



鈺德集團

鈺寶科技

2024

永續經營報告書



目錄

關於本報告書.....	2
報告書範疇	2
撰寫依循.....	2
發行時間.....	3
聯絡窗口	3
董事長的話.....	4
利害關係人溝通與重大主題.....	6
重大主題管理.....	9
一、持續永續推動.....	11
1.1 企業概況.....	11
1.2 公司誠信治理.....	20
1.3 資訊安全及風險管理.....	41
二、創新服務發展.....	45
2.1 供應鏈管理	45
2.2 品質管理.....	48
三、落實綠色永續.....	51
3.1 能源與溫室氣體排放	51
3.2 環境污染防治	54
四、打造幸福職場.....	59
4.1 人才任用與訓練.....	59
4.2 薪資福利.....	65
4.3 員工關懷.....	69
五、社會關懷投入.....	78
5.1 社會回饋.....	78
附錄.....	80
附錄一、GRI 永續性報導準則(GRI)對照表	80
附錄二、SASB 指標對照表 - 科技與通訊-半導體.....	85
附錄三、永續揭露指標對照表 - 光電業	88
附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊.....	90

關於本報告書

本報告書為鍊寶科技股份有限公司所發行之首本永續報告書，致力於本業經營及提供優質品質的服務。鍊寶科技股份有限公司（在報告書中將以「鍊寶科技」、「鍊寶」、「本公司」、「我們」簡稱表示）藉由報告書之發行，透明揭露公司在治理、環境、社會三大面向之永續作為以及執行績效，讓利害關係人了解鍊寶科技在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

報告書範疇

本報告書涵蓋鍊寶科技 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日在經濟、環境、社會三大環節所落實的政策推動與績效，財務是合併報表中所有實體，但報告書只揭露本公司，因子公司於 2024 年皆為未公開發行公司，且營收未達 20 億新台幣，故於本報告中不揭露，惟本公司內部透過子公司監理及定期會議，蒐集子公司財務報告及營運狀況，針對重大影響進行整合，報告書中並未有少數股權不受母公司控制的實體公司。

項目	公司合併報表所有實體公司列表
報告書範疇	鍊寶科技股份有限公司所有台灣營運據點
未納入報告書範疇	新寶資產(股)公司、來穎科技(股)公司、達振能源(股)公司、瀚泰能源(股)公司、華仕德科技(股)公司、Saintop Group Co.,Ltd.、Formosa Fortune Holding Limited、Hi-Tech Eenergy Limited、上海統振電子有限公司、常州上揚光電有限公司、Global Resources Channel Co., Ltd。

撰寫依循

本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021 (Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並遵照「上市編制與申報永續報告書作業辦法」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行編撰。

報告書管理

《2024 年鍊寶科技股份有限公司永續報告書》雖尚未經外部驗證機構確認或保證，但本報告書經過內部多層審核。報告的編制由永續報告書推動小組負責，推動小組負責整體規劃、資料整合、溝通協調及編輯修訂工作。各單位權責成員則進行提交內容與數據校對修訂，並由單位主管進行最終覆核。報告完成後，報告書內容將提交給公司治理主管審閱核准後，送交董事會審查通過，並發佈於公司官網及公開資訊觀測站。

報告書中的部分統計數據引用自政府機關（如環境部環境管理署、行政院勞動部）公開的資料，並以常見的數值表達方式呈現。並且已與公司治理主管充分討論並達成共識。

發行時間

此為鈺寶科技股份有限公司編製之第一本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。遵循證交法規定，2024 年度的財務報告需於 2025 年 3 月 31 日之前發佈。然而，永續報告書的發行時間為 2025 年 8 月 31 日，與財報發行時間不一致。這是因為兩者的內容涵蓋範圍不同，永續報告書的內容不僅包括財務報告，還涵蓋了環境、社會、公司治理等其他非財務性資訊。此外，永續報告書的編制過程涉及多部門的協調與利害關係人的反饋，需要額外的時間來進行整理和審核。這些內容的準備通常需要比年度財務報告更多的時間與資料，為了確保報告的完整性與準確性，因此本公司的永續報告書會晚於年度財報發佈後三個月內發布。

現行發行版本：2025 年 8 月 31 日發行。

下一發行版本：2026 年 8 月 31 日發行。

報告書連結：<https://www.ritdisplay.com/about6>

聯絡窗口

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：周家鳳

電話：(03) 598 - 9999

地址：新竹縣 30351 湖口鄉新竹工業區光復北路 12 號

E-mail：cfchou@ritdisplay.com

官方網站：<https://www.ritdisplay.com/>

董事長的話

在銖寶科技的發展歷程中，我們始終堅信，企業的成功不僅在於創造經濟價值，更在於對社會的貢獻與責任的擔當。我們的願景是豐富全球視野，致力於為客戶提供最佳化的方案，並以持續的創新和技術領先為基石，推動企業的成長與成功。

銖寶的使命是成為全方位的引領者和推動者，通過不斷的技術突破和精益求精的努力，實現卓越的企業價值和社會貢獻。不僅滿足客戶日新月異的需求，還通過不斷創新，為客戶提供高品質、高性能的產品和解決方案，從而實現與客戶的共同成功。

經營理念

銖寶的經營理念深植於五大核心價值中：

1. 技術創新：致力創新和技術突破，滿足客戶對高品質、高性能產品的需求，不斷提升產品價值。
2. 客戶至上：重視每一位客戶，傾聽需求，並提供超出期望的服務，建立長期合作關係。
3. 責任承諾：堅守合規經營，誠信透明，始終以負責任的態度服務所有夥伴。
4. 團隊合作：尊重每一位團隊成員的貢獻，共同努力實現公司目標與願景。
5. 持續改進：追求卓越，持續提升產品品質，確保企業的永續發展。

核心策略

銖寶科技的成功來自於我們堅持的長期發展策略，這些策略使我們在激烈競爭中穩步前行：

1. 正確的技術，正確的時機：我們專注於在適當時機導入最適技術，並在產品生命周期的初期獲得高額利潤，逐步擴大市場佔有率。
2. 重視研究發展：將技術突破視為核心理念，積極與國內外業界合作，提升產業競爭力。
3. 全球化：已進入北美、歐洲、亞洲及中國大陸市場，跨領域合作，藉由資源整合實現產品在醫療、穿戴、車用、能源等領域的應用，推動國際化戰略目標。
4. 顧客信賴與滿意度：顧客信賴與滿意度是我們穩定發展的關鍵，我們重視產品品質，確保顧客利益。

員工福利與企業文化

銖寶深知員工是企業最寶貴的資產，因此我們提供全面的福利措施，包括員工保險、定期健康檢查及職業訓練等，並鼓勵員工進修，提供多元學習管道，協助員工自我成長。我們秉持「適才適用」的用人原則，無論性別、族群或身心狀況，均提供公平的職業發展機會。

環境與社會責任

作為負責任的企業，我們在環保與永續發展方面不懈努力。鍊寶的產品生產過程符合國際環保標準，遵循歐盟的「危害物質禁用指令(ROHS)」，並積極減少環境危害物質的使用。我們不斷優化生產流程，降低企業運營對環境的影響，實現經濟效益與環保責任的雙重平衡。

展望未來

未來，鍊寶將持續秉持創新與品質的核心價值，推動產業創新與市場開拓，並始終將客戶需求與員工福祉放在首位。隨著全球產業變化，我們將提高市場競爭力，擴展國際市場，成為產業領先者及解決方案提供商。鍊寶相信，在所有員工的共同努力下，將實現經濟發展、環境保護及社會共融，並將永續發展理念與鍊寶願景相結合，實現更美好的未來。

鍊寶科技股份有限公司

董事長葉垂景

謹識 2025 年 8 月

利害關係人溝通與重大主題

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會、媒體等，以及參考同業報告書的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出 7 大類的利害關係人，分別為客戶、供應商、員工和其他工作者、股東和其他投資者、政府機關、商業夥伴以及金融機構。



利害關係人	關注議題	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
客戶	2.2 品質管理	客戶是公司價值創造的核心驅動力，影響著公司的經濟效益、產品創新與長期可持續發展。重視並維護客戶關係，是成功的關鍵所在。	- Email - 線上會議 - 電話連絡	每天	客戶的忠誠與滿意度可以幫助公司進一步拓展市場，讓訂單及新開發案源源不絕。
供應商	2.1 供應鏈管理	鍊寶秉持「視供應商為夥伴，引導供應商長期合作」之供應商政策，以及鍊寶在整體業務推展上的表現，深獲供應商的肯定與認同，供應商均給鍊寶最大的配合與支援，使鍊寶在未來競爭上，具備掌握關鍵要素、貨源及降低成本能力的優勢。	- 定期評比 - 實地稽核 - 輔導改善與追蹤 - 外部溝通信箱 - 官網利害關係人專區	- 每季 - 不定期 - 不定期 - 即時溝通 - 即時溝通	每季進行供應商評鑑，2024 年共進行 4 次評鑑
員工和其他工作者	4.1 人才任用與訓練	員工是鍊寶最重要的資產，透過員工個人專業展現，推動鍊寶持續優化產品與服務。	- KPI Meeting - 勞資會議 - 職工福利委員會 - 員工滿意度問卷調查	- 半年 - 每季 - 每季 - 每年	1. 每半年：KPI Plan & Review 及和 CEO、GM 等高層進行雙向溝通 2. 每季：勞資會議、職工福利委員會 3. 每年多次或不定期：身心健康促進講座、員工滿意度問卷調查、員工申訴信箱、員工教育訓練
股東和其他投資者	1.2 公司誠信治理	股東與投資人是公司邁向永續經營的堅實基礎，長期關注公司的經營狀況與成長，為企業提供穩健發展的動力，並確保利潤的創造與回饋。鍊寶秉持公開透明的原則，積極與投資者保持密切溝通，充分展示鍊寶在轉型及永續經營方面的實力與績效。我們主動與投資人進行交流，及時更新營運狀況，旨在提升投資者的信心，並共同見證企業的穩健成長。	- 股東會 - 法說會 - 年報/財報 - 網站投資人專區 - 外部信箱 - 企業永續專區(永續經營報告書)	- 每年 - 每年 - 每年/每季 - 不定期 - 不定期 - 每年	1. 每年定期舉辦一次股東會，2024 年共舉辦一場股東會。 2. 每年至少召開一次法說會，2024 年共舉辦一場法說會。
政府	1.2 公司誠信治理	持續關注政策與法規變動，並與環保局合作，確保營運符合環境規範；依據勞健保法	依法規派員臨廠查核	每年不定期	1. 使用化學品及毒化物管理 2. 簽定合格廢棄物處理廠

		規，保障員工基本權益；遵循國稅局稅務規定，落實誠信納稅，確保企業合法合規。	• 薪資單 • Mail 通知 • 電話 • 公文	• 每月 • 每半年 • 及時 • 不定期	3.暫存區管理 / 變更廢清書 4.參加專責應變人員課程 5.廢棄物減量 / 更換氫氧化四甲基胺供應商使其產出廢空桶全面回收再利用，回收率 100% 6. 每半年公告同仁申請自提退休金%。 7. 減少稅務風險，避免因不當操作而遭受經濟或聲譽損失。 8. 政策支持和合法保障。
商業夥伴	2.1 供應鏈管理	商業夥伴是企業價值鏈中的重要角色，也是公司達成策略目標、推動成長與創新不可或缺的支持者。	• Email • 線上會議 • 面對面溝通 • 電話連絡	• 每天	公司能提供穩定的合作條件，包括訂單穩定性、價格透明性。
金融機構	1.2 公司誠信治理	公司營運資金流通的重要來源對象。	• 面對面溝通 • 電話	• 不定期	1.每年定期舉辦股東會。 2.定期公告財務報表、年報。

重大主題管理

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 了解組織脈絡	鍊寶科技相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則、與同業報告書之重大主題等，將 32 個指標主題彙整出 18 個永續議題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、人群（包括其人權）之實際或潛在、正面影響或負面衝擊進行評分，再由本公司高階主管及高階治理單位將各永續議題之正向績效、執行可能性、衝擊程度、衝擊可能性之得分加權後排序，總分大於 12 分者為本公司之重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司代表或各部門主管依公司營運活動於該主題的影響顯著成程度與可能性，分析確定 8 項的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質與公司各部門進行綜合性評估，最終把 8 項重大性永續議題歸納合併為 6 個重大主題管理內容（「人才招聘與吸引」、「勞資關係與溝通」、「人才培育與發展」合併為「人才發展規劃」），透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果				
重大主題				
1 客戶關係管理	2 供應鏈管理	3 人才發展規劃 (人才招聘與吸引、勞資關係與溝通、人才培育與發展)		
6 能源與溫室氣體排放		7 廢水、廢棄物管控	8 職業安全與健康管理	
其他主題				
9 財務績效與營運風險	10 風險管理	11 原物料管理	12 公司治理與誠信	13 資訊安全及 隱私保護權
14 產品責任與客戶安全	15 人權保護	16 氣候變遷調適	17 自然生態保育	18 社會回饋與參與

重大主題邊界說明

重大主題	指標對應	各面相衝擊發生邊界							管理方針及 相關內容對應章節
		客戶	供應商	員工和 其他工作者	股東和 其他投資者	政府機關	商業夥伴	金融機構	
客戶關係管理	自訂主題	●	○	▲	○		●		2.2 品質管理
供應鏈管理	GRI 308 GRI 414	▲	●		○		▲		2.1 供應鏈管理
人才發展規劃	GRI 404			●	●	○			4.1 人才任用與訓練
能源與溫室氣體排放	GRI 302 GRI 305	○	●	▲	▲	●	▲	●	3.1 能源與溫室氣體排放
廢水、廢棄物管控	GRI 303 GRI 306	○	▲	●	▲	●	▲		3.2 環境污染防治
職業安全與健康管理	GRI 403		●	●	▲	●	▲		4.3 員工關懷
備註：●：造成衝擊；○：直接相關；▲：促成衝擊									

一、持續永續推動

1.1 企業概況

銖寶科技成立於 2000 年，為國內首家投入 PMOLED 研發與製造的企業，並成為全球擁有最大 PMOLED 產能的製造商。銖寶的創立源於銖德集團與諾貝爾物理獎得主 Alan J. Heeger、Intel、GE、Viewsonic、Futaba、Dupont Display 等國際大廠的合資合作，並成功打造出台灣首條 PMOLED 量產線。銖寶致力於科技創新與研發，並以客戶為導向的行銷策略，為全球市場提供先進的顯示器產品，滿足不同應用需求。2019 年，銖寶進軍綠能產業，並透過集團資源實現多角化經營，開啟新事業體發展。

經營理念

銖寶科技的核心價值體現在以下五大理念：

1. 技術創新：專注於技術突破，滿足客戶對高品質、高性能產品的需求。
2. 客戶至上：深度聆聽客戶需求，提供超出期望的服務，建立長期合作夥伴關係。
3. 責任承諾：遵循誠信與透明的經營原則，確保企業行為負責任，與夥伴共贏。
4. 團隊合作：尊重每一位團隊成員，齊心協力實現公司願景與目標。
5. 持續改進：不斷追求卓越，持續提升產品品質，推動公司永續發展。

核心業務領域

銖寶科技的業務涵蓋多個領域，包括：

領域	內容
面板事業	提供 PMOLED、AMOLED、TFT、e-Paper、Micro OLED 等各類顯示技術，並提供客製化設計解決方案，滿足不同市場需求。
能源事業	提供各種小、中、大型電池模組及儲能系統，專為不同客戶需求量身設計。
臭氧事業	生產具有殺菌、淨化氣味等功能的臭氧產品，應用於蔬果清洗、寵物沐浴、水耕降藻等領域。

跨足綠色能源產業

隨著環保意識的提升，銖寶科技長期關注能源產業發展，並於 2019 年創立來穎科技，2020 年併購達振能源，進一步佈局綠能事業。來穎科技專注於中大型儲能系統，而達振能源則致力於小型電池模組。在整合集團核心技術與資源後，銖寶成功進軍綠色能源領域，推動更多元的事業發展，為集團營運注入新動能。

鍊寶科技基本資料		
公司名稱	鍊寶科技股份有限公司	
公司簡稱	鍊寶	
股票代號	8104	
市場別	上市	
產業別	光電業	
成立日期	2000 年 03 月 13 日	
上市日期	2019 年 01 月 17 日	
實收資本額	916,516,750 元	
總部地址	新竹縣湖口鄉新竹工業區光復北路 12 號	鍊寶科技公司外觀

企業文化

鍊寶科技自創立以來便積極的研發製造並致力於提升產品品質，以滿足來自不同區域的客戶認證需求。鍊寶已獲得 ISO 9001、ISO 14000、TS 16949 等國際認證，並遵循歐盟的「危害物質禁用指令 (ROHS) 」和 SONY 公司 SS-00259 規範，積極減少環境危害物質的使用，實現綠色生產。

鍊寶堅信，企業的成功不僅依賴於技術創新與高品質產品的提供，還應積極承擔社會責任，推動環境保護與員工福祉。在生產過程中，鍊寶重視勞工安全與健康，並致力於能源資源的高效使用，最大程度降低對環境的影響。為了履行這一責任，鍊寶建立了全面的環安衛管理系統，並持續改進其管理流程。鍊寶科技的五大核心原則體現了公司對社會責任的承擔和對可持續發展的堅持：

五大核心項目	內容
遵守法令、落實環安	公司始終確保符合相關法規，保障員工安全及環境保護。
風險管控、持續改善	鍊寶積極管理生產過程中的風險，並持續優化各項流程，提升生產效率。
禁用危害、綠色生產	堅持選用無害物質，並推動綠色製造，實現可持續發展。
績效管理、有效溝通	強化內外部績效管理，促進良好的溝通與協作，提升運營效率。
全員教育、促進健康	鍊寶注重員工的全員教育與健康促進，推動環境保護與勞工安全衛生，確保員工的身心健康。

這些原則不僅與鍊寶的使命和願景相吻合，更深刻體現了公司對創新、品質、責任、團隊合作及持續改進的企業文化。鍊寶科技的使命是通過持續創新與技術領先，為客戶提供高品質、高性能的產品和解決方案，實現客戶與公司共同成功。公司以全球視野，通過最佳化方案為客戶提供服務，並在全球市場中推動技術創新與環保責任，實現可持續發展與卓越經營。

鍊寶將企業文化與經營理念緊密相連，始終貫徹技術創新、環境保護、品質卓越、社會責任與員工福祉的綜合價值觀，致力於實現企業的長期發展與社會貢獻。

股東結構

銓寶科技的股東結構顯示，公司股份主要由個人及法人投資人持有。其中，以個人股東占比最高，持有比例達 48.23%；其次為其他法人，持股比例為 47.22%，兩者合計已超過九成，顯示公司股份高度集中於本國自然人與法人機構。外國機構及外國人持股比例為 3.87%，金融機構與政府機構則分別僅占 0.53%與 0.15%。此股權結構反映出銓寶科技以本地投資人為主體，亦包含部分外國投資。

股東結構		
截止日期：2025-04-26		
股東	持股股數	持股比例(%)
政府機構	136,063	0.15
金融機構	489,499	0.53
其他法人	43,277,307	47.22
個人	44,199,236	48.23
外國機構及外國人	3,549,570	3.87

公司沿革

年分	內容
2000 年 03 月	經濟部核准設立登記，正式試量產單色（藍綠）及多色 OLED 面板及模組
2000 年 05 月	獲得美商柯達及日商三洋 OLED 專利授權
2000 年 11 月	美商 Intel 正式入股銓寶科技並共同開發新產品
2001 年 04 月	獲得 ISO 9001（勞式）認證通過
2001 年 04 月	與美商杜邦簽約共同研發量產 PLED 產品及入股銓寶科技
2001 年 09 月	企業資源規劃系統(ERP)上線
2001 年 11 月	美商 GE 及日本雙葉電子正式入股銓寶科技並共同開發新產品
2001 年 11 月	銓寶新廠落成啟用典禮
2001 年 12 月	與台灣銀行等 12 家銀行簽定新台幣 91 億聯貸架設彩色量產線
2002 年 02 月	舉辦新世代平面顯示器 OLED 產業研討會並邀請西元 2000 年諾貝爾化學獎得主 Dr. Allen J Heeger 擔任董事
2002 年 03 月	台灣第一片主動全彩面板 AMOLED 研發成功
2002 年 08 月	首次展出 AMOLED 產品
2002 年 08 月	全球首座 PLED 量產線於本公司正式啟用
2003 年 07 月	四合一品質認證通過
2004 年 05 月	SID 2004 RiTdisplay 成功通過非晶硅(a-SiTFT)底板驅動的 2.2 吋有機 EL 面板
2005 年 01 月	正式取得 SONY Green Partner 認證
2005 年 03 月	2005 OLED INDUSTRY WORKSHOP - 飛躍新視紀
2012 年 04 月	經濟部業界開發產業技術計畫
2015 年 06 月	經濟部 A+企業創新研發淬鍊計畫
2016 年 06 月	股票辦理公開發行經主管機關申報生效

2016 年 07 月	股票在中華民國證券櫃檯買賣中心登錄為興櫃股票
2019 年 01 月	股票在臺灣證券交易所證券集中交易市場上市買賣
2021 年 07 月	納入來穎拓展不斷電系統及儲能櫃業務
2022 年 04 月	納入達振跨足消費性電池模組事業

獲獎實績

鈐寶科技長期致力於顯示技術的創新與研發，歷年來屢獲國內外專業獎項肯定，展現卓越的技術實力與產業貢獻。以下列舉自 2002 年至 2024 年間獲得之各項重要獎項，足以佐證本公司在顯示器領域的領導地位與持續創新能力。

年分	獲獎內容
2002 年 08 月	榮獲第二屆平面顯示器元件產品技術獎 - 多彩 OLED 生產技術
2003 年 09 月	榮獲經濟部第十一屆「經濟部產業科技發展獎」
2004 年 08 月	榮獲經濟部發明專利『顯示面板的表面處理方法』國家發明獎銀牌
2005 年 04 月	榮獲 2005 年顯示器元件產品技術獎 - 傑出產品獎
2006 年 06 月	榮獲第二屆「台灣化學科技產業菁英獎」 - 產業貢獻獎
2007 年 06 月	獲平面顯示器元件產品技術獎 - 傑出人士貢獻獎
2008 年 07 月	榮獲傑出光電產品獎 - 1.8 吋內建觸控螢幕的有機發光顯示器
2017 年 06 月	榮獲傑出光電產品獎 - 超窄邊框有機發光二極體元件
2018 年 08 月	榮獲 Gold Panel Awards 2018 顯示器元件產品技術獎 - 內嵌式多點電容觸控 OLED 顯示器
2019 年 10 月	榮獲推動友善職場獎
2019 年 10 月	榮獲第五屆卓越中堅企業獎

主要營運項目

鈐寶科技專注於各類顯示技術的開發與應用，面板事業涵蓋 PMOLED、AMOLED、TFT-LCD 及電子紙 (e-Paper) 等多元產品線，具備完整的技術能力與製程整合優勢。針對不同市場需求與終端應用，提供從低功耗到高解析度、高亮度的顯示方案，廣泛應用於穿戴式裝置、醫療設備、工業儀表、家電產品、网通設備及消費性電子等領域。

本公司不僅提供標準化產品，更積極與客戶協同開發，依據其應用情境與設計需求，提供高度客製化的顯示模組解決方案，強化產品差異化與市場競爭力。透過持續研發與技術創新，鈐寶科技致力於推動顯示器技術的進化，滿足全球市場多樣化的應用趨勢與未來智慧裝置的發展需求。於報導期間內，本公司無與重要供應商終止合作或更換重要供應商之相關情事發生。

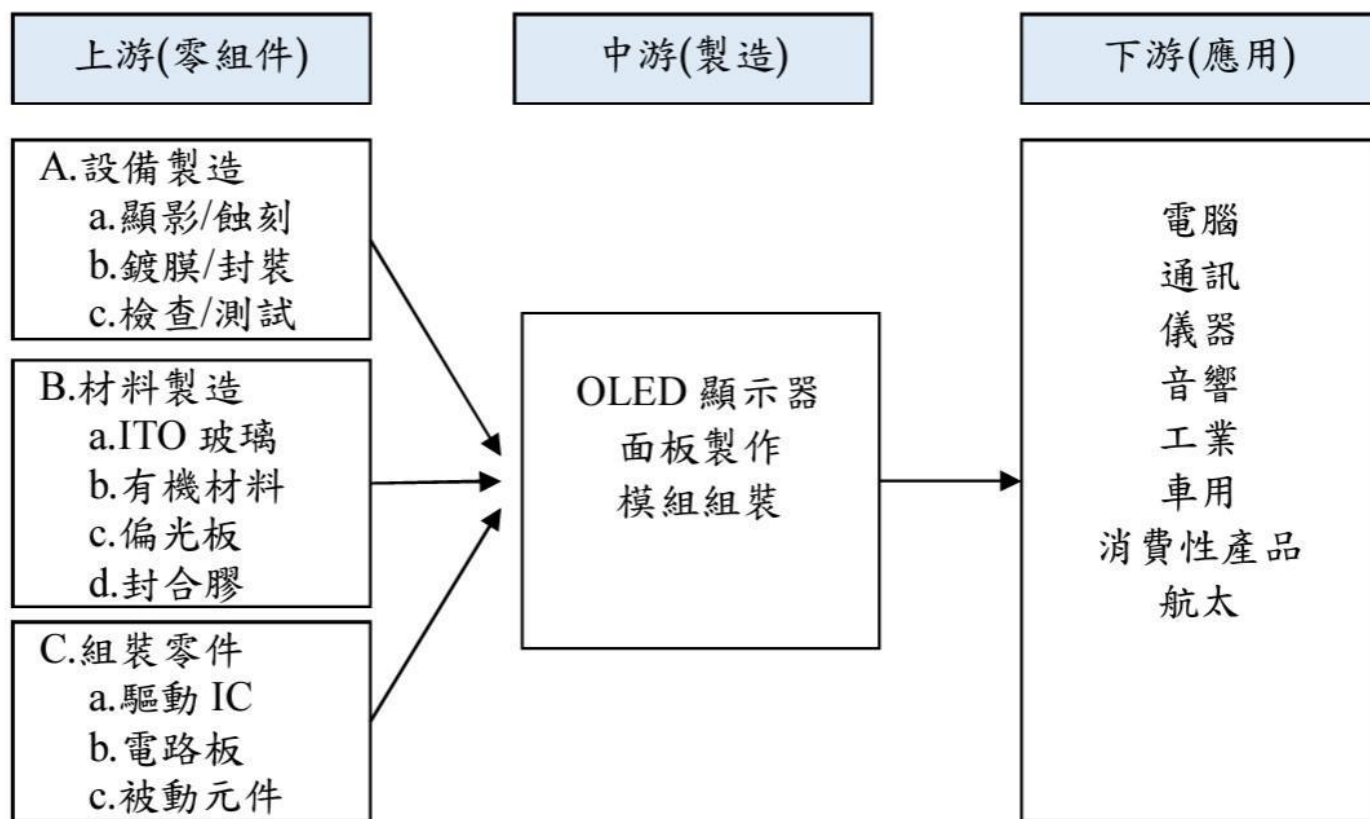
產品市場概況

本公司顯示器產品銷售遍及全球多個地區，主要市場包括台灣、中國大陸、美國。從銷售額來看，以台灣市場表現最為亮眼，銷售金額達新台幣 261,958,212 元，顯示本地客戶對本公司產品具高度信任與需求，且多為消費性與網通產品應用。中國大陸市場則貢獻新台幣 151,816,260 元，主要為消費性電子產品，顯示公司已成功打入亞洲主要製造與消費市場。

美國市場銷售金額為新台幣 69,974,577 元，除了消費性產品外，亦涵蓋工業控制（工控）領域，顯示公司產品在高穩定性與專業應用方面亦具競爭力。

整體而言，鈐寶科技藉由穩定的產品品質、靈活的客製化能力與完善的客戶服務，持續拓展全球市場版圖，並依據不同地區與產業的需求特性，提供最適化的顯示器解決方案。

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量（新台幣元）
顯示器	台灣	消費性及網通	261,958,212
	中國大陸	消費性	151,816,260
	美國	消費性及工控	69,974,577
	其他國家	消費性及網通	141,303,670



組織上下游關聯圖

創新研發

為了擴大 OLED 顯示器應用領域和考量消費者需求，銖寶以自有生產線、設備、材料，搭配既有的 OLED 面板生產技術，開發出透明 OLED 顯示器。傳統的 OLED 顯示面板光線無法穿透，功能就只有單純顯示圖案或文字。透明 OLED 顯示器因使用特殊材料，使得顯示器本身可以被光線穿透，不僅可以顯示圖案或文字，使用者更可以看到顯示器後方的實體物件。

目前此項創新研發之產品已被客人採用，應用於高爾夫球測距儀或狩獵測距儀，未來將持續優化產品性能，期望能在更多場景被應用或讓消費者有更好的體驗。

銖寶科技自研發透明 OLED 顯示器



銖寶科技自研發相關生產線設備



外部公協會參與

鈇寶科技積極參與各類產業公協會及地方產業聯盟，透過加入相關組織，掌握產業脈動、促進經驗交流並強化產官學合作。公司目前為台灣顯示器材料與元件產業協會團體會員，並為新竹縣工業會及新竹縣產業園區廠商協進會的一般會員。

產業公協會、其它會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
台灣顯示器材料與元件產業協會	團體會員
新竹縣工業會	一般會員
新竹縣產業園區廠商協進會	一般會員

備註：台灣顯示器材料與元件產業協會的入會方式，以公司資本額來界定入會費用。分成團體會員及個人會員。

財務績效

下表為本公司 2024 年度之財務績效概要，顯示公司在技術研發與市場布局上已具一定成果。未來，鈇寶科技將朝以下方向持續提升產品附加價值與穩健邁進：

- (一) 持續研發核心技術並與國內外技術合作，開發 Micro LED 及新的 AMOLED 驅動方式，以保持技術領先與市場區隔。
- (二) 拓展與全球品牌與通路的合作關係，提升產品能見度與市場滲透率。
- (三) 積極開發車用與光學應用市場，提升 PMOLED 利基應用之附加價值。
- (四) 展望 2025 年營運，顯示器業務將深化客製化能力，電池儲能領域則持續推進投資，形成多角化經營模式，降低單一產品經營風險。

項目 / 年度	2024 年
營業收入 (仟元)	625,053
營業(運)成本 (仟元)	562,442
營業毛利 (仟元)	62,611
營業損益 (仟元)	-113,909
營業外收入及支出 (仟元)	140,600
稅前淨利 (仟元)	26,691
本期稅後淨利 (仟元)	13,701
本期綜合損益總額 (仟元)	10,653
每股盈餘 (元)	0.16
員工福利金額 (仟元)	401
股利 (仟元)	0
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	167,880
留存經濟價值 (仟元)	190,221
支付政府的款項 (仟元)	12,990

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股股東的

未付股利。

2. 支付政府的款項指的是所有稅款（包含營業稅、所得稅、財產稅）跟罰金。

3. 「員工薪資（含員工福利）」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。

4. 留存的經濟價值為【營業收入】+【營業外收入及支出】-【營業成本】-【股利】-【所得稅】

5. 社區投資指的是捐款及捐贈。

6. 幣別為新台幣。

財報連結：https://www.ritdisplay.com/investor_relations

取自政府之財務補助

鍊寶科技積極爭取政府資源以強化研發動能，於報告期間內獲經濟部科技研究發展專案補助「A+企業創新研發淬鍊計畫」，補助金額達新台幣 9,701,000 元，展現公司在創新研發方面的成果及潛力。

項目	補助單位	補助金額 (元)
A+企業創新研發淬鍊計畫	經濟部科技研究發展專案	9,701,000

稅務管理

鍊寶科技在稅務管理上秉持誠信及穩健的經營理念，不將利益留置於低稅率地區來降低納稅義務，以完善移轉訂價策略提升企業經營效能。首先，我們重視透明稅務披露，主動揭露稅務相關資訊，確保利害關係人充分了解本公司在納稅上的具體作為。其次，透過合規經營與反避稅措施，鍊寶科技確保所有稅務申報與繳納均依循國內外相關法規辦理，杜絕任何規避稅負的行為。

同時，我們視納稅為企業社會責任的一環，藉由稅務貢獻促進社會價值，支持國家公共建設與社會發展。此外，公司亦將稅務策略納入可持續發展規劃，確保稅務決策與企業永續經營目標相符。在稅務風險管理方面，鍊寶科技持續強化內部控管機制，識別與因應潛在風險，確保財務穩健與營運合規。隨著全球化發展，我們亦重視全球稅務一致性，遵循跨國稅務規範與資訊申報要求，強化國際間的信任與合作，展現對稅務治理的高度承諾。本公司由財會單位負責進行稅務管理，

鍊寶科技支持政府推動產業創新研發、研究發展計畫與綠能科技等獎勵政策，與稅務機關基於互信與資訊透明下，建立相互信任合作的關係。財務方面考量稅務對營運活動產生之潛在影響，制定稅務政策，建立健全的稅務管理制度、加強內部財務管理及風險管理系統，有效管理稅務風險。

- 鍊寶科技財報連結：https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?step=1&colorchg=1&co_id=8104&year=113&seamon=&mtype=A&

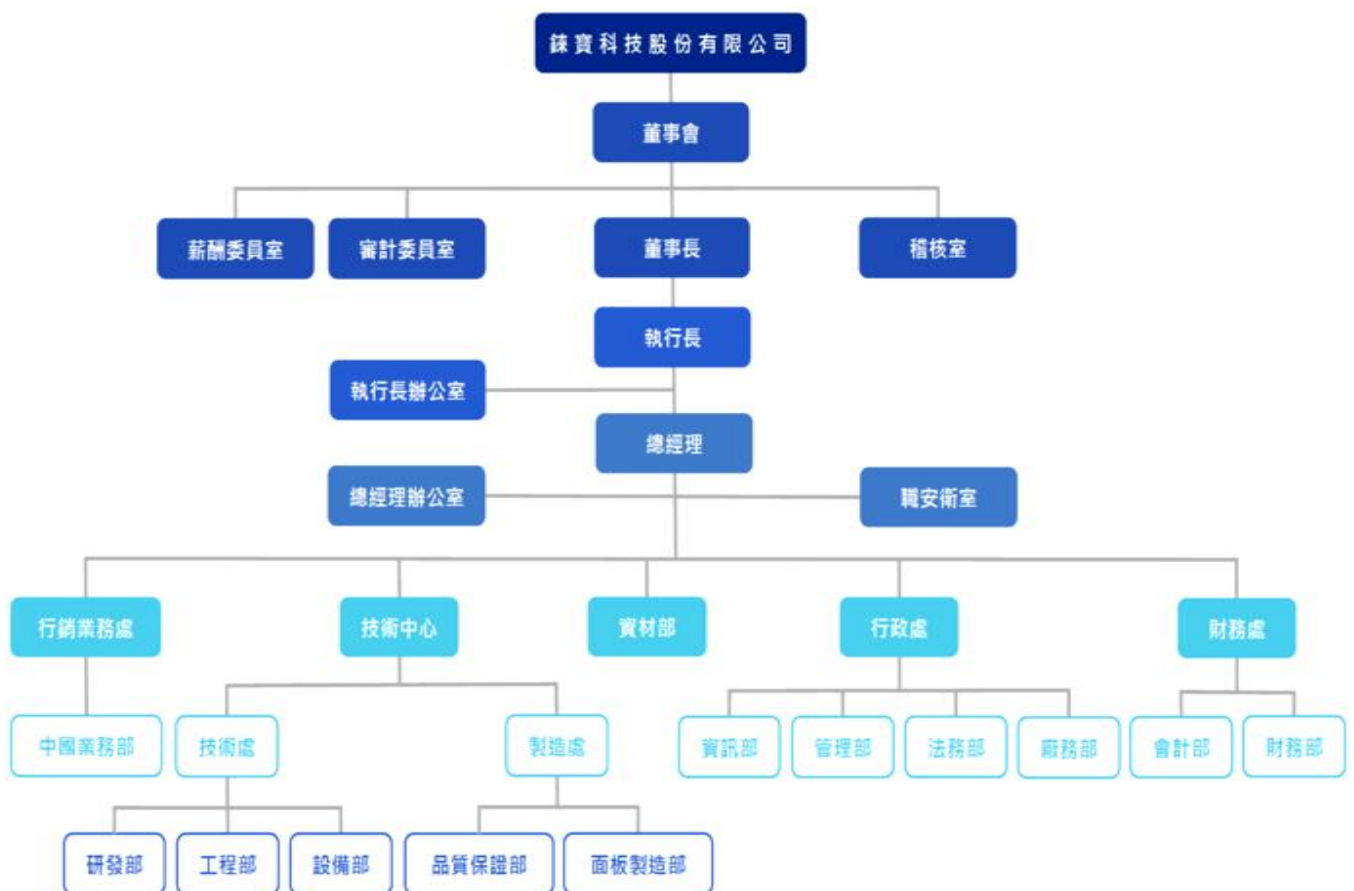
1.2 公司誠信治理

治理架構

鍊寶科技依據公司規模與業務需求，建立層級分明且功能齊全的組織架構，以確保公司治理有效運作並提升營運效率。整體組織由董事會負責重大決策與監督，設有執行長與總經理作為營運領導核心，並透過總經理辦公室與職安衛室協助整合內部資源與風險管理。

在職能分工上，鍊寶設有五大主要業務處室，包括財務處、行銷業務處、技術處、製造處及行政處，其中技術處及製造處由技術中心進行管理。各處下轄多個專責部門。財務處負責會計、稅務及財務管理；行銷業務處則包含中國業務與國際業務拓展；技術處聚焦於研發、工程與設備技術提升；製造處負責品質管理、生產作業與物料控制；行政處涵蓋人資、廠務、管理與法務等支援性職能；資材部負責採購計畫之建立與執行。

此外，公司設有稽核室與執行長辦公室以強化內控與策略執行，並由各副總經理或處長領導各部門，確保決策與執行效率。透過上述架構，鍊寶科技能有效整合研發、生產、行銷與後勤資源，靈活因應市場變化並推動企業永續發展。



鍊寶科技組織架構圖

董事會運作

鍊寶科技積極建置符合「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」的治理結構與道德標準，致力於健全公司治理。定期向董事會報告營運與財務狀況，並透過公司網站及公開資訊觀測站，主動揭露財務及治理資訊，確保公司營運狀況對利害關係人透明公開。

此外，鍊寶科技將企業社會責任融入日常營運管理，強調誠信經營、財務透明、推動永續發展及健全內部稽核機制。公司已訂定「永續發展實務守則」，並成立永續發展委員會，由公司高階經理人及獨立董事組成，且得高階經理人擔任永續長並成立跨部門小組共同協調推動相關計畫，執行發展永續事務。

公司現任董事會由 7 位董事組成，包含 3 位獨立董事，由各專業領域具有豐富經驗之賢達人士所組成。為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備之能力如：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。另，本公司董事長無同時兼任總經理或執行長，董事長為葉垂景先生、執行長為王鼎章先生、總經理為陳康先生。

獨立董事年資為 2 席 6 年及 1 席 4 年；另注重董事會成員之性別平等，女生董事比率目標為 25%，目前董事 7 席，包含 3 位女性董事，比率達為 43%。其資格條件均符合法令規定之獨立性規範。

董事會職責

董事會為本公司最高監督與決策機構，負責審慎規劃並監督重大營運與財務事項，以保障全體股東與利害關係人的權益。董事會之職責涵蓋以下幾大面向：

董事會負責審議本公司之營運計畫及年度財務報告，包含經會計師查核簽證之第二季財報，確保財務資訊透明並具公信力。此外，董事會亦負責制定與定期檢視內部控制制度，並評估其有效性，以提升公司內部管理與風險控管能力。

在財務業務行為方面，董事會依相關法令規範，訂定或修正如資產取得與處分、衍生性商品交易、資金往來及背書保證等重大事項之處理程序，以維護公司資產安全與財務穩健。對於股權性質有價證券之發行，包括募集、發行或私募等行為，也須經董事會審議決議。

人事任免方面，董事會負責董事長及重要主管（如財務、會計與內部稽核主管）之選任與解任，確保高階管理階層具備適任性與專業能力。關於對外捐贈，董事會亦審慎把關，針對關係人（指證券發行人財務報告編製準則所規範之關係人）捐贈或對非關係人（每筆捐贈金額或以董事會召開日期為基準，往前追溯一年內，累積對同一對象捐贈金額達新臺幣一億元以上，或達最近年度經會計師簽證之財務報告營業收入淨額百分之一或實收資本額百分之五以上者）之重大捐贈，皆須通過董事會審議，唯有重大天然災害所需的緊急救助，可先行辦理並於後續董事會追認。

為提升決策品質與治理獨立性，公司設有獨立董事制度，董事會涉及重大決議時，應有全體獨立董事出席，並於必要時提供書面意見。若有不同意見或保留意見，亦將完整記錄於會議紀錄中，展現公司治理之透明與負責態度。

鈗寶科技透過制度化之董事會運作機制，強化公司治理、保障利害關係人權益，並致力於公司長期穩健發展與永續經營。

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次(選) 就任日期	主要 學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗			專業能力	
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研 發	會計 及 財務 分析
董事長	葉垂景	男	66~70	2016-06-29	史蒂芬理工學院機械所碩士:鍊德科技(股)公司董事長	葉垂景兼任鍊德科技股份有限公司董事長、中富投資股份有限公司法人董事長代表暨總經理、中原國際創業投資股份有限公司法人董事長代表暨總經理、一詮精密工業股份有限公司董事、凱恩斯投資股份有限公司董事、安可光電股份有限公司法人董事長代表、太陽海科技股份有限公司董事長、鍊洋科技股份有限公司董事長、鍊鑽科技股份有限公司法人董事長代表暨總經理、來穎科技股份有限公司法人董事長代表、育陞投資開發股份有限公司董事、達振能源股份有限公司法人董事長代表、鼎盛投資股份有限公司法人董事代表、Ritek Group Inc.(Cayman)法人董事長代表暨總經理、Score High Group Ltd.(B.V.I.)法人董事長代表暨總經理、Max Online Ltd. (B.V.I.)法人董事長代表暨總經理、RIC Corp. Ltd.(Vietnam)法人董事代表、Armor Investment Group Corp 法人董事代表、Kingdom Wealth Investment Ltd(B.V.I)法人董事長代表暨總經理、Saintop Group Ltd(BVI)法人董事代表、Hi Tech Energy Ltd (H.K)法人董事代表、Fomosa Fortune Holding Ltd (BVI)法人董事代表、Global Resources Channel Co., Ltd (BVI)法人董事代表。		✓	✓		

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次(選) 就任日期	主要 學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗			專業能力	
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研 發	會計 及 財務 分析
董事	楊慰芬	女	61~65	2016-01-29	政治大學商學院經營管理碩士;鍊德科技(股)公司副執行長	楊慰芬兼任鍊德科技股份有限公司董事暨副執行長、鈺德科技股份有限公司董事長、凱恩斯投資股份有限公司董事長、育陞投資開發股份有限公司董事長、財團法人鍊德文教基金會董事長、鍊工場股份有限公司法人董事長代表、鍊工場服務股份有限公司法人董事長代表、社會福祉博悠會法人董事代表、株式會社夢之湖法人董事代表、大樂司文創股份有限公司法人董事長代表、新寶資產股份有限公司法人董事長、萬大創業投資股份有限公司法人董事代表、博鍊科技股份有限公司之法人董事代表、安可光電股份有限公司之法人董事代表、安可光電揚州有限公司法人董事代表、中原國際創業投資股份有限公司法人董事代表、厚聚能源開發股份有限公司法人董事長代表、力鍊光電科技(揚州)有限公司法人董事代表、簡兆芝室內裝修設計股份有限公司法人董事代表、ART Management Ltd.(B.V.I.)法人董事代表、Jade Investment Services Ltd.法人董事代表、Glory Days Services Ltd 法人董事代表、鼎盛投資股份有限公司董事、K.K. RICAREJAPAN 法人董事代表。	✓	✓			✓
董事	王鼎章	男	71~75	2016-06-29	台灣大學材料研究所博士;台灣聚化學品(股)公司副總經理	王鼎章兼任鍊洋科技股份有限公司公司法人董事代表、太陽海科技股份有限公司法人董事代表暨總經理、華仕德科技股份有限公司董事長、來穎科技股份有限公司法人董事代表、鍊德科技股份有限公司執行長、力鍊光電科技(揚州)公司法人董事代表、越峰電子材料(股)公司獨立董事。		✓	✓	✓	

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次(選) 就任日期	主要 學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗			專業能力	
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研 發	會計 及 財務 分析
董事	潘燕民 (114/06/22 屆滿卸任)	男	56~60	2016-06-29	文化大學經濟研究所碩士;鍊德科技(股)公司副總經理	潘燕民兼任鈺德科技股份有限公司公司法人董事代表、力鍊光電科技(揚州)有限公司法人董事長代表暨總經理、昆山滬鍊光電科技股份有限公司法人董事長代表、億而得微電子股份有限公司公司獨立董事、審計委員、薪酬委員、互力精密化學股份有限公司監察人、鍊洋科技股份有限公司公司法人董事代表、安可光電股份有限公司公司法人董事代表、安可光電揚州有限公司法人董事代表、博鍊科技股份有限公司公司法人董事代表、太陽海科技股份有限公司監察人、厚聚能源開發股份有限公司公司法人董事代表、振專股份有限公司法人董事代表、來穎科技股份有限公司監察人、鍊工場股份有限公司監察人、GoldenRiver Fund 法人董事代表、兆強科技股份有限公司法人董事代表、財團法人鍊德文教基金會董事、昆山舒利視有限公司法人董事長代表。	✓	✓			✓
董事	李明珊 (114/06/22 屆滿卸任)	女	56~60	2016-06-29	國立台中技術學院企業管理系學士;鍊德科技(股)公司投資部協理	李明珊兼任兆強科技股份有限公司監察人、互力精密化學股份有限公司法人董事代表、博鍊科技股份有限公司監察人、RIC Co.Ltd(Vietnam)法人董事代表、Prorit Corporation, Vietnam Ltd.法人董事代表。	✓	✓			✓
董事	董保城 (114/06/22 屆滿卸任)	男	71~75	2016-06-29	德國波昂大學法律學系博士;考選部部長	東吳大學副校長		✓			

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次(選) 就任日期	主要 學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗			專業能力	
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研 發	會計 及 財務 分析
獨立 董事	林祖嘉 (114/06/22 屆滿卸任)	男	66~70	2017-06-08	美國加州大學洛杉磯分校經濟學博士;國家發展委員會主委;行政院大陸委員會副主委	林祖嘉兼任安可光電股份有限公司獨立董事、銖寶科技股份有限公司獨立董事、金橋科技股份有限公司董事、來穎科技股份有限公司獨立董事。		✓			
獨立 董事	吳至知 (114/06/22 屆滿卸任)	男	51~55	2017-06-08	台灣大學財務金融研究所碩士;中華開發金融控股公司資深經理	吳至知兼任詠齡企業(股)公司董事、香港商分多多(股)公司台灣分公司董事長兼任財務長、銖寶科技股份有限公司獨立董事、來穎科技股份有限公司獨立董事。		✓			✓
獨立 董事	佟韻玲	女	66~70	2019-06-21	政治大學經營管理碩士;安永聯合會計師事務所執業會計師	華興電子工業股份有限公司獨立董事暨薪酬委員會委員台新國際企管顧問有限公司董事台北金融大樓(股)公司監察人開發工業股份有限公司監察人	✓	✓			✓
備註：1. 年齡介於 51~55 間有 1 席、56~60 間有 2 席、61~65 間有 1 席、66~70 間有 3 席、71~75 間有 2 席。 2. 董事 - 潘燕民、李明珊、董保誠，已於 2025 年 06 月 22 日 屆滿卸任 (原任期：2022 年 06 月 23 日 - 2025 年 06 月 22 日) 。 3. 獨立董事 - 林祖嘉、吳至知，已於 2025 年 06 月 22 日 屆滿卸任 (原任期：2022 年 06 月 23 日 - 2025 年 06 月 22 日) 。											

董事會進修

鉅寶科技重視公司治理與董事專業職能之提升，鼓勵董事持續進修以掌握最新產業趨勢與科技應用。2024 年 9 月 26 日，本公司董事會成員參與由證券暨期貨市場發展基金會主辦之「人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢」課程，課程總時數為 3 小時，協助董事了解生成式 AI 對企業營運與產業發展的潛在影響，強化董事於科技決策與風險掌握方面的能力。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	葉垂景	2024-09-26	證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧大暴發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢	3	3
董事	楊慰芬				3	3
	王鼎章				3	3
	潘燕民				3	3
	李明珊				3	3
	董保城				3	3
獨立董事	林祖嘉				3	3
	吳至知				3	3
	佟韻玲				3	3

備註：

1. 董事 - 潘燕民、李明珊、董保誠，已於 2025 年 06 月 22 日 屆滿卸任（原任期：2022 年 06 月 23 日 - 2025 年 06 月 22 日）。

2. 獨立董事 - 林祖嘉、吳至知，已於 2025 年 06 月 22 日 屆滿卸任（原任期：2022 年 06 月 23 日 - 2025 年 06 月 22 日）。

董事會題名與遴選

鍊寶科技董事會為公司最高治理機構，承擔策略決策與監督職能，致力於強化管理機能、建立健全治理制度，並落實責任治理。為確保董事提名與選任制度之透明、公平與合規性，本公司依據《公司法》、證券交易法及「上市上櫃公司治理實務守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」等規定，制定《董事及監察人選任程序》，以制度化方式規範董事會之運作與成員選任。

一、董事會組成原則與多元性

鍊寶科技董事會共設置 7 席，其中包含 3 位獨立董事。所有董事皆具備產業、財務、法律、科技等專業背景與管理經驗，能有效支援公司策略規劃與風險監控。

本公司推動董事會多元化組成，從基本條件與專業背景兩方面考量成員結構，包括但不限於：

- **基本條件與價值觀：**性別、年齡、國籍、文化背景等。
- **專業知識與技能：**涵蓋財務會計、經營管理、行銷、產業知識、科技與國際觀等面向。

此外，全體董事皆應具備以下八項核心能力：營運判斷、會計與財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力。為確保獨立性，董事會半數以上成員不得與其他董事具有配偶或二親等以內之親屬關係。

二、董事提名與選任流程

獨立董事應具備相關資格條件，並依「獨立董事設置及應遵循事項辦法」第二至九條，以及公司法第 192 條之一候選人提名制度進行選任。

本公司對所有董事候選人進行資格審查，內容包括學經歷背景、是否涉及公司法所列不適任情事等，審查結果將提供股東參考，確保所提名人選具備擔任董事之適格性與貢獻潛力。

若董事出現缺額，依下列情形辦理補選：

- 當董事會成員不足五人時，應於最近一次股東會補選。
- 若缺額達董事總席次三分之一，應於 60 日內召開股東臨時會補選。
- 獨立董事全部解任時，亦須於 60 日內召開股東臨時會補選。

三、董事選舉制度

董事選舉採「單記名累積投票制」。每一股份有與應選董事人數相同的選舉權，股東可集中或分散選票給候選人。選舉票由公司準備，並註明權數，於股東會當日發放。

投票前，董事會指定具股東資格之人員擔任監票與計票人員，並於現場驗證投票箱。選舉完成後，由主席當場公布當選名單及得票數，所有選票應封存一年，若涉及訴訟，則保存至訴訟結束。

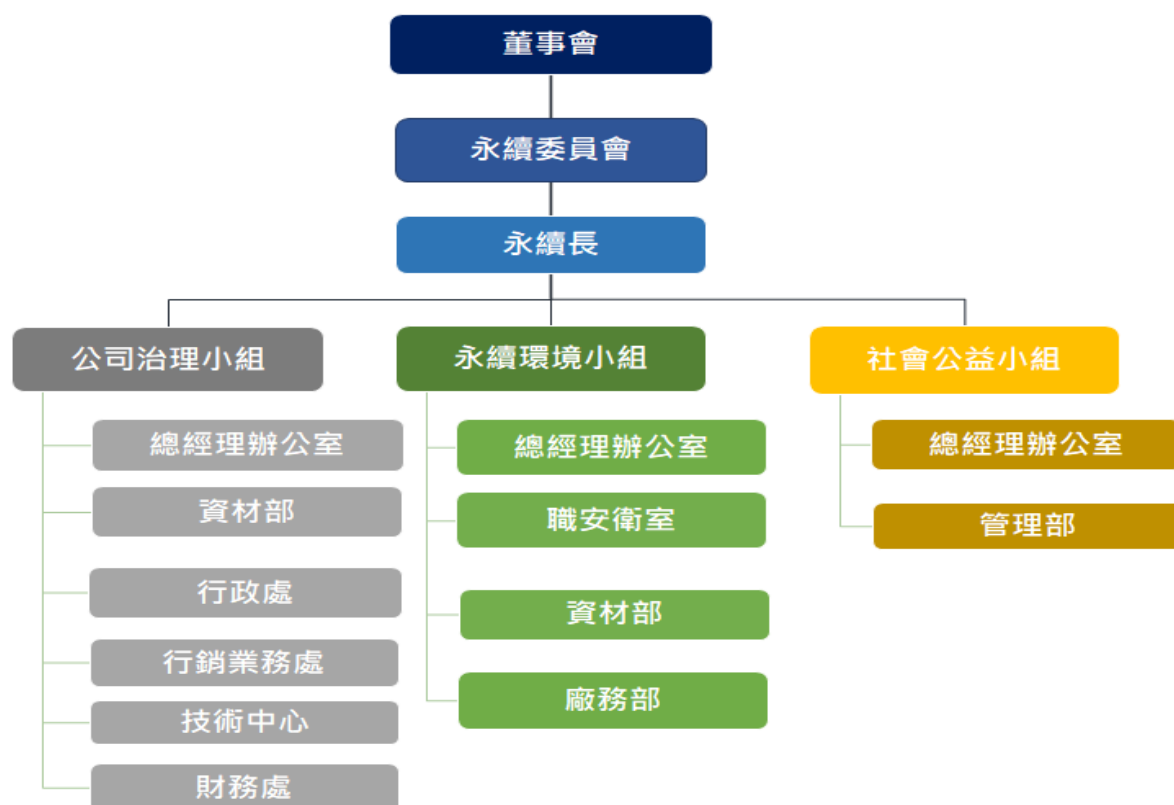
若出現同票情形且超過席次，將以抽籤決定；若席次未補足，則另行安排補選。

四、董事選任之公平性與資訊揭露

銓寶科技董事選任全程秉持「公平、公正、公開」原則，依據公司法、證交法及相關法規辦理，並確保資訊透明揭露。包括董事候選人背景、資格審查過程、投票程序與結果皆可供股東與利害關係人查詢，以保障股東權益與公司治理品質。

永續發展委員會

銓寶科技於 2024 年設立了永續發展委員會，並進行了首次籌組說明，討論公司的 ESG 發展規劃，委員會的成員由公司高層管理人及各部門權責人員組成，並確保出席率 100%，顯示出公司對 ESG 策略的重視與承諾。該委員會負責制定中長期 ESG 策略與目標，並定期向董事會報告進展，每年向董事會報告至少 1 次 ESG 執行成果，並視需要就重大議題進行額外報告，這些報告通常涵蓋財務與非財務績效、氣候風險、資安風險、利害關係人溝通議合說明、溫室氣體排放與查證作業規劃等關鍵領域。



作為公司最高治理機構，董事會負責制定和執行整體策略，致力於提升治理架構及強化監督管理機能。董事會密切關注公司營運狀況，確保其長期發展與穩定性，同時肩負經濟、社會及環境三大層面的治理責任，積極推動企業可持續發展，保障各方利益，並履行對社會與環境的責任。

銓寶公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」執行公司治理，並遵守相關法規，確保內部管理機制的運作健全，並落實營運及財務資訊的透明化，積極保障股東權益。董事會負責加強對公司營運的監督與管理，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，以協助董事會履行其職責，進一步提升股東利益。

為確保股東能取得公司正確、及時、有效率的訊息，將公司財務資訊詳盡揭露於鍊寶官網的「投資人專區」，及臺灣證券交易所公開資訊觀測站。股東可循「公司法」規定，於每年股東常會透過書面方式向公司提出議案；亦可透過投資人服務專線或電子郵件等方式，表達對公司之意見與建議，投資人及股東服務聯絡方式詳載於公司官方網站。

投資人專區網址 https://www.ritdisplay.com/investor_relations

董事會運作均依法令、公司章程及股東會決議行使職權，董事均具備相關業務所需之知識、技能與素養。根據「董事會議事規範」，所有與公司治理、經濟、社會、投資等相關的重要事項都會提交董事會審議。每季至少召開一次董事會，提供公司在營運、技術及財務上諮詢，共同擔負公司策略、營運、監督之職責。

在與利害關係人進行互動溝通後，溝通結果通常會由權責單位收集、整理並匯總。並將所有重要反饋彙整後，由專責人員進行總結，這些反饋結果會以書面報告、簡報或定期會議的方式於每一季度向最高治理單位——董事會會議中進行說明。董事會將依據這些反饋結果，進一步討論並決策相關的應對措施，以確保鍊寶科技的永續發展策略能夠結合利害關係人的需求與建議，並形成決策依據，並使得經營目標能夠有效落實。

目標與計劃

董事會在推動 ESG 目標過程中負責設定公司整體的策略與方向，並確保這些目標與公司的長期發展和利害關係人的需求相一致。董事會依據市場趨勢、法律法規及公司自身的情況，為 ESG 目標提供框架與指引，並設立專責機構「永續發展委員會」來協調執行。董事會指派總經理擔任「永續長」，由管理部為權責單位負責具體的執行和推動。

權責單位根據董事會的指引，與各部門共同協作，制定並執行具體的 ESG 目標和計劃。同時，永續發展委員會定期檢視 ESG 計劃的進展並做出調整。董事會則會透過定期報告或審議機制，對永續發展委員會的執行結果進行監督與評估，並提出必要的建議或調整。董事會亦會保持與外部利害關係人的溝通，確保 ESG 目標符合各方期望，並根據反饋進行調整。

內控制度

為確保永續資訊之正確性、完整性與即時性，鍊寶科技建立完善的永續資訊內控制度，做為公司永續治理的重要基礎。本制度旨在強化資訊管理與揭露之合規性，並提升公司在環境（E）、社會（S）、治理（G）三大面向之資訊透明度，以回應利害關係人之關注與期待。

一、制度目的與管理原則

本公司透過建立明確的永續資訊內控制度，達成以下目標：

1. 確保永續資訊管理作業符合相關法規、準則與架構，提升資訊可信度。
2. 確保各項永續資料能妥善管理、安全保存，並於必要時正確揭露，供利害關係人參考。

二、制度涵蓋範圍

本制度適用於鈗寶科技所涉及之所有永續資訊管理作業，涵蓋九大營運循環（銷售、採購、生產、薪工、融資、固定資產、投資、研發與資訊系統控制）及內部管理作業。此外，亦納入下列重要永續資訊範疇：

- 永續業務活動：所有與企業永續經營、利害關係人價值創造相關之交易與行為。
- 永續資訊內容：包含公司於年報、永續報告書及官網中揭露之 E / S / G 資訊。
- 永續資訊報導流程：涵蓋資訊之蒐集、記錄、處理、編製、核准與對外揭露。

三、治理架構與執行機制

鈗寶科技已設立永續發展委員會，統籌永續資訊相關策略與推動，並依據《永續發展委員會組織規程》及《永續發展實務守則》辦理各項業務。委員會定期向董事會報告，確保永續工作之落實與公司治理接軌。

永續資訊應由具授權之專人負責管理，並依以下機制執行：

- 永續資訊之處理與編製，應依據適用法規與公司內部作業流程辦理。
- 重大性判斷原則應明確訂定，做為資訊揭露之依據。
- 永續報告書之編製，須符合《上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》要求，並經權責主管核准後於法定期限前公告。
- 治理相關資訊應依《公司治理實務守則》執行。
- 涉及內控九大循環與內部管理作業者，應依《內部控制制度》辦理。
- 溫室氣體盤查、廢棄物管理、安全衛生、供應商管理、資訊安全等主題，應依對應之內部規章與操作程序書執行。

四、資訊公開與風險控管

- 所有對外揭露之永續資訊，均須經主管單位核准並符合《內部重大資訊處理作業程序》規範。
- 涉及機密性或高度敏感之資訊（如資安資料）應依《資通安全管理程序書》處理。
- 人員異動時，應確保資訊交接完整，依《人員離退程序書》及《個人資料保護管理程序書》管理相關風險。
- 各類永續資訊之保存與歸檔，應遵循《經營管理制度文件與資料管理程序書》及《財務及非財務資訊管理程序書》等內部控管文件規定。

五、制度遵循與文件依據

鈗寶科技已建立一系列與永續資訊相關之內部規章與流程文件，包括但不限於：

- 永續發展委員會組織規程（QGPP00-023）

- 永續發展實務守則 (QGGP00-024)
- 公司治理實務守則 (QGGP00-016)
- 內部控制制度與自行評估程序 (QIAP00-001 ~ QIAP00-003)
- 廢棄物、安全衛生、供應商管理、資安、個資、重大資訊、資訊保存等程序文件 (完整編號詳見內部作業規範)

透過制度化的永續資訊控管與跨部門協作機制，鍊寶科技將持續提升資訊揭露品質與內部治理能力，確保營運透明度與利害關係人信賴，並作為永續經營的核心基礎。

利益迴避

本公司董事會遵循獨立性原則，致力於確保所有決策過程公平、透明，避免董事因個人或其所代表的法人利益而影響公司利益。為了最大化公司利益，公司訂有董事會議事規範，董事須遵守其規範的利益迴避規定。

當董事對議案有利害關係，無論是自身或代表法人，必須在董事會會議中即時說明其利害關係，尤其是可能對公司利益構成威脅的部分。若議案與董事或其所代表的法人有利害衝突，該董事需在討論及表決時自動回避，並不得代理他人行使表決權。此外，根據公司法規定，該董事不行使表決權時，將依公司法第二百零六條第二項及第一百八十八條第三項之規定辦理。這些規範確保董事會的獨立性，防止不當相互支援，並保障公司利益不受影響。若董事會中出現利益迴避情形，會依照規定執行，並詳細紀錄時間、董事姓名、議案內容、利益迴避情形及表決結果。

董事會：2024 年 01 月 25 日 第十屆第十次

議案內容：通過經理人 112 年度年終獎金發放案。

董事姓名：葉垂景、楊慰芬、王鼎章

利益迴避原因：兼任本公司經理人，關係自身利益。

參與表決情形：均依法採利益迴避且本人未參與討論及表決。

董事會績效評估

鍊寶科技為提升公司治理效能與董事職能發揮，依循公司內部制度及主管機關相關規範，訂有明確之董事會績效評估機制，並於每年定期執行一次評估作業。本公司 2024 年度董事會績效評估期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，透過內部自評、自我問卷及其他適當方式進行綜合評估。評估內容則針對董事會與董事成員之表現訂定具體衡量面向：

- 在董事會 (功能性委員會) 層面，評估重點包括：對公司營運之參與程度、決策品質之提升、董事會組成與結構的合理性、董事選任及進修機制、內部控制制度之健全性。

- 於個別董事成員層面，則評估其：對公司目標與任務的理解、對董事職責之認知、實際參與公司營運的程度、與內部單位之溝通協調、專業能力與持續進修情形，以及對內控制度的支持與監督。
- 薪資報酬委員會層面，評估其：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任。
- 審計委員會層面，評估其：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。

本公司將績效評估結果作為未來董事會運作精進、董事選任參考及提升整體治理品質之依據，持續推動董事會專業化與功能化，實現公司永續發展的治理目標。

薪資報酬委員會

為確保薪資報酬制度公平、透明，並與公司長期績效與永續發展目標一致，鍊寶科技設置「薪資報酬委員會」，負責審議並建議董事及高階經理人之薪酬政策與具體酬勞安排。委員會之設置與運作依據《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》辦理，並訂有組織規程，相關資訊亦公開於公開資訊觀測站，供利害關係人查詢。

薪資報酬委員會需由三位或以上成員組成，成員由董事會決議任命，其中須至少包含一名獨立董事，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及主席。其任期與董事會相同，若遇成員異動，將依規定辦理補選與資訊申報。委員會每年至少召開兩次會議，針對董事及經理人之績效與酬勞議題進行審議。

本委員會負責以下核心職能：

- 訂定並定期檢討董事與經理人之績效指標及薪資報酬政策、制度與結構。
- 評估其績效達成狀況，據以建議合理之酬勞內容與金額。
- 檢視薪資報酬與產業水準、個人職責、公司營運績效及風險承擔之合理性。
- 防範因激勵制度而產生過度風險行為，並確保短期績效獎酬比例與發放時程合理。
- 若公司獲利大幅衰退或出現連年虧損，將審慎調整薪酬安排，避免與經營績效脫鉤。

薪資報酬定義涵蓋現金報酬、認股權、紅利、退休及離職給付、津貼與其他具獎勵性質之項目。若委員會成員涉及其個人薪酬，將依法規定迴避討論及表決。

委員會運作透明，每年至少召開兩次會議，會議議程、出席情形、討論與決議內容均詳實紀錄於議事錄，並保存五年以上；若涉及訴訟，保存期限將延長至訴訟終結。

此外，委員會得視需要邀請內部相關主管、外部法律或會計專業顧問列席，或委託專業人士提供意見與協助，其所需費用由公司負擔，以強化決策品質與執行力。

透過此機制，鍊寶科技確保高階管理人員之薪酬設計具有激勵效果、符合公司價值觀與營運績效，並回應社會各界對企業薪酬治理的期待與信任。

以下為薪資報酬委員會成員列表：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席(%)
獨立董事	林祖嘉	2	0	100
	吳至知	2	0	100
	佟韻玲	2	0	100

薪酬制度決定流程

本公司董事薪酬給付，依循《公司章程》及《薪資報酬委員會組織規程》，由薪資報酬委員會及董事會定期檢視董事酬金之制度，考量董事對本公司營運參與程度，包含董事會參加會議次數、對鉅額營運重要議題(如經營策略、營運績效、風險管控、ESG 永續發展目標推動等)，與董事會績效評估結果，並參考國內外董事酬金結構與趨勢，區分獨立董事及一般董事，採固定給付報酬。本公司獨立董事皆擔任審計委員會及薪酬委員會之委員，參與薪酬政策檢視，再由董事會決定。

董事酬金包含報酬、董事酬勞、業務執行費用，不含簽約獎金或招聘獎金，亦無索回機制。獨立董事薪酬則考量其職責與參與程度、每年會議次數及額外投入時間後，視公司營運績效及同業水準給予合理之報酬。依《公司章程》，公司年度如有獲利，提撥百分三至十為員工酬勞、提撥百分之五以下為董事酬勞，無獨立薪酬顧問，2024 年董事酬勞經董事會決議後，將依規定提報 2025 年股東會報告。

本公司高階經理人薪酬採營運績效為導向之酬金政策，兼顧企業之永續經營與營運績效所需，考量個人之經驗及能力、職責範圍、對營運目標的貢獻程度、市場薪資水平及內部公平性等因素。此外薪酬計畫(包含薪酬、績效目標與績效獎金)依公司業務權責辦法規定，計畫制定後，提送薪酬委員會討論，並經董事會決議通過後予以執行。

考量本公司 ESG 策略目標之重要性，高階經理人的績效目標或工作項目，對應公司 ESG 關鍵目標或行動計畫，以利有效推動執行，並以 KPI 進行追蹤目標達成情形。

獎金酬勞包含經常性給與及依組職績效及個人績效結合之非經常性給與。有關董事與高階經理人薪酬，均依公司治理準則及相關法令揭露於年報與永續報告書，以確保資訊透明與利害關係人溝通。

審計委員會

鉅寶科技設有審計委員會，以強化董事會之監督功能，落實公司治理與財務透明。審計委員會由全體獨立董事組成，成員人數不得少於三人，並由其中一人擔任召集人，所有成員均具備專業獨立性，且至少一名委員具備財會專長，以確保審議品質與專業判斷。每位委員任期為三年，得連選連任；如因故解任導致成員不足，將依規定於股東會或臨時股東會中補選，以維持委員會正常運作。

本委員會負責監督公司下列核心議題，確保營運誠信與風險管理有效：

1. 財務報表之公允性與透明度。
2. 簽證會計師之獨立性、任免與績效。

3. 內部控制制度之建立與有效運作。
4. 公司對相關法令及規章之遵循。
5. 潛在或實際營運風險之識別與控管。

審計委員會之職權事項涵蓋多項重大公司治理議題，包括但不限於：

1. 制定或修訂內部控制制度及其成效評估；
2. 審議重大財務行為之處理程序，如資產處分、衍生性商品交易、資金貸與、背書或提供保證；
3. 審核涉及董事利害關係事項；
4. 審議股權性質之有價證券募集或發行計畫；
5. 委任、解任及評估簽證會計師；
6. 任免財務、會計與內部稽核主管；
7. 審查年度及半年度財務報告；
8. 處理主管機關規定之其他重大事項。

透過審計委員會的獨立監督與制度性運作，鍊寶科技致力於確保財務資訊的真實性與內控機制的健全性，同時強化對風險的掌握與法規遵循，進一步展現公司對於企業誠信、透明治理及利害關係人信任的高度承諾。以下為審計委員會成員列表：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	佟韻玲	8	0	100
	林祖嘉	7	1	87.5
	吳至知	8	0	100

重大事件

本作業程序由本公司處理內部重大資訊專責單位（管理部）擬訂並經董事會決議通過。內部重大資訊之範圍如下：

- 一、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序之相關規定。
- 二、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對上櫃公司重大訊息說明記者會之相關規定。

若收到利害關係人之申訴或建議，專責單位會與最高治理單位進行溝通，流程如下：填寫內部重大資訊公告申請表，申請單位彙總資訊並填寫申請表→行政部門主管複核→總經理簽核→董事長核准→申報承辦人執行上網公告或發言人或代理發言人發言。

性質	重大事件總數	溝通議案概述
環境面	年度總計 1 件	由董事會授權高階管理層處理相關事宜，並在必要時向董事會報告進度，各權責單位負責執行董事會決議並追蹤回報執行情況。公司依照金融監督管理委員會發布的「上市櫃公司永續發展路徑圖」制定溫室氣體盤查與查證時程計劃，並定期彙報執行情形。同時，評估及推動能源效率提升及再生資源使用，確保減少環境衝擊。

		主要針對以下議題進行溝通: · 能源管理 · 氣候管理 · 執行 ISO 14001 管理系統 · 法令教育訓練與宣導
經濟面	年度總計 34 件	由董事會授權高階管理層處理相關事宜，並在必要時向董事會報告進度，各權責單位負責執行董事會決議並追蹤回報執行情況。 主要針對以下議題進行溝通: · 組織策略願景 · 法規遵循 · 經濟績效 · 利害關係人權益 · 風險管理 · 誠信經營
社會面	年度總計 5 件	由董事會授權高階管理層處理相關事宜，並在必要時向董事會報告進度，各權責單位負責執行董事會決議並追蹤回報執行情況。 主要針對以下議題進行溝通: · 勞資關係 · 人權 / 法規遵循 · 職工薪資與福利 · 訓練與教育 · 申訴機制 · 職業安全衛生 · 執行 ISO 45001 管理系統

重大違規

銖寶科技作為上市公司，除了嚴格遵循《公司法》及相關法令規定外，也對重大違規事件高度重視。重大違規事件之定義在銖寶公司營運過程中，是指若出現未遵守相關法律法規、公司政策或道德標準，並對公司、利害關係人或社會造成重大損害或風險的情況。這些事件可能包括但不限於法律違規（如：環境議題、安全事故、產品質量問題）、誠信道德（如賄賂、貪污）、及重大合規風險（如財務報告不實或利益衝突）等。

在發生重大違規事件時，公司將啟動內部調查程序，評估事件影響並採取適當的糾正措施，以防止類似事件再次發生，並對外透明報告結果，維護企業的信譽與利害關係人利益，並建立檢舉信箱、專線並已提供利害關係人聯絡管道於公司網頁 https://www.ritdisplay.com/investor_relations。

為防範公司營運過程中可能發生之重大違規情事，銖寶科技分別就環境與社會面向建置相關法規遵循與內部管理制度，強化法遵機制與風險管理。

在環境面，公司依循多項環保相關法令規範進行管理，包括《職業安全衛生法》、《廢棄物清理法》、《空氣污染防制法》、《水污染防制法》及《毒性及關注化學物質法規》，以確保環境保

護與資源使用的合法性與安全性。此外，公司導入 ISO 14001 環境管理系統，藉由系統化的環境管理流程，持續監控與改善環境績效，降低營運對環境之潛在衝擊。

在社會面，公司則導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建構健全的職安衛管理架構與執行機制，以保障員工之健康與安全，並降低職業災害風險，展現企業對員工福祉與社會責任的重視與承諾。

檢舉管道	
利害關係人聯絡資訊	Invest@ritdisplay.com
電話	(03) 598-9999#2824
反貪腐檢舉信箱	anti-corruption@ritek.com.tw

針對各類違規情事皆即時採取補救與改善行動，以強化內部管理機制。2023 年度公司共發生 1 件處罰款事件及 2 件非罰款事件，涉及證券交易法與職業安全相關規範。對於主管機關所開立之處分，公司已依指示完成補正與教育訓練，並檢討管理流程，強化預防機制，以杜絕類似事件再次發生。下表為本公司於報告期間內之違規事件統計與處理情形。

處分類型	類型	罰金	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	證券交易法	30,000	銖寶科技股份有限公司及其重要子公司來穎科技股份有限公司分於 2023 年 7 月 5 日及 8 月 18 日通過對達振能源股份有限公司現金增資案，續實際執行情形有重大變更之情事，符合證交所「對有價證券上市公司重訊息之查證暨公開處理程序」第 4 條第 1 項第 20 款情事，惟銖寶公司延遲入公開資訊觀測站重大訊息畫面。	臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序。	因主管機關要求針對達振能源股份有限公司現金增資案未完成一事進行補公告，故本公司於 2024 年 03 月 28 日公告，惟該變動不致對股東及公司造成重大損害，將加強內部教育訓練，依規遵循相關法令範。
總計	事件數：1 件；罰款總額：新台幣 30,000 元				
非罰款事件	職安衛		危害性化學品評估及分級管理辦法第 010 條	雇主對於第 8 條、第 9 條化學品之暴露評估結果，應依風險等級，分別採取控制或管理措施。	進行危害性化學品分級管理（CCB 健康分級管理制度），改善完成。
			優先管理化學品之指定及運作管理辦法第 006 條第 1 項第 02 款	運作者運作第二條第二款所定之優先管理化學品，其濃度及任一運作總量，達附表二規定者，應依本法第十四條第二項規定報請備查。	將全廠所使用之化學品有達附表二規定項目者，於 2024 年度加入申報優先管理化學品申報，已報請備查。
總計	事件數：2 件				

人權宣言

鍊寶科技股份有限公司秉持尊重與保障人權的核心價值，致力於在企業治理與營運實務中落實人權精神。公司參照《世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》及國際勞工組織（ILO）核心公約等國際人權標準，訂定《QHRP00-006 勞動與倫理政策程序書》，作為勞動權益保障與倫理行為管理的制度依據。同時，為防範性別歧視與性騷擾，公司亦制定《QHRW00-008 性騷擾防治作業說明》，明確規範申訴處理程序與預防機制。

公司定期辦理相關宣導與教育訓練，涵蓋性別平等、人權保障、性騷擾防治等主題，強化全體員工的正確認知與應對能力，營造一個平等、尊重且安全的職場環境。透過制度建置與持續倡導，鍊寶科技展現對國際人權規範的重視與實踐承諾。

若發生疑似侵犯人權之情事，鍊寶科技將依個案情況成立調查委員會或人力資源評議會，秉持公正客觀原則進行調查與審議，並依調查結果作出相應處置，最後將調查結果與處理情形正式通知相關當事人，以確保事件妥善落幕並保障當事人權益。

公司亦設有多元且便捷的申訴管道，提供員工以匿名或具名方式反映意見或提出申訴，包括：

1. 透過 Notes 系統填寫線上申訴表單（鍊寶首頁 → 人資單位 → 公共服務 → 員工申訴信箱）；
2. 於餐廳福利社前方之福委會佈告欄設置之員工意見箱投遞書面申訴；
3. 直接以電子郵件（e-Mail）方式向管理部主管或所屬單位主管提出申訴。

透過明確機制與多元管道，鍊寶科技致力於提供員工一個安全、透明且受保障的申訴與救濟環境，強化人權保護機制之落實。

公平待遇

本公司於報導期間內，未發生任何因反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為而遭受法律訴訟之情事，顯示公司在營運過程中秉持誠信經營原則，恪守公平競爭之市場規範。

此外，本公司訂有《QHRP00-006 勞動與倫理政策程序書》，作為公司推動人權保障、職場平等與倫理經營的核心依據。該政策明確規範不歧視與公平對待之管理措施，禁止基於性別、年齡、種族、宗教、婚姻狀況、身心障礙、國籍或其他任何形式之歧視，並要求用人及人力資源管理皆應秉持專業、客觀及公平原則，致力於打造尊重多元與平等對待的職場環境。透過制度化規範與持續宣導，公司積極落實勞動人權與道德規範，保障每位員工之尊嚴與權益。

為落實禁止使用童工，公司亦於《勞動與倫理政策程序書》中明訂，面試時由人資單位確認應徵者年齡，未滿法定工作年齡者原則上不予錄用，惟符合《勞動基準法》規定之國中畢業或經主管機關認可者，不在此限，且其工作內容不得涉及繁重或危險工作。同時，鍊寶科技也將此原則延伸至供應鏈管理，於供應商稽核時由品質保證部門要求其填寫《供應商企業社會責任承諾書》及《供應商企業社會責任稽核問卷》，以確保供應商無使用童工之情事。

在工作條件方面，公司依《QHRW00-007 出勤管理作業說明》及《勞動與倫理政策程序書》明訂員工出勤、請假及加班等管理辦法，強調所有加班行為皆須基於員工個人意願並經主管核可。公司遵守相關法令規範，保障員工每日、每週正常工時及各項假勤權益，不強迫或脅迫員工從事非自願之勞務。同樣原則亦應用於供應商管理，透過稽核與書面承諾機制，確保供應商未有強迫加班或超時工作等勞動剝削行為。

鍊寶科技透過完整政策、制度落實與供應鏈管理，報導期間內無論是鍊寶科技或供應商皆無發生任何以上相關情事及訴訟案件，展現對於人權保障、勞動正義與企業社會責任的高度承諾。

反貪腐政策

本公司堅守「誠信正直」的企業核心價值，秉持不因追求利潤或達成目標而違反道德與法律規範的原則。我們謹守法律規範，並確保所有營運活動都在合法與道德框架內進行。為了有效管理與控制反貪腐風險，我們設立了內部稽核作業、內部控制自行評估作業，並設置了違反從業道德的舉報信箱，確保員工可以安全、匿名地反映相關問題。我們的稽核與控制機制涵蓋所有台灣營運據點，並定期進行風險評估與監控。根據 2024 年度的內部稽核報告、內部控制自行評估作業結果以及舉報與調查資料顯示，本公司無此貪腐情事發生，確保企業運作的誠信與透明。本公司 2024 年已進行貪腐查核的營運據點百分比為 100%

為確保營運過程中杜絕任何貪腐行為，訂定《QHRP00-006 勞動與倫理政策程序書》，作為推動誠信經營與道德規範的重要依據。為強化全體同仁對誠信原則與反貪腐意識的認知，公司於 2024 年 10 月 24 日舉辦「誠信經營政策宣導」，課程內容涵蓋反貪腐教育訓練，藉由制度與教育並進，深化企業倫理文化。

鍊寶科技要求同仁與廠商間須迴避不當得利與利益衝突，且不得有任何違反廉潔聲明或承諾之情形。若有相關情事，訂定相關舉報與調查機制：

對外舉報
公司於官網有設置「反貪腐檢舉信箱：anti-corruption@ritek.com.tw」，接受員工、供應商、協力廠商及客戶等透過該信箱提出檢舉，以確保權益。其中要求檢舉信函需用真實姓名、表明公司名稱，附上聯絡方式並須載明確實之內容或證據線索。檢舉信函將專責由稽核單位以保密方式進行調查，調查工作完成後，由調查人員作成調查報告，並進行內部懲處或/及提出法律追訴。
對內舉報
員工可直接向公司專責單位報告，如稽核主管電話：03-5989999#2116。公司專責單位會依照「誠實經營作業程序及行為指南」以及「企業社會責任實務守則」展開調查，並依情況進行必要的處置。

矯正措施與懲處方式：一旦確認貪腐行為，公司將針對案件進行矯正，並提出具體的改進措施，例如改進內部控制程序、加強監督機制等。

根據事件的嚴重性，可能會決議懲處方案，並依公司員工手冊中的規定，對涉事員工進行適當處罰，包括免職或解雇等。

改進防範措施：公司將定期檢討和更新相關政策和流程，強化員工的合規與道德操守教育，並且持續宣導相關規範，讓員工了解禁止賄賂、貪污等行為的嚴重性。公司應會進一步加強對員工的訓練，尤其是在如何識別和防範貪腐行為方面，提升整體的警覺性與遵守規範的意識。

透明性與追蹤：公司在發現貪腐事件後，將進行必要的公開處理與追蹤，以維護企業的誠信與透明度。2024 年度相關檢舉信箱接獲之舉報案件數 0 件。

相關訊息請參照官網: https://www.ritdisplay.com/investor_relations3

員工的意見與申訴管道

本公司設有明確且便捷的檢舉管道，供員工及利害關係人反映任何涉及違法、違反公司倫理或不當行為的事件。公司指派管理部作為專責受理單位，並提供書面地址、專線電話與電子郵件等多元通報方式，確保檢舉資訊能即時回應並保密處理，維護檢舉人權益並強化公司治理透明度。檢舉聯絡資訊如下表所示。

檢舉管道	
受理單位	管理部
通信地址	新竹縣湖口鄉光復北路 12 號 2F
檢舉電話	(03) 598-9999#2120
電子郵件	philhsu@ritdisplay.com

1.3 資訊安全及風險管理

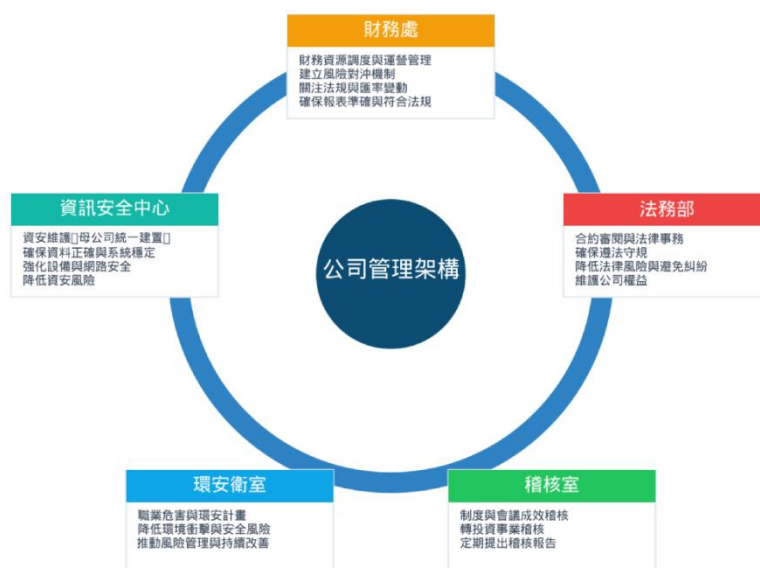
風險管理辦法

本公司風險管理的最高責任單位為董事會。董事會扮演了關鍵角色，負責監督、評估與執行協作，風險評估之先決條件為確立各項目標，並與公司各部門相連結，同時考慮公司目標之適合性。高階管理階層應考量公司外部環境與商業模式改變之影響，以及可能發生之舞弊情事。其評估結果，可協助公司及時設計、修正及執行必要之控制作業。

此外，各部門在執行職務過程中若有發生與公司營運相關的風險時，高階管理階層也負責尋求最適當的風險解決方案協助各層級單位執行。期望透過此制度的系統化運作，能有效保護公司資產、降低損失發生的不確定性並建立永續經營之基礎。

主要進行風險項目與進度之審查與確認，針對公司可能面臨的策略、營運、財務及危害性等潛在風險項目，各部門依據「危害鑑別與風險及機會評估表」及「風險和機會評估與管制表」等評估風險事件發生的機率及對公司營運衝擊的嚴重度，進而明確風險等級為「機會」、「低度風險」、「危害」、「風險」的項目，採取相應的改善對策或方案進行執行。

部門	管理職則
財務處	權責財務資源調度與運營管理，建立有效的風險對沖機制，並協助制定經營決策規劃。同時，持續關注政府法規的變更以及匯率波動，以達到降低財務、稅務及策略風險的目的，確保財務報表的準確性，提升企業營運效益，並確保符合法規要求。
法務部	權責合約的審閱及其他法律事務，確保遵守相關法規，最終目的是減少法律風險並避免法律糾紛；同時，通過合法的手段有效維護公司權益。
稽核室	權責公司內各項制度的運作實施、定期會議實施成效、轉投資事業等之稽核，定期提出報告。
環安衛室	權責制定職業危害計畫與環保安全、勞工安全與生產環境並重，降低環境衝擊及勞工安全風險，持續推動風險管理。
資訊安全中心	公司的資訊安全維護委由母公司鍊德統一負責建置安全及可信賴之資訊系統以確保資料的正確性、系統的穩定性、設備及網路的安全性，保障公司及個人權益，降低資訊安全的風險。



為因應氣候變遷帶來的財務風險與機會，鈦寶科技依據 TCFD 架構，建構涵蓋治理、策略、風險管理及指標目標的完整管理機制，並將氣候風險納入整體風險控管架構。公司識別實體與轉型風險，並透過溫室氣體盤查、能資源效率提升及綠色技術導入等策略，強化營運韌性與競爭力。財務面則透過模擬工具評估氣候衝擊，作為預算與投資決策的重要依據，持續朝減碳目標與淨零願景邁進。

項目	內容
治理單位	鈦寶科技逐一檢視公司內部部門各其業務職掌及管理方針上，對於氣候相關風險與機會相關政策的研擬、推動與執行相關計畫之成效，持續改善方面之溝通互動與績效達成。
風險類別	政策法規風險：主要來自環保法規、政府政策及客戶要求。 • 氣候變遷因應法、溫室氣體總量管制與碳稅、碳費等氣候變遷法規。 • 再生能源/低碳能源法規。 • 客戶日益關注公司在溫室氣體減量和產品能源效率方面的表現，若公司未能符合客戶對環保與能效標準的要求，可能會失去商業合作機會或面臨市場份額下降的風險。 • 原物料取得成本增加，供應鏈的穩定性。 • 投資者對於公司如何應對氣候風險與持續發展的關注日益加強，若公司未能符合環境、社會責任（ESG）標準，可能會影響資金流入，並增加經營成本。 實體風險： 1. 因氣候變遷導致端極氣候事件增加，如颱風/地震/豪大雨等狀況可能會對製程及運作上有影響。(鈦寶目前尚無因豪雨/颱風降雨造成之廠區淹水情況發生，對公司製程及運作上衝擊性較低)。 2. 政策法規的不確定性，各國政府對氣候變遷的應對策略可能會經常變動，尤其是在政治環境不穩定或社會大眾對環境議題的關注度變化時。這使得難以長期預測未來政策走向，影響公司在可持續發展和低碳轉型上的策略規劃。 3. 極端天氣或自然災害會對公司設施造成損害，導致財產損失或保險費用上升。
機會類別	本公司長期專注於永續發展，並與客戶建立了深厚的信任關係。通過將核心技術應用於產品研發，根據市場需求進行創新，隨著全球永續發展趨勢的興起時，優先獲得客戶的青睞，並期許在綠色產品與解決方案的市場中佔據有利位置。 1. 評估及推動低碳環境 2. 更有效率的製程改善，提高製程良率 3. 專屬設計客製化解決方案 4. 跨足進入綠色能源產業
策略	短期內 1-3 年藉由組織層級溫室氣體排放之量化及報告之結果，了解自身廠內可減碳的目標及可行的因應作法進行規劃。 中期未來 3-5 年執行的減碳成效與尋求可減量機會，相關減碳作法建立，藉由歷程不斷改善。 長期於未來 5 年以上，可量化與推動具一致性、透明性及可信度之溫室氣體排放量，建立有關替代產品之配置、採購和生產方法、原材料和供應商選擇等因應方案，提升企業風險管理，並落實企業社會責任，用以提升公司於市場的競爭力與機會。 針對衝擊程度高且發生可能性高的主要氣候風險與機會，評估產生之前潛在財務面與營運面影響，並擬定因應計畫。 而因氣候變遷導致端極氣候事件增加，目前尚無因豪雨/颱風降雨造成之廠區淹水情況發生，對公司製程及運作上衝擊性較低。

風險管理	面對氣候變遷風險，本公司依照 TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)架構鑑別公司氣候風險辨識流程，依其氣候相關財務資訊揭露四項核心「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」。 • 明確分配責任，設立專門的團隊及委員會負責氣候風險的管理，並由董事會或高層監督氣候風險的處理。 • 分析氣候變遷可能帶來的風險與機會，並將其納入公司未來的發展計劃。根據風險評估結果，制定相應的應對策略，如減少碳排放或調整業務模式。 • 識別並評估各類氣候風險，並根據風險的嚴重性進行排序，規劃相應方案，採取措施來減少或轉移這些風險。
指標和目標	目前鈦寶科技無因應管理氣候相關風險之轉型計畫。
財務影響	情境分析是一種策略規劃工具，用於評估可能的未來情境並瞭解其對組織的影響。公司目前尚未使用情境分析進行評估，但正審慎評估使用此種工具，以提高氣候變遷對財務風險造成影響的韌性。
溫室氣體盤查計畫	氣候相關目標之活動，臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理， 範疇一（類別一）：製程氣體減量、製程尾氣削減 範疇二（類別二）：能源效率提升、零碳能源 2021-2050 年淨零排放路徑 2030 年：電力使用再生能源 2050 年：淨零排放
外部保證或確信	目前配合母公司鈦德集團進行溫室氣體盤查輔導，盤查區間為 2024 年 1 月 1 日起至 2024 年 12 月 31 日止。 鈦寶科技依循環環境部環境管理署之溫室氣體排放量盤查作業指引建立溫室氣體盤查機制，每年定期自主盤查公司之溫室氣體排放量尚未經第三方機構驗證。 本公司惟依據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範，本公司預計將於 2026 年導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準之規範，並預計於 2028 年完成確信情形；另有關合併報表子公司溫室氣體盤查與確認得情形，本公司預計於 2027 年完成合併報表子公司之溫室氣體盤查，並於 2029 年完成合併報表子公司之溫室氣體盤確信情形。 短期目標規劃找出溫室氣體減量機會，較能具體呈現溫室氣體排放減碳量化報告進而展開減碳行動計畫，達成零碳目標。

顧客隱私

鈦寶科技視顧客隱私為企業核心價值之一，秉持母公司鈦德科技一致的治理方針，致力於建立完善且合規的顧客資料保護機制。為強化顧客對本公司資料處理之信賴，公司依循《個人資料保護法》及 GDPR (General Data Protection Regulation) 等相關國內外法規規範，制定內外部資料保護制度與應變程序，涵蓋資料蒐集、存取、使用、保存、備份、刪除及調查等各個階段。

公司設有跨部門「顧客隱私管理小組」，負責定期盤點個資類型與使用情境，並研擬相應控管措施，包括：

- 建立個資分類分級管理制度，明確界定不同層級資料之保護需求；
- 強化存取權限控管，依據業務職掌設定最小必要權限；

- 導入資安稽核機制與員工定期教育訓練，提升資訊安全認知與操作合規性；
- 推動資料外洩通報與應變制度，一旦發生個資安全事件，能即時啟動補救與溝通程序；
- 與外部合作夥伴簽署隱私保密承諾書，保障客戶資料於外部處理過程中的安全性。

鍊寶科技也配合母公司政策，導入「顧客隱私與資訊安全雙層防護制度」，包括資安系統加密、異常行為偵測、資料備份冗餘機制與定期模擬演練，並於每年度執行溫室氣體排放與個資保護盤查，進行內部稽核及查核改善。

2024 年度內，公司未發生任何顧客資料洩露事件，並透過客戶意見調查，了解顧客對本公司隱私保護機制的滿意度。根據年度回饋，合作客戶對鍊寶科技顧客隱私整體保護措施表示「非常滿意」，並持續給予高度肯定，進一步提升企業信譽與長期合作關係。



二、創新服務發展

2.1 供應鏈管理

鈦寶科技秉持綠色永續採購政策，要求供應商遵循人權保障、環境責任與產品品質等管理原則，並透過完善的供應商評估與審查機制，確保整體供應鏈的風險可控與責任落實。所有新供應商皆須完成品質、環安衛等基本稽核程序，並通過 ISO 相關管理系統認證。公司亦定期針對既有供應商進行誠信、交期、勞工條件與合規性稽核，藉以預防潛在違規風險，確保供應商行為符合公司永續經營目標。2024 年短期內已完成供應商合格率達 100%之目標，未來亦將持續精進供應商管理制度，建構穩健可靠的供應鏈體系。

重大主題：供應鏈管理	
報導要求	報導要求說明
影響利害關係人	客戶、供應商、商業夥伴
本主題重大原因	公司積極落實綠色採購政策，在追求經濟效益的同時，兼顧對於環境的友善與資源的可持續利用。此外，鈦寶科技確保產品與供應鏈不含衝突礦石，以保障人權並回應全球社會責任的期待。透過嚴格的供應商管理，公司得以維護產品品質及品牌形象，同時履行企業社會責任，進一步強化市場競爭力與永續經營的基礎。
影響與衝擊	實際正面： 透過供應商管理，要求供應商重視環境保護、勞工人權及誠信經營等，與上游供應商建立良好關係，給予本公司最大的配合與支援，使本公司在整體業務推展上的表現，獲得品牌客戶的肯定與認同，增加使用本公司產品之黏著度。 潛在負面： 若供應商違反勞動人權或造成重大環境污染等，將可能連帶影響到本公司的商譽和客戶的信任度。
政策 / 策略	- 所有供應商必須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則。 - 製程相關原物料供應商必須通過 ISO9001 或 IATF16949 品質管理系統認證。 - 廠務及相關作業承攬商必須取得 ISO45001 職業安全衛生管理系統認證。 - 在地供應商依業務類別取得地方政府核發之有效工廠登記證及 ISO14001 環境認證。 - 新供應商評鑑包含品質管理系統、禁用物質管理稽核報告與供應商企業社會責任及供應商風險評估查檢表，四部份評鑑都需合格，始可取得合格供應商。
目標與標的	短期目標： 1. 新供應商評鑑包含品質管理系統、禁用物質管理稽核報告與供應商企業社會責任及供應商風險評估查檢表，四部份評鑑都需合格，始可取得合格供應商資格。 2. 持續進行並擴大至現有供應商重新評鑑。 中長期目標： 供應商評鑑完成及合格率 100%。
管理評量機制	供應商評鑑完成度及合格率績效管理指標。
績效與調整	2024 年度新供應商共 3 家，合格家數為 3 家，合格率達 100%
預防或補救措施	定期評核供應商品質、價格、交期、誠信經營、勞工與人權、綠色採購等項目，確保供應鏈的順暢。對於不合格之供應商進行輔導改善並持續追蹤。

- 分散來源以確保供貨穩定性，能有效降低對單一供應商的依賴，減少因供應商營運異常、原材料短缺或其他突發事件而導致的生產中斷風險。

原物料採購

本公司重視供應商永續管理，對於永續性的要求，我們著重於環境面向、社會面向、公司治理面向的要求。因應供應商永續管理，針對供應鏈管理制定「供應商評核管理機制」，定期管理、評核輔導與追蹤廠商改善情形。

契約種類	採購地區	2024 年	
		家數	採購金額 佔總採購金額比例(%)
勞務(承攬與服務)	國內	1	0.46
	國外	4	65.03
財物(原物料)	國內	23	15.59
	國外	12	15.11
工程(建築與設備)	國內	7	3.56
	國外	1	0.25
總計		48	100.00

供應商評估

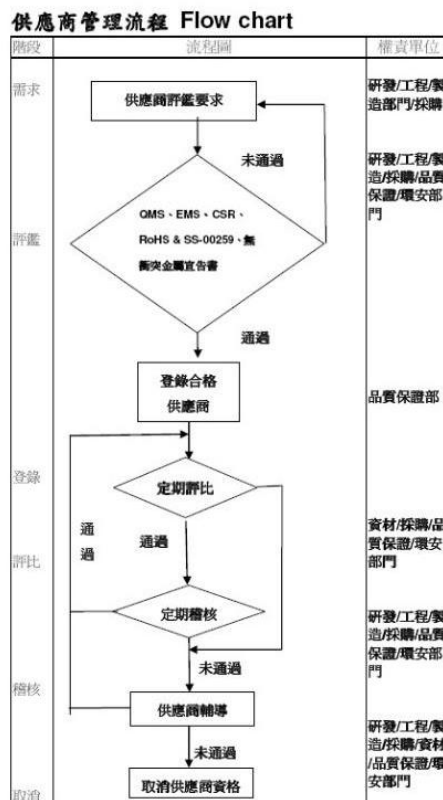
「供應商評核管理機制」之管理對象為對支援生產之主要供應商，包括原料供應商、包材及副資材供應商、服務採購等類別。每年度執行 Q、C、D、S、E 等面向進行評核。評核的結果，環境層面合格供應商皆同意與本公司致力改善在能源、廢棄物、水電資源等環保措施。於社會層面已意識到風險管理對公司營運造成影響的可能性，本公司要求供應商於勞工、健康與安全、環境及管理體系等各方面之商業行為確實符合本公司要求，並且完全遵守經營所在國家與地區的法律和法規。

供應商評鑑管理辦法	
定期評比	依供應商評比作業說明執行，區分品質、交期&服務、價格、環境等面向予以評比，鑑別供應商評比 C~D 等級（低於 70 分）者，將分別減少訂購量、予以輔導與限期改善，連續三次 C 等或兩次獲 D 等者，則召開會議研議替代並將其剔除合格供應商資格。
實地稽核	遵循本公司「供應商稽核作業說明」或委外稽核單位進行實地稽核。 國內供應商由本公司進行實地稽核。 國外供應商除實地稽核外，可視情況採視訊/文件稽核方式執行稽核。
輔導改善與追蹤	遵循本公司「供應商稽核作業」機制，稽核過程中提供輔導與建議改善事項，責成稽核報告要求廠商二週內提出改善計畫。 本公司將根據改善計畫進行追蹤及驗證，改善完成後存放於公司供應商管理系統內。

鍊寶科技透過供應商評核管理機制，針對合作供應商進行定期評鑑，以確保產品及服務品質的穩定性與可靠性。本公司於 2024 年第一季共評比 18 家，第二季評比 17 家，第三季評比 16 家，第四季評比 18 家，並且全數合格。全年評鑑結果顯示合作供應商整體表現穩定，符合鍊寶科技對品質、交期及管理的要求，為公司營運順利及永續發展奠定良好基礎。

同時，為了公司的永續經營與發展，在進行供應商評鑑時，鍊寶納入了環境與社會準則，來挑選與評鑑新加入與既有供應商。在環境面中，依據 GRI 環境面準則進行評鑑，共評估 3 家新供應商與 23 家既有供應商，結果全數合格，無不合格廠商。在社會面中，公司採用 GRI 社會面準則作為評鑑標準，針對新供應商 3 家與既有供應商 26 家進行評鑑，亦全數合格，無不合格廠商。

供應商管理流程圖

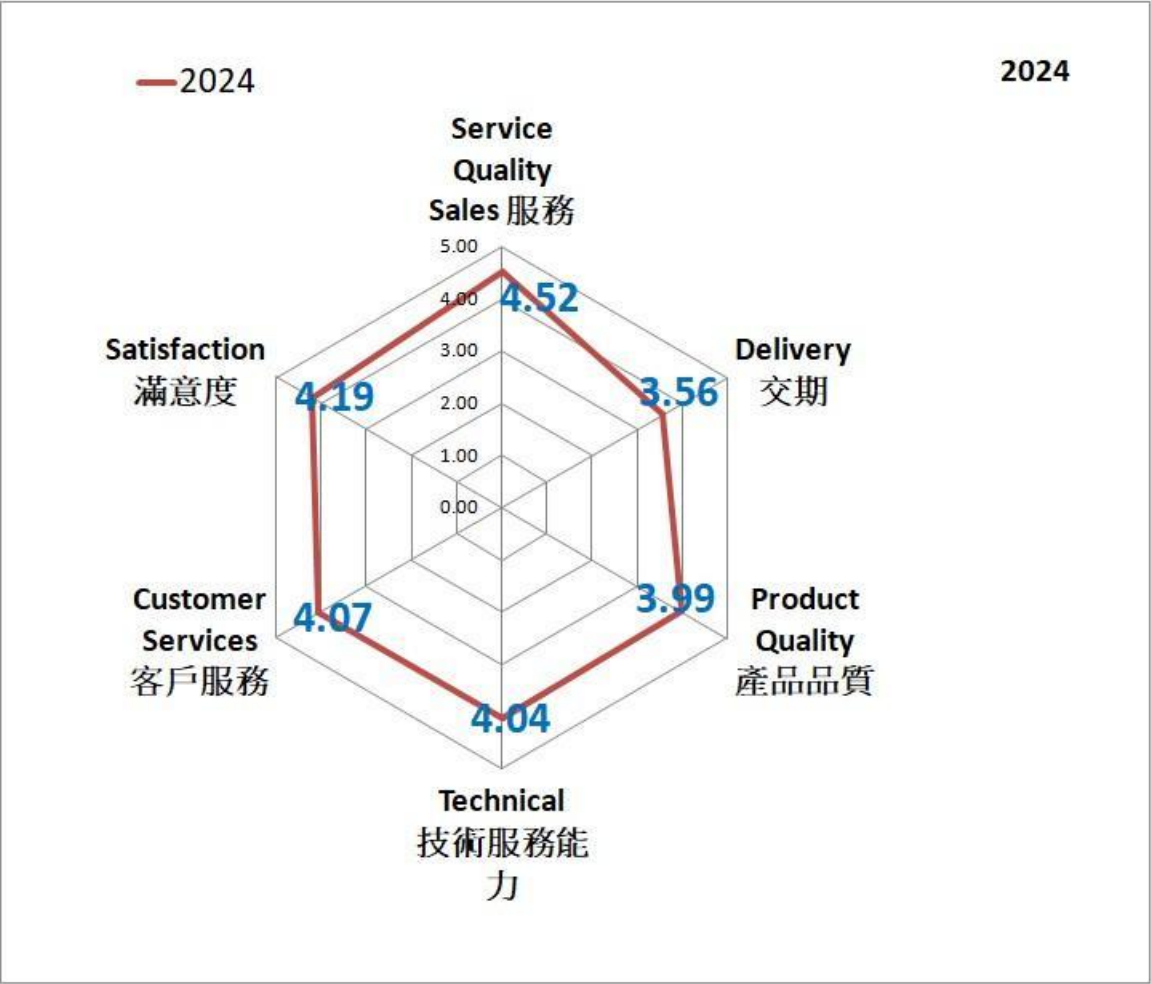


2.2 品質管理

銖寶科技致力於強化與客戶的互動與信任，透過建立系統化的客戶關係管理機制，提升服務品質與顧客滿意度。公司視客戶為長期合作夥伴，定期辦理滿意度調查，了解客戶對產品與服務的回饋，並作為持續改善的重要依據。針對調查結果，內部各單位將即時檢視與追蹤反饋問題，推動跨部門協作以提出具體改善行動，強化售後服務體驗。2024 年整體客戶滿意度達 91.6 分，顯示客戶高度肯定本公司服務品質。未來將持續優化客服管理流程與追蹤系統，致力於提供穩定、即時且高效的服務，強化客戶忠誠與合作意願，進一步鞏固市場競爭力。

重大主題：客戶關係管理	
報導要求	報導要求說明
影響力害關係人	客戶、員工和其他工作者、商業夥伴
本主題重大原因	透過建立高效的客戶關係管理機制，能提升客戶滿意度與忠誠度，進一步實現長期穩定的財務績效。
影響與衝擊	正面影響： 銖寶科技視客戶為長期合作夥伴，優質的客戶關係管理不僅有助於提升客戶滿意度與忠誠度，也有助於公司品牌信任與口碑累積。透過即時的技術支援、完善的售後服務與定期回饋機制，能強化與客戶之間的互動與合作意願，進而穩定營收來源，提升市場競爭力與再採購機會。 負面衝擊： 若未能妥善管理客戶反映之問題或售後服務品質不一，可能導致客訴頻率上升、滿意度下降，進而影響企業信譽，降低合作續約意願，甚至可能被轉向其他競爭品牌。特別是在高度技術與品質要求的電子產業中，客戶對服務失誤的容忍度較低，需特別謹慎管理。
政策 / 策略	定期進行客戶滿意度調查，蒐集與分析客戶對產品及服務及的建議與意見，據此制定改進計畫，建立正確與有效的回饋。
目標與標的	短期目標： 客戶滿意度調查表總分 75 分以上 中長期目標： 客戶滿意度調查表總分 80 分以上
管理評量機制	客服單位依據客戶滿意度調查表分析與統計結果並做為客戶滿意度趨勢圖
績效與調整	績效： 2024 年客戶滿意度調查表總分達 91.6 分 調整： 每年度定時討論調整方向，不定期調整問卷內容與目標
預防或補救措施	客服單位依據客戶反映的首要改善目標，召集相關單位共同制定並推動具體的改善行動。同時，透過問卷工具蒐集客戶在滿意度較低的服務或產品面向的建議，作為優先改善的依據。此外，公司持續投入資源以強化技術服務與產品品質，並確保快速的交期，持續維持並提升服務品質，讓客戶隨時都能獲得即時且高效的支援。

「客戶滿意並持續超越客戶的期望及需求」為鈇寶科技對於顧客滿意度的核心要求，不僅重視提供符合顧客需求的產品與服務，更致力於透過創新、品質穩定與技術支持來持續超越顧客的期望。公司透過問卷調查傾聽顧客的聲音，改善問題並回應市場趨勢，持續優化產品性能與服務流程。定期實施客戶滿意度調查，利用數據分析工具了解顧客需求與行為，並快速處理顧客問題，確保顧客問題能在最短時間內解決。於報告書報導期間，本公司並無違反產品與服務安全資訊標示與行銷法規被罰款之事件。



2024 顧客滿意度

產品安全

鈇寶科技將產品安全視為企業營運的核心價值之一，並積極遵守相關法規及國際標準，確保產品在各項安全規範上均符合或超越法定要求。公司秉持「安全第一」的原則，持續關注產品設計、生產與出貨各階段的安全要求，定期進行風險評估與檢驗，確保產品符合包括 IATF16949、ISO 9001、ISO14001、IS45001 等國際認證標準，為全球客戶提供安全、可靠的產品，並落實企業社會責任與永續發展承諾。

產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品比比例(%)
OLED 顯示器模組	IATF16949	目前車用產品佔全體銷售產品中 5%，除車用產品需符合 IATF16949 認證，其餘銷售產品，皆符合 ISO 品質認證 (ISO 9001 / ISO14001 / IS45001) 。

IATF16949 證書



IATF LOC Number: 0513003-LeC
SGS LOC Number: TW/TFE620690

Name: **CL Chang 張漢霖**
Contact Position: **副理**
Company Name: **RiTdisplay Corporation**
Address: **No. 12, Guangfu N. Rd., Hukou Township, Hsinchu County 303, Taiwan (R.O.C.)**
Post Code: **303**

Date: 24 April 2024

IATF 16949 LETTER OF CONFORMITY

This letter confirms that the Quality Management System of **RiTdisplay Corporation of No. 12, Guangfu N. Rd., Hukou Township, Hsinchu County 303, Taiwan (R.O.C.)**, that was assessed by SGS Taiwan Ltd., on **December 29, 2023** and satisfies the requirements of IATF 16949: 2016 1st edition, for the following activities :-

Design and Manufacture of Organic Light Emitting Devices

Exclusion: **None**

This letter issued to RiTdisplay Corporation is valid for a period of 12 months from 24 April 2024 until 23 April 2025

Yours sincerely

VTLO Name: **Shan Sung**
Email: **Shan.Sung@sgs.com**

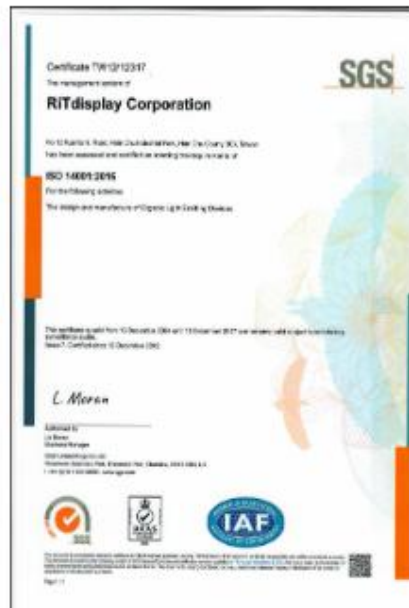
Any enquiries concerning this letter of Conformity may be referred to the contracted office
SGS United Kingdom Limited
Email: **mail.hall@sgs.com**

GP 3031 Issue 5

ISO 品質認證 (ISO 9001 / ISO14001 / IS45001)



ISO 9001



ISO 14001



ISO 45001

三、落實綠色永續

3.1 能源與溫室氣體排放

鈦寶科技關注能源使用效率與溫室氣體排放對氣候變遷的影響，並將此議題納入公司營運管理核心。因應國際客戶對供應鏈減碳之要求，以及國內外法規趨嚴，公司配合母公司策略，推動淨零轉型與溫室氣體管理計畫，逐步導入節能製程、低碳設計與再生能源，提升資源使用效率。透過每年盤查與內部審查機制，持續追蹤能源消耗與碳排放績效。2024 年，公司總排放量較前一年減少逾四成，顯示整體能效管理措施已有初步成果，後續將持續朝 2050 年淨零目標穩健邁進。

重大主題：能源與溫室氣體排放	
報導要求	報導要求說明
影響利害關係人	供應商、員工和其他工作者、股東和其他投資者、政府機關、商業夥伴、金融機構
本主題重大原因	能源使用與溫室氣體排放為製造業主要的環境衝擊來源，直接影響氣候變遷、法規遵循及企業形象。鈦寶科技作為電子元件供應商，高度依賴穩定能源供應，故能源效率與碳排放管為營運持續性與國際客戶要求下的關鍵議題。
影響與衝擊	能源使用若未有效管理，將增加生產成本、提升碳稅負擔，並可能因違反排放法規導致罰款與商譽損害。同時，溫室氣體排放攸關客戶供應鏈碳足跡表現，若無法符合國際減碳目標，恐影響客戶合作意願。
政策 / 策略	公司配合母公司鈦德科技推動淨零排放策略，遵循 ISO 14064-1 標準執行盤查，並推動包括能源效率提升、製程優化、低碳設計與再生能源導入等措施。2024 年已啟動年度盤查制度，未來溫室氣體查證將依金管會相關規範與時程要求辦理。公司亦將依據短期減碳目標，持續識別減量機會與可行措施，作為後續擬定溫室氣體管理策略與行動方案之依據。
目標與標的	• 規劃以 2024 年為初步基準年，逐步推動至 2030 年達成全面使用再生能源電力的目標，並將視實際營運與政策環境適時檢討基準年與達成時程。 • 預計 2050 年達成範疇一與範疇二之淨零排放。 • 年度能源使用強度與碳排放強度持續下降，2024 年排放總量較 2023 年減少約 42.6%。
管理評量機制	• 每年執行溫室氣體盤查，盤查項目涵蓋範疇一與範疇二。 • 定期追蹤能源消耗、電力使用與排放強度（GJ / 人、Ton CO₂e / 人）等指標。 • 透過環安衛室與廠務部進行內部審查與管理審查，調整節能減碳策略。
績效與調整	2024 年總排放量為 10,568.191 公噸 CO ₂ e，較前一年度減少，主因為生產結構優化與設備效率提升。能源總消耗為 66,137.37 GJ，能源強度亦下降。未來將持續精進製程能效與擴大再生能源應用範圍。
預防或補救措施	針對異常用能進行即時預警與修正，並設置能源監控系統防範浪費；同時持續評估並視營運狀況及技術可行性，逐步導入如太陽能等再生能源設施，以降低對傳統能源依賴。當發現碳排放不符目標時，將即時啟動調整措施並納入管理審查。

能源使用

依據 2024 年能源盤查結果，鈦寶科技全年總能源使用量達 66,137.37GJ，主要來自用電與少量公務車柴油使用。組織特定強度基準採用「產品量」作為單位，全年總產品量為 56,198 片 (Sheet)，對應能源強度為每片 1.1769 GJ。公司透過持續優化製程、提升設備效率及能資源管理作為，整體能源使用量維持穩定，能源強度亦控制於合理範圍內，展現節能管理成果。未來將持續追蹤用能趨勢，強化高耗能設備改善與再生能源導入，邁向更高能源效率之營運模式。

能源使用狀況		
定量指標	單位	2024 年
電力使用量	度 / 年	18,316,053
	GJ	65,937.79
柴油使用量	L / 年	5,519.73
	GJ	199.58
總能源使用量	GJ	66,137.37
組織特定度量	Sheet	產品量
組織特定度量值		56,198
能源強度	GJ / 組織特定度量值	1.1769
備註：		
1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。		
2. 轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，2024 年汽油 7,609 kcal / L、柴油 8,642 kcal / L、1 kcal=4.184 KJ。		

溫室氣體排放

本公司已配合鈦德集團進行溫室氣體盤查輔導，之後將每年進行數據之盤查收整。目前規劃以 2024 年為初步基準年，未來溫室氣體查證將依金管會相關規範與時程要求辦理。公司亦將依據短期減碳目標，持續識別減量機會與可行措施，作為後續擬定溫室氣體管理策略與行動方案之依據。

鈦寶科技 2024 年溫室氣體排放總量為 10,568.191 公噸 CO₂e，其中範疇一（直接排放）為 61.342 公噸 CO₂e，主要來自於公務車柴油燃料之少量使用；範疇二（間接排放）為 8681.809 公噸 CO₂e，為主要來源，來自電力消耗所產生之間接排放。根據國家電力排碳係數之逐年調整，2024 年適用之係數為 0.474 kgCO₂e/kWh，較 2023 年略有下降，部分抵銷了用電量帶來的排放增幅。

組織特定強度指標採「依年度總產品量計算之碳排量」作為評估依據，2024 年之溫室氣體排放強度為 0.188 公噸 CO₂e / 單位產品，可作為未來績效追蹤與目標管理的基礎。公司將持續透過節能設備導入、製程優化及綠電使用等方式，減少碳排總量與強度，以邁向中長期淨零排放目標。

鍊寶科技溫室氣體排放狀況	
項目	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放（公噸 CO ₂ e）	61.342
範疇二：間接溫室氣體排放（公噸 CO ₂ e）	8,681.809
範疇三：其他間接排放源（公噸 CO ₂ e）	1,825.040
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三（公噸 CO ₂ e）	10,568.191
溫室氣體排放強度（公噸 CO ₂ e / 單位產品）	0.188
備註： 1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版（IPCC 第六次評估報告）計算。 2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。 3. 範疇三指其他排放源，如廢棄物清理及上下游運輸。 4. 溫室氣體排放種類：二氧化碳（CO ₂ ）、甲烷（CH ₄ ）、氧化亞氮（N ₂ O）。 5. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2024 年電力排碳係數=0.474 kgCO ₂ e/kWh。	

節能計畫

為提升能源使用效率並邁向低碳營運目標，鍊寶科技將預期推動以下節能措施，以進一步降低總體能源消耗與營運成本：

1. 更換高效能照明與空調設備

將廠區傳統照明設備全面汰換為 LED 照明，並導入智慧控溫空調系統，可提升能效並減少無效運轉時間。

2. 產線設備效能提升與排程優化

對主要耗能設備（如測試機台、製程爐）進行能源效率評估與汰舊更新，並透過製程排程整合，避免重複啟動與空載運轉。

3. 空壓系統優化與維護

空壓系統為製造業重要耗能來源，透過洩漏檢修、管線調整與變頻控制器導入等方式進行改善。

4. 推動能源管理系統（EMS）建置

建立即時用能監控與分析平台，掌握用電高峰與異常使用情形，及早啟動調整機制。此舉有助整體用能優化。

3.2 環境污染防治

廢棄物管控

鈺寶科技深知廢水與廢棄物管理對企業營運、法規遵循與環境影響之關鍵性，因此將此議題列為重要環境管理項目。公司持續優化水資源與廢棄物之分類、回收與處理流程，並配合政府法規要求，每半年進行定期申報及設備稽核，確保排放品質穩定及運作合規。2024 年達成法規符合度與資源回收率雙雙朝 100%的目標邁進，展現對環境保護的承諾。公司亦積極透過污染源前端削減、危害物禁用與綠色採購策略，降低環境風險與員工健康衝擊，未來將持續落實內部稽核與預警應變機制，強化環保作業的完整性與即時性。

重大主題：廢水、廢棄物管控	
報導要求	報導要求說明與範例
影響利害關係人	供應商、員工和其他工作者、股東和其他投資者、商業夥伴、政府機關
本主題重大原因	廢水及廢棄物管理對工廠的影響非常重大，不僅會影響經濟效益，還會涉及法規符合度、環境影響及企業形象等方面。
影響與衝擊	經濟面 正面： 推動資源回收（如水再利用、廢棄物轉化為能源）以及導入技術升級（如膜技術、零排放系統），雖需初期投資，但長遠來看有助於降低運營成本、提高資源利用效率並增強競爭力，為公司帶來潛在的經濟效益。 負面： 違反廢水及廢棄物相關法規可能導致巨額罰款、停工損失或修復環境的責任成本，同時處理設施的建設、操作及維護（如污水處理設備、廢棄物收集與運輸費用）也增加了直接成本，而定期法規鑑別及符合度確認作業則使管理成本上升，整體而言增加了公司的經濟負擔。 環境面 正面： 實現資源循環利用或減少廢物排放有助於提升資源效率並降低碳排放量，同時，良好的廢水及廢棄物管理能維護環境品質，並進一步強化企業形象，尤其在 ESG 評分中的環境面表現至關重要。 負面： 不當管理的廢水或廢棄物可能污染土壤、水源或大氣，影響工廠員工及周邊環境。 人權（包含人群） 正面： 透過透明化廢棄物清運及處理流程，與鄰近及租借廠公司合作，有助於減少衝突並促進和諧社區關係。同時，完整健全的管理措施可減少危害物質洩漏，保障廠區內部與外部人員的健康與安全。 負面：

	廢水及廢棄物若含有有害或毒性物質（如重金屬、PFAS 或有機污染物），可能對員工及鄰近居民的健康構成威脅。不當管理亦容易引發社區舉報陳情或違反相關規範，導致社會衝突或信任危機。
政策 / 策略	於環安衛政策中提及相關承諾，包括遵守法規、落實法令、禁用危害、綠色生產、消除危害、降低風險等。 廢水管理做法：於 2024 年廢水年度每半年進行納管申報、同時每半年進行水質監測檢驗皆為符合工業區下水道納管標準無異常或超標數值。相關的設備進行維護及加藥監測儀器並也定期校正確認，於監督量測中展現法規符合度。 廢棄物管理方面：每月依法進行定期申報，無異常申報及零罰款，廢棄物暫存管理及廠內有害廢棄物回收等相關行動規劃，呈現出廢棄物管理守規義務面向的完整度。
目標與標的	短期：法規符合度 100%及環保零罰款 中長期：水資源節約及廢棄物源頭藉由分類管理持續減量
管理評量機制	用水量評估及每月廢棄物申報量
績效與調整	績效： 2024 年達成法規符合度 100%及環保零罰款 調整： 視相關法規鑑別及廠內實際現況執行符合度，於每年度的環安衛管審會議進行討論及調整
預防或補救措施	藉由每年的規定及行動改善方案提議，持續維持及缺失改善。

水資源管理

鍊寶科技營運所在地點位於新竹縣，利用水資源風險評估工具 Aqueduct Water Risk Atlas 進行評估，所得之水資源風險評估結果為低中 Low-Medium (1-2) 風險。自來水為主要供水來源，水源取自隆恩堰水庫。

為提升水資源使用效率，鍊寶科技積極推動減少排放與回收再利用並行的管理措施。公司透過降低製程排水量來減少整體用水負擔，同時針對冷卻水系統優化操作參數，提高冷卻水塔導電度設定值，以延長補水週期並降低排放頻率。此舉不僅有效節省水資源使用，亦可降低化學藥劑使用與水處理成本，達到環保與營運效益雙贏的目標。後續將持續監控節水成效並評估進一步的再利用方案，落實永續水資源管理。

根據 2024 年統計，鍊寶科技全年總取水量為 173,225 百萬公升，排水量為 148,207 百萬公升，折算得耗水量為 25,018 百萬公升，顯示公司持續優化用水流程，控制實際耗用水資源。冷卻系統為主要用水來源之一，透過強化循環水系統操作，全年冷卻水循環用水量達 70,978 百萬公升，整體水回收再利用率為 29.07%。公司採用「產品單位」作為組織特定度量單位，對應之用水密度為 3.082 百萬公升 / 產品單位，可作為日後用水效率改善與績效追蹤的基礎。未來將持續優化節水技術與回收率，提升水資源使用效益。

2024 年用水情形	
年度	2024 年
取水量 (百萬公升)	173,225

排水量 (百萬公升)	148,207
耗水量 (百萬公升)	25,018
廠內循環用水量 (百萬公升)	70,978
水回收再利用率 (%)	29.0652
組織特定度量 (單位)	產品單位
組織特定度量值(sheet)	56,198
用水密度	3.082
備註： 1.耗水量=取水量-排水量。 2.用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 產品單位。	

放流水排放情形

銓寶科技持續落實廢水排放監測與管理，確保排放水質符合法規與環保標準。2024 年度監測結果顯示，主要水質指標化學需氧量 (COD) 之年平均監測值為 28mg/L，遠低於法定排放標準 480 mg/L，顯示公司放流水處理效能良好。透過持續優化製程用水與加強設備維護，銓寶科技確保廢水排放對周邊環境影響降至最低，落實企業對環境保護之承諾。

檢測項目	單位	2024 年	
		排放標準	年平均監測值
COD	mg/L	480	28

廢棄物管理

銓寶科技於營運過程中所產生的廢棄物，主要來源為黃光塗佈製程中產生的光阻液殘液 (如 EBR 廢液) 及製程用清洗溶劑等，其中以有害廢棄物為主，佔比相對較高。2024 年度公司秉持「源頭減量、分類管理、循環再利用」的原則，持續推動廢棄物分類與最適處理，並依性質分為「有害」與「非有害」兩大類進行分類管理。

其中有害廢棄物的成分以「C-0301 (丙二醇甲醚醋酸酯)」、「C-0301 (甲醇、甲苯、二氯甲烷、等混合廢液)」等揮發性有機化合物為主，處理方式依其性質分別採取再生利用與焚化處理。另部分廢液與廢膠桶則採取其他回收作業處理，總體有效降低環境風險與資源浪費。

至於非有害廢棄物，則包括一般生活垃圾、廢棄包材、廢木棧板與廢活性碳等，其中廢棧板與托盤等物品則透過再使用準備 (如 19.47 噸) 及再利用方式 (如回收活性碳)，進一步實踐資源循環使用目標。2024 年整體非有害廢棄物中，再使用與再利用比率已達顯著成果。

為了有效清除、處理廢棄物，達到環境永續之目的，本公司依據廢棄物清理相關法令規範，依法辦理委託環保署認定核可之清運公司及處理廠，進行清運及處理廢棄物。同時也持續推動廢棄物管理執行，透過內部宣導、分類設備強化與廢棄物委外處理管理制度，提升廢棄物再利用率與妥善處理成效，落實責任製造與循環經濟理念。

廢棄物組成成份	有害與否	現場		離場	
項目		廢棄物的產生(噸)	處理方式	廢棄物的產生(噸)	處理方式
C-0301(甲醇、甲苯、二氯甲烷、四氫呋喃)	有害	0	-	2.49	焚化(不含能源回收)
C-0301(丙二醇甲醚醋酸酯(光阻)/二甲苯/丙酮)	有害	0	-	13.475	再生利用
C-0399(二氯甲烷.異丙醇)	有害	0	-	8.91	焚化(不含能源回收)
C-0301 廢塑膠桶(鹼性洗劑/廢光阻)	有害	0	-	0.15	其它回收作業
C-0301 廢鐵桶(二氯甲烷、甲醇、甲苯、四氫呋喃)	有害	0	-	0.98	其它回收作業
D-0299 廢塑膠混合物	否	0	-	12.4	焚化(不含能源回收)
D-1801 一般生活垃圾	否	0	-	19.11	焚化(不含能源回收)
R-2408 廢活性碳	否	0	-	19.47	再生利用
R-0701 廢木棧板	否	0	-	3.99	再使用準備
E-0217 汞燈	有害	0	-	0.056	其它回收作業
備註：「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。					

桃園市政府廢棄物清除許可證

府環字第 1120245974 號
112 桃園市廢甲清字第 0025 號

茲據 易增股份有限公司
申請廢棄物清除許可證，經核與公民營廢棄物清除處理機構許可管理辦法之規定相符，核予此證。許可事項如下：

機構名稱：易增股份有限公司
(管制編號)：H5201141

機構地址：桃園市新屋區永安里永福路四三〇號
負責人姓名：林心勇 身分證字號：B120217432
負責人住址：新北市五股區五股里1鄰成泰路二段49巷7號七樓
清除機構類別：甲

許可清除項目：☐一般廢棄物 ☒一般事業廢棄物 ☐有害事業廢棄物
許可期限：自中華民國 112 年 9 月 6 日起至中華民國 117 年 2 月 7 日止
應設置技術人員等級：☒甲級☐乙級☐丙級

許可清除廢棄物之種類、數量及清除日期(詳附表，計 1 頁)
其他事項：☐清除場所環境監測紀錄(計 1 頁)
☐清除車輛及人員之管理(計 1 頁)
☐清除車輛及人員之管理(計 1 頁)
☐清除車輛及人員之管理(計 1 頁)
☐清除車輛及人員之管理(計 1 頁)

桃園市政府
中華民國 112 年 9 月 6 日

清除許可證

空汙控管

鈹寶無使用破壞臭氧層物質也是我們環境治理的重點，配合國際蒙特婁公約規範，落實空氣污染管理，若是機器故障時會更換使用環保冷媒（如：環保 R-134a 及環保冷媒 R-410a），以降低空氣污染排放對環境的衝擊。

檢測項目	2024 年		
	排放量 (kg)	排放標準 (公噸 / 年)	年平均監測值 (ppm)
揮發性有機物 VOCs	2269.02	4.195	20

四、打造幸福職場

4.1 人才任用與訓練

人才發展規劃

鍊寶科技重視人才即為企業永續發展的關鍵動能，透過建構系統性的職能發展制度，提升組織整體競爭力與員工專業素質。公司依據部門業務需求，規劃多元化訓練課程，並導入學習型組織理念，強化各職等之專業技能、ESG 通識與跨領域能力培養。2024 年透過外部講師與內部教育訓練資源，有效提升員工參與率與訓練品質。為確保培訓效益，公司定期追蹤各單位課程成效與員工回饋，並依據評估結果滾動修正訓練內容，對於潛力人才亦設有個別發展計畫與輔導機制，以預防人才斷層與知識流失。未來將持續強化培訓深度與廣度，建構更完整的職涯發展藍圖。

重大主題：人才發展規劃	
報導要求	報導要求說明
影響利害關係人	員工和其他工作者、股東和其他工作者
本主題重大原因	人才是企業永續發展的核心資產，對公司創新能力、營運穩定性及組織韌性皆具高度關聯。鍊寶科技重視人才的培育與留任，藉由系統化的職能發展機制及教育訓練計畫，打造學習型組織，強化人力資本競爭力，亦回應市場對 ESG 與企業雇主責任的期待。
影響與衝擊	經濟面：系統性的訓練與人才發展投資，能有效提升員工績效與創造營運價值；反之若缺乏發展機會，則可能導致流動率上升與知識斷層風險。 環境面：透過 ESG 通識課程培訓，提升全員對永續發展與綠色管理的認知與行動力。 人權面：提供平等的職涯發展機會與完善培訓資源，保障各族群員工職能成長與職場尊重；若發展機制不足，可能引發員工不平等待遇感受與勞資信任危機。
政策 / 策略	公司導入學習型組織理念，由各部門依據業務需求規劃內部職能訓練及外部進修資源，包括製程、研發、ESG 通識課程等；並針對關鍵職位明確列出須具備之證照資格，如職安衛管理人員、有機溶劑作業主管、能源管理人員等。
目標與標的	短期目標：強化新進員工訓練密度與各單位教育訓練參與率。 中長期目標：提升每位員工平均訓練時數、職能匹配度及 ESG 課程參與率，建立完善的職涯發展藍圖。
管理評量機制	每年統計與追蹤每位員工之訓練時數與訓練參與率。 定期由人資單位彙整訓練成果與部門反饋，進行教育訓練課程優化與需求調查。
績效與調整	2024 年各單位已依部門需求開設多元課程並導入外部講師，提升實務應用性與參與意願。未來將依據員工職務變動、市場趨勢及 ESG 策略需求，持續滾動調整課程架構與學習模組。
預防或補救措施	建立新進員工培訓與輔導制度，減少適應期內離職情形。 對高潛力人才設計個別發展計畫與導師制度，預防關鍵職務斷層與人才流失風險。 若發現員工滿意度或發展機會低落，將由人資部進行訪談追蹤與制度改善。

人力結構

截至 2024 年，鍊寶科技全體員工共計 160 人，均為永久聘僱員工，無聘用臨時員工或兼職人力。從年齡分布來看，31 至 50 歲員工為主要人力主體，占總體近 75%，其中男性 81 人、女性 39 人，顯示公司勞動力結構以中生代技術與管理人才為核心。30 歲以下員工共有 10 人，顯示公司亦積極吸納年輕新血；另 51 歲以上員工有 30 人，具備豐富經驗，有助企業知識傳承與穩定發展。整體人力結構年齡層分布合理，亦未出現高比例高齡或臨時用工情形，反映鍊寶科技以穩定長期人力資源為人力策略核心。

類別	30 歲以下		31 歲~50 歲		51 歲以上	
	男	女	男	女	男	女
永久聘僱員工（註 1）	5	5	81	39	18	12
臨時員工（註 2）	0	0	0	0	0	0
合計人數	160					

備註：

1.簽訂無固定期限合約的全職或兼職員工。

2.簽訂有期限合約的員工。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）

公司未來將持續關注職等結構與多元性，並透過人才發展與內部晉升制度，鼓勵女性員工與年輕員工參與管理階層，促進組織多元共融。

年度			2024 年
項目 / 性別		年齡	人數
高階主管人員	男性	30 歲以下	0
		31-50 歲	3
		51 歲以上	6
	女性	30 歲以下	0
		31-50 歲	1
		51 歲以上	0
高階主管人員總計			10
非高階主管人員	男性	30 歲以下	5
		31-50 歲	78
		51 歲以上	12
	女性	30 歲以下	5
		31-50 歲	38
		51 歲以上	12
非高階主管人員總計			150
正職人員總計			160
備註：本公司定義之高階管理階層為處級及以上高階主管（處主管、中心級主管、總經理、執行長、董事長特助、董事長）。。			

非員工工作者

鍊寶科技 2024 年度共聘用 5 名非員工工作者，包含 3 位清潔人員與 2 位警衛，皆透過第三方廠商簽署承攬契約進行合作，並非公司直接僱用員工。該類型工作者雖不屬公司人事體系，惟其日常作業涉及廠區環境維護與安全管理，對企業營運有間接貢獻。公司亦要求承攬廠商依勞動法規保障其工作條件與基本權益，並於必要時提供安全與職業訓練資源，確保其作業行為符合公司營運安全與管理規範。

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
清潔人員	承攬契約	3
警衛	承攬契約	2

員工新進與離職

鍊寶把握每次與人才接觸的機會，無論是校園徵才、國際學生實習，或是各式徵才博覽會，希望讓大眾對鍊寶有多一點的了解，並與大眾分享鍊寶近期的榮耀、成果，以及企業集團的經營方向。

2024 年度鍊寶科技共計新進員工 7 人，總新進率為 4.38%，顯示公司人力結構相對穩定，流動性較低。其中新進員工以 30 歲以下及 31–50 歲年齡層為主，顯示公司持續吸納年輕與具經驗人才。另有 1 名新進員工年齡在 51 歲以上，反映公司在人力運用上不設年齡門檻，提供多元就業機會。

性別分析方面，新進男性與女性人數差距不大，各為 2 人與 5 人，整體性別比例分布均衡，其中女性在 51 歲以上年齡層的新進率為 0.62%，顯示公司在人員聘僱上具包容性與機會平等原則。未來將持續觀察各年齡與性別組別之新進趨勢，作為後續人才招募與職涯發展規劃之依據。

年度	2024 年鍊寶科技新進人員統計			
性別	男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	1	0.62	1	0.62
30-50 歲	1	0.62	3	1.87
51 歲以上	0	0	1	0.62
合計新進人數	7			
員工總人數	160			
總新進率(%)	4.38			
備註：				
1.新進員工人數不扣除中途離職人員。				
2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。				
3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。				

離職員工共計 20 人，離職率為 12.5%。其中以 31 至 50 歲年齡層的男性員工離職人數最多，達 10 人，離職率為 6.25%，反映該年齡層人員在職涯轉換與工作彈性等因素上有較高流動性。女性離職者以 30 歲以下及 31 至 50 歲年齡層為主，離職率分別為 1.25%與 2.5%。

公司對離職定義涵蓋主動辭職、免職、退休、資遣等多種情形，並持續透過離職面談制度蒐集員工離職原因，作為後續管理改善與人才保留策略依據。未來將聚焦於 31-50 歲關鍵技術與管理人才的留任規劃，強化職涯發展機會與內部輪調機制，以降低關鍵人力流失風險。

年度	2024 年錄寶科技離職人員統計			
性別	男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30 歲以下	3	1.87	2	1.25
31-50 歲	10	6.25	4	2.5
51 歲以上	1	0.62	0	0
合計離職人數	20			
員工總人數	160			
總離職率(%)	12.5			
備註：				
1.界定公司離職的員工的類別：離職包含辭職、免職、退職、退休、資遣、外勞到期解約等。				
2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。				
3.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。				
4.員工總人數係指截至 2024 年 12 月 31 日仍持續任職之員工人數。				

員工教育訓練

錄寶科技依據年度 KPI 及經營策略目標擬訂教育訓練計畫，並展開至各單位提出年度訓練需求，納入數項法規規定（職業安全衛生、消防、上市櫃要求等）提及的課程，確保符合法規與企業要求。人資部將各部門提出的課程計畫彙整後，送總經理確認，並依據計畫逐步執行。其中，會計部常安排外部課程參訓，其他部門則依任務需求多採內部教育訓練，以滿足各部門專業發展需求，目前女性管理職與女性直接人員多數參與之課程亦屬內部教育訓練性質，包含安全衛生、品質管理、在職專業技能提升等內部辦理課程，故無額外支付外部課程費用。

類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
項目	單位	男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	30	4	74	52	44	22	60	34
受訓總時數	小時	444.5	78	402.5	578.5	145	97.5	702	559
平均受訓時數	小時/人	14.82	19.50	5.44	11.13	3.30	4.43	11.70	16.44
營運據點總人數	人	160				160			
受訓費用	元	7,600	0	3,400	18,800	1,800	0	9,200	18,800

誠信經營政策宣導	ESG 啟始會議
	
職場健康講座	資訊安全暨個資保護宣導
	

人員考核

為落實人力資源管理與提升組織效能，鍊寶科技定期辦理員工考核，涵蓋各職類員工群體。本公司考核制度具備公平性與透明性，並排除部分特殊身份員工（如董事長、特別助理與試用期未滿三個月者），確保考核結果真實反映員工績效與發展潛力，作為後續獎酬、晉升及培育規劃之依據。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	10.6%	55.6%	29.1%	37.1%
接受考核的女性員工比例	2%	31.8%	14.6%	19.2%

備註：考核排除對象包含董事長、特別助理（母公司人員兼任在鍊德考核）、部份工時工讀生 1 人、新進未滿三個月 1 人，共 4 人。

進用多元族群員工

鍊寶謹守公平、公正、誠信原則，對所有員工之招募、甄選、聘僱，當遵照政府法令規定，不以種族、語言、宗教、黨派、性別、年齡、婚姻、容貌、身心障礙等身為由，予以歧視，並依招募職位所需之專業能力與條件進行徵才。為維護弱勢族群的工作者權益，鍊寶亦積極進用身心障礙等弱勢團體員工，提供其與一般員工無分別的工作機會及薪資福利，截至 2024 年底，鍊寶科技累計雇用弱勢群體員工共 1 人，展現公司對社會共融與機會平等的實踐。公司秉持尊重人權與不歧視原則，在招募與用人過程中提供平等機會，並針對弱勢群體員工的實際需求，提供適切的工作支持

與環境協助，確保其在職場中能獲得合理待遇與安全保障。透過實際行動落實企業社會責任，銖寶科技持續朝向打造多元、包容與尊重的職場文化邁進，以積極作為響應聯合國永續發展目標 (SDGs) 中對弱勢族群保障的倡議，兼顧企業成長與社會公益。

年度			2024 年
項目	性別	年齡	
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0
		31~50 歲	1
		51 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		31~50 歲	0
		51 歲以上	0

備註：
少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵(如經濟、生理、政治、社會)的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般群更大。

保全實務

銖寶科技重視保全人員之教育訓練，針對所聘用的保全人員，包含日、夜班各 1 位外包保全，皆安排相關的教育訓練，以確保其具備正確的安全意識及執勤標準。此外，公司訂有「門禁管制作業說明」及與外包保全公司簽訂的合約，要求保全人員依作業說明及合約規範執行保全工作。另由公司管理主管及主辦人員依現場狀況，適時指導保全人員執行相關安全作業，以保障人權並維護公司安全管理的有效運作。

保全教育訓練



4.2 薪資福利

薪資水平

2024 年台灣的基本薪資為 27,470 元，截至報導期間年底，男性與女性基層人員的標準薪資與當地最低薪資的比例皆為 1.05：1，性別在基本薪資水準上無差異，即男女基層人員均領取與最低薪資相同的報酬，顯示在基層薪資結構方面具備性別平等的特徵。鍊寶標準薪資比例高於台灣基本薪資，提供了優於法定之薪資待遇，體現公司對於員工的重視。

國家 / 地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣 / 新竹	1.05：1	1.05：1

本公司每年依據整體經濟情勢與市場環境，進行薪資調查與分析，並依職務類別、工作經驗及專業能力等因素核薪。2024 年員工性別薪資統計顯示，男性平均薪資普遍高於女性，其中以間接人員與直接人員差距較為明顯，與職級、工作年資及工時安排有關。公司將持續推動性別平等政策，強化女性晉升與發展機會，並定期檢視薪酬制度，以實現公平與合理的待遇原則。

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	4	30	1.00	0.95
非管理職	52	74	1.00	1.12
直接人員	22	44	1.00	1.25
間接人員	34	60	1.00	1.47

備註：女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為該類別男性平均年薪酬 / 該類別女性平均年薪酬。

依 2024 年統計，本公司各職務類別之男性員工平均底薪普遍高於女性，尤以間接人員薪資比達 1.64，顯示男性底薪為女性的 1.64 倍，原因來自職級、年資及工時安排等因素。為落實薪酬公平原則，公司將持續檢視薪資結構，並致力於提供性別平等的晉升與發展環境，縮小性別間不合理差距。

各職別薪資比例	人數		薪資比	
	女	男	女	男
管理職	4	30	1.00	1.14
非管理職	52	74	1.00	1.12
直接人員	22	44	1.00	1.21
間接人員	34	60	1.00	1.64

備註：女性對男性的薪資比率（底薪比率）：為該類別男性平均年底薪 / 該類別女性平均年底薪。

因應國家最新政策，鍊寶科技透明揭露近兩年度之員工薪資平均數及中位數數據。依公開資訊觀測站揭露之員工薪資與人數統計，採「屬地主義」原則，僅涵蓋在台工作之全時員工（含本國籍

與外籍人員)，排除海外分公司與兼職人員。員工人數係以年度平均值計算，非單一時間點數據；薪資資訊則採應計基礎，涵蓋經常性與非經常性薪資（不含退休金）。

年份	2023 年(112)				2024 年(113)			
職別	人數		薪資平均數 (新台幣千元)	薪資中位數 (新台幣千元)	人數		薪資平均數 (新台幣千元)	薪資中位數 (新台幣千元)
	男	女			男	女		
非管理職	119	53	706	606	92	53	727	641

員工退休制度

銓寶於依循「勞動基準法」、「勞工退休條例」暨施行細則，及退休金會計處理準則等規定，按月提撥退休金至台灣銀行及勞保局員工個人帳戶，且透過「勞工退休準備金監督委員會」，定期開會審閱退休金使用狀況，以保障員工退休權益。

《勞動基準法》	《勞工退休金條例》
按月提撥每月薪資總額上限 10%的勞工退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會監督。目前退休金準備專戶餘額為 1.52 億元。	按月提撥不低於其月提繳工資 6%的勞工退休金，儲存於員工在勞動部所設立之勞工退休金個人專戶。

育嬰留停執行情形

銓寶科技十分重視員工工作與家庭之間的和諧，致力於營造育兒友善的職場環境，期望能協助員工在職場與家庭照顧中取得良好的平衡。因此，本公司依照「性別平等工作法」與「育嬰留職停薪實施辦法」等相關法規設計對應之產假及育嬰假，但凡符合條件的員工無論性別，可依自身需求提出申請。下表為銓寶科技近三年育嬰留停的情形：

銓寶育嬰留停統計									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	8	4	12	9	4	13	4	1	5
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	1	1	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	100	100	-	100	100	-	-	-
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	-	-	-	100	100	-	200	200
計算方式：									
1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。									
2.N 年留任人數=N-1 年實際復職人員且 N 年/12/31 仍在職人數。									

員工完善福利

銓寶科技十分重視員工的福利與關懷，提供多項完善的福利措施，包含每年一次的免費健康檢查與醫生諮詢服務，並在員工婚喪喜慶時提供禮金慰問，展現企業對員工的關懷。此外，銓寶每月舉辦免費餐會活動及五一勞動節禮金發放，增進同仁間的互動與歸屬感。公司亦提供免費員工團體保險及不定期的活動，如 BBQ、乒乓球聯誼等，同時補助員工自助旅遊、部門聚餐及社團活動等，致力於營造良好的工作與生活平衡環境。



員工職能提升

提供人才適性發展的良好環境是銓寶強化組織永續職能的重要關鍵。銓寶為充分發揮員工的創造性思維能力，以期將創新變革精神深化於公司文化，積極打造學習型組織，由各部門依功能需求進行專業能力培訓（包含生產、研發、製程等專業課程）、推動外部專業課程，推動 ESG 通識教育訓練，內容涵蓋「全球 ESG 發展趨勢」、「銓寶經營策略與目標」等主題。

銓寶科技的部分職務需員工具備相關證照或資格才能上崗，包括職業安全衛生管理業務主管、職業安全衛生管理員、防火管理人、有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、毒化物專責應變人員、堆高機操作人員證照、急救人員、能源管理人員及廢水專責人員等。這些資格證照的取得，能確保員工具備專業知識與技能，保障公司作業的安全與合規。於報導期間內公司無發生資遣事件。

營運變更之最少公告期限

依據政府公告之「大量解僱勞工保護法」及勞動基準法有關規定辦理。有重大營運變化如有影響人員工作權益時，於發生事由六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。

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

- 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。

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

4.3 員工關懷

員工是公司營運的重要基石，鍊寶致力於打造一個安全、健康且有保障的工作環境。藉由制度化的風險評估、事故調查、教育訓練及健康促進計畫，積極預防職業災害發生，同時提升員工對安全的重視與自我管理意識。

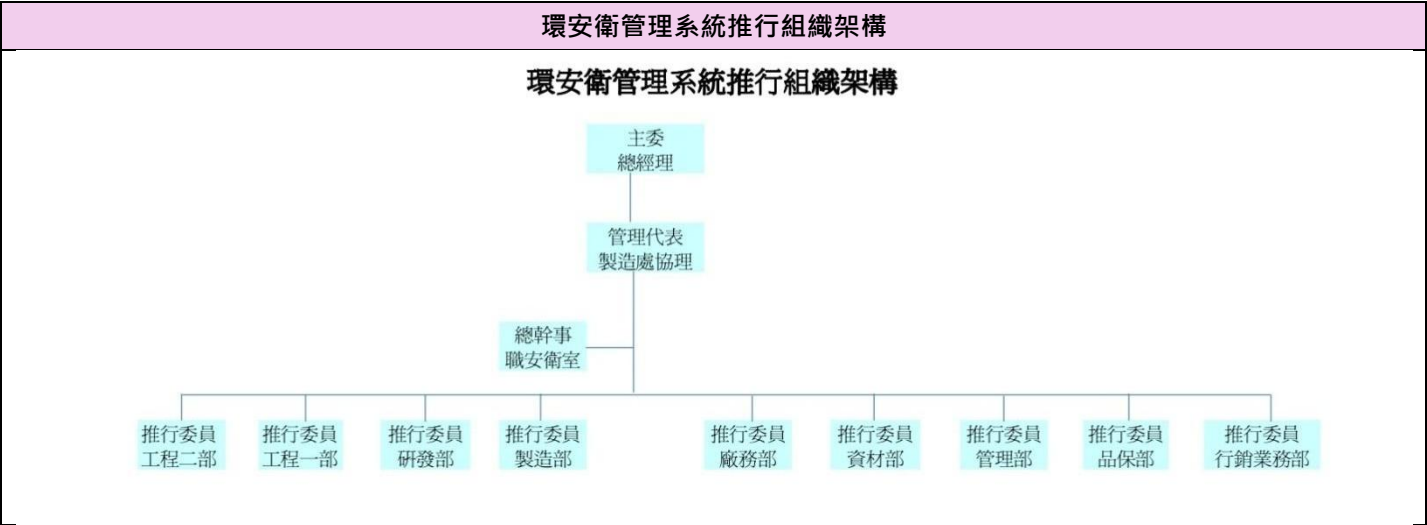
重大主題：職業安全與健康管理	
報導要求	報導要求說明
影響利害關係人	供應商、員工和其他工作者、股東和其他投資者、政府機關、商業夥伴
本主題重大原因	職業安全與健康管理 (Occupational Safety and Health Management, OSH) 對利害關係者的影響之重大原因，主要圍繞著安全、健康、經濟效益、法規遵循、企業聲譽及永續發展等方面。
影響與衝擊	經濟面 實際正面： 良好的化學品管理有助於減少事故、降低成本，並符合國際法規 (如 REACH、GHS)，以提升競爭力。同時，標準化存放與使用能減少損耗和浪費，優化生產流程，提高效率。 實際負面： 化學品管理系統 (如 SDS 系統或危害標示) 的建立初期投資高，並需承擔不同國家法規遵循的合規與審核成本。 潛在正面： 良好的化學品管理能吸引注重 ESG 的投資者，並促進開發低風險替代品以推動技術創新。 潛在負面： 某些高風險化學品若被禁用，可能就需面對產品或生產線改造的巨大經濟壓力。 環境面 實際正面： 良好的化學品管理有助於減少土壤、水源及大氣污染，同時推動替代化學品的使用，降低對自然資源的依賴。 實際負面： 化學品替代過程可能增加新型化學廢棄物的產生，若管理不當，還可能在處理過程中產生次級污染風險 (例如焚燒時的有毒氣體)。 潛在正面： 良好的化學品管理有助於污染環境的恢復 (如廢水處理優化)，同時改進使用流程能降低能源消耗與碳排放。 潛在負面： 即使短期改善，某些化學品可能在環境中累積，對未來生態系統造成潛在威脅。 人權 (包含人群) 實際正面： 良好的化學品管理，包括作業環境監測、個人防護具的使用，以及透明化的教育訓練，有助於減少職業病、急性中毒和癌症風險，同時提升員工對化學風險的認知和安全意識。 實際負面： 化學品管理過程中，可能因化學品更換或處理增加操作複雜度，短期內對人員健康造成壓

	力，同時也可能因對化學品危害的認識提高而引發心理負擔與焦慮。 潛在正面： 透過化學品管理標準化，不僅可提升環境與健康，進而改善高風險行業周邊人群的整體生活品質，同時也增強了廠內緊急應變能力，降低大型事故對人群的衝擊，並積極加入新竹工業區毒災聯防組織以確保安全。 潛在負面： 高危害的化學品若管理不善可能加劇弱勢群體或低收入人群的暴露風險（例如不合規範的供應商）。
政策 / 策略	遵守法規、落實法令/風險管控、持續改善/禁用危害、綠色生產/績效管理、有效溝通/全員教育、促進健康/消除危害、降低風險/員工諮詢、全員參與。 管理做法如下： 1.由 ISO45001 危害鑑別與風險及機會評估表進行評估。 2.利害相關者的溝通 3.變更管理程序 4.內外部處境議題 5.延伸相關職安衛行動規劃 進行職業安全與健康管理的推行，對內可提高員工滿意度、降低成本，對外則能提升企業競爭力與信譽，並符合各利害關係者的期待是現代企業永續發展的重要基石。
目標與標的	短期： 1.持續維持年度零工傷/零罰款。 2.如有外部稽核缺失，改善效率提升。 中長期： 1. 持續優化作業環境與設備設施，並視營運需求與技術可行性，評估導入自動化與智慧監控系統，以降低高風險作業之人工作業比例，提升職場安全性與營運效率。 2. 強化職業健康管理機制，導入健康風險評估制度，逐步推動員工健康檔案建置，強化長期健康追蹤與預防保健措施。 3. 推動全員安全文化與教育深化，以各部門自主安全提案與改善計畫為推動主軸，建立主動式風險預防與通報機制，培養員工職安意識與參與度。 4. 結合 ESG 及供應鏈管理機制，鼓勵協力廠商共同導入 ISO 45001 等職安標準，提升整體供應鏈之安全與健康管理水平。
管理評量機制	法規鑑別符合度及環安位監度量測結果呈現績效。
績效與調整	績效 2024 年達成零工傷 / 零罰款 調整 1.每年環安衛管理審查會議中討論及調整 2.每季職安衛會議皆可針對管理方案進行溝通調整
預防或補救措施	補救措施： 經濟方面，透過提供中小企業補助與資金支持，協助建立職安衛管理系統，同時組織專家輔導企業設計經濟高效的管理方案。環境方面，對受污染的土壤或水體採用生物修復或化學中和技術，並加強廢棄物的無害化處理技術，如使用封閉式焚化系統以避免二次污染。對人群影響的部分，則可提供員工健康臨場服務、作業環境監測及心理支持，協助受影響

	者恢復健康及心理狀態。此外，透過強化執法監管和責任共擔機制（如污染者付費制度）來促進企業合規。技術與管理層面則包含建立化學品數據庫、進行現場安全檢查及審查，確保操作安全並及時改善問題。 預防措施： 為避免化學品帶來的負面影響，可透過多層面的預防策略。經濟上，可推行成本分攤模式、數位化管理系統及推廣綠色化學技術，協助企業有效管理化學品並減少資源浪費。環境上，應建立化學品洩漏應急計畫、強化存儲與運輸標準（如 UN 危險品運輸規定），並導入循環經濟模式以減少廢棄物排放。對人群方面，透過定期教育訓練、危害通報與緊急應變機制、以及適當的個人防護裝備，增強員工風險意識與應變能力。政策層面，則包括推動化學品管理的標準化法規、多方參與機制及推動職業健康安全管理體系（如 ISO 45001），以促進系統化的管理與持續改善。技術管理層面，應加強危害辨識與風險評估，建立內部稽核制度，以確保持續改善工作場所的安全與人員健康。
--	---

職業健康安全

鍊寶致力於創造一個安全、健康的工作環境，為此建置了職業安全衛生管理系統。針對任何可能對人員健康與安全造成影響的潛在危害風險進行評估並確保符合相關環安衛法規及國際標準，以達到內部工作者、外部合作夥伴及主管機關等利害相關者的要求與期望。為使系統更加完善，鍊寶導入 ISO 45001 職安管理系統，並定期進行風險評估及持續改善，以確保職業安全衛生管理的有效性與永續發展。



本公司經營管理制度中的環安衛手冊，旨在依據國際標準 ISO 14001/45001，全面推動環安衛管理，並展示鍊寶公司對環安衛的承諾。該手冊以環安衛政策理念為基礎，確保公司業務活動、產品及服務皆能有組織、有系統地依計劃執行，達到整體性、有效性與經濟性的目標。手冊與公司既有管理系統緊密結合，涵蓋風險評估、持續改善及符合法規要求，並納入公司整體營運中。各章節則代表環安衛管理系統的構成要項，經由各部門溝通協調、審查產生，並導引出程序書、辦法及表單記錄等相關文件，確保系統的有效運作。環安衛管理的落實要求各部門主管及全體同仁依據手冊及其相關文件執行，並體現以下原則：將環安衛視為優先任務、確認法規及風險、評估績效並持續改善、提供充足資源與訓練、加強內外部溝通、激發管理者與員工的承諾及責任感，並透過系統化

的程序，建立績效考核、管理審查與持續改善機制，以確保環安衛管理系統的有效運作與符合客戶及法規的期待。

本公司依照法規及經過認證的職業安全衛生管理系統，涵蓋範圍可分類成工作者、活動與工作場域。截至 2024 年底，鍊寶科技已導入並持續運行 ISO45001 職業安全衛生管理系統，涵蓋直接受雇於公司之全職員工 160 人（全數納入），非員工工作者包含清潔人員 3 人及警衛 2 人（均透過第三方廠商承攬合作，不納入證書管理範圍，但遵守基本安全規範），系統涵蓋率為 97%（160 人 / 165 人）。未納入管理系統之人員主要包括短期訪客、短期承攬商、以及不涉及實質性作業風險之行政與辦公性質人員，基於風險評估結果與作業性質考量而排除，符合 ISO 標準之實務管理精神。

鍊寶科技持續依據 ISO 45001 標準進行人員範圍盤點與揭露，並透過內外部稽核、績效監控與持續改善，強化安全管理效能，實現職場安全與企業永續發展。

職安衛管理系統涵蓋範圍	
工作者	全職員工：包括直接受僱於公司的所有人員
	臨時人員與外包工：例如承包商、臨時工
	訪客：來訪的客戶、供應商或其他短期停留者
	特殊人員：如孕婦、實習生，這些群體通常需要額外的保護
活動	日常運作：生產流程、設備操作、材料處理
	非例行活動：維修、檢修、大型設備安裝或拆除
	出差：例如在客戶現場、戶外或其他場地執行的業務活動
	防災演練：如火災、化學洩漏或其他緊急情況的應變
工作場所	主要營運地點：例如辦公室、廠房、倉庫
	高風險區域：如粉塵、化學品暫存區等特定場所
	員工設施：如停車場、休息區，這些場所也必須符合職業安全衛生標準

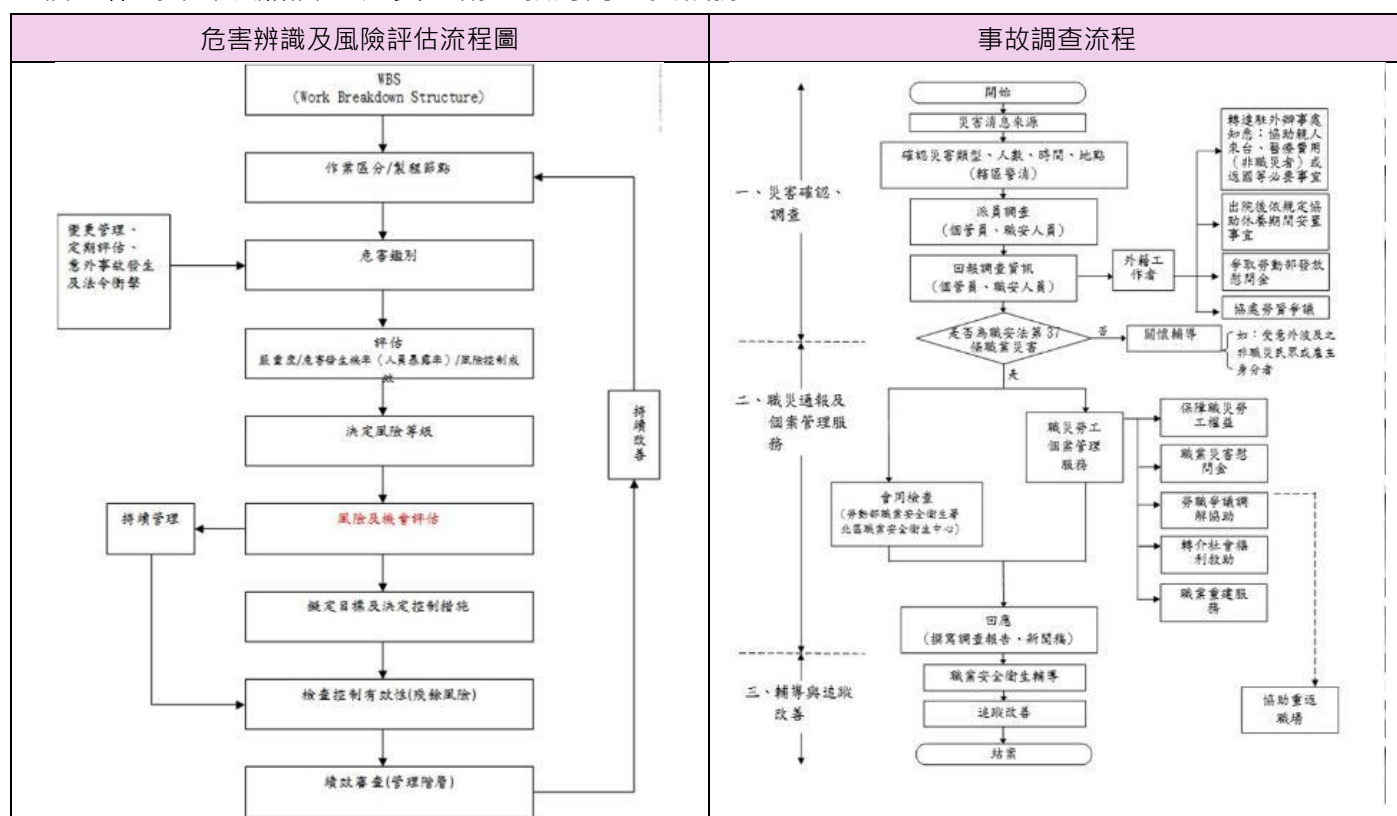
危害辨識、風險評估及事故調查

鍊寶科技為確保工作場所的安全與衛生，建立了完善的職業危害辨識流程。首先，針對需要實施危害鑑別與風險及機會評估的時機，公司分為以下幾種情況：一、初次建構安全衛生管理系統時，需全面盤點職場可能存在的危害與風險；二、當工作場所或作業活動發生變動時，例如新作業計畫的啟動、作業方法或設備的更換、物料的變動或遷移作業場所等，皆需檢視新產生的潛在危害及風險，同時與受影響的員工討論必要的調整與控制措施；三、每年定期依據危害性質及風險變動的情形，安排重複性的風險管理評估；四、當職安衛室於稽查或接獲相關檢查結果時，若發現有違反法規或潛在風險，亦會即時啟動危害鑑別與風險及機會評估。透過這樣的機制，公司能確保所有潛在危害皆能被及時辨識與管理。

在完成危害辨識後，本公司將依據系統化的程序，針對辨識到的危害進行風險及機會評估。評估流程涵蓋多面向，首先由各單位針對所屬區域、設備及作業活動進行評估，並根據觀察、事件結果及各項事物（如內容物、設備運作方式）、地點的敏感度及人員的訓練與人為因素等進行詳細分析。接著，公司依據國際標準及相關法令，將例行性及非例行性作業、所有人員進入作業區之活動、

人員行為與人為因素、以及組織控制下及外部潛在危害等全面納入考量，同時將工作變更、設施或設備更動、系統變動及過往事故經驗等列入風險評估的範疇。此外，公司亦注重特殊族群之風險管理，例如輪班及夜間工作對員工健康的影響、母性保護措施、工作相關肌肉骨骼傷害、人因工程風險等，並參考相關作業說明書執行預防管理。公司在進行規劃及系統變更時，均會於變更實施前執行完整的評估，以確保潛在的風險及機會均能被妥善管理與控制，從而持續達成職業安全衛生管理系統的預期目標。

若不幸發生事故時，本公司將立即啟動事故調查程序，由事故發生單位人員或主管通報至職安衛室，並由專責人員進行現場封鎖、疏散及急救等初步應對措施，確認事故的性質與影響範圍，確保現場安全。接著，公司將依據事故的性質與嚴重程度，召集相關部門與專業人員組成調查小組，指派調查負責人並明確職責分工，進行現場勘查、資料收集及人員訪談，以調查事故發生的經過與可能原因，並運用分析工具（如魚骨圖及 5WHY 法）找出直接及間接原因。調查完成後，調查小組將提出短期及長期的改善對策，如技術改進、操作程序優化及教育訓練等，以防止類似事故再次發生。事故調查報告將詳載事故描述、原因分析、改善措施及責任建議，若有必要，將送交相關部門審核及追究責任。職安衛室將持續追蹤改善措施的執行情況，確保其有效性，並將事故資料完整歸檔，作為未來風險評估與安全衛生教育的重要依據。



健康檢查與健康促進

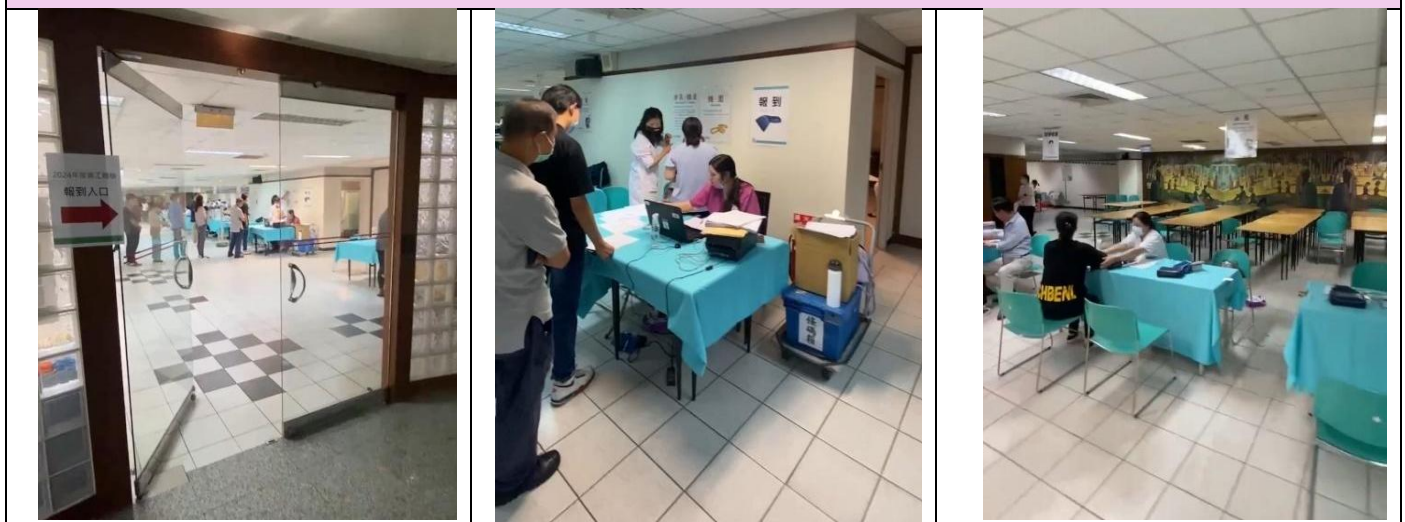
鈺寶科技十分重視員工的身心健康，為此公司定期提供全面性的健康檢查，包括調查員工的作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀，並進行理學檢查（如身高、體重、腰圍、視力、聽力、血壓及各系統檢查），以便及早發現潛在的健康問題。此外，檢查項目亦涵蓋胸部 X 光攝影、尿液

及血液常規檢查、血糖及肝腎功能檢查、膽固醇及三酸甘油酯檢查等，並依據中央主管機關規定執行必要之檢查項目，讓每位員工都能在健康安全的環境下工作，並享有周全的健康照護服務

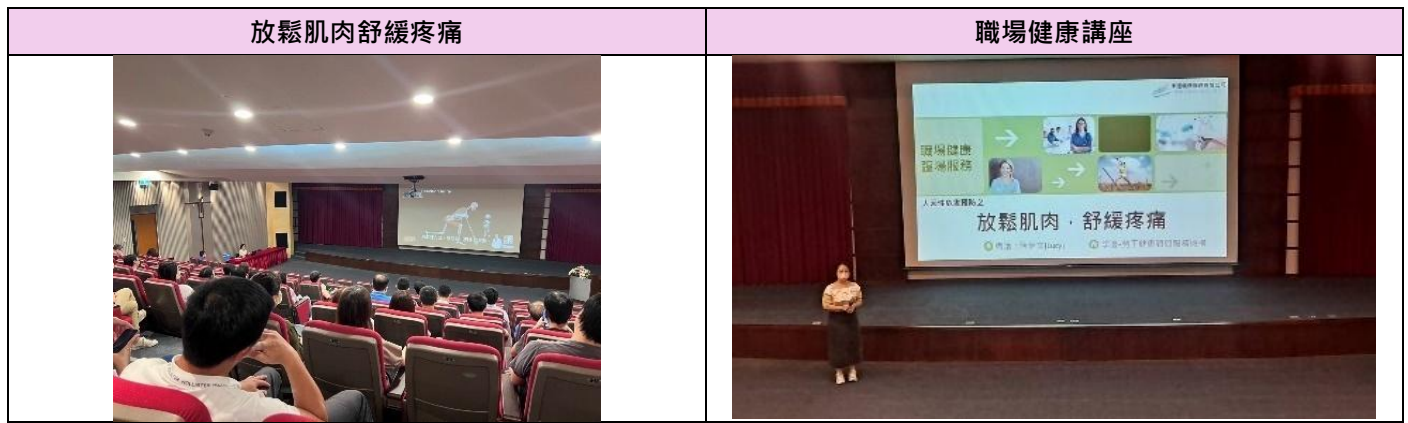
2024 年，鍊寶共有 141 員工進行健康檢查，並針對 12 位處於粉塵作業環境之員工提供特殊健康檢查。透過例行性的身體健康關懷，展現鍊寶科技對員工身體健康的重視。

員工健康檢查人數與費用統計總表		
一般健康檢查	檢查項目	1.作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查 2.身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查 3.胸部 X 光（大片）攝影檢查 4.尿蛋白及尿潛血之檢 5.血色素及白血球數檢查 6.血糖、血清丙胺酸轉胺酶（ALT 或稱 SGPT）、肌酸酐（creatinine）、膽固醇及三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇（104.1.1 開始施行）之檢查 7.其他經中央主管機關指定之檢查
	檢查人數(人)	141
	檢查費用(仟元)	81.6
特殊健康檢查	檢查項目	粉塵作業
	檢查人數(人)	12
	檢查費用(仟元)	0
備註：一般健康檢查費用 - 本籍：126 人*600=75,600 元、外籍：15 人*400=6,000 元，合計 81,600 元。		

健康檢查照片



除了定期健康檢查，協助掌握個人健康狀況外，鍊寶科技亦積極推動多元的健康促進活動，讓員工在職場中維持良好的健康狀態。公司不定期邀請職能治療師到場舉辦健康講座，分享如何在日常工作中預防職業傷害及減輕壓力。2024 年舉辦「職場健康講座 - 放鬆肌肉舒緩疼痛」，共有 123 人參與，幫助員工學習簡易實用的肌肉放鬆技巧，減輕長時間工作帶來的不適。另外，公司也舉辦減重比賽，鼓勵員工透過運動與飲食調整，達到健康管理目標，營造活力與健康兼具的工作環境。



職業安全衛生委員會與職安訓練

銓寶科技設有職業安全衛生委員會，作為公司制定與執行職業安全衛生管理系統的核心，並確保勞資雙方能順利的溝通。職業安全衛生委員會由 11 名委員組成，其中資方代表 7 人，勞方代表 4 人，以確保勞工權益的充分表達。委員會的主要職責為對雇主擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。委員會每季至少召開一次例行會議，透過持續的討論與決策，積極推動各項安全衛生計畫的執行與改善，共同營造健康安全的工作環境。

銓寶科技注重員工的安全與健康，積極規劃職業安全衛生相關教育訓練課程，課程內容包括一般安全衛生教育訓練、急救常識、緊急應變、危害通識及人因工程以等主題，藉此提升員工安全意識及緊急應變能力，並強化風險辨識與預防觀念，全面打造安全且健康的職場環境。

訓練項目名稱	受訓人數 (人)	受訓費用 (新台幣元)
職業安全衛生概念及安全衛生守則	23	0
2024 年危害通識教育訓練	23	0





鈺寶科技為確保承攬商及供應商在廠內作業時的職業安全衛生風險受到有效管理，於承攬商進廠作業前即進行作業危害告知，並針對其作業內容進行承攬商管理作業說明及安全要求的執行。此舉可降低承攬商在執行工作過程中對現場人員及環境的風險，並透過稽核與監督，確保承攬商遵守相關安全規範與措施，避免對公司及員工造成負面影響，共同維護安全健康的工作環境。下二表為 2024 年度員工與非員工職業傷害及職業病統計表：

員工職業傷害及職業病統計表		
類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	112,056
	男性總經歷工時	215,904
	總經歷工時	327,960
職業傷害及職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
嚴重的職業傷害及職業病人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害及職業病人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害及職業病人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害及職業病人(次)數	0
可記錄之職業傷害及職業病數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害及職業病人(次)數	0
	男性總計職業傷害及職業病人(次)數	0
	總計職業傷害及職業病人(次)數	0
職業傷害及職業病所造成的死亡比率%		0
嚴重的職業傷害及職業病比率%		0
可記錄的職業傷害及職業病比率%		0
備註：		
1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。		
2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。		

- 3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

非員工之工作者職業傷害及職業病統計表

類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	6240
	男性總經歷工時	5200
	總經歷工時	11440
職業傷害及職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
嚴重的職業傷害及職業病人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害及職業病人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害及職業病人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害及職業病人(次)數	0
可記錄之職業傷害及職業病數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害及職業病人(次)數	0
	男性總計職業傷害及職業病人(次)數	0
	總計職業傷害及職業病人(次)數	0
職業傷害及職業病所造成的死亡比率%		0
嚴重的職業傷害及職業病比率%		0
可記錄的職業傷害比率%		0

備註：

- 1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。
- 2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

五、社會關懷投入

5.1 社會回饋

銖寶位於新竹產業園區內，該園區是以科技產業為主的區域，擁有明確的環境與社會責任管理規範。作為園區的一員，銖寶依循產業管理園區的相關規定及配合政府法令，並將其納入我們的日常營運流程中。我們依循國際公認的評估標準並取得認證（如：ISO14001、ISO9001、IATF16949）並邀請專業顧問協助進行全面的分析，以評估結果的客觀性與準確性，確保我們的營運活動不僅符合環境與產業發展標準，也能最大限度地減少對當地社區的負面影響。

銖寶的衝擊評估涵蓋了對交通、空氣品質、噪音以及水源等方面的潛在影響，並根據評估結果制定相應的緩解措施，確保當地居民的日常出行不會受到困擾。此外，我們定期參與園區內的座談會，共同探討潛在的影響和需求，並即時調整我們的營運策略，也讓我們能夠根據反饋持續改善營運過程中的各項措施。同時，本公司也設立與利害關係人的溝通管道與專線資訊於公司官網，便於接受各方的意見與指教。

銖寶目前尚未在設立廠房或營運據點時提供額外的基礎設施，主要因為資源投入集中於核心業務發展，經營優先階段。然而，我們也體認到基礎設施完善對當地社區和公司可持續發展的重要性，並將其視為未來改進的方向之一。為此，公司也會依序進行內部評估，討論與地方政府及社區合作的可行性，並計劃在未來逐步納入相關措施，例如改善交通設施、提供社區便利性。我們持續保持透明與利害關係人的溝通，確保未來的措施切實惠及當地社區，實現公司與社區的共同繁榮。此外，公司架設了基地台，此設施也可改善當地的通訊基礎。基地台的設置不僅提升了社區內行動網絡的覆蓋範圍和穩定性，也促進了當地居民與企業在數位時代中的互聯互通。這項服務為社區居民提供了快速、可靠的通信體驗，支持遠距工作、線上學習及緊急情況下的即時聯絡需求。

透過在當地的投資與擴展業務，本公司為當地居民創造了多樣化的就業機會，無論是直接雇用員工，還是與當地供應商、服務商的合作，都能有效帶動當地經濟發展。這些就業機會不僅提升了當地社區居民的經濟收入，促進社區的穩定與繁榮。此外，這也為當地的勞動力提供了技能培訓與職業發展的機會，從而提高了勞動市場的整體素質和競爭力。並且增加當地政府稅收，繳納的稅款可用於當地基礎建設、教育和公共服務的發展。另外也會因為就業機會造成外來人口的遷移，需要置產居住，生活消費，可增加當地地區的土地發展與繁榮。

深耕本業的同時，因能資源耗用及汙染物產出衍生的環境足跡會增加環境外部成本。但這些可透過各項節能措施推動、佈局資源再利用減少環境耗用成本。另外，人口數量的增加也可能會造成當地土地過度開發使用，或造成交通擁擠、房價上漲或公共設施的壓力。

公益活動名稱	說明	金額（新台幣元）
「揪團捐熱血」、「您的熱血 袋袋相傳」捐血活動	定期邀請及鼓勵同仁發揮愛心參加公益性質的捐血活動，擴大關懷社會的範圍。	0
攜手運動，點亮希望	銖寶透過母公司銖德集團贊助雲豹球隊，不僅能夠提升集團形象，更是企業參與社會公益的一部分。透過合作，公司積極支持體育發展，鼓勵員工及社會大眾參	375,000

	與健康的運動活動，為社會創造更多正面的影響，也彰顯了公司對於社會責任的承擔，展現了企業對於公益事業的支持與投入，讓更多人受益於健康、積極的生活方式。	
減塑、惜福、健走活動	公司舉辦減塑、惜福健走活動，不僅提倡環保意識，並結合了健康生活的理念。讓員工在公司周遭撿拾垃圾、淨化環境的同時，進行健走運動，藉此清潔環境、減少塑膠廢料對自然的傷害，並提升員工對資源珍惜與環保行動的關注。這項活動不僅增強團隊凝聚力，也讓每位員工能夠在日常生活中實踐環保與健康，為社會及未來世代創造更美好的生活環境。	0
揪團捐熱血		減塑、惜福、健走活動
		

附錄

附錄一、GRI 永續性報導準則(GRI)對照表

使用聲明	錄寶科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 企業概況	11	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書範疇	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書範疇、發行時間、聯絡窗口	2	
	2-4	資訊重編	不適用	-	
	2-5	外部保證/確信	報告書範疇	2	
2. 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 企業概況	14	
	2-7	員工	4.1 人才任用與訓練	59	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才任用與訓練	61	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.2 公司誠信治理	20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司誠信治理	28	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 公司誠信治理	20	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司誠信治理	32	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 公司誠信治理	32	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 公司誠信治理	29	
	2-15	利益衝突	1.2 公司誠信治理	32	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 公司誠信治理	35	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 公司誠信治理	27	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 公司誠信治理	32	
	2-19	薪酬政策	1.2 公司誠信治理	33	
	2-20	薪酬決定流程	1.2 公司誠信治理	34	
	2-21	年度總薪酬比率	不揭露	-	
4. 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	4	
	2-23	政策承諾	1.2 公司誠信治理	38	
	2-24	納入政策承諾	1.2 公司誠信治理	38	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 公司誠信治理	38	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 公司誠信治理	39	
	2-27	法規遵循	1.2 公司誠信治理	36	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 企業概況	17	
5. 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	利害關係人溝通與重大主題	6	2024 年末簽訂 團體協約。
	2-30	團體協約	不揭露	-	

重大主題

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人溝通 與重大主題	9	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	利害關係人溝通 與重大主題	9	
重大主題：供應鏈管理						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 供應鏈管理	45	
GRI 308 供應商環境評估主 題揭露 2016	供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.1 供應鏈管理	46	
		308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.1 供應鏈管理	46	
GRI 414 供應商社會評估主 題揭露 2016	供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.1 供應鏈管理	46	
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.1 供應鏈管理	46	
重大主題：人才發展規劃						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	4.1 人才任用與訓 練	59	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 人才任用與訓 練	62	
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.1 人才任用與訓 練	66	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1 人才任用與訓 練	63	
重大主題：能源與溫室氣體排放						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	3.3 能源與溫室氣 體排放	51	
GRI 302 能源主題揭露 2016	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源與溫室氣 體排放	52	資 訊 無 法取得
		302-2	組織外部的能源消耗量	不揭露	-	
		302-3	能源密集度	3.3 能源與溫室氣 體排放	52	
		302-4	減少能源消耗	3.3 能源與溫室氣 體排放	53	
GRI 305 排放主題揭露 2016	排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3 能源與溫室氣 體排放	53	
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3 能源與溫室氣 體排放	53	
		305-5	溫室氣體排放減量	3.3 能源與溫室氣 體排放	53	
重大主題：廢水、廢棄物管控						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	3.2 環境污染防治	54	
GRI 303 水與放流水主題管 理揭露 2018	水與放流水	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2 環境污染防治	54	
		303-3	取水量	3.2 環境污染防治	55	
		303-4	排水量	3.2 環境污染防治	55	
		303-5	耗水量	3.2 環境污染防治	55	
GRI 306	廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 環境污染防治	54	

廢棄物主題揭露 2020		306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2 環境污染防治	54	
		306-3	廢棄物的產生	3.2 環境污染防治	54	
		306-4	廢棄物的處置移轉	3.2 環境污染防治	54	
		306-5	廢棄物的直接處置	3.2 環境污染防治	54	
重大主題：職業安全與健康管理						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	4.3 員工關懷	69	
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 員工關懷	71	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.3 員工關懷	72	
		403-3	職業健康服務	4.3 員工關懷	74	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3 員工關懷	75	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 員工關懷	75	
		403-6	工作者健康促進	4.3 員工關懷	73	
		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	4.3 員工關懷	75	
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 員工關懷	72	
		403-9	職業傷害	4.3 員工關懷	74	
		403-10	職業病	4.3 員工關懷	74	

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
*客戶關係管理					
GRI 3 客戶關係管理 管理方針	3-3	重大主題管理	2.2 品質管理	48	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 企業概況	17	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.3 資訊安全及風險管理	41	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 薪資福利	65	
	201-4	取自政府之財務援助	1.1 企業概況	19	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 薪資福利	65	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才任用與訓練	60	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.1 社會回饋	78	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.1 社會回饋	78	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.1 供應鏈管理	46	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.2 公司誠信治理	39	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 公司誠信治理	39	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 公司誠信治理	40	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.2 公司誠信治理	38	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	1.1 企業概況	19	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.1 企業概況	19	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.1 企業概況	19	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	不適用	-	
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	不揭露	-	資 訊 無 法 取得
	301-2	使用回收再利用的物料		-	
	301-3	回收產品及其包材		-	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-2	組織外部的能源消耗量	不揭露	-	資 訊 無 法 取得
	302-5	降低產品和服務的能源需求		-	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.2 環境污染防治	55	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	不揭露	-	資訊無法取得
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊		-	
	304-3	受保護或復育的棲息地		-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種		-	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	不揭露	-	資 訊 無 法 取得
	305-4	溫室氣體排放強度	3.1 能源與溫室氣體排放	53	
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	3.2 環境污染防治	58	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它顯著的氣體排放	3.2 環境污染防治	58	
廢棄物					
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	不揭露	-	資 訊 無 法 取得
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才任用與訓練	61	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
勞雇關係主題揭露 2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 薪資福利	65	
	401-3	育嬰假	4.2 薪資福利	66	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 薪資福利	65	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才任用與訓練	63	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 薪資福利	65	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.2 公司誠信治理	38	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	不揭露	-	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.2 公司誠信治理	38	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.2 公司誠信治理	38	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.1 人才任用與訓練	64	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	不揭露	-	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.1 社會回饋	78	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.1 社會回饋	78	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	不揭露	-	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	不揭露	-	
	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		-	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.3 資訊安全及風險 管理	43	

附錄二、SASB 指標對照表 - 科技與通訊-半導體

產業別：科技與通訊 - 半導體

揭露主題	指標編號	揭露指標	衡量單位	報告內容揭露
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	全球總排放量(範疇一)來自全氟化合物的總排放量	百萬公噸 CO ₂ e	0
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	不適用	鍊寶科技範疇一主要來源為公務車柴油、設備冷媒、化糞池，約佔總溫室氣體排放量 9.3%，公司已擬定短期與長期減碳目標，以長期溫室氣體排放平均成長率不超過 5%為目標，以減緩氣候變遷造成的影響。為此，鍊寶推動多項能源效率提升措施，包括節能設備 LED 照明更新、空調系統節能優化、設備汰換等，並導入碳管理資訊系統，進行數據收整與追蹤。2024 年範疇一碳排放總量為 61.3422 噸 CO ₂ e，目前仍在內部對標階段，未來將持續更新目標達成情形並進行內外部揭露，確保排放資訊透明化，並回應相關利害關係人之關注。
製造業能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 能源總消耗量 (2) 使用電網佔總能源消耗比例 (3) 使用再生能源總能源消耗比例	(1)GJ (2) 百分比(%) (3) 百分比(%)	(1)66,137.37 (2) 100% (3) 0
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量 (2) 呈上題，屬於高水壓力地區比例 (3) 總耗水量 (4) 呈上題，屬於高水壓力地區比例	(1) 仟立方公尺(K m ³) (2) 百分比(%) (3) 仟立方公尺(K m ³) (4) 百分比(%)	(1) 173,225 (2) 0 (3) 25,018 (4) 0
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1) 製造過程中產生的有害廢棄物 (2) 回收比例	(1) 公噸(t) (2) 百分比(%)	(1) 34.13 (2)26.005
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	不適用	由鑑別本廠區之各項作業及活動，有導致人員受傷或疾病、財物損失、工作場所中所存在的環境危害或上述各項組合之淺在危害的來源等，從發現危害至定義其特性，進而監測改善及減少員工暴露危害。

				必須要與公司環安衛政策相互配合，評估時考量公司內外部議題、工作者與利害相關者需求及期望、法令要求及其他要求與公司經營上之需求會影響本公司的環安衛管理或運作現況時，應酌予進行風險及危害評估。其中藉由作業環境監測計畫，進行環境危害監測後，而有控制及持續改善，作業環境監測會依實際狀況逐年修正，因此本公司之作業環境監測設定的做法依據如下： (一) 符合法令規定。 (二) 建立一套完整的作業環境監測評估系統，逐步瞭解例行性作業人員(相似暴露群)之暴露實態，並依序建置全公司人員暴露實態的基礎資料。 (三) 依規定每半年執行作業環境監測，並逐步瞭解例行性(生產單位)及非例行性(設備維修)作業人員之暴露實態。 (四) 預防職業病變之危害，早期知道同仁暴露的濃度作為工程之改善或行政管理之依據。 (五) 建立安全、無害、衛生之良好工作環境，使勞工在本公司服務無須擔憂健康之危害。
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	財務報告貨幣	0
招聘與管理全球技能型勞動力	TC-SC-330a.1	需要工作簽證的員工百分比	百分比(%)	13
產品生命周期管理	TC-SC-410a.1	包括 IEC62474 物質的產品收入比例	百分比(%)	0.02
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率： (1) 伺服器	數量	(1)產品為顯示器面板，無對應內容 (2)產品為顯示器面板，無對應內容

		(2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦		(3)產品為顯示器面板，無對應內容
材料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	不適用	本公司重視供應商永續管理，對於永續性的要求，我們著重於環境面向、社會面向、公司治理面向的要求。因應供應商永續管理，針對供應鏈管理制定「供應商評核管理機制」，定期管理、評核輔導與追蹤廠商改善情形。 「供應商評核管理機制」之管理對象為對支援生產之主要供應商，包括原料供應商、包材及副資材供應商、服務採購等類別。每年度執行 Q、C、D、S、E 等面向進行評核。 評核的結果，環境層面合格供應商皆同意與本公司致力改善在能源、廢棄物、水電資源等環保措施。於社會層面已意識到風險管理對公司營運造成影響的可能性，本公司要求供應商於勞工、健康與安全、環境及管理體系等各方面之商業行為確實符合本公司要求，並且完全遵守經營所在國家/地區的法律和法規。 本公司生產主要原料包括驅動 IC、基板、蓋板等，驅動 IC 專用料與供應商維持策略夥伴關係，提供市場預估與長期需求量以利供應商穩定供貨，而玻璃基板、蓋板等原料則與供應商維持良好供應關係，並分散來源以確保供貨穩定性。
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	因與反競爭行為規範相關的法律程序而產生的總金錢損失額	財務報告貨幣	0

活動數據

總生產量	TC-SC-000.A	總生產量	數量	2024 年總產量為 56,198 片
	TC-SC-000.B	產量來自於自有廠房的百分比	百分比(%)	100

附錄三、永續揭露指標對照表 - 光電業

編號	指標	指標 種類	年度揭露情形	單位	對應章節
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	(1) 能源總消耗量：66,137.37 (2) 外購電力百分比：100% (3) 再生能源使用率：0%	十億焦耳(GJ)、百分比 (%)	3.1 能源與溫室氣體排放
二	總取水量及總耗水量	量化	(1) 總取水量：173,225 (2) 總耗水量：25,018	千立方公尺(K m³)	3.2 環境污染防治
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	(1) 26.005 (2) 34.13%	公噸(t)，百分比(%)	3.2 環境污染防治
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0	比率(%)，數量	4.3 員工關懷
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	不適用	公噸(t)，百分比(%)	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化 描述	本公司生產主要原料包含驅動 IC、發光材料、導電玻璃基板、蓋板及封裝材料。驅動 IC 採專用料並與供應商維持策略夥伴關係，透過提供市場預估與長期需求計畫，以穩定供應；其餘原料則與供應商維持良好合作關係，並分散採購來源以強化供貨穩定性。為降低營運中斷風險，公司已建置多元供應機制並評估替代材料可行性，同時導入進料驗證制度，確保原料符合 RoHS 與 REACH 等法規要求，並要求供應商簽署社會責任承諾書，以提升供應鏈之永續管理效能。	不適用	-
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	-

八	依產品類別之主要產品產量	量化	主要產品為顯示器面板，2024 年產量為 56,198 片	依產品類型而不同	-
註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。					

附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節內容
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司永續發展委員會為推動永續發展之核心治理單位，由陳康總經理擔任召集人，與多位不同領域之獨立董事共同檢視公司氣候相關風險與機會，董事會並於每年不定期聽取永續發展委員會報告永續重大議題之執行與推廣情形。管理階層則秉持企業成長與生態環境共榮的理念，深刻認知氣候變遷對公司營運所帶來的財務風險，將逐一檢視公司各部門業務職掌及管理方針，並對於氣候相關風險與機會之政策研擬、推動與執行相關計畫之成效，將透過有效溝通與持續改善，以達成執行計畫之績效。
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	短期（1-3 年）：本公司將透過盤查及整合溫室氣體排放數據與報告結果，了解廠內可減碳目標與可行措施，並進行規劃。此階段將專注於辨識氣候風險與機會，評估其對業務、策略及財務影響，並確定初步減碳措施。 中期（3-5 年）：積極執行減碳目標，尋找減碳機會與建立相關方案，進一步分析氣候變遷對業務的衝擊，並根據前期盤查結果後逐步調整和改善減碳策略，強化應對措施，確保本公司策略上之穩健性和財務上可行性。 長期（5 年以上）：本公司將專注於量化並推動穩定且可信的溫室氣體目標，並根據市場及業務需求，調整產品配置、採購和生產方式，選擇合適的原材料與供應商。此階段將強化風險管理，以實現本公司企業社會責任，提升市場競爭力和商業機會，同時全面評估主要氣候風險與機會對財務和營運之影響，並制定應對計畫。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	因氣候變遷導致極端氣候事件增加，目前無因豪雨、颱風之降雨造成廠區淹水情況發生，對公司製程及運作上衝擊性較低。
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	透過現有部門組織或風險職責單位針對其負責之作業範疇進行風險管理，訂定健全的內部管理辦法及作業程序，並將氣候變遷風險納入企業長期營運風險管理。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	情境分析是一種策略規劃工具，用於評估可能的未來情境並瞭解其對組織的影響。公司目前尚未使用情境分析進行評估，但正審慎評估使用此種工具，以提高對氣候變遷風險的韌性。
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司目前無因應管理氣候相關風險之轉型計畫。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用。

8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	氣候相關目標之活動 類別一：製程氣體減量、製程尾氣削減 類別二：能源效率提升、零碳能源 2021-2050 年淨零排放路徑 2030 年：電力使用再生能源 2050 年：淨零排放 2024 年溫室氣體溫室氣體排放量約 8,696.66 公噸 CO ₂ e，相較 2023 年排放量降低 47.89%		
	廠區	2023 年	2024 年
	類別一直接 GHG 排放	0	61.342
	類別二能源間接 GHG 排放	16,690	8,681.809
	總排放量（公噸 CO ₂ e）	16,690	8,743.151
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。			

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

1.母公司個體應自 2025 年開始盤查，於 2026 年揭露盤查資訊。

2.合併公司應自 2026 年開始盤查，於 2027 年揭露盤查資訊。

銓寶科技依循環環境部環境管理署之溫室氣體排放量盤查作業指引建立溫室氣體盤查機制，2023 與 2024 年數據為自行盤查結果，未經第三方機構認證。本公司近二年度溫室氣體盤查數據說明如下：

銓寶科技近兩年溫室氣體排放狀況

項目	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	0	61.342
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	16,690	8,681.809
範疇三：其他間接排放源(公噸 CO ₂ e)	0	1,825.040
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三(公噸 CO ₂ e)	16,690	10,568.191
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/單位產品)	0.2173	0.188

備註：

1.範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告)計算。

2.範疇二是指能源間排放，如外購電力。

3.範疇三盤查項目為廢棄物清理及上下游運輸。

4.溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)。

5.外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022 年電力排碳係數 0.495 kgCO₂e/kWh；2023 年電力排碳係數 0.494 kgCO₂e/kWh、2024 年電力排碳係數 0.474 kgCO₂e/kWh。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

鍊寶科技依循環境部環境管理署之溫室氣體排放量盤查作業指引建立溫室氣體盤查機制，自行實施溫室氣體盤查，另依據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範，本公司預計於 2026 年完成合併公司之溫室氣體盤查，並於 2027 年完成合併公司之溫室氣體盤確信情形。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

溫室氣體減量目標

氣候相關目標之活動，臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，

範疇一（類別一）：製程氣體減量、製程尾氣削減

範疇二（類別二）：能源效率提升、零碳能源

2021-2050 年淨零排放路徑

2030 年：電力使用再生能源

2050 年：淨零排放

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

本公司已配合鍊德集團進行溫室氣體盤查輔導盤查區間為 2024 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日，之後將每年進行數據之盤查收整。目前規劃以 2024 年為初步基準年，未來溫室氣體查證將依金管會相關規範與時程要求辦理。公司亦將依據短期減碳目標，持續識別減量機會與可行措施，作為後續擬定溫室氣體管理策略與行動方案之依據。

減量達成情形

鍊寶科技自 2023 年度起展開組織型溫室氣體盤查作業，首年度僅涵蓋範疇二（外購電力）之排放。2024 年起已依據 ISO 14064-1:2018 擴大盤查範疇，涵蓋範疇一與範疇二排放。鑑於 2023 與 2024 年盤查範疇基準不同，兩年度間之碳排放量無法進行直接比較，故本公司將 2024 年視為統一基準年，未來年度之減量統計將以此為基準進行成效追蹤與揭露。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。