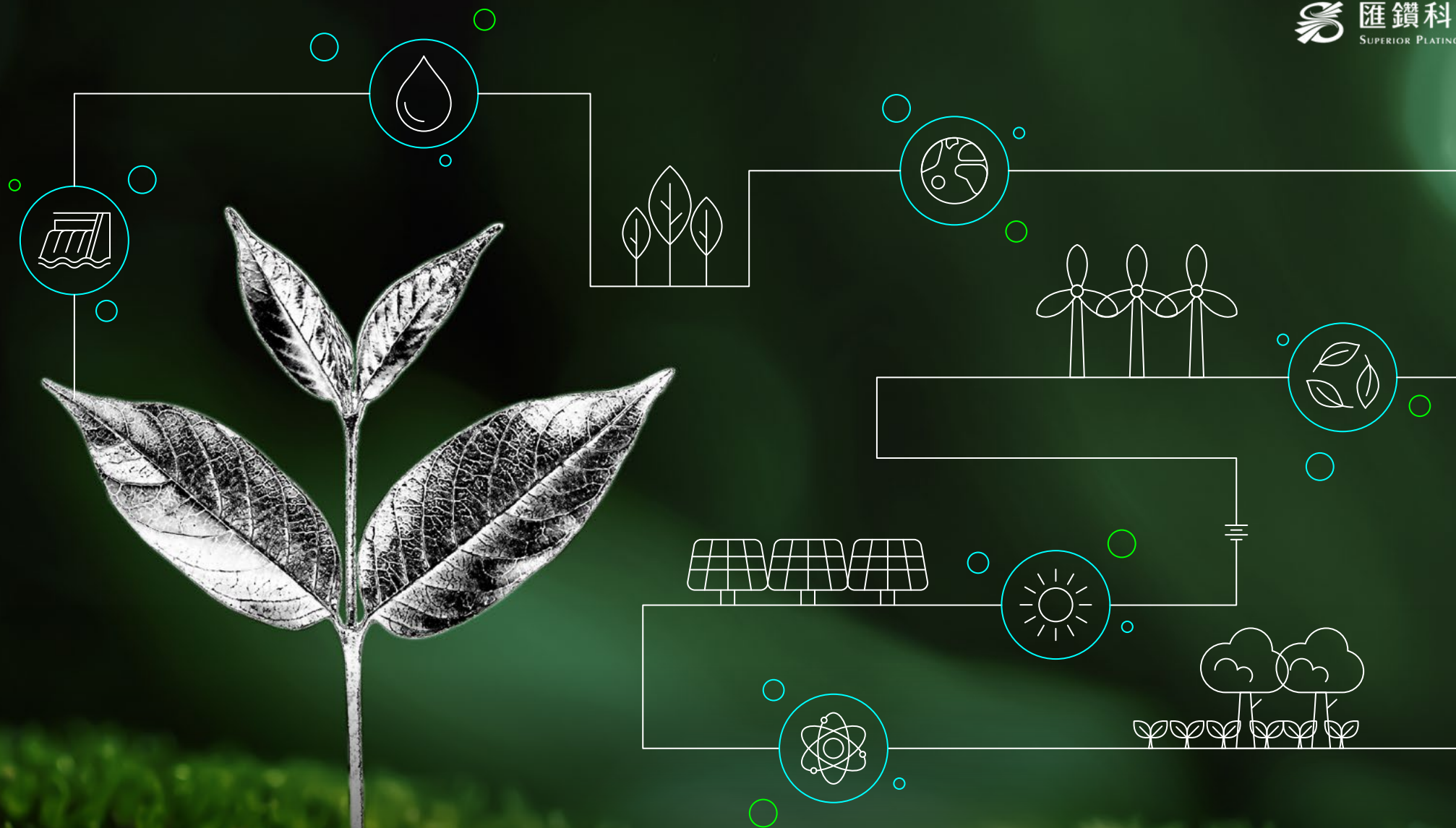




2024

匯鑽科技永續報告書

SUPERIOR PLATING SUSTAINABILITY REPORT



2024 SUPERIOR PLATING SUSTAINABILITY REPORT

TABLE OF CONTENTS



關於本報告書

董事長的話

CHAPTER 1 關於匯鑽

1.1 公司簡介	5
1.2 經營理念	5

CHAPTER 2 利害關係人及重大主題鑑別

2.1 利害關係人議合	7
2.2 鑑別重大主題	8
2.3 重大主題管理方針	10

CHAPTER 3 公司治理

3.1 治理架構	13
3.2 董事會	16
3.3 功能性委員會	20
3.4 誠信經營	21
3.5 法規遵循	21
3.6 營運績效	22
3.7 資訊安全	22

CHAPTER 4 永續環境

4.1 物料管理	25
4.2 供應商管理	26
4.3 能源管理	27
4.4 溫室氣體管理	28
4.5 水資源管理	28
4.6 廢棄物管理	31
4.7 氣候相關財務揭露	32

CHAPTER 5 永續職場

5.1 員工概況	35
5.2 人才培育與發展	37
5.3 薪酬福利	38
5.4 職場安全	40
5.5 社會參與	42

CHAPTER 6 附錄

GRI 準則索引表、SASB	44
----------------	----



關於本報告書

● 報告期間與範疇

本報告書資訊揭露期間為 2024 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日），報告範疇涵蓋台北營運總部、中國工廠、泰國工廠及以下的轉投資事業。

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會將回溯 2023 年或擴及 2025 年。

● 依循準則

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021, GRI 準則 2021 年) 之通用準則撰寫。

● 聯絡資訊

地址：台北市內湖區新湖一路 151 號 7 樓
電話：02-27926918
Email: ir@superior-sz.com
公司網址：<https://thesuperiorplating.com/>

● 發行頻率

上次發行日期：2024 年 6 月。
本次發行日期：2025 年 6 月。

● 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編

● 外部保證 / 確信

本報告書未取得第三方確信



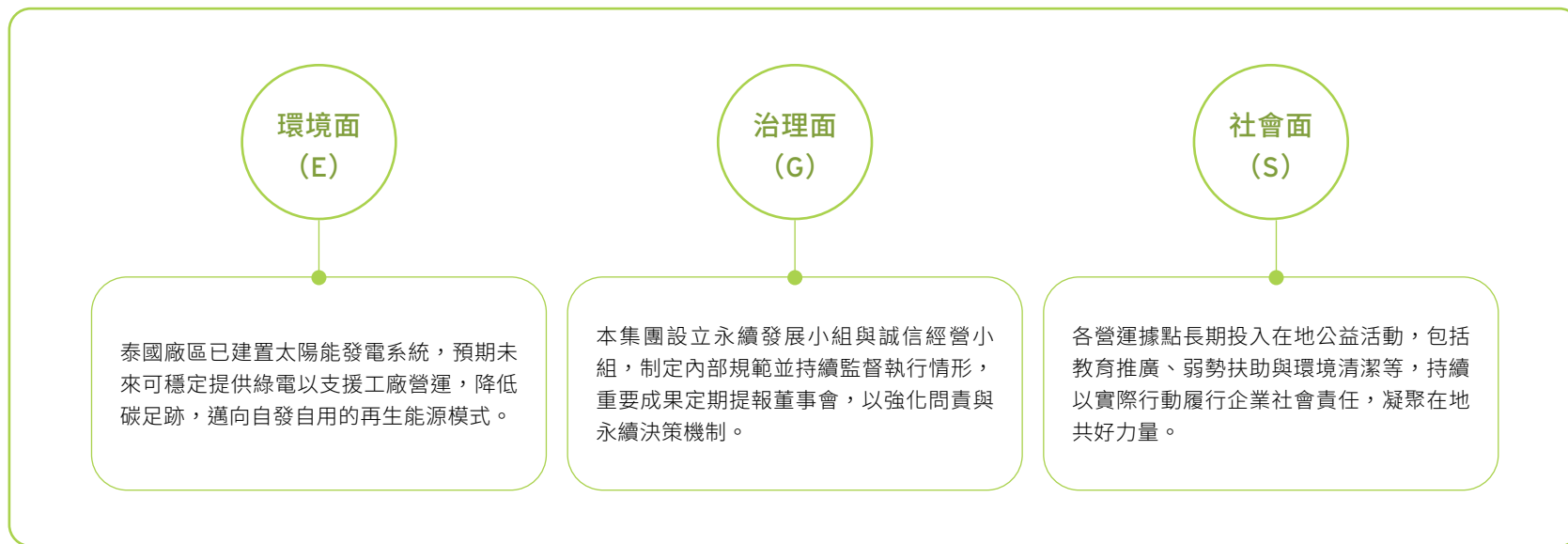


董事長的話

永續發展方針與行動報告

2024 年，氣候變遷風險加劇已成為全球企業無法忽視的挑戰。根據世界氣象組織統計，該年度全球均溫創下歷史新高，極端氣候事件頻傳，不僅威脅自然生態，也對人類健康、經濟活動及供應鏈穩定性造成前所未有的衝擊。在此背景下，「永續發展」不再僅是理念，更是企業長期競爭力的核心戰略。

匯鑽集團秉持穩健治理與永續發展並重的理念，積極配合金管會推動之《公司治理 3.0》及《永續發展行動方案》，全面提升董事會效能與組織透明度，強化資訊揭露品質與風險管理制度，建立與股東、員工、供應商與社會大眾之良善溝通橋樑，實現企業責任與永續價值的長期均衡發展。



展望未來，匯鑽集團將持續秉持「誠信經營、穩健發展、共創價值」之經營理念，致力於成為表面處理產業的標竿企業，並攜手利害關係人共築永續願景，為下一代留下更美好的生活環境。

匯鑽科技董事長

范金雷 哲



1.1 公司簡介

匯鑽創立於 1999 年，25 年來專注於金屬表面處理，主要業務為金屬與塑膠表面處理技術之研發與製造服務；半導體導線架、端子、料帶及 LED 支架等專業電鍍代工。擁有精密電鍍專業，符合國際大廠認證要求。

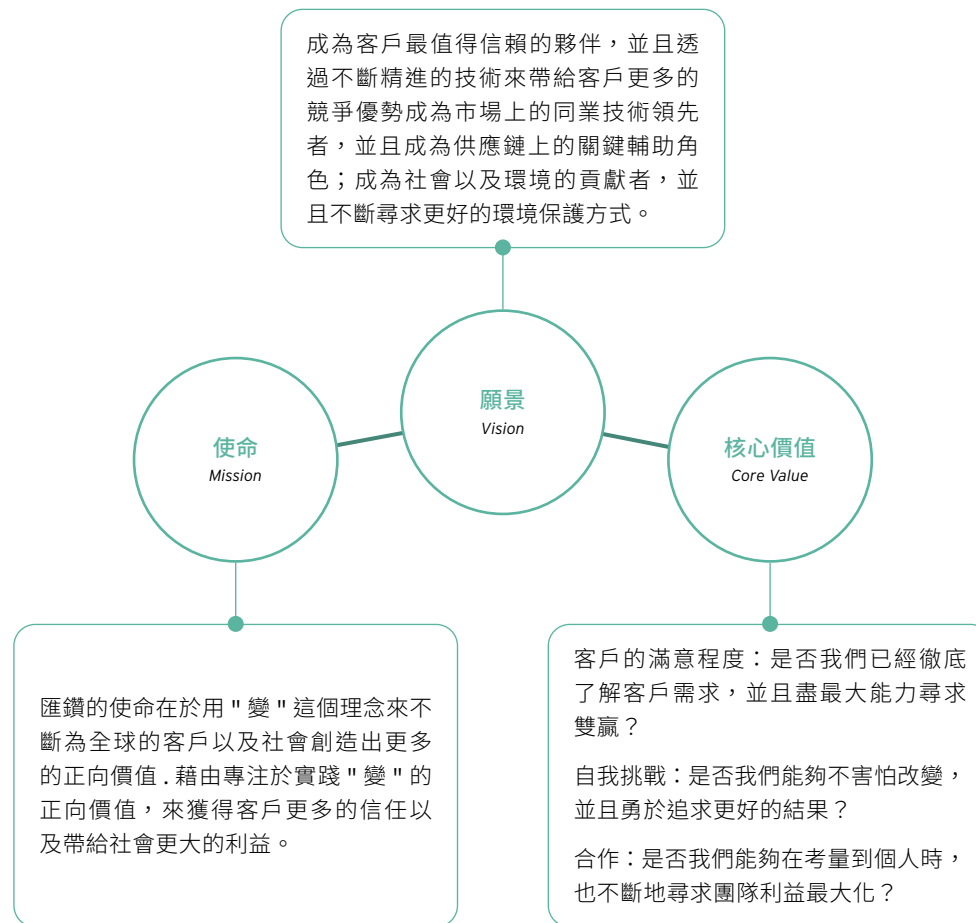
匯鑽集團營運總部設立於臺灣台北市內湖區，產業類別為其他電子業，為就近服務客戶的需求，積極展開在海外設廠的工作，陸續在中國深圳區、中國東莞區及泰國大城區建廠，建立了更迅捷完善的服務網。

主要營運公司	匯鑽實業（深圳） （前身為匯鍍實業）	頂群科技（深圳）	匯鑽（泰國）	冠杰（東莞）
成立年	1999	2010	2016	2020
政府排汙許可量 （噸 / 日）	200	120	600	680
主要表面處理技術	不鏽鋼、鐵、鋁、銅材質、化學鍍、鍍鉻	不鏽鋼、銅材質珍珠鍍、連續鍍銀	不鏽鋼、鐵、鋁、銅材質之化學鍍、鍍金	連續鍍金 / 銀
生產線	化學鍍自動線 x2 鍍鉻自動線 x1 多功能自動線 x1	珍珠鍍自動線 x4	化學鍍自動線 x2 多功能自動線 x1 鍍金線 x 1	連續鍍金 / 銀線 x 2 鍍錫自動線 x 1
主要下游應用	HDD / 電子 / 車用	電子	HDD / 散熱 / 精密儀器	連接器

1.2 經營理念

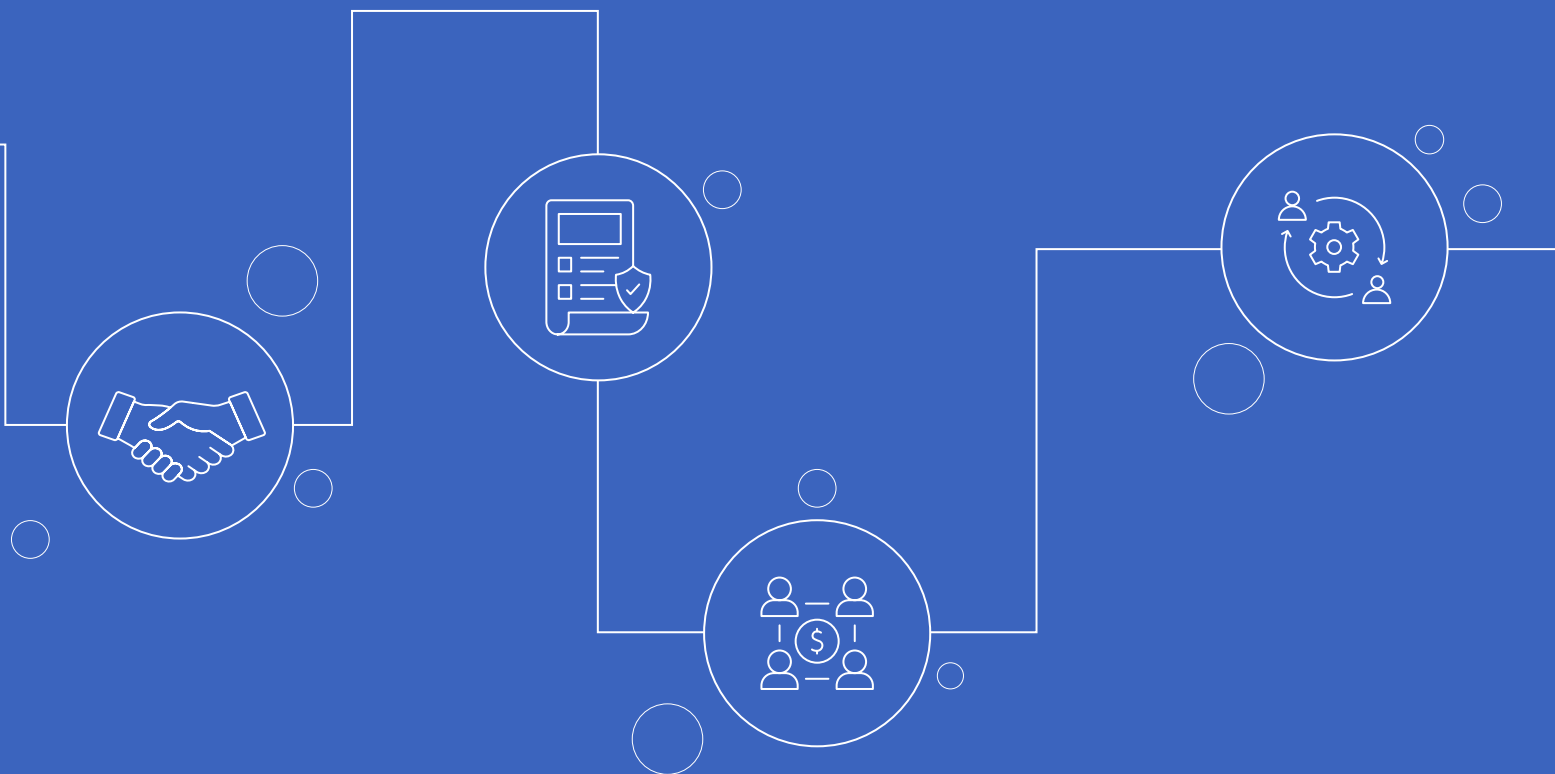
在現代變化快速的全球化市場下，企業在過往的營運模式跟方向每經過十年都必須不斷的修正以符合市場的需求，匯鑽在過去二十五年經歷了多次的全球變化以及產業變遷，因此特別將 " 唯一的不變即是變 " 深植在企業營運的 DNA 中，不斷尋求給客戶以及社會更好的貢獻。

隨著企業規模以及團隊人數不斷成長，我們於 2020 年時提出了匯鑽的 " 使命，願景，核心價值 " 的公司營運原則，並且希望和所有匯鑽的同仁們一起共勉，也希望這些原則能夠讓匯鑽能夠繼續成功地邁向未來的更多十年。





2



C H A P T E R 利害關係人及重大主題鑑別

2.1 利害關係人議合	7
2.2 鑑別重大主題	8
2.3 重大主題管理方針	10

2.1 利害關係人議合

● 鑑別利害關係人

參考 AA1000 利害關係人議合標準 2015 年版 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 五大原則，依照利害關係群體對於公司的 (1) 依賴程度 (Dependency)、(2) 責任 (Responsibility)、(3) 關注度 (Tension)、(4) 影響力 (Influence) 及 (5) 多元觀點 (Diverse Perspectives) 等面向，



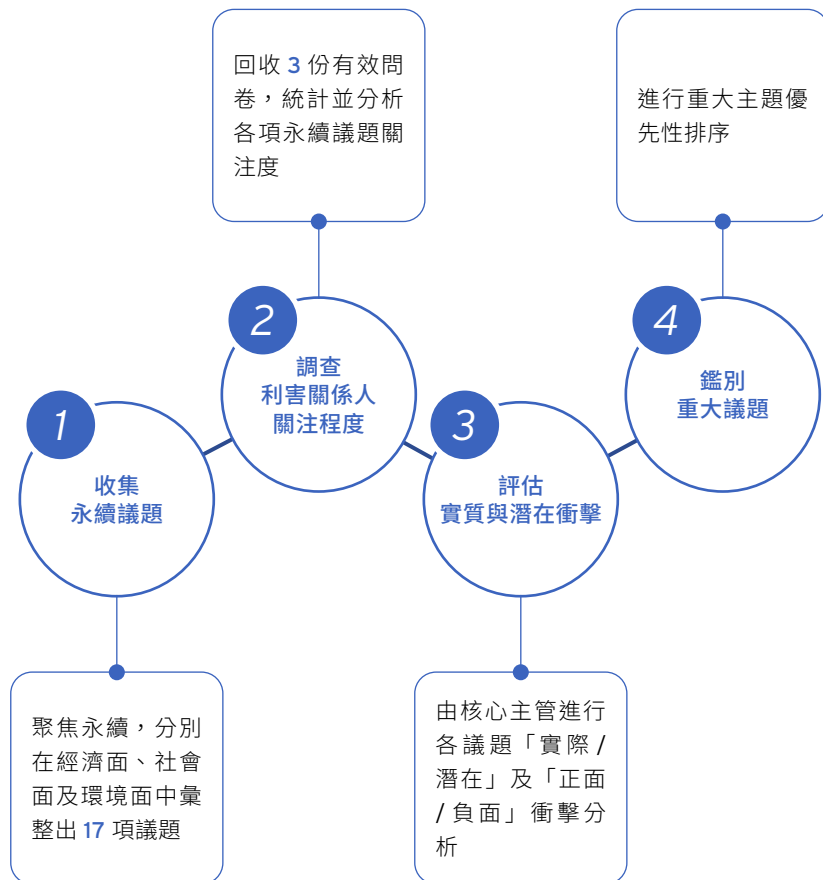
依其互動頻率及營運重要性將利害關係人分為四個群體：員工、股東 / 投資者、客戶、供應商。

● 利害關係人溝通

利害關係人	議合目的	關注主題	議合管道 / 頻率	議合結果
員工	員工是公司最重要的資產，提供完善薪酬福利及培訓制度，保留人才永續經營	✓ 員工福利與薪酬 ✓ 職業安全與健康 ✓ 性別平權 ✓ 人才吸引與留任 ✓ 人才培育與發展	✓ 聯絡管道：人資部門 ✓ 電話、E-MAIL / 不定期 ✓ 勞資會議 / 每季 ✓ 員工申訴管道 / 不定期	依照公司章程提撥員工酬勞及成立持股信託會，與員工共享經營成果。 每年定期執行職業安全培訓且提供一件申訴管道。 積極鼓勵員工進行專業進修，提升自我技能。
股東 / 投資者	保障股東權益，創造股東最大利益	✓ 營運績效 ✓ 公司治理	✓ 公開資訊觀測站 / 不定期 ✓ 聯絡管道：財會部門 ✓ 02-27926918 ✓ ir@superior-sz.com ✓ 股東常會 / 每年 ✓ 官網投資人專區 / 每月 ✓ 公開資訊觀測站 / 不定期	依法公告公司年報及財報，並發行永續報告書，揭露永續發展的績效與政策。
客戶	客戶為公司營收的主要來源，維持保水準出貨品質，建立信任並提升滿意度	✓ 客戶隱私 ✓ 資安防護 ✓ 產品品質 ✓ 技術研發	✓ 客戶會議 / 每季 ✓ 業務拜訪 / 每月 ✓ 客戶滿意度調查 / 每年 ✓ 電話、E-MAIL / 不定期	持續提升產品良率
供應商	供應商為公司營運上的重要夥伴，需仰賴其提供主要原物料	✓ 永續供應鏈管理 ✓ 供應商社會績效管理	✓ 工廠稽核 / 每季 ✓ 供應商會議 / 每月 ✓ 電話、E-MAIL / 不定期	保持順暢的溝通管道，接收第一線市場消息

2.2 鑑別重大主題

● 重大主題鑑別流程



透過 IR 單位不定期與利害關係人交流及配合全球淨零排碳的趨勢，擬定 17 項永續議題，透過問卷填寫方式請利害關係人填寫，依據問卷之回饋結果，統計出各類重要利害關係人所關注之議題，再發放線上問卷予核心主管進行衝擊程度之評分，結合兩者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，取分數前 5 名之永續議題列入本年度的重大主題。

● 衝擊矩陣





● 重大議題列表

2024 年 重大衝擊主題	衝擊面向	正 / 負面 實際 / 潛在	衝擊描述	內部邊界	外部邊界			對應主題	對應章節
				公司	供應商	客戶	地方社區		
營運績效	經濟	正面 實際	在經營團隊的持續努力下，2024 年公司獲利較前一年度增長。	✓	✓	✓		GRI201: 經濟績效 2016	3.6 營運績效
人才吸引與留任	社會	正面 實際	2024 年公司轉讓第五次買回之庫藏股予員工。	✓				GRI401: 勞雇關係 2016	5.1 員工概況 5.3 薪酬福利
員工培訓與訓練	社會	正面 實際	提供員工每年持續培訓的資源。	✓				GRI404: 訓練與教育 2016	5.2 人才培育與發展
職業健康與安全	社會	正面 實際	2024 年無職災事故發生，定期進行演習及教育訓練。	✓				GRI403: 職業安全衛生 2018	5.4 職場安全
社區投資與參與	社會	正面 實際	2024 年投入更多資源進行當地公益活動。	✓			✓		5.5 社會參與

本期的重大議題與 2023 年相似，主係認為公司初步開始編制永續報告書，應持續維持既有的管理程序，往後逐步依照實際營運情況與國際發展趨勢調整議題方向。

2.3 重大主題管理方針

● 營運績效的具體成效內容

對公司重要性		維持穩定的營運獲利和風險管控是企業經營的基礎，提升經濟績效可以增進公司運作效率、強化競爭力，在面對外在風險時也能即時因應。
政策承諾		隨時掌握市場趨勢，透過加強顧客管理提高業務效率，且不斷提升製程良率，追求更高的營運目標，穩健踏實的朝永續經營努力。
目標	短期	降低生產成本，減少不必要的費用，提升公司獲利。
	中長期	開發新客源，提升電鍍製程技術，提供客戶更好的服務品質。
採取的行動方案		每一季董事會檢討營運績效。
追蹤行動方案		透過董事會追蹤改善。
具體成效		2024 年毛利率 27% EPS 1.26 元

● 人才吸引與留任的具體成效內容

對公司重要性		員工為永續發展的重要夥伴，提供具有競爭力的薪酬福利及平等、多元、健康的工作環境來吸引及留任優秀人才，將公司整體營運與員工獎酬連結增加員工歸屬感。
政策承諾		1. 提供具產業競爭力的薪酬策略與多元福利措施。 2. 秉持公正及不歧視的原則，提供平等的就業及發展機會。
目標	短期	開辦員工持股信託，加深員工對公司營運的參與感。
	中長期	1. 維持勞資關係和諧，提升員工對公司認同度及留任率。 2. 維持平等的工作環境，不因性別、年紀等問題影響該有的權益。
採取的行動方案		1. 開辦員工持股信託。 2. 公司獲利分享給員工。 3. 每季度召開勞資會議檢視員工權益。
追蹤行動方案		1. 每月從薪資扣除自提金額，定期提供對帳單予員工。 2. 透過勞資會議監督。
具體成效		員工持股信託參與率 100%。 2024 年度離職率 2.24%

註：離職率計算不包含約聘員工。



● 員工培訓與訓練的具體成效內容

對公司重要性		提升員工專業能力與培育專業人才可以提升公司對外競爭力，提供多元的教育訓練規劃，提升員工的工作職能與學習熱忱。
政策承諾		提供多元化培育管道，發展員工潛能與提升員工績效。
目標	短期	尋找合適的教育訓練單位，提供員工多元課程選擇。
	中長期	依照員工的職涯發展方向，鑽研更深層的專業知識。
採取的行動方案		1. 補貼員工教育訓練費用。 2. 提供教育訓練報名管道。
追蹤行動方案		每月底檢視一次進修情形。
具體成效		2024 年度員工進行教育訓練總時數為 6,643.5 小時。

● 職業安全與健康的具體成效內容

對公司重要性		管理員工健康與安全必須是第一要務，員工健康與安全是對企業構成最大威脅的人事風險。
政策承諾		預防職災的發生，提升員工們對安全的警覺性及危機處理能力。
目標	短期	對廠區同仁進行教育訓練，定期進行消防演習。
	中長期	將工安風險降至最低，給員工一個安心的工作環境。
採取的行動方案		1. 教育訓練及安全演練。 2. 提供年度健康檢查。
追蹤行動方案		管理部安排教育單位進行訓練。
具體成效		2024 年進行 3,074.5 小時安全培訓課程。 2024 年工傷事故率為 0.17%，職業病事故發生率為 0。

● 社區投資與參與的具體成效內容

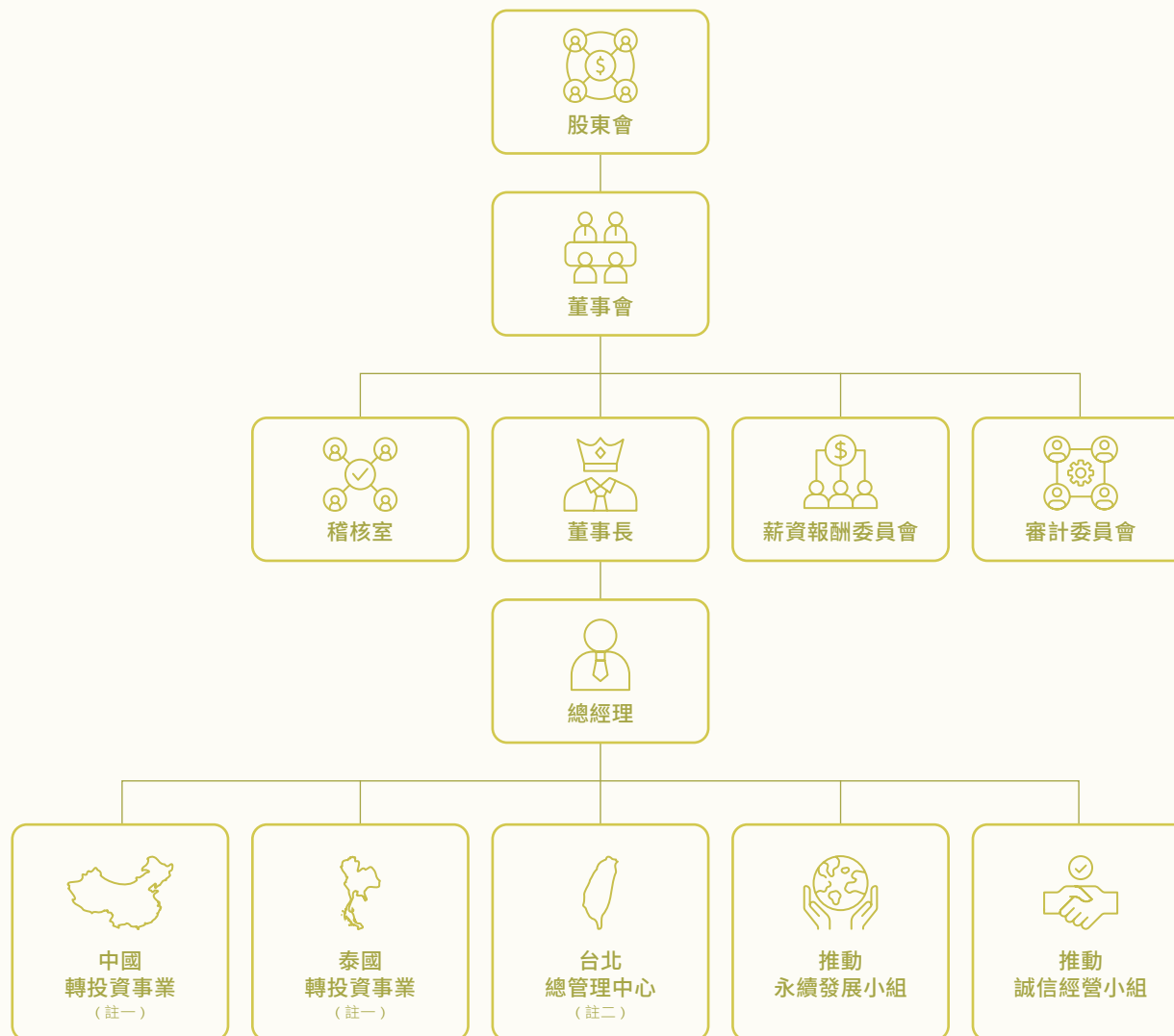
對公司重要性		企業除了在財務上對股東負責外，也應對社會、環境負責，以一個企業公民的身分，為社會、環境帶來正面影響。
政策承諾		集團投入於社區的資源之政策與規劃，以及向當地社區進行溝通。
目標	短期	急難金援弱勢單位，使其能溫飽。
	中長期	透過資助軟硬體及學習栽培等方式，提升競爭力。
採取的行動方案		1. 各營運據點不定期走訪慈善機構，視實際需求進行物資捐贈。 2. 主動援助重大災害。 3. 2024 年泰國廠區配合地方政府進行種樹計畫。
追蹤行動方案		管理部每年制定計畫定期檢討參與情形。
具體成效		2024 年母公司捐贈聽障協會新台幣 20 萬元。 2024 年泰國廠區替當地育幼院建置電腦室及編制泰銖 14.5 萬替近視兒童配置眼鏡。





3.1 治理架構

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高決策機關；董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，為完善公司治理運作、強化公司競爭力，設置審計委員會、薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。





● 治理單位組成

職稱	姓名	性別	年紀	兼任本公司及其他公司之職務	薪酬委員會成員	審計委員會成員
董事長	家全投資股份有限公司 代表人 花鐺哲 (註 1)	男	41-50	• 本公司董事長及執行長	-	-
董事	李素白 (註 2)	男	61-70	• 匯銓投資 (股) 公司董事長	-	-
董事	匯銓投資股份有限公司 代表人 盧登禧	男	61-70	• -	-	-
董事	鳴棋投資股份有限公司 代表人 林真伊 (註 3)	女	41-50	• 本公司策略長	-	-
董事	裕宜投資股份有限公司 代表人 張秀鄉	女	61-70	• 有誼投資 (股) 公司董事 • 達逸投資 (股) 公司董事 • 積億興業 (股) 公司董事 • 潤誼興業 (股) 公司董事 • 鉅潤興業 (股) 公司董事 • 誼山精機股份有限公司董事長 • 龍逸興業 (股) 公司監察人 • 億山精密 (深圳) 有限公司法人代表 • 金佳鉅科技 (股) 有限公司法人代表	-	-





職稱	姓名	性別	年紀	兼任本公司及其他公司之職務	薪酬委員會成員	審計委員會成員
獨立董事	王佑生	男	51-60	- 旭品科技（股）公司獨立董事 - 六角國際事業（股）公司獨立董事 - 輔信科技股份有限公司獨立董事	✓（召集人）	✓（召集人）
獨立董事	龐逸茂	男	61-70	天晴日語補習班顧問	✓	✓
獨立董事	江采琳	女	51-60	- 威龍線上（股）公司監察人（中華網龍（股）公司法人代表） - 智龍創業投資（股）公司監察人（中華網龍（股）公司法人代表） - 神嵐遊戲（股）公司監察人 - 超級遊戲（股）公司監察人 - 熊樂子（股）公司監察人（中華網龍（股）公司法人代表） - 樂聚多科技（股）公司監察人 - 東方龍數位（股）公司監察人（中華網龍（股）公司法人代表） - 真好玩娛樂科技（股）公司董事（智龍創業投資（股）公司法人代表）	✓	✓

註1: 花鐺哲董事於113.2.29辭任董事，114.2.13擔任家全投資代表人，且於114.2.13擔任董事長，114.4.7擔任匯鑽科執行長。

註2: 李素白董事於114.2.13解除董事長職務，114.3.10自然解任。

註3: 鳴棋投資於114.2.13改派林真伊擔任董事，114.4.7擔任匯鑽科策略長。

2024 年公司治理主管業務執行成果

- (1) 向董事會報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
- (2) 協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規，並於董事會將做成違法決議時提出建言。
- (3) 會後負責檢覆董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- (4) 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- (5) 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。
- (6) 協助獨立董事及一般董事安排年度進修課程。





3.2 董事會

依公司章程規定，本公司設董事七至九人，任期為三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任之，連選得連任。本屆董事會由九位董事（含三席獨立董事）組成，任期為 2023 年 6 月 9 日至 2026 年 6 月 8 日。董事會每季至少召開一次，審核企業經營績效、討論重要關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。2024 年無發生關鍵重大事件需於董事會報告。

本公司董事成員提名是經嚴謹的遴選程序，不僅考量專業能力，也非常重視在道德行為及領導上的聲譽，選任時不僅考量董事（含獨立董事）本身之專業背景，多元化也是本公司董事會成員皆具備執行職務之知識、技能及素養，現階段女性董事目標比率為 20% 以上，未來將盡力增加女性董事席次，以達成目標。

● 董事會出席情形

2024 年共召開 6 次董事會，董事平均出席率為 91.7%。

職稱	姓名	實際出（列）席次數	出席率（%）
董事	李素白（註 1）	6	100
董事	匯銓投資股份有限公司 代表人：盧登禧	5	83
董事	家全投資股份有限公司 代表人：吳家權（註 2）	4	67
董事	裕宜投資股份有限公司 代表人：張秀鄉	6	100
董事	鳴棋投資股份有限公司 代表人：吳茂原（註 3）	5	83
董事	花鐺哲（註 4）	0	-
獨立董事	王佑生	6	100
獨立董事	龐逸茂	6	100
獨立董事	江采琳	6	100

註 1: 李素白董事於 114.2.13 辭任董事長，114.3.10 自然解任。

註 2: 家全投資於 114.2.13 改派花鐺哲擔任董事。

註 3: 鳴棋投資於 114.2.13 改派林真伊擔任董事。

註 4: 花鐺哲董事於 113.2.29 辭任董事，114.2.13 擔任家全投資代表人，且於 114.2.13 擔任董事長。



董事平均出席率

91.7%

◎ 董事會多元化

依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條，董事宜普遍具備執行職務所必需之知識、技能及素養。本公司董事會由 8 名董事組成，成員分別擁有商務及會計等專業背景，並基於不同專業背景，各具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀及領導與決策能力，展現多元互補成效。

 營運判斷能力	 會計及財務分析能力	 經營管理能力	 危機處理能力
 產業知識	 國際市場觀	 領導能力	 決策能力

董事姓名	花鐺哲	盧登禧	張秀鄉	林真伊	王佑生	龐逸茂	江采琳
具備能力項目	花鐺哲	盧登禧	張秀鄉	林真伊	王佑生	龐逸茂	江采琳
職稱	董事長	董事	董事	董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事
性別	男	男	女	女	男	男	女
營運判斷能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
會計及財務分析能力	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
經營管理能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
危機處理能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
產業知識	-	✓	✓	-	-	-	-
國際市場觀	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
領導能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
決策能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



董事姓名	多元化核心項目	基本組成									產業經驗					專業能力				
		國籍	性別	兼任本公司員工	年齡				獨立董事任期年資			財會金融	法律	化工	機械	會計	法律	財務	營運管理	風險管理
					31 至 50	51 至 60	61 至 70	71 以上	3 年以下	3 至 9 年	9 年以上									
花鐺哲	中華民國	男	✓	✓							✓							✓	✓	
盧登禧	中華民國	男				✓					✓							✓	✓	✓
張秀鄉	中華民國	女				✓							✓		✓			✓	✓	
林真伊	中華民國	女		✓							✓							✓	✓	
王佑生	中華民國	男			✓					✓		✓	✓					✓	✓	
龐逸茂	中華民國	男				✓			✓			✓				✓			✓	
江采琳	中華民國	女			✓				✓		✓			✓				✓	✓	

● 董事會獨立性

獨立董事於選任前二年及任職期間均未擔任公司或其關係企業之受僱人、董事、監察人。本人之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬均無任職於本公司或其關係企業之受僱人、董事、監察人、經理人，並未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係及未有公司法第 27 條規定以政府、法人或其代表人當選。

● 利益衝突

依本公司「董事會議事規則暨處理董事提出要求標準作業辦法」第十一條載明利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，於討論及表決時應予迴避且不得行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

● 董事進修

每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程。2024 年度所有董事皆完成 6 小時的進修。

2024 年度董事完成進修

6 小時

● 董事責任險

投保對象	保險公司	投保金額	投保期間
全體董事	華南產物保險股份有限公司	美金 100 萬元	2024 年 9 月 1 日至 2025 年 9 月 1 日



● 董事會績效評估

為了提升董事會運作效益，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，且由議事單位彙整評估結果，並將評估結果陳報董事會。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

2024 年評估結果

評估週期	評估期間	評估範圍	評估結果（滿分 5 分）
每年執行一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	董事會	4.71
		個別董事成員	4.74
每年執行一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	薪酬委員會	4.95
		審計委員會	4.88

● 董事及高階管理階層薪酬政策

董事薪酬

本公司董事酬金，依本公司章程第 19 條規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業通常水準支給議定之；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 28 條規定提撥不高於 5% 為董事酬勞。本公司定期評估董事之酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

高階管理階層薪酬

本公司高階管理階層酬金，依薪資辦法明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 28 條規定提撥 5~10% 為員工酬勞。本公司依績效評核結果，作為高階管理階層獎金核發之參考依據，高階管理階層績效評估項目分為一、財務性指標：依本公司管理損益報表，各事業群部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌高階管理階層之目標達成率；二、非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部分，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

離職與退休政策

董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異。





3.3 功能性委員會

3.3.1 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會成員由董事會決議委任之，其人數不得少於三人，其中一人為召集人。薪資報酬委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。本屆薪酬委員會成員共 3 人，皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性。

本公司訂定薪資報酬委員會組織規程，薪資報酬委員會職權如下：

訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

1

定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

2

訂定酬金之程序

本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。2024 年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。

與經營績效及未來風險之關聯性

1

本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。

2

本公司經理人績效目標均與「風險控管」結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際績效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。

薪資報酬委員會出席情形

2024 年共召開 4 次薪資報酬委員會，平均出席率為 100%。

職稱	姓名	實際出（列）席次數	出席率（%）
獨立董事	王佑生	4	100.00
獨立董事	龐逸茂	4	100.00
獨立董事	江采琳	4	100.00

平均出席率

100%

3.3.2 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人。審計委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。本屆審計委員會成員共 3 人。審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。

審計委員會出席情形

2024 年共召開 6 次審計委員會，平均出席率為 100%。

職稱	姓名	實際出（列）席次數	出席率（%）
獨立董事	王佑生	6	100.00
獨立董事	龐逸茂	6	100.00
獨立董事	江采琳	6	100.00

平均出席率

100%



3.4 誠信經營

● 政策承諾

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，本公司已訂定「公司治理守則」、「企業社會責任實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等相關規章，並由董事會決議通過。本公司董事會成員及管理階層於執行業務時皆盡善良管理人之注意義務，以高度審慎之態度行使職權。公司網站揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口諮詢。

● 負責任商業行為之落實

對利害關係人

1



透過內控及稽核制度，定期檢視各單位誠信經營相關舉措之遵循及落實情形。每年對員工進行教育宣導，內容包含行為準則、誠信經營守則等相關規範等課程。

對商業夥伴

2



要求其同意遵守本公司誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；如發現商業活動涉有不誠信行為之情事，保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

● 申訴管道

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

檢舉管道可以透過公司內部及外部網站所設之檢舉信箱、專線，由人力處受理、人力處就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。如有違法、違反道德行為或涉及不當行為者，經查證屬實且情節重大者，一律予以革職，以確保誠信文化與廉潔經營。

3.5 法規遵循

本公司各營運據點皆遵循所在地之法律與規範，在報導期間無發生重大違反法規事件，且無支付違反法規罰款。

（重大違規案件定義：依證交所規範，罰鍰金額超過一百萬元者即為重大違規案件）





3.6 營運績效

2023 年合併營業收入為新台幣 922,521 仟元，相較 2022 年減少 209,435 仟元（減少 22.7%），歸屬母公司之合併稅後淨利為新台幣 25,819 仟元，相較 2022 年減少新台幣 225 仟元（減少 0.9%）。

2023 年由於全球硬碟市場下滑，整體營收雖比 2022 年減少，但仍持續投入客戶新品開發與研發支出，而受因於匯兌有利因素，業外收入增加。

幣別：新台幣仟元

項目	2024 年	2023 年	2022 年
產生的直接經濟價值 (A)			
營業收入	1,028,623	922,521	1,131,956
營業成本	751,449	712,778	867,685
分配的經濟價值 (B)			
員工薪資與福利（歸屬營業費用部分）	127,564	111,212	117,422
支付投資人的款項	13,050	13,124	78,963
支付政府的款項（現流支付所得稅）	6,545	30,886	32,586
留存的經濟價值 (A)-(B)	130,015	54,521	35,300

註 1: 包含財務成本及當年度盈餘分配案決議之現金股利。

註 2: 支付予政府之稅捐及各項費用，包含當年度所得稅費用。

3.7 資訊安全

● 資通安全風險管理架構

1

本公司資通安全風險管理權責單位為資訊部門。

2

資訊部門目前本集團拆分為四個子部門，分別為 MIS、ERP & Programming、Cyber Security、以及 Automation Technology。其中專職負責集團資安相關事務之單位為 Cyber Security，並且在重大事項上直接回報總經理以及董事會。

3

Cyber Security 單位負責項目包含母公司及子公司之內部網路以及外部網路資訊環境安全配屬、對日常生產營運之資通安全工作進行定期風險評估以及模擬、規劃公司層級機房資安環境硬體以及軟體之年度計畫及預算編制、內部員工之電腦使用規範以及軟硬體設定、以及月度跟季度執行資訊安全系統管理及內部訓練宣導等相關工作程序。稽核單位依稽核計畫進行督導建議，定期編製稽核報告向董事會報告。每年資訊環境亦經會計師進行資訊作業查核。

● 資通安全政策

資訊部門先針對可能發生之危害像是釣魚信件、勒索軟體、內部蓄意破壞、以及外部惡意侵入進行風險評估，之後再依各類別可能造成之傷害做風險訂定相關策略。政策制度規範主要可區分為：日常員工電腦使用規範、資訊部門基層人員之資安環境管理辦法、以及管理階層之資安戰略佈局包含檔案備份及救援管理、內外網路串聯斷點方式辦法等。

● 具體管理方案



建立適當防火牆

定期對於網路之進出流量、閘道傳輸速度跟頻率、以及軟體等動作進行紀錄及觀察管制。



Email 主機管理

採用域名金鑰辨識系統 (DKIM) 以及認證可協助管理 (DMARC) 作為主要的防堵勒索以及病毒郵件之方式。另外密碼也採取每三個月定期更換之規定，並且在系統上可隨時監測異常流量或是 IP 來源之郵件。



ERP 系統權限設定

ERP 內之程式明確限定可使用之人員及單位，並且數據部分採取使用者不可逆模式（也就是修改需要得到更高層級許可）。ERP 主機系統採取每日備份，並且主機設立在門禁管控地帶，確保外部人員無法透過網路或是實際現場輕易修改或是破壞。



雲端資料庫備份以及資料取得權限

除了各部門明確分開讀取權限（部門平行跨越限制）之外，單一部門內不同職級之資料取用權限也明確界定（部門垂直跨越限制）。資料庫之主機也透過防火牆做讀取管理，確保資料庫不能任意受到外部網路讀取跟侵略。另外，資料庫也會定期在不同主機做多重備份來確保生產數據以及營運不中斷。



防毒軟體

目前公司除了做上述管制外，個別電腦以及中控主機也安裝了相對應的防毒軟體作為防範，而防毒軟體之選用主要為參考年度各大防毒軟體之病毒防堵實際數據來做為評比要素。



第三方資安管理顧問

目前集團除了本身資訊團隊外，亦有簽約第三方團體針對公司整體資安環境做定期諮詢跟評估。

● 投入資通安全管理之資源

專責人力

設有專職之企業組織「企業安全處」，負責公司資訊安全規劃、技術導入與相關的稽核事項，以維護及持續強化資訊安全。



客戶滿意

無重大資安事件，無違反客戶資料遺失之投訴案件。



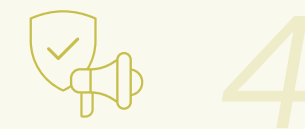
教育訓練

所有新進員工到職前皆完成資訊安全教育訓練課程；全體員工皆完成兩次線上資訊安全教育訓練及考核；年度共計執行四次社交工程釣魚郵件測試。



資安公告

每月製作資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。





4.1 物料管理 (參考 GRI301)

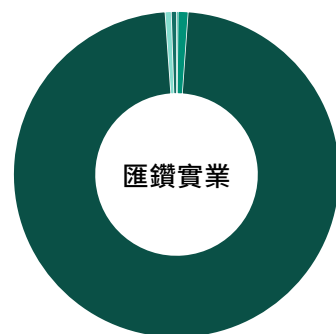
匯鑽集團所有的原物料、設備、包裝材料等皆來自外部採購。主要包含藥水、金屬、包材、五金配件、輔助材料五大類；其中金屬、包材、五金配件屬於可再生物料；藥水、輔助材料屬於不可再生物料。

以上材料均採購自《合格供應商名冊》內的供應商，本廠若有環保要求的物料必須尋找符合環保要求要求的供應商，認定為合格供應商每年必須重新提供一次 ICP 報告。

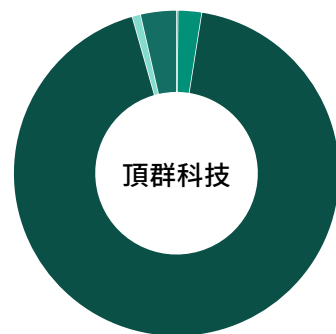
注：對於生產制程中產生的廢棄物會進行分類並委外合格供應商進行回收處理。

2024 年匯鑽科技原物料使用量約為 1655 噸，詳細分佈如下：

匯鑽實業			
	數量	單位	合計
藥水	951,199	KG	973,299
金屬	5,000	KG	
包材	9,600	KG	
五金配件	1,500	KG	
輔助配料	6,000	KG	
頂群科技			
	數量	單位	合計
藥水	755,649	KG	811,559
金屬	28,910	KG	
包材	19,000	KG	
五金配件	1,200	KG	
輔助配料	6,800	KG	



● 藥水 ● 金屬 ● 包材 ● 五金配件 ● 輔助配料



● 藥水 ● 金屬 ● 包材 ● 五金配件 ● 輔助配料



原物料使用量

1,655 噸

4.2 供應商管理 (參考 GRI308)

匯鑽科技致力營造對環境及社會負責任的經營模式，為實現永續發展貢獻力量，朝著安全的工作環境、平等的勞動關係、遵守法紀法規、並以力求完善的環境保護措施模式持續經營。

自 2016 年 1 月起採購人員皆依據新進供應商評核表對新供應商進行評核，包含對供應商的社會面、環境面與治理面的績效稽核，新供應商均須經過評核且經單位主管考核認可，方可由採購人員登錄於「合格供應商名冊」內。確認供應商皆符合本公司供應鏈規範，可作為持續合作的對象。並要求所有供應商簽署《供應商保證協議》，其中涵蓋了訂單確認、品質保證、交期及包裝保證、環保證明資料、廉潔保證、環境和職業健康要求、社會責任要求、誠信要求 8 大內容。

另外對於貴金屬供應商，要求其簽訂《不使用衝突礦產承諾書》。所有供應商均有對其進行評審，如月度、季度、半年、年度評審，評審不合格的供應商，將會派採購、工程、品質、體系專員等進行輔導改善。



匯鑽實業

供應商（家）	2022 年	2023 年	2024 年
參與評審供應商	6	8	6
合格供應商	6	8	6
不合格供應商	0	0	0

頂群科技

供應商（家）	2022 年	2023 年	2024 年
參與評審供應商	6	7	6
合格供應商	6	7	6
不合格供應商	0	0	0

合格率

100%

● 關於新供應商的選擇原則：



具有合法的經營資格（營業執照、稅務登記等證明資料）。



產品符合我司的品質與環境物質管理要求。



所提供的產品必須符合環保要求，能夠及時提供我司需要的相關環保資料。



4.3 能源管理 (參考 GRI302)

4.3.1 能源管理

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題息息相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了改善並提升能源使用效率，本公司由永續發展小組負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；永續發展小組每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

4.3.2 能源消耗

匯鑽使用之能源依各廠區或辦公室的性質而有所相異，包含外購電力、柴油、汽油、液化石油氣、蒸氣等，主要則以外購電力為大宗（約佔總能耗 63.06%）。2024 年度匯鑽能源總消耗量為 58,838.52 吉焦耳 (GJ)，能源密集度為 57.18(GJ/ 每百萬元營收)。

能源消耗分析表

單位：吉焦耳 GJ

能耗項目		能源消耗			能源消耗百分比		
		2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
外購非再生能源	外購電力	38,734.28	33,595.85	37,102.17	52.86%	68.22%	63.06%
	柴油	1,234.14	1,912.47	2,171.18	1.68%	3.88%	3.69%
	汽油	190.33	226.39	277.45	0.26%	0.46%	0.47%
	液化石油氣	780.19	815.68	8,208.55	1.06%	1.66%	13.95%
	蒸氣	32,341.48	12,698.36	11,079.17	44.13%	25.78%	18.83%
能源消耗量		73,280.42	49,248.75	58,838.52			
能源密集度 (GJ/ 每百萬元營收) 註		64.74	53.36	57.18	註：本公司據點多為製造廠，故選用每百萬元營收為能源密集度分母。		

能源總消耗量

58,838.52 吉焦耳 (GJ)

能源密集度

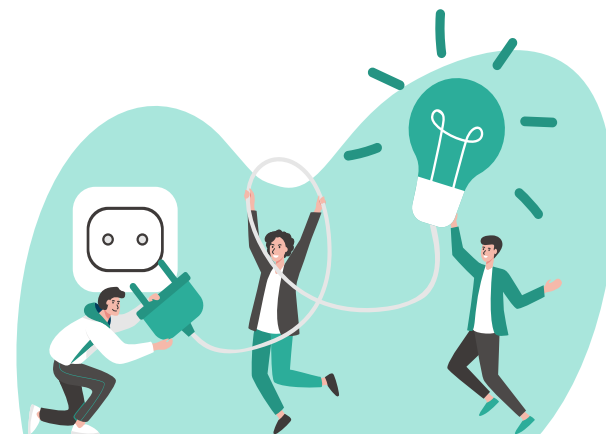
53.36 GJ/ 每百萬元營收

註：2024 年數據加入泰國廠區

節能措施與再生能源使用情形

能源成本漸高漲已是無法抑制之趨勢，因此有效降低能源成本與管理則相較過去更具重要性。

匯鑽集團於午休時間宣導關閉辦公室電燈 1 小時、控管冷氣適宜溫度、使用節能燈管，以及宣導最後離開辦公室人員要關閉電燈、冷氣、影印機電源等各項節約能源行動，減少非必要電量耗用。





4.4 溫室氣體管理 (參考 GRI305)

4.4.1 盤查方法

近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，匯鑽集團也極力配合全球議題以及響應政府政策，近幾年開始盤查主要廠區排放溫室氣體的量化數據，以確實掌握溫室氣體排放狀況。

本年度組織邊界包含所有據點，報告邊界包含類別 1(固定排放源、移動排放源)、類別 2(外購電力、外購蒸汽)。

溫室氣體種類是二氧化碳 (CO₂) 溫室氣體。

我們主要採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP 值)，換算成二氧化碳當量 (CO₂e)，以公噸二氧化碳當量 (tCO₂e) 為單位。我們依照排放類型選擇適合之排放係數來源，包含行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)、各地方政府公告之最新年度電力碳排係數、IPCC 公告之排放係數等；GWP 值則採用 IPCC 公告之數值 (IPCC 第六次評估報告)。

4.4.2 盤查結果

2024 年溫室氣體總排放量為 15,723.37tCO₂e，以總營收 (百萬元) 為強度換算單位，排放強度為 10.65 (tCO₂e/ 百萬元)。從各類別的排放占比來看，範疇 2 為本公司最主要的排放源 (95.65%)，而其源於外購電力、外購蒸汽，為減少電力之使用，除了於辦公室與廠區各自宣導節能政策外，亦將針對主要耗能設備進行節能技術改造。第二大排放源則為範疇 1 的固定排放源、移動排放源 (4.35%)，為減少燃料之使用，可通過節約用電從而減少發電機使用次數。

溫室氣體排放	單位	2022 年	2023 年	2024 年
範疇 1- 直接溫室氣體排放	tCO ₂ e	150.81	204.73	683.86
佔比	%	1.22%	2.08%	4.35%
範疇 2- 能源見接溫室氣體排放	tCO ₂ e	12,176.16	9,627.40	15,039.51
佔比	%	98.78%	97.92%	95.65%
合計	tCO ₂ e	12,326.97	9,832.13	15,723.37
銷售額	百萬	1,132	923	1,029
碳排密集度	/	10.89	10.65	15.28

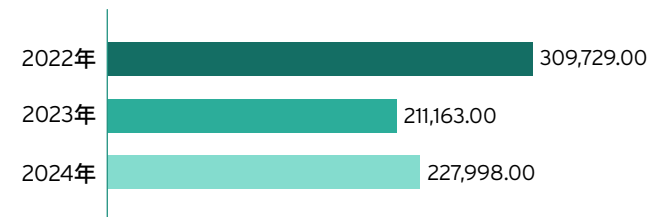
註：碳排密集度 = 銷售額 (百萬) / 溫室氣體排放總量 (CO₂e 公噸)

4.5 水資源管理 (參考 GRI303)

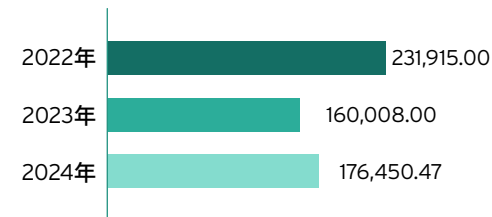
各生產廠區為符合客戶要求，廠區內均使用 100% 自來水水源，2024 年總取水量為 228 百萬公升。生產廠區每年度也會定期安排第三方驗證公司檢測廠區之生活廢水排放結果，至今每年度排放生活廢水水質檢測結果均有符合環保排放要求。除了持續通過檢測標準外，也會持續接受當地政府相關法規的嚴格監督與管理，全面落實水資源之環保概念。

單位：m³

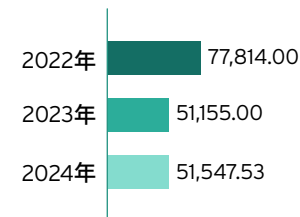
取水量



排水量



耗水量





深圳廠區廢水皆排放至園區內的廢水處理廠，每年 6 月及 12 月會進行水質檢測，泰國廠區每月進行水質檢測，檢測結果均符合園區制定之水質標準。

總排口	標準限值 (mg/L)	2023 年				2024 年					
		6 月		12 月		6 月			12 月		
		匯鑽	頂群	匯鑽	頂群	匯鑽	頂群	泰國	匯鑽	頂群	泰國
pH 值	6-9	7.1	7.8	7.9	8.2	7.7	7.6	8.225	7.5	8.3	8.18
總鎳	0.5	0	0	0	0.053	0	0.031	-	0	0.021	-
總磷	2	0.05	0.17	0.03	0.19	0.02	0.16	-	0.02	0.25	-
氨氮	30	0.099	-	0.031	-	0.155	0	-	0.087	0.152	-
	40	-	0.044	-	0.341	-	-	-	-	-	-
總氮	40	12.8	-	1.76	-	6.32	8.12	-	2.59	4	-
	30	-	20.5	-	21.9	-	-	-	-	-	-
總鋅	2	0	0	0	0	0	0	-	0	0	-
總鋁	4	0.148	0.016	0	0.173	0.89	0.119	-	0.779	0.247	-
化學需氧量	160	6	13	9	18	5	7	-	17	17	-
懸浮物	200					-	-	17.33	-	-	14.17
	60	0	-	0	-	0	-	-	0	-	-
	30	-	5	-	0	-	0	-	-	0	-
氟化物	20	0.66	1.27	0.49	1.8	0.4	0.6	-	0.46	0.48	-
石油類	4	0.06	0.17	0.1	0.13	0	0.1	-	0.1	0	-
總銅	1	0	-	0	-	0	0	-	0	0	-
	0.5	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
總鉻	0.5	0.014	-	0	-	0.005	-	-	0	-	-
六價鉻	0.1	0.013	-	0	-	0	-	-	0	-	-
總銀	0.1		0	-	0	-	0	-	-	0	-



總排口	標準限值 (mg/L)	2023 年				2024 年					
		6 月		12 月		6 月			12 月		
		匯鑽	頂群	匯鑽	頂群	匯鑽	頂群	泰國	匯鑽	頂群	泰國
總氰化物	0.4					-	0	-	-	0	-
BOD	500					-	-	22.17	-	-	12.58
COD	750					-	-	82.42	-	-	69
總溶解固體	3000					-	-	441	-	-	489.83
油潤滑脂	10					-	-	2.67	-	-	3.08
總凱氏氮	100					-	-	20.42	-	-	7.5





4.6 廢棄物管理 (參考 GRI306)

匯鑽集團 2024 年產生之廢棄物總量為 1,445.852 公噸，其中 1,429.316 公噸為有害事業廢棄物、佔 98.9%；16.536 公噸為非有害事業廢棄物、佔 1.1%。

匯鑽集團秉持著廢棄物資源化以及最大利用，盡可能降低廢棄物產出量，廢棄物處理以資源回收再利用為主，最終處置為輔。在管制措施上要求人員確實盡到垃圾分類，避免廢棄物隨意棄置丟棄，造成處理問題，另外還有廢棄物源頭管制，在製程所產生之廢棄物依照性質分門別類：含鎳廢水、廢城水、廢硝酸、廢酸水、廢抹布 / 手套 / 擦拭紙等，落實分類回收。此外也倡導減少文書作業之廢紙，一般性文件盡量雙面列印或使用報廢文件之空白面。目前配合之廢棄物清運廠商皆為合法之清運機構。除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。

廢棄物總量

1445.852 公噸

有害事業廢棄物

1429.316 公噸

非有害事業廢棄物

16.536 公噸

廢棄物總類及處理		清運量 (噸)				
		2023 年		2024 年		
		匯鑽	頂群	匯鑽	頂群	泰國
一般工業固廢	廢紙	0.6	2.04	0.635	1.47	0
	廢塑膠	0.53	1.32	0.899	2.29	0
	廢金屬	0.236	1.56	1.142	2.54	7.56
危險廢棄物	污泥	219.886	128.224	78.04	61.72	478.2
	廢酸水	0	-	0	0	68.47
	廢日光燈管	0.03	0	0.05	0.01	0.2
	廢抹布 / 手套	0	0.38	0.05	0.406	1.6
	廢機油	0	0.123	0.06	0.04	0
	廢濾芯 / 濾袋	4.358	2.99	3.994	0.879	12.92
	廢容器 / 空桶	1.314	2.65	2.18	1.72	0.34
	測試廢液	0.16	1.97	0	0	0
	廢硝酸	10.09	16.45	22.18	0	0
	含鎳廢水	143.57	-	225.52	0	390.98
	廢城水	26.015	-	40.86	0	0
	廢濾紙	-	20.538	0	17.407	0
	有機樹脂類廢物			0.45	0	0
	廢活性炭			4.47	0.24	0
	線上測試廢液			0.26	0.85	0
	實驗室廢液			0	0.03	0
	含氟廢水	-	0.257	0	0	0
	氟化物空桶	-	0.112	0	0	0
	廢棄化學品			0	0	15.19
	含氟海綿	-	-	0	0	0
合計		130.228	406.789	380.79	89.602	975.46

4.7 氣候相關財務揭露 (參考 GRI201-2)

參酌 TCFD 公佈之《氣候相關財務揭露建議書》建議揭露框架，在永續報告書中揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，針對所有營運據點進行風險鑑別，由董事會進行氣候風險分析與管控，並對氣候相關風險制定應對方式。透過定期檢討管控政策，逐步強化氣候風險與機會的認知，達到有效率的公司治理運作及落實節能減碳的管理。



● 治理

董事會為氣候變遷風險管理最高決策單位，負責核定風險管理政策、審查及指導策略因應方案、監督方案執行成果與目標達成情形。每年由永續發展推動小組統籌環境、治理及社會相關議題，檢視各營運據點的執行狀況及擬定改善計畫，於董事會報告執行成果與次年度治理規劃。

● 策略

將氣候相關風險與機會之短期與中長期區間定義，設定「1-3 年」為短期、「4-10 年」為中長期並據此進行氣候風險與機會評估。

類型	議題	風險因子	潛在財務影響	因應措施與方案
轉型風險	政策與法規	1. 開徵碳稅及碳費。 2. 新增相關法規。 3. 電費調漲	1. 增加營運成本。 2. 為符合新法規規範而增設預算及執行人力。	1. 原物料採購時，盡量選取低碳材料，規劃更換高效率設備。 2. 隨時了解法規預計推動時程並鼓勵員工進行相關課程進修。
	市場	原物料價格波動	營運成本提升	時刻關注原物料波動狀況，善用原物料期貨避險。
實體風險	立即性（短期）	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高，可能導致： 1. 營運 / 產線中斷。 2. 供應鏈中斷。	1. 極端的天災可能會造成資產的損失或中斷產線生產，影響營運。 2. 為維持正常出貨，需緊急尋求其他供應鏈，可能導致營運成本增加。	1. 分散重要資產存放位置，透過投保降低財損風險。 2. 避免過度集中特定供應商。
	長期性	持續性高溫	用水及用電量增加	採用低碳原物料及低碳設備，降低用量增加的衝擊。
機會	資源使用效率	水資源回收再利用	降低營運成本	建立水資源管理策略，回收廢水再利用。
	產品與服務	開發低碳產品	拓展重視碳足跡的客源	降低產線碳排放數據，爭取國際客戶訂單。

● 風險管理

1

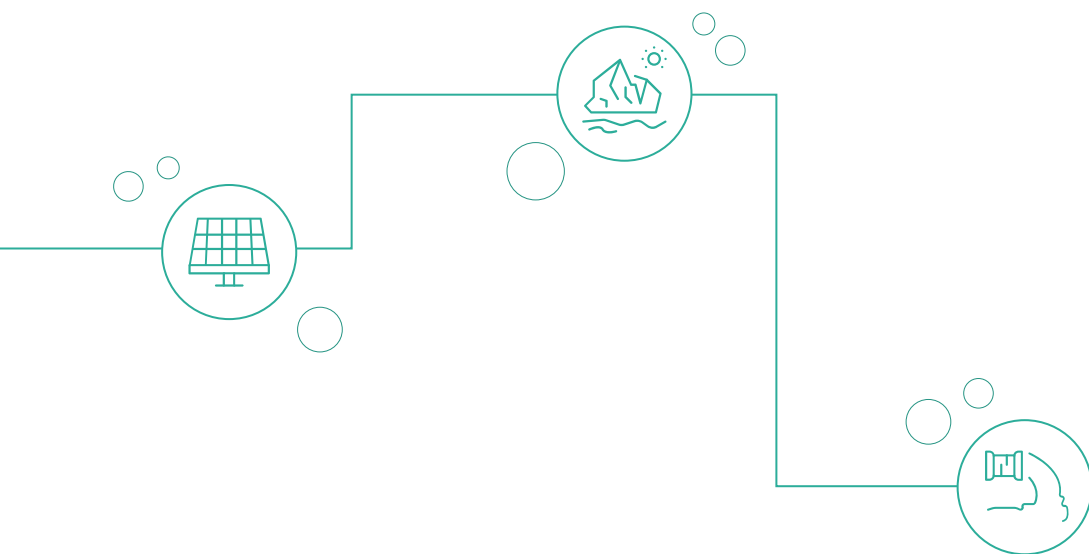
參考 TCFD 建議，鑑別因氣候變遷因素可能造成的風險與機會。

2

依據風險發生的時間（短期或中長期）、發生的可能性及影響營運與財務的衝擊程度，進行衝擊評估，將評估結果以量化方式進行排序，挑選前幾名重大議題訂定因應策略及設定目標。

● 指標與目標

以國際 2050 淨零排放為最終目標，短期先依照「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」逐步漸進，匯鑽集團承諾於 2026 年完成母公司盤查、2027 年完成集團盤查、2028 年完成母公司查證及 2029 年完成集團查證。



[目錄](#)[關於本報告書](#)[董事長的話](#)[CHAPTER 1](#)[CHAPTER 2](#)[CHAPTER 3](#)[CHAPTER 4](#)[CHAPTER 5](#)[CHAPTER 6](#)

5



C H A P T E R 永 續 職 場

5.1 員工概況	35
5.2 人才培育與發展	37
5.3 薪酬福利	38
5.4 職場安全	40
5.5 社會參與	42



5.1 員工概況

5.1.1 員工概況

本公司依勞動法規及性別工作平等法及遵循國際勞動相關法規等（包括子公司在內遵守當地相關法規及國際標準、人權評估），訂定員工手冊及相關管理辦法，保障員工權益。致力遵守適用的勞工及員工聘雇的法律，以及國際標準，雇用員工不受性別、年齡、宗教信仰、種族、國籍、性向、其它法律保護的情況，而產生歧視等影響。本公司落實遵守各類雇用及勞動法規：不採童工或非法勞工；嚴禁性騷擾行為，禁止強迫勞動管理規定，提供員工安全且健康的工作環境。

5.1.2 員工結構

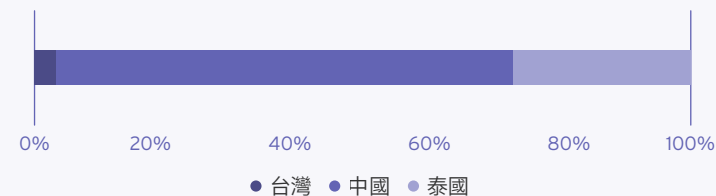
2024 年底總員工

2024 年與前一年度之員工人數無顯著波動

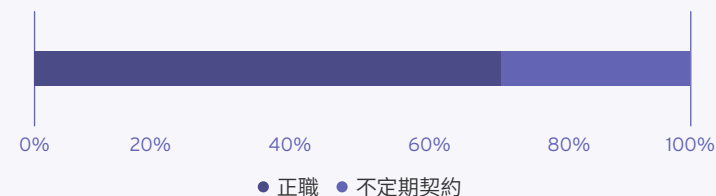
單位：人

類型	性別	台灣	中國	泰國	合計
正職員工	男性	13	202	45	260
	女性	8	243	63	314
不定期契約員工	男性	1	91	50	142
	女性	0	62	39	101
全體員工	男性	14	293	95	402
	女性	8	305	102	415

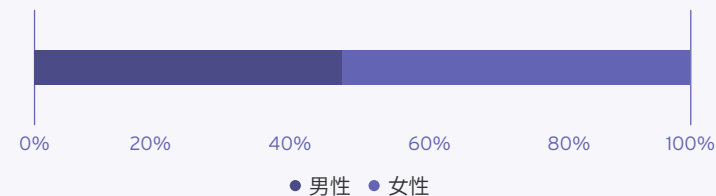
員工分布



契約類型



性別





● 人力招募

本公司 2024 年間共計招募 372 位新進員工，包含男性 174 位、女性 198 位；另有 375 位員工離職，含男性 168 位及女性 207 位，其中自願離職 375 位及非自願離職 0 位。

單位：人

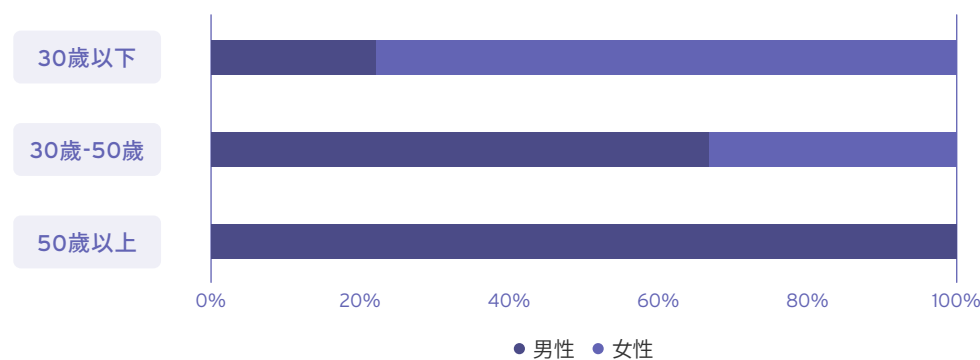
類型	性別	年齡	台灣	中國	泰國	合計
新進員工	男性	30 歲以下	0	237	34	86
		30 歲 -50 歲	1	336	18	79
		50 歲以上	0	38	1	9
	女性	30 歲以下	0	168	42	90
		30 歲 -50 歲	0	258	30	97
		50 歲以上	0	40	1	11
離職員工	男性	30 歲以下	0	230	28	82
		30 歲 -50 歲	3	320	15	78
		50 歲以上	0	28	1	8
	女性	30 歲以下	0	153	44	78
		30 歲 -50 歲	0	228	41	112
		50 歲以上	0	27	0	17

● 多元結構

單位：人

階級	性別	年齡	台灣	中國	泰國	合計
高階主管	男性	30 歲以下	0	0	0	0
		30 歲 -50 歲	9	2	5	16
		50 歲以上	3	2	0	5
	女性	30 歲以下	0	0	2	2
		30 歲 -50 歲	4	0	5	9
		50 歲以上	0	0	0	0

註：高階主管為經理級以上、當地以國籍定義。



5.2 人才培育與發展

本公司深知人力資源開發的重要性，認為員工能力的持續發展才能為公司提供成長的動力，公司致力於不斷完善教育訓練體系，通過開展多樣式、多方位的教育訓練活動，提高員工的綜合能力和個人素質，實現人力資源的最大化利用，並以此驅動學習型組織的系統推動，本公司在教育訓練方面的做法如下：



新進人員訓練

包含入職引導與關懷、公司簡介、經營理念、企業文化、規章制度、考勤管理、薪資福利制度等訓練內容。



在職人員訓練

全公司整體性涉及各階層之通識性訓練內容，包含體系知識訓練、安全衛生教育、消防應急演練、品質知識訓練等內容。



管理技能訓練

涉及管理人員之崗位勝任訓練課程，主題如向上管理、問題分析與解決、班組長管理技能訓練等。



專業技能訓練

各技術單位 / 職能單位涉及之專業技能訓練，如工程技術類課程、設備工程 / 維修類課程、財務會計類課程。



派外訓練

指派相關人員參與外部訓練機構組織的訓練課程，包含最新消防安全法規訓練、勞工法規訓練、稅務法規、執照訓練等。



過度協助方案

若員工發生無法勝任工作的情況時，將予以工作輔導或轉調適任單位，若仍無法滿足單位或員工需求，則公司依法給付資遣費用，並提供相關證明文件，協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力。



員工績效考核

新進人員試用期屆滿前，由單位主管進行工作績效評核，未通過績效評核者，公司可依相關法令終止勞動契約或經雙方同意延長試用期。



勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司營運狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。本公司依法每年舉辦四次勞資會議，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見。

2024 年受訓情形

階級	性別	台灣	中國	泰國	合計
高階主管	男性	0	26	47	73
	女性	24	26	101	151
中階主管	男性	0	40	606	646
	女性	27	40	1241	1308
基層人員	男性	0	1239	1144	2383
	女性	12	1288.5	782	2082.5

5.3 薪酬福利

● 基層人員與法規基本薪資

本公司恪守各營運當地勞動法令之相關要求，依據員工學經歷背景、專業知識技能、職務類別等核定薪資水準，無工作經驗之最低起薪亦符合或優於各所在地之法定薪資規範。

營運據點	基層人員平均薪資	當地法定最低薪資	比例
台灣	NTD 43,000/ 月	NTD 27,470/ 月	1.57
中國	RMB 6,416/ 月	RMB 2,360/ 月	2.72
泰國	THB 418.3/ 日	THB 350/ 日	1.20

● 性別薪酬比

本公司追求職場平等，起薪與年度調薪不因性別而有所差異。

	營運據點	性別	非主管	主管
依人均薪資 (註 2)	台灣	男性	(註 4)	1
		女性	(註 4)	1.02
	中國	男性	1	1
		女性	0.99	0.64
	泰國	男性	1	1
		女性	0.86	0.71
依人均薪酬 (註 3)	台灣	男性	(註 4)	1
		女性	(註 4)	1.08
	中國	男性	1	1
		女性	0.90	0.65
	泰國	男性	1	1
		女性	0.85	0.73

註 1: 男女平均薪資與薪酬差距係因職務屬性、年資等因素所致。

註 2: 薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註 3: 薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括獎金（包括現金和股權）、福利、加班費。

註 4: 無男性非主管員工。





● 保險措施

本公司依各營運據點所在地之相關法令，針對員工社會保險和住房公積金等法定權益，於薪資發放時扣繳員工個人提繳金額，且依法提撥公司提繳之費用，確保員工在退休、患病、生育、工傷、失業、購房等情況下能獲得相應的福利和補償，解決員工的後顧之憂，提供更為全面的保障。

● 健康體檢

為關心員工的身體健康，公司每年均會組織全體員工免費進行一次健康檢查，同時定期組織特定崗位員工進行職業健康檢查，瞭解員工的身體狀況。

● 退休制度

本公司之退休制度悉依勞動基準法及相關法規訂定，配合政府政策採個人退休金專戶制，雇主每月提繳勞工每月工資 6% 之勞工退休金，儲存於員工勞保局之個人專戶內。

中國廠區之男性員工年滿六十周歲，女性員工年滿五十周歲，達到法定退休年齡，勞動合同終止。公司依法配合中國政府政策為每位員工繳交養老保險，雇主每月承擔員工養老保險繳交基數之 15%，提繳勞工養老保險繳交基數之 8%，合併儲存於政府社保系統之員工個人帳戶內。繳費累計滿 15 年且達到法定退休年齡後，則可至社保管理部門辦理退休手續，領取養老保險金。

● 員工分紅

本公司於上櫃至今皆依照公司章程所載：「本公司年度稅前如有獲利，應提撥百分之五至百分之十為員工酬勞。」，透過員工獎勵分紅方案將公司經營產生之淨利搭配員工之績效做薪酬上之結合以鼓勵員工能夠更將自身利益和公司團隊利益做網綁。

● 員工持股信託制度

正職員工年資滿一年後，可自行決定每月提存金額，以定期定額方式購入公司股票，另依員工每月提存金額提撥 200% 作為持股獎勵金。

● 育嬰假

台灣訂有「育嬰留職停薪實施辦法」及「性別工作平等法」規範，台灣營運據點依法實施育嬰留職停薪制度，在子女滿 3 歲前可申請育嬰留停，最長可申請兩年。

單位：人

2024 年育嬰留停狀況	台灣	
	男性	女性
符合育嬰留停申請資格的員工	0	0
育嬰假申請人數	0	0
復職人數	0	0
育嬰留停實際復職後持續工作一年人數	0	0
留任率	-	-



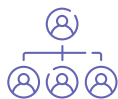


5.4 職場安全

5.4.1 職業安全衛生管理系統

公司始終堅持“安全第一，預防為主”的管理方針，致力於創造一個安全、健康的工作環境，確保員工的人身安全和健康，並且已經建立了較為完善的職業安全衛生管理體系，一貫的安全目標是零事故、零傷害，在運作過程中不斷健全組織架構、職責分工、規章制度、操作規程、培訓教育等方面，並定期開展風險評估，採取相應的控制措施，加強应急管理，確保員工的安全與健康。體系運行以來沒有發生與職業健康相關的嚴重事件。

組織架構與制度



公司成立了職業安全衛生管理委員會，負責制定和執行公司的職業安全衛生政策。各部門負責人共 20 人作為本部門職業安全衛生的第一責任人，確保本部門員工的安全與健康。各級員工都明確自己的安全職責，共同衛護公司的安全環境。同時建立健全《環境與安全運行控制程式》/《消防安全管理程式》/《職業病防治控制程式》/《應急準備和響應管理程式》/《危險源識別與評價管理程式》等職業安全衛生管理體系運行制度。

風險評估與控制



公司定期進行全面的風險評估，識別工作場所中的危險源和潛在風險。針對這些風險，我們採取有效的控制措施，制定目標指標管理方案進行管控，如改善工作環境、提供防護裝備、培訓員工等，每個部份項均有紀錄並合格且有監控方簽字，月運行環境危險源監視和測量結果符合要求。

安全培訓與訓練



安全培訓是提高員工安全意識和技能的關鍵。因此，我們定期為員工提供安全培訓課程，包括安全規章制度、危險源辨識、應急處置等方面的知識。通過培訓，員工的安全意識和技能水準得到了有效提升。

應急預案與演練



為了應對突發事件，我們制定了詳細的應急預案，包括火災、化學品洩漏、機械故障等常見事故的處置方案。同時，我們定期組織應急演練，以提高員工的應急處置能力。通過演練，員工對應急預案有了更深入的瞭解，能夠更好地應對突發情況。



監測與改進措施

為了持續改進職業安全衛生管理體系，我們定期監測體系的運行情況，鼓勵員工提出改進意見與建議，檢查存在的問題和不足。通過監測結果，我們及時調整和完善職業安全衛生管理體系，提高其有效性和適應性。

5.4.2 危害辨識、風險評估及事故調查

風險評估是公司安全管理的重要環節之一，公司對每個危險源進行風險評估，包括辦公區域、生產過程、設備設施、物料、作業環境等方面進行了全面的危險源辨識，並採取了相應的控制措施，辨識出各類危險源共 204 個，包括機械傷害、電器危害、熱危害、化學危害、生物危害和人機工程危害等，經過仔細分析和評估，確定風險的等級和影響程度，已針對每個危險源制定了相應的控制措施，包括應急預案、改進工藝流程、更換安全設備、加強員工培訓等。同時，公司會定期對風險控制措施進行監測和評估，研究和學習先進的風險評估方法和技術，不斷更新和完善危險源清單，優畫線有的風險評估體系，確保危險源清單的準確性和完整性，以即時發現和解決存在的問題，不斷完善風險管理體系。

此外，事故調查是安全管理的重要環節，公司擁有完善的事故調查流程，包括啟動調查、現場勘查、詢問調查、分析原因、制定措施、落實改進等。當遇見事故發生時，應立即啟動事故調查程序，了解事故發生的原因、過程和後果，以便採取相應的措施來預防類似事故的再次發生。持續關注安全管理的最新動態和發展趨勢，為加強員工培訓、加強設備維護和檢查、建立有效的溝通機制、健全職業安全衛生管理制度提供更有效的依據。公司也遵循社會責任的要求，確認體系運行狀況良好，2024 年度只出現 1 次工傷事故，工傷事故率為 0.17%，職業病事故發生率為 0。

公司每年進行隨機抽樣發放員工滿意度問卷調查，滿意度調查項目涵蓋公司管理、工作環境、工作條件、安全管理、人際關係、福利待遇、食宿環境及教育訓練等內容，另設置「總經理信箱」，提供公司員工合理表達意見之管道，人員可以具名或匿名方式直接將意見反應予公司最高管理階層，2024 年度員工滿意度平均為 84.66 分。2024 年度總經理信箱共收到 4 項申訴，經總經理指示查核事實後，已針對員工申訴內容進行逐項改善。

員工滿意度

80 分以上

職業病事故發生率

0



● 5.4.3 職業安全教育訓練

本公司完全依勞基法及當地規定辦理，新進員工皆有完整的新人訓練，環安衛教育訓練、消防教育訓練、特種設備安全培訓、危險化學品安全培訓、有限空間安全培訓等基礎安全教育訓練，提高員工基礎安全認知。傷害事故發生時，透過異常事故管理系統，提供員工安全與健康之工作環境。除外全體員工皆享有固定年度健檢。

2024 年各類教育訓練施行狀況如下表所示：

地區	訓練類別	總堂數（堂）	上課人數（人）	總時數（小時）
匯鑽實業	進行員工消防安全教育培訓	1	262	262
	班組長撲救初級火災培訓	2 堂（5/11 月）	60	120
	消防安全應急演練	2 堂（6/12 月）	286	572
	特種設備安全應急救援演練	1 堂	10	5
	有限空間安全培訓（匯鑽實業）	1 堂	12	6
	危化安全教育培訓	1 堂	16	8
	危廢安全教育培訓	1 堂	15	7.5
	危廢管理培訓	1 堂	6	3
	環境應急培訓	1 堂	6	3
	環境應急演練	1 堂	6	3
	廢氣處理操作培訓（匯鑽實業）	1 堂	6	3
	廢水處理操作培訓（匯鑽實業）	4 堂（每季）	7	14
	純水操作培訓（匯鑽實業）	4 堂（每季）	3	6
	交通安全培訓	2 堂（1/2 月）	76	76
	滅火器使用培訓	1	13	6.5
頂群	有限空間培訓	3	35	52.5
	防洩漏應急演練	1	7	7

	訓練類別	總堂數（堂）	上課人數（人）	總時數（小時）
頂群	化學品洩漏應急演練	2	25	25
	勞保用品使用安全培訓	2	56	56
	班組長撲滅初級火災全培訓	2	32	32
	電鍍化學品安全管理使用培訓	1	18	18
	員工反詐騙教育培訓	1	27	13.5
	特助設備安全培訓（電梯）	1	12	6
	節後安全教育培訓	1	42	21
	消防應急演練	2	550	1100
	危廢管理培訓	1	6	3
	廢水處理操作和保養指導書內容培訓（頂群）	1	3	3
	廢水系統操作培訓（頂群）	5	4	10
	廢氣處理設備操作培訓（頂群）	1	4	2
	環境應急培訓	1	5	2.5
	廢水收集池滿水應急演練（頂群）	1	6	3
	純水操作培訓（頂群）	4	3	6
泰國	Basic fire fighting and fire evacuation drills	6	43	258
	First Aid & CPR	6	32	192
	Forklift Truck Driving Techniques	7	14	98
	Orieantation(Safety)	1	71	71

5.4.4 預防職安衛衝擊措施

不定期蒐集國內外及同業間發生的重大職安問題，檢視廠內是否有相同問題抑或是風險。在承攬商管理部分，公司制定承攬商安全衛生管理辦法落實各項作業管制以減緩可能造成之危害。若是發生未遵守之安全衛生規定的承攬商，必要時列入拒絕合作對象。加強員工安全意識，增加相關聯的教育訓練課程，使員工可以了解公司可能發生的職災內容以及未來應如何避免發生相關事件。

因公死亡人數及職業病發生件數

0 件



5.5 社會參與

教育推廣

為鼓勵清寒家庭子女努力向學，泰國廠區已持續多年配合當地政府提供清寒獎學金，為當地教育盡一份心力。

在地關懷

「明日的成年罪犯，是今日的偏差少年，是昨日的失愛（失家）兒童」，期待透過關懷失家兒，建構資源服務網絡，使他們獲得健全成長與正向發展。台北及泰國廠區不定期走訪當地育幼院，提供其所需的資源，為社區關懷盡綿薄之力。

泰國廠區於 2024 年除協助位於 Angthong Province 的育幼院 Wat Bot Woradit 建置電腦室及圖書館外，尚編列泰銖 14.5 萬替弱勢孩童配置眼鏡及添購營養均衡的餐點。

古所云「授人以魚不如授人以漁」，匯鑽集團盼藉由提供完善的圖書資源，協助教育條件不充足的弱勢孩童皆能平等的獲得學習機會，透過提昇教育資源及協助多元發展的教育環境，培養自信心，達到發展正向積極的人生方向。匯鑽集團盼透過此小小的善舉，富足弱勢孩童的基礎生活條件與健全的童年，感受到家的溫度。



多元包容

根據衛福部的統計數據所示，2024 年台灣領有身心障礙手冊的自閉症者人數已達 20,656 人。這其中包含了不同程度的自閉症者，從輕度、中度、重度到極重度。然而，輕度自閉症者的人數達到了 155,266 人，占所有自閉症人數 75.1%。這些數據不僅顯示出自閉症在台灣之普遍性，亦強調了社會需要提供更多適當的資源來支持這些個體及其家庭。

匯鑽集團以社會責任為己任，盼能以拋磚引玉的方式發揮企業影響力，讓弱勢的聲音被社會聽見，對其伸出援手，協助身心障礙者融入社會團體生活。

2024 年 11 月匯鑽集團捐款新台幣 20 萬元給位於台北市的「肯納自閉症基金會」，協助其充實醫療資源，給予自閉症患者更完善的照護，替台灣的社會包容盡一份心力。

泰國廠區餐與當地政府的 2024 年度國際殘疾人日活動，認養所需物資清單，捐贈兩組桌扇。



匯鑽集團捐款新台幣

20 萬元



6

GRI 準則索引表

GRI 準則	項目說明	揭露章節	頁碼
GRI2: 一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	5
2-2	組資永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
2-4	資訊重編	-	無重編之情事
2-5	外部保證 / 確信	-	無去得外部確信
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	5
2-7	員工	5.1 員工概況	35
2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	35
2-9	治理結構及組成	3.1 治理架構	13
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理架構	13
2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理架構	13
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的腳色	3.1 治理架構	13
2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理架構	13
2-14	最高治理單位於永續報導的腳色	3.1 治理架構	13
2-15	利益衝突	3.1 治理架構	13
2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理架構	13
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理架構	13
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理架構	13
2-19	薪酬政策	3.1 治理架構	13
2-20	薪酬決定流程	3.3 功能性委員會	20



GRI 準則	項目說明	揭露章節	頁碼
2-21	年度總薪酬比例	-	最高年度總薪酬為公司機密資訊
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3
2-23	政策承諾	3.4 誠信經營	21
2-24	納入政策承諾	3.4 誠信經營	21
2-25	補救負面衝擊的程序	3.4 誠信經營	21
2-26	尋求建議和出疑慮的機制	3.4 誠信經營	21
2-27	法規遵循	3.5 法規遵循	21
2-28	公協會的會員資格	-	本公司未成立公會
2-29	利害關係人議和方針	2.1 利害關係人議合	7
2-30	團體協約	5.2 人才培育與發展	新增勞資溝通
GRI3: 重大主題 2021			
3-1	重大性分析	2.2 鑑別重大主題	8
3-2	重大主題列表	2.2 鑑別重大主題	8
3-3	重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	10
GRI201: 經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.6 營運績效	22
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.6 營運績效	22
201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	5.3 薪酬福利	38
201-4	取自政府之財務補助	NA	
GRI202: 市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 薪酬福利	38
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工概況	35
GRI301: 物料 2016			
301-1	所用物料的重量或體積	4.1 物料管理	25



GRI 準則	項目說明	揭露章節	頁碼
301-2	使用的可再生物料	4.1 物料管理	25
301-3	回收產品及其他包材	4.1 物料管理	25
GRI302: 能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	27
302-3	能源密集度	4.3 能源管理	27
302-4	減少能源的消耗	4.3 能源管理	27
GRI303: 水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之互相影響	4.5 水資源管理	28
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理	28
303-3	取水量	4.5 水資源管理	28
303-4	排水量	4.5 水資源管理	28
303-5	耗水量	4.5 水資源管理	28
GRI305: 排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放	28
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放	28
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放	28
305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 溫室氣體排放	28
305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體排放	28
305-6	破壞臭氧層物質 (ozone-depleting substances, ODS) 的排放	4.4 溫室氣體排放	28
305-7	氮氧化物 (Nox)、硫氧化物 (Sox)，及其他重大的氣體排放	4.4 溫室氣體排放	28
GRI306: 廢棄物 2020			
306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	31
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	31
GRI308: 供應商評估 2016			



GRI 準則	項目說明	揭露章節	頁碼
308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2 供應商管理	26
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.2 供應商管理	26
GRI401: 勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工概況	35
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 薪酬福利	38
401-3	育嬰假	5.3 薪酬福利	38
GRI402: 勞 / 資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 薪酬福利	38
GRI403: 職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職場安全	40
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職場安全	40
403-3	職業健康服務	5.3 薪酬福利	38
403-4	有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通	5.4 職場安全	40
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職場安全	40
403-6	工作者健康促進	5.3 薪酬福利	38
403-7	預防和減緩與業務直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職場安全	40
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職場安全	40
GRI404: 訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育與發展	37
404-2	提升員工職能及過度協助方案	5.2 人才培育與發展	37
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才培育與發展	37
GRI405: 員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工概況	35
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 員工概況	35



GRI 準則	項目說明	揭露章節	頁碼
GRI414: 供應商社群評估 2016			
414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.2 供應商管理	26
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊及所採取的行動	4.2 供應商管理	26
GRI418: 客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.7 資訊安全	22

代碼	指標	類別	測量單位	說明 / 章結
SV-PS-230a.1	識別和解決資料安全風險的方法描述	討論與分析	不適用	
SV-PS-230a.2	與收集、使用和保留客戶資訊相關的政策和實踐的描述	討論與分析	不適用	
SV-PS-230a.3	(1) 資料外洩數量	定量	數字與百分比	2024 年無發生資料外洩之情事
	(2) 涉及客戶機密商業資訊或個人身分資訊	定量	數字與百分比	2024 年無發生資料外洩之情事
	(3) 受影響的客戶數量	定量	數字與百分比	2024 年無發生資料外洩之情事
SV-PS-330a.1	管理階層及所有其他員工的性別比例	定量	百分比	5.1 員工概況
SV-PS-330a.2	(1) 員工自願離職率及	定量	百分比	5.1 員工概況 2024 年非自願離職率為 0%
	(2) 非自願離職率	定量	百分比	5.1 員工概況 2024 年非自願離職率為 0%
SV-PS-330a.3	員工敬業度百分比	定量	百分比	2024 年員工滿意度平均 84.66 分
SV-PS-510a.1	確保職業誠信的方法描述	討論與分析	不適用	3.4 誠信經營
SV-PS-510a.2	因與職業誠信相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	定量	百分比	3.5 法規遵循 2024 年未因職業誠信相關之法律訴訟造成金錢損失
SV-PS-000.A	(1) 全職和兼職	定量	數字	5.1 員工概況
	(2) 臨時性	定量	數字	5.1 員工概況
	(3) 有簽約的員工人數	定量	數字	5.1 員工概況
SV-PS-000.B	員工工作時間，可計費百分比	定量	小時百分比	員工工作時間與加班費計算皆符合法令規



2 0 2 4

匯鑽科技永續報告書

SUPERIOR PLATING SUSTAINABILITY REPORT