

2024

Environmental Social Governance

永續報告書

ESG
Report



目 錄

關於本報告書	1
經營者的話	3
2024 年度永續績效亮點	5
1. 永續家碩	6
1.1 利害關係人鑑別	6
1.2 利害關係人議和	6
1.3 重大主題鑑別與分析	9
1.4 重大主題管理方針	15
2. 公司治理	19
2.1 公司簡介	19
2.2 治理結構	21
2.3 經濟績效	26
2.4 誠信與法遵	28
2.5 內部控制	29
2.6 資訊安全	30
3 協同創造	32
3.1 產品及服務	32
3.2 研發創新與客戶服務	34
3.3 產業供應鏈	36
3.4 供應鏈管理	37
4. 環境永續	39
4.1 氣候變遷管理	39
4.2 環境政策	43
4.3 能源消耗	43
4.4 溫室氣體	44
4.5 水資源	45
4.6 廢棄物	46
5 友善職場	47
5.1 人權政策	47
5.2 人才多元與共融	50
5.3 薪酬與福利	53
5.4 人才培育與發展	55
5.5 職場安全	58

6 社會共榮	64
6.1 社會投資策略	64
6.2 社會參與成果	65
附錄	69
GRI 準則索引表	69
氣候相關資訊	75

關於本報告書

報導期間

本報告書為家碩科技股份有限公司(以下簡稱「家碩科技」)首次發行之永續報告書，揭露本公司於2024年1月1日至12月31日期間，在經濟、環境及社會面向的管理政策、治理架構、策略目標與永續績效。未來，本公司將每年定期出版永續報告書，並公開於官方網站，以持續展現我們對永續經營的承諾。

- 本次報告書發行時間：2025年8月
- 下次報告書預計發行時間：2026年8月

依循準則

本報告書內容參考以下國內外報告準則編製：

- 全球永續性標準理事會(Global Sustainability Standard Board, GSSB) 2021年頒布之GRI準則(GRI Standards 2021)
- 上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
- 聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals，簡稱SDGs)

邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇涵蓋總公司、新竹營運中心及台南樹谷廠，皆為本公司重要營運據點。財務資訊與會計師簽證之個體財報數據一致，部分統計數據引用自年報、政府機關及相關網站公開資訊。

子公司-昇和精技股份有限公司，係因其日常營運皆未對本公司之經濟、環境、社會及人權面產生重大影響，故未揭露其永續相關資訊於本報告書中。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

- 財務數據：經濟收入分配表採用經會計師簽證之個體財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
- 環境數據：溫室氣體排放量為依循ISO 14064-1：2018盤查之數據；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。

資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

外部保證/確信

本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards · IFRS）查核簽證，並以新台幣千元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認。

本公司已制訂「永續報告書編製及確信之作業程序」，報告書內容由本公司永續發展任務小組撰寫完成後，送交執行秘書進行整合、校對、勾稽及彙編，由永續發展委員會審閱，最後呈董事會核准後發布。

本報告書尚未經外部第三方進行查證或保證，未來將視實際需求與利害關係人關注議題，評估進行外部保證之可行性。

聯絡資訊

聯絡單位：家碩科技股份有限公司

聯絡窗口：羅小姐

電話： 03-550-6279

電子信箱：IR@gdauto.com.tw

公司網站：<https://www.gdauto.com.tw/>

地址：新竹縣竹北市嘉豐十一路一段 117 號

經營者的話

在全球半導體產業劇烈變化與技術快速演進的浪潮中，台灣始終扮演舉足輕重的角色。家碩科技深知，唯有建構穩固的上下游夥伴生態系，攜手合作，方能推動產業穩健發展並實現永續願景。

家碩科技秉持「用心服務、創新專注」的核心價值，以高度靈活性與卓越品質滿足客戶需求，並在晶圓與光罩傳載自動化領域中持續創新。透過與客戶及供應商攜手開發光罩與晶圓載具的智慧製造解決方案，近年營收穩健成長，逐步在半導體設備市場嶄露頭角。2024 年合併營收達 13.02 億元，年增 8%，每股配息 6 元，股東權益報酬率達 21%，展現穩健成長與回饋承諾。此外，我們以全球企業公民自許，落實 ESG 行動，推動價值共創，為社會帶來正向影響。

落實治理，堅守誠信原則

家碩科技以國際最佳實務為標竿，建立健全的公司治理體系。董事會由具備專業背景與產業經驗的成員組成，透過多元化的董事會結構，帶來更廣泛的觀點和經驗，有助於公司在日益複雜的商業環境中做出更全面的決策，並提升公司競爭力。我們設立審計及薪酬委員會，強化監督機制，確保決策透明與風險控管。以「誠信」為企業最高指導原則，定期將公司治理與誠信經營相關的內外部訓練資訊，傳達予董事、高階經理人及全體員工。同時，亦透過內部稽核與檢舉管道的建置，確保所有營業活動符合法律規範與倫理準則，進而強化企業內部信任，並鞏固外部合作夥伴的信心。

以人為本，成就卓越團隊

人才是推動企業前行的關鍵動能。家碩科技致力於打造安全、包容與多元的工作環境，提供具市場競爭力的薪資福利，以及平等的職涯發展機會。2024 年，我們導入 ISO 14001 環境管理與 ISO 45001 職安衛管理系統，實現零重大職災，營造健康有活力的職場；全年平均每位員工受訓時數超過 14 小時，展現我們對員工成長與職場安全的重視。無論性別、年齡或背景，我們鼓勵每一位員工發揮潛能，與企業共同成長。

永續行動，邁向淨零未來

當前氣候變遷與資源枯竭已成為全球共同面對的挑戰，環境保護不再是一個選項，而是每個企業的必然責任，唯有守護環境，才能為下一代創造長久而美好的未來。家碩科技自 2024 年起，以 ISO14064-1 架構執行溫室氣體盤查，也積極與供應商、合作夥伴及客戶攜手合作，共同打造綠色供應鏈。環境保護是一段長遠的旅程，我們將持續在研發、製造與營運中落實綠色理念，結合國際減碳趨勢，逐步朝 2050 年淨零碳排的目標邁進。

回饋社會，共創福祉

企業存在的價值，不僅是追求經濟效益，更在於創造社會福祉。家碩科技秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，長期關注弱勢群體，將公益視為企業責任的核心。2024 年，我們投入約 428 萬元，支持公益團體、辦理捐血活動，並捐贈災情勘查車，以實際行動履行企業公民責任。公益不僅是資源投入，更是價值的實現。我們將持續透過有系統、有策略的社會參與，與各界攜手打造更有溫度與共融的社會。

展望未來，家碩科技將持續深化技術研發與全球佈局，鞏固智慧製造領導地位，並在追求經營績效的同時，堅守永續初衷。讓我們凝聚全體夥伴的力量，穩健前行，邁向共好共榮的永續未來。



家碩科技股份有限公司 總經理

詹建忠

家碩科技股份有限公司 董事長

郭銘乾

2024 年度永續績效亮點

公司治理

- 合併營收13.02億，成長8%。
- 股東權益報酬率達21%。
- 榮獲財政部核定113年度使用統一發票績優營業人。
- 董事會出席率達97.62%、董事績效評估結果均為優。
- 無貪腐及違反競爭行為之相關事件、舉報案件及重大違法情事。
- 新增10件專利，累計取得49件專利。
- 無重大資訊安全事故。
- 在地採購金額達99%。

環境保護

- 通過ISO 14001環境管理系統認證。
- 完成範疇一、範疇二溫室氣體盤查。
- 贊助2,000瓶稻草分解菌，應用於200公頃稻田分解，換算約為2,040公噸二氧化碳減排貢獻，響應地方政府推動使用稻草分解菌取代傳統燃燒，降低碳排，促進農業資源循環永續。
- 韻應環境部綠色辦公。
- 無違反環保法規紀錄。

社會責任

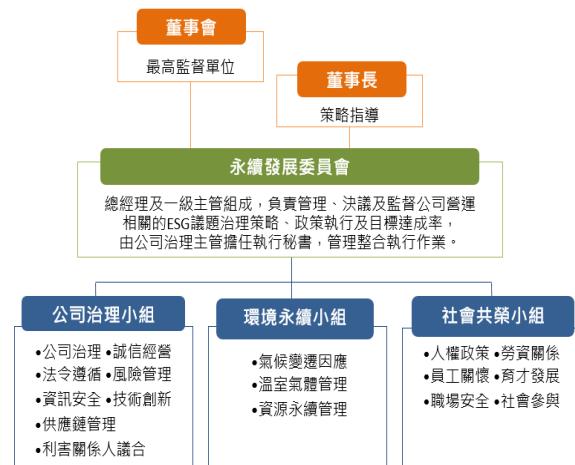
- 通過ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。
- 足額聘用具就業能力之身心障礙者，實踐社會共融精神。
- 具競爭力之薪資福利，實施員工持股信託及幸福假。
- 本年度員工平均學習時數達14小時。
- 社會公益投入9件，其中包含5件定期資贊助項目。
- 社會公益投入約428萬，歷年累計約1,715萬。
- 無重大職災事故、違規事項與歧視件數。

1. 永續家碩

永續管理架構

為實踐企業永續經營願景，本公司依循「永續發展實務守則」設立永續發展委員會，作為公司最高層級的永續治理單位。委員會由總經理及一級主管組成，負責規劃、決議及執行公司永續發展目標，由董事長提供策略指導，並定期向董事會報告。

永續發展委員會下設公司治理小組、環境永續小組及社會共融小組，由公司治理主管擔任執行秘書，統籌跨部門資源及整合相關業務，確保各項永續目標之推動。委員會每年至少一次向董事會報告執行成果，藉此落實永續發展理念，並貫徹永續發展政策之落實。



1.1 利害關係人鑑別

「利害關係人」係指對本公司營運、經濟、環境及社會議題具有重大影響，或可能因本公司活動、產品與服務之決策結果影響的個人、群體或組織。

為確保永續報告書揭露內容之完整性與重大性，本公司透過利害關係人鑑別與議合程序，充分掌握各方需求與期望，確保其關切議題被充分回應，並納入企業永續管理決策。

本公司依據利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱 AA1000 SES) 所訂之五大評估原則，包括：依賴性、責任性、影響力、關注程度及多元觀點，由永續發展委員會及高階管理階層填寫評估問卷並進行綜合討論，鑑別出與本公司營運及永續發展密切相關之七大類利害關係人。



1.2 利害關係人議和

本公司致力於建立暢通且有效之利害關係人溝通管道，持續透過多元議合方式如：會議、問卷調查、座談會及公開文件等，與各利害關係人保持良好互動。

透過持續性的溝通與回饋機制，本公司得以深入了解利害關係人關注之永續議題，並將相關意見納入永續發展管理架構，作為企業營運與永續策略之重要決策依據。

2024 年利害關係人溝通結果

利害關係人		溝通方式與頻率	主要關注議題(註 1)	溝通結果
客戶	所有購買與使用家碩科技產品及服務之客戶與組織機構	1.電話、mail (不定期) 2.客戶會議 (不定期) 3.客戶稽核 (不定期) 4.客戶服務專責窗口 (不定期)	1.產品與服務品質 2.研發創新 3.氣候變遷議題 4.顧客隱私 5.供應商管理	1.確保公司窗口如電話、mail 及客戶服務等溝通管道暢通 2.落實回饋客戶企業永續自評問卷 3.無發生洩漏客戶資料的投訴
股東投資人	持有家碩科技股權，並對經營策略與未來發展方向擁有高度關注及影響之投資人與企業組織	1.股東常會(每年) 2.財務報告(季/年) 3.法人說明會(不定期) 4.公開資訊觀測站(即時) 5.公司官網投資人專區(不定期) 6.發言人管道(不定期)	1.營運績效 2.公司治理 3.風險管理 4.永續發展策略	1.召開一場股東常會 2.每季發布財務報告 3.召開兩場法人說明會 4.發布 30 則重大訊息
員工	符合法令定義受雇於家碩科技的正職人員與約聘人員	1.教育訓練 (不定期) 2.勞資會議 (每季) 3.福委會(每季) 4.職業安全衛生委員會(每季) 5.員工申訴信箱及專線(不定期) 6.績效考核 (每半年)	1.薪酬與福利 2.人才培訓 3.勞資關係 4.職業安全衛生	1.每季辦理新人教育訓練 2.每季召開勞資會議 3.每季召開福委會議 4.每季召開職業安全衛生委員會 5.辦理兩次績效考核面談 6.無員工申訴事件及勞資爭議
政府機關	經由制定之各項法規與約束力，進而對家碩科技營運策略產生重大影響之官方組織機構	1.公文往返 (不定期) 2.法規宣導會 (不定期) 3.座談會或研討會 (不定期)	1.法令遵循 2.氣候變遷 3.溫室氣體排放	1.無違反法規事項 2.完成範疇一、二溫室氣體盤查 3.參加政府法令宣導及 ESG 宣導會

利害關係人		溝通方式與頻率	主要關注議題(註 1)	溝通結果
供應商 承攬商	提供家碩科技原物料、廠務設備、器材或零組件、勞務服務及外包業務之企業組織	1.供應商稽核 (每半年) 2.電話、mail 溝通 (不定期) 3.品質會議 (不定期) 4.日常會議 (不定期) 5.合約 (不定期)	1.供應商管理 2.產品品質 3.職業安全衛生	1.每年執行兩次供應商評鑑 2.制定供應商行為準則
媒體	透過報導、網路平台等可能對家碩科技產生直接/間接影響之媒體管道	1.公開資訊觀測站 (不定期) 2.公司新聞稿 (不定期) 3.媒體採訪及專題策劃 (不定期)	1.經營績效 2.法令遵循 3.永續發展策略	1.召開兩場法人說明會 2.舉辦媒體餐會兩次
社區 社會	家碩科技營運據點所在的周邊社區，家碩科技關注或有交流之公益團體、學術機構，或與家碩科技產業、營運等相關之環保團體等	1.捐助公益團體 (不定期) 2.參與公益活動 (不定期) 3.產學合作計畫 (不定期) 4.愛心捐血活動 (不定期)	1.社會參與 2.環境永續 3.關懷弱勢	1.投入新台幣 428 萬元，用於支持弱勢群體與公益機構 2.參與捐血活動 3.捐贈災情勘查車

1.3 重大主題鑑別與分析

重大議題評估流程

為聚焦利害關係人關注議題及本公司營運相關之重要永續議題，本公司依循全球永續性標準理事會(GRI) 2021 年版本之 GRI 3 重大主題指引，建構系統性之重大主題評估流程。

重大議題評估流程包含以下四個步驟：



步驟一：瞭解組織脈絡

本公司檢視企業營運活動、主要產品和服務、供應鏈及價值鏈中可能涵蓋或涉及之永續相關議題，並參考 GRI 準則、SASB 永續會計準則、TCFD 氣候相關財務揭露、SDGs 聯合國永續發展目標、同業揭露及產業發展趨勢及本公司的中、長程願景與日常營運狀況做綜合評估，經高階管理層確認後，彙整出與本公司高度相關之 17 項 ESG 永續議題。

步驟二：鑑別實際與潛在衝擊

本公司針對永續議題實際與潛在之正面及負面衝擊進行顯著性評估，並依據發生可能性及衝擊程度兩大面向進行分析。

1. 公司管理階層衝擊度問卷

透過問卷調查公司內部管理階層，針對各永續議題對企業營運之衝擊程度及風險進行分析，評估永續議題實際與潛在之正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度。共回收 16 份有效問卷。

2. 利害關係人關注度問卷

發放問卷予利害關係人，邀請其針對各永續議題進行關注程度評估，了解利害關係人對本公司永續議題之關注程度。共回收 117 有效問卷，包括員工 (45 份)、客戶 (23 份)、供應商/承攬商 (30 份)、政府機關 (2 份)、股東/投資人 (6 份)、社區/社會 (5 份) 及媒體 (6 份)，得出主要利害關係人對各項永續議題之關注程度與衝擊評分。

步驟三：評估衝擊顯著性

1. 公司管理階層評估結果：

彙整公司管理階層問卷，統計各永續議題正面及負面衝擊之發生可能性與衝擊程度，計算平均分數並排序，依據以下風險閾值進行篩選：

風險閾值設定：

- a. 正 / 負面衝擊之發生可能性與衝擊程度平均分數 > 3.5 分。
- b. 若議題之衝擊程度 > 4 分，則列為優先議題，即使發生可能性較低

正面衝擊評估結果：平均分數大於 3.5 分之永續議題如下

面向	永續議題
經濟	經濟績效、誠信治理、法令遵循、客戶關係管理、供應鏈管理、研發創新
環境	無
社會	職業安全衛生、勞資關係

負面衝擊評估結果：本次問卷結果顯示，無議題達負面衝擊之風險閾值標準（平均分數 > 3.5 分或衝擊程度 > 4 分）。

2. 利害關係人評估結果：

彙整利害關係人問卷，統計各利害關係人類別對永續議題之關注程度，並綜合平均，排序前 10 項永續議題如下：

薪酬福利、法令遵循、職業安全衛生、經濟績效、客戶關係管理、誠信治理、資訊安全管理、人權及平等、人才培育及發展、勞資關係。

步驟四：排定衝擊優先順序並決定重大主題

本公司重大議題之鑑別，係依據以下三項衡量原則進行：

1. 對公司營運衝擊影響顯著：議題是否對公司之經濟、環境或社會層面產生重大影響。
2. 利害關係人高度關注：議題是否為利害關係人普遍重視或持續關注之核心議題。
3. 永續管理發展目標優先性：議題是否與公司永續發展目標高度相關，並具策略性影響。

經利害關係人議合及高階管理階層審慎評估，並整併內涵相近之議題，本公司最終確立 10 項重大主題，重大主題業經永續發展委員會審查並提報董事會，作為本報告重大議題揭露之依據。

確認重大主題

面向	永續議題	對公司營運衝擊 影響顯著(註 1)	利害關係人高 度關注(註 2)	企業永續發 展的優先性	重大主題
經濟	經濟績效	∨	∨	∨	經濟績效
	誠信治理	∨	∨	∨	誠信經營
	法令遵循	∨	∨	∨	法令遵循
	供應鏈管理	∨		∨	供應鏈管理
	客戶關係管理	∨	∨		
	研發創新	∨		∨	研發創新
	資訊安全管理		∨	∨	資訊安全
環境	氣候變遷與溫室氣體 管理			∨	氣候與能源管理
	能源管理			∨	
	水資源管理				
	廢棄物管理				
社會	職業安全衛生	∨	∨		
	人才培育及發展		∨	∨	人才培育及發展
	人權及平等		∨	∨	人權及平等
	勞資關係	∨	∨		
	薪酬福利		∨		
	社會參與			∨	社會共榮

註 1：依衝擊度問卷分數正/負面衝擊平均 3.5 以上、負面衝擊程度 4 分以上。

註 2：依關注度問卷分數排序前十名。

重大議題管理策略

家碩科技董事會為本公司重大議題管理之最高決議及監督單位，並指派永續發展委員會負責執行重大議題之管理工作，永續發展委員會之職責包括：定期盤點與檢視重大議題管理方針，提出優化與持續改善建議，並建立多元且有效之利害關係人溝通管道。

董事會每年與永續發展委員會至少召開一次會議，審視重大議題管理執行情況，並共同討論公司永續發展策略，持續規劃新年度之永續管理方向與目標，以確保本公司永續發展之穩健推進。

2024 年重大主題列表

●：直接衝擊 ○：促成衝擊

面向	重大主題	營運重要性	衝擊描述		價值鏈衝擊			GRI 主題類別	SDGs
			⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊	上游	家碩	下游		
經濟	經濟績效	公司營運績效是支持企業永續營運發展的重大因素。透過追求穩健的財務績效以確保達成企業永續經營的目標，並為利害關係人創造長期價值。	創造穩定的經營績效，為股東、員工及利害關係人創造長期且持續成長的財務報酬。	經濟表現不佳、營運策略失敗，導致營運困難。 營運績效不佳可能導致投資者對公司的投資意願降，同時降低客戶對公司的信賴感。	○	●	○	GRI 201	 
經濟	誠信經營	誠信經營是公司長期價值創造的基礎。透過誠實、透明和公平的行為，與客戶及投資者等利害關係人建立信任，進而提高市場競爭力。	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。	誠信經營未落實，導致舞弊事件發生造成重大損害賠償。	○	●	○	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205	
經濟	法令遵循	法令遵循為企業永續經營的基本原則。唯有守法合規、堅守良善企業本份，是為落實永續與公司治理。	無違法事件發生，符合法規要求，提升公司正面形象，投資與營收增加。	有違法事件發生或遭受裁罰，造成公司財務和聲譽損失，產生對公司的負面衝擊。	○	●	○	GRI 2-27	

面向	重大主題	營運重要性	衝擊描述		價值鏈衝擊			GRI 主題類別	SDGs
			⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊	上游	家碩	下游		
經濟	供應鏈管理	供應鏈管理為企業永續發展鏈結綜效。透過持續優化的供應商管理策略和營運效率，與供應商共同經營永續供應鏈，以實現企業盈利、環境保護與社會責任間之平衡發展。	建立完善供應鏈管理制度，穩定貨物供應，使營運生產運轉效率提升，營收增加。	供應商品質管理不良，且不符合客戶永續相關要求，失去客戶信任及訂單。	○	●	●	GRI 204 GRI 308 GRI 414	 
經濟	研發創新	創新為企業核心成長模式。透過持續研發創新強化核心競爭能力，提升公司價值。	持續提升企業創新成長動能，提供新產品及服務，增加市佔率。	研發創新若無法滿足客戶需求，競爭力不足，降低市場競爭力。	●	●	○	自訂主題	 
經濟	資訊安全	隨著網路攻擊事件威脅不斷，資訊安全已成為全球企業營運的主要風險之一。透過完善的資訊安全管理，建立員工正確的資安觀念及行為，以提升公司整體的資安防禦能力，進而降低資安風險，達到企業能持續營運的目標。	完善的資訊安全可提升客戶滿意度、符合資安與隱私法令要求避免違法遭受罰款。	資訊安全管理不足可能導致資料洩露或系統攻擊，對公司財務及聲譽造成損害。	●	●	○	GRI 418	 

面向	重大主題	營運重要性	衝擊描述		價值鏈衝擊			GRI 主題類別	SDGs
			⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊	上游	家礦	下游		
環境	氣候與能源管理	企業營運隨之而來的碳排及能源耗用，對氣候環境的影響為企業帶來衝擊。藉由管理溫室氣體排放，落實減碳目標，並掌握氣候相關風險、發展低碳機會，降低營運衝擊風險。	有效的能源管理將協助企業提升能源效率、減少營運成本，並吸引更多投資與客戶。採取減碳措施管理溫室氣體排放，減少對氣候變遷的影響，並提升企業的環保形象。	能源管理不佳可能增加運營成本並對環境造成負面影響，影響企業永續發展。未能有效管理溫室氣體排放，可能增加碳排放成本、面臨法規限制，並可能損害企業的品牌形象。	●	●	○	GRI 201 GRI 302 GRI 305	7 可持續的水資源  12 負責任的消費與生產  13 氣候行動 
社會	人權平等	消彌歧視、平等任用，面對多元人才庫與市場，打造更平等、包容的友善職場環境。	打造職場多元共融文化，無申訴、歧視事件發生，建立包容的工作環境，提升員工歸屬感。	缺夫人權保障或歧視問題可能引發社會批評，損害公司形象並可能面臨法律挑戰。	○	●	○	GRI 406 GRI 408 GRI 409	5 性別平等  10 減少不平等 
社會	人才培育及發展	人才是企業永續發展的重要關鍵，優秀人才的招募、留任及培育發展是公司重要的任務。	積極培育優秀人才，提升員工技能，增強公司競爭力。	人才培訓不足可能導致專業技能匱乏，影響公司運營效率，導致公司競爭力下降。	○	●	○	GRI 401 GRI 404 GRI 405 GRI 407	4 優質教育  8 尊重氣氛與經濟發展 
社會	社會共榮	取之於社會、用之於社會，社會公益投入使企業營運獲得良善循環。	了解社區鄰里需求，持續投入公益活動，為社會帶來正面效益，建立良好在地關係。	未充分理解或滿足當地社區的需求，無法給予有效的幫助，可能無法達成預期效益。	○	●	○	特定主題	1 消除貧困  11 終極城市與社區  17 和平、平等、公義 

1.4 重大主題管理方針

面向	重大主題	營運重要性	政策或承諾	2024 年行動措施及成果	短期目標(2025 年)	中長期目標(2026 年~)
經濟	經濟績效	公司營運績效是支持企業永續營運發展的重大因素。透過追求穩健的財務績效以確保達成企業永續經營的目標，並為利害關係人創造長期價值。	穩健成長，創造長期價值	合併營收 13.02 億，成長 8%。	合併營收持續成長	合併營收持續成長，全球化布局、發展業務策略開拓新市場。
經濟	誠信經營	誠信經營是公司長期價值創造的基礎。透過誠實、透明和公平的行為，與客戶及投資者等利害關係人建立信任，進而提高市場競爭力。	誠信透明、永續經營	1.訂定【誠信經營守則】、【誠信經營作業程序及行為指南】及【道德行為準則】，於公司內部宣導以為遵循準則。 2.建立舉報調查機制，承諾保護檢舉人，保密處理檢舉情事。 3.誠信經營宣導課程涵蓋率 74%。 4.本年度並無貪腐及違反競爭行為之相關事件。 5.本年度內部舉報系統，無任何舉報案件。	1.誠信經營相關課程涵蓋率 100% 2.建立誠信風險的評估機制：串連現有內控制度，辨識出的誠信風險進行優先排序，訂定風險回應方式與對策。 3.擴大誠信經營管理範疇：供應商評鑑納入誠信經營面向的評分。	1.誠信經營相關課程涵蓋率 100%。 2.內控制度持續有效運作。 3.評估導入國際相關認證。

面向	重大主題	營運重要性	政策或承諾	2024 年行動措施及成果	短期目標(2025 年)	中長期目標(2026 年~)
經濟	法令遵循	法令遵循為企業永續經營的基本原則。唯有守法合規、堅守良善企業本份，是為落實永續與公司治理。	守法合規、落實公司治理	1.導入法規雲-環安法規自主管理系統，以即時掌握法規更新，檢核與管理法遵情形。 2.本年度無重大違規事項。	無重大違規事項。	無重大違規事項。
經濟	供應鏈管理	供應鏈管理為企業永續發展鏈結綜效。透過持續優化的供應商管理策略和營運效率，與供應商共同經營永續供應鏈，以實現企業盈利、環境保護與社會責任間之平衡發展。	優化供應鏈管理、互惠共榮平衡發展	參循負責任商業聯(RBA)標準及誠信經營相關規定制定【供應商行為準則】。	【供應商行為準則】宣導供應鏈夥伴，關鍵供應商簽署承諾書，完成率 80% 。	1.【供應商行為準則】宣導供應鏈夥伴，關鍵供應商簽署承諾書，完成率達 100% 。 2.調查供應鏈夥伴 ESG 發展情形，以參考規劃供應鏈永續發展協作方向。
經濟	研發創新	創新為企業核心成長模式。透過持續研發創新強化核心競爭能力，提升公司價值。	用心服務、創新專注	1.專利提案數達 6 件。 2.開發成功新技術產品： AOI 光罩檢測暨交換複合機台、光罩 AI 檢測分析機台、多片裝交換機台。	1.專利提案數量≥8 件。 2.評估設計研發專案獎勵制度，激勵技術創新發展。 3.光罩智慧傳載、微汙染防制及 PVD 相關技術持續開發。	1.專利提案數量≥10 件。 2.導入 TIPS 智慧財產管理制度。 3.綠色產品或技術開發。 4.持續進行產業及技術趨勢分析，研擬專利布局策略。

面向	重大主題	營運重要性	政策或承諾	2024 年行動措施及成果	短期目標(2025 年)	中長期目標(2026 年~)
經濟	資訊安全	隨著網路攻擊事件威脅不斷，資訊安全已成為全球企業營運的主要風險之一。透過完善的資訊安全管理，建立員工正確的資安觀念及行為，以提升公司整體的資安防禦能力，進而降低資安風險，達到企業持續營運的目標。	強化資安管理，提升防禦力	1.資安教育受訓涵蓋率達 52%。 2.無發生重大資訊安全事故。	1.資安教育受訓涵蓋率 100%。 2.無發生重大資訊安全事故。	1.資安教育受訓涵蓋率 100%。 2.無發生重大資訊安全事故。 3.導入資安相關認證。
環境	氣候與能源管理	企業營運隨之而來的碳排及能源耗用，對氣候環境的影響為企業帶來衝擊。藉由管理溫室氣體排放，落實減碳目標，並掌握氣候相關風險、發展低碳機會，降低營運衝擊風險。	依循 TCFD 架構，進行氣候相關風險與機會的管理評估與因應。	1.完成範疇一、二溫室氣體盤查。 2.響應環境部綠色辦公。 3.贊助 2,000 瓶稻草分解菌，應用於 200 公頃稻田分解，換算約為 2,040 公噸二氧化碳減排貢獻，響應地方政府推動使用稻草分解菌取代傳統燃燒，降低碳排，促進農業資源循環永續。	1.導入範疇三溫室氣體盤查。 2.每年執行氣候變遷相關風險及機會評估與管理因應。 3.關注國內外法規，結合溫室氣體盤查，訂定穩健可行之減碳目標。	1.每年執行溫室氣體盤查，落實減碳目標。 2.每年執行氣候變遷相關風險及機會評估與管理因應。 3.根據「上市櫃公司永續發展路徑圖」，執行溫室氣體查證。 4.響應全球減碳，逐步達成 2050 年淨零目標。

面向	重大主題	營運重要性	政策或承諾	2024 年行動措施及成果	短期目標(2025 年)	中長期目標(2026 年~)
社會	人權及平等	消彌歧視，平等任用，面對多元人才庫與市場，打造更平等、包容的友善職場環境。	消彌歧視，打造平等、包容的友善職場	1.訂定【人權宣言】、【多元、公平與共融宣言】及【性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法】，進行宣導與實施以促進多元、平等與和諧的職場環境。 2.本年度無歧視件數。	1.人權議題課程訓練覆蓋率 100%。 2.歧視件數 0。	1.人權議題課程訓練覆蓋率 100%。 2.歧視件數 0。 3.參循負責任商業聯盟 (RBA) 標準，定期檢視公司各項管理機制及作業標準，期與一致。
社會	人才培育及發展	人才是企業永續發展的重要關鍵之一。優秀人才的招募、留任及培育發展是公司重要的任務。	重視人才培育，發展潛能，持續精進，成就企業與人才雙贏。	本年度平均學習時數達 14 小時。	1.員工平均學習時數≥20 小時。 2.建立學習護照制度。	秉持企業核心價值「用心服務、創新專注」，持續優化人才發展政策。
社會	社會共榮	取之於社會、用之於社會，社會公益投入使企業營運獲得良善循環。	發揮企業資源，創造良善循環	社會公益投入件數 9 件 (其中長期投入項目包含 4 件關懷資助及 1 件農業分解菌贊助)。	社會公益投入件數 ≥10 件。	系統化擴大公益活動範疇，建立資源投入之效益評估機制。

2. 公司治理

關鍵成果與策略

策略方針	承諾	2024 年績效	中長期目標
治理結構	強化公司治理並提升經營透明度，透過制度化的治理架構與運作機制，以維護公司整體治理品質，保障股東與利害關係人之權益。	董事會績效自評結果為優	公司治理評鑑 6%-20%
經濟績效	創造穩定的經營績效，為股東、員工及利害關係人創造長期且持續成長的財務報酬。	合併營收 13.02 億，成長 8%	合併營收持續成長，全球化布局、發展業務策略開拓新市場
誠信與法遵	誠信經營是公司長期價值創造的基礎；法令遵循為企業永續經營的基本原則。	1. 誠信經營宣導課程涵蓋率 74% 2. 本年度並無貪腐及違反競爭行為之相關事件 3. 本年度內部舉報系統，並無任何舉報案件 4. 本年度無重大違規事項	1. 誠信經營相關課程涵蓋率 100% 2. 評估導入國際相關認證 3. 無重大違規事項
資訊安全	完善的資訊安全可提升客戶滿意度、符合資安與隱私法令要求避免違法遭受罰款。	1. 資安教育受訓涵蓋率達 52% 2. 無發生重大資訊安全事故	1. 資安教育受訓涵蓋率 100% 2. 無發生重大資訊安全事故 3. 導入資安相關認證

2.1 公司簡介

家碩科技股份有限公司創立於 2016 年 7 月，專注於半導體設備及相關零組件之研發與製造，核心業務聚焦於半導體製程中 EUV 光罩及高階光罩傳載自動化技術解決方案。總公司設於新竹縣竹北市，並於新竹及台南樹谷園區設有營運中心與生產基地。為持續擴大製造能量並強化服務網絡，公司於 2024 年啟動南科三期擴廠計畫，積極布局下一階段的成長藍圖。

自創立以來，家碩科技秉持高品質與客製化服務精神，致力於半導體製程領域的技術創新與產品優化。2024 年 5 月正式上櫃掛牌，開啟穩健成長與永續經營的新里程碑。截至 2024 年，家碩科技資本額約為新臺幣 3 億元，合併營收達 13.02 億元，員工人數達 126 人。

家碩科技積極落實環境、社會及公司治理（ESG）行動，已於 2024 年取得 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統雙認證，持續推動環境友善與安全健康的營運管理，並以實際行動落實企業社會責任。

展望未來，家碩科技將秉持「用心服務、創新專注」的核心價值，深化研發技術，持續提升智慧製造與服務品質，攜手客戶共同面對市場挑戰。公司將以穩健踏實的經營步伐，與全球客戶建立長期信任的夥伴關係，並期許成為世界級半導體設備製造公司，與客戶一同邁向永續發展的目標。

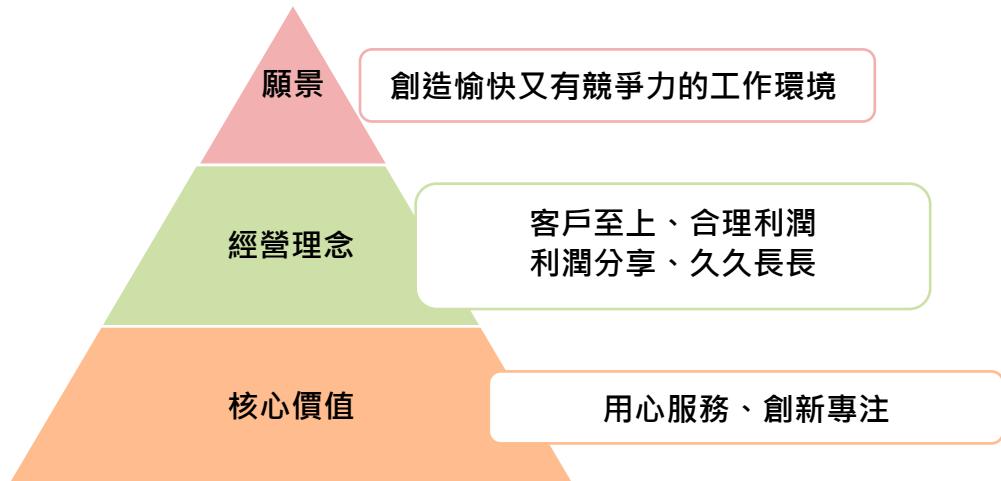
經營理念與願景

家碩科技於民國 105 年由家登精密工業股份有限公司投資設立，業務及技術著重於半導體製程中 EUV 光罩及高階光罩傳載自動化之技術解決方案，產品包含光罩潔淨、交換及檢測，以及微環境儲存及智慧倉儲管理等，為自有技術品牌之台灣半導體設備製造商。

在技術與產品發展上，除持續深化光罩潔淨與微環境管理及周邊應用外，並專注客戶需求與客戶共同開發先進製程應用設備，以專業技術力與專案力協助客戶成功。此外，於民國 109 年收購昇和精技股份有限公司，將業務觸角延伸到 PVD 真空鍍膜和相關設備領域，擴展核心技術。

家碩科技秉持「客戶至上、合理利潤、利潤分享、久久長長」的誠信經營理念，堅守商業道德，致力於長期穩定的合作關係。以「用心服務、創新專注」的核心價值，貼近客戶需求，為客戶提供全方位的解決方案，以堅強的技術整合實力，透過專案式管理，提供客製化設計製造服務。

我們的願景是「創造愉快又有競爭力的工作環境」，專注於半導體設備製造領域，並以「人才為本」的理念，營造一個充滿創造力與想像力的職場氛圍。公司將不斷精進光罩檢測、智慧傳載及微汙染防治技術的整合方案，致力於提升技術水平，與員工、客戶及供應商攜手成長，共同邁向更具競爭力的未來。



2.2 治理結構

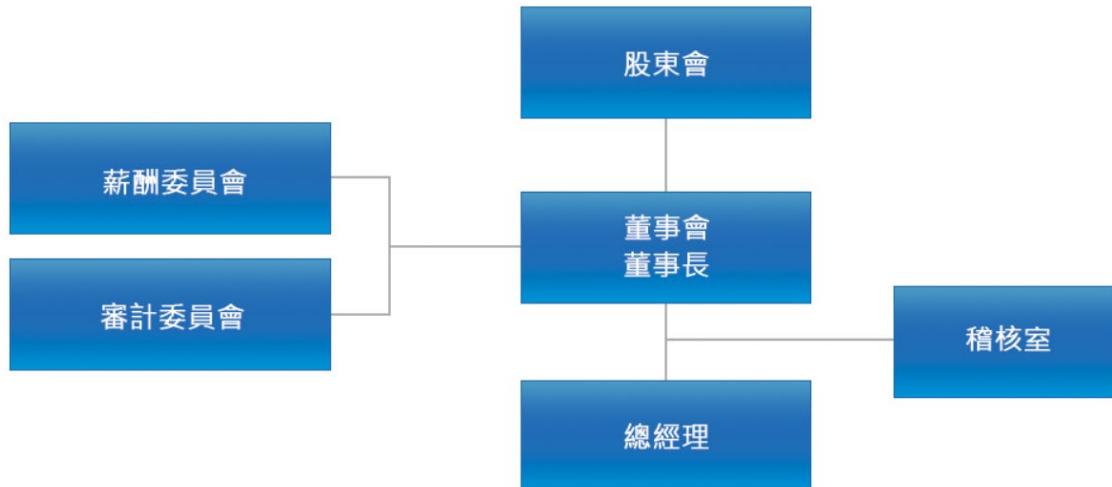
本公司最高權力機構為股東會，由全體股東選任董事組成董事會。董事會為公司最高治理單位，負責制定整體經營策略與重大決策，並對公司營運績效負最終責任。

為強化治理機制與專業監督職能，董事會下設置薪酬委員會及審計委員會，分別就董事及高階管理階層之薪酬制度、財務報表與內部控制、ESG 關鍵績效指標等面向進行審議與監督，協助董事會有效執行治理職責。

此外，本公司設置獨立之稽核室，負責檢視與評估內部控制制度之有效性，確保各項作業遵循法規及內部規範，並促進經營效率與風險管理。

各功能性委員會均須定期向董事會報告其執行進度與決議結果，透過制度化的治理架構與運作機制，以維護公司整體治理品質，保障股東與利害關係人之權益。

公司治理架構圖



董事會及委員會

為強化公司治理、保障股東權益並提升經營透明度，本公司公司治理說明如下，各依法定職責分工，運作良善，共同推動公司永續發展目標。

公司治理	職能運作
董事會	負責公司營運策略與目標之決策與監督，多元背景成員組成，定期召開會議，審議重大財務業務及營運相關事項。
審計委員會	由全體獨立董事組成，其職能主要監督公司財報之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、內控之有效實施及公司營運相關法遵與風險管控。協助董事會提高公司治理績效。
薪酬委員會	由全體獨立董事組成，其職能主要負責審議董事及經理人之薪資報酬政策、獎酬機制及其合理性，確保薪酬制度與公司績效連結、人才留任及市場競爭力相符，落實公司治理，並健全本公司董事及經理人薪資報酬制度。

董事會職能

董事會於公司治理中扮演關鍵角色，負責在所有權人（股東）與經營團隊之間發揮平衡與監督的職能。董事會對上代表股東行使法定權責，依據利害關係人權益制定營運方針；對下則負責任命高階經營管理階層、監督公司營運狀況，並就永續發展相關策略進行決策與成效追蹤。

本公司董事選任依據「公司章程」採候選人提名制度，遵循「公司治理實務守則」強調董事會成員的多元性，現任董事會由 7 位董事組成，其中獨立董事為 3 席（占 43%）。僅 1 位董事具有公司經理人職務（占 14%）。所有獨立董事均符合相關法規對獨立性之資格條件，並具備產業、營運、財務、會計及企業管理等專業背景與實務經驗。

董事會亦重視成員多元性及性別平等，目前董事會中男性董事 4 位、女性董事 3 位，任一性別之席次均已達董事總數三分之一以上，有效落實性別平衡與多元治理原則。此外，董事間皆無配偶或二親等以內之親屬關係，確保治理獨立性。

家碩科技每季召開一次董事會，2024 年累積召開 6 次董事常會，平均出席率達 97.62%，有效落實公司治理與監督職責。

第四屆董事會成員 (任期：2023年05月31日至2026年05月30日)

姓名	職稱/法人公司代表人	基本組成			專業能力								功能性委員會	
		性別	年齡分布	員工身分	營運判斷	財務會計	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	審計委員會	薪酬委員會
邱銘乾	董事長 家登精密工業(股) 公司代表人	男	51-60	否	V		V	V	V	V	V	V		
林添瑞	董事 家登精密工業(股) 公司代表人	男	51-60	否	V		V	V	V	V	V	V		
詹印豐	董事	男	51-60	是	V		V	V	V	V	V	V		
胡瑞卿	董事	女	51-60	否	V	V	V	V	V	V	V	V		
李文中	獨立董事	男	61-70	否	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
陳瑞杏	獨立董事	女	51-60	否	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
林秀怡	獨立董事	女	51-60	否	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

董事專業精進

為強化董事履職能力，本公司每年規劃董事專業課程，涵蓋公司治理、產業趨勢與永續發展等主題，協助董事持續提升其專業知識與決策職能，強化治理品質。

董事除參與本公司安排之治理與永續相關教育訓練外，亦主動自行參與永續趨勢、AI 策略、法律遵循等相關進修課程。2024 年度全體董事累積完成進修 15 次，共計 51 小時，充分展現董事對專業知識持續精進之重視。

2024 年各董事進修項目：請參考家碩科技 2024 年年報第 22 頁。

董事及經理人薪酬政策

本公司已訂定「董事、功能性委員及經理人薪資酬勞辦法」規範薪酬結構及發放原則。董事薪酬由薪酬委員會綜合考量同業水準、董事會職能及公司經營績效作為核定依據，包含董事酬勞、業務執行費用及依績效指標達成情形核給之績效獎金。2024 年董事之酬金、酬金級距及發放標準，請參考家碩科技 2024 年年報第 9~12 頁。

經理人薪酬亦依其職責、對公司營運之貢獻程度，參酌產業水準、公司營運績效、獲利狀況及績效指標達成情形，經由薪酬委員會個別審議評估薪酬合理性後，呈送董事會決議。經理人退職制度比照公司其他員工辦理。2024 年經理人之薪資、級距表，請參考家碩科技 2024 年年報第 11 頁。

董事會績效評估

為強化公司治理並提升董事會運作效能，本公司訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」執行績效評估作業，評估內容涵蓋五大構面，包括：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修及內部控制。

本公司每年辦理一次董事會自我評估，並至少每三年委託外部專業獨立機構或外部專家團隊進行外部評估。評估結果應於次年度第一季結束前完成，並提交次一年度第一季董事會會議報告，作為持續精進董事會運作與薪酬制度設計之重要依據。

2024 年度董事會及其成員已依前述構面完成自我評估，採問卷調查方式進行，整體評估結果為「優」，顯示董事會運作良好且具高效能。2024 績效評估結果，請參考家碩科技 2024 年年報第 15 頁。

利益衝突管理

為確保公司治理透明並維護股東及利害關係人權益，本公司於「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」中均明定利益衝突迴避規範。董事如就議案涉及其本人、配偶、二親等以內親屬，或與其有控制或從屬關係之法人存在利害關係時，應於董事會說明其利害內容，並於有可能損及公司利益之情形下，不得參與該議案之討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權。所有利害關係揭露與迴避情形，均詳實記錄於會議紀錄中。

本公司已訂定多項誠信治理相關規範，包括：「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」。截至 2024 年底止，公司未發生任何重大利益衝突事件，展現公司對誠信經營與廉潔治理的堅持。

2024 年度關係人交易情形、董事或具控制力股東間之交叉持股狀況，請參考家碩科技 2024 年年報第 38 頁

審計委員會

本公司審計委員會由 3 位獨立董事組成，審計委員會依據「審計委員會組織規程」執行監督職責，主要涵蓋審核財務報表、監督簽證會計師之聘任與獨立性、核備或修正內部控制制度、以及確保公司內部作業規章之法規遵循情形。

委員會每季至少召開一次會議，必要時得邀請相關部門主管、內部稽核人員、會計師或法律顧問列席。2024 年度共召開 5 次會議，出席率達 100%。審計委員會年度執行情形與審議內容，請參考家碩科技 2024 年年報第 16~17 頁。

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由 3 位獨立董事組成，均符合相關法規對獨立性之要求，委員會依據本公司制定之「薪資報酬委員會組織規程」運作，就本公司董事與經理人之薪酬政策制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

委員會每年至少召開 2 次會議，2024 年度共召開 5 次會議，出席率達 100%，充分展現委員會積極履職之態度。薪資報酬委員會年度執行情形，請參考家碩科技 2024 年年報第 23 頁。

2.3 經濟績效

本公司 2024 年度合併營收為新臺幣 13.02 億元，較 2023 年度之 12.07 億元成長 8%。合併稅後淨利達 2.40 億元，較前一年度之 2.28 億元成長 5%，展現穩健獲利能力。每股稅後盈餘 (EPS) 為 8.25 元，較 2023 年之 8.36 元小幅減少 1.32%，主因本年度辦理現金增資，股本增加致 EPS 稀釋。

本公司持續專注本業發展，透過集團內部資源整合與製程技術應用深化，有效提升整體營運效率與市場競爭力。在穩健資金管理機制與長期夥伴關係的支持下，財務績效持續維持良好表現，為公司永續成長奠定堅實基礎。

有關詳細經營成果與財務指標，請參閱本公司 2024 年合併及個體財務報表、年度報告及公開資訊揭露平台。

本公司近三年個體財務數據如下

單位：千元

項目/年度	2022	2023	2024
營業收入	989,427	1,163,487	1,283,116
營業毛利	407,216	551,427	566,885
營業利益	225,243	255,872	278,250
稅後淨利	203,415	228,243	239,746
EPS(元)	9.84	8.36	8.25

註：2022~2024 經會計師簽證之個體財務報告數據

在營運穩定成長的基礎上，近 3 年盈餘配發情形如下：

項目/年度	2022	2023	2024
配發盈餘金額(千元)	92,496	122,839	180,088
金額_股票股利(元)	2.1	-	-
金額_現金股利(元)	2	4.5	6

註：股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額，2024 年度之分配數經 2025 年 3 月 4 日董事會決議通過，並經 2025 年 5 月 22 日股東會決議通過。

近三年營運績效統計

單位：千元

項目	明細	2022	2023	2024
產生之直接經濟價值	收入(註 1)	1,015,235	1,183,998	1,311,669
分配之經濟價值	營運成本(註 2)	570,035	670,152	718,114
	員工薪資和福利(註 3)	190,939	229,175	281,254
	支付投資人的款項(註 4)	45,120	122,839	180,088
	支付政府的款項(註 5)	47,676	48,477	68,343
	社區投資(註 6)	3,170	7,952	4,212
留存之經濟價值		158,295	105,404	59,658

註 1：收入包括營業收入淨額及營業外收支淨額。

註 2：營運成本包含營業成本、營業費用及所得稅費用，並排除員工薪資和福利、支付政府的款項及社區投資。

註 3：包含獎金、退休金、勞健保等用人費用。

註 4：當年度配發之現金股利。

註 5：包含營利事業所得稅、房屋稅、印花稅、公務車稅捐及其他稅捐。

註 6：係捐助政府機構、公益社團及敦親睦鄰等公益支出。

稅務政策

本公司秉持誠信經營之企業文化，嚴格遵循所在地之稅務法令，確保所有經營活動均符合相關規範，並以此保障公司及所有利害關係人之合法權益。本公司視稅務合規為企業治理的一環，致力於透過健全制度控管稅務風險，堅守稅務紀律，不進行無商業實質或違法性質之避稅行為，以實踐誠信營運與永續發展的承諾。

- 遵循各國稅務法令規定，誠實申報及納稅。
- 不透過特殊性交易將利潤移轉至低稅率國家規避稅賦。
- 依循相關法令規範揭露財務與稅務資訊，確保資訊透明。
- 與稅務機關維持良好互動關係，確保重要稅務議題即時溝通與回應。
- 建立並落實內部控制機制，確保財稅制度符合法規要求。
- 定期追蹤與研析國內外稅務法規之最新變動，強化合規作為。
- 持續進行財稅人員教育訓練，提升專業能力與風險辨識能力。

本公司將持續以負責任的態度面對稅務議題，落實誠信經營，並透過穩健的稅務政策支持企業永續發展目標。

2.4 誠信與法遵

誠信經營

本公司秉持「誠信經營」為企業文化核心，致力建構穩健且具永續發展潛力之企業體質。從理念共識的建立、制度機制的建構，到日常行為的落實，全面推動誠信文化內化於組織日常運作，並強化企業文化與經營績效的連結。

為落實誠信經營理念，公司依循上市上櫃公司誠信經營守則及各營運據點適用法規，訂有多項誠信經營相關規章，包括「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」等，明確規範全體同仁於執行職務時應遵循之行為準則。

透過定期教育訓練與內部宣導，使董事、經理人與員工充分理解並實踐誠信經營精神。稽核單位亦負責進行例行查核與監督，確保制度有效落實。

2024 年為本公司首次全面推動誠信經營宣導，全體員工受訓涵蓋率達 74%，並無發生任何貪腐、違反競爭法規或內部舉報等重大不當行為。公司已設定將員工訓練涵蓋率提升至 100% 為下一階段目標，並將誠信經營原則擴展至供應鏈管理。家碩科技已訂定「供應商行為準則」，並要求供應商簽署誠信承諾書，攜手落實企業社會責任。

申訴及舉報機制

為落實誠信經營政策，並防範不誠信行為，公司已設立申訴與舉報制度，任何人如發現公司員工涉及違反法令規章、道德行為準則、不誠信或不當行為，均可透過匿名或具名方式提出檢舉。

專責單位將依據「誠信經營作業程序及行為指南」處理檢舉案件，並承諾對檢舉人之身分及內容予以保密，確保其不會因檢舉而遭受不當處置。

公司亦公開設置檢舉信箱與專線，供內外部人員使用：

檢舉電話：03-550-6279 ext.360

檢舉信箱：audit@gdauto.com.tw

法規遵循情形

本公司經營團隊持續密切關注可能影響公司業務或財務之政策與法規變動，2024 年度，本公司未發生任何違反社會、經濟及環境相關法規而遭受重大罰款（罰款超過新台幣 100 萬元）之情形，亦未發生隱私權洩露或內線交易等違規事件。

稽核單位每年定期執行法令規章遵循事項查核作業，並向審計委員會及董事會報告執行情形與追蹤改善進度，確保法令遵循制度有效運作，落實企業誠信治理精神。

2.5 內部控制

為強化公司治理及內部控制效能，本公司設置內部稽核單位，負責檢查與評估內部控制的設計與執行成效。稽核單位具獨立性與客觀性，協助優化營運流程、提升附加價值、強化監理功能，協助管理階層達成公司整體目標。

內部稽核隸屬董事會，目前設有稽核主管一名，負責執行年度稽核計畫、專案查核及內控自評覆核。未來將依公司發展彈性調整人力編制，並持續參與外部專業訓練，精進稽核專業。稽核主管之任免須經審計委員會同意並報董事會核准。

稽核運作方式

- 年度查核：依風險評估及主管機關規範擬定年度稽核計畫，經董事會核定後執行。稽核主管每月彙報進度，並每季向董事會報告成果。
- 專案查核：依管理經營需求不定期執行專案查核，強化重點風險控管。
- 內控自評：督導各部門及子公司定期進行內控自評，並覆核其結果，作為董事會與總經理評估整體內控制度有效性及簽署「內部控制制度聲明書」之依據。

獨立董事與內部稽核主管之溝通方式

稽核主管依年度稽核計畫及實際執行情形，定期於每季審計委員會報告稽核進度與重大發現，並與獨立董事保持充分互動。另每月將稽核報告呈送予各獨立董事審閱，必要時進行溝通與說明。獨立董事亦可視需要，透過會議、電話或電子郵件等方式，與稽核主管即時聯繫，以確保溝通順暢、資訊對稱，強化監督職能之落實。

2.6 資訊安全

資安管理政策

為保護公司研發成果、營業秘密及重要資料資產，家碩科技制定嚴謹的資訊安全管理政策，以因應法規要求、合約義務及關鍵客戶資安規範。資訊安全政策以確保公司資產具備良好的機密性(Confidentiality)、完整性(Integrity)與可用性 (Availability)為核心目標，藉此維護企業競爭優勢與客戶信賴。



資安策略

本公司已建立資通安全治理架構，作為資訊安全管理活動之指導原則與制度基礎，確保資安作為與營運目標策略一致。家碩科技亦遵循 SCSA (Supplier Chain Security Association) 資安供應鏈規範，以滿足客戶對資訊安全的高標準要求。

2025-2030 年資安強化推動方向

- 透過第三方機構（如 Scorecard、Panorays）執行資訊安全稽核與風險評估。
- 建置資安監控服務，持續監控資訊系統、網路及應用環境，及早偵測潛在資安威脅。
- 定期實施社交工程演練與資安意識訓練，提升全體員工資安警覺。
- 強化資安治理流程，確保資安策略與營運目標契合，並透過自上而下的管理反饋機制，降低資安風險。

資訊安全防護措施

本公司為建構全面性的資訊安全防護體系，實施下列具體管理與技術措施，並持續強化資訊安全治理，定期檢視並更新資安政策與防護機制，建構可持續、可信賴的數位營運環境，為公司與客戶建立穩固的資訊安全防線。

項目	說明
USB 裝置管制	禁止公司內部個人電腦使用 USB 裝置，透過應用程式限制存取權限，降低機敏資料外洩風險
入侵防護服務	阻擋惡意網站、連線及釣魚網址，有效降低外部駭客入侵風險
內網上網管理	強化內部網路使用權限控管，保護內部資料不受未授權存取
多因子認證	採用人臉或指紋辨識等技術實施身分驗證，強化帳戶安全性
SPAM 郵件過濾	導入垃圾郵件與惡意郵件自動過濾機制，避免社交工程攻擊

資安教育訓練

為提升全體員工對資訊安全之認知與防護能力，本公司持續推動資安教育訓練與宣導活動，將資安意識內化為日常工作的重要一環。

新進同仁於報到時須參與基本資訊安全與機密資料管理規範之訓練，以建立正確資安觀念；在職員工則透過不定期月會與電子郵件等多元方式進行資安提醒與防範宣導，有效降低因疏忽點擊惡意郵件或瀏覽不安全網站所導致之潛在風險。

公司目前實施之資安教育訓練重點如下：

- 每年至少舉辦 2 場全體員工資安防範宣導訓練課程。
- 每年進行 2 次不定期社交工程演練，模擬實際資安攻擊情境，檢視員工應對行為並進行後續強化訓練。

透過上述訓練措施，強化員工資安意識與機敏資料保護觀念，建立全員參與的資安防線，降低企業資訊風險，保障公司與客戶資訊資產安全。

3 協同創造

關鍵成果與策略

策略方針	承諾	2024 年績效	中長期目標
研發創新	創新為企業核心成長模式。透過持續研發創新強化核心競爭能力，提升公司價值	1. 專利提案數達 6 件 2. 開發成功新技術產品：AOI 光罩檢測暨交換複合機台、光罩 AI 檢測分析機台、多片裝交換機台	1. 專利提案數量≥10 件 2. 導入 TIPS 智慧財產管理制度 3. 綠色產品或技術開發 4. 持續進行產業及技術趨勢分析，研擬專利布局策略
供應鏈管理	持續優化的供應商管理策略和營運效率，與供應商共同經營永續供應鏈，以實現企業盈利、環境保護與社會責任間之平衡發展	參循負責任商業聯 (RBA) 標準及誠信經營相關規定制定「供應商行為準則」	「供應商行為準則」宣導供應鏈夥伴，關鍵供應商簽署承諾書，完成率達 100%

3.1 產品及服務

核心業務與產品服務

家碩科技專注於半導體設備及相關零組件之設計、製造、銷售與維修服務，核心技術聚焦於極紫外光(EUV)光罩與高階光罩傳載自動化技術解決方案，涵蓋光罩清洗、交換、檢測設備，以及微環境儲存與智慧倉儲管理系統。上述設備廣泛應用於半導體微影製程中，協助客戶確保關鍵光罩的潔淨度，並提升光罩在傳輸與儲存過程中的自動化效率與穩定性。

公司已建立堅實的專利佈局，取得多項光罩設備相關之發明與新型專利，展現深厚的專業技術與創新實力。為擴展技術領域與產品應用，家碩科技於 2020 年收購昇和精技股份有限公司，業務觸角延伸至半導體與面板產業之物理氣相沉積 (PVD) 真空鍍膜設備技術，進一步強化整體解決方案能力，為營運注入新成長動能。

目前，家碩科技產品行銷全球，銷售市場涵蓋台灣、美國、中國大陸、新加坡、日本、韓國與馬來西亞等主要半導體生產區域。主要客戶皆為國際領先半導體製造大廠，顯示本公司產品已獲得全球市場高度採用與信賴並在先進製程應用中，穩居重要技術夥伴地位。相關產品與技術服務介紹如下：

光罩傳載與倉儲系統 (Reticle Handling & Storage Systems)

類別	產品名稱	主要功能	應用領域
自動化充氣儲存系統	1. EUV 與高階光罩大型充氣倉儲系統 2. 充氣櫃體 3. 小型自動化倉儲系統	光罩集中微環境高潔淨儲存與自動化管理	1. 晶圓廠黃光製程 2. 光罩廠生產製程
光罩傳載交換系統	1. 高階光罩交換機 2. EUV 光罩交換機	光罩自動交換、轉向與傳載裝置	1. 晶圓廠黃光製程 2. 光罩廠生產製程



大型光罩儲存智慧倉儲系統



EUV 光罩交換機

光罩潔淨與檢測設備 (Reticle Cleaning & Inspection System)

類別	產品名稱	主要功能	應用領域
AOI 檢測設備	1. 光罩 AOI 檢查機 2. 全自動 EUV EIP 表面檢查機 3. EUV Pellicle 破膜檢測	光罩與 EUV EIP 表面瑕疵與汙染偵測。偵測 EUV Pellicle 是否有破膜	1. 晶圓廠 2. 光罩廠出入檢驗
潔淨設備	1. 光罩清洗機 2. EUV 光罩清潔機 3. 側邊清洗機	移除微粒、污染與靜電	1. 晶圓廠黃光製程 2. 光罩廠生產製程



全自動 EIP 表面檢查機



EUV 光罩清潔機

3.2 研發創新與客戶服務

近五年重要研發成果

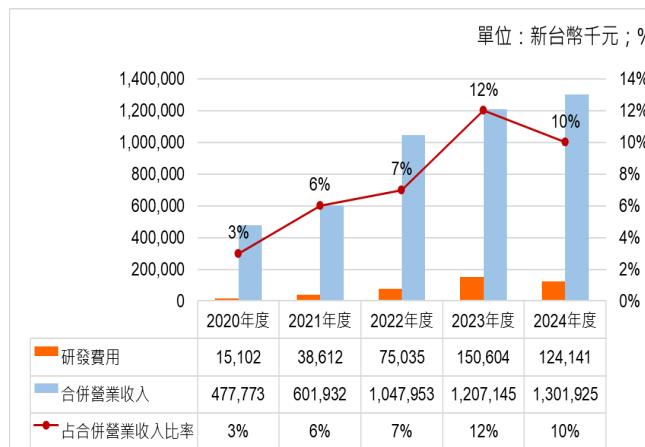


研發創新與投入

本公司持續投入產品與製程技術的創新研發，致力於保持在半導體設備領域的技術領先地位。公司積極與國內外半導體領導廠商合作研發，於產品設計初期即納入客戶需求，取得第一手規格資訊，以縮短開發時程並加速產品導入量產。透過緊密合作與共同開發，建立起穩固的夥伴關係與高度客製化的解決方案能力。

近年來，公司於光罩自動光學檢測（AOI）與EUV光罩周邊應用設備領域取得多項創新成果，包括成功開發具備高精度與高效率的新一代光罩檢測與傳載自動化設備，效能已達國際先進水準。因應未來技術趨勢，研發重點聚焦於極紫外光（EUV）與半導體微影製程設備，並積極拓展至半導體物理氣相沉積（PVD）製程設備之開發，持續擴大產品技術版圖。

為強化研發資源整合與技術升級，公司於南部科學園區新建廠房，未來將進一步提升研發產能與能量，為持續推動產品創新、支援量產規模擴張奠定堅實基礎。

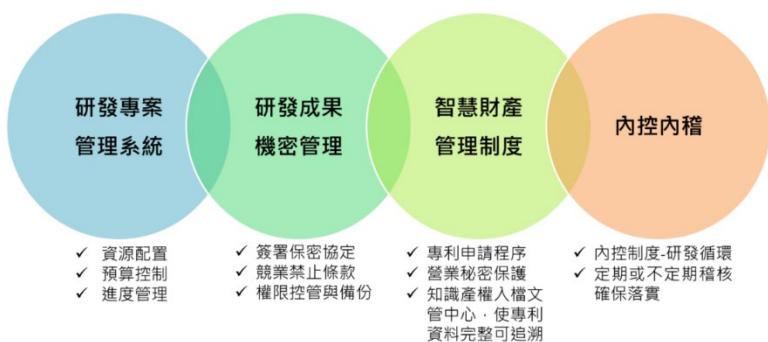


近五年度研發投入費用

智慧財產與專利佈局

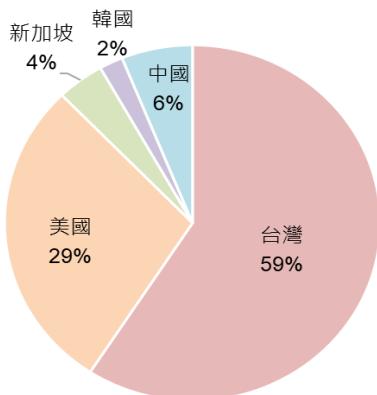
為強化創新成果的保護與應用，本公司建置完善的智慧財產管理制度，將研發成果之知識產權納入文管中心統一管理，並依據「智財專利提案與申請管制程序」進行作業，明確規範專利申請流程，包括專利檢索、提案、內部評審與專利文件管理等，確保專利資料具備完整性與可追溯性，有效保護技術資產。

公司研發策略以解決客戶問題與強化產品差異化為導向，並結合前瞻專利佈局，提升市場銷售之自由度、降低潛在訴訟風險，並阻絕競爭者進入市場。透過持續投入創新研發與系統性的智慧財產策略，家碩科技逐步建構出具競爭優勢的專利資產版圖。

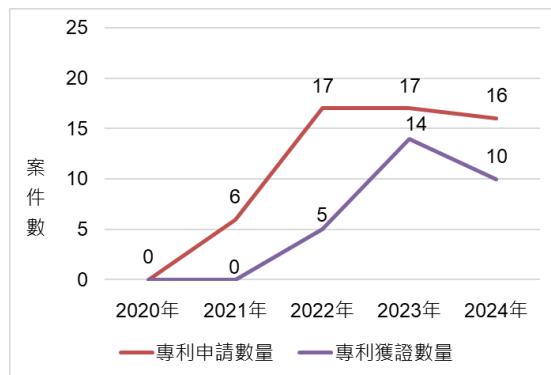


截至 2024 年，本公司累計取得專利共計 49 項，其中包含發明專利 36 項與新型專利 13 項，涵蓋地區包括臺灣、美國、新加坡、韓國及中國大陸。專利內容主要與公司重點發展領域密切相關。

未來，本公司專利佈局策略將持續聚焦於核心產品與關鍵製程技術，於產品或製程環節建立專利屏障，提升技術進入門檻與市場排他性，進而鞏固市場地位、增強企業競爭力與整體價值。



截至 2024 年專利申請地區圖



近五年專利申請與獲證數量圖

客戶服務與關係管理

本公司秉持「用心服務、創新專注」之企業核心價值，致力於提供客戶高品質產品與全方位服務體驗。公司業務發展以「深耕關鍵客戶」、「開拓新客戶」、「發展新市場」為三大策略方向，積極推動客戶關係管理與售後服務品質提升。

本公司所有產品皆依據銷售市場相關法規標準進行嚴格測試與認證，確保產品品質與安全性符合客戶要求。在售後服務方面，提供設備安裝、定期維護、故障維修等完整技術支援，並透過多元溝通管道與客戶保持緊密聯繫，包括：定期業務拜訪與技術交流會議、客戶稽核與回饋機制以及設立專責客戶服務窗口即時回應技術與售後需求。同時建立透明、有效的客訴處理機制，對客戶反饋進行快速應對與問題解決，有效提升服務品質與客戶滿意度。透過以客戶為中心的服務模式，本公司獲得全球多家國際半導體領導企業的高度信任與長期合作，並持續強化其作為優質合作夥伴的市場地位。

3.3 產業供應鏈

半導體供應鏈概況

半導體產業具有高度專業分工與技術密集的特性，已發展出明確的上下游垂直分工架構。整體供應鏈可區分為：IC 設計、晶圓製造、封裝測試及系統應用等環節。

在產品設計完成後，IC 設計公司將設計交由專業晶圓代工廠或 IDM 廠（整合型元件製造廠）進行晶圓製造；完成製程後經過前段測試，再交由封裝廠進行晶圓切割與封裝處理，並由測試廠負責最終測試作業。合格成品則透過銷售管道提供給系統廠商進行整機組裝與應用整合，最終形成終端電子產品。

台灣在全球半導體供應鏈中佔據關鍵地位，特別在晶圓製造領域，憑藉台積電於先進製程技術上的領先優勢，持續鞏固全球市占率。整體產業鏈以台灣為核心的供應網絡，已具備完整的製造、封測及設備支援體系。



產業上、中、下游之關聯性(資料來源：產業價值鏈資訊平台)

家碩科技於產業鏈中的角色

本公司定位於半導體產業供應鏈中的晶圓與光罩傳載與微環境控制設備供應商，專注提供整合性解決方案，涵蓋光罩與晶圓在製程中所需的保護、傳送與儲存等關鍵環節。透過模組化設備設計與微環境潔淨技術，公司協助客戶有效控制微粒污染、提升製程良率，同時降低設備交互污染風險與維護成本。

在半導體微影製程日益趨於精密的趨勢下，本公司所提供之獨立製程模組與潔淨儲存解決方案，已成為晶圓與光罩搬運流程中不可或缺的一環。藉由技術創新與高端製程整合，公司成功建立起在高階製程生產鏈中的關鍵地位，為客戶創造更高附加價值，並在全球先進製程趨勢中扮演不可取代的重要角色。

為強化供應鏈韌性與在地化服務能量，本公司參與母公司家登集團推動之「打造半導體在地供應鏈聯盟」計畫，與關鍵材料供應商、設備製造商及研發單位合作，構築以台灣為核心的半導體產業鏈，致力於整合上中下游資源，推動高效率且具彈性的一站式解決方案平台，提供客戶從材料、製程到設備的完整服務。



3.4 供應鏈管理

供應鏈組成與概況

本公司採取分散採購策略，針對各項物料建立多家合格供應商，並由採購團隊積極掌握原物料交期，以降低存貨成本並確保原物料供應穩定。公司供應商類型涵蓋：(1) 生產性用料：直接應用於產品製造之原物料與製程服務；(2) 非生產性用料：如庶務、辦公或間接營運所需品項。

供應商類型/地區	國內		國外	
	供應商數	國內外百分比	供應商數	國內外百分比
生產性用料	482	99%	5	1%
非生產性用料	211	99%	5	2%
總計	693	99%	10	1%

秉持兼顧股東權益、客戶滿意與環境永續的原則，家碩科技長期致力於在地採購與生產，透過減少跨境運輸，不僅可降低碳排放與運輸成本，亦有助於縮短產品開發與交期、提升產品時效與品質，同時為台灣在地創造更多就業機會。2024 年本公司在地採購金額比例達 99%，充分展現在地化推動成果。

年度	國內採購比例	國外採購比例
2022	99.60%	0.40%
2023	100%	0%
2024	99.79%	0.21%

為落實供應鏈社會與環境責任，公司自 2024 年起參考 RBA (責任商業聯盟) 行為準則，制定「供應商行為準則」，亦規劃自 2025 年起全面推動「供應商承諾書」簽署作業，期望與供應夥伴共同善盡企業社會責任，實現對環境、社會與經濟三重正向影響。

供應鏈管理與評鑑

在供應鏈永續發展的前提下，建立長期且穩定的供應夥伴關係是確保營運韌性與系統穩定的關鍵。本公司訂有相關管理制度，包括「採購作業指導書」與「供應商管理程序作業指導書」，作為供應商管理之依據，藉以確保供應商持續提供穩定的產品品質與服務水準。

為強化供應鏈社會責任與永續治理，本公司於 2024 年參考 RBA (責任商業聯盟) 行為準則，制定「供應商行為準則」，並預計於 2025 年完成 80% 關鍵供應商簽署承諾書。承諾書內容涵蓋勞工權益、健康與安全、環境保護、道德規範及管理體系五大面向，邀請供應商共同承諾與實踐，為促進經濟、社會與環境的平衡與永續發展盡一份心力。

供應商評鑑

為確保供應商表現與公司永續標準一致，本公司依據「供應商管理程序作業指導書」每半年進行一次定期評鑑，旨在評估供應商之專業性、特殊性及市場競爭力方面的表現。評估項目涵蓋品質、環安衛 (EHS) 管理、交期及配合度，其中品質項目方面，優先考慮通過 ISO9001 認證或符合國際大廠要求的供應商。

評核結果將記錄在「供應商評鑑/考核表」中，並依據評核結果進行後續處置措施：合格供應商列入合格供應商名錄；評鑑不合格之供應商，須請供應商提供矯正措施。自 2025 年起，本公司將逐步把「供應商行為準則」的實際落實情形納入評鑑項目，以完善供應鏈的永續管理機制，強化合作夥伴的責任共識與實踐力。

供應商評鑑	A 級	B 級	C 級	D 級 (不合格)	總計
2023 年	2	23	0	0	25
2024 年	0	20	0	0	20

4. 環境永續

關鍵成果與策略

策略方針	承諾	2024 年績效	中長期目標
氣候變遷與溫室氣體	企業營運隨之而來的碳排及能源耗用，對氣候環境的影響為企業帶來衝擊。藉由管理溫室氣體排放，落實減碳目標，並掌握氣候相關風險、發展低碳機會，降低營運衝擊風險	<ol style="list-style-type: none">通過 ISO 14001 環境管理系統認證完成範疇一、二溫室氣體盤查響應環境部綠色辦公贊助 2,000 瓶稻草分解菌，應用於 200 公頃稻田分解，換算約為 2,040 公噸二氧化碳減排貢獻，響應地方政府推動使用稻草分解菌取代傳統燃燒，降低碳排，促進農業資源循環永續。	<ol style="list-style-type: none">導入範疇三溫室氣體盤查每年執行氣候變遷相關風險及機會評估與管理因應關注國內外法規，結合溫室氣體盤查，訂定穩健可行之減碳目標根據「上市櫃公司永續發展路徑圖」，執行溫室氣體查證響應全球減碳，逐步達成 2050 年淨零目標
能源、水資源及廢棄物管理	致力於能源、水資源與廢棄物管理，透過成效評估與持續改善，並結合教育訓練與內部宣導，積極推動綠色文化，建立企業永續共識	<ol style="list-style-type: none">落實垃圾分類與資源回收委合格清運業者處理廢棄物配合供應商包裝材循環使用無違反環保法規紀錄	無違反環保法規紀錄

4.1 氣候變遷管理

全球暖化導致極端氣候加劇，能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，家碩科技為減緩氣候變遷對公司營運衝擊，於 2024 年度起參考氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構，依「治理」、「策略」、「風險管理」與「指標與目標」4 大核心要素，進行氣候相關風險與機會的管理評估與行動因應。

治理

- 由永續發展委員會負責推動。
- 持續關注並積極回應氣候變遷議題、氣候變遷之風險及因應措施。
- 每年將相關行動提報董事會。

策略

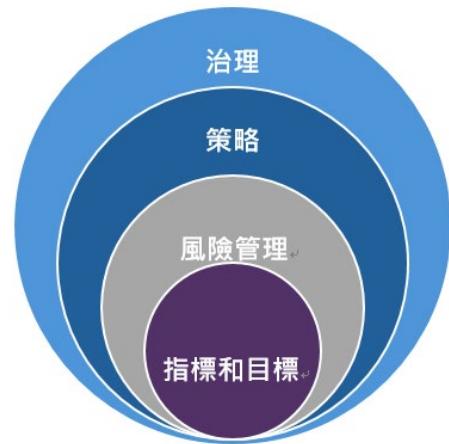
- 提升各項能源之利用效率。
- 依公司產業特性建立合適之環境管理制度。
- 制定節能減碳及溫室氣體減量策略。

風險管理

- 完成鑑別氣候機會與風險，包含轉型風險、實體風險與機會。
- 持續關注國內外氣候變遷趨勢及評估相關法規對本公司的衝擊影響，以降低氣候相關財務風險。

指標和目標

- 透過溫室氣體盤查、綠色採購、節能減碳及資源循環利用等設定具體作法，擬定相關因應作為。

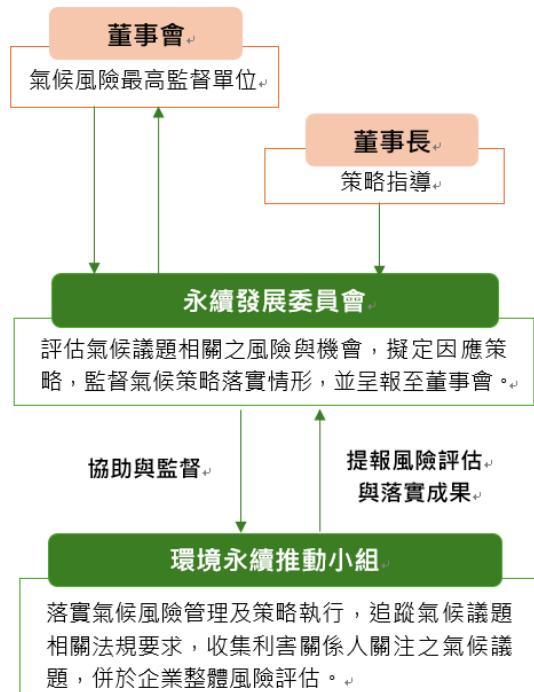


氣候治理

董事會為本公司氣候治理最高監督單位，董事長擔任策略指導，董事長轄下設永續發展委員會，永續發展委員會由總經理及一級主管組成，負責評估氣候議題相關之風險與機會，擬定因應策略，監督氣候策略落實情形。

每年至少一次向董事會報告，包含氣候相關關鍵策略與目標制定、溫室氣體盤查進展等，並經由董事會審核後公開。

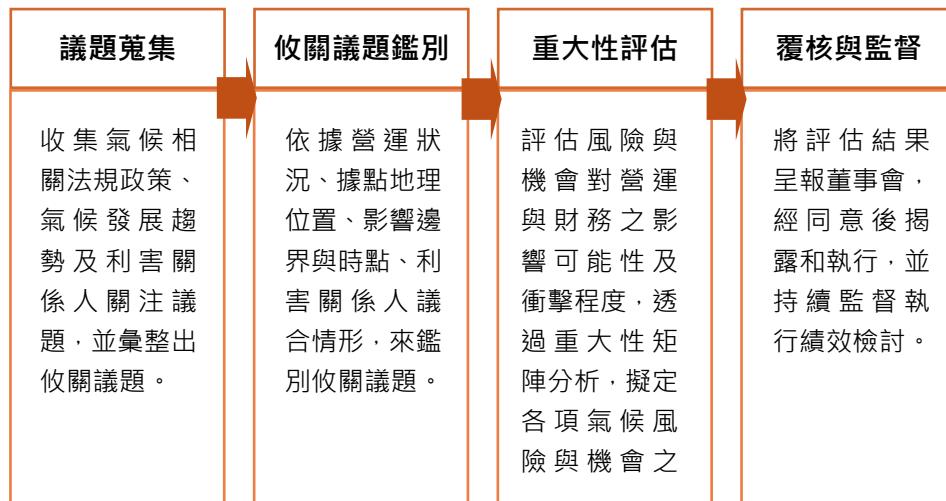
氣候風險管理及策略執行主要由永續發展委員會轄下之環境永續推動小組負責落實，由公司治理主管監督執行並匯總執行結果報告永續發展委員會，永續發展委員會覆核成果後，呈報至董事會。



氣候風險鑑別及策略因應

為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司參考國內外技術報告、組織所在地法規規範、國內外同業相關揭露等文件，並召集相關部門與徵詢外部顧問專家觀點，從風險與機會之「影響程度」與「發生可能性」評分，根據評分結果繪製風險與機會矩陣圖，確認各項目影響等級及重大性。

氣候風險鑑別流程



氣候風險與機會重大性矩陣圖

		O1：開發新產品 和服務	R2：利害關係人揭露 要求
影響程度	高	R4：平均氣溫上升 R5：產品/製程低 碳技術要求 O2：使用高效節 能設備/措施	R1：碳定價法規管制 R3：颱風、洪水、乾 旱等極端天氣事件嚴 重程度提高
	中		
低	O3：參與碳交 易市場		
	低	中	高
發生可能性			

氣候相關風險與機會鑑別結果與因應策略

家碩科技依據其氣候變遷風險與機會評估方法，定義短期為未來 3 年內，中期為 3~6 年，長期為 6 年以上等時間區間，作為衝擊可能影響時間評估期間。由於氣候相關風險及其潛在後果具有多樣、動態、長期的特性，充滿高度的不確定性，不易以量化的方式進行排序。因此，本公司由永續發展委員會成員以會議方式鑑別與整合出氣候變遷相關風險與機會，研訂管理策略，以降低、減緩或轉移風險，並以滾動式管理持續追蹤策略有效性及目標達成率。

本公司 2024 年鑑別出 2 項轉型風險、1 項實體風險及 1 項機會，並針對以上風險與機會做因應及說明如表：

氣候相關風險(R)/機會(O)		所面臨之風險與機會說明	財務影響	影響程度	影響時點	管理與行動策略	
類型	項目						
轉型風險	政策與法規	R1：碳定價法規管制	台灣碳費起徵，以本公司現有排放量雖非碳費徵收對象，但隨管制加嚴，分階段降低納管門檻及碳費費率分級調升，可能在 10 年內受到影響。碳費之起徵除增加公司繳納碳費之營運支出外，為達成碳費抵減門檻，可能造成執行自主減量計畫之人力及專案成本提高。	增加營運成本：碳費、減碳計畫人力及專案執行成本	中	中長期	關注國內外法規，結合溫室氣體盤查，訂定並穩健落實減碳目標。
轉型風險	聲譽	R2：利害關係人揭露要求	家碩科技受主管機關要求須揭露氣候資訊，且每年亦收到客戶要求揭露盤查數據、目標承諾等，使人力及專案成本增加；若無法回應要求，可能造成罰款支出，或損害企業形象造成影響接單。	增加營運成本：減碳計畫人力及專案執行成本、罰款支出 損害聲譽：影響接單	中	短期	逐步導入 ISO 標準之溫室氣體盤查及查證，並該管理系統中考量氣候相關法規及風險影響。
實體風險	立即性	R3：颱風、洪水、乾旱等極端天氣事件嚴重程度提高	近年極端氣候影響，加上台灣因颱風強降雨造成的淹水災情，可能導致工廠、倉庫等生產設施受損，停電、道路阻塞等次生災害也可能使生產中斷，導致產品無法按時出貨，影響客戶關係。	增加營運成本：維護減少資產：設備損壞、資產價值減少 營運中斷：員工無法出勤、供電中斷 損害聲譽：影響客戶關係	中	短期	建立與落實「緊急應變管制程序」針對氣候可能造成的中斷事件擬定復原計畫，並實際演練。加強生產區域、周遭環境排水設施，以因應突發惡劣環境，降低對營運及客戶可能之負面衝擊。 採取資產投保措施，以分散災損風險。
機會	產品和服務	O1：開發低碳新商品和服務	永續議題趨勢帶動市場對綠色低碳產品的需求，本公司主要以設計製造半導體相關設備，開發節能高效率的設備，產製使用低碳再生原物料，降低產品碳足跡，提升市場競爭力，符合淨零減碳的國際趨勢。	增加營收：新產品銷售	高	中長期	深耕客戶關係與永續議題，持續投入研發，以綠色低碳產品與解決方案爭取客戶訂單，增加營收。

氣候相關指標與目標

家碩科技管理氣候相關風險與機會之指標以溫室氣體管理為主，指標之短、中長期目標與 2024 年績效請參閱本報告書第 17 頁。

4.2 環境政策

本公司遵循政府相關環保法規，通過 ISO 14001 環境管理系統認證，依管理系統的精神，建置程序文件、推動與維護。

定期檢視營運活動是否符合法規與標準，制定行動方案，針對溫室氣體、水資源、廢棄物等關鍵環境議題進行成效評估與改善，亦重視員工參與及環保意識的培養，透過教育訓練與內部宣導，積極推動綠色文化，期望在企業內部形成共識，從日常行動落實對環境的承諾。



ISO 14001 證書

(2024/10/28-2027/10/28)

4.3 能源消耗

在全球氣候變遷與碳中和目標的驅動下，能源效率與管理已成為企業永續經營的重要指標，為因應永續發展趨勢並強化能源使用效率，本公司持續推動能源管理與節能行動，致力於降低營運過程中之能源消耗與碳排放，朝向綠色營運的目標邁進。

根據 2024 年度統計，本公司能源總消耗量為 1,363.369 吉焦耳(GJ)，對應營收之能源密集度為 1.047 GJ/每百萬元營收，以外購電力為主要能耗，占比達 93%；其餘則為化石燃料，占總能耗 7%，電力使用為能源管理優先改善的重點。

2024 年能源消耗分析表

單位：吉焦耳 GJ

能耗項目	能源消耗量	能源消耗百分比
化石燃料	91.942	7%
外購電力	1,271.427	93%
能源總消耗量	1,363.369	100%
能源密集度(GJ/每百萬元營收)	1.047	

註：熱值採用經濟部能源局，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算能源消耗量；以合併之百萬營收為能源密集度分母。

為提升整體能源使用效率，評估耗能設備的效能，並納入採購決策依據，作為汰舊換新的優先選擇，也透過安裝節水器具、內部節能宣導等具體措施，強化員工對節能行動的參與及認知，未來將持續推動節能政策，落實節能，減緩對環境之影響。

4.4 溫室氣體

依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依發生頻率、影響程度、量化方法及風險程度等衡量排放源的重大性，作為盤查標準。

自 2024 年起執行年度溫室氣體盤查，定期評估與管控組織溫室氣體排放量，本年度組織邊界為總公司、新竹營運中心、台南樹谷廠等據點所控制之溫室氣體排放源，排放量主要分為範疇一與範疇二。

2024 年溫室氣體排放量

單位：公噸二氧化碳當量 tCO₂e

範疇	類別	類別說明	2024 年
一	Category1	直接溫室氣體排放與移除	10.9377
二	Category2	輸入能源之間接溫室氣體排放	211.8960
溫室氣體總排放量			222.8337
溫室氣體排放密集度(tCO ₂ e/每百萬元營收)			0.1712

- 註：1.全球暖化潛勢(GWP)：引 IPCC 第六次評估報告(2021)之各種溫室氣體 GWP。
2.排放係數：引用行政院環境保護署溫室氣體排放係數管理表(6.0.4 版本)。
3.範疇一 逸散排放：引用 IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories 公告之逸散排放因子。
4.範疇二 外購電力：引用能源局公告 112 年度電力排碳係數 0.494 公斤 CO₂e/度。
5.以合併之百萬營收為溫室氣體排放密集度分母。

響應環境部綠色辦公

本公司響應「環境部-淨零綠生活綠色辦公」，聚焦四大面向，實施如下：



4.5 水資源

隨著全球暖化持續加劇，極端氣候頻繁發生，對全球水資源分布與企業營運造成顯著衝擊。洪水可能導致廠區設備損毀、乾旱則影響農業與供水穩定，企業若未妥善處理排放水，亦可能對生態環境與在地居民健康構成風險。面對日益升高的水資源挑戰，企業應積極建置完善的水資源管理系統，辨識用水與排水行為對內部營運與外部社會環境的關聯性，並掌握潛在風險，確保營運穩定與永續發展。

本公司參考 ISO 46001:2019 水資源效率管理系統架構，定期評估與審查水資源影響與排水衝擊，範圍包含總公司、新竹營運中心與台南樹谷廠，進行全面性的水資源盤查與管理。

2024 年度總取水量為 0.7995 千立方公尺 (百萬公升)，以營收換算後的單位取水量為 0.0006 百萬公升 / 百萬元營收，用水來源僅為員工生活使用(如飲用、清潔與洗滌等)。

2024 年總取水量

項目	2024 年
總取水量	0.7995
單位營收取水量(百萬公升/百萬營收)	0.0006

註：以合併之百萬營收為溫室氣體排放密集度分母。

本公司無產生作業廢水，依「水污染防治法」獲准免辦水污染防治許可證，台南廠為租賃廠房，廢污水由房東共同管理，並排入工業園區污水處理系統，管理作業符合政府法規及工業區規定。

截至本年度無任何水污染事件發生，對環境與當地水源未造成重大影響。

4.6 廢棄物

企業在營運過程中所產生的廢棄物，不僅對自然環境造成潛在威脅，也可能影響社會與社區的健康與安全，本公司參考國內外環境衝擊報告，考量生命週期各階段(原物料開採、生產製造、銷售配送、產品使用及廢棄處置階段)，鑑別組織內部與價值鏈上下游因營運活動所產生的廢棄物，並評估廢棄物可能對環境及社會的衝擊。

經盤查 2024 年產生廢棄物 8.0476 公噸，產生皆為非有害事業廢棄物，以辦公室生活垃圾、廢紙、廢塑膠為主。

2024 年廢棄物量

單位：公噸

項目	2024 年產生量
有害事業廢棄物	0.0000
非有害事業廢棄物	8.0476
總量	8.0476

對於廢棄物管理，我們落實廢棄物分類、資料紀錄及追蹤，委由合格業者清運處理事業廢棄物，並透過定期稽核，確保其遵循相關法規與公司標準妥善處理，同時與供應鏈合作，實施包材回收循環利用，延長資源使用壽命並降低整體廢棄物產出，減緩及避免對環境的負面影響。

截至本年度無任何違規情事。

5 友善職場

關鍵成果與策略

策略方針	承諾	2024 年績效	中長期目標
人權政策	消彌歧視，平等任用，面對多元人才庫與市場，打造更平等、包容的友善職場環境。	1. 訂定【人權宣言】、【多元、公平與共融宣言】及【性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法】，進行宣導與實施以促進多元、平等與和諧的職場環境 2. 本年度無歧視件數	1. 人權議題課程訓練覆蓋率 100% 2. 歧視件數 0
人才多元共融與培育發展	人才是企業永續發展的重要關鍵之一。優秀人才的招募、留任及培育發展是公司重要的任務。	本年度平均學習時數達 14 小時	秉持企業核心價值「用心服務，創新專注」，持續優化人才發展政策
薪酬與福利	重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。	1. 員工持股信託 2. 增設幸福假 3. 育兒津貼	實施員工持股信，並提供具吸引力的留才措施，提高留任率
職業安全	提供安全的工作環境	1. 通過 ISO45001 驗證 2. 本年度 0 職災事故	1. 無違反職安法之裁罰事件 2. 無發生職災事故，落實職場安全

5.1 人權政策

本公司認同並遵循聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約及當地法令，制定人權宣言，以保障員工與利害關係人之基本權利。

本公司每年透過永續重大議題審視程序，檢視自身營運、價值鏈與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨之相關風險，根據風險擬定人權議題管理計畫，並持續監督、改善計畫執行成果。

人權政策及具體管理方案

人權管理政策	具體方案
提供安全與健康的工作環境	<ol style="list-style-type: none">通過 ISO 14001 與 ISO 45001 認證，提供安全工作環境。定期舉行安全衛生教育訓練及宣導，讓員工了解如何防範工傷與健康風險，提升員工的安全意識與健康防護能力。定期進行員工健康檢查及作業環境監測，確保其健康不受工作環境影響，並特約健康服務人員，提供專業健康管理及職業病預防，幫助及早發現健康問題，減少缺勤與職業病風險。
杜絕歧視 保障工作機會均等	<ol style="list-style-type: none">制定 DEI 多元平等共融宣言，宣示對多元文化的重視與承諾，尊重每位員工的獨特性並鼓勵多樣性。推動並落實內控程序，遵守當地政府勞動法令。在應徵者資料提供及進用評核部份，絕不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙篩選條件而予以歧視。
禁止 強迫勞動與童工	<ol style="list-style-type: none">遵守當地政府勞動法令，重視人員自由選擇職業之意願，決不以強迫、威脅或任何不當手段迫使員工提供勞務。所有員工皆是自願工作且擁有隨時終止其僱傭關係之權利。嚴格遵守勞動法令不雇用童工。面試時採取有效措施核實年齡，經確認無誤後方可進行聘僱程序。
符合法規薪酬標準 及工時規定	<ol style="list-style-type: none">依據法規計支加班費和法定福利，提供薪資明細，列明薪資結構、加班費和扣款項目。工時依勞基法規定，並明訂於工作規則，員工依法申請加班費或補休，出勤以電子系統管理並設有自動發送出缺勤及工時異常通知。
尊重勞動權利 與多元包容	<ol style="list-style-type: none">提供暢通的員工溝通管道，依據勞資會議實施辦法，於各廠區設立勞資方代表，員工可於每季勞資會議建議提案。內部公告區幫助員工快速獲取重要資訊，減少溝通誤差，提升工作效率。
零容忍騷擾 與報復行為	<ol style="list-style-type: none">官網設立從業道德申訴及舉報管道，檢舉者可選擇匿名檢舉，並承諾不會因檢舉遭受不當對待。制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，每年向所有員工進行相關教育訓練。

落實人權管理執行情形

為落實人權保障，家碩科技積極營造多元共融的職場環境，制定「多元、平等與共融宣言」，以具體行動展現對員工的承諾。同時，全面推動性騷擾防治規範，嚴格防範不當行為發生。面對數位化與資訊密集的挑戰，我們亦透過「個人資料保護管理辦法」與「資通安全事件通報及應變管理程序」，落實個資與隱私保護，確保資訊處理的合法性與透明性，保障員工權益。

人權相關教育訓練

公司每年定期辦理人權相關教育訓練與宣導活動，透過內部宣導信件、稽核機制及獎懲制度，確保人權政策落實於日常營運，並持續檢討與精進相關作法，致力營造尊重、平等與包容的職場文化。2024 年度未發生任何歧視、童工聘僱或強制勞動等人權議題之申訴案件。

課程名稱	受訓群體	說明
職場性騷擾防治 -員工權益篇 -主管知能篇	全體員工及管理職	員工權益篇旨在加強員工對性騷擾防治的認知，主管知能篇則提升主管對職場性騷擾問題的識別、應對與預防能力，確保員工的權益與職場安全。
職場不法侵害及正向溝通	全體員工	職場不法侵害課程聚焦於防範職場暴力、歧視與騷擾等不法行為，確保員工的基本權利與尊嚴不受侵犯，正向溝通課程促進員工之間的尊重與理解，有助於建立健康、安全的職場文化，保障員工的身心權益。
資訊安全通識	全體員工	旨在提高學員對資訊安全的基本認識，強調保護個人及組織資料的重要性，並介紹防範網路威脅和維護資訊安全的基本方法與技巧。
誠信經營	全體員工	強化學員對誠信經營的重要性認識，培養正直、透明的工作態度與行為，並促進企業在競爭中建立良好的信譽與長期發展。
職安室健康宣導	全體員工	提升員工對職場健康的關注，宣導安全衛生知識及提供實用的健康管理建議，促進員工身心健康與職場安全。



健康講座



職場性騷擾防治宣導

5.2 人才多元與共融

人才是家碩科技最關鍵的核心資產。我們在選才階段秉持公平、公正原則，輔以專業心理評測工具進行篩選，提升人才選用的精準度與效能。

本公司落實 DEI (Diversity, Equity and Inclusion) 多元、平等與共融政策，積極延攬不同背景、性別、年齡及能力之人才。我們堅信，每位員工都應享有平等對待與發展機會，致力於營造一個尊重差異、包容共融的職場環境，使員工能安心工作、穩定發展，與企業共同成長。

我們嚴格遵守當地勞動法規，確保員工基本權益獲得保障。公司明令禁止童工、強迫勞動、性騷擾及任何形式之歧視行為，並設有獨立申訴管道，確保員工可在公平、安全的環境中表達訴求。

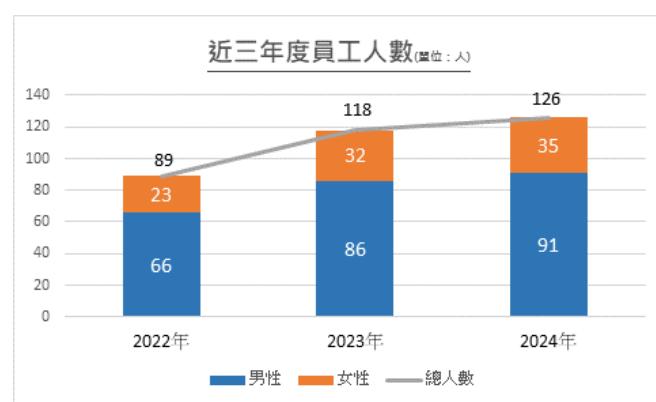


人才結構

過去三年來，本公司人力規模穩健成長。截至 2024 年底，員工總數達 126 人（正職 125 人、約聘 1 人），較 2022 年底之 89 人成長 41.57%。

性別結構方面，男性員工占 72%、女性員工占 28%，比例受產業性質及就業市場影響。不過，女性員工人數已自 2022 年的 23 人增加至 2024 年的 35 人，成長率達 52.17%，顯示公司對性別多元的持續重視。

年齡結構上，30–50 歲的青壯年員工占比約 71%，顯示公司以具備實務經驗與成長潛力的人才為主力，同時鼓勵年輕人才發揮創新，也支持中高齡人才持續貢獻經驗與專業，使整體組織展現多元與韌性兼具的特色。



2024 年底員工結構

單位：人

類別	類型	性別		合計	
		男	女		
員工	勞雇合約	正職員工(註 1)	90	35	125
		臨時員工(註 1)	1	0	1
		依勞雇合約總計	91	35	126
	勞雇類型	全職員工(註 2)	90	35	125
		兼職員工(註 2)	1	0	1
		依勞雇類型總計	91	35	126
	年齡分佈	30 歲(含)以下	14	7	21
		30~50 歲	62	28	90
		50 歲(含)以上	15	0	15
		依年齡分佈總計	91	35	126
	員工類別	管理職(註 3)	26	7	33
		非管理職	65	28	93
		依員工類別合計	91	35	126

註 1.正職員工：簽訂不定期契約員工，臨時員工：簽訂定期契約員工。

註 2.全職員工：正常工時員工，兼職員工：每週工時低於正常工時之員工。

註 3.管理職：擔任管理職務之課級以上主管。

註 4.本公司無聘雇無時數保證的員工。

員工多元共融

家碩科技致力於營造多元、平等與包容的職場文化，重視性別、年齡、族群及在地人才的多元組成，積極推動無歧視、性別平權與在地化發展。儘管受到半導體產業特性與就業市場結構影響，目前男性員工占 72%、女性員工占 28%，但女性員工人數已自 2022 年的 23 人提升至 2024 年的 35 人，成長率達 52.17%，顯示公司正穩健邁向性別平衡與多元化目標，並確保甄選與晉升過程中不因性別產生差異。

公司秉持公平、公正的招聘原則，重視學經歷、專業能力與工作熱誠，致力於讓每位員工皆能在最合適的職位上發揮潛力與價值。我們亦積極培育本地人才進入管理階層，2024 年度管理職中本國籍比率達 100%，展現公司對在地化發展的高度承諾。

此外，為支持弱勢就業，我們依據「身心障礙者權益保障法」，於 2024 年聘用 1 位身心障礙員工，保障其就業權益，落實無歧視、公平與友善的工作環境，讓所有員工皆能安心投入、穩定成長，與企業共同邁向永續發展。

2024 年新進及離職情形

本公司致力於打造共榮共成的職場環境，鼓勵員工與企業共同成長，同時尊重個人的職涯選擇與發展規劃。2024 年度共招募新進人員 24 名，其中男性 19 名、女性 5 名，以 30 歲以下年輕族群為主。同年度內共計 15 名員工離職（男性 13 名、女性 2 名），無退休人員，離職原因包括家庭照顧、生涯規劃與職涯轉換等。公司重視每位員工的聲音與經驗，並由相關主管進行離職面談，深入了解原因，作為優化人力資源制度與強化留才策略的重要依據。

展望未來，我們將持續傾聽員工需求，強化人才招募、留任與發展機制，提升員工滿意度與工作穩定性，營造更具永續性與韌性的職場文化。

2024 年新進、離職人員總數及比例

年齡	2024 年新進人員				2024 年離職人員			
	男		女		男		女	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
30 歲(含)以下	9	10%	2	6%	2	2%	1	3%
30~50 歲	7	8%	3	8%	9	10%	1	3%
50 歲(含)以上	3	3%	0	0%	2	2%	0	0%
小計	19	21%	5	14%	13	14%	2	6%

註 1：員工新進率=各類別新進員工人數/該類別年底員工人數

註 2：員工離職率=各類別離職員工人數/該類別年底員工人數

註 3：年底員工人數=男 91 人，女 35 人

勞資協議與溝通機制

本公司尊重員工的結社自由與勞動權益，致力於建立平等、透明且暢通的勞資溝通平台。目前公司雖無成立工會，然全體員工皆可透過勞資會議、職安會議、福委會議及部門會議等正式機制，以及匿名反饋信箱與即時問題反映機制表達意見與訴求。公司依據勞動部發布之「勞資會議實施辦法」每季召開勞資會議，協商勞動條件及職場相關事宜，並即時處理員工意見，以維護勞資和諧與員工權益。

2024 年，公司未發生任何員工申訴或重大勞資爭議，顯示公司在勞資溝通與權益保障方面的努力成果。未來，公司將持續優化勞資溝通平台，積極營造公平、尊重及包容的工作環境，促進員工與企業共同成長。

5.3 薪酬與福利

具競爭力的薪酬制度

家碩科技致力於提供具市場競爭力的薪資與完善的福利制度。薪資標準綜合考量當地法規、產業水準與生活成本，並秉持公平原則，不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等因素而有所差異。

在平等與包容的職場環境下，公司男女員工起薪一致，最終薪酬（含本薪與各項獎酬）則依據年資、專業能力與職務內容調整。薪資結構包括本薪、伙食費、津貼與各項績效獎金，並依公司經營成果、市場薪資調查及個人績效實施年度調薪與獎酬，以激勵員工與公司共同成長。

2024 年度，公司最高個人年度總薪酬與其餘員工年度總薪酬中位數的比率為 5.88 : 1；最高薪酬個人年度總薪酬的增幅與其他員工中位數增幅的比率為 -0.04 : 0.15。男女員工薪酬略有差異，係依據職務內容與工作性質所致，並非性別因素所導致。

2024 年男女薪酬比		
類別	女	男
管理職	0.86	1
非管理職	0.89	1

註 1.課長級以上主管為管理職

2024 年，公司「非主管之全時員工」共計 111 人，其年度薪資平均數與中位數分別為新台幣 1,640 千元及 1,405 千元，月平均收入為台灣基本工資的 4.26 倍，顯示公司具備高度薪酬競爭力，並充分展現對人才價值的重視與肯定。

非主管之全時員工薪資統計

單位：人；千元；%

項目	2023 年	2024 年	成長率
非主管之全時員工人數	91	111	22%
非主管之全時員工薪資總額	158,816	182,023	15%
非主管之全時員工薪資平均數	1,745	1,640	-6%
非主管之全時員工薪資中位數	1,492	1,405	-6%

完善福利措施

家碩科技致力創造愉快又有競爭力的工作環境，除依勞基法規定辦理勞工保險、全民健康保險及休假等法定福利措施外，並設立職工福利委員會，統籌辦理員工福利事項及各類文康活動事宜，福利措施包括：

- (1) 為員工投保團體保險，包含壽險、意外險、醫療險及癌症險等，讓員工獲得保障，轉嫁風險。
- (2) 提供多項福利津貼，包括生育禮金、結婚禮金、喪葬奠儀、年節禮品、托育津貼及急難救助金。以及實施員工持股信託，透過員工自提與公司獎勵提撥，定期定額投資公司，參與股東價值穩健收益成果，儲蓄退休基金。
- (3) 舉辦多元活動，尾牙或春酒旅遊活動、社團活動、舒壓按摩及部門聚餐等，創造愉快的工作環境並凝聚向心力。
- (4) 其他：定期健檢、幸福假、員工餐廳、員工宿舍、汽機車停車位及哺乳室等友善職場措施。



台南員工宿舍



2025 春酒活動

退休金計畫

為保障員工退休後的基本生活權益，本公司依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」，為全體員工建立完善的退休金制度。

目前公司全體員工皆適用勞工退休金新制，並依規定每月提撥不低於員工月薪 6% 的金額至勞保局設立之個人退休金專戶。此外，員工亦可依個人意願，自行提繳最高 6% 的薪資至同一專戶，以累積更多退休準備金，進一步提升未來退休保障。

友善育兒職場

我們致力於營造友善的育兒職場環境，依法落實「勞動基準法」與「性別平等工作法」，協助員工在職場與家庭之間取得平衡。為鼓勵並支持同仁安心培育下一代，我們保障員工申請育嬰留停的權利，讓每位家長能無後顧之憂地兼顧家庭與工作。同時，公司提供家庭照顧假、生育補助及托育津貼，以實際行動體貼育兒父母的辛勞。辦公室內設有溫馨哺乳室，配備冰箱與冷凍櫃，充分照顧哺乳期女性員工的需求。

透過這些制度與貼心設施，我們不僅展現對員工家庭照顧的重視，更落實性別平等與多元共融的核心價值，成為同仁在職涯與家庭之間堅實的後盾。

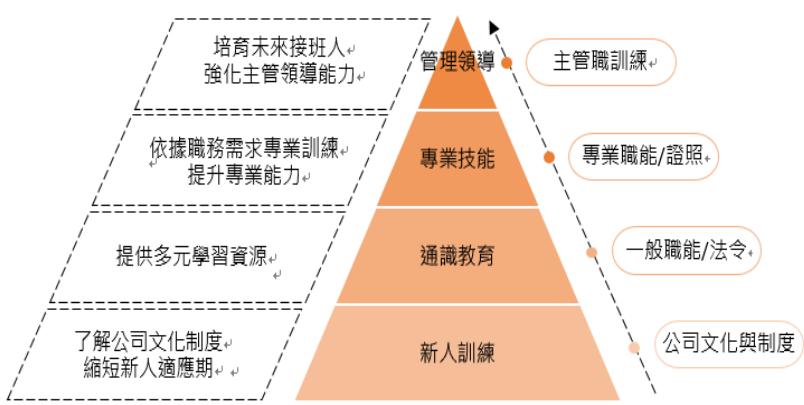
育嬰假申請狀況及復職/留任比例

年度	項目	男	女	合計
2024	符合申請育嬰假人數	13	5	18
	實際申請育嬰假人數	1	0	1
	預計育嬰假後復職人數(A)	1	0	1
	實際育嬰假後復職人數(B)	0	0	0
2023	育嬰假後復職人數(C)	1	0	1
	育嬰假後持續任職一年人數(D)	1	0	1
復職率(B/A)		-	-	-
留任率(D/C)		100%	-	-

5.4 人才培育與發展

本公司為提升人力資源素質，提高員工工作效能及培養專業知識，訂定教育訓練制度，於年度蒐集訓練需求、編列訓練計畫及經費，依據不同職務及職涯發展需求，提供多元學習管道，不定期舉辦內部培訓或派外參加訓練課程，內容涵蓋管理領導、專業技能、通識教育、新人訓練，積極培育內部人才，滿足組織成長需求。

透過績效面談及部門溝通會議，評估員工培訓需求，並根據評估結果制定相應的培訓計劃及幹部儲備課程。我們積極鼓勵員工參與各類訓練，幫助員工達成職涯目標，從而提升整體組織的競爭力。



2024 年度教育訓練共培訓 518 人次，累積 1,781 人時數，平均每位員工受訓時數為 14 小時，實施情形如下：

類別	實施情形	人次	時數
新人訓練	每季進行新人教育訓練，協助新進員工快速了解公司文化與制度，包含新人上工前之安全衛生教育，涵蓋率達 100%。	12	30
通識教育	辦理資訊安全、危害認知、職場性騷擾防治及誠信經營等通識課程共計多梯次，全年參訓人次達 352 人、累計訓練時數 828 小時，有效提升員工法遵認知與基本職場素養。	352	828
專業技能	依據各部門職能需求，安排多元專業課程，包括真空技術、雷射加工、先進封裝、永續發展等訓練，以強化員工能力。	55	675.5
管理領導	參與母公司家登的「Bill 有約」培訓課程，包含 26 堂精心設計的課程，截止 113 年度已進行 11 堂。	99	247.5
合 計		518	1,781



職場性騷擾防治教育訓練



誠信經營及道德行為宣導課程

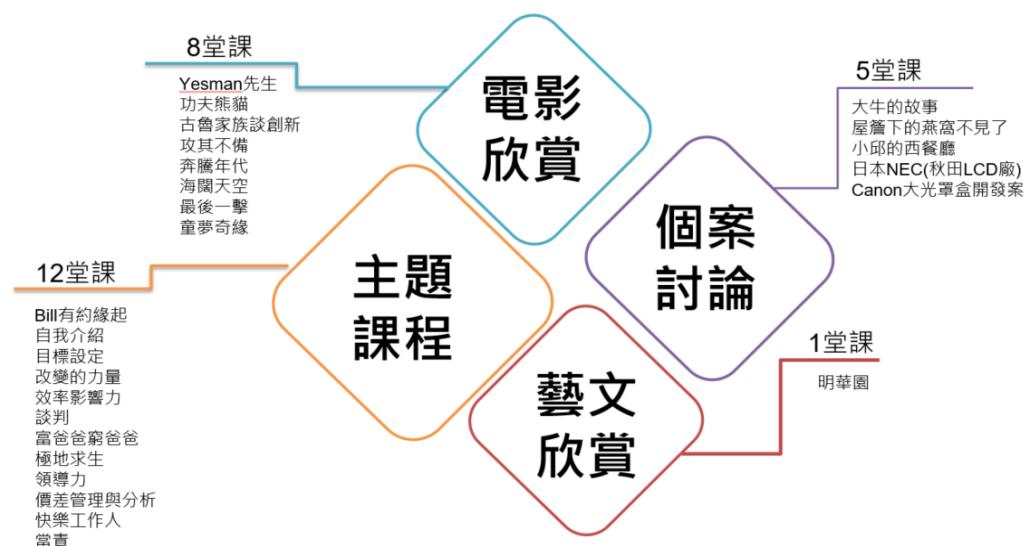
各性別平均受訓時數

項目/類別	管理職		非管理職		合計
	男	女	男	女	
總人數(A)	25	7	66	28	126
總時數(B)	527	136.5	758	359.5	1781
平均受訓時數(B/A)	21	20	11	13	14

接班人培育：專業成長與企業價值傳承 – Bill 有約

為強化領導力與深化核心價值認同，家碩科技積極參與母公司家登集團的「Bill 有約」培訓課程。全套課程共 26 堂，透過案例研討、電影欣賞、小組討論等互動方式，引導學員將價值理念融入日常工作，為未來接班人才奠定基礎，亦作為集團價值 DNA 傳承的重要途徑。

課程亦結合藝文活動，如觀賞明華園戲曲《散戲》，讓學員從中體會文化工作者對傳統藝術的堅持，進一步培養藝術素養與文化敏感度，同時以實際行動支持在地藝文，落實文化永續。



2024 年永續主題之相關培訓

本公司重視永續發展，為提升企業整體永續能力，針對不同層級人員安排多元化的永續主題培訓，透過多層次的培訓計畫，全面提升組織對 ESG 議題的理解與實踐能力，支持企業邁向永續發展目標。

類別	訓練名稱	人次	時數
高層主管 永續訓練	1. 永續趨勢解析:企業應具備的 ESG 思維與行動 2. 碳權交易機制與碳管理應用 3. ESG 勞資關係新趨勢 4. 永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析 5. 研發投資抵減暨 AI、ESG 申請實務研討會 6. 企業執行 ESG 與內稽內控整合應用與範例	9	37
一般員工 永續訓練	1. 「永續資訊揭露政策」與內控內稽重點研討 2. 溫室氣體盤查 1 日免費體驗班 3. 上櫃公司永續報告書編制實務宣導課程 4. 淨零路徑規劃工作坊	6	27

績效考核

為激勵員工實現營運目標並提升整體組織效能，本公司每年於 6 月與 12 月實施績效考核。考核制度強調雙向溝通與透明程序，作為員工個人成長、職涯發展及晉升考評的重要依據。

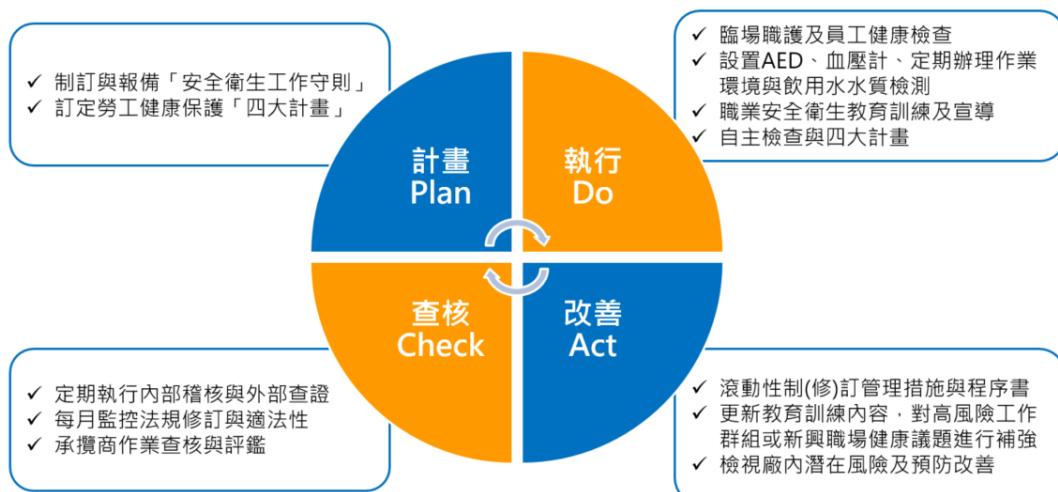
公司致力於打造公平的晉升與發展環境，評核標準一視同仁，絕不因性別、年齡或其他非職能因素有所差異，積極落實性別平權與人才多元共融原則。透過完善的績效管理機制，支持員工發揮潛能，並強化組織競爭力與永續發展。

5.5 職場安全

職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者(註)的健康與生活產生重大衝擊。家碩科技依據各營運據點當地的職業安全衛生法規及 TOSHMS 標準(臺灣職業安全衛生管理系統)；ISO 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統標準；消防法及其相關法規，以 PDCA 循環概念—規劃(Plan)、執行(Do)、檢查(Check)、改善(Act)為管理架構基礎，建構家碩科技職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂定管理程序及控制程序，透過意見溝通取渠道、教育訓練與培訓、會議參與，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部訪客等。



職安衛管理系統範圍

本公司已建置職業安全衛生管理系統，其範圍包含全體員工、承攬商、供應商及訪客等，並通過外部第三方查證，透過定期外部稽核、檢視紀錄、訓練效果及應變對策。根據審核結果，建立並修訂相關政策和程序，以適應不斷變化的法律要求和業務需求，以持續改進確保公司的職業安全衛生管理系統始終保持高效運行。



職業安全衛生委員會

ISO 45001 證書
(2024/10/28-2027/10/28)

家碩科技依據「職業安全衛生法」第 23 條，成立正式的職業安全衛生管理組織「職安室」，直屬總經理室之專責一級單位，以協助監督和議職業安全衛生相關規劃，審議相關職安議題。設立職業安全衛生委員會，由勞資雙方共同組成，委員會共計 20 人，由總經理擔任主任委員，其中勞工代表共計 10 人，占全體委員人數 50%(符合法規要求達 1/3 以上共同參與)。職安衛委員會每季定期召開一次會議，定期追蹤各項工作之執行成果與專案進度及成效，各部門與勞工代表共同溝通職安衛政策、火災案例預防研討及研討減災措施及相關對策，以防止職災事故的發生，為同仁打造安全健康的工作環境，每次會議結束其記錄寄發給各與會同仁，由各單位主管布達所屬單位同仁進行宣導，達到平行展開預防再發。

職安室負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，於公司內網公告職業安全衛生管理程序，並在公司網站宣導職安衛管理政策，提供公開程序文件予員工閱覽，讓家碩科技全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

工作者溝通與通報機制

管理部設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 <HR@gdauto.com.tw>回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項。

此外，根據本公司安全衛生工作守則，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安室報告。職安室接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

職業安全衛生風險評估

家碩科技依循營運據點當地職業安全衛生法規，為管理同仁在職場上的各項作業，確保其人員作業上的安全及健康，並將其風險降至最低，特制定環境考量面及危害鑑別與風險評估管理程序，每年由職安室帶領各部門逐一分解各項作業內容進行危害辨識及風險評估並依評估結果進行分級管控，未有重大風險管理項目。公司為避免火災事故發生，持續推動廠區安全巡檢及安全觀察，強化火災預防及工作者自主安全意識。另為掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，公司每半年實施全廠作業環境監測，依據其特性進行物理性及化學性監測，使其量化，並依據檢測結果進行改善，使同仁於健康、安全的環境下工作，2024年全年勞工作業環境監測，符合法規、標準等相關要求符合度100%。2024年針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，並且鼓勵成員取得外部相關證照。

職安室每年不定期檢視各地營運據點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中高風險、中度風險、低度風險，等四個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中高、高風險項目設置降低風險的控制措施，並定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為了確保控制措施實施之有效性，本公司將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

營運據點風險等級

營運據點	據點風險等級	稽核次數	稽核中有重大違反之次數
新竹營運中心	低度風險	2	無
台南樹谷廠	中度風險	2	無

風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
中高風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。
中度風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
低度風險	現況接受，無須採取任何措施。

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，家碩科技全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	每年受訓次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	1 次
職業危害	職業災害及職業病預防，例如人因性危害預防及勞工健康保護等。	全體員工	2 次
危險活動	高危險活動作業程序教育訓練，例如荷重在一公噸以上之堆高機操作人員等。	需求單位	1 次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習等。	全體員工	2 次

職業健康服務及健康促進活動

家碩科技重視員工健康與職業安全，依據工作環境與性質進行風險評估，針對可能的人因性危害與作業接觸風險，提供完整的健康防護措施，包括個人防護具配戴、血壓量測設備及特約護理人員與醫師駐點諮詢。職業健康服務內容涵蓋壓力與工作型態評估、腦心血管風險檢測、母性健康保護、作業環境危害風險分級、人因危害預防及復工評估，並建立健康檢查與風險分級管理制度，及早發現高風險族群並提供追蹤與改善。2024 年，公司無發生職業病案件，顯示防護措施成效良好。

在健康促進方面，公司提供全職員工每兩年一次健檢補助，並持續追蹤健檢異常者。依據常見健康風險（如慢性疾病、癌症、心理壓力等），規劃健康講座、駐點醫師問診、減重比賽及運動推廣活動。透過教育訓練與健康活動，協助員工養成健康生活習慣，提升身心健康與工作活力，營造安全、舒適工作環境。

2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
健康講座	人因性危害預防、肌肉骨骼危害預防
捐血活動	促進身體健康，維持國內血液安全庫存



消防演練



CPR+AED 教育訓練



捐血活動



健康宣導



AED 設置



職護健康關懷



作業環境檢測

承攬商職安衛稽核

家碩科技除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求承攬商遵循本公司職安衛規定。本公司持續稽核承攬商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，並調查該年度於本公司所發生職業傷害與職業病發生次數，評估承攬商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給予承攬商 1 個月改善期，於 1 個月後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險，本年度承攬商皆受過本公司職安衛稽核。

此外，本公司亦對新進與既有承攬商舉辦職安衛教育訓練，例如家碩科技承攬商入廠安全衛生教育訓練，與承攬商共同打造安全健康的工作環境。

職業傷害與職業病

事故調查流程

家碩科技制定事故調查管理程序，其範圍適用於本公司全體員工、承攬商及訪客，當職安衛事件發生時，傷者或工作場所主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向職安室進行通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。職安室於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、並依據職業安全衛生法第 37 條第 2 項規定之職災，於八小時內進行事業單位職災通報，職安室需協同事故發生部門調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，職安室及事故發生部門須於職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針，水平展開預防再發，落實降低職業安全衛生風險並預防類似事故再度發生。

職災紀錄

家碩科技員工於 2024 年共發生 0 件職業災害事故，其中 0 件屬嚴重事件、0 件為死亡事件。無嚴重及死亡事故發生，若有事故發生，職安室將偕同事事故發生部門執行完整調查，並改善現有的管理措施，持續監督改善措施的實施有效性。

透過近年的教育訓練宣導及安全控制，家碩科技本年度員工職業災害事故率至前兩年的 2022 及 2023 維持 0。家碩科技將持續優化管理措施，保持現況，並維持 0 事故。

員工職業傷害與職業病統計表

(以百萬工時計算)

年度	工作總時數	職災			職業病件數	職災死亡比率	失能傷害比率	可記錄之事故比率	職業病發生率
		死亡人數	失能傷害人數	可記錄事故人數					
2023	22,1168	0	0	0	0	0	0	0	0
2024	234,185	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：職災死亡比率=(職災死亡人次/工作總時數)*1,000,000。

註 2：失能傷害：導致員工無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害(排除死亡人數)。

註 3：失能傷害比率=(失能傷害人次/工作總時數)*1,000,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=(可記錄之事故人次/工作總時數)*1,000,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。

6 社會共榮

6.1 社會投資策略

家碩科技秉持「回饋社會，創造共好」的核心理念，致力於以穩健而有效的方式推動社會發展，積極投身於弱勢扶助、社區營造、環境保護、藝文支持等四大公益領域，並以具體行動回應社會需求。

透過穩定的資源投入，我們希望，每一份善意都能如涓涓細流，匯聚成改變社會的江河大海，最終構築出一個不斷延展的「善的循環」。這些播撒的愛與關懷將代代相傳，形成穩固的力量，支撐社會的持續進步與發展。

社會投資策略三大方向：

1. 聚焦慈善捐助，擴大影響力

在 2024 年，我們投入了新台幣 428 萬元，其中每年定期支出 330 萬元專款，用於關懷弱勢群體，致力於解決社會問題並改善社會福祉，並定期訪視受助機構，實地交流了解其狀況，藉此能更精準調整支持策略，確保慈善捐助能發揮持續且正向影響。

2. 加強社區參與，深化在地關懷

透過多元活動促進社區連結，營造溫暖與和諧的在地環境，不僅展現企業對社區的承諾，也強化了與地方的互動與合作。

3. 優化資源配置，實現永續經營

資源配置上採多元化策略，確保每個領域的發展都能相互支持，在各個面向實現公司與社會共同成長的目標，實現全面的永續經營。

2024 年社會投資類別

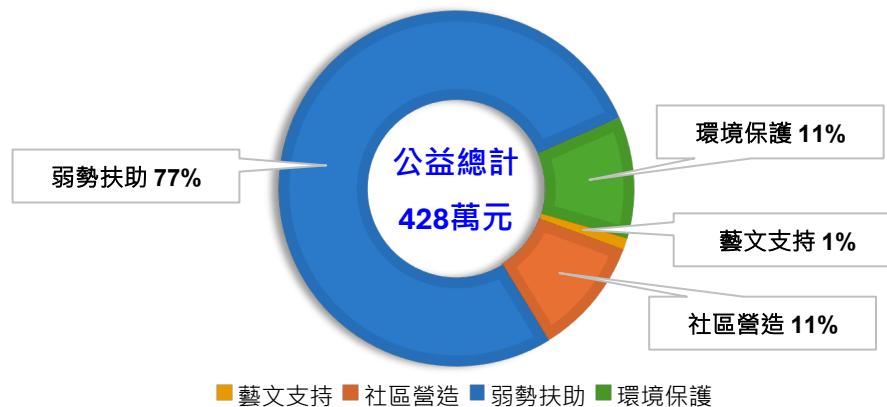


6.2 社會參與成果

	溫暖相伴 長期捐助弱勢團體	災害應變支持 捐贈消防災情勘查車	熱血點燃希望 員工參與捐血活動	支持生態農業 贊助稻草分解菌	文化扎根 支持在地音樂與藝術
內容	定期捐助弱勢，建立長期運作的支持機制，延續影響力與擴展服務範圍。	捐贈災情勘查車予消防局，提升救災效率。	定期舉辦捐血活動，鼓勵同仁身體力行，參與社會服務。展現企業對社會健康的支 持與承諾。	捐贈稻草分解菌支持環保計畫，減少空氣污染與農田廢棄物，實現資源再利用目標。	支持藝術與文化發展，邀請音樂與戲劇團體參與活動，提升員工藝術素養並助推文化永續發展。
對象	財團法人私立天主教華光智能發展中心 創世基金會 伊甸基金會 國際單親基金會	新北市政府消防局 新北市民	捐血中心 病患	台南市政府農業局 農民	藝想音樂設計 明華園劇團 家碩員工
影響力	長期捐助弱勢團體，支持約 130 位心智及重度障礙者、60 位植物人及多數單親家庭，皆獲得資源協助與關懷支持，改善生活品質並擴大社會支持網絡。	捐贈「家登五號」災情勘查車，強化消防救災效率與反應速度，提升社區防災能力並保障市民生命財產安全。	定期舉辦捐血活動，為醫療體系提供穩定來源，支持病患救治，同時凝聚員工向心力並深化企業社會責任文化。	響應地方政府推動使用稻草分解菌取代傳統燃燒，贊助 2,000 瓶稻草分解菌，有效減少 2,040 公噸二氧化氮排放量。	支持在地藝術工作者創造穩定演出機會，也提升同仁對文化藝術的參與與認同，促進社區文化多元共榮

家碩科技持續以實際行動投入社會公益，深耕在地連結，關懷弱勢族群、支持教育與文化發展，並以永續農業與公共安全為目標，攜手員工與社區推動正面改變。我們深信，企業的責任不僅止於營運績效，更應透過多元方式參與社會，打造共好共融的未來。

2024 社會參與類別佔比



溫暖相伴：長期捐助弱勢團體

我們長期捐助華光智能發展中心、創世基金會、伊甸基金會及國際單親基金會，以穩定資金支持推動其服務與計畫的持續發展。

每年定期訪視機構，了解實際需求並與受助者互動，使資助更具針對性並傳遞企業關懷。我們相信，每一份善意都是改變的起點，透過持續行動，匯聚力量建立「善的循環」，為社會永續發展注入愛與希望。

長期捐助四家慈善機構，
透過穩定的資金，支持基金會的服務與計畫



災害應變支持：捐贈消防災情勘查車

為感謝消防人員守護市民安全，家碩科技攜手母公司家登精密，捐贈「家登五號」災情勘查車予新北市消防局第五救災救護大隊隆恩分隊使用。該車投入運作後，將有效提升救災任務的機動性與反應速度，進一步保障市民生命與財產安全。此善舉不僅強化消防救災能量，也喚起社會對防災與救災行動的重視，期盼攜手更多力量，共同守護社區平安。



熱血點燃希望：員工參與捐血活動

家碩科技重視企業對社會的正向影響，長期推動公益活動，鼓勵員工主動參與社會服務，將善的行動落實於日常。為回應醫療體系對穩定血液來源的需求，公司定期舉辦捐血活動，邀請全體員工踴躍參與，以實際行動支援醫療機構與急需幫助的患者。

這項活動不僅展現企業對公共健康議題的關懷，也成為員工凝聚情感與團隊向心力的橋梁。透過捐血活動的推動，我們讓「助人為樂」的理念深植於企業文化之中，進一步強化員工對企業社會責任的認同與參與。

每一袋熱血，代表一份生命的延續，也象徵著家碩科技對於社會健康與安全的長期承諾。我們相信，企業的影響力來自持續不懈的實踐，透過員工身體力行的參與，家碩科技致力於成為社區良善循環的重要推動者。



支持生態農業：贊助稻草分解菌減碳行動

傳統農業在處理稻草廢棄物時，常以焚燒或長期堆積的方式為主，不僅釋放大量有害氣體，造成空氣污染，亦對生態環境與土壤品質帶來不利影響。為改善此現象，家碩科技響應地方政府支持以「稻草分解菌」替代焚燒，推動農業資源循環再利用。

稻草分解菌能夠將稻稈自然分解為有機質，成為土壤天然養分來源，不僅有效減少稻草廢料堆積，加速降解過程，也能改善土壤結構、提升肥力，並促進生物多樣性發展，達成「稻草還田」、資源循環的永續農業目標。

家碩科技長期參與縣市政府推動之「稻草分解菌暨燃燒稻草減量計畫」，2024 年度贊助稻草分解菌 2,000 瓶，可應用於約 200 公頃稻田，有效減少約 2,040 公噸二氧化碳排放。

其環境效益換算如下：



未來，家碩科技將持續透過綠色技術導入與資源捐助，實踐企業減碳責任，深化農業循環再利用系統，與農民及地方政府攜手邁向淨零轉型，落實環境永續發展。

文化扎根：支持在地音樂與藝術發展

本公司春酒活動特別邀請自由音樂人團隊「藝想音樂設計」現場演出，讓同仁在音樂饗宴中迎接新年、凝聚情感，開啟充滿活力的新氣象。同時藉由支持在地藝術表演，為本地音樂人提供展演舞台，共同促進藝術文化的交流與發展。



附錄

GRI 準則索引表

使用聲明	已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊
適用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明及備註
1.組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	19	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1~2	
2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	2	
2.活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介 3.4 供應鏈管理	19 37	
2-7	員工	5.2 人才多元與共融	50	
2-8	非員工的工作者	5.2 人才多元與共融	50	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明及備註
3.治理				
2-9	治理結構及組成	2.2 治理結構	21	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 治理結構	21	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理結構	21	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理結構 1.2 利害關係人議和 1.3 重大主題鑑別與分析	21 6 9	
2-13	衝擊管理的負責人	1.永續家碩 2.2 治理結構	6 21	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.永續家碩 2.2 治理結構	6 21	
2-15	利益衝突	2.2 治理結構	21	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理結構 1.3 重大主題鑑別與分析	21 9	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理結構	21	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理結構	21	
2-19	薪酬政策	2.2 治理結構	21	
2-20	薪酬決定流程	2.2 治理結構	21	
2-21	年度總薪酬比率	5.3 薪酬與福利	53	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明及備註
4.策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23	政策承諾	2.4 誠信與法遵 5.1 人權政策	28 47	
2-24	納入政策承諾	2.4 誠信與法遵 5.1 人權政策	28 47	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 利害關係人議和 2.4 誠信與法遵	6 28	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信與法遵 5.1 人權政策	28 47	
2-27	法規遵循	2.4 誠信與法遵	28	
2-28	公協會的會員資格	2.1 公司簡介	19	
5.利害關係人議和				
2-29	利害關係人議合方針	1.1 利害關係人鑑別	6	
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議和	6	
2-30	團體協約	5.2 人才多元與共融	50	

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	備註
GRI 3 重大主題	3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別與分析	9	
	3-2 主題列表	1.3 重大主題鑑別與分析	9	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	
重大議題：經濟績效				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	
GRI 201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經濟績效	26	
重大議題：誠信經營				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	
GRI 205 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信與法遵	28	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信與法遵	28	
重大議題：法令遵循				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	
重大議題：供應鏈管理				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	
GRI 204 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.4 供應鏈管理	37	
GRI 308 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選之新供應商	3.4 供應鏈管理	37	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	37	
GRI 414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	3.4 供應鏈管理	37	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	37	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	備註
重大議題：研發創新				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	
重大議題：資訊安全				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	
GRI 418 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	2.6 資訊安全	30	2024 年無投訴之情事
重大議題：氣候與能源管理				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	
GRI 201 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1 氣候變遷管理	39	
GRI 302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	4.3 能源消耗	43	
	302-3 能源密集度	4.3 能源消耗	43	
	302-4 減少能源消耗	4.3 能源消耗	43	
GRI 305 排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體	44	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體	44	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.4 溫室氣體	44	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體	44	
重大議題：人權平等				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	
GRI 406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權政策	47	
GRI 408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權政策	47	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	備註
GRI 409 強迫或強制勞動	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	5.1 人權政策	47	
重大議題：人才培育及發展				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	
GRI 401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.2 人才多元與共融	50	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	5.3 薪酬與福利	53	
	401-3 育嬰假	5.3 薪酬與福利	53	
GRI 404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才培育與發展	55	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才培育與發展	55	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人才培育與發展	55	
GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2 治理結構 5.2 人才多元與共融	21 50	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 薪酬與福利	53	
GRI 407 結社自由與團體協商	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.4 人才培育與發展	55	
重大議題：社會共榮				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	15	

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊，氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形/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。	
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。	請參考家碩科技 2024 年年報 P29-P30
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 9-1 及 9-2)。	
9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	
9-1-1 溫室氣體盤查資訊	請參考家碩科技 2024 年年報 P31-P32
9-1-2 溫室氣體確信資訊	
9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	

