

聚鼎科技股份有限公司
2024 年永續報告書

Polytronics Technology Corp.
2024 Sustainability Report

目錄

目錄.....	2
經營者的話	5
關於本報告書	8
Chapter 1 企業永續經營	9
1.1 關於聚鼎科技.....	9
1.1.1 公司簡介	10
1.1.2 營運與財務狀況	11
1.1.3 參與公協會組織	12
1.2 企業永續治理架構	13
1.3 重大議題鑑別與分析	14
1.4 利害關係人議合溝通	18
Chapter 2 企業穩健經營	19
2.1 公司治理	19
2.1.1 公司結構與董事會組成	19
2.1.2 董事會成員提名及遴選	23
2.1.3 功能性委員會	24
2.1.4 績效評估	26
2.1.5 薪酬政策	27
2.1.6 永續治理	28
2.2 道德誠信	29
2.2.1 誠信經營政策	29
2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練	30
2.2.3 吹哨者制度	31
2.3 風險管理	32
2.3.1 風險管理架構與權責	32
2.3.2 關鍵風險與因應策略	33
2.4 法規遵循	36
Chapter 3 環境永續	37
3.1 氣候變遷因應	37
3.1.1 氣候治理	38
3.1.2 氣候風險管理	39
3.1.3 氣候變遷因應策略	40
3.1.4 指標與目標	43
3.2 能源及溫室氣體管理	44
3.2.1 能源管理	45
3.2.2 能源使用概況	46
3.2.3 溫室氣體管理	47
3.2.4 減量及節能措施	50
3.3 廢棄物管理	52
3.3.1 廢棄物管理制度	52
3.3.2 廢棄物的產生	53

3.3.3 廢棄物減量行動	55
3.4 水資源管理	56
3.4.1 水資源風險評估	56
3.4.2 取水、耗水與排水	57
3.4.3 廢水排放管理	58
3.4.4 水資源管理或減量行動	59
Chapter 4 產品創新與客戶服務	60
4.1 研發創新	60
4.1.1 主要產品與服務	61
4.1.2 研發人員與經費投入	63
4.1.3 創新展會與產學合作	64
4.1.4 智慧財產保護與專利佈局	65
4.2 客戶關係管理	67
4.2.1 客戶滿意度調查	67
4.2.2 客戶申訴與改善	70
4.2.3 產品品質與有害物質管理	71
4.3 資訊安全與客戶隱私	72
4.3.1 資安管理架構與權責	73
4.3.2 資安管理策略	75
4.3.3 資安事件通報與因應流程	76
4.3.4 資安教育訓練	77
4.3.5 資訊安全與個人資料保護	78
4.4 永續供應鏈	79
4.4.1 供應鏈管理	80
4.4.2 供應鏈篩選與評鑑	81
4.4.3 採購實務	83
Chapter 5 和諧健康職場	84
5.1 員工人權保障	84
5.1.1 推動職場人權保障	84
5.1.2 人力結構與多元職場	84
5.1.3 順暢的溝通管道	86
5.2 人才吸引與留任	87
5.2.1 新進與離職狀況	88
5.2.2 完善的薪酬制度	89
5.2.3 多元的員工福利	89
5.2.4 育嬰假	91
5.3 人才培育與發展	92
5.3.1 人才發展管理	92
5.3.2 績效考核機制	97
5.4 職業安全衛生	99
5.4.1 職安衛政策與管理系統	99
5.4.2 危害辨識與風險評估管理	100
5.4.3 職業事故調查程序	102
5.4.4 職安衛教育訓練	104

5.4.5 職業健康服務與促進活動	106
5.4.6 職業傷害與職業病	107
附錄一、GRI Standards 索引表	109
附錄二、永續揭露指標-電子零組件業	114
附錄三、上市公司氣候相關資訊	115

經營者的話

持續永續發展在瞬息萬變的全球產業環境中已經成為各國政府及企業關注的焦點。更是企業面對危機時的臨機應變及生存茁壯的能力。2024 年聚鼎調整組織結構增強企業核心價值來因應外部全球市場激烈的競爭，對內則持續專注技術研發，以優異的執行力將技術落實到產品開發，貫徹品質從設計、製造及供應鏈升級的理念。為落實企業永續經營，除了不斷追求卓越，聚鼎亦持續承諾實踐對經濟發展、氣候變遷、社會共贏的責任。今年我們持續推動各項 ESG 計劃，積極回應各項永續議題，以維護利害關係人的權益。

在經濟層面，我們憑藉著卓越的研發技術和創新服務，保持著業界的領先地位和市場競爭力。我們積極研發符合綠色環保產品，並致力減少產品 PFAS 含量並符合 RoHS 2.0 及 REACH 規定。

在治理層面，聚鼎科技持續強化誠信經營與資訊安全管理，2024 年我們導入 ISO 27001:2022 版以呼應全球對於資訊安全風險之因應措施，以及控制並降低資訊安全事件所帶來的威脅和衝擊。2024 年，我們亦將永續相關項目納入供應鏈稽核，以強化管理供應商與環境、人權相關之行為並降低相關風險。

在環境層面，聚鼎科技呼應政府推動節能、創能、儲能政策，於營運總部及東七廠設置太陽能電站，同時使用節能設備與綠建材，為同仁打造環境友善的綠色辦公室，並持續透過 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準與節能行動，以達成企業減碳目標。為照顧員工身心健康，聚鼎以「職業安全衛生法」為基準，製訂多元健康保護計劃結合健檢、團保、醫護諮詢等項目透過全員參與，結合持續改善與定期審查機制，確保職業安全衛生管理活動有效推動，打造健康職場，守護同仁的健康福祉進而促進工作安全與員工身心健康。而延伸對社會的關懷，我們也以公益行動回饋在地，持續透過全員勸募與捐款弱勢團體為社會送暖。

展望未來，在擴展市場的同時，聚鼎將持續推動組織間合作及數位化，透過數據管理系統，整合集團營運以及 ESG 相關資料，以更精確地追蹤和分析聚鼎在營運、環境與社會的影響。通過組織整合與永續資訊整合，善盡企業社會責任，持續朝著綠色企業的目標邁進。

董事長 朱復華

2024 年度永續績效亮點

治理	誠信經營	1. 全體員工於到職時簽署保密合約及教育訓練，完成率達 100%。 2. 2024 年度內未接獲任何舉報，且未有員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。
	經濟績效	1. 2024 年度個體營業額較前一年度成長約 1.47%。 2. 2024 年度個體營業毛利較前一年度成長約 5.24%。 3. 2024 年度個體本期淨利較前一年度成長約 79.54%，稅後每股盈餘 (EPS) 約為 2.23 元。
	資訊安全與隱私保護	1. 2024 年導入 ISO 27001 並完成認證，於 2025 年 2 月取得證書。 2. 完成資產盤點與防護需求等級分級、風險評鑑及風險處理。 3. 完成全公司資通安全教育訓練。 4. 完成 ERP 災害復原演練作業。 5. 2024 年無發生資安事件，亦無發生資料外洩事件。
	創新研發與綠色產品	1. 研發投入經費達合併營業收入 8%。 2. 申請專利達 22 件，獲得專利 18 件，累計發明人共計 98 人次。 3. 大專院校開發合作共計 2 案。
環境	氣候治理	1. 成立溫室氣體盤查小組，建置溫室氣體盤查作業程序，並導入 ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體盤查標準，持續推動溫室氣體盤查作業。每年均執行溫室氣體盤查，並視實際需求委請第三方辦理外部驗證，以強化盤查結果之公信力。 2. 實施燈具、老舊機具汰換節能減碳方案，總節電 75,209 度、減少 37,153.25 公斤 CO₂e 排放。 3. 完成氣候變遷情境下關鍵風險與機會議題之評估，並積極因應、掌握發展趨勢，以持续提升企業氣候韌性與永續競爭力。 4. 完成水資源壓力評估，確認各營運據點均未位於高水壓力風險區域。 5. 2024 年度供應商供貨穩定，未有因極端氣候而造成供應鏈中斷情況。
	能源管理與溫室氣體管理	2024 年大陸廠區(昆山聚達、聚達全)均已完成溫室氣體盤查小組之設立，並建置相關作業程序；同時依據 ISO 14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查標準執行查證作業，並通過第三方外部驗證。

社會	教育訓練 與職涯發展	1. 2024 年，同仁受訓達 118 場次。 2. 2024 年，同仁平均受訓時數 6.75 小時。 3. 2024 年，投入教育訓練費用總額達 222,048 元。
	員工福利 與薪酬	聚鼎科技非擔任主管職務之全時員工 2024 年薪資平均數 898 仟元，薪資中位數 774 仟元，相較於 2023 年，薪資平均數增加 67 仟元，薪資中位數增加 78 仟元。
	職業安全 與衛生	1. 2024 年度重大職業安全事故與違規事件均為零。 2. 依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，2024 年總計舉辦 29 場，總受訓人次 195 人，總受訓時數 341 小時。 3. 2024 年度職業病案例數為零。 4. 2024 年度參與員工健康檢查服務的員工共計 196 人次，檢查經費投入達新臺幣 32.9 萬元。

關於本報告書

編製原則

本報告書為聚鼎科技股份有限公司(以下簡稱本公司、聚鼎科技或我們)發行之永續報告書(Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)於 2021 年公布之 GRI 準則 2021(GRI Standards 2021)進行編製，並遵循「上市公司氣候相關資訊」及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之產業別永續指標，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2022 年度之資訊，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋聚鼎科技股份有限公司營運與其生產據點，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告(以新台幣仟元為單位)外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

聚鼎科技股份有限公司將以年度定期發行永續報告書，並於聚鼎科技股份有限公司官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

報告書確信

本報告書資料及數據由永續發展推動小組彙整，呈報永續發展委員會審議，在發行前取得董事會核准。另，本公司每年針對品質管理系統(ISO 9001、IATF16949)及溫室氣體盤查(ISO 14064-1)進行內部稽核，2024 年溫室氣體盤查並接受香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(British Standards Institution, BSI)之外部第三方查證以確保資料及數據之正確性。

意見回饋

任何有關本報告書或對聚鼎科技股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：永續發展推動小組/總召集人：楊泓文代理總經理

電子信箱：ir@pttc.com.tw

聯絡地址：新竹市科學園區工業東四路 24-1 號

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於聚鼎科技

項目	內容
重大主題	經濟績效
政策、承諾及重要性	本公司已建置完善「內部控制制度」供各部門遵循，以降低各項營運風險所造成之可能損失，且本公司董事會及功能性委員會選任具有專業及領導決策能力之經理人，有效管理及確保公司營運穩健成長，進而增加企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，進一步回饋員工、股東及社會。
權責單位	董事會、總經理室、稽核室及企劃室。
短中長期目標	■ 短期目標： 1. 本公司每年度編列預算及營運目標，並定期追蹤檢討。 2. 持續維持財務穩健及創新經營。 ■ 中長期目標： 1. 深化本公司在材料科技之優勢，持續增加產品線之廣度與深度。 2. 專注經營核心事業，強化技術研發、客戶服務及貼近市場需求等各層面的競爭力。 3. 積極拓展產品應用領域及新客戶的開發。
行動計畫	1. 本公司每年底經董事會通過次一年度公司營運目標，依部門分配各項預算，透過經營會議檢視目前經營績效，促使各部門員工達到預算目標。 2. 本公司設有獎金辦法，透過訂定關鍵績效指標 KPI (Key Performance Indicators) 及獎金的發放，促使員工及各部門達到營運目標，若有落後目標的情況，則需檢討並提出改進方針，並持續追蹤。
2024 年績效	1. 2024 年度個體營業額為 1,321,665 仟元，較前一年度成長約 1.47%。 2. 2024 年度個體營業毛利為 591,757 仟元，較前一年度成長約 5.24%。 3. 2024 年度個體本期淨利為 190,945 仟元，較前一年度成長約 79.54%，稅後每股盈餘(EPS)約為 2.23 元。
申訴機制	相關營運及財務狀況將即時透過公司網站及公開資訊觀測站進行資訊揭露，另亦定期召開股東會及法人說明會等。

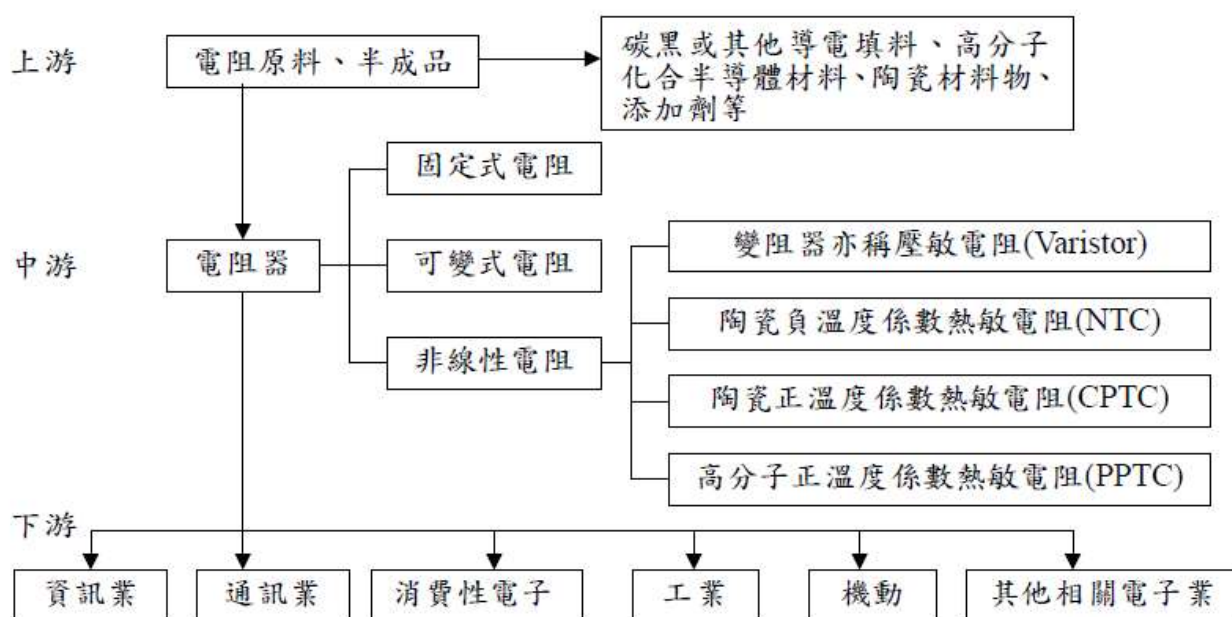
1.1.1 公司簡介

聚鼎科技股份有限公司於 1997 年成立，提供過電流保護元件及散熱基板之專業設計與製造服務，以保障日益密集的電路元件及散熱系統。本公司秉持專業研發、差異化、勤勞與合作精神，持續地拓展各項應用以提供客戶更新、更好的產品方案。

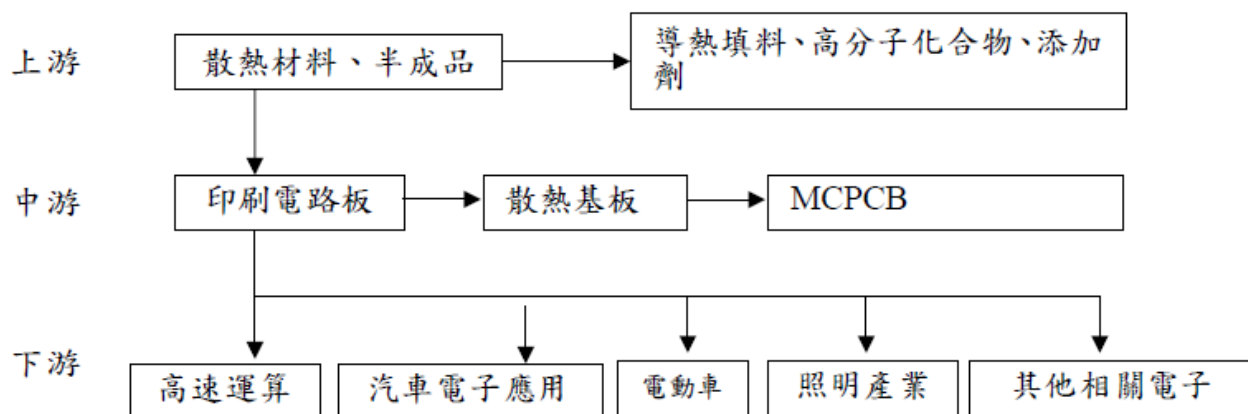
公司基本資訊	
公司全稱	聚鼎科技股份有限公司
公司簡稱	聚鼎科技
設立日期	1997/12/18
企業總部	新竹科學園區工業東四路 24 之 1 號
董事長暨總經理	朱復華
產業別	電子零組件業
股票代號	6224
股票上市日期	2009/09/17
資本額	856,453,610
主要產品項目	保護元件及散熱基板
營運據點	台灣新竹科學園區、美國威斯康辛及中國大陸昆山

註:以上資訊截至 2025 年 4 月 30 日

聚鼎科技專注於保護元件(高分子正溫度係數熱敏電阻、過電壓保護元件與三端保險司模組)及散熱基板之研發、製造與銷售，本公司所在之產業為電子零組件業，其產業鏈關係圖如下圖示。



▲保護元件之產業上、中、下游



▲ 散熱基板之產業上、中、下游

1.1.2 營運與財務狀況

2024 年，聚鼎科技年營收達 1,321,665 仟元，較前一年度成長了約 1.47%。與此同時，聚鼎科技亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 74.13%，較去年減少了約 3.31%。

■ 近二年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2023	2024
直接經濟價值之產生	\$ 1,385,628	\$ 1,404,384
營業收入	1,302,477	1,321,665
利息收入	12,195	15,147
租金收入	52,247	55,000
其他收入	18,709	12,572
直接經濟價值之分配	\$ 1,076,662	\$ 1,041,020
營運成本	740,162	729,908
營業費用	320,719	298,757
財務成本	14,730	15,586
其他利益及損失	1,051	(3,231)
稅前淨利	162,356	261,378
補充揭露資訊		
營業成本-員工薪資	106,262	115,728
營業費用-員工薪資	141,278	142,059
小計-員工薪資	247,540	257,787
營業成本-員工福利	21,577	21,294
營業費用-員工福利	21,531	19,812
小計-員工福利	43,108	41,106

項目	2023	2024
財務成本-利息費用	14,730	15,586
當年度分配之股利	128,468	128,468
當年度發放之股利數	128,468	128,468
當年度支付政府之款項	57,137	57,675

註1：此表之數據係來自會計師簽證之 2024 年度個體財務報表。

1.1.3 參與公協會組織

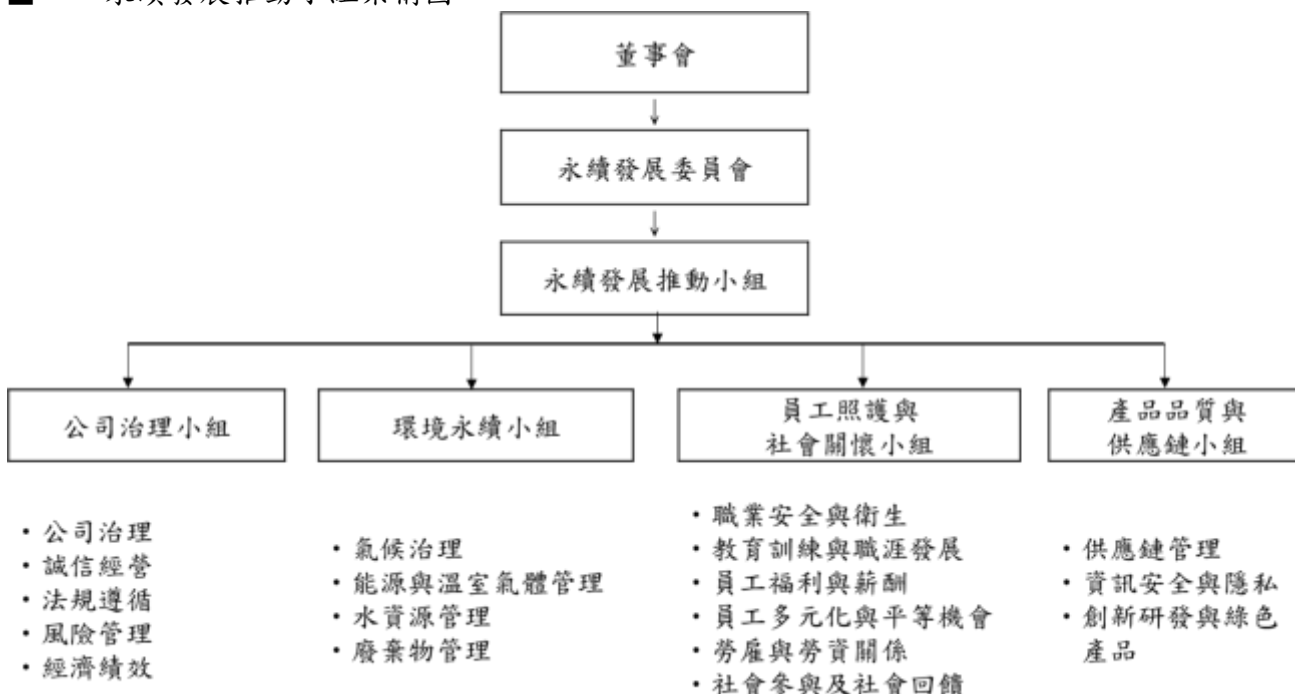
聚鼎除了與產業鏈上下游合作之外，也積極參與相關外部公協會組織，響應相關倡議並保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。公司參與之公協會如下：台灣科學園區科學工業同業公會、專利師公會、社團法人新竹律師公會及社團法人台北律師公會，公協會參與身分均為會員。

1.2 企業永續治理架構

聚鼎科技已於 2024 年 8 月 8 日依據「聚鼎科技股份有限公司永續發展委員會組織規程」設立永續發展委員會，該委員會由本公司董事長及獨立董事所組成，為董事會轄下一功能性委員會，並定期召開會議統籌與規劃相關永續發展項目，永續發展委員會之職權事項如下：一、公司永續發展政策之推動及強化，包含公司治理、誠信經營、風險管理、環境與社會等之目標、策略及執行計畫。二、公司永續發展執行情形與成效之檢討與管理，並提交董事會報告及決議。三、加強與各利害關係人的溝通，及關注其所重視之議題，包括政府機關、股東、媒體、客戶、供應商、關係企業、員工、同業及公協會、社區及社會等。四、督導其他經董事會決議之永續發展相關工作事項。

本公司另依據「聚鼎科技股份有限公司永續發展實務守則」，成立「永續發展推動小組」並由代理總經理擔任召集人，為公司永續發展專責單位，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理小組、環境永續小組、員工照護與社會關懷小組及產品品質與供應鏈等 4 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。聚鼎科技每年至少 1 次向董事會報告年度工作計畫與執行成果，最近一次已於 2024 年 8 月 8 日向董事會報告 2023 年各項 ESG 工作任務目標執行狀況及改善成果。

■ 永續發展推動小組架構圖



1.3 重大議題鑑別與分析

2023 年聚鼎科技依據過往經驗及產業特性，篩選出聚鼎科技重要利害關係人，並依據臺灣「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及 GRI 準則(GRI Universal Standards 2021)評估各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。2024 年本公司經內部討論，考量公司營運及所處產業環境並無重大變動。因此，故 2024 年決定沿用 2023 年的重大主題鑑別結果。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 18 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 18 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 4 份內部問卷	■ 採問卷形式，由 4 位管理階層，對 18 項永續議題進行評分。 ■ 評估 18 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 9 項重大主題	■ 聚鼎科技永續發展推動小組經檢視內部衝擊問卷結果，並考量公司營運現況與產業趨勢，共辨識出 9 項重大主題，分別為：經濟績效、教育訓練與職涯發展、員工福利與薪酬、誠信經營、能源管理與溫室氣體管理、資訊安全與隱私保護、創新研發與綠色產品、職業安全與衛生、氣候治理。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續發展推動小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆已被確實表達，最後報告書經董事會核定，於每年 8 月 31 日前發行。

■ 聚鼎科技股份有限公司永續主題衝擊度排序圖



■ 聚鼎科技股份有限公司重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	永續議題 對聚鼎科技的意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			聚鼎科技	上游 (供應商)	中游 (同業)	下游 (客戶)		
治理	誠信經營	本公司秉持誠信、守法、資訊公開的經營原則，致力於追求公司永續發展與成長。	V	V	V	V	2.2 道德誠信	GRI 205-1
治理	經濟績效	本公司致力為股東、員工及社會創造合理的利潤與價值。	V				1.1 關於聚鼎科技	GRI 201-1
治理	資訊安全與隱私保護	妥善的資安風險管理機制，能夠最大降低企業遇見突發狀況的衝擊，並在企業危機時快速回穩。	V	V	V	V	4.3 資訊安全與客戶隱私	GRI 418-1
治理	創新研發與綠色產品	為因應多元產品應用之生產技術要求及多變的市場環境，透過產品設計創新、生產技術創新等面向持續推動，保持企業成長動能與競爭力。	V		V	V	4.1 研發創新	自訂主題
環境	氣候治理	氣候變遷對公司營運帶來衝擊，良好的減緩與調適策略可以降低氣候風險直接或間接造成的影響。	V	V		V	3.1 氣候變遷因應	GRI 201-2
環境	能源管理與溫室氣體管理	本公司積極因應全球暖化議題，降低溫室氣體排放量、提升能源效率，是我們低碳轉型核心策略之一。	V	V		V	3.2 能源及溫室氣體管理	GRI 302-1、3、4 GRI 305-1~305-5

面向	2024 年度 重大主題	永續議題 對聚鼎科技的意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			聚鼎科技	上游 (供應商)	中游 (同業)	下游 (客戶)		
社會	教育訓練與 職涯發展	本公司為人才培育提供多元的學習資源，建立完善培育制度，確保員工具備完成工作的能力，得以永續發展。	V				5.3 人才培育 與發展	GRI 404-1~404-3
社會	員工福利與 薪酬	本公司重視每位同仁為公司永續發展最重要的夥伴，提供完善的福利與薪酬制度，以留才並吸引人才。	V		V		5.2 人才吸引 與留任	GRI 201-3 GRI 401-1~401-3 GRI 405-2
社會	職業安全與 衛生	員工健康與安全是本公司重視之環節，可能對員工健康造成影響之風險，各廠已制定職業安全衛生管理措施與政策，致力守護員工健康。	V	V			5.4 職業安全 衛生	GRI 403-1~403-9

1.4 利害關係人議合溝通

聚鼎科技藉由過往經驗及產業特性，篩選出 4 類利害關係人：股東、員工、客戶、供應商。聚鼎科技建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
股東	公司治理 誠信經營 風險管理 經濟績效 法規遵循 氣候治理	公開資訊觀測站：每月 中英文法人說明會/季財務報告：每季 董事會/功能性委員會：每季 股東會：每年 年報/永續報告書：每年 企業永續專區：不定期 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會/官網：不定期	聯絡方式：IR 專線：(03)564-3931 信箱：ir@pttc.com.tw
員工	員工福利與薪酬 教育訓練與職涯發展 勞雇與勞資關係 職業安全與衛生	職工福利委員會：每季一次 勞資會議：每季一次 員工意見信箱：不定期 員工問卷調查：不定期 員工教育訓練與宣導會議：不定期 職業安全衛生委員會：每季一次	聯絡方式：人事課蘇小姐 專線：(03)564-3931 信箱：Staff@pttc.com.tw
客戶	創新研發與綠色產品	客服專線/顧客意見箱：即時 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 電子報：不定期 顧客滿意度調查：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：業管課趙小姐 專線：(03)564-3931 信箱：Sales@pttc.com.tw
供應商	氣候治理 誠信經營 經濟績效 供應商管理	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 企業永續專區：不定期 供應商會議及供應商評核：不定期	聯絡方式：資材部曹小姐 專線：(03)564-3931 信箱：supplier@pttc.com.tw

Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

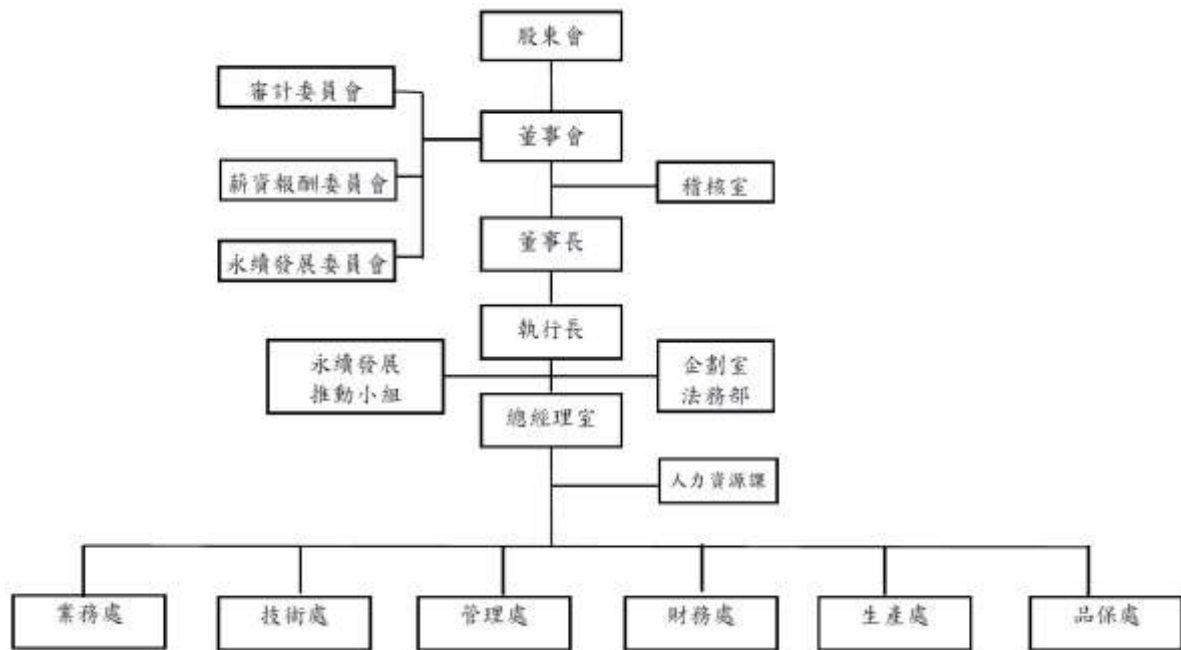
2.1.1 公司結構與董事會組成

聚鼎科技遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司第十屆董事共九席，由不同專業背景之董事所組成，包含四席獨立董事、四席法人董事與其指派人及一席自然人董事。其中僅二席為兼任本公司經理人之董事，具員工身份之董事占比為 22%，不具員工身份之董事占比為 78%，已超過董事席次半數。另獨立董事占比為 44%，法人代表占比為 44%。本屆董事之年齡分佈如下：1 位在 60 歲以下，6 位在 61-70 歲，2 位在 70 歲以上。成員擁有產學各界的多元化背景，董事會成員的經歷包含國立大學專任及兼任教授、財務會計及策略管理領域的財務專家、以及化學業、食品業、貿易相關產業與金融業經營管理的專業人士。除具備基本條件與專業知識技能外，透過各功能委員會的運作，董事們的經驗都能夠在公司治理、環境永續、企業社會責任、法令遵循與人權保障方面的監督與決策上有所貢獻。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，已符合「公司治理 3.0-永續發展藍圖」所規範之每屆就任當年度進修時數至少達 3 小時之規定。2024 年全體董事實際出席董事會之出席率為 100%。

公司架構圖



年度董事進修情形

姓名/職稱	日期	主辦單位	課程名稱	時數
謝劍平 獨立董事	2024/3/1	社團法人 中華公司治理協會	審計委員會如何解讀與使用審計品質指標(AQI)	3
	2024/7/9		企業員工獎酬策略與工具運用探討	3
朱博湧 獨立董事	2024/1/30	社團法人 中華公司治理協會	從資安案件瞭解企業面臨的資安威脅	3
	2024/5/7		企業法律風險與因應-從企業之投資與融資談起	3
	2024/8/6		全球財經局勢變動下企業之因應與對策	3
	2024/11/5		AI 時代下的永續、風險與資安議題	3
	2024/11/12		氣候變遷與淨零排放政策對企業經營的風險與機會	3
李秉傑 獨立董事	2024/9/26	社團法人 中華公司治理協會	以風險管理推動企業永續發展	3
	2024/10/30		企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析	3
黃慧珠 獨立董事	2024/6/19	社團法人 中華公司治理協會	全球競合局勢下發掘台灣企業國際競爭力	3
	2024/10/16		全球碳交易機制運行下企業碳權與碳資產管理因應	3

■ 公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之主要職務
董事長	朱復華	男	71~80歲	2023.06.21	3	美國瑞侃公司 電子材料及製造部經理 美國艾克朗大學 高分子科學博士	本公司執行長暨總經理 聚燁科技(股)公司董事長暨總經理 TCLAD Inc.董事長暨 CEO TCLAD Europe GmbH 董事
董事	臺灣永光化學工業(股)公司 代表人：陳克倫	男	61~70歲	2024.03.15	3	國立清華大學 化學研究所 博士	臺灣永光化學工業(股)公司集團研發中心副總經理 全通科技(股)公司董事 宏輝投資(股)公司董事
董事	Littelfuse Europe GmbH 代表人：Alex Kuo	男	31-40歲	2023.06.21	3	美國西北大學材料工程學系及經濟學系	Group Vice President Business Development of Ametek, Inc.
董事	財英投資有限公司 代表人：侯全興	男	61-70歲	2023.08.10	3	中國國際商銀 外匯副科長 國立中興大學企管碩士	本公司副總經理 昆山聚達電子有限公司董事長 聚燁科技(股)公司董事 TCLAD Inc.董事 TCLAD Europe GmbH 董事
董事	長徽股份有限公司 代表人：曹德風	男	71~80歲	2023.10.31	3	美國桂格麥片公司 研發部處長 美國科羅拉多州立大學 衛生工程碩士 美國科羅拉多州立大學 食品化學工程博士	佳格食品(股)公司董事長 佳乳食品(股)公司董事長 德泰科技(股)公司董事長 喝好水(股)公司董事長 長徽(股)公司董事長 沐德投資(股)公司董事長 佳允投資(股)公司董事長 佳城實業(股)公司等董事
獨立董事	謝劍平	男	61~70歲	2023.06.21	3	肯特州立大學 財務博士	國立臺灣科技大學財金所專任教授 祥碩科技(股)公司獨立董事 財團法人高等教育基金會董事 私校退撫儲金管理會投資策略執行小組委員

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之主要職務
獨立董事	朱博湧	男	61~70歲	2023.06.21	3	美國普渡大學 企管博士	國立陽明交通大學管理科學系及EMBA 學程兼任教授 新光鋼鐵股份有限公司獨立董事 元太科技工業(股)公司獨立董事 正新橡膠工業(股)公司獨立董事 聯冠國際股份有限公司董事 中太陽光科技股份有限公司董事長 田美生技股份有限公司董事長
獨立董事	李秉傑	男	61~70歲	2023.06.21	3	富采投資控股(股)公司董事長 晶元光電(股)公司董事長 工研院光電所正研究員、組長 清華大學化工博士	無
獨立董事	黃慧珠	女	61~70歲	2023.06.21	3	美國密蘇里大學企管碩士 瑞士銀行董事總經理/超高淨值部台灣區主管 美林證券董事總經理 中華開發金控資深副總/投資銀行處主管	采鈺科技(股)有限公司獨立董事 鼎固控股有限公司獨立董事 譜瑞科技(股)公司獨立董事

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由七至十一人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並依公司法第 198 條採用累積投票法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於三人的獨立董事，且不得少於董事席次的三分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。

目前本公司的董事長由朱復華先生擔任，並兼任公司總經理。另依據「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」第四條規定：上市公司董事長與總經理或相當職務者為同一人或互為配偶或一親等親屬者，應設置獨立董事人數不得少於四人。本公司業已設置獨立董事四人，已符合前述規範。

為避免利益衝突，聚鼎科技於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	本公司審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少開會一次，工作重點在負責執行審核公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控等，本委員會之職權事項如下： 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 二、內部控制制度有效性之考核。 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 四、審核涉及董事自身利害關係之事項。 五、審核重大之資產或衍生性商品交易。 六、審核重大之資金貸與、背書或提供保證。 七、審核募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 八、審核簽證會計師之委任、解任或報酬。 九、審核財務、會計或內部稽核主管之任免。 十、審核年度財務報告及半年度財務報告。 十一、審核其他公司或主管機關規定之重大事項。	本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。
薪酬委員會	委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。 一、定期檢討本規程並提出修正建議。 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 三、定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。	本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
永續發展委員會	本委員會之職權事項如下： 一、公司永續發展政策之推動及強化，包含公司治理、誠信經營、風險管理、環境與社會等之目標、策略及執行計畫。 二、公司永續發展執行情形與成效之檢討與管理，並提交董事會報告及決議。 三、加強與各利害關係人的溝通，及關注其所重視之議題，包括政府機關、股東、媒體、客戶、供應商、關係企業、員工、同業及公協會、社區及社會等。 四、督導其他經董事會決議之永續發展相關工作事項。	本委員會經董事會委任至少三名成員組成，其中應有半數以上成員為獨立董事且董事長為本委員會當然成員、召集人及會議主席。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，我們訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

本公司董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估。評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事會成員績效評估自評結果，分數均高於 4.7 分，顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 2024 年董事會績效評估自評結果

評估範圍	總分	得分	平均得分(註)
1.董事會	225	215	4.77
2.審計委員會	110	108	4.91
3.薪資報酬委員會	90	90	5.00
4.董事會成員	920	869	4.72
5.功能性委員會成員	450	446	4.96

註 1：依據主管機關之規定，說明分數指標意義如後：滿分為 5 分，1 分：極差，2 分：差，3 分：中等，4 分：優良，5 分：極優。

除內部自評以外，亦至少每 3 年聘請外部評估機構定期進行董事會績效評估 1 次。本公司最近一次外部評估為 2022 年 8 月委託中華公司治理協會進行董事會績效評估，評估資料檢視期間為 2021 年 9 月至 2022 年 8 月。協會除進行問卷書審外，並由評估執行委員洪英正召集人率領專家團隊以視訊訪評。本公司已於 2025 年 3 月 10 日經董事會決議，委託外部機構中華公司治理協會進行董事會績效評估。後續評估報告將於完成後公告於本公司網站。

2.1.5 薪酬政策

本公司已設置薪資報酬委員會，協助董事會訂定本公司董事、經理人報酬及本公司薪酬政策。本公司依公司章程規定、薪資報酬委員會及董事會之運作，對於董事及經理人之酬金，以營運目標達成程度、獲利率、成長率、營運效益、ESG 永續發展目標執行成果及未來發展性等為綜合考量，各項目標及其權重，依內、外經營環境並考量未來風險因素等訂定之。2024 年薪酬委員會召開 3 次會議，委員實際出席率為 100%。由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，相關績效、酬勞、報酬及薪酬合理性均經薪資報酬委員會審核後提報董事會議定之。

■ 薪酬政策

董事及獨立董事酬金	經理人酬金
董事會酬金皆由薪資報酬委員會提出建議，並提交董事會決議。 (1) 變動酬勞(即盈餘分派之董事酬勞) 由董事會依據章程所定成數，經董事會三分之二出席及出席董事過半數同意決議分派，並報告股東會，其中獨立董事可參與分配。本公司已訂定董事會及各功能性委員會績效評估等相關辦法，每年定期就董事會、個別董事或各功能性委員會進行自我評鑑，並將其績效評估之結果納入給付個別酬金之考量。 (2) 固定報酬 考量獨立董事需具備專業領域之工作或產業經驗、公司治理及 ESG 等專才經驗，及其對本公司具備相當程度之瞭解，有利於公司經營策略提出深入的獨到見解，在判斷及執行職務時，對公司有明顯助益，暨考量法令對於獨立董事賦予相當之責任與義務，並依據董事/獨立董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，參考同業水準及其他產業之標竿企業，給付每位董事/獨立董事每年固定報酬，若同時擔任功能性委員會之主席者，則權重予以一定比例之加乘。 (3) 出席津貼 董事及功能性委員會委員出席，每人每次補助出席車馬費。	經理人酬金，包括薪資、獎金及員工酬勞之獎酬。 (1) 固定薪資：需與市場值保持競爭力，調薪幅度係考量個人績效、部門營運績效、經營策略能力及公司營運狀況為規劃預算考量，依公司人事規章相關規定，並由薪資報酬委員會依據同業市場中的薪資水平提出建議，提交董事會決議。 (2) 員工酬勞：員工酬勞係依章程所定成數，經董事會三分之二出席及出席董事過半數同意決議分派，並報告股東會。其中總經理及副總經理之酬金將參考公司之經營績效。

2.1.6 永續治理

董事會為聚鼎科技之最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委(解)任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境、社會議題及溫室氣體盤查暨結果進行討論或報告，並授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

本公司已於 2024 年 8 月 8 日依據「永續發展委員會組織規程」設立「永續發展委員會」，該委員會由本公司董事長及 4 位獨立董事所組成，為董事會轄下一功能性委員會，並定期召開會議統籌與規劃相關永續發展項目。

本公司另依據「聚鼎科技股份有限公司永續發展實務守則」，成立「永續發展推動小組」並由代理總經理擔任召集人，為公司永續發展專責單位，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理小組、環境永續小組、員工照護與社會關懷小組及產品品質與供應鏈等 4 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。本公司每年至少 1 次向董事會報告年度工作計畫與執行成果，最近一次已於 2024 年 8 月 8 日向董事會報告 2023 年各項永續發展工作任務目標執行狀況及改善成果。

另外本公司已於 2024 年 12 月 23 日向永續發展委員會報告 2024 年永續報告書之規畫時程、鑑別重大性議題報告及集團溫室氣體執行進度報告。

2.2 道德誠信

項目	內容
重大主題	誠信經營
政策、承諾及重要性	建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，可以避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。良好的道德誠信不僅提升公司的聲譽和品牌形象，還能提高員工的工作滿意度和忠誠度，進一步促使公司長期發展。因此，我們制定了「道德行為準則」、「誠信經營守則」以及「誠信經營作業程序和行為指南」等內部規範，以規範公司人員的行為。
權責單位	管理處、企劃室及稽核室
短中長期目標	■ 短期目標： 1. 每位新進員工都必須簽署保密合約並完成 100%的教育訓練。 2. 公司在過去一年中沒有發生違反任何道德行為和誠信經營守則的情況。 ■ 中長期目標： 1. 每年執行一次，對公司所有員工之道德誠信教育訓練 2. 建立「誠信經營作業」內部稽核計劃，並每年執行一次。
行動計畫	1. 遵循最高道德標準的承諾應體現在所有商業活動中，包括但不限於與員工、客戶、供應商、競爭者、政府和公眾(包含股東)的關係。 2. 建立內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置互相監督制衡機制。 3. 針對各單位之高階主管進行誠信經營宣導，提升員工與管理層級之內線交易法規與誠信政策意識。
2024 年績效	1. 全體員工於到職時簽署保密合約及教育訓練，完成率達 100%。 2. 年度內未接獲任何舉報，且未有員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。
申訴機制	1. 公司設置申訴專線及電子信箱，提供員工提出申訴。 2. 鼓勵員工在懷疑或發現違反法令規章或道德行為準則的行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員舉報。 3. 對於本公司董事或經理人違反道德行為準則的情況，公司將根據道德行為準則訂定的懲戒措施予以處理，並立即在公開資訊觀測站上公開披露有關違反道德行為準則的人員的違反日期、違反事由、違反準則和處理情況等相關資訊。

2.2.1 誠信經營政策

本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依聚鼎科技董事會 2020 年 3 月 20 日通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

1. 本公司應本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。

- 2.本公司於商業往來之前，應考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為紀錄，避免與涉有不誠信行為紀錄者進行交易。
- 3.本公司與代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容應依實際情事包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款，或於相關協議或書面內訂定或增補含有與前述條款之文義或法律效果實質相同之約定。

2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，聚鼎科技訂有「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

依「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，由董事長指定專責單位，隸屬於董事會，並配置充足之資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，主要職掌下列事項，並應定期(至少一年一次)向董事會報告：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

2024 年度，公司已完成反貪腐評估，結果顯示本公司之據點中並未有任何貪腐情況發生，2024 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

聚鼎科技積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，2024 年於全公司集團季會，針對各類別員工進行反貪腐與誠信經營之溝通，未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

為確保公司內部同仁皆具備反貪腐意識，並可將反貪腐具體落實於日常營運工作中，每年公司皆針對全體員工舉辦反貪腐教育訓練，2024 年全體員工(包含各級主管)接受反貪腐教育訓練比例為 41.31%，共計 107 人完成反貪腐教育訓練，以證明年度反貪腐溝通之成效。

■ 對公司內部成員進行反貪腐相關教育訓練之佔比

已接受反貪腐訓練人數	該類別總人數	已接受反貪腐訓練百分比
107	259	41.3%

2.2.3 吹哨者制度

本公司董事會於 2016 年 11 月 11 日通過「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，且於 2024 年度期間並未接獲任何檢舉。「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」之處理程序如下：

1. 匿(具)名檢舉：設有投訴信箱，每週派專人開啟信箱、建檔、受理單位應釐清檢舉意旨及具體事證，認為確有違犯法律或不道德、不誠信行為之虞者，應檢附事證報請董事長及總經理。
2. 本公司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身份將絕對保密。
3. 檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。
4. 為維護檢舉案相對人之權利，避免其遭人挾怨報復，本公司應予相對人申訴之機會，必要時召開人事評議會聽證之。

2.3 風險管理

2.3.1 風險管理架構與權責

風險管理政策及風險衡量標準之執行情形：

本公司積極推動風險管理機制，並已訂定「風險管理政策與程序」作業辦法，該辦法於 2021 年 12 月 23 日經董事會通過。該政策內容涵蓋風險管理範疇、組織架構等，並規定每年至少向董事會報告風險評估結果及運作情形。2024 年度風險評估報告已於 2024 年 12 月 24 日向董事會報告，內容包括資安風險等議題。

本公司依照組織架構將各風險管理單位整合為「風險管理小組」，該小組隸屬於總經理室，並由執行長擔任風險管理最高主管，各營運單位主管則擔任第一線風險管理人員，負責對各項風險進行偵測、辨識、評估並擬定相應對策。各單位定期向風險管理小組回報風險管理情況。以下為本公司風險管理單位之權責分工：

風險管理架構

權責分工

董事會	本公司風險管理的最高責任單位，負責確保營運方向與風險管理政策的一致性，並核定風險管理政策、程序及架構，確保建立適當的風險管理機制與文化，並監督風險管理機制的有效運作。此外，董事會負責分配與指派充分且適當的資源，確保風險管理的有效執行。
審計委員會	負責審查風險管理政策、程序與架構，核定風險接受度，確保風險管理機制能夠有效應對公司所面臨的各項風險，並將風險管理納入日常營運流程中。審計委員會還負責確定風險控制的優先順序與風險等級，執行董事會的風險管理決策，並定期檢討其適用性、執行效果與執行情況，至少每年向董事會彙整並報告公司風險管理的執行情形。
風險管理小組	專責推動與執行風險管理的單位，負責分析與辨識公司面臨的風險來源與風險類別，協助與監督各營運單位的風險管理執行，協調跨部門的風險管理運作與溝通，執行審計委員會的風險管理決策，並規劃風險管理相關訓練，風險管理小組將定期向審計委員會報告公司風險管理的執行情況，並至少每年進行一次彙整報告。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024 年度聚鼎科技共辨識出 6 項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險、資安風險、營運風險、法遵風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2024 年度風險項目與未來因應策略

ESG 面	風險項目	風險因子	風險管理政策與程序	風險因應策略
治理	財務風險	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	1. 市場風險(價格風險)：本公司采取投資組合分散策略，根據設定的限額進行分散投資，以有效控制市場風險。 2. 信用風險：本公司根據內部明確的授信政策，對每位新客戶在確定付款和交貨條款之前進行管理和信用風險分析。透過考慮客戶的財務狀況、過去經驗和其他因素，內部風險控制來評估客戶的信用品質。 3. 流動性風險：本公司將持有的剩餘現金在超過營運資金管理所需時，調撥回公司財務部，由財務部根據資金需求進行調度和預測，以管理流動性風險。

ESG 面	風險項目	風險因子	風險管理政策與程序	風險因應策略
環境	氣候變遷風險	溫室氣體總量管制下與碳稅、碳費及極端天氣事件造成營運中斷或損失。	本公司之永續發展推動小組目前定期進行研究和分析，以了解氣候變遷對整體經濟環境和法規的影響。未來，本公司將進一步完善相關的風險管理政策和程序，以應對這些變動。	由於全球溫室氣體排放總量管制和碳費徵收措施的影響，聚鼎科技可能會直接或間接受到衝擊。這些衝擊可能會對本公司的營運策略、採購方針和設計理念產生影響。為因應氣候變遷所帶來的挑戰，聚鼎科技在產品設計階段將加強與業主的溝通，並逐步擴大使用低碳環保材料，以強化永續發展理念。
社會	人力資源風險	人才留任、員工發展、職場環境等。	為確保員工的安全、薪資、福利和職場環境符合相關法規，並考慮企業政策，以降低因人力資源因素引起的損失和風險，本公司制定了以下政策： 1. 人才培育政策：透過工作教導、教育訓練和師徒制度，有效促進員工的學習和成長。 2. 教育訓練計劃及預算編列：每年預留預算用於員工訓練，提升員工的專業技能和領導能力。鼓勵員工自我增值，參與外部舉辦的進修課程。	1. 人才培育：我們致力於通過工作教學、教育訓練和輔導員一對一制度來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 2. 教育訓練：每年度都會編列預算進行員工培訓，提升員工的專業技能和領導能力。同時，我們鼓勵員工自我充實，參加外部舉辦的進修課程。
治理	資安風險	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險。	透過導入 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統，協助公司建立資安管理架構，並建立緊急資安事件通報流程。	1. 資訊安全事件管理：我們建立了嚴謹的資訊安全事件分級制度，並明確定義了事件的緊急程度與相關的應變計畫。 2. 年度資訊安全內部教育訓練：我們建立了每年一次的內部資訊安全教育訓練制度，定期弱點掃描並對所有員工進行釣魚測試，以提高對資訊安全的識別和應對能力。 3. 機密文件權限管理：我們設定了公司與客戶機密文件的取得權限分級，以確保只有具有適當授權的人員可以存取這些文件。

ESG 面	風險項目	風險因子	風險管理政策與程序	風險因應策略
治理	營運風險	包含因營運模式改變、銷貨/採購過於集中、產品淘汰、產品與服務之設計及品質管理以及商業合約重大風險管理等。	透過風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應及風險監督與審查機制等五大要素進行。	1.提升客制化產品及技術，以配合開發不同客戶群，並強化面對客戶需求轉變之反應力，並完成差異化服務。 2.空白市場以既有產品切入，並針對既有客戶導入新產品，全面提升市場佔有率及覆蓋率以分散市場風險。 3.原料整併及關鍵原物料策略性採買，並持續優化生產成本及產能保證。 4.確保進貨及銷貨對象無集中化之情事並積極拓展新市場。
治理	法遵風險	法務部份風險主要源自於商業交易上的履約風險管理、契約賠償責任風險。商標部分，主要是商標維權之風險控管。	法務部分透過改善合約流程針對商務契約於審閱時確保履約單位確實知悉每份契約之潛在風險。商標維權方面密切與主要商標使用單位及產品出貨單位跨部門配合積極蒐集商標使用證據。	1.法務部分:即時修改合約流程，使合約履約單位能於簽約前辨識該份契約之潛在風險。 2.商標維權部分:每半年蒐集一次商標使用證據，針對重點國家加強宣導使用證據之重要性。

2.4 法規遵循

聚鼎科技認為法規遵循是公司良好營運的基礎，公司設有法務部以負責公司法務、訴訟、合約、智慧財產權裡的商標及營業秘密。本公司持續配合主管機關、各項法令規範之修訂，適時調整內部規章及管理辦法，制定及執行法遵機制，擬定配套措施。每年會定主題舉辦法規教育訓練，例如：2024 年間，本公司集團式的「契約基本概念暨新制合約流程宣導」、「誠信原則宣導」、「品牌行銷與商標法基礎」，針對整集團內有涉及相關議題的同仁們進行宣導，課後亦會有考試，以確保及提升同仁合約概念、誠信原則及智慧財產權相關法規概念，相關課程與參與人次如下表所示：

年度	課程名稱	上課時數	參與人數
2024	契約基本概念暨新制合約流程宣導	1 小時	75 人
	誠信原則宣導	0.25 小時	132 人
	品牌行銷與商標法基礎	1 小時	75 人
總計		2.25 小時	282 人

聚鼎科技於近兩年度均未發生重大違規(註)事項，統計如下表：

項目	內容	2024 年
重大違反法規事件總數	被罰款事件	0 件
	非金錢制裁事件	0 件
	與反競爭行為條例相關的法律訴訟	0 件
違反法規罰款的總數和金額	發生違反法規行為事件的罰款	0 元

註：重大違反法規指罰款達新臺幣壹百萬元以上。

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

項目	內容
重大主題	氣候治理
政策、承諾及重要性	隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升供應鏈供貨中斷以及廠區無法持續營運之風險。因此聚鼎科技致力於參與國際氣候倡議，以達 2050 年成淨零排碳之長期目標，以向利害關係人宣示因應氣候變遷之決心。
權責單位	永續發展推動小組
短中長期目標	■ 短期目標(2025): 1. 每年依法遵循主管機關與 ISO 14064—1 標準，自主完成範疇一、範疇二與範疇三之溫室氣體盤查，持續作為減碳策略的參考指標，並由第三方進行外部查證。 ■ 中長期目標(2026~2030): 1. 2028 年達成聚鼎集團溫室氣體盤查涵蓋率達 100%之目標。 2. 持續篩選低效能的用電設備，擬定及執行節能計畫，進行淘汰。 3. 評估綠能措施、儲能系統與廠內電力系統整合之可行性。 4. 聚鼎科技亦持續關注各國碳權市場及交易平台發展動向，以掌握市場趨勢、提前布局，為未來碳費／碳稅之抵減需求及碳權投資機會預作準備，積極因應氣候變遷所帶來的風險與挑戰，並善用潛在機會。
行動計畫	1. 聚鼎集團已逐步完成各營運據點之溫室氣體盤查，並依據盤查結果分別訂定具體之短期、中期及長期減碳目標，以持續推動低碳轉型。 2. 本公司針對潛在淹水風險較高之營運據點進行評估，擬增設廠區抽水馬達數量，以強化對極端風災引發淹水災害之應變能力，降低災損風險。 3. 本公司已於重點區域導入能源管理系統 EMS(Energy management system)，透過數據化管理分析，精確掌握廠區能源耗用現況。 4. 本公司亦持續推動廠區老舊設備汰換作業，更新為高效能節能設備，減少日常營運之基礎用電量，提升整體能源使用率。
2024 年績效	1. 本公司已成立溫室氣體盤查小組，建置溫室氣體盤查作業程序，並導入 ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體盤查標準，持續推動溫室氣體盤查作業。每年均執行溫室氣體盤查，並視實際需求委請第三方辦理外部驗證，以強化盤查結果之公信力。 2. 實施燈具、老舊機具汰換節能減碳方案，總節電 75,209 度、減少 37,153.25 公斤 CO₂e 排放。 3. 本公司已完成氣候變遷情境下關鍵風險與機會議題之評估，並積極因應、掌握發展趨勢，以持续提升企業氣候韌性與永續競爭力。 4. 本公司已完成水資源壓力評估，確認各營運據點均未位於高水壓力風險區域。 5. 2024 年度供應商供貨穩定，未有因極端氣候而造成供應鏈中斷情況。
申訴機制	環境永續小組每年提交年度碳盤查結果，永續發展推動小組負責監督各廠區減碳目標達成狀況，釐清未達成原因，並滾動調整目標設定，以持續推動低碳營運。

3.1.1 氣候治理

世界經濟論壇《2024 年全球風險報告》顯示，環境風險佔全球 10 大風險的一半，且前四名都與環境風險相關，包含極端氣候事件、地球系統的劇變、生物多樣性流失及生態系統崩潰、自然資源短缺，可見氣候變遷風險對我們的影響已經迫在眉睫，極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，根據聯合國政府間氣候變化專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)企業必須積極應對並做出減緩和調適策略。

我們作為世界公民的一員，聚鼎科技將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外，為減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

■ 董事會

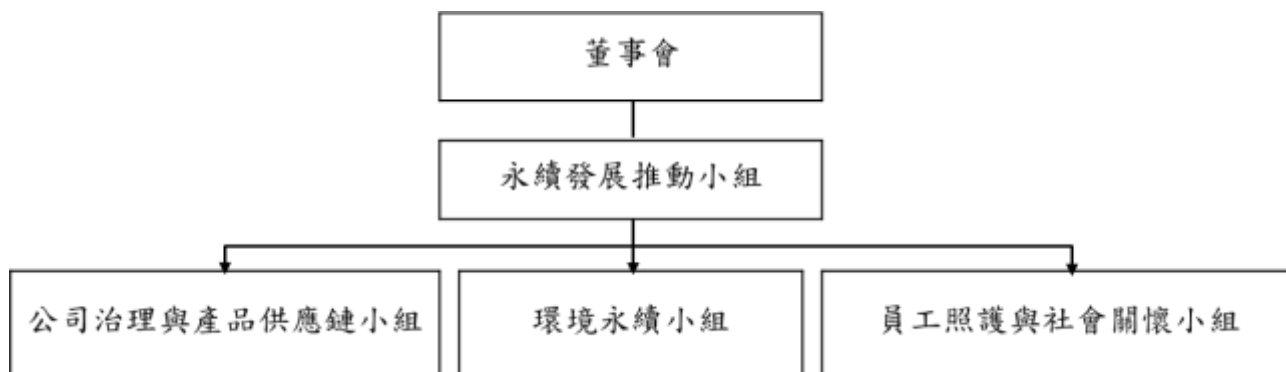
聚鼎科技之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之腳色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵腳色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「永續發展推動小組」，並由代理總經理擔任委員會之總召集人。聚鼎科技股份有限公司每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

■ 永續發展推動小組

為強化聚鼎科技對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年成立永續發展推動小組，由代理總經理擔任召集人，每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。

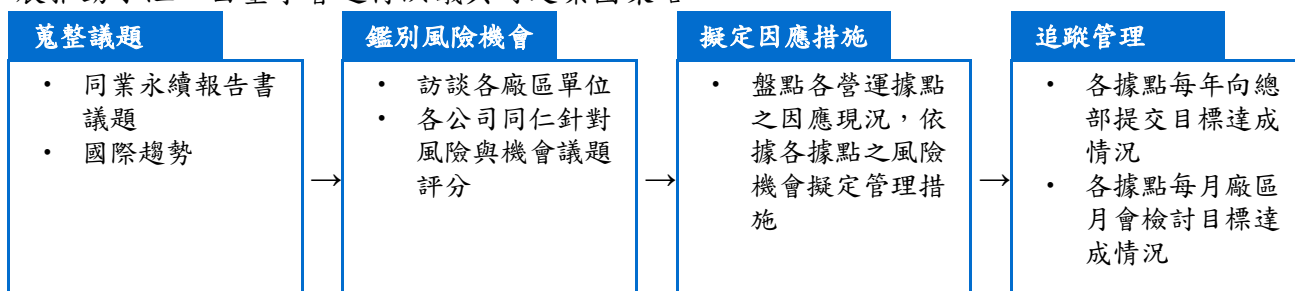
永續發展推動小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期評估氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督集團內各公司、廠區之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合集團之氣候治理現況。

為降低公司受氣候變遷之影響與財務衝擊，並探尋公司於氣候變遷下之關鍵風險與機會議題，積極應對與掌握當前趨勢以提升集團之氣候韌性，「永續發展推動小組」下特別設有公司治理與產品供應鏈小組、員工照護與社會關懷小組、環境永續小組等 3 個工作小組；並由部門主管擔任小組組長。永續發展推動小組主責蒐整公司之氣候議題現況，並不定期與各據點進行 ESG 會議，評估當前同業氣候風險與機會關鍵議題趨勢，並依各據點因應氣候風險議題之現況，協助橋接資源與提供建議，協助集團下各據點提升氣候韌性。



3.1.2 氣候風險管理

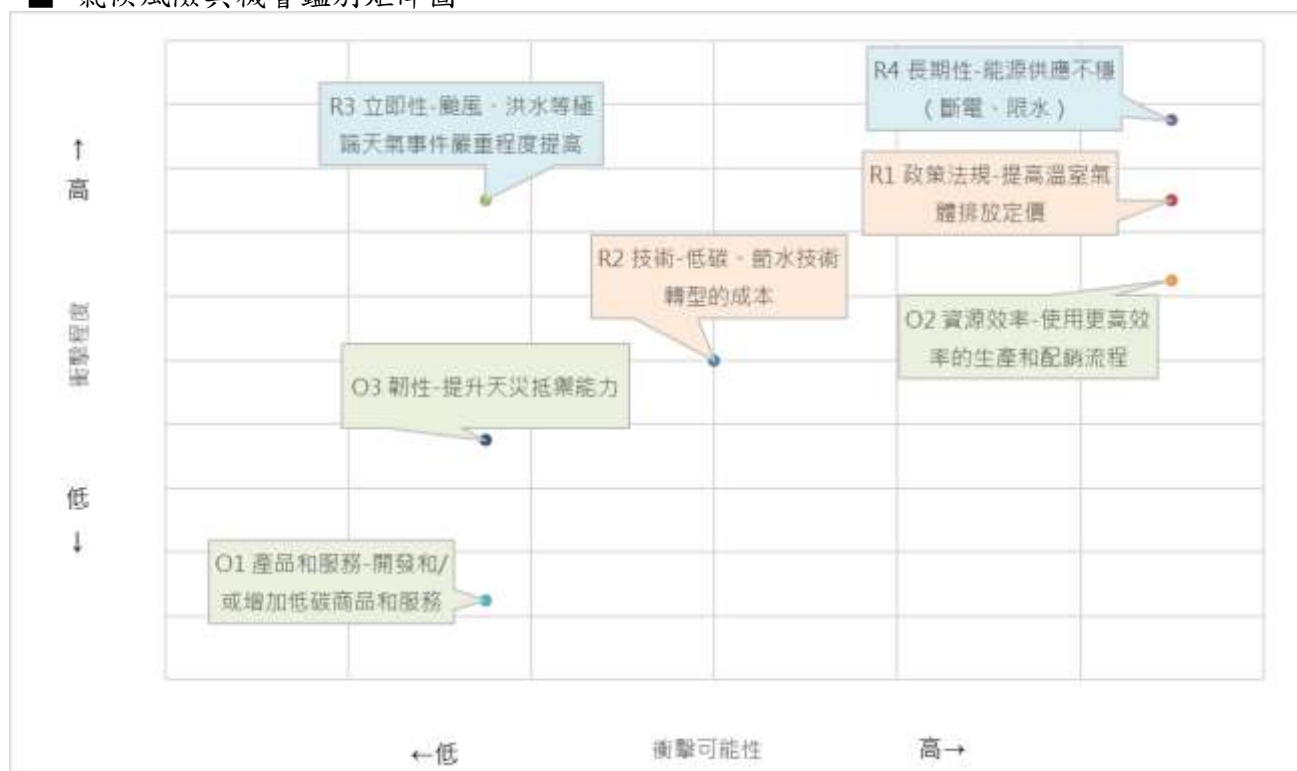
為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展推動小組每年定期蒐整同業之永續報告書風險機會議題，並定期召集 3 大 ESG 工作小組；由 ESG 工作小組向各相關廠區與部門單位蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別聚鼎科技之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展推動小組，由董事會進行決議與訂定集團策略。



3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年聚鼎科技由永續發展推動小組召集 3 大 ESG 工作小組，參考「氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD)」、同業報告書及國際趨勢蒐整聚鼎科技專屬氣候議題，並透過與 ESG 小組與各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 7 項關鍵氣候風險與機會，分別為 2 項轉型風險、2 項實體風險與 3 項氣候機會，共 7 項關鍵議題如下氣候風險與機會鑑別結果列示，分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

■ 氣候風險與機會鑑別矩陣圖



■ 聚鼎科技關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況與財務衝擊影響	因應策略與管理措施
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	中期(3-5年)	2024 年台灣氣候變遷因應法將針對國內首波年碳排量逾 25,000 噸之碳排大戶開徵碳費，聚鼎科技雖非首波納管企業，但考量未來規範可能日趨下修納管企業，故須將風險納入評估，因此可能增加營運成本。	1. 評估廠區當前老舊設備，編列汰舊換新預算，逐步提高廠區設備之能源使用效率。 2. 自 2023 年起聚鼎科技逐步推動碳盤查制制度，依據 ISO 14064-1:2018 標準要求，完成組織型溫室氣體盤查，進行系統化溫室氣體排放盤查及清冊建立，並視需求於 2028 年前取得第三方查證。
轉型風險	低碳、節水技術轉型的成本	中長期(3-10 年)	低碳經濟轉型過程中，例如客戶要求低碳產品，再生能源使用量增加、儲電技術能力提升及製程能源效率提升，需要投入的開發及應用的成本。	1. 聚鼎科技推動 ISO 14064 之查證,確認實際碳排，作為逐步改善的基礎。 2. 持續精進公司內部減碳作為，透過改善運輸效率、日常營運等規劃，提高營運效率，達到節能效果。 3. 持續開發更高階且更低耗能之製程技術與創新應用。
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期(3 年內)	聚鼎科技廠區遍布全球，極端氣候加劇使全球各據點面臨不同的氣候風險，諸如此類之氣候災害已提升公司中斷營運之風險，並對公司財務造成實質衝擊影響。	1. 已制定緊急應變程序，將淹水、降雨及乾旱等氣候相關情境納入營運考量，並鑑別出危害等級、最大可容忍中斷時間(MTPD)及復原時間目標(RTO)。 2. 建立供應鏈原物料備援計劃，避免供應鏈中斷之情況，逐步分散共應商供貨，減少因單一供應商因氣候因素衝擊之因應成本。 3. 廠區已設置抽馬達，以減輕洪災所造成之淹水情況。
實體風險	能源供應不穩(斷電、限水)	中期(3-5 年)	由於國家或地區政策的影響，一些地區可能會面臨臨時限電或限水的情形，進而導致產能下降或者生產中斷之情形發生。	1. 拉長工廠蓄水安全庫存天數。 2. 增加水資源利用率及應變:建立水情監控制、缺水應變機制，如遇緊急狀況將啟動水車供應水源。 3. 如遇緊急停電，租用柴油發電機組，以預防限電帶來之缺電影響。 4. 增加不同國家的生產據點或集團內調度生產排程。

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況與財務衝擊影響	因應策略與管理措施
機會	開發和/或增加低碳商品和服務	短期 (3 年內)	客戶逐漸要求提供減碳或低碳產品，公司積極開發減碳或低碳產品，除符合客戶需求外，亦能符合永續環保。惟開發減碳或低碳產品將使研發成本增加。	與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。
機會	使用更高效率的生產和配銷流程	中期 (3~5 年)	進行節能生產設備之採購評估，配合本公司之資本預算支出，一併規劃節能生產設備之可行性及相關配套措施，減少營運管理成本。	隨著極端氣候嚴重程度與頻率提升，取得成本與難度亦逐漸提升，透過自動及智慧化的新科技應用，提升良率，並提升能源與原物料之使用率，減少物料使用與廢棄物產出、簡化生產流程及縮短交期、降低營運成本與提高生產力。
機會	提升天災抵禦能力	中期 (3~5 年)	聚鼎科技營運據點橫跨新竹縣市、苗栗縣，在近 10 年內，雖然目前未發生過颱風、暴雨、洪災等極端天氣事件，而造成供應鏈運輸中斷、工廠面臨停工等財務衝擊之災害，但藉由諸如此類氣候災害應變演練，降低公司營運風險，減少對公司財務造成實質衝擊影響。	透過持續營運計畫 BCP(Business Continuity Planning)管理各項氣候各項氣候相關風險，建置災害防護措施並擬定進及應變策略，降低實體與轉型風險對營運的財務影響，提升公司抵禦天災的能力，縮短最大可容忍中斷時間及復原時間目標至 3 天，進而減少廠區財產(修繕費用)損失、人力成本、財產折舊損失。

3.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，聚鼎科技除針對溫室氣體訂定之類別一與類別二之具體減量目標，亦針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過永續發展推動小組監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為聚鼎科技訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
減碳目標	2025 年聚鼎科技總碳排放量較基準年(2022)下降 1%	執行中
	2026~2030 年聚鼎科技總碳排放量較基準年(2022)下降 5%	執行中
能源目標	2025 年起聚鼎科技每年總用電量逐年降低 1%	執行中
因應氣候變遷	年度內未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	2024 年已達成
	年度內未有因高溫限電造成廠區停工之情況	2024 年已達成

3.2 能源及溫室氣體管理

項目	內容
重大主題	能源與溫室氣體管理
政策、承諾及重要性	能源管理與溫室氣體排放息息相關，亦是影響全球暖化的關鍵因子，近年各國紛紛出台對於產品進口碳稅之規範，台灣亦將於 2024 年開始徵收碳費，聚鼎科技深知能源與碳管理的重要性，我們承諾要求各營運據點依循 ISO 14064-1 每年執行例行性碳盤查，並逐步提升整體集團之再生能源占比，以因應未來碳相關規範對公司造成的額外成本。
權責單位	各廠區單位、永續發展推動小組
短中長期目標	■ 短期目標(2025)： 1.評估導入能源管理系統(EMS)，以提升能源管理效能。 ■ 中長期目標(2026~2050)： 1. 2026 年完成聚鼎集團溫室氣體排放查證涵蓋率為 100%。 2. 2030 年將廠房用電量之 10%改為使用綠電。 3. 2050 年達到組織溫室氣體排放(範疇一+範疇二)達淨零排放。
行動計畫	1. 完成年度國際碳揭露(CDP)問卷。 2. 2025 年在重點區域導入能源管理系統(EMS)，以系統性方式分析廠區能源耗用現況，提升能源使用效率。 3. 逐步推動聚鼎集團各營運據點執行溫室氣體盤查作業，並視實際需求委由第三方單位進行外部查證。
2024 年績效	1. 2024 年大陸廠區(昆山聚達、聚達全)已完成溫室氣體盤查小組之設立，並建置相關作業程序；同時依據 ISO 14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查標準執行查證作業，並通過第三方外部驗證。
申訴機制	1. 建立內部能源與碳排放管理指標，並透過 ISO 14001 及 ISO 14064-1 建立溫室氣體盤查運作機制檢視執行績效。 2. 定期提報集團執行碳盤查之進度及結果，並向董事會報告。

3.2.1 能源管理

各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，聚鼎科技身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

為強化內部能源與溫室氣體管理，聚鼎科技已建構 ISO 14001:2015 環境管理系統，並透過各廠推行 ISO 14001 以降低能源使用量；此外，為建立減碳之基礎，聚鼎科技的台灣營運據點於 2023 年依循 ISO 14064-1 完成首次範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體盤查，設立聚鼎科技之基準年為 2024 年，並建立例行性內部稽核與碳盤查管理制度，每年自主性進行溫室氣體盤查，並視需求取得外部第三方機構之查證/確信以提高溫室氣體之數據品質。聚鼎科技用具體行動響應台灣政府 2050 年淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。



CERTIFICATE

dqs

This is to certify that

Polytronics Technology Corp.

No. 24-1, Industrial E. 4th Rd., Science Park
Hsinchu 300
Taiwan

with the organizational units/sites as listed in the annex

has implemented and maintains an **Environmental Management System**.

Scope:
The environmental activities and supporting processes associated with the design and manufacture of Polymeric Positive Temperature Coefficient (PTC) Over Current Circuit Protection Devices, Polymeric Electrostatic Discharge Suppressors (ESD) and Current Limiting Modules (CLM).

Through an audit, documented in a report, it was verified that the management system fulfills the requirements of the following standard:

ISO 14001 : 2015

Certificate registration no. 20003689 UM15
Date of revision 2024-10-29
Date of certification 2022-10-12
Valid until 2025-10-11

ANAB
ACCREDITED
MANAGEMENT SYSTEMS
CERTIFICATION BODY

IAF
MEMBER OF MULTILATERAL
RECOGNITION ARRANGEMENT

DQS Inc.


David Tellez
Managing Director

Accredited Body: DQS Inc., 1500 McConnor Parkway, Suite 400, Schaumburg, IL 60173 USA
Administrative Office: DQS Taiwan Inc., 8F, 23, Yuan Huan West Road, Feng Yuan Dist., Taichung City, Taiwan 420
The validity of the certification can only be verified by the QR-code.

DQS IS A MEMBER OF

IQNET



3.2.2 能源使用概況

2024 年聚鼎科技的能源總消耗 25,493.10 GJ，聚鼎科技的主要營業項目為可復式熱敏電阻(Polymeric Positive Temperature Coefficient, PPTC)元件、散熱基板，因此，主要能源耗用為源自製程機台、空調之外購電力，佔整體能源消耗量 99.25%，其次則為運輸車輛(柴油)，佔比 0.75%。

2024 年度能源使用密集度(GJ/百萬營業額)相較 2023 年度提升約 8%，主要因產能擴充及訂單成長所致。儘管 2024 年公司進行組織調整，原聚鼎東七廠轉型為子公司聚燁科技，並自 2025 年起不再納入之原盤查範圍，為更準確反映現行組織架構與營運實況，將 2024 年度調整為新的基準年。展望未來，聚鼎科技將持續每年追蹤各類能源的使用趨勢，並積極檢視與推動節能措施，以實踐能源效率提升與永續經營之目標。

截至 2024 年，聚鼎科技再生能源使用率為 0%。本公司已於 2022 年 10 月完成東四廠及聚鼎東七廠綠能屋頂建置案，並正積極評估儲能櫃與廠內電力系統之整合可行性，期望未來綠能屋頂所產生之電力能直接供應廠內自用，不僅提升能源使用效率，更朝向實現綠色經濟與環境永續的願景穩步邁進。

近 3 年能源消耗量				
內部能源耗用總量		2022	2023	2024
非再生燃料	汽油(公升)	—	—	—
	柴油(公升)	9,986	4,967.58	5,225.45
	車用尿素(公升)	14	39.61	81.58
外購能源	外購灰電(度)	9,653,225	8,850,340	7,026,441
消耗能源總熱值 (GJ)		23,930	23,191	25,493
密集度(GJ/百萬營收)		17.23	17.81	19.29

註1： 2024 年能源耗用數據統計範疇涵蓋：聚鼎科技(東四廠、東九廠、頭份廠)、刪除原聚鼎東七廠(現為子公司聚燁科技)。

註2： 柴油熱值=8,800 kcal/L(2024 年柴油熱值=8,642 kcal/L)、尿素熱值=9,000 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源署能源產品單位熱值表。

註3： 能源密集度 = 消耗能源總熱值(GJ)/年度百萬營收。

3.2.3 溫室氣體管理

2024 年，聚鼎科技依循 ISO 14064-1 完成溫室氣體盤查作業，於 2025 年 7 月接受香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(British Standards Institution)外部第三方查證，2024 年聚鼎科技全年度溫室氣體排放總量為 5,938 噸 CO₂e，其中類別一直接排放占總量 4.04%，主要源於柴油貨車、逸散排放；類別二則占總量 79.17%，主要源於廠區/辦公室照明/製程設備用電。整體聚鼎科技碳排放密集度較前一年度提升 7%，主要係因 2024 年高碳排製程之產出比重增加，導致溫室氣體排放密集度相對提升，未來廠區將透過例行性碳盤查追蹤聚鼎科技之短中長期減碳目標達成情況，為全球減碳盡一份心力。

■ 近 3 年溫室氣體排放統計類別一、類別二溫室氣體排放量與密集度

單位	2022		2023		2024	
	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
類別一 直接排放與移除	228	5%	216.3420	4.71 %	239.6055	4.85 %
類別二 能源間接排放	4,778	95%	4,380.9185	95.29 %	4,701.1433	95.15 %
類別一 & 二合計總量	5,007	100%	4,597.2605	100.00 %	4,940.7488	100.00 %
類別一+類別二密集度 (CO ₂ e/百萬營收)	3.61		3.5296		3.7383	
較前一年度提升/降低%	—		—		7%	

註1：2022 年訂為本公司溫室氣體排放量之基準年。

註2：2024 年溫室氣體涵蓋範疇：聚鼎科技(東四廠、東九廠、頭份廠)及子公司聚燁科技(原聚鼎科技東七廠)。

註3：溫室氣體係數引用：環境部公告溫室氣體排放係數、GWP 係數引用 IPCC 第六次評估報告(2021)·能源署公告之 2024 年電力排碳係數、台灣自來水係數。

註4：盤查方法學：ISO14064-1:2018。

註5：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(次 CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化合物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NH₃)共計 7 種溫室氣體。

註6：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註7：排放密集度=(類別一+類別二排放)(tonCO₂e)/年度百萬營收。

註8：2023 年溫室氣體排放數據為本公司自主盤查所得。

註9：2024 年溫室氣體排放數據為本公司自主盤查所得，並已於 2025 年 7 月委託具資格之第三方機構執行查證作業。

隨著溫室氣體盤查標準轉換以及全球碳管理趨勢的進展，聚鼎科技亦納入範疇三盤查，依據活動數據可收集性，數據計算方式可靠度，活動發生頻度等條件訂定重大性原則，鑑別出類別四組織使用產品間接排放進行盤查，盤查範疇涵蓋排放源為購買商品之上游排放、廢棄物處置產生的溫室氣體排放，2024 年類別四之排放量為 997 噸 CO₂e，未來聚鼎科技將持續進行溫室氣體管理，以回應世界趨勢並投入節能減碳專案，持續精進碳管理能力。

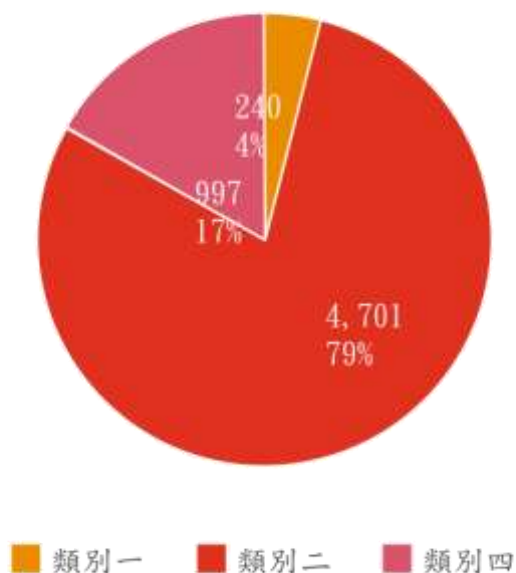
■ 年度範疇三排放溫室氣體排放量

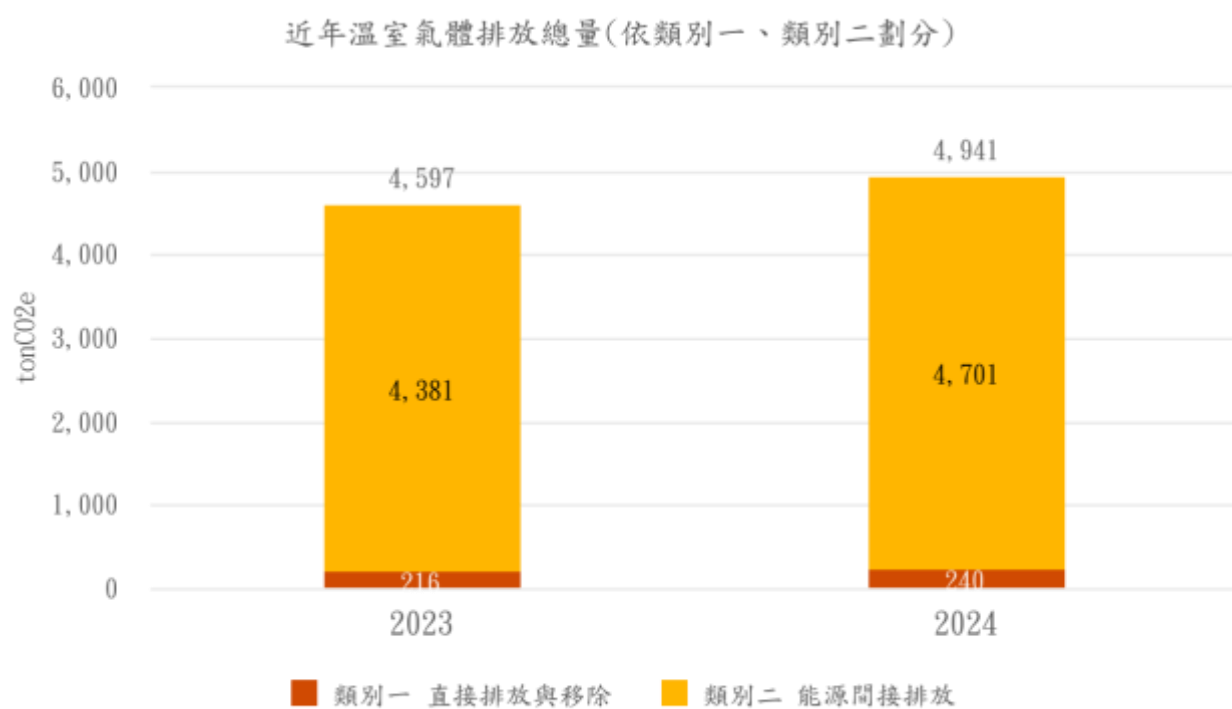
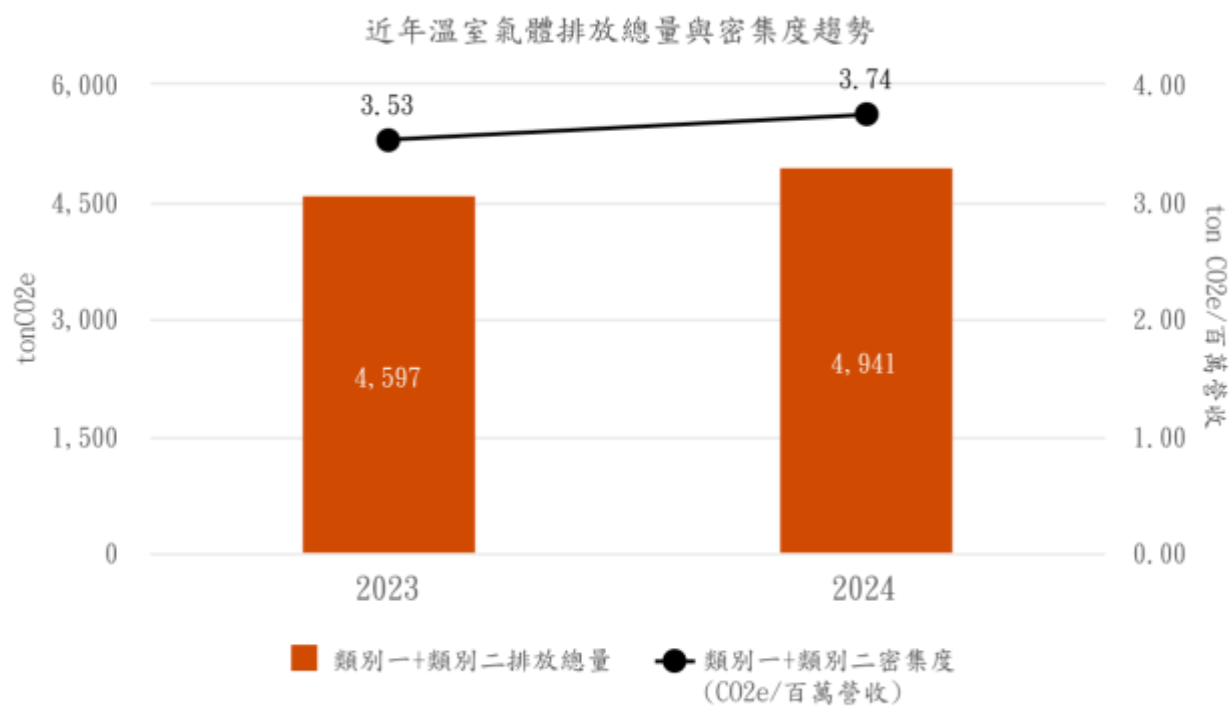
單位	2022		2023		2024	
	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
類別三 運輸間接排放	—	—%	—	—%	—	—%
類別四 組織使用產品間	916	100%	918.6491	100%	997.3845	100%
類別五 使用組織之產品	—	—%	—	—%	—	—%
類別六 其他間接排放	—	—%	—	—%	—	—%
範疇三合計總量	916	100%	918.6491	100%	997.3845	100%

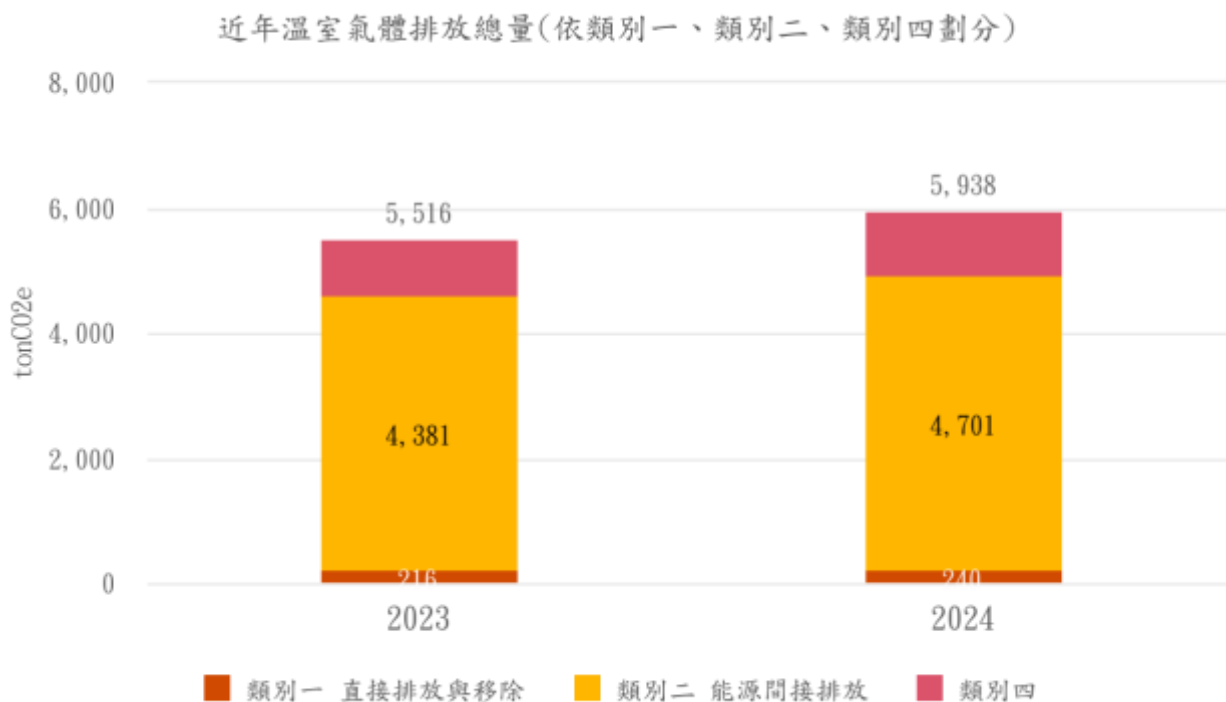
註1：自 2022 年開始進行範疇三溫室氣體盤查，排放係數引用等環境部-產品碳足跡資訊網資料。2023 年永續報告書中之類別四排放數據，因東九廠及頭份廠更新引用係數計算，經內部查核確認後，已於 2024 年永續報告書中予以更正並更新為正確數據。

註2：範疇三之盤查範疇涵蓋排放源為購買商品之上游排放、廢棄物處置產生的溫室氣體排放等項目。

年度溫室氣體排放占比







3.2.4 減量及節能措施

目前聚鼎科技主要的能源用於生產系統，為達成低碳營運之長期目標，2024 年各廠區依循環境 KPI 推行節能減碳方案，包含盤點及汰換廠區內老舊高耗能設備或零件、廠區照明設備更換為節能 LED 燈具等措施。

2024 年實施節能減碳措施共有 2 項，總節能 75,209 度、減少 37,153.25 公斤 CO₂e 排放。在燈具汰換方面，2024 年共更新 100 組傳統 T8 燈具，更換為節能型 LED 燈具，總節能 29,200 度、減碳 14,424.80 公斤 CO₂e 排放。此外，執行淘汰老舊機組專案，頭份廠改成高效能變頻式空壓機組，總節電 75,209 度，減碳 37,153.25 公斤 CO₂e 排放。

節能方案類別	節能度數	減碳量(kg CO ₂ e)	%
燈具汰換	29,200	14,424.80	39%
老舊機組汰換	46,009	22,728.45	61%
總計	75,209	37,153.25	100%

註1：電力碳排係數採用經濟部能源署公告之 2023 年電力碳排係數 0.494 kg CO₂e/度。

年度節能方案占比



■ 節能措施 ■ 設備零件更新 ■ 燈具汰換 ■ 老舊機組汰換 ■ 其他

3.3 廢棄物管理

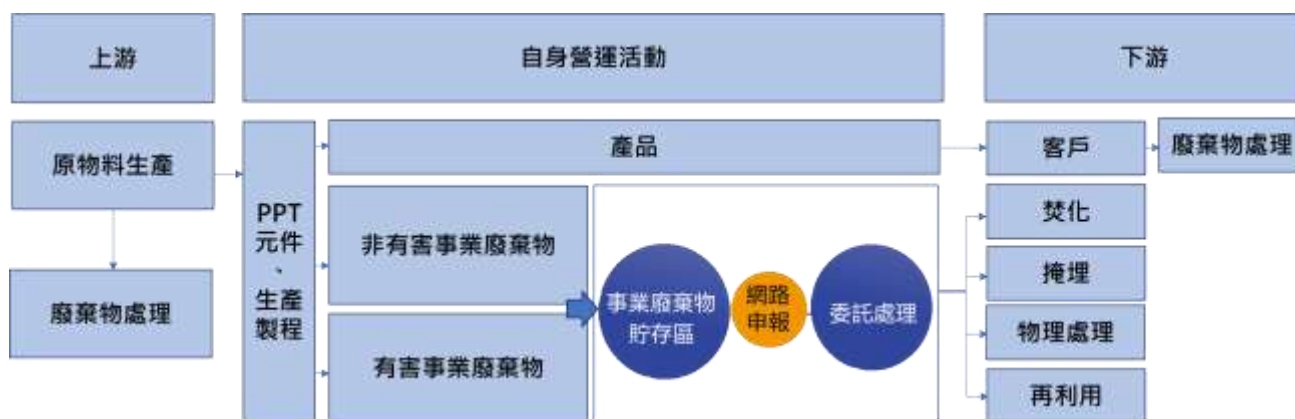
3.3.1 廢棄物管理制度

聚鼎科技之主要廢棄物可分為事業廢棄物、有害事業廢棄物及資源回收廢棄物三種，各廠皆設有專屬廢棄物貯存區集中存放，並委託環境部核可之第三方合格清運商、處理商與再利用商進行離廠清運、處理與回收作業，並由專責人員定期監測與申報總量。

聚鼎科技為確保自身營運產生的廢棄物不對鄰近社區及生態環境造成負面影響，依循 ISO 14001:2015 標準建立「廢棄物處理規範」，並由職安課每年負責稽核有害事業廢棄物清運商，以確保其符合相關規範與要求。

2024 年聚鼎科技共完成對兩家廢棄物清運商之稽核，未發現任何任意傾倒或違規情事，未來將持續針對清運廠商的稽核管理，以確保廢棄物處理符合法規，並持續維持零違規的目標。

■ 廢棄物價值鏈管理措施



3.3.2 廢棄物的產生

2024 年聚鼎科技廢棄物總量較去年減少 36.3%；廢棄物密集度亦較去年減少 37.2%，主要因應 2024 年公司組織調整，原聚鼎東七廠轉型為子公司聚燁科技，該子公司因此未納入原先之盤查範圍，為反映最新組織架構及營運實況，基準年調整為 2024 年度。

未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

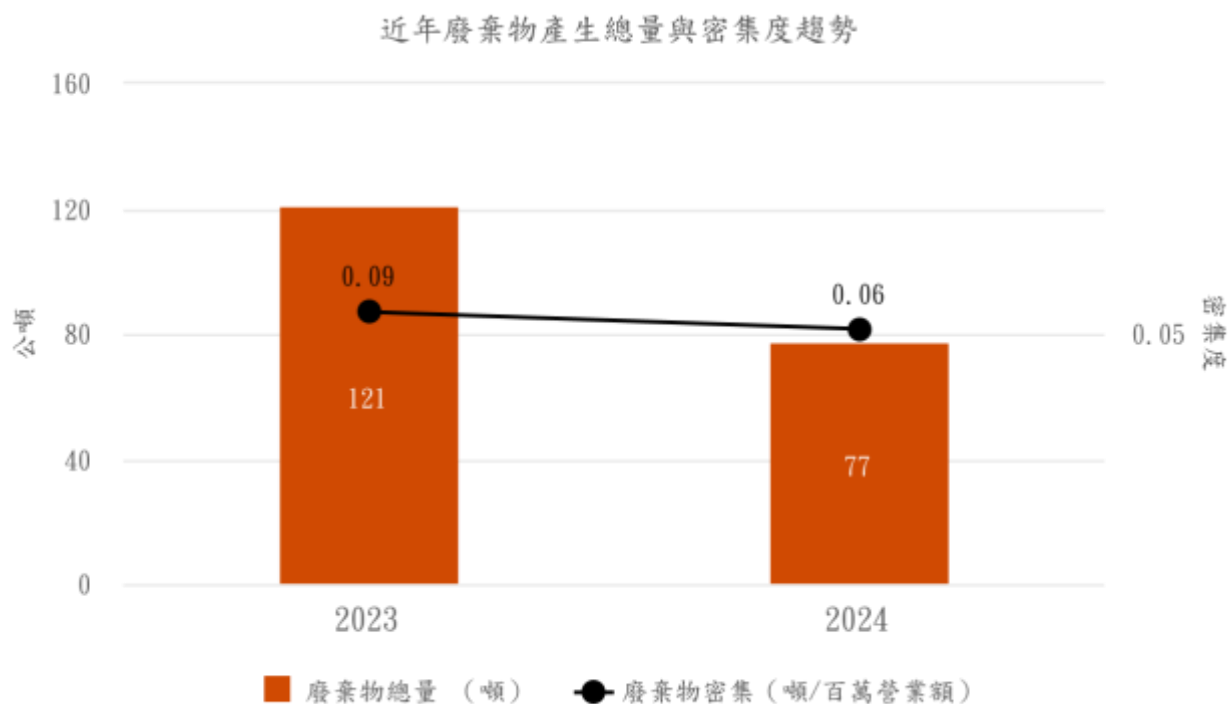
廢棄物產生量		
年份	2023	2024
非有害事業廢棄物 (噸)	85.97	53.47
有害事業廢棄物 (噸)	35.28	23.82
廢棄物總量 (噸)	121.24	77.29
年增率 (%)	—	-36.3%
廢棄物密集(噸/百萬營業額)	0.09	0.06

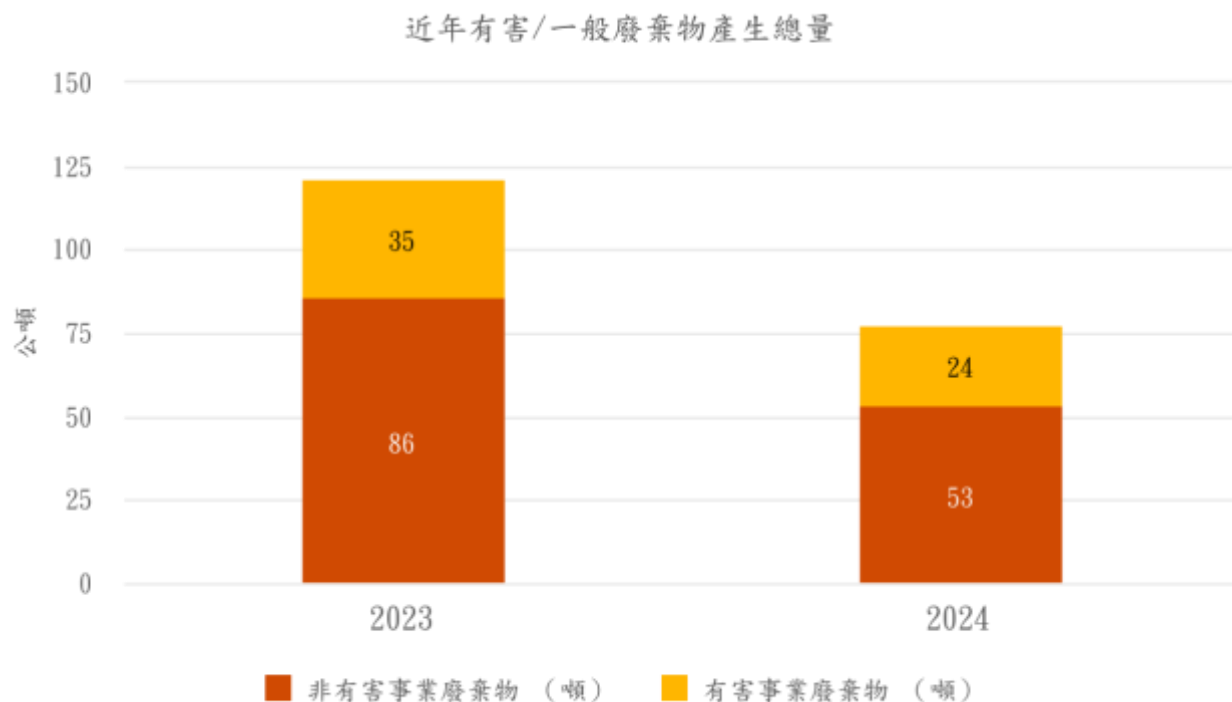
註 1:廢棄物涵蓋範疇：聚鼎科技(東四廠、東九廠、頭份廠)、刪除原聚鼎東七廠(現為子公司聚燁科技)。

註 2:各廠區之廢棄物，100%委託合格第三方清運商離場作業處理。

註 3:數據來源為 2024 年各廠區實際申報之廢棄物清運三聯單統計。

註 4:廢棄物密集度 = 廢棄物總量(噸)/年度百萬營收。





■ 依直接/移轉處置劃分廢棄物總量

廢棄物類別	有害廢棄物		非有害廢棄物(噸)		總處理量	
	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%
處置移轉 (物理處理、再利用、回收)	14.97	62.87%	7.77	14.53%	22.74	29.43%
直接處置 (焚化、掩埋)	8.84	37.13%	45.70	85.47%	54.54	70.57%
總量	23.82	100.00%	53.47	100.00%	77.29	100.00%

■ 依有害/非有害廢棄物劃分總量

類別	總量	佔比
有害廢棄物(噸)	23.82	31%
非有害廢棄物(噸)	53.47	69%
總量(噸)	77.29	100%

依細項類別區分廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量 (噸)	處理方式
非有害廢棄物	生活垃圾及塑膠料	38.45	焚化(能源回收)
非有害廢棄物	其他一般類	0.00	回收
非有害廢棄物	廢鑄砂	0.00	再利用原料
非有害廢棄物	礦渣	0.00	掩埋
非有害廢棄物	廢塑料	1.00	焚化(非能源回收)
有害廢棄物	PCB 邊腳料	3.85	物理處理
有害廢棄物	廢溶劑容器	1.83	焚化(能源回收)
有害廢棄物	含銅污泥	6.39	掩埋
有害廢棄物	廢電子零組件、下腳料 及不良品	11.12	物理處理
廢棄物總量		77.29	

3.3.3 廢棄物減量行動

聚鼎科技為減少自身營運之廢棄物對環境之影響，我們從產品源頭之原料著手盤點，透過蒐集原物料進貨之廢棄紙箱、緩衝材循環利用，減少能資源使用集廢棄物產出量，在 2024 年，共計回收並出售收廢紙箱共 12,320 公斤，此外，自 7 月起，已累計回收保麗龍板達 125.84 公斤，並已全數還予原供應商，確保資源得以妥善循環再利用。。

未來聚鼎將持續規劃廢棄物減量與循環再利用之方案，藉此提升廢棄物再利用之比率，期能逐年減少對資源之耗用並提升廢棄物循環再利用比例。

為了更積極達到廢棄物減量目的，自 2025 年起，將廢棄物目標調整為「廢棄物密集度減量」以 2024 年為基礎年，每年廢棄物產生密集度需降低 1%，2025 年廢棄物產生密集度減少 1%，2026 年廢棄物產生密集度減少 2% 等目標。

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估聚鼎科技之各營運據點是否存在水風險，2024 年我們運用世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)水資源評估工具 Aqueduct Water Risk Atlas，針對各營運據點廠址進行取水壓力分析，鑑別結果顯示聚鼎科技皆未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免聚鼎科技用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
東四廠	第三方的水	寶山水庫	二級處理	客雅溪	低(<10%)
東九廠	第三方的水	寶山水庫	未經處理	客雅溪	低(<10%)
頭份廠	第三方的水	永和山水庫	未經處理	中港溪	低(<10%)



(查詢時間:2025 年 05 月)

3.4.2 取水、耗水與排水

聚鼎科技各據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，東四廠因進行 PCB 板材切割，需要使用軟水以降低因高速切割所產生的熱，依據每月用水平衡圖推估，製程用水約佔總用水量 80%，2024 年總取水量為 22.95 百萬公升，用水密集度為 0.02(百萬公升/百萬營收)，主要是主要因應 2024 年公司組織調整，原聚鼎東七廠轉型為子公司聚燁科技，該子公司因此未納入原先之盤查範圍。為反映最新組織架構及營運實況，基準年調整為 2024 年度。

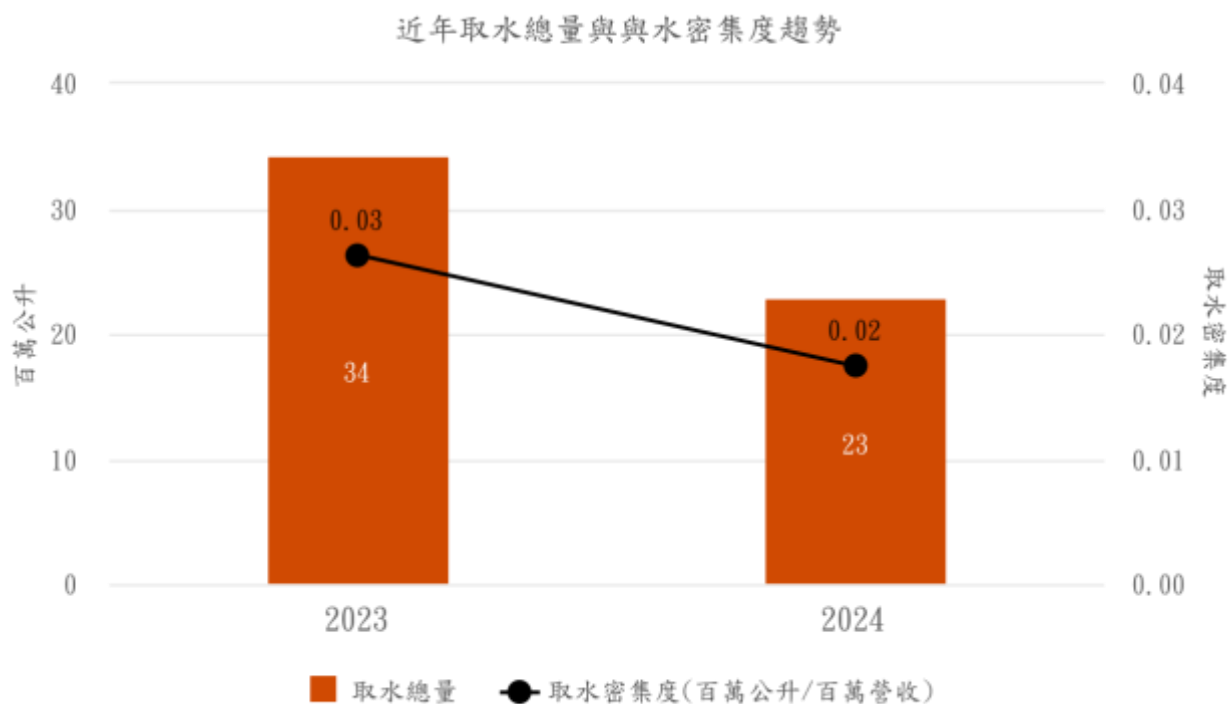
用水類別	取/排水目的地分類	2023	2024
取水量	取自自來水公司、市政供水、 廢水處理廠供水	34.18	22.95
	取水總量	34.18	22.95
排水量	排入廢水處理廠處理	20.10	9.60
	總排水量	20.10	9.60
耗水量	總耗水量	14.08	13.35
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.03	0.02

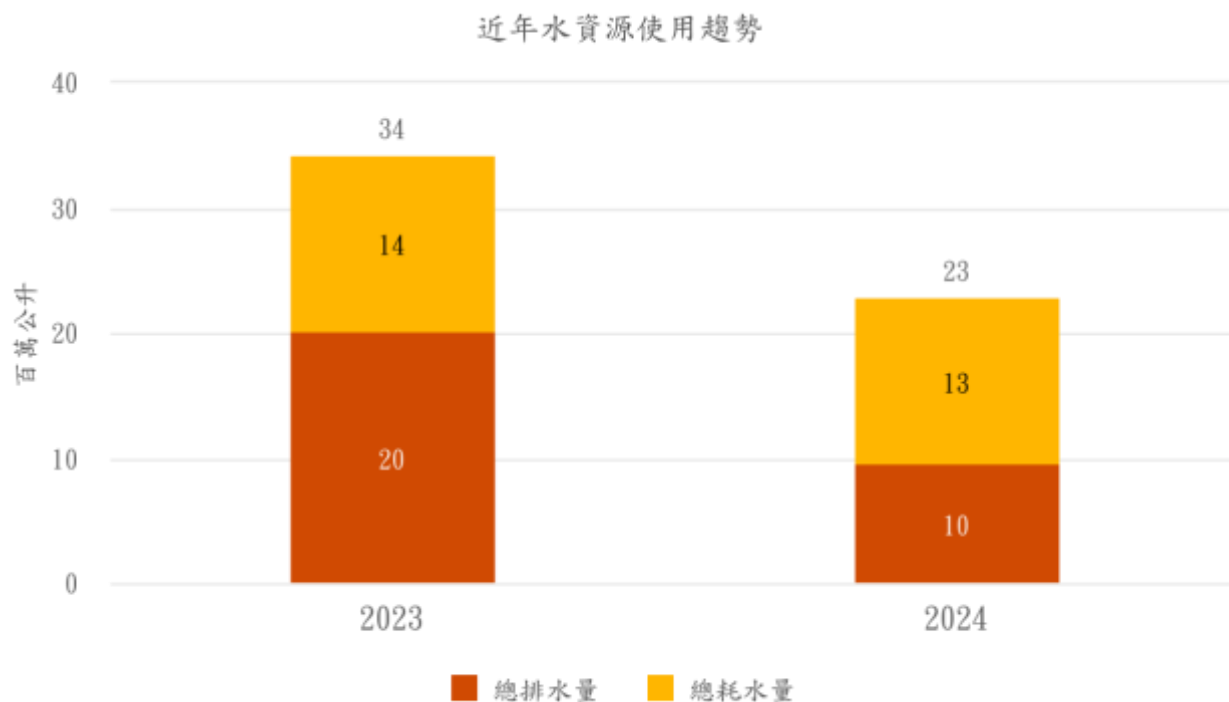
註1：聚鼎科技(東四廠、東九廠、頭份廠)之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註2：聚鼎科技(東四廠、東九廠、頭份廠)之取水源總溶解固體皆 $\leq 1,000$ mg/L。

註3：聚鼎科技(東四廠、東九廠、頭份廠)排水量計算方式:生活污水量=自來水用水量*0.8(自行推估生活污水係數)。

註4：取水密集度 = 取水總量(百萬公升)/年度百萬營收。





3.4.3 廢水排放管理

聚鼎科技廢水包含生活污水與製程廢水(僅東四廠)，廢污水統一由竹科管理局納管，依循國家放流水標準之園區水質標準，東四廠製程切割廢水專管導入廢水處理廠，並採用化學處理降低廢水中銅、鎳離子的濃度，而後納管進入科學園區管理局之污水廠，再次處理至符合環境部「放流水標準」後才由專管放流至客雅溪。為避免東四廠製程廢水超標污染溪流情形，廠務設置專人負責廢水系統操作、監控、預防保養，確保廢水水質符合納管規範，每半年依法委託合格之檢測機構進行水質檢驗，園區管理局則每月不定期檢驗廢水水質，近兩年廢水檢測皆符合園區管理局廢水標準，對生態環境及當地社區未產生顯著衝擊。

■ 2024 年度廢水檢測結果與當地放流標準

據點	東四廠	
水質標準	年度檢測數值	當地標準值
pH	8.4	5.0~9.0
COD (mg/L)	< 1	500.0
BOD (mg/L)	13.8	300.0
SS (mg/L)	4.6	300.0
自由有效餘氯 (mg/L)	ND	2.0
銅 (mg/L)	ND	1.0
鎳 (mg/L)	ND	0.7
水溫 (°C)	23.0	38.0
真色色度	< 25	0

3.4.4 水資源管理或減量行動

聚鼎科技深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更凸顯水資源管理對企業營運之重要性，故除於每月廠務部門會議中，討論各廠區用水量，亦鼓勵生產單位每年評估與盤點部門內可執行之節水措施，以減少對水資源之依賴，減少突發性缺水對公司營運之衝擊。2024 年內聚鼎科技各營運據點共計推行 2 項節水行動，節水 4,536 度。

■ 年度節水行動與績效

營運據點	節水行動	說明	節水量 (度)	計算依據(流量計/估算)
東四廠	冰水主機冷卻水塔維護	空調藥水濃縮比調整為 6 倍	4,140	空調藥水廠提供數據為 $21.4-9.9=11.5\text{CMD}\times 30\text{ 工作日}$ $=345\text{CMD/月}\times 12=4140\text{/年}$
頭份廠	冰水主機冷卻水塔維護	空調藥水濃縮比調整為 6 倍	396	空調藥水廠提供數據為 $1.7-0.6=1.1\text{CMD}\times 30\text{ 工作日}=33\text{CMD/月}\times 12=396\text{/年}$
總計節水行動數	2	總計節水量	4,536	-

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 研發創新

項目	內容
重大主題	創新研發與綠色產品
政策、承諾及重要性	提升電子產品的信賴性與使用壽命，持續發展過電流、過電壓以及過熱保護的產品與服務。
權責單位	技術處
短中長期目標	■ 短期目標： 滿足消費性電子產業需求，尤其是針對電子產品衍伸之高密度、高電流與高操作溫度應用，進一步可細分為個人電腦、筆記型電腦、伺服器、事務機、電池、照明等領域應用，再加上汽車電子於智慧駕駛的成長，並同時考量大自然環境溫度升高對於電子產品的影響。持續主動提案、投入創新研發，每年研發經費占比持續大於5%。 ■ 中期目標： 因應少子化、工資上漲等課題，持續布局工業自動化的關鍵零組件，因應電流保護、防雷擊/防突波保護等應用，對於國內外各式通訊協定、連接埠等，提供相對應的元件與服務。 ■ 長期目標： 拓展綠色、人工智慧產品應用，開發儲能裝置、電池管理、高速通訊、高速運算與智慧輔助系統等所需關鍵技術，藉此大幅提升系統的安全性與穩定性。
行動計畫	1.創新布局未來3~5年業界趨勢發展所需基礎與技術能力。 2.產官學合作，依循國家政策，執行科技計畫，並與大專院校進行基礎研究，培育國內優秀學生，永續人才發展。 3.國際合作，延攬外籍顧問，拓展日本、德國與美國，增進國際間先期參與、共同開發的合作機會，同時提升曝光度。
2024年績效	1.研發投入經費達合併營業收入8% 2.申請專利達22件，獲得專利18件，累計發明人共計98人次 3.大專院校開發合作共計2案
申訴機制	1.年度(產品)策略會議與產品開發季檢討會議 2.產品設計管制流程執行、進度與成果稽核 3.客戶使用體驗回饋與客戶滿意度調查

4.1.1 主要產品與服務

聚鼎科技製造並銷售正溫度係數熱敏電阻、三端保險絲、一次性保險絲、過電壓保護元件、散熱材料、散熱元件等，及其相關研發、產製、應用設計等，提供客人全方位保護方案與服務。其應用領域包括個人電腦、筆記型電腦、手機、事務機、網絡設施、基地台、通訊、工業自動化、二次電池、儲能設備、玩具、遊戲機、電動工具、太陽能、照明、車輛與車輛週邊等。

以車輛與車輛週邊應用為例，又可以細分為行車電腦、行車輔助系統、導航影音、車聯網、胎壓偵測、充電系統、電池管理系統、座椅馬達、門鎖馬達、車窗馬達、內外燈光與方向機等。

■ 主要產品產量

(單位：仟個；新台幣仟元)

主要產品	2023 年			2024 年		
	產能	產量	產值	產能	產量	產值
保護元件	2,718,022	1,581,697	483,485	2,772,000	1,700,564	522,630

■ 主要產品外觀



散熱材料



正溫度係數熱敏電阻



三端保險絲



過電壓保護元件

■ 產品發展趨勢

1. 正溫度係數熱敏電阻：

- (i) 尺寸縮小化，伴隨攜帶式/手持式終端產品使用的電子零件越來越多，電子零件可容許的安裝空間愈趨受限，透過材料技術突破，再加上元件結構設計的改變，逐步縮小元件尺寸與厚度，預期將大幅提高產品的設計自由度與易用性。

- (ii)耐壓最大化，擴增產品可應用領域，滿足車用電子與工業控制的未來發展。
- (iii)封裝多樣化，例如透過塗裝、封裝等技術，提升產品的環境信賴性，因應客製化與多樣的組裝應用需求，進行各式不同的元件結構變形，透過與客戶共同早期開發，拉高後進者的門檻。
- (iv)使用溫度寬廣化，因應高效能、高速運算電子產品的蓬勃發展，系統內的溫度也隨之提升，再加上地球暖化效應，一般的系列產品已不敷使用，因此這些年透過材料的科技突破，逐步推出具有寬廣溫度使用範圍的全新產品，以滿足當前到未來數年的需求趨勢。

2. 三端保險絲

- (i)提高單位面積電流密度，應用於小尺寸產品系列開發，滿足攜帶式/手持式終端產品的電池保護需求；同時透過微幅加既有產品尺寸，提升熔斷電流能力，滿足電動工具、儲能設備等應用所需大電流輸出的電池保護需求。
- (ii)寬廣的電壓適用範圍，擴增單一產品的電壓操作區間，提升產品的適用性，廣泛滿足不同材料系統鋰電池的電壓規範，有效減少產品的料件品號，同時也減少客戶設計與備料的負擔，同時達到降低管理成本與簡約餘料的減廢目的。
- (iii)降低有害物質使用，開發全新低鉛與無鉛系列產品，以及無 PFAS 系列產品，領先業內提前符合國際未來趨勢，同時也讓客戶有多種產品選擇。

3. 過電壓保護元件

- (i)低電容產品，因應高速傳輸的市場趨勢與需求，例如 USB TYPE-C, HDMI 連接埠等，開發具有低電容值的產品系列，目前已陸續通過客戶認證。
- (ii)低鉗位電壓，為降低電子產品耗能，系統的操作電壓逐步下降，透過降低過電壓保護元件的鉗位電壓，增進其對於低壓主動 IC 元件的保護能力，並防止受到突波的破壞。
- (iii)高瓦數產品，提升耐突波能力，廣泛使用在電源、儲能與戶外等市場

4. 散熱材料

高導熱與高信賴性產品，藉由捲式散熱膠膜連續製程生產優勢，利用此散熱膠膜與金屬箔、金屬板，甚至是 FR4 基板結合，壓製成單層或多層散熱板的使用，大幅提升設計與製作的自由度，藉此拓展產品平台及應用領域。

5. 熱傳導元件

結合導熱絕緣核心材料與半導體封裝技術，開發出一系列具有低熱阻、高絕緣耐壓與高環境信賴性的熱傳導元件，透過熱傳導元件的跨接，將高熱傳遞到相對溫度較低的區域，有效降低系統板上熱區的溫度，避免系統因運算溫度過高進而產生降載的可能性。

4.1.2 研發人員與經費投入

每年研發投入約佔營業收入的 5~8%，同時持續招募國內外優秀人才，博碩士佔整體研發人員達 45%，鼓勵研發同仁返校取得更高學位，目前在職進修共計一位，於元智大學攻讀碩士學位。

■ 近三年投入之研發費用

(單位：新台幣仟元)

項目	2023 年	2024 年
合併營業收入	2,793,752	2,925,428
合併研發投入	223,886	244,214
研發費用佔營收百分比	8.01%	8.35%

■ 2024 年成功開發之技術與產品

產品別	產品範圍	應用產品
高分子正溫度係數熱敏電阻	SMD 高信賴性塗裝系列，低電阻、大電流，6V, 7.5A~10A	攜帶式電子產品、手機電池、平板電池、藍芽音箱
	SMD 系列，低電阻、高耐壓、大電流 SMD 系列，24V, 3A~7A	多串並聯電池、直流電源輸入端保護、藍芽音箱
	RLD 高溫系列，16V~60V	直流馬達保護、直流電源輸入保護
三端保險絲	CLM1107Pxx05 系列	微型化，攜帶式電子產品、智能家居
	CLM1612Pxx12H	新型電壓範圍鋰電池應用，攜帶式電子產品、筆記型電腦、平板電腦、音響、智能家居
	CLM1612Pxx15F	無鉛系列，滿足環保要求趨勢，攜帶式電子產品、筆記型電腦、平板電腦、藍芽音箱、智能家居
熱傳導元件	SMTB 系列	電源與電池管理系統、高速運算



▲ 表面黏著式熱傳導元件，Surface Mount Thermal Bridge (SMTB)

■ 未來研發展望

深耕現有消費性電子客戶，持續提供全新產品與應用方案，滿足大功率、大電流、高使用溫度與高信賴性的產品組合，此外，積極開發電動車產業、行車輔助系統、電動工具、儲能與再生能源系統所需關鍵零組件，大幅提供終端產品的易用性、安全性與使用壽命。

4.1.3 創新展會與產學合作

本公司積極參加多項國家專案與國際展會，以及促進產學合作，推動技術創新與行業發展：

1. 參與重要科技專案，推動車用高耐溫元件及 PPTC 材料的發展。
2. 通過產學合作，深化材料科學研究，培養人才。
3. 於國際展會展示最新技術，計畫在未來展會中發表創新產品。

另外，公司規劃於 2025 年慕尼黑電子展中展出新產品，展示最前沿技術。

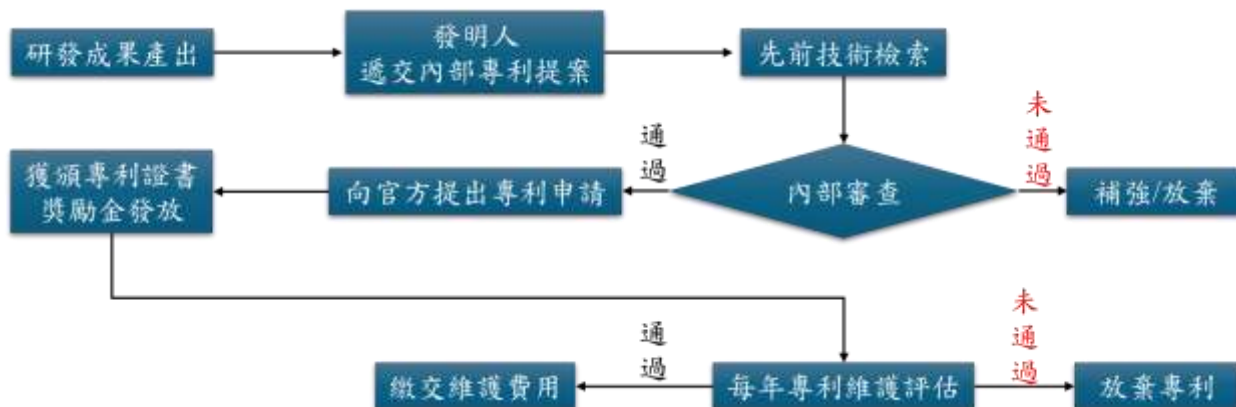
項目	內容
國家專案參與	產業升級創新平台輔導計畫 (2020-2022)
	A+企業創新研發淬鍊計畫，執行車用 PPTC 材料與元件開發計畫 (2021-2023)
產學合作	成為台灣被動元件產業協會成員 (自 2022 起)
	與國立清華大學、東海大學、元智大學等公私立大學進行交流合作，進行包括高分子物理、高分子化學與陶瓷材料等領域先期研究
參與國際展會	2024 德國慕尼黑電子展，以及 2024 年與 2025 年上海慕尼黑電子展參展

4.1.4 智慧財產保護與專利佈局

■ 智慧財產管理政策

1. 目標：配合公司營運及發展，同步落實其無形資產之保護。
2. 智慧財產之取得：透過專利保護自有技術，同時輔以商標建立品牌識別性。
3. 內部整合：建立專利管理辦法，整合內部資源並有效產出專利；透過獎勵制度，鼓勵並回饋同仁於無形資產之貢獻。
4. 風險管理及改善：定期監控同業專利並採取因應措施，定期追蹤智慧財產權現況並研擬改善方向。

■ 專利申請及維護流程



■ 近兩年專利數量統計

項目	2023 年	2024 年
當年專利申請數量	35	22
當年專利取得數量	21	18
累計曾取得專利數量	366	384
當年重要專利簡介	具封裝結構之過電流保護元件	導線架型式之導熱元件

2023 年度取得的過電流保護元件專利，包含封裝層的設計。本發明調整過電流保護元件的焊墊位置，使得封膠得以達最大覆蓋率同時又不致因沾附電極或溢膠而影響其電氣表現。如此一來，過電流保護元件可受到封裝層的保護，免於受外界影響而出現特性衰退或電阻值不穩定的問題。

4.2 客戶關係管理

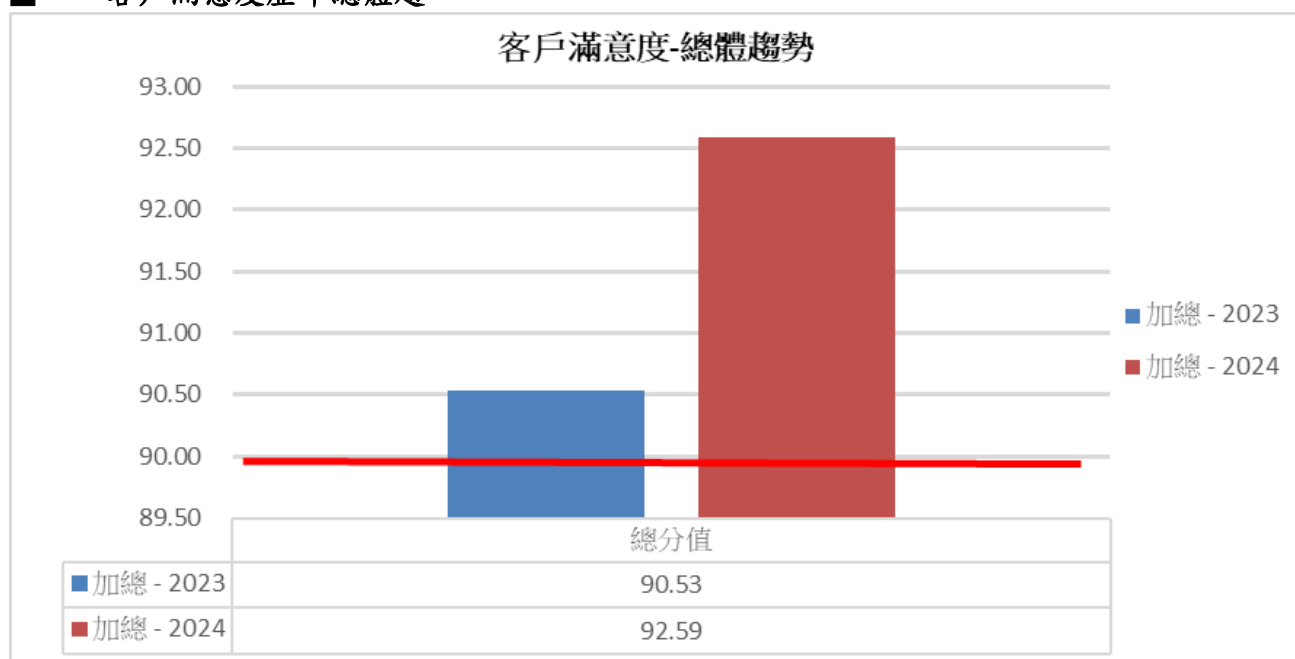
4.2.1 客戶滿意度調查

聚鼎秉持團隊、創新、質優、服務與共享之理念作為企業永續經營的基礎，以誠信建立與客戶共存榮的合作關係為信念。以供公司作為標竿比較依據，及各項機能展開缺失改善資訊。

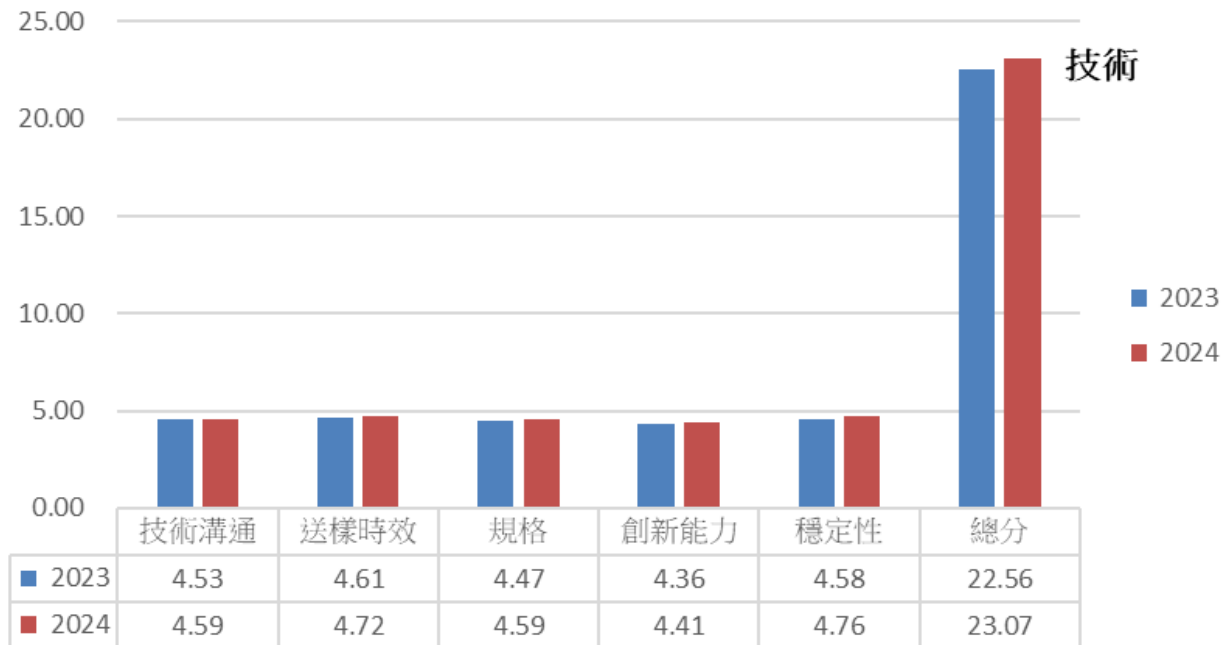
為了獲得顧客的資訊，將其有效的反應到產品企劃、設計及品質上，聚鼎每年(或不定期)發出『客戶滿意度調查表』，邀請客戶依四個面向，即技術、業務、品質與整體，評估聚鼎提供的產品或服務之表現，目標為每次調查總分達 90 分以上，並將調查結果彙整成顧客滿意度報告，作為內部營運改善之參考，及建立各單位自身提升服務品質及矯正預防之指標。2024 年整體滿意度為 92.59 分。

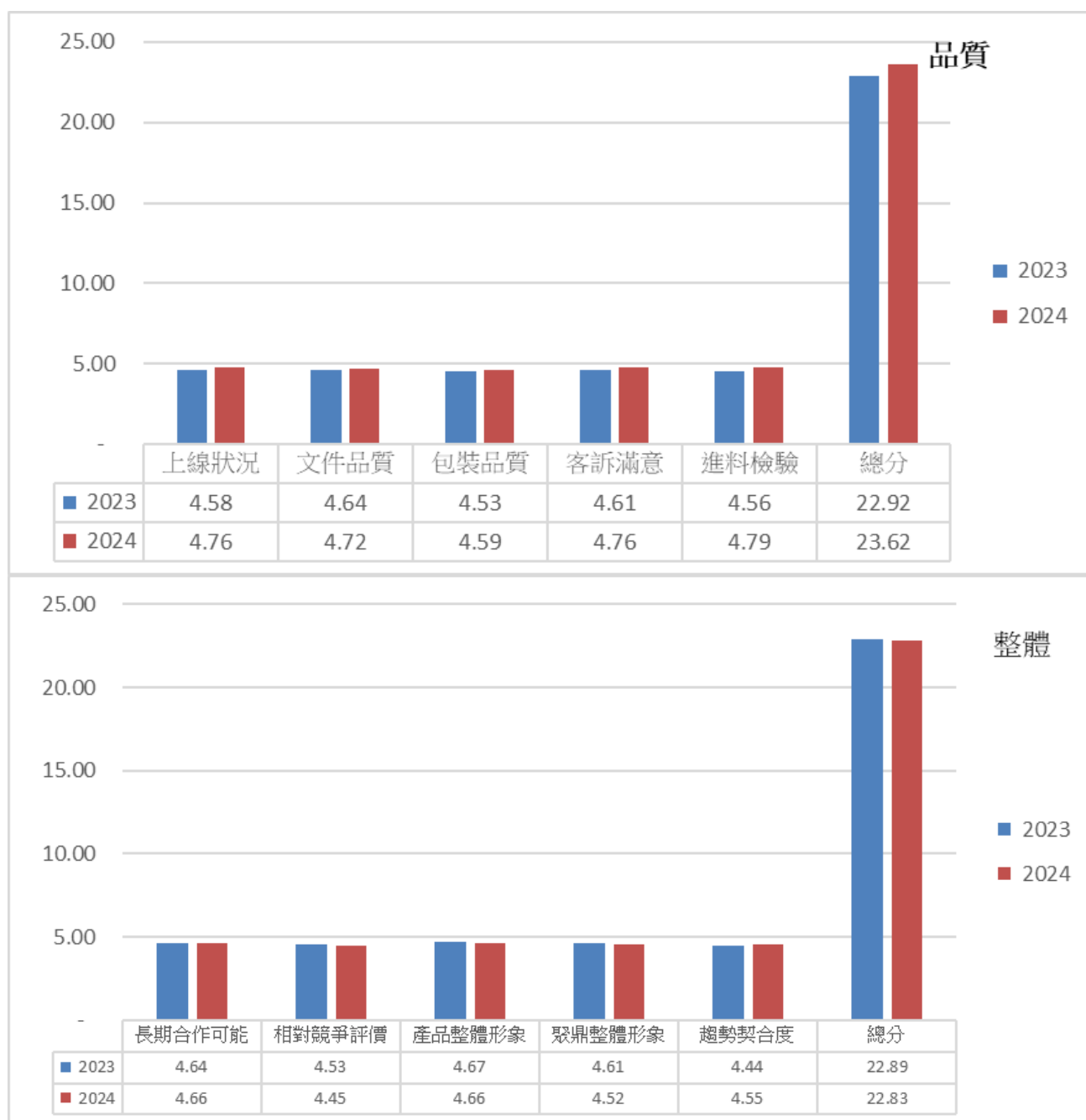
依據客戶滿意度調查四個區塊的評價，以獲得滿意程度找出競爭指標，並了解與掌握客戶各面向之需求優化客戶服務，針對分數較低及客戶意見發出改善對策追蹤，相關單位提出改善計畫，持續改善以增加客戶對公司之信心與穩健雙方關係，藉此形成良性循環之正面衝擊。

■ 客戶滿意度歷年總體趨勢



各面向項目表現分析



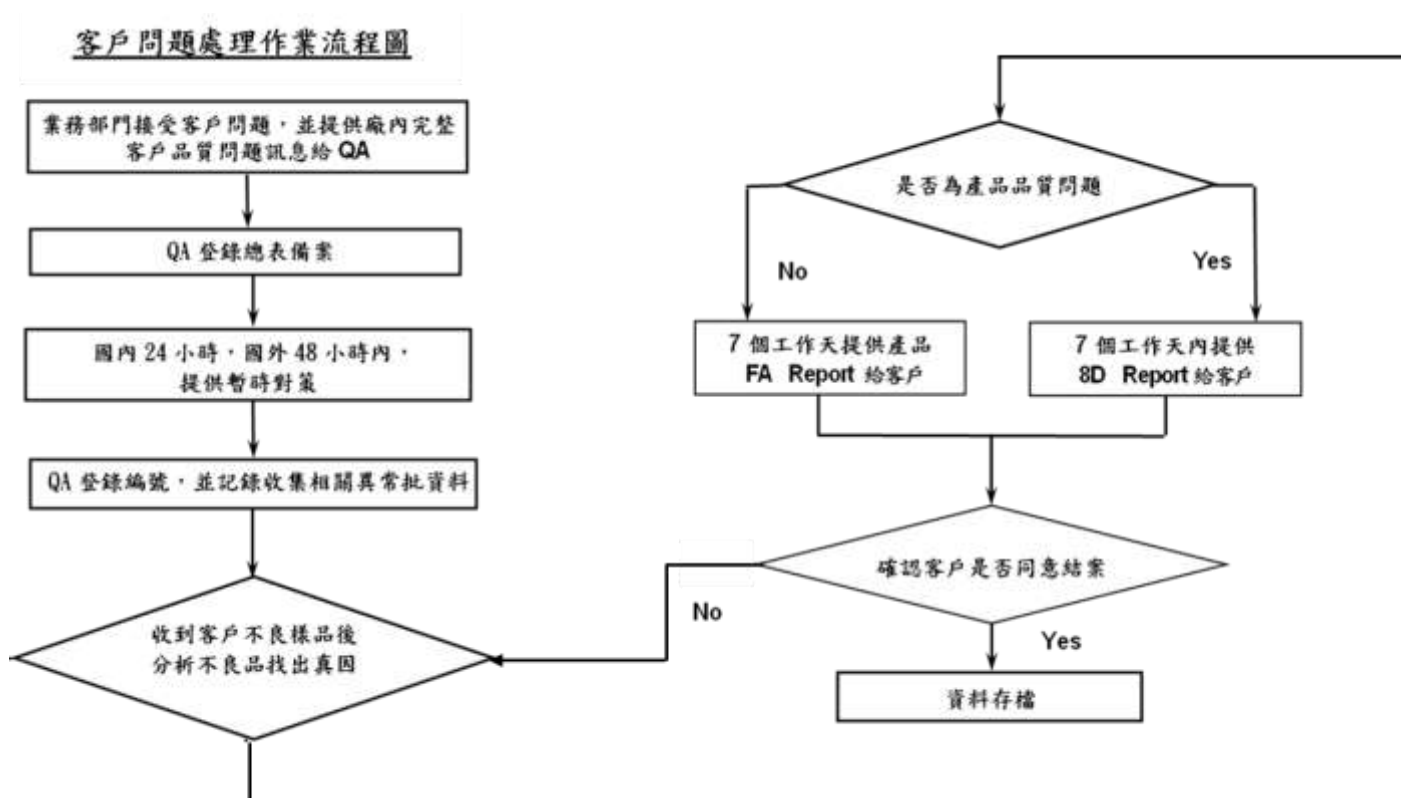


4.2.2 客戶申訴與改善

對於客戶在產品品質上的申訴，我們設立了內部標準處理流程，確保第一時間立刻迅速回應給客戶。接獲申訴後，首先我們調查異常批次的生產資訊，以及擬定臨時的對應措施，並依據客戶反饋的資訊及返回的客退品，透過廠內的專業儀器或第三方認證實驗室進行逐步分析，迅速提供客戶分析結果或改善報告，以協助客戶解決製程中的問題。

基於持續不斷改善的精神，持續提升產品品質，我們除了排除製程中的異常，研發部門也針對量產順利的產品，不斷精進產品良率，穩定的提高產品的品質，減少不必要的報廢，進而降低生產成本。

■ 客戶申訴處理流程圖



4.2.3 產品品質與有害物質管理

■ 聚鼎科技永續與品質政策

為建立卓越的品質系統，聚鼎科技自二十多年前即導入車用產品品質系統(IATF16949)，並持續強化製程能力，以「持續改善」為核心理念，不斷提升產品品質，致力於實現本公司品質政策：

「以卓越的產品，完美的服務，與客戶一起共享成長」

■ 環境管理與綠色產品承諾

聚鼎積極落實 ISO 14001 及責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)環境管理規範，針對產品中的有害物質管理，遵循：

- 歐盟有害物質限用指令(EU RoHS)及各國相關限用法規
- 提供原物料測試報告與聲明書，確保產品符合法規與客戶綠色產品需求
- 建置物料成分資料檔，並導入 XRF 光譜分析儀器作為產品進料與製程的即時檢測工具，提升原物料符合性審查效率與準確性。

我們秉持「全面提供綠色產品」的環境政策，持續改善產品，使其更加符合環保標準，共同守護地球環境。

■ 回應 REACH 法規與供應鏈管理

自 2008 年歐洲總署發布第一批 EU REACH 高度關切物質(Substance of Very High Concern, SVHC)清單，聚鼎即積極因應 SVHC 高度關切物質清單的持續更新，並要求供應商：

- 簽署「環境危害物質不使用保證書」
- 配合限用物質調查與禁用

從源頭把關原物料，確保供應商與聚鼎同步符合最新法規要求，讓聚鼎的產品與時俱進，不斷朝向更環保的方向邁進。

■ 無使用衝突礦產政策

針對金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)、鈷(Co)與雲母等可能引發衝突的礦產，採取無衝突金屬採購政策，支持 RBA 相關措施，並採用 RMI 所提供的報告範本與管理工具，要求供應商簽署「不使用衝突礦產承諾書」，以實際行動推動供應鏈透明化與責任採購，共同實踐企業永續與社會責任。

企業社會責任政策

華鼎科技為善盡企業對社會之責任，將遵守EICC各項準則，訂定社會責任政策如下：

遵守法令規範，重視員工權益；維護健康安全，落實環境保護；正百經營企業，提升倫理道德；強化社會責任，推動持續改善。

一、承諾並保證符合下列標準：

1. 遵守相關公司團體準則及符合客戶要求。
2. 不使用童工，不接受任何供應商或分包商使用童工。
3. 尊重員工自由，禁止任何形式的強制勞動，不接受任何供應商或分包商使用強制勞動。
4. 提供安全衛生的工作和生活條件，確保員工的安全和健康。
5. 推動勞資合作，尊重員工的意見。
6. 提供平等和公平的工作環境，禁止任何形式的歧視行為。
7. 尊重員工的基本人權，禁止任何形式的侮辱人格的行為。
8. 合理安排生產計畫，合理安排員工的工作時間和休息休假。
9. 提供合理的工資福利，至少滿足員工的基本需要。
10. 尊重員工自由結社。

本公司對相關供應商於提供本公司或本公司關聯企業產品或服務過程中，亦將要求並持本公司上開揭示政策及行為準則，嚴肅遵守，本公司將不定期稽核相關供應商，以確保供應商嚴格相關政策與行為準則。

二、無使用衝突礦產：



對於近年來，剛果民主共和國及剛果民主共和國政府軍事團體，武裝控制金Au，鈦Ta，鉍W，錳Sn等金屬，區域社會、環境、人權惡化等問題，本公司將持續採取與衝突金屬相關政策，支持EICC與GeSI在衝突金屬上的策略與做法，並已採用EICC-GeSI聯合工作組發佈之衝突礦產風險本和配套管理工具，請各本公司供應商遵守落實上述政策。

董事長 *Edward Chin*

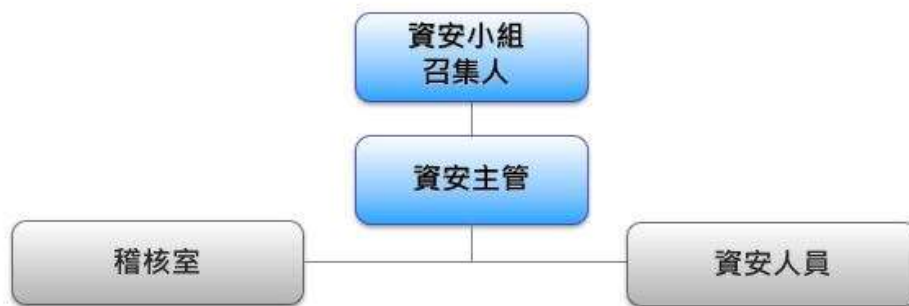
4.3 資訊安全與客戶隱私

項目	內容
重大主題	資訊安全與隱私保護
政策、承諾及重要性	聚鼎為強化資訊安全管理的要求，聚焦於管理控制、人員訓練及科技運用，增強資訊系統、設備及網路通訊之安全及防護能力，有效降低因人為或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，以確保對股東、客戶的承諾，達到保證公司業務持續營運之目的。
權責單位	資訊課
短中長期目標	■ 短期目標： 建立符合法規與客戶需求之資訊安全管理規範，以保護公司與客戶資訊的機密性、完整性與可用性，並提升全體員工的資安意識，致力達成零資安事件。 ■ 中期目標： 提供安全的生產環境，確保公司業務之永續營運。 ■ 長期目標： 成為客戶眼中速度與安全堅固的夥伴。
行動計畫	1. 2024 年導入 ISO 27001 並取得認證 2. 2024 年度教育訓練計畫
2024 年績效	1. 2024 年 4 月開始導入 ISO 27001，並於年底完成認證，2025 年 2 月取得證書。 2. 於 2024 年 10 月完成資產盤點與防護需求等級分級、風險評鑑及風險處理。 3. 完成全公司資通安全教育訓練(於 10/15 前完成)。 4. 完成 ERP 災害復原演練作業，於 11/27 由鼎新協助完成。 5. 2024 年每季執行弱點掃描，確保中、高風險弱點都能盡速修補。 6. 2024 年無資安事件發生，亦無資料外洩事件發生。
申訴機制	如發現有危及機密資訊之各項事宜，均可透過 MIS 信箱提出，內部同仁可隨時透過內部分機電話直接通報。 聯絡信箱：mis@pttc.com.tw 聯絡電話：03-5643931 #120~124

4.3.1 資安管理架構與權責

為加強資安風險管理，於 2024 年導入 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統標準，並於 2024 年底驗證通過，以強化資訊安全事件之應變能力，保護公司與客戶之資產安全。本公司依照內部資通安全事故管理辦法設置資安小組共計 7 人，負責執行資通安全事件之預防、通報與應變處理等相關作業。成員與權責如下：

職務	成員	人數	權責
召集人	法務長或副總級主管	1	督導應變計畫執行成效、核定資安事件應變處理事宜
資安主管	資訊部門主管	1	資安政策制定、推動與執行
資安處理人員	資訊部門成員	4	維護及執行資安防禦、判斷與緊急應變資安事件
內部稽核人員	稽核部門成員	1	實施資通安全稽核、評估資安風險、提出改善建議



■ ISO 27001 證書(證書效期:2025.02.13-2028.02.12)



4.3.2 資安管理策略

為使本公司業務順利運作，防止資訊或資通系統受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性(Confidentiality)、完整性(Integrity)及可用性(Availability)，特制訂本政策，以供全體同仁共同遵循，本公司的資通安全目標如下：

1. 應建立資通安全風險管理機制，定期因應內外資通安全情勢變化，檢討資通安全風險管理之有效性。
2. 應保護本公司所提供軟硬體系統機敏資訊及資通系統之機密性與完整性，避免未經授權之存取與竄改。
3. 應經常性告知(以書面電郵、現場培訓或其他形式)定期或不定期對各部門主管、董事會所有會員及獨立董事、暨各部門高階主管關於資訊安全系統之重要性；並不定期向彼等人員宣導關於本公司核心資訊安全系統韌性之重要性，暨各該部門或單位人員應配合管控及執行本公司資訊安全系統之各項程序與辦法，確保本公司業務持續營運，以達成永續發展目標。
4. 因應資通安全威脅情勢變化，辦理資通安全教育訓練，以提高同仁之資通安全意識，同仁亦應確實參與訓練。
5. 為因應緊急狀況之情事發生，本公司應訂定核心資通系統復原計畫，以確保各種不可抗力事由發生時，核心業務仍可持續運作。



4.3.3 資安事件通報與因應流程

發生資安事件時，各單位應依循下列步驟進行處置，並保留系統異常、入侵、破壞之軌跡證據，供後續還原現場與蒐證使用。

- 發現與通報：由資訊部門成員主動發現或由使用者通報資訊部門成員系統運作異常。
- 確認與分類：資訊部門成員應立即確認其受影響範圍以及資安事件類別。

可分為：資料外洩(破壞與刪除)、病毒(木馬、勒索軟體)感染、駭客入侵、網路骨幹與系統服務中斷、天然災害或火災、斷電、硬體故障等。

依照機密性、完整性與可用性區分影響事件等級，如下表：

機密性衝擊	完整性衝擊	可用性衝擊	影響等級
屬於本公司「機密」資料遭到大量外洩或刪除。	屬於本公司「機密」系統及資料遭到破壞或遭竄改。	造成本公司核心系統/業務中斷，但無法於可容忍中斷時間內回復正常運作	4 級
屬於本公司「敏感」資料少量遭到外洩或刪除。	屬於本公司「敏感」系統及資料遭到破壞或遭竄改。	造成本公司核心系統/業務中斷，但可於可容忍中斷時間內回復正常運作。	3 級
屬於本公司「一般」資料少量遭到外洩。	屬於本公司「一般」系統及資料出現異常狀況，可於短時間內復原。	造成本公司核心系統效能低落造成短暫停頓，可於短時間內回復正常運作。	2 級
屬於本公司「一般」資料出現異常狀況。	屬於本公司「一般」系統及資料遭到破壞或遭竄改，可立即復原。	非本公司核心業務運作遭影響或核心系統/業務短暫停頓。	1 級

■ 控制與處理程序

資安事件類別	因應流程
資料外洩(破壞與刪除)	現資料遭人蓄意或因作業不慎導至毀損、刪除之事件時，應迅速查明資料受損程度，啟用備份資料並即刻依照還原計畫執行資料還原，恢復資料存取。
病毒(木馬、勒索軟體)感染	應立即中斷受感染設備之網路連線，達到實體隔離，避免感染程度擴大。同時應儘速取得清除程式、或系統漏洞修補程式，完成病毒清除與漏洞修補。
駭客入侵	應立即中斷實體網路連線，拒絕入侵者任何存取行為、避免機敏資料外洩，或成為中繼跳板站台。同時查詢被入侵之設備與系統，是否因安全性漏洞尚未修補，或防火牆規則設定不當而產生入侵之行為。修補前應儘量保留相關入侵軌跡與記錄供日後調查，保存記錄後隨即進行修補或調整等措施。
網路、主機及系統服務中斷	應立即查明損壞點，與影響範圍。並切換備援機制，縮小受影響範圍與時程。如有簽訂維護合約者，應立即通知維護廠商進行除錯或重建，無簽訂維護合約者，應立即緊急採購備品進行汰換。
天然災害或火災、斷電等突發事件	應以人員安全為第一優先考量，待事件排除後，評估受損程度，確認是否啟動備援或還原機制。

■ 外援：如超出廠內資訊能力可復原、軌跡保存、蒐證、等作業時，應儘速委託外部技術之專業廠商進行處理。

■ 應變測試：針對相關事故與處置，每年至少需要一次演練測試，並將過程與結果紀錄，並針對找到的問題做適當的改進與修正。

■ 相關資安事件需要紀錄於 ISMS-3-05-01 資訊安全事件通報單。

4.3.4 資安教育訓練

由於目前大部分的安全防護均已設置，從防火牆到 EDR(Endpoint Detection and Response，端點偵測與回應)、MDR(Managed Detection and Response，託管式偵測及回應)等，剩下最有可能的弱點就是員工本身。2024 年依規定，公司每位同仁每年都需要完成一次資安教育訓練，資訊部門資安小組(含主管)每年需接受一次(含以上)外部教育訓練。

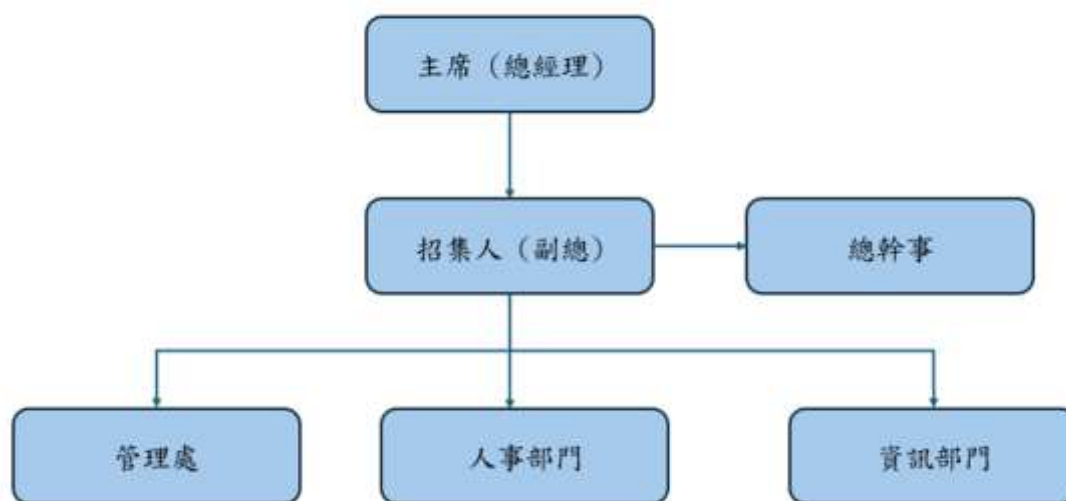
項次	人員	課程名稱	上課時數
1	資安主管	資安初階課程-資安事件應變實務及範例分享	3
2	資安主管	資安初階課程-資通安全概論	6
3	資安主管	上市櫃資通安全管控指引(管理營)	6.5
4	ISO 27001 稽核	ISO 27001 內部稽核員訓練	6
5	聚鼎全體員工	資訊安全通識教育訓練課程	1

4.3.5 資訊安全與個人資料保護

在「社會責任」與「公司治理」的雙重架構下，本公司高度重視個人資料的保護與資訊安全管理。為遵循《個人資料保護法》及相關法規要求，我們已於 2012 年即建立內部的「HR-009 個人資料保護及管理辦法」，設置個人資料保護管理執行小組，負責個資事件相關事宜，包含認知宣導、個資事件之預防、通報與應變等。聚鼎針對個人資料保護訂定相關策略，包含資料蒐集與使用的合法性、存取與保存安全機制、員工教育訓練以及利害關係人權益保障，以在公司內部落實對於員工及客戶之個資保護。其中針對員工個資保護教育訓練，2025 年，聚鼎於年度「資訊安全通識教育訓練課程」中，特別針對個資法向全員工說明，並宣導個資保護是聚鼎全體員工應有之共識，需共同遵守。

未來，聚鼎將依循個資保護策略持續優化個資保護政策、內部管理制度與作業流程，以確保所有利害關係人包含員工、供應商與客戶等的資料受到妥善保護，並將個資管理視為企業永續經營與社會責任的一環，進而增進客戶信任與企業治理透明度。

■ 個人資料保護管理執行小組 組織圖



■ 聚鼎個人資料保護策略

個資保護策略	說明
資料蒐集與使用的合法性	個人資料之蒐集、處理與利用皆依法取得當事人同意，並明確說明使用目的。
存取與保存安全機制	導入多層次資訊安全防護，包括權限控管、加密技術、定期備份及資安稽核，防止資料外洩或濫用。
員工教育訓練	定期對全體員工進行個資保護與資安認知訓練，提升內部資料保護意識。
利害關係人權益保障	提供當事人查詢、更正及刪除個人資料的管道，落實資料自主權原則。

4.4 永續供應鏈

聚鼎與各供應商保持良好之合作關係，以維持原物料供應之穩定性，為提高進貨品質、降低進貨成本及便於管理，目前已建立可完全配合生產之協力廠商資訊，與各協力廠商間盡可能取得共識且密切配合。公司之主要原料為銅箔、半導體材料與陶瓷材料。

■ 聚鼎之產業鏈

產業	供應商/客戶類別
上游	塑膠原料製造業、陶瓷原料製造業、銅製造業、高分子材料製造業、碳黑製造商。
下游	資訊業、通訊業、消費性電子、工業、機動、其它相關電子業。

■ 關鍵供應商數量

年度	關鍵供應商家數
2024	6
2023	6

註：關鍵供應商定義：供應聚鼎重要原物料廠商，包含銅箔、陶瓷基板、cover。

■ 供應商風險管理

聚鼎科技為加強供應鏈永續性風險之管理，針對任何可能造成持續營運中斷的高風險因子，如單一供應商、地域性政策變化、產能不足等風險，與供應商協調備料機制，依各單位的備料時程，建立安全庫存，以確保供應鏈暢通。另為避免缺料風險或單一供應商異常狀況發生，考量原材料評核機制，會選擇兩家以上的合格供應商，如有供應商無法繼續提供服務，會依需求開發新供應商，並透過評鑑作業，選出新的合格供應商，以確保供料無虞。

4.4.1 供應鏈管理

聚鼎供應鏈管理系統訂有《供應商評估管理程序》及《供應鏈永續管理準則》，依據 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949：2016 汽車業品質管理系統等標準及 RBA 要求執行供應商評核程序，對新供應商進行分級管理，評核結果將影響採購數量及後續合作與否之依據。所有新供應商應依風險評估程序進行評估，並建立量化指標供應商風險及成本評估調查表，以作為供應商篩選基準，並對新供應商進行前述項目之書面審查或實地評鑑，若未達合格標準，需限期改善，完成缺失改善後，才可正式納入新合格供應商之列。

■ 供應鏈永續管理

聚鼎科技遵守 RBA 行為準則，並同時要求供應商必須履行企業社會責任及簽屬『供應商行為規範同意書』以保證該公司及其供應商所提供之工作條件是安全的，工人受到尊重、有尊嚴，生產流程符合環境責任要求。聚鼎科技之供應商對其所進行的任何活動皆須符合政府的法律、規定及條例。

■ 不使用衝突礦產

要求供應商承諾不使用來自武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，追溯所有產品中含有的金(Au)、錫(Sn)、鉭(Ta)、鎢(W)等礦物來源，以確保這些金屬不是來自於“衝突礦區”或“血礦區”。於新物料評估時，其含有金屬類之物料，要求供應商揭露涉及金屬之礦產來源地並簽屬《不使用衝突礦產承諾書》，並使用衝突金屬調查範本(CMRT, Conflict Minerals Reporting Template)針對含金屬的物料供應商進行調查，定期審查礦物來源地更新狀況。

■ 環境危害物質不使用保證

要求供應商保證不使用環境危害物質，並簽屬《環境危害物質不使用保證書》，保證銷售予聚鼎科技股份有限公司及其海內外各地之子公司、關係企業及工廠之產品、零部件、輔助材料、半成品，以及生產工程中的添加劑等，皆符合聚鼎「綠色產品物質應用規範」及符合歐盟 2011/65/EU RoHS 2.0 包含補充指令(EU)2015/863 指令。

4.4.2 供應鏈篩選與評鑑

■ 新供應商/新物料之選擇與承認

針對開發新原物料、新供應商或舊供應商提供不同於過往所生產之產品，實施導入評估時，依循《供應商評估管理程序》，供應商至少需要取得 ISO 9001 並鼓勵供應商取得 ISO 14001 及 IATF16949 之認證，除了經過現場審核、採購、產能、有害物質等項目的供應商，並確保供應商建立保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件，以及供應商有達到安全衛生管理、禁用童工、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求，並簽署相關的承諾書後得以成為聚鼎供應商。2024 年無新進原物料供應商。

■ 供應商永續性稽核

聚鼎科技依《物料核准程序》、《供應商評估管理程序》之物料風險、年度風險評估為基準，採用《供應商績效評核表》每三個月年針對原物料供應商進行評核，透過預防措施降低風險。年度供應商評核合格率如下，評鑑等級均為 A 級。2024 年無供應商因評鑑而停止合作。

年度	合格供應商總數	稽核供應商數	合格率
2024 年	24	24	100%
2023 年	34	34	100%

■ 供應商年度評鑑稽核流程圖



■ 進行稽核評鑑時機：

- (A)新供應商
- (B)年度評鑑等級為 B 級之供應商，經由輔導改善後，3 個月內再進行評鑑。
- (C)依《供應商績效評核表》核定等為 C 級之供應商，限期改善 30 天後實施再評鑑。
- (D)對於供應綠色產品型號之原料供應商及外包商進行稽核時，應再確認其製程、原料及產品成份，符合公司『綠色產品物質應用規範(WI-FAC-005)』之要求，並確認其原料及產品成份與材料承認單相同，若有變更應附上相關設計或工程變更文件，並於變更前通知採購部門或品保部。

■ 供應商年度評鑑方式及分類：

於每年年底確認當年度評鑑結案狀態並制訂下一年度「供應商及外包商評鑑計劃表」。第一類供應商於每季績效評核評比等級為 A 級，則可採取書面審查，但至少每三年需進行實地評鑑，國外供應商則不在此限。

第一類	第二類	第三類
重要原物料：Copper Foil、陶瓷基板、cover	其他原物料	1.環境供應商(如化學品廠商、廢棄物承包商) 2.包材、緩衝材、耗材廠商 3.供應商為客戶指定或供應商即為客戶

- (A)第一類，於每季績效評核評比等級為 A 級，進行一年一次實地評鑑或自評。
- (B)第二類，於每季績效評核評比等級為 A 級，進行三年一次自評進行書面審查。
- (C)第三類，環境供應商(如化學品廠商、承包商)，其他不加入稽核，依日常品質管理，如發生品質異常或客訴，經由輔導改善後，3 個月內進行供應商評鑑。

評鑑小組成員包括採購或生管/品保/製造或研發/勞(環)安衛，評鑑成員由具有足夠產品知識並通過內部稽核員訓練的人員擔任，評鑑內容依『供應商及外包商評鑑報告表』進行。評鑑內容涵括品質系統、設計管制、文件與記錄管制、校驗、採購、供應商品質管理、製程管制、檢驗和測試狀況、不合格品的控制、環境安全及社會責任、無危害物質管理、產品審核共十二大項。

評鑑等級對應處理項目：

評鑑等級	評鑑分數	評鑑結果
A	80~100%	合格供應商，保持往來
B	65~79%	需輔導供應商，需再評鑑
C	<65%	不合格供應商，取消資格

- (A)評鑑等級 A 級，登錄於合格供應商名冊。
- (B)評鑑等級 B 級，經由輔導改善後，3 個月內再進行評鑑。

- (C)評鑑等級 C 級，為不合格之供應商及外包商，應申請撤銷供應商或外包商資格，並呈請採購主管或製造處主管及品保主管核准，採購及生管需於供應商及外包商名冊及 ERP 系統中將其撤銷登錄。廠內庫存品予以退貨處理，並取消在途訂單。
- (D)經取消資格之供應商及外包商欲恢復合格供應商資格，則依《供應商評估管理程序》重新進行評鑑。

4.4.3 採購實務

聚鼎對於原物料的來源大多鼓勵在地採購，具體落實材料在地化，減少不必要的空運、海運成本，並降低運送過程中產生的碳足跡，除盡到節能減碳的環保責任外，也直接降低採購成本，聚鼎科在地採購比例皆超過 80% 以上。統計資料如下：

項目	2024 年	2023 年
在地供應商比例	83%	88%
重要供應商家數	24	34

註 1：在地供應商定義：國內採購供應商

註 2：重要供應商定義：列於本公司合格供應商名冊內的所有供應商，包含原料、物料。

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，聚鼎科技已依照責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance) 等相關國際倡議原則，制定人權政策及執行方針，並公布於公司官網。具體的落實方案，首先本公司員工，無分男女、宗教、黨派，在就業機會上一律平等，公司並不定期宣導，以強化人權政策。塑造良好工作環境，確保員工免受歧視及騷擾。其次提供安全且衛生的工作及生活條件，成立職業安全衛生委員會，負責審議、協調及建議廠內職業安全衛生及健康相關議題，並由環安單位負責安全衛生法令之執行管控。

聚鼎科技每年舉辦員工身體健康檢查，且本公司設有員工中午膳食餐點，以上措施確保員工人身安全與健康。再者提倡勞資平權，每季召開勞資會議，依法保障勞工權利，並協調勞資關係、促進勞資合作。本公司亦設有職工福利委員會，辦理各項福利措施。並依據相關辦法，不定期辦理相關教育訓練。

聚鼎科技亦訂定「聚鼎科技股份有限公司執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」、「員工意見申訴處理、勞資會議實施管理辦法」、「工作場所性騷擾虐待防治措施、申訴及懲戒辦法」、「禁用童工及青少年工保護管理辦法」，確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、電子信箱、勞資會議代表、匿名意見箱等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2024 年，聚鼎科技並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

同時，本公司亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進人員職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導；全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練，2024 年參與相關宣傳活動時數 1.5 小時，參加人數 183 人。

5.1.2 人力結構與多元職場

2024 年，聚鼎科技股份有限公司員工總計 259 人，100% 為正職員工。性別分布上，男性約佔 62.55%、女性約佔 37.45%；年齡分布上，以年齡介於 30~50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 78.38%，其次為同仁年齡 50 歲以上，佔全體員工的 12.74%；員工職級分布上，共有 10 位高階主管，其中女性高階主管占 1 位，非員工工作者分別有保全男性 2 人、清潔人員男性 1 人、清潔女性 4 人、顧問男性 3 名，總計 10 人。

聚鼎科技重視多元文化與職場包容，2024 年共有 1 位身心障礙員工、70 位外籍員工，且平均服務年資達 2 年；在辦公場域，本公司亦設有無障礙坡道與哺集乳室。2024 年，本公司未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

■ 員工組成結構

性別	類別		年份	
			2023	2024
男性	定期契約	全職	—	—
		兼職	—	—
	不定期契約	全職	150	162
		兼職	—	—
	小計		150	162
女性	定期契約	全職	—	—
		兼職	—	—
	不定期契約	全職	84	97
		兼職	—	—
	小計		84	97

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期：參考《勞動基準法》第 9 條定義。

■ 非員工工作者組成結構

性別	類型	年份	
		2023	2024
男性	保全、清潔人員、顧問	6	6
	小計	6	6
女性	保全、清潔人員、顧問	5	4
	小計	5	4

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：保全男性 2 名、清潔人員男性 1 名、清潔人員女性 4 名、顧問男性 3 名

■ 多元化人力組成

員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階主管	—	—	1	—	6	1	8
中階主管	—	—	14	4	7	1	26
基層主管	1	1	21	6	1	4	34
一般員工	13	8	95	62	3	10	191
總計	14	9	131	72	17	16	259
占員工總數比率(按性別區分)	5.41%	3.47%	50.58%	27.80%	6.56%	6.18%	
占員工總數比率(按年齡區分)	8.88%		78.38%		12.74%		

註1：高階主管：執行長、總經理、副總、協理、財會主管

註2： 中階主管：經理、副理

註3： 基層主管：課長、組長、領班

5.1.3 順暢的溝通管道

聚鼎科技股份有限公司期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2024 年共進行 4 場勞資會議、討論 32 項議題，包含：停車位規劃、調薪作業、團膳供餐、績效考核作業等，上述會議結果適用於 100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，聚鼎科技內部設有「意見箱」、「申訴專線電話及 e-mail 信箱」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

聚鼎科技如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

項目	內容
重大主題	員工福利與薪酬
政策、承諾及重要性	聚鼎科技股份有限公司建構完整的職等及薪酬制度，提供員工與業界水平的薪資，以維持外部競爭力；新進人員薪酬標準係依職務所需人才之學經歷等條件而訂定，錄用後則視其工作表現逐年調薪及晉升，給予相對應之薪酬。同時透過職級職等的確立，訂定合宜的薪資架構，以維持內部公平。我們並提供完善的福利措施讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力。
權責單位	人資課
行動計畫	■ 每年依同業及市場調薪調查結果、公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。 ■ 薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表現，評定各類獎金項目。
短中長期目標	■ 短期： 1. 每年執行全公司訓練需求調查，以瞭解主管及員工的技術能力、專業知識及領導管理需求，並在訓練課程架構的設計上，根據需求規劃相對應之課程 2. 建置創新多元的管道招募合適人才 3. 提供具競爭力的薪酬福利 4. 建置以員工需求為本的彈性福利方案 5. 降低離職率至 6% 左右 ■ 中長期： 1. 持續提供與績效連結且具競爭力的整體獎酬 2. 提供具挑戰創性的環境，發揮員工潛能 3. 持續關注員工身心健康關懷照護及提供優良健康職場環境 4. 降低離職率至 5% 以下
2024 績效	2024 年離職率約為 11.58%，由於組織調整之原因，所以離職率於 2024 年未達目標，後續將持續強化新人訓練與招募篩選，建立有效的員工回饋與溝通機制。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、員工意見箱，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.2.1 新進與離職狀況

2024 年度聚鼎科技股份有限公司共招募 60 位新進員工，新進率約為 23.17%，共 35 位員工離職，離職率約為 13.51%。針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素以及個人職涯發展規劃、事業單位切割轉讓等原因為主。排除事業單位切割轉讓之 5 人，員工離職率為 11.58%。

因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致。另將提供育嬰留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

■ 新進員工統計

性別	年齡	2023		2024	
		新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
女	<30 歲	3	1.28%	4	1.54%
	31~50 歲	1	0.43%	19	7.34%
	>51 歲	—	—%	—	—%
男	<30 歲	8	3.42%	9	3.47%
	31~50 歲	8	3.42%	26	10.04%
	>51 歲	—	—%	2	0.77%
小計		20	8.55%	60	23.17%

註1：新進率為〔(該年度依照各類別之新進員工人數)/(該年度員工年底總人數)〕*100%

■ 離職員工統計

性別	年齡	2023		2024	
		離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
女	<30 歲	2	0.85%	4	1.54%
	31~50 歲	8	3.42%	6	2.32%
	>51 歲	1	0.43%	1	0.39%
男	<30 歲	5	2.14%	3	1.16%
	31~50 歲	40	17.09%	16	6.18%
	>51 歲	5	2.14%	5	1.93%
小計		61	26.07%	35	13.51%

註1：離職率為〔(該年度依照各類別之離職員工人數)/(該年度員工年底總人數)〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

聚鼎科技股份有限公司致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。

聚鼎科技非擔任主管職務之全時員工 2024 年薪資平均數 898 仟元，薪資中位數 774 仟元，相較於 2023 年，薪資平均數增加 67 仟元，薪資中位數增加 78 仟元，主要因為每年固定調薪外，部分人員於 2024 年職等晉升。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣仟元)

項目	2023	2024
非擔任主管全時員工(人數)	241	212
非擔任主管全時員工薪資平均數	831	898
非擔任主管全時員工薪資中位數	696	774

■ 年度總薪酬比率

最高委任經理人 與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人 與中位數薪酬調薪幅度比率
15.69	0.76

5.2.3 多元的員工福利

聚鼎科技股份有限公司提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供乾淨衛生伙食團膳、婚喪喜慶各項補助、定期旅遊、社團活動等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。2024 年度，員工福利平均數 1,275 仟元。

聚鼎深信員工為最重要資產及永續經營的關鍵，創造安全安適的工作環境為基礎，輔以專業及多元化人才培育發展體系，協助守護同仁身心健康，故設有以下關懷機制與員工福利項目：

■ 關懷外籍員工

聚鼎科技致力建立溫馨、正向與包容的職場環境，讓員工能安心工作，提供各式措施，例如：提供休閒運動場地、舉辦年終感恩禮拜及不定期聚餐、安排翻譯人員進行員工訪談及工作關懷等。另外，針對人力仲介公司訂有「外勞人力仲介管理及評鑑辦法」，定期評估仲介公司。本公司全額負責外籍移工同仁仲介費、體檢費、契約驗證費、宿舍水電、各項居留證件辦理費用，以減輕員工負擔。

■ 關懷重大傷病員工

針對罹患重大傷病同仁，執行專案關懷予以協助。

■ 免費心理諮商輔導服務

提供員工免費心理諮商輔導、心靈療癒與安頓、工作職場上所遇到的問題或挑戰、兒女教養問題、生涯規劃與人生困惑等諮商。

■ 聚鼎科技股份有限公司員工福利項目

項目	內容
福利津貼	■ 職工福利三節禮金 ■ 生日禮金 ■ 社團補助 ■ 生育補助 ■ 育兒補助 ■ 結婚補助 ■ 喪葬補助 ■ 人才介紹獎金 ■ 久任獎金 ■ 退休金提撥給付 ■ 員工急難救助和撫卹
保險與健康	■ 員工保險 ■ 團體保險 ■ 健身器材區 ■ 哺乳室 ■ 海外出差旅平險 ■ 醫護人員臨場健康服務 ■ 每年定期健康檢查
特殊給假	■ 公務機關補班日，公司給予員工當日放假
專業諮詢	■ 心理諮商 ■ 法律諮詢
娛樂補助	■ 特約廠商 ■ 特約商店優惠 ■ 每季慶生會 ■ 年終尾牙

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，聚鼎科技股份有限公司依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則明定「出勤暨請假管理辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。2024 年，聚鼎科技股份有限公司共有 1 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 1 位、實際復職 1 位，復職率達 100%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度－有權申請育嬰留停(A)	6	5	11
2024 年度－實際申請育嬰留停(B)	1	—	1
2024 年度－預計育嬰留停復職(C)	—	1	1
2024 年度－實際育嬰留停復職(D)	—	1	1
2023 年度－實際育嬰留停復職(E)	2	1	3
2023 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	16.67%	—%	9.09%
復職率(D/C)	—	100%	100%
留任率(F/E)	—	—	—

5.3 人才培育與發展

項目	內容
重大主題	教育訓練與職涯發展
政策、承諾及重要性	人才培育：我們致力於通過工作教學、教育訓練和輔導員一對一制度來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 教育訓練：每年度都會編列預算進行員工培訓，提升員工的專業技能和領導能力。同時，我們鼓勵員工自我充實，參加外部舉辦的進修課程，且為提升產業競爭力，鼓勵同仁持續進修，進而推廣專業認證並肯定同仁的專業提升，協助員工之職涯發展和就業穩定度。
權責單位	人資課
短中長期目標	■ 短期目標：平均同仁受訓時數 6 小時 ■ 中長期目標：平均同仁受訓時數 8 小時
行動計畫	1. 優化人才發展與培育計劃，能提高員工的工作技能和專業知識，增加其彈性發展與價值，進而促進企業創新與競爭力並提高員工滿意度與留任率。 2. 提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、工作教導及工作輪調等。
2024 年績效	1. 2024 年，同仁受訓達 118 場次。 2. 2024 年，同仁平均受訓時數 6.75 小時 3. 2024 年，投入教育訓練費用總額達 222,048 元，每位同仁平均受訓費用 1,023 元。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、員工意見箱，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.3.1 人才發展管理

聚鼎科技股份有限公司針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024 年，聚鼎科技股份有限公司透過部門在職訓練、派外訓練、新人教育訓練、工作輪調等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2024 年，教育訓練受訓達 118 場次，平均訓練時數共計 6.75 小時。

■ 人才訓練課程規劃

員工類別/部門	課程列表
全體員工	■ 民防團隊訓練執行計畫 ■ AI 議題研討與分享 ■ 設備安全意識培訓課程 ■ 113 上/下半年消防教育訓練課程 ■ 職場不法侵害預防及性騷擾防治之介紹 ■ 誠信原則宣導 ■ 契約基本概念暨 2024 年新制合約流程宣導 ■ RBA 訓練宣導 ■ 新竹市企業義消課程
新進員工	■ RBA 宣導 ■ 職安課程(一般安全衛生/危害通識) ■ 品質課程 ■ 性騷擾宣導 ■ 資安課程 ■ 公司管理制度說明
企劃室	■ TIPA 商標法規班 ■ TIPA 商標申請實務班 ■ TIPA 商標國際法規及法規班 ■ 信託的強制執行與債權確保 ■ 併購交易之盡責調查 ■ 從裁罰案例探討公司治理應加強之道-食安、環安篇 ■ AI 之應用、法律與稽核 ■ 董事會如何訂定 ESG 永續治理策略 ■ 企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析 ■ 2024 年第二十八屆全國科技法律研討會 ■ 企業應注意之形式風險 ■ 2024 年度永續資訊之管理內部控制制度宣導會 ■ 隱形資產的戰爭與保護-營業秘密及競業禁止 ■ 資訊業務查核與實務研習班

員工類別/部門	課程列表
總經理室	■ RBA 宣導 ■ 專利民事訴訟之證據調查 ■ USPTO Guidance on Inventorship for AI-assisted. ■ 台日美設計專利有關近似判斷之實務探討與建議 ■ 2024 訴訟法令及實務研習班: 案例式專利民事訴訟 ■ 中國專利申請案關於補充實驗數據規定的沿革與現況 ■ 訴訟實務與相關法規-專利申請權爭訟案例 ■ 2024 年度勞工退休制度及法令說明會 ■ 勞動部 113 年度勞動基準法令研習會 ■ 勞(就)保暨勞工職業災害保險相關法規說明會 ■ 勞動部-製造業移工留才久用方案說明會 ■ 2024 年度外國人管理人員法令宣導暨交流計畫辦理 ■ 獎酬工具解析及關鍵稅務議題 ■ 心理安全感及員工福祉 ■ 多元、平等及共融 ■ 員工聆聽策略 ■ 財務健康福祉與員工幸福感 ■ 整體獎酬最適化 ■ 職災管理與勞雇權益保障實務 ■ 勞工職業災害保險法規與實務案例分享 ■ 優化雇主品牌, 贏得人才青睞 ■ 2024 年度推動勞資會議機制宣導會 ■ 法顧客戶專屬勞動法令講座 ■ 性別平等工作法性騷擾防治法令說明會 ■ 土壤及地下水汙染整治法第八條、第九條列管事業法規說明會 ■ 2024 年職業化學危害曝露評估實務工作坊 ■ 化學品管理地理資訊系統上線說明會 ■ 2024 年水汙染防治法規宣導說明會 ■ 氣候相關財務揭露建議(TCFD)研習課程 ■ 防止儲存系統汙染地下水體設施及檢測設備管理辦法說明會 ■ TOSHMS 北區促進會 2024 年度第二次教育訓練研習活動 ■ 2024 年度化學品分類及標示 GHS 紫皮書版本更新說明會 ■ 製程安全管理實務訓練 ■ 2024 年度企業 ESG 推廣宣導 ■ 2024 年建築法令與建築管理實務研討會 ■ 可持續發展計畫與 RBA8.0 要求
財務處	■ 永續資訊管理內控、接軌 ■ 從併購到整合: 成功進行跨國併購的關鍵議題與實務解析 ■ 永續資訊之管理內部控制制度宣導會 ■ 資金或與、背書保證及取得處分資產規定與實務解析 ■ 內線交易&財報不實與因應之道實務探討 ■ 股務研討會 ■ 2025 年匯利率展望暨衍生性金融商品應用

員工類別/部門	課程列表
研發處	■ OKR 目標與關鍵結果 ■ 微電子封裝技術 ■ 產品耐久工程 ■ 可靠度工程 ■ 車用 FFA 現場失效分析 ■ 進階統計製程管控(SPC)與效能分析 ■ SPC 統計製程管制基礎與應用 ■ 二維晶體元件與物理應用 ■ 氮化物填料的高導熱關鍵技術 ■ 高頻 PCB 層間黏合及 BMT 分子鍵合技術 ■ 微電子封裝技術 ■ 材料多尺度模擬 AI 應用與企業碳管理研討會 ■ IATF1649 汽車業品質管理系統 ■ 矽光子技術 ■ 先進積體電路技術 ■ 基層主管十大核心職能 ■ 固態電池與鄺充電池技術應用 ■ IATF1649 汽車業品質管理系統 ■ 急救人員複訓 ■ 精實績優企業觀摩-慧國工業 ■ 基層主管十大核心職能 ■ IATF1649 汽車業品質管理系統 ■ 基層主管十大核心職能 ■ 品牌行銷與商標法基礎
業務處	■ 合約談判之技巧分享-從保密經銷代理合約談起 ■ 市場維修回饋資料 ■ 全球供應鏈佈局機會與挑戰 馬來西亞投資解析研討會 ■ 從併購到整合:成功進行跨國併購的關鍵議題與實務解析 ■ 品牌行銷與商標法基礎
生產處	■ 急救人員初訓 ■ 精實績優企業觀摩-慧國工業 ■ 工廠危險物品申報作業及相關疑義說明會 ■ 防火管理員複訓 ■ 第一次事業廢棄物清理計畫暨事業廢棄物相關法規說明會 ■ 113 年度節水教育 ■ 尖峰負載移轉節能研討會 ■ 堆高機操作人員在職教育訓練 ■ 生產排程規劃及生管常見問題解析與處理 ■ 解構供應商價格與成本技巧及應用 ■ 設備安全意識培訓課程

員工類別/部門	課程列表
管理處	■ 資安初階課程-資通安全概論 ■ 資安初階課程-資安事件應變實務及範例分享 ■ 上市櫃資通安全管控指引(管理營) ■ ISO27001:2022 新版條文解說課程 ■ ISO27001 內部稽核員訓練 ■ Github Copilot ■ 2024 年新竹市環保許可整合及食安宣導說明會 ■ 職業安全衛生業務主管-複訓 ■ 合約談判之技巧分享-從採購、供應商合約談起 ■ 2024 年第一屆竹科園區 ESG 論壇 ■ 解構供應商價格與成本技巧應用 ■ 進出口通關、成本計算及進口稅則歸列原則與應用 ■ 合約談判之技巧分享-從採購、供應商合約談起
品保處	■ 精實績優企業觀摩-慧國工業 ■ ISO14001:2015 稽核員訓練 ■ 基板材料撤證時的電路板因應之道研討會 ■ 日本消費性生活用品安全說明會 ■ 輻射再教育 ■ 急救人員複訓 ■ 抽樣與設備效率 ■ 品牌行銷與商標法基礎
講座(自由參加)	■ 季會

■ 近二年平均受訓時數

性別	員工類別	2024			2023		
		員工人數	總訓練時數	平均受訓時數	員工人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	7	65	9.29	9	15	1.67
	中階主管	21	241	11.48	24	60	2.50
	基層主管	23	222	9.65	21	114	5.43
	一般員工	111	470	4.23	96	360	3.75
女性	高階主管	1	9	9.00	—	—	—
	中階主管	5	131	26.20	6	40	6.67
	基層主管	11	131	11.91	11	50	4.55
	一般員工	80	479	5.99	67	250	3.73
總計		259	1,748	6.75	234	889	3.80

註1： 高階主管：執行長、總經理、副總、協理、財會主管

註2： 中階主管：經理、副理

註3： 基層主管：課長、組長、領班

註4： 每名員工接受訓練的平均時數=員工接受訓練的總時數/報導年度年底之員工總數

5.3.2 績效考核機制

聚鼎科技股份有限公司依循《績效管理辦法》，每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員晉級升等作業，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。聚鼎科技之考核分為直接人員和間接人員，績效考核流程請見下圖。

2024 年，聚鼎科技股份有限公司共 100% 的正式員工完成年度績效評核，除考核期人員(未滿三個月)不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 績效考核流程圖

間接人員執行方式

單位主管告知受評員工填寫「工作績效考核表」(考核題目以公告格式為主)，並先行自我評核並交還直屬主管。



單位主管安排與受評員工進行績效面談，並於上述工作報告中註記會議記錄與工作期望，與受評員工充份溝通請其簽名確認並明確告知員工考核的結果與待改善事項。



單位主管依據績效面談溝通及當年度受評人之工作表現，核定「考核表」之各項評分及等第，及控制考績分配之比例，循組織層級向上複核至該單位最高主管。



單位最高權責主管複核後，送交人事單位統籌整理並呈總經理核定。

直接人員執行方式

單位主管告知受評員工填寫「工作績效考核表」(考核題目以公告格式為主)，並先行自我評核並交還直屬主管。



各單位主管依據「直接人員工作績效考核表」各項目作評核，並明確告知員工考核的結果與待改善事項。



核定「考核表」之各項評分及等第，及控制考績分配之比例，循組織層級向上複核至該單位最高主管。



單位最高權責主管複核後，送交人事單位統籌整理並呈總經理核定。

■ 聚鼎科技股份有限公司績效評核項目

評核項目	評核細項
執行能力/管理能力/ 領導能力	同仁績效目標管理與達成、遇事處理過程、管制成本與善用部門資源有效完成工作。
溝通能力/同仁間關係/ 創新能力	是否能有效之人際溝通能力，部門目標達成率，同仁創新與改善公司產品、品質，對組織有貢獻。
員工培育計畫	主管職同仁在過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。
工作目標計畫表	未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	個人主要期初工作績效、績效衡量標準及期間工作成果。

5.4 職業安全衛生

項目	內容
重大主題	職業安全與衛生
政策、承諾及重要性	營造安全友善的健康職場是聚鼎一貫的承諾，本公司訂有「安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理計畫」與「作業環境監測管理規範」，持續改善工作環境安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職業災害發生之風險，保障員工的安全並促進身心健康。
權責單位	職業安全衛生委員會
短中長期目標	■短期目標(2024)： 職業傷害造成的死亡比率 0%、職業病造成的死亡比率 0%。 ■中長期目標(2025~2030)： 職業傷害造成的死亡比率 0%、職業病造成的死亡比率 0%。
行動計畫	1. 不定期進行安全衛生查核，並依查核結果進行持續改善與預防性校正，確保作業場所安全無虞。 2. 加強承攬商於施工前的危害告知與教育訓練，並每週實施查核與檢討改善措施，以降低作業風險。 3. 每月針對新增或修訂之環安衛法規及其他相關要求進行盤點與因應，使各項作業持續符合法規，提升環境、安全與衛生管理之整體效能。
2024 年績效	1. 重大職業安全事故與違規事件均為零。 2. 依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，2024 年總計舉辦 29 場，總受訓人次 195 人，總受訓時數 341 小時。 3. 可記錄之職業災害案 0 件、可記錄職業傷害比率為 0%。 4. 職業病案例數為零。 5. 參與員工健康檢查服務的員工共計 196 人次，檢查經費投入達新臺幣 32.9 萬元。
申訴機制	1. 職業安全衛生委員會定期召開會議，深入討論各項職業安全與衛生相關事宜，以確保工作環境的安全性與員工健康的保障。 2. 若發生災害情形，將依照本公司「安全衛生事故處理辦法」的相關規定進行妥善處理，以迅速應對並保障員工的安全與健康。

5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司依循職業安全衛生法同時，兼顧 RBA 行為準則，制訂「安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理計畫」與「作業環境監測管理規範」等作業辦法，適用範圍涵蓋聚鼎科技各廠區(東四廠、東九廠、頭份廠)內的全體工作者、以及在工作場所中受聚鼎指揮管理的非員工工作者(如承攬商等)，整體場域覆蓋率 100%。

此外，公司每月定期透過主管機關法規查詢系統核實法規，並將最新資訊更新至內部文件「法規登錄總表」，同時加強跨部門的橫向溝通與宣導，確保相關職安衛法令與規範在公司內得到有效的傳達與落實。

為推動及落實職業健康與安全各項計畫的執行，本公司特設立職業安全衛生委員會，並透過公開程序選舉符合法定名額的員工擔任職安衛勞工代表。委員會每三個月定期召開會議，主要針對職場安全與健康管理政策進行深入討論，督導職安衛工作績效，並即時更新職業安全相關法規。

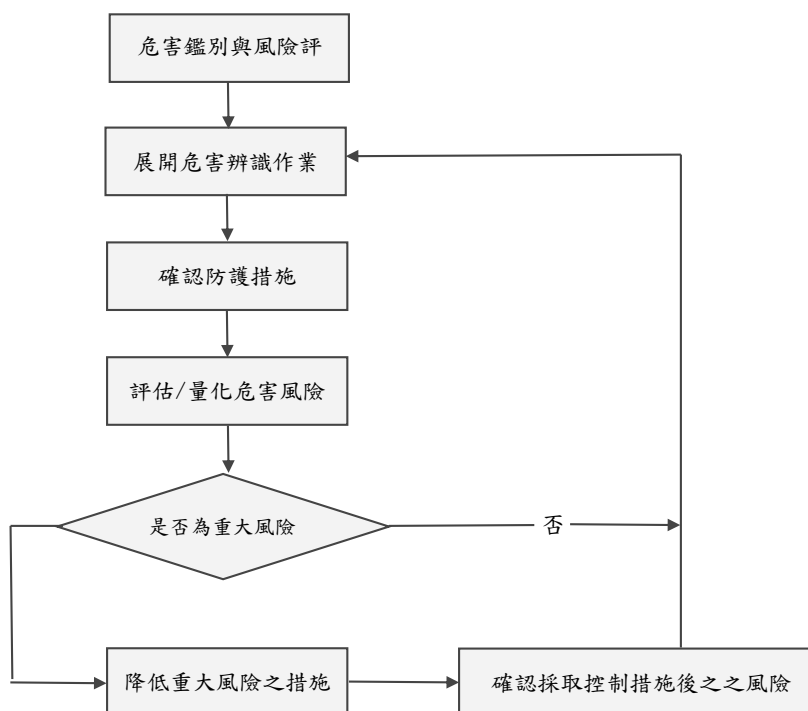
一般員工可藉由電話或電子郵件向部門主管、職安課或勞工代表提供建議，以確保意見能在委員會中獲得充分討論。同時，相關的職安衛法令與規範將透過電子文宣及教育訓練的方式傳達給全體員工，幫助員工全面了解安全衛生資訊。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為有效辨識工作環境及作業活動流程可能存在的危害，本公司特設置職安課專責單位，並每年執行危害辨識及作業安全風險評估，透過化學、物理、人因工程、生物及其他安全衛生等潛在危害進行鑑別，根據其嚴重程度及可能性評估風險等級，以便判斷並採取適宜的風險控制措施。

此外，依據風險等級，職安課制定相應的因應策略與行動方案，旨在持續改善作業環境並降低危害風險值，確保全體工作者的安全與健康得到最大保障。

■ 危害辨識及作業安全風險評估流程如下：



■ 安全衛生風險管理

在安全衛生風險管理方面，本公司採取多項危害預防措施，包括作業環境監測、環境改善、人員教育訓練、機械設備防護、個人防護具使用、化學品管理、消防安全設備標示、職業災害調查、風險評估及緊急應變措施等。透過完善的管理機制，全力確保員工能在安全、舒適的工作環境中專注投入，並持續提升工作場域的安全與健康標準。

■ 作業環境監測

本公司每半年定期進行作業環境監測，若檢測結果出現異常，將立即採取措施進行改善。監測範疇包括以下因子：

物理性因子：噪音、照度。

化學性因子：二氧化碳、粉塵、有機溶劑、鉛。

透過定期監測及快速應對機制，確保作業環境的安全性及員工健康受到全面保障。

■ 作業環境改善

作業環境改善方面，本公司全面推行 6S 作業管理，以提升工作場域的整潔與效率。

具體包括以下六大要素：

整理 (Sort)：清除不必要物品，保持工作空間整潔。

整頓 (Set In Order)：有效規劃並合理安排物品位置，便於使用和管理。

清掃 (Shine)：定期清理工作場地，維持整潔的環境。

標準化 (Standardize)：建立標準化作業流程，促進工作的一致性與規範性。

持續養成良好工作習慣 (Sustain)：強調培養員工長期維持良好習慣，確保 6S 的成效延續。

安全 (Security)：確保作業環境安全，降低風險以保護員工。

透過以上措施，本公司致力於提供舒適、安全且高效的工作環境。

■ 機械設備防護

在機械設備防護方面，本公司針對堆高機等高風險設備每年定期進行全面檢查，並於相關部位張貼清晰的危害標示，確保設備操作的安全性無虞，降低潛在風險，保障員工的安全作業環境。

■ 噪音防制

本公司每半年委託合格檢測機構進行作業環境監測，並針對噪音區域進行公告，為員工提供耳罩或拋棄式耳塞供選擇配戴，以有效降低噪音對工作者健康的影響，確保職場安全與舒適。

■ 個人防護具管理

在個人防護具管理方面，本公司要求所有可能接觸危害物質的員工必須正確使用個人防護具，並針對防護具的使用方式及配戴方法進行明確標示與說明。此規範旨在確保員工的安全與健康，並減少作業中可能產生的風險。

■ 2024 年經辨識之重大風險項目與因應措施：

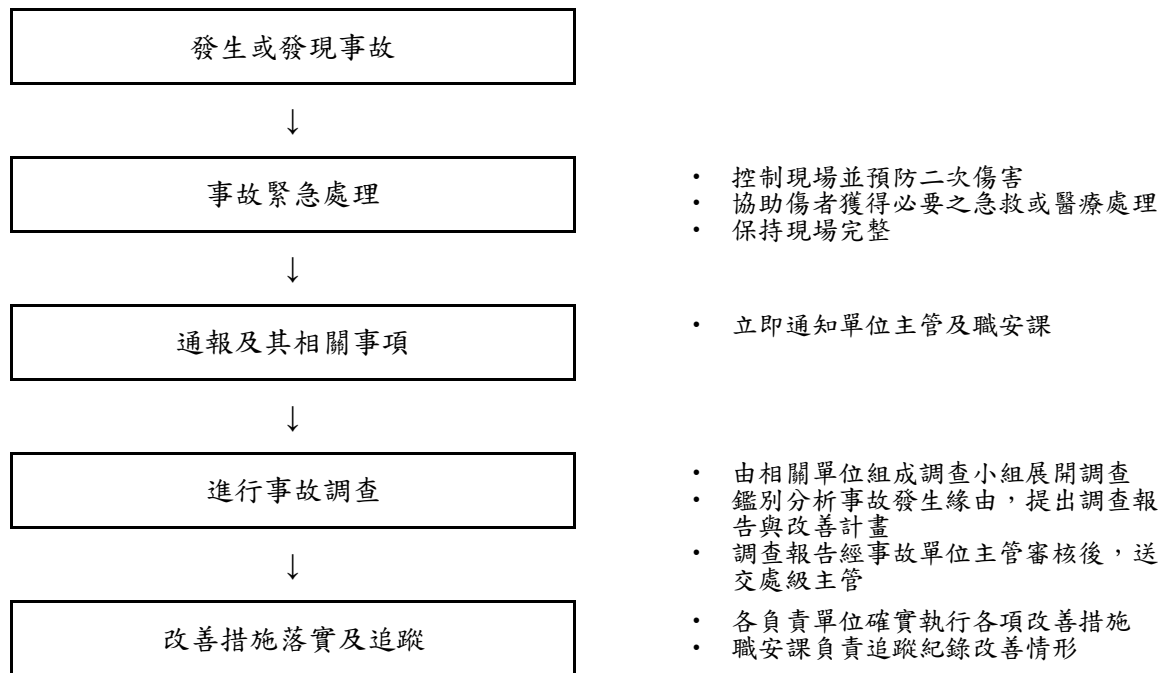
具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
堆高機操作	1. 操作不慎導致員工受傷(行駛、倒車、迴轉等)。 2. 停放時未妥善制動，可能導致人員撞傷。 3. 操作人員未依規定站立於升降作業架，存在摔傷風險。 4. 設備故障或操作失誤引發堆高機翻覆，造成壓傷事故。	1. 每年委託合格專業廠商，針對堆高機整體實施定期檢查，並制定「堆高機使用管理辦法」，以規範操作流程。 2. 依據「職業安全衛生教育訓練規則」規定，堆高機操作人員須完成 18 小時初訓課程，通過筆試與術科測驗並取得技術士證後，方可操作；另每三年須接受一次在職複訓。 3. 每日執行堆高機安全檢查，確保設備處於良好狀態。 4. 每年委託合格專業廠商，針對設備進行基礎檢查。

5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，聚鼎科技股份有限公司訂定「安全衛生事故處理辦法」，明確規範事故應變流程。當工作場所有立即危險之虞時，現場負責人應即刻下令停止作業，並引導作業人員撤離至安全區域。若作業人員於執行工作期間發現潛在危險，亦可自主停止作業並撤離至安全地點，同時向上級主管通報情況，以利及時採取應變措施，並免於相關懲處。

如有聚鼎科技之工作者發生職業災害，事故現場人員應立即通報職安課，並執行緊急應變處置。後續由事故單位主管召集相關部門組成調查小組，透過人員訪談、設備檢查、文件與紀錄查核、事故現場重建等方式，徹底釐清事故原因，並提出具體的矯正與預防對策。由專責職安課負責後續追蹤與監督執行成效，全面防範類似災害再次發生。

■ 職業災害通報處理流程



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、防火管理人員、急救人員、職安衛委員會成員及一般員工在職訓練。2024 年，職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 195 人次、總受訓時數 341 小時。



消防滅火訓練課程



消防講習課程



新竹市企業義消滅火訓練



設備安全意識分組培訓課程

2024 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數
職安衛主管教育訓練	6	1	1	6
特殊作業人員教育訓練	3	1	1	3
急救人員教育訓練(初訓)	18	1	1	18
急救人員教育訓練(複訓)	3	3	1	9
一般安全衛生教育訓練(新進員工)	3	58	1	174
一般安全衛生教育訓練(在職員工)	1	131	1	131

註：總訓練時數=受訓時數*受訓人次*舉行場次

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為打造友善且健康安全的職場環境，聚鼎科技股份有限公司依據「職業安全衛生管理法」並導入 PDCA 循環管理架構，推動四大勞工健康保護計畫，分別為：人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫及母性健康保護計畫，全面關照員工的身心靈健康，提升員工認同感與向心力，進而為公司創造持續的競爭優勢。

聚鼎科技亦積極落實健康職場理念，持續推動多項健康服務與促進方案，致力於提供全方位照護，讓員工在身、心、靈層面皆能獲得良好支持，進一步凝聚團隊向心力，強化企業永續競爭力。

■ 健康檢查

每年提供到職滿半年以上之員工，依個人意願參加年度健康檢查，並於檢查內容中特別增列優於法規之項目及多項加選檢查選項，藉此全面關照員工整體健康狀況，提升職場健康保障，2024 年度員工檢查人數達 196 人，受檢率高達 99.47%。

實施體格檢查與健康檢查之健康風險管理機制，針對健檢報告中的異常結果進行持續追蹤，並將檢查結果依風險程度分為 1 至 5 級。對於達 3 級以上的員工，將安排特約職業護理師或職業病專科醫師提供健康諮詢與個人化健康指導，強化對中高健康風險員工的後續追蹤與醫療協助，以保障員工健康並降低職場健康風險。

■ 特殊健康檢查

每年均辦理特殊作業健檢，持續追蹤健檢結果，讓員工於特殊作業現場可安心工作。

2024 年度辦理之特別危害健康作業(如游離輻射、粉塵、噪音、鉛等作業)共計 9 人受檢，到檢率 100%。

■ 健促活動

辦理季節性流感疫苗接種活動，2024 年自費接種人數(含眷屬)共計 27 人，顯示同仁在經歷疫情後，對於疫苗接種與疾病預防的重要性有更深刻的認知與重視，積極參與健康防護行動。

■ 母性健康保護

於東四廠設置集乳室，為產後女性員工提供每日上班日 60 分鐘之集乳時間，並建置全公司母性健康保護機制。懷孕及產後哺乳之同仁可主動進行通報，由職安課接獲通報後，安排風險評估與醫護人員諮詢，確實落實母性健康關懷與保護，營造友善職場環境。

■ 健康專欄/衛教

每月定期發布電子海報，提供多元化健康主題之衛教資訊，提升員工健康意識與自我照護能力，2024 年共計發送 13 篇衛教資訊。

- 實行員工協助方案(EAP)，透過多元且不限時段的专业諮詢服務，提供員工健全支持系統
員工可諮詢議題包含婚姻、家庭、親子關係及理財等。



員工健康檢查



醫護人員臨場服務

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，聚鼎科技股份有限公司以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。

2024 年，聚鼎科技東四廠發生因電線老化導致之電器火災事故，雖未造成人員職業災害，惟事件發生後，公司立即啟動災後應變機制，確認事故起因原為電氣線路老化，並進一步針對全廠區電力系統進行盤點與風險評估。同時，為防範類似事件再次發生，公司全面推動設備更新工程，汰換老舊電線及相關電氣設備，提升配電系統安全性。

在可記錄之職業傷害範疇內，聚鼎科技潛在的職業傷害風險，主要為作業過程中可能發生之割傷與夾傷，針對這些已辨識出之問題，本公司分別制定了相應的管理措施，例如：修改作業 SOP、張貼警告標示、加裝防護裝置等。在未來，聚鼎科技將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

■ 近二年職業傷病數據

年度	總經歷工時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病 數量	因公死亡 數量 ^{註5}
			數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
2023	463,200	6	2	4.32	—	0.00	—	—
2024	457,324	—	—	0.00	—	0.00	—	—

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

Chapter 6 社會公益

本公司每年不定期捐獻及關懷弱勢團體，2024 年捐贈政治大學及財團法人基督教會新竹靈糧堂等機構，共計投入 227,345 元。

捐贈對象	捐款用途	捐款金額 (新台幣元)
國立政治大學	高教深耕-希望種子培育計畫	\$ 127,345
財團法人基督教會 新竹靈糧堂	新竹縣竹東地區關懷工作及 1919 救助協會急難家庭	\$ 100,000

附錄一、GRI Standards 索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	<u>10</u>	<u>1.1.1 公司簡介</u>
	2-2 組織永續報導中包含的實體	<u>8</u>	<u>關於本報告書</u>
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	<u>8</u>	<u>關於本報告書</u>
	2-4 資訊重編	<u>48</u>	<u>3.2.3 溫室氣體管理</u>
	2-5 外部保證/確信	<u>8</u>	<u>關於本報告書</u>
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	<u>10</u>	<u>1.1.1 公司簡介</u>
	2-7 員工	<u>84</u>	<u>5.1.2 人力結構與多元職場</u>
	2-8 非員工的工作者	<u>84</u>	<u>5.1.2 人力結構與多元職場</u>
	2-9 治理結構及組成	<u>19</u>	<u>2.1.1 公司結構與董事會組成</u>
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	<u>23</u>	<u>2.1.2 董事會成員提名及遴選</u>
	2-11 最高治理單位的主席	<u>21</u>	<u>2.1.1 公司結構與董事會組成</u>
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	<u>28</u>	<u>2.1.6 永續治理</u>
	2-13 衝擊管理的負責人	<u>13</u> 、 <u>28</u>	<u>1.2 企業永續治理架構</u> <u>2.1.6 永續治理</u>
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	<u>13</u> 、 <u>28</u>	<u>1.3 重大議題鑑別與分析</u> <u>2.1.6 永續治理</u>
	2-15 利益衝突	<u>23</u>	<u>2.1.2 董事會成員提名及遴選</u>
	2-16 溝通關鍵重大事件	<u>13</u> 、 <u>28</u>	<u>1.3 重大議題鑑別與分析</u> <u>2.1.6 永續治理</u>
	2-17 最高治理單位的群體智識	<u>19</u>	<u>2.1.1 公司結構與董事會組成</u>
	2-18 最高治理單位的績效評估	<u>26</u>	<u>2.1.4 績效評估</u>

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-19 薪酬政策	<u>27</u>	<u>2.1.5 薪酬政策</u>
	2-20 薪酬決定流程	<u>27</u>	<u>2.1.5 薪酬政策</u>
	2-21 年度總薪酬比率	<u>89</u>	<u>5.2.2 完善的薪酬制度</u>
	2-22 永續發展策略的聲明	<u>5</u>	<u>經營者的話</u>
	2-23 政策承諾	<u>30</u>	<u>2.2.1 誠信經營政策</u>
	2-24 納入政策承諾	<u>30</u>	<u>2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練</u>
	2-25 補救負面衝擊的程序	=	<u>各重大主題管理方針</u>
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	<u>31</u>	<u>2.2.3 吹哨者制度</u>
	2-27 法規遵循	<u>36</u>	<u>2.4 法規遵循</u>
	2-28 公協會的會員資格	<u>12</u>	<u>1.1.3 參與公協會組織</u>
	2-29 利害關係人議合方針	<u>18</u>	<u>1.4 利害關係人議合溝通</u>
	2-30 團體協約	=	本公司尚未簽訂團體協約，然已依據法規定期舉行勞資會議
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	<u>14</u>	<u>1.3 重大議題鑑別與分析</u>
	3-2 重大主題列表	<u>14</u>	<u>1.3 重大議題鑑別與分析</u>
經濟績效			
3-3 重大主題管理		<u>9</u>	<u>1.1 關於聚鼎科技</u>
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	<u>11</u>	<u>1.1.2 營運與財務狀況</u>
誠信經營			
3-3 重大主題管理		<u>29</u>	<u>2.2 道德誠信</u>
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	<u>30</u>	<u>2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練</u>

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	<u>30</u>	<u>2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練</u> 報導年度無發生相關情事
氣候治理			
3-3 重大主題管理		<u>37</u>	<u>3.1 氣候變遷因應</u>
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	<u>39</u>	<u>3.1.3 氣候變遷因應策略</u>
能源管理與溫室氣體管理			
3-3 重大主題管理		<u>44</u>	<u>3.2 能源及溫室氣體管理</u>
GRI 302 (2016) : 能源	302-1 組織內部的能源消耗	<u>46</u>	<u>3.2.2 能源使用概況</u>
	302-3 能源密集度	<u>46</u>	<u>3.2.2 能源使用概況</u>
	302-4 減少能源消耗	<u>50</u>	<u>3.2.4 減量及節能措施</u>
GRI 305 (2016) : 排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	<u>47</u>	<u>3.2.3 溫室氣體管理</u>
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	<u>47</u>	<u>3.2.3 溫室氣體管理</u>
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	<u>48</u>	<u>3.2.3 溫室氣體管理</u>
	305-4 溫室氣體排放強度	<u>47</u>	<u>3.2.3 溫室氣體管理</u>
	305-5 溫室氣體排放減量	<u>50</u>	<u>3.2.4 減量及節能措施</u>
創新研發與綠色產品			
3-3 重大主題管理		<u>60</u>	<u>4.1 創新研發</u>
資訊安全與隱私保護			
3-3 重大主題管理		<u>72</u>	<u>4.3 資訊安全與客戶隱私</u>
GRI 418 (2016) : 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	<u>72</u>	<u>4.3.1 資安管理架構</u> 報導年度無發生相關情事
員工福利與薪酬			
3-3 重大主題管理		<u>87</u>	<u>5.2 人才吸引與留任</u>

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	<u>89</u>	<u>5.2.3 多元的員工福利</u>
GRI 401 (2016) : 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	<u>87</u>	<u>5.2.1 新進與離職狀況</u>
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	<u>89</u>	<u>5.2.3 多元的員工福利</u>
	401-3 育嬰假	<u>90</u>	<u>5.2.4 育嬰假</u>
教育訓練與職涯發展			
3-3 重大主題管理		<u>92</u>	<u>5.3 人才培育與發展</u>
GRI 404 (2016) : 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	<u>92</u>	<u>5.3.1 人才發展管理</u>
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	<u>92</u>	<u>5.3.1 人才發展管理</u>
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	<u>97</u>	<u>5.3.2 績效考核機制</u>
職業安全與衛生			
3-3 重大主題管理		<u>99</u>	<u>5.4 職業安全衛生</u>
GRI 403 (2018) : 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	<u>99</u>	<u>5.4.1 職安衛政策與管理系統</u>
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	<u>100</u> 、 <u>102</u>	<u>5.4.2 危害辨識與風險評估管理</u> <u>5.4.3 職業事故調查程序</u>
	403-3 職業健康服務	<u>106</u>	<u>5.4.5 職業健康服務與促進活動</u>
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	<u>99</u>	<u>5.4.1 職安衛政策與管理系統</u>
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	<u>104</u>	<u>5.4.4 職安衛教育訓練</u>
	403-6 工作者健康促進	<u>106</u>	<u>5.4.5 職業健康服務與促進活動</u>
	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>100</u> 、 <u>102</u>	<u>5.4.2 危害辨識與風險評估管理</u> <u>5.4.3 職業事故調查程序</u>

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	<u>99</u>	<u>5.4.1 職安衛政策與管理系統</u>
	403-9 職業傷害	<u>107</u>	<u>5.4.6 職業傷害與職業病</u>
	403-10 職業病	-	2024 年無被判定職業病之案例
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 204 (2016)： 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	<u>83</u>	<u>4.4.3 採購實務</u>
GRI 300：環境			
GRI 303 (2018)： 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	<u>56</u>	<u>3.4.1 水資源風險評估</u>
	303-2 與排水相關衝擊的管理	<u>58</u>	<u>3.4.3 廢水排放管理</u>
	303-3 取水量	<u>57</u>	<u>3.4.2 取水、耗水與排水</u>
	303-4 排水量	<u>57</u>	<u>3.4.2 取水、耗水與排水</u>
	303-5 耗水量	<u>57</u>	<u>3.4.2 取水、耗水與排水</u>
GRI 306 (2020)： 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	<u>52</u>	<u>3.3.1 廢棄物管理制度</u>
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	<u>52</u>	<u>3.3.1 廢棄物管理制度</u>
	306-3 廢棄物的產生	<u>53</u>	<u>3.3.2 廢棄物的產生</u>
	306-4 廢棄物的處置移轉	<u>53</u>	<u>3.3.2 廢棄物的產生</u>
	306-5 廢棄物的直接處置	<u>53</u>	<u>3.3.2 廢棄物的產生</u>
GRI 400：社會			
GRI 405 (2016)： 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	<u>21</u> 、 <u>84</u>	<u>2.1.1 公司結構與董事會組成</u> <u>5.1.2 人力結構與多元職場</u>
GRI 402 (2016)： 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	<u>86</u>	<u>5.1.3 順暢的溝通管道</u>
GRI 406 (2016)： 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	<u>84</u>	<u>5.1.1 推動職場人權保障</u>
GRI 408 (2016)： 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	<u>84</u>	<u>5.1.1 推動職場人權保障</u>

附錄二、永續揭露指標-電子零組件業

項次	指標	年度揭露情況	對應章節
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	消耗能源總量：25,493 GJ 外購電力百分比：佔整體能源消耗量 99.25% 再生能源使用率：0%	<u>3.2.2 能源使用概況</u>
2	總取水量及總耗水量	總取水量：22.95 千立方公尺 總耗水量：13.35 千立方公尺	<u>3.4.2 取水、耗水與排水</u>
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	2024 年有害廢棄物 23.82 公噸，回收百分比為 62.87%	<u>3.3.2 廢棄物的產生</u>
4	說明職業災害類別、人數及比例	2024 年本公司未發生職災事故	<u>5.4.6 職業傷害與職業病</u>
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	2024 年廢電子零組件、下腳料及不良品為 11.12 公噸，透過物理處理將廢棄物破碎後，將有價金屬取出後，其餘廢棄物會再進行最終處理	<u>3.3.2 廢棄物的產生</u>
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	詳見 4.4 永續供應鏈	<u>4.4.1 供應鏈管理</u>
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	本公司無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失	<u>2.4 法規遵循</u>
8	依產品類別之主要產品產量	保護元件:1,700,564 仟個	<u>4.1.1 主要產品與服務</u>

附錄三、上市公司氣候相關資訊

項次	項目	對應章節
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。	<u>3.1.1 氣候治理</u>
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)。	<u>3.1.3 氣候變遷因應策略</u>
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	<u>3.1.3 氣候變遷因應策略</u>
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。	<u>3.1.2 氣候風險管理</u>
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。	規劃中
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。	規劃中
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	規劃中
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。	<u>3.1.4 指標與目標</u>
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。	<u>3.2.3 溫室氣體管理</u>