

協益電子股份有限公司

SIRTEC

2024 年度

永續報告書

Sustainability Report



環境保護 ↔ 社會責任 ↔ 公司治理

Environmental ↔ Social ↔ Governance

2025 年 08 月出版

目錄

目錄.....	1
經營者的話.....	3
關於本報告書.....	5
報告書撰寫原則.....	5
報告書範疇與邊界.....	5
報告書發行.....	6
聯絡方式.....	6
永續績效.....	7
1. 關於協益.....	8
1.1 公司簡介.....	8
1.2 營運據點.....	9
1.3 公司產品、技術及產製過程.....	10
1.4 市場及銷售概述.....	14
1.5 經營績效.....	15
1.6 獲獎與認證記錄.....	16
1.7 主要倡議與參與.....	18
2. 利害關係人與重大議題.....	19
2.1 利害關係人鑑別.....	19
2.2 利害關係人溝通與關注議題.....	19
2.3 重大性議題鑑別及流程.....	21
3. 公司治理.....	23
3.1 公司治理架構.....	23
3.2 董事會與其他委員會運作.....	24
3.3 誠信經營與內控制度.....	28

3.4 稅務與股利政策	29
3.5 資通安全管理.....	31
4. 員工權益與幸福職場	34
4.1 人力結構與聘僱多元.....	34
4.2 薪酬與退休制度	35
4.3 教育訓練與職涯發展.....	37
4.4 職場安全與健康管理.....	38
4.5 性別平等與人權保障.....	46
4.6 員工福利與照顧	49
5. 環境永續	51
5.1 氣候變遷與法規風險因應.....	51
5.2 節能減碳行動與設備汰換	53
5.3 資源使用與污染防治.....	54
5.4 環保支出資訊.....	56
5.5 溫室氣體盤查.....	56
附錄.....	59
GRI 對照表.....	59
永續揭露指標(電子零組件業)	63

經營者的話

本公司成立於民國57年，深耕台灣57年，總公司設於台北市，在台灣桃園、大陸廣東、越南海防及泰國春武里有工廠，我們多年來能持續永續經營，主係專注於精密模具製作，並致力於產業轉型，參與客戶的產品設計和配合客戶移動供應鏈。

近年投資自動化智慧機械設備，製作高精度高附加價值的模具，運用數位化模擬輸出模具參數，快速提供機構件組立圖予客戶，縮短產品設計開發到量產的時程，成為事務機碳粉匣產品的專業廠商；另持續配合客端投資高階電路板的高速加工機，使本公司產品從一般電路板轉型為高階AI伺服器的電路板。

我們堅信永續經營的發展核心，不僅僅是注重經營績效及獲利，也應注意利害關係人的期望。自2010年起，已連續十五年發行企業社會責任報告書/永續報告書，向所有利害關係人，傳遞我們實踐永續發展的理念。

2024年我們在環境(Environmental)、社會(Social)、治理(Governance)主軸，積極投入心力如下：

【環境：減碳排、愛地球】

投資導入碳盤查資訊系統，透過數位化方式進行統計及分析和管理的溫室氣體各範疇之數據，當新增環境關注議題也可相應增加項目進行數據的收集，以大數據來提供決策參考，集中挑選議題及討論並找出減少溫室氣體排放的對策。目前已於生產過程中執行回收塑料並加工成二次料，並建議客戶使用，以期降低對石油化學的依賴和環境的污染，在包材方面做集中回收並通知供應商回收重複再利用，最終共同減少伐樹、保護森林為動物留存棲地。

近年氣候變遷風險是重點關注議題，我們除了投資上述軟體來管理相關數據，並積極參與工廠當地協會的活動，一起與鄰里為地方環境貢獻心力。

考量我們工廠多設置於平地近海多風的地帶上，在硬體上，觀音廠為避免風雨的危害，進行空壓機房更換屋頂和建材升級，對屋簷、圍牆、內外溝渠進行植物清

理，廠內外綠化帶植栽修剪更換及加固，委請外部安檢機構對廠內進行安全隱患檢查，依其建議改善消防及通道和防火門等；大園廠進行圍牆整建和大型植栽修剪和清運；越南廠進行屋頂加固及防風閘門改良、電力及排水設施複查；大陸地區各廠進行建築物測漏檢查和改良，並定期實施消防演練，確保員工及財產的安全。

【社會：關心、關懷、樂群】

本公司注重多元平等、人權維護等議題，並投入職場不法宣導和工作環境改善。

除了原有設置醫務室配置專責護士及急救藥品和器材等，緊急時為員工檢傷及包紮和處置微型傷口後，評估是否轉送醫院，平日也以多語系宣導健康新知。另新聘請長庚醫院醫師到廠駐診及衛教諮詢，追蹤健康檢查數據不佳的員工，提供諮詢及評估和建議員工是否應至醫院做進一步檢查和進行醫療處置。

我們在多國籍員工方面，配有翻譯及舍監協助不同國籍員工的生活諮詢與協助，並辦理假日樂群旅遊。新增有薪生日假，鼓勵員工當日或當月休假，在特定日期裡關心自己，做自己喜歡的事，提升身心健康。修改福利委員會辦法，提高福利金提撥，增加勞動節、端午節、中秋節及生日、婚喪喜慶禮金。

【治理：遵法、守規、共榮】

推行法規鑑別會議，與客戶共同參與RBA責任商業聯盟，投入資金改善網路設備及提升資訊安全管理，在合理安全及遵守法規環境中與利害關係人共創營運榮耀，以股利回饋予全體股東，實踐永續發展，與社會共同繁榮。



林欽敬

關於本報告書

2024年永續報告書是協益電子股份有限公司(股票代號：5356，以下簡稱「協益」、「本公司」或「我們」)，逐年發行的非財務資訊揭露的報告書。

多年來，本公司專注於本業經營，重視財務體質，已連續30年以上配發股利予股東；持續與員工及供應商共同合作，以高質化的模具及積極快速的供應鏈，為終端客戶及社會大眾提供品質良好的產品；我們秉持社會公民精神，依循永續發展規範，致力於環境保護、善盡社會責任、提升公司治理等面向，向利害關係人及社會大眾揭露我們積極永續發展與實踐社會責任的努力與成果。

每年所發行之企業社會責任報告書與永續發展報告書，皆可於本公司官方網站 <http://www.sirtec.com.tw> 中下載。

報告書撰寫原則

本報告書遵循上市上櫃公司永續發展實務守則之規範，並參照GRI準則2021(GRI Universal Standards 2021)所列之指導方針及架構撰寫。

報告書範疇與邊界

本報告書揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日；內容範圍為本公司在臺灣之營運單位；所使用財務數據引用經會計師簽證之公開財務報告，其他相關資料及數據為公司自行統計、分析，並依管理層級逐層審閱、核定。

報告書發行

版本		出版時間	撰寫原則
現行	2024 年永續報告書	2025 年 8 月	GRI 準則 2021 及遵循上市上櫃公司永續發展實務守則之規範
上次	2023 年永續報告書	2024 年 8 月	
下次	2025 年永續報告書	預計 2026 年 8 月	

聯絡方式

如果您對於《2024 年協益永續發展報告書》有任何指教，歡迎您將寶貴的意見訊息傳達給我們。

聯絡人：企業永續發展專案小組

地址：台北市中正區館前路49號3樓

電話：(02)7725-5356

E-mail：amy.an@sirtec.com.tw



永續績效



E 環境保護面

- 2024 年導入溫室氣體盤查系統。
- 2024 年度並無因污染環境所受損失。
- 2024 年度無發生排放破壞臭氧層之物質與嚴重洩漏事件。



S 社會責任面

- 2024 年未有需通報職業災害及職業病之案件。
- 員工訓練時數：6,326小時(2023年)→8,971小時(2024年)



G 公司治理面

- 2024 年董事會共召開 8 次，董事出席率 92.9 %。
- 2024 年無任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之事件。
- 2024 年無發生重大資通安全事件，亦無損失或影響。

本公司為響應證券櫃檯買賣中心永續發展債券篇章，於 2024 年 5 月起投資群益 ESG20 年期以上 BBB 投資等級公司債 ETF 證券投資信託基金，截至 2024 年底計投資 1,400 張。

其投資範圍為：ICE ESG 20+ Year BBB Large Cap Developed Markets US Corporate Constrained Index 在美國市場發行之美元公司債，且篩選條件加入 ESG 風險分數控管，並排除爭議性產業等公司，投資債券信評介於 BBB+~BBB- 級公司債，且剩餘年限超過 20 年，發行人國家為成熟市場，流通在外發行量 10 億美元以上之公司債等指數。本指數的成分債券為 20 年期以上，ESG 表現較佳且信用評等為 BBB-~BBB+ 級的美元公司債券。此基金為投資環境、社會及治理相關主

題之基金，可能有 ESG 評鑑標準之差異風險、ESG 評鑑標準之主觀判斷風險、對第三方資料來源之依賴風險、對特定 ESG 投資重點之集中度風險以及 ESG 基金之其他可能風險。

1. 關於協益

1.1 公司簡介

SIRTEC	
公司名稱	協益電子股份有限公司
創立日期	1968 年 7 月
資本額	新台幣 1,030,400 仟元
台灣員工人數	332 人 (2024/12/31)
股票代碼	5356
經營管理	<p>一直以來我們深信，「研究開發、技術創新、以人為本、以客為尊、降低成本、創造雙贏、達到綠色環保」的經營理念是公司永續經營的目標，而追求品質，創新與服務是公司管理的宗旨。唯有降低產品生產成本，掌握原、物料市場訊息，及完全地控制產品品質才是回饋客戶與提升競爭力的不二法門。相信以協益的豐富經驗，團隊默契，品質控制，充裕資金與製造優勢等五大競爭優勢，必能成為客戶提升產品競爭力的最佳夥伴。</p> <p>公司積極推動當責管理，建立公司當責文化，更進一步發揮 One More Ounce & Get Results 精神，以持續協益的競爭優勢。</p>

1.2 營運據點



				
<p>越南協益廠(2020年) ●位置：海防市 ●佔地面積：57,706m² 塑膠製品生產、加工組裝、SMT打件、測試及組包裝</p>	<p>珠海協益廠(2018年) 珠海協益光電廠(2021年) ●位置：珠海市香洲區 ●佔地面積： 22,768m²(珠海協益廠) 塑膠製品開模成型組裝 4,441m²(珠海協益光電廠) PCBA產品加工製造</p>	<p>東莞協益廠(1998年) 東莞協勝廠(2004年) 東莞協益光電廠(2014年) ●位置：廣東省塘廈鎮 ●佔地面積： 16,458m²(東莞協益廠) 300m²(東莞協勝廠) 塑膠製品開模成型組裝 30m²(東莞協益光電廠) PCBA產品加工製造</p>	<p>桃園觀音廠(1991年) ●位置：桃園市觀音區 ●佔地面積：14,784m² 電子產品加工組裝測試 塑膠製品開模成型組裝</p>	<p>台北總公司(2014年) ●位置：台北市中正區 ●佔地面積：1,070m² 後勤支援： 稽核室、總經理室、總管理處、會計處、資訊處、業務處及採購處</p>

1.3 公司產品、技術及產製過程

一、主要產品

- (1) 手持行動裝置產品驅動面板。
- (2) 通訊產品之生產製造，例如網通之零件。
- (3) 網路儲存裝置(NAS, Network Attached Storage)
- (4) 塑膠製品(含雷射印表機碳粉匣、汽車音響/空調面板、汽車喇叭、數位電視盒以及自動給皂器)。
- (5) 警用密錄器 Law enforcement body camera SMT 打件生產。
- (6) 室內外射頻與光傳輸設備SMT打件。

二、主要原料之供應狀況

(一) 其他電子零組件及光電相關產品主要生產原料為：IC、印刷電路板、連接器、電晶體、Flash、LED、二極管、感應線圈、電感、磁珠、陶瓷濾波器、晶片電阻、晶片電容、可變電阻、振盪器。

除客戶指定用料由國外採購外，本公司採購來源分散，因此原料供應尚屬順暢。

(二) 塑膠相關產品主要生產原料為：PC/ABS、ABS、PC、POM、Nylon、PS、PP等塑膠粒子，除客戶指定用料由國外採購外，國內石化工業發展久遠塑膠原料皆可採購且本公司採購來源分散，因受後疫情時代通貨膨脹、美國急速升息等因素影響，原材料價格波動較大，但供應基本穩定。

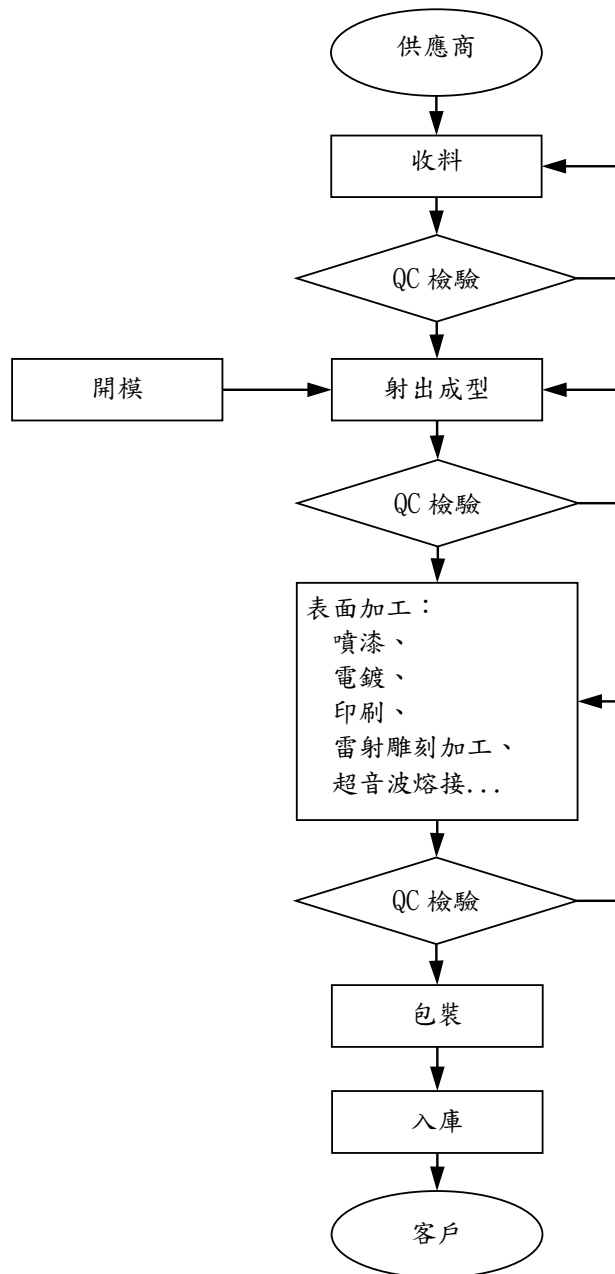
三、製造產品責任

本公司除了秉持不斷研發創新及追求卓越之精神，製造安全、可信賴及高品質的產品，並已取得IECQ QC 080000《有害物質流程管理系統 HSPM》之認證；對於採購原物料亦根據限制使用有害物質的環保規定，減少包裝材料並使用可回收和無毒性材料，達到 WEEE 與 RoHS 國際環保法令要求。

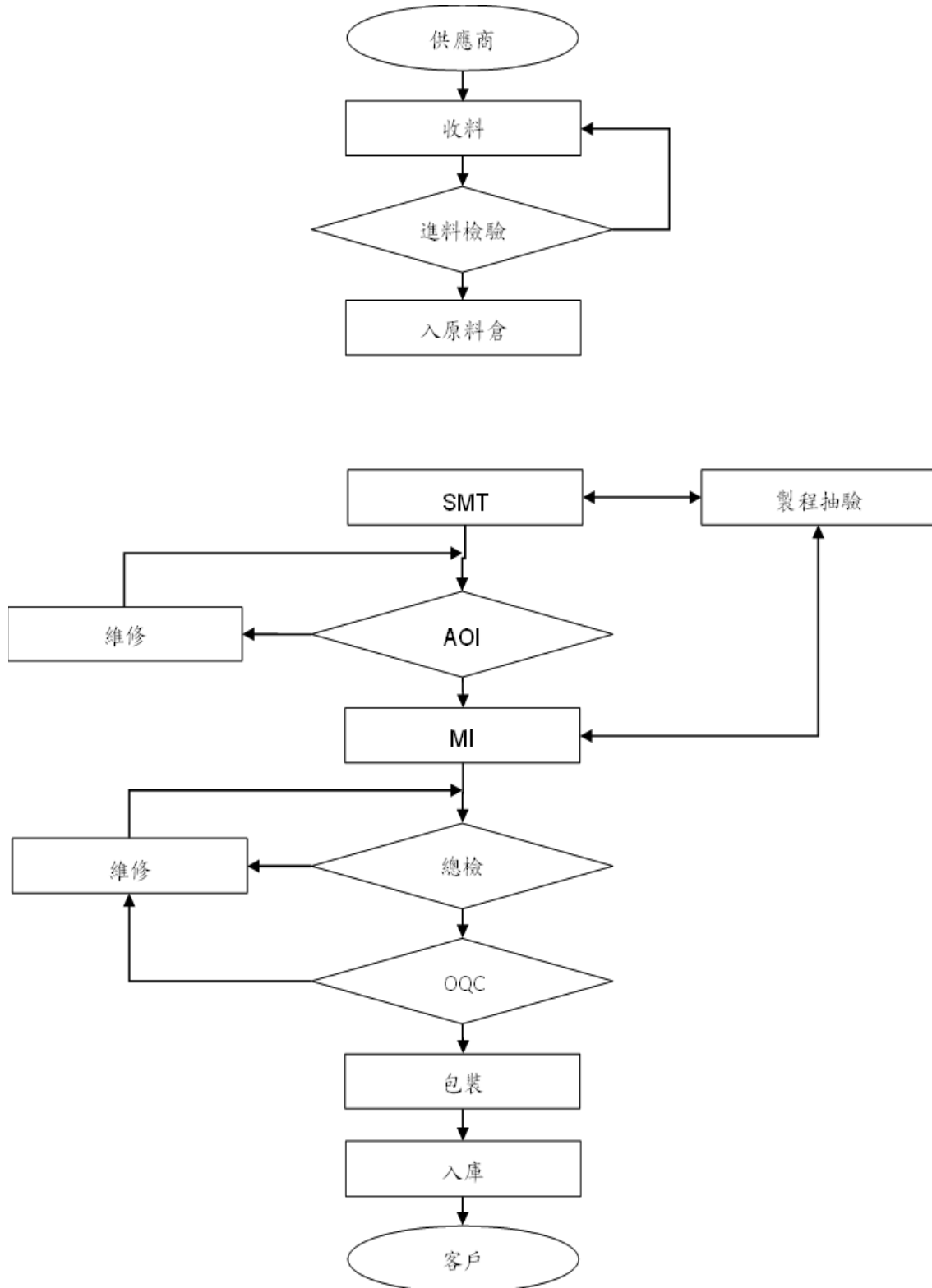
四、主要產品之重要用途及產製過程

(一) 塑膠製品：主要配合電子產品及民生消費性產品之外殼塑件射出成型與加工。

主要製程如下圖所示：



(二) 液晶電視和電競週邊之組測包、USB 擴充基座和汽車電子零件之 SMT 打件、測試、組裝和包裝。主要製程如下圖所示：



五、技術及研發概況

本公司具有模流分析系統，藉由模流分析軟體的運用，經過電腦運算模擬出塑料在模具中的流動及充填情形，對於成型過程中各項壓力、速度、溫度、時間及位置等，均可作精確的預測，藉此獲得最佳的成型件。

(一) 塑膠射出成型技術：

MuCell(微細發泡注塑)特點是指在超臨界狀態氣液體混合物經由注入塑膠的過程，將混合物注入模腔中，在模腔中由於高壓氣體在低壓處膨脹，可達到重量減輕；同時氣體在模腔中高低壓處生成不同大小的氣核，讓壓力均衡，也改善了塑膠件射出時，可能產生翹曲變形的問題。

(二) RHCM(高速高溫成型技術)：

將模具型腔表面加熱到塑膠的熱變形溫度，然後注入塑膠，注塑過程中，模具的溫度保持不變，完畢後模具的溫度快速下降至取出產品，下一注射處理啟動，模具表面迅速加熱。模具溫度升高和降低都很快。這樣的工藝讓塑膠材質在射出時，除了可提高產品表面的光澤度之外，更不會產生結合線的問題，相對於需要咬花的產品，RHCM比傳統模具射出的完整度更高，而對於含有玻璃纖維之產品，表面更不會有浮纖之情形出現。

(三) MES(製造執行系統)：

MES(製造執行系統)能通過信息傳遞對從訂單下達到產品完成的整個生產過程進行優化管理。當工廠發生實時事件時，MES能對此及時做出反應、報告，並用當前的準確數據對它們進行指導和處理。這種對狀態變化的迅速響應使MES能夠減少企業內部沒有附加值的活動，有效地指導工廠的生產運作過程，從而使其既能提高工廠及時交貨能力，改善物料的流通性能，又能提高生產回報率。MES還通過雙向的直接通訊ERP在企業內部和整個產品供應鏈中提供有關產品行為的關鍵任務信息。

模具智慧製造導入，達到效率提升，縮短開發週期，現場作業標準化使設備有效利用率提升，使重複性技術作業被系統取代，減少對技術性人力的依賴，達到模具開發高度“智”動化，減少人為異常所造成的損失。

1.4 市場及銷售概述

一、目前之產品項目及營業比重

產品別	年度	2023年度	2024年度
		百分比	百分比
電腦周邊		38.51%	79.38%
其他電子零組件		47.04%	12.67%
塑膠製品		14.45%	7.95%
合計		100%	100%

二、銷售地區分析

單位：新台幣仟元

地區別	年度	2024年度	
		銷售淨額	所佔比例
台灣		424,219	10.94%
中國		1,337,305	34.48%
瑞士		866,096	22.33%
美國		613,893	15.83%
其他		636,654	16.42%
合計		3,878,167	100.00%

三、競爭利基

提供一站購足以及垂直整合一貫化之服務：本公司定位為專業代工廠，並且有台灣及海外廠區之生產據點營運，根據出貨最佳化考量，例如貿易條件、關稅、碳稅等成本調整出貨地點，可配合客戶包括電子電路、SMT 生產線到塑膠射出成型、模具開發及產品組裝等之客製化服務。更有優質 NPI(New Product In-troduction) 新產品研發階段的服務客戶在產品開發初期優化符合生產的設計降低成本。

1.5 經營績效

協益電子致力於推動強化經營體質，並提升技術層次及繼續降低成本之各項專案，毛利率得以維持於本公司正常毛利區間，並透過工廠改善計畫提升服務優勢維持利基。詳細之營運績效分析請詳本公司一一三年度年報。

分析項目		年度	
		2023年度	2024年度
財務收支	營業收入淨額	3,320,741	3,878,167
	營業毛利	297,685	509,160
	稅後純益	608,552	312,487
	稅後純益	558,828	221,897
獲利能力	資產報酬率(%)	9.41	3.70
	權益報酬率(%)	12.46	4.77
	稅前純益占實收資本額比率(%)	59.06	30.33
	純益率(%)	16.83	5.72
	每股盈餘(元)	5.48	2.16

1.6 獲獎與認證記錄

★獲獎、認證記錄★

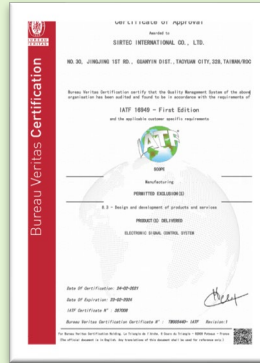
ISO 9001	品質管理系統
ISO 14001	環境管理系統
ISO 45001	職業安全衛生管理系統
IECQ QC 080000	有害物質流程管理系統
IATF16949	汽車業品質管理系統
ISO 13485	醫療器材品質管理系統
RBA	RBA 責任商業聯盟行為準則
TTQS	人才發展品質管理系統
Walmart ES	沃爾瑪認證道德標準
ISO 14064-1	溫室氣體盤查標準
Asus GP	綠色產品管理系統
OHSAS 18001	安全衛生管理
ISO/TS 16949	汽車產業品質管理
TS16949	全球汽車產業品質管理系統
ISO 14040/ 14044	生命週期評估

系統管理	品質管理系統	環境管理系統	職業安全衛生管理系統
認證	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
第三方認證	Bureau Veritas	Bureau Veritas	Bureau Veritas



系統管理	有害物質過程管理系統	汽車業品質管理系統
認證	IECQ QC 080000	IATF 16949
第三方認證	Bureau Veritas	Bureau Veritas

證書



1.7 主要倡議與參與

本公司及子公司皆積極參與相關商業及業務公會組織，並遵循相關國際性倡議規範(如衝突礦產禁用聲明 (Conflict Mineral Policy)、歐盟 RoHS《關於限制在電子電器設備中使用某些有害成分指令》(Restriction of Hazardous Substances)，並持續取得國際認證。同時積極參與外部協會組織(如下表)，藉由各產業公會定期或不定期會議，與產業會員緊密性溝通，發揮同業交流貢獻力量，進而帶動國內外產經交流。

參與協會組織	入會時間
 新北市工業會 New Taipei City Industrial Association	1975 年 08 月 20 日
 台灣區塑膠製品工業同業公會 TAIWAN PLASTICS INDUSTRY ASSOCIATION	1992 年 01 月 24 日
 台灣區電機電子工業同業公會 Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association	1995 年 07 月 03 日
桃園市觀音工業區廠商協進會	2001 年 07 月 01 日
桃園企業聯合會	2016 年 09 月 07 日
RBA 責任商業聯盟	2018 年 10 月 15 日
SEDEX 供應商道德資料交換平台	2023 年 07 月 19 日
中華民國三三企業交流會	2024 年 01 月 01 日

2. 利害關係人與重大議題

2.1 利害關係人鑑別

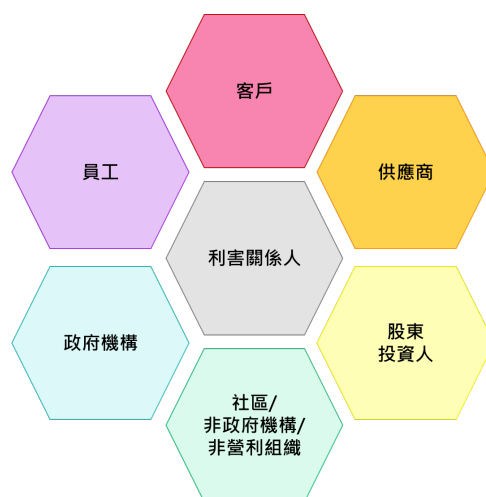
協益電子致力於永續經營，重視與利害關係人之間的良好互動與溝通，藉此掌握各方對企業的期待與關注。為系統性識別利害關係人，本公司由總管理處管理部依據以下兩項準則進行鑑別：

(1) 所有會受本公司營運決策直接或間接衝擊者

(2) 所有會直接或間接影響本公司營運決策者

參考國際趨勢（如 GRI 準則）、電子產業特性及實際營運情境，並結合公司各部門人員與外部利害關係人互動經驗，經永續相關人員召集與評估後，鑑別出本公司六大主要利害關係人類別如下：

- 員工
- 客戶
- 供應商
- 股東/投資人
- 政府機構
- 社區 / 非政府機構 / 非營利組織



2.2 利害關係人溝通與關注議題

企業要永續發展，必須瞭解利害關係人關切的議題，透過溝通管道與其溝通，做為永續發展的參考依據。

本公司除日常業務透過各種管道與利害關係人保持互動外，在企業網站上亦設有聯絡信箱，做為與利害關係人與公司最基礎之溝通管道，並由專人將溝通議題分送各權責單位予以回應。另本公司每年出版永續報告書，以期能以此交流管道，向利害關係人揭露在永續經營上所努力的事項及成效。

利害關係人	關注議題	溝通管道及回應方式
員工	公司治理 符合法令規範 職業安全與健康防護 / 員工發展 勞資關係 / 薪資福利 營運與績效	內部網站 公司性公告 就業安全 / 訓練發展 勞資會議 / 員工意見箱 各組織定期 / 不定期溝通
客戶	客戶服務 產品交期及價格 製程技術 產品品質與可靠性 設計支援 綠色產品 / 衝突礦產 / 禁限用物質政策	年度客戶滿意度 客戶業務評核 客戶技術評核 客戶稽核
供應商	供應鏈管理 環保、安全與衛生管理 符合法令規範	供應商業務檢討會議 供應商現場稽核 供應商問卷調查
股東/投資人	公司在產業中的競爭優勢 經營績效 獲利能力的持續提升 股利政策	年度股東大會 定期舉行法人說明會 透過電話及電子郵件回答投資人提問 每年發行公司年報、永續報告書、不定期於公開資訊觀測站發布重大訊息或於公司網站公佈公司各項新聞
社區/非政府機構/非營利組織	社會救助 / 急難救濟	參與社會公益活動、關懷弱勢
政府機構	節能減碳/溫室氣體減量 能資源管理 綠色產品資訊 區域聯防	公文往來 重視環保 / 永續發展

2.3 重大性議題鑑別及流程

為有效聚焦永續報告書揭露內容與利害關係人關注議題，協益電子由永續相關業務之承辦人員依循過往經驗、產業趨勢、法規要求與客戶關注事項，初步彙整永續相關主題，並作為重大性主題基礎。

重大性主題評估流程如下：

(1) 主題蒐集：由永續推動相關部門（如人資、環安、資安等）提供各單位近年執行之永續措施與關注議題，彙整出潛在主題清單。

(2) 內部判斷與確認：由永續報告書負責人員（含跨部門協調窗口）綜合考量法規要求（如 GRI 準則）、國際趨勢、客戶稽核關注重點及公司實際營運情況，進行主題篩選與確認。

(3) 主題分面分類：將確認後主題依據 ESG 三大構面進行分類，涵蓋治理、環境與社會等面向，以確保揭露完整性。

(4) 內容對應與揭露：依據鑑別結果安排各章節揭露，並佐以定量數據與管理方針說明，以利害關係人理解公司永續績效。

年度重大主題涵蓋如下：

◎ 治理/經濟面（G）

- 經營績效
- 法規遵循
- 誠信經營
- 公司治理
- 資訊安全與隱私保護

◎ 社會面（S）

- 員工福利
- 職業健康與安全
- 訓練發展

- 勞僱關係
- 人權及平等
- 供應商管理與採購實務

◎ 環境面 (E)

- 溫室氣體管理
- 原物料及廢棄物管理
- 水資源與能源管理

3. 公司治理

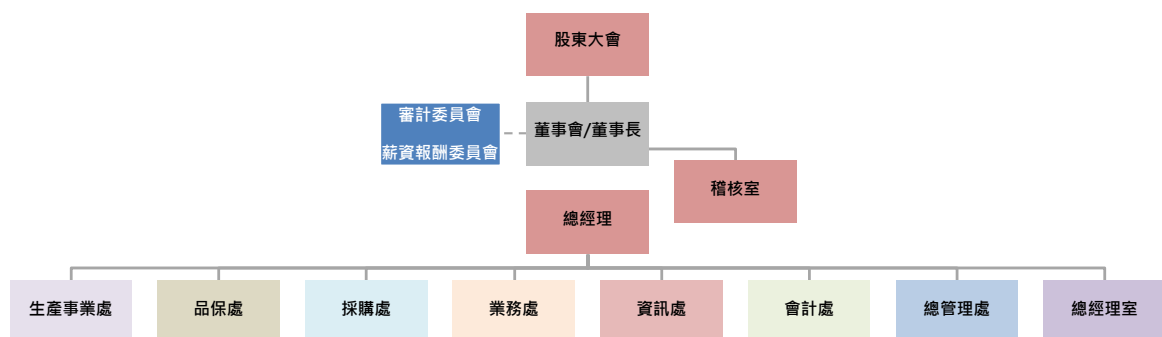
公司治理是企業永續經營的基礎，本公司持續落實公司治理與資訊揭露，提升管理透明度，並依國內外法規推動及監督各項組織活動，促進組織健全發展，保障利害關係人權益。依據公司法、證券交易法及相關法令，並參考上市櫃公司治理實務守則，本公司建置完整公司治理架構，以保障股東權益、提升資訊透明度、強化董事會職能，並制定誠信經營守則、作業程序與行為指南。

2011年，本公司董事會決議設立薪資報酬委員會，並訂定「薪酬委員會之委員報酬發放辦法」，以強化公司治理與風險管理。2015年，股東常會通過設立審計委員會，取代監察人制度，由全體獨立董事組成，並依循「董事會議事規則」與「審計委員會組織規程」等相關法規運作，藉此提升董事會治理效能，推動永續發展與營運績效。

總經理酬金則由薪資報酬委員會依據營運績效、職責範圍與對公司貢獻度審慎評估，並將變動獎金與公司治理及永續發展指標連結，納入個人績效評核項目之一。

績效指標	佔績效權重(%)
公司治理	15%
永續發展	10%

3.1 公司治理架構



3.2 董事會與其他委員會運作

2024 年度開會情形：

項目	次數	出席率
董事會	8	92.9%
審計委員會	7	100%
薪資報酬委員會	4	100%

一、董事會

本公司董事會成員皆為具備豐富專業素養與完整學經歷之專業人士，其兼任其他公司職務、出席情況及背景資料皆已揭露於公司企業網站及年報。

董事會至少每季召開一次，本公司已於2024年共召開8次會議。董事會為公司最高治理單位，成員需監督經營團隊遵守法令、提升資訊透明度，藉由自身經歷給予經營團隊重大決策指導，避免因錯誤政策而損害公司價值，同時，建立良好誠信倫理並落實企業責任，使企業得以永續經營，保障股東權益。依據本公司董事會議事規範，討論及議決公司重大事項。本公司董事皆高度自律，於利益衝突議題之討論及表決時均迴避，且不代理其他董事行使其表決權。

(一) 董事會獨立性

本公司現任董事會由 7 位董事組成，包括 3 位獨立董事成員(佔 43%)，獨立董事符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項之規定。

(二) 董事會成員多元性及專業性

本公司現任董事會由 7 位董事組成，包括 3 位獨立董事(佔 43%)；女性董事 2 位(佔 29%)，具備商務、法務、財務、會計、資訊及教育等領域，已達成董事會多元化之管理目標。

本公司於 109 年董事選舉七席當選皆為男性，於 112 年董事選舉諸多席次中含有推舉兩席女性董事，皆當選之，在七席裡雖未達三分之一，但此為民主選舉結果，下次 115 年董事選舉會盡量建議推薦女性董事參選，以期能增加女性董事當選機率達成“董事任一性別比例達三分之一”。

多元項目 董事 姓名	基本組成			產業經驗				專業能力		
	國籍	性別	兼任本公司員工	營運事業發展	經營管理	國際市場	大專院校講師	商務	會計及財務分析能力	風險管理
領航投資開發(股)公司 董事長：林欽淼	中華民國	男	√	√	√	√		√	√	√
台灣領航資產投資(股)公司 董事：李泰宏	中華民國	男	無	√	√	√		√	√	√
統盛開發(股)公司 董事：吳慕恒	中華民國	女	無	√	√	√		√	√	√
正揚開發(股)公司 董事：李佳鎮	中華民國	女	無	√	√	√		√	√	√
獨立董事： 謝邦昌	中華民國	男	無	√	√	√	√	√	√	√
獨立董事： 董俊毅	中華民國	男	無	√	√	√		√	√	√
獨立董事： 謝宗昆	中華民國	男	無	√	√	√		√	√	√

(三) 董事會利益迴避

本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶或二親等以內關係之其他主管、董事，或具有控制從屬關係公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，並不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議紀錄。請詳本公司<113 年度>股東會年報第【18-19】頁。

二、審計委員會

本公司依證券交易法及股東會決議，於 2015 年 6 月設置審計委員會，取代原先監察人之制度，並訂定「審計委員會組織規程」，以建立更健全的決策及執行組織，持續提高公司經營效率並以實際行動落實公司治理。本委員會運作旨在監督並建立風險控制系統，其範圍包括：公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及其獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令與規則，以及公司存在或潛在風險之控管等相關事項。

審計委員會每季至少召開一次，本公司已於 2024 年共召開 7 次會議。獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形，請詳本公司<113 年度>股東會年報第【21】頁。

三、薪資報酬委員會

薪資報酬委員會之職責在於定期檢視本公司經理人薪資報酬之政策，並與公司經營績效及目標作適當結合，審視制度、標準與結構之合理性，藉以吸引及留任高素質人才、提升企業競爭力。

本公司薪資報酬委員每年至少召開二次，委員會由 3 名獨立董事組成，由全體委員推舉謝邦昌先生擔任召集人及會議主席，並視議題需要得請董事、公司相關部

門經理人員、內部稽核人員、會計師或其他人員列席會議並提供相關必要之資訊，但討論及表決時應離席迴避。

2024 年度，本公司共召開薪資報酬委員會議 4 次，會中依據董事對公司營運參與程度及貢獻，並參酌公司營運績效與同業通常水準評估訂定董事之報酬；經理人之薪資報酬，依據經營團隊之營運績效與目標達成狀況，並參酌其職位之職責範圍及對公司營運目標之貢獻度評估訂定，由薪資報酬委員會審核及評估後建議董事會通過後執行。

3.3 誠信經營與內控制度

本公司秉持著誠信、樸實的基本態度，同時也要求員工瞭解及遵循公司制定的「誠信經營作業程序及行為指南」。

「誠信」、「反貪腐」是每位協益電子員工於執行業務時應做到的基本要求，希望對我們的顧客、供應商、商業夥伴等相關人員都能遵守。

除此之外，為確保公司落實正派經營及員工行為正當，公司絕對不允許貪汙及任何形式之舞弊行為，若有任何人發現有可疑的人士或行為，可透過在本公司官網之「從業道德舉報」專區，向專責單位舉報，不論檢舉案件是否成案，均會回覆舉報人。本公司亦另外訂有「道德行為守則」於公司內部網站公開揭示。

The screenshot displays the SIRTEC website's 'Whistleblowing' (從業道德舉報) page. The header includes the SIRTEC logo, a language selector set to 'Traditional Chinese', and navigation links for 'Home' (首頁) and 'Contact Us' (聯絡我們). A search bar is located in the top right. The main navigation menu on the left lists various company sections, with 'Whistleblowing' (從業道德舉報) and its sub-page 'Reporting Procedure' (受理程序) highlighted. The main content area provides a detailed overview of the reporting process, including the company's commitment to integrity, the types of reports accepted, the review process, and contact information for the reporting unit.

SIRTEC 協益電子 Traditional Chinese | 首頁 | 聯絡我們 |

搜尋...

首頁 ▶ 從業道德舉報 ▶ 受理程序

首頁
關於協益
新聞中心
事業組織
投資人專區
財務資訊
公司治理及社會責任
人才招聘
連絡我們
從業道德舉報
• 受理程序
搜尋

協益電子基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，絕不允許貪汙及任何形式之舞弊行為，當您發現協益電子員工或任何代表協益電子的相關人士進行可疑的行為或可能違反本公司道德行為準則時，請利用以下管道告訴我們，您的舉報事項，我們將交由專責單位稽核室直接處理。

◊ 受理程序
舉報人以實名方式透過書信、電子郵件或當面檢舉等方式進行檢舉後，由專責單位對所述之疑似弊端情形進行調查。

◊ 回覆方式
受理檢舉案件資料後，無論是否認定成案，均會回覆舉報人。檢舉案件原則上於受理日起二個月內完成調查並由專責單位彙總相關資料進行呈報，如有必要時，得視案件複雜度呈備董事長訂定延長期限。

◊ 聯繫方式
專責單位(稽核室)電子信箱：sirtec@sirtec.com.tw
檢舉專線：+886-2-7725-5356 ext 稽核主管所屬分機
檔案下載：[檢舉案件處理表](#)

針對以下議題，本公司已擬訂行為指南，要求員工謹慎遵守

(1) 禁止提供或收受不正當利益	<p style="text-align: center;">協益電子股份有限公司 誠信經營作業程序及行為指南</p> <p>訂定目的及適用範圍 第一條 本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定之「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定本作業程序及行為指南，其體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。 本作業程序及行為指南適用範圍及於本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。</p> <p>適用對象 第二條 本作業程序及行為指南所稱本公司人員，係指本公司及集團企業與組織董事、監察人、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人。 本公司人員藉由第三人提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之金錢、禮物、禮金、佣金、職位、服務、優待、回扣、疏通費、款待、應酬及其他利益，推定為本公司人員所為。</p> <p>不誠信行為 第三條 本作業程序及行為指南所稱不誠信行為，係指本公司人員於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。 前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事（理事）、監察人（監事）、經理人、受僱人、具有實質控制能力者或其他利害關係人。</p> <p>利益樣態 第四條 本作業程序及行為指南所稱利益，係指任何形式或名義之金錢、禮物、禮金、佣金、職位、服務、優待、回扣、疏通費、款待、應酬及其他有價值之事物。</p> <p>專責單位 第五條 本公司指定總管理處管理部門為專責單位（以下簡稱本公司專責單位）辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並應定期向董事會報告。</p> <p>禁止提供或收受不正當利益 第六條 本公司人員直接或間接提供、收受、承諾或要求金錢、禮物、服務、優待、款待、應酬及其他利益時，除有下列各款情形外，應符合本公司「誠信經營守則」及本</p>
(2) 禁止疏通費	
(3) 政治獻金之處理	
(4) 慈善捐贈或贊助之處理	
(5) 利益迴避處理	
(6) 保密機制	
(7) 禁止洩露商業機密	
(8) 禁止內線交易	
(9) 避免與不誠信經營者交易	

3.4 稅務與股利政策

一、稅務政策

協益電子秉持誠信經營與合規管理的原則，重視稅務治理與風險控管，致力於建立透明、負責任且穩健的稅務管理體系。本公司由會計處主責稅務治理事宜，並與查核會計師事務所保持密切聯繫，以確保掌握最新稅務規範動態，提早進行稅務規劃與風險辨識，降低潛在爭議之發生頻率與金額，確保公司整體營運穩定性。

協益電子之稅務管理方針如下：

- 法遵導向：嚴格遵循各營運據點所在地之稅務法規，並依據財政部及主管機關相關規範執行所得稅、營業稅等申報與繳納義務。

- 誠信原則：公司進行任何稅務安排皆以誠信合規為原則，不從事無正當商業目的之租稅規劃。
- 經濟實質與合理性：租稅考量將納入重大投資與營運決策中，並審慎評估交易模式是否具備經濟實質與合理商業目的。
- 資訊透明：各項稅務資訊依據法令揭露於財務報表、年報與公司網站等公開管道，持續提升資訊透明度。
- 正向互動：主動與稅務主管機關及利害關係人保持開放溝通，參與相關活動，共同支持健全稅務環境之建立。

協益電子將持續精進稅務風險管理制度與內控機制，確保公司治理與永續發展目標之實現。

2023-2024 年度財務績效

項目 \ 年度	2023 年	2024 年
營業收入	3,320,741	3,878,167
營業成本	3,023,056	3,369,007
營業毛利	297,685	509,160
營業費用	270,579	295,029
營業利益	27,106	214,131
營業外收入及支出	581,446	98,356
繼續營業部門稅前淨利(損)	608,552	312,487
所得稅費用	49,724	90,590
繼續營業單位本期淨利(損)	558,828	221,897

二、股利政策

依本公司章程規定，年度決算如有盈餘時，除依法提繳所得稅外，依下列順序分派：

- (1) 完納一切稅捐。

- (2) 彌補虧損。
- (3) 提撥10%為法定盈餘公積，但法定盈餘公積累積已達本公司實收資本額時，得不再提列。
- (4) 依法令或主管機關規定提列或迴轉特別盈餘公積。
- (5) 其餘就(1)至(4)款規定數額後剩餘之數，並得加計以前年度之未分派盈餘，由董事會擬具盈餘分配議案，提請股東會決議之。

本公司授權董事會以三分之二以上董事之出席，及出席董事過半數之決議，將應分派股息及紅利、資本公積或法定盈餘公積之全部或一部，以發放現金方式為之，並報告股東會。

本公司股利政策係考量配合公司目前及未來業務發展擴充、資本預算及資金需求等因素，以不低於當年度可供分配盈餘5%分配股東股息紅利，得以現金或股票方式發放，其中現金股利不得低於股利總額20%。

關於本公司股利發放，每年於股東常會決議通過盈餘分配案。近三年分配普通股現金股利情形如下：

2022年~2024年盈餘分配

年度	2022	2023	2024
現金股利(每股/元)	1.5	2.3	2.3

3.5 資通安全管理

一、資通安全風險管理架構、政策與資源配置

(一) 資通安全風險管理架構

- 1. 自 110 年起由資訊部負責資安管理；113 年起指派資安主管，113 年 9 月資安工程師到職，執行資安管理與監控。
- 2. 現正評估成立「資訊安全委員會」，由總經理擔任最高資安決策主管。

3. 於 114 年制定與更新 MIS-004 ~ MIS-009 相關資安辦法，涵蓋資安管理、電腦使用、備份、災難應變、實體安全與資安事件應變等，建構 PDCA 管理體系。

(二) 資通安全政策與管理機制

1. 每年至少召開一次資安團隊會議，實施 PDCA 循環。
2. 推動 ISO/IEC 27001:2022 與 IEC 62443 驗證評估中。
3. 已加入 TWCERT/CSIRT 聯盟，接收即時威脅通報。
4. 定期參與資安研討會，加強對 APT、勒索病毒、供應鏈攻擊等資安威脅的了解與應變能力。

(三) 資安管理資源配置

1. 已導入 Microsoft 365 雲端服務、Email 加密與文管系統以防資料外洩。
2. 建置 VPN 防火牆、防毒系統、HA 高可用性機制與主機虛擬化平台。
3. 資訊資產採「全生命週期」管理，採購、登錄、使用至報廢皆有記錄。

二、資通安全具體管理方案

(一) 各面向具體管理方案

1. 網路安全：建置防火牆，每年定期弱點掃描、網路行為控管、Mail 寄送行為監控，因應現今最新流行攻擊手法評估導入社交工程演練。
2. 裝置安全：裝置均由資訊部控管，媒體使用須申請與掃毒通過後方可接入，新增外部人員移動媒體 WIFI 申請，以利掌控非本公司資訊資產攜入狀況。
3. 帳號控管：帳號異動、撤銷、MFA 強制開啟、90 天強制更換密碼並需符合資安標準密碼複雜度。
4. 資料安全：依據系統重要性區分實施每日與每週備份，異地備援於觀音廠，並定期還原測試。
5. 系統備援：核心系統皆建置虛擬化備援，新增制定 RTO (復原時間目標)、RPO (復原點目標) 與還原流程。

(二) 資安事件應變管理

1. 新增資安事件分級與處理流程以及定義 IRT 資安事件處理小組。
2. 資安事件處置與調查分析制度涵蓋從識別、隔離、備援系統啟用到修復復原的完整步驟且詳實紀錄。
3. 每年至少執行一次資安事件模擬演練持續強化人員資安意識與應變能力，確保流程熟悉度。

4. 員工權益與幸福職場

4.1 人力結構與聘僱多元

尊重員工為本公司經營核心理念之一，因此公司致力於提供安全的工作環境、教育訓練及職涯規劃輔導。公司依法成立勞資會議，2024年舉辦4次勞資會議，本年度公司勞資雙方無爭議事項。

截至2024年12月31日，協益電子在台灣正式員工人數為332人，非正式人員1人(註1)，人力結構分析如下：

2024年協益電子股份有限公司 人力結構總表 (單位：人)

項目	聘僱類型	女性		男性		合計
		人數	比例	人數	比例	
勞僱合約	正式人員	200	60%	132	40%	332
	非正式人員	1	0%	0	0%	1
	合計	201	60%	132	40%	333
職位	經營主管(含)以上	1	0%	4	1%	5
	主管階層	16	5%	29	9%	45
	事務及基層人員	184	55%	99	30%	283
	合計	201	60%	132	40%	333
年齡	29歲以下	47	14%	39	12%	86
	30-49歲	111	33%	61	18%	172
	50歲以上	43	13%	32	10%	75
	合計	201	60%	132	40%	333
年資	1-5年	109	33%	87	26%	196
	6-10年	18	5%	25	8%	43
	11-20年	46	14%	12	4%	58
	21年以上	28	8%	8	2%	36
	合計	201	60%	132	40%	333
學歷	博士	0	0%	0	0%	0
	碩士	2	1%	9	3%	11
	大專院校	56	17%	54	16%	110
	高中(職)	36	11%	20	6%	56
	高中(職)以下	107	32%	49	15%	156
	合計	201	60%	132	40%	333

註1 非正式人員指由派遣公司指派至公司服務之人員。

職位說明

經營主管(含)以上	主管階層	事務及基層人員
總經理、副總、廠長、資深協理、協理	副廠長、經理、專案經理、業務協理、資深工程師、副理、專案副理、高級工程師、業務經理、課長	組長、工程師、專案課長、業務副理、業務課長、副組長、領班司機、甲級技術員、助理、工程師、乙級技術員、丙級技術員、專員、助理、業務組長、業務專員

4.2 薪酬與退休制度

本公司提供員工優於相關法令之薪資福利條件，在員工敘薪上，依員工之工作經驗、學經歷及專長等因素核定待遇，不因性別或族群而有差異。

公司經由績效考核制度、內部升遷並會視個別員工表現及配合現行法規，予以晉升及調薪。另外，每年配合營運績效，依績效考核結果發放年終獎金、績效獎金與員工酬勞回饋給員工。

因應金管會2018年4月發布「新版公司治理藍圖(2018~2020)」策略目標推動措施中，其中額外要求各上市(櫃)公司應公開揭露非主管職務之全時員工薪資資訊。本公司所申報之非主管職務之全時員工薪資資訊，2024年度員工薪資平均數較2023年上升約9.89%，主要係受惠於疫情結束後整體營運回穩，獎金發放增加以及例行性調薪所致，數據如下表。

項目	單位	2022 年度	2023 年度	2024 年度
非擔任主管職務之全時員工人數	人數	351	346	311
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	新台幣 仟元	194,718	181,953	179,912
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	新台幣 仟元	555	526	578
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	新台幣 仟元	506	454	489
年薪資平均成長率	%	9.68%	-5.23%	9.89%

此外，為保障員工之退休生活，公司依照「勞動基準法」(確定給付制)及「勞工退休金條例」(確定提撥制)規定辦理，為員工提撥退休準備金。

選擇退休金舊制員工者，公司依員工每月薪資5%提撥退休金至臺灣銀行信託部；另適用「勞工退休金條例」之員工，每月由雇主提撥員工月提繳工資之6%，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。員工可利用各種管道至勞工保險局之個人退休金專戶查詢退休金提撥情形。

此外，本公司於2011年訂定「員工優惠退休辦法」，並經新北市政府勞工局核准在案，自2011年6月1日起實施，只要員工工作滿20年且未滿55歲，具有舊制年資者，即可提出退休申請。於2022年至2024年期間，本公司辦理退休人數如下：

2022~2024 各年退休人數

項目	2022	2023	2024	總計
優惠退休	0	2	2	4
退休	1	4	1	6
合計	1	6	3	10

4.3 教育訓練與職涯發展

人才是公司永續經營最重要的基石，因此本公司非常注重人才培育，並提供其成長與發揮的舞台，除可以成就員工個人的志業，也可以使本公司持續成長。公司於2012年導入訓練品質系統(TTQS)，期間經過不斷精進，於2015~2018年榮獲行政院勞動部勞動力發展署肯定，獲頒「人才發展品質管理系統企業機構版 銅牌」。

本公司為各級員工實施在職訓練，亦鼓勵員工可利用繁忙工作之餘，參加外部訓練講習，2024年公司員工進修與教育訓練總時數為8,971小時，公司除補助外部訓練費用，並明訂考取證照、技能獎金之獎勵方案，旨在鼓勵同仁自我學習與精進成長。

年度	2023年度	2024年度
訓練時數(小時)	6,326	8,971



4.4 職場安全與健康管理

一、職場安全與防護

本公司致力於提供一個安全、健康之工作環境。為達此目標，全面推動門禁管理、設備檢修、安全衛生教育與職業健康促進等多項措施，並依據相關法規建置職災預防與應變系統，具體內容如下：

(一) 員工人身安全與工作環境維護

1. 門禁安全與監控機制

本公司全面設置門禁控制與監視系統，24 小時執行出入控管及重要區域之即時監控；於夜間及例假日配置專責保全人員巡邏，以確保員工上班與住宿場所之安全。

2. 設施設備維護與法定檢查

為確保公共設施之安全與運作效能，本公司依相關法規規定辦理各項設備之檢查與保養，包括：

-依《建築物公共安全檢查及申報辦法》規定，每兩年委由合格專業機構辦理建築物公共安全檢查。

-依《消防法》規定，每年定期執行消防設備委外檢測與消防器材維護作業，確保消防設備功能正常運作。

-亦依《職業安全衛生法》及相關法規規定，辦理相關機械設備定期保養與性能檢測，確保機械設備運作正常無虞。

3. 職場健康促進與無煙環境建構

本公司配合政府相關法令政策，於各工作場所全面實施禁煙措施，並設置明確標語提醒員工，共同營造清新健康的工作環境。另每年定期為員工辦理健康檢查，以掌握員工健康狀況，以確保員工身心之健康。

(二) 職業災害預防與管理機制

1. 專責人員配置與安全衛生管理制度

為有效預防職業災害，保障工作者之安全與健康，本公司依法規定設置

「職業安全衛生管理人員」、「防火管理人」、「勞工健康護理人員」及「急救人員」等，各項人員除負責日常執行安全監督外，亦負責策劃與執行相關教育訓練、並實施自動檢查及健康促進活動，建立全方位之職場安全文化。

2. 承攬工程安全管理

本公司明確要求所有進場施工廠商，均須遵循契約條款及相關安全衛生規定進行作業。對於各項潛在危害，須採取充分之防護與管控措施，確保施工過程符合安全標準，使員工與施工人員皆能於安全無虞之環境中工作。

(三) 勞工職業災害統計與分析

本公司重視職場安全與員工健康，持續落實災害通報與預防機制，定期檢視並優化各項應變措施。2024 年度共發生 6 件職業災害事件，主要類型包含交通事故、不當操作、物體倒塌等，事件多屬輕微災害，總損失工時共計 47 小時。

其中 2 件為上下班交通事故，造成員工輕微擦挫傷。其中一件經調查係由員工配偶違規駕駛所致，雖非員工本身責任，但因屬通勤途中受傷，仍依內部調查程序辦理，並完成風險提醒作業。其他事件皆已依職安管理規定進行調查、分析與追蹤改善，無重大災害發生。公司持續透過教育訓練、現場巡檢與應變演練，加強職安文化與預防管理，以降低事故風險，確保員工工作安全。

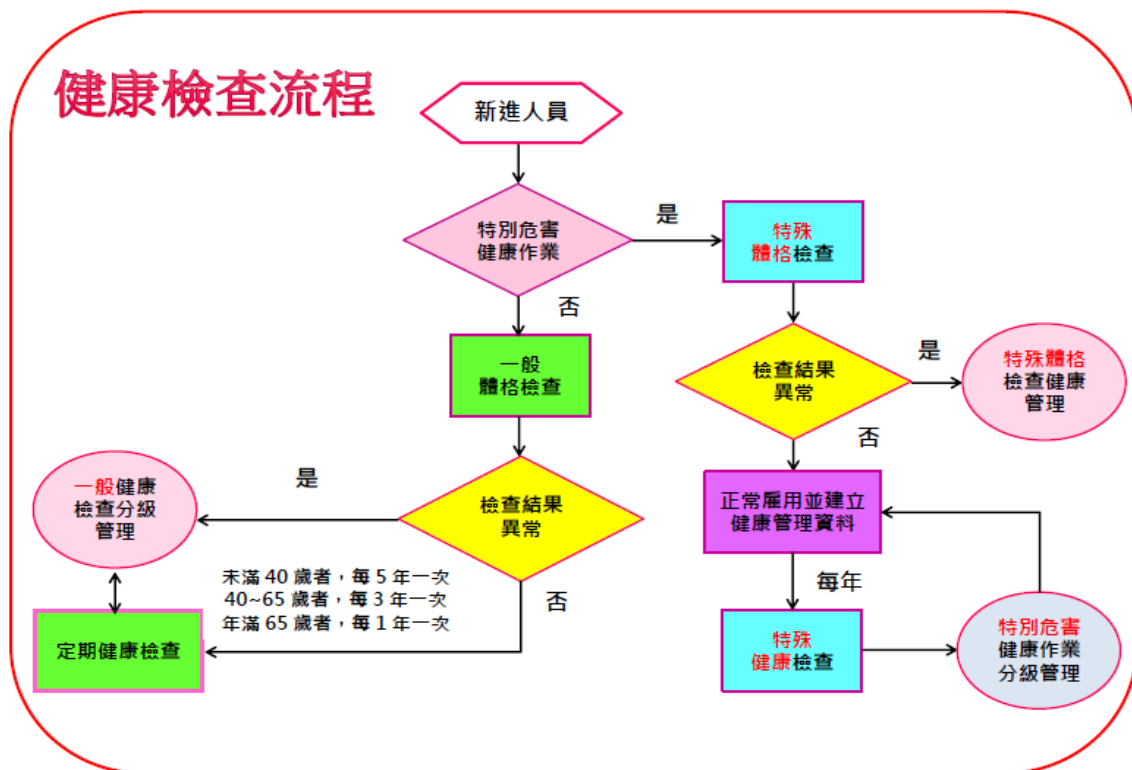
2024 年事故統計如下：

項目	數值 / 說明
工傷事故數	6 件 (2 件上下班交通事故、4 件作業期間事故)
虛驚事故數	1 件 (無實質重大傷害與損失工時)
主要工傷類別	擦傷 (占比最多)，其次為穿刺傷與壓傷
受傷部位	手部 (含手肘、手指)、膝蓋、肩部、背部
工時損失合計 (小時)	47 小時 (其中一件交通事故導致 40 小時損失)
因公死亡事故數	0 件
職業病發生件數	0 件

二、員工健康管

(一) 員工一般/特殊健康檢查

本司為增進員工身體健康，每年度辦理員工健檢，提供優於法規項目之免費健康檢查，同時也提供多項自費健檢項目供員工自行選擇。2024 年度員工健檢已於 9 月在台北、10 月於觀音廠區辦理完成。另針對從事特殊作業之員工，亦依法申報，並增加職業病預防健康檢查項目，施作特殊作業健檢。

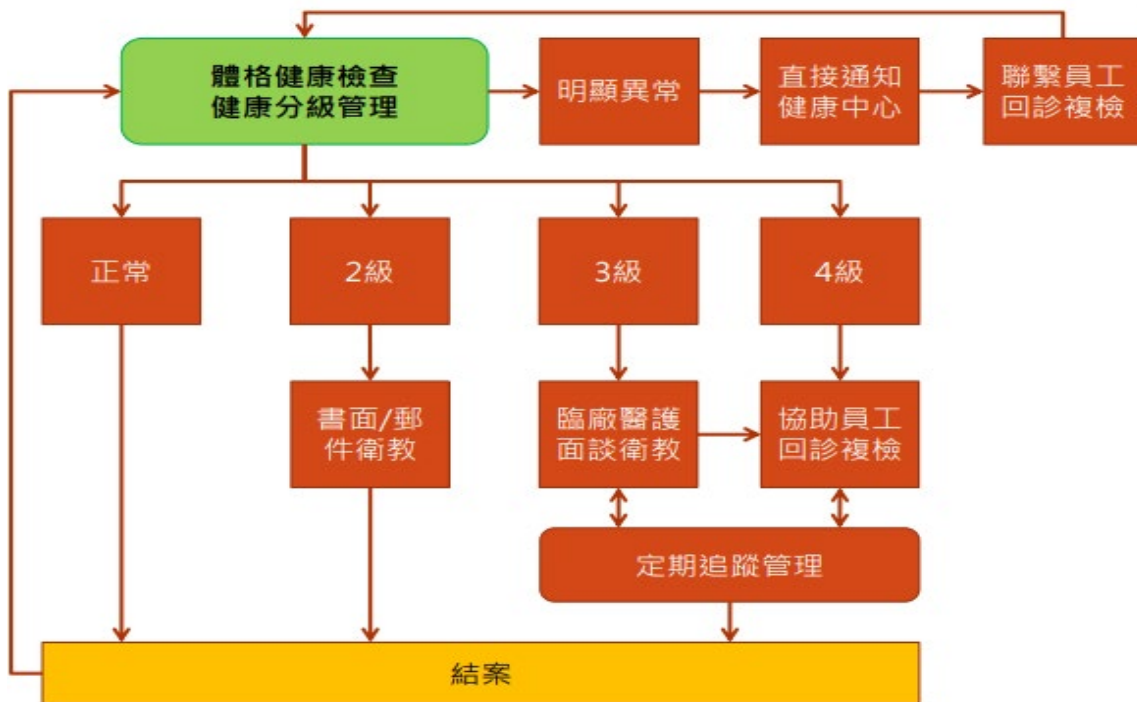


2024 年健檢辦理



(二) 員工健檢資料分級與追蹤管理

本公司每年度辦理健康檢查委託合法之健檢醫院施行辦理，本司結合線上問卷填答後產生 QR code 截圖報到方式，結合法規必填表單及健檢數據產生員工個人身體健康狀況評估數據，由專責的護理師(廠護)依檢查結果分析與評估後施行健康分級一~四級管理，健檢後健康狀況明顯異常者健檢醫院會先行傳遞訊息通知員工複檢追蹤，其他健檢數據異常之員工依分級管理四級(極高風險)依序安排諮詢約談，本司特約長庚醫院從事勞工健康服務專任醫師辦理醫療諮詢服務，提供員工身體與心理健康諮詢服務與衛教指導，達成促進職場身心健康目的。



(三) 員工健康促進(環安衛健康宣導)

本公司為增進員工對安全與健康之風險意識，廠護每個月固定發出一篇職場健康衛教海報宣導，張貼公告於各處公佈欄及內部電子網站中提供全體員工閱覽，另建置環安衛 LINE 群組不定時提供最新生活時事之安全與健康議題給全體員工，並配合政府衛生機關及外部醫療單位辦理健康促進與傳染病防治活動，如：肺癌篩檢、新冠及流感疫苗施打等。

配合政府法令政策本公司工作場所內全面禁菸，並張貼禁菸標語提醒員工遵守，以維護工作環境之品質，有菸癮需求者也另有規劃吸菸區供其使用。

佈告欄宣導



2024 年觀音衛生所醫護入廠疫苗注射活動



(四) 醫師臨場健康諮詢服務

依勞工保護規則規定，本公司勞工總人數在三百人以上，依法辦理醫師臨場健康諮詢服務，特約林口長庚醫院從事勞工健康服務之專任醫師臨場(簡稱廠醫)，及僱用專任從事勞工健康服務之護理人員(簡稱廠護)，辦理醫療諮詢服務與員工健康管理。另依每年度計畫開辦四大計畫課程或健康議題講座，並依規定安排廠醫視察現場作業環境及辨識風險。



廠醫臨場諮詢服務



廠醫現場作業視察

(五) 哺集乳室管理

本公司依法規明定事項於廠區內設置哺集乳室，為營造更舒適之哺集乳環境，規劃於 2023 年底向桃園市政府及勞動部申請建置新哺集乳室並同時啟用，故本公司內有兩處哺集乳室提供有集乳需求之母性員工使用，並依政府政策規定母性員工哺集乳時間一天二次每次 30 分鐘或合併 1 小時使用，以營造母性友善職場環境並支持母乳哺餵政策。



舊廠哺集乳室



新廠哺集乳室

(六) 醫務室管理

依職業安全衛生法及勞工保護規則明定事項辦理，廠區內設有醫務室由勞工健康服務之護理人員(廠護)，為員工的健康提供護理醫療諮詢與健康管理服務。

依勞工健康保護規則明定事業單位應參照工作場所大小、分布、危險狀況與勞工人數，備置足夠急救藥品及器材，辦理急救事宜。急救藥品與器材，應置於適當固定處所及保持清潔，安排每個月定期檢查。對於被污染或失效之物品，應隨時予以更換及補充。



急救箱配置圖：共10處(全廠約300人數使用)

編號	部門單位	負責人	放置地點
急救箱 1號	管理部 (觀音)	黃君傑	大門警衛室
急救箱 2號	資材部	莊玉婷	資材倉庫辦公室 (新廠5樓)
急救箱 3號	工程部	邱素卿	工程部辦公室 (新廠2樓)
急救箱 4號	電子製一課	姜秀蓉	SMT現場 (新廠2樓)
急救箱 5號	電子製二課 (新廠)	李佳寧	製二課辦公室 (新廠3樓)
急救箱 6號	電子製二課 (舊廠)	鄭敏潔	製二課現場 (舊廠2樓)
急救箱 7號	塑膠製造部	袁子惠	塑膠製造辦公室 (舊廠1樓)
急救箱 8號	品保(塑膠)	謝良斌	品保(塑膠)辦公室
急救箱 9號	品保(電子)	鍾秀英	品保(電子) QC檢驗區
急救箱 10號	廠護	劉怡嘉	管理部辦公室

勞工保護規則第9條

一、事業單位應參照工作場所大小、分布、危險狀況與勞工人數，備置足夠急救藥品及器材，並置急救人員辦理急救事宜。第一項所定急救藥品與器材，應置於適當固定處所，至少每六個月定期檢查並保持清潔。對於被污染或失效之物品，應隨時予以更換及補充。

急救箱內容物圖片



(七) 預防人因性危害(重複性作業促發肌肉骨骼疾病)

本公司依法規及勞動部指引明訂事項辦理人因性危害計畫辦法，為預防員工因長期重複性作業及長期不良工作姿勢引發肌肉骨骼傷病之人因性職業傷害，故針對潛在疑似有肌肉骨骼職業病風險及自覺有肌肉骨骼症狀工作者，定期於每年度健康檢查施行時，對廠內工作者進行肌肉骨骼症狀風險調查(MNQ 法定表單)，經評估後若員工有肌肉骨骼疾病風險者，將與職業安全管理人員及現場主管共同視察評估現場作業環境，調查人因相關危險因子與現場作業關聯性，及可能有引發潛在肌肉骨骼傷病風險之作業方式，及造成身體持續酸痛不適之原因，提出改善建議及採取必要之預防及健康促進措施，必要時會安排廠醫提供醫療諮詢及選配工之建議，以維護本公司所有工作者之健康。

另本公司安排臨場服務醫師授課，為年度 MNQ 自評 1 分以上潛在疑似人因風險者提供人因工程相關知識預防職業病課程，目的為讓所有員工更健康避免發生人因職業病危害建立健康職場。



(八) 預防異常工作負荷促發疾病 (過勞)

為預防異常工作負荷導致疾病 (即過勞)，本公司依據相關法規及勞動部指引，制定並實施「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，以強化員工健康保護機制，降低因輪班、夜間工作及長時間工時所造成之身心健康風險。

公司委由勞工健康服務護理人員（廠護）於員工年度健康檢查期間，透過「過負荷評估問卷」（過勞量表）進行自我健康狀況評估，並結合健康檢查數據及心力評量結果，以及人資部門提供之員工加班時數資訊，評估員工未來十年罹患心血管疾病的風險與工作負荷程度。

針對評估結果為高風險之員工，將安排職業醫師進行面談諮詢與健康指導；如經醫師判定有調整需求，則進一步協助進行工作時間調整、職務調配或其他健康管理措施，確保員工能於安全健康之工作環境下持續發展。

4.5 性別平等與人權保障

本公司遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保障員工之合法權益，另工作規則係參考「勞動基準法」、「職業安全衛生法」、「勞工退休金條例」、「性別工作平等法」及有關法令訂定，並經台北市、新北市及桃園市政府核准通過，足以確保員工之合法權益。

我們訂有申訴辦法，員工得透過申訴專用信箱：honesty@sirtec.com.tw，信件會分別轉寄給總管理處主管、管理部主管及稽核室主管，接獲申訴後，本公司除盡力保密及保護陳報者之身份外，亦儘速對員工之申訴予以妥適之處理與回應。

一、性別平等與反歧視政策

本公司落實多元與平等的勞動政策，於招聘與人力管理過程中，明文禁止因性別、性傾向、年齡、種族、宗教、婚姻狀況、國籍、政治立場、身心障礙、容貌、血型、星座或工會身分等因素產生歧視。員工之錄用、晉升、薪資、獎金、受訓機會，均依據個人能力、專業表現及職務需求決定，並不因上述特徵而有所差別。

懷孕女性員工依法受職場保障，懷孕不得作為解雇、降職或調職理由，並得視健康狀況進行工作調整。對於曾受懲處且已改善之員工，公司亦秉持不歧視原則，不影響後續職涯發展。

本公司致力於建立尊重與包容的工作環境，確保每位員工皆享有公平待遇與發展機會，持續推動職場性別平等與人權保障。

二、人權保障

為保障員工基本人權與自由，本公司已制定多項相關作業程序，包括：

- 禁止強迫勞動作業程序
- 反歧視作業程序
- 禁止使用囚工作業程序
- 禁止體罰及虐待作業程序
- 檢舉保護作業程序
- 員工結社自由作業程序

同時，亦設置「社會責任培訓作業程序」，定期辦理相關課程，協助員工了解自身權益，提升對人權與職場責任的認知與重視。

三、執行職務遭受不法侵害預防

依法規及勞動部指引明訂事項辦理執行職務遭受不法侵害預防計畫辦法，本公司對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，已妥善規劃及採取必要之安全衛生措施，施行不法侵害職場危害辨識與風險評估，並明確宣示申明對各種職場不法侵害零容忍之立場，並以書面方式在公開場合公佈及宣導相關作法，保障所有員工在進行業務活動時免於遭受職場不法侵害，並建立安全、無歧視、互相尊重、包容、機會均等之友善職場環境，並據以執行。

另本公司每兩年辦理一次職場不法相關課程講座，邀請外部法律或心理諮商專業人員臨廠為公司所有員工授課，目的為讓所有員工更瞭解職場不法的樣態及避免衝突發生，促進良好溝通環境建立友善職場。



四、性騷擾防治

為維護性別平等工作環境與員工人格尊嚴，協益電子股份有限公司訂有《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，參照《性別平等工作法》與《性騷擾防治法》制定，適用於全體員工與求職者。公司明確界定性騷擾的行為類型，並設立多元申訴管道（包括申訴專線與電子信箱），確保受害者可安心提出申訴，免於報復與歧視。為確保調查之公正性與客觀性，公司設有「性騷擾申訴審議委員會」，委員由資方與勞方代表共同組成，女性比例不少於半數，並由人事單位主責受理與調查申訴案件，過程全程保密，保護申訴人身份不被揭露。

此外，公司積極提升全體同仁對性別意識與性騷擾防治的認知，強調任何形式的不當言行皆零容忍，並建立後續追蹤與處理機制，確保懲處措施確實執行，有效防止重複事件及報復情形發生，致力打造一個安全、尊重與友善的職場環境。

五、女性勞工母性健康保護

依法規及勞動部指引明訂事項施行母性保護計畫辦法，廠內所有女性員工適用，宣導與執行懷孕女性員工主動通報機制，部門主管依員工通報人資部門，依人資提供之母性員工名單，將廠內預備懷孕(人工受孕)、已懷孕中、流產、產後一年內或產後超過一年但仍在哺乳中之母性員工，偕同職安管理人員確認作業場所危害辨識風險評估、母性懷孕與生產前後醫療諮詢及健康衛教指導。

4.6 員工福利與照顧

一、員工福利

本公司為慰勞員工的辛勞，於每年農曆年前為全體員工辦理年會，並提供現金及獎品供員工摸彩，每年配合經營績效發放獎金。公司設有職工福利委員會，專門辦理員工福利事項與運作，如下：

(1) 提供員工生育及結婚禮金、住院慰問金及奠儀金等各項補助款。

(2) 生日當月贈與生日禮券，滿年資同仁享生日假。

(3) 辦理年度旅遊或提供員工旅遊補助。

(4) 為慰勞員工辛勞，公司於每年特殊節日贈送禮品或禮券。



二、員工保險與保障

全體員工均享有勞、健保及投保額度壹佰萬之團體保險，另針對管理職主管投保額度壹仟萬之團體保險；出差至海外員工均有壹仟萬旅行平安險保障。

三、從留停到復職的支持旅程

(一) 育嬰留職停薪制度

協益電子致力於提供友善職場，支持員工平衡工作與家庭責任，依法提供育嬰留職停薪制度，並協助辦理申請流程、提供福利補助諮詢與復職後工作安排指導，讓有育兒需求的員工能安心照顧家庭後順利返職。

2024 年度，共有 9 位員工應復職（其中男性 1 人、女性 8 人），實際完成復職人數為 6 人（男性 1 人、女性 5 人），整體復職率為 67%，其中男性復職率為 100%，女性為 63%。

而 2023 年度的復職人數共 6 人，至 2024 年持續任職滿一年者為 5 人，整體留

任率達 83%。

協益持續優化支持性措施，提供彈性復職流程及必要的職務協助，致力營造能兼顧家庭與職涯發展的職場環境，強化員工對企業的信任與歸屬感。

項目	男	女
申請育嬰留停者於當年度應復職人數 (A)	1	8
當年度實際申請復職人數 (B)	1	5
復職率 (B/A)	100%	63%
上一年度育嬰留停復職人數 (C)	0	6
上一年度育嬰留停復職滿一年人數 (D)	0	5
留任率 (D/C)	-	83%

(二) 一般留職停薪制度

協益電子秉持以人為本的理念，關懷員工家庭與健康需求。對於因照顧家庭、健康療養或其他重大事由需長期請假者，公司依相關勞動法令提供一般留職停薪制度，保障員工於暫時離開職場期間之就業權益，讓員工能在處理家庭或個人事務後，安心回到工作崗位，延續職涯發展。

5. 環境永續

本公司已訂定永續發展實務守則，並規範在商業往來之前，宜評估供應商是否有影響環境與社會之紀錄，避免與公司永續發展政策抵觸者進行交易。另於永續發展實務守則中明訂，與主要供應商簽訂契約時，內容宜包含應遵守我方永續發展政策，如違反且對環境、社會造成顯著影響時，我方得隨時終止或解除契約。

協益電子股份有限公司

永續發展實務守則



5.1 氣候變遷與法規風險因應

全球暖化及氣候變遷為重要之環保議題，溫室氣體排放減量已成為各國最重視的課題，世界各國陸續建立許多能源效率標準。

本公司所處產業係溫室氣體排放量較低的一般性產業，我們致力於提升各項資源利用效率，使用對環境負荷衝擊低之再生物料，除進行高效率設施之更新，對於使用之原物料，亦以符合環保要求為主。

受氣候變遷，我們評估出可能的法規風險、實質風險、其他風險及因應措施，如下表。

項目	風險及影響	因應措施
法規風險	<p>(1) 碳費徵收風險</p> <p>政府預計自 2026 年起正式徵收碳費，初期鎖定年排放超過 25,000 公噸之企業，未來涵蓋範圍可能逐步擴大，協益電子雖尚未列入首波徵收對象，惟隨著政策演進及盤查完整度提升，碳排相關費用支出風險將顯著上升，對營運成本構成潛在壓力。</p>	<p>(1) 綠電布局與再生能源利用</p> <p>雖初步評估目前氣候變遷對營運影響有限，但公司已積極評估廠區是否具備條件建置再生能源設施，如屋頂太陽能或風力發電，未來亦可考慮參與綠電交易與售電機制，增加綠能使用比重，強化能源自主與環境競爭力。</p> <p>(2) 節能設備更新與政府補助資源運用</p> <p>持續盤點既有設備與車輛能源效率，並配合政府相關補助政策，規劃採購</p>

	<p>(2) 溫室氣體盤查與揭露要求提高 隨《氣候變遷因應法》實施，企業須依規定進行溫室氣體盤查及資訊揭露，未遵循者將面臨行政罰則，且將影響利害關係人對企業永續表現之觀感，形成營運與聲譽風險。</p> <p>(3) 能源轉型合規壓力 依《再生能源發展條例》，大型用電企業將逐步被要求提高綠電使用比例。協益電子需評估導入再生能源與能源管理系統之可行性，若未能及時因應，恐面臨用電限制或政策處分，影響生產穩定性。</p> <p>(4) 資本市場永續揭露規範壓力 金管會推動上市櫃公司永續發展路徑圖，要求逐年完成碳盤查與第三方驗證，對內部管理流程、人力與數據品質提出更高要求，將增加合規成本與作業複雜度。</p>	<p>高效節能設備，逐步汰換老舊設施，以達成節能減碳目標。</p> <p>(3) 溫室氣體管理制度建置 本公司於2024年正式導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統，並完成2023年度排放資料查證，有效提升碳排管理能力，為後續減碳行動與因應碳費/碳稅奠定基礎。</p>
<p>實質風險</p>	<p>(1) 極端氣候事件增加 氣候異常（如颱風、豪雨、乾旱）發生頻率上升，可能導致供應鏈中斷、廠房設備受損或原物料交期延誤，影響公司生產與交貨時程。</p> <p>(2) 能源供應與成本波動 因應氣候變遷政策推動能源轉型，傳統能源供應受限，再生能源普及尚需時間，未來可能面臨電價上漲及能源取得不穩定等風險，增加營運成本。</p> <p>(3) 碳排放管理壓力上升 隨《氣候變遷因應法》及國際碳邊境調整機制（如歐盟碳邊</p>	<p>(1) 加強建築設施安全管理 針對極端氣候事件頻率增加之趨勢，本公司每年定期評估並檢視廠區與建築物結構安全，提前部署防颱、防洪、防災等各項應變及防範措施，以降低氣候災損風險。</p> <p>(2) 持續推動節能改造工程 本公司持續運用各項節能技術，逐步汰換老舊高耗能設備，優化能源使用效率，以降低極端氣候對能源供應穩定性及營運成本的衝擊。</p>

	<p>境稅) 逐步實施，碳排放成為新的成本項目，若未能有效降低碳足跡，將影響國際客戶合作意願及市場競爭力。</p> <p>(4) 資金取得與投資限制</p> <p>氣候相關財務揭露 (如TCFD) 逐漸成為金融機構貸款與投資評估標準，若公司氣候風險管理不足，未來可能面臨融資成本上升或資金取得困難的風險。</p>	
<p>其他風險</p>	<p>(1) 消費偏好轉變風險</p> <p>隨全球環保意識提升，消費者與品牌客戶日益重視產品碳足跡與環境影響，若公司產品未能符合低碳或綠色標準，恐喪失訂單機會或遭市場淘汰。本上升或資金取得困難的風險。</p> <p>(2) 品牌與聲譽風險</p> <p>未積極揭露氣候行動、碳管理績效或ESG資訊，可能影響客戶、投資人及利害關係人之信任，損及企業形象與合作關係。</p>	<p>(1) 強化公司綠色形象</p> <p>透過導入ISO 14064-1溫室氣體盤查系統，揭露碳管理績效，並推動節能減碳措施與綠能設施規劃，展現企業對永續發展的承諾，提升社會與市場對品牌之認同。</p>

5.2 節能減碳行動與設備汰換

本公司積極投入設備汰換與管理優化，期望透過節能減碳措施，為氣候變遷議題盡一份心力。近年陸續汰換多項設施，以提升能源使用效率與環境表現。

在辦公照明方面，逐步將傳統 T5 燈管汰換為高效能 LED 燈管，以降低耗能。空氣污染物管理則依據法令規定，按季進行空污排放資訊申報，確保符合法規標準。

在廢水管理方面，公司無製程廢水產出，生活廢水統一接管至工業區污水處理廠處理，有效降低水污染風險。針對廢棄物管理，強化垃圾分類與資源回收措施，提升整體廢棄物處理效率。

於工廠營運面，生活用水採用減壓供水系統，空調排水自動化機制已停用，並落實冷卻水塔水資源再利用。同時，定期由巡檢人員檢查廠區及宿舍是否有漏水或異常用水情形，並即時通報處理，以減少不必要之耗損。

此外，為推動節能文化，除孕婦與身心障礙者外，公司鼓勵員工減少搭乘電梯，以實際行動落實節能減碳目標。

近年節能專案項目

年度	主設施	措施名稱	內容說明	節能效益 (KWH(度)/ 年)	年節電率
2021 年	生產設備	成型機汰舊換新	成型機 MA160 及 MA200 更換為 HC160 及 HC250	13,597.5 度	年節電率 0.25%
2023 年	公共設施	大樓冷氣溫度過冷場域，溫度調整。	調整新廠大樓東側維持 23 度，西側 22 度之均溫	9123.2 度	年節電率 0.2%
	公共設施	宿舍熱泵熱水器冬/夏季熱水溫度分流調整。	夏季水溫調節 52 度 冬季水溫調節 55 度		
	照明設施	地下室停車場作入場感應，或是只留中央通道需評估	關閉 36 支燈管， 36 支燈 1008W， 一年節 8830KW		
2024 年	公共設施	20 噸廂型冷氣汰舊換新	現場老舊冷氣汰換	4250.4kw	年節電率 0.043%
	公共設施	停用冷卻水塔	原 5 噸水塔用兩轉移至 80 噸冷卻水塔	8234kw	年節電率 0.083%
	公共設施	冷氣汰舊換新	更換舊廠 2 樓 10 噸冷氣與辦公室 5 噸冷氣	2379.9 度	年節電率 0.024%

5.3 資源使用與污染防治

協益電子持續強化資源管理效率及污染防治措施，以實際行動降低營運對環境的衝擊。2024 年，本公司在用電、用水與廢棄物處理方面皆有顯著改善，並落實節能減碳及廢棄物分類管理，朝永續營運邁進。

年度資源使用與排放概況

項目		2023 年	2024 年	差異
用電	用電量(GJ)	16,564.61	15,244.42	-8.0%
	二氧化碳排放量(t)	2,308.57	2,093.96	-9.3%
用水	用水量(m ³)	28.737	27.832	-3.1%
	二氧化碳排放量(t)	4.51	4.34	-3.7%
廢棄物	可回收資源物(t)	62.82	47.79	-23.9%
	不可回收廢棄物(t)	214.89	105.94	-50.7%

一、能源管理

本公司依循節能減碳原則，對各項能耗設備進行有效控管與優化，提升能源使用效率，在不影響產能品質的前提下降低營運成本與碳排放，同時導入節能照明、空調等系統改善計畫，強化環境效益。

二、水資源管理

公司主要使用市自來水作為生活用水來源，全年用水與耗水量相等。為提升用水效率與防止浪費，公司定期檢查各項用水設備，落實即時回報與改善機制，避免漏水或異常耗水情形，減少營運成本損失。

三、廢棄物管理

本公司依據環保相關法令進行廢棄物之分類、清運與處理，所有事業廢棄物均委由具備合法資格之清除處理廠商負責清運與最適化處理。不可回收廢棄物主要包括廢棧板、PCB 板邊、廢料頭及生活垃圾等，其中 PCB 板邊與 PCBA 屬於有害廢棄物，但數量極少。

公司亦不定期進行廢棄物處理廠商稽核，確認其具備合格資格及妥善處理能力，以確保所有廢棄物清運及處置流程符合規範，並持續推動廢棄物減量與資源化再利用，朝向環境友善與循環經濟目標邁進。

5.4 環保支出資訊

★本公司 2024 年度並無違反環保法令事項

本公司為電腦周邊商品、電子通訊及網路產品、消費性電子產品及塑膠產品之製造銷售專業廠商，其主要製造過程為塑膠射出成型及電子零件之組裝、測試、包裝，其生產設備均符合相關環保法令之規定。未來三年度未預計有環保方面之重大資本支出，本公司之盈餘、競爭地位亦不受環保相關事項之影響。

本公司依法令規定設置廢棄物專責人員，其餘無應申請污染設施設置許可證、污染排放許可證、應繳納防制費用及其他環保專責單位人員之情事。本公司在生產製造過程中，並無廢水或廢氣產生，最近年度及截至年報刊印日止亦無污染糾紛事件或經衛生主管機關處以罰鍰之情事發生。

本公司觀音廠因應歐盟環保指令 (RoHS) 進度為100%。

項 目	清查中	改善中	已完成	合計
產 品	0	0	9	9
零組件	0	0	697	697
供應商	0	0	3	3

5.5 溫室氣體盤查

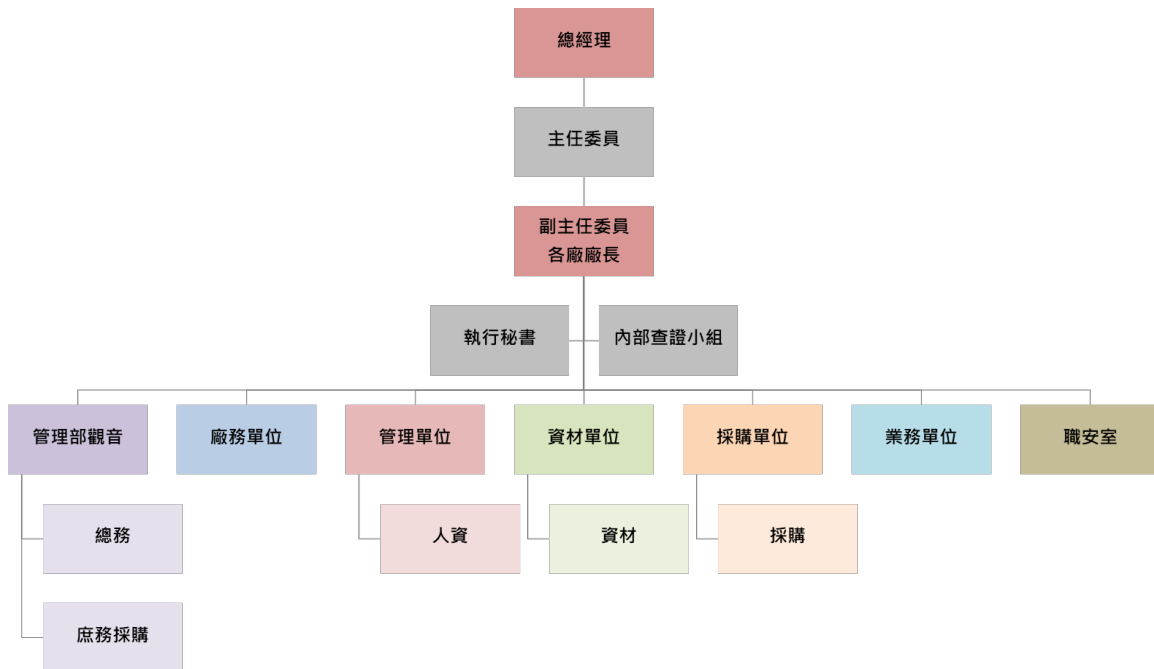
為因應氣候變遷並落實企業社會責任，本公司自 2022 年成立溫室氣體盤查組織，掌握營運過程中之碳排放情形，並據以推動節能減碳計畫，降低碳足跡，實踐環境永續。

2024 年起正式導入 ISO 14064-1 管理系統，建構數位化碳排資料架構，提升資訊透明度與追蹤能力。透過年度盤查掌握排放熱點，作為減碳策略與資源配置依據。

公司亦將氣候議題納入內部治理與決策體系，強化風險意識與永續韌性，並攜手客戶與供應商推動低碳轉型，打造綠色價值鏈。

2023 年完成溫室氣體盤查確信程序，2024 年已辦理 4 場教育訓練，強化員工碳管理知能，為長期減碳與淨零目標奠定基礎。

一、溫室氣體盤查組織圖



二、溫室氣體盤查推動時程規劃

階段	執行內容
短期 (2024–2026)	建立系統、完成範疇一與範疇二盤查、教育訓練
中期 (2027–2030)	執行範疇三盤查、進行高耗能設備節能評估與汰換
長期 (至 2031 年後)	評估再生能源使用、提升低碳製造能力

三、溫室氣體排放量

以下說明為本公司於2024年鑑別之直接與間接溫室氣體排放情形，係依據內部盤查資料彙整，本報告書內註明各揭露項目尚未取得第三方確信或保證，僅供揭露參考之用。

(一) 直接溫室氣體排放(類別一)

含來自組織邊界的各據點內所擁有或控制的排放源，其中固定源包含緊急發電機；移動源包含公務車；逸散源包含冷媒、滅火器、化糞池等。

(二) 能源間接溫室氣體排放(類別二)

指來自本公司營運與活動產生的溫室氣體排放，排放來自於非組織所擁有或控制的溫室氣體排放源。主要使用台灣電力公司提供之電力。

(三) 其他間接排放 (類別三至類別六)

類別三至類別六屬委外活動所產生的其他間接排放，是由其他公司所有為主。

類別排放統計表(各區域)

廠區/項目	類別 1	類別 2	類別 3	類別 4	小計	占比(%)
台北總部	1,967.2319	84.8924	92.9004	2.3774	2,147.4021	42.31%
觀音廠	172.5433	2,070.9539	220.4886	464.3303	2,928.3160	57.69%
總計(tCO ₂ e)	2,139.7751	2,155.8463	313.3890	466.7076	5,075.7181	100%
占比(%)	42.16%	42.47%	6.17%	9.19%	100%	100%

附錄

GRI 對照表

GRI Standard 對照表

使用聲明	協益電子 2024 年永續報告書依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	無

> GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目		頁碼	說明
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	8	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	5	
	2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	6	
	2-4	資訊重編	-	無顯著變更
	2-5	外部保證/確信	-	無進行外部第三方查證
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	10	
	2-7	員工	34	
	2-8	非員工的工作者	34	
	2-9	治理結構及組成	23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	24	
	2-11	最高治理單位的主席	24	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	24	
	2-13	衝擊管理的負責人	24	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	24	
	2-15	利益衝突	24、28	
	2-16	溝通關鍵重大事件	19	
	2-17	最高治理單位的群體智識	24	
	2-18	最高治理單位的績效評估	24	
	2-19	薪酬政策	24	
	2-20	薪酬決定流程	24	
	2-21	年度總薪酬比率	35	
	2-22	永續發展策略的聲明	51	
	2-23	政策承諾	51	
	2-24	納入政策承諾	51	

	2-25	補救負面衝擊的程序	51	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	28	
	2-27	法規遵循	-	2024 年無重大違法事件，亦無非金錢處罰案件。
	2-28	公協會的會員資格	18	
	2-29	利害關係人議合方針	19	
	2-30	團體協約	-	未簽署

> GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目		頁碼	說明
GRI 3： 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	19	
	3-2	重大主題列表	21	
	3-3	重大主題管理	51	

> 特定主題揭露：經濟

GRI 準則	揭露項目		頁碼	說明
GRI 201 經濟績效 (2016)	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	15	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	51	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	35、49	
GRI 202 市場地位 (2016)	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	-	2024 年全員薪資均高於當地當年度基本薪資
GRI 204 採購實務 (2016)	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	10	
GRI 205 反貪腐 (2016)	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	28	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	28	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	2024 年無此情事。
GRI 206 反競爭行為 (2016)	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	2024 年無此情事。
GRI 207 稅務 (2019)	207-1	稅務方針	29	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	29	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	19	

> 特定主題揭露：環境

GRI 準則	揭露項目		頁碼	說明
GRI 302 能源 (2016)	302-1	組織內部的能源消耗量	54	
GRI 303 水與放流水 (2018)	303-3	取水量	54	
GRI 305 排放 (2016)	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	56	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	56	
GRI 306 廢棄物 (2020)	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	54	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	54	
	306-3	廢棄物的產生	54	
	306-4	廢棄物的處置移轉	54	
	306-5	廢棄物的直接處置	54	
GRI 307 有關環境 保護的法規 遵循 (2016)	307-1	違反環保法規	56	
GRI 308 供應商環 境評估 (2016)	308-1	採用環境標準篩選新供應商	10、51	
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	51	

> 特定主題揭露：社會

GRI 準則	揭露項目		頁碼	說明
GRI 401 勞雇關係 (2016)	401-2	提供給全職員工的福利	49	
	401-3	育嬰假	49	
GRI 402 勞/資關係 (2016)	402-1	關於營運變化的最短預告期	-	公司定期召開勞資會議，遇重大營運變動需終止僱用關係時，依各據點法規提前告知員工。
GRI 403 職業安全 衛生 (2018)	403-1	職業安全衛生管理系統	38	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	38	
	403-3	職業健康服務	38	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	38	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	38	
	403-6	工作者健康促進	38	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	38	

	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	38	
	403-9	職業傷害	38	
	403-10	職業病	38	
RI 404 訓練與教育(2016)	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	37	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	37	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	35	
GRI 405 員工多元化與平等機會 (2016)	405-1	治理單位與員工的多元化	24、34	
GRI 406 不歧視 (2016)	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	46	
GRI 407 結社自由與團體協商 (2016)	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	46	
GRI 408 童工 (2016)	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	46、51	
GRI 409 強迫或強制勞動 (2016)	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	46、51	
GRI 413 當地社區 (2016)	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	2024 年在當地社區無重大或潛在負面影響。
GRI 414 供應商社會評估 (2016)	414-1	新供應商使用社會準則篩選	51	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	51	
GRI 416 顧客健康與安全 (2016)	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	2024 年無此情事。
GRI 417 行銷與標示(2016)	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	-	2024 年無此情事。
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	2024 年無此情事。
GRI 418 客戶隱私 (2016)	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	2024 年無此情事。
GRI 419 社會經濟法規遵循 (2016)	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	-	2024 年無此情事。

永續揭露指標(電子零組件業)

指標	指標種類	單位	2024 年度揭露情形	頁碼
消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	<ul style="list-style-type: none"> ● 消耗能源總量：5.3 資源使用與汙染防治 ● 外購電力百分比：本公司用電 100%由台電供應 ● 再生能源使用率：本公司無生產用之再生能源 	54
總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m ³)	5.3 資源使用與汙染防治	54
所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t) 百分比(%)	5.3 資源使用與汙染防治	54
說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%) 數量	4.4 職場安全與健康管理	38
產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸(t) 百分比(%)	5.3 資源使用與汙染防治	54
與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	1.3 公司產品、技術及產製過程	10
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	(2024 年無此情事)	-
依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	1.4 市場及銷售概述	14