

股票代碼：6485



點序科技股份有限公司

ASolid Technology Co., Ltd.

2024年度

永續報告書

目錄

目錄.....	1
關於本報告書.....	2
董事長的話.....	3
1. 永續經營.....	4
1.1 關於點序科技.....	4
1.2 永續治理架構.....	5
1.3 營運與財務狀況.....	6
1.4 利害關係人議合溝通.....	7
1.5 重大議題鑑別與分析.....	8
1.6 稅務.....	12
2. 營運治理.....	13
2.1 公司治理.....	13
2.2 誠信經營.....	20
2.3 風險管理.....	22
2.4 法規遵循.....	24
2.5 資訊安全.....	24
3. 環境永續.....	26
3.1 氣候變遷因應.....	26
3.2 能源及溫室氣體管理.....	27
3.3 廢棄物管理.....	29
3.4 水資源管理.....	30
4. 客戶服務與供應商管理.....	31
4.1 價值鏈與客戶關係管理.....	31
4.2 永續供應鏈.....	34
5. 幸福職場與社會共融.....	37
5.1 員工人權保障.....	37
5.2 人才吸引與留任.....	39
5.3 人才培育與發展.....	42
5.4 職業安全衛生.....	44
5.5 社會公益.....	47
6. 附錄：GRI Standards 索引表.....	48

關於本報告書

編製原則

本報告書為點序科技股份有限公司（以下簡稱本公司、點序科技或我們）首次發行之永續報告書（Sustainability Report），主要採用全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於2021年公布之GRI通用準則2021（GRI Standards 2021）進行編製，提供點序科技利害關係人之永續相關資訊。

報導期間

本報告書所揭露的數據及內容以2024年度（2024年1月1日至12月31日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至2022及2023年度，以呈現相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露為點序科技股份有限公司個體母公司為範疇，子公司未包含於揭露範圍。若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之個體財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為點序科技發行的第一本企業永續報告書，每年定期發行，並於點序科技之公司網站中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025年8月
（於2025年8月13日提報至董事會決議通過）

下次報告書預定發行時間：2026年8月

資訊重編

本年首次發行永續報告書，無資訊重編情形。

報告書確信

本報告書內容係本公司自行編製並經權責部門主管審核確認，未經獨立第三方查驗證機構確信。

意見回饋

任何有關本報告書或對點序科技永續發展之建議，歡迎與我們聯繫。

- 聯絡單位：財會處
- 聯絡電話：(03) 573-6032
- 電子信箱：ir@asolid-tek.com
- 聯絡地址：新竹縣竹北市環科一路31號8樓之1
- 公司ESG專區網站：<https://asolid-tek.com/企業社會責任/>

董事長的話

科技的進步，提供了人們更多的美好生活樂趣，同時也帶來了環境保護的挑戰，由於科技產品的更新換代速度過快，避免科技給環境帶來負擔，ESG(環境、社會、治理)與永續發展已逐漸成為企業經營的主要議題，我們深知唯有將技術研發與 ESG 及永續理念結合，才能創造長遠價值，同時善盡企業的社會責任。

我們以「在人類可及之處的儲存裝置，都有點序的產品，讓人類因記憶而美好」為願景，以「透過頂尖的技术和服務，讓人類安心、快樂地保存並回味那感動的記憶」為使命，將環境、社會、治理融入營運策略。

在環境面，已制定溫室氣體盤查及查證時程規劃，並已先自行盤查2022—2024年溫室氣體排放量，提早了解現況及因應方向；在社會面，對內提供員工多元福利，重視人才培育，成為員工滿意度高、團隊凝聚力強的幸福職場；在治理面，秉持「創新、服務、共享」的核心價值，創造股東利潤，並對所有利害關係人關心及負責。

展望未來，我們堅持永續發展的理念，致力於在產品研發與營運過程中落實環境保護與社會責任，並配合政府政策，2027年完成子公司的溫室氣體盤查，於2028年完成個體公司的溫室氣體確信，2029年完成子公司的溫室氣體確信，逐步朝向2050年淨零碳排目標前進。

謹此感謝所有員工、客戶、合作夥伴與投資人對我們的支持與信任，並祝大家

平安、健康、喜樂

董事長 劉坤旺



1. 永續經營

1.1 關於點序科技

點序科技成立於西元2008年2月，為快閃記憶體控制晶片供應商。我們秉持「創新、服務、共享」的核心價值，經由快速提供前瞻性及競爭力的解決方案，目前已成為控制晶片領導者之一。公司產品應用包含 SSD 控制晶片、SD/microSD 控制晶片、eMMC 控制晶片以及UFD 控制晶片，並經由耗損平均（Wear-Leveling）演算法、錯誤檢查糾正（ECC）和壞區管理（Bad Block Management）等技術，使客戶的產品可獲得穩定、效能提升的改善。

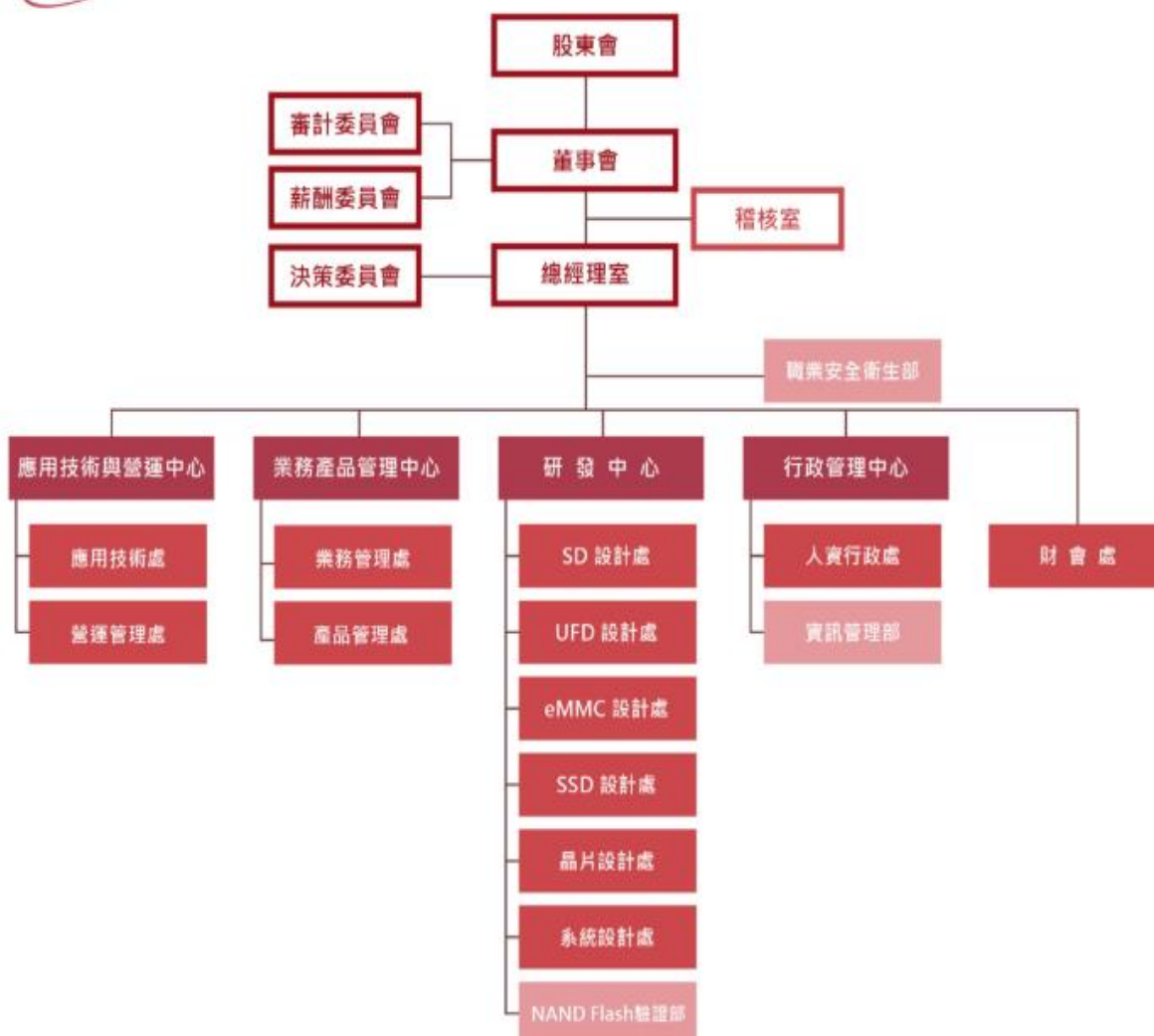
公司基本資訊	
公司全稱	點序科技股份有限公司
公司簡稱	點序科技
設立日期	2008年2月13日
企業總部	新竹縣竹北市環科一路31號8樓之1（昌益科技產發園區C棟）
董事長	劉坤旺
共同總經理	顏文鴻、陳孟豪
產業別	半導體業
股票代號	6485
股票上櫃日期	2015年11月17日
實收資本額	新台幣452,470,080元
主要產品項目	SD/microSD 控制晶片、UFD 控制晶片、eMMC 控制晶片及SSD 控制晶片
營運據點	新竹總部：新竹縣竹北市環科一路31號8樓之1（昌益科技產發園區C棟） （原址為新竹市公道五路二段83號7樓之1，於2025年3月搬遷至竹北） 台北辦公室：台北市中正區衡陽路51號9樓之2
參與公協會組織	ITMA智慧終端存儲協會會員 JEDEC固態技術協會會員 SD協會會員 TWCRT資安聯盟會員



1.2 永續治理架構

點序科技秉持永續經營理念，依據「永續發展實務守則」，以財會處為推動公司治理及永續發展單位，並於每年一次定期向董事會報告執行情形。本公司已於2024年11月7日董事會進行公司治理執行情形報告。

■ 點序科技組織架構



1.3 營運與財務狀況

點序科技2024年度營收為1,261,971仟元，較前一年度減少約25%。點序科技將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運使用，因2024年度營運虧損，與2023年度留存的經濟價值40,109仟元相較，減少124,290仟元。

■ 近三年度財務績效

單位：新台幣仟元

項目/年度	2022	2023	2024
直接經濟價值之產生	1,946,162	1,702,075	1,270,761
直接經濟價值之分配：	1,698,226	1,661,966	1,354,942
營運成本及費用	959,367	1,194,843	921,005
員工薪資及福利費用	439,563	404,380	419,893
利息支出及股利分派	180,407	58,286	27,907
所得稅費用（利益）	118,889	4,457	(13,863)
留存的經濟價值	247,936	40,109	(84,181)

註：此表之數據係來自會計師簽證之 2023及2024 年度個體財務報表。

■ 政府補助

單位：新台幣仟元

項目/年度	2022	2023	2024
勞動部安穩計畫	278	1,125	75
青年就業旗艦計畫	3,114	-	-

註：此表之數據係來自會計師簽證之 2023及2024 年度個體財務報表。

1.4 利害關係人議合溝通

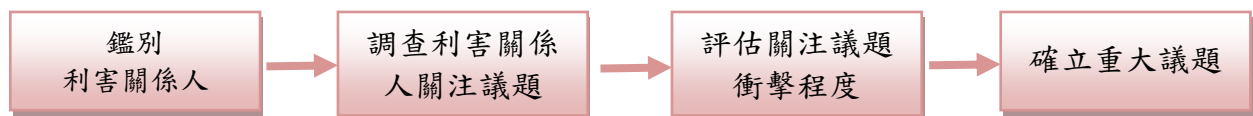
點序科技透過 AA1000 SES 利害關係人參與標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 6 類利害關係人：政府與主管機關、員工、股東及投資人、客戶、供應商、社區團體與社區居民。點序科技建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2024溝通實績
政府與 主管機關	1.法規遵循 2.公司治理 3.主管機關溝通 4.風險管理	不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 不定期公文往來 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 聯絡人：財會處陳處長，03-5736032	參加主管機關宣導會，並與主管機關保持良好溝通管道
員工	1.員工福利 2.員工考核機制 3.營運績效 4.勞資關係 5.企業形象	內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項（健檢、團險等）、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等訊息 每年召開全體員工大會 不定期召開福委會、勞資會議 聯絡人：人資行政處王處長，03-5736032	發放員工績效獎金及激勵獎金、年度員工分紅發放、年度員工旅遊、舉辦員工訓練與活動
股東與 投資人	1.公司治理 2.永續發展策略 3.風險管理 4.股東參與 5.營運績效	新聞揭露／重大訊息：媒體／公開資訊觀測站，即時揭露／公告重要訊息，如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊 每年召開一次股東常會並出版年報 設置股務及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通 聯絡人：財會處陳處長，03-5736032	年度股東常會 不定期中英文重大訊息及公告
客戶	1.客戶保護與溝通 2.資訊透明 3.服務品質	不定期拜訪客戶 提供客戶業務服務信箱 聯絡人：業務管理處曹副處長，03-5736032	多元媒體溝通平台及溝通管道
供應商	1.資訊安全 2.永續發展策略 3.企業形象 4.資訊透明 5.供應商管理	定期供應商稽核 不定期拜訪供應商 聯絡人：生產管理部宋經理，03-5736032	年度供應商稽核
社會團體與 社區居民	1.企業形象 2.員工多元性與勞動權益 3.社區關懷 4.社會參與 5.綠色採購	不定期社會慈善活動 提供網站、電話及信箱等溝通管道 聯絡人：人資行政處王處長，03-5736032	舉辦中秋公益活動及愛心捐助活動，捐助對象包含陽光社會福利基金會、兒福聯盟、現代婦女基金會、台灣之心愛護動物協會等

1.5 重大議題鑑別與分析

點序科技依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用GRI通用準則（GRI Universal Standards 2021）鑑別出點序科技重要利害關係人及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況，持續推動相關政策，為社會與公司共創價值。

■ 重大議題分析流程



步驟一、鑑別利害關係人

點序科技透過AA1000 SES利害關係人參與標準（Stakeholder Engagement Standard 2015）進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 6 類利害關係人：政府與主管機關、員工、股東及投資人、客戶、供應商、社區團體與社區居民。

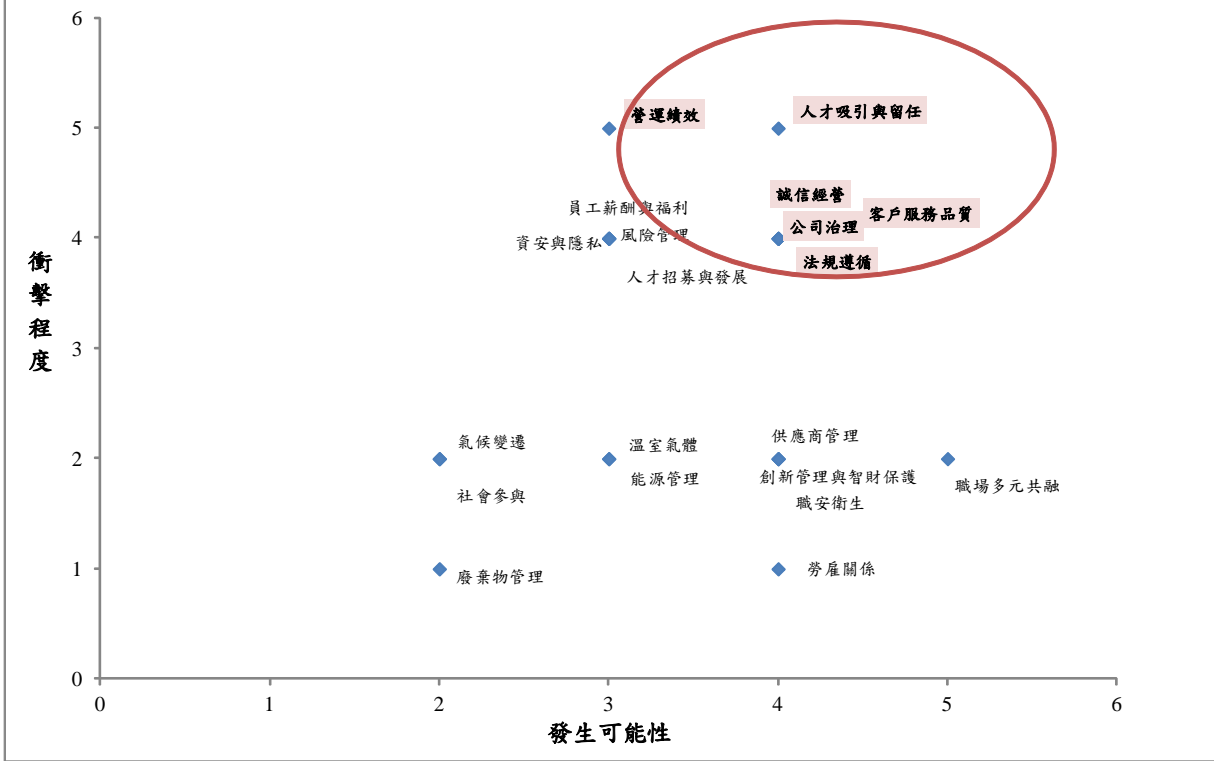
步驟二、調查利害關係人關注議題

根據公司產業特性與內部關注主題，參考GRI準則、產業標竿與同業永續資訊進行辨識，歸納收斂出20項永續主題。

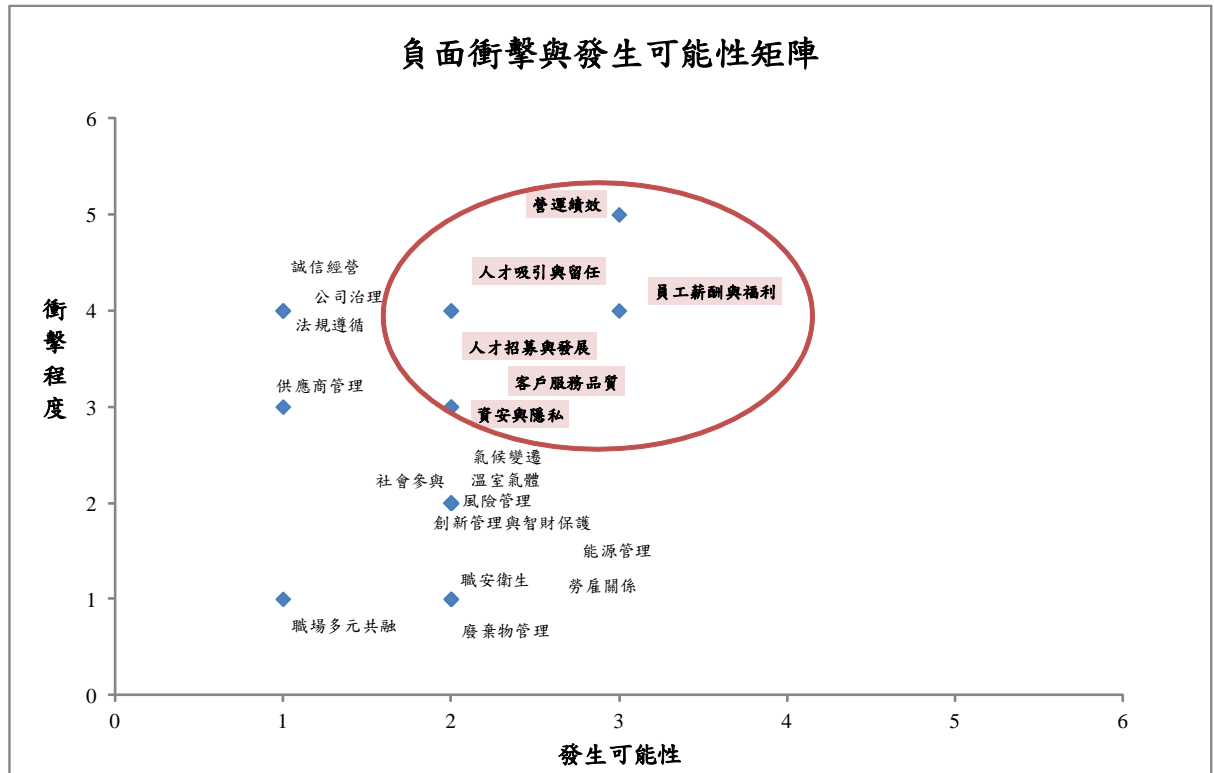
步驟三、評估關注議題衝擊程度

1. 由管理階層對關注議題評估衝擊程度及發生可能性。
2. 針對管理階層評估之結果進行分析，繪製正面／負面衝擊與發生可能性矩陣。

正面衝擊與發生可能性矩陣



負面衝擊與發生可能性矩陣



步驟四、確立重大議題

彙整步驟二及步驟三鑑別出之重大議題，依管理階層評估，點序科技確定重大主題分別為營運績效、公司治理、誠信經營、客戶服務品質及人才吸引與留任等5項。

■ 2024年度點序科技重大主題與價值鏈

面向	重大主題	對點序科技意義	員工	客戶	供應商	股東/ 投資人	政府/ 主管機關	社會 團體/ 社區 居民	對應GRI 準則	揭露 章節
治理面	營運績效	營運過程所產生的經濟效益，包含營業收入、營運成本以及營運過程中的間接經濟衝擊、稅務政策管理與相關風險	●	●	▲	●	---	---	201-1	1.3 營運與 財務狀 況
治理面	公司治理	在股東權益、投資人關係、董事會職能、行為準則之訂定及執行情形，依循相關規範積極落實公司治理	●	●	▲	●	●	---	2-9~ 2-20	2.1 公司治 理
治理面	誠信經營	反貪腐、遵守商業道德、誠信公開之經營理念	●	●	●	●	---	---	2-23 2-24 2-26 205-1~ 205-3	2.2 誠信經 營
治理面	客戶服務品質	提供具效率的客戶服務品質與解決方案及調查客戶對服務的滿意度，並探尋開發潛在客戶與市場需求	▲	●	▲	▲	---	---	2-6 416-1	4.1 價值鏈 與客戶 關係管 理
社會面	人才吸引與留任	建立留用人才的友善環境，有效建立培訓及接班人的制度，注重多元化人才吸引與留才制定之機制與措施	●	▲	---	▲	---	---	2-21 201-3 401	5.2 人才吸 引與留 任

註：●為直接衝擊；▲為間接衝擊；---無關聯

■ 重大主題之管理

重大主題	管理方針	管理機制與責任單位	目標與行動	績效與檢討
營運績效	以穩健經營為核心策略，提升營運效率與財務績效，創造長期股東價值	財會處與經營團隊負責，定期向董事會報告	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續調整產品結構來優化營運效率 ● 透過創新和優質的產品來提升獲利能力 	2024年度受終端需求不好及NAND Flash漲價等因素，營收較2023年度減少，公司仍持續優化內部管理流程並審慎規劃未來策略方向，以強化對市場的應變能力
公司治理	秉持誠信、透明與問責原則，健全董事會與內控機制	董事會轄下設審計委員會、薪酬委員會，定期檢視治理機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升董事會多元性與專業性 ● 進行董事會績效評估 ● 強化資訊揭露透明度 	本公司訂定「公司治理實務守則」及「董事及監察人選舉辦法」並於公司網站投資人專區內設有「公司治理專區」
誠信經營	遵守法令與商業道德，杜絕貪腐與不當利益	由財會處為專責單位，負責誠信經營政策與防範監督執行，並由公司各單位協助負責宣導及預防管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年員工完成誠信經營課程 ● 每年至少一次向董事會報告，落實誠信經營政策 	2024年度完成47人次誠信經營課程訓練，合計94小時，並訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」
客戶服務品質	落實精實管理團隊精神，以客戶服務滿意度為導向，堅持產品品質，以達到成本精簡，品質優良之目標	由業務單位進行問卷與回收進行調查，進而追蹤檢討進行改善，並定期針對客戶抱怨事項進行追蹤，以作為品質改善的依據	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度達90%以上 ● 即時提供客戶產品與交期 	2024年度滿意度92%
人才吸引與留任	提供公平待遇、職涯成長與友善環境，重視人才培育與留任	由人資部門負責招募、訓練、關懷與績效管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 離職率控制在15%以下 ● 提供多元的訓練方式，以提升員工的職涯發展 	2024年度離職率為13% 2024年度員工訓練總時數達2,875.5小時

1.6 稅務

點序科技稅務治理政策及移轉訂價政策之原則係依據相關稅務法律與規定辦理，關係企業間交易係依據常規交易原則，不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃。遵循各個銷售據點所屬國家的稅法規定，並評估可能產生之稅務風險。在稅務治理風險控管下，積極因應稅務治理國際趨勢，支持政府推動租稅優惠政策，秉持誠實納稅原則，履行企業公民義務，以落實企業永續發展、提升股東價值。

■ 稅務風險管理

點序科技主要營運地區為台灣及中國，因此積極關注相關地區稅務政策變動，並評估在當地發展業務可能產生的稅務風險。

地區	稅種	風險內容
台灣 中國	公司所得稅	1. 稅制法規的不明確性和模糊，導致稅務爭議 2. 未落實稅務管理政策或，未能即時評估並因應稅法變動或交易模式變動下所產生之稅賦成本 3. 稅法或獎勵措施的改變，可能影響公司原有租稅規劃
	營業稅	
	其他	

2. 營運治理

2.1 公司治理

項目	內容
政策、承諾及重要性	<p>為確保公司的永續經營，點序科技非常重視公司營運和治理的透明度。點序科技將持續加強董事會的職能，並不斷優化公司的治理機制，以追求公司和股東的最大利益。公司建立了獨立董事、審計委員會和內部稽核主管之間的良好溝通管道和機制。除了內部控制制度的自我評估之外，董事會、審計委員會和管理階層亦每年檢討各部門的自評結果，並審核稽核單位的稽核報告，以確保其可行性。</p> <p>點序科技謹守主管機關在公司治理、誠信經營、環境保護和勞工人權等方面制定的相關法令。本公司致力於強化員工對法規的認識和遵守，以確保公司內部的法遵意識和行為遵從，不僅有助於降低風險，且有助於維護公司的聲譽和建立良好的外部形象。</p>
短中長期目標	<p>■ 短期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 董事教育訓練時數平均達 6 小時以上。 2. 董事會平均出席率達 90%。 3. 審計委員會平均出席率達 90%。 4. 薪酬委員會平均出席率達 90%。 5. 公司治理評鑑 60 分以上。 6. 過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會。 <p>■ 中長期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 強化董事會功能，精進董事會公司治理能力。 2. 落實公司治理評鑑，並積極與利害關係人溝通，持續深化公司永續治理。 3. 董事會及功能性委員每年定期績效評估一次，且評估結果皆為 4.7 分以上。
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為確保有效的溝通和監督，每季至少舉行一次審計委員會和董事會，在董事會報告內部稽核執行結果，並在年底通過次年度稽核計畫。每年至少召開一次獨立董事、會計師與稽核主管座談會，由稽核主管報告稽核查核結果及會計師說明財務報告查核結果，獨立董事、會計師與稽核主管充分溝通。 2. 由全體獨立董事組成審計委員會，協助強化董事會的監督功能並提高治理績效，確保其有效監督的運作。 3. 由薪酬委員會負責制定董事和經理人的績效評估標準，並定期評估其績效目標的達成情況，以此為制定個別薪資報酬的依據，並由薪酬委員會確保董事和經理人的薪酬與其貢獻和績效相符。
績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司將董事會相關資訊揭露於年報和公司網站，同時按照「董事會績效評估辦法」執行自我評鑑，以確保透明度和效能。 2. 每年完成公司治理評鑑系統的自我評估，以確保公司治理的有效性；2024 年度公司治理評鑑之上櫃公司排名級距為 21% ~ 35%。 3. 公司官網提供利害關係人聯繫方式，傾聽利害關係人需求並即時回應。 4. 設立獨立稽核單位，利用內部稽核機制對公司的各項營運活動進行監督。
申訴機制	<p>利害關係人可透過官方網站直接與公司溝通，公司重大事件亦不定期公告於官方網站及公開資訊觀測站中。</p>

2.1.1 公司結構與董事會組成

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事會共 8 席，分別由 5 名一般董事與 3 名獨立董事組成，其中女性董事有 2 位，佔比 25%。董事成員年齡介在 41 歲~70 歲間，專業背景包含財金、會計、管理及科技等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2024 年度共召開 6 次董事會，全體董事出席董事會比例為 95.83%，董事會之重要決議請參考本公司 113 年度股東會年報第 36-39 頁。

■ 公司董事成員與背景

職稱	姓名	性別 年齡	選(就) 任日期	任期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務
董事長	劉坤旺 投資有限 公司	-	2023.06.20	3年	-	-
	劉坤旺	男 51~60歲	2023.06.20	3年	國立交通大學電子所碩士 國立政治大學EMBA MMCA技術委員會主席 亮發科技(股)公司技術長	優存科技(股)公司董事長 點序科技(股)公司董事長
董事	顏文鴻	男 51~60歲	2023.06.20	3年	國立交通大學電機與控制研究所 碩士 亮發科技(股)公司IC設計部協 理	優存科技(股)公司董事 點序科技(股)公司共同總經理
董事	林渭哲	男 50歲 以下	2023.06.20	3年	San Jose State University Electrical Engineer 碩士 亮發科技(股)公司IC設計部資 深工程師	點序科技(股)公司晶片設計 處資深處長
董事	美商金士頓 科技股份 有限公司	-	2023.06.20	3年	-	-
	代表人： 周可俊	男 50歲 以下	2023.06.20	3年	國立台北科技大學電機工程系	Technical Director of Kingston Flash Engineering Division

職稱	姓名	性別 年齡	選(就) 任日期	任期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務
董事	焱元投資 股份有限 公司	-	2023.06.20	3年	-	-
	代表人： 鄭婉伶	女 50歲 以下	2023.06.20	3年	State University of New York at Buffalo會計碩士 迅捷投資(股)公司協理	迅捷投資(股)公司協理
獨立 董事	詹文男	男 61~70歲	2023.06.20	3年	國立中央大學資訊管理所博士 國立政治大學企業管理所碩士 國立中央大學電機工程學系學士 台灣亞太產業分析專業協進會(APIAA)理事長 行政院國家發展基金投資評估審 議會創投產業、電子資訊產業、 產業佈局組審議委員 資訊工業策進會產業情報研究所 所長	台灣大學科技政策暨產業發展 研究中心執行長 台灣大學商業研究所兼任教授 東捷資訊服務(股)公司董事 新鼎系統(股)公司獨立董事 拍檔科技(股)公司獨立董事 中華資安國際(股)公司獨立 董事
獨立 董事	鄭新禾	男 50歲 以下	2023.06.20	3年	國立台灣大學電機工程所碩士 國立台灣大學電機工程學系學士 遠昇科技(股)公司系統整合處 處長 台灣耐格如信有限公司總經理	中嘉數位(股)公司技術長 桃園北健有線電視(股)公司 董事長 台南雙子星有線電視(股)公 司董事長 台南三冠王有線電視(股)公 司董事長
獨立 董事	吳孟璘	女 51~60歲	2023.06.20	3年	史丹福大學材料科學工程學系碩 士 清華大學材料科學與工程學系學 士 亞亞科技(股)公司董事 穎歲科技(股)公司董事 聯陽半導體資深專案經理 聯華電子新事業開發資深經理 IDT (NASDAQ:IDTI) Wafer Product Engineer	達盈管理顧問(股)公司合夥 人/董事 智齡科技(股)公司法人董事 思必瑞特生技(股)公司法人 董事 泛亞應用科技(股)公司董事 亞亞科技(股)公司監察人 達晨創業投資(股)公司董事 達駿資產管理(股)公司監察 人 達駿創業投資(股)董事 慧盛(股)公司董事

■ 2024年度董事進修情形

2024年度全體董事進修時數達48小時，每位董事進修時數 6小時，董事會進修情形如下：

職稱／姓名	進修日期	課程名稱	進修時數
董事－劉坤旺投資有限公司 代表人：劉坤旺	2024/08/13	談誠信經營、公司治理與永續發展三大實務守則及案例	3
	2024/11/07	公司治理評鑑指標與永續行動方案下董事會之挑戰與責任	3
董事-顏文鴻	2024/08/13	談誠信經營、公司治理與永續發展三大實務守則及案例	3
	2024/11/07	公司治理評鑑指標與永續行動方案下董事會之挑戰與責任	3
董事-林渭哲	2024/08/13	談誠信經營、公司治理與永續發展三大實務守則及案例	3
	2024/11/07	公司治理評鑑指標與永續行動方案下董事會之挑戰與責任	3
董事－美商金士頓科技股份有限公司 代表人：周可俊	2024/08/13	談誠信經營、公司治理與永續發展三大實務守則及案例	3
	2024/11/07	公司治理評鑑指標與永續行動方案下董事會之挑戰與責任	3
董事－焱元投資股份有限公司 代表人：鄭婉伶	2024/10/04	113年防範內線交易宣導會	3
	2024/10/08	2024WIW論壇「AI熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲」專題講座	3
獨立董事-詹文男	2024/05/03	2024 世界經濟趨勢、風險指標及因應策略	3
	2024/06/13	IFRS永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享	3
獨立董事-鄭新禾	2024/08/13	談誠信經營、公司治理與永續發展三大實務守則及案例	3
	2024/11/07	公司治理評鑑指標與永續行動方案下董事會之挑戰與責任	3
獨立董事-吳孟璘	2024/09/19	公司財務決策：行為觀點	3
	2024/11/07	公司治理評鑑指標與永續行動方案下董事會之挑戰與責任	3

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由五至十人，其中獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次的三分之一，董事任期三年，採候選人提名制度，由股東會就有行為能力之人選任，連選得連任。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

另根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由劉坤旺擔任，顏文鴻及陳孟豪擔任共同總經理。

為避免利益衝突，點序科技於「董事會議事規則」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，需於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會及薪酬委員會，優化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	本公司審計委員會依審計委員組織規程辦理，年度工作重點為審核財務報表、內部控制制度有效性之考核、重大之資產交易、募集或發行有價證券、會計及內部稽核主管之任免、修正取得或處分資產辦法、依證交法第十四條之一規定訂定內部控制制度及評估簽證會計師獨立性。	本公司審計委員會成員共3位，皆為獨立董事，男女比例為2：1。本屆審計委員會任期為2023年6月20日至2026年6月19日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024年審計委員會共舉行了5次會議，整體出席率為93%。
薪酬委員會	本公司薪酬委員會成員均需具有專業資格與獨立性，符合法令要求之資格者為之。委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。	本公司薪酬委員會成員共3位，皆為獨立董事，男女比例為2：1。本屆薪酬委員會任期為2023年6月20日至2026年6月19日，薪酬委員會至少每年召開兩次會議，2024年薪酬委員會共舉行了2次會議，整體出席率為100%。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員會的功能，點序科技為董事會及功能性委員會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據本公司「董事會績效評估辦法」，董事會及功能性委員會需於次一年度第一季結束前完成自評過程，每三年視需要委由外部專業獨立機構或外部團隊執行評估一次。

在自評過程中，董事成員填寫「董事會績效評估自評問卷」及「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」則由獨立董事填寫，最後將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討及改進。

根據本年度的董事會及功能性委員會績效評估結果和董事成員績效評估自評結果，顯示執行績效良好，並提2025年第一季董事會報告。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估自評結果：「優」及「極優」佔99.44%。

評估面向	題數	佔比	平均得分 / 總分
A.對公司營運之參與程度	12	26%	4.70 / 5.00
B.提升董事會決策品質	12	26%	4.76 / 5.00
C.董事會組成與結構	7	16%	4.86 / 5.00
D.董事之選任及持續進修	7	16%	4.64 / 5.00
E.內部控制	7	16%	4.70 / 5.00
總計	45	100%	

■ 董事成員績效評估自評問卷結果：「優」及「極優」佔98.91%。

評估面向	題數	佔比	平均得分 / 總分
A.公司目標與任務之掌握	3	13%	4.71 / 5.00
B.董事職責認知	3	13%	4.83 / 5.00
C.對公司營運之參與程度	8	35%	4.53 / 5.00
D.內部關係經營與溝通	3	13%	4.88 / 5.00
E.董事之專業及持續進修	3	13%	4.67 / 5.00
F.內部控制	3	13%	4.75 / 5.00
總計	23	100%	

■ 審計委員會績效評估自評結果：「優」及「極優」佔100%。

評估面向	題數	佔比	平均得分 / 總分
A.對公司營運之參與程度	4	16%	4.92 / 5.00
B.功能性委員會職責認知	7	29%	5.00 / 5.00
C.提升功能性委員會決策品質	7	29%	4.95 / 5.00
D.功能性委員會組成及成員選任	3	13%	5.00 / 5.00
E.內部控制	3	13%	5.00 / 5.00
總計	24	100%	

■ 薪酬委員會績效評估自評結果：「優」及「極優」佔100%。

評估面向	題數	佔比	平均得分 / 總分
A.對公司營運之參與程度	4	16%	4.92 / 5.00
B.功能性委員會職責認知	7	29%	5.00 / 5.00
C.提升功能性委員會決策品質	7	29%	4.95 / 5.00
D.功能性委員會組成及成員選任	3	13%	5.00 / 5.00
E.內部控制	3	13%	5.00 / 5.00
總計	24	100%	

2.1.5 薪酬政策

本公司依公司章程第二十四條規定，年度如有獲利（所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益），應提撥百分之七至十七為員工酬勞（其中不低於獲利的百分之一應為基層員工分配酬勞），及不高於百分之五為董事酬勞。但公司尚有累積虧損（包括調整未分配盈餘額）時，應預先保留彌補數額。董事酬勞由對公司營運參與程度及貢獻價值，給予權數並依加權結果進行分派。

總經理及副總經理給付酬金政策，係考量產業薪資水準、所承擔公司職務權責範圍及對公司營運貢獻度，並參考公司整體營運績效及個人績效給予合理報酬，前述相關薪酬合理性均經薪酬委員會審核，以求公司永續經營與風險管理之平衡。

本公司之薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益，並顯示點序科技對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

2.1.6 公司治理永續發展

董事會為本公司最高治理單位，審計委員會為監導單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免等均須經審計委員會及董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

■ 董事會報告與推動公司治理永續發展相關會議

日期	董事會報告與推動公司治理永續發展相關會議
2024/11/07	113年度風險管理執行情形報告 113年度公司治理執行情形報告（包含誠信經營、智慧財產管理、利害關係人溝通、資訊安全管理等）

2.2 誠信經營

2.2.1 反貪腐制度

本公司已訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，由財會處為專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並由公司各單位協助負責宣導及預防管理。針對營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，禁止提供或收受不正當利益及不提供政治獻金等措施，每年至少一次向董事會報告，落實誠信經營政策。

誠信經營守則	道德行為準則
<ul style="list-style-type: none">➤ 本公司董事、經理人、員工與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供或收受不正當利益。➤ 本公司及其董事、經理人、員工與實質控制者，將盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。➤ 本公司於年報及公開說明書揭露誠信經營守則執行情形，並於公開資訊觀測站揭露誠信經營守則之內容。➤ 本公司將隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵董事、經理人及員工提出建議，據以檢討改進公司訂定之誠信經營守則，以提昇公司誠信經營之成效。	<ul style="list-style-type: none">➤ 本公司道德行為準則導引本公司內部人之行為符合下列道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準。<ul style="list-style-type: none">■ 防止利益衝突■ 避免圖私利之機會■ 保密責任■ 公平交易■ 保護並適當使用公司資產■ 遵循法令規章➤ 本公司鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為。➤ 董事或經理人有違反道德行為準則之情形時，公司將依據其於道德行為準則訂定之懲戒措施處理之，且即時於公開資訊觀測站揭露違反道德行為準則人員之職稱、姓名、違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。受懲戒人員認有不公時，得檢具具體說明及資料向公司之審計委員申訴，以尋求適當之救濟。

2.2.2吹哨者制度

依據本公司「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法」，可向本公司管理階層、內部稽核主管、相關單位或本公司提供之檢舉管道進行檢舉。檢舉電子信箱：wb.asolid@asolid-tek.com。本公司在 2024 年度未接獲任何檢舉。

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，核定酌發檢舉獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

檢舉案件有下列各款所定情事之一者，概不受理：

- 匿名或以不真實姓名檢舉，且未提供聯繫資料者。
- 檢舉案件未提供可資調查之證據者。

本檢舉人之安全應予以保護，若檢舉人為本公司人員，本公司承諾保護檢舉人不因檢舉而遭受不當之處置。承辦檢舉案件之相關人員應嚴格保密檢舉人之身分及檢舉事項內容。

若承辦檢舉案件之人員與檢舉人或被檢舉人具二親等關係、與被檢舉事項具有利害關係，或其他可能影響檢舉案件被公正調查、處理之情況，承辦檢舉案件之人員應主動迴避，檢舉人或被檢舉人亦有權要求該人員迴避。

檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。

對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

公司受理單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

2.3 風險管理

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

■ 點序科技風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	本公司風險管理之最高決策單位，以有效辨識、衡量及控制本公司之各項風險，將因業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍。
審計委員會	督導風險管理。
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況。
稽核室	稽核日常風險管理作業。
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

本公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢，依不同面向彙整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內。2024年度點序科技共辨識出 4 項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險、資安風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2024年度風險評估項目、風險管理政策及預防措施報告如下：

重大議題	風險評估項目	風險管理政策及預防措施
策略	策略風險	透過高階主管經營管理會議定期討論與運作，預防及降低策略風險。
營運	營運風險	加強產品品質管制及因應可能發生之人為或天然因素導致發生之緊急或意外事件，採取適當應變措施，包括對產品開發、生產、銷售、交期與服務等與客戶權益相關的衝擊。
	作業風險	避免本公司內部作業、人員及系統之不當或失誤，或因外部事件造成損失之風險，包括法律風險。
	資訊安全風險	建構由外而內的資安防護措施，確保公司智慧財產、營業祕密與內部資訊安全，並依據機密等級建立合理保護措施，同時透過教育訓練與定期公告建立同仁資安觀念；此外定期評估資訊安全作業的適當性與有效性，擬定專案計畫持續強化保護措施以降低資安風險。
	價格風險	本公司隨時注意原物料市場價格之波動，並與供應商保持良好之互動關係，預判原物料行情走勢，預先訂定採購量，降低價格上漲衝擊，有效因應通貨膨脹所帶來的衝擊。
財務	信用風險	客戶、供應商、同行對手或其他業務往來者（包含往來銀行）因本身體質惡化或其他因素，導致客戶、供應商、同行對手或其他業務往來者（包含往來銀行）不履行其契約義務而產生之違約損失風險。
	匯率變動風險	公司外匯政策以保守穩健為原則，對於重大外銷、外購交易均以外幣報價，除採取外幣收支互抵之自然避險方式外，並將與金融機構保持密切關係，持續觀察匯率變化情形，以減少因成本變動而對公司損益的影響。
	流動性風險	建立衡量及監控流動性部位之管理機制，以衡量、監督、控管流動性風險。
環境	氣候變遷風險	針對氣候變遷風險與傳染性疾病風險造成的緊急意外事故成立緊急應變指揮中心，由總經理或災變時最高主管擔任總指揮官，各處級高階主管為指揮中心成員，展開降低災害等工作相關事宜。

2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。點序科技秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。本公司內部設置有法務人員，以確保遵守政府公告實施的法規和行政命令。

點序科技遵守國內治理、環境、經濟、社會相關法令規範，並無重大缺失。未涉及詐欺、內線交易、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為等不誠信經營相關事件，且2024年度未發生相關法律訴訟或裁罰情事。我們將客戶視為重要的策略夥伴，致力滿足客戶需求與期望，同時嚴格控管客戶機密及資訊保護。所有與客戶往來的文件、資料等商業資訊均由公司內部資訊系統保存。隨著資安威脅增加，我們透過強化資訊安全防護，擴大提升作業安全與個資保護，確保公司保護客戶隱私及防範營業秘密與智慧財產權遭竊或外洩。公司內每年定期進行ISO 9001 稽核，檢查並記錄控制點執行狀況，並進行覆核稽查以建立完整的資訊安全環境，以避免重大偶發事件及裁罰，維護企業及客戶聲譽。在法規遵循方面，對重大事件定義係依上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上為重大事件，報導期間點序科技無發生裁罰情事。

2.5 資訊安全

2.5.1 資安管理架構與權責

點序科技資訊安全之權責單位為資訊管理部，負責訂定資安政策、建立資訊安全管理方案，規劃暨執行資訊安全作業。點序科技稽核室為資訊安全監理之督導單位，負責督導內部資安執行狀況，若有查核發現缺失，即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

2.5.2 資安管理策略

點序科技訂定資訊安全管理辦法及相關內控制度，以茲全體員工遵循，並建立資訊安全管理方案，包含電子郵件管理控制、網路防火牆設置、防毒軟體設置、系統程式資料存取控制及網際網路入侵防護等，且定期覆核各項網路服務、資訊系統之 System Log、追蹤異常之資料存取；並依據員工職能分別賦予不同存取權限，隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識；每年定期執行內部稽核、會計師資訊查核、ISO 資訊稽核，強化資通安全之管理；2024年度點序科技並無重大資安事件發生。本公司已於2024年11月7日董事會進行資訊安全管理及執行情形報告。

為確保本公司之機密資訊、資安政策、資訊安全作業程序及相關營業秘密與個人資料皆能受

到妥善的控管與保護，以避免在遭到攻擊或破壞（損壞）性風險時造成企業損失，且相關資訊安全政策需符合國內外相關法令規範及國際標準。具體管理方案及投入資通安全管理之資源如下：

項目	說明	具體管理方案及管理資源
帳號權限管理	各資訊系統帳號及相關權限管理	依簽核之資訊系統申請單開立相關帳號及系統對應權限（訪問層級、讀取、寫入、刪除）
密碼管理	各資訊系統密碼管理	1.定期變更系統密碼 2.機密系統密碼獨立 3.密碼複雜度及字元數規則
網路管理	避免非正規設備透過網路存取資訊系統	1.各部門網路切割管理 2.偵測到非正規設備連接網路立即斷線處置
外部威脅	系統弱點防護措施	1.設備定期進行（派送）系統更新 2.防毒軟體安裝及更新病毒碼
系統可用性	資訊系統堪用評估及系統服務中斷時處理	1.系統資料依排程執行備份作業 2.本地及異地備份備援機制 3.定期執行災難復原演練 4.系統服務中斷
門禁管理	機房門禁及人員管理	1.機房內若無資訊人員皆維持上鎖 2.廠商進入機房內需由資訊人員陪同並填寫機房進出登記簿
資安人員	資訊安全小組,負責執行資訊安全相關作業	已配置1名資安主管及1名資安人員
資安會議	公司於每月召開資安會議	1.定期召開資安會議，討論追蹤資安議題及事件 2.確保會議記錄及資安事件紀錄

2.5.3 資安教育訓練

依據員工職能分別賦予不同存取權限，隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識；每年定期執行內部稽核、會計師資訊查核、ISO 資訊稽核，以強化資通安全之管理。

3. 環境永續

3.1 氣候變遷因應

3.1.1 氣候治理

2024年度全球氣溫創歷史新高，日益頻繁的極端天氣事件影響全球各地越加劇烈，氣候變遷除了影響人類生存安全的發展，對企業也造成威脅，已躍升為企業營運之潛在風險之一。點序科技採用氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，考量產業特性並蒐集營運據點之相關氣候規範，以鑑別相關的氣候風險與機會，制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性。本公司亦規劃逐步將自身營運轉型，朝著節能低碳營運方向邁進。

本公司風險管理之最高決策單位為董事會，由審計委員會督導風險管理。點序科技之氣候治理最高單位為董事會，負責推動及決策公司之氣候相關策略方向，董事會有權評斷相關推動單位採取之公司執行策略與方針之有效性，並得依據實踐情況經常性檢驗策略或方針之成果，進而即時敦促推動單位進行滾動式調整。

3.1.2 氣候變遷因應策略

點序科技依循 TCFD 指引的揭露建議項目，依據鑑別出的重大氣候風險與機會評估重大風險與機會可能的財務衝擊，並提出相對應的管控措施與策略。

■ 點序科技關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響 期程	氣候風險機會現況	因應策略 與管理措施
轉型 風險	主管機關強化上市櫃公司的溫室氣體排放報告義務，並公布相關政策與法規	中短期 (6年內)	<ol style="list-style-type: none">依據主管機關公布的上市櫃永續發展路徑圖之目標為2027年全體上市櫃公司完成溫室氣體盤查，2029年全體上市櫃公司完成溫室氣體確信，並依公司產業性質及資本額分階段實施。依據本公司目前的資本額，應於2026年完成個體公司的溫室氣體盤查，2027年完成本公司之合併財務報表之子公司的溫室氣體盤查。應於2028年完成個體公司的溫室氣體確信，2029年完成本公司之合併財務報表之子公司的溫室氣體確信。	<ol style="list-style-type: none">已提報董事會溫室氣體盤查及查證時程規劃。了解溫室氣體盤查方法，提升同仁認知。自行盤查2022—2024年溫室氣體排放量，以了解現況及趨勢以提早因應。

面向	議題	影響 期程	氣候風險機會現況	因應策略 與管理措施
實體 風險	極端氣候事件嚴重性和頻率增加	短期 (3年內)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 極端氣候事件影響員工上下班安全，或使員工無法進入公司辦公，影響日常營運。 2. 極端氣候事件導致設備毀損或斷電，中斷日常營運。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設置遠端連線辦公機制，若遇到不可抗力因素，員工無法進公司時，可啟動在家工作。 2. 設置UPS24 小時不斷電系統，預防區域臨時減壓供電對設備之衝擊影響。
機會	採用低碳能源項目，並採取節能措施	短期 (3年內)	<p>隨著當前各國對於碳排之總量管制與進口碳關稅規範加嚴，若未採取節能減碳措施，將可能導致公司產品出口競爭力下降，並提升銷售之額外碳成本。反之，若企業積極布局低碳能源及節能方案，將可減少因碳排放量所造成之成本。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 宣導節能減碳。 2. 本公司為IC設計公司，無設置工廠，但持續評估並積極提升低碳能源佔比或評估使用綠電。

3.2 能源及溫室氣體管理

3.2.1 能源管理

因應氣候變遷，各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，點序科技身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故點序科技將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

溫室氣體造成極端行氣候是全球共同面臨的重要環境問題，點序科技雖非能源使用大戶，但有鑑於同屬地球的一員，溫室氣體減量是所有企業共同的目標，點序科技進行溫室氣體自我盤查，期望透過盤查了解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據，並強化內部能源與溫室氣體管理。點序科技用具體行動響應台灣政府2050 淨零碳排目標，以展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

點序科技為無晶圓廠之IC設計公司，主要能源消耗來自辦公室的電力使用，故點序科技之節能策略主要以辦公室節能控管為主。2024年度點序科技非再生能源使用總量為4,130吉焦耳（GJ），能源密集度為3.27吉焦耳（GJ）／新台幣百萬元，點序科技能源消耗均為辦公室外購

電力，佔總能源消耗量100%。2024年度點序科技能源消耗較2023年度增加，主要因2024年度研發新產品用電量相對增加。點序科技未來將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

■ 近三年度能源消耗量

內部能源耗用總量 / 年度	2022	2023	2024
外購能源-外購電力 (度)	934,486	1,020,664	1,147,232
消耗能源總熱值 (GJ)	3,364	3,674	4,130
密集度 (GJ/百萬營收)	1.75	2.18	3.27

註1：電力熱值換算為1度=0.0036GJ。

註2：能源耗用數據統計範疇涵蓋：母公司新竹及台北辦公室。

註3：密集度分母為年度公司總百萬營收。

3.2.3 溫室氣體管理

隨著近年社會對於溫室氣體排放及氣候變遷議題的關注，點序科技積極響應全球減碳趨勢，將溫室氣體盤查納入營運管理中的重要推動事項，點序科技為了能更精確計算溫室氣體排放量並訂定減碳計畫，已導入溫室氣體盤查，藉以掌握溫室氣體排放源與排放量推估，預計2028年將透過第三方獨立單位完成確信，並同時規劃最佳可行減碳方案，以減少溫室氣體的排放。

點序科技自行盤查 2022-2024 年的溫室氣體排放量，2024年點序科技溫室氣體排放總量為613.9631公噸 CO₂e，其中範疇一直接排放佔總量 8%，主要係冰水主機等冷媒逸散源；範疇二則佔總量92%，主要為設備、辦公室及公共區域之用電，排放密集度為0.49公噸 CO₂e/新台幣百萬元。2024年溫室氣體排放總量較2023年上升，主要因研發新產品用電量相對增加，整體範疇二排放量增加所致。未來本公司將透過例行性碳盤查追蹤並檢討短中長期減碳目標達成情況。

■ 近三年度溫室氣體排放統計範疇一、範疇二溫室氣體排放量與密集度

年度	2022		2023		2024		
	單位	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
範疇一		45.0215	9%	47.2315	8%	47.2315	8%
範疇二		475.6534	91%	519.5181	92%	566.7316	92%
範疇一 & 二合計總量		520.6749	100%	566.7496	100%	613.9631	100%
範疇一+範疇二密集度 (tonCO ₂ e/百萬營收)		0.27		0.34		0.49	
較前一年度提升				24%		45%	

註1：溫室氣體涵蓋範疇：母公司新竹及台北辦公室。

註2：溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註3：範疇二外購電力換算係依據環境部事業溫室氣體排放量試算平台計算。

註4：排放密集度 = (範疇一 + 範疇二排放二氧化碳總當量) / 年度總營收。

3.2.4 減量目標及推動措施

減量目標	推動措施	達成情形
點序科技以2023年為基準年，以員工人數為標準，2年內減少人數單位用電量1%，推動節能減碳措施，逐步降低能源浪費	1.陸續汰換老舊日光燈，改以節能LED燈組照明。 2.會議室及實驗室無人使用時關閉空調及照明，以節省能源。 3.電子化簽核系統如員工請假系統、差旅申請等，邁向無紙化。 4.宣導節能減碳。 5.投資溫控系統以節省能源。 6.在設備汰換新購時優先採用節能設計產品。	1.2.3.4項均已執行中 5.6項預計2025年執行。 （竹北辦公室購入溫控系統及空調VRV系統）。 未來將透過例行性溫室氣體盤查及檢討追蹤減量目標達成情形。

3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理制度

點序科技之主要廢棄物源自於委託封裝廠製程所產生之事業廢棄物，主要為封裝IC製程所產生之不良IC，廢棄物皆依循法規儲放至指定倉庫，並由專責人員定期監測與申報總量，2024年度並無進行清運。而新竹及台北辦公室有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由園區大樓管理統一委託第三方合格清運商處理。2024年度點序科技並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項。

3.3.2 廢棄物的產生

2024年度點序科技廢棄物總重為100.5公噸，主要廢棄物產生為辦公室活動產生之一般事業廢棄物。未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升產品的良率資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

■ 近三年廢棄物產生量

年度	2022	2023	2024
一般事業廢棄物（噸）	90.35	96.69	100.50
有害事業廢棄物（噸）	0	0	0
廢棄物總量（噸）	90.35	96.69	100.50
年增率（%）	-	7%	4%
廢棄物密集度（噸/百萬營業額）	0.05	0.06	0.08

註1：涵蓋範圍：母公司，包含新竹及台北辦公室。新竹與台北辦公室一般廢棄物一律由管委會處理，無實際數據，故一般事業廢棄物總量以環境部公布每人每天一般廢棄物產生量*點序科技平均人數進行推估

註2：環境部公布每人每天一般廢棄物產生量：環境部公布 2022、2023及2024年平均每人每日一般廢棄物產生量分別為1.32KG/天、1.359KG/天及1.38KG/天。

註3：近兩年僅一般事業廢棄物，無有害事業廢棄物清報廢清運。

3.3.3 減量目標及改善措施

減量目標	推動措施	達成情形
點序科技以2023年為基準年，2年內減少廢棄物密集度1%	1.嚴格落實垃圾及廚餘分類回收，以期資源再利用。 2.推動無紙化，回收紙重複使用。 3.宣導減少浪費及垃圾減量。	1.2.3項均已執行中。 未來將持續關注廢棄物之趨勢變化，評估廢棄物計算方式，以減少自身營運對外部的影響。

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估

點序主要營運據點包含台北及新竹，取水來源皆來自自來水廠，水資源消耗相對少且單純，主要用水來自於辦公室之飲用水，環境清潔、洗滌等生活用水，並無事業放流水。

3.4.2 取水、耗水與排水

點序科技主要營運據點包含新竹及台北辦公室，取水皆源自於第三方自來水公司供水。2024年度點序科技總取水總量為 4.6百萬公升，較2023年度微幅減少2%，惟2024年度營收下滑，使取水密集度上升。點序科技營運活動以辦公室為主，未從事產品之生產、製造，故用水主要為辦公室活動之生活用水，水資源消耗相對少且單純。在廢水排放部份，點序產生之廢水為一般生活污水，納入污水下水道系統，2024年度並未有違反當地污水排放規範之事件發生。

■ 近三年取水量統計：

用水類別	取水目的地/年度	2022	2023	2024
取水量	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水（單位：百萬公升）	4.8943	4.7269	4.6192
取水密集度（百萬公升/百萬營收）		0.0025	0.0028	0.0037

註1：涵蓋範圍：母公司新竹辦公室。

註2：新竹及台北辦公室取水皆源自於第三方自來水公司供水，水費含蓋在大樓管理費中，惟無法取得台北辦公室用水量，且評估對公司不具重大性，故用水量以新竹辦公室【整棟大樓用水度數×（點序面積／大樓總面積）】進行估算。

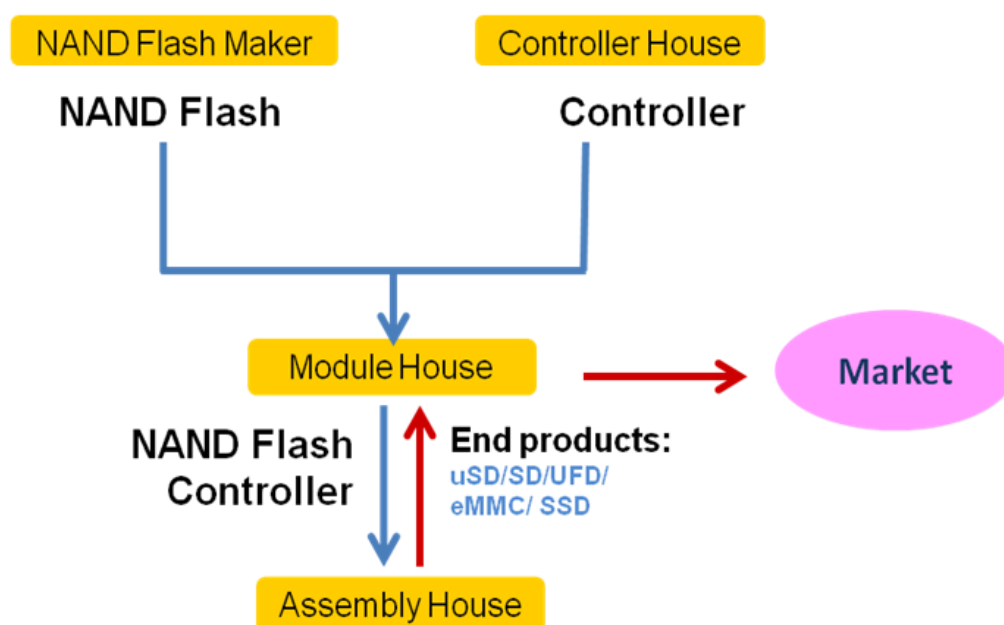
3.4.3 減量目標及改善措施

減量目標	推動措施	達成情形
點序科技以2023年為基準年，以員工人數標準，2年內減少用水量1%	1.不定期宣導員工應有節約水資源之觀念與隨手關閉之實際作為。 2.發現供水設備損壞洩漏時立即修復，避免流水浪費。 3.評估加裝節水器。 4.汰舊設備優先選用有「省水標章」者。	1.2.項均已執行中。 3.4預計2025年執行。 未來將持續了解用水趨勢變化，追蹤減量目標達成情形。

4. 客戶服務與供應商管理

4.1 價值鏈與客戶關係管理

本公司所經營之產品主係快閃記憶體控制晶片的研發設計，屬於半導體產業之IC設計業。如下圖(NAND Flash Supply Chain)所示，半導體產業最上游係IC設計公司(Controller House)與矽晶圓製造公司(晶圓廠，亦稱NAND Flash maker)，IC設計公司依市場之需求設計出電路圖，晶圓廠則以多晶矽為原料製造出矽晶圓。再經由中游的模組公司(Module House)購買Controller與NAND Flash後，送至封測廠(Assembly House)進行封裝與測試，並製造成記憶卡、UFD等NAND Flash終端市場應用產品，終端產品再由Module House送往通路商分配到電子消費性市場販售。

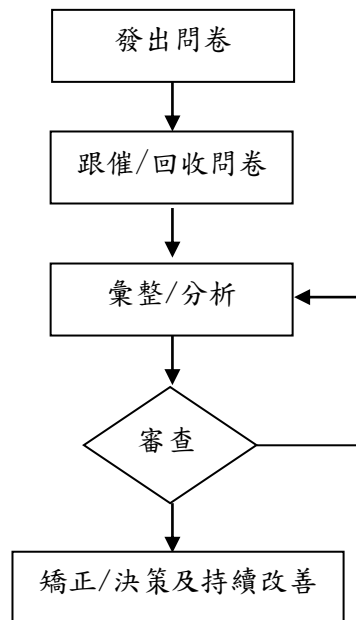


點序科技的客戶關係管理政策主要是建立在和上下游廠商的長期合作關係上。一方面和晶圓廠及封裝測試廠保持策略合作關係，以維持晶片穩定貨源及產品品質與價格競爭力；另一方面和主要客戶群建立長久的合作關係，以確保公司整體營運的穩定性。點序科技除了提供客戶最佳性價比、最具競爭力的晶片解決方案，同時透過提供最即時及專業的技術支援服務，以維持與客戶長期的良好關係。

4.1.1 客戶滿意度調查

點序科技致力於優化核心技術，我們秉持「創新、服務、共享」的核心價值，提供客戶最優質的產品與解決方案，滿足客戶的不同需求。為精進客戶關係，我們每年透過客戶滿意度調查，了解客戶對點序科技的產品和服務等回饋與要求，並審視客戶給予優化產品的建議，以擬定相關改善計畫。滿意度調查的內容包含服務、交期、品質與可靠度、設計與工程技術支援及建議等項目，由業務單位藉由電話、傳真或電子郵件等方式，向客戶進行問卷發送與回收進行調查，進而追蹤檢討進行改善。

■ 客戶滿意度調查作業流程圖



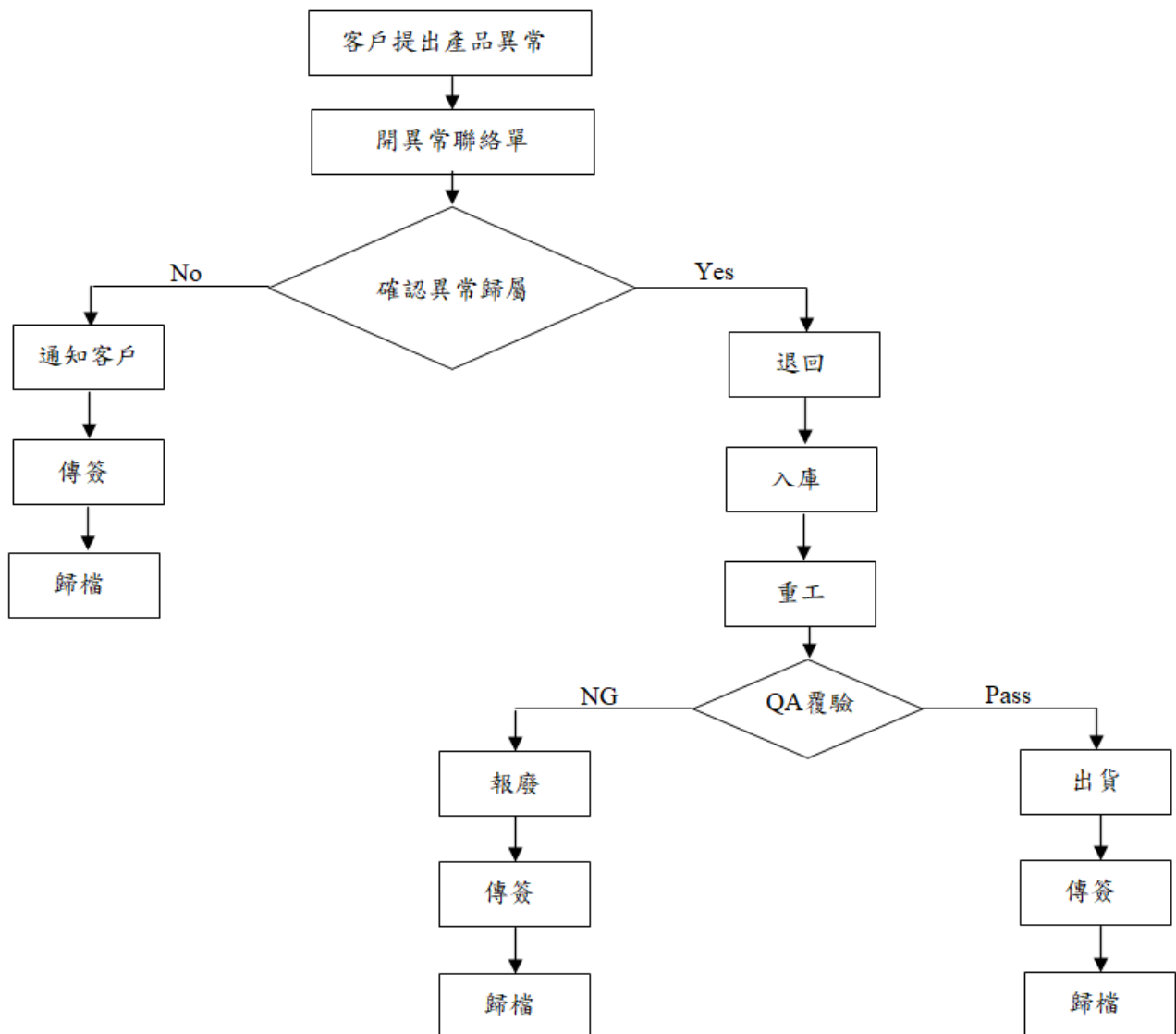
■ 近三年度滿意度調查結果

客戶滿意度 / 年度	2022	2023	2024
總分 (滿分70)	68.2	63.8	64.6
滿意的客戶比率 (%)	97	91	92

4.1.2 客戶申訴與改善

點序科技重視客戶問題及關係經營，為了能給予客戶即時的諮詢服務，確保客戶抱怨之作業能有效進行，故制定客戶回饋作業程序。業務單位負責接收客戶抱怨及服務等反應事項，再由權責單位進行相關分析、判定及檢討改善作業，經業務與客戶進行確認改善狀況後，進行結案。同時定期針對客戶抱怨事項進行追蹤，以作為品質改善的依據。

■ 客戶申訴與改善流程：



4.1.3 產品品質

點序通過 ISO 9001:2015 認證，除了專注於提升產品功能與品質，並善盡企業之社會責任，期許成為全球性的企業，開發節能環保之產品。點序全體同仁也響應節約能源，愛護我們的地球。點序與上下游廠商及客戶目標一致地研發、製造及銷售符合規範之產品，我們的品質政策為：

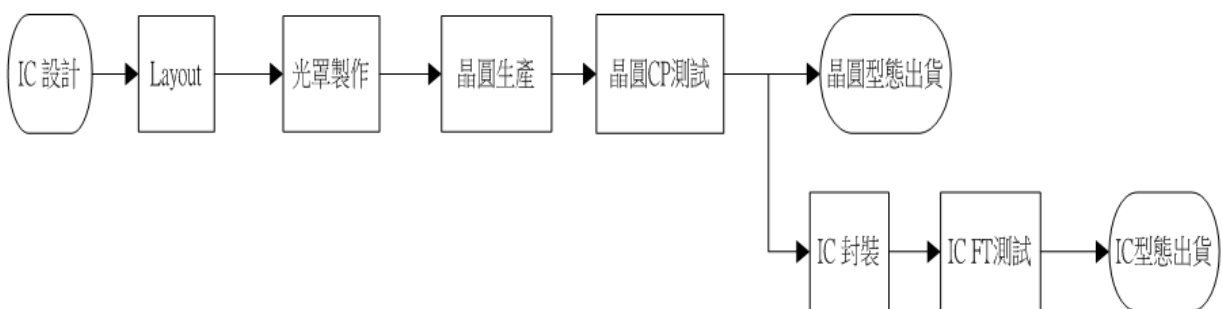
- 確實遵守及符合相關環保法規之規定，以達到保護環境之責任。
- 適當地提供客戶所需要的相關支援。
- 多面向地分析符合規範之產品，機會藉以提升產品競爭力。
- 以成本效益之方式進行符合規範之產品產出。
- 與供應鏈維持經常性的測量和認證，持續性地落實規範。

4.2 永續供應鏈

4.2.1 供應鏈管理

點序科技係快閃記憶體控制晶片之 IC 設計公司，核心能力在於晶片設計、規劃與開發。晶圓製造、晶圓測試、封裝等製程委由外部專業合作夥伴執行。由於供應商在產品品質、交期與永續風險控管方面扮演極為關鍵的角色，本公司積極建立永續供應鏈管理制度，納入環境保護、社會責任與公司治理（ESG）之理念，透過責任治理與制度化管理，建立穩定可靠的供應鏈夥伴關係。

本公司主要產製過程如下所示：



本公司預計自2025年起開始導入責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則，作為永續供應鏈管理的核心依據。目前已開始內部制度調整與稽核機制建置，未來也將逐步推動各部門依據RBA準則進行營運流程強化，確保企業在勞工、環境、道德與健康安全等面向均符合國際標準。

在供應商管理方面，我們將RBA認證列為年度供應商評鑑的重要項目之一。對於已取得RBA認證的供應商，我們將其視為具備高永續標準之合作對象，優先納入合作名單；而對於尚未取得RBA認證的供應商，則需簽署本公司提供之《供應商行為準則聲明書》，承諾遵循RBA核心原則，包括禁止強迫勞動、保障員工人權、落實安全衛生、維護環境保護與營運誠信。

透過制度化的管理機制與制度，並協助合作廠商理解國際永續發展趨勢與期望，共同朝向符合法規、符合利害關係人期待的永續目標邁進。

4.2.2 供應鏈篩選與評鑑

為實踐企業社會責任並落實永續供應鏈管理，公司致力於建立公開、公平且具透明度的供應商篩選與管理機制。供應商是公司營運的重要夥伴，其經營行為與永續表現將直接影響產品品質、營運風險與公司信譽。因此，我們透過供應商篩選、資格審查及後續的持續性評鑑，確保合作夥伴能符合本公司在環境保護、社會責任與誠信治理等方面的期待，攜手打造穩定的供應鏈體系。

■ 供應商篩選

公司針對新供應商設有審查機制，除基本商業條件（如品質、成本、交期）外，亦考量其對環境保護、職場安全、社會責任與誠信經營等永續議題的重視程度。目前主要透過供應商提供之相關認證（如RBA、ISO 14001、ISO 45001等）、公開資訊與文件審查方式進行永續面向的初步評估，視風險程度安排實地訪查或面談，以確認其營運行為符合本公司永續供應鏈原則。未來亦規劃導入永續自評問卷，以提升篩選程序之系統性與透明度。

■ 供應商評鑑

目前公司對既有供應商之永續面向採取自評及稽核方式進行，主要針對其是否具備RBA（責任商業聯盟）認證及是否符合相關行為準則進行確認，以瞭解其在勞工權益、環境管理、道德經營等面向的承諾是否落實。

4.2.3 採購實務

公司長期與優良供應商合作，穩定採購晶圓等原物料，並依據全球供應情勢與成本變化，定期調整價格。採購策略秉持公平、公正與誠信原則，並將永續發展理念納入採購決策中，致力於兼顧營運效率與永續價值。在選擇供應商時，除考量品質、成本與交期外，亦重視其在環境保護、勞工人權與道德治理等面向的表現。對新供應商，我們要求其提供公司基本資料並確認是否具備RBA（責任商業聯盟）認證或相關永續承諾；對既有供應商，則定期追蹤其認證狀態，以確保持續符合本公司對永續供應鏈的要求。未來，公司將持續強化永續採購制度，逐步建立完善的供應商評鑑與管理機制，攜手供應商共創永續價值鏈。

■ 在地採購

委外封裝測試依據當地採購為原則，以減少運輸上所產生的碳排放，並適度降低生產風險，在台灣的供應商採購金額佔比均超過 75%。

委外半導體封裝測試採購	家數佔比		採購金額佔比	
	台灣	亞洲	台灣	亞洲
2022年度	81%	19%	88%	12%
2023年度	83%	17%	90%	10%
2024年度	62%	38%	77%	23%

註：「當地」定義為位於台灣之供應商

4.2.4 衝突礦產管理

為保障物料生產地區的人權、健康與環境，並履行企業社會責任，點序科技致力於避免使用源自剛果民主共和國及其周邊地區武裝衝突、侵犯人權或造成環境破壞的衝突礦產。

➤ 供應鏈盡職調查

我們要求所有供應商對其供應鏈進行徹底調查與驗證，並透過提交衝突礦產報告表單和擴展礦產報告表單鑑別3TG冶煉廠的來源，確保供應鏈中使用的錫、鎢、鉭、金（統稱「3TG」）、鈷及雲母的來源不涉及衝突礦產地區。

➤ 負責任的採購

我們全力支持負責任的礦產採購，優先選擇來自通過責任礦產倡議認證的冶煉廠及精煉廠的供應商。我們同時要求供應商將衝突礦產的相關規範與要求傳遞至其上游供應鏈，確保供應鏈的全面合規性。

➤ 資訊透明與合規

我們承諾與供應商密切合作，確保供應鏈資訊的透明化，並遵守客戶需求及所有適用的法律法規。

➤ 持續改進

提升供應鏈的責任管理，我們將持續評估並改進內部流程，確保政策的有效執行與進一步優化。我們將定期審查和更新衝突礦產政策，並參與相關的產業倡議。

4.2.5 有害物質管理

晶圓廠每年會定期請第三方檢驗並提供報告，封裝廠部分也會定期調查填寫材料明細表，確認其各項材料符合RoHS/REACH SVHC規範。

5. 幸福職場與社會共融

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

點序科技重視員工基本人權，認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞動組織公約》等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使員工均能獲得公平而有尊嚴的對待，並制定人權政策與管理辦法，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。

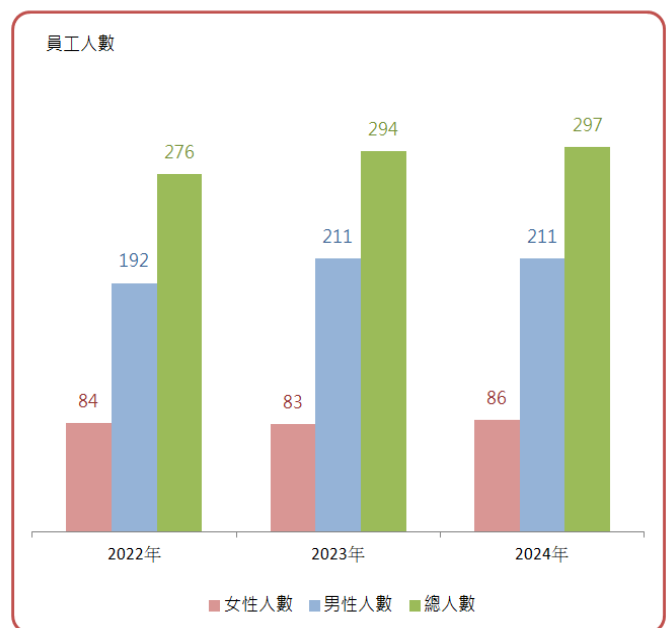
點序科技並於「工作規則」與「人權政策與管理辦法」等辦法，明定於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於員工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或其他歧視等因素為由而有不公平的對待。對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息，並對經理人與所有員工舉辦誠信經營相關之教育訓練，課程內容含誠信經營守則、道德行為準則、人權政策與管理辦法、職業安全衛生政策等訓練課程，並將公司治理教育訓練已納入新人教育訓練中。

5.1.2 人力結構與多元職場

點序科技為快閃記憶體控制晶片供應商，研發人員佔公司總人數7成以上。截至2023年底及2024年底員工總人數分別為294人及297人，報導期間（2024年）員工人數與前一年度（2023年）無顯著波動。

我們重視員工多元化及職場性別平權，全公司男女比例，男性員工佔比約71%，女性員工佔比約29%；女性主管職佔比約15%，此比例足以代表點序友善職場環境能充分使女性工作者持續發揮所長創造影響力。

點序科技重視多元文化與職場包容，2024年共有2位身心障礙員工、1位外籍員工，且平均服務年資達3.4年；在辦公場域，點序科技設有哺乳室，提供友善的職場環境。2024年度點序科技未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。



■ 2024年員工組成結構

員工多元化統計^{註1}

		2022						2023						2024					
		男		女		合計	男		女		合計	男		女		合計			
		人數	比例 ^{註2}	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例				
正式員工	職務別	主管	29	10.8%	6	2.2%	35	32	11.1%	6	2.1%	38	34	11.7%	6	2.1%	40		
		一般員工	160	59.7%	73	27.2%	233	174	60.6%	75	26.1%	249	173	59.5%	78	26.8%	251		
	地區別	新竹	173	64.6%	78	29.1%	251	186	64.8%	80	27.9%	266	187	64.3%	83	28.5%	270		
		臺北	16	6.0%	1	0.4%	17	20	7.0%	1	0.3%	21	20	6.9%	1	0.3%	21		
	角色別	研發人員	158	59.0%	41	15.3%	199	175	61.0%	43	15.0%	218	171	58.8%	42	14.4%	213		
		對外人員	16	6.0%	18	6.7%	34	16	5.6%	16	5.6%	32	21	7.2%	18	6.2%	39		
		行政支援	15	5.6%	20	7.5%	35	15	5.2%	22	7.7%	37	15	5.2%	24	8.2%	39		
	年齡別	30歲以下	72	26.9%	22	8.2%	94	76	26.5%	19	6.6%	95	65	22.3%	21	7.2%	86		
		31歲-50歲	102	38.1%	53	19.8%	155	111	38.7%	57	19.9%	168	118	40.5%	58	19.9%	176		
		51歲以上	15	5.6%	4	1.5%	19	19	6.6%	5	1.7%	24	24	8.2%	5	1.7%	29		
	學歷別	高中含以下	2	0.7%	1	0.4%	3	1	0.3%	1	0.3%	2	1	0.3%	1	0.3%	2		
		學士	83	31.0%	68	25.4%	151	88	30.7%	68	23.7%	156	88	30.2%	69	23.7%	157		
碩士含以上		104	38.8%	10	3.7%	114	117	40.8%	12	4.2%	129	118	40.5%	14	4.8%	132			

註1：依據GRI準則，依報告當年度期末員工人數進行比例計算

註2：比例計算：以台灣地區之正式員工人數為分母

		2022						2023						2024					
		男		女		合計	男		女		合計	男		女		合計			
		人數	比例 ^{註2}	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例				
部份工時	職務別	主管	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0		
		非主管	4	50.0%	4	50.0%	8	5	71.4%	2	28.6%	7	4	66.7%	2	33.3%	6		
	地區別	新竹	4	50.0%	4	50.0%	8	5	71.4%	2	28.6%	7	4	66.7%	2	33.3%	6		
		臺北	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0		
	角色別	研發人員	4	50.0%	4	50.0%	8	5	71.4%	2	28.6%	7	4	66.7%	2	33.3%	6		
		對外人員	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0		
		行政支援	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0		
	年齡別	30歲以下	2	25.0%	3	37.5%	5	3	42.9%	2	28.6%	5	2	33.3%	2	33.3%	4		
		31歲-50歲	2	25.0%	1	12.5%	3	2	28.6%	0	-	2	2	33.3%	0	-	2		
		51歲以上	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0		
	學歷別	高中含以下	1	12.5%	1	12.5%	2	1	14.3%	1	14.3%	2	0	-	1	16.7%	1		
		學士	3	37.5%	3	37.5%	6	4	57.1%	1	14.3%	5	4	66.7%	1	16.7%	5		
碩士含以上		0	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0			

註1：依據GRI準則，依報告當年度期末員工人數進行比例計算

註2：比例計算：以台灣地區之部份工時員工人數為分母

5.1.3 順暢的溝通管道

勞資溝通順暢有助於促進勞資理解與合作，點序科技均循勞動法令，定期召開勞資相關行政會議，作為雙方溝通管道，以確保勞資關係和諧，雙方定期溝通對話，促進資訊交流及意見表達，維持勞資雙方良好關係，並於每年底安排員工大會及設有員工意見箱、績效面談、部門會議等多元管道，讓員工反應問題，提升工作效率。

點序科技設立申訴管道，提供員工免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當預防、糾正、懲戒及處理措施，維護當事人權益及隱私。

5.2 人才吸引與留任

5.2.1 新進與離職狀況

2024年度點序科技共招募45位新進正式員工，新進率約為15%，共39位正式員工離職，離職率約為13%。一般而言，針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

員工異動統計^{註1}

			2022						2023						2024					
			男		女		合計	男		女		合計	男		女		合計			
			人數	比例 ^{註2}	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例				
新進員工	正式員工	年齡	30歲以下	28	46.7%	8	13.3%	36	26	52.0%	3	6.0%	29	24	53.3%	8	17.8%	32		
			31歲-50歲	18	30.0%	4	6.7%	22	12	24.0%	7	14.0%	19	6	13.3%	4	8.9%	10		
			51歲以上	2	3.3%	0	-	2	2	4.0%	0	-	2	3	6.7%	0	-	3		
		學歷	高中含以下	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	0.0%	0	-	0		
			學士	10	16.7%	8	13.3%	18	11	22.0%	6	12.0%	17	6	13.3%	6	13.3%	12		
			碩士含以上	38	63.3%	4	6.7%	42	29	58.0%	4	8.0%	33	25	55.6%	8	17.8%	33		
	部份工時	年齡	30歲以下	4	80.0%	1	20.0%	5	1	33.3%	1	33.3%	2	1	50.0%	1	50.0%	2		
			31歲-50歲	0	-	0	-	0	1	33.3%	0	-	1	0	-	0	-	0		
			51歲以上	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0		
		學歷	高中含以下	1	20.0%	0	-	1	0	-	1	33.3%	1	0	-	1	50.0%	1		
			學士	3	60.0%	1	20.0%	4	2	66.7%	0	-	2	1	50.0%	0	-	1		
			碩士含以上	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-	0		

註1：依據GRI準則，依報告當年度期末員工人數進行比例計算

註2：比例計算：以台灣地區之正式員工人數為分母

註3：比例計算：以台灣地區之部份工時員工人數為分母

				2022					2023					2024				
			男		女		合計	男		女		合計	男		女		合計	
			人數	比例 註2	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數
離職員工	正式員工	年齡	30歲以下	8	34.8%	3	13.0%	11	14	42.4%	3	9.1%	17	16	41.0%	2	5.1%	18
			31歲-50歲	7	30.4%	3	13.0%	10	8	24.2%	7	21.2%	15	10	25.6%	7	17.9%	17
			51歲以上	2	8.7%	0	-	2	1	3.0%	0	0.0%	1	3	7.7%	1	2.6%	4
		學歷	高中含以下	0	-	0	-	0	1	3.0%	0	0.0%	1	0	0.0%	0	0.0%	0
			學士	4	17.4%	6	26.1%	10	6	18.2%	6	18.2%	12	6	15.4%	5	12.8%	11
			碩士含以上	13	56.5%	0	-	13	16	48.5%	4	12.1%	20	23	59.0%	5	12.8%	28
	部份工時	年齡	30歲以下	8	34.8%	3	13.0%	11	14	42.4%	3	9.1%	17	16	41.0%	2	5.1%	18
			31歲-50歲	7	30.4%	3	13.0%	10	8	24.2%	7	21.2%	15	10	25.6%	7	17.9%	17
			51歲以上	2	8.7%	0	-	2	1	3.0%	0	0.0%	1	3	7.7%	1	2.6%	4
		學歷	高中含以下	0	-	0	-	0	1	3.0%	0	0.0%	1	0	0.0%	0	0.0%	0
			學士	4	17.4%	6	26.1%	10	6	18.2%	6	18.2%	12	6	15.4%	5	12.8%	11
			碩士含以上	13	56.5%	0	-	13	16	48.5%	4	12.1%	20	23	59.0%	5	12.8%	28

註1：依據GRI準則，依報告當年度期末員工人數進行比例計算

註2：比例計算：以台灣地區之正式員工人數為分母

註3：比例計算：以台灣地區之部份工時員工人數為分母

5.2.2 完善的薪酬制度

點序科技以學經歷、職務內容及個人專業年資敘薪，不因性別、種族、年齡等不同而有差異。薪資與獎酬結合公司營運與個人績效，讓員工與公司共享營運成果。而為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工每一季接受績效考核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該領域的專業人士；有管理能力和領導潛質的員工晉升為管理階層，為同仁的職涯提供廣闊的發展前景。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

項目	2022	2023	2024
非擔任主管全時員工（人數）	226	256	268
非擔任主管全時員工薪資平均數（NTD千元）	1,375	1,262	1,140
非擔任主管全時員工薪資中位數（NTD千元）	1,108	1,067	974
同業公司非擔任主管全時員工薪資平均數（NTD千元）	1,299	1,201	1,307

5.2.3 多元的員工福利

員工福利方面，為促進同仁工作效率，提供多項激勵政策、福利措施及舒適的辦公環境，並透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力及增進同事間良性互動。

■ 點序科技員工福利項目

福利	政策
薪資與激勵	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 久任員工獎勵：凡服務分別滿5年、10年及15年之資深員工，於年終尾牙活動時由總經理表揚並頒發金幣和禮品，感念同仁長時間對公司的付出。 ✓ 多元化薪酬制度：包含年節獎金、績效獎金、專利獎金、激勵獎金、介紹獎金、員工認股權憑證..等。
休假與出勤	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 彈性上下班、設有彈性工時制度。 ✓ 優於勞基法給假制度，到職即享有彈休假及年度特休。
保險與健康	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>保險</u> 勞保、健保、員工免費團體保險，公司全額負擔之團體保險（壽險、意外險、住院醫療險、職災等）並可替配偶、子女及父母投保團體保險，讓眷屬也能同樣享受公司提供的保障。 ✓ <u>免費健康檢查</u> 點序科技每年提供優於法令之健康檢查措施，以維護及照顧全體員工之健康。
員工旅遊補助	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 提供年度員工旅遊補助費用，讓同仁創造與同事及家人美好的回憶。
家庭日	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 每年由福委會舉辦家庭日，邀請同仁眷屬一起同樂；2024年家庭日地點為六福村。
其他福利	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 成立多元化社團，包括：熱音社、羽球社...等，並提供社團活動補助。 ✓ 免費加班便當。 ✓ 每周下午茶；雙月 Happy hour 慶生會餐點。 ✓ 婚喪喜慶慰問金、生育禮金致送。 ✓ 每季部門聚餐，促進部門交流。 ✓ 英文訓練補助。 ✓ 友善車位，優先提供孕婦及行動不便同仁汽機車位。 ✓ 員工急難救助。 ✓ 五一勞動節、中秋節、端午節與生日禮券。

■ 退休金計劃

為使點序科技員工在職時能安心工作，並維護其退休後生活，本公司依勞動基準法及勞工退休金條例適用新制，每月依政府規定之工資分級表，按月提繳員工每月工資之6%至勞保局員工個人專戶，及依員工意願協助配合自願提繳作業。此外，若員工符合勞動基準法訂定之員工退休金辦法資格，則依退休金條例之規定辦理退休相關事宜。

5.2.4 育嬰假

點序科技依據《性別工作平等法》實施完善育嬰留職停薪的制度，男性及女性同仁皆可申請，讓同仁可以全心全意照護家庭新成員。

年度	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
申請育嬰留停員工數註 1	1	5	0	8	0	7
育嬰留停期滿後應復職的員工數 (A) 註 2	1	2	0	6	0	3
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) 註 3	0	2	0	6	0	3
前年度申請復職後十二個月後仍在職的員工數 (C) 註 4	0	2	0	2	0	6
復職率 (B/A) 註 5	0%	100%	0%	100%	0%	100%
留任率 (當年度 C/前一年度 B) 註 6	0%	50% 註 7	0%	100%	0%	100%

註1：於該年間實際留停人數

註2：於該年間預計復職日人數

註3：預計復職日於該年間且已實際復職人數

註4：實際復職日於前一年且復職後在職滿一年

註5：復職率= (當年度實際復職員工總數 B / 當年度應復職員工總數 A) *100%

註6：留任率= (復職後十二個月仍在職員工總數 C / 前一實際復職人數 B) *100%

註7：2021年育嬰留停期滿後實際復職的員工數為4人

5.3 人才培育與發展

人才為點序科技的重要核心，點序科技透過多元的招募管道找尋合適的專業人才，除了透過官方網站、人力銀行、研發替代役專案或其他徵才活動進行招募，並制訂「介紹獎金管理辦法」鼓勵內部同仁推薦優秀人才一同加入點序科技。

管理方針	人才培育與留任
政策與承諾	為各層級、不同職位別的主管和同仁，提供多元的學習管道和訓練體系，協助其工作及職涯上的發展。
管理措施	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 持續辦理教育訓練課程，提升同仁所需的能力。 ➢ 每年透過單位年度訓練計畫適時規劃同仁內訓及外訓。 ➢ E-Learning 系統讓同仁自主學習。 ➢ 英文相關教育訓練補助。
目標	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>短期</u>：有效安排在職教育訓練，增進工作能力。 ➢ <u>中長期</u>：建立儲備管理人才庫，推動高潛力人才培訓制度。

管理方針	人才培育與留任
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 訓練課程課後滿意度報告 ➢ 訓練課程參與率
負責部門	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 人力資源部
申訴溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 勞資會議 ➢ 申訴信箱 ➢ 申訴專線 ➢ 職工福利委員會會議 ➢ 經營管理會議 ➢ Company Meeting

5.3.1 人才發展管理

點序科技重視人才培育，提供良好訓練環境及各項專業培訓，透過多元化的訓練發展方案增進員工的知識技能，確保公司有創新研發的動力及因應全球產業變化挑戰的能力，並依單位組織發展與年度目標，制定訓練計畫及安排實體課程，包含新人訓、部門專業訓練、職能發展訓練及個人發展計劃等，並於課後執行滿意度調查，了解同仁對於課程的想法。新進同仁報到當天由各部門負責同仁宣導公司內部各項規章制度與相關知識，再由所屬部門對其進行職務所需專項培訓，瞭解工作關聯的人事物與工作相關訓練，協助新進同仁擬定職務相關發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

除了實體課程外，更建立豐富E-learning課程，讓員工隨時都可以學習，不受時間與環境限制。點序科技整合運用內外部豐富學習資源，使同仁學習範圍更加延伸、擴大學習效益、完整保留課程資料和員工學習履歷，並提高教育訓練統計分析效率找出成功訓練模式。

2024年度教育訓練受訓人數達2,286人次，平均訓練時數共計8.8小時/人。

		2022		2023		2024	
		人次	訓練時數	人次	訓練時數	人次	訓練時數
員工訓練時數	研發人員	1515	2699	1265	1294.2	1646	1809.2
	對外人員	325	840.7	191	369.2	311	588.1
	行政支援	156	708.9	193	331.6	329	478.2
課程訓練時數	通識課程	732	1774	721	271	820	412.5
	專業職能課程	1083	1656.1	631	756	536	800.7
	管理職能課程	181	818.5	297	968	930	1662.3
	總計	1996	4248.6	1649	1995	2286	2875.5
	平均時數	14.8小時/人		6.3小時/人		8.8小時/人	

註：平均時數：總訓練時數 ÷ 該年平均人數

5.3.2 績效考核機制

點序科技員工之工作表現與工作成果給予公正、客觀、適切之考核，並作為未來工作職務調整、發展及各項獎懲與調薪之參考依據，藉由績效考核過程協助員工成長，進而促進員工生涯規劃與公司組織發展相結合。

考核時間	對象 ^{註1}	考核方式	績效發展
Q1績效考核	正職員工	考核主管應對於受考核人每季工作成果、工作能力與態度進行改善建議及評分，建議可將討論內容記錄於考核表內。於當年度年底時，考核主管應檢視全年工作表現狀況，給予年度考核評等，並對於受考核人次年度之工作目標予以討論及建議，考核主管須確實與受考核人進行績效面談，必須記錄在第四季考核表的績效面談欄位中	提升同仁職涯發展
Q2績效考核			
Q3績效考核			
Q4績效考核			

績效考核統計	2022			2023			2024		
	應考核人數	實際考核人數	考核比率	應考核人數	實際考核人數	考核比率	應考核人數	實際考核人數	考核比率
男性	176	176	100%	194	194	100%	200	200	100%
女性	73	73	100%	78	78	100%	78	78	100%
非管理職	214	214	100%	236	236	100%	236	236	100%
管理職	35	35	100%	36	36	100%	42	42	100%

註: 未列入績效考核為任職未滿3月員工、留停未復職員工、總經理。

5.4 職業安全衛生

5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司係IC設計公司，辦公環境相對單純，為了提供安全無虞的工作環境，我們遵守《職業安全法》等法規規範，並於公司建置標準消防設施與環控安全設備。遵照政府法令規定，設置職業安全衛生部之一級管理單位，負責擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，指導有關部門實施，並依規定定期申報職業災害統計資料。

相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過佈告欄、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。目前辦公場所安全保護措施以至少每年一次實施消防維護作業及實地演練、24小時刷卡門禁管理、聘任專業的職業衛生護理人員及每月醫師駐診進行臨場健康服務，提供員工安全及工作環境之保護。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

每年配合辦公室園區定期舉辦之靜態消防講習與演習並於當天下午進行全體園區同仁之避難、疏散等防災動態模擬演練。園區設置管理委員會維護園區之安全與清潔管理，在大門口有專責警衛負責人員上下班進出安全、園區內公共區域之環境安全及清潔維護有專責管理委員負

責統籌規劃。

■ 重大風險項目與因應措施

具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
實驗室焊錫操作	<ul style="list-style-type: none"> ■ 因操作焊錫不慎吸入有毒氣體。 ■ 長時間工作重複性操作，容易導致背部或手腕痠痛等人因性危害可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 使用無鉛鉛錫，操作時開啟排煙設備，避免吸入有毒氣體。 ■ 提供舒適可調整高度之椅子並給予適度休息。 ■ 提供每年血液鉛含量檢測。
恆溫恆濕試驗機操作	<ul style="list-style-type: none"> ■ 因進行產品長時間測試，試驗機排出的熱氣散熱不良時，容易造成周圍環境溫度過高而發生危險。 ■ 設備運行時內部溫度較高，開啟時可能有燙傷風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 恆溫恆濕機設置於獨立實驗室，實驗室內配有冷氣空調及全熱交換機以輔助散熱，並裝設溫度監控設備，確保環境穩定。 ■ 配有防護手套以降低作業風險。 ■ 落實試驗機操作標準作業流程及人員訓練。

5.4.3 職安衛教育訓練

本公司重視安全文化之建立，員工為公司最重要資產，為了保障每位同仁的健康和安全，點序科技落實工作環境之安全管理，為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練。定期參加大樓舉辦針對廠戶員工進行滅火器及消防栓箱等滅火設備之使用訓練，以及避難逃生之演練，以確保辦公環境均符合消防相關法規。

本公司具備專業證照環安衛人員如下：

- ✓ 職業安全衛生業務主管 2人
- ✓ 職業安全衛生管理員 1人
- ✓ 勞工健康服務護理人員 1人
- ✓ 防火管理人 1人
- ✓ 急救人員 11人

5.4.4 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，點序科技遵循《職業安全衛生管理法》及勞工健康保護四大計畫，分別為執行職務遭受不法侵害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、人因危害預防計畫及母性健康保護計畫，讓員工身心都能獲得妥善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	行動方案
執行職務遭受不法侵害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 舉辦性騷擾防治教育訓練。 ■ 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 以心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力，依問卷結果給予相關協助。 ■ 每年調查異常工作負荷促發疾病高風險者，並安排高風險個案與醫師面談，或與人資部、單位主管進行工作調整。 ■ 舉辦相關健康講座及活動。
人因危害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年舉辦免費員工健康檢查及填寫肌肉骨骼調查表，並依結果安排醫師面談或工安現場訪視。 ■ 每位員工提供可調式座椅，可依需求自行調整高度，避免腰痠背痛。 ■ 舉辦相關健康講座及活動。
母性健康保護計畫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提供哺乳友善環境，設置哺乳室。 ■ 開放穿著平底鞋。 ■ 提供法令產假、陪產假。 ■ 提供復職協助措施。 ■ 安排醫師面談評估，並提供好孕禮。

■ 健康檢查

點序科技以優於法規之標準來規劃最完整、最適合同仁的健檢項目，除年度健檢之外，新人到職前也另外安排新人體格檢查。除此之外，每年提供二至三家健檢醫院供同仁選擇，2024年接受同仁健檢服務共有251人。同仁眷屬亦可比照同仁資格，享有相同規格的健檢內容及優惠價格。

■ 臨場健康服務

依據勞動部「勞工健康保護規則」之法令規定，聘任專業的職業衛生護理人員，並與台大新竹分院醫師特約合作，推動職業安全衛生的四大計畫，以提供勞工專業的健康服務。臨場服務協助同仁依健檢結果進行分析與追蹤，並提供健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等諮詢。

■ 健康促進

對母性健康保護及異常工作負荷於2024年度共評估6人次，均無中度與高度風險人員。公司不定期舉行健康講座、健走比賽、發送健康電子報，提供同仁多管道的健康衛教資訊汲取。

5.4.5 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，點序科技以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近三年來，點序科技未發生工傷事故。

項目	內容／年度	2022	2023	2024
工傷事故註1	廠內失能傷害件數	0	0	0
	廠內失能傷害人數	0	0	0
	公出期間失能傷害件數	0	0	0
	公出期間失能傷害人數	0	0	0
	損失工作日	0	0	0
通勤交通事故	傷害件數	2	3	3
	損失工作日	3.1	1.6	5
總工作時數註2		571,312	613,536	653,648
失能傷害頻率FR註3		0	0	0
失能傷害嚴重率SR註4		0	0	0
職業病率ODR註5		0	0	0

註1：依據GRI403-9的指引，工傷數據不含員工自行通勤發生之交通事故。

註2：總工作時數為全體員工總工作時數。

註3：失能傷害頻率（Disabling Injury Frequency Rate, FR）=工傷事件數×1,000,000/總工作時數。

註4：失能傷害嚴重率（Disabling Injury Severity Rate, SR）=總損失日數×1,000,000/總工作時數。依照職安署規範，計算結果數值精度為採計至整數位，小數點以後捨棄。

註5：職業病率（Occupational Diseases Rate, ODR）=職業病事件件數÷總工作小時×200,000。

註6：重大職業災害定義為（1）發生死亡災害（2）發生災害之罹災人數在三人以上（3）發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療（4）其他經中央主管機關指定公告之災害。

5.5 社會公益

點序科技重視社會公益發展，推動愛心捐助活動，福委會發起愛心捐助及健身器材內部義賣，善款全數捐助陽光社會福利基金會、兒福聯盟、現代婦女基金會、台灣之心愛護動物協會。2024年度福委會購買微笑天使烘焙坊的手工餅乾禮盒贈予同仁，參與人數共計305人，金額為新台幣137仟元。福委會推動購買熊米屋愛心烘焙坊的手工餅乾禮盒活動，同仁自發性參與公益活動，金額為新台幣33仟元。2024年末愛心年菜義賣-透過鮮食家舉辦年菜募集，分別分送給四家基金會（1919銀行、育成基金會、雙福基金會、切膚之愛基金會），金額為新台幣118仟元。



6. 附錄：GRI Standards 索引表

使用聲明	點序科技股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	不適用

■ GRI 2：一般揭露 2021

GRI標準	揭露項目	章節	頁碼
組織與報導實務	2-1 組織詳細資訊	1.1 關於點序科技	4
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
	2-4 資訊重編	關於本報告書	2
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	2
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於點序科技 4.1 價值鏈與客戶關係管理 4.2 永續供應鏈	4 31 34
	2-7 員工	5.1.2 人力結構與多元職場	37
	2-8 非員工的工作者	5.1.2 人力結構與多元職場	37
治理	2-9 治理結構及組成	2.1.1 公司結構與董事會組成	14
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會成員提名及遴選	16
	2-11 最高治理單位的主席	2.1.2 董事會成員提名及遴選	16
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.6 公司治理永續發展	19
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 永續治理架構	5
		2.1.6 公司治理永續發展	19
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理架構 2.1.6 公司治理永續發展	5 19
	2-15 利益衝突	2.1.2 董事會成員提名及遴選	16
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1.6 公司治理永續發展	19
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1 公司結構與董事會組成	14
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.4 績效評估	17
	2-19 薪酬政策	2.1.5 薪酬政策	19
	2-20 薪酬決定流程	2.1.5 薪酬政策	19
2-21 年度總薪酬比率	薪酬基於保密原則不予揭露	NA	

GRI標準	揭露項目	章節	頁碼
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	3
	2-23 政策承諾	2.2 誠信經營	20
	2-24 納入政策承諾	2.2 誠信經營	20
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4 利害關係人議合溝通	7
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.2 吹哨者制度	21
	2-27 法規遵循	2.4 法規遵循	24
	2-28 公協會的會員資格	1.1 關於點序科技	4
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人議合溝通	7
	2-30 團體協約	本公司未成立工會	NA

■ GRI 3：重大主題 2021

GRI標準	揭露項目	章節	頁碼
重大主題揭露	3-1 決定重大主題的流程	1.5 重大議題鑑別與分析	8
	3-2 重大主題列表	1.5 重大議題鑑別與分析	8
	3-3 重大主題管理	1.5 重大議題鑑別與分析	8

■ 特定主題準則揭露

GRI標準	揭露項目	章節	頁碼
GRI 200系列（經濟面）			
GRI 201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運與財務狀況	6
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷因應	26
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.2.3 多元的員工福利	41
	201-4 政府補助	1.3 營運與財務狀況	6
GRI 204 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.2.3 實務採購	35
GRI 205 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2.1 反貪腐制度	20
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1 反貪腐制度	20
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.1 反貪腐制度	20
GRI 206 反競爭	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 法規遵循	24

GRI標準	揭露項目	章節	頁碼
GRI 207	207-1 稅務方針	1.6 稅務	12
GRI 300系列 (環境面)			
GRI 302 能源	302-1 組織內部的能源消耗	3.2.2 能源使用概況	27
	302-3 能源密集度	3.2.2 能源使用概況	27
	302-4 減少能源消耗	3.2.4 減量及節能措施	29
GRI 303 水與 放流水	303-1 共享水資源之相互影響	3.4.1 水資源風險評估	30
	303-3 取水量	3.4.2 取水、耗水與排水	30
GRI 305 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體管理	28
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體管理	28
	305-4 溫室氣體排放強度	3.2.3 溫室氣體管理	28
GRI 306 廢棄物	306-2 廢棄物重大衝擊管理	3.3.1 廢棄物管理制度	29
	306-3 廢棄物的產生	3.3.2 廢棄物的產生	29
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.3.2 廢棄物的產生	29
	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.2 供應鏈篩選與評鑑	35
GRI 400系列 (社會面)			
GRI 401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.2.1 新進與離職狀況	39
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.3 多元的員工福利	41
	401-3 育嬰假	5.2.4 育嬰假	42
GRI 403 職業安全 衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4.1 職安衛政策與管理系統	44
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.2 危害辨識與風險評估管理	44
	403-3 職業健康服務	5.4.4 職業健康服務與促進活動	45
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4.1 職安衛政策與管理系統	44
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.3 職安衛教育訓練	45
	403-6 工作者健康促進	5.4.4 職業健康服務與促進活動	45
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.4 職業健康服務與促進活動	44 45
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 職安衛政策與管理系統	44
	403-9 職業傷害	5.4.5 職業傷害與職業病	47
	403-10 職業病	5.4.5 職業傷害與職業病	47
GRI404	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 人才發展管理	43

GRI標準	揭露項目	章節	頁碼
訓練與教育	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3.2 績效考核機制	44
GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	5.1.2 人力結構與多元職場	37
GRI 406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 推動職場人權保障	37
GRI 408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 推動職場人權保障	37
GRI 414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.2 供應鏈篩選與評鑑	35
GRI 416 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1.3 產品品質 4.2.5 有害物質管理	34 36