險，制定因應方案 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆取得 ISO 22301營運持續管理證。 ◆關鍵業務流程 RT0（復原時間目標）<4小時。 ◆關鍵供應商 BCM稽核覆蓋率 100%。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆風險管理委員會 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ SDG 8 就業與經濟增長 ◆ SDG 9 永續工業與基礎建設 ◆ SDG 12 責任消費與生產 ◆ SDG 16 制度的正義與和平
資訊安全與 隱私管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆建立與落實資訊安全管理系統 ◆遵循法規與契約要求 ◆資訊安全教育與宣導 ◆風險評估與控制措施 ◆內部稽核與持續改善 	<ul style="list-style-type: none"> ◆年度無發生任何重大資安事件 ◆年度隱私影響評估 (PIA) 執行率 100% ◆每月第三方系統弱點掃描並改善 ◆內部資訊系統危害鑑別及風險評估改善 	<ul style="list-style-type: none"> ◆2024年間，公司無發生任何重大資安事件 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆2024年間，公司無發生任何重大資安事件。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆機密資訊保護委員會 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ SDG9 關鍵資訊基礎設施防護保障產業連續性 ◆ SDG16 透過資安事件揭露透明度與吹哨者機制強化企業治理

3.1 財務績效

精材公司在 2024 年度持續引進新機台與開發新製程，逐步建立 12 吋封裝與加工技術，並將既有的 8 吋技術延伸至 12 吋。針對市場趨勢及特定客戶需求，公司開發了多項專案，包括：

客製化晶圓級封裝應用於 AR/VR 領域

車用影像感測器客製化加工服務

穿戴式裝置感測器的超薄晶圓級封裝

這些新技術將於 2025 年逐步量產，並提供高良率、微型化封裝等附加價值，幫助客戶提升市場競爭力。

公司亦在先進封裝領域持續投資，將異質結合與微型化整合作為重點發展方向，並投入新設備如晶圓級模封、穿孔導線與晶粒與晶圓接合設備等，以推動 SiP 晶圓級封裝技術的發展。

精材公司於 2024 年全年營收達新台幣 70.6 億元，較前年度成長 10.5%。淨利達新台幣 16.7 億元，較前年度成長 21.4%，每股淨利為新台幣 6.15 元。公司在影像感測器封裝及 12 吋晶圓測試皆有雙位數成長，3D 感測零組件加工營收也優於前一年度表現。

▶ 2024 年營運概況

財務績效		單位：新台幣佰萬元			
分析項目		2024年度	2023年度	增減比率	
財務收支	營業收入	7,060	6,387	10.5%	
	營業毛利	2,493	2,179	14.4%	
	稅後淨利	1,670	1,376	21.4%	
獲利能力	資產報酬率 (%)	14.66%	14.16%	0.5%	
	股東權益報酬率 (%)	19.59%	17.93%	1.7%	
	占實收資本比率 (%)	營業利益	72.81%	62.83%	10.0%
		稅前利益	75.93%	64.51%	11.4%
	純益率 (%)	23.65%	21.54%	2.1%	
	稅後基本每股盈餘 (元)	6.15	5.07	21.3%	

※ 本公司無子公司，上述圖表為精材公司個別財務報告，詳細資訊與涵蓋範圍可參考 2024 年度精材公司年報資訊。

經濟價值績效		單位：新台幣佰萬元	
分析項目		2024年度	2023年度
產生的直接經濟價值	營業收入	7,060	6,387
	營業成本 (註 2)	4,567	4,208
	營所稅	391	375
分配的經濟價值	董事酬勞	6	6
	員工酬勞	268	227
	股東現金股利	678	543
留存的经济價值 (註 1)		1,150	1,029

註 1: 留存的经济價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值。
註 2: 營業成本包含員工薪資與福利、部分支付政府的款項 (稅) 及社區投資。

公司遵循上市公司之資訊揭露規範，定期公告財務報表及重大資訊，並公開於公司網站與公開資訊觀測站。公告提供股東與投資者關於公司經營狀況及未來發展的最新资讯，確保所有利益相關者能夠獲得充分且正確的資訊與做出明智的投資決策。公司每年定期舉辦股東會，並透過法人說明會等方式與股東進行雙向溝通，向股東解釋公司營運願景及未來方針。此外，股東也可以透過發言人管道提供意見與建議，促進公司與投資者之間的良好互動。

關於本公司於半導體業之市場趨勢與產業之發展現況與發展營運說明，可參閱本公司 2024 年度年報之內容。

3.2 稅務管理

本公司承諾實行嚴謹的稅務治理策略，採用保守且穩健的稅務管理政策來支持永續發展。各營運據點均依據當地國家之稅法規定嚴格遵守，並以誠信與透明度為核心原則，堅守常規交易規則，避免利用稅務結構調整或避稅天堂進行稅務規劃。此外，我們在財務報告中充分披露稅務相關資訊，以增強對外透明度，並在稅法有變動時重新檢視稅務政策，以確保完全符合當地規範。

公司積極建立完善的稅務風險管理機制，確保資訊的完全透明和法規的遵循。稅務決策涉及內部擁有相關資格的專業團隊以及外部專家的共同參與，確保按時申報並繳納稅捐，並滿足法定的資訊披露要求。對於政府推動的稅收優惠政策，公司不僅積極支持，還致力於促進地方經濟和產業的可持續發展。

公司的財務組織承擔著稅務治理的重責大任，遵循內部控制流程，有效識別、評估及管理由法規變更及業務活動產生的稅收風險。所有重大交易和決策均基於臺灣本地稅法及相關稅務協定進行，定期確保日常交易符合當地稅法規範。

公司董事會通過審計委員會來監督公司的會計、稽核和財務報告流程，確保這些流程的品質、透明度和誠信度。稅務遵循作為法律遵循的一部分，同樣受到嚴格審查。我們承諾遵守營運地點的稅法，並與當地稅務機關保持良好溝通，以公平原則合作，應對稅務機關的疑問並提供所需的稅務資料，確保所有交易均符合移轉定價規範和常規交易原則，並將風險管理和永續價值作為稅務考量的一部分。

3.3 市場及產銷概況

《 主要商品之銷售地區

單位：新台幣仟元

地區	年度	2024年度	
		金額	占比(%)
亞洲		6,974,801	99
美洲		47,633	1
歐洲		37,507	0
合計		7,059,941	100

▶ 本公司上下游之價值鏈

半導體產業鏈猶如一條生產線，將構思巧妙的晶片設計，一步步轉化為可供使用的成品，主要可分為三個主要階段：上游、中游和下游。

上游階段（設計）

- 主要負責半導體的核心組件設計，包括智慧財產權（IP）與積體電路（IC）。
- 在此階段，創意被轉化為具體的電路設計，為後續製造奠定基礎。

中游階段（製造）

- 負責將設計轉化為實際產品，並包括晶圓製造、切割、蝕刻等關鍵製程。
- 此階段還涉及生產製程檢測設備、光罩、化學品等輔助產業。

下游階段（封裝與測試）

- 負責將晶圓半成品加工為可供使用的成品。過程包括切割、封裝、測試等。
- 最後，IC 模組廠商將晶片與其他元件組裝為模組，並銷售給系統廠商，供其整合至最終產品中。



臺灣在半導體產業鏈中扮演著舉足輕重的角色，擁有全球最完整的產業聚落和專業分工。精材公司位於半導體產業鏈之中下游階段，經過上述各階段的加工，晶片最終從創意變為現實，成為驅動現代科技發展的重要力量。

3.4 風險管理：強化 ESG 治理的核心

風險管理是永續發展的基石，隨著全球對環境、社會與公司治理（ESG）議題的重視，精材公司積極響應國際趨勢，於 2020 年成立「風險管理委員會」，系統化地整合企業風險管理（ERM）與 ESG 策略，展現其對永續經營的承諾。

透過委員會的運作，不僅可降低風險，更將轉化挑戰為競爭力，為股東與社會創造長期價值。

■ 風險管理委員會主要職責

風險管理委員會由高階管理層及跨部門專業人士組成，主要職責包括：

1 風險識別與評估

定期審視營運中的潛在風險，涵蓋財務、營運、環境及社會層面，並將其納入 ESG 策略框架。

2 氣候變遷與環境風險管理

針對極端氣候、碳排放法等議題，制定減碳目標與能源轉型計畫，以符合國際規範（如 TCFD）。

3 供應鏈韌性

確保供應商符合 ESG 標準，降低因環境或勞工問題帶來的營運中斷風險。

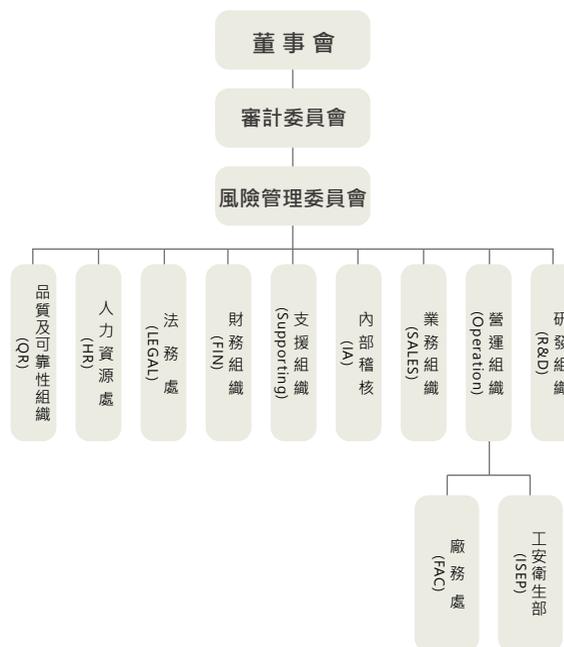
4 資安與科技風險

因應半導體產業的技術敏感性，強化數據保護與智慧財產權管理。

5 定期向審計委員會及董事會提出風險管理報告。

6 規劃風險管理會議、追蹤風險目標。

■ 風險管理委員會組織圖



■ 風險管理與持續營運計畫：建構全方位韌性

精材公司制定業務持續計畫（BCP），確保在突發事件（如自然災害、供應鏈中斷、資安攻擊等）發生時，關鍵業務流程仍能維持運作。

- ◆ 風險委員會定期從公司治理、環境與社會三大面向進行風險評估。
- ◆ 定期檢討新興風險，例如：氣候相關財務揭露（TCFD）：評估氣候變遷對營運的潛在衝擊與科技資安風險：半導體技術競爭、AI 應用衍生的數據安全問題。

■ 強化全員風險意識

精材公司制定業務持續計畫（BCP），確保在突發事件（如自然災害、供應鏈中斷、資安攻擊等）發生時，關鍵業務流程仍能維持運作。

- ◆ 定期進行 BCP 演練（如模擬斷電、網路攻擊等情境），確保應變流程順暢。
- ◆ 加強緊急事件應變能力，建立跨部門應變小組，確保危機發生時能迅速決策。

■ 風險管理不僅是合規要求，更是企業永續的關鍵。我們將持續強化 BCP 計畫，動態調整 ESG 風險策略，以因應瞬息萬變的經營環境，維護股東、員工與社會的權益。

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

▶ 本公司各面向風險列表

面 向	風 險 項 目	說 明	因 應 策 略
財務風險	匯率變動風險	本公司營收主要營運活動主要係以外幣進行交易，部分製造成本亦以外幣支付，因此，任何顯著的國際匯率變動均可能對公司損益造成不利之影響。	本公司主要以進貨所產生之應付帳款（外幣負債）與收入所產生之應收帳款（外幣資產）相互沖抵，發揮自然避險之效果，以降低匯率變動風險。同時密切注意匯率趨勢，定期檢視非功能性貨幣計價之資產及負債之部位變化，以買賣遠期外匯或即期外匯合約管理匯率風險，以減少匯率波動對損益的影響。
	利率變動風險	利率的變動對公司損益影響可分為兩部分，營業外收入部分，約當現金利息收入隨利率上升而增加，利息費用則將因利率上升而增加。	為避免未來利率走高，增加融資成本之不確定性，本公司持續關注利率走勢，未來將視市場狀況及中長期負債部位，決定是否向銀行簽定利率交換交易，以部份規避利率波動之風險，降低升息之不利影響。
	通貨膨脹風險	由於通貨膨脹因素使成本增加或實際收益減少的可能性，因通貨膨脹會降低本公司之購買力。	本公司除密切掌握原物料供需狀況，積極尋求兼具品質和價格競爭力的替代來源外，並致力於製程改良、良率改善及效率提升的成本縮減活動，以減少物價上漲的影響。
營運風險	供應商管理	單一供應商可能造成生產中斷或不穩定風險。	◆ 開發新供應商，並加強對現有供應商的稽核，降低依賴單一供應商，確保供應穩定。
	業務風險	客戶過於集中。	◆ 積極開發多元化的產品及客戶群，分散業務風險。
	法律風險	遵守所有相關法規，並持續監控法規更新。	◆ 各部門監控其業務範圍內之法規，並確保風險評估和策略執行到位。
環境風險	氣候變遷	氣候變遷對環境和社會經濟活動的影響愈來愈顯著。	<p>◆ 遵守環保法規與提升環境管理系統</p> <p>嚴格遵守相關法規，並定期實施環保法令規定查核，掌握最新法規，依法進行環境檢測與污染防治。採用 ISO14001:2015 環境管理系統，定期進行內、外部稽核與第三方覆核，確保環境管理符合持續改善目標，並提升員工的環境保護意識。</p> <p>◆ 溫室氣體排放管理</p> <p>依據環境部發布之氣候變遷及溫室氣體排放管理相關法令，執行年度盤查及查驗精確掌握溫室氣體排放情況，並實施減量措施，推動環境正義與地球公民責任，確保公司的永續發展。</p> <p>◆ 氣候變遷機會與風險評估</p> <p>評估氣候變遷對公司可能帶來的機會與風險，並將氣候變遷因素納入營運策略與決策過程。積極推動綠色製程、環保節能與減碳措施，持續購買再生能源方案，提升尾氣削減設備安裝率，逐年更換節能設備，並訂立廠區節能規範，加強人員的節能減碳意識，期望減少溫室氣體排放總量，減緩氣候變遷帶來的營運衝擊。</p>
	水資源	極端型氣候造成水資源匱乏。	<p>◆ 增設水回收設施，減少自來水使用量。</p> <p>◆ 改善製程用水，降低水資源消耗。</p>
	員工招募	人口少子化與產業需求高，導致人才招聘困難。	◆ 定期檢視人力需求，透過多渠道招募適合人才，並符合政府規範聘用外籍員工。
社會風險	勞動安全	公司重視職業安全，並已獲得 ISO 45001:2018 驗證。	<p>◆ 設立完善的職業安全與健康管理系統。</p> <p>◆ 所有員工需定期參加職業安全與健康相關的培訓，特別是新進員工和高風險單位的員工。</p> <p>◆ 對於所有工作場所，進行全面的風險識別與評估，確保及時發現潛在的安全隱患，並對可能的危險源進行控制或消除。</p>

3.5 傾聽客戶聲音，共創卓越未來

▶ 客戶滿意度

精材公司客戶滿意度問卷內容主要涵蓋七大衡量指標：製程穩定度、技術支援、產品良率、品質滿意度、交期與產能安排、產品定價與整體表現。透過客戶問卷收集相關建議與回饋，作為提升客戶服務品質與產品改善之重要參考依據。

《 七大關鍵指標，衡量客戶滿意度

客戶滿意度調查問卷涵蓋七大關鍵性衡量指標，全面評估客戶對精材公司的各項服務：

製程穩定度

製程穩定性是否達到客戶預期。

技術支援

技術團隊是否能夠提供專業、即時的技術協助，解決客戶的各類技術問題。

產品良率

生產過程中的良率是否穩定並保證高品質的產品交付。

品質滿意度

產品品質是否達到並超越客戶的需求與期望。

交期與產能安排

是否能夠按時交付產品，並有效滿足客戶的產能需求，保障生產計劃的順利進行。

產品定價

產品價格是否具備市場競爭力，並符合客戶的預算需求。

整體服務表現

售前、售中及售後整體服務是否符合客戶要求，並建立良好的合作體驗。



▶ 客戶滿意度成績

2024 年精材公司整體客戶滿意度得分為 89.4 分，為過去 5 年裡成績表現最佳的一年，客戶滿意度提升主要來自於「製程穩定度」、「品質滿意度」與「服務」三大項目獲得客戶高度肯定。這充分體現了對品質、服務及技術的重視，也反映出我們在與客戶合作中所取得的良好成果。對於未達標準項目以及客戶給予的建議與回饋，經彙整後交由相關部門擬定改善計畫並執行，同時將結果反饋給客戶，並將「年度客戶滿意度調查報告」於「高階管理審查會議」報告執行結果，以確保客戶需求與回饋受到管理階層重視，進而強化市場競爭力。

3.6 資訊安全與客戶隱私資訊保護

▶ 機密資訊保護與管理

為保障公司及客戶的機密資訊安全，精材公司自 2008 年起設立了「機密資訊保護委員會 (PIP Committee)」來負責資訊安全管理與監督工作。委員會制定了《機密資訊保護政策》和《機密資訊保護作業管理辦法》，明確規範公司在機密資訊保護上的管理政策、流程及操作規範。

▶ 資安治理與定期檢討

PIP 委員會與資訊部門每季定期會議，檢視資安政策執行成果，並向董事會定期報告資安治理狀況。這不僅能透過資安技術有效識別風險與弱點，也加強員工對資訊安全的警覺性，有效降低機密資訊洩漏和網路攻擊的風險。

▶ 五大行動指導方針

- 01 建立並落實機密資訊管理系統。
- 02 遵守法規與合約要求，確保資訊安全的合法合規性。
- 03 落實員工與相關團體的資訊安全教育及宣導。

04 定期評估風險並設定改善目標與控制措施。

05 透過內部稽核持續改善管理系統，提升資訊安全效能。

於 2023~2024 年間，公司無發生任何重大資安事件，且外部第三方資安評鑑得分高於全體製造業平均且維持 A 等級。

▶ 資安風險管理對策及投入之資源工作重點

2024 年度資安風險管理對策及投入之資源：

- ◆ 加強資安防禦能力與外部資安弱點評鑑，並進行弱點改善。
- ◆ 制定企業持續營運及災害應變計劃，設置復原時間目標 (RTO) 和資料復原目標 (RPO)。
- ◆ 定期展開風險評估與改善作業，針對可能的資安威脅進行預防。
- ◆ 建立資訊安全監控中心 (SOC)，實時掌控資訊安全狀況。

- ◆ 建置安全資訊與事件管理系統 (SIEM)，集中各系統的事件記錄，進行關聯分析、數據報表產出及自動化處理，提升資安人員工作效率並加強環境可視性。
- ◆ 針對社交工程與釣魚郵件進行演練，增強員工防範意識。
- ◆ 機密資訊保護，定期宣導並檢查公司機密資訊保護措施的落實情況，確保資料安全。
- ◆ 進行機密資訊的盤點、分類、分級及標示，並建立系統以防止機敏資訊外洩。
- ◆ 提升外部資安防禦設備的防護能力，防範零時差攻擊並阻擋釣魚郵件。
- ◆ 強化伺服器防護機制，建立完整的伺服器管理與異動審查機制。
- ◆ 定期進行重要供應商的資安問卷調查與實地拜訪，確保供應商的資安防護符合公司要求。
- ◆ 每季進行法規鑑別與風險評估作業，確保公司在隱私管理方面落實社會責任，並維護公司商譽。
- ◆ 完成 11 項資料復原及 3 項 IT 機房消防演練計畫。
- ◆ 計畫於 2025 年進行 ISO 27001 認證，透過風險識別、技術防護及法規遵循等相關作業強化資訊安全管控，避免駭客攻擊、病毒破壞與機密資訊外洩的威脅與危害。

▶ 緊急資安事件維護服務

公司每年編列預算簽訂緊急資安事件維護服務，能即時聯繫第三方專業廠商協助分析系統弱點，並進行後續改善與修補措施，確保公司系統及資料不會受到長期影響。

▶ 個人隱私管理

依據個人資料保護法訂有個人資料保護管理程序，建立公司執行業務或管理個人資料保護應遵循之依據。於 2024 年間，公司無發生任何客戶資料洩漏事件。隱私管理之風險管理及衝擊採取之行動措施：

1

進行隱私管理的法規與客戶規定鑑別，以確保公司內部辦法與實際作為皆符合相關規定，並識別隱私管理的風險。

2

鑑別出有關隱私管理等危害風險，應立即進行緊急補救措施，分析私隱管理發生原因，並強化預防措施。

▶ 2024 年度教育訓練與稽核

員工疏忽與大意是企業常見的資訊安全風險之一。為有效應對這些威脅，定期對所有員工進行機密資訊保護宣傳與教育訓練，並將其列為每年必修課程。培訓內容涵蓋公司網路使用規範、電子郵件使用、敏感性資料保護、資料訪問、移動設備和設備使用規範等。通過這些訓練，提高員工對機密資訊分級和處理常式的認識和能力。

此外，定期進行公司內部的釣魚郵件演練，違規人員將由其主管進行輔導和再次訓練，以強化員工的資訊安全意識，確保公司、客戶、員工及供應商能夠有效應對資訊安全風險。

《 教育訓練統計資訊

1

共完成 12 次 PIP 管理會議及 4 次 PIP 委員會議

2

公司全員 2024 年完成 PIP 教育訓練及稽核。



Xintec2024
ESG REPORT

CHAP 4

安全職場文化



重大主題	具體管制方針	2024年度目標	2024年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之 SDGs
員工健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> ◆落實 ISO 45001:2018 管理系統與職業安全衛生委員會制度。 ◆高風險作業管理。 ◆符合法定規則要求。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆職業病與重大職安案件為 0 件。 ◆環境及安全衛生法規證照符合性 100%。 ◆缺失改善率 ≥95%。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆建立職災申報機制、線上教育訓練系統並由負責人員進行審核及管理。 ◆每月統計職災工傷率，無發生職業病與重大職安案件。 ◆環境及安全衛生法規證照符合性 100%。 ◆缺失改善率 100%。 	達成	◆廠內100%無職業病與重大職安事件	<ul style="list-style-type: none"> ◆職業安全衛生委員會 ◆勞資會議 	SDG 3 健康與福祉 SDG 4 優質教育

4.1 職業安全衛生管理

精材公司始終專注於營造安全、健康的工作環境，透過完善的職業安全衛生管理制度與持續的宣導教育，降低意外事故風險，保障員工與廠區內所有工作人員的安全與健康，精材公司各廠區皆已通過勞動部職業安全衛生管理系統的績效審查。中壢二廠已於 2023 年 7 月通過，中壢三廠於 2024 年 11 月通過，中壢廠於 2025 年 2 月通過。

公司已完成所有相關法規的符合性評估，期間未有重大主管機關裁罰。

定期與不定期執行危害辨識、風險評估與事故調查，新設備上線前必經安全檢驗程序，有效降低員工健康風險與企業營運中斷的可能。



持續提升設施設備的防護標準，打造安全作業環境。

對新冠疫情、極端氣候與天災，公司制定完整的營運持續計畫，並每年辦理災害緊急應變演練，以強化應變能量、降低災害損失，確保營運穩健。

▶ 職安衛政策承諾

01	遵守法令規範，滿足政府與客戶的安全衛生要求。	02	推動資源再利用與污染防治措施。
03	建立風險導向的管理制度，持續改善與預防危害，保障員工安全健康。	04	強化員工與承攬商對環安衛的認知與責任意識。
05	關注國際環保趨勢，推動綠色產品與供應鏈。	06	建立透明溝通機制，強化與員工、供應商、承攬商及客戶的互動，善盡企業社會責任。

▶ 管理系統與落實成效

本公司已導入並通過 ISO 45001:2018 與 TOSHMS 職安衛管理系統驗證，制度涵蓋鑑別、稽核、溝通及訓練等流程，讓全體員工（包含在工作場所受組織所管控之工作者）能主動參與安全衛生活動，並即時採取矯正行動，持續改善異常狀況。同時積極掌握政府與外部團體的安全衛生趨勢，建構安全文化，提升效率，降低事故風險。

《 2024 年度廠區職業安全管理主要議題

來源	內外部議題	現況說明 / 需求及期望內容說明	未來趨勢說明	風險 / 機會
利害相關者	客戶	進行供應商稽核計劃至現場稽核並提出環安衛及消防管理改善項目	取得較優良之評比分數可提升爭取訂單之機會	機會
外部議題	政府機關	參加政府機關環安衛競賽	提升企業形象，提升利害關係人環安衛評比	機會
外部議題	消防隊	消防隊要求事業單位製作危害辨識卡 (H-Card)，提供救災指揮及搶救人員能獲得化學品正確應變資訊	製作危害辨識卡 (H-Card) 並放置於警衛室	風險
內部議題	環安衛績效改善	以零職業災害為目標，降低廠區作業風險	各單位提出職安衛管理方案以降低作業風險，避免發生職業災害及職業病	機會

▶ 危險源辨識、風險評估資料及事故調查

精材公司著重於企業永續發展，秉持提升員工之向心力打造安全舒適的工作環境，重視員工及於廠區活動之非員工等工作人員之安全衛生議題，確保所有工作者擁有良好安全的工作環境。透過定期危害辨識、風險評估、事故調查以及確實執行新進設備上線前安全檢驗機制，避免意外發生衝擊員工之健康安全以及影響企業之持續營運；面對天災及意外事故，精材公司積極與主管機關合作，定期執行年度災害緊急應變訓練，確保天災或緊急事件發生時企業有能力降低災害之衝擊，保障員工之安全。

精材公司已完成 2024 年度各項環安衛相關法規變更衝擊性評估，皆符合法令規範要求，無發生任何主管機關裁罰事件。

▶ 職業病和職業災害管理

針對工廠內發生之職業病或災害事件，公司將重新評估相關風險因素，包括工作安排方式、日常與非常態作業情形、歷史案例、潛在緊急狀況、影響人員範圍與管理制度變更等，確保作業安全並預防再發。

風險評估等級如下：

風險等級 (R 值)	應變措施
R ≤ 3	為輕度風險，維持現有安全措施。
R = 4~11	屬低度可接受風險，需定期檢視措施效能。
R = 12~29	為中度可接受風險，需採取控制措施並加強監督。
R = 30~75	為高度不可接受風險，需重新檢討作業程序並持續監控。
R > 75	屬嚴重不可接受風險，須立即中止作業並採取改善行動。

公司已建立完整事故調查與通報流程，員工如於作業中遇立即危險，得在不影響他人安全前提下，立即停止作業並撤離至安全區域，並通報上級主管，以人員安全為最高優先，落實「零職災」目標。

▶ 2024 年度共完成 2,494 項風險鑑別



▶ 工作安全促進活動可區分為以下四大面向

1

硬體設施安全衛生管理

在新建或改建廠房時，廠務、環安及總務等相關部門將於事前共同執行安全與衛生風險評估，並依據相關法規、國際標準及公司內部規範進行設計、規劃與施工。完工後，將透過專責機制進行最終審查，以確保廠房整體安全與衛生條件符合要求。

2

職業安全衛生管理程序

除設有高風險作業管制、承攬商管理、化學品安全管理與安全稽核制度外，公司亦周延規劃災害緊急應變程序並定期實施演練，以確保在災害發生時，能將對公司財物、員工人身安全、社會與環境造成的損失與衝擊降至最低。

3

設置職業安全衛生委員會，落實溝通機制

公司依法選舉勞方代表，設立職業安全衛生委員會，並定期召開勞資會議，針對安全衛生執行情況與改善事項進行討論。藉由會議機制，促進管理階層與員工間的雙向溝通，進一步提升公司整體環安衛績效。

4

安全文化的推動

持續推動安全文化宣導活動，積極強化員工對職場安全的重視與內化，培養良好的內部安全文化意識。

◆ **新機台及新化學品的環保、安全與衛生管理**

新機台設計依循嚴格之環保、安全與衛生審查管理程序以確保其符合相關的國際標準，同時符合國內法規與精材公司規範；化學品的管理須與原物料供應商合作，評估廠內使用風險與制定控管機制，並為使用危害物質之員工提供安全資料表 (SDS) 以及適用之個人防護具，確實把關全體員工之職業健康安全。

◆ **安全變更管理制度**

安全變更管理制度範圍涵蓋新建廠房設施之規劃設計，一旦造成原有安全或消防防護等級改變時，均須依循此安全變更管理制度，由廠務、設備、工安衛生與風險管理等相關單位進行嚴格的評估及審核，確定安全無虞後始得執行。

◆ **新設備上線前安全簽核制度**

所有生產機台與廠務設備在裝機時都必須經過三階段安全簽核管理程序，才可正式生產運作。

在作業安全衛生管理方面，公司除設有高風險作業管制、承攬商管理、化學品安全管理及安全稽核制度外，亦規劃災害應變程序並定期演練，以降低災害對人員、財物與環境的衝擊。

具體管理重點如下：

◆ **高風險作業管制**

將可能造成人員傷亡或財損的作業列為特殊項目，加強重點管控。

◆ **特殊作業健康保護**

對從事高危害作業（如噪音、游離輻射、鉛等）人員定期健檢，依檢查結果分級管理，必要時由職醫評估並提供健康建議與適任配工。

◆ **供應商環安衛評鑑**

定期評鑑供應商，並將外部承攬商納入，提升整體作業安全品質。

為建構舒適且安全的工作環境，並促進勞資雙方有效溝通，公司設置職業安全衛生委員會，由各層級主管、安全衛生人員及勞工代表共同組成，並每季定期召開會議，共同決策並檢討安全衛生制度之規劃與運作。會議結果透過紀錄、海報或電子報等方式公告與回饋。針對外部承攬商，公司每年亦舉辦承攬商會議，進行職安衛宣導、意見諮詢與雙向溝通。

由管理階層公開宣示推動安全文化，並持續於內部落實相關活動，鼓勵全體員工積極參與危害辨識、通報與創新改善。同時導入「獎勵取代懲罰」制度，鼓勵自主提案與實務優化，藉此將安全與健康意識深植為「員工DNA」，全面提升整體安全文化水準。

4.2 緊急應變

▶ 保障安全、減損損失

為有效因應突發事件與自然災害，精材公司制定了全面的持續營運管理規範，涵蓋風險識別、規劃、執行、評估與改進等階段。公司採取多項措施，以降低人員傷亡、財產損失與環境衝擊，包括設施配置、應急程序建立、人員訓練與實地演練等。

2024 年，公司未發生任何實際災害或虛驚事件，顯示管理成效卓越。緊急應變優先順序如下：

1 人員安全為首要考量
立即確保內部人員與鄰近居民安全，防止災害擴大。

2 環境保護與污染防止
避免污染擴散，減少環境傷害。

3 財產損失控管
快速進行設施損害防堵。

4 迅速恢復營運
有效縮短生產線恢復時間，降低復原困難度。

▶ 年度應變演練

各中壢廠區每年依據標準演練腳本，結合歷年經驗與行業案例，模擬各類災害事件進行演練，內容涵蓋：

火 災

有毒氣體洩漏

化學品外洩

大規模人員疏散

此外，各廠區與單位已完成重大災害後營運持續計畫（BCP）之標準書撰寫，強化應變能力。

▶ 公司緊急應變處理方案

1 設立常設緊急應變中心

應變中心負責突發事故通報，並成立工廠應變小組，第一時間採取行動。

2 標準化緊急應變程序和加強人員培訓

針對潛在意外情境進行詳細風險評估，擬定應變流程與災後恢復計畫。透過日常訓練，使員工熟悉以下應對能力：

事故通報

緊急應變指揮

現場管制

傷患急救

災害應變系統操作

3 整合工業區應急資源，與駐廠廠商聯合演練

各廠舉辦年度主題式應變演練與全員疏散演練，並邀請承攬商共同參與，以強化實戰經驗。同時積極參與中壢工業區應變聯防機制，確保資源共享與支援效能。

4.3 職業安全教育訓練

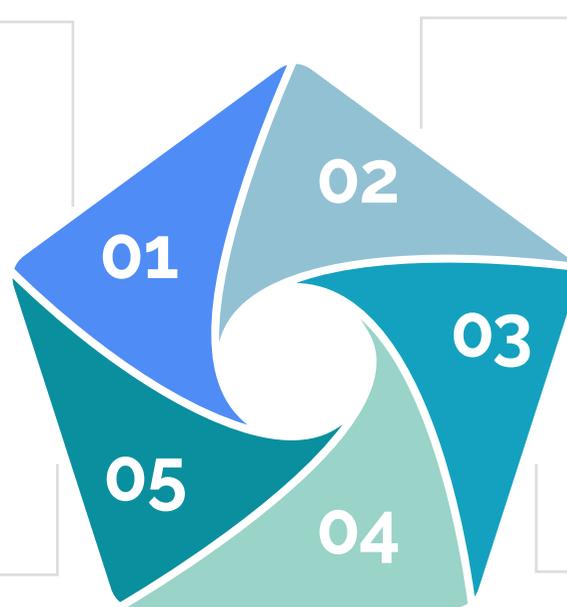
精材公司持續強化員工安全意識與應變能力，藉由系統化的教育訓練機制，有效降低事故發生風險，打造安全職場。

▶ 教育訓練計畫內容

- 依人員身分別（新進員工、在職員工、外部承攬商）提供分級安全訓練。
- 訓練內容涵蓋：消防演練、緊急應變、危害通識、一般安全衛生與廠區環境安全。

▶ 法規證照管理

- 公司各廠區內，相關專業操作作業人員，均由專人負責環安衛法規證照定期檢視。
- 廠內統計共有 7 項主要環安衛法規證照需求，法規持證符合率 100%。



▶ 教育訓練目標

- 提升人員應變意識與災害損害控管能力。
- 強化作業安全認知與責任感，落實安全承擔教育訓練模式。
- 將職場安全訓練改進為自主管理及自主訓練。

▶ 訓練模式

- 建立自主學習與自主管理制度，取代傳統被動式訓練。
- 擴大各階層訓練範圍，強化應變實力與個人技能。

▶ 教育訓練成果

- 全員經訓練後具備基本安全管理能力，並可落實於實務操作中。
- 員工安全意識大幅提升，事故發生率顯著下降。

專業證照項目	取得人數
職業安全 / 衛生管理師	4
職業安全衛生管理員	5
甲種職業安全衛生業務主管	5
有害作業主管 (粉塵 / 缺氧 / 特化 / 有機)	106
高壓氣體特定設備操作人員	12
職業健康服務護理人員	3
急救人員	53

4.4 化學品管理機制

精材公司重視化學品使用風險之控管，透過制度化管理制度，保障員工健康並降低環境與財產損失風險。

▶ 管理重點如下：

- 1 建立化學品使用風險評估制度，與原物料供應商合作制定控管措施。
- 2 為使用危害物質之員工提供安全資料表 (SDS) 與適用的個人防護裝備。

《 廠區職業安全訓練項目

教育訓練類別	教育訓練內容	參與對象			
		經理人	管理階層	一般同仁	承攬商
法定教育訓練	依政府或客戶規定執行	V	V	V	V
環安衛訓練 (EHS)	強化職安、環保、衛生與應變知識 (環保、職安、衛生、消防、緊急應變...等)		V	V	
專業課程	依部門職能設計，針對作業安全規範實施		V	V	
危害告知訓練	施工前針對承攬商進行風險預警與安全教育				V

3

對特殊作業區域 (如噪音、游離輻射、鉛、正己烷、粉塵、鎳及其化合物等) 定期實施作業環境監測，確保符合法規與作業安全。

▶ 除化學品管理外，公司亦整合以下制度以強化災害應對：

1

設立化學品安全稽核與審查制度，預防管理漏洞。

2

定期規劃災害應變程序與實地演練，確保在緊急狀況下能將人員、社會、環境及財產損失降至最低。



4.5 職業健康服務

本公司秉持以員工為核心的健康管理理念，打造安全、健康、友善的職場環境，透過系統性規劃與管理，提升員工整體福祉，進而促進營運效率與企業競爭力。

▶ 健檢與健康促進

1

健康檢查制度化

每年提供員工優於法規規定之健康檢查服務，並針對高階主管設有健檢補助機制。2024 年員工健康檢查達成率達 99.4%，高階主管健檢達成率達 99.2%，重大異常追蹤複查達成率為 83.8%。

2

健康促進與衛教推廣

定期辦理健康促進活動、運動課程、健康講座與健康衛教宣導，並引進視障按摩師進行舒壓服務，關照員工身心靈健康。

3

建立健康管理程序與年度服務計畫，配合執行勞工健康保護。

4

職業健康風險評估與分級管理，依據員工健康檢查結果進行分析與評估，落實健康分級管理，並據以選配適任工作。

5

高風險族群與職傷個案管理，辨識與追蹤職業傷病員工及高風險員工，提供個案管理、職能評估、職務再設計與復(配)工建議，協助員工重返工作崗位。

6

工作環境危害因子辨識與改善，主動評估工作場所可能之危害因子，並提出具體改善建議，降低作業環境潛在危害風險。

4.6 承攬商安全衛生管理

精材公司除強化內部員工職安衛教育外，亦積極管理外部承攬商安全衛生風險，確保整體工作場所之安全，2024 年間，無因環安衛體質不良而列入輔導名單之廠商。

▶ 管理機制

危害告知訓練

所有入廠承攬商須接受危害告知教育，內容包含施工作業規範、入廠安全訓練、每日工具箱會議等。

定期承攬商評鑑

建立分級機制，針對體質不佳廠商個案溝通輔導，必要時拒絕進廠作業。



Health Safety Environment

4.7 職安衛資訊交流

精材公司建立高效的資訊交流與溝通機制，透過「職業安全衛生委員會」促進全員參與，共同提升安全意識與防護作為。「職業安全衛生委員會」成員包含：

- 1 職業安全衛生人員
- 2 事業內各部門之主管、監督、指揮人員
- 3 與職業安全衛生有關之工程技術人員
- 4 從事健康服務之護理人員
- 5 勞工代表

期望透過建立無障礙的勞資溝通管道，讓所有員工都能參與其中。提升員工對安全的意識和責任感，實現公司安全生產目標。

▶ 資訊交流管道

- 每月召開職安衛委員會，討論安全績效與改善事項。
- 透過內網、公文、公告發佈法規資訊與事故案例。
- 舉辦安全知識競賽與訓練活動，提升安全技能。

▶ 資訊回饋機制

- 員工可透過主管、委員會或安全部門反映問題與建議。
- 公司將即時回應並落實改善措施。

▶ 2024 年成效

- 各廠區每月召開委員會，共 12 次。
- 實時發佈安全衛生資訊。
- 妥善處理員工意見與建議。
- 勞工代表比例：10 人 / 28 人，比例達 36%。

4.8 損失日數及失能傷害

2024 年，精材公司所有工作場所（包含：受組織所管控之工作者）共發生 9 起失能傷害事件，損失日數總計為 95 日。其中，男性受傷 1 起，女性受傷 8 起；公司將持續努力，為員工提供安全舒適的工作環境。

■ 2024 年度失能傷害頻率 (FR) = 3.21、失能傷害嚴重率 (SR)=33；無發生重大職業災害及職業病事件。

■ 2024 年度廠內職業災害類型包含跌倒及化學品接觸傷害的事件，皆已完成改善。

為降低失能傷害事件發生率，精材公司採取了以下措施：

1 推動高風險作業的安全評核。

2 推動員工安全教育訓練，強化安全自主意識。

3 強化環境安全檢視及改善，預防職業災害發生。

4 進行海報宣導活動，建立安全文化。

註：重大職災事件：指發生死亡災害者、發生災害之罹災人數在三人以上者、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療、其他經中央主管機關指定公告之災害。

2024年廠內失能傷害統計資料 (包含所有員工與非員工)

序號	項目	2,806,248			合計
		男	女	其他工作者 (如承攬商)	
1	總工作時數	2,806,248			
2	損失日數	1	94	0	95
3	可紀錄之職業災害數量 (人/件數)	1	8	0	9
4	職災死亡人數	0	0	0	0
5	失能傷害頻率 (FR)	0.74	4.89	0	3.21
6	失能傷害嚴重率 (SR)	0	57	0	33

註：1. 失能傷害頻率 FR = 失能傷害人次數 X 1,000,000 / 總工作時數

2. 失能傷害嚴重率 SR = 失能傷害總損失日數 X 1,000,000 / 總工作時數

Xintec2024
ESG REPORT

CHAP 5

永續供應鏈管理

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

重大主題	具體管制方針	2024年度目標	2024年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之 SDGs
供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆落實供應商管理機制 ◆推動綠色供應鏈 ◆強化供應鏈人權責任 (RBA)。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆針對現有供應商，預計完成 30家直接材料與間接材料 (IDM) 稽核。 ◆確認原物料之 RoHS報告與 REACH調查皆符合規範。 ◆確認供應商填回之衝突礦產報告模板無來自衝突礦產。 ◆確認產品之 RoHS、REACH 報告與無鹵素添加 (Halogen free) 皆符合規範。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆落實新進供應商簽署從業道德條款及行為準則。 ◆維持零衝突礦產採購。 ◆稽核 30家供應商品質評分結果皆為 A級。 ◆供應商企業社會責任調查問卷回覆率達 100%，全數達 B 級以上。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆持續進行供應商－企業社會政策調查，加入工程承攬類供應商，調查表回覆率目標 100%。 ◆供應商溫室氣體減排目標符合 SBTi、CDP等規範。 	◆供應商評核小組	<ul style="list-style-type: none"> ◆SDG 8 就業與經濟成長 ◆SDG 17永續發展夥伴關係

精材公司視供應商為關鍵合作夥伴，他們提供公司所需的原材料、產品和服務。在追求企業永續發展的背景下，公司與供應商密切合作，不僅注重品質和交貨時間，還持續推動環境、安全與健康以及社會責任等方面的規範要求。通過雙贏的合作模式，共同追求企業的永續經營和成長理念。尤其是在近年供應鏈之不確定性挑戰下，供應鏈的

性和彈性受到嚴峻考驗，因此公司更加重視與供應商的密切合作，以創造雙贏和互助的永續供應鏈管理。

公司的採購供應商管理規範基於多項國際標準，如 ISO 9001:2015、ISO 14001:2015、ISO 45001:2018 和 RBA 等，並制定了相關的管理機制，要求供應商遵守包括品質、環境、勞動安全和誠信等方面的規範。

此外，公司將 ESG（環境、社會和公司治理）議題納入供應商評選和審查的要求中，並持續加強供應鏈管理內容，以確保合作夥伴更好地滿足客戶和社會對於永續責任和品質穩定的期望。這也有助於建立穩定的供應鏈夥伴關係，降低供應鏈風險，引領整個供應鏈實現更高水準的發展。

5.1 供應鏈類型

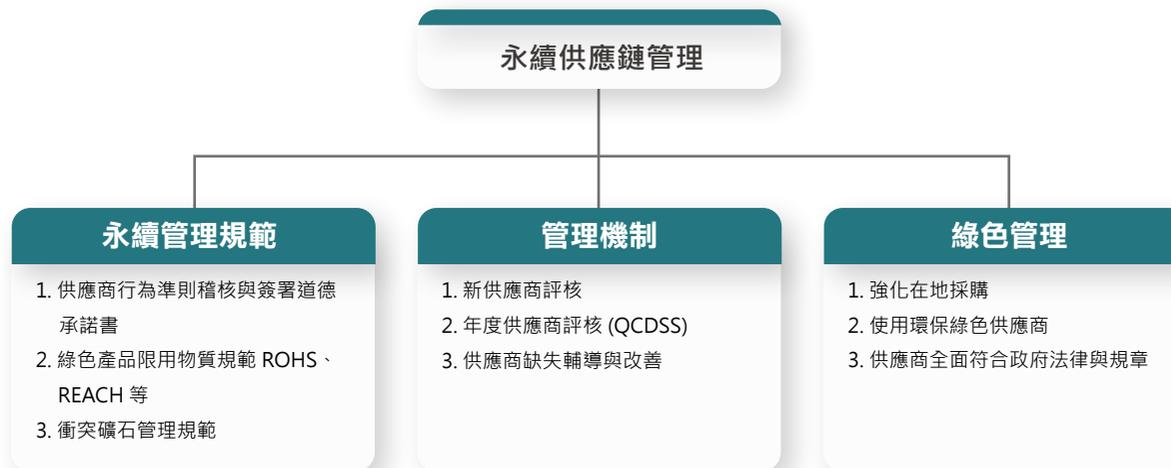
精材公司積極推動供應商當地語系化策略，尤其在直接和間接材料的採購上，採購及研發部門優先選擇臺灣的生產或服務供應商，不僅確保了交貨的及時性和生產效率的提升，還有助於減少原材料運輸過程中的溫室氣體排放，支援本地企業的營運發展，增強臺灣供應商生態系統的穩定性，同時也為本地市場創造更多就業機會。

目前，精材公司在其主要原材料供應商（Category 2 類）中，本地供應商的比例已達到 80%，超過了設定的 70% 目標，顯示了公司對環境責任的承諾，也體現了對臺灣本地經濟支持的堅定決心。

本公司主要供應商類別型態分為四大類型，分類如下：

供應商類別	型態說明	產品
Category 1	委外加工 (原物料、成品或半成品) 或測試之供應商	基板加工
Category 2	BOM 表內之直接 (DM)、間接 (IDM) 原物料之供應商	化學品、靶材、基板
Category 3	提供機器設備、委外儀校、零件備品之供應商	機械修護、電氣設備修護、設備零件
Category 4	其他廠務工程、總務類、服務性質、治工具運輸等服務性之供應商	人力派遣、工安、環保

5.2 供應鏈管理與稽核



供應商提供的產品與服務對企業營運有直接影響，並可能對企業風險帶來間接效應。因此，公司依據 ISO 9001:2015、ISO 14001:2015、ISO 45001:2018 及 RBA 等國際規範，建立了內部供應商管理標準。此外，參考聯合國企業與人權指導原則、國際勞工組織的工作基本原則與權利宣言以及世界人權宣言等國際標準，進一步鞏固永續供應鏈管理架構。

公司不僅要求供應商確保產品品質，同時還要求其在環境保護、綠色產品、職業安全和社會責任等方面持續進行改進。公司已於 2023 年取得 RBA 責任商業聯盟行為準則驗證，公司參加了自我評鑑並制定了供應商行為準則，以滿足電子業對商業責任聯盟認證的嚴格要求。

自 2019 年起，公司開始執行「供應商社會責任及環境衛生安全調查表」和「供應商風險管理評核表」問卷調查，並對得分不合格的供應商進行 4-8 個月的輔導計劃，輔導結束後，撰寫結果報告書並於次年持續追蹤問卷結果，以確保供應商遵守企業社會責任的規範。

2024 年度執行供應商社會責任及環境衛生安全調查，原料 / 零件供應商的問卷覆蓋率達 100%，其他類型供應商的問卷覆蓋率也已超過 80%。所有受訪廠商的問卷回覆率為 100%，且沒有發現需要進行輔導的不合格廠商。

除此，對於現有的供應商，進行產品品質稽核，共稽核 30 家供應商，其結果皆為 A 級廠商。公司期望透過將企業永續發展要求納入採購合約中，提升供應鏈的永續管理水平，降低營運過程中的風險，並與供應商建立持久且永續成長的夥伴關係。

▶ 供應商稽核與評比

為落實供應商管理之要求與制度，透過積極主動與供應商之間的溝通，傳達本公司對於品質、環境、職業安全、社會責任、持續營運等各方面要求，另針對衝突金屬等規範，亦持續進行溝通協調公司與供應商間之稽核規範。



策 略	行動方案與目的	行 為 / 作 為	近 年 績 效
RBA責任商業聯盟	<ul style="list-style-type: none"> 以 RBA 責任商業聯盟行為準則規範，執行社會責任相關之承諾與稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商需遵守責任商業聯盟 (RBA) 行為準則。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站提供「供應商行為準則」。 要求新進供應商簽署「從業道德及供應商行為準則規範遵循聲明」。
責任供應鏈行動	<ul style="list-style-type: none"> 確保供應商夥伴具備安全的工作環境、符合法規的勞工關係、遵守道德規範的營運 	<ul style="list-style-type: none"> 執行「供應商社會責任及環境衛生安全調查表」調查。 	<ul style="list-style-type: none"> 完成供應商年度永續 (ESG) 自評問卷，問卷覆蓋率達 80% 以上，其中沒有需要進行輔導的 C 級與 D 級供應商；供應商合格率達 100%。
綠色供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質採購管理 衝突礦產管理 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商每年提供原物料 RoHS 檢測報告與 REACH 調查表。 依據負責任礦產倡議組織 (RMI) 之衝突礦產調查模板 (CMRT) / 擴展礦物報告模板 (EMRT) 執行供應商盡職調查。 	<ul style="list-style-type: none"> 原物料之 RoHS 報告與 REACH 調查 100% 符合。 產品之 RoHS 與 REACH 檢測報告 100% 符合。 執行衝突礦產調查；已全面完成。 原物料之金、鉍、鎢、錫、鈷、雲母 100% 合規，無使用衝突礦產。
在地供應優化	<ul style="list-style-type: none"> 在地採購比率維持 	<ul style="list-style-type: none"> 國內採購比率維持 	<p>原物料在地採購率均維持 8 成以上</p>
企業持續營運 風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 緊急事件應變能力 風險分散計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 對於突發的天災 / 人禍狀況，依據「資材企業持續營運計 O.I」擬定及執行適當的應變措施，以減少任何緊急事故造成生產中斷。 避免單一供應商。 針對新冠肺炎 (COVID-19) 等突發疾病，建立因應辦法與機制，降低企業營運風險。 關鍵材料依據風險評估結果調整庫存與風險取得平衡。 	<ul style="list-style-type: none"> 如因應新冠肺炎等突發事件，依據物料來源地進行風險鑑別；對於有「立即」與「潛在」危險之物料，擬定及執行適當的應變行動。 持續尋找其他第二或更多供應商，避免發生斷料意外。 強化內外部人員入廠之健康管理。 供應商風險 (39 項) 評估，3 年 184 家；風險評估範圍：加入 Top 20 設備零件類廠商；2024 年預計完成 55 家調查，實際完成 44 家，完成率為 8 成；針對因年度交易金額未達標而未回覆之供應商，實施提高庫存、檢閱進貨記錄及導入 2nd source 計劃，以降低材料供應之風險。
供應商稽核	<ul style="list-style-type: none"> 全面執行 QCDS 供應商稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商要求第三方品質驗證單位。 強化供應商稽核，如針對車規 (IATF 16949/VDA6.3) 之稽核。 輔導供應商精進製程與改善品質。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對提供車規重要物料供應商，全數以車規系統規範執行年度稽核評比，並要求供應商改善缺失以達規範要求。 輔導部門重要供應商生產達車規要求，並完成簽署車規概念與管理宣導。

▶ 新供應商評比

精材公司於 2024 年審核了 56 家新供應商，其中加入社會標準審核的供應商佔比為 5%；此 56 家新進供應商皆 100% 符合其標準。

審核流程

- ◆ 由「新供應商審核委員會」進行審查。
- ◆ 委員會成員由稽核、採購、工程和品保部門的經理級以上人員組成。
- ◆ 審核內容包括供應商的資格、財務指標、專業能力、環境管理和社會責任等。

審核標準

- ◆ **資格**
供應商必須具備合法的營業執照、工廠登記證等。
- ◆ **財務指標**
供應商的財務狀況良好，沒有重大債務或訴訟。
- ◆ **專業能力**
供應商具有相關產品或服務的生產或供應能力。
- ◆ **環境管理**
供應商遵守環境法規，並獲得相關環保認證
- ◆ **社會標準**
2024/06/01 起，申請類別為 Category 1 及 Category 2 的供應商，須提供「供應商社會責任及環境衛生安全調查表」。

▶ 現有供應商年度考核

精材公司每年對現有供應商進行一次評核，以評估其整體表現。

評核主要針對以下五個方面：

01

品質 (Q)

評估供應商提供的產品或服務是否符合公司要求。

02

成本 (C)

評估供應商的價格是否合理。

03

交期 (D)

評估供應商是否按時交貨，亦透過新供應商開發，減少單一供應商比例，降低現有供應商缺料不穩定風險。

04

服務 (S)

評估供應商是否積極配合公司政策，要求供應商 100% 簽署從業道德及供應商行為準則規範遵循聲明。

05

永續 (S)

持續進行供應商社會責任及環境衛生安全調查。

考核結果分為 A、B、C、D 四個等級，在 QCDS 部份，如供應商連續兩年獲得 A 級評核的供應商，次年可免予評核。在 S（永續）部份如為 C 和 D 級的供應商需進行 4-8 個月的輔導計劃；2024 年施作之結果，QCDS 共考核計 42 家，考核結果皆為 A 級；永續 (S) 施作之供應商共 71 家，評核結果 A 級 60 家，B 級 11 家，無 C 和 D 級供應商。

如果供應商在評核過程中出現違反法律法規或明顯異常的情況，考核單位可以進行不定期評核，以確保公司採購產品的品質。

對於現場評核為異常的供應商，必須在規定的期限內進行改善並提交改善措施報告。經考核單位確認改善效果後，才能繼續合作，否則，將被列為不合格供應商，暫停合作交易。

▶ 考核內容與權責單位

負責單位	考核內容
採購單位	考核供應商之交期、價格與配合度因素
品保單位	交貨品質考核及定期發送環境限用物質相關查核檢附文件，作為環境管理因素考核之依據
環安衛單位	定期發出「供應商環境管理問卷表」，進行環安衛、永續項目評分考核

5.3 有害物質採購管理

精材公司在其綠色供應鏈策略中，持續減輕產品對環境的任何負面影響，並採取了一系列措施以確保有害物質得到妥善管理。這些措施包括定期更新有害物質管理規定、要求供應商提供無環境限用物質聲明，以及對特定有害物質進行嚴格管制。

《 具體實施策略 》

更新管理規定

每年依據國際法規、客戶需求以及環保趨勢更新其綠色產品的有害物質管理規定，以保持行業領先地位。

環保聲明書要求

要求供應商在採購或設計階段提供“不使用環境限用物質聲明書”，確保其產品符合公司和國際的環保標準。

有害物質管制清單

明確列出需管制的有害物質，如鉛、鎘、汞、六價鉻、特定溴系阻燃劑和鄰苯二甲酸酯，並設定了具體的限量標準。

供應商管理

制定了一套供應商管理規範，對供應商的原材料、零件及包裝進行嚴格的審核流程，確保所有供應鏈環節均符合公司和客戶的環保要求。

通過實施這些措施，減少產品生產和使用過程中對環境的傷害。推動供應鏈中的環保標準，實現從原材料採集到產品生產的全鏈條綠色化，確保所有產品均符合國際環保法規和客戶的嚴格要求。

《 2024 年成效 》

01

精材公司持續更新了綠色產品有害物質管理規定，完成了對所有供應商的有害物質管制審核。

02

2024年間，檢驗結果顯示，沒有任何供應商的原材料、零件及包裝存在超標情況。

5.4 衝突金屬 / 礦產管理

精材公司遵循責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI)，並制定衝突礦產政策，明確要求供應商採購來自非衝突礦產區的原物料，確保其供應鏈不涉及衝突礦產。

《 主要措施

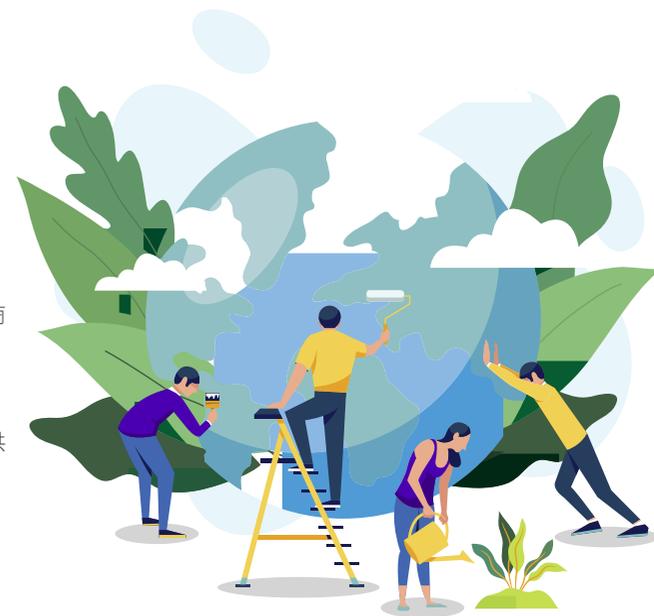
- 1 制定衝突礦產政策，明確要求供應商採購來自非衝突礦產區的原材料，明確規定了精材公司對衝突礦產的態度和要求，並要求供應商遵守相關規定。
- 2 進行盡職調查，確保供應商遵守相關標準，要求供應商提供有關其原材料來源的資訊，並對這些資訊進行核查。
- 3 提供衝突礦產調查資訊，並根據 RMI 的 CMRT/EMRT 向供應商進行調查。
- 4 遵守 RMI 標準：精材公司要求供應商遵守 RMI 的衝突礦產標準。

《 目 標

- 1 確保供應鏈不涉及衝突礦產。
- 2 減少對當地人權的影響。
- 3 減少對當地人權的影響。

《 2024 年成效

- 1 對精材公司 100% 金屬供應商，包含共計 12 家供應商進行了衝突礦產調查。
- 2 所有供應商都符合非衝突礦產的標準，未發現任何供應商使用來自衝突區域的礦產。



Xintec2024
ESG REPORT

CHAP 6

創新研發

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

重大主題	具體管制方針	2024年度目標	2024年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之 SDGs
創新研發	◆開發晶圓級封裝技術，應用於車用、生物辨識、5G高頻通訊等領域，並結合客戶需求提供多樣化封裝服務。	◆投入研發經費達營收5%以上，帶動相關營收成長。	◆實際投入5.84% (4.12億)。	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆持續研發先進技術與優化製造流程，以因應市場多變需求。 ◆開發晶圓級封裝製程，結合客戶需求，提供多樣化感測器封裝服務。 ◆推動晶圓級封裝技術應用於手機、筆電、穿戴裝置、車用影像系統及光學感測器等領域。 ◆提供晶圓級封裝測試技術與製造資源，支援微機電系統、環境與氣壓感測元件，並因應5G、高頻通訊、車聯網與物聯網應用。 ◆應用晶圓級封裝技術於指紋辨識器與生物辨識器封裝，掌握3D感測市場商機。 	◆研發組織	◆SDG 12責任消費及生產

6.1. 技術創新與核心成就

▶ 晶圓級封裝先驅者

作為全球晶圓級封裝（WLCSP）技術先驅者，精材公司專注於三維晶圓層級封裝技術，擁有多年的深耕和豐富經驗，主要應用領域涵蓋消費性電子、5G 通訊、汽車電子及醫療設備。

關鍵技術

TSV（矽穿孔）封裝、CIS-CSP 製程、超薄化封裝技術等。

量產成果

12 吋車用 CIS CSP、AR/VR 光學感測器封裝、生物辨識感測器封裝等。

提供多元感測器封裝方案

開發完成先進生物辨識器（如臉部辨識）、影像感測器（CIS）、微機電感測器（MEMS）等封裝技術，支援智慧物聯（AIoT）、自動駕駛、遠程醫療等創新應用。

▶ 精材公司晶圓級封裝的領先技術主要體現

規模化生產能力

為全球產能最大的晶圓級封裝供應商之一，擁有成熟的生產工藝和嚴格的品質控制系統，能夠滿足客戶大規模生產的需求。

敏捷的市場應對能力

持續密切關注市場趨勢和客戶需求，能夠快速推出新產品和新服務，滿足客戶需求。

先進的封裝技術

擁有眾多專利技術，能夠為客戶提供高性能、高可靠性的晶圓級封裝產品。

完整的系統級設計解決方案

不僅提供晶圓級封裝產品，還提供全面的系統級設計解決方案，協助客戶快速推出產品。



6.2 研發投入與成果

〔研發資源配置〕

- ◆ 2024 研發投入佔總營收 5.84% (約 4.12 億新台幣)，位居臺灣同業前列。
- ◆ 持續擴充 12 吋晶圓級封裝平台，整合 Cu-TSV 導線技術，提升高階影像感測晶片性能。

〔2024 年度主要研發成果〕

- ◆ 12 吋車用 CIS CSP 順利量產。
- ◆ 開發 12 吋銅導線矽穿孔製程 (Cu-TSV)，以細線寬及銅導線應用於高階影像感測晶片。
- ◆ 開發擴增實境 (AR) 及虛擬實境 (VR) 產品所用的光學感測技術，採用超薄化晶圓級封裝，進入可靠度驗證階段。

〔專利布局成果〕

- ◆ 截至 2024 年，精材公司累計專利數請參閱官網 (https://www.xintec.com.tw/chi/LEGAL/CG_Intellectual_Property_Management.html)。

6.3 永續導向的研發策略

6.3.1 節能減碳與綠色創新

〔製程優化〕

選用符合環保法規的材料，並導入節能機台與廠務系統。

- ◆ 開發 GaN 晶圓級後護層技術，提升能源使用效率。
- ◆ 推動超薄化封裝技術，減少材料耗用；結合系統級封裝 (SiP)，整合多元件以降低系統尺寸與能耗。

6.3.2 循環經濟與社會責任

〔供應鏈合作〕

與客戶及供應商協作開發低碳製程，強化產品生命週期管理。

〔產學合作〕

與國立大學以專案形式合作，培育半導體封裝技術人才，促進技術擴散與社會共榮。

6.4. 未來研發方向與承諾

6.4.1 技術前瞻布局

〔智慧感測整合〕

結合 AI 技術發展智慧感測系統，應用於車聯網、醫療監測及工業 4.0。

6.4.2 永續發展目標

〔低碳轉型〕

持續優化製程效率。

〔創新社會價值〕

透過生物辨識技術強化資安保護。

〔營業秘密保護〕

建立嚴密智財管理機制，確保核心技術與客戶資料安全。

〔氣候韌性規劃〕

將氣候風險納入研發決策，開發更加先進之車用與工業級封裝產品。

精材公司以「持續創新」為核心價值，透過不斷的技術突破與永續導向的研發策略，積極推動半導體封裝產業的升級與轉型。不僅追求技術領先，更將環境保護、能源資源管理以及員工健康安全納入企業發展的重要考量，落實對環境與社會共融的 ESG 目標。

未來，精材公司將持續投入大量資源，聚焦於綠色技術的開發與智慧化應用，期望透過更優化的綠色設計，提升生產效率，並最大限度地降低對環境的負面影響，承諾將永續發展的理念融入企業的每一個環節，為全球客戶與社會創造長期的、永續的價值。



Xintec2024
ESG REPORT

CHAP 7

環境永續發展承諾與實踐

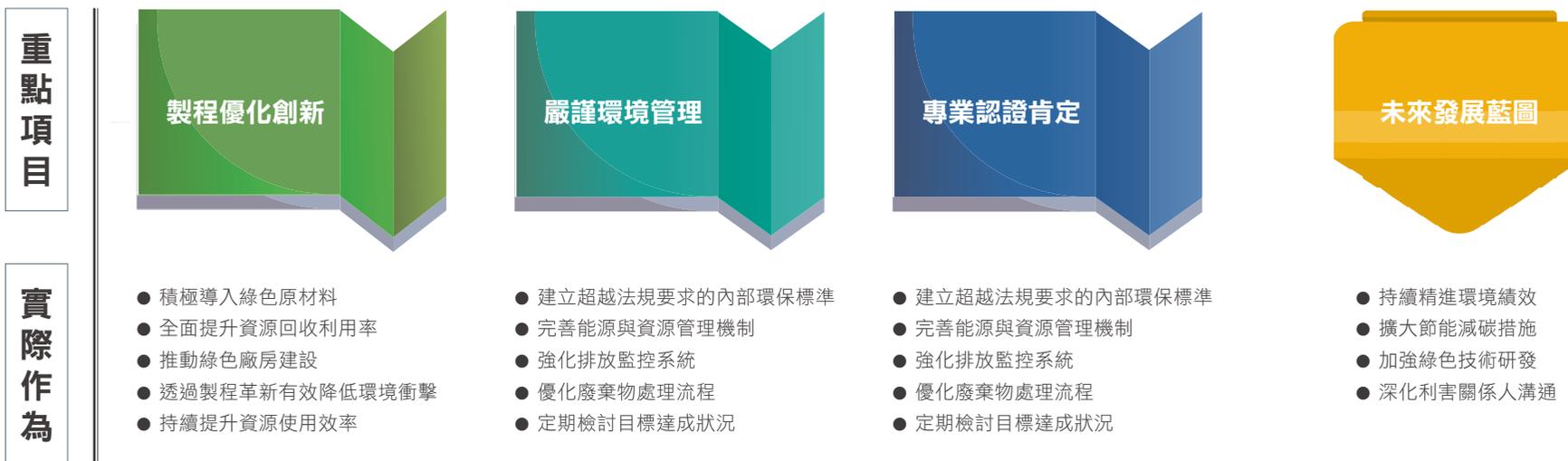
重大主題	具體管制方針	2024年度目標	2024年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之 SDGs
氣候變遷與能源管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆執行 ISO 14001:2015/ISO 50001:2018系統，持續改善廠區能耗。 ◆推動綠色製程，如再生能源採購、節能設備更新。 ◆訂立廠區節能規範，提升人員減碳意識。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆持續進行 ISO 14001:2015/ISO 50001:2018外部驗證。 ◆持續進行溫室氣體盤查及查驗。 ◆年度購買再生能源 150萬度以上 ◆公司營收單位用電度數，較前一年度減少達 2%以上。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆通過 ISO 14001:2015/ISO 50001:2018外部驗證。 ◆持續進行溫室氣體盤查及查驗。 ◆2024年購買190萬度再生能源。 ◆公司營收單位用電度數，較前一年度減少達 3.97%。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2030年度：類別 1、2排放量減少 15%以上。 ◆ 2030年度再生能源使用目標佔比達公司總用電量 7-15%。 ◆視公司需求持續增加再生能源購買量。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ESG執行委員會 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ SDG 7 可負擔的潔淨能源 ◆ SDG 13氣候行動
水資源與廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> ◆優化製程水循環系統，提升回收率。 ◆每月監測用水效率，確保合規。 ◆推行廢溶劑回收計畫。 ◆導入無害材料替代方案。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆廢棄物回收噸數達 500噸以上。 ◆廢棄物再利用率 60%以上。 ◆廠區單位百萬營收自來水用水下降 8%以上。 ◆廢棄物清運 100%合法並妥善處理。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2024年度廢棄物再利用噸數 711.797噸。 ◆廢棄物再利用率達 67.4%。 ◆2024年度廠區單位百萬營收自來水用水量下降 8.82%。 ◆廢棄物清運 100%合法並妥善處理。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆創新研發，使用無害材料替代方案。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ESG執行委員會 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ SDG 6 安全用水和衛生及其永續管理 ◆ SDG 7 可負擔的潔淨能源 ◆ SDG 12責任消費及生產

7.1 環境永續願景

精材公司在追求業務成長的同時，始終將環境保護列為企業經營的核心價值。以實際行動展現對氣候變遷議題的重視，透過系統化的環境管理策略，確保所有營運活動都符合永續發展目標，成為業界環保實踐的標竿企業。



► 具體行動策略和創新環保作為



7.2 落實環境管理系統

精材公司透過將環境管理深度融入日常營運與企業文化，展現對環境永續的堅定承諾。具體實施策略包括：

系統優化機制

- 持續運行 ISO 14001:2015 環境管理系統逾十年以上
- 定期由外部驗證機構驗證審核
- 動態調整因應環保新趨勢
- 建立持續改善循環機制

環境目標管理

- 逐年設定年度量化環境目標
- 制定具體執行方案
- 強化溫室氣體減排控制
- 包含能資源效率提升
- 納入廢棄物減量計畫

人才培育計畫

- 定期舉辦環保教育訓練
- 鼓勵員工提出改善方案
- 塑造綠色企業文化
- 強化環境責任認同

跨部門協作模式

- 成立節能減碳專責團隊
- 整合環安與各部門資源
- 提升整體環境效益

溝通平台建置

- 建立內外部相關者暢通溝通管道
- 促進環保意識傳播
- 確保環境保護措施落實成效
- 強化供應鏈上下游合作

123 環境專案成果

自 2016 年啟動的「123 環境專案」作為精材公司永續發展的核心計畫，已發展成為一套完整的環境績效提升體系。該專案以「1% 節能、2% 減廢、3% 節水」為基礎目標，透過系統化的管理方法和技術創新，持續為公司創造顯著的環境與經濟效益。在持續推動「123 環境專案」與各項節能措施的基礎上，精材公司 2024 年度在能資源使用效率方面取得顯著的成果進展。

《 123 專案的主要內容包括 能源效率提升

- 全面更新空壓系統，優化空調冷卻設備，更新廠內照明與升級馬達等措施，並持續執行 ISO 50001:2018 能源管理系統。
- 2024 年度，公司營收單位用電度數，較前一年度減少達 3.97%。

廢棄物管理

- 完善分類回收制度，提高再利用率。
- 達成百萬單位營收廢棄物產生量減量 2% 成果以上。

水資源保育

- 升級廢水回收系統，提升用水效率。
- 2024 年度，公司營收單位用水度數，較前一年度減少達 8.82%。

本專案將持續優化升級，以科學化、數據化的管理方法，推動精材公司朝向「零廢棄、零排放」的永續願景邁進。

7.3 氣候變遷管理

▶ 積極應對氣候變遷，邁向永續未來

精材公司深切體認到氣候變遷是全球刻不容緩的議題，其所衍生的環境風險對企業營運的永續性構成重大挑戰。考量到公司產業特性，生產過程中的能源消耗勢必產生溫室氣體排放，加劇地球溫室效應，需積極採取行動，正視氣候變遷帶來的風險與機會，期望符合全球將升溫控制在 1.5°C 內的目標。

因應臺灣《氣候變遷因應法》的實施，已正式於 2025 年開始徵收碳費，所以發展再生能源與購置再生能源刻不容緩，精材公司於 2024 年開始購置再生能源 1,900,000 KWH (憑證張數 1,900 張)，未來也會持續關注再生能源議題。

此外，工廠近年積極推動綠色製程及各項環保節能減碳措施，評估再生能源購買，提升尾氣削減設備安裝率，逐年更換節能設備，並訂立廠區各項節能規範，形成人員節能減碳意識，期望減少溫室氣體的排放總量，以減緩與調適氣候變遷所帶來之營運衝擊

7.3.1 氣候治理架構與權責

自 2020 年起，精材公司即導入氣候相關財務揭露框架 (TCFD)，系統性地評估氣候變遷對公司營運的潛在影響，並據此擬定相應的策略。公司在高階主管和各部門代表組成的風險管理委員會的領導下，依循 TCFD 的建議，全面識別和盤點氣候變遷對公司營運可能造成的風險、機會及其財務影響，以制定有效的風險管理策略和氣候行動方案。

董事會與高階主管共同肩負起氣候治理的重責，負責制定並執行應對氣候變遷風險與機會的短、中、長期目標，報告執行成果，確保氣候治理目標的實現。透過上述一系列的努力，包括董事會的監督、策略的調整、風險管理的強化，以及明確指標與目標的設定，精材公司將氣候變遷議題全面融入企業的決策與營運中，提升企業的氣候韌性，並積極掌握低碳轉型的發展契機。同時，公司也重視資訊的透明度，主動揭露氣候相關資訊，接受外部檢視，彰顯其推動氣候行動的決心，並藉此建立永續經營的優勢。



7.3.2 精材公司氣候行動管理架構與執行成果

管理核心	實際作為	具體成果
治理	將氣候變遷納入全面風險管理，由董事會指派風險管理委員會定期報告 - 依據 ESG 議題改善生產流程與製程創新 - 董事會持續監控氣候議題動向並制定目標	1. 董事會定期審查 ESG 執行委員會提出的氣候風險與機會建議。 2. ESG 執行委員會動態追蹤目標執行進度。 3. 定期召開策略檢討會議並向董事會匯報。
策略	- 採用 RCP2.6 與 IEA SDS 情境模擬短中長期風險 - 分析產業氣候風險並評估財務影響 - 導入 TCFD 報告架構 - 中壢三廠通過 ISO 50001:2018 驗證並安裝尾氣削減設備 - 制定氣候緊急應變計畫	1. 滾動調整再生能源採購策略。 2. 建立系統化氣候韌性強化措施。
風險管理	- 整合 ISO 14001:2015/45001:2018 管理系統於營運流程 - 強化部門風險辨識能力 - 建立風險評估程序與高風險議題管理機制	完成風險貨幣化分析與營收影響評估。
指標與目標	- 制定風險機會指標與計畫 - 執行溫室氣體盤查 (類別一、二) - 監控廢棄物減量 / 水回收率 / 用電密度 - 永續報告書揭露排放數據	1. 設定逐年減碳目標。 2. 依據環境部發布之氣候變遷及溫室氣體排放管理相關法令。 3. 通過 2030 年再生能源使用佔比達公司總用電量 7~15%。

7.3.3 氣候相關情境韌性評估

氣候相關風險與機會類型	本公司評估風險與策略之情境	情境內容與營運影響分析
轉型風險機會	<ul style="list-style-type: none"> • 1.5 度 C 情境 • 臺灣 2050 淨零排放路徑及策略 • 臺灣 2030 年國家自定貢獻 (NDC) • 臺灣氣候變遷因應法 	<ul style="list-style-type: none"> - 響應臺灣 2050 淨零路徑四大轉型與兩大基礎 (科技 / 法制) - 2030 年 NDC 減排 24% 目標將推動： • 碳費徵收擴大至範疇三 • 強制再生能源採購比例提升 • 半導體設備能效標準加嚴 - 碳定價機制影響生產成本 - 產品碳足跡申報義務擴大至封裝測試產業
實體風險	<ul style="list-style-type: none"> • 聯合國氣候變遷專門委員會 (IPCC) 第六次科學評估報告中全球暖化最劣情境 (SSP5-8.5) 	<ul style="list-style-type: none"> 熱效應：廠區年均溫上升 3.4°C · 空調用電成本增加 25% - 水風險：連續乾旱日數增加 12.4% · 晶圓沖洗用水短缺風險 - 極端事件：暴雨強度增 41% · 物流中斷概率提升

7.3.4 精材公司辨識出之氣候變遷風險與機會

精材公司在氣候變遷所造成的營運影響日益加劇，審慎面對任何可能的風險，及把握可能的新的商業機會，本公司於鑑別氣候變遷的風險和機會時，使用 IPCC 的 RCP2.6 和 SSP5-8.5 情境作為參考，依據這些情境分析能夠評估公司在不同氣候情境下可能面臨的業務、營運策略、財務和投資等方面的氣候相關衝擊。

風險管理委員會召集各部門，根據其業務範圍，討論評估氣候變遷對營運的衝擊，積極識別風險和機會，並評估其對財務、業務和營運的潛在影響。結合發生機率，辨識出公司面臨的重大氣候相關風險和機會。

再交由風險管理委員會將制定完善且長期的因應政策和行動計劃，以有效控制和改善氣候相關風險和機會。並定期

追蹤執行成效，確保公司在面對氣候變遷時能夠做出適當的反應，並達成氣候治理和管理的目標。

本公司根據 TCFD 建議架構評估後共鑑別出 10 個氣候相關高度風險與 2 個氣候相關重大機會項目，並評估發生衝擊時間進行區分。未來將逐年檢視因應作為，建立韌性的氣候變遷文化。



關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

《 氣候情境與風險分析結果 》

氣候情境	時間軸	參數假設	分析結果	
轉型風險	SBTi 1.5°C	<p>政策與法規假設</p> <p>〔臺灣政府徵收碳費〕 臺灣政府預計 2026年開徵碳費，每噸 300元，並定期檢討評估徵收額度，將造成營運成本上升。</p> <p>〔實施溫室氣體排放量總量管制〕 臺灣政府規劃針對企業實施碳排放總量管制，超出之額度須另外購買碳權，未登錄足供扣減之排放額度者繳納罰鍰。</p> <p>市場假設</p> <p>〔供應鏈壓力〕 供應商減碳能力將成為採購決策重要標準，未來高碳供應商將面臨採購排擠風險。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 面臨全球氣候變遷帶來的風險與機會，精材公司積極接軌國際倡議朝向綠色低碳發展、提升能源使用效率及使用再生能源占比。 ■ 2024年已購買每年約 190萬度的再生能源，未來持續關注再生能源議題。 	
	IEA NZE	2021~2040	2050年達到淨零排放	精材公司在達成淨零排放的過程，投資綠色設備技術、調整生產方式、應對政策變化等，以確保達成淨零排放。
實體風險	IPCC AR6 SSP1-2.6 理想減緩情境	2080~2100	<p>全球年均溫增加 1.0~1.8°C 全球海平面上升 0.28~0.55公尺 臺灣年平均氣溫可能增加 1.3°C、1.4°C。 臺灣高溫 36°C以上日數增加約 6.8日、6.6日 臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 12%、16%</p>	<p>溫度上升</p> <p>全球及臺灣氣溫持續上升，可能導致極端天氣事件增加。對精材公司的直接影響是能源成本可能增加。</p> <p>旱災</p> <p>旱災可能導致精材公司面臨水資源短缺，工業企業需新增民生用水與生產成本。需要持續進行水資源管理措施，提高用水效率，並關注供應鏈可能中斷風險。</p> <p>暴雨</p> <p>精材公司所在廠區無地勢低窪地區，均有城市排水系統。但單日暴雨強度升高將可能導致企業面臨交通中斷、設施損壞、生產中斷等問題，新增維修和恢復成本。供應鏈受阻，原材料運輸延誤，生產計畫受影響，導致生產成本上升。</p>
	IPCC AR6 SSP5-8.5 全球暖化最劣情境	2080~2100	<p>全球年均溫變化增加 3.3~5.7°C 全球海平面上升 0.63~1.01公尺 臺灣年最大連續不降雨日數約增加 12.4% 臺灣最大單日暴雨強度約增加 41.3% 臺灣強颱比例則增加 50% 臺灣年平均氣溫可能上升超過 1.8°C、3.4°C 臺灣高溫 36°C以上日數增加約 8.5日、48.1日 臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 15%、31%</p>	

《 2024 年度 精材公司辨識出之氣候變遷風險 》

類別	項目	對精材公司的財務衝擊影響	風險等級	因應風險衝擊的措施
實體風險	立即性	極端氣候	高	1. 強化風險管理與營運韌性 <ul style="list-style-type: none"> ◆有效強化對極端氣候衝擊的防禦能力，減少損失，確保營運持續。 ◆氣候變遷實體風險列入風險管理委員會重點議題。 ◆定期進行營運據點與重大客戶的環境風險評估。 ◆制定公司風險管理機制並執行 BCP。 ◆定期進行廠區極端氣候風險評估，制定風險管控與緊急應變計畫。 ◆定期實施應變演練，提升災害應變能力。 ◆評估氣候變遷對營運的長期影響，納入中長期策略規劃。 2. 供應鏈風險管理 <ul style="list-style-type: none"> ◆將極端氣候風險納入供應商風險評估機制。 ◆建立安全庫存與備援生產機制，確保供貨穩定性。 3. 廠區防護與預警 <ul style="list-style-type: none"> ◆建置廠區環境監測與預警系統，及早啟動應變。 ◆強化廠區建築與設施的防災能力，加裝防洪設備，提高防洪能力。 ◆設立新營運據點時，將極端氣候因素納入選址考量。 ◆全面檢視現有營運據點或資產，改善或強化人員意識，設立防水閘門、截流溝、抽水馬達、沙包等防洪措施及不斷電系統。 4. 水資源管理 <ul style="list-style-type: none"> ◆持續關注臺灣北部地區水情，提早建立補水機制及水車載水應變。 ◆自主節水，優化產品生產過程用水量，提升回收率。 5. 能源管理與減碳 <ul style="list-style-type: none"> ◆提高能源使用效率，減少用電需求，即時監控與優化能源使用。 ◆持續進行節能減碳並訂立訂定減碳目標。 ◆全面安裝尾氣削減設備並列入採購規範。 ◆推動碳管理，控制碳排放，將碳成本納入決策。 ◆追蹤更新法規規定，積極使用再生能源。
	立即性	暴雨或颱風	中高-高	
	立即性	極端氣溫	中高	
	長期性	全球平均溫度持續上升	中高-高	
		碳排放減量議題發酵	中高-高	

類別	項目	對精材公司的財務衝擊影響	風險等級	因應風險衝擊的措施
轉型風險	政策與法規	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 碳定價機制：隨著碳交易市場發展與碳稅的開徵，未來可能進一步擴大至總量管制與碳交易，屆時公司的碳排放成本將顯著增加。 ◆ 繳納碳稅、碳費造成營運成本上升。 ◆ 揭露義務：各國強制要求企業揭露氣候相關資訊，若揭露不足或品質不佳，可能面臨罰款或訴訟。 ◆ 產品能效標準：歐盟等市場對電子產品能效要求日益嚴格，如未達標，公司的產品可能喪失市場准入資格。 	中高-高	<p>1. 碳盤查與管理 建立完善的碳盤查與管理制度，依據環境部發布之氣候變遷及溫室氣體排放管理相關法令，執行年度盤查及查驗。</p> <p>2. 產品能效 ◆ 確保產品符合能效標準要求，開發高能效產品。 ◆ 持續關注各國產品能效標準的更新趨勢。</p> <p>3. 政策參與 主動參與政策制定，支持政府推動節能減碳誘因政策。</p>
	政策與法規	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 再生能源政策要求採購裝置容量 10% 再生能源，採購再生能源造成營運成本上升。 ◆ 臺灣相關環保法令政策之制定，根據臺灣國家自訂貢獻與再生能源政策。 	中高	<p>4. 減碳執行 ◆ 提升尾氣削減設備安裝率，積極減碳。 ◆ 持續取得 ISO 50001:2018 驗證。</p> <p>5. 減碳目標 期望配合政府目標於 2050 年完成淨零排放，積極減碳。</p>
	技術	<p>低碳產品服務的要求</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 對於低碳產品與服務，需要投入較多成本執行開發與投資，改變現有運作流程，可能造成轉型適應過程。 ◆ 產能擴增受限。 ◆ 既有廠房空間不易設置減碳設備，無法削減氟類氣體產生之溫室氣體。 ◆ 先進封裝技術：隨著半導體製程微縮，先進封裝如 2.5D、3D 等技術快速發展，對封測廠的技術能力提出更高要求，公司需持續創新以維持競爭力。研發投入成本大幅增加。 	中高	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 投資先進封裝技術研發，專責 2.5D、3D 等尖端封裝技術研發，申請關鍵技術專利。 ◆ 推行節能減廢改善提案，鼓勵員工創新。 ◆ 完成中壢廠及中壢二廠尾氣削減設備安裝。
市場	<p>客戶對於碳中和之要求</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 客戶減碳要求：國際大廠紛紛宣示減碳目標，並要求供應商配合，若公司減碳進度落後，可能流失訂單。 ◆ 消費者偏好改變：消費者日益青睞低碳、環保產品，公司若產品碳足跡高，可能流失客戶。 ◆ 原物料成本：碳密集原料的價格可能因碳定價上漲，若公司依賴這類原料，營運成本壓力將加大。 ◆ 無法滿足客戶要求流失客源。 	中高-高	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 定期完成溫室氣體排放量盤查以訂定減碳計畫。 ◆ 評估將減碳績效納入供應商評核機制。 ◆ 設定減量目標，回應客戶對低碳產品的需求。 ◆ 評估將原料碳排放納入採購決策與成本效益分析。 ◆ 持續關注政府政策及減碳技術。 	

類別	項目	對精材公司的財務衝擊影響	風險等級	因應風險衝擊的措施
轉型風險	名譽	未符合國際氣候變遷行動影響聲譽	中	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 強化 ESG 資訊揭露與溝通，參考國際標準，提升 ESG 報告品質 ◆ 訂定再生能源使用目標；並發起產業鏈節能減碳、綠色創新等專案 ◆ 透明揭露節能減碳績效，提升企業形象
		<ul style="list-style-type: none"> ◆ 無法滿足利害關係人期待，影響企業聲譽進而影響銷售。 ◆ 市場關注，國內外投資人日益重視企業的 ESG 表現，若公司在減碳等項目表現不佳，可能影響股票市值表現。 		

氣候變遷機會

類別	項目	對精材公司的機會
機會	資源效率	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 推動節能專案，優化能源使用，擴大導入能源管理系統，建置即時監控與最佳化能源使用 ◆ 提高製程資源使用效率，優化晶圓、封裝製程，減少原料用量，提高材料利用率；優化廠務設施運轉，減少水電耗材 ◆ 評估擴大導入再生能源，減少碳排放 ◆ 廠區持續推展節能減碳、節水、減廢管理方案，降低資源耗用程度
	實施資源回收 / 再利用	

7.3.5 指標與目標

精材公司以低碳生產為核心策略，致力於永續發展，不僅積極導入 ISO 50001:2018、ISO 14001:2015 等環境管理系統，建立綠色營運環境及溫室氣體盤查及查驗，更投入大量研發經費，推動節能、節水、減廢等環保措施，從源頭實現清潔生產，並作為半導體產業鏈的重要成員，與上下游夥伴合作，共同推動產業綠色轉型。公司經過審慎評估，將 2030 年再生能源目標從原訂的 30% 調整為 7~15%，設定此目標，為公司經過審慎評估的務實中期目標。公司對於永續發展的決心始終堅定，並將以更務實的方式推動綠色能源轉型。未來將持續努力，透過設備節能、再生能源採購等多管齊下的方式，逐步提高再生能源使用比例，配合政府目標政策。

在 TCFD 框架下，精材公司計劃提升氣候行動水平，並將採取以下措施：

<h2>01</h2> <p>參照《巴黎協定》，制定科學基礎減量目標，明確短、中、長期減排目標。</p>	<h2>02</h2> <p>探索內部碳定價機制，引導資金投入低碳技術和項目。</p>	<h2>03</h2> <p>提高可再生能源使用比例，目標是 2030 年達到公司總用電量 7~15%，並持續配合政府政策要求。</p>	<h2>04</h2> <p>將減碳責任延伸至供應鏈，與供應商共同制定減碳計劃，建立綠色供應鏈。</p>	<h2>05</h2> <p>參與 CDP 評比（2023 年已獲得 B 級評級），提高氣候資訊揭露透明度。</p>	<h2>06</h2> <p>運用 TCFD 的情景分析方法，評估不同升溫情境下的風險，優化氣候戰略。</p>
--	---	--	--	--	---

▶ 公司中長期階段性指標

推動策略		階段性目標	
		2030 年	2050 年
1	降低碳排 揭露類別 1、2、3 排放數據，減少溫室氣體排放量	類別 1、2 排放量減少 15%	期望配合政府目標於 2050 年完成淨零排放
2	能效提升 能源效率提升，減少能源使用	與前年度能源使用效率相比提升 1%	與前年度能源使用效率相比提升 1%
3	使用再生能源 使用再生能源所發出的電力（以太陽能與風力為主）	使用再生能源占比達公司總用電量 7~15%	配合政府規定
4	含氣氣體削減 設置處理設備 Local/Central Scrubber	處理設備安裝率 85%	處理設備安裝率 100%
5	碳抵減技術 購買碳權	碳權機制建立	持續擴大導入

精材公司將以更高標準和實際行動，加速綠色轉型，強化氣候治理、策略、風險管理、指標和目標，提升氣候韌性與競爭力，公司也將加強與各利害關係人的溝通，共同創造人與自然和諧發展的未來。

7.4 溫室氣體排放管理

精材公司自 2012 年起，每年依據環境部發布之氣候變遷及溫室氣體排放管理相關法令，執行年度盤查及查驗，針對環境部列管廠區中所有產生溫室氣體的來源建立盤查機制，且通過第三方外部驗證機構查證，取得環境部溫室氣體排放量查證聲明書。

2024 年度，精材公司溫室氣體排放總量為 104,059 公噸 CO₂e，其中：

直接排放

13,857 公噸 CO₂e

間接排放

90,202 公噸 CO₂e

精材公司溫室氣體排放密集度為

14.74 公噸 CO₂e/ 百萬營收

▶ 2024 年度，本公司節約能源方案與措施與成效

執行措施	量化方法	節能成效 (百萬度電)	減少間接溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	投資金額 (NT\$ M百萬)
Line B RTO節電優化	日均用電量差異	0.34	161.16	0
Line AB 3rd照明汰換成 LED節能燈管	更換前後燈管規格	0.04	18.96	0.06
Line A 空壓機汰舊換新	日均用電量差異	0.162	76.79	4.5
Line C CDA 空壓機節能專案	日均用電量差異	0.86	407.64	8.1
Line C 冷卻水塔節能葉片使用	日均用電量差異	0.0754	35.74	0.88
Line C 照明汰換成 LED節能燈管	更換前後燈管規格	0.43	203.82	2.04
Line C Clean room 溫度調升 0.5°C	日均用電量差異	0.64	303.36	0
Line ABC其他節能項目	日均用電量差異	0.416	197.18	4.36
合 計		2.963	1404.65	19.94

精材公司未來將繼續採取措施，降低溫室氣體排放，為應對氣候變遷做出貢獻。

- 精材公司可以進一步加大研發投入，開發更先進的低碳技術。
- 公司可以加強與供應商合作，推動供應鏈低碳化。
- 積極參與行業交流合作，分享溫室氣體減排經驗。

精材公司通過不斷強化溫室氣體盤查和管理，將為建設資源節約與環境友好企業做出表率。

▶ 近三年溫室氣體盤查統計數據

	2024 年度	2023 年度	2022 年度
直接排放			
類別一 (公噸 CO ₂ e)	13,857	30,025	55,077
間接排放			
類別二 (公噸 CO ₂ e)	90,202	88,468	92,965
總計 (公噸 CO ₂ e)	104,059	118,493	148,042

▶ 類別三溫室氣體盤查統計數據

	2024 年度	2023 年度
類別 1：購買商品或服務產生的排放 (公噸 CO ₂ e)- 引用美國 GZA Scope 3 Calculator (美國環境投入 - 產出模型)	9,741	8,324
類別 3：與燃料和能源相關活動的排放 (公噸 CO ₂ e)- 引用環境部碳足跡資料庫	18,934	17,608
類別 5：營運產生廢棄物的處置與處理的排放 (公噸 CO ₂ e)- 引用環境部碳足跡資料庫	238	126
類別 7：員工通勤產生的排放 (公噸 CO ₂ e)- 引用環境部碳足跡資料庫	609	-
類別 9：下游運輸和配送產生的排放 (公噸 CO ₂ e)- 引用環境部碳足跡資料庫	52	67
總計 (公噸 CO₂e)	29,574	26,125

1. 能源係數援引自經濟部能源局公布之資料 (2024 年度電力排碳係數 0.474 公斤 CO₂e/度)。

2. 名詞解釋：

類別一：指直接溫室氣體排放，針對直接來自於組織所擁有或控制的排放源

類別二：能源間接排放源，係指來自於輸入電力、熱或蒸汽而造成間接之溫室氣體排放

類別三：其他間接排放源，由組織活動產生之溫室氣體排放

3. 本次溫室氣體彙整採「營運控制權」，其排放量之計算主要採用「排放係數法」，排放係數來源於國家溫室氣體登錄平台所公布的最新係數表「113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」，將精材公司盤查邊界內之所有排放源，依國家溫室氣體登錄平台 2025 年 4 月 2 日公布最新表單，「溫室氣體排放量清單」進行本次溫室氣體盤查作業。所有排放源計算出各種溫室氣體之排放量後，採用「113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」，提供的 2013 年 IPCC 第五次評估報告中各種溫室氣體之全球暖化潛勢 (註：第五次評估報告中未公布之全球暖化潛勢，則引用第五次評估報告資料)，將所有之計算結果轉換為二氧化碳當量值 (CO₂e)，單位為公噸/年。

4. 中壢廠及中壢二廠因法令規範執行溫室氣體排放量盤查，並選定 2015 為基準年；中壢三廠因於 2020 年新增溫室氣體排放源，故重新選定 2020 年為基準年。

5. 查證機構：立思威驗證股份有限公司

6. 類別三之溫室氣體排放數據涵蓋範圍為中壢各廠區，2023 年首次自行進行盤查計算，排放係數引用台灣環境部碳足跡資料庫及美國環境投入 - 產出模型 (支出法) 計算，無第三方查證。

▶ 以新台幣計每單位營收所消耗能源為基礎，計算能源密集度

組織內部	用電量 (度)			百萬焦耳	十億焦耳	營收 (新台幣百萬)	能源密集度 (百萬焦耳 / 百萬營收)	與前一年度比較 (百萬單位營收用電度數)
	台電	柴油發電	總用電度數					
2022 年	181,794,904	8,147	181,803,051	654,490,984	654490.984	7,731	84658	-7.39%
2023 年	181,540,547	5,580	181,546,127	653,566,057	653566.057	6,387	102328	20.87%
2024 年	192,698,244	7,716	192,705,960	693,741,456	693741.456	7,060	98264	-3.97%

備註說明：一度電 = 3.6 百萬焦耳

7.5 廢棄物管理

廢棄物主要產生於晶圓製造過程中，所產生的廢棄物，皆為離廠處理，經妥善處理後，以降低對環境衝擊，精材公司將廢棄物管理視為永續發展的核心環節，透過系統化的源頭減量、資源循環及合規處置，持續優化管理流程，以降低環境衝擊並提升循環經濟效益。

一、管理架構與核心措施

01. 全流程管理制度

- ◆ 建立涵蓋廢棄物「識別、分類、收集、儲存、運輸、處置」的標準作業程序 (SOP)，確保合規性與追溯性。
- ◆ 嚴格篩選廢棄物清除處理廠商，簽訂合約明訂法規遵循要求，並定期稽核其處理效能與文件完整性。

02. 三階層管理策略

- ◆ **源頭減量**
優化生產製程與物料管理，減少廢棄物產生（如化學品使用效率提升）。
- ◆ **資源再利用**
2024 年回收再利用廢棄物達 711.797 噸，透過分類回收與廠商協作，最大化資源價值。
- ◆ **安全處置**
對不可再利用廢棄物，確保其依環保法規進行無害化處理，並追蹤最終流向至取得妥善處理證明文件。

03. 法規遵循與監督機制

依環境部《事業委託清理之相當注意義務認定準則》，落實以下措施：

- ◆ **廠內管控**
每季執行廢棄物儲存與處理流程巡察，記錄缺失並追蹤改善。
- ◆ **廠商稽核**
每年實地稽核清除處理廠商，確保其符合法規與合約要求。
- ◆ **文件保存**
所有巡察紀錄與處理證明均經負責人簽核確認，並保存至少 5 年。

二、創造循環經濟，強化回收再利用技術

〔Xintec 以行動實踐「轉廢為寶」〕

在面對資源有限與環境衝擊日益嚴峻的挑戰下，精材公司積極推動「循環經濟」與「廢棄物資源化」策略，落實廢棄物減量、再利用與在地化處理原則，打造低碳、循環的永續供應鏈。

〔提升再利用率，從源頭轉化資源潛能〕

過去多數有機廢液需透過焚化方式進行處理，雖然有效減量，但能源損耗高且碳排放大。自 2023 年起，積極調整處理策略，將部分有機廢液處理方式由焚化改為資源化處理，不僅有效減少廢棄物產生，更實現「轉廢為寶」的目標。

三、公司事業廢棄物統計

種類	中間處理方式	2022 年	2023 年	2024 年
有害	焚化處理	231.00	198.10	99
	熱處理	0	0	0
	化學處理	91.84	62.42	70.335
一般	物理處理 (再利用)	250.26	180.087	234.69
	化學處理	1.92	4.49	3.36
	物理處理 (再利用)	294.38	340.782	54.267
	焚化處理	138.04	168.9	171.46
	熱處理 (再利用)	117.50	90.88	422.84
總量		1,124.94	1045.65	1055.95

註：1. 再利用為有害物理處理及一般物理處理及熱處理程序
2. 廢棄物再利用率為 67.4%

四、未來強化方向

- ◆ 識別高潛力回收項目（如貴金屬廢料）。
- ◆ 評估半導體製程廢棄物（如廢溶劑、矽污泥）的創新再利用技術。
- ◆ 建置廢棄物追蹤平台，即時監控廢棄物流向與處理狀態，提升透明度。
- ◆ 參考半導體產業協會（SEMI）廢棄物管理指引，建立大廠的最佳廢棄物處理實踐辦法。

7.6 水資源管理

水資源管理與風險因應 - 從節水到再利用，邁向循環的永續藍圖

面對全球氣候變遷導致極端氣候現象日益頻繁，臺灣作為水資源分布不均的島嶼型國家，正面臨日益嚴峻的旱澇交替挑戰。精材公司身為負責任的企業，了解水資源是營運命脈，更是環境永續的重要基石。為降低用水風險與減少對環境的衝擊，公司持續優化水資源管理策略，從節水、回收、水質控管到備援水源開發，建立起具韌性與效率的水資源管理系統。

多管齊下的節水策略：節流、回收與再利用並進

從 2022 年第二季起，成立專責「節水團隊」，系統性檢視廠務、製程與設備端的用水行為與流程，導入三大面向的水資源管理策略：

廠務端

(Reclaim + Reduction)

- ◆ 精進廠務設施用水效率，減少排水損失
- ◆ 強化廠務系統廢水回收比率，循環再利用
- ◆ 評估再生水及井水導入，降低對自來水依賴

製程端

(Reduction)

- ◆ 全面盤查製程機台用水量
- ◆ 下修閒置 (idle) 狀態用水，並最佳化參數設定，減少不必要水耗

設備端

(Reclaim)

- ◆ 分析機台廢水水質，導入再利用技術
- ◆ 建立回收水質標準，促進設備端水循環效率提升



關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

透過上述三大策略整合實施，公司於 2024 年已成功將百萬營收單位自來水用水量較 2023 年減少 8.82%，展現出水資源使用效率持續優化的成果。

▶ 用水資訊

		2024 年	2023 年	2022 年	較前一年差異量	較前一年差異率(%)
取水量	自來水用量 (megaliters/yr)	793.529	787.3	1,071.84	6.227	0.79%
	井水用量 (megaliters/yr)	72.355	122.710	61.003	-50.355	-41.04%
用水量	總用水量 (megaliters/yr)	865.884	910.012	1,132.845	-44.128	-4.85%
	再生水 (megaliters/yr)	873.357	842.255	1,124.935	31.102	3.69%

▶ 自來水用水密集度

	自來水用量 (megaliters/yr)	營 收 (新台幣百萬)	百萬單位營收用水度數 (度 / 百萬營收)	與前一年度比較 (百萬營收單位用水度數)
2022 年	1,071.84	7,731	138.64	-15.67%
2023 年	787.3	6,387	123.27	-11.09%
2024 年	793.529	7,060	112.40	-8.82%

開發第二水源，強化營運韌性

儘管目前廠區自來水供應來自石門水庫，未位於水資源高風險區域，精材公司仍積極部署第二水源策略，以強化應對極端氣候與供水中斷風險的能力。包括：

- ◆ 參與經濟部工業局「產業用水效能提升計畫」，與研發機構合作導入新技術。
- ◆ 增設廠區井水設備，補充自來水不足時的用水需求。
- ◆ 評估中壢產業園區再生水推動計畫納入。
- ◆ 建立自來水停水應變計畫，定期進行停水演練，確保突發事件下的營運穩定性。

水質管理與合規控管

除了節水與再利用之外，精材公司亦高度重視水質管理與法規遵循。公司不僅確保廢水處理符合環保法規，更主動制定高於政府標準的內部水質管控標準，從源頭把關，杜絕對環境的潛在污染與危害。

邁向水資源永續的未來

精材公司將持續以系統化、數據化的方式強化水資源管理，並探索更多創新水源技術與循環水務應用。同時，也將深化員工教育、跨部門合作與產官學聯盟，攜手共築低耗、高效的綠色製程環境，為企業永續與地球資源守護貢獻堅實力量。

7.7 有害物質管理

▶ 推動綠色製造，落實環境責任

為降低製程與產品對環境與生態系統的影響，並響應國際環保法規與利害關係人對企業永續責任的期待，精材公司持續強化有害物質管理制度。每年依據最新國際法規、客戶要求與產業趨勢，定期檢視並更新《綠色產品有害物質管理規範》，確保公司在產品開發、製造及供應鏈管理中全面落实環境友善的原則。

在原物料與零件採購階段，精材公司要求供應商提供「環境管制物質保證書」，以確認所採購材料符合如歐盟 RoHS、REACH 等國際環保規範，並針對鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr)、多溴聯苯 (PBB)、多溴二苯醚 (PBDE) 等及高關注物質進行嚴格控管。

此外，公司亦制定完整的供應商管理制度，明確規範其所提供的原物料、零件與包裝材料須符合本公司採購準則與客戶要求，落實源頭控管，有效防範污染與危害，攜手供應商共同建構綠色供應鏈，保護土壤、空氣與水資源不受有害物質污染，實踐企業對地球環境的守護承諾。

7.8 內部節約能源宣導與管理方案

▶ 建構低碳永續營運基礎

為實現低碳轉型與減緩氣候變遷衝擊，精材公司積極推動節能減排作為環境永續發展的重要行動。公司整合內部資源，跨部門協力推動各項節能管理措施，涵蓋溫室氣體減量、能源效率提升、水資源管理與廢棄物減量，並透過「規劃 (Plan) - 執行 (Do) - 檢查 (Check) - 改善 (Act)」的 PDCA 循環機制，強化能源與環境管理成效。

《 ISO 50001:2018 能源管理系統推動

公司導入 ISO 50001:2018 能源管理系統，以系統化方式持續檢視能源使用績效，設定明確節能目標與行動計畫，並透過定期內部稽核與外部審查，確保持續改善與能源使用最佳化，達到能源效率與營運永續的雙重目標。

《 自主節能管理與設備更新

公司持續投入節能技術研發與設備汰換工作，特別針對高耗能設施，優先進行節能設備替換與效能升級。廠務部門亦推動廠區設施之節電優化，包括空調系統、照明系統與壓縮空氣系統等，進一步降低整體能源使用強度。

《 建立全員參與節能文化

為提升員工節能意識，精材公司積極透過內部溝通與教育訓練，推動節能減碳的企業文化。定期舉辦節電宣導活動、張貼節能標語、製作簡報與手冊，鼓勵員工在日常工作中落實節能行為，包括關燈、關機、調整空調溫度等簡易且有效的節能行動。



Xintec2024
ESG REPORT

CHAP 8
員工關懷與人才發展

重大主題	具體管制方針	2024年度目標	2024年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之 SDGs
人才發展與培育	<ul style="list-style-type: none"> ◆依職能設計訓練藍圖，涵蓋技術、管理、永續發展課程，鼓勵員工持續進修與自我成長。 ◆建立內部講師制度，強化知識傳承。 ◆建構主動關懷、注重細節與品質的職業安全文化，確保員工工作安全與福祉。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆年度員工平均教育訓練時數為11小時以上。 ◆由人資單位統籌規劃新進、在職、管理與跨部門等訓練，依公司策略與需求整合資源辦理。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆年度總教育訓練共計1,445人次參與，總時數為19,458.14小時。 ◆年度員工平均教育訓練時數為13.47小時。 ◆年度統籌之訓練皆依公司訓練辦法辦理。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆定期進行員工知識技能盤點。 ◆RBA相關訓練課程參與率達80%。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆人力資源單位 	<ul style="list-style-type: none"> ◆SDG 4 優質教育 ◆SDG 12責任消費與生產
勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> ◆建立和諧穩定的勞雇關係，促進營運效能與組織凝聚力，建立DEI多元共融的工作文化。 ◆重視職場性別平等，杜絕職場及職權騷擾，營造尊重多元、安心穩定的就業環境。落實法令規範，保障員工權益。 ◆照顧員工及眷屬的安全及健康。 ◆提供多元員工福利，提升員工在職幸福指數。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆定期召開勞資會議與員工溝通會議。 ◆員工申訴意見處理率95%以上。 ◆每季進行法規鑑別，確保符合法令要求100%。 ◆員工特殊作業健康檢查受檢率100%。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆舉辦了共計1,242場次的溝通會議，共29,618人次參與。 ◆勞資會議共舉辦4場次。 ◆勞資條款全面符合法令要求。 ◆2024年員工特殊作業健康檢查受檢率達100%。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆落實法令規範，保障員工權益。 ◆建立暢通且有效之溝通機制。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆人力資源單位 	<ul style="list-style-type: none"> ◆SDG 5 性別平權 ◆SDG 8 就業與經濟成長

打造永續共榮的職場文化

精材公司深信「人才」是企業永續發展最重要的資產。為了實現「以人為本、永續共好」的核心價值，打造一個幸福、安全、健康、包容的職場環境，協助員工在職涯成長與生活品質間取得平衡，並透過系統性的發展策略與多元包容的企業文化，提升整體組織韌性與競爭力。

一、全方位員工照顧—健康、幸福、安全的職場承諾 〔身心健康支持〕

提供完整的健康檢查與健康講座，關注員工的身心狀態與生活品質。

〔完善福利制度〕

提供具市場競爭力的薪酬福利、員工旅遊、節慶禮金及團體保險，落實幸福職場願景。

二、人才發展與專業培育—打造持續學習的組織動能 〔多層次培訓體系〕

規劃新進訓練、專業技能課程、管理職能培育等學習地圖，滿足不同職級與部門需求。

〔人才永續布局〕

透過接班人計畫，建立人才儲備機制，提升組織長期競爭優勢。

三、良好勞資關係與文化建構—攜手共創和諧成長 〔定期勞資溝通機制〕

舉辦勞資會議、員工座談會等溝通平台，傾聽員工聲音，強化信任與透明對話。

〔多元包容與尊重文化〕

倡議職場平等、尊重差異，鼓勵團隊合作與跨部門協作，營造彼此尊重與共融的職場氛圍。

〔員工參與與向心力〕

推動社團活動、志工服務與企業社會參與機會，提升員工認同感與企業歸屬感。

四、迎接未來挑戰，提升人力資本韌性

面對全球化競爭與市場轉變，精材公司積極打造具備彈性、專業與創新力的人才隊伍。鼓勵員工持續學習與跨界發展，並強化各級主管的領導力與管理能力，以因應組織轉型與永續挑戰。

8.1 人權管理

人權管理範疇

人是企業最重要的資產，也是企業永續發展的基石。我們始終秉持以人為本的精神，不僅將員工視為實現企業目標的關鍵力量，更重視其在職場的身心靈安全與整體福祉。堅信每一位員工都應享有充分的尊重與應得的尊嚴，這不僅是基本人權的體現，也是激發員工潛能、提升組織效能的重要前提。

為實現上述理念，精材公司致力於建立一個多元 (Diversity)、平等 (Equity)、共融 (Inclusion) 且讓員工擁有強烈歸屬感 (Belonging) 的組織文化。公司依循國際公認的人權標準，例如聯合國《世界人權宣言》、國際勞工組織《關於工作中基本原則和權利宣言》以及 RBA (Responsible Business Alliance) 行為準則等，建構完善的人權管理體系，營造平權、尊重、關懷、安心且安全的工作環境。並透過人才培育和健康安全職場兩大主軸實現此目標。在全體同仁的持續努力下，2024 年間，無重大歧視、童工、強迫勞動、自由結社和集體談判等人權風險發生，未來若有實際事件發生，將啟動相關風險減緩措施。公司亦嚴格遵守營運所在地之人權法律，並依循 RBA 行為準則，避免自身或透過第三方造成人權侵害，同時監督價值鏈夥伴共同維護人權。詳細人權政策請參閱公司官網。

■ 平等與不歧視

遵循平等、反歧視和多元包容原則，確保所有僱傭實踐中不因任何因素而有差異待遇。

■ 結社自由

尊重員工組織和參與工會及進行集體協商的權利。

■ 禁止強迫勞動

嚴格禁止任何形式的強迫勞動，確保員工皆在自願情況下工作。

■ 禁止童工

遵守法律，禁止雇用童工，並建立年齡驗證機制。

■ 工作時間與薪酬

遵守工作時間法律，確保員工獲得公平合理的薪酬與福利。

■ 健康與安全

提供安全健康的工作環境，預防職業災害。

■ 保障身心障礙者就業權益

保障身心障礙者就業權利，提供友善環境與職務。

■ 建立檢舉申訴作業規範、職場不法侵害管理辦法等制度。

■ 每季進行法規鑑別與內部稽核，持續鑑別危害風險並進行改善。

■ 透過全廠訓練讓員工了解公司最新政策，增進全體員工的工作福祉，2024 年度全公司人權訓練時數共計 964.13 小時。

補救措施

如發生人權侵害事件，將立即採取補救措施：

1

緊急補救

如誤用童工，將立即採取符合其最大利益的行動，並提供協助。

2

後續改善

分析原因，強化預防措施。

3

積極處理

對內外部人權衝擊，積極與合作夥伴執行補救並改善，避免類似事件再次發生。

持續改善

精材公司了解，人權保障是一個持續精進、永無止境的過程。我們將持續關注國際人權發展趨勢，並定期檢討和更新人權政策和管理措施，以確保公司在人權實踐符合最高的國際標準，並與時俱進。此外，公司將積極參與相關的倡議與合作，與其他企業、政府、非政府組織等共同努力，為建立一個更尊重人權、更公平的社會做出貢獻。

8.2 人才招募與留任策略 - 打造多元共融與永續發展的組織動能

精材公司已建立完整且具前瞻性的人才管理制度，積極打造多元、包容、友善且具未來競爭力的職場環境，吸引並留住優秀人才，持續提升組織的穩定性與韌性。

▶ 一、推動多元化招募管道，廣納未來人才

- 為因應全球化佈局與多角化事業發展所需，公司透過多元化的招募策略，積極網羅具潛力與國際視野的人才。
- 與主流求職平台（如 104 等）合作，精準接觸專業人才。
- 參與校園徵才博覽會，建立與高等院校長期合作關係。
- 透過多元、全通路的招募策略，精材公司持續強化雇主品牌形象，建立正向的企業文化，吸引業界菁英與新世代潛力人才加入。

▶ 二、建立公平透明的績效與升遷制度

- 公司秉持機會平等原則，建立員工學習發展路徑，並建構內部績效管理機制。
- 推動職能導向訓練體系，協助員工依照角色發展所需技能，達成個人與組織雙贏。

▶ 三、關注員工體驗與留任策略，降低離職風險

- 為提升員工留任率並穩定組織發展，公司持續透過不同的行動措施提升員工滿意度與歸屬感。
- 在職培育與內部輪調：提供多元學習資源與部門間歷練機會，強化職涯成長與橫向發展。
- 深入了解員工離職原因，作為持續改善與優化職場環境之依據。

▶ 四、重視勞動權益與 ESG 治理原則

公司嚴格遵守《勞動基準法》及相關法令，並比照《RBA 負責任商業聯盟行為準則》等國際標準，持續強化企業治理與勞動權益保障：

- 絕不聘用童工或非法員工
- 明訂並落實人權政策與勞工政策
- 建立安全健康的工作環境，保障員工人身安全
- 推動性別平等與反歧視制度，實踐公平雇用原則

▶ 五、人力資本指標

■ 離職率

2024 年總離職人數為 83 人，離職率為 5.8%。其中男性 47 人、女性 36 人。

■ 新進率

2024 年新進人員共 165 人，新進率為 11.6%，其中男性 102 人、女性 63 人。

■ 平均年資

男性員工平均年資 7.9 年，女性 10.2 年，反映出良好的員工穩定性與企業信任基礎。

未來，公司將持續強化「人才永續發展」之願景，讓每位員工在適才適所的職場中發揮所長，實現個人價值，攜手邁向永續科技的未來。

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附 錄

▶ 新進離職率統計

主要分類	次要分類	男 性		女 性		小 計	
		人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
新進員工	30歲以下	52	3.6	43	3.0	95	6.6
	31~50歲	48	3.3	18	1.2	66	4.6
	51歲以上	2	0.1	2	0.1	4	0.3
小 計		102	7.1	63	4.4	165	11.4

主要分類	次要分類	男 性		女 性		小 計	
		人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
離職員工	30歲以下	19	1.3	14	1.0	33	2.3
	31~50歲	24	1.7	18	1.2	42	2.9
	51歲以上	4	0.3	4	0.3	8	0.6
小 計		47	3.3	36	2.5	83	5.7

1. 統計週期：2024/1/1~2024/12/31

2. 新進率(%) = 當年度該類別(性別、年齡)新進人數 / [當年度(期初人數 + 期末人數) / 2] * 100

3. 離職率(%) = 當年度該類別(性別、年齡)離職人數 / [當年度(期初人數 + 期末人數) / 2] * 100

4. 平均新進率 = (新進人數 / (正職員工期初人數 + 期末人數) / 2)

▶ 離職類型

離職類型	自願離職	83
	資 遣	2
	外籍 / 定期人員	50
	屆齡退休 / 優退	1
	留 停	15

▶ 新進率與離職率之統計

	新 進 率	離 職 率
2022 年度	13.7%	7.9%
2023 年度	4.0%	5.2%
2024 年度	11.6%	5.8%

8.3 人力資本發展

精材公司視人才為企業永續發展的核心資產，透過系統化的教育訓練體系，積極推動員工全方位的學習與發展，協助員工提升專業能力與管理素質，強化企業競爭力。由人力資源部門負責員工訓練制度之規劃與執行，依據不同職務與階層需求，建立職能導向的訓練藍圖與追蹤管理機制。2024年，精材公司依據各層級管理職能與職務需求，規劃並執行了年度教育訓練計劃。

2024年，精材公司舉辦教育訓練課程，包含管理、技術、個人效能與法定專業訓練等類別，涵蓋新進員工至中高階主管之全員培訓。全年訓練總時數達 19,458 小時，整體平均訓練時數為 13.47 小時。在非管理職員工因工作性質不同（男性以工程師職務為主；女性以現場操作工作為主），依所需的訓練不同，而在訓練時數呈現上會有差異性存在。

一、2024 年教育訓練績效與統計

〔中高階主管〕

旨在培養主管有效帶領團隊，激發積極正向的向心力，並透過激勵方法的運用，提升個人與團隊的信任度，實現雙贏的工作價值。

〔第一線主管〕

透過實際案例演練，協助主管掌握溝通、指導與諮詢等技能，以建立更良好的同仁互動關係，減少因管理問題對組織運作造成的阻礙。訓練內容涵蓋有效溝通原則、溝通技巧應用，以及工作指導與工作教導的定義與差異。

類別	男			女			小計		
	人數	訓練時數	平均時數	人數	訓練時數	平均時數	人數	訓練時數	平均時數
管理職	123	2,041.29	16.60	27	442.59	16.39	150	2,483.88	16.56
非管理職	571	9,437.92	16.53	724	7,536.34	10.41	1,295	16,974.26	13.11
小計	694	11,479.21	16.54	751	7,978.93	10.62	1,445	19,458.14	13.47

註：平均時數 = 訓練時數 / 期末人數

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

二、培訓體系與發展項目

精材公司的學習發展體系，以職能為培育核心，透過全方位開課計劃，提供完善的在職教育機會。

人才培育政策

- 鼓勵並推動部門執行 OJT 訓練，加速新進人員學習，提升在職人員的專業技能。
- 透過擔任講師、職務代理人等方式，培養種子人員。

發展目標

- 健全學習發展訓練系統，提升管理及經營績效，達成公司經營策略目標。
- 以職能為培育核心，改善工作成效，提升員工工作效率，使公司能因應環境變化與挑戰。

短中長期人才培育計畫與發展項目重點

- 透過教育訓練達成公司經營策略目標，提升管理及技術專業職能，改善工作成效，提升員工工作效率，以應對快速變化的環境。

員工個人發展計畫

- 人才培訓系統依專業職能與公司發展需求，提供 OJT、Off-JT、內部訓練課程等多種類型與形式的進修課程。

訓練類別分布

● 新進人員訓練

包含公司簡介、環安衛介紹、品質與環境限用物質管理系統、機密資訊保護意識、RBA 責任商業聯盟行為準則介紹等。

● 個人效能訓練

提升個人工作能力與效率，如簡報技巧、溝通技巧等。

● 技術訓練

強化研發能力與改善產品技術，增加公司競爭力。

● OJT 訓練

透過工作中學習，培養技術人才，確保產品品質。

● 管理學習

系統化的規劃管理人員學習計劃。

● 特定資格人員訓練

依相關法令規定或工作需求辦理，並定期檢定。

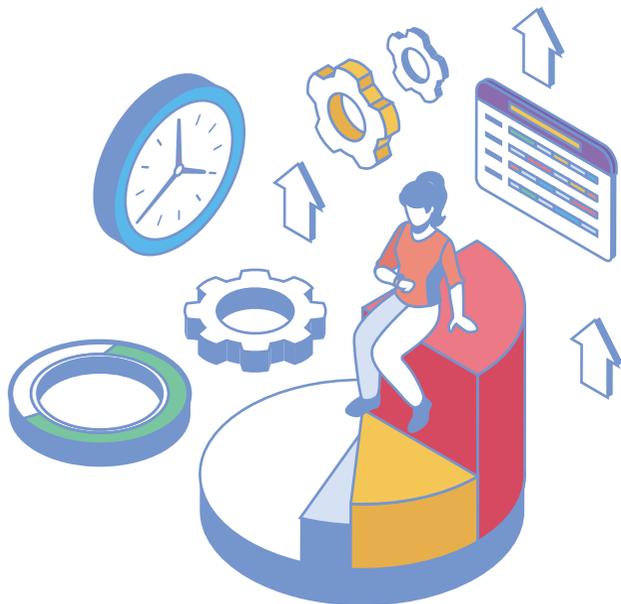
- 內部訓練課程包含管理職類課程及其他專業訓練，並結合新人訓練、個別進修、自我啟發等方式，強化員工的專業技能，提升公司整體素質。
- 鼓勵各單位依職務特殊性安排員工至外部專業機構接受訓練，吸收外部專業知識。
- 持續提供影響生產品質管理系統績效及產品要求、公司經營理念、法定教育訓練與人權類相關規範（如 RBA 規範）等相關人員進修課程，強化其工作能力與意識。
- 透過扎實完善的教育訓練系統計畫，儲備公司人才戰鬥力，增進員工工作技能，使員工快速融入工作環境，改善產品與服務品質，提升組織整體競爭力。

▶ 2024 年度主要課程

課程類別	課程名稱	說明	堂次 / 參與人數 / 時數
管理類	衝突管理 - 員工管理技巧實務	透過實際案例演練，協助主管建立適當的溝通、教導與諮詢技能，使主管與同仁建立更好的互動關係，降低因問題而造成組織在管理上的困難甚至產生組織運作的負面影響。	3 堂次 / 115 人次 / 6H
管理類	團隊管理與激勵技術	使主管能有效帶領團隊激發積極正面向心力，透過激勵方法的運用，提高個人與團隊的信任度，進一步達到雙贏的工作價值。	3 堂次 / 88 人次 / 6.5H
管理類	半導體製程與技術講座	半導體產業依據摩爾定律持續以進行製程技術提升外，還需要製造管理技術和資源管理效益提升才能面對激烈的產業競爭。邀請專業講師分享在不同情況時的決策建議及其重點改善方向。	2 堂次 / 65 人次 / 2H
管理類	領班組長基礎課程 - 產線各式報表介紹 & 常見自動化異常及處理方式	培養領班 / 組長具有工作所需的基礎能力。	2 堂次 / 38 人次 / 0.88H

8.4 績效管理制度

公司實施績效管理制度，旨在鼓勵員工追求卓越績效，並以此為基礎，達成意見溝通、工作改善、調薪晉升、培訓發展等多重目標。公司設有完善、公平、公正、透明的績效評核制度，並訂定績效考核辦法，透過主管與同仁共同檢視年度工作績效、設定適切工作目標，發掘具發展潛力之人才，提供多元的發展舞台，以激勵員工士氣、提升組織效能，並實現公司與員工的共同成長。



精材公司的人事規章皆符合勞動法規，並透過績效考核制度，有效落實獎懲制度，充分保障員工的合法權益。公司每年定期辦理績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為員工酬勞發放及薪資調整的參考依據。

《 績效考核的具體規範

考核週期

公司每年至少進行一次績效考核，考核員工比率達 100%。

考核對象

考核對象為所有通過試用期的正式員工。

考核指標

績效考核指標包括年度目標達成狀況與未來發展重點等。

考核方法

績效考核採用自我評估與主管評估。

考核結果

績效考核結果將作為訓練發展、薪資調整與晉升之參考依據。

員工類別	男性	女性	合計	績效考核比率		
	人數	人數		男生	女生	
管理職	122	27	149	81.9	18.1	
非管理職	專業人員 (間接人員)	344	129	473	72.7	27.3
	技術人員 (直接人員)	218	591	809	27.0	73.0

《 績效考核制度成效

員工績效提升

透過績效考核，員工能更了解自身工作績效，並明確改進方向，進而提升整體績效。

人才發展

績效考核結果能幫助公司識別高潛力人才，並提供其發展機會，同時也能協助員工規劃職涯發展路徑。

8.5 育嬰福利，員工安心就業

精材公司重視性別平等，打造讓員工安心就業、兼顧工作與家庭的工作環境。為了鼓勵員工生育，並使員工在生產前後能有足夠的時間休息、陪伴及照顧家人，公司在符合各地區育嬰假法規的基礎上，更提供優於法規的員工生育和照顧福利，以營造一個溫馨和諧的工作環境，讓員工能夠同時兼顧職業發展和家庭照顧。

▶ 育嬰假與相關休假

根據《性別平等工作法》和《育嬰留職停薪實施辦法》，公司提供育嬰留職停薪政策，允許員工在子女滿3歲前申請。此外，公司也設有家庭照顧假、陪產假等相關休假制度，以支持員工的家庭照顧責任。為保障女性員工權益，公司另提供生理假和懷孕安胎休養假。

▶ 哺乳時間

公司提供哺乳時間，讓需要親自哺乳未滿二歲子女的員工，除規定的休息時間外，每日另有哺（集）乳時間，公司將哺乳時間視為工作時間，且員工無論哺乳時段或地點，仍符合上下班刷卡之出勤規定。

▶ 復職安排

員工申請育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，公司將優先考量安排其返回原部門及職位，以最大程度地滿足員工的需求。

▶ 工作時間彈性調整

考量到員工可能因育嬰或其他正當理由，有調整工作時間的需求，公司允許員工提出申請，經核准後得調整工作時間，以符合每週工時，不偏離核心工作時間，且不影響正常業務聯繫為原則。

▶ 育嬰留停統計

	男性	女性	合計
2024 年度符合申請育嬰留職停薪人數	52	25	77
2024 年育嬰留停人數	7	7	14
2024 年育嬰留停原應復職人數 (A)	11	6	17
2024 年育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	10	5	15
2023 年育嬰留停復職人數 (D)	3	5	8
2023 年育嬰留停復職人數且在職滿一年 (C)	3	5	8
復職率 = (B)/(A)	90.9	83.3	88.2
留任率 = (D)/(C)	100	100	100

註

復職率 = (2024 年實際復職的人數 / 2024 年應復職的人數) x 100

留任率 = (2023 年復職後十二個月仍在職的員工總數 / 2023 年實際復職人數) x 100

8.6 健康友善的幸福職場

《 打造健康友善職場，實踐 ESG 永續發展理念》

在當今企業競爭激烈的環境中，精材公司不僅專注於業務成長，更將員工福祉與永續發展視為核心目標。透過多元化的健康管理機制與福利措施，營造一個健康、友善且充滿幸福感的工作環境，完美體現環境（Environmental）、社會（Social）、治理（Governance）的 ESG 理念。



全方位健康照護，守護員工身心

員工是企业最重要的資產，因此提供完善的保險規劃，包括勞工保險、全民健康保險及團體綜合保險，涵蓋壽險、意外險、醫療險等多重保障，並擴及員工配偶與子女。此外，公司定期舉辦健康檢查、健康講座及心理諮詢服務，確保員工身心狀態處於最佳水平。廠區內更設置「FUN 鬆小站」，與視障團體合作提供免費按摩服務，2024 年服務人次突破新高，成為員工舒壓的最佳去處。

多元福利與活動，提升歸屬感

職工福利委員會精心規劃各項福利措施，從節日禮金、婚喪生育補助到旅遊津貼，全方位照顧員工需求。每年舉辦豐富的文康活動，如員工旅遊、家庭親子日、球類競賽及愛心義賣等，不僅促進團隊凝聚力，更鼓勵員工實踐公益精神。

公司亦積極支持社團發展，目前已成立愛心志工社、籃球社、羽球社、環保志工社、上山下海社等多樣化社團，讓員工在工作之餘培養健康興趣，達到身心平衡。

公平薪酬，落實社會責任

薪酬公平是企业永續發展的重要指標。精材公司不僅提供具有市場競爭力的薪酬，更透過績效導向的獎勵機制，以及嚴格的性別平等政策，確保每位員工獲得合理且公平的待遇。

1. 績效導向的薪酬體系，激勵員工成長

精材公司的薪酬政策以「職務價值、個人能力、年度績效」三大核心為基礎，確保薪資分配符合公平原則：

〔 固定薪資 〕

保障 12 個月薪資及 2 個月年終獎金，提供員工穩定的經濟支持。

〔 多元津貼 〕

針對特殊職務需求，提供主管職務津貼、輪班津貼、特殊站別津貼等，合理反映工作差異。

〔 績效獎勵 〕

設立多種獎金制度，包括「月績效獎金」、「提案改善獎金」、「專利獎金」等，鼓勵創新與高效表現。

〔 員工分紅 〕

依公司章程提撥盈餘作為員工酬勞，讓全體同仁共享公司營運成果。

2. 定期調薪機制，確保薪酬競爭力

為維持人才吸引力，精材公司每年參考市場薪資水平及公司營運狀況，於 4 月進行年度調薪：

- 調幅依據「個人績效、職務重要性、市場行情」綜合評估，表現優異者可獲得更高調整。
- 2024 年非主管職員工平均薪資達 108 萬元，中位數為 80.9 萬元，較前一年顯著成長，反映公司對基層員工的重視。

〔非擔任主管職務之全時員工平均薪資表〕

年 度	2024 年	2023 年	2022 年
人 數	1,344	1,413	1,435
薪資平均數 (萬元)	108	92.3	103.0
薪資中位數 (萬元)	80.9	69.4	73.6
平均員工福利費用 (萬元)	125.6	111.5	117.0

[備註說明]

- 非擔任主管職務之全時員工人數是依據「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」申報作業計算而得。依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司及境外指數股票型基金上市之境外基金機構資訊申報作業辦法，以上資料由動業眾信聯合會計師事務所於 2025 年 4 月 2 日查核通過。
- 2024 年度本公司總經理總薪酬與其他員工總薪酬中位數之比率為 13:1。
- 而總經理總薪酬增加之百分比與其他員工總薪酬中位數增加百分比之比率為 2:1。

3. 性別薪酬平等，縮小職場差距

精材公司定期檢視男女薪酬比例，確保同工同酬：

職務類別	男性薪酬比例 (女性 = 1)
主管人員	1.12
專業人員 (間接人員)	1.11
技術人員 (直接人員)	1.05

儘管整體薪酬差距仍存在（主因高階主管男性比例較高），但公司持續推動管理階層性別多元化，並透過「公平晉升制度」與「薪酬透明度」逐步縮小差異。

4. 員工福利費用逐年提升，強化留才誘因

- 2024 年平均員工福利費用達 125.6 萬元，包含健康檢查、團體保險、旅遊補助等非薪資福利。
- 間接人員（如工程師、行政職）與直接人員（如技術員）的薪酬差距亦合理，避免因職務類別造成顯著不平等。

● 永續職場，共創美好未來

透過健康職場的打造，不僅提升員工滿意度與生產力，更為企業永續發展奠定堅實基礎。從完善的健康照護、多元福利到公平薪酬，每一項措施都彰顯公司對 ESG 理念的實踐。

未來，精材公司將持續優化員工福祉，攜手同仁共創健康、幸福與永續的職場環境，為社會帶來更多正向影響。



8.7 建構開放溝通文化，實踐社會共融承諾

精材公司透過多元化的溝通管道與完善的勞資對話機制，打造透明、開放的職場環境，展現企業對社會責任的具體實踐。

▶ 多元溝通平台 確保員工聲音被聽見

公司建立全方位溝通網絡，包含：

電子郵件建言系統

員工可直接向總經理與部門主管反映意見。

季度勞資會議

勞資雙方代表各 5 人組成，2024 年共舉辦 4 次正式會議。

員工溝通大會

每季舉辦，說明公司營運狀況與政策方向。

匿名申訴管道

設有內外部檢舉機制，保障發言隱私性。

2024 年統計顯示，全年共舉辦 1,242 場各類溝通會議，累計參與達 29,618 人次，有效促進組織資訊透明流通。

▶ 專業委員會運作 落實權益保障

公司設立多個專業治理組織：

職業安全衛生委員會

28 位委員中勞方代表佔 10 席，2024 年召開 12 次會議。

性騷擾防治機制

依《性騷擾防治法》建立申訴與懲戒辦法。

重大變動預警制度

嚴格遵守《勞基法》第 16 條解僱預告規定。如公司有勞基法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工者，則依《大量解僱勞工保護法》之規定期前通知員工。

2024 年報告期間未發生任何重大勞資糾紛或員工權益受損案件，顯示溝通機制運作成效卓著。

▶ 嚴謹法規遵循管理

公司建立系統化法規管理機制：

- ◆ 每季進行人力資源法規查核，2024 年共鑑別 39 條勞動相關之更新法規。
- ◆ 列管遵循法規總數達 2024 條，涵蓋勞動條件、職業安全等領域。
- ◆ 每季執行人力資源日常作業抽查，並以責任商業聯盟（RBA）勞動人權相關事項為查核重點，2024 年查核結果有一項不符合事項，已進行相關矯正預防措施，勞動人權無重大違規事件。

▶ 數據驅動的員工關懷

透過系統化意見分析：

- ◆ 2024 年共收到 36 件員工意見，主要集中於「管理溝通」（13 件）、「環境溝通」（21 件）。
- ◆ 薪資福利與員工申訴案件數為零，反映現行制度獲員工認可

項目	類別	2024 總計
員工意見	薪資福利	0
	管理溝通	13
	環境溝通	21
	團膳溝通	0
	鼓勵同仁	2
	員工申訴	0
小計		36

▶ 永續職場的未來藍圖

開放溝通是企業永續的基石，透過系統性的溝通架構與透明的治理文化，持續優化現有機制，同時擴大勞方代表在各委員會的決策參與度，實踐真正的共治共享，樹立了勞資和諧的典範。

8.8 員工健康促進計畫 打造幸福工作環境

健康是員工最重要的資產，透過系統化的健康管理機制與創新照護方案，建構全方位健康職場，展現企業對員工福祉的重視與承諾。

▶ 全面健康照護體系

建立完善的健康防護網絡：

多元保險保障

提供壽險、意外險、醫療險及癌症險等團體保險，2024年保障覆蓋率達100%。

專業醫護團隊

配置3位專職護理師，提供健康諮詢與追蹤服務。

分級健康管理

依健檢結果實施四級管理機制，對高風險員工提供個別化照護。

高階主管健檢

與特約醫院合作提供專屬檢查套餐。

心理諮商服務

由外部醫療團隊提供專業心理支持。

異常負荷預防

針對輪班、夜班工作者實施特別照護計畫。

承攬商納入照護

將團膳、清潔等人員納入健康管理體系。

公司不僅提供壽險、意外險、醫療險與癌症險等團體保險，並與外部專業機構合作，建置完善的員工健康管理體系，導入優於法規的定期健檢與特殊健檢制度。2024年共有1,017人完成法定健檢，另外有309人完成特殊健檢，充分展現企業對員工健康的承諾。

針對健檢異常者，精材公司採用分級健康管理制度，由專業醫護團隊進行持續追蹤、返診協助與健康衛教，並針對夜班、輪班等高壓工作型態，導入「異常工作負荷預防機制」，及早發現潛在健康風險。

此外，公司設有專責護理師，定期諮詢包括中高齡員工、孕產婦與輪班同仁，並提供心理諮詢服務，關懷員工身心狀況。同時，也鼓勵承攬人員（如清潔、保全）共同參與健康促進活動，實踐職場健康零歧視。

〔健康檢查分級管理機制〕

	健康檢查分級管理	特殊健檢分級管理
一級	自主健康管理	正常
二級	依據健檢報告醫師總評及建議事項管理	異常項目由醫師綜合判定為個人疾病與工作無關，雇主應提供勞工個人健康指導
三級	建議廠醫諮詢衛教	由醫師初判異常，需再確認與工作之相關性
四級	1. 建議廠醫諮詢衛教 2. 協助員工回診複檢 3. 視狀況提供就醫紀錄	醫師判定其異常與工作相關

▶ 專業認證與成果

- ◆ 精材公司的健康管理成效獲官方肯定：榮獲衛生福利部「健康職場認證-健康促進標章」。

▶ 永續健康職場藍圖

持續優化健康管理系統，2025年重點包括：

- ◆ 擴大心理健康支持方案
- ◆ 增加健康促進活動參與率
- ◆ 強化中高齡員工健康照護

精材公司將造出兼具效率與人性化的健康職場。這種將員工健康視為企業核心價值的理念，正是永續經營的重要基石，也為產業樹立了健康管理的標竿。

Xintec2024
ESG REPORT

CHAP 9
公益活動

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

9. 公益活動

企業的發展與社會的福祉密不可分，公司以負責任的企業公民為任務，透過多元化的公益活動，回饋社會，關懷弱勢，促進社區的永續發展。

2024 年度公益成果

精材公司在公益領域投入了總計新台幣 1,834,312 元，並積極參與多項公益活動，具體成果如下：

百元愛延續

用你我的一百元，搭建愛的橋樑，扶助孩童成長及學習

- 捐贈期間：2024/8~2025/7(每月薪資代扣代捐)
- 募得金額：\$61,400/月

感謝同仁愛心應援~

NO	機構	收資對象	院生年齡段	協助人數	生活費補助
1	桃園市私立睦祥育幼院	國小6人 國中5人 高中4人	6-18歲	24	V
2	財團法人基督教衛生福利 桃園市私立少年之家	國中1人 高中8人	12-18歲	9	V
3	財團法人桃園市私立商德兒童之家	嬰幼兒10人 幼稚園6人 國小6人	0-12歲	22	V

推動年度「百元愛延續」同仁助養計畫，由同仁共同參與助養楊梅區育德兒童之家、新屋區天城兒童之家、大園區睦祥育幼院及八德區桃園少年之家共計 85 位孩童的生活費用。

此專案讓同仁能夠長期且持續地關懷弱勢兒童，為他們的成長盡一份心力。

愛心專案

於中秋佳節期間，採購「寶貝潛能發展中心」的月圓旺旺禮盒，作為贈送員工、客戶及主管機關的伴手禮。此舉不僅傳遞了節慶的祝福，更支持了身心障礙人士的就業與發展。

公益禮盒

愛心物資捐贈-睦祥育幼院

項目	單位	總數
米	公斤	128
麵、米粉	包	50
泡麵	箱	1
餅乾	包	126
罐頭	罐	27

桃園市私立睦祥育幼院
茲感謝
精材科技股份有限公司
對本院慈善事業熱心參與不遺餘力，選擇【幼吾幼以及人之幼】之宗旨理想精神，實感敬佩。謹致此致，以資感謝。

愛心物資捐贈-桃園家扶中心

項目	單位	總數
米	公斤	172
麵條	包	17
泡麵	箱	6
餅乾	包	62
罐頭	罐	18

感謝 CERTIFICATE
精材科技股份有限公司
因有你們的愛心與奉獻，讓成長中的兒童備受關懷。因有你們的肯定與支持，讓家扶的家庭獲得鼓勵。感謝你們發揚「讓每個行動障礙人士，成為兒童生命中的貴人」。

主動關懷弱勢群體的需求，捐贈生活必需品予桃園市私立睦祥育幼院、桃園家扶中心、創世基金會及路得啟智學園。

捐贈物資包括米 300 公斤、麵 67 包、泡麵 7 箱、餅乾 188 包、罐頭 45 罐、禮品 (盒) 7 大箱及醬油 (200ml) 60 瓶。

物資捐贈

捐血活動

舉辦「捐血活動-救人利己~捐血去!」，鼓勵同仁踴躍捐血，共募集 273 袋 (每袋 250cc) 血液，以實際行動支持醫療所需。同時，也訂購了 110 個愛盲公益潔顏皂贈送給捐血同仁，將愛心擴及至視障群體。

健促活動 4/18 救人利己~捐血去!

感謝同仁挽袖捐熱血
創新高 167 袋
下次捐血日：11/14(四)

感謝同仁挽袖捐熱血
106 袋
下次捐血日：2025/4/10(四)



愛心義賣



於 2024 之植樹節、工程師節及聖誕節等節慶期間，於廠區舉辦愛心義賣活動，邀請多家公益團體參與，包括路得啟智學園、美好基金會、桃園市築夢家族社區兒童發展協會、新北市大安庇護農場、喜憨兒社會福利基金會、真善美社會福利基金會、桃園市自閉症協進會、樂芽潤米庇護工廠、財團法人桃園市私立脊髓損傷潛能發展中心、社團法人中華善愛社福協會、微光庇護工廠、伊甸烘焙咖啡屋、集賢庇護工廠、睦祥育幼院、樂活育幼院及桃園家扶中心等。

透過義賣活動，不僅協助公益團體募集經費，更提升了同仁的公益參與意識。

精材公司深知，企業的價值不僅在於經濟上的成就，更在於對社會的正面影響力。展望未來，公司將以更宏觀的視野與更積極的行動，讓社會共榮與公益回饋，融入企業發展的 DNA，驅動永續價值的創造。



Xintec2024
ESG REPORT

附 錄



關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附 錄



獨立保證意見聲明書

精材科技股份有限公司 2024 年度永續報告書

英國標準協會與精材科技股份有限公司(簡稱精材科技)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對精材科技股份有限公司 2024 年度永續報告書進行評估和查證外，與精材科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對精材科技股份有限公司 2024 年度永續報告書所界定範圍內之相關事項進行保證之結論，而不作為其他用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書之任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書僅供英國標準協會審查精材科技提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由精材科技一併回覆。

查證範圍

精材科技與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與精材科技股份有限公司 2024 年度永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估精材科技遵循 AA1000 實質性原則(2018)的實質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結精材科技股份有限公司 2024 年度永續報告書內容，對於精材科技之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，精材科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關精材科技的環境、社會及治理等績效資訊是較正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了精材科技對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就精材科技所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於精材科技政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 14 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作空書的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 實質性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 實質性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2024 年報告書反映出精材科技已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了精材科技之包容性議題。

重大性

精材科技公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了精材科技之重大性議題。

回應性

精材科技已履行來自利害關係人的期待與看法之回應。精材科技已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了精材科技之回應性議題。

衝擊性

精材科技已識別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。精材科技已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了精材科技之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

精材科技提供有關依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和其相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了精材科技的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為精材科技負責人所有。我們的責任是基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一組獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由其專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:


Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-792431
2025-06-17

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit.™



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Xintec Inc. 2024 Sustainability Report

The British Standards Institution is independent to Xintec Inc. (hereafter referred to as Xintec in this statement) and has no financial interest in the operation of Xintec other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of Xintec only for the purpose of assuring its statements relating to its sustainability report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by Xintec. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to Xintec only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with Xintec includes the following:

1. The assurance scope is consistent with the description of Xintec Inc. 2024 Sustainability Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the Xintec's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the Xintec Inc. 2024 Sustainability Report provides a fair view of the Xintec sustainability programmes and performances during 2024. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the Xintec and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate Xintec's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of sustainability report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that Xintec's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a review of issues raised by external parties that could be relevant to Xintec's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 14 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact as described in the AA1000AP (2018).

Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact of AA1000AP (2018) and GRI Standards is set out below:

Inclusivity

This report has reflected a fact that Xintec has continually sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for the information of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the Xintec's inclusivity issues.

Materiality

Xintec publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of Xintec and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the Xintec's management and performance. In our professional opinion the report covers the Xintec's material issues.

Responsiveness

Xintec has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for Xintec is developed and continually provides the opportunity to further enhance Xintec's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the Xintec's responsiveness issues.

Impact

Xintec has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. Xintec has established processes to monitor, measure, evaluate, and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the Xintec's impact issues.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

Xintec provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards 2021 (For each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, comply with all reporting requirements for disclosures). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported, or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the Xintec's sustainability topics.

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

The sustainability report is the responsibility of the Xintec's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

Competency and Independence

The assurance team was composed of auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064, and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:


 Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-792431
 2025-06-17

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
 BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

...making excellence a habit.™

附錄 A : 人力資源分布說明

《正式員工類別之比例》

區域分類		次要分類			小計
臺灣地區		本籍員工	外籍員工		
2024	男性	人數	611	83	694
		比例	42.3%	5.7%	48.0%
	女性	人數	503	248	751
		比例	34.8%	17.2%	52.0%
	小計	比例	1,114	331	1,445
		人數	77.1%	22.9%	100%
2023	男性	人數	586	59	645
		比例	41.5%	4.2%	45.7%
	女性	人數	517	249	766
		比例	36.7%	17.6%	54.3%
	小計	比例	1,103	308	1,411
		人數	78.2%	21.8%	100%
2022	男性	人數	590	65	655
		比例	38.8%	4.3%	43.1%
	女性	人數	542	322	864
		比例	35.7%	21.2%	56.9%
小計	比例	1,132	387	1,519	
	人數	74.5%	25.5%	100%	

《按員工勞雇類型分類比例》

員工勞雇類型	揭露項目	男性	女性	總數
不定期契約	全職員工人數 (人數/全時等量法)	693	749	1,442
	兼職員工人數 (人數/全時等量法)	1	2	3
小計	員工人數(人數/全時等量法)	694	751	1,445

註：精材公司未有無時數保證的員工

《員工按年齡區分》

主要分類	次要分類	男性		女性		小計	
		人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
年齡	30歲以下	121	8.4	120	8.3	241	16.7
	31-50歲	500	34.6	531	36.8	1,031	71.4
	51歲以上	73	5.0	100	6.9	173	11.9
小計		694	48.0	751	52.0	1,445	100

《員工管理職與非管理職之比例》

主要分類	次要分類	男性		女性		小計	
		人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
員工類別	管理職	123	8.5	27	1.9	150	10.4
	非管理職	571	39.5	724	50.1	1,295	89.6
小計		694	48.0	751	52.0	1,445	100

註：管理職為副理級(含)以上人員

《按員工學歷分類比例》

主要分類	次要分類	男性		女性		小計	
		人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
學歷	博士	18	1.2	1	0.1	19	1.3
	碩士	202	14.0	79	5.5	281	19.5
	大專	402	27.8	395	27.3	797	55.1
	高中職 (含以下)	72	5.0	276	19.1	348	24.1
小計		694	48.0	751	52.0	1,445	100

註：以上資訊統計至：2024/12/31止

《非員工的工作者》

2024年精材公司的主要非員工工作者是在廠內常駐之承包商，其工作類型涵蓋團膳、清潔、保全等工作服務。

類別	2024年		
	男	女	小計
承包商	41	67	108

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

附錄 B : GRI 準則指標對照表

使用聲明：精材科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導

2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。

■ GR1 使用版本：GRI 1 : Foundation 2021

■ GRI 行業準則應用：無

指 標	GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由	指 標	GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由
一般標準揭露						GRI 2 一般揭露 2021	GR1 2-17	最高治理單位的群體智識	Chap2.3	33	
	GR1 2-18	最高治理單位的績效評估	Chap2.3	36							
	GR1 2-19	薪酬政策	Chap2.4	35							
	GR1 2-20	薪酬決定流程	Chap2.4	35							
	GR1 2-21	年度總薪酬比率	Chap8.6	101							
	GR1 2-22	永續發展策略的聲明	Chap1.1	07							
	GR1 2-23	政策承諾	Chap1.1 Chap2.5 Chap4.1 Chap8.1	07 37 51 92							
	GR1 2-24	納入政策承諾	Chap1.1	07							
	GR1 2-25	補救負面衝擊的程序	Chap2.5	37							
	GR1 2-26	尋求建議合提出疑慮的機制	Chap2.5	37							
	GR1 2-27	法規遵循	Chap2.6	39							
	GR1 2-28	公協會的會員資格	Chap2.7	39							
	GR1 2-29	利害關係人議合方針	Chap1.5	14							
	GR1 2-30	團體協約	因未成立工會，故無簽署團體協約皆無簽署團體協約	-							
	GR1 2-1	組織詳細資訊	Chap2	24							
	GR1 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	01							
	GR1 2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於報告書	01							
	GR1 2-4	資訊重編	關於報告書	01							
	GR1 2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	01							
	GR1 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	Chap3.1/3.3	44							
	GR1 2-7	員工	附錄 A	110							
	GR1 2-8	非員工的工作者	附錄 A	110							
	GR1 2-9	治理結構及組成	Chap2.3	28							
	GR1 2-10	最高治理單位的提名與遴選	Chap2.3	28							
	GR1 2-11	最高治理單位的主席	Chap2.3	28							
	GR1 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	Chap2.3	28							
	GR1 2-13	衝擊管理的負責人	Chap2.3	28							
	GR1 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	Chap2.3	28							
	GR1 2-15	利益衝突	Chap2.3	35							
	GR1 2-16	溝通關鍵重大事件	Chap2.3	30							

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附 錄

指 標	GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由
GRI 3 重大主題揭露 2021	GRI 3-1	決定重大主題的流程	Chap1.5	14	
	GRI 3-2	重大主題列表	Chap1.5	14	
	GRI 3-3	重大主題管理	Chap1.5	各章節 P15	
1. 營運績效 (自訂重大主題)					
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap3	41	
GRI 201: 2016 經濟績效	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	Chap3. 1	42	
2. 永續發展與公司治理					
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap3	41	
3. 創新研發 (自訂重大主題)					
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap6	70	
4. 氣候變遷與能源管理					
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap7	74	
GRI-302: 2016 能源	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	Chap7. 4	86	
	GRI 302-2	組織外部的能源消耗量	Chap7. 4	86	
GRI-305: 2016 排放	GRI 305-1	直接溫室氣體排放 (範疇一)	Chap7. 4	86	
	GRI 305-2	能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)	Chap7. 4	86	
	GRI 305-4	溫室氣體排放密集度	Chap7. 4	86	
	GRI 305-5	減少溫室氣體的排放量	Chap7. 4	86	
5. 員工健康與安全					
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap4	51	
GRI-403:2018 職業安全衛生	GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	Chap4. 1	51	
	GRI 403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	Chap4. 1	53	

指 標	GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由	
GRI-403:2018 職業安全衛生	GRI 403-3	職業健康服務	Chap8. 8	103		
	GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與諮詢與溝通	Chap4. 7	59		
	GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	Chap4. 3	56		
	GRI 403-6	工作者健康促進	Chap8. 8	103		
	GRI 403-7	預防和建清與業務關係直接關聯之職業安全衛生的衝擊	Chap4. 1	51		
	GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	Chap4. 1	51		
	GRI 403-9	職業傷害	Chap4. 8	60		
	GRI 403-10	職業病	Chap4. 8	60		
	6. 營運風險管理 (自訂重大主題)					
	GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap3	41	
7. 人才發展與培育						
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap8	92		
GRI-404: 2016 訓練與教	GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	Chap8. 3	96		
	GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	Chap8. 4	98		
GRI-405:2016 員工多元化與 平等機會	GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	Chap2. 3/ 附錄 A	28 110		
	GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	Chap8. 6	101		
8. 勞資關係						
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap8	92		
GRI-401: 2016 勞雇關係	GRI 401-1	新進員工和離職員工	Chap8. 2	94		
	GRI 401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	Chap8. 6	100		
	GRI 401-3	育嬰假	Chap8. 5	99		

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附 錄

指 標	GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由
GRI-402: 2016 勞 / 資關係	GRI 402-1	關於營運變化的最短期預告	Chap8. 7	102	
9. 水資源與廢棄物					
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap7	74	
GRI-303 : 2018 水與流放水	GRI 303-3	取水量	Chap7. 6	89	
GRI-306: 2020 廢棄物	GRI 306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	Chap7. 5	87	
	GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	Chap7. 5	87	
	GRI 306-3	廢棄物的產生	Chap7. 5	87	
	GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	Chap7. 5	87	
	GRI 306-5	廢棄物的直接處置	Chap7. 5	87	
10. 誠信經營與反貪腐					
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap2	24	
GRI205: 2016 反貪腐	GRI205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	Chap2. 5	37	
GRI206: 2016 反競爭行為	GRI206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	Chap2. 6	39	
11. 資訊安全與隱私管理					
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap3	41	
GRI-418: 隱私管理	GRI 418-1	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴	Chap3. 6	48	
12. 永續供應鏈管理					
GRI 3: 重大主題 2021	GRI 3-3	重大主題管理	Chap5	62	
GRI-308: 2016 供應商環境評估	GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	Chap5. 2	63	
GRI-414: 2016 供應商社會評估	GRI 414-1	新供應商使用社會準則篩選	Chap5. 2	63	

《附錄 C：可持續性揭露主題和會計指標 - SASB 指標對照表

SASB 準則項目	指標編號	內容描述	對應章節	備註說明
溫室氣體排放	TC-SC-110. a. 1	全球總排放量（範疇一） 來自全氟化化合物的總排放量	Chap 7 環境保護	
	TC-SC-110. a. 2	有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及績效分析	Chap 7 環境保護	
製造過程中的能源管理	TC-SC-130. a. 1	能源總消耗量	Chap 7 環境保護	
		使用電網佔總能源消耗比率 使用再生能源佔總能源消耗比率		
水資源管理	TC-SC-140. a. 1	總取水量即屬於高水壓地區比率	Chap 7 環境保護	
		總耗水量即屬於高水壓地區比率		
廢棄物管理	TC-SC-150. a. 1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比率	Chap 7 環境保護	
員工健康與安全	TC-SC-320. a. 1	描述如何評估、及減少員工暴露於有害環境的方案	Chap 4 安全職場文化	
	TC-SC-320. a. 2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	Chap 2. 6 法規遵循與反競爭壟斷行為	違反勞動基準法第 32 條第 2 項，罰款新台幣 50,000 元
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330. a. 1	說明外籍員工及海外員工比率	-	外籍員工比率為 23.7% (全數為外籍移工)
產品生命週期	TC-SC-410. a. 1	包含 IEC62474 物質的產品收入		無
	TC-SC-410. a. 2	處理器的整理系統層面之能源效率：伺服器 / 桌上型電腦 / 筆記型電腦		無
原物料採購	TC-SC-440. a. 1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	Chap 3 永續發展與公司治理	無
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520. a. 1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的損失金額總額	Chap 2 關於精材	無案件發生
活動指標	TC-SC-000. A	總產量	[封裝] 八吋晶圓 295 千片 [測試] 十二吋晶圓 635 千片	
	TC-SC-000. B	於自有設施生產比率	100%	

《附錄 D 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 永續揭露指標

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	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	<ul style="list-style-type: none"> 消耗能源總量：693741.456 GJ 外購電力百分比 再生能源使用率 外購電力百分比 99% 再生能源使用率 1% 	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	<ul style="list-style-type: none"> 總取水量：865.884 千立方公尺 總耗水量：639.626 千立方公尺 	千立方公尺 (1,000 m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	<ul style="list-style-type: none"> 總重量：404 公噸 回收率：58.1% 	公噸 (t)、百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	<ul style="list-style-type: none"> 職業災害類別：跌倒、化學品接觸、 人數：9 人 (男:1 人 / 女:8 人) 比率：0.6% 	數量、比率 (%)	比率為發生職業災害人數 / 員工總人數
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量化百分比 (註 1)	量化	精材公司主要提供測試與封裝服務，生產出實體產品皆屬客戶所有，故無適用	公噸 (t)、百分比 (%)	註：包含下腳料賣出或其他回收處理
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	<ul style="list-style-type: none"> Chap 3.4 風險管理 Chap 5 永續供應鏈管理 	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金額損失總額	量化	2024 年無因反競爭行為為相關法律程序造成之財務損失	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	<ul style="list-style-type: none"> 封裝：約當八吋晶圓 295 千片 測試：約當十二吋晶圓 635 千片 	依產品類型而不同	



Xintec 2024
ESG REPORT