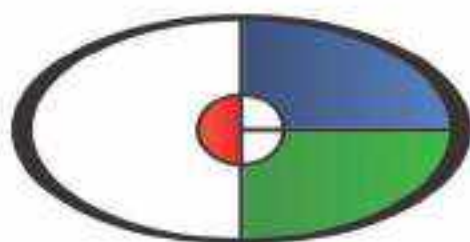


2024



CBTech

PROGATE GROUP CORPORATION

永續報告書

ESG REPORT

目錄

目錄	2
導言	4
關於本報告書	5
董事長的話	8
川寶 2024 精彩紀實	9
關於川寶科技	13
永續治理架構與運作機制	18
永續發展願景與使命	18
利害關係人鑑別與溝通	21
重大性主題鑑別流程	24
連結世界脈動 SDGs 行動實踐	30
第一章 穩健治理運行	31
1-1 公司治理	31
1-2 遵循法規誠信經營	40
1-3 經營績效管理	43
1-4 營運風險管理	48
第二章 邁向淨零行動	57
2-1 氣候變遷因應	57
2-2 能資源管理	63
第三章 共創供應價值	67
3-1 供應鏈永續管理	67
3-2 客戶關係管理	69
3-3 產品技術創新	75
第四章 構築安心職場	80
4-1 人才佈局	80
4-2 人才培育與職涯支持	82
4-3 勞雇關係與多元共融	89
附錄	99
全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	99

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表	104
上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)	105
第三方查證聲明書	錯誤! 尚未定義書籤。

導言

光影勾勒未來，延續每份永續溫度

川寶科技自創立以來，專注於曝光技術的創新與突破，光影之間，映照著我們對產業深耕不輟的初心。隨著全球氣候變遷、數位轉型與地緣重組等趨勢加速，永續發展已不僅是企業選項，更是共同的責任與承諾。

面對這股時代浪潮，川寶科技以穩健而堅定的步伐，將「環境永續、社會共益、公司治理」三大支柱深植於經營策略之中。我們從減碳節能的行動出發，延伸至供應鏈合作、人才培育與全球市場布局，致力於在技術躍升之際，同步延續每一份對環境、社會與人心的溫度。2024年，川寶科技首次編製並對外發布永續報告書，標誌著我們在企業社會責任與透明揭露道路上的嶄新起點。這份報告不僅記錄了我們積極邁向永續未來的行動軌跡，更展現出川寶在全球市場中穩健前行、深化承諾的決心。這份永續報告書，是川寶科技與所有利害關係人攜手前行的真實記錄，也是我們對未來承諾的溫暖見證。我們將以科技之光，映照未來之路，以永續之溫度，溫暖每一份期待，攜手共創更繁榮、美好的明天。



關於本報告書

編製依據與準則

本報告書為川寶科技股份有限公司（以下簡稱「川寶科技」或「本公司」）首度發布之永續報告書，本報告依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）2021 年準則、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）產業指標及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架編製，並參照金融監督管理委員會「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，納入「上市櫃公司永續發展路徑圖」及 IFRS 永續揭露準則之精神與揭露項目，作為報告內容編制與資訊揭露之依循基礎。

參照國際標準與指南

▶ GRI 永續性報導準則(GRI Standards)

▶ TCFD 準則(Task Force on Climate-related Financial Disclosures，氣候相關財務揭露，簡稱 TCFD)

▶ SASB 準則(Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會，簡稱 SASB；SASB 準則為該委員會所制定)

資源轉換類 – 工業機械與用品行業 Resource Transformation – Industrial Machinery & Goods

參照 GRI Standards 2021 通用準則所提出之八項報告原則，並輔以 AA1000 責任原則標準（APS）中之包容性、重大性、回應性與影響性等核心理念進行資訊蒐集與內容編製。本報告所載資料皆來自公司內部正式統計數據或經各職能單位確認後彙整而成，並經由公司負責永續推動之相關單位審閱，力求呈現公司於永續經營各面向之實際作為與執行成果，避免過度包裝或偏頗陳述。

報告內容主要聚焦於與本公司營運及利害關係人關注密切相關之主題，經由重大性分析程序進行鑑別與排序，作為揭露之依據與範疇設定之參考。本公司亦將持續檢視報告編製過程與揭露內容，逐步精進資訊品質與揭露深度，以回應利害關係人之合理期待。

本公司期望藉此清楚揭露在經濟績效、環境管理、社會責任及公司治理等面向之具體實踐內容與推動情形，說明本公司在制度與行動層面落實企業責任的態度與措施。透過本報告之揭露，希冀能與股東、員工、客戶、供應商及社會大眾建立良好溝通機制，強化互信關係，逐步推動與利害關係人共同關注之永續主題發展。

報告期間與範疇

- ◆ 時間範圍：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
- ◆ 範疇：
 - ⑩ 財務數據：涵蓋母公司及子公司整體營運績效
 - ⑩ 非財務績效：以川寶科技本公司營運活動資訊為主，部分永續主題績效及數據，如有涉及子公司之重要永續成果，將於該主題章節、內文或表格中註明。另為完整呈現永續推動脈絡，部分指標將回溯至 2023 年或延伸至 2025 年第一季，若涉及揭露邊界調整或資訊重編，將於相關處明確註記。

◆ 發布頻率：一年一次，與財務報告週期同步

◆ 現行版本發布日期：2025 年 8 月

下一版本發布日期：預定 2026 年 8 月發行

為響應環保與推行無紙化政策，本報告將以電子版本於公司官網公告。

永續資訊內部控制管理流程

確保永續資訊揭露之正確性、完整性及一致性，本公司依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及國際永續揭露準則，建構永續資訊內部控制管理流程，涵蓋資料蒐集、審查、整合及揭露全流程，並由永續委員會統籌管理、各權責單位執行、稽核單位定期稽核，以強化資訊透明度與治理信賴度。本報告書之編製由永續發展辦公室負責主導，結合環境環境組、社會公益小組與公司治理組各領域小組協作。編製流程如下：

流程階段	說明	責任單位
第 1 階段：初步數據蒐集與確認	各單位提供 ESG 資料，權責小組初步審閱並確認與永續策略之連結	各職能單位 / 權責小組組長
第 2 階段：部門交叉檢核	各單位主管進行交叉檢核與內部比對，強化資訊一致性與正確性	各單位主管
第 3 階段：資料彙整與整合	永續發展辦公室統整資料、校對邏輯，並強化可讀性與符合準則的一致性	永續發展辦公室
第 4 階段：報告書審核	永續發展辦公室進行整體審閱與重大主題風險評估，初稿提報董事長確認	永續發展辦公室 / 董事長
第 5 階段：最終核准與發布	最終版本經董事會審議通過後發布，若有確信則註明第三方確信與建立意見回饋機制	董事會

外部查證

本公司本年度永續報告書係依據 GRI 準則編製，並由內部永續推動團隊蒐集、彙整與審閱各項資料，確保其內容之真實性與完整性。考量本年度永續報告之揭露成熟度與資料完整性已逐步提升，公司決議本年度報告不委託第三方機構進行外部查證。未來將視公司永續治理發展與利害關係人期待，評估適時導入第三方查證作業，以提升資訊透明度與信賴度。

資料查證：

類別	查證/認證內容說明	查證/認證單位	備註說明
經濟	財務報表、營運績效、投資回報等	建昇財稅聯合會計師事務所 (林泰宇會計師、楊淑芳會計師)	本報告所揭露之財務資料係引用經會計師查核/核閱通過之 2024 年度合併財務報告，未另行編製或調整，確保與公告資訊一致與正確。
管理	國際品質保證與內部管理制度	ISO 9001 品質管理系統認證	本公司已取得認證，並持續優化流程與制度控管，結合日常稽核與改善循環機制，強化風險控管與法規遵循能力。

聯絡方式

歡迎各界利害關係人與本公司持續交流，提供寶貴建議。若對本報告內容有任何疑問，或欲進一步瞭解永續作為，歡迎透過以下方式聯繫，我們將竭誠回應。

	內容
負責單位	永續發展委員會
地址	桃園市蘆竹區長興路三段 277 巷 33 號
電話	03-3249948
電子信箱	spokesman@cbtech.com.tw
官方網站	http://www.cbtech.com.tw/

董事長的話

逆勢而行，走出川寶的永續路

2024年，全球電子製造產業面臨技術迭代與供應鏈轉型的雙重挑戰，全球總體經濟不佳並加上、地緣政治不確定性升高，高通膨等外部變數，使整體產業經營環境更加嚴峻。在這樣的時代背景下，川寶科技選擇不退縮、不停歇，持續透過調整佈局與技術研發，打造具韌性的營運體質與永續競爭力。我們深知，真正的穩定不是停滯不前，而是在變局中找出方向，在挑戰中積蓄能量。



2024年，對川寶科技而言，不僅是挑戰與壓力

交錯的一年，更是一個重要的轉捩點，亦是我們邁向下一階段成長的嶄新起點。我們加速高階曝光設備與封裝技術的研發以及 TGV 金屬化代工的投資，積極延攬技術人才，為未來打下堅實基礎。面對 PCB 及半導體產業的全球轉移趨勢，同時，我們亦在今年正式設立「永續發展委員會」，將 ESG 正式納入公司治理核心，由董事會與管理團隊攜手，推動碳盤查、資安韌性、責任供應鏈與社會關懷等行動，展現我們以制度落實永續的決心。

這一年，讓我們在變動中確立方向，在行動中累積韌性。它不只是過去的延續，更是川寶面向未來、深植永續價值的真正開始。

永續文化，從日常選擇開始

我們堅信，永續不是單一部門的責任，而是一種深植於日常的企業文化。從無紙化行政流程、碳盤查與能源管理，到人才培育與供應鏈協作，每一項決策都蘊含著我們對環境、社會與治理的責任承諾。這本永續報告書，既是川寶邁向永續的里程碑，更是我們對所有利害關係人的一份真誠與堅定承諾。

攜手前行，共創更具韌性的未來

感謝每一位同仁的付出與堅持，感謝客戶與供應鏈夥伴的信任與支持，感謝社會各界的鼓勵與期許。我們將持續深化專業、拓展視野，以穩健務實的步伐走在創新與永續的道路上，與所有夥伴一同走得更穩、更遠。

我們相信，真正值得走的路，不是最短的捷徑，而是那條縱然艱辛，卻能讓世界更美好的路。

川寶科技股份有限公司

董事長 張鴻明

川寶 2024 精彩紀實

永續軌跡 | 年輪之上。刻劃榮光

變動的時代裡，每一項成就，都是時間與堅持交織的刻痕。2024 年，川寶科技從制度建構到行動落實，從內部文化到外部影響，一點一滴，積累出屬於自己的永續軌跡。這一年，是承諾的起點，也是未來的基石。透過團隊協作與各部門的共同投入，本公司於 2024 年度亮點成果：

里程碑成就	說明
ISO 9001 品質系統認證	穩定運作，持續內部改善
首份永續報告書發布	GRI、TCFD 雙架構
捐贈超過 12.6 萬元公益資源	教育扶助、弱勢關懷、環境保護
完成全廠區碳盤查	初步建立範疇一、二碳排放盤點基礎



這些成就，不僅是 2024 年川寶科技努力的見證，更是我們堅持以行動承諾未來的開始。年輪之上，留下推進的足印，是制度扎根、文化淬鍊與團隊共識的累積。接下來，將從治理、環境、社會與人才四大主軸，具體展開，記錄這一年我們走過的永續步伐。

年度四大主軸 | 從制度到行動的厚實起步

2024 年，川寶科技以制度化推動為核心，開啟了企業永續治理的系統化進程。我們深信，負責任的治理是企業韌性的基石，也是實踐社會責任的起點。從制度建置、資訊揭露，到與利害關係人的深度對話，川寶科技穩健鋪設出一條通往永續未來的堅實道路。

永續治理制度與揭露品質

2024 年，川寶科技以制度化推動為核心，啟動永續發展小組功能，展開跨部門溝通與 ESG 管理架構建置，逐步將永續理念落實於組織運作與日常決策之中。

我們從治理制度深化、資訊揭露強化，到利害關係人對話機制建立，穩健地鋪設出永續發展的第一條道路，持續強化對外溝通透明度與對內責任管理力道。

推動面向	行動項目	說明
永續治理制度建置	正式成立永續發展小組	規劃 ESG 推動架構與責任分工，建構跨部門溝通協作流程，將永續目標融入日常經營運作。
	檢視公司治理現況	誠信經營政策擬定與董事會多元性倡議，強化治理結構之穩定性與開放性。
	建立初步資訊管理表單與流程	規範資訊蒐集、內部整合與揭露作業，奠定資訊透明化基礎。
資訊揭露品質強化	完成首份永續報告書編製	依據 GRI 準則與 TCFD 架構揭露治理、環境、社會三大構面重大主題及管理作為。
	取得第三方有限確信	評估後續取得 ISAE 3000 標準下的有限確信程序，強化報告書內容的合理性與公信力，展現對資訊透明的承諾。
	推動利害關係人重大議題調查	逐步強化揭露內容與實際行動一致性，深化與利害關係人之間的信任連結。
外部溝通與責任回應	啟動利害關係人溝通初步機制	辨識主要利害關係人，聚焦核心關注議題，作為溝通與行動優先依據。
	參與外部永續論壇與標準交流	吸取國際最佳實踐經驗，持續精進內部永續治理體系。
	建立初步對外回應流程	提升公司於永續議題上的回應速度與深度，主動擔負社會責任。

環境管理與碳盤查起步

面對全球氣候變遷與淨零轉型趨勢，川寶科技深知，環境責任已成為企業永續經營不可或缺的一環。2024 年，我們正式啟動碳盤查作業，從總部及主要據點能源使用與排放資料的盤點著手，以科學數據為基礎，描繪出企業初步的碳足跡輪廓，作為後續節能減碳行動與氣候風險管理策略規劃的起點。在環境管理的起步階段，我們以系統化流程推進，不僅聚焦內部能源使用與排放管理，也逐步思考如何延伸至供應鏈端，攜手價值鏈夥伴共同推動低碳轉型。

推動面向	核心行動	說明
碳盤查與排放輪廓建置	完成總部與主要據點碳盤查啟動	盤點範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放）來源，建立初步排放資料庫。
	識別高碳排來源	聚焦高耗能設備與主要排放環節，作為未來節能與減碳規劃依據。
	建立碳盤查作業流程	初步規範碳數據蒐集、內部整合、審核及確認機制，奠定碳資訊管理基礎
能源效率盤點與節能潛力評估	完成主要廠區能源使用盤點	統計總用電量、能源密集度等指標，分析節能改善潛力。
	識別高能耗設備與運轉效率	檢視主要製程與設施，規劃節能升級方向。
	擬定初步節能減碳行動草案	為後續設定具體減碳目標與專案鋪路。

社會共好與供應鏈賦能

川寶科技深信，企業的成長不僅來自技術與營運表現，更來自對社會責任的積極實踐。2024 年，我們持續以實際行動回應社會需求，投入公益捐贈、支持教育與環境保護，共創正向、韌性且具包容性的未來。

推動面向	核心行動	說明
公益資源投入與社會參與	持續擴大公益捐贈資源	近年支持多元慈善組織及落實社會公益計畫。
	強化資源流向管理	建立公益捐贈登錄與流向追蹤機制，提升公益資源透明度與可追溯性。
推動供應商誠信廉潔承諾	要求供應商簽署誠信廉潔暨保密承諾書	促進供應鏈誠信經營文化，防範不當交易與資訊洩漏風險，確保交易透明與責任履行。
強化社會參與文化	推動企業內部社會參與文化	規劃志工參與機制，鼓勵員工親身投入公益行動。
	串聯內外部資源	與地方社區、非營利組織合作，擴大公益影響力。
	培養社會共好認同	將社會責任精神內化為企業文化的一部分，建立有溫度的組織氛圍。

公益捐贈與支持行動概覽

說明	支持資源	頻率
弱勢關懷-伊甸社會福利基金會	贊助	每年贊助
環境公益-電路板環境公益基金會	捐款	不定期
教育文化-德霖機械系獎學金/鎮南宮馬祖文化暨慶典	贊助	不定期

我們將視資源條件與內部共識，逐步推動常態化社會參與行動，讓公益精神融入企業文化之中。川寶科技相信，當善意與責任內化於日常，企業便能與社會共同成長，為環境、社群與下一代創造真正有價值且持續擴展的正向影響力。

以人為本的幸福職場

2024 年，我們以「以人為本」為核心精神，從員工福祉照護、健康與安全管理，到多元共融文化推動，致力於打造一個安全、健康、溫暖且具成就感的職場環境，讓每位同仁都能安心發揮潛力，與企業一同成長茁壯。

推動面向	核心行動	說明
員工福祉與福利制度完善	完善員工福利機制	提供午餐補助、加班餐費補助、節慶禮盒、急難救助與生日禮金等多元福利，提升員工生活支持。
	健康促進與財務支持措施	定期辦理免費健康檢查、執行員工認股權
安全健康職場環境建置	落實職業安全衛生管理制度	設置專責職安人員，定期辦理安全教育訓練與職場環境檢測，強化安全防災意識。
	健康管理與關懷機制	提供壓力舒緩活動，守護員工身心健康。
多元共融文化推動	落實平等機會與差異尊重	強化公開透明的晉升與歷練機制，確保員工不因性別、年齡、身心狀況等因素而受限。
	推動職場多元共融培訓	建構尊重差異、重視多樣性組織文化，提升員工共融意識與組織適應力。

關懷員工福祉統整

關懷員工福祉	方式	投入金額
部門聚餐	餐敘、聯誼活動、員工聚餐或慶祝會	408,235 元
員工生日祝賀	發放生日禮券，提供生日慰問與祝賀	33,500 元
節慶祝賀	春節、中秋等重大節慶發放節慶禮盒或禮券及舉辦活動	806,680 元
免費午餐/加班餐	每日午餐補貼，加班餐費補助	2,367,854 元

團體意外保險	為全體員工提供團體意外保險，涵蓋職場內外風險	232,576 元
--------	------------------------	-----------

未來，我們將持續以制度深化、行動落地為原則，在治理、環境、社會與人才各面向穩步推進，攜手每一位夥伴，攜手每一位川寶人，共創一個更具韌性、溫暖與希望的永續新篇章。



關於川寶科技



川寶科技股份有限公司 (Create Best Technology Co., Ltd.)，成立於 1999 年，總部位於台灣桃園市，專注於電路板專用曝光製程設備的研發與製造。自創立以來，公司以技術創新為核心驅動，首創全自動對位曝光機，並因應產業製程技術的演進，持續研發高速防焊專用與細線路專用的數位直接成像 (LDI) 曝光機，成功打造高效率、高精度的智慧製程解決方案。

川寶科技產品應用範圍涵蓋內層、外層、防焊、HDI、IC 載板等 PCB 製程環節，完整覆蓋從面板內

外層至高階載板的各類曝光設備需求，並持續開發高產速、高解析度與高精準度之全系列設備，為客戶提供高性價比的製程利器與即時且專業的售後服務支援，協助客戶提升生產效能與製程良率。

秉持著「**創新(Create)**、**卓越(Best)**、**科技(Technology)**」的企業經營理念，川寶科技致力於深耕電路板製程設備的研發與製造，子公司寶虹積極投入半導體再生設備、後段老化測試設備與關鍵零組件的開發，持續推動環境永續、履行社會責任與健全公司治理。公司將持續以強化研發能量與製程技術為基礎，積極拓展全球市場布局，提升服務能量與營運韌性。

公司名稱	川寶科技股份有限公司
英文名稱	Create Best Technology Co., Ltd.
成立年份	1999 年
市場別	2010 年 10 月核准登錄興櫃交易。 2011 年 10 月股票正式上櫃掛牌交易
總部地址	桃園市蘆竹區長興路三段 277 巷 33 號
有價證券代號	1595
實收資本額	新台幣 540,992 仟元
主要營運據點	台灣 (桃園)、大陸 (昆山及東莞)、泰國 (CBT Converge Co., Ltd.)
員工人數	約 181 人 (依最新年報或公開資訊確認)
主要業務	光電與半導體設備的研發與創新，亦提供相關設備零組件及耗材銷售服務
事業單位	本部門 (川寶科技) 與轉投資事業：寶虹科技、CBT 泰國等
核心產品	TGV 金屬化代工、直接成像曝光設備、AOI、AVI (川寶)、半導體再生設備、後段老化測試設備與關鍵零組件 (寶虹)
主要市場	台灣、東北亞、東南亞、歐美等 PCB、半導體、光電產業、微機電市場
認證制度	ISO 9001 品質管理系統認證

技術營運為基，精進製程創價 — 邁向永續發展的經營策略

川寶科技股份有限公司自創立以來，專注於印刷電路板 (PCB) 研發製造。自半自動曝光機起步，逐步擴展至高階載板雷射直接成像 (LDI)、自動光學檢測 (AOI)、自動視覺檢測 (AVI)、TGV 玻璃基板金屬化製程技術，併購寶虹科技後，更跨足半導體再生設備，發展 12 吋 PECVD 設備與關鍵零組件、封裝老化測試設備開發，持續滿足 5G、AI、高速運算與新能源等新興應用市場需求。

為因應全球產業趨勢與市場變化，川寶秉持「技術營運為基，精進製程創價」的核心理念，透過持續研發、製程優化與客戶導向的服務策略，強化產品價值與市場競爭力，並積極導入 ESG 治理機制，實踐企業永續發展承諾。

年份	發展里程碑說明
1999 年	川寶科技成立，以開發 PCB 曝光機為主，為全球領導品牌。 取得日本 USHIO 公司台灣區 PCB 燈管銷售代理。 成功開發首台內層、外層半自動曝光機。
2000 年	成功推出內層 CCD 影像檢查對位非平行光與平行光曝光機，以接觸式曝光機產品線深耕台灣 PCB 市場，建立市場基礎。
2001 年	完成第一台外層半自動曝光機
2002 年	開發防焊半自動曝光機
2008-2010 年	完成內層、外層全自動 CCD 對位曝光機開發
2010 年	因應高階製程需求，積極開發直接成像 (DI) 曝光系統，支援微細線路及 IC 載板製程。 取得 ISO 9001 品質管理系統認證，強化品質管理與營運效率。
2013 年	收購美國 Maskless 直接成像曝光機專利與研發團隊。
2015 年	成功開發數位直接成像 (DI) 曝光機 Phoenix/Raptor 系列，開啟高階製程應用新篇章。
2017 年	收購寶虹科技成為 100% 子公司，正式切入半導體再生設備及關鍵零組件領域。
2020 年	持續拓展 LDI 產品線，推出 Titan8600 系列等防焊、線路及多功能直接成像曝光機，並強化雙台面自動化機種開發。
2023 年	展開泰國擴點計畫，佈局東南亞市場提升海外市場服務能量。
2024 年	成立 TGV 金屬化代工事業部。 正式啟動永續發展委員會，推動碳盤查、資訊揭露及社會責任制度建置，邁向制度化 ESG 治理階段。

技術營運為基：自主研發與技術深耕

公司聚焦於 PCB、光電與半導體製程設備領域，積極發展高階載板 LDI、AOI、AVI、TGV 玻璃基板金屬化技術、12 吋 PECVD 設備及關鍵零組件等，並擴展至 VTM 真空傳送模組、EFEM 前段晶圓平台與 CoPos 自動化設備。同時，重視技術自主與專利佈局，持續取得國際標準認證，並透過知識管理機制，將研發能量有效累積與傳承，強化組織創新力，鞏固公司長期競爭優勢。

精進製程：全面管理與品質控管

全面導入 ISO 9001 品質管理系統，建構標準化製程與品管流程，並透過異常回報、預防與持續改善機制，穩定提升製造效率與產品品質。同時，公司積極推動供應鏈策略聯盟與綠色採購政策，結合材料布局與風險管理，強化供應鏈韌性，確保企業在變動市場環境中的穩健營運。

創價導向：客戶滿意與永續佈局

為提升客戶滿意度，川寶持續優化售後服務與支援機制，透過客戶滿意度調查與售服流程改善，強化產品體驗與機台運作穩定性。此外，為因應全球供應鏈重組與客戶需求轉移，公司於泰國進行擴點計畫，積極擴大全球市場佈局，鞏固企業國際營運競爭力。

永續治理：制度化 ESG 管理行動

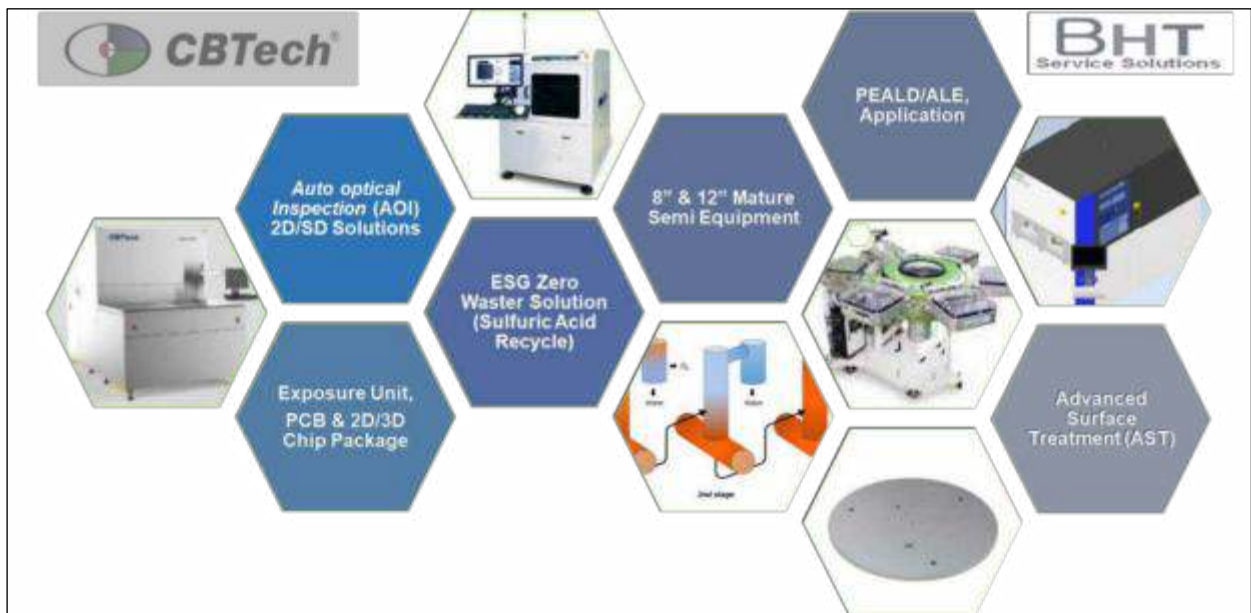
2024 年正式啟動永續發展委員會，導入碳盤查、資訊揭露與社會責任制度建置，並推動綠色製造、節能管理與資源循環利用機制，全面落實企業社會責任，強化環境永續韌性，邁向制度化 ESG 治理，持續為產業、社會與環境共創永續價值。

產品與服務

川實科技始終專注於提供高精度、智慧化的曝光製程設備與整合性解決方案，支援電子製造產業的多样化製程需求。面對 5G、高速運算與新能源應用的精密製程挑戰，公司以靈活的客製化能力與即時的售服系統，滿足客戶需求。以下為本公司核心產品與服務項目：

產品類別	應用產業	核心功能與特色	主要用途
接觸式曝光機	印刷電路板 (PCB)、軟硬複合板	高對位精度、穩定光源輸出、適應多層板結構	內層、外層、防焊製程之高穩定性曝光應用
LDI 直接成像曝光系統	高密度連接板 (HDI)、IC 載板	數位影像掃描、微細線路支援、解析度高、製程效率高	mSAP、ABF 等微線路製程、高階封裝板曝光
智慧製程輔助模組	智慧製造、自動化製程	結合自動對焦、影像辨識、遠端監控功能	製程參數最佳化、設備即時監測與維護
系統整合與售後服務	電子製造產業全流程應用	提供客製化設計、調校與技術支援服務，強化客戶製程整合能力	設備導入、操作訓練、異常處理、維護保養

川實集團整合了半導體關鍵材料、光學、機構、軟體等領域的研發能力，持續推出符合市場需求方案，致力於成為客戶最值得信賴的夥伴。



主要營運及銷售地區

本公司之營運重心長期聚焦於電子製造產業之關鍵設備領域，銷售地區涵蓋全球市場，並視產業趨勢與客戶布局調整區域策略方向。因應全球供應鏈重組與區域製造外移趨勢，公司已逐步擬定多點營運與在地化服務策略，透過設點規劃與通路優化，提升市場應變能力與服務密度。

根據 2024 年銷售統計資料（單位：新台幣仟元），各地區營收占比如下：

地區	2022		2023		2024		說明
	金額	佔比	金額	佔比	金額	佔比	
台灣	1,159,668 千元	64.58%	844,657 千元	60-62%	591,258	64.58%	本地 PCB 製造商與載板設備客戶為主
中國大陸及其他地區	636,055 千元	35.42%	563,105 千元	38-40%	324,256	35.42%	主要服務華南、華東區域 PCB 與半導體產業
合計	1,795,723 千元	100%	1,407,762 千元	100%	915,514	100%	—

表：年度地區銷售金額（新台幣仟元）

營運據點

截至 2024 年底，川寶科技營運據點涵蓋台灣、中國大陸與東南亞地區。總部設於桃園市蘆竹區，具備研發、生產、品質管理與售後支援功能。中國地區設有上海子公司，並於東莞、昆山設有分公司，支援華南與華東地區電子製造客戶。泰國營運據點正處於設立評估階段，預計將作為日後拓展東南亞市場的關鍵節點。

據點	地區 / 功能描述	備註
台灣總部	桃園市蘆竹區 / 研發、生產、品質、售服	主要製造與研發基地
上海子公司	中國上海市 / 業務窗口	負責大中華區業務統籌
東莞分公司	中國廣東省 / 華南區域服務據點	服務電子製造聚落
昆山分公司	中國江蘇省 / 華東區域服務據點	服務 IC 載板 / PCB 客戶
泰國據點	曼谷地區	因應客戶產能轉移與在地化需求

市場佈局與策略方向

目前以台灣為研發及製造核心，並長期深耕中國大陸市場，銷售據點與業務資源主要配置於華南、華東等電子製造產業聚落。面對國際供應鏈重組與地緣政治影響加劇，2024 年起本公司積極規劃拓展全球市場，以支援客戶產能外移與在地服務需求。

參與外部協會與產業交流

川寶科技積極參與電子製造與設備產業相關協會及技術交流平台，藉由與產業鏈上下游之間的密切互動，掌握製程技術趨勢與市場需求變化，作為產品研發優化與營運策略調整的重要依據。公司亦定期參與專業講座、技術論壇與產業研討會，持續深化與業界先進的技術交流與合作，強化企業在國際市場的競爭力與話語權。

在企業治理原則上，川寶科技嚴守政治中立立場，未涉及任何政治性活動與政治捐款，並持續以專業技術與客戶價值為核心，專注於企業本業發展與永續經營。

以下是參與的主要外部協會及相關活動：

名稱	擔任職務	組織影響力
台灣電路板協會	會員	有助掌握產業動態與技術趨勢，並參與政策建言與標準制訂，強化產業鏈連結與企業能見度。
中華民國全國創新創業總會	會員	聚焦創新技術、創業育成與資源整合的平台，透過會員身份可參與創新趨勢交流與政策論壇，有利企業探索跨界合作與技術轉譯的機會。
中華民國全國中小企業總會	會員	參與該會能提升企業政策參與度與產業代表性，進而拓展產業網絡與提升市場影響力。
台日半導體供應鏈交流協會	理事	致力於促進台灣與日本在半導體產業鏈上的深度合作與資源整合，受邀入會並擔任理事，將能直接參與台日半導體產業政策、技術交流與合作平台的規劃與推動，擴大在國際供應鏈中的能見度與話語權，有助於提升公司於日系半導體大廠及全球供應鏈中的策略地位。

永續治理架構與運作機制

永續發展願景與使命

永續願景與承諾推動

川寶科技自創立以來，長期專注於高精度製程設備領域的研發與製造，致力於提供穩定可靠的設備解決方案，支援印刷電路板（PCB）、IC 封裝載板等產業的製程需求。在穩健經營與實務導向的營運模式下，公司逐步累積產品技術與市場信任，並於 2024 年正式啟動永續推動機制，回應產業趨勢與利害關係人對企業責任的期待。

本公司對永續發展的願景，立基於「穩健推動、逐步落實、與核心營運整合」三項原則，期望能在不影響既有營運穩定性的前提下，逐步建構具有公司特色的永續實踐架構。川寶科技並不將永續視為形象包裝或短期行動，而是作為公司治理、營運韌性、技術演進與價值鏈合作中的一環，透過內部制度建構與實際行動累積長期影響力。

2024 年，本公司成立永續發展小組，初步建構治理機制、碳資訊管理流程及利害關係人議題溝通基礎，並完成首份永續報告書之編製。

永續治理架構與運作分工

川寶科技自 2024 年啟動永續治理規劃，設置跨部門永續發展小組，作為統籌公司永續事務的核心單位。永續發展小組隸屬於經營階層指導下，負責彙整公司治理、環境管理、社會責任等面向之相關業務資訊，並依照內部管理流程規劃年度工作計畫與目標推進方向。

永續治理架構與職責分工



在組織分工上，永續發展小組由核心職能單位組成，跨足公司各部門，分別就其業務職掌提供永續議題相關資料與行動回饋。各單位主管擔任責任窗口，協助確保資料準確性與內容一致性，並參與定期內部討論與資料整合。

永續治理架構由「董事會」、「永續委員會」、「永續發展辦公室」及「三大專責任務小組」組成，由董事會直接監督，為強化永續推動之制度化與責任分工，川寶科技依董事會指導，設立永續發展辦公室統籌規劃，並依據環境、社會與治理三大構面設置專責小組。各單位依職能負責資料盤點、計畫推動與資訊揭露，並以跨部門整合機制支援整體永續目標之執行。下表為本公司永續治理架構下之職責分工概述：

組織層級	單位名稱	永續構面	核心職責與對應議題
最高決策層	董事會	E/S/G	擔任永續治理最高監督單位，負責核定公司永續發展策略與方針，監督 ESG 推動進度與成效，並透過審計暨風險委員會定期檢視永續風險與重大議題。
協調與統籌層	永續發展辦公室	E/S/G	統籌公司永續推動事務，整合跨部門 ESG 任務與資訊，擬定永續政策與年度計畫，協助報告編製與資訊揭露，並向董事會定期報告推動進度。
執行小組層	環境永續組	E	負責氣候行動、能源使用、水資源與廢棄物管理、污染防治、產品創新與綠色製程，推動碳盤查及環境永續行動。
	社會公益小組	S	負責人權管理、職業安全衛生、勞資關係、社區參與、員工福利與多元共融，強化內部照護與外部社會連結。
	公司治理組	G	負責法令遵循、誠信經營、公司治理制度、資訊安全管理與永續資訊揭露，確保內部控制與資料透明度。

橫向協作與決策回饋機制

為提升永續議題推動過程中的組織協作效率與回應敏捷度，川寶科技建構制度化的橫向協作與縱向決策回饋機制，促進部門間溝通協調並強化策略調整的彈性與實用性。永續發展辦公室定期召集三大構面之專責小組召開議題協調會議，針對跨部門共責主題（如氣候風險管理、供應鏈永續管理等）進行討論，協助各部門形成共識並聚焦資源投入方向。針對具潛在風險或重大影響之議題，各單位得依實際執行情況提出修正建議，由永續發展辦公室統整後提交管理階層或董事會討論，形成策略性回應路徑。此一回饋制度可協助公司針對永續政策與年度重點項目，視實務推動情形進行滾動式檢視與調整，確保政策規劃與執行現場具備對應連動性。

內部監督與績效評估機制

永續辦公室透過績效關鍵指標與內部稽核制度與管理部共同推動，負責統籌並監督企業社會責任政策的推動與成效。公司每年定期向董事會報告整體推動執行情形及實施成效。此外，亦訂有記錄管理程序，對品質系統運作產生的各項記錄進行有效控制、保存及銷毀，以確保資訊的可追溯。

風險辨識與營運韌性強化

2024 年首次系統性推動永續治理與主題管理，並逐步強化風險管控與應變能力。本公司已初步完成基礎風險盤點及識別作業，並制定初期的預警與應變策略，以提升公司對內外部環境變動的掌握程度，確保企業於面對各項潛在挑戰時，仍具備基本且穩健的應變能力。公司初步檢視營運中可能存在的風險點。透過相關程序的落實，公司期望逐步提高對於潛在風險的察覺能力與即時反應能力，初步實現營運穩定性與公司治理韌性的提升。

永續策略藍圖與行動規劃

面對全球永續趨勢與產業結構調整，川寶科技秉持穩健務實的態度，從實務需求出發，逐步建構以治理制度為基礎、行動落實為導向的永續推動架構。

永續策略藍圖

我們透過逐步完善「永續推動小組」與「跨部門工作圈」協作模式，負責目標設定、KPI 追蹤、資料盤點與報告統整，並由永續辦公室定期提報董事會審議。透過內部控管、稽核與持續改善流程，強化各項永續作為的可執行性與成效驗證能力。主要展開以下三大永續推進主軸：

◆ 環境永續

導入碳盤查作業、節能設備更新與資源使用檢視，並持續評估在地採購及數位作業模式的導入可行性。

◆ 社會共好

聚焦於員工健康、安全制度維護及相關訓練推行，同時建立與供應商之責任合作機制，並以制度方式逐步推動客戶與員工關係管理。

◆ 治理深化

透過永續委員會的成立，進一步明確永續推動責任與治理流程，並強化永續資訊揭露、內部稽核與董事會的參與程度。

年度行動規劃

2024 年起，川寶科技循序展開以下關鍵行動：

面向	核心行動項目
環境	完成溫室氣體盤查 (S1+S2)、汰換節能設備、
社會	完善員工健康與工安制度、推動供應商永續評鑑與廉潔承諾書制度
治理	成立永續委員會、導入永續資訊內部控制流程、強化 ESG 揭露與董事會督導機制

利害關係人鑑別與溝通

為確保企業營運與永續發展策略能有效聚焦於關鍵利害關係人的合理關切與期望，為此，我們逐步建立適合公司規模與營運實況的鑑別與溝通框架，作為資訊揭露、策略研擬與行動規劃的參考來源。

利害關係人鑑別原則

本公司將利害關係人界定為「對公司營運產生影響，或受公司作為影響之個人與組織」。本公司依據 GRI 2-29 (利害關係人議合)、GRI 3 (重大主題) 與 AA1000 SES (利害關係人參與標準) 等國際準則，由永續發展小組統籌執行，建立初步利害關係人鑑別流程，作為溝通策略、重大性主題分析與行動優先排序的基礎依據。

鑑別流程與方法

透過部門回報、過往接觸記錄及永續委員們討論並彙整資料，初步識別與公司營運及永續發展具關聯性的利害關係人群體。為提升永續治理的聚焦度與資訊揭露的準確性，公司建立基礎性的鑑別流程，包含以下四個步驟：

- ◆ 部門訪談與回饋蒐集：由永續推動單位協同各部門主管進行訪談與意見收集，盤點實際往來對象與業務關聯。
- ◆ 跨部門討論與資料盤點：透過永續委員與業務單位共同研議，確認各類對象的互動頻率與關注面向。
- ◆ 潛在對象歸類整理：整合常態接觸且具業務關聯性之單位，形成初步利害關係人清單。
- ◆ 優先性排序評估：針對潛在利害關係人，進行以下五項面向，含括依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性，經由問卷評分方式並依結果進行討論。

經由定性討論與定量評分資料彙整後，我們初步識別出六類核心利害關係人，包括：**客戶、員工、股東 / 投資人、供應商、政府機關與金融機構**。各類利害關係人皆由對應部門設置專責窗口，負責日常溝通與主題回應，並由永續發展辦公室統籌追蹤與整合。



溝通運作機制與策略

為強化與利害關係人之間的溝通效率與議題回應能力，川寶科技逐步建構適用本公司營運規模的利害關係人溝通機制。該機制由永續發展辦公室統籌規劃，並由各職能部門依其業務性質，指派聯繫窗口負責定期與非定期溝通事務，作為後續永續議題管理與資訊揭露基礎。

初步架構與推動邏輯

本公司依據利害關係人類型與關注主題的不同，採取分層分工、分類對應的方式進行管理，並建立例行互動與彈性回應的雙軌策略，以提高整體溝通覆蓋率與實務落地性。各單位溝通重點資料，將定期彙整後由永續發展辦公室進行整合與追蹤。為提升整體作業效率，我們採用下列四步驟作為溝通運作之基本架構：

目標設定 → 溝通方式 → 回應機制建立 → 成效追蹤與回顧

透過此流程，我們逐步建立利害關係人互信基礎，並將重要意見納入策略思考與內部作業流程之參考。

溝通策略原則

在制度建置初期，本公司以穩健實行為原則，溝通目標著重於以下四個面向：

- ◆ 主動理解需求：藉由日常互動、問卷或窗口蒐集機制，掌握利害關係人具體關注重點。
- ◆ 資訊公開透明：依據法定與自願性揭露標準，定期提供營運與永續相關資訊。
- ◆ 促進雙向互動：透過電話、拜訪、聯絡信箱、問卷或平台回饋機制等，邀請利害關係人參與溝通。
- ◆ 納入決策參考：針對有代表性的建議或關切事項，研議是否納入永續議題管理流程。

溝通頻率成效追蹤

利害關係人	利害關係人意義	主要關注與溝通議題	溝通方式與頻率	2024 年度的溝通成效
員工	推動公司營運與創新研發的根基，為公司長期穩定與競爭力的關鍵來源，透過良好工作環境與持續培育可強化組織韌性與凝聚力。	職業安全與健康管理 員工福利與薪酬制度 工作與生活平衡 人才招募與留任策略 員工訓練與發展 多元共融與平等機會 員工意見反映與溝通機制 心理健康與身心照顧 內部升遷與職涯發展	勞資會議 / 每季 安全衛生委員會 / 每季 教育訓練 / 不定期 意見箱與信件系統 / 隨時 員工大會與表揚會 / 每年 員工福委活動 / 持續 績效面談 / 每半年 心理諮詢管道 / 常態設置	教育訓練：全年共辦理 81 場教育訓練課程 (CBT 41 場、BHT 40 場)，總計受訓人次達 2,472 人。另進行職業安全衛生相關訓練 5 場，參與人次共 1,059 人。 溝通機制： 勞資與福委會會議：共 8 場 (CBT 4 場、BHT 4 場) 員工大會與表揚會：各據點皆舉行 1 場 福委活動：BHT 辦理 5 次，CBT 辦理 2 次 績效面談：BHT 執行 2 次 心理諮詢管道與意見箱：兩廠皆設置並常態運作
客戶	是公司營收的主要來源，更能透過反饋與需求引導產品創新與服務改善，穩定長期合作關係對公司市場競爭力具重大影響。	產品與服務品質 交期與交付彈性 售後服務與技術支援 客戶關係管理 產品創新與應用整合 資訊安全與客戶資料保護 品牌信任與忠誠度	業務拜訪 / 每月 技術支援會議 / 依需求 售後服務聯繫 / 即時 顧客滿意度調查 / 每年 產品說明與提案會議 / 每季 合約與價格審議 / 每年或	業務拜訪與售後服務：每日提供即時聯繫與技術支援 產品說明會與提案溝通：依專案需求進行 客訴處理追蹤：視事件即時召開追蹤會議 顧客滿意度調查：2024 年度辦理 1

		客戶滿意度與回饋管理 永續產品策略 責任行銷與透明揭露	依案 客訴處理追蹤會議 / 依事件 品牌社群互動 / 持續	次 品牌互動：持續經營線上社群平台
股東/投資人	提供資金支持並關注企業財務績效與公司治理，為推動公司成長與永續發展的重要支持力量與監督角色。	經營績效與財務表現 公司治理與組織透明 重大訊息管理與揭露 風險控管與內稽制度 永續經營策略整合 投資人關係管理 董事會功能與多元性 誠信經營與法令遵循 ESG 資訊揭露品質 決策參與與股東權益保障	股東會 / 每年 法說會 / 每季 重大訊息公告 / 即時 投資人關係專線與信箱 / 常態開放 線上會議或訪談 / 不定期 財報發布 / 每季	股東大會：2 場 (CBT、BHT 各 1 場) 法說會與重大訊息公告：CBT 揭露 38 則重大訊息、辦理 1 場法說會 財報發布：CBT 每季 1 次，共 4 次 投資人專線、信箱與線上訪談：常態開放並持續運作，董事會會議 6 次
供應商	協助公司取得穩定且符合品質要求的原物料與零組件，為公司產品生產與交貨的關鍵合作夥伴，長期信任關係有助於降低營運風險。	供應鏈穩定與交貨可靠性 綠色採購與環保要求 供應商合作與品質管理 供應商評鑑與績效回饋 當地採購與在地連結 供應人權與勞工條件 供應鏈碳排管理 責任供應鏈政策與契約 供應商創新與共同研發 供應鏈透明度與風險控管	採購協議與交期會議 / 每月 供應商教育訓練 / 每年 績效稽核與評鑑 / 每年 技術規格與品質溝通會議 / 依案 碳排查與資料回傳 / 每年 供應鏈永續稽核 / 不定期 合約談判與續約會議 / 每年 即時通訊與郵件聯繫 / 持續	採購與交期會議：依案召開 技術規格與品質溝通：雙廠皆常態依案進行 合約談判與續約：依案辦理 教育訓練與績效評鑑：BHT 每年定期實施 即時聯繫：每日持續透過郵件與即時通訊進行溝通
政府機構	掌握政策與法規推動力，透過合規經營與主動溝通可避免營運風險並爭取資源與支持，是公司營運順暢與形象建立的重要角色。	法規遵循與政策配合 誠信經營與合規制度 產業政策參與與倡議 政府專案合作與補助配合 永續揭露與報告申報 公共安全與災害應變 能源使用與環境合規 社會責任與公益參與 碳盤查與減量行動配合 資訊報備與主管機關聯繫	規遵循與政策配合 法規申報與報表提交 / 依規定 政府補助與計畫申報 / 依時程 緊急應變通報 / 即時	法規申報與報表提交：CBT 定期 4 次、BHT 依規定辦理 政府計畫參與：CBT 參與產發署科專 1 案 緊急應變通報：兩廠皆設有即時啟動通報機制 公司治理與主管進修：CBT 會計、稽核與治理主管皆完成 12 小時進修
金融機構	提供授信、融資與金融服務，影響公司資金調度與風險控管能力，維持良好互動有助於提升公司財務穩健度與資金運用彈性。	財務穩健與償債能力 信用評等與授信合作 永續金融合作潛力 重大財務異動通報 永續績效數據提供 責任金融與投資政策配合 資訊揭露與報表完整性 利害關係人回應與治理透明 金融風險管理機制 ESG 資訊	財務報表與信評資料提供 / 每季 授信條件檢討與評估 / 每年 授信與合約說明 / 依需求	財務與授信文件提供：CBT 與 BHT 皆完成 4 次報表提供 董事會層級授信條件檢討與合約說明：各執行 1 次

我們於 2024 年正式啟動首次執行利害關係人鑑別作業，秉持謙卑學習的態度，依據 GRI 2-29 準則要求，建構初步的利害關係人鑑別與溝通架構，嘗試系統性盤點各方關注主題並進行回應。未來將逐步完善並確實利害關係人意見納入重大性主題鑑別過程，透過調查與對話，強化資訊揭露的針對性與適切性。

重大性主題鑑別流程

2024 年為本公司首次導入重大性主題鑑別制度，作為推動制度化永續管理與聚焦策略資源的起點。本次作業依據 GRI Standards 2021 架構，並參考 AA1000 SES 利害關係人參與原則，建構以「營運影響性」、「永續衝擊潛勢」及「利害關係人關注度」為核心的多構面分析流程，系統性評估各項永續主題對公司營運與外部利益關係的重大關聯性與資訊揭露必要性。

作為制度推動的第一年，公司亦深知仍有持續優化與調整空間，未來將依據營運環境變化、法規要求與利害關係人意見，進一步檢視重大性主題之適切性，逐步建構符合公司發展節奏與實務需求的永續管理架構，穩健推進與各方共同累積長期價值的永續基礎。

重大性定義與原則

在永續管理過程中，「重大性」(Materiality) 意指企業需從眾多永續議題中，識別出對自身營運發展具高度關聯性，並對外部利害關係人造成實質影響的關鍵主題。進行重大性主題分析，有助於企業聚焦有限資源，強化策略推動方向，並提升永續資訊揭露的針對性與透明度。

川寶科技本次主題鑑別作業，依循《GRI 3：重大主題》準則定義，將「重大主題」界定為：

「企業在營運活動或價值鏈中，對環境與社會造成正向或負向、現時或潛在之實質影響，且該主題亦為利害關係人高度關注者。」

衝擊定義與評估範疇

本次重大性分析採用「衝擊導向」為核心原則。所謂衝擊，係指公司本身或其商業活動（含供應鏈與價值鏈）對經濟、環境或社會層面可能造成的影響。這些衝擊可能來自直接營運作為，也可能源於合作夥伴、產品生命週期等外部環節。

我們從以下兩個角度進行影響性判斷：

- ◆ 實際或潛在性：該影響是否已經發生，或預期未來有可能發生。
- ◆ 正向或負向性：該影響是否能為公司與利害關係人帶來正面價值，或構成風險與挑戰。

為進一步系統化衝擊評估，本公司依據主題所涉影響類型，劃分為三大範疇：

衝擊類型	說明
經濟衝擊	指企業對地區、國家或全球經濟系統的影響，例如：採購實務、稅務遵循、資本運用等。
環境衝擊	指營運活動對自然環境與生態系統的影響，包括：能源、水資源、排放、廢棄物管理等。
社會衝擊	指企業對個人、社群或社會整體的影響，涵蓋勞雇關係、人權保障、員工安全與社區互動等。

透過上述分析，我們得以釐清各項永續主題的潛在影響方向與管理必要性，並作為後續排序、資源配置與策略規劃的重要基礎。

重大性鑑別流程與參與機制

分析方法與邏輯基礎

為系統性掌握永續議題對公司營運與利害關係人所產生的實質影響，川寶科技於 2024 年首次建構重大性主題鑑別流程，作為推動永續治理與資訊揭露的核心依據。本公司參考 GRI 3《重大主題》架構、SASB 準則及 AA1000 SES《利害關係人參與原則》，建立以「影響性 × 關注度」為基礎的多構面評估邏輯，透過內外部資訊整合與利害關係人意見回饋，系統性辨識對營運與社會、環境造成實質衝擊的關鍵主題。本次鑑別作業依據鑑別目的與作業特性，區分為「持續性評估」與「目的性評估」兩大階段，逐步推動主題識別、排序與資源聚焦，確保永續行動具備策略性、回應性與可落實性。

雙重重大性評估

此次分析參考歐盟執委會對「雙重重大性」的原則架構，並吸收世界經濟論壇所倡議的「動態重大性」觀念，發展出適用於本公司營運脈絡的主題評估邏輯，藉此更有系統地掌握企業內外部風險與影響。

第一階段 持續性評估		第二階段 目的性評估	
動態識別與滾動更新	<ul style="list-style-type: none"> 透過與利害關係人的長期互動，持續收集多方意見，動態掌握環境、社會及治理相關主題的變化趨勢。 主題關注涵蓋市場法規更新、產業趨勢、市場競爭動態及國際永續標準變革，以確保主題鑑別反映最新的外部環境需求與內部運營挑戰。 關注國內外永續法規及同業標竿案例，確保符合市場趨勢。 	主題優先排序	<ul style="list-style-type: none"> 結合內部部門問卷評分、永續發展辦公室整合分析與利害關係人關注強度排序，進行交叉比對與檢討。 最終篩選出八項與川寶營運高度關聯、具實質衝擊性與外部關注度之核心重大主題，作為公司永續行動與資訊揭露的重點依據。
全面性資訊蒐集	<ul style="list-style-type: none"> 在日常運營中，由永續發展小組統籌，聯動各部門定期彙報內外部永續主題，進行初步分析及風險盤點，確保重大性主題的識別覆蓋企業全價值鏈。 主要資訊來源包含：部門會議紀錄、內部稽核報告、問卷調查、利害關係人回饋、第三方建議報告及法規更新彙整等。 	行動計劃制定	<ul style="list-style-type: none"> 依據鑑別結果所呈現之主題優先順序與重要性，研擬短期、中期與長期目標，並由相關部門規劃資源配置與推動進度。 關鍵主題將納入年度工作計畫，由專案小組負責統籌執行與進度追蹤，強化內部治理與外部回應機制的連結。
主題篩選與初步分類	<ul style="list-style-type: none"> 根據 GRI Standards 與 SASB，並結合本公司於光電與半導體設備製造領域的業務特性，從三大構面（環境、社會、治理）盤點潛在永續主題。 初步歸納出 25 項具高度營運關聯性之主題，作為後續評估的候選清單。 		
多構面影響評估	<p>採用三構面交叉分析法，從下列觀點對主題進行綜合評分：</p> <ul style="list-style-type: none"> 營運衝擊程度：主題對公司財務績效與營運穩定性的可能影響。 永續衝擊潛勢：主題對環境、生態與社會群體可能造成的正負向影響。 		

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 利害關係人關注度：主題於主要利害關係人（之關注程度與資訊期待。 	
風險與機會雙向評估	<ul style="list-style-type: none"> ■ 對每項永續主題進行全面的風險與機會識別，評估主題可能帶來的正向或負向影響，進一步明確該主題對企業長期競爭力的潛在價值。 	

在這一過程中，我們也同步檢視各主題與公司中長期發展目標的連結性，確保其具備策略推動意義，並據此擬定未來應投入資源與行動的優先順序。

重大主題之營運衝擊評估

川寶科技本次重大性鑑別作業中，針對各項潛在主題進行營運衝擊分析，評估其對公司經營效率、營收成長、客戶關係與組織穩定性的實質影響。分析由永續發展辦公室主責執行，並邀集各部門主管依據實務經驗與部門關聯性，採定性與定量並行方式共同評估。

評估架構與分析維度

為全面掌握各重大主題對公司營運的實質影響，川寶科技針對本業特性，建構五大營運衝擊構面，作為內部評估主題影響程度的核心依據，說明如下：

構面	說明內容
成本控制	評估主題對生產、人力、採購等營運成本優化的影響程度，是否有助於提升成本結構效率或降低長期支出。
營收成長	檢視主題對產品競爭力、市場接受度、品牌價值及營收擴張的潛在貢獻，是否能創造新商機或提升附加價值。
員工向心力	衡量主題是否與員工認同感、職場穩定、人才吸引及留任等面向密切相關，並進一步強化組織凝聚力與內部信任。
研發與創新	評估主題對新技術、新產品、新流程的驅動效果，是否有助於加速研發投入或推動創新成果落地。
資源效率	檢視主題在物料使用、能源耗用、流程整合與自動化導入等層面是否有助於提高整體營運資源利用率。

量化評估與優先排序

在評分方式上，我們採用五級量化標準（1~5分），由各單位主管依據部門職掌進行評估，並由永續推動小組彙整平均得分，進行主題之綜合排序與影響權重分析。

對標產業趨勢與監管要求

此外，為確保本次評估結果具備產業參照性與政策符合度，我們亦參酌下列外部標準與趨勢：

- ◆ SASB 永續會計準則指引（依所屬產業類別）
- ◆ 金管會 2024 年產業永續揭露主題彙整資料
- ◆ 亞太地區永續主題趨勢與利害關係人回饋

透過內外部資料交叉比對分析，進一步確認重大性排序是否貼合本公司實際營運情境與利害關係人之關注。

永續發展衝擊鑑別

為符合 GRI 3 對「衝擊導向分析」之要求，本公司同步評估重大主題對環境與社會可能造成之正負面影響，並依「實際 / 潛在」與「正向 / 負向」的雙軸進行分類判讀，建立具策略連結性之回應優先順序。

兩大評估維度

為強化評估一致性與可操作性，我們進一步針對不同衝擊面向予以定義與說明：

分析層面	定義與應用
已發生之實際影響	透過內部量化數據，評估主題對營運績效、法遵風險、聲譽與價值鏈造成的實際結果。
潛在未來影響	採用情境推估與定性分析，研判未來外部變化對營運策略與利害關係人可能產生的中長期衝擊。
正向影響	聚焦可為公司與利害關係人創造價值之主題，協助掌握創新與成長機會。
負向影響	辨識潛在風險來源，並提前建立因應管理機制，降低不利影響可能性與程度。

評估方法與實務應用

為強化衝擊辨識的系統性與科學性，本公司採取以下三分析方法：

- ◆ 數據驅動：結合內部指標（如碳盤查報告、事故記錄等）建立量化依據
- ◆ 多元參與：整合部門主管、外部顧問與利害關係人回饋
- ◆ 風險 / 機會並重：將具高潛在正向價值之主題納入創新策略與永續專案考量，同時針對風險主題啟動早期管理措施

本次鑑別結果依據經濟、環境與社會三大構面，分別對 8 項重大主題進行「實際 / 潛在 × 正向 / 負向」的評估與記錄。各面向初步評估如下：

經濟

重大主題	實際正面衝擊	實際負面衝擊	正面潛在衝擊	負面潛在衝擊
1 經營績效管理	3	2	2	3
2 產品技術創新	1	2	1	1
3 人才吸引與留任	2	4	2	4
4 勞雇關係	5	3	5	4
5 公司治理	4	5	6	4
6 風險管理	6	4	4	3
7 客戶關係維護	5	1	3	2
8 永續供應鏈管理	6	6	4	5

環境

重大主題	實際正面衝擊	實際負面衝擊	正面潛在衝擊	負面潛在衝擊
1 經營績效管理	4	3	2	3
2 產品技術創新	4	3	1	4
3 人才吸引與留任	1	2	5	4
4 勞雇關係	2	1	6	6
5 公司治理	5	4	4	3
6 風險管理	4	4	6	5
7 客戶關係維護	3	2	4	2
8 永續供應鏈管理	6	4	3	1

社會

重大主題	實際正面衝擊	實際負面衝擊	正面潛在衝擊	負面潛在衝擊
1 經營績效管理	1	3	3	3
2 產品技術創新	1	3	1	1
3 人才吸引與留任	1	1	2	2
4 勞雇關係	3	3	3	4

5	公司治理	2	4	3	4
6	風險管理	2	5	4	5
7	客戶關係維護	1	2	4	3
8	永續供應鏈管理	4	6	4	6

本公司目前正處於永續衝擊鑑別制度建立初期，已初步建構基礎辨識與管理架構，並納入現有永續治理流程中。雖然實務操作仍有持續優化的空間，但已為後續推動永續策略與資訊揭露奠定重要基礎。

利害關係人關注度調查

為強化永續管理基礎，川寶科技於 2024 年首次執行利害關係人關注度調查，作為本次重大性主題鑑別之重要依據。本次調查涵蓋員工、客戶、供應商及投資人等四類核心利害關係人，問卷結果已納入本次重大性主題評估作業之參考依據。此外，為使永續策略更符合產業趨勢與法規脈動，除蒐集外部意見，我們也同步參酌政府政策方向、金融機構及監管單位所關注之永續主題，以呼應產業趨勢與法規導向，提升主題選定的完整性與合規性。

經彙整分析後，本次問卷結果顯示，利害關係人最為關注的前五項主題依序為：

員工	客戶	供應商	股東/投資人
勞雇關係	產品技術創新	產品技術創新	經營績效管理
人才吸引與留任	經營績效管理	經營績效管理	公司治理
經營績效管理	人才吸引與留任	永續供應鏈管理	產品技術創新
產品技術創新	勞雇關係	客戶關係維護	風險管理
公司治理	公司治理	風險管理	客戶關係維護
	風險管理		
	客戶關係維護		
	永續供應鏈管理		

在本次重大議題鑑別中，針對無法量化調查的關鍵利害關係人，如政府機關、金融機構與同業等，我們採取質性分析方式，補充其關注重點。政府機關特別重視企業在誠信經營、風險管理及氣候資訊揭露等面向的落實情形，亦高度關注法規遵循與資訊透明度。金融機構則聚焦於企業在誠信治理、財務穩健與風險控管方面的表現，作為授信與投資評估的重要依據，呼應國際準則如 IFRS 永續準則及 ESG 揭露標準之趨勢。

鑑別與確認重大性主題排序

結合「營運與財務衝擊性」、「永續影響潛勢」與「利害關係人關注度」三構面評估後，與部門協作討論，川寶科技確認以下 8 項主題作為本次重大性議題，其優先順序，涵蓋治理、社會與部分環境關注面向：

永續面向	重大性主題	價值鏈衝擊	員工	客戶	供應商	股東 / 投資人	金融機構	政府機構
G	經營績效管理	公司主體	4	3	4	2	2	4
G / E	產品技術創新	產品開發	2	2	2	3	4	5
S	人才吸引與留任	人力資源	1	7	7	5	7	8
S	勞雇關係	人力資源	1	8	8	7	8	1

G	公司治理	治理制度	3	5	5	1	1	2
E / S / G	風險管理	治理制度	5	4	3	4	3	3
G/S	客戶關係維護	價值鏈管理	6	1	6	5	6	6
G/S	永續供應鏈管理	價值鏈管理	7	6	1	6	5	7

重大性主題篩選與補充揭露機制

雖本次鑑別主題聚焦於組織內部當前實務重點，惟本公司亦關注外部環境變動可能對永續策略之潛在影響。尤其在環境面向上，考量其於法規趨勢與利害關係人期待中的重要性，雖未納入核心主題，我們仍主動補充揭露以下具潛在影響力之環境主題：

- ◆ 能源管理
- ◆ 水資源管理
- ◆ 廢棄物管理

制度機制與後續優化方向

2024 年為川寶科技首次導入重大性鑑別制度，已建立初步流程、資料架構與分析工具。未來，公司將：

- ◆ 定期檢討重大性排序與指標適切性，滾動式更新評估依據；
- ◆ 強化利害關係人參與機制，逐步建立多層次回饋與議合架構；
- ◆ 視實務需要引入外部顧問或查核機制，提升分析品質與揭露可信度；
- ◆ 持續優化主題與公司 ESG 策略之連結，強化執行與資源配置一致性。

此制度將作為公司邁向穩健永續治理與資訊透明的重要基礎。

連結世界脈動 SDGs 行動實踐

在永續發展日益受到關注的時代背景下，川寶科技從企業營運核心出發，積極對應全球與在地的永續發展議題。2024 年首度導入重大性主題鑑別機制後，我們進一步檢視各主題與《台灣永續發展目標》(T-SDGs) 之對應關聯，期望藉由此映射，強化公司行動與國家發展方向間的連結，並作為後續行動擘劃與資訊揭露的重要依據。

鏈結台灣永續願景

透過本次對應盤點，我們更清楚掌握各重大主題在經濟、社會與環境三大面向中，與 T-SDGs 目標及子目標之關聯性，建立有系統的永續管理連結架構。下表為川寶科技八大重大性主題與台灣永續發展目標之對應關係總覽：

永續主題	關鍵影響說明		T-SDGs 目標	對應 SDGs 子目標
經營績效管理	提升財務韌性與資源配置效率，促進企業穩健發展	SDG 8	體面工作與經濟成長	8.2 提高經濟生產力； 8.4 提高全球資源效率與脫鉤成長
產品技術創新	強化技術自主與研發能量，促進高附加價值轉型	SDG 9	工業化、創新與基礎建設	9.5 提升產業研發能力； 9.b 支持技術升級與創新
人才吸引與留任	建構具吸引力的職場環境，提升人力穩定性	SDG 8	體面工作與經濟成長	8.5 全面就業與同工同酬；8.6 降低青年失業率
勞雇關係	維護勞動權益、保障安全職場	SDG 3 / SDG 8	健康福祉 / 體面工作與經濟成長	3.8 普及職場健康； 8.8 促進安全與尊嚴的工作環境
公司治理	健全組織治理與資訊透明，強化問責機制	SDG 16	和平、正義與有力制度	16.6 發展有效、問責、透明的制度； 16.7 具包容性的決策
風險管理	強化韌性應變能力，降低營運與法規遵循風險	SDG 12 / SDG 13	責任消費與生產 / 氣候行動	12.6 永續實務揭露； 13.2 納入氣候政策規劃
客戶關係維護	提升顧客滿意與產品責任，維繫長期信任	SDG 12	責任消費與生產	12.8 提升消費者永續意識； 12.6 鼓勵企業永續資訊揭露
永續供應鏈管理	推動供應鏈責任治理與在地合作	SDG 12 / SDG 17	責任消費與生產 / 夥伴關係	12.7 公平永續採購實踐； 17.17 鼓勵跨部門夥伴關係

第一章 穩健治理運行

1-1 公司治理

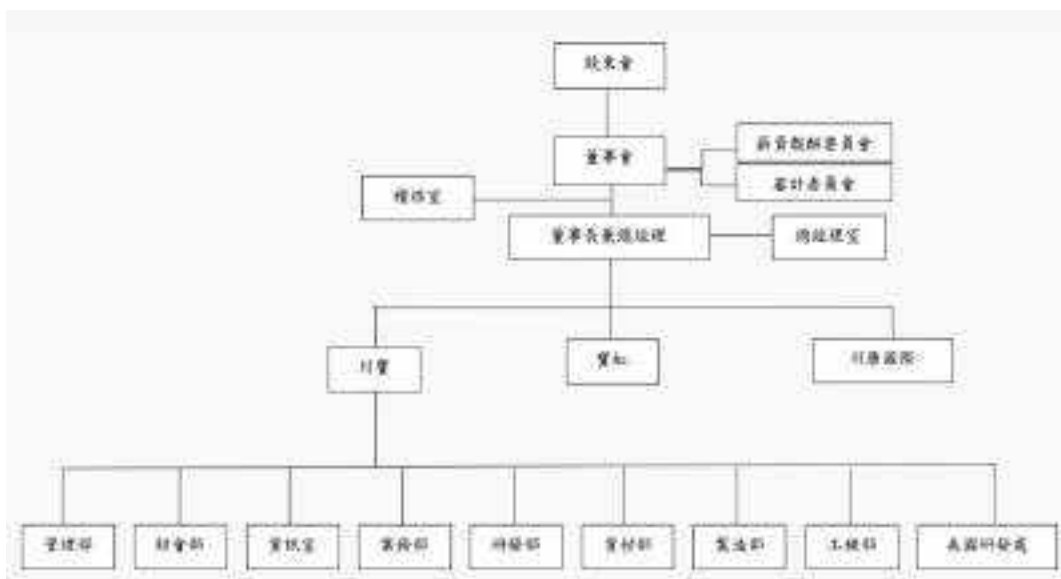
管理方針	重大議題：公司治理
政策	依據《公司治理實務守則》、《董事會績效評估辦法》、《誠信經營守則》等內部規範，建立健全的治理架構，並依據《公司法》、《證券交易法》及金管會推動之「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」持續精進治理制度。制度涵蓋董事會組成、職能委員會運作、永續發展推動機制及內部控制流程，以確保公司營運透明、誠信與穩健。
承諾	承諾持續提升治理透明度，強化董事會功能性與獨立性，落實利害關係人溝通機制，並將永續發展納入治理主軸。公司亦積極因應 IFRS S1 國際永續揭露準則，強化治理對風險、策略與永續議題的監督職能。
未來目標	短期目標（2026 年底前達成）：
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 董事會將永續發展相關議題納入固定議程，每年至少報告 2 次 ■ 董事會多元化結構明確，女性董事席次達 2 席以上 ■ 董事會績效自評平均得分達 80 分以上（滿分 100 分） ■ 所有董事每年完成公司治理與永續議題訓練，訓練參與率達 100%，課後滿意度達 85 分以上
未來目標	中長期目標（2030 年底前達成）：
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 董事會成員具備 ESG / 永續相關專業背景者占比達 50% 以上 ■ 導入外部第三方機構執行董事會效能評估，每三年執行一次 ■ 公司治理制度整合 IFRS S1 / S2 治理揭露架構，納入正式年報與永續報告治理章節 ■ 積極參與金管會公司治理評鑑，2028 年前進入前 50%、2030 年前穩定維持前 25%
責任	<ul style="list-style-type: none"> ■ 董事會為公司治理最高機關，負責公司營運策略與永續發展監督。 ■ 永續發展相關議題由永續發展推動小組向董事會報告，內控與風險監控由稽核室與審計委員會定期檢視。 ■ 公司治理制度與法遵事項則由總經理室與法務窗口協力推動。
資源	<p>人力資源</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 設置獨立董事、審計委員會與薪資報酬委員會 ■ 由內控主管與稽核人員協助執行風險控管與治理流程 <p>財務資源</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 編列內部控制制度、董事會運作、法遵輔導與專業課程相關預算 ■ 規劃外部專業機構輔導董事會效能精進或治理制度檢視 <p>外部資源</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 法律顧問、審計會計師、永續顧問團隊提供治理機制與揭露建議 ■ 參與公司治理評鑑、主管機關舉辦之治理指引培訓或交流
管理方針有效性的評核機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年執行董事會與委員會績效自評一次，平均得分達 85 分以上，並保留紀錄 ■ 稽核室每年執行內控制度覆核與稽核缺失追蹤，改善完成率達 100% ■ 永續推動成果每年至少向董事會報告 1 次，列入會議議程並建檔 ■ 審計委員會與薪酬委員會每年至少召開 2 次，出席率 100% ■ 所有董事及高階主管年度參與治理訓練，參與率達 100%，建置訓練紀錄與總時數統計 ■ 公開資訊觀測站治理專區資訊每年檢查至少 2 次，更新正確率達 100% ■ 董事會全年會議平均出席率達 95% 以上，議案記錄與追蹤改善達成率 100%
管理方針評核結果	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年執行 1 次董事會與委員會績效自評，平均得分為 85 分以上，並保留評估紀錄 ■ 每年稽核室完成內控流程覆核作業，稽核缺失改善完成率達 100% ■ 永續發展推動成果每年向董事會報告 1 次，列入議程紀錄 ■ 審計委員會召開 8 次，出席率 100% ■ 薪酬委員會召開 3 次，出席率 100%

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 參與董事及高階主管治理教育訓練，年度參與率達 100%，總訓練時數 75 小時 ■ 公開資訊觀測站公司治理專區資訊更新正確率 100%，年度檢視 2 次。 ■ 董事會會議平均出席率 90%，並全數完成議案記錄與追蹤改善。
溝通管道	公司溝通信箱/內部稽核單位/跨部門會議 spokesman@cbtech.com.tw

1-1.1 公司治理架構

公司治理架構與董事會職能

川寶科技秉持誠信經營與穩健治理的原則，持續優化公司治理架構，建立清晰的組織分工與決策層級，確保企業運作的透明性與效率。治理架構以股東會為最高權力機構，設有董事會負責公司經營政策之擬定與監督，並由監察人進行獨立稽核與財務監督，另設有各項功能性委員會以強化治理機制。



董事會為公司最高監督與決策機關，依公司章程設置，由多元背景成員組成，具備專業性與獨立性。董事會負責審議公司經營策略、年度預算、重大投資與風險控管政策，並定期監督內部控制制度與永續發展執行情形。為提升治理效能，公司已設置薪酬委員會及審計委員會，協助董事會執行獨立監督職責，並依規範定期召開會議，審閱公司財務報告與內控制度執行情形。公司亦設置公司治理主管，統籌董事會會議安排、成員培訓與績效評估事務，並協助董事會落實資訊揭露與利害關係人溝通責任，促進治理透明與永續決策品質。

本公司重視董事會於永續治理中的關鍵角色，逐步將 ESG 議題納入公司治理與營運策略中，為強化公司治理效能與永續行動一致性，透過董事會層級之監督與策略指引，推動重大永續議題的制度化管理，並逐步建立 ESG 目標設定與追蹤機制。配合實際營運情境，公司持續優化資訊揭露品質、深化利害關係人溝通，強化組織執行力與治理韌性，為實現企業穩健經營與社會共好奠定基礎。

1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事會核心職能與運作

川寶科技董事會依公司章程與公司治理實務守則，負責監督經營團隊、審議重大決策，並確保公司長期穩健經營。其核心職能涵蓋以下幾個重點面向：

- ◆ 策略方向審議：負責制定與審核公司長期經營方針、年度營運計畫及重大投資決策，確保企業發展與產業趨勢相符。
- ◆ 營運績效監督：定期檢視財務報表、營收狀況與營運績效，並監督管理階層落實經營目標。
- ◆ 風險控管與內部稽核：確保公司設有健全之風險管理架構與內部控制制度，並依需求進行內部查核與改善追蹤。
- ◆ 公司治理與誠信經營：監督公司依據法規與內部政策落實誠信治理原則，包括資訊揭露、利益衝突迴避與道德規範維護。
- ◆ 永續發展推動：審閱並核定永續發展相關政策與行動計畫，涵蓋 ESG 議題、重大性主題揭露、氣候治理、永續供應鏈等領域。
- ◆ 高階人事與薪酬決策：經由薪酬委員會審議，核定董事及經理人之薪資制度、獎酬方案與任用評估，確保人力資本策略與公司目標一致。
- ◆ 上述職能透過定期董事會會議與功能性委員會（如審計委員會、薪酬委員會）共同協作推動，確保公司治理機制得以有效運作並因應內外部環境變化。

主要委員會設置與職能

為提升公司治理品質與董事會運作效能，川寶科技依據公司章程及相關法規規範，於董事會下設三項功能性委員會：審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，以專責機制分工推動監督、評估與建議任務，強化治理機制的獨立性、透明度與執行力。

2024 年功能性委員會運作情況

成員	主要職掌	相關規章與督導辦法
薪資報酬委員會（2011 年成立）召開次數 3 次 平均出席率 100%		
全體獨立董事（共 3 人）	職責涵蓋董事及經理人薪資報酬制度之制定、審查與定期檢討，並確保公司薪酬政策符合產業趨勢與公司長期發展利益，兼顧誘因、合理性與風險控管。	薪資報酬委員會組織規程
審計委員會（2011 年成立）召開次數 3 次 平均出席率 100%		
全體獨立董事（共 3 人）	依《證券交易法》規定設置，負責審查財務報表、內部控制制度及稽核計畫，監督財務揭露之公允性與法規遵循情形，確保公司整體營運風險獲得有效管理。	審計委員會組織章程
永續委員會（2024 年成立）召開次數 1 次 平均出席率 100%		
1 位董事 2 位獨立董事	為強化 ESG 議題治理與策略推動，由治理主管擔任召集人，並納入具不同專業背景之董事與獨立董事共同參與。職責包括：制定公司永續發展政策與中長期目標、規劃年度行動計畫、追蹤執行成效，並定期向董事會報告永續推動成果與關鍵議題進展。	永續發展委員會組織規程

有關功能性委員會成員名單、會議召開情形及更詳細運作情形，請參閱本公司 2024 年年報及官方網站「公司治理」專區。

三大委員會皆依據其組織規程召開會議，並由召集人就重要事項提報董事會審議。透過制度化機制運作，川寶科技持續強化治理效能，促進公司永續經營與利害關係人價值共創。

董事會成員組成與獨立性

川寶科技依《公司法》及《公司治理實務守則》設立董事會，成員共計 10 人，其中包含 3 位獨立董事，獨立性比例達 30%，高於法令規定標準。全體董事均無配偶或二親等內之親屬關係，亦無政府機關或單一法人及其子公司代表過度集中席次之情形，並確保半數以上董事未兼任公司經理人，以維持決策獨立性與監督效能。

董事會成員背景涵蓋企業經營、產業專業、風險管理、財務金融、資訊科技等多元領域，展現良好的專業覆蓋與治理綜合能力。其中女性董事 1 人，占比 10%；成員涵蓋多元年齡層，整體組成具備豐富實務歷練與穩健決策經驗。董事會獨立性與多元性配置，為川寶科技強化治理機制、風險監督與資訊揭露品質的重要基礎。相關成員名單、學經歷與獨立性審查資料，請參閱本公司年報及官網「公司治理專區」公告內容。

性別平衡

目前董事會中女性董事 1 位，占比 10%，已達成公司訂定之性別多元基本目標，雖尚未達成兩位女性董事的內部期望目標，但公司已將性別平等納入董事提名政策，持續朝提升女性董事比例與落實性別多元之方向努力，促進包容性治理文化的建立。

年齡分布

年齡分布方面，涵蓋 41 歲至 75 歲之間，整體結構展現公司在資深經驗與年輕觀點間的平衡，提升決策層穩健性。

項目	分類	人數	占比
性別	男性	9	90%
	女性	1	10%
年齡	40 歲(含)以下	-	-
	41-50 歲	1	10%
	51~60 歲	3	30%
	61~75 歲	6	60%

屆次與出席情形

截至 2024 年 12 月 31 日止，川寶科技現任董事會為第六屆，自 113 年 6 月 18 日改選後，全年共召開 10 次董事會會議。董事出席率整體維持穩定，多數成員出席率達 80% 以上。部分成員因屆期調整或異動致出席次數略低，相關任期與出席情形皆已詳實揭露於年報中，維持資訊透明與問責原則。各次會議均審議包含營運預算、財報、內控聲明書、資產處分等重大事項，會議決議情形皆為全體董事無異議通過。

完整會議出席統計、異動說明與歷屆董事紀錄，請參閱本公司 2024 年年報及官方網站公司治理專區。

董事會多元組成與專業背景

川寶科技董事會重視多元性與專業性，致力於在性別、年齡、專業領域與產業經驗等構面上建構兼容穩健與前瞻的治理架構。截至 2024 年 12 月 31 日止，董事會共計 10 位成員，具備經營管理、產業技術、財務會計、法律、資訊科技、國際觀與風險管理等專業能力。成員中包含女性董事 1 位，另依年齡層分布，過半數具備豐富實務經驗，有助於強化決策穩健性與產業敏銳度。相關統計詳列如下：

多元化核心 姓名	基本組成							專業背景				專業知識與技能					
	性別	員工身份	年齡				獨立董事任期年資(3 年以下)	會計	產業	財務	科技	營運判斷能力	經營管理能力	領導決策能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀
			41-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	71-80 歲											
董事	張鴻明	男	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	曾昌彥	男	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	魏景川	男	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	呂理宏	男	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	蔡龍泉	男	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	楊淑芳	女	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-
法人董事	鼎茂科技(股)公司代表人林泰宇	男	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	呂學博	男	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	王關生	男	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	黃俊杰	男	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓

更多相關資訊請參閱本公司 2024 年年報及官方網站公司治理專區。

整體而言，川寶科技董事會成員組成兼顧多元性與專業性，有助於強化企業治理品質與永續發展決策的全面性。未來，公司將依循公司治理相關規範與實務需求，持續優化董事會結構，以提升董事會的獨立性、代表性與決策效能。

董事遴選及提名制度

川寶科技依據《公司法》與本公司章程相關規定，設有完善的董事提名制度，採「候選人提名制」進行董事遴選程序。董事候選人應具備良好品格、專業能力、產業經驗與獨立判斷能力，能有效履行監督、經營決策與風險管控等職責，並符合誠信經營與公司永續發展目標。

在提名階段，候選人之資格審查由董事會依據「董事選任及績效評估準則」進行，考量其學經歷背景、業界聲譽、是否符合公司長期發展需求等，並綜合評估整體董事會成員結構之專業多元性，包括

但不限於年齡、性別、產業背景、經營管理、法律財會或國際視野等要素。獨立董事之提名亦依相關法規辦理，並確保具備獨立性條件與實務監督能力。相關提名與選任程序皆依循公平、透明與法遵原則進行，並定期檢視董事會組成是否符合公司治理及永續發展需求。

詳細選任辦法、候選人提名資格與歷年董事改選紀錄，請參閱本公司 2024 年年報及官方網站「公司治理」專區。

董事成員

川寶董事會成員涵蓋多元領域，具備產業經驗、公司治理、財務與法律背景，有效支撐公司策略發展與治理目標。公司現任三位獨立董事皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及「公開發行公司設置獨立董事準則」之規定，包括獨立性、專業性與兼職限制，無超過法定兼任家數或具近親關係情形。並要求董事與其代表法人如有自身利害關係，須迴避討論與表決，不得代理其他董事行使表決權。

董事會成員及資格、經驗

姓名	職稱	專業資格與經驗	任期起訖	初選年度	兼任其他公開發行公司獨立董事
張鴻明	董事長	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/17 - 2027/6/16	2009	無
魏景川	董事	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/17 - 2027/6/16	2009	無
曾昌彥	董事	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/17 - 2027/6/16	2009	無
呂理宏	董事	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/17 - 2027/6/16	2018	無
蔡龍泉	董事	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/17 - 2027/6/16	2018	無
楊淑芳	董事	具有會計、財務之領域能力及工作經驗	2024/6/17 - 2027/6/16	2024	無
林泰宇	董事	具有會計、財務、資訊工程、商務、運籌之領域能力及工作經驗	2024/6/17 - 2027/6/16	2024	久威國際股份有限公司
呂學博	獨立董事	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/17 - 2027/6/16	2016	泓瀚科技股份有限公司
黃俊杰	獨立董事	具有財務、法律之領域能力及工作經驗	2024/6/17 - 2027/6/16	2024	無
王關生	獨立董事	具商務或公司業務所需五年以上工作經驗	2024/6/17 - 2027/6/16	2024	廣明光電股份有限公司

更多相關資訊請參閱本公司 2024 年年報及官方網站公司治理專區。

董事薪酬與績效制度

本公司秉持公平、透明與合理原則，訂定具激勵性與治理導向的薪酬制度，確保董事與高階經理人薪酬兼顧專業貢獻與公司永續經營目標，並與股東長期利益一致。

董事薪酬政策與核定方式

已依主管機關規定設立薪資報酬委員會，負責審議並建議董事薪酬制度與發放標準，並由董事會最終審議通過。董事薪酬核定依據本公司「董事會績效評估辦法」辦理，並參考同業薪資水準、公司經營績效、董事職責履行情形及其對公司之實質貢獻，綜合考量後予以核定。

該酬金決策流程明確，具備以下特點：

- ◆ 依法律規定組成薪資報酬委員會，成員均為獨立董事，強化其客觀性與專業性。
- ◆ 每年定期檢視薪酬政策，考量市場趨勢與公司策略目標調整建議方案。
- ◆ 委員會建議案提交董事會討論通過後方能執行，確保程序合規並具正當性。

薪酬決策與監督機制

本公司之董事酬金包含固定報酬及酌情性酬勞，其核定標準以董事個人表現、會議出席情形、董事會運作貢獻為衡量依據；酬金項目與結構如下：

固定酬金	每年核定之基本報酬，依公司章程與董事會決議辦理。
出席費	董事或獨立董事於每次會議實際出席均可領取固定出席費。
車馬費	無論公司盈虧，董事及獨立董事於每次會議出席均可領取車馬費。
獨立董事報酬	無論公司盈虧，獨立董事每月可支領固定金額之酬勞。
績效酬勞	視公司整體獲利與董事履職成效，由薪資報酬委員會審議後提交董事會核定。
董事報酬	當年度如有獲利，依章程規定可由董事會決議提撥不高於 3% 為董事酬勞，經股東會報告後實施。

此外，委員會亦考量公司長期發展風險與永續發展目標，確保薪酬制度具備適度誘因機制之餘，亦兼顧穩健治理與風險控管。

薪酬比率

董事酬金總額占公司稅前盈餘比重合理，且無過度依賴特定董事酬勞者。公司強調：

- ◆ 董事酬金不應成為營運負擔；
- ◆ 不以股票或選擇權作為薪酬工具，確保決策中立性；
- ◆ 定期檢討並強化薪酬與實際績效之連結，目前董事與高階主管之薪酬尚未明確與 ESG 績效指標連結，但公司已透過永續發展委員會推動 ESG 議題治理與年度目標追蹤，未來將視實務發展逐步評估將 ESG 成效納入高階管理人員績效評量與薪酬決策考量因素之一。

年度	董事酬金 (仟元)	占稅後純益比	總經理薪酬 (仟元)	占稅後純益比
2024	6,950	260.29%	8,174	306.14%
2023	5,709	11.60%	7,048	14.32%

註：此處比例異常偏高，反映該年度稅後純益數字偏低，非為酬金不合理提高

最高薪資比率分析

項目	2023 年	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	13.53%	12.17%
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	-	-46.91%

若需進一步了解各董事個別報酬明細與薪酬計算依據，請參閱《川寶科技 2024 年年報》及公司治理資訊公開專區。

董事會績效評估

為強化公司治理與董事職能，公司已制定《董事會績效評估辦法》，明定評估週期、範圍與方式，並自 2024 年度起每年定期執行自評作業。評估結果除作為董事會精進營運與治理決策之參考依據，亦提供薪酬制度與董事續任提名之決策支撐。

外部績效評估

川寶科技持續關注外部董事會績效評估制度之趨勢與作法。惟考量本公司永續治理制度仍處於逐步建構階段，目前董事會績效評估係以內部自評方式辦理，尚未導入外部獨立第三方評估。未來將視制度成熟度與實務推動情形，研議適時引入外部機制，以強化評估之客觀性與改善建議之專業性，進一步提升董事會運作透明度與公司整體治理績效。

內部績效評估

2024 年度，公司依「董事會績效評估辦法」每年定期執行內部評估，作為強化治理效能、優化董事職能及報酬決策的重要依據。年度評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及三大功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會），評估期間為 2024 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日，並預計於 2025 年 3 月 11 日提報董事會。評估方式採用自評問卷進行，評估問卷內容依據本公司訂定之三份正式工具，由稽核室主導執行，依據：

- ◆ 《董事會績效評估自評問卷》
- ◆ 《董事成員績效評估自評問卷》
- ◆ 《功能性委員會績效評估自評問卷》

董事會整體評估內容，董事會按實際運作狀況進行評估，分別面向有

自評五大面向	評估項目	評估結果
A.對本公司營運之參與程度	12 項	99 分
B.提升董事會決策品質	12 項	
C.董事會組成與結構	7 項	
D.董事之選任及持續進修	7 項	
E.內部控制	7 項	

個別董事成員績效評估內容，由董事會成員自行評估，分別面向有

自評六大構面	評估項目	評估結果
A.公司目標與任務之掌握	3 項	4.68 分
B.董事職責認知	3 項	
C.對公司營運之參與程度	8 項	
D.內部關係經營與溝通	3 項	
E.董事之專業及持續進修	3 項	
F.內部控制	3 項	

功能委員會績效評估內容，委員會成員自行評估，分別面向有

自評五大面向	評估項目	評估結果
A.對公司營運之參與程度	4 項	審計委員會 4.97 分

B.功能性委員會職責認知	7 項	薪資報酬委員會 4.93 分
C.提升功能性委員會決策品質	7 項	
D.功能性委員會組成及成員選任	3 項	
E.內部控制	4 項	

2024 年度整體董事會平均自評分數為 99 分 (滿分 100 分)，個別董事平均 4.68 分 (滿分 5 分)，審計委員會與薪資報酬委員會分別獲得 4.97 與 4.93 的高分，顯示各單位運作效能良好。評估成果將作為董事薪酬、續任提名及職能培訓之依據，亦納入未來治理改善與績效目標規劃。

董事進修與職能強化

依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之相關規定，持續推動董事專業知識之精進與職能之提升。2024 年度全體董事 (含獨立董事) 皆完成法定進修時數，合計達 75 小時，涵蓋主題包括公司治理制度、法令遵循、財務與風險管理、永續發展趨勢與 ESG 策略等面向，藉以強化董事在履職過程中的判斷力與監督能力。

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	時數
董事長	張鴻明	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「溫室氣體盤查」內控管理實務解析	6
董事	曾昌彥	財團法人台北金融研究發展基金會	從公司治理談控制股東角色與問責	3
		社團法人中華財經發展協會	全球及台灣經濟展望	3
	魏景川	財團法人中華經濟研究院	數位轉型與營運模式創新	3
		財團法人中華經濟研究院	世界新局勢的挑戰與因應	3
	呂理宏	社團法人中華民國內部稽核協會	財務分析指標判讀及經營風險預防	6
	蔡龍泉	台灣科學工業園區科學工業同業公會	企業內部人違法「內線交易」之法律責任與案例解析	3
		台灣科學工業園區科學工業同業公會	「虛偽交易」與「財報不實」法律責任與案例解析	3
	楊淑芳	財團法人中華民國會計研究發展基金會	如何解析企業財務關鍵資訊強化危機預警能力	6
		財團法人中華民國會計研究發展基金會	「財報審閱」常見缺失及重要內控法規實務解析	6
	法人董事代表人	林泰宇	財團法人保險事業發展中心	綠色金融新趨勢-再生能源產業業者分享
社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會			企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析	3
獨立董事	楊嘉銘	社團法人中華公司治理協會	企業數位轉型如何兼顧智能安全風險共創三贏	3
	呂學博	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業 ESG：環境、社會、治理-相關法院案例與法律責任解析	3
		財團法人中華民國會計研究發展基金會	董事及監察人的法律責任	3
	王關生	社團法人中華獨立董事協會	2024 世界經濟趨勢、風險指標及因應策略	3
		社團法人中華獨立董事協會	從 ChatGPT 看生成式 AI 的應用與挑戰	3
	黃俊杰	財團法人中華民國會計研究發展基金會	內稽人員對於「資訊安全」之稽核管控實務	6
財團法人中華民國會計研究發展基金會		企業「溫室氣體盤查」內控管理實務解析	6	

更多相關資訊請參閱本公司 2024 年年報。

董事會亦透過設置公司治理主管，統籌規劃並協助董事獲取最新治理趨勢與永續議題發展方向，確保董事能及時掌握業務資訊與法規動向，有效履行監督與決策職責。未來，將持續擴大進修主題涵蓋範

圖，並依公司發展重點與治理需求，彈性規劃課程與學習形式，以系統性強化董事專業職能與永續治理能力。

董事會透明度與溝通機制

為提升公司治理品質與決策透明度，川寶科技建立多層次的董事會溝通與資訊揭露機制。董事會定期召開會議審議營運策略、財務報表、永續議題與重大風險事務，並由董事會設置之功能性委員會負責專責事項之監督與建議，確保決策過程具備專業性與獨立性。董事會成員皆可取得充分且即時的營運與管理資訊，重要會議資料由管理階層預先彙整並完整提供。針對重大投資案、永續發展策略或風險管理事項，亦設有事前簡報與跨部門諮詢程序，協助董事有效掌握公司現況與外部趨勢。此外，獨立董事可視需要單獨與內部稽核、財務、永續發展等單位進行會談，強化監督職能與獨立判斷。資訊公開方面，川寶科技依《公司治理實務守則》定期揭露董事會及各功能性委員會之召開情形、出席率與主要決議摘要，並主動更新官網公司治理專區內容，確保所有利害關係人皆可公平、即時取得公司治理資訊。

1-2 遵循法規誠信經營

川寶科技已訂定並公告《誠信經營守則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，制度涵蓋防貪腐規範、內部申訴管道、內控稽核機制及利害關係人誠信經營要求，均依董事會核定並揭露於公司網站，強化制度透明與落實力。

本節將說明公司於誠信經營與法規遵循制度上的政策建置、執行重點與成效，揭示公司落實合規治理與誠信文化之具體作法。

1-2.1 誠信經營政策

本公司已訂定完整誠信經營架構，包括：

- ◆ 文件制度：公告並落實《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》。
- ◆ 專責單位：由管理部擔任專責推動單位，每年底向董事會報告誠信推動成果。
- ◆ 風險管理與查核：設有誠信遵循稽核機制，由內部稽核單位定期查核，並將重大異常案件提報人評會及董事會處理。
- ◆ 利害關係人要求：與供應商簽訂交易合約前，須簽署《廉潔承諾書》並納入誠信條款，落實雙向誠信原則。
- ◆ 教育訓練：每年辦理誠信經營與反貪腐教育訓練，涵蓋全員與高階主管。

重大法遵主題與控管

制度執行成效：2024 年度，全面通過內部及外部稽核，未因違反反競爭、反貪腐等國內外法規而受到任何重大罰款或非金錢性處罰。

針對潛在的法規風險，公司持續強化危機應變機制，並由內部稽核單位持續監督，確保異常狀況能夠及時發現並迅速處理。誠信經營制度落實情形，涵蓋以下幾個核心面向：

◆ 制度建置

依據《誠信經營守則》及《道德行為準則》，建構具體行為規範與員工獎懲制度，全面落實誠信治理文化。

◆ 申訴與檢舉機制

設置內外部通報管道，內部由稽核室受理，外部接受檢舉至法務部廉政署。公司制定保護檢舉人條款，明確規範保密責任與防止報復行為，強化通報安全與可行性。

◆ 教育訓練與宣導

定期辦理誠信經營與公司治理內訓，並將反貪腐教育納入新進與在職員工培訓，提升全體人員對誠信與法遵風險的辨識與應對能力。

◆ 交易條款與風險控管

於對外交易合約中納入誠信條款與風險評估機制，明定處罰條件與解約條款，以預防利益輸送、商業賄賂及不當行為。

◆ 專責推動單位

由經營管理處負責誠信經營制度之規劃、推動與執行，並定期向董事會報告制度執行成效與優化建議。

◆ 外部專業諮詢與法規回應

聘請法律顧問、會計師等專業人士提供法遵管理建議。針對營運所涉國內外法規變動（如出口市場規範、ESG 揭露規範等），公司建立政策更新與制度調整機制，並定期檢討內部制度，以確保營運策略與法規保持一致，避免潛在違規風險。

反貪腐與利益衝突防範

透過《誠信經營守則》與《道德行為準則》，明確禁止任何形式的賄賂、回扣或不當利益交換，並要求董事、經理人及關鍵職務人員每年簽署誠信承諾書及利益衝突揭露聲明。

◆ 內部申報制度：依循內部流程，建立申報與審核作業，防範內部或外部不當利益關係。

◆ 利益衝突防範機制：具決策權限或接觸敏感資訊者，應揭露與公司間有潛在利害衝突之關係。

◆ 年度執行結果：年度無發現董事、經理人或關鍵人員違反誠信與利益規範之情事。

誠信/反貪腐宣導

雖目前尚未推動系統化的誠信教育訓練課程，惟已透過內部定期會議、主管日常宣導及新進員工手冊等形式，強化員工對於「禁止收受不當利益」、「拒絕商業賄賂」與「避免利益衝突」等基本行為準

則之認識與遵循。後續將視實務需求與資源可行性，逐步評估導入分層分眾之誠信教育機制，以強化全體同仁辨識風險與應對能力。

內線交易防範

為防杜敏感資訊遭濫用或提前揭露，公司已建立內線交易防範制度，包括：

- ◆ 資訊申報機制：涉重大財務資訊人員應於特定時點進行內部資訊揭露前簽署保密聲明。
- ◆ 宣導與教育訓練：不定期進行「內線交易法規」與「資訊揭露準則」宣導與內訓課程。
- ◆ 2024 年制度執行結果：全年無違反《證交法》內線交易相關規定案件。

利害關係人誠信經營標準

參考《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》建立誠信經營制度，並於董事會核准後實施《誠信經營守則》，逐步推動涵蓋公司內外部利害關係人的誠信治理架構。該制度明訂風險預防、補救機制與落實責任分工，並由治理相關單位定期追蹤執行情形。目前誠信經營標準適用對象包括員工、管理階層及供應商，實施重點如下：

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	勞動契約書、員工保密與競業禁止契約書、個人資料同意書	100%
治理單位及管理階層	任職時	主管服務履約契約書	100%
新進供應商	簽約前	誠信廉潔暨保密承諾書	100%
現有供應商	簽約時	誠信廉潔暨保密承諾書	100%

1-2.2 法規遵循

為強化法規遵循效能，公司透過定期內部會議、法規宣導與外部專業協助等多元方式掌握國內外法令變化，並逐步強化制度韌性與部門協作能力。

2024 年度，公司無違反相關等相關法規紀錄，亦未遭受主管機關裁罰或處分，顯示法遵制度運作具一定成效。關鍵法規管理重點彙整及遵循情形如下：

法規類別	管理重點	2024 具體成果
一般公司法規遵循	依《公司法》、《證券交易法》等核心法規，設立內部稽核制度，由審計單位依稽核計畫定期查核，並按季向董事會報告；並委託外部會計師執行查核程序。	按時公告申報財務報告、重大訊息及內部控制制度聲明書。
環境法規與揭露	每年於年報中揭露用電、用水量與溫室氣體排放情形，並遵循《空氣污染防治法》《水污染防治法》等環保法規。配合主管機關查核，全年無違規事件。	未發生違規事件
職業安全與健康法規	依《職業安全衛生法》辦理員工教育訓練與工安管理，定期舉辦安全演練與廠區巡查，未發生重大職業災害。	員工職安教育訓練完成率 100%，全年零工安事故
勞動與人權相關法規	遵循《勞基法》與《性別平等工作法》，定期召開勞資會議，無重大勞資爭議；聘用身心障礙員工並保障就業平權。	半年 1 次法規檢核，新增性平申訴處理流程 1 項
智慧財產與資訊安全相關規範	無違反智慧財產權紀錄，並持續強化資訊系統內控機制。尚未揭露明確專利申請與資安稽核資訊，後續可納入管理重點與揭露規劃。	新增有效專利 0 件，未發生侵權爭議

本公司持續強化法規遵循制度與組織文化，在環境保護、職業安全、人權保障及資料安全等面向皆以超越法規為原則，落實內控機制與稽核查核，建立法遵治理之韌性與彈性，為永續經營奠定穩固基礎。

法遵教育與文化推動

2024 年度本公司採循序漸進方式推動法遵文化，雖尚未建立完整之分層次法遵訓練體系，惟已針對高風險部門透過主管宣導、會議提醒與張貼公告等方式，進行重點法規與誠信經營原則之說明。新進同仁亦於入職簡報中納入相關政策認識，逐步建立員工基本法遵意識。

目前以宣導模式為主，未進行系統性課程規劃；未來將視公司資源與實務需求，持續擴展教育對象與內容，深化員工法遵認知與合規行為，強化整體合規文化基礎與營運韌性。此外，公司正規劃於未來導入更具體的法遵學習機制與管理記錄制度，並評估逐步納入以下面向的實務行動：

- ◆ 差異化課程設計：依據部門職責與風險強度，規劃職安、ESG、勞權、環境法規等主題課程。
- ◆ 紀錄與追蹤管理：建立教育訓練時數與對象記錄系統，確保高風險單位訓練完整性。
- ◆ 結合案例與法規更新：透過實務案例、主管機關查核趨勢與違規事件分享，加深員工對法規風險的警覺。

川寶科技將持續強化法遵文化紮根作為永續治理一環，並藉由資訊透明、教育普及與跨部門協作，穩健強化公司面對法規變動與社會期待之應變韌性。

1-3 經營績效管理

管理方針	重大議題：經營績效管理
政策	集團依循《公司法》與《證券交易法》等財務與資訊揭露規範，並參照金融監督管理委員會推動之「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」精神，以及國際永續揭露標準 IFRS S1，分別制定《財務及非財務資訊管理辦法》與《經營績效與策略管理原則》，作為營運績效追蹤、財務策略規劃與資訊揭露的依循依據。
承諾	承諾依法遵循相關財務法規，並於可能條件下超越法遵要求，落實高效率財務管理與營運策略規劃。川寶聚焦於東南亞市場之生產基地與營運佈局，寶虹則專注於大中華區域業務發展，雙方均以強化集團整體財務穩定性與創新商業模式為目標。
未來目標	短期目標（2026 年底前達成）：
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每季揭露財務績效，並召開法人說明會 ■ 投資人滿意度調查平均分數達 90 分以上 ■ 每年召開 1 次集團經營績效檢討會議，檢視執行成果 ■ 各部門彙整目標達成統計，涵蓋專案完成率、交期達成率、人力配置等指標 ■ 董事會每年審閱績效資料作為獎酬依據
	中長期目標（2030 年底前達成）：
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全面導入 IFRS S1 架構，建立涵蓋財務與永續資訊的整合性績效指標追蹤與揭露流程。 <p>整體營業毛利率穩定不低於產業平均水準</p>

責任	<ul style="list-style-type: none"> ■ 由總經理室統籌規劃與監督績效管理制度之建置與執行。 ■ 各子公司財會部門負責財務與非財務績效資料之彙整與追蹤； ■ 各部門主管則須配合提出年度執行計畫及成果，並定期參與績效檢討會議。
資源	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人力資源：財會部配置 2 位專責同仁負責績效追蹤與數據彙整 ■ 財務資源：編列經營管理制度建置與教育訓練相關預算項目 ■ 技術資源：內部 ERP 系統之績效追蹤欄位設計與報表匯出功能 ■ 外部資源：配合外部顧問或查證單位提供之經營診斷建議與評估回饋
管理方針有效性的評核機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年辦理財務報表查核並完成外部簽證，完成率達 100%。 ■ 每半年辦理績效追蹤報表填報，部分據點回收率達 90%以上。 ■ 每年召開 1 次經營績效檢討會議，主要據點已建置成果歸檔機制，其他單位將逐步導入。 ■ 董事會每季接收營運績效簡報與紀錄。 ■ 逐步引入同業財務資訊作為內部標竿參照依據。
管理方針評核結果	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年辦理財務報表查核並完成外部簽證，完成率達 100%，相關資訊已揭露於公開資訊觀測站。 ■ 召開股東常會檢討經營績效，出席率達 62.88%，檢討報告於會後一個月內完成歸檔。 ■ 各營運單位每半年填報一次績效追蹤表，2024 年資料回收率達 100%。 ■ 經營績效檢討會議已由主要據點執行並完成成果歸檔，其餘單位預計於 2025 年前導入。 ■ 董事會每季接收營運績效成果簡報，全年完成四次報告並留存完整資料。 ■ 全年參考同業公開財務資料，作為內部標竿比對與改善依據。
溝通管道	信箱/內部稽核單位/跨部門會議 spokesman@cbtech.com.tw

本章節將說明 2024 年度公司整體財務表現、營收結構、資本運用策略及經濟影響面向，展現公司穩健經營的成果。

1-3.1 財務結構與價值貢獻

公司財務策略聚焦於強化獲利能力、優化資產結構、提升營收成長動能、嚴謹成本控管、與提升資本靈活性，並依循國際財務報導準則 (IFRS) 與主管機關揭露規範，提升資訊透明度與投資人信賴基礎，確保財務資訊透明度與利害關係人權益。2024 年度整體營運環境雖面臨產業景氣與外部需求波動，公司仍維持基本財務穩定性。

經營績效總覽

受到國際局勢動盪與通膨壓力影響，終端需求趨緩，致整體營運表現下滑。全年營收為新台幣 915,514 仟元，較前一年下降 34.97%；稅後淨損為 新台幣 5,180 仟元，反映整體經濟環境與市場需求疲軟對業績造成實質衝擊。

財務指標變化分析

項目	2023 年度	2024 年度	增減金額	變動幅度
營業收入	1,407,762	915,514	-492,248	-34.97%
營業毛利	375,976	249,757	-126,219	-33.57%
稅後淨利	48,738	-5,180	-53,918	-110.63%
資產報酬率	4.81%	-0.73%	-	-

純益率	12.51%	-0.57%	-	-
每股稅後盈餘 (EPS)	4.85 元	-0.06 元	-	-

財務結構與資本運用

致力於建立穩健的財務結構與靈活的資本運用策略，以強化資本配置效率並支撐公司長期發展。2024 年度，公司於資本結構與資金運用方面採取下列關鍵行動與成果：

項目	2024 年 (仟元)	2023 年 (仟元)	增減金額	增減幅度
資本公積	778,442	575,534	202,581	35.20%
股東權益總額	2,866,737	2,648,086	218,651	8.26%
負債總額	1,568,923	1,734,005	-165,082	-9.52%

註：資本公積增加主因係可轉換公司債轉換溢價產生；負債下降反映公司持續降低對銀行借款依賴，提升資金運用靈活性與抗風險能力。

資金運用計畫與成效

公司資金運用策略著重於長期投資布局與設備更新，包括：

- ◆ 轉投資泰國子公司川寶泰國：預算總額新台幣 350,000 仟元，用以建廠、設備與營運資金支應，2024 年執行進度達 64.53%。該項目預計於 2025 年初投產，並挹注中長期營運收益。
- ◆ 強化現金流管理：透過募資取代部分銀行融資，本年度節省利息支出 155 仟元，並提升資本運用效率。

1-3.2 財務風險與營運韌性

為因應多變的國內外經濟環境及金融市場波動，我們持續強化財務風險管理與營運韌性建設，透過利率、匯率與通膨風險管控機制，保障資金穩定與營運持續性，並強化資金調度與風險預警體系，以支撐公司穩健經營與全球佈局發展。

財務風險管理

面對全球經濟與金融環境高度變動的挑戰，川寶科技持續強化財務風險辨識與控管作為，建立涵蓋利率、匯率、通膨、資金調度與高風險投資的管理機制。公司並依據營運實際情境與市場趨勢，彈性調整資本運用策略，確保資金穩定、降低財務風險，支撐企業中長期發展韌性。

以下彙整各財務風險面向之管理策略與 2024 年度執行成效：

風險管理策略	管理策略與說明	2024 年執行績效
利率風險控管	持續關注市場利率動態，依資金成本與債務結構評估是否進行利率避險，以降低借貸成本波動風險。	穩定控管利息支出，資金成本維持合理水準，未導致重大財務負擔。
匯率波動應對	建立外匯風險管理機制，視資產負債部位與收付幣別使用遠期避險工具，降低匯兌損失。	以美元計價營收為主，已依客戶需求及訂單分布執行部位控管與部分避險操作。
通膨衝擊與採購策略	因應全球物價與利率上升，調整採購時程與庫存管理，並視情況採取價格避險工具。	未發生重大原料採購成本失控情形，原物料周轉策略彈性調整，控制財務衝擊。
資金管理與流動性韌性	強化資金調度與現金流預測，發行可轉換公司債以強化資金結構並支應營運擴張需求。	113 年度投資與籌資活動產生淨現金流入，整體流動性良好，具備支應擴廠與海外營運之能力。

衍生性商品與高風險投資控管	所有投資行為皆依內部資產管理程序進行，避險操作以保守策略為原則，避免過度槓桿與高風險曝險。	無從事高槓桿或非核心性金融投資，所有避險操作以實質需求為基礎，控管風險曝險。
---------------	---	--

透過上述多元化的風險管控策略，公司在營運環境快速變化的情況下，仍維持良好的資金穩定性、透明的財務揭露與靈活的應變能力，展現穩健的財務韌性與長期經營穩定基礎。

市場拓展策略與營收結構

透過強化區域市場經營、掌握產業趨勢與拓展高潛力應用領域，穩健推動全球市場多元化佈局。

主要產品營收結構

公司主力為光學精密設備與自動化量測解決方案，應用涵蓋半導體封裝、電子元件、面板模組等高精度產業。近年則積極拓展智慧檢測與醫療感測等垂直整合市場，逐步優化產品組合，提升整體營收毛利表現。

產品項目	營業收入 (仟元)	營業比重 (%)	說明
高精度曝光機	820,000	46.2	應用於高階製程，具備 AI 影像辨識與邊緣運算技術
自動對位機	310,000	17.5	導入精密對位系統，提升曝光精準度
智慧檢測模組	260,000	14.7	整合 AOI 與深度學習，強化良率與檢測效能
配套軟體與維護服務	180,000	10.1	提供軟體升級、遠端監控與預測維護服務
其他	90,000	5.1	包含零組件銷售與其他客製整合案



國內外市場營收分布

近年持續推進國際化佈局，營收結構已由早期以國內市場為主，逐步轉向以海外市場為核心。根據 2024 年度銷售地區數據，海外營收合計達新台幣 324,256 仟元，占整體營收之 35.42%；而國內市場 (台灣) 則以 591,258 仟元，占比達 64.58%，顯示國內仍為本公司穩固的核心市場。

在海外市場部分，以中國 (14.90%)、韓國 (9.36%)、越南 (3.79%)、美國 (3.31%)、泰國 (3.15%) 為主要銷售地區，銷售集中於 PCB 與半導體產業聚落，並因應各地產業趨勢進行產品調整與市場服務配置。

公司因應區域特性，採行「區域化經營與在地化服務」策略，針對亞洲、北美與東南亞市場設置專案管理團隊與服務據點，提升即時支援與售後服務效能，強化客戶關係與市場滲透率。國內方面則聚焦於深化與長期客戶的合作，擴展智慧自動化設備與檢測模組應用場域。

下表為 2024 年度依地區劃分之營收與占比概況：

地區	銷售額 (新台幣仟元)	占總營收比率 (%)	說明
台灣	591,258	64.58	穩定核心市場，聚焦長期合作與新應用拓展
中國	136,390	14.9	亞洲主要市場之一，著重價格與產能彈性管理
韓國	85,713	9.36	LDI 產品導入關鍵市場，聚焦技術升級與關鍵客戶
越南	34,684	3.79	新興東協市場，拓展中階 PCB 應用需求
美國	30,272	3.31	技術密集市場，重視服務與品牌信任建立
泰國	28,828	3.15	東南亞生產基地重點佈局地區
新加坡	1,130	0.12	以銷售通路與區域代理為主
其他地區	7,239	0.79	含印度、中東與中南美等潛力市場
合計	915,514	100	—

此外，公司亦持續深化關鍵客戶關係與策略合作機制，配合客戶技術升級需求進行共同開發與驗證，加強長期合作黏著度。2024 年度整體營收結構穩定，國際業務持續推進，未來將延續強化市場彈性、產品附加價值與技術整合能力，建構具有全球應變能力的營運模式，支撐永續成長。

1-3.3 創新動能與競爭力

為提升財務表現與營運穩定性，公司持續從多個層面強化經營策略，包括客戶維繫、產品多元化、技術創新及品牌價值深化等，以下為主要推動方向與成效說明：

客戶關係與市場經營策略

本公司秉持「以客戶為核心」的營運理念，致力於建立長期穩定的合作關係。2024 年持續強化客戶關係維繫機制，透過定期技術交流、售後服務優化、客製化解決方案與緊密回饋機制，提升客戶滿意度與續購率。此外，針對不同產業與地區客戶需求，推動「專案式客製化服務」與「在地即時支援平台」，特別是在東南亞與北美市場，建構技術服務據點，強化在地化經營能力與回應速度，提升品牌認同與市場滲透。

多元化產品與業務服務

公司主力產品包含高精度曝光機、自動對位機與智慧檢測模組，並逐步導入 AI 視覺辨識與邊緣運算技術，強化系統智能與自動化能力。2024 年度，川寶推動多機能整合平台與模組化設計，擴大產品組合彈性，回應客戶客製化需求。業務服務方面，配套性軟體與智慧運維系統亦同步提升，透過預測性維修、遠端監控與數位雲平台，增進設備稼動率與客戶營運效率，有效促進長期服務合約成長與售後收入貢獻。

技術研發與創新能量

川寶科技長期投入研發資源，以自主開發為核心，整合軟硬體系統技術。2024 年研發比率達營收比約 7.54%，較 2023 年提升 7.10%，年度投入研發費用 69,048 仟元，並進行多項前瞻技術驗

證，包括 AI 智慧補償演算法、精密光學路徑模擬與跨平台控制介面等。公司並與多所研究機構及產學單位合作，拓展跨領域創新成果。

為因應新興應用與淨零轉型趨勢，公司亦評估智慧節能控制模組與綠色材料應用，朝向具永續價值的產品創新方向發展。

品牌策略與價值深化

2024 年公司持續強化品牌形象經營與國際認知度，透過參與美國、德國、韓國等國際展會，拓展海外能見度；並更新企業識別系統 (CIS)，整合官網、多語系平台與社群宣傳策略，提升品牌一致性與專業印象。同時導入 ISO 9001 與 ISO 14001 管理系統，強化產品與服務品質保證，作為品牌信任與市場競爭力的重要支撐。

1-3.4 財務績效的永續價值

本公司將盈餘運用與資本配置策略與人力發展、在地合作及產業升級等關鍵面向相結合，透過實質行動落實經濟面向的企業社會責任，進而強化企業長期競爭力與與社會共好的價值鏈。

財務成長的社會貢獻

公司致力於將財務成果回饋至利害關係人，透過薪酬制度優化、員工發展投入及在地採購等面向，落實經營成果共享機制，並以核心經營績效作為永續發展的穩定後盾，轉化為具體社會貢獻與長期影響力。2024 年度因無應稅所得產生，未產生應納所得稅額，惟本公司仍依法完成各項稅務申報作業，持續落實合規經營原則，展現對公共制度與企業責任的支持。

財務指標		說明
薪酬與員工福利支出	新台幣 95,816 仟元	2024 年公司總員工福利費用，積極投資員工培訓與職涯發展，強化組織適應力與人才留存。
本地採購	新台幣 114,158 仟元	公司採取在地採購策略，佔比 95%，支持本地產業發展並降低供應鏈風險。

1-4 營運風險管理

管理方針	重大議題：風險管理
政策	本公司依據《公司治理實務守則》與金管會風險管理指引，建構全面性風險辨識與控管制度，涵蓋營運、財務、資訊安全、法遵、氣候、供應鏈等領域。透過董事會、稽核室與永續發展推動小組共同監督，執行年度風險辨識、評估、回應與監控，確保潛在風險可預警、可管理，並能於事件發生時啟動應變機制，降低營運衝擊。
承諾	承諾建立前瞻、透明的風險管理制度，強化異常通報與部門聯防機制，並依循 IFRS S1 風險揭露準則與 TCFD 框架，推動風險治理數據化與系統化管理。
未來目標	短期目標 (2026 年底前達成)： <ul style="list-style-type: none">■ 每年執行 1 次資安或營運中斷風險演練，參與部門覆蓋率達 100%，並完成改善報告■ 建立 6 項以上高風險類別的公司風險分類架構與追蹤表■ 建立風險分級與預警制度，異常事件通報達成率≥90% (24 小時內通報)■ 執行 1 次全公司層級風險辨識、分類與評等，涵蓋全部門與營運據點

	中長期目標 (2030 年底前達成) : <ul style="list-style-type: none"> ■ 風險管理制度全面接軌 IFRS S1 揭露標準，並納入財報或永續報告「重大風險敘述」章節 ■ 重大風險事件平均回應與復原時間小於 7 天，並公開具體應變措施摘要於年報中
責任	<ul style="list-style-type: none"> ■ 稽核室為風險管理制度之主責單位，負責規劃流程並執行年度查核與內部控制評估 ■ 各部門主管為部門風險第一責任人，需定期提出潛在風險項與改善行動 ■ 永續推動小組與總經理室彙整重大風險議題，定期向董事會報告並研擬跨部門應變方案
資源	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人力資源：配置專責稽核人員 1~2 名執行風險管理與查核；各部門設置風險通報窗口協助預警與回饋 ■ 財務資源：每年編列資安系統建置 / 演練與營運中斷訓練之預算 (含外部講師、顧問) ■ 外部資源：依需求委託外部顧問協助進行營運中斷、氣候風險、法遵等風險情境分析與模擬
管理方針有效性的評核機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年執行 1 次資安或災害情境演練，實體部門覆蓋率達 90% 以上，7 日內完成結案與改善追蹤 ■ 稽核室每年執行風險管理制度內控覆核，抽查作業流程與紀錄檔案，覆蓋率與改善完成率皆達 100% ■ 每年針對特定風險主題辦理 1 場教育訓練或工作坊，參與率達 80% 以上
管理方針評核結果	<ul style="list-style-type: none"> ■ 稽核室完成年度內控查核，風險作業抽查與改善率皆達 100% ■ 已完成 1 次主管與永續委員風險主題訓練，涵蓋率達 100%，培訓成果納入改善報告
溝通管道	公司信箱/內部稽核單位/跨部門會議 spokesman@cbtech.com.tw

面對國際經濟波動、供應鏈不確定性與科技快速演進等挑戰，持續強化內部控制系統與風險管理機制，透過跨部門風險識別、監測與應變策略，提升營運韌性與可持續發展能力。本章節依據實際執行內容，分別就內控制度、風險鑑別、資訊安全、隱私保護及災害應對等面向說明公司於 2024 年度之相關機制與作為。

1-4.1 內部控制與風險管理系統

風險治理架構與管理責任

由董事會負最高監督責任，審計委員會定期審查內部控制成效與重大風險事項；治理單位 (如管理部) 負責日常之風險管理政策制定與執行監控，稽核室則依年度計畫執行獨立查核，並每季提報董事會。重大法遵與財務風險則會交由外部審計單位複核，強化整體風險管控的客觀性與可信度。

針對企業面臨之多元風險來源 (如匯率、利率、市場需求、供應鏈中斷與資訊安全等)，本公司採用滾動式管理機制，定期盤點風險清單並更新應對策略，同時結合營運關鍵流程建立應變計畫與風險回復標準作業程序 (SOP)，提升整體韌性。

營運持續策略

公司亦評估規劃營運中斷風險演練制度，透過模擬資安異常、自然災害與供應鏈斷鏈等突發情境，並結合人員教育訓練、宣導與跨部門協作，進行資源調度與災後回復演練。

應變規劃重點如下：

- ◆ 營運中斷應對：對關鍵製程與供應鏈建立臨時轉單、替代人員、物料備援等應變計畫。
- ◆ 異地備援佈建：針對資訊系統與管理據點，導入資料備份與遠端辦公機制，降低災難事件影響。
- ◆ 人員應變與訓練：針對高風險單位安排應變 SOP 與通訊演練，加速跨部門協調機制建立。

1-4.2 風險鑑別與因應對策

透過初步辨識、分析、評量、應變與監控在內的風險管理機制，經過風險識別流程監測內外部風險，為確保企業能即時應對市場變化與潛在威脅，持續推動以下四大管理環節：

管理階段	管理重點說明	實務執行方式
風險辨識	定期識別內外部影響營運之潛在風險	<ul style="list-style-type: none"> ■ 結合各部門自評、稽核建議與 BIA 結果盤點主要營運、財務、資訊與法規風險 ■ 透過市場趨勢、法規變動與客戶回饋強化外部情境掌握
風險評估	評估風險的嚴重性與發生機率，決定處置優先順序	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建立分級制度（高、中、低），納入影響程度、復原時限（RTO）與風險容忍度分析 ■ 制定評估報告與處置建議作為年度風險清單依據
風險控制	建立預防與應變措施，降低風險發生機率與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ■ 對高風險設置控制點與預警機制（如資安監控、設備維護排程、客戶信用限額） ■ 規劃應變計畫與資源調度（含供應替代方案與異地備援配置）
風險監測與回應	確保管控持續有效並即時修正應變策略	<ul style="list-style-type: none"> ■ 訂立 KRI（關鍵風險指標）監測、定期稽核追蹤風險管控有效性 ■ 異常通報流程導入跨部門危機管理小組研判與回應

此外，針對營運、資訊、法規、氣候等高風險領域，公司與各部門主管討論防範與應變機制，包括資安聯防、備援機制、財務控管、合規稽核制度與業務衝擊分析實施。我們將逐步評估結合數據驅動與動態預警系統，提升風險預測與跨部門應變整合效率，建構具前瞻性與高度韌性的營運風險管理體系。

關鍵風險領域與防範機制

為因應企業營運所面臨的多元風險，我們參考國際風險管理標準，依據公司營運實務，已初步建構涵蓋財務、營運、供應鏈、法規遵循與人力資源等面向的風險識別與管理架構。透過年度風險項目盤點與等級評估作業，公司逐步導入內外部監控機制與稽核流程，強化風險辨識能力與初步應變能力，並將持續朝更系統化、前瞻化的風險控管機制精進，以提升組織韌性與決策應變效能。

主要風險類型與應對策略

針對不同類型的風險，制定相應的監控機制與管理措施，以確保企業營運穩定性。

風險面向	潛在衝擊	管理策略	具體作法
財務風險	匯率波動、資金壓力	資產負債控管與流動性管理	定期檢視外幣曝險部位，採行避險策略；強化 KYC 信用管理與現金流監控
市場與競爭風險	接單減緩、價格壓力	客戶多元與應用市場拓展	強化在地深耕與國際拓展；推動產品差異化與模組解決方案導入
供應鏈風險	原物料供應不穩、物流延遲	多元採購與在地供應鏈佈建	評鑑備援供應商、導入在地採購策略、強化供應商永續稽核與品質追蹤
營運中斷風險	製程異常、交期延誤	營運持續管理建構中	執行業務衝擊分析（BIA）、規劃 RTO 與災後復原流程、異地備援導入
法規遵循風險	ESG 法規不符、貿易限制	法遵制度與顧問輔導導入	參考 GRI、TCFD 等國際準則，強化產品品質與環保法規符合性

氣候與災害風險	天災中斷生產、設備損壞	異地備援與設施防災	建立地震、火災等情境應變模擬與安全疏散演練計畫；推動碳管理與能源效率提升
人力資源風險	技能流失、勞動市場波動	人才發展與內部培訓機制	建立關鍵職能內部傳承制度，推動員工關懷、健康計畫與工作場所安全監控機制
資訊安全風險	資料外洩、系統癱瘓	資安聯防與備份制度強化	導入 SIEM 監控、建立資安事件通報與應變流程、規劃資安教育與演練

我們深知整體風險治理體系仍處於發展與優化階段，無論在制度完備性、執行一致性或實際應變效能上，皆尚有進一步精進與調整的空間。面對不確定性的營運環境與外部風險加劇趨勢，我們將持續學習、參考標竿企業經驗，並透過滾動式檢討與跨部門協作，強化各項預防與應變機制。

1-4.3 資訊安全與隱私保護管理

在數位營運與智慧製造加速發展的情境下，資訊安全與個人資料保護已成為企業營運管理的重要議題。公司深知，資訊資產的安全性不僅關係營運穩定，更直接影響客戶信任與合作夥伴的期待。

資訊安全治理原則與制度

目前資訊安全與個人資料保護相關管理事務，主要由管理部門統籌執行，並由治理單位協助監督與推動跨部門協調。雖尚未設立資訊安全專責單位，惟公司依據現行營運規模與資訊使用風險，採滾動式管理原則，就高敏感性資料存取權限、系統帳號使用、資料備援等項目進行控管。

針對異常資訊事件，公司已建立內部通報處理流程，相關部門於發現資安異常或潛在風險情形時，將依規定通報管理部進行紀錄與追蹤，並於必要時召集跨部門會議研商處理。公司亦定期檢視資料存取與系統設定狀況，確保基本資訊安全控管符合業務需求與合規要求，後續將視實際需求強化制度與資源配置。

資訊安全管理機制

依據業務實務需求，逐步建構基本資訊安全管理機制，確保公司內部作業與關鍵資料之穩定性與保密性。現階段資訊安全重點作法包括：

- ◆ 系統權限設定與登入驗證原則：各項資訊系統依據職務屬性與業務需求進行帳號權限分級設定，並設置多重驗證機制控管登入行為，避免非授權存取風險。
- ◆ 定期備份與資料儲存保全措施：核心營運與財務資訊資料定期執行備份，並於本地與外部硬碟 / 雲端系統設置保全機制，降低設備損毀或遺失造成的營運風險。
- ◆ 常見資安威脅防護：於公司各主要設備安裝防毒軟體，並搭配防火牆進行網路存取管理，防止惡意軟體入侵與駭客攻擊，提升整體資安防護水準。

目前公司尚未導入 ISO 27001 等國際資訊安全管理系統認證，惟後續將視營運規模與客戶需求，評估資安制度升級與認證導入的可行性，逐步強化資訊安全治理成熟度。

資安事件情境與應變策略

資訊安全不僅攸關企業內部營運效率，也可能直接影響客戶信任、供應鏈穩定性與企業聲譽。為降低潛在資安風險，公司依據實務情境與外部資安通報，定期評估資訊安全衝擊來源，並強化制度性控管與技術防護作法，以提升事件應變能力。

資安意識培訓與宣導

資訊安全不僅是技術防線，更需全體員工共同維護。為此，公司持續推動資訊安全意識內化與教育制度建置，透過定期訓練與模擬演練提升組織資安防禦力。2024 年度，公司辦理多場資訊安全宣導，涵蓋資訊資產保護、網路使用安全、社交工程辨識等內容。我們透過以下方式增強員工的資安能力：

- ◆ 資訊安全通識訓練：所有員工皆須接受資訊安全與個資保護訓練，並視情況調整課程內容。
- ◆ 開發人員資安培訓：安排開發人員參加安全程式碼開發課程，通過測驗後可參與核心系統開發。

執行成效

執行項目	對象	執行方式	執行情形
資安應變通報說明	業務與行政單位	簡報及實務操作流程分享	2024 年度導入內部異常通報機制
密碼與權限管理提醒	系統使用者	內部信件與操作系統提示	每季提醒並進行抽查
外部攻擊案例解析	管理階層與資訊人員	簡報與案例分享會議	2024 年進行多次資安宣導

2024 年度無發生重大資通安全事件。無任何因資安事件造成之營運損失或客戶資料外洩事件，確保企業營運穩健，並維持良好的客戶信任度。

個人資料與隱私保護機制

川寶科技依據《個人資料保護法》相關規定，建立基本個資保護原則，確保所有蒐集、處理與利用個人資料的行為皆符合法規與倫理標準。於員工、客戶及供應商接觸個人資料之情境中，皆明確揭示蒐集目的與範圍，並取得當事人之知情同意。

數據隱私治理專責單位

我們已逐步建立涵蓋個人資料與機敏性營運資訊的隱私保護管理架構，隱私管理由資訊安全小組負責整體制度推動與監督，並定期向高階管理團隊彙報執行情形。

- ◆ 執行層面則由資訊部門與人事單位共同負責
- ◆ 資訊部門聚焦系統層級存取控管、資料備份與資安防護規劃
- ◆ 人事部門則負責處理包含員工基本資料、考勤與薪資紀錄等敏感性個資的保存、授權、調閱與封存銷毀作業，並建立調閱授權流程與查核留存紀錄。

將持續強化隱私治理的制度化與紀錄管理機制，並適時依業務型態或法規變動滾動式修正制度內容，以維持個資處理流程的安全性與法遵完整性。

數據隱私政策與權限管理

依循國內外標準，針對機密與個人資料管理，公司已實施下列制度化控管措施：

- ◆ 最小權限控管：對於所有含有個人資料或機密營運資訊之系統、檔案與設備，均設定操作授權層級，僅限必要人員操作，並依職務異動或年度盤點結果進行權限審查與調整。
- ◆ 紙本與電子資料分級保管：人事部門保管之書面資料均鎖櫃管理，僅限核准人員操作；其他單位如稽核、部門主管需查閱時，應依授權程序查閱所屬或特定查核人員資料。電子個資則集中儲存於專責設備，採密碼登入控制與使用者操作留痕。
- ◆ 存取紀錄與稽核機制：針對所有涉及個資存取與下載操作行為，系統自動留存使用紀錄，並由資訊單位或人事主管定期查核存取紀錄，確保資料處理行為符合內部政策與法規要求。

數據存儲與加密防護

- ◆ 加密防護
- ◆ 在數據收集、傳輸及存儲過程中逐步進行資訊保密防護，確保即使資料於傳輸途中遭截取，外部人員也無法讀取或解密
- ◆ 資料存儲隔離與多層保護
- ◆ 機密資料存放於獨立伺服器區域，並搭配多層防火牆及訪問控制，與一般業務數據完全隔離，有效防範內部系統漏洞或外部攻擊。
- ◆ 數據保留與刪除機制
- ◆ 依照法規與業務需求，明訂數據保存期限，確保到期後資料可安全刪除或匿名化處理，針對過期或不再需要的數據，按照既定流程進行安全銷毀，確保數據在生命周期結束後不留存風險。

第三方資料處理與數據防護管理

我們於日常營運中涉及特定資訊與外部供應商或合作單位之資料交換，為降低外部洩漏或過度授權風險，已逐步建構涵蓋授權、存取、加密與刪除等面向的資料處理管理機制，並採取分層防護原則。

◆ 資料存取授權與調閱控制

目前公司對於所有涉及個人資料、商業機密或其他機敏資訊之存取與跨部門使用，均採「最小授權原則」，並設有明確簽核流程：

- 外部供應商若需存取內部資訊，僅限特定目的、時效與資料類別，並於使用前完成加密處理與授權記錄。
- 所有部門若有跨單位調閱書面或電子個資需求，須經單位主管簽署核准後方可存取，並留存完整紀錄以利追蹤。
- ◆ 數據加密與存儲隔離策略

為強化資料傳輸與儲存過程的保密性與完整性，公司已逐步導入資料加密與分層存取控管措施：

- 重要資料於蒐集、傳輸與儲存過程中均進行加密處理，防止資訊於傳輸過程中遭截取後被解讀或重構。

- 機敏資料集中存放於獨立伺服器環境，設有多層防火牆、身份驗證與訪問控制，與一般業務數據完全隔離，降低內部錯誤與外部滲透風險。

◆ 數據保留與刪除機制

針對各類資料，公司依據法規規定與業務實務需求設定保存期限，定期進行資料盤點與清理作業：

- 過期或不再使用之數據將依照流程進行銷毀或匿名化處理，避免遺留未管理之歷史資料成為潛在風險來源。
- 數據刪除作業由資訊部門負責執行，並保留作業紀錄，以利稽核與合規檢查。

員工數據隱私教育與內部管理機制

為降低內部資料處理風險，公司每年安排隱私教育與合規訓練，針對個人資料的收集、使用、存儲與刪除流程進行制度化宣導，協助同仁掌握正確的資料處理觀念與日常實務注意事項。

- ◆ 由人資單位與資訊部門安排定期教育訓練，強調資料處理合規、使用紀錄與保管義務。
- ◆ 針對實際系統操作人員，公司亦提供操作指引與資安規範手冊，並導入內部查核與回饋機制。

資料銷毀與存儲管理機制

為降低冗餘資料留存所帶來的潛在資訊風險，依據內部管理制度及個人資料保護法規，逐步完善包含數據保留、封存與銷毀在內的完整資料處理流程。針對不同資料型態，開始評估制定保存週期並執行定期檢核，避免過期資料產生潛在資安風險。

- ◆ 數據保留與封存原則
 - 員工個人資料保存期間原則為五年，期滿後由人事單位統一清查與封存，並不予保留備份。
 - 各部門書面個人資料於保存年限屆滿後由單位彙整封箱，統一交由具資安認證之第三方機構進行物理銷毀。
- ◆ 資料銷毀與除役流程
 - 定期盤點過期資料，分類為機敏資料（如客戶基本資料、離職員工紀錄）、業務資料與合約等，並依據敏感性制定不同銷毀方式（如：物理粉碎、電子覆寫刪除）。
 - 所有書面或電子檔案銷毀作業皆須填列紀錄表，經單位主管核備後交由專人執行，過程可追溯且留有稽核依據。
 - 書面資料銷毀前建議經碎紙處理，防止外洩風險；電子資料則採物理刪除與磁碟覆寫，並禁用外接媒體留存。

事件應變與通報機制

為強化對潛在資訊安全與隱私事件的即時應變能力，我們已經逐步的透過基本事件通報與處理流程，要求所有同仁在發現異常存取、資料洩漏、系統入侵或其他可疑資安事件時，應依據內部規定流程即時通報，確保風險能於第一時間被掌握與處理。

階段	執行單位/責任	說明
異常發現與初步通報	全體員工，資訊部或資安室為通報窗口	員工回報異常狀況，如疑似資料外洩、系統異常、釣魚郵件等

事件受理與初判	資訊安全小組負責研判是否構成資安/隱私事件	進行初步事件分類、通報記錄、確認處理等級與進程
事件處理與應變	事件處理小組	依嚴重程度實施封鎖、備份還原、通報主管或停機應變等措施
事後分析與改善	事件小組負責 RCA 分析與改進建議，資訊部門追蹤執行	執行根本原因分析 (RCA)，提出防再發方案，規劃制度/技術強化
紀錄存檔與定期報告	資訊部門留存紀錄並彙報管理階層，必要時提報董事會	將事件及處理結果存檔，納入年度報告與內稽追蹤

隱私管理績效

截至 2024 年底，川寶科技未發生任何個人資料外洩、未經授權存取或隱私違規事件，亦未接獲主管機關查處或民眾申訴案件。

1-4.5 災害風險管控

面對極端氣候事件頻率上升與各類天然災害風險持續擴大，我們也逐步強化災害辨識與應變制度，以降低對員工安全、營運穩定與設施資產的潛在衝擊。

災害風險管理架構

目前，公司雖尚未全面建立災害風險分級分析與制度化災難應變框架，但已透過廠區經驗累積與參考產業規範，逐步推動避難演練、防災設備建置與異地備援機制，建立初步災害防護流程。由公司各部門主管負責災害風險政策統籌，並依不同廠區條件協調資源投入與應變人力配置。

下列重點災害情境：

災害風險類型	潛在衝擊	初步因應機制與應變措施
地震	員工傷害、廠房結構損毀、生產中斷	建立避難動線、定期消防與地震演練、建物耐震檢測與強化
水災 / 淹水	設備損壞、電力中斷、系統停擺	設置排水設備與抽水機、重要設備加裝防護、預留臨時電力與設備
火災	財產損失、供應鏈中斷、營運中斷	建置灑水設備與煙霧感測器、推動逃生訓練與通報演練
疫病傳播	勞動力短缺、供應中斷、員工健康風險	實施健康監測、遠距辦公制度、防疫物資管理與分流出勤

災害復原與業務持續流程

為提升企業面對災害風險時的應變彈性與營運延續能力，我們持續強化防災應變管理，並針對關鍵設施、作業流程與人力支援進行分階段風險分析與復原機制規劃。目前公司正逐步建立營運持續性管理架構，涵蓋災後人員安全確認、重要設備檢修、資料與系統恢復、內外部通訊協調等關鍵流程。

現階段已落實防災措施

- ◆ 備援機制：除資訊資料每日異地備份外，亦完成廠內重要設備備品盤點與異地存放；逐步建置電力與空壓備援設施。
- ◆ 通訊與應變分工：已設立跨部門災害聯絡人名冊與應變群組，針對災後停工、人員調度與產線評估等情境，訂定通報 SOP 與責任分工。

- ◆ 實體應變設施：各廠區設有應變器材、逃生標示與緊急照明，定期檢修；重要產線設置防震防水與停電緊急中斷保護機制。
- ◆ 演練與教育訓練：每年辦理綜合型避難與火災演練，未來規劃納入地震後人員疏散 + 復工模擬演練，提高應變熟悉度。

目前整體制度化的管理制度與災後復原機制仍在規劃與優化中，公司將進一步整合 IT 災備、產線恢復、人員通訊與資源調度等層面，逐步評估建置一套涵蓋資訊與實體營運的災害管理框架，強化企業整體營運韌性。

第二章 邁向淨零行動

本章將從水資源管理、能源效率提升及廢棄物減量與循環利用三個面向，說明如何透過科學化管理與具體行動，減少環境負荷並提升企業營運的永續價值。

- ◆ 水資源管理
提高用水效率、減少非必要水資源消耗，並確保所有排放水質符合環境法規。
- ◆ 能源效率提升
透過基礎能耗監測、設備優化與節能管理機制，確保能源使用達到最高效能
- ◆ 廢棄物減量與資源循環
廢棄物分類管理，提升回收再利用率，減少對環境的影響。

2-1 氣候變遷因應

本公司尚未建立完整之溫室氣體盤查制度與量化資料，惟已初步參考 TCFD (氣候相關財務揭露建議) 架構，針對營運活動所可能面臨之氣候風險進行基本盤點。評估面向包含製造端實體災害風險、能源使用趨勢及法規政策變化對營運之潛在影響。

目前已由永續發展小組統籌相關議題，作為氣候風險因應之初步管理窗口，並與相關部門合作，蒐集廠區能源使用與極端氣候衝擊之基礎資訊，以利未來逐步建構相關管理制度。公司亦持續關注國內外碳定價政策、氣候揭露規範 (如碳費、SBTi、客戶供應鏈碳盤查需求) 之發展，未來將視實際需求與資源條件，逐步評估導入氣候變遷管理制度與揭露機制。

四大主軸	組織因應與管理策略
治理	已於董事會下設立永續發展委員會，作為公司推動氣候變遷議題與永續治理的重要功能性監督機構。委員會由董事擔任成員，負責定期審閱企業永續政策、氣候相關風險與機會管理架構，並監督溫室氣體管理、資源效率、環境法規遵循與 ESG 績效執行情形。 為落實永續政策之實務執行，公司另設永續發展小組，由管理處統籌，並邀集各業務部門主管組成任務小組，負責氣候相關數據盤點、目標推進、利害關係人溝通與永續報告撰寫等工作，並定期向永續發展委員會報告推動進度。
策略	依氣候變遷風險與機會評估，定義短期為 1~3 年內、中期為 3~5 年內、長期為 5 年以上。本公司擬定氣候變遷政策作為公司因應氣候變遷之最高指導原則，並預計制定低碳減量計畫作為整體計畫推展策略方向。 依據 TCFD 架構分析氣候變遷風險與機會對營運之衝擊與貢獻。
風險管理	由永續辦公室協調各部門參與初步氣候風險盤點與可能性評估，針對高關聯議題如：電力價格波動、能源稅與碳費、極端氣候對設施影響等，規劃管理機制與因應對策。 目前尚無完整量化模型，後續將參考產業實務逐步導入風險分級與關鍵情境測試制度。
指標與目標	目前尚未建立正式氣候績效 KPI，但已收集能源使用、用水量、基本耗材與廢棄物資訊，作為內部資源效率追蹤指標。未來將逐步導入組織型碳盤查 (參考 ISO 14064-1:2018) 與排放熱點識別作業，並評估 2025 年後設定能源、排放、節能與循環利用等指標作為長期管理依據。

2-1.1 治理

本公司目前尚未設置專責氣候治理委員會，惟已由永續發展小組作為氣候議題之統籌單位，負責初步蒐集與彙整氣候變遷相關資訊，並將氣候風險與機會納入永續報告之揭露內容。

永續發展小組於日常營運中，視國內外破法規、能源政策與主要客戶需求動向，召集相關部門進行資訊交流與初步因應討論，並就氣候趨勢與永續回應策略適時向高階管理階層進行報告。

單位 / 層級	職責說明
董事會	目前尚未將氣候風險納入正式議程，但未來將視營運風險與法規需求評估是否列為治理議題。
高階管理階層	透過永續發展小組提出之重大議題報告，掌握初步氣候風險與破政策動向，提供策略性參考。
永續發展小組	統籌氣候相關議題蒐集與資料彙整，作為永續報告書編撰依據，並負責內部溝通與部門協作機制。
各部門窗口	協助提供營運相關能源使用、供應鏈管理、風險因應等實務資料，作為氣候影響初步分析基礎。

2-1.2 風險與機會策略

已開始關注氣候變遷對企業營運可能帶來的風險與機會，並參考 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構，於本年度首度盤點與整理氣候風險與機會情境。透過永續發展小組跨部門會議，初步針對短期 (1-3 年)、中期 (3-5 年) 及長期 (5 年以上) 三個層次進行識別與探討，並彙整影響程度與管理方向，以建立未來氣候議題回應策略之基礎。

氣候相關風險與機會之時間區間

期程	時間段	策略
短期	1-3 年	建立氣候議題管理邏輯，盤點資料來源與能資源使用現況，推動破盤查與初步風險識別作業，提升組織氣候韌性基礎能力。
中期	3-5 年	擴大破管理覆蓋範圍，深化供應鏈與設備面節能管理，導入氣候風險因應措施，結合永續績效進行整體整合。
長期	5 年以上	規劃低破轉型策略與氣候投資項目，強化資訊揭露制度與抗災基礎建設能力，逐步接軌淨零轉型長期路徑。

依據 TCFD 架構，我們針對氣候變遷帶來的潛在實體與轉型風險進行系統化識別與初步評估，並參考內外部情境、利害關係人關注重點及營運特性進行衝擊評估。

氣候相關風險影響分析

項目	風險種類	邊界/主體	風險說明	受衝擊的利害關係人					
				員工	客戶	供應商	股東/投資人	金融機構	政府機構
氣候變遷導致平均氣溫上升	實體風險 - 長期性	公司 / 產品	氣候變遷導致的平均氣溫上升，可能增加冷卻系統的能源消耗，進而提高運營成本；同時，產品在高溫環境下的性能可能受到影響，需進行技術改良。	√			√		
電力供應中斷	實體風險 - 立即性	設備 / 廠區 (桃園)	夏季極端氣候可能導致區域限電或瞬間停電，造成製程中斷、設備損壞與生產延誤。	√	√		√		√
東南亞企業價值鏈氣候災害	實體風險 - 立即性	價值鏈	若設於泰國或東南亞的生產據點若遭遇洪災等氣候災害，將影響人員、交貨、物料供應與成本穩定性。	√		√	√		

ESG 聲譽與永續揭露壓力	轉型風險 - 聲譽	公司治理 / 資本市場	若 ESG 揭露不透明或不符國際標準 (如 TCFD、ISSB)，可能影響投資人信任與融資條件。				V	V	V
原材料價格波動	財務風險	公司 / 供應鏈	氣候變遷可能影響某些原材料 (如稀土金屬或農業原料) 的供應穩定性，進而導致價格波動，增加生產成本。		V	V	V		
新法規實施的合規成本	法規與合規風險	公司 / 法律	隨著全球對氣候變遷的重視，新的環境法規可能要求公司進行額外的合規投資 (如污染控制設備或碳排放監控系統)，增加運營成本。	V	V	V	V	V	V

氣候相關機會影響分析

除風險管理外，我們也同步盤點氣候變遷可能帶來的正面機會，以下機會鑑別表說明各項潛在機會對企業長期營運穩定性與利害關係人價值的貢獻方向。

項目	機會種類	邊界/主體公司	機會說明	受衝擊的利害關係人					
				員工	客戶	供應商	股東/投資人	金融機構	政府機構
採用再生能源降低能源成本	機會 - 能源來源	公司/能源	投資太陽能、風能或其他再生能源，降低對傳統能源的依賴，進而減少長期能源成本，同時提升公司在碳排放減量方面的表現。				V	V	V
利用綠色金融獲取資金支持	機會 - 韌性	公司/金融	隨著綠色金融政策的推動，公司可透過綠色債券或永續融資計畫獲取資金支持，用於再生能源投資或減碳技術開發，降低資金成本並提升永續發展形象。					V	V
推動員工永續教育與培訓	機會 - 韌性	公司/員工	透過提供氣候變遷與永續發展相關的教育與技能培訓，提升員工對綠色製造及永續經營的理解與能力，促進內部創新並強化員工參與感與歸屬感。	V			V		
打造綠色工作環境	機會 - 資源效率	公司/員工	在辦公室和工廠內部推行節能措施 (如 LED 照明、智能溫控系統) 和綠色設計，為員工創造更健康、舒適的工作環境，同時降低能源消耗與成本。	V			V		V
推動內部永續創新文化	機會 - 產品/服務	公司/員工	鼓勵內部員工參與產品創新與流程優化，特別是針對低碳產品或綠色技術的開發，激發員工創造力並提升公司競爭力。	V			V		

2-1.3 風險管理

本年度，公司風險管理工作聚焦於氣候變遷下的實體風險與轉型挑戰，並結合業務單位與管理層意見，推動跨部門的初步風險盤點與對應策略。儘管內部資源有限，仍持續強化風險辨識、溝通與初步回應能力，作為落實氣候治理與推動永續發展的基礎作業。

風險/機會鑑別流程

透過本年度推動的作業流程，公司得以初步辨識營運可能面臨的氣候風險與潛在市場機會，並據此發展初步應對策略，降低衝擊、強化韌性。

整體流程分為五大階段，協助風險評估、部門協調與策略規劃得以有系統地推進，並納入決策依據。

步驟	1	2	3	4	5
流程	主題辨識	訪談 / 工作坊	分析與優先排序	納入決策與行動	持續監測與動態調整
說明	永續委員與部門主管針對可能影響業務的氣候相關風險和機會進行識別。	收集永續委員與部門主管對識別出風險和機會的看法和建議。	進一步分析風險和機會，並進行優先排序。	將風險和機會的識別結果納入公司永續報告書中，並持續追蹤和更新。	定期審查風險和機會的變化情況，定期向董事會和利害關係人報告風險管理進展。
步驟	分析文獻和研究報告與內部各部門進行討論，收集相關信息。確認潛在的風險和機會清單。	透過跨部門會議、專家訪談、供應鏈討論，深入了解風險與機會影響，收集不同利害關係人的意見。	依據討論結果，確定衝擊影響中高，需要優先處理風險和機會。	納入永續報告書。監控風險和機會變化情況。向管理層和報告進展情況。	設立審查機制，確保風險管理和應對策略的有效性。董事會匯報風險管理進展。

以下表格詳細說明我們對這些關鍵中高風險的因應策略及 2024 年的具體績效成果。

期程			項目	財務影響	2024 年因應策略
短	中	長			
			氣候變遷導致平均氣溫上升	冷卻與空調電費支出增加；產品效能穩定性提升需求可能導致技術調整與成本提高。	盤點高耗能設備，評估空調與散熱系統優化；蒐集產品應用環境回饋
			電力供應中斷	設備非預期停機或測試中斷，影響服務交期與客戶滿意度，間接導致營收風險。	設備區域增設不斷電系統 (UPS) 與分區電力管理，並提升緊急應變程序訓練。
			東南亞企業價值鏈氣候災害	原物料與設備供應延遲或中斷，物流成本提升，需額外緊急應變備援採購與人員調配。	強化關鍵零組件雙供應商機制，啟動海外風險事件通報與替代調度流程初步建立。
			ESG 聲譽與永續揭露壓力	若揭露不符主流規範，可能導致失去潛在客戶合作或取得融資時被列為高風險企業。	盤點現行揭露資料，擬定 2026 年對應 TCFD 與 ISSB 格式轉換的初步規劃藍圖。
			原材料價格波動	關鍵材料單價上升，影響報價競爭力與毛利率；預算編列與專案成本控管不確定性提高。	定期檢視主要物料庫存與替代性評估，建立採購議價備查資料以強化供應談判彈性。
			新法規實施的合規成本	可能需添購量測設備、導入破盤查平台、聘用顧問等支出，造成一次性或年度增加費用。	蒐集國內碳費、溫室氣體管理規範與產業趨勢，建立初步合規項目與預估成本清單。

溫室氣體排放

依循國際標準 ISO 14064-1:2018 進行，盤查範圍涵蓋總部等主要營運據點，並使用碳管理平台系統化建檔、計算與統計分析，以強化資訊透明度與管理基礎。本公司營運型態以研發、設備銷售與技術支援為主，製造環節由外部供應商執行，因此範疇一（直接排放）來源有限，排放以辦公環境中的照明、空調、伺服器與通勤為主。範疇二則主要來自外購電力，為目前公司主要碳排來源。透過本次盤查，公司已進一步掌握碳排結構與主要熱點，並納入能源效率提升與辦公區碳足跡優化方案的規劃依據。

本次溫室氣體盤查結果係由內部依據既有制度執行，尚未委託第三方機構進行外部查證，後續將視營運需求及利害關係人期望，評估導入有限確信或合理確信之查證機制，以提升揭露資訊之公信力與可靠性。

溫室氣體盤查方法

盤查邊界	參考 ISO 14064-1:2018 標準與環保署溫室氣體盤查與登錄指引規範之要求建議，以營運控制權設定組織邊界，設定組織邊界。
盤查種類	依循 ISO 14064-1:2018 定義之 7 種溫室氣體，包括二氧化碳 (CO ₂)、甲烷 (CH ₄)、氧化亞氮 (N ₂ O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF ₆)、三氟化氮 (NF ₃) 等
盤查方法與基準年	2024 年透過組織層級之溫室氣體排放盤查作業，爰依據 ISO14064-1 之建議，將 2023 年設定為盤查基準年，作為後續年度溫室氣體排放管理與績效比較之依據，以確保數據可追溯性與一致性原則之遵循。
計算方式	<p>主要依據排放係數法計算，計算方式如下：</p> $\text{活動數據} \times \text{排放係數} \times \text{全球暖化潛勢 (GWP)} = \text{CO}_2 \text{ 當量}$ <p>各種類溫室氣體排放源為主動與直接來源和間接排放（例如購買電力等具量且具鏈結性），並記錄其來源。環保署與國際溫室氣體盤查中央登錄機關，配合環保署溫室氣體政策，選用環保署溫室氣體盤查登錄平台之計算方法，並參考「溫室氣體管理係數管理作業」之排放係數，進行溫室氣體排放量之計算。</p> <p>選擇排放係數後，計算出之數值再依 IPCC 2007 年公布之第 5 次評估報告中各種類溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP) 值，將所有之計算結果轉換為 CO₂e (二氧化碳當量)，單位為公噸 / 年</p>

溫室氣體現況與風險分析

2024 年公司完成依據 ISO 14064-1:2018 標準執行組織層級溫室氣體盤查，以進一步掌握實際排放狀況並識別潛在氣候風險。

類別	盤查狀況	風險
類別 1	已完成	無天然氣鍋爐、無使用重油、燃煤等，故排放風險偏低。
類別 2	已完成	Scope2 目前為最主要的排放。
類別 3~6	部分盤查	風險評估時執行作法經驗不足，及盤查能力受限，後續將會請外部專家進行指導

2024 年盤查結果

排放範疇	類別	排放量 (公噸 CO ₂ e)	佔比 (%)
類別 1 (直接排放)	燃料燃燒、設備操作 (固定/移動燃燒源與逸散排放)	19.9994	2.6028
類別 2 (能源間接排放)	外購電力使用	618.9099	80.5477
類別 3	業務差旅 (高鐵、汽車、航空)	1.0089	0.1313
類別 4	採購貨物與廢棄物處理	128.4592	16.7182
合計	總排放量	768.3773	100

溫室氣體減量計畫

雖本公司營運型態屬於低排放產業，但仍以謹慎態度推動碳管理制度，並自 2024 年起，依據盤查成果推動以下重點減碳作法：

碳排管理制度建構

- ◆ 建立盤查制度：依據 ISO 14064-1:2018，完成組織層級溫室氣體盤查，涵蓋範疇一與範疇二排放項目。
- ◆ 設定基準年與年度盤查機制：以 2023 年為基準年，2025 年起每年執行碳排資料統計與追蹤。
- ◆ 導入簡易平台工具：評估碳管理平台導入可能性，提升碳數據收集與可視化效率。
- ◆ 辦公場域及生產節能優化
- ◆ 照明與空調改善：持續汰換老舊燈具為 LED、改善空壓系統與空調定時控制系統。
- ◆ 推動低碳作業文化：建立節電提醒標語、辦公區域夜間自動斷電機制、建立節能成效回饋制度。

員工參與與文化倡導

- ◆ 鼓勵同仁實踐低碳生活行為，如自備餐具、減紙化作業與綠色通勤
- ◆ 不定期透過簡報、電子看板與內部訊息推廣氣候變遷與減碳知識
- ◆ 鼓勵員工提出能源改善建議並追蹤實施狀況

2-1.4 指標與目標

我們目前正處於氣候管理制度的起步階段，已於 2024 年完成溫室氣體盤查，並著手建立碳排資料追蹤機制。現階段聚焦於用電紀錄、排放統整、風險意識培養與資訊透明度等基礎工作，將視法規與客戶需求逐步擴展管理範圍，為未來碳管理制度打下基礎。

項目	指標	目標
碳排放管理	每年溫室氣體排放量 (噸 CO ₂ e)	到 2026 年，比 2023 年為基準年，碳排放量減少 10%；到 2030 年，減少 30%。
設備使用低碳產品零件	低碳產品零件使用率 (%)	到 2027 年，產品使用低碳零件佔比增長 3%；到 2030 年 增長 5%。
員工參與減碳行動	員工參與率 (%)	到 2027 年，至少 75% 員工參與公司內部的減碳計畫；到 2030 年，員工參與率達到 100%。
董事會 ESG 監督機制	董事會 ESG 監管頻率 (次/年)	到 2026 年，董事會 ESG 參與與監管頻率每年至少 4 次

鑒於目前仍處於制度建構初期階段，公司尚未設定過於進取或量化的氣候管理目標。現階段以強化用電管理、逐步建立碳資料追蹤機制、掌握營運風險及提升資訊揭露完整性為優先重點。未來將依據客戶要求、法規演進及內部資源狀況，審慎調整推動節奏與管理重點，逐步發展具可行性之碳管理制度，穩健邁向永續營運目標。

2-2 能資源管理

本公司營運雖以辦公與研發為主，實際排放與用量相較製造型企業相對有限，然公司仍以環境責任為基本原則，逐步建置能源、水資源與廢棄物管理架構。2024 年，公司從內部日常營運面向出發，針對用電、用水與辦公廢棄物推動簡化管理機制與改善行動，作為永續作業推動的起點。

本節內容將分為三個部分，依序說明公司於能源使用效率提升、水資源節約措施及廢棄物處理行為管理之初步做法與實施成效，並作為未來管理制度逐步推進之基礎。

2-2.1 能源管理

為因應全球節能減碳趨勢與提升營運效率，川寶科技逐步推動用電管理與節能作為，雖尚未全面建置能源管理系統，但已透過日常管理與營運調整，強化用能控管與資源效率。現階段公司聚焦於觀察日常用電與高耗能設備對總排放量的影響，並透過逐步導入的節能改善措施，嘗試減緩能源使用成長趨勢。以下為近年能源使用與碳排放概況之整理，作為內部推動效益觀察與後續管理依據。

年度能源使用概況

項目	2023	2024
2024 年碳排放總量	638.9093 公噸 CO ₂ e (含範疇一與二)	480.052 公噸 CO ₂ e (含範疇一與二)
主要排放來源	電力使用 (範疇二) 佔最大比例，來源包含製造設備、照明與空調系統	電力使用 (範疇二) 佔最大比例，來源包含製造設備、照明與空調系統

年度	單位碳排放強度 / 營業總收入
2023	0.000454
2024	0.000671

註：單位碳排放強度，溫室氣體排放總量/營業額

能源效率管理實踐

目前公司主要能源來源為電力，應用於生產設備、辦公空調與照明設施。公司由管理部門負責能源監督與用電數據彙整，每月彙報電力使用量，並透過以下措施提升能源使用效率：

- ◆ 採用高效率照明與空調設備；
- ◆ 建立機台閒置時段自動停機設定；
- ◆ 推動下班後空調與電燈關閉提醒制度；
- ◆ 部分區域改用定時開關控制；
- ◆ 逐步淘汰老舊耗能設備。

員工參與與行為引導

能源管理推動除仰賴設備改善與制度規劃，更需員工日常行為的配合與參與。為逐步建立節能意識，公司透過部門間的溝通與現場管理，鼓勵同仁落實基本節電行為，並將節能概念融入日常工作流程。目前推動的做法包含：

- ◆ 生活化節能提醒：鼓勵員工於下班前關閉空調與電腦設備，會議結束後即時關燈，並設定螢幕進入節能模式，將節電融入日常作業習慣。
- ◆ 視覺提示與標語設置：於茶水間、影印區等空間張貼簡易節電提示，強化視覺記憶
- ◆ 意見回饋與改善參與：透過建議箱與主管反映機制，鼓勵員工提出節能管理或行為改善建議，由管理部門彙整後評估可行性，作為制度優化參考依據。

成果績效與未來目標

目前雖尚無具體節能成效指標，但公司已觀察到員工在日常操作中逐漸培養節能意識，對於非必要用電之主動關閉比例明顯提升。未來將視資源與實務可行性，逐步導入節能行為績效追蹤與定期統計分析，以利後續提出更具體的管理目標與改善計畫。

2-2.2 水資源管理

本公司用水來源以市政自來水為主，公司營運型態以辦公與組裝為主，日常用水需求以員工生活用水與少量生產輔助用水為主，整體用水量相對穩定且風險等級偏低，公司依舊秉持節約資源之原則，持續落實基本節水措施，並強化日常管理與宣導機制，以降低不必要之浪費行為。

年度	總公司 (度)
2023 年	3,744
2024 年	3,160

水資源管理措施

川寶科技整體用水風險等級偏低，主要用水來源為市政供水，用途以員工日常生活與生產輔助清潔為主。公司秉持資源永續精神，透過制度管理、設施設計與員工參與，持續落實節水行為與日常監控，提升水資源使用效率。為進一步強化管理效能與提升節水效益，公司參考辦公場域實務需求與設備現況，建置下列五大管理面向：

水資源管理措施建議

管理面向	實施措施
基本用水行為管理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 洗手間、茶水間張貼節水標語 (如「隨手關水」、「漏水即報」) ■ 鼓勵員工使用感應式水龍頭、減少放水等待時間 ■ 清潔人員落實定量清洗 / 不持續開放水源
非接觸式節水設備應用	<ul style="list-style-type: none"> ■ 洗手台採用按壓式水龍頭 ■ 茶水間與公共廁所已設置「減壓閥」，並進一步評估設置「氣泡出水器」 ■ 衛浴馬桶逐步採雙段式省水裝置
廠區設施維護與檢修	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期巡檢清潔水管、閥件、洗手間 / 茶水間之設備異常

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 避免滴漏、老舊設備長時間未修繕導致用水損耗 ■ 評估用水密集區如冷卻水塔、洗模機等設施是否有節水升級空間
用水資料紀錄與監測	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每月記錄總用水量，建立用水趨勢基本台帳 ■ 比較年度 / 月份間水量變動，作為行為改善依據 ■ 評估設立簡易水錶分區管理重點樓層（如茶水區、洗手間）
員工參與與文化倡議	<ul style="list-style-type: none"> ■ 於內部月會、ESG Line 群組傳遞用水知識或用水常識 ■ 設立部門節水排行榜或獎勵制度，提升參與動能

此外，公司治理主管辦公室導入創新型除濕水回收系統，將空氣中水氣凝結後經過過濾處理，轉化為可供飲用之水源，作為節能節水與資源再利用示範，展現川寶科技對環境友善科技的關注與實踐可能性。

員工參與與意識提升

我們認為，水資源管理的推動，員工日常使用習慣亦是實際成效的重要環節。公司透過場域觀察與日常倡議，持續在內部推動節水意識培養與使用行為優化，重點作法如下：

- ◆ 視覺提醒與現場告示：於茶水間、洗手間與公共區域設置節水提示與簡易漏水通報指引，降低視覺疲乏並提升主動回報率
- ◆ 推廣簡易行為改變：如關閉水源、縮短用水時間、減少非必要清洗頻次等，讓節水從細節落實
- ◆ 鼓勵自備與減廢行動：推動自備水杯習慣，間接減少紙杯使用與飲水設備出水量

2-2.3 廢棄物減量與資源循環

營運活動產生之廢棄物主要來自辦公事務廢棄物（如紙類、包裝材料）與製造周邊作業（如耗材包裝、機構零件退料），屬一般事業廢棄物為主，無毒性、無危害性。現階段主要以基本分類、回收與合法清運為核心管理重點，確保所有廢棄物流向皆符合法規與合約規範。

目前，公司已建立辦公區域與廠區生活廢棄物之分類指引，並委託合格清運單位進行後續處理；針對部分特殊性資源（如電子設備、耗材包材等），亦已展開初步清點與回收可行性評估，未來將持續視產出性質與處理條件進行精化分類與資訊紀錄。

廢棄物分類管理作法

針為提升廢棄物處理透明度與管理完整性，公司依據不同使用場景，實施以下分類管理方式：

廢棄物類型	常見項目	管理與處理方式	管理依據
危險廢棄物	廢油混合物、含油抹布、清潔液殘渣	依 ISO 14001 與地方法規標準存放與分類，委託合格危廢處理業者定期清運，並保留處理紀錄。	ISO 14001、廢清法、地方環保規範
一般工業廢棄物	塑膠包材、紙箱、一般金屬邊料	設立標準化分類桶，內外分流，並由認可清潔業者按期收運及回收登錄。	公司內部廢棄物分類作業程序
生活類廢棄物	混合垃圾、員工餐廳廚餘、飲料容器	依樓層分區由清潔人員每日巡檢回收分類，混合垃圾與可回收物明確分開處理。	生活垃圾處理標準與內部指引
金屬加工廢料	鋁屑、鋼材切削屑、磨屑金屬塊	集中於加工區域儲存空間，與合格廢金屬回收業者簽訂契約清運，並保留重量紀錄以供統計分析。	金屬回收作業 SOP、合格廢五金處理契約

辦公區資源回收	影印紙、紙箱、文件碎紙、塑膠包裝	每層樓設有資源分類回收筒，定期公告正確分類原則，行政單位協助統籌外部清運統計。	行政單位年度資源回收稽核制度
廚餘與一次性用品	紙杯、塑膠餐具、一次性備品	倡導自備水杯、餐具，降低紙杯與餐具使用量，員工餐廳設有廚餘桶並由指定單位收運。	ESG 倡議政策、內部節廢文化制度
木質包裝與棧板	木棧板、紙板襯墊	重複使用為優先原則，如遇損毀由供應商回收；內部建立棧板登記與流轉紀錄系統。	內部物流包裝與倉儲管理流程

為有效推動廢棄物管理與資源循環，公司建構下列管理措施：

管理面向	實施內容與作法
源頭減量策略	• 辦公室推動無紙化作業，減少列印與耗材使用
	• 採購端優先選擇環保包裝與可再利用品項
分類回收與資源利用	• 設置多分類回收區（紙類、塑膠、金屬、玻璃、電池等）
	• 與合格清運商合作，確保妥善回收再利用
生產周邊包材重複使用	• 設計部分產品包裝可回收重複使用
	• 建立內部循環機制，回收包材用於內部物流與零件轉運
員工行為引導與宣導	• 於公共區域張貼分類提示標語，鼓勵正確丟棄
	• 內部溝通群組定期分享減廢知識與回收提醒
廢棄物處理紀錄與查核	• 每季彙整各類廢棄物處理量與去化方式，作為年度資源管理成效追蹤依據
	• 不定期檢視清運合約與合規性

2024 年度，公司未產生任何有害或須特殊處理之廢棄物，並持續依據環保法規與主管機關要求執行申報與查核作業。內部回收資源以紙類、包裝塑料為主，回收量穩定，透過流程優化與作業調整，已成功減少部分耗材使用與報廢件數。

內部行政減廢文化

川寶科技雖無高強度製程活動，惟日常辦公與行政運作中仍涉及紙張、耗材、飲食包裝與會議資源等消耗。公司秉持節用原則，透過實際可行的措施逐步導入行政減廢文化，並強化員工參與與內部倡議。

2023 年與 2024 年公司之廢棄物產出皆為一般廢棄物，並無危險廢棄物或資源回收紀錄。2023 年總產出 12 公噸一般廢棄物，2024 年則降至 3.2 公噸，顯示內部減廢行動已具初步成效。下列為實際執行措施：

- ◆ 推動無紙化辦公：導入電子簽核與雲端共享系統，會議資料優先以電子檔呈現，降低紙本文件使用。
- ◆ 列印行為管理：全面預設影印機為雙面列印，並限制彩色輸出權限，以降低紙張及墨水耗用。
- ◆ 資源重複使用：報廢文具清理後再利用；內部包裝物品使用回收紙箱或再生包材，減少一次性資源浪費。
- ◆ 員工減廢倡議：透過 ESG 群組、月會宣導與標語張貼，增進員工對減廢目標的共識與行動力。
- ◆ 智慧照明節能：會議室採用預約與燈控連動設計，於非使用時段自動斷電，減少能源耗損。
- ◆ 未來將持續優化內部資源管理，提升辦公階段之減碳與循環效益。

第三章 共創供應價值

3-1 供應鏈永續管理

管理方針	重大議題：永續供應鏈管理
政策	已制定《誠信廉潔暨保密承諾書》、《供應商交貨注意事項》以及《供應商管理程序》等相關管理辦法。
承諾	承諾將誠信廉潔原則納入與供應商的合作基礎，並透過實地訪視等方式，確保合作夥伴遵循相關要求。
未來目標	短期目標（2026 年底前達成）： ■ 逐步建立供應鏈風險與關注議題調查制度，提升供應鏈問卷回收率至 85%。
	中長期目標（2030 年底前達成）： ■ 視資源可行性，探索建立供應商協作平台之可能性，促進雙方對創新與永續主題之初步交流。
責任	■ 採購部：主要負責供應商的申請登錄、評估、考核與管理。 ■ 品管部：參與供應商的調查評估，並負責品質相關的考核。 ■ 研發部：參與供應商的調查評估，並負責新技術導入製程的評估。 ■ 製造部：負責外包商的評分與後續問題追蹤。
資源	■ 人力資源： 採購部與品管部專人進行供應商訪廠 / 文件審查 ■ 財務資源： 永續供應商評核與碳盤查專案預算 在地採購 / 低碳材料 / 無毒物料轉換補助試點預算
管理方針有效性的評核機制	供應商評鑑制度已建立，針對交期、品質、配合度等指標進行定期評分，每月進行進料評分、每半年綜合統整一次績效評估。 新供應商評核：首次合作供應商需填寫《供應商調查評估表》，並經訪廠與文件審查後核定初次評等。
管理方針評核結果	■ 度評核廠商數量：共評核供應商約 18 家（含原物料與外包廠商）。 ■ 年度等級分布概況（估算統計）： ⑩ A 級（優秀）：8 家（約 44%） ⑩ B 級（合格）：6 家（約 33%） ⑩ C 級（需改善）：4 家（約 22%） ⑩ D 級（不合格）：0 家（0%） ■ 具體執行情況： 部分 C 級供應商已於半年內提出改善計畫（如交期調整與作業改善報告），目前仍列觀察名單。 尚無因 ESG 因素（如碳排、環保）被評低分之紀錄，未來將逐步評估導入相關構面。
申訴機制溝通管道	與供應商的日常溝通方式包括電話、傳真、電子郵件 公司「利害關係人專區」

公司供應鏈以電子零組件、光學模組、精密機構件與關鍵系統為主，供應商多集中於台灣及亞洲地區。2024 年，公司以內部管理制度為基礎，並輔以外部標準逐步擴展永續管理內涵，逐步建構具韌性且具責任意識的供應鏈管理體系。

3-1.1 供應鏈管理與永續策略

川寶科技致力於建構穩健、負責任且具韌性的供應鏈體系，因應國際永續趨勢與客戶要求，逐步將誠信治理、風險控管、在地採購與環境社會議題納入供應鏈管理核心，強化合作夥伴永續意識與營運韌性。

策略面向	內容說明
誠信與合規	所有供應商須簽署《誠信廉潔暨保密承諾書》，明定商業行為準則與資訊保護責任。
風險識別與管理	對供應商進行年度交貨、品質與配合度評分，對高風險供應商建立觀察與追蹤機制。
ESG 議題納入	漸進導入 ESG 評分項目（如碳管理政策、人權聲明、危害物質控管），作為評選與合作條件之一。
在地採購與減碳	鼓勵在地採購，降低物流碳足跡與供應不穩風險，2024 年在地採購金額占比約為 95%。
合約管理	明訂契約中關於誠信履約、環境規範與終止合作條款，強化合作關係透明度與可預期性。

公司將以分階段推進策略，逐步建立正式的供應商永續評估流程與在地採購準則，並透過教育、輔導與合作方式，協助核心供應商強化自身永續能力，朝向建立具韌性與責任導向的在地供應鏈體系邁進。

供應商評選與管理機制

為確保交期穩定與品質一致，川寶科技已建立完善之供應商初評與年度評鑑制度。對新進供應商，除審查營業登記與財務健全性外，亦重視是否取得品質與環保管理系統認證（如 ISO 9001、ISO 14001）。合格供應商須簽署《誠信廉潔暨保密承諾書》，以強化合規與誠信文化。

供應商分級管理

- ◆ 透過供應商績效評估機制，針對品質、交貨穩定性、技術能力進行評鑑。
- ◆ 高風險供應商納入年度品質稽核計畫，確保其符合公司品質標準。

供應商分級制度

供應商等級	定義與標準	主要管理方式
A 級(90 分以上)	品質(50 分) 成本(25 分) 配合度及交期(22 分) 環保貢獻(3 分)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 維持原有訂單合作 ■ 優先納入新產品開發件試作與量產 ■ 視專案需求適度增加採購量
B 級(70~89 分)	品質(50 分) 成本(25 分) 配合度及交期(22 分) 環保貢獻(3 分)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 維持現有合作關係 ■ 無需額外獎懲，列入例行觀察名單
C 級(60~69 分)	品質(50 分) 成本(25 分) 配合度及交期(22 分) 環保貢獻(3 分)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建議維持目前訂單，並尋求第二家備用供應商 ■ 低於 69 分，須請供應商於考核表中填寫檢討改善說明
D 級(低於 59 分)	品質(50 分) 成本(25 分) 配合度及交期(22 分) 環保貢獻(3 分)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 限期提出改善計畫並配合追蹤 ■ 如未達標，經內部審查，廠長核准後取消其合格供應商資格

供應商年度評鑑結果

年度	A 級占比(%)	B 級占比(%)	C 級供應商占比(%)	D 級供應商占比(%)
----	----------	----------	-------------	-------------

2024	44	33	22	0
------	----	----	----	---

責任供應鏈推動作法

雖目前尚未全面納入 ESG 指標作為正式評鑑項目，公司已著手推動下列責任供應鏈作法：

- ◆ 永續政策盤點：要求供應商填寫《供應商調查評估表》，回報有無碳管理、人權保障或有害物質禁用等永續作為。
- ◆ 在地合作倡導：採購部門優先評估國內供應商，減少運輸風險與成本，支持本地產業鏈穩定。
- ◆ 階段性能力提升：規劃透過年度會議、合作交流與改善建議方式，協助核心供應商建立風險管理與永續意識。
- ◆ 誠信履約與爭議管理：2024 年度無供應商因重大誠信事件遭終止合作，亦無重大品質或違約爭議記錄。

3-1.2 在地採購

本公司長期以來即以在地採購作為供應策略核心，大多數原物料與零組件皆由國內廠商供應，已形成穩定而緊密的在地供應鏈網絡。2024 年度，公司持續與本地合作夥伴深化協作關係，國內採購金額達新台幣 114,158 仟元，高達採購比例達 9 成以上，涵蓋機構件加工、電子零組件與系統整合等關鍵項目，不僅有助於確保交期穩定，也展現公司對提升營運韌性與促進區域產業發展的承諾。

在地採購策略重點

推動方向	實施內容與說明
優先採購原則	針對具替代性材料或加工項目，優先洽詢國內廠商，降低國際供應鏈斷鏈風險。
價格與碳足跡評估	在價格與交期條件可接受前提下，將碳排放與運輸距離納入採購考量，提升綠色採購比重。
長期合作夥伴	建立核心在地供應商名單，透過穩定訂單與技術交流，共同提升品質與交期履約能力。
危機應變能力	以國內供應來源作為備援方案，因應突發性疫情、海運瓶頸等國際情勢變化，強化供應鏈韌性。

未來，公司將持續拓展與具 ESG 潛力的本地廠商合作，結合綠色材料、碳盤查與資料揭露能力，推進在地化與永續供應目標。

3-2 客戶關係管理

管理方針	重大議題：客戶關係管理
政策	訂有《客戶服務管理辦法》、《產品安裝指引與售後服務作業規範》與《客戶滿意度調查制度》，規範從產品交付、技術支援、安裝培訓到售後回應的標準化流程。並結合 ISO 9001 品質管理系統，確保客戶能獲得安全、穩定與高效的服務體驗。

承諾	承諾以「品質 = 信賴 = 價值」為原則，持續提供即時技術支援與彈性服務方案，保障客戶在設備操作、系統導入與維護過程中之安全與效率。同時我們也致力於強化產品資訊揭露透明度、問題回應時效，以及系統性追蹤與改進機制，以提升客戶整體滿意度與信任感。
未來目標	短期目標 (2026 年底前達成)：
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 客戶滿意度調查每年執行 1 次，整體滿意度平均達 85 分以上，回收率達 70%。 ■ 建立客戶技術回報回應機制，重大故障回應時效控制在 48 小時內，並追蹤處理完成率 ≥ 95%。 ■ 客戶續約率達 85% 以上，以合約到期後重新合作的比率為依據。 ■ 新客戶開發數每年新增至少 10 家以上，並記錄首次合作時間與類型。 ■ 每年新增專案採購 (訂單) 數量成長率 ≥ 10% (以件數計)，不含維護性訂單。 ■ 每年與既有客戶進行至少一次主動聯繫或技術互動 (例：訪談、系統巡檢、改善簡報) 之覆蓋率達 90%。 ■ 所有新開發客戶須於首次報價前完成建檔流程，資料建檔完成率 100%。
未來目標	中長期目標 (2030 年底前達成)：
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 內部系統中，客戶基本資料建檔完整率達 95%，必填欄位包括：公司名稱、產業類別、聯絡人、合作產品、歷史訂單記錄。 ■ 以年度為單位，追蹤客戶回購率或導入第二產品線之轉化率 ≥ 50%。 ■ 關鍵客戶 (前 20% 貢獻度) 3 年內續約率平均達 90% 以上 ■ 與主要客戶共創 (聯合開發 / 技術評估) 專案數量 ≥ 3 案，並完成共創成果紀錄與追蹤改善計畫。 ■ 客戶建檔稽核流程，每半年盤點 1 次資料完整性與正確性，錯誤率需低於 5%。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ■ 由客服處與業務部共同負責客戶回報管理、技術支援、回饋紀錄彙整與處理追蹤。 ■ 系統研發處與製造處則針對產品使用問題提供技術改善支援。 ■ 總經理室定期統整客戶滿意度與合作回饋資料，納入公司營運改善報告與策略會議。
資源	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人力資源： 配置專責客服工程師，負責技術諮詢、故障處理與安裝指導 每月由客服統整問題回報清單，由研發與製造單位配合改善 ■ 財務資源： 編列售後服務專案預算 (含現場支援、教育訓練、耗材與零件儲備) 年度編列客戶關係維護系統建置與維護預算 ■ 外部資源： 合作技術服務供應商支援部分海外地區售後處理
管理方針有效性的評核機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年執行 1 次客戶滿意度調查，回收率 ≥ 70%，滿意以上比例達 91.3% 以上，並形成改善建議 ■ 重大客戶反饋事件須於 48 小時內完成初步回應，回覆率 100% ■ 客服與業務部門每季度進行至少 1 次跨部門會議
管理方針評核結果	<ul style="list-style-type: none"> ■ 年度執行一次客戶滿意度調查，回收率達 100%，滿意以上比例達 % 以上 ■ 全年共處理 1 件重大客戶反饋，皆於 48 小時內完成初步回覆，達成率 100% ■ 客服與業務部門每季定期召開跨部門會議，全年共舉行 4 次
申訴機制溝通管道	sales@cbtech.com.tw

川寶科技重視客戶於設備應用與產線運營上的實際需求。透過日常聯繫、售後支援與持續優化的客戶回饋機制，公司逐步建立穩固且長期的合作關係。面對全球市場對產品品質、資訊透明與綠色供應的高度關注，我們亦致力於提升產品責任與服務透明度，藉由專業應對與系統化流程，強化客戶信任與品牌價值。

3.2.1 客戶滿意度與服務機制

本公司以持續提升顧客體驗與滿意度為目標，透過跨部門協作設立完整的客戶服務與溝通管道，涵蓋售前技術諮詢、售中交期協調與售後維護支援。2019 年起，正式導入客戶滿意度調查制度，以問卷形式針對產品品質、交期、回應效率與整體合作體驗進行評估，調查結果已納入營運流程優化參考。

定期客戶滿意度調查

公司每年定期辦理客戶滿意度調查，針對產品品質、交期準時性、技術支援與服務回應等指標進行評分。調查結果將作為內部改善行動之依據，並納入年度 KPI 審核。透過數據分析，公司能掌握趨勢變化與潛在痛點，並透過跨部門協作，擬定具體改善行動。

為強化客戶回饋的處理效率與服務品質改善，公司透過滿意度管理流程與即時應對機制，涵蓋數據分析、服務優化與客戶回應三大重點方向：

- ◆ 數據分析機制：應用大數據技術分析客戶回饋，辨識服務瓶頸與長期趨勢，做為後續優化方向與個性化服務推進的依據。
- ◆ 服務改善流程：依據滿意度調查結果，擬定年度服務品質提升計畫，跨部門推動改善行動，持續優化客戶整體體驗。
- ◆ 回應時效標準：建立「工作日 12 小時內初步回覆」原則，針對客戶反應事項提供快速應對與有效協助，提升客戶信任與滿意度。

	客戶滿意度% (達「滿意」以上)	客戶投訴處理完成率 (%)
2022	87.3%	100%
2023	97.4%	100%
2024	91.3%	100%

售後服務與技術支援

為了給客戶更好的服務感受，我們一直努力提供完整的售後支援體系，協助客戶快速排除產品異常、降低停機風險，並透過數據化服務紀錄強化問題追溯與服務品質持續改善。公司目前已建置多元支援通路，提供現場維修、遠端技術諮詢與定期保養等服務，確保客戶在設備運行各階段皆能獲得即時支援。

- ◆ 技術支援體系與區域化佈局
 - 設有專責技術支援團隊，服務涵蓋國內及海外市場；
 - 提供客製化支援模式，包括現場駐點維修、遠端操作指導、例行保養等；
 - 技術紀錄已數位化，建置維修履歷資料庫，做為設備改進與服務品質評估基礎。
- ◆ 產品資訊透明化管理
 - 所有產品均附有完整的使用手冊與維護說明，並依據市場法規要求進行標示管理；

- 產品資訊標示合規率達 100%，確保資訊正確性與操作安全性；
- ◆ 客戶反饋與信任監測機制
 - 建立產品投訴與回饋系統，確保客戶能即時回報問題，並由專人負責追蹤處理狀況；
 - 每年辦理品牌信任度與服務認知調查，檢視行銷策略與溝通成效；
 - 客訴案件處理完成率與回覆時效納入服務部門績效指標，持續提升應對效率。

3.2.2 產品服務品質與安全

公司從設計開發、製程管理到售後服務，皆建構完善的品質管控體系與產品驗證機制，以確保提供予客戶的每一件產品，皆具備高度穩定性與可靠性。面對國際市場對產品合規與安全標準的要求日益提升，公司導入 ISO 9001 品質管理系統與多層級檢驗流程，並同步加強供應商原物料品質稽核、產品測試與認證對接作業。同時，我們亦關注產品在使用端的實際風險，透過資訊標示、使用指引與召回回應變計畫，提升產品整體安全性與客戶滿意度，進一步鞏固品牌信賴與市場競爭力。

品質管理體系與製程管控

透過導入 ISO 9001:2015 品質管理系統，建立系統化的製程與品質控管架構，從原物料進料、生產製程、最終成品檢驗至出貨交付，皆採用標準化檢查程序與文件化記錄，確保產品品質之穩定性與一致性。公司透過內部稽核、管理審查與 KPI 品質績效指標監控，持續檢視品質管理體系的運作成效與改善機會。結合數據化分析，提升預防性品管與風險反應能力，有效降低異常發生率與客訴風險。

多層級品質檢驗流程

為確保產品品質的一致性與穩定性，導入標準化品質檢測流程，從原物料進料、生產製程控制到最終產品檢測，建立完整的品保機制，以降低生產異常風險並確保客戶權益。透過 IQC (進料檢驗)、IPQC (製程檢驗) 及 FQC (最終檢驗) 的多層級品質管理，公司有效提高生產品質穩定性，減少生產損耗與客訴風險，並符合全球市場標準。

品質檢驗環節	說明
IQC (進料檢驗)	檢查原物料與關鍵零件的規格、尺寸與外觀，確保供應品質穩定，降低初期瑕疵風險。
IPQC (製程檢驗)	製程中即時抽檢與測量關鍵尺寸或功能項目，防止批次性不良擴散，提升良率。
FQC (最終檢驗)	所有出貨產品須通過最終成品外觀與功能檢驗，並依照客戶規格進行 100% 檢查。

產品安全與法規合規

為確保產品於全球市場中的使用安全性與法規合規性，從設計開發、測試驗證到上市管理，皆建構完整的產品安全管理流程。透過系統性測試、風險評估與標準化驗證制度，降低潛在使用風險，確保產品符合客戶預期與目標市場的安全環境要求。

國際產品安全標準對應與合規機制

公司所有出廠產品均依據市場別導入對應法規與技術標準，包含：

法規 / 標準	說明與適用情境
CE (歐盟安全標章)	符合歐盟低電壓、機械設備、EMC 等安全指令要求，產品可於歐洲市場流通
TS (國內型式檢定)	適用於部分特定機械設備之政府檢驗規範
RoHS (限用物質)	控制電子與機械產品中鉛、汞等六大有害物質含量
REACH (化學物質註冊)	控管高關注物質 (SVHC) 之使用，並符合歐盟製程與進口標準

針對出口不同市場，公司透過設計階段審查機制，由業務端與工程單位共同確認產品於開發初期即符合最終市場合規需求。

產品 / 市場對應之合規法規總覽

銷售市場區域	對應法規標準	公司產品是否適用	合規執行情形
歐盟 EU	CE、RoHS、REACH	是	已完成標章與文件建置
台灣 TW	TS 型式檢定、BSMI	是	特定產品送檢通過
日本 JP	PSE、JIS	否	無輸出產品
北美 NA	UL、FCC	是 (特定客製產品)	客戶要求時配合送檢

產品安全管理機制

將產品安全視為客戶信賴的核心要素，自設計階段起即導入預防性風險控管，並搭配標準化驗證與異常應變機制，確保所有產品在上市前皆符合相關法規與安全標準，並能於異常情況下快速應對、妥善處理。

上市前產品風險評估流程

本公司所有新產品在量產與出貨前，均依據客戶要求進行風險評估與合規測試，確保產品符合使用安全、材料規範及法規要求。實際執行項目將視產品用途與輸出市場規範調整，常見程序包括：

- ◆ 功能性安全測試：檢驗產品結構強度、電氣穩定性與接地設計，確保符合操作安全規範。
- ◆ 材料驗證：提供材質證明、成分說明及耐久性報告，協助客戶掌握材料使用風險。
- ◆ 法規與標示確認：依據出口市場 (如歐盟、北美等) 規定，確認產品標籤、說明書與實體外觀符合相關法規 (如 RoHS、REACH、CE 標章等) 。

此流程確保產品於上市前即具備風險辨識與法規對應的完整準備。

流程節點	負責單位	主要檢核項目	文件輸出
設計開案	業務 / 研發	市場法規對應初審	法規對照清單、客戶規格書
原型試產	品保 / 工程	材料限制檢核 (RoHS / REACH)	材料安全資料表 (MSDS)
樣品認證 (送測)	工程 / 業務	安規檢測標準 (CE / TS)	安規報告、標章使用授權
上市核准	管理代表 / 品保	標示合規性、召回應變流程確認	出貨放行紀錄、產品履歷

年度產品合規情況

截至 2024 年底，本公司所有產品出貨皆未發生任何產品召回事件，亦無違反產品健康與安全相關法規之紀錄。公司持續透過設計開發階段法規審查、出貨前安全測試與標示核對機制，確保所有產品符合銷售市場之安全與環保標準，並建立快速異常通報與應變流程，維持產品法規合規零違規的穩定表現。

3-3 產品技術創新

管理方針	重大議題：產品技術創新
政策	本公司訂有《產品設計開發管理程序》，系統規範新產品之開發流程、技術可行性評估、市場驗證機制與專利申請規劃，並納入節能設計與材料選型原則，強化研發成果的商業應用潛力與永續性。在產品設計階段，公司亦依循 RoHS、REACH 等國際環保法規，確保符合法規與市場需求的同時，兼顧環境友善與產品壽命管理。
承諾	承諾持續投入研發資源，強化產品創新、製程優化與智慧應用，朝向高效能、低能耗與長壽命設備發展，並持續落實國際技術法規及環境標準（如 RoHS、REACH）。同時，公司亦積極推動智慧財產權保護與技術專利布局，以鞏固技術自主與創新優勢，支持營運長期成長。
未來目標	短期目標（2026 年底前達成）： <ul style="list-style-type: none"> ■ 每年至少完成 1 項新型曝光設備研發專案（涵蓋 PCB、Mini LED、軟板與半導體製程應用）。 ■ 所有新產品上市前須完成使用者需求驗證與測試報告，並將測試資料保存至少一年。 ■ 原型轉入量產比率達 50% 以上，以實際出貨作為商轉成功依據。 ■ 研發費用占營業收入比重維持不低於 6%。 ■ 研發人員平均每年受訓時數達 8 小時，訓練參與率達 90% 以上。
	中長期目標（2030 年底前達成）： <ul style="list-style-type: none"> ■ 公司產品中具備綠色或永續應用技術之比例達 50% 以上（如節能光源模組、乾式製程、無光罩技術等）。 ■ 建立跨部門「提案制度」，累計提案達 120 案以上，並追蹤每案後續改善與成果回饋。 ■ 每年申請 3 件以上技術專利，累計取得 15 件以上國內外專利（含核准與審查中案件）。 ■ 研發專案之商業化成功率達 70%，以實際量產或銷售為衡量標準。 ■ 至少完成 2 項與外部研發機構或客戶之合作專案，並具合作協議與紀錄。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ■ 系統研發處與軟體研發處負責新產品技術開發。 ■ 製造處與客服處提供實務回饋與導入評估。 ■ 總經理室每季檢視產品創新進度，並報告於策略會議。
資源	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人力資源：配置研發人員超過總員工 20%，涵蓋光學設計、電控、材料、軟體開發等專業。 ■ 財務資源：每年編列固定研發預算，用於新機型開發、實驗材料、測試設備與專利申請等支出。 ■ 外部資源： <ul style="list-style-type: none"> ● 與國內外學研機構（如半導體中心）合作開發新應用。 ● 參與科技部與經濟部技術補助案及產業升級平台。
管理方針有效性的評核機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年召開 1 次研發制度執行檢討會議，完成會議簡報與紀錄歸檔。 ■ 研發處每月更新「新產品開發進度追蹤表」，表單填報率達 90% 以上。 ■ 每年至少完成 1 項產品研發階段成果，並出具實驗報告或內部技術紀錄。 ■ 每年至少完成 1 次新產品測試與驗證，並完成功能或使用者測試報告。
管理方針評核結果	<ul style="list-style-type: none"> ■ 已如期召開研發制度執行檢討會議，完成會議簡報與歸檔作業。 ■ 全年度研發進度追蹤表之填報率維持於 90% 以上。 ■ 成功完成 1 項新產品研發階段成果，並完成測試紀錄。 ■ 截至 2024 年底，新產品測試與驗證已進入實測階段，功能性與使用者回饋測試作業仍在執行中。由於產品尚未完成全部試驗流程，測試報告尚未產出，相關進度已納入 2025 年度重點追蹤項目。
申訴機制溝通管道	<p>跨部門技術交流 技術導讀會議 客戶回饋由業務與客服彙整 內部技術會議 聯繫電話：03-3249948 Email：vincent.lu@cbtech.com.tw; louis@cbtech.com.tw; sid_lin@cbtech.com.tw</p>

川寶科技持續將研發創新作為企業核心競爭力來源之一，整合軟硬體技術與產業應用趨勢，致力於開發高附加價值、自動化、節能化與數位化之設備產品，滿足電子、半導體與新興產業對於智慧製造與綠色製程的轉型需求。本章節將從研發制度、專利成果、技術應用、產學合作與永續產品創新等面向，系統性揭露於產品研發與技術突破上的行動與成果，展現公司回應產業變革與客戶需求的能力與前瞻視野。

3-3.1 研發投入與技術創新基礎

面對製造業數位化、智慧化與低碳轉型的發展趨勢，我們持續透過研發投入、設備改善與製程優化，回應客戶對精度、效率與智能整合能力的高度需求。

研發制度與投入概況

公司制定《產品設計開發管理程序》，針對新產品開發流程、設計評審、樣品測試、專利評估等設立明確規範，並將環保法規如 RoHS、REACH 納入設計前提，以兼顧功能與永續目標。2024 年度研發費用為 69,048 仟元，佔營業收入比率為 7.54%，顯示公司對研發資源之高度投入，研發工作由專責單位主導。

歷年研發支出

年度	研發支出 (萬元)	年增率 (%)	占營收比重 (%)
2023	9,912	43.55%	7.04%
2024	6,905	-30.33%	7.54%

此外，公司每年依據產業趨勢與客戶需求制定研發專案，並透過階段性評估機制進行進度追蹤與成果驗證，確保開發資源可有效轉化為實際應用與產品附加價值。

主要專利與研發產品成果

2024 年研發成果包括 LED+Laser 混波 LDI 機、Lead Frame AVI 外觀檢查機，2022 年則有 Mini LED 用 TiTAN 8600W 設備與 Gemini 系列產品等。這些產品皆強化高精度直接成像與光源整合之能力，有助提升良率與製程效率。

截至 2024 年底，川寶科技累計已申請超過數十件國內外專利，涵蓋光學對位、雙載台曝光、雷射成像整合等核心技術。以下為具代表性的專利項目摘要，顯示公司於高精度直接成像設備之創新布局成果。公司並由研發與法務單位協同執行智慧財產策略，定期盤點專利組合，確保技術優勢與市場競爭力。

公開公告日	專利名稱	專利公告號
2012/12/11	用於光學微影技術之光學對準系統及所用的光學對準基板之方法 OPTICAL ALIGNMENT SYSTEM FOR PHOTOLITHOGRAPHY AND METHOD OF OPTICAL ALIGNING SUBSTRATE THEREWITH	I379175
2017/11/21	標靶影像對位裝置及具有該裝置之曝光機	I606314

2018/12/21	雙載台曝光機 Double stage exposure machine	M571985
2020/05/21	雙載台曝光機	I694315
2021/05/11	曝光機台 EXPOSURE APPARATUS	M611895
2021/10/01	印刷電路板曝光機 EXPOSURE APPARATUS FOR PRINTED CIRCUIT BOARDS	D214418
2021/12/11	印刷電路板曝光機 EXPOSURE APPARATUS FOR PRINTED CIRCUIT BOARDS	D215888
2022/08/01	離線校驗模組 OFFLINE CHECKING MODULE	M630088
2023/03/01	決定基板之轉向的方法與曝光機台 METHOD FOR DETERMINING A ROTATION OF A SUBSTRATE AND EXPOSURE APPARATUS	I794734

產學合作與研發強化機制

川寶科技積極鏈結產學研資源，透過合作研究、技術轉移與試驗平台建立，加速創新技術之研發與商品化。公司曾與國內知名學術機構（如工研院、中央大學、成功大學、半導體中心等）建立長期合作夥伴關係，針對半導體、AI 影像辨識、精密對位系統與次微米製程等領域展開聯合研發計畫，提升公司關鍵技術自主率與研發深度。除技術合作外，亦參與政府推動之產業創新方案（如經濟部 A+ 計畫、智慧機械推動計畫、產業升級創新平台），爭取研發補助與人才支持，強化公司研發能量與產業鏈聯動效益。

公司並透過下列方式深化合作成果：

- ◆ 與學術單位共同設立實驗驗證場域，建立技術模組之試作機台與樣品線；
- ◆ 支援研究生專題與碩博士實作，導入技術專案人力資源，形成人才培育與技術傳承鏈；
- ◆ 定期召開產業趨勢研討會與技術導讀會，促進內部技術交流與外部觀念接軌；
- ◆ 協助參與單位進行技術成果的商品化驗證與可行性評估，提升實際應用落地率。

員工內部進修與研習規劃

- ◆ 鼓勵研發人員參加科技部、法人單位或標準局辦理之專業工作坊或進修課程；
- ◆ 內部研發工程師可依公司規劃申請補助或時數支持，強化與外部技術知識對接；

研發人員進修培訓

年度	進修主題	舉辦單位	人數	平均時數	適用技術領域
2024	SOLIDWORKS Electrical Schematic Professional 訓練課程	研發二部	3	6	電控線路圖繪製
2024	SOLIDWORKS Electrical 3D 訓練課程	研發二部	3	6	電控配置 3D 化
2025	機械產業智慧化 AI 3 日班	TEEIA 台灣電子設備協會	1	18	AI 應用領域

製程自動化與光機整合平台建構

為因應先進製程升級與客製化需求快速變動的挑戰，川寶科技持續深化自有核心技術平台建構，聚焦於機構整合、自動化控制與光學模組之最佳化設計，逐步建構智慧製造體系與模組化設計能力。

公司以「曝光機」、「對位系統機」、「智慧檢測設備」為核心發展主軸，投入多軸機構整合、自動換線、視覺辨識與參數調控自動化模組設計，並透過研發中心跨部門整合，建立通用模組與應用平台，提升客製開案速度與開發彈性。

此外，竹科研發中心專責先進製程設備自動化與機構設計，已具備智慧化真空傳送模組 (VTM)、晶圓傳送平台 (EFEM) 等自主設計能力，並於半導體設備領域布局先進載具與自動搬運系統，加強高階應用市場競爭力

3-3.2 永續導向產品與數位服務創新

在永續製造與低碳轉型逐漸成為國內外客戶關注重點下，川寶科技雖尚未全面建構產品永續評估制度，但已初步於產品開發與設計流程中導入節能高效、使用壽命提升與客戶維運優化等元素，期能回應市場對節能環保、資源效率與智慧化應用的需求，逐步朝向永續導向產品設計方向前進。

永續產品設計原則與應用實務

本公司雖尚未全面導入生命週期評估 (LCA) 或碳足跡管理制度，但針對主要設備如曝光機、對位系統機與自動化檢測模組，已陸續強化以下幾項永續設計導向：

- ◆ 優化能源使用效率，如引入節能光源模組
- ◆ 強化機構設計模組化，提升零件更換與維修便利性
- ◆ 結合 AI 與邊緣運算減少非必要的反覆操作，提升良率與減少浪費

產品設計導向 × 永續對應策略

設計原則類別	具體實施項目與技術應用	對應永續效益與目標	備註 / 現況說明
節能與效率優化設計	採用高效率 LED 光源模組，改善熱源散熱結構，降低整機耗電量	降低能源使用密集度、支持氣候行動	雖尚未進行完整能耗量化，已由工程部門初步建立機型間能耗比較依據
模組化與可維修性	關鍵模組 (如光源、平台、電控) 採模組式設計，便於快速更換與維護	延長設備使用壽命、減少備品浪費	客服部門資料顯示售後維修時效顯著改善
材料安全與法規符合性	所有產品關鍵零組件符合 RoHS、REACH 規範；禁止使用特定危害物質	降低環境與人體健康風險	由品保單位依 IECQ QC080000 實施管制
設備使用壽命管理	部分設備已建構使用週期內保養提醒與記錄系統 (軟體通知)	降低故障率、延長使用效能期	尚未建置全機壽命管理制度，已納入研發評估中
智能化與使用優化	導入 AI 視覺檢測、邊緣運算，提升辨識精度與反應效率，減少不良品	提高良率、降低原物料浪費與重工機率	已在高階機型應用，擬擴展至中階系列

軟體功能與遠端連線	導入即時維運監控功能、遠端診斷與更新機制	提升服務效率、減少現場維修破排	服務團隊透過雲端平台與客戶聯繫處理故障回報
使用者安全與操作設計	提供操作界面風險提示、誤觸防呆機制、EMI 抗干擾設計	確保使用安全、避免誤操作損害	客戶現場反饋列為年度設計優化依據

本公司持續關注智慧製造與數位服務發展趨勢，並逐步評估導入 AI 影像辨識與預測性維護等應用技術之可行性，以提升產品良率與服務效率。目前針對特定機型已進行外觀檢測自動化優化，未來將視營運需求與技術成熟度，分階段推動遠端維運功能與數位服務架構建置。

第四章 構築安心職場

4-1 人才佈局

面對快速演進的科技產業環境，公司持續強化人力資源佈局策略，透過穩健的人力結構規劃、跨部門專業培養與人員留任機制，建立具備彈性、創新與韌性的人才團隊。未來將持續推動組織優化與專業職能養成，擴大人才儲備能量，支撐企業中長期成長與永續發展目標。

4-1.1 人才結構概況

截至 2024 年底，川寶科技員工總人數為 76 人，員工主要集中於技術研發、工程製造與業務支援等核心職能。從性別、年齡與職務別分布來看，公司整體人力結構穩定，呈現出高度專業導向與組織適應力，公司在人力結構上將聚焦於下列優化方向：

- ◆ 建立資深員工經驗轉移機制，透過內訓、文件標準化與導師制度，強化知識傳承；
- ◆ 強化中階主管與潛力人才的職涯發展機制，明確設定培訓路徑與發展方向；
- ◆ 導入基礎人資數位化工具系統，提升人力資料透明性與管理效率；
- ◆ 持續推動性別與年齡代表性平衡，提升組織的多元與包容性；
- ◆ 建構具競爭力的留才制度，結合年終獎金、員工分紅與健康福利措施，確保優秀人才穩定留任



員工概況

截至 2024 年底，川寶科技全體員工總數為 76 人，皆為正職聘僱，未採行約聘或非典型用工形式，展現公司對穩定雇用與勞動保障的重視。其中男性員工共 53 人，佔比 69.7%；女性員工共 23 人，佔比 30.3%。整體性別比例維持穩定，顯示公司在人力招募與用人管理上，秉持性別平等與公平對待的原則。

人員類別	總數	男性員工		女性員工	
		人數	比例	人數	比例
正職員工	76	53	69.7%	23	30.3%
約聘員工	0	0	-	0	-
臨時性工作者	0	0	-	0	-
全公司	76	53	69.7%	23	30.3%

註：2024/12/31 人力統計數據

員工學歷分布

整體員工具備良好的教育背景，以大學與碩士學歷者為主，反映出公司對於專業知識與實務能力並重的人才選聘原則。值得關注的是，女性員工中有逾 87% 具備大學以上學歷，顯示女性人才在高學歷結構中的佔比相對亮眼，凸顯公司在性別平權與專業用才方面的實質成果。

相較於多數中小製造業以高中與專科為主的人才結構，我們整體大專以上學歷員工比例超過七成，顯示公司持續提升人才質量、建構具專業導向之營運團隊，有助於支撐未來技術導入與客製開發需求的深度發展。

學歷	女性員工	男性員工	總計(人)	比例(%)
博士	0	0	0	-
碩士	7	7	14	18.4%
大學	13	29	42	55.3%
專科	0	11	11	14.5%
高中及以下	3	6	9	11.8%
全公司	23	53	76	100%

註：2024/12/31 人力統計數據

人員年齡架構

截至 2024 年底，川寶科技整體員工年齡結構集中於 30 歲以上族群，佔總體比例達 95% 以上，顯示公司團隊具備高度經驗穩定性與長期知識積累。男性員工年齡分布相對均衡，而女性員工則以資深年齡層為主，反映公司在中高齡女性職場參與上具一定成果。員工平均年齡分佈，說明公司有相對穩定的核心人力。然而面對產業持續變革與人力轉型需求，公司亦正積極強化世代交替與人才接班策略，未來將持續透過內部培訓、技術傳承與年輕人才引進，平衡組織結構與知識延續的永續發展目標。

性別	<=29 歲	30~50 歲	51 歲以上	總計
男性(人)	2	30	21	53
女性(人)	0	7	16	23
總計	2	37	37	76
比例(%)	2.6	48.7	48.7	100%

註：2024/12/31 人力統計數據

各級主管比例

川寶科技致力於穩健的管理團隊建構，現行主管多由具備長期資歷與內部歷練的員工晉升，展現公司對內部人才培育與經驗傳承的重視。從整體管理職結構來看，管理階層以中階主管為主體，顯示公司

在組織管理上重視實務執行力與橫向溝通效能。在性別多元方面，女性主管已涵蓋中高階職位，逐步展現女性人才在決策參與與領導職能的發展潛力。

類別	男性	女性	小計	比例 (%)
高階管理層 (副總以上主管)/人	3	1	4	14.3
中階管理層 (處級主管)/人	16	4	20	71.4
基層主管 (組級主管)/人	4	-	4	14.3
小計/人	23	5	28	-
佔總管理職比例 (%)	82.1	17.9%	100%	-

註：2024/12/31 人力統計數據

職務類型

整體人力配置以製造執行與技術支援職能為基礎，搭配研發、業務與管理等關鍵支援部門，形成具運作效率與彈性的組織架構。截至 2024 年底，製造與工程相關職務人數約占總體員工的半數以上，是公司維持穩定產能與品質控管的核心基礎。技術支援與研發人員雖占比不高，但仍持續參與產品優化與製程改善等專案，支撐公司在專業設備領域中的技術精進。業務與客服團隊則負責對接客戶需求與售後技術協調，提升市場回應速度與客戶服務品質。行政與管理部門則提供後勤支援、資源整合與制度執行，確保組織運作順暢並強化內部治理。

職務類型	男性	女性	說明
技術研發	14	2	包含光學設計、機構設計、電控與軟體人員，支撐公司產品創新研發
工程與製造	20	3	負責產品裝配、生產流程與設備維護，確保交期與品質穩定性
業務與客服支援	16	3	包含銷售、技術服務與客服團隊，提供客戶即時支援與市場回饋
行政與管理	3	15	含人資、財會、採購與經營管理等職能，支援組織運作穩定
合計	53	23	

4-2 人才培育與職涯支持

管理方針	重大議題：人才吸引與留任
政策	集團參考《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》等勞動相關法規，建構涵蓋招募、聘用、教育訓練、薪酬制度與職涯發展的全方位人力資源管理制度，致力確保聘用公平、晉升透明與留任穩定，進而提升組織韌性與員工歸屬感。
承諾	承諾打造安全、尊重、具成長機會的工作環境，推動公平的晉升與培訓制度，並透過具有市場競爭力的薪酬與福利機制提升員工滿意度與留任意願。持續依循政府法規、客戶要求及國際人權準則
未來目標	<p>短期目標 (2026 年底前達成)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 招募平均時程：母公司控制於 45 天內，子公司控制於 60 天內 ■ 一年內離職率控制於 20%以下 ■ 新進人員三個月內完成 onboarding 與基礎訓練，完成率達 100% ■ 員工滿意度調查覆蓋率達 90%以上，整體滿意度達 80%以上 ■ 員工每年接受訓練：母公司設定每人平均訓練 20 小時以上；子公司每人平均 2 次訓練，皆達 100%參與率 <p>中長期目標 (2030 年底前達成)：</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 員工三年內留任率達 80%以上 ■ 關鍵職務 (主管職 / 技術職) 留任率維持 90%以上 ■ 每年推動至少 1 項人才發展計畫 ■ 每年新增至少 1 項福利措施，並納入員工滿意度追蹤 ■ 關鍵職位員工三年內累計訓練時數達 60 小時
責任	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人力資源部門為主責單位，負責規劃人才招聘、員工發展與離職分析等相關作業。 ■ 各部門主管則需定期檢視所轄人力結構、人才風險並配合執行接班與發展策略。 ■ 總經理室定期追蹤關鍵職缺補足率與人才穩定度。
資源	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人力資源：配置 2 名以上專責人力資源人員，涵蓋招募、訓練、員工關係與組織發展。 ■ 跨部門配合：各單位主管約 10 名人員協同推動關鍵職務穩定與滿意度提升措施。 ■ 財務資源：每年編列人力發展相關預算 (含招募、教育訓練、福利補助等)。 ■ 技術資源：導入線上員工滿意度調查系統，以提升問卷填答率與數據分析效率。
管理方針有效性的評核機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年追蹤新進人員留任率 (滿一年)，設定目標 $\geq 60\%$ ■ 每年檢視離職原因調查填報率 $\geq 95\%$，定期分析前 3 大離職原因 ■ 母公司每半年、子公司每年召開至少 1 次留任成效檢討會議，納入總經理室與人資報告 ■ 員工受訓平均時數 (或次數)：母公司每人每年達 20 小時，子公司每人每年達 2 次，課程參與率均達 90%以上
管理方針評核結果	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2024 年度留任率達 65%，優於設定目標 60%。透過新人輔導員制度，有效降低適應期離職風險。 ■ 離職原因調查填報率達 98%，完成度高於 95%目標。
申訴機制 溝通管道	<p>聯繫電話：03-3249948 Email：hr@cbtech.com.tw</p>

我們重視人力資源的永續發展，致力於建構公平、透明且具彈性的招募與職涯支持制度。依據《勞動基準法》、《就業服務法》與《性別工作平等法》等相關法規，整合招募、培訓、晉升與薪酬制度，確保員工在職涯各階段均能獲得成長機會與充分支持，進而提升整體組織韌性與員工歸屬感。

4-2.1 職涯發展與晉升路徑

人才招聘

川寶科技高度重視人才，並持續投入於人員招募與教育訓練計畫，以達成永續經營的目標。

然而，公司也意識到尋找人才面臨挑戰，特別是在曝光設備這類需要光學光路系統設計、影像辨識能力、DMD 控制軟體及精密機械機構設計等專業技術的領域，為應對此挑戰，公司採取以下策略：

- ◆ 透過產學合作，積極尋找優秀人才
- ◆ 大力推動員工教育訓練，以提升人力素質

公平與多元化雇用政策

公司依法落實《勞基法》、《性別工作平等法》與《就業服務法》相關規定，在應聘人員時，秉持公平、公正、無差別對待的原則，公司雇用政策不因種族、膚色、性別、語言、宗教或政見等因素而有所歧視。公司亦積極聘用身心障礙員工，提供在地居民就業機會，顯示公司在人力聘任上秉持公平、無差別對待的原則，並致力於創造多元共融的職場環境。

員工世代與性別分佈

性別	<=29 歲	30~50 歲	51 歲以上	新進員工數	佔總員工比例
男性	2	30	21	12	16%

女性	0	7	16	10	13%
總計	2	37	37	22	19%

多元共融雇用

雇用類別	員工人數 (人)	占總員工比率 (%)	說明
身心障礙員工	1	1.3%	依《身心障礙者權益保障法》比例聘用，保障其就業權益。
原住民員工	0	0%	採無歧視聘用原則，尊重多元文化，平等開放各族群就業機會。
新住民員工	0	0	以專業職能與適任性為原則，提供平等工作條件與文化尊重職場環境
在地居民	51	67.1%	指設廠所在縣市具戶籍或實際居住者，促進地方就業與社區共融。

青年人才發展

重視青年人才的培育的長期價值，持續關注自動化設計、智慧製造與資訊管理等領域之技術發展趨勢。雖 2024 年度未招募實習生，惟公司已就產學合作機制進行初步規劃，並與部分大專院校保持交流，未來將視實務需求與人力布局，逐步推動產學實習計畫，促進新世代人才與企業接軌。

新進員工雇用與離職率

性別	年度新進員工數	年度新進總員工占比 (%)	主要聘用來源
男性	16	47.1%	業界轉職
女性	18	52.9%	業界轉職
總計	34	100%	

職能發展與培訓機制

針對不同職等與職務別，制定「教育訓練管制程序」，期許員工與公司同步成長並提升工作技能設有階層化職能訓練制度，從新進訓練、職能提升至專案管理與主管養成，全面支援員工職涯發展。2024 年教育訓練人次為 131 人次，時數為 342.5 小時(不含新人訓練)。

員工 2024 年訓練成效

	男	女	總計
管理階層訓練時數	53	55	108
平均受訓時數	2.3	11	3.9
非管理階層訓練時數	155	79.5	234.5
平均受訓時數	5.2	4.4	9.6
總訓練時數	208	134.5	342.5
平均每人總訓練時數	3.9	5.8	9.7



4-2.2 人才留任制度

為確保組織知識持續性與核心能力穩定發展，川寶科技透過制度化的人才留任管理策略，從離職數據監測、內部晉升機制、福利支持制度與世代融合推動等多面向著手，致力提升員工對組織的認同與歸屬感，降低人力流動風險，強化營運韌性。

人力穩定性與流動指標

透過追蹤與分析員工流動數據，依據年資區間、職級類別與部門進行分類統計，作為人力風險預警與人資規劃依據。近年來，新進人員一年內留任率維持在 80%以上，新人聘任流動率亦呈下降趨勢，顯示公司留任管理逐步穩健。

年資區間	員工人數	占比
1 年以下	22	29%
1-3 年	15	20%
4-10 年	9	12%
11 年以上	30	39%
總計	76	100%

近 3 年離職率統計

	年份	2022 年	2023 年	2024 年
離職人數	男性	11	13	13
	女性	3	11	18
	小計	14	24	31
一年內離職人數		2	8	14
年度離職率(%)		19%	30%	41%

註：離職率計算公式 = 年度離職人數 / 年底在職人數

為進一步優化人力結構與降低不必要流動，公司亦將離職原因進行分類追蹤，並針對主動離職人員進行離職訪談，以釐清制度、職務內容或管理面之潛在改善空間。

內部晉升機制

為鼓勵員工長期投入與持續發展，川寶科技已建置內部晉升制度，透過主管推薦與績效考核機制，優先考量具備良好表現、職能條件與發展潛力的員工擔任更高階職務或承擔擴大職責，藉此提升組織向心力與人才黏著度。

目前公司訂有基本職級制度，並正逐步建立關鍵職能接班梯隊與職務傳承計畫，以強化組織穩定性與知識延續。在晉升安排上，公司亦設置主管導師制度，協助晉升人員於新職務中快速定位與發揮管理效能。雖近兩年內尚無正式晉升紀錄，惟公司持續透過年度績效考核與職能發展評估，盤點並培育潛力人才，為未來職涯發展與關鍵職位接班作準備。內部晉升率

多元友善與育嬰留停支持

為促進職場平權與員工工作生活平衡，川寶科技已建置多項友善職場支持措施，包括育嬰留職停薪制度、彈性工時溝通機制、照顧責任協助、母性保護與性別平等申訴機制等，協助員工在不同人生階段均能兼顧家庭與職涯。2024 年度目前無人申請育嬰留職停薪，反映目前員工選擇以其他方式因應育兒安排，公司理解員工需求多元，持續提供彈性支持與友善溝通機制，並透過主管關懷制度、育兒相關權益宣導等措施，鼓勵有需要者善用相關資源。

育嬰假申請與復職率

類別	符合申請人數	實際申請人數	申請率	應復職人數	實際復職人數	復職率
男性	3	0	0%	0	0	0%
女性	0	0	0%	0	0	0%

註 1：「2024 年符合申請育嬰留停申請資格人數」，是以過去 3 年內（2021~2023 年）有請過產假及陪產假的員工人數計算。

註 2：「2024 年應復職人數」包含 2022 至 2024 年申請育嬰留停並應於 2024 年復職的人數。

註 3：「2024 年實際復職人數」包含 2022 至 2024 年申請育嬰留停並於 2024 年復職的人數。

4-2.3 完善薪酬制度

我們視薪酬制度為吸引、留任與激勵人才的關鍵機制，亦是維持組織穩定與員工信任的重要根基。公司薪資設計強調公平、合理與績效導向，結合職務責任、專業能力與個人貢獻進行薪酬配置，並配合公司營運目標、財務狀況與市場趨勢進行滾動檢討。

合理敘薪與激勵制度

整體薪資結構以職責、專業能力與績效表現為核心依據，並參考同業市場行情與財務可行性進行滾動檢討，以期吸引並留任具潛力之人才。本公司採行「職責導向與能力區間」薪資架構，確保同工同酬原則，並避免因性別、年齡、宗教、婚姻或其他非職務因素產生差別待遇。新進人員起薪依據職等、職務內容與經歷條件評估核定。

薪資調整作業原則上每年檢視一次，並配合公司營運成果及整體人力預算彈性調整，經管理階層及董事會審核後執行。此外，為激勵表現優異之員工，公司除了有非金錢性激勵措施外，另設有年終獎金制度，並依個人績效、團隊達成率與公司整體營運狀況核發。部分業務或專案單位另設專案獎金、績效分紅與即時獎勵，以提升整體組織效能。

薪酬構成項目	說明
固定薪資	依據職務等級與工作內容訂定，為月薪制，提供穩定收入保障
年終獎金	依據公司年度營運成果及個人考核表現發放，反映績效導向獎酬精神
績效獎金 / 專案獎金	針對專案或年度績效表現達成特定目標者，發放獎金，作為激勵工具
員工酬勞	董事會依公司章程與獲利狀況提撥，依法辦理並依規定公告

年度薪酬調整

薪酬調整指標	2024 年
整體薪資調整幅度 (%)	4%

為與員工共享經營成果，公司依法提撥員工酬勞，並視財務績效與董事會決議進行分配。歷年酬勞發放如下：

員工年度酬勞

員工酬勞	2022 年	2023 年	2024 年
發放總額(元)	2,459,561	2,319,477	0

合理且具激勵性的薪酬制度，是維繫員工動能與企業競爭力的關鍵支柱。我們在確保市場對標、公平給薪的同時，也積極回應多元世代員工對工作價值與生活品質的期待。公司將持續強化薪資透明度與制度化管理，並視營運目標與人力資源策略，逐步導入更具前瞻性與包容性的獎酬機制。

無性別薪資差異原則

公司依循《性別工作平等法》與公平雇用原則，嚴禁在招募、敘薪、升遷與獎酬過程中產生性別歧視，現階段初步薪資結構分析顯示，男女員工在同職級與同職務間並無顯著差異。

女性 / 男性薪資比

職級	性別	2023	2024
基層員工	男	1	1
	女	0.88	0.92
課級主管	男	1	1
	女	0	0
理級主管	男	1	1
	女	1.09	1.22
處級以上主管	男	1	1
	女	1.3	1.25

註：數據為台灣地區在職滿一年之正式員工統計，僅含固定職聘員工，不含短期或外包人力。

薪酬競爭力與市場對標

為吸引並留任關鍵人才，川寶科技定期參考產業薪酬調查報告（如人力資源顧問公司發布之光電與精密製造產業報告），掌握同業薪酬水準與調薪趨勢，做為內部薪酬制度檢討與年度調薪依據。公司薪酬結構涵蓋固定薪資、變動獎酬與獎金制度，並依員工職等、專業能力與職務屬性進行市場比對與區間設計，確保各類職務薪資水準具備市場競爭力，不致偏離業界合理範圍。每年由人力資源單位彙整薪資資料，搭配績效評核與產業薪資指標，建議調薪幅度及薪資結構優化方向，並報請管理階層審議後執行。

2024 年，公司依營運成果與市場參考數據，完成年度調薪作業，調薪幅度依職務與績效差異化處理，整體薪資結構仍維持與同業相近或略具優勢水準。

年份	2022	2023	2024
非擔任主管職務之全時員工人數（人）	84	73	65
一般職員平均薪資（新台幣千元）	696	700	762
一般職員薪資中位數（新台幣千元）	597	599	644

4-3 勞雇關係與多元共融

4-3.1 多元與平等職場

管理方針	重大議題：勞雇關係
政策	本公司依據《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》等國內勞動法規，建構穩定且具彈性的人力資源政策體系，致力於保障員工基本權益與組織發展需求間的平衡。政策核心聚焦於聘僱公平、組織互信、申訴透明與尊重多元，並參考國際勞工標準持續精進制度，強化法遵管理與職場文化正向發展。
承諾	承諾持續優化勞雇關係管理制度，透過健全的勞資溝通平台與申訴處理流程，維護員工申訴權利與回應透明度；同時推動部門主管的溝通能力強化與職場尊重文化教育，公司定期召開勞資會議，促進雙向理解。
未來目標	短期目標（2026 年底前達成）： <ul style="list-style-type: none"> ■ 勞資會議每季召開 1 次，並於 10 日內完成會議紀錄與後續追蹤處理 ■ 性騷擾或人權等重大申訴案件之初步回應時效控制於 3 個工作日內，處理結案率達 100% ■ 每年辦理勞動法規遵循之內部自我檢核，重大缺失件數為零 ■ 每年彙整員工溝通滿意度問卷，調查回收率達 80%以上
	中長期目標（2030 年底前達成）： <ul style="list-style-type: none"> ■ 建置申訴與回饋平台，將案件平均結案時效控制於 5 天內 ■ 全面推動部門主管參與「有效溝通訓練」，兩年內每人至少參與一次 ■ 全體員工兩年內接受至少一次「職場尊重與反歧視教育」基礎課程，完成率 100%
責任	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建置數位申訴與回饋平台，將案件平均結案時效控制於 5 天內 ■ 全面推動部門主管參與「有效溝通訓練」，兩年內每人至少參與一次 ■ 全體員工兩年內接受至少一次「職場尊重與反歧視教育」基礎課程，完成率 100%
資源	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人力資源： <ul style="list-style-type: none"> ■ HR 配置專人管理申訴窗口與溝通回覆 ■ 各單位主管負責內部溝通與主動關懷機制執行 ■ 財務資源：設有職場公平、溝通與心理健康推動項目預算（如外部講師、心理支持課程） ■ 技術資源： <ul style="list-style-type: none"> ■ 建立內部溝通信箱、意見回饋平台（可考慮簡易 Google 表單或自建表單系統） ■ 員工資料系統整合年度溝通紀錄與面談紀錄 ■ 外部資源： <ul style="list-style-type: none"> ■ 與勞工局、外部顧問、法律顧問合作處理複雜性申訴案件
管理方針有效性的評核機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每季召開勞資會議 1 次，會議紀錄與追蹤建議完成率達 100% ■ 員工申訴案件回覆率達 100%，處理平均時效控制於 7 個工作日以內 ■ 每年辦理 1 次職場溝通或申訴制度內部稽核或制度檢討 ■ 員工意見箱或數位反映管道開放全年無休，彙整率與回覆完成率達 100%
管理方針評核結果	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全年召開勞資會議 4 次，議題處理與後續追蹤完成率 100% ■ 年內共處理申訴案件 0 件，全部於 7 個工作日內完成回覆，回覆率 100% ■ 完成 1 次制度稽核與調查規劃，納入職場尊重與溝通改善建議 ■ 數位與書面回饋機制全年無反應紀錄，將進行申訴文化再教育與匿名性提升優化
申訴機制溝通管道	<p>(1)定期召開勞資會議。</p> <p>(2)Line 群組資訊公告與即時互動。</p> <p>(3)管理部與人力資源部日常開放辦公時間，供員工直接反映意見。</p> <p>申訴管理方式：</p> <p>(1)設立 HR 專線與電子郵件申訴管道。</p> <p>(2)每半年彙整申訴統計數據，分析類型趨勢，提出管理優化建議，納入內部改善循環。</p>

川寶科技一直致力於建立和諧且具包容性的勞雇關係，並推動多元共融的工作環境。本公司透過以下策略與措施，維護員工權益、促進雙向溝通、並提供全面的福利與發展機會，以期達成勞資共榮的目標。

人權守護

在永續發展與企業社會責任日益受重視的趨勢下，川寶科技雖尚未建置完整的人權政策文件與治理架構，惟已於實務層面參照《聯合國全球盟約》(UNGC) 與《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 之基本精神，初步建立以下人權保障機制，展現企業對基本人權的尊重與維護。

年份	2024
宣導對象	全體員工
課程內容	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法
完訓率	100%

堅守人權承諾與法規遵循

- ◆ 尊重國際標準與在地法規：本公司明確表示尊重並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織公約》之勞動標準。
- ◆ 杜絕歧視與侵犯人權行為。
- ◆ 公平公正的招募原則。
- ◆ 男女同工同酬。
- ◆ 禁止童工與強迫勞動：明確禁止童工、強迫及強制勞動、超工時工作等違反人權的行為。招募對象年齡要求：所有招募對象皆為 18 歲以上之成年人。
- ◆ 無奴役或脅迫：不得採用任何形式之奴役或脅迫使員工進行非自願性勞動

多元與共融

營造公平就業、尊重多元、消除歧視、支持身心障礙員工的工作環境，讓所有員工皆能享有平等的發展機會，並在企業中獲得歸屬感與職業成就感，是我們打造多元包容企業的核心基礎，我們依循國際人權規範，確保公司在人才招募、員工發展、薪酬與職涯晉升、職場安全等方面皆符合國際標準。在推動公平就業、多元人才發展、性別平權、職場防騷擾與無障礙工作環境等多元舉措，確保所有員工能夠在安全、尊重、無歧視的環境中發展，並發揮最佳潛能。

公平雇用機制

透過營造無歧視的就業環境，落實性別平等與機會公平原則。公司於招募、任用、晉升、培訓與薪酬制度等環節，均遵循公開透明與實質平等原則，確保所有求職者與在職員工不因性別、年齡、種族、

國籍、宗教、身心障礙等身分因素而受到不當對待。公司制度中已明確規範「同工同酬」、「職務適配」及「差異化需求合理調整」等原則，並透過定期的人資制度檢視與內部申訴管道，預防潛在偏見或不平等待遇之發生。同時，鼓勵多元人才參與組織發展，逐步建立兼容並蓄、尊重差異的企業文化。

族群多元化

- ◆ 透過公平雇用機制，我們鼓勵多元族群加入企業發展，並確保員工無論族裔、文化背景，皆能獲得同等的發展機會。
- ◆ 身心障礙者支持：提供合理調整與職場支援措施，協助其順利就業並融入工作環境。
- ◆ 聘用 2 名新住民員工，並提供職場適應支持計畫，確保所有員工皆能發揮所長。
- ◆ 退休制度
- ◆ 本公司的員工可以選擇適用《勞動基準法》中關於退休金的規定，也可以選擇適用《勞工退休金條例》的退休金制度。
- ◆ 選擇適用《勞工退休金條例》，則可保留適用該條例前的工作年資。
- ◆ 選擇適用《勞工退休金條例》的員工，本公司每月負擔的員工退休金提撥率不低於員工每月薪資的百分之六。

4-3.2 多元福利政策

多元健康活動與文化傳承

依法成立職工福利委員會，依據《職工福利金條例》定期提撥福利金，並依相關規定規劃及執行各項員工關懷與福利措施，營造健康、溫暖與凝聚力兼具的職場文化。

- ◆ 福利金運用
公司持續依規定提撥福利經費，用於照顧員工生活與家庭需求，並結合年度活動及節慶規劃強化情感連結。
- ◆ 補助項目
涵蓋婚喪、生育、住院、年節禮品及重大災害慰問等，協助員工於人生不同階段獲得實質支持。
- ◆ 活動規劃
定期舉辦員工旅遊、部門聚餐、尾牙與春酒活動，增進員工交流互動與團隊向心力。
- ◆ 健康資訊推廣
透過公布欄不定期公告健康資訊，主題包含營養知識、職場健康、心理壓力調適等，提升員工健康意識。
- ◆ 長期關懷與制度優化
公司持續將員工需求納入福利制度優化方向，強化「職涯發展與學習支持」、「家庭照顧與生活平衡」、「休閒與節慶關懷」三大主軸，打造有溫度、有支持的永續職場。

福利措施	內容	2024 年執行成效
打造多元包容的職場環境	本公司承諾在各營運據點，皆遵守國際公認之勞動人權，不因種族、性別等有任何不平等待遇，致力消除各種形式之就業歧視。	身心障礙聘用人數 1 人。 新住民聘用人數 2 人。
提供在職同仁免費團體保險	在本公司任職期間，本人因傷病需要住院診療，甚至不幸身故或失能時，同仁及家庭能獲得生活和經濟上的保障。保險內容包括：壽險、意外傷害保險、住院醫療健康險、癌症醫療保險。	初始投保 65 人，投入總金額新台幣 247,163 元。每月再依員工人數增減加退保。
孕婦及傷病同仁專屬停車格	友善與體恤懷孕婦女、傷病同仁，於接近辦公室建築物位置，設置相關車位。	有，設立專屬停車位 2 格。
各類補助費	依營業收入千分之 1.35 提撥福利金、下腳收入等，並按月依員工薪資千分之 5 代為扣繳福利金，交由職工福利委員會辦理各項福利業務。 提供結婚禮金、生育補助、喪帳慰問金等。	1. 舉辦休閒育樂相關活動(旅遊補助、活動競賽、部門聚餐等) 2. 生日禮金 3. 節慶禮金 4. 結婚、生育、喪葬慰問金
友善留職停薪措施	育嬰留職停薪：同仁任職滿六個月後，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。 傷病留職停薪：醫師診斷，普通傷病假超過法令上限，雙方協商是否同意留職停薪，但留職停薪期間最長以一年為限。 個人事由留職停薪：須親自處理私人事務短暫離開職場，或外籍員工久未返鄉者。	申請人數 0 人。
社團活動	為調劑員工身心增強團隊精神，職工福利委員會支持同仁成立各類社團並鼓勵員工參加團體活動，職工福利委員會給予社團經費補助。	目前有籃球社、高爾夫球社
優給特休(N+3)	關心員工的工作與生活平衡，每年特別提供三天額外假期，讓同仁有更多時間休息充電、陪伴家人，共同打造健康愉快的職場文化。	於 2024 年確認假期條件與規劃，預計於近年啟動執行

川寶重視員工福祉與生活品質，除依法提供法定保險與休假外，亦設置多元且具溫度的福利制度，涵蓋生活支持、健康照護、關懷補助與員工關係活動等層面，強化員工歸屬感並促進組織向心力。。

4-3.3 職業安全衛生管理

川寶科技高度重視職業安全衛生管理，將其視為保障員工生命安全、身心健康及維持良好工作環境的重要基石。本公司依循《勞工安全衛生法》、《勞工安全衛生組織管理及自主檢查辦法》及《勞工安全衛生法設施規則》等相關法令，訂定《安全衛生管理程序》，旨在預防職業災害，保障勞工安全與健康，並提供安全的作業環境。

職業安全風險辨識與預防

在《風險和機會作業程序》中，規範定期進行職場危害辨識與風險評估，針對高風險作業場所、設備、化學品操作等，採取適當的風險管控措施，如機械安全防護、化學品標示管理、作業區分級與監測等，以減少事故風險。

預防機制	說明
作業風險辨識表與巡查機制	每半年由職安專責單位與部門主管共同執行現場風險盤點，並記錄為改善建議追蹤表。
作業分級控管	依危害程度進行作業許可制度分級，如高處作業、動火作業、密閉空間進入等，需經專業訓練並簽署作業許可單後方可執行。
化學品辨識及 SDS 管理	全面建置化學品盤點清冊與安全資料表 (SDS)，落實危害標示與定點通報。

職業傷害預防機制

為強化職場安全意識與應變能力，針對新進人員，入職時即安排職安衛教育訓練，協助員工熟悉作業環境與相關風險控制要領。此外，每年辦理消防演練、急救訓練等應變宣導或課程，強化現場應變能力。日常亦透過電子布告欄與內部簡報等方式推廣安全行為與健康促進資訊，營造全員參與的安全文化。職業傷害應變方面，公司建置內部意外事件通報流程，發生職災時即啟動應變機制，由相關單位即時處理，並啟動事故調查小組，針對事故原因進行深入分析，提出具體預防對策。調查所衍生之矯正與預防措施，均指定責任單位與時程進行追蹤，確保改善落實，防止重複發生。

承攬商安全管理：

我們將外包廠商視為整體職業安全管理體系的一環，對所有承攬商進場作業人員實施嚴謹的安全管理制度。公司規定，凡進入廠區從事施工、設備安裝或維護等作業之承攬人員，皆須符合以下控管機制：

管理項目	措施內容
進場前控管	要求承攬商完成安全衛生教育訓練 (含廠規、環安衛基本知識)
	簽署《承攬商安全管理承諾書》與《作業安全責任切結書》
作業許可控管	高風險作業如動火、高處、密閉空間、吊掛等，須填報風險評估表與作業許可單 (Permit to Work)
	審核通過方可作業
現場作業監督	環安部與專案主管定期 / 不定期現場巡查承攬作業安全狀況
	查核 PPE 配戴、危害告知與工作區隔設定
個人防護設備	所有作業人員須自備且正確穿戴個人防護具 (含安全帽、防護眼鏡、安全帶等)
	違規將予以記錄或終止作業資格
緊急應變要求	所有承攬商應配合本公司緊急應變計畫，熟悉廠內逃生動線與集合點
	發生事故時須立即通報並接受調查處理
事故通報與懲處	如發生工安事件，承攬商須於第一時間通報、協助原因調查與改善行動
	若屬重大違規將終止合作並列入觀察名單

職業災害統計與分析

截至 2024 年底，川寶科技連續三年未發生任何職業災害、因公傷病或通報事故，亦無罹災損失工時紀錄。此成果顯示公司對作業風險的有效掌控與安全管理制度的落實成效。雖公司以辦公與組裝作業為主、風險屬中低度，但仍持續強化作業安全指引與預防性管理，包括電氣設備操作、久坐姿勢改善、視覺健康照護與肌肉骨骼風險預警。所有進廠作業人員皆需完成職前安全訓練並通過合格查核，確保

基本安全素養與操作標準一致。未來，公司將持續精進風險辨識與教育訓練機制，營造零災害、安全可靠的工作環境。

	2022	2023	2024
病假與事假缺勤率	0.8%	1.0%	0.1%
公傷缺勤率(含交通)	0%	0%	0%
全體平均缺勤率	0.8%	1.0%	0.1%

所有缺勤均依《勞基法》進行請假與紀錄管理，並持續透過缺勤數據分析，作為風險預警與人力資源調度參考依據。

根據 2022 年至 2024 年缺勤統計結果，川寶科技整體缺勤率已大幅下降，其中 2024 年病假與事假合計缺勤率為 0.1%，亦無任何因公傷病或交通事故導致之缺勤紀錄，全體平均缺勤率為 0.1%。

層次預防機制與職業安全教育訓練

我們秉持「預防優於補救」的安全文化核心，依據職場風險類型與員工職務屬性，規劃分層分級的職業安全衛生教育訓練計畫，並結合日常管理與突發應變演練，強化員工風險辨識能力與現場應對效率。

風險導向的多層次預防架構

預防層級	管理機制	實施內容
第一道防線	危害辨識與現場改善	每季作業環境巡檢與高風險作業點改善計畫
第二道防線	作業標準化與許可制度	制定操作 SOP、高風險作業需填寫作業許可單與風險評估表
第三道防線	教育訓練與模擬演練	年度安排基礎、專業與應變演練訓練，確保全員皆具備必要安全知能
第四道防線	員工反饋與事故通報制度	建置匿名通報機制，提升潛在風險回報率與改善透明度

安全教育訓練規劃

定期舉辦針對不同崗位的安全課程，涵蓋操作規範、緊急應變以及健康管理等，幫助員工提高風險辨識能力和安全意識。

課程內容

課程類別	教育內容摘要	參與對象	頻率
基礎安全入職訓練	廠區基本安全守則、作業注意事項、個人防護具使用、火警與緊急應變動線介紹	所有新進人員	入職前完成一次
危害作業訓練	包含高處作業、起重吊掛、堆高機操作、有機溶劑使用與電氣安全等	現場操作人員、主管	每年複訓一次
安全巡檢教育	現場日常巡檢技巧、異常通報流程、SOP 稽核方式	現場主管、管理者	每半年一次
緊急應變演練	火災、地震、化學品洩漏與人員緊急疏散演練，結合實地模擬與檢討會	全體員工（含承攬商）	每年一次
健康與壓力管理	課程內容包含職場心理健康、壓力識別與應對、同仁互助提醒系統	所有員工	每年一次

年度職業安全與健康訓練成果

課程主題	說明	訓練人次	完訓率(%)
新進人員職安訓練	針對所有新進同仁實施基本職業安全衛生教育	34	100%
緊急應變與逃生演練	模擬火災、地震、化學品外洩等狀況	74	100%

註：各項訓練均由合格講師授課，並採測驗與實地操作方式驗收學習成果。

2024 年度職業安全衛生相關證照訓練統計

證照名稱	證照張數
乙級職業安全衛生管理員	1
急救人員	1
防火管理人	1

* 均在合格效期內

目前共有 3 張具備職業安全衛生相關教育訓練合格之證照，透過這些課程，不僅增強了員工的安全意識，也為應對各類潛在風險提供了有力保障。

安全衛生管理實務

雖目前尚未取得 ISO 45001 或職安衛管理系統認證，但本公司定期實施以下安全衛生活動：

- ◆ 年度職安教育訓練：包含新進人員職場安全導入、工作區域注意事項等，訓練完成率達 100%
- ◆ 防災演練：定期配合消防單位進行火災與緊急疏散演練
- ◆ 緊急應變設施管理：如滅火器、急救箱、照明與出口指示燈維護與補充
- ◆ 設備巡檢與異常通報機制：確保設備維持安全狀態與及時維修

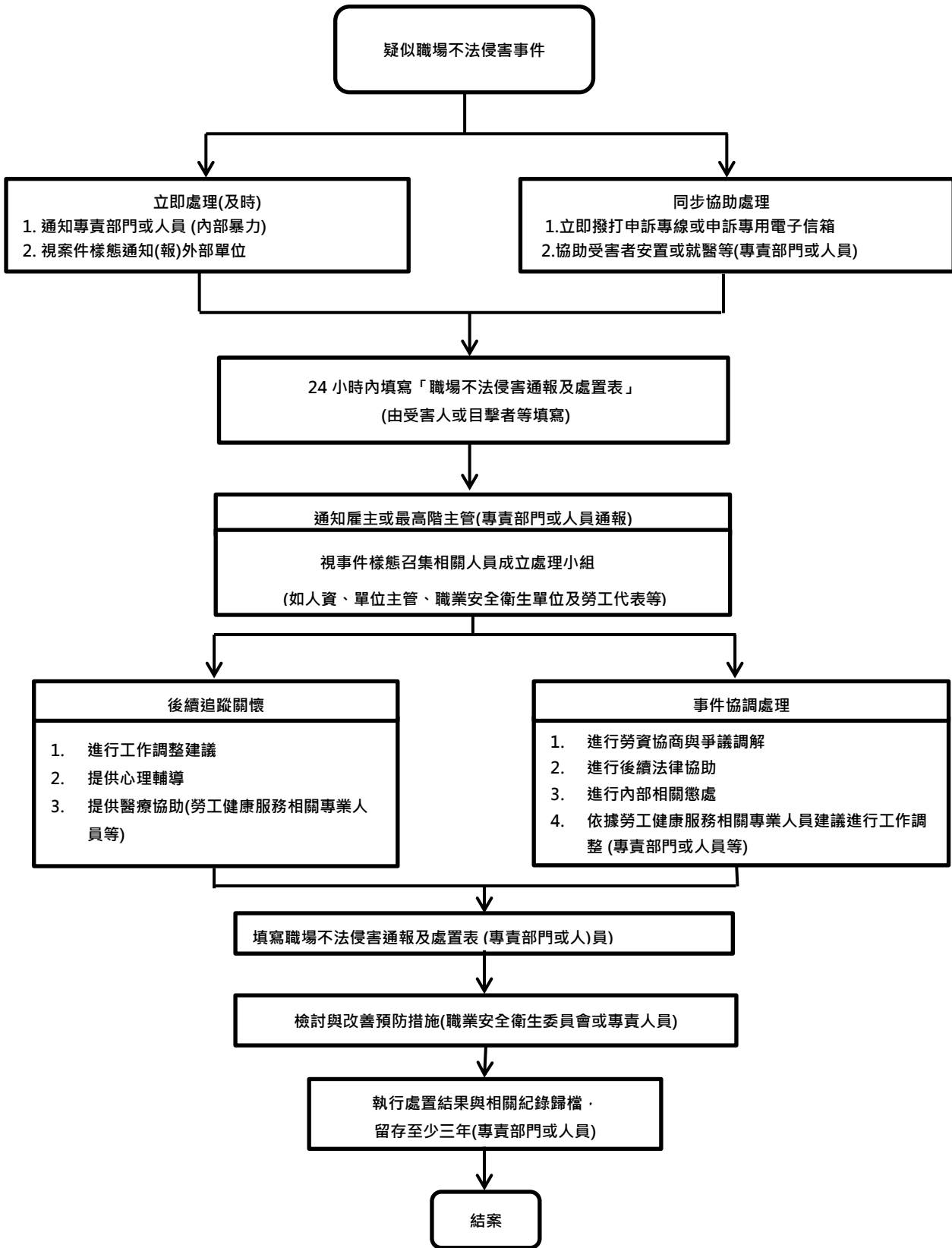
職場性騷擾防治措施

承諾打造零容忍的職場環境，確保所有員工皆能在無性別歧視、無騷擾、無霸凌的環境下安全工作。我們依法落實《性別工作平等法》，建構職場性騷擾防治制度，保障所有同仁的身心安全與尊嚴。

- ◆ 制度建置與責任單位
 - 訂定《防治性騷擾行為處理原則》，明確定義性騷擾類型、通報程序、處理流程與懲處方式。
 - 由人力資源單位擔任承辦窗口，協助通報與調查程序，並落實後續改善與保護機制。
- ◆ 申訴與通報機制
 - 建立匿名與實名並行的申訴管道，包括電子郵件、書面及面談等形式。
 - 專責單位於接獲通報後依法於七日內啟動調查程序，並確保調查過程中申訴人與被申訴人之隱私權利。
 - 強調「保密原則」、「免於報復原則」與「合理時程原則」，保障通報人權益與調查公正性。
- ◆ 教育訓練與宣導
 - 每年針對全體員工辦理至少一次職場性騷擾防治宣導課程，內容涵蓋法規認識、案例解析與處理流程。
 - 新進人員於到職教育中即納入職場性騷擾防治說明，強化第一線防範意識。
 - 配合職場節點（如婦女節、反歧視日）發送宣導資訊，建立正確觀念。

雖然至今未發生職場性騷擾案件，公司仍持續推動職場性別平等與反騷擾培訓，確保全體員工具備相關意識與防範能力

職場性騷擾申訴調查處理流程圖



透明的處理流程與懲戒機制

- ◆ 公平調查與隱私保護
 - 申訴案件調查期間，公司確保申訴人與被申訴人皆採隱私保護處理，所有案件處理程序均予以保密，以避免可能的報復或不當影響。
 - 針對調查完成後發現其不當行為若屬實，公司會根據《性騷擾防治管理辦法》與《人員獎懲辦法》，對違規行為進行必要的懲處措施，最重將依據勞動基準法第十二條規範予以解雇處份。

性別平等與職場防治培訓與宣導

每年針對全體員工辦理至少一次職場性騷擾防治宣導，內容涵蓋法規認識、案例解析與處理流程新進人員於到職教育中即納入職場性騷擾防治說明，強化第一線防範意識。配合職場節點（如婦女節、反歧視日）發送宣導資訊，建立正確觀念。2024 年進行多次職場平權相關培訓宣導，覆蓋率達 100%。

4-3.4 員工健康與安全

公司深知員工健康為企業穩健運作與永續發展的根基，長期以來在營造健康、安全且友善的職場環境。每年公司採取分層分類之健康管理架構，結合年度檢查、高風險作業防護與個別化關懷，建立具預防性、系統化的員工健康照護機制。

身心健康照護計畫：全方位支持與關懷

重視員工健康與福祉關懷，建置完整的健康促進制度，包括健康諮詢、異常工作負荷評估、心血管疾病風險分級等執行機制，並依據員工需求滾動調整施作頻率與內容。2024 年度公司因為實施頻率採「雙年規劃」模式，預計將於 2025 年進行新一輪健康風險辨識與個別追蹤行動，並依據實務執行情況持續優化各場域健康照護機制。

透過定期辦理員工健康檢查，為提供更具體貼需求的健康照護，公司建立分層分類的健康管理體系，定期辦理各項健康檢查，並針對不同職務類型與作業風險，提供一般性與特殊性之健康評估，確保員工健康狀況與工作適能相符：

- ◆ 年度健康檢查：
 - 提供全體員工例行性健康檢查，檢項包含血壓、心血管疾病篩檢、肝腎功能、血糖代謝與胸部 X 光等，協助員工掌握自身健康趨勢，及早發現潛在風險。
- ◆ 健康風險分級與追蹤管理：
 - 對於檢查異常個案，公司建置健康風險等級分類機制，提供必要之醫療轉介與後續追蹤，並由駐廠醫護人員提供個別化健康諮詢與關懷服務。

2024 年成果績效：

定期推動員工健康檢查，每兩年辦理一次，作為職場健康管理與疾病預防的重要措施。公司提供全額補助，鼓勵全體員工參與，協助早期發現潛在健康風險，並促進職場安全與生活品質。上一次檢查辦理於 2023 年，參與員工覆蓋率達 100%，顯示同仁對健康意識與公司支持制度的高度認同。未來，公司將結合數據分析與員工回饋，持續強化個人健康風險預警機制，打造可預防、可追蹤、可支持的全方位健康管理環境。

4.3.3 員工溝通與參與機制

本公司深信，員工的聲音是驅動企業成長與組織進步的重要力量。為促進內部溝通、強化互信文化，我們致力於建立多元、暢通、尊重的溝通平台，讓每位同仁都能在安全、包容的環境中表達意見，提升參與感與向心力，並確保所有回饋意見都能獲得妥善回應。

我們秉持「與員工同行」的理念，視溝通為雙向對話的重要機制，不僅強化政策宣導與經營理念傳達，更透過傾聽與回應機制，深化員工對企業的認同與信任，進而促進組織穩健發展。

暢通溝通管道與勞資和諧

2024 年，我們透過以下多項正式與非正式溝通機制，強化與員工的對話機會，討論多項涉及員工權益的重要主題，雖目前未簽訂團體協約，仍透過制度化與日常化的多元溝通機制，強化員工參與、保障表意權，並以具體行動建構和諧、透明、互信的勞資關係。：

溝通管道	2024 年度概況	具體措施說明
內部公告	不定期	透過公告欄與內網定期發布政策更新、人事資訊與福利措施。
每季勞資會議	4 場	依《勞資會議實施辦法》定期召開，代表雙方就工時、福利、職安與制度建議進行溝通。
職工福利委員會會議	不定期	規劃並執行各項員工福利與補助措施，增進員工福祉與參與感。
每季職業安全衛生委員會	4 場	涵蓋職場安全、健康風險與作業改善建議，鼓勵員工共同參與職安管理。
部門會議	不定期	各部門依任務推進與需求召開工作協調會議，強化日常溝通。
一對一會談	不定期	主管與員工定期就績效評估、職涯發展與工作回饋進行個別面談。
教育訓練課程與通識講座	不定期	包含職能訓練、通識講座與 ESG 主題課程，鼓勵員工持續學習。
員工關係活動	不定期	舉辦旅遊、聚餐與節慶活動，促進部門間交流與團隊凝聚力。
員工意見信箱	隨時	設有匿名投遞與專責窗口，由人資單位定期彙整、回應與追蹤處理。

建立信任的對話文化與保密保障

公司設有匿名意見信箱與申訴管道，並由專責單位進行彙整與回應，確保員工可在不具壓力的情況下反映意見，避免任何報復性行為之發生。此外，所有員工意見皆會被納入內部分析與治理回饋機制，並定期向管理階層彙報，強化企業內部的回應能力與透明度。

附錄

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

使用聲明	參照 GRI Standards (2021 年版) 報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI1	GRI 1 : 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI2 : 一般揭露				
組織報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於川寶科技	13	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	7	
2-4	資訊重編	N/A		首年發行·無資訊重編
2-5	外部保證/確信	N/A		尚無進行第三方保證/確信
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於川寶科技 3-1 永續供應鏈管理	13 68	
2-7	員工(僱員)	4-1 人才佈局	78	
2-8	非員工的工作者(非僱員)	4-1 人才佈局	79	
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1.1 公司治理架構	32	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1.1 公司治理架構	35	
2-11	最高治理單位的主席	1-1.1 公司治理架構	32	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1.1 公司治理架構	32	
2-13	衝擊管理的負責人	1-1.1 公司治理架構	32	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續治理架構與運作機制	19	
2-15	利益衝突	1-1.1 公司治理架構	36	
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通 1-1.1 公司治理架構	22 33	
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1.1 公司治理架構	35	
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1.1 公司治理架構	38	
2-19	薪酬政策	1-1.1 公司治理架構	37	
2-20	薪酬決定流程	1-1.1 公司治理架構	37	
2-21	年度總薪酬比率	1-1.1 公司治理架構	37	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展願景與使命	18	
2-23	政策承諾	董事長的話 永續發展願景與使命	8 18	
2-24	納入政策承諾	永續發展願景與使命	20	

2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人鑑別與溝通 1-4.2 風險鑑別與因應對策	22 50	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與溝通	22	各重大主題管理方針申訴/溝通管道
2-27	法規遵循	1-2 遵循法規誠信經營	40	
2-28	公協會的會員資格	關於川實科技	16	
利害關係人議和				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通	22	
2-30	團體協約	4.3.3 員工溝通與參與機制	97	雖未簽團體協約，但有定期勞資會議與勞資溝通平台

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI 3： 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大性主題鑑別流程	24	
	3-2	重大主題列表	重大性主題鑑別流程	28	
穩健治理運行					
重大主題：公司治理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	31	
GRI 205： 反貪腐 2016	205-2	反貪腐政策及程序的傳達和培訓	1-2.1 誠信經營政策	40	
GRI 405：員工多元化 與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1-1.2 董事會運作與多元化政策	32	
GRI 205： 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1-2.1 誠信經營政策	40	全營運據點均納入誠信經營及風險管理制度
GRI 205： 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1-2.1 誠信經營政策	41	年度無發現違反誠信與利益規範之情事，亦無貪腐事件發生。
GRI 205： 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2.1 誠信經營政策		2024 年度，公司未發現任何已確認之貪腐事件
重大主題：經營績效管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針		
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	直接經濟價值的創造與分配	1-3.1 財務結構與價值貢獻	44	
GRI 201： 經濟績效 2016	201-2	因應氣候變遷的財務影響	1-3.2 財務風險與營運韌性	45	
GRI 201： 經濟績效 2016	201-3	退休金計畫義務	4-3.1 多元與平等職場	89	
GRI 203：間接經濟 影響 2016	203-2	顯著的間接經濟影響	1-3.4 財務績效的永續價值	48	
重大主題：風險管理					

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針		
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1	維護客戶資料隱私及個資事件	1-4.3 資訊安全與隱私保護 管理	52	2024 年無個資外洩或違規 事件
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-2	未遵守與客戶隱私相關的法律法規的 訴訟	1-4.3 資訊安全與隱私保護 管理	52	年度無因隱私或資安事件受 主管機關處分或民事訴訟
共創供應價值					
重大主題：永續供應鏈管理					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	67	
GRI 204: 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-1.2 在地採購	70	
GRI 308: 供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3-1.1 供應鏈管理與永續策 略	69	
GRI 308: 供應商環境評估	308-2	供應鏈環境負面衝擊與行動	3-1.1 供應鏈管理與永續策 略	70	
GRI 414: 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3-1.1 供應鏈管理與永續策 略	69	
GRI 414: 供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取 的行動	3-1.1 供應鏈管理與永續策 略	70	
重大主題：客戶關係維護					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	70	
GRI 416: 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的 衝擊	3-2.1 客戶滿意度與服務機 制	72	
GRI 416: 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法 規之事件	3-2.1 客戶滿意度與服務機 制	72	2024 年無產品安全違規或 客戶健康安全事件
GRI 417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3-2.1 客戶滿意度與服務機 制	72	產品資訊標示合規率 100% · 符合市場法規與安 全標準
重大主題：產品技術創新					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	76	
GRI 301:物料 2016	301-1	使用的材料	3-3.2 永續導向產品與數位 服務創新	79	
GRI 301:物料 2016	301-3	再生材料使用	3-3.2 永續導向產品與數位 服務創新	79	
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織內能源消耗量	3-3.2 永續導向產品與數位 服務創新	79	
GRI 302: 能源 2016	302-4	能源效率提升措施	3-3.2 永續導向產品與數位 服務創新	79	
GRI 302: 能源 2016	302-5	溫室氣體減量措施	3-3.2 永續導向產品與數位 服務創新	79	
GRI 417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關 法規的事件	3.2.2 產品服務品質與安全	74	無違反產品資訊揭露或標示 的情況

構築安心職場					
重大主題：人才吸引與留任					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	83	
GRI201： 經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4-3.1 多元與平等職場	91	
GRI 202： 市場存在 2016	202-1	標準起薪與當地最低薪資的比例 員工 薪酬	4-2.3 完善薪酬制度	89	
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-1	每位員工每年平均受訓時數	4-2.1 職涯發展與晉升路徑	85	
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-2	員工技能提升與轉型支援	4-2.1 職涯發展與晉升路徑	85	
GRI 405: 多元與平等機會 2016	405-1	多元化員工組成 (性別、年齡等)	4-1.1 人才結構概況	82	
GRI 405: 多元與平等機會 2016	405-2	性別薪資差異	4-2.3 完善薪酬制度	88	
重大主題：勞雇關係					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	89	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工與員工流動率	4-2.1 職涯發展與晉升路徑 4-2.2 人才留任制度	85 86	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-2	全職員工福利	4-2.2 人才留任制度 4-3.2 多元福利政策	87 92	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	4-2.2 人才留任制度	87	
GRI 403: 職安健康 2018	403-1	職業健康安全管理制度	4-3.3 職業安全衛生管理	93	
GRI 403: 職安健康 2018	403-2	危害鑑別、風險評估及事故調查	4-3.3 職業安全衛生管理	94	
GRI 403: 職安健康 2018	403-3	職業健康服務	4-3.3 職業安全衛生管理	94	
GRI 403: 職安健康 2018	403-4	員工參與與諮詢	4-3.4 員工溝通與參與機制	100	
GRI 403: 職安健康 2018	403-5	員工職安教育訓練	4-3.3 職業安全衛生管理	95	
GRI 403: 職安健康 2018	403-6	員工健康促進	4-3.4 員工溝通與參與機制	100	
GRI 403: 職安健康 2018	403-9	工作相關傷害	4-3.3 職業安全衛生管理	94	
GRI 406: 非歧視 2016	406-1	歧視事件及補救措施	4-3.1 多元與平等職場 / 職場 性騷擾防治措施	91	
GRI 407: 結社自由與團體協商 2016	407-1	集體談判的自由	4-3.4 員工溝通與參與機制	100	
GRI 408: 童工 2016	408-1	避免童工政策	4-3.1 多元與平等職場	91	

GRI 409: 強迫勞動 2016	409-1	預防強迫勞動	4-3.1 多元與平等職場	91	
GRI 412: 人權評估 2016	412-2	人權教育訓練	4-3.1 多元與平等職場	90	

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

主題	會計指標	類別	單位	指標編號	說明
能源管理	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比 (3)再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ) · 百分比(%)	RT-IG-130a.1	2024 年度，川寶科技 (CBT) 總用電量為 971,007 度 (相當於約 3,496 GJ) · 寶虹科技 (BHT) 則為 144,377 度 (約 520 GJ) · 兩者合計為 1,115,384 度電 · 折合約 4,015 GJ。能源使用主要用於設備製造、機台測試、辦公與空調系統，尚無蒸氣、天然氣等其他能源形式之使用紀錄。川寶與寶虹兩處營運據點皆完全依賴台灣電力公司提供之電網電力，電力來源百分比為 100%。目前尚未使用自發電力來源或購電協議 (PPA) 之電力。年度內，川寶與寶虹營運據點所使用之能源中，尚無來自太陽能、風能或其他再生能源供應來源，因此再生能源使用百分比為 0%。
勞工健康與安全	(a)直接員工及 (b)約聘員工之 (1)總可紀錄事故比率 (TRIR) (2)死亡率 (3)虛驚事故發生頻率 (NMFR)	量化	比率	RT-IG-320a.1	2024 年度於 BHT 廠區內，公司全年未發生任何需通報之職業傷害事件、死亡事故或虛驚事件紀錄
燃料經濟性與使用階段之排放	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	每 100 噸公里公升	RT-IG-410a.1	不適用；本公司無自營運運輸車隊，故無相關燃料使用數據。
	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公升	RT-IG-410a.2	不適用；本公司製造設備全數使用電力驅動，不涉及燃料型馬達或引擎；僅有極少數設備 (如 Pump) 採用電動驅動，未涉及燃油消耗，不符合此指標適用條件。
	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	每公升千焦耳	RT-IG-410a.3	不適用；本公司無開發、設計或販售任何固定式發電機或相關發電設備產品。設備於客戶端運作時亦不產生直接燃料消耗行為。
	(a)船用柴油引擎 (b)鐵路機車柴油引擎 (c)道路中型及重型引擎及 (d)其他非道路柴油引擎之 (1)氮氧化物(NOx)及 (2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量	量化	每千焦耳公克	RT-IG-410a.4	不適用；本公司產品未涉及柴油引擎製造、整合或銷售，亦無相關型號產品應用於道路、非道路、船用或鐵路動力裝置之情形，故無相關排放資訊可供揭露。
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	RT-IG-440a.1	本公司已建立供應商評鑑與廉潔承諾制度，針對供應鏈風險採行替代廠商與安全庫存策略，並深化長期合作關係，以降低原物料價格波動及供應中斷風險。
再製之設計及服務	再製產品及再製服務之收入	量化	表達貨幣	RT-IG-440b.1	2024 年度本公司來自設備升級與系統翻新等再製服務之收入為新台幣 603,079,801 元，占全年合併營收約 42.84%

活動指標	類別	單位	指標編號	說明
生產單位數量 · 按產品類別劃分	量化	數量	RT-IG-000.A	川寶科技 (CBT 品牌) 於本年度共完成傳統曝光機 10 台與新型曝光機 12 台，合計 22 台設備，主要應用於高階 PCB 製程與新世代影像直寫技術。寶虹科技 (BHT 品牌) 則專注於半導體成熟製程設備領域，全年設備類產品生產量達 74 台，涵蓋多項晶圓傳輸模組與再生設備品項。另於零件與耗材項目方面，寶虹亦生產 1,567 件，對應其於半導體客製化系統升級與關鍵模組維修供應角色。上
員工人數	量化	數量	RT-IG-000.B	截至 2024 年底，川寶管理部 73 人；寶虹管理部合計員工總數為 53 人。

上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)

本公司氣候相關財務揭露 (TCFD) 內容，主要集中於 第二章〈2-1 氣候變遷因應〉，並依 TCFD 四大面向分別於子節中呈現。

	面向/TCFD 建議揭露項	對應章節	頁碼	說明
治理	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2-1.1 治理	59	
策略	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	2-1.2 風險與機會策略	59	
	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2-1.2 風險與機會策略	59	
	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	N/A	-	目前公司營運規模及產業特性下，尚未進行情境分析以評估面對氣候變遷風險之韌性，後續將視國際規範趨勢與客戶需求評估導入
風險管理	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2-1.3 風險管理	61	
指標與目標	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A	-	目前尚未採用內部碳定價作為規劃工具，因本公司主要營運據點能源消耗及碳排放量相對有限，尚無明顯經濟誘因導入碳定價機制，後續將配合碳費與碳交易制度發展評估可行性。
	範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	2-1.3 風險管理	62	
	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	2-1.3 風險管理	61	
	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	2-1.4 指標與目標	63	
	溫室氣體盤查及確信情形	2-1.3 風險管理	62	

第三方查證聲明書

afaq Certificate

Certificate of Registration

TTQ09214-05

川寶科技股份有限公司

驗證範圍：印刷電路板設備及觸控面板用曝光機之設計、維修及製造

338 桃園市蘆竹區長興路三段 277 巷 33 號

之品質管理系統通過法國國際 (AFNOR ASIA) 之驗證
符合下列國際品質管理系統標準

ISO 9001 : 2015 (CNS 12681 : 2016)

證書認可日	證書發行日	證書有效期日
29-MAR-2012	13-MAR-2024	20-MAR-2027

APPROVED BY

Patrick M.

Patrick M.
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

AFNOR Asia Ltd. 艾比諾國際品質管理公司 | 201, No. 100, Chung-Ping Road, Taipei, 309 R.O.C. - Taiwan
T: +886 2 256 8866 - F: +886 2 256 8868 - A: 2599710 - www.afnor.org

afnor
CERTIFICATION