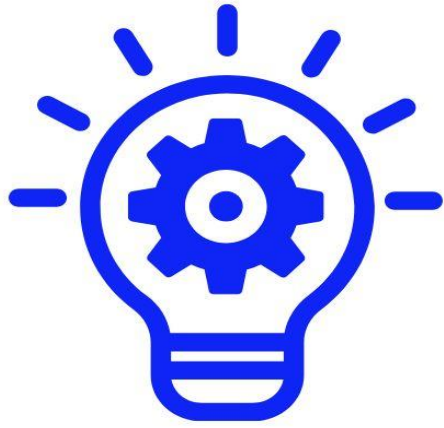


股票代碼：6477



安集科技股份有限公司  
2024年  
永續報告書

發行日期：2025.8.31

## 目錄

|          |                      |    |
|----------|----------------------|----|
| 1、       | 報告書資訊 .....          | 5  |
| 1.01     | 經營者的話 .....          | 5  |
| 1.02     | 關於本公司 .....          | 5  |
| 1.03     | 報告書資訊 .....          | 7  |
| 1.03.1   | 編製依據 .....           | 7  |
| 1.03.2   | 報告涵蓋期間、頻率 .....      | 7  |
| 1.03.3   | 報告邊界與範疇 .....        | 8  |
| 1.03.4   | 資訊重編 .....           | 8  |
| 1.03.5   | 外部確信/保證情形 .....      | 8  |
| 1.03.6   | 永續報告之責任單位 .....      | 8  |
| 2、       | 永續經營 .....           | 9  |
| 2.01     | 永續發展策略 .....         | 9  |
| 2.02     | 推動永續發展機制 .....       | 9  |
| 2.02.1   | 推動永續發展之治理架構 .....    | 9  |
| 2.02.2   | 運作情形 .....           | 11 |
| 2.03     | 董事會及功能性委員會 .....     | 11 |
| 2.03.1   | 董事會對永續治理之角色及成果 ..... | 11 |
| 2.03.1.1 | 永續治理之角色及督導情形 .....   | 11 |
| 2.03.1.2 | 督導永續管理之績效評估 .....    | 12 |
| 2.03.1.3 | 對永續發展之持續進修 .....     | 13 |
| 2.03.2   | 董事會結構及運作情形 .....     | 13 |
| 2.03.2.1 | 成員及多元化 .....         | 13 |
| 2.03.2.2 | 運作情形 .....           | 14 |
| 2.03.2.3 | 提名與遴選 .....          | 15 |
| 2.03.2.4 | 利益迴避 .....           | 15 |
| 2.03.2.5 | 薪酬政策 .....           | 16 |
| 2.03.3   | 功能性委員會結構及運作情形 .....  | 17 |
| 3、       | 利害關係人與重大主題 .....     | 18 |
| 3.01     | 利害關係人議合 .....        | 18 |
| 3.02     | 決定重大主題的流程 .....      | 19 |
| 3.03     | 重大主題列表 .....         | 22 |
| 3.04     | 重大主題之管理 .....        | 22 |
| 4、       | 治理面 .....            | 27 |
| 4.01     | 經濟績效 .....           | 27 |
| 4.02     | 稅務 .....             | 27 |

|          |                       |    |
|----------|-----------------------|----|
| 4.03     | 誠信經營 .....            | 29 |
| 4.03.1   | 誠信經營理念、政策、行為規範 .....  | 29 |
| 4.03.2   | 反貪腐機制 .....           | 30 |
| 4.03.3   | 反競爭行為 .....           | 31 |
| 4.04     | 溝通管道及申訴機制 .....       | 31 |
| 4.05     | 風險管理 .....            | 35 |
| 4.05.1   | 風險管理機制 .....          | 35 |
| 4.05.2   | 法規遵循 .....            | 36 |
| 4.06     | 資訊安全及客戶隱私保護 .....     | 37 |
| 4.06.1   | 資訊安全管理 .....          | 37 |
| 4.06.2   | 客戶隱私保護 .....          | 38 |
| 4.07     | 參與各類社團組織 .....        | 38 |
| 4.08     | 產品及服務管理 .....         | 39 |
| 4.08.1   | 顧客健康與安全 .....         | 39 |
| 4.08.2   | 行銷與標示 .....           | 39 |
| 4.09     | 供應鏈管理 .....           | 40 |
| 5、       | 社會面 .....             | 42 |
| 5.01     | 人力發展 .....            | 42 |
| 5.01.1   | 人權政策與承諾 .....         | 42 |
| 5.01.2   | 人力組成 .....            | 44 |
| 5.01.2.1 | 員工結構 .....            | 44 |
| 5.01.3   | 員工多元包容及平等 .....       | 45 |
| 5.01.4   | 員工權益及福利 .....         | 47 |
| 5.01.5   | 團體協約 .....            | 48 |
| 5.01.6   | 人才培育與發展 .....         | 48 |
| 5.02     | 職業安全及衛生 .....         | 50 |
| 5.02.1   | 職業安全及衛生政策 .....       | 50 |
| 5.02.2   | 職業傷害 .....            | 55 |
| 5.03     | 社會參與 .....            | 55 |
| 6、       | 環境面 .....             | 57 |
| 6.01     | 氣候變遷 .....            | 57 |
| 6.02     | 溫室氣體管理 .....          | 59 |
| 6.02.1   | 溫室氣體管理之策略、方法、目標 ..... | 59 |
| 6.02.2   | 溫室氣體排放量 .....         | 60 |
| 6.03     | 能源管理 .....            | 60 |
| 6.03.1   | 能源使用政策 .....          | 61 |
| 6.03.2   | 能源使用情況 .....          | 61 |

|        |                     |    |
|--------|---------------------|----|
| 6.04   | 水資源管理 .....         | 62 |
| 6.04.1 | 水資源管理或減量目標 .....    | 62 |
| 6.04.2 | 用水情況 .....          | 63 |
| 6.05   | 廢棄物管理 .....         | 63 |
| 6.05.1 | 廢棄物管理或減量目標 .....    | 63 |
| 6.05.2 | 廢棄物產生情況 .....       | 63 |
| 7、     | 附錄 .....            | 65 |
| 7.01   | 附錄一、GRI 內容索引表 ..... | 65 |

# 1、報告書資訊

## 1.01 經營者的話

近年來碳中和、淨零排及 ESG 等相關議題仍持續受到關注，各產業需持續面對節能減碳相關課題，此種環境態勢，對本公司所處產業實有正面之助益。各國政府針對太陽能發電有不同之獎勵措施，目前政府大力推展綠能政策以達非核家園為目標，且各大企業對綠電需求日增，本公司以目前之根基，結合公司上下游夥伴，持續提升公司能量。

回顧 113 年，川普再次當選美國總統，高舉關稅大旗意圖改變世界秩序，勢必牽動全球各經濟體消長，烏俄戰爭及台海危機等地域性衝突亦尚未獲得解決。綜觀 114 年，全球面臨著多重挑戰，包括新冠疫情對全球經濟和社會造成的衝擊、地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力、以及供應鏈和貿易的不確定性。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理（ESG）行動，推動綠色和平的未來。

## 1.02 關於本公司

### ● 公司簡介

本公司於 2007 年 2 月正式成立，總部位於臺灣臺南市。主要生產太陽能電池模組，應用於太陽能發電系統，擁有專業技術、品質優良、鼓勵研發創新，建立卓越的聲譽；同時，佈局投資太陽能電廠，為股東追求穩定獲利。安集多年來致力於能源產業，產出高品質的產品，並以維護環境的高標準、重視自然環境及社會公益，善盡社會責任追求企業永續發展。

為追求公司永續經營及因應產業變化，安集於 2018 年結合轉投資公司「圓融金屬粉末股份有限公司」之 3D 金屬粉末，跨入 3D 列印產品領域，以建構上下游整合並提供完整解決方案，除可增加未來營收及獲利之多樣化，並分散單一產業之波動風險。

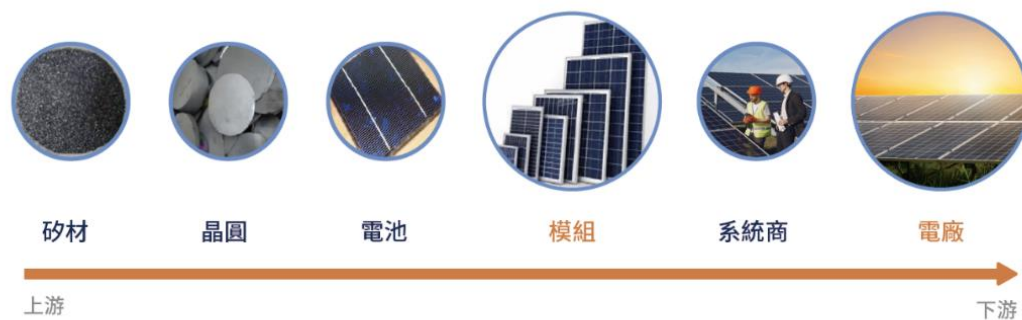
|        |                 |
|--------|-----------------|
| 組織名稱   | 安集科技股份有限公司      |
| 公司型態   | 上市公司            |
| 股票代號   | 6477            |
| 董事長    | 黃國棟             |
| 總經理    | 許家榮             |
| 組織創立時間 | 2007 年 2 月 13 日 |
| 產業類別   | 光電業             |

|         |                    |
|---------|--------------------|
| 主要產品及服務 | 太陽能電池模組產品、能源技術服務   |
| 實收資本額   | 12 億元              |
| 員工人數    | 113 人 <sup>1</sup> |
| 營運所在國家  | 中華民國               |
| 總部所在位置  | 台南市安南區科技五路 19 號    |

● 價值鏈簡介

主流矽晶太陽能電池產業可劃分為上游之多、單晶矽材、晶錠／矽晶圓、中游之太陽能電池片、模組，以及下游之系統建置；此外，尚有周邊材料（包括玻璃、軟性基材、氣體、靶材、漿料、染料及電極材料等）及設備等相關產業。安集公司以生產太陽能電池模組為主，並投資下游太陽能電廠，所營業務位於太陽能產業鏈的中下游。

太陽能上下游供應鏈架構



安集公司以製造銷售太陽能模組產品為主並跨足電廠投資，憑藉優良生產技術及成本控制為主要競爭利基外，安集公司已取得國外多項認證，產品品質擁有良好競爭力。

安集公司為具有客製化設計製程能力之廠商，除接受客戶進行新產品開發，及各項模組效能檢測，更領先同業開發出超薄雙面玻璃太陽能模組，近年並創新開發無 A 面模組取得專利。

<sup>1</sup> 員工人數計至 114 年 3 月 31 日止。

安集公司的價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴，具體如下：

| 價值鏈    | 類型     | 數量  |
|--------|--------|-----|
| 供應商    | 零組件/設備 | 44  |
| 供應商    | 服務     | 32  |
| 承攬商    | 加工/工程  | 28  |
| 客戶     | 公司行號   | 862 |
| 其他商業關係 | 合作夥伴   | 5   |

2024 年，安集公司的價值鏈產生以下變化：

- 一、新增供應商：由於市場需求穩定，新增了 4 家供應商，以確保產品的生產和供應鏈的穩定。
- 二、新增客戶：公司積極拓展國內市場，國內客戶數較 2023 年增加 1%。

## 1.03 報告書資訊

### 1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

### 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為安集公司出版第 8 本報告書，安集公司永續報告書每年定期出版，揭露安集公司報告書 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2024 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2025 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

### 1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋安集科技股份有限公司母公司本身（以下簡稱安集公司），未涵蓋合併財報子公司。

### 1.03.4 資訊重編

2024 年安集公司永續報告書無資訊重編情形。

### 1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

### 1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展推動小組

聯絡窗口：林婉玲

電話：06-5105988 轉 1201

電子信箱：winnie@anjitek.com

公司網站 ESG 專區：

<https://www.anjitek.com/investor-zone>; <https://www.anjitek.com/stakeholders>

本報告書公告位址：[\[https://www.anjitek.com/data-24687\]](https://www.anjitek.com/data-24687)

ESG 資訊申報資訊：

[\[https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/info/individual?companyCode=6477&year=2024&lang=zh-TW\]](https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/info/individual?companyCode=6477&year=2024&lang=zh-TW)

## 2、永續經營

### 2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略：

#### 環境保護

著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，並訂定明確的目標和計畫。

#### 企業治理

強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。

#### 社會責任

提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的措施及活動。

鑒於人權與氣候暖化議題日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境。此外，本公司透過減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟之作法，達到環境保護之效。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，於滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，實現永續發展的目標。

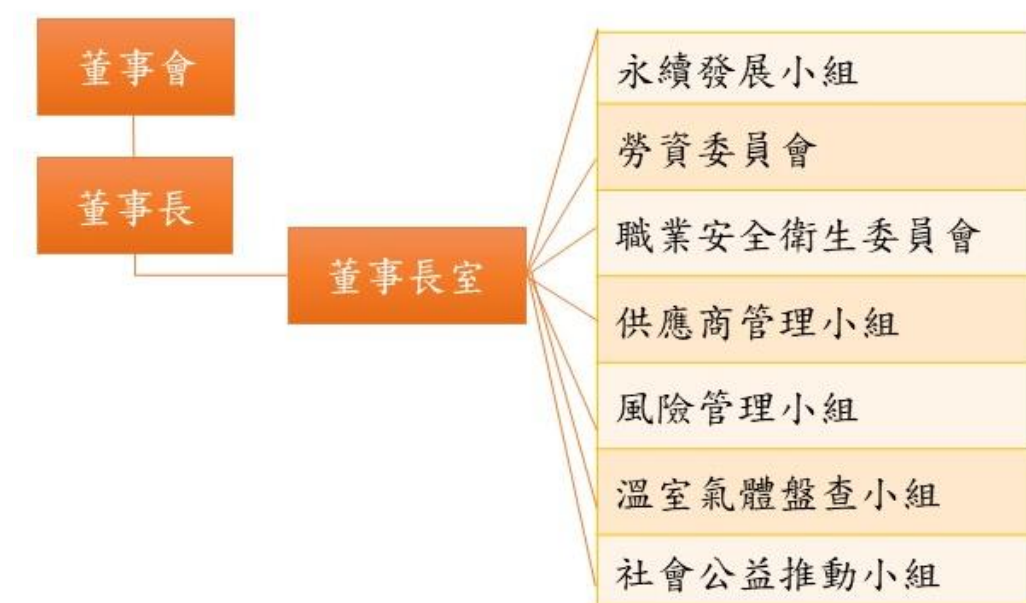
### 2.02 推動永續發展機制

#### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司成立「永續發展推動小組」，由董事長室特別助理(經理級)進行統籌，旗下設置永續發展小組、勞資委員會、職業安全衛生委員會、供應商管理小

組、風險管理小組、溫室氣體盤查小組及社會公益推動小組，並由高階主管定期向董事會報告。永續發展推動小組主要工作包括：辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。董事會定期聽取永續發展推動小組的報告並針對小組擬提永續發展之策略進行審視及追蹤進度，並且在需要時敦促小組進行調整。

#### 各小組工作執掌說明



|           |                                                                                             |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 永續發展小組    | 完善治理結構及內控體系，提升董事會運作效率與透明度，並加強風險管理，定期提交治理績效報告，檢視政策有效性並提出優化建議。                                |
| 勞資委員會     | 重視員工教育訓練及適性發展，提升薪酬制度及福利措施，建立良好工作環境及溝通管道。                                                    |
| 職業安全衛生委員會 | 就公司提出之職業安全衛生政策提出建議，並審議安全、衛生教育訓練實施計畫及員工健康管理、職業病預防及健康促進事項，另審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。              |
| 供應商管理小組   | 遵循 ISO9001 制定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，若有未遵循相關規範之情形，將納入年度供應商評估項目，視狀況決定是否繼續供應關係。 |

|          |                                                                      |
|----------|----------------------------------------------------------------------|
| 風險管理小組   | 依據內部控制制度及相關內部規章，進行環境、社會、公司治理等各種風險管理及評估。                              |
| 溫室氣體盤查小組 | 執行公司溫室氣體排放盤查，規劃及監督公司內部之溫室氣體盤查工作，並蒐集及分析各部門之溫室氣體排放數據，以撰寫年度盤查報告。        |
| 社會公益推動小組 | 關注公司對員工、客戶、供應商及社區的影響，推動人權保障、平等就業及社區發展，並強化供應鏈管理與公益活動，定期檢視績效，提出策略調整建議。 |

未來將逐步研擬成立永續發展委員會之可行性，進一步強化本公司於永續發展上的組織及專業化。

## 2.02.2 運作情形

### 永續重大事項推展

安集公司永續發展推動小組依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展推動小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。113 年度無重大 ESG 事件，永續發展推動小組已於 113 年 11 月 7 日向董事會報告。

## 2.03 董事會及功能性委員會

### 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

#### 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

##### 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展推動小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

永續發展推動小組各分組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各分組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由董事長室特別助理彙整資訊呈報給董事會。

##### 永續報導管理

本公司定期每年由永續發展推動小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係

人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。

每年度由永續發展推動小組蒐集相關內容及數據資料，並進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

| 報告書資料蒐集與擬稿 | 報告書彙整    | 內部審核    | 外部查證 |
|------------|----------|---------|------|
| 永續發展推動小組   | 永續發展推動小組 | 董事會審閱核定 | 無    |

### 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

#### 董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為正面回應，並提報至董事會。

#### 董事會(自我或同儕)績效評估之衡量項目

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

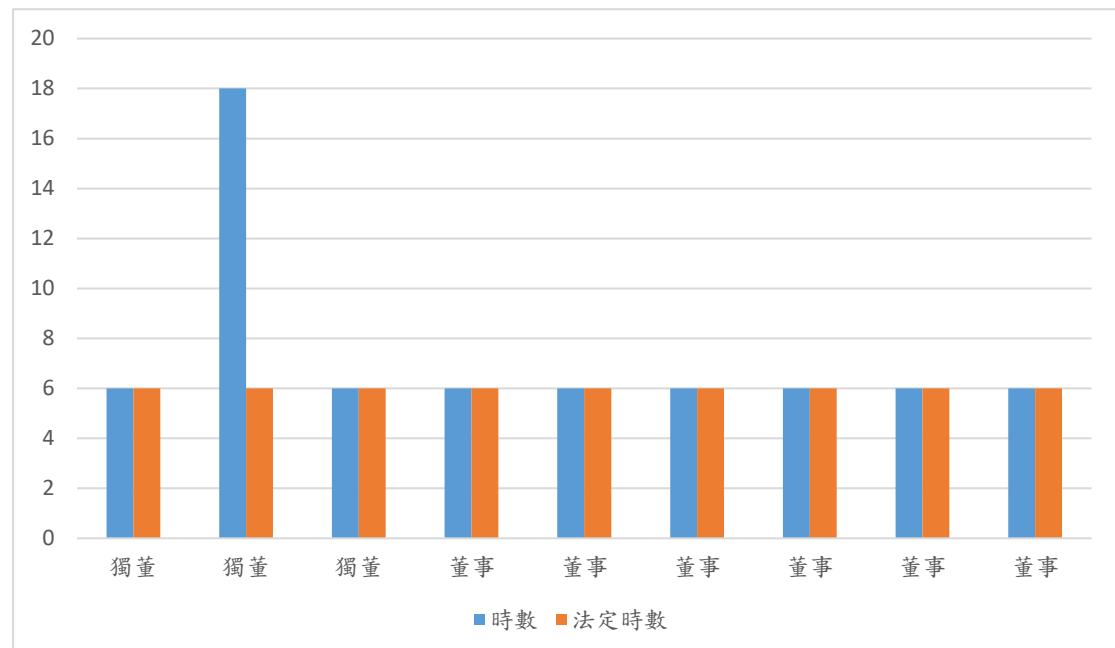
#### 董事會(功能性委員會)績效評估之衡量項目

1. 對公司營運之參與態度
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事的選任及持續進修
5. 內部控制

### 2.03.1.3 對永續發展之持續進修

#### 董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 66 小時，平均每位董事進修時數超過 7 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形可參閱安集公司股東會年報第 22 頁。



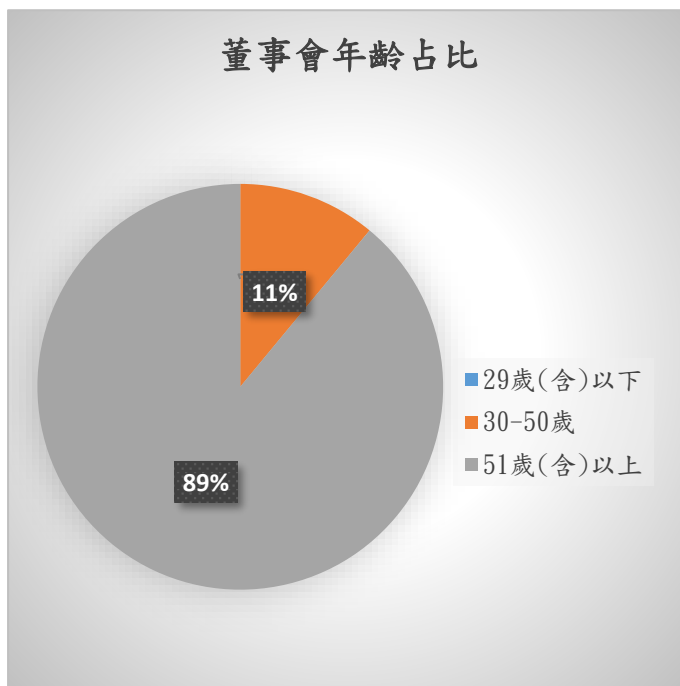
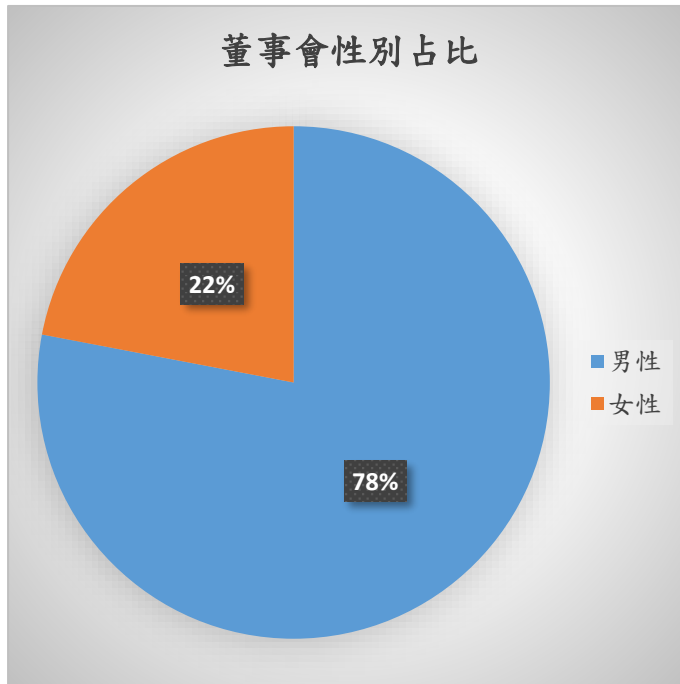
### 2.03.2 董事會結構及運作情形

#### 2.03.2.1 成員及多元化

##### 董事會組成

本公司本屆董事會由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 22%。

本屆董事會任期為 2023 年 5 月 30 日至 2026 年 5 月 29 日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳安集公司股東會年報第 4 頁。



### 2.03.2.2 運作情形

#### 董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，安集公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事

會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實安集公司 ESG 政策及「積極創造成長、追求卓越品質、滿足顧客期望、達成永續經營」之企業理念，並於 2024 年修訂「公司治理實務守則」和「防範內線交易管理作業程序」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 7 次董事會，實際出席率達 98%。

### 2.03.2.3 提名與遴選

安集公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

### 2.03.2.4 利益迴避

安集公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規範》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規範》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。請詳安集公司股東會年報第 15 頁。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第 39 頁至第 40 頁揭露。

### 2.03.2.5 薪酬政策

#### 1.薪酬結構與薪酬決定流程

- (1)安集公司董事薪酬依股東會決議通過之公司章程規定，不高於當年獲利百分之二，並以現金發放，董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報第 10、11 頁。
- (2)安集公司高階主管薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。薪酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：
- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構。
  - 評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。2024 年高階管理階層之薪資級距表請參考安集公司 2024 年年報第 12 頁。
- (3)高階主管酬金政策：本公司章程規定本公司年度如有獲利，由董事會決議提撥不低於百分之一為員工酬勞，且依公司薪資管理辦法、績效管理辦法辦理。經理人每半年進行績效考核，綜合考量公司營運績效及個人績效等，調整經理人薪資。獎金係考量經理人績效評估項目，其中包含財務性指標(如公司營運狀況達成率)及非財務性指標(如所轄部門在公司營運方針執行之達成率、法令遵循及作業風險事項的重大缺失等)。其酬金標準及組合包含本薪、職務加給、專業加給、伙食費等。
- (4)酬金與經營績效及未來風險之關聯性：
- 董事酬金：依公司獲利情形而定，公司給付之酬金係經公司內部審慎評估(績效評估例如：董事發生道德風險事件或其他造成公司形象、商譽有負面影響、持續進修狀況或對永續經營之參與等)，依公司獲利及未來營運需求並考量同業水準而定，對公司未來經營風險不致產生影響。
  - 高階主管：依工作績效給付相關報酬(績效評估例如：經理人發生內部管理失當、人員弊端等風險事件、對公司核心價值之實踐、對財務及業務經營績效與綜合管理指標等)。

(5)董事及高階管理階層離職與退休政策：本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

## 2.薪酬比率

安集公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給（包含本薪、伙食津貼、職務加給、專業加給、日班津貼、全勤獎金）、年終獎金及績效獎金。依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為 0.89：1。

2024 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 55.7 萬元，薪資中位數則為 50.5 萬元，因 2024 年受綠能政策及開放進口太陽能模組之影響，薪資表現平平，然本公司將持續努力，以達薪酬分配公平性及具市場競爭力。

| 年度   | 最高薪酬個人總薪酬   | 員工年度總薪酬中位數 | 比率（倍）  |
|------|-------------|------------|--------|
| 2024 | 2,091,284 元 | 505,000 元  | 4.14 倍 |
| 2023 | 2,911,075 元 | 480,000 元  | 6.06 倍 |
| 2022 | 1,594,091 元 | 562,000 元  | 2.84 倍 |

### 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

#### 功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2023 年 5 月 30 日至 2026 年 5 月 29 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 16、17 頁及第 24 頁。

#### 1.薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每季召開一次會議，成員共 3 位（皆為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年，薪資報酬委員會共舉行了 3 次會議，出席率為 100%。

#### 2.審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年，審計委員會共舉行了 6 次會議，出席率為 100%。

### 3、利害關係人與重大主題

#### 3.01 利害關係人議合

##### 鑑別利害關係人

安集公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則,判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、客戶、供應商、承攬商、社區、政府單位。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項,我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合,讓利害關係人能夠隨時提出意見,以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

| 利害關係人      | 關係說明         | 溝通管道                                                | 溝通頻率                                         | 主要關注議題                 | 負責單位    | 溝通結果                                                                                                                |
|------------|--------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 員工         | 公司運營<br>重要資產 | ●內部 email 及公告<br>●福利委員會<br>●定期或不定期會議<br>●電話、傳真、電子郵件 | 不定期                                          | 勞資關係、<br>員工福利          | 管理部門    | ●已召開 5 次勞資會議<br>●已提供 2 次員工聚餐或發餐券<br>●已提供 87 人次員工旅遊津貼補助<br>●每年一次定期員工健康檢查<br>●共計 52 人次進行巡廠醫生諮詢<br>●共辦理 47 人次內外訓員工教育訓練 |
| 股東/<br>投資人 | 資金提供者        | ●股東會<br>●發言人管道<br>●公開資訊觀測站<br>●公司網站<br>●電話、傳真、電子郵件  | 每年、<br>每季或<br>依實際<br>溝通方<br>式發生<br>時點為<br>準。 | 經營績效、<br>資訊透明、<br>市場動態 | 投資人關係部門 | ●重大訊息及公告共 25 則<br>●定期舉辦國內 1 次法人說明會。<br>●接待 10-20 人次法人分析師之來訪或電話會議                                                    |

| 利害關係人 | 關係說明     | 溝通管道                                                                                                                                     | 溝通頻率 | 主要關注議題           | 負責單位      | 溝通結果                                                                                                                                                          |
|-------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 客戶    | 產品/服務使用者 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●公司網站</li> <li>●定期或不定期會</li> <li>●電話、傳真、電子郵件</li> <li>●客戶滿意度調查</li> </ul>                         | 每月   | 資訊透明、產品技術、服務品質   | 業務部門      | <ul style="list-style-type: none"> <li>●每季定期公告財務數據並依規定已發布重大訊息及公告共 25 則</li> <li>●已取得 4 個產品認證</li> <li>●客戶滿意度調查，整體平均滿意度 98.6%</li> <li>●全年無品質重大疑慮事件</li> </ul> |
| 供應商   | 供應鏈合作夥伴  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●公司網站</li> <li>●定期或不定期會</li> <li>●電話、傳真、電子郵件</li> <li>●合格供應商名錄</li> </ul>                         | 每月   | 資訊透明、誠信經營        | 採購部       | <ul style="list-style-type: none"> <li>●每季定期公告財務數據並依規定已發布重大訊息及公告共 25 則</li> <li>●20 家供應商為 A 級廠商</li> </ul>                                                    |
| 社區    | 周邊社區     | <ul style="list-style-type: none"> <li>●社群媒體</li> <li>●不定期訪視</li> </ul>                                                                  | 每半年  | 環境影響、社區貢獻        | 董事長室      | ●社會投入總金額 475,000 元                                                                                                                                            |
| 政府單位  | 法規遵循     | <ul style="list-style-type: none"> <li>●公司網站利害關係人專區</li> <li>●公文往來</li> <li>●會議參與</li> <li>●外部溝通信箱</li> <li>●各類政策及法規之訓練課程、座談會</li> </ul> | 按照需求 | 法規遵循、公司治理、主管機關溝通 | 法務部門、工安部門 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●發布中英文重大訊息</li> <li>●定期申報環安衛資料</li> </ul>                                                                              |

### 3.02 決定重大主題的流程

#### 重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

#### 一、了解組織脈絡

安集公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 10 個治理面向、6 個社會面向及 6 個環境面向共 22 項永續議題。

## 二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，安集公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

## 三、排定衝擊優先順序

安集公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數（註）並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

<sup>(註)</sup> 發生可能性平均數＝所有有效問卷發生可能性總分／有效回收問卷數；衝擊程度平均數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。

| ● 正面衝擊評估結果 |       |      |      |
|------------|-------|------|------|
| 永續議題       | 發生可能性 | 衝擊程度 | 平均分數 |
| 公司治理       | 3     | 3    | 3    |
| 誠信與道德      | 3     | 3    | 3    |
| 財務績效       | 2.5   | 3    | 2.75 |
| 稅務         | 4.5   | 5    | 4.75 |
| 風險與危機管理    | 3     | 3    | 3    |
| 隱私與資訊安全    | 2.5   | 2.5  | 2.5  |
| 研發與創新      | 2.5   | 2    | 2.25 |
| 產品與品質      | 3     | 3    | 3    |
| 客戶關係       | 3.5   | 3    | 3.25 |
| 永續供應鏈      | 1.5   | 3    | 2.25 |
| 氣候策略       | 2     | 3    | 2.5  |
| 能源管理       | 1.5   | 3    | 2.25 |
| 水資源管理      | 3     | 3    | 3    |
| 空汙及廢棄物     | 2.5   | 3    | 2.75 |
| 永續產品       | 2.5   | 3    | 2.75 |
| 生物多樣性      | 1.5   | 3    | 2.25 |
| 商業與人權      | 3     | 3    | 3    |
| 多元化和包容性    | 1.5   | 3    | 2.25 |
| 人才吸引與留任    | 1.5   | 3.5  | 2.5  |

| 永續議題    | 發生可能性 | 衝擊程度 | 平均分數 |
|---------|-------|------|------|
| 人才發展    | 2     | 3.5  | 2.75 |
| 職業安全與健康 | 1.5   | 3.5  | 2.5  |
| 社會參與    | 1.5   | 3    | 2.25 |

正面衝擊風險閾值設定

■ 同時考量發生可能性與衝擊程度。平均分數為 3.5 分以上者。

● 負面衝擊評估結果

| 永續議題    | 發生可能性 | 衝擊程度 | 平均分數 |
|---------|-------|------|------|
| 公司治理    | 2.5   | 3    | 2.75 |
| 誠信與道德   | 2.5   | 3    | 2.75 |
| 財務績效    | 4.5   | 4.5  | 4.5  |
| 稅務      | 1     | 4.5  | 2.75 |
| 風險與危機管理 | 2.5   | 4.5  | 3.5  |
| 隱私與資訊安全 | 2.5   | 3.5  | 3    |
| 研發與創新   | 4     | 4.5  | 4.25 |
| 產品與品質   | 2     | 4.5  | 3.25 |
| 客戶關係    | 2     | 4.5  | 3.25 |
| 永續供應鏈   | 2     | 4.5  | 3.25 |
| 氣候策略    | 2.5   | 3    | 2.75 |
| 能源管理    | 2.5   | 3    | 2.75 |
| 水資源管理   | 2     | 2    | 2    |
| 空汙及廢棄物  | 2     | 2    | 2    |
| 永續產品    | 2     | 2.5  | 2.25 |
| 生物多樣性   | 2     | 2.5  | 2.25 |
| 商業與人權   | 3     | 3    | 3    |
| 多元化和包容性 | 2.5   | 3    | 2.75 |
| 人才吸引與留任 | 4.5   | 4.5  | 4.5  |
| 人才發展    | 4     | 4.5  | 4.25 |
| 職業安全與健康 | 4     | 4    | 4    |
| 社會參與    | 4     | 4    | 4    |

負面衝擊風險閾值設定

■ 同時考量發生可能性與衝擊程度。平均分數為 3.5 分以上者。

#### 四、確定重大主題

安集公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出安集公司共 6 項重大主題，包含治理面向的誠信與道德、

風險與危機管理、隱私與資訊安全、客戶關係；環境面向的空汙及廢棄物；社會面向的職場安全與健康。安集公司將針對重大主題擬定相對應之政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

### 3.03 重大主題列表

#### 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續發展推動小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 6 項重大主題，包含：

|      |         |
|------|---------|
| 重大主題 | 隱私與資訊安全 |
|      | 風險與危機管理 |
|      | 客戶關係    |
|      | 誠信與道德   |
|      | 空汙及廢棄物  |
|      | 職業安全與健康 |

安集公司 2024 年重大主題涵蓋公司治理、環境及社會面向，顯見利害關係人對於各項主題之關注度皆有提升，而衝擊評估結果亦反映出公司對各項主題之重視。

### 3.04 重大主題之管理

#### 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

一、隱私與資訊安全：

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | 公司資料與投資人/客戶資訊獲得完善保護，員工執行資安相關訓練，提升外部利害關係人信賴。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 管理行動     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 網路安全：網路防火牆及 UTM 管理。</li> <li>2. 裝置安全：防駭防毒及資料備份備援。</li> <li>3. 資料安全：存取權限控管及使用者密碼定期更新、定期災害還原演練。</li> <li>4. 教育訓練：加入 TWCERT/CC 收集資安通報定期或不定期內部宣導以加強全體使用者的資訊安全意識、資安專責人員每年至少三小時資通安全教育訓練。</li> </ol>                                                                                                                                                                                                               |
| 追蹤行動有效流程 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每日各系統狀態檢查、每週各備份定期檢查。</li> <li>2. 每年至少一次資安宣導。</li> <li>3. 每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 指標目標     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.短期目標： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)資安現況盤點-對內部系統進行弱點掃描。</li> <li>(2)內部教育訓練-第一輪教育訓練達 80%以上員工參與。</li> </ol> </li> <li>2.中期目標： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)建立正式資安管理制度或隱私管理制度-如 ISO 27001 或 ISO 27701)。</li> <li>(2)完善供應商資安審查及契約要求。</li> </ol> </li> <li>3.長期目標： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)推動資安或隱私管理制度之外部認證。</li> <li>(2)持續強化資安文化-每年進行 2 次資安演練。</li> </ol> </li> </ol> |

二、風險與危機管理：

|          |                                                                                                                                                           |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | 識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生。                                                                                                                                |
| 管理行動     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制定「風險管理政策」及具體標準作業流程。</li> <li>2. 定期進行風險辨識及危機應變演練。</li> <li>3. 建立應變團隊。</li> <li>4. 建立內部風險通報平台。</li> </ol>        |
| 追蹤行動有效流程 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設立具體 KPI，以將風險指標化，使內部人員得以具體執行風險與危機管理。</li> <li>2. 每季至少召開一次風險管理會議。</li> <li>3. 每年度至少一次向董事會報告風險概況與處理情形。</li> </ol> |

|      |                                                                                                                                                                                                                                |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 指標目標 | 1.短期目標：<br>(1)建立風險管理政策並完成危機應變流程草案。<br>(2)執行公司內部風險辨識。<br>(3)內部教育訓練-第一輪教育訓練達 80%以上員工參與。<br>2.中期目標：<br>(1)每年進行一次危機演練(如資安外洩或負面新聞事件)。<br>(1)設置關鍵風險指標並每月追蹤報告一次。<br>3.長期目標：<br>(1)推動企業風險管理制度，納入年度營運策略規劃。<br>(2)建立組織韌性，就危機後之營運能力進行年度檢討 |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 三、客戶關係：

|          |                                                                                                                                             |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | 定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，取得更多的客戶訂單。                                                                                                           |
| 管理行動     | 1. 溝通透明化與即時反應。<br>2. 服務與品質強化。<br>3. 信任建立與關係深化。                                                                                              |
| 追蹤行動有效流程 | 1.建立客戶溝通之明確指標，如客訴處理速度、客戶滿意度等。<br>2.每季至少召開一次客戶關係管理會議。<br>3.每半年至少一次向高階管理主管彙報。                                                                 |
| 指標目標     | 1.短期目標：建立客戶溝通與客訴處理標準作業流程。<br>2.中期目標：<br>(1)建立每月客戶相關報表，如交期、客訴率等。<br>(2)舉辦每季一次客戶業務交流會議。<br>(3)依客戶滿意度調查結果擬定改善對策。<br>3.長期目標：為優等客戶導入客製化方案，強化信任度。 |

### 四、誠信與道德：

|          |                                                                                 |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | 公司誠以待人並嚴格執行反貪腐，增進消費者及客戶對公司之信任，以提升企業價值。                                          |
| 管理行動     | 1. 制定道德行為準則及公司誠信經營作業程序及行為指南。<br>2. 每年辦理誠信與反貪腐教育訓練。<br>3. 設立匿名舉報管道、建立舞弊調查標準作業流程。 |
| 追蹤行動有效流程 | 1. 就教育訓練建立訓練紀錄檔案。                                                               |

|      |                                                                                                                                                                           |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | 2. 就舉報案件進行檢視，分析熱點問題。<br>3. 每年度進行員工誠信與道德文化問卷。                                                                                                                              |
| 指標目標 | 1.短期目標：<br>(1)內部教育訓練-第一輪教育訓練達 80%以上員工參與。<br>(2)完善調查與申報處理流程。<br>2.中期目標：<br>(1)每年辦理一次道德情境案例教育訓練。<br>(2)對供應商導入誠信審查制度。<br>3.長期目標：<br>(1)成立誠信推動委員會，定期檢討政策。<br>(2)建立內部誠信文化量測工具。 |

#### 五、空汙及廢棄物：

|          |                                                                                                                                                                               |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | 推廣行政數位化策略及廢棄物回收再利用計畫等，提升資源利用效率。                                                                                                                                               |
| 管理行動     | 1. 廢棄物分類與減量。<br>2. 員工教育訓練與突發應變訓練。                                                                                                                                             |
| 追蹤行動有效流程 | 1. 每季自我環境稽核一次，交叉部門檢查。<br>2. 進行員工問卷調查及教育訓練。                                                                                                                                    |
| 指標目標     | 1.短期目標：<br>(1)建立廢棄物分類標準與貼標制度。<br>(2)完成廢棄物處理委外廠商之合約審查及查核。<br>2.中期目標：<br>(1)導入氣體排放監測設備。<br>(2)成立環境管理小組，每月內部查核。<br>3.長期目標：<br>(1)提升包材回收或再利用比率。<br>(2)與太陽能模組回收廠商合作，提升回收效果、降低回收成本。 |

#### 六、職業安全與健康：

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | 重視職業災害及職業病預防，並對員工施以教育訓練，極力減少工傷事件發生，員工對工作環境感到安心。                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 管理行動     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。</li> <li>2. 制定職業安全衛生管理方針，並透過宣導或開辦課程佈達相關管理措施。</li> <li>3. 承攬商到廠前須完成教育訓練。</li> </ol>                                                                                                                                                               |
| 追蹤行動有效流程 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期辦理 ISO 45001 第三方查證</li> <li>2. 每季召開安全衛生委員會，檢討安全衛生管理成效</li> <li>3. 不定期稽核承攬商作業，若有缺失須追蹤改善結果</li> </ol>                                                                                                                                                                     |
| 指標目標     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.短期目標：建立職災通報與調查程序。</li> <li>2.中期目標： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)定期進行急救、火災及化學品外洩演練。</li> <li>(2)安全巡檢制度上線並定期追蹤改善。</li> </ol> </li> <li>3.長期目標： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)每年進行職業病預防與風險評估。</li> <li>(2)培養內部安全種子教官與安全推動委員會。</li> </ol> </li> </ol> |

## 4、治理面

### 4.01 經濟績效

#### 營運表現

2024 年，安集公司總營收為 895,634,000 元，較 2023 年下降 40.36%，全年稅後淨損為 132,640 仟元，每股盈餘為負 0.67 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

#### ●財務收支情形

單位：新台幣仟元

| 項目及年度    | 2024 年度   | 2023 年度   |
|----------|-----------|-----------|
| 營業活動現金流量 | 217,340   | 669,031   |
| 投資活動現金流量 | (690,088) | (677,828) |
| 籌資活動現金流量 | 526,847   | (635,419) |

#### ●獲利能力分析

| 分析項目            | 2024 年度 | 2023 年度 |
|-----------------|---------|---------|
| 資產報酬率(%)        | (0.90)  | 2.26    |
| 權益報酬率(%)        | (3.89)  | 3.94    |
| 營業利益占實收資本額比率(%) | 7.12    | 25.62   |
| 稅前純益占實收資本額比率(%) | (12.33) | 12.17   |
| 純益率(%)          | (14.78) | 8.93    |
| 每股盈餘(元)         | (0.67)  | 1.21    |

#### 財務補助

本公司 2024 年無申請政府財務補助。

### 4.02 稅務

#### 稅務政策

安集公司承諾不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非

常規交易進行稅務移轉利潤。公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務。

### 稅務治理制度

安集公司擁有健全的稅務治理制度，由董事會擔任稅務事務之最高治理單位，每季檢視稅務遵循狀況與稅法新訊，以充分掌握風險及全球稅務趨勢。

安集公司內部並設有線上檢舉專線及郵件信箱，供員工檢舉不合法或不道德之事項。同時，公司也透過內部交流會議，分享稅法實務以提升員工專業能力；另定期安排稅務人員進行教育訓練，確保稅務知識有效延續。2024 年計有 4 人次進行共計 9 小時之稅務教育訓練。

### 稅務議題之溝通與管理

安集公司重視企業在地納稅責任，並以誠信原則及合規精神，確保稅務申報之正確性與透明度。為回應利害關係人對公司稅務治理的關注，本公司透過以下方式進行溝通與管理：

#### ● 稅務合規管理機制

設有財會與稅務專責單位，定期檢視稅務法規之遵循情形，並委由外部專業機構進行稅務諮詢與合規檢核，確保申報內容的合法與正確。

- 利害關係人溝通管道：透過年度股東會、法說會及永續報告書揭露等方式，主動說明本公司之稅務策略與履行情形；對員工及供應商則透過內部教育訓練與契約條款，強化稅務誠信與合規觀念。
- 跨境與在地稅務責任：針對跨國業務布局，本公司遵循 OECD 的稅基侵蝕與利潤移轉（BEPS）行動計畫原則，不進行不當避稅操作，並尊重營運所在地的稅務主權與繳納義務。
- 資訊透明與回應期待：本公司定期向利害關係人揭露所得稅費用、有效稅率及主要營運據點之稅負狀況，並透過溝通平台蒐集利害關係人對稅務議題的建議與關注，作為未來稅務治理策略之參考。

### 年度稅務繳納狀況

安集公司 2024 年之稅前淨利、所得稅繳納等資訊如下。

單位：新台幣佰萬元

| 國別 | 營業收入 | 稅前淨損 | 所得稅<br>利益 | 當期支付所得稅 |
|----|------|------|-----------|---------|
| 臺灣 | 896  | 153  | 20        | 33.5    |

註 1：本公司稅務資訊基於臺灣稅法要求，包含營業稅、所得稅及其他相關稅費。

註 2：台灣的主要經濟活動包括研發、生產、服務及技術支援。

註 3：其他稅費包括地區性稅收及其他附加費用。

## 4.03 誠信經營

### 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

#### 誠信經營

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營之政策規範「道德行為準則」及參考「上市上櫃公司誠信經營守則」制訂「公司誠信經營作業程序及行為指南」，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制訂之「道德行為準則」及「公司誠信經營作業程序及行為指南」由董事會核准後實施。

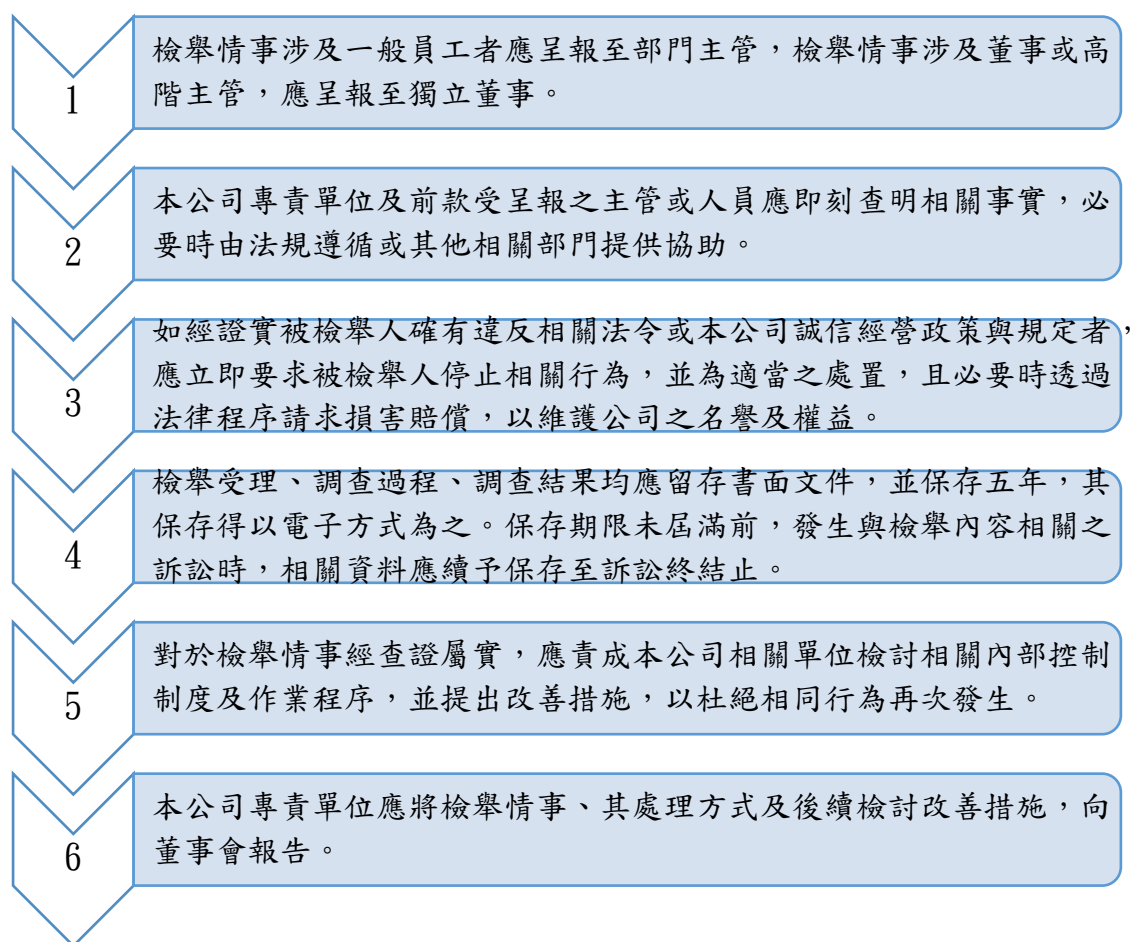
為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，如往來廠商誠信廉潔承諾書等，並宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。2025 年將陸續要求公司管理階層及各類供應商就誠信經營簽署更加詳細之文件，如誠信經營承諾書、供應商行為準則、反貪腐條款、利益衝突揭露聲明、保密同意書、企業社會責任聲明，以落實誠信經營政策。

#### 獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、公司網站、專屬信箱

(whistleblower@anjitek.com)、實體意見信箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名檢舉；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬檢舉事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

**申訴事件標準處理流程：**



#### 4.03.2 反貪腐機制

##### 貪腐風險評估

安集公司定期進行貪腐風險評估，2024 年營運據點 100% 執行貪腐相關風險評估，安集公司並無重大貪腐風險項目。

##### 反貪腐落實評估調查

安集公司每半年辦理法遵自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。安集公司於 2024 年進行 100% 營運據點法遵合規檢視及監控，強化內控管理機制，確保合規性及誠信經營落實。

##### 反貪腐教育訓練

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商及承攬商，形塑誠信經營之企業文化。

本公司除部門會議中宣導誠信經營政策外，尚有派員參與外部教育訓練，誠信經營涵蓋法安、金安及資安等，113 年度共派外訓練 17 人次 102 小時。

## 貪腐事件處理

2024 年安集公司無貪腐事件發生。

### 4.03.3 反競爭行為

#### 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

在 2024 年度，安集公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

### 4.04 溝通管道及申訴機制

#### 補救負面衝擊之措施及執行有效性

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。以下按照各重大議題，分別說明其申訴機制：

#### 1. 隱私與資訊安全

|         |                                                                                                                               |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 申訴或通報方式 | 隱私事件：<br>填寫「職場暴力通報及處置表」。<br>申訴及通報信箱：whistleblower@anjitek.com<br>申訴及通報專線：+886-6-5105988 轉 總經理所屬分機<br>內部通報：發生隱私事件之部門主管直接通報管理部。 |
|         | 資訊安全事件：<br>申訴及通報信箱：whistleblower@anjitek.com<br>申訴及通報專線：+886-6-5105988 轉 總經理所屬分機<br>內部通報：發生資安事件之部門主管直接通報資訊部門。                 |
| 事件處理流程  | 隱私事件：<br>1. 事件通報後，由管理部及環安衛單位成立職場暴力預防及處置小組進行調查。調查人員應鼓勵受害者仔細描述事件發生細節，並詳細記錄、簽署及備份申訴內容。<br>2. 管理部安排相關諮商或輔導方式，給予受害同仁支持及鼓勵。         |

|      |                                                                                                                                                                                                  |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | <p>資訊安全事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事件通報後，資訊部門應判斷災害種類，立即通報資訊部門最高主管。</li> <li>2. 查明事件原因、判定可能影響範圍、評估可能損失、判斷是否支援申請等作業進行處置，並保留被入侵或破壞等證據。如屬無法自行解決之事件，則尋求專業廠商提供相關技術支援。</li> </ol> |
| 補救措施 | <p>隱私事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 保存相關事件處理報告與證明文件，並檢討事件發生原因，以預防再度發生。</li> <li>2. 不定期舉辦教育訓練，或整合於集會宣導、新進人員教育訓練等，使隱私事件發生之預防深入於組織文化中。</li> </ol>                                |
|      | <p>資訊安全事件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 檢設硬體設備是否正常運作，或暫以堪用之設備替代。</li> <li>2. 檢測資安風險是否影響正常運作，待風險排除後執行系統修復或環境重建等作業。</li> <li>3. 資訊部門針對主要設備依災害復原程序進行實機演練。</li> </ol>               |

## 2. 風險與危機管理

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 申訴或通報方式 | <p>申訴及通報信箱：whistleblower@anjitek.com</p> <p>申訴及通報專線：+886-6-5105988 轉 董事長特助所屬分機</p> <p>內部通報：發生風險之部門主管直接通報董事長室。</p>                                                                                                                                                                      |
| 事件處理流程  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司風險控管分為三個層級(機制)： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)主辦單位或承辦人為「第一機制」，最初作業的風險發覺、評估及管控。</li> <li>(2)第二機制為總經理主持之主管會議，除負責可行性評估外，亦包括各種風險的評估。</li> <li>(3)第三機制為稽核室之審查及董事會審議。</li> </ol> </li> <li>2. 員工平時發覺可能風險，應立即報告上級，以防範於未然。</li> </ol> |
| 補救措施    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 稽核單位積極督導各執行單位遵循核決權限與相關管理辦法及程序。</li> <li>2. 依主管機關規定揭露相關風險管理資訊，並每年檢視公司可能遭遇之風險以更動風險管理政策。</li> </ol>                                                                                                                                             |

### 3. 客戶關係

|         |                                                                                                                                                                                          |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 申訴或通報方式 | <p>客戶服務專線：業務專線分機</p> <p>客戶服務信箱：公司網站聯絡、業務專屬 email</p> <p>客戶滿意度調查：每年定期發送電子問卷</p>                                                                                                           |
| 事件處理流程  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 客戶抱怨由業務部門受理，建立「客訴抱怨處理單」後，送品管及研發部門處理。依據客訴原因，分為由電力事業部研判異常或會同研發部門及品管部門研判。</li> <li>2. 客戶抱怨最遲於接獲後 7 個工作天內回應客戶。</li> </ol>                          |
| 補救措施    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 產品品質問題：提供退換貨服務。並就客訴原因進行問題批次追蹤及品質檢討。</li> <li>2. 交期延誤問題：提供補貨時程、急單支援。並就客訴原因追蹤交期改善率。</li> <li>3. 產品資訊不透明問題：提供完整進度報告或說明文件。並就客訴原因確認客戶回饋。</li> </ol> |

### 4. 誠信與道德

|         |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 申訴或通報方式 | <p>申訴及通報信箱：whistleblower@anjitek.com</p> <p>申訴及通報專線：+886-6-5105988 轉 董事長特助所屬分機</p> <p>內部通報：部門主管直接向董事長室申訴。</p>                                                                                                                                      |
| 事件處理流程  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。</li> <li>2. 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。</li> <li>3. 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。</li> </ol> |
| 補救措施    | <p>對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。</p>                                                                                                                                                                                  |

## 5. 空汙及廢棄物

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                     |                  |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------|
| 申訴或通報方式 | 員工：+886-6-5105988 轉工安部<br>員工以外人士：+886-6-5105988 轉工安部<br>內部通報：部門主管直接通知工安部。                                                                                                                                                                                                                                                        |                     |                  |
| 事件處理流程  | 1. 接收通報：紀錄通報時間、地點、性質（廢氣逸散、廢棄物堆置、噪音等）<br>2. 現場查驗與風險判定：由環安衛單位立即派員現場確認→危害等級分級（低/中/高）<br>3. 通報主管機關（如有法規疑慮）：若屬重大異常或違法疑慮，於規定時間內通報環保單位<br>4. 立即處理與風險控制：啟動緊急應變措施（如設備停機、圍堵逸散源、清運處理）。<br>5. 通報結果與補救措施說明：向通報人回覆處理結果；依情況實施補救（例如加強管制設施、重新清理污染物、環境復原）。<br>6. 內部稽核與制度改善：對發生原因進行根因分析；納入環安稽核與教育訓練改進。<br>7. 定期揭露與利害關係人回饋：年度彙整揭露通報數據；於利害關係人會議中回應關切。 |                     |                  |
| 補救措施    | 類型                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 補救措施                | 預防機制             |
|         | 廢氣異味                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 停止排放、加裝活性炭濾器、局部抽風強化 | 設備定期保養、加強逸散氣體監控  |
|         | 廢棄物露天堆置                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 即時清運或移入有遮蔽處理區       | 設定堆置時限、攝影監控與清運紀錄 |
|         | 不當傾倒或外洩                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 清理污染地、通報清運商負責善後     | 嚴格管理清運契約、GPS追蹤   |
|         | 危險廢棄物遺漏申報                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 補申報、接受主管機關稽查與教育     | 建立自動提醒與申報檢核表     |

## 6. 職業安全與健康

|         |                                                                                      |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 申訴或通報方式 | 員工：+886-6-5105988 轉工安部<br>員工以外工作者：+886-6-5105988 轉工安部                                |
| 事件處理流程  | 1. 工安人員接獲職災申訴後，立即記錄申訴內容並確認申訴人安全，並通知相關部門展開調查，搜集證據和相關資料。<br>2. 根據調查結果，制定改進措施並及時反饋給申訴人。 |

|      |                                                               |
|------|---------------------------------------------------------------|
|      | 3. 確保落實改進措施，定期追蹤進展，並記錄處理過程以備查驗。                               |
| 補救措施 | 於確認申訴案件後，若申訴案件對申訴人或相關人員造成傷害，應立即通知醫療人員，提供充分的醫療協助，並依法給予假勤與薪資補償。 |

### 申訴及建議管道與程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

- 申訴及檢舉信箱：whistleblower@anjitek.com
- 申訴及檢舉專線：+886-6-5105988 轉 總經理所屬分機
- 實體意見箱

2024 年，安集公司無接獲檢舉案件，本公司將持續強化公司治理。

## 4.05 風險管理

### 4.05.1 風險管理機制

安集公司已依法訂定內部控制制度及相關內部規章，並經董事會核准通過《風險管理規範》進行各種風險管理及評估，並由內部稽核單位定期及不定期的查核內部控制制度的落實程度。

安集公司之《風險管理規範》，明定各單位應訂定各項風險管理辦法及作業要點，並負責日常風險衡量、監控與評估作業之執行，並須有效執行所屬業務單位之內部控制程序，以符合法規及風險管理規範。

#### 安集公司風險管理流程

|      |                                                                             |
|------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 風險界定 | 安集公司針對風險面進行全面界定，範疇涵蓋產業面、市場面、信用面、流動性風險(包含市場及資金流動性風險)、作業面及法律面，確保各層級風險皆納入管理範疇。 |
| 風險評估 | 依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括：                      |

|         |                                                                                                                                                                                              |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | <p>1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。</p> <p>2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。</p>                                                                                             |
| 風險控制及監督 | <p>安集公司未設風險專責單位，係強調全員全面風險控管，平時落實層層防範，以有效作好風險管理。</p> <p>員工若發覺可能風險，應立即報告上級，以及時防範於未然。稽核單位積極督導各執行單位遵循核決權限與相關管理辦法及程序，以確保全體員工的風險管理意識及執行力度。</p> <p>本公司應依主管機關規定揭露相關風險管理資訊，並因應經營環境之變化，每年檢討風險管理規範。</p> |
| 風險溝通    | <p>風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。</p>                                                                                                                               |

#### 安集公司 2024 年重大風險

因應全球氣候暖化及勞工福利意識提升，安集公司將此識別為中期風險，採取之因應方式如下：

- 強化與關鍵供應商的合作，建立雙向溝通機制，提升環境保護韌性及產品安全。
- 導入節能設備及優化能源使用策略，降低營運成本與風險暴露。
- 落實職業健康安全並持續遵守相關法令。

#### 4.05.2 法規遵循

本公司 2024 年發生 1 件違反法規事件，其屬於金錢裁罰事件。

| 序號 | 發生據點 | 違反法規<br>條文   | 違反事由<br>說明            | 裁處性質 | 裁處內容            | 改善措施                     |
|----|------|--------------|-----------------------|------|-----------------|--------------------------|
| 1  | 台南一廠 | 職安衛法第<br>6 條 | 自動化機械<br>未有護罩或<br>護圍。 | 金錢裁罰 | 罰鍰 100,000<br>元 | 完善產線設備<br>區之護罩、護圍<br>等設施 |

| 類別          | 本年度支付件數<br>(單位：件) | 本年度支付金額<br>(單位：元) |
|-------------|-------------------|-------------------|
| 本年度發生之罰鍰事件  | 1                 | 100,000           |
| 以前年度發生之罰鍰事件 | 1                 | 60,000            |

本公司對於違法事件，已採取了積極改善措施以確保類似事件不再發生，並持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平。

## 4.06 資訊安全及客戶隱私保護

### 4.06.1 資訊安全管理

#### 資訊安全治理架構

安集公司資訊安全之權責單位為資訊部直屬總經理，該部設置資訊主管，與資訊人員，負責訂定企業內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全防護與資安政策推動與落實。本公司稽核室為資訊安全監理之內部稽核單位，依據內控制度定期查核及追蹤內部資安執行狀況與改善成效，會計師事務所亦針對財務報表相關流程進行年度外部稽核。

#### 資訊安全管理系統

為增進安集公司資通訊作業安全及穩定之運作，提供可信賴之資通訊服務，確保資訊資產免於因外在之威脅或內部人員不當之管理與使用，致遭受竄改、揭露、破壞或遺失等風險，以確保資訊資產之機密性、完整性、可用性，並遵守資通安全管理法及其子法之規範，特制定資通安全政策(以下簡稱本政策)做為本公司資通安全管理最高指導方針。

## 具體管理方案

網路安全:網路防火牆及UTM管理

裝置安全:防駭防毒及資料備份備援

資料安全:存取權限控管及使用者密碼定期更新、定期災害還原演練。

教育訓練:加入TWCERT/CC收集資安通報定期或不定期內部宣導以加強全體使用者的資訊安全意識、資安專責人員每年至少三小時資通安全教育訓練。

## 投入資源

網路硬體：防火牆、郵件防毒及過濾、網管型集線器等。

電信服務：內部服務與外部存取線路獨立。

軟體系統：防毒軟體、UTM軟體。

投入人力：每日各系統狀態檢查、每週各備份定期檢查、每年至少一次資安宣導、每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。

### 資訊安全教育訓練

本公司除部門會議中宣導誠信經營政策外，尚有派員參與外部教育訓練，誠信經營涵蓋法安、金安及資安等，113 年度共派外訓練 17 人次 102 小時。

此外，本公司每年不定期進行社交工程演練，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，另就誤點擊釣魚信件的同仁進行宣導，113 年總計 35 人誤點擊釣魚信件，皆完成相關宣導。

### 4.06.2 客戶隱私保護

安集公司於 2024 年並無發生資安疑慮的投訴事件，本公司將持續保護客戶隱私及資料安全。

## 4.07 參與各類社團組織

### 公協會參與

安集公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年安集公司無任何政治捐獻相關支出。然而，安集公司仍積極參與相關產業公會組織，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

2024 年本公司加入了 3 個公協會組織，列示如下：

| 公協會組織              | 會員身分 |
|--------------------|------|
| 台南市工業會             | 會員   |
| 中華民國太陽光電發電系統商業同業公會 | 會員   |
| 台灣航太積層製造產業協會       | 會員   |

## 4.08 產品及服務管理

### 4.08.1 顧客健康與安全

#### 產品健康安全

本公司致力於確保所有產品和服務符合最高安全標準。2024 年，對於產線自動化設備，我們進行了機械結構穩定性和操作安全性測試，確保設備在操作過程中的穩定性和安全性。另就產品出廠前，亦依標準作業流程進行品質測試。

本公司恪守產品與服務相關之安全法規。2024 年無發生影響消費者安全之事件。

### 4.08.2 行銷與標示

#### 產品與服務標誌

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準。所有生產及銷售的太陽能模組產品，每年均通過標準檢驗局的查核與認可，並確保產品品質及標示完全符合國家標準。

本公司憑藉優良生產技術，已取得具全球公信力之機構認證，相關產品認證如下：

通過 INTERTEK 氬測試認證

PID 測試認證及鹽霧測試認證

通過 TÜV SÜD 太陽能模組認證

台灣標準檢驗局 VPC 自願性產品認證

2024 年皆遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

## 4.09 供應鏈管理

### 供應鏈管理

安集公司採購的原物料與零組件主要包括太陽能電池、鋁框、背板、玻璃、EVA 膠膜、金屬粉末、接線盒及包裝材料等類別，生產耗材則包括矽利康、膠帶等消耗性物料。2024 年，安集公司有採購交易記錄的原物料、零組件與生產耗材的合格供應商總數為 44 家。

太陽能模組結構



本公司訂有「供應商管理程序」，以確保供料之品質、環保及安全規範能符合公司之要求。在與供應商建立商業關係來往前，均先蒐集廠商過去有無影響環境與社會之相關紀錄，評估其合法性及是否有不誠信行為，以確保交易公正及透明，評估結果經總經理核准，方能成為合格供應商，且定期每年評估一次。並要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，若有未遵循相關規範之情形，將納入年度供應商評估項目，視狀況決定是否繼續供應關係。

本公司每年依據「供應商評估報告表」對供應商進行評分，若成績低於 60 分、半年之交貨批數未達 5 批者，三次之成績未達 60 分時；以及半年之交貨批數達 6 批(含)以上者，連續兩次之成績未達 60 分時，則要求供應商實施改善對策，並由採購部門並追蹤評估，以加強進料品質，如供應商有環保和安全性疑慮，即協調環保及工安部共同評估或單獨進行評估。若供應商有不適用時，經上述權責單位提出經採購主管核准後，自「合格供應商名錄」中予以註銷。2024 年通過本公司供應商評估之數量為 41 家。

此外，亦透過「供應商資訊揭露問卷」方式掌握現況，若供應商對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊訊息發生，本公司將本於維護人權立場下，善盡告知其改進的道義責任。在與其簽訂契約時，詳訂雙方之權利義務，並循序漸進推動於與往

來交易對象簽訂之契約中明訂誠信行為條款。

### **永續供應鏈管理**

安集公司於 2025 年將陸續要求公司管理階層及各類供應商就誠信經營簽署更加詳細之文件，如《供應商行為準則》、《永續承諾聲明書》和《廉潔承諾書》，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。本公司並預計於 2026 年開始要求供應商回覆《ESG 調查表》，了解其在勞工、健康與安全、環境、道德規範等方面的施行情況。

### **在地採購**

安集公司的產品以太陽能模組為主，為符合法令、減少碳排放並支持當地供應商的發展，產品所需之太陽能電池片為 100%在地採購。

因 2024 年之經營績效受政府綠能政策走向影響，本公司 2024 年之在地採購總金額與 2023 年度相比，亦明顯下滑。

## 5、社會面

### 5.01 人力發展

#### 5.01.1 人權政策與承諾

##### 人權承諾

安集公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際人權兩公約》(即「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」)、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織之《工作基本原則與權利宣言》等，並遵循營運據點所在地之相關法令規範，尊重人權公約所訂定之保障，以落實人權保障及善盡企業社會責任。

本政策適用範圍及於本公司及關係企業、現職員工。

(1)遵守營運地點當地勞動及環境相關法規，以確保員工具有合理工作條件及安全健康之工作環境。

(2)對於員工追求平等任用，無分男女、宗教、種族、階級、黨派一律平等，避免產生歧視或不公之工作環境。

(3)尊重員工隱私及自由結社之權。

(4)不強迫勞動、禁用童工。

(5)建立良好勞資溝通管道及申訴機制，以補救、改善進而消弭違反人權事宜。

(6)定期檢視、評估人權政策及相關行為。

本公司每年定期透過關注社會重大議題等方式，檢視自身營運等相關活動，以辨識、評估潛在人權風險，根據潛在風險擬定人權議題控制計畫，並持續監督、改善計畫執行成果。

安集公司人權承諾

網址：<https://www.anjitek.com/data-24637>

安集公司規劃於 2026 年進行人權盡職調查，首次調查範疇為自身公司，2027 年前完成供應鏈人權盡職調查，並提出具體人權緩解與彌補措施。

##### 適用範疇

為落實對人權的尊重與保護，安集公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際人權兩公約》(即「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」)、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織之《工作基本原則與權利宣言》制定《人權政策》，適用範疇涵蓋本公司所有營運據點、子公司、子公司員工，以及與本公司有業務往來之供應商、承攬商、外包單位與其他營運夥伴。

### 內部員工

- 1適用於全體正職與約聘人員。
- 2保障其免於歧視、騷擾、強迫勞動等情形。
- 3提供安全、健康與尊嚴的工作環境。
- 4保障結社自由與集體談判權。
- 5落實性別平等與合理工時安排。

### 工程承攬商與外包人員

- 1適用於參與太陽能電廠規劃、建置、維運的外部人力單位。
- 2適用於廠內清潔、保全或廢棄物清理廠商等。
- 3包括移工與短期技術人員。
- 4要求其遵循人權與勞動法規，並接受本公司之稽核與查核機制。

### 供應鏈夥伴

- 1適用於原物料、機電等供應商及其下游關聯企業。
- 2本公司推動責任供應鏈管理，要求供應商杜絕童工、強迫勞動、職場安全疏失等風險，並納入供應商評選與考核機制。

### 在地社區與其他利害關係人

- 1在土地開發、設址過程中，尊重社區居民之資訊知情權、參與權與自主權。
- 2推動公平、透明且具包容性的社區溝通機制，避免對其生活、生計或文化權益造成負面影響。

透過上述政策適用範疇之規範與落實，本公司致力於打造尊重人權、具韌性與包容性的永續經營體系。2024 年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

### 教育訓練

- 新進人員職前訓練中提供相關法規遵循宣導內容包含禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾等保障人道待遇之課程。在職期間亦不定期進行相關宣導課程：  
提供性騷擾防治線上課程：瞭解性騷擾的概念、性騷擾預防以及公司對性騷擾事件的處理辦法。  
實施預防職場霸凌宣導：協助員工瞭解職場霸凌及如何避免霸凌行為。  
提供完整的職業安全系列訓練：針對不同類別員工在工作場域會遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、一般安全衛生教育訓練、廠區安全訓練等。

- 2024 年度相關教育訓練時數為 412.5 小時，共計 50 人完成訓練。未來，將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

### 溝通平台

為確保人權承諾的全面落實，安集公司制定「誠信經營守則」、「職場不法侵害管理程序」以及「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024 年未發生人權侵害事件。

## 5.01.2 人力組成

### 5.01.2.1 員工結構

安集公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，聘僱近 100% 的台灣籍在地員工。至 2024 年底，安集公司共有 113 名正職員工。

#### 依勞雇類型與性別分類員工人數

| 年份   | 性別 | 勞雇類型             |                |      |      | 員工總數 |
|------|----|------------------|----------------|------|------|------|
|      |    | 一般聘雇員工           | 臨時員工<br>(約聘員工) | 全職員工 | 兼職員工 |      |
| 2024 | 女  | 49               | 0              | 49   | 0    | 49   |
|      | 男  | 64               | 0              | 64   | 0    | 64   |
|      | 總數 | 113 <sup>2</sup> | 0              | 113  | 0    | 113  |
| 2023 | 女  | 65               | 0              | 65   | 0    | 65   |
|      | 男  | 133              | 0              | 133  | 0    | 133  |
|      | 總數 | 198              | 0              | 198  | 0    | 198  |
| 2022 | 女  | 88               | 0              | 88   | 0    | 88   |
|      | 男  | 150              | 0              | 150  | 0    | 150  |
|      | 總數 | 238              | 0              | 238  | 0    | 238  |

註：「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工

「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工

「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工

「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

<sup>2</sup> 員工人數計至 114 年 3 月 31 日止。

依勞雇類型與地區分類員工人數

| 年份   | 國籍 | 勞雇類型   |                |         |      |      | 員工總數 |
|------|----|--------|----------------|---------|------|------|------|
|      |    | 一般聘雇員工 | 臨時員工<br>(約聘員工) | 無時數保證員工 | 全職員工 | 兼職員工 |      |
| 2024 | 臺灣 | 113    | 0              | 0       | 113  | 0    | 113  |
|      | 越南 | 0      | 0              | 0       | 0    | 0    | 0    |
|      | 總計 | 113    | 0              | 4       | 113  | 0    | 113  |
| 2023 | 臺灣 | 164    | 0              | 0       | 164  | 0    | 164  |
|      | 越南 | 34     | 0              | 0       | 34   | 0    | 34   |
|      | 總計 | 198    | 0              | 0       | 198  | 0    | 198  |
| 2022 | 臺灣 | 202    | 0              | 0       | 202  | 0    | 202  |
|      | 越南 | 36     | 0              | 0       | 36   | 0    | 36   |
|      | 總計 | 238    | 0              | 0       | 238  | 0    | 238  |

### 5.01.3 員工多元包容及平等

安集公司尊重少數族群與差異化需求，2024 年共進用身障員工 2 人，占全體員工的 1.8%；2024 年共進用原住民員工 2 人，占全體員工的 1.8%，並提供「祭儀假」，鼓勵員工體現多元文化。在業務人員的招募方面，安集公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓。

為落實性別平等的願景，安集公司制定女性員工及主管占比目標，2030 年任職於安集公司之女性員工占全體員工比例應不低於 45%，女性各階主管職總人數占有管理職人數應不低於 50%。2024 年女性員工占比為 43.36%，較前一年提升 10.5%，女性主管於所有管理職占比為 47.83%，與前一年相同。

依職級與性別之員工人數統計

| 年份   | 職級  | 女  |        | 男   |        | 合計  |        |
|------|-----|----|--------|-----|--------|-----|--------|
|      |     | 人數 | 百分比    | 人數  | 百分比    | 人數  | 百分比    |
| 2024 | 主管  | 11 | 47.83% | 12  | 52.17% | 23  | 20.35% |
|      | 非主管 | 38 | 42.22% | 52  | 57.78% | 90  | 79.65% |
| 2023 | 主管  | 11 | 47.83% | 12  | 52.17% | 23  | 11.62% |
|      | 非主管 | 54 | 30.86% | 121 | 69.14% | 175 | 88.38% |
| 2022 | 主管  | 11 | 47.83% | 12  | 52.17% | 23  | 9.67%  |
|      | 非主管 | 77 | 35.81% | 138 | 64.19% | 215 | 90.33% |

### 依職級與年齡之員工人數統計

| 年份   | 職級  | 員工年齡   |         |        | 合計  |
|------|-----|--------|---------|--------|-----|
|      |     | 30 歲以下 | 31-50 歲 | 51 歲以上 |     |
| 2024 | 主管  | 0      | 15      | 8      | 23  |
|      | 非主管 | 12     | 74      | 4      | 90  |
| 2023 | 主管  | 0      | 15      | 8      | 23  |
|      | 非主管 | 12     | 151     | 12     | 175 |
| 2022 | 主管  | 0      | 15      | 8      | 23  |
|      | 非主管 | 24     | 176     | 15     | 215 |

### 雇用當地居民為高階管理階層的比例

| 2024 年     | 人數   |
|------------|------|
| 高階主管人數     | 3    |
| 高階主管為當地人人數 | 3    |
| 比例         | 100% |

註：「高階管理階層」指協理級以上主管。

安集公司職員流動情形，2024 年員工新進率為 5.31%，員工離職率則為 16.81%；員工新進率與過去 2 年相比大幅下降；離職率則上升近 15%。

### 台灣地區正職人員新進人數

| 員工<br>(含實習生) | 性別   |       | 總計    | 年齡     |         |        | 總計    |
|--------------|------|-------|-------|--------|---------|--------|-------|
|              | 女    | 男     |       | 30 歲以下 | 31-50 歲 | 51 歲以上 |       |
| 2024 年       | 1    | 5     | 6     | 3      | 0       | 3      | 6     |
| 2023 年       | 3    | 41    | 44    | 12     | 32      | 0      | 44    |
| 2022 年       | 20   | 89    | 109   | 36     | 67      | 6      | 109   |
| 新進率          |      |       |       |        |         |        |       |
| 2024 年       | 0.9% | 4.42% | 5.31% | 2.65%  | 0%      | 2.65%  | 5.31% |
| 2023 年       | 1.5% | 21%   | 22.5% | 6%     | 16%     | 0%     | 22%   |
| 2022 年       | 8%   | 37%   | 45%   | 15%    | 28%     | 2%     | 45%   |

註：新進率=該類別新進人數/該類別總人數

### 台灣地區正職人員離職人數

| 員工<br>(含實習生) | 性別     |        | 總計     | 年齡     |         |        | 總計     |
|--------------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
|              | 女      | 男      |        | 30 歲以下 | 31-50 歲 | 51 歲以上 |        |
| 2024 年       | 19     | 53     | 72     | 7      | 62      | 3      | 72     |
| 2023 年       | 17     | 81     | 98     | 21     | 70      | 7      | 98     |
| 2022 年       | 25     | 92     | 117    | 36     | 77      | 4      | 117    |
| 離職率          |        |        |        |        |         |        |        |
| 2024 年       | 16.81% | 46.90% | 63.72% | 6.20%  | 54.87%  | 2.65%  | 63.72% |
| 2023 年       | 8.5%   | 41%    | 49.5%  | 11%    | 35%     | 3.5%   | 49.5%  |
| 2022 年       | 10.5%  | 38.65% | 49.15% | 15%    | 32%     | 2%     | 49%    |

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

註：離職率=該類別離職人數/該類別總人數

安集公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管。2024 年無發生歧視事件，本公司將持續透過內部培訓提升員工對非歧視與職場不法侵害的認知。

5.01.4 員工權益及福利

安集公司致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境，以確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

1.本公司之福利措施概分為公司提供之福利措施及職工福利委員會(以下簡稱福委會)提供之福利措施：

|            |                                                                     |
|------------|---------------------------------------------------------------------|
| 公司提供之福利措施  | 年終考核獎金、年終尾牙、員工團險、員工團膳、育嬰哺乳室等                                        |
| 福委會提供之福利措施 | 生日禮金、佳節禮券或禮盒(中秋、勞動節及尾牙)、結婚、生育禮金、喪事補助金、住院慰問金、員工旅遊補助、不定期員工聚餐、特約折扣商店等。 |

2.女性員工懷孕友善內容：

| 生產前                                                     | 生產後                                               |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 降低不確定性                                                  | 鼓勵母乳哺育                                            |
| 建立心理及生理上支持                                              | 友善哺育環境重視隱私安全                                      |
| 1. 臨廠醫生提供產前諮詢<br>2. 產線提供辨識性穿著降低危害風險<br>3. 針對工作內容依情況適度調整 | 1. 提供家庭照顧假與育嬰假<br>2. 於哺集乳室設置門禁管制<br>3. 臨廠醫生提供產後諮詢 |

育兒保障

安集公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策， 2024 年符合育嬰留停資格的男性員工有 1 位、女性員工則有 5 位， 5 位女性員工皆申請育嬰留停。

育嬰假的復職與留任情形

| 項目 | 2024 年 | 2023 年 | 2022 年 |
|----|--------|--------|--------|
|----|--------|--------|--------|

|                      | 女    | 男  | 女    | 男  | 女    | 男   |
|----------------------|------|----|------|----|------|-----|
| 符合育嬰留停申請資格人數         | 5    | 1  | 5    | 3  | 5    | 3   |
| 實際申請育嬰留停人數           | 5    | 0  | 5    | 0  | 5    | 3   |
| 育嬰留停應復職人數 (A)        | 2    | 0  | 2    | 0  | 5    | 2   |
| 育嬰留停原應復職且復職人數 (B)    | 2    | 0  | 2    | 0  | 1    | 1   |
| 前一年育嬰留停復職人數 (C)      | 0    | 0  | 2    | 0  | 3    | 2   |
| 育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D) | 0    | 0  | 2    | 0  | 3    | 0   |
| 育嬰留停回任率 (B/A)        | 100% | 0% | 100% | 0% | 20%  | 50% |
| 育嬰留停留任率 (D/C)        | 0%   | 0% | 100% | 0% | 100% | 0%  |

#### 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

安集公司致力於落實勞動力平等，因 2024 年非主管男女員工流動率高，致男女員工平均年度薪酬較 2023 年有顯著差異。未來公司也將持續協助女性主管及職員賦能，以弭平性別薪酬差異。

| 依職級分類  | 2024 年 |      |       |      | 2023 年 |      |       |      |
|--------|--------|------|-------|------|--------|------|-------|------|
|        | 年度薪酬   |      | 月基本薪資 |      | 年度薪酬   |      | 月基本薪資 |      |
|        | 男      | 女    | 男     | 女    | 男      | 女    | 男     | 女    |
| 經營管理主管 | 1      |      | 1     |      | 1      |      | 1     |      |
| 中高階主管  | 1      | 0.84 | 1     | 0.91 | 1      | 0.80 | 1     | 0.91 |
| 初階主管   | 1      | 0.86 | 1     | 0.90 | 1      | 0.80 | 1     | 0.87 |
| 非主管    | 1      | 0.97 | 1     | 0.97 | 1      | 0.98 | 1     | 1.02 |

#### 5.01.5 團體協約

安集公司屬於太陽能產業，員工結構多元，包含生產、研發、品保及工程等不同職能，為確保勞資關係穩定與溝通暢通，目前雖未成立工會，亦無團體協約，但本公司已建立多元溝通平台與勞資合作機制，以落實勞工權益之保障。

本公司依據《勞資會議實施辦法》設置勞資會議，雙方代表依比例推派，定期召開會議，討論包含工作條件；福利制度及安全衛生等議題，會議記錄備查並向全體員工公告之。2024 年度召開 4 次勞資會議定期會及 1 次勞資會議臨時會。

#### 5.01.6 人才培育與發展

安集公司屬於太陽能產業，員工技術職能以製程操作、品保與設備維護為主。因應營運規模處於穩健發展階段，目前整體教育訓練資源與時數仍有強化空間。

2024 年度全體員工平均受訓時數為 8 小時，平均時數較低之原因為：

- 現場人力排班壓力較高，受訓時間彈性受限。

- 教育訓練內容著重於新進人員及外部法遵課程。

為提升人才發展與組織競爭力，公司已研擬以下改善方向：

| 項目          | 內容                     | 執行時程                 |
|-------------|------------------------|----------------------|
| 建立職能導向訓練藍圖  | 分析關鍵職務能力，規劃分層分級課程。     | 2026 年第 1 季完成設計      |
| 導入內訓講師制度    | 鼓勵內部技術人員擔任講師，提升實務導向訓練。 | 2025 年第 4 季啟動第一梯。    |
| 增加線上學習資源    | 採用數位學習平台補足排班限制。        | 2026 年度逐步推行全員皆有申請帳號。 |
| KPI 納入訓練參與率 | 將受訓率與平均時數納入部門考核指標。     | 2026 第 3 季起試行。       |

公司承諾每年檢視訓練成效與員工回饋，預計於 2027 年前將全體員工年均訓練時數提升至 12 小時以上，並結合職涯發展、技能升級之內容完善員工之教育訓練。

#### 員工教育訓練平均時數（小時）

| 年份     | 性別 | 主管   | 非主管  | 合計   |
|--------|----|------|------|------|
| 2024 年 | 女  | 6.5  | 6    | 6.4  |
|        | 男  | 8    | 15   | 11   |
|        | 合計 | 7    | 11   | 8    |
| 2023 年 | 女  | 5.29 | 6.45 | 5.9  |
|        | 男  | 6.64 | 10.8 | 9.2  |
|        | 合計 | 5.8  | 8.5  | 7.3  |
| 2022 年 | 女  | 6.6  | 9.55 | 8.2  |
|        | 男  | 18   | 10.5 | 15.7 |
|        | 合計 | 12.6 | 9.8  | 11.4 |

註 1：主管為課長級（含）以上。

註 2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數÷該類別員工總人數

#### 績效考核

本公司重視員工表現與組織發展之連結，已建立透明且具激勵性的績效考核與薪資調整制度，強化人才留任與組織向心力。主要包含：

- 績效考核制度：每年進行一次績效考核，依據工作目標達成、團隊合作與專業貢獻等綜合評量，分為員工自評及主管評核，作為調薪、獎金與升遷依據。2024 年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。
- 晉升與調薪機制：依照部門職能架構及績效評等，進行職級與薪資調整。
- 多元激勵：除年終獎金外，另設有提案改善獎金、績效獎勵等制度。

## 5.02 職業安全及衛生

### 5.02.1 職業安全及衛生政策

安集公司承諾員工給予安全安心的工作環境，依照法規設立職業安全衛生政策，落實全員參與及風險管理、推動稽核審查及持續改善，有效防止職業災害發生，保障工作者的安全。依法令規定為每位員工辦理勞、健保並提撥、提繳退休金，另辦理團體健康保險、員工健康檢查，以照護員工的身體健康，落實工作環境安全管理政策。

#### 安集科技

#### ISO 14001 & ISO 45001 環安衛政策



- ☐ 遵守法令要求  
Compliance with legal requirements
- ☐ 落實教育訓練  
Implement education and training
- ☐ 有效利用資源  
Effective use of resources
- ☐ 防範意外事件  
Anti-intentional event
- ☐ 持續推動改善  
Continuously promote improvement
- ☐ 全員諮詢參與  
Full staff consultation

#### 職業安全衛生管理系統

為保障員工的工作安全，安集公司制定「職業安全衛生管理政策」。本公司營運據點之職業安全衛生人員依照 ISO 14001 及 ISO 45001 之國際標準進行管理。根據 2024 年度生產據點數據，管理系統涵蓋所有員工，涵蓋率為 100%。

本公司之生產據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災

害的目標。

目前，安集公司已獲得 ISO 14001 及 ISO 45001 之驗證。本公司將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。



安集公司的職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

- 勞工：指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。
- 非屬受僱勞工的其他工作者：包括未與公司存在僱傭關係，但在工作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員，如派遣工。
- 承攬人員：指與安集公司無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為安集公司完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬，如設備修繕、餐飲服務、清潔及保全等服務的提供者。
- 其他人員：如訪客。

為確保非屬受僱勞工的其他工作者及承攬人員的安全與健康，安集公司提供必要的安全衛生教育訓練及醫療協助，並允許這些人員使用公司的共用設施。對於專業性及高風險作業，公司會委託專業廠商進行，並嚴格要求其遵守當地的職業安全衛生法規以及安集公司實施的安全衛生管理措施。

## 危害鑑別、風險評鑑及事故調查

為避免安集公司因作業或活動、服務與設施等對人員的安全衛生造成危害，經由持續性的安全衛生危害鑑別與風險評鑑，以降低各種危害的發生，進而採取適當的預防措施，使各項風險控制在可接受的程度。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在本公司作業場所活動的其他人員（如承攬人員及訪客）。營運據點由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由環安衛單位及各部門主管執行。

安集公司將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，其中列為高度風險等級以上者為優先改善項目，例如提供適當的個人防護器具、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管，同時於營運會議中報告；針對中低風險項目則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險減緩措施。此外，為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事故調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程包括：

- 應立即通報，採取必要立即處理措施。
- 召集相關單位組成調查小組共同調查分析事故原因，並完成原因分析及執行矯正預防措施。
- 依規定期限提出事故調查分析報告。
- 研擬之矯正預防措施，須於實施前完成風險評鑑，以確保改善後安全衛生風險降低至可接受風險。
- 各權責部門應確保矯正預防措施於指定期限內完成，以消弭事故原因，預防再次發生。

本公司營運據點依法規定期召開安全衛生相關會議，並通過內外部稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改，均遵循當地法規及 ISO 45001 等驗證要求，執行風險評估流程，以達成零事故及零災害的目標。

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。安集公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2024 年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所之記錄。

## 健康促進方案

### 1. 年度健康檢查：

本公司依據「勞工健康保護規則」第 15 及 16 條規定，定期辦理在職員工之健康檢查，只要在職滿一年即可免費參加健檢，健檢項目為測量身高體重、血壓、骨質密度、超音波、驗血、聽力、胸腔 x 光等。

且為節省員工時間，健檢巡迴車會直接到公司辦理，若員工因排班或其它因素不便參加，亦另有辦理方案，讓員工能自行前往醫院補辦健康檢查。員工的健康是安集最重要的資本，公司督促各單位主管鼓勵全員工參與健檢，積極維護員工身心健康發展及提升自我健康意識。2024 年度員工健康檢查受檢率為 100%。

## 2. 設置特約護理師及專業醫師駐廠服務：

為應對緊急狀況，公司於營運據點設置特約護理師，並根據營運據點人數配置急救人員。公司還聘請專業醫師提供駐廠服務，為員工提供專業醫療協助。2024 年度共計有 54 人次之員工參與健康促進方案。

另外，本公司提供給員工舒適、安全、健康的工作環境，包括實施必要之門禁措施、室內全面禁菸、設置員工休息室。



## 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

安集公司的營運據點位於台灣，依據法令要求已設置職業安全衛生管理人員，負責統籌規劃職業安全衛生相關事務。管理人員將定期召開會議，討論並制定安全衛生管理、教育訓練計劃、健康管理、職業病預防及健康促進事項、設備自動檢查與安全衛生稽核、機械設備或原材料危害的預防措施，以及職業災害調查報告等各項安全衛生議題。

本公司根據「職業安全衛生管理辦法」的規定，設立「職業安全衛生委員會」，主任委員為本公司總經理，每季度召開一次會議，由執行秘書整理簽到表及會議紀錄，並依規定留存備查。委員會的職責包括對公司擬訂的安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議各項安全衛生相關事宜，環安衛部門及管理部門則根據會議結果進行必要的作業流程改善。

## 職業安全衛生之教育訓練

安集公司嚴格遵循政府法規，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，定期舉辦相關課程，例如電氣安全、危險化學品的使用與管理、急救培訓等。

1. 化學品緊急應變演練：為確保化學品災害發生時，相關人員能迅速且有效的應對，本公司於 2024 年舉辦一次化學品緊急應變演練，演練內容包含通報、疏散、除汙等步驟。



2. 消防演練：為加強廠區人員自救能力，以確保火警發生時，能迅速地按照消防逃生路線安全疏散，本公司於 2024 年舉辦 2 次消防安全演習，參與人數 73 人次。透過緊急疏散演練，加強同仁的安全逃生知識，讓同仁掌握正確使用滅火器的方法及各班班長帶領同仁盡快逃生的方法。
3. 對於非屬受僱勞工的其他工作者，在進入工作現場前即進行危害告知及安全衛生教育訓練，並透過工作安全分析和安全提示，強化安全衛生的觀念。此外，在作業期間，公司通過安全督導，不定期地傳遞安全衛生知識和理念，營造一個更加注重安全衛生的文化環境。

#### **預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊**

安集公司對於非本公司員工的其他工作者，也遵循法令要求，實施必要的管理措施，確保承攬商在公司內擁有安全健康的工作環境。包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

## 5.02.2 職業傷害

### 職業傷害及職業病情形

安集公司對所有廠區的職業災害數據進行定期統計。2024 年度的總工時為 539,488 小時，期間未發生導致死亡的職業傷害事件，僅發生了 3 起職業傷害事故，主要原因為員工被夾捲、撞擊或壓傷。此外，因機械設備引發的職業安全事件未有重大處罰記錄。

為進一步優化職業安全環境，安集公司將在內部管理中對這些事件進行全面檢討，並制定矯正和預防措施，改進設備操作流程，並持續強化安全宣導，以提升員工的安全操作意識。此外，近年來，除員工外的其他工作者均未發生工傷意外，也未有相關工作日的損失情形。

| 職業傷害統計  |      |      |       |
|---------|------|------|-------|
| 年份      | 2024 | 2023 | 2022  |
| 失能傷害頻率  | 6.5  | 6.29 | 26.83 |
| 失能傷害嚴重率 | 0.64 | 0.01 | 0.43  |
| 總合傷害指數  | 2.03 | 0.25 | 3.39  |

## 5.03 社會參與

本公司積極落實企業社會責任，結合核心業務推動綠色能源與公益回饋，展現對環境永續與社會關懷的承諾。2024 年主要執行情形如下：

### 一、支持國家能源轉型，推動再生能源建置

配合政府綠能政策與淨零排放目標，本公司積極擴大太陽能電場的開發與建置。截至 113 年底，太陽能電場建置總容量已達 118MW，有效提升再生能源併網量，助力台灣能源轉型，減少對化石燃料的依賴，並促進區域綠能經濟發展。

### 二、持續投入社會公益，關懷弱勢與在地需求

秉持「取之社會、用之社會」的理念，本公司長期關注在地社福與教育資源需求。於 112 年度與 113 年度，分別投入新台幣 372 仟元及 475 仟元，於各項社會公益活動，涵蓋弱勢關懷、教育支持、環境教育推廣等面向，期以實際行動回應社會期待，創造共好價值。

### 三、推動校園屋頂太陽能計畫，兼顧綠能發展與教育資源回饋

本公司自 103 年起推動「校園屋頂太陽能設置計畫」，結合綠能建置與教育資源支持，廣受各地學校及社會大眾肯定。至 113 年底，累積已回饋 514 所學校，總

金額達新台幣 529,928 仟元，作為學校營運或營養午餐之補助使用，不僅提升教育環境品質，也協助學校穩定財務來源，落實 ESG 中的社會（S）面向責任。

| 執行面向   | 行動摘要                | 實施成果                                                   | 效益與影響                         |
|--------|---------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 再生能源建置 | 配合政府綠能政策，推動太陽能電場建設。 | 截至 113 年底，完成建置容量達 118MW。                               | 有效提升再生能源併網量，促進國家能源轉型與區域綠能發展。  |
| 社會公益參與 | 積極投入社福、教育等社會關懷活動。   | 112 年度贊助金額：<br>新台幣 372 仟元<br>113 年度贊助金額：<br>新台幣 475 仟元 | 回應社會需求，促進企業與社會共融，展現在地責任。      |
| 校園回饋計畫 | 推動學校屋頂太陽能設置，並分享收益。  | 自 103 年起至 113 年底，已回饋 514 所學校，金額累計達 新台幣 529,928 仟元。     | 協助學校改善財務，支持營運與營養午餐，兼顧教育與環保效益。 |

## 6、環境面

### 6.01 氣候變遷

#### 1.氣候監督及治理架構

(1)本公司董事會之組成，除考量永續經營、專業知識及經營實務、財務管理、會計、法律或公司治理等專業能力以外，將同步強化各董事於氣候變遷相關議題之實務經驗及專業知識技能。

(2)本公司成立「永續發展推動小組」，由董事長室特別助理集合各部門成立相應組別，以推動「公司治理、風險管理、員工福利、環境永續、社會公益參與」等各面向業務，並向董事會報告年度目標執行情形，以督導公司永續發展政策。

(3)本公司已訂定「風險管理政策」，董事會為風險管理最高決策單位，為強化氣候相關風險管理，將陸續建立管理制度與規範。

#### 2.氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

依據 TCFD 架構執行氣候相關風險與機會之鑑別，根據外部趨勢及內部營運變化，蒐集能源業氣候相關風險及機會，並依 TCFD 所建議的氣候風險與機會因子，評估短、中、長期風險值與機會值，鑑別優先關注的實體與轉型風險，再由管理階層依發生機率、頻率，影響程度聚焦對本公司的影響及排定因應策略先後的管理。透過跨部門討論鑑別後的氣候相關風險與機會，依各單位專業經驗，評估重大氣候風險與機會對公司帶來之潛在營運與財務衝擊，氣候情境分析與風險排序，並據以列出各項因應作為及財務衝擊評估。本公司尚未使用情境分析進行面對氣候變遷風險之韌性之評估。

本公司辨識之風險與機會：

| 風險/機會 | 風險類別<br>與機會 | 短期                     | 中期                                  | 長期             |
|-------|-------------|------------------------|-------------------------------------|----------------|
| 風險    | 轉型風險        | 溫室氣體總量<br>管制與碳費及<br>碳稅 | 新增再生能源<br>法令規範                      | 淨零排放趨勢         |
|       | 實體風險        | 颱風或洪水等<br>極端嚴重程度<br>提高 | 氣候模式的極<br>端變化造成<br>水、旱災增加<br>(自身營運) | 平均溫度或海<br>平面上升 |
| 機會    | 機會          | 綠色能源轉型<br>(採用綠電)       | 提升資源使用<br>效率                        | 提升企業聲譽         |

註：時間範圍之定義：短期：2023-2025 年、中期：2026-2030 年、長期：2031-2050 年  
氣候變遷相關風險與機會管理策略：

| 轉型風險/氣候機會                                                                    |                                                                           |                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| R 風險/O 機會                                                                    | 財務影響－/+                                                                   | 因應策略                                                         |
| <b>R：溫室氣體總量管制與碳費及碳稅</b><br><b>R：颱風或洪水等極端嚴重程度提高</b><br><b>O：綠色能源轉型(採用綠電)</b>  | －：繳納碳費營運成本增加。<br>－：產能下降或中斷(如停產、運輸困難及供應鏈中斷)<br>+：投資再生能源發電系統，提供低碳商品提高收入     | 強化綠色研發及創新，提高能源使用效率<br>增加供應鏈備案及開發其他替代料<br>投資再生能源發電系統          |
| <b>R：新增再生能源法令規範</b><br><b>R：氣候模式的極端變化造成水、旱災增加(自身營運)</b><br><b>O：提升資源使用效率</b> | －：政策變化導致現有資產沖銷或提早報廢<br>－：基礎建設成本升高(如設備毀壞)<br>+：使用高效率生產，提高產能，增加收入           | 提高能源使用效率，<br>評估生產廠區水災風險，並執行風險減緩措施<br>採用環境管理系統，追蹤能源使用狀況       |
| <b>R：淨零排放趨勢</b><br><b>R：平均溫度或海平面上升</b><br><b>O：提升企業聲譽</b>                    | －：碳設備設置與運轉成本增加<br>－：海平面上升，再生能源發電系統若位於沿海地區，導致財產損失或營運中斷<br>+：增加籌資可得性並降低資金成本 | 持續執行溫室氣體減量活動<br>設備管理將淹水因子納入考量<br>強化公司治理，建立公司重視氣候相關議題且投入行動之文化 |

### 3.氣候變遷相關指標與目標

依「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司別，應於第三階段(115 年度)適用溫室氣體盤查及查證，本公司之合併子公司(包含合併報表報導個體之各子公司)應於第四階段(116 年)適用溫室氣體盤查及查證，本公司將於規定年限前導入溫室氣體盤查，溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫逐步辦理完成。

## 6.02 溫室氣體管理

### 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

本公司作為光電產業的一環，深知再生能源在全球減碳目標中扮演關鍵角色。除了推動太陽能設施建置、提升綠能佔比之外，我們亦積極管理營運活動中所產生之溫室氣體排放，從內部營運至供應鏈管理，皆導入具系統性的碳排管理策略，展現企業對氣候變遷責任的承諾。

---

#### 管理策略

1. 強化再生能源布局：持續擴大太陽能電場設置容量，以具體發電量貢獻國內減碳目標。
2. 導入 ISO 標準體系：依據 ISO 14064 進行年度碳排盤查，未來規劃導入 ISO 50001 能源管理系統。
3. 低碳施工與維運：優化電場施工與維護流程，降低施工階段及維運過程之碳足跡。
4. 建立低碳供應鏈：與關鍵零組件供應商合作，導入碳盤查與製程減碳機制，減少間接排放。
5. 資訊透明與利害關係人溝通：揭露年度排放數據與減碳進展，強化與政府、投資人及社區溝通。

---

#### 管理方法

1. 營運盤查與數據化管理：建置碳排放資料庫，涵蓋各電場之用電、交通、設備維護等數據。
  2. 施工與運輸優化：推動施工期碳排放減量，包括使用高效率機具、減少臨時運輸頻率、提高原物料在地採購比例。
  3. 供應商碳管理要求：將碳管理納入採購流程，鼓勵供應商提供碳足跡資料或取得環保標章。
  4. 員工減碳參與計畫：推動內部節能行動、減碳提案獎勵制度，提高員工對氣候議題之參與度。
-

## 6.02.2 溫室氣體排放量

安集公司參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2022 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。另依「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司別，應於第三階段(115 年度)適用溫室氣體盤查及查證，本公司之合併子公司(包含合併報表報導個體之各子公司)應於第四階段(116 年)適用溫室氣體盤查及查證，本公司將於規定年限前導入溫室氣體盤查，溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫逐步辦理完成。

2024 年之溫室氣體排放量等資料預計於 2025 年 10 月底完成盤查，本次報告書謹先提供 2022 年及 2023 年之資料。

### 溫室氣體排放量與密集度(單位:公噸 CO<sub>2</sub>e)

| 本公司     | 2022 年度                              | 2023 年度                              |
|---------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 類別 1    | 122.1141 排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e)   | 75.946 排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e)     |
| 類別 2    | 3,785.0215 排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e) | 9,239.9632 排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e) |
| 類別 3    | —                                    | 50.3303 排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e)    |
| 類別 4    | —                                    | 1,834.9305 排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e) |
| 合計      | 3,907.136 排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e)  | 11,201.170 排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e) |
| 員工人數    | 198 人                                | 113 人                                |
| 溫室氣體密集度 | 19.73 公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬元       | 99.13 公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬元       |
| 個體營收    | 3,234 百萬元                            | 1,451 百萬元                            |
| 溫室氣體密集度 | 1.21 公噸 CO <sub>2</sub> e/人          | 7.72 公噸 CO <sub>2</sub> e/人          |

### 空污防制—無排放 ODS

本公司對空污排放皆已設有處理防治設備，並持續落實源頭，管理改善製程設備，以降低空氣污染排放造成之環境衝擊。2024 年本公司嚴格依循《蒙特婁議定書》與法規要求，並無排放臭氧層破壞物質 (ODS)，同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。

## 6.03 能源管理

### 6.03.1 能源使用政策

#### 提升能源使用效率政策

安集公司關注節能減碳及溫室氣體減量議題，持續推動節能減碳政策，宣導員工隨手關燈及空調之習慣，鼓勵員工配合資源回收政策，將可再利用之物品予以分類回收再利用。本公司針對包材、棧板等製程廢料，制訂回收再利用方法。現階段因應措施如設備汰舊換新或修正製程設備；管理部及工安部門指定專人監督各項能源使用狀況；業務部及成倉部門共同提升包材回收再利用，以減少能源消耗。未來除持續進行減少能源消耗之行動外，亦會關注全球動態，致力於太陽能模組產品功率之提升、提高再生能源發電比例，期許降低全球氣候暖化速度。

#### 使用再生物料政策

安集公司關注節能減碳及溫室氣體減量議題，持續推動節能減碳政策，宣導員工隨手關燈及空調之習慣，鼓勵員工配合資源回收政策，將可再利用之物品予以分類回收再利用。本公司針對包材、棧板等製程廢料，制訂回收再利用方法。現階段因應措施如設備汰舊換新或修正製程設備；管理部及工安部門指定專人監督各項能源使用狀況；業務部及成倉部門共同提升包材回收再利用，以減少能源消耗。未來除持續進行減少能源消耗之行動外，亦會關注全球動態，致力於太陽能模組產品功率之提升、提高再生能源發電比例，期許降低全球氣候暖化速度。

#### 安集公司節能成效

| 項目 | 節約量           | 減少能耗<br>(十億焦耳) |
|----|---------------|----------------|
| 電力 | 3,280,813 kwh | 11,811         |

註 1：因 2019 年起開始導入節能專案，故將基準年設為 2019 年，節約量為較 2019 年減少之能源使用量。

註 2：1 十億焦耳(GJ)= $10^9$  焦耳(J)；1 千卡(Kcal)=4,184 焦耳(J)；1 度(kWh)= $3.6 \times 10^6$  焦耳 (J)。

### 6.03.2 能源使用情況

安集公司 2024 年整體能源耗用量較 2023 年下降 31.78%，因綠能政策及進口太陽能模組影響公司太陽能模組產品之產量，故廠內使用電力量大幅下降；然太陽能案場之施工及維運仍持續進行，故車輛燃油使用量未與 2023 年有顯著差異。本公司未來將持續透過設備節能、管理系統優化與能源監控，降低能源強度，朝向綠色製造與永續發展邁進。

## 能源使用情況

| 能源項目        | 2024 年    | 2023 年    | 2022 年    |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 汽油(公升)      | 21,414    | 20,490    | 23,246    |
| 柴油(公升)      | 2,001     | 2,778     | 4,892     |
| 電力(kwh)     | 3,873,470 | 5,771,208 | 7,646,508 |
| 能源消耗總量(GJ)  | 14,698    | 21,542    | 28,457    |
| 營業收入(百萬元)   | 895.634   | 1,501.814 | 3,268.549 |
| 能源強度(GJ/營收) | 16.41     | 14.34     | 8.7       |

註 1：各類能源熱值轉換係數：2022 年及 2023 年電力 1 kWh = 3,600 KJ、汽油 1 L = 32,635.2 KJ (7,800 kcal)、柴油 1 L = 35,145.6 KJ (8,400 kcal)；2024 年調整汽油 1 L = 31,836.1 KJ (參考環境部 2025 年 2 月 13 日公告之 2024 年度車用汽油低位熱值為 7,609 kcal/L)、柴油 1 L = 36,158.1 KJ (參考環境部 2025 年 2 月 13 日公告之 113 年度車用柴油低位熱值為 8,642 kcal/L)。

## 6.04 水資源管理

### 6.04.1 水資源管理或減量目標

#### 水資源管理

本公司非屬應檢具水污染防治措施公告中之事業種類、範圍及規模，不需檢具水污染防治措施備查；廢水產生量未超過相關法令規範，亦不需設置廢水處理專責人員。本公司生產製程所需用水量不大，不會造成水庫缺水的情事發生，主要為民生用水。但秉持環保理念，為避免用水遭到浪費，本公司目前雖未設置水回收再利用設備，但對公司內部員工設有節約用水、用電標語及持續提倡宣導，並加強空調冷凝水與冷卻水回收，其餘可回收的水利用於園藝澆水設施等及次要之民生用水，提升整體用水效率，並避免資源浪費。目前設定以 2019 年為基準年，預定在 2024 年達成較基期總用水量，減少 5% 為目標。

#### 排放水管理

安集公司廠區使用後之廢水皆經由工業區廢水處理設施妥善處理。

## 6.04.2 用水情況

### 水資源使用情形

| 項目        | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|-----------|--------|--------|--------|
| 水使用量(噸/年) | 22,075 | 24,890 | 21,288 |
| 廢水總量(噸/年) | 17,661 | 20,177 | 16,552 |

## 6.05 廢棄物管理

### 6.05.1 廢棄物管理或減量目標

#### 廢棄物管理

安集公司遵循 ISO 14001 環境管理系統設置專責單位，確保從廢棄物的產生到處置皆妥善處理，安集公司所產生的廢棄物主要來自辦公活動和生產過程。辦公活動產生的廢棄物對環境、社會和健康不會造成顯著影響。自公司成立以來，從未發生過廢棄物或其他有害物質嚴重洩漏的事件。

公司依據法規設置了貯存場地，對廢棄物進行分類存放，並按照公告的回收、再利用及事業廢棄物分類，委託合法專業的回收和清除處理業者進行回收清理作業，無跨國運輸處理有害廢棄物的情況。

為避免廢棄物未妥善處理可能對自然環境造成的負面影響，安集公司在台灣的主要營運據點由權責部門負責各類廢棄物的清除，並定期進行追蹤稽核，以確保最終處理的合法性和安全性。

#### 廢棄物減量及資源循環再利用

本公司自 2018 年 6 月份開始實施載貨棧板回收政策，請客戶將太陽能模組載運棧板留存並保持完整，待一定數量後由本公司回收循環使用，以降低部分購入新棧板之成本。本政策於 2022 年度節省約 3,049,455 元；2023 年度節省約 1,257,565 元。本政策之實行除降低棧板採購成本以外，亦能行節能減碳之效。

### 6.05.2 廢棄物產生情況

#### 廢棄物產生情況

安集公司重視環境保護，為達到降低環境污染及資源有效利用的雙贏目標，舉凡能資源回收或再利用者，皆本著物盡其用的精神，依廢棄物的特性分類處理，本公司無巴塞爾協定附錄之一、二、三與八則條文所稱將具危險性的廢棄物運送、

輸入、輸出或處理至國外之情事發生。

本公司持續推動提高可回收廢棄物資源，目前設定以 2019 年為基準年，預定在 2024 年達成較基期總廢棄物量，減少 25% 為目標。

安集公司在 2024 年廢棄物總量為 76.63 噸，較 2023 年減少 39.83 噸，廢棄物減量幅度為 34.2%，已達成較基期總廢棄物量減少 25% 之目標，主要廢棄物產生來源如下：

- 廠區的殘材：安集公司秉持循環再生和資源最大化利用的精神，將廠區內產生的殘材出售給已簽約的合法營運回收廠商，由其進行回收處理。
- 辦公室的生活垃圾與一般事業廢棄物：本公司廠區之廢棄物處理委託第三方合法設立的廢棄物處理廠商進行處置。委託廠商必須在契約中提供廢棄物清除許可證影本、技術員姓名及技術證號等證明，確保處理符合環境部的規定。

| 一般廢棄物類別         | 處理方式<br>(委外處置) | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|-----------------|----------------|--------|--------|--------|
| D-1801 生活垃圾     | 委託清除           | 56.8   | 51.26  | 32.23  |
| D-0499 廢模組      | 委託清除           | 0      | 0      | 3.77   |
| 有害廢棄物類別         | 處理方式<br>(委外處置) | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| C-0301 易燃性事業廢棄物 | 委託清除           | 0.26   | 0.46   | 0.2    |
| 資源性回收物          | 處理方式<br>(委外處置) | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| R-0601 廢紙       | 委託清除           | 87.51  | 43.7   | 21.6   |
| R-1304 廢鋁       | 委託清除           | 1.8    | 0.6    | 0.58   |
| R-2411 廢矽晶      | 委託清除           | 0.384  | 0.537  | 0.26   |
| R-0201 廢塑膠      | 委託清除           | 1.2    | 6.415  | 0.05   |
| R-0401 廢玻璃      | 委託清除           | 8.1    | 13.488 | 17.94  |

註 1：廢棄物量彙整各廠區之提報數據，數據揭露占本報告書生產據點涵蓋率 100%。

註 2：事業廢棄物數據與環境部申報平台數據相同。

## 7、附錄

## 7.01 附錄一、GRI 內容索引表

### GRI 內容索引表說明

|           |                                                 |
|-----------|-------------------------------------------------|
| 使用聲明      | 安集科技已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容 |
| 使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021                                   |

### GRI 內容索引表

| 編號              | 揭露項目          | 對應章節                                                  | 章節<br>頁碼            | 備註/<br>省略說明 |
|-----------------|---------------|-------------------------------------------------------|---------------------|-------------|
| 一般揭露            |               |                                                       |                     |             |
| GRI 2：一般揭露 2021 |               |                                                       |                     |             |
| 2-1             | 組織詳細資訊        | 1.02 關於本公司                                            | 5                   |             |
| 2-2             | 組織永續報導中包含的實體  | 1.03.3 報告邊界與範疇                                        | 8                   |             |
| 2-3             | 報導期間、頻率及聯絡人   | 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率<br>1.03.6 永續報告之責任單位                  | 7<br>8              |             |
| 2-4             | 資訊重編          | 1.03.4 資訊重編                                           | 8                   |             |
| 2-5             | 外部保證/確信       | 1.03.5 外部確信/保證情形                                      | 8                   |             |
| 2-6             | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 1.02 關於本公司<br>4.09 供應鏈管理                              | 5<br>38             |             |
| 2-7             | 員工            | 5.01.2.1 員工結構                                         | 43                  |             |
| 2-8             | 非員工的工作者       | -                                                     | -                   | 無           |
| 2-9             | 治理結構與組成       | 2.02.1 推動永續發展治理架構<br>2.03.2.1 成員及多元化<br>2.03.2.2 運作情形 | 9<br>13<br>13<br>16 |             |

| 編號   | 揭露項目             | 對應章節                  | 章節       | 備註/  |
|------|------------------|-----------------------|----------|------|
|      |                  |                       | 頁碼       | 省略說明 |
|      |                  | 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形  |          |      |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選     | 2.03.2.3 提名與遴選        | 14       |      |
| 2-11 | 最高治理單位的主席        | 2.03.2.4 利益迴避         | 14       |      |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 | 11       |      |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人         | 2.02.1 推動永續發展治理架構     | 9        |      |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色   | 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 | 11       |      |
| 2-15 | 利益衝突             | 2.03.2.4 利益迴避         | 14       |      |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件         | 2.02.2 運作情形           | 11       |      |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識      | 2.03.1.3 對永續發展之持續進修   | 12       |      |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估      | 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估  | 12       |      |
| 2-19 | 薪酬政策             | 2.03.2.5 薪酬政策         | 14       |      |
| 2-20 | 薪酬決定流程           | 2.03.2.5 薪酬政策         | 14       |      |
| 2-21 | 年度總薪酬比率          | 2.03.2.5 薪酬政策         | 14       |      |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明        | 2.01 永續發展策略           | 9        |      |
| 2-23 | 政策承諾             | 3.04 重大議題之管理          | 21<br>28 |      |

| 編號                | 揭露項目         | 對應章節                  | 章節 | 備註/  |
|-------------------|--------------|-----------------------|----|------|
|                   |              |                       | 頁碼 | 省略說明 |
|                   |              | 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 | 41 |      |
|                   |              | 5.01.1 人權政策與承諾        |    |      |
| 2-24              | 納入政策承諾       | 3.04 重大議題之管理          | 21 |      |
|                   |              |                       | 28 |      |
|                   |              | 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 | 41 |      |
|                   |              | 5.01.1 人權政策與承諾        |    |      |
| 2-25              | 補救負面衝擊的程序    | 4.04 溝通管道及申訴機制        | 29 |      |
| 2-26              | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 4.04 溝通管道及申訴機制        | 29 |      |
| 2-27              | 法規遵循         | 4.05.2 法規遵循           | 35 |      |
| 2-28              | 公協會的會員資格     | 4.07 參與各類社團組織         | 36 |      |
| 2-29              | 利害關係人議合方針    | 3.01 利害關係人議合          | 17 |      |
| 2-30              | 團體協約         | 5.01.5 團體協約           | 47 |      |
| 重大主題              |              |                       |    |      |
| GRI 3：重大主題 2021   |              |                       |    |      |
| 3-1               | 決定重大主題的流程    | 3.02 決定重大主題的流程        | 18 |      |
| 3-2               | 重大主題列表       | 3.03 重大主題列表           | 21 |      |
| 3-3               | 重大主題管理       | 3.04 重大議題之管理          | 21 |      |
| 經濟面               |              |                       |    |      |
| GRI 201：經濟績效 2016 |              |                       |    |      |

| 編號                  | 揭露項目                 | 對應章節             | 章節 | 備註/  |
|---------------------|----------------------|------------------|----|------|
|                     |                      |                  | 頁碼 | 省略說明 |
| 201-1               | 組織所產生及分配的直接經濟價值      | 4.01 經濟績效        | 26 |      |
| 201-2               | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 6.01 氣候變遷        | 56 |      |
| 201-3               | 確定給付制義務與其他退休計畫       | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 49 |      |
| 201-4               | 取自政府之財務援助            | 4.01 經濟績效        | 26 |      |
| GRI 202：市場地位 2016   |                      |                  |    |      |
| 202-2               | 雇用當地居民為高階管理階層的比例     | 5.01.2.1 員工結構    | 43 |      |
|                     |                      | 5.01.3 員工多元包容及平等 | 44 |      |
| GRI 203：間接經濟衝擊 2016 |                      |                  |    |      |
| 203-1               | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊   | 5.03 社會參與        | 54 |      |
| 203-2               | 顯著的間接經濟衝擊            | 5.03 社會參與        | 54 |      |
| GRI 204：採購實務 2016   |                      |                  |    |      |
| 204-1               | 來自當地供應商的採購支出比例       | 4.09 供應鏈管理       | 38 |      |
| GRI 205：反           |                      |                  |    |      |

| 編號                 | 揭露項目                 | 對應章節          | 章節<br>頁碼 | 備註/<br>省略說明 |
|--------------------|----------------------|---------------|----------|-------------|
| 貪腐 2016            |                      |               |          |             |
| 205-1              | 已進行貪腐風險評估的營運據點       | 4.03.2 反貪腐機制  | 29       |             |
| 205-2              | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練     | 4.03.2 反貪腐機制  | 29       |             |
| 205-3              | 已確認的貪腐事件及採取的行動       | 4.03.2 反貪腐機制  | 29       |             |
| GRI 206：反競爭行為 2016 |                      |               |          |             |
| 206-1              | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 4.03.3 反競爭行為  | 29       |             |
| GRI 207：稅務 2019    |                      |               |          |             |
| 207-1              | 稅務方針                 | 4.02 稅務       | 26       |             |
| 207-2              | 稅務治理、管控與風險管理         | 4.02 稅務       | 26       |             |
| 207-3              | 稅務相關議題之利害關係人議合與管理    | 4.02 稅務       | 26       |             |
| 環境面                |                      |               |          |             |
| GRI 302：能源 2016    |                      |               |          |             |
| 302-1              | 組織內部的能源消耗量           | 6.03.2 能源使用情況 | 60       |             |

| 編號                   | 揭露項目             | 對應章節              | 章節 | 備註/  |
|----------------------|------------------|-------------------|----|------|
|                      |                  |                   | 頁碼 | 省略說明 |
| 302-3                | 能源密集度            | 6.03.2 能源使用情況     | 60 |      |
| GRI 305：排放 2016      |                  |                   |    |      |
| 305-1                | 直接(範疇一)溫室氣體排放    | 6.02.2 溫室氣體排放量    | 58 |      |
| 305-2                | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放  | 6.02.2 溫室氣體排放量    | 58 |      |
| 305-3                | 其他間接(範疇三)溫室氣體排放  | 6.02.2 溫室氣體排放量    | 58 |      |
| 305-4                | 溫室氣體排放強度         | 6.02.2 溫室氣體排放量    | 58 |      |
| 305-6                | 破壞臭氧層物質的排放       | 6.02.2 溫室氣體排放量    | 58 |      |
| GRI 306：廢棄物 2020     |                  |                   |    |      |
| 306-1                | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 6.05.1 廢棄物管理或減量目標 | 61 |      |
| 306-2                | 廢棄物相關顯著衝擊之管理     | 6.05.1 廢棄物管理或減量目標 | 61 |      |
| 306-3                | 廢棄物的產生           | 6.05.2 廢棄物產生情況    | 62 |      |
| 306-4                | 廢棄物的處置移轉         | 6.05.2 廢棄物產生情況    | 62 |      |
| 306-5                | 廢棄物的直接處置         | 6.05.2 廢棄物產生情況    | 62 |      |
| GRI 308：供應商環境評估 2016 |                  |                   |    |      |

| 編號                  | 揭露項目                   | 對應章節             | 章節 | 備註/  |
|---------------------|------------------------|------------------|----|------|
|                     |                        |                  | 頁碼 | 省略說明 |
| 308-1               | 使用環境標準篩選新供應商           | 4.09 供應鏈管理       | 38 |      |
| 308-2               | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動    | 4.09 供應鏈管理       | 38 |      |
| 社會面                 |                        |                  |    |      |
| GRI 401：勞雇關係 2016   |                        |                  |    |      |
| 401-1               | 新進員工和離職員工              | 5.01.3 員工多元包容及平等 | 44 |      |
| 401-2               | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 5.01.4 員工權益及福利   | 46 |      |
| 401-3               | 育嬰假                    | 5.01.4 員工權益及福利   | 46 |      |
| GRI 403：職業安全衛生 2018 |                        |                  |    |      |
| 403-1               | 職業安全衛生管理系統             | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 49 |      |
| 403-2               | 危害辨識、風險評估及事故調查         | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 49 |      |
| 403-3               | 職業健康服務                 | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 49 |      |
| 403-4               | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通   | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 49 |      |
| 403-5               | 有關職業安全衛生之工作者訓練         | 5.02.1 職業安全及衛生政策 | 49 |      |

| 編號                             | 揭露項目                      | 對應章節                                | 章節       | 備註/  |
|--------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|----------|------|
|                                |                           |                                     | 頁碼       | 省略說明 |
| 403-6                          | 工作者健康促進                   | 5.02.1 職業安全及衛生政策                    | 49       |      |
| 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 | 5.02.1 職業安全及衛生政策                    | 49       |      |
| 403-8                          | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 5.02.1 職業安全及衛生政策                    | 49       |      |
| 403-9                          | 職業傷害                      | 5.02.2 職業傷害                         | 53       |      |
| GRI 404：訓練與教育<br>2016          |                           |                                     |          |      |
| 404-1                          | 每名員工每年接受訓練的平均時數           | 5.01.6 人才培育與發展                      | 48       |      |
| 404-2                          | 提升員工職能及過渡協助方案             | 5.01.6 人才培育與發展                      | 48       |      |
| 404-3                          | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比       | 5.01.6 人才培育與發展                      | 48       |      |
| GRI 405：員工多元化與<br>平等機會<br>2016 |                           |                                     |          |      |
| 405-1                          | 治理單位與員工的多元化               | 2.03.2.1 成員及多元化<br>5.01.3 員工多元包容及平等 | 13<br>44 |      |

| 編號                           | 揭露項目                                    | 對應章節             | 章節 | 備註/  |
|------------------------------|-----------------------------------------|------------------|----|------|
|                              |                                         |                  | 頁碼 | 省略說明 |
| 405-2                        | 女性對男性<br>基本薪資與<br>薪酬的比率                 | 5.01.4 員工權益及福利   | 46 |      |
| GRI 406：不<br>歧視 2016         |                                         |                  |    |      |
| 406-1                        | 歧視事件以<br>及組織採取<br>的改善行動                 | 5.01.3 員工多元包容及平等 | 44 |      |
| GRI 408：童<br>工 2016          |                                         |                  |    |      |
| 408-1                        | 營運據點和<br>供應商使用<br>童工之重大<br>風險           | 5.01.1 人權政策與承諾   | 41 |      |
| GRI 409：強<br>迫或強制勞<br>動 2016 |                                         |                  |    |      |
| 409-1                        | 具強迫與強<br>制勞動事件<br>重大風險的<br>營運據點和<br>供應商 | 5.01.1 人權政策與承諾   | 41 |      |
| GRI 414：供<br>應商社會評<br>估 2016 |                                         |                  |    |      |
| 414-1                        | 使用社會標<br>準篩選新供<br>應商                    | 4.09 供應鏈管理       | 38 |      |
| 414-2                        | 供應鏈中負<br>面的社會衝<br>擊以及所採<br>取的行動         | 4.09 供應鏈管理       | 38 |      |
| GRI 416：顧<br>客健康與安           |                                         |                  |    |      |

| 編號                 | 揭露項目                  | 對應章節           | 章節<br>頁碼 | 備註/<br>省略說明 |
|--------------------|-----------------------|----------------|----------|-------------|
| 全 2016             |                       |                |          |             |
| 416-1              | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊    | 4.08.1 顧客健康與安全 | 37       |             |
| 416-2              | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件  | 4.08.1 顧客健康與安全 | 37       |             |
| GRI 417：行銷與標示 2016 |                       |                |          |             |
| 417-1              | 產品和服務資訊與標示的要求         | 4.08.2 行銷與標示   | 37       |             |
| 417-2              | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 4.08.2 行銷與標示   | 37       |             |
| 417-3              | 未遵循行銷傳播相關法規的事件        | 4.08.2 行銷與標示   | 37       |             |
| 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   | 4.06.2 客戶隱私保護  | 36       |             |