

2022

志超科技股份有限公司
永續報告書

tpt

目錄

CONTENTS

01

關於我們

特刊

03 - 04

董事長的話

05

關於報告書

06 - 07

永續亮點績效

08

永續管理

09 - 17

- | 利害關係人議合 9
- | 重大主題鑑別及排序 13
- | 永續策略與目標 16
- | 永續發展委員會 17

- | 關於志超 20
- | 全球營運據點
- | 產品與技術
- | 經濟績效 24
- | 外部參與 25
- | 外部倡議
- | 公協會資格



02

公司治理

26 - 43

治理結構	27
├ 政策承諾	
├ 專業且多元的董事會	
├ 董事會進修	
├ 董事會績效評估	
├ 董事及經理人之薪酬政策	
功能性委員會	33
├ 審計委員會	
├ 薪資報酬委員會	
誠信經營	34
├ 誠信經營專責單位	
├ 反貪腐、反賄絡政策	
├ 防範內線交易	
內部控制及內部稽核	36
法規遵循	36
├ 法遵訓練	
├ 申訴及建議管道	
風險管理	38
資安與個資風險	40
├ 資訊安全政策	
├ 資安管理措施	

03

供應鏈管理

44 - 55

永續價值鏈	47
├ 供應鏈管理政策	
永續採購	49
供應商風險評估	51
供應鏈評鑑與稽核	52
客戶服務	54
├ 客戶滿意度調查	
├ 客戶權益保障	

04

環境保護

56 - 77

氣候相關財務揭露	59
├ 四大核心要素	
├ 氣候情境分析	
能源管理	65
溫室氣體排放	66
├ 節能減碳	
├ 環境綠化	
空氣污染防治	70
水資源管理	71
├ 廢水處理	
廢棄物管理	74

05

社會共融

78 - 117

企業人力概況	80
├ 人力分布	
├ 人員流動	
員工權益與待遇	86
├ 人權及勞工權益保障	
├ 薪酬水準	
├ 福利措施	
人力資源發展	90
├ 多元培訓管道	
├ 績效與職涯發展	
安心職場環境	93
├ 職業安全衛生管理系統	
├ 職業安全衛生委員會	
├ 職安衛教育訓練	
├ 職安危害風險控管	
├ 職場健康服務	
社會關懷共好	112

Appendix

附錄

118 - 127

GRI 準則索引表	119
SASB 準則索引	126
永續揭露指標-電子零組件業	127



特刊 永續製造

志超科技股份有限公司（簡稱：志超）主要業務為印刷電路板製造與銷售，於製造及營運過程中，致力降低對於環境與社會的負面衝擊。

印刷電路板以銅箔基板、膠片、銅箔、金鹽等為主要原料，製程中使用酚醛、環氧樹脂等樹脂，加上銅箔及玻纖紗布結合成銅箔基板，再經由壓合、鑽孔及鍍銅等過程製作而成。由於印刷電路板製造過程中需大量用水，且會產生有害事業廢棄物，如污泥、酸性蝕刻液、鹼性蝕刻液、剝錫液，長久以來被視為污染防治的重點產業。因此，志超更加關注產品原物料使用是否合乎無危害物質目標、製造過程的碳排量以及廢水與廢棄物管理。秉持「工業發展與環境保護並重」的原則，對一切生產製程與環境保護設備都以最佳技術為考量，堅持使用 RoHS 與無鹵材料，以符合環境保護綠色產品及保護地球生態資源。

近年，志超更積極投入因應氣候變遷之相關作為，舉凡辦公室及廠房皆投入相關經費以改善本公司整體營運所產生的碳排放量，總共約降低 835.57 公噸之二氧化碳當量。相關舉措包括積極響應政府政策，採購政府補助的空壓設備機型，其具備較高之運作功率及可變頻調整；也增設能耗較低且可變頻之冰水主機，特色在於不須使用製熱設備（鍋爐）的熱回收系統，大大降低能源消耗使用量；也於廠內更換具國家認證規格之 LED 節能燈具，共更換約 1,000 多盞。

與環境友善同等重視的議題還有同仁與承攬商的職業衛生安全，志超在職安議題上採用適當管理措施，控制局限空間、墜落、化學品危害、火災爆炸、機械設備捲夾傷、感電等危害之風險，以預防並減緩本公司同仁於工作環境的職安風險。

由於對環境與職安議題的關注，志超特別制定環安政策，恪守國內環安法規及主管機關其他要求事項，也投入工業減廢及回收再利用相關技術、加強污染源的管制與改善，以降低對人員及環安之衝擊。並透過積極宣導，使全體員工清楚地認知個人的環安責任，提升公司整體環安意識。



焦點案例：綠色廠房增建案

為改善生產流程以及擴大生產面積，志超 2022 年將舊倉庫拆除，於臺灣桃園市建造新廠房。依綠建材設計技術規範修正規定，新廠房大量採用綠建材裝修，室外綠建材使用率為 27.41%，室內綠建材使用率達 53.35%，除建材採用綠色環保材質外，廠內並設置可以依據現場溫度及濕度自動調整功率的變頻空調設備，達到創造舒適合宜的工作環境，並且合乎現行地方政府規範，同時節能減碳的三重效益。

以產品製造的面向來說，新廠房解決過去生產效率的問題，擴大生產面積外，也改變過去製程規劃，在地面層進行電鍍製程，二樓進行防焊印刷，利用不同樓層貨梯轉移以及同樓層以台車推移，以明確分工改善原有的生產流程，提升生產效率。

此案採用綠色建築理念，不僅擴大生產面積，提高生產效率，更透過各項努力減少能源消耗，顯示志超對環保的重視與關注，兼顧經濟成效與環境保護，持續朝向永續企業的目標邁進。



董事長的話

2022 年，整體環境面臨許多變化及挑戰，雖然各國疫情已陸續解封，但仍面臨美元升息、俄烏戰爭、通貨膨脹及地緣政治及消費者信心不足使市場需求不振，加上中國大陸的防疫風控措施，對於主要生產據點在中國大陸的志超，更面臨不小的挑戰，考驗著志超的營運韌性及永續管理能力。在 2022 年如此艱難的整體環境下，我們仍持續配合客戶需求開發符合市場主流產品及技術，並朝產品多元化以及良率改善持續精進。2022 年度歸屬母公司業主為新臺幣 1,472,323 仟元，2022 年度 EPS 5.44 元。在永續發展面向上，則首度藉由發布永續報告書的形式，一一盤點出志超在 ESG 上的表現，並同時積極規劃志超在企業永續發展上的未來藍圖，期望滿足所有利害關係人的權利及期待。

在環境面上，志超持續關注營運過程的能源使用情形，以有效控管整體排放量。我們在辦公日常營運及製造產線上規劃進行各項節能減碳措施。2022 年集團各廠共執行 7 項減能減碳方案，共計減少 12,995.15GJ 的能源消耗，約減少碳排放約 1,490.56 公噸 CO₂e。此外，在廢水管理、危害廢棄物管理及空氣汙染防制面向上，也合乎法規規範，致力減少志超營運過程對環境的負面衝擊。另，為有效因應氣候變遷對企業可能產生的財務影響，我們透過氣候相關財務揭露（TCFD）的管理框架，辨識出各項氣候風險及機會對志超的可能影響，並規劃因應對策，使志超更能夠在愈發嚴重的氣候變遷情境下，提升企業組織韌性。

在社會面上，志超將員工視為最終要的資產，職工福利委員會每年提供豐富多元的員工福利，本年度公司提撥之福利金總額為新臺幣 22,494,685 元。我們也以增進員工專業職能為主要目標，提供多元培訓課程，並開展新型學徒制，希望得以傳承志超企業文化並讓新進員工快速學習，讓整體競爭力有效提升。2022 年，志超台灣廠區內、外部教育訓練時數達 16,453 小時，人均訓練時數為 27.8 小時；中國廠區內、外部教育訓練時數達 72,180 小時，人均訓練時數為 22.0 小時。除公司內部，我們也對外部社會伸出援手，以弱勢關懷、教育扶持、藝文支持、體育推動四大項目作為我們投入社會公益的主要方向，與受益單位長期維持緊密關係，每年實際捐贈公益金額達 8 百萬元以上於需要幫助的團體。

展望 2023 年，對志超而言仍是充滿挑戰的一年，未來不僅要努力固守既有市場，除在車用市場持續耕耘外，亦布局國外新增第三地生產基地，前進越南設置新廠，就近提供當地客戶需求，以提升志超的產業競爭力。除重視產品質量與服務品質外，志超將持續倡議全球永續發展行動，善盡企業社會責任，將未來的永續發展重點擺在，改善員工工作環境及福利、持續回饋社區、努力實踐節能、省水及減廢的目標。透過落實 ESG 發展策略，攜手員工及上下游夥伴共同合作，向上提升我們的永續競爭力，發揮企業力量對社會及環境產生正面影響力！

董事長 徐正民



關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀志超第 1 次公開發行的永續報告書，我們每年將持續發行此報告，定期向外界揭露財務績效以外的營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2023 年 9 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2024 年 6 月。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，定期每年發行一次，涵蓋範圍主要包括志超科技平鎮廠、高雄廠、無錫廠、中山廠、遂寧廠，揭露範疇占合併財報淨營收 99 %。

本報告書財務相關數據來源為志超科技股份有限公司 111 年度的合併財務報表，以志超科技股份有限公司及各子公司為揭露範疇；在環境類別的資訊邊界，以志超科技平鎮廠、高雄廠、無錫廠、中山廠、遂寧廠為主要揭露範疇；在社會類別的資訊邊界以志超科技平鎮廠、高雄廠、無錫廠、中山廠、遂寧廠為主要揭露範疇。關於更詳盡的關係企業資訊，請見志超科技股份有限公司《111 年度年報》(<http://www.tpt-pcb.com.tw/finance.htm>)。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織 GRI 準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 2021 年版編撰，其中主題準則之 GRI 303、GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 306 對照 2020 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。

報告書主要負責單位及品質管理方式

作業程序	作法	負責單位 (或職位)
報告彙編	本報告書係由永續發展委員會負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由永續發展委員會整合編撰、校對修訂。	永續發展委員會、 相關權責部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其 最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，志超之財務數據則經安侯建業會計師事務所依據《國際財務報導準則》(International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。未來預計委請第三方驗證機構依循 AA1000AS v3 保證標準，並以第 1 應用類型 (Type 1)、中度保證等級 (The Moderate Assurance) 作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則及 AA1000AP (2018) 當責性原則。	安侯建業會計師事務所
核准定稿	最終版完整稿件由永續發展委員會審閱，呈報董事會後公開發行。	永續發展委員會 董事會

聯絡資訊

如果您對《志超科技股份有限公司 2022 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

志超科技股份有限公司

地址
桃園市平鎮區工業二路 12 號

官方網站
<http://www.tpt-pcb.com.tw/index.htm>

聯絡人
劉菊珍

電話
03-4698860#465

電子郵件信箱
sharon@tpt-pcb.com.tw

永續亮點績效

SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
環境保護 Environment	   	<ul style="list-style-type: none"> 各廠區執行共 7 項減能減碳方案，共計減少碳排放量 1,490.56 公噸 CO₂e。 遂寧廠執行環境綠化計畫，於廠區種植樹木面積達 3.3 公頃。 力行循環經濟，廢棄物循環再利用率達 89.29 %。 導入氣候相關財務揭露框架，有效因應氣候變遷風險及機會。 共 153 間供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。
社會責任 Social	 	<ul style="list-style-type: none"> 志超台灣廠區教育訓練人均訓練時數為 27.8 小時；中國廠區教育訓練人均訓練時數為 22.0 小時。 遂寧廠參與新型學徒制培訓之員工共計 250 人。 共舉辦 21 次健康諮詢相關活動。 年度員工福利支出達新臺幣 18,819,000 元。 2022 年公益捐款總計投入新臺幣 8,995,000 元。
公司治理 Governance	  	<ul style="list-style-type: none"> 無員工因貪腐受罰、解雇；無供應商因貪腐而終止合約或未續約。 無遭受重大資安攻擊情事。 當年度相關廠商 100% 完成《不使用衝突礦物宣告書》回簽。 當年度相關廠商 100% 完成《綠色無危害物質產品保證書》回簽。 台灣廠區及中國廠區年度主要原材料綠色採購比例達 100%。 台灣廠區及中國廠區年度主要原材料在地採購比例分別為 99.7% 及 94.3%。

永續管理

志超主要參考 GRI 準則、SASB 準則所列之永續議題，並依 AA 1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principle, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準志超的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 7 大關鍵利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 投資人、(3) 客戶、(4) 採購廠商 / 協力廠商、(5) 主管機關、(6) 同業、(7) 社區。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

另參考國家政策趨勢及各種國際準則 (永續會計準則委員會 SASB 行業準則、氣候相關財務揭露 TCFD) 及倡議 (聯合國永續發展目標 SDGs 之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 16 項與本公司高度相關之永續議題，設計製作《利害關係人關注議題問卷》進行調查，並將問卷分析結果呈報於永續發展委員會，之後再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

➤ 志超之利害關係人議合情形

利害關係人	關注議題	溝通管道及方式	溝通頻率	2022 年溝通績效
員工	<ul style="list-style-type: none"> ■ 員工福利 ■ 訓練發展 ■ 人權平等 ■ 職場環境 ■ 績效評估 	舉辦勞資溝通會議與不定期召開職工福利委員會	每季	<ol style="list-style-type: none"> 1. 舉辦 4 次勞資溝通會議 2. 召開 4 次職工福利委員會會議
		可透過口頭申訴、傳真、申訴信箱與員工書面意見箱、檢舉信箱	不定期	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司傳真號碼：03-4698277 2. 申訴信箱：5134@tpt-pcb.com.tw 3. 檢舉信箱：51JG@tpt-pcb.com.tw
		每年提供員工免費健康檢查及諮詢	健康檢查 1 次 / 年； 健康諮詢不定期	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工受檢人數 312 人，占總員工數比例 96.30%。 2. 不定期健康諮詢：防疫 16 次、法規要求 3 次、健康促進 2 次
		每年提供員工旅遊及教育訓練	不定期	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2022 年度教育訓練班別數 1,989 人次，總時數 12,237 小時。 2. 2022 年勞安衛在職訓練班別數 425 人次，總時數 1,377 小時
		設置公佈欄或各主管郵箱傳達重大情事及瞭解營運政策	不定期	於公佈欄發布 91 則相關資訊；主管郵箱發布 35 則相關資訊
投資人	<ul style="list-style-type: none"> ■ 營運績效及未來發展性 ■ 股東權益 ■ 資訊揭露 	舉辦法說會	不定期	於 11 月 9 日舉辦年度法人說明會
		年度股東大會	一年一次	於 6 月 8 日舉辦年度股東大會
		於公開資訊觀測站及公司官網揭露公司相關資訊	不定期	均依上市公司應辦事項如期公告，且 111 年度無受證管機關裁處

利害關係人	關注議題	溝通管道及方式	溝通頻率	2022 年溝通績效
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ■ 產品品質 ■ 客戶滿意度 ■ 客訴管道 ■ 有害物質 	年度客戶滿意度調查	半年一次	平均滿意度 84%
		配合客戶產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善	不定期	2022 年度客訴 12 件 / 結案完成率 100%
		針對各項業務，設立網路信箱	不定期	原物料進貨前，每年請廠商提供 RoHS 十項及鹵素四項有害物質清單，當年度無任何有害物質情形
採購廠商 / 協力廠商	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公平誠信採購 ■ 誠信經營 	訂定《採購程序》，對外採購需經詢價、議價或比價結果，整理擬訂購貨之廠商、數量、價格、交期及付款條件等，經權責主管簽核後，始可進行訂購	不定期	既有原物料、耗材品：依市場行情進行議價；新材料：透過新材料驗證作業規範執行 年度落實採購程序之廠商比例為 100%
		供應商之年度稽核	每年一次	供應商稽核率為 100% 當年度合格供應商共 69 家，定期稽核共 69 家
		簽署供應商環安管理問卷表	每年一次	供應商填答率為 100%，共 69 家
		訂定「供應商企業社會責任承諾書」，期許供應商與公司一同提升社會企業責任。B 單工程合約及硬體維護合約，均註明此條文	不定期	當年度共簽訂 96 份 (工務 2 份、採購 92 份、資訊 2 份)

利害關係人	關注議題	溝通管道及方式	溝通頻率	2022 年溝通績效
主管機關	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法令遵循 ■ 風險管理 ■ 誠實納稅 ■ 公司治理 	配合金融主管機關要求，追蹤查核公司相關制度及運行	每年依稽核計畫進行	每年自行評估內部控制制度設計及執行的有效性，並依規定作成內部控制制度聲明書，並於次年公告本公司 2022 年度內部控制制度聲明書
		設置完善的法令遵循制度，並定期進行查核，確實遵守相關法令	每年定期一次法令遵循查核	1. 當年度無勞安等受主管機關裁處 2. 9 月執行年報應行記載事項法令遵循查核，並無發現重大異常事項 3. 文管單位針對 ISO14001、ISO45001 標準進行內部管理文件增修
		定期於公開資訊觀測站及公司網頁，揭露公司相關資訊	4 次 / 定期	本公司個體及合併財務報告已按各季度如期申報
		參與主管機關舉辦的會議	不定期	當年度參加各項宣導說明（證交所）共 3 次，合計參與人次 5 人。
		法人說明會	一年一次	1 年 1 次 於當年度 11 月 9 日舉辦，詳細資料請參閱公司網站
		重大公告	不定期	依上市公司應辦事項規定如期公告，詳公司網站
同業	<ul style="list-style-type: none"> ■ 誠信經營 	積極參與各業務相關活動，創造公平和諧的競爭環境	不定期	參與平鎮管理中心相關業務共 3 次
社區	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社區發展 ■ 環保議題 	持續對廠區外公共空間與行道樹等進行整理維護	1 次 / 月	每月進行 1 次行道樹修剪，維護廠區周遭環境
		持續對外參與公益活動	不定期	請參閱：社會關懷共好章節

重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；我們透過《利害關係人關注議題問卷》進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 8 項重大主題，包含環境面主題 2 項、社會面主題 3 項，以及經濟面主題 3 項；並經各部門與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報董事長核定，再接續編製報告書編製作業。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「利害關係人專區」，提供利害關係人專屬的聯繫管道：ritahu@tpt-pcb.com.tw，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

評估營運衝擊	透過《利害關係人問卷》邀請各方利害關係人針對對 16 項關鍵議題進行衝擊度評估，包括各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性（實際、潛在）、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估。利害關係人調查問卷回收份數 71 份。
鑑別重大主題	將《利害關係人問卷》所蒐得之結果進行等權分析後，依其量化數值及內部高階主管討論方式進行排序，並訂定重大主題之門檻標準；2022 年共計鑑別出 8 項重大主題。
檢驗重大主題	委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。
確立重大主題	志超 2022 年所鑑別出之 8 項重大主題，經永續發展委員會呈報董事長核准確立後，於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

重大主題列表

● 實際衝擊 ○ 潛在衝擊

序	重大主題	對志超的意義與重要性	正負面衝擊及其管理作為	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	志超	下游	
1	經營績效	追求良好的經營績效，提供優質的產品及服務，企業競爭力，將股東等利害關係人價值最大化。	正面影響：持續透過謹慎的財務規劃及符合市場趨勢及自身優勢的經營策略，有效提升本公司財務績效，啟動成長飛輪，替所有利害關係人創造最大價值。	●	●	●	Chapter 1 關於我們 - 經濟績效
2	採購實務與管理	透過對環境有正向影響的採購政策，促進供應鏈整體的良性發展。	正面影響：嚴格落實有害物質清單規範，採購對環境友善及減少人體危害的原物料，以降低對環境產生的負面衝擊。 負面影響：為避免因採購行為，直接對客戶及間接對供應商員工造成的負面影響，嚴格落實永續採購政策。	●		○	Chapter 3 供應鏈管理 - 永續採購
3	人權	我們肯認人權的重要性，力圖降低營運過程對相關人權的衝擊，努力往優良永續企業目標邁進。	正面影響：恪遵國際人權及勞動標準公約，提升同仁及商業夥伴的人權意識，並保障本公司員工及非員工之基本人權權益，使公司營運持續穩健發展。	●	●	●	Chapter 5 社會共融 - 人權及勞工權益保障
4	社會公益	秉持回饋社會的理念，擴大社會參與投入，幫助社會弱勢群體，實踐共生共榮的社會願景。	正面影響：持續加大社會參與投入資源及心力，使相關群體獲得相關協助，以對整體社會產生正面示範效應。		●	●	Chapter 5 社會共融 - 社會關懷共好

序	重大主題	對志超的意義與重要性	正負面衝擊及其管理作為	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	志超	下游	
5	人才培育與招募	依據每個人的特質與志向，規劃完整的教育訓練，培養員工具備全面職能，並落實定期考核與晉升，培養優秀人才。	正面影響：透過完善的教育訓練規劃體系，提供志超員工多元且專業的訓練課程，提升員工專業職能，並同時為整體工作生產力產生正面效益。		●		Chapter 5 社會共融 - 人力資源發展
6	能源與溫室氣體管理	關注營運過程的能源使用情形，透過創新思維執行各項節能減碳舉措，致力降低營運碳足跡。	正面影響：透過有效控管能源使用情形，不僅對整體環境產生正面效益，也同時降低公司營運成本，減少能源浪費情況。 負面影響：積極管控能源耗用情形，降低溫室氣體排放量，以有效因應氣候變遷對志超可能產生的財務損失。		○		Chapter 4 環境保護 - 能源管理 Chapter 4 環境保護 - 溫室氣體排放
7	供應鏈管理	要求供應商供料品質及穩定性符合相關標準，同時關注供應商之環境與社會表現，協力打造永續供應鏈。	正面影響：藉由符合環境及勞安相關標準及法規的管理政策及行為，提升整體供應鏈正面發展，與所有供應商得以維持長期良好合作關係。	●	●		Chapter 3 供應鏈管理
8	產品生命週期管理	在製造產品過程中，重視對於環境的可能影響，以生命週期管理思維進行有效管理，有效降低外部成本。	正面影響：致力推廣低碳價值鏈，藉由對環境更友善的製程及運輸方式，有效降低產品碳足跡，對環境產生正面影響。		●	●	特刊 永續製造 Chapter 4 環境保護 - 廢棄物管理

永續策略與目標

志超致力推動企業永續發展，將永續發展視為企業營運決策的一環，制定永續發展實務守則，透過 ESG 架構檢視企業管理作為，並發展出屬於志超的永續策略以達成永續經營目標並善盡企業社會責任。志超秉持著『永續、創新、服務』的經營理念，追求企業永續經營及成長，制定屬於志超的永續策略。

為創造志超的長期永續價值，志超的各項產品以追求產業領導地位為目標。在公司治理方面，志超力求資源整合、透明性、獨立性與公正性。在追求營收與獲利之餘，志超積極關注環境永續議題，滿足綠色產品相關規範，打造永續供應鏈。

永續策略



環境

以產品生命週期思維，建立低碳價值鏈，在原料、製造及運輸上，減低產品碳足跡，對環境產生正面影響。



社會

保障同仁及所有商業夥伴的基本人權，並提供豐富且專業的教育訓練，降低整體職安衛風險，打造多元安心職場。



治理

秉持誠信經營原則，恪守國內外法遵，實踐對環境及社會有益的永續採購政策，打造永續供應鏈。

永續發展委員會

志超為順應世界潮流與政府施政方針，訂定「永續發展委員會組織規程」，設置永續發展委員會，設置主任委員、副主任委員各一名及委員三名以上。主任委員由董事長擔任，副主任委員（總經理）與其他委員（行政處副總、製造處處長）由董事長指派之。委員會下設有公司治理小組、社會關懷小組、綠色永續小組、合作夥伴小組及幸福職場小組等五個小組。


永續發展委員會由董事會授權董事長，負責 ESG 永續發展相關議題之制定及監督執行，並召集相關部門主管或指定人員負責永續發展政策、制度、管理方針及具體推動之規畫及執行，並規定針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題應每年一次向董事會報告。2023 年 03 月 14 日召開會議，並將 2022 年度誠信經營暨社會責任執行情形提報至本公司 2023 年 03 月 14 日第十屆第十五次董事會。



01 關於我們

關於志超
經濟績效
外部參與

➤ 志超 2022 年重大主題「經營績效」之管理情形

重大主題	經營績效
對應 GRI 指標	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值
連結之 SDGs	 8. 就業與經濟成長
政策或承諾	持續增進企業競爭力，提供優質產品及服務增加營收，為員工、股東等利害關係人創造最大利益。
指標及目標	<p>短期目標： 關注市場動向、新廠即將量產，依客戶需求進行產線調整，持續拓展收入來源。</p> <p>中長期目標： 持續尋求新的成長動能，積極導入自動化、智慧化設備優化效率，尋求營收獲利持續成長。</p>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> 定期公開經會計師查核簽證財務報表、出具年報 定期會議檢討整體營運成效
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年合併營收達新台幣 219.8 億元、合併稅後淨利達 15.24 億元、每股盈餘達 5.44 元 印刷電路板產量達 59,891,881 (平方英尺)

關於志超

志超科技股份有限公司（股票代碼：8213）為國內印刷電路板生產廠商，終端應用於液晶顯示器 Display 相關（TV、Monitor、電腦、公共資訊顯示器 PIDs 等）、資訊及記憶體相關（NB 主板、觸控板、固態硬碟 SSD、電池等）、車用及工業用等領域，其中光電板為主要產品。志超自成立以來不斷精益求精，秉持著專業製造與服務的精神，並引進最新的生產與檢測設備，堅持品質第一、服務至上的思維，始終以提昇顧客滿意度為目標，並追求企業永續營運及成長。

志超科技經營理念



永績

堅持以不斷精進的專業技能與服務，促成整體營運的穩定與成長，達成客戶、股東及、員工三贏目標，並使公司永續經營。



創新

從製造筆記型電腦主機板、伺服器用主機板、記憶體模組板等產品，到現在以液晶顯示器用板為主的製造與銷售，乃透過與客戶間不斷的研發，加上生產技術的改良及應用最新的設備投入，不斷的努力投入創新思維，達成追求品質第一、效能最佳的目標。



服務

以全年無休的精神、堅持信守承諾，達成全面的客戶滿意目標。

志超基本資訊

公司名稱	志超科技股份有限公司（股票代碼：8213）
設立日期	1998 年 4 月 21 日
總部位置	桃園市平鎮區工業二路 12 號
全球員工人數	3,878 人
實收資本額	新臺幣 2,712,424,880 元
主要產品	電子零組件及印刷電路板之製造及銷售
銷售淨額 (仟元)	新臺幣 21,977,467 仟元

志超營運計畫

短期計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 因應地緣政治衝突、配合國際客戶對供應鏈的佈局規劃，本公司於 2022 年第四季選定北越河南省積極投入建設第三地的生產基地，就近對當地的客戶提供服務。 ■ 掌握未來有關 LCD 面板用及 NB 用印刷電路板產業及技術發展方向，相繼開發與其相關之利基產品。 ■ 汽車電子受汽車裝置智慧化、自動駕駛(ADAS)的驅動，再加上電動汽車 EVs 銷售量持續成長帶動，據專業機構估計汽車板未來五年的平均成長率仍有 5%，合併公司對汽車板的行銷計畫與生產技術發展持續積極投入。
中長期計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持續積極培養高級專業技術及管理人才，除不斷提昇臺灣生產線良率外，另作為日後臺灣以外據點生產線之基礎幹部。 ■ 因應台灣、中國及越南製造業人力不足的挑戰，持續提高自動化程度，以降低現場人力需求並穩定製造品質。 ■ 建立完善資訊系統，健全資訊整合及分析，以縮短作業時間。另完成與主要客戶之電腦連線，以提供即時服務。 ■ 因應市場趨勢及產品多元化，將持續擴充產品類別及銷售通路，降低景氣波動影響。 ■ 配合未來產品趨勢，加強新物料、新技術蒐集及規劃對的產品，縮短開發及導入量產時間，以符合未來產品需求。

全球營運據點

本公司目前於市場的主要產品與服務之銷售（提供）地區以臺灣及中國大陸地區為主，列示如下：

2022 年志超全球營運據點

營運據點名稱	地址	電話
總公司及平鎮廠	桃園市平鎮區工業二路 12 號	+886-3-4698860
臺灣高雄廠：志昱科技股份有限公司	高雄市前鎮區南二路 4 號	+886-7-8217111
中國無錫廠：統盟(無錫)電子有限公司	江蘇省無錫市錫山經濟開發區芙蓉中三路 160 號	+86-510-81013688
中國中山廠：祥豐電子(中山)有限公司	廣東省中山市火炬高技術產業開發區沿江東二路	+86-760-23382869
中國遂寧廠：志超科技(遂寧)有限公司	四川省遂寧市國家經濟技術開發區明星大道志超路 1 號	+86-825-2361500

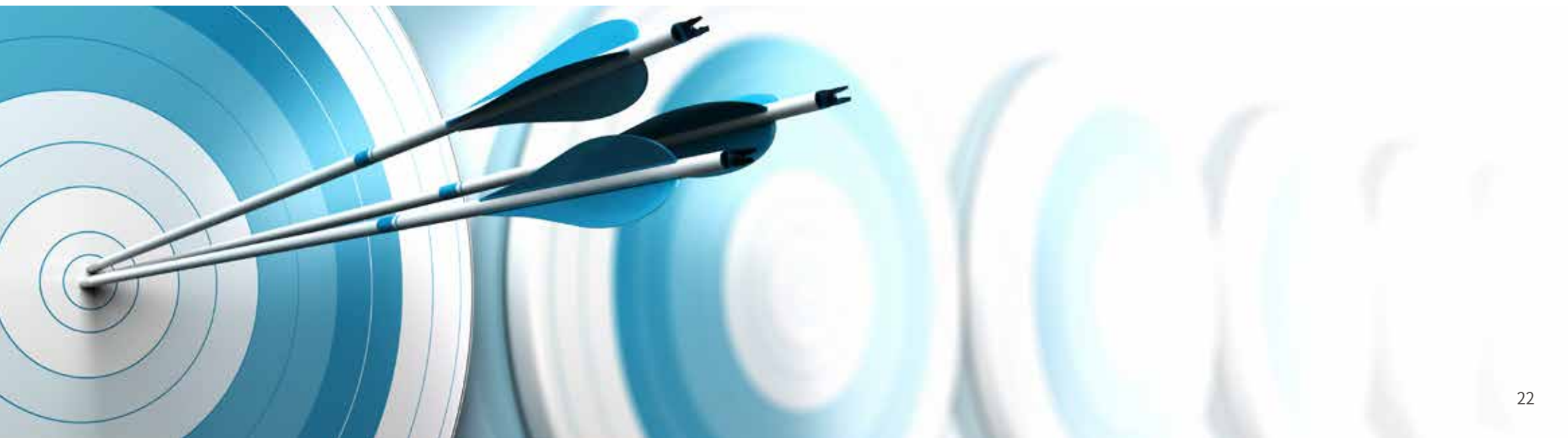
產品與技術

印刷電路板（Printed Circuit Board，簡稱 PCB）是組裝電子零組件所使用的基板，主要作用為藉由印刷電路板所形成的電子線路，將各項電子零組件連接在一起，使其發揮整體功能，以達中繼傳輸之目的。PCB 應用範圍相當廣泛，包含有電腦及相關產業、通訊業、消費電子業、汽車、航太軍用、精密儀表及工業用產品等領域。由於 PCB 並沒有統一規格，大致可依柔軟度及層數來區分：以柔軟度可區分為硬板及軟板，用層數區分可分單層板、雙層板、多層板等。

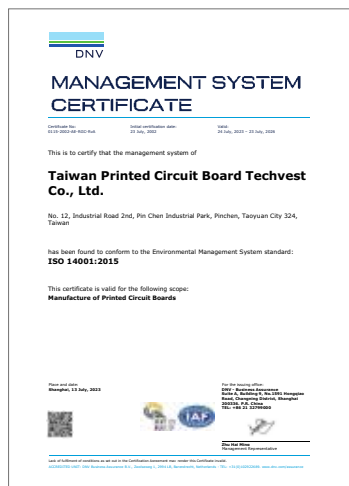
本公司目前取得 ISO9001、ISO 14001、QC080000 及 IATF 16949 等認證，以保障客戶安全及提供客戶全方位之產品品質。志超目前兩大主力線產品為 LCD 光電板與 NB 板，終端產品仍是目前電子產業的重要區塊，技術上與客戶需求的產品功能也不斷演進，提供客戶合乎需求並具有價格競爭力的 PCB 板，我們積極改善生產技術製程，以技術、品質等優勢發展利基產品，如開發高層數 LCD、大尺寸及厚銅 HDI 高解析之顯示器、超小間距及高層數 HDI 的高解析度顯示屏產品等。

以「製造優良產品、符合綠色規範、滿足客戶需求」為品質政策，我們不斷提升產品品質，品管部除每周與製造部開會，針對報廢率進行檢討、釐清根本問題並研擬因應對策，以有效提升產品良率，也不定期進行產品不良分析，向客戶提出改善報告，與客戶維持良好關係，定期檢討品質狀況，以持續精進志超的製造水準，符合客戶及市場需求。

品管部在品管、品檢、品保及客服四大課的妥適分工及專業把關下，確保產製的產品品質。我們制定「品質保證手冊」，針對各階段進行不同檢驗，原物料進料檢驗、製程有 IPQC（製程控制）、最終有電測（測導電性是否正常、有無短路斷路問題）及成品檢驗 FQC（外觀），並設定各項品質檢驗項目，若未通過檢驗進行異常處置，遵照不合格品之管制執行。



➤ ISO 14001 證書



➤ ISO 45001_44556-S-cert-TAF



➤ ISO9001-2015 證書



➤ IATF 16949 證書



➤ QC080000 證書



➤ 志超近三年生產產值

單位：平方英尺 / 仟元

年度	2020			2021			2022		
	產能	產量	產值	產能	產量	產值	產能	產量	產值
印刷電路板	78,138,466	83,402,658	18,733,375	78,917,440	82,501,206	22,529,518	64,098,170	59,891,881	18,125,602

經濟績效

志超 2022 年合併營業收入新臺幣 21,977,467 仟元，合併稅後淨利為新臺幣 1,524,192 仟元，每股盈餘 5.44 元，未來將持續透過穩健的財務管理，並滿足客戶需求及維護客戶關係，以有效創造長期收益。

➤ 組織所產生及分配的直接經濟價值

項目（單位：仟元）		2020	2021	2022
產生的直接經濟價值	營業收入	22,821,563	27,336,782	21,797,760
	業外收入	153,637	154,133	158,804
分配的經濟價值	營運成本	16,934,280	20,431,810	16,545,969
	員工薪資和福利	3,032,278	3,831,267	3,009,572
	支付出資人的款項	203,847	181,510	171,623
	支付政府的款項	1,008,318	855,525	562,977
	捐贈給慈善單位、或藝術和教育活動、社區休閒設施	11,417	9,708	8,995
留存的經濟價值		1,785,033	2,181,095	1,657,428

註：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值

➤ 志超近 3 年合併財務報表（幣別：新臺幣仟元）

年度	單位	2020	2021	2022
營業收入	仟元	22,847,267	27,500,178	21,977,467
營業毛利	仟元	3,346,001	4,323,991	3,391,841
營業利益	仟元	1,657,127	2,190,358	1,678,331
所得稅	仟元	914,251	758,853	478,334
稅後淨利	仟元	1,911,734	2,324,434	1,524,192
每股盈餘	元	7.28	8.60	5.44

外部參與

外部倡議

志超支持的國際倡議

ESG	<ul style="list-style-type: none"> 聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs)，倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續。 聯合國全球盟約 (Global Compact)，倡導從人權、勞工、環境、反貪腐關注組織發展，永續治理。
環境面	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)，協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。 歐盟 RoHS 指令，限制電子電機設備產品中多種危害物質的使用、促進電子產品與其廢棄物的回收與收集再利用，並將加強危害物質使用的安全替代。 高度關注物質 REACH (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals)，於製造過程中禁止使用對環境、人體毒性較大且風險高的化學物質。
社會面	<ul style="list-style-type: none"> 國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO)，持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。 負責任商業行為準則 (RBA)，確保工作環境的安全、工人受到尊重並富有尊嚴、商業營運合乎環保性質並遵守道德操守。
治理面	<ul style="list-style-type: none"> 聯合國反貪腐公約 (United Nations Convention against Corruption, UNCAC)，建構預防及零貪腐健全治理體系。 聯合國責任投資原則 (The Principles for Responsible Investment, PRI)，協助投資人能清楚獲取 ESG 面向資訊並將納入投資考量。

公協會資格

具重要參與作用之公協會及倡議組織

項次	組織名稱	會員資格
1	桃園市平鎮工業區產業發展協會	一般會員
2	桃園市護理師護士公會	一般會員
3	高雄市護理師護士公會	一般會員
4	IPC 國際電子工業聯接協會	一般會員
5	RBA-ON 平台	一般會員
6	CPCA 中國電子電路行業協會	一般會員
7	臺灣電腦網路危機處理暨協調中心	一般會員

02 公司 治理

治理結構

功能性委員會

誠信經營

內務控制及內部稽核

法規遵循

風險管理

資安與個資風險

治理結構

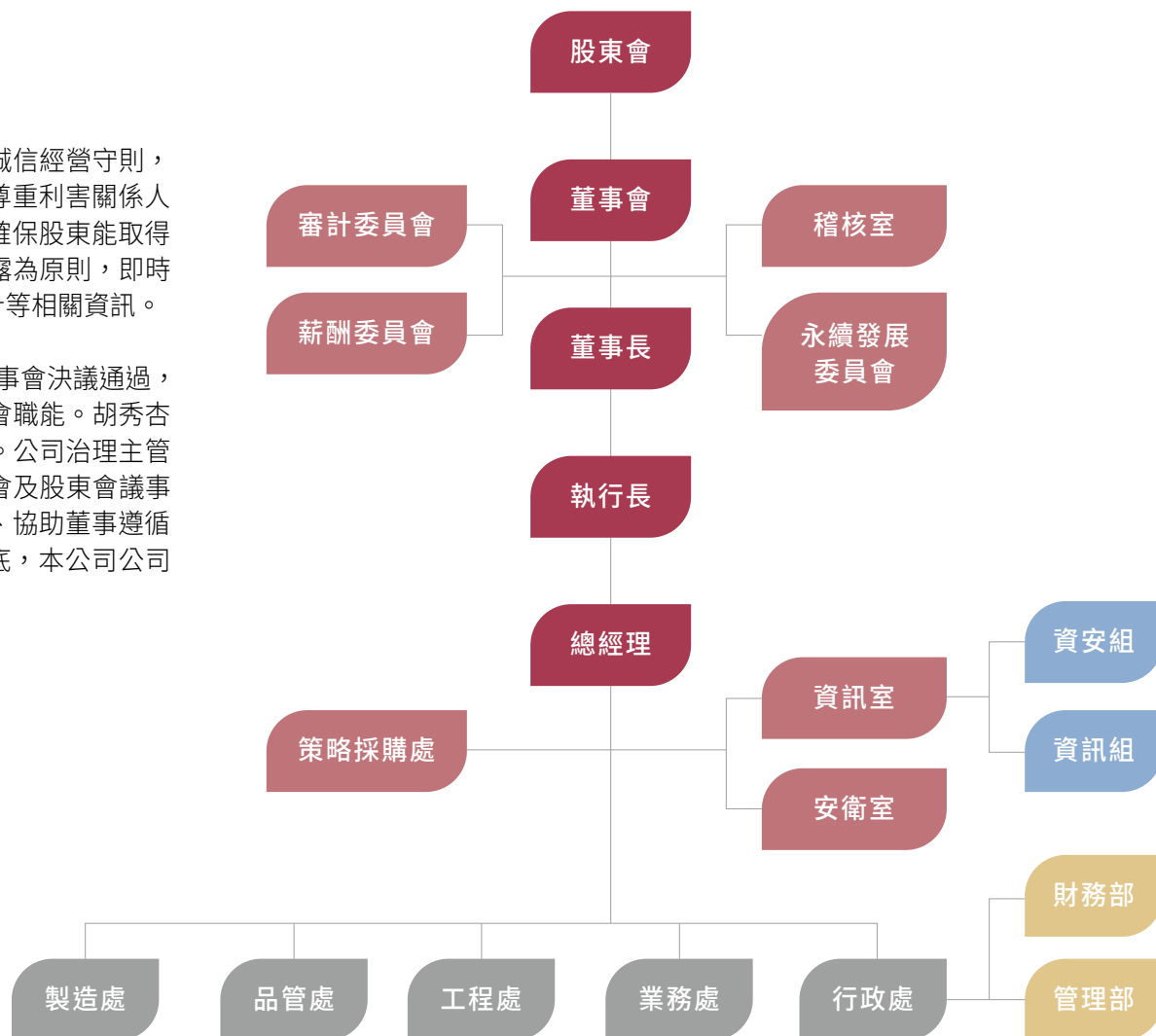
政策承諾

志超秉持公司治理原則，依據上市上櫃公司治理實務守則訂定誠信經營守則，建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度。我們也已有完善的資訊揭露制度，以確保股東能取得公司最新、最正確的訊息作為投資依據，以正確詳實、公平揭露為原則，即時提供各項有關於營運、財務、董事會決議、公司經營理念及方針等相關資訊。

為提升志超於公司治理的效能，本公司經 2021 年 5 月 11 日董事會決議通過，指定胡秀杏副總擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能。胡秀杏副總已具備公開發行公司從事財務之主管職務經驗達 3 年以上。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令及其他依公司章程或契約所訂定之事項等。截至 2022 年底，本公司公司治理主管已參與外部進修課程 5 堂，總時數達 15 小時。

註：欲瞭解更多公司治理架構與各部門業務執掌，請詳本公司年報《民國 111 年度年報》。

> 志超組織架構



本公司致力實現永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、人權與人文、環境保育的關懷，我們依照下列倡議，制定符合永續共好視野的《永續發展實務守則》，並公開承諾營運過程皆須符合負責任的商業行為：

《上市上櫃公司永續發展實務守則》

《上市上櫃公司誠信經營守則》

《上市上櫃公司治理實務守則》

《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》

《採購人員倫理準則》

上述準則 / 政策由董事會審核通過，再由管理部公告執行，適用於全公司，並與內外部利害關係人以 Email、相關會議、官網或內網、契約條文等方式溝通。

此外，我們的準則 / 政策同時承諾了相關盡職調查與預警原則，尤其是關於人權方面的承諾，我們依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國國際勞動組織》等人權倡議，在注重經濟績效發展下，更重視公司內外部對人權的尊重。

在執行永續政策承諾時，為求合理融入公司內控制度中，我們將相關內容制定為《公司章程》、《永續發展實務守則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《道德行為準則》等內部文件，整合納入至本公司的營運政策及程序當中，並以永續發展委員會做為監督及執行此政策承諾的最高層級，且由稽核部門定期稽核。

為有效達成我們對永續發展的政策承諾，我們要求外部供應鏈須簽署《供應商企業社會責任承諾書》，希冀透過整合產業上下游的資源，共同實踐對永續的承諾。

專業且多元的董事會

本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除注重董事會成員多元的產業經驗以及專業背景與能力外，並參考利害關係人的意見，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性，降低企業整體營運風險。

志超最高治理單位為董事會，負責決策、監督，以及管理本公司對經濟、環境、人權（群）/ 社會的衝擊，志超本屆董事會共有 15 名董事，其中 3 席為獨立董事，席次占比 20 %；其中 5 位董事為女性，女性董事占比為 33%；具員工身份之董事占比則為 20%。本屆董事會於 2021 年 7 月改選，任期自 2021 年 7 月至 2024 年 6 月屆滿。

2022 年志超董事會共計召開 8 次董事會議，平均 0.66 個月召開一次，年度全體董事平均出席率達 99%。董事會議以審核企業經營績效、內部控制為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。本報告年度未有須與董事會溝通之關鍵重大事件，詳請參閱志超官網。



志超董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	董事會議出席次數	兼任員工職稱
董事長	徐正民	男	51 歲以上	8	執行長
董事	李明燾	男	51 歲以上	8	總經理
董事	陳志弘	男	51 歲以上	7	無
董事	江榮國	男	51 歲以上	8	無
董事	徐銘杰	男	31~50 歲	8	特助
董事	徐銘鴻	男	31~50 歲	8	特助
董事	林振旻	男	51 歲以上	8	無
董事	藍英瑛	女	51 歲以上	8	無
董事	李政信	男	51 歲以上	8	無
董事	后祥雯	女	51 歲以上	8	無
董事	邱啟新	男	51 歲以上	8	無
董事	邱亭文	女	51 歲以上	8	無
獨立董事	黃麗美	女	51 歲以上	8	無
獨立董事	蕭世棋	男	51 歲以上	8	無
獨立董事	林秋蓮	女	51 歲以上	8	無

註：

1. 董事會成員均不屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者。
2. 徐銘鴻係兼任志超集團旗下之志昱科技股份有限公司之員工。

依據本公司《公司治理實務守則》，董事應普遍具備執行業務所必需之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備的能力包含：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

➤ 志超董事會成員

職稱	姓名	產業經驗				專業能力			
		銀行、證券	製造	教育	會計服務	財務會計	金融管理	採購管理	企業管理
董事長	徐正民		✓						✓
董事	李明熹		✓						✓
董事	陳志弘		✓						✓
董事	江榮國	✓					✓		
董事	徐銘杰		✓						✓
董事	徐銘鴻		✓						✓
董事	林振旻		✓		✓	✓			✓
董事	藍英瑛		✓					✓	
董事	李政信	✓						✓	
董事	后祥雯			✓		✓			
董事	邱啟新		✓						✓
董事	邱亭文		✓					✓	
獨立董事	黃麗美	✓	✓			✓	✓		
獨立董事	蕭世棋	✓					✓		
獨立董事	林秋蓮	✓					✓		

董事會提名遴選

本公司董事之選舉，採用記名累積選舉法，選舉人之記名，得以在選舉票上所印出席證號碼代之，本公司董事之選舉，每一股份有與應選出人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人。本公司董事之選舉，由股東會就有行為能力之人選任之，並依本公司章程所規定之名額，由所得選票代表選舉權較多者，依次當選為董事。此外，本公司董事當選人間應有超過半數之席次，董事當選人間應至少一席以上不得具有配偶及二親等以內之親屬。志超《董事選舉辦法》詳見：<http://www.tpt-pcb.com.tw/governan.htm>。

利益迴避

志超最高治理單位主席為董事長，本公司董事會所有成員均採提名制辦理，董事會依循《上市上櫃公司治理實務守則》訂定《公司誠信經營守則》及《誠信經營作業程序》，並規範董事之利益迴避原則：如董事或經理人有違反道德行為準則時，公司應依據道德行為準則訂定之懲戒措施處理之，且及時於公開資訊觀測站揭露違反道德行為準則人員之職稱、姓名、違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。

目前本公司無利益衝突風險，透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，同時規範，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事會進修

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，志超董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。志超不定期為董事會安排進修課程，並完整涵蓋經濟、環境及社會等面向課程，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見；另為使獨立董事能隨時掌握與公司相關訊息，我們依據各董事成員之需求、回饋，持續強化傳遞資訊與進修規劃，以確保具備足夠專業善盡領導、監督功能。2022 年董事會總計進修時數共 30 小時，平均每人進修 2 小時，未來將持續精進董事會 ESG 認知，如參加關於氣候風險相關等課程，提升志超治理階層永續智識。

➤ 2022 年董事會進修課程

課程名稱	課程時數
ESG 治理面面觀－從知道到做到	3
孰真？孰假？面對不實報導的危機處理	3
快速解讀與準備公司治理 3.0 之 ESG 揭露要求	9
個人 CFC 新法下的家族財富傳承策略思考	3
雲端世代之科技風險發展趨勢	3
審計委員會如何落實財報審查	6
營業秘密保護與競業禁止 / 勞資爭議處理法解析	3

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，志超訂定《董事會績效評估辦法》，採用內部問券的方式於每年執行 1 次績效評估，評估類別包含：董事會績效評估、董事會成員自我績效評估及功能性委員會績效評估（含審計委員會、薪酬委員會）自評，本公司董事會績效評估結果，平均總分達 70 分（含）以上者，則依公司章程之規定比率配發董監事酬勞，如未達標時，經薪酬委員會提報董事會討論後，依比率調整之；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據及提名續任之參考。2022 年董事會與功能性委員會自評及董事成員自我考核，評估結果為均超越標準，並於 2023 年 3 月 14 日提報董事會。

2022 年董事會績效評估結果 88 分，董事成員自我績效評估結果 89 分，薪資委員會績效評估結果 89 分及審計委員會績效評估結果 88 分，董事對於各項評核指標運作多為非常認同，除隨時提供董事相關法規外，於董事會召開時，報告公司業務現況讓董事知悉，並備妥議案相關資料供董事查考備詢。評鑑結果顯示董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

➤ 2022 年董事會績效評估衡量指標

董事會	董事成員	薪酬委員會	審計委員會
1.對公司營運之參與程度	1.公司目標與任務之掌握	1.對公司營運之參與程度	1.對公司營運之參與程度
2.提升董事會決策品質	2.董事職責認知	2.薪資報酬委員會職責認知	2.審計委員會職責認知
3.董事會組成與結構	3.對公司營運之參與程度	3.提升薪資報酬委員會決策品質	3.提升審計委員會決策品質
4.董事的選任及持續進修	4.內部關係經營與溝通	4.薪資報酬委員會組成及成員選任	4.審計委員會組成及成員選任
5.內部控制	5.董事之專業及持續進修	5.內部控制	5.內部控制
	6.內部控制		

董事及經理人之薪酬政策

董事及高階經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之；該委員會中設有獨立董事提供外部多元觀點及意見，且每年至少召開 2 次會議檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性，2022 年共召開 3 次薪酬會議。

志超董事成員年度報酬包含：董事酬勞、薪資及獎金（後兩者僅涵蓋兼任員工者）；高階經理人之酬金則包含薪資、獎金、退職金等，每年均定期揭露於公司《111 年度年報》。本公司高階經理人薪酬除上述規定外，無其他重大特別福利；退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。

本公司董事酬勞之提撥依本公司《公司章程》第 32 條之規定，本公司當年度獲利扣除董事酬勞及員工酬勞前之本期稅前淨利，應提撥 3% 以下為董事酬勞，董事酬勞之分派依《董事報酬及酬勞分配辦法》之規定，經董事會及薪酬委員會通過，始得執行發放，並向股東會報告；訂定董事酬金之程序，以本公司之《董事會績效評估辦法》作為評核之依循，年度結束後，由董事會議事單位根據「董事會績效評核表」及「董事會成員評核表」評核董事會成員之效能，平均總分達 80 分以上，則依公司章程之規定比率配發董事酬勞，如未達標時，經薪酬委員會提報董事會討論後，依比率調整之；不管達標與否，個別董事成員皆依「董事會成員自我考核評估問卷」供薪酬委員會評核調整個人酬勞比率。

總經理及副總經理之薪資架構為本薪、資位加給、職務加給，其薪資依其學歷、經歷、績效、年資之差異並參照同業及《經理人敘薪標準、年終獎金及員工報酬發放辦法》按月支給，經理人之敘薪標準、年終獎金及員工酬勞發放職級標準之調整由薪酬委員會提出評估建議，經董事會核准之，調整亦同。董事酬勞及經理人薪酬之績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

不當利益之獎金索回政策

為提升本公司及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，志超制定《勞工道德行為規範》及《工作規則》，違反規範之相關規定者，除所獲取之各項不當利益，均應追繳發還被索取人或公司，公司得依情節輕重為申誡、記過、調職、降級、停職、減薪或解僱處分，並作為內部檢討事項。若同時違反法律或主管機關之相關規定時，亦將遭受司法機關或行政機關之訴追或處分，期望全體員工包含經理人，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。

功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，志超於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會，各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷 / 意見調查與文件簽署，及既有檢舉機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，且每年至少一次於結果彙報會議上一併檢視程序有效性。

審計委員會

審計委員會主要職權在執行企業風險控管，協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的誠信和品質。係由股東常會選任 3 名獨立董事，並由這 3 位獨立董事組成審計委員會，定期召開跨部門風險管理會議，每季至少召開 1 次，研擬跨部門重大風險關聯性議題之處理方式。審計委員會主要以監督為目的，執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險，審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2022 年審計委員會共召集 8 次，委員平均出席率 100%。

志超審計委員會成員

姓名	職稱	性別	任期
黃麗美	獨立董事 (召集人)	女	2021/ 7/ 1-2024/ 6/ 30
蕭世棋	獨立董事 (委員)	男	2021/ 7/ 1-2024/ 6/ 30
林秋蓮	獨立董事 (委員)	女	2021/ 7/ 1-2024/ 6/ 30

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事與高階經理人之報酬，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。志超設有薪酬委員會，並訂定《薪酬委員會組織規程》，委員係由股東常會選任 3 名獨立董事，並由這 3 位獨立董事所組成，每年至少召開 2 次會議，薪酬委員會主要以執行與評估為目的，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、標準與結構，且定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。2022 年薪酬委員會共召開 3 次，委員平均出席率 100%。

薪資報酬委員會針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。委員會已制定《董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例》表；請參閱本公司《111 年度年報》。委員會針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效的掌握人才流失的風險。

志超薪酬委員會成員

姓名	職稱	性別	任期
黃麗美	獨立董事 (召集人)	女	2021 / 7/ 1- 2024/ 6/ 30
蕭世棋	獨立董事 (委員)	男	2021 / 7/ 1- 2024/ 6/ 30
林秋蓮	獨立董事 (委員)	女	2021 / 7/ 1- 2024/ 6/ 30

誠信經營

志超經董事會通過制定《誠信經營守則》，並於公司網站揭露相關資訊，明示董事會、管理階層及員工積極落實；同時，也制定《誠信經營作業程序及行為指南》，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，以防範左述各款不誠信行為發生。同時，我們也已訂定《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，並於每位新進同仁加入時，均施以教育訓練以提醒同仁需依勞工道德行為規範確實執行，員工如有違反勞工道德行為規範之行為，將依懲戒措施，視情節嚴重性處以不同程度之處分，並作為內部檢討事項。

誠信經營專責單位

志超由永續發展委員會為推動誠信經營之專責單位，定期查核與監督內部營業活動執行情形，提倡誠信經營及道德從業行為，並落實平衡各利害關係人的利益，並於每年一次向董事會報告相關作業及監督執行情形。我們依循《公司誠信經營守則》，每年定期對董事及員工進行宣導及測驗，體現合乎職場之行為素養及從業道德，若有違反從業道德規範或有應舉報情事則直接向董事會報告。

反貪腐、反賄賂政策

本公司倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並依本公司《誠信經營作業程序》訂定誠信經營相關政策，並以《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》建立明確之反貪腐及反賄賂準則，及對員工及我們的商業夥伴提供溝通與訓練以協助其防止賄賂和貪腐行為。本公司歷年來並無任何貪污情事之發生。

2022 年我們共針對志超平鎮廠、高雄廠、無錫廠、中山廠、遂寧廠共 5 處營運據點進行貪腐相關評估，占 100%，2022 無員工因貪腐受罰、解雇；無供應商因貪腐而終止合約或未續約。

志超誠信相關承諾規範

承諾規範	內容	營業據點
《保密協定》	本公司所有新進人員入職報到時，需簽署《保密協定》，人資部同仁即予以宣導誠信經營之重要性與違反之相關懲戒；並且每年至少 1 次向員工宣導「企業倫理與社會責任」，要求確實遵守相關規範。	平鎮廠、高雄廠、無錫廠、中山廠、遂寧廠
《從業人員反賄賂反腐敗反不正當利益承諾書》	針對外部新進人員，必須簽署此承諾書。包含各單位全體人員、各單位主管及各部門主管。	遂寧廠、無錫廠

針對志超平鎮廠反貪腐政策和程序進行溝通與訓練的成效

員工類別	已溝通人數 / 家數	已溝通百分比 (%)	已訓練人數	已訓練百分比 (%)
組織治理單位 (董事會)	15	100	0	0
高階主管	44	100	3	7
中階主管	0	0	19	66
一般員工	0	0	176	64
商業夥伴	0	0	0	0

➤ 針對志超高雄廠反貪腐政策和程序進行溝通與訓練的成效

員工類別	已溝通人數 / 家數	已溝通百分比 (%)	已訓練人數	已訓練百分比 (%)
組織治理單位 (董事會)	7	100	0	0
高階主管	23	96	0	0
中階主管	18	100	0	0
一般員工	233	100	0	0
商業夥伴	0	0	0	0

➤ 針對志超無錫廠反貪腐政策和程序進行溝通與訓練的成效

員工類別	已溝通人數 / 家數	已溝通百分比 (%)	已訓練人數	已訓練百分比 (%)
組織治理單位 (董事會)	0	0	0	0
高階主管	4	100	0	0
中階主管	55	80	14	20
一般員工	997	88	134	12
商業夥伴	65	100	0	0

➤ 針對志超中山廠反貪腐政策和程序進行溝通與訓練的成效

員工類別	已溝通人數 / 家數	已溝通百分比 (%)	已訓練人數	已訓練百分比 (%)
組織治理單位 (董事會)	0	0	0	0
高階主管	8	100	8	100
中階主管	39	100	39	100
一般員工	818	100	818	100
商業夥伴	108	100	108	100

➤ 針對志超遂寧廠反貪腐政策和程序進行溝通與訓練的成效

員工類別	已溝通人數 / 家數	已溝通百分比 (%)	已訓練人數	已訓練百分比 (%)
組織治理單位 (董事會)	0	0	0	0
高階主管	0	0	11	45
中階主管	30	100	30	100
一般員工	1,187	100	1,187	100
商業夥伴	70	100	259	100

防範內線交易

本公司為建立良好的內部重大資訊處理及揭露機制、避免資訊不當洩漏，並確保本公司對外發表資訊一致性與正確性，強化內線交易之防範，本公司已制定《內部重大資訊處理作業程序》以資遵循，並一年至少一次對內部人員進行宣導，依證券交易法第 157 條之 1 規定，針對特定對象實際知悉發行股票公司有重大影響其股票價格之消息時，在該消息明確後，未公開前或公開後 18 小時內，不得對該公司之上市或在證券商營業處所買賣之股票或其他具有股權性質之有價證券，自行或以他人名義買入或賣出，亦即禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，以維護股東權益，落實股東平等對待。此外，志超不定期以 Email 或張貼於公布欄對全體同仁宣導企業內線交易相關規範，加強同仁對於內線交易法規遵循的認知。

內部控制及內部稽核

志超之稽核室隸屬於董事會，設置專任稽核人員 1 人，稽核範圍除台灣總部之外，包含所有具控制力之未公開發行子公司，並依據年度稽核計畫與專案指派，定期及不定期執行稽核作業。其主要職掌為針對公司內部控制九大循環及上級交辦事項進行例行性或專案性查核，確保內控制度確實執行；將其稽核發現據實揭露於稽核報告，呈送相關主管並定期追蹤其改善情形；秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，並定期向董事會及審計委員會報告稽核業務。

稽核室經由每年的稽核計畫進行調查、評估內部制度之缺失與異常事項、適時提供應行處理措施或改善建議、衡量營運之效率，確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助董事會及管理階層確實履行其責任。透過內部控制制度、公司相關法規，負責內部稽核及法令遵循事務，以確保公司營運更為順暢。

法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，志超為確保營運活動符合當地政府之法令規範，我們透過國際標準 ISO 14001 及 ISO 45001 規定以鑑別管理程序，透過各部門密切注意所經辦業務，所涉可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，執行法規政策的符合性評估作業，由各部門每年自評各精辦業務法遵情形，稽核室每年抽查法遵作業，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。雖然 2022 年志超未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事，然有 3 件關於環保及勞資關係之違法情事，皆已完成罰金繳納，並提出改善因應對策，以避免、減緩及補救違法帶來的負面衝擊，關於上述違法情事及其因應措施，詳見本公司《111 年年報》。

法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，同仁均可透過內部網站取得相關訊息及宣導資料。此外，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、編製常見問答集、公告宣導資訊，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。本公司每年舉辦企業倫理與社會責任課程，讓各單位主管及基層同仁皆能夠恪遵法遵精神，提升道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，為落實公司道德行為及誠信經營，以確保公司基業永續發展，鼓勵檢舉任何非法與違反道德行為準則及誠信經營守則之行為。本公司訂定《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，為使員工與其他之利害關係人受到不當或不公平待遇或發現權益有受損時能逐級反應，本公司建立暢通之內、外部申訴檢舉管道及處理制度，確保檢舉人及相關人之合法權益。利害關係人可透過「親身舉報」、「電話舉報」及「投函舉報」三種管道檢舉，亦可透過公開檢舉信箱 (51JG@tpt-pcb.com.tw) 直接向本公司舉報不法。2022 年，志超並未收到申訴及檢舉案件。

為鼓勵員工呈報違法情事，公司將依情節輕重依工作規則提報獎勵，並保護呈報者不因檢舉而遭受不當處置與報復，本公司會以保密方式處理檢舉案件，由獨立管道查證，嚴禁向案情無關者透露案情，即使因調查之需要須與相關人員論及案情時，亦僅能就該員與案情相關部分討論。此外，新進同仁入職時，均施以教育訓練以提醒道德行為規範之行為，若有違反行為將依懲戒措施予以處分。

志超檢舉申訴處理單位及辦法

受理單位	<ul style="list-style-type: none"> 發言人及代理發言人：受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。 總經理室及稽核主管：受理公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商等之檢舉。
檢舉管道	親身舉報、電話舉報、投函舉報、信箱舉報
處理程序	<ul style="list-style-type: none"> 匿名檢舉：匿名檢舉原則不處理，惟所陳訴之內容認有調查之必要者仍可分案處理，並做內部檢討之參考。 具名檢舉：受理單位應釐清檢舉意旨及具體事證，認為確有違犯法律或不道德、不誠信行為之虞者，應檢附事證報請總經理處理之。 本公司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密。 檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。 為維護檢舉案相對人之權利，避免其遭人挾怨報復，本公司應予相對人申訴之機會，必要時召開人事評議委員會聽證之。 案件經查證屬實，將依法令及公司相關規定處置。惟若案件經查證係檢舉人有捏造不實之情事，亦將依前開規定處置。

風險管理

為健全經營管理及強化公司治理，並落實董事會之風險管理監督功能，以永續經營為企業營運最高目標。依照本公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司擁有永續經營的價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

風險項目	風險管理政策及因應策略	權責單位
環境保護及生態保育	本公司於 2002 年取得 ISO14001 環境管理系統認證，為了善盡企業責任。依環安管理系統，有效降低污染的排放與對環境所造成的衝擊；同時每年都會訂定執行的計劃和方案，並定時追蹤和檢討各項目標的進度，以確保目標的達成。 本公司投入大量防治污染設備使得廢氣及廢水等排放符合環保法令，並將一般及有害事業廢棄物委由主管機關認可之清除處理業代為處理。	行政處 - 環安
社會經濟與法令遵循	透過落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。本公司設置《採購程序 - 合格供應商之選擇、供應商之管理》，針對供應商之評選項目納入 ISO 9001、RoHS (HSF)、ISO 14001 等重要指標，避免採用衝突礦產、保證其產品不含本公司列管之有害物質等，以落實人權及環境保護並保障消費者健康與安全。	各部門
職業安全	本公司已取得 ISO45001 職業健康與安全管理系統認證，各廠區的安環 / 製造 / 工務部門，每日進行各項工安巡檢核作業，關係企業互相督導和經驗交流，進一步落實職業安全衛生管理系統；其次，每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。	工程處 品管部 行政處 安衛室
產品安全	本公司各項產品產品遵守政府規範的各項產品及服務法令，符合歐盟 RoHS 規範，無任何危害物質。並經由嚴謹的品質系統的管理，提供客戶穩定的產品品質，同時為確保客戶服務品質，提昇客戶滿意度，設立業務聯絡窗口及溝通網站，每半年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係，藉由和客戶互利共榮的關係，成為企業永續發展的基石。	品管部 業務部
財務穩定	為保障資產及落實資訊公開，本公司訂有《取得或處分資產處理程序》、《背書保證作業程序》及《資金貸與他人作業程序》等各項管理程序，以作為本公司執行單位與稽核單位執行上開業務時之風險控管依據及風險衡量之標準用。此外，本公司為降低財務虧損之風險因應措施為： 1. 模擬多方案改善並分析利率風險，包含考量再融資、其他可採用之融資等，以計算特定利率之變動對損益之影響，而 2022 年利息收支淨額佔合併公司營收及稅後淨利之比重約為 0.17% 及 2.43%，比例影響相對較小。 2. 由財務部監控公司現金流動需求，並預測及確保公司有足夠資金提供營運。 3. 因匯率波動因素非可控，故採取金融資產移轉與賣斷之作業方式，採取進銷貨外幣資產避險交易（如遠期匯率）以平衡應收付之匯兌差異，並落實外幣部位管理以減少匯率波動風險。	財務部

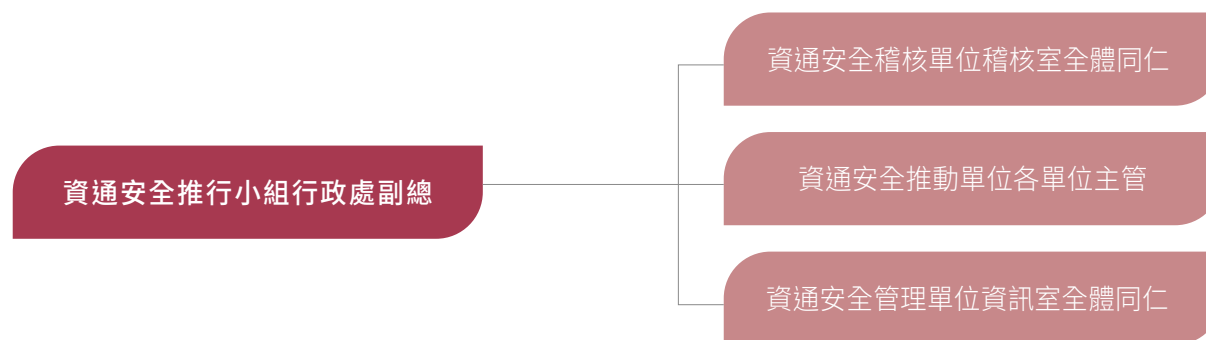
風險項目	風險管理政策及因應策略	權責單位
供應鏈管理	<p>本公司供應商必須通過 ISO 9001 品質管理系統第三方驗證，並提供有效期限內之證書；若供應商無法取得品質管理系統之驗證，需由本公司管理部門每年進行品質管理系統稽核。此外，本公司亦不定期對供應商進行稽核，內容包含風險評估、供應商監視、供應商品質管理系統開發、產品稽核、製程稽核等。為降低風險所因應的具體措施為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.由管理部每年定期針對環境相關風險檢視與查核新 / 舊供應商，落實稽核供應商環安評鑑。 2.如供應商有違反相關法令或倡議的情形，即刻派人啟動風險調查與評估，由管理部召集品管部及製造部共同開會討論，決定是否續與該供應商合作。 3.因通膨及烏俄戰爭導致原物料上漲，除尋求多元供應商管道，並針對產品及製程本身採取設計變更，以因應原物料上漲之衝擊。 4.為預防原料供應鏈中斷發生的可能性，本公司設有主要及預備廠商等多元管道，並持續評估與尋求新供應商。 5.因近年疫情的影響及市場勞工短缺與流動，本公司進行人力調動分配，透過合法仲介公司引進外勞並加強員工在職訓練，提昇人員素質及生產力，同時增進福利以降低流動率。 	管理部 品保部
資訊安全	<p>本公司資通安全政策包含：強化人員資安認知、落實日常維運之有效性及完整性、執行資安稽核作業並確保落實執行、確保營運永續運作。</p> <p>由資訊室負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集與改進組織資訊安全系統之有效性及完整性。由稽核室每年就內部控制制度《資通安全辦法》，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。為降低風險所因應的具體措施為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.由資安組定期檢視官網後台與內部系統是否有駭客入侵與被植入木馬的情形。 2.維修保固流程改採只收集最低個資，以提升用戶信心，並訂定保密條款。 3.在公司內外部不提及機密文件內容，並落實標示機密等級並分類。 4.每名員工所使用的公司電腦均需安裝防毒軟體，並經資安組統一評估採購。 5.加入資安情資分享組織（臺灣電腦網路危機處理暨協調中心，TWCERT/CC），取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊。 	資訊組

資安與個資風險

本公司相當重視資訊安全及隱私，為提升資安管理、強化資通安全，志超依據上市上櫃公司資通安全管控指引，2022 年訂定《資通安全辦法》，責成跨部門的「資通安全推行小組」，負責審視各單位之資訊安全治理政策。由行政處副總負責推動，統籌資訊安全政策、計畫、資源調度等事項之協調研議。

資通安全推行小組組織團隊作業內容包含負責資訊安全稽核工作、資訊安全宣導及資安事件回報、負責資通安全系統建置，包含網路管理與系統管理，綜理資安政策、資安標準與規劃，有效落實管控機制、提升員工整體資安意識、驗證執行成果等，蒐集及改進組織資安系統的完整性。

➤ 志超資通安全推行小組組成

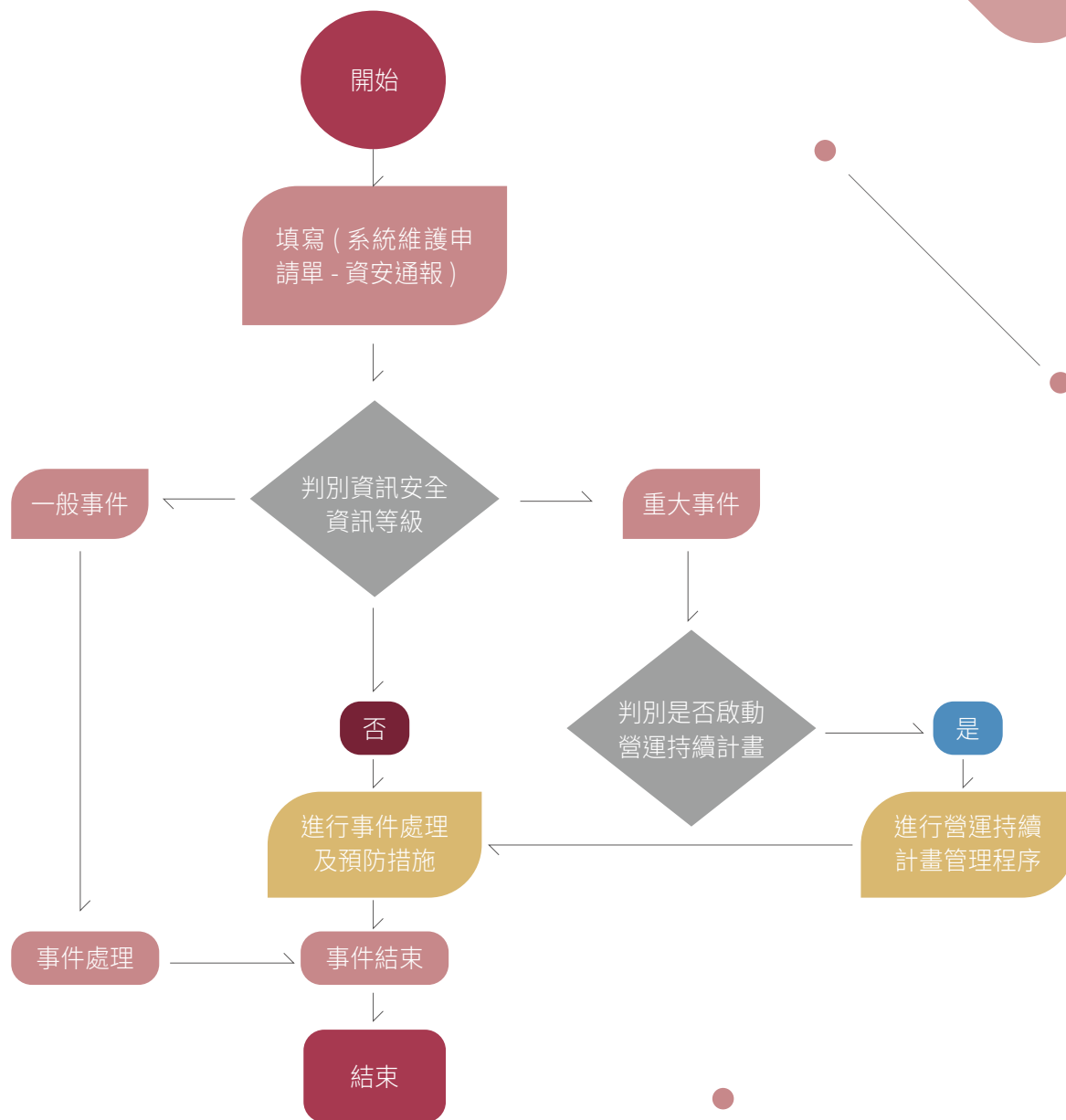


資訊安全政策

本公司設定四大資訊安全政策：強化人員資安認知、避免資料外洩、落實日常維運、確保服務可用，基於此衍生資通安全目標和核心業務。視資安管理需要，由資通安全推行小組管理同仁負責規劃與執行資訊安全工作，且每年應參加 14 小時以上資訊安全專業課程訓練或職能訓練，並由稽核室每年就資通安全辦法進行資訊安全查核。資通安全推行小組每年至少 1 次向董事會或管理階層報告執行情形，確保運作之適切性及有效性。

我們期望透過專業資安單位之管理、規劃、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制和培養同仁具備資安意識。本公司亦定期檢視資訊安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，每年至少進行 1 次資通系統盤點及風險評估，確保資安實務作業之有效性、鑑別可能遭遇之資安風險及衝擊。

資通安全事件通報應變作業流程



資安管理措施

為落實資安管理，我們依循資通安全辦法，據以執行資訊安全防護及控制措施，管控項目涵蓋：防毒軟體、網路防火牆、辦公室資訊作業、電子檔案存取、系統發展與弱點掃描維護、帳號權限、網路通訊、電子郵件安全及過濾機制、資訊設備授權、入侵偵測及威脅攻擊防禦措施、資通安全事件通報和緊急應變作業……等，透過嚴格管理資料之利用與資安維護，減少資安風險產生的機會，並定期進行更新維護系統、落實資安教育訓練人員宣導，提供安全無虞的資安環境，保障各項服務，2022 年志超並無遭受重大資安攻擊情事。

➤ 志超資安管理措施

項目	內容說明
網路資安管控	<ul style="list-style-type: none"> ■ 架設防火牆 (Firewall) ，未來定期檢視防火牆是否需更新 ■ 防毒軟體自動於系統啟動檔案時，對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描 ■ 各項網路服務之使用，應依據資訊安全政策執行 ■ 每月 1 次覆核各項網路服務項目之 System Log，追蹤有無異常情形
資料存取管控	<ul style="list-style-type: none"> ■ 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼 ■ 依據職能分別賦予不同存取權限 ■ 人員離/調職時，相應存取權限及時調整 ■ 每年 1 次定期審查使用者權限 ■ 密碼設定及效期規範，登入失敗 5 次自動鎖定
應變復原機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年 1 次檢視緊急應變計劃 ■ 每年 1 次演練系統復原 ■ 建立系統備份機制 (重要資訊每小時備份 1 次，其他資訊則每天 1 次)，完善異地備援機制
資通安全事件通報應變	<ul style="list-style-type: none"> ■ 當發生資通安全事件時，須按作業流程通報資通安全推動小組管理單位，由小組判斷事件類型並找出問題點，即時處理並留存紀錄 ■ 若發生符合「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規範之重大資安事件，依相關規定辦理
資通系統或服務委外辦理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 訂定委外廠商之資通安全責任及保密規定，於採購文件中載明資安要求及對委外廠商資安稽核權 ■ 公司於委外關係終止或解除時，確認委外廠商確實返還、移交、刪除或銷毀履行契約而持有之資料
宣導及檢核	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年檢討電腦網路安全控制措施 1 次 ■ 至少每月 1 次以 email 宣導資安訊息，提升員工資安意識 ■ 每年 1 次整體評估現有資訊安全政策，以與時俱進反應法令、技術及業務發展

個人資料管理政策

為了確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力。相關資訊作業除了遵行國際資安標準外，更盡可能符合國、內外相關法令規範，並推動相關機密資訊保護作業，包括：

1. 透過日常工作與各種場合，宣導機密資訊的觀念與遵守事宜。
2. 落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。除了將機密資訊管制相關內容，列為新進人員的必訓課程外，以期能不斷強化與提升員工資安意識。
3. 宣導離開座位或下班時，必定要關閉電腦主機與螢幕，暫時離開電腦時，也須關閉螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。
4. 員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料，並加強機房人員管控，以防止重要個資外流。



03 供應鏈管理

永續價值鏈
永續採購
供應商風險評估
供應鏈評鑑與稽核
客戶服務



► 志超 2022 年重大主題「供應鍊管理」之管理情形

重大主題	供應鍊管理
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	 12. 永續消費與生產
政策或承諾	供應商的篩選標準納入環境和社會面的考量，建立稽核制度，定期對供應商進行評估與稽核，確保供應商在環境友善和勞動安全方面達到標準，並持續提高他們在環境和社會責任方面的表現，創造更加永續和負責任的供應鍊。
指標及目標	<p>短期目標： 將 ESG 相關標準要求納入供應商相關政策、評鑑、稽核項目。</p> <p>中期目標： 提升供應商符合 ESG 相關標準之比例。</p> <p>長期目標： 持續推動供應商符合 ESG 相關標準，攜手打造永續供應鍊。</p>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採購程序 - 合格供應商之選擇、供應商之管理 ■ 定期供應商稽核
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 為確保供應商落實人權及環境保護，制定「採購程序 - 合格供應商之選擇、供應商之管理」，並且評選項目納入 ISO 9001、RoHS (HSF)、ISO 14001、ISO 45001 等重要指標，2022 年共 153 間供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，提升履行企業社會責任的能力。 ■ 為了解我們的合作夥伴遵行法規的情況，定期對供應商、承攬商進行評鑑，並對 185 家供應商與承攬商進行實地稽核，以評定合格與否，對合作夥伴之品質進行有效管理。

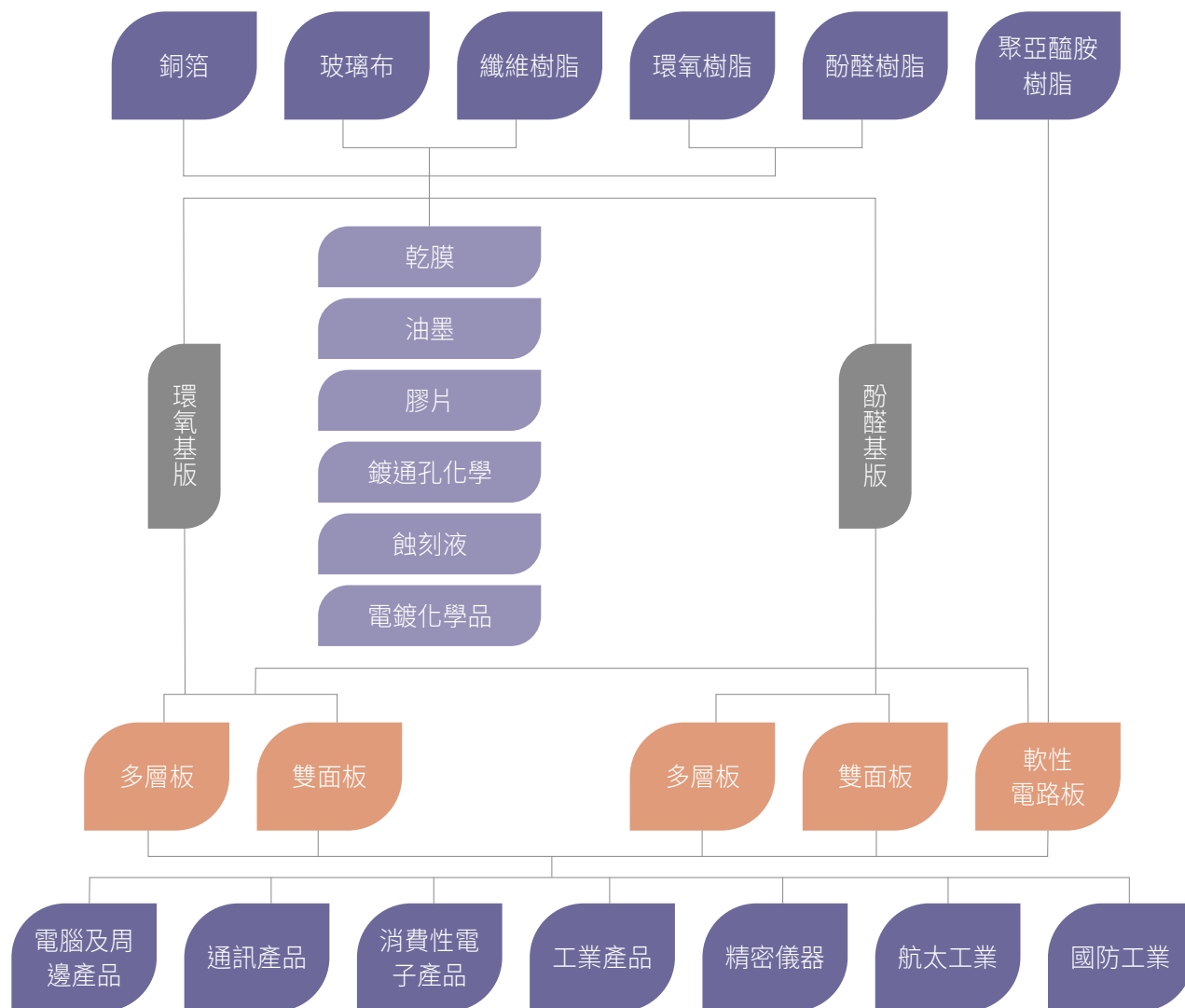
► 志超 2022 年重大主題「採購實務與管理」之管理情形

重大主題	採購實務與管理
對應 GRI 指標	GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例
連結之 SDGs	 12. 永續消費與生產
政策或承諾	我們堅決杜絕使用衝突礦產，並優先考慮在地採購及綠色採購，減少對環境、社會的影響。我們將嚴格遵循國內外相關採購規範，確保合法合規，並要求供應商也遵守相同的環保與社會責任標準。
指標及目標	短期目標： 每年持續推動主要原物料在地採購及綠色採購。 中長期目標： 完善在地採購及綠色採購相關採購政策，邁向綠色產品認證。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 有害物質使用聲明書 ■ 不使用衝突礦物宣告書
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 為避免間接侵犯人權，全數禁止供應商使用之相關礦產使用衝突礦物，並要求簽署《不使用衝突礦物宣告書》，2022 年相關廠商 100% 完成回簽，共同維護人權價值，履行企業社會責任。 ■ 為保障消費者權益，全面要求供應商簽署《綠色無危害物質產品保證書》，2022 年相關廠商 100% 完成回簽，落實保障消費者權利之義務。 ■ 為支持本地的商業發展，減少因為長途運輸而增加的碳排放，志超盡可能採用在地採購及環境友善產品，2022 年志超於台灣地區及中國大陸地區營運據點主要原材料之在地採購比例分別為 99.7% 及 94.3%；綠色採購皆達 100%。

永續價值鏈

志超主要從事印刷電路板之製造及銷售，作為承載電子零組件及連接電路之橋樑，其產品之上游產業主要有基板、銅箔、乾膜、油墨、膠片及蝕刻液等各類化學品及原料，涵蓋石化、金屬及電子零組件等產業；下游產業則涵蓋電腦週邊產品、通訊產品、消費性電子產品、工業產品、精密儀器、航太工業及國防工業等產業。2022 年本公司供應鍵及與上下游廠商和客戶間的商業關係無重大顯著改變。

志超之價值鏈



供應鍊管理政策

志超攜手合作夥伴共同維護產品的優良品質，並強化自身的供應鍊永續管理。我們要求供應商必須通過 ISO 9001 品質管理系統第三方驗證，並提供有效期限內之證書；若供應商無法取得品質管理系統之第三方驗證，則需由本公司管理部門每年進行品質管理系統稽核。此外，本公司對供應商進行不定期稽核，內容包含風險評估、供應商監視、供應商品質管理系統開發、產品稽核、製程稽核等，以確保志超合作夥伴的高度品質。

志超決心與供應商一同踏上永續發展的道路，因此制定「採購程序 - 合格供應商之選擇、供應商之管理」，評選項目納入 ISO 9001、RoHS (HSF)、ISO 14001 等重要指標，以保證供應商杜絕強迫勞動、禁用童工、避免衝突礦產、保證其產品不含本公司列管之有害物質等，以落實人權及環境保護並保障消費者健康與安全。在有害物質管理中，我們也要求供應商收集且提供產品相關化學物質的毒性和禁用資訊，展現供應商綠色產品管理體系的審核結果。同時，為維護志超商業夥伴的基本人權，我們支持電子行業公民聯盟與全球永續議題 e 化倡議組織 (GeSI) 的「負責任礦產採購」主張，並依據「無衝突礦產冶煉廠計畫 (CFSP)」採購非衝突地區原物料。2022 年志超有 2 家供應商、高雄 2 家合作夥伴使用金屬礦產，上述廠商 100% 回簽衝突礦產宣告書；遂寧廠、無錫廠全部供應商則均需簽署；中山廠針對內含金屬之供應商 (24 家 - 主材 16 家、輔材 8 家) 發出衝突金屬調查範本 (CMRT, Conflict Minerals Reporting Template) 做為調查表，要求供應商披露礦產來源，回收率 100% 且皆未使用衝突金屬。

	臺灣			中國大陸		
	原物料供應商	輔料供應商	外包商	原物料供應商	輔料供應商	外包商
簽署供應商 RBA 相關承諾書	-	-	-	45	62	14
簽署不採用衝突礦產聲明書	3	-	1	61	70	14

永續採購

為支持本地的商業發展，減少因為長途運輸而增加的碳排放，志超的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）盡可能採用在地採購。此外，志超也積極採購環境友善產品，2022 年於台灣新建廠房，在裝修上亦購買具環保標章產品、領有衛生署核發證書、具節能、省水、綠建材標章等產品，綠建材品項包含矽酸鈣板、油漆、可麗版。志超積極落實綠色採購，使得在確保主要原材料採購產品品質的同時，也為社區及環境盡一份心力，本公司台灣地區及中國大陸地區營運據點於 2022 年度主要原材料在地採購占總採購金額比例分別達 99.7% 及 94.3%；綠色採購占總採購金額比例皆為 100%，致力從原物料採購方降低對環境帶來的負面影響。

▶ 志超台灣地區近 3 年在地採購比例（單位：新臺幣仟元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
在地採購金額	1,621,029	2,036,156	1,535,500
採購總金額	1,669,372	2,042,155	1,540,553
在地採購金額比例 (%)	97.1	99.7	99.7

▶ 志超台灣地區近 3 年綠色採購比例（單位：新臺幣仟元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
綠色採購金額	1,669,372	2,042,155	1,540,553
採購總金額	1,669,372	2,042,155	1,540,553
綠色採購金額比例 (%)	100	100	100

▶ 志超中國大陸地區近 3 年在地採購比例（單位：人民幣仟元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
在地採購金額	2,158,858	2,805,430	1,969,327
採購總金額	2,308,569	2,991,760	2,088,045
在地採購金額比例 (%)	93.5	93.8	94.3

▶ 志超中國大陸地區近 3 年綠色採購比例（單位：人民幣仟元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
綠色採購金額	2,308,569	2,991,760	2,088,045
採購總金額	2,308,569	2,991,760	2,088,045
綠色採購金額比例 (%)	100	100	100

➤ 綠建材標章證書



➤ 50mm 可麗板，符合一小時防火時效

➤ 50A-PU 可麗板，符合 CNS 14705-1 耐燃一級



供應商風險評估

志超為分散風險、持續提升整體供應鏈品質，建立《供應商企業社會責任承諾書》、《供應商 RBA 相關承諾書》（遂寧廠、無錫廠適用）、《環境、職業健康安全承諾書》（遂寧廠適用），並要求供應商揭須簽署此一承諾書；此外，我們也要求主要原物料及外包商必須簽署《綠色無危害物質產品保證書》、《綠色無危害物質保證書》（遂寧廠、無錫廠適用）、《環境有害物質保證書》（高雄廠適用）、使用內含金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) 和鈷 (Co) 等金屬原料供應商需簽署《不使用衝突礦物宣告書》，以承諾其供應之產品或零組件、公司治理及工作者人權保障情形皆符合本公司 ESG 經營理念，針對未能符合本公司要求之供應商，志超亦積極協助與輔導供應商實施改善計畫，同時落實改善員工健康與安全、人權、企業社會責任，致力於降低供應鏈風險，若有違反相關規定，本公司得主張終止或解除契約，促使供應商夥伴共同致力提升企業社會責任。

環境風險

153 間主原料供應商通過 ISO 14001^{註1}

為降低環境風險衝擊，志超持續要求「主原料供應商」取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。2022 年共 153 間供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，經評估後確認所有主原料供應商皆無重大實際或潛在負面環境衝擊。

治理風險

供應商 100% 通過 ISO 9001

2022 年志超供應商全數通過 ISO 9001^{註2}，並經評估核准後，符合標準始納為合格供應商，增強自身風險管理及維護產品品質及顧客服務。

供應商 100% 執行 RBA

2022 年志超遂寧廠供應商全數執行 RBA（責任商業聯盟行為準則），共計 56 家廠商，以確保供應商落實負責任的商業行為。

註 1：主要原料包括基板、樹脂、PP、銅箔、銅球、金鹽、油墨。

註 2：此數據來自平鎮廠、高雄廠、中山廠及遂寧廠；無錫廠 95%（共計 60 家）供應商，通過 ISO 9001。

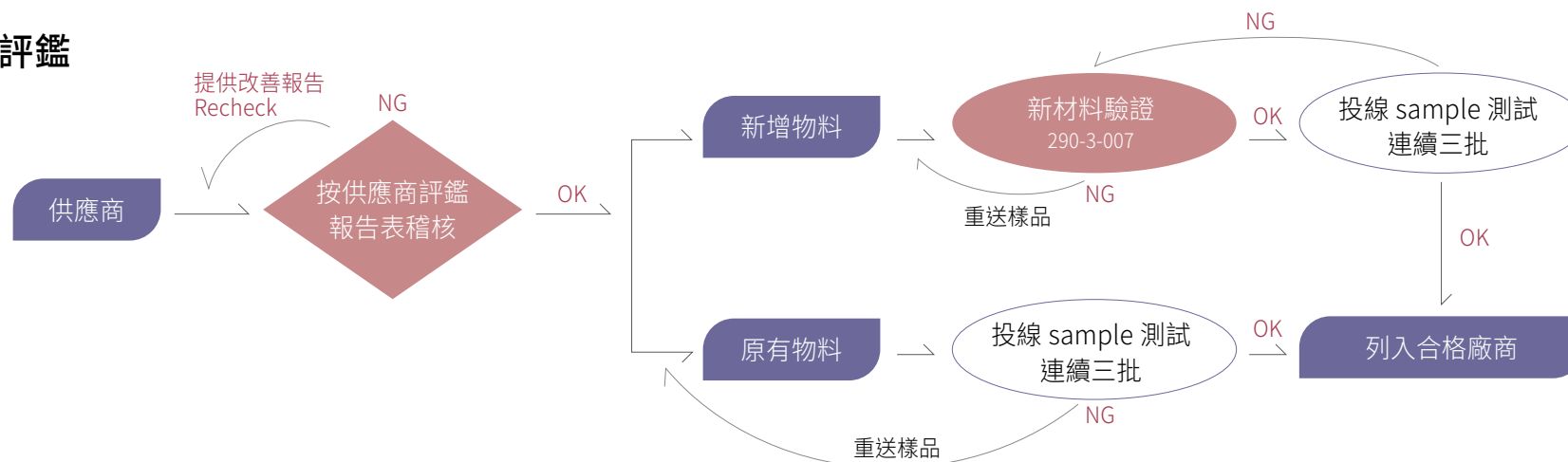
禁用衝突礦石

志超與客戶一同響應，遵守 RBA 行為準則、經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）指南，承諾不使用來自武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境等侵犯人權情形中開採而來的金屬，同時要求供應商必須履行企業社會責任，追溯所有產品中所含 3TGs 礦產，包含金 (Au)、錫 (Sn)、鉭 (Ta) 和鎢 (W) 的來源，以確保使用的金屬不是來自於來自剛果民主共和國及其周邊國家，以及軍事武裝力量控制之地區的「衝突礦區」；同時我們也實際行動落實我們的承諾，也要求使用相關礦產供應商必須簽署本公司衝突礦產宣告書，2022 年回簽供應商比例 100%，共 2 家。



供應鏈評鑑與稽核

供應商評鑑



志超透過與供應商、承攬商訪視溝通，了解我們的合作夥伴遵行法規的情況，確保或提醒各項法令得以落實。另外本公司亦定期對供應商、承攬商進行評鑑，依項目予以評分，總分達 75 分為合格廠商，未達標準者為不合格廠商，其餘各廠經評分及判定等級，分為 A 級、B 級、C 級、D 級，針對 C 及廠商則要求其改正，並於改正期間減量交易及啟動供應商輔導計畫，D 級廠商則停止交易，不予合作。志超並要求主要原材料供應商每年提供「綠色無危害物質產品保證書」、物質安全資料表 (MSDS) 及 SGS 分析報告。

志超各廠供應商 / 承攬商評鑑項目及比重

平鎮廠	高雄廠	無錫廠		遂寧廠		中山廠
供應商： 經營管理 20% 製造能力 20% 品管制度 20% 技術水準 20% 機器設備 20% 承攬商： 經營管理 20% 製造能力 30% 品管制度 35% 技術水準 25% 機器設備 15%	品質 30% 交期達成率 20% 退貨件數 15% 價格配合度 15% 合作與服務 10% 環保工安 10%	質量管理 5% 文件系統 5% 採購 10% 進料控制 5% 變更控制 5% 產品識別追溯 5% 過程控制 15% 最終檢驗 5% 測試儀器 5% 不合格品控制 5% 預防矯正 5% 儲存運輸 5%	內部質量稽核 5% 教育訓練 5% 環境管理 5% 綠色管理系統 10%	質量管理 10% 文件系統 10% 採購 10% 進料控制 5% 變更控制 5% 產品識別追溯 5% 過程控制 10% 最終檢驗 5% 測試儀器 5% 不合格品控制 5% 預防矯正 5% 儲存運輸 5%	內部質量稽核 5% 教育訓練 5% 環境管理 5% 綠色管理系統 10%	質量系統 14.5% 設計開發管理 5.5% 採購管理 13.6% 進料及不合格品之管控 16.4% 檢驗設備之校驗 6.4% 物料管理、包裝及庫儲管理 11.8% 製程管制 17.3% 信賴度 4.5% 教育訓練 4.5% 環境管理 5.5%

志超近 3 年供應商評鑑結果如下：

► 志超平鎮廠近 3 年供應商及承攬商評鑑結果

廠商	評定	2020 年	2021 年	2022 年	廠商	評定	2020 年	2021 年	2022 年
供應商	合格	69	67	69	承攬商	合格	11	11	11

註：調查總分 75 分以上合格。

► 志超中國廠區（遂寧、中山、無錫）及高雄廠近 3 年供應商及承攬商評鑑結果

廠商	級別	2020 年	2021 年	2022 年	廠商	級別	2020 年	2021 年	2022 年
供應商	A 級	150	132	162	承攬商	A 級	13	15	14
	B 級	6	4	0		B 級	0	0	0
	C 級	0	0	0		C 級	0	0	0

供應商稽核

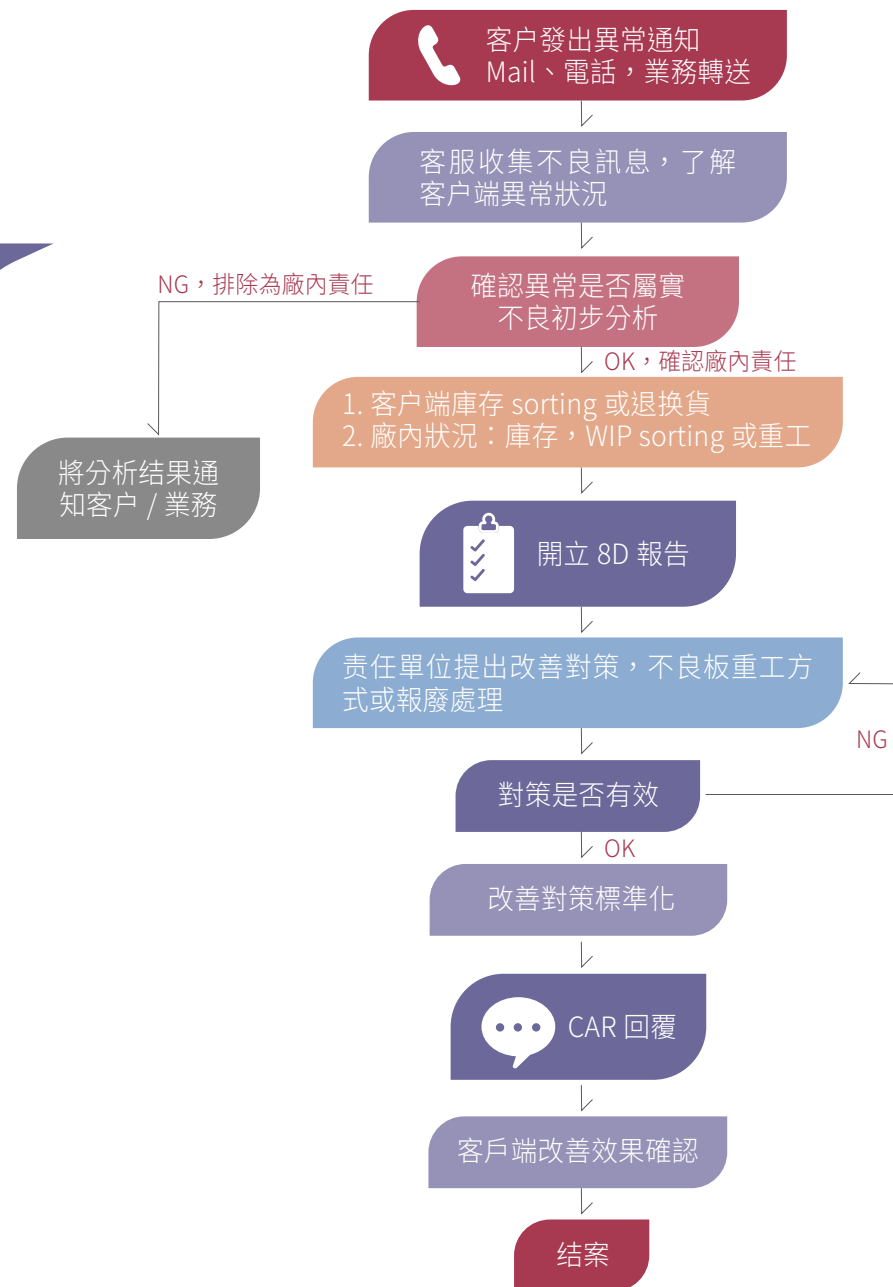
► 志超近 3 年供應商及承攬商稽核執行情況

廠商類別		供應商			承攬商		
稽核方式		2020 年	2021 年	2022 年	2020 年	2021 年	2022 年
實地稽核	預計實地稽核家數	157	147	159	24	26	25
	實際完成稽核家數	157	147	159	24	26	25
	達成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
書面稽核	預計書面稽核家數	71	61	79	9	11	8
	實際完成稽核家數	71	61	79	9	11	8
	達成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

客戶服務

志超以客戶滿意為最高標準，為確保能有效回應客戶的問題，志超所設立之客戶服務規範，要求客服人員需於 3 個工作天內回覆客戶申訴案件處理進度建立及時回覆流程及機制，務求於最短時間解決客戶相關課題，並檢討事發原因並持續追蹤。在產品資訊揭露上，我們認為客戶與最終使用者必須能即時取得產品與服務內容，資訊應包含產品與服務內容的使用安全、產品的處理方法以及其成份來源等，當中也包括產品對於社會與環境所造成影響的資訊。2022 年志超從未發生因違反產品與服務標示、產品相關健康安全法規。

志超客戶訴怨處理流程



客戶滿意度調查

客戶的每一份回饋，都是志超精進客戶關係發展的重要基礎，為了解客戶心聲，我們透過多重管道以瞭解客戶需求。並提供售後服務之異常客訴處理，每半年定期檢視客戶的意見，分析並開立 8D 報告，責任單位提出改善策略後，檢視改善效果，以此建構一個完整的客戶需求回應處理程序。志超並每年從 10 個面向進行客戶滿意度調查，分別是：「品質」、「價格」、「納期」、「技術」、「GP」、「對顧客的干擾」、「使用現場問題」、「超額運費」、「製程良率」、「顧客通知」。2022 年志超調查 18 間客戶，滿意度達 84%（屬滿意），超越公司預設滿意度達 82% 的目標。

▶ 志超近 3 年客戶滿意度調查結果

期別	2020 上半年度	2020 下半年度	2021 上半年度	2021 下半年度	2022 上半年度	2022 下半年度
客戶滿意度	84%	85%	86%	84%	84%	84%
目標	82%	82%	82%	82%	82%	82%

客戶權益保障

保障客戶權益是志超的重要責任，為提供全方位的客戶服務，依據客戶需求設計及製造產品，並嚴格遵守保密協定，著重於保護客戶隱私及產品資訊。此外，為確保提供給客戶的產品能夠符合國際法規及客戶需求，降低產品生命週期中之健康與安全衝擊，除定期進行環安衛法規守規性查核外，2022 年度並無違反行銷溝通相關規章、標準之案件發生，亦無發生任何侵害客戶權益之情事。



04 環境保護

氣候相關財務揭露

能源管理

溫室氣體排放

空氣污染防制

水資源管理

廢棄物管理



➤ 志超 2022 年重大主題「能源與溫室氣體管理」之管理情形

重大主題	能源與溫室氣體管理
對應 GRI 指標	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI 302-1 組織內部的能源消耗量 ■ GRI 302-3 能源密集度 ■ GRI 302-4 減少能源消耗 ■ GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 ■ GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 ■ GRI 305-4 溫室氣體排放強度 ■ GRI 305-5 溫室氣體排放減量 ■ GRI 305-6 臭氧層破壞物質（ODS）排放 ■ GRI 305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放
連結之 SDGs	 13. 氣候行動
政策或承諾	<p>我們重視能源與溫室氣體管理，承諾更有效地控制能源使用，降低日常營運及製程的碳排放量。我們將採用節能技術，優化能源效率，並恪守相關空氣汙染管理法規，減少有害物質的排放。</p>
指標及目標	<p>短期目標： 汰換高耗能設備，降低能源消耗及溫室氣體排放，減少能源密集度。</p> <p>中期目標： 委託第三方查驗機構，進行溫室氣體盤查，並減少碳排放量。</p> <p>長期目標： 制定完整的能源政策，發揮節能減碳綜效，購買綠電或研討發展綠電之可行性，邁向淨零目標。</p>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自主盤點能源使用及溫室氣體排放，以有效監控能源與溫室氣體使用情況。 ■ 以專用設施監測廢氣排放情形，以量測並每季申報空污排放量。
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 為減少電力及天然氣的使用量，各廠區執行共 7 項減能減碳方案，共計減少 12,995.15 GJ 的能源消耗，更減少碳排放約 1,490.56 公噸 CO₂e。 ■ 為減少整體營運之碳排放量，遂寧廠執行環境綠化計畫，於廠區多處種植樹木，種植面積達 3.3 公頃。

➤ 志超 2022 年重大主題「產品生命週期管理」之管理情形

重大主題	產品生命週期管理
對應 GRI 指標	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 ■ GRI 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理 ■ GRI 306-3 廢棄物的產生 ■ GRI 306-4 廢棄物的處置移轉 ■ GRI 306-5 廢棄物的直接處置
連結之 SDGs	 9. 永續工業、產業創新、韌性基礎建設  12. 永續消費與生產
政策或承諾	<p>我們承諾在生命週期管理中，減少製造、使用和廢棄階段的資源耗用，並妥善處理有害物質及環境衝擊，除此之外，我們更增設節能設備，使用可再生物料，減少能源和資源浪費，生產產品的同時，也減少因生產行為所衍生的負面衝擊。</p>
指標及目標	<p>短期目標： 提高廢棄物循環再利用率，逐年減少廢棄物總量。</p> <p>中期目標： 將訂定基準年，有效減少總廢棄物。</p> <p>長期目標： 藉由重新規劃製程及營運流程，逐步減少廢棄物產生，使物料完全進入再生利用的循環，朝向零廢棄物的目標前進。</p>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年檢討廢棄物循環再利用率。 ■ 每年減少廢棄物產出總量。
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 從生產端投入廢棄物減量，提出製程技術改善專案，提升酸性蝕刻液循環使用量，藉此落實源頭減量。 ■ 無錫廠發現了 283 處結構性缺陷和 6 處功能性缺陷，委外進行四維一體及 CCTV 檢測，並完成修復改善。 ■ 藉由重複利用物料，降低廢棄物產出，2022 年度志超的廢棄物循環再利用率達 89.29 %。 ■ 為妥善管理廢棄物，志超努力將危險廢棄物的負面衝擊降至最低。

氣候相關財務揭露

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，志超為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（FSB）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

四大核心要素

► 氣候相關財務揭露核心要素

核心要素	行動方案
治理	<ul style="list-style-type: none"> 志超由永續發展委員會召集負責環境相關風險之成員，不定期討論各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。在鑑別出氣候相關衝擊後，與高階主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。 永續發展委員會每年向董事會報告整年度 ESG 績效及氣候變遷相關議題。
策略	<p>本公司未來為擘劃前瞻積極的氣候行動，藉由情境模擬未來可能的氣候財務影響，將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，包含積極推動綠能環保政策、資源循環重複利用、發展減碳創新技術等，全面減少企業營運與產品產銷的碳足跡。為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，購買及改換具節能環保標章的產品，廢棄物減量及實施綠色採購，依據政府法令要求，竭力實踐節能減碳。</p> <p>本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考「氣候相關風險與機會對財務的影響」。</p>
風險管理	<p>為了鑑別和評估與營運相關的重大衝擊或風險，永續發展委員會未來將定期評估氣候變遷風險，以了解具體的潛在財務影響，作為政策制定和目標的基礎，建立氣候管理程序，並持續監控氣候風險管理成效與實行情形。</p>
指標與目標	<p>為減少氣候變遷造成的風險影響，達成減碳節能目標，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會：</p> <p>志超長期推動「節能減碳措施」，主要措施如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> 能源：照明設備選用省電環保標章產品，並更換及維護廠內設備，提高能源使用效率，本年度實際能源消耗較上一年度減少 24.7 %。 水資源：實行中水回收計畫，於製程中減少水資源消耗，截至 2022 年度已節省 28 %。 廢棄物：從生產端開始減少廢棄物，除了使用大量再生原料，更積極提升廢棄物再生利用及循環使用量，截至 2022 年度已節省 33.2 %。 溫室氣體：2022 年排放的溫室氣體為：範疇一 12,996.626 公噸 CO₂e、範疇二 228,980.849 公噸 CO₂e，因為節能政策奏效 2021 年節能而減少碳排放。本公司定期檢測與管理範疇一、範疇二溫室氣體排放量。以確立及規劃節能策略及行動，倡議國際溫室氣體與全球暖化議題。

氣候情境分析

實體氣候風險情境

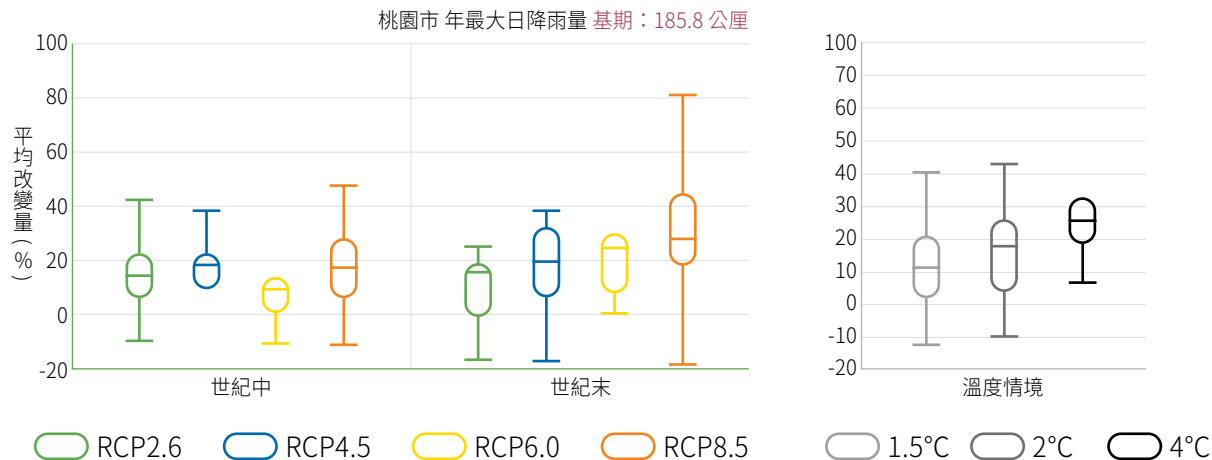
永續發展委員會依據志超選定的 RCP 氣候情境，評估於 2.4°C ~4.4°C 可能發生的氣候災害影響，再依據「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D 災害潛勢地圖」等公開氣候模型及圖表網站，模擬氣候情境為 RCP2.6 ~ RCP8.5 情況下，推估世紀末平均最大日降雨量增加幅度並未超過「3D 災害潛勢地圖」致災標準：24 小時降雨 650 毫米，因此本公司無立即性洪災淹水風險，但仍有颱風等天災造成案場停工、運輸困難、供應鏈中斷、人員缺勤之可能。

本公司採用的 IPCC RCP 氣候情境類型與相關指標

情境	RCP 2.6	RCP 8.5
升溫幅度	~2.4 °C	~4.4 °C
氣候相關數據指標	日最大降雨量 211.1 mm 年均溫 22.4 度	日最大降雨量 266.4 mm 年均溫 24.6 度

志超最大日降雨量預估

(資料來源：臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台)



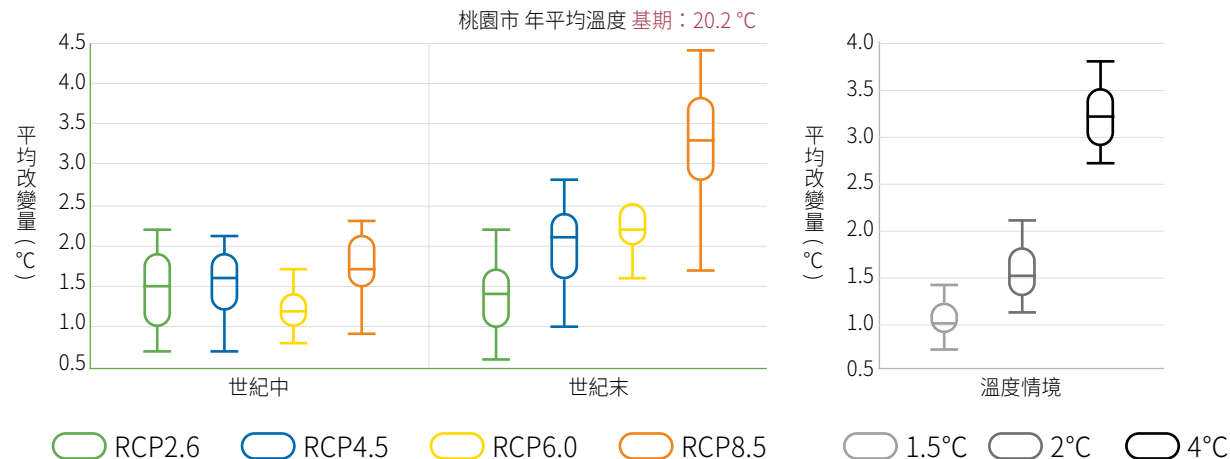
志超日最大雨量淹水潛勢地圖

(資料來源：3D 災害潛勢地圖)



年均溫方面，平鎮廠所在縣市，雖於各項情境上，於 2060 年前可能不會達到升溫 2°C，仍可能影響冷氣電費增加、儀器及設備壽命減少、現有資產沖銷和提前報廢、基礎設施成本升高以及部份商品減產可能性。

志超年均溫變化推估



(資料來源：臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台)

轉型氣候風險情境

志超以因應巴黎協定的 NDCs (Nationally Determined Contributions, 國家自主貢獻) 及國內相關法規 (如, 《溫室氣體減量及管理法》與《再生能源發展條例》) 的情境分析, 推估未來臺灣地區的電力成本的財務衝擊。在 2030 年溫室氣體排放量為 BAU 減量 50% 的目標下, 若臺灣再生能源佔比由 2019 年的 5.6% 提升至國家能源政策所規劃的 2030 年達到 40%, 因臺灣再生能源成本較高, 故台電電力單價預計將從 2019 年之 2.63 元/度上升至 2030 年之 3.88 元/度, 志超臺灣地區外購電力之成本將有所上升。

若以 2022 年臺灣地區外購電量 62,306,400 度來估算, 能源成本在 2030 年可能會增加至 241,748,832 元新臺幣。由此情境分析結果, 針對外購電力之可能衝擊, 志超將持續力行各項節能措施, 以降低用電衝擊。

氣候相關風險與機會對財務的影響

志超針對氣候風險與機會之項目進行風險評估，根據衝擊程度與發生機會進行分析排序，將衝擊程度分為低中高 3 級，發生機會分為不太可能、或許可能及非常可能 3 級，鑑別分析出中高風險項目，後續並對此擬訂適當的因應措施，以提升志超應對氣候變遷風險與機會之韌性。

本公司採用的 IPCC RCP 氣候情境類型與相關指標

衝擊程度	高		② ③ ②
	中	③	①
	低		①
	不太可能	或許可能	非常可能
	發生機會		

氣候相關風險與機會清單

氣候風險項目	氣候機會項目
① 政府推出能源及減碳相關法規	① 提高能源使用效率
② 氣候異常（如暴雨、颱風等）	② 擴大低碳產品與服務
③ 氣候異常（均溫上升）	③ 提升氣候變遷風險承受能力



本公司在檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

➤ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型 風險	政策和法規				
	節能產品的法律和標準	長期	<ul style="list-style-type: none"> 根據 2021 年上路的再生能源條例用電大戶條款規定，契約容量在 5,000 kW（瓩）以上的用電戶，需在五年內自備 10% 綠電。 （廣東省中山市）天然氣鍋爐排放標準調整為 $\text{NO}_x < 50\text{mg}/\text{m}^3$ 	<ul style="list-style-type: none"> 能源成本增加 可能產生罰款 	<ul style="list-style-type: none"> 於廠房導入節能減碳設備，如：高效能空壓機、冰水主機增設及汰換程節能燈具。 中山廠天然氣鍋爐預計 2023 第二季完成整改，預計減少 70% NOX 排放量。
	當地法規	中期	<ul style="list-style-type: none"> 臺灣新上路《氣候變遷因應法》 	<ul style="list-style-type: none"> 減碳成本增加 可能產生罰款 	
實體 風險	立即性				
	颱風、洪水等極端天氣事件	短期	<ul style="list-style-type: none"> 可能造成產線停擺 人員出勤率受影響 運輸中斷、貨物損失 颱風可能造成停水停電，將導致無法生產，可能影響設備功能。 	<ul style="list-style-type: none"> 每年需編列保險費預算 工期受影響 設備、人員損失 	<ul style="list-style-type: none"> 妥善規劃產物保險，轉嫁遭遇極端天氣所致損失。 抬高安全庫存量，以應對物流中斷或停產所致之交期延宕違約風險。 重要設備做足防風、防水的安全設施，減少財損。
	長期性				
	年均溫上升	長期	儀器設備壽命減少 冷氣需更高致冷強度 夏季尖峰用電造成廠房停電，而造成作業停擺及產品報廢。	<ul style="list-style-type: none"> 增加設備採購支出 電費增加 產能下降 	<ul style="list-style-type: none"> 汰換更為節能的空調設備，減少設備耗能。 加強新建建物隔熱效果，以降低空調設備耗能。 定期檢修保養儀器設備，延長使用年限。 預備發電器材，以應對限電斷電等情形。

➤ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源效率	<ul style="list-style-type: none"> 紙張、廢棄物回收再利用 轉用更高效率的電器設備 循環經濟 節能產品的法律和標準 	<ul style="list-style-type: none"> 減低耗材購買金額 降低用電量與碳排放 循環經濟讓產品更有永續賣點 購買節能電器補助 	<ul style="list-style-type: none"> 出貨時回收塑料棧板；紙棧板可作為下角料 基板包裝用之木漿版重複利用（8 外購、2 供應商提供） 新建廠房採用綠建材，採購政府補助機型之節能設備，提升製造過程的能資源使用效率
產品服務	<ul style="list-style-type: none"> 面對氣候變遷風險，即時回饋最新資訊、提昇服務品質 開發和 / 或增加低碳商品和服務 開發新產品和服務的研發與創新 	<ul style="list-style-type: none"> 提供多元服務與商品，符合市場需求，提升公司名譽與知名度 帶來新產品或新服務的商機，增加營收 	<ul style="list-style-type: none"> 利用設計變更方式，縮減途程，減少生產製程；WPNL 以大排版作業，減少生產次數，以降低製造過程的能源消耗
韌性	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力 	<ul style="list-style-type: none"> 加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失 	<ul style="list-style-type: none"> 預計每年永續報告書中皆導入 TCFD，以有效辨識出各項氣候風險及因應對策，提升組織營運韌性 持續於公司內部價值鏈各階段投入氣候變遷因應作為，如採用節能設備、節能設計、減碳製程，並要求供應商滿足有關環境友善之標準，攜手合作夥伴打造永續供應鏈



能源管理

志超使用的能源主要為外購電力（占總使用能源 85.3%）、天然氣（占總使用能源 7%）、柴油（占總使用能源 1.2%）及蒸氣（占總使用能源 6.5%）；2022 年能源消耗總量為 1,642,651.695 十億焦耳 (GJ)，年減 24.7%，主要原因為 2022 年產量較 2021 年少；另以能源密集度而言，2022 年較前一年度下降 5.1%，顯示志超致力於管理能源，有效控制能源消耗之情形。

➤ 2022 年志超集團組織內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形

單位：十億焦耳 GJ

能源類型		2020 年	2021 年	2022 年
非再生能源	外購電力	1,793,802.319	1,864,999.490	1,401,118.614
	柴油	27,056.913	18,015.406	20,080.116
	天然氣	140,770.016	155,400.747	114,965.991
	外購蒸氣	130,797.909	143,812.746	106,486.974
能源消耗總量		2,092,427.158	2,182,228.390	1,642,651.695
營業額 (新臺幣仟元)		22,847,267	27,500,178	21,977,467
能源密集度		0.092	0.079	0.075

註：

1. 臺灣廠區之能源轉換係數的來源為環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 大陸廠區之能源轉換係數引用「中國能源統計年鑑 2017」。
3. 能源密集度計算公式：能源消耗量 / 營業額（新臺幣仟元）。

溫室氣體排放

志超致力降低營運產生之碳排放量，以達節能減碳之長期目標。我們以志超臺灣 2 廠區及中國大陸 3 廠區，共 5 廠區為邊界，進行溫室氣體盤查。未來，將委託符合資格認定的第三方查驗機構，進行範疇一、範疇二的溫室氣體排放盤查。

2022 年，志超的溫室氣體排放情形為：範疇一排放為 12,996.626 公噸 CO₂e；範疇二排放 228,980.849 公噸 CO₂e，共計 241,977.475 公噸 CO₂e。其中，範疇一排放量年減 20.86%，範疇二的部分，則較前一年減 26.59%。整體而言，2022 年溫室氣體排放量年減率為 26.3%。

志超近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放強度

單位：公噸 CO₂e

總排放量		2020 年	2021 年	2022 年
範疇一		15,400.511	16,421.910	12,996.626
範疇二	外購電力	296,213.957	296,026.891	217,268.849
	外購蒸氣	13,480	15,904	11,712
總溫室氣體排放量		325,095.138	328,352.800	241,977.475
營業額（新臺幣仟元）		22,847,267	27,500,178	21,977,467
溫室氣體排放強度		0.014	0.012	0.011

註：

- 轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
- 大陸廠區之能源轉換係數引用「中國能源統計年鑑 2017」。
- 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
- 各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
- 各廠電力排放係數（公斤 CO₂e / 度）：臺灣廠（平鎮、高雄）2020 年為 0.502；2021 年為 0.509；2022 年為 0.495。大陸各廠（中山、遂寧、無錫）電力排放係數：2020 年為 0.6101 公斤 CO₂e / 度；2021 年為 0.5810 公斤 CO₂e / 度；2022 年為 0.5703 公斤 CO₂e / 度。
- 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e） / 營業額（新臺幣仟元）。
- 溫室氣體排放基準年為 2020 年，該年度首次擁有全集團的溫室氣體排放資料因而設定為基準年，該年度溫室氣體碳排放量為 301,469.98 公噸 CO₂e。

節能減碳

2022 年本公司各廠區執行共 7 項減能減碳方案，主要目標為減少電力及天然氣的使用量，以達到減少碳排放的效果，此 7 項減碳措施共計減少 12,995.15 GJ 的能源消耗，更減少碳排放約 1,490.56 公噸 CO₂e。

► 2022 年志超節能減碳行動方案執行績效

行動方案	執行廠區	能源類型	減少能源消耗量 (GJ)	減少碳排情形 (公噸 CO ₂ e)	計算公式
內層空調箱風機加裝變頻器	平鎮	電力	475.68	65.41	度 /1000*0.495 (電力排碳係數) =X (公噸 CO ₂ e)
增設高效率冰機	平鎮	電力	1,302.44	179.09	
改用節能燈具	平鎮	電力	1,126.44	154.89	
冰機汰換為變頻冰水機組工程	無錫	電力	2,064.11	326.99	度 /1000*0.5703 (電力排碳係數) =X (公噸 CO ₂ e)
空壓機熱回收提案	遂寧	天然氣	2,660.00	107.10	=70000 立方米 *38/1000 =70000 立方米 *1.53/1000
廢水廠鼓風機節能改善	遂寧	電力	3,732.48	591.29	=1036800*3600000/1000000000 =1036800/1000*.5703
鍋爐低氮燃燒機頭改造	遂寧	天然氣	1,634.00	65.79	=43000 立方米 *38/1000 =43000 立方米 *1.53/1000

中國大陸廠房節能減碳措施及績效

志超於減少能源消耗和碳排放的實際作為上持續努力，遂寧廠、無錫廠和中山廠採取了一系列節能減碳措施，成效斐然。

遂寧廠提出多項創新節能方案，包含「空壓機熱回收提案」、「廢水廠鼓風機節能改善」以及「鍋爐低氮燃燒機頭改造」。空壓機熱回收提案，將空壓機產生的餘熱用於預熱熱水系統，每年減少天然氣消耗量的 5%，相當於 70,000 立方公尺，同時也減少了約 100 噸二氧化碳排放。廢水廠鼓風機節能改善，則是將舊的工頻羅茨鼓風機替換為無油螺杆式鼓風機，年度節約近 288,000 度電，減少約 150 噸二氧化碳排放。鍋爐低氮燃燒機頭改造，透過技術升級和能源回收，每年節省燃氣用量約 43,000 立方公尺，減少約 65 噸二氧化碳排放。

無錫廠在 2021 年實施的節能項目中，成果一樣亮眼，成功節約了 44.52 萬度電和 84,000 立方公尺的天然氣，約相當於減少了 494.8 公噸 CO₂e 排放。2022 年再實施 1300RT 冰水機汰換為變頻 1000RT 冰水機組工程，更是每年節電達 573,365 度，一年減碳效益為 326.99 公噸 CO₂e。

中山廠在 2019~2021 年執行空壓機汰舊換新方案達到優異的節能減碳效益，他們將能效較低的壽力空壓機替換為能效更高的阿特拉斯變頻空壓機，每年節省用電量約 388,880 度，減少約 221.78 噸二氧化碳排放。

這些措施不僅為公司帶來了經濟效益，同時也減少了能源消耗和碳排放，顯示志超與世界並行，實現綠色永續發展目標的決心。

► 中國大陸各廠環境項目執行與目標

廠區	遂寧		無錫	中山
實施項目	提升鑽頭使用研次，降低新鑽頭使用量	延長前處理周保養，降低保養頻率	二期純水設備產生的濃縮廢水改為二期廢水廠配藥使用	內、外層、二銅蝕刻線導入線上膜渣減重機
效益	鑽頭耗損量減少 50.8 萬支	前處理硫酸使用量減少 14,400 kg/年	年降低公司自來水消耗量約 17,500 噸	減少膽渣搬運量 40%，減少委外處理費用 10,000 RMB/月

環境綠化

志超遂寧廠於廠房周遭的人車道路、空地、停車場等區域，積極推進環境綠化計畫，種植面積達 3.3 公頃，期望透過植栽的遮蔭、減噪功能使員工能享受舒適的工作環境，同時達到節能減碳之目標，進一步展現企業對社會與環境的責任與承諾。

節能減碳是志超的核心目標之一。在這個工業化時代，能源的使用和碳排放對全球氣候變化造成了巨大影響。志超遂寧廠希望通過環境綠化，以多方且全面的方式為保護地球環境做出努力。截至 2022 年底廠區已種植了多種樹木，如香樟樹、銀杏樹、櫻花樹和天竺桂，藉此締造一個優美與永續的環境。環境綠化所種植的植栽、植被能夠在生長過程中吸收二氧化碳，減少廠區周圍的碳排放量，同時經由光合作用提供大量的氧氣，為往來人員提供新鮮的空氣，改善空氣品質。除此之外，植栽亦為多種陸域生物提供棲息之所，豐富整個區域的生態系統，增加廠區的生物多樣性。

然而，綠化計畫不僅將廠區變得更美麗、有生氣，更重要的是，透過行動展現志超將持續不懈地為環境付出、善盡企業社會責任的決心。

遂寧廠房周遭種植樹木：



桂花樹



天竺桂苗園

銀杏樹苗園



廠區道路：香樟樹

樟香樹、銀杏樹



道路景觀：天竺桂



銀杏樹林



香樟樹

香樟樹、天竺桂



生活區：香樟樹

櫻花樹林



生活區：香樟樹



桂花樹、銀杏樹、香樟樹



香樟樹苗園

空氣污染防治

志超透過各項空氣污染改善措施，除以專用設施監測，並依空氣污染防治法相關規定，每季申報空污排放量，包含臺灣各廠區及中國大陸各廠區之氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、揮發性有機化合物（VOC）及粒狀汙染物排放情形。2022 年志超並無臭氧層破壞物質（ODS）排放紀錄，中國大陸各廠亦未有空氣污染物質違規排放或超標之情形。

改善措施

平鎮廠因壓力計及 PH 計老化，以致洗滌塔降壓值與固定汙染源操作與許可證內容不符，更換老化設備後皆已達許可範圍。為防止此疏失再次發生，志超增加人員巡檢次數，以及時發現異常狀況。裁處金於 2022 年 5 月 16 日完成繳納，並且在 2022 年 7 月 14 日完成環境講習 2 小時。

高雄廠因洗滌塔馬達故障，而廠內缺乏備品，無法及時更換，導致洗滌塔的洗滌液流率未依許可證內容操作。2022 年 1 月 22 日已委請廠商維修完成，並於 2022 年 1 月 28 日修改洗滌塔日常點檢流程為每日一次，並且設置馬達備品，以避免發生故障時無法即時排除，導致違規。此次事件衍生罰金於 2022 年 2 月 10 日繳納完畢。

2022 年志超集團空氣污染物質排放情形

單位：公噸

	2020 年	2021 年	2022 年
氮氧化物 (NOx)	679.5	616.4	599.5
硫氧化物 (SOx)	98.4	89.7	316.4
揮發性有機化合物 (VOC)	6,668.5	6,757.6	4,893.0
粒狀汙染物	70.8	92.4	112.8



水資源管理

志超重視水資源的使用，在產線製造及日常辦公作業等營運階段皆須使用到水資源，而志超營運據點主要位處臺灣及中國大陸，根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，臺灣地區顯示為 Low to Medium (1-2)、無錫廠顯示為 High (3-4)、中山廠顯示為 Low to Medium (1-2)、遂寧廠為 Low to Medium (1-2)，用水對周邊水源無明顯之負面影響。志超用水以工業用水為主，與民生用水並無衝突；然，生產過程產生的廢汙水可能對廠房周遭有潛在衝擊。

為監測印刷電路板生產過程中的排放廢水情形，我們於設備加裝攝錄裝置，員工可遠端觀看當下廢汙水排放數值，超標時則可立即至現場進行相關處理。2022 年志超透過新製程的廢水處理設備整修計畫，以清除底泥的方式增加設備容許處理量，將廢汙水處理量從 1800-2000 cmd 提升至 2500 cmd，降低製造過程的用水衝擊；並確保我們營運過程產生的廢汙水合乎當地排放標準《經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定》，同時定期委外交由合格廠商進行汙水檢測作業。2022 年，志超沒有發生放流水未符合排放限值或環境污染事件。

同時，志超也致力於開發多元化水資源，無錫廠將製程中產生的廢、汙水透過 RO 逆滲透處理、回收後，作為再生水利用，以減少自然水的取用及廢水排放，減輕用水衝擊，進而達成水資源永續利用目標。

志超集團近 3 年總取水量

(單位：百萬公升)

取水來源		2020 年	2021 年	2022 年
第三方的水 (自來水)	地表水	6,853.898	6,435.907	4,633.583
總取水量		6,853.898	6,435.907	4,633.583

註：

1. 淡水為水的總溶解固體 (TDS) 含量等於或小於 1,000 mg / L
2. 其他的水為水的總溶解固體 (TDS) 含量大於 1,000 mg / L

志超近 3 年水資源壓力地區總取水量

(單位：百萬公升)

取水來源		2020 年	2021 年	2022 年
第三方的水 (自來水)	地表水	2,692	2,615	1,848
總取水量		2,692	2,615	1,848

註：僅無錫廠位於水資源壓力地區，此表與無錫廠排水量相等。



志超近 3 年所有地區總排水量

(單位：百萬公升)

排水水體		2020 年	2021 年	2022 年
依終點劃分 排水量	地表水	4,998.79	4,921.21	3,651.67
	海水	438.34	393.25	259.14
總排水量		5,437.13	5,314.46	3,910.81

志超 2022 年各廠區排放水質

廠區	當地納管標準	生化需氧量 (BOD)	化學需氧量 (COD)	懸浮固體 (SS)
平鎮廠	BOD 240mg/l ; COD400mg/l ; SS160mg/l	合格	合格	合格
高雄廠	BOD 450mg/l ; COD 600mg/l ; SS450mg/l	41	74.1	20.8
無錫廠	COD : 50mg/L ; SS : 30mg/L	/	21mg/L	8mg/L
中山廠	COD : 50mg/L	/	20mg/L	/
遂寧廠	COD : 100 SS : 70	/	35	8

志超近 3 年所有地區總排水量

(單位：百萬公升)

年度	2020 年	2021 年	2022 年
總排水量	2,072.695	2,087.554	1,382.462

註：僅無錫廠位於水資源壓力地區，此表與無錫廠排水量相等。

註：

1. 各廠區作業廢水經廢水處理系統處理後皆遠低於放流水標準
2. 各廠區經工業區納管處理後皆符合放流水標準再排放至承受水體
3. 上表水質數據皆由合格檢驗公司採取廠區水樣進行分析結果

廢水處理

志超各廠區再生水利用情形

廠區	無錫廠	遂寧廠	中山廠
處理方式	集中收集廠區一級濃水，進行 RO 逆滲透處理後，將再生水回收再用。	廠內設置中水回收系統，將製程產生的再生水集中、回收，提供於廁所沖洗與綠化澆灌等用途。	廠內將純水生產製程中的硬水，作為再生水集中回收，提供於廁所綠化及廢氣塔使用。
處理效益	2022 年完成回用水量約 55.96 百萬公升。減少廢水排放量 157.15 百萬公升。	年節約用水量約 150 百萬公升。	年節約用水量 105 百萬公升。

無錫廢水回收系統



廢水收集池



中水處理設備



中水儲存槽

無錫廠廢水委外進行四維一體及 CCTV 檢測

在環保及住建的要求下，對於廠內老化、塌陷、破損地下雨汙管路委外進行四維一體及 CCTV 檢測，檢測結果顯示，在這些管道內部共發現了 283 處結構性缺陷和 6 處功能性缺陷。考量實際情況，為確保排水管道的正常運行，並避免雨汙混流對環境造成污染，著手規劃修復工程並安排施工。

經過投入人民幣 800 萬元資金以及 13 個月施工期，對總長度為 6,703 公尺的 654 段管道再次進行檢測，按照《城鎮排水管道檢測與評估技術規程》(CJJ 181-2012) 判定這些檢測出來的排水管道已符合規程的要求，可以安全使用。這項修復工程的完成，不僅使排水系統能夠正常運行，保障人員與設備安全，也保護周遭環境、避免產生汙染，負起企業應盡的社會責任。

廢棄物管理

志超積極推動原物料循環再利用，藉此落實廢棄物源頭減量，也倡導資源分類的重要性，提升資源回收率，創造循環經濟。企業若未能妥善清理廢棄物，除對事業營運造成影響外，更會對環境有重大衝擊。因此，我們的營運活動皆依環境友善之概念，本公司營運產生之廢棄物皆依廢棄物清理法執行，依法皆委由合格處理廠商進行廢棄物清運及處理，並依規定上網申報流向。其中，生產過程中產生的有害事業廢棄物 - 酸性蝕刻液，更是透過完善的回收作業，成為其他產業重要的再生物料。此外，本公司生產使用之原料：銅箔，絕大多數亦是採用符合低碳環保的 100% 再生原料，以降低廢棄物對環境產生的負面衝擊。

為確實掌握廢棄物的流向，確保所有廢棄物均合法且妥善處理或再利用，在處理印刷電路板廢品之廠商上，我們不僅選擇具事業廢棄物清理計畫書之廠商，並定期一年稽核一次，稽核項目包括：許可證之許可年限、操作人員是否受過專業訓練、作業流程、最終處理方式等，以確保廢棄物處理廠商之品質。生產端也投入廢棄物減量活動，提出製程技術改善專案，調整生產操作參數，提升酸性蝕刻液循環使用量，藉此落實源頭減量。藉由重複利用基板包裝用之木漿版、出貨所使用之塑料棧板，降低廢棄物之產出。

此外，志超除了在生產製程中有效推動廢棄物管理外，我們也要求合作營造廠商設定「廢棄物減量與回收再利用」目標，藉以達到整體價值鏈廢棄物產出最小化之目標，以帶領供應商一起推動節能減廢與循環經濟。

► 志超 2022 年按組成成分進行分類的廢棄物

廢棄物組成成分	廢棄物的處置移轉總量 (公噸)	廢棄物的直接處置總量 (公噸)	廢棄物總量 (公噸)
有害廢棄物	38,794.7	4,954.4	43,749.1
非有害廢棄物	7,516.3	600.6	8,116.9
所有廢棄物總量	46,311.0	5,555.0	51,866.0

志超集團近 3 年廢棄物處理情形

年度			2020 年		2021 年		2022 年	
分類	處理場址 ^{註 1}	處理方式 ^{註 2}	產出量	占比	產出量	占比	產出量	占比
			(公噸)	(%)	(公噸)	(%)	(公噸)	(%)
有害事業廢棄物	現場	再生利用	4,457.6	6.31	9824.8	12.65	6877.6	13.26
	離場	再生利用	49,735.1	70.37	50005.8	64.39	31917.1	61.54
	離場	廢水處理	2,395	3.39	2550.9	3.28	1936.8	3.73
	離場	焚化	430.5	0.61	551.0	0.71	573.9	1.11
	離場	焚化 (不含能源回收)	1,684.7	2.38	2105.4	2.71	1224.7	2.36
	離場	其他	1,748.1	2.47	1861.9	2.40	1219.1	2.35
一般事業廢棄物	離場	再生利用	9,709.8	13.74	10246.7	13.19	7516.3	14.49
	離場	焚化	202.1	0.29	191.1	0.25	100.4	0.19
	離場	焚化 (不含能源回收)	302.0	0.43	302.0	0.39	236.8	0.46
	離場	其他	8.9	0.01	18.7	0.02	263.4	0.51
廢棄物總量			70673.8	100	77658.3	100	51866.1	100
循環再利用率 (%) ^{註 3}			90.42		90.24		89.29	

註：

1. 處理場址：現場（廠內自行處理）、離場（委外處理）。
2. 處理方式：再使用（再使用於原本相同的用途）、再生利用（經再處理過程製成新物料）、焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋、其他。
3. 循環再利用率 (%) = 回收再利用總量 / 廢棄物總量 * 100%
4. 有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據我國《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定。

廢棄物管理措施

廢棄物的處理和管理是一個重要的議題，企業應採取相應措施確降低廢棄物對環境和健康的負面衝擊。以下是志超針對廢棄物所制定的管理措施：

廢棄物管理程式

志超建立專門的廢棄物管理程序，以確保廢棄物皆能獲得妥善處理及管理。此程序對所有志超營運所產生的危險廢棄物按照性質進行分類、收集、儲存和轉移。

設置廢棄物儲存場所

設置專門的廢棄物儲存場所，應有地面水、地下水、滲透水流入之設備，以確保廢棄物在儲存過程中不會因不當保存對環境造成污染，並設有消防設施，以防止火災發生。每週定期查檢廢棄物儲存場一次。

廢棄物委外清除檢測

當儲存場所堆置至一定量之廢棄物時，管理部應通知合格之清除機構入廠清除，清除機構應納入供管理；有害事業廢棄物由第一類甲級清運商清運；一般事業廢棄物由第一類乙、丙類或第二類乙級清運商清運。有害事業廢棄物清運時管理部負責人員上網申報廢棄物流向，並列印三聯單，事業機構、清除業者、處理業者各一份，備查。廢棄物清除前 12 小時內，均需上網申報清除記錄。

建設危險廢棄物暫存倉庫

中國三廠設置專門的危廢暫存倉庫，這些倉庫配有防雨、防風、防滲等多種防範措施，以確保危險廢棄物在儲存過程中不會因不當保存對環境造成污染。同時，這些倉庫內安裝有與環保部門連線的監控裝置，監測並記錄儲存情況，以便隨時掌握庫存量及動向。

出入庫台賬和轉移處理

中國三廠所有產生的危險廢棄物都要有詳細的出入庫台賬，記錄廢棄物的來源、數量、類型和儲存位置等信息，以實現對危廢的全程管理。當廠內產生的危險廢物需要外運處理時，指定專人在環保部門的危廢管理平臺上開具《危險廢物轉移聯單》，並經過批准後進行轉移處置。

我們要求廠內所有員工皆嚴格遵守這些管理措施，共同努力將危險廢棄物的負面衝擊降至最低，為負起友善環境的企業責任。

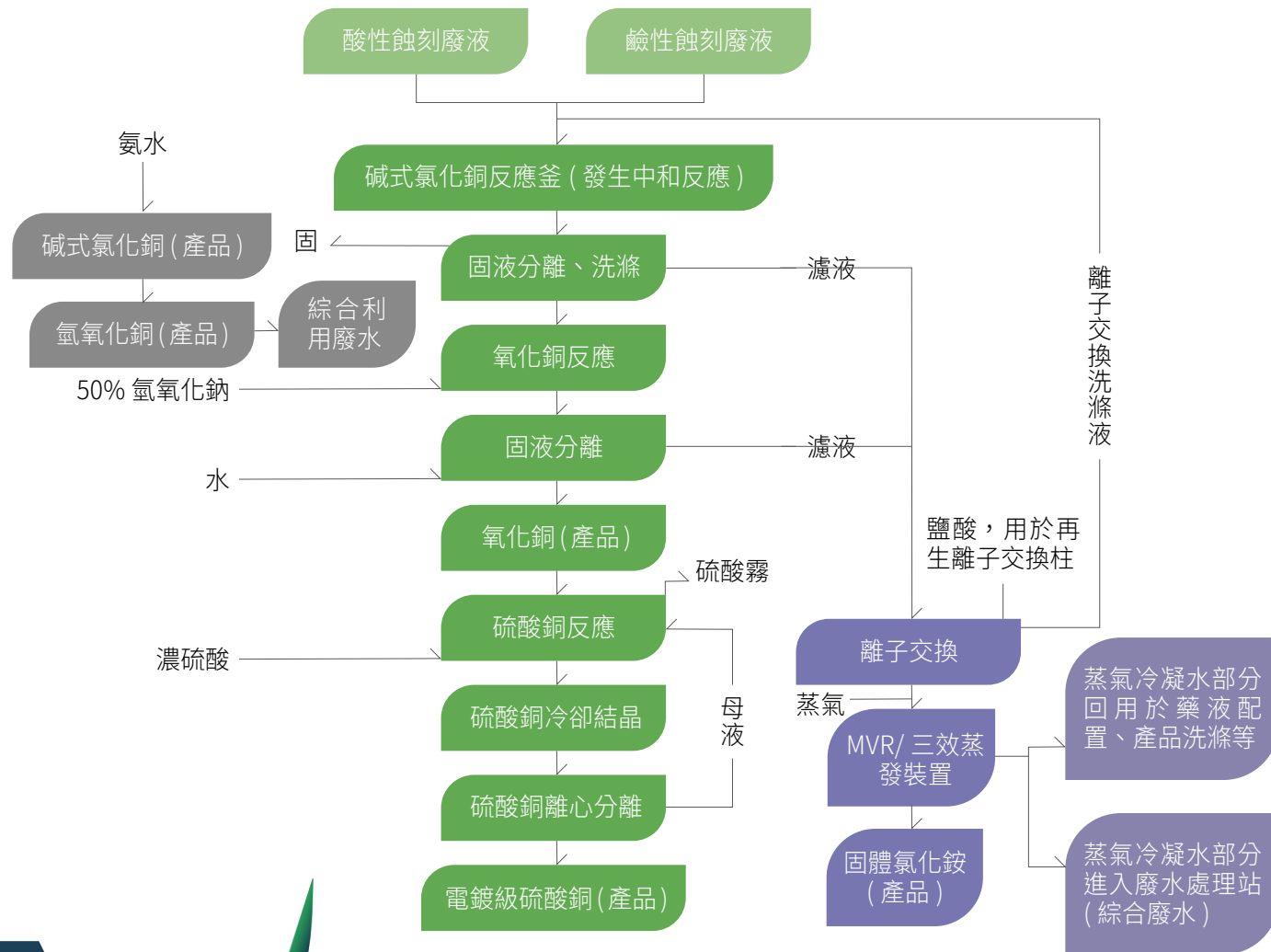


蝕刻廢液回收系統

志超清楚認知危險廢棄物對環境造成的潛在風險，因此於中國大陸各廠區啟用回收酸性蝕刻廢液流程，透過內部處理，確保廢液在廠內得到安全處理，並且在廠內重新利用於生產及其他用途，取代委外清運，除了減少清運成本外，更減少危險廢棄物對外部環境的衝擊。此種廢液回收作法有助於妥善利用資源、減少污染，同時提高生產效率，實現環境友好和永續發展的雙重目標，為當地與後代創造更加乾淨健康的環境。

2022 年各廠區酸性蝕刻廢液回收情形

廠區	回收量
遂寧廠	7,995 m ³
無錫廠	4,078 m ³
中山廠	3,769 m ³



05 社會 共融

企業人力概況
員工權益與待遇
人力資源發展
安心職場環境
社會關懷共好



➤ 志超 2022 年重大主題「人才培育與招募」之管理情形

重大主題	人才培育與招募	
對應 GRI 指標	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI 201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫 ■ GRI 202：市場地位 2016 ■ GRI 401：勞雇關係 2016 ■ GRI 402：勞 / 資關係 2016 	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 ■ GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 ■ GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 ■ GRI 405：員工多元化與平等機會 2016
連結之 SDGs	 8. 就業與經濟成長	
政策或承諾	<p>重視人才培育，規劃完整的教育訓練，並精進員工能力，規劃完整升遷及薪酬制度，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，讓員工在本公司得以發揮長才、持續進步。</p>	
指標及目標	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 加強員工專業技術能力。 ■ 為協助員工職涯發展，每年進行定期績效考評。 	<p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 增進多元培訓管道，增加線上課程資源，提供員工多元且專業的訓練課程。 ■ 持續檢視並優化薪酬制度，連結市場薪資，參考同業水準執行不定期調整。 ■ 完善員工福利制度，組織職工福利委員會提供更多元之員工福利事業。 ■ 整合內、外部專業化的服務資源，持續協助員工解決因健康、家庭、法律、心理等影響工作表現的問題。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期執行員工績效考評，台灣廠區每年 11 月進行績效考評；中山廠每年 5 月和 11 月進行人事考評；遂寧廠、無錫廠每月依《AD-3-CH-014 績效、留任獎金發放管理辦法》執行評估。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 以「資位職位敘任辦法」鼓勵員工多方面學習。 ■ 台灣廠區駐廠醫生定期執行廠區健康服務。
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年，志超台灣廠區內、外部教育訓練時數達 16,453 小時，人均訓練時數為 27.8 小時；中國廠區內、外部教育訓練時數達 72,180 小時，人均訓練時數為 22.0 小時。 ■ 2022 年志超台灣廠區勞安證照複訓課程受訓總人數 40 人，總時數 258 小時；無錫廠勞安證照外訓課程總人數 95 人，授課時數 2,216 小時。 ■ 2022 年參與遂寧廠技能提升培訓合格之員工 245 人；參與新型學徒制培訓之員工共計 250 人。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年共舉辦 21 次健康諮詢相關活動，防疫相關 16 次、法規要求 3 次、健康促進 2 次。 ■ 2022 年申請員工免費健康檢查人數共 312 人。 ■ 2022 年公司提撥之福利金總額為 22,494,685 元，本年度共支出 18,819,000 元。 ■ 2022 年志超臺灣廠區定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例為 88%，中國廠區定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例為 99%。

企業人力概況

志超視全體工作同仁為永續發展道路上，得以穩健前行的重要夥伴，協力共同實踐志超的核心價值與永續發展願景，是志超持續成長、進步的動力。我們致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，人才的選用育晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步，和公司同舟共濟創造績效與價值。

人力分布

至 2022 年底，志超全球員工總數為 3,878 人，較前一年度減少 866 人，主要因為自 2022 年 5 月起終端消費市場不佳，客戶下修訂單，本公司因成本因素進行人力調整、疫情解封外籍員工提前解約等因素，造成員工／承攬商人數顯著減少。性別分布為男性員工 2,191 人（56.5%）、女性員工 1,687 人（43.5%）。我們亦致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、提升海外據點任用當地居民擔任高階主管的比例，促進多元共榮，也提升公司的整體競爭力。

志超集團 2022 年各地區聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）		台灣		中國		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	永久聘僱員工（不定期契約）	241	285	458	302	699	587	1286
	約聘員工（定期契約）	42	24	1,450	1,076	1,492	1,100	2,592
依工時	全時員工（全職）	283	309	1,908	1,378	2,191	1,687	3,878
	部分工時員工（兼職）	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0	0	0	0	0
各地區性別總計		283	309	1,908	1,378	2,191	1,687	3,878

註：

1. 全時員工：依照臺灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
3. 無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

志超近 3 年工作人數變化情形

工作者類別	2020	2021	2022
員工	4,461	4,744	3,878
非員工的工作者	2,974	2,237	1,026
總計	7,448	6,981	4,904

註：

1. 以人數計算員工人數
2. 以 2022 年 12 月 31 日當天的數值
3. 非員工的工作者：非由公司直接聘僱，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工，主要工作類型為環境清潔、膳食供應等。

就業機會多元豐富

志超呼應 SDGs 目標 8「合適的工作及經濟成長」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，以滿足就業員工的多元性。依年度期末員工數據統計，台灣廠區女性員工比例為 52.2%，女性主管比例為 22.0%；51 歲以上中高齡工作者比例為 18.9%；並依循政府法規聘雇身心障礙者，共任用 7 位身心障礙員工，佔員工總數 1.2%，符合法定額度標準。中國廠區女性員工比例為 41.9%，女性主管比例為 24.0%；51 歲以上中高齡工作者比例為 1.1%；並任用 166 位少數民族之員工，顯示公司員工的多元組成。

► 志超台灣廠區員工職務類別之多元化分布

職務類別 / 多元類別		性別		年齡			其他		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	原住民	外籍移工	身心障礙者
管理階層	人數	64	18	0	53	29	0	0	3
	比例	78.0%	22.0%	0.0%	64.6%	35.4%	0.0%	0.0%	3.7%
技術人員	人數	192	207	89	243	67	1	64	3
	比例	48.1%	51.9%	22.3%	60.9%	16.8%	0.3%	16.0%	0.8%
所有其他員工	人數	27	84	13	82	16	0	2	1
	比例	24.3%	75.7%	11.7%	73.9%	14.4%	0.0%	1.8%	0.90%
各多元類別人數		283	309	102	378	112	1	66	7
佔全員工人數比例		47.8%	52.2%	17.2%	63.9%	18.9%	0.2%	11.1%	1.2%

註：員工類別：管理階層為課級（含）以上主管；技術人員為直接單位；所有其他員工為間接單位。

志超中國廠區員工職務類別之多元化分布

職務類別 / 多元類別		性別		年齡			其他		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	少數民族	外籍移工	身心障礙者
管理階層	人數	114	36	0	143	7	5	0	0
	比例	76.0%	24.0%	0.0%	95.3%	4.7%	3.3%	0.0%	0.0%
技術人員	人數	1,448	1,074	519	1,985	18	147	0	2
	比例	57.4%	42.6%	20.6%	78.7%	0.7%	5.8%	0.0%	0.0%
所有其他員工	人數	346	268	175	427	12	14	0	0
	比例	56.4%	43.6%	28.5%	69.5%	2.0%	2.3%	0.0%	0.0%
各多元類別人數		1,908	1,378	694	2,555	37	166	0	2
佔全員工人數比例		58.1%	41.9%	21.1%	77.8%	1.1%	5.0%	0.0%	0.0%

註：員工類別：管理階層為課級（含）以上主管；技術人員為直接單位；所有其他員工為間接單位。



人員流動

新進員工

於 2022 年共聘用 1,682 位新進員工，新進率 43.37%，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 1014 人、女性員工 668 人，31-50 歲的青壯年員工佔 23.88% 為最多。

➤ 新進員工地區與年齡分布統計

年齡	性別	台灣	中國	總計	
				人數	百分比
30 歲以下	男性	26	468	494	12.74%
	女性	13	244	257	6.63%
31-50 歲	男性	36	481	517	13.33%
	女性	33	376	409	10.55%
51 歲以上	男性	1	2	3	0.08%
	女性	2	0	2	0.05%
各地區新進人數		111	1,571	1,682	43.37%
各地區新進率		18.75%	47.81%	43.37%	-

註：新進率=各類別新進員工人數/該地區期末員工總數。

離職與留任

員工留任方面，2022 年離職員工共 2,548 位，包含男性 1,547 位、女性 1,001 位，總離職率約 65.70%。主要為終端消費市場不佳，客戶下修訂單，公司進行人力調整，疫情解封後外籍員工提前解約回國等因素。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。

➤ 離職員工地區與年齡分布統計

年齡	性別	台灣	中國	總計	
				人數	百分比
30 歲以下	男性	67	620	687	17.72%
	女性	34	337	371	9.57%
31-50 歲	男性	75	780	855	22.05%
	女性	70	551	621	16.01%
51 歲以上	男性	2	3	5	0.13%
	女性	8	1	9	0.23%
各地區新進人數		256	2292	2548	65.70%
各地區新進率		43.24%	69.75%	65.70%	-

註：

1. 離職率=各類別離職員工人數/該地區期末員工總數。
2. 離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

育嬰留停

本公司依法落實《性別工作平等法》，並倡議 SDGs 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代的權益，保障同仁育嬰留停的權利。依據內部工作規則，員工任職滿半年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，育嬰留職停薪期間採合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。亦規定員工於育嬰留職停薪期滿後，除發生下列情形之一，並主管機關同意外，本公司不得拒絕其申請復職。歇業、虧損或業務緊縮者；雇主依法變更組織、解散或轉讓者；不可抗力暫停工作一個月以上者；業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置者。若我們因以上情事未能使員工復職時，應於三十日前通知，並依法定標準發給資遣費或退休金。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險，且原由公司負擔之保險費，免予繳納；原由員工自行負擔之保險費，得遞延三年繳納。

志超產假類別相關規範

產假	女員工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，給予產假四星期。產假八星期及四星期者，若任職達半年以上，得申請留職停薪；未滿半年者則薪資減半發給。
	妊娠二個月以上未滿三個月流產者，給予產假七日；妊娠未滿二個月流產者，給予產假五日。請產假一星期及五天者，不給薪、不扣全勤獎金、不影響考績或選擇以病假規定辦理。
陪產檢及陪產假	員工於其配偶分娩時，得於配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內，擇其中之七日請假。陪產檢及陪產假期間工資照給。陪產檢及陪產假薪資後，就其中逾五日之部分雇主得向中央主管機關申請補助。
產檢假	員工妊娠期間，給予產檢假七日，如確有產檢事實及需求，以半日或小時為請假單位，擇定後不得變更。產檢假薪資後，就其中逾五日之部分雇主得向中央主管機關申請補助。

2022 年育嬰留停人數統計

	男性	女性	合計
2022 年符合育嬰留停申請資格人數 1 (a)	1	3	4
2022 年實際申請育嬰留停人數 (b)	0	0	0
育嬰留停申請率 (b/a)	0%	0%	0%
育嬰留停預計於 2022 年復職人數 (c)	0	0	0
2022 年育嬰留停實際復職人數 (d)	0	0	0
育嬰留停復職率 (d/c)	N/A	N/A	N/A
2021 年申請育嬰留停實際復職人數 (e)	0	0	0
2021 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 2 (f)	0	0	0
育嬰留停留存率 (f/e)	N/A	N/A	N/A

註：

1. 以過去 3 年 (2020-2022) 曾申請產假或陪產假之員工數估算
2. 實際復職日於 2021 年且復職後在職滿一年

➤ 志超 2022 年重大主題「人權」之管理情形

重大主題	人權
對應 GRI 指標	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI 406：不歧視 2016 ■ GRI 407：結社自由與團體協商 2016 ■ GRI 408：童工 2016 ■ GRI 409：強迫或強迫勞動 2016
連結之 SDGs	 10 減少不平等  16 和平與正義制度
政策或承諾	<p>志超保障全體同仁基本人權，遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障本公司員工及非員工之基本人權權益。</p>
指標及目標	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 每年舉辦反歧視、預防職場霸凌及性騷擾等相關法規宣導。 ■ 定期維護及確保符合安全衛生法令之女性夜間工作場所。 ■ 恪遵營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障及勞動政策及執行相關措施。 <p>中長期目標（3～5 年）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 保持本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 設有職場不法侵害意見反應專線，由管理部專人處理。 ■ 設置職場性騷擾申訴委員會，透過多元管道接受申訴，並由專人每周定期檢視申訴信箱。 ■ 每三個月定期舉行勞資會議，設置勞工意見箱，擴大溝通管道以確保雙方權益。 ■ 透過女工夜間工作場所安全衛生自主檢查表，定期追蹤及確保女性勞工工作場所安全衛生完善之狀況。
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年經由勞資會議簽訂勞雇雙方協商調整國定假日調移同意書（2023 年調整國定假日調移）、討論包含因疫情取消尾牙餐敘、勞動節週六補休調假、女性夜間工作場所安全衛生自檢等內容。 ■ 2022 年接受促進人權保障訓練宣導之員工 2,089 人，共計 2,250 小時。 ■ 2022 年，本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。 ■ 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

員工權益與待遇

人權及勞工權益保障

志超科技為善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁。志超科技人權政策適用於志超科技及各營運據點，恪遵營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障及勞動政策及執行相關措施。志超無錫廠於新人訓練時提供相關法規宣導，包含反歧視，了解性騷擾的概念、性騷擾預防及性騷擾事件處理辦法。並實施預防職場霸凌宣導，以協助員工了解職場霸凌並避免職場霸凌行為。為落實志超的人權保障，我們邀請所有合作夥伴，一同提升對人權議題的關注，並重視人權相關風險的管理。2022 年，本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

➤ 志超人權議題之管理情形

人權議題	管理說明
雇用政策	落實職場多元性，秉持開放、公平的原則，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙而有差別待遇。消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，禁止騷擾、尊重隱私權，致力營造一個機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。

人權議題	管理說明
多元平權	本公司舉辦或提供各項福利措施，不因性別而有所差別待遇；本公司對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有所差別待遇；本公司薪資之給付，不得因性別而有差別待遇，其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正常理由者，不在此限，且不得以降低其他員工薪資之方式，規避前項之規定。
合理工時	志超科技明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況。
健康職場	為避免輪班之工作型態帶來潛在工作風險，定期檢視員工健康安全風險，並依辨識結果進行改善。
勞資溝通	為達到充分溝通及有效解決問題之目的，本公司制訂員工申訴制度，處理有關不合理懲戒、管理不當、建議及違反勞工法令措施之申訴。並依據「勞資會議實施辦法」，每三個月定期舉行勞資會議。設置勞工意見箱，斟採員工建議，擴大溝通管道以確保雙方權益。
無雇用童工與強迫勞動	志超中國廠區均建有內部文件，詳細規範針對童工及未成年工之識別及其保護管理工作，亦明定禁止強迫性勞工行為等相關政策。
自由結社	志超尊重員工自由結社之權利，中國廠區均於內部文件明定在法律允許範圍內，應確保員工有權參加或拒絕參加與工作場所相關的組織或團體等規範。
隱私保護	為充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，志超科技建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施。

志超勞工權益相關措施說明

工時	<ul style="list-style-type: none"> 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時。 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫員工加班。
離退辦法	<ul style="list-style-type: none"> 若我們因以下情事：歇業、虧損或業務緊縮者；雇主依法變更組織、解散或轉讓者；不可抗力暫停工作一個月以上者；業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置者，應依「勞動基準法」規定預告期限內通知，並依法定標準發給資遣費或退休金。
勞資協議	<ul style="list-style-type: none"> 本公司制訂員工申訴制度，處理有關不合理懲戒、管理不當、建議及違反勞工法令措施之申訴。並依據「勞資會議實施辦法」，每三個月定期舉行勞資會議。設置勞工意見箱，斟採員工建議，擴大溝通管道。 本公司無成立工會組織，故未簽定團體協約，但依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題等進行雙向溝通與協商。如簽訂勞雇雙方協商調整國定假日調移同意書（2023 年調整國定假日調移）、因疫情影響取消尾牙餐敘、勞動節週六補休調假、女性夜間工作場所安全衛生自檢、員工延長工時、因應疫情控管措施等相關議題。
重大營運變更	<ul style="list-style-type: none"> 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

為落實志超的人權保障，我們於新人訓練時提供相關法規宣導，內容包含：反歧視，了解性騷擾的概念、性騷擾預防及性騷擾事件處理辦法，並實施預防職場霸凌宣導，以協助員工了解職場霸凌，並讓員工知道如何避免職場霸凌行為，以營造一個零職場霸凌；同時，為打造友善工作環境，也提供完整的職業安全系列訓練。

志超近三年促進人權保障訓練情形

年度	2020	2021	2022
人數	3,184	2,763	2,089
時數	3,334	2,934	2,250

薪酬水準

志超提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。本公司員工薪酬支付分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年終獎金、員工酬勞、三節獎金與績效獎金，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

本公司訂定《薪資管理辦法》及《年終獎金發放辦法》，藉由新進人員教育訓練與內部郵件系統公告周知員工，使其充分了解公司薪酬制度。並另訂績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法，經理級以上人員的薪酬福利均需提請薪酬委員會及董事會通過，以提升公司治理和薪酬的透明度。2022 年度主管類別男女基本薪資加薪酬的比率為 2.37：1；非主管類別男女基本薪資加薪酬的比率為 0.92：1

志超近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管	1.63	1	2.03	1	2.37	1
非主管	0.92	1	0.81	1	0.92	1

註：

1. 計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。
2. 薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及員工酬勞所得等。

志超近 3 年台灣地區基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2020	42,220	43,435	1.77	1.83
2021	41,769	43,412	1.74	1.81
2022	39,720	38,291	1.57	1.52

註：

1. 本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
2. 基層人員：課級以下（不含課級）人員。
3. 標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。
4. 2020 年~2022 年當地最低薪資分別為 23,800 元、24,000 元及 25,250 元。

福利措施

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了依循法規之勞健保、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，如人壽保險、醫療保險、意外險、因公出差之旅平險、退休金、急難救助、結婚生育禮金。亦辦理健康促進活動、提供完備之職業安全設施，組織職工福利委員會辦理員工各項福利事業等，我們致力於打造幸福職場環境，努力提升員工福祉。

► 志超員工福利措施

基本福利	保險	<ul style="list-style-type: none"> 基本勞健保及員工、員工眷屬團體保險服務（含壽險、醫療險、意外險、因公出差之旅平險）。並享有相關保險給付權利，對於同仁發生各該保險之保險事故時，由本公司依法為其辦理請領保險給付手續。
	休假	<ul style="list-style-type: none"> 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。
	退休金制度	<ul style="list-style-type: none"> 適用《勞工退休金條例》新制者：按行政院核定之月提繳工資分級表，依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，2022 年認列之退休金費用為新臺幣 11,145 千元。
獎酬福利	獎金	<ul style="list-style-type: none"> 年終獎金：依勞動基準法規定，全年勞工無過失者，發給年終獎金。 年節獎金：依本公司當年營運狀況發給獎金。 員工酬勞：依本公司前一年度獲利狀況發放。
健康促進	健康諮詢	<ul style="list-style-type: none"> 本公司提供不定期之健康諮詢，2022 年共舉辦 21 次，其中防疫相關 16 次、法規要求 3 次、健康促進項目 2 次。
	健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> 本公司每年提供員工免費健康檢查，2022 年員工受檢人數為 312 人，約有 96.30%。
完備設施	職場健康安全	<ul style="list-style-type: none"> 各廠設置哺集乳室
		<ul style="list-style-type: none"> 設有符合安全衛生法令之女性夜間工作場所。
		<ul style="list-style-type: none"> AED 自動體外電擊設備
福委會	福利金	<p>本公司依法提撥職工福利金，組織職工福利委員會辦理員工各項福利事業。職工福利機構組織章程依相關法令另訂之，並向主管機關報備實施。</p> <ul style="list-style-type: none"> 經費來源：依職工每月薪資 0.5%、公司月營業收入總額 0.05%、下腳收入 20% 及利息收入提撥存入專戶，並由勞資雙方設立「職工福利委員會」進行管理。本年度公司提撥之福利金總額為新臺幣 22,494,685 元。 動支範圍：婚喪喜慶生育及三歲以下育兒津貼、生日禮金、住院三日以上傷病補助、三節及勞動節禮金等津貼補助。本年度共支出新臺幣 18,819,000 元

人力資源發展

多元培訓管道

我們致力培育人才、精進員工能力，訂有「資位職位敘任辦法」鼓勵員工多方面學習。遂寧廠於 2022 年開展技能提升培訓、新型學徒制培訓，其中參與技能提升培訓之員工合格人數為 245 人，合格人員即獲得印製電路製作工初級證書；參與新型學徒制培訓之員工共計 250 人，分為兩批次進行培訓。

2022 年，志超台灣廠區內、外部教育訓練時數達 16,453 小時，人均訓練時數為 27.8 小時；中國廠區內、外部教育訓練時數達 72,180 小時，人均訓練時數為 22.0 小時。

志超 2022 年員工受訓情形

區域	員工類別	計算方式	男性	女性	小計
台灣廠區	主管	報告期間實際人數 (A1)	132	37	169
		報告期間受訓的時數 (B1)	396	125	521
		報告期間平均受訓的時數 (B1/A1)	3.0	3.4	3.1
	非主管	報告期間實際人數 (A2)	937	1,098	2,035
		報告期間受訓的時數 (B2)	8,611	7,321	15,932
		報告期間平均受訓的時數 (B2/A2)	9.2	6.7	7.8
	合計	報告期間時數 (Q)	9,007	7,446	16,453
		報告期末員工總數 (R)	283	309	592
		每名員工接受訓練的平均時數 (Q/R)	31.8	24.1	27.8

區域	員工類別	計算方式	男性	女性	小計
大陸廠區	主管	報告期間實際人數 (A1)	114	36	150
		報告期間受訓的時數 (B1)	1,813	528.5	2,339.5
		報告期間平均受訓的時數 (B1/A1)	15.9	14.7	15.6
	非主管	報告期間實際人數 (A2)	3,029	2,109	5,138
		報告期間受訓的時數 (B2)	43,416.5	26,422	69,840.5
		報告期間平均受訓的時數 (B2/A2)	14.3	12.5	13.6
	合計	報告期間時數 (Q)	45,229.5	26,950.5	72,180
		報告期末員工總數 (R)	1,908	1,378	3,286
		每名員工接受訓練的平均時數 (Q/R)	23.7	19.6	22.0

► 遂寧廠 2022 年技能提升培訓、新型學徒制培訓計畫

項目	技能提升培訓	新型學徒制
內容說明	因應政府部門要求，需得到協力廠商鑒定機構頒發之職業等級證書，方可申請培訓補貼。故 2022 年委託協力廠商學校（鴻圖電子電路技術學校）開展培訓工作，培訓工種為印製電路製作工。	企業新型學徒制是依政府引導、企業為主、院校參與的原則，採取「企校雙制、工學一體」的模式，培訓期限為 1-2 年，特殊情況可延長至 3 年。
年齡要求	16~55 歲	16~45 歲
上課時間	於 2022 年 10 月 24 日至 10 月 28 日進行培訓上課。	第一批次於 2022 年 7 月 15 日至 2022 年 8 月 11 日進行培訓上課；第二批次預計於 2023 年上課。
培訓周期	1 個月	1 年
培訓課時	理論課 32 學時，實際操作課程 128 學時，共計 160 學時	理論課 160 學時，實際操作課程 240 學時，共計 400 學時
授課模式	理論課：集中授課（錄影） 實際操作：日常工作（片段）	理論課：集中授課（錄影） 實際操作：日常工作（片段）
培訓補貼	初級：人民幣 1500 人 / 年	中級：人民幣 4000 人 / 年 高級：人民幣 5000 人 / 年
執行成果	此次參加考試人數 370 人，其中合格人數 245 人，合格人員獲得印製電路製作工初級證書，公司共申請到培訓補貼人民幣 52.7 萬元。	公司申報 500 名學員（2022~2023 年），分兩批次進行培訓，待培訓週期完成後，進行考試，並根據考試合格情況申請補貼。合格通過後可獲得中等職業學校畢業證、職業技能等級證書。



► 遂寧廠 2022 年技能提升培訓之授課情形及考試花絮

績效與職涯發展

本公司重視員工職涯發展，規劃完整升遷及薪酬制度，定期執行員工績效考核。其中中山廠每年 5 月和 11 月進行人事考評，新進員工 2 個月試用期滿考核，考核合格方可錄用並發放其員工上崗證，考核不合格者則要求原單位再教育後再次考核，若經過三次培訓後，考核仍未合格的操作人員（檢驗人員），則調離至其它合適崗位，或作辭退處理；遂寧廠、無錫廠人事考核每月評估一次，依據內部績效評估辦法《AD-3-CH-014 績效、留任獎金發放管理辦法》執行評估，新進員工 3 個月試用期滿後，若單位主管未提出異議，則新進員工轉正，後亦經由內部績效評估辦法執行每月人事考核。志超台灣廠區年度績效考評為每年 11 月進行，當年度 11-12 月份入職之新進員工，並不列入績效考核計畫之員工類型。2022 年志超台灣廠區定期接受年度績效及職涯發展檢視的員工比例為 88%，中國廠區定期接受年度績效及職涯發展檢視的員工比例為 99%。

志超 2022 年員工績效檢核情形

區域	員工類別	計算方式	男性	女性	小計
台灣廠區	主管	報告期末員工總數 (A1)	45	13	58
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	41	13	54
		百分比 (B1/A1)	91%	100%	93%
	非主管	報告期末員工總數 (A2)	239	295	534
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	198	270	468
		百分比 (B2/A2)	83%	92%	88%
	合計	報告期末員工總數 (R)	284	308	592
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	239	283	522
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q / R)	84%	92%	88%

區域	員工類別	計算方式	男性	女性	小計
大陸廠區	主管	報告期末員工總數 (A1)	114	36	150
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	114	36	150
		百分比 (B1/A1)	100%	100%	100%
	非主管	報告期末員工總數 (A2)	1,794	1,342	3,136
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	1,778	1,330	3,108
		百分比 (B2/A2)	99%	99%	99%
	合計	報告期末員工總數 (R)	1,908	1,378	3,286
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	1,892	1,366	3,258
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q / R)	99%	99%	99%

安心職場環境

職業安全衛生管理系統

本公司為維護員工安全、防止職業災害情事發生，我們導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，明訂各項職場緊急應變作業標準書，落實設備自主檢查，加強員工安全衛生及消防教育訓練，預防職災事件發生，以有效實施職業安全管理系統。職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作場所範圍為志超台灣廠區，涵蓋員工 592 人（佔 97.2%）、非員工 17 人（佔 2.8%）；中國廠區，涵蓋員工 3,286 人（佔 76.5%）、非員工 1,009 人（佔 23.5%），無排除特定工作者。

本公司依照「職業安全衛生法」組織及人員相關規定，辦理安全衛生工作，如舉辦執行工作時必要之安全衛生教育、預防災變之訓練、健康檢查等措施，預防職災事件發生。且本公司提供之職安衛教育訓練活動，不因性別或性傾向而有所差別待遇。我們亦依「職業安全衛生法」訂定安全衛生工作守則，報請勞工檢查機構核備後公告實施。以上有關勞工安全衛生事項，如有未盡事宜悉依「勞工安全衛生法」及有關法令規定辦理，本公司對於安全衛生工作守則應確實遵守之。

志超臺灣廠區職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

台灣	員工人數	非員工人數
平鎮廠	317	12
高雄廠	275	5
合計	592	17
比例	97.2%	2.8%

註：非員工人數包含長期在廠內工作之承攬及派遣人員。

志超中國廠區職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

中國	員工人數	非員工人數
中山廠	865	108
無錫廠	1,204	642
遂寧廠	1,217	259
合計	3,286	1,009
比例	76.5%	23.5%

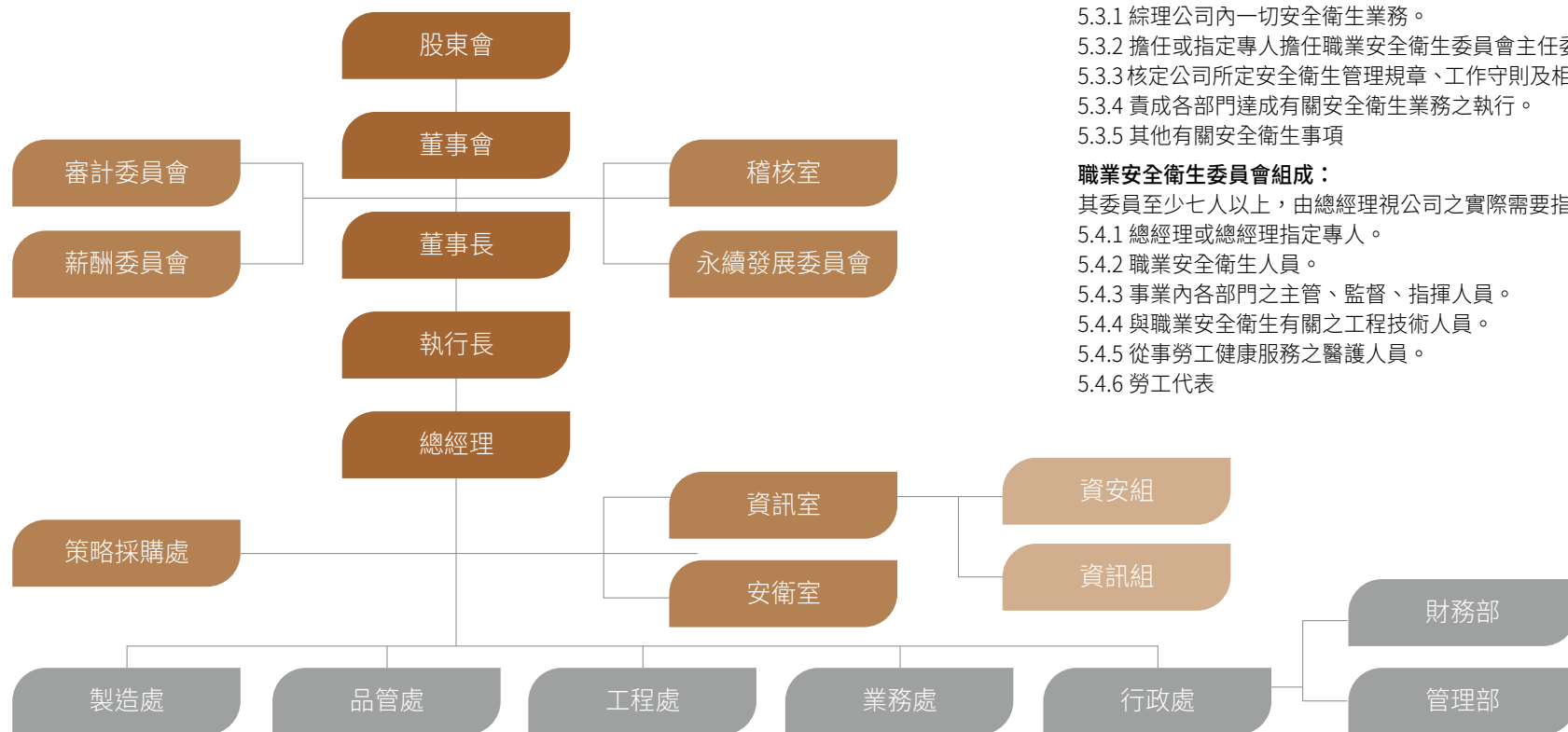
註：非員工人數包含長期在廠內工作之承攬及派遣人員。

職業安全衛生委員會

為保障員工權益，本公司依照《職業安全衛生管理辦法》法規要求，設有職安衛委員會。本公司職業安全衛生委員會，共計 14 位委員，任期兩年，每三個月召開一次會議以檢討廠區安全衛生事務。會議由管理代表主持，並以資方為主任委員，綜理會務。委員會由主任委員指定一人為秘書，輔助其綜理會務。職安委員會之勞方代表依法規定共計 6 人，占比 42.86%。

安全衛生委員會的職責為透過規劃、實施、與評估及改善職安衛環境，提升安全衛生管理水準，實現安全管理目標。每年定期舉行一次管理審查會議，會議討論主題包含：如何辨識與消除危害、風險評估、事故調查與稽核、制定與管理承攬商與供應商的稽核標準等。2022 年管理審查會議討論包括環安系統 ISO 14001、ISO 45001 相關外內部議題的變更、環安政策績效，關於目標達成程度及相關不符合事件之矯正措施及持續改進，目前皆已指派相關權責單位持續追蹤，或於會議中完成釐清與調整。

志超職業安全衛生委員會組織圖



總經理權責：

- 5.3.1 綜理公司內一切安全衛生業務。
- 5.3.2 擔任或指定專人擔任職業安全衛生委員會主任委員。
- 5.3.3 核定公司所定安全衛生管理規章、工作守則及相關管理所訂定之規章制度。
- 5.3.4 責成各部門達成有關安全衛生業務之執行。
- 5.3.5 其他有關安全衛生事項

職業安全衛生委員會組成：

其委員至少七人以上，由總經理視公司之實際需要指定下列人員組成：

- 5.4.1 總經理或總經理指定專人。
- 5.4.2 職業安全衛生人員。
- 5.4.3 事業內各部門之主管、監督、指揮人員。
- 5.4.4 與職業安全衛生有關之工程技術人員。
- 5.4.5 從事勞工健康服務之醫護人員。
- 5.4.6 勞工代表

職安衛教育訓練

為了讓員工能在健康安全的環境下工作，我們要求同仁必須接受職安衛相關訓練並定期辦理新進員工、承攬工作者之工安訓練及在職員工複訓，以使員工能確實學習工作所需之必要安全知識。且為了避免相似事故重複發生，本公司亦定期辦理事故教育訓練，並透過事故調查分析手法使同仁了解事故真因，減少工安意外的發生並強化員工健康與安全。

此外，為有效預防與控制風險，我們經常性地確認和評估潛在的緊急情況和事件，並規劃具體的應急方案和應變程序，包括緊急報告、員工通告和疏散計劃、員工培訓、演習等，將可能的風險影響降到最低。其中，每年至少進行一次相關演習或依相關法律辦理，包括消防偵測和滅火設備、暢通無阻的緊急出口、充足的逃生出口設施、應急人員的聯絡資料和復原計劃。

志超 2022 年自衛消防編組訓練一室內課程講授訓練情景



志超 2022 年自衛消防編組訓練一滅火器操作訓練情景



志超 2022 年自衛消防編組訓練一安全警戒訓練情景



志超 2022 年自衛消防編組訓練一救護班訓練情景



志超 2022 年自衛消防編組訓練—通報班及驗證計時

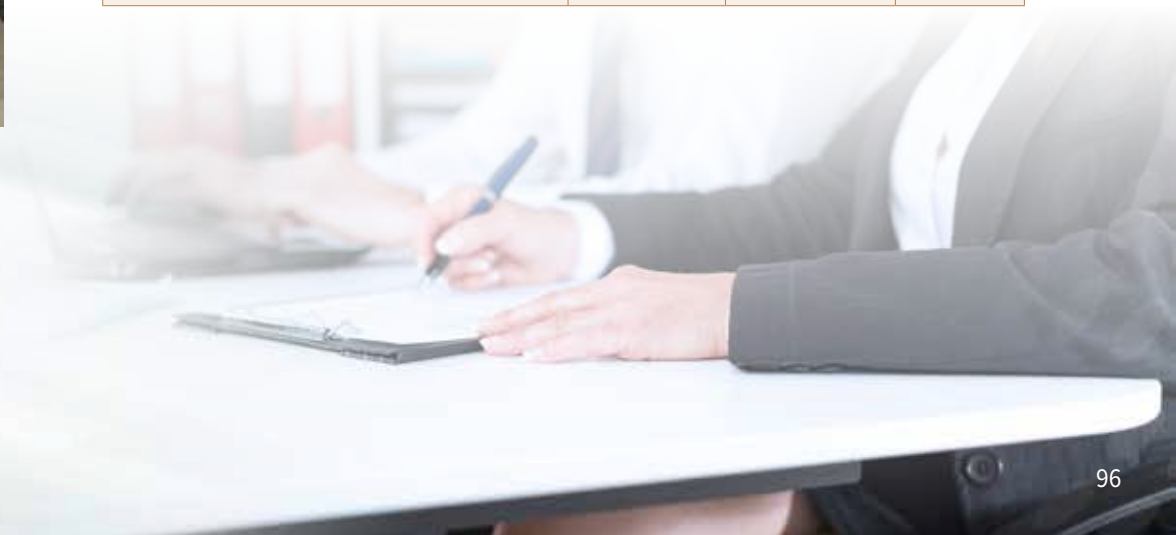


志超 2022 年自衛消防編組訓練—避難引導訓練情景



2022 年人員職安衛訓練

區域	工作者類別	訓練類別	課程時數	參訓人數	參訓總時數
台灣地區	新進員工	一般訓練	9	116	648
		特定訓練	1	20	20
	在職員工	一般訓練	6	658	2,036
		特定訓練	5	46	158
	勞務承攬商	一般訓練	1	8	8
		特定訓練	1	8	8
中國地區	新進員工	一般訓練	18	1,571	7,846
		特定訓練	0	0	0
	在職員工	一般訓練	6	3,168	6,336
		特定訓練	2,226	2,010	4,260
	勞務承攬商	一般訓練	2	128	256
		特定訓練	5	1,293	1,323
總計			2,280	9,026	22,899



志超平鎮廠勞安證照複訓課程受訓情形

證照名稱	複訓時數	參與人數	總時數
職業安全衛生業務主管	6	1	6
一公噸以上堆高機操作	3	4	12
乙級鍋爐操作人員	6	1	6
有機溶劑業務主管	6	3	18
特定化學物質作業主管	6	3	18
缺氧作業主管	6	1	6
急救人員	3	6	18
危害物品保安監督人員	8	1	8
輻射安全訓練	3	4	12
甲級廢水處理專責人員	6	1	6
甲級廢棄物處理技術員	8	1	8
總計	61	26	118

志超高雄廠勞安證照複訓課程受訓情形

證照名稱	複訓時數	參與人數	總時數
職業安全衛生業務主管	6	1	6
一公噸以上堆高機操作	3	3	9
防火管理人	6	2	12
特定化學物質作業主管	6	2	12
急救人員	3	5	15
乙級空氣污染防治人員	86	1	86
總計	110	14	140

志超中山廠 2022 年特殊崗位員工外訓課程受訓情形

外訓課程	受訓單位	參與人數
自動監控（汙廢水）運行工	環保設備	1
叉車司機	包裝課 A	1
危險化學品安全生產管理人員	物管課	11
中山市生產經營單位安全生產管理人員	環安衛課	1
電工作業	製程設備	15
製冷與空調設備安裝修理作業	製程設備	2
製冷與空調作業	製程設備 環保設備	製程設備 8 人； 環保設備 3 人， 共計 11 人
焊接與熱切割作業	製程設備 環保設備 廠務設備	製程設備 9 人； 環保設備 3 人； 廠務設備 1 人， 共計 13 人
紅十字救護員證	物管課 裁板 B 人事課 品檢課 A 環安衛課 防焊課 A	每個單位各派 1 人受訓，共計 6 人
放射工作人員培訓合格證明	壓合課 B AOI 課 A IPQC 課 品保課	壓合課 B 2 人； AOI 課 A 1 人； IPQC 課 1 人； 品保課 2 人，共 計 6 人

志超無錫廠 2022 年勞安衛證照外訓時數

課程	參與人數	授課時數
低壓電工	23	720
高壓電工	12	288
特種設備安全管理員	7	224
叉車司機	5	200
工業鍋爐安全管理員提升培訓	3	24
危化品從業採購員	5	48
危化品從業保管員	15	144
危化品使用單位安全員	9	72
製冷與空調作業	3	24
高處作業	3	136
焊工	5	136
鍋爐工	5	200
總計	95	2,216

志超遂寧廠 2022 年特殊崗位員工外訓課程受訓情形

外訓課程	受訓單位	參與人數
IATF16949：2016	品質系統工程課	1
安全生產管理員	安衛課	4
叉車證	生管課 / 物管課	7
低壓電工作業	工務	2
電梯安全管理員	工務	5
危化品管理人員	安衛課	1
危化品主要負責人	工程處	1
職業健康安全管理員	安衛課	4
關務水準測試	關務課	1
中級消防培訓	安衛室、工務、二銅、防焊	4
中級註冊安全工程師	安衛課	2

職安危害風險控管

志超遵循 ISO 45001 制定程序和體系以預防、管理、追蹤和報告工傷和職業病，包括鼓勵員工報告、歸類和記錄工傷和職業病案例，提供必要之治療及調查案例以採取糾正措施杜絕根源，協助員工返回工作崗位。志超透過管控層級識別與人因工程，包括消除危害、替代流程、設備、材料，加以管控、實行工程和行政管制，防護性保養和安全操作程序，以及持續性的安全知識培訓等，識別、評估並減少工作場所的健康及安全隱患（如化學、電力和其他能源、火災、運載工具和跌倒危險或事故）。如工作者認為工作環境可能導致傷害或疾病時，亦可向直屬主管申請轉調他職，並依照本公司制定之《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》保護工作者免於遭受恐嚇、威脅或中止僱用合約等情事。

我們力圖降低員工及非員工在工作場所的職安衛風險，舉凡於空調風管裝設防火閘門以降低火災風險；裝設空污抽取設備；架設安全防護設施（爬梯、圍欄）等，營造一個安全的工作環境，讓所有同仁都能安心於產線上作業，同時提升志超產品製程的穩定性及良率。此外，我們亦定期進行職安衛相關風險之演練，如：每半年一次火災演練；每一年一次化學品演練。

➤ 志超無錫廠職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
機械危害	不安全環境或設施	低	1. 對於場所安全風險進行評估，積極消除場所內的安全隱患，以減少環境及設施給員工造成的職業危害風險
	機械未有安全防護機構或安全設備失效	低	1. 新進設備安全設計防護要求 2. 每月對設備安全裝置進行點檢
化學性危害	員工暴露在危害化學品 / 有機溶劑洩漏的作業環境	高	1. 現場物料存量控制 2. 應急措施：化學品演練及現場應急物資
物理性危害	高溫作業	低	1. 場所通風 2. 崗位空調設立
	輻射	低	1. 持證上崗 2. 人員定期體檢 3. 輻射卡定期計量
	粉塵	低	1. PPE 佩戴 2. 定期體檢
	噪音	低	1. PPE 佩戴 2. 定期體檢
人因性危害	作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害	低	1. 縮短工時工作，安排適當休息

化學品管理及作業環境監測

為避免有害物質的使用影響員工健康，除了優先使用低危害性化學品、建置局部排氣裝置外；如需要購買新化學品或變更製程中使用的化學品，必須遵照廠內環安衛作業變更管理程序，進行相關化學品使用的危害風險等級評估，經相關單位審批後才能使用；並依照化學品使用狀況配置符合法規要求的個人呼吸防護具，且針對呼吸防護危害風險較高的製程，給予相對應的密合度測試，確保其有效性。

依實際作業危害狀況及法規要求，定期委託合格之監測機構實施作業環境監測，以掌控作業環境中危害因子狀況，並依據監測結果進行作業現場的改善，以降低職業疾病發生。主要化學性危害類型以有機溶劑及酸性化學物質為主，化學性因子監測項目包括丁酮、乙二醇單丁醚、乙二胺、萘、硝酸、硫酸及二氧化碳等；物理性因子監測項目包括噪音、照度等。為避免員工因工作而暴露於各項危害因子，以致危害健康，對危害因子作業人員實施特別危害健康作業特殊健康檢查，並依檢查結果進行分級管理，如健康檢查分級管理達第二級以上人員，將安排職業病醫學科醫師進行衛教及配工評估，以避免職業疾病發生。

承攬商職安衛管理辦法

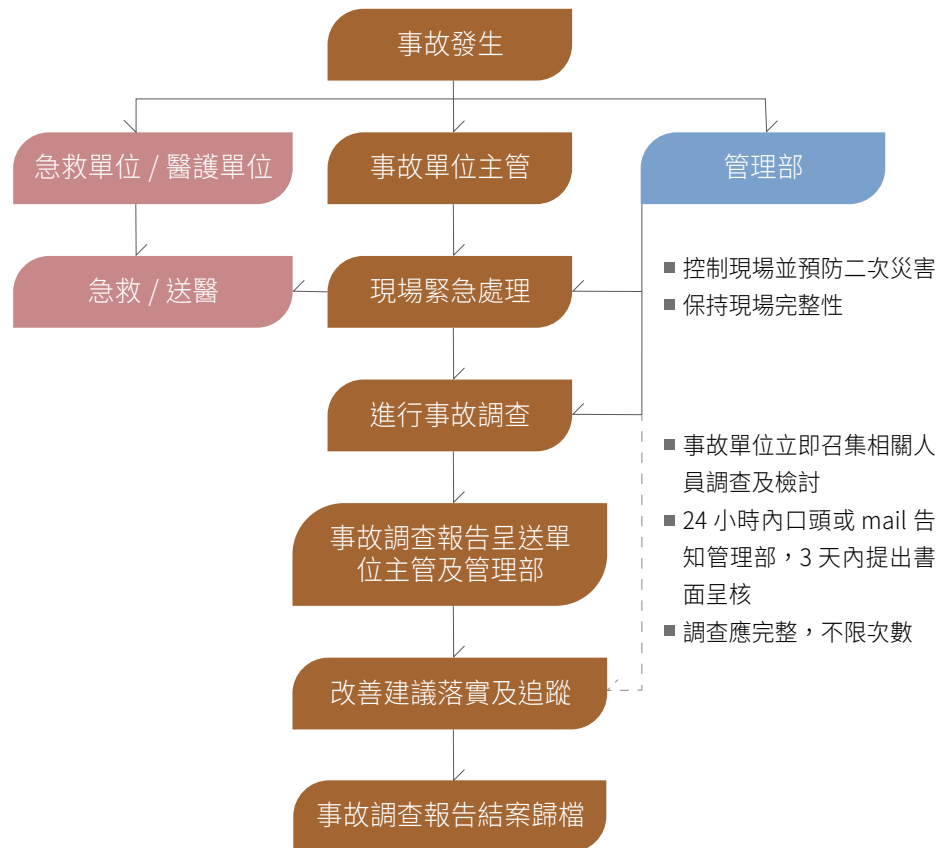
志超視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各營造工地除依據職業安全衛生法與相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化承攬商施工安全。要求承攬商入廠前皆須回簽安全告知單，而承攬商凡入廠進行具有危害之相關作業（如：吊掛作業、動火作業、局限空間作業... 等等），同樣皆須向志超申請，以提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求。

職業事故應變處理

為確保職業災害發生時，相關單位能迅速反應，公司訂有事故處理及調查操作規範，規定如發生虛驚、職業傷害或職業疾病等事故，每一事件應採取急救、通報、調查及改善等措施，並依事故發生的根本原因提出改善對策，所有改善措施皆需水平展開，以預防類似事故再度發生。如職業傷害或職業疾病後恢復工作的同仁，其對於勞動場所仍存在職業傷害或職業疾病的疑慮，同仁可隨時

向環安單位同仁反映，公司皆以同仁安全與健康為出發點，持續進行相對應的改善措施，進一步確保員工的安全與健康，另職業傷害或職業疾病後皆安排職業病醫學科醫師進行復工及配工評估。

➤ 意外事故通報、調查及處理流程



➤ 事故調查流程



事故發生

重大職業災害發生後，應立即報告安衛室（管理部）及上級主管，另承攬商應於一小時內以電話通報監工單位，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援，如發生重大職業災害應於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。我們亦依據《職業安全衛生法》第 18 條，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。



事件原因追查

安衛室應於重大職業災害發生後，設置「職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同部門主管即赴現場勘查及查核，函報總經理「事故調查報告書」後，1 週內召開重大職業災害調查報告審查會，由職業安全衛生業務主管擔任召集人，邀集各部門主管、勞工代表等組成，並由安衛室說明發生重大職業災害經過與處理。



事件檢討改善事項

依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善。發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，送安衛室做為教育訓練之案例教材，以防止類似事件再度發生。

職業傷害事故統計與分析

2022 年志超台灣廠區員工總工時為 1,323,136 小時，並無可記錄及嚴重職業傷害紀錄，較 2021 年減少 1.33；中國廠區員工總工時為 11,942,887 小時，全年度可記錄職業傷害紀錄為 19 件，比率約 1.59，較 2021 年上升 0.3；嚴重的職業傷害發生件數 1 件，無因職業傷害造成死亡之事故案件。

近 3 年臺灣廠區工作者職業傷害統計

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
工作者類型						
人次	8,298	127	8,781	57	7,774	34
總經歷工時	1,392,840	21,072	1,497,480	10,032	1,323,136	5,960
死亡人數	0	0	0	0	0	0
死亡率	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害件數	3	0	2	0	0	0
可記錄職業傷害率	2.15	0	1.33	0	0	0
傷害類型	物體倒塌、崩塌、不當動作車輪壓到腳	N/A	夾捲、墜落、滾落	N/A	N/A	N/A

註：

- 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
- 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
- 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
- 死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
- 嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
- 可記錄職業傷害率 (Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR) = 可記錄職業傷害件數 (含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數) × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
- 4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
- 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。

➤ 近 3 年中國廠區工作者職業傷害統計

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
工作者類型	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
人次	45,136	32,821	47,133	31,232	45,880	18,324
總經歷工時	12,532,404	9,241,937	13,122,428	12,807,913	11,942,887	4,627,862
死亡人數	0	0	0	0	0	0
死亡率	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0	1	1	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0.07	0.08	0
可記錄職業傷害件數	25	19	17	22	19	13
可記錄職業傷害率	1.99	2.05	1.29	1.63	1.59	2.80
傷害類型	物體倒塌、崩塌 *1/ 被夾、被捲 *10/ 跌倒 *2/ 不當動作 *2/ 衝撞 *8/ 其他 *1/ 與高溫、低溫接觸 *1/	不當動作 *9/ 衝撞 *4/ 夾捲 *3/ 物體破裂 *2/ 跌倒 *1	夾捲 *6/ 跌倒 *3/ 被 撞 *1/ 墜落、滾落 *2、 不當動作 *4/ 被切、割、擦傷 *1	墜落、滾落 *1/ 不當 動作 *14/ 衝撞 *3/ 跌倒 *1/ 夾捲 *2/ 被切、割、擦傷 *1	夾捲 *4/ 不當動作 *5/ 衝撞 *4/ 墜落、滾落 *1/ 跌倒 *2/ 物體倒塌、崩塌 *2 ; / 有害物之接觸 *1	與有害物之接觸 *1/ 夾、捲 *2/ 不當動作 *6/ 感電 *1/ 衝撞 *1/ 被切、割、擦傷 *1/ 物體飛落 *1

註：

- 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
- 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
- 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
- 死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
- 嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
- 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）= 可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）× 1,000,000 ÷ 總經歷工時
- 4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
- 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。

➤ 近 3 年志超平鎮廠工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	工作者類型	因失能傷害而損失工作日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)
2020 年	員工	23	0.49	5	0.04
	非員工	0	0	0	0
2021 年	員工	175	0.52	46	0.15
	非員工	0	0	0	0
2022 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0

註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, FR) = 失能傷害人次數 × 200,000 ÷ 總經歷工時 (計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入)
3. 失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) = 失能傷害損失日數 × 200,000 ÷ 總經歷工時 (取整數，不 4 捨 5 入)
4. 失能傷害之總合傷害指數 (Frequency-Severity Indicator, FSI) = $\sqrt{【(FR \times SR) \div 1,000】}$
5. 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設

➤ 近 3 年志超高雄廠工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	工作者類型	因失能傷害而損失工作日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)
2020 年	員工	4	0.34	1	0.01
	非員工	0	0	0	0
2021 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0
2022 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0

註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, FR) = 失能傷害人次數 × 200,000 ÷ 總經歷工時 (計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入)
3. 失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) = 失能傷害損失日數 × 200,000 ÷ 總經歷工時 (取整數，不 4 捨 5 入)
4. 失能傷害之總合傷害指數 (Frequency-Severity Indicator, FSI) = $\sqrt{【(FR \times SR) \div 1,000】}$
5. 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設

➤ 近 3 年志超中山廠工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	工作者類型	因失能傷害而損失工作日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)
2020 年	員工	269	3.14	65	0.45
	非員工	6	3.25	19	0.24
2021 年	員工	447	2.07	115	0.48
	非員工	239	1.58	377	0.77
2022 年	員工	575	2.88	184	0.72
	非員工	16	7.91	63	0.70

註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, FR) = 失能傷害人次數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時 (計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入)
3. 失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) = 失能傷害損失日數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時 (取整數，不 4 捨 5 入)
4. 失能傷害之總合傷害指數 (Frequency-Severity Indicator, FSI) = $\sqrt{【(FR \times SR) \div 1,000】}$
5. 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設

➤ 近 3 年志超無錫廠工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	工作者類型	因失能傷害而損失工作日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)
2020 年	員工	144	1.11	32	0.18
	非員工	780	2.36	102	0.49
2021 年	員工	699	1.01	141	0.37
	非員工	890	1.65	81	0.36
2022 年	員工	514	1.77	114	0.44
	非員工	446	2.89	129	0.61

註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, FR) = 失能傷害人次數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時 (計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入)
3. 失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) = 失能傷害損失日數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時 (取整數，不 4 捨 5 入)
4. 失能傷害之總合傷害指數 (Frequency-Severity Indicator, FSI) = $\sqrt{【(FR \times SR) \div 1,000】}$
5. 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設

➤ 近 3 年志超遂寧廠工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	工作者類型	因失能傷害而損失工作日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)
2020 年	員工	45	1.78	11	0.13
	非員工	0	0	0	0
2021 年	員工	15	0.92	3	0.05
	非員工	68	2.30	52	0.34
2022 年	員工	25	0.46	5	0.04
	非員工	15	1.08	16	0.13

註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, FR) = 失能傷害人次數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時 (計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入)
3. 失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) = 失能傷害損失日數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時 (取整數，不 4 捨 5 入)
4. 失能傷害之總合傷害指數 (Frequency-Severity Indicator, FSI) = $\sqrt{【(FR \times SR) \div 1,000】}$
5. 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設



職場健康服務

職業傷病預防管理

志超長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，為保護工作者身心健康，本公司每年定期辦理全體員工健康檢查，包含在職員工健康檢查、特別危害健康檢查及夜間作業健康檢查等，並依法實施分級健康管理。體檢檢查結果由廠護及職業醫學科專科醫師實施衛教與健康追蹤檢查，必要時得執行疑似工作相關疾病之現場評估。健康管理分級達三級以上人員，隔年會再進行追蹤；第四級管理者由健康中心的專業醫師提供健康諮詢、指導。截至 2022 年底，台灣廠區共計 94 人參與特殊健康檢查，3 級以上的健康管理 1 人，並無因特殊作業造成體檢異常項目之第四級健康管理者；中國廠區共計 2,341 人參與特殊健康檢查，其中第四級健康管理者目前皆以調崗作為管制措施，並優化各超標場所，如進入場所區域張貼防護用具指令標識、危害因素警示標識，使員工在進入場所前知曉其危害並佩戴適用防護用品等，以保證員工職業健康安全。志超 2021 年有發生手腕隧道症候群之職業病案例情形，現已透過增加工作臺高度、定期諮詢員工工作狀況加以管控，2022 年並無發現職業病案例情形。

志超臺灣廠區特殊健檢近 3 年健康管理分級情形 (單位：人數)

年度	總受檢人數	第一級健康管理者	第二級健康管理者	第三級健康管理者	第四級健康管理者
2020 年	132	62	70	0	0
2021 年	129	76	53	0	0
2022 年	94	53	40	1	0

註：

1. 第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。
2. 第二級管理：檢查結果綜合判定為異常，而與工作無關者。
3. 第三級管理：檢查結果綜合判定為異常，而無法確定工作相關性，需再安排職業醫學專科醫師評估者。
4. 第四級管理：檢查結果綜合判定為異常，且與工作有關者。

志超中國廠區特殊健檢近 3 年健康管理分級情形 (單位：人數)

年度	總受檢人數	第一級健康管理者	第二級健康管理者	第三級健康管理者	第四級健康管理者
2020 年	2,188	1,277	812	70	29
2021 年	2,786	1,483	1,157	110	36
2022 年	2,341	1,160	1,098	61	22

註：

1. 第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。
2. 第二級管理：檢查結果綜合判定為異常，而與工作無關者。
3. 第三級管理：檢查結果綜合判定為異常，而無法確定工作相關性，需再安排職業醫學專科醫師評估者。
4. 第四級管理：檢查結果綜合判定為異常，且與工作有關者。

健康促進關懷

我們期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，進而提升同仁的身心健康。設置專責護理人員，整合內、外部專業化的服務資源，協助員工解決因健康、家庭、法律、心理等影響工作表現的問題。員工協助面向包含：

服務系統	<p>駐廠醫生：每月定期到廠健康服務。 專任護理人員：不定期健康諮詢及關懷、簡易救護服務</p>
諮詢管道	<p>性騷擾： 為防治職場性騷擾，本公司設申訴委員會 7 人，委員由員工推選代表組成，其中女性委員不得少於二分之一，任期 3 年，連選得連任，中途有離職者，則另選遞補之。凡有受性騷擾情事者，均可向申訴委員會提出告訴，無法審理時，再報請主管機關或司法機關處理。</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工申訴管道： <ul style="list-style-type: none"> 電話：03-4698860 分機 418 傳真：03-4698277。 電子郵件：直接寄至 5134@tpt-pcb.com.tw 由管理部專人每周定期開啟，依被申訴人職位交由權責主管處理。
	<p>職場不法侵害意見反應專線：</p> <ul style="list-style-type: none"> 書面：申訴人將欲申訴內容投入意見箱，由管理部專人每週定期開啟，依被申訴人職位呈權責主管處理。 口頭：依被申訴人職位當面呈報權責主管說明。 傳真：公司傳真號碼 03-4698277。 電子郵件：直接寄至 5134@tpt-pcb.com.tw 由管理部專人每周定期開啟，依被申訴人職位交由權責主管處理。

自我檢測

為了職場健康安全，設置符合安全衛生法令之女性夜間工作場所，並制定志超科技女工夜間工作場所安全衛生自主檢查表，定期追蹤及確保女性勞工工作場所安全衛生完善之狀況。

志超科技(股)公司女工夜間工作場所安全衛生自主檢查表																						
壹、事業單位概況																						
事業單位名稱	志超科技股份有限公司																					
事業單位地址	平鎮市工業二路 12 號																					
代表人	徐正民																					
事業單位電話	03-4698860																					
經營負責人	徐正民																					
開工年月	87 年 5 月 1 日																					
事業登記證或核准設立字號	09413824																					
資本額	27 億																					
勞工人數	<table border="1"> <tr> <td>本國勞工</td> <td>男</td> <td>128</td> <td>女</td> <td>140</td> <td>合計</td> <td>268</td> </tr> <tr> <td>外勞</td> <td>男</td> <td>0</td> <td>女</td> <td>0</td> <td>合計</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>男</td> <td>128</td> <td>女</td> <td>140</td> <td>合計</td> <td>268</td> </tr> </table>	本國勞工	男	128	女	140	合計	268	外勞	男	0	女	0	合計	0	合計	男	128	女	140	合計	268
本國勞工	男	128	女	140	合計	268																
外勞	男	0	女	0	合計	0																
合計	男	128	女	140	合計	268																
工資制度	工資制度： <input checked="" type="checkbox"/> 計月 <input type="checkbox"/> 計日 <input type="checkbox"/> 計時 <input type="checkbox"/> 計件 <input type="checkbox"/> 其他																					
工資發放方式	每月 2 次																					
貳、重點檢查項目：																						
檢查要點 (法規條文)	檢查結果情形																					
1 雇主對於通道、地板、階梯等，應保持不致使勞工跌倒、滑倒、墜傷等安全狀態，應採取必要之預防措施 (勞工安全衛生設施規則第二十一條)	符合規定。																					
2 雇主設置之安全門及安全梯於夜間工作期間內不得上鎖，其通道不得堆置物品 (勞工安全衛生設施規則第二十七條)	符合規定。																					
3 雇主對於工作場所之出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯、廁所及其停車場等，應有適當之照明，必要時並應視需要設置平常照明系統失效時使用之緊急照明系統 (勞工安全衛生設施規則第三十條，第三百十三條)	符合規定。																					
4 雇主應設置停電或平常照明系統失效時使用之緊急照明系統 (勞工安全衛生設施規則第三十條)	符合規定。																					
5 雇主對於主要人行道及有關安全門、安全梯應有明顯標示 (勞工安全衛生設施規則第三十一條)	符合規定。																					
6 雇主對於工作場所應使空氣充分流通，必要時，應以機械送風設備換氣 (勞工安全衛生設施規則第三百十二條)	符合規定。																					
7 雇主應善盡善良保護人員義務，提供必要之暴力防止措施及設備，如安全、守衛、電子監視設備等	符合規定。																					
一、女性勞工工作場所係指出入場所、宿舍或經簽約交通工具及作業場所夜間工作可能前往之場所。 二、本公司代表人承諾本公司女性勞工工作場所均確保於安全衛生完善狀況。 公司負責人：徐正民 審核：陳世雄 填表：陳秋君 中華民國 111 年 07 月 13 日																						

健康新知
資訊分享

定期於公司佈告欄與內部郵件宣導最新健康須知。於 2020 年開始流行的新冠肺炎（COVID-19）疫情期間，本公司即彙整相關防疫資訊，每半個月發佈公司內部郵件公告、張貼疫情宣傳圖，強化同仁的防疫觀念。

公 告

2022-06-29

因应疫情状况，近期四川、重庆均为持续清零状态，特调整公告以下：

1. 员工离通通报调整为离开川渝地区通报，需邮件通报人事、总务、信息及部门主管、行政处级主管。
2. 中高风险地区及关联城市过来访客禁止入厂，并上报政府防疫部门接受统一管控。
3. 川渝以外其它非中高风险地区过来之访客，凭访客单、健康码、行程卡、48 小时内核酸报告入厂。
4. 所有人员禁止前往中高风险地区及其关联地区（中高风险地区所在城市）、大陆境外、有较高风险之边境城市，违者需配合政府集中隔离及多次核酸检测，所有费用成本需自行承担。
5. 其它厂内管控措施参照“常态化管控措施”严格执行：
 - A. 全员室内需佩戴口罩、每日两次体温量测。
 - B. 依距离划定就餐位、两人一桌、就餐前双手酒精消毒。
 - C. 吸烟区划分站位，站位间相隔 1 米，限单向站立一人。
 - D. 宿舍常备 25 间隔离房间以应对突发状况。
 - E. 每周一、周四，全体员工入厂区需检查 14 日行程码。
 - F. 外来人员入厂需提前登记，提供行程码，入厂时酒精消毒，体温量测，限制活动区域，全程佩戴口罩。
 - G. 外来车辆入厂，驾乘人员执行外来人员入厂管控要求，另外车辆八四液喷洒消毒。
 - H. 公共区域每天两次八四液喷洒消毒。

全员需认真遵守公司之统一管控要求，违者依厂规 6-3-3-19 记大过一次。公告自发布之日起开始施行，后续将视政府政策及疫情状况进行实时调整。

志超科工股份有限公司
行政处
行政处
行政处
2022 年 6 月 29 日

收件人 twt-全體同仁; twt總務-陳麗; bing.wang@twt-pcb.com.cn
抄送 行政-林淑嫻經理; twt製造處-黃欣榮; 工程-吳崇山經理; Stephen.Keng@twt-pcb.com.cn; 工務-李福貴副理; 品保-游玉波主任; polly.wang@twt-pcb.com.cn; 工務-李政昇課長; julia.huang@twt-pcb.com.cn

Dear All,
6/24 15:30 會議摘要如下，請收閱：

1. 全員進入公司出示健康碼持續進行，何時取消待進一步通知
2. 人事資料（主要需包含現有居住地信息）下周需再全員清查一遍，後續每周定期更新，確保資料最新。
3. 再次強調休假期間離開川渝人員返渝需做核酸檢測，如去到雅安、北京、湖北除核酸檢測還需隔離 14 天，且為無薪假期。
4. 餐廳管控補充：
 - A. 廠商必須使用一次性飯盒、筷子、湯碗。
 - B. 廠商只能在指定時間段 12: 10-12: 30 進入餐廳，並且指定區域就餐。
 - C. 廠商進入餐廳由保安執行酒精消毒。
 - D. 餐廳消毒固定時間每周兩次（周二、周五）。
 - E. 食材產地需做追蹤。
 - F. 以上餐廳新增管控措施於 6/25 開始執行。
5. 吸煙室定點位調整，將老吸煙室原間隔 1.5 米調整為 1 米（新吸煙室本來設置為 1 米，不需調整），此部分工務協助調整標識。
6. 演練期間外宿人員兩點一線表單、內宿舍人員外出出廠單，依演練前做法，取消表單填寫。

以上謝謝！

防疫管理

為因應新冠肺炎（COVID-19）疫情，建立嚴重特殊傳染性肺炎一廠內緊急應變流程及風險分級管理措施，嚴格要求居家隔離、居家檢疫同仁不得進入廠內上班；啟動訪客及承攬商進廠管制，並於疫情嚴峻時執行辦公區域分區辦公，由品保部進行人力調動分配，以避免造成廠內群聚感染事件發生。

項目	說明
配發防疫物資	發送口罩、個人隨身酒精瓶供消毒使用，遂寧廠制定防疫物資發放明細，對每天物品發放進行記錄。如：電子溫度計、防護服、新冠抗原檢測試劑、蓮花清瘟等。
加強環境消毒	每日定時對公共區域消毒，並增加出入口的環境消毒、於公共區域配備酒精等，中山廠更規定同仁上下班須進入消毒區進行消毒。
人員管制	遂寧廠執行訪客進出廠管制，進廠人員需填寫訪客單，並由大門保衛室進行登記。
提供防疫知識宣導	公共區域電視循環播放防疫知識，於公告欄、餐廳、廠區出入口及宿舍區域張貼防疫防控知識、防疫宣傳海報等，並每半個月發公司內部郵件公告、張貼疫情宣傳圖。
非必要不進行實體會議	以遠程電話或微信會議取代實體會議進行、課程培訓活動採線上參與，要求非必要不進行實體會議，使用會議室需事前申請，以審核實體會議之必要性等。
疫情演練培訓	遂寧廠執行廠區疫情演練培訓，演練項目包含針對疫情升級後之內、外宿人員管控、就餐管控、人員及車輛進出管控、並針對公司外宿舍人員所住社區出現被政府通報疑似病例之應急措施、針對廠內員工作業期間出現疑似症狀之應急措施演練。
分組、分流辦公	疫情期間辦公人員分流上班，並採取错峰上班、居家辦公等相關因應制度。
高風險個案管理	各廠區因當地疫情狀況不同，採因地制宜之相關管理措施。高雄廠區針對健檢異常分級採諮詢面談；中山廠執行高風險居家隔離 14 天；無錫廠於宿舍一樓設立單獨的隔離區域；遂寧廠每日更新各地中高風險區域進行公告，並對於前往中高風險地區的人員進行登記，按照當地疫情防控措施執行隔離管理。
就餐管控	疫情期間，於餐廳桌面放置隔板固定員工用餐座位，並以便當形式分批次用餐，避免交互感染。

➤ 遂寧廠使用消毒液和 75% 酒精對環境進行消毒



➤ 遂寧廠因應當地疫情狀況執行高風險區域人員管理

疫情提醒 2022.11.28

Dear All,

截至11月28日7時，全國共有，高風險地區31129處，低風險地區4006處。請每日做好例行疫情調查，謝謝！

省內涉及高風險區市州：成都、德陽、內江、南充、眉山、宜賓、達州、阿坝、凉山、攀枝花、绵阳、廣元、乐山、巴中。

重要提示

1. 对近7日內有**高風險區**旅居史的來（返）川人員，實施**7天居家隔離**，不具備居家隔離條件者實行集中隔離。对近7日內有**低風險區**旅居史的來（返）川人員，實施**3天3次核酸檢測**（每次間隔24小時及以上），做好居家健康監測，**3天期間不前往空間密閉、人員密集的重点公共場所**，**第5天需再完成1次核酸檢測**。
2. 所有來（返）川人員，嚴格落實“入川即檢”，實施**3天3次核酸檢測**（每次間隔24小時及以上），需在入川首站完成**第1次核酸檢測**。第1次核酸檢測陰性證明出具後可正常出行，但不前往空間密閉、人員密集的重点公共場所，入川後第5天需再完成1次核酸檢測。
3. 对近7日內有**新疆维吾尔自治区喀什市、圖木舒克市、阿克苏市、阿拉爾市、和田市、庫爾勒市**旅居史的來（返）川人員，實施**3天集中隔離**。对近7日內有**新疆维吾尔自治区其他地区、西藏自治區**旅居史的來（返）川人員，實施**3天居家健康監測**，對不具備居家健康監測條件的，按目的地疫情防控相關規定執行。
4. **跨省流动人員**，需持**48小時內**核酸檢測陰性證明乘坐飛機、火車、長途客運汽車、客運船舶等交通工具。
5. 省內有近7日內**低風險區**旅居史人員，原則上不跨市（州）流动；如需出行的需持**24小時內**核酸檢測陰性證明，到達目的地後，實施**3天3次核酸檢測**（每次間隔24小時及以上），**3天期間不前往空間密閉、人員密集的重点公共場所**。
6. 根据疫情社會傳播風險研判，省內各市（州）按一、二、三類地區進行分類管控、動態調整，公眾要按照目的地防控措施要求，進入重點場所（機構）時分別需持有有效時間內的核酸檢測陰性證明。

國內風險區實時詳情請通過微信掃描下方二維碼查詢

➤ 無錫廠定期執行環境消毒紀錄表

轄區消毒記錄表					
消毒物品/場所	日期	第一次消毒時間	第二次消毒時間	執行者	確認者
	9/1	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/2	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/3	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/4	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/5	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/6	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/7	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/8	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/9	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/10	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/11	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/12	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/13	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/14	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/15	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/16	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/17	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/18	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/19	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/20	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/21	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/22	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/23	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/24	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/25	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/26	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/27	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/28	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/29	8:30	2:30	馬志遠	尤浩
	9/30	8:30	2:30	馬志遠	尤浩

疫情期間餐廳執行防疫管制，餐桌設立隔板，並以便當供餐



社會關懷共好

► 志超 2022 年重大主題「社會公益」之管理情形

重大主題	社會公益
對應 GRI 指標	GRI 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
連結之 SDGs	 1. 消除貧窮  4. 優質教育
政策或承諾	透過弱勢關懷、教育扶持、藝文支持、體育推動四大項目，持續加大社會參與投入資源及心力，幫助社會弱勢群體，實踐企業社會責任，回饋社區。
指標及目標	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 每年實際捐贈之公益金額達 8 百萬元以上（✓ 2022 年達成率 112%） ■ 每年支持（含捐獻）地方公益達 10 次以上（✓ 2022 年達成率 150%） <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 提升當地社區對於志超的社會觀感，保持無接獲里民投訴之相關情事。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 與受益單位長期維持緊密關係，每年 2 次進行評估，以了解受益單位之需求。
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 贊助育民國小創意魁儡戲團參與全國賽二天一夜住宿及相關雜費，於 2022 年全國比賽獲得優等。 ■ 2022 年公益捐款項目，弱勢關懷 4,200,000 元；教育扶持 1,895,000 元；藝文支持 1,000,000 元；體育推動 1,900,000 元，總計投入 8,995,000 元。

志超透過贊助在地公益活動經費，提供桃園地區國中、小學輔助教學設備，持續關注社區里民之需要；於偏鄉地區進行教育扶持，聘請老師輔導、捐贈圖書等相關物資，資助學校學雜費；亦透過不定期整理、維護行道樹及廠區外公共空間實踐社區參與。持續關懷庭芳啟智教養院等弱勢團體及不定期捐款。如支持桃園市觀音區育仁國小創意偶戲傀儡戲團，外聘專業講師授課，讓弱勢孩子能在傀儡戲團中持續學習、成長。為了讓孩子們站上更大更高的舞台，贊助其參與全國賽二天一夜住宿及相關雜費，期盼這些弱勢孩童能翻轉偏鄉小校的宿命，展現超群的傳統技藝。育仁國小成功於 2022 年 4 月參加全國創意戲劇比賽獲得優等。

➤ 育仁國小創意傀儡戲團從學習搭設舞台到課後苦練技藝，終於 2022 年參與全國比賽獲得優等。



志超近三年社會公益投入金額項目表

單位：新台幣仟元

項目	2020 年	2021 年	2022 年
弱勢關懷	4,200	6,200	4,200
教育扶持	2,416	2,020	1,895
藝文支持	2,900	0	1,000
體育推動	1,900	1,300	1,900
總計	11,416	9,520	8,995

志超 2022 年公益捐款具體行動

單位：新台幣仟元

項目	捐款內容	金額	
弱勢關懷	財團法人桃園縣私立庭芳啟智教養院一購地專用	4,200	
小計		4,200	
教育扶持	桃園市新屋區北湖國小	英文繪本及中英文桌遊、班級電腦	200
	桃園市平鎮區南勢國民小學	學生多元社團展能培訓及弱勢扶助計劃	200
	桃園市觀音區大潭國小	課後照顧補助計劃	200
	桃園市觀音區崙坪國小	推展學生多元社團（繪畫、羽球、書法、舞蹈社）	100
	桃園市復興區奎輝國民小學	1. 弱勢學生假日生活物資（40位，250元/月） 2. 多元教育學習教材 3. 學用品材料及課業輔導	200

項目	捐款內容	金額	
桃園市平鎮區山豐國民小學	學童多元學習推展計劃 1. 藝術設計社團 2. 閱讀音樂社團 3. 國際文化社團 4. 小小記者社團之講師費、教材費、攝影、雜支費	210	
	桃園市新屋區新屋國小	充實圖書館圖書、捐贈雙層書架、除濕機	200
桃園市觀音區育仁國民小學	支持創意偶戲傀儡戲團，外聘專業講師授課、全國賽二天一夜住宿及相關雜費	85	
新竹縣橫山鄉內灣國民小學	小提琴社團經費，補助師資鐘點費及講座鐘點費	100	
桃園市平鎮區國民中學	社團發展、社團成果發表、熱音社團設備更新	200	
桃園市觀音區保生國小	學生社團學習計劃及環境教學設備改善	200	
小計		1,895	
藝文支持	許亞芬歌子戲劇坊	1,000	
小計		1,000	
體育推動	桃園市平鎮高中	清寒優秀選手棒球隊（註冊費、膳食費）補助	700
	桃園市新屋區蚵間國小	獨輪車及直排輪講師費、司令臺工程	200
	桃園市平鎮區國民中學	弱勢學生體育團隊贊助（桌球、跆拳道、武術、拳擊隊）	400
	桃園市桃園區農工	棒球隊學雜費補助	600
小計		1,900	

> 111 學年度大潭國小兒童課後照顧班成果

課後休憩，動手玩創意，完成立體屋



一起動動腦！寫完作業後，我們一同看書、玩遊戲，並整理環境。



➤ 2022 年桃園農工棒球隊日常訓練狀況





Appendix 附錄

GRI 準則索引表

SASB 準則索引

永續揭露指標 - 電子零組件業

GRI 準則索引

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於志超	P.20
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	P.6
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書概況與發行頻率 報告邊界與範疇 聯絡資訊	P.6-7
GRI 2-4	資訊重編	報告書概況與發行頻率	P.6
GRI 2-5	外部保證／確信	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.7
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於志超 永續價值鏈	P.20 P.47
GRI 2-7	員工	人力分布	P.80
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布	P.80
GRI 2-9	治理結構及組成	專業且多元的董事會 功能性委員會	P.28 P.33
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會提名遴選	P.31
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P.31

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P.33
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P.38
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.7
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.31
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	專業且多元的董事會	P.28
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.31
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P.32
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策 不當利益之獎金索回政策	P.32-33
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P.32
GRI 2-21	年度總薪酬比率	保密協定	-
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 永續策略與目標	P.5 P.16
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.27
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.27
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.37
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.37
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.36
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格	P.25
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.9
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	P.86

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	利害關係人議合 重大主題鑑別及排序	P.9 P.13
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題列表	P.14
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題列表	P.14、P.19、P.45、 P.46、P.57、P.58、 P.79、P.85、P.112
經營績效			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P.24
供應鏈管理			
自訂主題		供應鏈管理	P.44
採購實務與管理			
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	P.49
GRI 202：市場地位 2016			
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關風險與機會對財務的影響	P.62
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	福利措施	P.89
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪酬水準	P.88
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	就業機會多元豐富	P.81

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
能源與溫室氣體管理			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P.65
GRI 302-3	能源密集度	能源管理	P.65
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	P.67
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.66
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.66
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	P.66
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳	P.67
GRI 305-6	臭氧層破壞物質（ODS）排放	空氣汙染防制	P.70
GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	空氣汙染防制	P.70
產品生命週期管理			
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	P.74
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	P.74
GRI 306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	P.74
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	P.74
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	P.74
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷共好	P.112

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 205：反貪腐 2016			
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐、反賄賂政策	P.34
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐、反賄賂政策	P.34
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	反貪腐、反賄賂政策	P.34
GRI 303：水與放流水 2018			
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	P.71
GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理	P.71
GRI 303-3	取水量	水資源管理	P.71
GRI 303-4	排水量	水資源管理	P.71
GRI 401：勞雇關係 2016			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	人員流動	P.83
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P.89
GRI 401-3	育嬰假	育嬰留停	P.84
GRI 402：勞 / 資關係 2016			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	人權及勞工權益保障	P.86

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018			
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P.93
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管	P.98
GRI 403-3	職業健康服務	職業傷病預防管理	P.106
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生委員會	P.94
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	P.95
GRI 403-6	工作者健康促進	健康促進關懷	P.107
GRI 403-7	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	職安危害風險控管	P.98
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P.93
GRI 403-9	職業傷害	職業傷害事故統計與分析	P.101
GRI 403-10	職業病	職業傷病預防管理	P.106
GRI 404：訓練與教育 2016			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.90
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人權及勞工權益保障	P.86
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	P.92
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	專業且多元的董事會 就業機會多元豐富	P.28 P.81
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P.88

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 406：不歧視 2016			
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權及勞工權益保障	P.86
GRI 407：結社自由與團體協商 2016			
GRI 407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	人權及勞工權益保障	P.86
GRI 408：童工 2016			
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權及勞工權益保障	P.86
GRI 409：強迫或強迫勞動 2016			
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權及勞工權益保障	P.86

SASB 準則索引

指標代碼	指標描述	揭露章節	頁碼
產品安全			
TC-HW-230a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	不適用	
員工多元性和包容性			
TC-HW-330a.1	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工的性別和種族群體所佔的百分比	就業機會多元豐富	P.81
產品生命週期管理			
TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例	不適用	
TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比 (按收入計)	不適用	
TC-HW-430a.3	符合 ENERGYSTAR® 標準的合格產品所佔百分比 (按收入計)	不適用	
TC-HW-430a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	不適用	
供應鏈管理			
TC-HW-430a.1	通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠	供應鏈評鑑與稽核	P.52
TC-HW-430a.2	一階供應商 (1) 與 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等的不符合率，以及 (2)(a) 優先不符合和 (b) 其他不符合的相關矯正措施比率	供應鏈評鑑與稽核	P.52
材料採購			
TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	永續製造	P.3

活動指標編號	揭露指標	單位	揭露說明
TC-SC-000.A	各產品類別之產量	數量	印刷電路板：59,891,881 平方英尺
TC-SC-000.B	廠區面積	平方英尺 (ft ²)	土地 4,282,047.56 平方英尺、建物 3,779,236.29 平方英尺
TC-SC-000.C	來自設施的生產百分比 (自製率)	百分比 (%)	100

永續揭露指標 - 電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1,642,651.695、85.3、0	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	4,633.583、722.773	千立方公尺 (m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	43,749.1、89.29	公噸 (t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	詳見：職業傷害事故統計與分析	比率 (%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	不適用	公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	詳見：禁用衝突礦石	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	新臺幣 0 元	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	印刷電路板：59,891,881 平方英尺	依產品類型而不同



tpt

志超科技股份有限公司
<http://www.tpt-pcb.com.tw/>