



志豐電子永續報告書
2024年



前言

關於報告書
經營者的話

1. 聲學解決方案專家

- 1.1 關於志豐
- 1.2 沿革及發展
- 1.3 財務績效

2. 永續管理

- 2.1 永續承諾及推動
- 2.2 利害關係人鑑別
- 2.3 重大性議題分析與鑑別

3. 公司治理

- 3.1 治理組織
- 3.2 誠信經營
- 3.3 風險管理
- 3.4 資訊安全
- 3.5 法規遵循
- 3.6 供應鏈管理
- 3.7 智慧財產風險

4. 綠色環保

- 4.1 氣候變遷
- 4.2 溫室氣體
- 4.3 能源管理
- 4.4 水資源管理
- 4.5 廢棄物管理

5. 友善職場與社會參與

- 5.1 人力發展
- 5.2 人才發展與培訓
- 5.3 多元福利與溝通
- 5.4 友善職場與健康照顧
- 5.5 社會關懷活動

6. 附錄

- 6.1 GRI索引
- 6.2 SASB-技術與通訊/硬件
- 6.3 永續揭露指標-電子零組件業



■ 關於報告書

歡迎閱讀由「志豐電子股份有限公司」(以下簡稱「志豐電子」「我們」「本公司」)發行的2024年度志豐電子永續報告書。本報告書旨在以公開且透明的方式，傳達本公司在永續發展議題上的管理措施及規劃。藉此，我們期盼所有利害關係人能夠充分認識志豐電子於環境保護、社會責任、員工福祉、公司治理及風險控管等方面的投入與成果。

■ 報告書期間與範疇

本報告書揭露之資料涵蓋志豐電子2024年1月1日至2024年12月31日期間，在「公司治理」、「環境保護」與「社會參與」等層面之理念與作為，重大事件則揭露至2025年6月30日。本報告書內容以位於台灣之企業總部「志豐電子股份有限公司」為主，報告內容的營運據點包含台灣總部、東莞志豐、蘇州百豐，財務相關數據則依合併報表範圍揭露，社會關懷活動則涵蓋集團旗下部份海外子公司。

■ 報告書撰寫原則

本報告書依據全球永續性報告協會 (GRI) 所發布之最新永續性報導準則 (GRI Standards 2021) 編製，同時呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」，並參考聯合國永續發展目標 (SDGs)，全面展現我們推動永續行動的成果。此外，亦參照永續會計準則委員會 (SASB) 相關硬體產業指標，並將本報告書全文公開於志豐電子官網企業永續專區。

■ 聯絡資訊

志豐電子股份有限公司 公司治理暨永續發展委員會
地址：台灣新北市 251402 淡水區中正東路二段 69-11 號 10F
電話：+886-2-2809-5651
傳真：+886-2-2809-7151
Email: esg@kingstate.com.tw

■ 報告書發行

現行版本：2025年8月發行
下一版本：預定 2026年8月發行



■ 經營者的話

全球持續面臨極端氣候災害的威脅，從歐洲、亞洲破紀錄的熱浪，美國與非洲的嚴重乾旱，到東南亞和南美洲大規模洪水與風災，各地接連發生的天災不僅影響民眾生活，也嚴重威脅生物多樣性和糧食安全。同時，烏克蘭、加薩、蘇丹等多地的戰爭導致人道危機惡化、難民人數增加，讓全球永續發展目標（SDGs）實現的步伐更加艱辛。

在全球資本與消費者高度關注之下，企業也面臨更嚴格的ESG（環境、社會、公司治理）標準壓力，必須加速投入氣候行動，致力於淨零轉型和人權保障。這些天災人禍已經成為全球社會的新常態，地球環境的加速變化不容忽視。因此，無論是每一個人、企業還是國家，都須以更加積極的態度，承擔對地球和人類共同未來的責任，投入永續發展，攜手應對這個時代的嚴峻挑戰。

志豐電子重視全球氣候變遷趨勢並以配合國際應對方針與國內規範為我們的永續責任與義務。自2021年起，我們開始展開溫室氣體排放盤查，積極參與減量計畫，並自主揭露溫室氣體管理資訊。志豐電子致力於減少和調節溫室氣體排放，並於近幾年加速就品質、環境、有害物質管理、職業健康與安全管理、溫室氣體盤查、產品碳足跡、資安管理各面向導入制度並取得認證。同時，我們在綠能生產和包裝減碳方面持續改進，並宣導及鼓勵供應鏈夥伴共同加入綠色製造的行列，以實現可持續短中長期的設定目標。

志豐電子鑽研於聲學專業技術領域，除了加速技術發展，與策略夥伴加強合作，以滿足智能家居、汽車電子、消費性電子、醫療和人工智能等市場的需求，提供高品質的專案管理和聲學檢測服務，確保客戶獲得最專業的聲學解決方案。2024年起與海洋大學產學合作，開發筆電被動風扇降噪技術，落實ESG，促進人才培育與社會福祉。

我們非常重視社會關懷與在地服務，並鼓勵員工一起投入社會服務。除了每年定期參與八里樂山療養院和創世基金會的年度募款活動，我們在地與淡水區公所推動在地急難救助與獨居老人服務志工計畫、發動園區捐血活動、舊鞋救命捐物、展翅/兒福聯盟/等家蔬果實實捐款等活動。我們重視員工關懷，包括社團活動、共識營活動、年度健康檢查、部門聚餐以及急難救助補助等，這些措施提升了員工對公司的向心力。

志豐電子深信良好的公司治理能夠增強企業的經營體質，重視ESG（環境、社會和公司治理）將成為公司競爭力的泉源。我們重視公司治理評鑑，並通過嚴謹的治理框架不斷提升公司的運作水平。連續數屆的公司治理評鑑得分皆較前屆有所進步，我們期望在治理方面持續提升，為股東、員工及社會提供更具信任可靠的投資價值。

我們承諾履行ESG使命，持續推動公司治理工作，與各利害關係人保持密切互動，實踐企業的永續發展責任。志豐電子將秉持「誠信、創新、追求卓越」的核心價值，持續提升經營效能，實現股東、員工和社會的價值和期望。我們感謝股東、董事、客戶和供應商的持續支持與肯定，期待未來能夠繼續獲得您的指導和協助，共同推動企業的可持續發展。

志業永續，善盡地球公民之責
豐碩永續，力保股東投資權益

董事長
張演堂

張演堂

1. 聲學解決方案

- 1.1 關於志豐
- 1.2 沿革及發展
- 1.3 財務績效



1.1 關於志豐

志豐電子集團簡介	
公司名稱	志豐電子股份有限公司 (以下簡稱「志豐」)
股票代號	3206
董 事 長	張演堂
成立時間	1977年7月24日
上櫃時間	2007年2月8日
公司總部	新北市淡水區中正東路二段69-11號9樓
營運據點	台北總部，東莞志豐，蘇州百豐
產 品 線	壓電式蜂鳴器、電磁式蜂鳴器、喇叭音箱、受話器、MEMS麥克風、ECM麥克風、聲學模組、TWS無線耳機、有線耳機、頭戴耳機、藍牙穿戴裝置、智能裝置、無線警報器、物聯網產品、數位智能輔聽器、家用保全系統、無線通訊產品。
資 本 額	5.89億元 (截至2024/12/31止)
員工人數	905人 (集團人數截至2024/12/31止)
營收規模	36.76億元 (2024年)

■ 全方位電聲解決方案專家

志豐公司成立於1977年7月，是台灣首家通過ISO品質管理認證的專業聲學企業。自創立以來，我們專注於聲學領域的持續創新與卓越，研發及製造多元電聲產品，包括蜂鳴器、微型喇叭、受話器、電容式及MEMS麥克風模組、音訊模組、藍牙耳機與智慧輔聽器。秉持「提供客戶高品質全方位聲學解決方案」的理念，我們持續提升技術與產品品質。

營運總部設在台北，並於中國東莞及蘇州設有多處生產基地，以完善佈局服務兩岸三地市場。擁有強大的研發、製造、行銷及品質管理團隊，跨足多元市場，積極拓展電聲產品領域。全球行銷通路完善，提供快速客製化服務，成為聲音解決方案客戶的首選製造商。

多年來，志豐產品憑藉卓越性能和品質，受到多家國際大廠青睞，廣泛應用於AI、智慧家庭、消費電子、資訊技術、家電、車用電子、安防、醫療及工業設備等多元領域，展現優異適應力及創新實力。

在品質管理方面，志豐始終領先業界，先後取得ISO9002、ISO9001、ISO14001、IATF16949、ISO45001、ISO13485、QC080000、RBA、ISO14064-1、ISO14067、ISO50001等國際認證，彰顯對品質與環境的堅實承諾。

自2006年起，全面導入歐盟RoHS及REACH環保製程和檢測標準，嚴格遵守電子產業行為準則（EICC），堅持僅向負責任供應商採購原料，確保材料不含衝突區域金屬，展現對品質、環境與社會責任的持續承諾。志豐將持續推動技術創新與永續發展，鞏固領先聲音解決方案的地位。

■ 經營理念 (核心價值)

公司秉持追求永續發展，將經營理念視為核心價值。這些理念不僅展現公司獨特的生命力與競爭優勢，更是我們在激烈市場中穩健前行的重要基石。經營理念猶如磐石般堅定，不隨時代變遷而動搖，無論外界如何變化，始終堅守方向，指引我們持續前進。

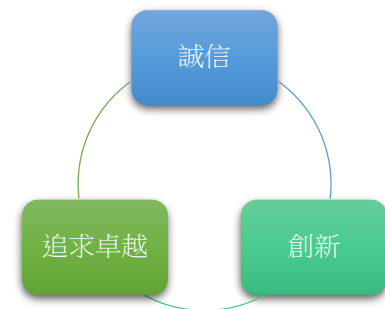
這些理念深深影響每位員工的行為與思想，塑造出強大而一致的執行文化。它們不僅是口號，而是我們日常運營和決策的準則，驅使團隊保持一致，追求卓越，確保業務與公司核心價值高度契合。

持續堅守此理念不只提升內部管理效率，更彰顯我們的獨特性與競爭力。這份穩定與堅持，讓我們在多變的市場環境中，保持清晰目標和統一行動。根植於公司文化的經營理念，使我們在面對挑戰時更加從容自信，持續提升績效，實現長遠成功。

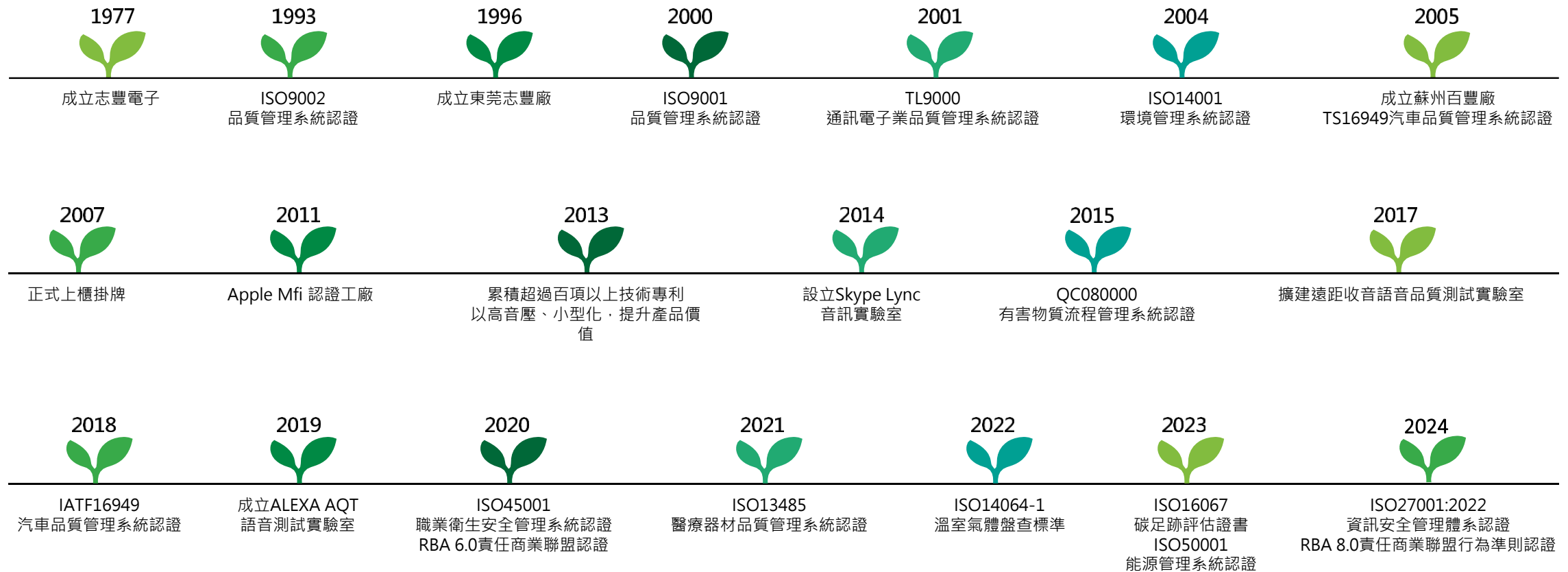
誠信：志豐最基本且最重要的核心規範

創新：志豐成長泉源，為我們最重要的實踐方向

追求卓越：志豐團隊成員皆能克服自我，以卓越默契和勤奮耐力開創未來，並以積極樂觀的態度迎接挑戰，追求卓越！



1.2 沿革與發展



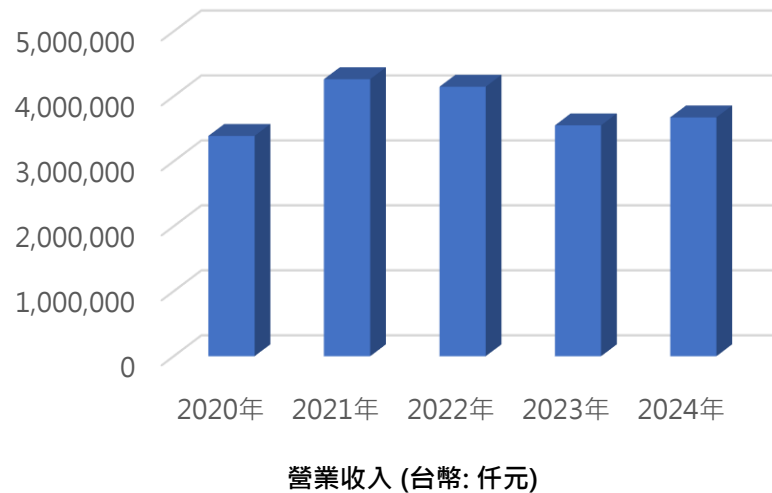
1.3 財務績效

在2024年，志豐的合併營業收入為新台幣36.8億元，相比2023年增加了1.23億元，增幅為3.46%。

2024年營業淨利為2.3億元，相比2023年減少了0.86億元，降幅為27.21%。主要原因為營業費用增加。

2024年稅前淨利新台幣3.36億元，比2023年減少了0.61億元，降幅為15.38%。

此外，2024年的營業外收入比2023年增長了0.25億元，這一增長主要來自其他收入及兌換利益的提升。



歷年營收與損益					
單位: 仟元 台幣	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
營業收入	3,390,132	4,262,959	4,146,996	3,552,984	3,675,973
營業成本	2,781,167	3,655,813	3,326,603	2,775,978	2,883,845
營業毛利	608,965	607,146	820,393	777,006	792,128
營業費用	400,338	464,793	557,302	461,531	562,483
推銷費用	136,063	157,150	183,874	141,575	158,627
管理費用	158,287	187,374	240,882	226,576	274,417
研究發展費用	105,988	107,740	100,600	93,139	129,960
預期信用減損損失	0	12,529	31,946	241	-521
營業利益	208,627	142,353	263,091	315,475	229,645
營業外收入(支出)	-5,679	38,918	61,555	81,308	106,100
稅前淨利	202,948	181,271	324,646	396,783	335,745
所得稅費用	46,564	49,958	112,531	112,665	118,345
本期淨利	156,384	131,313	212,115	284,118	241,741
非控制權益	0	0	0	0	-24,341
本期其他綜合損益	8,683	7,644	18,518	-10,963	46,981
本期綜合損益總額	165,067	138,957	230,633	273,155	264,381
每股盈餘	2.90	2.39	3.60	4.82	4.10
GRI特定揭露支出項目					
員工薪資與福利	524,059	614,906	577,829	488,657	567,804

2. 永續管理

2.1 永續承諾及推動

2.2 利害關係人鑑別

2.3 重大性議題分析與鑑別



2.1 永續承諾及推動

■ 志豐願景與使命

志豐電子秉持「志業豐群」的企業願景，致力於實現成為「全方位專業聲學解決方案專家」的願景，努力將聲音傳遍全球。四十多年來，公司團結一致，打造良性企業文化，傾聽各方利害關係人的聲音，秉持追求卓越與精益求精的精神，力求將每項工作做到完美。透過持續檢討與改善，堅實落實經營理念。本公司在永續發展實踐方面，嚴格遵守相關原則，致力實現ESG永續發展的承諾。

- 落實公司治理
- 發展永續環境
- 維護社會公益
- 加強企業永續發展資訊揭露

■ 永續發展小組任務

志豐電子董事會於2022/3/8通過公司治理主管任命案，並於2022/5/3成立公司治理暨永續發展委員會，由董事會下設置四個推動小組，跨各單位組成，推動企業永續的執行及推動。各小組持續安排課程及教育訓練，熟悉重要法規及國際永續議題及動態，並收集利害關係人相關的重大性議題及回饋，以及最佳實務作法，回應於經濟、環境、社會等各項議題。

■ 志豐永續發展政策



永續環境

環境永續管理
溫室氣體管理
營運減碳管理
供應鏈管理
綠色採購



社會參與

公益策略規劃與執行
社區參與
社會關懷
企業形象



風險管理

資通安全風險管理
智慧財產風險管理
氣候變遷風險管理
財務風險管理
營運風險管理



公司治理

利害關係人溝通
董事會 / 股東會
公司治理評鑑
組織策略
誠信經營
股東權益



2.2 利害關係人鑑別

志豐將利害關係人界定為會影響志豐或受志豐影響的個人、團體或組織。志豐的利害關係人包括政府與主管機關、員工、股東與投資人、客戶、供應商、社區團體。我們透過多元化的溝通管道，瞭解利害關係人關注的議題，並依此討論出重大性議題並擬定相關管理方針與執行計畫，以回應利害關係人的需求與期待。

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	對志豐的重要性	溝通及執行成效
政府與主管機關	法規遵循	不定期參與主管機關之政策討論會與座談會	志豐遵守政府、主管機關的法令和規章，建立完善的合規管理體系、進行員工培訓、實施監控和報告機制，保持透明和溝通，降低法律、經營管理風險，促進公司長期持續發展。	參與櫃買中心所舉辦之最新法規宣導、永續議題說明會，以掌握最新法規動向並強化永續發展相關作為。
	客戶保護與溝通	配合主管機關監理與查核		
	公司治理	拜會主管機關，建立直接交流機會		
	風險管理	每年舉辦風險管理會議		
	聯絡窗口	hr@kingstate.com.tw 林小姐		
員工	員工福利	不定期公告各項員工福利事項(健檢、團險、社團活動)、活動資訊、重要營運訊息	員工是公司最寶貴的資產，重視員工的福利，提供良好安全的工作環境，實施有效的激勵機制，並確保合法合規的勞動管理，以最大限度地發揮員工的潛力，促進企業的成功和持續發展。	2024年員工滿意度問卷調查，本次調查參與率達100%，調查結果；滿分為5分，整體平均滿意度達4.39分，反映大多數員工對公司持正面評價。
	員工考核機制	每半年度績效考核作業		
	勞資關係	每季勞資會議		
	職業安全與衛生	每半年消防演練		
	聯絡窗口	hr@kingstate.com.tw 林小姐		
股東與投資人	公司治理	重大訊息：公開資訊觀測站，即時公告重要訊息	公告重大資訊、發布年報和財報及召開法說會是企業與股東和投資人溝通的關鍵環節。確保資訊的透明度、準確性和及時性，使用清晰的語言和詳細的財務資料以及建立有效的溝通管道和遵守法規，落實公司治理制度以獲得股東和投資人的信任。	2024年召開年度股東大會。 2024年度共接獲約50多位投資人透過電話諮詢，由公司發言人親自提供即時、正確之資訊回應投資人關切議題。
	營運績效	營運績效每月定期公告財務、業務資訊		
	股東參與	每年召開股東會並出版年報、永續報告書，依規定召開法說會		
	聯絡窗口	KS3206@kingstate.com.tw 陳小姐		
客戶	服務品質	每年由行銷部定期客戶滿意度調查	志豐重視客戶的需求和滿意度，提升客戶忠誠度，優化產品和服務，增強品牌形象，獲得市場競爭優勢。因此，建立良好的客戶關係和有效的客戶管理策略是公司成功的核心關鍵。	2024年度客戶滿意度調查結果：品質91.43，交期 90.71，服務 96.43，客訴處理 92.14，整體表現 92.85；總平均為 92.71分。整體表現穩定，其中服務獲得最高評價，顯示團隊專業與效率備受肯定。交期與客訴處理略有提升空間，未來將持續優化作業流程，以精進客戶體驗。
	產品與服務責任	不定期更新公司網頁，讓客戶快速瞭解產品、服務訊息		
	技術研發	提供測試設備及技術支援協助客戶產品運用		
	聯絡窗口	info@kingstate.com.tw 陳小姐		
供應商	永續發展策略	定期供應商評鑑，簽訂不使用環境限用物質保證書，誠信廉潔承諾書，主要供應商簽署比例達100%，與供應商雙向溝通	與供應商建立穩固的合作關係互惠互利，在確保商業目標的同時，共同推動ESG社會責任和環境保護，建立長期穩固的供應鏈關係，共創雙贏。	2024年完成125家供應商永續問卷調查，占比46%。2024年整合供應商資源，在194家合格供應商中精選了56家供應商實施了年度審核，占比 29%，包含現場的品質、環境、有害物質過程管理、反恐、職業健康安全、社會責任、資訊安全等，審核過程發現的不符合項有展開整改，經過SQE追蹤確認改善效果和交貨過程績效，供應鏈整體水準持續提升。
	聯絡窗口	mf@kingstate.com.tw 陳先生		
社區團體	企業形象	積極參與各式民間社團與學術團體舉辦之論壇、研討會	公司通過與社區團體的合作，能夠更好地履行社會責任，支援社區發展，企業可以建立一個積極的社會形象，提升企業的信譽和價值。	2024年度社會關懷活動成果： • 活動經費支出：105,370元，支持各項社會關懷活動及計畫 • 捐款金額：854,035元（包含員工自發捐款），用於教育、環保與弱勢關懷 • 志工參與：137人次，員工共同投入社會責任服務 • 總志工時數：392小時，積極參與公益活動，落實社會關懷 • 2024年二場捐血活動：共計捐血158袋39,500cc • 總受惠人次：共計1,170人次
	關懷與公益	長期捐助樂山療養院、創世基金會及耶誕活動、捐血、與淡水區公所合作各項社會救助等社會機構		
	園區環境安全	定期參與園區管委會會議訂定環境安全政策及訓練		
	聯絡窗口	esg@kingstate.com.tw 黃小姐		

2.3 重大性議題分析與鑑別

志豐依循 GRI Standards (2021) 原則，根據公司的營運活動、商業關係及產業鏈的狀況，在透過與利害關係人的互動，及相關部門主管討論下，鑑別出「對於志豐」與「對於外部經濟、環境、人」皆有重大衝擊的高度重大議題。「雙重重大性」是指企業考量利害關係人的觀點，以及議題對於企業獲利、聲譽與經營風險的影響，鑑別出應優先管理的議題。我們每年進行永續重大性議題分析及討論，多方蒐集外界關注的議題變化，以及利害關係人的意見，並參考國際永續報導規範及指標，進而計算議題的衝擊程度，重大性對策及分析，並建立管理方針及目標，落實重大性議題鑑別及永續風險管理。

■ 分析步驟與說明

1. 了解組織脈絡

根據公司營運現況及產業動向，系統性辨識六類主要利害關係人所關注的議題，全面評估其潛在風險與機會，深入分析這些關注議題對公司營運及產業生態的可能影響與衝擊，並據此歸納出18項永續發展核心議題。

2. 識別及評估內外部衝擊

藉由詳細的脈絡調查，永續發展委員會聯合各部門主管，根據與各類利害關係人的互動經驗及所蒐集的意見回饋，委由相關單位全方位評估各項議題的實際或潛在、正面或負面衝擊，其評估涵蓋衝擊程度及可能性，以確保判斷結果的專業性與客觀性。

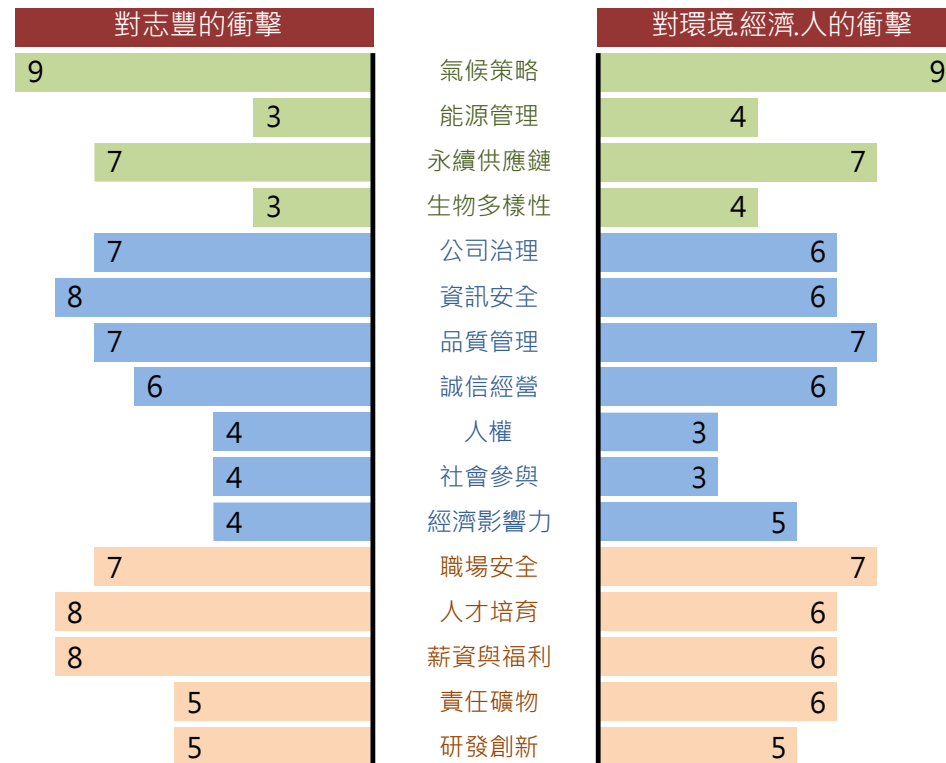
3. 制定管理方針

各議題的責任單位根據上述評估結果，並參照公司內部營運制度，訂定相應議題的具體管理策略與執行目標，積極推動與落實永續管理措施。

4. 決定重大性議題

經永續發展委員會充分討論並審慎決議，最終確立九項重大性議題，並依照GRI (全球報告倡議組織) 標準主題進行資訊揭露，確保透明度並回應各方利害關係人的期望。

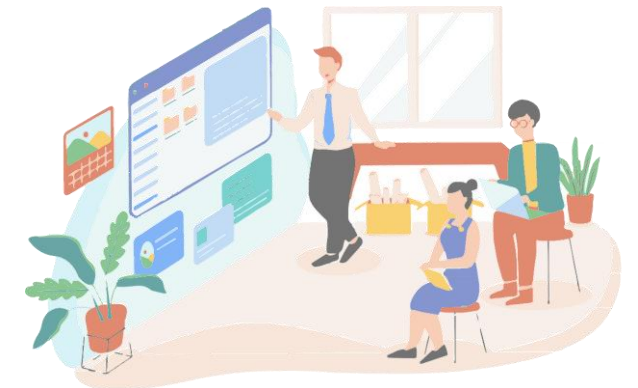
■ 重大性鑑別結果



2.3 重大性議題分析與鑑別

■ 重大性議題與衝擊

主軸	重大性議題	價值鏈衝擊熱點			衝擊評估				管理方針及對應章節
		上游端	營運面	下游端	對志豐		對環境、經濟、人		
					正面	負面	正面	負面	
氣候行動	氣候策略	○	○	○	6	3	4	5	4.1 氣候變遷 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理 4.4 水資源管理 4.5 廢棄物管理
	永續供應鏈	○	○		5	2	3	4	3.6 供應鏈管理
公司治理	公司治理		○		5	2	5	2	3.1 治理組織
	資訊安全		○	○	4	5	2	4	3.4 資訊安全
	品質管理	○	○	○	4	3	5	2	1.2 沿革與發展 3.6 供應鏈管理
	誠信經營		○		5	1	5	2	3.2 誠信經營
人才資產	職場安全	○	○		6	2	5	1	5.4 友善職場與健康照顧
	人才培育	○	○	○	6	2	6	1	5.2 人才發展與培訓
	薪資與福利		○		6	3	5	1	5.3 多元福利與溝通



3. 公司治理

3.1 治理組織
3.2 誠信經營
3.3 風險管理
3.4 資訊安全

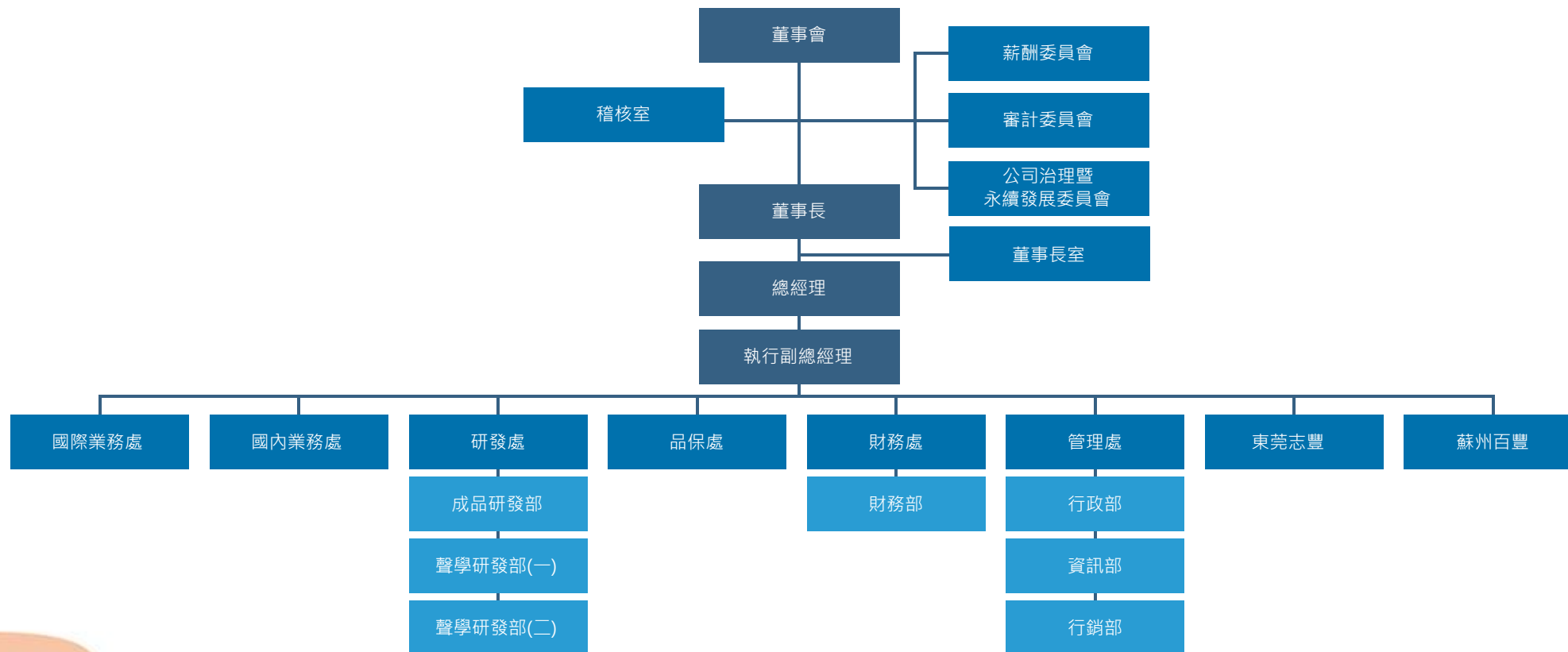
3.5 法規遵循
3.6 供應鏈管理
3.7 智慧財產風險



3.1 治理組織

依公司經營管理運作，於董事會下設3功能委員會，依職責負責營運相關重要議案涵蓋經濟、環境、社會、風險管理等重要議題之討論，向董事會報告。志豐最高治理單位為董事會，為強化董事會的結構及運作上分工更臻完整，在董事會底下設置薪酬委員會、審計委員會、公司治理暨永續發展委員會。關於董事會下設置的各委員會之人數、任期、職權、工作重點、公司治理運作情形等資訊請參閱《2024年股東會年報P17 ~P25》及本報告書詳載。

■ 志豐電子股份有限公司組織架構



3.1 治理組織

■ 董事會成員遴選及多元化

董事成員遴選過程，遵循本公司章程第十五條規定由股東會依法選任之任期為三年，選舉採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及董事會得提出董事候選人名單，經董事會通過其符合董事所應具備條件後送請股東會，由股東會就候選人名單選任之。本公司董事會成員計9名，主席為董事長，並由5位董事及4位獨立董事組成，皆具備獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

獨立董事席次佔董事會比率達44%，女性董事比率達44%。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)，請詳閱2024年股東會年報第4~6頁。

本屆任期		2024年5月31日至2027年5月30日
成員	董事	張演堂(董事長)、彭朋煌、華威聯合股份有限公司(代表人-方斐民)、富泰營造股份有限公司(代表人-張謙正)、佰樂股份有限公司(代表人-段渺芬)。
	獨立董事	謝芳菊、陳麗美、陳日昇、周玉貞

項目	分類	占比
性別	男性	55.55%
	女性	44.44%
年齡	29歲(含)以下	0%
	30-50歲	22.22%
	51歲(含)以上	77.78%

■ 董事會議案送呈流程



● 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，每年由公司治理暨永續發展委員會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。

本公司每年定期由公司治理暨永續發展委員會下設之風險管理小組負責執行重大議題評估作業，向內部高層及利害關係人重大議題調查各項ESG議題對經濟、環境及社會的影響，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。公司治理暨永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由公司治理暨永續發展委員會公司治理主管彙整資訊呈報給董事會。

● 永續報導管理

每年度由公司治理暨永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組負責人員檢核資料，而後由公司治理主管進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

● 督導永續管理之績效評估

為強化永續治理效能，本公司由董事會負責督導永續管理之績效評估，公司治理暨永續發展委員會於2024年度共計向董事會報告二次，分別於2024年8月6日及2024年12月26日進行，報告內容包含公司誠信經營執行情形、智慧財產管理執行情形、資訊安全執行情形、社會關懷執行情形等報告，涵蓋委員會整體運作成效、策略目標達成度以及與利害關係人之溝通情形。董事會對相關執行情形與成果進行審視，並於必要時敦促各工作小組調整執行策略，以提升推動效益。本公司董事會定期每季召開，負責主導公司重大決策與經營方向，涵蓋經濟、環境與社會等永續發展議題，並審視其執行成效。董事會亦持續督導公司訂定短、中、長期永續發展策略、目標與推動計畫，並針對執行成果適時提出檢討與改善建議，以落實永續發展之核心目標。強化治理透明度與永續管理效能。

開會日期	溝通事項	決議結果
2024年8月6日	2024年ESG上半年工作執行報告	經全體出席董事決議通過
2024年12月24日	公司治理2024年度執行報告與2025年度執行計劃	經全體出席董事決議通過

3.1 治理組織

■ 董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員功能，志豐於2020年11月訂定「董事會績效評估辦法」，依規定每年應執行一次績效考核(2024年評核期間 20240101~20241231)。

● 董事會績效內部評估方式及標準

- 績效評估由行政部-股務負責彙整，採用各受評單位內部自評問卷方式進行，依董事對董事會運作評估、董事對自身參與評估、薪酬委員對委員會運作評估，審計委員對委員會運作評估四部份為評估範圍。
- 績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據，並將董事及功能性委員會成員績效評估結果，作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。
- 每年問卷回收後，本公司行政部-股務彙總問卷分析，將結果提報於次年度第一季董事會，並針對董事之建議提出可加強改善之作法。

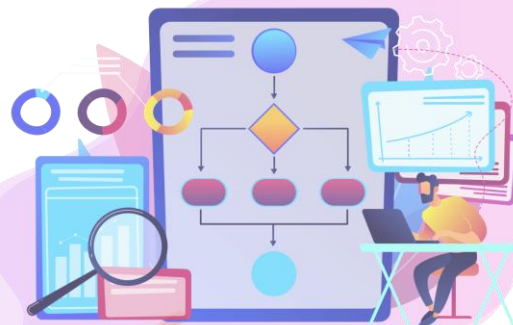
● 董事會績效內部評估結果提報董事會報告事項

- 業已完成2024年董事會、薪資報酬委員會、審計委員會之績效內部評估，並已於2025年3月12日召開之董事會將評鑑結果進行報告，並完成申報。
- 本年度考核項目達成率介於92.2%~96.4%，結果為優良以上，即公司董事成員，董事會及各功能性委員會之現行制度及執行結果尚屬完善，無改善建議事項。

● 董事會績效內部評估方式及標準結果

董事會及功能性委員會之績效評估，董事會內部自評、董事成員自評的評估結果如下：

評估範圍	評估方式	評估內容	平均達成率
個別董事成員	董事成員自評	(1) 公司目標與任務之掌握	94.6%
		(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	董事會內部自評	(1) 對公司營運之參與程度	96.4%
		(2) 提升董事會決策品質	
		(3) 董事會組成與結構	
		(4) 董事會之選任及持續進修	
		(5) 內部控制	
薪資報酬委員會	薪資報酬委員會內部自評	(1) 對公司營運之參與程度	94.2%
		(2) 功能性委員會職責認知	
		(3) 提升功能性委員會決策品質	
		(4) 功能性委員會組成及成員選任	
審計委員會	審計委員會內部自評	(1) 對公司營運之參與程度	92.2%
		(2) 功能性委員會職責認知	
		(3) 提升功能性委員會決策品質	
		(4) 功能性委員會組成及成員選任	
		(5) 內部控制	



3.1 治理組織

■ 董事會運作及成員

本公司原則上每季召開一次董事會，2024年累積召開7次董事常會，平均出席率為98.42%。

2024年度董事會開會7次 (20240101~20241231)，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
董 事 長	張演堂	7	0	100%
董 事	佰樂股份有限公司代表人： 段渺芬	6	0	88%
董 事	華威聯合股份有限公司代表人： 方斐民	7	0	100%
董 事	彭朋煌	7	0	100%
董 事	富泰營造股份有限公司代表人： 張謙正	7	0	100%
獨立董事	謝芳菊	7	0	100%
獨立董事	陳麗美	7	0	100%
獨立董事	陳日昇	7	0	100%
獨立董事	周玉貞	7	0	100%

■ 對永續發展之持續進修

為強化董事專業與公司治理，志豐制定完整進修計畫，董事會成員任內定期參加涵蓋公司治理、ESG、風險管理、內控與財務等課程，持續精進知識與技能。

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之管理能力。2024年董事會全體董事進修時數達78小時，平均每位董事進修時數超過8.6小時，董事會進修情形可參閱志豐股東會年報第21-22頁。

● 董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/11/5	氣候變遷與企業財務衝擊因應	3小時
實體課程	2024/12/24	碳權交易機制與碳管理	3小時
實體課程	2024/09/24-2024/09/25	董事暨公司治理主管實務研習班	12小時
實體課程	2024/07/30-2024/07/31	董事暨公司治理主管實務研習班	12小時

■ 利益迴避機制

本公司董事長同時擔任總經理一職，係基於董事長熟稔本公司產業特性與營運策略，有助於確保董事會議決與經營執行方向一致，提升整體決策效率與營運成效，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

3.1 治理組織

■ 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

本公司對於董事會成員和重要管理階層的遴選、培育和評估有系統的管理與發展策略，以確保公司的長期穩定和持續發展。

● 董事會成員接班計畫及運作

- 候選人提名制度與公司治理實務守則

董事會成員的遴選依據公司章程的候選人提名制度，同時遵循「公司治理實務守則」，確保董事會成員組成多元化，並根據公司運作、營運型態和發展需求制定多元化方針。

- 董事會結構與運作需求

考量公司的經營發展規模及主要股東持股情況，調整董事會結構，以符合實際運作需要。

- 董事候選人資料庫建置標準

▲ 誠信、負責、創新並具決策力，符合公司核心價值觀。

▲ 具有對公司業務相關的產業經驗。

▲ 能夠有效貢獻於公司持續發展的專業知識和技能。

▲ 符合整體董事會所需的專業背景，包括企業策略與管理、會計與稅務、財務金融、法律等領域。

- 董事會績效評估辦法

設置董事會績效評估辦法，評估董事會成員的表現，包括對公司目標與任務的掌握、董事職責履行、對公司營運的參與度、內部關係經營與溝通、專業知識和持續進修、內部控制和意見表達等方面。

● 重要管理階層接班計畫及運作

- 培育重要管理階層接班計畫與運作機制定義與要求：
協理級以上設職務代理人，確保經營管理之穩定與延續。

- 培育與訓練機制：

A. 培養專業能力與公司治理素養。

B. 安排參與董事會、策略會議、高階主管會議

C. 每年參加策略與管理座談，強化對趨勢的掌握與應用。

- 內外部訓練整合：結合企業內部經驗傳承與外部標竿學習，提升管理實務與創新能力。

■ 薪酬委員會運作及成員

本公司薪酬委員會成員共3位皆為獨立董事，男女比例為1：2。本屆薪酬委員會任期為2024年06月18日至2027年05月30日，薪酬委員會至少每季召開一次會議，2024年薪酬委員會共舉行了4次會議，整體出席率為100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第41頁。

● 薪資報酬委員會運作情形資訊

2024年度薪資報酬委員會開會4次 (20240101~20241231)，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
召集人	謝芳菊	4	0	100%
薪酬委員	陳麗美	4	0	100%
薪酬委員	陳日昇	4	0	100%



3.1 治理組織

■ 董事及經理人績效評估與酬金連結

● 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「公司章程第二十五條」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含(董事薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金等)，依薪資報酬委員會組織規程規定，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。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。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11-13頁。

本公司高階管理階層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。2024年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司2024年年報14-15頁。

● 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處有違反道德行為準則之情形，原核定之薪酬或獎勵應依本公司道德行為準則訂定之懲戒措施處理之。

● 高階經理人薪酬與永續績效的連結

本公司亦將ESG策略目標納入經理人變動薪酬的評量項目之一。為鼓勵並肯定高階管理階層對於永續發展之努力與成果，本公司訂定績效考核管理辦法獎金制度，針對其個人對ESG議題的參與程度及部門ESG目標的達成情形計算。自2024年起制訂四大永續發展目標(永續法規遵循/永續活動參與/職業安全衛生/溫室氣體年度減量目標達成)，因本公司每半年執行績效考核執行，作為績效獎金發放參考標準，因此透過制定永續發展目標與績效考核/獎金激勵等薪酬進行連結。

● 董事酬金與績效評估之連結

本公司依據「董事會績效評估辦法」，於每年年度結束時執行董事會績效評估，董事自評項目包括：個人對公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向。各年度「董事會績效評估結果」會提供予薪資報酬委員會。另為落實公司治理，董事酬勞透明化、合理化及制度化並強化董事績效與薪酬的連結，內部亦擬訂董事酬勞分配辦法，針對董事對公司營運參與程度及貢獻價值，依給予權數並依加權結果進行董事酬勞分派。

● 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。

■ 薪酬比率

2024年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為7.3:1；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為1.33:1。最高薪酬者為本公司之總經理，其職責涵蓋整體營運策略規劃、重大投資決策、組織績效監督與企業永續發展推動，對公司營運績效具有高度影響力。雖然總薪酬比率為7.3倍，但此比率與同產業標竿企業相比仍處於合理範圍內，顯示本公司在高階管理階層薪酬設計上兼顧市場競爭力與內部公平性。此外，薪酬增長比率1.33:1顯示，最高薪酬個人之薪資增幅略高於中位數薪酬增幅，主要反映公司年度經營績效改善所帶來的績效獎勵成長，並未出現過度差距。本公司持續依據績效導向、市場基準與公平原則，定期檢視並調整薪酬政策，確保對高績效人才具吸引力，同時兼顧整體員工之薪酬合理性。

項目	2024年	2023年	2022年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	7.1:1	7.8:1	6.9:1
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	1.33:1	9.8:1	13:1



3.1 治理組織

■ 審計委員會運作及成員

本公司審計委員會成員共4位皆為獨立董事，男女比例為1：3。本屆審計委員會任期為2024年05月31日至2027年05月30日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024年審計委員會共舉行了7次會議，整體出席率為100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第23-25頁。

審計委員會負責執行審核公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控等，其主要職權事項如下：

- 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度
- 內部控制制度有效性之考核
- 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序
- 涉及董事自身利害關係之事項
- 重大之資產或衍生性商品交易
- 重大之資金貸與、背書或提供保證

● 審計委員會參與董事會運作情形資訊

2024年度審計委員會開會7次(20240101~20241231)，出席情形如下：

職稱	姓名	實際列席次數	實際列席率
審計委員	謝芳菊	7	100%
審計委員	陳麗美	7	100%
審計委員	陳日昇	7	100%
審計委員	周玉貞	7	100%

■ 內部稽核與防範內交易之管理

董事會下設有專業獨立的稽核室，並聘任專任內部稽核人員，除具備證期局要求適任資格外，每年持續進修內部稽核專業課程，依法每年完成內部稽核人員名冊申報，持續對內部各項管理機能進行稽核與督導，以促進營運績效。獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形：本公司獨立董事透過定期稽核報告以及財報瞭解公司業務及財務狀況，並視狀況需要隨時與內部稽核主管及會計師進行溝通聯繫。獨立董事與內部稽核主管之溝通情形：頻率每年至少一次。會議溝通事項詳見本公司年報P26。本公司秉持誠信原則執行業務，為避免影響股價之內部重大資訊不當洩漏，依「防範內線交易之管理作業」規定進行規範，並納入內部控制制度，以落實防範內線交易管理之執行。



3.2 誠信經營

■ 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，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。本公司所制定之誠信經營守則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，並利用電子郵件、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，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。

● 獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括書面、電話、電子郵件專屬信箱，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舉報；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。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

檢舉管道及單位。

專線電話：(02)28095651 #1593 林小姐

電子信箱：hr@kingstate.com.tw

信件收件地址：251402新北市淡水區中正東路二段69-11號10樓志豐電子股份有限公司 公司治理暨誠信經營小組（檢舉受理單位）

以電話檢舉者，受理單位應通知檢舉人到達指定處所製作紀錄，交檢舉人閱覽後簽章。惟檢舉人不予配合時，受理單位得逕予記錄並進行評估否受理。

● 檢舉及申訴事件標準處理流程

根據本公司《誠信經營守則》第23條規定，為防範非法、不道德或不誠信行為對股東、員工及合作夥伴（包括供應商）權益的損害，我們制定了《檢舉及申訴管理辦法》。此辦法旨在落實誠信經營的企業文化，確保公司的業務運作在透明和公正的環境中進行。通過設立有效的檢舉和申訴機制，我們鼓勵內部和外部人士對任何違規行為進行舉報，並確保所有舉報和申訴都能得到公正、迅速的處理。這不僅有助於及時發現和解決潛在問題，也鞏固了公司對誠信經營的承諾，促進企業的健全發展。

受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。

處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。

改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。

回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。



● 利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	廉潔暨保密承諾書/保密暨專利權合約書/保護員工個人隱私及遵守商業道德行為準則協議	100%
現任員工	每半年	電腦資源使用承諾書/利益衝突申報表（採購+品質）/客戶保密協定】	100%
治理單位及管理階層	每年	無違反誠信原則聲明書/內部重大資訊處理作業程序及防範內線交易	100%
新進供應商	簽約前	相關方反商業賄賂協議書/無衝突金屬宣告書/供應商遵守RBA行為準則承諾書/採購合約書/供應商反恐承諾書/環境關聯物質調查表(ROHS2.0)/志豐 EU REACH SVHC 241項物質27-Jun-2024 聲明/國標(VOCs)揮發性有機物標準保證書/廠商誠信廉潔暨保密承諾書/歐盟REACH 法案宣導通知書	100%
現有供應商	簽約時	相關方反商業賄賂協議書/無衝突金屬宣告書/供應商遵守RBA行為準則承諾書/採購合約書/供應商反恐承諾書/環境關聯物質調查表(ROHS2.0)/志豐 EU REACH SVHC 241項物質27-Jun-2024 聲明/國標(VOCs)揮發性有機物標準保證書/廠商誠信廉潔暨保密承諾書/歐盟REACH 法案宣導通知書	100%

● 誠信經營政策承諾

政策規範	核准單位	執行單位	公告連結
公司誠信經營守則	股東會	管理單位	https://www.kingstate.com.tw/upload/files/constitution111-09.pdf

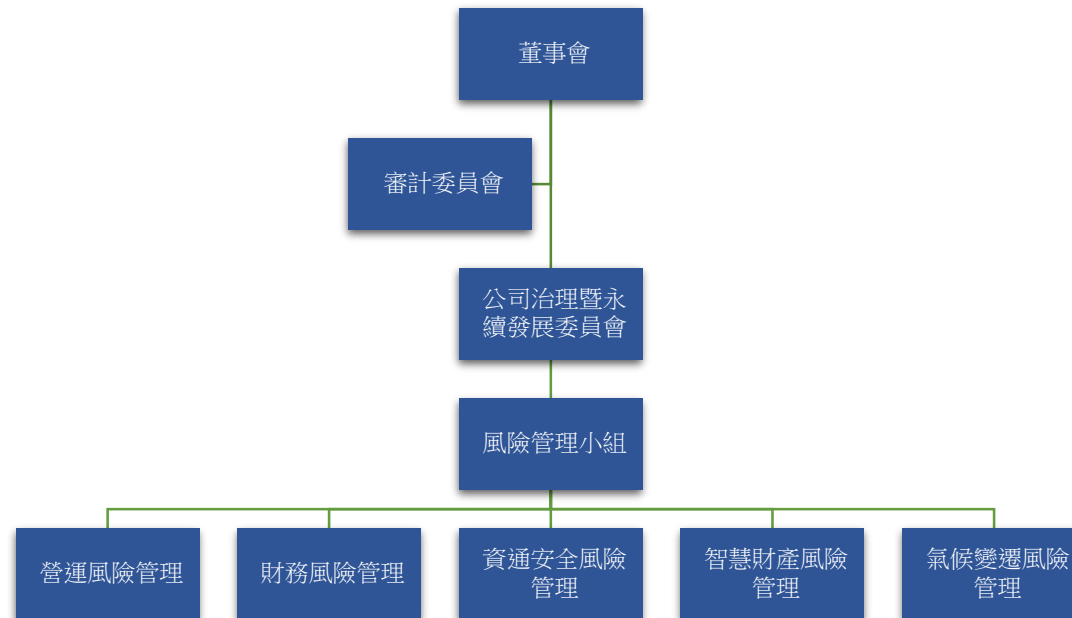
● 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額：0元

3.3 風險管理

■ 風險管理機制

本公司已建立完善的風險管理組織架構，並制定明確的管理政策與程序，確保風險管理機制能夠全面覆蓋營運、資安、智慧財產、財務及氣候變遷風險。風險管理的執行由執行副總經理依據不同風險類型，每年召集相關權責單位執行風險管理措施，並強調全員參與的全面風險控管機制。各單位主管需在日常管理作業中落實風險評估與管控，確保風險管理不僅停留在政策層面，而是能夠深入到實際運營中。針對可能影響企業營運的不確定因素，公司要求各權責單位在執行前進行審慎評估，以確保風險管理策略的專業性與前瞻性。

■ 風險管理組織架構



■ 運作情形

本公司積極推動整體性風險管理制度，建構具前瞻性與預警能力的管理機制，以強化企業營運韌性與永續經營基礎。為此，本公司已設立「風險管理小組」，並透過定期召開會議、跨部門合作及持續監控機制，整合內外部風險資訊，確保風險能被即時識別、妥善評估與有效控管。

本公司「風險管理小組會議」於2024年6月25日向公司治理暨永續發展委員會報告，報告內容包括當年評估公司所面臨之各項風險，包括風險環境、風險管理重點、風險評估及因應措施，並提2024年8月6日董事會報告本公司風險管理小組執行之業務，包括評估風險、範圍風險環境及所採行的風險控制措施與風險管理之運作情形。

本公司將持續強化風險治理機制，將風險管理融入日常營運與策略規劃中，作為提升組織穩定性、增進利害關係人信賴、邁向永續經營的重要基石。



3.3 風險管理

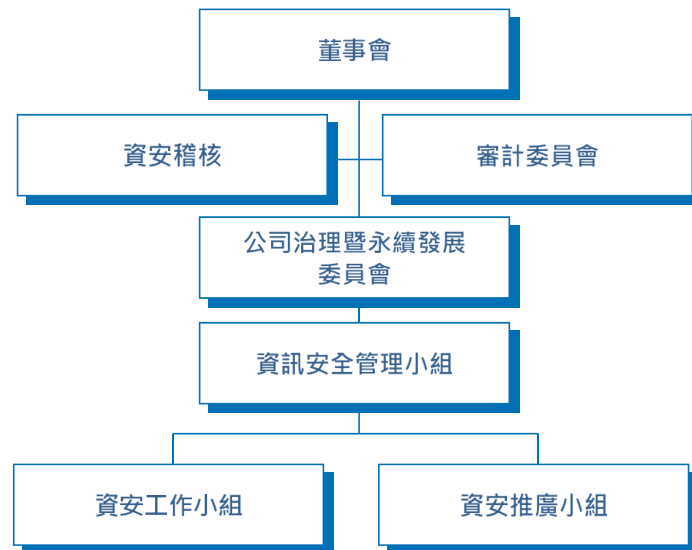
■ 風險議題及因應對策

志豐電子設有風險管理小組，由執行副總擔任最高主管，統籌推動並落實全公司之風險管理作業。主要風險項目與風險管理單位及風險因應對策彙總如下。鑑於外部經營環境變化迅速且劇烈，為確保公司穩健成長與永續經營，志豐電子針對營運過程中可能面臨之風險議題，除依據核決權限分層負責進行控管，並採取風險移轉，同時透過風險結構化管理與責任歸屬檢討機制，將潛在經營風險有效控管與降低，以確保營運目標之達成。本公司「風險管理小組會議」於2024年6月25日向公司治理暨永續發展委員會報告並提2024年8月6日董事會報告彙總如下：

	主要風險項目	風險管理單位	風險因應對策
資安風險	關鍵核心系統備份失敗	管理處/資訊部	依照備份計劃定期檢視備份結果並排除備份異常情況。 定期舉辦災難復原演練，驗證有效性。
	駭客入侵資訊安全事件		定期檢視作業系統安全性與更新狀態。 網路架構加強網路存取控管安全，減少駭客入侵。
智慧財產風險	避免侵害他人有效專利權	研發處	定期監測市場上侵權行為，特別針對競爭對手和高風險市場。 定期檢查研發流程和產品設計的合規性，確保符合法規要求。 通過技術合作和交叉授權協議，降低專利侵權風險。
	智慧財產權文件及機密保存		定期檢查機密保存的漏洞和不當行為。 制定智慧財產權洩露事件的及時通報與因應作為。
財務風險	匯率風險	財務處	本公司財務單位設有專人評估匯率波動，控管匯率變動對本公司影響。
	呆滯庫存風險		依各控制點確實施行，並定期查核。
營運風險	海外布局	管理處/業務處	產能/供應鏈相關規劃。 策略聯盟合作。
	市場競爭及產品策略	業務處	完整化價格優勢產品線及產品模組化降低價格競爭壓力。 加速開發專利,確保產品獨特性。
氣候變遷風險	溫室氣體總量管制	品保處	進行溫室氣體風險評估，制定科學的減排和適應措施，應對氣候變遷帶來的挑戰，同時提升企業的可持續發展能力和競爭力。 建立持續的數據收集系統，確認監控排放數據和風險指標。
	符合客戶ESG要求		經由各項設計手法與規劃措施，提高生產效率，減少生產使用空間與製程複雜度，提升資源效率。 建立持續的監測和評估機制，確保技術運行效果符合預期。 不同企業之間共享資源和廢物，實現資源的最大化利用和廢物的最小化排放。

3.4 資訊安全

■ 資訊安全組織



■ 資訊安全組織職掌與管理措施

為強化公司治理並應對日益嚴峻的資安挑戰，本公司已建立全面的資訊安全管理架構，以確保營運持續性並降低潛在風險。

● 治理架構與權責

本公司於2022年3月8日正式通過公司治理主管的編制，並成立了「公司治理暨ESG永續發展委員會」。在此委員會的風險管理小組之下，設立了「資訊安全管理小組」，由資訊主管擔任召集人，全權負責統籌資訊安全相關政策的制定、執行、風險評估及遵循度查核。為確保最高管理層的監督，公司治理主管每年會將資訊安全的管理成效、重大議題及未來發展方向，向審計委員會及董事會進行專案彙報。

● 組織與資源投入

資訊安全的日常維運與執行工作，由總公司及所有海外子公司的資訊部門成員共同分擔。公司承諾投入充足資源，每年皆會根據最新的資安威脅情勢與防護需求，編列專門預算，以確保防護措施的與時俱進。

● 政策目標與實踐

本公司的資訊安全政策核心目標在於確保核心資訊系統與數位資產的機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）與可用性（Availability）。我們致力於防範任何資通安全事件對公司營運造成衝擊，從而將營運風險降至最低。為落實此目標，台灣總部與海外子公司的資訊單位會定期召開會議，共同檢視現行資安政策的適用性，並評估各項保護措施的成效，進行持續性的改善。

● 風險評估與因應措施

本公司已建置了涵蓋網路、系統與端點的全面資安防護措施。然而，我們認知到，沒有任何系統能百分之百免於所有威脅。儘管現有控管機制旨在保護製造、營運及會計等核心企業功能，但仍無法完全保證能抵禦來自第三方任何形式的癱瘓性網路攻擊。對此，本公司採取積極的因應策略，透過持續性的內部檢視與外部評估，不斷審視現有資訊安全防護機制的妥適性與有效性，以動態調整防禦策略，盡最大努力確保企業營運的安全與穩定。同時，本公司亦訂立資安事件通報標準流程，若發生資安事件將由資訊安全管理小組擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。



3.4 資訊安全

■ 資訊安全管理政策

為確保本組織資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障業務永續運作，特制訂本資訊安全管理政策，作為全體人員遵循之主臬。本政策旨在建立一個全面、主動且持續改進的資訊安全管理系統（ISMS），以有效應對內外部資安威脅與挑戰。



資安治理架構

- 資安委員會設置：成立跨部門資安管理小組，由高階主管領導，負責策略制定、資源分配與監督執行。
- 政策框架優化：資安政策每年至少審查一次，依技術趨勢、流程變革與法規更新進行修訂。
- 標準化與遵循性：作業流程導入依循 ISO 27001 之標準，確保符合法規、合約與產業要求。
- 內部稽核與改進：定期稽核資安管理系統，依結果推動改善，落實 PDCA 持續精進管理循環。



資安風險控管

- 資產鑑別與分級：每年盤點資訊資產，依重要性與風險等級分類，鑑別關鍵核心系統並部署相應防護措施。
- 風險評估與應對：定期進行資安風險評估，以識別、分析及量化潛在威脅與脆弱點，並依風險高低規劃風險應對計畫與改善措施。
- 營運持續與災復：建立業務營運持續計畫（BCP）與災難復原計畫（DRP），定期演練復原流程，確保備援與還原機制可用並持續優化。
- 情資整合應用：主動加入 ISAC 資安共享平台，導入威脅情資至日常防禦流程，強化主動應變能力。



系統安全防護

- 縱深防禦架構：建立多層防護架構，部署 NGFW、郵件攔截器，降低惡意攻擊與未授權存取風險。
- 網路存取控制：定期審查並強化網路設備存取控制清單與設備設定，實施網路分段與網頁過濾，降低威脅暴露面。
- 資料備份與還原：落實關鍵系統備份計畫，定期進行還原測試，確保資料可用性。
- 權限與存取管理：落實最小權限原則，定期審查特權帳號與存取權限，並管控授權流程。
- 弱點與修補管理：建立系統化之弱點與修補管理程序，委託第三方進行滲透測試與弱掃，針對漏洞評估風險並實施改善修補作業。
- 生命週期管理：汰換過時設備與軟體，維持環境穩定與安全，降低潛在風險。



資安認知強化

- 社交工程防禦演練：定期（至少每年一次）對全體員工執行不同主題之社交工程演練（如：釣魚郵件、惡意 USB），並將演練結果作為內部教育訓練之參考，以持續強化員工對社交工程攻擊手法之警覺性與應變能力。
- 全員資安通識訓練：強制要求全體員工每年至少接受三小時之資訊安全通識教育訓練，內容涵蓋最新的資安威脅趨勢、公司政策宣導及個人應盡之安全責任。
- 持續性資安宣導：透過內部公告、電子郵件等多元管道，不定期進行資安政策、風險案例及最佳實務之宣導，將資訊安全意識融入企業文化，確保員工熟悉並遵守相關政策與義務。
- 角色為本之專業培訓：針對不同職能（如：IT 人員、開發人員、高階主管）之特定資安需求，設計並提供客製化之專業培訓計畫，確保相關人員具備其崗位所需之進階資安知識與技能。

3.4 資訊安全

■ 2024年度資通安全管理資源投入與執行成果彙報

為確保本公司資訊資產之機密性、完整性與可用性，並建構一個具備高度韌性與防禦能力的資安環境，本年度持續投入多層次資源，其具體執行成果分述如下：

● 基礎設施與防禦技術部署

為鞏固資安防線，本公司已部署並維運下列關鍵硬體設施與軟體防護系統：

● 硬體設施

- 網路邊界防護：透過部署高效能防火牆 (Firewall) 監控並過濾內外部網路流量，並建置 VPN 設備以確保遠端連線之加密與安全。
- 核心網路穩定性：採用具安全管理功能之交換機 (Switch)，並透過多重線路設計提升網路可用性。關鍵伺服器 (Server) 與網路設備均配置不斷電系統 (UPS)，確保營運持續性。
- 資料儲存與保全：導入網路附加儲存 (NAS) 系統，進行集中化的資料儲存與保護。

● 軟體系統

- 威脅防禦與過濾：於全體端點部署防毒軟體 (Antivirus)，並結合垃圾郵件過濾 (Spam Filtering) 機制，有效阻擋惡意程式與郵件威脅。
- 資料保護與還原：透過專業備份軟體 (Backup Software) 制定並執行定期備份計畫，確保資料在災難事件後的可恢復性。
- 系統效能優化：導入伺服器虛擬化 (Server Virtualization) 技術，提升硬體資源使用效率，並強化系統部署與災難復原之彈性。

■ 資通安全治理與政策框架

本公司參照國際標準與主管機關法規，建立並持續精進資通安全管理制度：

- 管理制度依據：依循 ISO 27001 國際資安管理標準之精神，訂定並全面施行內部《資通安全管理辦法》，作為所有資安作業之最高準則。
- 風險導向管理：建立並推行資產價值與資訊風險評估辦法，透過系統性的手法，鑑別、分析並評估組織面臨的資安風險。
- 備份備援機制優化：依據資產價值與風險評估之結果，滾動式修訂備份與備援管理機制，確保關鍵業務在面臨資安風險時，能將營運衝擊降至最低。
- 法規遵循與政策更新：於 2024 年 10 月，為響應並遵循政府最新發布之資通安全管控指引，已重新審視並修訂本公司整體資通安全管理政策與相關程序。

■ 人員安全意識與專業職能提升

為確保資安政策能有效落地，本公司致力於提升全體同仁之資安意識及專責人員之專業技能，2024年度訓練成果如下：

課程類別	課程名稱	訓練時數	參訓人數
管理與治理	2024年9月 - 上市櫃資通安全管理指引管理課程	6 小時	2 人
專業技術	2024年9月 - 資安風險評估演練解析實作課程	6 小時	2 人
應變處理	2024年10月 - 資安事件的緊急應變處理課程	2 小時	7 人
全員意識	2024年10月 - 資通安全防護基本觀念課程	1 小時	43 人
全員意識	2024年10月 - 社交工程防護實務課程	1 小時	43 人

■ 常態性維運與稽核檢驗

為確保各項資安管控措施之有效性與持續性，本公司落實以下常態性維運與內外部稽核作業：

● 日常維運檢視：

- 每日執行系統狀態巡檢，即時監控服務運行狀態。
- 每週定期審查備份計畫之執行狀況，確保備份完整性。

● 週期性設備維護：

- 每月對核心伺服器設備進行健康檢查。
- 每季執行不斷電系統之功能測試與檢查。

● 獨立性稽核：

- 內部稽核：定期執行資訊循環內部控制查核作業。
- 外部稽核：接受會計師事務所對資通安全相關控制點之獨立查核，以客觀角度驗證本公司資安管理之成效。



本公司已於 2024 年 11 月 05 日董事會報告新訂資通安全管理政策與程序、資訊安全管理現況及執行情形。

3.5 法規遵循

■ 法規遵循

志豐電子集團秉持合法經營與誠信治理原則，依據國內外法律法規及各大客戶之合規要求，透過系統性方式識別並遵循國內外相關法規與標準。集團指定專責人員，定期蒐集、更新與審查各營運據點所在地的政府法規，例如：

- 國際IEC規範與電子產業相關要求
- 環境保護、職業安全衛生、勞動與社會責任
- 資訊安全、網路安全與個人資料保護
- 能源管理、財稅制度、公司治理及低碳轉型
- 智慧財產權及非衝突原物料採購政策等

公司均與每家客戶和供應商均簽定了保密合約，對客戶或供應商各類合約，先由公司內部評審再由公司法律顧問進行評審，以降低法律法規方面的風險。並制定「機密文件管理辦法」確保公司、客戶、供應商、協力商以及政府或相關方諸如產品設計專利、相關技術資料、樣品等得到有效保護，確保客戶和各相關方的利益得到保障。同時公司每年獨立自主研發的技術主動申請專利，確保產品出貨到客戶指定的各國家與地區，不會觸犯智慧財產權方面及技術糾紛，或觸犯相關法律及法規。每年也持續收集統計客戶、協力廠商、認證機構、協力廠商檢測機構、當地政府、非官方組織、其它相關資料、本公司員工等是否有投訴關於產品設計專利或技術資料等外洩情況

為確保法規落實與有效執行，集團除導入法規清單與合規追蹤系統外我們亦持續對全體同仁與供應商實施教育訓練與法規宣導，提升全員法遵意識與責任感，確保在面對各項業務決策時，皆能展現正確的法律判斷與道德標準。志豐電子集團將持續關注全球法規趨勢與產業發展脈動，建立預警與應變能力，作為企業永續發展的重要基礎。

類別	2024年度支付件數 (單位：件)	2024年度支付金額 (單位：元)
2024年度發生之罰鍰事件	0	0
以前年度發生之罰鍰事件	0	0

■ 重大違反法規說明

志豐電子於2024年無發生重大違反法規事件。



3.6 供應鏈管理

■ 供應鏈的評鑑及稽核

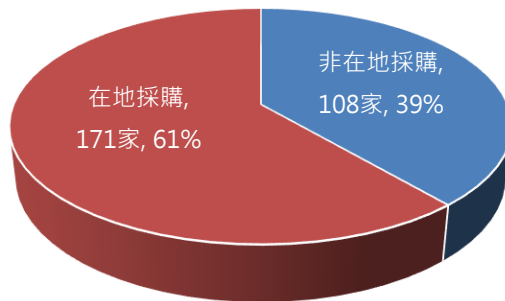
● 價值鏈

- 價值鏈上游合作之客戶群包含汽車產品類、工業類、醫療器械類、消費類、玩具類主要為電聲相關類共673家。
- 價值鏈合作夥伴之供應商包含塑膠件/膜片、五金、磁石、輔料(錫絲/化工)、調音紙/EVA墊/網布、電子材料/PCB/PCBA、包材(貼紙吸塑/彩盒/紙箱)、耳套/橡膠、線材、受話器。
- 與前一報導年度相比，2024年公司價值鏈沒有產生重大變化，無變化的原因是生產的產品仍為蜂鳴器、喇叭、麥克風和耳機4大類，客戶群和原材料也沒有變化。

● 採購支出比例

本公司2024年共有279家合格供應商，在地採購比約為61%(在地定義為廣東、蘇州本地合格供應商有171家)。

採購地區比例



● 評選標準及稽核情形

廠商選定：採購根據需求依合格供應商名錄選定合適供應商。

- 採購根據物料需求數量，在合格供應商名錄選擇交貨期、質量、價格、付款方式合適的供應商:總公司/東莞志豐/百豐三公司合格供應商名錄中廠商可共用。合格供應商名錄為及時更新,更新后簽核時會簽工程,品質單位及總經理室核準。
- 新材料之採購，需確認採購件有無HSF要求，若為HSF件則需於通過HSF認定的合格供應商中採購。若不是HSF認定的合格供應商,必須達到HSF要求才可進行採購。
- 認證機構與檢測機構的選定：如果客戶有指定則選客戶指定的機構；如果客戶沒指定要選具備國際和國家認證標準要求有頒發有效證書或報告資質的機構，要符合國內外法律法規要求，行業要求及經過客戶認可的機構。
- 校驗機構：要具備ISO17025認證並經過國家認監委批准可頒發帶CNAS證書之機構，還需具本公司儀器備校驗範圍的機構，在認證行業內有知名度且被廣大客戶接受的機構。
- 儀器設備或軟件的供應商或維修商：就近原則在珠三角範圍內專業從事相關儀器設備研發和製造能力的供方，禁止從無維修和保養能力或後續服務差的代理商處購買，實需找代理商的需經過使用部門和採購部門主管雙方書面同意方可。
- 法律法規要求：除以上環保相關法律法規外，如果客戶對產品的收貨國家、發運地和客戶確定的目的國的法律法規有要求則業務收到通知後書面傳達給採購和品保，由採購與品保通知供應商要求其遵守執行（例如個別客戶要求採購原材料地不能從剛果共和國及其周邊國家與地區購買等要求）。

2024年度完成56家供應商年度稽核(占全體供應商20%)，稽核項目為(1) 體系文件；(2) 材料管控；(3) 製程管控；(4) 製程管控；(5) 工程管控；(6) EICC。本年度稽核結果為稽覈供應商有全部通過。

本次針對供應商進行的稽核，涵蓋環境衝擊與社會衝擊兩個面向，總共納入56家供應商進行評估。在環境衝擊方面，共有9家供應商被鑑別出存在負面影響，所幸這些供應商皆已同意提出改善措施，並無任何一家因此遭終止合作；同樣地，在社會衝擊的評估中，也有8家供應商被發現有負面影響，這8家也均表示願意配合改善，未出現終止合作的情形。整體而言，此次稽核未導致任何合作中止，顯示供應商普遍具備改善意願，為日後持續強化永續供應鏈管理奠定良好基礎。

● 對供應商進行稽核之稽核結果

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商總數	56	56
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	9	8
同意改善之供應商數量	9	8
終止合作之供應商數量	0	0

註：環境衝擊評估包括能源使用、溫室氣體排放、水資源管理、廢棄物處理等；社會衝擊評估包括員工權益、職業安全衛生、人權保障、利害關係人關係、社區影響等。

3.7 智慧財產風險

■ 智慧財產風險管理計劃

● 營業秘密管理與保護

- 與新進員工簽定「保密暨專利權合約書」，於合約書中明定智慧財產 (包含但不限於著作專利權、商標權、營業秘密等) 歸屬與保密要求，並包括競業禁止要求。
- 與客戶及下包商簽定保密協議文件，於協議中明定智慧財產 (包含但不限於著作權、專利權、商標權、營業秘密等) 歸屬與保密要求，並說明損害賠償事宜。
- 與離職員工簽定「員工離職交接單」，於交接單中明定離職員工對在職期間知悉之智慧財產 (包含但不限於技術、程式、營業秘密等) 負有保密之義務，如有違反而造成公司損失，離職員工須負賠償責任。
- 門禁安全管理：本公司員工皆配有門禁磁卡，再依其部門屬性給予進出權限；非本公司員工，進入參訪時應進行身分登記，並限定活動範圍於前台或會議室公共空間，且全程皆須有本公司員工陪同。
- 資訊安全管理：本公司所有電腦設備，皆以員工個人帳號密碼進行登入識別，且密碼須定期更換。
- 部門文件專屬空間：本公司為各部門配置其自有的實體及虛擬檔案置放空間，由各部門對之進行獨立地規劃及使用。實體空間，須妥善保管鑰匙；虛擬空間，則會設定讀寫權限。
- 教育訓練進行保密觀念宣導：採專題模式。對所有新進人員簽屬保密合約並宣導保密的重要性，使其對營業秘密有所認識，以有效推動法治意識的建立。

● 揭露方式

本公司訂定智慧財產政策與管理計劃並於公司網站或年報揭露執行情形，且至少一年一次向董事會報告。

■ 智慧財產風險管理執行情形

項目	執行計畫說明
1	制定產品專利申請單/專利創作說明書/專利評價表/專利獎金辦法修訂智慧財產權的取得與維護應用程序
2	專利年費盤點，已執行檢視所獲證專利121件之使用情形及與產品的關聯程度，並對專利之實用性作評估刪選。
3	2024專利提案達成17案，歷年各國申請總件數為274件，發明件數5件，發明案占總立案量約5%符合產品策略發展方向，定期更新官網「專利資訊」頁面。(2024.12.31)
4	2024.10.8舉辦智慧財產與專利申請實務課程，參訓人數20人，時數1小時，新進同仁皆受有智財基礎教育訓練及簽訂保密協議，



4. 綠色環保

4.1 氣候變遷

4.4 水資源管理

4.2 溫室氣體管理

4.5 廢棄物管理

4.3 能源管理



4.1 氣候變遷

變遷已成為21世紀最嚴峻的全球挑戰之一。極端氣候事件的頻率與強度持續增加，對全球環境、經濟與社會穩定構成重大威脅。本公司深知氣候變遷對營運及供應鏈的潛在衝擊，並視其為影響長遠發展的關鍵議題。為有效因應，我們依據氣候變遷相關議題，針對監督與治理、風險與機會評估、策略與目標等面向，持續檢視與精進相關措施。以下將分列說明各項執行情形：

■ TCFD 氣候變遷相關風險與機會管理

項目	執行情形					
敘明董事會與管理階層對氣候相關風險與機會之監督及治理	本公司董事會為風險管理的最高決策單位，負責任命與監督公司管理階層，並確保公司營運目標的達成。董事會亦負責確認風險管理及內部監控系統的整體有效性，確保公司能夠在動態市場環境中維持穩健發展，並妥善應對氣候變遷相關風險。					
	執行副總經理負責統籌與指揮風險管理計劃的推動與運作，並由各部門負責執行各類業務風險管理措施。管理階層負責監督公司內部各部門在氣候風險應對及機會利用計劃上的落實情況，確保各部門擬定明確目標與責任，並依照計劃執行，以降低氣候變遷可能帶來的衝擊。此外，公司每年定期舉辦風險管理會議，向董事會提供最新報告，評估氣候相關風險的關鍵議題及應對策略，確保決策基於最新風險評估結果。					
	董事會與管理階層之間維持密切合作，確保公司能在氣候變遷與相關風險的挑戰下，做出明智且有效的決策。同時，公司亦積極尋求機會，透過創新與永續發展策略，推動企業成長與長期競爭力，以確保企業能在全局環境變遷趨勢下穩健發展。					
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）	本公司高度重視氣候變遷對營運與財務可能造成的衝擊，並以前瞻性的視野積極研擬應對方案，旨在強化組織的氣候韌性，確保永續經營。為此，公司已定義短期（5年以內）、中期（5至10年）及長期（10年以上）的時間範圍，將評估氣候風險與機會可能造成的營運與財務影響，以利規劃各項行動來應對氣候相關的挑戰與機會。					
	類型	氣候相關議題	短期	中期	長期	因應作為
	實體風險	- 劇烈降水與極端乾旱 - 平均氣溫上升	- 極端降水導致道路受損與運輸困難，進而影響供應鏈，客戶被迫暫停收料 - 政府因極端氣候宣布停班，導致工作天數減少，進而影響生產進度並延後交貨期	- 嚴峻的水資源匱乏狀況，對生產製造與產品供應鏈構成重大不利影響 - 由於氣候變遷加劇，天災發生的機率與嚴重性增加，因此保險費用也隨之增加	平均氣溫持續上升，將導致用電量及設備冷卻水用量持續增加，進一步推高營運成本並擴大碳排放量	- 針對不同程度的缺水情況，制定詳細的應急預案，包括生產調整、用水優先順序、替代水源啟用等措施加強員工節能意識培訓，鼓勵隨手關燈、關閉不使用的電器設備等習慣 - 評估廠區水災風險，並研擬緊急應變措施 - 推動綠色供應鏈 - 定期維護保養空調設備，確保其以最佳效率運行
	轉型風險	- 市場原材料價格上升 - 市場對永續與低碳標準的重視度提高，客戶要求更加嚴格 - 政府強化減碳政策，提高溫室氣體排放費用	- 因應碳稅課徵，企業面臨額外營運成本負擔 - 為符合減碳目標，投入節能設備導致成本上升	- 供應商受再生能源法規及碳稅等影響轉嫁成本 - 法規限制要求企業提升再生能源使用比例，使其面臨額外的投資與營運壓力	- 市場對低碳轉型的要求提高，非低碳產品的營收逐步縮減 - 未能滿足客戶的環保與永續標準，導致訂單減少，影響企業營收	- 關注政府減排支持方案，善用補助與獎勵機制，降低企業營運成本 - 致力於創新綠色產品，降低能源消耗與環境影響
	機會	- 政策獎勵 - 提高資源的使用效率 - 使用低碳能源	- 實施節能技術，減少水電使用量，達到降低營運成本的目標 - 投入資本於高效能節能設備，提升能源使用效益	- 通過政府獎勵與合作，積累碳權，支持碳排放減少計畫 - 推動水資源綠色利用，實現節水與水資源循環利用，降低用水量	- 透過不斷開發新的產品線，來滿足市場上對低碳產品日益增長的需求 - 申請碳額度，並預計加入碳交易市場，實現碳資產的買賣與管理	- 規劃積極參與政府推動的減碳獎勵計畫，爭取政策扶持與獎勵 - 淘汰過時設備並進行升級，提升能源使用效率，減少能源浪費 - 專注於低碳產品的研發，提升產品的環保價值與競爭力

4.1 氣候變遷

■ TCFD 氣候變遷相關風險與機會管理

項目	執行情形		
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	項目	說明	財務影響
	極端氣候事件	極端氣候變遷可能對本公司營運及供應鏈運輸造成影響	極端氣候或供應鏈中斷影響營運與物流，導致產能降低與營收減少
	轉型行動	氣候變遷現階段可能帶來的機會包含發展低碳產品與服務，以及強化企業應對氣候變遷的韌性	發展低碳解決方案：隨永續趨勢推動，低碳產品與服務需求上升，帶來營收增長機會
			提升氣候變遷應對策略：透過內部管理優化與流程精進，提高運營效率並降低營運成本
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	本公司已建立完善的風險管理組織架構，並制定明確的管理政策與程序，確保風險管理機制能夠全面覆蓋營運、資安、智慧財產、財務及氣候變遷風險。同時，我們已將氣候變遷風險管理正式納入風險管理政策與程序，確保企業能夠有效應對氣候相關挑戰。		
	風險管理的執行由執行副總經理依據不同風險類型，每年召集相關權責單位執行風險管理措施，並強調全員參與的全面風險控管機制。各單位主管需在日常管理作業中落實風險評估與管控，確保風險管理不僅停留在政策層面，而是能夠深入到實際運營中。		
	針對可能影響企業營運的不確定因素，公司要求各權責單位在執行前進行審慎評估，以確保風險管理策略的專業性與前瞻性。在氣候變遷風險管理方面，公司依據風險管理會議的討論結果，鑑別關鍵風險議題，制定避險措施，並定期向董事會報告，確保公司能夠積極應對氣候變遷帶來的風險與機會，維持企業的可持續發展。		
	IPCC 發布之評估報告中，係以代表性濃度途徑 (RCPs) 提出四種氣候變遷的情境，總結如下： (1) RCP2.6 是低度排放情境，將全球暖化的升溫幅度限制在 2°C 以內（與工業化前相比），也被稱之為 2°C 情境。 (2) RCP4.5 是中度排放情境，沒有達到 2°C 的限制和 1.5°C 的目標，被認為可能產生約 2.4°C 的升溫。 (3) RCP6.0 是中高排放情境，溫室氣體排放在 2060 年左右達到顛峰，並在本世紀末期開始下降，被認為可能產生 2.8°C 的升溫。 (4) RCP8.5 與現行政策一致，是高度排放的情境，升溫幅度可能達到 4.3°C，也被認為代表「一如往常」的情境。 公司選擇其中兩種不同的氣候變遷情境進行評估如下：		
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	情境假設	情境說明假設	財務影響
	高風險情境 (RCP8.5)	全球碳排放持續增加，極端氣候事件頻繁，導致供應鏈中斷、能源成本上升、碳稅加重	在RCP8.5的高風險情境下，頻繁的極端氣候事件和持續增加的碳排放將對營收、成本、利潤、現金流量和資產價值產生多方面的負面影響，氣候變遷將對企業的財務狀況造成顯著挑戰。公司需要應對政策成本上升、能源成本波動、自然災害損失、供應鏈中斷等一系列負面影響，影響預計大於1%。
	低風險情境 (RCP2.6)	全球積極減碳，低碳技術普及，企業須加快綠色轉型以滿足市場需求	在RCP2.6的低風險情境下，公司面臨的財務影響相對溫和且可預測性較高。雖然公司需要承擔政策成本（如碳稅）、能源轉型的初期資本支出，以及供應鏈調整的額外成本，但隨著碳排放政策逐步落實和市場需求的綠色轉型，這些初期投資將會帶來長期的競爭優勢。公司將能夠受益於可持續產品的市場需求增長，並降低能源價格波動的風險。從財務角度看，這將可能提高公司的市場份額，增加收入來源，同時提高公司的總體財務健康度，影響將小於0.1%。

4.1 氣候變遷

■ TCFD 氣候變遷相關風險與機會管理

項目	執行情形
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	本公司為有效管理氣候相關風險，已制定全面的轉型計畫，以減少氣候變遷對營運的影響，並確保符合全球減碳趨勢與法規要求。該計畫涵蓋碳排放管理、能源轉型、供應鏈減碳及綠色技術應用等關鍵領域，並透過系統性的風險辨識機制，確保企業在面對氣候變遷挑戰時，能夠維持穩健發展。
	轉型計畫內容
	溫室氣體管理與減碳策略：工廠端導入 ISO 14064 進行碳盤查，制定 短、中、長期減碳目標，並持續評估減碳績效，確保達成 2050年碳中和目標。
	能源結構優化：逐步提高工廠 再生能源使用比例，以降低對傳統能源的依賴，並符合 政府碳費與碳交易機制的要求。
	供應鏈低碳轉型：要求供應商提升 ESG 符合度，導入低碳製程技術，確保整體供應鏈共同減碳。
	綠色產品與創新：開發環保材料及低碳產品，符合客戶對可持續性產品的需求，並提升市場競爭力。
	實體風險與轉型風險之辨識與管理
	實體風險 透過營運風險評估機制，監測氣候變遷對生產、供應鏈及物流的潛在衝擊，並建立應變計畫，如提升防災能力、強化水資源管理及能源韌性。
	轉型風險 關注政府減排支持方案，善用補助與獎勵機制，降低企業營運成本，致力於創新綠色產品，降低能源消耗與環境影響
	關鍵指標與目標 溫室氣體減排目標：2025年度相較 2024年度減少 8%，並持續每年遞減，以穩步邁向長期減碳目標。 再生材料應用目標：2025年度相較 2024年度再生材料設計占比增加 4%，推動循環經濟，降低資源消耗。 綠電使用目標：2025年度相較 2024年度綠電使用占比提升 10%，減少對傳統能源的依賴。 2030年提升綠能應用比例。 2050年達成碳中和目標
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	透過上述計畫與風險管理措施，公司將持續強化氣候風險應對能力，確保企業穩健經營，並推動永續發展。
	本公司近期於工廠端導入 ISO 14064 進行溫室氣體盤查，並已設定具體的減碳目標，為實現低碳轉型奠定基礎。並持續關注中國大陸碳交易市場政策，以掌握最新法規與市場變動。公司每年定期進行碳盤查，並據此設定 短、中、長期減碳目標，確保減排進度可衡量且有效推進。同時，我們將依據政府政策與市場趨勢，適時調整減碳策略與行動方案，確保企業在應對氣候變遷挑戰的同時，保持競爭優勢並推動永續發展。公司在追求經營績效之時，亦重視氣候變遷及節能減碳等議題，於規劃資本支出時將碳稅成本納入考慮。 再生材料應用目標：2025年度相較 2024年度再生材料設計占比增加 4%，推動循環經濟，降低資源消耗。
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	在氣候變遷減緩方面，本公司以溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並致力於降低碳足跡，以達成永續發展目標。同時，我們積極推動環保材料的應用，設定設計再生材料的使用占比，提升產品的環保效益。此外，我們也致力於提高綠電使用比例，以減少對傳統能源的依賴，進一步降低整體碳排放，邁向更環保的生產模式。 溫室氣體減排目標：2025年度相較 2024年度減少 8%，並持續每年遞減，以穩步邁向長期減碳目標。 綠電使用目標：2025年度相較 2024年度綠電使用占比提升 10%，減少對傳統能源的依賴。 2030年目標：提升綠能應用比例。 2040年目標：實現 CO ₂ 碳排零成長，確保碳排放總量不再增加。 2050年目標：達成 碳中和，透過能源轉型、碳捕捉技術及碳補償機制，實現淨零排放。
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	本公司為資本額50億元以下公司，依上市櫃公司永續發展路徑圖之規範，需於2026年盤查個體公司，並於2028年完成驗證。

4.2 溫室氣體管理

■ 溫室氣體管理之策略、方法、目標

溫室氣體管理及減量目標

為積極回應氣候變遷議題及邁向淨零碳排目標，本公司依據《ISO 14064-1:2018》標準之指引進行溫室氣體盤查。本公司盤查東莞廠/蘇州廠溫室氣體涵蓋以下三大排放源類別：

類別 1（直接溫室氣體排放）：源自自有設備及設施之排放，例如柴油發電機、食堂爐灶、公務車、製冷設備、二氧化碳滅火器、化糞池等。

類別 2（能源間接溫室氣體排放）：源自外購電力所產生之排放。

類別 3（其他間接溫室氣體排放）：包含上下游供應鏈活動，例如原材料運輸、產品陸運、廢棄物運輸、員工上下班、原材料購買、固廢處理等。

本公司選用之基準年為2022年溫室氣體減量基準，其數據為10,265.61tCO₂e。

短期目標（2025 年底前）	中期目標（2030 年底前）	長期目標（2050 年）
溫室氣體總排放量相較 2024 年減少8%	排放量減少35%；提升綠能應用比例，工廠用電量15%來自再生能源；低碳製程技術逐步導入	達成碳中和，透過能源轉型、碳捕捉技術及碳補償機制，實現淨零排放
溫室氣體策略及具體行動計畫		

本公司秉持環境永續的核心理念，積極回應氣候變遷帶來的挑戰，致力於降低營運過程中所產生的溫室氣體排放。為實現淨零碳排的長期目標，我們已建立完整的溫室氣體管理策略，透過導入節能設備與技術，全面提升生產與營運階段的能源使用效率，同時逐步提高再生能源的使用比例，積極採購綠電以取代傳統能源。

溫室氣體減量項目：

節約用水：將空調冷凝水排放管線集中引導至綠化帶，實現廢水再利用，節約用水並提升資源使用效率

節能：改裝熱水供應裝置，更換為低能耗設備

節電：安裝光伏發電設施

減碳：倡議供應商送貨使用新能源平台運輸車輛，減少空載率和碳排放



4.2 溫室氣體管理

■ 溫室氣體排放量

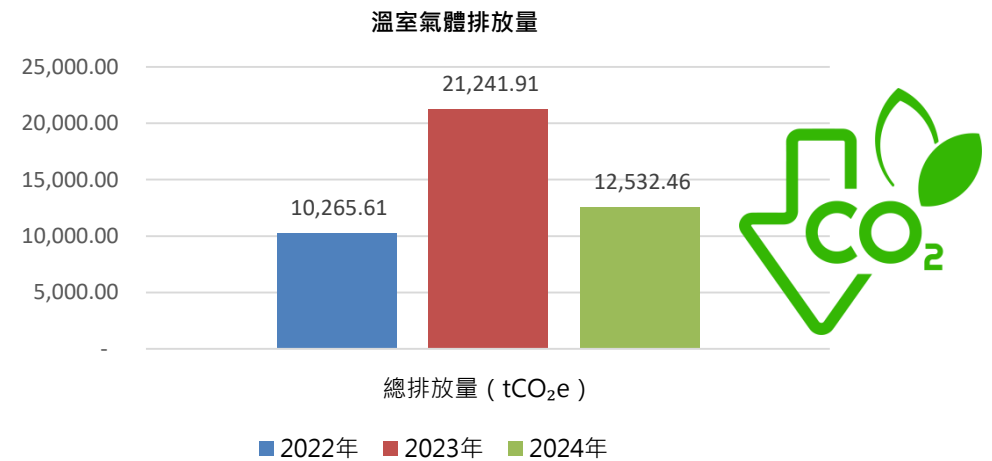
本公司依循ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024年盤查結果為範疇一178.67 tCO₂e、範疇二1,477.18 tCO₂e以及範疇三10,876.61 tCO₂e，排放密集度為3.41 tCO₂e/百萬元營業額。2024本年度排放量較基準年上升22%，溫室氣體排放密集度較基準年2022年上升38%，主要原因為2024年碳盤查計算方式比2022年盤查計算範圍增加。

本公司依照ISO 14064-1與環境部溫室氣體查驗指引，建立溫室氣體盤查標準機制，每年盤查蘇州廠/東莞廠之溫室氣體排放量，並通過第三方驗證公司查證。2023年及2024年由杭州萬泰認證有限公司依據ISO 14064-1:2018的要求進行核查，確認其滿足核查準則要求，達到合理保證等級且滿足實質性要求。

◆ 溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024年	2023年	2022年
範疇一 (tCO ₂ e)	178.67	206.29	190.38
範疇二 (tCO ₂ e)	1,477.18	1,440.89	1,358.12
範疇三 (tCO ₂ e)	10,876.61	19,594.73	8,717.11
總排放量 (tCO ₂ e)	12,532.46	21,241.91	10,265.61
排放密集度 (tCO ₂ e/百萬元營業額)	3.41	5.96	2.48

- 範疇一資料範圍：已完成母公司、子公司：東莞志豐電子有限公司、蘇州百豐電子有限公司、範疇二資料範圍：已完成母公司、子公司：東莞志豐電子有限公司、蘇州百豐電子有限公司及範疇三資料範圍：已完成母公司、子公司：東莞志豐電子有限公司、蘇州百豐電子有限公司。
- 計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
- 溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二及範疇三所產生之溫室氣體。



4.3 能源管理

■ 能源使用政策

為提升能源使用效率及減少整體能耗，本公司導入能源管理系統，並由管理部和品保部負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，以制定節能改善計畫及短中長期目標。

提升能源使用效率政策：本公司長期致力於提升能源使用效率與落實節能減碳，透過導入高能源效率及節能設計之設備，全面優化生產製程與營運流程，降低企業與產品全生命週期中的能源消耗。同時積極推動再生能源的設置與使用，邁向低碳轉型與能源最佳化。

● 在能源減量目標方面

2025年本公司訂定之年度目標為整體電力使用量較2024年減少5%。2024年已較2023年成功減少186148KWh（約6.4%）。未來我們進一步設定2050年底前為長期目標，電力使用量減少15%，並將透過高效設備導入與管理機制持續精進用能效率。

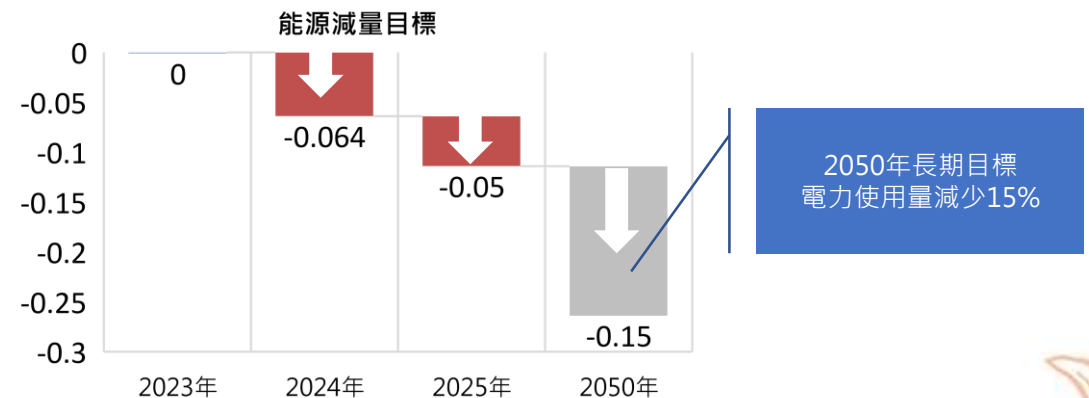
- 再生能源使用承諾：本公司依據 RE100 承諾，目標於2030年達成使用再生能源比例16%，並於2050年全面實現 100% 再生能源使用。目前已在各廠區推動多項再生能源措施，包括於閒置屋頂空間建置太陽能光電系統，預估 2025 年自發自用綠電產出可達 30萬度。此外，亦透過綠電憑證交易平台採280兆瓦綠色電力，採購金額為台幣10,000元，滿足營運所需之綠電需求，並尋求具經濟規模的多元再生能源來源。
- 積極導入節能與智能製造措施，如自動化設備提升生產效率，優化製程良率以減少原料耗損；在產品與包裝設計上導入綠色設計理念，使用可回收與再生材料，推動「再生物料政策」，實踐迴圈利用、變廢為利與降低廢棄物的環保策略。
- 綠色供應鏈管理：為確保供應商於品質、成本、交期、環境、人權與永續面向皆能與本公司一致，我們制定《供應商管理政策》，並已於2022年8月9日經由審計委員會及董事會通過實施。政策內容涵蓋環境保護、GHG 管理、職業安全、RBA&CSR、RBP、NBCUniversal、HSF、CTPAT、CFSI 等要求，與供應商共同推動資源循環與永續發展。
- 建立能源管理體系：東莞廠、蘇州廠自2023年10月起同步導入 ISO 50001:2018 能源管理系統，並於年底通過協力機構認證。公司高層制定能源管理方針，強調遵循能源法規、提升能源效率與降低能耗，同時要求各部門明確負責能源減耗職責，透過數據統計與內部審查，確保能源管理體系持續有效改善與運作。此外，具體措施亦包括：石排廠設置屋頂太陽能光伏發電站，綠電發電量每年達300579度，減碳量300噸，等同種植1.7萬棵樹。石排廠實施出差管理制度，使用新能源共乘平台車輛及高鐵以降低燃油車使用率減碳量約可達1.85公噸；2025年蘇州廠公司宣導現有開油車員工有置換需求時優先置換新能源汽車，將原公司員工油車使用為95%，降低至90%，通過減少加油量計算節能量，實踐綠色交通。

綜上所述，本公司在能源管理、再生能源使用、節能降耗及供應鏈綠色轉型方面皆已建立清晰目標與行動策略，並透過制度建置與實務行動，穩健推動永續發展。

◆ 節能成效

項目	節約量	減少能耗 (千兆焦耳)	單位能源熱值	熱值係數
天然氣	504立方公尺	19.05	52.7 Mj/kwh	35,590KJ/m
電力	186148kwh	670.1328	3.6Mj/kwh	3,600,000J/kwh

註：1 千兆焦耳(GJ)=109 焦耳(J)；1 千卡(Kcal)=4,186.8 焦耳(J)；1 度(kWh)=3.6X106焦耳 (J)。



4.3 能源管理

■ 能源使用情況

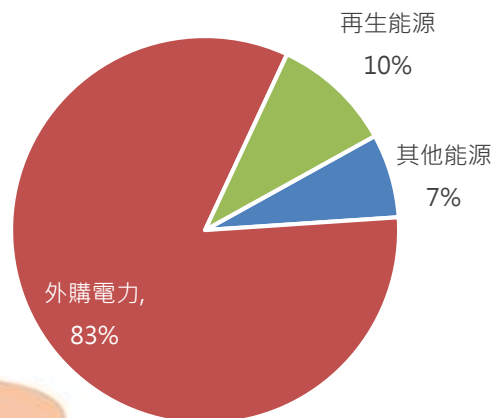
本公司2024年度消耗的能源總量為11,005.84GJ、外購電力百分比：83%、再生能源使用率：10%、其他能源:7%。
本公司於東莞廠區架設太陽能板替代過去使用之非再生能源，2024年度共自發自用282323 千瓦時。

◆ 能源消耗分析表

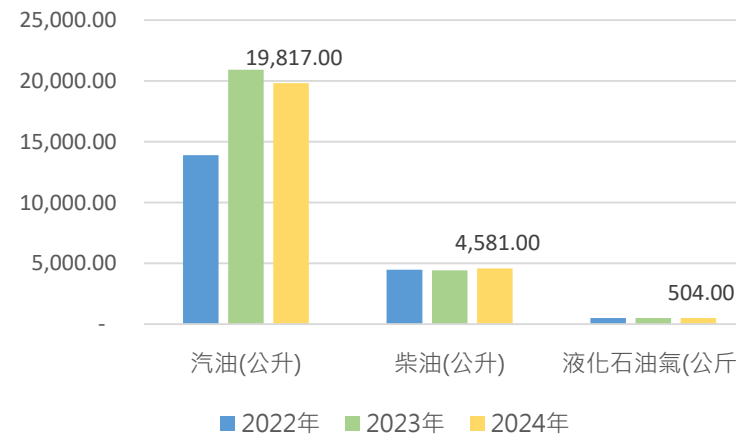
能耗項目	2024年	2023年	2022年
汽油 (公升)	19,817.00	20,933.00	13,893.00
柴油 (公升)	4,581.00	4,408.00	4,479.00
液化石油氣 (公斤)	504.00	504.00	504.00
電力-再生能源 (kwh)	304,835.00	335,095.00	48,588.00
電力-非再生能源 (kwh)	2,729,088.00	2,915,236.00	2,885,445.00
消耗能源總量 (GJ)	11,005.84	11,787.72	10,625.64
能源密集度 (GJ)	4.46	3.32	2.56



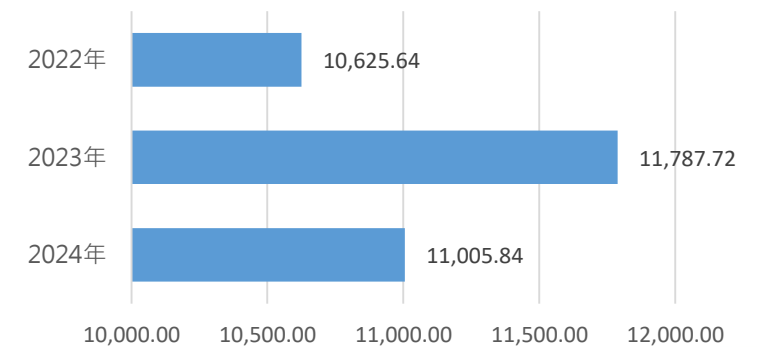
2024年消耗的能源佔比(單位：十億焦耳GJ)



近三年能源消耗類別



近三年消耗能源總量 (GJ)



4.4 水資源管理

水資源管理或減量目標

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。本公司使用WRI的水風險評估工具分析臺灣的水資源狀況，顯示目前處於低風險範圍內。

本公司用水主要來自台灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活及廠房設備。本公司排水系統放流水質符合環保要求，生產廢水經過廠內處理設施處理後排放，生活用水通過污水系統處理，以確保對環境無顯著影響。

短期目標 (2025 年底前)	中期目標 (2030 年底前)	長期目標 (2050 年)
相較2024年總用水量降低 5%。	相較2024年總用水量降低15%，並提升製程回收水比例至30%。	實現用水總量零成長，並達成 50% 以上回收再利用率。

排放水管理

本公司各廠區使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，符合放流水標準後排放，除了內部水質檢測外，同步委由第三方進行廢水水質採樣與分析，避免廢水排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合當地放流水標準。

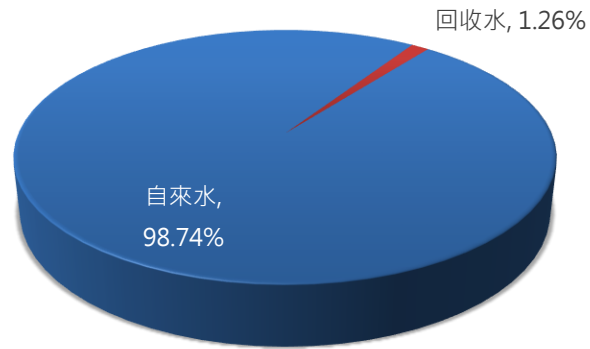


4.4 水資源管理

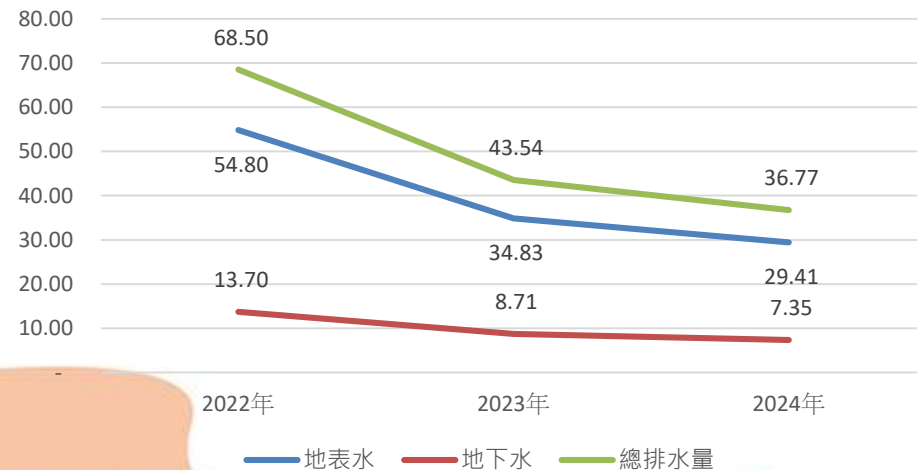
■ 用水情況

本公司2024年總用水量為36.76723千立方公尺，取水來源包括自來水98.74%與回收水1.26%，用水密集度為33.27立方公尺/人/年。

取水資源比例



排水終點量



◆ 水資源壓力地區之取水量與耗水量

項目 (單位：千立方公尺)	2024年	2023年	2022年
第三方的水	36.77	43.54	68.50
總取水量	36.77	43.54	68.50
總排水量	36.77	43.54	68.50
總耗水量	-	-	-

◆ 取水情形

取水類別 (單位：千立方公尺)	2024年	2023年	2022年
地下水	0.46	NA	NA
第三方的水	36.30	43.54	68.50
總取水量	36.77	43.54	68.50

◆ 排水情形

排水終點類別 (單位：千立方公尺)	2024年	2023年	2022年
地表水	29.41	34.83	54.80
地下水	7.35	8.71	13.70
總排水量	36.77	43.54	68.50

4.5 廢棄物管理

廢棄物管理或減量目標

本公司持續推動廢棄物減量及資源有效利用，積極落實對環境保護的責任，致力於降低營運過程與產品生命週期中的環境衝擊。

全員環保意識與培訓；為強化全體員工的環境意識，本公司定期宣導環保與廢棄物管理相關知識，內容涵蓋危險廢棄物分類與處置規範、資源回收與減量原則、綠色製造與永續發展目標。此外，透過企業內部宣導（如電子報、佈告欄），持續傳達「源頭減量、分類回收」與「減少危險廢棄物」的重要性，促使全員主動參與環保行動，養成綠色職場文化。

產品設計與供應鏈減廢策略：在產品設計階段，我們致力於提升模組化與組件整合度，不僅降低材料浪費，也有助於延長產品壽命與提升回收效率。同時，於供應鏈管理方面，我們鼓勵並逐步推動供應商採用可重複使用包裝材料及可降解環保材質此舉不僅有效減少廢棄物產生與危險廢棄物處理成本，也符合對產品包裝綠色化、減碳化的趨勢。

本公司依循ISO14001管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理目標：

短期目標（2025 年底前）	中期目標（2030 年底前）	長期目標（2050 年）
相較於2024年將整體廢棄物總量削減8%，危險廢棄物減少5%，並同步建立精準的廢棄物分類管理制度，提升分類正確率至95%以上。此階段將聚焦於強化內部管理流程與人員訓練，讓減廢行動在日常營運中落實。	則著重於系統性改善與資源回收再利用。相較於2024年預計將每單位產品產生的廢棄物量減少 20%，危險廢棄物減少15%，並提升廢棄物的回收再利用率至 70%。	朝向「零掩埋（Zero Landfill）」的永續願景邁進。預計將危險廢棄物量降至最低限度，僅保留法規所許且無替代方案之項目，並建構涵蓋產品全生命週期的廢棄物管理制度，從設計端到退役回收全面納入考量，實現真正的資源循環利用與永續經營。

溫室氣體策略及具體行動計畫

在投入方面，公司主要使用上游供應商提供的原料及包裝材料（如棧板、紙箱、塑膠），這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在活動方面，公司自身營運活動，特別是生產汽車電子產品的過程中，可能產生異丙醇等有害廢棄物；在產出方面，廢棄物總量包括一般廢棄物與有害廢棄物，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。公司建立完善的廢棄物分類與回收體系，最大化資源回收利用效率，減少對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。每年至少一次，公司派遣稽核團隊前往處理業者現場，檢查其實際處理過程是否符合法規及合約要求，確保廢棄物妥善處置。在數據管理方面，公司建立完整的廢棄物數據蒐集與監測流程，從廢棄物產生點開始設置記錄系統，精確追蹤廢棄物的產生量、類型及處理方式。每月進行內部核查，確保數據的準確性與一致性，並按季度生成管理報表，分析不同類型廢棄物的變化趨勢，作為改善廢棄物管理策略的依據。



4.5 廢棄物管理

■ 廢棄物產生情況

本公司2024年產生之廢棄物總量為20.73公噸，範圍為有害廢棄物和非有害事業廢棄物，其中3公噸為有害事業廢棄物、占15 %；17.73 公噸為非有害事業廢棄物、占85 %。

本公司主要採統一由合法廢棄物公司進行回收、焚化、掩埋等處理廢棄物。

本公司2024年處置移轉的廢棄物量共20.73公噸，有害廢棄物中經回收處理者占15 %。

除上述廢棄物外，其餘廢棄物統一由合法廢棄物公司執行處置，本公司2024年直接處置的廢棄物量共0公噸。

◆ 按回收作業從處置中移轉的廢棄物

項目 (單位：公噸)	處置移轉方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	再使用準備	-	-	0
有害事業廢棄物	再生利用	-	-	0
有害事業廢棄物	其他回收作業	-	3.00	3
有害事業廢棄物	總量	-	3.00	3
非有害事業廢棄物	再使用準備	-	-	0
非有害事業廢棄物	再生利用	-	-	0
非有害事業廢棄物	其他回收作業	-	17.73	17.73
非有害事業廢棄物	總量	-	17.73	17.73

◆ 近三年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

項目 (單位：公噸)	類型	2024年	2023年	2022年
產生量	有害廢棄物	3.00	-	1.3795
產生量	非有害廢棄物	17.73	23.00	24
產生量	總量	20.73	23.00	25.3795
處置移轉(回收)量	有害廢棄物	3.00	-	1.3795
處置移轉(回收)量	非有害廢棄物	17.73	23.00	24
處置移轉(回收)量	總量	20.73	23.00	25.3795
直接處置量	有害廢棄物	-	-	0
直接處置量	非有害廢棄物	-	-	0
直接處置量	總量	-	-	0



5. 友善職場與社會參與

5.1 人力發展

5.2 人才發展與培訓

5.3 多元福利與溝通

5.4 友善職場與健康照顧

5.5 社會關懷活動



5.1 人力發展

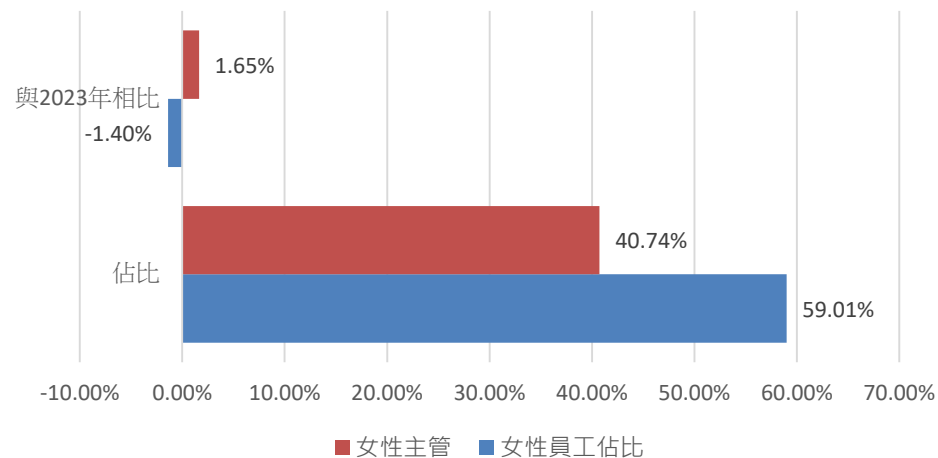
■ 員工多元包容及平等

本公司及其海外子公司尊重少數族群與差異化需求，2024年共進用身障員工1人，占全體員工的0.11%。在業務人員的招募方面，本公司注重多元性並因應高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女加入團隊，提供友善職場與在職訓練。延攬屆齡退休員工繼續留任，發揮其專業經驗與技術能力，提升組織知識與穩定度。持續職能培訓課程，協助不同年齡層與背景的員工順利融入工作崗位。

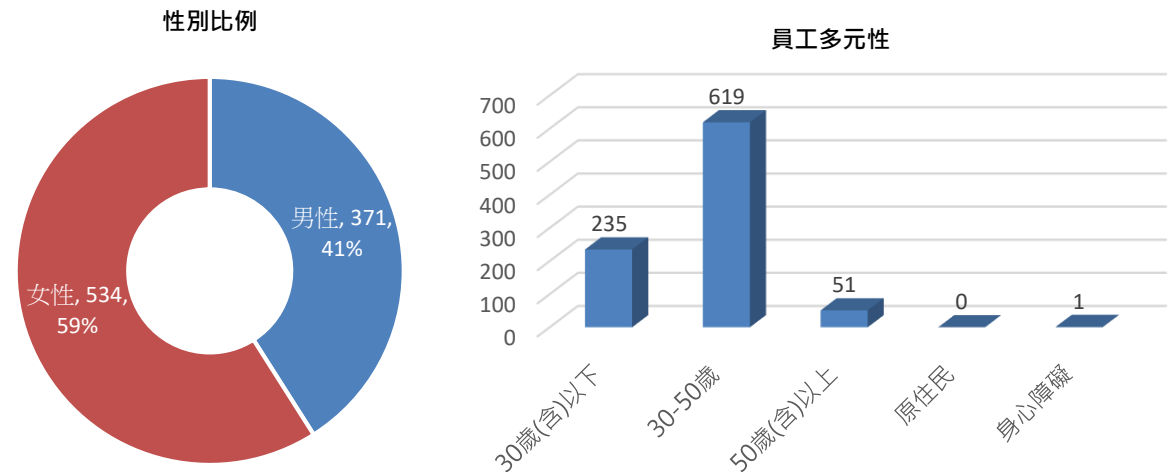
為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，2030年任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於50%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於45%。2024年女性員工占比為59.01%，較前一年減少1.4%，女性主管於所有管理職占比為40.74%，較前一年提升1.65%。

本公司職員流動情形，2024年總人數延續過往3年趨勢穩定。員工新進率為20.22%，員工離職率則為23.31%；與過去2年水準無明顯差異。

女性員工及主管佔比分析



◆ 員工多元化



◆ 新進與離職員工資訊

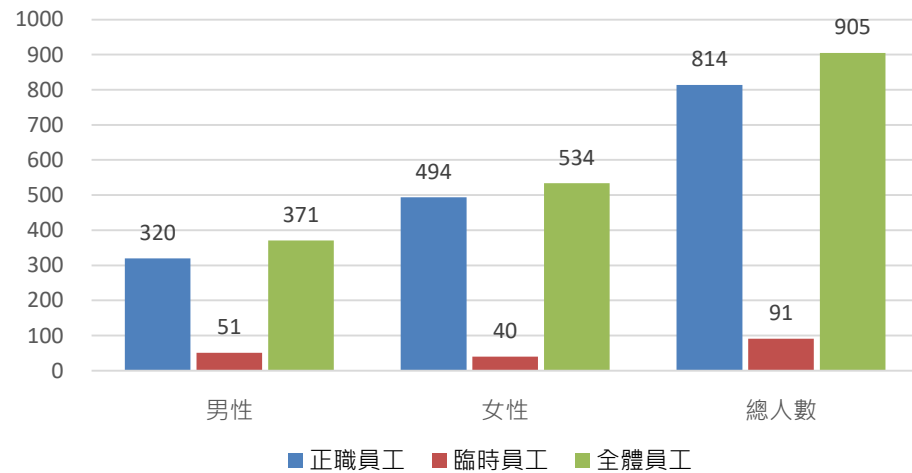
新進與離職員工資訊	新進員工 (人)	新進員工占比 (%)	離職員工 (人)	離職員工占比 (%)
男性	83	9.17	112	12.38
女性	100	11.05	102	11.27
30歲(含)以下	75	8.29	126	13.92
30-50歲	107	11.82	85	9.39
50歲(含)以上	1	0.11	3	0.33
臺灣	0	0	3	0.33
亞洲(不含臺灣)	183	20.22	211	23.31

5.1 人力發展

■ 員工結構

截至2024年底止，本公司全體員工共計905人，男女性別占比分別為40.99%及59.01%，而女性主管占有所有管理職員之占比為40.74%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

◆ 2024年底員工結構（單位：人）

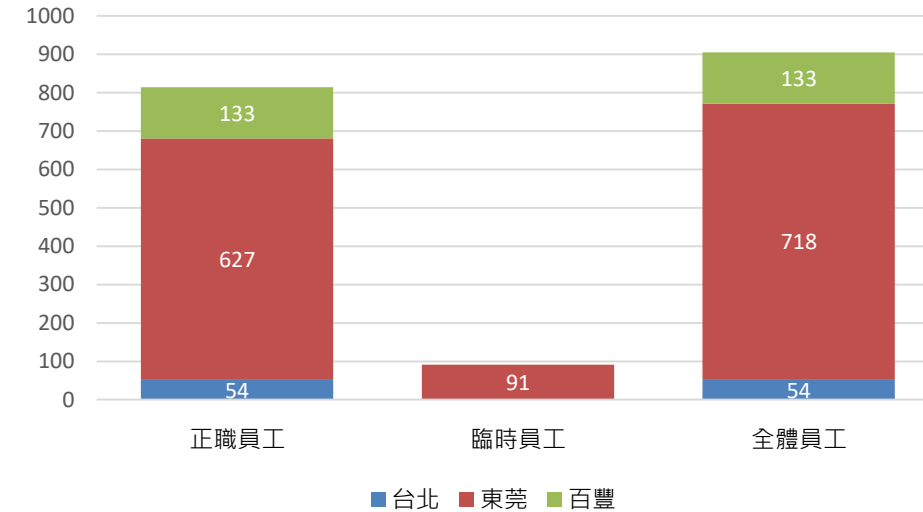


正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

本公司未聘任非保證時數員工。

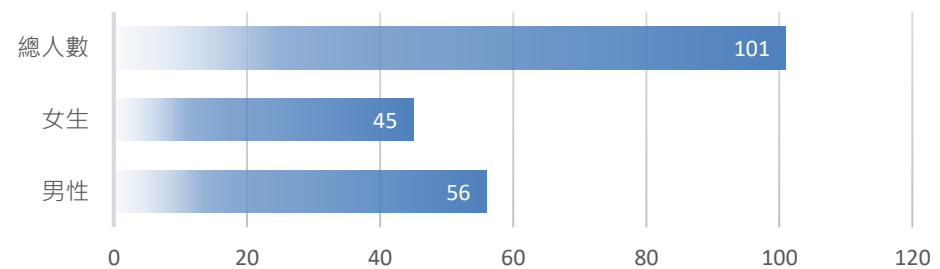
■ 各地區工作者人數



■ 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、交通司機等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表



5.1 人力發展

■ 人權政策與承諾

● 人權承諾

本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

● 適用範疇

本公司人權管理制度適用於本公司及其所有子公司。

● 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。2024年共169人次參與課程，總訓練時數達169小時；人權管理實施情形請詳股東會年報第51-52頁。此外，志豐電子股份有限公司也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

● 溝通平台、減緩及補償措施

(1) 本公司設有多元的人權溝通管道，以確保員工與利害關係人能安全、有效地表達人權相關意見與訴求，平台包含：

- 申訴與檢舉管道：設有匿名申訴信箱與專線，供員工及利害關係人反映強迫勞動、歧視、騷擾等人權議題。
- 定期溝通機制：勞資會議、員工滿意度調查、人事公告、職工福利委員會，蒐集人權相關意見與建議。
- 人權專責窗口：管理單位專責負責受理、處理並追蹤人權訴求案件，並提供必要協助。
- 訓練與宣導平台：透過內部教育訓練與電子學習平台，提升全員對人權議題之認知與敏感度。

(2) 預防與減緩措施：

- 建立風險評估機制，定期檢視營運活動對人權的潛在影響。
- 強化供應鏈管理，要求供應商簽署《供應商行為準則》，並納入人權條款。

(3) 補償機制：

- 一旦確認人權侵害事件，將立即展開調查，並依事件性質提供實質補償措施，例如醫療協助、心理諮詢、金錢賠償或調整職務安排。
- 改進相關內部制度，防止同類事件再次發生。

● 人權政策	● 人權政策與管理方案
● 政策最高決策單位	● 董事會
● 監督單位	● 審計委員會
● 審核頻率	● 每半年
● 適用對象	● 所有員工、客戶、供應商、承攬商、妊娠與分娩後女性員工
● 調查或溝通機制	● 多元通報管道:包括人資窗口、專屬信箱、內部建議平台、員工意見調查、內部稽核、供應商稽核。 ● 保密與免於報復原則 ● 即時回應與雙向溝通 ● 啟動調查與處理機制 ● 通報董事會或公司治理暨永續發展委員會 ● 持續監控與制度改善
● 減緩與補償措施	● 正式調查與書面說明 ● 立即改善措施 ● 正式道歉與溝通 ● 金錢補償或補救 ● 醫療、心理或法律協助 ● 重返工作崗位安排 ● 後續追蹤與滿意度確認 ● 懲處責任人員 ● 制度修正與風險預防
● 政策承諾連結	https://www.kingstate.com.tw/upload/files/constitution112-21-1.pdf



5.2 人才發展與培訓

■ 志豐教育訓練方針



■ 人才發展與訓練

志豐重視員工的發展，將人才培育及發展視為提升競爭力的重要策略。建立了完整的教育訓練體系和多樣化的訓練課程，旨在幫助員工提升專業技能、管理能力和個人成長。

● 人才發展與訓練主要措施和策略

- 教育訓練管理辦法的制定

訂立「教育訓練管理辦法」，明確了教育訓練的目標和原則。公司對於員工知識和技能充實的重視，並且將訓練作為提升工作效率和品質的重要手段。

- 年度訓練計畫的制定

每年依據各部門的訓練需求，制定具體的年度訓練計畫。公司持續優化員工專業職能的承諾，確保員工能夠持續進步和成長。

- 人力資源的有效運用與開發

確保訓練計畫與企業發展目標相結合，使員工的成長與公司的長期戰略保持一致。這樣的策略有助於提高員工的工作滿意度和忠誠度，同時增強公司的競爭力和適應力。

- 專業職能的持續優化

透過持續的教育訓練，不斷提升員工的專業能力，以應對市場變化和挑戰。這不僅有助於員工個人的職業生涯發展，還有助於公司的創新和業務成長。

總結來說，志豐通過系統性的人才發展和訓練策略，不僅提升了員工的專業能力和工作效率，還有效地推動了企業的整體發展和競爭優勢。這種以教育訓練來促進員工發展的方法，能夠有效地增強企業的創新能力和市場競爭力。

■ 建立職涯能力發展培訓計劃

新人訓練

- 協助新進員工認識志豐及知識和技能的初步介紹，員工感受到企業文化、建立歸屬感、提高工作效率

專業職能訓練

- 幫助員工掌握專業領域所需的具體技能及專業素養，以持續工作改善發揮績效

管理訓練

- 針對中層至高層管理人員以及未來接班人員的培訓計劃，旨在提升他們的領導力、決策能力、策略思維、管理技能以及對企業未來發展的全面理解

法規與合規訓練

- 確保員工遵守相關法律、規章及公司政策，建立企業誠信文化與透明營運的基礎

職業安全訓練

- 相關工作環境安全、健康保護、風險識別和應急處置等方面的培訓

ESG永續發展訓練

- 符合法規及提升企業競爭力，針對ESG成員除本職外培養跨領域的職涯發展計劃

5.2 人才發展與培訓

■ 職涯發展訓練實施情形

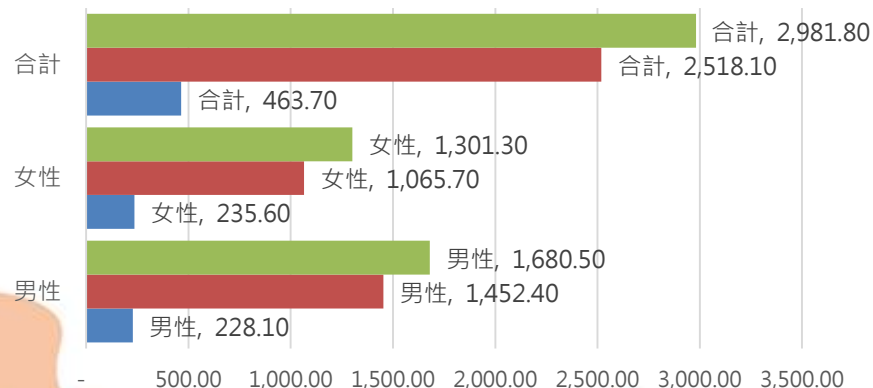
職能培訓分類	人數	時數	總時數
A.新人訓練	759	17	4280
B.專業職能訓練(含研發、品保、各單位工作職能之課程)	1004	130	2683
C.管理訓練 (含基層/中層/高層/接班人培育)	157	64	1151
D.法規與合規訓練(依在地機關要求的相關課程)	1412	103	8333
E.職業安全訓練	1771	101	9962
F.ESG永續發展訓練	813	106	2644.5
G.其他	366	47	973

志豐重視員工職涯發展，所有員工均可接受教育訓練。
2024年集團員工訓練時數總計30,026.5小時，平均每人訓練時數4.78小時。

● 教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2024年主管層級每人平均受訓時數為9小時，較去年增加2.86小時；非主管部分，每人平均受訓時數為3小時，較前一年持平，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數



■ 員工教育訓練平均時數

員工教育訓練平均時數	主管	非主管	合計
男性	228.10	1,452.40	1,680.50
女性	235.60	1,065.70	1,301.30
合計	463.70	2,518.10	2,981.80

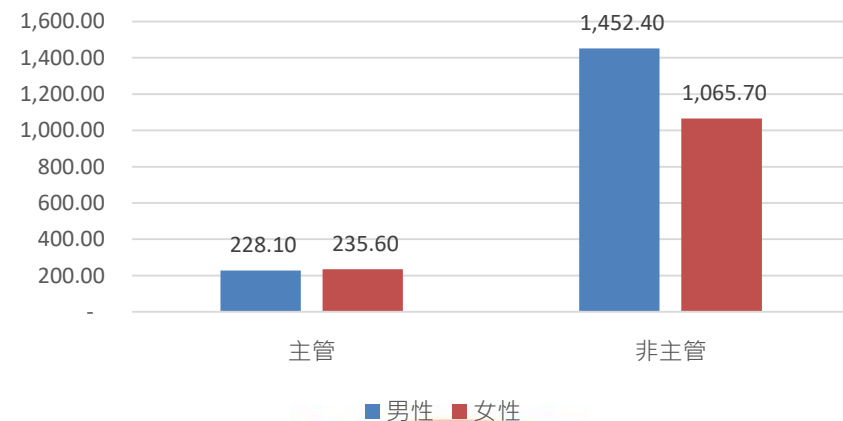
● 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每半年進行一次績效評核，每年共計二次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024年度績效考核覆蓋率達100%。

為強化人員職能與績效表現，績效考核結果將作為後續教育訓練規劃之依據。透過針對性訓練促進職能補強與組織成長。

員工教育訓練平均時數



5.3 多元福利與溝通

■ 福利制度

為保障員工權益、提升公司向心力，志豐提供員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，我們也依法成立職工福利委員會，每月提撥營業額的比例為職工福利金，委由職委會辦理公司重要佳節禮品、生日禮金、婚喪喜慶、津貼補助、公司旅遊、社團等活動。

公司福利措施	職工福利委員會福利措施
員工酬勞（依公司章程而定）	年度旅遊：每年辦理國內(外)旅遊補助
年終獎金（依營運績效而定）	社團活動補助
績效獎金（依營運績效而定）	婚喪喜慶、生育、員工生日等禮金
資深員工久任獎勵	勞動節、端午節、中秋節三節禮金
團體意外險	住院慰問金(員工本人及直系親屬或配偶)
行政急難救助	
教育訓練補助	政府法令規定
年度健康檢查	勞健保及退休金依法令規定辦理
年終摸彩餐會	員工遇職業傷病時，依勞基法補償
留任獎金	其餘皆依相關法令辦理
員工持股信託	



■ 資深員工久任獎勵

感謝每一位志豐人為公司的付出及努力，特別是資深員工一路走來的堅持，每年針對10年、20年、30年、40年以上的資深員工頒發獎金與獎牌，感謝繼續維持公司的共同價值。



■ 多元的社團活動

鼓勵員工透過社團發展個人興趣與專長，2023年有手工創意社、登山健行社、文青社，共計3個社團，各社團定期每月舉辦一次活動。

手工創意社



登山健行社



讀書藝文社



5.3 多元福利與溝通

■ 員工薪酬

員工薪資由行政管理單位參照薪資市場概況、公司財務狀況、組織結構，訂定薪給標準。並依據員工個別專業職能、工作職掌、績效表現及公司營運目標達成狀況，決定總體薪酬。新進同仁薪資不因性別、種族、黨籍、思想、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。

志豐依營運績效發放員工酬勞、年終獎金、績效獎金以激勵所有同仁共同為公司目標努力。依公司章程第25條規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於1% 為員工酬勞及不高於3% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞發給股票或現金之對象，得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。

■ 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

以性別統計各職級之男女員工 平均年度薪酬差異比率	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	1.5:1	1.5:1
非主管(臺灣)	1:1.4	1:1.3
主管(非臺灣)	1.25:1	0.88:1
非主管(非臺灣)	2.07:1	2.74:1



■ 休假制度

● 退休規定

為鼓勵員工專業服務，並安定退休後生活，志豐訂定「勞工退休辦法」，為每位員工提撥繳納勞工退休金。同時依法成立「退休金監督管理委員會」，負責舊制退休金管理與退休辦法之推行，依據新舊制之提存規定如下：

- 適用《勞動基準法》舊制退休金規定者，依勞動基準法按月提撥退休準備金，由公司勞退準備金監督委員會負責監督，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行。
- 適用《勞工退休金條例》退休金新制度者，公司依法每月負擔6%之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶。

員工若符合法定退休條件，可提出退休申請，完成辦理程序後，有舊制年資者可領取舊制退休金。2024年申請退休人數有1位。

● 留職停薪

依照《勞動基準法》的相關規定，志豐公司在處理員工遇到育嬰、重大傷病等特殊情況時，秉持以人為本的原則，經主管核准後提供留職停薪的選項，以支持員工在照顧個人及家庭需求時獲得靈活的安排。這一政策旨在保障員工在面臨生活中的重大變故時，能夠在不影響工作職位的情況下，專注於家庭和健康問題。

在2024年，台北總部共有1名員工申請了育嬰留職停薪，這些員工在專注於家庭照顧的同時，保留了其在工作位置，以便未來能夠順利復職。且有一名育嬰留職停薪人員順利復職反映了我們在支持員工家庭需求和職業生涯平衡方面的實踐，體現了公司對於員工福祉的重視。

我們致力於創造一個理解和支持員工個人需求的工作環境，以便員工能夠在生活的不同階段得到必要的支持和幫助。這不僅有助於提升員工的滿意度和忠誠度，也促進了公司整體的長期發展和穩定性。

育嬰假的復職與留任情形	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	0	1	1
當年度申請留職停薪人數	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	2	2
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	1	1
復職率(B/A)	0%	50%	50%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過12個月人數(D)	0	0	0
留任率(D/C)	%	0	0

5.3 多元福利與溝通

■ 員工權益

● 重視員工健康照護

防治員工肥胖及三高（高血壓、高血糖、高血脂）是公司關注的健康議題。因此本公司採取積極的措施來促進員工的健康，減少肥胖與三高的發生。以下是一些具體的措施及其實施成效：

• 員工健康管理計畫：

定期每年9月提供全體員工免費健康檢查，重點檢測項目包含高血壓、高血脂、高血糖（三高）風險評估及相關健檢項目。

• 推動健康飲食：

為鼓勵員工培養健康飲食，公司於每週五訂餐系統中，固定提供高纖、低脂、低糖的素食餐點作為提升整體健康意識。

• 鼓勵運動與活動

提升員工健康公司積極舉辦團體運動，並設置獎勵制度來激勵參與。2024年舉辦二場健走競賽活動，台北總公司共計53人次，總步數為3,029,787步。

實施成效：這些措施的實施可以有效地降低員工肥胖與三高的風險，改善員工的整體健康狀況。不僅能夠提高員工的生產力和工作滿意度，還能減少因健康問題而造成的缺勤與醫療支出，實現員工和企業的雙贏。因此，將員工健康管理納入企業長期發展戰略，對企業未來的競爭力至關重要。

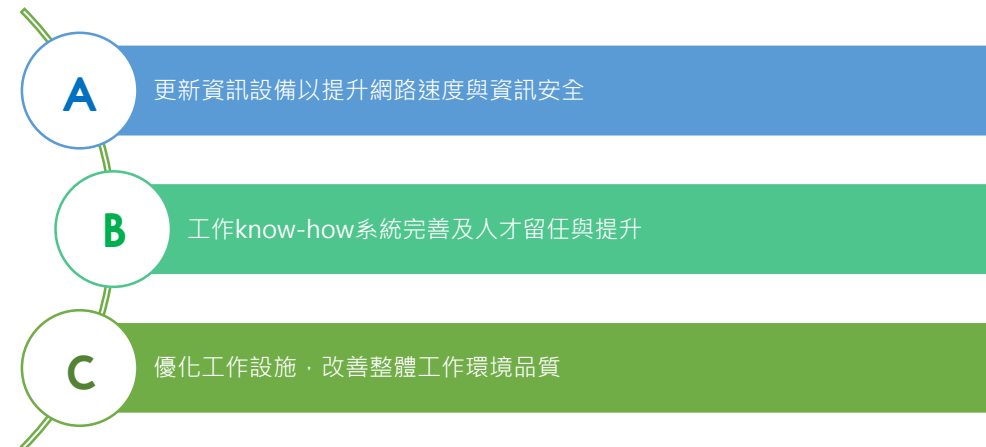
■ 溝通管道

溝通機制提供員工即時反應與定期交流之管道，傾聽員工聲音，促進工作氣氛和諧，共創勞資雙贏。

溝通機制	
機 制	方 式
部門溝通/專案事項	建立WeChat/Line群組
公司策略與營運發展溝通	經策會/主管會議
跨部門溝通	產銷協調會議/主管會議
勞資溝通	勞資會議/員工滿意度調查
福利政策及推展	福委會會議
問題反應及資訊諮詢	員工窗口: hr@kingstate.com.tw
	意見箱
檢舉及申訴	專線電話：(02)28095651 轉1593
	電子信箱：hr@kingstate.com.tw

● 員工滿意度調查實施情形

本公司於2025年4月執行2024年度員工滿意度問卷調查，調查內容包括薪資與福利、團隊與管理溝通、工作環境、永續經營與社會責任、職涯發展5大構面，本次調查參與率達100%，顯示全體員工積極參與，並表現出高度的企業認同感。調查結果顯示整體平均滿意度達4.39分(五分量表)，反映大多數員工對公司持正面評價。我們針對同仁所提供的意見回饋，本公司已於2025年度持續推動改善措施如下：



5.4 友善職場與健康照顧

■ 事故的報告和處理流程

志豐依據「事故調查管理程序」，建立了一套詳細的流程來處理發生在公司內部的事件。事故處理流程：

● 事故報告和初步處理

員工在事故發生後應立即向部門主管報告情況。事故發生部門主管必須在事故發生後12小時內填寫

《事故調查報告》並提交管理單位。救援與保護措施：主管收到報告後，要立即組織人員對受傷者進行救援，隔離事故區域以保護現場安全。

● 事故調查小組組建

事故發生部門主管負責組建事故調查小組，成員包括事故發生部門主管、管理單位、事故當事人、目擊者、相關人員，以及外部公司代表。該小組負責在事故發生後48小時內開始深入調查，確定事故的根源、事故性質，並鑒定糾正和預防措施。

● 報告和溝通：

對於可記錄的事故（如火災/爆炸、化學品洩漏、財產損失等），管理單位需在事故發生後24小時內向總公司報告事故情況。調查結束後，調查小組應確定糾正和預防措施，並指定責任人和完成期限。事故發生部門主管需向受影響的本部門員工及訪客或外部公司員工溝通調查結果。

● 法規遵循

所有處理過程需符合安全、健康、環境保護法規要求，並保持透明度和溝通的及時性。公司確保了對各類事故的迅速回應和有效管理，以最大程度地保障員工和公司資產的安全，同時遵守法律法規，確保公司運營的穩定性和可持續性。

■ 職業病防治控制

志豐重視環境安全、員工健康，廠區訂定「職業病防治控制程序」針對接觸有毒有害物質和從事特殊工種的員工（如化學危險品倉庫管理員等）定期進行體檢，嚴格執行職業衛生標準，發現職業病患者及職業病追蹤物件應給予系統治療，嚴重職業病患者和不適宜特種作業的人員，應報告公司領導和相關部門負責人，調離崗位，並做好職業病的統計分析工作。配合相關部門採取有效的措施和辦法（如加強宣傳教育和勞動防護用品的發放及使用指導）做好員工的衛生保健工作，尤其應重視對女員工的勞動保護及健康情況的跟蹤瞭解。志豐對公司的重大危險源有關的運行與活動進行有效控制，確保其符合環安衛方針、目標的要求，以實現環安衛的不斷改進。

■ 環境安全衛生績效進行監視和測量

志豐廠區成立推行委員會負責對有關的運行控制、環安衛目標完成情況、法律法規的遵循情況等進行監督檢查；並負責環安衛監測設備的校準和維護。

● 員工健康情況的檢查

特種作業人員（電工、化學品管理員）：一年一次。接觸有毒有害物質的作業人員：一年一次。食堂員工、保潔員、後勤員工：每年一次。檢查由區域級以上醫院執行。檢查中如發現不良健康現象時應進行工作調離。當發現職業病時，應按職業病管理條例的要求及時上報政府行政主管部門（一般為衛生局或職業病防治專業機構），並對患者進行專項治療，直至康復（可穩定）。

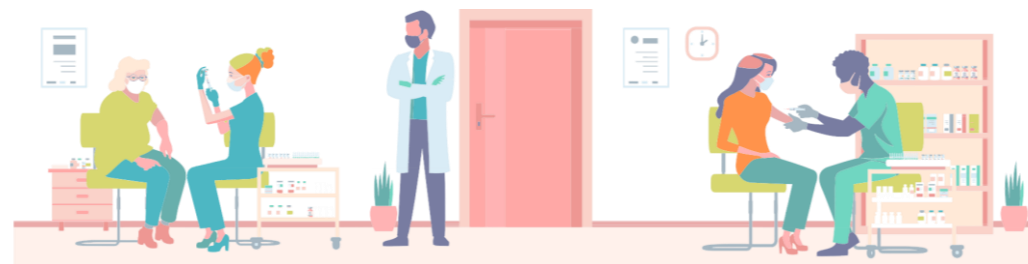
● 環安衛專業檢查

每半年進行一次環安衛專業檢查，專業檢查由推行委員會組織進行，檢查的重點是特種作業、特種設備、特殊場所，如電焊、起重設備、鍋爐壓力容器、易燃易爆場所、危險物品等的貯存保管等。

環安衛運行參數的監視和測量：推行委員會依據有關檔對環安衛運行參數進行監視和測量。目前監測的項目包括：車間及廠界雜訊測量、洗網水的排放、絲印車間空氣品質的監視、化學品使用條件符合性檢查。

● 勞動紀律檢查

管理單位按勞動紀律管理規定的要求，對各部門勞動紀律進行檢查。



5.4 友善職場與健康照顧

■ 職業安全衛生管理系統

為達永續經營目標、展現企業的社會責任，企業首要落實安全衛生的管理，志豐電子2020年通過國際職業安全衛生管理系統(ISO45001)驗證，為有效落實安衛管理系統，降低職業安全衛生風險，提升組織營運效率防止員工在工作相關的傷害和有礙健康的因素、職業安全衛生的持續改進、增進客戶信賴，提升組織單位聲譽、提供安全健康的工作場所。

● 集團職業災害類別、人數及比率

2024年1~12月：台北、中國廠區職災人數：0人，職災率：0%，職災類別為未分類電子零組件製造業。

■ 工作環境與員工人身安全的保護措施

- 定期每年一次配合消防機關進行全公司的消防安全檢查2024年5月已完成全區安檢，皆符合主管機關之規定。
- 每日安排值星人員依據檢查表確實檢查9樓、10樓辦公區、實驗室、倉庫以維護員工工作環境的安全。
- 設有門禁刷卡系統及日夜間保全公司以維護公司進、出及人員安全。設有攝影機監控系統，掌握公司進、出人員安全。
- 災害防範與應變：訂定「緊急應變處理程序」、「勞工安全衛生工作守則」。
- 依「勞工安全衛生法」規定，設置勞工安全衛生管理人員及急救人員，並依勞工安全教育訓練規則實施訓練。依「消防法」規定，設置消防防火管理人員定期參與消防護訓練。
- 新進員工及在職員工必修學分：勞工安全衛生概念及安全衛生工作守則、作業前、中、後之自動檢查、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練。
- 2024年度自衛消防編組實務演練訓練，已於今年度6月、12月完成二場實體訓練內容包括。受訓人數：12人，時數6小時，總時數：72hr。

■ 職業危害辨識與風險評估流程

志豐職業安全衛生危害識別與風險評估遵循ISO45001的條文內容，明訂環境安全衛生管理體系推行成立環安衛管理小組，小組成員應逐項對危險源和風險按風險評價標準進行風險評估工作：風險評價要確定出公司的風險級別，必須定量計算每一種危險源所帶來的風險。將風險級別為1、2、3級的危險源定為重大危險源。對1級、2級風險和3級風險視為必須改善，需要制定目標和管理方案。對台1級-4級風險，如無文件規定可能導致偏離職業健康安全方針或目標的情況時，均應制定運行控制文件。

環安衛管理小組每年第一季度應組織各部門根據公司現狀對危險源和重大危險源再進行識別、風險評價、確認審批和更新，同時對具體的管理方案及時更新。參與辨識和風險評價的主要人員應接受過專業培訓。生產現場發生變化時也應進行職業健康安全危害辨識評價。

■ 災害預防與緊急應變

志豐電子每年定期舉辦園區消防演習，制定應變措施及災後復原計畫，使員工了解各項消防資訊，包含消防器具使用、廠內疏散路線及相關應變措施，並設有緊急應變小組。台北總部每年皆舉辦2次之緊急應變及防災安全演習，海外廠區定期消防演習。



5.4 友善職場與健康照顧

■ 職業安全衛生教育訓練

為讓新進員工迅速熟悉公司作業，安排他們參與職業安全衛生教育訓練，並進行考核評鑑，以提升安全防護意識和作業技能。每年根據安全法規及需求排定年度訓練計劃，確保員工獲得正確知識。2024年，全體員工參加了新進人員和在職人員的安全衛生、緊急應變及消防訓練，提升了安全意識和災變預防能力。

■ 糾伴健走 ♡ 健康同行

我們相信員工健康是企業可持續發展的基石。兩岸舉辦了健走活動，鼓勵員工參加競賽，以推動團隊健走，提升健康意識和體能。步行有助於改善心肺功能、增強體力和提高工作效率。



2024職業安全教育訓練統計表				
地區	課程名稱	總人數	總時數	平均時數
臺北	職業安全衛生業務主管在職教育訓練班(回訓)	1	7.5	7.5
	自衛消防編組訓練	2	4	2
	安全生產法律法規	65	65	1
東莞	節後復工復產安全培訓	291	291	1
	機械設備安全培訓	291	291	1
	企業主要負責人及安全管理人員複訓	2	16	8
	全廠消防應急疏散演練	291	291	1
	廢棄物管理培訓	291	291	1
	道路交通安全常識	291	291	1
	職業健康安全基礎知識	291	291	1
	廚房環境作業規範	6	6	1
	用電安全培訓	11	11	1
	危險化學品安全知識	2	2	1
	消防演習	368	736	2
	消防演習	332	664	2
	安全知識培訓	8	12	1.5
	ISO27001:2022資訊安全管理體系標準與公司體系培訓	6	36	6
	ISO27001:2022資訊安全管理體系標準與內審員培訓	6	36	6
百豐	三級安全教育	137	3288	24
	危險化學品管理培訓	1	16	16
	安全生產管理人員培訓	1	8	8
	消防演練、消防安全及逃生常識	116	464	4
	法律法規培訓(質量/安全/環境)	16	64	4
	安全生產基礎知識講解	39	78	2
	危險化學品演練/危險化學品倉管理培訓	5	10	2
	安全管理制度提升培訓	130	390	3
	危險化學品管理培訓	1	16	16
	危險化學品管理培訓	38	76	2
	交通安全、職業防護、安全生產	130	520	4

■ 健康檢查與管理

志豐重視員工身心健康，除落實法令規定，台北總部每年提供優於法規之健康檢查，由特約醫院派專業醫師隨健檢醫護團隊至本公司健康檢查即時健康諮詢與照護、健康檢查報告異常追蹤關懷、醫療單位轉介、提供多元健康照護。台北總部2024年員工健檢共53人參與，參與率達88.33%。檢查後也不輕忽，將異常高風險個案列為追蹤管理對象，以達到早期發現、早期治療的目的。



5.5 社會關懷活動

志豐電子以新北市淡水區為在地社區範圍，深耕地方發展，並以聯合國永續發展目標（SDGs）為指引，積極回應全球性挑戰，如氣候變遷、貧困、不平等、教育與健康等議題。

淡水區擁有豐富的歷史文化背景，自明鄭時期以來便是國際貿易的重要門戶，並在清朝及日治時期發展成為臺灣北部的文化與經濟重鎮。如今，淡水以其獨特的人文風貌、紅毛城、淡水老街及自然景觀，展現深厚的歷史底蘊與社會多元性。

志豐電子結合淡水的文化特色與地方資源，透過持續的教育推廣與意識提升，促進在地社區的可持續發展。我們積極與學校、社區組織及相關利害關係人合作，推動科技與環保教育，並透過員工與家屬的參與，將正向影響擴展至社會各個角落。

我們深信，共同努力能夠創造更包容、公平與永續的未來。我好，你也好，大家都更好！



■ 弱有所扶 ♡ 樂山長期捐助 ♡ 均一教育平台捐助

志豐電子長期以來積極響應聯合國永續發展目標（SDGs）及環境、社會與公司治理（ESG）理念，持續支持樂山教養院數十年。我們團結企業與員工的力量，透過捐款、愛心代餐及聖誕老人關懷活動等多元方式，為院內身心障礙兒童帶來溫暖與希望。樂山教養院致力於為智障及身心障礙者提供全方位的照護與教育，創造一個安全且充滿關懷的環境，協助他們身心健康成長。

我們深信，每一份關懷匯聚即成無限力量，攜手塑造孩子們更美好的未來。在樂山教養院專業照護下，孩子們能參與各類康復訓練及生活技能培育，逐步提升自理及社會適應能力，不僅增強獨立自主，更促進心理健康與社會融合，符合SDG 3（健康與福祉）及SDG 10（減少不平等）的目標。

此外，志豐電子每年固定捐助均一教育、兒福聯盟及等家寶寶等兒童教育及福利機構，致力於扶助偏鄉及弱勢族群兒童。我們的公益投入旨在縮短城鄉教育落差（符合SDG 4：優質教育），為更多孩子開啟學習之門，將愛的光芒拓展至每個角落，促進其全面發展與未來機會。

展望未來，志豐電子將持續秉承社會責任與ESG承諾，推動更多具意義的公益方案，成為孩子們生命中的亮光，為他們築起希望與光明的橋樑，共創永續且幸福的社會。



5.5 社會關懷活動

■ 等家寶寶 ♡ 有機蔬果志工及認購

每年超過600名嬰幼兒被安置於育幼院或寄養機構，然而，這些機構普遍面臨資金短缺的挑戰，尤其在提供安全、健康食材方面更是困難，特別是缺乏無毒且可安心食用的蔬果。為回應聯合國永續發展目標（SDG 2：消除飢餓）與促進健康福祉（SDG 3），我們積極參與「等家寶寶」有機蔬果包裝志工行動，並定期認購有機蔬果箱，將安全無毒的有機蔬果送達全台46家育幼院及寄養家庭機構。透過這些具體行動，我們不僅改善了機構兒童的飲食品質，提高他們的營養健康，也展現企業社會責任（ESG）中對社會弱勢族群的關懷與支持。我們致力於透過健康安心的飲食選擇，提升育幼機構孩子們的生活品質，為他們營造一個更安全、健康的成長環境，共同邁向永續發展的目標。



■ 心血相連 ♡ 捐血活動

捐血不僅能挽救他人生命，亦對捐血者自身健康帶來正面效益。每捐出一袋血液，便能支援多達三位病患的治療，並有助於降低心血管疾病風險、促進血液循環，還能減少體內鐵質過度累積，實現「救人亦自助」的雙贏效果。志豐電子積極與捐血中心合作，舉辦捐血活動，並串連所在園區的企業、商店共同參與響應。透過這些行動，我們不僅有效補充血液庫存，確保醫療資源充足，也展現企業在環境、社會與公司治理（ESG）上的責任承擔，推動健康福祉（SDG 3）及促進包容和平等（SDG 10）的社會目標。志豐電子將持續發揮影響力，凝聚各方力量，共創一個更加健康、共融與永續的社會。



■ 國際援助 ♡ 舊衣舊鞋救命

非洲多地嚴重面臨沙蚤問題，導致當地居民腳部感染及併發生命危險，同時學童缺乏必要的衣物與書包，影響其教育及日常生活。志豐電子每年定期舉辦「舊鞋救命」公益活動，收集狀況良好的二手衣物、鞋子及書包，轉交給舊鞋救命國際基督關懷協會，再送至非洲受助社區。此項行動不僅實質改善當地居民的生活品質，減少疾病風險，更保障孩童受教權，促進教育公平，契合聯合國永續發展目標（SDG 3：良好健康與福祉，SDG 4：優質教育，及SDG 10：減少不平等）。同時，透過此公益活動，展現志豐電子在環境、社會與公司治理（ESG）上的社會責任承諾，激勵員工與社區共同參與，攜手共建更加公平、包容且永續的全球社會。我們將持續投入資源與關懷，為改善非洲及其他弱勢地區居民的生活條件貢獻一己之力，推動企業與社會的共榮發展。

■ 社會救助 ♡ 創世基金會・零錢捐款箱・發票箱

志豐電子積極投身社會救助工作，針對弱勢族群提供經濟援助與物資支持，不僅在物質層面帶來幫助，更重要的是傳遞希望與溫暖，讓受助者深刻感受到來自社會的關懷與支持。於本年度，我們持續參與創世「寒士尾牙吃飽30」活動，號召社會大眾共同關懷長期植物人照護服務及「寒士吃飽30」送禮到家的公益行動，讓弱勢家庭體驗溫馨的過年團圓氛圍。此外，也捐款協助花蓮地區新建第18家清寒安養院，並支援添購安養設備，提升弱勢群族的生活品質。志豐深受展翅基金會與創世基金會精神啟發，積極參與社會公益事業，並於總機櫃台設置展翅基金會捐款箱與創世基金會發票捐款箱，將公益理念融入企業日常，推動員工與訪客共同參與公益。我們期盼喚起更多人對社會弱勢議題的關注，凝聚更多力量，攜手共建一個公平、包容且永續的社會。



5.5 社會關懷活動

■ 傳遞與傳承 ♡ 聲學知識營

一年一度的「志豐聲學知識營」吸引眾多學童踴躍參加。此次活動以聲音科學為核心，結合生活應用與樂器聲學原理，透過寓教於樂的方式，激發孩子們對科學的熱忱與探索精神。活動中特別融入聯合國永續發展目標（SDGs）及台灣地球日的環保理念，向學童傳達環境保護與永續發展的重要性，啟發他們從小培養責任感，成為未來的環境守護者。

活動亮點包括知識問答競賽及藍牙音箱喇叭組裝實作，孩子們透過動手體驗深入了解聲學的奧妙，過程熱烈而富有成效。志豐公司秉持企業社會責任（ESG）承諾，持續深耕在地教育與科普推廣，致力培育具永續意識的新世代人才，攜手共創更美好的社區與未來。



■ 人文與藝術 ♡ 淡水福爾摩莎國際詩歌節

志豐電子也於2024年度贊助並支持淡水福爾摩莎國際詩歌節，將企業社會責任（ESG）與聯合國永續發展目標（SDGs）融入在地文化活動中。透過贊助詩歌節，我們不僅促進社區藝文發展，豐富市民心靈生活，也帶動在地經濟與觀光，實踐SDG 11（永續城市與社區）。此外，活動倡導包容多元的文化參與，促使不同世代及族群的居民共融互動，契合SDG 10（減少不平等）。志豐電子鼓勵員工、社區與藝術家共同參與詩歌節事務，加強企業與地方的連結，推動ESG中「社會」價值，提升公民意識與文化素養。透過實際行動，志豐電子展現企業永續承諾，攜手社區共創幸福、充滿活力的淡水。



■ 志工有愛 ♡ 社會無礙

結合SDGs及ESG理念，志豐電子持續關懷淡水在地社區。除了捐助急難救助款項，並與區公所密切合作，關注弱勢與社福議題。2023年，18名員工完成志工訓練，並積極參與淡水社工服務。同時舉辦「陪伴獨老FUN心遊」活動，志工陪伴獨居長者出遊，增進他們的社會連結與幸福感。志工也定期電話關懷獨居長輩，關注其生活與健康狀況。這些行動展現志豐對社會責任的堅持，推動企業、社區與受助者三方共贏，促進永續發展。



6. 附錄

6.1 GRI索引

6.2 SASB-技術與通訊/硬件

6.3 永續揭露指標-電子零組件業

6.1 GRI 索引

GRI 2：一般揭露 2021				
組織與報導實務				
2 - 1	組織詳細資訊	1.1 關於志豐		6
2 - 2	組織永續報導中包含的實體	0.0 關於報告書		3
2 - 3	報導期間、頻率及聯絡人	0.0 關於報告書		3
2 - 4	資訊重編	0.0 關於報告書	本年度無資訊重編	3
活動與工作者				
2 - 6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於志豐 3.6 供應鏈管理		6 29
2 - 7	員工	5.1 人力發展		44-46
2 - 8	非員工的工作者	5.1 人力發展		44-46
治理				
2 - 9	治理結構及組成	3.1 治理組織		15-21
2 - 10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理組織		15-21
2 - 11	最高治理單位的主席	3.1 治理組織		15-21
2 - 12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理組織		15-21
2 - 13	衝擊管理的負責人	2.3 重大性議題分析與鑑別		12-13
2 - 14	最高治理單位於永續報導的角色	0.0 關於報告書		3
2 - 15	利益衝突	3.1 治理組織		15-21
2 - 16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理組織		15-21
2 - 17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理組織		15-21
2 - 18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理組織		15-21

6.1 GRI 索引

GRI 主題	揭露項目	對應章節	補充說明	頁碼
2 - 19	薪酬政策	3.1 治理組織	設有薪酬委員會	15-21
2 - 20	薪酬決定流程	3.1 治理組織	設有薪酬委員會	15-21
策略、政策與實務				
2 - 22	永續發展策略的聲明	0.1 經營者的話		4
2 - 23	政策承諾	3.2 誠信經營 3.5 法規遵循 3.6 供應鏈管理 5.1 人力發展 5.4 友善職場與健康照顧		22 28 29 44-46 52-54
2 - 24	納入政策承諾	3.2 誠信經營 3.5 法規遵循 3.6 供應鏈管理 5.1 人力發展 5.4 友善職場與健康照顧		22 28 29 44-46 52-54
2 - 25	補救負面衝擊的程序	2.2 利害關係人鑑別 3.2 誠信經營 3.5 法規遵循		11 22 28
2 - 26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 利害關係人鑑別		11
2 - 27	法規遵循	3.5 法規遵循		28
2 - 28	公協會的會員資格	-	台灣區電機電子同業公會 台北市電子零件商業同業公會	-
利害關係人議合				
2 - 29	利害關係人議合方針	2.2 利害關係人鑑別		11
2 - 30	團體協約	-	未簽訂團體協約	-

6.1 GRI 索引

重大性議題				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	補充說明	頁碼
GRI 3：重大主題 2021				
3 - 1	決定重大主題的流程	2.3 重大議題分析與鑑別		12-13
3 - 2	重大主題列表	2.3 重大議題分析與鑑別		12-13
重大性議題：公司治理與誠信經營				
3 - 3	重大主題管理	3.1 治理組織 3.2 誠信經營		15-21 22
GRI 205反貪腐2016	205 - 2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2 誠信經營		22
	205 - 3 已確認的貪腐事件及採取的行動	-	無此情事	-
志豐特定風險管理議題 - 資訊安全		3.4 資訊安全		25-27
重大性議題：供應商管理				
3 - 3	重大主題管理	3.6 供應鏈管理 4.1 氣候變遷		29 32-34
GRI 302能源2016	302-4 減少能源消耗	4.3 能源管理 4.4 水資源管理 4.5 廢棄物管理		37-38 39-40 41-42
GRI 305能源2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體		35-36
	305-2 直接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體		35-36
	305-3 直接(範疇三)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體		35-36
GRI 308供應商環境評估2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.6 供應鏈管理		29
GRI 414供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.6 供應鏈管理		29

6.1 GRI 索引

重大性議題				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	補充說明	頁碼
重大性議題：人才資產				
3 - 3	重大主題管理	5.1人力發展 5.2 人才發展與培訓 5.3 多元福利與溝通 5.4 友善職場與健康照顧		44-46 47-48 49-51 52-54
GRI 404訓練與教育2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才發展與培訓		47-48
GRI 405員工多元化與平等機會2016	405-1 治理單位與員工的多元化	5.1 人力發展		44-46
GRI 401 勞雇關係2016	401-1 新進員工和離職員工	5.3 多元福利與溝通		49-51
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3 多元福利與溝通		49-51
	401-3 育嬰假	5.3 多元福利與溝通		49-51
GRI 403 職業安全衛生2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4 友善職場與健康照顧		52-54
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 友善職場與健康照顧		52-54
	403-3 職業健康服務	5.4 友善職場與健康照顧		52-54
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 友善職場與健康照顧		52-54
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 友善職場與健康照顧		52-54
	403-6 工作者健康促進	5.4 友善職場與健康照顧		52-54
	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	5.4 友善職場與健康照顧		52-54
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 友善職場與健康照顧		52-54
	403-9 職業傷害	5.4 友善職場與健康照顧		52-54
	403-10 職業病	5.4 友善職場與健康照顧		52-54

6.2 SASB- 技術與通訊 / 硬件

主題	指標編號	指標內容	報告內容及說明
產品安全	TC-HW-230a.1	識別和解決產品中資料安全風險的方法描述	志豐所生產之聲學零件及耳機系統，其後端加工生產或客戶使用方法無資訊安全之相關風險
員工多元化 和包容性	TC-HW-330a.1	(a) 執行管理階層、(b) 非執行管理階層、(c) 技術員工和 (d) 所有其他員工的 (1) 性別和 (2) 多元化群體代表性百分比	依性別統計：主管人員男性59.26%、女性40.74%，員工：男性40.99%，女性59.01%。依僱用型態：正職員工814人，臨時員工91人。依年齡別：30歲(含)以下25.97%，30-50歲68.4%，50歲(含)以上5.63%。 請參閱5.1 人力發展
產品生命與週期管理	TC-HW-410 a.1	包含 IEC 62474 申報物質的產品百分比（以收入計算）	志豐製造的產品含IEC 62474 的物質的銷售金額百分比為0%。志豐採用產品數據管理由GP小組建立專門的數據庫，通過從供應商源頭到志豐設計和生產製造過程全物質鏈管控的方式，確保我們所有零件的組成物質符合客戶要求各項環保法規、IEC 62474規範、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規/符合性報告等，申報完成率100% 請參閱3.6和4.2供應鏈管理、溫室氣體。
	TC-HW-410 a.2	符合EPEAT 註冊或同等要求的合格產品的百分比（按收入計算）	志豐所製造之產品非EPEAT 規範之產品
	TC-HW-410 a.3	獲得能源效率認證的合格產品的百分比（按收入計算）	志豐所製造之產品非能源效率認證規範之產品
	TC-HW-410 a.4	回收的報廢產品和電子廢棄物的重量；回收百分比	志豐為電子零組件製造及OEM品牌代工，非最終消費產品營銷，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃之。

6.2 SASB- 技術與通訊 / 硬件

主題	指標編號	指標內容	報告內容及說明
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	(a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠在 RBA 驗證審核流程(VAP) 或同等程序中接受審核的	(a)一階供應商稽核家數/ 一階供應商總家數: (56/279) *100% = 20% (b)高風險一階供應商稽核家數/ 高風險一階供應商總家數: 100%VAP 同等稽核：由志豐委派有資質之審核團隊完成之供應商稽核，審核工具為參考地方法律法規、RBA 責任商業聯盟行為準則、客戶要求、志豐有關企業社會責任的管理規定，以及其他相關適用要求作為標準制定之供應商社會責任RBA評估表。
	TC-HW-430a.2	一階供應商 (1) RBA 驗證審核流程 (VAP) 或同等流程的不合格率，以及 (2) (a)優先不合格項和 (b) 其他不合格項的相關糾正措施率	所有供應商皆通過稽核，不合格比率為0，無不符合或需矯正之供應商
材料採購	TC-HW-440a.1	與關鍵材料的使用相關的風險管理的描述	KINGSTATE集團建立綠色產品管理平臺，落實供應鏈原物料的源頭管理，以鼎新T100系統為主，整合GP與其他的資訊平臺，形成完整的管理資訊系統，並要求供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，努力確保產品中所使用的礦料(如：鈹、錫、金、鎢)，供應商若有使用衝突金屬時，必須被強制揭露冶煉廠資訊，並於志豐綠色產品管理平台GP進行宣告，並將會通知供應商進行轉換。另針對使用關鍵材料之供應商透過系統化稽核程式，基於環境社會等風險面向進行供應商營運體質管理，及完善的有害物質管理程式確保關鍵材料的使用安全，同時建立妥善的關鍵材料庫存機制以避免斷鏈風險。所有材料已完全符合無鉛製程需求，符合歐盟的RoHS指令和無鹵要求。有害物質管控達標率100%。
營運活動指標			
產業特定揭露指標	TC-HW-000.A	依產品類別生產之單位數量	產品生產總量：192,856Kpcs 音頻成品：17,576Kpcs 聲學元件：175,280Kpcs
	TC-HW-000.B	製造工廠面積	工廠包含東莞志豐及蘇州百豐，合計廠房面積為28,838 m2 (平方公尺)
	TC-HW-000.C	從自有廠區生產的百分比	100% (含合資廠)

6.3 IFRS 永續揭露指標 - 電子零組件業

編號	指標	指標種類	單位	回應
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ);	消耗能源總量：11,005.84GJ、外購電力百分比：83%、再生能源使用率：10%、其他能源:7%。
			百分比(%)	
2	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(M ³)	43,536 M ³
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	重量：3 t 回收百分比：100 %
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%), 數量	人數：0人 (均為一般職災) 工傷比率：0 % 無職業災害。
5	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	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	重量：1.2145+22.31 = 23.5245 t 回收百分比：22.31/23.5245*100% = 94.8%
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	請參閱3.6供應鏈管理 KINGSTATE集團有制訂《綠色產品檢驗作業辦法》，依辦法之規範定義關鍵零件清單，且依據採購風險管理辦法，對於關鍵零組件進貨出現異常時，依其嚴重程度發出紅色 / 黃色警報，進行相對應之控管措施
7	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	NT	0 元，本年度內無相關情事
8	依產品類別之主要產品產量	量化	Kpcs	192,856Kpcs

我們將持續以負責任的行動實踐永續承諾，共創企業與社會共榮的未來。

We remain committed to responsible actions that fulfill our sustainability goals and create a shared future of prosperity for both business and society.