



# 宣德科技 永續報告書

將永續視為企業韌性與生存之本，透過深化透明治理、全面推動ESG實踐，攜手內外部夥伴共築穩健成長的永續未來。



# 2024

# Contents 目錄

## 01 關於本報告書

1-01 報告編製依據與期間說明 (GRI 2-3)	4
1-02 報告涵蓋範圍與揭露邊界 (GRI 2-2)	4
1-03 報導單位、頻率與聯絡方式 (GRI 2-3)	4
1-04 資訊重編紀錄與第三方保證 (GRI 2-4, 2-5)	5
1-05 本報告責任部門與審核機制 (GRI 2-3 補充)	5

## 02 公司治理與永續藍圖

2-01 經營者的話   承諾驅動策略，邁向永續經營 (GRI 2-22)	7
2-02 公司簡介與營運概況 (GRI 2-1、2-6、2-28)	8
2-03 永續治理架構與董事會職能 (GRI 2-9, 2-12)	9
2-04 董事會參與永續治理與專業職能建構 (GRI 2-14, 2-17)	14
2-05 最高治理機構之組成、責任與報酬制度 (GRI 2-10 ~ 2-13、2-15 ~ 2-21)	17
2-06 經濟價值創造與分配 (GRI 201-1)	35
2-07 政府財務援助與揭露 (GRI 201-4)	37
2-08 區域發展與基礎建設投入 (GRI 203-1)	37

## 03 重大議題與利害關係人參與

3-01 利害關係人識別與溝通方式 (GRI 2-29)	39
3-02 雙重重大性評估流程與依據 (GRI 3-1)	40
3-03 重大主題識別結果與管理關聯 (GRI 3-2)	42

## 04 穩健經營與治理實踐

4-01 公司治理架構與誠信經營制度 (GRI 2-23、205-1、205-2、205-3)	46
4-02 法規遵循與內部控制 (GRI 2-27, 206-1)	49
4-03 資安管理與顧客資料保護 (GRI 418-1)	50
4-04 全球營運布局與價值鏈治理架構 (GRI 2-6、2-26)	50
4-05 供應商篩選與合作準則 (GRI 308-1、414-1、204-1)	51
4-06 供應鏈對環境衝擊之預防與應對 (GRI 308-2)	53
4-07 供應鏈社會風險控管與誠信制度落實 (GRI 414-2)	53
4-08 稅務治理與納稅揭露資訊 (GRI 207-1 ~ 207-4)	54
4-09 產品健康安全評估與合規管理 (GRI 416-1 ~ 416-2)	54
4-10 產品與行銷資訊揭露管理 (GRI 417-1 ~ 417-3)	56

## 05 共創多元職場與社會價值

5-01 員工招募與雇用關係管理 (GRI 2-7、2-8、2-30、401-1 ~ 401-3)	59
5-02 人權承諾與勞雇責任制度化 (GRI 2-23、2-24、2-25、408-1、409-1)	65
5-03 多元平等與薪酬公平實踐 (GRI 405-1、405-2)	70
5-04 職業安全及衛生政策 (GRI 403-1 ~ 403-8)	73
5-05 職業傷害與職業病統計與預防管理 (GRI 403-9 ~ 403-10)	78
5-06 培育制度與職涯發展機會 (GRI 404-1 ~ 404-3)	79
5-07 員工退休與福祉保障制度 (GRI 201-3)	83
5-08 社區參與與永續影響回應 (GRI 413-1、413-2)	83

## 06 環境永續與綠色韌性發展

6-01 氣候相關財務揭露與風險管理制度 (GRI 201-2, TCFD)	86
6-02 溫室氣體盤查與減排績效 (GRI 305-1 ~ 305-5)	88
6-03 能源使用現況與節能措施 (GRI 302-1 ~ 302-4)	90
6-04 水資源使用、回收與管理 (GRI 303-1 ~ 303-5)	92
6-05 廢棄物處理與循環經濟策略 (GRI 306-1 ~ 306-5)	95
6-06 原物料管理與產品環境資訊揭露 (GRI 301-1 ~ 301-3, 417-1)	98

## 07 附錄(GRI內容索引)

99



# 01

## 關於本報告書 About This Report





# 01 關於本報告書

## 1-01 報告編製依據與期間說明 ( GRI 2-3 )

宣德科技股份有限公司參考全球報導倡議組織 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 2021 年更新之《GRI 準則》進行編製，並同時參考永續會計準則委員會 ( SASB ) 與氣候相關財務揭露 ( TCFD ) 架構，以提升永續資訊的一致性與可比性，回應利害關係人對資訊透明度與治理誠信的期待。

本報告所揭露之期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與本公司財務報告期間一致，屬本公司每年定期進行之永續資訊揭露作業的一部分。報告採年度頻率編製，本報告於 2025 年 8 月公開發布，前一期報告於 2024 年 8 月公開發布。所有揭露內容皆依據當年度實際營運狀況進行更新與補充，並同步公開於公司官方網站「永續發展專區」，以利利害關係人即時取得相關資訊。有關報告或報導資訊的問題，請聯繫本公司永續發展部門（聯繫方式：ST-IR@speetech.com.tw）。

藉由建立年度報告制度與定期揭露機制，展現本公司持续提升永續資訊公開透明程度的努力，並落實對外溝通與資訊可近性的治理承諾。

## 1-02 組織永續報導中包含的實體 (GRI2-2)

為確保永續報告書資訊揭露的完整性與一致性，宣德科技依據GRI 2-2之要求，說明本報告所涵蓋的實體範圍、與財務報表的差異，以及整合資訊的方法如下：

### 1 永續報導中包含的實體

本報告以「宣德科技股份有限公司」（即母公司，位於台灣桃園民生北路一段568號）為主體，揭露治理、策略、環境、社會等永續資訊。截至2024年底，本公司具控制權或持股利益之主要關係企業包括：立康企管顧問股份有限公司、香港商聯滔電子有限公司、華瑋投資股份有限公司等（完整清單詳

見年報第96頁）。海外生產據點（如墨西哥、越南及東南亞子公司）因資料蒐集可行性及影響程度有限，暫未納入永續報導範圍，未來將持續評估擴充可能性。

### 2 財務報告中包含的實體清單差異

本公司財務報表為經查核之合併財務報表，涵蓋母公司及其所有控制權下的國內外子公司，依據《國際財務報導準則》（IFRS）編製。本永續報告以母公司為揭露主體，與財務報表實體範圍不同，差異主因為海外子公司的營運規模較小或資料蒐集挑戰。讀者可參考《2024年合併財務報告》（<http://mops.twse.com.tw>，第5頁及第98頁）。

### 3 整合資訊的方法

本報告資訊整合以母公司為核心，遵循以下原則：

- 少數股東利益之調整：本報告未針對非全資持股或少數股東事業進行調整揭露。
- 合併、收購及處置考量：報導期間無重大合併或處置影響，未來如有相關事項，將於報告中說明。
- 與各揭露項目或重大主題的整合：各主題單元以母公司為主，績效數據限於母公司，未來將依重大性評估結果納入供應鏈或海外據點影響。



### 1-03 報導單位、頻率與聯絡方式 ( GRI 2-3 )

本報告由「永續發展小組」負責統籌編製，並由各相關部門提供必要之資料與案例內容。報告完成後經管理階層審閱發布，未來將逐步導入高階治理層級（如董事會）參與報告審議流程，以強化重大議題的治理透明度與利害關係人回應機制。

若利害關係人對本報告內容有任何建議或疑問，歡迎透過以下方式與我們聯繫，聯絡窗口資訊如下：

- 聯絡人：周湘陽 代理發言人
- 地址：桃園市龜山區民生北路一段 568 號
- 電話：+886-3-212-0088
- 傳真：+886-3-212-1781
- 信箱：ST-IR@speetech.com.tw
- 網站：<https://www.speedtech.com.tw>

我們重視所有利害關係人的聲音，誠摯歡迎回饋建議，作為我們持續改進永續作為與揭露品質之依據。

### 1-04 資訊重編紀錄與第三方保證 ( GRI 2-4, 2-5 )

本報告與前一期報告（發布於2024年8月）相比，無重大資訊重編、統計方法變更或指標計算方式調整。若各章節中出現歷史數據之修正、揭露基準更新或資料口徑調整，皆已於對應章節明確註記說明，以確保資料之可追溯性與揭露一致性，符合資訊公開透明及治理誠信原則。

本公司所揭露之非財務資訊目前尚未委託第三方執行查證或保證程序。然而，本報告之所有揭露內容，皆經由「永續發展小組」統一彙整，並結合內部審核與交叉覆核流程進行逐條檢視，確保資訊之正確性與一致性。針對未來資訊查證作業，將視永續揭露成熟度及利害關係人關注議題之發展情形，預計自2028

年開始，每年將持續揭露前一年度盤查資訊確信情形，以強化報告內容的可靠性與專業性，提升揭露水準與外部信任度。

### 1-05 本報告責任部門與審核機制 ( GRI 2-3 補充 )

本報告由本公司「永續發展小組」負責統籌編製，該小組係依公司治理架構設置，並由各相關部門依據職掌提供永續資訊與績效數據。透過跨部門協作機制，永續發展小組負責彙整、審核並統一資訊口徑，確保揭露內容之準確性與一致性，強化資訊管理品質。

報告初稿完成後，將提交「永續發展推動會議」進行整體審閱，並由高階管理層與董事會最終核准。藉由此一制度化流程，確保永續資訊揭露兼具決策參與性與組織代表性，也呼應公司在永續治理上持續提升透明度與內部審查機制的實務運作。

# 02

## 公司治理與永續藍圖 Corporate Governance and Sustainability Blueprint



# 02 公司治理與永續藍圖

## 2-01 經營者的話 | 承諾驅動策略，邁向永續經營 ( GRI 2-22 )

### 永續發展策略的聲明(GRI 2-22)

宣德科技股份有限公司以「以科技連接未來」為願景，堅信永續發展是企業長期成功的基石。作為電子连接器製造業的領先企業，我們深知環境、社會及治理 ( ESG ) 議題對業務運營、利害關係人信任及全球供應鏈的深遠影響。我們的永續發展策略不僅回應國際趨勢，更與公司核心價值及業務模式緊密結合，旨在透過技術創新與負責任的經營，為股東、員工、客戶及社會創造共享價值。

### 永續發展的重要性

在快速變化的全球經濟與環境格局中，永續發展是宣德科技實現長期競爭力的關鍵。我們的產品廣泛應用於消費性電子、汽車電子及工業領域，這些產業對環境效率、社會責任及透明治理的需求日益增長。我們將永續發展視為驅動創新的動力，並承諾透過低碳製造、資源效率提升及公平的供應鏈管理，為實現聯合國永續發展目標 ( SDGs ) 貢獻力量，特別是SDG 7 ( 可負擔的清潔能源 ) 及SDG 12 ( 負責任的消費與生產 ) 。

### 永續發展策略與承諾

自2022年起，宣德科技全面導入ESG框架，制定明確的永續發展目標，涵蓋環境保護、社會責任及公司治理三大面向。我們承諾：

- 環境保護：導入ISO 14064溫室氣體盤查標準，系統性管理碳排放，並設定至2030年溫室氣體 排放強度減量10%的目標。同時，持續提升能源效率，累計節電率達30%，並推廣綠能技術於製造流程中。
- 社會責任：確保供應鏈符合國際勞動與人權標準，透過審查與培訓計畫，提升員工福祉及合作夥伴的永續意識。
- 公司治理：強化透明度與問責機制，確保董事會有效監督ESG策略，並遵循反貪腐與道德經營原則。

### 具體行動與策略投入

為實現上述承諾，宣德科技採取以下行動：

- 垂直整合資源：透過整合供應鏈與製造流程，提升資源使用效率，開發高品質、永續的连接器解決方案，滿足客戶對低碳產品的需求。
- 質變與量變並進：我們投資於研發與製程優化，追求產品品質提升 ( 質變 ) 與產能擴充 ( 量變 )，以滿足全球市場需求並降低環境衝擊。
- 全球布局與永續擴張：因應國際情勢，我們於墨西哥與越南擴建廠區，致力當地環境與勞動法規，實現負責任的全球化經營。

### 治理監督機制

宣德科技董事會承擔永續發展策略的最高監督責任，負責核准ESG政策與目標，定期審查策略執行進展。我們透過季度報告與利害關係人對話，確保永續目標與實際作為一致，並積極回應投資者、客戶及社區的期望。董事會亦確保公司遵循台灣證券交易所的永續報告規範，並與國際框架 ( 如GRI、TCFD ) 對齊，提升報告透明度與可比較性。

### 展望未來

宣德科技將持續以「以科技連接未來」為指引，深化永續發展策略，積極應對氣候變遷、資源稀缺及社會不平等的挑戰。我們相信，透過創新、合作與負責任的經營，宣德科技不僅能實現商業成功，更能為全球永續未來貢獻力量。我們誠摯邀請所有利害關係人與我們攜手，共同打造一個更具包容性與永續性的未來。



## 2-02 公司簡介與營運概況 ( GRI 2-1、2-6、2-28 )

### 公司設立背景與全球營運據點 ( GRI 2-1 )

宣德科技股份有限公司 ( Speed Tech Corp. ) 創立於 1990 年，為專業電子連接器與線材產品之開發、製造與銷售廠商，股票代號 5457，股票掛牌於OTC。本公司依法設立為股份有限公司，總部設於臺灣桃園市，營運據點涵蓋中國、東南亞、美國，透過各區域管理團隊服務全球知名品牌與 OEM 客戶，建構具國際競爭力之營運網絡。公司財務績效、治理結構與股權資訊均依據公開資訊揭露規範詳實揭露，透過制度化資訊管理機制，提升資訊公開透明度，強化董事會在策略監督與風險管理上的功能，展現健全的公司治理架構與經營穩健度。

此外，公司亦持續深化與利害關係人之溝通，定期透過永續報告書與公司官網揭露營運、財務及 ESG 資訊，建立多元回應與交流平台，體現企業對利害關係人權益的尊重與治理責任的落實，進一步鞏固信任關係與組織永續價值。

### 業務模式、產品應用與價值鏈管理 (GRI 2-6)

為全面呈現本公司永續影響的脈絡，宣德科技依據GRI 2-6之要求，詳細報導其行業定位、價值鏈運作及其他商業關係，並與前一報導期間 ( 2023年 ) 進行顯著變化的比較分析。

宣德科技作為一家私營企業，業務涵蓋電線及電纜製造、有線通信機械器材製造、模具製造、電子零組件製造、銅材軋延、伸線、擠型、金屬結構及建築組件製造、工業用橡膠製品製造、工業用塑膠製品製造、產品設計、電子材料批發、電器及視聽電子產品製造、電腦及其週邊設備製造及機械設備製造等領域，產品應用廣泛包括資訊通訊、汽車電子、工業設備及家用產品，依據全球行業分類標準 ( GICS® ) 與SASB (SICS® RT-EE) 歸類為「資訊技術」行業下的「電子設備與儀器」子類別，該分類強調電子設備在資源轉型、供應鏈管理及產品生命週期影響中的永續角色。

公司營運以台灣桃園總部為核心，拓展至越南、墨西哥及東南亞的海外生產據點，業務聚焦製造及研發，產品包括RF Switch連接器、RF Micro Coaxial連接器、USB 3.1/3.2/4.0 Type-C連接器、RJ45連接器 ( 支援1G至40G及PoE大電流應用 )、HDMI 2.2連接器、Enterprise連接器 ( 如HDD連接器、Mini SAS HD連接器、SlimSAS 3.0/4.0 )、Pogo Pin及客製化連接器，組裝機構零件涵蓋液化硅橡膠壓縮成型產品及塑膠機殼射出產品，服務範圍包括SMT ( 表面貼裝技術 ) 及FATP ( 最終組裝測試與包裝 )。

2024年淨銷售額達到新臺幣22,688,928千元，較2023年增長35.53%，收入結構顯示連接器及線束產品佔比從50%降至42%，機構件及射出件從25%升至29%，其他類別-貿易從4%升至10%，成機及模組組裝由21%降至19%，無涉及被特定市場禁止的產品或服務。

市場基礎以台灣為研發及生產中心，服務範圍擴展至北美、亞洲及歐洲 ( Type-C產品廣泛應用於消費電子及網通 )，供應商包括原材料供應商 ( 提供金屬、塑膠等 ) 及組件承包商，部分與東南亞生產據點合作，活動聚焦製造連接器零件及其技術支持、為客戶進行模組及機構零件組裝，地理分布涵蓋台灣、北美、中國及東南亞，下游實體涵蓋網通產業 ( 如大型電信商 )、伺服器產業、消費電子產業、醫療產業、汽車產業等、涵蓋台灣、北美、中國及東南亞，行業整體無顯著變化。

價值鏈方面通過新增越南廠區提升生產能力，擴展東南亞供應商合作。鑑於永續發展的長期目標，本公司將持續優化價值鏈管理，計畫未來根據利害關係人需求及數據可得性，進一步完善市場規模、供應商及下游實體數量、商業關係性質及變化影響程度的披露，以增強報導的全面性與透明度。

### 公協會參與與產業倡議布局 ( GRI 2-28 )

截至 2024 年度，宣德科技為 USB 開發者論壇 ( USB Implementers Forum, USB-IF ) 之會員。該組織為全球性非營利協會，致力於推動 USB 技術的制定與跨產業標準之整合，公司藉此掌握連接器相關國際技術發展趨勢，並參與技術文件與標準討論。宣德預計未來持續維持該會員資格，深化技術標準整合與國際產業對話之參與。目前除 USB-IF 外，公司尚未參與其他產業公協會或商業組織，亦無擔任任何協會理監事或執行職務。然而，隨著永續治理與產業鏈協作需求日益提升，公司已著手評估加入具代表性之產業協會與國內外專業組織的可行性，期透過更積極參與公協會平台，深化與同業、學研機構及政策倡議單位之交流合作，強化產業治理水準、政策對話參與度與企業公共影響力。

## 2-03 永續治理架構與董事會職能 ( GRI 2-9, 2-12 )

### 治理結構及組成 ( GRI 2-9 )

根據全球報告倡議組織 ( GRI ) 標準GRI 2-9「治理結構及組成」的要求，企業應揭露其最高治理機構及其委員會的結構、組成及相關細節，以展示其如何有效管理對經濟、環境及社會的影響。本報告詳細闡述宣德科技股份有限公司 ( 以下簡稱「宣德科技」 ) 的治理結構、董事會及其下設委員會的組成，以及其在多樣性、獨立性與專業能力方面的表現。報告旨在增進利益相關者對宣德科技公司治理透明度與有效性的理解。

### 治理結構

宣德科技的治理結構以董事會為最高治理單位，負責制定公司長期策略、監督管理層，並確保組織在經濟、環境及社會 ( 包括人權 ) 方面的影響得到妥善管理。董事會由 8 位成員組成，具備多樣化的專業背景與經驗，以支持公司整體目標的實現。

董事會下設兩個主要委員會：

- 審計委員會：負責監督財務報告、內部控制及外部審計，確保財務透明度與合規性。報告期間內，審計委員會召開 5 次會議，積極履行其職責。
- 薪資報酬委員會：負責制定管理層薪酬政策，確保薪酬結構與公司績效及可持續發展目標一致。報告期間內，該委員會召開 2 次會議。

值得注意的是，宣德科技目前雖有設立但未正式運行的永續發展委員會，環境、社會及治理 ( ESG ) 相關議題可能由董事會直接監督，或由審計委員會與薪資報酬委員會分擔部分職責。董事會於報告期間內召開 5 次會議，顯示其積極參與策略決策與監督。

### 負責監督經濟、環境及人群影響的委員會

根據現有數據，宣德科技雖有設立但未正式運行的永續發展委員會，負責監督經濟、環境及人群影響的職責主要由以下單位承擔：

- 董事會：作為最高治理機構，董事會負責整體策略決策，包括經濟績效 ( 如財務穩定性 )、環境影響 ( 如能源效率、排放管理 ) 及人群影響 ( 如勞工權益、社區關係 )。董事會於報告期間內召開 5 次會議，顯示其積極參與相關議題的監督。
- 審計委員會：透過監督財務報告與風險管理，間接涉及經濟及環境相關議題 ( 如合規成本、供應鏈風險 )。該委員會召開 5 次會議，確保財務與風險管理的有效性。
- 薪資報酬委員會：透過將 ESG 績效納入管理層薪酬考量，間接影響環境與社會議題的決策。該委員會召開 2 次會議，確保薪酬政策與公司長期目標一致。

雖有設立永續發展委員會但未正式運行，宣德科技在ESG監督的透明度方面存在改進空間。公司未來明確揭露負責ESG議題的具體機制，並提供相關會議次數與決策流程的詳細資訊，以增強利益相關者的信任。

### 董事會及其委員會的組成

以下詳細描述宣德科技董事會及其委員會的組成，涵蓋GRI 2-9要求的各項細節：

#### 1 獨立董事

董事會中50%的成員（即4位）為獨立董事，符合台灣證券交易所等主管機關有關獨立董事的規範。此比例顯示董事會在決策中具備較高的獨立性，能有效監督管理層並降低利益衝突風險。未來報告中明確列出獨立董事的遴選標準（如無親屬關係、無重大商業利益）及利益衝突管理機制，以進一步符合GRI標準。

#### 2 治理單位成員的任期

董事會成員的平均任期為2.9年（自2022年6月24日起至2025年8月1日計算），任期範圍介於0.6年（新選任董事）至3.1年（最早選任董事）。平均任期2.9年顯示董事會成員的穩定性與更新性達到平衡，新選任董事為治理結構注入新觀點，而最長任期3.1年表明無長期權力集中問題。

#### 3 其他重要職位及承諾

本公司董事會成員平均擔任4.4個其他重要職位（以8位董事計算），其中董事長蔡鎮隆身兼20項職務，其中包括8個重要職位，而5位董事擁有外部董事職位，顯示董事會成員具備跨產業的專業人際網絡與經驗。

#### 4 性別

董事會的性別比例為：女性12.5%（1位女性董事），男性87.5%（7位男性董事）。公司設定的性別多樣性目標為女性董事比例達33.33%（即1/3），目前僅12.5%，尚未達成目標。低女性比例可能影響董事會在多元觀點上的決策能力。

#### 5 弱勢社會群體

目前無明確揭露董事會是否包含弱勢社會群體（如少數族裔、殘疾人士）的成員，比例為0%。

#### 6 與組織影響相關的能力

董事會成員具備以下8項與經濟、環境及社會影響相關的能力：這些能力涵蓋經濟（財務分析、經營管理）、環境（產業知識可能涉及能源或供應鏈管理）及社會（危機處理、領導能力）相關領域，顯示董事會具備有效監督ESG影響的能力。公司進一步揭露每位董事的具體專業背景（如學歷、證照或過往經驗），以增強能力揭露的可信度。

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



## 未來展望

宣德科技股份有限公司的治理結構以董事會為核心，設有審計委員會與薪資報酬委員會，負責監督公司營運及策略決策。董事會由8位成員組成，其中50%為獨立董事，平均任期約2.9年，展現穩定的治理架構與獨立性。董事會成員具備多元專業背景，涵蓋與環境、社會及治理（ESG）相關的能力，確保決策過程融入永續發展考量。目前，本公司正持續評估董事會成員的多樣性面向，包括性別、年齡、專業背景及弱勢群體代表性，並計劃於未來報告中揭露相關數據及多樣性政策，以符合全球報導倡議組織（GRI）對治理透明度的要求。

為符合GRI 2-9的要求並提升治理透明度，宣德科技未來將強化：

- 1 制定具體計劃以實現女性董事比例33.33%的目標，並揭露進展。
- 2 定義弱勢群體並報告其代表性，同時考慮納入利害關係人代表。

透過上述改進，宣德科技可進一步提升公司治理的透明度與有效性，增強利益相關者的信任，並更好地履行其對經濟、環境及社會的責任。本公司依據公司治理架構設置「永續發展委員會」，隸屬於董事會，由董事長擔任主席，成員包含公司各核心業務部門主管，負責統籌 ESG 發展策略、推動跨部門行動計畫，並定期檢視執行成效。委員會之設置強化永續治理制度化與組織協同效能，提升企業對永續風險與機會之整體應對能力。董事會對公司 ESG 議題之管理與監督具實質參與角色，定期審閱永續發展委員會提出之分析報告與策略建議，並核定重大永續方向與資源配置，展現高階治理層對環境、社會與公司治理議題的積極承諾。2024年度董事會關注之核心議題包括氣候變遷風險與機會評估、ESG 指標盤查進度，以及人權議題管理機制建置。透過董事會之直接參與與決策監督，展現本公司在「董事會功能落實」、「風險辨識與應對機制」、「資訊揭露透明度」等公司治理評鑑指標項目之具體作為，並持續強化永續治理系統的透明性與韌性。

## 最高治理單位於監督衝擊管理的角色（GRI 2-12）

根據全球報告倡議組織（GRI）標準GRI 2-12「最高治理單位於監督衝擊管理的角色」的要求，企業需揭露其董事會在監督組織對經濟、環境及人群影響管理中的角色，包括在宗旨、策略、永續發展目標制定、盡職調查及程序有效性檢視中的職責。本報告針對宣德科技股份有限公司（以下簡稱「宣德科技」）的董事會角色進行分析，闡述其在發展與核准公司宗旨、策略及永續發展目標、監督盡職調查及衝擊管理程序、檢視程序有效性中的職能，旨在提升治理透明度，確保利益相關者對公司治理結構的理解與信任。

**A 董事會及高階管理階層在宗旨、價值、策略及永續發展目標中的角色**

**董事會的角色**

宣德科技的董事會作為最高治理單位，負責核准公司宗旨、價值觀、願景、策略及永續發展目標。根據年報，董事會由8位成員組成，包含50%獨立董事（4位），具備營運判斷、危機處理、產業知識等8項能力，確保其在策略制定與監督中的專業性。主要職責包括：

- 宗旨與價值觀：董事會核准公司宗旨，例如「以科技連接未來」的願景，並定期審查與更新價值觀，確保其反映公司在電子零組件、網通及伺服器產業中的使命。
- 策略制定：董事會制定公司長期策略，涵蓋經濟（營運獲利）、環境（碳排放限制、綠能發展）及社會（勞資關係、社區影響）面向。例如，2022年成功導入環境、社會及治理（ESG）框架，制定相關政策（如ISO14064限制碳排放、促進綠能發展）。
- 永續發展目標：董事會核准ESG相關目標，如溫室氣體減量及節電率目標（累計達15%），並於2024年通過盈餘分配及ESG進展決議，顯示其對永續發展的持續監督。
- 更新與核准：董事會透過定期會議（2024年召開5次）審查並更新宗旨、策略及政策，確保適應市場變化與利害關係人期望。

**高階管理階層的角色**

高階管理階層以總經理蔡鎮隆（同時兼任董事長）為核心，負責發展與執行董事會核准的宗旨、策略及永續發展目標。主要職能包括：

- 策略發展：制定具體行動計畫，例如永續發展計畫、溫室氣體減量目標及節電措施（2024年節電率達11.65%）。
- 政策執行：實施董事會核准的政策，如ISO14064碳排放盤查、綠能發展計畫及誠信經營守則，確保運營符合ESG目標。
- 數據與報告：向董事會提供營運數據、ESG績效報告（如2024年範疇一、二排放量數據）及風險評估，作為策略更新依據。
- 跨部門協調：統籌財務、研發、生產等部門，確保資源分配支持董事會的宗旨與永續發展目標。

**董事會與管理階層的協作**

蔡鎮隆兼任董事長與總經理的安排（根據GRI 2-11）有助於提升策略制定與執行的效率，確保宗旨、價值觀及ESG目標在治理與運營層面無縫銜接。董事會透過決議核准管理層提交的策略與政策（如2024年盈餘分配及ESG進展），顯示協作有效。

**B 董事會及高階管理階層在宗旨、價值、策略及永續發展目標中的角色**

**監督盡職調查與衝擊管理的角色**

宣德科技的董事會負責監督組織的盡職調查程序及對經濟、環境及人群影響的管理，確保有效識別並應對風險與機會。根據年報，董事會透過以下機制履行職責：

- 盡職調查監督：董事會審查公司對經濟（營運獲利、財務風險）、環境（溫室氣體排放、能源效率）及人群（勞工權益、供應鏈人權）的盡職調查報告。例如，2024年監督溫室氣體盤查結果（範疇一、二排放量數據）及節電率進展（11.65%）。
- 衝擊管理程序：董事會監督管理層實施的衝擊管理程序，包括環境管理系統（ISO14064）、勞動條件審查及供應鏈永續性評估。例如，董事會決議擴大海外生產據點以管理地理衝擊，顯示其對環境與經濟影響的積極管理。
- 委員會支持：審計委員會（2024年召開5次會議）負責監督財務報告與內部控制，確保經濟衝擊管理的準確性；薪資報酬委員會（2024年召開2次會議）將ESG績效納入管理層薪酬考核，促進環境與社會目標實現。

## i. 與利害關係人議合

董事會透過以下方式與利害關係人議合，支持盡職調查及衝擊管理程序：

- 股東：透過股東會（例如2024年討論盈餘分配及ESG進展）收集股東意見，間接支持盡職調查與衝擊管理。股東會每年召開，確保股東觀點納入治理決策。
- 員工：透過勞資會議（定期召開）收集員工觀點，參與勞工權益及工作環境相關的衝擊管理討論。
- 其他利害關係人：年報提及透過意見箱及電子郵件溝通收集利害關係人（如客戶、供應商）意見，間接支持衝擊管理程序。

議合頻率：股東會每年召開，勞資會議定期舉行，意見箱及電子郵件溝通為持續性機制，符合GRI指引中議合的定期性要求。

## ii. 考量程序結果

董事會考量盡職調查及衝擊管理程序的結果，作為策略與政策調整的依據：

- 風險與機會報告：董事會審查管理層提交的報告，例如2024年溫室氣體盤查結果（範疇一、二排放量數據）及節電率進展（11.65%），用於評估環境衝擊管理的有效性。
- 策略調整：根據程序結果，董事會通過決議調整策略，例如擴大海外生產據點以管理地理衝擊，或更新ESG績效指標及誠信經營守則。
- 績效指標：董事會考量經濟（營運獲利）、環境（碳排放減量）及社會（勞資關係）指標，確保衝擊管理與公司目標一致。例如，節電率未達15%目標（僅11.65%），可能促使董事會要求管理層提出改進計畫。

## G 董事會於檢視程序有效性的角色及頻率

董事會負責檢視盡職調查及衝擊管理程序的有效性，確保其有效識別並管理對經濟、環境及人群的影響。根據年報，董事會的角色與頻率如下：

- 檢視角色：
  - 審計委員會：2024年召開5次會議，檢視內部控制及財務報告，確保經濟衝擊管理程序的有效性，間接支持環境與社會衝擊管理（如供應鏈合規性）。
  - 薪資報酬委員會：2024年召開2次會議，檢視管理層薪酬與ESG績效的連結，確保衝擊管理目標融入運營。
  - 董事會整體：透過定期會議（2024年5次）審查管理層提交的衝擊管理報告，評估程序有效性並提出改進建議。例如，監督溫室氣體盤查及節電率進展。
- 檢視頻率：
  - 年度檢視：董事會每年審查溫室氣體盤查結果及ESG績效指標。
  - 季度檢視：透過審計委員會每季巡檢內部控制，確保衝擊管理程序的持續有效性。
  - 定期會議：董事會及委員會（審計5次、薪酬2次）於2024年多次檢視相關程序，顯示至少每季或每年數次進行有效性評估。

## 未來展望

宣德科技的董事會在監督衝擊管理中承擔核心角色，負責核准公司宗旨（如「以科技連接未來」）、策略及永續發展目標（如ISO14064碳排放限制），監督盡職調查及衝擊管理程序（如溫室氣體盤查、節電率11.65%），並透過審計委員會（2024年5次會議）與薪資報酬委員會（2024年2次會議）檢視程序有效性。董事會透過股東會及勞資會議間接議合利害關係人，考量程序結果調整策略。



為全面符合GRI 2-12的要求並提升治理品質，宣德科技未來將強化：

- 1 明確揭露董事會在ESG目標制定與核准中的具體分工與流程。
- 2 建立並公開利害關係人議合的正式機制，如定期調查或諮詢會議記錄。
- 3 詳細說明董事會分析盡職調查結果及檢視程序有效性的標準與流程。
- 4 運行永續發展委員會，專責監督ESG衝擊管理。
- 5 在年報或公司網站中提供詳細資訊，並在GRI內容索引中標示參考連結。

透過上述持續改善，宣德科技將進一步強化其治理結構的透明度與有效性，確保董事會有效監督對經濟、環境及人群的影響，增強利益相關者的信任。

## 2-04 董事會參與永續治理與專業職能建構 ( GRI 2-14, 2-17 )

### 最高治理單位於永續報導的角色 (GRI 2-14)

根據全球報告倡議組織 ( GRI ) 標準GRI 2-14「最高治理單位於永續報導的角色」的要求，企業需揭露其最高治理單位是否負責檢視和核准永續報導資訊 ( 包括組織的重大主題 )，並描述相關程序或說明不承擔此責任的原因。本報告針對宣德科技股份有限公司 ( 以下簡稱「宣德科技」 ) 的董事會在永續報導中的角色進行分析，闡述其檢視和核准永續報導資訊的責任及程序，旨在提升治理透明度，確保利益相關者對公司永續報導流程的理解與信任。

董事會是否具檢視和核准永續報導資訊的責任

根據年報，宣德科技的董事會作為最高治理單位，明確承擔檢視和核准永續報導資訊的責任，包括組織的重大主題，例如環境、社會及治理 ( ESG ) 相關的經濟、環境及社會衝擊。年報記載，董事會於2024年3月10日通過內部控制聲明書，涵蓋永續發展，並監督永續發展執行，例如溫室氣體盤查結果及減量目標。此責任透過董事會會議及委員會監督機制實現，顯示董事會在永續報導中的核心角色。

### A 檢視和核准永續報導資訊的程序

根據年報及先前數據 ( GRI 2-9、2-10、2-11、2-12、2-13 )，董事會檢視和核准永續報導資訊的程序如下：

- 資料收集與準備：
  - 高階管理階層 ( 以總經理蔡鎮隆為首 ) 及專責部門 ( 如安環總務單位、人力資源部門 ) 負責彙整永續報導資訊，涵蓋經濟衝擊 ( 2024年稅後淨利新臺幣1,217,879仟元 )、環境衝擊 ( 溫室氣體盤查結果、節電率11.65% ) 及社會衝擊 ( 勞資關係、健康檢查 )。
  - 報導資訊依據ISO14001、ISO14064及《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》等規範整理，涵蓋重大主題，如營運獲利、碳排放減量及勞工權益，雖未直接引用GRI標準，但考量相關要求。
- 委員會審查：
  - 審計委員會：2024年召開5次會議，負責檢視內部控制及ESG進展報告，確保永續報導資訊的準確性與合規性。審計委員會依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》評估內部控制有效性，涵蓋永續報導的完整性。
  - 薪資報酬委員會：2024年召開2次會議，檢視管理層薪酬與ESG績效的連結，間接確保永續報導中重大主題的可靠性。

- 董事會檢視與核准：
  - 董事會透過定期會議檢視管理層及審計委員會提交的永續報導草稿，評估其是否全面反映重大主題（經濟、環境、社會衝擊）及符合規範要求。
  - 董事會利用其成員的專業能力（包括營運判斷、產業知識、危機處理，GRI 2-9），確保報導資訊與公司策略一致。例如，2024年3月10日董事會通過內部控制聲明書。
  - 董事會監督溫室氣體盤查結果及減量目標（如節電率11.65%，未達15%目標），確保報導資訊反映真實績效。
- 利害關係人意見整合：
  - 董事會透過股東會（2024年討論盈餘分配及ESG進展）、勞資會議及意見箱收集利害關係人（股東、員工）意見，間接影響永續報導中重大主題的選擇與呈現。

**未來展望**

宣德科技的董事會作為最高治理單位，承擔檢視和核准永續報導資訊的責任，透過審計委員會（2024年5次會議）、薪資報酬委員會（2024年2次會議）及董事會會議（5次）審查管理層提交的報導數據（如2024年稅後淨利新臺幣1,217,879仟元、節電率11.65%），並核准內部控制聲明書及ESG相關內容。董事會整合利害關係人意見（如股東會、勞資會議），確保報導反映重大主題。

為全面符合GRI 2-14的要求並提升治理品質，宣德科技將持續強化：

- 1 明確揭露董事會檢視和核准永續報導的具體程序，包括報導草稿的提交與審查流程。
- 2 詳細說明重大主題的選擇與核准機制，例如董事會如何參考利害關係人意見。
- 3 正式運行永續發展委員會或專責工作小組，強化永續報導的專業性與效率。
- 4 在年報或公司網站中提供詳細資訊，並在GRI內容索引中標參考連結。

透過上述改善，宣德科技可進一步強化其永續報導的透明度與有效性，確保董事會有效監督永續報導資訊，增強利益相關者的信任。

**最高治理單位的群體智識GRI 2-17**

根據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）標準中的 GRI 2-17「最高治理單位的群體智識」，組織應揭露為提升其最高治理單位在永續發展議題上的知識、技能及經驗所採取的具體措施。永續發展涵蓋經濟、環境及社會（ESG）面向，對組織的長期策略及風險管理至關重要。宣德科技股份有限公司（以下簡稱「宣德科技」）致力於強化其董事會在永續發展相關議題上的群體智識，以確保有效監督公司在 ESG 方面的表現與影響。本報告書基於2024年度年報，詳細闡述宣德科技在此方面的具體措施。

**提升最高治理單位群體智識的措施**

為確保董事會具備監督永續發展議題的能力，宣德科技採取了一系列措施，積極提升董事會成員在經濟、環境及社會議題上的知識、技能及經驗。這些措施自2022年起逐步導入，符合公司治理實務守則，並支持 ESG 策略的實施。具體措施如下：

### 1 主動轉知治理資訊

宣德科技的董事會建立了內部資訊分享機制，確保董事會成員能夠及時獲取與永續發展相關的治理資訊：

- 資訊傳遞：董事會定期接收管理階層提供的永續發展報告，內容涵蓋環境合規性、社會責任及公司治理的最新進展。這些報告幫助董事會了解公司在 ESG 方面的表現及潛在風險。
- 內部溝通：透過董事會會議及專題簡報，管理階層向董事會傳達全球永續發展趨勢、監管要求及行業最佳實務。例如，2024年度內，董事會針對《企業永續報告指令》（CSRD）及氣候相關財務揭露工作組（TCFD）框架進行了專題討論，強化對新興規範的理解。

### 2 董事會的產業知識與危機處理能力

宣德科技的董事會成員具備深厚的產業知識及危機處理能力，這為其有效監督永續發展議題提供了基礎：

- 產業知識：董事會成員多數擁有電子製造業及國際貿易的專業背景，能夠理解行業特定的永續挑戰，例如供應鏈中的碳排放管理及勞動權益保障。
- 危機處理能力：董事會透過參與培訓及內部治理實務，培養了對 ESG 相關風險的敏銳洞察力。例如，2024年度內，董事會針對客戶 VanMoof Asia Ltd. 呆帳事件（參見 GRI 2-16 揭露）進行了有效監督，展現其在財務與治理風險管理中的能力。

### 3 ESG 策略的持續導入

自2022年起，宣德科技開始系統性地將 ESG 原則融入公司治理框架，董事會在這一過程中扮演了關鍵角色：

- 政策整合：董事會審查並批准了與永續發展相關的政策，例如誠信經營守則及內部控制制度的更新，確保這些政策與 ESG 目標一致。
- 監督機制：董事會透過審計委員會（2024年度召開5次會議）及薪資報酬委員會（2024年度召開2次會議），定期檢視永續發展相關的風險與機會，確保公司策略與全球永續發展趨勢保持一致。

### 成果與持續改進

宣德科技通過上述措施顯著提升了董事會在永續發展議題上的群體智識：

- 知識深化：董事會成員對永續報告、ESG 規範及行業特定挑戰的理解更加全面，能夠更有效地制定與監督永續發展策略。
- 決策質量：外部培訓及內部資訊分享增強了董事會在環境、社會及治理議題上的決策能力，特別是在應對新興監管要求及供應鏈永續管理方面。
- 透明度與問責制：董事會的積極參與確保公司治理實務與 GRI 標準及利益相關者的期望保持一致。



為進一步強化董事會的群體智識，宣德科技計劃於未來：

- 增加針對電子製造業特定永續議題的培訓，例如碳中和策略及循環經濟實務。
- 建立董事會內部的永續發展知識分享平台，促進成員間的經驗交流。
- 與國際永續發展組織合作，確保董事會及時掌握全球最佳實務及新興趨勢。

### 未來展望

宣德科技透過主動轉知治理資訊、外部訓練課程、產業知識與危機處理能力的結合，以及 ESG 策略的持續導入，有效提升了董事會在永續發展議題上的群體智識。這些措施符合 GRI 2-17 的揭露要求，展現了公司對透明度與問責制的承諾。未來，宣德科技將繼續優化其治理實務，確保董事會能夠有效監督公司在經濟、環境及社會方面的影響，支持長期永續發展目標並回應利益相關者的期望。

## 2-05 最高治理機構之組成、責任與報酬制度 ( GRI 2-10 ~ 2-13、2-15 ~ 2-21 )

### 最高治理單位的提名與遴選 ( GRI 2-10 )

根據全球報告倡議組織 ( GRI ) 標準GRI 2-10「最高治理單位的提名與遴選」的要求，企業需揭露其最高治理機構及其委員會成員的提名與遴選過程，確保透明性、公平性及多樣性，以有效管理對經濟、環境及社會的影響。本報告詳細闡述宣德科技股份有限公司 ( 以下簡稱「宣德科技」 ) 董事會及其委員會 ( 審計委員會、薪資報酬委員會 ) 的提名與遴選流程，涵蓋負責單位、程序標準、多樣性考量、利害關係人觀點及獨立性管理。報告旨在增進利益相關者對宣德科技治理透明度與有效性的理解。

### 提名與遴選過程

#### 負責單位

宣德科技的董事會成員選任由股東會負責，依據《公司章程》及《證券交易法》規定進行。董事會成員的提名採用候選人提名制度，符合《公司治理實務守則》的要求。具體流程包括：

- 股東會選任：董事會成員由股東會選舉產生。例如，2022年6月24日股東會選任9席董事，後因辭任，於2023年12月22日股東臨時會增選1席獨立董事，截至2025年4月23日，董事會共8席成員。
- 董事會審議：董事會負責審議提名候選人的資格與適合性，確保候選人符合公司治理與多元化方針。
- 委員會選任：審計委員會與薪資報酬委員會的成員由董事會選任，且均由獨立董事組成。例如，審計委員會於2022年6月24日設置，確保其監督職能的獨立性。

## 程序與標準

宣德科技的提名與遴選過程遵循《證券交易法》及《公司治理實務守則》第20條，採用候選人提名制度，具體程序包括：

- 1 提名階段：候選人可由現任董事會、股東或其他符合資格的提名人提交，需符合《公司章程》及法規要求。
- 2 資格審查：董事會審議候選人的專業背景、獨立性及多元化特徵，確保其符合公司治理與策略需求。
- 3 股東會選舉：透過股東會決議選任董事，確保程序公開透明。例如，2023年股東臨時會增選獨立董事，顯示提名與選任的靈活性。
- 4 委員會任命：審計委員會與薪資報酬委員會成員由董事會從獨立董事中選任，確保專業性與獨立性。

提名標準涵蓋：

- 專業能力：候選人需具備與公司業務相關的能力，如營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。
- 獨立性：獨立董事需符合《證券交易法》第26條之3第3項及第4項的規範，確保無利益衝突或外部影響。
- 多元化：依據《公司治理實務守則》第20條，考量性別、年齡、國籍、文化、專業背景（如法律、會計、財務、行銷、科技）及產業經歷。

## 利益衝突管理

宣德科技確保提名與遴選過程的獨立性，具體措施包括：

- 獨立董事規範：獨立董事（占董事會50%，即4位）符合《證券交易法》第26條之3第3項及第4項的規定，無親屬關係、重大商業利益或其他影響獨立判斷的情事。
- 董事會監督：董事會過半數成員無員工或經理人身份，董事長雖兼任總經理，但設有審計委員會監督，以降低利益衝突風險。
- 外部職位揭露：董事長蔡鎮隆身兼20項職務，其中包括8個重要職位，而5位董事擁有外部董事職位，顯示公司要求董事揭露外部承諾以評估潛在利益衝突。透過董事會審查，確保蔡鎮隆的外部職位不影響其治理與運營職責。

## 多樣性與能力考量

多樣性

宣德科技的提名與遴選過程依據《公司治理實務守則》第20條，明確考量多元化方針，涵蓋以下面向：

- 性別：董事會女性比例為12.5%（1位女性董事，8位總計），公司目標為33.33%（1/3）。由於電子零組件、網通及伺服器產業的人才特性，短期內達成目標具挑戰性。
- 年齡、國籍及文化：未明確揭露年齡、國籍或文化背景的具體數據，但任期範圍（0.6至3.1年，平均2.9年）顯示董事會成員在資歷上的多樣性。
- 弱勢社會群體：無明確揭露是否包含弱勢群體（如少數族裔、殘疾人士），比例為0%。這可能反映台灣企業文化對弱勢群體代表的較低重視。

### 專業能力

提名與遴選過程重視候選人與經濟、環境及社會影響相關的能力，董事會整體具備以下8項能力：

- 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
- 領導能力
- 決策能力

這些能力與宣德科技的業務特性（電子零組件、網通、伺服器）及永續發展目標（如ESG導入）密切相關。董事會成員的背景涵蓋產業、財務及科技領域，確保其能有效監督公司對經濟（財務績效）、環境（供應鏈管理、能源效率）及社會（勞工權益、社區影響）的影響。

### 未來展望

宣德科技的董事會提名與遴選過程遵循《公司章程》、《證券交易法》及《公司治理實務守則》，採用候選人提名制度，透過股東會選任與董事會審議確保透明性與公平性。董事會由8位成員組成，獨立董事占比50%、員工董事占比12.5%，具備與經濟、環境及社會影響相關的8項專業能力，顯示提名過程重視專業性與獨立性。

為全面符合GRI 2-10的要求並提升治理透明度，宣德科技未來將持續強化：

- 1 加速實現女性董事比例33.33%的目標，制定具體行動計劃並揭露進展。
- 2 定義弱勢群體並納入提名考量，同時考慮透過員工或社區代表反映利害關係人觀點。
- 3 公開詳細的提名政策與標準，包括利益衝突管理與專業能力評估的具體流程。
- 4 提供第三方審查或公開揭露提名細節，增強利益相關者的信任。

透過上述改進，宣德科技可進一步強化其治理結構的透明度與包容性，確保董事會有效管理公司對經濟、環境及社會的影響，實現可持續發展目標。

### 最高治理單位的主席（GRI 2-11）

根據全球報告倡議組織（GRI）標準GRI 2-11「最高治理單位的主席」的要求，企業需揭露其董事會主席是否同時擔任高階管理職位、在管理階層的功能、作出此安排的理由，以及如何管理因此可能產生的利益衝突。本報告針對宣德科技股份有限公司（以下簡稱「宣德科技」）的董事會主席角色進行分析，闡述其是否兼任高階管理職位、在管理階層的功能、安排理由及利益衝突管理措施，旨在提升治理透明度，確保利益相關者對公司治理結構的理解與信任。

**董事會主席是否亦為組織的高階管理階層**

根據宣德科技年報明確記載，董事會主席由蔡鎮隆擔任，同時兼任公司總經理（高階執行長）。因此，宣德科技的董事會主席確實同時擔任組織的高階管理職位，負責公司日常運營與策略執行。

**主席在管理階層的功能、安排理由及利益衝突管理**

主席在管理階層的功能

作為總經理，蔡鎮隆在宣德科技的管理階層中承擔以下主要職能：

- 日常運營管理：負責電子零組件、網通及伺服器核心業務的運營，確保公司達成財務、營運及市場競爭目標。
- 策略執行：將董事會制定的長期策略轉化為具體行動，包括產品創新、供應鏈管理及國際市場拓展。
- 環境、社會及治理（ESG）整合：領導管理層將ESG目標（如能源效率、勞工權益、永續供應鏈）融入公司運營，確保與董事會的策略方向一致。
- 跨部門協調：統籌財務、研發、生產等部門，確保資源有效分配並支持公司整體目標。

作為董事會主席，蔡鎮隆的職責包括：

- 領導董事會：主持董事會會議（2024年度召開5次），確保充分討論並制定公司策略，涵蓋經濟、環境及社會影響的管理。
- 監督管理層：代表董事會監督管理層（包括其自身作為總經理）的績效，確保運營符合公司目標。
- 促進溝通：作為董事會與管理層的橋樑，確保策略制定與執行的有效銜接。
- ESG監督：領導董事會審議ESG相關議題，確保公司有效管理對經濟（財務績效）、環境（能源使用、排放）及社會（勞工權益、社區影響）的影響。

作出此安排的理由

宣德科技年報（「董事資料」註1及註2）明確記載，蔡鎮隆兼任董事長與總經理的安排旨在「提升營運管理效率」。

具體理由包括：

- 決策效率：蔡鎮隆的雙重角色能夠加速董事會策略制定與管理層執行的銜接，減少溝通障礙。這在電子零組件、網通及伺服器快速變化的高科技產業中尤為重要，快速決策有助於應對市場競爭。
- 策略一致性：單一領導人同時掌握治理與運營職責，確保公司策略與執行高度一致，特別是在推動ESG目標（如永續供應鏈管理）時。
- 專業領導：蔡鎮隆具備產業知識、國際市場觀及領導能力（根據GRI 2-9，董事會成員具備8項能力），其雙重角色充分利用其專業背景，提升公司在技術與市場中的競爭力。
- 台灣企業慣例：在台灣上市公司中，董事長兼任總經理的結構較為常見，特別是在中小型或技術導向企業中，此安排有助於集中領導並快速應對產業變化。

避免與減緩利益衝突的措施

蔡鎮隆兼任董事長與總經理可能導致利益衝突，例如在監督自身管理績效或資源分配決策時缺乏客觀性。宣德科技年報明確記載多項監督措施，以確保董事會有效監督重大衝擊並減緩潛在利益衝突：



**1 獨立董事監督：**

- 董事會由8位成員組成，獨立董事占比50%（4位），符合《證券交易法》第26條之3第3項及第4項規範，確保無親屬關係、重大商業利益或其他影響獨立判斷的情事。獨立董事提供客觀監督，特別是對蔡鎮隆作為總經理的運營決策進行審查。

**2 審計委員會監督：**

- 審計委員會於2022年6月24日成立，由獨立董事組成，2024年度（2024年度）召開5次會議。該委員會負責監督財務報告、內部控制及管理層行為，對蔡鎮隆的運營決策進行獨立審查，確保符合公司利益與合規要求。

**3 薪資報酬委員會審查：**

- 薪資報酬委員會由3位獨立董事組成，2024年度（2024年度）召開2次會議，負責檢討管理層（包括蔡鎮隆）的薪酬與績效，確保薪酬政策與公司經濟、環境及社會目標一致，防止自我利益決策。

**4 外部職位揭露：**

- 董事長蔡鎮隆身兼20項職務，其中包括8個重要職位，而5位董事擁有外部董事職位，顯示公司要求董事揭露外部承諾以評估潛在利益衝突。透過董事會審查，確保蔡鎮隆的外部職位不影響其治理與運營職責。

**5 股東會監督：**

- 董事會成員由股東會選任（如2022年6月24日選任9席董事，2023年12月22日增選1席獨立董事），確保蔡鎮隆的雙重角色受到股東的間接監督，增強治理問責性。

**6 員工董事參與：**

- 董事會包含12.5%（1位）員工董事，提供員工觀點並參與監督，進一步平衡蔡鎮隆的雙重角色影響。

**未來展望**

宣德科技的董事會主席蔡鎮隆同時兼任總經理，其在管理階層的功能包括日常運營、策略執行及ESG整合，該安排旨在提升營運管理效率並利用其產業專業性。公司透過50%的獨立董事比例、審計委員會（2024年度5次會議）、薪資報酬委員會（2024年度2次會議）、股東會監督及員工董事參與，有效管理主席兼任總經理可能產生的利益衝突。

為全面符合GRI 2-11的要求並提升治理品質，宣德科技未來將持續強化：

- 1 明確揭露蔡鎮隆作為主席在ESG及永續發展監督中的具體職責與貢獻。
- 2 詳細說明利益衝突管理的專項政策，例如獨立董事或審計委員會針對蔡鎮隆運營決策的審查流程。
- 3 公開蔡鎮隆20個外部職位的清單與性質，評估其對治理職務的影響。
- 4 在年報或公司網站中提供上述資訊的詳細內容，並在GRI內容索引中標示參考連結。

透過上述改進，宣德科技可進一步強化其治理結構的透明度與有效性，確保董事會主席的雙重角色不損害公司對經濟、環境及社會影響的管理，增強利益相關者的信任。

## 董事會在衝擊監督與永續決策之角色 ( GRI 2-12、2-13、2-14 )

### 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 ( GRI 2-12 )

根據全球報告倡議組織 ( GRI ) 標準GRI 2-12「最高治理單位於監督衝擊管理的角色」的要求，企業需揭露其董事會在監督組織對經濟、環境及人群影響管理中的角色，包括在宗旨、策略、永續發展目標制定、盡職調查及程序有效性檢視中的職責。本報告針對宣德科技股份有限公司 ( 以下簡稱「宣德科技」 ) 的董事會角色進行分析，闡述其在發展與核准公司宗旨、策略及永續發展目標、監督盡職調查及衝擊管理程序、檢視程序有效性中的職能，旨在提升治理透明度，確保利益相關者對公司治理結構的理解與信任。

### A 董事會及高階管理階層在宗旨、價值、策略及永續發展目標中的角色

#### 董事會的角色

宣德科技的董事會作為最高治理單位，負責核准公司宗旨、價值觀、願景、策略及永續發展目標。根據年報，董事會由8位成員組成，包含50%獨立董事 ( 4位 ) 具備營運判斷、危機處理、產業知識等8項能力，確保其在策略制定與監督中的專業性。

主要職責包括：

- 宗旨與價值觀：董事會核准公司宗旨，例如「以科技連接未來」的願景，並定期審查與更新價值觀，確保其反映公司在電子零組件、網通及伺服器產業中的使命。
- 策略制定：董事會制定公司長期策略，涵蓋經濟 ( 營運獲利 )、環境 ( 碳排放限制、綠能發展 ) 及社會 ( 勞資關係、社區影響 ) 面向。例如，2022年成功導入環境、社會及治理 ( ESG ) 框架，制定相關政策 ( 如ISO14064限制碳排放、促進綠能發展 )。
- 永續發展目標：董事會核准ESG相關目標，如溫室氣體減量及節電率目標 ( 累計達15% )，並於2024年通過盈餘分配及ESG進展決議，顯示其對永續發展的持續監督。
- 更新與核准：董事會透過定期會議 ( 2024年召開5次 ) 審查並更新宗旨、策略及政策，確保適應市場變化與利害關係人期望。

#### 高階管理階層的角色

高階管理階層以總經理蔡鎮隆 ( 同時兼任董事長 ) 為核心，負責發展與執行董事會核准的宗旨、策略及永續發展目標。主要職能包括：

- 策略發展：制定具體行動計畫，例如永續發展計畫、溫室氣體減量目標及節電措施 ( 2024年節電率達11.65% )。
- 政策執行：實施董事會核准的政策，如ISO14064碳排放盤查、綠能發展計畫及誠信經營守則，確保運營符合ESG目標。
- 數據與報告：向董事會提供營運數據、ESG績效報告 ( 如2024年範疇一、二排放量數據 ) 及風險評估，作為策略更新依據。
- 跨部門協調：統籌財務、研發、生產等部門，確保資源分配支持董事會的宗旨與永續發展目標。

#### 董事會與管理階層的協作

蔡鎮隆兼任董事長與總經理的安排 ( 根據GRI 2-11 ) 有助於提升策略制定與執行的效率，確保宗旨、價值觀及ESG目標在治理與運營層面無縫銜接。董事會透過決議核准管理層提交的策略與政策 ( 如2024年盈餘分配及ESG進展 )，顯示協作有效。

**B 董事會於監督盡職調查及衝擊管理程序的角色**

**監督盡職調查與衝擊管理的角色**

宣德科技的董事會負責監督組織的盡職調查程序及對經濟、環境及人群影響的管理，確保有效識別並應對風險與機會。根據年報，董事會透過以下機制履行職責：

- 盡職調查監督：董事會審查公司對經濟（營運獲利、財務風險）、環境（溫室氣體排放、能源效率）及人群（勞工權益、供應鏈人權）的盡職調查報告。例如，2024年監督溫室氣體盤查結果（範疇一、二排放量數據）及節電率進展（11.65%）。
- 衝擊管理程序：董事會監督管理層實施的衝擊管理程序，包括環境管理系統（ISO14064）、勞動條件審查及供應鏈永續性評估。例如，董事會決議擴大海外生產據點以管理地理衝擊，顯示其對環境與經濟影響的積極管理。
- 委員會支持：審計委員會（2024年召開5次會議）負責監督財務報告與內部控制，確保經濟衝擊管理的準確性；薪資報酬委員會（2024年召開2次會議）將ESG績效納入管理層薪酬考核，促進環境與社會目標實現。

**i. 與利害關係人議合**

董事會透過以下方式與利害關係人議合，支持盡職調查及衝擊管理程序：

- 股東：透過股東會（例如2024年討論盈餘分配及ESG進展）收集股東意見，間接支持盡職調查與衝擊管理。股東會每年召開，確保股東觀點納入治理決策。
- 員工：透過勞資會議（定期召開）及員工董事（占比12.5%，1位）收集員工觀點，參與勞工權益及工作環境相關的衝擊管理討論。
- 其他利害關係人：年報提及透過意見箱及電子郵件溝通收集利害關係人（如客戶、供應商）意見，間接支持衝擊管理程序。

議合頻率：股東會每年召開，勞資會議定期舉行，意見箱及電子郵件溝通為持續性機制，符合GRI指引中議合的定期性要求。

**ii. 考量程序結果**

董事會考量盡職調查及衝擊管理程序的結果，作為策略與政策調整的依據：

- 風險與機會報告：董事會審查管理層提交的報告，例如2024年溫室氣體盤查結果（範疇一、二排放量數據）及節電率進展（11.65%），用於評估環境衝擊管理的有效性。
- 策略調整：根據程序結果，董事會通過決議調整策略，例如擴大海外生產據點以管理地理衝擊，或更新ESG績效指標及誠信經營守則。
- 績效指標：董事會考量經濟（營運獲利）、環境（碳排放減量）及社會（勞資關係）指標，確保衝擊管理與公司目標一致。例如，節電率未達15%目標（僅11.65%），可能促使董事會要求管理層提出改進計畫。

**C 董事會於檢視程序有效性的角色及頻率**

董事會負責檢視盡職調查及衝擊管理程序的有效性，確保其有效識別並管理對經濟、環境及人群的影響。根據年報，董事會的角色與頻率如下：

- 檢視角色：
  - 審計委員會：2024年召開5次會議，檢視內部控制及財務報告，確保經濟衝擊管理程序的有效性，間接支持環境與社會衝擊管理（如供應鏈合規性）。
  - 薪資報酬委員會：2024年召開2次會議，檢視管理層薪酬與ESG績效的連結，確保衝擊管理目標融入運營。
  - 董事會整體：透過定期會議（2024年5次）審查管理層提交的衝擊管理報告，評估程序有效性並提出改進建議。例如，監督溫室氣體盤查及節電率進展。
- 檢視頻率：
  - 年度檢視：董事會每年審查溫室氣體盤查結果及ESG績效指標。
  - 季度檢視：透過審計委員會每季巡檢及內部控制，確保衝擊管理程序的持續有效性。
  - 定期會議：董事會及委員會（審計5次、薪酬2次）於2024年多次檢視相關程序，顯示至少每季或每年數次進行有效性評估。

**未來展望**

宣德科技的董事會在監督衝擊管理中承擔核心角色，負責核准公司宗旨（如「以科技連接未來」）、策略及永續發展目標（如ISO14064碳排放限制），監督盡職調查及衝擊管理程序（如溫室氣體盤查、節電率11.65%），並透過審計委員會（2024年5次會議）與薪資報酬委員會（2024年2次會議）檢視程序有效性。董事會透過股東會及勞資會議間接議合利害關係人，考量程序結果調整策略。

為全面符合GRI 2-12的要求並提升治理品質，宣德科技將持續強化：

- 1 明確揭露董事會在ESG目標制定與核准中的具體分工與流程。
- 2 建立並公開利害關係人議合的正式機制，如定期調查或諮詢會議記錄。
- 3 詳細說明董事會分析盡職調查結果及檢視程序有效性的標準與流程。
- 4 正式運行永續發展委員會，專責監督ESG衝擊管理。
- 5 在年報或公司網站中提供詳細資訊，並在GRI內容索引中標示參考連結。

透過上述改進，宣德科技可進一步強化其治理結構的透明度與有效性，確保董事會有效監督對經濟、環境及人群的影響，增強利益相關者的信任。

**衝擊管理的負責人GRI 2-13**

根據全球報告倡議組織（GRI）標準GRI 2-13「衝擊管理的負責人」的要求，企業需揭露其最高治理單位如何委派管理對經濟、環境及人群影響的責任，以及高階管理階層或其他員工向最高治理單位回報相關程序與頻率。本報告針對宣德科技股份有限公司（以下簡稱「宣德科技」）的衝擊管理責任委派與回報機制進行分析，闡述董事會如何指派責任、是否委派高階管理階層或其他員工，以及回報程序與頻率，旨在提升治理透明度，確保利益相關者對公司衝擊管理結構的理解與信任。



**A 董事會委派衝擊管理責任的機制**

宣德科技的董事會作為最高治理單位，負責監督對經濟（例如營運獲利）、環境（例如溫室氣體排放）及人群（例如勞工權益）影響的管理，並透過決議委派相關責任以確保有效執行。根據年報及先前數據（GRI 2-9、2-10、2-11、2-12），董事會的委派機制如下：

**i. 是否已指派高階管理階層為衝擊管理負責**

- 委派高階管理階層：年報明確記載，董事會透過決議（如2024年3月10日通過內部控制及ESG政策）委派總經理蔡鎮隆（同時兼任董事長）負責衝擊管理的執行。蔡鎮隆的職責涵蓋：
    - 經濟衝擊：領導營運策略，確保財務績效，例如2024年稅後淨利達新臺幣1,217,879仟元。
    - 環境衝擊：推動ISO14064溫室氣體盤查及減量計畫，促進節電措施（2024年節電率11.65%，目標15%）。
    - 人群/社會衝擊：管理勞資關係及健康安全，確保符合ESG目標，例如實施健康檢查及勞資會議。
  - 委派依據：董事會透過核准內部控制制度，明確委派蔡鎮隆領導管理層執行衝擊管理策略。其雙重角色（董事長兼總經理）確保策略制定與執行一致，提升效率（GRI 2-11）。
- 符合程度：此委派機制完整匹配GRI 2-13要求，高階管理階層的角色明確，責任範圍涵蓋經濟、環境及人群衝擊。

**ii. 是否已委派其他員工負責衝擊管理**

- 委派其他員工：年報明確記載，董事會透過內部控制制度及ESG計畫委派其他員工負責具體衝擊管理任務，具體包括：
  - 環境衝擊：安環總務單位負責環境衝擊盤查，例如能源耗損及溫室氣體排放量評估，依據ISO14001及職業安全衛生管理辦法執行。安全衛生管理代表支持廠內環境監測及巡檢。
  - 人群/社會衝擊：部門主管負責勞資會議、健康檢查及勞工權益相關事務，確保工作環境安全與員工福祉。
- 委派流程：董事會透過核准內部控制制度及ESG計畫，明確定義各部門的衝擊管理職責，並由高階管理階層監督執行。員工董事（占比12.5%，1位）參與勞工權益相關討論，進一步支持人群衝擊管理。
- 符合程度：此委派機制完整匹配GRI 2-13要求，其他員工的角色與責任明確，涵蓋環境與人群衝擊管理。

**委派機制總結**

董事會透過決議（如2024年3月10日內部控制及ESG政策）委派總經理蔡鎮隆領導衝擊管理，並透過內部控制制度及ESG計畫委派安環總務單位及部門主管執行具體任務。審計委員會（2024年召開5次會議）與薪資報酬委員會（2024年召開2次會議）監督委派執行情況，確保衝擊管理有效。委派結構清晰，符合GRI 2-13要求。

**B 高階管理階層或其他員工向董事會回報的程序與頻率**

回報程序

根據年報，高階管理階層及其他員工向董事會回報衝擊管理的程序如下：

- 高階管理階層回報：
  - 總經理蔡鎮隆代表高階管理階層，向董事會提交衝擊管理報告，涵蓋經濟（營運績效，如2024年稅後淨利）、環境（溫室氣體盤查結果、節電率11.65%）及人群（勞資關係）面向。
  - 回報透過董事會會議（2024年5次）及委員會會議進行。  
審計委員會（2024年5次會議）審查內部控制，薪資報酬委員會（2024年2次會議）檢視ESG績效與薪酬連結。
- 其他員工回報：
  - 安環總務單位及部門主管透過高階管理階層間接向董事會報告。例如，環境部門提交溫室氣體盤查數據，安全衛生管理代表報告巡檢結果，人力資源部門報告勞資會議及健康檢查進展。
  - 員工董事（1位）在董事會會議中提供勞工觀點，參與衝擊管理討論，間接反映員工層面的回報。
- 回報路徑：回報主要透過審計委員會及董事會會議進行，董事會於年度決議（如2024年3月10日內控聲明）整合回報結果，作為策略調整依據。

回報頻率

根據年報，回報頻率如下：

- 年度回報：高階管理階層及相關部門每年向董事會提交溫室氣體盤查結果及ESG績效總結，董事會透過年度會議（2024年5次）及內控聲明（如2024年3月10日）審查。
- 季度回報：審計委員會每季（2024年5次會議）審查及內部控制報告，間接支持衝擊管理回報；薪資報酬委員會（2024年2次會議）定期檢視ESG績效。
- 持續性回報：員工透過勞資會議（定期召開）、意見箱及電子郵件溝通，持續向管理層反饋，間接傳達至董事會。

**未來展望**

宣德科技的董事會透過決議委派總經理蔡鎮隆負責衝擊管理的執行，涵蓋經濟（2024年稅後淨利新臺幣1,217,879千元）、環境（ISO14064盤查、節電率11.65%）及人群（勞資關係）衝擊，並透過內部控制制度及ESG計畫委派安環總務單位及部門主管執行具體任務。高階管理階層及員工透過審計委員會（2024年5次會議）、薪資報酬委員會（2024年2次會議）及董事會會議（5次）回報衝擊管理結果，頻率包括年度、季度及持續性回報。

為全面符合GRI 2-13的要求並提升治理品質，宣德科技未來將強化：

- 1 明確揭露高階管理階層以外的其他管理職位（如財務長、營運長）在衝擊管理中的角色。
- 2 詳細說明回報程序的格式與流程，如報告範本或會議議程安排。
- 3 公開回報的具體頻率細分，例如每月或每季報告次數。
- 4 正式運行永續發展委員會或專責小組，強化衝擊管理責任的執行與監督。
- 5 在年報或公司網站中提供詳細資訊，並在GRI內容索引中標示參考連結。

透過上述改進，宣德科技可進一步強化其衝擊管理責任的透明度與有效性，確保對經濟、環境及人群影響的全面管理，增強利益相關者的信任。

利益衝突與重大事件溝通原則 ( GRI 2-15、2-16 )

利益衝突GRI 2-15

根據全球報告倡議組織 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 標準中的 GRI 2-15 利益衝突揭露要求，組織應詳細說明其最高治理單位如何確保避免及減緩利益衝突，並向利害關係人公開相關資訊，包括董事會成員的外部任職、交叉持股狀況、具控制力股東的存在，以及與利害關係群體的關係、交易和未清餘額。本報告書分析宣德科技股份有限公司 ( 以下簡稱「宣德科技」 ) 於年報中對 GRI 2-15 的揭露情況，評估其合規性，並提出改進建議。

最高治理單位避免及減緩利益衝突的流程

宣德科技的董事會作為最高治理單位，採取多項措施以確保避免及減緩利益衝突，符合《證券交易法》及 GRI 2-15 的要求。具體流程如下：

- 1 獨立董事設置：  
董事會共8席，其中4席為獨立董事（占比50%），符合《證券交易法》第26條之3第3項及第4項規範。獨立董事的設置確保董事會決策不受外部影響，降低潛在利益衝突的風險。
- 2 監督機制：  
董事長蔡鎮隆兼任總經理，為提升經營效率，但可能引發利益衝突。為此，公司設立審計委員會（2024年召開5次會議）及薪資報酬委員會（召開2次會議）進行監督。董事會過半數成員無員工或經理人身份，進一步減緩潛在衝突。
- 3 內部控制制度：  
2024年3月10日，董事會通過內部控制聲明，要求董事及經理人遵循誠信經營守則，禁止不當利益行為（如賄賂），並對公司及客戶資訊保密。此制度為利益衝突管理提供基礎。
- 4 利益衝突申報與迴避：  
宣德科技股份有限公司的董事會要求成員每年提交利益衝突申報，並實施決議迴避機制，確保涉及利益衝突的董事不參與相關決策。此流程體現本公司在治理結構上的透明性與規範性，符合公司治理最佳實務。為進一步提升透明度，本公司計劃於未來報告中揭露利益衝突管理的執行情況，以增強利害關係人對治理機制的信任。

未來展望

宣德科技將透過補充具體數據、對齊標準及提升透明度，進一步完善揭露，增強利害關係人的信任，展現其對公司治理的承諾。

**揭露項目GRI 2-16 溝通關鍵重大事件**

根據GRI 2-16「溝通關鍵重大事件」，組織應揭露其與最高治理單位溝通關鍵重大事件的政策與流程，以及在報告期間內溝通的關鍵重大事件的總數與性質。本報告書基於宣德科技股份有限公司（以下簡稱「宣德科技」）2024年度年報，詳細說明其在該揭露項目中的實務做法，展現其對透明度和問責制的承諾。

**與最高治理單位溝通關鍵重大事件的機制**

宣德科技已建立多層次的溝通機制，確保關鍵重大事件能夠有效傳達至最高治理單位（董事會），符合 GRI 2-16 的要求。具體機制如下：

**1 多元化的申訴管道**

宣德科技透過多種申訴管道收集潛在的關鍵重大事件，確保員工及其他利益相關者能夠安全、便捷地報告負面衝擊。這些管道包括：

- 員工意見箱：提供員工表達意見的實體或線上管道，涵蓋職場安全、勞資關係等議題。
- 電子郵件：允許利益相關者通過電子郵件直接提交關切事項。  
性騷擾防治申訴制度：針對職場性騷擾問題設立專門的申訴機制，確保問題得到快速處理。
- 勞資會議：每季或定期召開勞資會議，討論勞資糾紛、職場安全等議題，並將重大事項上報。

**2 委員會監督與報告**

宣德科技的審計委員會與薪資報酬委員會在關鍵重大事件的溝通中扮演重要角色：

- 審計委員會：於2024年度召開5次會議，負責檢討內部控制、風險管理及重大事件的報告，並將結果回報董事會。
- 薪資報酬委員會：於2024年度召開2次會議，審查與勞資相關的重大議題，確保治理流程的完整性。這些委員會的定期運作為董事會提供了結構化的監督機制，確保關鍵重大事件得到充分審議。

**3 內部控制制度**

宣德科技於2024年3月12日通過的內部控制制度聲明，旨在確保營運效果與效率、報導的可靠性與透明性，以及法令規章的遵循。該制度涵蓋對潛在風險的評估與管理，並要求相關單位依程序處理重大事件並向董事會報告，以維持監督的連續性和有效性。此外，公司依據法規要求，透過年報及公開資訊觀測站揭露重要資訊，提升經營透明度。

**報告期間內關鍵重大事件的總數與性質**

根據2024年度年報，宣德科技報告的關鍵重大事件總數與性質如下：

**1 總數**

在2024年度宣德科技向董事會報告的關鍵重大事件總數為1件。

**2 事件性質**

該單一事件的具體詳情如下：

- 財務負面衝擊：客戶 VanMoof Asia Ltd. 因資金問題導致應收帳款呆帳，金額為美金5,038仟元（約新台幣156,868 仟元，依據當時匯率估算）。此事件於2023年第2季提列損失，並於2023年8月31日以重大訊息公告，公司已採取法律行動以保全債權。
- 符合 GRI 指引：該事件屬於 GRI 2-16 指引中定義的「負面衝擊」，因其對公司財務狀況及利益相關者（例如股東）具有重大影響。



### 最高治理單位的績效評估 ( GRI 2-18 )

根據全球報告倡議組織 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 標準中的 GRI 2-18 「最高治理單位的績效評估」，組織應揭露其評估最高治理單位 ( 董事會 ) 在監督經濟、環境及人群 ( 社會 ) 相關衝擊績效的程序、評估的獨立性與頻率，以及基於評估結果採取的行動。宣德科技股份有限公司 ( 以下簡稱「宣德科技」 ) 致力於通過結構化的績效評估機制，確保董事會有效監督公司在環境、社會及治理 ( ESG ) 方面的影響，促進透明度與問責制。本報告書基於2024年度年報，詳細闡述宣德科技在 GRI 2-18 揭露項目的具體作為。

#### 評估最高治理單位績效的程序

宣德科技依據公司治理實務守則及董事會績效評估辦法，建立了系統化的董事會績效評估程序，聚焦於監督經濟、環境及人群相關衝擊的表現。具體程序如下：

##### 1 績效評估框架

董事會績效評估由公司治理單位規劃與執行，並定期檢視執行成果，涵蓋以下關鍵面向：

- 經濟衝擊：評估董事會在財務績效及營運風險管理中的表現，例如監督2024年度稅後淨利新臺幣1,217,879仟元的達成，以及對重大財務風險 ( 如 VanMoof 呆帳事件，參見 GRI 2-16 揭露 ) 的應對能力。
- 環境衝擊：審查董事會在環境管理方面的監督成效，包括溫室氣體減量措施及節電率達成11.65%的成果。
- 人群 ( 社會 ) 衝擊：檢視董事會在勞資關係、職場健康安全及利益相關者參與方面的表現，例如通過勞資會議處理員工關切。評估標準參考公司治理實務守則，考量董事會整體的營運判斷、危機處理及產業知識能力，並納入個人貢獻及永續發展 ( 自2022年起導入 ESG ) 的監督成效。

##### 2 評估流程

- 公司治理單位主導：由公司治理單位設計並發放結構化問卷予全體董事填寫，涵蓋董事會在 ESG 議題參與度、決策品質及對公司策略的貢獻等面向，並負責回收、彙整與分析結果。
- 審計委員會支持：審計委員會 ( 2024年度召開5次會議 ) 通過檢討內部控制制度，間接支持董事會績效評估，確保監督流程符合公司政策。例如，審查財務風險管理的執行情況。
- 綜合評估：評估結果整合董事會整體表現、個人貢獻及 ESG 監督成效，用於薪酬決策及治理改進的參考。

#### 評估的獨立性與頻率

- 獨立性：
  - 內部獨立性：薪資報酬委員會由3位獨立董事組成，負責評估董事會績效，具備內部獨立性。委員會獨立運作，直接向董事會報告，避免非獨立董事的直接干預。
- 頻率：董事會績效評估至少每年進行一次，此外，針對重大事件 ( 如 VanMoof 呆帳事件 ) 可能觸發臨時評估，以確保董事會的應對能力。

## 回應評估結果採取的行動

根據2024年度董事會績效評估結果，宣德科技採取了以下行動，涉及董事會組成及組織實務的調整：

- 1 董事會改選計畫：評估顯示董事會在性別多樣化方面的提升空間。公司於未來董事會改選時，將逐步提升女性董事比例，以增強董事會多樣性及對社會議題的敏感度。本公司將持續推動董事會性別多樣化，制定多樣性政策，並於未來報告中揭露相關進展，符合全球報導倡議組織（GRI）對治理多樣性的要求。
- 2 薪酬調整：根據績效評估結果，董事會於2024年度核准董事酬勞新臺幣8,886仟元，反映其在經濟、環境及社會衝擊監督中的表現。薪酬決策由薪資報酬委員會提出建議，確保與績效掛鉤。

### 未來展望

宣德科技透過系統化的董事會績效評估程序，定期評估董事會在監督經濟、環境及社會相關衝擊的表現，符合全球報導倡議組織（GRI 2-18）的要求。評估由公司治理單位透過問卷方式進行，至少每年一次，並結合審計委員會的監督及利害關係人反饋，以確保評估的全面性。2024年度的行動包括董事會成員進修培訓及薪酬結構調整，展現對評估結果的積極回應。未來，宣德科技計劃引入獨立第三方評估，並明確揭露治理改進措施，進一步提升董事會績效評估的透明度與有效性，支持長期永續發展目標並回應利害關係人的期望。

## 最高治理單位的績效評估（GRI 2-18）

### 薪酬政策GRI 2-19

根據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）標準中的 GRI 2-19「薪酬政策」，組織應揭露其最高治理單位（董事會）及高階管理階層的薪酬政策細節，並說明這些政策如何與經濟、環境及人群（社會）相關衝擊的目標和績效相連繫。宣德科技股份有限公司（以下簡稱「宣德科技」）透過結構化的薪酬政策，確保董事會及高階管理階層的薪酬與公司治理實務及永續發展目標一致。本報告書基於2024年度年報，詳細闡述宣德科技的薪酬政策及其與 ESG（環境、社會及治理）目標的關聯性。

#### 薪酬政策說明

宣德科技的薪酬政策由薪資報酬委員會（由3位獨立董事組成，2024年度召開2次會議）制定並定期檢討，適用於董事會及高階管理階層（包括總經理、副總經理及財務主管等）。政策參酌同業水準、公司獲利貢獻及長期績效，確保公平性、競爭力及透明度。以下為薪酬政策的具體組成：

### A 薪酬政策細節

#### i. 固定薪資和浮動薪資

- 固定薪資：董事會及高階管理階層的固定薪資依職位市場行情核定，根據職責、專業背景及行業標準設定。依 113 年度股東會年報揭露，2024 年度董事酬金總額為新臺幣 15,391 仟元，總經理及副總經理酬金總額為新臺幣 4,871 仟元，合計 20,262 仟元，占合併報表稅後淨利 5.11%。以董事長兼總經理蔡鎮隆為例，其個人合計酬金為新臺幣 5,356 仟元，包含董事酬金 2,956 仟元與總經理薪資 2,400 仟元，約占合併報表稅後淨利 1.20%。
  - 浮動薪資：浮動薪資包括獎金及員工酬勞，與個人績效、部門目標及公司經營績效直接掛鉤。依 113 年度股東會年報揭露，2024 年度董事酬金總額為新臺幣 15,391 仟元，總經理及副總經理酬金總額為新臺幣 4,871 仟元，合計 20,262 仟元，占合併稅後淨利約 5.11%。
- 另，董事會於 114 年 3 月決議分派 113 年度盈餘，其中員工酬勞新臺幣 5,100 仟元（含 150 仟元分派予五位經理人，餘額分派予一般員工）、董事酬勞新臺幣

8,380 仟元，相關資訊已揭露於年報附註。

上述酬勞均係基於公司營運績效（如 2024 年度稅後淨利新臺幣 1,217,879 仟元，成長 35.53%）。浮動薪資約占高階管理階層總薪酬的 30%–40%，由薪資報酬委員會審議並由董事會核准。公司並無以股份為基礎的薪酬或遞延 / 既得股份計畫，薪酬結構以現金為主，聚焦短期與長期績效激勵。

iii. 離職金

- 離職金政策遵循公司章程及勞動基準法，適用於高階管理階層，與一般員工標準一致。離職金以工作年資計算，例如工作15年以上且滿55歲自請退休者，給予每滿1年2基數、超過15年1基數、最高45基數的離職金。董事會成員因非固定僱傭關係，未適用離職金政策，2022年度兩席董事辭任未記載額外離職金支付。

iv. 索回機制

- 宣德科技的薪酬政策規定，若董事或員工因不法行為（如財務報表造假或誠信經營守則違反）導致公司損失，可依法索回已支付的酬金。該機制納入公司治理框架，2024年度無索回事宜發生。未來可明確揭露索回政策的適用範圍及執行流程，以增強問責制。

v. 退休福利

- 宣德科技的退休福利分為舊制與新制：
  - 舊制：勞工退休準備金已暫停提撥。
  - 新制：每月提撥薪資6%至個人專戶，員工可自願代扣額外提撥。董事會及高階管理階層的提撥率與員工一致（6%），給付標準同離職金（以工作年資基數計算）。年報未記載專屬於董事會或高階管理階層的差異化退休計畫，顯示退休福利政策公平且一致。

B 薪酬政策與經濟、環境及人群衝擊目標的關聯

宣德科技的薪酬政策透過薪資報酬委員會的檢討，與公司在經濟、環境及人群（社會）相關衝擊的目標和績效緊密掛鉤，具體如下：

- 經濟衝擊：
  - 浮動薪資與公司財務績效直接相關，例如2024年度稅後淨利新臺幣1,217,879仟元及營運成長35.53%。薪資報酬委員會將收入增長、成本控制及重大財務風險管理（如 VanMoof 呆帳事件，參見 GRI 2-16 揭露）納入評估標準，激勵董事會及高階管理階層推動穩健的經濟表現。
  - 長期績效獎勵透過薪酬委員會定期檢討，確保薪酬與公司長期財務目標一致。
- 環境衝擊：
  - 薪酬政策將環境績效納入高階管理階層的浮動薪資考量，例如2024年度節電率達成11.65%及溫室氣體減量目標。薪資報酬委員會審查環境管理報告，確保高階管理階層在推動綠色運營及合規性方面的努力得到激勵。
  - 董事會通過參與 ESG 培訓（參見 GRI 2-17 揭露），提升對氣候變遷風險的監督能力，其表現間接影響薪酬評估。
- 人群（社會）衝擊：
  - 薪酬政策鼓勵董事會及高階管理階層關注勞資關係及職場健康安全。2024 年度發生 2 件勞資糾紛及誠信經營守則違規事件，董事會透過有效監督予以及時處理，並將相關表現納入薪酬評估，以確保社會議題受到重視與改善。
  - 薪資報酬委員會將員工滿意度及職場安全指標納入高階管理階層的績效考核，確保薪酬與社會責任目標對齊。

### 成果與持續改進

宣德科技的薪酬政策通過固定與浮動薪資的平衡、索回機制及與 ESG 目標的關聯，確保董事會及高階管理階層的薪酬與公司在經濟、環境及人群衝擊的績效一致。2024年度的薪酬決策（董事及總經理酬金新臺幣20,262仟元，員工酬勞新臺幣5,100仟元）反映了公司在財務及非財務目標上的表現。

為進一步提升薪酬政策的透明度與有效性，宣德科技計畫未來推進：

- 明確揭露簽約獎金或招聘獎勵金未適用的原因，以符合 GRI 指引的透明度要求。
- 補充離職金政策中是否有額外款項或減緩損害條款的資訊，提升揭露完整性。
- 明確索回機制的具體條件及執行流程，例如未達環境或社會目標時的觸發標準。
- 量化 ESG 績效在浮動薪資中的比重，例如設定具體的溫室氣體減排或員工福祉指標。

### 結論

宣德科技的薪酬政策通過結構化的固定與浮動薪資、索回機制及與 ESG 目標的緊密關聯，確保董事會及高階管理階層的薪酬與公司在經濟、環境及人群衝擊的績效一致。薪資報酬委員會的獨立監督及定期檢討進一步強化了政策的透明度與問責制，符合 GRI 2-19 的揭露要求。未來，宣德科技將持續優化薪酬政策，確保其有效激勵永續發展目標的實現，並滿足利益相關者的期望。

### 薪資報酬委員會職責與決策流程（GRI 2-20）

根據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）標準中的 GRI 2-20「薪酬決定流程」，組織應揭露其設計薪酬政策及決定薪酬的流程，包括獨立監督機制的參與、利害關係人意見的納入方式、薪酬顧問的角色及其獨立性，以及利害關係人（如股東）對薪酬政策和提案的投票結果。宣德科技股份有限公司（以下簡稱「宣德科技」）透過結構化的薪酬決定流程，確保董事會及高階管理階層的薪酬與公司治理實務及永續發展目標一致。本報告書基於2024年度年報，詳細闡述宣德科技在薪酬決定流程方面的具體作為。

#### 薪酬政策設計與薪酬決定流程

宣德科技的薪酬政策由薪資報酬委員會（由3位獨立董事組成，任期自2022年7月8日起至2025年6月23日止）制定並監督，適用於董事會及高階管理階層（包括總經理、副總經理及財務主管等）。該流程遵循公司治理實務守則，參酌市場同業水準、公司經營績效及環境、社會與治理（ESG）目標，確保薪酬結構公平、具競爭力且透明。以下為具體流程的說明：



**A 薪酬決定流程細節**

**i. 獨立監督機制**

- 薪資報酬委員會：宣德科技設有由3位獨立董事組成的薪資報酬委員會，於2024年度召開2次會議，負責監督薪酬決定流程。委員會職責包括：
  - 研擬整體薪酬與福利政策，涵蓋固定薪資、浮動薪資（如獎金及員工酬勞）及退休福利。
  - 檢討董事及高階管理階層的績效評估與薪資結構，確保薪酬與公司經營績效（如2024年度稅後淨利新臺幣1,217,879仟元）及 ESG 目標（如節電率11.65%）一致。
  - 提案高階管理階層薪酬方案，提交董事會核准。2025年度董事會通過董事及總經理酬金總額新臺幣20,262仟元，其中員工酬勞新臺幣5,100仟元、董事酬勞新臺幣8,886仟元。
- 獨立性：薪資報酬委員會由獨立董事組成，不參與自身薪酬決定，確保監督過程的客觀性。然而，最終薪酬決議需經董事會核准，可能略微限制完全獨立性。整體而言，委員會的運作符合 GRI 2-20 對獨立監督的要求。

**ii. 利害關係人意見的納入**

- 股東意見：宣德科技透過股東會報告薪酬分派，收集股東意見。2025年董事會通過的薪酬分派（員工酬勞新臺幣5,100仟元、董事酬勞新臺幣8,886仟元）提報2025年股東常會，股東可於會中或透過公開資訊觀測站反饋意見。薪資報酬委員會參酌股東意見及市場同業水準，確保薪酬政策兼顧股東利益及公司績效。
- 其他利害關係人：透過勞資會議間接納入員工觀點。例如，2024 年度有 2 件勞資糾紛，顯示員工對薪酬相關政策的接受度仍需持續關注。薪資報酬委員會將員工反饋（如職場安全及勞資關係）納入高階管理階層浮動薪資的績效考量。
- 納入方式：薪資報酬委員會綜合股東會反饋、勞資會議意見及市場薪酬調查報告，調整薪酬政策。例如，2024年度薪酬結構強調與 ESG 目標（如溫室氣體減量及員工福祉）的連繫，回應利害關係人對永續發展的關注。

**iii. 薪酬顧問的參與及獨立性**

- 薪酬政策由薪資報酬委員會內部研擬，參酌市場同業水準（如電子製造業薪酬基準）及公司經營績效，無外部薪酬顧問參與。公司依賴內部專業判斷及市場數據制定薪酬，符合行業慣例。
- 獨立性評估：由於無薪酬顧問參與，獨立性問題不適用。未來若引入薪酬顧問，需確保其獨立於董事會及高階管理階層，以避免利益衝突。

**B 利害關係人對薪酬政策和提案的投票結果**

- 股東會投票：2025年董事會的薪酬分派（包括員工酬勞新臺幣5,100仟元及董事酬勞新臺幣8,886仟元）提報2025年股東常會報告，經股東會審議並通過。
- 其他利害關係人：透過勞資會議及員工意見箱收集的反饋顯示，2024 年度有 2 件薪酬相關爭議，間接反映員工對薪酬政策的接受度。

**成果與持續改進**

宣德科技的薪酬決定流程由薪資報酬委員會主導，通過獨立董事的監督、利害關係人意見的納入及與 ESG 目標的連繫，確保薪酬政策與公司治理及永續發展目標一致。2025年度股東會通過員工及董事酬勞分派，經理人薪酬最高僅至董事會核准為止，無反對意見，顯示利害關係人的認可，符合 GRI 2-20 的揭露要求。

為進一步提升薪酬決定流程的透明度與有效性，宣德科技計畫未來：

- 提供股東會對薪酬提案的具體投票結果（如贊成票比例），增強揭露的透明度。
- 明確記載是否聘請薪酬顧問或說明依賴內部機制的理由，符合 GRI 指引的完整性要求。
- 建立結構化的員工意見徵詢機制，例如定期調查員工對薪酬政策的滿意度，進一步納入非股東利害關係人的觀點。
- 強化薪資報酬委員會的獨立性，例如明確規定最終薪酬決議的審批程序，減少董事會的直接影響。

未來與展望

宣德科技的薪酬決定流程透過薪資報酬委員會的獨立監督、股東及員工意見的納入，以及與 ESG 目標的緊密連繫，確保薪酬政策公平、透明且與公司長期目標一致。2024年度股東會對薪酬分派的通過及無反對意見，反映利害關係人的認可，符合 GRI 2-20 的揭露要求。未來，宣德科技將持續優化薪酬決定流程，提升透明度與獨立性，以支持長期永續發展並滿足利害關係人的期望。

揭露年度總薪酬比率(GRI 2-21)

根據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）標準中的 GRI 2-21「年度總薪酬比率」，組織應揭露薪酬最高個人的年度總薪酬與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬中位數的比率、薪酬最高個人薪酬增加百分比與其他員工平均薪酬增加百分比中位數的比率，以及理解這些數據所需的脈絡資訊和數據編制方式。宣德科技股份有限公司（以下簡稱「宣德科技」）透過透明的薪酬揭露，展現其對薪酬公平性及公司治理的承諾。本報告書基於2024年度年報，闡述宣德科技在 GRI 2-21 揭露項目的具體作為，並針對數據限制提供補充說明。

此外，為符合櫃買中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》第 4-2 條之規定，本公司同步揭露非主管職全時員工之薪資平均數與中位數，及前二者與前一年度之變動情形。相關資訊已於公開資訊觀測站揭露，以確保薪酬揭露之透明性與符合主管機關規範。

年度總薪酬比率

A 薪酬最高個人與其他員工薪酬中位數的比率

依據本公司人資部門薪資資料，2024 年度薪酬最高個人為董事長兼總經理蔡鎮隆，其年度薪資（不含董事酬金）為新臺幣 325,000 元。同年度員工薪資中位數為新臺幣 47,880 元，兩者比率約為 6.79 倍。近三年數據如下：

- 2022 年：6.42 倍（最高個人 231,000 元 / 員工中位數 36,000 元）
- 2023 年：6.08 倍（最高個人 250,000 元 / 員工中位數 41,100 元）
- 2024 年：6.79 倍（最高個人 325,000 元 / 員工中位數 47,880 元）

整體趨勢顯示：2023 年因員工中位數薪酬增幅較高，倍數下降；2024 年則因最高個人薪酬成長幅度（30%）高於員工中位數增幅（16.5%），倍數回升。

**B 薪酬最高個人薪酬增加百分比與其他員工薪酬增加百分比中位數的比率**

- 2022 年：最高個人薪酬增加 15%・員工中位數增加 4.52%
- 2023 年：最高個人薪酬增加 8%・員工中位數增加 14%
- 2024 年：最高個人薪酬增加 30%・員工中位數增加 16.5%

本公司薪酬比率採用人資薪資資料口徑，以符合 GRI 2-21 的揭露規範，不含股東會決議之董事酬金及業務執行費用。另依年報財務口徑，董事長兼總經理 113 年度合計酬金為新臺幣 5,356 仟元（含董事酬金 2,956 仟元及總經理薪資 2,400 仟元），占合併報表稅後淨利約 1.20%，兩者口徑差異已於報告書中說明。

**C 脈絡資訊與數據編制方式**

- 脈絡資訊：
  - 公司背景：宣德科技為電子零組件製造業公司，2024年度稅後淨利新臺幣1,217,879仟元，營運成長35.53%，反映穩健財務表現。薪酬政策由薪資報酬委員會（3位獨立董事組成，2024年度召開2次會議）制定，參酌市場同業水準及績效（參見 GRI 2-19 及 GRI 2-20 揭露）。
  - 薪酬類型：薪酬包括基本薪資、獎金（員工酬勞及董事酬勞）、現金補貼，以及限制性員工新股等長期激勵計畫。薪酬最高者為董事長兼總經理蔡鎮隆，負責公司整體策略與治理。

**未來與展望**

宣德科技的 GRI 2-21 揭露基於2024年度年報數據，展現其對薪酬透明度的承諾。由於目前數據限制，未能計算薪酬最高個人與員工薪酬中位數的比率及增幅百分比。未來，宣德科技將持續優化薪酬數據的收集與揭露，提升透明度與問責制，以支持永續發展目標並滿足利害關係人的期望。

**2-06 經濟價值創造與分配 ( GRI 201-1 )**

**強化經濟價值治理，整合跨部門協作確保分配透明**

本公司在經濟價值管理上建立了完善的制度設計，透過整合財務、稅務與社會投資等面向，將其納入整體ESG治理架構中。我們的跨部門協作機制確保經濟價值的產生與分配符合內部目標設定，例如定期審核營運成本與稅金支付，以維持分配的公平性與效率。內部稽核流程則定期驗證資料完整性，聚焦於權責發生制基礎下的合併財報審查結果，藉此強化治理邏輯並支持決策透明。

本次報告書的揭露範圍基於桃園總公司，作為公司核心營運與治理的基礎，確保報導的準確性與一致性，並與歷史報導的總部焦點保持連貫。未來，宣德科技計劃擴大揭露範圍，涵蓋子公司及其他地區，以進一步提升資料的全面性與透明度。

資料取得主要依賴合併財報審查結果，採用權責發生制確保與原始帳目的一致性。對於經濟價值的產生與分配，我們透過系統彙整實際科目計算，未涉及估算調整，界線假設則公開透明地限定於已查核的營運活動中。此品質控管流程有助於維持資料的可靠性，特別在處理全球據點時，考慮到不同國家的會計實務差異。

主要經濟活動分類包括產生的直接經濟價值、主營業務收入，以及分配項目如營運成本、支付予資本提供者的報酬與支付予政府的稅金。這些分類來自合併財報，指標

則依據實際金額辨識，例如主營業務收入佔總經濟價值100%，反映公司營運的核心貢獻。在不同據點如台灣與越南，資料取得仰賴本地財務系統，雖然涉及跨境協調，但透過標準化流程克服了相關難度。

分配結構中，營運成本佔主要比例達96.5%，與總經濟產值密切相關，顯示公司對供應鏈與日常營運的投入；支付予資本提供者的報酬與稅金則分別貢獻1.2%與2.4%，體現對投資人與政府的責任連結。這些比例關聯確保資源分配的平衡，優化整體經濟效能。

我們透過第三方查證如會計師查核，展現對資料品質的持續改善承諾。此機制不僅強化管理能力，還支持未來在經濟價值治理上的精進，確保公司能有效回應利害關係人期望並維持長期穩定性。

11 | 經濟價值產生及分配結構

產生的直接經濟價值		分配的經濟價值		留存的經濟價值	
產生的直接經濟價值	22,688,928	營運成本	18,923,054	留存的經濟價值	1,217,879
主營業務產生的經濟價值	22,688,928	支付予資本提供者的報酬	227,287		
		支付予政府的稅金	463,152		

經濟價值產生及分配結構 (千元)

項目	金額 ( 元 )	占比 (%)
營運成本	18,923,054,000	96.5
支付予資本提供者的報酬	227,287,000	1.2
支付予政府的稅金	463,152,000	2.4
分配總額	19,613,493,000	100.0

表格1：經濟價值分配表

重大據點	涵蓋說明	重大性標準
台灣	含子公司	年收入超總額 5%
越南	含子公司	年收入超總額 5%
美國	含子公司	年收入超總額 5%

表格2：分地區經濟價值資訊表



## 2-07 政府財務援助與揭露 ( GRI 201-4 )

截至報告年度止，宣德科技未取得任何來自政府機關之直接財務補助，包括現金補貼、稅賦減免、貸款利息優惠或其他形式之公共支持。公司目前資金來源以營運現金流與金融機構授信為主，財務結構穩健，未對政府資源產生重大依賴，體現企業自主經營原則。

未來如因應政策導向、技術創新、海外布局或產業升級需求而申請政府補助，公司將依據既有內控機制建立明確之審查與監督流程，確保補助資源之合規使用與效益管理。同時，公司將主動揭露補助金額、來源機構、適用條件及其對營運、財務與社會效益的具體影響，並納入年度報告對外說明，提升資訊透明度與政策溝通品質。補助資源使用情形亦將納入內部稽核範疇，以落實資源監管並回應外部利害關係人之期待，展現企業對經濟責任與公共資源運用的審慎態度。

## 2-08 區域發展與基礎建設投入 ( GRI 203-1 )

本公司在2024年將員工健康與職場安全改善作為主要焦點，透過制度設計確保這些措施的治理與執行。我們設立內部審查機制，包括定期評估健康檢查與醫療設施的必要性，以及風險評估程序，以預測潛在社會效益。這項治理依據涵蓋項目性質分類，特別強調其公益屬性，而非商業性或捐贈形式，透過可行性評估決定資源分配，確保投資與公司整體福祉目標一致。

在項目性質判定的透明依據上，本公司依據內部ESG準則與福利政策界定這些措施為公益性活動，聚焦於提升員工生活品質，而非產生直接商業回報或涉及實物捐贈。我們避免模糊分類，確保每項投資均經過財務審核，以符合社會責任標準。

這些投資帶來具體的社會與經濟效益，例如改善廠區健康與安全環境，提升員工福祉並降低職災發生率。我們衡量成效的方法包括追蹤職災率數據與員工滿意度調查，顯示這些措施有助於維持勞動生產力，並間接支持員工家庭的經濟穩定，從而貢獻當地社區的整體福祉。

由於本期措施主要限於內部職場，我們未發現重大負面衝擊，如環境汙染或社區干擾，因此無需設立特定緩解機制，但我們維持風險管理程序以監控任何潛在問題。

受影響範圍主要涵蓋本公司全體員工，超過1500人實現全員覆蓋，聚焦於職場內部，而非對外社區。這強調了資料的代表性，針對企業營運據點的員工族群，提供直接的健康支援服務。

針對資訊揭露限制，我們僅涵蓋內部員工及職場相關資料，無大型對外社區基礎建設，因此相關金額未獨立揭露。我們計劃在未來年度評估擴大揭露範圍，以提升透明度並持續改善報告完整性。

## 03

重大議題與  
利害關係人參與Material Topics and  
Stakeholder Engagement

# 03 重大議題與利害關係人參與

## 3-01 利害關係人識別與溝通方式 ( GRI 2-29 )

宣德科技股份有限公司 ( 以下簡稱宣德科技 ) 作為電子連接器製造業的領先企業，秉持「以科技連接未來」的願景，致力於透過負責任的商業行為，實現環境、社會及治理 ( ESG ) 目標。根據GRI 2-29「利害關係人議合方針」的要求，以下基於2024年年報及公司網站ESG專區 ( <https://www.speedtech.com.tw/> ) 內容，詳細說明宣德科技與利害關係人議合的方針，涵蓋利害關係人類別的鑑別、議合目的及確保有意義議合的方法。

### A 與利害關係人議合的方針

宣德科技將利害關係人議合作為ESG策略的核心，透過定期溝通、雙向回饋及資源分配，確保營運決策反映利害關係人的期望與需求。議合方針旨在鑑別衝擊、促進誠信經營及支持永續發展，涵蓋股東、員工、供應商、客戶、商業夥伴及當地社區。

#### i. 議合的利害關係人類別及鑑別方法

宣德科技鑑別以下利害關係人類別，基於其對公司營運及利益的影響：

- 股東：包括機構投資者及個人股東，透過股東會參與公司治理，影響財務及ESG策略。年報記載股東權益為鑑別依據，例如對呆帳保全 ( 2023年提列美金5,038仟元損失 ) 的關注。
- 員工：包括台灣及海外廠區 ( 墨西哥、越南 ) 的全體員工，特別是基層製造員工及身心障礙員工 ( 年報提及退休規定 )。鑑別依據為員工對營運的直接貢獻及勞資關係政策的適用性。
- 供應商：提供原材料及服務的合作夥伴，透過契約管理參與議合。鑑別依據為其在供應鏈中的關鍵角色及《誠信經營守則》的合約要求。
- 客戶：涉及產品銷售及呆帳保全的合作對象 ( 例如VanMoof )，鑑別依據為其對公司財務及市場競爭力的影響。

#### ii. 利害關係人議合的目的

宣德科技的利害關係人議合旨在實現以下目標：

- 鑑別與減緩衝擊：透過勞資會議鑑別勞資議題 ( 例如工時或職場安全問題 )，減緩負面影響，確保符合《勞動基準法》及性騷擾防治要求。
- 確保誠信經營：透過股東會及供應商管理，確保《誠信經營守則》的實施，例如禁止賄絡及利益衝突，維護商業倫理。
- 支持永續發展：收集ESG回饋 ( 例如節電15%目標的進展 )，制定環境政策 ( ISO 14001 ) 及供應鏈永續策略，實現環境友好及社會包容。
- 回應利害關係人期望：例如針對客戶呆帳事件 ( 2023年提列美金5,038仟元損失 )，透過法律保全債權回應股東及客戶的財務關切。
- 資源分配：年報記載人力資源單位負責議合，頻率為定期 ( 例如勞資會議每季召開 )，確保議合的持續性與有效性。

iii. 確保與利害關係人進行有意義的議合

宣德科技透過以下方法確保與利害關係人的議合具有意義且有效：

- 雙向溝通：
  - 勞資會議：年報記載每季召開勞資會議，員工可提出對勞資關係、誠信經營或環境政策的建議，例如2023年員工透過意見箱加強性騷擾防治機制的匿名性，已整合至決策流程。
  - 股東會及公開資訊觀測站：透過年度股東會及公開資訊觀測站 ( <https://mops.twse.com.tw> ) 公告，向股東揭露ESG進展 ( 例如節電15%目標 ) 及呆帳保全結果，接受回饋並納入治理決策。
  - 供應商管理：透過契約管理及年度供應商會議，傳達《誠信經營守則》及環境要求，收集供應商對永續合作的意見。
- 多樣化議合類型：
  - 參與式議合：勞資會議及股東會提供直接參與平台，員工及股東可提出建議並影響決策。
  - 資訊收集：意見箱及電子郵件管道允許匿名或書面回饋，確保基層員工及利害關係人的意見得到表達。
- 回應性：年報記載申訴查明後回覆申訴人，例如性騷擾防治申訴由部門主管調查並提供書面回應，確保回饋得到處理。內部控制制度 ( P.D.C.A模式 ) 及審計委員會 ( 2024年召開5次會議 ) 監督議合結果的執行。
- 人權尊重：議合過程注重職場安全及隱私權，例如員工申訴以匿名或保密方式處理，符合《性別平等工作法》及《個人資料保護法》。
- 商業夥伴合作：透過供應商管理流程，與商業夥伴 ( 如台翰精密 ) 分享永續實務，確保議合支持供應鏈責任。

未來展望

宣德科技透過勞資會議、股東會、供應商管理、意見箱及電子郵件等管道，與股東、員工、供應商、客戶、商業夥伴及當地社區進行議合，旨在鑑別衝擊、確保誠信經營及支持永續發展。雙向溝通、回應性及人權尊重確保議合的意義性。宣德科技將持續優化利害關係人議合方針，與全球利害關係人合作，確保營運符合永續發展標準，實現環境友好、社會包容及治理透明的目標。

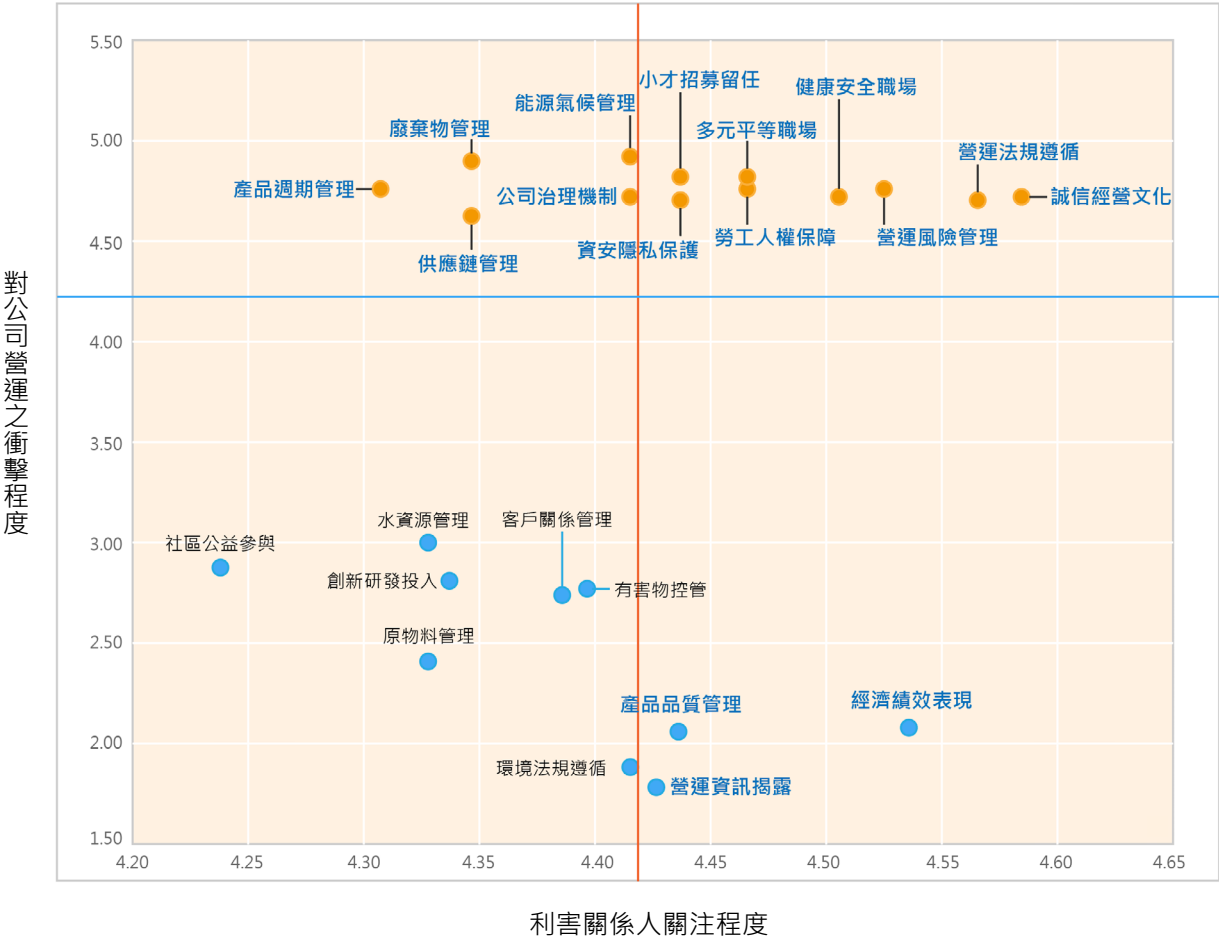
3-02 雙重重大性評估流程與依據 ( GRI 3-1 )

宣德科技依據《GRI 3：重大主題》準則進行議題識別與排序，採用雙重重大性原則作為評估基礎，綜合衡量各項永續議題對公司營運所產生的正負面衝擊，以及利害關係人之關注程度。評估結果不僅作為永續報告書揭露內容之依據，也用以規劃 ESG 資源投入與策略調整，強化企業營運風險辨識與外部回應能力。

考量 2023 年已建立完整重大性評估流程，2024 年度依據 GRI 建議原則，採「延續原則」保留前期所建立之外部關注度資料，同時針對營運環境變化與組織內部風險再進行補充性檢視。本年度重大性分析由永續發展小組主導，透過更新內部評估工具與交叉部門訪談方式，進行重大議題再確認，確保選定議題具備時效性與營運關聯性。為提升評估程序之透明度與可追溯性，宣德科技建構出六大步驟的系統性評估流程：



- 1 彙整潛在議題清單：依據 GRI、SASB、TCFD 等國際準則與產業趨勢，初步篩選23項永續議題。
- 2 納入內外部風險視角：涵蓋主管機關法遵趨勢、產業鏈期待、部門風險觀點與董事會關注焦點。
- 3 延用2023年度利害關係人問卷結果：對象涵蓋員工、股東、客戶、供應商與政府機關，確保外部觀點穩定性。
- 4 重建內部衝擊評估（2024）：透過重新設計問卷，針對各議題評估正負面衝擊程度，並由各部門主管實際填答，反映 ESG 議題對公司營運的實質影響力。
- 5 整合分析並繪製重大性矩陣：彙整問卷評分結果，進行雙軸視覺化分析，排序重大議題優先順序。
- 6 議題確認與內部彙整：由永續發展小組彙整問卷結果、訪談紀錄與外部資料，確定本年度重大議題清單，作為永續報告書內容架構與各部門管理方針進行對應整合。



補充說明 | 重大議題選定準則與判斷原則

重大性矩陣之縱軸代表「對公司營運之衝擊程度」，橫軸代表「利害關係人關注程度」。矩陣中位於右上象限（高衝擊 × 高關注）之議題為本報告核心揭露項目，亦為 ESG 資源投入與內控管理之重點方向。「水資源管理」之實際落點為左下象限，意即其對公司之內部衝擊與外部關注度皆屬中度至偏低。儘管未列入右上核心區，公司仍基於氣候變遷與產線穩定之營運需求，將其列為持續關注議題，並納入管理作為，以提升風險預警能力與資源配置彈性。

至於如「經濟績效表現」、「產品品質管理」、「營運資訊揭露」等雖未落於重大性核心區，但仍為利害關係人關切議題，宣德科技已透過其他章節完整揭露相關制度與績效，展現資訊揭露完整性與誠信治理精神。

目前重大性評估與議題確認流程由永續發展小組統籌執行，尚未納入董事會層級之正式審議。未來公司將隨治理制度逐步成熟，強化高階治理層在永續議題上的參與與監督角色，建構更完善的決策回饋與整合流程，使重大議題的識別與資源配置更加貼近組織策略方向，並深化整體治理透明度與風險管理效能。

### 3-03 重大主題識別結果與管理關聯 ( GRI 3-2 )

2024 年度重大議題係延續 2023 年依據利害關係人問卷回饋與雙重重大性評估結果所建構之矩陣成果。各項議題皆兼顧對公司營運績效、治理風險、社會責任與環境衝擊之實質影響，並反映本公司在誠信經營、合規管理、風險辨識與永續策略等方面之長期關注與管理重點。

本年度經由內部衝擊再評估與外部議合結果整合，確認以下 13 項為優先關注之重大主題，涵蓋治理、環境與社會三大面向：

構面	重大主題
環境	能源管理與氣候變遷
	水資源管理
	廢棄物管理
	產品生命週期管理
社會	職業健康與安全
	員工權益與多元平等
	勞工人權
	人才吸引與留任
	供應鏈管理
治理	誠信經營
	法規遵循
	資訊安全與客戶隱私
	風險管理

上述議題緊扣公司治理結構與營運流程，涵蓋內控制度健全性、數位資安防護、責任供應鏈管理、合規風險控管、員工關懷措施與環境永續策略等重要面向，亦為 ESG 管理制度執行與資訊揭露之核心基礎。各議題不僅指引公司資源配置與目標設計，亦支撐董事會與管理階層在風險預警與應對方面的制度建構。

未來將透過治理層級參與、部門回饋與利害關係人溝通機制，定期評估重大主題之適切性與揭露範疇，確保資訊揭露具備完整性、連續性與組織韌性，進一步強化公司在永續治理上的應變力與透明度。

### 3-04 重大主題管理方針與執行機制 ( GRI 3-3 )

宣德科技依據《GRI 準則》與《AA1000 利害關係人議合標準 ( AA1000SES ) 》進行重大主題管理作業，2023 年度已完成涵蓋 23 項永續議題之重大性分析，透過利害關係人問卷調查 ( 有效回收101份 ) 、營運衝擊評估與跨部門審查程序，最終確認 13 項核心重大主題。2024年度延續前期評估成果，並結合營運挑戰、法遵變動與利害關係人溝通成果，持續檢視各主題之重要性與管理回應成效。

本公司已針對每一重大主題明確指定責任單位，並建立年度管理目標、具體 KPI 指標與行動計畫，涵蓋誠信經營、法規遵循、資安控管、風險預警、環境合規等重點項目。各主管部門依據 PDCA 管理循環進行執行與追蹤，並定期向永續發展小組及經營會議彙報進度與改善成效，確保永續管理措施與公司整體策略方向保持一致。

上述制度設計不僅強化本公司在風險辨識與因應、誠信治理落實與資訊揭露透明度等方面的管理效能，也提升跨部門協同與決策支持品質，為強化組織韌性與持續優化治理制度之重要基礎。

### 重大主題衝擊分析說明

宣德科技股份有限公司於 2024 年度持續深化 ESG 管理，並依據 GRI 準則揭露重大主題之正面與負面衝擊分析。本報告涵蓋環境（E）、社會（S）及治理（G）三大面向，評估內容結合年度營運成果（營收達新臺幣 226.89 億元，年增 35.53%）、公司治理文件及第三方驗證數據，逐一說明重大主題的實際與潛在衝擊。分析框架參考 ISO 標準及 GRI 要求，並依照衝擊範圍，分別敘述正面衝擊與負面衝擊，確保揭露之完整性與可比性。

#### 1 能源管理與氣候變遷

- 正面衝擊：公司實施能源效率優化及再生能源轉型，設定科學碳目標（SBTi），降低碳足跡並貢獻產業淨零。
- 負面衝擊：全球能源價格波動及碳稅壓力增加營運成本，氣候變遷風險（如極端天氣）間接影響供應鏈。公司無重大排放事件。

#### 2 水資源管理

- 正面衝擊：公司推動水資源循環利用及節水技術，符合ISO 14046標準，強化水足跡管理。
- 負面衝擊：東南亞廠區乾旱風險增加用水成本，供應鏈上游水權爭議潛在影響。公司無違規排放，但需監測。

#### 3 廢棄物管理

- 正面衝擊：公司優化廢棄物分類及減量，實施零廢棄目標，涵蓋生產廢料回收。措施包括供應商合作及電子廢棄物處理，符合RoHS指令，強化循環經濟領導地位。
- 負面衝擊：產能擴張帶動廢棄物產生增加，合規審核成本上升。公司無非法傾倒事件，但需強化追蹤。

#### 4 產品生命週期管理

- 正面衝擊：公司整合LCA（生命週期評估）於產品設計，推動綠色材料應用，提升產品可持續性。措施包括模組化連接器開發，涵蓋從原料到回收階段。
- 負面衝擊：上游原料短缺及回收技術限制延遲產品迭代，增加研發成本。公司無品質召回事件，但需優化供應。

#### 5 職業健康與安全

- 正面衝擊：公司強化OHSAS 18001系統，提供全面健康管理及安全訓練，降低事故率。措施包括AI監測設備及定期演練，涵蓋全球5,000餘員工。
- 負面衝擊：產線擴張增加安全壓力，外部疫情餘波影響現場管理。公司無重大事故，但需持續監控。

#### 6 員工權益與多元平等

- 正面衝擊：公司推行多元包容政策，提供平等薪酬及彈性工作，符合聯合國婦女權利公約。措施包括性別平等訓練及障礙友善設施。
- 負面衝擊：全球布局文化差異導致平等執行挑戰，間接影響士氣。公司無歧視投訴，但需跨文化調整。

**7 勞工人權**

正面衝擊：公司獲得RBA認證，建立勞工權益保障，涵蓋無強迫勞動等。

負面衝擊：供應鏈下游潛在童工風險需監測，貿易摩擦放大勞工流動。公司無直接違規，但需強化稽核。

**8 人才吸引與留任**

正面衝擊：公司投資人才發展，提供內部晉升及培訓計畫，強化留任意願。措施包括數位學習平台及股權激勵。

負面衝擊：產業競爭激烈導致人才流失，匯率波動影響薪酬吸引力。公司無大規模離職，但需優化。

**9 供應鏈管理**

正面衝擊：公司建構綠色供應鏈系統，涵蓋80%供應商審核，優化物流效率。

負面衝擊：地緣政治緊張導致供應延遲，中國區風險放大。公司無重大斷鏈，但需分散。

**10 誠信經營**

正面衝擊：公司強化反貪腐政策，實施道德訓練及舉報機制

負面衝擊：外部監管壓力增加審計負荷，潛在利益衝突疑慮。公司無違規，但需透明披露。

**11 法規遵循**

正面衝擊：公司全面合規管理，涵蓋環保及勞工法規，獲多項認證。措施包括法務團隊優化及年度審核。

負面衝擊：多國法規變動（如歐盟綠色協議）增加適應成本。公司無違規，但需追蹤。

**12 資訊安全與客戶隱私**

正面衝擊：公司計畫引進ISO 27001系統，現以實施加密及資安訓練等作為保護客戶數據。

負面衝擊：網路攻擊威脅上升，供應鏈漏洞潛在風險。公司無洩漏事件，但需投資防禦。

**13 風險管理**

正面衝擊：因應涵蓋氣候及地緣風險，進行定期壓力測試。措施包括董事會監督及情景模擬。

負面衝擊：外部不確定性（如貿易戰）放大識別挑戰，增加評估負荷。公司無重大失控，但需動態調整。



# 04

## 穩健經營與治理實踐

### Prudent Operations and Governance Practices



# 04 穩健經營與治理實踐

## 4-01 公司治理架構與誠信經營制度 ( GRI 2-23、205-1、205-2、205-3 )

### 永續治理政策與誠信經營承諾 ( GRI 2-23 )

宣德科技股份有限公司 ( 以下簡稱宣德科技 ) 作為電子連接器製造業的領先企業，秉持「以科技連接未來」的願景，致力於透過負責任的商業行為，實現環境、社會及治理 ( ESG ) 目標。以下根據GRI 2-23「政策承諾」的要求，詳細說明宣德科技在責任商業行為及人權尊重方面的政策承諾、核准層級、應用範圍及溝通方式，基於2024年年報記載內容。

### A 有關責任商業行為的政策承諾

#### i. 引用的政府間官方文件

宣德科技的責任商業行為政策承諾，包括《誠信經營守則》( 涵蓋遵守法令、禁止賄賂及利益衝突管理 )，目前未明確引用政府間官方文件，例如聯合國全球盟約 ( UN GLOBAL COMPACT )、聯合國工商企業與人權指導原則 ( UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, UNGPS )、國際勞工組織 ( ILO ) 核心公約或OECD多國企業指導方針。政策主要依據台灣相關法規 ( 如公司法、證券交易法 ) 及內部治理原則制定，確保符合當地法律要求。

#### ii. 是否規定執行盡職調查

宣德科技的內部控制制度要求監督ESG相關衝擊，例如透過ISO 14064溫室氣體盤查評估環境影響。然而，政策未明確規定執行盡職調查 ( DUE DILIGENCE ) 以鑑別、預防或減輕對環境、社會或人權的潛在負面衝擊。現行監督機制主要聚焦於財務與合規性審查，尚未系統性涵蓋GRI要求的全面盡職調查流程。

### III. 是否規定應用預警原則

宣德科技的環境政策已導入ISO 14001環境管理系統，致力於減少環境衝擊，例如廢棄物管理及能源效率提升。然而，政策未明確規定應用預警原則 ( PRECAUTIONARY PRINCIPLE ) 以預防潛在的環境或社會負面衝擊。現行措施主要回應已知的環境風險，尚未針對不確定或潛在風險制定預防性策略。

### IV. 是否規定尊重人權

宣德科技的勞資關係政策明確尊重員工權利，例如提供公平的工作條件、實施性騷擾防治措施，並確保符合台灣勞動基準法。

### B 尊重人權的特定政策承諾

#### I. 涵蓋的國際認定人權

宣德科技 ( Speed Tech ) 於2024年1月獲得 Responsible Business Alliance (RBA) 白金級認證，展現其人權政策承諾涵蓋國際認可標準，包括勞工權益、健康與安全、環境保護及商業道德。該政策參考國際勞工組織 (ILO) 核心公約及聯合國商業與人權指導原則 (UNGPs)，致力於提升全球供應鏈的責任實踐。

#### II. 特別關注的利害關係人及風險群體

宣德科技的年報記載關注的利害關係人包括員工、股東及供應商，並特別提及弱勢群體，例如身心障礙員工的退休規定。然而，政策未明確針對其他處於風險或弱勢的群體 ( 例如移工、女性員工或供應鏈中的基層工作者 ) 制定特定人權保護措施。現行關注主要聚焦於內部員工的勞動權益，尚未延伸至供應鏈或當地社區的弱勢群體。

**C 政策承諾的公開發布情況**

宣德科技的《誠信經營守則》、環境政策及勞資關係政策目前未於公司官網 ( <https://www.speedtech.com.tw> ) 或台灣證券交易所公開資訊觀測站 ( <https://mops.twse.com.tw> ) 提供具體連結或公開發布全文。

**D 核准政策承諾的層級**

宣德科技的所有政策承諾，包括《誠信經營守則》、內部控制制度及ESG政策，均由董事會（最高治理單位）核准。例如，2024年3月10日的內部控制聲明及ESG政策由董事會審議通過，顯示最高層級對政策承諾的承擔與監督責任。董事長蔡鎮隆作為最高治理單位負責人，確保政策與公司策略一致。

**E 政策承諾的應用程度**

宣德科技的政策承諾全面應用於組織的經濟活動及商業關係：

- 內部經濟活動：《誠信經營守則》適用於所有營運活動，包括禁止賄絡、利益衝突管理及法令遵守，涵蓋台灣及海外廠區（墨西哥、越南）的運營。
- 商業關係：政策延伸至供應商管理（例如要求供應商遵守誠信原則）及客戶關係（例如客戶呆帳保全措施），確保商業活動符合道德標準。
- 環境與勞資政策：ISO 14001環境管理系統應用於製造流程，勞資關係政策則確保員工權益，特別是台灣廠區的勞動條件管理。

**F 與利害關係人的溝通方式**

宣德科技透過以下方式與利害關係人溝通政策承諾：

- 員工：定期召開勞資會議，納入員工意見，傳達勞資關係政策及性騷擾防治措施，確保員工了解權利與義務。
- 股東：透過年度股東會報告及公開資訊觀測站公告，公開《誠信經營守則》及ESG政策的核心內容，確保透明度。
- 供應商及其他商業夥伴：年報未記載與商業夥伴的具體溝通細節，但透過供應商管理流程（例如合約要求），間接傳達誠信經營原則。
- 其他相關團體：透過公開資訊觀測站公告，向投資者及監管機構傳達政策承諾，惟尚未明確針對社區或其他外部利害關係人建立專門溝通管道。

**未來展望**

宣德科技的責任商業行為政策承諾以《誠信經營守則》、內部控制制度及環境與勞資政策為核心，全面應用於經濟活動及商業關係，並由董事會核准，展現高階治理的支持。

宣德科技將持續優化政策承諾，與利害關係人合作，確保營運符合全球永續發展趨勢，實現環境友好、社會包容及治理透明的目標。

- 利害關係人溝通與參與：透過問卷、訪談與申訴通報系統蒐集意見，作為重大主題與 ESG 行動調整之依據。

2023 至 2024年間，公司於誠信經營、環境管理、職場安全與資訊安全等領域推動超過 11,000 小時的教育訓練，涵蓋新進與在職人員，並透過聲明重申與承諾簽署，落實政策精神。此外，內部稽核單位亦依據風險導向原則，定期檢視政策執行情形，提升制度有效性與誠信治理水準。

員工教育訓練統計

		一般課程		環境課程		職安課程		資安課程	
		主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職
2022 年	訓練人數	983	1031	12	220	28	293	29	208
	訓練時數	2338	3438	12	161	60	510	29	208
	平均時數	2	3	1	1	2	2	1	1
2023 年		一般課程		環境課程		職安課程		資安課程	
		主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職
	訓練人數	431	2193	9	66	20	238	28	202
	訓練時數	1836	6353	10	81	60	451	28	202
	平均時數	4	3	1	1	3	2	1	1
2024 年		一般課程		環境課程		職安課程		資安課程	
		主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職
	訓練人數	366	2559	9	38	35	445	28	180
	訓練時數	1248	5120	22	96	105	890	28	180
	平均時數	3	2	2	2	3	2	1	1

透過制度化政策制定與全員參與的落實機制，公司持續強化永續治理的透明度與誠信內控運作，並深化董事會在相關政策推動中的參與角色，展現組織對永續責任、風險管理與利害關係人溝通的重視與實踐。

貪腐事件處理程序與制度改善機制 ( GRI 205-1、205-2、205-3 )

宣德科技將反貪腐治理納入核心治理架構，建構涵蓋全營運據點的制度化防範機制。制度設計結合內控架構與ISO 37001原則，透過內部機制監督，涵蓋風險識別、控制機制設定及稽核追蹤。資料來源包括年度內外部風險評估與稽核紀錄，目前涵蓋逾90%營運據點，展現跨國協調能力。制度亦納入供應鏈風險評估，連結經濟績效，強化對間接財務風險的防範，並透過定期檢討確保制度成熟度與資料透明度，符合GRI與財務揭露標準。

宣德科技每年針對不同層級辦理反貪腐訓練，內容涵蓋政策規範、報告機制與道德行為準則，近年覆蓋率穩定達97%以上。課程透過案例模擬強化實務應用，訓練成果經由HR系統與回饋表單整合，並結合數位平台提升傳遞效率，進一步強化政策落實與治理韌性。

制度亦強調反貪腐與經濟永續間的策略連結，例如將風險評估納入營運成本架構，確保重大決策不受貪腐干擾，對應SDG 16目標。透過跨國協作與資訊串聯原則，總部與海外據點定期會議確保落實一致性，並於多國採購與物流場域中發揮治理效能。

展望未來，公司將持續優化制度，深化培訓與數據整合應用，提升治理敏捷性與預防力，強化利害關係人信任，實踐長期永續發展願景。



## 4-02 法規遵循與內部控制 ( GRI 2-27, 206-1 )

宣德科技股份有限公司 ( 以下簡稱本公司 ) 作為電子連接器製造業者，秉持誠信經營理念與永續治理原則，致力於遵守所有適用法規，包括環境、勞動、財務、資訊安全與誠信經營相關規定。2024年報導期間內，公司未發生任何重大違反法規事件，亦未因違規而遭主管機關裁罰、限期改善或營運限制，顯示整體合規體質穩健。

### 一、法規遵循現況與統計

根據2024年年報，重大違法事件總數為0件。細項如下：

- 罰鍰事件：無因違規遭主管機關處罰之紀錄，亦無因先前年度遺留違規事件而補繳罰款。
- 非金錢制裁：無遭遇許可撤銷、活動限制或主管機關整改命令之情事。
- 呆帳損失：美金5,038仟元之客戶呆帳為財務商業損失，非屬法規違反事件。

### 二、法規遵循制度建置與運作

本公司已建立涵蓋監管追蹤、風險鑑別、通報機制與內部稽核的法規遵循架構，由法務室與稽核室分工執行：

- 法務室負責掌握國內外法規變動、審查合約條款與識別潛在法遵風險，亦負責競爭法與誠信經營政策推動。
- 稽核室將法遵列為年度稽核重點，針對高風險部門進行查核並追蹤改善成效，確保制度落實。

2024年審計委員會共召開5次會議，檢視內控成效與合規情況，強化治理層的掌握與回應能力。

## 三、重大違規判定與監測機制

重大違規事件之判定依據如下：

- 是否導致重大財務損失、股價波動、聲譽受損。
- 是否違反《環境保護法》、《勞動基準法》、《證券交易法》等關鍵法規。
- 是否超出公司內部設定之風險容忍度。

為落實預防，公司依P.D.C.A模式建立跨部門合規管理流程，並透過下列機制鑑別風險：

- 每季環境監測 ( 如飲用水採樣 )、ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查。
- 勞資會議、性騷擾防治制度與急難救助機制。
- 財務資訊即時揭露與董事會運作監督。

## 四、實務執行成果與國際規範整合

為深化誠信治理與全球法規對接能力，公司亦導入多項國際管理系統與契約合規條款：

- ISO認證：取得 ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001 及 ISO 14064-1，強化製程、品質、環境與碳管理。
- 責任商業聯盟 ( RBA ) 準則：納入供應商評鑑，要求供應商填寫SAQ自評問卷與簽署《誠信廉潔承諾書》。
- ROHS / REACH條款：於合約中納入歐盟環保規範，要求供應鏈遵守有害物質管理規範。

## 五、公平交易與反壟斷法遵管理

2024年公司未涉及任何反競爭行為、價格操控或主管機關調查。為強化競爭合規，針對採購、業務與高階主管等敏感職務，定期辦理競爭法訓練與個案分析，提升員工辨識與預防能力。未來亦規劃於合約審查流程納入競爭法條款，並建置合作夥伴合規審查機制。

### 4-03 資安管理與顧客資料保護 ( GRI 418-1 )

本公司將客戶隱私保護視為核心責任，於2024年度內持續強化相關治理制度與管理作為，致力於確保所有顧客及利害關係人的個人資訊安全。透過系統化的制度設計，本公司已建立客戶個資的分類、處理與監督機制，並將隱私保護納入整體ESG治理架構之中。跨部門協作流程確保資訊安全團隊與客服、自營IT系統緊密合作，定期進行內部稽核，同時設定年度目標以提升資料保護效能。針對潛在風險，本公司亦制定明確的通報與應對流程，確保任何疑似違規事件能迅速啟動調查與處置。

在資料統計與揭露方面，本公司遵循主動透明原則，所有數據均來自內部通報系統及客戶申訴管道。本年度的統計方法以實際事故件數為基礎，涵蓋自營IT系統及客服平台之完整紀錄，未涉及估算或假設性數據。透過標準化的計算邏輯與資料彙整流程，本公司確保揭露資訊的準確性與可靠性，為利害關係人提供可信的隱私保護績效。

本揭露的統計對象具高度代表性，全面反映本公司主責系統於2024年度的隱私保護現況。同時，統計基礎與方法與基準年度保持一致，確保數據具可比性與連續性，為長期績效追蹤奠定穩固基礎。本公司亦定期檢視統計範圍與方法，以因應法規變動或業務擴展所帶來的新挑戰。

由於本年度未發生重大個資外洩或高關注事件，本公司未啟動相關應對措施，惟現有通報與通知機制已準備就緒，包括即時通知客戶、發布公開公告及向主管機關報告等程序，確保未來若有事件發生時能迅速反應，降低對利害關係人的影響。

展望未來，本公司將持續深化長期風險控管與預防機制，透過資訊安全政策的更新、資安技術的導入，以及員工隱私保護意識的培訓，進一步強化資料管理效能。針對潛在違規行為，本公司已設置預警系統，並透過持續改善流程降低風險發生機率。這些作為不僅展現本公司對客戶隱私保護的承諾，亦彰顯我們在面對數位時代挑戰時的決心與行動力，期望為所有利害關係人創造更安全的信任環境。

### 4-04 全球營運布局與價值鏈治理架構 ( GRI 2-6、2-26 )

#### 尋求建議和提出疑慮的機制 GRI 2-26

宣德科技股份有限公司（以下簡稱宣德科技）作為電子連接器製造業的領先企業，秉持「以科技連接未來」的願景，致力於透過負責任的商業行為，實現環境、社會及治理（ESG）目標。根據GRI 2-26「尋求建議和提出疑慮的機制」的要求，以下基於2024年年報內容，詳細說明宣德科技為員工及利害關係人提供的機制，以尋求責任商業行為的政策與實務建議，以及對商業行為提出疑慮，確保透明度與問責性。

#### A 尋求建議和提出疑慮的機制

宣德科技建立多種管道，供員工及利害關係人（例如股東、供應商）尋求有關責任商業行為的建議或提出疑慮，涵蓋《誠信經營守則》、環境政策（ISO 14001）及勞資關係政策。預期使用者包括員工及利害關係人，機制運作以口頭、書面或匿名方式進行，確保便利性與保密性。

#### I. 尋求組織實施責任商業行為的政策和實務建議

宣德科技提供以下機制，讓員工及利害關係人尋求有關《誠信經營守則》、環境政策及勞資關係政策的建議：

- 員工意見箱：員工可透過實體或電子意見箱，提交對《誠信經營守則》（例如反賄絡、利益衝突管理）或環境政策（例如節能減排）的實施建議。由部門主管或人力資源部門（HR）查明並回覆，提供具體指引。
- 電子郵件：員工及利害關係人可透過內部電子郵件系統，向人力資源部門或安全與環境總務單位（安環總務單位）尋求政策執行建議，例如如何符合ISO 14001環境管理標準或處理職場合規問題。
- 勞資會議：定期召開勞資會議，作為員工與管理層討論的平台，員工可尋求有關誠信經營、環境管理或勞資關係的實務建議，例如如何落實節電15%的目標或處理潛在的利益衝突。
- 教育訓練：教育訓練計畫（新進員工3小時職業安全衛生訓練、在職員工每3年3小時，2024年新增ESG課程）提供政策指引，幫助員工理解如何在日常工作中執行《誠信經營守則》及環境政策。

## II. 對組織的商業行為提出疑慮

宣德科技提供以下申訴機制，供員工及利害關係人對商業行為提出疑慮（例如權益受損、管理不當或違反誠信原則），確保問題得到及時處理：

- 員工申訴制度：
  - 管道：提供意見箱、申訴表及電子郵件管道，員工可針對權益受損（例如薪酬或工時問題）或管理不當（例如職場歧視）提出疑慮。每季由人力資源部門及部門主管處理申訴，確保及時回應。
  - 運作：申訴可匿名或保密提交，部門主管負責查明並回覆申訴人，重大案件提交總經理或董事會審議。年報記載申訴處理流程遵循公平與透明原則。
- 性騷擾防治機制：
  - 管道：員工可透過填寫申訴表或書面方式，提交性騷擾相關疑慮，由部門主管或人力資源部門調查並回覆，確保符合性騷擾防治法要求。
  - 運作：申訴以保密方式處理，調查結果回饋申訴人，必要時採取糾正措施（如懲戒或補償）。
- 誠信經營申訴：根據《誠信經營守則》，員工可透過內部控制機制匿名舉報違反誠信原則的行為（例如賄絡或利益衝突），由內部稽核單位調查並向董事會報告結果，確保獨立性。
- 責任單位：部門主管及人力資源部門負責申訴的初步處理，內部稽核單位負責誠信經營相關申訴，董事會監督重大案件的處理結果。

### 未來與展望

宣德科技透過員工意見箱、電子郵件、勞資會議、申訴制度及性騷擾防治機制，為員工及部分利害關係人提供尋求建議及提出疑慮的管道，支持《誠信經營守則》、環境政策及勞資關係政策的實施。匿名與保密處理機制確保申訴的安全性，部門主管及人力資源部門的積極參與強化了機制的運作。宣德科技將持續優化建議與申訴機制，與利害關係人合作，確保營運符合全球永續發展標準，實現環境友好、社會包容及治理透明的目標。

## 4-05 供應商篩選與合作準則（GRI 308-1、414-1、204-1）

### 供應商環境準則與初步篩選機制（GRI 308-1）

宣德深知供應鏈環境管理對於實現永續發展的重要性，因此在2024年度致力於建構完善的供應商環境篩選制度，並將其納入整體ESG治理架構中。我們成立了跨部門小組，包含採購、環境管理與內部稽核團隊，共同制定篩選政策與目標，並透過定期的內部審核機制，確保篩選流程的執行符合預期。這種制度設計不僅強化了環境風險的辨識與控管，也體現了本公司對供應鏈永續責任的承諾。

在篩選標準與執行時機方面，本公司依據ISO 14001、GRI 303（水與廢水）以及GRI 305（排放）等國際標準，針對新供應商制定環境評估準則，要求其簽署環境承諾書並提交合格證明。篩選程序於合約簽訂前即啟動，透過文件審查、問卷調查、合約規範及必要時的實地稽核，全面評估供應商的環境表現。此機制適用於所有擬建立正式合作關係的對象，確保環境風險在合作初期即受到有效管理。

就篩選涵蓋層級與地理代表性而言，本公司目前聚焦於TIER-1層級的主要製造商與關鍵材料供應商，以確保對營運影響最大的供應商優先納入管理範圍。在地理分布上，篩選作業以台灣供應商為主，部分涵蓋東南亞地區據點。雖然尚未全面涵蓋所有供應鏈層級與區域，但這樣的範圍設定使我們能集中資源於關鍵風險點，並為未來擴展奠定基礎。

針對揭露範圍的限制，我們意識到這可能影響揭露的完整性，因此已著手規劃更全面的資料蒐集機制，以逐步納入更多供應商類別。

展望未來，本公司將持續改善供應商環境篩選制度，透過強化資料收集流程與擴展篩選範圍，提升整體供應鏈的環境表現。我們也將定期檢視篩選標準與執行成效，確保與國際趨勢及利害關係人期待保持一致，展現本公司在供應鏈永續治理上的決心與行動力。



### 社會責任與誠信準則之供應商篩選 ( GRI 414-1 )

宣德於2024年度在供應商社會標準篩選方面，展現了對供應鏈永續管理的高度重視。我們對新供應商進行社會標準評估，範圍涵蓋原物料、製造與物流等關鍵供應商類型，主要聚焦於中國、越南、馬來西亞等社會風險較高的地區。這些供應商的篩選結果具代表性，涵蓋本公司主要營運供應鏈的核心環節。雖然目前揭露範圍以亞洲地區為主，部分歐洲及新進小型供應商尚未全面納入，但我們已訂定明確規劃，逐步擴大篩選覆蓋率。

在制度設計與治理邏輯上，本公司將供應鏈社會標準篩選納入整體ESG治理架構，透過跨部門協作確保篩選流程的執行力與一致性。我們依據國際認可的框架，如負責任商業聯盟準則，針對童工、強迫勞動及職業安全等議題進行系統性評估。篩選流程於合約簽署或首次交易前完成，並透過定期複查機制持續監督供應商表現。內部CSR系統與外部第三方平台則作為核心工具，協助資料整合與風險監控，確保治理機制的有效運作。

針對社會風險的辨識與管理，本公司特別聚焦於不同供應商類型與地區特性，例如製造供應商的勞動條件及物流供應商的運作安全。我們透過自評問卷與現場訪查，深入了解潛在風險來源，並針對高風險地區進行優先管控。然而，在部分地區與小型供應商的資料蒐集上，仍面臨資源與資訊整合的挑戰，未來將持續優化流程，提升辨識的全面性。

資料品質與控管方面，本公司依賴供應商自評報告、第三方RBA平台數據及內部系統作為主要來源，確保評估的客觀性與可追溯性。所有資料均遵循統一的蒐集與驗證標準，與基準年度保持一致性，並公開揭露適用範圍與限制條件，以維持資訊透明度。我們亦定期審查資料蒐集流程，針對潛在偏差進行校正，強化數據的可靠性。

在持續改善與治理能力上，本公司致力於深化供應鏈社會責任管理，透過制度化篩選與定期複查，逐步降低潛在社會風險。我們深知，供應鏈的永續性不僅關乎本公司自身的承諾，更與合作夥伴及利害關係人的福祉息息相關。因此，我們將持續優化篩選機制，擴大適用範圍，並強化與供應商的溝通與協作，共同打造更具韌性與責任感的供應鏈體系，體現對社會價值的長期承諾。

### 在地採購策略與區域供應鏈合作 ( GRI 204-1 )

本公司在2024年度將在地採購納入永續採購政策中，作為治理架構的一部分。我們的永續採購政策明確規範優先考慮在地供應商，以支持當地經濟發展並降低供應鏈風險。此制度設計的推動依據源於對社區責任的承諾，透過內部採購指南與定期審核措施，確保採購決策融入在地化原則。例如，在政策中，我們要求採購團隊評估供應商的本地註冊狀態，並將其納入供應商選擇標準。這不僅強化了公司對永續發展的承諾，也透過制度化的流程來推動實際行動，像是年度採購計劃中設定在地比例目標，以回應利害關係人對經濟貢獻的期待。

在定義一致性與可追溯性方面，本公司對「在地供應商」與「重大營運據點」的界定維持高度一致。「在地供應商」係指依法設立於主要營運國家，且具有合法稅籍與登記之供應商，此定義基於地理區劃與法律註冊依據，確保與公司營運國家相符。重大營運據點則指台灣主要製造廠區（桃園廠區）與主要國際物流據點，判定標準包括員工數、營收與產能，涵蓋公司核心運作區域。這些定義具備明確的查核依據，例如透過供應商登記文件與內部據點評估報告進行驗證，資料可追溯至公司採購系統與年度審核記錄。這有助於維持揭露的可靠性，讓利害關係人能清楚理解我們的在地化策略。

本公司依據發票金額與採購憑證計算本地供應比例，僅納入總部正式供應商，比例為72.5%。本公司致力於優化資料管理流程，以提升透明度並回應利害關係人的期待，確保未來報導的準確性與一致性。

揭露涵蓋範圍與代表性方面，本公司在2024年度的在地採購數據主要涵蓋台灣主要製造廠區（桃園廠區）與主要國際物流據點，這些據點代表公司整體營運的核心，涵蓋大部分採購活動。然而，中國與東南亞據點僅納入持續合作供應商，未涵蓋單次採購或低金額項目，這是由於這些地區的資料蒐集系統尚未全面整合，導致部分數據未完全紀錄。此代表性說明顯示，我們的揭露聚焦於高影響據點，以確保資料的可靠性，同時承認區域差異帶來的挑戰。我們致力於逐步擴大涵蓋範圍，以提升整體揭露的完整性。



在地供應鏈貢獻與經濟連結的層面，本公司的在地採購比例達72.5%，這直接促進當地中小企業的發展，透過優先選擇本地供應商來帶動就業機會與產業穩定性。例如，在台灣桃園廠區，我們與本地註冊供應商合作，提供持續訂單，支持其業務成長，這不僅提升了本地營運的彈性，也強化了社區經濟連結。這種做法回應了在地利害關係人的需求，讓公司成為當地經濟的一部分，像是透過供應鏈整合來創造共享價值，進而穩定整體運作。

針對揭露限制與改善措施，現今中國與東南亞據點的數據未能涵蓋單次採購或低金額項目，原因在於部分地區的記錄系統尚未完善，導致資料不完整。我們計劃於日後補充這些數據，透過升級採購系統與加強區域培訓來改善，例如在未來年度引入全面追蹤機制，以涵蓋更多類型供應商。這項措施旨在提升揭露的全面性，回應利害關係人對完整資訊的期待，同時強化公司對在地發展的長期承諾。

#### 4-06 供應鏈對環境衝擊之預防與應對 ( GRI 308-2 )

本公司在2024年度致力於供應鏈環境衝擊的管理與改善，透過對供應商進行系統性評估，確保數據的可靠性和風險的可控性。所有評估數據均來自文件審查、問卷調查及部分實地稽核的結果，風險來源主要聚焦於廢棄物回收分類、用水管理及環保文件補件等面向。我們建立追蹤機制，定期檢視供應商的改善進度，並將其表現與合約要求掛鉤，確保環境管理措施與其他永續目標的緊密連結，全面降低潛在衝擊。

在評估與鑑別流程上，本公司已建構統一的供應商評鑑機制，涵蓋文件審查、問卷調查及實地稽核等多重方法，確保評估的客觀性與全面性。針對發現的問題，我們要求供應商限期補件，並提供教育訓練提升其能力，同時透過合約條款重申環境合規的重要性。此外，稽核追蹤與輔導改善機制確保每一項缺失都能得到妥善處理，責任分工明確且執行到位，充分體現本公司對供應鏈環境管理的重視。

透過上述制度與作為，本公司不僅展現對供應鏈環境管理的承諾，也確保每一項措施的可追蹤性與持續性。我們深知供應商管理是永續經營的重要環節，因此將環境合規要求融入合約、教育訓練與稽核追蹤中，與供應商共同成長。同時也激勵我們持續深化供應鏈管理，與利害關係人攜手打造更具責任感的產業生態。

#### 4-07 供應鏈社會風險控管與誠信制度落實 ( GRI 414-2 )

本公司深知供應鏈社會責任管理對永續經營及利害關係人信任的重要性，因此在2024年度持續強化相關治理架構與制度設計。我們建立了全面的供應商社會衝擊評估機制，透過年度稽核、問卷調查及實地訪查，系統化識別潛在風險，並將其納入整體ESG治理架構中，確保跨部門協作與內部稽核流程的有效性。此制度不僅以國際標準為依據，更結合本公司對供應商行為準則的明確要求，設定具體改善目標，體現我們對負責任採購的承諾。

在揭露範圍與代表性方面，本次報告聚焦亞洲地區的主要合作夥伴，特別是中國、越南及東南亞等營運據點，這些地區占本公司供應鏈的重要比例。相較於基準年度，我們的評估覆蓋率有所提升，但仍存在部分小型供應商及境外外包未納入的限制。我們將持續優化資料收集流程，確保未來揭露的一致性與完整性。

針對衝擊來源與活動型態，本公司發現具風險的供應商主要集中於原物料、製造及物流等產業類型，分布於東南亞等勞動密集區域。這些地區因產業特性及當地法規環境，社會風險濃度較高，且資料取得難度較大，例如部分供應商缺乏完整勞動紀錄，增加了評估挑戰。為此，我們針對高風險區域與類型制定差異化管理策略，強化實地評估與第三方合作，提升辨識精準度。

在資料品質與控管上，本公司透過多管道收集供應商社會風險資訊，包括供應商自評問卷、第三方稽核報告及內部實地訪查，確保數據來源的多重驗證。對於部分估算數據，我們明確界定假設條件與評估邊界，並於內部審核後公開相關方法，以提升資訊透明度。這些措施有效保障了揭露內容的可靠性，同時為利害關係人提供可信的參考依據。

為預防與改善供應鏈社會風險，本公司已導入一系列具體措施，包括對具衝擊供應商發函要求限期改善、提供改善指導，以及必要時終止合約或調整合作內容。這些行動均已內嵌於供應商合約條款與行為準則中，形成制度化約束力。此外，我們對同意改善的供應商持續追蹤進度，對未能改善者果斷終止合作，確保風險控管成效。

展望未來，本公司將持續深化供應鏈社會治理能力，擴大評估範圍至更多小型及境外供應商，並優化申訴機制與跨部門協作效率。我們亦將透過與RBA等外部平台的合作，提升供應商管理標準，確保供應鏈符合國際規範。這些努力不僅展現本公司對社會責任的堅定承諾，更旨在為利害關係人創造長期價值，共同推動永續發展目標的實現。

#### 4-08 稅務治理與納稅揭露資訊 ( GRI 207-1 ~ 207-4 )

##### 稅務治理管理與原則建立 ( GRI 207-1 )

目前公司尚未制定獨立之稅務治理政策，惟稅務管理已由財會部門依內部控制制度執行，並配合外部查核人員定期查驗，以確保稅務申報與財務資訊揭露的合規性與準確性。隨著國際業務版圖擴展，公司將研議建立稅務治理架構，並納入董事會職責範疇，進一步強化內部稽核與財務監督體系，提升組織對於營運透明度與財務風險控管的整體能力。

##### 稅務風險控管與制度規劃 ( GRI 207-2 )

雖目前公司尚未建立正式的稅務風險識別程序，但財會部門已透過內部審核、簽核流程與外部會計師查核，確保各項稅務申報依據相關法規進行，並具備基礎的稅務合規作法。未來將導入更完整的稅務風險控管制度，納入跨境業務風險辨識、稅務遵循稽核與內控監督機制，以增強財稅治理效能與持续提升組織對潛在稅務風險的應對能力，呼應企業整體風險管理制度的建置方向。

##### 稅務資訊溝通與利害關係人對話 ( GRI 207-3 )

目前尚未設立針對稅務議題之專門溝通平台或揭露專章，但公司秉持誠信經營原則，未來將視實際營運與利害關係人需求，研議納入稅務資訊透明化與議合策略，提升與股東、投資人及其他利害關係人之溝通效能。透過制度性揭露與回應機制的強化，可進一步拓展公司在資訊揭露透明度與社會責任實踐方面的深度與廣度。

##### 國別揭露與全球稅務規範接軌規劃 ( GRI 207-4 )

目前公司以合併財報方式編製營運與財務成果，尚未依國別揭露營收、利潤與稅金等細項數據。惟隨國際稅務治理標準逐步落實，如 OECD BEPS 2.0 架構與 IFRS 永續揭露準則日漸成熟，公司亦將評估國別揭露的可行性與配套措施。藉由接軌國際規範與提升揭露完整性，不僅有助提升跨國營運的透明度，也強化企業於永續治理與社會責任實踐上的表現與信任基礎。

#### 4-09 產品健康安全評估與合規管理 ( GRI 416-1 ~ 416-2 )

##### 產品設計階段之健康安全評估管理 ( GRI 416-1 )

本公司深知產品與服務的健康與安全對客戶及利害關係人的重要性，因此在2024年度持續強化相關評估制度與治理架構。我們將健康與安全考量內嵌於產品設計與開發流程中，從設計、生產到處置各階段皆訂定明確的管理目標，並透過跨部門協作確保執行成效。內部品質保證團隊與產品開發部門定期檢視評估結果，同時由高階管理層參與年度目標設定與稽核機制，以確保制度運作的有效性與持續性。

在評估活動的執行上，本公司針對不同階段設計專屬的評估內容。例如，設計階段著重於材料安全性與潛在危害辨識，生產階段則聚焦於製程風險與品質管控，運送與使用階段則評估包裝完整性及使用指引的清晰程度，處置階段則關注回收流程對環境與健康的潛在影響。這樣的階段性區分確保我們能精準掌握各環節的風險點，並針對性制定改善措施。

資料品質方面，本公司依據國際標準與自訂危害分析表進行評估，結合內部稽核與外部顧問審查機制，確保資料的準確性與可信度。同時，我們公開評估方法與假設條件，並清楚界定揭露範圍不包含經銷商及低風險地區據點，原因在於資料取得限制與風險優先性考量。此界線設計旨在提升資訊透明度，並為利害關係人提供清晰的參考依據。

在預防行動上，本公司將評估結果直接應用於產品開發與管理制度中，例如針對設計階段發現的潛在風險調整材料選擇，於包裝與使用階段強化警示標籤與使用者教育內容，並在處置階段提供明確的回收指引。這些措施不僅降低健康與安全風險，亦展現我們對客戶責任的承諾。

展望未來，本公司將持續提升評估涵蓋率與精度，透過優化資料收集流程與擴大揭露範圍，逐步納入更多產品類別與營運據點。我們亦將定期檢討評估標準與執行機制，確保與國際規範及市場需求同步，同時透過管理層的持續關注與資源投入，彰顯本公司在產品健康與安全治理上的決心與能力。

**健康安全違規紀錄與申訴回應制度 ( GRI 416-2 )**

本公司深知產品與服務的健康與安全對消費者及利害關係人的重要性，因此將其視為永續經營的核心責任之一。於2024年度，我們針對健康與安全違規事件建構完善的管理制度，透過跨部門協作與內部稽核機制，確保事件能即時通報、調查與處理。制度設計上，我們將健康與安全管理內嵌於整體環境、社會與治理架構中，定期檢視政策執行成效，並設定明確的減低違規目標，展現對品質與安全的承諾。

在事件來源與分類辨識方面，本公司針對產品與服務相關的健康與安全違規事件，訂定明確的分類標準，包含人員傷亡、罰款、產品召回及書面警告等類型。這些數據涵蓋所有直營產品線與營運據點，確保分類的全面性，同時針對不同市場與產品類別的特性，適時調整監測重點與應對策略。

資料取得與品質控管方面，我們的健康與安全違規事件數據主要來自內部稽核、通報系統及外部監管機關的報告。為確保資料品質，我們實施嚴格的驗證流程，包含多層級審核與跨部門確認，並統一數據界線與估算方法，以提升資訊透明度與可信度。

就資料一致性與代表性而言，本報導涵蓋所有直營產品線與主要營運據點，充分反映本公司在健康與安全管理上的整體表現。需特別說明的是，中南美區通路商品因數據取得限制，尚未納入本次揭露範圍，針對此限制訂定後續整合計畫，確保未來資料更具全面性。同時，與歷史數據相比，本年度的事件數量與後果分類均維持穩定，顯示管理措施具一定成效。

在預防措施與制度連結上，本公司透過持續改進產品標示與品管機制，強化日常生產與品管流程的健康與安全意識。這些措施結合定期的員工訓練與供應商溝通，促進全價值鏈的責任實踐，並提升整體風險管理能力。

展望未來，本公司將持續精進健康與安全管理能力，透過制度優化與數據整合，進一步降低違規事件的發生機率。我們深信，唯有將消費者安全置於首位，並以透明負責的態度應對風險，方能實現永續發展的長期目標。本公司將秉持此信念，與所有利害關係人共同創造安全與信任的經營環境。



## 4-10 產品與行銷資訊揭露管理 ( GRI 417-1 ~ 417-3 )

### 產品資訊透明化與契約履行機制 ( GRI 417-1 )

宣德於2024年度致力於產品與服務標示資訊的透明揭露，建構完善的制度與治理邏輯，以確保標示內容的合規性與一致性。我們針對電子零組件、連接器及組裝成品等產品類別，依據ISO 9001品質保證規範設計標示流程，從產品設計、生產到出貨檢驗，由工程與品保部門跨部門協作，確保標示正確性與法規遵循。針對RoHS、REACH等國際規範，我們亦納入內部稽核機制，定期檢視標示目標達成情形，將標示管理內嵌於整體品質與ESG治理架構中，展現對產品責任的承諾。

在標示適用情境上，本公司於產品外包裝與文件中提供產地資訊，如「台灣製造」，並依客戶與法規要求揭露規格、序號、安全使用及處置方式等內容，例如「避免高溫」或「符合電子廢棄物回收」等指引。針對符合環保規格的產品，我們明確標註RoHS或無鹵認證；部分耗材類品項則提供有效期限與追溯碼資訊。然而，對於電子零組件原料成分或社會影響資訊，若無特定要求則不予標示，顯示出實務上因產品特性與客戶需求所導致的揭露差異。未來我們將針對此類落差，進一步檢視客戶與市場期待，提升資訊完整性。

揭露比例方面，本公司針對全部出口或交付客戶的產品進行合規標示審查，確保主要營運產品均納入評估範圍。該比例具高度代表性，涵蓋主要市場與據點，並透過一致的內部流程進行檢核，無顯著產品範疇或基準差異。我們的標示資訊取得主要依賴實際標示與客戶規範文件，由品保部門負責資料品質管理，並依據國際法規與內部標準進行一致性檢核，確保揭露內容公開透明，符合利益相關方的期待。

在資料品質控管上，我們透過系統化記錄與部門間資料共享，確保標示資訊的準確性。針對法規標示，依據出貨國與客戶要求進行分類管理，並公開相關界線假設與適用範圍，例如內銷或樣品件若無明確規範則可能未完整標示。此限制反映出實務執行上的挑戰，我們將持續關注法規動態與市場需求，逐步擴大標示適用範圍，提升資訊一致性。

本公司亦重視標示管理的持續改善，針對揭露限制與實務落差，積極檢討內部流程與規範適用性。我們將產品標示責任與生產管理緊密連結，透過流程優化與跨部門協作，強化標示資訊的全面性與可追溯性，展現對客戶、環境與社會的長期承諾。未來，我們將持續深化標示治理能力，確保資訊透明度與合規性符合國際標準與利益相關方期待，進一步提升產品責任管理效能。

### 資訊正確性控管與違規風險預防 ( GRI 417-2 )

本公司於2024年度持續強化產品與服務資訊標示的管理，致力於確保法規遵循與風險預防。透過內部管理機制，整合標示治理進日常運作，並持續評估潛在風險以提升管理效能，展現對產品資訊正確性與消費者權益的承諾。

對於標示合規性之處置與制度改善，本公司已建立完善之應對流程。一旦發現問題，將立即啟動標示改版、產品下架或相關人員教育訓練等措施，並針對事件成因進行根本分析，修訂管理規範以防止問題重複發生。內部亦定期舉辦標示法規更新訓練，確保員工具備最新知識與執行能力。



在透明揭露與內外部參與層面，本公司將標示合規性視為對利害關係人之重要承諾，所有相關資訊均經高階主管審核後對外發布，並主動與客戶及合作夥伴溝通，確保資訊之透明度與可信度。本年度之揭露內容已納入內部永續報告審查流程，並參考國際標準進行編製，以回應利害關係人對合規性與責任管理之期待。

展望未來，本公司將持續深化標示管理之精進作為，透過導入數位化追蹤工具與強化供應鏈協作，提升標示流程之效率與精準度。我們亦承諾定期檢視管理制度，確保與國際法規及市場需求同步，為利害關係人創造長期價值，並鞏固本公司在永續治理與資訊透明度上的領先地位。

**商業傳播法遵管理與內部審查制度 ( GRI 417-3 )**

本公司致力於在行銷與廣告活動中維持高度合規性，並將責任管理與風險防控視為核心目標。於2024年度報導期間內，我們針對所有廣告、行銷及贊助活動實施嚴謹的內部監控與合規審查，確保符合國內外相關法規及自願性行業準則。違規事件的辨識與統計依據主要來自內部稽核系統、主管機關通報以及利害關係人反饋機制。每項行銷活動皆需經過多層審核，包括法律合規性檢查與內容準確性驗證，以確保資訊傳遞的真實性與合法性。一旦發現潛在風險，相關部門將立即啟動調查流程，記錄事件詳情並通報至管理層，以確保迅速應對與責任釐清。

在數據收集與處理方面，本公司依賴內部稽核系統作為主要資訊來源，所有違規事件數據均來自正式紀錄與合規報告，無需採用估算或推測方式。此外，對於任何可能涉及違規的事件，本公司皆會保留詳細紀錄，包括事件描述、調查結果及處理措施，以利後續追蹤與檢討。

針對責任界定與事件排除，本公司明確區分直接控制範圍與非直責通路的違規事件。於2024年度內，未發生由代理商、經銷商或社群合作通路導致的違規案件，因此相關事件未納入本次揭露統計。此排除原則係基於本公司對管理責任的清晰界定，僅針對本公司直接負責的廣告與行銷活動進行數據彙整與揭露。排除事件的判定依據來自合約責任條款與內部管理規範，並由各權責部門共同確認，以確保判斷過程具備客觀性與一致性。

在持續精進的承諾下，本公司定期檢視違規管理流程，針對潛在風險點進行優化。例如，我們持續更新內部稽核清單，以因應法規變動或市場環境變化，並透過與利害關係人的溝通，了解其對行銷資訊透明度的期待，進而調整管理策略。未來，我們將持續深化合規文化，確保廣告與行銷活動不僅符合法規要求，更能創造對利害關係人的正面價值，展現本公司對負責任商業行為的堅定承諾。

# 05

## 共創多元職場與社會價值

Fostering a Diverse Workplace and  
Creating Social Value



# 05 共創多元職場與社會價值

## 5-01 員工招募與雇用關係管理 ( GRI 2-7、2-8、2-30、401-1 ~ 401-3 ) 員工組成與配置現況 ( GRI 2-7 )

截至 2024 年底，宣德科技員工總人數為 446 人，均為全職且屬永久聘用人員，無聘用臨時、兼職或派遣性質之非員工人力，亦未涉及外包或第三方人力之營運活動。此人力結構展現公司以穩定雇用為核心的人力資源管理策略，致力於打造具持續性與忠誠度之工作團隊，並符合永續人資管理之基本原則。本章節所揭露之員工總數與人力結構，係以本公司全台灣營運據點之正式員工為統計範圍，未納入海外子公司或其他合併範圍內之人力，以確保揭露邊界與實際人力管理責任相符。

人力資源主要集中於公司桃園總部所在地，反映組織人力配置重點明確聚焦於核心營運據點，亦呼應公司對在地就業機會創造與區域發展的支持，強化企業在地責任實踐的整體性。

在性別構成方面，男性員工占比 56%，女性占比 43%。公司長期重視性別平等與職場多元包容，持續推動性別平衡之人才發展政策，尤其針對技術與管理層級之性別參與度提升，透過人力盤點與職能發展規劃強化組織內部多元性，展現對包容性治理與社會公平的實質承諾。2024 年度內，組織未發生大規模人力異動或結構性調整，整體員工數與配置維持穩定。公司亦持續依據資訊透明與利害關係人溝通原則，定期揭露人力結構指標與變動狀況，作為展現人力資源管理成熟度與強化永續人才策略的具體作法，進一步穩固內部治理基礎，回應外界對企業人資穩定性與永續經營的期待。

2022 年					2023 年					2024 年				
女性	男性	其他 *	未揭露	總數	女性	男性	其他 *	未揭露	總數	女性	男性	其他 *	未揭露	總數
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2022 年					2023 年					2024 年				
女性	男性	其他 *	未揭露	總數	女性	男性	其他 *	未揭露	總數	女性	男性	其他 *	未揭露	總數
8	27	0	0*	35	6	35	0	0	41	7	34	0	0	41

2022 年					2023 年					2024 年				
女性	男性	其他 *	未揭露	總數	女性	男性	其他 *	未揭露	總數	女性	男性	其他 *	未揭露	總數
員工人數					員工人數					員工人數				
永久聘僱員工人數					永久聘僱員工人數					永久聘僱員工人數				
250	261	0	0	511	229	269	0	0	498	196	250	0	0	446
臨時員工人數					臨時員工人數					臨時員工人數				
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無時數保證員工人數					無時數保證員工人數					無時數保證員工人數				
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全職員工人數					全職員工人數					全職員工人數				
250	261	0	0	511	229	269	0	0	498	196	250	0	0	446
兼職員工人數					兼職員工人數					兼職員工人數				
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
特殊員工人數 ( 身障、特教 )					特殊員工人數 ( 身障、特教 )					特殊員工人數 ( 身障、特教 )				
1	5	0	0	6	1	4	0	0	5	1	5	0	0	6

非員工工作者管理情形 ( GRI 2-8 )

截至 2024 年底，宣德科技在所有營運據點皆未使用非員工工作者，包括派遣工、駐廠技術協力人員、外包工或實習生。公司所有勞動力均由正式聘僱員工組成，顯示組織於用工安排上高度重視勞動力結構的完整性，並透過自有員工直接控管各項營運流程，避免依賴外部人力所可能帶來的外包風險與管理爭議。

宣德科技已建構穩定的人力架構，並以明確的用工邊界管理原則確保僅以正職員工負責營運核心職能，落實對人力資本的直接培育與責任承擔。此項安排也有助於強化勞動關係治理與職安風險控管機制，展現對於企業雇主責任與社會價值的重視。

未來若因業務需求須委由外部人力支援，宣德將依據標準程序釐清法律關係、明訂合約範圍，並定期揭露相關人數、類型與統計口徑，以提升勞動結構資訊的透明度，回應利害關係人對於人力穩定性與風險控管能力的關注。

員工協商機制與集體協約替代作法 ( GRI 2-30 )

宣德作為電子連接器製造業的領先企業，秉持「以科技連接未來」的願景，致力於確保員工權益並遵守勞動相關法規，包括台灣《勞動基準法》及國際勞工組織 ( ILO ) 規範。根據GRI 2-30「團體協約」的要求，以下基於2024年年報內容，說明團體協約涵蓋的總員工數百分比，以及未涵蓋團體協約的員工其工作條件和雇用條款的決定方式。



**A 團體協約所涵蓋的總員工數百分比**

根據2024年年報，宣德科技未記載團體協約 ( Collective Bargaining Agreements, CBAs ) 或工會的存在。年報「從業員工資料」顯示公司無與工會或員工代表簽訂團體協約的證據，團體協約涵蓋的總員工數百分比為 0%。此適用於台灣及海外廠區 ( 墨西哥、越南 ) 的全體員工，因年報未提供按地區細分的團體協約資料或行業基準比較 ( 例如台灣電子製造業的工會參與率 ) 。

**B 未涵蓋團體協約的員工工作條件和雇用條款**

由於宣德科技無團體協約，全體員工 ( 100% ) 未受團體協約涵蓋。其工作條件和雇用條款的決定方式如下：

- 依據台灣《勞動基準法》：年報記載公司確保勞動條件符合《勞動基準法》的最低標準，包括工時 ( 每周最高48小時 ) 、最低工資、加班費及休假規定。勞資會議 ( 每季召開 ) 作為協商平台，討論工時、薪酬及職場安全，確保合規性。
- 公司內部政策：工作條件及雇用條款依據內部政策制定，涵蓋：
  - 教育訓練：年報記載新進員工接受3小時職業安全衛生訓練，在職員工每3年接受3小時訓練，2024年新增ESG課程，提升員工對職場安全及永續發展的認知。
  - 退休福利：年報提及退休規定，確保員工享有法定退休金或公司補充福利，符合《勞動基準法》及《勞工退休金條例》。
  - 職場安全：透過ISO 45001標準及每半年消防演習，確保工作環境安全，符合性騷擾防治要求。
- 勞資會議協商：年報記載每季召開勞資會議，員工可提出對薪酬、福利或工作條件的建議，作為內部政策制定的參考。雖然非正式團體協約，勞資會議提供類似協商功能，確保員工意見納入決策。
- 海外廠區的勞動條件：年報未記載墨西哥及越南廠區的具體勞動條件。公司依據當地法規 ( 例如墨西哥《聯邦勞動法》、越南《勞動法典》 ) 及內部政策，制定工作條件和雇用條款，確保符合當地最低標準。
- 無參照其他組織協約：年報明確記載未參照其他組織的團體協約制定勞動條件，工作條件完全依據《勞動基準法》及公司內部政策。

未來展望

宣德科技目前無團體協約，團體協約涵蓋的總員工數百分比為0%。未涵蓋團體協約的員工（全體員工）其工作條件和雇用條款依據台灣《勞動基準法》、公司內部政策（教育訓練、退休福利）及勞資會議協商決定，未參照其他組織的團體協約。未來將持續強化：

- 揭露員工總數：於永續報告書中公開台灣及海外廠區（墨西哥、越南）的員工總數，作為團體協約涵蓋百分比的計算基礎。
- 海外廠區透明度：明確記載墨西哥及越南廠區的勞動條件決定方式，例如是否與當地工會協商或參考當地行業標準。
- 工會參與評估：探索與工會或員工代表簽訂團體協約的可行性，參考國際勞工組織（ILO）《團體協約公約》（第154號），提升員工議價能力。
- 行業基準比較：參考台灣電子製造業的勞動條件慣例（例如台積電的福利政策），確保工作條件具競爭力，並於報告中揭露比較結果。
- 公開透明度：於公司官網ESG專區（<https://www.speedtech.com.tw>）公開勞動條件政策、團體協約狀態及勞資會議成果，增強利害關係人信任。

宣德科技將持續優化勞動條件管理，與員工及利害關係人合作，確保符合全球永續發展標準，實現環境友好、社會包容及治理透明的目標。

員工進出流動與雇用穩定性概況（GRI 401-1）

員工年齡分佈

性別	年齡	2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
男性	29 以下	39	7.6%	30	6.0%	25	5.6%
	30-39	104	20.4%	109	21.9%	89	20.0%
	40-49	90	17.6%	93	18.7%	93	20.9%
	50 以上	28	5.5%	37	7.4%	43	9.6%
女性	29 以下	69	13.5%	45	9.0%	34	7.6%
	30-39	103	20.2%	106	21.3%	85	19.1%
	40-49	66	12.9%	68	13.7%	60	13.5%
	50 以上	12	2.3%	10	2.0%	17	3.8%
		100%		100%		100%	

新進員工年齡分佈

性別	年齡	2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
男性	29 以下	18	9.2%	8	4.8%	11	10.7%
	30-39	26	13.3%	36	21.6%	14	13.6%
	40-49	39	19.9%	42	25.1%	27	26.2%
	50 以上	16	8.2%	14	8.4%	9	8.7%
女性	29 以下	32	16.3%	13	7.8%	13	12.6%
	30-39	42	21.4%	41	24.6%	13	12.6%
	40-49	22	11.2%	13	7.8%	14	13.6%
	50 以上	1	0.5%	0	0.0%	2	1.9%
		100%		100%		100%	

員工學歷分佈

性別	學歷	2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
男性	高中以下	56	11.0%	46	9.0%	38	8.5%
	大專	181	35.4%	180	36.1%	165	37.0%
	碩士	24	4.7%	41	8.2%	45	10.1%
	博士	0	0.0%	2	0.4%	2	0.4%
女性	高中以下	85	16.6%	67	13.5%	46	10.3%
	大專	153	29.9%	145	29.1%	125	28.0%
	碩士	12	2.3%	17	3.4%	24	5.4%
	博士	0	0.0%	0	0.0%	1	0.2%
		100%		100%		100%	

新進員工學歷分佈

性別	學歷	2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
男性	高中以下	15	7.7%	8	4.8%	5	4.9%
	大專	70	35.7%	64	38.3%	36	35.0%
	碩士	13	6.6%	26	15.6%	20	19.4%
	博士	1	0.5%	2	1.2%	0	0.0%
女性	高中以下	20	10.2%	11	6.6%	3	2.9%
	大專	70	35.7%	43	25.7%	27	26.2%
	碩士	7	3.6%	13	7.8%	11	10.7%
	博士	0	0.0%	0	0.0%	1	1.0%
		100%		100%		100%	

離職員工年齡分佈

性別	年齡	2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
男性	29 以下	14	8.0%	10	5.6%	10	5.7%
	30-39	31	17.8%	30	16.7%	46	26.3%
	40-49	29	16.7%	38	21.1%	29	16.6%
	50 以上	13	7.5%	11	6.1%	6	3.4%
女性	29 以下	20	11.5%	25	13.9%	12	6.9%
	30-39	35	20.1%	41	22.8%	42	24.0%
	40-49	31	17.8%	21	11.7%	24	13.7%
	50 以上	1	0.6%	4	2.2%	6	3.4%
		100%		100%		100%	

離職員工學歷分佈

性別	學歷	2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
男性	高中以下	17	9.8%	17	9.4%	17	9.6%
	大專	56	32.2%	63	35.0%	55	30.9%
	碩士	12	6.9%	9	5.0%	19	10.7%
	博士	2	1.1%	0	0.0%	0	0.0%
女性	高中以下	28	16.1%	30	16.7%	28	15.7%
	大專	56	32.2%	53	29.4%	55	30.9%
	碩士	3	1.7%	8	4.4%	4	2.2%
	博士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		100%		100%		100%	

宣德在2024年度針對員工新進與離職概況進行了系統性揭露，旨在透過數據分析掌握人力資源流動趨勢，並以此為基礎優化用人管理策略。作為企業永續經營的重要一環，人力資源制度設計已內嵌於本公司的ESG架構中，透過跨部門協作確保目標設定與指標設計的科學性與一致性。人力資源部門以促進員工穩定性與多元包容為導向，定期檢視招聘與留任政策，致力於打造具競爭力與支持性的工作環境。

從結構特性來看，本年度新進員工以 30–50 歲年齡層為主，占總人數的 66%，反映本公司在招聘中重視專業經驗與穩定性；而離職員工同樣集中於此年齡層，特別是女性均呈現較高比例，可能與產業競爭或個人職業規劃等因素有關。性別分布上，新進與離職數據均未顯示顯著失衡，顯示本公司在性別平等招聘與管理上具有一定成效。這些趨勢與本公司所處產業特性及區域勞動力市場結構密切相關，我們將持續關注並因應外部環境變化調整政策。

在區域分布與代表性方面，本次揭露的新進與離職員工均集中於亞太地區，這與本公司主要營運據點一致，數據全面涵蓋台灣總公司正式員工，未涉及跨區流動估算或樣本調整。儘管如此，受限於資料範圍，海外據點與非正式員工尚未納入統計，未來將逐步擴展揭露範圍以提升數據代表性與完整性。

資料來源主要來自本公司內部HR系統，透過自動化報表生成初步數據，並由人力資源部門與內部稽核團隊進行多重覆核與查核，確保數據品質與準確性。針對資料蒐集過程中可能出現的遺漏或誤差，本公司已建立定期檢視機制，並對歷史數據進行追溯性校正，以提升未來報導的可信度。

為有效管理人力流動，本公司針對離職高風險群體建立了預警制度，透過定期的員工滿意度調查與一對一面談，識別潛在離職風險，並提供個人化的挽留策略或職涯發展支持。同時，針對特定年齡層或區域的高流動現象，我們已啟動人力再配置措施，確保業務運營不受影響。這些行動充分體現了數據與制度的連動性，幫助我們更精準地掌握人力趨勢並降低潛在風險。

在職員工之福利制度與支持措施 ( GRI 401-2 )



宣德科技針對全體正式員工提供多元且具實質效益之福利措施，範疇涵蓋薪酬保險、健康照護、職涯發展、家庭友善與休閒支持等五大面向：

薪酬與保險

全體員工享有年終獎金、語言與證照津貼、勞健保、出差與海外差旅平險、團保（含住院與癌症險）、自費團體保險參與機制，並依年度經營成果分配員工酬勞。

健康與醫療

設有常規健康檢查、駐廠醫師諮詢、哺乳室與 AED 設施，並提供子女教養津貼，落實企業對家庭照顧責任的支持。

員工關懷與福委資源

員工可參與福委會舉辦之三節禮金、婚喪喜慶補助、社團活動、生日禮金與多元福利券等方案，提升歸屬感與職場幸福感。

員工旅遊

員工可申請旅遊補助、國內外員工旅行、家庭日等活動。

教育訓練與永續素養

每年依職能需求提供教育訓練課程，主題包含職安、誠信治理、資訊安全、性騷擾防治與永續發展，提升組織韌性與個人發展動能。



育嬰假使用與復職留任情形 ( GRI 401-3 )

廠內育嬰留職	2022 年		2023 年		2024 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
實際申請育嬰留停的人數	6	15	15	17	14	8
實際申請育嬰留職停薪的人數 ( A )	2	6	3	3	2	4
育嬰留職停薪後復職人數 ( B )	2	5	1	4	1	1
育嬰留職停薪後復職率 ( B/A )	100%	83%	33%	133%	50%	25%
前一年度復職人數 ( C )	2	1	2	5	1	4
育嬰復職滿 12 個月的人數 ( D )	2	0	1	4	0	3
育嬰留職停薪後留任率 ( D/C )	100%	0%	50%	80%	0%	75%

宣德科技致力於營造友善育兒職場，協助員工在職涯與家庭之間取得平衡，並依法提供符合資格之員工申請育嬰留職停薪假，推動性別平等與工作穩定性，呼應公司在員工關懷、性別平權與永續就業支持等層面的管理承諾。

根據 2024 年統計，共有 22 位員工符合申請育嬰假資格，其中男性 14 人、女性 8 人。實際申請人數為 6 人 ( 男性 2 人、女性 4 人 )，顯示女性員工育嬰假使用率仍高於男性，反映出性別角色對照顧責任的實務差異。

2024 年度育嬰假後復職人數為 2 人 ( 男性 1 人、女性 1 人 )，復職率分別為男性50%、女性 25%。復職後滿 12 個月仍在職者共 3 人 ( 男性 0 人、女性 3 人 )，留任率則為男性 0%、女性 75%。雖整體使用人數不高，但仍展現部分員工能順利重返職場，顯示公司對於復職支持具一定成效。

針對未申請情形，內部初步反映包含職場負荷考量與家庭決策安排，公司將持續優化相關配套措施，包括彈性返工、階段性復工計畫與育兒資源資訊提供，進一步落實育嬰政策與性別平權制度化的銜接。

5-02 人權承諾與勞雇責任制度化 ( GRI 2-23、2-24、2-25、408-1、409-1 )

永續政策承諾與治理實踐架構 ( GRI 2-23 )

宣德科技依循永續發展核心原則，已制定《企業永續政策》與《人權管理程序》，涵蓋誠信經營、尊重人權與環境責任三大面向，作為公司推動 ESG 之最高政策指導原則。該政策由董事會審議核准並負責最終監督，實質納入公司治理架構，由永續發展委員會與治理小組統籌各部門執行進度與成效檢視，確保公司治理與永續政策間具備清晰職責連結與監督機制，體現治理制度的完整性與透明度。

政策內容聚焦性別平等、禁止歧視與騷擾、工作權保障、供應鏈責任、員工參與等關鍵議題，並進一步融入《員工守則》、《供應商行為準則》與各項合作合約中，確保制度落實具一致性與可追蹤性。適用範圍涵蓋母公司、全體子公司與主要供應商，並同步設有關鍵績效指標 ( KPI ) 與資訊揭露安排，以強化可衡量性與利害關係人知情權。同時，公司依據聯合國《世界人權宣言》及 OECD 多國企業指導原則等國際準則制定人權政策，強化政策在 ESG 責任結構中的一致性與前瞻性。

宣德亦落實誠信治理，訂定《誠信經營守則》與《道德行為準則》，涵蓋反貪腐、防止職權濫用、保密義務及資訊揭露等重點，明定全體員工與合作夥伴須恪守之行為準則。政策由董事會核定，並指定法務室為主管部門，負責制度執行與定期審閱，建構內部控管與風險管理機制。

2024 年度，公司已完成全體員工誠信經營教育訓練；與供應商誠信政策承諾書簽署。政策全文與執行成果公開揭露於公司官網與永續報告書中，展現對資訊透明、責任治理與利害關係人溝通的重視與實踐。

### 永續治理架構與職責劃分機制 ( GRI 2-24 )

宣德科技秉持企業社會責任與誠信治理原則，持續規劃建立人權保障與誠信營運之內部制度，作為推動永續治理的核心依據。目前公司正蒐集國內外實務作法，研擬涵蓋結社自由、工作平等、禁止騷擾與歧視、工作權保障、健康與安全、外籍與派遣勞工保護等議題的相關制度草案，未來將透過制度化管理流程推進內部規範整合。此方向亦呼應公司治理評鑑中強調之「內控制度健全」與「誠信經營架構落實」，未來將依時程推動相關政策之正式制定與落實。

本公司之永續推動由董事長親自監督，建立自上而下的治理機制，並設立橫向整合的「永續發展小組」，統籌 ESG 議題之政策規劃與執行管理，架構如下：

- 董事長經營會議層級：統籌審議永續發展政策、核定重大議題，並對外承擔資訊揭露與法規應對責任，展現公司治理評鑑中所重視之「高階主管永續承諾」與「資訊透明性」。
- 永續發展小組：由跨部門代表組成，負責統整重大議題鑑別、目標與KPI設定、教育訓練規劃、報告書撰寫及年度檢討。
- 功能性部門（如環安、資安、人資、採購）：依據各議題進行碳排盤查、資安演練、人權教育與供應商稽核，落實「管理權責明確」、「風險防範有效」之治理原則。
- 資訊單位與人資單位：分別導入資安教育與員工關懷制度，針對員工工作環境與心理安全持續精進，提升潛在風險回應能力。

宣德科技秉持企業社會責任與誠信治理原則，已制定《人權政策》，將人權保障納入公司治理重點關注項目，並持續關注國際永續規範與利害關係人期待。該政策涵蓋結社自由、工作平等、禁止騷擾與歧視、工作權保障、勞動健康安全、外籍與派遣勞工保護等重點議題，未來將視內部發展進程，透過標準作業程序與內控流程進一步優化制度，強化治理一致性與風險預防能力。宣德科技於2024年獲得 Responsible Business Alliance (RBA) 白金級認證，進一步彰顯其人權承諾的國際認可。

本政策經董事會核准，並由董事長擔任最終監督責任人，展現組織高層對於永續發展承諾的明確態度，強化問責機制並對應公司治理評鑑中「治理層政策承諾」與「責任制度化」等核心面向。

治理層級與功能單位之職責分工如下：

- 董事長/經營會議層級：統籌審議永續政策，負責核定重大議題與資訊揭露，擔任對外法規應對與資訊透明之主要窗口。
- 永續發展小組：跨部門組成，負責 ESG 政策規劃與執行管理，涵蓋人權、誠信、資安、職安、碳盤查等領域，統籌檢討成效並彙整至董事會報告。
- 採購外作課：將人權與誠信條款納入《供應商行為準則》與合約文件，供應商需簽署政策承諾書並參與人權與勞動權益課程，並依其風險等級實施差異化管理與教育。
- 法務室：負責合約合法性審查與政策條文標準化。
- 人力資源部門：負責內部溝通推動制度與教育訓練設計，所有新進員工需參與誠信與人權相關宣導課程，並針對外籍與弱勢員工設置專案輔導與核檢機制。同時建置舉報制度與處理流程，負責處理違規事件並提報至治理層級審議。

2023-2024 年間，公司共舉辦多場 ESG 與法遵主題課程，涵蓋職安環保、人權教育、資訊安全等領域，主管與基層員工皆納入訓練對象。相關政策落實成果亦揭露於年度永續報告書，提升治理透明度與利害關係人信任度。

透過縱向監督與橫向協調之治理架構，宣德科技將人權政策與 ESG 行動導入治理日常，落實制度設計、執行、監督與揭露等四大面向，回應公司治理評鑑中對「誠信經營架構落實」、「法遵制度完善」、「利害關係人責任制度化」與「風險防範有效」等重點關注，體現企業永續治理的整體韌性與實踐力。

員工教育訓練統計

2022 年					2023 年					2024 年				
女性	男性	其他 *	未揭露	總數	女性	男性	其他 *	未揭露	總數	女性	男性	其他 *	未揭露	總數
員工人數					員工人數					員工人數				
永久聘僱員工人數					永久聘僱員工人數					永久聘僱員工人數				
250	261	0	0	511	229	269	0	0	498	196	250	0	0	446
臨時員工人數					臨時員工人數					臨時員工人數				
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無時數保證員工人數					無時數保證員工人數					無時數保證員工人數				
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全職員工人數					全職員工人數					全職員工人數				
250	261	0	0	511	229	269	0	0	498	196	250	0	0	446
兼職員工人數					兼職員工人數					兼職員工人數				
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
特殊員工人數 ( 身障、特教 )					特殊員工人數 ( 身障、特教 )					特殊員工人數 ( 身障、特教 )				
1	5	0	0	6	1	4	0	0	5	1	5	0	0	6

防範童工與落實人權保障機制 ( GRI 408-1 )

本公司於2024年度針對童工風險管理展現堅定承諾，透過制度設計與治理架構，確保營運據點與供應鏈符合相關法規與國際準則。我們的所有營運據點並未發現任何童工或年輕工從事危險工作的風險情形。同時，針對分布於台灣與中國的主要供應商，我們透過合約聲明與評估機制，確認未有童工相關違規事件發生。禁止童工的政策已明訂於員工手冊、合作合約及供應商行為準則中，並透過內部稽核與跨部門協作，將此要求內嵌於ESG治理機制，確保政策執行的一致性與有效性。

在風險來源辨識方面，本公司能夠清楚掌握潛在童工風險的活動型態與場域，並針對招聘與供應鏈合作流程制定相應管控措施。招聘時的年齡查核與供應商合規聲明作為主要鑑別方法，確保風險辨識的全面性。然而，資料蒐集過程中仍面臨海外據點與短期工資訊不足的挑戰，我們將持續優化相關流程以克服此限制。

本次揭露範圍涵蓋台灣的正式員工與合約供應商，具一定代表性，能反映本公司主要營運活動與供應鏈管理現況。但由於海外據點與短期工數據的缺漏，揭露資訊尚未能完整呈現全球營運的全貌。針對不同地區與流程間的差異，本公司將逐步建立一致性基準，並與歷史資料進行比較，以提升揭露的連貫性。

資料品質方面，本公司童工風險相關資訊主要來自內部招聘記錄與供應商提供的合規聲明，透過系統化紀錄與定期稽核確保資料準確性。同時透過內部審核機制強化品質控管，確保資訊的可信度與一致性。

在預防與補救措施上，本公司已建立明確的應對機制，若發現任何疑慮或潛在違規情形，將立即展開調查並暫停合作，必要時提供協助與輔導以保障相關個體權益。這些措施已納入內部治理制度與採購規範，確保風險管理與日常營運流程緊密結合，展現本公司對人權保障的承諾。

展望未來，本公司將持續完善資料蒐集與揭露機制，逐步擴大海外據點與短期工的資訊涵蓋範圍，並透過內部追蹤與成效評估，強化童工風險治理的精進策略。我們致力於提升管理透明度，確保所有利害關係人的權益受到保障，並以實際行動展現對永續發展的責任與決心。

### 禁止強迫勞動與人權治理實踐 ( GRI 409-1 )

本公司深知強迫或強制勞動議題對人權保障與企業責任的重要性，因此於2024年度持續強化相關治理與管理機制。我們已建立系統性的風險辨識與分類制度，將強迫勞動議題納入整體永續治理架構中，透過跨部門協作與內部稽核機制，定期檢視各營運據點與供應鏈的勞動條件。同時，我們設定年度目標，確保風險管理與人權保障的持續進展，並由高階管理層監督執行成效。

在風險鑑別活動中，本公司能有效區分不同勞動型態的潛在風險來源，例如合約勞工與承攬關係，並針對台灣與中國地區供應商進行差異化管理。然而，跨地區資料蒐集仍存在挑戰，特別是針對海外臨時人員的勞動條件監控，我們正積極尋求解決方案以提升資料完整性。

就揭露範圍而言，本次報告涵蓋台灣總公司及主要合約供應商，具一定代表性，能反映本公司主要營運活動的風險管理現況。與往年相比，我們在供應商查核覆蓋率上有所提升，但仍存在國別與層級差異，未來將持續擴大監控範圍以確保一致性。

資料來源方面，本公司依賴內部稽核、供應商自評與利害關係人通報機制，結合國際人權與勞動準則進行風險推估，相關依據公開透明，並定期檢討其可信度與適用性，以提升資料品質。

在補救與預防機制上，本公司已制度化導入異常事件調查與補救流程，針對潛在強迫工時或非法勞動行為設立明確防範措施，並於供應商合約中明訂相關條款，確保合作夥伴遵守規範。此外，我們定期重新鑑別風險來源，透過年度評估更新管理策略，以應對動態變化的外部環境。

展望未來，本公司已訂定年度改善目標，包含提升供應鏈查核覆蓋率與員工人權意識培訓參與率，並建立對應成效指標以追蹤進展。我們亦規劃於下一年度擴大揭露範圍，納入更多海外據點與臨時人員的勞動條件監控，展現對人權保障的長期承諾。透過這些努力，本公司將持續強化強迫勞動風險管理能力，與利害關係人攜手共建負責任的營運生態。



### 申訴與補救機制之建構與實施 ( GRI 2-25 )

宣德科技秉持誠信治理與風險管理的原則，針對營運過程中可能造成之社會、環境與治理層面負面影響，已建置明確的申訴與補救機制，確保利害關係人能即時反映疑慮，公司亦能系統化處理、調查與改善，落實責任治理與誠信營運精神。

#### 1 多元通報與申訴機制

為強化利害關係人溝通，公司設置內外部通報窗口，員工可透過專屬信箱 HRM@speedtech.com.tw 提出申訴，由人力資源單位負責處理並維護申訴者權益。對外部分，公司提供公開電子信箱 ST\_IR@speedtech.com.tw 作為投資人聯繫窗口，受理股東與潛在投資者之意見與詢問，並由 IR/股務室專責處理與回覆。所有案件均依保密原則與個資保護規範辦理，並嚴禁任何形式之報復行為。

#### 2 調查與責任釐清流程

針對申訴或通報內容，依事件性質指派相對應單位主導調查，例如人資部（誠信與契約議題、勞動與人權議題）、資訊部（資安與資料外洩議題），組成調查小組進行事實釐清與責任歸屬，並據此制定具體改善方案，強化內部控制與政策落實。

#### 3 補救作為與預防改善

- 職安領域：依內部稽核計畫發現之缺失，安排教育訓練與作業改善，強化員工對安全規範與防災機制之認知與執行力。
- 供應鏈違規：供應商如違反誠信條款，將由採購單位限期改善，並納入 ESG 評比與續約考量。
- 資訊安全：依年度資安稽核結果進行異常事件追蹤處理，目前雖尚未導入外部認證與滲透測試，惟相關制度已逐步強化應變與資訊揭露能量。

此類作為有助於提升公司整體風險控管成效與 ESG 管理機制成熟度，亦呼應公司治理評鑑對「風險辨識」、「內控制度運作」與「持續改善作為」等面向之關注。

#### 4 回應與揭露原則

公司依個案情形進行具體回應，若涉及群體性或系統性議題，則將影響納入次年度 ESG 行動計畫，並於報告書中揭露改善措施與實施進度，強化對外溝通的透明度與責任履行。永續發展小組負責整合所有申訴與補救機制之運作，並定期向經營層報告制度執行狀況，確保橫向部門協作與縱向治理落實，兼顧誠信政策實踐、制度問責與利害關係人信賴之建構。

#### 5 檢舉保護與治理責任落實

本公司已建立檢舉人保護制度，明定對於申訴人身分與通報內容之保密責任，並承諾不進行任何形式的不當處置或報復。人資部作為專責機關，負責制度執行、文件登錄與年度檢討，並至少每年一次向董事會報告制度執行情形，確保治理層對申訴與補救制度具備持續監督與支持角色，體現組織於誠信管理、利害關係人回應與風險控制上的治理成熟度。

## 5-03 多元平等與薪酬公平實踐 ( GRI 405-1、405-2 )

### 治理層與員工結構之多元性概況 ( GRI 405-1 )

本公司於2024年度針對董事會與員工的多元化結構進行了全面揭露，旨在展現我們在治理與人力資源管理上的多元性與包容性表現。透過系統化的性別與年齡分類制度，我們將多元化管理內嵌於整體ESG治理架構中。該制度由人力資源部門與永續發展委員會跨部門協作制定，包含定期檢視多元化目標、內部稽核機制以及董事會成員提名與員工招聘的公平性原則。目標設定依據參考行業標準與內部人力結構現況，確保具備可行性與前瞻性。

在多元群體分類的清晰度方面，本公司已建立明確的性別與年齡層區分機制，涵蓋30歲以下、30至50歲及50歲以上等年齡層，並針對少數或弱勢群體以自我認同為認定標準進行統計。雖然目前董事會層級尚未有少數或弱勢群體代表，且員工中非二元性別比例為零，我們已意識到資料缺口的潛在影響，並將持續完善調查方法以提升分類完整性。

就統計代表性而言，本次揭露涵蓋本公司桃園廠營運據點的員工與董事會成員數據，具備高度代表性。同時，我們對比往年數據，確保統計口徑與方法的一致性，雖部分海外據點因當地法規限制而存在資料蒐集挑戰，但整體差異性已控制在合理範圍內，並不影響主要結論的可靠性。

資料品質與來源透明度是我們的重點關注面向。所有數據均來自內部人力資源系統的實際調查結果，並非依賴估算或外部供應商報告。我們亦清楚界定統計邊界，針對未分類或未回覆的性別與少數群體數據，均以補充說明提升揭露可信度。未來，我們將進一步優化系統化數據蒐集流程，確保資訊的即時性與精確性。

在實務制度與內部連結方面，本公司已將員工分級管理制度與職等定義融入多元化揭露中，確保統計邏輯與日常人力管理一致。我們亦將包容與公平原則納入招聘、培訓與晉升政策，鼓勵多元背景的員工參與，並透過年度員工滿意度調查了解其需求與反饋，進而調整相關措施。

展望未來，本公司將設定更具體的性別與年齡平衡改善目標，尤其針對董事會層級的多元代表性與員工非二元性別比例的揭露完整性進行強化。我們已建立追蹤與問責機制，定期向高階管理層與董事會報告進展，確保多元化管理成為長期策略的一部分。本公司將持續提升治理透明度與多元結構管理的成效，致力於打造更具包容性的組織文化。

1.一般董事及獨立董事之酬金

職稱	姓名	董事酬金								A、B、C及D等 四項總額及佔稅 後純益之比例		兼任員工領取相關酬金								A、B、C、D 、E、F及G等七 項總額及佔稅權 純益之比例		領取來自子 公司以外轉 投資事業或 母公司酬金	
		報酬（A）		退職退休金（B）		董事酬勞（C）		業務執行費用 （D）				薪資、獎金及特 支費等（E）		退職退休金		員工酬勞（G）							
		本公司	財經報 告內所 有公司	本公司	財經報 告內所 有公司	本公司	財經報 告內所 有公司	本公司	財經報 告內所 有公司	本公司	財經報 告內所 有公司	本公司	財經報 告內所 有公司	本公司	財經報 告內所 有公司	本公司		財經報告內 所有公司		本公司	財經報 告內所 有公司		
董事	香港商聯滔電子 有限公司	0	0	0	0	1100	1100	0	0	1,110 0.28	1,110 0.28	0	0	0	0	0	0	0	0	1,110 0.28	1,110 0.28	無	
董事	立康企管顧問股 份有限公司	0	0	0	0	1520	1520	0	0	1,520 0.38	1,520 0.38	0	0	0	0	0	0	0	0	1,520 0.38	1,520 0.38	無	
董事 長	立康企管顧問股 份有限公司代 表人： 蔡鎮隆	0	0	0	0	506	2309	50	50	556 0.14	2,359 0.59	2,400	2,400	0	0	0	0	0	0	2956 0.74	4759 1.20	無	
董事	立康企管顧問股 份有限公司代 表人： 徐嘉德	0	0	0	0	0	0	50	50	50 0.01	50 0.01	130	130	8	8	0	0	0	0	188 0.05	188 0.05	無	
董事	香港商聯滔電子 有限公司代 表人：沈楷喜（於 2024/11/22 辭 任）	0	0	0	0	0	0	40	50	40 0.01	40 0.01	1,576	1,576	59	59	0	0	0	0	1675 0.42	1675 0.42	無	
董事	香港商聯滔電子 有限公司代 表人：蔡佳衛	0	0	0	0	0	0	50	40	50 0.01	50 0.01	0	0	0	0	0	0	0	0	50 0.01	50 0.01	無	
董事	華瑋投資股份有 限公司	0	0	0	0	1150	1150	0	50	1,150 0.29	1,150 0.29	0	0	0	0	0	0	0	0	1,150 0.29	1,150 0.29	無	
董事	華瑋投資股份有 限公司代 表人：石榮慧	0	0	0	0	0	0	50	0	50 0.01	50 0.01	0	0	0	0	0	0	0	0	50 0.01	50 0.01	無	
獨立 董事	詹賀博	360	360	0	0	1150	1150	50	50	1,560 0.39	1,560 0.39	0	0	0	0	0	0	0	0	1,560 0.39	1,560 0.39	無	
獨立 董事	鍾鼎君	360	360	0	0	1150	2571	50	50	1,560 0.39	2,981 0.75	0	0	0	0	0	0	0	0	1,560 0.39	2,981 0.75	無	
獨立 董事	林俊儀	360	360	0	0	1150	2571	50	50	1,560 0.39	2,981 0.75	0	0	0	0	0	0	0	0	1,560 0.39	2,981 0.75	無	
獨立 董事	連祥一	340	340	0	0	1150	1150	50	50	1,540 0.39	1,540 0.39	0	0	0	0	0	0	0	0	1,540 0.39	1,540 0.39	無	
1. 請敘明獨立董事酬金給付政策、制度、標準與結構，並依所擔負之職責、風險、投入時間等因素敘明與給付酬金數額之關聯性：本公司董事及獨立董事所支領的酬金，係依據本公司章程等規定辦理。章程明定如公司有獲利時，得提撥不高於 3% 之董事酬勞，董事酬金績效政策合理性之依循，主要考量董事會績效評估辦法及程序、公司整體之營運績效、產業未來之營運需求與發展，參考個人對公司營運之貢獻度，給予合理之報酬，並經薪資報酬委員會專業建議，經董事會決議通過，並提股東會報告。																							
2. 除上表揭露外，最近年度公司董事提供服務（如擔任母公司 / 財務報告內所有公司 / 轉投資事業非屬員工之顧問等）領取之酬金：無																							

**董事與管理階層薪酬性別報酬比分析 ( GRI 405-2 )**

本公司於2024年度針對性別薪酬公平性進行全面揭露，涵蓋高階、中階及基層員工在行政、技術與生產等職能類別，旨在透過透明的數據呈現，推動性別平權的實踐與改進。由於目前數據尚未完整，本公司致力於優化蒐集與分析流程，未來將提供更全面的薪酬公平性資訊，以符合全球報導倡議組織 ( GRI ) 對性別平等的要求。

在制度設計與治理邏輯上，本公司已將性別薪酬差異的揭露與管理內嵌於人力資源與薪酬治理結構中，定期檢視薪酬數據與政策執行成效。薪酬制度的設計以職能與績效為核心依據，並結合市場基準與內部公平性目標，確保性別不成為薪酬決策的影響因素。此外，我們設有年度目標，致力於縮小任何潛在的薪酬差距，並透過員工意見調查與內部溝通，持續優化相關機制。

針對差異來源與影響因素的辨識，本公司已能區分薪酬比率差異的結構性成因，例如年資分布、職能性別占比及績效獎金的影响。數據來源主要依賴人力資源系統的實際記錄，具高度可靠性，但因部分海外據點與外包單位的薪酬結構尚未標準化，納入揭露範圍仍具挑戰。我們正積極探索跨國數據整合的可能性，以提升未來揭露的完整性。

在統計涵蓋的代表性與一致性方面，本次揭露聚焦於台灣桃園廠的全體正式員工，作為本公司主要營運單位，具有高度代表性。數據基準與計算邏輯與前一年度保持一致，確保可比性。然而，因未納入海外據點與短期工，部分國別與場域差異尚未呈現，我們將逐步擴大統計範圍以反映更全面的薪酬結構。

資料品質與計算邏輯方面，本公司納入基本薪資、職務加給、年終獎金、分紅、績效獎金及津貼等組成項目，按年度平均計算，確保數據反映員工實際收入狀況。計算邏輯與基準均公開透明，並於內部審核後確認數據正確性。

展望未來，本公司已設定年度性別平權指標，包含薪酬差距縮小目標與女性管理層比例提升計畫，並對應具體行動，例如提供性別平等的職能培訓與晉升機會支持。我們承諾持續強化薪酬公平性與性別平權的治理機制，透過跨部門協作與員工參與，確保制度設計與執行成效相輔相成，展現對多元與包容職場的長期承諾。



## 5-04 職業安全及衛生政策 ( GRI 403-1 ~ 403-8 )

### 職業安全衛生管理系統 ( GRI 403-1 )

宣德科技依據《職業安全衛生法》與 ISO 45001 標準，建置職業安全衛生 ( OSH ) 管理系統，並已全面導入至桃園營運廠區之所有作業場域。制度由環安管理單位統一規劃與執行，並涵蓋所有正式員工、外包協力廠商與臨時作業人員，確保風險辨識與控制無死角，落實營運風險管理、作業安全責任落實與制度透明。

管理制度涵蓋下列運作架構：

法規遵循與內部政策建置：依職安法及相關子法規定，建立完整安全衛生管理計畫，含計畫 ( Plan )、執行 ( Do )、查核 ( Check )、改善 ( Action ) 四階段，落實PDCA管理循環。

- 教育訓練制度：實施新進人員入職訓練、在職人員年度複訓、安全衛生作業課程及應變演練，提升現場防災與避險意識。
- 承攬廠商作業管理：針對外部進廠作業人員，實施入廠教育、身分管制與職安規範說明，透過風險告知與現場巡檢機制，建立供應鏈風險防控制度。
- 異常事件回報與查核機制：設有異常事件回報平台與內部稽核作業，年度進行至少一次職場安全衛生自我查核，輔以部門安全巡檢，提升作業環境持續改善成效。
- 職災預防措施與健康管理：執行危害預防演練與健康促進計畫，如防災逃生演練、AED 操作、CPR課程、員工健檢與就醫建議諮詢等措施，展現公司對勞動保護與現場安全防線的高度承諾。

### 危害辨識、風險評估、及事故調查 ( GRI 403-2 )

宣德科技依據《職業安全衛生法》與 ISO 45001 標準建置風險管理機制，涵蓋所有例行與非常態作業。2024 年度持續透過風險辨識、分級管控與事故調查制度強化作業現場的安全管理，體現公司在職場風險預防、作業安全防護與營運風險管理方面的治理實踐。

公司已建置全面性的危害辨識與風險評估制度，適用範圍包含全廠區員工、承

攬商及派遣人力。辨識作業涵蓋生產線操作、設施維護、物流運輸、外包進場等工作活動，並依據分級控管原則 ( Hierarchy of Controls ) 進行風險排序與因應策略設計。

事故發生時，依規定由安全主管、作業單位主管及稽核人員組成調查小組，執行調查、紀錄、追蹤與分析。調查結果將納入風險再評估與年度職安改善計畫，形成持續改善與防範再發的制度化閉環。

為鼓勵員工主動揭露潛在風險，公司亦設有異常事件匿名通報與免責保護機制，員工得於任何察覺危害之情境下離開工作區域，且無需擔憂報復或處分。此制度已納入定期教育訓練與作業流程告知，確保通報透明且資訊回饋有效率，提升基層參與度與安全文化落實程度。

### 火災風險管理與2024年度事故揭露 ( 對應 ESG 指標 9~12 )

#### ● 火災件數 ( ESG 指標 9 | 非GRI標準 )

2024 年度內，宣德科技無發生任何火災事故紀錄，全年度無需啟動消防通報或緊急疏散機制。公司持續透過火災預防與自主檢查作業，維持零重大災害的良好紀錄。

#### ● 火災死傷人數 ( ESG 指標 10 | 非GRI標準 )

截至 2024 年底，公司未發生因火災導致之人員死傷事件，亦無內部通報之潛在近失 ( near-miss ) 案件。顯示目前火災風險防控措施具實質成效。

#### ● 火災死傷人數占員工總人數比率 ( ESG 指標 11 | 年報附表二之二之一 )

依據公司 2024 年度平均員工總人數計算，火災死傷人數為零，占員工總人數比率為 0%

#### ● 因應火災之相關改善措施 ( ESG 指標 12 | 對應 GRI 403-2 )

雖 2024 年未有火災事故發生，公司已著手強化火災風險管理制度，規劃建立廠區火災風險巡查與潛在火源清單，並預計納入例行安全稽核項目中，以強化潛在風險之預警與應變準備，進一步提升營運現場的風險防控能力與職場安全文化。

透過制度化火災風險辨識與改善措施，宣德科技致力於營造安全職場，並持續以「零災害」為營運基線，這些制度與演練安排反映公司對安全文化的承

諾，並強化員工在面對突發事件時的應變能力，營造更安全、穩定的工作環境。

**職業健康服務 ( GRI 403-3 )**

本公司在職業健康服務制度的建構上，秉持以員工福祉為核心的理念，將健康管理納入整體ESG治理架構中。我們設立明確的健康服務目標，透過人力資源部門與環境安全部門的跨部門協作，確保制度設計符合法規要求與員工需求。內部稽核機制定期檢視服務執行情形，並參考國際指引與行業最佳實踐，持續優化健康管理流程。這種制度化的治理邏輯不僅體現了我們對員工健康的承諾，也強化了職場安全與長期永續發展的連結。

在服務涵蓋對象方面，本公司目前針對桃園廠全體正式員工，包括主管、作業員及實習生，提供全面的健康檢查與危害性健康監測。然而，針對外包人員、短期工及派遣工，健康服務尚未納入本公司直接管理範圍，主要由其原雇主負責相關安排。我們意識到不同僱用型態員工的健康保障需求，未來將探索更多合作模式，確保更廣泛的健康服務可及性。

為保護員工健康資訊的機密性，本公司採取嚴格的資料管理措施，檢查報告僅有廠護及職醫可調閱資料，避免個人資料外洩。同時，所有資訊處理流程均符合GDPR及台灣個資法規，存取權限受到嚴格管控。此外，我們確保參與健康服務不會影響員工的升遷、續聘或績效評估，並透過事前知情同意書的簽署，保障員工權益與隱私，消除潛在的職場歧視風險。

在持續改善方面，本公司建立完善的評估與回饋機制，每年透過異常追蹤、滿意度調查及利用率統計，檢視健康服務的執行成效。針對異常案例，我們主動安排複檢或醫療諮詢，確保員工獲得及時支援。這些回饋數據成為制度調整的重要依據，未來我們計畫進一步提升服務品質，例如針對外籍員工強化語言支援，或探索數位化健康管理工具，提升服務效率與員工參與度。

最後，關於揭露範圍的限制，本公司目前僅能提供桃園廠正式員工的健康服務

數據，尚未涵蓋海外據點或其他僱用型態的工作者。這主要受限於地理分布、法規差異及合約安排等因素。針對未涵蓋對象，我們尊重其原雇主的健康管理責任，同時積極評估替代方案，例如與外包單位合作共享健康管理資源，期盼未來能逐步擴大服務與揭露範圍，展現本公司在職業健康治理上的全面承諾與實踐。

**有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 ( GRI 403-4 )**

宣德科技重視工作者於職業安全衛生管理之參與與意見表達權利，透過制度化設計提升員工參與程度、安全治理透明度與作業回饋溝通機制。2024 年度持續透過定期會議、通報系統與揭露機制，強化職場安全衛生共識。

公司依法設立職業安全衛生委員會，採雙方代表制，委員會成員中勞方代表占比超過三分之一，並依法規每季召開一次會議。委員會由環安管理單位主責召集，參與者涵蓋管理單位、基層操作人員與勞工代表，針對作業風險、教育訓練成效、事故處置、制度建議進行雙向溝通。

所有職業災害內容及統計公告於布告欄，提升風險意識與制度可見度，確保職安訊息公開透明、制度回饋可追蹤。此外，公司提供匿名通報與免責回報管道，讓員工可透過建議箱或線上機制反映潛在危害與安全建議，且保障不受報復或不利處置。

目前制度已涵蓋公司全部正式員工及外包、派遣人員於其作業範圍內之參與機制，未來將持續優化回饋流程與意見採納追蹤模式，深化作業風險治理的參與治理文化。

### 有關職業安全衛生之工作者訓練 ( GRI 403-5 )

本公司深知職業健康與安全訓練是職場安全文化的重要基石，因此我們在2024年度持續強化訓練制度的設計與執行力。我們的制度設計已內嵌於職安治理架構中，透過跨部門協作機制，由職安部門統籌各單位提出的年度教育計畫，並結合部門風險評估、法規要求及職務分析，確保訓練需求與目標設定具備系統性與科學性。內部稽核機制亦定期檢視課程安排與執行成效，以確保訓練內容與實際風險情境高度契合，進而提升整體安全治理效能。

針對高風險作業情境，本公司特別設計專屬訓練內容，涵蓋高空作業、化學品處理、特殊設備操作及緊急應變等主題，並針對不同作業區域與高風險族群進行客製化課程安排與加強考核。我們不僅關注課程內容的專業性，更注重其實務應用性，確保員工在面對潛在危害時能迅速應對，降低職場事故發生率。

在受訓對象的涵蓋性與分層設計上，本公司確保所有正式員工、主管、現場作業員、工程維修人員及外籍員工均納入訓練範圍，同時針對特殊危害工作人員提供進階課程。相較於過往揭露，本年度的訓練對象範圍進一步擴展至長期合作外包人員，展現我們對職場安全責任的全面承擔。

為提升訓練的可近性與文化識別度，本公司提供國語、英語、越南語等多語教材，並輔以圖解指示卡與影片資源，確保不同文化背景的員工均能理解課程內容。針對女性、孕婦、視障人士及外籍員工等弱勢族群，我們設計專屬教材與特殊課程安排。

在訓練成效評估與制度追蹤方面，本公司於每次課程後實施問卷調查與筆試測驗，並由人資與職安部門持續追蹤學習成效與考核結果。這些評估機制已內嵌於內部管理循環，作為課程優化與需求調整的依據，確保訓練制度能與時俱進，符合職場安全需求。

展望未來，本公司已設立年度訓練目標，並建立內部追蹤制度，定期檢視課程參與率、考核通過率及員工回饋等成效指標。我們承諾持續揭露相關進展，並將訓練制度作為職安治理的核心支柱，透過不斷優化課程設計與執行方式，強化員工與相關人員的安全意識與技能。同時，我們將探索更多創新訓練模式與資源投入，確保職場安全文化得以深化，展現本公司在職業健康與安全領域的長期承諾與行動力。

### 工作者健康促進 ( GRI 403-6 )

本公司深信員工健康是企業永續發展的核心基石，因此將健康促進與疾病預防制度納入整體ESG治理架構中，透過跨部門協作，由人資、行政及職業安全單位共同規劃與執行相關方案。我們設定明確的健康促進目標，依據員工需求調查與職場風險評估制定策略，並建立內部稽核機制，定期檢視方案執行成效與資源運用效率，確保制度設計具備系統性與持續性。

在健康服務類型與對象分類上，本公司提供涵蓋心理健康、飲食營養、運動促進、疫苗預防、疾病篩檢、孕婦關懷及戒菸諮詢等多主題方案，主要服務對象為全體正式員工，部分活動亦開放外包與派遣人員參與。針對不同據點與職別，我們提供現場與線上並行的參與形式，並根據員工工作性質調整活動安排，確保服務的可及性與公平性。

參與原則與保護措施方面，本公司堅守自願參與原則，明確規範所有健康活動與檢查不涉及強制要求，並制定內部政策保障員工不因參與與否影響升遷、薪資或考核結果。同時，健康資料保護納入作業規範，所有個人敏感資訊由醫療院所保存，公司僅取得統計數據，確保隱私權不受侵犯。

為提升可及性與考量多元需求，我們將健康活動安排於工時內進行，並提供彈性排班機制，同時開放部分活動予員工眷屬參與，強化家庭支持網絡。針對身心障礙者與語言文化差異群體，我們提供多語簡報、語音教材及孕婦專屬指導等調整措施，致力於打造包容性健康環境。



在資料品質與佐證機制上，本公司透過參與率統計與滿意度調查追蹤成效，連續三年參與率維持85%以上，並根據員工反饋持續優化課程內容與時段安排。數據收集與分析過程遵循透明原則，相關結果定期於內部平台公開，確保資訊可信度與員工信任。

針對第三方與外包人員，本公司目前健檢與補助等服務尚未涵蓋此群體，供應鏈廠商亦未納入服務範圍。我們認知此為制度改善空間，未來將進一步檢討資源配置與合作模式，探索擴大參與範圍的可能性。

最後，關於制度排除與據點限制，本公司健康促進方案以桃園廠為主要實施範圍，適用對象為正式員工，針對第三方與外包人員，本公司目前，健檢與補助等服務尚未涵蓋此群體，供應鏈廠商亦未納入服務範圍。我們認知此為制度改善空間，未來將進一步檢討資源配置與合作模式，探索擴大參與範圍的可能性。

**預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 ( GRI 403-7 )**

本公司深知職業健康與安全是企業永續經營的核心基石，因此將健康風險管理內嵌於整體 ESG 治理架構中，形成跨部門協作的制度設計。我們設置專責的職業安全衛生部門，由高階管理層直接督導，負責制定年度目標與策略，並透過內部稽核機制檢視各單位執行成效。風險辨識與控制的目標設定，依操作環境特性、歷史事件數據及法規要求，確保管理措施具備科學依據與實務可行性，同時鼓勵員工參與回饋，共同打造安全文化。

在風險來源識別方面，本公司針對作業活動進行系統性分類與層級評估，包含設備操作、製程變更、化學品使用及特殊作業等，逐一辨識其對健康的潛在影響。我們不僅關注物理性與化學性風險，亦納入人體工學及心理社會因素，透過年度全廠風險評估與現場調查，克服識別難度，確保無遺漏之處。這種細緻的分類方式，讓我們得以針對不同風險特性，量身設計對應措施。

制度涵蓋對象方面，我們將健康與安全管理延伸至長期外包及承攬人員，確保

其適用與正式員工一致的訓練、個人防護裝備標準及健康檢查規範。主要營運據點如桃園廠已全面實施此制度，並對重大工程進行專項風險評估。然而，對於部分海外供應鏈或臨時合作單位，目前仍存在跨據點與跨國管理落差，我們正積極規劃統一標準，提升制度一致性。

在健康風險控制與預防連結上，本公司以源頭設計改善為優先，針對高溫、噪音及化學品暴露等風險，導入隔離工程、局部排氣與警示標示等措施，並強制配戴個人防護裝備。我們亦透過作業流程優化、環境監測與教育訓練，降低風險發生機率；同時針對高風險崗位安排特殊健檢與職業醫師諮詢，結合突發事件緊急應對流程，全面保障員工健康。

對於弱勢群體與輪班人員，本公司設有專屬支持機制。孕婦可申請調整崗位，視障與外籍員工享有語音與多語教材支持，夜班與輪班人員則透過定期工時檢討及特殊安排，降低健康衝擊。女性夜班員工可依需求調整班別，確保措施貼近實際需求，體現人性化管理。

在供應鏈延伸管理上，本公司於年度稽核中核查主要協力廠商的健康與安全實施狀況，並要求簽署相關承諾書，建構基本的審查與回報機制。然而，臨時合作商與部分海外廠商尚未全面納入，我們認知到供應鏈管理的複雜性與挑戰，未來將持續強化跨場域控管，提升整體供應鏈的健康與安全表現。

最後，關於揭露限制與資料落差，我們已訂定明確計畫，預計於2025年擴大管理範圍，逐步解決據點排除與供應商資料落差問題。本公司將秉持持續改善的精神，與內外部利害關係人攜手合作，致力於打造更安全、更健康的作業環境。



### 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 ( GRI 403-8 )

本公司深知職業健康與安全是企業永續經營的基石，因此在2024年度持續強化相關管理系統的設計與實施。我們的職業健康與安全管理系統已內嵌於整體ESG治理架構中，透過跨部門協作機制，由人力資源、生產管理及安全部門共同負責制度執行與監督。管理目標以國際標準ISO 45001為藍本，結合台灣相關法規要求，確保系統設計具備科學性與在地適用性。同時，我們設立年度改善目標，並透過定期的內部稽核與巡查機制，持續檢視制度效能，保障職場環境的安全與穩定。

在涵蓋範圍方面，包含桃園廠全部正式員工與長期合作的外包人員，充分代表了主要營運據點的核心工作者群體。雖然目前揭露範圍僅限於桃園廠，且不含海外據點與供應鏈，但我們確保數據與基準年的一致性，並透過明確的統計基準與界線設定，維持報告的可比性。未來，我們將持續檢討是否納入更多據點與工作者，以提升揭露的全面性。

資料取得與品質控管方面，本公司依賴內部稽核、現場巡查及部門報告等方式收集涵蓋率與管理數據，確保資料來源的真實性與可靠性。比例計算以12月底在職人數為基準，涵蓋率的估算方法與歷年一致，界線假設亦公開透明。我們定期檢視資料收集流程，並針對潛在缺失提出改善方案，以提升數據品質。

對於工作者分類與排除人員，本公司依據聘僱契約明確區分正式員工、派遣、外包及臨時工，並針對不同身分制定相應的管理措施。約1%的臨時、短期工及部分派遣或外包人員因資料取得困難或不在管理範圍內而被排除，我們將持續探索將其納入系統的可能性，並優化相關資訊處理原則，以確保管理的公平性與完整性。

在內外部認證與稽核整合方面本公司目前尚未取得ISO 45001等第三方認證，但內部管理制度注重健康與安全，涵蓋主要部門與作業流程。內部稽核由安全管理部門主導，定期進行檢查與法規遵循評估，確保制度執行一致性。我們計劃於未來評估外部認證的可行性，以進一步提升管理系統的公信力。

最後，在統計基準與揭露限制方面，本公司以12月底在職人數作為數據基準，包含正式員工、派遣及長期外包人員，但不包含兼職、臨時工及海外據點人員。由於區域制度差異與資料收集限制，本次揭露僅限於桃園廠，供應鏈與其他據點尚未納入。我們將持續強化資料整合能力，致力於克服區域限制，提升揭露範圍與深度。本公司深信，透過持續的制度優化與全員參與，我們能夠打造更安全、更健康的職場環境，並為永續發展奠定堅實基礎。

5-05 職業傷害與職業病統計與預防管理 ( GRI 403-9 ~ 403-10 )

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 ( GRI 403-8 )

職業傷害	2022 年				2023 年				2024 年			
	員工		承攬商 / 承包商		員工		承攬商 / 承包商		員工		承攬商 / 承包商	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
計算基準員工人數 ( 人 )	251	255	2	3	261	244	2	3	256	220	2	3
職業傷害死亡數 ( 人 )	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡比率 ( % )	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害數 ( 人 )	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 ( % )	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總職業傷害數 ( 人 )	5	1	0	0	3	1	0	0	1	1	0	0
FR ( 失能傷害頻率 )	5.92		0		4.17		0		2.2		0	
SR ( 失能傷害嚴重率 )	49		0		247		0		66		0	

2024 年度宣德科技統計全年總工時為 907,305 小時，當年度正式員工共發生 2 件可記錄之職業傷害案件，皆為人員跌倒事故，未發生死亡或永久失能事件。依據 GRI 準則以 100,000 工時計算，失能傷害頻率為 2.2，略高於近三年同業平均值。

主要事故類型為「作業中跌倒」，發生於廠區內的樓梯間。環安室已依《危害辨識與風險分級控管程序》進行高風險場域盤點，並增設告示、止滑墊、及相關 PPE 管理規範，同時納入職安教育重點。

公司設置專責的職業安全衛生部門，並與人資部共同申報工時與事件統計資料，揭露改善追蹤進度與風險調控成果，提升安全治理與員工參與效能。宣德深知職業安全與健康管理對員工福祉及企業永續發展的重要性，因此於2024年度持續強化工傷績效的治理與揭露制度。我們已將工傷記錄與分類制度內嵌於整體職業健康安全 ( OHS ) 管理架構中，並結合ESG治理目標進行跨部門協作。內部設有定期稽核機制，由人力資源、醫務與安全管理部門共同負責資料彙整與事件調查，確保所有工傷事件得以妥善記錄與應對。同時，我們設定年度安全目標，透過數據分析與改善措施追蹤，持續降低工傷風險。

為確保計算基礎的一致性，本公司採用失能傷害頻率 ( FR ) 與失能傷害嚴重率 ( SR ) 作為統計指標，基於每百萬經歷工時進行計算。數據來源為公司出勤管理系統與事故通報記錄，確保數據具可比性與可靠性，適用於不同工種與作業環境。

在預防措施與制度連結上，本公司針對嚴重工傷事件實施技術防護、設施改善、強化個人防護裝備配備、員工再教育訓練及標準作業程序制定等措施，並要求工會參與重大職災調查與改善過程。這些行動均納入年度職安目標追蹤與內部稽核制度，確保持續改進。此外，我們亦定期與長期合作外包人員溝通安全管理要求，逐步將安全意識延伸至相關業務範圍。

對於資料排除與限制，本公司在統計範圍排除的部分，主要係因個案不符合記錄工傷之判定標準，或相關資料無法經正式系統驗證。針對揭露範圍，僅涵蓋桃園廠全體正式員工與長期合作外包人員、短期員工、海外據點及供應鏈未涵蓋之限制。我們將持續檢討並規劃未來擴大資料蒐集範圍，並強化供應鏈管理。本公司將秉持透明與負責的態度，致力提升職業傷害治理能力，保障每位員工與合作夥伴的安全與健康。

GRI 403-10

本公司在職業病防治管理上，致力於建構完善的通報、分類與治理制度。我們已將職業病管理納入整體職業健康與安全（OHS）治理架構，並結合環境、社會與治理（ESG）目標進行統整。跨部門的協作機制確保健康與安全議題能在生產、營運與人力資源管理中獲得充分重視，內部稽核小組定期檢視通報流程與數據準確性，並依據年度風險評估結果設定具體的防治目標，以持續降低職業病發生率。

在職業病風險辨識方面，本公司能清楚分類不同病症類型，例如塵肺症、聽力損失、過敏性皮膚炎及肌肉骨骼障礙等，並追溯其主要來源，包括粉塵、噪音、化學品暴露與重複性作業等。我們意識到部分資料的取得存在難度，特別是針對非長期員工與海外據點，因此已建立風險預警模式，透過環境監測與員工回饋，提前辨識潛在高風險區域，並優先配置資源進行改善。

統計範圍目前涵蓋桃園廠的正式員工，包括清潔、維修等第三方工作者，總計納入健康檢查與異常追蹤的人數具有一定的代表性。然而，受限於臨時工、短期工及供應鏈數據的取得困難，部分高風險據點或跨國作業場域尚未全面納入。我們將持續檢視如何擴大統計範圍，以更完整反映整體健康管理成效。

資料品質方面，我們的數據主要來自合約診所、醫院職業醫學部門及健檢中心的官方報告，結合內部健康追蹤記錄進行綜合統計。針對部分估算數據，我們公開透明地說明其界線假設與來源邏輯，並定期檢視統計方法的合理性與適用性，確保資料的可信度與一致性，同時也與外部醫療單位保持合作，以提升診斷與記錄的專業性。

在風險控制與預防措施上，本公司已實施完整的風險評估與健康檢查制度，導入工程控制、行政管理及個人防護裝備的三級防護措施，並與內部教育訓練、工會參與及設備更新計畫緊密連動。例如，針對高溫作業與化學品暴露等可能致癌風險，我們加強監測與防護，並定期舉辦員工健康促進活動，鼓勵全員參與風險辨識與改善建議，共同打造安全的作業環境。

展望未來，本公司建立內部追蹤與成效評估機制。我們根據年度報告結果調整管理策略，同時規劃逐步擴大統計範圍與數據透明度。我們深知，職業病防治不僅是對員工健康的承諾，更是對所有利害關係人負責的體現。本公司將持續強化治理能力，與內外部夥伴攜手合作，共同實現職場健康與安全的長期願景。

5-06 培育制度與職涯發展機會 ( GRI 404-1 ~ 404-3 )

員工訓練平均時數與學習資源配置 ( GRI 404-1 )

宣德科技持續強化教育訓練體系，透過分類課程設計、分層訓練資源配置與定期成效分析，推動組織內部知識傳承與職能發展。2024年度公司員工教育訓練涵蓋一般、環境、職安與資安四大類課程，訓練對象區分主管與非主管職兩類。

依統計，2024年全年訓練總時數達13,180小時，訓練總人次5,595人次，整體平均訓練時數如下：

課程類別	主管平均時數	非主管平均時數
一般課程	3 小時	2 小時
環境課程	2 小時	2 小時
職安課程	2 小時	2 小時
資安課程	1 小時	1 小時

資料統計以「總訓練時數 ÷ 參與人數」方式進行，涵蓋內部課程、法定職安環保訓練、資安教育，以及特定場域之環境合規課程。

公司推動訓練策略與職涯發展連動管理，將年度學習紀錄納入績效考核參考依據，並結合關鍵職能盤點，提供高潛力人員進階訓練，建立教育資源分配與人才發展平衡制度，促進訓練與晉升、續留計畫的整合。

2022 年		一般課程		環境課程		職安課程		資安課程	
		主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職
	訓練人數	983	1031	12	220	28	293	29	208
	訓練時數	2338	3438	12	161	60	510	29	208
	平均時數	2	3	1	1	2	2	1	1
2023 年		一般課程		環境課程		職安課程		資安課程	
		主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職
	訓練人數	431	2193	9	66	20	238	28	202
	訓練時數	1836	6353	10	81	60	451	28	202
	平均時數	4	3	1	1	3	2	1	1
2024 年		一般課程		環境課程		職安課程		資安課程	
		主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職
	訓練人數	366	2559	9	38	35	445	28	180
	訓練時數	1248	5120	22	96	105	890	28	180
	平均時數	3	2	2	2	3	2	1	1

公司在員工訓練與教育發展方面的投入，旨在建構一個公平且具包容性的學習環境，並透過系統化的統計與分類制度，確保資源分配的透明度與效能。我們的訓練統計制度已內嵌於整體環境、社會與治理（ESG）架構中，透過跨部門協作，由人力資源部門主導數據蒐集與分析，並與內部稽核單位合作進行資料驗證。同時，我們設定明確的年度訓練目標，依據員工職能需求與組織策略進行規劃，確保訓練內容與公司長期發展方向一致。

針對訓練資源分配上的差異，本公司已能清楚掌握並分析相關數據，涵蓋主管與非主管職等，旨在推動公平性與多元包容性。我們根據職責需求設計培訓內容，並持續檢視數據，確保訓練機會的公平分配，避免任何群體被邊緣化。

在涵蓋範圍與代表性方面，本年度的訓練統計主要聚焦於桃園廠的全體正式員工及長期外包人員，納入的第三方工作者平均訓練時數為11.4小時，顯示我們對非僱用工作者的支持。這些數據具備一定的代表性，涵蓋了本公司主要營運據點的核心人力資源，且與歷年統計方法保持一致，確保資料的可比性。然而，由於部分海外據點及臨時工作者尚未納入，數據仍有擴充空間。

為確保資料品質與透明性，本公司採用人力資源系統的實際報表作為主要數據來源，所有的估算方法均依據統一標準進行，並定期由內部團隊檢視一致性，確保數據的可靠性與可追溯性。

本公司計劃於未來逐步建置全球統一的訓練數據平台，涵蓋海外據點與臨時工作者的數據，以提升揭露的完整性。下一年度將開始納入更多據點的統計數據，同時持續投入資源，確保訓練計畫支持員工專業成長，並透過公平的資源分配，促進職場多元與包容的實現。



## 職能發展策略與轉職支持機制 ( GRI 404-2 )

2024年度本公司實施職能發展策略與轉職支持機制，旨在提升員工技能與職業轉換能力。為確保全面覆蓋，本公司計劃優化培訓計劃與支援措施，並於未來報告中完善相關數據揭露，以符合全球報導倡議組織 ( GRI ) 對員工發展的要求。

公司採年度績效評估機制，涵蓋所有正式聘僱員工，不論職級皆納入評核流程，並設有明確評核項目、量化與質性評分權重與主管面談程序。評核制度與晉升任用、訓練資源分配、績效獎酬、續聘與職涯發展規劃高度連動，形成公平評核與發展潛力辨識的管理循環。

公司於年初即公告評核期程與說明指標細節，主管於年末進行評估與回饋面談，結果記錄納入人資資訊系統並供後續職能盤點與留任計畫參考，展現公司對績效透明、任用公平與人才發展責任的治理承諾。

公司在員工能力提升與轉職支援方面的制度設計，旨在建構一個支持職涯發展與組織轉型的長期架構。我們將人力資源發展納入整體ESG與企業治理策略，由人力資源部門主導，聯合各業務單位及外部合作機構，透過年度需求評估與績效目標設定，確保訓練與支援計畫與組織策略目標一致。跨部門協作機制讓我們得以針對不同業務需求與員工特質，靈活調整資源配置與課程內容，並透過內部績效管理系統追蹤執行成效，展現對員工發展的承諾。

在訓練與轉職計畫的對應性與策略性方面，本公司充分考量員工在不同職務階段與組織轉型過程中的需求。例如，技術人員的綠色生產與數位化技能訓練，與產業轉型趨勢緊密結合；主管養成與儲備幹部課程則強化領導力與跨部門協作能力；轉職與退休支援則針對離退型態提供再培訓、就業媒合與心理輔導，確保制度具備連貫性與應用彈性，協助員工順利應對職場變遷。

針對涵蓋對象的代表性與公平性，我們的計畫覆蓋高階主管至基層員工，包含新進員工、女性員工及技術人員等多樣群體，並依據職級、部門及個人發展需求進行資源分配。同時，我們亦將長期外包與派遣人員納入部分訓練課程，確保職場安全與永續意識的普及。為保障資源分配的公平性，我們定期檢視參與數據，針對資源不足的族群調整計畫內容，力求讓每位員工均能獲得適當支持。

在成效追蹤與資料品質控管方面，針對目前數據收集的限制，如部分地區與短期工未納入統計，我們已啟動系統優化計畫，預計未來將提升資料完整性，並定期公開相關進展，強化資訊透明度。

展望未來，本公司承諾持續優化人力資源支持制度，持續強化年度培訓參與率與轉職支援滿意度的具體目標，並規劃增加預算資源，擴大第三方工作者與海外員工的參與範圍。我們亦將深化與外部專業機構的合作，引入更多創新學習工具與轉職支援資源，展現對員工職涯照護與人力資本發展的長期責任與治理力。透過這些努力，我們希望不僅提升員工能力與福祉，更為企業永續發展奠定堅實基礎。

### 全員績效管理與職涯發展檢核制度 ( GRI 404-3 )

宣德科技依據內部績效管理制度，持續推動制度化評核流程，以支持員工發展並強化組織績效導向文化。

公司採年度績效評估機制，涵蓋所有正式聘僱員工，不論職級皆納入評核流程，並設有明確評核項目、量化與質性評分權重與主管面談程序。評核制度與晉升任用、訓練資源分配、績效獎酬、續聘與職涯發展規劃高度連動，形成公平評核與發展潛力辨識的管理循環。

公司於年初即公告評核期程與說明指標細節，主管於年末進行評估與回饋面談，結果記錄納入人資資訊系統並供後續職能盤點與留任計畫參考，展現公司對績效透明、任用公平與人才發展責任的治理承諾。

公司在 2024 年度致力於建構並執行完善的正式績效評估制度，旨在促進員工發展與組織目標的對齊。我們的制度設計已內嵌於人力資源治理架構中，透過跨部門協作，由人資部門主導評核流程，並結合內部稽核機制確保公平性與一致性。評核目標設定以公司年度策略、部門計畫及個人職能發展為依據，並透過主管評分與員工自評相結合的方式，確保評估結果的全面性與客觀性。同時，我們定期檢討評核流程與指標，以因應內外部環境變化，持續優化制度效能。

在適用對象與分群辨識方面，本公司能夠清楚識別主管與非主管職等的評核涵蓋情況，致力於確保制度適用性。臨時性或短期工作者目前尚未納蓋，部分多元身分類別的辨識與納入仍待優化。我們將持續檢討相關政策，推動更廣泛的包容性與公平性。

就涵蓋範圍的代表性與一致性而言，本次揭露主要聚焦於桃園廠的正式員工與長期協力夥伴，尚未涵蓋海外據點及部分供應鏈人員，部分部門因資料遺漏亦被排除於統計外。儘管如此，納入評核的對象已具備主要營運據點的代表性，並與歷史資料的統計基準保持一致。未來，我們將致力於縮小區域與部門間的制度落差，逐步擴展評核範圍，提升數據的全面性。

在資料取得與品質控管方面，本公司以人力資源管理系統的實際紀錄作為主要數據來源，結合主管填報與員工自評結果進行綜合分析。比例計算方式遵循統一標準，界線假設與排除原則均公開透明，並於內部進行多輪校對與驗證，確保資料品質與可靠性。我們亦針對資料遺漏部分進行標註與說明，以提升揭露的完整性與可信度。

制度連結與預防措施上，本公司將績效評核結果與訓練計畫、升遷機會及獎酬制度直接掛鉤，確保評估不僅是形式流程，更能實際支持員工成長與組織發展。對於績效不佳者，我們提供個別輔導與改善方案，並由主管與人資團隊共同追蹤進度。此機制已成為人力資源管理策略的核心環節，旨在提升員工參與度與滿意度。

展望未來，本公司將持續改善績效管理路徑，透過定期檢討制度執行成效，優化評核指標與流程設計。我們亦計畫擴大評核範圍，納入更多據點與多元身分群體，並針對資料缺漏問題導入更強大的系統支援，提升統計完整性與準確性。同時，我們將強化員工與主管的溝通管道，確保評核過程更具人性化與建設性，展現本公司在人力資源治理上的長期承諾與行動力。

## 5-07 員工退休與福祉保障制度 ( GRI 201-3 )

本公司致力於維持健全的退休福利體系，涵蓋舊制確定給付制及新制確定提撥制。舊制依據勞基法，採用現值法計算退休義務，考量未來退休要件及工資變動等因素，以確保估算邏輯的合理性與可追溯性。新制則透過實際提撥6%至個人專戶的方式，強調即時資金累積與個人責任平衡。這些制度設計不僅符合國際會計標準IAS 19的要求，還融入地方法規的精算原則，體現本公司對員工長期保障的承諾。在實務執行中，我們定期檢視估算依據，以維持制度的公平性與財務穩定。

對於提撥比例與參與人員範圍，本公司舊制由雇主提撥2%，新制由雇主提撥6%並允許員工自願加提，適用於台灣本地正職員工。這種安排考慮到地區差異，外籍及歐美員工目前未納入，以匹配本地法規要求。我們認真評估適用範圍的合理性，確保制度能有效涵蓋主要員工群體，同時避免不必要的複雜性。在未來，我們將探索擴大涵蓋的可能性，以回應全球員工的多樣需求。

資金來源與獨立基金狀況是本公司退休管理的重要一環。新制資金按月提撥6%至勞保局個人專戶，舊制則設立專屬退休準備金專戶，存放於台灣銀行信託帳戶。截至2025/1/1，舊制專戶結餘達42,370,000元。這一獨立基金機制不僅分離了公司一般資源，還提升了資金運用的透明度與安全性。我們透過定期監控確保這些基金能有效支應義務，反映出本公司在財務治理上的嚴謹態度。

針對潛在資金缺口，本公司制定明確補足策略，若出現差額，將依規定補足並向主管機關報備。這一流程強調時效性與合規性，融入內部預算規劃，以最小化對公司財務的影響。我們視此為對員工責任的延伸，透過主動管理避免風險累積，確保退休給付的可靠性。

本揭露存在某些限制與排除說明，僅涵蓋台灣本地員工，臨時工與海外人員未納入估算。這一排除源於資料可用性及地區法規差異，我們計畫於未來補充相關資訊，以提升揭露的完整性。透過這些透明說明，本公司不僅強化資訊的可信度，還展現持續改進的決心，助力利害關係人更好地理解我們的退休福利實務。

## 5-08 社區參與與永續影響回應 ( GRI 413-1、413-2 )

### 社區影響管理與在地互動規劃 ( GRI 413-1 )

本公司在 2024 年度致力於與當地社區建立良好關係，並將社區互動視為永續經營的重要一環。在制度設計與治理邏輯上，我們已初步將社區參與納入內部管理架構，由人力資源及管理部門負責協調，並透過定期檢討會議，將社區反饋融入營運改善計畫中。雖然尚未完全內嵌於整體 ESG 治理架構，但我們已設定明確目標，期望逐步強化跨部門協作與內部稽核機制，確保社區互動的制度化的效能。

在衝擊識別與參與程序方面，本公司目前主要透過意見箱及會議蒐集社區意見，尚未針對衝擊來源進行系統性定義，亦未明確納入特定弱勢群體如原住民、婦女或青年作為重點對象。儘管如此，我們已在各據點設立溝通窗口，確保基本反饋能被記錄與處理，並鼓勵員工及其家屬參與社區活動，以增進在地連結。未來，我們將探索更具參與性的評估設計，納入多元代表性觀點，提升程序的包容性。

針對社區回應與溝通方式，本公司設有統一協調窗口，負責彙整意見並視情況提出具體行動或公開立場，確保與社區的對話得以延續。這些回應形式雖已具備一定頻率，但尚未完全制度化，後續將進一步規範公告與協議流程，提升溝通的結構性與透明度。

在監測與申訴制度化程度上，本公司定期檢討營運影響，並透過意見箱及電子郵件管道接受匿名申訴，由專責部門彙整與回應。然而，社會與環境的持續監測機制尚未完整建立，申訴與補救措施的連結亦有待強化。我們將持續優化相關流程，確保監測與回應能形成閉環管理。

最後，在資料透明與限制說明方面，本次揭露主要聚焦於台灣總部，尚未涵蓋海外據點，資料完整性受到一定限制。我們目前以年度為頻率進行資訊彙整，並透過多語訊息提升可及性，但揭露平台與形式仍需進一步規範。針對這些限制，本公司已擬定改善計畫，預計逐步擴大資料蒐集範圍，並強化資訊公開的頻率與管道，以提升社區互動的透明度與影響力。我們深信，透過持續改善與制度強化，能進一步深化與在地社區的信任關係，實現共榮發展的目標。

### 當地社區潛在衝擊辨識與應對構想 ( GRI 413-2 )

本公司於2024年度針對當地社區的潛在影響進行全面評估與管理，展現對社區責任的承諾與透明度。透過系統性的風險辨識與內部治理機制，我們確保所有營運據點均未對周邊社區造成顯著負面衝擊。這種制度設計已納入本公司的永續治理架構，跨部門協作定期檢視社區相關風險，並明確分工以確保評估與回應流程的順暢運作。我們的目標不僅是避免負面影響，更希望透過積極的社區互動，促進與當地居民的長期信任關係。

在據點代表性與一致性檢核方面，本次評估涵蓋本公司在台灣的所有營運據點，資料收集與分析過程維持一致性。由於據點均位於產業區內，與社區無直接重疊，評估結果顯示跨區域資料具有高度一致性，歷史資料亦具備可比性。儘管揭露範圍目前僅限於台灣本地，無海外據點資訊，但我們已建立機制，確保未來如有新增資料或據點時，能即時納入評估與報告範圍。

針對衝擊來源與活動分類辨識，本公司確認於報導期間內未發生因土地、水資源或其他自然資源競爭導致的社區影響。營運活動未涉及如土地開發或遷村等具潛在衝擊的情形，相關資料的可得性主要依賴內部紀錄與社區回饋，確保來源清晰且分類明確。

資料來源與評估方法方面，本揭露以內部稽核及社區意見回饋紀錄為基礎，雖未進行特定專案評估，但一般性風險檢討已足以涵蓋當前需求。這些資料來源具備一定的透明性與可信度，能真實反映本公司與社區互動的現況，並為後續風險管理提供參考依據。

在社區參與與關係維護上，本公司計劃未來建立定期溝通機制，以確保與當地居民的對話管道暢通，並積極規劃社區參與活動，深化與社區的正向連結。我們將持續評估營運活動對社區的潛在影響，並優化相關措施，以提升互動成效與社會責任表現。

展望未來，本公司將持續檢討與優化社區影響管理的策略，強化風險辨識與資料收集的深度與廣度。我們致力於提升制度成熟度，確保營運活動與社區福祉的長期平衡，並以透明與負責任的態度，持續回應當地社群的期待與需求。



# 06

## 環境永續與綠色韌性發展 Environmental Sustainability and Green Resilient Development



# 06 環境永續與綠色韌性發展

## 6-01 氣候相關財務揭露與風險管理制度 ( GRI 201-2, TCFD )

### 導入TCFD架構以強化氣候風險治理

隨著氣候變遷對營運造成的衝擊日益加劇，宣德科技自2023年起正式導入TCFD ( Task Force on Climate-related Financial Disclosures ) 架構，系統化強化氣候風險與機會的辨識與管理機制，並依四大揭露核心：「**治理 ( Governance )**」、「**策略 ( Strategy )**」、「**風險管理 ( Risk Management )**」與「**指標與目標 ( Metrics and Targets )**」逐步建構公司内部之氣候治理流程，提升資訊透明度與應變能力。

導入TCFD不僅有助於公司前瞻性識別與管理氣候風險與機會，亦進一步強化董事會與管理階層對氣候議題的責任分工與決策參與，使風險管理制度更趨完備，資訊揭露亦更具結構與透明度，有助於建立外部利害關係人對公司永續治理承諾的信賴。

### 治理 Governance | 董事會與管理階層角色

宣德科技董事會為氣候相關風險與機會的最高監督單位，由董事會審議並決策相關因應策略。總經理擔任風險管理小組召集人，主導跨部門協作，定期整合並回報各項執行進度與管理成果，每年向董事會進行一次專案報告，確保治理方向與行動落實一致。

### 策略 Strategy | 氣候風險與機會之識別 ( GRI 201-2 )

本公司在2024年度針對氣候變遷風險與機會進行系統性辨識，涵蓋桃園廠區作為主要代表性據點，這一選擇基於營運控制權法，確保資料取得的一致性與可比性。雖然未納入海外據點與上下游，但此範圍反映了本公司核心營運場域的實際情況，與歷史資料維持一致的盤查方法，讓我們能夠專注於最具影響力的區域進行分析。

我們將氣候衝擊來源分為短中長期，短期聚焦法規與實體風險如排放加嚴與極端氣候，中期強調技術轉型與排碳壓力，長期則考量國際碳關稅與產業調整。

機會方面，短期來自節能減碳與綠色產品，中期涉及新技術與認證，長期則連結永續供應鏈與市場門檻。這種分期辨識幫助我們彈性應對不同時程的挑戰，雖然桃園廠區資料完整，但擴大到其他區域時可能面臨資料不一致的挑戰，我們正透過內部機制逐步解決。

資料取得主要依賴部門年度盤查與內部系統估算，確保估算方法的一致性與界線假設的透明度。我們實施品質控管措施，如定期檢討，以維持資料的可靠性，避免偏差影響決策。

公司依據TCFD建議架構，透過跨部門Workshop及調查問卷方式辨識氣候變遷所帶來之潛在氣候相關風險類型如下：

- 轉型風險：包括碳費制度、法規遵循成本增加、市場客戶偏好轉變。
- 實體風險：如極端氣候造成的供應中斷、原料與運輸成本上升。
- 氣候機會：如產品節能升級、資源效率提升、新能源材料導入、加強供應鏈韌性。

並依衝擊時間分類為短期 ( 1~3年 )、中期 ( 3~5年 ) 與長期 ( 5年以上 ) 之風險情境，納入策略分析與內部ESG管理與年度策略行動方案，提升應變能力並加強永續營運的前瞻規劃。

表一 | 氣候相關風險與機會對應表

類別	識別項目	可能衝擊	期間	公司因應策略
轉型風險：政策與法規	溫室氣體排放定價（如碳費）	營運成本上升	短期	導入節能設備、提升能源效率、研發綠色製程
轉型風險：揭露義務	碳盤查與報告制度趨嚴	增加合規成本與違規風險	短期	建立碳盤查制度、強化部門教育訓練與查驗流程
市場風險	原物料價格波動（含低碳供應要求）	採購成本上升	中長期	建立替代供應商名單、研發低碳原料
實體風險：急性	極端氣候事件（如颱風、洪水）	設備損壞、生產中斷	中期	建立替代供應商名單、研發低碳原料
實體風險：慢性	長期氣溫上升或水資源短缺	製程效率下降	長期	研擬製程調整策略、導入再利用水系統
氣候機會：產品與服務	開發節能或低碳產品	拓展市場、創造營收	長期	擴展新市場與產業轉型，發展低耗能產品
氣候機會：資源效率	能源節省與資源再利用	降低營運成本	中期	研擬導入高效能設備、推行資源分類與再利用

風險管理 Risk Management | 納入企業風險管理系統

氣候變遷議題已正式納入宣德風險管理體系，透過跨部門會議機制鑑別風險項目，並依發生機率與衝擊程度評估排序，定期進行滾動式追蹤與回報。各部門需針對其所轄職責進行風險評估與應對，並將關鍵氣候風險納入年度營運計畫與內控制度中加以執行與強化，確保組織可即時因應碳排政策、市場變動與物理氣候衝擊。

指標與目標 Metrics and Targets | 排放目標與執行機制

宣德科技以 2021 年為基準年，設定以下短期減碳與節能目標，並逐年追蹤達成進度：

項目	基準年	目標年	訂定目標	2024 年累計成果
用電量減量	2021	2025	降低 15%	已達成 11.65%
能源密集度	2021	2025	降低 5%	已達成 70.62%
溫室氣體排放強度	2021	2025	降低 5%	已達成 63.94%

此外，2024年汰換三台變頻冰水機，年節電達 47,880 kWh，年減碳效益約 39 噸CO<sub>2</sub>e，並定期實施節能教育訓練與內部設備優化作業，全面推進節能減碳文化。

碳成本情境應對與內部碳定價研議

為因應全球碳定價制度逐步推動所帶來的營運挑戰，宣德科技已啟動碳成本風險情境評估，並將內部碳定價機制納入永續治理架構的初步研議方向。董事會與管理階層已將碳費制度視為潛在轉型風險之一，並列入永續發展委員會定期討論事項，以強化企業在碳政策演變下的因應能力與決策基礎。雖目前尚未實際導入內部碳價進行財務估算或預算控管，惟已透過能源密集度與碳排放強度等績效指標，導引各部門推動節能與減碳行動，並達成2024年度碳強度與能源密集度大幅下降的實績。公司亦將碳效率納入設備汰換與資本支出評估依據，逐步建立以碳效益為導向的資源配置邏輯。本公司的氣候風險評估制度內嵌於ESG治理架構，由董事會定期監督，跨部門協作包括風險辨識與盤查，目標設定依據TCFD建議與國際趨勢。這一設計讓我們能夠有效整合氣候因素於整體策略中。

我們的因應措施如節能教育、設備汰舊換新與風險強化，直接連結內部治理流程與策略目標，資源分配基於年度預算，旨在預防性降低衝擊並實現效益。



透過年度檢討與董事會通報，我們持續提升風險預估能力，展現治理成熟度，讓團隊更自信地面對未來不確定性。這不僅強化了經濟價值，也讓員工與利害關係人感受到本公司對永續的承諾。

未來，宣德科技將持續評估是否將碳價參數納入重大專案投資、產品策略與供應鏈管理評估流程，逐步建構與氣候風險管理整合之內部碳價管理制度，強化公司在永續轉型過程中的財務敏捷性與治理韌性。

## 6-02 溫室氣體盤查與減排績效 ( GRI 305-1 ~ 305-5 )

### ● 直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放 ( GRI 305-1 )

本公司於2024年度針對範疇一溫室氣體直接排放進行系統性盤查與揭露，展現我們在排放管理與資訊透明度上的持續努力。總排放量為67.1 tCO<sub>2</sub>e，盤查範圍以管理控制法界定，僅涵蓋桃園廠的直接排放活動，未納入海外據點及供應鏈相關活動。我們依據ISO 14064-1指引建立內部盤查流程，透過標準化作業確保資料的完整性與一致性，並定期檢核邊界設定與數據品質。未來若組織架構或控制範圍發生重大變更，我們將重新評估基準年排放量 ( 2021年，3.72 tCO<sub>2</sub>e )，以維持長期追蹤的準確性。

在排放來源分類上，本公司的直接排放主要來自移動燃燒活動，總量為67.1 tCO<sub>2</sub>e，來源為台灣據點的汽油車輛與運輸設備。我們透過活動數據收集與分類管理，確保排放來源的識別與量化具備可追溯性。固定燃燒、製程排放、逸散排放及生物源 CO<sub>2</sub> 排放於本年度均為0 tCO<sub>2</sub>e，反映本公司在相關活動或設備上無直接排放產生。資料收集過程中，我們依據各年度汽油用量進行統計，結合標準排放係數進行計算，並記錄相關假設與方法，以供內外部利害關係人參考。

排放量估算方面，本公司採用台灣環保署公告、台電及DEFRA提供的排放係數，確保數據來源的權威性與地方適用性。計算方法遵循ISO 14064-1指引，針對無法直接測量的活動數據進行合理推估，並將所有假設條件納入內部管理流程。我們的環境與永續部門負責統一導入排放因子與計算工具，確保各據點與活動類型間的數據一致性，同時針對特殊情境制定例外處理原則，提升估算結果的可靠性。

針對溫室氣體種類與全球溫室效應潛勢值的應用，本公司盤查範圍涵蓋CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>及N<sub>2</sub>O，尚未納入其他溫室氣體，未來將視盤查能力與國際指引更新進行調整。所有排放量轉換均採用IPCC第六次評估報告 ( AR6 ) 的100年潛勢值，確保不同氣體間的可比性與一致性。該值已於內部計算工具中標準化應用，並透過定期檢核機制確認其適用性與準確性。

在揭露範圍與資料限制方面，本公司本次盤查僅聚焦桃園廠，未涵蓋海外據點、供應鏈委外活動及合約場域，同時未納入冷媒逸散等排放來源。上述限制主要源於目前盤查能力與資源配置，我們已針對未涵蓋範圍進行代表性評估，並記錄排除依據以供參考。未來，本公司計畫逐步擴展盤查邊界，強化數據收集與管理機制，提升資料完整性與覆蓋率，同時針對限制部分制定具體改善措施，確保揭露資訊能更全面反映我們的排放表現。

### ● 間接溫室氣體排放 ( Scope 2 ) 盤查與節電基礎作法 ( GRI 305-2 )

本公司致力於範疇二能源間接排放的透明揭露與管理，以確保資訊符合國際標準並回應利害關係人的期待。我們採用管理控制法作為排放邊界設定的基礎，涵蓋具有營運控制權的所有據點，並針對主要溫室氣體種類，包括二氧化碳 ( CO<sub>2</sub> )、甲烷 ( CH<sub>4</sub> ) 及氧化亞氮 ( N<sub>2</sub>O ) 進行盤查。為確保數據完整性，我們已建立內部盤查制度，透過定期審核與資料驗證流程，確認各據點的能源使用與排放活動均納入計算範圍，2024年度揭露比例達100%，目前以桃園廠區為主要盤查對象。

在排放計算方法上，本公司同時採用地點基礎法與市場基礎法計算範疇二排放量，兩者於2024年度的排放總量均為4,700.33 tCO<sub>2</sub>e。地點基礎法依據台灣台電綜合電網的平均排放因子進行計算，反映地理位置的實際排放特性；而市場基礎法則參考供應商提供的數據，目前尚未納入綠電合約或再生能源憑證，但未來若有相關採購，將進一步更新計算結果。兩種方法在管理用途上各有側重，地點基礎法用於了解區域排放特性，市場基礎法則為未來採購策略提供決策依據。排放因子主要來自台電公告、台灣環保署公開資訊及英國DEFRA資料庫，全球增溫潛勢 ( GWP ) 比值則統一採用IPCC第六次評估報告 ( AR6 ) 報告的100年係數，確保計算過程的一致性與科學性。



針對能源類型與來源分類，本公司2024年度範疇二排放主要來自電力使用，總量為4,700.33 tCO<sub>2</sub>e，來源為台灣台電綜合電網。蒸氣、供熱及製冷相關能源則無外部採購或使用，排放量均為0 tCO<sub>2</sub>e。我們持續關注電力來源結構，並評估未來採購再生能源的可能性，以降低整體排放強度。

在資料涵蓋與範圍限制方面，本次報導聚焦於桃園廠區，未包含海外據點及供應鏈相關廠區的排放數據，揭露範圍存在一定限制。針對資料估算方法，我們依據ISO 14064-1盤查指引進行計算，主要以用電量數據為基礎，若遇缺值則依歷史趨勢與合理假設補推，並記錄相關條件以供查核。這些限制與估算方法對排放總量的影響已透過內部審查進行評估，確保數據具代表性。

為確保管理與揭露的一致性，本公司透過內部能源管理系統收集各據點數據，並定期檢視排放因子與GWP比值的適用性與更新狀況。我們亦計劃未來導入更先進的碳管理平台，以提升數據統整效率與一致性控管能力。針對不同據點或能源項目的特殊情況，我們將記錄差異原因並維持資訊透明，確保利害關係人能充分理解數據背後的計算邏輯與管理作為。透過這些努力，本公司將持續提升排放管理的成熟度，為實現長期減排目標奠定穩固基礎。

● 其他間接排放 ( Scope 3 ) 盤查進程與減碳策略 ( GRI 305-3 )

宣德科技於2024年啟動範疇三溫室氣體排放盤查，初期優先涵蓋以下三項主要排放源：

- 類別1. 外購商品及服務
- 類別4. 運輸及配送
- 類別5. 廢棄物處理

目前已完成相關資料的收集與初步估算，未來將逐步擴大盤查範圍，涵蓋其他相關類別。

宣德科技預計於2025年設定具體的範疇三溫室氣體減量目標，並透過以下措施

- 降低價值鏈的碳排放：
  - 與供應商合作，推動低碳產品與服務的採購
  - 優化運輸流程，提升運輸效率
  - 提升廢棄物處理效率，減少碳排放

排放密集度指標與單位營收碳績效管理 ( GRI 305-4 )

宣德科技於2024年度針對溫室氣體排放強度進行系統性評估與揭露，旨在提升環境管理透明度與績效追蹤效率。排放強度自2022年的1.564 T-CO<sub>2</sub>e/百萬營收下降至2023年的1.4386 T-CO<sub>2</sub>e/百萬營收，並進一步降至2024年的0.722 T-CO<sub>2</sub>e/百萬營收，反映公司在資源效率上的顯著進展。選擇以T-CO<sub>2</sub>e/百萬營收作為單位，確保數據與經營規模直接關聯，便於與同業或歷史數據比較。本公司計劃於未來報告中優化排放強度的數據蒐集與揭露，以進一步支持永續發展目標。

在活動基準的選擇上，本公司以年度營業收入（百萬新台幣）作為分母基準，認為其能穩定反映整體經營活動的經濟產出，並與排放總量（分子）形成合理的對應關係。透過此計算邏輯，我們得以將排放數據轉化為具代表性的強度比值，為環境績效管理提供可靠依據。

就排放範疇與氣體種類而言，本次揭露涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（間接能源相關排放），並納入二氧化碳（CO<sub>2</sub>）、甲烷（CH<sub>4</sub>）及氧化亞氮（N<sub>2</sub>O）等主要溫室氣體。範疇三的間接排放因資料限制未能納入，我們意識到此部分對全面評估整體排放影響的重要性，未來將積極補充相關數據，提升揭露完整性。

針對揭露限制，本公司目前數據僅涵蓋桃園廠區，海外據點尚未納入計算範圍，且部分排放來源未進行細部分類，部分數據依據年報公告進行估算。這些限制主要源於資料蒐集的技術性挑戰與跨區域協調的複雜性，對此我們已制定改善計畫，逐步擴大資料涵蓋範圍，並強化分類與驗證機制，以確保數據的代表性與可靠性。

在制度整合與治理應用方面，本公司將排放強度計算結果納入內部碳管理制度，作為環境績效檢討與目標設定的核心指標。相關數據由環境管理部門負責蒐集與分析，並定期向高階管理層報告，作為決策參考。同時，我們鼓勵跨部門協作，確保資料責任分工明確，例如能源使用數據由設施管理團隊提供，營收數據則由財務部門核對，共同提升數據品質。這些強度數據不僅用於追蹤排放效率，也與本公司的永續策略緊密結合，驅動減排行動與資源配置優化，進而提升整體環境表現。

**年度碳排放減量成效與治理推動機制 ( GRI 305-5 )**

本公司在2024年度內積極推動溫室氣體減量管理，實現總減量262.72 tCO<sub>2</sub>e的顯著成效，充分體現我們對氣候變遷因應與環境責任的承諾。我們以2021年作為基準年，作為首次完整盤查的起始點，確保減量數據具備科學性與可比性，並將減排目標納入內部ESG治理架構，由跨部門團隊協同執行與檢視，形成系統化的管理機制。設施管理部門負責具體行動的落地，透過設備汰換與能源優化等措施，達成可量化的減排成果，同時定期向管理階層回報進度，確保策略與執行的一致性。

本次揭露範圍聚焦於桃園廠的排放活動，涵蓋範疇一（直接排放）、範疇二（間接能源排放）及部分範疇三（其他間接排放），但尚未納入海外據點及供應鏈數據。此邊界設定反映了我們目前管理資源與盤查能力的現況，對於數據代表性與比較基礎具有一定限制。我們意識到，排除部分據點與活動可能影響整體排放圖像的完整性，因此將持續擴大盤查範圍，提升揭露的全面性與一致性。

在資料來源與計算方法上，本公司依據台灣環保署與DEFRA提供的排放因子，並遵循ISO 14064規範進行盤查與核算，確保數據的一致性與權威性。所有減量數據均經過內部查核與驗證，涵蓋的溫室氣體類型包括CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>及N<sub>2</sub>O，計算邏輯與國際標準接軌。我們定期檢視排放係數與盤查流程，避免因方法變更導致的數據偏差，並確保揭露資訊的可信度與透明度。

針對減碳行動與成果的對應關係，本公司於2024年度內推動了冰水機汰換及

照明設備更換等節能方案，其中冰水機等用電設備更新每年減少用電47,880 kWh，相當於減排約39tCO<sub>2</sub>e。範疇一實現減量63.38 tCO<sub>2</sub>e，主要來自固定燃燒來源的改善；範疇二則達成減量326.09 tCO<sub>2</sub>e，與購電相關的節能措施密切相關。這些成果均依據實測與估算數據進行核算，具體對應至各排放源與管理措施，展現行動與成效間的直接關聯性。

此外，本公司在報告期間內未使用碳權抵換作為減量手段，所有減量成果均來自自身行動與內部改善，未涉及市場註銷或其他第三方抵減機制。桃園廠的減量表現已部分對應國內法規要求，並作為未來碳費結算與環境監管的重要參考依據。我們將持續關注法規動態與國際趨勢，確保減排管理與合規性要求保持一致。

展望未來，本公司將致力於擴大盤查邊界，逐步納入海外據點與供應鏈數據，同時強化數位監測工具的導入，提升數據品質與即時性。我們亦將深化跨部門合作，探索更多創新減排技術與管理模式，以實現更具雄心的減碳目標。透過這些努力，本公司希望進一步提升減排治理的成熟度與信任度，為利害關係人創造長期環境價值。

**6-03 能源使用現況與節能措施 ( GRI 302-1 ~ 302-4 )**

**能源治理架構：制度化與目標導向 ( GRI 302 )**

我們在能源管理上的承諾與行動，根植於一套結構化且與國際標準對標的治理體系，旨在透過制度設計與跨部門協作，實現能源效率的持續提升與環境影響的降低。2024年度，我們持續深化能源管理機制，以國際能源管理系統標準（ISO 50001）為核心框架，建構從目標設定、執行監控到成效評估的全流程管理邏輯。能源管理委員會作為最高決策單位，負責制定節能目標與政策，並由各部門代表組成的執行小組，確保政策在營運層面的落地與數據收集的準確性。我們以2021年作為基準年，該年度為能源管理制度建置完成的起始點，歷史數據完整且具代表性，能夠真實反映節能措施實施前的能源使用狀況。透過與基準年的數據比較，我們在2024年度實現總能源減少量達172.37 GJ，主要來自電力使用的節省，充分展現制度化在能源減量上的成效。這種制度導向的能源治理，不僅確保了數據的可比性與一致性，更奠定了我們在永續經營

上的長期基礎，與環境、社會及治理 (ESG) 架構高度整合，展現對利害關係人的承諾。

在節能策略的執行層面，我們將技術創新與管理優化相結合，針對主要耗能設備展開系統性改善，以提升能源使用效率。2024年度的重點行動包括更換三台變頻冰水機，這項技術更新針對電力消耗的核心設備進行優化，透過變頻技術降低冰水機在低負載時的能源需求，並結合日常作業流程的精進，確保節能效果的最大化。該措施主要應用於桃園廠，這是我們的核心營運據點，亦是電力消耗的主要來源，相關減量成效達172.37 GJ，全部來自範疇二（間接能源）的電力節省，範疇一（直接能源）則因未涉及相關措施而無減量成效。為了確保策略執行的有效性，我們建立了跨部門協作機制，由工程、營運與環境管理部門共同參與，從設備選型、安裝到後續效能監測，形成閉環管理。此外，我們的能源管理制度定期進行內部審核，針對節能措施的實施進度與實際成效進行評估，並將結果回饋至年度目標調整與政策修訂中，確保策略與實際營運需求保持一致，展現治理體系的成熟度與適應性。

數據的準確性與透明度是我們能源管理制度的核心價值，為此，我們設計了一套標準化的數據收集與估算機制，以確保揭露資訊的可信度與一致性。我們採用國際能源管理系統標準 (ISO 50001) 作為管理框架，並參考環保署公告的換算係數進行數據轉換，具體方法是將實際電表數據換算為千瓦小時 (kWh)，再依據1kWh等於0.0036GJ的標準，計算出總能源減少量。此方法結合實測數據與標準化係數，能夠有效提升數據的可比性與一致性，同時降低人為誤差的風險。2024年度的能源減量數據顯示，範疇二的電力節省為172.37 GJ，而範疇一與範疇三則因未納入本次措施或數據限制而無相關揭露。我們的內部數據管理流程由專責小組負責，涵蓋從數據收集、彙整到審核的全過程，並透過定期的跨部門會議，確保數據邏輯與實際營運狀況相符。雖然目前2024年度的能源減量數據尚未經過第三方查證，但我們已建立嚴謹的內控機制，確保初步數據的準確性。未來，我們計畫引入外部查證機制，進一步提升數據的公信力與透明度，並以此作為制度持續改善的基礎，符合國際報告標準對數據品質的高要求。

在揭露範圍與治理邊界的設定上，我們秉持循序漸進與聚焦核心的原則，確保揭露資訊能夠真實反映能源管理的實際成效。本次能源減量揭露範圍僅涵蓋桃園廠的電力節能成效，該廠作為我們的主要營運據點，電力為其核心能源消耗類型，因此成為本次節能措施與數據統計的重心。海外據點及其他能源類型（如燃料、蒸氣等）因數據完整性與管理邊界的限制，尚未納入本次揭露範圍。此邊界設定雖可能影響整體能源減量數據的全面性，但已能充分反映我們在主要據點的節能成果，並為未來擴大揭露範圍奠定制度基礎。我們的能源管理制度特別強調揭露範圍的透明性與可比性，透過與基準年數據的對照，確保數據計算邏輯與過去年度保持一致，為利害關係人提供具參考價值的資訊。同時，我們將揭露範圍的限制納入長期規劃，預計在制度與數據管理能力提升後，逐步納入更多據點與能源類型，展現能源治理的全面性與系統性。

最後，我們深知能源管理與節能減量是永續經營的重要一環，必須透過持續的制度優化與策略調整，實現環境影響的長期降低與企業價值的提升。我們的能源治理體系不僅聚焦於當前成效，更著眼於未來的可持續發展，透過技術更新與管理機制的雙重驅動，確保節能目標與企業營運策略的高度契合。2024年度的能源減量成效，是我們在制度化管理與跨部門協作上的重要里程碑，但我們也清楚認識到，揭露範圍的擴展與數據查證的強化，是未來必須持續深化的方向。我們將以現有制度為基礎，進一步整合跨據點的能源管理經驗，並探索更多節能技術的應用可能性，同時積極規劃第三方查證機制，以提升資訊透明度與治理公信力。透過這些努力，我們期望在能源管理領域持續領先，並為利害關係人創造更大的環境與社會價值，展現我們在永續經營上的堅定承諾與長期願景。



**推動變頻技術，實現電力節能172.37 GJ ( GRI 302-4 )**

本公司在2024年度持續深化能源管理與減少能源消耗的努力，透過制度設計與具體行動展現對永續經營的承諾。我們建立了結構化的能源管理機制，依據國際標準設定節能目標，並透過跨部門協作推進相關措施的執行。內部設有定期追蹤與審核機制，確保節能行動與數據彙整的準確性與連貫性。本年度的重點措施包括更換三台變頻冰水機，針對主要耗能設備進行技術優化，從而有效降低電力消耗。

在揭露範圍與可比性方面，本公司本次揭露聚焦於桃園廠的電力節能成效，該廠為本公司主要的營運據點，電力亦為其核心能源類型。海外據點及其他能源類型（如燃料、蒸氣）因數據完整性與管理邊界限制，尚未納入本次揭露範圍。此範圍設定可能影響整體能源減量數據的全面性，但已能反映本公司在主要據點的節能成果，且數據計算邏輯與過去年度保持一致，具備一定程度的可比性。

能源減量的基準設定方面，本公司以2021年作為基準年，該年度為能源管理制度建置完成的起始點，歷史數據完整且具代表性。減量成效係以基準年數據為基礎，與2024年度實際使用量進行比較，總減量達172.37 GJ，主要來自範疇二（間接能源）的電力節省。範疇一（直接能源）未有減量成效，範疇三（其他間接能源）則因數據限制未予揭露。統計邏輯上，我們依據實際用電記錄與設備更新後的效能差異進行評估，確保數據反映真實節能成果。

在能源類型與項目涵蓋上，本次揭露僅針對電力進行統計，特別是與冰水機及空調系統相關的用電，總減量為172.37 GJ。範疇二的電力減量為主要成效來源，範疇一與範疇三則未納入主要減量貢獻。這種分類方式有助於聚焦電力管理，並為未來擴大其他能源類型的揭露奠定基礎。

估算方法方面，本公司採用ISO 50001能源管理系統作為框架，並參考環保署公告係數進行數據換算。具體方式為將實際電表數據換算為kWh後，再依據1kWh=0.0036GJ的標準轉換為總能源量。此方法結合實測與標準化係數，確保各據點數據單位的一致性與可比性，同時提升估算結果的可信度。

目前，本公司2024年度的能源減量數據尚未經過第三方查證，主要依賴內部追蹤與估算機制彙整。雖然缺乏外部查證可能對資料可信性產生一定影響，但內部已建立嚴謹的數據收集與審核流程，確保初步數據的準確性。未來，我們計畫引入第三方查證機制，進一步提升資訊透明度與公信力，同時持續優化能源管理制度，擴大揭露範圍與深度，展現本公司在節能與永續經營上的長期決心與治理能力。

**6-04 水資源使用、回收與管理 ( GRI 303-1 ~ 303-5 )**

**水資源管理策略與實務作法 ( GRI 303-1 )**

本公司在2024年度針對水資源互動議題，秉持高度透明與責任意識，系統性地管理與揭露相關作為。我們將水資源管理納入環境治理體系，由專責單位負責用水數據的蒐集、監控與內部審核，確保資料的準確性與一致性，並定期向管理階層報告，作為決策參考。透過明確的責任分工，我們確保水資源議題在營運策略中獲得適當重視，並與整體環境目標保持一致。

本次揭露範圍主要聚焦於桃園廠區的自來水用水數據，總用水量為48,604立方公尺，海外據點因資料蒐集限制而未納入報導範圍。此外，再生水、雨水回收及廢水再利用等數據亦因系統建置尚未完備而未揭露。我們清楚界定本次報導的適用性與限制，並承諾未來將持續擴大資料涵蓋範圍，提升資訊完整性與代表性。



在據點互動與風險管理方面，本公司主要取水來源為台灣自來水公司提供的自來水管線，排水則納入桃園地區公共污水處理系統，確保符合環境法規。經過內部評估，桃園廠區未發現與水資源相關的重大風險，台灣北部地區供水穩定，且本公司不使用地下水，與當地社區或其他利害關係人的用水競爭影響極低。我們將持續關注區域水資源供應的潛在變化，確保營運活動與環境平衡。

關於水資源依賴程度與目標管理，本公司用水成本佔總經營成本的比例極低，僅不到0.1%，顯示對水資源的直接依賴性較小。雖然如此，我們仍將用水效率提升作為環境管理的一部分，透過內部監控與流程優化，減少不必要的用水，確保資源使用的合理性與長期穩定性。

本公司未來將持續完善水資源管理機制，逐步整合海外據點數據，並探索再生水與雨水回收等創新應用可能性，進一步提升管理成效。同時，我們也將保持與當地政府及相關單位的溝通，確保在水資源議題上與利害關係人維持良好互動，共同促進區域環境的永續發展。透過這些努力，本公司致力於在水資源管理中實現更高的透明度與責任感，為環境保護與營運穩定創造雙贏局面。

**嚴格遵循台灣污水排放標準，確保全區合規 ( GRI 303-2 )**

本公司致力於建構完善的水排放管理機制，以確保環境保護與法規遵循的平衡。2024年度，本公司在水排放管理上嚴格依據台灣「污水排放標準」及地方政府規範，針對桃園廠區制定明確的放流水質標準，並透過廠內污水處理設施進行處理。對於排放限值的設定，全區皆依法規範，未發現未設限地區，同時建立異常情況下的全量回收與再處理機制，展現對環境風險的積極管控。這種制度化的管理方式不僅確保合規性，更體現本公司對水資源保護的承諾。

在考量接收水體條件方面，本公司將下游城市污水處理廠作為排放參數設定的重要依據。透過評估接收水體的用途與特性，調整放流水質標準，以避免對後續處理系統或相關水環境造成負面影響。此舉旨在降低潛在環境風險，確保排放活動不會對生態或社區產生不可逆的衝擊。

目前，本公司尚未與地方政府、社區或其他利害關係人建立跨區治理或合作機制，亦無針對環境影響的復育或補償計畫。未來將持續檢討與利害關係人互動的可能性，探索更多環境治理合作模式，以提升整體管理成效。

在揭露範圍上，本報告僅涵蓋桃園廠區的相關數據與管理作為，未包含海外據點的資訊。同時，本公司目前尚未公開水質實測數據及下游接收水體的水質影響評估結果。針對這些限制，本公司將積極檢討資料收集與揭露範圍，逐步提升資訊透明度，並探索更全面的監測與評估機制，以回應利害關係人的期待。最後，本公司將持續關注水排放管理的最新趨勢與要求，強化內部制度與技術能力，致力於提升環境績效與治理透明度。透過不斷的改善與調整，本公司希望在水資源管理上實現更具前瞻性的作為，為永續發展目標做出積極貢獻。

**取水管理與節水實務 ( GRI 303-3 )**

本公司致力於水資源管理的透明度與責任實踐，於2024年度針對取水活動進行全面揭露，總取水量達48,604立方米 ( m<sup>3</sup> )，並建立相應的數據統計與分類制度。我們將取水量計算與分類流程納入內部環境管理架構，由跨部門團隊負責數據收集與驗證，確保資訊的準確性與一致性。同時，內部稽核機制定期檢視數據品質，並設定年度用水效率目標，以促進水資源的永續利用。

在取水來源與活動型態識別上，本公司所有用水均來自第三方供水 ( 自來水公司 )，主要應用於廠區內的製程與生活用水需求。由於取水來源單一，數據取得相對直接，透過自來水公司提供的月度帳單進行彙整，管理依據明確且具可操作性。我們亦持續關注用水活動對營運效率的影響，並納入環境管理計畫中進行追蹤與優化。

就揭露範圍的代表性與一致性而言，本次數據僅涵蓋桃園廠區的取水情形，未納入海外據點、供應鏈或廠外租賃據點。桃園廠區作為本公司核心營運地點，其用水數據具高度代表性，與地點基礎的稽核邏輯保持一致。我們亦認知到，未來若擴展揭露範圍至其他據點或價值鏈，可能面臨國別差異與資料取得限制，需進一步完善管理機制。

針對資料取得與估算品質管控，本公司依據自來水公司帳單直接統計取水總量，未進行額外估算，亦未納入地下水或海水等其他來源。數據邊界明確設定於桃園廠區自來水取用，假設所有自來水均符合淡水定義（ $TDS \leq 1,000 \text{ mg/L}$ ），此分類標準與實際水質特性相符。為確保數據品質，我們由專責單位負責帳單彙整與驗證，並定期與自來水公司核對數據，維持資訊的一致性與可靠性。

在水源壓力識別與應用連結方面，本公司採用WRI Aqueduct工具進行評估，確認桃園廠區所在區域無顯著水壓力風險，取水活動對當地水資源的影響極低。此評估結果已納入內部風險管理流程，用以支持水資源使用的決策與長期規劃，並作為未來潛在擴展據點選址的重要參考依據。

展望未來，本公司將持續強化水資源管理能力，透過追蹤用水效率指標與內部目標設定，提升取水活動的永續性。我們亦將探索更多節水技術與管理措施，深化對區域水資源風險的理解與因應，展現對環境與利害關係人的責任承擔。同時，我們致力於維持資訊揭露的透明度與品質，確保水資源管理成果能為內外部利害關係人創造共享價值。

### 排水控制與資訊揭露 (GRI 303-4)

本公司於2024年度在水排放管理上展現了高度的責任感與制度化運作，致力於降低對環境的影響並確保合規性。我們建立了完善的排水管理機制，透過跨部門協作，由環境管理部門負責排放水質監測與數據彙整，生產部門則確保處理流程符合標準，而永續發展委員會則將水資源管理納入整體ESG治理架構，定期審查排放績效與改善方向。

在揭露範圍方面，本報告僅涵蓋桃園廠區的排水數據，未納入海外據點或廠外廠商資訊。桃園廠區作為本公司主要營運地點，排放數據具高度代表性，反映了我們核心業務活動的水資源使用與管理現況。儘管如此，我們認知到全面性揭露的重要性，未來將逐步納入更多據點數據，以提升報告的一致性與完整性。

資料取得與品質控管方面，本公司目前依據自來水用量進行排水量估算，假設取水全數排放，無再利用情境。此方法雖具保守性，但我們已規劃導入更精確的測量設備，並建立定期校驗機制，以確保數據的準確性與一致性。現階段，所有水質監測數據均透過內部系統與外部檢驗單位合作完成，確保符合法規要求。

針對排放來源與活動識別，本公司已將排水明確區分為淡水與其他水，並確認所有排水量 $48,604 \text{ m}^3$ 均屬於其他水類型，無淡水排放紀錄。同時，我們依據WRI Aqueduct工具確認無水壓力地區的排放，並將所有排水交由第三方處理，處理等級達次級標準。估算過程中，最大的實務困難在於精確測量排放量，未來將透過技術升級解決此挑戰。

在排放標準與超標因應方面，本公司嚴格遵循台灣污水標準與相關環保法規，生活汙水透過社區汙水系統與鄰近大樓共用。未來，將監督大樓社區管理委員會，落實廢汙水之處理，以提升環境合規性與利害關係人信任。

我們也將探索水資源再利用的可能性，減少整體排放量，並在新增營運據點時優先評估水壓力風險，以制定針對性管理措施。本公司深信，透過制度化管理與持續改善，我們能夠在水資源保護與業務發展間取得平衡，為環境與社區創造長期價值。我們也將探索水資源再利用的可能性，減少整體排放量，並在新增營運據點時優先評估水壓力風險，以制定針對性管理措施。本公司深信，透過制度化管理與持續改善，我們能夠在水資源保護與業務發展間取得平衡，為環境與社區創造長期價值。

### 耗水量分析與效率提升 ( GRI 303-5 )

本公司在2024年度針對水資源消耗進行了系統性揭露，範圍涵蓋桃園廠的完整數據，總耗水量達到48,604 m<sup>3</sup>。作為我們唯一的營運據點，桃園廠的耗水資訊充分反映了本公司在水資源使用上的實際情形。值得注意的是，本公司目前無海外據點，亦無設置儲水池或相關設施，因此揭露範圍僅限於國內單一廠區，且儲水量於年初與年末均為0 m<sup>3</sup>。此外，供應鏈相關數據尚未納入本次揭露範圍。我們秉持資訊透明原則，清楚說明揭露限制，並致力於未來逐步完善資料蒐集機制，以提升報告的代表性與完整性，確保利害關係人能充分理解本公司在水資源管理上的努力與現況。

在制度設計與治理運轉方面，本公司已建立基本的耗水管理機制，透過定期監控與數據核對，確保水資源使用的可追溯性與合理性。雖然目前尚未設定具體的耗水量減量或再利用目標，但我們將水資源管理納入整體環境永續策略的一部分，持續檢視與優化相關流程。我們亦重視與利害關係人的溝通，確保水資源使用情形能以透明的方式呈現，並作為未來管理改善的基礎。

針對水消耗與儲水變動管理，本公司2024年度總耗水量48,604 m<sup>3</sup>，主要來自桃園廠的日常營運與設施運作。數據顯示，耗水量與本公司的生產模式密切相關，主要依賴外部自來水供應，而無儲水設施的設置亦反映了我們目前在水資源儲存上的現況。我們將持續關注耗水量的變化趨勢，並探索節水技術或流程改善的可能性，以提升資源使用效率。

在壓力地區風險與據點應對方面，本公司桃園廠未位於水資源壓力地區，相關風險相對較低。儘管如此，我們仍維持對水資源使用的監控機制，確保在營運過程中能及時識別潛在異常，並採取必要措施以降低對當地水資源的影響。未來，我們將進一步強化風險評估流程，為可能的水資源挑戰做好準備。

就估算方法與資料品質管理而言，本公司依據自來水公司帳單數據直接填報耗水量，確保資料來源的準確性與一致性。我們定期核對帳單資訊，並將其作為水資源管理的重要依據。雖然目前尚未導入進階感測器或第三方稽核機制，但我們已建立內部資料校對流程，致力於維持資訊的可靠性與可信度，同時為利害關係人提供具參考價值的揭露內容。

關於供應鏈水足跡延伸管控，本公司目前尚未揭露供應商的耗水資訊或相關風險數據。我們認知到供應鏈管理在水資源永續性中的重要性，未來將視資料可得性與管理需求，逐步探索將供應商水足跡納入風險評估與協作機制的可能性，以提升整體水資源管理的全面性與影響力。

## 6-05 廢棄物處理與循環經濟策略 ( GRI 306-1 ~ 306-5 )

### 廢棄物分類管理與環境衝擊控管機制 ( GRI 306-1 )

本公司在2024年度持續強化廢棄物管理，透過制度化分類與回收機制，將廢棄物對環境的衝擊降至最低。我們依據台灣法規，將廢棄物分為有害事業廢棄物、一般事業廢棄物及生活廢棄物，並針對生產製程、日常維運、包裝及員工生活等主要來源進行系統性管理。同時，透過員工教育、資源回收分類、減塑政策及包材重複利用等措施，達成回收率91.76%與總處理量44.94噸的顯著成果，展現本公司在減廢上的決心與行動力。

在揭露範圍上，本次報告僅涵蓋桃園廠的營運數據，尚未納入海外據點與供應鏈資訊。雖然桃園廠為本公司主要營運據點，具一定代表性，但未涵蓋全體價值鏈可能影響資料的全面性。與基準年或歷史資料相比，本年度揭露範圍保持一致，確保數據可比性，惟部分數據因限制而採估算方式呈現，未來將持續優化數據蒐集流程。

針對廢棄物來源的辨識，本公司已明確劃分生產製程、包裝作業及員工生活等活動所產生的廢棄物類型，並針對不同來源進行分類管理。然而，部分場域或流程的廢棄物數據取得仍具挑戰性，特別是在包裝與日常維運環節，因涉及多部門協作，資料整合難度較高。我們將持續改善內部追蹤機制，提升數據完整性。

在資料品質控管方面，本公司目前結合實際秤重與系統計算方式蒐集廢棄物數據，部分數據因限制而採估算方式生成。我們致力於公開界線假設與估算方法，並透過內部稽核確保資料品質與一致性。未來，我們將進一步強化數據蒐集工具與流程，提升揭露精確度。



針對減廢措施的制度連結，本公司已將資源回收分類、減塑政策及包材重複利用等行動納入日常營運規範，特別是在生產與包裝環節，透過設計優化與材料替代減少廢棄物產生。這些措施不僅提升資源使用效率，也與本公司的永續目標高度契合，展現跨部門協作的成果。

**源頭減量制度完善：推動減塑與包材重複使用，降低環境負擔 ( GRI 306-2 )**

本公司於2024年度持續深化廢棄物管理制度，致力於降低環境衝擊並推動循環經濟實踐。本期揭露範圍聚焦於桃園廠區自身營運端，涵蓋生產與日常活動所產生的廢棄物數據，雖未納入海外據點及供應鏈資訊，但已能代表本公司主要營運場域的管理成效。與歷史數據相比，我們在資料蒐集與分類的精準度上已顯著提升，並維持與基準年的一致性界定，確保揭露資訊的可比性與可靠性。在衝擊來源與活動型態辨識方面，本公司能明確劃分生產過程、副產品處理及包裝材料等活動所產生的廢棄物類型，並針對不同流程進行分類管理。桃園廠區內各部門均有專責人員負責廢棄物記錄與分類，確保來源歸屬清晰。然而，針對少數非直接產線活動的廢棄物，資料取得仍存在一定難度，需仰賴人工統計與估算，未來將進一步優化數據追蹤系統以提升精確性。

資料品質控管方面，我們透過地磅過磅記錄、廠內人工統計及外部處理單核銷等多重方式蒐集廢棄物數據，確保資料來源的可靠性。對於部分無法直接秤重的廢棄物類型，採用平均值估算方法，並將相關假設與界線條件於內部記錄中公開透明化，確保資料一致性與可追溯性。同時，回收量占總產生量比率達91.76%的指標，亦以實際數據為基礎，反映本公司資源循環的真實成效。

制度設計與治理邏輯上，本公司已將廢棄物管理納入整體ESG治理架構，透過跨部門協作與內部稽核機制，確保分類回收與減量措施的有效執行。我們與合格第三方清除處理業者簽署契約，依據國內環境保護法規妥善處理廢棄物，並定期審核清運紀錄以強化合規性。此外，針對有害廢棄物，我們委託專業業者進行處置，確保環境與人身安全。

在預防措施與減量制度連結方面，本公司從源頭著手，推動資源分類回收、減塑行動及包材重複使用等措施，並將其內嵌於生產與採購流程中。透過優化包裝設計與選擇可回收材料，我們有效降低不必要的廢棄物產生，同時定期對員工進行廢棄物管理宣導，提升全員參與度與行為改變，共同實現減量目標。展望未來，本公司將持續強化廢棄物管理能力，透過年度目標設定與內部追蹤機制，檢視減廢與循環利用的進展。我們致力於擴展資料涵蓋範圍，逐步納入更多據點與價值鏈資訊，並探索消費者回收管道與產品共享模式，以實現更全面的循環經濟承諾。本公司將秉持透明與負責的態度，與利害關係人共同打造永續環境。

**廢棄物回收率達91.76%，展現資源循環成效 ( GRI 306-3 )**

本公司致力於廢棄物管理的制度化與透明化，於2024年度內持續強化相關治理架構與執行成效。我們將廢棄物管理納入整體環境永續策略，透過跨部門協作與內部稽核機制，確保從分類到處置的每一個環節皆符合法規與內部標準。分類依據台灣法規，將廢棄物分為有害、一般事業及生活廢棄物，並結合地磅秤重與簽收單等工具，提升資料精準性與追蹤能力。我們亦設定內部減廢目標，定期檢視廢棄物產出量與回收率，作為管理成效的重要指標。

廢棄物的衍生來源主要來自桃園廠的生產與日常營運活動，包含設備汰換的廢電子零組件，以及包裝與餐飲作業產生的紙箱、塑膠等有害廢棄物。針對不同流程與場域，我們採用地磅、人工統計等多重方式蒐集數據，雖部分零散廢棄物紀錄存在人工估算的難度，但整體資料仍具備高度代表性。我們亦透過與委外處理廠商的合作，確保有害廢棄物的妥善處置與資源化利用的可能性。本次揭露範圍聚焦於桃園廠自身營運，不含海外據點與上下游供應鏈，數據覆蓋了本公司主要生產據點的廢棄物管理現況。與歷史數據相比，我們維持一致的計量方法與分類原則，確保資料的可比性與連續性。儘管部分作業流程受限於人工估算，但透過內部稽核與第三方驗證，我們力求數據的真實性與一致性，並將持續檢討資料蒐集邊界，以提升整體揭露品質。



資料取得方面，本公司結合地磅秤重、簽收單憑證與人工登錄等方式，確保廢棄物總量與組成資訊的準確性。數據來源包括委外廠商及環保署平台進行定期校對，涵蓋有害事業廢棄物1.8噸、生活廢棄物28.85噸及一般事業廢棄物14.29噸。所有廢棄物均採離場處理方式，送往專業再生廠或處理廠，以實現資源循環利用與環境安全。未來，本公司計劃優化廢棄物管理數據的蒐集與揭露，提升透明度並支持循環經濟目標。

在持續改善方面，本公司將廢棄物管理視為環境責任的重要一環，未來將進一步優化分類與追蹤機制，並探索更多減量與再利用的可能性。我們已建立完善的內部追蹤制度，定期檢視廢棄物數據與管理成效，並計畫透過系統整合與跨部門合作，逐步擴大資料蒐集範圍，包含供應鏈層面的潛在影響。同時，我們也將持續與第三方機構合作，確保廢棄物處理過程符合法規要求與環境保護原則，展現本公司在廢棄物治理上的長期承諾與行動力。

推動廢棄物分類管理，確保法規合規與環境保護 ( GRI 306-4 )

本公司在2024年度廢棄物回收處理方面，秉持資源循環與環境保護的目標，依據國內法規將廢棄物分類為有害廢棄物、一般廢棄物及生活廢棄物，並細分為紙類、塑膠類、金屬類等材質類別進行管理。我們透過明確的分類邏輯，確保所有廢棄物交由合格業者處理，無現場升級或副產品再製作業，展現對環境規範的嚴格遵循與負責任的態度。

在回收作業執行上，本公司目前無現場回收作業，所有廢棄物透過離場處理進行管理，確保系統化與可追蹤性。我們致力於持續改進廢棄物處理流程，並計劃於未來報告中提供更全面的回收相關資訊。

年度	總量 ( 公噸 )	廢棄物種類與生成百分比		
		一般無害性廢棄物		危害性廢棄物
		生活廢棄物	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物
2024	44.94	28.85(64.20%)	14.29(31.80%)	1.8(4.01%)

為從源頭減少廢棄物產生，本公司積極推行多項預防措施，包括對員工進行廢棄物分類教育，提升全員對資源回收的認知與參與度。我們亦推動包材重複使用、減少塑膠使用，並持續優化回收率，透過這些實際行動降低廢棄物對環境的負擔，並與回收分類作業相結合，形成完整的廢棄物管理循環。這些措施不僅減少了廢棄物總量，也提升了資源再利用的效率，為環境永續目標做出貢獻。

在資料品質與驗證方面，本公司廢棄物回收數據主要來自第三方清運業者的處理單據，並結合外部稽核記錄進行查核。透過與清運業者及稽核單位的合作，我們確保數據來源的準確性與可追溯性，提升廢棄物管理資訊的透明度與可信度。同時，本揭露數據無顯著落差，所有回收量均依據處理單據統計，確保資訊的完整性與一致性。

針對揭露範圍與限制，本公司本次報告僅涵蓋桃園廠區的廢棄物回收數據，無現場再利用作業，所有回收均交由外包第三方處理。此外，報告未納入海外據點及供應鏈相關數據，部分數據因作業特性而採人工估算。這些限制可能對數據的全面性與可比較性產生影響，我們將持續優化數據蒐集與管理流程，逐步擴展揭露範圍，提升資訊完整性。未來，本公司將進一步強化廢棄物管理制度，透過系統性措施與持續改善，實現更高效的資源循環與環境保護目標。

資源回收優先：積極推動非有害廢棄物回收，創造循環價值 ( GRI 306-5 )

本公司致力於廢棄物管理的制度化與透明化，2024年度針對廢棄物處置方式進行全面揭露，涵蓋桃園廠的處置數據與管理成效。我們已建立廢棄物分類與處置流程，確保所有廢棄物均交由合格第三方處理廠處理，無現場焚化或掩埋作業。廢棄物管理已納入本公司的環境治理架構，透過跨部門協作與內部稽核，定期檢視處置流程的合規性與數據準確性。我們的目標是降低廢棄物對環境的影響，並將資源回收與減量原則融入日常營運，相關指標與管理目標均以環境法規與國際最佳實踐為依據。

在揭露範圍方面，本報告聚焦於桃園廠的廢棄物處置數據，未納入海外據點或供應鏈資訊，範圍雖受限，但已涵蓋主要營運據點的核心活動。我們持續檢核數據一致性，確保報導期間內無重大差異，並與委外業者合作確認最終處置結果的準確性。雖然部分數據來自估算，但整體資料仍具代表性，能反映本公司在廢棄物管理上的實際表現。

廢棄物來源主要包括電子零組件、金屬、塑膠、紙箱、化學品廢液及生活廢棄物，這些來源涵蓋生產流程、日常營運及辦公活動等多個場域。我們依據活動型態與產生流程進行分類，例如將生產過程中的電子零組件與化學品廢液歸類為需特殊處理的廢棄物，而辦公區域的生活廢棄物則以資源回收為優先。資料取得方面，因未導入即時監測系統，部分場域的數據收集存在一定難度，需仰賴人工統計與清運單據，未來將持續優化監測與記錄方式。

在資料品質控管上，本公司主要以委外合格清運業者的簽收單及年度登錄數據為基礎，少部分數據來自估算。為確保一致性與公開透明原則，我們定期與業者核對清運紀錄，並檢視統計過程中的潛在誤差。雖然目前未針對重量差異進行額外估算，但我們已建立初步的數據檢核機制，確保資料符合處置邊界假設與實際情況。同時，我們也意識到估算數據的限制，將逐步導入更精確的計量工具，提升資料品質。

本公司在廢棄物管理上展現積極作為，例如針對非有害廢棄物的資源回收比例達到一定成效，2024年度回收率達91.76%。我們將持續檢視廢棄物處置結構，探索更多減量與再利用的可能性，同時強化與第三方處理廠的合作，確保處置過程的環境影響降至最低。透過制度化的管理與數據透明化，本公司致力於與利害關係人共同創造永續價值，並為環境保護貢獻一己之力。

## 6-06 原物料管理與產品環境資訊揭露 (GRI 301-1 ~ 301-3, 417-1)

### 原物料來源與選用原則 ( GRI 301-1 )

宣德科技致力於落實資源節約與產品環保設計，所有產品皆採用無危害之原物料進行設計與製造，並依據環境政策與有害物質流程管理制度，強化原料階段的風險控制。主要原物料來源為電子零組件、金屬、塑膠與包材等，所有供應商皆須符合 RoHS、REACH 等法規限制，並接受公司制定之有害物質限用管理程序約束。公司亦導入 IECQ QC080000 認證系統，確保原料來源合規並可追溯，有助於資訊揭露完整性與合規風險管理。

### 回收材料與再利用潛能 ( GRI 301-2 )

宣德科技計劃未來導入再製材料於產品製程，認識材料再利用對永續營運與循環經濟轉型的重要性。我們將逐步擴大對高可回收性材料的採購與驗證機制，進一步提升原物料使用效益，並強化對資源使用效率與回收材料比例的未來揭露，以支持永續發展目標。

### 可回收包裝設計與使用管理 ( GRI 301-3 )

公司於產品包裝設計階段即納入可回收性考量，已廣泛採用紙箱、環保棧板與低塑包材，以降低廢棄物產生與後段處理成本。除外部運輸包裝外，部分內部製程亦導入可回收膠箱、襯墊等，並結合廠內回收再使用流程，提升整體資源化效能。所有包裝設計原則皆以減量、可分解與高回收率為核心，並定期評估供應端包材替代方案，以支持綠色供應鏈管理。

### 產品資訊揭露與客戶溝通管理 ( GRI 417-1 )

宣德科技生產產品屬電子零組件與模組，依法無須強制標示特定資訊，但仍主動提供技術規格書 ( TDS )、使用建議與安全注意事項等資料，並配合客戶要求提供 RoHS、REACH、SDS 等證明文件，保障客戶知情權。所有產品皆經雙方書面合約確認，並設有正式的顧客申訴機制與技術服務窗口，落實顧客權益保障與資訊揭露正確性。2024年無產品召回或標示違規紀錄，亦無與產品責任有關之訴訟或損失，展現公司對「產品誠信揭露」、「顧客保護制度」與「產品安全管理制度」的高度重視。

# 07

## 附錄(GRI內容索引) Appendix (GRI Content Index)





# 07 附錄(GRI內容索引)

重大主題	GRI 準則	揭露項目	頁碼
		GRI 2：一般揭露 2021	
	GRI 2-1	組織詳細資訊	8
	GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	4
	GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	4、5
	GRI 2-4	資訊重編	5
	GRI 2-5	外部保證 / 確信	5
	GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	8
	GRI 2-7	員工：含總數、按性別及地區分類的總數	59
	GRI 2-8	非員工的工作者	60
	GRI 2-9	治理結構及組成	9
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	17
	GRI 2-11	最高治理單位的主席	19
	GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	22
	GRI 2-13	衝擊管理的負責人	24
	GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	14
	GRI 2-15	利益衝突	27
	GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	28
	GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	15
	GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	29
	GRI 2-19	薪酬政策	30
	GRI 2-20	薪酬決定流程	32
	GRI 2-21	年度總薪酬比率	34
	GRI 2-22	永續發展策略的聲明	7
	GRI 2-23	政策承諾	46、65
	GRI 2-24	納入政策承諾	66
	GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	68
	GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	50
★	GRI 2-27	法規遵循	49
	GRI 2-28	公協會的會員資格	8
	GRI 2-29	利害關係人議合方針	39
	GRI 2-30	團體協約	60

	GRI 3：重大主題 2021		
	GRI 3-1	決定重大主題的流程	<u>40</u>
	GRI 3-2	重大主題列表	<u>42</u>
	GRI 3-3	重大主題管理	<u>42</u>
	GRI 201：經濟績效 2016		
	GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	<u>86</u>
	GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	<u>83</u>
	GRI 201-4	取自政府之財務援助	<u>37</u>
	GRI 203：間接經濟衝擊 2016		
	GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	<u>37</u>
	GRI 204：採購實務 2016		
	GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	<u>52</u>
	GRI 205：反貪腐 2016		
	GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	<u>48</u>
	GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	<u>48</u>
	GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	<u>48</u>
	GRI 206：反競爭行為 2016		
	GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	<u>49</u>
	GRI 207：稅務 2019		
	GRI 207-1	稅務方針	<u>54</u>
	GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	<u>54</u>
	GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	<u>54</u>
	GRI 207-4	國別報告	<u>54</u>
	GRI 301：物料 2016		
	GRI 301-1	所用物料的重量或體積	<u>98</u>
	GRI 301-2	使用回收再利用的物料	<u>98</u>
	GRI 301-3	回收產品及其包材	<u>98</u>
★	GRI 302：能源 2016		
	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	<u>90</u>
	GRI 302-2	組織外部的能源消耗量	<u>90</u>
	GRI 302-3	能源密集度	<u>90</u>
	GRI 302-4	減少能源消耗	<u>92</u>



	GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求	本項揭露資訊數據收集尚未完成，將於下一年度進行揭露。
★	GRI 303：水與放流水 2018		
	GRI 303-1	共享水資源之相互影響	<u>92</u>
	GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	<u>93</u>
	GRI 303-3	取水量	<u>93</u>
	GRI 303-4	排水量	<u>94</u>
	GRI 303-5	耗水量	<u>95</u>
	GRI 305：排放 2016		
	GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	<u>88</u>
	GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	<u>88</u>
	GRI 305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	<u>89</u>
	GRI 305-4	溫室氣體排放強度	<u>89</u>
	GRI 305-5	溫室氣體排放減量	<u>90</u>
★	GRI 306：廢棄物 2020		
	GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	<u>95</u>
	GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	<u>96</u>
	GRI 306-3	廢棄物的產生	<u>96</u>
	GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	<u>97</u>
	GRI 306-5	廢棄物的直接處置	<u>97</u>
	GRI 308：供應商環境評估 2016		
	GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	<u>51</u>
	GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	<u>53</u>
★	GRI 401：勞雇關係 2016		
	GRI 401-1	新進員工和離職員工	<u>62</u>
	GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	<u>64</u>
	GRI 401-3	育嬰假	<u>65</u>
★	GRI 403：職業安全衛生 2018		
	GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	<u>73</u>
	GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	<u>73</u>
	GRI 403-3	職業健康服務	<u>74</u>
	GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	<u>74</u>
	GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	<u>75</u>

	GRI 403-6	工作者健康促進	<u>75</u>
	GRI 403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	<u>76</u>
	GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	<u>77</u>
	GRI 403-9	職業傷害	<u>78</u>
	GRI 403-10	職業病	<u>78</u>
★	GRI 404：訓練與教育 2016		
	GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	<u>79</u>
	GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	<u>81</u>
	GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	<u>82</u>
	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016		
	GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	<u>70</u>
	GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	<u>72</u>
	GRI 408：童工 2016		
	GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	<u>67</u>
	GRI 409：強迫或強制勞動 2016		
	GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	<u>68</u>
	GRI 413：當地社區 2016		
	GRI 413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	<u>83</u>
	GRI 413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	<u>84</u>
★	GRI 414：供應商社會評估 2016		
	GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	<u>53</u>
	GRI 416：顧客健康與安全 2016		
	GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	<u>54</u>
	GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	<u>55</u>
	GRI 417：行銷與標示 2016		
	GRI 417-1	產品和服務資訊與標示的要求	<u>56</u>
	GRI 417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	<u>56</u>
	GRI 417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	<u>57</u>
★	GRI 418：客戶隱私 2016		
	GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	<u>50</u>
	附錄		
	氣候相關財務揭露		<u>86</u>
	附錄一	GRI 內容索引表	<u>100</u>
	附錄二	上市上櫃公司氣候相關資訊（附表二）	<u>102</u>

附表二 | 上櫃公司氣候相關資訊

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 ( 短期、中期、長期 )。 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度 等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。 9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 ( 另填於 1-1 及 1-2 )。	請參照年報頁 36-38

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e )、密集度 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e/ 百萬元 ) 及資料涵蓋範圍。
請參照年報頁 36-38

註1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 ( Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol ) 或國際標準組織 ( International Organization for Standardization, ISO ) 發布之 ISO 14064-1 。

註4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 ( 新臺幣百萬元 ) 計算之數據。

1-1-2溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
請參照年報頁 36-38

- 註1：應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。
- 註2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。
- 註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
請參照年報頁 36-38

- 註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。
- 註2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額100億元以上之公司應於114年完成113年度合併財務報告之盤查，故基準年為113年，倘公司已提前完成合併財務 報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。
- 註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。