

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 穩健治理逆行	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

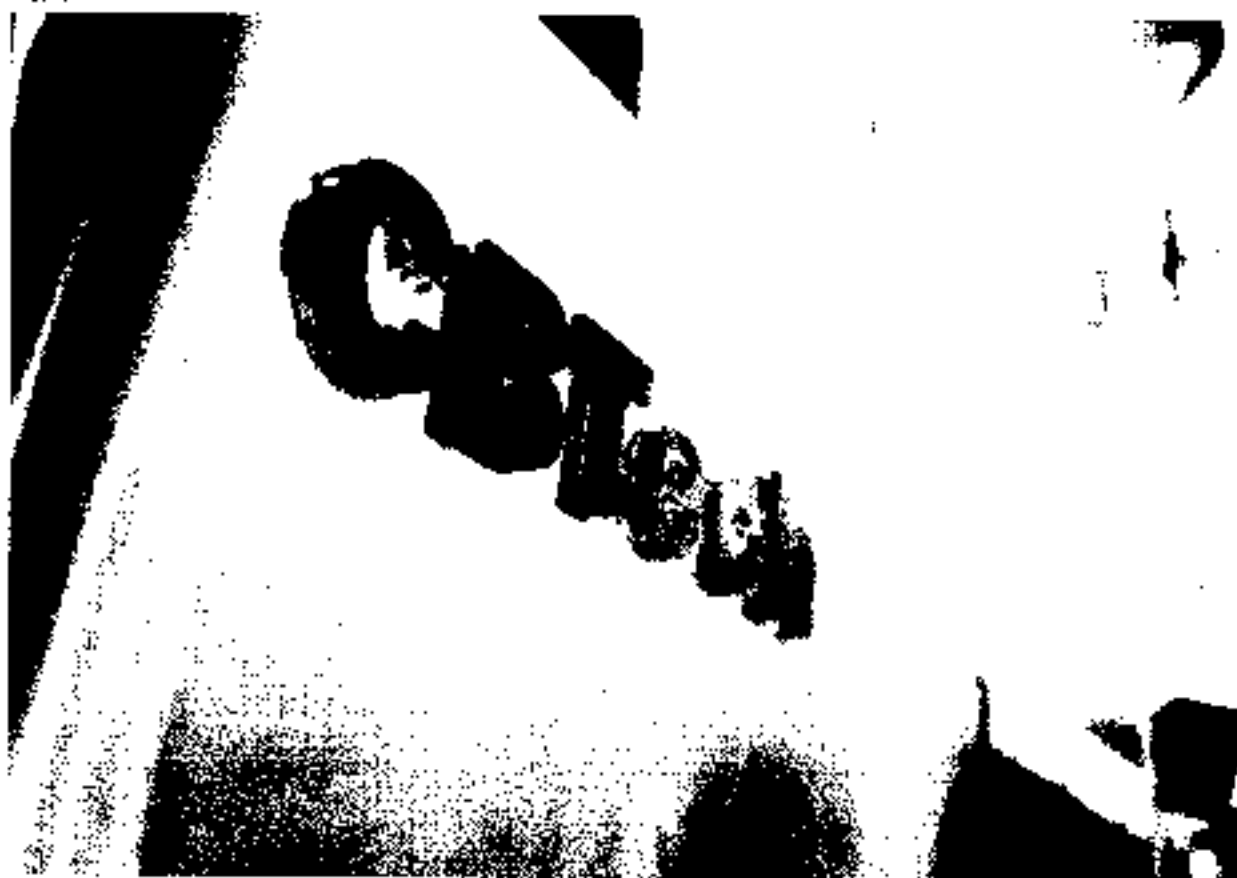
永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表	104
上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)	105
第三方查證聲明書	錯誤! 尚未定義域。

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，專注於顯示技術的創新與突破。光影之間，既映照我們對產業深耕不輟的初心，隨著全球氣候變遷、數位轉型與永續發展等趨勢加速，永續發展已不僅是企業選取，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裝出發，延伸至供應鏈合作、人才培養與全球市場布局，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崭新起點。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、深植承諾的決心。這份永續報告書，是川寶科技與所有利益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「廣科技股份有限公司」（以下簡稱「川瓷科技」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據基礎。

資訊揭露標準與指南

► GRI 永續性標準(GRI Standards)

► TCFD 原則(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 準則與 GRI 準則合併使用)

經濟轉機類 - 工業機械與耐用消費品 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占統計數據或經各組織單位確認後彙整而成，並經由公司負責永續性之相關單位審閱，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區別與排序，作為選擇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披露在經濟績效、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，希望能與股東、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。

報告期間與範圍

◆ 時間範圍：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

◆ 範圍：

◎ 財務數據：涵蓋母公司及子公司整體營運績效

◎ 非財務績效：以川瓷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 年或延申至 2025 年第一季。若涉及揭露邊界調整或資訊重組，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》及國際永續披露準則，建構永續資訊內部控制管理流程，涵蓋資訊蒐集、審查、整合及披露全流程，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理，結合總環境衛生、社會公益小組與公司治理組各領域小組條件，編製流程如下：

流程階段	說明	責任單位
第 1 階段：永續資訊蒐集與彙整	各權責單位提供 ESG 資訊，經總、經辦及稽核單位審核與彙整後之彙整	各該職位的 / 專案小組組員
第 2 階段：部門交叉稽核	各權責主管進行交叉稽核與修正，確保資訊一致性及正確性	各權責主管
第 3 階段：外部審計師整合	外部審計師對資訊進行交叉稽核，並對其正確性與完整性進行一致性的評估	永續發展辦公室
第 4 階段：報告編纂核	永續發展辦公室彙整、修訂資訊與圖表，並與各權責單位進行交叉稽核，確保資訊正確性	永續發展辦公室 / 專案小組
第 5 階段：最終報告與發布	最終版本經董事會審議通過後，經審計師核對，並經第三方獨立機構認證	董事會

外部查證

本公司本年度永續報告係依據 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。考慮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。

聲明保證：

類別	範圍/附屬內容說明	查證/認證單位	備註說明
財務	財務報表、營運績效、投資表現等	會計師或聯合會計師事務所 (包含主會計師、稅務會計師等)	本報告所揭露之財務資訊係由會計師審計並在/將受過國際 2024 年發布之國際財務報告準則審核與調整，確保其財務資訊之正確性。
環境	國際標準化組織內部管理系統	ISO 9001 品質管理系統認證	本公司已獲得國際標準化組織認證，確保其品質管理系統之完整性，並符合國際標準化組織之要求。

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法，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	台北市通門區惠安路一六二號 壹樓 33 號
電話	03-3249948
電子郵件	spokesman@cbsch.com.tw
官方網頁	http://sustainability.cbsch.com.tw/

董事長的話

逆勢而行，走出川寶的永續路

2024年，全球電子製造業面臨技術迭代與供應鏈變遷的雙重挑戰。全球經濟疲弱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。在這樣的時代背景之下，川寶科技選擇不迴避、不停歇，持續透過調整佈局與技術研發，打造自給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，更是一個重要的轉折點，亦是我們邁向下一階段成長的巔峰起點。我們加速高階感光設備與封裝模组的研發以及TGV金屬化加工的投資，積極延攬技術人才，為未來打下堅實基礎，重劃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，推動綠營造、質安制度、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，到人才培訓與供應商協作，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決承諾。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，感謝客戶與供應商夥伴的信任與支持，感謝社會各界的鼓勵與期許。我們將持續深耕專業、拓展視野，以穩健優質的步伐走在創新與永續的道路上，與所有夥伴一同走得更快、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

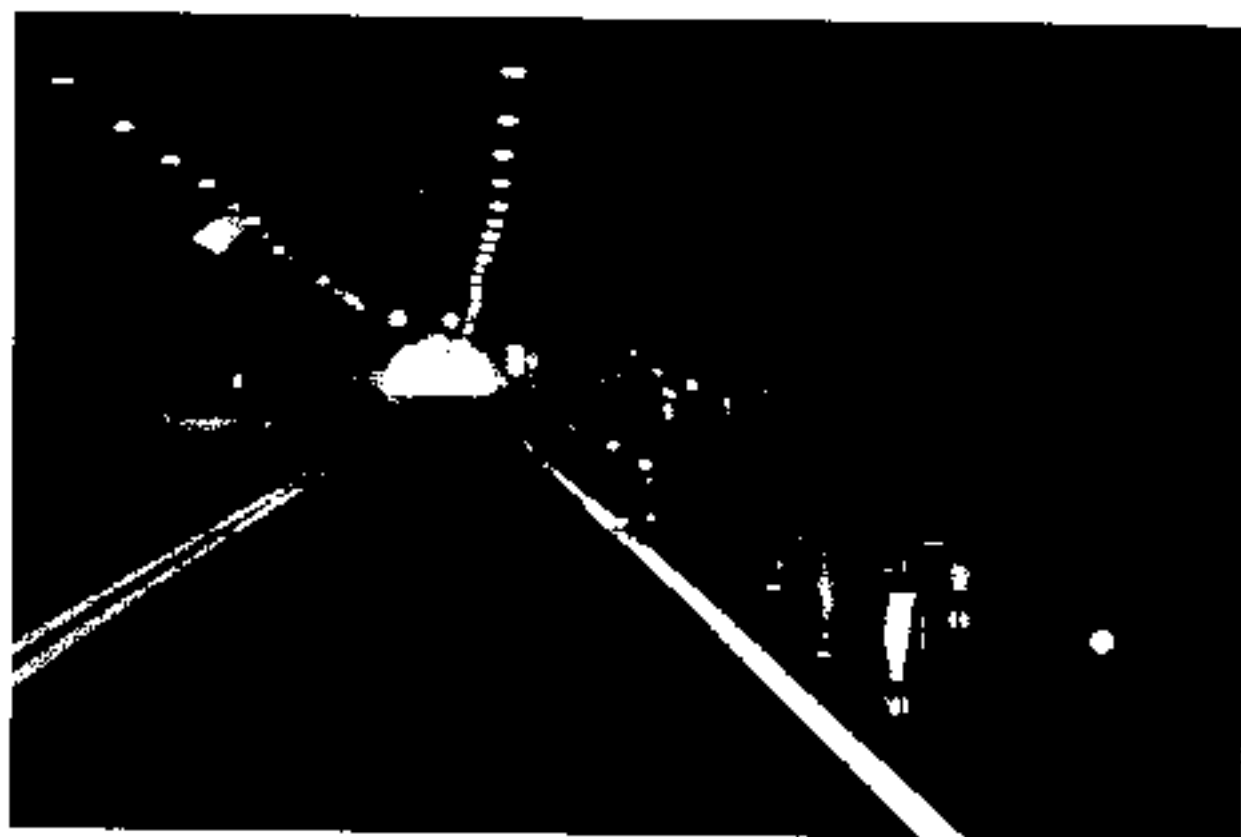
董事長 張為明

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，積聚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 年度完結成果：

里程碑成就	說明
ISO 9001 品質系統認證	擴大運作，持續提升效率
首台承運聯合運轉車	GR1-TCFD 雙重碼
明時拉開 12.5 萬瓦公里資源	八月就開，設備儲備，專家認證
完成全場片區整修	逐步建立管理，二、三級中後端維護



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、文化淬鍊與團隊共擔的累積。接下來，將從治理、環境、社會與人才四大主題，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，川資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創性的基石，也是實踐社會責任的起點。從制度建置、資訊揭露，到利害關係人的深度對話，川資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，川資科技以制度化推動為核心，啟動永續發展新功課，展開跨部門進場與 ESG 管理熱誠建置，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	訂定企業永續發展方針	規劃 ESG 相關策略與責任方針，明確對外溝通與內部管理方針，成為永續發展之最高指導原則。
	修訂公司內部規範	保障經營決策符合國際專業原則與規範，防止不當行為之發生並提升誠信。
	建立內部資訊公開與透明制度	規範資訊蒐集、內部報告與揭露作業，健全資訊透明化基礎。
資訊揭露品質提升	完成公司永續報告書編製	落實資訊透明與 ESG 資訊揭露方針，確保對外溝通與內部管理方針落實。
	取得第三方核證認證	訂定後續遵循 ISAE 3000 標準下內部管理與系統，強化對外資訊的治理與誠信度，提升資訊揭露品質與可信度。
	推動利害關係人需求議題調查	透過數位問卷與內部溝通機制，確保在經營與發展中納入利害關係人的需求與期望。
外部溝通與責任回應	定期與利害關係人溝通與互動	制定定期與利害關係人聯繫與溝通計畫，確保溝通與行動管理系統。
	參與外部社會議題與倡議活動	積極參與社會議題與倡議，將永續發展理念融入企業文化。
	建立內部與外部溝通管道	建立公司內部溝通管道，確保資訊透明化與內部溝通系統健全。

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，川資科技深知「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，從總部及主要營運能源使用與排放資料的盤點著手，以科學數據為基礎，而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，我們以系統化的程序推進，不僅盤點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
外部資訊透明與揭露品質	完成總部與主要營運地點盤點	盤點與統一（直接排放）與間接二（能源間接排放）類別，建立內部數據管理系統。
	規劃碳盤點來源	按照責任法則與主要營運地點，作為未來能源與排放數據依據。
	建立碳盤點作業流程	初步規劃數據蒐集、計算整合、審核及揭露機制，提升資訊揭露品質。
能源效率提升與碳盤查可持續性	完成主要營運能源使用盤點	統計能源消耗量，計算能源使用效率，作為節能減碳參考。
	推動內部能源管理與節能	推動內部能源管理，提升能源使用效率。
	建立內部能源管理與節能制度	制定內部能源管理與節能制度，提升能源使用效率。

社會共好與供應鏈赋能

用實科技深信，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、堅韌且具包容性的未來。

推動面向	核心行動	說明
公益資源投入與社會參與	持續擴大公益捐贈規模	強化資源投入，積極響應社會公益計畫。
	強化資源管理效能	建立公益捐贈及活動開支追蹤機制，提升公益資源使用效率與透明度。
推動社區參與與公益服務	擴大生產與營運公益服務範圍	以專業營運經驗回饋社會，積極參與公益與社會公益活動，促進公益服務可持續性。
	加強企業內部公益參與文化	鼓勵員工參與公益，鼓勵員工投入公益活動。
強化社會參與文化	舉辦公益講座	舉辦公益講座，提高公益意識，擴大公益影響力。
	加強社會公益參與	將社會公益活動內化為企業文化的一部分，建立有持續的公益參與。

公益捐贈與支持行動概覽

說明	支持類別	願景
公益捐贈：社會公益、基金會	資訊	精準發展
環境公益：環境保護、公益基金會	資訊	永續發展
教育公益：教育發展、公益基金會、社會公益	資訊	人才培育

我們將落實總機件與內部共識，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，以實科技相信，從善為舉責任內化為日常，企業便能與社會共同成長，為環境、社會與下一代創造真正有價值且持續揚起的正向影響力。

以人為本的幸福職場

2024 年，我們以「以人為本」為核心理念，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。

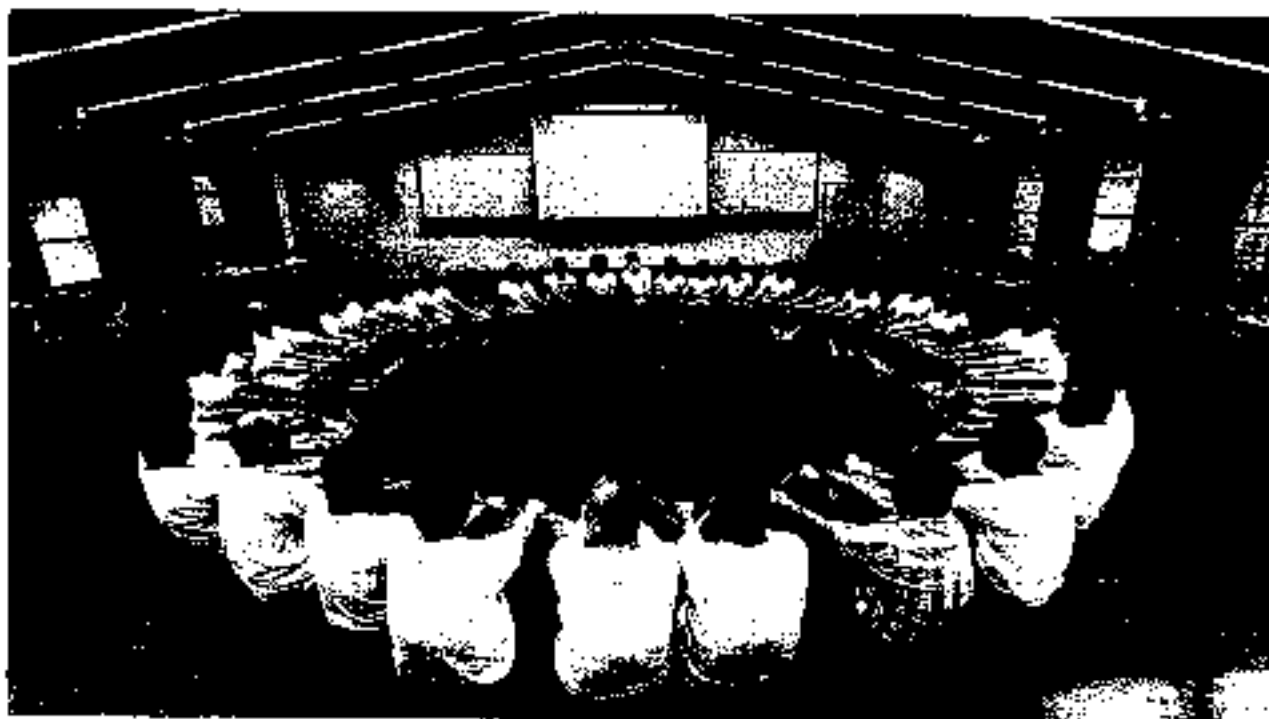
推動面向	核心行動	說明
員工福利與保障制度	完善員工福利制度	提供生醫補助、企業健康補助、薪資優厚、獎勵各項獎金與福利等，提升員工生活品質。
	加強員工健康與安全訓練	定期舉辦健康講座與訓練，提升員工健康意識。
安全與健康環境保障	落實職業安全與衛生管理	提供專業安全人員，定期檢查安全設備，確保職場環境安全，降低安全風險。
	促進員工健康與福祉	提供壓力管理活動、中藥養生等健康服務。
多元共融文化推動	落實多元共融文化政策	強化多元共融的員工管理環境，確保員工不因性別、年齡、身障等因素而受限。
	推動職場多元共融文化	提供員工多元、溫暖、多元共融文化，推動員工共融文化與組織發展。

關懷員工福祉統整

關懷員工福祉	方式	投入金額
員工福利	福利、健康補助、員工健康服務計畫	408,235 元
員工健康服務	健康檢查、健康、健康檢查、健康檢查	33,500 元
職業安全	安全、職業安全、職業安全、職業安全	80,580 元
免費午餐/下午茶	員工午餐補助、員工午餐補助	2,367,854 元

團體票外匯券	安全職員工參加團體意外保險（途經機場內的地鐵站）	220.00 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、港手每一位負責人，共創一個更具韌性、溫暖與希望的永續新藍圖。



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力，首創全自動對位曝光機，並因應產業製程技術的演進，持續研發高速仿單層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，完整覆蓋從基板內外面至高階載板的各類曝光設備需求，並持續開發高靈敏、高解析度與高精準度之全系列設備，為客戶提供高性价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)」的全業經營理念，川寶科技致力於深耕電路板製程設備的研發與製造，子公司審知精銳投入半導體再生設備、後段老化測試設備與關鍵零件的開發，持續進駐環境永續，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
市場概況	2010 年 10 月核准登錄興業發展， 2011 年 10 月取得上市上櫃核准登記
總部地址	桃園市龜山區復興南路 222 號 3 樓
有價證券代號	1355
實收資本額	新台幣 540,952 仟元
主要營運據點	台灣（桃園）、大陸（蘇州及北京）、泰國（CBT Converge Co., Ltd.）
員工人數	約 180 人（含泰國工廠及分公司資訊業務）
主要業務	光學與半導體製程的研發與設備，主要包含開路曝光機組及乾膜蝕刻設備組
組織單位	本部（川寶科技）、產品製造事業、資訊組、CBT 泰國等
核心產品	TGV 全製程設備、直接成像曝光設備、AOI、AV（目檢）、半導體再生設備、後段老化測試設備與關鍵零件（著重）
主要市場	台灣、東南亞、美國、歐洲主要 PCB、半導體、光電等類、消費電子類
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

川資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，逐步擴展至高階戰機雷射直接成像（LDI）、自動沉澱檢測（AOI）、自動視覺檢測（AVI）、TGV 玻璃基板電陶化製程技術。併購寶旺科技後，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，川資秉持「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，並積極融入 ESG 治理機制，實踐企業永續發展承諾。

年份	發展里程碑說明
1998 年	川資科技成立，以開發 PCB 曝光機為主，為全球領導品牌。 承接日本 USHIO 公司高階 PCB 曝光設備代理。
2000 年	成功開發雷射 LDI，外銷至台歐地區。 成功開發雷射 CCD 裝置與雷射曝光機與雷射沉澱機，取得專利與技術產品專權及台灣 PCB 可測、測量可驗證。
2001 年	完成第一位外銷生動軟體開發。
2002 年	承接的客戶訂單大增。
2008-2010 年	承接內銷，外銷至歐美 CCD 裝置與雷射曝光機。
2010 年	承接高階雷射曝光機，承接雷射直接成像（LDI）曝光系統，承接雷射直接成像（LDI）曝光設備，承接 ISO 9001 品質管理系統認證，強化品質管理與研發能力。
2013 年	承接高階 Maskless 直接雷射曝光機專利品研發。
2015 年	成功開發雷射直接成像（LDI）曝光機 Proton/Raptor 系列，承接高階雷射曝光機專利品。
2017 年	承接高階雷射曝光機 100% 子公司，承接高階雷射曝光機專利品研發。
2020 年	承接高階 LDI 曝光機，承接 Titan 2000 全光路曝光機，承接高階雷射直接成像曝光機，承接高階雷射直接成像曝光機專利品研發。
2023 年	承接高階雷射曝光機，承接高階雷射曝光機專利品研發。
2024 年	承接 TGV 全光路曝光機專利品。 承接高階雷射曝光機專利品，承接高階雷射曝光機專利品，承接高階雷射曝光機專利品，承接高階雷射曝光機專利品。

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，積極發展高階戰機 LDI、AOI、AVI、TGV 玻璃基板電陶化技術、12 吋 PECVD 設備及關鍵零組件等，並擴展至 VTM 真空傳送技術、EFEM 前段晶圓平台與 CoPos 自組化設備。同時，實現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，強化技術創新力，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質管流程，並透過異常回報、後防與持續改善機制，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，川資持續優化售後服務與支援機制，透過客戶滿意度調查與售後流程改善，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，公司於亞太進行擴點計劃，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

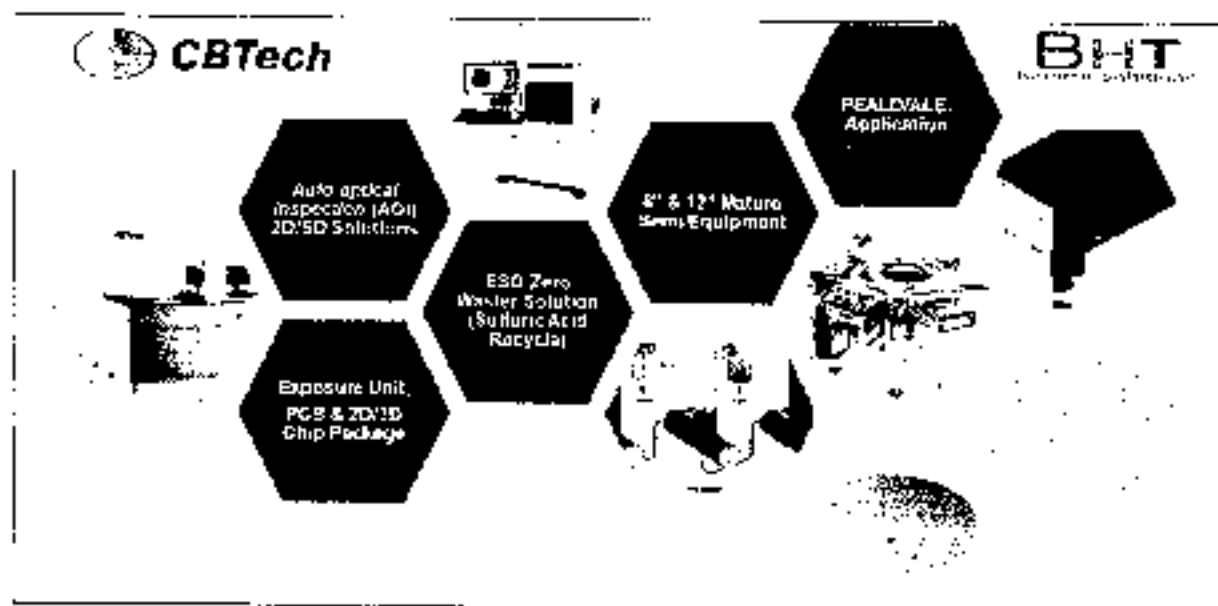
2024 年正式改組永續發展委員會，導入碳盤查，資訊揭露與社會責任制度建置，並推動綠色製造、節能管理與資源循環利用機制，全面落實企業社會責任。強化環境永續夥伴，邁向制度化 ESG 治理，持續為產業、社會與環境共創永續價值。

產品與服務

川資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樣化製程需求。面對 5G、AI 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售後系統，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	適用產業	核心功能與特色	主要用途
光罩對準光機	半導體製程 (P/H)，微陣列製造	高對準精度，精準光斑控制，適應多種微結構	光罩、外置、內置對準/高曝光光機應用
LOI 直寫式微光系統	高精密連接板 (HDI)，IC 基板	高解析度圖案，超細線路控制，材料適用，製程穩定	PCB、ASIC 微結構對準，高解析度微影
智慧微影解決方案	封裝製造，自動化製程	高速度與精度，影像穩定，即時監控調整	高精密微影加工，設備即時監控與調整
系統整合與維護服務	電子製造業全流程需求	設備優化設計，運轉維護及調校服務，提供客戶完整解決方案	設備導入、操作訓練、系統調校、維護保養

川資集團整合了半導體製程材料、光學、機械、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商之關鍵設備領域。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	4,139,668 千元	64.58%	344,657 千元	30-62%	591,258	64.52%	台北 PCB 大廠有 區域性銷售戶 及上
中國大陸及其他地區	636,255 千元	35.42%	568,105 千元	38-40%	324,255	35.42%	主要係客戶， 為美國或 PCB 與 半導體業
合計	1,795,723 千元	100%	1,402,762 千元	100%	915,514	100%	

表：年度地區銷售分額（新台幣千元）

營運據點

截至 2024 年底，川寶科技營運據點遍佈台灣、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之關鍵節點。

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、支援	主要製造與研發基地
上海分公司	上海市浦東 / 業務窗口	負責大陸華東區域業務
東莞分公司	廣東省東莞 / 客戶支援與服務據點	服務電子製造客戶
昆山分公司	中國江蘇省 / 華東區域服務據點	服務 IC 廠家 / PCB 客戶
泰國據點	曼谷地區	計畫設立並維持以東南亞業務

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區域政治影響加劇，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

川寶科技積極參與為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	擔任職稱	相關影響力
台灣國際經驗協會	名譽	在加拿大商業團體中扮演領導一貫角色及提供意見和協助，並正積極積極地與企業界見面。
非牟利同業及商業和平協會	常務	與商界所接洽，目前多往來與該協會的會員，是與商界密切聯繫與創新和交叉投資與商業合作企業以獲得資金及技術資源的機會。
加拿大國際企業中小企業協會	會員	參與該會範圍內活動為參與國際商業代表，並為加拿大國際企業提供會計師影響力。
加拿大國際商業發展協會	主席	致力於促進加國與日本在經濟發展與國際化經濟合作與發展聯合，促進人與事與事發展，加強與後發的加拿大與日本經濟發展政策，加強交流與合作，加強經濟與本國，擴大在國際市場上的競爭力與競爭力，有與日本公司，於日本市場擴大及全球提供服務和服務。

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，長期專注於設備製造領域的研發與製造，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 封裝基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，回應產業趨勢與利益關係人對企業責任的期待。

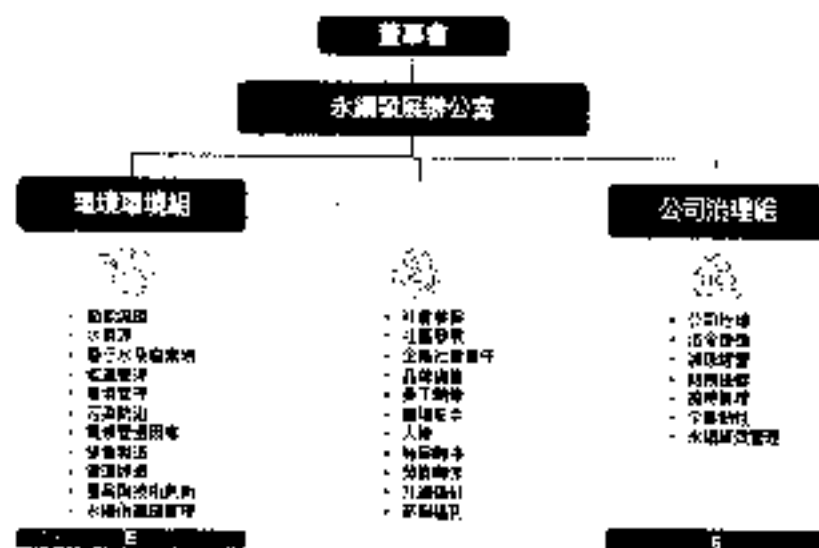
本公司對永續發展的願景，立基於「穩健推動、逐步落實、與核心營運整合」三項原則，期望能在不影響現有營運穩定性的前提下，逐步建構具有公司特色的永續實踐架構，川寶科技並不將永續視為形象包裝或短期行動，而是作為公司治理、營運特性、技術演進與價值鏈中的一環，透過內部制度建構與實際行動累積長期影響力。

2024 年，本公司成立永續發展小組，初步建構治理機制，並規劃管理流程及利益關係人溝通管道基礎，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管理層之下，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詳行統同彙。各單位主管兼任責任窗口，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「三人專責任務小組」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，非屬科技依董事會指導，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，各單位依職掌負責資料彙整、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況：

組織層級	單位名稱	永續領域	核心職責與對應議題
最高決策層	董事會	S / S / G	提供永續發展策略與目標方向，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，並透過審計暨風險管理委員會協助依永續發展原則進行審計，統籌公司永續推動事項，監督各部門 ESG 任務與資訊，關注永續發展與年度計畫，協調跨部門資源與關係，並定期審查與報告相關進度。
	永續發展辦公室	S / S / G	
執行小組層	環境永續組	E	負責氣候計畫、能源管理、水資源管理與管理、廢物管理、空氣品質與污染控制、固體廢棄物及環境永續推動。
	社會公益小組	S	負責人權管理、僱員安全衛生、供應鏈管理、社區參與、員工福利與發展、員工培訓與發展、員工福利、社區內可永續與永續推動。
	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，確保資訊的正確與透明度。

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，非屬科技建構制度化的橫向協作與縱向決策回饋機制，促進部門間溝通與協作並強化策略調整的彈性與責任性，永續發展辦公室定期召集三人構面之專責小組召開策略協調會議，針對跨部門共同主題（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釐清資源投入方向，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，此一互饋制度可協助公司針對永續政策與年度重點項目，視業務發展情形進行敏捷式調整與調整，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亦由該部共同推動，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、保存及維護，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，並逐步強化風險管理與應變能力。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，確保企業於面對各種潛在挑戰時，仍具備基本目標應變的應變能力。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商業結構調整，川資科技更從穩健務實的態度，從實務需求出發，逐步建構以治理制度為基礎，行動落實為取向的永續維繫架構。

永續策略藍圖

我們將逐步完善「永續推動小組」與「跨部門工作圈」運作模式，負責目標設定、KPI 追蹤、資料匯點與報告統整，並由永續辦公室定期提報董事會審議，透過內部存管、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實行與治理流程，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，川資科技循序展開以下關鍵行動：

面向	核心行動項目
環境	完成ESG策略地圖 (S1-S2) 推動節能設施。
社會	完善員工健康與安全制度，推動供應商永續評定與審核計畫落地。
治理	成立永續委員會，導入永續資訊管理與流程，強化 ESG 揭露及董事會參與機制。

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」的參考依據。

利害關係人鑑別原則

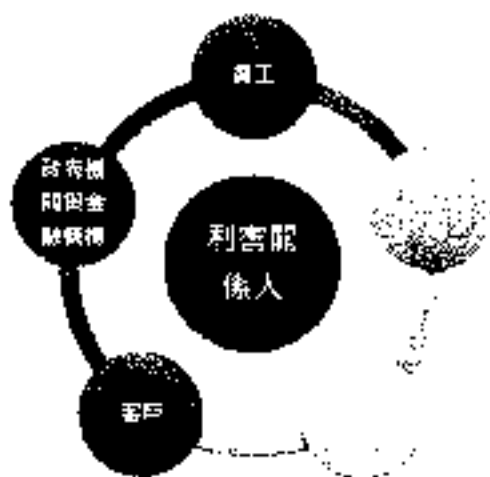
本公司將利害關係人界定為「對公司營運產生影響，或受公司作為影響之個人與組織」。本公司依據 GRI 2-29（利害關係人脈絡）、GRI 3（重大主題）與 AA1000 SES（利害關係人參與標準）等國際原則，由永續發展小組統籌執行，建立初步利害關係人鑑別流程，作為溝通策略、重大性主題分析與行動優先排序的基礎依據。

鑑別流程與方法

透過部門回報、過往接觸紀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相關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係。
- ◆ 跨部門討論與資料盤點：透過永續委員與業務單位共同研談，確認各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（包括依賴性、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，川崎科技逐步建構適因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。

初步架構與互動邏輯

本公司依據利害關係人鄰近與關注主題的不同，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質務落地性。名單依溝通重點資料，將定期彙整後由永續發展辦公室進行整合與追蹤，為提升聯繫作業效率，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，本公司以便捷實行為原則，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、問卷或簡二蒐集機制，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、群組信箱、問卷或平台回饋機制等，邀請利害關係人參與建議。
- ◆ 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	利害關係人類別	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	推動公司永續發展與社會責任的落實，提升員工認同感與參與度，促進良好工作環境與溝通管道，強化相互信任與凝聚力。	職安安全與健康保障 員工福利與福利制度 工作環境與工作生活平衡 人才招募與留任策略 員工培訓與發展 多元性別平等與機會 員工意見與投訴與處理 志願服務與社會參與 公司永續與社會發展	雙向聯繫，由專人負責主要窗口/同事協助轉達/不定期巡迴聯繫/不定期/隨時 員工大會與茶會等，每月一次 員工意見信箱/轉遞 轉遞信件/員工信箱/內部信箱/問題改善	教育訓練：全年共辦理 81 場教育訓練課程 (C-BT 41 場、B-BT 40 場)，受訓員工人數達 2472 人。 另進行職業安全衛生相關訓練 5 場，受訓人次共 1059 人。 溝通聯繫 各處與橫濱有溝通，共 8 場 (C-BT 4 場、B-BT 4 場) 員工大會與茶會等，各處均舉行：1 場 研習活動：B-BT 8 場至 5 次、C-BT 超過 2 次 簡章函談：B-BT 8 場至 2 次 心誠服務管理與員工福利，透過聯繫關係來實現。 業務過程與生產服務：每月推出 10 個服務項目由當地 產研研與當地時間溝通：6 場聯繫 家庭工作 國際發展與發展：與當地政府與當地 社會關係 職安健康與安全：2024 年度辦理 1
客戶	提升公司產品與服務品質，促進產品銷售與市場佔有率，提升客戶滿意度與忠誠度，建立良好口碑與品牌形象。	產品與服務品質 公司資訊與透明度 市場與競爭優勢 客戶服務與支持 產品與服務創新 產品與服務價格 產品與服務交付與服務 產品與服務交付與服務	雙向聯繫/隨時 透過客戶服務/信譽 透過客戶服務/信譽 透過客戶服務/信譽 透過客戶服務/信譽 透過客戶服務/信譽 透過客戶服務/信譽 透過客戶服務/信譽	業務過程與生產服務：每月推出 10 個服務項目由當地 產研研與當地時間溝通：6 場聯繫 家庭工作 國際發展與發展：與當地政府與當地 社會關係 職安健康與安全：2024 年度辦理 1

		專戶專為專款回購專項 及標準化服務 由于目前尚未能普及	依新 修訂章程修訂會議，向本 行 en線聯繫互動/查詢	以 此種方式，其後續發展上預計會
股東/投資者	香港聯合交易所對國 企業財務透明度的公司 要求，如能對公司成 果與未來發展的發展 方向有準確的估價 會。	除其提供專款回購專 項外，目前尚無專項 審判官管理與標準 化處理行及商務制度 亦提供與標準化 投資人的標準化 董事會功能與多元性 及在財務與法律與 會計與財務會計 及綜合與財務與法律	服務費/佣金 其諮詢/會計 在大學會計/財務 及在大學會計/財務 及在大學會計/財務 及在大學會計/財務 及在大學會計/財務	股東大會：2樓（C-BT、B-T 第1 區） 其諮詢費收入千萬元，C-BT 第 38 層樓大廳，辦理 1 樓及第 對第 4、C-BT 第 4、第 4 次 投資人事務，其諮詢費收入：1 及第 4 次投資人事務：1 及第 4 次投資人事務：1
供應商	服務公司與供應商之 結合是企業成功的基礎 和關鍵。本公司 將與主要供應商建立 長期合作關係，以確保 供應的穩定性和低成 本。	本公司將與主要供應商 建立長期合作關係，以 確保供應的穩定性和低 成本。本公司將與主要 供應商建立長期合作關 係，以確保供應的穩定 性和低成本。本公司將 與主要供應商建立長期 合作關係，以確保供應 的穩定性和低成本。	依據協議與公司會議/台 上 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1	其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1
政府機構	中國政府對企業發展 的支持，包括稅收優惠 和補貼，是企業發展 的重要保障。本公司 將積極利用政府支持， 推動業務發展。	中國政府對企業發展 的支持，包括稅收優惠 和補貼，是企業發展 的重要保障。本公司 將積極利用政府支持， 推動業務發展。中國 政府對企業發展的支持， 包括稅收優惠和補貼， 是企業發展的重要保 障。本公司將積極利用 政府支持，推動業務發 展。	其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1	其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1
金融機構	金融機構，如銀行和 保險公司，是企業資 金運作的重要保障。本 公司將與主要金融機 構建立長期合作關係， 確保資金運作的安全 和穩定。	金融機構，如銀行和 保險公司，是企業資 金運作的重要保障。本 公司將與主要金融機 構建立長期合作關係， 確保資金運作的安全 和穩定。金融機構，如 銀行和保險公司，是企 業資金運作的重要保 障。本公司將與主要金 融機構建立長期合作 關係，確保資金運作的 安全性和穩定性。	其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1	其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1 其諮詢費收入：1

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將利害關係人意見納入重大性主題鑑別過程，透過持續對話，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「盤點影響性」、「永續衝擊潛力」及「利害關係人關注度」為核心的多場面分析流程，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實質性商業重要性。

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、法規變遷與利害關係人意見，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業務需求的水永續管理架構，穩健推進與各方共同累積長期價值的水永續基礎。

重大性定義與原則

在永續管理歷程中，「重要性」(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。

山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（含供應鏈及價值鏈）對經濟、環境或社會面向可能造成的影響。這些衝擊可能來自直接營運作為，也可能源自合作夥伴、產品生命週期等外部環節。

我們從以下四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：

影響類型	說明
經濟衝擊	指主對財政局、國家或全球經濟系統的影響。例如：採購管理、物流管理、管理效能等。
環境衝擊	指營運活動對自然環境及生態系統的影響。例如：能源、水資源、排放、污染與管理等。
社會衝擊	指企業對個人、社會或社會系統的影響。例如：勞資關係、人權保障、員工安全與社區參與等。

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

分析方法的验证基础

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，品質科技於 2024 年首次建構五大主題識別流程，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「影響力 × 關注度」為基準的篩選而評估邏輯，透過「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。本次識別作業依據識別出的業務案件特性，區分為「持續性評估」與「偶發性評估」兩大階段，透過推動主題識別、排序與資源配置，確保永續行動具備策略性、回應性與可衡量性。

郵電匯大性評估

此次分析參考歐盟執委會對「尊重天性」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經營脈絡的主題評估邏輯，藉此更有系統地掌握企業內外環境與影響。

第一階段 指標性評估	第二階段 目的性評估
社會福利政策更新	■ 透過與不同界別人士的溝通互動，持續收集各界意見，例如單親家庭、社會及法律援助、醫療及化驗等。 ■ 主要關注兒童福利制度改善，包括協助「兩家兩父」與非親生父母及繼父母建立聯繫，以保障三親並列及協助他們外間接連關係及加強聯繫計劃。 ■ 關注區內法律援助服務與機構聯繫，確保綜合服務網絡。
社會福利政策更新	■ 在目標達成中，由承辦機構小組成員、顧問、顧問定期會見外間承辦機構，進行初步分析及檢核點，檢核進入社會福利政策發展及政策推行。 ■ 主要關注政策更新，部門會議紀錄，在目標達成後，定期會議，由承辦機構人員，第一方評估及第二方評估中發展。
社會福利政策更新	■ 根據最新 Standard of Service，以社會福利局為標準，由承辦機構負責，由承辦機構負責，由承辦機構負責。 ■ 以承辦機構，由承辦機構負責，由承辦機構負責。
多項福利政策更新	■ 根據最新 Standard of Service，以社會福利局為標準，由承辦機構負責，由承辦機構負責。 ■ 以承辦機構，由承辦機構負責，由承辦機構負責。

	■ 列重要係人關注度：主線由主事相關負責人（含總經理與資深經理）。	
風險與機會雙向評估	■ 對各項主線分類進行全面風險與機會識別，評估主線可能帶來的正面或負面影響，進一步明確該主線對企業長期競爭力與客戶價值。	

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关联性，確保其具商業邏輯排盤意義，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

川資科技本次重大性識別作業中，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，按定性與定量並行方式共同評估。

評估架構與分析維度

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

構面	說明內容
成本控制	評估主題對主要（人力、採購與營運成本等）的影響程度，是否有拉低提升成本或導致營運成本增加等狀況。
營收成長	檢視主題對業務量、市場佔有率、品牌價值及客戶關係的潛在衝擊，能否於各地區可吸收提升利潤體質。
■ 人才力	檢視主題是否影響（招聘與、留才等）人才吸引與保留等實質的營運相關，例如：勞保化與福利制度內部制度。
經營效率	評估主題對新技術、新產量、新市場與新業務，是否有提升或降低營運投入產出與新業務成效。
資源效率	檢視主題是否涉及（能源利用、環境安全與自動化管理等）是否有助於提高營運資源效率與利用。

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度分析。

對標優劣趨勢與監管要求

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」的雙軸進行分類判斷，建立具策略連結性之回應優先順位。

兩大評估維度

為強化評估一般性與可操作性，我們進一步針對不同衝擊面訂定定義與說明：

分析層面	定義與應用
已發生的實際影響	係指已對圖示議題（如人才數位素養提升、能源永續、智慧財產權保護等）的實際結果。
潛在正面影響	係指因議題與企業文化、核心商業外部關係、社會政策等相關而可能發生的正面衝擊。
正面影響	係指可與公司與社會關係人創造價值之正面、正面衝擊與正面影響。
負面影響	係指潛在負面衝擊、正面衝擊與正面影響之反面、正面衝擊與正面影響。

評估方法與實際應用

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（如研發產出報告、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／機會辨識：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，同時針對風險主題擬定早期管理措施

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 經營績效提升	1	2	3	3
2 產品技術創新	1	2	1	1
3 人才培訓與留任	2	4	2	4
4 薪資福利	5	3	5	4
5 公司品牌	4	5	6	4
6 國家政策	6	4	4	3
7 客戶關係維護	5	1	3	2
8 永續信譽與管理	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 經營績效提升	4	3	2	3
2 產品技術創新	4	3	1	4
3 人才培訓與留任	3	2	5	4
4 薪資福利	2	1	6	6
5 公司品牌	5	4	4	3
6 國家政策	4	4	6	5
7 客戶關係維護	3	2	6	2
8 永續信譽與管理	5	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 經營績效提升	3	3	3	3
2 產品技術創新	1	3	1	1
3 人才培訓與留任	1	1	2	2
4 薪資福利	5	4	3	4

5	公司治理		2	1	4	1	3	2
6	環境管理		2	1	5	1	4	3
7	客戶關係管理		1		2	1	1	3
8	永續發展與溝通		1	1	6	1	4	6

本公司目前正處於永續發展策略規劃與建置初期，已初步建構基礎辨識與管理架構，並納入現有永續管理流程中，雖然實務操作仍有持續优化的空間，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，川資科技於 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識別之重要依據。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，調查結果已納入本次重大性主題評估作業之參考依據。此外，為使永續策略更符台灣企業趨勢與法規脈動，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，以呼應政策趨勢與法規導向，提升主題選定的完整性與合規性。

經彙整分析後，本次調查結果顯示，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
薪酬福利	產品技術創新	產品品質與服務	經營績效與穩定
人才吸引與留才	智慧製造管理	研發與技術研發	公司治理
經營績效與穩定	人才吸引與留才	永續發展與管理	產品與服務品質
產品技術創新	經營績效	客戶關係管理	風險管理
	公司治理		
	薪酬福利		
	客戶關係管理		
	永續發展與管理		

在本次重大主題識別中，針對無法量化調查的關鍵利害關係人，如政府機關、金融機構與商業等，我們採取質性分析方式，探究其關注焦點。政府機關特別重視企業在誠信經營、風險管理與氣候資訊揭露等方面的表現情形，亦高度關注法規與資訊透明度。金融機構則聚焦於企業在誠信治理、財務穩健與風險管理方面的表現，作為授信與投資評估的重要依據。呼應國際準則如 GRI、S 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，川資科技確認以下 8 項主題為本次重大性議題，其優先順序：誠信治理、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	經營績效與穩定	社會治理	1	3	4	2	2	4
G/E	產品技術創新	產品品質	2	2	2	3	4	5
S	人才吸引與留才	人才管理	1	1	7	5	1	8
E	經營績效	人才管理	1	8	8	7	8	1

C	公司治理	環境因素	3	3	3	1	2	2	2
E / S / G	產險管理	氣候風險	5	4	3		4	3	3
G / S	客戶關係管理	價值鏈管理	6	1	6		5	6	6
G / S	永續風險管理	價值鏈管理	7	5	1		6	5	1

重大性主詞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，惟本公司亦關注外匯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 年為川資科技首次導入重大性鑑別制度，已建立初步流程，資訊架構與分析工具。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，逐步建立多層次直屬與議會架構。
- ◆ 視實務需要引入外部顧問或審核機制，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，川資科技從企業營運核心出發，積極對應全球與在地永續發展議題。2024 年首度導入專人性主題篩選機制後，我們進一步檢視各工歌與《台灣永續發展目標》（T-SDGs）之對應關係，期望藉由此脈絡，強化公司行動與國家發展方向間的連結，並作為後續行動策略與資訊揭露的重要依據。

鏈結台灣永續願景

承襲本大對處學點，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，下表為川資科技八人專人性主題與台灣永續發展目標之對應關係整理：

永續主題	關聯影響說明		T-SDGs 目標	對應 SDGs 子目標
資訊安全管理	提升資訊安全與資訊安全管理，保護個人資料與商業秘密	SDG 9	國際化與社會參與	8.2 提升產值生產力； 8.4 促進全球資訊數位化與數位成長
產品與服務	強化技術研發與研發管理，促進技術研發與創新	SDG 9	工業化、創新與基礎建設	9.5 提升產業鏈競爭力 9.6 支持技術研發與創新
人才與知識管理	持續提升員工知識與技能，提升人力素質	SDG 8	促進工作與經濟繁榮	8.5 全面就業與同工同酬；8.6 提升青年就業率
勞務關係	維護員工權益，保障安全與健康	SDG 3 / SDG 8	平等權利 / 消除工作與經濟不平等	3.8 正公理與健康； 8.8 促進安全與尊嚴的工作環境
公司治理	健全治理結構與資訊透明，提升股東權益	SDG 16	和平、正義與健全法治	16.6 發展有效、開誠、透明的治理； 16.7 提升司法效能
風險管理	強化風險管理與資訊透明，提升風險管理效能	SDG 12 / SDG 13	責任消費與生產 / 氣候行動	12.6 永續資源管理； 13.2 融入氣候行動目標
社會關係管理	提升社會關係與資訊透明，提升社會責任	SDG 12	責任消費與生產	12.8 提升消費者知識與技能 12.9 減少全球水污染與污染
永續發展目標	提升社會關係與資訊透明，提升社會責任	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 鼓勵聯盟關係與合作

第一章 穩健治理運行

1-1 公司治理

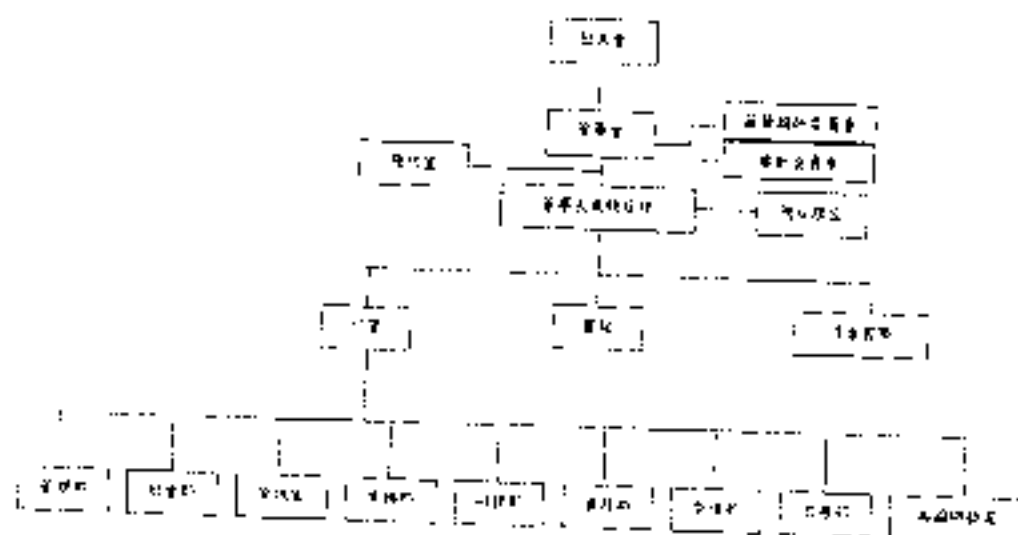
管理方針	重大課題：公司治理
方針	遵循《公司治理實務守則》、《監事職務執行辦法》、《內閣設置守則》等內部規範，健全健全的公司制度，使公股（公司法）、《證券交易法》及公司章程等之「公股章程」3.0「永續經營政策」持續提升治理制度，制定永續發展策略，樹立發展目標，並積極與股東溝通，持續提升股東見解及利益關係，以確保公司營運透明、健全與穩健。
承諾	依照持續提升治理制度，並依據董事會所訂定之「股東利益關係人溝通機制」，並參考國際國內治理評鑑，公司訂定永續發展(SGS)政策永續發展政策，並訂定目標與策略，在相關永續發展報告中披露。
重大目標	經營目標（2026年以前達成）： ■ 董事會將永續發展目標與策略納入風險管理，並每年上報股東大會 ■ 股東會多元性別成員，女性成員至少達25%以上 ■ 董事會成員性別多元，女性達30%以上（滿分100分） ■ 所有董事至少完成公司所訂與永續發展目標，且董事至少達100%，女性董事至少達80%以上 中長期目標（2030年以前達成）： ■ 董事會成員至少50%為永續發展目標專業者至少達50%以上 ■ 納入性別平等永續發展目標與策略，每三年更新一次 ■ 公司訂定永續發展政策(SGS) / SG，並訂定發展目標，每年訂定永續發展目標與策略 ■ 積極參與社會公益活動，2028年以前達入社50%，2030年以前達入社25%
責任	■ 董事會為公司「治理最高機關」，負責公司永續發展與永續發展政策 ■ 永續發展目標與策略由董事會訂定，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 公司治理制度與策略由董事會訂定，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略
策略	重大策略： ■ 設置獨立董事，並在股東會中設置獨立監察人 ■ 由本行一級機構人員協助辦理各項治理與永續發展目標與策略 ■ 擴大外部專業諮詢，並與外部專業諮詢機構合作，並與外部專業諮詢機構合作，並與外部專業諮詢機構合作 ■ 積極參與社會公益活動，並與外部專業諮詢機構合作，並與外部專業諮詢機構合作，並與外部專業諮詢機構合作 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略
績效方針與成效評估機制	■ 每年至少召開一次股東會，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略
永續發展目標與策略	■ 每年至少召開一次股東會，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略 ■ 訂定永續發展政策，並訂定發展目標，並訂定發展目標與策略，並訂定發展目標與策略

	■ 獲股東及高級主管治理結構評價：年度獲評率達 100%，總分獲評 75 分。 ■ 公開說明對氣候公司前經濟發展計劃電達率 100%，年度獲評 7 分。 ■ 獲香港合規中心評為 95%，公司前經濟發展計劃獲評 75 分。
聯絡資訊	公司價值信託/內控稽核部/內部聯繫機 spukeamz@optech.com.hk

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，確保企業運作的新斷性與效率。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制定與監督，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。



監事會為公司最高監督與決策機構，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、重大投資與風險管理政策，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，並定期對定期召開會議，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，統籌董事會召集安排、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發展品質。

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治理，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動性，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

川寶科技集團告依公司章程與公司治理實務守則，負責監督經營團隊，在重大決策，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行。
- 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。
- 風險評估與內部稽核：督促公司設有健全之風險管理架構與內部控制制度，並定期進行內部稽核與改善追蹤。
- 公司治理與誠信經營：監督公司依循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、重大性主題議題、氣候治理、永續供應鏈等領域。
- 高階人事與薪酬決策：聘由薪酬委員會審議、核定當年度高階人之薪資制度、獎勵方案與任用評估，確保人力資本策略與公司目標一致。
- 上列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）共同運作推動，確保公司治理機制得以有效運作並因應外部環境變化。

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，川寶科技依該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，以落實機制分工與監督、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：2021 年成立；召開次數 3 次，平均出席率 100%		
全體獨立董事（共 3 人）	監督高階董事及經理人薪資報酬制度之制定、審查與定期評估，並依該公司外部同業薪資水平與績效評估公司相關發展利益，并轉請人力資源部執行。	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》規定監督、負責審查財務報告、內部稽核制度及稽核計畫，並對財務報告之公允性與正確性提供意見，並依公司章程與相關法律規定執行。	審計委員會組織規程
永續委員會：2024 年成立；召開次數 1 次，平均出席率 100%		
1 位非獨立董事與董事	監督 ESG 議題相關政策與推動，包括制定永續目標、企業永續發展報告書之董事會決議與審計委員會之監督，並依該公司永續發展政策與相關法規，推動 ESG 目標之執行，並依該公司 ESG 目標與永續發展政策與相關法規推動。	永續發展委員會組織規程

有關功能性委員會成員名單、會議召開次數與出席率等運作情形，請參閱本公司 2024 年報及資訊網站「公司治理」專頁。

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進行報告與審議，透過制度化機制運作，川齊科技持續強化治理效能，促進公司永續經營與利益關係人價值共創。

董事會成員組成與獨立性

川齊科技依《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
關或軍、政人員及其子公司代表過度集中衝突之情形，並確保多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、商業專業、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，整體組成具備需
實務經驗與穩健決策經驗。董事會獨立性與多元性配置，為川齊科技強化治理機制、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，持續則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
決策靈活性。

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

歷次與出席情形

截至 2024 年 12 月 31 日止，川齊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均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、財務、内控與揭露、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。

亮學資輸出與統計、異動就其與歷任董事紀錄。請參閱本公司 2024 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、專業領域與企業經驗等層面上建構完善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、國際觀與風險管理專業能力。成員中包含女性董事 2 位，另外年齡層分布，適中數具備豐富實務經驗，有助於強化決策穩健性與持續發展程度。相關統計詳列如下：

多元化概況		基本組成							專業背景				專業知識與技能					
		性別	員工身份	年齡				獨立董事任職年資(年)	會計	產業	財務	科技	營運管理經驗	銷售與策劃能力	危機處理能力	國際化經驗	國際市場觀	
				41-50歲	51-60歲	61-70歲	71-80歲											
姓名																		
董事	張國明	男	✓		✓	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	李國河	男	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	陳仲	男	-	-	-	✓			-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	王保樹	男	✓	-	✓		-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	黃德榮	男	-	-	✓	-				✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	黃德榮	女				✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	
法人董事	廣發信通(附)公司董事長吳興隆	男		✓					✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	
	廣發信通(附)公司董事長吳興隆																	
獨立董事	王保樹	男	-			✓			-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	陳仲	男	-			✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	李國河	男			-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	

更多相關資訊請參閱本公司 2024 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、經營決策與風險管理等職責，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，考量其學歷背景、專業背景、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

- ◆ 依法律規定組成薪資報酬委員會，成員均為獨立董事，確保其獨立性與專業性。
- ◆ 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，確保程序正義與公正性。

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量才酬勞，其核定標準以董事個人表現、會議出席情形、董事會評估貢獻為衡量依據，酬金項目與結構如下：

固定酬金	每年核定之基本報酬，經公司薪資報酬委員會決議所定。
出席費	董事出席董事會時，依會議召集通知所載之酬額固定出席費。
車馬費	依該公司要約，董事出席董事會於在內需支出之交通費用可獲 reimbursement。
獨立董事報酬	無酬公司型態，獨立董事均可支領固定金額之酬勞。
績效酬勞	由薪資報酬委員會決議所定，並經薪酬委員會會議決議以考量求償而定。
董事報酬	董事年度不獲酬，但年度內公司董事會會議出席率不低於 3% 則董事酬金，以酬勞金額計算。

此外，委員會亦考量公司長期發展回報與永續發展目標，確保薪酬制度具備適度誘因機制之效，亦兼防後進管理與風險控管。

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：

- ◆ 董事酬金不造成為薪酬負擔；
- ◆ 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 績效掛快速結，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，未來將視實際發展逐步評估將 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)	占稅前盈餘比	總經理酬金 (仟元)	占稅前盈餘比
2024	6,950	260.29%	6,174	303.14%
2023	5,709	11.62%	7,048	14.32%

註：此表比例僅供參考，不保證實際反映公司績效，非實際上下半年披露

最高薪資比率分析

項目	2023 年	2024 年
薪酬委員會成員個人之年最高報酬與該公司之(不包括僅受薪或酬勞)之薪酬總額中之最高者	13.53%	12.17%
薪酬委員會成員個人之年最高報酬與該公司之(不包括僅受薪或酬勞)之薪酬總額中之最高者		46.91%

若需進一步了解各董事薪酬報酬明細與計算依據，請參閱《川寶科技 2024 年年报》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發展與作法，惟考量本公司永續治理制度仍處於初步建構階段，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，即成熟時引入外部機制，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、優化董事職能及薪酬決策的重要依據。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 31 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，由被評者主導執行，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.對永續發展策略落實	12 項	
C.董事會組成與運作	7 項	
D.董事之專業知識與績效	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

自評六大面向	評估項目	評估結果
A.公司目標與策略之掌握	3 項	468 分
B.董事職責認知	3 項	
C.對公司營運之參與程度	8 項	
D.內部專業知識與經驗	3 項	
E.董事之專業及品德知識	3 項	
F.內部控制	3 項	

功能性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 197 分

B. 統計委員會成員數目	7 位	總平均分數 98 分
C. 會計師會計委員會成員數目	7 位	
D. 其他行政委員會成員數目	3 位	
E. 其他成員	4 位	

2024 年度整體董事會平均自評分數為 98 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培訓、續任提名及職能培訓之依據，亦納入未來治理改善持續改善模範。

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持續充實與能之提升，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，進修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，藉以強化董事在實際過程中的判斷力與監督能力。

職別	姓名	主辦單位	進修名稱	時數
董事	張勝安	財團法人中華全國會計師公會董事會	企業「ESG」趨勢與「ESG」策略與實務發展	5
	蕭子忠	財團法人品保會研習發展基金會	在 AI 時代提升競爭力：企業數位化與創新	3
		社團法人中華製造業協會	全球及台灣經濟發展	3
		財團法人中華地產研習會	數位轉型與營運模式創新	3
	呂建宏	財團法人中華地產研習會	數位轉型與營運模式創新	3
		社團法人中華民間內部稽核協會	財務分析與風險管理在 ESG 策略之應用	5
	陳以清	信安地產：信安不動產集團董事會	企業 ESG 策略：以「綠公司」之經營模式與創新	3
		台灣證券交易所董事會、華信金公司	「ESG」趨勢與「ESG」策略與實務發展	3
監察人	林以清	財團法人中華全國會計師公會發展基金會	ESG「策略」發展與實務發展與 ESG 策略與實務	5
		財團法人中華全國會計師公會發展基金會	財務風險：企業 ESG 策略與 ESG 策略與實務發展	5
	張勝安	財團法人中華全國會計師公會發展基金會	企業 ESG 策略：以「綠公司」之經營模式與創新	3
		社團法人中華全國會計師公會發展基金會	財務風險：企業 ESG 策略與 ESG 策略與實務發展	3
	王國生	社團法人中華全國會計師公會發展基金會	ESG「策略」發展與實務發展與 ESG 策略與實務	3
		社團法人中華全國會計師公會發展基金會	財務風險：企業 ESG 策略與 ESG 策略與實務發展	3
	蕭子忠	社團法人中華全國會計師公會發展基金會	ESG「策略」發展與實務發展與 ESG 策略與實務	3
		社團法人中華全國會計師公會發展基金會	財務風險：企業 ESG 策略與 ESG 策略與實務發展	3

資料來源：財團法人中華全國會計師公會，2024 年資料。

董事會亦透過設置公司治理三管：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

剛，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，川竇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等務。此外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。董事會議資料由後端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，亦設有事前提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，強化監督機能與獨立判斷。資訊公開方面，川竇科技依《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

川竇科技已訂定並公告《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，均經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：公司並落實《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。
- ◆ 風險管理與稽核：設有誠信專信稽核機制，由內部稽核單位定期稽核，並將重大異常案件卷轉人員查及董事會處理。
- ◆ 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處罰或非金錢性處罰。

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，涵蓋以下幾個核心方向：

- ◆ 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室，公司制定保護檢舉人條款，明確規範保護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培訓，並將反貪腐教育納入新進員工培訓，提升全體人員對誠信與道德風險的辨識與應對能力。

- ◆ 交易條款與風險管控

於對外交易合約中納入誠信條款與反賄賂條款，明定處罰條件與解約條款，以防範利益衝突、商業賄賂及不當行為。

- ◆ 零容忍單位

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因應

聘請法律顧問、會計師等專業人士提供法律與管理建議，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：對決策權限或接觸敏感資訊者，應揭露與公司間有潛在利益衝突之關係。

- ◆ 年度執行結果：年度無發現賄賂、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

據目前尚未推展系統化的誠信教育訓練課程，惟已透過內部定期宣講、主管日常宣導及新建員工手冊等形式，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

則之識別與選請，後續將視實際需求與資源可行性，逐步評估導入分層分域之誠信政商機制，以強化全體同仁辨識風險與應對能力。

內線交易防範

為防堵敏感資訊洩漏用或提前揭露，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」宣編與內訓課程。
- ◆ 2024 年制度執行結果：今年無違反《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、補救機制與終責責任分工，並自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：

對象	防範點	涵蓋層文件	規範比例
高階員工	入職前	勞動契約書、員工須知與職業禁止事項函、個人資料蒐集書	100%
高階單位及高階階層	任職時	高階經理職權委託書	100%
新進高階員工	簽約前	高階經理委任契約書	100%
現有供應商	簽約時	訂定誠信經營合作契約書	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運作能力。

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，關鍵法規管理重點梳理及遵循情形如下：

法規類別	管理重點	2024 具體成果
股公司法律遵循	依《公司法》、《證券交易法》等條文規範，設立內部稽核制度，由會計單位定期核對會計帳目與帳務，於稅季向營業稅務局、已委託外部會計師進行查核核對。	多轉介至稅務與財務部、會計部處理及內部稽核或稅務案。
環境法規遵循	每年辦理「和平環境日」暨「環境永續發展月」等活動（包含深入社區、水、空氣、噪音、土壤污染法規、配合主管機關研擬、公布無違反事件。	未發生違規事件。
職業安全與健康法規	依《職業安全衛生法》辦理員工健康訓練與工作管理，定期舉辦安全演習與防災訓練，未發生重大職業災害。	辦理消防疏散訓練完成 100%、全年零「職業性」
勞動條件與福利法規	依據《勞基法》訂立性別平等工作法：定期辦理勞資會議，維護勞資平等權益，於同業中調適員工工作環境與生活。	全年，無法規情事，持續提升福利與生活品質。
消費者與資訊安全相關規範	依據反商業賄賂與贈送、資訊隱私與個人資料保護機制，由法規研擬與審核、調度與資訊管理、後續可納入營運系統與制度規範。	資訊與数据安全 100%、人員安全與審計。

本公司持續強化法規遵循制度與規範文化，在環境保護、職業安全、人權等及資訊安全等面向皆以超越法規為原則，落實內控機制與稽核稽核，建立法規治理之韌性與彈性，為永續經營奠定穩固基礎。

法遵教育與文化推動

2024 年基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講、會議提醒與張貼公告等方式，進行重點法規與诚信经营原則之說明，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業務需求，持續擴展教育對象與內容，深化員工法遵認知與合規行爲，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際行動：

- ◆ 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：建立教育訓練請假與政策記錄系統，確保高風險單位訓練完整性。
- ◆ 結合案例與法規更新：透過業務案例、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。

川誠科技將持續強化法遵文化與根植為永續治理一環，並藉由資訊透視、教育普及與跨部門協作，持續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	職權分派（公司法）與《證券交易法》等相關會計揭露規範，以資整合各營運管理責任與職權，公司訂定「0-26 組織與職掌」規則，以及提供永續發展政策（BRS-GI、公司訂定《職權及非財務資訊計和辦法》等）等營運管理政策，作為具體執行標準，明確規範相關人員應遵循的相關政策。
目標	承辦各項資訊系統取得成效，並提升客戶之使用滿意度，落實資訊系統資訊計與後續維護，以確保資訊系統之穩定運作，資訊系統之投入亦能顯著提升效能，雙方均能止則應將資訊系統之投入與後續維護成效。
未來目標	短期目標（2026 年前達成）： ■ 完成財務分帳系統（IT 管理人員認可） ■ 於各人滿意度調查平均分數達 90 分以上 ■ 每年至少 1 次集團經營績效檢討會議，檢視執行成效 ■ 資訊管理目標達成率計：95% 以上（含） ■ 董事會每年審議營運工作有具體進展
	中期目標（2030 年前達成）： ■ 全面導入 BRS-GI 系統，建立營運管理系統資訊系統與後續維護與資訊系統與後續維護

工作	■ 由專設專案小組專職追蹤各項待辦進度並定期執行 ■ 各子公司均會部門負責以確保共同政策落實之具體與追蹤； ■ 透過月中檢討與配合各子公司業務計畫及改善，在定期會與專案小組討論。
資源	■ 人力資源：計畫配置 2 位專管 IT 人員協助追蹤改善進度 ■ 財務資源：每月在營運加緊專案計畫至少提供兩項改善 ■ 技術資源：內部 ERP 系統之維護與改善由資訊部負責追蹤 ■ 外部資源：配合外部顧問協助處理營運之相關改善建議與追蹤
管理方針與 執行策略	■ 每年預算與各項改善計畫及外部資源，均占 100%。 ■ 每半年將專案追蹤報告撰寫，呈報董事會及中董 90%以上。 ■ 每年召開 1 次經營會議檢討營運，訂定應對目標與策略與機會，於必要時進行修正。 ■ 並透過專案追蹤與專案小組追蹤。 ■ 透過引入外部顧問協助內部專案改善追蹤。
管理方針與 追蹤	■ 每年初由財務部彙整上年度外部資源，均占 100%，相關改善計畫與公司營運目標。 ■ 已制定專案改善計畫追蹤表，由中董 62.58%，就改善計畫會統一進行內部或外購。 ■ 各營運單位每月追蹤表一次提交追蹤表，於 24 年資料完成率 100%。 ■ 於 24 年 8 月 15 日開始由中董追蹤改善計畫進度，其餘單位預計 2025 年完成。 ■ 並透過專案追蹤與專案小組追蹤，全年完成改善計畫與改善計畫。 ■ 今年度改善計畫與改善計畫，在改善計畫追蹤表追蹤。
溝通管道	信箱/內部網絡/或/即時通訊 spokasman@ubitech.com.tw

本節將說明 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、嚴謹成本控制，與提升資本靈活性，並依國際財務報導準則（IFRS）與主管機關揭露規則，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益關係人權益。2024 年度歷經營運環境面臨產業需求與外部需求波動，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，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	1,437,762	915,514	-492,248	-34.97%
營業毛利	575,976	245,757	-126,219	-35.57%
稅後淨利	48,738	5,180	-53,558	-110.63%
資本佔比率	48.1%	-0.73%		

計淨率	12.51%	0.57%	-
每股附屬權益 (EPS)	465 元	256 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	778,642	575,524	203,118	35.28%
股東權益總額	2,859,757	2,645,006	214,751	8.12%
負債總額	1,568,923	1,754,003	-185,080	-10.55%

註：資本公積增加主要係因該項公司債轉增資所致，其餘：溢利結存、折舊等則對資本公積亦有影響。除上述資本公積增加外，其餘資本公積增加係因匯兌折算所致。

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：計畫泰國，預算總額新台幣 350,000 仟元，用以建設、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，並產生長期穩定收益。
- ▶ 強化現金流管理：透過差異化部分銀行融資，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全球市場波動，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，以支持公司總體經營與全球佈局發展。

財務風險管理

面對全球經濟與金融市場高度波動的挑戰，川寶科技持續強化財務風險辨識與控管作業，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：

風險管理類別	管理策略與說明	2024 年執行進度
利率風險控管	透過利率市場工具動態調整資金成本與債務結構，分散高利率利率風險，並透過利率工具分散利率風險。	穩定並密切關注市場利率走勢，資金成本維持合理水平，未發生重大利率風險事件。
匯率風險控管	透過外匯市場工具動態調整資金成本與債務結構，分散高匯率匯率風險，並透過外匯工具分散匯率風險。	透過外匯市場工具動態調整資金成本與債務結構，分散高匯率匯率風險，並透過外匯工具分散匯率風險。
通膨風險控管	透過通膨市場工具動態調整資金成本與債務結構，分散高通膨通膨風險，並透過通膨工具分散通膨風險。	透過通膨市場工具動態調整資金成本與債務結構，分散高通膨通膨風險，並透過通膨工具分散通膨風險。
資金調度與高風險投資	強化資金調度與高風險投資，確保可隨時支取資金，並透過資金調度與高風險投資分散高風險投資風險。	112 年度資金調度與高風險投資分散高風險投資風險，並透過資金調度與高風險投資分散高風險投資風險。

2024 年 1 月 1 日起實施各項稅務政策	如新式設備與技術投入研發費用可加計扣除，研發費用亦可加計產品成本，新產品開發與推廣費用亦可加計成本。	加強研發投入與核心技術研發，提升產品競爭力與市場佔有率，提高研發效率與產品質量，提升研發效率。
-------------------------	--	---

透過上述多元化的風險管理策略，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，積極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產線解決方案，應用涵蓋半導體封裝、電子元件、面板模組等高成長產業。近年則積極拓展智慧檢測與精密檢測等垂直整合市場，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
半導體封裝設備	820,000	45.2	應用於晶圓封裝、封固 AI 半導體封裝設備與封裝
面板模組設備	310,000	17.5	輸入輸出設備製造、面板製程設備
智慧檢測設備	260,000	14.7	應用於 AI 影像檢測、精密檢測設備與設備
精密檢測設備與系統	180,000	10.1	應用於精密檢測、精密檢測設備與設備
其他	90,000	5.1	其他產品與設備與設備與設備



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 591,238 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 與半導體產業領域，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，奉行「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責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設備應用領域。

下表為 2024 年度依地區劃分之營收與市占概況：

地區	銷售額 (新台幣千元)	占總營收比率(%)	說明
台灣	591,255	64.58	穩定核心市場，智慧光學與雷射技術深耕
中國	176,900	19.0	雷射主要市場之一，受惠國產替代政策持續增長
韓國	85,713	9.36	LED 產品個人電腦市場，受惠消費升級與品牌效應
新加坡	54,584	5.89	雷射加工市場，新加坡 PCB 產值增長
美國	50,272	5.41	雷射加工市場，受惠北美製造業回流
泰國	28,828	3.13	雷射加工市場，受惠泰國製造業發展
東南亞	1,130	0.12	雷射加工市場，受惠東南亞製造業發展
其他地區	7,230	0.78	雷射加工市場，受惠其他地區製造業發展
合計	915,514	100	—

此外，公司亦持續深化與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，並持續加強價值與技術整合能力，建構具有全球競爭能力的營運模式，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與新客戶開發，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「在地化銷售支援平台」，積極在東南亞與北美市場，建構板廠服務據點，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雷射機、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，川寶推動多機整合平台與模組化設計，擴大產品組合與應用，回應客戶客製化需求。業務服務方面，配套性軟體與智慧維護系統亦同步提升，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立與售後收入貢獻。

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 年研發比率達總營收 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。

端，包括 AI 智慧準備濾算法、精密光學腔模擬訓練平台控制介面等，公司並與多所研究機構及學研單位合作，拓展跨領域創新成果。

為因應新技術應用與淨零轉型趨勢，公司亦積極研發節能控制模組與綠色材料應用，新開發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，拓展海外能见度；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形象，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聯面向相結合，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益關係人，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提昇後盾，強化為具體社會貢獻與長期影響力。2024 年度因虧損稅所得產生「未課稅應納所得稅款」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
薪資與員工福利	薪資總額 95,016 萬元	2024 年公司員工薪資總額，透過薪資調查、定期調薪與福利，強化組織凝聚力與人才留任。
本地採購	新台幣 114,153 萬元	公司積極在地採購服務，佔比 95%，支持本地產業發展與降低供應鏈風險。

1-4 營運風險管理

管理方針	重大議題：風險管理
政策	本公司遵循《公司治理實務守則》制定營運風險管理指引，並將企業經營策略與風險管理、經營管理、財務、資訊安全、法律、環保、供應等領域，透過董事會、稽核室與內部稽核系統，強化年度風險辨識、評估、因應與監控，確保各項營運活動，符合法規，並能及時發現與改善，可管理、降低營運風險與財務損失，提高營運效率。
企管	透過建立明確、透明的風險管理政策，強化異常營運事件監控與處理，並定期進行 S.S. 及營運風險評估 (CRD) 評估，以發現或管理營運中因風險而管理。
未來目標	短期目標（2025 年底前達成）：
	■ 推動建立 1 項營運風險管理政策與制度，並經董事會審計，100% 完成政策與制度 ■ 建立正式且有效營運風險管理系統與風險評估與報告制度 ■ 建立風險識別與評估制度，異常事件頻率降低至 90%（24 小時內通報） ■ 執行 1 次全公司營運風險評估，并根據評估，通過全公司的營運風險

	中務局已備(2030年適用條款)
	■ 風險管理制度安全(後附 IFRS 5) 規避風險：中務人員有年度檢核報告「重大事項風險」等類 ■ 重大風險事件(中務局)報告中務局中務局 / 上：並分別與總經理處風險管理組報告
會計	■ 稽核系統風險管理制度(中務局)：中務局會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 會計部門稽核系統(中務局)：中務局會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 財務風險：中務局會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告
資訊	■ 人力資源：中務局會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 財務風險：中務局會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 財務風險：中務局會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告
營運及財務 管理系統 控制	■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告
營運及財務 控制	■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告
營運及財務 控制	■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告
營運及財務 控制	■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告 ■ 會計稽核系統(中務局)與總經理處風險管理組報告

而對國際經濟波動、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制度，透過跨部門風險識別、監測與應變策略，提升營運控制與可持續發展能力。本章節依實際執行內容，分別就內控制度、風險識別、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

由董事長負最高監督責任，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，重大違規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可靠性與可信度。

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），本公司採用條狀式管理機制，定期盤點風險清單並更新應對策略，同時結合營運週報流程建立應變計畫與風險回復標準作業程序（SOP），提升松澗運作。

營運持續策略

公司亦評估與劃整營運中斷風險恢復制度，透過模擬資金異常、自然災害與供應鏈中斷等突發情境，並結合人員救災訓練、宣傳與跨部門協作，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：封鎖線與替代供應源建立臨時聯盟，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 與訓練演練，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、演變與監控在內的風險管理機制，經過風險識別流程識別內外部風險，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階段：

管理階段	管理重點說明	實際執行方式
風險辨識	定期識別內外部風險，辨識潛在潛在性	■ 綜合各類研析報告，隨後建議與 Board 結合推動重要議題、財務、營運與法規政策 ■ 透過市場訪談、策略審視與客戶反饋進行外部風險審查
風險評估	評估風險對營運性與發生機會，決定風險優先次序	■ 建立風險矩阵（高、中、低），納入影響度與「發生時間（RTO）」等風險因素分析 ■ 視風險等級制定適當非應變作為（若風險高者修補）
風險識別	制定預防與應變措施，降低風險發生機率與後果	■ 針對高風險設置控制點與應變機制（如資金監控、設備維護計畫、客戶信用評語） ■ 制定應變計畫與資源配置（各供應商制定安全庫存與備案）
風險監控與回報	建立風險持續與綜合性監控系統與回報系統	■ 制定 KPI（關鍵績效指標）監控，定期檢視與回報風險管理成效 ■ 整合各類風險進入風險管理系統中進行定期與即時監控

此外，針對營運、資訊、法規、氣候等高风险領域，公司與各部門主管討論防範與應變機制，包括資安防範、業務稽核、財務控管、合規稽核制度與業務衝擊分析等。我們將逐步評估結合數據驅動與智慧預警系統，提升風險識別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，依據公司營運實際，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，並將持續更系統化、前瞻化的風險應變機制精進，以提升組織韌性與決策底層效能。

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	管理問題	具體作法
財務風險	匯率波動、資金壓力	資產負債管理與財務風險	定期財務分析與報告，進行風險評估；強化 KYC 信用管理與風險評估
市場與競爭風險	競爭激烈、價格壓力	客戶多元化與產品研發	強化在地化與國際化策略；推動產品差異化與創新研發與導入
供應與物流	原料供應不穩、物流延遲	多元化採購與供應商管理	分散採購與庫存，導入在地採購策略，強化重要物料與運輸的風險評估
營運中斷風險	系統故障、業務停擺	災難恢復與持續營運	建立業務連續性計畫（BCP）與 RTO 測試與演習機制，強化災難導入
法律與合規風險	ESG 法規不符、聲譽受損	法規遵循與風險管理導入	導入 GRI、TCFD 等標準與指引，產品與服務透明化與符合性

氣候與災害風險	天災人禍災害、設備損壞	知識與技術變遷風險	競爭優勢、人才結構適應環境和發展新業務 挑戰等，應對該變遷採取有效應變
人才管理與發展	招徠流失、轉型市場波動	人才發展的內部機制變革	建立學習創新內部導學系統，鼓勵員工積極 對新計畫和工作進行學習和持續學習
資訊安全風險	資訊外洩、系統崩潰	資訊安全與隱私保護事件	導入 SIEM 系統，建立與更多外部資訊供應商 合作，提高資訊安全防護能力

我們深知整體風險治理體系仍處於發展與變化階段。無論在制度完備性、執行一致性或實際履歷效能上，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，並透過頂點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，採總動員管理原則，就高敏或性資料存取權限、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門進行紀錄與追蹤，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治理機制，確保公司內部作業與顧客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功能權限分級設定，並設置多重驗證機制以管束人行為，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，並於本地與外部使強 / 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，並隱藏穩定性與企業聲譽，有降低潛在資安風險。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，以提升事件應對能力。

資安意識培訓與宣導

資訊安全不僅是技術防護，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講，涵蓋資訊資產保護、網路使用安全、社交工程防範等內容，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
資安意識通識訓練	全體員工及新進	實體及實體操作系統分享	2024 年參與人次達 100% 資訊通識訓練
網路與設備安全課程	全體員工及新進	實體操作系統操作系統提示	每年定期進行培訓
外部攻擊漏洞評估	資訊系統及業務系統	外部攻擊漏洞評估	2024 年進行多次安全掃描

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，確保企業營運穩定，並維持良好的客戶信任度。

個人資料與隱私保護機制

川航科技依據《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資訊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，並定期向高階治理置隊彙報執行情形。

- ◆ 動用審查則由資訊部門與人事單位共同負責
- ◆ 資訊部門將系統層級存取權管、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、老動與薪資紀錄等敏感性個資的保存、授權、調閱與封存歸檔作業，並建立調閱授權流程與稽核留存紀錄。

將持續強化隱私治理的制度化與紀律管理機制，並透過做業務平時或法規變動滾動式修訂制度內容，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

依據國內外標準，針對敏感與個人資料管理，公司已實施下列制度化控管措施：

- ◆ 最小權限控制：對於所有含有個人資料或機密營運資訊之系統（檔案與結構）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、部門主管等查閱時，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，透過密碼登入控制與使用者操作隔離。
- ◆ 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加密防護，確保即便資料於傳輸途中遭截駭，外部人員也無法讀取或解密。
 - ◆ 資料存儲隔離與多重保護
 - ◆ 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燬，確保數據在生命週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，已逐步建構託運授權、存取、加密與刪除等方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」，並設有明確審核流程：

- ◆ 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。
- ◆ 所有部門若有向單位調閱書面或電子個資需求，須經單位主管級審核批准後方可存取，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制措施：

- ◆ 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被截取後被解讀或竊取。

- 敏感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際需求設定保存期限，定期進行資料盤點與清理作業：
- 過期或不需使用之數據將依照流程進行銷毀或匿名化處理，避免遺留未處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。

- 由入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存、封存與銷毀在內的完整資料處理流程，針對不同資料型態，開始評估制定保存過期並執行定期檢核，避免過期資料產生潛在資安風險。

◆ 數據保存與封存原則

- 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冊歸封存，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負責封存，統一交由負責安認證之第三方機構進行物理銷毀。

◆ 資料銷毀與刪除流程

- 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，並依據敏感度制定不同銷毀方式（如：紙張粉碎、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，經單位主管核稿後交專人執行，過程可追溯且留有稽核依據。
- 書面資料銷毀前建議經作紙處理，防止外洩風險；電子資料則採物理刪除與磁碟覆寫，並禁用外接硬碟留存。

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、資料遺失、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
事件發現與初步評估	全體同仁（依事件嚴重度與影響範圍）	發現異常存取紀錄、可疑設備行為、系統異常、資料外洩等情事

進行事件歸類分析	識別安全事件與資料安全風險發生源及事件	識別安全事件影響、溯源分析、事件處理與後續處理
事件處理與報告	事件處理小組	系統事件處理流程、安全事件、系統安全事件處理報告
事件分析與改善	事件分析與改善（PCA）分析與改進建議（實施事件處理報告）	事件處理報告分析（PCA）已上報再發方案（實施報告/PCA報告）
記錄事件與處理報告	事件處理報告的記錄與報告處理報告（實施報告）	事件處理報告處理報告（事件處理報告的記錄與報告）

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，我們正逐步強化災害風險管理與應變制度，以降低對員工安全、營運穩定與設備資產的潛在衝擊。

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性災難應變框架，但已透過廠區巡邏察核與參考標準規範，逐步推動避難訓練、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風險統籌，並依不同廠區條件協調資源投入與應變人力配置。

下列重點災情情況：

災害風險類型	潛在影響	初步因應機制與應變措施
地震	廠區震害、財產損失與人員安全	廠區巡邏察核、定期巡邏與巡查、地震預警與應變訓練
水災/淹水	設備損壞、廠區停擺、財產損失	廠區巡邏察核、定期巡邏與巡查、水災預警與應變訓練
火災	設備損壞、廠區停擺、財產損失	廠區巡邏察核、定期巡邏與巡查、火災預警與應變訓練
停電/斷電	設備損壞、廠區停擺、財產損失	廠區巡邏察核、定期巡邏與巡查、停電預警與應變訓練

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，並針對關鍵設備、作業流程與人力支援進行分組級風險分析與復原機制規劃。目前公司已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：

- ◆ 備災機制：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；逐步建置電力與空溫備援設施。
- ◆ 通訊與應變分工：已設立跨部門災患聯絡人名冊與應變群組，針對災後停工、人員疏散與區域評估等情境，訂定通報 SOP 與事件分工。

- ◆ 實體防禦設施：各廠區設有應變器材、逃生標示與緊急應變卡，定期檢修；重要產線設置防竊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，提高應變熟練度。

目前整體生產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設備、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程序，強化企業整體韌性。

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永續的永續價值。

● 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

透過基礎能源監測，提供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

推動分類管理，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際災害風險、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因，並與相關部門合作，蒐集廠區能源使用與排放數據等基礎資訊，以未來逐步建構相應管理制度，公司亦持續關注國內外碳定價政策、氣候揭露規範（如 TCFD、SBT、客戶供應端披露需求）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。

四大主題	相關因應與管理策略
治理	由董事長、副董事長及總經理，作為公司推動氣候變遷因應策略之重要時性監督機構，並由董事長率領以跨部門之氣候專案小組推動，並由相關部門提供必要資源，並定期與外部利益關係方溝通，確保氣候變遷因應工作，除符合法規外，積極實踐國際 ESG 標準與目標。 在持續永續經營之過程中，公司亦積極發展，由「改善環境品質」並推動各業務部門之管理目標，以實現環境與經濟發展，目標達成，並與相關人員溝通永續經營目標與工作，並定期向外部利益關係方溝通目標之進度。
策略	本廠區將定期與外部評估，以最近期則為 1~3 年，中期則為 3~5 年，長期為 5 年以上，本公司制定氣候變遷因應作為公司因應氣候變遷之策略與目標，並定期與外部利益關係方溝通目標與進度，並定期向外部利益關係方溝通目標之進度。 依據 TCFD 之氣候變遷風險與機會評估框架之風險與機會。
風險管理	本公司將定期與外部評估，以最近期則為 1~3 年，中期則為 3~5 年，長期為 5 年以上，本公司制定氣候變遷因應作為公司因應氣候變遷之策略與目標，並定期與外部利益關係方溝通目標與進度，並定期向外部利益關係方溝通目標之進度。 本公司將定期與外部評估，以最近期則為 1~3 年，中期則為 3~5 年，長期為 5 年以上，本公司制定氣候變遷因應作為公司因應氣候變遷之策略與目標，並定期與外部利益關係方溝通目標與進度，並定期向外部利益關係方溝通目標之進度。
指標與目標	本公司將定期與外部評估，以最近期則為 1~3 年，中期則為 3~5 年，長期為 5 年以上，本公司制定氣候變遷因應作為公司因應氣候變遷之策略與目標，並定期與外部利益關係方溝通目標與進度，並定期向外部利益關係方溝通目標之進度。 本公司將定期與外部評估，以最近期則為 1~3 年，中期則為 3~5 年，長期為 5 年以上，本公司制定氣候變遷因應作為公司因應氣候變遷之策略與目標，並定期與外部利益關係方溝通目標與進度，並定期向外部利益關係方溝通目標之進度。

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，並將氣候風險視覽融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風險討論，並就氣候趨勢與永續回應策略建議向高階管理階層進行報告。

議題 / 層級	落實說明
董事會	1. 前經決議氣候相關人、事、議題，在未來將由管理階層定期向董事會報告氣候相關議題。
國際營運處/廠	透過永續發展小組提出之重大議題報告，掌握海外氣候相關國家政策動向，提供氣候研析等。
永續發展小組	統籌彙整相關議題與資訊資料彙整，作為永續報告重要補充依據，並負責本報氣候相關內容的檢核。
各部門/處室	透過提供資訊與報告使用，供應相關數據，並提供意見與資訊，作為氣候相關報告內容之基礎。

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，於本年度首度彙整與整理氣候風險與機會清單，送交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) 三種層次進行識別與探討，並彙整影響程度與處理方向，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段

期限	時間區段	策略
短期	1-3 年	關注氣候議題的短期風險，包括氣候相關政策與法規的短期影響，包括氣候資訊的短期披露，以及氣候相關財務風險的短期影響。
中期	3-5 年	關注氣候議題的中期風險，包括氣候相關政策與法規的中期影響，包括氣候資訊的中期披露，以及氣候相關財務風險的中期影響。
長期	5 年以上	關注氣候議題的長期風險，包括氣候相關政策與法規的長期影響，包括氣候資訊的長期披露，以及氣候相關財務風險的長期影響。

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性識別與初步評估，並參考內外部情境，利害關係人關注重點及營運條件進行衝擊評估。

氣候相關風險影響分析

項目	風險描述	類別/主題	風險說明	影響評估與風險評估					
				時間	嚴重性	影響程度	風險評估	影響程度	風險評估
氣候變遷 實體風險 極端天氣 事件	實體風險 極端天氣 事件	物理/環境	氣候變遷導致的水資源短缺，可能導致全球各地的水資源短缺，進而導致農業、工業、生活、能源等領域的缺水，可能導致全球各地的水資源短缺，進而導致農業、工業、生活、能源等領域的缺水。	V			V		
氣候變遷 轉型風險 政策與法規 變動	轉型風險 政策與法規 變動	政策/法規	氣候變遷導致全球各地的政策與法規變動，可能導致全球各地的政策與法規變動，進而導致農業、工業、生活、能源等領域的政策與法規變動。	V	V		V		V
氣候變遷 轉型風險 技術與市場 變動	轉型風險 技術與市場 變動	技術/市場	氣候變遷導致全球各地的技術與市場變動，可能導致全球各地的技術與市場變動，進而導致農業、工業、生活、能源等領域的技術與市場變動。	V		V	V		

ESG 聲 譽與 品牌 壓力	轉型風險 監管	公司品牌 / 資本平 衡	若 ESG 披露不透明或不符國際標準（如 TCFD、SSE），可能影響投資人信心與 資金流入。				V	V	V
項目新 增、擴 充	資源調配	公司/渠 道關係	若供應端可能影響其他項目時（如4、 5等），需要調整資源；如供不應求，進而 導致價格波動，增加生產成本。		V	V	V		
新技術 投入、 研發 投入	技術研發 投入	公司/渠 道	投資會以符合市場趨勢的技術（如綠電 設備研發）及公司研發優勢的設備投資 （如AI、物聯網、智慧機械設備等系 統）為主，降低營運成本。	V	V	V	V	V	V

氣候相關機會影響分析

除風險管理外，我們也可步驟型氣候變遷可能帶來的正面機會，以下機會識別表說明各端潛在機會對企業長期營運穩定性與利害關係人價值貢獻方向。

項目	機會類別	關聯/主體 公司	機會說明	受影響的利害關係人					
				員工	客戶	供應 商	股東/ 投資人	金融 機構	政府 機構
採用可再 生能源來 降低成本	機會-成本 降低	公司/股東	投資太陽能、綠電或風能再生能源，可減輕 傳統能源的依賴，進而減少長期營運成本。 同時提升公司在氣候變遷方面的表現。				V	V	V
利用綠電 降低營運 成本及 提升ESG 表現	機會-成本 降低	公司/股東	將營運全廠的電力換成「公司自產的綠電」 或透過綠電採購計畫與售電商交易，可藉由 自產或購買綠電降低碳足跡，降低營運成本 並提升永續發展形象。					V	V
推動員工 永續教育 與培訓	機會-新能 力	公司/員工	透過內部或外部培訓與永續發展相關的知識與 技能培訓，提升員工對綠色製造及永續經營 的認知與能力，促進未來面對社會中環、地 球環境挑戰。	V			V		
打造綠色 工廠標準	機會-品牌 提升	公司/員工	在辦公室內，致力推動節能減省（如LED 照明、無紙化辦公等）及綠色運輸，為員工 創造更健康、舒適的工作環境，同時降低地 產相關成本。	V			V		V
推動內部 永續創新 與研發	機會-產品 / 技術	公司/員工	鼓勵內部員工參與創新研發與公益舉止，特 別是對淨水與能源或環保技術的開發，並發 展、創用及推廣至公司營運中。	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因應策略。儘管內部資源有限，仍持續強化同儕輔導、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。

鑑別流程分為五大階段，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
時期	主題解釋	階段 / 工作坊	分析與優先排序	納入策略與行動	跨單位與跨層溝通
說明	邀請業務單位與管理層針對可能影響業務的氣候相關風險與機會進行說明。	為氣候變化相關的初步分析與識別風險和機會的過程和建議。	第一階段風險評估，機會、影響和優先順序。	將風險和機會的識別結果納入公司策略和行動中，並將風險和機會納入。	定期與各單位和機會的相關情況，定期與各單位和機會的相關情況。
步驟	分析與說明風險和機會，並與各單位進行討論，以瞭解其影響。	識別風險和機會，並與各單位進行討論，以瞭解其影響。	將風險和機會納入公司策略和行動中，並將風險和機會納入。	將風險和機會納入公司策略和行動中，並將風險和機會納入。	定期與各單位和機會的相關情況，定期與各單位和機會的相關情況。

以下表格詳細說明我們對這些風險中最高風險的因應策略及 2024 年的具體績效成果。

類別			風險	2024 年具體成果
			氣候變遷導致生產和營運成本增加	降低生產和營運成本，提高生產效率，降低生產和營運成本，提高生產效率。
			電力供應中斷	降低生產和營運成本，提高生產效率，降低生產和營運成本，提高生產效率。
			氣候變遷導致生產和營運成本增加	降低生產和營運成本，提高生產效率，降低生產和營運成本，提高生產效率。
			電力供應中斷	降低生產和營運成本，提高生產效率，降低生產和營運成本，提高生產效率。
			氣候變遷導致生產和營運成本增加	降低生產和營運成本，提高生產效率，降低生產和營運成本，提高生產效率。
			電力供應中斷	降低生產和營運成本，提高生產效率，降低生產和營運成本，提高生產效率。

溫室氣體排放

依照國際標準 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，因此範圍一（直接排放）來源有限，排放在辦公環境中的照明、空調、資訊設備運轉為主，郵遞則主要來自外購電力，為目前公司主要被排來源。透過本次盤查，公司已進一步掌握碳排放結構與主要熱點，並納入能源效率提升與辦公環境足跡優化方案的規劃依據。

本次利率風險評估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，後續將視實際需求及利害關係人期望，評估導入有限推估或合理推估之查證機制，以提升揭露資訊之公信力與可靠性。

溫室氣體盤查方法

基金類別	參考 ISO 14064-1:2018 標準評估由營運活動所產生的溫室氣體排放範圍 1 及範圍 2 溫室氣體排放。公司範圍包括：
排放類別	遵循 ISO 14064-1:2018 標準之「直接溫室氣體」包括：天然氣 (CO ₂)、甲烷 (CH ₄)、氧化亞氮 (N ₂ O)、製程排放物 (HFCs)、全氟化碳 (PFCs)、六氟化硫 (SF ₆)、三氟化氮 (NF ₃) 等。
範圍方法與標準	2024 年財務報表涵蓋之溫室氣體排放皆作無條件承諾 ISO14064-1 之標準。與 2023 年財務報表無異。排放範圍可與國際標準及政府標準進行比較以確認。排放數據與公開數據一致性亦予以確認。
計算方式	溫室氣體排放計算和匯總計算方式如下： 排放數據 × 排放係數 = 溫室氣體量 (GWP) = CO₂ 當量 各種溫室氣體排放係數係參考自國際氣候變化評估報告 (評估各種溫室氣體對全球暖化影響之相對性)。評估係基於：國際氣候變遷完全報告中平均時間、自合國方面溫室氣體政策、溫室氣體政策協議與各種科學之計算結果、科學之溫室氣體產生與消耗計算、以及科學與流行科學數據之計算。 排放係數來源：IPCC 指南、IPCC 2007 年報告第 5 卷及各種科學與技術數據等。排放係數之全球暖化潛勢 (GWP) 係以 100 年之時間表計算 CO₂ 之全球暖化潛勢，單位為公噸/公噸 CO₂。

溫室氣體現況與風險分析

2024 年公司完成並獲 ISO 14054 1:2018 標準執行組織認證證書，以進一步實現廢排排放狀況並維持潛在風險。

[illegible]

2024 年盤查結果

排放物	类别	排放量 (公吨 CO ₂ e)	占比 (%)
燃料：柴油发电	燃料发电：柴油发电（固定/移动燃烧设备使用）	12,999	25.023
燃料：柴油发电	柴油发电	618,000	83.977
燃料：柴油发电	柴油发电：柴油发电（固定/移动）	1,008	0.413
燃料：柴油发电	柴油发电：柴油发电	128,459	19.7152
燃料：柴油发电	柴油发电	768,373	100

溫室氣體減量計畫

惟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，依據盤查成果推就以下重點減碳作法：

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，涵蓋範圍一與範圍二排放項目。
- 設定基準年與年度盤查範圍：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
- 照明及空調改善：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。
- 推廣低碳作業文化：建立節能提醒標語，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。
- 不定期舉辦簡報、電子看板與內部訊息推廣氣候變遷與減碳知識。
- 鼓勵員工提出節能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。計於 2024 年完成溫室氣體盤查，並著手建立碳排資料追蹤機制，為階段盤查與能源紀錄、排放核算、溫室氣體改善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
碳排盤查量	每年盤查溫室氣體排放量 (噸 CO ₂ e)	自 2026 年起，以 2023 年為基準年，碳排排放量減少 10%；到 2030 年，減少 30%。
設備使用效率提升率	低效舊設備停用率 (%)	自 2027 年起，舊設備淘汰率每年至少提高 3%，到 2030 年，達到 5%。
員工參與度提升	員工參與率 (%)	自 2027 年起，至少 75% 員工參與公司內部氣候變遷培訓，到 2030 年，達到 100%。
建立 ESG 監督機制	建立 ESG 監督頻率 (次/年)	自 2026 年起，每半年 ESG 監督與改善頻率至少 4 次。

鑒於目前仍處於制度建構初期階段，公司尚未設定關於排放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，審慎研擬推動氣候管理策略，逐步發展具可行性之碳管理制度，積極邁向永續營運目標。

2-2 能資源管理

本公司曾經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，公司從內部可為盤運面向出發，針對用電、用水與辦公廢棄物推動精细化管理機制與改善行動，作為永續作業軌軌的起點。

本節內容將分為二個部分，依序說明公司於能源使用效率提升、水資源節約提能及廢棄物處理行為符合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，川齊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统，但已透過日常營運與營運調整，強化用能管理與資源效率。但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排放概況之整理，作為內部推動改善觀察與後續管理依據。

年度能源使用概況

項目	2023	2024
2024 年總排放量	628,9020 公噸 CO ₂ e (含範疇一與二)	480,052 公噸 CO ₂ e (含範疇一與二)
主要用電設備	電力使用主要歸因於生產力設備，來源包含製造設備、辦公用電及資訊設備。	電力使用主要歸因於生產力設備，來源包含製造設備、辦公用電及資訊設備。

年度	單位總排放量/營業總收入
2023	0.000454
2024	0.000371

註：單位總排放量，含直接與間接排放/營業總

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量數據彙整，每月彙報電力使用量，並透過以下措施提升能源使用效率：

- ◆ 採生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腦關閉提醒制度；
- ◆ 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能行為，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，會議結束後即時熄燈，並設定螢幕進入節能模式，將節電融入日常工作習慣。
- ◆ 視覺提示與標誌設置：於茶水間、影印室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工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。公司持續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教育，以降低不必要之浪費行為。

年度	總公司 (噸)
2023 年	3,744
2024 年	3,150

水資源管理措施

川寶科技整廠用水風險等級偏低，主要用水來源為市政供水，同樣以員工日常生活與產製輔助清潔為主。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，建置下列五人管理面向：

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	■ 洗手間：於水龍頭前加裝節水器（如：防滴頭、限流器等）。 ■ 鼓勵員工使用感應式水龍頭，減少用水等待時間。 ■ 請客人員注意牆面濕地，不建議長時間灑水。
非接觸式的水設備應用	■ 洗手台採用感應式水龍頭。 ■ 茶水間與公共廁所已裝置「感應器」，並進一步加裝設備，如：出水器。 ■ 廁所水嘴採用旋轉式省水器。
智慧設備管理與檢修	■ 定期設備檢查與維護：每月一次重點檢查水龍頭及設備異常。

	■ 避免深孔、非臨時性之開挖造成導致排水損耗 ■ 設置排水回收設施如排水塔、排水槽等以促進正確的排水控制
用水資源管理與節水	■ 每日記錄用水數據，建立用水趨勢基本分析 ■ 工務單位/單位間水量變動，立即行示或警告傳 ■ 特別嚴密留意低供水區域中點變量（如供水器、抽水機）
員工參與與文化倡議	■ 於內部公告、ESG Line 社群媒體中定期更新用水資訊 ■ 對內部開辦水資源培訓課程，提高參與程度

此外，公司計畫主管辦公室導入創新型號蒸水回收系統，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，作為節節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，主要作法如下：

- ◆ 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源水選擇指引，強化視覺提示並提升主動回聲率
- ◆ 推廣簡易行為改變：如關閉水源、縮短用水時間、減少非必要重複頻次等，提醒水從細節落實
- ◆ 鼓勵自備減碳行動：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、機噐零件退料）。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，針對部分特殊性質（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域，實施以下分類管理方式：

廢棄物類別	常見項目	管理與處理方式	管理依據
生活廢棄物	生活垃圾、生活灰渣、商業廢紙等	依照 ISO 14001 實施方法規程進行分類收集，委託合格清運商進行清運，並保留清運紀錄。	ISO 14001 條文、地方環保法規
一般工業廢棄物	雜質包材、紙類、一般金屬廢料	依照廢棄物分類指引，內用回收，或由認可清運商清運與處理，保留清運紀錄。	公司內部廢棄物分類管理程序
生產過程廢棄物	加工廢渣、廢土等物、廢料、加工廢料	依據國家與地方標準與法規進行分類收集，符合法規與公司方針與清運紀錄。	法規要求及標準化程序、指引
金屬加工廢料	廢料、剩餘材料、廢棄物等物	依照 ISO 14001 實施方法規程，符合法規與公司方針與清運紀錄。	金屬回收率 ISO 14001 條文及標準

公司主要部门	销售部、市场部、生产部、财务部、人力资源部	销售部负责客户开发、产品销售、售后服务；市场部负责市场调研、品牌推广；生产部负责产品生产；财务部负责财务管理；人力资源部负责招聘、培训、薪酬福利。	销售部负责客户开发、产品销售、售后服务；市场部负责市场调研、品牌推广；生产部负责产品生产；财务部负责财务管理；人力资源部负责招聘、培训、薪酬福利。
公司主要产品	电子产品、软件服务	电子产品包括手机、平板电脑、笔记本电脑等；软件服务包括软件开发、系统集成、IT运维等。	电子产品包括手机、平板电脑、笔记本电脑等；软件服务包括软件开发、系统集成、IT运维等。
公司主要客户	政府机关、企事业单位	政府机关包括各级政府部门；企事业单位包括大型国有企业、民营企业、外资企业等。	政府机关包括各级政府部门；企事业单位包括大型国有企业、民营企业、外资企业等。

為有效推動農業管理與資源循環 公司建廠以來 設備完善

發展方向	實施內容與做法
資源減量與精	• 印刷字體與無紙化作業，減少資源與時間使用 • 汰換設備及通風系統與易耗品再利可存項
分類回收與資源利用	• 設置資源回收站，員工紙類、塑膠、竹纖、玻璃、鐵回收， • 廚餘與清潔用資源，運用資源回收與利用
生產過程包材簡便化	• 設計包裝產品可回收與多用途使用
員工行為引導與宣導	• 建立內部循環機制，鼓勵與獎勵員工提出與優化建議 • 辦公時間以環保為原則，例如：鼓勵電燈全關 • 內部溝通渠道定期分享與增加環保、環保題
專案物運與配銷與審核	• 每年實施各類廠商與物流與運送方式，作為年度評鑑與年度改善依據 • 不定期抽樣調查與改善與條件

2024 年度，公司未產生任何有害或須特殊處理之廢棄物，並持續依據廢污法規與主管機關要求執行申報與查核作業。內部回收資源以紙張、包裝材料為主，回收量穩定，資源循環優化與作業調整，已成為減少部分耗材使用與降低碳足跡。

內部行政減廢文化

生產科技能與高強度製程活動，惟日常辦公與行政條件中仍涉及紙張、耗材、飲食包裝與會議室消耗。公司秉持節用原則，透過實際可行的措施逐步轉入行以減廢文化，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無一般廢棄物，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見初步成效，下列為實際執行措施：

- ◆ 推廣無紙化辦公：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，並限制彩色輸出範圍，以降低紙張及墨水耗用。
- ◆ 資源循環使用：報廢文具清理後再利用；內部包裝物品使用回收紙類或再生包材，減少一次性資源浪費。
- ◆ 員工減碳倡議：透過 ESG 訓練、月台宣揚與標語張貼，培養員工對減碳目標的共識與行動力。
- ◆ 智慧照明節能：會議室採用預約與遠端運動設計，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，提升辦公空間之綠建築循環效益。

第三章 共創供應價值

3-1 供應鏈永續管理

管理方針	國人議題：永續供應價值
政策	同時符合《經濟與社會永續發展》、《消費者公義行為事項》以及《供應商管理辦法》等相關規範等。
事項	依照國際標準與國際人權標準制定工作規範，並積極實施各項方針，確保供應價值管理實施。
未來目標	短期目標（2025 年達成階段）：
	■ 建立供應價值管理與員工溝通與制度，提升供應價值可達至 85%。
	中期目標（2030 年達成階段）：
	■ 根據公司方針，積極落實各項工作與方針，促進雙方對永續發展之認同與交流。
方針	■ 採購部：主要負責供應商的申請登錄、評估、審核與管理。 ■ 品管部：參與供應商的品質管理，並負責品質相關的考核。 ■ 研發部：參與供應商的技術研發，如自有技術與專利技術的研發。 ■ 製造部：負責參與供應商的生產與製造過程。
資訊	■ 人力資源：提供相關人員培訓與發展計劃，如技術培訓、管理培訓等。 ■ 財務部：提供相關財務數據與分析，如採購成本、生產成本等。 ■ 資訊部：提供相關資訊系統與數據支持，如採購系統、生產系統等。
實施方針與策略的具體說明	供應價值管理已建立一套完整的管理制度，包括供應商選擇、評估、考核、激勵等，並定期進行評估與考核。每年進行一次全面評估，並根據評估結果進行調整與改進。
實施方針與策略的具體說明	供應價值管理已建立一套完整的管理制度，包括供應商選擇、評估、考核、激勵等，並定期進行評估與考核。每年進行一次全面評估，並根據評估結果進行調整與改進。
實施方針與策略的具體說明	■ 供應價值管理：主要負責供應商的申請登錄、評估、審核與管理。 ■ 品質管理：參與供應商的品質管理，並負責品質相關的考核。 ■ 技術研發：參與供應商的技術研發，如自有技術與專利技術的研發。 ■ 生產製造：負責參與供應商的生產與製造過程。
實施方針與策略的具體說明	供應價值管理已建立一套完整的管理制度，包括供應商選擇、評估、考核、激勵等，並定期進行評估與考核。每年進行一次全面評估，並根據評估結果進行調整與改進。
實施方針與策略的具體說明	供應價值管理已建立一套完整的管理制度，包括供應商選擇、評估、考核、激勵等，並定期進行評估與考核。每年進行一次全面評估，並根據評估結果進行調整與改進。

公司供應鍊以電子零組件、光學模組、精密機械件與關鍵系統為主。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，逐步建構系統性且具責任意識的供應鍊管理體系。

3-1.1 供應鏈管理與永續策略

川資科技致力於建構穩健、負責任且具創性的供應鏈體系。因應國際永續趨勢與客戶要求，逐步將誠信治理、風險控管、生態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溝通關係。

瞭解面向	內涵說明
淨零排放承諾	所有供應商簽署《誠信承諾暨環保承諾書》，所有供應商承諾削減溫室氣體排放。
風險識別與評估	對供應商進行年度分類，定期編制白名單、紅名單及供應商生態系統修護機制。
ESG 溝通納入	積極導入 ESG 相關標準（如綠色採購、人權保障、兒童勞動禁令）作為供應商合作之條件。
生態採購與認證	鼓勵生態採購，並訂定年度生態採購目標。2024 年生態採購率預計達 90%。
合約管理	明訂契約中關於環保條款、環境規範與勞工保障條款，將社會與環境規範納入契約中。

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生態採購準則，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，朝向建立具創新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

為確保交付穩定與品質一致，川資科技已建立完善之供應商初評與年度評核制度。對新進供應商，除審查營業登記與財務健全性外，亦重點審查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《誠信承諾暨環保承諾書》，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、技術能力進行評核。
- 高風險供應商納入年度品質稽核計畫，提供具時效公司品質標準。

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) 交付與交貨期(20 分) 環保貢獻(5 分)	■ 維持穩定訂單合作 ■ 參與公司重要專案與技術交流 ■ 定期溝通與動態調整採購單
B 級(70-89 分)	品質(50 分) 成本(25 分) 交付與交貨期(20 分) 環保貢獻(5 分)	■ 維持穩定合作關係 ■ 參與部分專案，列入核心廠商名單
C 級(60-69 分)	品質(50 分) 成本(25 分) 交付與交貨期(20 分) 環保貢獻(5 分)	■ 按標準項目評核，非屬核心廠商可供應商 ■ 列入 65 分，須請供應商改善後方可再承接新設備採購
D 級(60 分以下)	品質(50 分) 成本(25 分) 交付與交貨期(20 分) 環保貢獻(5 分)	■ 按標準項目評核計畫並配合稽核 ■ 列入 60 分，須請供應商改善後方可再承接新設備採購

供應商年度評核結果

年份	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 指標作為正式評核項目，公司已著手推動下列責任供應鏈作法：

- ◆ 永續政策盤點：要求供應商填報《供應商調查評估表》，回報有無職管理、人權保障或有害物質禁佈等永續作為。
- ◆ 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。
- ◆ 階梯性能力提升：規劃透過年度會議、合作交流與改善建議方式，與核心供應商建立風險管理與永續意識。
- ◆ 誠信履約與爭議治理：2024 年度無供應商因重大誠信事件而終止合作，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

應變方向	實施內容與說明
◆ 擴大採購項目	針對具特殊技術或加工需求，擴充在地加工範圍，密切觀察政策變動與法規。
◆ 強化供應商認證	在當地與主要供應商訂定協定書，將環保與人權標準納入品質要求，提升整體採購品質。
◆ 本地合作倡導	與在地政府、學術機構等合作，透過培訓、參訪與交流，共同提升區域供應鏈能力。
◆ 持續風險評估	定期對本地供應商進行永續評估，以符合政策法規，并掌握政策變動趨勢，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、嚴密品質與現場履歷能力，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
經營	1. 向《客戶經理管理辦法》、《產品與技術創新激勵與考核辦法》與《客戶滿意度調查報告》，明確的責任分配，明確分工，落實相關制度相關的標準化工作，並結合 ISO 9001 品質管理系統，提升客戶滿意度，提升服務品質與效率。

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，並設置服務專線，集中交關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弱點，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，公司透過資訊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	57.3%	100%
2023	57.4%	100%
2024	51.5%	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，服務涵蓋區內及海外市場；
 - 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，建置維修經驗資料庫，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；
- ◆ 客戶反饋與信譽監測機制
 - 建立產品投訴與回饋系統，確保客戶舉報問題能迅速處理；
 - 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處理時效納入業務部門績效指標，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、製造管理到售後服務，皆建構完善的品質管理體系與產品驗收機制，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料品質稽核、產品測試與驗收對接作業。同時，我們更關注產品在使用時的實際風險，透過資訊標示、使用指引與召回應變計畫，提升產品整體安全性與客戶滿意度，進一步鞏固品牌信譽與市場競爭力。

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，皆執行標準化統籌程序與文件化記錄，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運作成效與改善機會，結合數據化分析，提升預防性品質與風險反應能力，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与穩定性，導入標準化品質控制流程，從原物料進料、生產製程控制到最終產品檢驗，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)	嚴密監控原料與零件品質，凡不符合者，確保即時退換或拒收，降低原料缺陷風險。
IPQC (製程檢驗)	監控生產過程品質與標準符合度，即時發現並修正偏差，防止不良品流入下一工序。
FQC (最終檢驗)	對所有產品進行最終嚴格品質檢驗與抽樣，並向客戶提供進行 100% 檢驗。

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，透過系統化測試、風險評估與標準化驗收制度，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。

國際產品安全標準與國際法規機制。

公司所有出廠產品均依據市場別準入對應法規與技術標準，包含

法規 / 標準	說明與適用情境
CE (歐盟安全認證)	符合歐盟低壓電、機械安全、EMC 等安全標準要求，產品可於歐洲市場流通
UL (美國安全認證)	應用於部分特定區域銷售之設備與配線
RoHS (國際歐盟)	限制電子設備使用某些有害物質，保障人體健康與環境
REACH (化學物質評估)	符合化學物質安全評估 (SVHC) 之標準，並符合歐盟註冊及通報要求

針對出口不同市場，公司透過設計階段審查機制，與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法規要求。

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	已完整標註與文件管理
台灣 TW	CNS 標準, BSMI	是	終端產品通過測試
日本 JP	PSE, JIS	是	已標註符合
北美 NA	UL, FCC	是 (特定產品適用)	客戶要求時配合提供

產品安全管理機制

將產品安全視為客戶信賴的核心要素，自設計階段即導入預防性風險控管，並搭配標準化驗證與異常響應機制，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變，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特性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、成分說明及耐久性說明，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。

階段節點	負責單位	主要檢核項目	文件輸出
設計審查	研發 / 研發	功能設計與安全規範	技術規格書、客戶規格書
原型驗證	研發 / 工程	材料/結構測試 (RoHS / REACH)	材料安全資料表 (MSDS)
樣品認證 (進料)	品質 / 業務	安全標準驗證 (CE / FCC)	檢驗報告、標準使用授權
上市確認	品質 / 業務 / 研發	最終合規性、市場准入流程確認	出貨許可記錄、上市通知

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，亦無違反藥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核、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《產品技術開發管理程序》，系統化統籌產品技術開發，藉由分工合作，持續開發創新技術利基產品，並對其性能設計與材料進行改良，確保研發過程符合國際標準與法規要求，在產品設計階段，即導入嚴格的 RoHS、REACH 等國際環保法令，並在產品上市前由實驗室測試，確認產品及原料符合環保要求。
承諾	7. 持續提升研發技術，確保產品創新，並透過一系列標準化、國際化認證，提升產品品質與競爭力。此外，持續研發新技術，並透過標準化（如 RoHS、REACH）等，提升產品環保性能與競爭力。同時，公司亦積極推動智慧財產權保護與專利布局，以確保技術自主與創新優勢。支持環保與綠色。
未來目標	短期目標（2026 年總體達成）： ■ 每年至少完成 1 項新產品或技術研發專案（涵蓋 PCB、PCMLHD、軟硬晶二極體等產品）。 ■ 新增專利申請件數，確保每年新增專利申請件數超過 10 件，專利申請成功率至少 80%。 ■ 新增研發人員至少 50% 以上，以擴大研發團隊規模與技術實力。 ■ 研發費用占營業收入比例維持在 6% 以上。 ■ 研發人員平均每年技術培訓時數達 20 小時，確保技術更新 90% 以上。
	中期目標（2030 年度達成）： ■ 公司產品市場銷售額或技術研發投入總額達 2 億元，達 50% 以上（具體定義需明確，如：銷售額、研發投入等）。 ■ 產品研發項目（技術研發）：累計完成 20 項以上，並通過國家級或國際級認證。 ■ 每年申請專利 3 件以上，專利申請件數達 15 件以上（含海外專利，含授權專利與未授權專利）。 ■ 研發費用占營業收入比例達 70%，以確保研發投入與技術研發進度。 ■ 研發人員平均每年技術培訓時數達 20 小時，確保技術更新 90% 以上。
責任	■ 本公司將定期檢討研發進度與資源配置，並定期向股東報告。 ■ 本公司將定期檢討研發進度與資源配置，並定期向股東報告。 ■ 本公司將定期檢討研發進度與資源配置，並定期向股東報告。
營運	■ 人力資源：研發中心人員配置達 20 人，涵蓋光學、電路、材料、結構與系統等領域。 ■ 設備與設施：每年投入研發經費達 100 萬元，用於購置研發設備、儀器與材料，確保研發設備與技術水平先進。 ■ 外部資源： ● 與國內外學術機構（如大學、研究所）合作，共同研發新技術。 ● 與國內外知名企業（如材料、設備製造商）合作，共同研發新技術。
營運投入及 成效評核 策略	■ 每年投入研發經費占營業收入比例達 6%，確保研發經費投入與技術研發進度。 ■ 研發人員平均每年技術培訓時數達 20 小時，確保技術更新 90% 以上。 ■ 每年至少完成 1 項新產品或技術研發專案，並通過國家級或國際級認證。 ■ 每年至少完成 1 項新產品或技術研發專案，並通過國家級或國際級認證。
年度計劃 與目標	■ 2024 年度研發目標：完成 1 項新產品或技術研發專案，並通過國家級或國際級認證。 ■ 2025 年度研發目標：完成 2 項新產品或技術研發專案，並通過國家級或國際級認證。 ■ 2026 年度研發目標：完成 3 項新產品或技術研發專案，並通過國家級或國際級認證。
資訊與 溝通策略	■ 內部溝通：定期召開研發會議，分享研發進度與技術資訊。 ■ 外部溝通：定期舉辦技術研討會，與學術機構、企業合作單位交流技術資訊。 ■ 資訊安全：定期進行資訊安全培訓，確保研發資訊安全。

川資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、產學合作與永續研發創新等面向，系統性揭露該產品研發與技術突破上的行戰績成果，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、智慧化與低碳精品的發展趨勢，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確、效率與智慧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、專利評估等設定明確規範，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 56,048 千元，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	5,912	43.55%	7.01%
2024	5,905	-0.11%	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收，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 混模 LDI 機、Lead Frame AV 外觀檢查機、2022 年明有 MiniLED 用 TITAN 860CW 設備與 Gemini 系列產品等，這些產品皆強化高精密度投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，川資科技累計已申請超過數十年國內外專利，涵蓋光學定位、雙副台曝光、雷射成像整合等核心技術。以下為四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
2012/13/11	用於光學布影成像之光學製像系統及所用之光學對準基座之構造 OPTICAL ALIGNMENT SYSTEM FOR IN-FOCUS REGISTRATION AND MULTIFOCUS OF OPTICAL ALIGNING SUBSTRATE-TRANSFER	10/9175
2017/11/21	雷射影像的拍攝裝置與系統之構造	1606374

2013/12/21	雙階段曝光機 Double stage exposure machine	M571385
2020/05/21	雙面曝光機	I634515
2021/03/11	曝光機台 EXPOSURE APPARATUS	M611395
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	D215386
2022/08/01	離線檢查模塊 OFFLINE CHECKING MODULE	M537058
2023/02/01	決定基板之轉動方法與曝光機 METHOD FOR DETERMINING A ROTATION OF A SUBSTRATE AND EXPOSURE APPARATUS	I794734

產學合作與研發強化機制

川資科技積極連結產學研資源，透過合作研究、技術轉移與試證平台建立，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 AI 計畫、智慧機械推動計畫、產學升級創新平台），爭取研發補助與人才支持，強化公司研發能量與差異化競爭效益。

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，建立技術樣板之試作機台與樣品線。
- ◆ 支援研究生專碩與碩博士學位，導入技術專業人員資源，形成人才培育與技術傳承鏈。
- ◆ 定期召開產學研討會與技術導讀會，促進內部技術交流與外部觀念接軌。
- ◆ 協助參與學術進行技術成果的向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法公司規章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	進修單位	人數	平均時數	備用特資編號
2024	SOLIDWORKS Electrical Schematic Professional 軟體課程	威利電機	3	6	學術認證師導引
2024	SOLIDWORKS Electrical 3D 軟體課程	威利電機	3	6	電路配線 3D 10
2025	機械產業發展技術研討會	TEFA 台灣電子設備發展	1	18	AI 研習成效

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更動的挑戰，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、自動搬運、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，建立適用戶組與應用平台，提升客製化速度與開發彈性。

此外，竹科研發中心專責先進製程設備自動化機構設計，已具備智慧化真空傳送模組（VTM）、晶圓傳送平台（ECM）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區內外客戶關注焦點下，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護優化等元素，积极应对市場對節能環保、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傾向：

- ◆ 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複操作，提升良率與減少浪費

產品設計導向 × 永續對應策略

設計區段類別	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
光源模組升級設計	採用高品質 LED 光源模組，改善點光源散佈結構，降低整體耗電量	降低能耗與使用壽命，提升能效與行動	將未來進行光學結構優化，結合工業部門光學技術與電氣技術研發
模組化設計與組裝	開發模組化（光源組、對位、電路）板機與系統設計，提升快速更換與效能	減少組裝時間與廢料，減少備品浪費	將設計與製造標準與生產線的效能改善結合
材料安全與永續材料	所有產品嚴格遵循 RoHS、REACH 規範，禁止使用有害化學物質	降低環境、人體健康風險	由國際標準如 IECQ-QC030303 實施稽核
設備使用無化設計	產品設計可透過使用通用內層等零件製造與組裝（輕組組裝）	降低材料成本，延長設備使用壽命	未來擴充至機身與系統組裝，減少零件與庫存
數位化設計與優化	導入 AI 視覺檢測、邊緣運算、預測性維護與智慧製造，提升生產效率	提升良率，減少廢料與返工，提高生產效率	結合邊緣運算應用，提升生產效率與品質

瞭解用戶需求與痛點	導入移動端維修指引站，提供修前 次使用指引	提升服務效率，減少現場修 修時間	服務區提供維修指引站，可對 發還產品進行檢
提升客戶滿意度與信譽	提供維修指引站及修前次 指引，提升客戶滿意度	提升客戶滿意度，減少現場修 修時間	客戶滿意度提升，提升信譽

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，分階段推動設備維護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，川資科技員工總人數為 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資源發展機制，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，提升人力資源透明性與管理效率；
- ◆ 持續推動性別與年齡代表性平等，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，川資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
二職員工	75	53	69.7%	23	30.3%
外聘員工	0	0	-	0	-
整聘退休人士	0	0	-	0	-
全公司	75	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。值得注意的是，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穩健，凸顯公司在性別平等與專業人才方面的實質成果。

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賬開發需求的高度發展。

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	55.8%
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，反映出公司在中高齡女性職場發展上具一定成果。員工平均年齡分布，說明公司有相當穩定的核心人力，然而面對產業持續變革與人才轉型需求，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

川寶科技致力於強化的管理團隊建構，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，管理階層之中高主管為主，顯示公司

在組織管理上重視實際執行力與溝通效能、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	合計	比例(%)
高階管理層 (總經理/正高階) /人	3	1	4	14.3
中階管理層 (副高階) /人	10	4	20	71.4
基層主管 (主管/課長) /人	4	-	4	14.3
合計/人	17	5	28	
佔總管理職位 (%)	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，形成具運作效率與強性的組織架構。截至 2024 年底，製造與工程相關職類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。支持公司在專業服務領域中的技術精進，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
研發職類	14	2	包含化學師、電機設計、機械機械人員，支援公司產品創新研發
技術支援	70	3	負責產品設計、生產客訴技術支援、客戶技術問題處理等
業務與客戶支持	16	3	負責銷售、技術支援與客戶服務、客戶關係維護與市場開拓
行政與管理	9	15	含人資、財會、採購與銷售管理職能，支援組織運作與營運
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
公平	實施名額《勞動基準法》、《就業保障法》、《性別平等法》等勞動相關法規，提供前導培訓，共同發展生涯，薪酬制度與福利發展符合法定人才政策與制度，努力確保公平，晉升制度與福利健全，從而提升組織的競爭力與員工滿意度
保障	承攬與安全、衛生、無害環境的工作環境，提供充分的員工福利與保障，並透過對員工提供充分的薪酬與福利福利，提升員工滿意度與工作意願，持續改善工作環境，提升員工滿意度與工作意願
未來目標	短期目標 (2026 年度完成) ■ 改善平均月薪：由目前的 45 萬，目標提升為 60 萬 ■ 員工滿意度提升 20% 以上 ■ 新進人員一個月內完成 onboarding 制度培訓，完成率达到 100% ■ 員工年度平均薪資提升 20% 以上，薪資滿意度達 80% 以上 ■ 員工年終考核制度：員工可設定個人年終目標 20 小時以上，公司可設定個人年終目標，員工 100% 達成 中長期目標 (2030 年度前達成)

女性	0	7	16	10	13%
總計	2	37	37	22	19%

多元共融雇用

雇用類別	雇工人數(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》之附屬一節條文規定，
原住民員工	0	0%	將積極規劃求取，僱用多元文化，平等展現各項就業機會。
新住民員工	0	0	以專業技能與多元性為原則，招募同等工作條件之新移民與歸僑。
其他國民	51	57.1%	訂定員工在職中具升銓或調職權之者，促進地方發展與人才留。

青年人才發展

重視青年人才之培訓與長期價值，持續進修自動化設計、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，惟公司已與學合作機制進行初步規劃，並與部分大專院校保持交流，未來將視業務需求與人力有需，逐步推動產學實台計畫，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	年度新進離職工占比(%)	主要聘用來源
男性	25	47.2%	社會招募
女性	15	52.3%	學堂推薦
總計	38	100%	

職能發展與培訓機制

針對不同職等與職類別，訂定「教育訓練管理制度」，研研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
管理職培訓時數	53	55	108
專業培訓時數	23	11	33
一般化訓練合計時數	158	182	334.5
合計總訓練時數	53	44	97
應訓總時數	208	134.5	342.5
部門每人應訓總時數	3.9	5.6	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，自實施技術職制度化的人才留任管理策略，從薪酬職級調整、內部晉升機制、福利支持制度和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，降低人才流動風險，強化營運韌性。

人力穩定性與流動指標

透過組織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，所進人員一年內留任率維持到 90% 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 年以內	22	29%
1-3 年	15	20%
4-10 年	8	12%
11 年以上	30	39%
合計	76	100%

近 3 年離職率統計

	年份	2022 年	2023 年	2024 年
離職人數	內地	31	13	15
	香港	3	11	18
	合計	34	24	33
一年內離職人數		2	8	14
生產總值百分比		19%	30%	41%

註：離職率計算公式 = 年度離職人數 / 年度全職人數

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，以瞭解制度、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，川資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現責，藉此提升組織向心力與人才黏著度。

目前公司已訂有基本職級制度，並正逐步建立職能職能級別檔案與職能標準計畫，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。最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顯著評估，盤點並培育高潛力人才，為未來職涯發展與關鍵職位接駁作準備，內部晉升率

多元友善與育嬰留停支持

為促進職場平等與員工工作生活平衡，川資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、跨部門關懷宣導等措施，鼓勵有育嬰者善用相關資源。

育嬰假申請與獲准率

類別	符合申請人數	實際申請人數	申請率	獲准職人數	實際獲准人數	獲准率
女性	3	0	0%	0	0	0%
男性	0	0	0%	0	0	0%

註 1：「2024 年符合申請育嬰假申請申請人數」= 符合 2021-2023 年「育嬰假申請及符合育嬰假」人數之半。

註 2：「2024 年獲准職人數」包含 2022 至 2024 年申請育嬰假並獲准於 2024 年復職的人數。

註 3：「2024 年育嬰假職人數」包含 2022 至 2024 年申請育嬰假並於 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託的重要根基。公司薪資設計強調公平、合理與績效導向，符合職務責任、專業能力與個人貢獻進行級別配置，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

整體薪資結構以薪資、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，以期吸引並留住具潛力之人才。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、派別、籍地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，為鼓勵表現優異之員工，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。

薪資組成項目	說明
基本薪資	依據職務等級與工作內容訂定，公司訂章，並依據加給、保險
年終獎金	依據公司年度營運成果及個人工作表現發放，以獎勵表現優異之員工
績效獎金/專案獎金	針對業務成果及專案任務達成率訂定，由管理階層及專案小組
員工福利	除依法應給與之勞工保險、勞工退休金及勞工福利金外，另設有

年度薪酬調整

薪酬調整指標	2024 年
全體員工薪酬調整率(%)	4%

視與員工共享經營成果。公司依法提撥員工酬勞，並得視財務績效與董事會決議進行分配，除知悉獎勵放如下：

員工年度酬勞

員工類別	2022 年	2023 年	2024 年
發放總額(元)	2,458,561	2,314,477	0

合理且具激勵性的薪酬制度。昇維繫員工對企業競爭力的關聯性，我們在隨以市場對標、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化與制度化管理，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薪酬機制。

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、錄聘、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
專業主管	男	1	1
	女	0	0
中級主管	男	1	1
	女	1.29	1.22
高級以上主管	男	1	1
	女	1.5	1.25

註：數據來自內部薪資結構分析之正式員工薪資，並已排除新聘員工，以確保薪資分析之公允。

薪酬競爭力與市場對標

為吸引並留任關鍵人才，川資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半導體製造產業報告），掌握同業薪酬水準與漲薪趨勢，作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、變動獎金與獎金制度，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，確保各級職等薪資水準與市場競爭力，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，並經總管非薪資層審議後執行。

2024 年，公司依營運成果與市場參考數據，完成年度調薪作業，調薪幅度依職務職級差異化處理，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
具現行工資條件之全時員工數(人)	84	75	65
一般職員工薪資(新台幣千元)	656	700	712
高級管理層薪資(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》等法令制定規範，建構健全且積極的人資政策，保障本公司全體勞工基本權益與權利，保障其公開、公平、平等之就業機會，並積極發展員工福利與職涯發展，並參與國際勞工標準與結核病防治，強化就業保障與發展，防止歧視。
宗旨	依據國際勞工組織基本管理規範，透過健全的發展制度與中央信託局程序，保障員工所得福利，保障其健康，同時積極參與社會公益活動，促進與僑商共生文化發展，公司之勞務管理與發展，以實現目標。
重大目標	短期目標（2026 年以前達成）
	● 勞動安全改善計劃：於 10 月內完成各類職業安全訓練與教育 ● 降低員工職業安全與健康之相關損失（按年度）至 0 次（目標）或下降 100% ● 在平等與包容性環境之內，保障其權利，保障其平等與發展 ● 僱員滿意度：達到滿意度 80%、滿意度或滿意度 80%。 中期目標（2030 年以前達成）
	● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 全面落實員工福利與保障：提高員工福利，提高員工滿意度 80% 以上 ● 參與員工福利與保障：提高員工福利，提高員工滿意度 80% 以上
方針	● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 全面落實員工福利與保障：提高員工福利，提高員工滿意度 80% 以上 ● 參與員工福利與保障：提高員工福利，提高員工滿意度 80% 以上
實施	● 人力政策： ● HR 政策與管理：提高員工滿意度 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上
管理方針與目標	● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上
管理方針與目標	● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上
管理方針與目標	● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上
管理方針與目標	● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上 ● 提高員工滿意度：提高員工滿意度至 80% 以上

川寶科技一直致力於建立和諧且具包容性的勞資關係，並構建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，惟已於實務端並參照《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
保障對象	全體員工
保障內容	人權保障、反歧視、反騷擾、防範性侵害事項 職場安全 勞動權益 職業安全衛生 員工安全暨個人資訊保護法
完成率	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》之勞務標準。
- ◆ 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。
- ◆ 禁止勞工與強迫勞動：明確禁止華工、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。並在企業中獲得發展或貢獻卓越成就，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，確保公司在人才招聘、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、性別平等、殘障防範優與無障礙工作環境等多元舉措，確保所有員工都能在安全、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，確保所有求職者能在職場上不因性別、年齡、種族、

經驗、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」、「職務遠配」及「差異化需求合理調整」等原則，並透過定期的人權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：鼓勵族裔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 名新仕島員工，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進行情感連結。
- ◆ 補助項目
 - ◆ 結婚婚喪、生育、住院、年節禮品及重大災害救濟等，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、尾牙與音遊活動，增進員工交流與向屬團隊向心力。
- ◆ 健康資訊推廣
 - ◆ 透過公布欄不定期公告健康資訊，主辦包含營養知識、職場健康、心理壓力調適等，提升員工健康意識。
- ◆ 協助照顧與制度優化
 - ◆ 公司持續將員工需求納入福利制度變化方向，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。

預防措施	說明
作業風險評估或檢查表	每年由專業安全專家協助現場主管及區域行政經理定期更新，並記錄測試結果追蹤改善。
作業許可制度	所有高和複雜作業必須有制度分派 10 多名作業、觀察作業、監督及測試人員，需經過嚴格培訓並獲得作業許可書後方可執行。
化學品標籤及 SDS 管理	全面推廣化學品標籤應用及安全數據表 (SDS)，落實危害識別與警示標識。

職業傷害預防機制

為強化現場安全意識與應變能力，針對新進人員，入職時即安排職業安全教育訓練，協助員工熟悉作業環境與相關風險控制要領。此外，每年辦理消防演習、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。改善傷害應變方面，公司建置內部意外事件通報流程，發生時及時啟動應變機制，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	控管內容
進場前檢查	1. 要求承攬商完成安全衛生教育訓練（含考核，須合格者才能進場） 2. 填寫《承攬商安全聲明承諾書》與《作業安全責任狀》
作業許可制度	1. 高風險作業須由安全人員、觀察、監督、測試等一組人員來簽發許可的表（作業許可書；Permit to Work），並根據規定可作業
現場作業監督	1. 環安部內務課主管定期、不定期巡視現場承攬作業安全狀況 2. 由現場監督、觀察員對施工人員進行監督
個人防護設備	1. 所有作業人員須穿戴符合標準個人防護用品（安全眼鏡、防護服、安全帶等） 2. 應根據作業類別配備必要防護用品
緊急應變要求	1. 所有承攬商應配合本公司緊急應變計畫，並定期進行緊急疏散演習 2. 發生事故時須立即通報並協助調查處理
事故調查與改善	1. 發生工安事件，承攬商須於第一時間通報，並配合調查與改善行動 2. 嚴重人員受傷或死亡事故由環安部調查

職業災害統計與分析

截至 2024 年底，正賢和吸錄獲 3 年內發生任何職業災害，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回廠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，風險要中低度，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、視覺健康防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審核，確保

基本安全基準與操作標準一致。未來，公司將持續推進風險辨識與教訓訓練機制，營造零災害、安全可靠的工作環境。

	2022	2023	2024
高風險事件發生率	0.9%	1.0%	0.1%
中風險事件發生率	2%	0%	0%
全體員工缺勤率	0.5%	1.0%	0.1%

所有數據均經《公報》進行獨立稽核驗證。此外，透過內部數據分析，亦能掌握相關人力資源招募與配置。

根據 2022 年至 2024 年缺勤統計結果，J 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%，亦無任何因公傷損或交通事故導致之缺勤紀錄，全職平均缺勤率為 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
第一層防線	危害辨識與風險評估	高風險作業環境的作業環境評估與改善計畫
第二層防線	作業標準化與工程防護	制定標準 SOP、高風險作業環境作業許可與風險評估表
第三層防線	教育訓練與風險溝通	年度安全課程、專業防護設備培訓、新進員工與員工安全知識
第四層防線	員工風險與事故通報制度	職業安全通報機制、識別潛在風險與事故預防管理系統

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	課程內容摘要	參與對象	頻率
基礎安全入門訓練	廠內基本安全守則、作業注意事項、個人防護具使用、緊急疏散與應變訓練	所有新進人員	入職前完成一次
專業技術培訓	生產操作規範、品質管理、設備操作、危險化學品處理及安全	技術專業人員、工班	每月一次/一週
安全意識教育	現場風險辨識技巧、職業健康講座、SOP 稽核方式	現場主管、管理層	每半年一次
緊急應變培訓	火災、地震、化學品洩漏等緊急疏散與應變訓練、現場應變演習與討論	全體員工（含外借人員）	每年一次
健康與壓力管理	認知與管理職業病與健康、壓力管理講座、員工心理健康服務	所有員工	每季一次

年度職業安全與健康訓練成果

課程主題	議題	訓練人次	完訓率(%)
新進人員職業訓練	針對所有新進員工實施安全與職業安全培訓	34	100%
緊急應變與逃生訓練	模擬火災、地震、化學品洩漏等演習	74	100%

註：上述數據均經獨立稽核驗證。從訓練參與率與操作方式驗證效果來看，

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
安全保甲人員	1

▲ 均已合格通過

目前共有 3 張具備職業安全衛生相關政府訓練合格之證照，透過這些課程，不僅增進了員工的安全意識，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 或職業安全衛生系統認證，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引、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

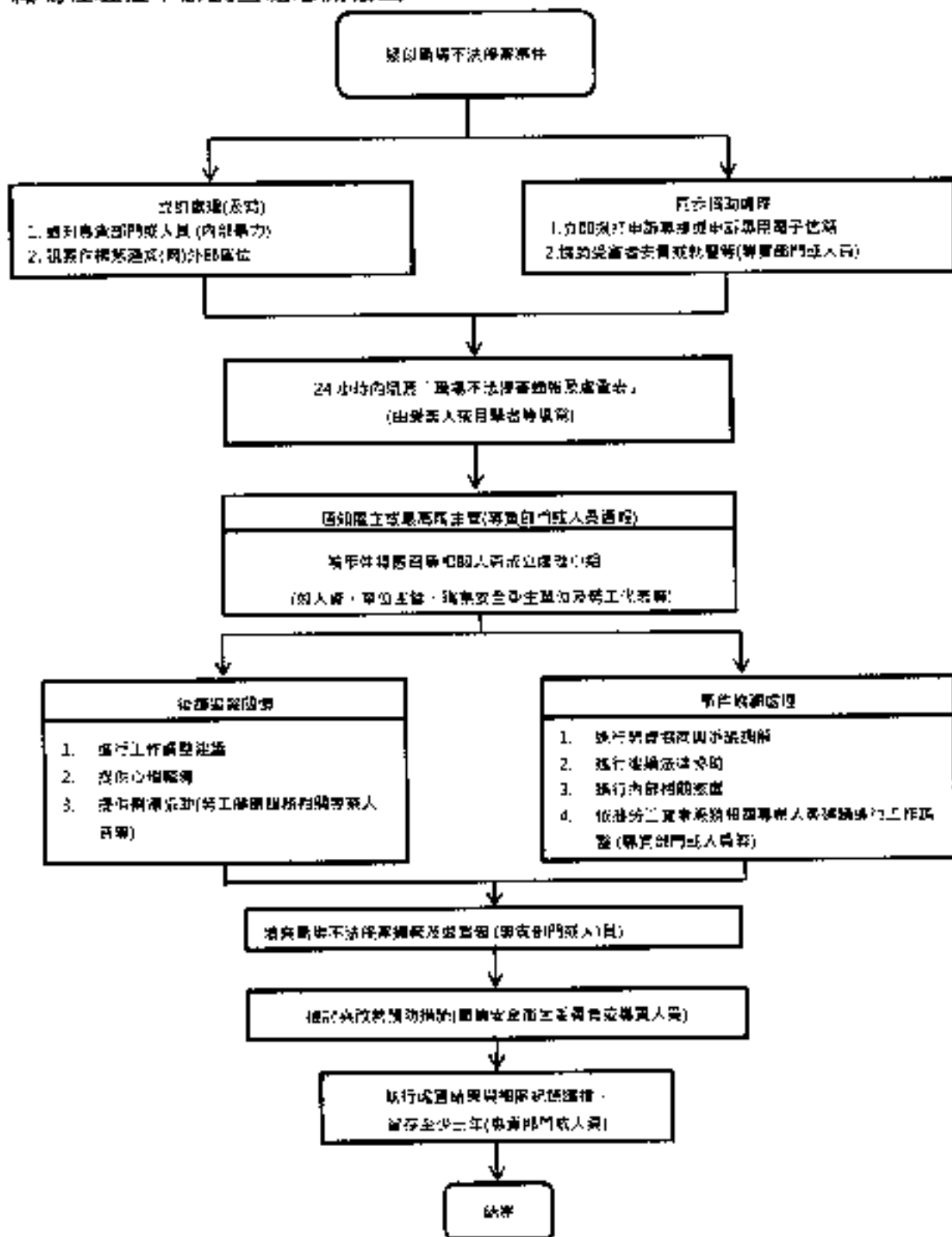
職場性騷擾防治措施

承諾打造零容忍的職場環境，確保所有員工都能在無性騷擾、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。

- ◆ 制度皆落实到責任單位
 - 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
 - 建立匿名或署名並行的申訴管道，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。
- ◆ 教育訓練與宣揚
 - 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，內容涵蓋法規規範、案例解析與處理流程。
 - 新進人員於到職訓練中即納入職場性騷擾防治說明，強化第一線防範意識。
 - 配合職安節點（如婦女節、反歧視日）發送宣傳資訊，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。所有案件處理處理程序均予以保密，以避免可能的歧視或不當影響。
- 針對調查完成後發現其不當行為者屬實，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。嚴重者依戒嚴勞動基準法第十三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講，內容涵蓋法規認識、案例解析與處理流程並人員於到職教育中即納入職場性騷擾防治課程，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持續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運作頻率與內容。2024 年度公司區為實施頻率採「無年規劃，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，並依據實際執行情況持續優化各項健康照護機制。

透過定期辦理員工健康檢查，為提供更具體所需求的健康照護，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性相符：

◆ 年度健康檢查：

提供全體員工例行性健康檢查，按項包含血壓、心血管疾病篩檢、肝腎功能、血糖代謝與腹部 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專業服務。

2024 年成果結效：

定期推動員工健康檢查，每兩年辦理一次，作為職場健康關注與疾病預防的重要措施。公司亦提供各類補訊，鼓勵全體員工參與，協助早期發現潛在健康風險，並促進現場安全與生活品質。上一年度檢查辦理於 2023 年，參與員工覆蓋率達 100%，顯示同仁對企業重視與公司支持制度的高度認可。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持續進步的重要力量。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，並確保所有建議與見解都能獲得妥善回應。

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，不僅強化政策宣達與經營理念傳達，更透過傾聽與回饋機制，深化員工對企業的認可與信任，進而促進組織持續發展。

暢通溝通管道與勞資和諧

2024 年，我們透過以下多項正式及非正式溝通機制，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，雖目前尚未簽訂團體協約，仍將持續制度化與日常化的多元溝通機制，強化員工參與、保障其權益，並以具體行動建構和諧、透明、互信的勞資關係。

溝通管道	2024 年實施情況	具體措施說明
內部信件	不定期	透過公告欄品宣與內部通訊系統更新，人事資訊與福利相關。
廠區公告會議	定期	每月公告會議與部室（組）定期召開，就重要方針、計劃、變更與現場運作事項。
員工福利委員會會議	不定期	透過定期召開會議，每月與員工代表溝通福利與福利政策。
安全與健康委員會會議	定期	加強溝通安全，並透過安全會議與建議，鼓勵員工共同參與安全改善。
部門會議	不定期	各部門定期透過會議與現場工作討論與會議，強化日常溝通。
一對一會議	不定期	主管與員工定期進行一對一會議，針對現場工作困難與問題進行討論。
教育訓練與溝通會議	不定期	透過各類訓練、座談與員工 ESG 培訓課程，鼓勵員工積極參與。
員工意見信箱	不定期	提供意見、建議與問題諮詢，促進部門間交流與資訊透明。
員工意見信箱	定期	透過匿名信箱與意見調查，由人事單位定期彙整，並與員工代表溝通。

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。確保員工在不負承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改善回饋機制，並定期向管理層彙報，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	本冊 GRI Standards (2021 年版) 適用 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之披露
使用的 GRI	GRI 1 – 基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	無適用之 GRI 行業標準

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註理由/說明
GRI 2 – 一般揭露				
組織營運策略				
2-1	經濟績效資訊	關於「會計師」	13	
2-2	組織永續報導中包含的資訊	關於本報告篇	5	
2-3	組織類別、標準及聯絡人	關於本報告篇	7	
2-4	公司治理	N/A		本行將此一主題列於第 2 頁
2-5	財務價值/披露	N/A		本行將此主題列於第 2 頁披露/說明
治理與上在者				
2-6	活動 – 環境、社會及治理風險	關於風險評估 3-1 永續風險評估	13 28	
2-7	員工(僱員)	4-1 人才管理	26	
2-8	非員工(承包商/供應商)	4-1 人才管理	29	
治理				
2-9	組織治理架構	1-11 公司治理架構	32	
2-10	董事會/治理機構的組成和組成	1-11 公司治理架構	33	
2-11	最高治理層的職責	1-11 公司治理架構	32	
2-12	最高治理層對於監督治理過程的角色	1-11 公司治理架構	32	
2-13	最高治理層的負責人	1-11 公司治理架構	32	
2-14	最高治理層對於永續發展議題的職責	1-11 公司治理架構	33	
2-15	利益衝突	1-11 公司治理架構	33	
2-16	高階管理人員人事	1-11 公司治理架構 1-11 公司治理架構	22 23	
2-17	最高治理層的治理架構	1-11 公司治理架構	35	
2-18	最高治理層的監督架構	1-11 公司治理架構	36	
2-19	監督架構	1-11 公司治理架構	37	
2-20	監督決定程序	1-11 公司治理架構	37	
2-21	監督架構的組成	1-11 公司治理架構	37	
其他 – 組織與治理				
2-22	監督與風險評估的職責	永續發展管理架構	18	
2-23	監督架構	董事會/治理 永續發展管理架構	6 18	
2-24	高階管理人員	永續發展管理架構	20	

2-25	前次與香港交易所合作	香港國際人權保障論壇 1-4-2 在防衛團內的聯繫	22 50	
2-26	華北武裝和後方地區的援助	北京前次人面談及通訊	22	香港本土監督地方新聞/溝通管理
2-27	治療溝通	1-2 溝通和聯絡服務	40	
2-28	公證會和會務資格	解脫、權利等	16	
香港與香港人關係				
2-29	香港與香港人結合/合作	香港與香港人結合與關係	22	
2-30	國際援助	4-3-3 與上海區與香港人	97	香港與香港人關係、世界新聞與香港、國際新聞與香港

GRI 香港國際網絡 香港國際				
主題	GRI Standards 披露項目		對應事項	頁碼
GRI 3 重大主題 2021	3-1	持家重大主題的評估	重大主題評估報告	24
	3-2	重大主題評估	重大主題評估報告	28
環境治理運行				
重大主題：公司治理				
GRI 3 重大主題 2021	3-2	持家重大主題	重大主題評估報告	31
GRI 205 環境 2016	205-2	持家重大主題的評估和評估	1-2.1 持家重大主題	40
GRI 403 員工安全、 健康與環境	403-1	持家重大主題的評估和評估	1-1.2 持家重大主題的評估	33
GRI 205 環境 2016	205-1	持家重大主題的評估和評估	1-2.1 持家重大主題	40
GRI 205 環境 2016	205-2	持家重大主題的評估和評估	1-2.1 持家重大主題	41
GRI 205 環境 2016	205-3	持家重大主題的評估和評估	1-2.1 持家重大主題	2024 年度，公司與環境 已確認之重大主題
重大主題：環境與氣候管理				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	持家重大主題	重大主題評估報告	
GRI 201 環境 2016	201-1	持家重大主題的評估和評估	1-2.1 持家重大主題	44
GRI 201 環境 2016	201-2	持家重大主題的評估和評估	1-3.2 持家重大主題	45
GRI 201 環境 2016	201-3	持家重大主題的評估和評估	4-2.1 持家重大主題	85
GRI 203 環境與 社會 2016	203-1	持家重大主題的評估和評估	1-3.4 持家重大主題	46
重大主題：國際標準				

GRI 3:	3-3	重大主題管理	重大主題管理方針		
GRI 418:	418-1	供應商與業務發展相關標準	1.4.3 資訊安全保護和保護能力	52	2024 年無重大資訊保護事件
GRI 418:	418-2	供應商與客戶隱私相關的法律法规遵从	1.4.3 資訊安全保護和保護能力	52	本會計年度無重大客戶隱私相關事件或客戶隱私重大違規事件
共創供應價值					
重大主題：永續社會發展					
GRI 3:	3-3	重大主題管理	重大主題管理方針	67	
GRI 204:	204-1	與利益相關者共同制定和執行	3.1.2 社區參與	70	
GRI 308:	308-1	使用資源效率與環境保護	3.1.1 資源管理與環境保護	68	
GRI 308:	308-2	使用資源效率與環境保護	3.1.1 資源管理與環境保護	70	
GRI 414:	414-1	使用社會資源與社會參與	3.1.1 資源管理與環境保護	68	
GRI 414:	414-2	使用社會資源與社會參與	3.1.1 資源管理與環境保護	70	
重大主題：客戶與業務					
GRI 3:	3-3	重大主題管理	重大主題管理方針	70	
GRI 415:	415-1	產品安全與服務質量與客戶滿意度	3.2.1 客戶滿意度與服務質量	72	
GRI 415:	415-2	產品安全與服務質量與客戶滿意度	3.2.1 客戶滿意度與服務質量	72	2024 年無重大客戶滿意度事件
GRI 417:	417-1	產品和服務質量與客戶滿意度	3.2.1 客戶滿意度與服務質量	72	產品和服務質量滿意度 100%，客戶滿意度滿意度 100%
重大主題：產品與業務					
GRI 3:	3-3	重大主題管理	重大主題管理方針	74	
GRI 301 材料 2016:	301-1	材料與材料	3.3.2 水資源管理與環境保護	79	
GRI 301 材料 2016:	301-5	材料與材料	3.3.2 水資源管理與環境保護	79	
GRI 302 能源 2016:	302-1	能源與能源	3.3.2 水資源管理與環境保護	79	
GRI 302 能源 2016:	302-4	能源與能源	3.3.2 水資源管理與環境保護	79	
GRI 302 能源 2016:	302-5	能源與能源	3.3.2 水資源管理與環境保護	79	
GRI 417:	417-2	產品和服務質量與客戶滿意度	3.2.2 產品和服務質量與客戶滿意度	74	產品和服務質量滿意度 100%

欄架安心職場					
亞太主題：人才吸引與留任					
GRI 3-1 亞太主題 2021	3-3	員工滿意度	重大性去職原因分析	83	
GRI 201: 經濟關係 2016	201-3	極富幹勁和發展為其他過剩計畫	4-3.1 多元平等政策	91	
GRI 202 市場存在 2016	202-1	極富幹勁和發展為其他過剩計畫	4-2.2 先進薪酬制度	83	
GRI 404: 培訓與發展 2016	404-1	每位員工每年平均受訓時數	4-2-1 員工發展計劃與政策	95	
GRI 404: 培訓與發展 2016	404-2	員工技能提升與轉型支援	4-2.1 職涯發展計劃與政策	85	
GRI 405: 多元平等 新機會 2016	405-1	多元性員工組成 (性別、年齡等)	4-1.1 人才結構與組成	82	
GRI 405: 多元平等 新機會 2016	405-2	性別平等政策	4-2.3 平等發展政策	88	
亞太主題：勞資關係					
GRI 3 亞太主題 2021	3-3	重大性去職原因	重大性去職原因分析	89	
GRI 401: 勞資關係 2016	401-1	新進員工滿意度調查	4-2.1 職涯發展計劃與政策 4-2.2 人才發展政策	87 86	
GRI 401: 勞資關係 2016	401-2	全體員工福利	4-2.2 人才發展政策 4-3.2 多元平等政策	87 92	
GRI 401: 勞資關係 2016	401-3	商標的	4-2.3 人才發展政策	87	
GRI 403: 職業健康 2016	403-1	職業健康安全政策與措施	4-3.3 職業安全衛生管理	93	
GRI 403: 職業健康 2016	403-2	高層管理、風險評估及事故調查	4-3.3 職業安全衛生管理	94	
GRI 403: 職業健康 2016	403-3	職業健康服務	4-3.3 職業安全衛生管理	94	
GRI 403: 職業健康 2016	403-4	員工參與與諮詢	4-3.4 員工參與與諮詢	100	
GRI 403: 職業健康 2016	403-5	員工職業安全培訓	4-3.3 職業安全衛生管理	95	
GRI 403: 職業健康 2016	403-6	員工健康促進	4-3.4 員工健康與安全發展	100	
GRI 403: 職業健康 2016	403-8	工作時間與休息	4-3.3 職業安全衛生管理	94	
GRI 403: 職業健康 2016	403-1	經濟條件及研發措施	4-3-1 多元平等政策與措施 / 政策 或政策與措施	91	
GRI 407: 結社自由 與集體談判 2016	407-1	集體談判的自由	4-3.4 員工參與與諮詢	100	
GRI 408: 勞工 2016	408-1	避免勞工政務	4-3.1 多元平等政策	91	

GR 409 货运劳动 2016	409-1	货运劳动劳动	4.3.1 货运劳动劳动	01	
GR 412 人地劳动 2016	412-2	人地劳动劳动	4.3.1 人地劳动劳动	00	

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

[illegible][illegible]

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〉，可依 TCFD 四大面向分別於子節中呈現：

	面向/TCFD 議題要點	對應章節	頁碼	說明
治理	對目標本國的氣候政策與國際步調間，如何取得一致並落實因應。	2-1-1 方針	55	
策略	短期與長期之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務表現、風險、景況。	2-1-2 策略與機會的評估	59	
	外部氣候風險事件所引起之衝擊與影響之影響	2-1-2 主要與次要風險	59	
	不同別國政策與外部因素對氣候變遷之影響，除說明在短期及長期、物理、政策、訴訟、政策下之主要財務影響。	N/A	-	目前公司營運規模及未來 30 年，尚未進行情景分析以評估在未來氣候變遷之風險，後續將根據透明度的原則與客戶需求評估辦理。
風險管理	氣候風險識別之程序、評估及管理程序如何整合於整體風險管理現況。	2-1-3 風險管理	61	
目標與指標	氣候相關目標之運作與規劃目標，應如何與策略相連。	N/A	-	目前尚未制定內部氣候相關規劃目標及未來 30 年氣候目標與策略及後續發展相關的短期、中期與長期目標及未來發展目標，並將配合相關政策與法規進行可行性評估。
	目標 1、目標 2 及目標 3 之描述，並包含具體評估之相關工具。	2-1-3 風險管理	62	
	審計及獨立驗證與相關組織之獨立計畫，說明該計畫內容，說明該計畫之現狀與未來發展之公司之目標與策略。	2-1-3 風險管理	61	
	所有氣候目標與目標，應說明其具體之行動、進度與時間表、地點、頻率、每年達成目標百分比，並說明其目標之可行性與風險(Risk)評估及目標目標，並說明其目標之具體目標與未來發展之目標(Risk)評估。	2-1-4 目標與指標	63	
	包含氣候獨立與評估情形	2-1-3 風險管理	62	

第三方查證聲明書



Certificate

Registration

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曝光機之設計、維修及製造

318 桃園市蘆竹區長興路三段 277 號 3D 號

地址管理系統通過國際認證 / AFNOR ASIA 所驗證
符合：對國際品質管理系統標準

ISO 9001 : 2015 (CNS 12681 : 2016)

證書發刊日
29-MAR-2012

證書到期日
13-MAR-2024

證書編號
20-ACAR-2027



APPROVED BY
Patrice Mi
Patrice Mi
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

AFNOR ASIA is a member of the AFNOR group, which is a member of the International Federation of Standards (IFST).

afnor
ASIA