



# *c sun*志聖

## 2024 永續報告書



目錄

經營者 聲明	3
關於本報告書	4
編製原則	
報告書邊界與資料範圍	
發行日期	
報告書確信	
意見回饋	
永續績效亮點	5

1 企業永續經營	6
1.1 關於志聖	7
1.2 企業永續治理架構	11
1.3 重大議題鑑別與分析	12
1.4 利害關係人議合溝通	14

2 企業穩健經營	15
2.1 公司治理	16
2.2 誠信經營	25
2.3 風險管理	27
2.4 法規遵循	31

3 環境永續	32
3.1 環境責任與承諾	33
3.2 氣候變遷因應	34
3.3 能源與溫室氣體管理	43
3.4 廢棄物管理	48
3.5 水資源管理	50

4 產品創新與客戶服務	52
4.1 產品技術與創新	53
4.2 客戶服務 / 產品品質與安全	62
4.3 永續供應鏈	67

5 和諧健康職場	70
5.1 員工人權保障	71
5.2 人才吸引與留任	74
5.3 人才培育與發展	79
5.4 職業安全衛生	82
5.5 社會參與	89

6 附錄	95
附錄一、GRI Standards 索引表	95
附錄二、「上市公司氣候相關資訊」索引表	98
附錄三、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 _ 永續揭露指標 – 電子零組件業」索引表	99
附錄四、SASB 索引表 ( 工業機械與產品 )	100
附錄五、TCFD 對照表	101
附錄六、溫室氣體排放總表	102
附錄七、會計師有限確信報告暨確信彙總表	103



# 經營者聲明

## 致所有關心志聖內外部夥伴：

志聖從電鍍產品需要曬乾的市場需求因而開發工業烤箱，一晃眼過去了 59 年，也將於 2025 年 9 月 28 日正式喜迎 60 週年。我們的經營理念「All Win—皆大歡喜」，是以顧客、股東、內外部夥伴都樂於長期維持關係為目標，也因為有這樣的理念文化，在過去將近一甲子的時間，志聖成長茁壯的同時，企業社會責任成為企業經營中密不可分的基因。如高階主管不遺餘力地投入攸關產業環境的公協會事務，因而促成臺灣電路板協會成立，更因為重視公益回饋，成立了電路板公益基金會。在這樣的企業文化下，志聖能無縫接軌 ESG 的各個項目，且不僅是因應法遵規範，而是樂於投身其中。

### ► 環境永續

志聖在 2024 年自主推動多樣環境永續專案，其中包含了以烘烤設備 ISO14067 產品碳足跡盤查，不僅搭配關鍵客戶大帶小專案，更預計將在 2025 取得第三方查證證書。因應國際碳排減量趨勢，志聖依據 GHG Protocol 標準進行母公司及子公司溫室氣體盤查作業，並預計 2025 年申請並通過 SBTi。

ISO14064-1 於 2023 年 05 月取得 ISO14064-1 碳盤查證書，我們將自己作為永續示範組，攜手供應商進行共同進行經濟部產業發展署推動的「製造部門淨零轉型推動計畫 1+N 碳管理示範團隊」，攜手 G2C+ 聯盟夥伴均豪與均華，並串整各自的供應團隊，以合力共創的精神，積極響應 2050 淨零排放目標。

「舊線激活」專案組織的推動愈發成熟，包含節能減碳、智慧互聯、循環經濟及機能優化等面向，提供客戶全方位智動化解決方案，讓機台再生，重新成為產線生力軍，大大減少汰換產線機械衍生的廢棄物問題。

### ► 社會回饋

志聖多年來秉持著「取之社會，用之社會」飲水思源的感恩心，並透過「永續發展委員會」，追求員工、股東、客戶、供應商等關係利益人最大權益，善盡企業公民責任，達到企業永續。企業內部亦以行動支持文藝活動，推廣志工文化，提供公司全體同仁參與社會公益活動各項資訊與管道，培養同仁感恩、互助的企業文化。

2024 年，我們持續參與 ESG 世界公民數位治理基金會，以「普世善念共傳吟 世界公民共齊行」為精神，推動世界公民理念；捐助夢想之家教育基金會，共營「給孩子家一般的溫暖，幫助他找到夢想和人生方向。」的初衷；更在中平國小品格棒球捐贈備忘錄的約定贊助額外，提供一台棒球隊接駁車，讓下一代學子能赴各項賽事，實現運動夢想。

我們持續與臺灣大學、中興大學、逢甲大學和明志科大等大專院校合作，包含「建教與實習合作」、「學術研究合作」、「獎助學金」以及「校園巡迴講座」四大面向。近年我們更與清華大學 DIT 機器人社發展獨特

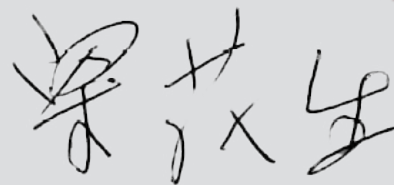
的永續模式，合辦暑期「G2C+ 聯盟 x 清華大學機器人夢想體驗營」，支持該社團赴歐洲參加機器人大賽的同時，亦能回饋公司內部同仁，邀請同仁子女能參加科普營隊，創造更高的教育價值。

我們大力支持在地文化發展，志聖在 2024 與躍演劇團大膽嘗試了嶄新的合作方式——《勸世三姊妹》收到紐約在地製作公司 KD Productions 的合作邀請，躍演劇團將帶著該劇前進百老匯，為此志聖大力捐助，期能透過音樂劇媒介，呈現「什麼是台灣」，讓文化輸出突破國界限制，更讓台灣在地藝文組織獲得肯定和資源，充分將國內文化發揚光大。

### ► 公司治理

志聖堅持營運透明，團體共決，邀請業界、學界擁有豐富經驗的董事會成員，組成實力堅強的董事會組織，設置審計委員會與薪酬委員會，善盡監督公司營運合法、財務資訊清廉、策略經營方向正確之職責，進而規劃並落實內部規則，並定期維護智慧財產權、資訊安全風險管理政策，奠定公司治理的良好基礎。因應大環境改變積極轉型，使企業在景氣波段影響下仍有穩定的獲利能力；也在核心技術深根不輟，於 2024 年末獲頒台積公司 Outstanding Improvement 獎項。在全方面的公司治理下，因而能做到對投資人負責，每年穩定配息的表現。

「以人為本」是我們管理的重要方針，為照顧同仁身心健康，2024 年我們除延續舉辦運動認證推廣活動—「健康生活動起來」，項目包含「降低體脂肪」、「健康向前走」及「健康跑起來」三項，由公司補助並提供高額獎勵金外，亦推出健康認證獎，致力於養成同仁運動習慣；同仁家庭亦是我們極為重視的重要對象，提出優於法令的高額生育補助金。志聖全體同仁將以 All Win 精神，時時與內外部夥伴同在，在 ESG 永續經營的路上持續努力。



志聖工業股份有限公司  
董事長兼執行長 梁茂生



## 關於本報告書

### 編製原則 GRI 2-2、2-3、2-5

本報告書為志聖工業股份有限公司（以下簡稱志聖、本公司或我們）發行之永續報告書 (Sustainability Report)，主要依循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)、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司氣候相關資訊」，並參考「氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD)」進行編製，揭露永續相關作為。

## 意見回饋

任何有關本報告書或對志聖永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

電子信箱：[esg@csun.com.tw](mailto:esg@csun.com.tw)  
聯絡人：稽核室 袁開春  
聯絡電話：02-26017706 #12767  
ESG 網站：<https://www.csun.com.tw/esg/>  
聯絡地址：新北市林口區文化二路一段二六六號七樓之一

### 報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋林口總部、台北廠、台中廠營運與生產據點，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資誠聯合會計師事務所查核簽證之個體財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為志聖自行調查統計。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

本報告書為志聖工業股份有限公司首度發行之企業永續報告書，未來將每年定期發布，並於志聖官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

### 報告書確信

本報告書資料及數據由永續經營委員會彙整，呈報董事會審議，在發行前取得董事會核准，並委託資誠聯合會計師事務所按照中華民國確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」針對所選定指標執行獨立有限確信 (limited assurance)，確信報告附於本報告書附錄。另針對品質管理系統 (ISO 9001)、職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)、環境管理系統 (ISO 14001) 及溫室氣體盤查 (ISO 14064-1)，每年皆進行內部稽核及請外部機構進行溫室氣體盤查，確保資料及數據之正確性。

永續績效亮點

治理

公司治理

92.31 %

董事會平均出席率

89.47%

審計委員會平均出席率

89.47%

薪酬委員會平均出席率

100%

風險管理委員會平均出席率

第 12 屆 公 司 治 理 評 鑑，大 幅 躍 進 5 個 級 距，由 級 距 81-100%，進 入 6-20% 級距。

誠信經營

100%

當年度新進員工完成誠信經營相關訓練比率

當年度內未接獲舉報或發生員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。

環境

能源管理

-20.92%

能源使用密集度較 2023 年下降

溫室氣體管理

-15.56%

志聖溫室氣體排放強度為 0.76 公噸 CO<sub>2</sub>e / 新台幣百萬元，較 2023 年減少

廢棄物管理

回收率 24.99%

2024 年廢棄物回收率達成每年設定目標 20%

TPCA 綠色裝潢金質獎

於 2024 TPCA Show 榮獲

產品

產品研發

- 2024 年產品創新研發經費 2.36 億元 (占營業金額 8.47%)。
- 2024 年研發人員教育訓練經費 25.4 萬元。
- 2024 年國內研究機構、大專院校產學合作經費 481 萬元。

客戶滿意度

97.79 分

2024 年客戶滿意度

榮獲

2024 年 TSMC Spare-Parts Outstanding Improvement 獎項

在地採購

96.84%

2024 年在地採購比例

員工社會

人才吸引與留任

- 2024 年培訓 5 位廠處級主管
- 2024 年共有 53 位員工實現職等晉升 (總人數 12.5 %)
- 2024 年課、理級主管大型教育訓練 9 場

人才培育與發展

- 2024 年員工總訓練時數達到 10,288.37 小時，其中 7758 小時為專業課程訓練，占比達到 76%。
- 公司內約 82% 的職位由內部員工晉升而來，提高內部人才的利用率。

職業安全衛生

- 獲得 ISO45001/14001 認證系統
- 定期每月一次執行職安衛稽核，2024 年共舉行 70 次稽核；缺失 47 項，缺失改善率 100%。
- 2024 年辦理員工職業安全衛生訓練課程，總舉辦 2 場，每場 3 小時，總受訓人次 265 人，總受訓時數 1590 小時。



# 1 企業永續經營

## 1.1 關於志聖

1.1.1 公司簡介

1.1.2 營運與財務狀況

1.1.3 參與公協會組織

## 1.2 企業永續治理架構

## 1.3 重大議題鑑別與分析

## 1.4 利害關係人議合溝通



# 1.1 關於志聖

## 1.1.1 公司簡介

志聖集團成立於 1966 年，以研發和生產設備為主要業務。集團不斷精進，整合了**光、熱、貼膜 / 壓合、撕膜及電漿清潔**五大核心技術，提供高精度生產設備。近年來，志聖更致力於轉型，從面板領域積極進攻半導體市場，進一步擴展產品應用範圍。憑藉領先的技術和靈活的客製化製造能力，我們的產品在多個產業中廣受歡迎。此外，志聖致力於提供優化製程的設備，幫助客戶生產出高品質的產品，並與客戶建立了緊密的合作夥伴關係，不斷改良和加強技術服務，獲得各國知名企業的肯定與支持。這些努力使得志聖的營收持續穩定增長，入選天下雜誌千大製造業企業排行，並獲得國內外多項殊榮與獎項，為客戶提供更多完善的解決方案。志聖的設備廣泛應用於 PCB 電路板、FPD 面板與觸控 IC 載板、半導體高階封裝、太陽能、印刷、塗裝及鞋業等各大產業。2024 年志聖於台中廠建立 1606 平方米 Class 1K 無塵室，以因應半導體先進製程設備對無塵度要求。2023 年志聖榮獲台積優良供應商卓越表現獎，2024 年再次榮獲台積「Spare Parts-Outstanding Improvement」獎項。過去十多年來，志聖憑藉深厚的服務實力，全力支持台積電先進製程，並提供卓越的設備與製程優化服務深受客戶肯定，且設備以高效、節能和環保為特點，行銷全球，在國內外產業鏈有舉足輕重的地位。

公司名稱		志聖工業股份有限公司	
成立日期	1966 / 09 / 28	上市日期	2001/ 09 / 17
董事長	梁茂生	總經理	梁又文
產業別	電子零組件業	股票代號	2467
資本額	新台幣 1,567,553,480 元		
企業總部	新北市林口區文化二路一段二六六號七樓之一		



1986  
林口廠的手工製圖現場

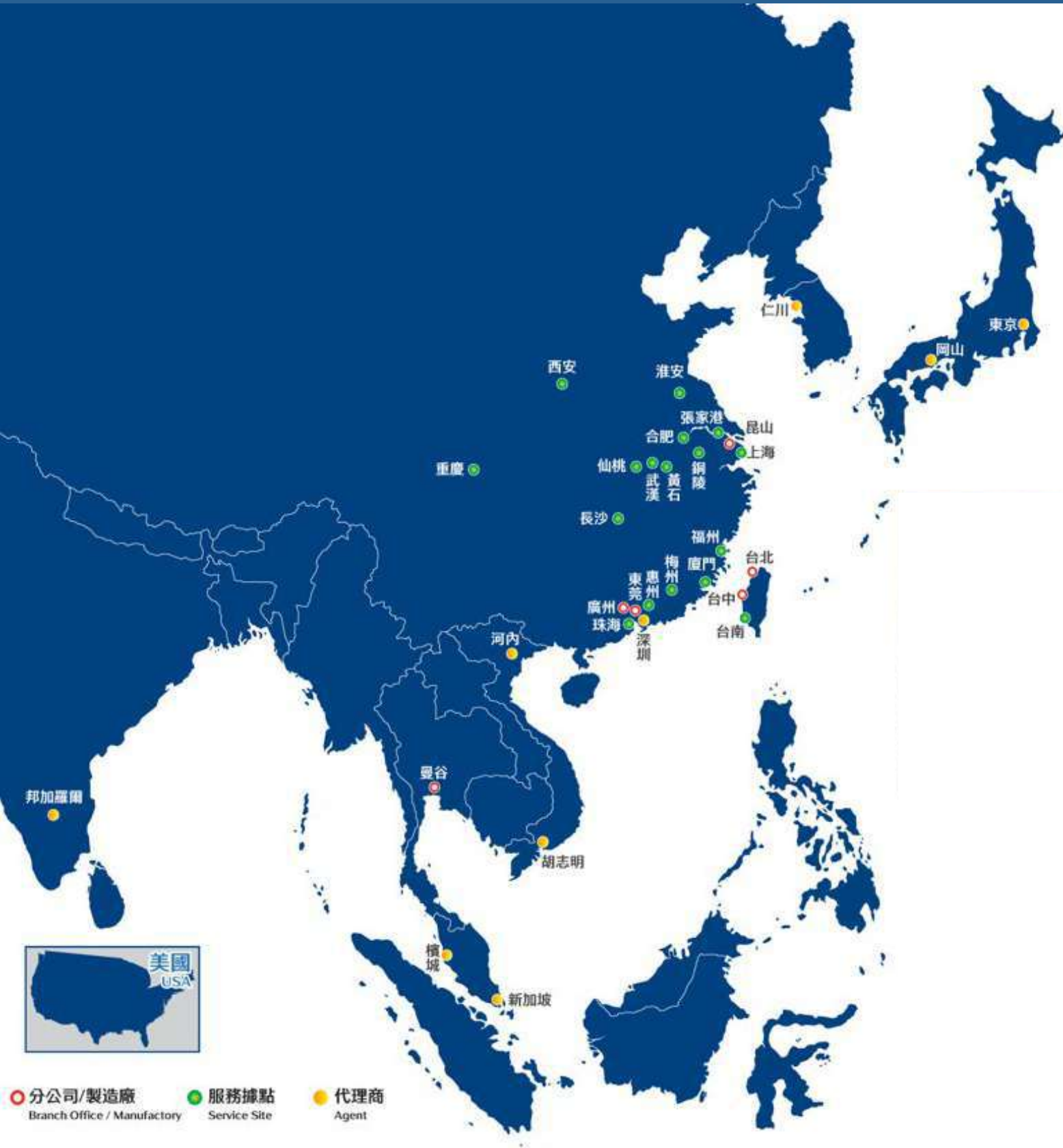


2022  
傳承接棒



2024  
無塵室擴建





▶ 營運據點

台灣：林口、台中、台南  
中國：廣州、昆山、東莞  
泰國：曼谷

▶ 主要市場

台灣、中國大陸、泰國、馬來西亞、  
新加坡、印度、美國及日本市場

主要產品項目

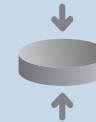
技術領域



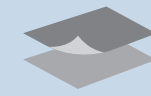
熱應用



光固化



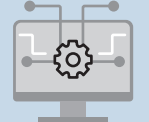
精密壓合



壓 / 撕膜

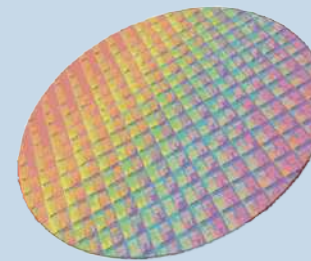


電漿



AOI/AI 軟體開發

半導體產品

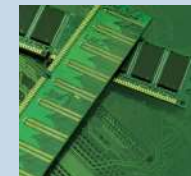


晶圓臨時鍵合設備  
晶圓真空壓膜設備  
晶圓滾輪壓膜設備  
晶圓撕膜設備  
晶圓永久鍵合設備  
晶圓表面電漿處理設備

行業別涵蓋



半導體



電路板



顯示器

LED/Mini LED/Micre LED



電子應用

鏡頭 / 射頻模組 / 5G 天線 / AR/VR



1.1 關於志聖

1.1.2 營運與財務狀況 GRI 201-1、201-4

2024 年志聖個體年營收及淨利分別達 2,785,622 仟元及淨利達 719,160 仟元。與此同時，志聖亦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之用，志聖 2024 年之直接經濟價值之產生為 3,076,628 仟元，較去年增加 33.9%，主要為半導體營收快速成長所致。

近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2024	2023	2022
A 直接經濟價值之產生	3,017,436	1,987,895	3,115,198
營業收入	2,785,622	1,892,397	3,017,502
利息收入	12,581	3,485	927
股利收入	57,294	44,860	32,830
租金收入	1,055	254	290
其他收入	29,995	36,719	19,436
其他利益	46,399	21,709	21,557
投資收益	84,490	(11,529)	22,656
B 直接經濟價值之分配	3,076,628	2,296,959	3,353,026
營運成本及費用	1,859,189	1,243,193	2,233,652
員工薪資和福利	648,089	473,522	539,188
支付出資人的款項	449,227	564,319	456,569
支付政府的款項	120,123	15,925	123,617
留存的經濟價值 (A-B)	(59,192)	(309,064)	(237,828)

取自政府的財務補助

(單位：新台幣元)

補助項目	補助對象	補助原因	補助金額
研發投資抵減 / 智慧機械 / 5G 投資抵減	國稅局	稅收減免及抵減	8,413,076
SoIC 晶圓級封裝金屬熱壓接合製程關鍵設備開發計劃	財團法人台灣中小企業聯合轉導基金會	投資補助、研發補助	14,000,000

註 1：因應提升揭露資訊之透明度與反映公司治理現況，指標計算方式同步調整；為維持揭露資訊之一致性與可比性，前期資料已依新基準重編。

1.1 關於志聖

1.1.3 參與公協會組織

參與公協會	角色
SEMI 國際半導體協會	會員
TSIA 中華民國台灣半導體產業協會	會員
台灣電子設備公 / 協會 (TEEIA)	協會副理事長 ( 董事長 ) 公會理事 ( 總經理 )
台灣電路板協會 (TPCA)	理事 ( 總經理 )
台灣橡膠暨彈性體工業同業公會	會員
台灣區航太工業同業公會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員
新北市進出口商業同業公會	會員
台日產業技術合作促進會	監事 ( 董事長 )
台中精密科學園區廠商協進會	會員
台中市總工業會	會員
台灣董事學會	會員
新北市林口區廠商協進會	常務理事

SEMI 國際半導體協會

PCB 學院委員會  
會務委員會  
展覽委員會  
國際事務委員會  
市場資訊委員會  
智動化委員會  
大陸事務委員會  
永續發展委員會  
半導體構裝委員會

協會活動參與



SEMI 協會舉辦之 SEMICON TW 展覽



TEEIA 協會舉辦之 Touch Taiwan 展覽



TPCA 協會舉辦之 TPCA Show\_ 獲頒綠色裝潢 金質獎



參與 TSIA 協會 2024 年會活動



TSIA 校園巡迴演講系列



參與新北市林口區廠商協進會模範勞工表揚大會

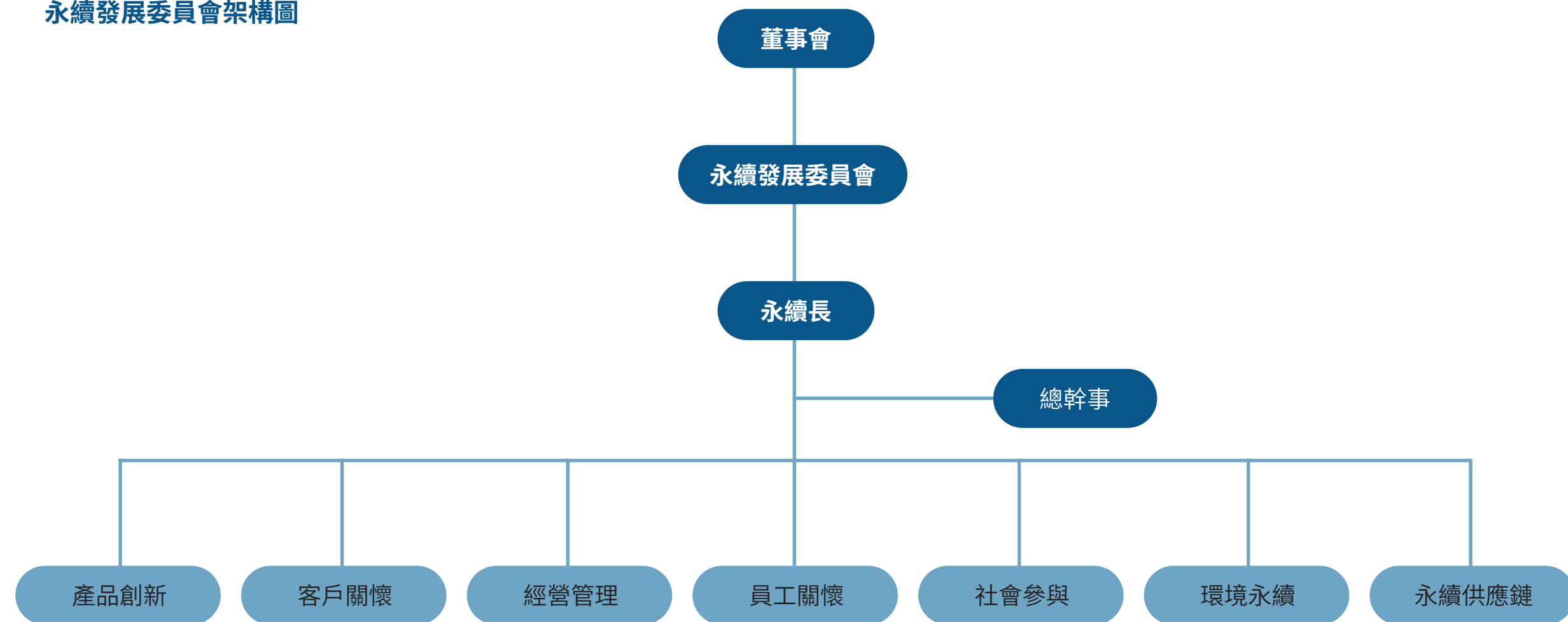


## 1.2 企業永續治理架構

志聖以成為世界級的設備領導廠商為目標，自 2017 年 12 月起成立「永續發展委員會」，將致力於追求謀取員工、股東、客戶、供應商等關係利益人最大權益，善盡企業公民責任，達到企業永續經營之目的。志聖「永續發展委員會」為本公司永續發展專責單位，由梁又文總經理擔任主席，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有產品創新、客戶關懷、經營管理、員工關懷、社會參與、環境永續與永續供應鏈等 7 個委員會，委員會成員為各部處主

管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。志聖每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，討論到的重大議題包含：溫室氣體盤查執行進度、ISO14001 環境管理系統推動、ISO45001 職業安全衛生管理系統執行、TCFD 氣候相關財務訊息揭露。2024 年召開之 5 場董事會中，其中 4 場董事會提及永續發展相關議案，占董事會場次數整體 80%。

永續發展委員會架構圖



## 1.3 重大議題鑑別與分析

依據臺灣「上市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：

- 志聖重要利害關係人
- 各項永續議題衝擊程度

作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、  
持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

### 重大主題分析流程

#### Phase 1 了解組織脈絡

根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、  
產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，  
收斂出 12 項永續議題。

#### Phase 3 確立重大主題排序

- 志聖永續經營委員會討論後，共辨識出 8 項重大主題，分別為：產品  
技術創新、公司治理、客戶服務 / 產品品質與安全、誠信經營、職業  
安全與衛生、人才吸引與留任、人才發展與培育、氣候變遷因應。
- 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完  
整揭露其管理方針與績效成果。

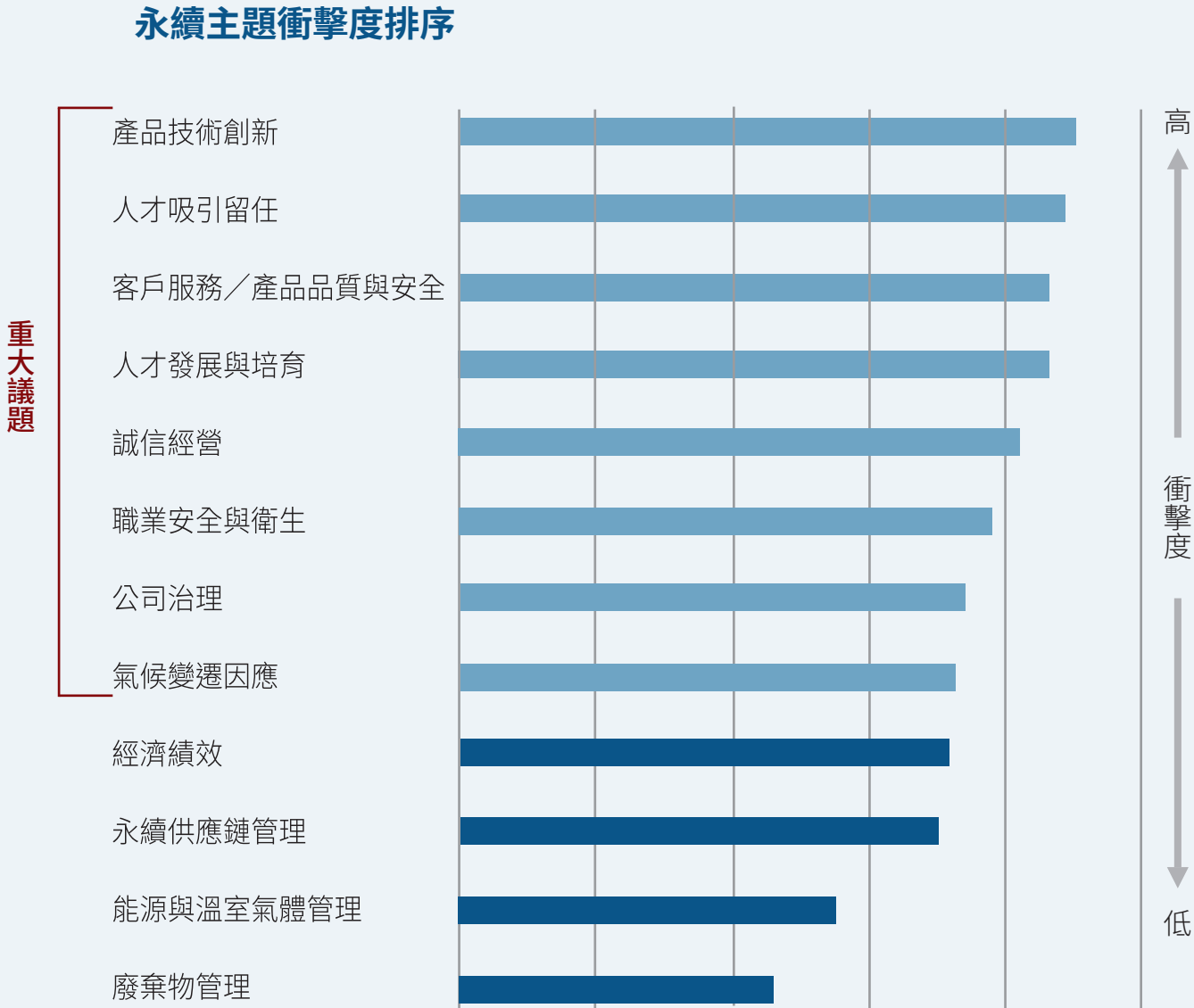
#### Phase 2 評估議題實際 / 潛在衝擊

- 採問卷形式，請永續經營委員會各部門主管級人員填寫，對 12  
項永續議題進行評分。
- 評估 12 項永續議題對經濟、環境及人 ( 含人權 ) 面向產生的正  
/ 負面影響，將各主題的「正 / 負面衝擊程度」、「正 / 負面發  
生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。

#### Phase 4 進行報導揭露

由永續經營委員會制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續  
報告書，並由各委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效  
皆有被確實表達，最後報告書經董事會核定，於每年 8 月 31  
日前發行。





志聖重大主題列表

● 間接關係 ● 商業夥伴

面向	2023 年度 重大主題	價值鏈衝擊			GRI 準則索引	對應章節
		組織內	組織外			
		志聖專責單位	上游 ( 供應商 )	下游 ( 客戶 )		
治理	公司治理	公司治理委員會	●	●	2 一般揭露	1 企業永續經營 2 企業穩健經營
	誠信經營		●	●	205 反貪腐、206 反競爭行為	2 企業穩健經營
社會	人才吸引與留任	員工關懷委員會			401 勞雇關係 405 員工多元化與平等機會	5 和諧健康職場
	人才發展與培育				404 訓練與教育	5 和諧健康職場
	職業安全衛生	環安衛委員會	●	●	403 職業安全衛生	5 和諧健康職場
環境	氣候變遷因應		●	●	201 經濟績效、 302 能源、305 排放	3 環境永續
產品	產品技術創新	產品 / 客戶關懷委員會 永續供應鏈委員會		●		4 產品創新與客戶服務
	客戶服務 / 產品品質與安全			●	416 顧客健康與安全	4 產品創新與客戶服務

# 1.4 利害關係人議合溝通

志聖運用透過 AA1000 SES 利害關係人參與標準進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 4 類利害關係人：股東與投資人、員工、客戶、供應商。志聖建立透明順暢的溝通管道，藉由與利害關係人持續互動及邀請實際參與公司活動，不斷檢驗並改善企業社會責任的推動成效，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	關注議題	溝通管道	回應方式	2024 年度利害關係人溝通情形
<div><div>股東與投資人</div></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>經濟績效</li><li>公司治理</li><li>誠信經營</li><li>氣候變遷因應</li><li>能源與溫室氣體管理</li><li>廢棄物管理</li></ul>	公司發言人 <b>吳晏城</b> 先生 電話：886-2-26010700 #14729 代理發言人 <b>林彥亨</b> 先生 電話：886-2-26010700 #10295 信箱：IR_CSUN@csun.com.tw	<ul style="list-style-type: none"><li>以新聞露出 / 重大訊息溝通</li><li>媒體 / 公開資訊觀測站即時公告重要訊息</li><li>舉辦國內法人說明會</li><li>投資人關係雙向溝通</li><li>接待國內法人分析師之來訪</li><li>受邀參加國內外論壇</li></ul>	<p>召開股東會：2024/5/21。</p> <p>重大訊息：中 / 英文各 44 則 ( 公開資訊觀測站 )。</p> <p>對公司官網財務、業務與公司治理及股東項目等資訊持續更新。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>公司年報、永續報告書</li><li>法人說明會四次。</li></ul>
<div><div>員工</div></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>職業安全與衛生</li><li>人才吸引留任</li><li>人才發展與培育</li></ul>	<b>人資單位</b> 電話：886-2-26017706 信箱：csunzskhr@csun.com.tw	<ul style="list-style-type: none"><li>勞資會議</li><li>員工申訴意見箱</li><li>勞安會議</li><li>持續精進職業安全衛生教育訓練</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>年度無重大勞資爭議及工安事件</li><li>每季一次勞資會議</li><li>每月全公司月會</li><li>每年提供員工免費健康檢查</li><li>每月定期醫護人員駐點諮詢</li><li>每年兩次職業安全衛生教育訓練</li><li>2024 年完成企業運動認證與綠色環保標籤認證。</li></ul>
<div><div>客戶</div></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>客戶服務 / 產品品質與安全</li></ul>	<b>業務單位</b> 電話：886-2-26017706 信箱：sale@csun.com.tw	<ul style="list-style-type: none"><li>客戶滿意度調查</li><li>提供客戶多元溝通管道</li><li>設有申訴專線及電子信箱</li><li>專人處理相關申訴或爭議事項</li><li>客戶供應商 (SAQ) 問卷填寫</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>2024 年客戶滿意度 97.79 分</li><li>參與 15 次外部展覽以跟客戶互動</li><li>填寫客戶 SAQ 問卷 12 份</li></ul>
<div><div>供應商</div></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>永續供應鏈管理</li><li>產品技術創新</li></ul>	<b>資材處採購部</b> 電話：886-2-26017706 #14755 信箱：chiao@csun.com.tw	<ul style="list-style-type: none"><li>供應商交流</li><li>供應商稽核與訪談</li><li>供應商大會</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>每年不定期與供應商交流</li><li>針對品質不良與供應商會議討論</li><li>每年召開一次供應商大會。</li></ul>



## 2 企業穩健經營

### 2.1 公司治理

- 2.1.1 公司結構與董事會組成
- 2.1.2 董事會成員提名及遴選
- 2.1.3 功能性委員會
- 2.1.4 績效評估
- 2.1.5 薪酬政策
- 2.1.6 永續治理

### 2.2 誠信經營

- 2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形  
哨者制度

### 2.3 風險管理

- 2.3.1 風險管理組織架構及因應
- 2.3.2 辨識及分析主要風險
- 2.3.3 資訊安全風險管理

### 法規遵循



## 2.1 公司治理 GRI 3-3

### 申訴機制

公司發言人 吳晏城 先生 電話 :886-2-26010700#14729  
代理發言人 林彥亨 先生 電話 :886-2-26010700#10295  
信箱：IR\_CSUN@csun.com.tw

### 政策、承諾與重要性

為確保公司的永續經營，志聖非常重視公司營運和治理的透明度。為此，志聖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。為確保公司治理有效執行，志聖制定了「公司治理實務守則」及各項管理辦法作為管理依據。並致力確保獨立董事、審計委員會和內部稽核主管之

間維持良好、暢通之溝通管道和機制，由審計委員會召集人向股東會報告與內部稽核主管之間的溝通情況。  
除了針對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，並按季審核稽核單位的稽核報告，以確保其可行性。

### 權責單位

### 短期目標

### 中長期目標

#### 董事會

1. 董事會平均出席率達 100 %。
2. 審計委員會平均出席率達 100 %。
3. 薪酬委員會平均出席率達 100 %。
4. 過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會。
5. 提升公司治理評鑑得分。

1. 強化董事會功能，精進董事會公司治理能力
2. 完善永續治理架構、推動內部 ESG 目標設定，以目標驅動內部轉型
3. 落實公司治理評鑑，積極與利害關係人溝通，深化公司永續治理文化

### 行動計畫

- 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。
- 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。
- 由二名獨立董事及總經理組成風險管理委員會，協助公司建立完善之風險管理制度，推動穩健經營與永續發展。
- 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。
- 成立公司治理評鑑小組，強化公司治理相關制度與實務，針對公司治理評鑑指標進行分析與改善，提升公司治理品質。

### 2024 年績效

- 董事會平均出席率 92.31 %。
- 審計委員會平均出席率 89.47%。
- 薪酬委員會平均出席率 89.47%。
- 風險管理委員會平均出席率 100%。
- 過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會
- 第 12 屆公司治理評鑑，大幅躍進 5 個級距，由級距 81-100%，進入 6-20% 級距。

重大議題：公司治理



2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成

GRI 2-9、2-12、2-17、405-1

志聖遵循「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。志聖董事會成員組成考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：

性別、年齡、國籍及文化等。

二、專業知識與技能：

專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、

專業技能及產業經歷等。

目前志聖董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。志聖透過此政策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。

董事會組成：

一般董事 4 席  
獨立董事 3 席

年齡：56~78 歲間

專業背景：商務、科技、行銷、財務、會計等

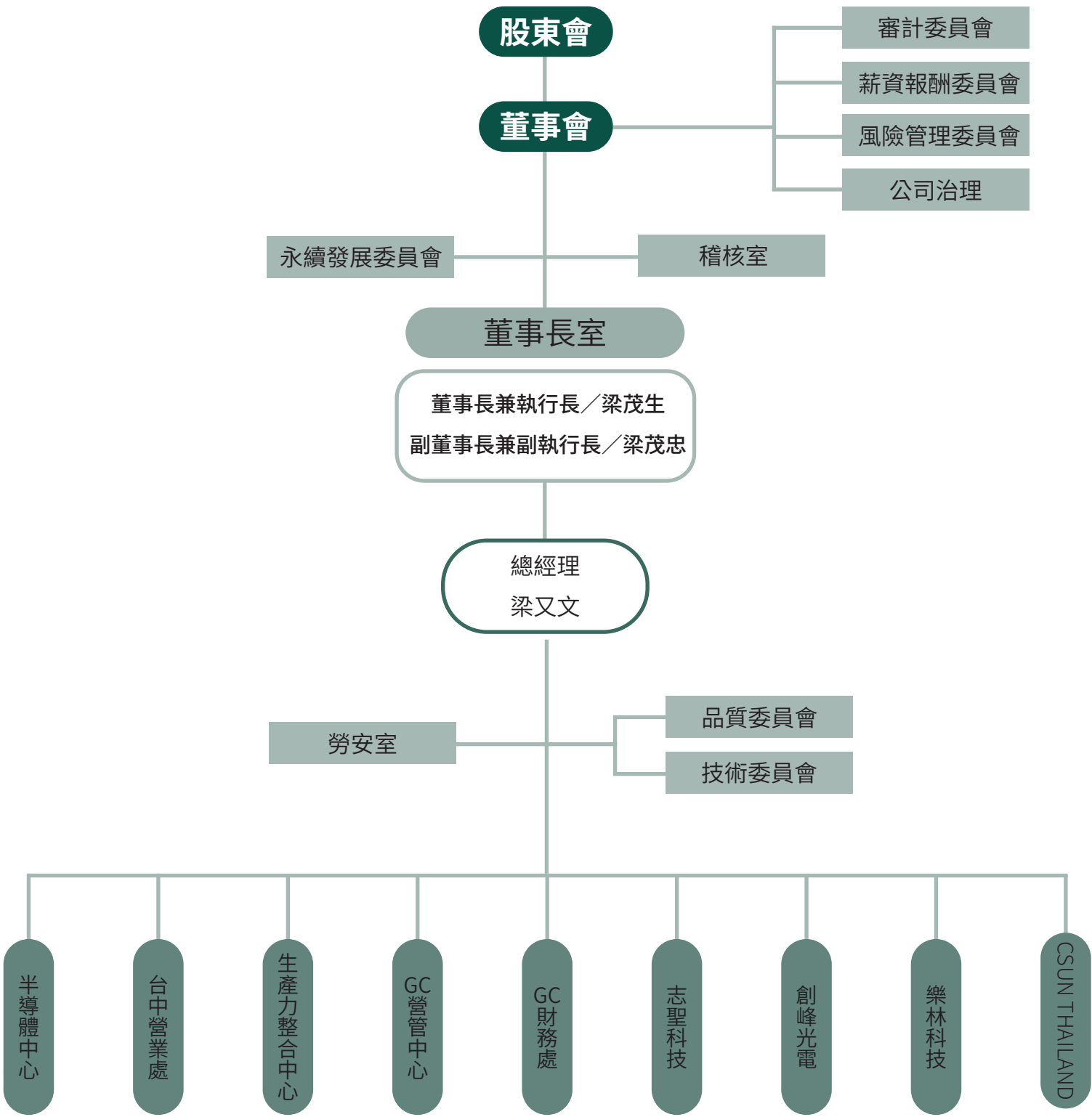
產業豐富經驗：

- 營運判斷能力
- 會計及財務分析能力
- 經營管理能力
- 危機處理能力
- 產業知識
- 國際市場觀
- 領導能力
- 決策能力

2024 年全體董事親自出席董事會比例為 **92.31%**。

志聖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度。2024 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，總進修時數為 61 小時，每位董事平均進修時數至少 7 小時。

志聖組織圖



年度董事會親自出席率

屆數		第 18 屆				
日期	2024/3/5	2024/5/9	2024/8/1	2024/10/31	2024/12/17	備註
梁茂生	V	V	V	V	V	
梁茂忠	V	V		V	V	
沈顯和	V	V	V	V	V	
陳政興	V	V	V	V	V	
楊賢增						2023.12.4 辭任
林明杰	V	V	V	V	V	
朱知遠	V	V	V	V	V	
林書賢	V	V		V	V	
鄒嘉駿	V	V	V			2024.11.4 辭任

年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	總受訓時數 (小時)
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
	議題管理在公司治理中應有的策略思維	3
台灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
社團法人台灣董事學會	如何透過策略併購實現企業成長	3
	全球競合局勢下發掘台灣企業國際競爭力	3
社團法人中華公司治理協會	2024 董事會運作趨勢及策略	3
	AI 之應用、法律與稽核	3
	企業永續經營不二法門 - 外部創新	3
	共建綠色生態系的趨勢與願景 - 碳交所業務與展望	1
	再生能源憑證制度及綠電交易解析	3
	非合意併購之攻防策略與相關公司治理議題	3
	資訊安全治理的趨勢與挑戰 ( 上 )	3
	資訊安全治理的趨勢與挑戰 ( 下 )	3
	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	21

註：係指符合『上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點』所規定之進修時數、進修範圍、進修體系、進修之安排與資訊揭露

公司董事成員及背景

職稱	姓名	性別	年齡	任選日期	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	梁茂生	男	78	2022/06/09	3	<ul style="list-style-type: none"><li>台灣大學化工系學士</li><li>政大企業家班第七期結業</li><li>電子設備協會 (TEEIA) 副理事長</li><li>台日產業技術合作促進會 (TJCIT) 監事</li><li>電路板環境公益基金會 (TPCF) 副董事長</li><li>台灣顯示器產業總會 (TDUA) 理事</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>本公司 (志聖) 執行長</li><li>擎邦國際科技工程股份有限公司獨立董事</li></ul>
副董事長	梁茂忠	男	73	2022/06/09	3	<ul style="list-style-type: none"><li>成淵國中</li><li>廣州花都台商協會榮譽會長</li><li>廣東省海峽兩岸交流促進會副會長</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>本公司 (志聖) 副執行長</li></ul>
董事	沈顯和	男	72	2022/06/09	3	<ul style="list-style-type: none"><li>中原大學電子工程學士</li><li>友達光電 (股) 公司模組暨資材中心副總經理</li><li>聯華電子 (股) 公司資材部經理 / 廠長</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>台灣表面黏著科技 (股) 公司董事</li><li>皇城科技 (股) 公司監察人</li><li>富采投資控股 (股) 公司獨立董事 / 薪酬委員 / 審計委員</li><li>葳天科技 (股) 獨立董事</li></ul>



職稱	姓名	性別	年齡	任選日期	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事	陳政興	男	61	2022/06/09	3	<div><div>• 中山大學機械所碩士</div><div>• 華映精機廠設計處長</div><div>• 均豪精密工業 ( 股 ) 公司副總經理</div><div>• 均華精密工業 ( 股 ) 公司法人董事代表人</div></div>	<div><div>• 均豪精密工業 ( 股 ) 公司董事長 / 總經理</div><div>• 志聖工業 ( 股 ) 公司董事</div><div>• 軒豐 ( 股 ) 公司董事</div><div>• 均碩國際 ( 股 ) 公司董事長</div><div>• Gallant-Rapid Corporation Limited 法人董事代表人</div><div>• 均強機械 ( 蘇州 ) 有限公司董事長及總經理</div><div>• ESG 世界公民數位治理基金會 董事</div><div>• 台灣電子設備協會副理事長</div><div>• 社團法人台灣智慧自動化與機器人協會副理事長</div><div>• 東台精機 ( 股 ) 公司獨立董事</div><div>• 駿朋投資 ( 股 ) 公司董事長</div></div>
董事	楊賢增 (2023.12.4 辭任)	男	71	2022/06/09	3	<div><div>• 日本國立愛媛大學法學碩士</div><div>• 微端科技 ( 股 ) 董事長</div><div>• 雲馥數位 ( 股 ) 董事長</div><div>• 台灣電路板協會 (TPCA) 監事</div><div>• 電路板環境公益基金會 (TPCF) 監察人</div></div>	
獨立董事	林明杰	男	76	2022/06/09	3	<div><div>• 國立政治大學企研所博士</div><div>• 財團法人金融聯合徵信中心董事</div><div>• 財團法人證券櫃台買賣中心監察人</div><div>• 國立中央大學企管系教授</div></div>	<div><div>• 群光電子 ( 股 ) 公司獨立董事 / 薪酬委員 / 審計委員</div><div>• 精技電腦 ( 股 ) 公司獨立董事 / 薪酬委員 / 審計委員</div></div>
獨立董事	朱知遠	男	78	2022/06/09	3	<div><div>• 中原大學 EMBA 結業</div><div>• 台達電子工業 ( 股 ) 公司資深副總裁暨 總財務長</div></div>	
獨立董事	林書賢	男	56	2022/06/09	3	<div><div>• 淡江大學化工系</div><div>• 先進微系統 ( 股 ) 公司董事</div><div>• 陞聯建設開發 ( 股 ) 公司董事</div><div>• 大昱光電 ( 股 ) 公司董事</div></div>	<div><div>• 東捷科技 ( 股 ) 公司法人代表 / 董事</div><div>• 達振創業投資 ( 股 ) 公司董事</div><div>• 東鈴冷凍 ( 股 ) 公司董事長</div></div>
獨立董事	鄒嘉駿 (2024.11.4 辭任)	男	59	2022/06/09	3	<div><div>• 交通大學計算機工程系</div></div>	<div><div>• 由田新技 ( 股 ) 公司董事長</div><div>• UTECHZONE GLOBAL CORP. 董事</div><div>• EVERVISION GLOBAL(SAMOA)CO.,LTD. 董事</div><div>• 科吉凱亞 ( 股 ) 公司董事長</div><div>• 宙福投資 ( 股 ) 公司董事長</div><div>• 瑞泉文嘉 ( 股 ) 公司董事長</div><div>• 由田信息技術 ( 上海 ) 有限公司執行董事</div><div>• Utechzone 株式會社代表取締役</div></div>

2.1 公司治理

2.1.2 董事會成員提名及遴選

GRI 2-10、2-11、2-15

根據志聖的章程，董事會的設置由七至九人，採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之，董事任期三年連選得連任，任期屆滿而不及改選時，得延長其執行職務至改選就任時為止。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，目前志聖的董事長由梁茂生擔任，並同時兼任本公司執行長。

此外，依據章程志聖於上述董事名額中需設置不少於三人為獨立董事，且不得少於董事席次五分之一，獨立董事同樣採候選人提名制度，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之。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。

為避免利益衝突，志聖於「**公司治理實務守則**」之董事會議事規則及決策程序明確規定董事利益迴避之條款：董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事自行迴避事項，應明訂於董事會議事規範。

2.1 公司治理

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，志聖設置審計委員會及薪資報酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如右表所列。

功能性委員會職能與組成

審計委員會	委員會設置目的與功能：	
	為了完善公司治理，強化董事會之專業職能與公司治理，志聖於 2019 年設置審計委員會，且志聖之審計委員會成員皆為獨立董事，志聖審計委員會之主要職責如下：	
	一、確保公司財務報表是否允當表達。	
	二、決定簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。	成員人數為 <b>3</b>
審計委員會	三、確保公司內部控制之有效實施。	人，由全體獨
	四、協助公司遵循相關法令及規則。	立董事組成，
	五、協助公司存在或潛在風險之管控。	其中朱知遠獨
	審議委員會之運作：	立董事為主
審計委員會	會計師以查核公司財務狀況、會計公報修訂及發布、帳務調整等事宜對公司的影響，	席，且至少 1
	至少每季一次向審計委員會的獨立董事說明。	人應具備會計
	2024 審計委員會運作情形：	或財務專長。
	2024 志聖共召開 5 次審計委員會，討論將送董事會決議之事項，內容包含財務報	
審計委員會	告及合併報表及會計師與公司治理單位溝通事項、2025 年年度稽核計畫、現任會計	
	師獨立性及適任性評估、買回本公司股份案等相關事項。2024 年審計委員會之審計	
	委員出席率為 89.47%。	



薪酬委員會

委員會設置目的與功能：

為健全本公司薪資報酬管理，並強化薪酬策略運用，志聖於董事會下設置薪資報酬委員會，委員會成員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並對董事會負責，且將所提建議提交董事會討論：

- 一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪酬委員會之運作：

志聖薪酬委員會每季至少召開一次常會，討論將呈報與董事會之薪酬相關決議事項。

2024 薪酬委員會運作情形：

2024 年共計召開 5 次薪酬委員會議，董事親自出席比例為 89.47%。議案內容包含通過 2023 年度董監酬勞及員工酬勞、2024 年董事酬勞分配內容、調薪及績效評估等，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

成員人數為 **3** 人，由全體獨立董事組成。秘書作業由本公司人力資源部或營支中心主管擔任，負責協助本委員會議程準備、召集通知、議事進行、會議紀錄及其他相關事宜。

風險管理委員會

委員會設置目的與功能：

志聖於 2024 年由董事會決議通過成立風險管理委員會，該委員會係隸屬於董事會下之功能性委員會。委員會召集人梁又文總經理、獨立董事朱知遠、獨立董事林書賢，具備法律專業、財經專業、經營管理與公司治理專長經營管理、人力資源，符合該委員會所需之專業能力。主要職責如下：

- 一、 審查與決議風險管理政策、程序與架構，並定期審查其適用性與執行效能；
- 二、 核定風險胃納（風險容忍度），通過或指導執行委員會與工作小組提出之資源分配；
- 三、 監督風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中；
- 四、 核定風險控管的優先順序與風險等級；
- 五、 審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期（至少一年一次）向董事會報告；
- 六、 執行董事會之風險管理決策。

風險管理委員會之運作：

志聖每年至少一次向董事會進行報告並針對風險管理執行情形，提出改善建議。

2024 風險管理委員會運作情形：

2024 年共計召開 2 次風險管理委員會議，委員親自出席比例為 **100%**。針對風險項目：財務、環境、人力資源、資安、營運等進行潛在風險分析並提出因應策略，且於 2024/12/17 董事會報告。

成員人數為 3 人，由 **2 名獨立董事及總經理所組成**，並由總經理梁又文先生擔任召集人及主席。

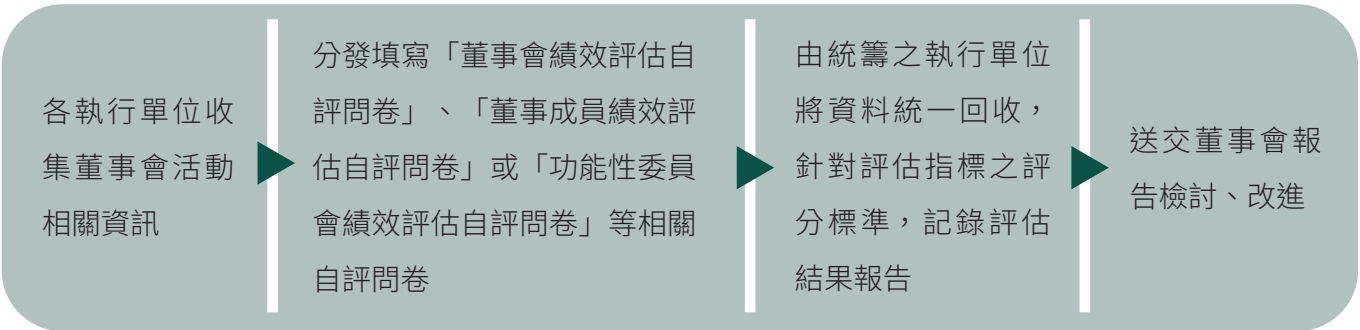
2.1 公司治理

2.1.4 績效評估 GRI 2-18

落實公司治理並提升董事會功能

- 1. 為董事會建立績效目標以增強董事會的運作效率
- 2. 根據「**董事會績效評估辦法**」，志聖董事會每年應依據規定之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估，並應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。
- 3. 董事會需於次一年度第一季結束前完成內部及外部績效評估結果。

自評過程



本年度

- 董事會評估問卷包含五大面向、18 項評估，綜合評分為 4.89 分
- 董事會成員評估問卷包含六大面向、19 項評估，綜合評分為 5.00 分

兩項評估問卷結果顯示本年度董事會之績效良好，志聖將持續提高董事會的運作效能，符合各利害關係人之期待。

內部評估問卷結果

董事會評估問卷	評估面向	題數	占比	得分
	A. 對公司營運之參與程度	4	22.22	4.96
	B. 提升董事會決策品質	4	22.22	4.50
	C. 董事會組成與結構	3	16.67	5.00
	D. 董事之選任及持續進修	4	22.22	5.00
	E. 內部控制	3	16.67	5.00
	總分：			4.89

董事成員評估問卷	評估面向	題數	占比	得分
	A. 公司目標與任務之掌握	3	15.79	5.00
	B. 董事職責認知	3	15.79	5.00
	C. 對公司營運之參與程度	4	21.05	5.00
	D. 內部關係經營與溝通	3	15.79	5.00
	E. 董事之專業及持續進修	3	15.79	5.00
	F. 內部控制	3	15.79	5.00
	總分：			5.00



## 2024 年度董事會績效外部評估報告

本公司於 113 年 10 月委由外部專業獨立機構「社團法人臺灣誠正經營學會」執行董事會效能評估（執行年度為 113 年，受評年度為 113 年度），該機構委派三位執行委員進行評估，該機構及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性並出具獨立性聲明。以四大構面進行董事會效能評估：董事會專業效能、董事會決策效能、董事會對內部控制之重視程度與監督及董事會對永續經營之態度，透過取得公司內部規範及紀錄、評估問卷及董事個別訪談之方式評核，並於 113 年 12 月 17 日出具董事會效能評估報告向董事會報告。相關建議及改善措施如下：

### 整體觀察結論

#### （一）董事會專業職能

受評企業目前的董事會係由四席非獨立董事及三席獨立董事組成，專業背景則涵蓋有商務、科技、財務、會計及行銷等層面，董事組成堪稱多元，能就各自不同角度提供專業意見。

#### （二）董事會決策效能

董事可透過多元管道獲取資訊，從中瞭解公司營運狀況，如遇重大業務發展決策，董事會成員與經理人亦會進行深入討論，進而在獲得充分資訊的情況下做出適當決策。

#### （三）董事會對於企業內部控制之監督

受評企業設置隸屬董事會之專責內部稽核單位，定期進行內控自評並向董事會報告稽核結果，確保稽核執行效能。企業亦設立資訊安全政策，積極推動資訊風險管理，保障內部控制與資訊安全。

#### （四）對永續經營之態度

受評企業持續強化公司治理，並設立永續發展委員會以落實公司永續發展及強化風險評估，各董事對永續議題高度重視，惟受評企業目前在接班梯隊及系統性的人才繼任之規畫，應可再精進強化，以利組織長期穩定性與持續發展。



### 優化建議

#### （一）強化董事多元化組成

建議提升董事會性別與年齡多樣性，吸納女性董事及不同背景人才，以增強董事會決策的多元性與風險評估能力。提醒需於明年董事改選時，遵循規定委任至少一名不同性別董事，並儘早補足獨立董事空缺。

#### （二）完善董事會議事錄發言記載

建議在董事會議事錄中適當記載討論過程與董事發言摘要，以便回顧決策經驗並應用於未來規劃。

#### （三）提升永續發展委員會之層級為功能性委員會

建議將永續發展委員會升級為董事會轄下功能性委員會，以善用董事多元背景及視野，制度化推動永續議題的討論與策略傳承，並強化永續發展實踐。

#### （四）強化人才培育與接班規劃

建議建置系統化人才培育與接班計畫，結合在職培訓、輪調及外部學習機會，並設置監督與反饋機制，以確保關鍵職位的延續性及企業長期發展。

#### （五）推進企業永續經營目標

建議持續關注國內外永續趨勢，提升 ESG 資訊揭露及董事永續相關培訓，並提前因應溫室氣體盤查與查證時程，以鞏固企業永續發展的基礎並增強市場信任度。



### 本公司未來改善計畫與行動

#### （一）強化董事多元化組成

提升性別與年齡多樣性，吸納女性與不同背景人才，並於 114 年改選時遵循規定委任至少一名不同性別董事。

#### （二）完善董事會議事記錄

在會議記錄中摘要記載董事發言與重要討論內容。

#### （三）提升永續發展委員會之層級為功能性委員會

將永續發展委員會納入董事會架構，強化其職能與權限，透過制度化運作推進永續議題討論與策略執行。

#### （四）強化人才培育與接班規劃

制定系統化培育與接班計畫，結合多元學習途徑與評估機制，確保關鍵職位延續性。

#### （五）推進企業永續經營目標

強化 ESG 資訊揭露，提前因應溫室氣體盤查時程，並加強董事永續議題培訓，提升市場信任。

2.1 公司治理

2.1.5 薪酬政策 GRI 2-19、2-20

志聖參考同業通常水準的支給情況，進行董事和經理人的薪資報酬訂定。與此同時，訂定薪酬時也將考慮：

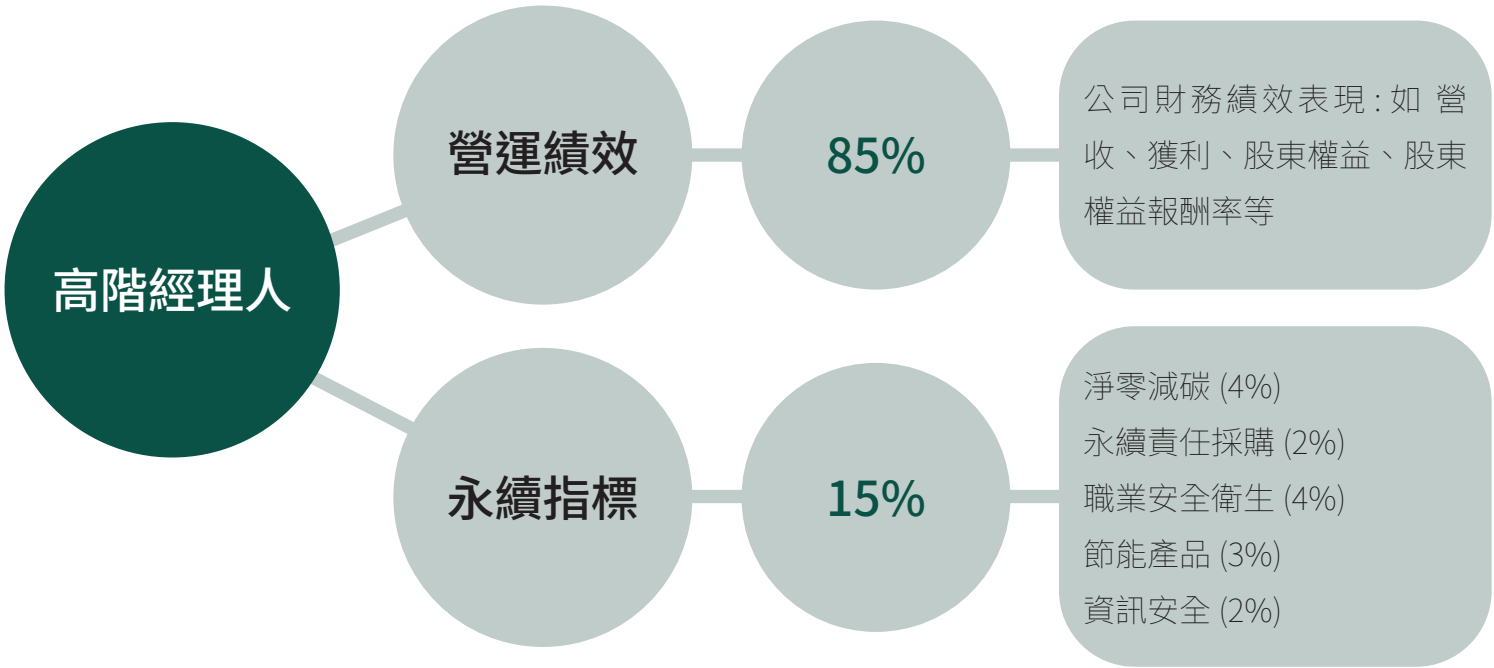
- 所擔負的職責
- 所投入的時間
- 目標達成情況
- 在其他職位的表現
- 公司近年來給予同等職位者的薪資報酬

此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

志聖之董事之薪酬係由薪酬委員會所訂定，其定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。志聖目前董事及經理人之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施，當年度之績效目標檢視及酬勞分配內容皆經薪資報酬委員會確認通過。2024 志聖薪資報酬委員會之出席率為 89.47%，且 2024 年度未有發生董事會不採納或修正薪資報酬委員會之建議之情事，藉由薪資報酬委員會完善的運作，志聖可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，這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

志聖高階經理人薪酬與公司經營績效連結，為了強化並創造長期股東價值的責任，高階經理人的薪酬由薪資、變動獎金組成，為使高階經理人薪酬與公司營運績效及永續績效高度連結，自 2023 年起變動薪酬將永續發展策略及目標與我們的高階經理人變動薪酬掛鉤，達到永續經營。薪資報酬委員會於核定高階經理人薪酬時，同步與外部專業薪資顧問合作，確保高階經理人薪酬具備競爭力，提升薪資政策與市場趨勢、環境脈動之連結。

高階經理人績效評估指標



2.1 公司治理

2.1.6 永續治理

董事會為志聖最高治理單位，同時監督公司的永續發展，為能更有效率地推展永續發展及推動相關政策，本公司已訂定「企業社會責任守則」並設立永續發展委員會，由梁又文總經理擔任主席，專責統籌和推動公司的永續發展事務，轄下設有產品創新、客戶關懷、經營管理、員工關懷、社會參與、環境永續與永續供應鏈等 7 個委員會，分別鑑別、回應經濟、環境及人權相關衝擊。這些子委員會的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。永續發展委員會將每年至少 1 次於向董事會報告執行情形及結果，並予以檢討。

2024 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2024/03/05	本公司溫室氣體盤查進度暨子公司溫室氣體盤查及時程規劃
2024/05/09	本公司溫室氣體盤查進度暨子公司溫室氣體盤查時程規劃報告
2024/08/01	2024 年永續報告書執行成果
2024/08/01	通過訂定「永續報告書編制與申報管理辦法」
2024/12/17	通過訂定「永續資訊管理作業辦法」



## 2.2 誠信經營 GRI 3-3

**申訴機制**  
公司提供申訴專線電話或電子信箱，供員工提出申訴。  
電子信箱：audit@csun.com.tw  
檢舉專線：+886-4-23591651 #14767

重大議題：誠信經營

### 政策、承諾與重要性

為確保公司永續經營，建立良好的商業行為和道德規範以避免違法行為和不正当利益流失所帶來的營運風險是必要的關鍵。良好的道德誠信除能提升公司的聲譽和品牌形象，還能提高員工的工作滿意度和忠誠度，促使公司維持社會信

賴達到長期發展。志聖制定了「**誠信經營守則**」以及「**檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法**」等內部規範，以規範公司人員的行為。

### 權責單位

### 短期目標

### 中長期目標

#### 稽核室

1. 每位新進員工都必須簽署保密合約並完成 100% 的教育訓練。
2. 公司同仁在過去一年未發生違反任何道德行為和誠信經營守則的情況。

1. 每年執行一次，對公司所有員工之道德誠信教育訓練。

### 行動計畫

### 2024 年績效

- 遵循最高道德標準的承諾應體現在所有商業活動中，包括但不限於與員工、客戶、供應商、競爭者、政府和公眾 ( 包含股東 ) 的關係。
- 建立內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置互相監督制衡機制。
- 針對各單位之高階主管進行多元誠信經營宣導，提升員工與管理層級之內線交易法規與誠信政策意識。

- 當年度新進員工 100% 完成誠信經營相關訓練。
- 當年度聯合月會對全體員工進行反貪腐、禁賄賂宣導。
- 當年度聯合月會對全體員工進行公司治理與企業文化的核心要素誠信廉潔宣導。
- 當年度聯合月會對全體員工進行禁止內線交易宣導。
- 當年度內未接獲任何舉報或發生員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。

2.2 誠信經營

2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形 GRI 205-1、205-2、205-3

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，志聖經董事會通過訂有「誠信經營守則」，使志聖同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。志聖由永續發展委員會負責推動企業誠信經營相關業務，並每年至少一次向董事會報告誠信經營執行情況，此外，志聖設置直轄於董事會之稽核室，負責稽核內、外部是否有違反誠信經營之情事，以確保能更好的監督誠信經營相關議題。

2024 年度，志聖針對各營運據點已 **100% 完成反貪腐評估**，結果顯示據點中並未有任何貪腐情況發生，2024 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

志聖積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，為確保公司內部同仁皆具備反貪腐意識，並可將反貪腐具體落實於日常營運工作中，每年公司皆針對全體員工舉辦反貪腐教育訓練，2024 年以透過內部課程方式，針對各類別員工進行反貪腐與誠信經營之溝通，志聖工業 2024 年新進員工完成誠信經營相關訓練，其中包含誠信經營準則說明及簽署誠信公約之百分比為 100%。而在 94 家供應商中，**志聖已對 92 家供應商進行反貪腐溝通，比例達 97.8 %**。未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

2024 年度志聖誠信經營與廉潔教育訓練

日期	教育訓練名稱	對象	人次	時數
2024/4/24	企業防弊與反詐暨資安宣導	全體員工	178	178
2024/8/31	反貪腐，禁賄賂宣導	全體員工	371	93
2024/8/31	公司治理與企業文化的核心要素誠信廉潔	全體員工	371	93
2024/11/27	內線交易禁止	全體員工	261	65
2024 年度	入職時簽署誠信廉潔承諾書暨誠信廉潔承諾教育訓練	新進員工	104	52.5



▲ 志聖誠信經營與廉潔教育訓練



2.2 誠信經營

2.2.2 吹哨者制度 GRI 2-26

- 志聖訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，以此辦法規範公司之相關檢舉流程。

檢舉管道	志聖工業 ( 股 ) 公司網站 / 利害關係人專區 / 客戶、供應商、員工舉報信箱 檢舉信箱 : audit@csun.com.tw
處理程序	<div>一、 匿名檢舉 : 匿名檢舉原則不處理，惟所陳訴之內容認有調查之必要者仍可分案處理，並做內部檢討之參考。</div> <div>二、 具名檢舉 : 受理單位應釐清檢舉意旨及具體事證，認為確有違犯法律或不道德、不誠信行為之虞者，應檢附事證報請總經理處理之。</div> <div>三、 本公司應以保密方式處理檢舉事件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密。</div> <div>四、 檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。</div> <div>五、 為維護檢舉案相對人之權利，避免遭人挾怨報復，本公司應予相對人申訴之機會，必要時召開人事評議委員會聽證之。</div> <div>檢舉案經查證屬實且情節重大者，除依法令或公司相關規定處理外，本公司將於公開資訊觀測站揭露之。</div>

- 稽核室作為受理單位辦法受理公司內部、外部及客戶、供應商、股東、投資人等利害關係人之檢舉，於 2024 年度未接獲任何檢舉。

2.3 風險管理

GRI 2-25

2.3.1 風險管理組織架構及因應

志聖以董事會為風險管理最高治理與決策責任單位，負責各項重大風險管理政策與措施的最終決策，確保企業穩健營運與永續發展。同時為提升公司治理與風險控管及執行效能，志聖於 113 年 10 月 31 日經董事會決議通過，正式設立隸屬於董事會之功能性委員會——風險管理委員會。風險管理委員會計三位成員，由二名獨立董事及一名董事所組成。風險管理委員會協助董事會執行其風險管理政策落實，監督管理機制運作的有效性，審查風險管理報告與整體執行情形。

風險管理委員會下設立風險管理小組，各風險管理小組依其業務明確辨識所面臨之重大風險，並因應內外部議題、環境變化及法令調整等變數，執行必要之風險評估作業及風險因應計劃擬定，以落實風險管理制度及改善，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。

2.3 風險管理

2.3.2 辨識及分析主要風險

志聖透過風險管理小組每年蒐整產業風險趨勢、與各部門定期進行風險管理會議，依不同面向總合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，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024 年度志聖共辨識出 5 項主要風險項目，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險、資安風險、營運風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

2024 年度風險項目

重大議題	風險評估項目說明	風險因子
環境	氣候變遷風險	因應氣候變遷與天然災害相關議題所展開之溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理…等有關議題之風險；以及需符合國際及當地環保法令如空汙、廢水、毒氣、噪音排放管理或環評要求等風險。
社會	人力資源風險	人才留任、員工發展、職場環境等。
治理	財務風險	財務面向：資產評估、信用與償付能力、流動性風險及會計政策等對公司造成影響的風險。 投資面向：轉投資金額增加、槓桿操作、衍生性金融商品交易、金融理財等短期投資市價之波動風險，或長期投資被投資公司之營運規範管理風險等對公司造成影響的風險。
治理	資安風險	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險。
治理	營運風險	市場產品競爭、產品與服務之設計及品質管理以及商業合約重大風險管理等對公司造成影響的風險。

2024 年度風險項目因應策略

重大議題	風險評估項目說明	風險管理政策
環境	氣候變遷風險	1. 依循 TCFD 架構，定期執行關鍵氣候機會評估，並訂定因應措施及管理目標。 2. 計畫逐步擴大溫室氣體盤查範圍，2024 年已針對特定機種導入 ISO 14067 產品碳足跡標準。 3. 優化生產流程及導入綠色設計，減少環境衝擊，實現產品責任與消費。 4. 鼓勵員工提出節能減碳研發方案，投入低碳產品服務開發。
社會	人力資源風險	1. 定期進行人力盤點及查核。 2. 給予具吸引力之薪資及福利、專業吸引人才，提高志聖之競爭力。 3. 透過文化系列講座來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 4. 提供完善的教育訓練系統，期能達到員工素質日新又新，並養成進修學習的良好習慣
治理	財務風險	1. 定期評估銀行借款利率，並與銀行密切聯繫以取得較優惠的借款利率。 2. 針對匯率變動，採用先預估未來現金流量，然後針對淨部位做出預售 / 購遠匯或直接於現貨市場出脫 / 買進外幣以避險為主。 3. 各項投資皆經謹慎評估，並且依據「取得或處分資產處理程序」暨核決權限規定辦理，並無從事高風險、高槓桿投資事宜。 4. 在資金貸與及背書保證方面，對象以本公司之子、孫公司為對象，並且依據本公司「資金貸與他人作業程序」、「背書保證辦法」規定辦理。
治理	資安風險	1. 設有資訊安全政策，保護公司的數據、資訊、設備、人員及網路等關鍵資訊資產，確保其機密性、完整性和可用性，從而減少營運風險並維護公司的良好商譽。 2. 執行各單位資訊資產清點、風險評鑑作業，資安權限分級授權管理；內部資訊流通透過資訊部門自建內部伺服器搭配定期防毒軟體進行監控；外部資訊流通透過加密軟體保障資料安全性，確保情報不落地。 3. IT 部門貫徹執行資安事件通報及協助應變處置，並辦理各單位同仁接受資訊安全訓練。
治理	營運風險	1. 主動了解客戶需求，蒐集市場其他競爭產品開發情報。藉由定期拜訪客戶，反饋客戶意見，及時解決客戶問題，提升公司產品競爭力，提升公司產品市場佔有率。 2. 藉由商情蒐集，了解市場運作變化情形，以提早應變並依「採購循環」及「銷售循環」等程序，與供應商交易前對品質、環境影響情形進行評估，並對實際狀況進行確認。 3. 每年持續投入研發資源，確保關鍵技術，維持公司的競爭優勢及成長，達到永續經營的目標。

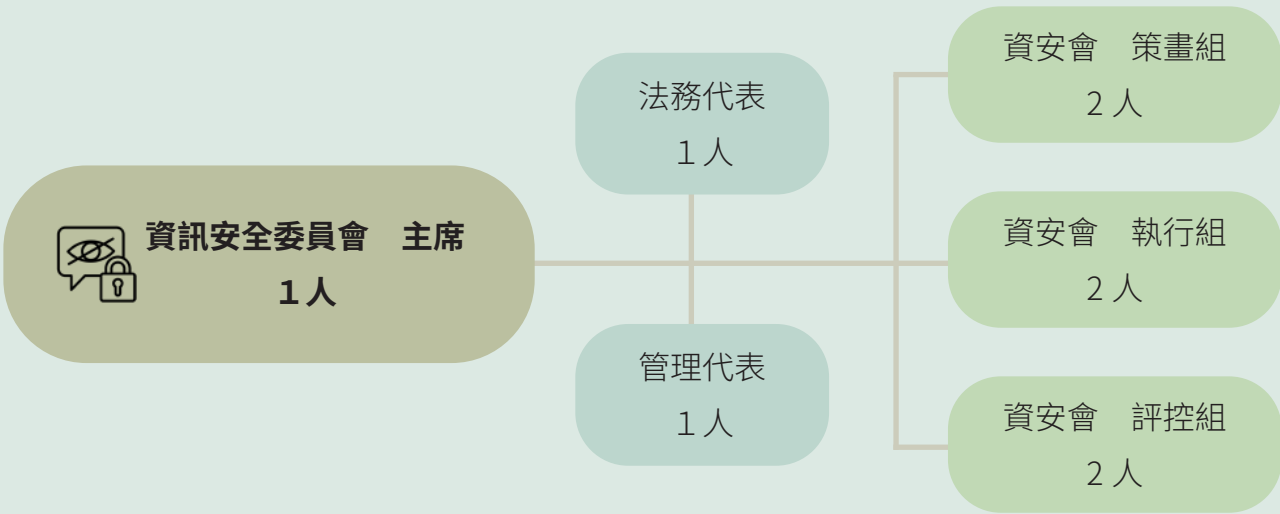
2.3 風險管理

2.3.3 資訊安全風險管理

政策、組織與目標

為強化資訊安全防護與資訊安全管理，志聖就公司治理角度訂立「**資訊安全管理政策**」作為最高管理依據，此政策旨在定期召開管審會議、資安事故演練、舉行員工資安教育訓練及宣導，以強化全體資安意識，保護公司的數據、資訊、設備、人員及網路等關鍵資訊資產，確保其機密性、完整性和可用性，且符合法規要求，從而減少營運風險、維護公司良好商譽並提升公司競爭優勢。

資訊安全委員會架構



資訊安全委員會轄下各小組職責



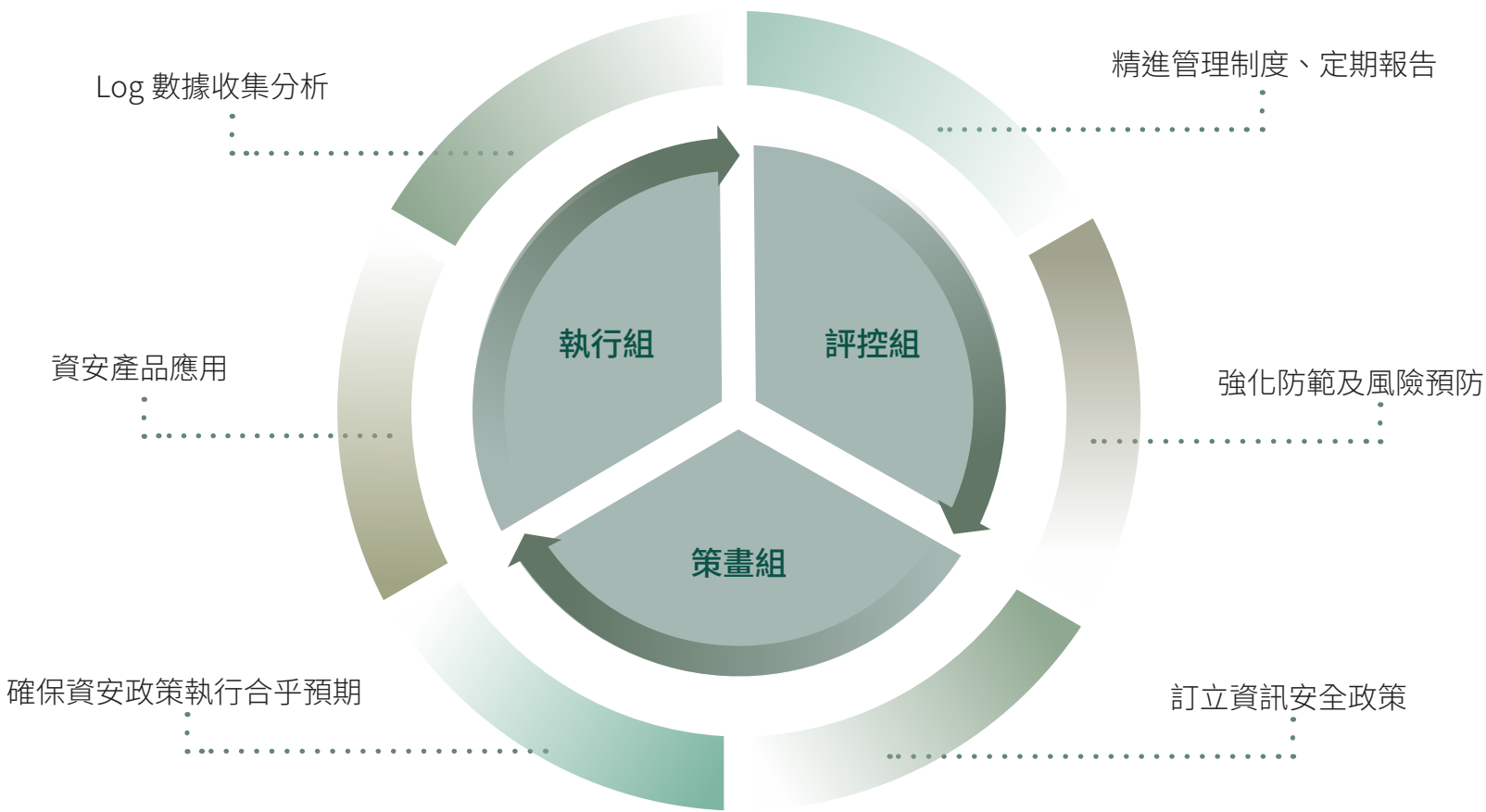
志聖工業致力於強化資訊安全管理，確保智慧財產與客戶資料的機密性、完整性與可用性。我們透過資訊資產清點、風險評估、權限分級管理，以及自建內部伺服器與加密技術，強化資訊控管。資訊部門定期進行資安宣導與員工教育訓練，提升全體同仁的資安意識與應變能力。此外，建立資訊安全事件通報與應變處置流程，確保資訊安全事件能迅速有效地被掌握與解決。我們將資訊安全列為營運管理的核心目標，持續強化企業營運韌性，提升利害關係人的信心與滿意度，實現永續營運的目標。

資訊安全治理流程





資訊策略



資訊安全維護

為打造資訊安全的環境，志聖投入經費在內、外部進行多項資安維護措施，包括公司加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC), 分享資安情資、確保系統可用性簽訂維護合約、電腦佈署資安防護軟體及防毒軟體、引進公司內外部流量監控軟體、設置外部郵件過濾機制、建立網路防火牆機制、進行資訊系統緊急應變計畫作業不定期演練以及產品生命終止設備、系統進行汰舊換新。針對上述資訊安全維護投入項目，2024 年共投入 465 萬元，列示如右表：

資安教育訓練

志聖每年均會執行全公司規模的資訊安全社交工程演練以及資訊安全教育訓練。每月公司內部月會上宣導、提供近期資安新聞與資安事件於公司內部入口網站，以加深員工資安意識與對資訊安全的重視，2024 年共舉行 12 次月會資安宣導。再者，志聖每年會執行為期一個月的資訊安全月，2024 年 11 月為志聖資訊安全月，執行內部釣魚信件演練、資訊安全宣導及相關試題演練；演練與宣導雙重作用下，能夠減少風險，並隨時隨地保障公司權益。



▲ 資訊安全教育訓練



▲ 資訊安全宣導

資訊安全維護投入項目

資訊安全維護	投入項目	投入金額
資安防護軟體	EDR DLP	465 萬
防毒軟體	Antivirus Software	
資產管理	ITAM	
國際認證	ISO 27001:2022	
半導體設備資安認證	SEMI E187	
預防性資安防護	Access Point EOL/Kickoff Maintenance	(新台幣元)



SEMI E187 半導體資安認證

志聖工業於 2024 年 11 月進行 SEMI E187 導入，預計於 2025 年成功通過國際半導體設備與材料產業協會（SEMI）制定的 SEMI E187 資安認證。此認證旨在確保半導體製造設備在數據傳輸、儲存與操作方面的安全性，強化供應鏈資安防護，提升企業在全球半導體市場中的競爭力。導入 SEMI E187 認證不僅彰顯了公司對資訊安全的承諾，更展現了支持台積電高端技術發展的能力。未來，志聖將持續投資於資安與技術研發，與合作夥伴共同推動產業升級，滿足全球客戶對高資安標準的需求。

2.4 法規遵循

守法規是企業的基本責任，志聖一向堅持誠實經營原則及社會責任之參與，多年來皆保持良好的企業形象和風險控管。因應主管機關針對公司治理、公司法、證交法等重要政策及相關法律之修訂，本公司均配合之；此外，志聖之管理階層隨時觀察注意國內外重要政策及法律變動，並適時主動提出因應措施並展現了企業的負責任態度。

志聖制定了《誠信經營守則》，依法令管理企業的營運活動，使公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供建立良好商業運作之參考架構。該辦法旨在引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。該守則編定隸屬於董事會之專責單位為稽核室，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告。志聖將違反法規之重大性定義為影響本公司股東權益達報導年度稅前淨利 3.5%，2024 年，志聖未發生重大違反環境相關法規、重大違反社會相關法規的裁罰事件，亦未發生重大違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播法規、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之事件。

另外，志聖 2024 年度曾發生一起違反法規而支付罰款之情事，秉持資訊透明公開揭露之原則，將相關事項揭露於下表中。志聖於事件發生後，立即訂定改善措施，確保未來之法律遵循。

裁罰日期	描述違反之法規事件	受裁罰金額
2024/3/11	違反公司法第 387 條第 4 項，未依法在規定期限內辦理變更登記	20,000 (新台幣元)
未來改善作法		
為改善違反情形，公司採取以下對策：		
<ul style="list-style-type: none"><li>建立公司登記清單：按公司法需變更登記事項建立管理清單，以及變更登記法定期限。</li><li>導入 SOP 作業流程：將變更登記事項之作業流程制式化，並作為重要或最終控制節點，定期稽核追蹤未辦理變更登記事項。</li><li>強化內部溝通：建立有效的內部溝通機制，讓負責不同項目員工，在 SOP 作業流程制式化的機制下，能夠相互瞭解作業流程，並建立緊密而有效溝管道。</li></ul>		



## 3 環境永續

### 3.1 環境責任與承諾

### 3.2 氣候變遷因應

- 3.2.1 氣候治理
- 3.2.2 氣候風險管理
- 3.2.3 氣候變遷因應策略
- 3.2.4 指標與目標
- 3.2.5 氣候風險與機會鑑別
- 3.2.6 氣候風險與機會管理
- 3.2.7 指標與目標

### 3.3 能源與溫室氣體管理

- 3.3.1 能源使用概況
- 3.3.2 溫室氣體管理
- 3.3.3 節能減碳措施

### 3.4 廢棄物管理

- 3.4.1 廢棄物管理制度
- 3.4.2 廢棄物的產生
- 3.4.3 廢棄物減量行動
- 3.4.4 廢棄物減量目標設定暨預計執行行動

### 3.5 水資源管理

- 3.5.1 水資源風險評估
- 3.5.2 取水、耗水與排水
- 3.5.3 水資源減量目標設定暨預定執行行動





### 3.1 環境責任與承諾

志聖致力於環境保護，以達到「保護地球、愛地球」之社會責任為目的，為達上述目的，志聖承諾做到下列事項：

遵循法規與國際準則	遵守相關環境法規及國際準則，保護自然環境，並在營運活動及內部管理中達成環境永續目標。
提升資源利用效率	提高資源利用效率，使用低環境負荷的再生物料，以實現地球資源的永續利用。
建立環境管理制度	根據產業特性建立環境管理制度，包括：收集與評估營運活動對自然環境的影響，設立可衡量的環境永續目標，定期檢討，制定具體行動方案，定期檢討成效。
設立專責單位	設立環境管理專責單位或人員，推動及維護環境管理制度，並定期舉辦環境教育課程。
推動永續消費	考慮營運對生態效益的影響，從研發、採購、生產、作業及服務等方面降低對環境的衝擊，包括減少資源及能源消耗，減少污染物及廢棄物排放，妥善處理廢棄物，增進原料或產品的可回收性與再利用，最大限度使用可再生資源，延長產品耐久性，增加產品與服務效能。
提升水資源使用效率	妥善管理與永續利用水資源，避免污染水、空氣與土地，減少對人類健康與環境的不利影響，採行最佳污染防治技術。
執行溫室氣體盤查	採用國內外通用標準進行溫室氣體盤查，範疇包括直接排放（公司擁有或控制的排放源）和間接排放（外購能源利用所產生的排放）。志聖關注氣候變遷對營運的影響，制定節能減碳策略，降低營運活動對氣候變遷的衝擊。

志聖工業積極推行節能減碳措施，並努力減少產品中的有害物質，以最大限度地減輕對環境的影響。我們依循環境部訂定之環保法規訂定環安衛管理辦法，經由TSMC輔導供應商的過程中，了解其環境管制對一家上市公司的重要性。為有效管控廠區生產過程對環境的任何汙染，各廠區導入ISO 14001 環境管理系統，委請專業顧問公司輔導，順利於**2023 年 12 月通過德國萊茵外部認證，取得 ISO 14001:2015 的證書。證書有效期自 2023/12/23~2026/12/22。**

本公司取得 ISO 14001 環境管理系統認證後，開始實施

多項節能減廢策略，旨在降低能源和資源的使用，為環境保護貢獻力量。依循集團環境管理方針：「遵守法規，節約資源，減少廢棄，全員參與」為主軸，追求環境永續經營，並承諾「建立 ISO 14001 環境管理系統，落實環境政策與目標」，「持續提升環境績效、實施全員環保與能源教育」，「提升環境認知、符合能源與環保法規及其他要求事項」，「持續節約能源並降低環境衝擊，達成永續發展之目標」為環境經營管理的短中期績效指標，努力減少產品中的有害物質，以最大限度地減輕對環境的影響。**2024 年志聖訂定環境年度方針計有 11 件均已完成**，其中在污染防治方面，因

廠區無製造有害廢棄物及空汙、水及噪音等汙染，秉持相關規定落實於每一項工作上；在廢棄物管理方面，將台中廠區原開放式資源回收廠整修為半封閉式集中場，可避免回收物受到風吹日曬或風勢太大物件亂飛等情事造成環境汙染及提升廢棄物再利用與減少木棧板使用改以塑膠棧板重複使用為基礎；在能源管理方面，**預於 2025 年導入 ISO 50001 能源管理系統**並配合補助計畫積極完成廠區能源改善作業，執行後約可節省能源 26.7%，現階段已完成廠區 85% 日光燈改換為 LED 燈、分離式冷氣已更換 9 部為一級節能空調，後續將針對廠區大型空調耗能情況予以檢視並更換為一級節



▲ ISO14001:2015 環境管理系統認證

## 3.2 氣候變遷因應

申訴機制  
電子信箱：sale@csun.com.tw  
檢舉專線：+886-2-2601-7706

重大議題：氣候變遷因應

### 政策、承諾與重要性

隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升供應鏈供貨中斷以及廠區無法持續營運之風險。因此志聖致力於參與國際氣候倡議，如呼應 SBTi

科學基礎減碳目標、RE100 等承諾以達 2050 年成淨零排碳之長期目標，以向利害關係人宣示因應氣候變遷之決心。

### 短中長期目標

1. 逐步推動集團完成合併溫室氣體盤查，並訂定溫室氣體減量目標。
2. 評估購買綠電成本，逐年提升再生能源使用比例。
3. 申請 SBTi、CDP 認證。
4. 2030 年範疇一、範疇二減量 42%，範疇三減量 37.5%；2050 年達成淨零排放。

### 行動計畫

1. 依循 TCFD 架構，定期執行關鍵氣候機會評估，並訂定因應措施及管理目標。
2. 2025 年於三個機型導入 ISO 14067 產品碳足跡盤查。
3. 進行廠務設備汰舊換新及優化生產組裝之流程及技術，減少能源浪費。
4. 鼓勵員工提出節能減碳研發方案，投入低碳產品服務開發。

### 權責單位

永續發展委員會

### 2024 年績效

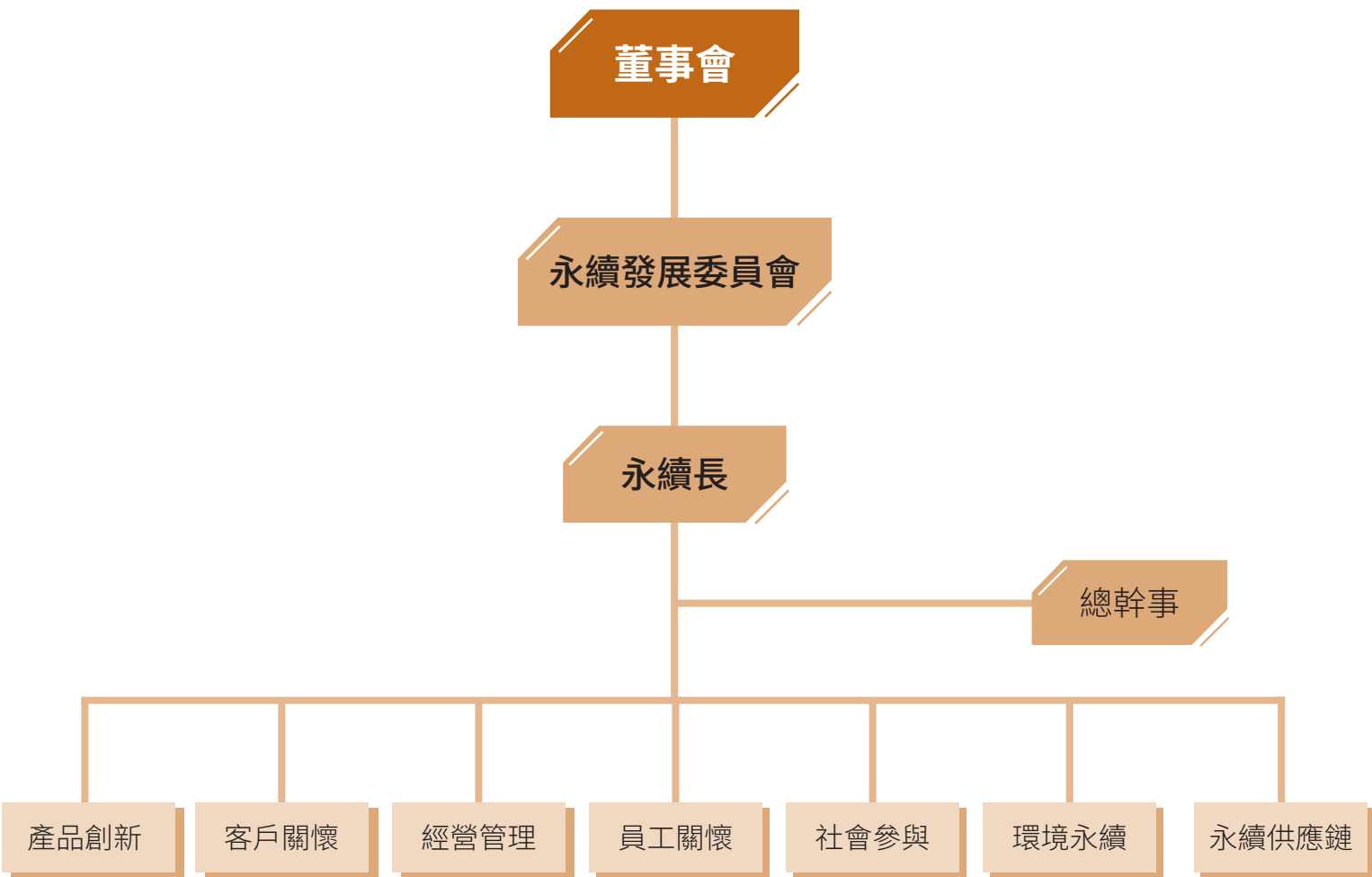
1. 依循 ISO14064-1 完成 2024 年志聖個體溫室氣體盤查，溫室氣體排放量強度較 2023 年降低 15.56%。
2. 2024 年廢棄物回收率為 26.22%，達成每年設定目標 20%。
3. 2024 年針對集團據點，依據 GHG Protocol 標準進行溫室氣體盤查作業。
4. 2024 年，志聖投資新台幣 1 仟萬元整購買玉山商業銀行股份有限公司可持續發展債券（債券簡稱：P13 玉銀 2A，代碼：G102BD）。該債券已獲得櫃檯買賣中心可持續發展債券資格認可。

3.2 氣候變遷因應

3.2.1 氣候治理

根據世界經濟論壇（World Economic Forum, 簡稱 WEF）2023 年所發布的《全球風險報告》，「氣候變遷減緩及調適失敗」、「自然災害及極端天氣事件」為長期顯著之風險，極端氣候所帶來的威脅愈趨明顯。

志聖為因應氣候變遷對公司造成的潛在衝擊，並落實有效的氣候管理策略，自 2023 年起導入國際金融穩定委員會制定之氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD），依循治理、策略、風險管理、指標與目標四大揭露框架，強化志聖對於氣候風險與機會的鑑別與因應，擬訂治理策略及目標，並落實於營運管理流程中，以持續掌握與因應氣候變遷對志聖的衝擊影響。



董事會

志聖以董事會為風險管理最高治理與決策單位，對各項風險管理進行最高決策，為提升公司治理與風險控管能力使公司永續經營發展，董事會亦為為志聖氣候治理之最高單位，負責推動與監督氣候相關議題策略方向，不定期討論當前氣候風險機會趨勢，並針對關鍵氣候風險決策具體策略、目標，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立永續發展委員會由總經理擔任主席，每年至少 1 次向董事會呈報公司永續推動進程與執行成效。

永續發展委員會

「永續發展委員會」為志聖永續經營與氣候治理之專責單位。負責鑑別志聖營運相關之關鍵氣候風險與機會議題，並由總經理定期召集舉辦會議，與各部門單位協商氣候因應策略、目標設定與管理計畫，並將執行成果向上呈報董事會，協助內部溝通、整合。永續發展委員會作為權責單位，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，以面對外部環境所帶來的風險，將風險影響程度最小化，每年需向董事會報告執行情形及結果，從而掌握未來發展機會，實踐永續經營願景。



3.2 氣候變遷因應

3.2.2 氣候風險與機會策略

志聖依循 TCFD 氣候相關財務揭露的建議架構，審慎評估氣候變遷對營運帶來的短、中、長期風險與潛在機會，並將其納入策略考量。

在風險方面，可歸納為「轉型風險」與「實體風險」兩大類：

轉型風險

此類風險源於全球朝向低碳經濟轉型的趨勢，可能對本公司造成影響

政策與法規風險

例如，碳定價機制、更嚴格的產業碳排放標準等。

技術風險

例如，低碳技術的發展與普及可能導致現有技術或產品競爭力下降。

市場風險

例如，消費者偏好轉變、客戶對低碳產品或服務的需求增加。

商譽風險

例如，未能有效應對氣候變遷可能造成的企業聲譽損害或產業汙名化。

實體風險

源於氣候變遷對企業組織實體的直接影響，我們依其發生時間性區分為

立即性風險

指短期內發生的極端天氣事件，如颱風、洪水等，可能導致營運中斷、資產損失。

長期性風險

指長期氣候模式的轉變，如溫度上升、海平面上升等，可能對生產設施、供應鏈及市場造成長期影響。

機會

TCFD 框架指引我們關注以下潛在機會

資源效率

透過提升能源和資源使用效率，降低營運成本和排放。

新能源

發展或採用清潔能源技術，開創新的業務增長點。

產品與服務

開發符合低碳經濟需求的新產品和服務，滿足市場轉變的需求。

市場

拓展因應氣候變遷的新市場，例如氣候調適解決方案。

韌性

加強供應鏈和營運的韌性，以應對氣候變遷帶來的衝擊。

3.2 氣候變遷因應

3.2.3 氣候風險與機會評估

TCFD 對於氣候風險與機會的評估，著重於組織根據其資產的預期壽命、基礎設施的使用年限、氣候相關議題的潛在影響週期以及所處的產業和地理位置等因素，定義其短、中、長期的時間範圍。志聖參考該框架並定義時間範圍如下：

影響期程	風險與機會評估
短期 (Short-term)	約一年到五年以內的時間範圍，可能涵蓋目前已經發生或預計在短期內發生的氣候相關事件和趨勢。 例如：極端天氣事件造成的直接損失、短期政策變化帶來的成本增加等。
中期 (Medium-term)	約五年到十五年的時間範圍，該階段風險和機會可能與正在顯現的氣候變遷影響、中期政策法令目標以及技術發展有關。 例如：更頻繁的極端天氣事件導致的供應鏈中斷、碳定價機制帶來的成本或收入變化、市場對低碳產品和服務需求的增長等。
長期 (Long-term)	約十五年到三十年的時間範圍，這個階段的風險和機會與更深遠的氣候變化影響、長期的政策目標以及顛覆性技術的出現有關。 例如：海平面上升對資產的影響、氣候模式的顯著變化對產業的影響、新興的氣候解決方案帶來的市場機會等。

### 3.2 氣候變遷因應

### 3.2.4 短、中、長期風險與機會對財務影響

TCFD 對於氣候風險與機會的評估，著重於組織根據其資產的預期壽命、基礎設施的使用

年限、氣候相關議題的潛在影響週期以及所處的產業和地理位置等因素，定義其短、中、長期的時間範圍。志聖參考該框架並定義時間範圍如下：



短期財務影響	<p><b>極端氣候事件嚴重性和頻率增加</b></p> <p>從近年歷史天氣資訊評估，短期內營運據點所在地區多少都會承受氣候變遷帶來的極端天氣事件影響，包含異常降雨（暴雨、缺水）、氣溫升高、颱風、淹水等自然資源短缺或直接災害的衝擊等立即性實體風險。財務面的影響則多為極端天氣事件直接或間接造成的供應鏈中斷、交通運輸受阻，甚至停班造成的工時損失等，另因為預防災害的資源投入、保險費用提高或災後復原亦有一定的財務影響。潛在之財務影響包含：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>營運成本提高</li><li>勞動力管理和規劃支出增加</li><li>交期延誤之庫存成本支出</li><li>營業收入減少</li><li>保費或運費提高，位處「高風險」地區的資產難以投保</li></ul>
中長期重大氣候風險與機會	<p><b>(1) 國內外碳費 / 碳稅機制造成的財務影響</b></p> <p>台灣的碳費制度已於 2024 年啟動，並預計於 2025 年開始徵收，首波對象針對年排放量超過 2.5 萬噸二氧化碳當量的排碳大戶，後續可能逐步擴大徵收範圍並提高費率，初步鎖定電力業、鋼鐵業、煉油業、水泥業、半導體業、薄膜電晶體液晶顯示器業等直接與間接排放量大的企業，費率訂為每噸新台幣 300 元，未來可能分階段調升。境外碳稅制度包含歐盟 CBAM 碳邊境調整機制，自 2023 年試行以來針對鋼鐵、水泥、電力、鋁和肥料等高碳排產業進口至歐盟的產品執行，未來仍有極大可能性會擴大至其他產業。中長期發展下，公司將可能被課徵 CBAM 費用，增加出口成本，降低價格競爭力。</p> <p>因應政策與法令帶來的轉型風險，在財務上除了可能的營業費用或直接支出的增加，如有違反相關政策法令也可能帶來罰款或懲罰性費用，最後，如上游供應鏈也受到碳費 / 碳稅影響，志聖也可能連帶地受到成本轉嫁的衝擊。國內外碳費 / 碳稅制度對公司可能造成直接成本增加或是供應鏈成本上升的各種情境包含：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>達到門檻的企業將需繳納碳費。</li><li>國內碳費可能導致上游供應商（如鋼鐵、化學材料等）的生產成本增加，進而轉嫁至半導體和工業設備製造商的採購成本。</li><li>綠色電力採購成本：為了減少碳排放和碳費支出，公司可能要增加綠色電力的採購比例，而目前綠色電力通常較傳統電力成本高。</li></ul> <p><b>(2) 低碳商品逐漸取代現有產品和服務</b></p> <p>因應淨零排放趨勢，各產業均有產品或服務的低碳轉型壓力，在推進過程中難免將面臨諸多風險與挑戰，包含初期投入資本龐大、新技術成熟度不足、市場接受度有限（基於價格或其他不確定性），甚至可能導致短期公司內營運成本上升與利潤下滑。此外，若公司無法及時取得所需的技術或資源，也可能造成生產延誤或品質風險。</p> <p><b>(3) 利害關係人及客戶對環保與低碳的要求提升</b></p> <p>隨著全球氣候變遷議題升溫及永續經營目標的推動，企業客戶對環保與低碳的要求日益提升，這已成為供應鏈管理與產品選擇的重要依據。尤其在歐美與先進國家市場，許多品牌商與大型企業已陸續訂下組織碳中和甚至是負碳排的終極目標，志聖作為供應鏈上游的設備商，自然也需配合客戶提供符合環保與碳排標準的產品與製程證明，基本要求諸如 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 14067 產品碳足跡或 EPD 產品環境聲明等，才能達到客戶評選為合格供應商的基本門檻。這一現況迫使公司加速進行低碳轉型與環境管理系統的導入強度，為維持未來的市場永續競爭力及客戶關係，需要投入的永續相關管理系統，包含輔導、驗證以及改善維護成本，不失為一筆可觀且長期性的成本支出，對財務表現會有一定的影響。</p>

3.2 氣候變遷因應

3.2.5 氣候風險與機會鑑別 GRI201-2

為使公司掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展委員會每年定期蒐集同業之永續報告書、CDP 氣候問卷及國際趨勢之風險機會議題，先行收斂與志聖攸關之潛在氣候議題後，再向各相關部門單位蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各個氣候議題相關單位對該議題之衝擊程度與發生可能性看法，鑑別出志聖年度重大氣候風險與機會，並將結果向上提報董事會，由董事會進行決議與訂定集團策略。步驟如下說明。



風險因子的評估依照「發生機率」、「影響程度」、「急迫性」與「脆弱性」分別給予等級評分，再依據評分結果分析排序，確認最為顯著的風險因子。其中，脆弱性是指，當風險發生時，公司可以承受的強度高低以及花多久時間可以回覆正常的韌性表現，脆弱度愈高表示愈容易被風險擊潰。其評分方式及標準說明如下。

【評分項目】

評分等級	影響範圍	發生機率	脆弱性	急迫性
5	極端	經常性	非常高	有立即性
4	重大	很可能	高	有點急
3	普通	可能	普通	普通
2	輕微	不太可能	低	尚可
1	間接	幾乎不可能	幾乎沒有	幾乎沒有

【發生機率】

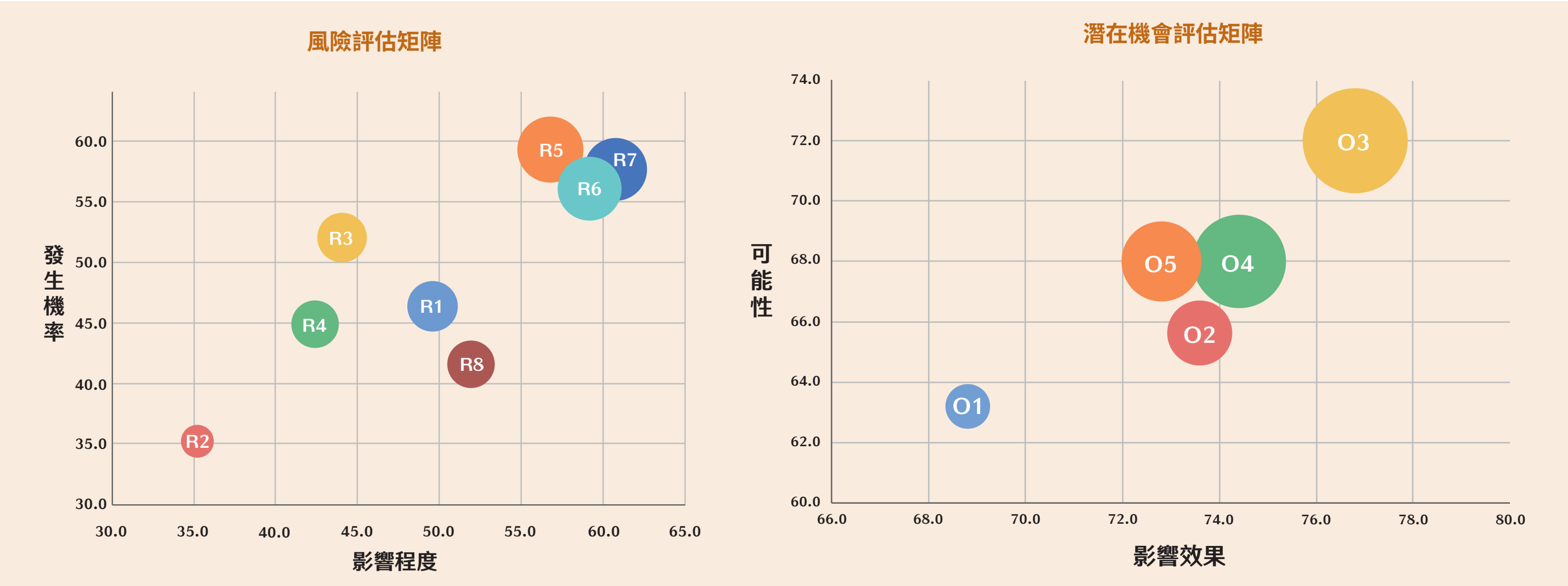
等級	影響情況	可能性百分比	頻率
5	幾乎確定	>=90%	每年
4	非常可能	65%~90%	每 1 年 ~3 年
3	可能	35%~65%	每 3 年 ~5 年
2	不太可能	10%~35%	每 5 年到 10 年
1	幾乎不可能	小於 10%	每 10 年 ~30 年

【影響程度 / 範圍】

等級	影響情況	財務衝擊	產品與服務	人員	聲譽
5	非常嚴重	巨額 / 達營收 20%	失去重要訂單或無法生產	死亡或永久失能	負面訊息於新聞廣泛且長期曝光、訴訟或主管機關調查
4	嚴重	重大 / 營收 10%~15%	訂單大幅減或生產中斷 ( 長期 )	永久部份失能或職業病	負面新聞長期且持續報導曝光
3	普通	普通 / 達營收 10% ↓	訂單減少或生產中斷 ( 短期 )	短期建康問題	短暫負面新聞報導、索賠事件
2	輕微	少量 / 達營收 0.5%~1%	訂單少量減少或生產中斷 ( 短暫 )	需處理但未造成遺留健康遺慮	負面訊息流傳但未真正上新聞
1	非常輕微	微量 / 達營收 0.5% ↓	訂單或生產幾乎沒有影響	未造成人員傷害	幾乎沒有負面訊息曝光



為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年志聖由永續發展委員會，依循 TCFD 指引、同業報告書、同業 CDP 問卷及國際趨勢蒐整 13 項志聖潛在氣候議題，並由永續發展委員會與各部門單位討論實際面臨與應對議題情況。最終決議出 6 項關鍵氣候風險與機會，分別為 1 項實體風險、3 項轉型風險與 1 項氣候機會。依氣候風險與機會評估鑑別結果分別列示議題之排序分析、發生期程、與公司因應策略。



實體風險排序

代號	風險類別	風險型態	風險排序	
R1	實體風險	立即性極端天氣風險	1	v
R2	實體風險	海平面上升	3	
R3	實體風險	平均氣溫上升	2	

轉型風險排序

代號	風險類別	風險型態	風險排序	
R4	轉型風險	氣候模式改變	5	
R5	轉型風險	政策法規風險	2	v
R6	轉型風險	技術風險	3	v
R7	轉型風險	市場風險	1	v
R8	轉型風險	名譽風險	4	

轉型風險排序

代號	機會類型	顯著性排序	重大機會
O1	資源效率	5	
O2	新能源	4	
O3	產品和服務	1	V
O4	新市場	2	
O5	韌性強化	3	

3.2 氣候變遷因應

3.2.6 氣候風險與機會管理

1. 氣候風險管理

志聖鑑別之風險共有 1 項立即性實體風險以及 3 項轉型風險，相關議題及應對措施表列如下。

風險型態	風險項目	相關議題	可能的影響	公司應對措施
實體風險 立即性	極端天氣事件風險	颱風、洪水等自然災害的頻率與嚴重度提高。	1. 交通運輸受阻 2. 員工通勤問題 3. 原物料供應中斷	1. 供應鏈多元化 2. 應急計劃 3. 備用工作地點
轉型風險	市場風險	利害關係人及客戶對環保 / 低碳要求提升	1. 客戶減碳需求 2. 喪失市場風險。	1. 風險評估管理 2. 持續改進 3. 溝通與透明度
轉型風險	政策與法規風險	全球淨零排放政策法令要求日益嚴格	1. 國內碳費 2. 國外碳關稅 3. 輔導驗證成本增加	1. 導入碳管理機制與認證 2. 維持政策敏感度 3. 碳低產品與制程開發
轉型風險	技術風險	低碳商品替代現有產品和服務	1. 研發成本增加 2. 管理成本上升	1. 調整電力結構 2. 充份調查分析市場、客戶與競品。 3. 投入研發與創新 4. 技術合作與優化

2. 潛在機會管理

志聖之潛在機會著重在公司可以提供的產品與服務，其相關議題與應對措施表列如下。

機會類別	氣候相關議題	潛在機會	公司應對措施
產品與服務	1. 開發低碳產品 2. 取得碳足跡認證 3. 低碳標章或節能標章或其他相關認證 4. 提升產品競爭力、滿足客戶需求與回應市場需求	1. 低碳產品優勢，帶來營業額提升。 2. 採綠色行銷，提升組織形象及商品競爭力。 3. 品牌形象：推出低碳商品可以提升公司的品牌形象，吸引更多的環保意識消費者，但也需要面對相應的市場競爭壓力。 4. 創新機會：低碳產品或服務的開發將帶來新的商業機會，提升公司的創新能力和市場占有率。	1. 開發能效提升 30% 以上的工業烤箱或控制設備；預設節能運轉參數模組。 2. IoT 用電追蹤 / 能效分析模組、設備節能診斷功能；提供具「節能效益」與「碳中和」的產品。 3. 市場推廣策略：設計針對性的市場推廣策略，強調低碳產品或服務的環保優勢，吸引目標客戶群體。 4. 參加各種商展並展示低碳產品及熱回收節能設備。

TCCIP: 臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台，網址：<https://tccip.ncdr.nat.gov.tw>

RCPs 代表性濃度途徑 (Representative Concentration Pathways)，為 IPCC 採用的溫室氣體濃度軌跡，最初設定有 RCP2.6、RCP4.5、RCP6 和 RCP8.5 四種路徑，其數值越高表示溫室氣體排放量越高，全球升溫愈高。

3. 情境模擬

使用國家 TCCIP 平台 進行 RCPs 情境模擬，運用平台線上模擬 RCPs 的四種地球暖化升溫情境下，組織營運據點在氣溫、海平面上升以及雨量變化所遭遇到的最嚴重情況，比較 RCP2.6 和 RCP8.5 兩種極端氣候變遷路徑的影響。現階段尚未鑑別出明顯的立即性或長期性風險，唯所在營運據點的周邊範圍如受到暴雨、洪水或其他自然災害，公司仍可能受到交通運輸中斷、員工通勤困難等影響，直接或間接造成原物料及銷售運輸中斷及勞動力營運成本上升等損失。

據點名稱	極端升溫	淹水潛勢	異常降雨
林口總部	X	○	X
台北廠	X	○	X
台中廠	X	X	X

結果類別：X 無影響、○間接影響、◎直接影響

### 3.2 氣候變遷因應

### 3.2.7 指標與目標

為有效管理氣候風險帶來的威脅並強化志聖因應氣候變遷能力，志聖已設定氣候相關管理目標以提升氣候韌性，並將各項目標落實於廠區與部門營運管理中。志聖個體於2022年已依據國際標準完成溫室氣體盤查，未來將以此作為基準年進行減碳目標設定。目前志聖針對氣候變遷已設定相應目標，並透過永續發展委員會監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性。

## 機會目標

類別	機會項目	目標內容
新產品 / 市場機會	低碳節能產品開發	開發能效提升 30% 以上的工業烤箱或控制設備；預設節能運轉參數模組
	新興綠色市場拓展	IoT 用電追蹤 / 能效分析模組、設備節能診斷功能；提供具「節能效益」與「碳中和」的產品
	客戶碳足跡需求導向產品設計	提供產品碳足跡報告與查驗文件；產品導入低碳化設計。
智能應用	智慧工廠市場	推出可整合 EMS（能源管理系統）之工業爐 / 空調熱控模組；與系統整合商共同開發模組化節能解決方案
	設備 IoT 連網與能源追蹤功能	設備支援遠端監控、能耗即時分析與預測保養功能（IoT + AI）
產品節能效益	客戶端能源節省	協助客戶平均節能 10~30%（依不同機型）；節能待機模式無操作時自動降功率模式、耗能減少；運用隔熱與熱回收技術。
	節能效益行銷與品牌提升	每年公開客戶節能成功案例，建立品牌綠色價值主張
	專案碳減量績效化	提供客製化報告（年省電量、碳排減量、碳費節省），協助業務接單使用



重大氣候風險與機會議題策略對照表

風險因子	定義	期程	對財務衝擊	對應措施	指標與目標設定
【機會】 產品與服務	開發或增加低碳 產品或服務	中期 (5-15 年 )	1. 提高產品利潤 2. 增加營業收入	1. 節約能源 2. 針對性市場推廣 3. 商展活動展演	1. 產品取得 ISO 14067 認證。 2. 開發烤箱能效提升 10% 以上 3. 參加各種商展並展示低碳產品及熱回收節能設備。
【實體風險】 立即性極端天氣風險	極端氣候事件嚴重性和頻率增加	短期 (1~5 年內 )	1. 營運成本提高 2. 勞動力管理和規劃支出增加 3. 交期延誤之庫存成本支出 4. 營業收入減少 5. 保費或運費提高，位處「高風險」地區的資產難以投保	1. 供應鏈多元化 2. 應急計畫 3. 備用工作地點	1. 建立雙供應來源或區域彈性調度計畫 2. 標記高風險供應商與設備
【轉型風險】 市場風險	利害關係人及客戶對環保 / 低碳要求提升	中期 (5-15 年 )	1. 營業收入減少 2. 成本支出提高	1. 風險評估管理 2. 持續改進 3. 溝通與透明度	1. 定期評估市場和法規環境的變化 2. 設立減碳目標（如 SBTi、淨零承諾） 2. 主動與利害關係人溝通，建立良好的企業形象和信任。
【轉型風險】 政策法規風險	國內外碳費 / 碳稅機制造成的財務影響	中期 (5-15 年 )	1. 直接費用支出增加 2. 罰款或懲罰性費用增加	1. 維持政策敏感度 2. 導入碳管理機制 3. 掌握客戶與市場脈動	1. 定期盤查與關注國內外永續相關政策法令的推動訊息，降低風險。 2. 導入內部碳定價制度 3. 綠色設備投資與節能改善
【轉型風險】 技術風險	以低碳商品替代現有產品和服務	中期 (5-15 年 )	1. 研發成本增加 2. 管理成本上升	1. 調整電力結構 2. 充份調查分析市場、客戶與競品。 3. 投入研發與創新 4. 技術合作與優化	1. IoT 用電追蹤 / 能效分析模組 2. 設備熱回收率提升至 30%，導入閉循環系統。 3. 所有產品皆導入低碳設計，尋找低碳電子零件與高效能加熱元件供應商 4. 開發碳中和烤箱。

3.3 能源與溫室氣體管理

為響應政府淨零減排，減緩全球暖化對生態環境的影響，志聖用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心，積極推動能源與溫室氣體管理措施。為建立減碳之基礎，志聖展開各項節能減碳措施如更換節能燈具及推動溫室氣體盤查作業。志聖依循 ISO14064 1 標準規範，完成 2022-2024 年溫室氣體自主盤查作業，藉由例行性內部稽核與碳盤查管理制度建立，展開每年溫室氣體盤查作業，確實掌握溫室氣體之排放狀況。2022-2024 年溫室氣體盤查資料，經 ARES 亞瑞仕國際依據 ISO 14064-3:2019 規完成查證，符合 ISO 14064-1:2018 標準要求，並於 2025 年 7 月取得溫室氣體查證證書。

3.3 能源與溫室氣體管理

3.3.1 能源使用概況

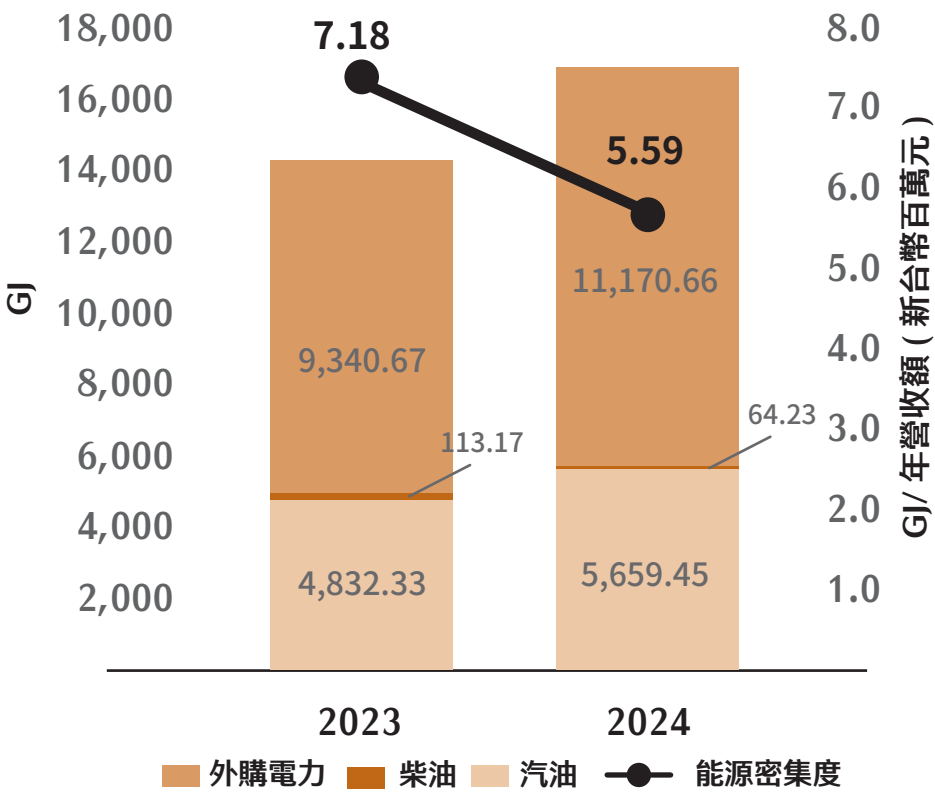
GRI 302-1、GRI 302-3、永續揭露指標編號一

志聖之能源使用主要為外購電力、汽油及柴油使用，用於辦公室用電、製程設備組裝生產與其他公用設備之用電等，汽、柴油則是供公務車及柴油發電機使用。2024 年志聖的能源總消耗量為 16894.34 千兆焦耳 (GJ)，主要能源耗用為外購電力，約占整體能源消耗量 66.12%，其次則為汽、柴油之使用，約占總能源消耗 33.5%。年度能源使用密集度 5.59GJ/ 百萬元新台幣較前一年度降低 22.14%，主要因 2024 年因半導體高階製程設備銷售提升，營收較年增加 51.79%，但總能源消耗量僅提升 18.25%。未來志聖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。

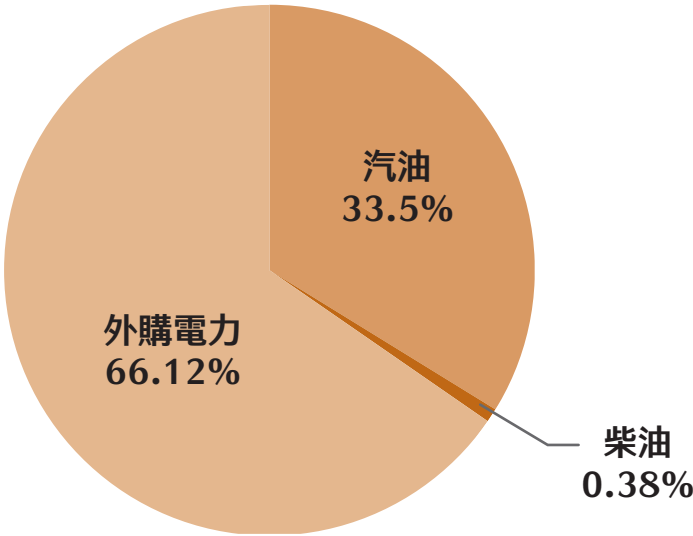
項目 <sup>註 1</sup>	據點	2023	2024
汽油 (GJ)(A) <sup>註 2</sup>	台北廠 + 林口總部	1657.68	2016.40
	台中廠	3,174.65	3643.05
柴油 (GJ) (B)	台北廠 + 林口總部	109.77	46.16
	台中廠	3.40	18.07
外購電力 (GJ) (C)	林口總部	554.38	761.16
	台北廠	2,640.12	2445.4
	台中廠	6,146.17	7964.1
總能源消耗量 (GJ)(A+B+C)		14,286.17	16894.34
能源密集度 (GJ/ 新台幣百萬元) <sup>註 3</sup>		7.18	5.59

註 1: 汽油熱值 =7,609kcal/L、柴油熱值 =8,642kcal/L、電力熱值 =860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。  
註 2: GJ：千兆焦耳  
註 3: 能源密集度 = 能源總消耗量 (GJ) ÷ 營業收入 (新台幣百萬元)。營業收入為志聖工業個體，不含子公司及轉投資收入。

近 2 年能源消耗與密集度趨勢



2024 年能源使用占比



3.3 能源與溫室氣體管理

3.3.2 溫室氣體管理 GRI 305-1、GRI 305-2、GRI305-3、GRI 305-4

志聖自 2022 起依據「ISO 14064-1：2018」標準指引要求進行溫室氣體盤查，使用「營運控制權法」盤查營運邊界內（包含本公司所有廠區）運營相關之直接溫室氣體排放源（範疇一）、能源間接溫室氣體排放源（範疇二）及其他間接溫室氣體排放源（範疇三）類別 3-6C1~C15 項目，涵蓋溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物 (HFCS)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>)。

2024 年志聖全年度溫室氣體排放總量為 2,831.462 公噸 CO<sub>2</sub>e，其中範疇一直接溫室氣體排放量為 827.3483 公噸 CO<sub>2</sub>e，占排放總量 29.22%，主要排放源為移動式燃燒排放源（公務車用油）與逸散排放源（冷媒設備、化糞池）；範疇二間接溫室氣體排放量為 1,471.4924 公噸 CO<sub>2</sub>e，占排放總量 51.97%，主要源於廠區空調、辦公室照明、製程設備用電。其他間接溫室氣體排放量範疇三類別 3～6，各類間接溫室氣體排放量為 532.4922 公噸 CO<sub>2</sub>e，占排放總量 18.81%。（詳細資料請參考 P.45 溫室氣體排放量明細）

2024 年範疇一與範疇二排放合計較前一年增加 28.95%，主要原因為 2024 年於台中廠建立 1606 平方米 Class 1K 無塵室，加上無塵室內空調須全日開啟使用，造成用電量大幅增加。2024 年志聖溫室氣體排放強度為 0.76 公噸 CO<sub>2</sub>e / 新台幣百萬元，較前一年度減少 15.56%。

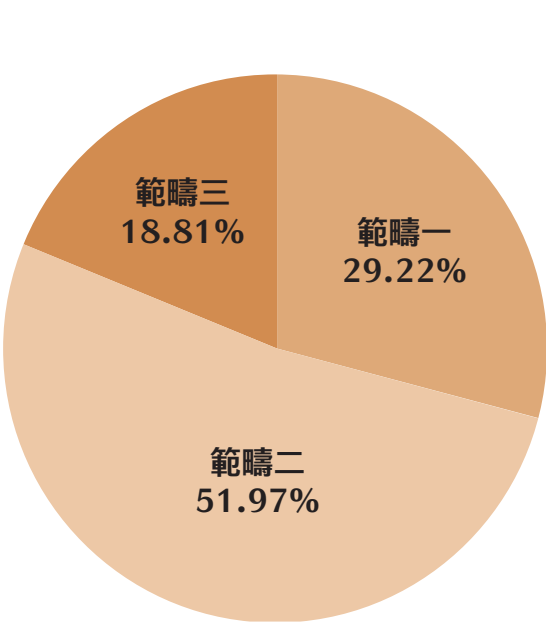
公司為持續達成國際減量趨勢，透過永續發展委員會進行各項減量追蹤，每年總碳排放量原以 2023 年為基準年，每年總碳排放量以 2023 年的產值為基準年排放量減少 3%。惟 2024 年因組織邊界異動且誤差率達 5% 以上，故調整為 2024 年排碳量為基準年。為達成排碳減量目標，透過永續發展委員會進行各項減量追蹤，預計於 2025 年加入 SBTi 減碳目標 2030 年減碳 42%，配承諾將範疇一～二溫室氣體排放減少約 7.3% 並針對範疇三碳排放減排行動要求供應商至 2030 年減少 30% 的排碳量作為未來碳排管理的目標。為達到預期減碳目標，除落實設備機台設計物料選用、供應商在地採購、節能設備與綠色運輸等方式執行，持續投入設備節能開發與購置更換，以期實現公司減碳的各階段目標。

近 2 年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二、範疇三  
溫室氣體排放量與密集度

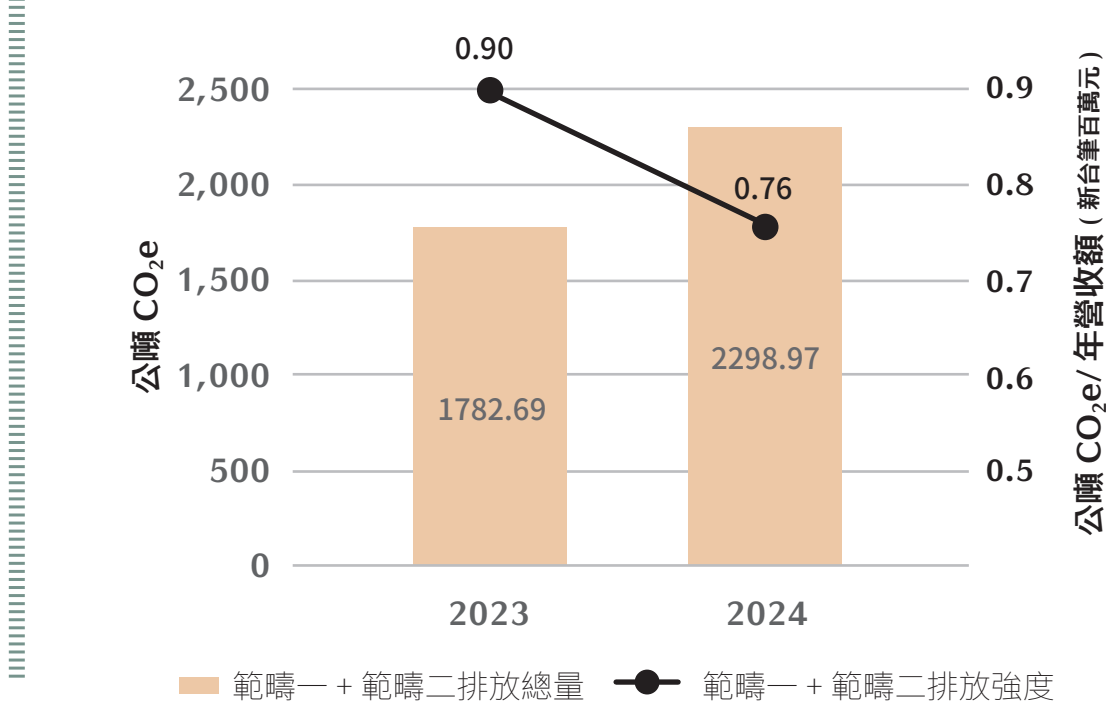
	據點	2023	2024
範疇一 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	林口總部	23.98	2.6342
	台北廠	146.45	224.4247
	台中廠	314.75	600.2894
範疇一小計 (公噸 CO <sub>2</sub> e)		485.18	827.3483
範疇二 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	林口總部	78.62	100.2673
	台北廠	364.40	322.1304
	台中廠	854.49	1049.0947
範疇二小計 (公噸 CO <sub>2</sub> e)		1,297.51	1471.4924
範疇三 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	林口總部	22.78	37.7832
	台北廠	133.42	152.2201
	台中廠	256.85	342.4889
範疇三小計 (公噸 CO <sub>2</sub> e)		413.05	532.4922
溫室氣體排放合計 (公噸 CO <sub>2</sub> e)		2,195.74	2831.333
溫室氣體排放強度 (範疇一+範疇二) (公噸 CO <sub>2</sub> e / 新台幣百萬元)		0.90	0.76

註 1: 2024 年溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，排放係數值引用環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，GWP 值係引用 IPCC 第六次評估報告）  
註 2: 溫室氣體盤查範疇：二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物 (HFCS)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>) 共計 5 種溫室氣體。  
註 3: 排放強度 = (範疇一 + 範疇二排放公噸 CO<sub>2</sub>e) / 年度總營收 (新台幣百萬元)。營業收入為志聖工業個體，不含子公司及轉投資收入。為維持資訊一致性以相同作法同步更新 2023 年資訊。  
註 4: 範疇三盤查範疇涵蓋：下游運輸、商務旅行、廢棄物處理 相關之間接溫室氣體排放。

2024 年度全範疇溫室氣體排放占比



近 2 年範疇一 + 範疇二溫室氣體排放總量與強度趨勢





溫室氣體排放量明細

類別	說明	台中廠		台北廠		林口總部		合計	
		排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	佔比 %	排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	佔比 %	排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	佔比 %	排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	佔比 %
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除		600.2894	30.14%	224.4247	32.12%	2.6342	1.87%	827.3483	29.22%
1.1 固定式排放		1.3443	0.07%	2.4646	0.35%	0.0000	0.00%	3.8089	0.13%
1.2 移動式排放	汽油 + 柴油	259.1653	13.01%	144.4279	20.67%	0.0000	0.00%	403.5932	14.25%
1.3 製程排放	NO	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
1.4 逸散性排放		339.7798	17.06%	77.5322	11.10%	2.6342	1.87%	419.9462	14.83%
1.5 土地使用變更之直接排放與移除	NO	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
第 2 類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放		1049.0947	52.67%	322.1304	46.10%	100.2673	71.27%	1471.4924	51.97%
2.1 外購電力		1049.0947	52.67%	322.1304	46.10%	100.2673	71.27%	1471.4924	51.97%
2.2 外購能源	NO	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
第 3 類：運輸產生之間接溫室氣體排放		45.5014	2.28%	39.2172	5.61%	16.7908	11.94%	101.5094	3.59%
3.1 上游運輸	NO	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
3.2 下游運輸		2.5077	0.13%	0.6462	0.09%	0.0097	0.01%	3.1636	0.11%
3.3 員工通勤	NS	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
3.4 客戶和訪客運輸	NO	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
3.5 商務旅行		42.8065	2.15%	38.2924	5.48%	16.7812	11.93%	97.8801	3.46%
3.6 廢棄物運輸		0.1872	0.01%	0.2785	0.04%	0.0097	0.01%	0.4754	0.02%
第 4 類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放		296.9875	14.91%	113.0029	16.17%	20.9924	14.92%	430.9829	15.22%
4.1 購買商品之上游排放		287.1955	14.42%	105.7004	15.13%	20.8088	14.79%	413.7047	14.61%
4.2 資本財之上游排放	NO	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
4.3 廢棄物處置	NO	9.7920	0.49%	7.3025	1.05%	0.1836	0.13%	17.2781	0.61%
4.4 上游資產之租賃使用	NS	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
4.5 購買服務	NO	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%

**說明：**

NS：內含本公司非重大間接溫室氣體排放。

NO：本公司無該項溫室氣體排放。

**表內目前表達為『0.0000』之項目為非重大性因子**

針對上表列入非重大性因子且對其「活動數據」量化方法之取得困難性說明如下：

- 「類別 3.1 上游運輸」、「類別 3.3 員工通勤」、「類別 3.4 客戶和訪客運輸」因涉及主要料件 ( 原料 ) 多元、員工、客戶、訪客之居住地、通勤方式、住宿及請假與否等，變數過多，考量量化成本與現階段可行性，無法取得較精準活動數據。
- 「類別 3.5 商務旅行」因本公司現行差旅系統無法明列也未要求填寫大眾交通工具的里程、起訖 ( 例如：計程車、捷運、免費接駁公車 )，僅能依差旅報支票據內容及交通費判斷 ( 例如：高鐵、飛機之搭乘區間及趟數 )，考量現階段情況與量化成本，暫時無法取得較精準活動數據。
- 「類別 4.2 資本財」，本公司所屬資產未能於環保署產品碳足跡資料庫查得排放係數。
- 「類別 4.4 營運租賃」，本公司所租賃之堆高機用油，租賃廠商未能提供該機具用油，故無法取得較精準之活動數據。

3.3 能源與溫室氣體管理 GRI 302-4、GRI 302-5、GRI 305-5

3.3.3 節能減碳措施

志聖工業為降低用電量，預計於 2025 年進行幾項節能方案，如汰換老舊設備，提升能源的使用量；自行設計智慧數位管理系統及與專業節能企業合作，進而將智能環控納入節能建築的設計；志聖工業所研發的機台設備也進行節能設計，不僅是提升產品亮點，節省客戶端的用電量外，另外在產品於廠內測試時也可降低用電量。

志聖積極推動各項能源減量措施，持續精進，預於 2025 年完成 ISO 50001 能源管理系統建置與導入，並預於 12 月透過亞瑞仕國際驗證股份有限公司驗證取得證書，以透過能源有效的使用提升貫徹綠色營運政策之落實。

照明系統更換

為了降低營運活動對環境的影響，志聖投入具體節能行動，包括將辦公室及廠區的照明系統更換為節能燈具以降低能源消耗，2024 年約減少碳排約 2.6026 公噸 CO<sub>2</sub>e。我們將持續積極規劃和推動其他節能專案，以進一步提高能源使用效率。

據點	節能行動方案說明	節能量 (GJ) <sup>註1</sup>	減碳量 (公噸 CO <sub>2</sub> e) <sup>註2</sup>
台中廠	廠區 9 部一般分離式空調更換為一級能效節能分離式空調	588*9=5292 度	5292*0.474/1000 =2.508
	2024 年將廠區照明燈具 112W/ T5 白光燈組更換為 56W/ T8 LED 燈組 (計 84 組)。	18.48*12=201.6 度	201.6*0.474/1000 =0.0956
2024 年合計節能減碳量		5393.6	2.6026

註 1: 節能量是透過設備規格與操作時數進行估算之，故以理論推估。  
註 2: 減碳量 = 節能量 (kWh) x 經濟部能源局 113 年度電力排碳係數 0.474 公斤 CO<sub>2</sub>e/1000。

項目	1 級節能空調	一般舊型空調
耗電功率	約 1.02kW	約 1.51kW
年用電量	1.02X1200=1,224 度電	1.51X1200=1,812 度電
年省電量	—	約 588 度電

耗電量計算 (以每天開 15 小時，每月 22 天為例)

- LED T8：每月用電 =56W × 15 小時 × 22 天 ÷ 1000=18.48 度電
- T5 白光燈：每月用電 =112W×15 小時 × 22 天 ÷ 1000=36.96 度電

節電量比較：

- 每月節電量 =36.96 度 -18.48 度 =18.48 度電
- 年節電量 =18.48×12 個月 =201.6 度電

智能建築

有關位於林口區文化二路的志聖總部 14 樓，規劃為研發及營業中心辦公區，現已著手進行相關計劃作業，我們將之視為未來志聖廠區的示範場域。結合環保建材、智能環控、綠植構築等，創造出健康、節能及環保的情境空間。





### 3.4 廢棄物管理

#### 3.4.1 廢棄物管理制度

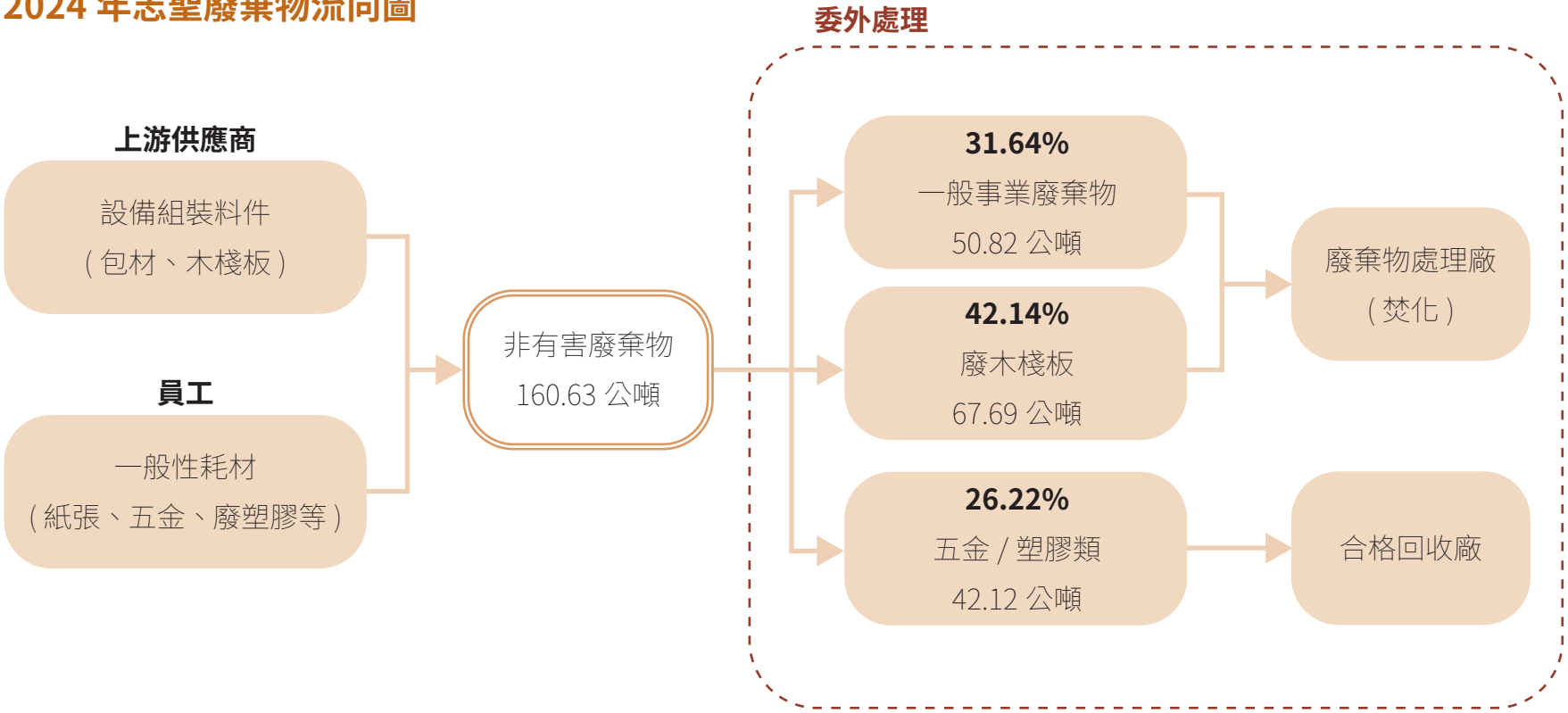
GRI 306-1、GRI 306-2

志聖營運過程所產生廢棄物均為非有害廢棄物，所產出之事業廢棄物均依相關規定依照廢棄物種類及特性妥善分類，並儲存在符合法規要求的貯存場所，並定期進行事業廢棄物申報及相關紀錄留存機制。

為確保志聖營運活動所產生的廢棄物符合法規及內部廢棄物管理程序，志聖依循 ISO14001 環境管理系統為基礎，秉持「源頭減量」、「資源回收」及「減少掩埋」三大原則，建立廢棄物管理措施，並訂定了**每年廢棄物回收率需達 20% 的目標**。為達到資源循環目標，於各營運廠區，宣導與推動垃圾源頭減量與資源回收及再利用，包括宣導與推動紙類回收再利用及耗材再利用。於產品製造階段選取原料時，儘量選用對環境無害易分解處理的物質，降低材料使用量以減少地球資源的耗損。

志聖為確實掌握廢棄物流向及善盡監督之責，委託環保署合格廠商清除處理廢棄物，並每年由環安衛人員進行廢棄物廠商稽核，確定所委託廢棄物依照合約進行處理。同時，也針對廢棄物處理廠商每 6 個月進行現地稽核，2024 年志聖共完成了 4 家廢棄物處理業者的現地稽核，未發現任何違規行為。

2024 年志聖廢棄物流向圖



廢棄物價值鏈管理措施

廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游－原物料	每月針對進料統計
自身營運－辦公室及廠區	<div>棄物管理機制：定期廢棄物申報、每月例會檢討機制、法規遵循、廢棄物資料留存機制</div> <div>資源循環政策：落實資源回收機制，並訂定年度廢棄物回收達 20%。</div>
價值鏈下游－廢棄物處理	<div>依據廢棄物三聯單進行每月填報紀錄</div> <div>針對廢棄物處理商進行現地稽核</div>

3.4 廢棄物管理

3.4.2 廢棄物的產生

GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5、永續揭露指標編號三

志聖主要產生的廢棄物為非有害廢棄物，包括常見的五金 / 塑膠類、廢木棧板、一般事業廢棄物等。2024 年，志聖的廢棄物總量為 160.63 公噸，比 2023 年增加 15.41%；回收率為 26.22%，雖較 2023 年減少 2.31%，已達年度廢棄物回收達 20% 之目標。

廢棄物 種類	廢棄物細項	據點	處理方式	廢棄物處理量 ( 噸 )	
				2023 年	2024 年
非有害 廢棄物	五金 / 塑膠類	林口總部	—	—	—
		台北廠	回收	1.08	4.75
		台中廠	回收	39.59	37.37
	廢木棧板	林口總部	—	—	—
		台北廠	—	—	—
		台中廠	焚化 ( 非能源回收 )	51.87	67.69
	一般事業廢棄物	林口總部	焚化 ( 非能源回收 )	0.54	0.54
		台北廠	焚化 ( 非能源回收 )	20.68	21.48
		台中廠	焚化 ( 非能源回收 )	28.80	28.80
廢棄物總量			142.56	160.63	
回收比率			28.53%	26.22%	

3.4 廢棄物管理

3.4.3 廢棄物減量行動

為解決木棧板毀損率高造成廢棄物產生，志聖與供應商共同合作啟動廢棄物減量專案，以塑膠棧板替代木棧板重複使用，延長棧板使用壽命。2024 年，秉持上述作業方式，國內各共應商均可配合我司要求，以塑膠棧板代替木棧板。惟因近期業績逐年增加，相對大陸子公司志聖科技設備輸入國內數量大增，以致設備運輸裝載木箱量較以往增加，進而導致廢棄木棧板清運量相較於 2023 年增加 15.82 公噸，增加 30.50%。

3.4 廢棄物管理

3.4.4 廢棄物減量目標設定暨預計執行行動

在企業的廢棄物管理中，設定和執行短期、中期和長期目標至關重要，這些目標可以幫助企業逐步減少廢棄物產生量，提高回收率，並最終實現廢棄物的全面管理。以下是目標設定和執行的具體建議：

目標

目標設定

- 提高回收率：將企業內部可回收材料的回收率每年提高 5%。
- 設立基礎廢棄物管理制度：建立和完善廢棄物分類、收集、處理的制度和流程並持續宣導落實廢棄物分類、資源回收再利用等觀念。

廢棄物種類盤點

**措施：**再次進行全面的廢棄物盤點，識別主要廢棄物來源、類型和數量，並找出可能再次減量和回收的機會。

**執行方法：**針對數量較大的類別 ( 例如廢木棧板 )，訂定國內各供應商已塑膠棧板或紙箱裝運，做到循環再利用、資源可回收的目的，以減少廢棄物產出。

廢棄物分類和回收

**措施：**在企業內部持續推行廢棄物分類政策，設立明確的回收站點，對紙張、塑料、金屬等材料進行分類回收，大型廢棄物則完成報廢後委由專業廠商清運回收再利用。

**執行方法：**在各辦公區域、餐廳、工廠等設置分類垃圾桶及廠區設置大型廢棄物集中處分類回收，並持續宣導與教育員工。



推廣無紙化辦公

**措施：**推動企業向無紙化辦公過渡，減少紙張使用，並優化數位化工作流程。

**執行方法：**用紙量大的單位 ( 研發單位 / 資材單位 )，採用電子文檔管理系統。預計每年可減少 10% 的使用量。

供應鏈合作

與供應商合作推動減廢措施，減少過度包裝，推廣可回收或可降解包裝材料的使用，以減少包裝廢棄物，並鼓勵交貨使用塑膠棧板、塑膠籃，強化木棧板回收再利用。

回收和再利用

**垃圾分類：**加強垃圾分類政策，設立專門的回收設施，確保資源垃圾得到有效回收和再利用。

**資源循環利用：**推動“廢物變資源”的概念，建立廢棄物回收和再生利用的產業鏈，支持再生產品的市場發展。

廚餘垃圾管理

**廚餘垃圾處理：**推廣企業的廚餘收集回收再利用，委由專業機構執行廚餘回收再利用。



3.5 水資源管理

3.5.1 水資源風險評估 GRI 303-1

可依賴且穩定供給的水資源成為企業持續營運的重要關鍵之一，台灣雖四面環海降雨量豐沛，但受限難以保留降雨的地形因素，再加上極端氣候的影響，實際收集可用水量不多，更容易面臨缺水危機。為確保能有穩定的供水量，志聖採用了世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas）進行整體水風險鑑別。結果顯示，林口總部、台北廠和台中廠均屬中低度水風險區域。雖志聖屬於用水量密集度低之企業，但我們將持續逐年朝向提升用水效率、零浪費的目標邁進。

各據點取水與放流水目的地

營運據點	廠址	主要取水源	水資源壓力
林口總部	新北市林口區文化二路一段 266 號 7 樓之 1	石門水庫	Low – Medium (1-2)
台北廠	新北市林口區工二工業區工八路 2 之 1 號	石門水庫	Low – Medium (1-2)
台中廠	台中市南屯區精科二路 11 號	鯉魚潭水庫	Low – Medium (1-2)



註：WRI 之線上工具針對志聖總部、台北廠、台中廠進行整體水風險評估之結果。



3.5 水資源管理

3.5.2 取水、耗水與排水

志聖位於林口總部、台北廠及台中廠之取水皆源自於第三方自來水公司供水，志聖主要製程為產品組裝，用水需求量不大，多數為民生用水與部分廠務設備用水，2024 年總取水量為 15.7297 百萬公升，較前一年度增加 31.86%。主要原因為 **2024 年於台中廠建立 1606 平方米 Class 1K 無塵室**，加上無塵室內空調須全日開啟使用，造成台中廠取水量較 2023 年增加 35.33%。

單位：百萬公升

用水類別	取 / 排水目的地分類	據點	2023	2024
取水量	自來水取水量	林口總部	0.4651	0.8265
		台北廠	3.8710	4.6271
		台中廠	7.5930	10.2761
		取水總量	11.9291	15.7297
排水量 <sup>註 3</sup>			6.7121	7.9753
耗水量 <sup>註 4</sup>			5.2170	7.8899

註 1: 取水類別皆為淡水 ( ≤ 1,000mg/L 總溶解固體 )。自來水數據依年度水費單計算。  
註 2: 林口總部為民生用水，排水納入城市下水道，無錶計量；台北廠所在工業區尚無污水排放管，無錶計量。  
註 3: 僅台中廠係以流量計統計之排水數據，林口總部與台北廠係以取水量作為排水量統計。  
註 4: 耗水量＝取水量－排水量。

3.5 水資源管理

3.5.3 水資源減量目標設定暨預計執行行動

志聖工業從事電子、光電、半導體之機器自動化設備組裝，營運過程中不會產生空氣、水、有害物質等重大環境汙染物。產品生產製程中並無使用水，每日用水量皆為生活用水。在企業場域內實施減少用水的政策需要結合企業的具體運營流程、員工行為以及現有的設施。以下是針對志聖工業的規劃具體措施，旨在短期內實現用水量減少 5% 的目標：

雨水回收與再利用

**措施：**重新建立雨水回收系統，將雨水存放於地下水槽，重新整修雨水排灌溉廠區綠籬之管路。  
**執行方法：**委請廠商評估既有管路可行性或以重新規劃管理執行，以達經濟效益與節水效果。

環境保育理念推廣

與政府機關或財團法人合作，前往預規劃的學校或機關，共同辦理活動；另公司自發性辦理員工眷屬相關活動，推廣環境保育教育課程，透過各種活動的方式，ex 環保繪畫競賽、淨山活動等，前往當地保護區，認識當地環境 / 生態。透過與活動單位的合作，與學子傳達生態保育、環保永續的理念，達到永續發展之目標。

## 4 產品創新與客戶服務

### 4.1 產品技術與創新

- 4.1.1 產品及技術布局
- 4.1.2 創新研發政策與獲獎事蹟
- 4.1.3 技術創新具體成果
- 4.1.4 研發人員與經費投入
- 4.1.5 創新展會與產學合作
- 4.1.6 智慧財產保護與專利佈局

### 4.2 客戶服務 / 產品品質與安全

- 4.2.1 產品品質管理
- 4.2.2 客戶關係
- 4.2.3 客訴處理流程
- 4.2.4 消費者 / 客戶權益保護政策

### 4.3 永續供應鏈

- 4.3.1 供應鏈概況
- 4.3.2 供應鏈管理

# 4.1 產品技術與創新

申訴機制

電子信箱：sale@csun.com.tw

專線電話：+886-2-2601-7706

政策、承諾與重要性

志聖專注於節能減碳，推動工廠運營和產品設計的節能措施，提供低能耗新產品和改造舊產線，協助客戶實現淨零排放。為此，公司實施研發人員的專業培訓和參與研討會，促進技術創新和產品研發，滿足多元產業需求。此外，志聖積極進行產學合作，與學術和研究機構交流，掌握最新科研成果，提升創新能

力和競爭力。志聖承諾運用多元產品設備和核心技術，實現研發、設計、生產一條龍服務，滿足各產業需求。同時，推動產品技術節能減碳，採用節能元件、低碳材料、熱回收系統和監控系統設計，致力於提供環保高效的產品。

行動計畫

- 1. 獎勵創新研究：鼓勵全員參與研發，制定 PAC /YSK 提案改善獎勵與專利申請獎勵制度，提供額外獎金以激勵創新。2024 年發放 PAC /YSK 提案改善發出 61.8 萬元獎勵金；專利申請獎勵 50.9 萬元。2024 年合計發出 112.7 萬元。
- 2. 人員教育訓練：安排創新研發課程，由內部資深同仁及外部專業講師授課，並鼓勵同仁參加外部研討會。
- 3. 產學合作：台灣大學、清華大學、成功大學、中興大學、台科大、逢甲大學、高科大、高雄師範大學、勤益科大、明志科大等學校長期合作，整合學校研究資源，強化技術實力。
- 4. 業界技術合作：與國內外研究機構和公司合作開發技術，提升研發設備和內部人員技術力及創新思維。組成 G2C+ 聯盟，整合聯盟公司資源，建立供應鏈和服務體系，提供客戶一站式服務。

權責單位

短中長期目標

2024 年績效

研發中心

- 1. 現有產品技術延伸：研究產品技術的跨產業應用
- 2. 現有產品節能設計：現有產品技術增加節能相關設計
- 3. 產品新技術開發：對客戶產業技術發展趨勢和市場需求調查，建
- 4. 定未來具競爭優勢的技術

- 1. 產品創新研發經費 2.36 億元，占營業金額 8.47%。
- 2. 研發人員教育訓練經費 25.4 萬元
- 3. 國內研究機構、大專院校產學合作經費 481 萬元

重大議題：產品技術與創新



## 4.1 產品技術與創新

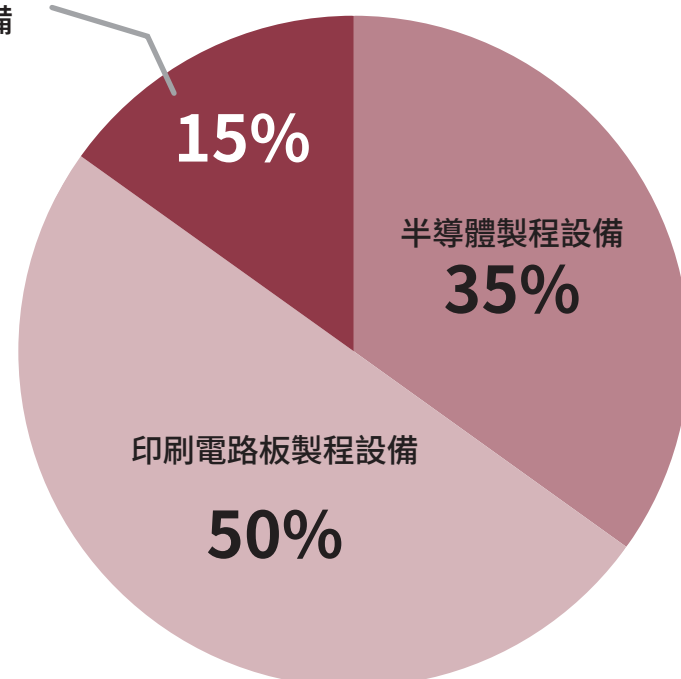
### 4.1.1 產品及技術布局

志聖以光與熱為核心，專注整合研究熱、光、貼膜 / 壓合、撕膜及電漿清潔五大核心技術，提供 PCB 電路板、FPD 面板與觸控 IC 載板、半導體高階封裝、太陽能、印刷、塗裝、鞋業等各大產業之高精度生產設備，為大中華區製程設備的領導品牌。產品主要分為半導體製程設備、印刷電路板製程設備、前瞻製程與其他電子應用設備等三大類。

#### 2024 年志聖主要銷售產品營收占比

主要產品名稱	營收占比 (%)	銷售量 (台)
半導體製程設備	35%	399
印刷電路板製程設備	50%	397
前瞻製程與其他電子應用設備	15%	620

前瞻製程與其他  
電子應用設備



#### 半導體製程設備



撕膜 / 壓膜設備

自動晶圓真空壓膜機



電漿設備

複合式高密度電漿蝕刻機



烘烤設備

高潔淨環輻爐管

#### 印刷電路板製程設備



撕膜設備

自動撕膜機



曝光設備

自動曝光機



貼 / 壓膜設備

自動真空壓膜線

#### 前瞻製程與其他電子應用設備



面板 / 觸控製程設備

熱風多層爐



面板 / 觸控製程設備

紫外線清洗機



面板 / 觸控製程設備

車載面板無塵自動化生產線

技術布局

為了滿足半導體先進封裝製程與未來 AI 晶片的需求趨勢，志聖加大研發投入，推動技術創新，確保技術領先和市場競爭力。

專業化生產分工與全方位解決方案：

- 台灣據點：將致力成為半導體先進封裝製程設備的領導，提供整合材料、設備及製程技術的 Total Solution 方面的能力，專注於滿足前瞻製程和 AI 晶片製造相關設備的特殊需求。
- 中國據點：專注於鞏固和拓展在大中華區其他 PCB、電子產業光熱製程設備的市場領先地位，持續提升在其他電子製程技術方面的整合與創新能力。

高效能、高節能、高精度的生產解決方案：

- 專門為半導體先進封裝、IC 載板與高頻寬記憶體 (HBM) 等領域客戶提供具高效能、高節能、高精度的生產技術和設備，確保服務內容與技術最具競爭優勢。

創新與可持續發展：

- 所有據點將積極切入智動化、節能再利用與環保永續技術研發和應用，探索和實踐更多創新技術與環保解決方案，引領產業向著更高效、更綠色的未來發展。

志聖以印刷電路板壓膜製程之核心技術為基石，持續發展半導體先進封裝製程中高階烤箱與其他製程設備。為因應印刷電路板新製程演進、良率提升需求、及大陸勞動成本上升趨勢，志聖積極開發高自動化、高對位精度、高解析度及高節能之黃光室製程設備。此外，在平面顯示器產業部份，因應台灣客戶轉型，車載面板、FoPLP、Micro LED、Mini LED 產品應用的製程設備技術亦為未來研發重點之一。志聖將持續鞏固大中華區 PCB、電子產業光熱製程設備的市場領先地位，並擴充與發展半導體先進封裝製程設備與未來 AI 晶片的生產設備，成為全方位解決方案之提供者。

未來研發重點項目

半導體製程設備：

Carrier bonder 升級專案、WTW Bonder 開發專案、Panel bonder 模組開發、滾輪壓膜升級專案、半導體科專計畫、真空壓力除泡烤箱、化學濾網再生烤箱。

印刷電路板製程設備：

高階滾輪壓膜設備、內外層撕膜設備、防焊撕膜設備、多腔式真空壓膜設備、大尺寸滾輪壓膜設備

4.1 產品技術與創新

4.1.2 創新研發政策與獲獎事蹟

志聖專注於提供壓合（Bonding）、貼合（Lamination）、撕離（Peeling）、熱處理（Thermal）、紫外線（UV）、濕式加工（Wet Process）及電漿（Plasma）技術等製程設備。隨著 AI 技術發展及其應用，如雲端計算伺服器、大數據分析、AI 模型的訓練與推理、自動駕駛等領域展現出巨大的成長潛力，半導體先進封裝技術已成熟利用 2.5D/3D 晶片堆疊技術，作為滿足 AI 需求的關鍵，不僅縮小晶片之間的線路間距，更實現更小尺寸、更低功耗、成本節省及性能提升等優勢。因此，作為全球半導體領域領先廠商的重要設備供應商，志聖計劃將創新技術應用到這些先進封裝領域中，以滿足 AI 技術的迅速發展和新興需求，並與 G2C+ 策略夥伴技術與市場連結，將創新技術延伸應用到其他產業，擴大營業與海外觸角，期望深化並擴展核心技術及智動化 AI，提供客戶更完整全面的產品及服務。

志聖創新研發策略





志聖創新研發獲獎事蹟

志聖秉持著透過創新研發來滿足不同產業客戶多樣化的需求，藉由內部研發人員不間斷的投入研發，並與外部產學合作進行交流，在過去的十年中，我們以優越的品質和創新技術贏得了國內外廠商的認可。在 2023 年，志聖榮獲台積電公司優良供應商卓越表現獎，並於 2024 年再次得到台積電公司肯定，榮獲 Spare Part —— Outstanding Improvement 獎項。這代表志聖近年由全球印刷電路板（PCB）產業壓膜、烤箱設備，轉型至半導體高階製程設備的成功轉型。

獲獎時間	獲獎名稱	說明
2024 年	榮獲 2024 年台積電公司 Spare Part 獎項	Outstanding Improvement 獎
2023 年	榮獲 2023 年台積電公司優良供應商卓越表現獎	卓越量產支援獎
	榮獲 2023 年臻鼎科技集團 優秀合作夥伴	
2022 年	榮獲第一屆新北企業精典獎	研發創新類組
	榮獲 2022 etouch 綠色裝潢設計獎	金質獎
	榮獲 2022 2022 TPCA 綠色裝潢 iECO 銀質獎	
2020 年	榮獲 TCL CSOT 華星光電 安全優秀單位	
	榮獲 2020 台灣精品	MP-A25/MP-A25 Plus_ 自動剝膜機
	榮獲 2020 台灣精品	UVE-A270(L/H) 內層 UV LED_ 自動曝光機
2019 年	榮獲 CEC CHOT 咸陽彩虹最佳合作供應商。	G8.6 液晶面板生產線
	榮獲 武漢京東方 2019 年度安全生產評選	先進單位
	榮獲 武漢京東方 CELL 優秀安全獎	
	經濟部卓越中堅企業獎	第五屆
	台灣產業科技推動協會金根獎	
2018 年	Taiwan Excellence Award 2018 台灣精品獎	內外層自動 UV LED 曝光機
2017 年	Gold Panel Awards 2017 顯示器元件產品技術獎	高精細顯示製程 - 智動化熱板多層爐

榮獲 2023 年台積電公司  
優良供應商卓越表現獎



榮獲 2024 年台積電公司  
Spare Part 獎項





## 4.1 產品技術與創新

### 4.1.3 技術研發創新具體成果

志聖積極參與創新與可持續發展，透過專業人才的延攬及內部創新的鼓勵，提升公司創新動能。志聖所有據點將積極切入智動化、節能再利用與環保永續技術的研發和應用，各廠區探索和實踐更多創新技術與環保解決方案，引領產業向著更高效、更綠色的未來發展。志聖近年之研發成果列示如下。

產品照	年份	設備名稱	產品研發特點	說明
	2024	真空壓力除泡烤箱	1. 真空系統 2. 氧濃度控制 分離式正 / 負壓氣體管理 3. 精度控制 多軸向壓力補償模組 4. 線性斜率控制 可編程壓力曲線	志聖工業開發的真空壓力除泡烤箱突破現有技術限制，實現三項關鍵創新，有效解決半導體先進封裝的核心挑戰：首先，設備真空度大幅提升，採用全金屬密封系統確保低洩漏率。圖表明確顯示設備能從大氣壓（745torr）穩定降至真空環境；其次，設備實現精確壓力控制，並配備線性斜率控制功能；表壓系統控制精度提升，確保壓力精準分布。第三，採用分離式氣體管理控制氧濃度，有效防止材料劣化且正負壓轉換過程中保持穩定控制，能夠有效支持 AI 晶片、車用電子等先進封裝製程對極低氣泡殘留率的需求，為半導體製造提供關鍵的工藝支持。
	2024	電測機	1. 650x550mm 大檯面 2. 雙檯框高產速 3. 高整合精度 4. 可分割電測 5. 64K 電測點	電測機是屬於後段製程應用，目地就是檢測該 PCB 的線路是否正常導通或 NG 斷線，當經過檢驗後的正常 PCB，才可出貨。電測機檢測方式是藉由電測模組治具上的探針，壓在 PCB 上的 PAD 進行通電檢測。採用密度更高的 64K 電測點以及 650x550mm 大檯面，亦或可進行分割電等功能。
	2024	高階滾輪壓膜機	1. 壓膜滾輪均溫與均壓技術 2. 薄基板壓膜輸送控制技術 3. 膜材自動對中及校正 4. 膜材留邊精度控制	此設備用於 PCB 黃光室影像移轉製程的乾膜光阻壓合，隨製程技術發展，設備的開發也朝向更高的潔淨度、並提升壓膜時的溫度及壓力均勻性、以減少板面缺陷並獲得更佳的良率，基板輸送輔助機構可對應更薄基板，有別於競爭對手且可對應更廣的生產需求，同時提供了更加便利的操作及人性化 / 智慧化的功能。
	2024	化學濾網再生烤箱 (For chemical filter reborn)	1. 高循環率、高換氣率流場技術 2. 優異濾效技術 3. 高效節能裝置 4. 優越的溫度均勻性與風速均勻性	化學濾材作為無塵室廠務空調系統，有效過濾無塵室環境有機氣體所應用，針對 VOC、IPA、Acetone、Toluene 進行捕集與濾效偵測。此設備用於化學濾材烘烤再生，具備高溫、高循環、高均勻流場技術，滿足再生後化學濾材效能達 80%，可大幅降低化學濾材的耗材費用。另，設備搭載高效率熱回收裝置，大幅降低設備熱製程應用所需高功率耗損，實踐 ESG 環保效益。
	2024	Carrier bonder 製程設備	1. 真空環境下高溫與高壓技術 2. 真空環境下 Substrate 與 Carrier 同心圓結合技術 3. 不同 Substrate 與 Carrier 厚度自動演算技術 4. 在線影像缺陷檢測技術	此設備用於 Bonding 製程與 Fan out 製程，核心價值在於發展先進封裝製程，並隨著產品用途的不同擬出對應方式，配合 Glass 或 wafer carrier，開發符合熱能穩定、壓力均勻的設備應用，並適用各種翻面線路製程。
	2024	RDL 製程設備	1.. 材料與 wafer 在真空環境下分離技術 2. 真空環境下高溫與高壓技術 3. 覆層過程，對位精確度技術 4. 覆層過程，壓力均勻性控制技術 5. 在線影像缺陷檢測技術	此設備用於後段封裝 Info 製程，為 RDL 覆層創新製程，開發符合需求的新介電層材料應用及覆層技術，此 RDL 線路製作設備為一突破性的新製程，市場上尚無應對之設備。

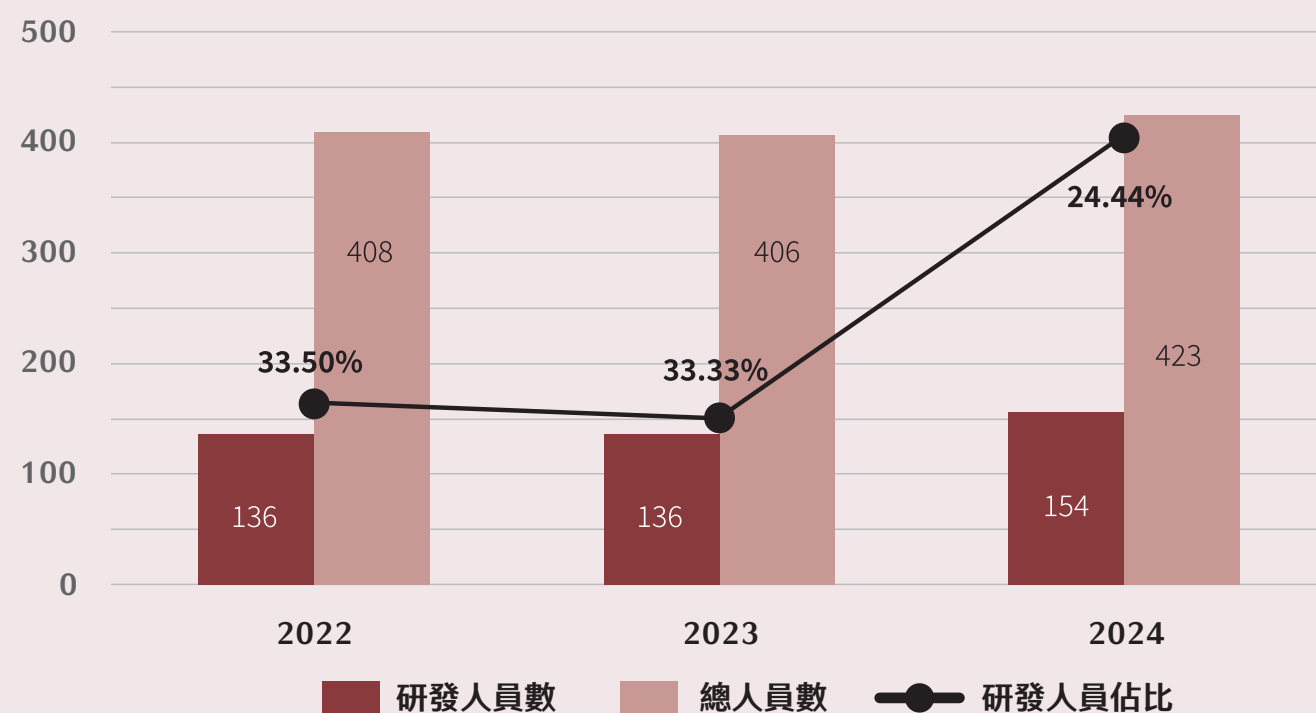
## 4.1 產品技術與創新

### 4.1.4 研發人員與經費投入

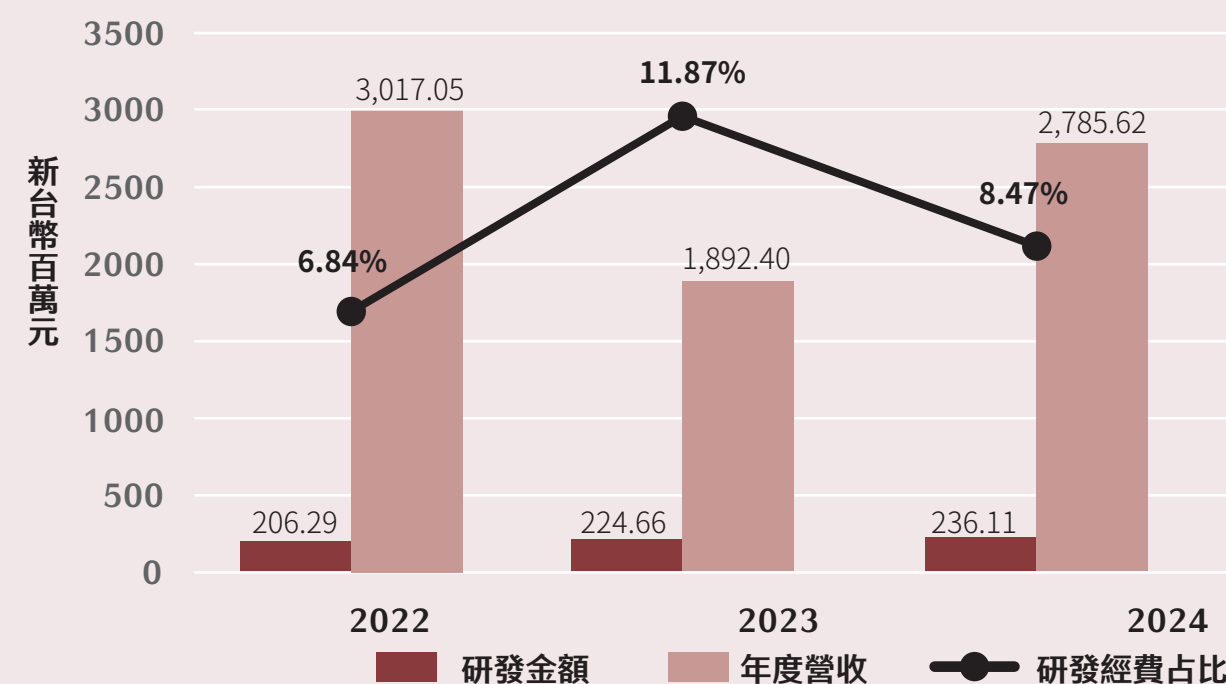
志聖積極參與創新與可持續發展，透過專業人才的延攬及內部創新的鼓勵，提升公司創新動能。志聖所有據點將積極切入智動化、節能再利用與環保永續技術的研發和應用，各廠區探索和實踐更多創新技術與環保解決方案，引領產業向著更高效、更綠色的未來發展。志聖近年之研發成果列示如下。

為完善公司研發人員作業環境與資源，志聖 2024 年共投入研發經費約 2.36 億元，年度研發經費占總營業收入 8.47%，顯示志聖勇於投入研發創新，並以持續投入研發經費作為支持研發人員創新的後盾，配合科技產業、新興再生能源產業、環保醫療產業的技術演進及市場的需求，延伸應用領域之發展，盼未來能以此為核心技術持續發展。

近 3 年研發人員數及占比



近 3 年研發經費及占比



註 1：公司於 2024 年持續優化內部數據管理流程，新增外派人員（含研發人員）納入統計範圍，以提升人力資源揭露的完整性與透明度。同時，為維持資訊一致性，已依相同準則更新 2022 及 2023 年之歷年資料。

## 4.1 產品技術與創新

### 4.1.5 創新展會與產學合作

#### 研發教育訓練

- 對志聖來說，專業課程的選擇是一個重要的議題，我們在課程選擇上結合主管和同仁的建議，確保課程內容能同時符合公司發展及同仁需求。主管提供專業技能或知識領域的指引，同時鼓勵同仁提出自己的意見，能夠尊重個人意願，又確保了整個團隊發展方向的一致性。此外，定期通過討論和反饋，確保所選擇的課程能夠真正滿足團隊的實際需求，這不僅有助於專業知識的提升，還增強了團隊的凝聚力和共同目標感。
- 2024 年，志聖共舉辦了 35 項研發相關教育訓練、研討會與技術交流會議，參與人次達 421 人，總時數達 901.35 小時，這些數字反映了我們對團隊成員研發專業成長的重視和支持。

產學合作

- 學術界的技術研究一直以來都是產業技術研發初期的重要推動力量，透過學研機構的技術新知，志聖能掌握前沿技術趨勢。此外，產學合作研究不僅有助於學生實踐技術應用，加速學術界技術轉移與產業升級，還能為產業培育專業人才，並為志聖創造吸引優秀學生與研究人員加入的機會。

• 近年來，志聖積極與校園進行產學合作，探索新技術的可能性。自 2006 起，志聖陸續與台灣大學、中正大學、逢甲大學及大同大學多間學校展開合作，共同研發多項創新技術，期望結合產業與學研的力量，厚植產業技術創新根基。2024 年，志聖投入產學合作經費約 481 萬元。未來，志聖期望在與學研機構的共同努力下，使更多學研新興技術應用落地，接軌產業界，並吸引更多人才進入產業，提升創新動能。

合作校園	合作專案名稱	合作研發成果與應用	總投入經費	(新台幣萬元) 2024 年投入經費
台灣科技大學	鍵合準確度自檢模組	<b>研發成果：</b> 可偵測 0.2μm 的線性位移量。 <b>應用：</b> 未來可以用在半導體堆疊製程上，可穿透 wafer 且達到 sub-um 量測與定位功能。	500	290
逢甲大學	國科會計劃 VHF-CCP 電漿蝕刻製程應用	<b>研發成果：</b> ABF 電漿鑽孔效率實測，比較 ABF 雷射鑽孔產出效率，其效率優勢 ( 電漿整面同時鑽孔 vs 雷射一次鑽 1-2 孔 )，且蝕刻後無需再 Desmear，減少製程站點。 <b>應用：</b> 以電漿鑽孔取代雷射鑽孔，在多孔數情況下展現製程效率優勢，同時得以發揮出先進晶片與晶片集成後的最大效能。	42	67.7
逢甲大學	ESG 綠能研究計劃 (2022~2026 年 )	<b>研發成果：</b> 高效節能大面積超高頻電漿蝕刻技術開發。 <b>應用：</b> 未來可應用在新型高階電漿蝕刻機，實現節能減碳。 <b>研發成果：</b> 用 AI 技術開發薄膜表面瑕疵顯微檢測系統。 <b>應用：</b> 未來可應用在壓膜機設備上，用來檢測產品或晶圓表面上是否存在瑕疵，可提高後製程良率降低成本。	500	100
明志科大	應用於半導體設備之重要零組件原料特性 材質研究及失效分析 III(2024/6~2025/5)	<b>研發成果：</b> 透過此次比對技術驗證，可延伸至其它使用類似矽膠、聚合物、彈性體的製程元件之材料確認與品管流程中。 <b>應用：</b> 透過拉曼光譜自動化比對技術，協助建立現場 QC 快速檢測機制，提升來料管控與製程穩定性。若後續開發功能性 Pad（例如親水性 / 疏水性處理、摻雜填料等），可共同開發改質前後的拉曼分析模型，用於驗證改質效果。	40	23.3



## 4.1 產品技術與創新

### 4.1.6 智慧財產保護和專利佈局

志聖透過完善且系統化的智慧財產管理制度，建立以創造公司價值為核心的運作模式，全面提升企業競爭力。透過嚴謹的專利佈局、技術保護與研發創新機制，確保技術資產與營運成果的有效保障，進一步強化市場競爭優勢。此外，透過持續優化智慧財產管理策略，推動技術創新、提升研發效能，促進產業升級與永續發展，為公司、客戶及整體產業生態創造長遠價值。

#### 智慧財產管理

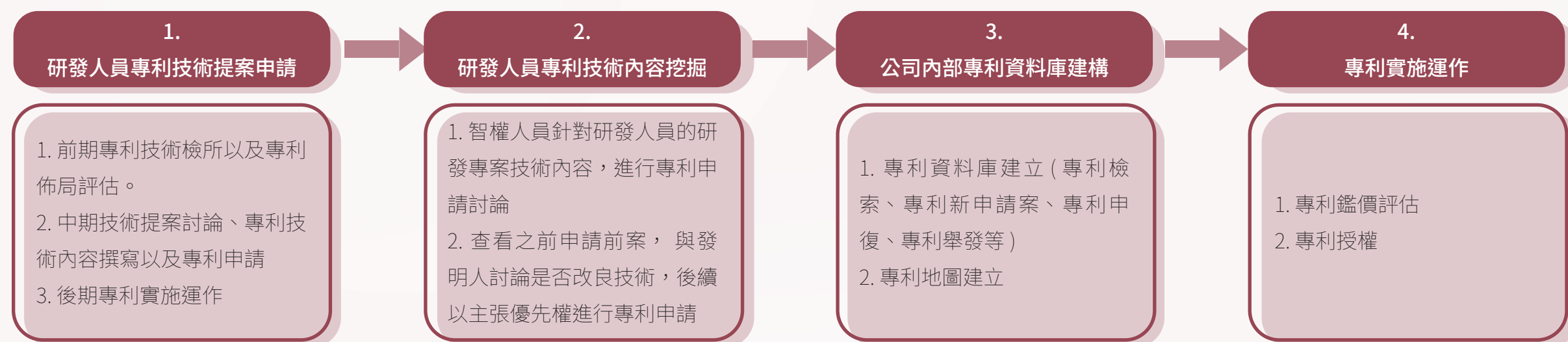
智慧財產權為企業重要的無形資產，為促進組織運用智慧財產創造優勢及價值，志聖根據營運策略制定《智慧財產管理手冊》，建立一套與營運目標相連結之系統化管理制度，並於 2024 年申請台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property System, TIPS) 再驗證，經審查後通過，其有效期間從 2024 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日，意味著志聖宣示要落實智慧財產權管理制度的決心。

#### 研發專利佈局

志聖在 2011 年制定「專利管理作業規範」，經核准後公告實施，並於制定至今持續優化專利管理作業規範內容。該作業規範主要包括專利提案申請、專利技術內容挖掘、公司內部專利資料庫建構及專利實施運用，本公司已設立專責部門，負責評估與執行各項專利相關事務。

#### 志聖專利管理策略

志聖持續為新產品不斷開發與改良，為客戶提供業界最佳設備，與成為客戶最信任的夥伴。透過教育訓練，來增強同仁的智財意識，更鼓勵同仁創意發想、激勵員工提出專利申請，更於專利提案核准時與取得專利權時，分別提供獎勵金給申請人或申請團隊。未來志聖將持續激勵研發人員將研發成果申請專利以完技術佈局，提升公司之產業競爭力。



**截至 2024 年底志聖所有核准專利：**  
台灣發明專利 42 件、台灣新型專利 23 件、台灣設計專利 02 件；大陸發明專利 15 件、大陸實用新型專利 19 件、大陸設計專利 02 件；日本專利核准 11 件；韓國專利核准 3 件；美國專利核准 6 件，共計 123 件。

**2024 年核准專利：**  
發明專利 11 件、新型專利 11 件，共計 22 件。



註 1：2024 年更新內部數據蒐集流程，以各國專利獲證合計數揭露，並以相同作法同步更新 2022 年及 2023 年資訊。

志聖創新研發與智慧財產權管理策略

志聖在 2011 年制定「專利管理作業規範」，並經核准後公告實施。該作業規範主要包括專利提案申請、專利技術內容挖掘、公司內部專利資料庫建構及專利實施運用，本公司已設立專責部門，負責評估與執行各項專利相關事務。

- 1. 落實智財策略
- 2. 保持競爭優勢
- 3. 推動智財策略
- 4. 發展產品技術
- 5. 鼓勵創新提案
- 6. 增進保密意識

## 4.2 客戶服務 / 產品品質與安全

重大議題：客戶服務／產品品質與安全

### 政策、承諾與重要性

本公司致力於提供高品質的產品與服務，以滿足客戶需求並確保市場競爭力。我們秉持傾聽客戶需求，確保產品符合規格並超越期望，鼓勵所有員工積極參與品質管理，培養品質意識與責任感，運用 PDCA（計劃、執行、檢查、行動）循環，不斷優化產品與流程，嚴格遵守國際與國內品質標準，如 ISO 9001，

並符合 ISO14001 相關法規要求，同時與供應商及合作夥伴建立長期合作關係，共同提升產品品質，在確保品質的同時，注重環境保護與產品安全，提供對使用者無害的產品。

申訴機制  
電子信箱：sale@csun.com.tw  
專線電話：+886-2-2601-7706

### 行動計畫

1. 定期提供員工專業培訓，確保員工具備良好的溝通技巧與專業知識。
2. 即時回應客戶需求，提供 24 小時客服支援或加快問題處理速度，減少客戶等待時間。
3. 建立清晰的服務標準，確保所有客戶都能獲得一致的優質服務。
4. 透過數據分析了解客戶偏好，並提供適時的關懷與建議。
5. 根據客戶的需求調整方案，採客製化服務，讓客戶感受到獨特性。

### 權責單位

品質委員會

### 短中長期目標

1. 客戶滿意度長期維持在 90% 以上。
2. 提供進階培訓與教育內容。
3. 針對不同客群提供客製功能或個人化設定。

### 2024 年績效

1. 2024 年客戶滿意度為 97.79 分。
2. 榮獲 2024 年台積公司 Spare -Parts: Outstanding Improvement 獎項



4.2 客戶服務 / 產品品質與安全

4.2.1 產品品質管理

產品品質保證

「堅持品質、顧客滿意、專業踏實、企業永續」為志聖的品質 4 大政策，高精度生產設備產品質量控制、精度，要求非常嚴謹，志聖以 PDCA（計劃、執行、檢討、修正）的循環管理模式，透過標準作業流程，確保生產品質均能符合要求。此外，志聖半導體相關設備產品，通過國際半導體設備與材料組織（SEMI）制定之 SEMI S2 規範認證，並符合 SEMI F47 標準，志聖自 2024 年起積極投入 SEMI E187 認證（國際半導體設備與材料產業協會制定的資安標準）相關準備工作，預定於 2025 年取得正式認證。持續以創新為核心，積極投資於資安與技術研發，推動產業升級，助力客戶邁向更高層次的競爭力。志聖將繼續優化現有設備的資安性能，以滿足全球客戶對資安的需求。



▲ SEMI S2 認證

產品取得 SEMI S2 安全規範認證項目

產品名稱	
WVL-M12	HQMOL-A12
WVL-A12W	VO-A12-2DC(2C)
CSL-A16W	VPO-2DS
CSL-A12W	MOL-2DC-AM
CSL-A8W	QMOLA5-2DS
CSL-A6W	QMOLA5-4DS
CSL-A4W	PLP-18S
CVBO-A12-FT/WVL-A12-BONDER	

產品有害物質管理

2023 年志聖通過 ISO14001 認證，要求供應商承諾並擔保，絕不使用含有違反國際條約或各國法令所規定之有害物質，如 RoHS、Halogen（無鹵素）、REACH、VOCS、TSCA 等規範之合規性產品，確保產品符合環保法規、降低有害物質風險，並建立綠色供應鏈。

2024 年，志聖未發生任何違反產品和服務健康安全法規的情況，未來將繼續保持優良紀錄。

## 4.2 客戶服務 / 產品品質與安全

### 4.2.2 客戶關係

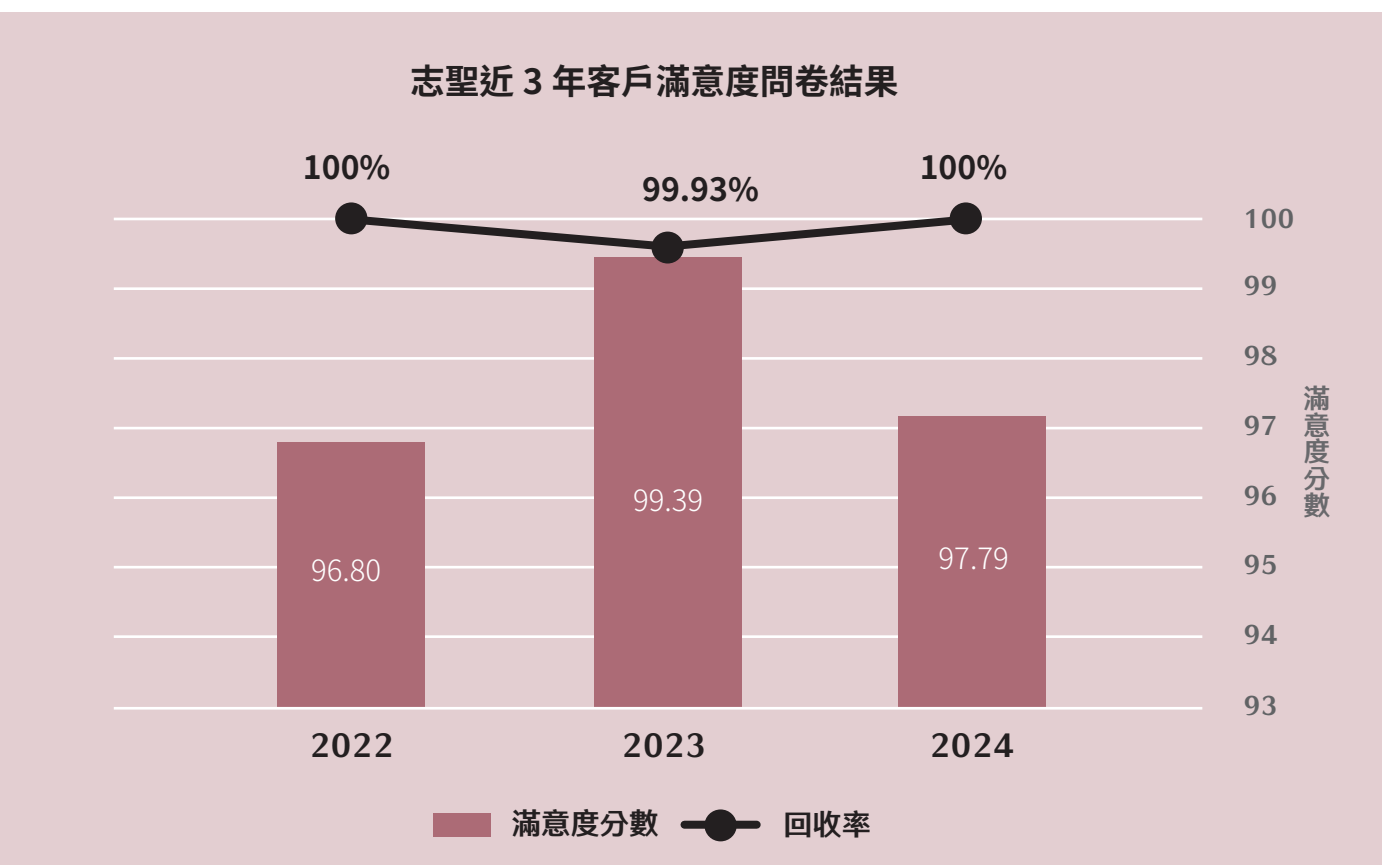
#### 客戶滿意度

志聖始終靈活運用自身優勢，鼓勵創新，並與客戶保持密切聯繫。我們建構專業的客服團隊及完善銷售服務體系，提供全方位優質服務，協助客戶提升競爭力，創造更高的附加價值。

我們十分重視創新產品在實際銷售後的應用成效，不僅關注產品是否能真正解決客戶問題，也積極回應客戶意見與回饋。為了協助業務單位更有效掌握客戶對產品的建議，我們透過完整的售後服務與客訴流程，進行系統化分析，做為日後設備改良與服務優化的改善方向與依據。

2024 年志聖共發出 2,427 份問卷，回收 2,427 份，回覆率 100%。2024 年整體顧客對服務滿意度調查結果為「滿意」，且平均分數為 97.79 分，表示顧客對於志聖整體服務的滿意度相當滿意。

年份	調查份數	回收份數	回收率	滿意度分數
2022	986	986	100%	96.80
2023	2831	2829	99.93%	99.39
2024	2427	2427	100%	97.79



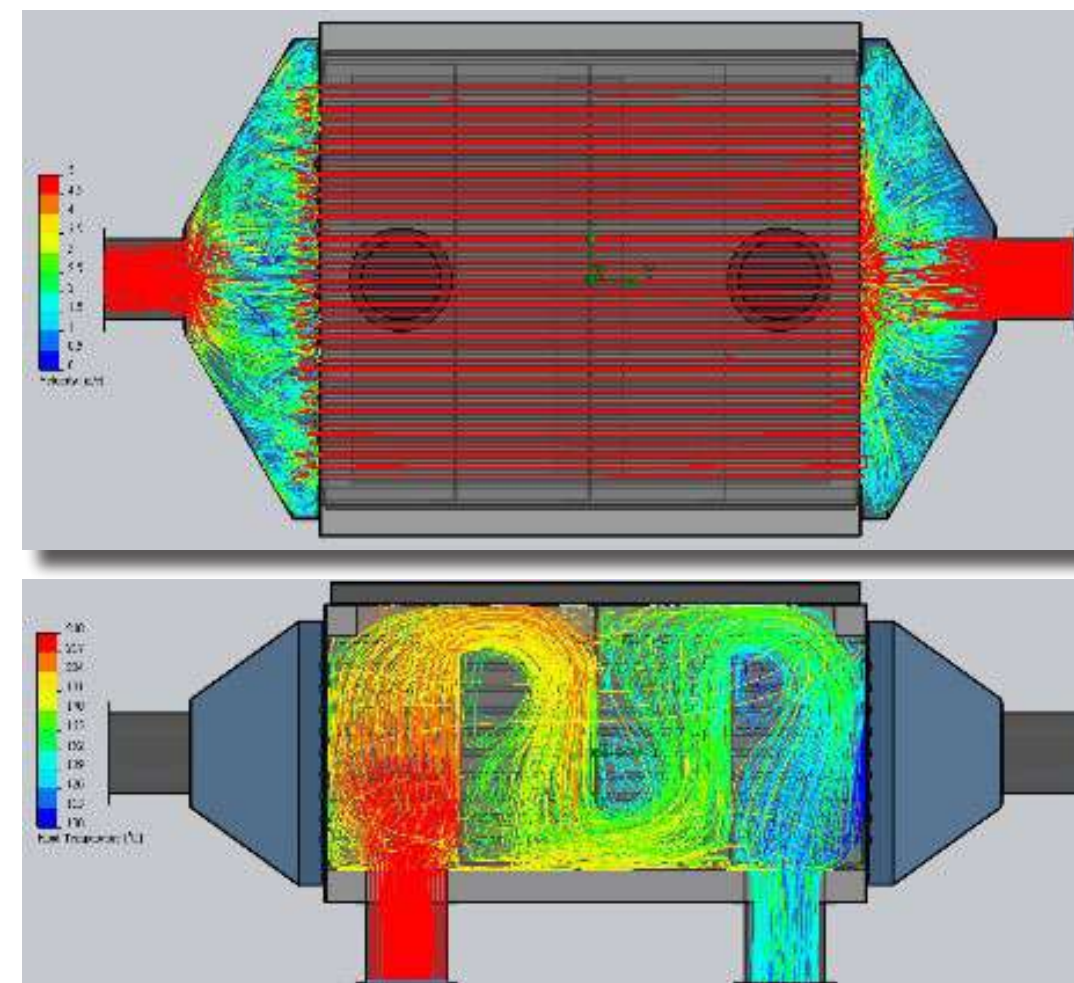
## 4.2 客戶服務 / 產品品質與安全

### 4.2.3 設備改造與產品提升

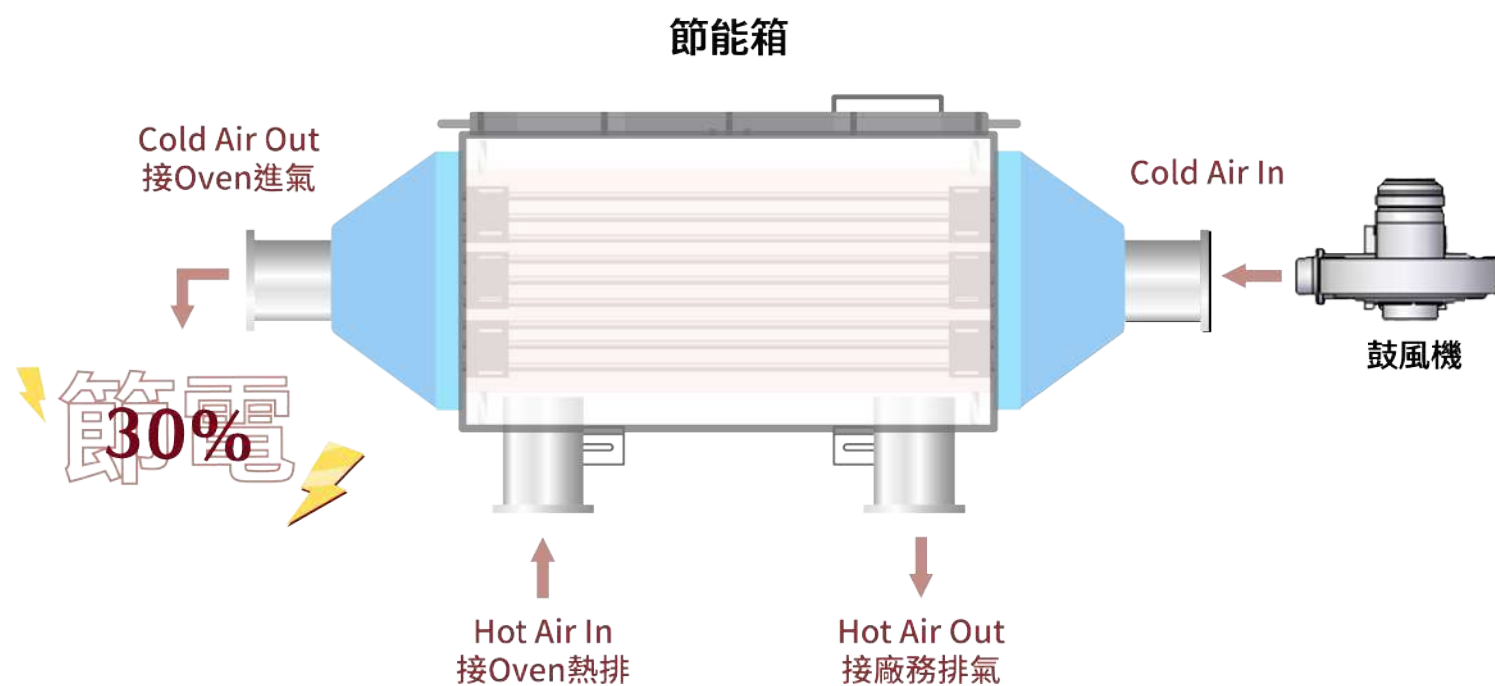
本公司重視循環經濟及資源再利用，2024 年成立舊線激活專案處，針對客戶老舊設備進行壽命及性能提升改造。

#### 冷熱交換系統：

藉由設備排出之廢熱氣重新加以回收，用以加熱進入設備之冷空氣提升進氣溫度，透過熱交換器（Heat Exchanger）來有效轉移熱能，提高能源使用效率，降低運轉成本。依廠內設備空載所測得數據，節能效率 32%( 僅供參考 )。依據不同節能箱型號、產品設備製程不同及廠務系統影響，節能效率有所不同。





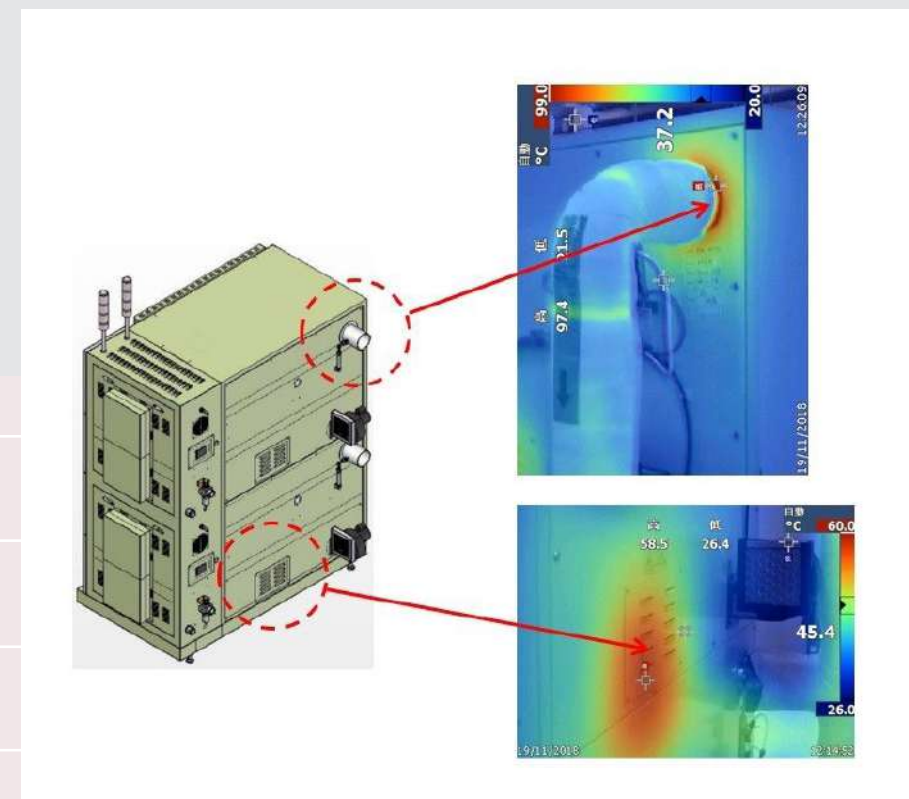
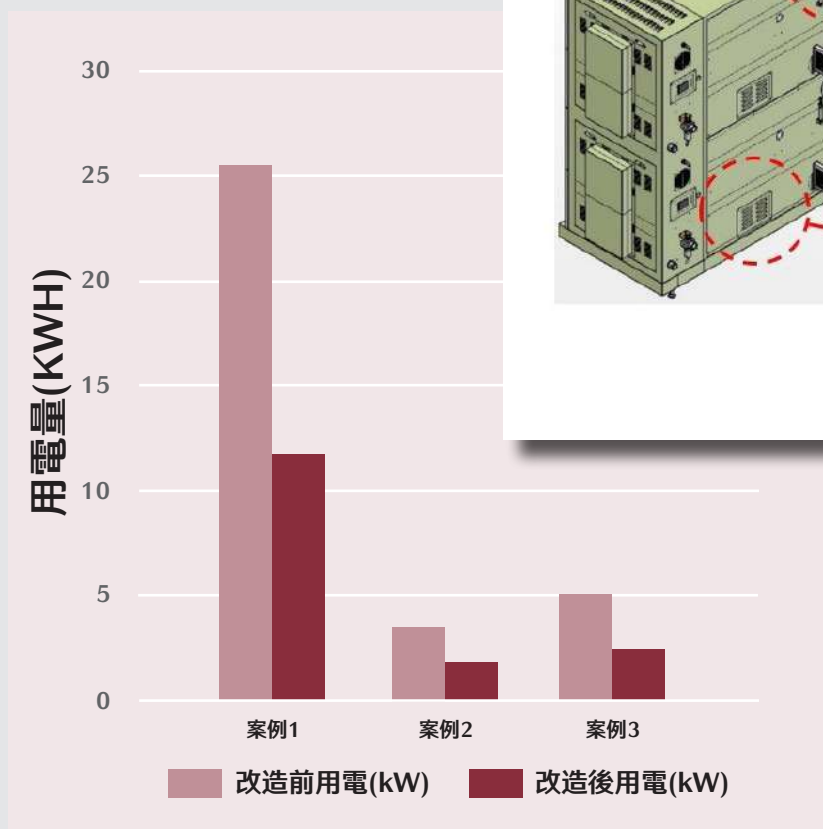


#### 烤箱設備熱逸散改善

常見的熱逸散改善措施：

- 加強設備與管路的保溫
- 修復或更換老化的密封材料
- 定期檢查與維護保溫層
- 利用紅外線熱影像儀檢測熱損失點並加以補強

這些做法能有效減少熱能流失，降低加熱設備的負載，進而顯著降低用電量。實際案例顯示，圖中三個改善案例皆達成超過 40% 的節電效率，節能成效明顯。然而，實際的節能幅度會受多種因素影響，包括：客戶製程所需的運作溫度、設備運行條件、保溫材料的選用、設備的配置設計與日常維護狀況等。例如，不同製程對溫度穩定性的要求、現場環境中熱負荷的變化，以及保溫層是否完整密合，皆會影響最終的節能成效。因此，雖然熱逸散改善可大幅提升能源利用效率，但建議仍需根據各廠實際需求與條件，量身訂做最適合的改善方案，以發揮最大效能。



依據 SASB 標準 (Resource Transformation – Industrial Goods，RT-IG-440b.1 指標) 要求，揭露以下資訊：志聖工業於 2024 年度來自再製產品銷售及再製服務之總收入約為新台幣 7,340 萬元。

收入來源包括：

- 將客戶既有設備改造升級，轉換為新型節能機型
- 汰換部分舊有零件為節能部品



## 4.2 客戶服務 / 產品品質與安全

### 4.2.4 消費者 / 客戶權益保護政策

本公司所製造與提供之產品，均符合國內外相關法規與產業品質標準，出貨前均經嚴格品管檢驗，確保產品品質穩定、性能符合規格，若產品出現瑕疵或不符合規範，本公司依合約約定提供退換貨、維修或補償機制。

#### 一、 產品品質與 安全保障

與客戶簽訂之合約條款清楚明確，並依約履行責任，包括交期、品質、售後等承諾。嚴禁任何壟斷、欺詐、不實宣傳、強制交易等行為。

#### 三、 公平交易與 契約履行

定期對研發、生產、品保、業務等部門進行產品責任與顧客關係管理訓練。建立顧客滿意度調查制度，作為內部改善與產品創新的依據。

#### 五、 內部教育與 持續改善

#### 二、 資訊透明與 誠信原則

本公司於報價、合約、出貨、付款條件等事項，均秉持誠實揭露與書面確認原則，提供完整且清楚的產品資訊，包括規格、用途、使用方法、保存方式、注意事項及保固內容。

#### 四、 個人與企業 資訊保護

尊重並保護客戶個人資料，依據《個人資料保護法》及相關法規辦理蒐集、處理及利用。未經客戶書面同意，不會將其個人資料提供予第三方。本公司依法建置資安管理制度，保護客戶資料免於遺失、外洩或不當使用。

#### 六、 售後服務與 申訴處理

建立完整售後服務制度，包括技術支援、維修、更換、回收等措施。並設有客戶服務專線與申訴信箱，處理客戶反映之問題與建議。

#### 申訴機制

誠信經營檢舉信箱：audit@csun.com.tw

消費者聯絡信箱：sale@csun.com.tw

專線電話：+886-2-2601-7706

# 4.3 永續供應鏈

在當今全球化經濟中，永續供應鏈管理已成為企業發展不可或缺的一環。面對人們對環境和社會責任日益增長的關注，消費者和利害關係人對企業的永續發展和社會影響力抱持著更高的期望。在這樣的背景下，建立永續供應鏈不僅能有效降低企業的營運風險，更有助於提升企業的整體競爭力，同時為社會和環境帶來積極的貢獻。志聖工業深知永續供應鏈管理的重要性，不僅將永續發展的理念融入企業的戰略規劃之中，更致力於透過與供應商的緊密合作，共同推動整個供應鏈的永續發展永續供應鏈。



## 4.3 永續供應鏈

### 4.3.1 供應鏈概況

志聖主要為機械設備製造業，上游產業為五金零配件、電子元件、燈源系統、電源供應器元件、鈑金零件加工等；而機械設備製造業的下游產業，依據延伸需求則可應用在不同產業，包括印刷電路板、平面顯示器、半導體、印刷塗裝、製鞋、太陽能光電、電子零組件等，本公司產品應用領域橫跨多種產業，銷售地區涵蓋台灣、大陸、日本、美國、韓國、新加坡、馬來西亞、越南、泰國、印度等地。

志聖產品主要零組件為加熱器、尋邊機、Robot、氣壓元件、HEPA、滾珠螺桿、伺服馬達及溫控器等，均取自國內外大廠。由於長期配合，彼此建立了穩定之供應關係，貨源供應充足，其品質與交期均能維持一定的水準。

#### 當地採購

為推動產業聚落群聚，深化原物料在地化生產供應，除縮短產品交期減少運輸成本，也降低運輸過程中的碳排放，亦促進當地經濟發展。2024 年，志聖在地採購占採購金額 95.28%。

#### 在地採購占比

年度	2022	2023	2024
當地供應商總採購淨額 (新台幣百萬元)	1,441.33	856.9	1,295.18
總採購淨額 (新台幣百萬元)	1,517.41	884.89	1,359.22
在地採購占比	94.99%	96.84%	95.28%

4.3 永續供應鏈

4.3.2 供應鏈管理

供應商為志聖價值鏈的重要夥伴，為持續推動永續行動，志聖與供應商建立長期合作夥伴關係，並將永續精神納入《供應商管理程序》中，定期執行 ESG 管理系統風險評估、永續管理問卷自評，盼能建立保護環境、重視社會責任且永續性發展的供應鏈。志聖供應鏈管理方式包含「新供應商評鑑」、「供應商管理」、「供應商溝通」。具體作法摘要如下：

供應商評估

- 所有供應商必須先填寫《供應商評鑑表》，並由專員對應檢核。
- 若非市購件廠商，需另進行供應商實地評鑑表，由評估專員實地訪查評分。
- 若為加工件廠商，將要求提供實際成品樣品供評核。

供應商稽核

- 本公司由供應商稽核單位分別以永續自評問卷及供應商進料評比月報表定期稽核供應商品質及良率，並強化勞動、道德、智慧財產及環境四大面向。
- 每年將排定前五十大主要供應商逐月進行永續問卷盤查。
- 每月執行供應商稽核評核，並進行 ABC 評級，C 級者將安排供應商輔導會議及實地輔導訓練。

供應商訓練

- 本公司將針對交貨品質評比不佳廠商召開專案會議，羅列輔導議題及具體策略，並依正式會議紀錄展開輔導訓練活動。
- 響應 ESG 永續議題，本公司除以台北工廠做為示範場域進行碳盤查，亦將供應鏈碳盤查補助及執行經驗向供應商分享，安排電話會議、視訊會議等多元管道進行訓練活動。

供應商論壇與表揚

- 本公司每年將分廠區舉辦同仁年度餐敘暨優良供應商邀約餐會，特邀品質把關、成本降低、交期穩定及 ESG 輔導有成之供應商參加公開活動，交流本公司未來布局和發展，強化供應鏈。
- 本公司每年跨廠域合辦之歲末餐敘活動將備優良供應商席，激勵供應夥伴。

新供應商評鑑

為促進供應商之永續行動，針對新供應商進行「品質」、「成本」、「交期」、「服務」、「環保」、「職安」六大面向的評核，並推動新進供應商簽署《供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書》，通過評核並完成簽署之新供應商，方可加入志聖供應鏈。志聖將重要零組件廠商以及交易金額較大之供應商，定義為重大供應廠商。2024 年新增 2 家合格重大供應商，其中《供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書》簽署率 100%。

供應商社會責任暨誠信廉潔承諾事項

員工勞動

- 反歧視
- 禁用童工
- 人道待遇
- 提供合理報酬集安全健康工作環境

環境

- 廢棄物管理的程序和標準必須符合或 高於最低法定要求減少對環境和自然資源的不利影響
- 提供原物料不含有國際條約及各國法定規定有害物質禁止及限制使用之有害物質

道德

- 恪遵法律規範，維持良好的公司治理，嚴守當夜道德規範
- 秉持高廉潔道德標準，避免違反商業誠信原則
- 尊重與保護客戶資料及智慧財產權
- 未使用衝突礦產



## 供應商管理

志聖定期每月針對供應商給予進料評核，由採購及品保單位依據評分項目，每月提出《供應商進料評比月報表》。

評分項目	次面向
交貨品質	進料品質、穩定性、現場回饋
協調性	彈性應變能力
交期準確度	交貨準時率
配合度	服務效率
環境	環境法規遵循、廢棄物管理
職安	職業安全衛生管理系統、工安事故紀錄

評級結果	因應措施
總評等連續 6 個月為 A 級者	承辦採購人員得以附上會簽該廠品管主管並簽核到總經理之簽呈及評等資料，申請自第 7 個月起，該廠商付款條件為現金不扣 % 之獎勵，為期一年，若 A 級廠商連續三個月為 B，則現金不扣 % 之獎勵降為半年，連續六個月為 B 級就取消此資格，若在一年內該廠商總評降為 C 級者則隨時取消獎勵 (A 級廠商數量，北中兩廠合計不超過 20 家為限)
評級 A(90~100 分)	鼓勵供應商維持優良供貨表現，連續 6 個月者將另予以採購優惠措施。
評級 B(75~89 分)	維持目前作業，但要求供應商持續強化管理機制。
評級 C(75 分以下)	要求廠商提高交期準確率及提升品質並視狀況作適當的貨款票期延長、逾期扣款或安排前往廠商處予以輔導。
連續三次評級 C	須對廠商進行重新評鑑覆核，若重新評鑑覆核後仍為 C 級，則列為終止訂購。

2024 年度進行廠商進料評比總數共稽核 742 次，單次評級為 C 之廠商共 23 次，均經輔導後改善，無連續兩個月評級 C 之廠商。

為確保志聖供應鏈工作環境之安全、員工受到尊重並具有尊嚴，並促使商業運作兼顧環保與道德原則，志聖重新制定《供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書》，要求供應商遵守勞工（青年勞工、不歧視、工時等）、健康與安全（工傷）、環境、道德規範及管理體系相關規範，並同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規，其中要求交付志聖產品或零件金屬不得使用衝突礦產，以及要求供應商提供之原物料、半成品及成品須遵守不能違反不含有歐盟有害物質禁用指令 (RoHS)、無鹵素 (Halogen-Free)、REACH、VOCS、TSCA 等規定。2024 年針對製造 / 加工業重大供應商啟動《供應商永續自評問卷》調查，內容包含「勞動條件、道德面向、智慧產財、環境面向」四大面項的實地評鑑，2024 年共評鑑 43 家，均符合要求。

## 供應商溝通

志聖藉由每個月《供應商進料評比月報表》，並邀請製造 / 加工供應商填寫《永續自評問卷》，保持與供應夥伴的聯繫頻率。志聖亦透過每年跨廠域合辦之歲末餐敘活動，激勵供應夥伴，傳達公司技術發展、市場佈局及 ESG 永續的作法及策略，強化供應鏈共同成長，並逐步要求供應商導入碳盤查，健全本公司產品生產之碳足跡。

**供應商大會**

志聖 2024 年供應商大會主題『供應鏈變革與採購合作需求及供應商碳盤查專案』，公司高階主管針對未來 ESG 趨勢，提出公司未來對 ESG 作法說明及對供應商未來的期許，在這次供應商大會中也詳細說明志聖對品質的要求，低碳供應鏈的作法。2025 年預計邀請 20 家重要供應商配合志聖進行 ISO-14064-1 碳盤查，共同努力達成 2030 年減碳 30% 目標。



## 5 和諧健康職場

### 5.1 員工人權保障

- 5.1.1 推動職場人權保障
- 5.1.2 人力結構與多元職場
- 5.1.3 順暢的溝通管道

### 5.2 人才吸引與留任

- 5.2.1 新進與離職狀況
- 5.2.2 完善的薪酬制度
- 5.2.3 多元的員工福利
- 5.2.4 育嬰假

### 5.3 人才培育與發展

- 5.3.1 人才發展管理
- 5.3.2 績效考核機制

### 5.4 職業安全衛生

- 5.4.1 職安衛政策與管理系統
- 5.4.2 危害辨識與風險評估管理
- 5.4.3 職業事故調查程序
- 5.4.4 職安衛教育訓練
- 5.4.5 職業健康服務與促進活動
- 5.4.6 職業傷害與職業病

### 5.5 社會參與





## 5.1 員工人權保障

### 5.1.1 推動職場人權保障

志聖為善盡企業社會責任、保障全體同仁及利害關係人基本人權、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，也遵守國內外之勞動、性別平等工作法相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施。

志聖遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準訂定工作規則及相關人事管理規章，以保障員工之權益，並依法召開勞資會議，除提供員工多元溝通管道讓員工與管理階層間能夠公開直接進行溝通討論，同時宣導公司政策、福利措施及各項活動，使員工能意見得以充分表達，並適時給予回應和協助。並於不定期新人教育訓練及每月全公司月會進行人權政策宣導。

例如，志聖依照勞動法令規範訂定工作規則及相關人事管理規章，以保障員工之權益，並依法召開勞資會議，除提供員工多元溝通管道讓員工與管理階層間能夠公開直接進行溝通討論，同時宣導公司政策、福利措施及各項活動，使員工能意見得以充分表達，並適時給予回應和協助。並於不定期新人教育訓練及每月全公司月會進行人權政策宣導。

人權政策	內容	2024 年實績
健康安全職場	重視職場安全與衛生，以建構安全健康的工作場所及零職災為目標，並定期檢視員工健康安全風險，並依辨識結果進行改善計畫。	每季定期召開職業安全衛生委員會，2024 年共計召開 4 次。
員工自主性社團	本公司尊重員工的權利，員工可依法自由結社，設立多元社團，並積極宣導同仁加入社團。	志聖設有愛心社、羽球社、瑜珈社等社團，提供員工多元學習的管道。
勞資協商	制定員工與管理階層間公開直接之溝通作業程序及提供員工多元溝通管道，宣導公司政策、制度、福利措施及各項活動，同時讓員工意見得以充分表達，並適時給予回應和協助。	2024 年二廠各舉辦 4 場勞資會議，加強員工與雇主溝通管道。
多元包容與平等機會	提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人性別、種族及身心障礙等有差別待遇。落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷之公平，且提供有效之申訴機制。	當年度於全廠區月會進行性別平等宣導共計 2 場。
不僱用童工	符合當地的最低年齡的法律和規定，不僱用童工。	志聖於 2024 年度未僱用也反對雇用任何童工之行為。
母性照護	落實母性保護計畫並建立母性保護措施。	調整工作量與工作內容減少孕期負擔及安排特約護理師定期關懷並鼓勵員工主動諮詢。
符合基本薪資與合理工時	提供員工符合甚至優於當地法令所要求之最低限度的工資與福利。	2024 年度之薪資均高於勞基法所訂定之薪酬標準。



5.1 員工人權保障

5.1.2 人力結構與多元職場

2024 年，志聖員工總計 423 人，其中正職 ( 不定期契約 ) 員工約占員工總數 94%，非員工工作者類型僅有保全。性別分布上，男性約占 76%、女性約占 24%；年齡分布上，以年齡介於 31~50 歲之同仁占比最大，約占總員工人數 63%，其次為同仁年齡 30 歲以下，占全體員工的 20%；員工職級分布上，共有 26 位高階主管。志聖員工組成未來將朝向多元化發展方向，目標構友善的就業環境，未來部份職務發展將設定針對不同性別的培訓和促進性別平等的政策，使組織呈現更平衡的性別比例，從而增進工作場所的多元性和包容性。不僅有助於吸引更廣泛的人才，也有助於提高團隊的創造力和效率。

志聖重視多元文化與職場包容，2024 年共 4 位身心障礙員工、1 位持有原住民身分員工、8 位外籍員工，且平均服務年資達 3.7 年以上。年節期間，志聖提供外籍同仁農曆過年圍爐加菜金、舉辦志聖聖誕晚會、中秋晚會、年度員工旅遊，使外籍同仁在異鄉仍能感受公司給予的溫情；在辦公場域，志聖亦設有無障礙坡道與廁所、哺集乳室，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。2024 年，志聖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。

志聖非員工工作者組成結構

地區	性別	類別	年份		
			2024	2023	2022
林口總部	男性	保全	0	0	0
	女性		0	0	0
台北廠	男性		1	1	1
	女性		0	0	0
台中廠	男性		2	2	2
	女性		0	0	0
總計	男性		3	3	3
	女性		0	0	0

註 1： 統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

員工組成結構

地區	性別	類別	年份			
			2024	2023	2022	
林口總部	男性	全職	定期契約	5	0	0
			不定期契約	67	22	22
		小計		72	22	22
	女性	全職	定期契約	5	2	0
			不定期契約	45	21	22
		小計		50	23	22
台北廠	男性	全職	定期契約	4	8	7
			不定期契約	45	85	89
		小計		49	93	96
	女性	全職	定期契約	1	3	6
			不定期契約	9	27	27
		小計		10	30	33
台中廠	男性	全職	定期契約	7	5	4
			不定期契約	194	177	170
		小計		201	182	174
	女性	全職	定期契約	3	0	5
			不定期契約	38	33	33
		小計		41	33	38
總計			423	383	385	

註 1： 統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。  
註 2： 定期 / 不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。



▲ 2024 志聖中秋晚會



▲ 員工旅遊活動 ( 含外籍同仁 )



▲ 部門聚餐 ( 含外籍同仁 )

志聖多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
林口總部	高階主管	0	0	6	0	5	2	13
	中階主管	0	0	6	2	1	2	11
	基層主管	1	0	13	6	1	1	22
	一般員工	20	11	17	20	2	6	76
	小計	21	11	42	28	9	11	122
台北廠	高階主管	0	0	1	0	0	0	1
	中階主管	0	0	1	0	0	0	1
	基層主管	1	0	13	1	0	0	14
	一般員工	6	2	22	7	6	2	43
	小計	6	2	37	8	6	2	59
台中廠	高階主管	0	0	5	0	7	0	12
	中階主管	0	0	17	2	4	0	23
	基層主管	2	1	32	2	5	1	43
	一般員工	45	11	75	19	9	5	164
	小計	47	12	129	23	25	6	242
總計	總計	74	23	208	59	34	19	423
	占員工總數比率 (依性別)	18%	5%	49%	14%	9%	5%	100%
	占員工總數比率 (依年齡)	23%		63%		14%		100%

註 1：高階主管：廠處級以上主管

註 2：中階主管：理級主管

註 3：基層主管：組級主管、課級主管

5.1 員工人權保障

5.1.3 順暢的溝通管道

志聖期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每年定期舉行。2024 年各廠區每季定期進行 1 場勞資會議，上述會議結果適用於 100% 全體員工。為實踐勞資雙向溝通，志聖內部設有「人資單位信箱」、「檢舉專線電話」等多元溝通管道，即時反應各項建議。

志聖近三年勞資會議討論如下

年度	討論議題	會議結論
2024	晚上加班公司未供餐，如果使用 UBER 點餐很貴，還要同仁自發性統一訂餐，不方便且耗時。	公司可以統一訂便當，請 IT 製作訂餐系統，下午四點前統計總數，再由櫃檯幫忙訂，可以討論餐廳名單，建置在訂餐系統中，提供同事多元選擇。
2023	2023 年國慶日彈性放假，本公司因應員工旅遊依出發行程調整休假	志聖因應員工旅遊依出發行程調整休假日期，提高員工對於活動的參與度。
2022	短期契約人員是否應扣福利金議題討論	將短期契約人員納入福利金扣繳範圍，使其享有福委會的相關福利，讓短期工作員工亦能享有福利更有歸屬感。

## 5.2 人才吸引與留任

重大議題：人才吸引與留任

### 政策、承諾與重要性

- 提供安全、健康、舒適的工作環境，並致力於創建支持性的團隊氛圍和文化。
- 提供具有競爭力的薪酬和福利計劃，包括基本工資、獎金、福利、庫藏股股信託等。
- 提供職業發展機會和培訓計劃，讓員工能夠不斷提升自己的技能和知識，並

- 有機會晉升或轉調。
- 建立有效的溝通渠道，鼓勵員工參與決策和提供反饋，讓員工感受到被尊重和重視。
- 建立獎勵和認可制度，表彰和獎勵表現優秀的員工，激勵他們繼續努力工作。

申訴機制  
人資單位電話：886-2-26017706  
人資單位信箱：csunzskhr@csun.com.tw

### 行動計畫

- 提供良好的工作環境和福利待遇，提高員工對工作的滿意度。
- 建立開放和透明的溝通渠道，鼓勵員工提出建議和意見，並參與公司決策。
- 定期舉辦員工活動和團隊建設活動，增強員工凝聚力和團隊合作。
- 提供具有競爭力的薪酬和福利計劃，包括基本工資、獎金、股票期權、醫療保險等。
- 建立定期的人力資源風險評估機制，分析可能影響人才吸引留任的內外部風險因素。
- 建立完善的危機應對計劃，包括應對員工流失、聲譽損害、工作環境問題等各種可能發生的危機情況。
- 及時回應員工的問題和疑慮，有效管理和解決可能影響員工滿意度和忠誠度的問題。

### 權責單位

人資相關部門主管

### 短中期目標

- 降低員工流失率：每年不超過 10% 的員工流失率。
- 提高招聘效率：每年減少招聘時間和成本 5%。

### 長期目標

- 提升領導力和管理能力：每年培訓 5% 的中層管理人員。
- 提高員工參與度：每季度至少舉辦一次員工參與活動，員工參與比例為員工總數的 90%。

### 2024 年績效

1. 主管培育：2024 年培訓 6 位廠處級主管，中階主管晉升為理級主管。
2. 員工晉升：2024 年共有 52 位員工實現職等晉升，佔總人數的 13%。
3. 培訓活動 / 研討會：2024 年針對課、理級主管舉辦了 6 場大型教育訓練，涵蓋了流程管理、案例分享、專案管理等多方面內容，每場課程約有 40 人參與。



5.2 人才吸引與留任

5.2.1 新進與離職狀況

2024 年度志聖共招募 104 位新進員工，新進率約為 25%，共 64 位員工離職，離職率約為 15%，2024 年 之新進率較 2023 年增加，2024 年之離職率較 2023 年減少，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、健康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。

新進員工統計

地區	性別	年齡	2024		2023		2022	
			新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率
林口 總部	女	<30 歲	13	13%	3	5%	2	2%
		31~50 歲	6	6%	1	2%	5	5%
		>51 歲	1	1%	0	0%	0	0%
	男	<30 歲	7	7%	3	5%	1	1%
		31~50 歲	2	2%	2	3%	1	1%
		>51 歲	0	0%	0	0%	0	0%
台北廠	女	<30 歲	6	6%	13	21%	15	16%
		31~50 歲	7	7%	5	8%	8	9%
		>51 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	男	<30 歲	1	1%	3	5%	3	3%
		31~50 歲	4	4%	1	2%	1	1%
		>51 歲	0	0%	0	0%	0	0%
台中廠	女	<30 歲	28	27%	23	38%	28	30%
		31~50 歲	19	18%	3	5%	14	15%
		>51 歲	1	1%	1	2%	0	0%
	男	<30 歲	8	8%	2	3%	9	10%
		31~50 歲	0	0%	1	2%	6	6%
		>51 歲	1	1%	0	0%	0	0%
總計			104		61		93	

離職員工統計

地區	性別	年齡	2024		2023		2022	
			離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率
林口 總部	女	<30 歲	8	13%	4	6%	1	1%
		31~50 歲	1	2%	1	2%	1	1%
		>51 歲	0	0%	0	0%	1	1%
	男	<30 歲	3	5%	1	2%	2	2%
		31~50 歲	2	3%	2	3%	0	0%
		>51 歲	0	0%	0	0%	0	0%
台北廠	女	<30 歲	7	11%	16	24%	12	14%
		31~50 歲	6	9%	9	14%	9	11%
		>51 歲	1	2%	2	3%	1	1%
	男	<30 歲	1	2%	4	6%	2	2%
		31~50 歲	4	6%	2	3%	1	1%
		>51 歲	0	0%	0	0%	0	0%
台中廠	女	<30 歲	20	31%	11	17%	29	35%
		31~50 歲	7	11%	6	9%	10	12%
		>51 歲	2	3%	0	0%	3	4%
	男	<30 歲	2	3%	4	6%	8	10%
		31~50 歲	0	0%	4	6%	3	4%
		>51 歲	0	0%	0	0%	0	0%
總計			64		66		83	

5.2 人才吸引與留任

5.2.2 完善的薪酬制度

志聖致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準。此外，志聖依照公司營運目標發放季績效獎金及年終獎金，實施員工分紅入股、庫藏股、認股權證制度，激勵員工與志聖同心協力、為公司的永續成長共同努力。

員工入股

本公司辦理現金增資時，依法保留 10% ～ 15% 由員工認股。本公司員工入股政策所認購之股份，得依公司法相關規定限制在一定期間內不得轉讓

員工分紅

本公司年度如有獲利，應提撥 1%~9% 為員工酬勞，由董事會決議以股票 或現金分派發放。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞

志聖的所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2024 年公司整體的女男薪酬比率，除高階主管外，其餘各職等無重大差異，男女高階主管之薪酬比例差異較大，原因係志聖為支持性別平等，提升女性職業生涯中的發展機會，故於 2023 年度有新晉升兩位女性高階主管，其資歷尚淺故平均月薪相較其他高階主管為低。志聖之薪酬政策係依據各個職位權責、業績和對企業之貢獻而定，不受性別影響。

台灣地區歷屆非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數、中位數，均依主管機關規定揭露，相關資訊可於公開資訊觀測站查詢。

志聖 2024 年度總薪酬比率

2024 年最高薪酬與年度總薪酬中位數之比率	2024 年最高薪酬年總收入增加之百分比與年度總薪酬增加百分比中位數之比率
13.82	0.99

註 1：本公司薪酬最高的個人為總經理。  
註 2：統計對象以 2024 年度全年在職且完整支領薪酬為基準。

志聖 2024 女性與男性薪酬比率

職級	男性薪酬：女性薪酬
高階主管	100：77
中階主管	100：96
基層主管	100：98
一般員工	100：94

註 1：高階主管：廠處級以上主管  
註 2：中階主管：理級主管  
註 3：基層主管：組級主管、課級主管

5.2 人才吸引與留任

5.2.3 多元的員工福利

志聖以維護舒適便利的工作環境及能滿足員工兼顧家庭、工作生活平衡為理念，提供各項福利活動、完善且優於法規的保險制度 ( 包含壽險、傷害及意外保險、醫療保險、職災給付保險等 ) 及育兒服務給予同仁，依據職工福利金條例成立職工福利委員會，為員工制定更周全完善的福利措施，重視每一位志聖的家庭成員。以職工福利金辦理各項福利事項，如：婚喪、年節禮品、生育、住院、重大災害等補助，並舉辦員工旅遊活動。

志聖友善育兒措施

項目	內容
彈性工作時間	允許員工特案申請彈性上下班工作時間，以更好地配合他們的育兒需求。
家庭支援服務	提供特約托兒所資訊，以幫助員工多方的選擇。
生育獎勵津貼	在特定的年資下，公司提供生育獎勵津貼，用於支付員工的育兒費用。

志聖 2024 年度員工福利項目實績

項目	內容	2024 年實際使用人數	投入金額 (新台幣元)
員工暨子女在學獎學金補助	員工或子女成績具優良表現者，依學制給予補助 500-2500 元不等之獎學金。	328	364,500
結婚補助	員工本人結婚時可申請 (8,000 元 )	4	32,000
生育補助	員工本人或其配偶生育時可申請 ( 每胎 3,600 元，第三胎含以上 7,200 元 )	6	32,400
喪葬補助	員工本人、父母、配偶或子女死亡時，可提出申請 ( 本人 3 萬，其他 15,000)	7	105,000
傷病慰問補助	員工本人住院，購 800 元之禮品。	7	5,600
傷殘慰問補助	員工本人因公務而致傷殘者，補助金額 1,000-5,000 元。	0	0
急難救助補助	員工受意外重大損失，補助金額最高 30,000 元	0	0
生日禮券	員工生日給予 1,200 元禮券。	405	486,000
生育獎勵津貼	年資滿 3 年，生第二胎 8 萬、第三胎 ( 含 ) 以上 20 萬。	1	200,000





退休計畫及實施情形

志聖依勞工退休金條例之勞退新制提撥勞工退休準備金，並成立勞工退休準備金監督委員會，以便管理勞工退休準備金各項事宜。本公司員工每月按薪資總額提撥 6% 退休金並存入勞保局所設立之員工退休金個人專戶內。細節請詳本公司 2024 年度之「年報」。

退休金制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
提撥方式	<ul style="list-style-type: none"><li>目前現況：本公司已提足額，目前每年固定申請暫停。</li><li>正常提撥：按員工每月薪資總額 2% 提撥，以本公司名義存入台灣銀行 ( 原中央信託局 ) 之專戶。</li></ul>	依員工投保等級提撥 6% 至勞工保險局個人專戶
提撥方式	截至累計至 2024 年度提撥金額為 NT\$166,265 仟元。	2024 年度提撥 NT\$18,879 仟元

5.2 人才吸引與留任

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，志聖讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司依據勞基法之規定，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理育嬰留職停薪。2024 年，志聖共有 4 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 4 位、實際復職 2 位，復職率達 50%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度－有權申請育嬰留停 (A)	33	6	39
2024 年度－實際申請育嬰留停 (B)	2	2	4
2024 年度－預計育嬰留停復職 (C)	2	2	4
2024 年度－實際育嬰留停復職 (D)	-	2	2
2023 年度－實際育嬰留停復職 (E)	1	3	4
2023 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的 (F)	1	3	4
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	6%	33%	10%
復職率 (D/C)	0%	100%	50%
留任率 (F/E)	100%	100%	100%

志聖重視性別平等，除提供育嬰留停，志聖也為同仁提供產後育嬰之保障，志聖為女性員工設置哺集乳室，營造舒適的工作環境，讓志聖同仁在工作同時也能兼顧家庭。



志聖安設哺集乳室座位，並貼上標誌告示，營造溫暖環境，打造女性專屬哺乳空間

## 5.3 人才培育與發展

重大議題：人才培育與發展

### 政策、承諾與重要性

- 雙軌晉升制度：公司實行雙軌晉升制度，即專業職和主管職。對於適合管理職的員工，將提供不同階層的教育訓練，幫助其發展領導和管理技能。對於適合專業職的員工，公司也提供相關的專業培訓和發展機會，以提高其專業水平和知識。

- 高階主管進修補助：對於高階主管，公司提供進修補助辦法，例如 EMBA 等高階管理課程，以擴展其管理視野和提升其專業能力。
- 提供訓練課程補助經費：公司承諾提供適當的經費支持，用於培訓和發展計劃，以幫助員工提升其專業能力和技能。公司將提供補助經費，用於員工參加各種培訓課程，包括專業培訓、管理培訓和進修課程等。

### 申訴機制

人資單位電話：886-2-26017706

人資單位信箱：csunzskhr@csun.com.tw

### 行動計畫

- 建立專門的人才發展與培育計畫，包括定期的培訓課程和專業培育計畫，以提升員工的專業能力和職業素養。
- 提供員工晉升機會和培訓計劃，鼓勵他們不斷提升自己的技能和知識。
- 建立導師制度，讓員工可以得到來自導師的指導和支持。
- 建立風險評估流程，定期評估人才發展與培育計畫的風險和隱患，及時採取措施降低風險。加強對公司價值觀和道德規範的宣導和培訓，提高員工的職業道德意識，預防因道德問題而引起的負面事件。
- 建立投訴處理流程，及時處理員工提出的投訴和問題，確保公正和有效的解決。
- 舉辦道德倫理培訓和法律法規培訓，提高員工對於職業道德和法律法規的認識和遵從意識，避免和降低負面事件的發生。

### 2024 年績效

- 員工專業技能提升：2024 年員工總訓練時數達到 10,288.37 小時，其中 7758 小時為專業課程訓練，占比達到 76%。
- 內部晉升率的提升：公司內約 82% 的職位由內部員工晉升而來，提高內部人才的利用率。

### 短中期目標

- 每年至少培訓 30% 的員工參與專業技能提升課程。
- 提高 80% 的員工滿意度，以衡量公司提供的培訓和發展機會的滿意程度。
- 每年至少培育 10 位具有潛力的中層管理人才。
- 培育 3 位優秀的高階主管，提升公司的領導層管理水平，並保持高階主管的流動性。
- 提高 3% 的員工晉升率，衡量員工通過培訓和發展機會獲得的職業晉升機會。
- 每年至少舉辦 2 場大型培訓活動或研討會，吸引員工參與並提升專業知識。

### 長期目標

- 建立一個優秀的人才庫，確保公司擁有足夠的高素質人才。
- 每年至少 15~25% 的員工由內部晉升

### 權責單位

人資部門

5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才發展管理

志聖針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024 年，志聖透過舉辦新進人員訓練、專業技術訓練、品質管制訓練、員工成長相關訓練及勞工安全衛生等各類教育訓練，提供員工完整的專業技能養成及自我成長；2024 年的教育訓練針對新人進行線上及實體之教育訓練；對不同層級的主管和同仁提供多樣化的課程內容，以滿足不同需求。這些課程旨在全面提升組織成員的專業能力、管理水平和生活品質，使每個人都能更好地適應工作和生活中的挑戰，為公司的發展貢獻更多價值。2024 年，教育訓練總受訓時數達 10,288.37 小時，平均訓練時數共計 24.32 小時。

志聖教育訓練項目

項目	內容
新人訓練	線上課程：涵蓋 12 堂通識課程，並要求新人在一周內完成閱讀和通過考試。新人需在三個月內完成 ISO 課程、ERP 操作和日文 50 音課程，並通過考試。最後，將安排新人簡報，內容包括自我介紹、工作內容、SWOT 分析、閱讀《七個習慣》的心得感想及對公司的建議和未來期許。只有通過考核的新人才能正式任用。2024 訓練時數為：460 小時。
主管教育訓練	<ul style="list-style-type: none"><li>基層主管課程：透過讀書會形式，搭配線上訓練系統，定期選讀指定文章，各組需在讀書會中，分享實際案例，說明如何應用文章中的方法於工作中，深化學習與實踐。安排績效面談技巧訓練課程，請外部講師針對績效面談的流程、方法、應對技巧來做教學，同時也特別針對表現優異與待加強員工的不同面談策略，提供實務指導，協助主管提升面談效能。2024 訓練時數為：498 小時。</li><li>中階主管課程：聚焦於公司案例分享，讓主管們小組討論分享實際案例和解決方法，並於讀書會中，與他組共同探討其他可能的解決方案，以豐富大家的管理經驗。2024 訓練時數為：360.5 小時。</li><li>高階主管課程：透過 EMBA 課程提升高階主管策略思維、加強領導能力，以及拓展商業人脈。2024 年 EMBA 進修課程人員共 6 位，補助費用共 136 萬。</li></ul>
其他課程	<ul style="list-style-type: none"><li>讀書會：專為營運總部之幕僚同仁設立讀書會，共同研讀「華頓商學院最受歡迎談判課」，了解談判小撇步，以及分享如何運用到工作上。</li><li>軟性課程：針對每位同仁，提供壓力紓解、溝通問題、理財觀念的課程，如認識情緒解決衝突、破解教養危機，以及雙薪理財新視野等。同時，不定期開設最新的數位工具操作課程，以提高同仁的工作效率。2024 年訓練時數：671 小時。</li><li>專業人才培訓：1. 資安長高階領導課程，受訓人員 2 位，2024 年補助費用 13 萬。2. 專案管理學程，受訓人員 2 位，2024 年補助費用 16 萬。3. 稽核培訓課程，2024 年訓練時數：78 小時</li></ul>

近三年平均受訓時數

性別	員工類別	2024			2023			2022		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	24	277.5	11.56	26	372.5	14.33	19	92.50	4.87
	中階主管	29	764	26.34	30	690	23.00	23	472.00	20.52
	基層主管	67	1781.33	26.59	71	1,738.50	24.49	60	1,337.00	22.28
	一般員工	202	4,478.54	22.17	172	2,546.00	14.80	190	2,244.50	11.81
女性	高階主管	2	18	9	2	50	25.00	0	0.00	0.00
	中階主管	6	255.5	42.58	4	151	37.75	6	178.50	29.75
	基層主管	12	415.5	34.63	11	370	33.64	7	166.00	23.71
	一般員工	81	2298	28.37	67	1,843.67	27.52	80	1,176.50	14.71
總計		423	10,288.37	24.32	383	7,761.67	20.27	385	5,667.00	14.72



5.3 人才培育與發展

5.3.2 績效考核機制

志聖每半年定期實施年度績效考核，依實際需要設定各項考核作業時間，經各廠處主管確認，連同考核內容與考核進度表及應注意事項，分發各部門作業。考核依據同仁之「工作表現」、「考勤表現」、「獎懲表現」、「訓練與認證」等合計評定考績分數及評等，並以客觀公正之評鑑資料做為職位調整及工作內容調整、薪資獎金等之重要參考依據。

經總公司人評會決議被評為「丙等」之人員，應由部門主管重新安排三個月之教育訓練，並填寫考核後目標追蹤及績效改善表；訓練結束，部門主管應重新評核該人員之適任性，該人員如表現仍無改善者，則視實際狀況安排「調派」或「資遣」。此外，志聖為新進員工安排 3-6 個月的訓練，訓練期滿進行相關驗證及簡報，以了解該人員的程度及學習成效。

2024 年，志聖共有 87% 的正式員工完成年度績效評核，除新進人員到職未滿六個月者、離職人員 ( 含已領離職單預計離職人員 ) 或當期內曾有停薪留職達三個月 ( 含 ) 以上者、特殊狀況者不予以考核。

志聖績效評核項目

評核項目	評核細項
工作表現	依據「KPI、職能項目、日常管理及專案會簽」評核同仁之工作表現。
KPI	由上一級主管於前次考核面談時提出下一次考核項目及目標值，並於本次考核前一個月確認。
職能項目	由公司統一制訂各類別之職能條件 ( 主管職、工程技術職、業務行銷職、行政管理職 ) 。
日常管理	包括紀律表現、訓練及認證、內外部配合度及考勤。

志聖 2024 年度員工接受績效考核統計表

性別	員工類型	人數	實際完成考核人數	考核比例
男性	高階主管	24	23	96%
	中階主管	29	27	95%
	基層主管	67	67	100%
	一般員工	202	166	82%
女性	高階主管	2	2	100%
	中階主管	6	6	100%
	基層主管	12	12	100%
	一般員工	81	64	79%
總計		423	367	87%

## 5.4 職業安全衛生

### 重大議題：職業安全衛生

#### 政策、承諾與重要性

志聖導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，遵守勞安衛要求持續改善工作環境、預防工安事件發生降低職災風險，藉由工作環境、人員組成及作業活動等之危害辨識評估，預防減少職場不法侵害，企業留任率提高；發生職安事故未良好處理，導致員工流失與媒體報導企業聲譽下降。

#### 權責單位

##### 職業安全衛生委員會

#### 行動計畫

- 以每月與特約醫護人員共同施行健康風險預測、風險管理及健康環境營造，關懷同仁健康。
- 北中各廠區職安巡查，皆保持稽查制度，每週至少 2 次以上。
- 實踐環安衛政策：遵守法令要求、落實教育訓練、有效利用資源、防範意外事件、持續推動改善、全員諮詢參與。

#### 短中期目標

- 通過 ISO 50001 能源管理系統認證。
- 強化意外事故及虛驚事件管理，降低事故發生率。
- 培育各級人員在職業安全衛生管理系統上，均能接受安全衛生管理教育訓練，具備必須之安全衛生意識與建立危害預知能力。
- 5S 現場環境整頓，有效執行安全衛生管理規定確保工作環境安全與健康。
- 2024 年完成企業運動認證與綠色環保標籤認證。

#### 長期目標

- 2027 年失能傷害頻率 (FR) 0.22。
- 降低化學品風險，精進化學品分級與危害預防管理。
- 促進身心平衡發展，營造健康友善職場。

#### 申訴機制

申訴電話：886-2-26017706

申訴信箱：csunesh@csun.com.tw

#### 2024 年績效

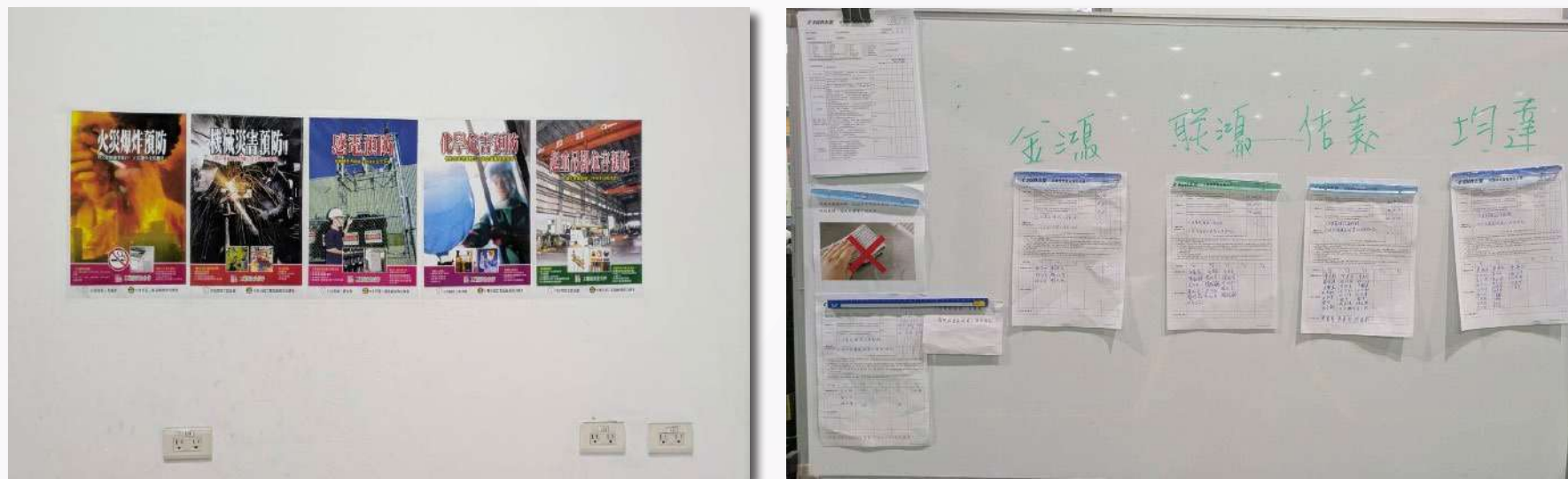
1. ISO45001/14001 系統第三方認證通過。證書有效期限為 2023 年 12 月 23 日至 2026 年 12 月 22 日。
2. 定期每月一次執行職安衛稽核，2024 年兩廠區共執行 70 次工安稽核；缺失 47 項，缺失改善率 100%。
3. 2024 年辦理一般員工職業安全衛生訓練課程，總計舉辦 2 場，總受訓人次 265 人，總受訓時數 1590 小時 (3 小時 / 場)。
4. 2024 辦理新進員工職安衛教育訓練課程，上下半年各 1 場，計有 28 人次，受訓時數 3 小時 / 場。
5. 廠區迄今未發生任何職業病案例。
6. 2024 年職災案件 2 件，皆為交通事故。
7. 參與員工健康檢查服務的員工共計 381 人次，投入員工健康健康檢查金額達新臺幣 57.4 萬元；主管補助共計 14 人次，健康檢查金額 36.5 萬元；另 50 歲以上員工新增腸胃鏡檢查計 13 位，檢查金額 15.6 萬元
8. 2024 承攬商職安衛教育訓練總計舉行 5 場，共有承攬商計 133 人受訓、受訓時數達 1.5 小時 / 場。
9. 通過 TSMC 供應商環安衛輔導及稽核專案活動。
10. 委請廠區特約護理師每季實施 2 小時 / 次衛教宣導課程。
11. 醫師駐廠總時數共 16 小時，護理師駐廠總時數共 192 小時。

## 5.4 職業安全衛生

### 5.4.1 職安衛政策與管理系統

志聖依循 ISO45001：2018 職業安全衛生管理系統，訂有《環安衛管理手冊》、《環境作業管制程序書》與《職安衛自動檢查管理程序書》等作業辦法，適用範圍涵蓋台灣各廠區（台北廠區、台中廠區）之所有工作者（員工、承攬商與訪客），整體場域覆蓋率 100%。而為評估管理系統的有效性，志聖依據 ISO 45001 每年定期對各廠區進行內部稽核，2024 年已對各生產基地進行各一次的職業安全衛生外部稽核，並再通過第三方認證。志聖建立環安衛管理系統各項要求事項，以有效管理其對環安衛上造成之任何負面衝擊或不符合規定事項，並對整體環安衛績效進行持續改善。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，志聖各廠區設立職業安全衛生委員會，並依《職業安全衛生管理辦法法規》規定設置委員七人以上，其三分之一委員為職安衛勞工代表。委員會每三個月定期召開會議，會議主要討論上下班通勤同仁安全議題、封裝作業工作安全、環境及健康安全等議題。一般員工亦可透過電話、電子郵件，向單位主管、職安衛勞工代表提出建議，以於委員會中進行討論；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過廠內海報、部門宣導等方式瞭解安全衛生資訊。



▲ 職業健康與安全於廠內危害告知宣導之海報與紀錄照片



5.4 職業安全衛生

5.4.2 危害辨識與險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，志聖職業安全衛生專責單位，除每年執行危害辨識及作業安全風險評估，針對各項活動、產品及服務過程可能造成人員傷害或不健康，持續和主動積極的方式執行危害鑑別及風機會險評估，透過其嚴重度、可能性決定風險評估矩陣圖，判斷並採取風險控制外，並於每月落實廠區安全巡查，發掘潛在危機，再依據風險評估矩陣圖研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值消弭危險因子。

危害事件風險嚴重評估表

等級		人員傷病影響	危害影響範圍
S5	極端	造成一人以上死亡、三人以上受傷、或是暴露於無法復原之職業病或致癌的環境中。	大量危害物質洩漏；危害影響範圍擴及廠外，對環境及公眾健康有立即及持續衝擊。
S4	重大	造成永久失能或可復原之職業病的災害或、緊急事件。	中量危害物質洩漏；危害影響範圍除廠內外，對環境及公眾健康有暫時性衝擊。
S3	高度	須外送就醫，且造成工時損失之災害。	少量危害物質洩漏；危害影響限於工廠局部區域。
S2	中度	僅須急救處理，或外送就醫，但未造成工時損失之災害。	微量危害物質洩漏；危害影響限於局部設備附近。
S1	輕度	無明顯危（傷）害。	無明顯危害。

危害事件風險可能性評估表

等級		人員傷病影響
P5	極可能	無防護設備；無作業管制或防護具或標識。
P4	較有可能	無防護設備；但有作業管制或防護具或標識。
P3	有可能	有防護設備；但無作業管制或防護具或標識。
P2	不太可能	有防護設備；且有作業管制或防護具或標識。
P1	非常不可能	有雙層防護設備；且有作業管制或防護具或標識。

風險評估矩陣圖

風險等級		後果可能性				
		P5	P4	P3	P2	P1
後果嚴重性	S5	5	5	4	3	2
	S4	5	4	3	2	1
	S3	4	3	2	2	1
	S2	3	2	2	2	1
	S1	2	1	1	1	1

志聖透過評估風險發生之嚴重程度及可能性繪製風險評估矩陣圖，根據矩陣圖所呈現之結果，我們將**採取風險管制對應措施如下：**

風險等級	風險性質	因應對策	
5	非常高度風險 (不可接受風險)	立即檢討現有保護措施完整性，且儘速進行工程、管理改善方案或作業管制或加強應變能力。	
4	高度風險 (不可接受風險)	立即檢討現有保護措施完整性，且於合理期限前進行工程、管理改善方案或作業管制或加強應變能力。	
3	中高度風險 (暫時接受風險)	暫時可接受，但需要注意是否具更有效之保護措施或採取適當之作業程序、管制與安全措施，經風險評鑑會議議決列為應改善項目，檢討現有保護措施之完整性且於合理期限前進行工程、管理改善方案或作業管制或加強應變能力。	
2	中度風險 (暫時接受風險)	暫時可接受。	可接受風險，須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制。
1	低度風險 (可接受風險)	可接受。	

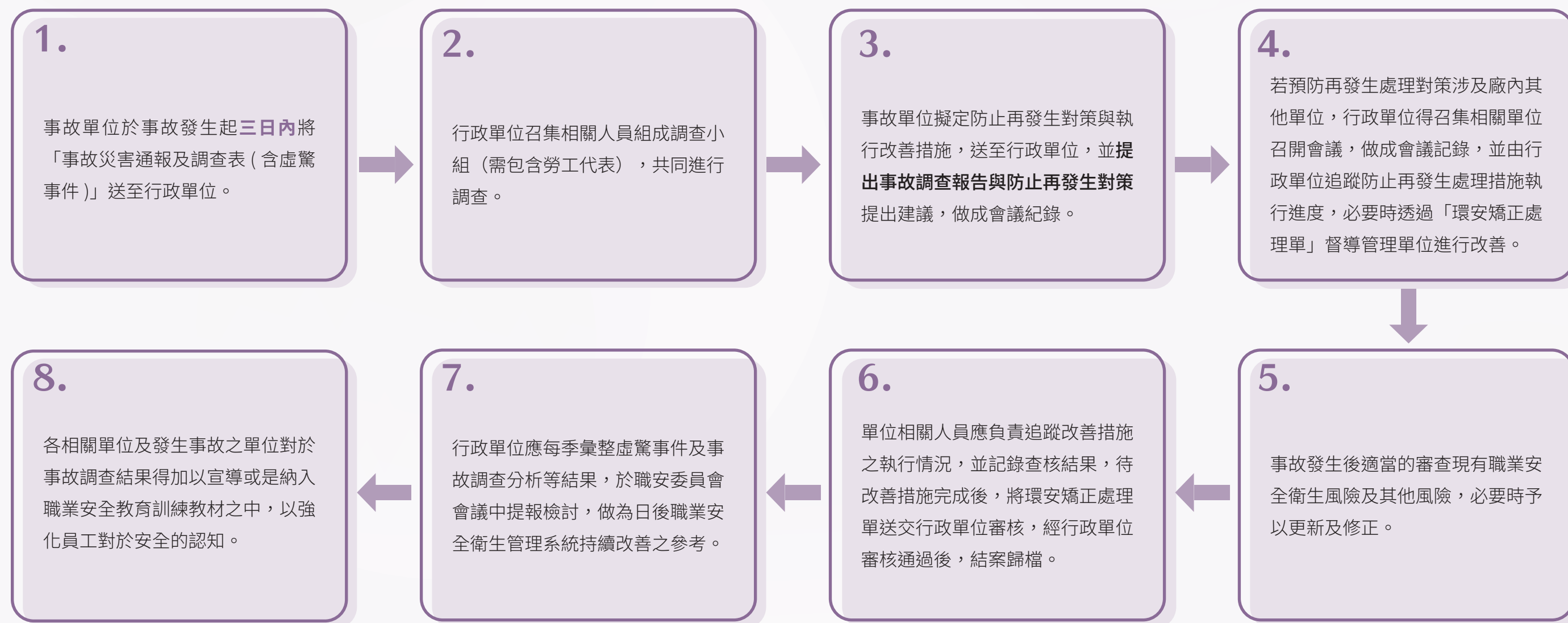
## 5.4 職業安全衛生

### 5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，志聖訂有《事故通報與調查管理程序書》，藉由完整的調查程序以使災害事故調查更有效率，確認事故發生原因和決定改善對策，藉以降低事故再發生之機率，此規範適用員工、承攬人以及公司、工廠內外所引起之災害事故。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有志聖之工作者發生職業災害，事故發現者應於災害事故發生後，應對傷患進行緊急救治，並進行災害事故現場處理，隨即通報行政單位，行政單位接獲通報後將隨即通報行政單位主管及廠區最高主管，公司將召集相關人員組成調查小組（需包含勞工代表），共同進行調查，並提出事故調查報告與防止再發生對策提出建議，做成會議紀錄，必要時透過「矯正處理管理程序書」督導事故單位進行改善。

#### 志聖災害事故調查及矯正流程





5.4 職業安全衛生

5.4.4 職安衛教育訓練

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，志聖依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：一般安全衛生教育訓練、甲業主管人員複訓、衛生教育宣導與訓練、防火自衛編組演練、承攬商入場暨安全衛生教育訓練、新進人員職業安全衛生教育訓練。2024 年，志聖職業安全衛生教育訓練，總受訓時數 7190 小時。

2024 年職安教育訓練一覽

課程類別	A 受訓時數	B 受訓人次	C 舉行場次	總訓練時數 (A*B*C)
一般安全衛生教育訓練	3	265	2	1590
甲種業務主管	6	3	1	18
衛生教育宣導與訓練	2	147	3	882
防火自衛編組演練	4	191	4	3056
承攬商入場暨安全衛生教育訓練	1.5	123	8	1476
新進人員職業安全衛生教育訓練	3	28	2	168
總計	19.5	757	20	7190

職安衛演練



2024/04/25



2024/01/02



5.4 職業安全衛生

5.4.5 職業健康福與促進活動

志聖致力於打造一個安全舒適的工作環境，全方位照護員工健康、並根據工作者的健康狀況調整工作以適應工作者的能力，志聖持續推動多項健康服務與促進方案，例如：每年至少辦理一次以上的全體員工健康檢查、加碼補助員工健康檢查項目、補助同仁參與地方辦理之運動賽事…等，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為志聖站穩業界領先之地位。

志聖員工職場健康照護服務

項目	內容說明	2024 年績效
員工健康檢查	志聖重視員工身心健康，安排醫療院所每年進行全體同仁健檢，並加碼補助員工健康檢查項目，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。	2024 年共 381 人完成健檢，占總員工人數約 100 %。
運動認證推廣活動	為維護同仁健康，志聖特舉辦運動認證推廣「健康生活動起來」活動，活動項目包含「降低體脂肪」、「健康向前走」及「健康跑起來」三階段，致力於養成同仁運動習慣。鼓勵同仁進行建步步數達平均每日 8 千步，藉活動預期達成減重目的，減低三高風險。	2024 年共 117 位同仁參與運動認證推廣活動。
參與運動賽事補助	為提倡企業內良好運動風氣，志聖補助同仁參與地方辦理之運動賽事，如林口竹林山寺祈福路跑活動、台中舒跑盃。	2024 年共 60 位同仁申請運動賽事補助金額
護理師每月入廠服務	為照護同仁的健康，志聖安排護理師每月入廠 8 小時，提供同仁護理諮詢服務。	2024 年護理師駐廠總時數共 192 小時。
醫師每季入廠服務	志聖為照護同仁的健康，醫師每季入廠 2 小時，提供同仁醫療上的專業諮詢服務。	2024 年醫師駐廠總時數共 16 小時。
護理健康講座	護理師每季舉辦健康講座鼓勵同仁參加吸收相關知識。	2024 年共進行了 4 場護理健康講座。
環境教育研習	外聘講師講述生活與健康及如何從自我管理中達到健康人生。	2024 年共 26 位同仁參加，課程時數 2 小時。



▲ 志聖舉辦運動賽事



▲ 員工健康檢查





▲ 健康講座



▲ 護理師入廠諮詢

## 5.4 職業安全衛生

### 5.4.6 職業傷害與職業病 GRI 403-9、403-10

為了確保職業安全與衛生管理措施的有效性，志聖公司採用了職業傷害和職業病的統計數據作為重要的指標，來評估管理績效和追蹤問題根源。2024 年志聖公司可記錄職業災害數為 2 件，皆為交通事故，職業災害比率<sup>註</sup>為 0.47%，未有嚴重的職業災害事故、失能傷害事件或因職業災害死亡之事件發生。針對這些已經辨識出的問題，志聖公司迅速制定了相應的管理措施，這些措施包括加強交通安全和行進過程中的安全宣導，以確保員工在上下班途中和出差過程中的安全。展望未來，志聖公司將持續完善與職業傷病相關的配套措施，並做到定期檢討和動態優化。同時，公司也將加強與員工的溝通，聽取他們的意見和建議，確保每一個人的聲音都能被聽到和尊重。通過這些努力，志聖公司致力於維持一個零職災的安全工作環境，讓每一位員工都能安心工作，健康回家。

註：職業災害比率為年度職業災害人數除以年底總員工人數。

### 2024 年職業傷病數據

可記錄職業傷害數	可紀錄之職業傷害比率	嚴重的職業傷害數及比率	職業傷害所造成的死亡數及比率	職業病數	失能傷害頻率 (FR)
2	2.1	0	0	0	0

註 1: 2024 年之職業傷害數為 2 件交通事故。

註 2: 可記錄職業傷害比率 = 可記錄職業傷害人數 × 1,000,000 / 總經歷工時。2024 年之總經歷工時為 951,081 小時。

註 3: FR = 失能傷害人次數 × 1,000,000 / 總經歷工時。失能傷害的人次數計算法，包含死亡、永久全部失能、永久部份失能及暫時全部失能之總計人次數。2024 年之總經歷工時為 951,081 小時。

### 事故統計與改善措施

- **傷害事件**：2024 年共發生 2 起傷害事件，皆為交通意外。
- **重大事故**：全年未發生重大工安事故，但公司將持續透過安全教育與 風險評估提升員工自我保護意識。



## 5.5 社會參與 GRI 413-1

本公司營運地點主要為新北、台中兩地區，多年來持續在公司營運地區進行社會公益，並與地區之大專院校，例如：位於新北市明志科大、台中市逢甲大學等大學合作，並鼓勵高階主管擔任各大學講師，發揮業師精神，傳承產業經驗，縮小學用落差，以培育產業優秀人才為己任。

### 社會公益服務

「取之社會，用之社會」是志聖實踐永續的重要信念。多年來持續結合企業資源與員工力量，推動多元公益活動，關懷在地、回饋社會。

2024 年，志聖捐贈台中育嬰院 226,000 元，並動員 17 位志工參與服務，實踐深度關懷。於教育面，捐贈 OA 家具予建國與大揚國小，優化教學環境；在體育培育方面，與逢甲大學合辦排球夏令營並贊助其球隊 30 萬元，支持青少年運動發展。另舉辦「節約環保創意」繪畫與 AI 電繪競賽，培養綠色創意力；亦響應 TPCA「減碳綠活益起行——石門山健走」活動，推廣健康與低碳生活。志聖以實際行動，深耕公益、落實企業社會責任，朝向永續共好的目標邁進。

### 路樹林口產業園區綠美化認養行道樹計畫 (2022 年至 2028 年)



### 年終愛心捐款及志工服務——台中育嬰院

志聖愛心社固定於每年年終發起愛心募捐活動，2024 年共向台中育嬰院捐款 226,000 元，並在 2024 年首次組織員工，組成 17 位同仁的志工團隊到台中育嬰院進行志工服務，對公益支持現展了實際行動。

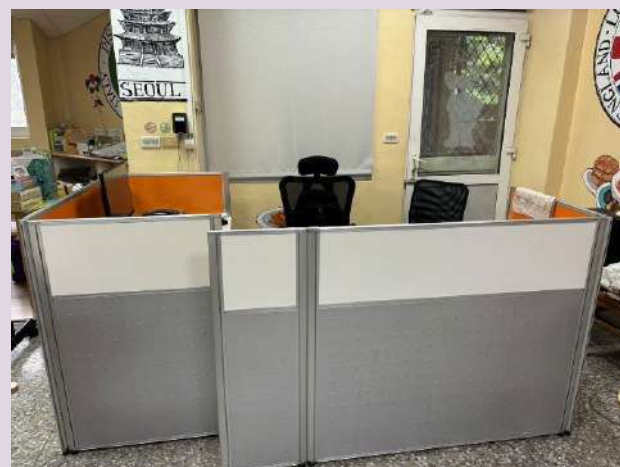
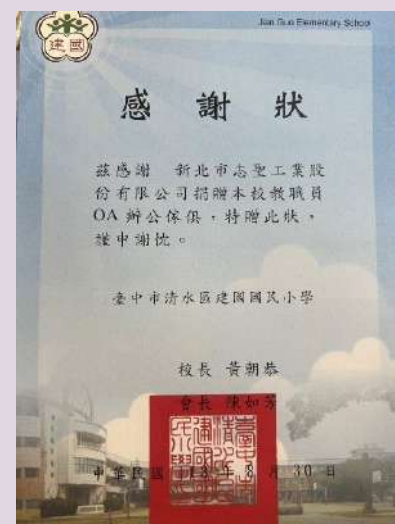






### OA 辦公家具捐贈——台中市清水區建國國民小學及大揚國民小學

捐贈辦公家具予有需求之單位，實踐回饋社會的企業責任，也希望透過資源再利用，延續物品生命週期，落實環保理念。



### 暑期排球夏令營——與逢甲大學合辦及贊助逢甲排球隊 (30 萬元整)

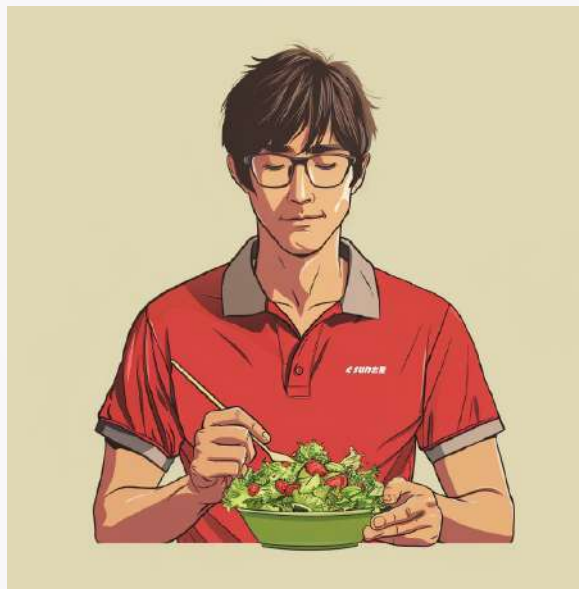
結合教育與支持體育人才發展為宗旨，扶植地方學生與社區關係。





## 舉辦「節約環保創意」繪畫與 AI 電繪競賽

鼓勵員工及其子女在實踐藝術與科技的同時，也能關注並思考環境永續議題，從中培養對永續發展的意識與行動力。



## 參與 TPCA「減碳綠活益起行——石門山健走」

活動提倡減碳三部曲「交通往返共乘、自帶環保壺與袋、免用一次性用品」，宣導永續及環保知識，加強產業與民眾對永續及環保發展的意識；同時也鼓勵同仁多運動，培養健康生活習慣。

## 支持國內藝文組織活動

本公司積極參與文化創意產業的佈局，大力支持國內藝文組織舉辦之表演與活動，體認任何主要由人類組成的社會，都需要修養，經由品格的陶冶、心態的淨化、知見的正确，即可免於各自或群體的物化或沈淪，進而開通各自或群體的正向出路與素養提昇。

《勸世三姊妹》由躍演劇團創作，在台灣受到市場及專業人士的肯定，讓世界看見台灣的文化樣貌，更為國內音樂劇環境貢獻一份心力。為此 2024 年本公司捐助新台幣 3,000,000 元，期能透過音樂劇媒介，呈現「什麼是台灣」，讓文化輸出突破國界限制，更讓台灣在地藝文組織獲得肯定和資源，充分將國內文化發揚光大。







產學合作

在 2024 年，志聖積極深入校園，前往中央大學、政治大學、臺灣科技大學、成功大學及高雄科技大學等多所知名學府舉辦校園演講，展現對產學交流與人才培育的高度重視。透過此次校園巡迴講座，不僅讓學生更深入了解志聖的企業文化與發展方向，也進一步介紹半導體設備產業的實際應用與趨勢，並結合 AI 技術在製造業的導入與應用情境，協助學生建立產業視野與實務認知。演講過程中由公司總經理或高階主管親自分享業界經驗，讓學生獲得第一手的產業資訊，縮短學用落差，同時也激發學生對產業的興趣與職涯想像，同時也提供實習機會。藉由這樣的互動與交流，志聖期盼能吸引更多優秀學子加入，共同推動產業的發展。

日期	校園演講	科系	演講主題
2024/06/05	高雄科技大學	半導體工程學系	志聖工業致勝關鍵
2024/10/04	成功大學	半導體學院、微電子所與敏求學院	台灣黑悟空 :IC 產業的現象級市場
2024/10/16	臺灣科技大學	機械工程系所	台灣黑悟空 :IC 產業的現象級市場
2024/10/17	政治大學	企業管理學系	如何配合地表最強晶圓代工廠
2024/11/16	中央大學	人資所	成人之美







清華大學動機系 DIT 機器人團隊



臺灣大學 校務發展貢獻獎 頒獎典禮



自動化科技國際研討會



自動化科技國際研討會 晚宴

志聖深知高等教育與企業發展密不可分，尤其在技術快速演進的當代，唯有透過企業與學界的緊密連結，才能培育出具備實務與創新能力的未來人才。為此，志聖積極投入校園資源支持，設立多元獎學金制度，鼓勵優秀學子在學術與實務領域持續精進。

除了提供一般性優秀學生獎學金，志聖也針對特定領域的團隊給予實質贊助與支持。例如，每年持續贊助清華大學動機系 DIT 機器人團隊，該團隊經常參與世界級競賽，在機器人研發與自動化領域上投注大量時間與經費。志聖透過資金與資源的挹注，協助學生團隊減輕負擔，專注於創新技術的開發與競賽準備。

此外，針對每年舉辦的國際性大型研討會，如「自動化科技年會」與「全國大專力學會議」，志聖也持續提供贊助，鼓勵學生踴躍投稿並發表研究成果。我們深信，這些公開交流與實務驗證的平台，不僅能培養學生的研究熱情與專業素養，也對整體產業研發能量的提升產生正向助力。

對於表現特別優異、具有長期學術潛力的學生，志聖另與臺灣大學合作設有「學術勵進獎」，作為對其努力與堅持的肯定與激勵；2022 年開始，捐贈逢甲大學五年五百萬，作為逢甲師生共組團隊創新激勵發展基金，自此我們已補助 6 隊創新激勵團隊。希望透過這樣的制度，讓更多學子願意持續挑戰自我、深耕研究，並將所學轉化為實質貢獻，成為引領產業進步的重要力量。

時間	項目名稱	學校 / 團體	2024 投入金額
2024/11 月	自動化科技國際研討會贊助案	自動化科技學會	30 萬
2024/11 月	全國力學會議研討會贊助案	中華民國力學學會	10 萬
2022-2032(10 年)	工學院學術勵進獎 ( 拾穗計畫 )	台灣大學	40 萬
2022-2025(3 年)	工學院學術勵進獎 ( 研究生院長獎 )	台灣大學	14 萬
2023-2026(4 年)	學術勵進獎 ( 工學院及生農學院 )	台灣大學	40 萬
2024-2026(3 年)	清大 DIT 團隊年度贊助案	清華大學	20 萬





2024 年，志聖與逢甲大學展開業師合作計畫。於課堂中共同探討設備開發流程，結合理論與實務，協助學生了解產業現場的運作方式。志聖亦開放廠區供課堂學生參觀，讓學生能實地觀摩設備運作與製造環境，深化對智慧製造與產線管理的認識。期望這樣的合作能縮短學用落差，培養具備實務能力與創新思維的未來人才，並持續強化產學合作連結，為產業注入新能量。



志聖參與由國立中正大學前瞻中心與成功大學智慧半導體及永續製造學院共同主辦之「2024 前瞻中心業界諮詢委員會」活動。此次活動集結產官學研各界專家，以及關心半導體產業發展與人才培育的重要人士，共同深入探討智慧機械技術於半導體產業中的應用潛力，期望為機械產業開拓更廣闊的發展空間，促進跨領域合作與創新。



# 附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	志聖工業股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2023 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	無

## GRI 2：一般揭露 (2021)

指標	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2-1	組織詳細資訊	7	1.1.1 公司簡介
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	4	關於本報告書
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	4	關於本報告書
GRI 2-4	資訊重編	9	1.1.2 營運與財務狀況
		44	3.3.2 溫室氣體管理
		58	4.1.4 研發人員與經費投入
		61	4.1.6 智慧財產保護和專利佈局
GRI 2-5	外部保證 / 確信	4	關於本報告書
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	7	1.1.1 公司簡介
		67	4.3.1 供應鏈概況
GRI 2-7	員工	72	5.1.2 人力結構與多元職場
GRI 2-8	非員工的工作者	72	5.1.2 人力結構與多元職場
GRI 2-9	治理結構及組成	17	2.1.1 公司結構與董事會組成
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	20	2.1.2 董事會成員提名及遴選
GRI 2-11	最高治理單位的主席	20	2.1.2 董事會成員提名及遴選
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	11	1.2 企業永續治理架構
		14	1.4 利害關係人議合溝通
		17	2.1.1 公司結構與董事會組成

指標	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	11	1.2 企業永續治理架構
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	11	1.2 企業永續治理架構
GRI 2-15	利益衝突	20	2.1.2 董事會成員提名及遴選
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	11	1.2 企業永續治理架構
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	17	2.1.1 公司結構與董事會組成
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	22	2.1.4 績效評估
GRI 2-19	薪酬政策	24	2.1.5 薪酬政策
GRI 2-20	薪酬決定流程	24	2.1.5 薪酬政策
GRI 2-21	年度總薪酬比率	76	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	3	經營者聲明
GRI 2-23	政策承諾	16	2.1 公司治理
		25	2.2 誠信經營
		34	3.2 氣候變遷因應
		53	4.1 產品技術與創新
		62	4.2 客戶服務 / 產品品質與安全
GRI 2-24	納入政策承諾	62	4.2 客戶服務 / 產品品質與安全
		74	5.2 人才吸引與留任
		79	5.3 人才培育與發展
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	82	5.4 職業安全衛生
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	27	2.2.2 吹哨者制度
GRI 2-27	法規遵循	31	2.4 法規遵循
GRI 2-28	公協會的會員資格	10	1.1.3 參與公協會組織
GRI 2-29	利害關係人議合方針	14	1.4 利害關係人議合溝通
GRI 2-30	團體協約	-	無簽署團體協約



重大主題

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 3(2021)：重大主題管理	3-1 決定重大主題的流程	12	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	12	1.3 重大議題鑑別與分析
	公司治理		
	3-3 重大主題管理	16	2.1 公司治理
	誠信經營		
	3-3 重大主題管理	25	2.2 誠信經營
GRI 205(2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	26	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動		
	氣候變遷因應		
	3-3 重大主題管理	34	3.2 氣候變遷因應
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	36	3.2.3 氣候變遷因應策略
	人才吸引與留任		
	3-3 重大主題管理	74	5.2 人才吸引與留任
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	79	5.2.3 多元的員工福利
GRI 401(2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	75	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	76	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	78	5.2.4 育嬰假
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	76	5.2.2 完善的薪酬制度

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
	人才培育與發展		
	3-3 重大主題管理	79	5.3 人才培育與發展
GRI 404(2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	80	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	80	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	81	5.3.2 績效考核機制
	職業安全衛生		
GRI 403(2018)：職業安全衛生	3-3 重大主題管理	82	5.4 職業安全衛生
	403-1 職業安全衛生管理系統	83	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	84	5.4.2 危害辨識與風險評估管理
	403-3 職業健康服務	87	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	83	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	86	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	87	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	85	5.4.3 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	83	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	88	5.4.6 職業傷害與職業病
	產品技術創新		
	3-3 重大主題管理	53	4.1 產品技術創新
	職業安全衛生		
GRI 416(2016)：顧客健康與安全	3-3 重大主題管理	62	4.2 客戶服務 / 產品品質與安全
	3-3 重大主題管理	63	4.2.1 產品品質管理
	3-3 重大主題管理	63	4.2.1 產品品質管理

其他主題

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
	GRI 200：經濟		
GRI 201 (2016)：經濟績效	201 1 組織所產生及分配的直接經濟價值	9	1.1.2 營運與財務狀況
	201 4 取自政府之財務補助	9	1.1.2 營運與財務狀況
GRI 204 (2016)：採購實務	204 1 來自當地供應商的採購支出比例	67	4.3.1 供應鏈概況
GRI 206 (2016)：反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	31	2.4 法規遵循
	GRI 300：環境		
GRI 302 (2016)：能源	302 1 組織內部的能源消耗	43	3.3.1 能源使用概況
	302 3 能源密集度	43	3.3.1 能源使用概況
	302 4 減少能源消耗	47	3.3.3 節能減碳措施
	302-5 降低產品和服務的能源需求	47	3.3.3 節能減碳措施
GRI 303 (2018)：水與放流水	303 1 共享水資源之相互影響	50	3.5.1 水資源風險評估
	303 3 取水量	51	3.5.2 取水、耗水與排水
	303 4 排水量	51	3.5.2 取水、耗水與排水
	303 5 耗水量	51	3.5.2 取水、耗水與排水
GRI 305 (2016)：排放	305 1 直接（範疇一）溫室氣體排放	44	3.3.2 溫室氣體管理
	305 2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	44	3.3.2 溫室氣體管理
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	44	3.3.2 溫室氣體管理
	305 4 溫室氣體排放強度	44	3.3.2 溫室氣體管理
	305 5 溫室氣體排放減量	47	3.3.3 節能減碳措施

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 306 (2020)：廢棄物	306 1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	48	3.4.1 廢棄物管理制度
	306 2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	48	3.4.1 廢棄物管理制度
	306 3 廢棄物的產生	49	3.4.2 廢棄物的產生
	306 4 廢棄物的處置移轉	49	3.4.2 廢棄物的產生
	306 5 廢棄物的直接處置	49	3.4.2 廢棄物的產生
GRI 308 (2016)：供應商環境評估	308 1 使用環境標準篩選新供應商	68	4.3.2 供應鏈管理
	GRI 400：社會		
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405 1 治理單位與員工的多元化	17	2.1.1 公司結構與董事會組成
	405 2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	76	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 413(2016)：當地社區	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	89	5.5 社會參與
GRI 414 (2016)：供應商社會評估	414 1 使用社會標準篩選新供應商	68	4.3.2 供應鏈管理
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418 1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	29	2.3.3 資訊安全風險管理

附錄二、「上市公司氣候相關資訊」索引表

項目	揭露項目	對應章節	頁碼
1	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	3.2.1 氣候治理	35
2	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 ( 短、中、長期 )	3.2.3 氣候因應策略	36
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	3.2.3 氣候因應策略	36
4	氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	3.2.2 氣候風險管理	36
5	若使用情境分析評估氣候風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	尚未使用情境分析	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	尚未訂定重大轉型計畫	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	尚未使用碳定價工具	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量	3.2.4 指標與目標  註：無使用碳抵換或再生能源憑證	37
9	溫室氣體盤查及確信情形 與減量目標、策略及具體行動計畫	3.3.2 溫室氣體管理	36



附錄三、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法（永續揭露指標－電子零組件業）索引

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形	對應章節	頁碼								
一	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 (%)	消耗能源總量：16,894.34 GJ 外購電力百分比：66.12% 再生能源使用率：志聖未使用再生能源	3.3.1 能源使用概況	43								
二	總取水量及總耗水量	量化	公噸 (t)	總取水量：15.8652 百萬公升 總耗水量：7.8899 百萬公升	3.5.2 取水、耗水與排水	51								
三	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 (%)	志聖未產生有害廢棄物	-	-								
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%)、數量	我司僅有 2 件交通事故所造成的記錄為職業傷害。 <small>註：職業災害比例為可記錄職災人數除以年底總員工數</small>	5.4.6 職業傷害與職業病	88								
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸 (t)、百分比 (%)	不適用	-	-								
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	2023 年志聖重新制定《供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書》，其中要求交付志聖產品或零件金屬不得使用衝突礦產，以及要求供應商提供之原物料、半成品及成品絕不能違反歐盟有害物質禁用指令 /RoHS、Halogen（無鹵素）、REACH、VOCS、TSCA 等規定	4.3.2 供應鏈管理	68								
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	志聖未有違反相關法令之情形	2.4 法規遵循	31								
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	<table><tr><td>主要產品名稱</td><td>銷售量 ( 台 )</td></tr><tr><td>半導體製程設備</td><td>399</td></tr><tr><td>印刷電路板製程設備</td><td>397</td></tr><tr><td>前瞻製程與其他電子應用設備</td><td>620</td></tr></table>	主要產品名稱	銷售量 ( 台 )	半導體製程設備	399	印刷電路板製程設備	397	前瞻製程與其他電子應用設備	620	4.1.1 產品及技術佈局	54
主要產品名稱	銷售量 ( 台 )													
半導體製程設備	399													
印刷電路板製程設備	397													
前瞻製程與其他電子應用設備	620													

附錄四、SASB 索引表 (工業機械與產品)

主題	指標代碼	會計指標	章節及說明	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	能源總消耗量，包含直接燃料使用、購買電力、供暖、製冷和蒸汽能源… ( 千兆焦耳 (GJ)、百分比 )	3.3.1 能源使用概況	43
		再生能源消耗量除以總能源消耗量。( 百分比 )	本公司無使用再生能源	-
勞工健康與安全	RT-IG-320a.1	可記錄之職業傷害 ( 人 ) 次數 *200,000 / 總工作時數。( 百分比 )	5.4.6 職業傷害與職業病	88
		上述職業傷害造成死亡件數 *200,000 / 總工作時數。( 百分比 )	5.4.6 職業傷害與職業病	88
		有發生事故但無人傷亡的虛驚事件數 *200,000 / 總工作時數。( 百分比 )	5.4.6 職業傷害與職業病	88
使用階段之燃油效率與排放	RT-IG-410a.1	3.5 噸以上中、重型貨車的燃油效率揭露。( 每百公噸公里耗油量 ( 公升 ) )	本公司產品不適用	-
	RT-IG-410a.2	非道路用之運輸工具之燃油效率。( 每小時耗油量 ( 公升 / 小時 ) )		
	RT-IG-410a.3	固定式發電機的燃油效率。( 每公升千焦耳 )		
	RT-IG-410a.4	各類型運輸工具的空汙排放狀況揭露。( 每公克千焦耳 )		
物料採購	RT-IG-440a.1	與使用關鍵材料和衝突礦物相關的風險管理	4.3.2 供應鏈管理	68
再製造設計與服務	RT-IG-440b.1	再製造產品或再製造服務收入。( 金額 NTD)	4.2.3 設備改造產品提升	64
各產品類別的生產單位數量	RT-IG-000.A	各產品類別的生產單位數量	4.1.1 產品及技術布局	54
員工人數	RT-IG-000.B	員工人數	5.1.2 人力結構與多元職場	72

## 附錄五、TCFD 對照表

類別	指標內容	對應章節	頁碼
治理	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.2.1 氣候治理	35
策略	所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	3.2.4 短、中、長期風險與機會對財務影響	37
	使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2°或更嚴苛的情境。	3.2.6 氣候風險與機會管理	40
	因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3.2.7 指標與目標	41
風險與機會	組織鑑別和評估氣候相關風險的流程。	3.2.2 氣候風險與機會策略	36
	組織管理氣候相關風險的流程，及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.2.5 氣候風險與機會鑑別	38
指標與目標	氣候相關目標所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	3.3.1 能源使用概況	43
		3.3.2 溫室氣體管理	44
	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	3.3.2 溫室氣體管理	44
	組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效。	3.3 能源與溫室氣體管理	43
		3.2.7 指標與目標	41



溫室氣體排放總表

廠區		志聖總部		台中廠		林口廠		合計
排放量合計 (tCO <sub>2</sub> e)		50,902.6137	各類佔比	36,508.7563	各類佔比	1,914.8260	各類佔比	89,345.8036
S1	直接排放	3.3290	0.01%	292.7171	0.80%	194.0214	10.13%	490.0675
S2	能源間接排放	95.5190	0.19%	1,049.0947	2.87%	322.1304	16.82%	1,466.7441
C1	採購的產品與服務	113.5882	0.22%	34,608.5989	94.80%	1,216.0514	63.51%	35,938.2385
C2	資本財	41.6983	0.08%	40.5433	0.11%	6.3549	0.33%	88.5965
C3	燃料與能源相關活動		0.04%	280.8675	0.77%	105.2389	5.50%	405.7140
C4-1	上游運輸與配送			20.9125	0.06%	2.9671	0.15%	23.8796
C4-2	出貨運輸 ( 集團 / 企業付費 )			4.2468	0.01%	0.6149	0.03%	4.8617
C5	營運過程產生的廢棄物	12.3094	0.02%	11.8214	0.03%	7.8749	0.41%	32.0056
C6	商務旅行	17.0088	0.03%	58.2123	0.16%	33.5775	1.75%	108.7987
C7	員工通勤	70.5010	0.14%	141.7418	0.39%	25.9946	1.36%	238.2374
C8	上游資產租賃	18.4992	0.04%					18.4992
C9	下游運輸與配送							-
C10	銷售產品與服務的加工							-
C11	銷售產品與服務的使用	50,383.7393	98.98%					50,383.7393
C12	銷售產品與服務的生命終期處理	146.4216	0.29%					146.4216
C13	下游資產租賃							-
C14	加盟							-
C15	投資							-

## 附錄七、會計師有限確信報告暨確信彙總表



### 會計師有限確信報告

資會綜字第 24012326 號

志聖工業股份有限公司 公鑒：

本會計師受志聖工業股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定西元 2024 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

#### 標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司西元 2024 年度永續報告書之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報告書邊界與資料範圍」段落述明。

#### 管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

#### 先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

#### 會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

#### 會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan  
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓  
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan  
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查與量化方法是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢、觀察及檢查測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對西元 2024 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信，另外，除特定確信標的外，西元 2024 年度永續報告書中屬西元 2024 年 12 月 31 日及更早期間之資訊未經本會計師確信。

#### 有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

#### 其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 張瑞婷

張瑞婷

西元 2024 年 8 月 21 日

確信項目彙總表

編號	項目	確信標的資訊	頁次	適用基準
1.	2024 年新進員工完成誠信經營相關訓練及簽署誠信公約之百分比	志聖工業 2024 年新進員工完成誠信經營相關訓練，其中包含誠信經營準則說明及簽署誠信公約之百分比為 100%。	26	2024 年度新進員工完成誠信經營相關訓練及簽署誠信公約人數總和與新進員工人數之比例。 新進員工完成誠信經營相關訓練及簽署誠信公約之百分比 =2024 年新進員工完成誠信經營相關訓練及簽署誠信公約人數總和 /2024 年新進員工人數。
2.	2024 年客戶滿意度調查之回收率及滿意度分數	2024 年發放問卷回收率為 100%，並且 2024 年度客戶滿意度為 97.79 分。	64	2024 年度客戶滿意度調查回收份數總和與調查份數之比例及滿意度分數之平均。 客戶滿意度調查之回收率 = 客戶滿意度調查回收份數 / 調查份數。 滿意度分數 = 客戶滿意度分數總計 / 回收份數。
3.	2024 年取水總量（包括：林口廠部、台北廠及台中廠）	2024 年志聖總取水量為 15.7297 百萬公升。	51	志聖工業依台灣自來水公司提供之繳費通知單及世貿新督管理委員會提供之分攤表計算之 2024 年度取水量數據。
4.	2024 年職業災害之人數及比率	志聖工業 2024 年度發生職業災害人數為 2 位；職業災害比率為 0.47%。	88	2024 年度依照〈職業災害統計彙總表〉統計職業災害之人數總和與員工人數之比例。 職業災害比率=職業災害之人數總和/2024 年 12 月 31 日員工總人數。
5.	2024 年教育訓練總時數、平均訓練時數	志聖工業 2024 年教育訓練總時數為 10,288.37 小時；2024 年平均員工教育訓練時數為 24.32 小時。	80	2024 年度依據公司教育訓練管理辦法登錄統計內部及外部之員工訓練時數總和與員工人數之比例。 員工教育訓練平均時數 =2024 年度員工訓練總時數 /2024 年 12 月 31 日員工總人數





***c sun*志聖**

志聖工業股份有限公司



<https://www.csun.com.tw/>

