



台灣矽科宏晟科技股份有限公司

Cica-Huntek

# 2024 永續報告書

Sustainability Report



# 目錄 Contents

## 前言

關於報告書	02	董事長的話	03
-------	----	-------	----

### CH1 關於矽科宏晟

1.1 公司簡介	05
1.2 永續治理	07
1.3 利害關係人鑑別及議合	09
1.4 重大永續主題鑑別	11

### CH2 公司治理架構

2.1 公司治理架構	13
2.2 風險管理	22
2.3 法遵與誠信經營	25
2.4 客戶關係管理	28
2.5 產品品質與責任	32
2.6 創新與研發	37
2.7 供應鏈管理	41
2.8 資訊安全管理	44

### CH3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場	49
3.2 職業安全與衛生	60
3.3 人權維護	70
3.4 社會共榮	74

### CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應	77
4.2 能源管理	84
4.3 水資源管理	85
4.4 廢棄物管理	86
4.5 綠色產品與循環經濟	88

### 附錄

GRI 準則對照表	90
SASB 指標對照表	95



## 前言

關於報告書

董事長的話

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 關於報告書

本報告書為台灣矽科宏晟科技股份有限公司（報告書內簡稱矽科宏晟、本公司或我們）所發行之第一本永續報告書（以下稱本報告書），發行目的主要是向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面（Environmental）、社會面（Social）、經濟治理面（Governance）三大面向所做的努力，包含實際作為、績效結果及未來規劃。我們希望透過本企業永續報告書，全面揭示公司治理、永續服務、企業社會責任及專案推動等關鍵面向的具體行動與成果，使各界更深入了解矽科宏晟在永續發展與環境友善方面的努力。同時，我們也誠摯邀請各界提供寶貴意見，以助矽科宏晟在永續發展的道路上持續精進。

## 報告書邊界與範疇：

本報告書揭露之資料係以矽科宏晟台灣總公司為主要報告範疇。其他區域未對本公司之經濟、環境及社會面產生重大影響，故未全面揭露其永續相關資訊於本報告書中。若有涉及其他區域之資訊，將於報告中特別標註說明。

### 報告書期間

為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

### 發行概況

現行版本出版日期：2025 年 7 月，發行頻率預計為每年一次。

### 編製依據

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）2021 年版進行編撰。本報告書亦依循永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）行業指標及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行揭露。本報告書於附錄提供 GRI Standards 及 SASB 內容索引，以供快速檢索及查詢。

### 報告書資訊編製及核准流程

本報告書相關資訊由永續發展推動小組進行收集，送交永續發展之專職人員進行資訊彙整、編製及審閱，完成之報告書經送永續長核閱通過確認後發布。

### 意見回饋

本公司報告書負責單位為企業永續推動小組，報告書可於矽科宏晟官方網站及公開資訊觀測站下載電子檔。若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您透過以下管道與我們聯繫。

聯絡人	董事長室 永續專員
電話	03-5532720 #1007
Email	ting.chen.20923@cicahuntek.com.tw
官方網站	<a href="https://www.cicahuntek.com.tw/">https://www.cicahuntek.com.tw/</a>



Cica-Huntek

## 前 言

關於報告書  
董事長的話

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

# 董事長的話

## 秉持初心邁步轉型

矽科宏晟自創立以來，始終秉持誠信、倫理與責任的初心，在專業領域中穩健成長。2024 年首次編製《ESG 永續報告書》，向外界展現公司與國際趨勢接軌的決心。面對全球永續浪潮與產業轉型挑戰，我們選擇迎難而上，以更高標準檢視自身營運，致力實踐對環境與社會的承諾。

## 建立制度深耕內部

2024 年，公司正式成立永續發展委員會，設立三大推動小組，從企業永續、誠信經營到公司治理，均由高階主管引領推動，針對氣候風險、資源管理與社會責任等永續議題，我們亦逐步納入內部對話與行動布局。我們深信企業責任不僅止於營利，更應回應社會期許與利害關係人期待，而員工是推動永續願景的核心力量，我們致力打造多元共融、信任共好的職場文化，讓永續成為企業日常的一部分。

## 共享成果共創價值

對矽科宏晟而言，永續是一種對社會的承諾與責任。我們長期關注在地需求，透過實際行動支持弱勢團體與社區發展，讓關懷成為企業文化的一部分。我們相信，唯有與社會同行，企業成長才更具意義，也希望透過提升透明度，與所有夥伴共同凝聚信任與共識，攜手邁向共榮發展，創造對社會與環境的正向影響。

董事長：鄭錦松

# CH.1

## 關於 矽科宏晟

1.1	公司簡介	05
1.2	永續治理	07
1.3	利害關係人鑑別與議合	09
1.4	重大永續主題鑑別	11



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

#### 1.1 公司簡介

1.2 永續治理

1.3 利害關係人鑑別與議合

1.4 重大永續主題鑑別

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 1.1 公司簡介

矽科宏晟主要業務為提供高科技產業化學品製程供應系統，包括廠房規劃、系統設計及系統保養維護。本公司近年來積極增加資源配置，強化案件管理能力，以滿足客戶對工程高品質及安全運轉之要求。我們致力於開發設計，在集成電路、光電（TFT LCD、LED、OLED）、太陽能、封裝測試等高科技電子廠製程設備皆有顯著的成績，深獲客戶的高度評價。目前亞洲區唯一同時服務 7 奈米、10 奈米先進製程，及 4K2K 高清顯示製程之化學品供應系統的公司。

矽科宏晟持續精進化學品供應系統的設備診斷、點檢與維護技術，並提供多元化的工程服務與卓越品質，以滿足客戶對高品質與安全運轉的需求。我們秉持對客戶的承諾，貫徹在地化發展策略，提升整合與服務效率，延續日本關東化學的專業技術與高品質標準，致力於成為亞太地區化學品供應系統的領導品牌。受惠於半導體產業的新廠擴建與產能擴充，我們積極配合核心客戶的全球布局，加速國際市場的經營步伐，持續深化現有客戶服務並拓展新客戶。近年來，公司於美國與日本設立子公司，強化當地市場拓展與客戶服務，並逐步展現經營成果。我們將持續整合內外部資源，攜手供應鏈夥伴，致力為全球客戶提供更優質、高效的產品與服務。

基本資訊	
公司名稱	台灣矽科宏晟科技股份有限公司
產業類別	其他電子業
股票代號	6725
總部位置	新竹縣竹北市竹北里台元一街 5 號 13 樓之 2
營運據點	台灣（母公司）、上海（子公司）、日本（子公司）
成立日期	2014/04/15
董事長	郭錦松
總經理	柯燦塗
實收資本額	新台幣 330,000,000 元

### 1.1.1 主要產品介紹

矽科宏晟專注於高科技產業的化學品製程供應系統，提供高科技製程供應系統及廠務系統的整合工程服務。系統涵蓋水、氣、化、電等多種供應類別，憑藉全方位的專業技術、豐富的工程經驗與卓越的工程管理能力，致力為客戶提供整體規劃、細部設計與施工等專業服務。我們協助業主順利執行複雜的建廠計劃，並提供建廠預算評估、方案可行性分析及建議，確保在有限的預算與工期內高效完成建廠專案。於 2022 年，我們成功研發並推出了自有品牌的自動取樣機，並持續致力於各項產品的研發，以不斷提升服務品質，滿足客戶日益多樣化的需求。

### 本公司主要服務 / 產品包括：

- ◆ 在高科技產業製程中產品之化學溶劑處理部分，提供 IPA 回收再生之系統設備製造、銷售及施工安裝、測試服務。
- ◆ 高科技產業化學品製程供應系統設計、製造、施工安裝。
- ◆ 高科技產業化學品製程混合供應系統設計、製造、施工安裝。
- ◆ 高科技產業廢液收集系統設計、製造、施工安裝。
- ◆ 高科技產業溶劑再回收設備系統設計、製造、施工安裝。
- ◆ 高科技產業系統改造工程、廠房系統規劃設計、施工安裝。
- ◆ 高科技生產設備及材料代理銷售。
- ◆ 高科技生產設備相關的二次配管工程。

## 1 關於矽科宏晟

### 1.1 公司簡介

1.2 永續治理

1.3 利害關係人鑑別與議合

1.4 重大永續主題鑑別

## 2 公司治理

## 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

## 5 附 錄

### 1.1.2 產業價值鏈關係

在價值鏈中，我們處於中游，負責整合上游原材料、零配件及工程分包商，並提供下游高科技廠商完整的供應系統設備與工程解決方案。上游供應商涵蓋各類材料製造、精密設備製造及工程分包廠商。矽科宏晟則專注於系統工程的規劃與整合，確保設備與工程方案的穩定性與高效能，以滿足產業客戶的高標需求。矽科宏晟服務的下游客戶涵蓋半導體、光電、生醫、電子與石化產業等高科技電子廠製程設備，已具顯著成績且深獲客戶高度評價。

目前本公司為亞洲區唯一同時服務 7 奈米、10 奈米先進製程，及 4K2K 高清顯示製程之化學品供應系統的公司，營業項目不僅為化學品供應設備的製造與維修，也同時提供 TCM 人力服務，打造從銷售、操作與售後維修保養一條龍的完整服務，為下游客戶提供可信賴的製程設備。

- ◎ 各類材料製造商、供應商  
( 塑化材料、金屬、閥件、控制元件等 )
- ◎ 各類設備製造、供應商  
( 桶槽、VMB、氣瓶櫃等 )
- ◎ 分包廠商  
( 管路及設備安裝等 )



### 矽科宏晟

- ◎ 系統工程規劃、整合業者



- ◎ 半導體產業
- ◎ 光電產業
- ◎ 生醫產業
- ◎ 電子產業
- ◎ 石化產業



### 1.1.3 公協會參與

本公司積極參與外部協會與組織，致力於推動永續發展並參與行業標準的制定和推廣，不僅有助於促進行業發展，亦協助提升企業責任和道德標準，並強化行業的整體協作。參與之協會如下：

協會 / 組織名稱	身分
台灣高科技廠房設施協會	會員
臺大 TPIDC 數位轉型與永續發展產學聯盟	會員



## 1 關於矽科宏晟

1.1 公司簡介

1.2 永續治理

1.3 利害關係人鑑別與議合

1.4 重大永續主題鑑別

## 2 公司治理

## 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

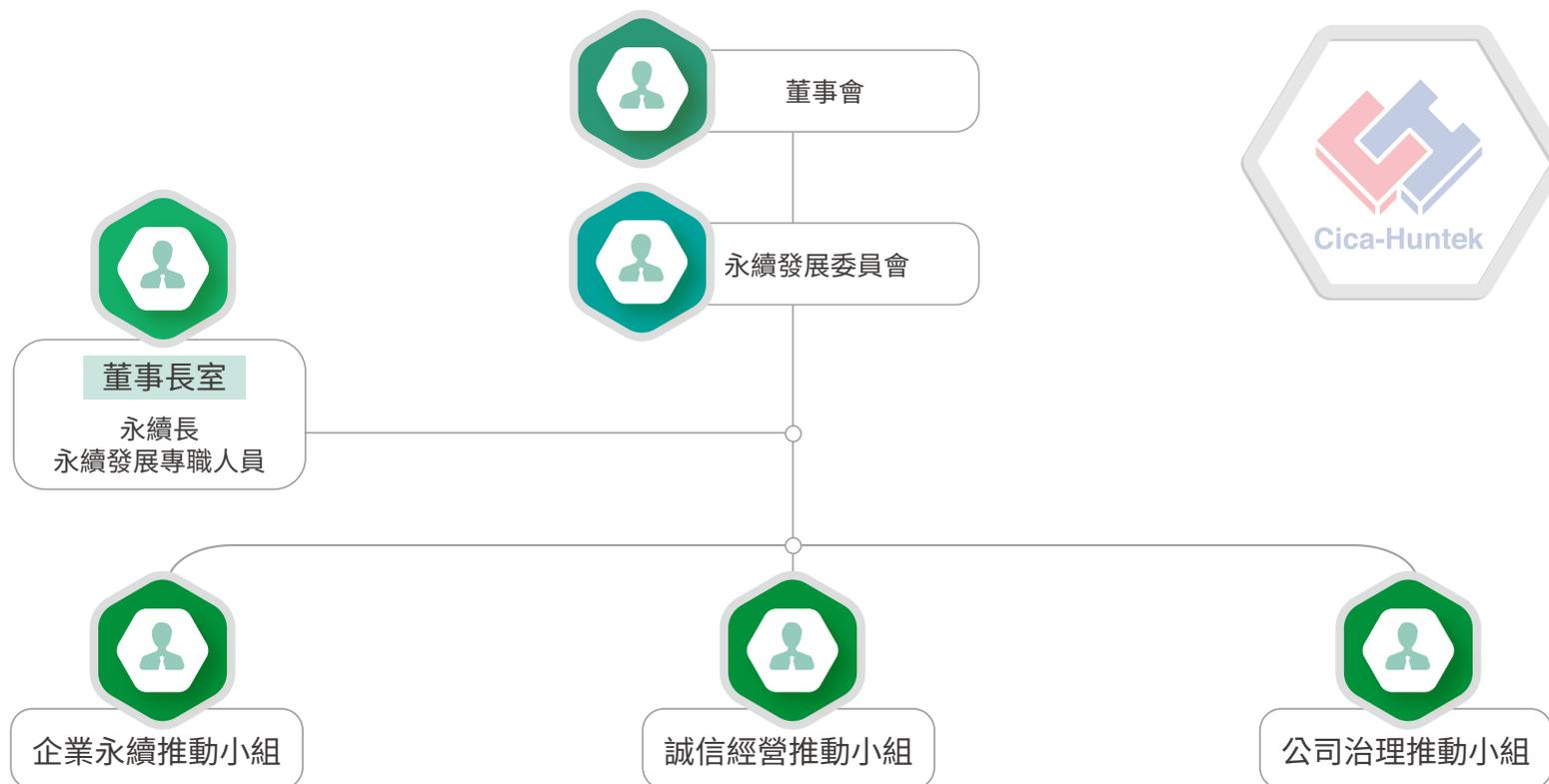
## 5 附 錄

## 1.2 永續治理

### 1.2.1 永續治理架構

矽科宏晟秉持企業永續經營理念，將永續發展納入公司營運核心，強化公司治理與社會責任實踐。為健全永續治理架構，董事會於 2024 年 4 月 3 日正式設立永續發展委員會，作為推動公司永續發展的專責組織，並於同年度召開 2 次會議，出席率達 100%，展現對永續議題的高度重視與積極參與。永續發展委員會設置於董事會轄下，由董事長擔任永續長，負責統籌公司永續政策之核定與推動，並定期監督執行成果。委員會下設三個推動小組，包括企業永續推動小組、誠信經營推動小組及公司治理推動小組，分別由董事長、總經理與副總經理擔任召集人，依其職責負責相關面向之永續工作推動。各推動小組將執行情形彙整後，呈報永續發展委員會，再由委員會向董事會進行報告，作為董事會決策及監督之依據。

#### ❖ 永續治理架構





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

1.1 公司簡介

1.2 永續治理

1.3 利害關係人鑑別與議合

1.4 重大永續主題鑑別

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 1.2.2 董事會於永續治理的角色

矽科宏晟董事會作為公司永續發展的最高決策與監督單位，負責審議並核准永續發展策略、永續報導資訊，以及涉及環境、社會與經濟等面向之重大議案。董事會委託永續發展委員會執行日常推動與監督職責，並定期透過委員會回報，掌握永續行動計畫之執行情形及績效目標的達成進度。

為落實永續責任，董事會亦透過永續發展委員會掌握公司在經濟、環境與人權面向可能造成的潛在衝擊，並檢視各項永續計畫之推進狀況與改善作為。截至目前，公司已初步評估對環境所可能產生的風險，尚未發現重大負面影響，惟仍持續透過內部治理與利害關係人溝通機制，強化企業韌性與應變能力。2024 年度，永續發展委員會共向董事會報告 3 件重大永續事項，內容包括成立永續發展委員會附屬組織案、擬訂定 113 年度永續發展委員會推動目標案，及增訂永續資訊管理作業。董事會期透過制度化、層級清晰的永續治理架構，在符合法規的基礎上積極推動環境友善與社會共融，以具體作為實踐永續發展願景與年度目標。

### ❖ 永續報告書編製及核准流程



## 1.3 利害關係人鑑別與議合

矽科宏晟重視利害關係人的需求與意見，本公司透過內部主管討論，辨識出六類利害關係人，包含員工、股東與投資人、客戶、供應商、社區鄰里及民間組織、政府機關。為了落實與利害關係人的有效溝通，並瞭解各利害關係人對於矽科宏晟永續經營的意見與期待，公司與各利害關係人之溝通管道與 2024 年溝通實績內容如下表：

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道	2024 年溝通實績
員工	員工是企业最珍贵的資產與家人，提供同仁一個安全、健康、友善的工作環境為矽科宏晟的首要責任。	<ul style="list-style-type: none"> <li>法遵與誠信經營</li> <li>幸福職場</li> <li>職業安全與衛生</li> <li>人權維護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季勞資會議</li> <li>每季職業安全衛生委員會</li> <li>每年舉辦員工績效考核 &amp; 學習發展規劃 &amp; 訓練評估調查</li> <li>不定期福委會議</li> <li>不定期安全衛生諮詢</li> <li>佈告欄（含電子佈告欄）</li> <li>聯絡窗口：人事課馮小姐 (03-553-2720#5315)</li> <li>性別平等委員會申訴專用信箱： <a href="mailto:employees@cicahuntek.com.tw">employees@cicahuntek.com.tw</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>召開勞資會議 12 次。</li> <li>召開職業安全衛生委員會 4 次</li> <li>舉辦員工一日遊，參與人數 216 人次。</li> <li>實施內部課程需求調查 1 次。</li> <li>實施員工績效考核 1 次。</li> <li>布達 264 則電子公告。</li> <li>安排 42 堂內部課程，共計 6426.5 小時，參與人數 1426 人次；232 堂外部訓練，共計 3566 小時，參與人數 373 人次；23 項工安證照外訓，共計 2823.5 小時，參與人數 287 人次。</li> <li>舉辦緊急演練 8 場、急救訓練 1 場、防災教育訓練 1 場。</li> <li>2024 年起 KPI 目標由同仁與主管共同討論設定，並依照職務規劃學習地圖提供同仁生涯發展規劃。</li> </ul>
股東與投資人	股東與投資人提供資金支持，促進矽科宏晟發展，並對各項決策與未來方向具有重要影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>法遵與誠信經營</li> <li>創新與研發</li> <li>產品責任與安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>官方網站</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>每年召開股東常會</li> <li>定期發行財務季報與年報</li> <li>聯絡窗口：蘇小姐 (02-8511-1234#305)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>召開股東大會 1 次。</li> <li>召開董事會 8 次。</li> <li>舉辦國內法人說明會 2 次。</li> <li>即時更新重大訊息於公開資訊觀測站與官方網站。</li> <li>定期公開財務報表於公開資訊觀測站及官方網站。</li> <li>持續更新 2024 年度活動資訊於官方網站之「企業永續」網頁。</li> </ul>
客戶	客戶是公司營業收入來源，客戶的需求是驅動矽科宏晟產品與服務創新的來源，維持客戶滿意是矽科宏晟生存與成長的基礎。	<ul style="list-style-type: none"> <li>創新與研發</li> <li>產品責任與安全</li> <li>客戶關係管理</li> <li>法遵與誠信經營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年客戶滿意度調查</li> <li>不定期業務拜訪</li> <li>客戶申訴信箱： <a href="mailto:customerAsk@cicahuntek.com.tw">customerAsk@cicahuntek.com.tw</a></li> <li>聯絡窗口：業務部李先生 (03-553-2720#8801)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行年度客戶滿意度調查 1 次，整體滿意度為 93 分。</li> <li>客訴事件 0 件，已處理結案 0 件，正在改善中 0 件。</li> </ul>

### 前 言

#### 1 關於矽科宏晟

1.1 公司簡介

1.2 永續治理

1.3 利害關係人鑑別與議合

1.4 重大永續主題鑑別

#### 2 公司治理

#### 3 幸福職場與社會共榮

#### 4 永續環境

#### 5 附 錄

## 1 關於矽科宏晟

1.1 公司簡介

1.2 永續治理

1.3 利害關係人鑑別與議合

1.4 重大永續主題鑑別

## 2 公司治理

## 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

## 5 附 錄

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道	2024 年溝通實績
供應商 (承攬商)	供應商(承攬商)提供優質的資源與服務,確保產品製造運作順暢,對矽科宏晟之成本控制與產品品質具有關鍵影響,是矽科宏晟的重要夥伴。	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應鍊管理</li> <li>法遵與誠信經營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年供應商評鑑</li> <li>不定期承攬商教育訓練</li> <li>不定期供應商交流拜訪</li> <li>不定期協商會議</li> <li>不定期供應商稽核與管理</li> <li>聯絡窗口:採購課蔡先生 (03-553-2720#5210)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦 35 場承攬商教育訓練,參與人數 293 人次。</li> <li>進行供應商年度評鑑 1 次,稽核 31 家供應商,供應商皆能符合要求且無重大缺失。</li> <li>今年 36 家供應商簽署《協力商誠信行為準則》,累積至少 72 家供應商簽署。</li> </ul>
社區鄰里及 民間組織	社會大眾的輿論影響著公司形象與品牌價值,矽科宏晟以積極的態度回應社會期望,用以推動長期發展,促進品牌認同與市場競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>社會共榮</li> <li>氣候變遷因應</li> <li>法遵與誠信經營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司官網</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>不定期社會公益活動</li> <li>聯絡窗口:管理部吳小姐 (03-553-2720#5301)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年度慈善捐款 3 次,總金額為 100,470 元。</li> </ul>
政府機關	政府機關制定政策與法規,提供營運環境與資源支持,對矽科宏晟的合法經營、發展及社會責任履行具有重要影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>法遵與誠信經營</li> <li>公司治理</li> <li>產品責任</li> <li>職業安全與衛生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公開資訊觀測站</li> <li>依需求公文往來</li> <li>政府機關宣導會與座談會</li> <li>聯絡窗口:管理部吳小姐 (03-553-2720#5301)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與勞動法令宣導 6 場</li> <li>參與環保法令宣導 3 場</li> <li>參與財務法令宣導 4 場</li> <li>參與能源法令宣導 4 場</li> </ul>

### 1.3.1 補救負面衝擊的程序

矽科宏晟建立完善的補救機制,以因應營運過程中可能造成之社會、環境或人權等負面衝擊。公司透過誠信經營推動小組,統整各單位與利害關係人之溝通成果,並公開揭露於公司官網的[永續專區](#),作為風險評估與改善依據,同時也確保資訊透明與回應即時。為有效處理申訴與檢舉事項,公司設置多元申訴與檢舉管道,供內外部利害關係人反映意見與提出疑義。所有案件皆依誠信經營原則處理,依法保障檢舉人身分與資訊安全;並指派專責人員辦理、建檔與追蹤,以確保補救措施之即時性與有效性。目前公司設有以下申訴與檢舉管道:



**誠信經營檢舉信箱**：[integrity@cicahuntek.com.tw](mailto:integrity@cicahuntek.com.tw)

供外部利害關係人檢舉違反誠信或道德規範行為,受理後將依據事實證據進行調查並妥善處理。



**內部申訴信箱**：[employeesAsk@cicahuntek.com.tw](mailto:employeesAsk@cicahuntek.com.tw)

供員工反映職場相關問題,例如工作環境、人權或不公平對待等。

矽科宏晟秉持著公平、誠信與透明原則,落實申訴處理流程,確保所有案件皆能即時應對並妥善補救,持續強化營運透明度、誠信治理與利害關係人信任,確保所有潛在負面衝擊皆能獲得妥善處理與回應,實踐企業責任與永續承諾。截至 2024 年 12 月 31 日止,矽科宏晟未接獲任何與經濟、環境或社會負面影響相關的申訴。

## 1 關於矽科宏晟

- 1.1 公司簡介
- 1.2 永續治理
- 1.3 利害關係人鑑別與議合
- 1.4 重大永續主題鑑別

## 2 公司治理

## 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

## 5 附錄

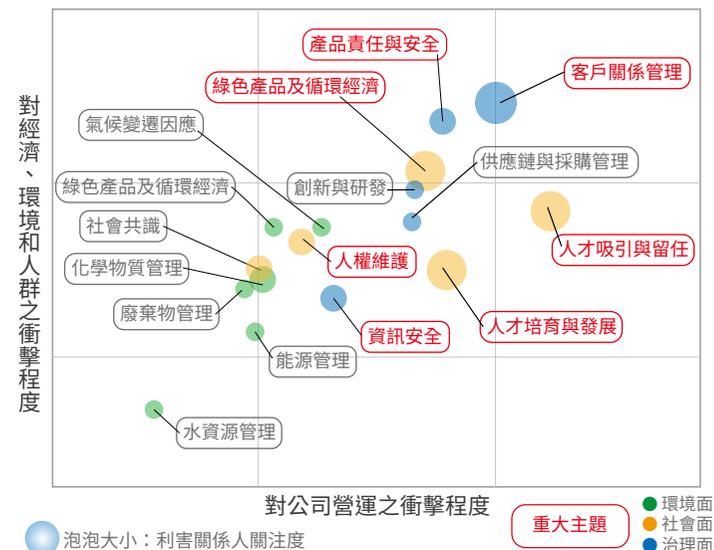
# 1.4 重大永續主題鑑別

## 1.4.1 重大永續主題鑑別流程

本公司藉由公司內部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，蒐集各項永續議題，並透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，於 2024 年針對管理階層進行各項議題衝擊程度調查，評估各項議題對經濟、環境和人群之衝擊以及對本公司營運之衝擊程度，另針對主要利害關係人發放重大主題關注程度問卷，共回收有效問卷 251 份；鑑別出利害關係人對矽科宏晟關注之永續議題，再據以繪製重大主題矩陣圖。

右方矩陣圖中 X 軸表示「對公司營運之衝擊程度」，Y 軸則代表「對經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出矽科宏晟 2024 年 7 項重大主題，分別為：客戶關係管理、產品責任與安全、資訊安全、人才吸引與留任、人才培育與發展、職業安全與衛生、人權維護，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。

### ❖ 重大主題矩陣圖



### ❖ 重大主題列表

面向	重大主題	重大主題說明	對應章節
治理	客戶關係管理	專注於分析客戶數據、優化訂單處理、提供客製化服務。	2.4 客戶關係管理
	產品責任與安全	堅守品質管理，確保產品符合國際標準，並承擔環保與安全責任。	2.5 產品責任與安全
	創新與研發	持續技術創新，研發前瞻產品，提升生產效率與市場競爭力。	2.6 創新與研發
社會	人才吸引與留任	打造多元共融、友善支持的職場環境，建立兼具市場競爭力與內部公平性的薪酬與福利機制，提供多元津貼與完善的員工關懷措施，並規劃清晰的職涯發展路徑與全方位學習計畫，持續吸引、培育並留任優秀人才，推動企業與員工共同成長。	3.1 幸福職場
	人才培育與發展		
	職業安全與衛生	保護勞工生命安全、健康與提供優質工作環境是公司的基本責任。	3.2 職業安全與衛生
	人權維護	尊重並保障員工及價值鏈各方人權，建立公平工作環境，推動社會正義與多元包容。	3.3 人權維護



## CH.2 公司治理

2.1	公司治理架構	13
2.2	風險管理	22
2.3	法遵與誠信經營	25
2.4	客戶關係管理	28
2.5	產品品質與責任	32
2.6	創新與研發	37
2.7	供應鏈管理	41
2.8	資訊安全管理	44



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

## 2 公司治理

### 2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

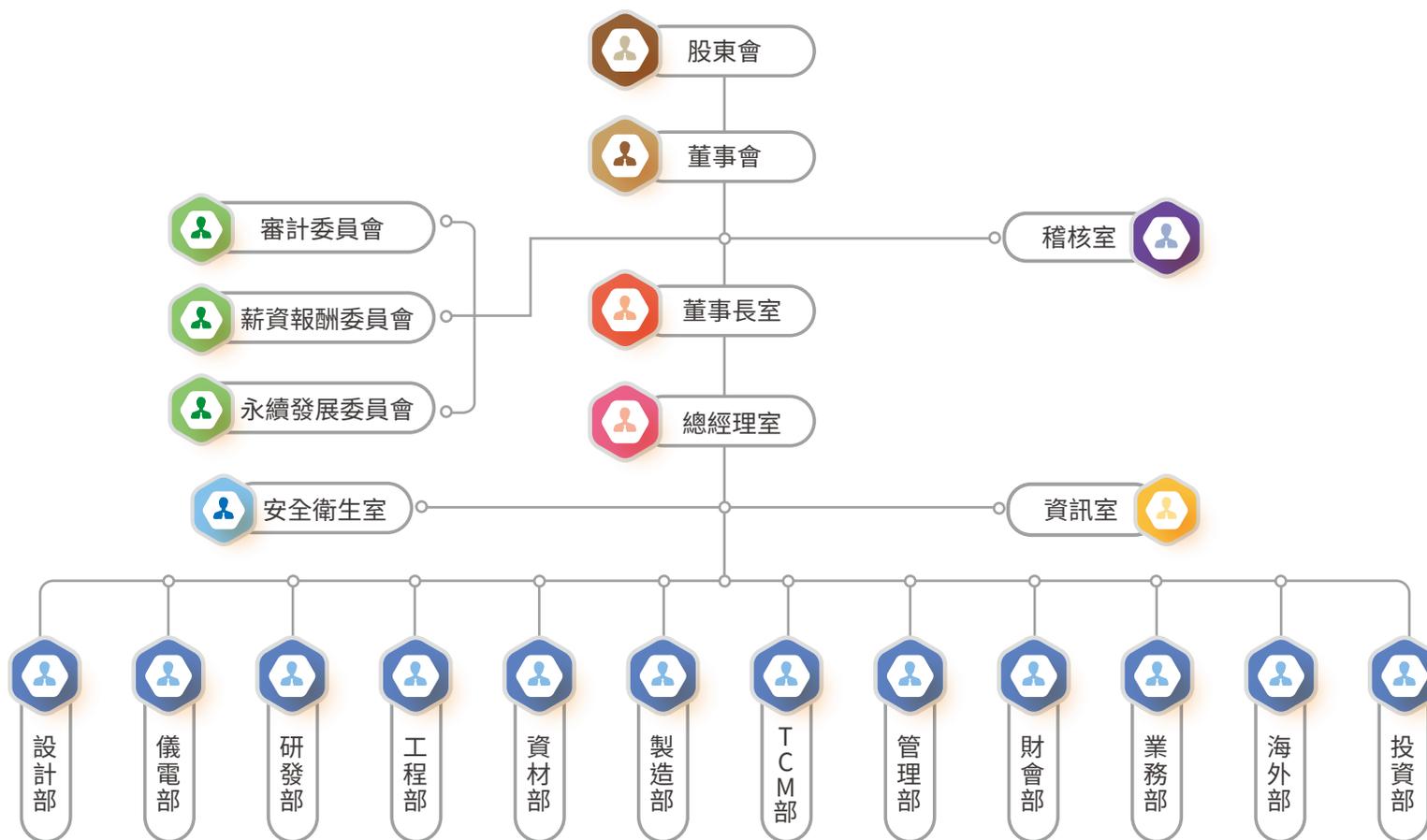
### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.1 公司治理架構

為強化營運管理效能與落實公司治理，矽科宏晟已建構完整的組織架構，由董事長室召集股東會及董事會與執行永續事務，總經理室負責公司整體營運管理，並設有多個專業部門依職能分工執行各項業務。各部門職責清晰、分工明確，涵蓋財務、人資、研發、製造、工程、業務、採購、資訊與安全等功能，確保營運效率與風險控管並重。

### ❖ 組織架構圖





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

## 2 公司治理

### 2.1 公司治理架構

- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

## 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

## 5 附 錄

## ❖ 各部門執掌內容

部門	主要職掌
董事長室	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 召集股東會及董事會。</li> <li>➢ 執行公司永續事務。</li> </ul>
稽核室	<p>評估內部控制制度及各項規範是否健全，查核內部控制是否持續有效運作，衡量各部門執行成果，並適時提供改善建議，促進有效營運。</p>
總經理室	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 執行公司發展之政策及負責公司營運之管理事宜等。</li> <li>➢ 預算管理、推動長短期發展之專案、負責專案之管理、運用事宜等。</li> <li>➢ 海外子公司的投資後管理。</li> <li>➢ 經營分析、管理報表製造、方案改善及追蹤管理。</li> </ul>
財會部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 資金調度、預算管理、投資管理、會計帳務處理、成本計算、股務事項處理、財務報告編製及分析、稅務規劃及申報。</li> </ul>
投資部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 投資 / 併購分析評估。</li> <li>➢ 跨部門團隊合作投資 / 併購項目。</li> <li>➢ 規劃投資 / 併購後營運管理計畫、追蹤和分析。</li> <li>➢ 轉投資事業專案管理暨財務監控。</li> <li>➢ 開發募資管道 / 工具，管理私募基金。</li> <li>➢ 子公司設立、組織架構及職掌規劃。</li> </ul>
管理部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 薪資管理、人事、教育訓練及員工福利等相關事務。</li> <li>➢ 固定資產、庶務之管理。</li> </ul>
資訊室	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 電腦網路系統之建置及管理、各項資訊系統之開發及維護、資料庫與資訊安全之維護及管理、軟體使用管制及導入服務。</li> </ul>
業務部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 國內外業務拓展與開發，客戶營運資訊之收集提供，帳款催收協助及業務行政支援管理。</li> </ul>
資材部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 公司各項材料設備之採購、工程發包，並建立良好之供應商管制程序，進行工程發包、訂單管理、策略採購建置。</li> </ul>
研發部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 自動化設備相關產品的新技術開發及推展。</li> </ul>

部門	主要職掌
儀電部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 設備之儀電系統軟體設計、變更管理與監造管理。</li> <li>➢ 執行預算編列、專案成本與預算管理、專案工期進度管理。</li> <li>➢ 專案設備材料請購發包。</li> <li>➢ 控制盤面測試出貨及品質管理。</li> <li>➢ 圖面管理。</li> <li>➢ 試行運轉。</li> </ul>
設計部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 設備系統工程設計與變更管理。</li> <li>➢ 執行預算編列、專案成本與預算管理、專案工期進度管理。</li> <li>➢ 專案設備材料請購發包。</li> <li>➢ 圖面管理。</li> </ul>
工程部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 工程案件執行及協助。</li> <li>➢ 工程進度掌控及品質控管。</li> <li>➢ 執行預算編列整合、專案執行、專案成本與預算管理、專案工期及請款驗收進度管理。</li> <li>➢ 工程施工、安裝、監造及維護。</li> <li>➢ 專案現場請購發包、工程監造、設備安裝、試運轉及售後服務。</li> </ul>
製造部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 生產計劃之排定、產銷協調、生產進度之追蹤管制與問題處理。</li> <li>➢ 自製機台出貨管理及測試、品質管理。</li> </ul>
TCM 部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Total Chemical Management，即「化學品全面管理」服務。</li> <li>➢ 駐廠提供更換化學供應材料、監控系統監管等運轉服務。</li> </ul>
安全衛生室	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 工地工安計畫、管理及確認各項作業符合規定。</li> <li>➢ 承攬商工安巡檢、評核。</li> </ul>
海外部	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 海外子公司發展及營運管理。</li> <li>➢ 海外市場情報搜集與分析。</li> <li>➢ 海外子公司行銷策略計劃。</li> <li>➢ 海外子公司長短期發展之專案推動、管理。</li> </ul>



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

## 2 公司治理

### 2.1 公司治理架構

- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.1.1 董事會組成與運作

矽科宏晟以董事會為最高治理機構，由董事長擔任主席，負責掌握公司營運方向、審議重大決策事項，並持續強化整體治理效能。董事會平均每三個月至少召開一次會議，定期檢視經營績效，並審議關鍵策略議題與重大營運事項，以確保公司運作符合長期發展目標。在董事選任方面，矽科宏晟依據公司法第 192 條之 1 採行候選人提名制度，並以單記名累積投票制辦理選舉。股東可依持股比例行使集中或分散投票權，兼顧股東權益與董事會組成的專業性與多元性。公司致力於打造專業且多元的董事會，除重視董事候選人之產業經驗與專業能力外，亦納入性別、年齡、國籍及文化背景等多元因素作為重要考量。截至 2024 年底，董事會由 9 名成員組成，其中女性董事 2 名，占比 22%，另有 1 名為外籍董事。整體成員皆具備良好的治理素養與專業職能背景，協助提升決策品質與監督效能，落實董事會多元化與專業化的公司治理目標。

2024 年度董事會共召開 8 次會議，整體出席率達 99%，展現董事成員對公司營運高度關注與積極參與。當年度董事會審議與溝通之重大議題，涵蓋年度營運計畫、內部稽核計畫、年度決算（含盈餘分配）、合併財務報表、員工與董事酬勞分配、經理人薪酬建議、不動產取得、內部控制制度有效性評估、簽證會計師適任性與獨立性評估、公司治理相關規範修訂、經理人與董事之競業禁止限制解除，以及股東常會召集等，充分展現董事會對公司重大事務的審慎監督與決策責任。

### ❖ 董事會成員

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡	是否具員工身分
董事長	郭錦松	中華民國	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 台灣大學 EMBA / 資訊管理組</li> <li>➢ 宏晟科技（股）公司董事長</li> <li>➢ 錦勉（股）公司董事長</li> <li>➢ 金威斯頓（股）公司董事長</li> <li>➢ 昆山宏晟系統工程有限公司董事長</li> <li>➢ 冠權投資（股）公司董事長</li> <li>➢ 泰晟投資（股）公司董事長</li> <li>➢ 東晟科技株式會社董事長</li> <li>➢ Cica-Huntek Chemical Technology USA Corp 董事長</li> <li>➢ CHCT Singapore Pte. Ltd. 董事長</li> </ul>	男	51~60 歲	否
董事	石慧玉	中華民國	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 醒吾科技大學銀保科</li> <li>➢ 宏晟科技（股）公司經理</li> <li>➢ 泰晟投資（股）公司監察人</li> </ul>	女	61~70 歲	否
董事	吉田秀俊	日本	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 福岡大學 經濟學院 經濟系</li> <li>➢ 關東化學 Engineering 株式會社調達部次長</li> <li>➢ 關東化學 Engineering 株式會社管理部部長</li> </ul>	男	61~70 歲	否



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

## 2 公司治理

### 2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

## 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

## 5 附錄

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡	是否具員工身分
董事	詹國政	中華民國	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 台北科技大學機電整合所</li> <li>➢ 宏晟科技(股)公司副總經理</li> <li>➢ 三裕投資(股)公司董事長</li> <li>➢ 昆山宏晟系統工程有限公司董事</li> <li>➢ 協鎧自動化系統科技(上海)有限公司董事長及總經理</li> <li>➢ 冠權投資(股)公司法人代表監察人</li> </ul>	男	51~60 歲	是
董事	劉冠雄	中華民國	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 東海大學化工所</li> <li>➢ Unitron Technology Inc. 總經理</li> <li>➢ SABIC-IP 台灣區總經理</li> <li>➢ GE Plastics OEM 業務總經理</li> <li>➢ 香港商威盛亞亞洲有限公司台灣區總經理</li> </ul>	男	51~60 歲	否
董事	姚智薰	中華民國	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 台北科技大學能源與冷凍空調工程系</li> <li>➢ 亞翔工程股份有限公司工程處經理 / 董事</li> <li>➢ 榮工工程股份有限公司董事</li> <li>➢ 昇輝投資股份有限公司董事</li> <li>➢ 生生投資股份有限公司董事</li> <li>➢ 尊偉有限公司董事</li> <li>➢ 崑澤投資有限公司負責人</li> <li>➢ 韋日投資有限公司負責人</li> </ul>	男	31~40 歲	否
獨立董事	翁榮隨	中華民國	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 台灣大學管理學院 EMBA</li> <li>➢ 勤業眾信聯合會計師事務所會計師兼合夥人</li> <li>➢ 達航科技(股)公司董事</li> <li>➢ 韶瑞開發(股)公司董事長</li> <li>➢ 新光鋼鐵(股)公司獨立董事</li> </ul>	男	71~80 歲	否
獨立董事	徐景星	中華民國	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 台灣大學 EMBA 商學碩士</li> <li>➢ 富霖國際資產管理開發有限公司負責人</li> <li>➢ 懋霖國際法律事務所所長</li> <li>➢ 懋霖國際法律事務所 律師兼所長</li> <li>➢ 聯穎國際投資開發有限公司 負責人</li> <li>➢ 富霖國際資產管理開發有限公司負責人</li> <li>➢ 阜瑞豐投資股份有限公司 董事長</li> </ul>	男	61~70 歲	否

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡	是否具員工身分
獨立董事	申心蓓	中華民國	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 美國南加州大學法學碩士</li> <li>➢ 達德能源股份有限公司法務暨人資總監</li> <li>➢ 常在國際法律事務所顧問律師</li> <li>➢ 法務部地方檢察署檢察官</li> <li>➢ Skyborn Renewables 天豐新能源股份有限公司（美商）亞太區法律總監</li> <li>➢ 群創光電股份有限公司獨立董事</li> <li>➢ 水星生醫股份有限公司獨立董事</li> <li>➢ 德益策略公關顧問股份有限公司監察人</li> <li>➢ 無限維度管理顧問股份有限公司董事長</li> <li>➢ 全國律師聯合會 ESG 委員會主任委員</li> <li>➢ 世台聯和基金會亞太中心理事兼 COP 專案執行長</li> <li>➢ 國立陽明交通大學金融科技創新研究學院籌備處諮詢專家</li> </ul>	女	41~50 歲	否

❖ 董事專業能力

職稱	姓名	商務能力	資訊科技	產業知識	業務開發	財務會計	經營管理	風險管理
董事長	郭錦松	V	V	V	V	O	V	V
董事	石慧玉	V	V	V	O	V	V	V
董事	吉田秀俊	V	V	V	V	O	V	V
董事	詹國政	V	V	V	V	O	V	V
董事	劉冠雄	V	V	V	V	O	V	V
董事	姚智薰	V	V	V	V	O	V	V
獨立董事	翁榮隨	V	V	O	O	V	V	V
獨立董事	徐景星	V	V	O	O	O	V	V
獨立董事	申心蓓	V	V	O	O	O	V	V

註：V 係指具有能力、O 係指具有部分能力。

❖ 董事多元化

年齡	男性	女性	合計
小於 30 歲	0	0	0
30-50 歲（含）	1	1	2
大於 50 歲	6	1	7
合計	7	2	9

國籍	男性	女性	合計
中華民國	6	2	8
日本	1	0	1
合計	7	2	9

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

#### 2.1 公司治理架構

- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.1.2 董事進修情形

為強化公司治理職能並提升董事專業素養，矽科宏晟持續鼓勵董事參與涵蓋公司治理、法規遵循及永續發展等議題之進修課程，協助其即時掌握最新法規動向與產業趨勢，進而強化決策品質與監督效能。2024 年度，全體董事均依主管機關規定完成進修，課程內容涵蓋公司治理評鑑重點、證券法規、風險管理及全球趨勢等主題，董事平均進修時數達 6.33 小時，展現公司對董事職能持續精進的高度重视。

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	郭錦松	113.03.27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會應注意之公司治理評鑑重點解析	3
		113.05.08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
董事	石慧玉	113.03.27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會應注意之公司治理評鑑重點解析	3
		113.05.08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
董事	酒井秀文	113.03.27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會應注意之公司治理評鑑重點解析	3
		113.05.08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
董事	詹國政	113.03.27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會應注意之公司治理評鑑重點解析	3
		113.05.08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
董事	劉冠雄	113.03.27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會應注意之公司治理評鑑重點解析	3
		113.05.08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
董事	姚智薰	113.05.08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
		113.10.22	財團法人中華經濟研究院	世界新局勢的挑戰與因應	3
獨立董事	翁榮隨	113.03.27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會應注意之公司治理評鑑重點解析	3
		113.05.08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
獨立董事	徐景星	113.03.27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會應注意之公司治理評鑑重點解析	3
		113.05.08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
獨立董事	申心蓓	113.03.27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會應注意之公司治理評鑑重點解析	3
		113.05.08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
		113.07.30	中華民國公司經營暨永續發展協會	出口管制對企業營運的影響及其風險管理管控	3



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

## 2 公司治理

### 2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

## 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

## 5 附 錄

### 2.1.3 董事利益迴避

為確保董事在執行職務時之客觀性與獨立性，矽科宏晟依據公司法相關規定，建立明確的董事利益衝突迴避制度，有效防範決策過程中可能產生之利益衝突風險。為進一步落實職權分立與治理制衡，本公司董事長與總經理分由不同人擔任，董事長由郭錦松先生出任，負責召集並主持股東會及董事會，且未兼任公司其他高階主管職務；總經理由柯燦塗先生出任，負責執行公司政策與營運管理。而在董事會實際運作層面，亦設有相關制度與規範，確保利益衝突之揭露與迴避，具體作法如下：

- \* 董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決應予以迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。
- \* 董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。
- \* 本公司董事會之決議，對依前二項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十八條第二項規定辦理。

截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司未發生重大利益衝突事件，顯示公司已有效落實利益衝突防範與控管機制。

### ❖ 董事績效評估

績效評估種類	受評估單位	衡量面向
董事會績效評估 (共計 45 項指標)	董事會	<ul style="list-style-type: none"> <li>對公司營運之參與程度。</li> <li>提升董事會決策品質。</li> <li>董事會組成與結構。</li> <li>董事的選任及持續進修。</li> <li>內部控制。</li> <li>對永續經營 (ESG) 之參與。</li> </ul>
董事成員 (自我) 績效評估 (共計 23 項指標)	董事成員	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司目標與任務之掌握。</li> <li>董事職責認知。</li> <li>對公司營運之參與程度。</li> <li>內部關係經營與溝通。</li> <li>董事之專業及持續進修。</li> </ul>
功能委員會績效評估 (共計 19-23 項指標)	功能性委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>對公司營運之參與程度。</li> <li>功能性委員會職責認知。</li> <li>提升功能性委員會決策品質。</li> <li>內部控制。</li> <li>功能性委員會組成及成員選任。</li> </ul>

### 2.1.4 董事績效評估

為強化董事會功能並持續提升公司治理品質，矽科宏晟依據《董事會績效評估辦法》建立制度化的績效評估機制。公司每年於年度結束後辦理一次內部董事績效評估，以檢視董事會運作情形，並於次年度第一季提交董事會，進行成果報告、檢討及提出改進方向，作為優化治理架構與提升決策品質之依據。同時亦規定，至少每三年須委託外部獨立機構或專家學者辦理外部評估，以確保評估結果具備客觀性與專業性。

2024 年度內部評估結果整體表現良好，其中董事會整體績效評估平均得分為 4.81 分、董事成員 (自我) 績效評估平均得分為 4.80 分、功能性委員會績效評估 平均得分為 4.91 分。此外，本年度亦委託社團法人臺灣誠正經營學會辦理外部績效評估，針對董事專業職能、決策效能、內部控制及永續發展等面向，透過問卷調查與實地訪談方式進行客觀審視，協助公司持續優化董事會運作與整體治理績效。



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

## 2 公司治理

### 2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

## 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

## 5 附錄

## 2.1.5 功能性委員會

為強化公司治理制度與董事會監督職能，矽科宏晟設置薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會三項功能性委員會，分別就薪酬政策、財務監督及永續策略等面向提供專業審議與建議，提升決策品質與公司營運透明度。

### 審計委員會

審計委員會依《審計委員會組織規程》設置，由全體獨立董事組成。該委員會負責協助董事會履行監督責任，職權範圍涵蓋：內部控制制度之訂定與有效性考核、重大財務業務交易之審議（如資產處分、資金貸與、背書保證及私募等），並審查年度與半年度財務報告、會計師聘任與報酬、財會與內部稽核主管之任免等。此外，針對涉及董事自身利害關係之議案，亦負責提出審查意見，以強化公司治理與資訊揭露之透明度與公信力。2024 年度審計委員會共召開 8 次會議，委員均全數出席。

#### ❖ 2024 年度審計委員會成員出席狀況

職稱	姓名	實際出 ( 列 ) 席次數	委託出席次	實際出 ( 列 ) 席率 (%)
獨立董事	翁榮隨	8	0	100%
獨立董事	徐景星	8	0	100%
獨立董事	申心蓓	8	0	100%

### 永續發展委員會

為回應全球永續發展趨勢與利害關係人關注議題，矽科宏晟依《永續發展委員會組織規程》運作。該委員會負責議定公司永續發展政策，制定環境永續、企業社會責任、公司治理及誠信經營等目標、策略與執行方案，關注並回應利害關係人關切議題，並督導溝通計畫之推動與落實，另需定期向董事會報告執行成效並提出修正建議。2024 年度共召開 2 次會議，委員全數出席。

#### ❖ 2024 年度永續發展委員會成員出席狀況

職稱	姓名	實際出 ( 列 ) 席次數	委託出席次	實際出 ( 列 ) 席率 (%)
董事長	郭錦松	2	0	100%
總經理	柯燦塗	2	0	100%
獨立董事	翁榮隨	2	0	100%
獨立董事	徐景星	2	0	100%
獨立董事	申心蓓	2	0	100%

## 薪酬委員會

薪酬委員會依《薪酬委員會組織規程》設置，由全體獨立董事組成。該委員會以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。委員會評估本公司董事及經理人之薪資報酬，績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額，確保其與個人績效、公司營運成果及長期發展目標相符。亦定期檢討相關組織規程及董事及經理人績效評估標準與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。此外，委員會亦協助揭露薪資報酬與績效評估結果間的關聯性與合理性，以提升資訊透明度與股東溝通品質。2024 年度薪酬委員會共召開 3 次會議，委員均全數出席。

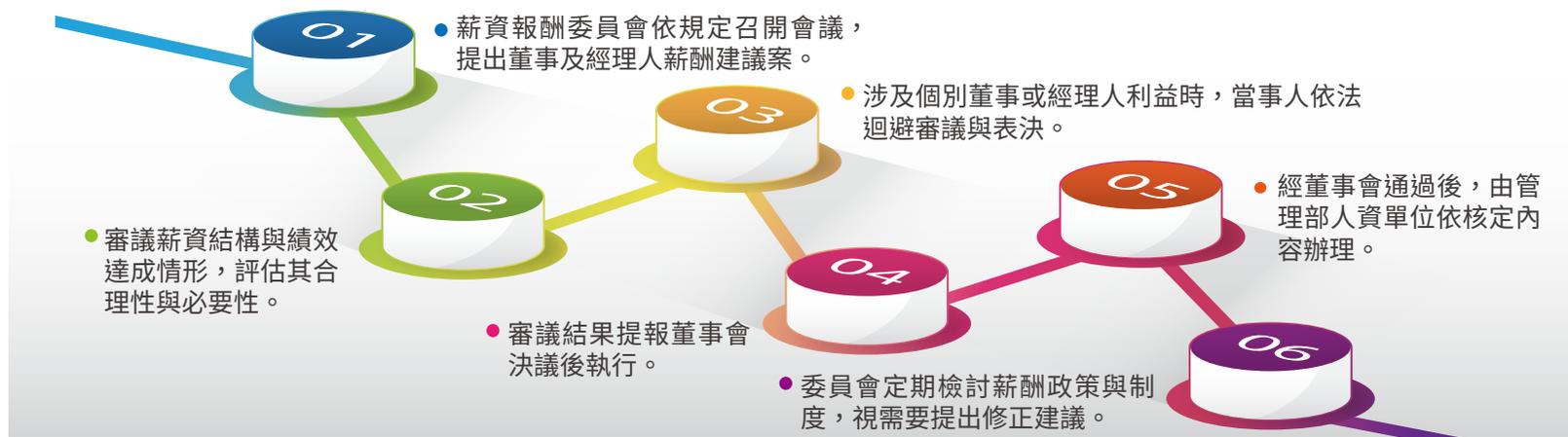
### ❖ 2024 年度薪酬委員會成員出席狀況

職稱	姓名	實際出 ( 列 ) 席次數	委託出席次	實際出 ( 列 ) 席率 (%)
獨立董事	翁榮隨	3	0	100%
獨立董事	徐景星	3	0	100%
獨立董事	申心蓓	3	0	100%

### 2.1.6 薪酬政策與決定流程

矽科宏晟為建立合理且具激勵效果的薪資報酬制度，吸引並留任優秀人才，依據《薪資報酬委員會組織規程》設有明確之薪酬政策與決策機制。公司透過薪酬委員會審慎規劃董事及經理人之薪資報酬，確保其結構合理、公平，並與公司經營績效相連結。

董事及經理人之薪資報酬，係綜合考量產業環境、公司營運成果、個人職責與貢獻程度、專業能力及市場水準等多重因素，並依據既有政策與制度予以擬定。薪酬內容涵蓋現金報酬、股權激勵及其他短中長期獎酬工具，均應具備合理性與競爭力。透過制度化的評估與審議流程，矽科宏晟確保薪酬決策符合公司治理原則與資訊揭露規範，提升整體薪酬制度之透明度與公信力。薪酬決策流程如下：





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.2 風險管理

### 2.2.1 風險管理政策

風險是公司營運成長過程中必要的環節，為掌控及降低營運之風險，支持公司營運成長及實現永續經營理念，公司制定《風險管理政策與程序》做為風險管理之最高指導原則及執行依據，明確規範風險管理的政策、目標、範圍、組織架構、單位權責、風險管理機制及執行流程，使同仁有所依循。

董事會為風險管理之最高單位，並授權總經理擔任風險管理計畫之召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動及運作，其下設有各權責部門主管組成之風險管理小組，負責推動各項風險管理事宜，並定期向董事會報告。全體員工亦肩負辨識風險及提報風險之責任，如發現任何可能影響公司營運之重大風險，應立即向所屬主管報告，評估因應程序以減緩對公司衝擊程度。

風險管理小組依公司治理實務對環境、社會及公司治理議題等面向進行重大性判斷，在風險辨識過程中，公司以各項議題對企業永續、法遵、財務影響程度與利害關係人關注程度決定優先處理順序，透過年度風險盤點與對策制定，確保永續發展目標與營運韌性並行，以回應市場趨勢與利害關係人期望。

#### ❖ 風險管理流程圖





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## ❖ 風險管理組織架構

部門 / 職稱	風險管理業務
董事會	董事會為本公司風險管理最高決策機關，擔負本公司整體風險之最終責任。董事會負責核定風險管理政策及重要風險管理制度，並監督風險管理制度的執行，以確保風險管理機制之有效運作。
永續發展委員會	對風險管理政策及制度、流程、監控指標等設計提出改善建議。
總經理	由董事會授權總經理擔任本公司風險管理計畫召集人、風險管理政策及執行之負責人，主要負責公司日常風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務並負責風險管理計畫之推動及運作、進行經營決策風險評估、擬定風險因應策略。公司法律風險之評估、策略訂定及執行因應。
子公司董事會	督導各子公司各功能部門確實依公司政策訂定風險管理程序或流程並確實執行風險管理作業。
稽核室	協助董事會及經理人評估及改善公司治理、風險管理，及檢查、覆核內部控制制度之缺失，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效運作，降低企業風險，達成組織目標。
業務單位	關注市場變化，當市場產生不可抗力之因素、例如政治、疫情、系統性金融風險…等，提出因應建議。
財會單位	財務風險的評估，由財務會計依法令、政策及市場之變化分析評估。
工程執行單位	專案預算控制、施工進度、施工安全風險控制與管理。
開發單位	開發之技術挑戰、開發產品功能缺陷或不符客戶期望之風險。
安全衛生單位	員工健康與職業安全及安衛法規遵循。
資材單位	負責供應商與工、料、工程發包之策略規劃與風險應變，兼顧聯合採購效益與供應商集中風險控管。針對供應商難尋及工料漲幅問題之波動變數，進行重點監測並適度修正回饋風險，以提前因應。另透過控管採購金額降低與工程執行預算差異比率，擬定價值工程策略，提升成本效率與工程執行品質。
資訊單位	網路資訊安全及營運風險之評估及執行因應策略。
管理單位	人力資源、行政管理評估及執行因應策略，包括：人才招聘及組織管理、作業流程及法規遵循。





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## ❖ 2024 年風險鑑別與執行結果

重大議題	風險來源說明	因應對策	執行結果
資訊安全 (G- 公司治理)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 法規要求：上市櫃需設資訊安全專職人員兩名，且有相對應證照。</li> <li>➢ 資安監控及控管加強。</li> </ul>	已設置資訊安全專職人員兩名，將遵照指引 2025 年持續受訓維持資格。	已完成
		封包監控、弱點掃描、防毒監控等機制，預計 2025 年度陸續導入。	進行中
研發設計 (G- 公司治理)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 產品安全認證：Semi S2 &amp; TS 認證。</li> </ul>	Semi S2 認證：因應市場需求，持續更新 Semi S2 認證資格，對於系統安全較有證書上之保證。	進行中
		防爆電氣櫃需取得 TS 認證：增加防爆電氣櫃 TS 認證型式 / 款式。	進行中
社會 (S- 社會責任)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 人才招聘及發展。</li> </ul>	人員配置數量不足以應付數個大型專案同時進行，需加強人員教育訓練提升本質學能，並配合 HR 積極尋找人才。	進行中
安全衛生 (E- 環境及 S- 社會責任)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 零工安重大災害工傷事件。</li> <li>➢ 氣候變遷影響之工作場所健康和 safety。</li> </ul>	發行安全衛生月刊，揭露零災害累積工時，並宣導最新安衛訊息，提高勞工安全衛生意識。	已完成
		針對極端氣候條件，制定健康和 safety 指導方針，提供保護措施和健康支援。已加強戶外作業勞工健康監測，作業前量測血壓、心跳及健康疾病訪談，並於作業中給予關懷及緊急救護。	已完成
		加強設施建設，確保工作環境能應對極端天氣條件。戶外施工場所已採用帳篷或設置具遮陰功能之場所，並提供飲用水，防止熱疾病危害。	已完成
氣候變遷 (E- 環境及 G- 公司治理)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 組織及其環境：極端氣候事件對產品交付時間和品質的影響。</li> <li>➢ 法規要求：組織碳盤查。</li> </ul>	制定應急計劃以應對供應鏈中斷，包括替代供應商和預留資源。將根據業務接單預估，與各權責單位討論需提前準備的材料。	進行中
		金管會要求上櫃公司自 2026 年起，每年揭露前一年度碳盤查數據。2025 年度執行碳盤查，於 2026 年揭露盤查結果。	進行中

註：有關氣候變遷之風險來源與因應對策，詳見本報告第 XX 頁說明。



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

#### 2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.3 法遵與誠信經營

### 2.3.1 誠信經營政策

矽科宏晟本於誠信經營原則，秉持公平、透明之態度進行各項商業活動，已於 112 年 3 月 29 日經董事會通過訂定《誠信經營守則》，並同步建立《誠信經營作業程序及行為指南》，作為全體員工行為準則。相關規範已涵蓋《上市上櫃公司誠信經營守則》第七條第二項所述不誠信行為的具體防範措施，並公告於公司網站，並設有獨立檢舉信箱供內外部人員使用，以落實誠信監督機制。此外，本公司審慎評估代理商、供應商及其他商業夥伴的合法性與誠信紀錄，避免與涉及不誠信行為之對象進行交易，以降低營運風險。

### 2.3.2 誠信經營推動單位

為有效推動誠信文化，於永續發展委員會轄下設有誠信經營推動小組，由總經理擔任「誠信經營推動小組」之召集人，並指派管理部協助誠信經營政策推動與制度監督，且每年至少一次向董事會報告執行情形，以確保誠信經營政策全面落實於公司治理與日常營運之中。

### 2024 年誠信經營執行情形

本公司由總經理擔任「誠信經營推動小組」召集人推動公司誠信經營目標，於 2025 年 3 月 25 日向董事會報告 2024 年度執行情形。2024 年度誠信經營執行績效如下：

- 新增 **36** 家供應商簽署《協力商誠信行為準則》，規範與代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易，應遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。
- 對承攬商辦理教育訓練共計 **35** 場次合計 **293** 人次。
- 本公司透過主管會議及部門會議，對同仁宣導誠信經營政策，使同仁瞭解誠信經營理念與規範。
- 舉辦誠信經營與道德行為相關課程教育訓練 **42** 場次，計 **254** 人受訓，上課人數占全體同仁近 **64%**。
- 為使內部人股權異動符合法令規定，本公司每月以 E-mail 方式，向內部人宣導內部人股權異動注意事項，累計共 **12** 次。
- 為提升董事及管理階級主管對公司治理與證券法規的認知，**2024** 年舉辦 **2** 堂公司治理與證券法規相關課程（內容涵蓋內線交易、重大訊息、法律責任等），累計受訓人次共 **46** 人次，累計時數 **6** 小時，累計培育率達 **96%**。

### 2025 年誠信經營執行計劃

2025 年度誠信經營目標規劃如下：

新進同仁 100% 完成教育訓練。

違反誠信經營之情形 0 件。

承攬商辦理教育訓練及宣導至少 4 場次。

供應商 100% 簽署《協力商誠信行為準則》。



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

#### 2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.3.3 法規遵循政策

矽科宏晟於日常營運中嚴格遵循國內外相關法令規範，致力於強化公司治理與內部管理機制，並持續關注政策趨勢與法規變動。針對營運地及主要銷售區域—亞洲市場之法規要求，公司定期檢視並即時掌握法令更新，未來如有政策變動亦將適時調整營運策略，以降低潛在風險。為提升法規遵循之效能，公司除主動蒐集並分析最新法規資訊外，亦透過與同業夥伴交流、專業顧問諮詢，提供管理階層策略依據。

此外，面對 ESG 日益受重視的發展趨勢，矽科宏晟亦將法規遵循視為推動永續經營的重要基礎，不僅成立相關推動組織，亦積極開發廢液再利用等環保新技術，深化維護保養與產品創新概念，期能與供應鏈夥伴攜手實現減廢減碳目標，落實企業社會責任，體現地球公民的責任。

## 2.3.4 檢舉制度

為強化公司治理、落實誠信經營與建立透明負責的企業文化，本公司於公司官網設置申訴管道與檢舉信箱，供內外部人員檢舉任何不法或不道德情事，並由專責單位負責受理與調查，確保相關作業程序之透明與公正。檢舉處理過程中，所有受理、調查與結果資料均完整留存相關紀錄，並保存至少三年。為保護檢舉人權益，所有參與處理之人員皆須簽署保密聲明，承諾嚴格保密檢舉人身分與檢舉內容，並保障檢舉人不因檢舉行為而受到任何不當對待。2024 年度，矽科宏晟未接獲相關檢舉及申訴事項。

矽科宏晟秉持公平、誠實、守信、透明原則從事所有業務活動，不允許貪污及任何形式之舞弊行為。若利害關係人或外部人員發現本公司員工及相關人士有違反誠信經營原則、道德行為規範或涉及可疑行為者，皆可透過本公司設立之檢舉信箱進行通報。本公司對接獲之檢舉事項將依專案機制妥善處理，並依法嚴格保密檢舉人之身分與所提供資訊，保障檢舉人權益。為利後續調查，檢舉資料請盡可能詳實說明並檢附具體事證。

- ◆ 誠信經營檢舉信箱：[integrity@cicahuntek.com.tw](mailto:integrity@cicahuntek.com.tw)
- ◆ 內部申訴信箱：[employeesAsk@cicahuntek.com.tw](mailto:employeesAsk@cicahuntek.com.tw)
- ◆ 廠商申訴信箱：[vendorAsk@cicahuntek.com.tw](mailto:vendorAsk@cicahuntek.com.tw)
- ◆ 客戶申訴信箱：[customerAsk@cicahuntek.com.tw](mailto:customerAsk@cicahuntek.com.tw)

## 2.3.5 重大違反法規事件

2024 年，矽科宏晟違反一經濟相關法規之重大事件，係因未申請輸出許可即將高科技貨品外運，公司後續已強化流程與系統控管，杜絕再犯。本公司重大違反法規事件之標準係參考財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心證券商營業處所買賣興櫃股票審查準則第 34 條重大訊息定義，發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：

- \* 造成公司重大損害或影響。
- \* 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷相關許可證。
- \* 單一事件罰鍰金額達新臺幣一百萬元以上。





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

## 2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

### 2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

## 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

## 5 附錄

### ❖ 2024 年違反法規事件

發文日期	來函單位	事由	因應作為
4/11	經濟部 國際貿易署	報運輸出戰略性高科技貨品至日本及中國大陸，未依規定申請輸出許可證，違反貿易法第 27 條之 2 第 1 項第 1 款規定，處新臺幣 456 萬元罰鍰。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 內部已要求出口國外之設備，一律要提出輸出許可證之申請，避免錯誤再發。</li> <li>▶ 於《生產管理作業程序》增訂國外出貨時，物流填寫 EIP (Enterprise Information Portal) 「戰管品輸出判定表」；如需輸出許可證，則向國貿署提出戰略性高科技貨品輸出許可證申請。</li> </ul>
7/29	經濟部 國際貿易署	報運出口 Blender 1 批至中國大陸，未依規定標示產地，違反貿易法第 17 條第 2 款規定，依同法第 28 條第 1 項第 6 款規定予以警告處分。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 內部已宣導「後續出口皆依規定標示產地」，並指派人員參加國貿署辦理之輸出入管理說明書。</li> </ul>

## 2.3.6 內部稽核組織與管理流程

本公司為健全內部監督機制，依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及視公司實際營運情形訂定完善之《內部控制制度》及《內部稽核實施細則》，以確保營運流程之合規與風險控管有效執行。

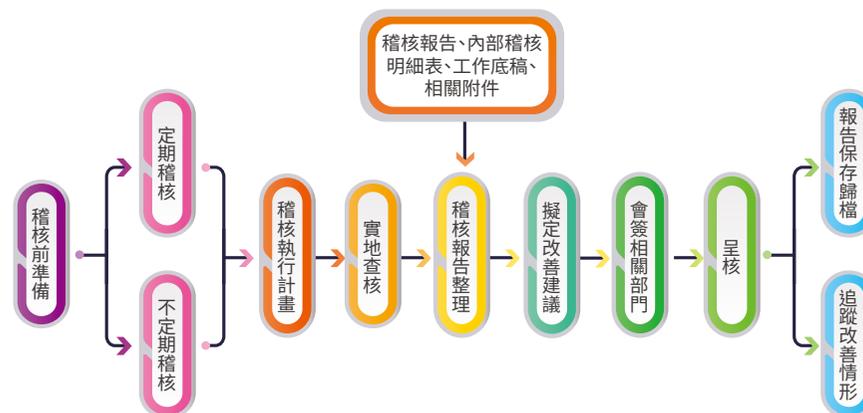
稽核單位每年依風險評估結果擬定次年度稽核計畫，並經審計委員會審議後提報董事會決議施行。

稽核單位依據年度稽核計畫執行查核作業，每季將上季查核及追蹤改善情形提報審計委員會與董事會。此外，每年年底亦由稽核室與獨立董事舉行單獨座談會，說明次年度稽核計畫、稽核人力配置及工作重點，以強化溝通與稽核效能。

## 2.3.7 永續資訊內控機制

為確保永續資訊的正確性及各項管理作業符合相關法規與準則，並確保所有永續資料均經妥善管理與安全保存，矽科宏晟設有永續發展之專責人員，並由永續發展推動小組負責執行與蒐集數據等相關管理作業。本公司已建置《永續資訊管理作業程序》，作為資訊彙整、審核與揭露之依據，並落實於日常營運中，以確保資訊揭露具備一致性、正確性與時效性，進而提升企業透明度與利害關係人之信賴。

### ❖ 內部稽核作業執行流程





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理**
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 2.4 客戶關係管理

### 衝擊影響

公司與客戶之間全方位的互動關係管理，其涵蓋業務管理、行銷推廣、客戶服務、以及數據分析等面向。本公司業務管理分別成立北中南業務團隊，能夠快速有效且就近拜訪及服務客戶，若能與客戶熟識及關係及服務良好，也能夠成立客戶端指定品牌，增加回訪率。相對，若客戶之需求，無法得到協助，進而可能失去邀標機會，或者得不到客戶支持而影響接單機會。同時業務單位也應該提供數據，確認主要營業額是否來自於同一客戶，是否應分散風險，開放新客戶，以免因單一事件，而讓客戶失去信心的或列入黑名單；若主要營業額來自於同一客戶，將承受巨大風險。業務單位應鞏固既有客戶，並開發新客戶，並朝多元化發展，吸引客戶並進行簡報，以提高客戶滿意度及其良好互動關係。

### 政策承諾

矽科宏晟不斷精進化學品供應系統之設備診斷、點檢、維護等相關技術並提供多樣化的工程服務及卓越的工程品質以滿足客戶對工程高品質及安全運轉之要求。為了落實對客戶的承諾，我司秉持「卓越品質是我們的堅持、運轉安全是我們的使命、精益求精是我們的技術、滿意服務是我們的態度」的原則，提供多元的服務機制，建立標準化的客戶滿意度調查流程，持續依據客戶意見做出改善。

### 採取之行動

公司已建立完善的「客戶服務管道」，專門解決客戶面臨的各種問題，提供多元化的服務機制。為了進一步提升問題處理效率，對問題分類和分派流程進行了優化，確保每個問題都能快速得到妥善處理。



### 目標

#### 短期目標

- 強化業務團隊組織，分為北中南業務窗口，並增加拜訪客戶頻率，了解客戶目前相關狀況，並能第一時間可以為客戶服務及解決其相關問題。
- 完善客訴制度，明確客訴標準及處理流程。
- 維持客戶滿意度達 85 分以上。

#### 中長期目標

- 分配資源：持續強化業務團隊組織，北中南皆有業務窗口可以為客戶服務，能第一時間為客戶解決問題。
- 培養能力：培養業務團隊能力，對於公司產品能夠講解及延伸、客製化為客戶服務。
- 制定策略及品牌使命：矽科致力於打造化學品設備領域的首選品牌，讓客戶第一時間想到矽科。藉由明確定位，我們掌握現有客群、發掘潛在市場，並積極布局競爭對手區域，擴大市場影響力。

### 評估機制

- 於每年第三季，業務單位將會進行客戶滿意度之調查，並於公司管審會中針對客戶反應之狀況進行檢討改善及回覆。

### 績效結果

- 2024 年客戶滿意度調查結果分數達 93.42 分；海外部 85 分。
- 2024 年未接獲客訴事件。

### 利害關係人議合

矽科宏晟之產品多為客製化設計製造，業務單位與執行單位在交付過程中與客戶充分溝通，針對產品及服務品質、規格、交期與數量等細項確認需求，並納入特殊條件或個別要求，確保所有約定事項皆處於受控狀態下執行。透過精準的需求掌握與跨部門協作，提升交付效率與客戶滿意度，進而強化品牌信任與市場競爭力。



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 2.4.1 客戶服務

矽科宏晟視客戶為長期合作的夥伴，致力於提供專業、穩定且具效率的服務品質，透過定期回訪、主動關懷與持續互動，深化與客戶的信任連結。我們依循 ISO 9001 品質管理系統規範，從客戶需求確認、產品交付至售後服務，皆有完善流程與控管機制，確保服務品質持續提升。此外，我們每年定期發送「客戶滿意度調查表」徵求客戶意見，彙整回饋後製作「客戶滿意度分析報告」，並檢視是否有建議或抱怨事項。針對客訴意見，將依《矯正措施與持續改善管理程序》之規定，填寫「客訴與異常事件處理單」進行追蹤與改善，確保問題獲得妥善處理。

我們重視每一位客戶的聲音，藉由客觀數據與實際回饋作為品質改善依據，進一步優化產品與服務流程，強化競爭力。未來，矽科宏晟將持續以客戶需求為導向，創新服務模式、提升服務細節，打造穩固且互信的合作關係，攜手客戶共同邁向永續成長。

## 2.4.2 顧客滿意度調查

矽科宏晟之產品多為客製化設計製造，我們高度重視客戶的需求與意見。在產品設計與生產過程中，我們與客戶保持緊密聯繫，確保每一項訂製產品都能精確滿足其要求。客戶的回饋對我們而言具有重要價值。

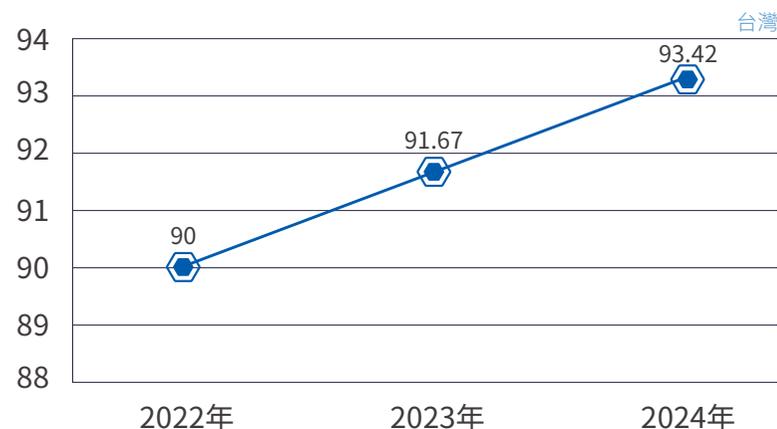
我們設計了包含客戶諮詢專業、服務品質、專案進度掌控、人員服務態度和服務反應速度五大面向的顧客滿意度調查問卷，採用五等量表評分（非常滿意 20/ 滿意 15/ 尚可 10/ 不滿意 5/ 非常不滿意 0）共計 100 分，量化客戶對我們所提供之產品與服務表現的滿意度。調查結果將會回饋給相關部門，確保及時改善和優化服務與品質，並將改善進展回饋給客戶，顯示我們對客戶意見的重視，從而強化顧客關係。

業務單位定期於每年第三季進行客戶滿意度調查，本次調查區間為 2023 年 7 月至 2024 年 6 月。調查問卷發放對象為接單總金額的前五大客戶，其中區分類別為廠務端及 TCM 端。業務單位會整理客戶所回覆之問卷調查表及建議事項，向該區 PM 進行確認具體狀況，並編製「客戶滿意度分析報告」於公司之管審會中，檢討是否有任何建議或投訴事項。2024 年客戶平均滿意度分數為 93.42 分、海外部分數為 85 分。本次調查期間內無 TCM 訂單，故此滿意度分數僅呈現廠務端的表現。整體來看，客戶對於矽科宏晟所提供的產品及服務水平表現感受良好。

### ❖ 客戶滿意度管理流程圖



### ❖ 2022 年至 2024 年客戶滿意度調查結果





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.4.3 客戶溝通管道

為了確保與客戶的有效溝通，矽科宏晟設立了多元的客戶溝通管道。我們北中南各地的業務窗口為客戶提供地域性的服務支持，PM 則負責現場的專業指導與協調。除了直接的業務聯繫，我們另有設置客戶專用申訴信箱及意見表單，於公司官網公開，方便客戶提交任何問題或反映問題，確保問題能夠迅速獲得處理。此外，我們每年定期發送客戶滿意度調查，以了解客戶對產品和服務的真實評價，並根據客戶的回饋進行持續改善，確保我們的服務品質與客戶需求始終保持一致，透過多樣化的溝通管道，幫助我們與客戶建立起密切、長期的合作關係。

### 客戶溝通管道：

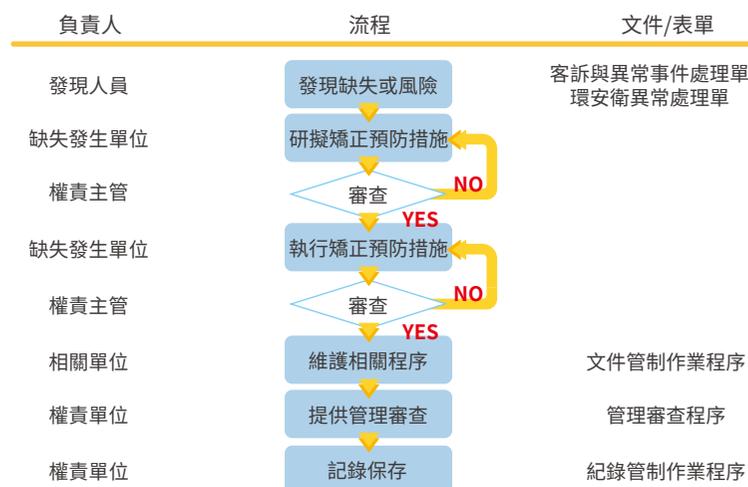
- ◆ 矽科宏晟網站：<https://www.cicahuntek.com.tw/>
- ◆ 客戶滿意度調查聯絡窗口：03-553-2720 #8801 業務部李先生
- ◆ 客戶申訴信箱：[customerAsk@cicahuntek.com.tw](mailto:customerAsk@cicahuntek.com.tw)



## 2.4.4 客訴處理流程

為確保客戶需求與問題能夠得到及時且有效的解決，矽科宏晟制定了客訴處理程序。公司依據內部《矯正措施與持續改善管理程序》之規定，由各單位負責收集客戶提出的問題與建議，並登錄於「客訴與異常事件處理單」。相關業務與 PM 會在第一時間與客戶溝通，了解問題並迅速採取處理措施，以確保問題得到妥善解決，並持續改善服務品質。2024 年矽科宏晟未有重大客訴事件發生。

### ❖ 異常處理流程圖





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.4.5 客戶隱私

客戶隱私保護是企業經營中的關鍵要素，本公司為確保客戶資料的安全與保護，特別訂定了《資訊安全政策》，涵蓋資料、資訊系統、設備及網際網路的安全管理。此外，我們針對客戶資料建立了全面的管理體系，集中存儲客戶基本資料、交易記錄及溝通歷史等信息，以上資料不僅有助我們全面瞭解客戶，還能为客製化服務提供重要依據。透過精確分析客戶資料，我們制定更有效的行銷策略，並優化業務管理，以提高商機發掘、銷售推進和訂單管理的效率與成功率，同時始終遵循嚴格的隱私保護政策，確保客戶資料的安全與保密。2024 年未收到客戶與隱私權限或是個資問題相關的投訴。

我們以書面、電子或其他方式告知員工，員工應遵守所訂定之相關規範及其他相關資訊安全規定。員工若違反資訊安全相關規定，得依情節輕重予以處分。員工應遵守維護機密之相關規定；在職及離退職後，均不得洩漏所知悉之業務機密，或為不當之使用，否則得視其情節輕重予以處分或追究其民、刑事責任。本公司嚴格防護控管相關客戶資料，對內加強宣導保護客戶文件資料與技術機密之重要性，持續透過內部郵件宣導及新人教育訓練，讓員工了解資訊安全的重要性。客戶其相關重要資料，則有簽訂 NDA（Non-Disclosure Agreement）進行保密作業程序。

- \* 若有接獲客戶反應隱私管理不當，業務部將了解其具體狀況，由何種方式或員工端洩露。
- \* 針對洩露管道業務部主動召開會議，召集其相關人員進行事件分析及討論。
- \* 並制定預防作業及討論事件之嚴重性程度，並決議是否給予懲處。





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

### 2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 2.5 產品品質與責任

### 衝擊影響

產品品質管理制度不佳，可能因產品存在責任與安全問題而導致人身傷害、財產損失，進而引發客戶對企業和市場的信心危機，使其在選擇產品時更加謹慎和猶豫，增加客戶決策的成本和風險。一旦發生產品責任與安全問題，將嚴重損害企業的品牌形象和聲譽，導致客戶對其產品失去信任，客戶滿意度下降，進而使銷售業績下滑、市場份額降低，影響品牌聲譽，最終削弱企業在市場中的競爭力。此外，企業可能面臨巨額的賠償費用、召回成本、法律訴訟費用等，給企業帶來巨大的經濟壓力，甚至可能導致企業破產倒閉。相反地，良好的產品品質管理制度有助於提升企業的品牌形象和聲譽，贏得客戶的信任和忠誠度，從而在市場競爭中獲得優勢，吸引更多客戶和業務，提高市場份額。同時，也能降低因產品安全問題導致的召回、賠償等成本，避免法律糾紛和經濟損失，保障企業的穩定運營和永續發展。此外，良好的產品品質管理制度還能促使整個行業建立更嚴格的品質標準和規範，推動行業技術進步和創新，提高行業的整體水平和競爭力，並營造公平競爭的市場環境，淘汰那些不重視產品責任與安全的企業，促進整個行業的健康發展。

### 政策承諾

矽科宏晟以專精於電子科技業之化學品供應系統設備規劃及設計，應用於半導體、晶圓代工、平板顯示器、太陽能電池等領域，卓越的設備品質，穩定供應高潔淨度的樣品，是製程的最佳的幫手。並跟隨台灣積極邁向永續發展，回應全球永續發展行動與國際接軌，同時兼顧企業發展需要，本公司秉持誠信、倫理、責任的經營理念推動永續發展，運用企業核心技术持續精進既有供應系統，秉持務實態度專注營運成長，創造價值回饋利害關係人，建立正向公司文化，創造矽科宏晟對環境、社會及經濟的貢獻，達成永續發展的未來。

### 採取之行動

- 建立完善的產品品質安全及檢測程序，所有產品均經過嚴格檢驗合格後方可出廠。
- 設備類申請 SMEI 認證及 TS 防爆認證，致力於品質的認證。
- 建立完善的售後服務制度，並履行相應的賠償義務。

### 目標

#### 短期目標

- 每年定期檢視及追蹤 KPI 數據。
- 專案缺失統計結果、生產達成率。

#### 中長期目標

- 致力於多項產品研發專利，更利於客戶使用品質及產品價值提升。如：自動取樣機為化學品原物料設備系統取樣檢驗、以及硬體設備之潔淨測試提升，以協助顧客有效掌控取樣良率，降低取樣污染之風險並提升產品品質目標。
- 持續參與多項產品競賽，未來獲獎紀錄將逐年記錄成冊，未得獎之品項會致力探討改善方案，呈現最佳品質。

### 評估機制

- 請執行單位提供品質良率及不良率之數據報告。

### 績效結果

- 設備檢驗良率 90% 以上。

### 利害關係人議合

- 對全體員工執行 PIP 機密資訊保護規定宣導，並要求完成線上測驗。
- 依現場業主要求，變更設計圖說或工程施工。





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## ❖ 亮點績效



矽科宏晟 2023年榮獲  
第20屆「國家品牌玉山獎—最佳產品類」



矽科宏晟 榮獲  
天下雜誌 2024年  
《天下》兩千大調查

- ★ 營運績效類別排名第 6 名
- ★ 製造業成長最快公司  
排名第 8 名



2024年AI需求爆發，應用於AI的先進晶片需同時兼顧高速運算、節能效率及成本控制，CoWoS先進封裝成為目前重要的解決方案。隨著國際大廠積極投入AI應用，對先進封裝產能的需求也大幅提升。矽科宏晟將持續精進技術，致力於提供高品質的產品與服務，以滿足產業客戶對先進封裝供應的多元需求。



## 2.5.1 品質管理政策

本公司以打造製造業之企業標竿為目標，嚴格把控施工全過程，確保交付的設備品質零缺陷，滿足並超越客戶期望，樹立卓越品牌形象。以設備品質優先為最大前提下，強化施工前規劃與準備，提前辨識品質風險，制定預防措施，從源頭避免品質異常問題。施工中加強過程監測，及時發現問題並修正。透過定期評估品質管理效果，蒐集內外外部反饋意見，分析品質問題根源，優化管理流程與施工工藝。

本公司依循 ISO 9001:2015 國際品質管理系統標準，建立文件化、制度化的品質管理架構，並有效執行、維持與持續精進各項品質作業流程，確保產品與服務穩定達到客戶要求與法規標準。公司已取得 ISO 9001 認證，充分展現對品質的重視與承諾，並訂定「精益求精、品質第一、服務第一」為品質政策，作為全體員工共同遵循的核心原則，持續追求卓越品質與顧客滿意。



▲ 經營理念及品質政策



▲ ISO 9001：2015 證書



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

#### 2.5 產品品質與責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.5.2 品質檢驗流程

矽科宏晟在品質管控方面，建立了嚴格的三道檢驗管理機制，一級檢驗由廠商自主檢查，二級檢驗乃由矽科宏晟之監造人員複驗，三級檢驗則由客戶端品管或委由第三方執行，以確保工程項目達到預期品質標準。公司不僅依據 ISO 9001：2015 國際標準建立品質管理機制，更制定了詳盡的作業施工規範、生產管理作業程序及品質控制程序，從而實現對工程項目全過程的嚴格把控。

在製造階段，矽科宏晟依據《生產管理作業程序》設有監造人員，依各式設備組裝規範書查核製造狀況與進度，並依品質檢驗規範執行巡檢，要求廠商自主檢查，再由矽科宏晟之監造人員複驗，執行製程品質管制，確保設備通過各類測試。工程部門在客戶指定之設備安裝現場，依圖面進行現場配管，完成設備間連結，確保現場管路配置均按圖施作，並完成依品質管制計畫所列項目之設備與配管管路檢測。儀電盤體工程的執行過程則詳細記錄於檢查表，在確保現場線路配置均按圖施工的前提下，拉、配線工程及軟體設備設定完成後執行儀電測試，並將儀電控制之管制項目與客戶要求模式之測試結果彙整於測試報告。

前述工序檢查點檢測無誤後，執行現場試車，確保設備配管、拉線及訊號均正常運作，並視客戶需求執行 Flush 與取樣送檢或配合客戶完成安檢測試。公司強調，品質控制程序由現場主管監督施工時均遵循各式規範，施工完成後由承攬商自主檢查，再由矽科宏晟前述流程檢驗，最終由客戶端品管或委由第三方執行管制點的檢驗與測試並提出報告。

此外，矽科宏晟還採取了一系列措施，如設計圖說審查、施工人員技術和技能培訓、嚴格審查供應商資格、進場材料檢驗和試驗、施工前機械設備調校和維護、施工中嚴格執行技術和操作規範、控制影響品質的環境因素、施工完成後進行驗收、整理並交付完整施工品質資料，以確保工程品質達到最高標準。

## 2.5.3 產品教育訓練

品質管理教育訓練對於提升組織成員的品質意識和管理技能至關重要。為了使員工理解品質管理的基本概念、原則和重要性，提升員工在品質管理工具和方法方面的應用能力，培養員工解決品質問題的思維和實踐能力。對於新入職員工，能使其儘快了解公司品質管理要求；對於一線操作人員，能提升其操作規範性和品質把控能力；對於品質管理人員，能強化其專業技能和管理水平；對於各級管理人員，能增強其品質管理決策和推動能力。

公司通過實際操作考核，檢驗員工對培訓內容的掌握程度。觀察員工在工作中的品質管理表現，如是否正確使用品質管理工具、是否有效解決品質問題等。蒐集員工對培訓內容、培訓方式、培訓講師等方面的反饋意見，以便不斷改進培訓工作。

## 2.5.4 品質管理績效指標

2024 年度，矽科宏晟以產品檢測全數通過為目標，持續精進品質管理。

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

## 2.5.5 產品責任與安全

本公司專精於電子科技業之化學品供應系統設備規劃及設計，應用於半導體、晶圓代工、平板顯示器、太陽能電池等領域。卓越的設備品質，穩定供應高潔淨度的樣品，是製程的最佳幫手。致力於防漏、防腐、防爆、高穩定的安全設備，確保業主製程運轉安全，自動供應及節省能源，是最值得信賴的夥伴。

我們以守護客戶的安全與健康為根基，遵守國家相關法律法規，對生產的產品品質負責，並建立完善品質管制體系，保證產品品質符合標準，無安全隱患，經檢驗合格後出廠。若產品有安全隱患將及時召回，承擔相應責任，接受監督並配合相關部門的檢查和監管。矽科宏晟已取得防爆電氣設備型式檢定合格證明，以及 SEMI S2 半導體製造設備的安全衛生及環保準則證書，本公司 DHL、LF 及 FFU 電器控制櫃產品均獲防爆電氣設備型式檢定合格證明，MODEL-2 及 MODEL-3 則具 SEMI S2 半導體製造設備的安全衛生及環保準則證書。

## 2.5.6 工程服務對健康的衝擊

化學品服務人員在進行化學品的配置、使用指導等工作時，若防護不當，會直接接觸到有害化學品，可能導致皮膚灼傷、呼吸道疾病等，例如在實驗室中協助配置強酸溶液，若未戴防護手套和口罩，容易受到傷害。長期從事化學品服務工作，可能因累積暴露於有害化學品環境中，增加患上慢性疾病的風險，如接觸重金屬化學品可能導致重金屬中毒，影響肝腎功能。

工程服務人員在提供化學品相關服務時，如果操作不規範，例如在進行化學品實驗演示時違規操作，可能引發安全事故，危及自身和周圍人員的安全。另外，若對化學品的安全信息傳達不準確，如未向用戶正確說明化學品的危險特性和防護措施，可能導致用戶在使用過程中發生意外，如用戶誤將不相容的化學品混合使用，將引發危害。為強化產品與服務的安全性與信賴度，本公司積極取得多項產品認證與安全合格證書，確保產品符合使用標準，並提供用戶更安心的選擇。

### ❖ 產品認證證書

類別	證書號	專利/項目名稱
SEMI認證	113R0627	SEMIS2 Certificate of Compliance
SEMI認證	110023-M3	SEMIS2 Certificate of Compliance
防爆證書	2024第07-00049X號	防爆電氣設備合格證明書 (CICA-SP-EX-DHL)
防爆證書	2024第07-00139X號	防爆電氣設備合格證明書 (CICA-SP-EX-LF)



▲ 防爆證書 2024 第 07-00049X 號



▲ 防爆證書 2024 第 07-00139X 號



▲ SEMIS2: 113R0627



▲ SEMIS2: 110023-M3

## 2.5.7 產品行銷與標示

矽科宏晟重視產品資訊的透明化與客戶之間的有效溝通，始終致力於依據客戶需求與產業實務提供完整且必要的產品說明。鑑於本公司多數客戶基於作業流程或內部規範，通常不要求甚至傾向不於設備上張貼標示或銘牌，因此在實務操作上並無強制性產品標示或行銷標籤設計的需求，亦未形成相關作業慣例。

## 2.5.8 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件

針對 113 年 7 月 31 日，申報出口 1 批 Blender（攪拌機）產品至中國大陸，未依規定標示產地，違反貿易法第 17 條第 2 款規定，依同法第 28 條第 1 項第 6 款規定予以警告處分。本公司內部已宣導「後續出口皆依規定標示產地」，提醒相關人員注意標示規定，並指派人員參加國貿署辦理之輸出入管理說明，未來將持續精進作業，以避免類似情形再次發生。

## 2.5.9 未遵循行銷傳播相關法規的事件

矽科宏晟 2024 年未有違反行銷傳播相關法規之事件發生。





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.6 創新與研發

### 2.6.1 研發策略及方向

2024 年度矽科宏晟研發計畫主要以「智能化開發」與「安全性開發」兩大方向，其目的在於減少設備操作過程中對客戶可能造成的風險與危害，未來將著重於開發化學品回收與再利用，協助客戶處理大量化學廢棄物並實現永續發展目標。

- \*智能化開發：利用自動控制元件減少人力需求且避免人員在機台操作過程中受到危害（化學品噴濺、銳器割傷、衣服遭設備捲入等風險）。
- \*安全性開發：將設備機台送至專業認證機構（PMC、ISTI）進行審核，確保人員在機台操作過程不會受到危害。

### 未來技術（產品）發展方向

<b>A</b>	科技設備材料銷售及服務業務：科技產業設備、材料種類多元並複雜，各項業務於各科技大廠皆在業界有一定的市場份額。
<b>B</b>	自動化系統業務：客戶特定用途的自動化產品及客製化服務，兼顧快速導入的優勢、縮短建置的時程，且系統間可充份的相容及整合，跳脫傳統框架的服務，為客戶提供未來擴充的極大彈性和靈活性，完整掌握資訊發展策略規劃的整體性，立即展現績效與成果，不同於一般市售泛用性的自動化產品，更具產品競爭價值。
<b>C</b>	整合系統業務：高科技廠的設備擴充整合性供應系統，到專案規劃、設計、施工、測試，與上述公司僅著力於整廠初期設計、監造，區隔成不同的競爭領域。
<b>D</b>	綠能環保系統整合：近年來全球氣候異常，環境變遷使環保議題日漸受世人重視，故拓展水資源等綠能環保系統業務。

### 長、中、短期推動計畫

<p><b>A 短期研發策略：</b></p> <p>配合 ESG 及永續發展之目標，與合作對象—日本關東進行技轉之討論，來增加硫酸廢液去除雙氧水之技術能力，將處理過後廢液為次電子級化學藥液，可於廠內再利用。提供各科技產業之廢液處理解決方案與設備，讓客戶有創新的解決方案。</p>	<p><b>B 中期研發策略：</b></p> <p>電子產品在使用過程最容易受到人體接觸或設備移動引起的ESD (ESD, Electrostatic Discharge) 的損壞，攜帶型電子產品尤其容易受到人體接觸產生的ESD的損壞。在一般情況下ESD會損壞與之相連的接口器件，另一種情況是遭受ESD衝擊後的器件可能不會立即損壞，而是性能下降導致產品過早出現故障。故針對此現象，已積極展開討論與洽談合作夥伴與研討相關案例，藉此能提出主動式引導靜電放電的設計方案，達成系統層級的智慧型防護設計。</p>	<p><b>C 長期研發策略：</b></p> <p>半導體之元件線路尺寸也隨著摩爾定律不斷地縮小至數奈米，更無法容忍製程設備所產生的副產物（或汙染），故需要提高相關設備零件也必須不斷地開發改良。以因應降低微粒的產生，而達到良率的提升。以長期在精進化學品供應設備的我們，更應該以此為導向，進而提升客戶產品之良率；也介於此想法，針對現行業界之供應模式，我們已著手進行策略，擬定計畫打破既有框架，希望在長期實驗後，提出驗證數據，為未來的高科技產業提供一個潔淨度極高的化學品供應設備。</p>
--	--	---



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任

### 2.6 創新與研發

- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## ❖ 研發費用佔營業收入比重

單位：新台幣仟元

項目 / 金額	2022 年度	2023 年度	2024 年度
研發費用	4,889	8,064	11,139
營業收入	1,192,086	2,807,803	3,153,687
佔營業收入比例 (%)	0.41%	0.29%	0.35%

## 2.6.2 矽科宏晟面臨的挑戰與應對策略

面對高科技產業迅速成長所帶來的人才流動壓力，本公司積極投入內部人才培訓，全面強化產品設計與技術實力，並透過 ISO 與內控標準作業的落實，使研發成果與專業經驗得以有效累積。同時，藉由酬勞紅利、配股政策及認股權等激勵制度，提高員工穩定性與歸屬感，並強化企業吸引與留才的能力。

營收結構方面，鑑於主要營收來源係於半導體與面板廠商建廠、擴廠、製程調整產生之製程供應系統需求，若總體經濟衰退，影響電子產品銷售情形，容易受到景氣波動影響。為降低單一產業與區域所帶來的風險，公司已著手多元布局，拓展至先進封裝、電子級化學品等新領域，並積極開發東南亞市場，透過分散客群與市場，強化整體抗波動能力。

在面對激烈價格競爭與區域同業勢力崛起的壓力下，我們將持續強化在地供應鏈體系，有效控管成本並維持價格競爭優勢，同時提升交付效率。此外，憑藉穩定的技術實力與良好施工品質，穩固客戶信任與忠誠度，以品牌商譽作為長期競爭優勢的基礎。

## 2.6.3 產學合作

矽科宏晟預計推動與大專院校之產學合作計畫，以「化學廢棄物回收再利用」為研究主題，致力於減少半導體晶圓廠所產生的化學廢棄物，進一步實踐環境永續理念。目前已與部分學校展開聯繫，惟合作細節尚在規劃與確認中，後續將持續推動並深化合作內容。

## 2.6.4 專利項目

矽科宏晟重視客戶的回饋，並依照需求開發出新型的設備產品。截至 2024/12/31 前，國內已通過審核專利為 16 件、國外已通過審核專利為 13 件（正在審核的專利為 3 件）；國內通過審核之商標為 4 件、國外為 2 件。

### ❖ 矽科宏晟歷年專利項目

矽科宏晟專利統計表				
項目	公開公告號	公開公告日	專利名稱	案件狀態
1	M665444	2025/01/11	具雙重液位監控的排廢系統	核准
2	M662217	2024/10/24	備酸推車	核准
3	M661415	2024/10/01	改善氣塞問題的泵送結構	核准
4	M658782	2024/08/01	化學品供應系統	核准
5	M657541	2024/07/01	化學桶自動開蓋設備	核准
6	M650083	2024/01/01	排廢系統	核准
7	M648704	2023/11/21	具備防滲護蓋的機台	核准
8	M636929	2023/01/21	化學閥件的整合式組裝結構	核准
9	M635652	2022/12/21	避免化學腐蝕的塑膠夾具	核准
10	M635474	2022/12/11	承座可擺動的取樣裝置	核准
11	M635448	2022/12/11	廢液溢流檢測結構及排廢裝置	核准
12	M634295	2022/11/11	自動取樣機	核准
13	M632324	2022/09/21	化學品供液接頭	核准
14	M631256	2022/08/21	可分拆的法蘭結構	核准
15	M618324	2021/10/11	具有漏液導引的化學藥液分閥箱	核准
16	M605810	2020/12/21	用於輸送化學藥液的送料機構	核准



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

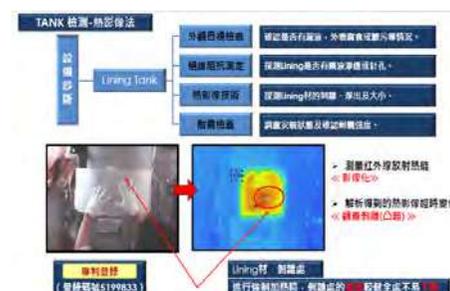
## ❖ 矽科宏晟歷年專利與商標統計

專利	國內	國外	商標	國內	國外
已申請件數	16	16	已申請國內外之商標	4	2
已通過之專利	16	13	申請審核中之商標	0	0
申請審核中之專利	0	3			

## 專案實例－自動取樣機（專利 M634295）

在過去傳統的操作取樣方式無法保障操作人員的安全，經常會使操作人員面臨被化學有害物質噴濺的風險，導致操作人員可能的傷害。同時，由於需要人員進行取樣的動作，取樣瓶在未封閉前可能會接觸外界汙染，導致樣品受到汙染，進而影響測量的精準度和可靠性；此外，傳統的取樣方式面臨的一個主要問題是潔淨力不佳和二次汙染，這些因素也會直接影響到取樣的品質和精度。在半導體產業中，取樣的潔淨度和操作人員的安全性一直是不可或缺的關鍵要素，而隨著技術的不斷進步和競爭的加劇，這些要求也越來越嚴格。現在，更多的人期望能夠有更好的改良和創新來滿足這些要求，並且為產業帶來更多的價值。

為了解決這些問題，我們設計開發了自動取樣機，不僅可以完全解決傳統取樣方式存在潔淨度和二次汙染的問題，還可以讓操作人員不再有安全疑慮同時大幅提升取樣的效率。現在只需將乾淨的瓶身放入自動取樣機中，輸入所需的參數設定後，機器便能自動完成整個取樣過程，無需操作人員參與。操作人員此時可以放心離開，直到自動取樣機完成取樣並將樣品裝入瓶中，操作人員才能夠取出取樣瓶，完全避免了二次汙染的風險。這對於需要保障每位操作人員安全、精確、準確取樣和的半導體行業來說，無疑是一項重大的技術進步！



▲ 自動取樣機



▲ 備酸推車

## 專案實例－備酸推車（專利 M662217）

因需要符合半導體廠 Chemical Flush 化學清洗需求，能避免在無塵室開放區域 VMB 閥門分配箱取樣時，減少取樣品受外界汙染機會並維持取樣品質，同時降低操作人員遭到化學藥液噴濺的風險，並特別針對 NH4OH (29%) 取樣時，使用現場抽風裝置銜接抽風孔將高揮發性與高刺激性味道去除。



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.6.5 營業秘密保護政策

矽科宏晟致力於智慧財產權的全面管理與保護，透過制定詳盡的管理作業程序，規範開發人員及合作夥伴的行為，並藉由嚴謹的設計審查確保專案品質與安全。為強化智慧財產權的保護，公司要求新進員工簽署包含智財權條款的服務條款同意書，並執行保密協定，以防範營業秘密外洩。此外，矽科宏晟強調對他人智慧財產權的尊重，承諾不侵害他人權益，並對侵權行為採取法律追訴。同時，公司透過新進員工訓練，加強營業秘密保護政策的宣導，提升員工的智財權意識，共同構建了矽科宏晟堅實的智慧財產權防護網，體現了公司對創新成果的重視與健全公司治理的決心。

## 2.6.6 Semicon Taiwan 2024 國際半導體展覽

本公司定期參與 Semicon Taiwan 2024 國際半導體展覽，積極投入研發創新技術的展示與交流，與全球半導體產業領導者齊聚一堂，掌握前沿技術趨勢，拓展產業視野。藉由參展平台，展示公司於高純度化學品供應系統、智慧製造及節能減碳等領域的研發成果，並與國內外專業人士深入互動，促進技術合作與產業鏈整合。透過此次展會，公司不僅強化自身品牌形象與技術實力，也為未來新市場、新應用領域開拓機會，持續提升競爭優勢，邁向永續創新的目標。





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理**
- 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 2.7 供應鏈管理

### 2.7.1 供應鏈概況

矽科宏晟專注於高科技產業廠務端之供應系統設備銷售、設計與工程施作，主要服務內容為高科技產業中化學品製程供應系統，依據業主需求，提供從廠房規劃、系統設計、設備製造與銷售到管線施工安裝、系統測試及後續保養維護等完整解決方案，確保系統穩定、安全與高效運作。此外，針對高科技製程中化學溶劑處理之需求，亦具備 IPA 回收再生系統設備的設計、製造、施工安裝及測試能力，協助客戶落實資源循環與環保目標。

本公司位於產業供應鏈中游，擅長整合上游資源，包括工程材料、零組件及專業工程分包商，並將其轉化為具競爭力的整合服務，提供予下游高科技廠務業主。透過技術實力與專業管理，矽科宏晟致力於提升製程效能、降低風險、強化客戶價值，成為高科技產業可信賴的工程技術夥伴。

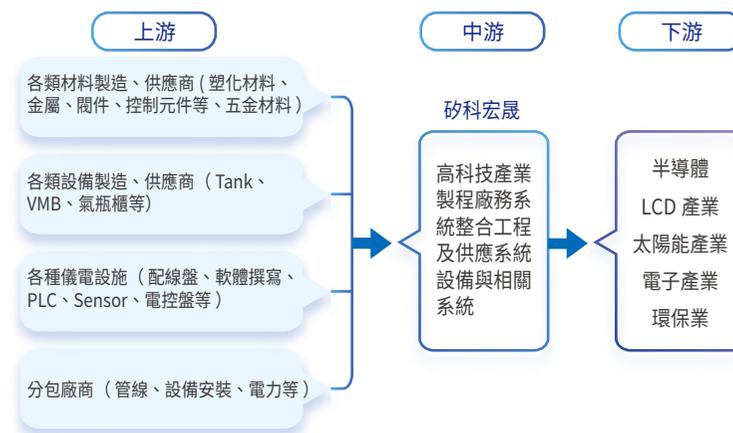
### 2.7.2 主要原料供應狀況

本公司主要承攬廠務端的設備，包含設計及製造、視承攬合約也提供設備的 OEM 代工、與其他相關的管路工程、線路工程、盤體製造、PLC 軟體設計等服務。主要的原料大多來自歐美日等國際大廠，在長期配合的狀況下，無論在價格、交期及售後維修服務，皆與供應商建立穩定且良好的合作關係。依合約的不同，主要採購的方式有下列兩種：

**01** 依各專案的需求，公司統一進行採購，再由工廠自行生產或委由配合的協力商進行製造組裝。  
主要的材料有閥件、管件、各式泵浦、電盤及儀表類相關材料。

**02** 由協力廠商依據專案的設計需求以連工帶料的方式進行採購發單。

### ❖ 產業價值鏈



## 2.7.3 供應商管理政策

企業營運與供應鏈的穩定支持密不可分。矽科宏晟制定《供應商管理程序》，在與供應商合作前即進行全面評估，確保其產品與服務品質符合公司要求。為落實誠信經營與企業倫理，我們積極將道德價值延伸至整個產業價值鏈，要求供應商理解並認同本公司對誠信與道德的重視，並簽署《協力商誠信行為準則》，共同承諾遵守勞工權益、環安衛管理及相關法規。透過建立互信互利的合作關係，矽科宏晟攜手供應鏈夥伴推動永續理念，實踐企業社會責任，強化整體競爭力與永續發展。

### 誠信經營與交易

本公司要求供應商應承諾於契約履行及商業行為之過程中，均不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背契約義務等不誠信行為，若有違反規定者，得隨時終止、解除合約，並追訴法律責任。

### 供應商建立

公司訂有《供應商管理程序》，透過供應商評估表、市場資料蒐集遴選供應商，確保新開發之供應商／承攬商符合本公司之要求。此外，我們要求承攬商及戰略管制材料商簽屬《保密協議書》，避免公司及業主機密文件外流，造成權益受損。承攬商另要求簽屬《承攬商安衛管理規範》及《確認工程承包商給付勞工薪資實施辦法》。

### 供應商考核

公司訂有供應商定期考核機制，透過檢核供應商之交期、品質、工安、配合態度等面向，衡量供應商之表現，並給予適當之措施，以提昇供應鏈之水平。

## 2.7.4 新供應商遴選機制

為確保供應商品質與永續管理，矽科宏晟制定《供應商管理程序》，作為供應鏈管理之依循依據。所有新進供應商須填寫「新供應商評估表」，評估項目包含是否通過 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統等國際認證，藉此確認其在品質、環境、勞工權益與職安衛等面向之管理能力，提升整體供應鏈風險控管與永續發展水準。此外，審查內容亦涵蓋供應商是否曾因違反職業安全衛生相關法規而遭政府開罰，若有相關紀錄，則須提出已完成矯正措施並提供佐證資料或相關說明，以利本公司審慎評估其合作資格。

在 2024 年，矽科宏晟合作之供應商共計 201 家，其中有 45 家通過至少一項國際認證（如 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001），佔合作供應商總數的 22%。為確保施工安全與勞工權益，公司依《供應商管理程序》規定，要求發包供應商簽署《承攬商安衛管理規範》及《確認工程承包商給付勞工薪資實施辦法》。2024 年度新進供應商共 36 家，36 家皆已填寫「新供應商評估表」及簽署《協力商誠信行為準則》，簽署率達 100%，且經審核均符合相關法規與公司規範，未有不合規或需改善，亦無終止合約或合作之情形；2024 年新增承攬商共 22 家，22 家已簽署及確認《工程承包商給付勞工薪資實施辦法》，簽署率達 100%。



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

## 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理**
- 2.8 資訊安全管理

## 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

## 5 附錄

### 2.7.5 供應商定期考核

矽科宏晟對供應商的管理採取嚴格且系統化的方式，每年針對交易金額佔比達 1% 的供應商進行年度考核，以確保供應鏈的品質與穩定性。考核由採購、工程、儀電、設計、製造及工安等單位共同進行書面評估，內容涵蓋品質、價格、交期、異常處理流程、配合度、售後服務、專業能力、自我管理能力及認證項目等多方面，現場承攬商更加入安全衛生績效評核。依據評分結果將供應商分為四個等級。合格等級（A、B）的供應商維持合作關係，而 C 級供應商則列入三個月的觀察期，若持續出現異常則暫停交易；D 級供應商則立即暫停交易，兩者都需提出改善計畫，並經矽科宏晟核可後才能恢復交易。

#### ❖ 供應商考核等級說明

分數	評分等級	對應措施
90 分以上	A 級	為特優廠商，維持合作關係。
70-89 分	B 級	為優等廠商，維持合作關係。
60-69 分	C 級	列為觀察廠商，列入三個月的觀察期，若持續出現異常則暫停交易，須提出改善計畫並經核可後才可恢復交易。
59 分以下	D 級	暫停交易，須提出改善計畫並經核可後才可恢復交易。

2024 年，矽科宏晟對 23 家材料供應商及 21 家發包供應商進行考核，合格率均達到 100%，顯示其供應商管理成效卓越，並未鑑別出對環境及社會具重大實際或潛在負面衝擊影響的供應商。透過嚴謹的定期考核制度，矽科宏晟確保供應商的品質與效率，也建立了穩固且可靠的供應鏈體系。

### 2.7.6 當地採購

矽科宏晟重要營運據點為台灣，並將與公司設立於台灣之企業進行的交易，界定為在地採購。2024 年，矽科宏晟交易之供應商共有 201 家，其中台灣在地廠商共 196 家，佔比達 97%，近三年在地廠商採購比例平均佔比為 92%。

本公司培養長期合作夥伴，共同追求企業永續經營與相互成長，除了國內無生產之材料及海外工程外，其餘均以國內當地供應商為主，以保有供料之高機動性及快速性，並希望能在提高當地就業機會，與促進在地經濟及降低運輸能耗下，替環境及社會永續盡一份力量。

#### ❖ 當地採購產品和服務的百分比

營運據點	項目	2022 年	2023 年	2024 年
台灣	當地採購比例	93%	84%	99.6%





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理

### 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 2.8 資訊安全管理

### 衝擊影響

完善的資訊安全管理能提升企業韌性、促進永續發展，並強化品牌形象與客戶信任。此外，能確保企業符合法規要求，降低法律風險及營運中斷風險，並開拓新的業務機會，提升員工效率與生產力。若資安管理不當會導致資料外洩、網路攻擊及法律風險，損害企業的信譽與品牌形象，進而影響客戶信任。若未遵循法規要求，可能面臨高額罰款及營運中斷，甚至引發財務損失。此外，資訊安全事件也會降低員工效率，增加內部管理成本，並且可能影響業務的持續性與市場競爭力。

### 政策承諾

為確保資訊處理之正確性、所使用事物機器（包括電腦硬體、軟體、週邊）及網路系統之可靠性，並確保各項資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵或任何不利之行為，經由適當的系統規劃、程序規範及行政管理的相互配合，以防範來自內、外部的威脅，達到維護系統安全的目的。公司將持續改進並以 TWCERT/CC 發佈的公告做為參考，參考國際標準制定資安 KPI 指標，以完善資安拼圖。

### 採取之行動

- 制定資通安全管理政策。
- 不定期宣導資訊安全資訊。
- 定期內外部稽核及內控自評，並由稽核人員報告董事會。

### 短中長期目標

#### 短期目標

- 公司組建資通安全處理小組，來統籌本公司資訊安全管理等事項之協調、規劃、稽核及推動。
- 加強資安宣導及教育訓練、落實資訊安全保護。
- 落實資安架構設計、資安維運與監控、資安事件回應與調查、資安政策檢討與修訂，每年向董事會至少報告一次。

#### 中長期目標

- 資訊安全政策與相關規範不定時檢討評估，以反映政府法令。
- 資訊人員持續進行資安課程進修，確保技術及業務最新發展現況。

### 評估機制

每年由稽核單位負責確認達成情形。

### 績效結果

- 維持資安控管未發生重大事件導致營業損害。
- 資訊人員進修累積時數達 24 小時，確保技術及業務可保持最新發展現況。
- 升級簽核（EIP）與郵件系統，修補版本錯誤及漏洞，完善資安防護。

### 利害關係人議合

與軟體廠商有簽署「資訊安全協議書」，確保廠商的資訊安全以維護甲乙方的信譽，為一項持續的安全管理計畫；亦簽署「保密協議書」，甲方基於專案向乙方購買產品或將工程交由乙方承攬，將集團及關係企業所持有之資訊揭露予乙方，為保持所知悉或交付資訊之機密性、使乙方負有保守秘密之義務。





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理

### 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

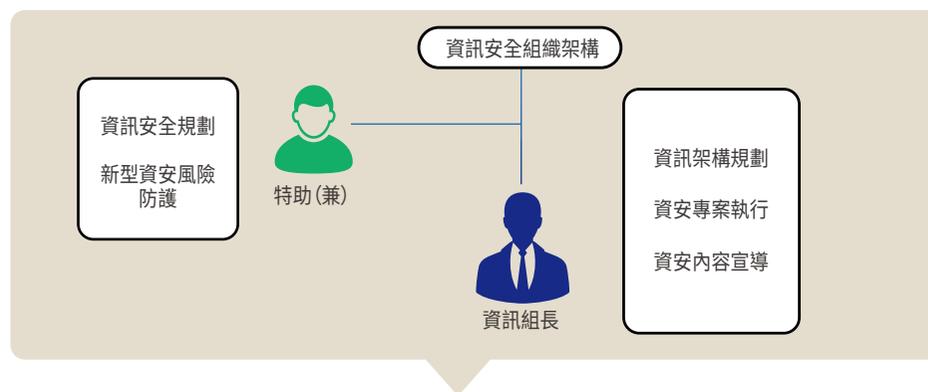
### 4 永續環境

### 5 附錄

## 2.8.1 資訊安全管理架構

為確保企業資訊資產的安全與穩定運行，矽科宏晟成立了資通安全處理小組，負責統籌公司資訊安全管理工作，包括協調、規劃、稽核及推動相關事項。該小組由資訊單位專業人員組成，並在必要時邀請其他部門協助處理。隨著電腦及網際網路的普及，公司針對資料、資訊系統、設備及網際網路的安全，制定了「資訊安全管理作業規範」，作為全體員工遵循的資訊安全指導原則。資訊安全政策、計畫及技術規範的制定、建置及評估，由專責資訊人員負責，並由獨立的資訊部門與協同管理單位共同進行機密維護及安全稽核，確保企業資訊安全得到有效管控。

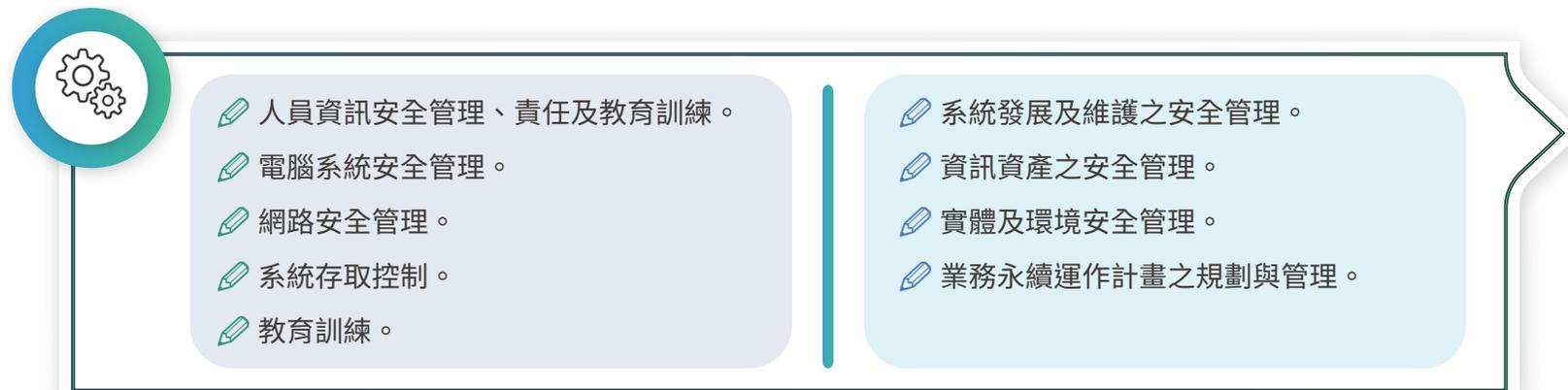
### ❖ 資安管理組織架構圖



## 2.8.2 資訊安全政策承諾

為確保資訊處理之正確性、所使用事物機器（包括電腦硬體、軟體、週邊）及網路系統之可靠性，並確保各項資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵或任何不利之行為，經由適當的系統規劃、程序規範及行政管理的相互配合，以防範來自內、外部的威脅，達到維護系統安全的目的。本公司針對資訊安全控管已訂有《資訊安全政策》、《資安事件處理程序》等程序，並以 ISO 27001 資訊安全管理系統之標準為指引，持續改善資訊管理流程，強化資訊安全落實，確保業務運營的穩定性。

本公司已組建資通安全處理小組，負責資安架構設計、資安維運與監控、資安事件回應與調查、資安政策檢討與修訂，且每年向董事會至少報告一次。矽科宏晟資安作業內容如下：





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理

### 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 2.8.3 資訊安全管理機制

在 2024 年，為進一步加強資訊安全防護，矽科宏晟已增加子公司防毒軟體授權，確保資料的安全性與完整性。同時，我們對內部審核（EIP）與郵件系統進行全面版本升級，修補舊版本之錯誤及漏洞，以提高系統運行效率與安全性。此外，也同步進行升級，亦提升郵件系統對垃圾郵件、釣魚郵件及其他網路攻擊的防範能力，進一步保護公司內部資料與通訊的安全。

類型	行動內容
網際網路及資安控管	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 架設防火牆並使用中華電信資安艦隊進行網路防禦、防駭、DDos 防護等</li> <li>➢ 定期對系統進行掃毒及更新</li> <li>➢ 委外廠商進行維護時在相關人員監督下才可進行作業</li> <li>➢ 人員進出管制</li> </ul>
資料存取控管	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 資訊設備由專人保管並設定帳號及密碼並進行資產管理</li> <li>➢ 依據職能分別給予不同的存取權限</li> <li>➢ 調 / 離職人員修改或取消權限</li> <li>➢ 不使用電腦時須完全登出系統或關機</li> </ul>
應變復原	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 系統每年進行災害還原演練</li> <li>➢ 建立系統及資料備份</li> <li>➢ 定期消防演練</li> <li>➢ 不斷電系統定期檢測</li> </ul>
宣導及檢核	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 隨時宣導資訊安全資訊</li> <li>➢ 定期內外部稽核及內控自評，並由稽核人員報告董事會</li> </ul>
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 網路硬體設備如防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾等。</li> <li>➢ 軟體系統如端點防護系統、VPN 認證等。</li> <li>➢ 電信服務如備援線路、UTM 入侵防護服務等。</li> <li>➢ 投入人力如：每日系統狀態檢查、每週定期備份執行、資安宣導、每年系統災難復原執行演練、每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。</li> <li>➢ 資安人力：組建資通安全處理小組，負責資安架構設計、資安維運與監控、資安事件回應與調查、資安政策檢討與修訂，每年向董事會至少報告一次。</li> </ul>

## 2.8.4 資訊安全教育訓練

為加強資訊安全管理意識，矽科宏晟不僅訂定了內部《資訊安全政策》及《資安事件處理程序》，作為全體員工遵循資安管理之依據，亦積極推動資訊安全文化。每年，我們定期進行資安宣導，藉由不同形式的宣講及案例分享，提升員工對資訊安全防護的認知與警覺性。此外，我們也不定期安排資訊專責人員參與外部專業教育訓練，確保其掌握最新的資安防護技術與管理趨勢。

我們預計於 2025 年全面啟動員工內部資訊安全教育訓練，以提升所有員工的資訊安全意識與實務能力。此外，於新入職員工，我們將執行資訊安全內容介紹，讓新進員工在加入公司初期就能掌握基本的防護知識與實踐要求，確保從一開始就建立正確的資安防護觀念。

### ❖ 2024 年內部資安宣導

時間	參與對象	資安宣導內容
第一季	全體員工	近期同事收到的電子郵件詐騙
第二季	全體員工	盜版軟體及使用習慣
第三季	全體員工	近期公司員工收到的真實詐騙信件範例
第四季	全體員工	建立高強度密碼的五大訣竅

### ❖ 2024 年資安人員外訓課程

時間	課程名稱	舉辦單位	課程時數	參與人數
11/7~11/8	iPAS - 「初級」資訊安全工程師 - 能力研習衝刺班	中華民國資訊軟體協會	12 小時	2 人



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質與責任
- 2.6 創新與研發
- 2.7 供應鏈管理

### 2.8 資訊安全管理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 2.8.5 資安事件因應作為

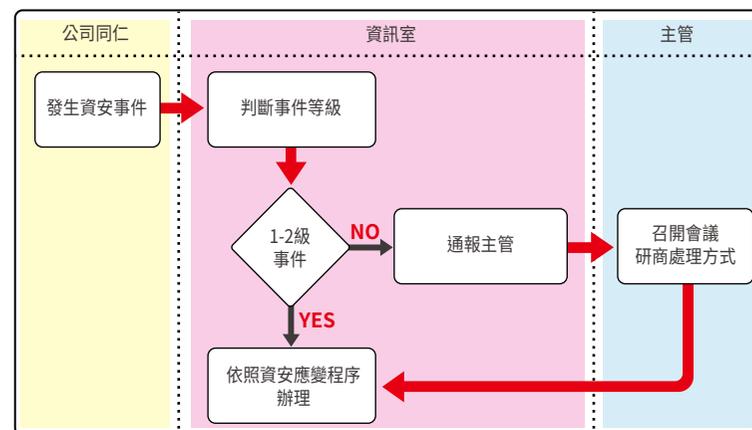
本公司資訊作業重心以行政為主，主要風險在於來自任何第三方的攻擊，包括癱瘓系統、竊取公司機密資訊，如以非法方式入侵公司內部網路系統，破壞公司營運與損及公司商譽等活動，並影響資訊系統及設施之正常運作。

根據資通安全管理規範措施包含復原以及防護兩大部分，落實各系統及資料的異地備份，及災害還原演練，確保復原制度之資料完整性及效率。防護部分，本公司營運使用的資訊管理系統多為委外開發，與廠商簽訂維護合約與保密協定進行系統的維護，委外廠商須在相關人員監督下才可進行作業。各系統伺服器之系統定期更新並安裝端點防毒軟體，對外網路透過防火牆與 UTM 服務進行防禦。本公司各項資訊安全風險，透過資安政策的不斷完善、更新與落實，有效的降低各類型資訊威脅的發生機率與影響損害程度，達成風險控管的目的。2024 年矽科宏晟未有資安事件發生。

### 依本公司《資安事件處理程序》規範如下：

- ◆ 員工或系統偵測到異常情況或疑似資安事件，應立即回報資訊室。資訊室接獲通報後盡速處理並研判事件等級。如發現所造成之影響大於原先判定時，資訊室應立即向主管報告，並重新執行事件分析及辨識。
- ◆ 如發生資訊室無法處理之資通安全事件，應通報外部資訊安全管理單位協助處理。
- ◆ 資安事件須於發生後一小時內進行通報，1、2 級事件於事件發生後 72 小時內處理完成並結案（包括通報與應變），3、4 級事件於事件發生後 36 小時內完成並結案。
- ◆ 通報後應立即停止使用受影響之電腦系統或設備，並保留現況，資訊室獲通報後應記錄相關的訊息。

### ❖ 資安事件通報與處理流程圖



## 2.8.6 客戶隱私保護

2024 年矽科宏晟未接獲有關洩漏客戶隱私之相關投訴。針對客戶隱私，公司採取以下保護措施：

- 對資訊相關職務及工作，應進行安全評估，並於人員進用、工作及任務指派時，審慎評估人員之適任性，並進行必要的考核。
- 各單位對於存取重要性與敏感性資訊或系統操作之人員，應依相關公司規定予軟體硬體保管及資料機密維護責任，並加強工作評估、考核，於人員離（休）職時，並應將重要業務最新備份檔案移交列入職務異動之必要手續。
- 為降低因人為疏忽或故意，導致資料或系統遭不法或不當之使用或破壞，應建立資訊安全稽核制度，必要時，應針對業務性質明定各項資訊業務檢查項目，由單位主管人員及資訊人員偕同進行定期或不定期查考。
- 資訊安全政策應以書面、電子或其他方式告知員工，員工應遵守所訂定之相關規範及其他相關資訊安全規定。員工若違反資訊安全相關規定，得依情節輕重予以處分。
- 員工應遵守維護機密之相關規定；在職及離職後，均不得洩漏所知悉之業務機密，或為不當之使用，否則得視其情節輕重予以處分或追究其民、刑事責任。

# CH.3

## 幸福職場 與社會共榮

3.1	幸福職場	49
3.2	職業安全與衛生	60
3.3	人權維護	70
3.4	社會共榮	74



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

## 3 幸福職場與社會共榮

### 3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 3.1 幸福職場

### 3.1.1 人才吸引與留任

#### 衝擊影響

企業透過優質的薪酬福利、職涯發展機會與良好的企業文化，可吸引並保留優秀員工，提升員工忠誠度，進而提高工作效率與創新能力。若管理不當，可能導致人員流動率升高，影響團隊士氣，並因頻繁招聘與培訓增加人力成本，進而對公司營運造成不利影響。

#### 政策承諾

矽科宏晟依據個人學經歷核敘薪資，並依市場調薪幅度、公司營運狀況、職務及個人績效調整薪資。本公司嚴格遵守薪資給付之相關法令，禁止扣減薪資作為紀律處分的手段。

#### 採取之行動

- 積極整合外部資源，建立多元化的招募管道。
- 定期參與當地政府辦理之現場徵才活動，也積極參與入班徵才活動，直接前往職訓局授課課堂，與參訓學員分享半導體產業發展趨勢與公司職涯帶來的無限發展。
- 深耕校園徵才市場，與各大專院校建立長期合作關係並合作實習計畫。
- 重視產學合作，積極參與大專生專題合作案。
- 善用政府就業方針與勞動部就業合作案等資源。

#### 目標

##### 短期目標

- 持續擴大招募管道，包含：海外人才招聘、研發替代役。
- 建立完整的培訓體系，提供 OJT ( On-the-Job Training ) 在職訓練，以及專業技能提升方法。

##### 中長期目標

- 設計具吸引力之職涯發展路徑與晉升機制。
- 透過建置雇主品牌，強化企業文化與提升員工滿意度、認同感，進而建置員工歸屬感、幸福感。

#### 評估機制

人資單位制訂年度徵才活動計畫，每季向高階主管回報人才招募情況。

#### 績效結果

- 現場徵才：7 場次。
- 校園徵才：5 場次。
- 入班徵才：1 場次。
- 人才實習：1 名。
- 大專生預聘合作案：1 校。
- 企業說明會：2 場次。

#### 利害關係人議和

2024 年福委會於台中麗寶樂園舉辦員工一日遊，員工個人旅費由福委會全額補助，並舉辦 2 梯次時段供同仁自由參加，參與人數共 216 人次。





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

#### 3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 3.1.2 多元人力結構

截至 2024 年底，矽科宏晟的員工總數為 397 人，其中包括 3 位經理人、63 位管理職及 331 位非管理職，且 394 名員工為永久聘僱，3 名為臨時聘僱。此外，還有 2 名定期承攬的清潔人員，屬非員工的工作者。

員工人力結構在性別比例上，男性約佔 73%，女性員工約佔 27%，另女性管理職員工佔管理職員工數約佔 21%；在年齡分布上，本公司在職同仁年齡主要介於 30-50（含）歲之間，佔員工總數 77%。我們重視人力結構的多元性，致力於營造包容的工作環境，並積極聘用來自不同背景的員工。至今，公司已聘用 2 位原住民身分員工，並依據《身心障礙者權益保障法》之規定聘用足額身心障礙員工共 4 位，提供適當的工作機會與支持。

### ❖ 2024 年矽科宏晟總員工人數

類別	台灣		日本		中國		總計		員工總人數 <sup>註6</sup>
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
經理人	3	0	0	0	0	0	3	0	3
管理職	50	13	0	0	0	0	50	13	63
非管理職	237	92	1	0	0	1	238	93	331
合計	290	105	1	0	0	1	291	106	397
永久聘僱員工 <sup>註1</sup>	290	102	1	0	0	1	291	103	394
臨時員工 <sup>註2</sup>	0	3	0	0	0	0	0	3	3
合計	290	105	1	0	0	1	291	106	397
全職員工 <sup>註3</sup>	290	104	1	0	0	1	291	105	396
兼職員工 <sup>註4</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無時數保證員工 <sup>註5</sup>	0	1	0	0	0	0	0	1	1
合計	290	105	1	0	0	1	291	106	397
年齡層									
小於 30 歲	58	27	0	0	0	0	58	27	85
30-50 歲 (含)	227	77	0	0	0	1	227	78	305
大於 50 歲	5	1	1	0	0	0	6	1	7
合計	290	105	1	0	0	1	291	106	397



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

#### 3.1 幸福職場

#### 3.2 職業安全與衛生

#### 3.3 人權維護

#### 3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

類別	台灣		日本		中國		總計		員工總人數 <sup>註6</sup>
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
多元化指標									
原住民身分	2	0	0	0	0	0	2	0	2
身障人士	1	3	0	0	0	0	1	3	4
外籍員工	0	0	1	0	0	1	1	1	2
合計	3	3	1	0	0	1	4	4	8

註：

1. 永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
2. 臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
3. 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
4. 兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
5. 無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

#### ❖ 依教育程度分類

教育程度	男性	女性	合計
博士	0	0	0
碩士	17	6	23
大學 / 專科	227	94	321
高中職及以下	47	6	53
合計	291	106	397

### 3.1.3 新進員工和離職員工

矽科宏晟深知優秀人才是企業永續發展的關鍵，因此積極整合外部資源，建立多元化的招募管道，以吸引各領域的頂尖人才加入我們的團隊。本公司積極布局多元化人才招募策略，除透過線上招募平台吸引人才，亦參與當地政府舉辦的現場徵才活動，與求職者直接交流，不僅即時評估人才適配性，更能有效傳遞企業文化與發展願景。此外，我們深入職訓機構，透過入班徵才活動，與學員分享半導體產業趨勢與職涯發展機會，拉近與潛在人才的距離。

為培育未來人才，公司深耕校園徵才市場，與各大專院校建立長期合作關係，並提供完善的半年期實習計畫，讓學生在實務環境中學習成長，縮短產學落差，為企業培養契合需求的未來生力軍。同時，我們積極參與大專生專題合作案，提供學生實務操作機會，並藉由企業說明會展示專業形象，吸引理念相符的人才加入。此外，公司善用政府就業方針與勞動部合作資源，結合企業需求，打造完整的人才招募生態系。透過這些多元管道，我們持續吸引並培養優秀人才，共同開創企業的嶄新未來。2024 年台灣新進員工共 119 名，佔員工總數比例達 30%。

本公司依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：



員工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。本公司未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

### ❖ 2024 年人才招募執行情況

招募管道	執行情況
現場徵才	7 場
校園徵才	5 場
人才實習	1 名
入班徵才	1 場
大專生專題合作案	1 校
企業說明會	2 場

矽科宏晟於員工提出離職申請時，將由主管及人資進行訪談，了解其離職原因並針對困難處提出關懷協助、積極予以慰留，同時將員工提出之意見作為未來精進改善之方向。2024 年離職員工共 86 名，佔台灣員工總數比例達 21.8%。

### ❖ 2024 年新進員工和離職員工人數

性別	年齡	新進員工		離職員工	
		人數	佔比	人數	佔比
男性	小於 30 歲	32	55.2%	18	31.0%
	30-50 歲 (含)	45	19.8%	40	17.6%
	大於 50 歲	1	16.7%	1	16.7%
	總計	78	-	59	-
女性	小於 30 歲	12	44.4%	4	14.8%
	30-50 歲 (含)	29	37.2%	23	29.5%
	大於 50 歲	0	0.0%	0	0.0%
	總計	41	-	27	-
人數合計		119	30.1%	86	21.8%

註：佔比=各類別新進（離職）員工人數 / 各類別 2024 年底員工總數。

### 3.1.4 薪酬比率

矽科宏晟依據員工的學歷、經歷及年資進行薪資核算，並於年度中根據公司獲利狀況及員工工作表現發放獎金與調薪。在薪資結構上，由於管理職及間接人員中的女性員工多從事行政相關職務，其薪資水準相較於工程單位屬合理差異。此外，直接員工因工作性質較為勞動密集，女性員工的流動率較高且平均年資較低，因此造成男女薪資之差異。而考量內部管理政策及資訊敏感性，本公司未揭露最高薪酬與員工薪酬中位數相關比率指標。

### 3.1.5 員工福利

矽科宏晟秉持「員工是最重要資產」的理念，提供全方位的福利制度，讓每位同仁都能安心工作、健康生活、持續成長。在健康保障方面，公司不僅依法為員工投保勞保、健保並提撥退休金，更提供團體保險，且貼心地擴及員工配偶與子女，打造完整的家庭保障網。定期員工健檢、廠醫臨廠服務與多元化的健康管理講座，展現我們對員工健康的高度重視。

員工的專業成長同樣是我們關注的焦點。公司規劃了系統性的在職教育訓練，並提供考照培訓費用補助，鼓勵同仁持續精進專業能力，與公司共同成長茁壯。我們也致力於營造溫馨關懷的工作環境。除了年節與生日禮金外，在員工人生重要時刻，例如：結婚、生育時提供祝賀禮金；遇有喪事、傷病時給予奠儀金與慰問金；在面臨急難時提供即時救助金。

工作之餘，我們鼓勵員工平衡生活。每年舉辦的尾牙活動與員工旅遊，加上不定期的部門聚餐及節日團體文康活動，都是凝聚向心力、促進同仁交流的絕佳機會。此外，公司亦與多家特約廠商合作，讓員工享有多樣化的消費優惠。我們堅信，唯有快樂健康的員工，才能共同打造卓越的企業未來。

### ❖ 2024 年女性對男性基本薪資及薪酬比率

類別	平均基本薪資		平均薪酬	
	女性	男性	女性	男性
管理職	1	1.17	1	1.36
間接員工	1	1.04	1	1.07
直接員工	1	1.10	1	1.14

註：

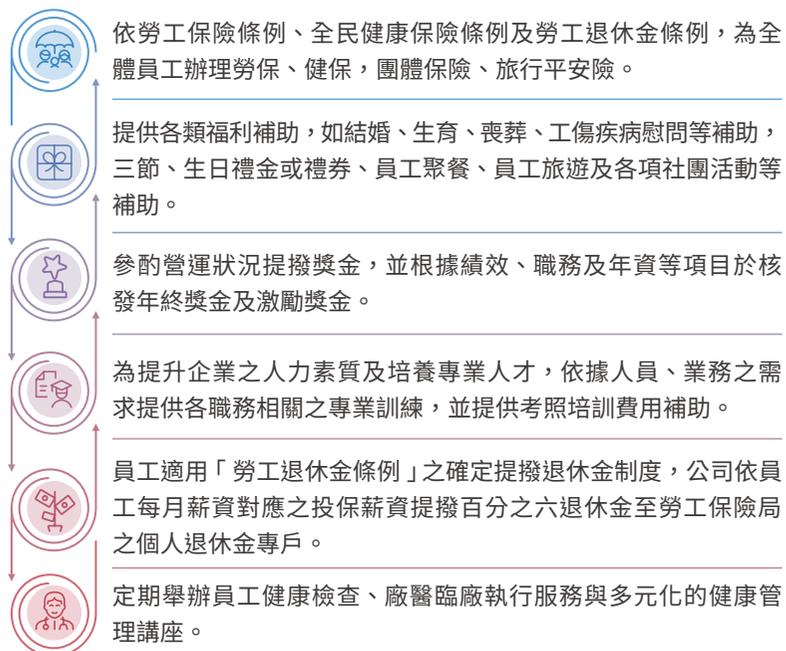
1. 管理職：組織以上有管理職責之主管。
2. 間接員工：TCM 以外部之行政、工程、研發類非主管人員。
3. 直接員工：TCM 部門主管以外之人員。
4. 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：  
公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

### ❖ 2024 年家庭日活動



### 3.1.6 職工福利委員會

矽科宏晟依職工福利金條例成立職工福利委員會，並辦理各項員工福利事宜，依規定就資本額、每月營業收入、下腳變賣收入及員工薪資提撥福利金。本公司整體員工獎酬福利措施如下：



### 3.1.7 勞資關係

矽科宏晟依照勞動法令制訂相關管理制度，勞資雙方依聘僱合約、工作規則及各項管理規章作業；公司自成立以來強調與員工雙向溝通，並定期召開勞資會議且內部申訴管道暢通，以維護員工權益，勞資雙方關係維持和諧，截至目前為止並無因勞資糾紛而導致損失之情事。

#### ❖ 育嬰假統計

類別	台灣	
	男性	女性
FY2024 享有育嬰假的員工總數 (A)	2	3
FY2024 實際使用育嬰假的員工總數 (B)	2	3
休完育嬰假後，應該在 FY2024 復職的員工總數 (C)	2	4
休完育嬰假後，實際在 FY2024 復職的員工總數 (D)	1	2
休完育嬰假後，在 FY2023 復職的員工總數 (E)	2	1
於 FY2023 復職後仍在職滿一年的員工總數 (F)	1	0
復職率	50%	50%
留任率	50%	0%

註：

1. 復職率 = 育嬰假後在 2024 實際復職員工 / 育嬰假後在 2024 應復職員工 (D/C)
2. 留任率 = 2023 復職後 12 個月仍在職的員工 / 2023 年育嬰假後實際復職員工 (F/E)





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

#### 3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 3.1.8 人才培育與發展

### 衝擊影響

人才培育與發展有助於提升員工專業能力，強化企業競爭力，並提高留任率。透過完善的培訓計畫與職涯發展機制，企業能有效培養內部人才，減少對外部招聘的依賴，並促進團隊間的知識交流與創新思維。然而，若管理不當，可能導致培訓資源浪費，或因缺乏晉升與激勵機制，讓員工選擇離職。此外，培訓機會分配不均可能影響士氣，過度重視理論學習而忽略實務經驗也會降低成效。因此，企業應確保培訓與實際需求緊密結合，讓員工與組織共同成長，創造雙贏局面。

### 政策承諾

矽科宏晟鼓勵員工持續學習和成長，激發創新思維取得卓越績效，激勵員工持續向上發展，人盡其才發揮最大成效創造企業價值。

### 採取之行動

- 依照職能需求提供完整的訓練課程，訓練類別的主要項目包含：核心職能、專業職能、管理職能與職涯發展。
- 為高階主管開設專屬的管理課程，提升主管管理知識。
- 各單位主管依所屬同仁之職能所需規劃年度教育訓練計畫。

### 目標

#### 短期目標

- TCM 同仁培訓現場作業主管之證照持有率達 80%。
- 開課達成率 85% 以上。
- 課程滿意度 4.5 分以上。

#### 中長期目標

- 盤點關鍵人才，建立完善的關鍵人才發展計畫。
- 構建多國語言培訓體系，推動人才國際化。
- 人才發展品質管理系統評鑑取得銅牌等級。

### 評估機制

教育訓練專員透過內、外訓課程申請機制，隨時了解同仁進修狀況，並於每季彙整訓練進度向管理部主管報告，每半年與單位主管確認了解未能如期完成之原因，並提供必要的協助。

### 績效結果

- TCM 同仁特殊化學物質作業主管證照持有率 90%；有機溶劑作業主管證照持有率 86%。
- 男性同仁教育訓練總時數為 5,915 小時，女性訓練總時數為 4,077.5 小時，合計訓練總時數為 9,992.5 小時。
- 全年度訓練總費用 2,344,544 元，平均每位員工教育訓練費達 5,906 元。
- 年度訓練計畫開課達成率為 92.36%。
- 自辦內訓教育訓練課程平均滿意度為 4.72 分（滿分為 5 分）。

### 利害關係人議和

- 透過營運會議了解公司未來三年計劃，依公司政策規劃課程，例如：ISO 14064-1、英文課程、日文課程等。
- 透過各課程滿意度調查及訪談同仁的課程需求，安排相關課程，例如：簡報製作技巧課程、EXCEL 課程。
- 透過公告開課資訊，提供同仁能興趣及職涯規劃報名參加課程。





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

#### 3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

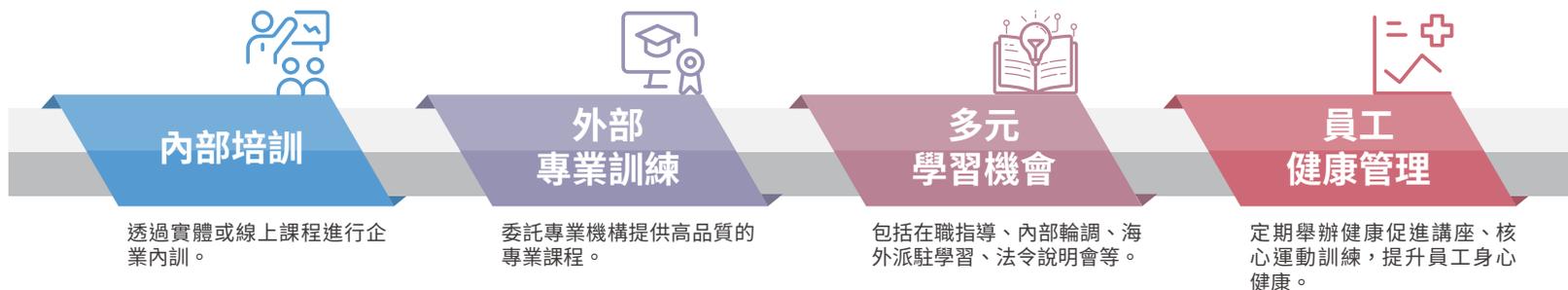
3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 3.1.9 人才培育政策

為強化學習成效，矽科宏晟制定《教育訓練與知識管理程序》及《人才發展品質管理手冊》，並結合 TTQS 人才發展品質管理系統，透過 PDDRO（計畫、設計、執行、回饋、成效）訓練品質管理迴圈，確保教育訓練的規劃與執行符合公司發展目標。我們透過年度教育訓練需求調查，精準規劃培訓方向，持續深耕人才發展。而為提供員工靈活且多元的學習機會，公司建立以下學習管道：



## 3.1.10 教育訓練

矽科宏晟致力於培育人才，鼓勵員工持續學習與成長，以激發創新思維並提升卓越績效。我們秉持 TTQS（人才發展品質管理系統）的精神，不斷優化教育訓練品質，並透過完善的教育訓練管理程序提供系統化的學習資源，確保員工能夠發揮最大潛能，進而為企業創造價值。本公司提供完整的培訓課程與教育訓練補助，幫助員工建立品質觀念、提升工作技能，並強化專業素養。我們依據職能需求設計對應的訓練課程：



一般員工	專業職	管理職
新進人員訓練	專業職類訓練	管理類訓練
核心職能	專業證照制度	-
職涯發展	內部講師制度	-



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

#### 3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

對象 / 類型	教育訓練內容
新進人員	新人教育訓練、系統操作介紹、誠信經營與道德行為、不法侵害宣導、ISO 教育訓練、一般安全衛生教育訓練等課程。
專業技能	Office 系列課程、SOLIDWORKS、銷售技巧、談判技巧、品質檢驗、採購對策、資訊安全、預算管理課程等。
管理類	公司治理課程、主管管理訓練課程、基層主管管理技能、專案管理課程、團隊合作溝通、部屬培育課程等。
品質管理	ISO 9001 品質管理系統、14001 環境管理系統、45001 職安管理系統等相關課程。
健康促進	員工健康促進講座、有氧核心運動課程。
專業證照	提供在職所需各項專業證照培訓。
第二語言	日文五十音、日文會話、英文基礎會話、英文進階會話。
ESG 永續發展	ESG 專題課程、溫室氣體盤查、風險評估等課程。

#### ❖ 2024 年常態性教育訓練參與情況

教育訓練對象	教育訓練內容	教育訓練說明	教育訓練頻率	課程時數	年度參與人次	花費金額 (元)
新進同仁	新人教育訓練	新人教育訓練、系統操作介紹、誠信經營與道德行為、不法侵害宣導、ISO 教育訓練、一般安全衛生教育訓練	平均每周 1 次	7.5 小時	226	0 元
組級主管	主管管理教育訓練	組級主管管理教育訓練	每年 1 次	14 小時	40	359,772 元
課級主管	主管管理教育訓練	課級主管管理教育訓練	每年 1 次	7 小時	23	77,500 元
理級主管	主管管理教育訓練	理級主管管理教育訓練	每年 1 次	7 小時	15	80,025 元
全體同仁	消防安全	消防及緊急逃生演練	每年 8 次	4 小時	171	0 元
全體同仁	員工健康促進	健康講座及運動課程	每年 2~4 次	22 小時	151	32,000 元
全體同仁	語言訓練	日文課程	每週一次	96 小時	18	317,736 元
全體同仁	語言訓練	英文課程	每年 1 次	48 小時	10	120,960 元

#### ❖ 2024 年非常態性教育訓練參與情況

課程名稱	課程時數	參與對象	參與人次
企業談判人才培訓	7 小時	工作內容需進行談判同仁	13
ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體內部查證人員訓練課程	14 小時	需進行碳盤查或提供碳數據同仁	19
永續報告書編撰教學	5.5 小時	需提供永續報告書揭露資訊同仁	25
日文進階班	30 小時	已完訓日文五十音同仁	26

❖ 2024 年平均每人教育訓練時數及平均每人教育訓練費用

項目	男性	女性	合計
員工人數	292	105	397
教育訓練總時數	5,915	4,077.5	9,992.5
教育訓練總費用	1,451,581	892,963	2,344,544
平均每人教育訓練時數	20	39	25
平均每人教育訓練費用	4,971	8,504	5,906
理級以上 教育訓練時數	472.5	175	647.5
組級 ~ 課級 教育訓練時數	1,253	520.5	1,773.5
非主管職 教育訓練時數	4,189.5	3,382	7,571.5

矽科宏晟重視人才培育與專業能力提升，持續依年度規劃推動各項教育訓練。2024 年，年度訓練計畫開課達成率達 92.36%，展現訓練執行效率與課程規劃落實成效。針對公司自辦之內訓課程，參訓員工整體滿意度達 4.72 分（滿分為 5 分），反映課程內容與講師品質深受肯定。此外，為強化員工專業能力與安全作業資格認證，TCM 單位同仁特殊化學物質作業主管證照持有率達 90%，有機溶劑作業主管證照持有率亦達 86%，充分展現公司在專業訓練與法規合規方面的高度重視與具體成果。

❖ 彙總 2024 年教育訓練場次及參與情況

項 目	男 性			女 性		
	場 次	總人數	總時數	場 次	總人數	總時數
公司治理課程	10	130	161	13	74	106
管理課程	5	75	876	3	15	105
專業課程	44	200	871	73	282	1,376.5
專業證照	168	235	2,334	49	52	477.5
職業安全衛生	5	28	99	2	8	18
消防訓練	8	77	308	8	93	372
健康促進	5	32	51	5	80	265
職場性騷擾防治	35	78	78	27	40	40
ESG 相關課程	9	54	240	14	66	267.5
外語課程	6	18	270	6	44	736
其他	35	78	627	27	40	314
總 計	330	1,005	5,915	227	794	4,077.5



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

#### 3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

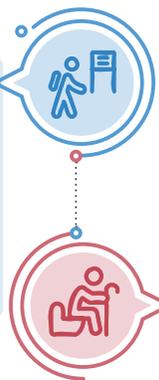
## 3.1.11 職能提升及終止勞僱關係之過渡協助方案

矽科宏晟提供員工完整的教育訓練制度及多元學習管道，不僅幫助員工快速適應工作，提升專業技能，更提供超越職能範疇的支持方案，確保員工在職涯發展與個人成長方面獲得全方位協助。另外，為保護員工退休生活及保障員工權益，我們依「勞工退休金條例」之退休金制度及相關法規，每月依員工薪資級距 6%，提撥退休金至勞工保險局之個人退休金專戶，專戶所有權屬於員工。同仁亦得在每月工資 6% 範圍內，個人自願另行提繳退休金。

### ❖ 員工退休標準，依下列規定辦理：

#### 自請退休

- ❖ 工作 10 年以上且年滿 60 歲者。
- ❖ 工作 15 年以上且年滿 55 歲者。
- ❖ 工作 25 年以上者。
- ❖ 員工工作年資以服務本公司者為限，自受僱之日起算。但受本公司調派之員工，其工作年資予以併計，符合優退辦法規定之年資。



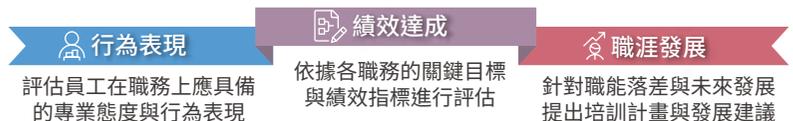
#### 強制退休

- ❖ 年滿 65 歲者。
- ❖ 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。
- ❖ 對於擔任具有危險性、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關予以調整退休年齡，但不得少於 55 歲。

針對員工表現未達預期而需終止勞僱關係者，在進行資遣前，公司將優先提供輔導與改善期，協助員工調整並提升工作表現。若經改善後仍未符合職務要求，將評估是否有其他適合的職缺進行調整；若無合適職缺，才會啟動資遣程序。資遣後，公司亦會協助員工銜接轉職機會，並提供相關政府資源，幫助員工順利過渡至新的職涯發展。

## 3.1.12 員工績效評估

為提升員工能力並強化工作績效，矽科宏晟每年定期執行績效考核，確保評估過程公正、透明且具有效性。績效考核內容涵蓋三大面向：



為避免主觀判斷，每位員工的考核均由至少兩位以上主管共同審核。若主管間的評分結果出現明顯差異，HR 將主動介入，確保同仁與主管進行績效面談，並讓員工充分理解主管的期許與發展方向。

員工績效考核結果將作為年終獎金發放、年度晉升及調薪的重要依據。公司高層對此高度重視，每年親自與各單位主管面談，評估組織與個人績效表現，確保考核機制的公平性，並推動員工持續成長與企業永續發展。

### ❖ 2024 年接受定期績效的員工人數

員工類別	男性	女性	合計
管理職	49	13	62
直接人員	116	22	138
間接人員	104	54	158
合計	269	89	358

### ❖ 按員工類別和員工性別，接受定期績效員工佔總員工數比例

員工類別	佔比
總員工	90.18%
管理職	15.62%
直接人員	34.76%
間接人員	39.80%
男性	67.76%
女性	22.42%

註：本公司制訂新進人員試用期滿考核機制，同仁在試用期間尚屬學習適應期，因此不參與公司年度績效考核。



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 3.2 職業安全與衛生

### 衝擊影響

若未妥善管理，工傷或職業病會直接影響員工的健康與工作效率，並增加公司在醫療、賠償和保險上的成本，同時，事故可能帶來法律風險，損害公司聲譽與經濟效益；重視職業安全可提升員工滿意度與生產力，並促進企業形象，減少社會負擔。因此，建立有效的職業安全與衛生管理系統對公司、員工、社會和環境都至關重要。

### 政策承諾

矽科宏晟主要為高科技產業化學品供應系統設計、工程承包、設備製造，因此，員工的安全衛生是我們營運的先決條件。公司透過職業安全衛生管理系統、政策和管理目標，持續監督和管理公司的職安品質，落實企業之社會責任。

### 採取之行動

- 遵守環安衛法令與其他相關要求。
- 節約能源使用及強化環保意識。
- 建立安全健康之工作環境，消除危害及降低環安衛風險。
- 持續改善環安衛系統，以提供環安衛績效。
- 提供環安衛參加和諮詢活動，全員共同落實環安衛管理。

### 目標

#### 短期目標

- 零重大職業傷害事件。
- 年平均失能傷害頻率小於 15（每百萬工時）。
- 通過國健署健康職場認證。

#### 中長期目標

- 零重大職業傷害事件。
- 2030 年年平均失能傷害頻率持續小於 15（每百萬工時）。
- 持續推動無災害工時紀錄活動，2035 年申請中華民國工業安全衛生協會之菁英獎獎項。
- 維持 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統認證之有效性。

### 評估機制

- 每月統計當月發生的失能事件，並於安全衛生委員會向各級委員報告周知，同時制定因應對策。
- 每年安排外部稽核執行管理系統驗證。

### 績效結果

- 2024 年零職業傷害及職業病發生。
- 辦理承攬商新進人員安全衛生相關教育訓練，共 36 場，145 人。
- 辦理職業安全衛生相關教育訓練，累積時數達 117 小時。
- 辦理消防訓練共計 170 人次參與，累積時數達 680 小時。
- 辦理 12 場次臨場服務，接受健康服務人數 46 人。
- 辦理 5 場次健康促進活動，參與人數 112 人。

### 利害關係人議和

2024 年度，安全衛生委員會共開會四次，且每次會議均針對不同安全衛生議題進行充分討論與決議。會議討論及決議內容包含：

- 上下班交通事件及交通安全宣導。
- 依法規執行作業環境監測。
- 完成職業安全衛生管理計劃書。
- 承攬商新進人員的安全衛生教育訓練。
- 定期檢視與修訂作業標準合規性。



### 3.2.1 職業安全衛生管理政策

矽科宏晟主要為高科技產業化學品供應系統設計、工程承包、設備製造，因此，員工的安全衛生是我們營運的先決條件。公司透過職業安全衛生管理系統、政策和管理目標，持續監督和管理公司的職安品質，落實企業之社會責任。我們訂定了完善的管理規章及安全衛生工作守則，涵蓋職業安全、災害預防與應對，以及廢棄物存放管理等環保措施，並要求所有員工及非員工之人員嚴格遵循，以確保人員安全並減少環境影響。

本公司設有專責管理單位—安全衛生室，聘有專職安全衛生管理人員辦理工作場所安全衛生相關事宜，打造優質職場環境。我們自 2019 年導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，並於當年度取得認證，2024 年持續通過複驗。矽科宏晟依循 ISO 45001 標準之要求、相關程序與作業標準，運用 PDCA（規劃→執行→檢核→行動）管理循環，確保職安衛管理系統有效運作，並持續提升職業安全與健康管理，落實安全、衛生與環境管理，為員工提供安全的工作環境。

矽科宏晟每年第三季由文管課安排外部稽核執行管理系統驗證，持續維持 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統之有效性。其適用範圍包含總公司及所有專案工程，所有涉及職業安全衛生管理系統的人員（所有員工、與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者）均需簽署危害告知單，以確認他們已經了解工作場所中可能存在的職業危害及相關的防範措施。本公司職安衛系統涵蓋員工人數共 397 人，佔總員工數比例達 100%；非員工之工作者人數共 2 人，佔非員工之工作者人數達 100%。



▲ (ISO 45001：2018 管理系統認證證書)



### 3.2.2 職業安全衛生管理機制

為確保員工在工作場所之安全健康，本公司各出入口皆設有門禁刷卡裝置，主要出入口亦有保全監視設備，以保障員工人身安全。本公司所有消防設備皆定期保養與維修，至少每年一次，以隨時保持良好運作狀態。針對可能造成員工人身衝擊與危害的項目，公司已建立完整的應變機制，包含定期演練及緊急應變小組，明確編製各小組職責與作業程序，確保災害發生時能迅速應對。

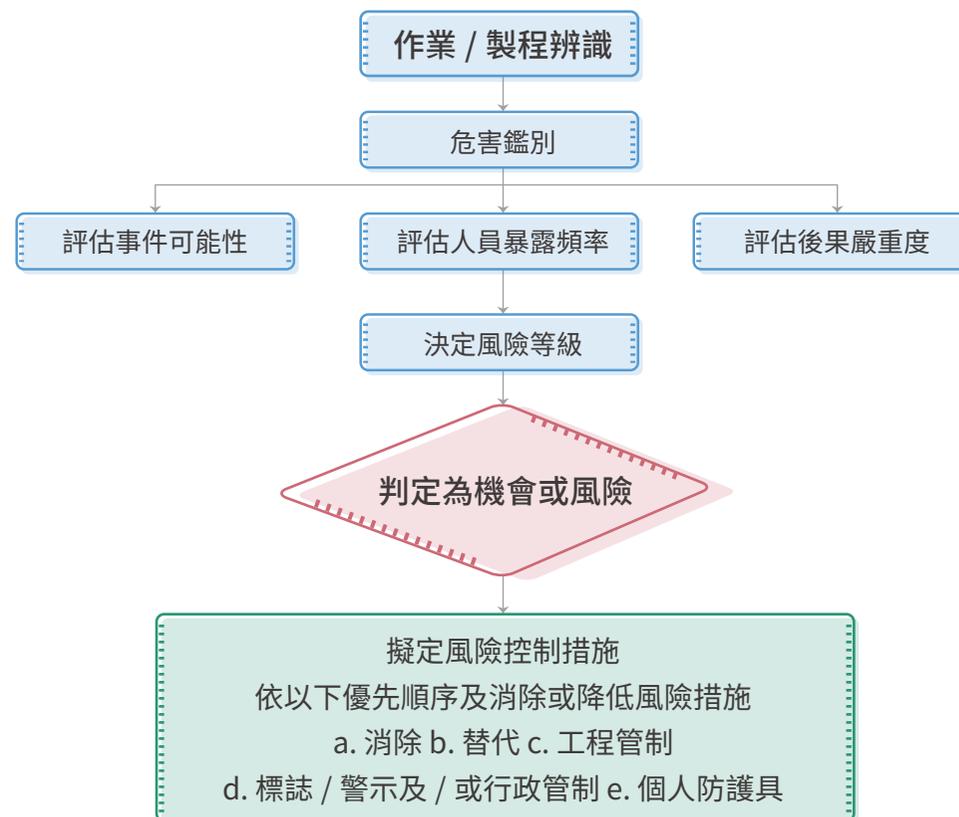
此外，我們定期執行廠區環境清潔消毒，每半年進行作業環境監測，並每年安排員工健康檢查，以維護職場衛生與員工健康，確保事前預防措施落實，同時在突發事件發生時能迅速採取適當的安全防護措施。

#### 危害辨識與風險評估

本公司依據 ISO 31000 風險管理原則與指導綱要，建立完整的風險管理體系，涵蓋組織的整合、設計、實施、評估及持續改善，以確保工作環境的安全與健康。為此，我們制定《安全衛生危害鑑別與風險機會評估程序》，明確規範危害識別與風險評估流程。各部門依據作業環境進行風險鑑別、評估與管控，並由資深人員綜合考量事件發生的可能性、人員暴露程度及後果嚴重性，確定風險等級。根據評估結果，公司採取適當的風險控制措施，包括消除、取代、工程控制、行政管理及個人防護具（PPE）等，以降低或消除風險，確保員工與相關作業人員的安全。

在 2024 年度風險評估中，公司針對各工程進行作業風險鑑別，評估結果顯示大多數風險屬低風險級別。為確保管理措施的適切性，公司定期檢討風險評估結果，並修正控制策略，以應對新的挑戰與潛在危害。此外，每年召開風險評估會議，並在專案工程執行前進行作業風險鑑別，確保風險管理貫徹於各項業務活動之中。透過持續優化管理機制、強化員工安全意識，我們致力於營造安全健康的職場環境，確保所有員工的職業安全健康。

#### ❖ 危害鑑別與風險機會評估流程圖



## 職業危害通報及事故調查

職災事故發生後，現場人員需立即將事故情況通報給現場主管、職安衛部門及人事單位，並確保於事故發生後三日內填寫「職災（虛驚）事件通報與調查處理單」，將相關報告提交高階主管。若未依規定通報，將由總經理裁定相應的懲處方式。當職安衛單位接獲通報後，將根據事故情況進行判斷，若認為情況嚴重或需要進一步處理，則會緊急召集相關部門協調事故處理，確保問題得到迅速有效的解決。

本公司《安全衛生工作守則》中明訂，工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。本公司不會對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。

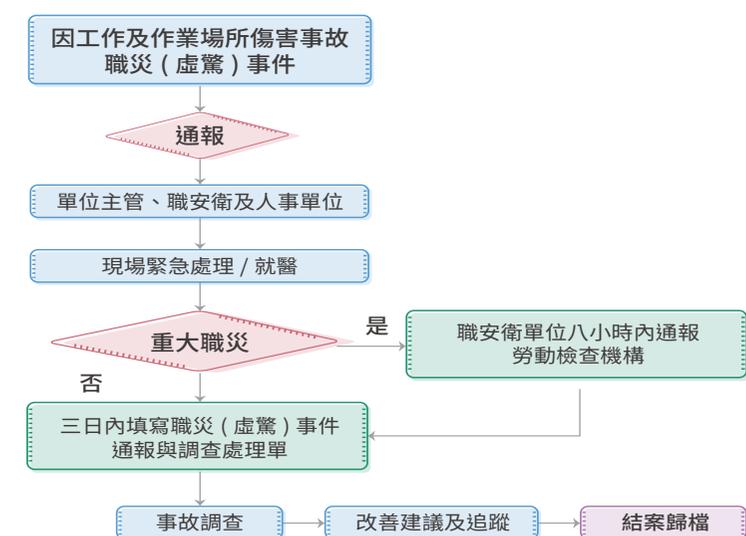
## 職業事故調查流程

★ 對於須進行事故調查之人員或單位應於事故發生後三個工作日內召集相關人員進行調查並召開調查會議，據調查結果填寫「職災（虛驚）事件通報與調查處理單」。若於期限內無法完成調查，應先就目前調查現況填寫調查表並於實際完成調查時再提出完整的「職災（虛驚）事件通報與調查處理單」。

★ 在執行事故調查時，「職災（虛驚）事件通報與調查處理單」內容應（至少應含人、事、時、地、物）注意下列相關事項：

- 先確認事故發生之經過及處理情形。
- 藉由人員訪談、設備檢查分析、物料測試、相關文件與紀錄查核、或是事故現場重建以鑑別出事故之直接原因、間接原因與基本原因。
- 發展出有效的改善措施以消除或降低立即原因和基本原因發生之機率，或是減輕事故後果之嚴重度。
- 確認出各改善措施應負責之人員或單位及其預定完成之期限。
- 調查會議不限次數，應力求其正確性及完整性。在調查會議中如有具體之改善措施應口頭或書面通知負責執行單位或於下次會議中邀請其參與討論（若有爭議，可由上級主管決定是否執行之），以作成可具體執行之改善措施。

## ❖ 工作者通報職業危害流程圖



## ❖ 職業事故調查流程圖





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## 3.2.3 職安衛之工作者參與、諮詢及溝通

我們依據《職業安全衛生管理辦法》之規定組成安全衛生委員會，每三個月定期召開一次會議，符合法規要求。會議主要檢視每季安全衛生工作的執行成效，並提供改善建議，以持續提升職安管理效能。

2024 年安全衛生委員會總人數 14 人，由總經理單位主任委員，其中委員人數共 9 人，勞工代表共 5 人，勞方代表比例達 35%，並由勞資會議的勞方代表推選產生。委員會成員涵蓋職業安全衛生人員、各部門之主管、監督、指揮人員、與職業安全衛生有關之工程技術人員、勞工健康服務之醫護人員及勞工代表，確保多方專業意見，共同提升職安管理效能。針對承攬商之職業安全衛生議題，則於協議組織會議上進行討論與交流。

**安全衛生委員會會議過程依據以下 11 項進行議題討論及決議，決議結果將製作成會議記錄公告周知。**

- ◆ 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- ◆ 協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- ◆ 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- ◆ 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- ◆ 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- ◆ 審議各項安全衛生提案。
- ◆ 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- ◆ 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- ◆ 審議職業災害調查報告。
- ◆ 考核現場安全衛生管理績效。
- ◆ 審議承攬業務安全衛生管理事項。

**2024 年安全衛生委員會共召開 4 次會議，決議及討論事項包含：**

- 上下班交通事件及交通安全宣導：加強交通安全宣導活動，提升員工對交通安全的意識，減少交通事故的發生。
- 依法規執行作業環境監測：根據相關法律法規要求，每六個月執行一次作業環境監測，並對結果進行審查。2024 年度，所有監測結果均符合法定標準要求，並在公司內部公告周知，以確保員工能夠了解作業環境的安全性。
- 完成職業安全衛生管理計畫書：根據企業職業安全衛生管理的需求，委員會於2024年度完成了職業安全衛生管理計畫書，該計畫書涵蓋了企業在職業安全、衛生、危險防範等方面的具體目標、策略與實施方案。計畫書的完成為企業提供了更加明確的方向，並確保全體員工的工作環境符合安全衛生要求。
- 承攬商新進人員的安全衛生教育訓練：為確保承攬商新進人員能夠了解並遵守安全衛生規範，於所有承攬商新進人員入場前，安排專業的安全衛生教育訓練，使新進人員了解工作場所的安全規範、緊急應變措施以及個人防護設備的使用方法，以防範潛在的安全風險。
- 定期檢視與修訂作業標準合規性：為了確保各項安全標準的持續符合與更新，定期檢視作業標準的合規性，並進行必要的修訂與更新，有助於確保作業標準符合最新的法律要求，也確保員工在工作過程中能夠按照最有效的安全規範操作，減少事故風險。

### 3.2.4 承攬商安全衛生管理

矽科宏晟已制定內部「承攬商安衛管理指導書」，並在新承攬商合約簽訂時，提供《承攬契約》並要求簽署《承攬商安衛管理規範》，確保承攬商遵守公司安全衛生標準，過往既有供應商皆已簽署完畢。2024 年度新增之合作承攬商家數 36 家均簽署完畢，簽署率達 100%。在承攬商執行工程作業前，我們會進行承攬作業危害告知，並填寫「JSA 工作安全分析表」，經核准後方可施工。施工期間，現場將進行每日巡查，若不符合安全衛生規定，主導單位將開立缺失改善通知單。2024 年共開立 7 件罰單，並要求承攬商立即改善，改善達成率為 100%。於工程完工後，監工單位填寫施工後確認資料，有效預防作業意外及人員傷害。

### 3.2.5 職安衛教育訓練

矽科宏晟所有新員工入職時，須參加職業安全衛生的新人教育課程。針對高風險作業環境及機械設備，公司將提供相應的安全設施及個人防護裝備，確保作業安全。公司亦定期安排在職員工參與安全教育訓練，強調潛在風險與防範措施，每年定期舉辦急救及消防演練，以提升員工安全意識，並保障工作場所的安全，持續保持零災害的目標。

所有內部教育訓練完成後，員工需通過書面或實際操作測試，以確認對內容的充分理解。而為強化員工職業安全與衛生意識，公司每年編列專項預算，支持員工參與內外部職安衛相關課程與訓練，持續精進專業知識。

#### ❖ 職安衛相關常態教育訓練

參與對象	課程名稱	訓練內容	頻率
新進人員	新人教育訓練	系統操作介紹、一般安全衛生教育訓練	平均每周 1 次
全體同仁	消防安全	消防及緊急逃生演練	每年 2 次
全體同仁	員工健康促進	健康講座及運動課程	每年 2 ~ 4 次

#### ❖ 2024 年職安衛教育訓練執行情況

項目	男性			女性		
	場次	總人數	總時數	場次	總人數	總時數
職業安全衛生	5	28	99	2	8	18
消防訓練	8	77	308	8	93	372
健康促進	5	32	51	5	80	265

### ❖ 危害性化學品教育訓練

矽科宏晟專注於高科技產業的化學品供應系統設計、工程承包與設備製造，其中涉及危害性化學品作業，對安全與健康構成潛在風險。為確保員工能正確應對相關風險，公司自新進員工入職起，即安排一系列實體教育訓練課程，幫助其迅速了解化學品的潛在危害與健康風險。課程內容涵蓋個人防護具的正確穿戴流程與注意事項，透過實作演練，提高員工的安全意識與應變能力，預防事故發生。



### 3.2.6 職業健康服務和健康促進

矽科宏晟重視員工的身心健康，致力於打造安全、健康的工作環境。為確保員工的健康狀況，本公司定期安排健康檢查，及早發現並預防潛在健康風險。此外，我們同時積極推動健康促進活動，鼓勵員工培養良好的生活習慣，提升整體健康意識。公司定期舉辦健康講座、每月出版安全衛生月刊、不定期線上或實體公佈欄張貼宣導，並提供健康環境，幫助員工維持身心平衡。期望透過持續的健康促進措施，提升員工的生活品質，更能增強工作效能，營造更健康且充滿活力的職場環境。

#### 職業健康服務

- ★ 每年安排員工到院健康檢查，優於法規的健檢項目及頻率，安排到院健檢方式，也可利於同仁的個別需求，自費加驗團檢套組以外的檢查項目，讓身體健康檢查可以做到更貼於人心及完善度。
- ★ 依照年度健檢，透過年齡、是否有糖尿病、是否吸菸、是否有高血壓、是否血脂異常，這 5 個項目綜合評估，可以推估計算出 10 年內罹患心肌梗塞或猝死的發生率，列入 10 ~ 20% 屬於中度風險、大於 20% 屬於高度風險，列入高度風險者，安排醫師會談、評估壓力負荷程度及限制加班時數等措施，以預防腦心血管疾病的促發。
- ★ 依照年度健檢結果，職護提供健康分級管理（第一～第四級分別為健康、亞健康、列入健康風險、列入健康風險管理）

(1) 第一、二級：採自主健康管理

(2) 第三、四級：提供衛教單張，列入職護健康關懷，安排與特約臨場服務醫師健康會談，每次約談時間約 15~20 分鐘，完成會談者，依醫師評估結果，提供健康管理追蹤方式，如：自主健康管理、季追蹤及半年追蹤。

- ★ 因應職安法，列入中高齡及高齡者，提供工作適能指數評估。
- ★ 針對母性保護對象（妊娠階段、產後、哺乳中），安排醫師會談，評估職場環境及作業內容，是否有危及母親跟胎兒健康，經評估予以提供健康分級管理。
- ★ 遵循法規要求，新人入職時須提交體檢報告，予以提供報告評估及協助雇主選配勞工從事適當之工作。
- ★ 針對有通報給職護的傷病員工，提供健康追蹤及傷病關懷。



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

## ❖ 2024 年職業健康服務和健康促進活動執行情況

類別	內容
健康檢查	新進同仁體格檢查 115 人。
	主管健檢 13 人。
	年度員工進階專案健檢 288 人。
	四癌篩檢人數 50 人。
職業疾病預防	人因性肌肉骨骼預防管理 7 人。
	腦心血管疾病預防管理 31 人。
健康風險管理	一般健檢報告異常追蹤 103 人。
	母性健康保護管理 4 人。
	長病假暨復配工評估 16 人。
健康促進	辦理健康促進講座共 5 場，參與總人數：112 人次，滿意度調查：94.5 分。 講座主題如下： 1/26 肩頸痠痛怎麼辦？ 4/26 我和我的下背痛。 7/30 認識代謝症候群。 10/11 基礎急救訓練。 11/1 親子溝通有愛無礙。
	每月臨場服務醫師駐點提供醫療諮詢，平日專任護理師提供日常健康諮詢，2024 年共服務 46 人次。
	提供健康環境： <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 茶水間提供無糖茶包及咖啡享用。</li> <li>➢ 微波爐及熱飯箱張貼警示標語。</li> <li>➢ 線上跟實體公告欄提供相關安全衛生宣導，如戒菸、母性產後衛教等。</li> <li>➢ 定期進行環境監測，照明、二氧化碳濃度監測。</li> </ul>
	每月出版安全衛生月刊，就健康促進、事故案例、作業安全、作業標準及交通安全做宣導提醒，另不定期因應時事做特殊提醒，例如流感傳染旺盛期提醒同仁勤洗手，少群聚共餐。
	舉辦 3 次減重活動，共計 47 人次參與，共減重 48.4 公斤。

### 3.2.7 職業災害統計

矽科宏晟每年定期安排年度健康檢查，並發放肌肉骨骼痠痛調查表及異常工作負荷問卷，以評估員工健康風險。此外，職業安全人員會同職業專科醫師及職業護理師，共同進行作業環境評估，確保工作條件符合健康與安全標準，積極預防職業病與健康危害。公司工作環境中潛在可能造成傷害或疾病的來源或情況包括：



### 職業傷害

2024 年矽科宏晟員工及非員工的工作者皆無任何職業傷害事件發生。另有 2 起員工通勤事故，為提高員工對交通安全的重視，本公司透過以下方式進行交通安全教育宣導：

- ★ 每月透過《安全衛生月刊》及公告欄，定期公布交通安全相關資訊。
- ★ 在安全衛生委員會上進行交通安全教育與宣導，提醒員工注意上下班時的交通安全。

此外，本公司已制定明確的作業標準，針對上下班期間的交通事故設立了通報流程。該流程清晰列明了事故通報及工傷假申請的具體步驟，確保員工能夠了解並正確操作。

### 職業病

2024 年矽科宏晟員工及非員工的工作者皆無任何職業病事件發生。為降低職業病風險並符合職業安全衛生法規，公司提供員工壓力負荷問卷及肌肉骨骼症狀調查問卷，透過回填內容評估個人體況與工作負荷程度。根據評估結果，公司提供個別化指導與適當建議，以協助員工改善工作壓力與身體狀況，確保職場健康與福祉。

- ★ 因應職安法，提供壓力負荷問卷，評估其個人狀況及工作狀況壓力負荷的程度，除了關心員工的健檢結果，也關心員工心理層面。評估結果共分三級，分別為不須面談、建議面談及需要面談，2024 年度共有 31 位需要面談，除了列入職護健康關懷，同時提供員工 EAP (員工輔導計畫) 相關諮詢管道，並安排特約臨場服務醫師會談。
- ★ 因應職安法，提供肌肉骨骼症狀調查問卷，透過員工的回填，可評估是否處在有肌肉關節不適情形，或相關的疾病史，其身體活動。容忍尺度高於 3 分且會影響工作即為疑似有危害情形，2024 年度共有 7 位員工顯示出疑似危害，除了列入職護健康關懷名單，並安排特約臨場服務醫師會談，提供個別化指導，同時為員工制定改善方案，並持續追蹤其改善成效。
- ★ 根據健康檢查分析及問卷調查結果，辦理相關的健康促進講座，活動結束後，會進行員工滿意度調查並評估健康改善情況，並持續追蹤後續的改善效果。

❖ 2024 年職業傷害及職業病統計狀況

廠區 / 據點		台灣員工	非員工的工作者
總經歷工時 (小時)		745,928	962
職業傷害	一般職業傷害數量 (損工日數 180 天以內者)	0	0
	嚴重職業傷害數量 (損工日數大於 180 天以上)	0	0
	可記錄之職業傷害件數	0	0
	職業傷害死亡人數	0	0
	損工日數 <sup>註 1</sup>	0	0
	嚴重的職業傷害比率 <sup>註 2</sup>	0	0
	可記錄之職業傷害比率 <sup>註 3</sup>	0	0
	職業傷害所造成的死亡比率 <sup>註 4</sup>	0	0
職業病	職業病件數	0	0
	職業病死亡人數	0	0
	職業病所造成的死亡比率 <sup>註 5</sup>	0	0
	可記錄之職業病件數	0	0

註：

1. 自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [ 嚴重職業傷害數量 ( 排除死亡人數 ) × 20 萬工時 ] / 總經歷工時。
3. 可記錄之職業傷害比率 = ( 可記錄之職業傷害件數 × 20 萬工時 ) / 總經歷工時。
4. 職業傷害所造成的死亡比率 = ( 職業傷害所造成的死亡人數 × 20 萬工時 ) / 總經歷工時。
5. 職業病所造成的死亡比率 = ( 職業病所造成的死亡人數 × 20 萬工時 ) / 總經歷工時。
6. 上下班交通意外事故不列入統計。



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 3.3 人權維護

### 衝擊影響

人權維護管理在企業運營中扮演著重要角色，積極推動人權維護管理能夠增強企業的社會責任感與形象，藉由提供公平、互相尊重的工作環境以提升員工的忠誠度與滿意度；但若管理不當，可能危害員工身心健康安全，且遭遇外界對企業人權表現的質疑或批評，損害其公眾形象。

### 政策承諾

矽科宏晟為善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，本公司承諾持續遵守「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準及政府相關勞動法令，並提出「多元、公平、共融 (DEI)」宣言，致力打造求同存異、多元共融的職場環境，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁。

### 採取之行動

- 訂定性騷擾防治制度並不定期宣導。
- 設置內容申訴信箱及不法侵害申訴管道。
- 定期鑑別員工工作環境與員工人身安全保障。

### 目標

#### 短期目標：

- 無違反人權事件發生。

#### 長期目標：

- 維持無違反人權事件發生。
- 持續推動人權相關教育訓練或宣導。

### 評估機制

- 設有職安專職人員辦理環境安全相關事宜，並定期經由第三方驗證機構進行稽查驗，鑑別員工工作環境與員工人身安全之保障。
- 由人事單位及職安單位安排並確認人權議題之教育訓練或宣導。

### 績效結果

- 依法足額晉用身心障礙人員 4 位。
- 推動人權相關教育訓練 62 場次，共計 118 小時，平均每人 1 小時。
- 無違反人權議題而受政府法則處罰。
- 無接獲員工反映性別歧視及性騷擾案件。

### 利害關係人議和

2024 年透過線上問卷方式，針對全體員工進行人權盡職調查，鑑別出「健康權」及「言論與表達自由」兩項議題為中度風險，本公司將制定因應對策並落實改善措施。



### 3.3.1 人權維護政策

台灣矽科宏晟致力於開發設計化學品供應設備，在集成電路、光學、太陽能、封裝測試等高科技電子廠製程設備皆有顯著成績，我們承諾確保同仁在安全健康的環境中工作、遵守環安衛法令及道德行為準則，為實現此一承諾，定期鑑別員工工作環境與員工人身安全之保障，並經由第三方驗證機構進行稽核查驗。

同時，為善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，本公司承諾持續遵守「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準及政府相關勞動法令，訂定了公司《人權政策》並提出「多元、公平、共融 (DEI)」宣言，致力打造求同存異、多元共融的職場環境，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁。

### 3.3.2 人權盡職調查

本公司恪守當地勞動法規，支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公約之基本精神，依循其指導原則制定公司的人權政策，使相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。公司在員工聘僱、管理與發展上承諾尊重人權相關政策。

矽科宏晟參考國際人權公約、相關指引及標竿企業出具之人權盡職調查報告，彙整相關人權風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估流程。本年度針對內部員工透過線上問卷方式調查，進行內部員工之人權風險評估。

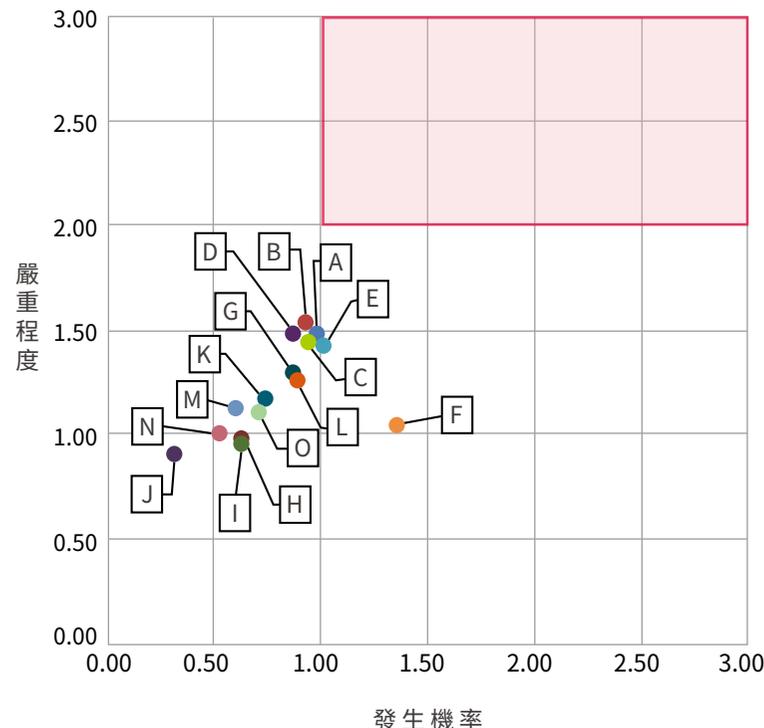
問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分 = 不會發生、1 分 = 機率低 (1% - 30%)、2 分 = 有一定機率 (31% - 60%)、3 分 = 機率高 (高於 61%)，嚴重程度分為 0 分 = 不會影響、1 分 = 不嚴重、2 分 = 嚴重、3 分 = 非常嚴重)，並依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：

- ★ 高度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度在 2 分以上
- ★ 中度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度未達 2 分
- ★ 低度風險：發生機率未達 1 分

共計回收 210 份問卷，評估結果如下：

依據 2024 年員工人權盡職調查結果，其中議題「健康權 (2) - 保障健康措施」及「言論與表達自由 (1) - 提供言論與表達管道」發生機率  $\geq 1$ ，故為中度風險之人權議題，其餘皆為低風險。矽科宏晟將持續進行人權風險評估及管理相關風險之預防及減緩措施。

員工人權風險





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

## 3.3.3 人權議題管理作為

人權議題	具體管理辦法 / 措施	2024 年執行情況
職場健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司符合 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，提供公司員工安全健康之工作環境。</li> <li>本公司設有安全衛生室，聘有職安專職人員辦理環境安全相關事宜，打造優質職場環境。</li> <li>本公司提供所有在職同仁定期員工健康檢查，檢查之費用均由本公司負擔。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年經由第三方機構執行 2 次工作環境之稽查查驗，無異常情況。</li> <li>2024 年執行 1 次員工健康檢查。</li> </ul>
杜絕不法歧視及確保工作機會均等	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司禁止因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分在招募任用與實際工作中歧視員工。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年無歧視員工及僱用童工之情事發生。</li> </ul>
禁用童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司禁止聘僱未滿 16 歲以下之童工。</li> </ul>	
身心健康與工作平衡	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦尾牙活動、員工旅遊等調劑員工身心與凝聚向心力。</li> <li>不定期舉辦聚餐活動，促進同仁情感交流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年舉辦 1 次尾牙活動、1 次員工旅遊、1 次家庭日聚餐活動。</li> </ul>
禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司全體同仁所有的工作都是自願性，任何人皆不得強迫勞工，亦不得剝削、奴役或販運人口。</li> <li>本公司工作時數不超過勞動基準法規定之最大限度。每週包含加班之總工時不得超過 60 小時，每 7 天應至少休息一天。全體同仁的加班都是出於自願，公司不強迫員工加班。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年無強迫勞動之情事發生。</li> </ul>
薪資福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司嚴格遵守薪資給付之相關法令，禁止扣減薪資作為紀律處分的手段。</li> <li>在公司網站人力資源部分公告薪資福利、學習發展及退休制度。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無違反薪資給付之相關法令，亦無將扣減薪資作為紀律處分的手段。</li> <li>已於公司網站公告薪資福利、學習發展及退休制度。</li> </ul>
人道待遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司禁止苛刻和無人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體逼壓或口頭辱罵等行為。</li> <li>已設立申訴專用信箱。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年未接獲員工申訴相關事件。</li> </ul>
員工溝通	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司努力推動勞資和諧，定期召開勞資會議維持勞資溝通順暢確保雙方權益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年共召開 4 次勞資會議。</li> </ul>

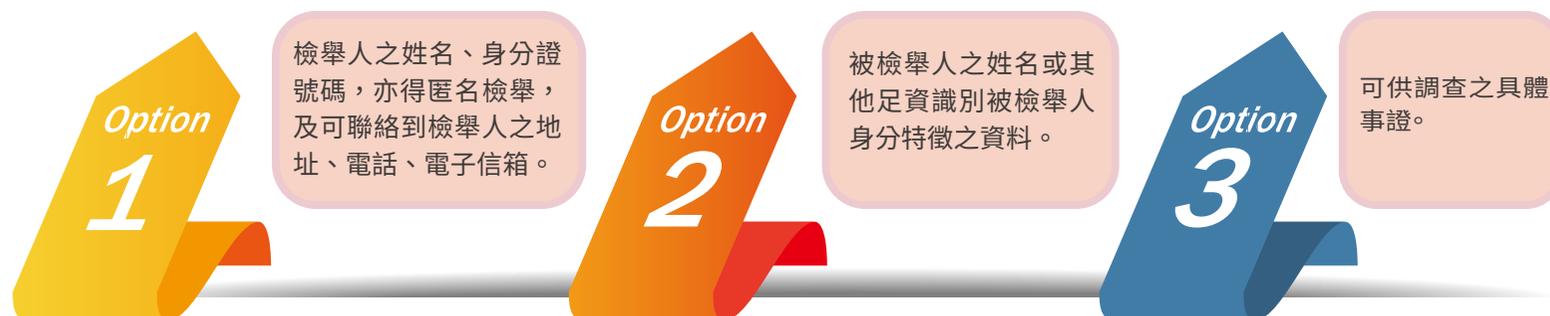
### 3.3.4 人權教育訓練

本公司高度重視人權議題，致力於打造尊重、包容與公平的工作環境。我們承諾遵循國際人權標準與相關法規，確保所有員工與利害關係人皆享有基本權利與尊嚴。為深化人權意識，我們定期及不定期舉辦相關教育訓練與宣導活動，涵蓋職場多元共融、反歧視、勞工權益保障、防止職場霸凌與性騷擾等議題。透過課程、講座及實務案例分享，提升員工對人權的認識與應對能力，強化企業內部的人權保護機制。2024 年推動人權相關教育訓練 62 場次，共計 118 小時，平均每人受訓時數 1 小時；每季召開勞資會議，2024 年共計召開 12 場次。

課程名稱	課程內容	舉辦場次	參與人次	課程時數
性別工作平等	職場性騷擾防治	62	118	118
勞工權益保障	勞動法令宣導	6	7	38

### 3.3.5 人權申訴管道

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用。檢舉人應至少提供下列資訊：



本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。2024 年未接獲員工申訴有關人權相關議題之情事。

- 性別平等委員會申訴專用信箱：[employees@cicahuntek.com.tw](mailto:employees@cicahuntek.com.tw)
- 內部申訴信箱：[employeesAsk@cicahuntek.com.tw](mailto:employeesAsk@cicahuntek.com.tw)

## 3.4 社會共榮

矽科宏晟秉持企業社會責任，致力於推動社會公益與永續發展。我們承諾在社會公共事務中積極履行責任，關注多元社會議題，並透過具體行動回應社會需求。我們鼓勵員工參與公益活動，共同打造可持續發展的環境與社會。在促進社會共融方面，我們投入資源支持弱勢族群，確保更多人能夠獲得知識與發展機會。我們關注環境保護，積極落實減碳目標與減少廢棄物，以實現企業與環境共生共榮。

此外，我們深信員工是企業最寶貴的資產，因此矽科宏晟持續建構包容、多元且健康的職場文化，透過完善的職涯發展機制與身心健康支持計畫，確保每位員工都能發揮所長，實現自我價值。公司將持續深化永續承諾，透過創新與合作，為社會帶來正向影響，攜手各界共創更美好的未來。

矽科宏晟每年均有編列公益預算，定期舉辦捐血活動、購買文旦柚支持在地小農並響應公益。2024 年更參與新竹家扶中心於 11 月 24 日舉辦的「冬暖慈幼園遊會」，串燒攤位上志工們全心投入義賣工作，同仁們更是熱烈支持與響應。當日活動後即將營業額 20,970 元全數捐予家扶中心，以行動支持家扶中心的公益事業，並積極為當地弱勢家庭與兒童送上關懷與溫暖。

### ❖ 2024 年矽科宏晟舉辦公益活動

社會責任理念	服務主軸	服務專案	服務對象	行動方案	服務效益	SDGs
實現全民健康	SDG3 健康與福祉 	竹北愛心樓捐血公益活動	員工及一般民眾	假日於竹北愛心樓，舉辦「定期愛挽袖，熱血救病患」並邀請員工及鄰里共同參與捐血活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>近 150 人響應，捐血人次達 148 人，合計 238 袋血</li> <li>本活動計有 3 名志工熱心投入，公司備有近 5 萬元禮品回饋捐血同仁</li> <li>提升新竹地區的血液儲備</li> </ul>	SDG 3-8 
在地採購回饋鄉里	SDG11 永續城鄉 	峨嵋十二寮天使教堂文旦柚	員工	矽科支持在地小農經濟並響應公益行動，購買十二寮天使教堂旁「天使果園」所種植的文旦，此次義賣所得將由天使教堂全數捐贈予新竹市天主教仁愛社會福利基金會	<ul style="list-style-type: none"> <li>促進在地小農經濟活動</li> <li>購買文旦發放給員工，使員工滿意度增加</li> </ul>	SDG 11-5 
消除教育中的一切歧視	SDG 1 消除貧窮  SDG 2 消除飢餓  SDG 17 夥伴關係 	家扶中心一冬暖慈幼園遊會	員工、一般民眾及家扶中心扶助家眷	藉由參與家扶中心的園遊會，拉近與在地居民的關係，並將公益所得捐助家扶中心扶貧貧困兒童	<ul style="list-style-type: none"> <li>共備有 200 份新鮮餐點公益出售，另備有小禮品和小朋友互動</li> <li>共捐助家扶中心 20,970 元</li> <li>獲家扶中心感謝狀，肯定當日公益表現</li> </ul>	SDG 1-1  SDG 2-1  SDG 17-17 

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

- 3.1 幸福職場
- 3.2 職業安全與衛生
- 3.3 人權維護
- 3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

- 3.1 幸福職場
- 3.2 職業安全與衛生
- 3.3 人權維護
- 3.4 社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

日期	機構 / 活動	捐款金額 (新台幣)
2024/05/26	捐血公益活動	49,500
2024/8/15	購買天使教堂文旦柚	30,000
2024/11/24	新竹家扶中心冬暖慈幼園遊會	20,970
合計 2024 年度捐款金額		100,470

## 3.4.1 社會公益活動紀實

### 竹北愛心樓捐血公益活動



### 2024 年冬暖慈幼園遊會活動



▲ 矽科宏晟由總經理帶頭加入家扶行列，不僅總經理上台受贈感謝狀，公司也在園遊會上設攤位與民眾互動，並捐出當日營業所得。



## CH.4

## 永續環境

4.1	氣候變遷因應	77
4.2	能源管理	84
4.3	水資源管理	85
4.4	廢棄物管理	86
4.5	綠色產品與循環經濟	88



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

### 4.1 氣候變遷因應

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.5 綠色產品及循環經濟

## 5 附錄

## 4.1 氣候變遷因應

2024 年，全球平均氣溫相較工業革命前已上升超過 1.5°C，創下歷史新高，氣候變遷已成為亟需解決的重大議題。為滿足當代需求並確保後代子孫的發展機會，矽科宏晟深深刻意識到氣候變遷對永續發展的威脅，自 2024 年起，我們依循 2015 年由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務揭露建議書（TCFD）框架，本公司制定了因應對策，分為治理、策略、風險管理、指標與目標等四大範疇，同時進行氣候變遷影響評估，鑑別出相關風險與機會，並採取適應（adapt）、減緩（mitigate）與管理（manage）措施，減少氣候變遷對公司運營的影響。

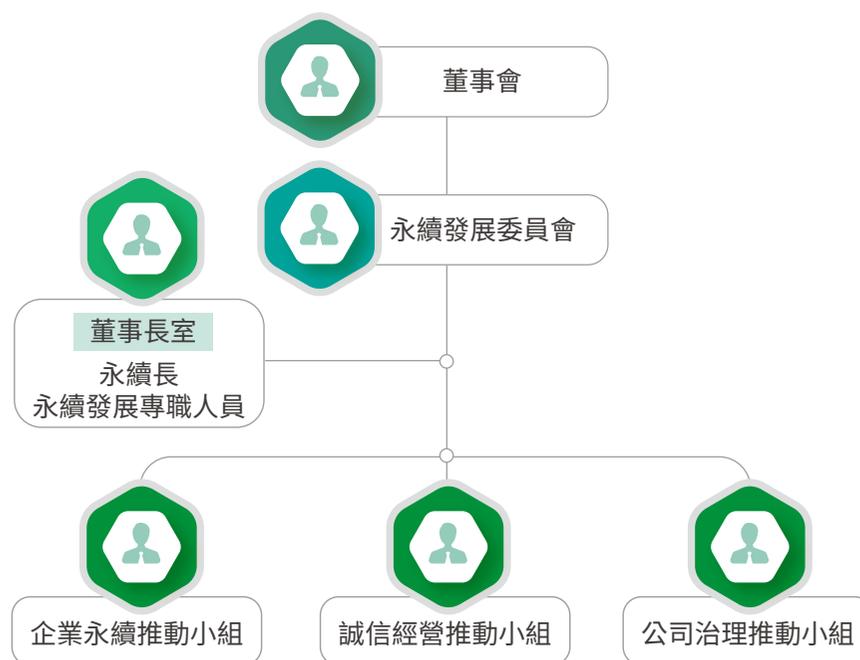
我們將氣候變遷納入營運決策的主要動機，旨在確保企業在市場中的長期競爭力、符合法規要求，並滿足利害關係人的期望。隨著近年極端氣候事件頻繁發生，氣候變遷已成為各界關注的議題，因此本公司設置永續發展專職人員及推動小組，負責實施相關作業並確保各項工作有效執行。

### 4.1.1 治理

矽科宏晟建立完善的氣候治理架構，確保永續發展策略的有效推動與執行。為保永續發展目標與公司營運目標一致，由董事會作為公司永續發展的最高決策單位，負責核定永續策略目標與具體推動計畫，並監督永續報告書的揭露。在董事會之下，永續發展委員會協助督導與管理公司各項永續發展相關事務，確保策略落實至企業運營。永續長（隸屬於董事長室）負責監督永續發展專職人員及永續發展推動小組的執行狀況，確保各項計畫按照既定目標推進。永續發展專職人員（同樣隸屬於董事長室）則負責規劃、協調、分配、執行與運作等整合性作業，確保永續管理流程順暢且具成效。

此外，公司於永續發展委員會下設立企業永續發展推動小組，由各單位主管或指派人員組成，負責執行永續目標並蒐集相關資訊。各單位依據其業務範疇辨識潛在氣候相關議題，並邀請相關單位及高階主管共同討論其影響範圍與程度，進而研擬應對措施，以降低風險或減緩衝擊。永續發展專職人員定期向永續發展委員會報告執行成果，並由永續發展委員會轉呈董事會，以強化永續治理機制；並透過降低能源損耗、強化綠色產品及循環經濟研發等策略，降低極端氣候對公司營運的影響，同時拓展綠色市場機會。

### ❖ 氣候治理架構圖及職責說明





Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

### 4.1 氣候變遷因應

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.5 綠色產品及循環經濟

## 5 附錄

## 4.1.2 策略

### 轉型風險

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生 / 影響最高時間	行動方案
 政策法規	評估氣候變遷對公司環境風險的影響，包括法律、規範風險、碳排放、能源消耗和廢棄物管理	<b>短期 (1-3 年)：</b> 執行碳盤查並訂定減碳計畫  <b>中期 (3-5 年)：</b> 評估建置 / 投資永續項目  <b>長期 (5 年以上)：</b> 矽科宏晟第一年作此類評估，待碳盤查結果出爐後再擬定長期計畫	<b>增加營運成本：</b> > 增加節能措施成本 > 增加盤查與查證成本	發生可能性：高 影響程度：中	定期更新法律合規性審核，確保符合氣候變遷相關的法律法規 > 實際作業：現行管理機制為相關部門會定期做法規查核判定 > 實施節能和資源節約措施及廢棄物管理，定期進行環境足跡評估和改進 > 現行措施為： ◇ 公告提醒節約用電軟性標示 ◇ 逐步汰換成 LED 節電燈具 ◇ 午休時間全面關燈 ◇ 冷氣定溫 27 度 ◇ 區域空調風扇改為輪流開啟 ◇ 宣導下班時電腦關機 待 2025 年搬至台元辦公室將導入電燈節能系統
	金管會要求上櫃公司自 2026 年起，每年揭露前一年度碳盤查數據				
 技術市場	低碳技術轉型過程中，客戶希望公司產品能夠更加節能，矽科宏晟因此需為了替代技術投入更多研發支出	<b>短期 (1-3 年)：</b> 針對主要產品啟動節能設計可行性評估，納入既有研發流程中  <b>中期 (3-5 年)：</b> 投入節能核心技術開發，建立內部低碳產品設計準則與評估機制  <b>長期 (5 年以上)：</b> 強化產品生命週期碳管理，逐步導入低碳產品標籤與客戶溝通機制	<b>減少營收 / 增加營運成本：</b> > 客戶偏好節能產品 > 研發及汰換成本增加	發生可能性：高 影響程度：中	> 使用可再利用原料、設計節能設備 > 尋找低碳材料供應商 > 陸續汰換高耗能設備，轉為高效節能設備



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

### 4.1 氣候變遷因應

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.5 綠色產品及循環經濟

## 5 附錄

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生 / 影響最高時間	行動方案
 名譽	氣候變遷已是全世界關注的議題，未實施有效的環保措施或對氣候議題漠視，將受到消費者、投資者和社會大眾反感，導致企業形象受損，甚至可能失去市場信任	<b>短期 (1-3 年)：</b> 持續揭露氣候變遷因應措施與永續資訊於公司官網、永續報告書及對客戶窗口的揭露與應用，提升外部溝通的透明度與清晰度  <b>中期 (3-5 年)：</b> 建立氣候議題應對參考機制，協助各部門妥善處理來自客戶或媒體的相關詢問與要求  <b>長期 (5 年以上)：</b> 主動發展企業氣候立場與溝通策略，參與產業倡議與公開對話，穩健累積外部信任與品牌認同	<b>減少營收：</b> ▶ 影響客戶購買或股東投資意願	發生可能性：高 影響程度：中	▶ 落實相關環保與永續推動相關措施 ▶ 預計於 2025 年執行溫室氣體盤查，視排放源制定減碳目標 ▶ 除定期申報永續資訊外，亦於本公司官網、每年發布的永續報告書及年報揭露公司永續發展作為

為了全面評估氣候變遷對公司運營的潛在影響，我們參考了氣候變遷風險調適平台的氣候變遷災害風險圖，並根據升溫情境假設進行風險分析。分析涵蓋兩個主要的升溫情境：2°C 和 4°C。

在 2°C 升溫情境下，全球將採取積極的減排措施，盡力將氣溫上升控制在《巴黎協定》目標範圍內，這將帶來更多的政策、技術創新機會，但也可能增加極端天氣事件的頻率和強度。而在 4°C 升溫情境下，因減排措施不足，極端氣候事件的影響將顯著加劇，對企業的基礎設施、供應鏈、員工健康等方面帶來更大的風險。通過結合氣候變遷災害風險圖，我們將能夠更清晰地識別出不同情境下的風險熱區，並針對性地制定應對策略，以減少極端的氣候變遷對公司運營的衝擊。



## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

### 4.1 氣候變遷因應

#### 4.2 能源管理

#### 4.3 水資源管理

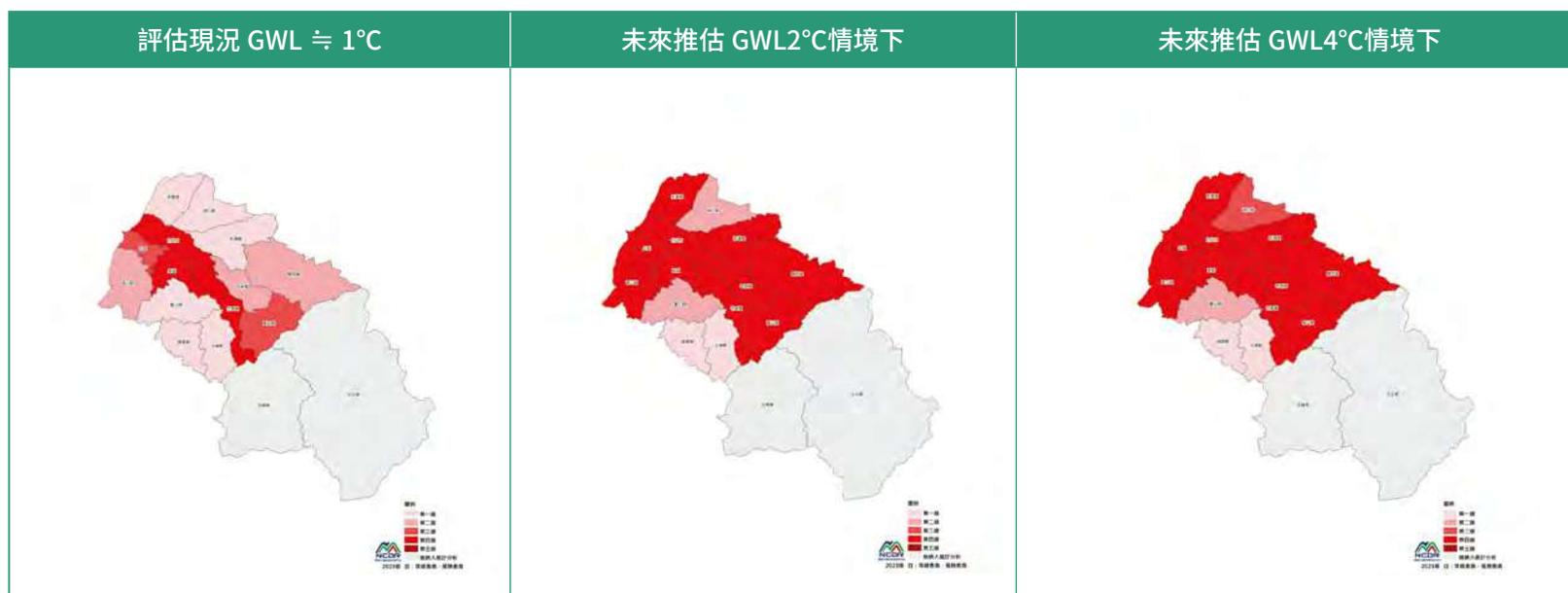
#### 4.4 廢棄物管理

#### 4.5 綠色產品及循環經濟

## 5 附錄

根據氣候變遷災害風險圖推估，在評估現況與未來不同升溫情境下，矽科宏晟新竹總部所在地——新竹縣竹北市，均屬於淹水風險相對較高的第五級。雖公司目前尚未就水災風險進行系統性分析，但已因應 2024 年颱風頻繁的實際情況，由風險管理小組（由各部門主管組成）啟動現場應變措施，例如：將低放貨品移至高處、出入口設置沙包阻擋雨水等，降低營運中斷風險。後續，公司將進一步依據氣候情境分析結果，強化對高風險場域的應變策略，納入營運與設施管理規劃考量。

### ❖ 新竹縣淹水風險圖（指在氣候變遷極端降雨情境下，可能遭受淹水災害衝擊之人口風險等級）



註：

- 1 淹水災害風險等級五，表示該區域的災害風險『相對』最高，淹水風險等級一表示災害風險相對較低，並非是無災害風險或不發生災害事件。
- 2 新竹縣市 - 鄉鎮市區淹水災害風險圖，是依據縣市內有淹水潛勢範圍之鄉鎮市區，相互比較其風險等級。



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

### 4.1 氣候變遷因應

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.5 綠色產品及循環經濟

## 5 附錄

## 實體風險

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生 / 影響最高時間	行動方案
 立即性： 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	評估氣候變遷對工作場所設施和設備的影響，包括是否需要加強基礎設施以抵禦極端氣候事件	<b>短期 (1-3 年)：</b> 建立極端天氣停工與撤離標準，完成災前檢查清單與員工疏散演練 <b>中期 (3-5 年)：</b> 導入氣象與水位監控系統，建立人力備援與調度機制 <b>長期 (5 年以上)：</b> 持續優化防災制度，建構具韌性的維運管理與演練機制，提升應變成熟度	增加營運成本 / 資本支出： ➢ 工作環境廠房及設備因應極端天氣支出 ➢ 投資防災相關資產支出	發生可能性：高 影響程度：中	定期評估是否需加強設施建設，改善工作環境，確保其能應對極端天氣條件 實際作業： ➢ 制定應急計畫，並定期進行演練 ➢ 投保適當企業災難保險以降低財務風險，例如倉庫火險 ➢ 強化工作場所建築物或設施的防災能力
 長期性： 氣溫上升、極端降雨與乾旱	評估氣候變遷對工作場所健康和安全的影響，如極端天氣對員工健康的風險	<b>短期 (1-3 年)：</b> 定期檢視工作場所需求，加強戶外作業勞工健康監測 <b>中期 (3-5 年)：</b> 建置高溫與強降雨預警應變標準作業程序 (SOP)，並導入遮陽與通風設施，提升極端氣候下的工作安全與復原力 <b>長期 (5 年以上)：</b> 將氣候風險納入設施規劃與營運策略，持續優化勞工工作制度 (如彈性工時、戶外工時調整)，以因應氣候變遷對人力資源與營運效率的潛在影響	➢ 營收減少： ➢ 極端天氣導致營運中斷	發生可能性：中 影響程度：低	制定健康和安​​全指導方針，針對極端氣候條件提供保護措施和健康支援 實際作業： ➢ 實施定期的法律合規性檢查，確保符合最新的健康和安​​全法律要求 ➢ 增訂高氣溫戶外作業熱疾病危害預防計畫並採取對應熱危害防範措施並納入勞工健康保護計畫規範內，以確保符合規定已加強戶外作業勞工健康監測；戶外施工場所具有熱危害，已採用帳篷或設置具遮蔭場所並提供飲用水，防止熱疾病危害，已成為例行性作業內容 ➢ 作業前量測血壓、心跳及健康疾病訪談，並作業中給予關懷及緊急救護，已成為例行性作業內容
	極端氣候事件對產品交付時間和質量的潛在影響。例如：供應鏈中斷	<b>短期 (1-3 年)：</b> 評估在地採購可能性及關鍵庫存備貨量 <b>中期 (3-5 年)：</b> 逐步拓展替代供應來源，針對高風險品項建立彈性採購與協力夥伴機制 <b>長期 (5 年以上)：</b> 強化與主要供應商的協作，納入氣候風險因應原則，並推動供應鏈災後復原能力提升	減少產品營收： ➢ 運輸與能源成本增加		關鍵物料已有備用廠商，另討論是否制定應急計畫，包括替代供應商和預留資源 實際作業： ➢ 公司訂單多屬客製化產品，公司根據業務接單預估，資材會與權責單位討論需提前準備的材料及交付時程，確認原料交付時間與工期後，再確認商品交貨時間



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

#### 4.1 氣候變遷因應

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.5 綠色產品及循環經濟

### 5 附錄

## 機會

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生 / 影響最高時間	行動方案
 產品和服務	收集和分析來自客戶對氣候變遷影響的回饋，並將其納入質量管理系統	<b>短期 (1-3 年) :</b> 系統化蒐集客戶對氣候議題與綠色產品之需求回饋，初步評估市場接受度與應用場景 <b>中期 (3-5 年) :</b> 投入綠色產品及循環經濟設備之研發，逐步導入設計階段評估以回應市場需求 <b>長期 (5 年以上) :</b> 建立綠色產品系列化策略，深化客戶協作開發模式，強化市場差異化與永續價值主張	增加產品營收 / 減少營運成本： ▶ 開發符合市場及客戶需求的產品或服務，提高市場競爭力與銷售額 ▶ 研發綠色產品和循環經濟設備提高生產效率	發生可能性：高 影響程度：高	透過客戶回饋機制，定期收集和分析氣候變遷相關的客戶意見。評估綠色產品及循環經濟研發方向及市場接受度
 其他	評估內部員工對健康和安全管理政策及氣候變遷應對措施的期望和建議	<b>短期 (1-3 年) :</b> 定期檢測工作場域合於規定，擴大舉辦健康促進與健康管理活動 <b>中期 (3-5 年) :</b> 針對高風險作業類型建置氣候健康風險評估與通報流程，強化現場即時應變配套方案 <b>長期 (5 年以上) :</b> 納入氣候變遷因子進行健康與安全制度盤點與修訂，發展員工健康適應與支持計畫	減少營運成本： ▶ 有助於勞動力管理和規劃，減少營運成本 ▶ 友善員工制度，提高留存率、降低訓練與招募成本	發生可能性：高 影響程度：高	透過內部回饋機制，定期檢視並更新健康與安全政策，納入員工對氣候變遷影響之建議與實務需求。針對極端氣候條件，亦已制定相關健康與安全指導方針，包含提供必要之保護措施與健康支持，並加強戶外作業人員之健康監測作業，例如作業前進行血壓、心跳及健康狀況訪談，作業期間提供關懷機制與緊急救護支援，以降低高風險環境對勞工健康之潛在衝擊

### 4.1.3 風險管理

矽科宏晟為強化穩健經營及永續發展，依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》第 44 條，訂定《風險管理政策與程序》，以建構健全之風險管理機制，確保公司策略目標之落實。董事會為風險管理之最高治理單位，並授權總經理擔任風險管理計畫之召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動與運作。

在此架構下，公司設有由各權責部門主管組成之風險管理小組，負責推動與執行各項風險管理工作，並定期向永續發展委員會報告。風險管理小組除依據公司業務特性，參考同業及標竿企業公開資訊，並持續關注營運所在地的法規趨勢外，亦依各業務範疇主動蒐集潛在氣候相關風險與議題，邀集相關單位及高階主管共同研析其影響程度與範圍，研擬對應之調適策略與緩解措施。相關作法亦將依實際情形定期檢討與修正，以確保風險應對策略的即時性與有效性。



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

### 4.1 氣候變遷因應

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.5 綠色產品及循環經濟

## 5 附錄

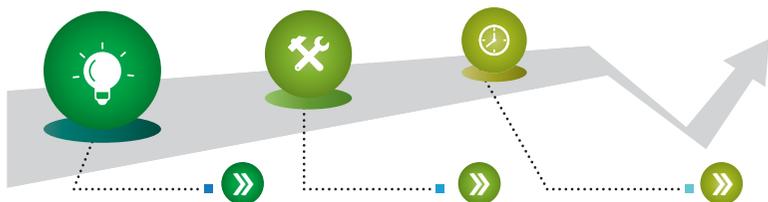
### 4.1.4 指標與目標

本公司依據氣候相關財務揭露（TCFD）框架，透過策略與風險管理流程，評估並管理氣候變遷帶來的風險與機會，主要指標與管理方式如下：

#### 能源與溫室氣體排放管理

- 本公司主要能源之來源為台灣電力公司（台電）及台灣自來水公司（台水），並已訂定減量目標。然而，近兩年因營運成長幅度較大，短期內尚未達成減量目標。
- 本公司預計於 2025 年正式啟動 ISO 14064 溫室氣體盤查作業，初期將聚焦於母公司之範疇一（直接排放）及範疇二（能源間接排放），以掌握主要營運活動之排放狀況。範疇三（其他間接排放）目前暫不納入盤查範圍，未來將視法規要求、市場趨勢或客戶需求進行調整。2026 年，預計將碳盤查範圍逐步擴展至子公司，持續強化溫室氣體資訊透明度。公司亦將依盤查結果，適度檢視並優化能源使用效率與碳排放管理作法。
- 本公司規劃於 2025 年由內部團隊執行碳盤查，建立相關資料流程與管理制度，並預計自 2026 年度起評估委託第三方進行查驗（確信），以提升碳排放資訊的可信度與完整性。

#### 氣候風險與機會評估



於風險評估會議中，各單位提出可能影響公司營運的氣候相關風險與機會，並依影響程度進行分類與應對：

#### 首要改善目標：

針對營運可能造成的環境污染與健康影響，優先制定減緩措施，以降低對環境與社會的負面影響。

#### 市場與客戶需求：

將氣候變遷帶來的市場變化與客戶需求納入研發策略，開發符合低碳或永續發展趨勢的產品與服務。

#### 薪酬與氣候目標連結



本公司目前尚未將氣候相關指標納入薪酬制度設計，未來將視整體管理發展與實務需求，評估其可行性，以進一步強化內部氣候治理機制。



公司亦將持續透過年度碳盤查與內部審查機制，動態調整減碳策略，確保氣候風險管理與營運目標協同推動。



## 4.2 能源管理

### 4.2.1 能源管理政策

矽科宏晟雖尚未導入 ISO 50001 能源管理系統，但持續以實際行動落實節能目標，朝向提升能源使用效率與降低營運碳足跡的方向努力。公司透過張貼節約用電提示標語、推動節能行為，以及逐步更新節能設備，建立節能意識與文化，展現對於環境永續的重視與承諾。

### 4.2.2 能源使用量

矽科宏晟的能源來源以外購電力為主，主要用於辦公區域之照明、空調系統、電腦設備及其他日常營運所需之電力。2023 年度總用電量為 223,895 度，2024 年度增至 262,764 度，年增幅約為 17.36%，主因為業務擴展與營運規模成長所致。

儘管總用電量有所增加，矽科宏晟仍持續優化營運排程、汰換老舊設備並強化內部節能行為，致力於降低單位營收所需耗能，實踐能源效率與營運績效並重的管理目標。

#### ❖ 歷年能源消耗量

單位：GJ

能源種類	2023 年	2024 年
外購電力	806.022	945.95
天然氣	0	0
合計	806.022	945.95

註：汽油及柴油等燃料未進行統計盤查，預計將於 2025 年度進行溫室氣體盤查後納入。

#### ❖ 歷年能源密集度

項目	2023	2024
營業收入（百萬）	2807.803	3153.687
用電量密集度（GJ/百萬）	0.287	0.3
天然氣密集度（GJ/百萬）	0	0
總能源量使用密集度（GJ/百萬）	0.287	0.3

註：總能源使用密集度之計算目前僅納入用電量及天然氣消耗量，尚未涵蓋汽油及柴油等其他能源來源，預計將於 2025 年度進行溫室氣體盤查後納入。

### 4.2.3 節約能源措施

為降低電力消耗與提升能源使用效率，本公司實施多項節能措施，包括：

- ◎ 照明管理：逐步汰換傳統燈具，全面導入 LED 節能照明設備，並於午休時間全面關燈，減少不必要耗電。
- ◎ 空調管理：冷氣設定統一溫度為 27°C，並改採區域空調與風扇輪流啟用方式，以降低電力消耗。
- ◎ 員工行為倡議：透過張貼節能標語、宣導下班時關閉電腦等措施，培養員工節能習慣，共同實踐節能目標。

本公司將持續評估能源使用情形，尋求進一步優化空間設施與辦公行為的可能性，並視營運需求評估導入更系統性的能源管理工具。



▲ 節能標語、宣導



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

4.1 氣候變遷因應

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.5 綠色產品及循環經濟

## 5 附 錄

## 4.3 水資源管理

### 4.3.1 水資源概況

矽科宏晟秉持環境永續的理念，重視營運過程中的水資源管理，致力於提升用水效率與員工節水意識。自 2021 年起，公司主動展開辦公室用水自主盤查，掌握用水現況，並採取多項具體作為，包括汰換省水設備及推動日常節水行為，以實踐水資源的永續利用。

根據世界資源研究所（WRI）Aqueduct Water Risk Atlas 的評估結果，矽科宏晟於台灣的營運據點並未位於高水資源壓力區。然而，公司仍密切關注全球水資源風險變化，持續優化節水管理策略，致力於確保水資源的穩定供應與永續使用，邁向環境永續發展之目標。

### 4.3.2 水資源使用

本公司用水來源皆由自來水公司供應，無取用地下水、雨水或其他水源，亦無工業用水。水資源主要使用於辦公區域的日常生活用途，如廁所、茶水間及清潔等。2023 年取水量為 1.5 百萬公升，由於業務持續擴展，2024 年增加至 2.59 百萬公升，年增幅約為 72.67%，主要係因公司營收成長超過 1.35 倍，營運活動活絡、員工人數增加等因素，用水需求隨之上升所致。

目前公司尚無廢水回收或循環系統，所有用後廢水皆依規定排入污水下水道處理，並持續關注相關環保法規之遵循。

### 4.3.3 節水措施

為有效控管水資源使用並降低碳排放，矽科宏晟已於 2022 年完成全辦公區域之水龍頭更換作業，全面導入省水型設備。此外，公司亦持續透過內部公告與教育宣導，推廣節約用水的觀念，促進全體員工於日常工作中落實節水行為。未來，公司將持續評估用水情形，並視需要採行更多元的節水方案，朝向提升用水效率與降低環境影響之目標邁進。

#### ❖ 水資源使用情形

單位：百萬公升

項目	2023	2024
總取水量	1.5	2.59
總排水量	1.5	2.59
總耗水量	0	0

註：總耗水量＝總取水量－總排水量



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

4.1 氣候變遷因應

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

**4.4 廢棄物管理**

4.5 綠色產品及循環經濟

## 5 附 錄

## 4.4 廢棄物管理

### 4.4.1 廢棄物成因

矽科宏晟營運過程中所產生之廢棄物，以一般生活垃圾與營運包裝材料為主，來源包含辦公室日常活動及工廠營運相關作業。公司未涉及製程製造，故無產出列管之事業廢棄物。公司產生之廢棄物類型涵蓋一般垃圾、紙類回收、紙容器、保特瓶、鐵鋁罐、玻璃、雜鐵與軟塑膠等，屬日常生活及行政作業所衍生之非危害性廢棄物。

#### ❖ 廢棄物成因

廢棄物項目	廢棄物成因
一般垃圾、紙類回收、紙容器、保特瓶、鐵鋁罐、玻璃、軟塑膠	員工日常生活與辦公活動所產生之廢棄物，例如文書作業、飲食消費與包材拆解等
雜鐵	工廠營運過程中機械維修、包裝拆解或設備更新所產生之金屬廢料與邊角料

### 4.4.2 廢棄物管理

矽科宏晟自 2024 年 8 月起，正式啟動廢棄物管理作業，開始系統性進行廢棄物分類盤查與數據統計。數據主要透過各區負責人定期回報分類後的重量資料彙整而得，並以月為單位進行統計與追蹤。辦公室區域所產生之一般生活廢棄物，經分類後由所在大樓統一收集，並交由合約清運單位處理；工廠區域之生活廢棄物及營運活動所衍生之包材，則交由具合格資格之清運與處理廠商進行後續作業。根據 2024 年統計結果，公司產出一般垃圾約 10 噸，可回收垃圾約 6.6 噸，未來將持續強化統計頻率與準確性，以作為後續管理優化之依據。





Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

## 4 永續環境

4.1 氣候變遷因應

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.5 綠色產品及循環經濟

## 5 附 錄

### ❖ 2024 年度廢棄物統計

單位：公噸

廢棄物項目	廢棄物產出	自廢棄中移出的廢棄物	最終處置的廢棄物
一般垃圾	0.77	0	0.77
紙類回收	1.93	1.93	0
紙容器	0.37	0.37	0
保特瓶	0.18	0.18	0
鐵鋁罐	0.65	0.65	0
玻璃	0.03	0.03	0
雜鐵	3.4	3.4	0
軟塑膠	0.05	0.05	0
其他（木棧板為主）	9.32	0	9.32
總量	16.7	6.61	10.09

### ❖ 自廢棄中移出的廢棄物

單位：公噸

回收作業	項目	重量
再使用準備	-	0
再生利用	-	0
其他回收作業	紙類回收、紙容器、保特瓶、鐵鋁罐、玻璃、雜鐵、軟塑膠	6.61
總量	-	6.61

### ❖ 最終處置的廢棄物

單位：公噸

處置作業 / 年度	項目	重量
焚化（含能源回收）	-	0
焚化（不含能源回收）	一般垃圾	0.77
掩埋	-	0
其他處置作業	其他（木棧板為主）	9.32
總量	-	10.09

### 4.4.3 廢棄物減量

為有效降低廢棄物產出及提升資源回收效率，矽科宏晟積極推動垃圾分類與資源回收宣導，培養員工良好的分類習慣與環境意識。公司並持續檢視包材使用狀況，評估是否有過度包裝或可替代材質之情形，作為未來減量策略研擬之方向。未來，公司將依據盤查成果持續調整管理作法，研擬階段性目標與改善計畫，朝向廢棄物最小化及資源循環最大化的方向邁進。

## 4.5 綠色產品及循環經濟

矽科宏晟專注於化學品供應設備之開發與設計，致力於強化設備診斷、維護與點檢技術，並提供多樣化的工程服務與穩定品質，以滿足半導體晶圓廠對高品質與安全運轉的需求。因應 ESG 趨勢與永續發展目標，矽科宏晟積極協助客戶處理化學廢液，透過設備技術支援，促進資源回收與再利用，創造環保與經濟效益兼具的循環模式。

### 前言

#### 1 關於矽科宏晟

#### 2 公司治理

#### 3 幸福職場與社會共榮

#### 4 永續環境

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 綠色產品及循環經濟

#### 5 附錄

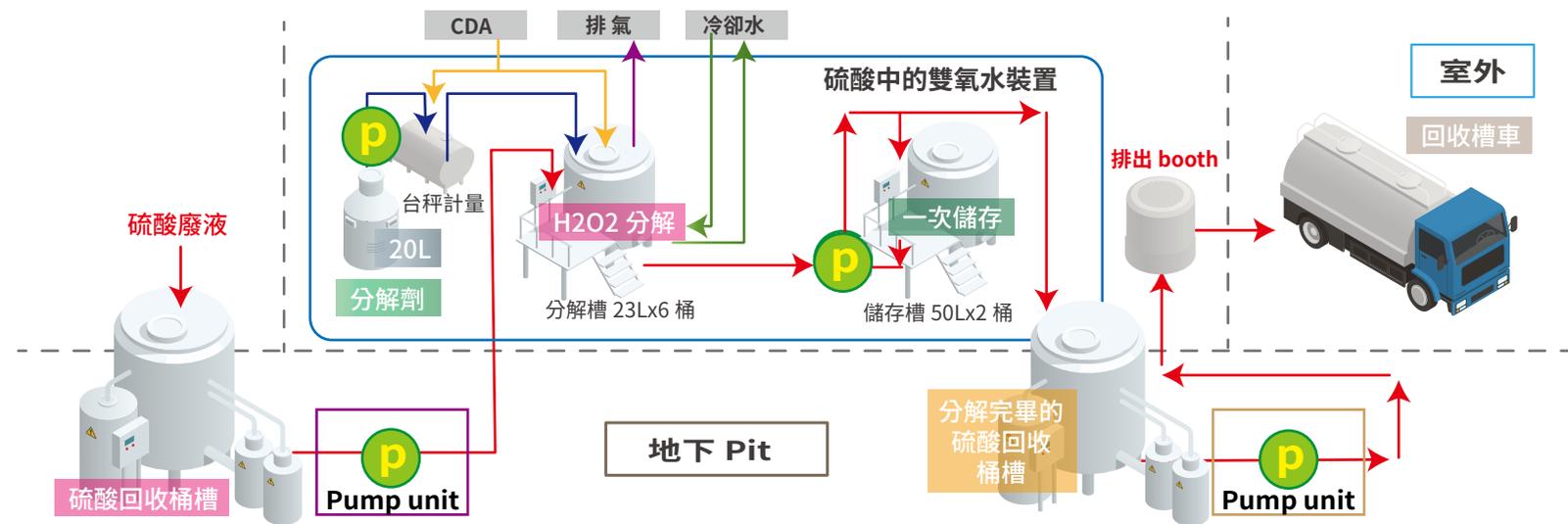
### 4.5.1 廢液處理與再利用技術

半導體產業在製程中需使用大量高純度化學品，產生的廢液若未妥善處理，不僅造成環境負擔，也導致高額處理成本。公司針對半導體與光電產業常見之化學廢液，提供多項對應處理設備，包括：

#### SPM 廢液 H<sub>2</sub>O<sub>2</sub> 分解設備

SPM（硫酸與過氧化氫混合液）是半導體製程中，常用的晶圓清洗與光阻剝離化學劑。SPM 廢液中的 H<sub>2</sub>O<sub>2</sub>（過氧化氫）為不穩定的強氧化劑，加熱或光照會分解成氧氣與水並釋放熱量，若控管不當，可能引發爆炸風險，對作業安全造成威脅。因此含高濃度 H<sub>2</sub>O<sub>2</sub> 的廢液多採委外處理，且處理成本高昂。

為協助客戶降低風險與成本，矽科宏晟開發 H<sub>2</sub>O<sub>2</sub> 分解設備，透過添加觸媒並攪拌進行反應，將 H<sub>2</sub>O<sub>2</sub> 分解並將產生的氣體排出避免爆炸，同時以熱交換器移除反應熱，確保過程安全穩定。處理後的廢液將儲存於暫存槽，並由槽車回收處理，轉化為可再利用的硫酸原料，有效實現減廢與風險控管。



▲ SPM 廢液 H<sub>2</sub>O<sub>2</sub> 分解設備運作流程圖

## 廢液收集系統

矽科宏晟提供整合式的廢液收集系統，透過重力或泵送方式，將不同性質之廢液（如酸、鹼、氫氟酸、過氧化氫、溶劑類等）導入對應的廢液槽與處理設備，實現安全、高效的轉運流程。透過前端分類與集中收集機制，不僅可降低操作風險，也有助於後段的再利用或妥善處理，進一步提升廢液回收效率，並落實污染防治的管理目標。

## 藥品再生回收設備系統

半導體、FPD（Flat Panel Display）、太陽能電池製程中，常使用多種化學有機溶劑。為提升化學品使用效率，並協助客戶落實資源循環，矽科宏晟開發藥品再生回收設備系統，可針對 IPA（異丙醇）、Developer（顯影劑）、Thinner（光阻劑）、NMP（甲基吡咯烷酮）等常見溶劑類廢液，透過蒸餾、過濾與化學品添加方式，進行純化與再生，還原為高濃度、可再利用之化學品。

例如，顯影劑經由過濾器去除光阻等不純物，再經濃度調整後回用於製程；硫酸廢液則透過濃縮與蒸餾，製成可再利用之再生硫酸。而針對具有共沸現象的溶劑（如 IPA），則須添加第三溶劑以改變沸點，並結合膜過濾技術去除多餘水分，進一步轉化為可回收再用的化學品。

## 4.5.2 綠色產品挑戰與因應策略

鑑於公司產品需長期接觸酸鹼等高腐蝕性化學品，為確保作業安全與設備穩定性，所有設備機台皆採用全新材料製造，以維持高度潔淨條件並符合抗化學腐蝕的標準，並未使用回收材質。雖然設備本身不具備綠色產品設計的條件，矽科宏晟仍透過提供高效的化學品回收技術，提升廢液再利用的可行性，積極協助下游客戶實踐循環經濟，間接促進整體產業資源使用效率的提升。



# 附錄

## GRI 準則對照表

使用聲明	台灣矽科宏晟科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	P5
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P2
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		
	2-4 資訊重編	NA	NA
	2-5 外部保證 / 確信	NA	NA
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	P5
		2.7 供應鏈管理	P41
	2-7 員工	3.1 幸福職場	P50
2-8 非員工的工作者			



Cica-Huntek

前 言

1 關於矽科宏晟

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

5 附 錄

GRI 準則對照表  
SASB 指標對照表

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	P13
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		P15
	2-11 最高治理單位的主席		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理	P7
	2-13 衝擊管理的負責人		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	P19
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 永續治理	P15
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	P18
	2-18 最高治理單位的績效評估		P19
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理架構	P21
	2-20 薪酬決定流程		
2-21 年度總薪酬比率	3.1 幸福職場與社會共榮	P52	
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	P3
	2-23 政策承諾	3.3 人權維護	P71
	2-24 納入政策承諾		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人鑑別與議合	P73
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		
	2-27 法規遵循	2.3 法遵與誠信經營	P26
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介	P6
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人鑑別與議合	P9
	2-30 團體協約	矽科無簽訂團體協約，但每季定期召開勞資會議，以促進雙向溝通，維護員工權益	NA



## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

## 5 附錄

GRI 準則對照表  
SASB 指標對照表

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大永續主題鑑別	P11
	3-2 重大主題列表		
客戶關係管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 客戶關係管理	P28
產品品質與責任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 產品品質與責任	P32
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		P35
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		P36
GRI 417： 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求		
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		
資訊安全管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.8 資訊安全管理	P44
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		P47
幸福職場			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 幸福職場	P49、P55
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		P52
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		P53
	401-3 育嬰假		P54
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		P52
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		P58
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		P59
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		
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		P51
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		P53



Cica-Huntek

## 前言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附錄

GRI 準則對照表  
SASB 指標對照表

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
職業安全與衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 職業安全與衛生	P60
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統		P61
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		P62
	403-3 職業健康服務		P66
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		P64
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		P65
	403-6 工作者健康促進		P66
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		P65
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		P61
	403-9 職業傷害		P68
	403-10 職業病		
人權維護			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 人權維護	P70
一般主題			
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.7 供應鏈管理	P43
GRI 308：供應商社會評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商		P42
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		P43
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		P42
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	P43	
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷因應	P78
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	P84
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		



Cica-Huntek

## 前 言

### 1 關於矽科宏晟

### 2 公司治理

### 3 幸福職場與社會共榮

### 4 永續環境

### 5 附 錄

GRI 準則對照表  
SASB 指標對照表

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
一般主題			
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	P85
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量		
	303-4 排水量		
	303-5 耗水量		
GRI 306：廢棄物 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	P86
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3 廢棄物的產生		P87
	306-4 廢棄物處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		

## SASB 指標對照表

### 產業別：機電與工程服務業（Engineering & Construction Services）

揭露主題	代碼	對應指標	回應 / 對應章節	頁碼
工程對環境之影響	IF-EN-160a.1	未遵守環境許可、標準和法規的事件數量	2024 年無此情事發生	NA
	IF-EN-160a.2	討論與工程設計、選址和施工相關的環境風險管理與評估的程序	不適用。本公司營運範圍主要集中於化學設備設計、製造及技術服務，並不負責土木工程、建築設計或施工選址相關作業，亦未涉及大型基礎建設之環境影響評估	NA
結構完整性和安全性	IF-EN-250a.1	與缺陷和安全相關的重新施工費用	2024 年無此情事發生	NA
	IF-EN-250a.2	因與缺陷和安全相關事件有關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2024 年無此情事發生	NA
職業健康與安全	IF-EN-320a.1	(a) 直接員工和 (b) 承攬商員工之 (1) 總事故率 (TRIR) 和 (2) 死亡比率	3.2 職業健康與安全	P69
工程之生命週期影響	IF-EN-410a.1	(1) 在報導期間內通過第三方永續標準認證的工程數量 (2) 正在尋求此類認證的工程數量	不適用。本公司主要專案工程為現場工程，如閘件更換、年度維修保養等類型	NA
	IF-EN-410a.2	討論將運行階段能源和水資源效率納入工程規劃和設計考慮之過程	不適用。本公司主要專案工程為現場工程，如閘件更換、年度維修保養等類型，不會耗損大量能源與水資源耗損，故能源和水資源效率並非專案規劃和設計之主要考量	NA
氣候衝擊	IF-EN-410b.1	在建工程中與 (1) 化石燃料相關的專案總金額 (2) 再生能源相關的專案總金額	不適用。本公司營運並無與化石燃料及再生能源相關之專案	NA
	IF-EN-410b.2	在建工程中取消或減少的化石燃料工程的金額	不適用。本公司營運並無與化石燃料及再生能源相關之專案	NA
	IF-EN-410b.3	在建工程中與減緩氣候變遷有關的非能源工程的總金額	不適用。本公司無減緩氣候變遷相關之非能源工程。	NA
商業道德	IF-EN-510a.1	在國際透明組織全球清廉印象指數排名最低的 20 個國家中，在建工程的 (1) 數量 (2) 金額	未與全球清廉印象指數排名最低的 20 個國家進行合作或交易	NA
	IF-EN-510a.2	與 (1) 賄賂或腐敗和 (2) 反競爭行為指控相關之法律訴訟而導致的損失總額	2024 年無此情事發生	P25
	IF-EN-510a.3	說明在工程投標過程中防止 (1) 賄賂與腐敗，以及 (2) 反競爭行為的政策與做法	2.3 法遵與誠信經營	P25

### 活動指標

代碼	活動指標	對應章節 / 回應內容	頁碼
IF-EN-000.A	在建工程數量	155 件	NA
IF-EN-000.B	完工工程數量	92 件	NA
IF-EN-000.B	在建工程金額	5,004,888,813 元	NA