



台灣典範半導體股份有限公司
2024 年永續報告書
Sustainability Report

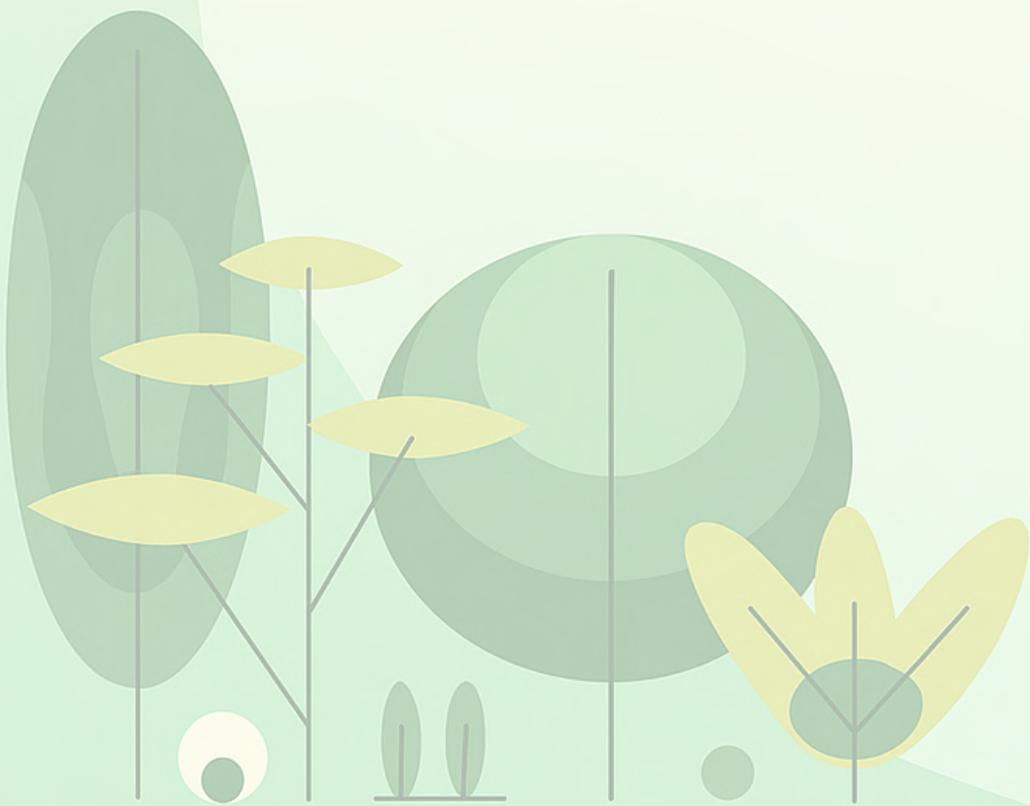


目錄

關於本報告書	3
董事長的話	4
2024 年永續績效與成果	6
永續發展目標與 SDGs 實踐	8
利害關係人議和與溝通	9
重大主題鑑別與分析	12
一、關於台灣典範	18
1.1 公司概况	18
1.2 使命與願景	21
1.3 財務績效	23
二、永續經營	24
2.1 治理架構	24
2.2 誠信經營	34
2.3 法規遵循	37
2.4 風險管控	40
三、創新價值	42
3.1 創新研發	42
3.2 產品責任	44
3.3 綠色供應鏈	46
3.4 資訊安全管控	48
3.5 客戶關係經營	53
四、環境保護	55
4.1 氣候變遷管理	56
4.2 能源使用	64
4.3 物料管理	66
4.4 廢棄物管理	67
4.5 水資源管理	70



五、友善職場	73
5.1 人才資源	73
5.2 員工權益與福祉	78
5.3 工作環境安全	81
5.4 訓練與發展	93
5.5 社會公益參與	94
附錄	95
附錄一： 全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表	95
附錄二： 永續會計準則 SASB 對照表 - 半導體業	100
附錄三： 台灣證券交易所永續揭露指標 - 半導體業	102
附錄四： 台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對照表 - 氣候變遷資訊	103
附錄五： 勘誤說明	103



關於本報告書

本報告書為台灣典範半導體股份有限公司（於報告書中將以「台灣典範」、「典範」、「本公司」簡稱之）第二本發行之「永續報告書」，未來將每年發行一次報告書。本公司透過報告書之發行，以五大章節向利害關係人詳實揭露公司於經濟、治理、社會及環境各面向之具體實踐及績效數據，並落實企業責任及永續經營發展之承諾。

報告範疇及統計期間

本報告書資訊揭露之範圍以台灣典範半導體股份有限公司台灣總公司為主體，資訊揭露期間為 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日），所揭露之數據資訊範疇、發行頻率與年報、財報一致。為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後。報告書中的財務數據來源主要採用資誠聯合會計師事務所簽證後之公開財務報告，以新台幣為計算單位，部分統計數據皆自本公司自行統計與調查的結果。

報告書數據測量基準

本報告書內容尚未經第三方機構進行外部查證，未來將持續規劃推動相關驗證作業。為確保報告內容與數據之正確性，本報告書所載資料與數據皆由本公司各部門提供，經永續報告書編製小組彙整與編輯後，交由永續報告書召集人進行複核與修訂，並依行政程序提報總經理與董事長核閱確認後，完成定稿出版。

報告書撰寫原則與綱領

本報告書依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發行之 GRI Standards 2021 準則揭露要求編製，針對重大永續主題透明揭露各項管理策略與執行績效資訊；並參考永續會計準則委員會發行之 SASB 行業準則、氣候相關財務揭露 (TCFD) 及聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 簡稱 SDGs) 作為報導原則；並參考 AA1000 當責性標準的重大性、包容性、回應性及衝擊性四大原則進行彙編，盡可能涵蓋利害關係人關切的重大性議題，展現企業營運上的永續作為。

資訊重編

修正 2023 年永續報告書水資源數據，參見本報告書附錄五勘誤說明。

外部確信 / 保證情形

本報告書未經獨立第三方查證機構確信。溫室氣體查證由獨立第三方台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 專業驗證機構進行查證，針對 ISO 14064:2018 之標準要求，查驗範圍為 2024 年組織邊界之直接 / 間接溫室氣體排放。

報告書發行時間

本公司將每年定期發行一本永續報告書，並同時於公司網站公開揭露。

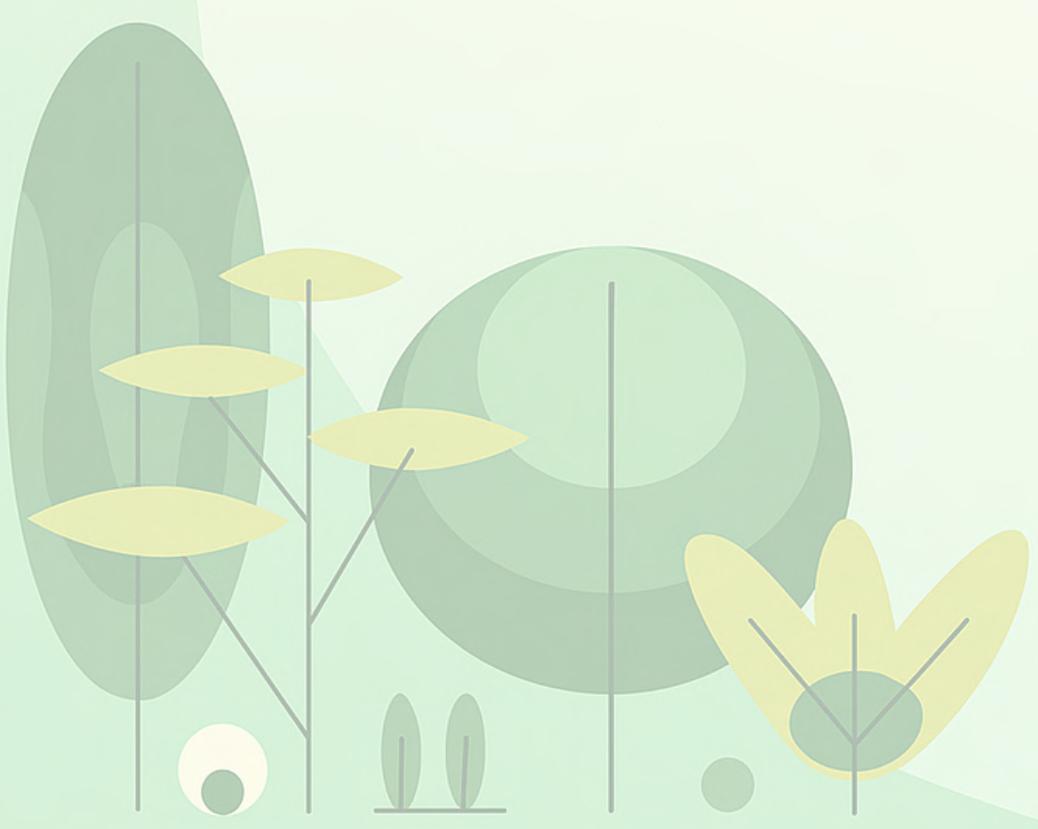
2024 年永續報告書：2025 年 8 月發行。

2025 年永續報告書：2026 年 8 月發行。

聯絡方式

若您對於本公司或本報告書有任何疑問與建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。如欲瞭解更多關於台灣典範永續發展相關資訊，可參閱本公司投資人專區。

聯絡單位	台灣典範半導體股份有限公司 / ESG 召集人辦公室
聯絡人	陳仲景先生
聯絡信箱	lancechen@ticp.com.tw
聯絡電話	07-8158800 #7100
公司地址	高雄市前鎮區南二路 1 號
台灣典範公司官網	http://www.ticp.com.tw/zh-tw/



董事長的話

各位關心台灣典範半導體股份有限公司的利害關係人，歡迎閱讀我們發行的永續報告書，很榮幸地在此分享典範推動企業永續的願景與實踐成果。

2024 年全球產業及經濟發展受到通貨膨脹、戰爭、溫室氣體排放、氣候變遷與天然資源供應等影響，造成人力短缺、原物料及水電費上漲，衝擊市場供需平衡。

典範成立於 1998 年，在專注本業營運的同時，亦積極投入公司治理及永續發展，並落實資訊充分揭露，故將提供完整訊息於此報告書。典範在環境保護及人才培育上十分注重，面對全球客戶對於 ESG 的重視與期望，必須將產品品質控制、環境保護及職業安全衛生等理念融入至公司日常運作中。為此，典範已陸續取得 ISO 9001 品質管理系統、IATF 16949 汽車業品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、RoHS 危害性物質限制指令、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 職業安全衛生管理系統及 AEO 安全認證優質企業等認證，以確保公司採取有效管理，將各方面衝擊降至最低。日常運作亦主動採用節能措施及積極創新研發，期望減少產品功耗，達到產源減量。

希望藉由 2024 年之永續報告書，讓本公司董事會及各管理階層可以更完整檢視過去一年的企業永續發展及社會責任工作推動狀況，期盼可以在推動 ESG 的道路上盡一份心力，給予全球社會正向的影響。展望 2024 年，典範將持續以專研產品開發、強化供應鏈管理、提升生產效能、減少資源浪費、節省能源耗用為目標，創造雙贏的局面。



台灣典範半導體股份有限公司 董事長

東 榮 萬

2024 年永續績效與成果

E 環境面

實施高低溫冰機負載調整，預估每年 11 月至隔年 3 月進行高低溫冰機負載合併，可減少一台冰機開啟，合計共 5 個月，預估約減少用電量 388,800 度，減少碳排放量達 192.07 公噸。

太陽能光電系統於 2023 年 5 月完工，截至 2024 年底，生產綠色能源達 1,024,712.62 度，預估減少碳排放量達 485.714 公噸。

2024 年電力使用量為 37,429,600 度。

2024 年非生產設備的耗電降低 2.01%。

2023 年將地下筏基水池增設緊急儲存槽，總容積達 2,800 公噸以上。

2023 年啟動製程廢水回收再利用計畫，2024 年回收水率達 15%，預期 2025 年可提升至 30%，持續朝向節水減碳目標邁進。

2023 年實施空調冰水管路改善節能計畫，2024 年減少能源消耗量 24.88GJ，減少碳排放量達 341.45 公噸。

自 eCounter 平台上線以來，現金股利發放已全面採行電子化通知，預估每年可減少逾百萬張書面申請文件，換算約可減少 8.2 公噸碳排放。隨著服務項目持續擴展，未來減碳效益將更加顯著。

此一創新措施不僅積極回應環境保護、股東權益與發行公司營運效率等多方需求，更展現集保結算所在數位化轉型與環境永續發展上的長期承諾，實踐 ESG 核心目標。

S 社會面

2024 年供應商評鑑實地稽核共 1 家，全數合格，合格率 100%。

截至 2024 年，共 314 家供應商皆已簽署「供應商道德承諾書」，佔比 100%。

2024 年實施廠內「供應商 / 外包商品質系統製程稽核查檢表」及「TICP 企業社會責任問卷」之供應商共 17 家。

2024 年進行 1 次社交工程演練及 2 次 (上下半年各 1 次) 員工資安教育訓練。

2024 年職業安全相關教育訓練總人次達 542 人。

2024 年職能教育訓練共計 185 人次，受訓總時數為 1135 小時，總花費達 80,000 元。

2024 年一般及特殊健康檢查費用為 98,250 元。

2024 年雇用當地居民為高階管理階層 100%。

2024 年進行產學合作共計媒合成功 34 名學生。

G 公司治理面

2024 年第 3 類半導體封裝共開發 1 家客戶，開發件數較 2023 年多出 76 件，年成長高於 2 倍。

2024 年完成覆晶封裝 (flip chip QFN) 產品 4 件驗證。

2024 年投入研發費用達 28,053 仟元。

2024 年 7 位董事每位至少上課 6 小時，各董事成員接受教育訓練之總時數為 45 小時。

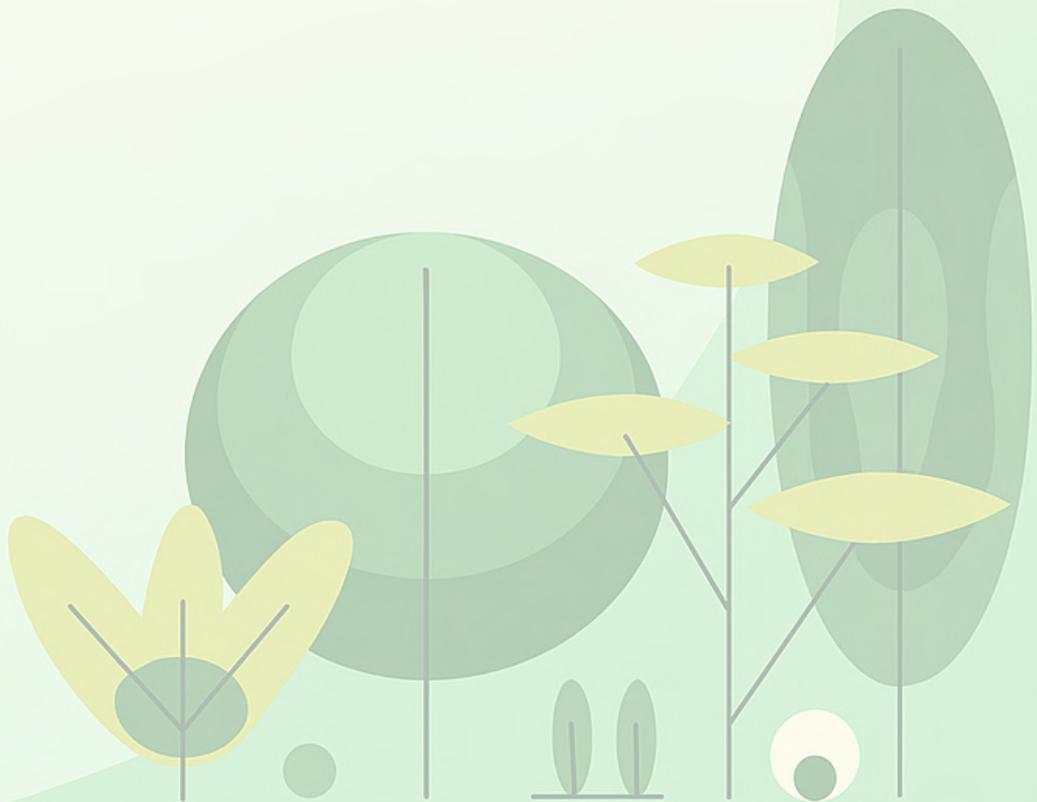
2024 年董事會績效評估為 99.7 分。

2024 年董事會、董事會成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效內部評估結果均為「優等」。

2024 年本公司產品 100% 符合無有害物質相關法規及客戶規範。

2024 年進行 1 次社交工程演練及 2 次（上下半年各 1 次）員工資安教育訓練。

為宣導誠信經營之企業文化，對新進員工進行包括員工從業道德及其他誠信經營相關課程，2024 年受訓人數總計 145 人次。



永續發展目標與 SDGs 實踐

聯合國永續發展目標 (SDGs) 包含 17 項目標 (Goals) 及 169 項具體目標 (Targets)，未來全球將以之作為 2016 至 2030 年的發展議題主軸，台灣典範以永續作為呼應 SDGs 中 6 個目標。

2024 年 SDGs 實踐作為

SDGs		2024 年實踐作為
 <p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p>	<p>確保及促進各年齡層健康生活與福祉。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年一般及特殊健康檢查共 131 人，檢查費用為 98,250 元。
 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	<p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年與樹德家商進行產學合作，共計媒合成功 34 名學生。
 <p>6 CLEAN WATER AND SANITATION</p>	<p>確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 將地下筏基水池增設緊急儲存槽，容積達 2,800 公噸以上。 2023 年啟動製程廢水回收再利用計畫，至 2025 年回收水率期望達到 29%。
 <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>	<p>確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的以及現代的能源。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 太陽能光電系統於 2023 年 5 月完工，截至 2024 年底，生產綠色能源達 1,024,712.62 度，預估減少碳排放量達 485.714 公噸。
 <p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>	<p>促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自 eCounter 平台上線以來，現金股利發放已全面採行電子化通知，預估每年可減少逾百萬張書面申請文件，換算約可減少 8.2 公噸碳排放。隨著服務項目持續擴展，未來減碳效益將更加顯著。此一創新措施不僅積極回應環境保護、股東權益與發行公司營運效率等多方需求，更展現集保結算所在數位化轉型與環境永續發展上的長期承諾，實踐 ESG 核心目標。
 <p>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</p>	<p>促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 以多元溝通管道與公開透明的方式，持續與各類利害關係人溝通與議合重要議題，且以實質之營運成果回應利害關係人。 提供相關申訴機制及管道，並可透過公司網路平台進行申訴。

利害關係人議和與溝通

利害關係人之鑑別與溝通是落實企業永續發展的基礎，台灣典範與各類利害關係人透過多元管道進行持續性的溝通，並有多項溝通成效與實績，我們用心傾聽利害關係人的聲音，將利害關係人的意見、需求與期許，納為營運決策之參考。

利害關係人鑑別

本公司藉由與各部門主管內部討論、納入外部專家意見，並參考同業，分析可能因本公司營運活動而受到正面影響及負面衝擊之利害關係人群體，並採用 AA1000 SES 利害關係人參與標準 (Stakeholder Engagement Standards) 進行評分與排序，鑑別出主要利害關係人，包含股東與其他投資人、供應商、客戶、員工、政府機關及學研機構共六項利害關係人。



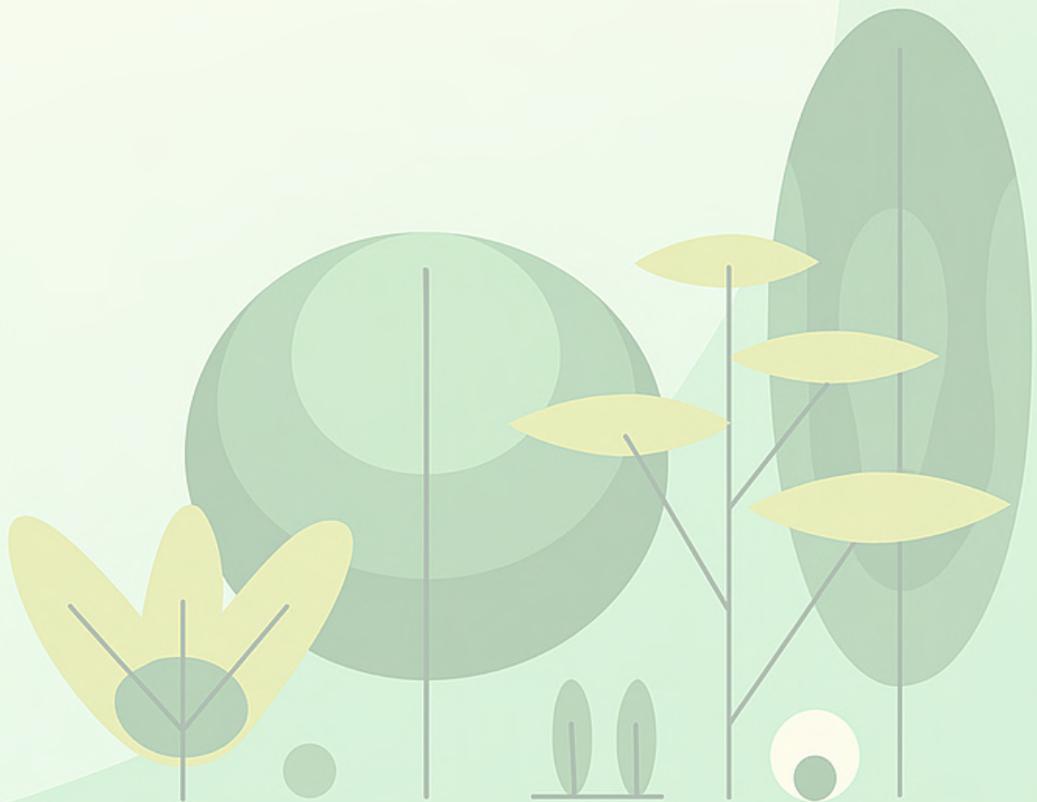
利害關係人溝通

本公司注重利害關係人權益，為瞭解各利害關係人對於公司永續議題的關注程度，建立了多元且系統化的利害關係人溝通平台，除了實體的董事長信箱可供員工反應問題，尚包括公司網站所設立的「投資人聯絡窗口」等。

下表為本公司對利害關係人之溝通管道與成效：

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	2024 年溝通成效
員工	員工是台灣典範永續經營的砥柱，亦是持續成長的驅動力。	員工面談	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 依員工個人工作所需、績效評核結果與職涯發展需要，規劃個人發展計畫書，2024 年共計規劃 380 份。 定期舉辦勞資溝通會議，2024 年共計 4 場。 定期員工面談，2024 年共計 32 名。
		通訊軟體公開帳號	不定期	
		安全衛生委員會會議	每季 1 次	
		福利委員會會議	每季 1 次	
		勞資會議	每季 1 次	
股東及投資人	本公司重視股東及投資人權益，期望能持續精進經營績效、公司治理及永續發展。	年度股東大會	每年 1 次	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年舉辦股東會 1 次。 2024 年舉辦法說會 1 次。 於公開觀測站發布重大訊息 25 則以上。
		法人說明會	每年 1 次	
		實體或線上會議	不定期	
		電子郵件	不定期	
		公司年報	每年 1 次	
		公開網站及公司官網更新資訊	不定期	
政府機關	政府機關不僅能協助本公司招募適合之人才，公司營運亦須符合政府法規及政策規範。	就服員電話連繫	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 透過就業服務站「青年就業領航」進行媒合，2024 年共計成功 0 件。 2024 年共參加政府舉辦之職安衛健康層面及環境層面教育訓練 11 次。 2024 年政府單位稽核輔導次數合計 12 次。
		就業博覽會	每年 1 次	
		政府單位教育訓練	不定期	
		政府單位至公司實際稽核與輔導	不定期	
客戶	公司生存及獲利與否的關鍵皆為客戶提供的營收。	電子信箱	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查以公司前 10 大客戶為調查對象，2024 年已完成上半年共 2 次調查。
		實際拜訪	不定期	
		通訊軟體及平台	不定期	
		客戶滿意度調查表	每半年 1 次	

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	2024 年溝通成效
供應商	供應商是本公司重要合作夥伴，透過互信合作及供應商管理制度，實踐永續經營，攜手共建永續價值。	問卷調查	不定期	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年供應商評比合計 17 家。 • 供應商品質系統製程稽核問卷 2024 年共實施發放 17 家，結果為合格。 • 供應商品質系統製程實地稽核 1 家，結果為合格。
		電子信箱	不定期	
		品質及交期評估	每月 1 次	
		年度評估及稽核	每年 1 次	
		相互拜訪會議	不定期	
學研機構	協助本公司招募適合及符合公司需求之人才。	就業博覽會	每年 1 次	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司與樹德家商於 2024 年進行產學合作，共計媒合成功 34 名學生。
		實體會議	不定期	
		電話連繫	不定期	
		實體拜訪	不定期	



重大主題鑑別與分析

為使永續報告書揭露之資訊能更貼近利害關係人之期望，並符合國際永續發展趨勢，台灣典範之永續報告書參考永續會計準則委員會 (SASB) 編製標準中半導體業揭露指標及參考同業之永續作為，並於編製永續報告書過程中導入重大性分析，同時透過各部門代表及高階主管會同專家學者，共同討論鑑別利害關係人所關注與對公司永續經營有重大影響之經濟、環境和人群 (含人權) 的主題，作為報告書資訊揭露的參考基礎。本公司依循 GRI Standards(2021) 主題重大性鑑別流程，包含「了解組織脈絡」、「鑑別衝擊」、「顯著性評估」、「確認重大主題」與「定義重大主題邊界」五大步驟，建立永續議題重大性分析架構。

1. 了解組織脈絡與蒐集永續議題	為了了解組織脈絡與蒐集永續議題，本公司參考包含全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的 GRI 準則 (GRI Standards) 之主題準則、永續會計準則 (SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 等，共彙整成 17 個永續主題，包含經濟面 (含公司治理面)、環境面及社會 (含人權) 面等三大永續面向。	3 大永續面向 17 個永續主題
2. 鑑別實際與潛在衝擊	由外部 ESG 專家依本公司於該主題對經濟、環境、社會之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。	
3. 評估衝擊顯著性	彙整利害關係人所填答的問卷結果，計算出各項永續議題的得分平均數 (0 分為最不關注、5 分為最受關注)，另外加入 Z 值。Z 值的作用在於評估一個議題的重要性是否顯著高於或低於其他議題，從而讓我們能以數據為基礎進行分析。當一個議題的 Z 值高於特定範圍時，它代表該議題的重要性在整體數據中偏高，是需要優先關注的部分；反之，若低於範圍，則可能是次要的議題。	9 個重大主題
4. 檢驗與確認重大主題	藉由內部主管會議討論後決定出 9 個重大主題以作為本報告書之優先報導順序。	
5. 定義重大主題邊界	經分析後之重大主題以價值鏈作為邊界分析要素，本公司未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。	以價值鏈作為邊界 分析要素

重大主題鑑別結果

重大主題鑑別過程考量整體外在經濟、環境與社會之需求，並針對國際永續倡議相關機構及潛在投資人對於企業永續主題之要求與關注，經評分結果及公司同仁共同討論確認，將「氣候變遷因素」、「能源與溫室氣體管理」、「供應鏈管理」、「水資源管理」、「廢棄物管理」、「公司治理與風險管理」、「誠信經營及法規遵循」、「永續經營產品創新與開發」、「職業健康與安全」等 9 項作為本公司 2024 年之重大永續主題，並列為持續關注與推動之項目，以及未來永續報告書揭露之依據。

永續議題	平均數	Z 值	永續議題	平均數	Z 值
公司治理與風險管理	3.93	0.71	水資源管理	4.01	0.84
營運與財務狀況	3.44	-0.19	廢棄物管理	4.03	0.88
誠信經營及法規遵循	3.93	0.71	空污管理	3.44	-0.19
供應鏈管理	3.86	0.57	人才吸引與留任	2.65	-1.64
資訊安全與客戶隱私	2.65	-1.64	員工權益與多元平等	2.75	-1.46
公司服務品質	3.46	-0.15	員工培訓與訓練	3.40	-0.26
永續經營產品創新與開發	4.03	0.88	職業健康與安全	3.97	0.77
氣候變遷因素	4.06	0.94	社會投資與參與	2.68	-1.59
能源與溫室氣體管理	4.01	0.84	-	-	-

2023-2024 年重大主題清單比較

為回應外部環境變化、利害關係人期待，以及永續理標準日趨嚴格的趨勢，本公司於 2024 年針對重大主題進行全面性檢視與調整，並進行 2023 年及 2024 年重大主題變動說明：

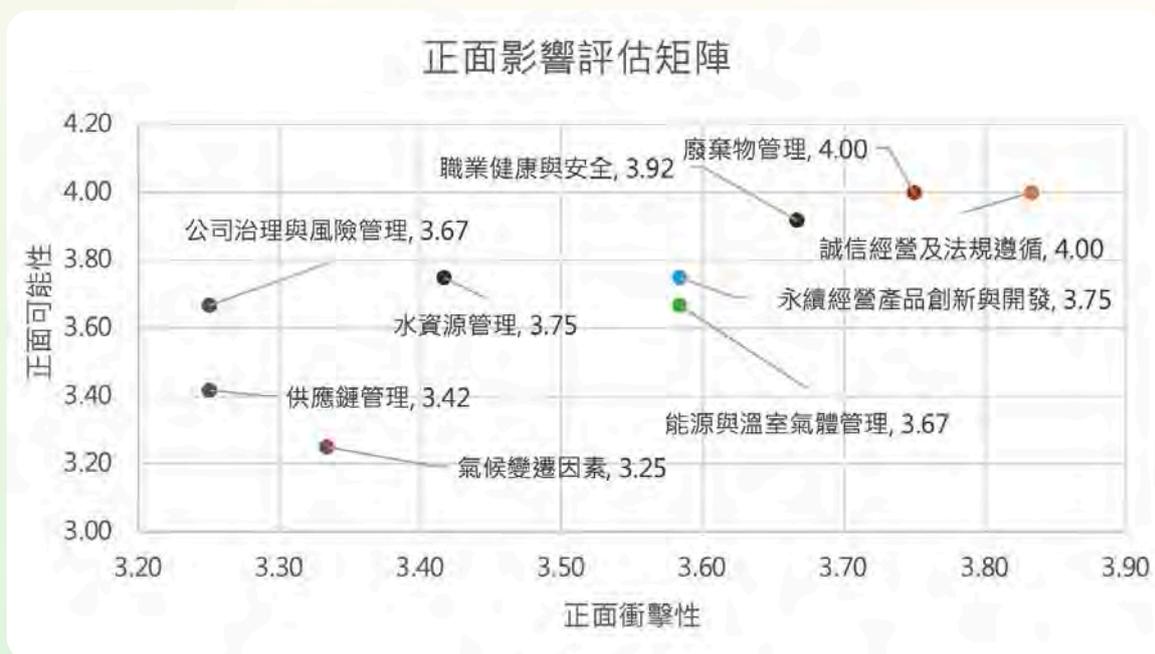
2024 年重大主題		2023 年重大主題	變動說明
環境面	氣候變遷因素	氣候變遷與溫室氣體	2024 年將氣候變遷獨立作為關鍵議題，突顯對 TCFD 框架與氣候風險管理的重視。
	能源與溫室氣體管理	能源管理	延伸原能源議題，納入溫室氣體管理內容，以因應碳排管理需求與法規趨勢。
	廢棄物管理	廢棄物管理	主題維持一致，持續聚焦廢棄物減量與廢棄物再回收。
	水資源管理	水與放水流	聚焦用水效率與再利用，擴大涵蓋面，並強化與 SDG 6(潔淨水與衛生) 連結。
社會面	永續經營產品創新與開發 - 產品健康與安全	產品健康與安全	延伸舊主題，加入創新與永續經營元素，呼應市場轉型與產品責任提升的趨勢。
	職業健康與安全	職業健康與安全	主題穩定，持續強化員工健康與安全管理系統。
治理面	公司治理與風險管理	公司治理與誠信經營	整合原營運風險主題，更全面呈現治理機制與風險控管實踐。
	誠信經營及法規遵循	營運風險管理	明確分別誠信經營與法遵管理，回應利害關係人對合規與道德標準的期望。
	供應鏈管理	供應商管理	擴大揭露供應鏈風險控管、永續採購與上下游責任議題。
	永續經營產品創新與開發 - 創新研發	創新研發	與社會面主題呼應，突顯創新研發如何支撐永續經營策略。

台灣典範以營運核心為基礎，積極探索可實現的永續挑戰與機會。為確保公司的永續發展策略符合各方期待，我們持續評估利害關係人的需求與期望，並據此確立 2024 年的永續發展方向。

為推動永續目標的落實，本公司設立永續發展委員會，負責進行 2024 年重大主題調查，深入了解內外部利害關係人對公司永續發展的關注議題及期望。本次調查對象涵蓋內部高階管理層及主要外部利害關係人，包括客戶、供應商、投資者與社區組織，確保意見的多元性與代表性。透過這次全面調查，我們期望掌握各方對公司環境、社會及公司治理 (ESG) 表現的關切，並在策略規劃中納入利害關係人最重視的永續議題。調查結果將作為未來策略發展的重要依據，推動公司在經濟、環境與社會責任方面的綜合發展，實現與利害關係人共同成長的永續目標。本公司秉持透明與開放的態度，與利害關係人保持緊密溝通，積極分享永續策略進展，確保各項目標與行動符合未來的永續願景，並創造企業與社會雙贏的價值。

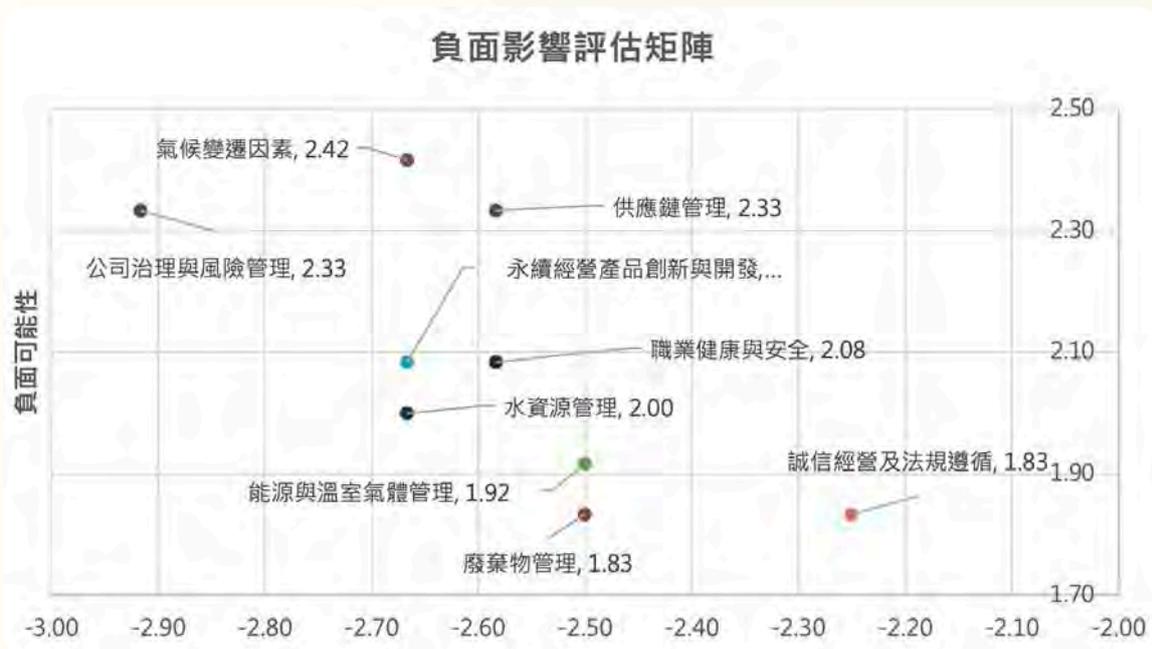
2024 年台灣典範的議題衝擊度問卷共對 12 位內部高級主管進行問卷調查，有效問卷的回收數為 12 份。

重大性正面衝擊評估



本公司針對 9 項重大性議題加以分析，內部高階主管為受訪者的衝擊度問卷作為依據，編撰出正面影響評估矩陣圖，評估企業內部對於重大性議題的發生可能性及衝擊度程度。由於數據集中，因此將 X 軸 (正面影響的衝擊度) 的範圍改為 3.2 至 3.9；Y 軸 (正面影響的可能性) 的範圍改為 3.0 至 4.2。由矩陣圖可以得知，內部高階主管認為氣候變遷因素為企業帶來正面影響的可能性與衝擊度較低；誠信經營及法規遵循則是對於內部高階主管而言，能夠帶來極高的正面影響可能性與衝擊度。

重大性正面衝擊評估



根據衝擊度問卷結果中的負面影響項目結果作為依據，繪製出負面影響評估矩陣圖。內部高階主管認為誠信經營及法規遵循相較於其他重大性議題，對企業造成的負面可能性與衝擊度較小；而公司治理與風險管理則是內部高階主管一致認為對企業造成負面影響的可能性與衝擊度極高的重大性議題。

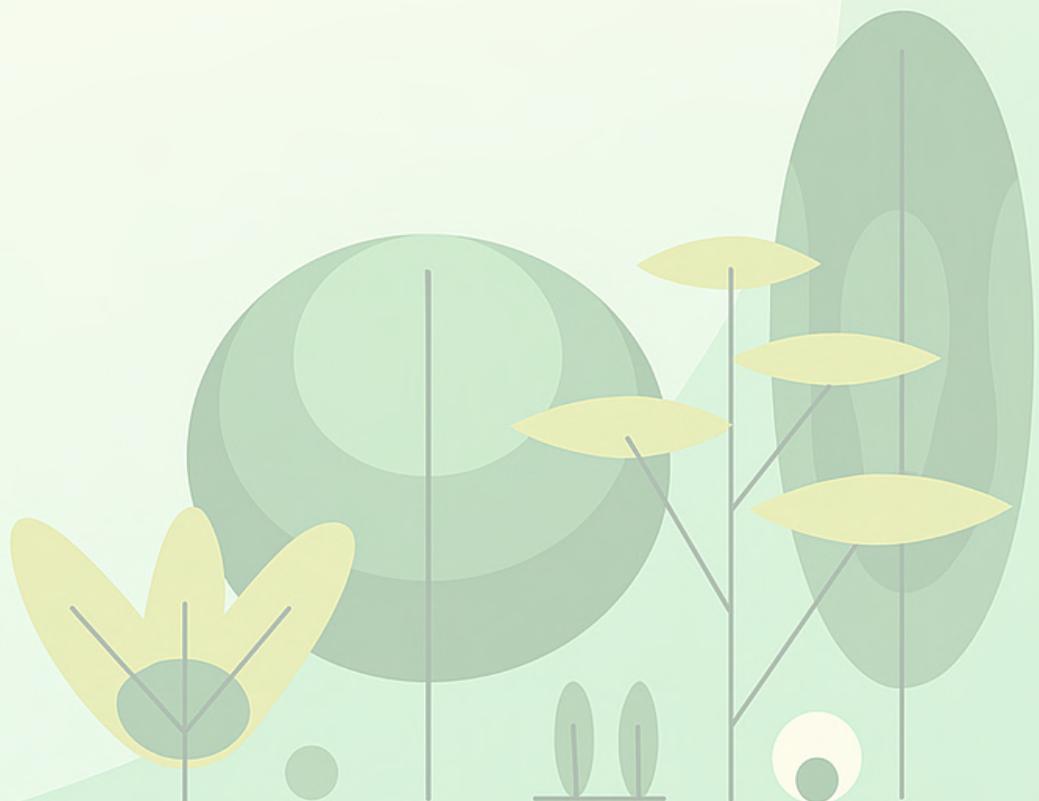
2024 年重大主題列表

2024 年永續報告書經重大性分析、衝擊評估與內部主管會議討論後確認出重大主題，以價值鏈作為邊界分析要素，歸納為「關於台灣典範」、「永續營運」、「創新價值」、「環境保護」及「友善職場」等五大章節，說明對公司治理、產品品質、環境、社會參與及人力發展等議題之積極式管理。台灣典範未來將持續加強永續管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

面向	重大議題	GRI	說明	價值鏈			對應章節
				上游	台灣典範	下游	
治理	公司治理與風險管理	GRI 2 GRI 201： 經濟績效	正面：確實執行風險管理，可有效降低營運各項風險之衝擊。進行風險與機會鑑別，可了解市場機會並搶得市場先機，為公司創造營收。 負面：若風險過大可能增加財務壓力，淨利下降。		V		治理架構
	誠信經營與法規遵循	GRI 205： 反貪腐 GRI 206： 反競爭行為 GRI 207： 稅務	正面：董事均有豐富領導、決策、危機處理公司治理所需之能力及財務、科技、電腦領域等專業背景，可給予公司在維護經營的同時提出良好之建議。 負面：守法是企業經營的最低底線，若違反相關法規，可能對公司產生商譽的損害，甚至面臨停業或中斷生產之風險，影響公司永續經營。	V	V	V	誠信經營 法規遵循

面向	重大議題	GRI	說明	價值鏈			對應章節	
				上游	台灣 典範	下游		
治理	供應鏈管理	GRI 308： 供應商環境評估 GRI 414： 供應商社會評估	正面：督促供應商善盡責任，避免價值鏈中發生侵害人權的事件。 負面：若無做好供應商管理，如供應商發生不法事件而遭主管機關懲處，本公司可能須負連帶責任，將對公司財務造成莫大影響。	V	V	V	綠色供應鏈	
	永續經營 產品 創新與開發	創新研發	GRI 201： 經濟績效	正面：透過新型封裝技術的研究與開發，組織有能力提供客戶多樣的產品類型，可選擇性價比佳的封裝代工，創造更多營收。協助科技產品迭代升級，促進民眾生活便利性。 負面：高研發投入若未達預期成果，恐造成資源浪費，並對公司財務造成壓力。	V	V	V	財務績效
社會	產品 創新與開發	產品健康與安全	GRI 416： 顧客健康與安全 GRI 417： 行銷與標示	正面：全廠物料全面禁用有害物質，以符合RoHS、REACH 等國際環保法規要求。透過高效的服務與高品質產品，深獲客戶肯定，進而有助於拓展訂單來源。此舉不僅促進產業良性競爭，也有效降低劣質產品流入市場的風險。 負面：市場對於永續產品的要求，可能使企業無法滿足市場。	V	V	V	產品責任
	職業健康與安全	GRI 403： 職業健康與安全	正面：健康與安全措施能減少工傷，保障員工，提升職場滿意度與幸福感，減少離職率進而提昇工作效率。 負面：職災頻發可能導致人力損失或生產中斷與增加額外成本及影響公司形象。		V		工作環境安全	
環境	氣候變遷因素	GRI 201： 經濟績效	正面：強化韌性可因應極端氣候事件，掌握綠色轉型商機減少溫室氣體排放，有助於緩解氣候變遷，保護生態環境。 負面：未能有效應對氣候變遷，可能影響公司聲譽和品牌形象。	V	V	V	氣候變遷管理	
	能源與溫室 氣體管理	GRI 302： 能源 GRI 305： 排放	正面：投資可再生能源和節能技術可降低長期運營成本，並提升企業競爭力，落實能源管理可有效降低營運活動中二氧化碳等溫室氣體之產生。 負面：高碳排環境下，企業將面臨日益嚴格的監管要求與國際客戶的減碳期待。轉型初期所需的設備投資與流程調整，可能導致短期財務壓力增加。此外，再生能源設置條例、碳費等相關政策上路，亦可能推升整體營運成本，對企業經營構成挑戰。	V			氣候變遷管理 能源使用	

面向	重大議題	GRI	說明	價值鏈			對應章節
				上游	台灣 典範	下游	
環境	廢棄物管理	GRI 306： 廢棄物	<p>正面：藉由進行減廢行動，降低碳排放量，進而減輕環境負荷。</p> <p>負面：廢棄物若處置不當，除了可能面臨鉅額罰款、民刑事責任、影響周邊環境及動植物的生存環境外，更會造成公司形象嚴重受損，連帶影響社會觀感，甚至遭客戶轉單，對公司之營運影響甚鉅。</p>		V		廢棄物管理
	水資源管理	GRI 303： 水與放水流	<p>正面：進行水資源管理並提升水資源之循環再利用，可減少相關費用支出，並降低資源浪費。</p> <p>負面：高耗水製程易受水資源短缺影響，造成停工風險。</p>	V	V		水資源管理



一、關於台灣典範

1.1 公司概况

台灣典範半導體公司成立於西元 1998 年，並於 1999 年正式啟用高雄加工出口區廠房，並於 2005 年 12 月掛牌上櫃，主要為提供專業半導體 IC 封裝及測試。本公司致力於光學及超薄 IC 封裝之發展，以創新、研發與永續經營做為企業核心目標，藉由產品區隔策略避開國際大廠之低價競爭，努力開拓光電、超微型等利基型產品市場，希冀能成為台灣半導體業的後起之秀。

本公司秉持卓越的製造水準與快速的回應能力作為競爭優勢，並結合全球運籌管理，進一步成為客戶的全球發貨中心。透過專業分工與完整的服務，使客戶能全心投注本業，台灣典範以成為客戶的最佳策略夥伴自詡，期許台灣典範能與客戶共創雙贏。

在企業社會責任層面，台灣典範本著勞資一體、服務客戶的精神，逐步朝「customer's virtual factory」目標邁進，更以品質優良、服務用心、技術創新為核心強項，與員工建立良好關係以達成企業永續之願景，更曾榮獲「加工出口區勞資關係優良事業單位」之殊榮。



公司基本資訊

公司名稱	台灣典範半導體股份有限公司
成立日期	1998 年 7 月 14 日
市場別	上櫃公司
上櫃日期	2005 年 12 月 16 日
股票代碼	3372
產業別	半導體業
主要經營業務	IC 封裝及測試
董事長	束崇萬
總經理	曾忠鶴
員工人數	435 人
總部地址	高雄市前鎮區南二路一號
實收資本額	1,753,240 仟元

股東會

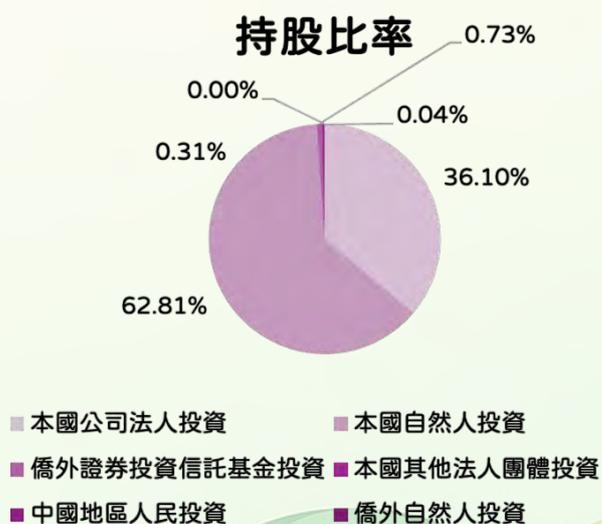
台灣典範遵循公司治理之精神並參考相關規定進行制度修正，包含股東會議案均採逐案票決、官網設立投資人服務專區，將最新訊息(如：股東會資料、股利資訊、財報、股權結構等)即時揭露，以落實股東權益之維護。另為維繫雙向溝通管道，已設有投資人專區，並設有相關部門聯繫資訊供股東及投資人表示意見。

股東持股結構

以下為本公司股東名稱、持股股數與持股比例分配：

股東	持股股數	持股比例
本國公司法人投資	63,295,668	36.10%
本國自然人投資	110,127,783	62.81%
僑外證券投資信託基金投資	1,285,000	0.73%
本國其他法人團體投資	539,028	0.31%
中國地區人民投資	0	0.00%
僑外自然人投資	76,521	0.04%

註：該統計截止日期為 2025 年 4 月 15 日。



公協會組織

為與各企業交流資源管理經驗與知識，提升企業競爭力，並掌握最新產業趨勢，本公司參與「台灣科技產業園區電機電子工業同業公會」與「社團法人高雄市企業人事代表協會」等公協會組織，以增加企業技術交流，共同促進產業發展。

產業公協會組織	會員資格
台灣科技產業園區電機電子工業同業公會	會員
社團法人高雄市企業人事代表協會	會員

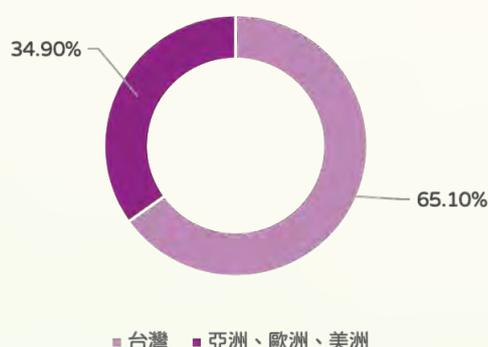
營業項目

台灣典範之經營團隊皆有豐富半導體相關產業經驗，主要提供 IC 封裝及測試生產服務，封裝多為成熟製程，如塑料方形扁平 (QFP) 封裝、小型 (SOP) 封裝、薄型平面無引腳 (QFN) 封裝等型式，另有 IC 基板 (Substrate base) 產品，如球柵陣列 (BGA) 封裝、平面網格陣列 (LGA) 封裝、記憶卡 (Mirco SD card) 等。且先進製程部分目前正在導入覆晶封裝 (flip chip)，服務與銷售地區遍布亞洲、歐洲及美洲地區。本公司主要產品為半導體相關之封裝及測試，高達 96.84%，並以台灣當地銷售為主，佔 65.1%。

單位：新台幣仟元

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售金額	銷售佔比
IC 封裝與測試	台灣	IC 設計公司	588,617	65.10%
	亞洲、歐洲、美洲		315,546	34.90%

銷售佔比



產業價值鏈

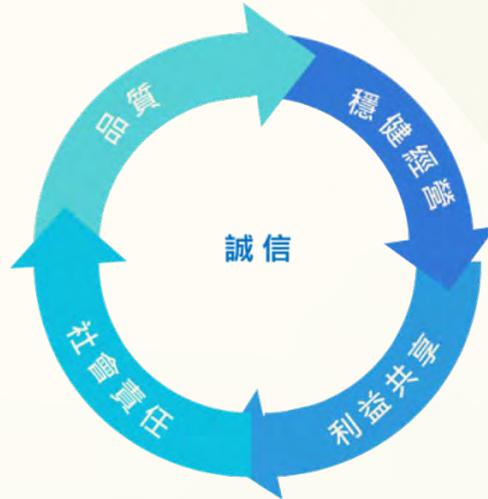
台灣 IC 產業已發展多年，建立出了完善的垂直分工體系，從 IC 設計、光罩製作、晶圓製造到封裝及測試等製程，由上游至下游實行專業垂直分工，除了提高生產效率、降低營運管理之困難，並可縮短生產週期，減少存貨與生產成本提升整體產業競爭力。本公司為產業價值鏈之下游廠商，替中游廠商之產品進行封裝與測試，處於產業價值鏈的最後一環。

典範與上、中、下游供應鏈之關係



1.2 使命與願景

台灣典範以「創新、研發、品質、永續經營」作為企業願景，並以成為台灣半導體業的典範為期許，致力成為「科技人的夢想，半導體業的標竿」。以誠信、品質、穩健經營、利益共享與社會責任作為本公司之企業核心價值與經營理念。



企業核心價值與經營理念

誠信	秉持誠信的理念，由心出發。
品質	以品質卓越、客戶導向，期許在「品質、成本、交付、服務（QCDS）」與資訊科技（IT）方面成為台灣半導體業之典範。
穩健經營	創新研發，穩健並永續經營。
利益共享	員工、股東、客戶共享利益。
社會責任	保護環境、回饋社會、善盡企業公民責任。

永續發展策略

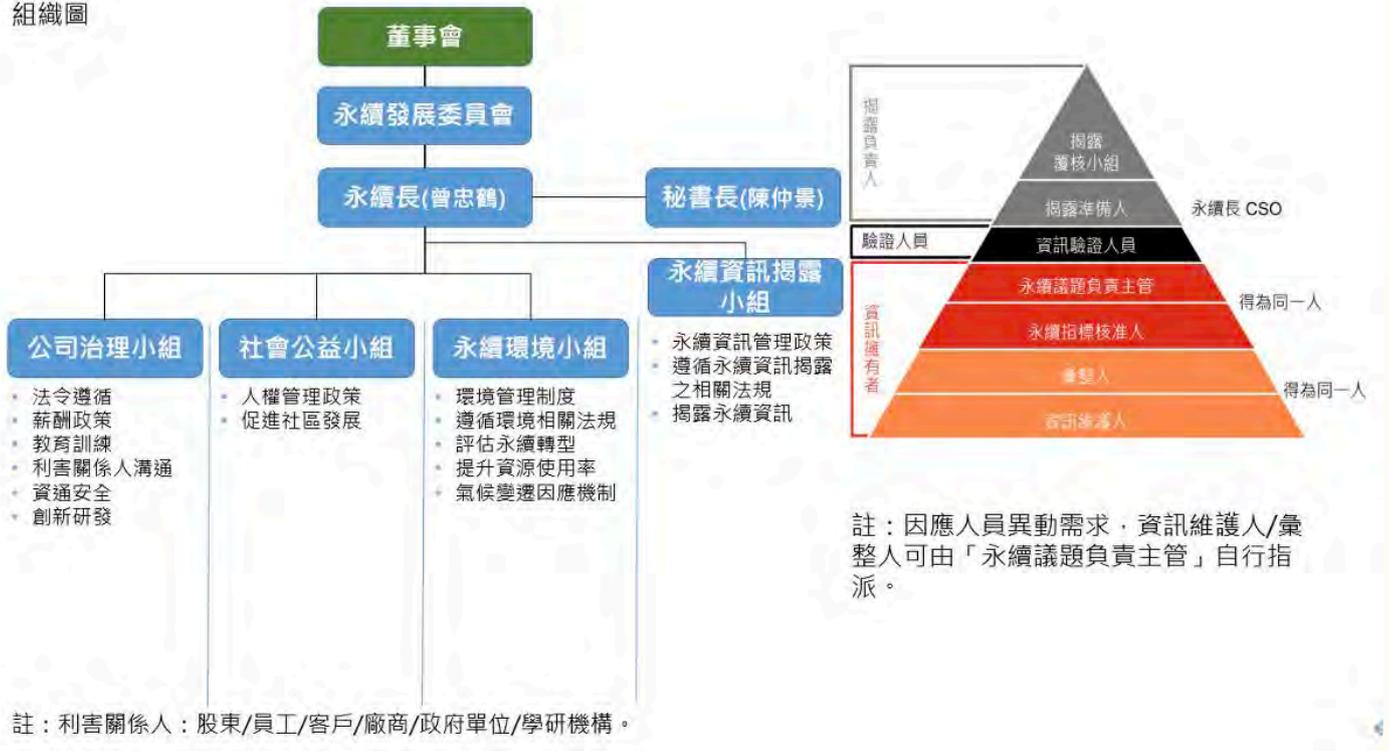
本公司成立「永續發展委員會」，作為內部最高階的永續發展專責單位。委員會由 1 名董事、1 名公司治理主管及 1 名廠長組成，負責推動環境保護、社會責任及經濟增長等各項永續發展議題。透過有效的資源管理與政策倡導，委員會致力於推動公司內部及外部利害關係人共同邁向更永續的未來。

永續發展委員會依據「永續發展委員會組織規程」與「永續發展實務守則」，經董事會核准，確立職權與責任，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

經董事會決議委任三名成員組成，並由董事會督導，且經各委員推舉董事會忠鶴擔任召集人，每年至少召開一次會議。委員會轄下依據功能與權責設立永續小組，負責統籌全公司企業社會責任與永續發展方向之策略與目標擬定，並彙整各項衝擊管理績效與改善措施，提報永續發展委員會審議。委員會將對相關內容進行評估並提出建議，以確保公司落實永續發展目標。永續小組亦負責永續報告書之編撰，提報董事會審核與發行，並定期檢視永續績效與目標達成進度。各項永續計畫由董事會負責監督，並引導各部門處理企業倫理相關議題，推動永續行動與流程改善。

未來，永續發展委員會將每年定期召開一次會議，並視重大議題需要不定期召開專案討論會議，並定期向董事會報告永續推動進程與成果。

組織圖



永續發展委員會名單

委員姓名	職稱	專長
曾忠鶴	董事	經營管理與公司治理專長
陳仲景	廠長	公司治理專長
郭景玫	公司治理主管	公司治理專長

永續發展委員會 2024 年運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會名稱須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

2024 年永續發展委員會共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 0 件，重要決議如下：

日期	屆次	出席率	重要決議
2024 年 12 月 13 日	第一屆第一次	100%	擬指派永續發展推動小組成員

永續報導管理

每年度由公司治理小組、社會公益小組及永續環境小組負責蒐集各自領域之相關內容與數據資料，經永續資訊揭露小組進行初步檢核與彙整後，由永續發展委員會統籌上報董事會，供其審閱與監督。本年度已完成資訊彙整，並向董事會報告涵蓋永續政策等相關面向之議題。

1.3 財務績效

營運績效

本公司 2024 年，本公司總營收為 904,163 仟元，較 2023 年營收 861,693 仟元增加約 42,470 仟元 (5%)，2024 年稅後淨損 185,384 仟元，每股盈餘為 -1.06 元。雖營收小幅成長，稅後淨利仍受不利因素影響，導致出現虧損。主要原因包括近幾年整體產業景氣不佳、原物料價格上漲、人力短缺及同業競爭加劇、電費漲價幅度大，這些因素都造成了公司業務運營的壓力。

為促進營利事業以盈餘進行實質投資，提升生產技術、產品或勞務品質，政府允許企業將一部份未分配盈餘用於投資本業或附屬業務，如：投入生產設備、研發新產品等，並鼓勵企業進行創新以提升產品價值。引用此為提升市場競爭力而設計之稅務優惠條款，本公司 2021 年度未分配盈餘達新台幣 139,292 仟元，並依產業創新條例 23 之 3 條規定，於 2022 至 2024 年提出抵減稅額。

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	1,944,950	1,223,212	861,693	904,163
營業(運)成本	-1,424,037	-1,106,301	-969,285	-1,050,777
營業毛利	520,913	116,911	-107,592	-146,614
營業損益	414,501	15,112	-197,409	-241,552
營業外收入及支出	-2,856	69,016	20,417	56,168
稅前淨益	411,645	84,128	-176,992	-185,384
本期稅後淨利	411,645	84,128	-176,992	-185,384
本期綜合損益總額	409,917	96,327	-178,367	-176,532
每股盈餘(元)	2.39	0.49	-1.02	-1.06
員工福利金額	92,942	111,629	73,936	81,888
股利	175,100	87,705	0	0
員工薪資(含員工福利)	447,512	377,108	303,693	332,965
留存經濟價值	411,645	84,128	-176,992	-185,384



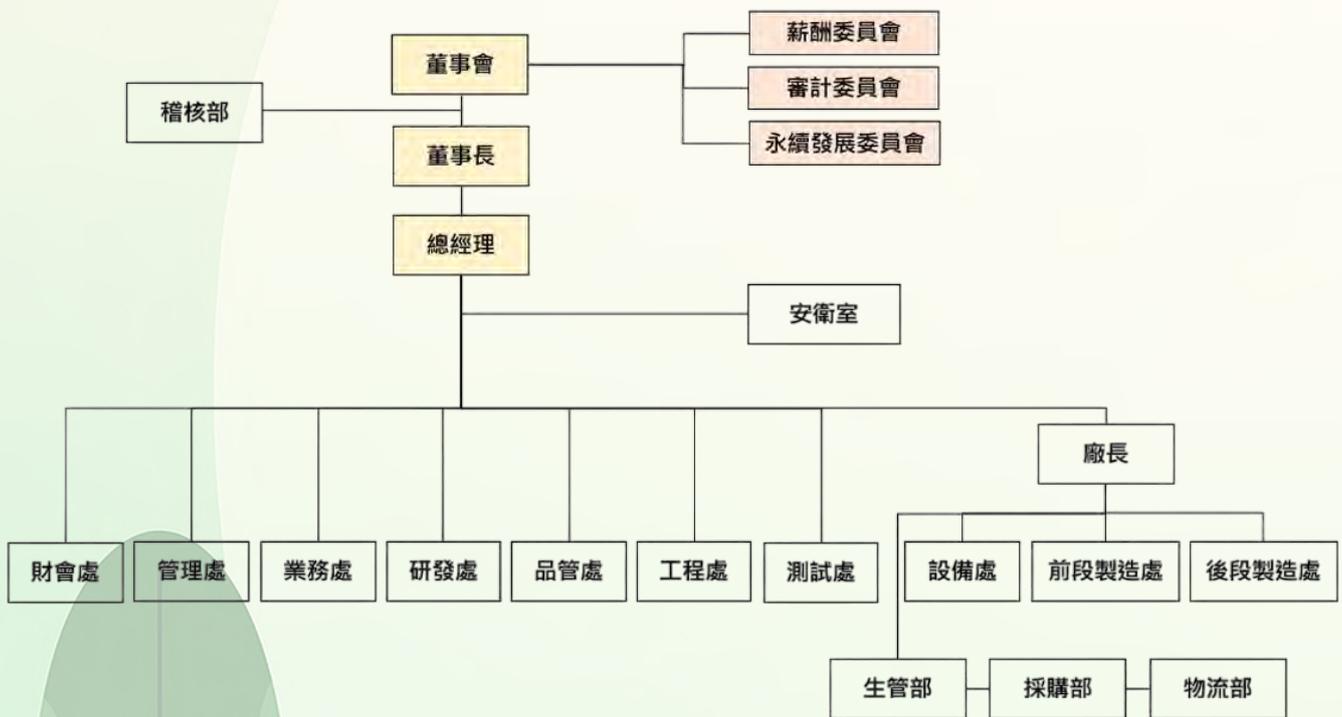
二、永續營運

2.1 治理架構

組織架構

董事會作為公司最高治理單位，首要責任為監督公司守法、財務透明、無貪污與即時揭露重要訊息。董事會之第二責任為評量經營團隊績效及任免經理人，本公司之經營階層與董事會間維持著順暢良好的溝通，致力於執行董事會指示與公司業務營運，為股東創造最高利益。董事會之第三責任為決議重要事項，如資本支出、轉投資、股利等。為有效落實上述責任，透過設立「薪酬委員會」、「審計委員會」、「永續發展委員會」與「稽核部」以監督公司之薪酬制度、財務狀況與相關事務，並建立完善的公司治理制度。

為推動公司永續發展，降低企業營運風險並響應國際趨勢，本公司成立「永續發展委員會」，做為推動永續治理決策之核心，並由總經理擔任主任委員，負責核准 ESG 年度計畫與督導 ESG 執行成效，每半年向永續委員會和董事會報告。委員會各工作小組則透過定期小組會議及會報，檢討及報告各項議題對公司之影響與對應方式，以推動公司達成永續發展目標之願景。



組織單位	主要職掌
董事長	股東會及董事會之主席，對外代表公司，負責最終決策及策略規劃，確保公司整體發展方向符合股東利益及長期目標。
審計委員會	審查本公司會計制度、財務報告及重大財務業務行為，確保公司財務報表的真實性和透明度，並監督財務風險。
薪酬委員會	訂定本公司及經理人年度薪資報酬之政策制度與結構，確保薪酬制度具競爭力且符合公司目標，並對員工薪酬進行公平、公正的管理。
永續發展委員會	推動公司永續發展相關工作，制定永續發展計劃，並落實企業永續治理，包含環境保護、社會責任及企業治理等方面。
總經理	擬定公司發展策略與負責及監督公司整體營運。
稽核部	負責內部規章及制度執行稽核工作，並提出改善建議。
安衛室	監督及執行公司內部的安全與衛生管理，確保工作場所符合健康與安全標準，防範各類意外事故。

廠長	統籌規劃與管理生產製造、設備及生管物流等相關事宜。
設備處	負責公司設備的維護、保養及升級，確保生產設備的正常運行及故障排除。
工程處	負責工廠設施和基礎建設的規劃、建設與管理，確保工程項目的進度、成本及質量符合預期。
研發處	進行新產品的研發工作，並負責公司技術創新，持續提升產品技術與競爭力。
品保處	監控公司產品的質量控制，確保生產過程中的每一階段符合國際標準及內部品質規範。
管理處	負責行政管理、內部溝通及資源分配，協調各部門日常業務運作，並提供全方位的支持。
業務處	主要負責市場開發、銷售策略及客戶關係管理，推動產品銷售及品牌建設。
製造處	負責生產線運作、品質控制及產量達成，確保生產效能達到公司要求。
生管部	負責生產計劃的安排與控制，協調物料需求計劃 (MRP)，確保物料供應及生產進度。
採購部	負責物料的採購及供應商管理，確保原材料的品質、價格及交貨期滿足生產需求。
物流部	負責貨物的運輸、儲存及配送，確保產品能準時、準確地送達客戶手中，並維持有效的庫存管理。
財會處	負責公司財務報表、預算編製及成本管控，並提供財務分析支持管理層決策，確保公司資金運作順暢。

董事會

台灣典範董事會注重高效率、透明度、多元化及專業性，並為強化公司治理，董事會成員應具備如：營運判斷能力、會計與財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識能力、國際市場能力、領導能力和決策能力等執行業務的專業能力，以避免決策盲點。

本公司第九屆之董事會成員於 2022 年 6 月時由股東會依據公司章程之「董事選任程序」選出，共 7 位董事，其中 3 位為獨立董事，佔比達 43%，成員皆為男性，且所有外部董事皆符合獨立性情形。期望藉由傑出的業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，以提升經營品質。另外為了公司的經營發展與實務運作之需要，有 1 位董事擔任本公司經理人。

2024 年董事會共召開 5 次董事會，全體董事出席率為 100%，會議記錄將被妥善保存，以便日後查詢。此外，董事會秉持透明性原則，定期向股東報告業務發展，確保所有股東在重要決策上有表達意見的機會。透過這樣的組織架構，本公司加強內部治理，提升決策效率，為股東創造持續價值，並確保公司的永續發展。



董事提名與選任

訂定「董事選任程序」，董事之選任採候選人提名制，透過公平、公正、公開之董事選任程序，並考量專業背景、產業經歷等，應普遍具備執行職務所必需之知識、技能與素養。

本公司本屆董事會由七位成員組成，其中包括三位獨立董事，佔總成員的 43%，董事會成員涵蓋不同年齡層及專業領域，展現高度的多樣性與互補性。

目前女性董事比例未達董事會總成員的 1/3，主要因本屆董事提名時，適格且具產業專業背景的女性候選人相對有限。未來，公司將透過以下方式逐步提升女性董事比例：

- 人才培育與發掘：
積極培養內部女性高階管理人才，並鼓勵參與公司治理相關培訓，以建立未來適任董事的候選人庫。
- 外部招募與推薦：
擴大董事提名管道，透過產業聯盟、專業組織及企業治理機構，尋找具備豐富經驗與專業能力的女性人才。
- 董事會多元化政策優化：
持續檢討董事會多元化政策，並將女性董事比例目標納入公司治理報告，以確保多元化發展方向的落實。

公司重視董事會多元化，將持續推動性別平衡，並已於 2025 年董事改選時，納入一位女性獨立董事，以提升董事會之性別多元性，朝向更符合永續發展與公司治理最佳實務之目標邁進。

董事姓名	性別	兼任員工	主要學經歷	年齡分佈			獨立董事年資		
				40-60 歲	61-70 歲	71 歲以上	1-3 年	3-6 年	6 年以上
董事	束崇萬	男	國立成功大學電機系 惠普科技專案經理			√			
	郭龍德	男	復盛股份有限公司全球品管總監		√				
	鄧希哲	男	國立高雄應用科技大學機械與精密工程研究所工業工程與管理組博士 國立高雄應用科技大學工業工程與管理系碩士 國立成功大學機械工程系 台灣飛利浦建元電子(股)經理			√			
	曾忠鶴	男	√	國立中山大學機械工程所 創見資訊(股)公司副總	√				
獨立董事	陳逸文	男	明志工專電機科 逸凡科技董事長 惠普科技電腦行銷部			√			√
	張嘉祥	男	國立政治大學國貿系 美國加州大學洛杉磯分校(UCLA)企業管理碩士 惠普科技股份有限公司財務長 惠普科技股份有限公司亞太區產品支援事業群總經理 遠擎管理顧問公司 網路事業群總經理 新世紀資通股份有限公司副總經理暨財務長 遠傳電信股份有限公司企業暨國際事業群主管 / 執行副總經理			√			√

董事姓名	性別	兼任員工	主要學經歷	年齡分佈			獨立董事年資		
				40-60 歲	61-70 歲	71 歲以上	1-3 年	3-6 年	6 年以上
獨立董事	鄭炎為 (註)	男	明志工專電機科 逸凡科技董事長 惠普科技電腦行銷部			√	√		
	劉建中	男	東吳大學商用數學系 群環科技股份有限公司董事長兼總經理		√		√		

董事姓名	性別	產業經驗			專業能力			永續 (包括氣候變遷) 相關職能
		電子製造業	品牌行銷	品質管控	營運決策	國際市場	財務會計	
董事	束崇萬	男	√	√		√	√	√
	郭龍德	男	√		√	√		√
	鄧希哲	男	√			√	√	
	曾忠鶴	男	√			√	√	
獨立董事	陳逸文	男	√	√		√	√	√
	張嘉祥	男				√	√	√
	鄭炎為	男	√	√		√	√	
	劉建中	男		√		√	√	√

註：鄭炎為董事於 113 年 4 月 1 日辭任，劉建中董事於 113 年 6 月 12 日新任。

董事會職能

本公司的董事會負責指導公司策略及監督管理階層，對公司及股東負有責任。董事會的各項作業及安排須依照法律法規、公司章程及股東會決議行使職權。董事會成員在會議中會聽取經營團隊的報告，並提供指導與建議，與經營團隊保持良好的溝通，力求為股東創造最大利益。

(一) 董事會多元化

本公司之最高治理單位為董事會，董事會的選舉採取候選人提名制，並依據公司「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」的規定，考量公司經營發展的規模及主要股東的持股情形，董事會成員的組成必須兼顧多元化。每位董事普遍具備執行職務所需的知識、技能及素養，以達到理想的公司治理目標。董事會成員擁有不同的產業背景，包括經營管理、國際市場、能源、環保、併購投資、資訊科技、風險管理、行銷、會計財務與法律等領域，這使得董事會在面對挑戰時能夠綜合多方面的見解。公司也特別注重董事會成員的性別平等，確保女性董事的比例，促進多樣性管理。

(二) 董事會的成員需具備以下關鍵能力，這些能力的綜合使得董事會能夠有效地指導公司發展，並在動盪的市場環境中做出明智的決策。

1. 營運判斷能力
2. 會計及財務分析能力
3. 經營管理能力 (包括對子公司之管理)
4. 風險管理能力
5. 危機處理能力
6. 產業知識
7. 國際市場觀

8. 領導能力
9. 決策能力
10. 公司治理經驗

(三) 董事進修狀態 (包含 ESG 方面)

為了加強專業技能與知識素養，每位董事持續參與各類進修課程，涵蓋 ESG、稅務、會計、風險管理、經營管理及公司治理等領域。這些課程不僅提升了董事們的專業能力，還使其在執行風險監督時，能更全面地考量公司對經濟、環境及社會所造成的影響。2024 年，每位董事的平均進修時數為 6.4 小時。

此外，董事們也積極與同行業者交流與溝通，分享 ESG 相關知識，為達成下一個淨零目標而不斷努力。

董事會教育訓練

為響應全球的永續發展趨勢，本公司董事會全體成員皆需對永續及 ESG 有最初步的認識及概念，並同時強化公司治理與對經營危機的管控。2024 年 7 位董事每位至少上課 6 小時，各董事成員接受教育訓練之總時數為 45 小時。

董事會進修與訓練情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修總時數
董事長	束崇萬	2024 年 7 月 3 日	台灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
董事	鄧希哲	2024 年 8 月 7 日	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 全球經濟情勢展望	3	6
		2024 年 5 月 8 日	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧對企業的風險及注意事項	3	
董事	曾忠鶴	2024 年 8 月 7 日	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 全球經濟情勢展望	3	6
		2024 年 5 月 8 日	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧對企業的風險及注意事項	3	
董事	郭龍德	2024 年 10 月 7 日	社團法人中華民國工商協進會	2024 台新淨零高峰論壇	3	6
		2024 年 8 月 13 日	台灣董事學會	美中兩國博弈下兩岸政經風險觀測	3	
獨立董事	陳逸文	2024 年 10 月 30 日	社團法人中華民國會計研究發展基金會	以「風險管理」推動企業永續發展	6	6
獨立董事	張嘉祥	2024 年 12 月 19 日	社團法人中華公司治理協會	企業如何強化策略執行力	3	6
		2024 年 5 月 21 日	社團法人中華公司治理協會	董事受託義務與商業判斷準則	3	
獨立董事	劉建中	2024 年 10 月 30 日	社團法人中華民國會計研究發展基金會	以「風險管理」推動企業永續發展	6	9
		2024 年 9 月 10 日	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 台北第一場	3	

董事會運作

依據公司治理評鑑規範，本公司力求董事會成員須積極參與公司治理，2024 年董事會會議共計 5 次，均達成出席率 100% 之目標。

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率
董事長	束崇萬	5	0	100%
董事	聯盛投資(股)公司 代表人：郭龍德	5	0	100%
董事	鄧希哲	5	0	100%
董事	曾忠鶴	5	0	100%
獨立董事	張嘉祥	5	0	100%
獨立董事	陳逸文	5	0	100%
獨立董事	鄭炎為	1	0	100%
獨立董事	劉建中	3	0	100%

註：獨立董事 鄭炎為 113.4.1 辭任、獨立董事 劉建中 113.6.12 新任。

董事會績效評估

根據台灣典範《董事會績效評估辦法》的規定，本公司將每年進行一次全面評估，涵蓋集董事會、個別董事及功能性委員會活動相關資訊。評估方式包括「董事會績效考核自評問卷」、「董事成員自我考核自評問卷」、「審計委員會績效考核自評問卷」、及「薪資報酬委員會績效考核自評問卷」，以及委託外部專業機構或專家進行評估，以確保評估的全面性與公正性。

評估週期及期間：本公司將每年執行一次董事會績效評估。

評估期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

1. 評估範圍、方式和內容：台灣典範考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，含括四大面向：

董事會績效評估之衡量項目	
核心職能	妥善執行董事權力及義務，包含公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修。
環境	設定及督導環境面相關目標，包含能資源管理、溫室氣體排放報導、污染防治、永續性生產流程的建置。
社會	設定及督導社會面相關目標，包含社區救助、社會公益、供應鏈管理、職業安全衛生、人力資源、員工競爭力與福祉。
治理	設定及督導治理面相關目標，包含覆核營運預算與計畫、檢討公司會計、財務、產品研發、生產銷售、誠信經營、風險管理、內控制度及相關報告。

2. 評估方式：透過董事會績效評估自評問卷進行董事會內部自評。

3. 評估程序：評估將依照既定流程進行，包括資料收集、評估分析及結果報告。

4. 評估指標：將根據各項評估內容制定具體指標，以量化評估結果，並作為未來改進的依據。

113 年董事會績效評估結果

本公司已完成 2024 年度董事會績效自評，評估結果並提送 2025 年第一次董事會報告，作為檢討及改進之依據。董事會績效自評整體平均分數為 99.7 分 (滿分 100 分)，其中一項在「對公司營運之參與程度」項目上，差額較大，主要係因會議次數，一年 4-5 次 (6 次為佳)，整體來說，董事會運作情形良好 (綜合評價：優良)，將依據本次董事會之評鑑結果持續強化，以提昇公司治理成效；審計委員會績效自評結果，各委員 100% 滿意各衡量項目。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年 1 次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	董事會	董事會內部	董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向： <ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制
		個別董事成員	自評及董事成員自評	個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向： <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制
		審計委員會	成員自評	審計委員會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向： <ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度 2. 審計委員會職責認知 3. 提升審計委員會決策品質 4. 審計委員會組成及成員選任 5. 內部控制
		薪資報酬委員會	成員自評	薪資報酬委員會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向： <ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度 2. 薪資報酬委員會職責認知 3. 提升薪資報酬委員會決策品質 4. 薪資報酬委員會組成及成員選任

董事薪酬政策

台灣典範給付董事之酬金政策，係依據公司章程第 20 條及第 26 條規定，「全體董事之報酬授權董事會依董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌國內外同業水準議定之，做為當年度董事之固定酬勞。」、「公司年度如有獲利，董事酬勞就當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前之利益提撥不高於百分之一。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。做為當年度董事之不固定酬勞。」

為確保經理人之績效與公司策略的密切連結，本公司薪資報酬委員會每年訂定經理人酬金（包含薪資及獎金），薪資係參酌公司經營策略及獲利狀況，並考量經理人個人專業能力、職責範圍及市場競爭力等因素；獎金則考量個人績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性等，惟若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。

未來亦將訂定「經理人績效評估及薪資報酬管理辦法」，作為經理人績效考核及酬金給付之依據。前揭辦法包含經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，由薪酬委員會審議後，提交董事會議訂定之。經理人績效評估包含「成果考核」及「職能考核」，於年初進行目標設定，並每季度進行經營績效檢討及每半年進行績效評核。評核之考量面相涵蓋獲利目標達成度、組織決策及執行能力是否提升、幹部培養情形、CSR 及公司治理落實狀況等，由薪資報酬委員會提出建議案，經董事會通過後執行。

利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會的組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果

本公司明確規定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載名」、「本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行職務」及「獨立董事執行職務有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，以確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

議事日期	議案內容	董事姓名	利益迴避原因	參與表決情形
2024 年 2 月 27 日	2024 年度關係人(創見)銷貨交易案	束崇萬	「典範」與「創見」之董事長為同一人。	束崇萬董事長進行迴避，委託曾忠鶴董事擔任代理主席。無反對或保留意見，除董事長迴避外，全體出席董事討論後照案通過。

審計委員會

本公司審計委員會成員為 3 位獨立董事組成。本屆審計委員會任期為 2022 年 06 月 16 日至 2025 年 06 月 15 日；成員注重多元化要素，並具備職務所需之知識、技能及產業之不同專業背景，定期於董事會上聽取經營團隊的報告，並給予指導與建議，與經營團隊保持良好的溝通，共同為股東創造最大利益。對公司營運之參與程度、審計委員會職責認知、提升審計委員會決策品質、審計委員會組成及成員選任及內部控制。

本公司之審計委員會係根據中華民國法律規定，成員由全體獨立董事組成，其人數不得少於 3 人，其中 1 人為召集人，且至少有 1 人員會計或財務專長，並於每年自我評估其績效及討論未來需特別關注之議題。

審計委員會之職責旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信程度，為履行其職責，依其組織章程規定有權進行任何適當的審核與調查，並與公司內部稽核人員及簽證會計師皆有直接聯繫之管道；審計委員會也有權聘請及監督律師、會計師或其他顧問，以協助審計委員會執行職務。

2024 年審計委員會共開會 4 次，出席率達 100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
召集人	張嘉祥	4	0	100%
委員	陳逸文	4	0	100%
委員	鄭炎為	1	0	100%
委員	劉建中	2	0	100%

註：鄭炎為董事於 113 年 4 月 1 日辭任，劉建中董事於 113 年 6 月 12 日新任。

審計委員會 113 年運作情形 - 獨立董事與內部稽核主管之溝通情形摘要：

日期	屆次	出席率	重要決議
2024.11.1	9	100%	2024 年第三季內部稽核情形報告
2024.7.30	9	100%	2024 年第二季內部稽核情形報告
2024.4.30	9	100%	2024 年第一季內部稽核情形報告
2024.2.7	9	100%	2023 年第四季內部稽核情形報告

審計委員會 113 年運作情形 - 獨立董事與會計師之溝通情形摘要：

日期	屆次	出席率	重要決議
2024.11.1	9	100%	2024 年第三季內部稽核情形報告
2024.7.30	9	100%	2024 年第二季內部稽核情形報告
2024.4.30	9	100%	2024 年第一季內部稽核情形報告
2024.2.7	9	100%	2023 年第四季內部稽核情形報告

薪酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，本公司於 2011 年設立「薪資報酬委員會」，並根據中華民國法律規定，成員由董事會委任之，且依據本公司薪酬委員會組織章程規定，委員會為 3 位獨立董事組成，職責旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬，並有權聘請獨立顧問協助其評估執行長或經理人之薪酬。

薪酬委員會職權

1	定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
2	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3	定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其薪資報酬之內容及數額。

本公司薪酬委員會成員共 3 位，皆為獨立董事，本屆薪酬委員會任期為 2022 年 06 月 16 日至 2025 年 06 月 15 日。

身份 (註 1)	姓名	專業資格與經驗 (註 2)	獨立性情形 (註 3)	兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數
獨立董事	陳逸文	薪酬委員為本公司獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本報告書章節 2.1 揭露。	薪酬委員為本公司獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本報告書章節 2.1 揭露。	0
獨立董事	劉建中			0
獨立董事	張嘉祥			1
獨立董事	鄭炎為			1

註：鄭炎為董事於 113 年 4 月 1 日辭任，劉建中董事於 113 年 6 月 12 日新任。

註 1：各薪資報酬委員會成員相關工作年資、專業資格與經驗及獨立性情形。

註 2：專業資格與經驗：敘明個別薪資報酬委員會成員之專業資格與經驗。

註 3：符合獨立性情形：敘明薪資報酬委員會成員符合獨立性情形，

(1) 包括但不限本人、配偶、二親等以內親屬是否擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人

(2) 本人、配偶、二親等以內親屬 (或利用他人名義) 持有公司股份數及比重；

(3) 是否擔任與本公司有特定關係公司 (薪資報酬委員會設置及行使職權辦法第 6 條第 1 項 5~8 款規定) 之董事、監察人或受僱人；

(4) 最近二年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。

2024 年薪酬委員會召開 2 次常會，討論事由包括：員工薪酬相關事項報告、經理人業績獎金總額、年度酬勞 (分紅) 總額及董事及經理人年度酬金與薪酬結構調整建議，上述事項皆經薪酬委員會審閱後核准通過，委員出席率皆達 100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
召集人	鄭炎為	1	0	100%
委員	陳逸文	2	0	100%
委員	張嘉祥	2	0	100%
委員	劉建中	1	0	100%

註：鄭炎為於 113 年 4 月 1 日辭任，陳逸文於 113 年 2 月 27 日新任召集人，劉建中於 113 年 6 月 12 日新任。

薪酬委員會 113 年運作情形

日期	屆次	出席率	重要決議
2024.2.7	9	100%	<ol style="list-style-type: none"> 112 年度董事及員工不固定酬勞發放案，因 112 年度虧損，董事及員工不固定酬勞不予發放。 本公司薪資報酬委員會審議通過 113 年度董事及經理人薪資報酬案，旨在強化薪資報酬管理機能，確保報酬制度之合理性與市場競爭力，決議內容已獲全體出席委員一致通過。
2024.11.1	9	100%	不適用。

2.2 誠信經營

重大主題：誠信經營及法規遵循

重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 台灣典範積極維護股東權益，近年來積極投入公司治理機制的強化與改善，並致力於法令遵循及董事會各項職能之提升。未來將持續完善公司治理的架構，以提升並健全公司之經營體質。
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面 / 實際：董事均有豐富領導、決策、危機處理公司治理所需之能力及財務、科技、電腦領域等專業背景，可給予公司在維護經營的同時提出良好之建議。 負面 / 潛在：守法是企業經營的最低底線，若違反相關法規，可能對公司產生商譽的損害，甚至面臨停業或中斷生產之風險，影響公司永續經營。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 訂定「公司治理實務守則」以善盡公司治理職責，建立良好之公司治理制度，並定期審核企業經營績效和討論重要策略議題，包含經濟、環境、社會面向所涵蓋之衝擊、風險與機會等，保障各方利害關係人權益。 依據各單位工作職掌及範疇，制訂及編修公司「誠信經營守則」，並舉辦誠信經營相關宣導及教育訓練等，確保誠信經營守則之落實。 積極參與公司治理評鑑與完善資訊揭露。 法令遵循，如環保法規、公司法等相關政府法規規範。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 短期目標 (2025 年)：完善誠信經營制度與宣導。 中期目標 (2026 年至 2029 年)：強化內部監控與檢舉制度與持续提升公司治理評鑑排名。 長期目標 (2029 年以上)：建立防弊文化與持續落實透明政策。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 落實董事會績效評估辦法，討論如何持續強化績效、追蹤檢討目標達成情況，每年定期執行績效評估。 要求所有供應商在往來前須先提供「供應商道德承諾書」，以及與客戶往來前依公司政策簽訂保密協定，若涉及不誠信行為，得隨時終止、停止或解除因違反本承諾書所有相關之合約及交易。 由稽核單位定期評估內控制度之有效性，並彙整年度稽核報告，協助董事會檢視公司內部相關法規的適法性與執行狀況，再進行相關制度之調整。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年董事會、董事會成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效內部評估結果均為「優等」。 2024 年董事會成員會議出席率達 100%，皆實際參與會議與董事會運作。 為宣導誠信經營之企業文化，本公司對新進員工進行教育訓練，包括員工從業道德及其他誠信經營相關課程。2024 年受訓人數總計 145 人次。 安排董事及經理人參與公司治理及防範內線交易的課程，持續宣導誠信經營之企業文化。 每月寄發內部人股權申報通知信，並定期宣導公司內部人不得於年度財務報告公告前 30 日，和每季財務報告公告前 15 日之封閉期間交易其股票。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 建立相關檢舉管道及獎懲制度。 未來將定期報告董事會，評估相關制度是否有效運作。 誠信政策之宣導及推動。

台灣典範秉持「清廉誠信」的企業文化精神，以「公平、公正、公開」作為公司最高指導原則，並依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則」制定「誠信經營守則」、「董事及經理人道德行為準則」等人事管理制度，以禁止不誠信之行為，防止利益衝突及避免圖私利。亦規範員工在從事商業行為時應具備的倫理與責任，對於任何違反公司誠信政策者，秉持毋枉毋縱的精神，採取適當的法律行動，為此設有誠信經營管理小組辦理相關事務。

誠信經營管理小組職責內容

1	定期推動及統籌誠信經營風險評估作業，審查風險評估結果。
2	將遵循反貪腐、反賄賂等相關機制融入公司經營策略，並配合法令訂定制度，確保誠信經營之相關防弊措施。
3	反貪腐及反賄賂相關契約條款之修訂。
4	每年定期舉辦員工反賄賂相關政策及舉報機制宣導訓練。

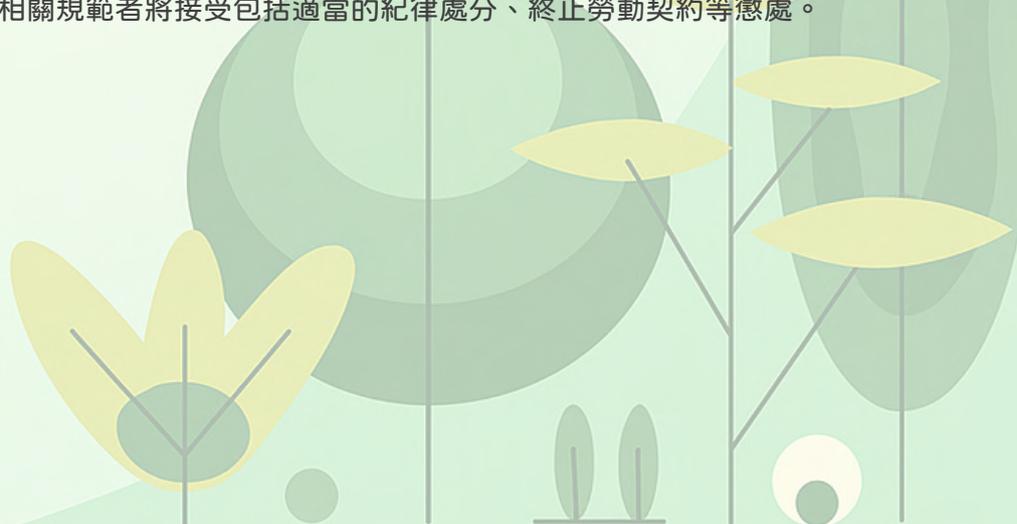
公司內部誠信經營方面，本公司所有員工均須簽署「聘僱合約」與「員工承諾書」。「員工承諾書」須於到職當日簽署，並於簽署時承諾遵守保密義務，亦遵守公司工作守則、道德誠信、利益迴避、饋贈與業務款代等情事之規範，2024年新進員工「員工承諾書」簽署率達100%。

供應商方面，為建立良好採購制度，忠實的執行各項買賣及交易行為，並避免因人為因素影響正常採購及雙方之合作關係，亦全面要求簽署「供應商道德承諾書」。其內容包含誠信經營相關項目，承諾方將同意無條件遵守各項條款。同時，更於每筆採購單上註明須遵循「供應商道德承諾書」，以達再次確認及布達公司政策之效。也時常透過郵件、供應商拜訪等方式與供應商溝通誠信經營精神，目前合作之供應商簽署完成度達100%。

台灣典範做為誠信經營之企業，每一位從業同仁的行為都將影響組織營運及信譽，公司全體同仁在從事日常工作及執行業務時，應遵守公司之從業道德標準、行為素養及專業能力，以獲得大眾信任，使公司得以永續成長與發展。

此外，本公司全力推動廉政行動方案以提升公司清廉指標，具體透過各項風險評估作業深入了解易滋弊端之業務，並強化內控制度，充分發揮預警功能。亦訂有「員工獎懲辦法」及「績效考核管理辦法」等作為員工考核依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，將依規定及時辦理獎懲。

並且，有鑑於教育訓練是宣導內部制度及建立員工正確發展觀念的重要管道，台灣典範於新進員工教育訓練中納入反貪腐、道德誠信、利益迴避、饋贈與業務款代等議題，亦於「聘僱合約」內明確提出在職期間不可有營私舞弊、收取回扣、圖利他人之行為。更於「人事管理制度」與「員工獎懲辦法」特別規定，員工不得私下索取、要脅、接受廠商或往來客戶提供之不法利益，包括但不限於賄賂、回扣、傭金、利潤、股份、饋贈、謝酬等，違反誠信經營相關規範者將接受包括適當的紀律處分、終止勞動契約等懲處。



檢舉管道

本公司訂有「公司檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，針對行賄及收賄、提供非法政治獻金、從事不公平競爭或壟斷行為者採取防範措施，並明定檢舉管道與處理程序，同時設置實體員工意見箱、檢舉電話、電子信箱作為陳述意見管道。

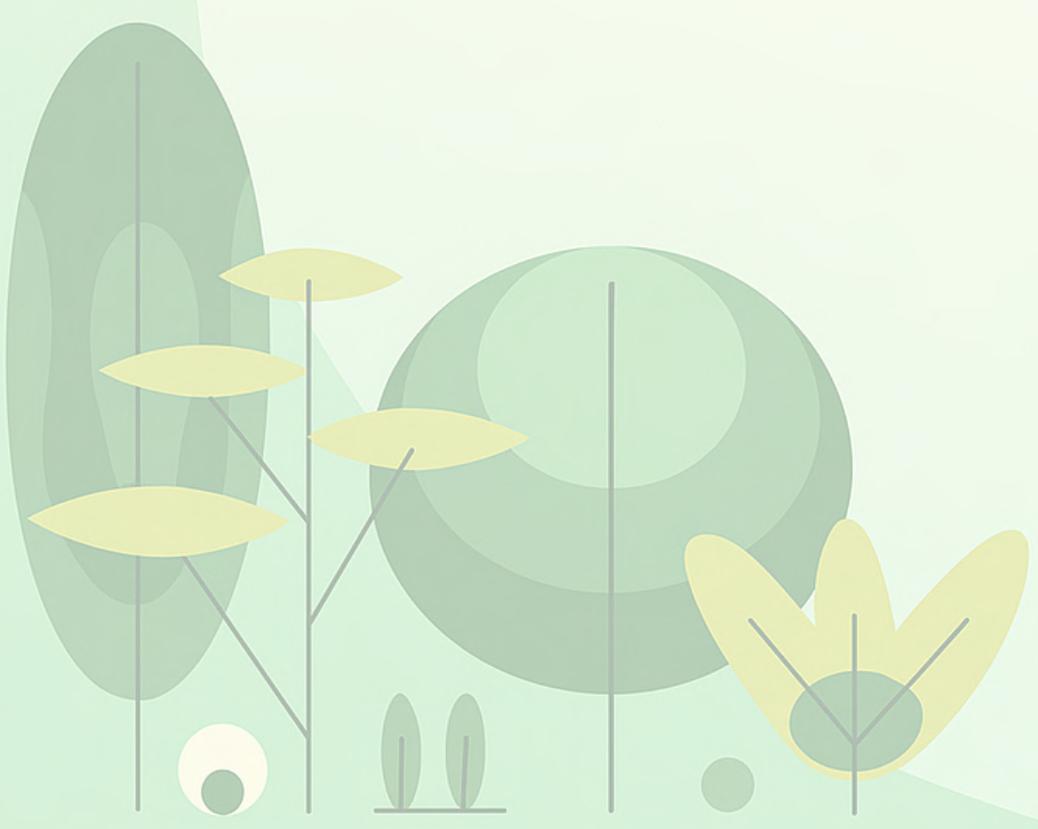
另為保障檢舉人免於因揭弊而遭受不利之處分，本公司設有吹哨機制，於相關辦法中明定不會因員工提出檢舉或申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。檢舉或申訴之行為人如非本公司員工，本公司亦提供應有之保護。2024 年內外部檢舉事件計 0 件。

台灣典範檢舉管道

檢舉單位	台灣典範半導體股份有限公司
檢舉地址	高雄市前鎮區南二路一號
檢舉電話	(07) 8158800 #8138
檢舉信箱	justinlai@ticp.com.tw

檢舉處理流程

1. 檢舉方式：檢舉可採匿名或具名方式提出，匿名檢舉亦可受理，視內容是否具調查必要決定是否立案。
2. 初步評估：受理單位應針對檢舉內容進行初步審查，確認是否涉及違法、不誠信或違反公司規範行為。
3. 具名檢舉：須檢附具體事證，若判定具風險，將報請管理階層處理，啟動正式調查程序。
4. 調查機制：由獨立單位進行查證，並全程以保密方式辦理，確保檢舉人身份不被揭露。
5. 檢舉人保護：本公司承諾不因檢舉或申訴對員工施加解僱、調職或其他不利處分，外部檢舉人亦適用。
6. 相對人權益保障：被檢舉人享有申訴權，必要時召開人事評論會進行聽證，維護程序公平性。
7. 結果處理：調查屬實者依相關法令及公司內部懲處規定辦理；惡意或不實檢舉者，將視情節處理。



2.3 法規遵循

法規遵循

台灣典範對於重大違規事件定義係依照金管會「對有價證券上櫃公司之查證暨公開處理程序」之規定，其屬上櫃公司財務、業務、股東權益或證券價格具重大影響之情事，依內容簡要分為三類：其一為發生該等情事即應發布，如：董事長變動、公司遭檢調搜索等；其二為達到該金額或比例標準，如：取得或處分資產達 3 億元、單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上等；第三為特定事項但涉有重大性與否之判斷，如：公司或負責人涉有訴訟、嚴重減產或停工、簽訂重要契約、發生災難或罷工等對財務、業務或營運具重大影響之情事。

前述屬涉有重大性原則判斷者，公司須依決策或發生事件對其財務、業務、股東權益或證券價格之影響程度，據以評估重大性並判斷是否發布重大訊息，台灣典範於 2024 年無違反公司治理、環境保護、勞工權益、以及產品相關事件。

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

本公司截至 2024 年，本公司未發生賄賂、貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德的事件，持續維護公司良好的企業形象與社會責任。致力維護公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關反競爭法規與政策，不參與任何形式的反競爭行為，包括反托拉斯及壟斷行為。

2024 年內，本公司發生一件勞工職業工傷事件。本公司將持續強化監管與合規措施，確保業務運作的透明性與正當性。

類別	本年度支付件數 (單位：件)	本年度支付金額 (單位：元)
本年度發生之罰鍰事件	1	100,000

稅務方針

本公司之稅務由財會處負責，並嚴格遵循公司法、證券交易法、商業會計法、所得稅法、營業稅法等相關稅法以訂定公司之稅務方針。

台灣典範之稅務方針

遵循與規劃	台灣典範本國及外籍員工之各類所得年度申報正確性高，2023 年亦透過系統精進及流程改造有效提升稅務作業效率，並持續進行其他稅務系統之開發，使科技融入日常作業以提升準確度及效率。
專業傳承	建立作業手冊、系統化工作底稿、分享經驗與設立代理人制度讓稅務專業知識得以傳承。
績效評核	稅務人員工作績效與年度稅務工作計畫高度相關，藉由目標達成狀況評核，並禁止用激進避稅手段獲取個人績效。

台灣典範稅務政策

法令遵循原則	遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅賦及備妥證明文件。
決策全面原則	關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
資訊透明原則	定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
溝通積極原則	與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
合理節稅原則	使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
合理架構原則	企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
風險管控原則	制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
商業實質原則	關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
常規交易原則	關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

稅務揭露之確信以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，並揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

年報、財報及官網連結

2024 年年報	www.ticp.com.tw/portals/0/Files/公司年報/113年年報_ch.pdf	
公司官網(股東會)	www.ticp.com.tw/zh-tw/投資人服務/股東服務/股東會	

人權管理

本公司為善盡社會公民責任，遵循「世界人權宣言」、「國際勞工公約」等相關國際人權公約所揭示之原則，致力改善勞工條件，提升勞工生活品質。也為確保勞動人權的落實與遵守「勞動基準法」和「性別工作平等法」等規定，秉持「尊重人權」與「用人適才」原則，不定期檢視童工與未成年勞工、強迫勞動、性騷擾、不法歧視、工作機會平等與表達自由等各項議題的執行概況。

同時，安排全體員工參與相關人權政策的訓練以建構健康及安全的營運環境；本公司也嚴格要求供應商遵守行為準則，並施行定期稽核確認供應商符合性。2024 年共請 17 家合作之供應商填寫「TICP 企業社會責任問卷」，經查閱供應商回覆情況，皆無違反人權管理之情事發生。

人權管理執行方針

1	在公司營運中融入經濟、社會、文化、公民、政治等各方面之權利發展。
2	提供安全、健康且零騷擾的工作環境。
3	杜絕因個人性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等因素，而有差別待遇或任何形式之歧視，並確保工作機會均等。
4	嚴禁僱用童工或非法勞工，並嚴禁性騷擾行為。
5	提供員工安全且健康的工作環境，並符合各種環保法規，亦經由適當的管理及技術上的應用避免環境污染。
6	禁止強迫勞動。
7	保障原住民、婦女、移工、契約人員與殘疾人士等弱勢或邊緣化團體的勞動權利。
8	建立兩性平等職場，實施育嬰留職停薪制度，同時提供家庭照顧假、生理假、分娩假、陪產假等多元假別，並設有哺乳室供使用。
9	恪守各類僱用及勞動法規的薪資及工時規範。
10	按時給付公平且足額的生活工資，並以薪資單說明合法扣除額。
11	營造樂於溝通的環境，並建立開放型管理模式。
12	支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
13	提供包括匿名舉報方式在內等多元的開放式對話管道，讓供應商、商業夥伴及其他等利害關係人得以向本公司回饋意見或舉報疑似違規行為。
14	因應多變的情勢與利害關係人需求，定期檢視和評估相關風險、做法和影響。

禁止職場性騷擾宣傳標語

**禁止
職場性騷擾**
NO Sexual harassment

如您遇有職場性騷擾情形，請向本單位申訴，保護自身權益

申訴單位 管理處人資部

申訴專線 (07) 815-8800
分機 8100、8491

電子信箱 staff@ticp.com.tw

~你我共同維護職場安全 打造友善平等職場環境~

尊重結社自由

為推行工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，本公司成立「職業安全衛生委員會」，尊重員工於法律上所賦予之集會結社的自由與權利，致力於提供暢通的勞資溝通管道，包含勞資會議與年度員工訪談等，期望整合所有資源，戮力齊心，朝共同的目標邁進。2024年共舉辦4次勞資會議，勞方與資方代表各佔50%。

另外，本公司成立職工福利委員會，由員工選任委員自主管理福利金，並依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化員工活動，2024年員工全年職工福利金除用於各項補助之外，亦舉辦部門聚餐等各項活動。

2.4 風險管控

重大主題：公司治理與風險管理	
重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 近年全球因疾病、戰爭、通貨膨脹、國內外法規修改、氣候變遷等各項因素使企業營運面臨多項挑戰，為確保公司營運並降低各項風險，就必須落實營運風險管理，並實施設備及製程優化，以提升公司因應不同風險之能力，並增加企業韌性。
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面 / 實際：確實執行風險管理，可有效降低營運各項風險之衝擊。 正面 / 潛在：進行風險與機會鑑別，可了解市場機會並搶得市場先機，為公司創造營收。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 建立經營計畫，針對公司營運相關各個面向制定中期及長期計畫，並設置負責人員及追蹤進度之方式。 透過管理審查會議進行公司營運及各項風險與機會評估。 以 SWOT 分析針對公司現況進行評估，並於管理審查會議中列出可能之風險並進行討論與改善。 跨入先進製程或新製程，以爭取新客戶訂單。 材料成本控制，避免無效成本浪費。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 短期目標 (2025 年)：提高覆晶封裝 (Flip Chip) 製程新產品之導入，如倒晶封裝 (FCQFN)、覆晶球閘陣列封裝載板 (FCBGA)、第三代半導體化合物 (GaN、SiC) high power IC 封裝及測試量產等，使產品多元化。 中期目標 (2026 年至 2028 年)：導入 IFRS 框架，以落實永續風險管理。 長期目標 (2029 年以上)：持續以 IFRS 框架落實永續風險管理。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 透過管理審查會議進行公司營運及各項風險與機會評估。 進行危害鑑別與風險評估，針對高度及重大風險檢討改善措施，並納入次一年度之執行目標。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 為跨入先進及新製程，並提升生產線效能，2024 年購置機器設備約花費 136,000 仟元。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 每日高層主管於品質會議討論、及時處理品質異常事件。 加強機台整修與保養，完善零件壽命管制。 公司若有重大資本支出則依公司章程規定，單筆資本支出達 3,000 萬者須經董事會核准，1,000 萬至 3,000 萬者由董事長核准並送董事會核備。

內控制度

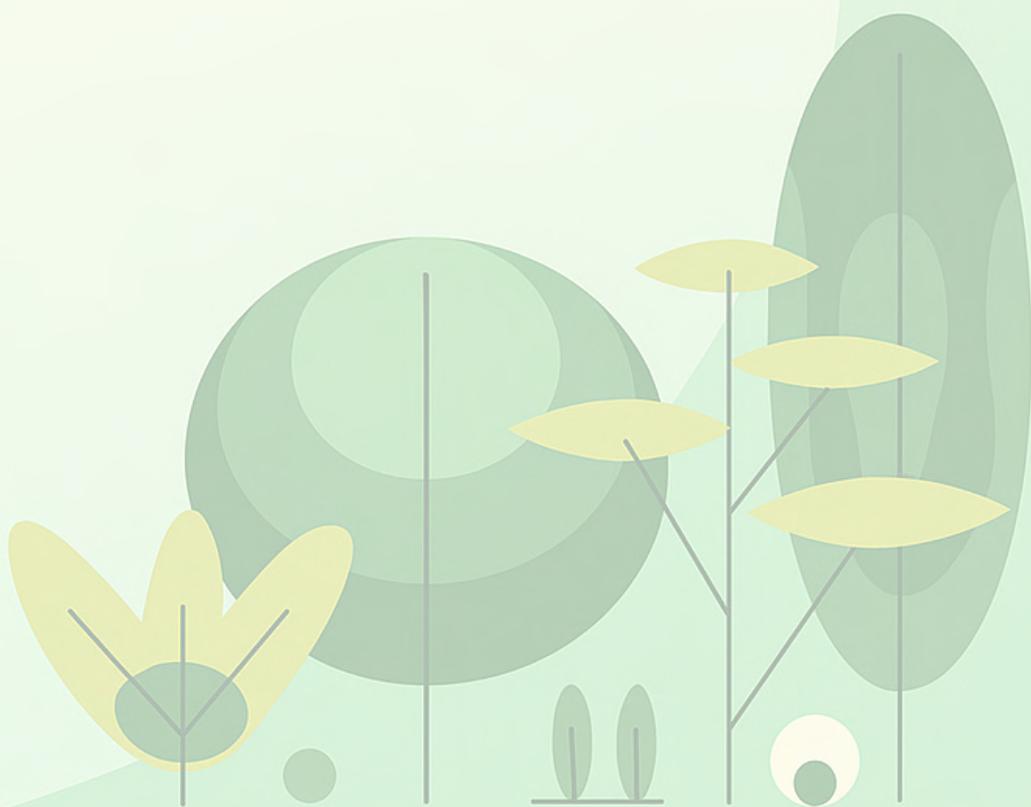
本公司為持續強化公司治理，參照「上市上櫃公司治理實務守則」及「OECD 公司治理原則」訂定「台灣典範半導體股份有限公司治理實務守則」，除應遵守法令及章程之規定外，亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度等原則。

台灣典範之內部控制制度係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定以判斷及評估內部控制制度之設計及執行有效性。亦設置直接隸屬於董事會之獨立與專職單位「稽核部」，協助推動公司治理之運作。內部稽核實施細則中明訂內部稽核為協助董事會與經理人檢查和覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果與效率，並適時提供改進建議，確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。其範圍涵蓋公司所有單位及子公司各項營運活動及控制作業，2024 年內部稽核並未發現重大內控缺失。

風險評估

台灣典範已取得 ISO 9001 品質管理系統、IATF 16949 汽車業品質管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、ISO 14001 環境管理系統等認證，並以此進行廠內風險管理及設定管理辦法。亦透過內部稽核及每年至少 1 次之內部管理審查會議，針對公司營運概況進行風險與機會評估，評估來源包含利害關係人建議、法令與市場趨勢及需求、營運過程中發生或發現之事件及風險，並將年度稽核計畫及企業永續議題作成年度稽核報告和報告事項案，報經董事會與審計委員會通過。

為完善公司營運，本公司建立經營計畫，對公司營運相關各個面向制定中期及長期計畫，並設置不同負責人及負責部門執行並追蹤進度。同時，透過 SWOT 分析表分析未來公司營運可能產生的風險，評估其對營運的衝擊性及發生的可能性，並將衝擊性與可能性交叉對比後之高風險項目作為公司高度關注的議題，進一步提出發生時的防範與處理措施。



三、創新價值

3.1 創新研發

重大主題：永續經營產品創新與開發 - 創新研發	
重大原因	<ul style="list-style-type: none">• 持續的創新研發，是組織日益精進，促使企業永續發展的關鍵因素，期望透過不斷的精進求精，開發出符合市場需求之產品。
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none">• 正面 / 實際：透過新型封裝技術的研究與開發，組織有能力提供客戶多樣的產品類型，可選擇性價比佳的封裝代工，創造更多營收。• 正面 / 潛在：協助科技產品迭代升級，促進民眾生活便利性。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none">• 開發新型態封裝技術，並於年初啟動會議時提出年度研發計畫。• 持續選用減碳材料以打造結合綠色產品及符合法規的新產品。
目標與目的	<ul style="list-style-type: none">• 短期目標 (2025 年)：持續投入綠色產品之設計開發，並送樣以得到客戶認可，預期 2025 年得到客戶認可且可導入生產的綠色產品新案件數完成率可達 30%。• 中長期目標 (2026 年至 2029 年以上)：導入覆晶封裝 (Flip Chip BGA) 產品開發驗證，並擴大第三類半導體及覆晶封裝的新案開發件數。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none">• 於每週業務會議報告新型封裝技術開發成績及驗證進度。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none">• 2024 年第 3 類半導體封裝共開發 1 家客戶，開發件數較 2023 年多出 76 件，年成長高於 2 倍。• 2024 年完成覆晶封裝 (Flip Chip QFN) 產品 4 件認證。• 2024 年投入研發費用達 28,053 仟元。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none">• 開發計畫奠基於廠內既有之成熟量產模式，並加入新型態封裝方式，有效縮短研發開發曲線，提供可信賴的開發進展。

因應市場對人工智慧 (AI)、高功率快充裝置、高速高效能運算及系統晶片模組需求，台灣典範致力於產品創新及設計與製程技術優化以滿足客戶和市場要求。不僅聚焦原料減量，選用減碳材料、再生原料等綠色產品規劃評估，亦持續投入綠色產品之設計開發，並送樣以得到客戶認可。2024 年得到客戶認可且可導入生產的綠色產品新案件數完成率為 21%，預期 2025 年綠色產品新案件數完成率可達 30%。

本公司持續進行封測產品開發，如人工智慧 AI 學習晶片、第三代半導體化合物電源晶片、高速高效率記憶體裝置、高階系統級晶片含表面黏著技術模組 (SMT Module)、覆晶 (Flip Chip) 製程技術等封裝測試工作。截至 2024 年底，投入研發費用達 28,053 仟元，產品與技術開發成果及發展如下：

台灣典範開發成功之技術或產品

新開發產品

- 發展裸晶切割服務 (DPS)。
- 發展第三代半導體氮化鎵 (GaN) 電源晶片模組封裝及測試。
- 發展高階系統級晶片合封 (SMT) 模組製程。
- 發展覆晶球柵陣列高球數封裝 (FCBGA) 製程。
- 發展超薄型 (0.50mm) 多晶片球柵陣列 (xFBGA) 封裝。
- 發展晶圓級尺寸 (WLCSP) 後製程封裝及測試。

現有產品

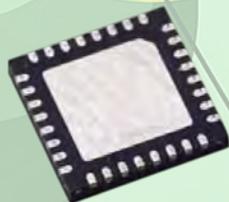
- 傳統封裝 (SOP、SSOP、TSOP、TSSOP、QFP、LQFP、TQFP) 及測試 (CP、FT)。
- 薄型平面無引腳 (DFN、QFN) 封裝及測試 (CP、FT)。
- 記憶卡 (NAND Flash) 多晶片堆疊封裝及測試。
- 記憶體 (DRAM) 晶片封裝。
- 車用晶片封裝及測試。
- 微機電系統 (MEMS) 感測晶片封裝。
- 透光型光學感測器 (Light Sensor) 封裝。
- 第二代半導體砷化鎵 (GaAs) 晶片模組封裝及測試。
- 電子標籤 (RFID) 封裝。
- 系統級 (SiP) 封裝。
- 平面網格陣列 (LGA) 封裝。
- 球柵陣列 (BGA) 封裝。
- 導線架承載表面黏著技術 (SMT) 封裝。
- 覆晶 (Flip Chip) 製程技術。
- 人工智慧 (AI) 晶片封裝。



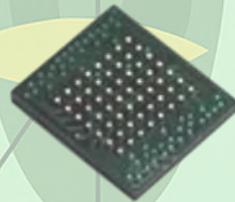
記憶卡
(Micro-SD Memory Card)



傳統封裝
(LQFP)



薄型平面無引腳
(QFN) 封裝



球柵陣列
(BGA) 封裝

本公司近三年主要產品生產量統計

單位：仟顆

年度生產量值 主要產品	2022 年度	2023 年度	2024 年度
導線架 IC 封裝	154,214	72,547	132,506
先進 IC 封裝	253,991	223,051	328,907

註：報廢產品及電子廢棄物（含下腳料）重量：10.2 公噸。

3.2 產品責任

重大主題：永續經營品創新與開發 - 產品健康與安全	
重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 強化產品健康與安全並符合客戶需要，是台灣典範成為「科技人的夢想，半導體的標竿」的必要條件，須提供適當資源維持品管系統之完整性，確保公司產品能滿足規章要求，以達成台灣典範公司及客戶雙贏之最佳平衡。
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面 / 實際：高效服務及高品質產品獲客戶青睞，有助於進一步取得更多訂單。 正面 / 潛在：促進產業良性競爭，降低他牌劣質產品進入市場的機會。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 以本公司之「TICP 品質政策」為主要指標，致力於半導體產品之創新研發，並以客戶為導向，發展品質卓越之產品。 以 Q.C.D.S (品質、成本、交付、服務) 四大指標進行供應商篩選及管理，以期能成為台灣半導體界之典範。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 短期目標 (2025 年)：保證 ISO 9001 品質管理系統及 IATF 16949 汽車業品質管理系統證書有效性。 中長期目標 (2026 年至 2029 年以上)：保證提供客戶之產品符合危害性物質限制指令 RoHS、歐盟 REACH 高度關切物質等規範。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 每年隨機抽取成品送第三方檢測。 定期實施製程稽核。 每年進行年度環境管理物質內部稽核，2024 年共 1 次。 每月進行 KPI 指標會議。 每年完成 ISO 9001 品質管理系統及 IATF 16949 汽車業品質管理系統第三方驗證。 為滿足客戶要求 提供「不使用衝突礦產說明書」，並以「衝突礦產調查表」(包含衝突礦產報告模板 CMRT 及擴展礦產報告模板 EMRT) 進行責任礦產調查。 透過內部稽核確認執行及落實程度。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 隨機抽取成品送第三方檢測，成品 100% 符合法規要求。 因應客戶需求，2024 年提供客戶「不使用有害物質聲明書」共 108 份。 因應客戶需求，2024 年提供客戶「不使用衝突礦產說明書」共 4 份。 因應客戶需求，2024 年分別提供客戶 CMRT 33 份及 EMRT 33 份。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 透過分析手法設定「管制點」，並預先設定失效模式與影響分析 (FMEA) 機制以降低異常風險。 利用每日、每週及每月進行的品質會議進行持續改善流程 (CIP) 之檢討，完成異常改善措施制定。

品質保證

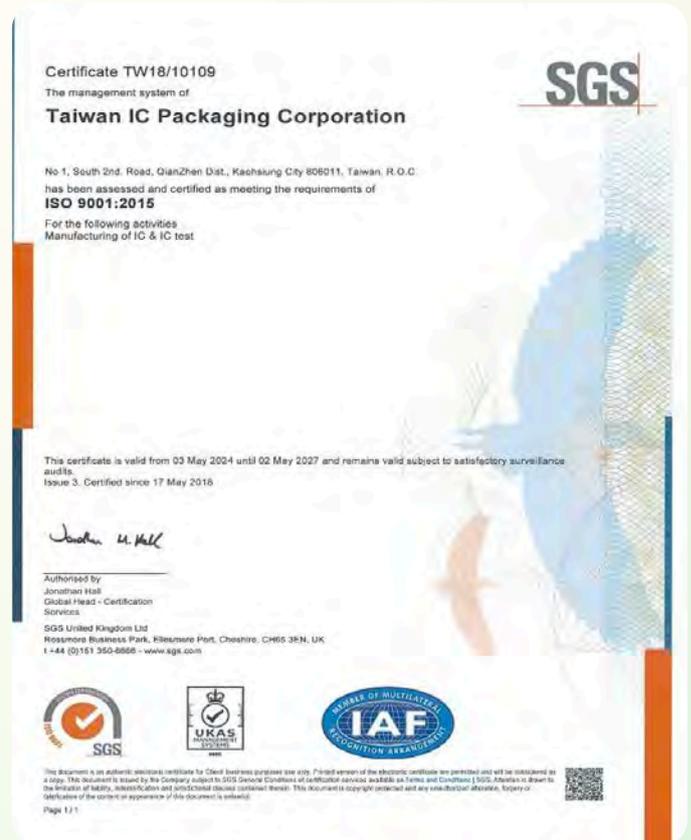
本公司透過品管處將公司內各部門之品質發展、品質維持及品質改進等努力加以整合，使生產製程皆能維持在最佳水準，並且產品生產過程中的每階段均納入良好且嚴密的管制系統，以生產出符合客戶需求的產品。目前每年隨機抽取成品送第三方檢測，提供客戶通過危害性物質限制指令 RoHS 及歐盟 REACH 高度關切物質評估之產品比例為 100%。

此外，2024 年並無任何未遵循產品及服務資訊標示相關法規之情事發生，亦無發生違反行銷傳播相關法規的事件。

認證證書



IATF 16949
汽車業品質管理系統



ISO 9001
品質管理系統

3.3 綠色供應鏈

重大主題：供應商管理

<p>重大原因</p>	<ul style="list-style-type: none"> 優良的產品與服務需要供應商堅實的支持，台灣典範以「台灣採購、台灣生產」為目標遴選供應商與合作夥伴，期望透過完善的供應商管理制度與其建立互信合作關係，共同善盡企業社會責任。
<p>影響與衝擊</p>	<ul style="list-style-type: none"> 正面 / 實際：督促供應商善盡責任，避免價值鏈中發生侵害人權的事件。 正面 / 潛在：若無做好供應商管理，如供應商發生不法事件而遭主管機關懲處，本公司可能須負連帶責任，將對公司財務造成莫大影響。
<p>政策 / 策略</p>	<ul style="list-style-type: none"> 評選業界知名、具永續經營能力、配合環保政策、財務背景健全及願意遵從本公司需求的供應商，並定期檢視其供貨品質、交貨、價格及服務是否符合要求，以確保供貨穩定。 請供應商填寫「TICP 企業社會責任問卷」，確保能符合商界社會責任倡議行為守則 (BSCI)。 請供應商簽署「環境物質保證書」，保證所有提供給本公司之產品符合以下之規定： <ol style="list-style-type: none"> 1. 危害性物質限制指令 (RoHS)：供應商選用之原物料需提供第三方測試報告。 2. 歐盟 REACH 高度關切物質 (SVHC 209)：透過綠色供應鏈管理系統 (GPM) 進行監控，確保其符合國際標準。 3. 產品生產材質如因外包協力廠商的原因而需更動，須事先取得台灣典範品保及工程部門承認，確認核可後方可變更。 4. 產品有使用衝突金屬時，應立即向台灣典範反映。 請供應商簽署「供應商道德承諾書」，避免因人為因素影響正常採購及雙方合作關係。 不得使用源自非法武裝掠奪之衝突礦產。 優先選擇通過相關管理系統認證的供應商。 與國內外供應商維持長期合作關係，共同落實企業社會責任，敦促自身及供應商達到法令要求。
<p>目標與標的</p>	<ul style="list-style-type: none"> 短期目標 (2025 年)：每筆採購單皆註明需遵循「供應商道德承諾書」，供應商道德承諾宣導達 100%。 中期目標 (2026 年至 2028 年)：推動全體供應商 100% 簽署企業社會責任承諾書 (或提供相關宣告文件)。 長期目標 (2029 年以上)：參考責任商業聯盟行為準則 (RBA) 要求公司及供應商落實相關措施。
<p>管理評量機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> 藉由對供應商定期評核管理，強化本公司之永續供應鏈。 依據本公司「供應商及外包商稽核程序」，針對關鍵材料的前五大供應商，每年實施 1 次問卷自評稽核及機動性之品質實地稽核。
<p>績效與調整</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年實施廠內「供應商 / 外包商品質系統製程稽核查檢表」及「TICP 企業社會責任問卷」之供應商共 17 家。 供應商評鑑實地稽核共 1 家，全數合格，合格率 100%。
<p>預防或補救措施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 藉由宣導及會議方式加強供應商對企業永續發展及商業道德守則的重視，與供應商討論關於品質、技術、交期、服務、成本、永續經營等各面向議題。 建立供應鏈中斷的風險控管機制及營運持續計畫，降低外部因素對台灣典範之風險衝擊。 積極建立備用廠商進入公司的合格供應鏈，降低斷料風險。

為加強供應鏈永續管理及有效管理供應鏈風險，本公司要求供應商必須完全符合台灣環境、安全、衛生等相關法規，並依 ISO 45001 職業安全衛生管理系統對供應商進行勞工權益、健康與安全、環境、道德規範及管理體系等進行要求與規範，亦與供應商共同檢視經濟、環境及社會各面向的風險與績效並持續改善，同時藉由經驗分享以提升供應商永續績效，期許共同打造更好的半導體供應鏈。

本公司 2024 年之原物料供應商共計 78 家，多以在地採購為主，除發生問題可快速應變之外，亦可減少國際運輸之部分成本。然而雖國內供應商佔大宗，國外採購金額仍然較高，原因為部分材料如金線、銅線、IC 載板等國內無生產符合規格之材料，須由國外購入。

契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例	家數	該項採購金額佔總採購金額比例	家數	該項採購金額佔總採購金額比例
財務 (原物料)	國內	56	47%	56	46%	56	41%
	國外	24	53%	22	54%	22	59%
總計		80	100%	78	100%	78	100%

供應商遴選

台灣典範針對生產直接材料之供應商遴選標準，除了供應商須具備 ISO 9001 品質管理系統或 ISO 14001 環境管理系統證書外，亦須簽署「供應商道德承諾書」、「綠色產品禁用影響環境物質保證書」及「無衝突金屬宣告書」，並要求其須建立相關風險控管機制，確保當因外在因素（如：天災、疾病、全球重大事件等變化）導致產生斷料風險時，本公司可立即啟動緊急應變，並透過採購、品管、研發、工程等相關部門共同且快速擬定應變計畫。

截至 2024 年，共 314 家供應商皆已簽署「供應商道德承諾書」，佔比 100%，且 2024 年並無新增供應商。

新供應商之風險評估

1	是否提供生產排程及交期，以確保產品供應不間斷。
2	是否具備生產應急計劃。
3	是否具備備援廠或外包廠。
4	是否能提供完整的品質管理體系。
5	是否具備設計和開發能力。

針對既有供應商，台灣典範要求供應商須符合國內環保、安全、衛生等相關法規要求，並規範其須設置有關勞工權益、健康與安全、環境、道德規範等相關制度。2024 年合計評比 17 家既有供應商，無不合格之廠商，符合規範之供應商為 100%。同時，透過「供應商 / 外包商品質系統製程稽核查檢表」及「TICP 企業社會責任問卷」進行評核之供應商共計 17 家，結果皆為 A 級。；另實地稽核共 1 家，合格率为 100%。

採購政策與供應商要求

我們要求供應商遵循環境標準，定期審核供應鏈，並監測稀有金屬的來源，確保採購符合道德與環保標準。

責任礦產採購

台灣典範參與責任礦產倡議組織合格冶煉廠認證暨工作會議並取得資訊，以提供供應商合格之採購來源，並協助其針對不符合項目進行相關調查與修正，確保合格冶煉廠轉換計畫落實。此外，還透過制定責任礦產採購政策，維持並達成鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co)、雲母 (Mica)，100% 採購自合格冶煉廠的目標，避免使用來自欺壓勞工、武力脅迫、濫用童工、破壞生態等非法作業取得之衝突礦產。本公司作為 IC 封裝製造商，堅決反對任何形式的迫害人權行為，並致力於環境保護與社會責任的實踐。

本公司致力於詳實調查供應鏈，以確保金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、錫 (Sn)、雲母 (Mica) 等金屬並非透過無政府軍團或非法集團由剛果民主共和國 (DRC)、盧安達 (Rwanda)、烏干達 (Uganda)、蒲隆地 (Burundi)、坦尚尼亞 (Tanzania)、肯亞 (Kenya) 等衝突區域之礦區開採，或是循非法走私途徑取得。並要求供應商簽署「無衝突金屬宣告書」，保證任何出售於台灣典範半導體股份有限公司之產品所含金屬皆符合「無衝突規範 (DRC Conflict-Free)」。

3.4 資訊安全管理

為確保資訊安全管理相關事項之推動，本公司成立資訊安全管理小組，由資訊部負責主導、規劃及制定資訊安全管理政策，並由各業務相關單位配合執行，更定期實施資訊安全宣導及資安稽核，確認資訊安全管理運作之有效性。且為配合本公司資訊安全政策，並考量適用之資訊安全要求事項、風險評鑑以及風險處理結果後，制訂資訊安全目標及範圍等相關規範。

資訊安全目標

1	保護公司關鍵業務資訊，避免未經授權的存取。
2	定期評估各項人為與天然災害對公司資訊資產之衝擊，訂定「重要關鍵性資訊資產」之防災對策與災難復原計畫，維持核心資訊系統持續運作，確保本公司具備可供業務持續運作之資訊環境。
3	督導公司同仁資訊安全防護工作，建立正確資訊安全防護意識。
4	要求公司全體同仁以及使用本公司電腦系統之往來客戶廠商，應確實遵守本公司資訊安全相關規定，如有違反者，將受追訴相關法律責任。

資訊安全管轄範圍

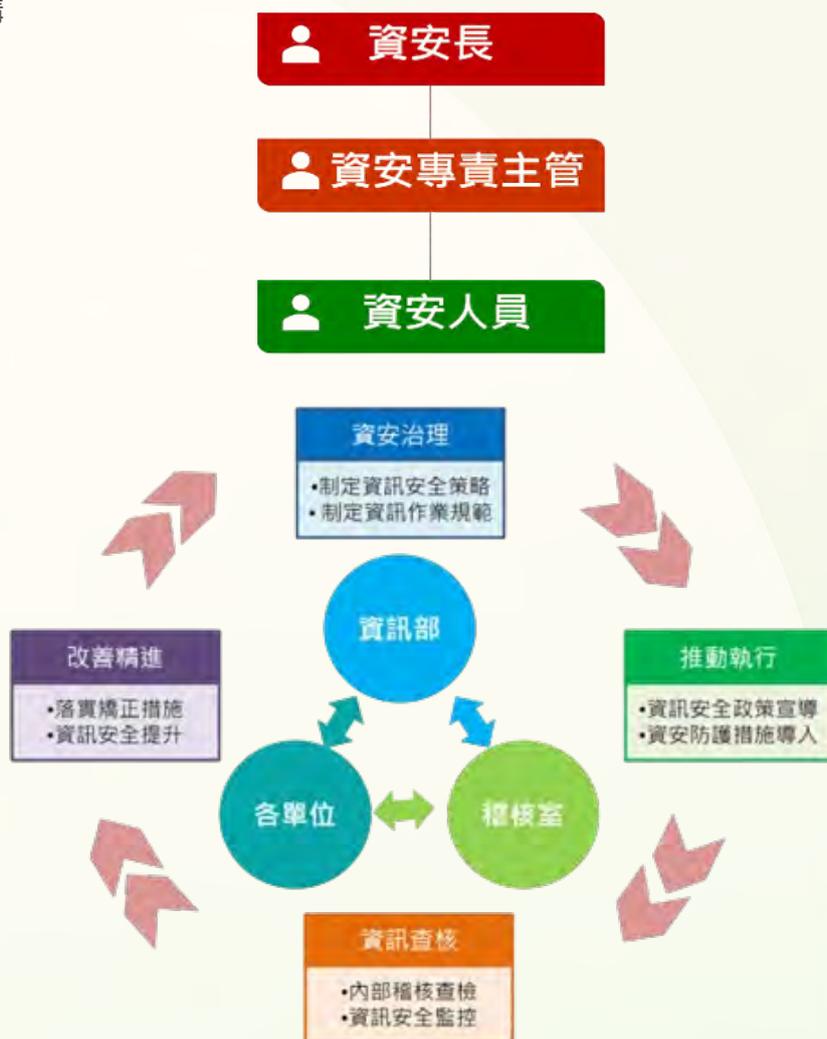
人員管理及資訊安全教育訓練	電腦系統安全管理	網路安全管理
系統存取管制	系統發展及維護安全管理	資訊資產安全管理
實體及環境安全管理	資訊系統永續運作計畫管理	資訊安全稽核

同時，每月定期布達病毒更新資訊並宣導日常注意事項，更透過郵件方式不定期發送重要資安訊息提醒同仁注意資訊安全。除了例行資安宣導外，本公司每年均定期進行 1 次社交工程演練及 2 次 (上下半年各 1 次) 員工資安教育訓練，以全面性提升公司同仁資安意識，強化資訊安全。

其中資訊安全教育訓練主要以新進間接人員為主，另亦針對未通過社交工程演練的人員進行加強訓練與考核，2024 年進行 1 次社交工程演練及 2 次 (上下半年各 1 次) 員工資安教育訓練。

組織架構

資訊安全小組組織架構



資訊安全具體管理方案

風險項目	因應對策
教育訓練及宣導	定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，建立員工資管安全認知及強化資管安全意識，並落實登入系統身份驗證、密碼控管、存取授權管制及定期進行更新病毒碼等稽核機制。
網路威脅	針對外部威脅，網路建立入侵防禦系統 (IPS)、防火牆等多層次防禦，並建立防毒、郵件過濾、郵件稽核、惡意程式偵測等管控機制，降低網路威脅。
資產管理	資管設備依規定申請出入廠，並入廠之廠外設備皆依公司規範進行管制，以確認無資訊外洩疑慮。
備援機制	重要服務與資料皆有建立備援機制與異地備份，並定期進行災害還原測試，確保服務不中斷與資料不遺失。
存取管制	人員存取內外部系統與資料傳輸進行管制，避免資料外洩並保留行為軌跡紀錄。
預計推動文件加密	預計推動使用文件保全加密技術，保護公司內部重要機敏資料，避免未經授權之機敏文件外流事件發生。
預計推動 ISO 27001 資訊安全管理系統	預計推動 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統認證，從系統面、技術面及程序面降低企業資安威脅，以建立符合客戶需求、最高規格的機密資訊保護服務。

資訊系統安全與管理政策與處理程序

資通安全政策

台灣典範對於資訊安全和機敏資料保護的承諾，這不僅是對公司內部業務的保護，更是對社會、股東和商業夥伴的責任。為確保公司內部資訊和資訊系統的安全性，公司採取以下措施：

1. 預計推動使用文件保全加密管制系統，保護公司內部重要機敏資料，避免未經授權之機敏文件外流事件發生。
2. 預計推動 ISO / IEC 27001 資訊安全管理系統認證，從系統面、技術面及程序面降低企業資安威脅，以建立符合客戶需求、最高規格的機密資訊保護服務。

資通安全管理

透過規劃及評估、建置與執行、檢視及覆核、追蹤與持續改善的資訊安全管理方式。加強資安技術發展規劃，如：強化資安攻擊防護、即時偵測外部威脅並有效阻斷、降低機敏資料外洩風險，做為資安發展重點。

1. 遵照國際標準要求推動及強化資訊安全系統，加強資訊安全教育訓練。
2. 執行核心業務系統災難復原作業，以確保備援程序與資料備份的有效性，透過實際演練確保資訊系統服務能順利銜接，以預防災難發生的風險。
3. 針對所有資料進行分級分類，並對於所儲存或傳遞之機敏資料採取嚴格的資料外洩防護措施與監控，以確保營業秘密安全。
4. 降低發生毀損、失竊、洩漏、竄改、濫用與侵權等資通安全事件時之衝擊。
5. 續提升各資訊服務系統所有作業之機密性、完整性與可用性。
6. 設置資安事件通報程序，確保資安事件發生時能即時且有效實施因應措施，降低資安事件造成企業團之損失風險。

管理事項	作業說明
人員管理及資訊安全教育訓練	<ul style="list-style-type: none">• 持續建立、宣導及推廣員工資訊安全認知，以提升資訊安全。• 每年均定期進行 1 次社交工程演練及 2 次 (上下半年各 1 次) 員工資安教育訓練。• 不定期各類資訊安全宣導。
電腦系統安全管理	<ul style="list-style-type: none">• 伺服器與電腦設備內均安裝有端點防毒軟體，並自動更新病毒碼方式，確保能阻擋最新型的病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為與外接行為 USB 管制。• 電子郵件伺服器前端有配置郵件防毒、與垃圾郵件過濾閘道器，防堵病毒或垃圾郵件進入使用者端的電腦。
系統發展及維護安全管理	<ul style="list-style-type: none">• 定期進行風險評估與持續優化系統建置。
資訊系統永續運作計畫管理	<ul style="list-style-type: none">• 重要服務與資料皆有建立備援與異地備份，並定期進行災害還原測試，以確保服務不中斷與資料不遺失。
網路安全管理	<ul style="list-style-type: none">• 針對外部威脅，網路建立 IPS、防火牆等多層次防禦，並建立防毒、郵件過濾、郵件稽核、惡意程式偵測等管控機制，以降低網路威脅。
資訊資產安全管理	<ul style="list-style-type: none">• 資管設備依規定申請出入廠、入廠之廠外設備皆依公司規範進行管制，以確認無資管外洩疑慮。

管理事項	作業說明
資訊安全稽核	<ul style="list-style-type: none"> 每年配合內部與外部稽核單位進行資訊安全稽核作業。
系統存取管制	<ul style="list-style-type: none"> 人員存取內外部系統與資料傳輸進行管制，避免資料外洩並保留行為軌跡紀錄。外部由防火牆進行管制，內部目前使用權限管理管制，未來預計導入檔案保全系統管制。 系統權限，透過公司內部規定的系統權限申請程序，經權責主管核准後，由資訊部建立系統帳號，並經各系統管理員依所申請的功能權限做授權方得存取。 帳號的密碼設置，規定適當的強度，要求必須英文數字、特殊符號混雜，且至少 8 位以上以符合密碼原則，並強制定期變更密碼。 同仁辦理離(休)職手續時，必須會簽資訊處，已即時進行各系統帳號的刪除或停用作業。
實體及環境安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 重要主機與設備均設置於專用機房內，並配合門禁管制機房門平時均上鎖，非資訊人員如需進入機房需經過資訊人員的同意，且須登記於機房出入紀錄本上。 電腦機房備有獨立空調，確保機房內電腦設備於適當的溫度下運轉；並設置二氧化碳式滅火器與定期檢查滅火器的有效性，防止意外災害發生。 機房主機配置穩壓與不斷電設備，可避免電力瞬間斷電造成系統停機，也確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。

2024 年資安人員教育訓練

資安教育訓練

日期	時數	課程內容	參加對象、人次
2024.05	2	釣魚郵件測試資訊安全	58
2024.05.15	8	CYBERSEC 2024 台灣資安大會資訊安全	1
2024.06.03-06.10	2	定期資訊安全課程與測驗	2
2024.12.09-12.20	2	定期資訊安全課程與測驗	2

資安宣導

日期	課程內容	對象
2024.01.09	資安宣導：京鼎遭到駭客網路攻擊	全體同仁
2024.06.09	資安宣導：駭客製造假應用程式錯誤訊息引誘用戶上當，執行 PowerSell 指令碼植入惡意程式	全體同仁
2024.07.23	資安宣導：近期常見電子郵件攻擊樣本介紹	全體同仁
2024.09.06	資安宣導：駭客入侵方式介紹	全體同仁

資安事件通報程序

本公司已建立完善的資訊安全事件通報機制，確保能即時辨識、回應並減輕產品資料安全風險。
相關流程如下：

1. 事件發現：

員工在日常工作中發現或懷疑資訊安全異常，應立即上報部門主管，並在 1 小時內通報資訊部。

2. 初步通報：

部門主管向資訊部通報事件，通報內容應包括以下資訊：

項目	內容
事件描述	發生方式、範圍、受影響系統。
風險名稱	說明發現的資訊系統漏洞或產品資料安全風險。
風險類型	可能影響產品的資料安全風險 (未授權存取、洩露、修改、Dos 攻擊等)。
影響範圍	影響的產品、系統、用戶、供應鏈等。

3. 事件評估與確認

資訊部接獲通報後，立即啟動調查展開事件評估，確認事件性質、範圍及影響等級並評估可能影響產品的資料安全風險。

根據評估結果，資訊部將事件通報至稽核室，以確保事件管理流程符合內部規範並受到適當監督。

4. 緊急應對與控制措施

高風險事件處理：資訊部應立即啟動緊急應變方案，包括封鎖受影響系統、調整網路防火牆規則等。

中、低風險事件：根據事件嚴重性，資訊部將逐步採取適當的處理措施，以確保業務連續性並降低影響。

5. 記錄

所有與事件相關的調查、評估、處理及控制措施應在事件發生後 24 小時內詳細記錄，以便於未來的查核和持續改進。

資安事件

2024 年無因重大資通安全事件所遭受之損失。



3.5 客戶關係經營

客戶隱私及客戶滿意度

台灣典範積極提升產品及服務品質，持續強化製造與網路自動化之客戶服務系統，除了提升產品良率及交期外，客戶亦可隨時掌握產品問題及目前進度，有助於產品改善及快速解決問題。

本公司亦謹慎對待客戶隱私，嚴守個資法之規定，確保客戶的個資安全。不僅持續檢視和評估資訊安全規章及程序之適切性，更透過資安強化個人電腦、制定雲端應用安全政策、導入新技術加強資料保護、強化釣魚郵件偵測、建立整合之自動化資安維運平台、定期執行員工警覺性測試及委託外部專家執行資安評鑑等舉措持續加強資訊安全防護。

2024 年無任何隱私權相關投訴，亦未發生資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料等情事。

此外，台灣典範每半年進行 1 次客戶滿意度調查，並以公司前 10 大客戶為調查對象，2024 年客戶滿意度為 80.6 分，超過標準值 75 分，達公司設定之標準。本公司著重客戶導向，不僅在市場上服務客戶、爭取訂單，亦專注本業，致力於技術之創新研發，期待與客戶共同成長，維繫雙方長期穩定的合作關係。

透過下列策略與客戶共同建立長期穩定的合作關係：

1. 深入了解客戶需求：

我們致力於精準識別客戶的業務需求與市場趨勢，針對不同類型的客戶提供客製化產品建議，確保產品解決方案能夠完美契合客戶需求，提升使用效能與競爭優勢。

2. 建立高標溝通與回應機制：

為了確保客戶能夠快速獲得支援，我們提供多元溝通管道，包括電話、郵件、等，不論在何種情境下，客戶皆能輕鬆聯繫專業團隊，獲得即時回應與技術支援。

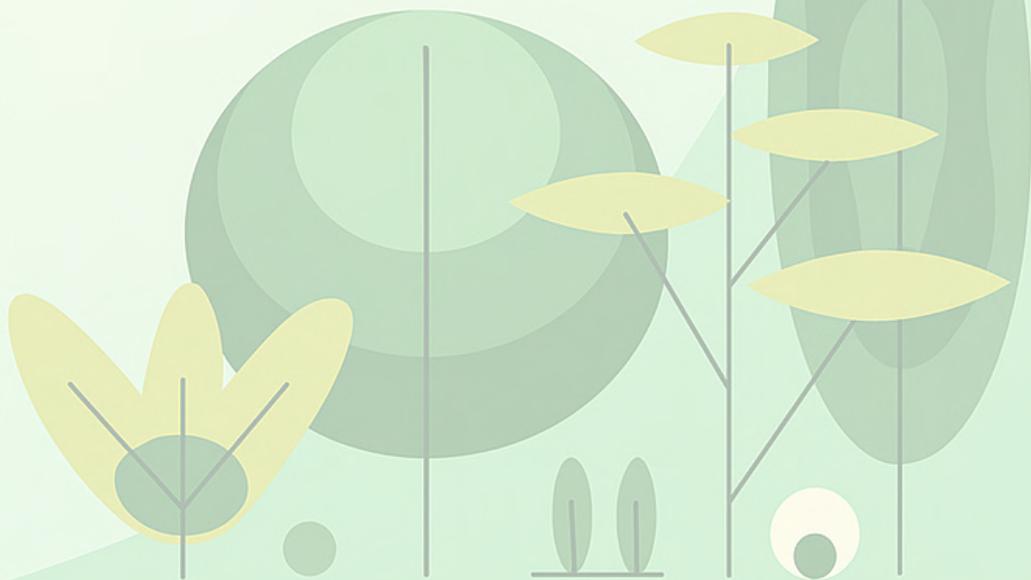
3. 提升客戶滿意度：

為協助客戶掌握市場趨勢與技術發展，我們定期提供新產品資訊與產業最新動態，並根據客戶需求提供個性化解決方案，讓客戶能夠在成本與效能之間取得最佳平衡，提升競爭力。

4. 強化客戶關係與售後服務：

我們不僅關注產品交付，更重視客戶的實際使用體驗。在客戶下訂單後，我們主動進行產品追蹤與效能確認，確保客戶獲得最理想的使用效果，並能及時解決可能發生的問題，提升整體合作體驗。

內部團隊專業培訓：為了提供更專業的服務，我們定期對銷售與支援團隊進行產品與技術培訓，確保團隊成員具備最新的市場知識與技術能力，能夠在客戶諮詢時提供準確且專業的回應，建立值得信賴的企業形象。



客戶隱私及客戶滿意度

台灣典範積極提升產品及服務品質，持續強化製造與網路自動化之客戶服務系統，除了提升產品良率及交期外，客戶亦可隨時掌握產品問題及目前進度，有助於產品改善及快速解決問題。

本公司亦謹慎對待客戶隱私，嚴守個資法之規定，確保客戶的個資安全。不僅持續檢視和評估資訊安全規章及程序之適切性，更透過資安強化個人電腦、制定雲端應用安全政策、導入新技術加強資料保護、強化釣魚郵件偵測、建立整合之自動化資安維運平台、定期執行員工警覺性測試及委託外部專家執行資安評鑑等舉措持續加強資訊安全防護。

2024 年無任何隱私權相關投訴，亦未發生資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料等情事。

此外，台灣典範每半年進行 1 次客戶滿意度調查，並以公司前 10 大客戶為調查對象，2024 年客戶滿意度為 80.6 分，超過標準值 75 分，達公司設定之標準。本公司著重客戶導向，不僅在市場上服務客戶、爭取訂單，亦專注本業，致力於技術之創新研發，期待與客戶共同成長，維繫雙方長期穩定的合作關係。

客戶申訴管理流程

為了確認客戶在任何情況下均可獲得即時協助，公司設立了完善的客戶申訴流程：

申訴流程	內容
接收申訴	客戶透過電話或電子郵件提出申訴。
問題分析與分派	確認問題類型，將案件分派給對應部門進行處理。
執行解決方案	部門內部分析問題原因，提出解決方案。
確認處理結果	系統中記錄最終結果，完成案件結案。

股利通知電子化

配合金管會「創新、韌性及永續」的策略方向，台灣集中保管結算所 (TDCC) 協助推動證券市場邁向 2050 淨零排放的目標，規劃建置「股務事務電子通知平台 (eNotice 平台)」，提供公司股利發放電子通知服務。台灣典範於現金股利發放作業中導入電子化通知方式 (eNotice 服務)，目前已有 632 位股東啟用此服務。此舉有效減少紙本印刷、套印及郵寄所造成的資源浪費，進一步降低碳排放，展現公司支持節能減碳與推動數位轉型的承諾。藉由此舉可大幅減少紙本印刷、套印、郵寄過程中所造成之資源浪費，本公司以實際行動支持節能減碳，朝實踐數位轉型及 ESG 永續發展目標努力。

四、環境保護

本公司於 2024 年 12 月正式取得 ISO 14001 環境管理系統認證，顯示公司在環境管理制度面之成熟度與執行力已獲國際標準認可。依循集團環境管理方針與持續改善的精神，我們致力於推動系統性、循環性之環境永續策略，涵蓋資源利用、污染預防、排放控制及風險管理等面向。

本次通過認證之證書效期為 2024 年 12 月 4 日至 2027 年 10 月 14 日，未來亦將透過定期內外部稽核，強化環境管理機制，以實踐對環境保護與永續經營的承諾。



4.1 氣候變遷管理

重大主題：氣候變遷與溫室氣體	
重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 全球暖化致氣候變遷產生之極端氣候於世界各地逐漸造成影響，台灣典範於 2024 年成立永續發展委員會，展開短中長期改善目標與方案，落實溫室氣體管理以保護地球生態。
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面 / 實際：投資可再生能源和節能技術可降低長期運營成本，並提升企業競爭力。 正面 / 實際：減少溫室氣體排放，有助緩解氣候變遷，保護生態環境。 負面 / 實際：初期投資和轉型成本較高，可能影響短期財務表現。 負面 / 實際：再生能源設置條例及碳費等相關法規，可能使企業營運成本增加。 負面 / 潛在：未能有效應對氣候變遷，可能影響公司聲譽和品牌形象。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 配合公司經營策略： <ol style="list-style-type: none"> 推廣使用可再生能源，提高能源利用效率。 推行環境保護承諾，珍惜水資源且有效利用。 提升減廢與回收再利用技術，以減少污染排放，保護地球生態環境。 遵守環保法規： <p>確保確保公司運營符合國內外環保法規，且依照法規規定執行溫室氣體盤查、查證及登錄。</p> 節約能源： <p>推動節能宣導與落實，並推行設施汰舊換新。</p> 創建綠能： <p>建設太陽能光電系統。</p> 碳管理策略： <p>制定碳排放減少目標，實施碳補償計畫。</p>
目標與標的	<p>本公司將以 2024 年為減碳基準年，減碳目標及範圍包含公司全部廠區。</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期目標 (2025 年)：於 2024 年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，2025 年完成認證。 中長期目標 (2026 年至 2029 年以上)：盤點、汰換老舊設備，並擴充綠能。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 定期審計： <p>每季度進行內部和第三方審計，評估減排措施的有效性。</p> 數據監控： <p>使用能源管理系統實時監控溫室氣體排放數據。</p> 績效評估： <p>年度評估各部門的節能減排績效，確保目標達成。</p> 年度績效報告： <p>每年發佈溫室氣體排放和節能減排績效報告。</p> 管理方針調整： <p>根據年度績效評估結果，適時調整策略和措施，確保目標達成。</p>

<p>績效與調整</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 年 5 月啟用容量 455kW 之太陽能發電，共投入 21,525 仟元，19 個月生產綠色能源達 1,024,712.62 度，減少碳排放量達 485.714 公噸。 • 2024 年實施空調冰水管路改善節能計畫，每年預估減少碳排放達 184.29 公噸。 • 2024 年改善空調（高溫）冰水系統轉工製程（低溫）冰水系統，預估每年 11 月至隔年 3 月進行轉供，合計共 5 個月，預估共計減少碳排放量達 192.07 公噸。
<p>預防或補救措施</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 每年檢視整體減碳成效並擬定排放減量策略。 • 積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。 • 提前識別氣候變遷風險，制定應急預案。 • 投資於耐災設施，提升設施抗災能力。 • 針對已發生的氣候事件，快速修復受損設施，恢復正常運營。 • 提供員工培訓和在就業機會，減少轉型過程中的社會影響。

氣候變遷調適

全球各地極端天氣不斷且環境保護意識高漲，為此，本公司於節能減碳的同時，努力跟上綠色經濟與永續管理之趨勢，落實企業永續發展目標，增進市場競爭力。為減少公司因氣候變遷所造成之衝擊或損害，台灣典範參考「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，揭露公司未來可能面臨之風險及因應策略，並建立氣候變遷調適機制以提升企業韌性。

氣候相關財務資訊揭露核心要素



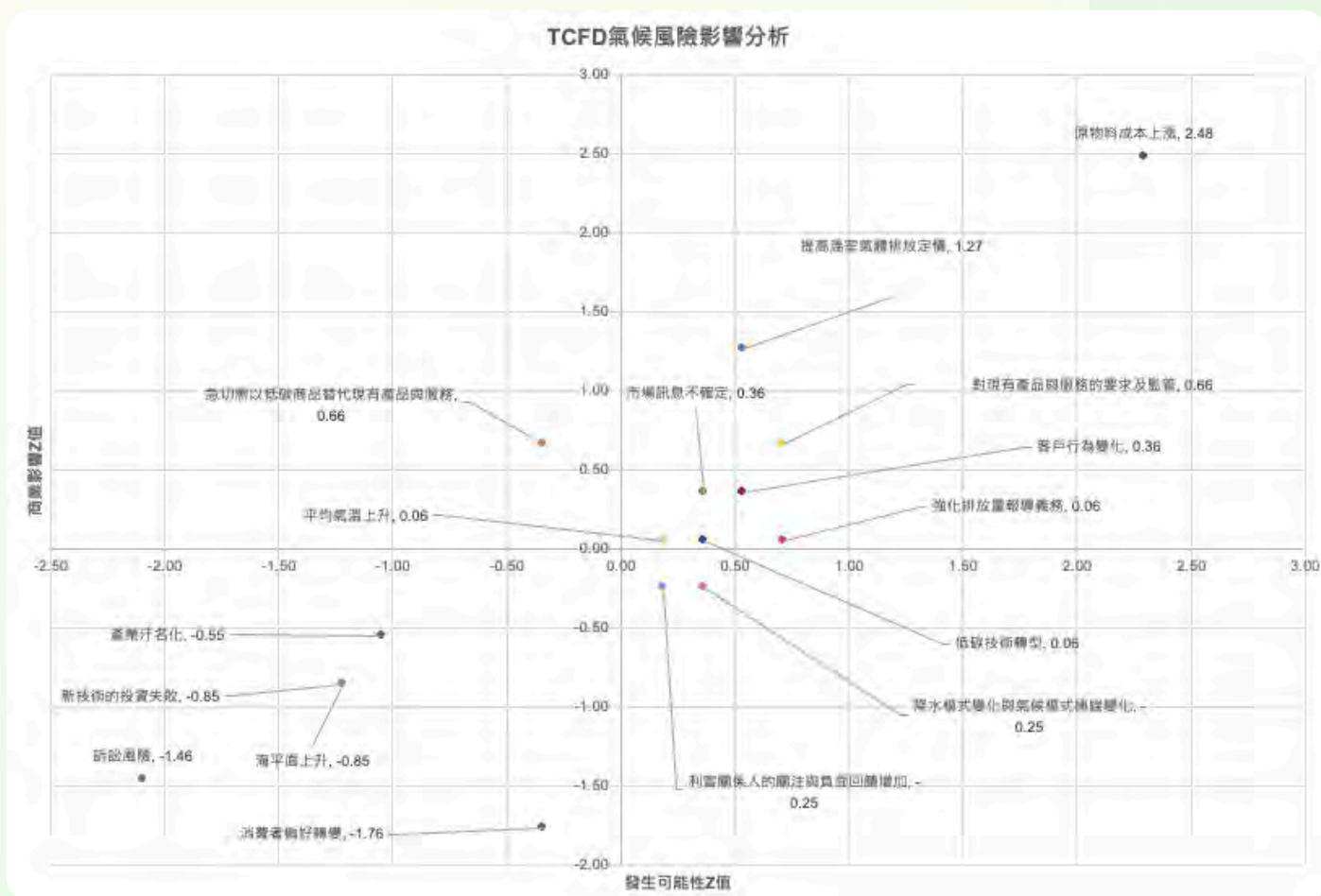
因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來環保節能、安全衛生及保育意識高漲，本公司為善盡企業社會責任及因應氣候變遷所帶來之衝擊，將由總經理室為首，並由董事會及管理階層訂定相關政策後交付並執行。公司內部亦將不定期開會，針對永續及氣候變遷的各項風險與機會進行評估，且依評估結果通過後執行。期望能以相關措施減少能源消耗並降低碳排放，同時提升減碳管理績效，落實企業永續發展之目標。

氣候變遷風險與機會鑑別流程

以下為本公司氣候變遷風險與機會鑑別流程，涵蓋從識別、評估、分析到調適的各個階段，確保能夠系統性地因應氣候挑戰。

步驟一	風險與機會識別、評估	公司透過內部訪談及 TCFF 揭露框架，對潛在的風險與機會進行深入分析，進一步了解氣候變遷如何影響營運與財務。根據最新的國際科學報告、政策法規及產業趨勢，持續更新氣候議題，以確保決策具前瞻性。
步驟二	TCFD 問卷發放與回收	公司透過跨部門工作坊及內部訪談，全面了解各種風險與機會對營運的具體影響，包括影響時間、來源及財務衝擊等，並藉由量化問卷進行調查，以識別氣候相關的風險與機會。
步驟三	分析氣候相關衝擊	根據 TCFD 指引與情境分析工具，我們將進行財務揭露，清晰闡述我們對氣候變遷相關風險與機會的理解以及應對策略。這將包括財務層面的影響程度、風險管理策略與目標，以及對不同時期風險與機會的未來展望，並評估可能面臨的衝擊。
步驟四	因應調適	目前我們已識別出潛在的風險和機會，接下來將針對這些風險和機會制定相應的應對措施，並計劃在後續會議中跟進進展。最終，我們將向董事會報告風險管理情況，確保管理層對應對氣候變遷風險的策略有清晰的了解。

透過永續發展委員會的討論，台灣典範於 2024 年識別並收集了 16 項氣候相關風險因子。公司進一步透過問卷調查，系統性地評估這些風險因子對營運的潛在影響。



氣候風險其中 8 項風險與本公司業務密切相關，並被列為重點關注風險，包括提高溫室氣體排放定價、強化排放量報導義務、產品服務要求與監督、低碳技術轉型成本、客戶行為變化問題、市場訊息不確定、原物料上漲及平均氣溫上升。

針對上述風險，公司已擬定相應的政策與因應措施，並積極推動內部參與，鼓勵員工提出減碳、節水、減廢等具體管理方案；同時，透過導入太陽能等再生能源措施，持續強化企業韌性，邁向永續發展目標。

項次	風險項目	風險類別	發生可能性 Z 值	商業影響 Z 值	關注程度
1	提高溫室氣體排放定價	氣候風險	0.54	1.27	高
2	強化排放量報導義務		0.71	0.06	高
3	產品服務要求與監管		0.71	0.66	高
4	訴訟風險		-2.10	-1.46	低
5	低碳產品替代問題		-0.34	0.66	中
6	新技術投資失敗		-1.22	-0.85	低
7	低碳技術轉型成本		0.36	0.06	高
8	客戶行為變化問題		0.54	0.36	高
9	市場訊息不確定		0.36	0.36	高
10	原物料上漲		2.29	2.48	高
11	消費者偏好變化		-0.34	-1.76	低
12	產業污名化		-1.04	-0.55	低
13	利害關係人關注與負面回饋增加		0.19	-0.25	中
14	氣候模式發生極端變化		0.36	-0.25	中
15	平均氣溫上升		0.19	0.06	高
16	海平面上升		-1.22	-0.85	低

台灣典範永續及氣候相關風險與機會及財務影響

風險評鑑	風險衝擊敘述	潛在財務影響	因應策略	時間
轉型風險	原物料上漲	關鍵材料長期成本上升，可能影響報價策略與獲利。	增強供應鏈韌性，拓展多元供應商與區域採購策略。	短期
轉型風險	低碳技術轉型成本	低碳設備投資持續增加，影響資本支出。	導入低碳製造技術，與客戶合作減碳。	中、長期
轉型風險	客戶行為變化問題	要求供應商提供完整碳盤查報告。	ESG 報告逐步建置。	短、中期
轉型風險	提高溫室氣排放定價	國際碳定價趨勢可能提高碳稅，影響封測生產成本。	建立低碳供應鏈，已將低碳成本影響。	中、長期

台灣典範永續及氣候相關風險與機會及財務影響

風險評鑑	風險衝擊敘述	潛在財務影響	因應策略	時間
轉型風險	強化排放量報導義務	法規趨嚴，需投入更多資源進行全供應鏈碳盤查。	強化供應鏈碳盤查機制，確保合規。	短期
轉型風險	產品服務要求與監管	未來環保與安全標準提升，影響封裝材料選擇與製程技術。	提升合規標準，確保符合法規要求。	中、長期
轉型風險	市場訊息不確定	市場變動頻繁，影響設備與封裝技術決策。	強化市場情報分析，提高決策準確度。	長期
實體風險	平均氣溫上升	廠區用電量增加，營運成本增加。	透過能源管理，追蹤耗電狀況。採購節能設備。	短、中、長期

氣候變遷衍生機會

類型	機會項目	對財務之影響
能源轉型	再生能源利用	採用可再生能源 (如太陽能)，降低能源成本和碳排放。
產品創新	綠色製造技術	低碳製程逐漸成為業界標準，可提升產品競爭力並符合政府法規。

台灣典範考量氣候相關風險與既有風險之連結，並定期評估氣候相關風險與機會對公司造成的潛在影響，進而規劃並執行相對應的氣候策略與預防及減緩措施。

首先，推動能源轉型，除了增加可再生能源使用，於 2023 年 5 月底啟用容量 455 kW 之太陽能發電；並安裝高效能設備，推廣節能技術。2023 年起，本公司著手推動多項節能減碳計畫。空調節能專案於 2023 年 12 月完成送審，並於 2024 年持續辦理，擴大節能實施範圍；同時，能源管理系統亦已導入，2024 年進一步深化能源使用分析與優化。其次，進行技術創新，不僅致力於開發低碳技術和產品以提升市場競爭力，更投資研發環保技術，推動綠色創新。同時，實施流程優化，改進製造流程以提高資源利用效率，在技術創新方面，2024 年持續投入低碳技術與環保產品開發，並加碼投資綠色研發，推動永續產品與創新方案。流程改善方面，延續 2023 年啟動的水回收工程，2024 年持續推進，並推廣循環經濟概念，致力減少資源浪費與廢棄物產出。此外，亦進行員工培訓以提高員工的環保意識和技能，確保全員參與節能減碳工作。

本公司希冀能透過積極了解及響應各項永續與氣候議題，有效降低氣候對營運造成之風險並增進企業競爭力。

氣候風險管理方針

風險管理	建立氣候風險監測和應急計畫，確保在極端天氣事件中快速反應。
技術升級	導入和應用低碳技術，提升生產效率和減少碳足跡。
節能措施	推動節能減排項目，如安裝高效能設備和優化能源使用。
可再生能源	增加可再生能源的使用比例，減少對傳統能源的依賴。
產品創新	開發環保產品，滿足市場對綠色產品的需求。
策略制定	研擬與執行減緩措施並建立完善水情監控機制與緊急應變程序，並定期演練，保障生產單位不受影響。

台灣典範將以 2024 年為減碳基準年，減碳目標及範圍包含公司全部廠區，於 2023 年設置 455kW 之太陽能光電系統，以及花費 8,400 仟元啟用中水回收專案工程，希冀透過使用再生能源及進行能源節約，達成設立之減碳目標。

此外，為強化氣候治理作為，本公司設立溫室氣體盤查制度，成立專責盤查人員小組並安排相關教育訓練，逐步建置廠內作業盤查項目與管理流程。自 2024 年 1 月起正式實施溫室氣體盤查，並於 2025 年 6 月完成 TICP 第一份《2024 年溫室氣體盤查報告書》。本報告內容已通過第三方查證機構 SGS 驗證，確信情形如下：

執行確信之範圍		113 年度排放量 (tCO ₂ e)
本公司總部及第一、第二廠區	範疇一 (類別一) 直接溫室氣體排放	685.1362
	範疇二 (類別二) 間接溫室氣體排放	17,741.6304
	總計	18,426.7666
確信機構		台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)
確信情形說明		ISO 14064-1 合理保證
本公司總部及第一、第二廠區	範疇三 (類別三及四) 其他間接溫室氣體排放	4,220.7374
確信機構		台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)
確信情形說明		ISO 14064-1 有限保證

此項盤查作業不僅奠定本公司溫室氣體管理基礎，亦展現對淨零轉型與資訊透明的實質承諾。

溫室氣體排放

為因應淨零碳排趨勢並響應政策，本公司進行自主性盤查，依據「ISO 14064-1：2018」標準指引要求，使用「營運控制權法」盤查營運邊界內（廠址範圍包含高雄市前鎮區南二路 1 號及南三路 2 號）。營運相關之直接溫室氣體排放源（類別 1）、能源間接溫室氣體排放源（類別 2）及其他間接溫室氣體排放源（類別 3～6），涵蓋溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。並於 2025 年第 3 季前取得 ISO 14604-1 溫室氣體盤查管理系統認證，以提升溫室氣體盤查數據的正確度與可信度。2024 年度溫室氣體總排放量為 22,647.501 噸 CO₂e，其中類別一及類別二合計為 18,426.7666 噸 CO₂e。

項目		2022 年	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)		50.50	52.60	685.1362
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)		19,074.80	17,625.80	17,741.6304
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (公噸 CO ₂ e)		19,125.30	17,678.40	18,426.7666
範疇三 (註 4)	由貨物上游運輸與分配產生之排放			22.6407
	由貨物下游運輸與分配產生之排放			4.2731
	員工通勤產生之排放	-	-	183.3955
	由採購的貨物產生之排放			3,906.45
	由處置固體與液體廢棄物產生之排放			103.9781
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (公噸 CO ₂ e)		19,125.30	17,678.40	22,647.50
營業額 (百萬元)		1,223.21	861.69	904.16
溫室氣體排放強度		15.64	20.52	20.38



註：

1. 組織特定度量單位：營業額 (百萬元)。
2. 溫室氣體排放強度：(範疇一 + 範疇二) / 營業額 (百萬元)。
3. 全球暖化潛勢值 (GWP)：引用因是氣體排放係數管理表 6.0.4 版，IPCC 第六次評估報告 (2021)。
4. 依公司重大鑑別結果計算。

減碳具體行動

為降低溫室氣體排放，本公司 2024 年規劃實施節能減碳行動方案，擬訂節約能源目標與執行計畫，針對廠域中各項設備設施能源改善，包含空調（高溫）冰水系統轉供製程（低溫）冰水系統、建設太陽能光電系統等再生能源、改善空調冰水管路並提升其節能效率，每年約可減少 4,617.53GJ（1,282,647.63kWh），以台電電力碳排放每度 0.494 公斤計算，每年約可減少碳排放量 633.63 公噸。以下為 2024 年節能行動方案與預估成效：

減碳措施	減碳量效益計算
空調（高溫）冰水系統 轉供製程（低溫）冰水系統	於產能下降及空調負荷減少時進行轉供，預估每年 11 月至隔年 3 月進行轉供，合計共 5 個月，預估共計減少碳排放量達 192.07 公噸。
再生能源（太陽能光電）設置	太陽能光電廠於 2023 年 5 月完工，截至 2024 年底，19 個月生產綠色能源達 1,024,712.62 度，預估減少碳排放量達 485.714 公噸。
空調冰水管路改善節能計畫	修改冰水管路，使空調冰水系統轉供製程冰水時，可將原製程之冰機冰水泵管路進行旁通並停止運轉，預估減少碳排放量達 341.45 公噸。

空氣污染管制

台灣典範製程排放之廢氣中未含其他污染物，2024 年（含）以前僅列管揮發性有機物（VOCs），列管之排放管道共 3 根，日常皆有監測其排放量，並每年 1 次定期安排實施檢測，每年平均監測值符合標準值。且本公司於製程中並無使用任何蒙特婁議定書列管之氟氯碳化物。

檢測項目	2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
	排放量 (kg)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	年平均監測值 (ppm)
揮發性有機物 (VOCs)	1,411	8.3	1,152	8.3	1,181	8.7	885.79 (固定污染源 11401 申報數值)	9.32

註：

- 揮發性有機物 (VOCs) 2021 年、2022 年、2023 年、2024 年之排放標準為 14ppm。
- 排放量計算方式：小時排放量平均值 (kg / hr) x 360 (工廠運作天數) x 24 (hr)。
- 各年份揮發性有機物 (VOCs) 數據皆取排放管道總平均值。

4.2 能源使用

重大主題：能源管理

<p>重大原因</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 能源管理對公司營運成本和永續發展至關重要，期望以有效的能源管理降低成本與提高效率，並藉此提升市場競爭力，減少環境影響。
<p>影響與衝擊</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 正面 / 實際：良好的能源管理能提高設備運作效率，進而降低運營成本，提高盈利能力。 • 正面 / 實際：落實能源管理可有效降低營運活動中二氧化碳等溫室氣體之產生。 • 正面 / 潛在：政府已公告列管行業別徵收碳費之標準，公司制訂節能目標，有助於降低未來碳稅及碳費對營運成本造成的衝擊。
<p>政策 / 策略</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 制定能源管理政策： 優化能源使用，提高能源效率，推廣可再生能源應用。 • 能源審計： 定期進行能源審計，找出節能機會。 • 設備升級： 投資高效設備和技術，提升能源利用率。 • 教育培訓： 培訓員工提高節能意識，推廣最佳實踐。
<p>目標與標的</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 短期目標 (2024 年)：較前一年度減少 1% 的能源使用。 • 中長期目標 (2025 年至 2028 年以上)：盤點、汰換老舊設備，並擴充綠能。
<p>管理評量機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 指標監測： 使用具體指標如能源使用量和碳排放量，定期監測和報告。 • 內部審核： 定期進行內部審核，確保政策落實和目標達成。 • 外部認證： 尋求第三方認證，確保能源管理系統的準確性和有效性。
<p>績效與調整</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年太陽能生產能源達 634,818.22 度。 • 安裝高效能設備，推廣節能技術，2023 年 12 月送審空調節能專案規劃。 • 2023 年實施空調冰水管路改善節能計畫，2024 年減少能源消耗量 24.88GJ (691,200 kWh)。 • 2023 年改善空調 (高溫) 冰水系統轉供製程 (低溫) 冰水系統，2024 年減少用電量 388,800 度。
<p>預防或補救措施</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 每年於能源查核申報時評估節能目標的達成情況，對未達標的部分進行原因分析。 • 根據績效評估及各項系統記錄結果，調整能源管理策略和目標並持續改進。 • 預防措施： <ol style="list-style-type: none"> 1. 設備維護：定期維護和檢查設備，確保高效運行。 2. 應急計畫：制定能源供應中斷應急計劃，確保生產穩定。 • 補救措施： <ol style="list-style-type: none"> 1. 技術升級：發生問題後，及時升級技術和設備。 2. 員工培訓：對發現問題的環節進行專項培訓，提高員工技能和能源管理意識。

能源消耗

台灣典範除了符合法令及相關規範外，同時建立 ISO 14001 環境管理系統。不僅定期查核法令符合程度，亦設立年度目標，以求有效降低污染排放並適時檢討環境管理制度，2024 年電力使用量為 37,429,600 度，較 2023 年增加 1,432,058 度。

本公司以節能減碳為目標，致力提升各項能源與資源效率並擬定相關計畫，2023 年亦已完成綠色能源太陽能發電系統，自 2023 年 5 月底啟用太陽能發電系統起，截至 2024 年底共節約 1,024,712.62 度。本公司透過建置太陽能光電系統及修改冰水主機系統改善節能效益，有效降低用電量，且非生產設備（如冰機、空壓機、真空機等其他設備）的耗電亦降低 2.01%。希冀在發展經濟的同時，兼顧保護環境的責任。

為使客戶使用本公司之產品也能達到節能需求，本公司之主力產品「四邊無引腳封裝 (QFN)」，提供給客戶 IC 積體電路優異的散熱途徑，藉此提升產品效能並減少廢熱之產生。近年更跨足第三類半導體：氮化鎵 (GaN) 及碳化矽 (SiC) 之封裝結構研發，此產品將為客戶產品提供更佳的高散熱效率。

能源項目	單位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	44,797,323	38,524,800	35,997,542	37,429,600
	GJ	161,270.36	138,689.28	129,591.15	134,746.56
汽油使用量	L / 年	17,157.23	13,963.87	14,553.28	15,764.48
	GJ	592.56	455.71	475.27	514.477
柴油使用量	L / 年	980.23	725.19	647.35	872.50
	GJ	34.45	25.49	22.77	30.6645
總能源使用量	GJ	161,187.37	139,170.48	130,089.19	135,291.70
營業額	百萬元	1,944.95	1,223.21	861.69	904.16
能源強度	GJ / 營業額 (百萬元)	83.24	113.77	150.97	149.63



註：

1. 組織特定度量單位：營業額 (百萬元)。
2. 能源強度：總能源使用量 (GJ) / 營業額 (百萬元)。
3. 電力熱值換算為 1kWh = 0.0036 GJ。
4. 轉換係數來源以環保署氣體排放量係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kal / L；柴油 8,400 kal / L；天然氣 8,000 kal / m³；1 kal = 4.1868 KJ。

4.3 物料管理

台灣典範主要服務為積體電路 IC 封裝測試，在 IC 可靠性能要求下未使用回收物料，惟 IC 封裝使用原物料皆符合歐盟 REACH 高度關切物質 (SVHC 209) 及 RoHS 危害性物質限制指令要求，為對環境無害的產品。包裝材料方面，供應商所使用的包材均盡力配合供應商回收或重複使用，同時要求其須符合歐盟 RoHS 及 REACH 嚴格標準。其次，也主動與供應商合作將出貨用紙箱定期回收並重複使用，約可節省 90% 以上的包材使用量。更為延長包材的生命週期，降低生產過程中能源消耗及額外廢棄物的產生，本公司自 2021 年開始推動包材之泡棉回收再利用計畫，以達到環保再生之目的。此計畫除了有效將原物料來料緩衝用的泡棉幾乎無耗損的再利用，更顯著減少出貨產品用於緩衝填充紙箱的浪費。透過以上各種計畫與專案，有效降低生產過程中產生的包材廢棄物。

原物料名稱	單位	是否可再生	2022 年	2023 年	2024 年
釘架	百萬顆	不可再生	335	305	306
基板	百萬顆	不可再生	73	51	72
電子元件	百萬顆	不可再生	38	35	28
膠餅	公噸	不可再生	132	80	101
線材	百萬米	不可再生	44	36	41
銀膠	公斤	不可再生	199	191	199
包裝材料	百萬個	不可再生	9.4	6.6	9

回收包材數量		
物料名稱	2023 年數量 (個)	2024 年數量 (個)
線軸	53,618	25,673
化學品空桶	1,569	1,728
紙箱	3,240	5,400

4.4 廢棄物管理

重大主題：廢棄物管理	
重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 因本公司生產過程中會產出有害事業廢棄物，如不進行有效管理，除可能面臨罰則外，亦不利於溫室氣體減量之推行。希冀透過推動綠色生產，減少有害物質的使用，並增加廢棄物回收再利用，促進環境及企業永續發展。
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面 / 實際：藉由進行減廢行動，降低碳排放量，進而減輕環境負荷。 負面 / 潛在：廢棄物若處置不當，除了可能面臨鉅額罰款、民刑事責任、影響周邊環境及動植物的生存環境外，更會造成公司形象嚴重受損，連帶影響社會觀感，甚至遭客戶轉單，對公司之營運影響甚鉅。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 落實「廢棄物清理計畫書」設定，依規定檢具事業廢棄物清理計畫書及上網申報廢棄物清理流向，並覈實申報廢棄物實際清理情形。 依事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準相關規定，分類及貯存廢棄物以完善廢棄物清理回收作業。 有效落實廢棄物管理，並降低廢棄物產生。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 短期目標 (2024 年)：提升廢黑膠回收再利用率至少 30%。 中長期目標 (2025 年至 2028 年以上)：符合環保法規要求，無任何重大違規事件或遭現金開罰、勒令停產整改之狀況。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 依據「事業廢棄物追蹤稽核表」、「廢棄物內部自主巡查稽核表」進行管理。 持續落實外部包含清除、處理及再利用之廠商稽核，並核對確認法令以遵循相關事項。 環保單位不定期現場查核。 年度定期電鍍污泥檢測。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 依據「事業廢棄物追蹤稽核表」、「廢棄物內部自主巡查稽核表」進行管理，2024 年達成度 100%。 本年度環保單位現場查核 2 次，均未發現任何缺失，完全符合所有相關法規要求。 本年度電鍍污泥檢測符合法規要求。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 每季定期廠內巡察稽核及追蹤缺失改善情形，並將其納入次季自主巡察稽核及改善重點。 每年至少 1 次查訪收受廢棄物之受託者，瞭解其委託之廢棄物貯存、清除、處理、再利用之操作管理情形。 安全委員會每季針對廢棄物管理作業進行檢討。

廢棄物管理

台灣典範生產製程中生產最多廢棄物之階段為封膠 (molding)，自 2022 年起，持續執行並推動多項廢棄物資源循環再利用項目，如廢紙供造紙廠再製再生紙、廢木材轉供再製 SRF(solid recovered fuel) 燃料棒、廢 PS 膠 (保麗龍) 和廢黑膠 (壓模膠) 與其他廢塑膠由焚化改為進入再利用廠循環製成再生塑膠粒、廢下腳料送至合作廠商做為「城市礦」再利用，以提煉出各種工業金屬及貴金屬、電鍍製程之含銅污泥送至合作化工廠焙燒精煉出氧化銅粉外銷等。其他一般公告應回收項目亦持續配合政府及環保機關政策，進行分類、減量、回收等管理措施。

本公司為積體電路 (IC) 測試封裝製造業，所委託之第三方合格清運公司共 8 間，每間公司皆領有廢棄物「清除許可證」，且有安裝 GPS 定位系統，以追蹤清運車是否有違規亂倒廢棄物之事件，2024 年並無發生廢棄物嚴重洩漏之情事。

2024 年廢棄物的產生情況，總量為 230.09 公噸。其中，一般事業廢棄物委託清除處理 (焚化) 總量為 46.63 公噸，占總廢棄物的 21.11%；委託再利用的一般事業廢棄物總量為 109.18 公噸，回收比例達 70.2%；有害事業廢棄物的總量為 83.28 公噸，占總廢棄物的 37.70%，回收再利用比例 0%。

處理方式	廢棄物組成成品及項目	有害 / 非有害	離場廢棄物產生 (公噸)	
焚化 (含能源回收)	事業活動產生之一般性垃圾	非有害	27.75	
	廢塑膠混合物		18.88	
其他回收作業	廢塑膠容器、平板包材 (PS 發泡及其他塑膠)		0	
	廢玻璃容器、廢紙容器、廢鐵容器、廢鋁容器		0	
	其他資訊產品廢棄物 (主機板、硬式磁碟機、電源器、機殼、鍵盤等)		0	
	廢乾電池、廢照明光源、廢鉛蓄電池		0	
再生利用	廢木材、廢紙、廢銅、廢鐵、廢塑膠			109.18
其他處置作業	廢電子零組件、下腳品及不良品		有害	10.2
	電鍍製程之廢水處理污泥			73.08

註：

1. 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。
2. 再生利用：廢紙供造紙廠再製再生紙；廢木材供再製為 SRF(solid recovered fuel) 燃料棒；廢塑膠為進入再利用廠循環製成再生塑膠顆粒；廢玻璃為與廢玻璃容器共同交予環保局資源回收車；廢鐵及廢銅則作為「城市礦」再利用提煉出各種工業金屬及貴金屬。
3. 其他處置作業：水肥由水肥車清運；廢電子零組件下腳品及不良品做為「城市礦」再利用提煉出各種工業金屬及貴金屬；電鍍製程之廢水處理污泥則送至合作化工廠焙燒精煉出氧化銅粉外銷。
4. 本公司之廢棄物依環境部「環部循字第 1126114351 號公告」規定，以 2024 年間廢棄物聯單清運申報量為統計基準。非法定應申報項目，除確定無清運者填報為 0、R 類廢紙及單一廢金屬以出售重量統計外，其餘則以廢棄物清理計畫書中登載之平均月產生量為估算依據。

台灣典範廢棄物處理流程圖



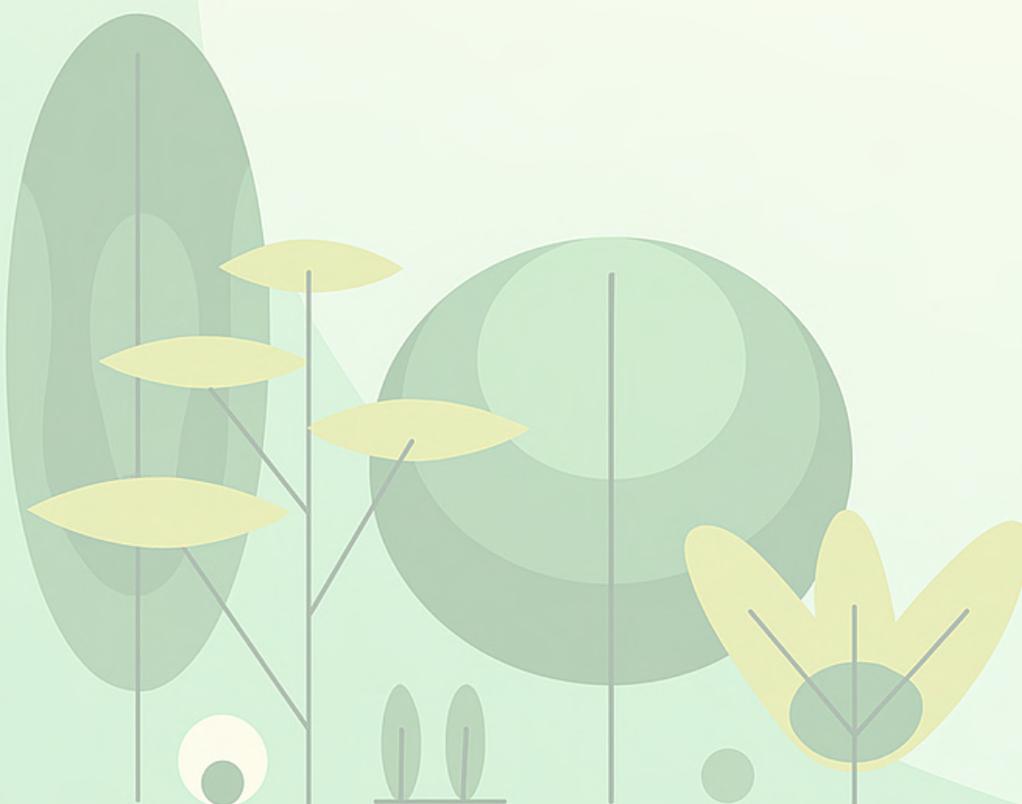
2024 年廢棄物管理與回收再利用目標

儘管本公司於 2023 年永續報告書中訂定的短期目標是提升廢黑膠回收再利用至少 30%，但由於某些外部因素，如供應鏈問題和技術挑戰，該目標在 2024 年未能完全達成。2024 年實際回收再利用率達到 26.8%，未能達成預定的 30% 提升目標。為了改善這一情況，我們將進一步調整回收策略，強化與合作夥伴的協同工作，並在下一年度繼續推動提升回收率的計劃。

廢棄物管理短、中、長期目標

台灣典範致力於提升廢棄物管理效率，並設定具體的目標。我們的廢棄物目標如下：

短期目標 (2025 年)	中、長期目標 (2026-2029 年)
提升廢黑膠回收再利用至少 30%	符合環保法規要求，無任何重大違規事件或遭現金開罰、勒令停產整改之狀況。



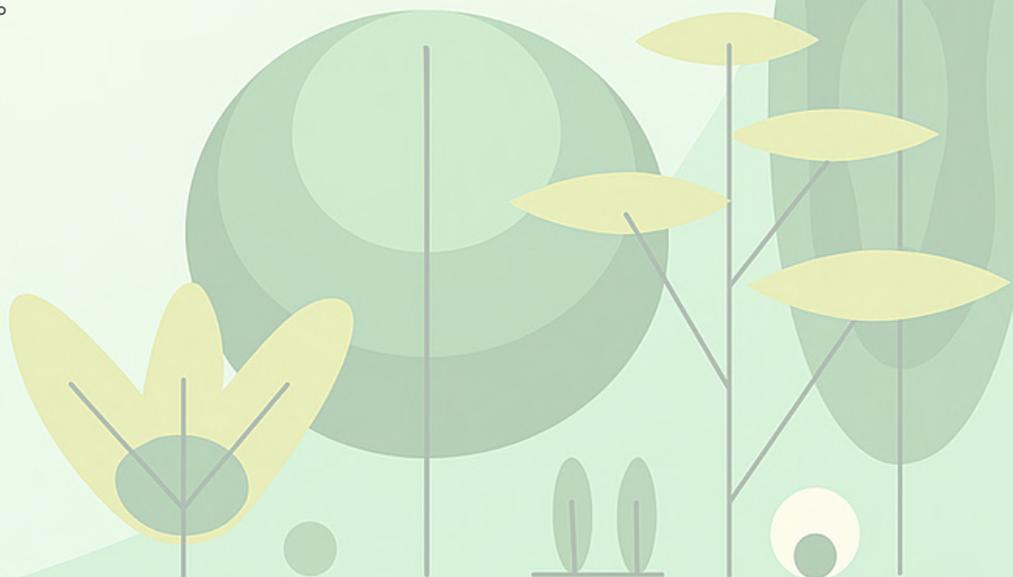
4.5 水資源管理

重大主題：水與放流水

重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 若放流水未依規定執行可能面臨相關法規罰則，而盡責的水資源管理不僅可降低公司營運風險，並減少水費支出，同時提高企業於環保與永續議題的競爭力。
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 正面 / 實際：進行水資源管理並提升水資源之循環再利用，可減少相關費用支出，並降低資源浪費。 正面 / 潛在：遵守水質排放標準，可降低對鄰近地區之生態影響。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年啟用中水回收系統。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 短期目標 (2025 年)：水回收率達 30%。 中長期目標 (2026 年至 2029 年以上)：水回收率達 40%。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 依 ISO 14001 環境管理系統管理公司因生產活動而產生的廢水。 每月製造相關部門進行會議以監控進度。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 將地下筏基水池增設緊急儲存槽，總容積達 2,800 公噸以上。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 每月進行會議監控，若進度有所變異，則立即討論並進行修正。 如因長期缺水，筏基儲水水位低於警戒線，則啟動緊急購水應變計畫。

用水管理

台灣典範營運所在地點位於高雄市前鎮加工科學園區，水資源使用皆為自來水，主要供水來源取自鳳山水庫，據水資源風險評估工具「Aqueduct Water Risk Atlas」之資料顯示，水資源風險評估結果為中低風險。在水管理方面，本公司長年關注水資源節能環保議題。不僅全面落實日常生活節約用水，並積極改善製程耗水量，將可利用之水資源發揮更大效益。且為了能節省並重複利用水資源，亦收集雨水用以灌溉植物、於水龍頭加裝節水器等，更於 2023 年啟用中水回收系統，使 2024 年廠內循環用水量較 2023 年提升 46.67 百萬公升，水回收再使用率則大幅提升 13.7%。2024 年用水量為 293.3 百萬公升，較 2023 年減少 57.89 百萬公升，減少 16.48%。



年度	2022年	2023年	2024年
取水量 (百萬公升 = 千立方公尺)	362.40	351.20	293.30
排水量 (百萬公升 = 千立方公尺)	352.80	288.16	182.08
耗水量 (百萬公升 = 千立方公尺)	9.60	63.04	111.24
廠內循環用水量 (百萬公升 = 千立方公尺)	0.17	0.92	47.59
水回收再利用率 (%)	0.05	0.26	13.96
營業額 (百萬元)	1,233.21	8861.69	904.16
取水強度	0.29	0.41	0.32

水資源使用狀況與變化



註：

1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
2. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) × 100%。
3. 組織特定度量單位：營業額 (百萬元)。
4. 取水強度計算方式：取水量 (百萬公升) / 營業額 (百萬元)。
5. 取水量數據來源來自抄表。

污水檢測管控

本公司每年皆對排放之廢水進行檢測，檢測內含之有毒物質是否有超過排放標準，近三年排放之廢水皆無超過排放標準。

檢測項目	2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)						
鎳 (Ni)	1	0.5	1	0.5	1	0.5	1	0.5
銅 (Cu)	3	0.2	3	0.2	3	0.2	3	0.2

2024 年水資源管理與回收目標

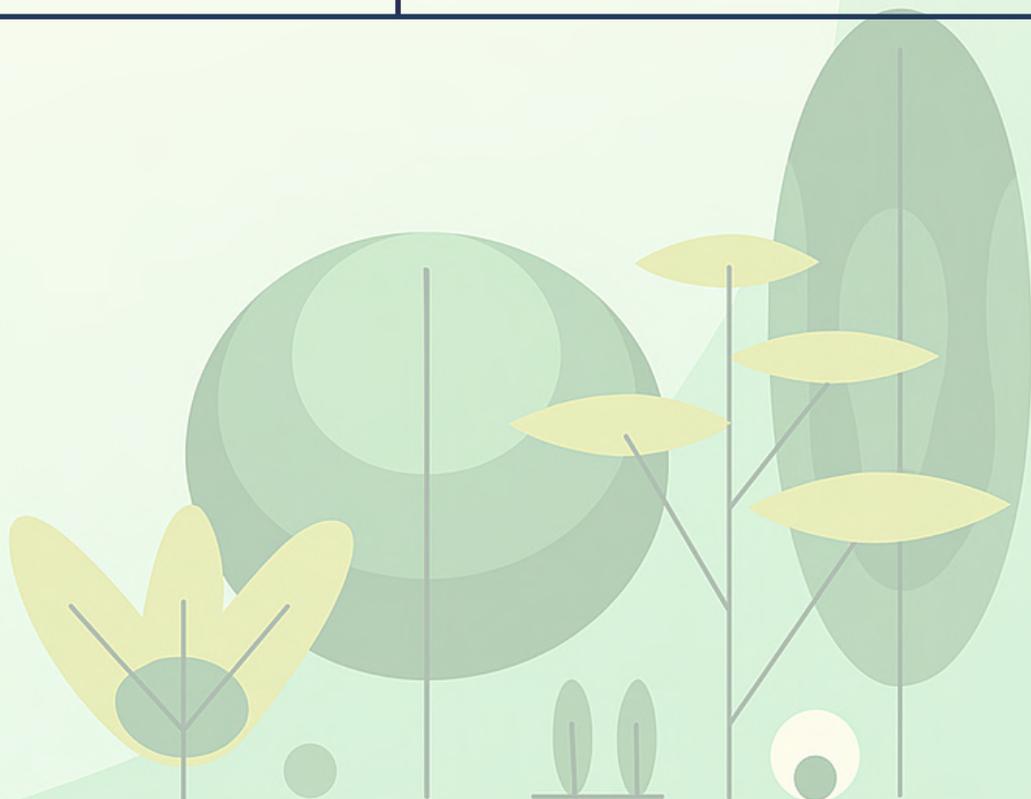
本公司於 2023 年制定短期目標，期望 2024 年水回收率達 15%，但受限於廠內設備回收能力不足、用水需求變動及外部水資源供應不穩等因素，最終僅達成預定目標之 93.07%。

在全年監測過程中，每月定期召開會議監控進度，雖然針對回收率變異情形進行討論與調整，但仍因部分改善計畫執行時程延遲，導致回收效率未如預期提升，未來將持續進行監控並強化應變機制，以確保水回收目標得以逐步達成，降低環境影響並提升營運韌性。

水資源管理短、中、長期目標

台灣典範致力於提升水資源管理效率，並設定具體的節水目標，以逐步降低用水量及提升水資源利用效益。我們的節水目標如下：

短期目標 (2025 年)	中、長期目標 (2026-2029 年)
水回收再利用達 30%。	水回收再利用達 40%



五、友善職場

5.1 人才資源

員工概況

員工是企業永續經營的根基，更是本公司持續成長的最大推手。截至 2024 年底，台灣典範員工總人數為 413 人，其中女性員工 237 人，佔總人數比為 57%，男性員工 176 人，佔總人數 43%。員工類型以全職（正職）人員為主，並無臨時、兼職及無時數保證之員工。另非員工工作者共 3 人，並以委外人力承攬關係為主，皆為保全人員，與前一年度相較人數無顯著波動。

契約類型	女性	男性	總數
員工數	237	176	413
正職（全職）員工數	237	176	413
兼職員工數	0	0	0

註：

1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人（台灣為有投勞保之員工）。
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。
3. 臨時：簽訂定期契約之個人。
4. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
5. 兼職：排除全職之員工。
6. 本表計算採用 2024 年年底在職人數。

另非員工工作者共 3 人，並以委外人力承攬關係為主，皆為保全人員，與前一年度相較人數無顯著波動。

非員工工作者類型	高雄
承包商：警衛	3
承包商：清潔人員	0
總數	3

註：人數計算以報導期間結束日（2024.12.31）當天之數值為主。

台灣典範在全球化發展的同時，亦積極引進國際人才，並確保符合當地勞動法規。截至 2024 年底，本公司 24.21% 員工在其就業國家需要工作簽證。此比例係依據 2024 年結束日時需持工作簽證之員工人數除以總員工數計算，範圍包括全職與兼職正職員工，惟不含承包商與外包人員。

本公司擔任經理級以上為高階管理階層，100% 皆為台灣居民。截至 2024 年底，本公司總人數為 413 人，均為正職員工，年齡層男女性大多分布在 30 至 50 歲。其中高階主管人數共有 37 人，其中男性 31 人，佔比 83%，女性 6 人，佔比 17%；而非主管人員計 376 人，男性 145 人，佔比 39%，女性 231 人，佔比 61%。

年度		2022 年	2023 年	2024 年	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
高階主管	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	20	18	19
		51 歲以上	10	10	12
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	3	3	3
		51 歲以上	3	3	3
高階主管總計		36	34	37	
非主管人員	男性	30 歲以下	11	18	33
		30-50 歲	90	100	95
		51 歲以上	16	15	17
	女性	30 歲以下	38	75	77
		30-50 歲	144	113	108
		51 歲以上	46	41	46
非主管人員總計		345	362	376	
正職人員總計		381	396	413	

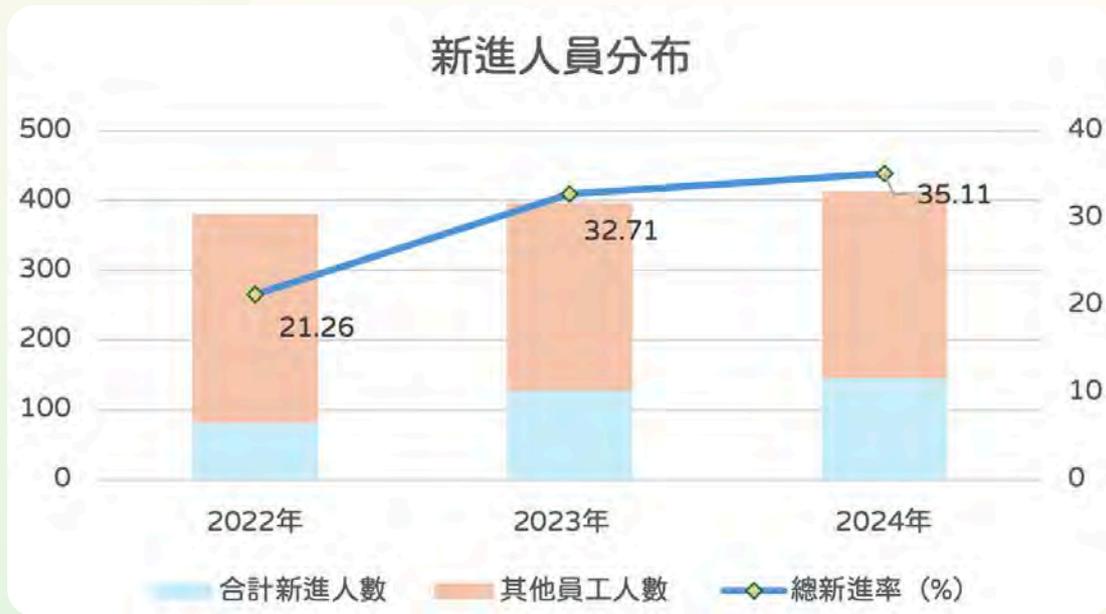
註：本公司經理級以上屬高階主管人員。

新進與離職人員分佈

台灣典範依各單位人力需求，以學識、品德、能力、經驗、適配度作為任用原則，期望吸引更多優秀人才，截至 2024 年底共 145 位新進同仁（男性 77 人、女性 68 人），員工總新進率 35.11%。2024 年員工總離職率為 27.6%，較 2023 年上升 0.83%，主要係因疫情趨緩，移工部分之人員離職率趨於穩定，故離職率大幅下降。

近三年員工新進率統計表

年度	2022年				2023年				2024年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
30歲以上	14	3.65%	21	5.47%	27	6.68%	54	13.37%	42	10.17%	41	9.93%
30-50歲	22	5.73%	15	3.91%	28	6.93%	17	4.21%	33	7.99%	26	6.30%
51歲以上	7	1.82%	2	0.52%	1	0.25%	0	0.00%	2	0.48%	1	0.24%
合計新進人數	81				127				145			
員工總人數	381				396				413			
總新進率	21.26%				32.71%				35.11%			



註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工雇用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

近三年員工離職率統計表

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以上	14	3.65%	45	11.72%	16	3.96%	21	5.20%	13	3.15%	30	7.26%
30-50 歲	54	14.06%	73	19.01%	25	6.19%	37	9.16%	28	6.78%	36	8.72%
51 歲以上	6	1.56%	8	2.08%	2	0.5%	5	1.24%	3	0.72%	4	0.97%
合計離職人數	200				106				114			
員工總人數	381				396				413			
總新進率	52.49%				26.77%				27.60%			



註：

1. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數 / 當年末營運據點總人數。
2. 總離職員工雇用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

員工多元平等

為提供多元平等之工作環境，且確保工作機會均等，本公司杜絕因個人性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等因素，而有差別待遇或任何形式之歧視，於招募與雇用員工皆遵循勞動相關法規，並落實僱用多元族群員工，保障平等的就業機會，2024 年聘用少數或弱勢群體員工共 6 人。

年度		2022 年	2023 年	2024 年	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	2	0
		30-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	2	5
		51 歲以上	4	1	0

註：此表人數包含原住民及身心障礙者。

團體協約

本公司目前尚未成立勞資雙方簽署之團體協約，惟勞資關係一向和諧，並已依《勞資會議實施辦法》建立勞資會議制度，定期召開會議以促進良好溝通。雙方透過協商處理工作條件、福利與職場安全等議題，以維護勞工權益並兼顧公司營運目標，致力於確保職場穩定與員工福祉。

5.2 員工權益與福祉

員工薪酬

台灣典範員工薪酬標準均符合勞基法之規定，不因性別、年齡、種族、婚姻狀況等有所差別待遇，惟薪資差異尚有職務階級、學經歷、在職年資、專業技能或工作表現等考量。本公司確保每位員工皆受到平等的對待，恪守各類雇傭及勞動法規的薪資規範，按時給付公平且足額的工資，並以薪資單說明合法扣除額。2024 年男性基層人員的標準薪資為當地最低標準薪資的 1.01 倍，女性基層人員為 1.3 倍，女性略高於男性，主要係因產業類別所致，導致女性平均薪酬偏高。

另外，本公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率為 7，且因 2024 年最高之個人年薪調整為 0，故公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率為 0。

各職別薪酬比例	人數		2024 年薪酬比	
	女性	男性	女性	男性
管理職	6	28	1	1.18
非管理職	229	133	1	1.18
直接人員	174	33	1	0.94
間接人員	61	128	1	1.34

註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪。
2. 本公司經理級以上屬高階主管人員。

為落實資訊透明及回應利害關係人關注議題，本公司依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」修規定揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

2024 年本公司非主管全時員工的薪資平均數為新臺幣 641 仟元，中位數為新臺幣 581 仟元，相較於 2023 年，平均數成長 0.79%，中位數則略微下降 0.68%。

非擔任主管職務之全時員工資訊						
員工薪資總額 (仟元)	員工人數 - 年度 平均(人)	員工薪資 - 平均數(仟元/人)		員工薪資 - 中位數(仟元/人)		每股盈餘 (元/股)
		113 年	112 年	113 年	112 年	
236,022	368	641	636	581	585	-1.06

福利制度

台灣典範訂定多元化的福利制度與全方位的員工照護政策，如：每年舉辦年終感恩禮拜、頒獎表揚資深員工、辦理年終聚餐與部門聚餐活動等，本公司亦提供育嬰假，員工於育嬰假結束後可復職和留任。本公司關心每位員工的身心健康並致力於創造更優質的工作環境，期望透過各項福利活動提升員工向心力及促進團隊合作。

多元化福利制度及全方位員工照顧	
年終獎金、年度調薪	生育、育兒、傷病、住院、婚喪禮金補助
公司社團補助、部門聚餐、活動補助	開放的溝通管道與晉升機會
年終晚會、摸彩活動	專業、管理、技術等在職內外訓練課程規劃

舒適安全及人性化的工作環境與組織氣氛	開放式休閒活動設施
全方位員工保險	寬敞乾淨的員工餐廳及員工用餐優惠補助
完善的退休制度	免費醫療諮詢
每年定期提供同仁免費健康檢查	簽訂特約商店提供各類優惠價
設置哺(集)乳室	年終感恩禮拜



尾牙資深員工頒獎



尾牙抽獎

退休制度

台灣典範依據「勞動基準法」、「勞工退休金條例」等規定辦理員工退休事宜，並自 2005 年起每月按已付薪資總額 6% 提撥至勞保局個人退休金專戶。同時為繼續選擇適用舊制退休金辦法及仍保有舊制年資之原有員工，按月依法提撥適額退休準備金至台灣銀行專戶，並由監督委員會負責退休準備金監督事宜。本公司亦向退休人員訊問是否有意願再次回歸公司從事工作，提供其再次投入職場之機會。

育嬰留停

為建立兩性平等職場，台灣典範實施育嬰留職停薪制度，同時提供家庭照顧假、生理假、娩假、陪產假及提供哺(集)乳室等，本公司育嬰留停相關規定，悉依「性別平等工作法」與「育嬰留職停薪實施辦法」實施，以減輕員工的家庭負擔，2024 符合育嬰留停申請資格人數共 3 人。

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	2	1	3	2	1	3	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	1	2	0	0	0	1	1	2
當年度育嬰留停復職人數 C	0	1	1	2	3	5	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	1	2	3	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 (D/C) (%)	0	0	0	50	66.67	60	0	0	0
當年度育嬰留停留存率 (F/E) (%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2024 年留任人數 = 2023 年實際復職人員且 2024 年 12 月 31 日仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留存率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

營運變更最短公告期限

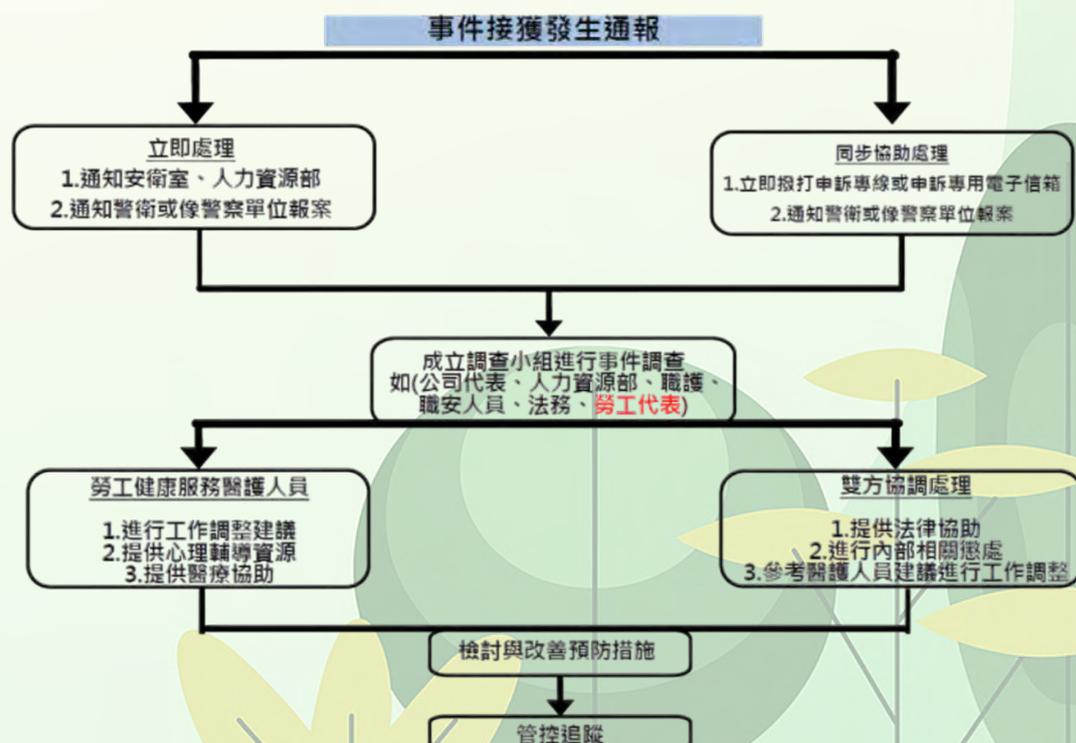
為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

本公司雖無成立工會及簽署團體協約，但員工權益仍受勞動相關法令保障，為貫徹員工工作權之承諾，舉凡因組織調整而有增設、遷移或裁併單位時，均於事前告知員工異動情形，如因員工對所擔任之工作不能勝任時，依「勞動基準法」所訂期限，至少於 10 至 30 天前預告終止勞動契約。

原住民權益與不法侵害預防

本公司於招募與雇用員工皆遵循勞基法、就業服務法及性別平等工作法等勞動與人權相關法規，並訂定「職場不法侵害預防指導書」，以保障員工相關權益，且訂有職場不法侵害之通報與處理流程，如接獲不法侵害事件發生後立即成立調查小組進行調查處理，並提出改善與檢討，亦持續管控追蹤，以防事件再度發生。2024 年相關案件共 0 件及補充辦理情形。



5.3 工作環境安全

重大主題：職業安全衛生

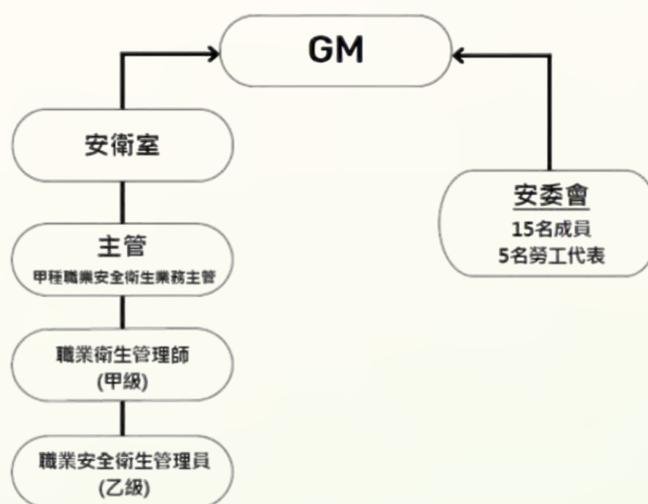
<p>重大原因</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生是保障工作者勞動權益之首要條件，亦是公司賴以發展之根基。公司為求企業經營與發展，致力於職業安全衛生管理且持續改善，以降低安全衛生風險及預防職業災害，確保企業永續發展。
<p>影響與衝擊</p>	<ul style="list-style-type: none"> 正面 / 實際：台灣典範之客戶與供應商皆遵循政府法規與國際規範，本公司積極打造零災害工作環境以建立半導體封裝業界優良廠商形象，進而爭取更多訂單及國際客戶客源。 正面 / 潛在：恪遵法令與善盡社會責任，對內落實員工保護避免不當侵害，對外更要求供應鏈夥伴遵循相同標準，藉此提升企業形象。 負面 / 潛在：若疏忽職業安全衛生管理將對工作者身體造成不良影響或不可逆之傷害，須依法執行相關通識、防護、監測等措施，確保員工健康。
<p>政策 / 策略</p>	<ul style="list-style-type: none"> 遵循永續改善：遵循政府職業安全衛生相關法規及利害關係人承諾之義務，遵循 PDCA 流程持續改善。 預防災害，風險控管：持續改善職業安全衛生管理系統，並矯正不符合事項。 諮詢參與，促進健康：全員參與、溝通與訓練以提升職業安全衛生意識，並藉由定期環境監測及健康檢查等措施，確保員工健康。
<p>目標與標的</p>	<ul style="list-style-type: none"> 短期目標 (2025 年)：實施緊急應變演練 2 場。 中長期目標 (2026 年至 2029 年以上)：全員參與、溝通與訓練以提升職業安全衛生意識，並藉由定期環境監測及健康檢查等措施，確保員工健康。
<p>管理評量機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> 每半年進行 1 次作業環境監測。 每半年進行職安內部審查活動 1 次。 每年透過第三方查證單位對公司之 ISO 45001 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統進行驗證。 每季於職業安全衛生委員會及年度管理審查會議審議並持續改善相關事項。
<p>績效與調整</p>	<ul style="list-style-type: none"> 每年通過第三方查證單位對公司 ISO 45001 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統之驗證。 符合勞動部到廠稽查，2024 年無缺失事項。 透過職業安全衛生委員會及年度管理審查會議檢討並確認廠內職業安全衛生作業狀況。 每半年進行 1 次作業環境監測，2024 年共計 2 次。 2024 年職業安全相關教育訓練總人次達 542 人。
<p>預防或補救措施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持續進行危害鑑別與風險評估，並定期查核風險管控措施，以管控風險，降低職業安全衛生可能之危害。 針對虛驚事件執行分析、評估與改善，減少不可知風險，消弭潛藏危害。

職業安全衛生推動組織

台灣典範依據職業安全衛生法成立職業安全衛生委員會（安委會），組織成員共 15 人，其中 5 名委員為勞工代表，另有主委及職業安全衛生等代表共 10 名委員。其中勞工代表由公司勞資會議推選之，勞工代表人數佔全體委員人數之三分之一。

本公司依職業安全衛生管理辦法規定，每季定期召開職業安全衛生管理委員會議，對公司擬訂之職業安全衛生政策提出建言，並審議、協調及建議職業安全衛生相關事項。使員工能參與職業安全衛生管理系統的制定、執行及評估，同時確保職業安全衛生資訊之布達及各員工與公司間的雙向溝通，以促進職業安全衛生管理之落實。

TIPC 職業安全衛生管理組織



職業安全衛生管理

台灣典範體認提升產業發展必須兼顧職業安全與衛生品質，將職業安全衛生管理納入企業永續發展策略，以維護工作安全環境及員工健康。為符合勞動部要求並與國際職業安全衛生工作接軌，本公司積極推動職業安全衛生管理，已取得 TOSHMS 驗證及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證並取得證書。

藉由職業安全衛生管理系統之導入，強化本公司於職業安全衛生方面的管理，不僅持續改善並營造安全、健康、舒適的工作環境，更積極守護全體員工安全與健康，以防止職業災害發生。希望以此展現台灣典範對於職業安全衛生之重視，促進企業永續發展。

本公司善盡企業對環境與員工安全健康之保護，除了積極預防職業傷病，並降低環境及職業安全衛生相關經營風險，保持公司競爭力與提升形象。同時，將理念宣達至組織全體人員及利害關係人，以作為企業永續發展之基石。為此，台灣典範制定「職安衛管理手冊」，律定公司職業安全衛生政策，使全體員工有所依循。

台灣典範環境安全衛生政策

減廢減費，珍惜資源

推行工業減廢減費、以減少資源浪費及珍惜資源的共識。

綠色產品，關懷環境

致力研發綠色產品，禁止及管制相關影響環境管理之物質使用，以達成關懷環境之目標。

遵循法規，永續改善

遵循政府相關環境安全衛生法規規定及利害關係者承諾之義務，因應國際上推行地球環境保護活動，實施污染防治、預防及各種環境保護管制之規定，達到客戶要求及企業永續改善之承諾。

預防災害，風險控管

持續改善環境安全衛生管理系統，並矯正不符合事項以提升績效。

諮詢參與，促進健康

安排適當的教育訓練及溝通管道使員工可參與政策之規劃及訂定，提升全員的環境安全衛生意識，並落實全員（包含員工、契約工、承攬商、客戶、供應商與訪客等其他利害關係人）參與相關工作，亦定期實施健康檢查及相關監測，且依結果進行管理與適時安排健康活動，確保員工安全及身心健康。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之範圍為台灣典範半導體股份有限公司之所有廠房的各項活動（如：設計開發、進料、品管、生產、出貨、維修等）、產品及服務（如：運輸、售後服務等）及所有進入本公司廠所內之人員（如：員工、契約工、承攬商、供應商與訪客等），以確保所有人員的健康與安全，達成全方位的職業安全衛生管理，致力創造零災害之工作環境。

另對於承攬商管理制訂「承攬商監督管理指導書」及「承攬商管理程序」，使本公司之承攬商進入廠區工作前能事先了解有關職業安全衛生業務上之管理權責，並確實配合遵守各項作業規範，防止職業災害發生及保障工作者之安全與健康。

職業安全衛生認證證書



ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統
(證書期限：2024.12.04-2027.10.14)

國際通用標準，強調風險管理、持續改進及員工參與，確保職場健康與安全。

CNS 45001：2018 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統
(證書期限：2024.12.04-2027.10.13)

符合台灣國家標準，並與 ISO 45001 接軌，確保符合政府法規要求及企業內部管理需求。

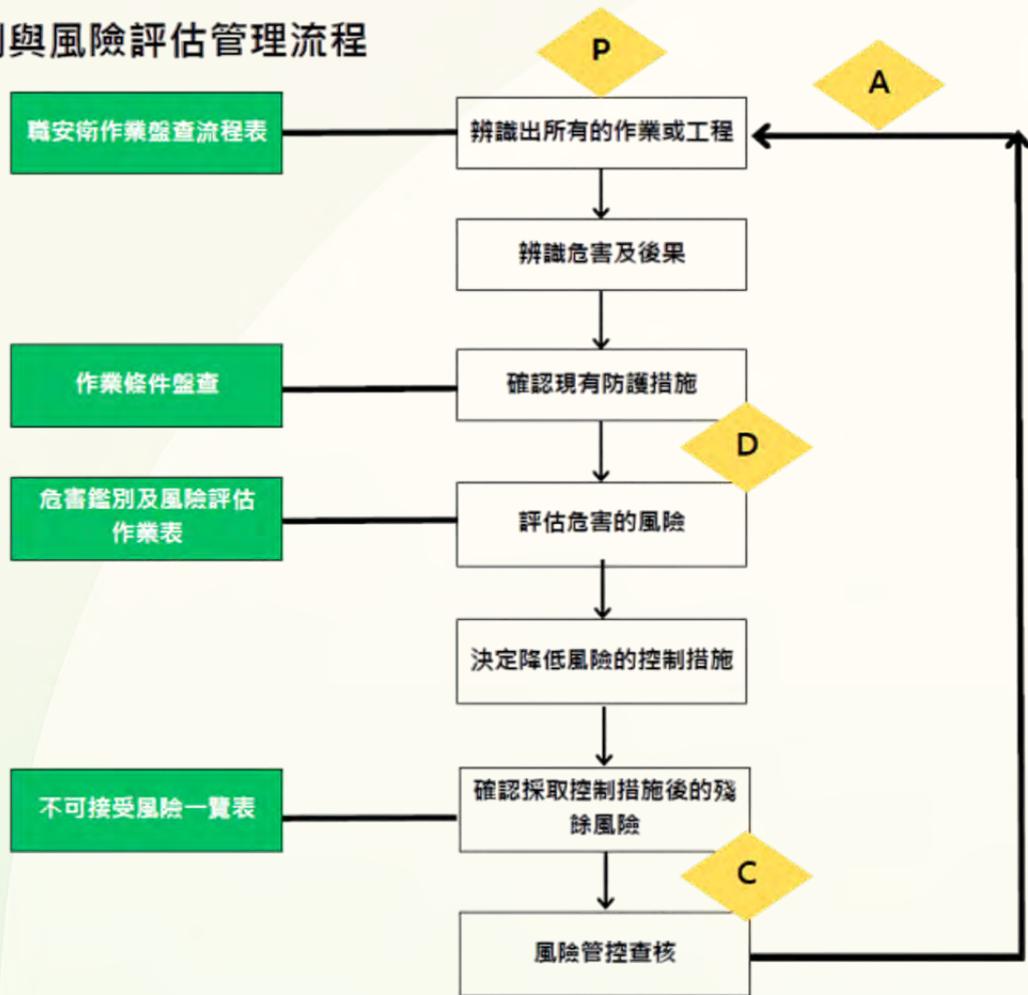


職業安全衛生評估

本公司致力於營造安全健康的職場環境，依據職業安全衛生署風險評估技術指引訂定相關流程，以執行工作環境及作業危害之辨識、評估及控制，並由各部門主管討論、推舉相關權責人員共同組成危害鑑別小組，各部門危害鑑別小組成員針對其所負責之範疇，建立「職安衛作業盤查流程表」並進行 PDCA 之危害鑑別與風險管理流程。

經 PDCA 之流程進行危害鑑別與風險管理後，將不可接納之風險納入年度職業安全衛生目標並執行及改善，安衛室及各部門主管對所採取的風險控制措施需定期監督控制措施執行狀況，並將查核情況寫入「風險控制查核表」，確保其於既定時程內完成並確認控制成效，其風險管控措施查核結果亦納入每季職業安全衛生委員會審議，以作為年度危害及風險評估之依據。

危害鑑別與風險評估管理流程



如發生職災時，由安衛室對職災事件預估危害程度，並於「災害事件通報及調查處理指導書」制定相關事務規範，另制定「緊急應變作業程序」，以因應所發生之意外或緊急情況。

此外，本公司於員工在職訓練中均講解職業安全衛生法第 18 條「緊急避難權」，如在工作崗位執行工作發生立即性危害時可自行停止工作或離開工作崗位。同時，依規定保護員工免於災難並設有申訴管道與董事長信箱，確保員工免於任何不當侵害，本公司發生 3 件職業災害，均已執行調查、矯正及防止再發措施。

職業災害通報/調查流程

通報

責任單位:事故單位
責任人員:單位主管

程序

- 1.填寫災害事件通報登記表
- 2.通報表填寫後mail至安衛室
- 3.備妥職災證明文件送至安衛室

備註:

- 1.異常事件通報登記表
- 2.職災證明文件:
公私立醫療診斷證明書
駕駛/行車執照影本
報案聯單/事故處理證明

調查

責任單位:安衛室
責任人員:安衛室工程師

程序

- 1.重大事故立即通報最高主管
- 2.填寫異常事件調查表(W06-010)
- 3.審查事故單位所提出之職災證明文件
- 4.廠內職災事件需填寫環安矯正通知單
結案

5.安委會審議

調查小組:

事件發生單位主管、作業人員、勞工
代表、安衛室及其他相關專業人員

依職業安全衛生法規定，本公司每半年委託勞動部認可之檢測機構執行作業環境監測，歷年(108年~113年)監測結果均符合標準，並已依規定將監測結果上傳勞動部備查。

針對具危害性之化學品，本公司實施以下管理措施：

1. 標示化學品，並製備化學品清單。
2. 提供安全資料表(SDS)，確保員工可查閱相關資訊。
3. 每年執行化學品通識教育訓練，提升員工安全意識。
4. 風險評估與分級管理(CCB)，根據化學品健康危害、散佈狀況及使用量等進行分類。
5. 提供適當防護用具，如手套、口罩等，並確保員工正確使用，以維護健康。

游離輻射防護管理

為加強游離輻射作業安全，本公司制定「輻射防護作業指導書」，確保從事特別危害健康作業的輻射作業人員皆符合安全標準：

1. 皆取得放射性物質或可發生游離輻射設備操作證書。
2. 每年須定期回訓，並接受特殊健康檢查。
3. 每月進行輻射操作臂章監測與定期輻射值偵測。
4. 定期委由認可公司執行輻射安全測試均合格。
5. 2024年，本公司各項監測數據均合格，顯示輻射安全管理有效落實。

承攬商安全管理

依據《職業安全衛生法》規定，事業單位在將全部或部分業務交付承攬時，須於事前告知承攬商相關工作環境、潛在危害因素及應採取的職業安全衛生措施與規範，以確保工作安全。

台灣典範秉持安全至上的原則，為確保承攬商在本廠作業時充分了解作業環境並落實危害告知與預防措施，特制定《承攬商監督管理指導書》及《承攬商管理程序》，並建立一系列管理機制，強化承攬商作業人員的安全意識，確保施工安全無虞，包括：

1. 入廠前安全管理

- 施工前會議：承攬商入廠前須參與工程安全會議及工具箱會議，明確了解施工環境中的潛在危害及安全防範措施。
- 安全教育訓練：所有入廠承攬商勞工均須接受職業安全衛生訓練，並由職業安全管理師協助培訓，以確保作業人員具備必要的安全知識。

2. 施工期間安全監督

- 現場巡檢與稽核：施工期間，由各工作場所負責人及職業安全衛生人員定期進行現場安全檢查，確保安全規範落實。
- 缺失改善機制：如發現安全缺失，將即時要求承攬商改善，並追蹤其落實情況，以降低職災風險。

3. 完工考核制度

- 安全考核制度：工程完工後，對承攬商進行安全績效評估，確保其符合職業安全衛生標準，並作為未來合作的重要參考依據。

2024 年，台灣典範共計 15 家承攬商進行職業安全衛生管理，確保所有工作環境符合最高安全標準，打造更安全、健康的作業環境。

供應商或承攬商之安全衛生會議



職業安全衛生訓練

台灣典範依據《職業安全衛生法》及《職業安全衛生教育訓練規則》，針對新進人員及在職人員，定期實施安全衛生教育訓練，以確保員工具備足夠的危害辨識能力及安全衛生觀念。同時，公司亦針對交通安全、化學品洩漏、消防演練等必要課題，進行專項訓練，提升員工應變能力，降低職災風險。

2024 年度職業安全教育訓練成果

訓練類別	參訓人次	訓練時數	總時數	主要課程內容
新進人員安全衛生教育訓練	70	9	630	一般職業安全衛生教育、機械安全、危害性化學品通識
在職人員安全衛生教育訓練	119	2	238	職業安全衛生法規宣教及公司安全衛生教育訓練
消防與應變演練	153	4	612	消防自衛編組演練
職災預防訓練	43	1	43	職災預防
安委會成員訓練	15	1	15	安委會會議內容及職安法規
化學品使用通識訓練	27	1	27	化學品使用通識訓練
高風險作業訓練	17	1	17	動火及熱傷害預防
交通安全訓練	68	1	68	交通安全訓練
變更管理訓練 (新購膜厚儀 X 光機)	10	1	10	膜厚儀 X 光機操作訓練
急救訓練	9	2	18	急救包紮、擔架、輪椅使用及 CPR 實作
承攬商教育訓練	11	1	11	危害告知、廠內安全衛生規定及職安法
總計	542	-	1,689	-



安全健康職場

台灣典範公司遵循《職業安全衛生法》之要求，訂定四大計畫，包括人因性肌肉骨骼危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、職場不法侵害預防以及母性健康保護預防指導書。透過這些措施，積極保障員工身心健康，並設有專業特約臨廠服務醫師與專任廠護，為員工提供各項健康服務與醫療諮詢。

此外，我們定期進行職業健康危害辨識、健康風險評估、問卷調查等工作，確保員工的健康風險得到有效控制和預防。為了促進員工健康，公司還定期舉辦健康促進活動及衛教宣導，並在公司內設置醫務室，提供健康諮詢與健康管理服務。

為確保員工的身心健康，本公司與財團法人天主教聖功醫院健診中心合作，除了常規的健康檢查，另針對特殊作業環境 (EX 游離輻射作業)，每年安排預防職業病特殊作業健康檢查，檢查結果若為二級以上管理者，將由廠護安排臨廠醫師進行健康諮詢與管理追蹤，持續提供醫療協助與衛生教育，確保員工能得到完善的健康照護。

2024 年一般及特殊健康檢查費用為 98.250 仟元。

一般健康檢查	
健康檢查	一般健康檢查
檢查人數 (人)	131
檢查費用 (仟元)	98.25
特殊健康檢查	
檢查項目	游離輻射作業特殊健康檢查
檢查人數 (人)	6
檢查費用 (仟元)	7.20

- 註：
1. 一般健康檢查年滿 65 歲之人員為每年進行 1 次，40 歲至 65 歲以下者為每 3 年 1 次，40 歲以下為每 5 年進行 1 次。
 2. 特殊健康檢查為每年進行 1 次，(由勞保局補助)



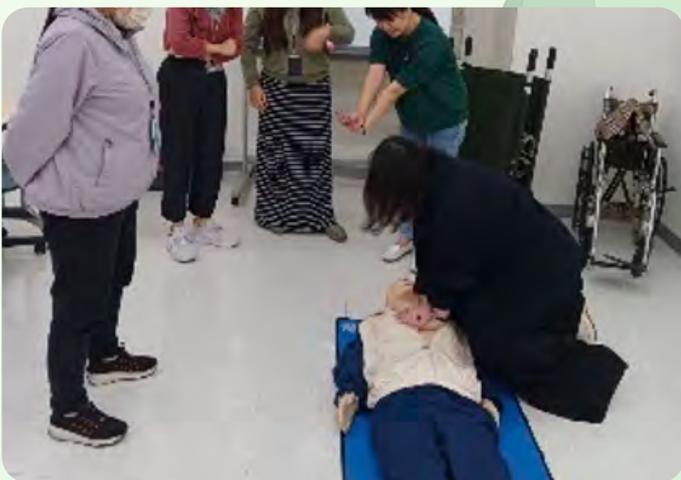
獲得健康職場認證健康促進標章

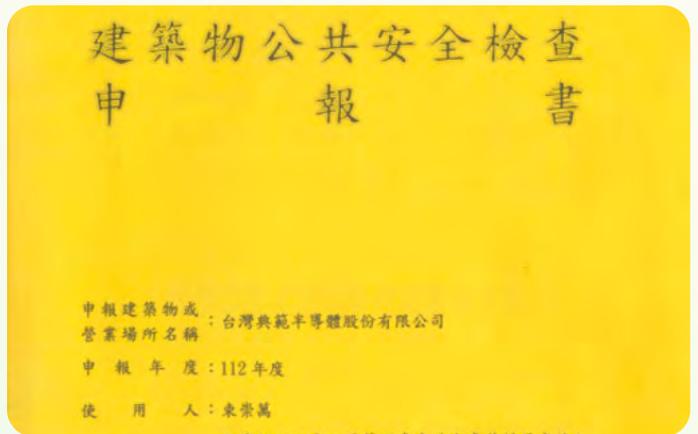
健康促進活動

在健康促進方面，專任護理師除了提供員工各項健康指導外，每週郵件發出符合時事議題的健康訊息、不定期轉發園區管理局、高市衛生局、疾病管制署等健康相關資訊、活動，期能透過多樣化的訊息傳達，來提升員工對自身健康的重視、維持良好生活習慣，降低罹病率，改善生活品質與安全工作。

為確保員工在安全的工作環境中工作，每半年公司會對作業環境進行全面監測，確保員工免受有害物質的危害。此外，為應對緊急情況，公司設有 24 小時保全系統，並定期舉辦防災演練，讓員工熟悉應對突發事故的流程。公司還特別培訓了專業急救人員，以應對突發的傷病情況，確保在緊急時刻能迅速提供協助。在安全管理方面，本園區依據建築物公共安全檢查簽證及申報辦法規定，每年進行安全檢查；依照消防法規定，每年進行消防安全檢查；並根據勞工安全衛生法定期對升降機進行檢查與保養，保障員工的生命安全與工作環境的穩定。

這些措施顯示出台灣典範公司對員工健康的高度重視，並致力於營造一個更安全、健康的工作環境。





職業傷害

台灣典範制定「災害事件通報及調查處理指導書」，發生職業傷害時均實施事件調查與矯正，並在公司同仁和勞工參與下共同調查與評估，亦加強公司人員之教育訓練，以消除不符合職業安全衛生事項並即時改正，預防事故再發。

近三年之職業傷害事件為 2021 年 2 件及 2022 年 1 件，職業傷害事件內容為手指遭夾傷 2 件和物品飛落擊傷 1 件，且發生之職災事件皆已執行事故調查及開立矯正措施單，並迅速排除事故原因，如落實設備維護、設置警告標示及職災防止教育訓練，亦將事件納入職業安全衛生委員會審議。本公司秉持「持續改善」的精神，為預防職業傷害與疾病，致力於保障工作人員安全健康為最大努力方向，2024 年共發生 3 件職業災害事件，公司已依職業安全衛生相關規定完成通報與調查，並針對事故原因進行分析與改善，以降低未來重複發生之風險。

近三年員工 / 非員工之職業傷害情形統計

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
員工總工時	女性總經歷工時	605,432	358,512	529,056
	男性總經歷工時	371,536	323,488	376,288
	總經歷工時	976,968	682,000	905,344
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次數)	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次數)	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次數)	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重 職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	1
	男性總計職業傷害人(次)數	1	0	2
	總計職業傷害人(次)數	1	0	3
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
嚴重的職業傷害比率		0	0	0
可記錄的職業傷害比率		1.02	0	3.31

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業商海所造成的死亡人數 / 總經歷工時) × 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) / 總經歷工時] × 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時] × 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀況之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
6. 本公司非員工之工作者(承攬商 / 協力廠商 / 訪客)，在本公司並無職業災害發生。
7. 本公司只計算員工總工時，不包含非員工之工作者。

5.4 訓練與發展

職能訓練

台灣典範秉持「人才投資」的政策目標與訓練計畫，透過規劃性訓練課程與培訓，致力於滿足「同仁學習」、「組織成長」、「公司政策」三大需求，並提升員工個人工作成效，期望透過健全的教育訓練使員工與企業共同成長。

本公司每年擬定年度教育訓練，增進員工掌握各種知識與各項技能，以提升工作效率，並同步使企業保持市場競爭力，課程內容包含：職前訓練、專業職能、法定課程、認證培訓以及 AEO 優質企業安全相關課程。2024 年職能教育訓練共計 185 人次，受訓總時數為 1135 小時，總花費達 80,000 元。

項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	18	9	71	87	18	58	71	38
受訓總時數	小時	140	79	410	506	68	376	482	209
平均受訓時數	小時 / 人	8	9	6	6	4	6	7	6
受訓費用	元	15,600	27,700	23,100	13,600	1,000	6,000	37,700	35,300

註：

1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數。
2. (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數。



績效考核

為精進公司營運與運作，並促進員工能力成長，本公司於每年 11 月進行年度績效考核，以檢視績效成果，2024 年度，共有 100% 符合評核資格之員工完成考核，其中男性占 40%、女性占 60%。

自考核制度設計上，僅納入每年 10 月底前入職之員工，並於次年 11 月進行績效評估。未滿一年員工將於次年度納入評估範圍。

2024 年績效考核情況如下表：

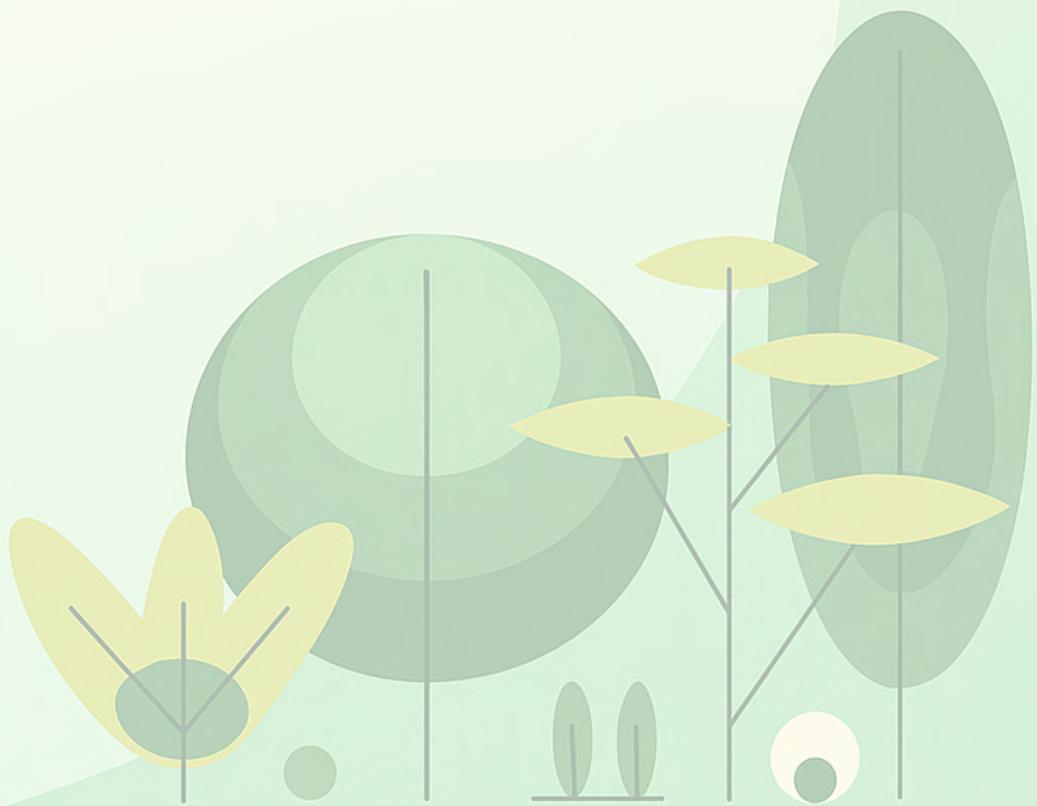
項目	管理職	非管理職	總計
男性	12%	28%	40%
女性	8%	52%	60%
合計	20%	80%	100%

保全系統管理

本公司保全系統委由聯安保全股份有限公司負責，其約聘保全人員皆依保全業法第十條之二規定，本公司之保全人員經教育訓練之比例為 100%。

5.5 社會公益參與

台灣典範為社會創造更好的價值，深入了解社會所需，積極投入社會參與，期望集結企業資源，體現社會企業責任。藉由長期與大專院校與高職進行產學合作，與學校共同推動教育及培育人才，提供與正職員工同等待遇之工作機會及與實務接軌之學習管道，促使學生及早體驗職場工作，增加學生職場的適應力與競爭力，並減輕學生之生活經濟壓力，以善盡企業的力量回饋社會，2024 年進行產學合作，共計媒合成功 34 名學生。



附錄

附錄一：全球重大性報告指標 GRI Standards 對照表

「*」為重大主題

GRI 準則 / 主題	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司概況	18
	2-2 組織永續報導裝包含的實體	關於本報告書	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
	2-4 資訊重編	關於本報告書	3
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	3
營運活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司概況	18
	2-7 員工	5.1 人才資源	73
	2-8 非員工的工作者	5.1 人才資源	73
治理	2-9 治理結構及組成	2.1 治理架構	24
	2-10 最高治理單位的題寧與遴選	2.1 治理架構	24
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 治理架構	24
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 使命與願景	21
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 使命與願景	21
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 使命與願景	21
	2-15 利益衝突	2.1 治理架構	24
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 使命與願景	21
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 治理架構	24
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 治理架構	24
	2-19 薪酬政策	2.1 治理架構	24
	2-20 薪酬決定流程	2.1 治理架構	24
	2-21 年度薪酬比率	5.2 員工權益與福祉	78
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5
	2-23 政策承諾	2.4 風險管控	40
	2-24 納入政策承諾	2.4 風險管控	40
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.4 風險管控	40
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營	34
	2-27 法規遵循	2.3 法規遵循	37
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司概況	18
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	利害關係人議和與溝通	9
	2-30 團體協約	5.1 人才資源	73

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容		對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題					
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別與分析	12	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別與分析	12	
重大主題					
* 創新研發					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 創新研發	42	
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 財務績效	23	
* 公司治理與誠信經營					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 誠信經營	34	
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	34	
	205-2	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	34	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	34	
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 誠信經營	34	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 法規遵循	37	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 法規遵循	37	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 法規遵循	37	
* 能源管理					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 能源使用	64	
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源使用	64	
	302-3	能源密集度	4.2 能源使用	64	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源使用	64	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2 能源使用	64	
* 水與放流水					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 水資源管理	70	
GRI 303 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	70	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理	70	
	303-3	取水量	4.5 水資源管理	70	
	303-4	排水量	4.5 水資源管理	70	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	70	
* 廢棄物管理					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 廢棄物管理	67	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	67	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	67	
	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	67	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	67	

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容		對應章節	頁碼
* 廢棄物管理					
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-5	廢棄物的直接處置		4.4 廢棄物管理	67
* 職業健康與安全					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理		5.3 工作環境安全	81
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統		5.3 工作環境安全	81
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		5.3 工作環境安全	81
	403-3	職業健康服務		5.3 工作環境安全	81
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		5.3 工作環境安全	81
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		5.3 工作環境安全	81
	403-6	工作者健康促進		5.3 工作環境安全	81
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關之職業安全衛生的衝擊		5.3 工作環境安全	81
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		5.3 工作環境安全	81
	403-9	職業傷害		5.3 工作環境安全	81
	403-10	職業病		5.3 工作環境安全	81
* 產品健康與安全					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理		3.2 產品責任	44
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		3.2 產品責任	44
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		3.2 產品責任	44
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的需求		3.2 產品責任	44
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件		3.2 產品責任	44
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		3.2 產品責任	44
* 供應商管理					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理		3.3 綠色供應鏈	46
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商		3.3 綠色供應鏈	46
	308-2	供應鏈負面的環境衝擊，以及所採取的行動		3.3 綠色供應鏈	46
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選		3.3 綠色供應鏈	46
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		3.3 綠色供應鏈	46
* 氣候變遷與溫室氣體					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理		4.1 氣候變遷管理	56
GRI 201 經濟績效 2016	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	56
GRI 305 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放		4.1 氣候變遷管理	56
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		4.1 氣候變遷管理	56
	305-4	溫室氣體排放密集度		4.1 氣候變遷管理	56
	305-5	溫室氣體排放減量		4.1 氣候變遷管理	56

GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容		對應章節	頁碼
* 營運風險管理					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理		2.4 風險管控	40
非重大主題					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效 2016	201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫		5.2 員工權益與福祉	78
	201-4	取自政府之財務補助		1.3 財務績效	23
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率		5.2 員工權益與福祉	78
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		5.1 人才資源	73
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊		5.5 社會公益參與	94
	203-2	顯著的間接經濟衝擊		5.5 社會公益參與	94
採購實務					
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例		3.3 綠色供應鏈	46
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積		4.3 物料管理	66
	301-2	使用的可再生物料		4.3 物料管理	66
	301-3	回收產品及其包材		4.3 物料管理	66
排放					
GRI 305 排放 2016	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放		4.1 氣候變遷管理	56
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他顯著氣體排放		4.1 氣候變遷管理	56
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工		5.1 人才資源	73
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利		5.1 人才資源	73
	401-3	育嬰假		5.1 人才資源	73
勞資關係					
GRI 402 勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期		5.2 員工權益與福祉	78
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		5.4 訓練與發展	93
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		5.4 訓練與發展	93
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		5.4 訓練與發展	93

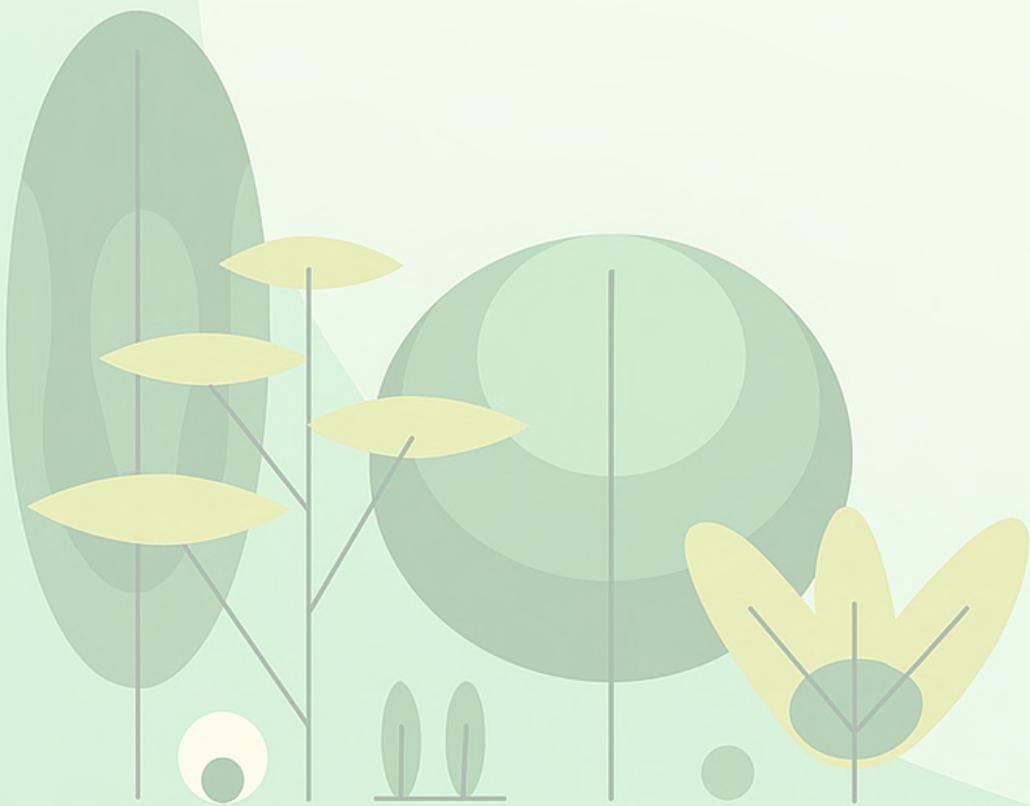
GRI 準則 / 主題		GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
員工多元化與平等機會				
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才資源	73
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 員工權益與福祉	78
不歧視				
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3 法規遵循	37
結社自由與團體協商				
GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.3 法規遵循	37
童工				
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.3 法規遵循	37
強迫或強制勞動				
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.3 法規遵循	37
保全實務				
GRI 410 保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.4 訓練與發展	93
原住民權利				
GRI 411 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.2 員工權益與福祉	78
當地社區				
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會公益參與	94
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.5 社會公益參與	94
客戶隱私				
GRI 418 客戶隱私主題揭露	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.5 客戶關係經營	53

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 - 半導體業

會計指標				
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或章節對照
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全球範疇一溫室氣體排放總量 2. 全氟碳化物總排放量 	量化	<ol style="list-style-type: none"> 1. 範疇一溫室氣體排放量：685.1362 公噸 2. 本公司製程無使用蒙特婁議定書列管之氟氯碳化物
	TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標、減量推動進程	說明與分析	4.1 氣候變遷管理
能源管理	TC-SC-130a.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總能源消耗 2. 電網電量百分比 3. 再生能源百分比 	量化	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總能源消耗量：135,291.70 GJ 2. 外購電力百分比：98.33% 3. 再生能源使用比率：1.67%
水管理	TC-SC-140a.1	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總取水量 2. 總耗水量 3. 在水壓基準高(40-80%)或極高(>80%)的地點提取的水量佔總提取水量的百分比 4. 在水壓基準高(40-80%)或極高(>80%)的地點消耗的水量佔總消耗水量的百分比 	量化	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總取水量：293.3 百萬公升 2. 總耗水量：111.24 百萬公升 3. 不適用 4. 不適用
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的 <ol style="list-style-type: none"> 1. 有害廢棄物總量 2. 有害廢棄物回收再利用比例 	量化	<ol style="list-style-type: none"> 1. 製程產生之有害事業廢棄物總量：83.28 公噸 2. 回收再利用比例：0%
職業安全衛生	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控與降低員工健康危害的管理作為	說明與分析	5.3 人才資源
	TC-SC-320a.2	違反職業安全衛生法規遭到裁罰總金額	質化	2024 年發生一件勞工職業工傷事件，罰鍰 100,000 元
招聘和管理全球熟練的勞動力	TC-SC-330a.1	需要工作簽證的員工百分比	量化	5.1 人才資源
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	質化	不適用
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率 <ol style="list-style-type: none"> 1. 伺服器 2. 桌上型電腦 3. 筆記型電腦 	質化	本公司主要提供積體電路封裝及測試之服務，無生產伺服器、桌電或筆電。
原料採購	TC-SC-410a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	說明與分析	3.3 綠色供應鏈
智慧財產權保護與競業行為	TC-SC-520a.1	因違反反競爭行為遭到裁罰總金額	量化	2024 年未違反反競爭相關法規及遭到裁罰

活動指標

總產量	TC-SC-000.A	數量	1. 導線架 IC 封裝總產量：132,506 仟顆 2. 先進 IC 封裝總產量：328,907 仟顆
產量來自自有廠房的百分比量	TC-SC-000.B	百分比 (%)	本公司之產品 100% 由本廠生產，無委外生產



附錄三：台灣證券交易所永續揭露指標：半導體業

編號	指標內容	說明與回應
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總能源消耗量：135,291.70GJ 2. 外購電力百分比：98.33% 3. 再生能源使用比率：1.67%
二	總取水量及總耗水量	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總取水量：293.3 千立方公尺 2. 總耗水量：111.24 千立方公尺
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	<ol style="list-style-type: none"> 1. 製程產生之有害事業廢棄物總量：83.28 公噸 2. 回收再利用比例：0%
四	說明職業災害類別、人數及比率	2024 年共發生 3 件職業傷害事件，割傷、跌倒、滾落各 1 件，影響員工 3 人，佔員工總人數之 0.73 %
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之比例 (註 1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 報廢產品及電子廢棄物 (含下腳料) 重量：109.18 公噸 2. 再循環利用百分比：70.2%
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	3.3 綠色供應鏈
七	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	2024 年無因反競爭行為相關法律程序造成之財務損失
八	依產品類別之主要產品產量	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導線架 IC 封裝總產量：132,506 仟顆 2. 先進 IC 封裝總產量：328,907 仟顆

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。



附錄四：台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對照表 - 氣候變遷資訊

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	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	4.1 氣候變遷管理
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)	4.1 氣候變遷管理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1 氣候變遷管理
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	4.1 氣候變遷管理
5. 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	未來將配合法規及永續發展路徑，自 2028 年開始持續揭露 2027 年盤查資訊確信情形

附錄五：勘誤說明

本公司於編製 2024 年度永續報告期間，發現 2022 及 2023 年度之用水資料，因原始單據與實際用水量對應錯置，導致水資源使用之揭露內容與實際不符。經內部審慎複核後，已重新計算相關用水資料與數據，並於本報告中予以修正揭露，確保資訊準確性與一致性。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量 (百萬公升 = 千立方公尺)	362.40	351.20	293.3
排水量 (百萬公升 = 千立方公尺)	352.8	288.16	182.08
耗水量 (百萬公升 = 千立方公尺)	9.60	63.04	111.24
廠內循環用水量 (百萬公升 = 千立方公尺)	0.17	0.92	47.59
水回收再利用率 (%)	0.05	0.26	13.96
營業額 (百萬元)	1,233.21	861.69	904.16
取水強度	0.29	0.41	0.32

