

***c sun*志聖**
2025 永續報告書

目錄

經營者聲明	2
關於本報告書	3
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	4

1 企業永續經營	5
1.1 關於志聖	6
1.2 企業永續治理結構	9
1.3 重大議題鑑別與分析	10
1.4 利害關係人議合溝通	12
2 企業穩健經營	13
2.1 公司治理	14
2.2 誠信經營	24
2.3 風險管理	26
2.4 法規遵循	30
3 環境永續	31
3.1 環境責任與承諾	32
3.2 氣候變遷因應	35
3.3 能源與溫室氣體管理	50
3.4 廢棄物管理	54
3.5 水資源管理	56

4 產品創新與客戶服務	58
4.1 產品技術與創新	59
4.2 客戶服務 / 產品品質與安全	68
4.3 永續供應鏈	73
5 和諧健康職場	76
5.1 員工人權保障	77
5.2 薪酬與福利	82
5.3 人才培育與發展	87
5.4 職業安全	90
5.5 社會參與	97
6 附錄	100
附錄一、GRI 準則索引表	103
附錄二、SASB 準則索引表	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	104
附錄四、氣候相關資訊	100
附錄五、TCFD 對照表	107
附錄六、會計師有限確信報告暨確信彙總表	108

經營者聲明

致所有關心志聖內外部夥伴：

2025 年，志聖工業迎來創立 60 週年的重要里程碑。

六十年來，我們始終專注於光、熱核心技術的深耕，陪伴臺灣電子產業一路成長，並隨著全球半導體產業的演進持續突破創新。

自創立以來，志聖秉持「All Win—皆大歡喜」的經營理念。以顧客、股東、內外部夥伴都樂於長期維持關係為目標，共同建立值得長期信賴的合作連結，讓彼此都願意攜手成長、共享成果，更是我們推動永續經營最重要的核心價值。

多年來，我們持續投入產業公協會事務，促進產業交流與技術合作，並積極推動人才培育、產學合作及公益回饋，期待透過企業的力量，為產業建立更健全的發展環境。近年，更透過 G2C+ 聯盟整合資源，從技術創新、供應鏈合作到永續轉型，與客戶及合作夥伴共同提升產業競爭力，擴大企業對社會的正向影響。

環境永續

志聖持續以深度節能作為邁向淨零轉型的重要策略。2025 年，我們以領頭廠角色，攜手 G2C+ 聯盟及供應鏈夥伴，打造全台首個由半導體設備商主導的「1+N 碳管理示範團隊」，共同建構碳管理、能源管理與供應鏈協作機制，推動製造業低碳轉型。此計畫預計可創造年節電 210 萬度、減碳 1,002 公噸 CO₂e、帶動超過新臺幣 2,100 萬元節能投資，並新增 18 個綠領人才職缺，讓減碳不僅是企業責任，更成為產業共同創造價值的契機。

同時，志聖於 2025 年完成 ISO 50001 能源管理系統建置並取得第三方驗證，持續強化能源績效管理，並導入能源基準年（EnB）、能源績效指標（EnPI）及智慧能源監控平台，將能源管理由設備、製程延伸至營運管理，逐步建立以數據驅動的永續治理模式。

社會回饋

志聖始終秉持「取之社會，用之社會」的信念，將企業成長的成果回饋社會，並透過「永續發展暨風險管理委員會」，兼顧員工、股東、客戶、供應商及社會等利害關係人的共同價值。透過長期投入，持續培育人才、傳承文化，並陪伴下一代成長。

2025 年，我們持續深化教育扎根與人才培育，長期攜手臺灣大學、清華大學、逢甲大學、明志科技大學、中興大學等大專院校，透過產學合作、獎助學金、學術研究及校園講座等多元方式，縮短學用落差，培育未來產業人才。其中，清華大學 DIT 團隊四年合作計畫邁入第二年，除支持學生赴歐洲參與國際機器人大賽外，更持續舉辦「G2C+ 聯盟 × 清華大學機器人夢想體驗營」，讓企業員工子女共同參與科普教育，擴大產學合作的社會影響力。

我們長期支持桃園市中平國小棒球隊，並於 2025 年啟動下一個五年捐贈計畫（2025–2030），延續「品格棒球」理念，陪伴更多學童在運動中培養品格與團隊精神。同時，我們參與 ESG 世界公民數位治理基金會、幸福天使促進協會、愛無國界關懷協會等公益組織，並持續認養西非霖恩國小學童，以實際行動將企業關懷延伸至國際。

文化，是一個在地永續發展的重要根基。延續 2024 年支持《勸世三姊妹》的合作，2025 年志聖持續捐助躍演劇團新臺幣 300 萬元，以實際行動長期支持國內藝文發展，期能透過音樂劇媒介，呈現「什麼是台灣」，躍演劇團 2025 年推出之音樂劇《釧兒》更是結合傳統歌仔戲加上當代音樂劇的編制，讓台灣土地的記憶長存，充分將在地文化發揚光大，讓永續不僅體現在環境與經濟，更深植於教育、文化與社會之中。

公司治理

我們始終秉持誠信經營、資訊透明與穩健治理的原則，建立完善的公司治理架構。董事會匯聚來自產業、學術等不同領域的專業人士，以多元觀點共同參與公司重大決策，並透過審計委員會與薪酬委員會落實監督機制，持續精進內部控制、智慧財產權保護、資訊安全及風險管理，為企業永續發展奠定穩固基礎。

2025 年，公司持續深化治理制度與永續經營，並於第十二屆公司治理評鑑中榮獲上市公司前 5% 肯定，展現多年來持續精進治理品質的成果。同時，志聖與 G2C+ 聯盟再次獲得台積電「Excellent Production Support」肯定，不僅彰顯公司在品質、交期及技術服務上的卓越表現，更代表客戶對志聖長期治理能力與營運韌性的高度信賴。穩健的公司治理，不僅提升企業競爭力與營運韌性，更使我們得以持續創造穩定獲利，以穩定的股利政策回應投資人的長期支持與信任。

志聖將持續以「All Win—皆大歡喜」為核心理念，貫徹「以人為本」的重要方針，照顧同仁身心健康，2025 年除了持續提供同仁蒸健康的午餐之外，也持續推動「健康生活動起來」運動促進計畫，將健康管理融入企業文化，透過健步走、健康體脂管理、公司路跑及自主運動等多元活動，鼓勵同仁建立規律運動習慣，今年更首次選拔「年度運動大使」，由員工擔任企業健康形象代表，參與健康宣導、運動活動推廣及教育訓練，讓健康促進發展為長期且可持續的企業文化。

六十周年的新起點，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。



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
聯絡人：發言人 吳晏城
聯絡電話：02-26017706 #14729
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，報告書範疇僅個體公司，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第三度發行之企業永續報告書，未來將每年定期發布，並於志聖官網供瀏覽下載。

- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

報告書確信

《A-2 有確信認證 -TWSAE3000》

本報告書資料及數據由永續發展暨風險管理委員會彙整，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)、能源管理系統 (ISO 50001) 及溫室氣體盤查 (GHG Protocol)，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

93.51 %

董事會平均出席率

96.15%

審計委員會平均出席率

94.44%

薪酬委員會平均出席率

100%

永續發展暨風險管理委員會平均出席率

第 12 屆公司治理評鑑，邁向頂尖，

前 5% 級距

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

-12.76%

能源使用密集度較 2024 年下降

溫室氣體管理

-6.23%

志聖溫室氣體排放強度為公噸 CO2e / 新台幣百萬元，較 2024 年減少

廢棄物管理

回收率 7.4%

產品

產品研發

- 2025 年產品創新研發經費 5.42 億元 (占營業金額 8.89 %)。
- 2025 年研發人員教育訓練經費 27.5 萬元。
- 2025 年國內研究機構、大專院校產學合作經費 269.7 萬元。

客戶滿意度

97.57 分

2025 年客戶滿意度

榮獲

2025 年 TSMC 優良供應商卓越表現獎

在地採購

95.89%

2025 年在地採購比例

員工社會

人才吸引與留任

- 2025 年培訓 3 位廠處級主管
- 2025 年共有 62 位員工實現職等晉升 (總人數 14.25 %)
- 2025 年課、理級主管大型教育訓練 6 場

人才培育與發展

- 2025 年員工總訓練時數達到 11,028.84 小時。
- 公司內約 93 % 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 ISO50001 認證系統
- 定期每月一次執行職安衛稽核，2025 年共舉行 82 次稽核；缺失 436 項，缺失改善率 100 %。
- 2025 年辦理員工職業安全衛生訓練課程，總舉辦 23 場，每場平均 1.2 小時，總受訓人次 656 人，總受訓時數 6697 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 企業永續治理結構

- 1.2.1 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

志聖工業自 1966 年創立以來，深耕光與熱的應用，專注於開發壓、貼、撕、烤、電鍍前處理等關鍵製程技術。同時我們結合 G2C+ 聯盟夥伴資源，打造全面的製程解決方案，成為晶圓與載板先進製程中的設備領先者。在壓、貼、撕、烤、電鍍前處理等多項設備品類中，志聖市佔率在大中華地區獨占鰲頭，深受全球客戶信賴與肯定，成為最值得信賴的合作夥伴。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和資本市場評價前 10 名，並獲得台積電公司 2023 年、2025 年供應鏈管理論壇頒發之優良供應商獎項。志聖工業堅持專注本業、深耕技術、佈局全球；我們的使命是持續創新，解決客戶在先進製程 3D 堆疊、異質整合、線路微縮、晶圓薄化等製程所面臨的技術挑戰，提供卓越的設備解決方案，與世界級客戶建立信賴的合作夥伴關係，在半導體產業中合力共創、同行致遠，成為製程設備行業中全球領導者。



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

公司基本資訊	
公司全名	志聖工業股份有限公司
公司簡稱	志聖
成立日期	1966 / 09 / 28
企業總部	新北市林口區文化二路一段二六六號七樓之一
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
股票上市日期	2001 / 09 / 17
資本額	新台幣 1,567,553,480 元
主要產品項目	• 技術領域：熱應用、光固化、精密壓合 / 貼合、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 (LCD/Mini LED/Micro LED)、電子應用 (鏡頭 / 射頻模組 /5G 天線 /AR/VR)

1.1.2 營運與財務狀況 GRI 201-1、201-4

2025 年志聖個體年營收及淨利分別達 3,381,540 仟元及淨利達 830,564 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 2025 年之直接經濟價值之產生為 3,515,765 仟元，較去年增加 16.5%，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	2025	2024	2023
A 直接經濟價值之產生	3,515,765	3,017,436	1,987,895
營業收入	3,381,540	2,785,622	1,892,397
利息收入	12,824	12,581	3,485
股利收入	63,787	57,294	44,860
租金收入	1,895	1,055	254
其他收入	32,575	29,995	36,719
其他利益	(14,315)	46,399	21,709
投資收益	37,459	84,490	(11,529)
B 直接經濟價值之分配	3,801,244	3,076,628	2,296,959
營運成本及費用	2,039,609	1,859,189	1,243,193
員工薪資和福利	851,685	648,089	473,522
支付出資人的款項	753,869	449,227	564,319
支付政府的款項	156,081	120,123	15,925
留存的經濟價值 (A-B)	(285,479)	(59,192)	(309,064)

註 1：此表之數據係經資誠聯合會計師事務所簽證之 2022~2024 年度個體財務數據。

註 2：投資收益係統計個體財報帳列處分投資利益、透過損益按公允價值衡量之金融資產 (負債)(損失) 利益。

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 (新台幣仟元)
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	21,603

1.1.3 參與公協會組織

公協會名稱	參與形式			每年投入 年費 ^註
	身分	角色	委員會	
SEMI 國際半導體協會	正式會員	-	封裝測試委員會 半導體資安委員會	US\$9,660
TSIA 中華民國台灣半導體產業協會	正式會員	-	-	120,000
台灣電子設備公 / 協會 (TEEIA)	正式會員	協會副理事長 (總經理) 公會常務理事 (總經理)	教育暨技術委員會 國際交流委員會 智慧製造推動促進會	36,000
台灣電路板協會 (TPCA)	正式會員	理事 (總經理)	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	48,000
台灣橡膠暨彈性體工業同業公會	正式會員	-	-	24,000
台灣區航太工業同業公會	正式會員	-	-	43,200
台灣區電機電子工業同業公會	正式會員	-	-	42,000
新北市進出口商業同業公會	正式會員	-	-	2,400
台日產業技術合作促進會	正式會員	監事 (董事長)	-	20,000
台中精密科學園區廠商協進會	正式會員	-	-	9,600
台中市總工業會	正式會員	-	-	10,800
社團法人台北內湖科技園區發展協會	正式會員			
IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers)	正式會員	-	-	US\$1,520
台灣董事學會	正式會員	-	-	30,000

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



TSIA 校園巡迴演講系列



參與及贊助 TPCA 舉辦之高爾夫球聯誼賽

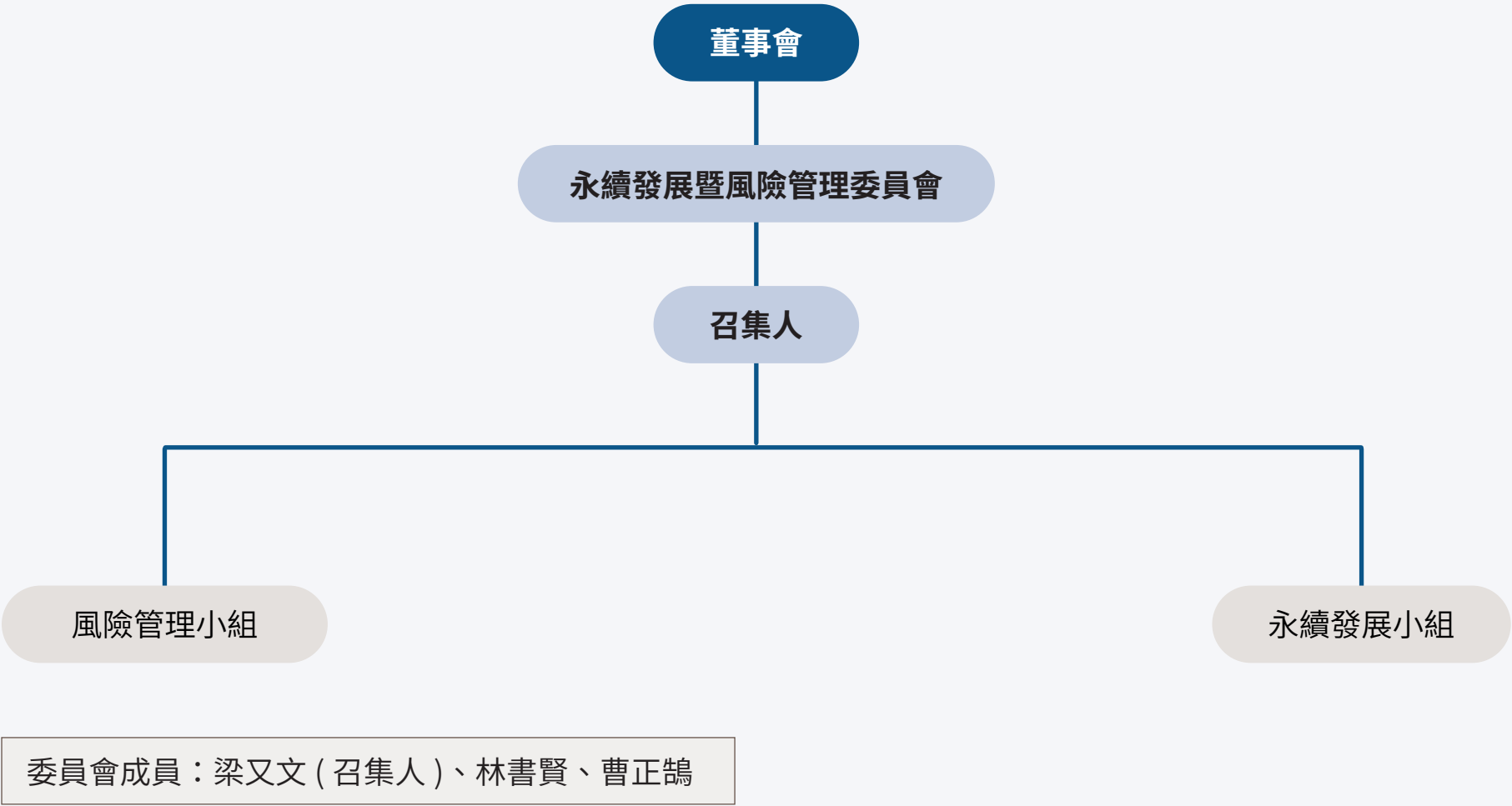
1.2 企業永續治理結構

1.2.1 企業永續治理架構 GRI 2-12、2-13、2-14、2-16

志聖致力於成為世界級設備領導廠商，並高度重視環境、社會與公司治理（ESG）。公司於 2017 年 12 月成立「永續經營委員會」，作為推動永續治理的重要機制。隨著風險管理與永續議題的重要性日益提升，公司於 2025 年 11 月 7 日經董事會決議，將原「永續經營委員會」與「風險管理委員會」整合，更名為「永續發展暨風險管理委員會」，並訂定「永續發展暨風險管理委員會組織規程」。公司將持續強化治理韌性，兼顧員工、股東、客戶及供應商等利害關係人權益，落實企業公民責任。志聖「永續發展暨風險管理委員會」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、社會關懷、環境永續、永續供應鏈、營運與策略風險、財務風險、法遵風險、資安風險、環境風險等 11 個小組，小組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。委員會每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。董事會定期聽取管理階層報告重大議題執行進度，針對管理階層報告內容評估策略可行性或提供其他建議方向，且追蹤執行進度和敦促管理階層評估調整規劃事項。2025 年召開之 12 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 33%。

永續發展暨風險管理委員會架構圖



1.3 重大議題鑑別與分析

GRI3-1、3-2

2023 年志聖依據臺灣「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) 鑑別出志聖重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

重大主題分析流程



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	2025 年度利害關係人溝通情形
 股東與投資人	- 經濟績效 - 公司治理 - 誠信經營 - 氣候變遷因應 - 能源與溫室氣體管理 - 廢棄物管理	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	- 以新聞露出 / 重大訊息溝通 - 媒體 / 公開資訊觀測站即時公告重要訊息 - 舉辦國內法人說明會 - 投資人關係雙向溝通 - 接待國內法人分析師之來訪 - 受邀參加國內外論壇	- 召開股東會：2025/5/27 - 重大訊息：中 / 英文各 45 則 (公開資訊觀測站) - 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 - 公司年報、永續報告書 - 法人說明會：12 次
 員工	- 職業安全與衛生 - 人才吸引留任 - 人才發展與培育	人資單位 電話 :886-2-26017706 信箱 : csunzskhr@csun.com.tw	- 持續精進薪酬福利 - 持續精進勞資關係 - 關注員工發展 - 持續精進職業安全衛生與健康	2023 年通過 ISO 45001 - 定期勞資會議 - 每月全公司月會 - 每年提供員工免費健康檢查 - 每月定期醫護人員駐點諮詢 - 職工福利委員會
 客戶	客戶服務 / 產品品質與安全	業務單位 電話 :886-2-26017706 信箱 :sale@csun.com.tw	- 提供客戶多元溝通管道 - 設有申訴專線及電子信箱 - 專人處理相關申訴或爭議事項	2008 年通過 ISO 9001 - 參與 15 次外部展覽以跟客戶互動
 供應商	- 永續供應鏈管理 - 產品技術創新	資材部採購部 電話 :886-2-26017706 信箱 :chiao@csun.com.tw	- 關注及持續精進環境法規遵循 - 關注及持續精進產品及服務	- 每年不定期與供應商交流 - 針對品質不良與供應商會議討論 - 新增重大供應商 3 家 - 進行供應商評核總數 556 家，單次評為 C 之廠商共 7 家，輔導改善後，無連續兩個月評級 C 之廠商 - 供應商永續自評問卷 35 份

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

2.2 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
- 2.2.2 吹哨者制度

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

2.4 法規遵循



2.1 公司治理

GRI 3-3

重大議題：公司治理

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。

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

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永續發展暨風險管理委員會，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。

2025 年績效

- 董事會平均出席率 93.51 %。
- 審計委員會平均出席率 96.15%。
- 薪酬委員會平均出席率 94.44%。
- 永續發展暨風險管理委員會平均出席率 100%。

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。

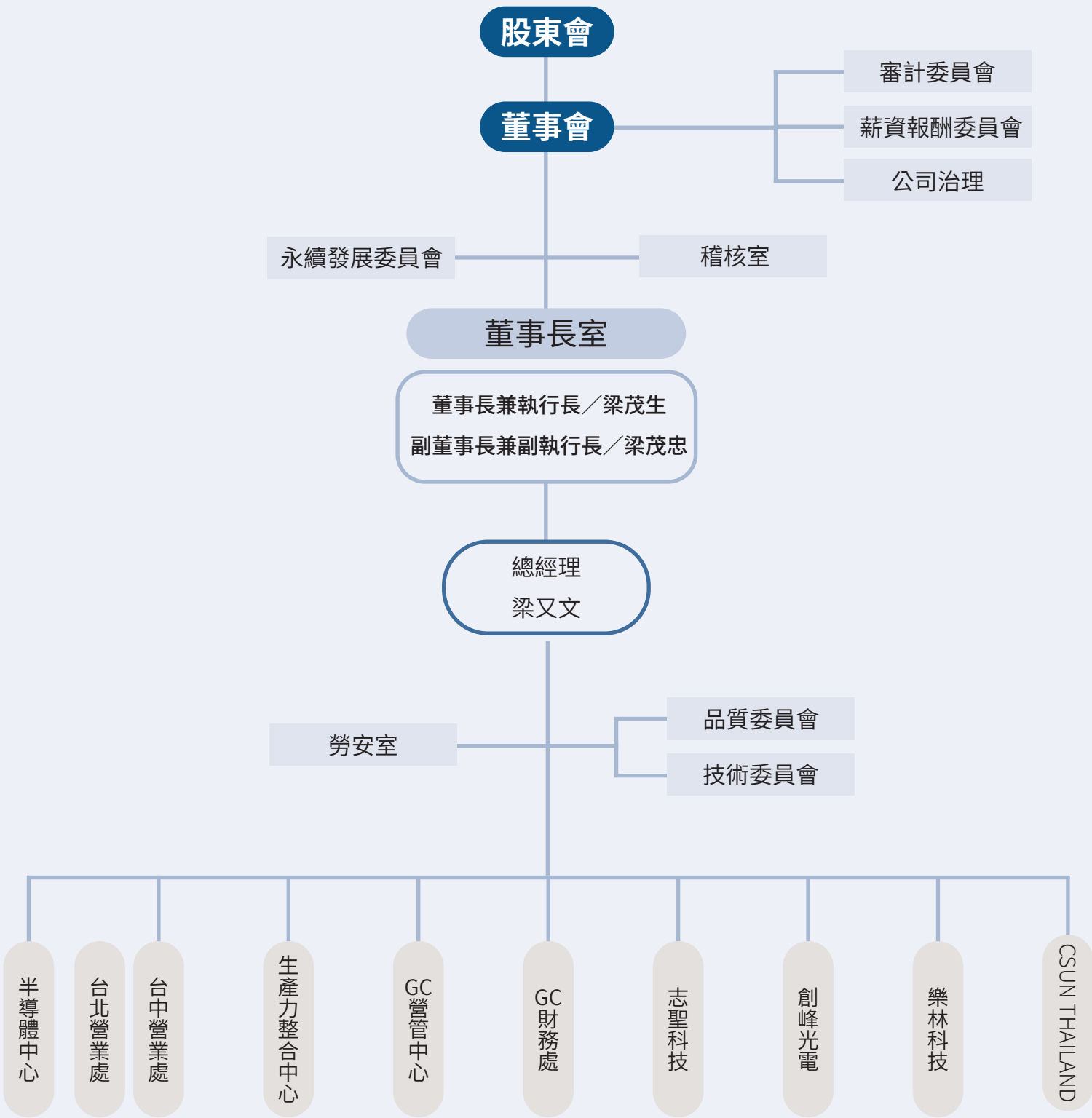
目前志聖董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。志聖透過此政策吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

董事會組成：	年齡：40~80 歲間
一般董事 3 席	專業背景：商務、科技、行銷、財務、會計等
獨立董事 4 席	
產業豐富經驗：	
• 營運判斷能力	• 產業知識
• 會計及財務分析能力	• 國際市場觀
• 經營管理能力	• 領導能力
• 危機處理能力	• 決策能力

2025 年全體董事親自出席董事會比例為 **93.51%**。

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力。2025 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 63 小時，每位董事平均進修時數至少 9 小時。

志聖組織圖



年度董事會親自出席率

屆數		第 19 屆					
日期	2025/5/27	2025/6/4	2025/8/5	2025/9/8	2025/10/7	2025/11/7	2025/12/19
梁茂生	V	V	V	V	V	V	V
梁又元	V	V	V	V	-	V	V
嚴璐	V	V	V	V	V	V	V
曹正鵠	V	V	V	V	V	V	V
劉士源	V	V	V	V	V	V	V
廖婉君	-	-	V	V	-	V	V
林書賢	V	V	V	V	V	V	V

年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	董事總受訓時數 (小時)
社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
	數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	2.5
	永續資訊揭露不實 (漂綠) 的法律責任分析	3
	董事會如何因應 12 個 ESG 風險議題	3
	【董聯會】當前全球經濟情勢 (Current Global Economic Situation)	1
	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
	高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	3
	審計委員如何落實財報審查	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 全球經濟展望	3
	董事與監察人 (含獨立) 暨公司治理主管實務研習班	12
	114 年防範內線交易宣導會	6
	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	9
社團法人台灣董事學會	跨世代人才管理與永續準則 IFRS S1/S2 導入實務	6
臺灣證券交易所與國泰金控	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
社團法人台灣專案管理學會 (TPMA)	上市櫃董事進修課程 - 接班團隊建構與人才發展	3
中華民國公司經營暨永續發展協會	以風險管理推動企業永續發展	3

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

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任日期	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	梁茂生	男	71~80 歲	2025/05/27	3	台灣大學化工系學士 政大企業家班第七期結業 台灣電路板協會 (TPCA) 副理事長 電子設備協會 (TEEIA) 副理事長 台日產業技術合作促進會 (TJCIT) 監事 電路板環境公益基金會 (TPCF) 副董事長 台灣顯示器產業總會 (TDUA) 副理事	擎邦國際科技工程 (股) 公司董事 華達創業投資股份有限公司董事
董事	梁又元	男	41~50 歲	2025/05/27	3	中興大學 EMBA 首固 (上海) 有限公司 董事	本公司董事
董事	嚴璐	女	41~50 歲	2025/05/27	3	美國西北大學整合行銷碩士 東台精機 (股) 公司副總兼發言人 東捷科技 (股) 公司法人董事代表人	本公司董事 東台精機 (股) 公司 副總兼發言人 東捷科技 (股) 公司 法人董事代表人 榮田精機股份有限公司法人董事代表人 銳洋精密股份有限公司法人董事代表人 六赫茲股份有限公司董事長 祿妍投資有限公司董事長 亞太菁英股份有限公司董事 富臨科技工程股份有限公司董事 朴子精密企業股份有限公司董事
獨立董事	劉士源	男	51~60 歲	2025/05/27	3	台北科技大學能源與冷凍空調工程系 洋基工程 (股) 公司總經理	本公司獨立董事 洋基工程 (股) 公司董事長 蘇州市洋基機電工程有限公司董事長 力多投資有限公司董事長 洋基運動育樂股份有限公司董事長

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任日期	任期	主要學經歷	其他重要職位
獨立董事	曹正鵠	男	51~60 歲	2025/05/27	3	淡江大學應用物理學系學士 南澳大學企管碩士 Orbotech Ltd., 大中華區總裁 KLA Corporation,Head of Flat Panel Display 奧寶新技有限公司 董事長 TEEIA 顧問 SID 產業顧問 東捷科技 (股) 公司獨立董事	本公司獨立董事
獨立董事	林書賢	男	51~60 歲	2025/05/27	3	新應材股份有限公司董事 大昱光電股份有限公司董事 陞遠建設開發股份有限公司法人代表董事 先進微系統股份有限公司董事 展茂光電股份有限公司業務經理 美商 KLA-TENCOR 應用工程師 淡江大學化工系學士	準懋創新投資股份有限公司法人代表監察人 東鈴冷凍股份有限公司法人代表董事長 達振創業投資股份有限公司董事 大昱光電股份有限公司董事 東捷科技股份有限公司法人代表董事 陞遠建設開發股份有限公司法人代表董事
獨立董事	廖婉君	女	51~60 歲	2025/05/27	3	美國南加大電機博士 國立臺灣大學 教務長 科技部工程技術研究發展司司長 國立臺灣大學電機工程學系系主任 國立臺灣大學計算機及資訊網路中心 網路組組長 國立臺灣大學 教授	本公司獨立董事 國立臺灣大學 副校長 國立臺灣大學 講座教授 國立臺灣大學電機工程學系特聘教授 台大校友創業投資管理顧問股份有限公司董事

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。

2.1.3 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。 三、確保公司內部控制之有效實施。 四、協助公司遵循相關法令及規則。 五、協助公司存在或潛在風險之管控。 審議委員會之運作： 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，至少每季一次向審計委員會的獨立董事說明。 2025 審計委員會運作情形： 2025 志聖共召開 7 次審計委員會，討論將送董事會決議之事項，內容包含財務報告及合併報表及會計師與公司治理單位溝通事項、2026 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。2025 年審計委員會之審計委員出席率為 96.15%。	成員人數為 4 人，由全體獨立董事組成，其中曹正鵠獨立董事為主席，且至少 1 人應具備會計或財務專長。

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。

2025 薪酬委員會運作情形：

2025 年共計召開 5 次薪酬委員會會議，董事親自出席比例為 88.89%。議案內容包含通過 2024 年度董監酬勞及員工酬勞、2025 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**4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。

永續發展暨風險管理委員會

委員會設置目的與功能：

「永續發展暨風險管理委員會」為本公司永續發展專責單位，轄下設有產品創新、客戶關懷、經營管理、社會關懷、環境永續、永續供應鏈、營運與策略風險、財務風險、法遵風險、資安風險、環境風險等 11 個小組，小組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。

現任委員為梁又文總經理、獨立董事曹正鵠、獨立董事林書賢，共 3 位成員均具備 ESG、公司治理、風險管理及經營管理等專業，並共同推舉梁又文總經理為召集人。

委員會主要職權包含如下：

1. 制定、推動及強化本公司永續發展及風險管理政策、年度計畫及策略等。
2. 審視風險管理架構之妥適性。
3. 審視重大風險管理議題之預警與因應措施並督導改善機制。
4. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
5. 督導本公司永續發展之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。
6. 檢討、追蹤與修訂永續發展及風險管理執行情形與成效，並定期向董事會報告執行情形。

永續發展暨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永續發展及風險管理執行情形，提出改善建議。

2025 風險管理委員會運作情形：

2025 年共計召開 3 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 2025/12/19 董事會報告。

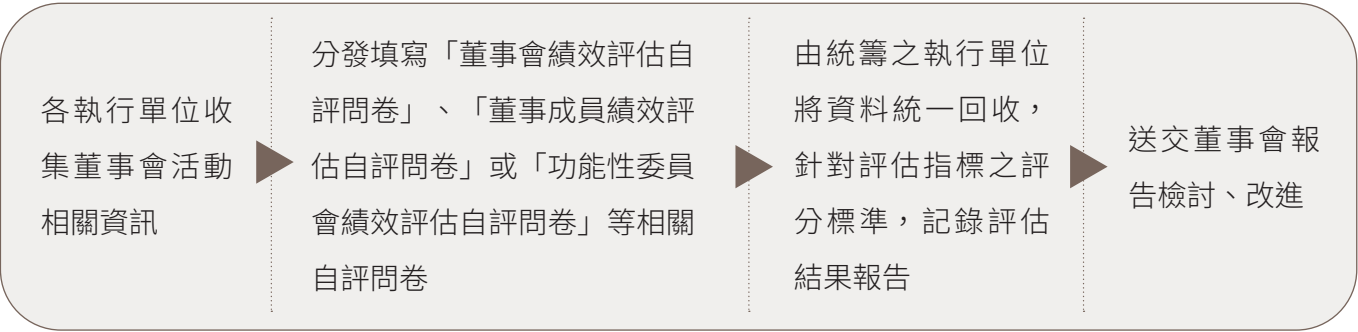
成員人數為 3 人，由 **2 名獨立董事及總經理**所組成，並由總經理梁又文先生擔任召集人及主席。

2.1.4 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。

董事會評估問卷結果

類型	評估面向	題數	占比	得分
內部評估	A. 對公司營運之參與程度	4	22.22	4.93
	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
	總計			4.89

類型	評估面向	題數	占比	得分
內部評估	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
	總計			5.00

2024 年度董事會績效外部評估報告

本公司於 2024 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 2024 年，受評年度為 2024 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 2024 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。

(一) 強化董事多元化組成

優化建議

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。

本公司未來改善計劃與行動

提升性別與年齡多樣性，吸納女性與不同背景人才，並於 2025 年改選時遵循規定委任至少一名不同性別董事。

(二) 完善董事會議事錄發言記載

優化建議

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。

本公司未來改善計劃與行動

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

優化建議

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。

本公司未來改善計劃與行動

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

優化建議

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。

本公司未來改善計劃與行動

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

優化建議

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。

本公司未來改善計劃與行動

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。

2.1.5 薪酬政策 GRI 2-19、2-20

志聖參考同業通常水準之支給情況，訂定董事及經理人之薪資報酬。於薪酬訂定過程中，除衡量市場薪酬水準外，亦綜合考量：

- 個人所擔負之職責
- 所投入的時間
- 目標達成情形
- 於其他職務之整體表現
- 公司近年對同等職位人員之薪資報酬水準

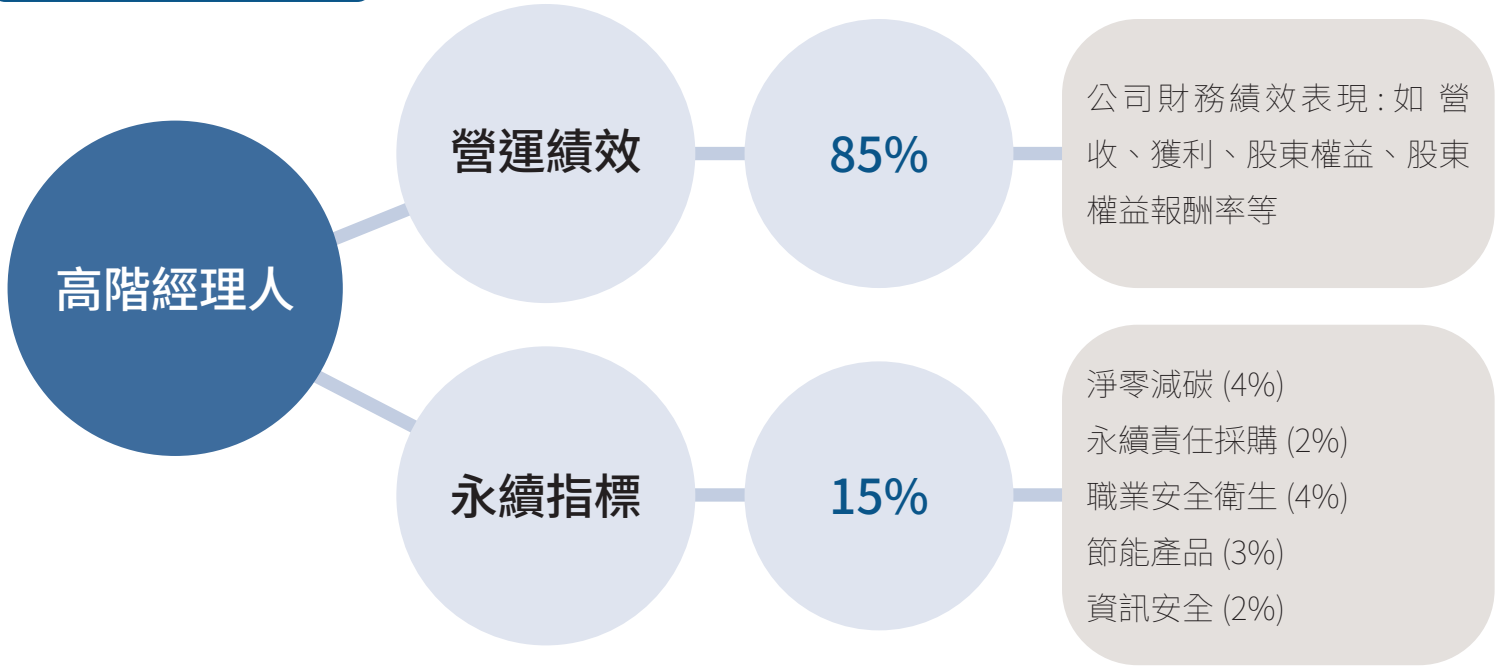
此外，志聖於薪酬評估時，亦重視個人績效與公司整體經營成果間之連結，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之間之合理關聯，並同時考量公司短期及長期業務目標之達成情況與整體財務狀況，使薪酬制度兼顧績效導向、風險控管及永續經營之原則。

志聖董事之薪酬係由薪資報酬委員會訂定，並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬相關政策、制度、標準及結構。現行董事及經理人薪資報酬內容包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具實質獎勵性質之措施；當年度績效目標檢視及酬勞分配內容，均經薪資報酬委員會審議並確認通過。

2025 年志聖薪資報酬委員會之出席率為 94.44%，且當年度未發生董事會不採納或修正薪資報酬委員會建議之情事。透過薪資報酬委員會之完善運作，志聖得以確保董事及經理人之績效評估與薪資報酬決策符合合理標準並兼顧公司整體利益，亦展現公司對薪酬制度定期檢討與資訊透明化之重視。

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



2.1.6 永續治理

本公司以董事會為永續發展相關議題之最高決策單位，於 2025 年成立功能性委員會：「永續發展暨風險管理委員會」，由梁又文總經理擔任委員會召集人暨主席，負責公司永續發展暨風險管理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、社會關懷、環境永續、永續供應鏈、營運與策略風險、財務風險、法遵風險、資安風險、環境風險等 11 個小組，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。

永續發展暨風險管理委員會針對攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針，同時追蹤執行成效。委員會每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。董事會定期聽取管理階層報告重大議題執行進度，針對管理階層報告內容評估策略可行性或提供其他建議方向，且追蹤執行進度和敦促管理階層評估調整規劃事項。2025 年召開之 12 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 33%。

2025 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
2025/02/25	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
2025/08/05	2025 年永續報告書執行成果
2025/08/05	ESG 永續發展專案進度
2025/11/07	通過訂定「永續發展暨風險管理委員會組織規程」
2025/12/19	永續發展暨風險管理委員會運作情形

2.2 誠信經營

GRI 3-3

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。

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

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

- 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。

2025 年績效

- 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違反職業道德申訴管道宣導。

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。

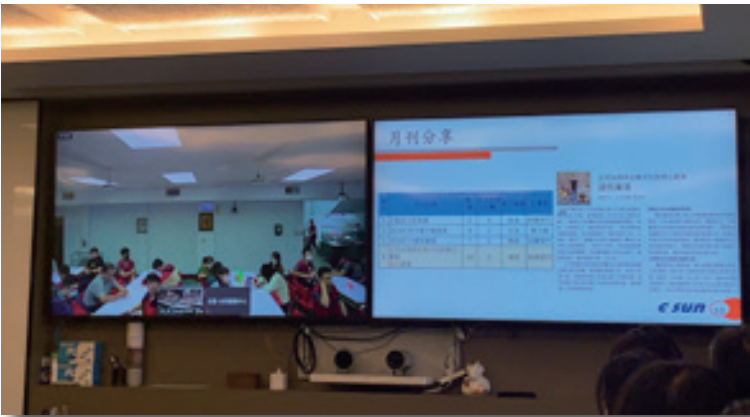
2025 年度，志聖針對台灣營運據點已 100% 完成反貪腐評估，結果顯示據點中並未有任何貪腐情況發生，2025 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

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，2025 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 2025 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廉潔承諾書之百分比為 100%。在採購金額前一百大^註供應商中，志聖已對 82 家供應商進行反貪腐溝通，比例達 82%，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。

註：採購金額係以發票日期為 2025 年度統計

2025 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
2025/5/28	違反職業道德申訴管道	全體員工	156	78
2025/9/25	貪腐零容忍	全體員工	207	104
2025/9/25	內線交易宣導	全體員工	207	104
2025 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	109	54.5



▲ 2025 年度志聖誠信經營與廉潔教育訓練

2.2.2 吹哨者制度 GRI 205-1、205-2、205-3

- 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	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。 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。 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。 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。 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。 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。

- 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 2025 年度未接獲任何檢舉。

2.3 風險管理

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 2024 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。

為提升公司治理與風險控管及執行效能，志聖於 2025 年 11 月 7 日經董事會決議通過，將原風險管理委員會與永續經營委員會合併，正式設立隸屬於董事會之功能性委員會—永續發展暨風險管理委員會。永續發展暨風險管理委員會計三位成員，由二名獨立董事及總經理所組成。永續發展暨風險管理委員會協助董事會執行其風險管理政策落實，同時督導永續發展策略，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。

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。

2025 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外洩或內部人員洩漏之風險。
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。

2025 年度風險項目因應策略

風險評估項目說明	風險管理政策
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. 2024 年底完成 ISO50001 能源管理系統標準、2025 完成 ISO46001 水資源效率管理系統認證。2025 年底將半導體全系列機種導入 ISO14067。 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。
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。
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。
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。 4. 重要機敏資料安裝軟件監控，若有異常數據或情形，立即以訊息通報機制確認。
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。

2.3.3 資訊安全風險管理

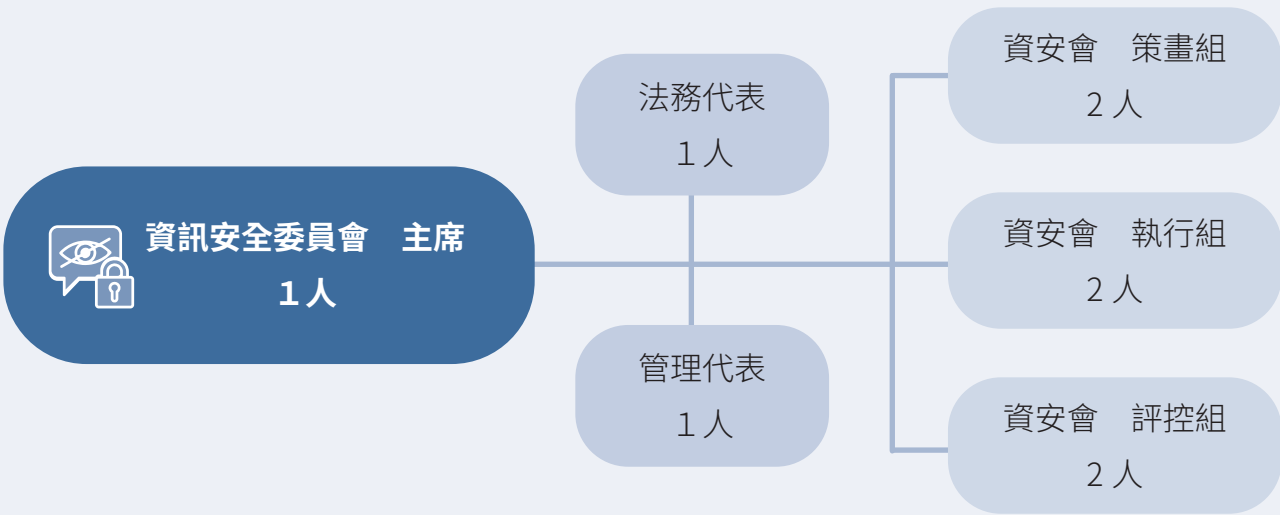
資訊安全政策

- 為保障公司資訊資產的安全與確保資訊作業的順暢，本公司設有資訊安全政策。
- 此政策旨在保護公司的數據、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。
- 多年來，我們不斷改進內部資訊安全管理機制，並定期進行資訊安全宣導、員工教育訓練，以強化員工對於資訊安全的認識和責任感。

資訊安全宣言

- 本公司致力於加強資訊安全管理，推行「資訊安全，人人有責」的理念。
- 我們確保處理客戶和同仁資料時的機密性、完整性和可用性，以確保資料處理過程的全面安全。
- 同時，我們提供安全、穩定及高效的資訊服務，以維護志聖工業市場競爭力，及保障客戶與合作伙伴之利益。

資訊安全委員會架構



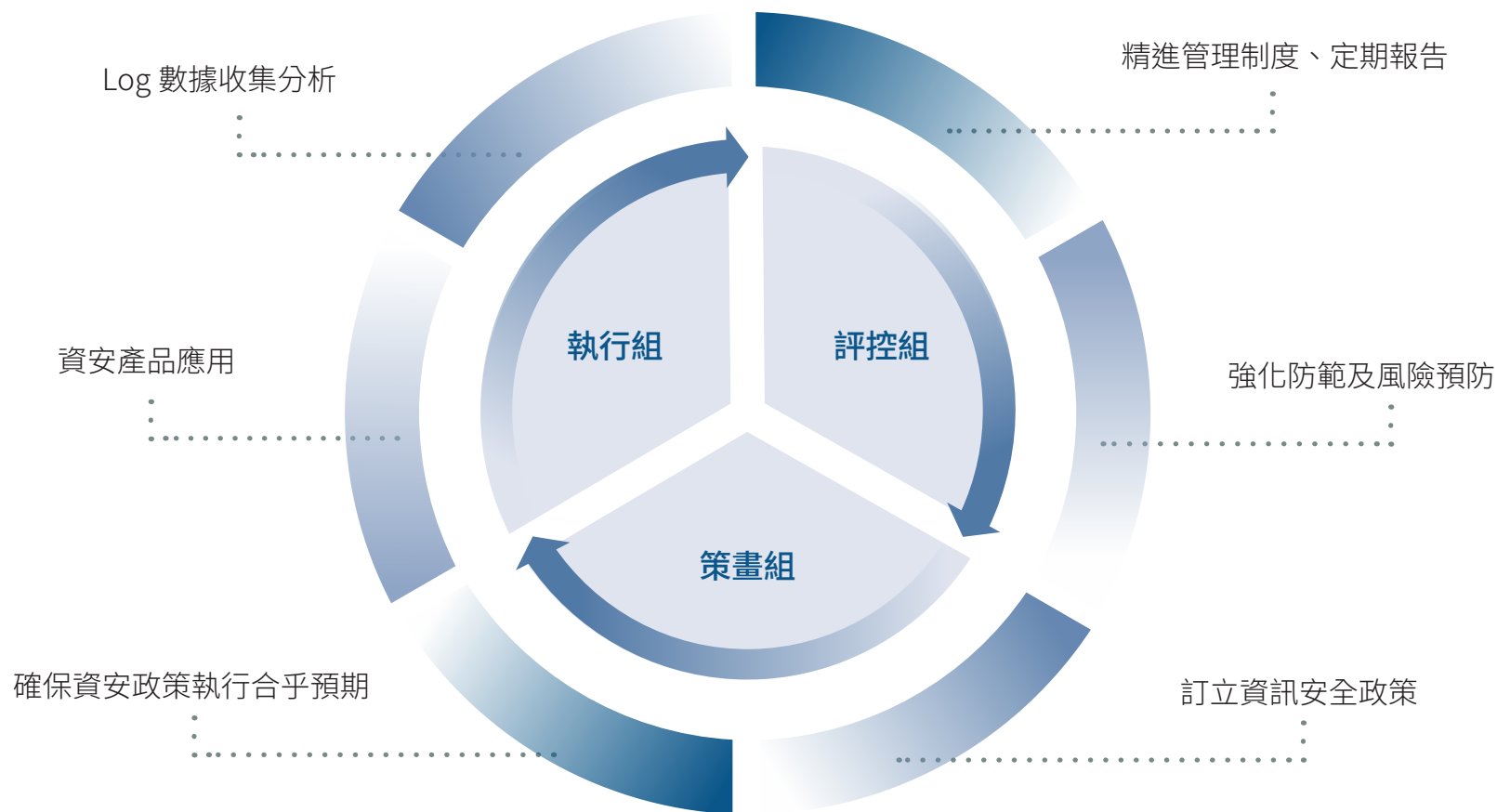
資訊安全委員會工作職掌



資訊安全
治理流程

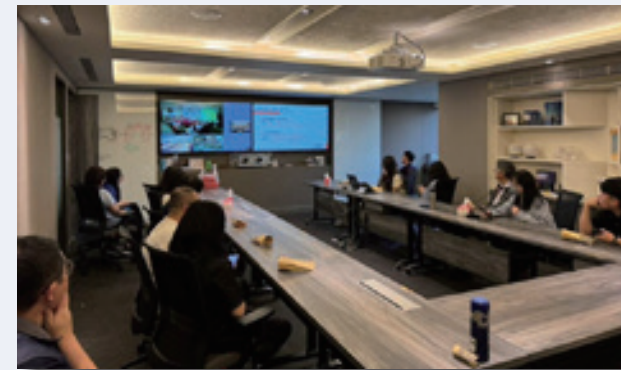


資安策略

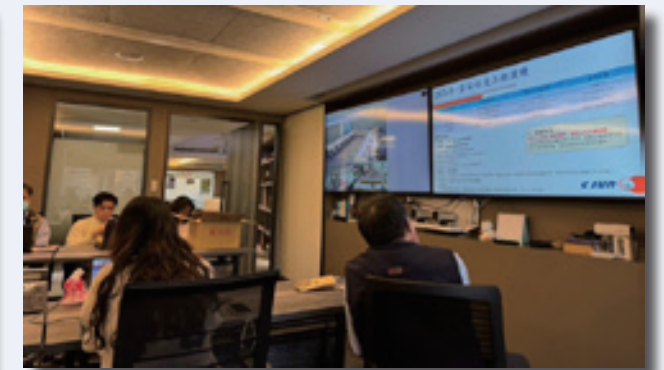


資安教育訓練

- 對所有新進 / 在職同仁實施資訊安全教育訓練。
- 每月公司內部月會上宣導、及提供近期資安新聞與資安事件於公司內部入口網站與郵件公告資安異常事件，以加深員工資安意識與對資訊安全的重視，2025 年共舉行 12 次月會資安宣導。
- 每年會不定期執行資安社交工程演練，2025 年 12 月起為志聖資訊安全月，執行內部釣魚信演練、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

強化資訊安全管理

- 為打造資訊安全的環境，進行多項資安維護措施，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。
- 建立資安運營中心（SOC），整合 SIEM（安全資訊事件管理）與資安監控工具，即時掌握資安事件、落實持續監控與事件回報流程。
- 通過 SEMI E187 國際標準查證，確保設備資料完整性、追溯性與製程安全性，符合高科技製造業供應鏈資安要求。
- 經第三方環澳國際驗證公司驗證通過，取得 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統（ISMS）國際驗證證書 (2025/06/30~2028/06/29)，建立制度化資安管控流程，涵蓋風險評估、治理、政策制定及持續改善機制，有效保障企業資訊資產與客戶資料安全。

資訊安全防護

- 公司電腦佈署資安防護軟體。
- 公司電腦佈署防毒軟體。
- 公司內、外部流量監控軟體。
- 外部郵件過濾機制。
- 網路防火牆機制。
- 資訊系統緊急應變計畫作業不定期演練。
- 2025 年志聖工業 _ 資安滲透測試演練。

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	TrustView Sentinel	450 萬 (新台幣元)
防毒軟體	TrendMirco Apex One	
內、外部流量監控軟體	L7 Traffice Controller	
總部機房及相關機制建立	防火牆汰換升級 自動化網路控管技術 -Janus 郵件封存機制	

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%，2025 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。

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 氣候風險與機會策略
- 3.2.3 氣候風險與機會評估
- 3.2.4 氣候風險與機會鑑別
- 3.2.5 短、中、長期風險與機會對財務影響
- 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。

2025 年志聖訂定環境年度方針計有 14 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，於 2025 年底取得 ISO 50001 能源管理系統證書（證書有效期自 2025/12/14~2028/12/13）並預畫 2026 年配合補助計畫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 90% 日光燈改換為 LED 燈，後續將依所廠區耗能情況予以逐步更換為一級節能設備。



▲ ISO 50001:2018 能源管理系統認證



▲ ISO14001:2015 環境管理系統認證

志聖致力於環境保護與永續經營，秉持「保護地球、愛護地球」之企業社會責任精神，持續精進環境管理作為。

2025 年，為落實永續發展目標，本公司承諾並推動以下重點事項：

遵循法規與國際準則	確實遵守各項環境相關法規及國際準則，落實污染防治與環境保護措施，並將環境永續理念融入營運活動及內部管理機制中，以降低營運對環境之影響。	設立專責環境管理單位	設立環境與能源管理專責單位與人員，負責推動 ISO 14001 及 ISO 50001 系統運作，並定期辦理教育訓練與宣導活動，提升員工節能減碳與環境保護意識。
提升資源利用效率	持續推動節能減碳措施，提升能源與資源使用效率，優先採用環境友善與可再生材料，減少資源浪費。2026 年起逐步建置 ISO 50001 能源管理系統（EnMS），透過系統化能源績效管理機制，強化能源使用監控、分析與持續改善，提升整體能源使用效率與營運績效。	強化水資源管理	落實水資源永續利用，推動節水措施與廢水回收再利用，避免污染水體、空氣與土壤，降低對生態環境與人體健康之影響。 2025 年底已爭取水利署補助計畫，預畫 2026 年導入 ISO 46001 水資源管理系統，有效運用雨水再利用管制各項水源使用情況提升水資源效能。
建立並強化環境與能源管理制度	依據產業特性與營運需求，持續完善環境與能源管理制度，包含： • 環境與能源績效指標建立（EnPI） • 能源基線（Energy Baseline）設定 • 環境與能源風險辨識與評估 • 設定可量化之改善目標 • 定期稽核與管理審查 • 推動持續改善機制（PDCA 循環） 以確保管理制度有效運作並持續提升績效。	溫室氣體管理與氣候行動	志聖於 2023 年起採用 GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書）作為集團溫室氣體盤查管理架構，並於 2025 完成年度溫室氣體盤查查證作業，盤查範圍涵蓋： • 範疇一（直接溫室氣體排放） • 範疇二（能源間接溫室氣體排放） • 範疇三（其他間接溫室氣體排放） 其中範疇三已依 GHG Protocol 相關類別逐步展開盤查與數據蒐集，涵蓋採購商品與服務、廢棄物處理、商務旅行、員工通勤、運輸配送等重要排放來源，以掌握價值鏈碳排放情形，作為未來減碳策略與供應鏈管理之重要依據。 同時，志聖結合 2025 年取得之 ISO 50001 能源管理系統，持續推動能源績效改善，透過設備節能優化、能源監測管理、高效率設備導入及員工節能意識提升等措施，降低能源消耗與溫室氣體排放強度。未來將持續依循 GHG Protocol 盤查機制，定期檢視碳排放熱點與減量成效，並結合 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統雙軌運作，建立完整之環境與能源治理架構，深化節能減碳及污染預防措施，逐步邁向低碳轉型與淨零排放目標，提升企業氣候韌性與永續競爭力。
推動永續採購與綠色營運	將環境與能源效率考量納入研發、採購、生產及服務流程中，具體措施包括： • 降低能源與資源消耗 • 推動高效率設備導入 • 減少污染物與廢棄物排放 • 推動廢棄物減量、回收與再利用 • 優先採購節能設備與環保標章產品 以降低產品全生命週期對環境之影響。		

生物多樣性

生物多樣性保育有助於促進氣候變遷之減緩與調適，且對全球農業發展、糧食安全、公共衛生與經濟永續發展具積極意義，本公司爰參考聯合國《生物多樣性公約》之精神，訂定本承諾，希望達成保護生物多樣性、生物多樣性之持續利用及公平合理分配使用遺傳資源所獲利益之目的，落實聯合國永續發展目標 SDGs 第 6、12、13、14、15、17 項目標。



本公司承諾如下

- 確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律。
- 避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種及其棲地。
- 不在受法律保護的重要生物多樣性區域進行開發和建設。
- 積極投入保育受法律保護的生物多樣性區域。
- 不轉換高保育價值地區。
- 營運活動所涉之服務或產品不使用來自國際自然保護聯盟紅色名單或瀕危野生動植物國際貿易公約所列之受威脅和瀕危物種。
- 在知情狀態下，不向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品。
- 支持生物多樣性保育行動或倡議。
- 探索投入自然碳匯（包含：森林、土壤、海洋）之機會。
- 推動以適當的工具進行生物多樣性風險評估與管理，例如：緩解層次結構（包含避免、減少、緩解或抵消），達成淨正面效益或無淨損失。
- 尊重原住民族的自由事先知情同意權。
- 鼓勵供應商參與此承諾，共同保護生物多樣性。

陸域保育

本公司充分瞭解毀林對生物多樣性之負面影響，遵守全球領先的《歐盟零毀林法案》（EU Deforestation Regulation, EUDR），避免各種毀林活動及產品，並進一步推動林地復育，落實第 12（永續的消費及生產模式）、13（氣候行動）、15（保育陸域生態）項次聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），以達成 2030 年 NND 目標（No Net Deforestation, NND）。

為具體落實上述承諾，2025 年度本公司執行下列措施：

推廣無紙化辦公：

持續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。

另為落實聯合國 17 項永續發展目標中 SDG 12：負責任的消費與生產、SDG15 之陸域生態保育，即「保護、維護及促進陸域生態之永續使用，永續的管理森林，對抗沙漠化，終止及逆轉土地劣化，並遏止生物多樣性的喪失」及昆明—蒙特婁全球生物多樣性框架（GBF）之 23 項行動目標，本公司透過：「60 周年慶壽專案」，向在嘉義縣梅山鄉推廣山麻雀保育，推動茶農友善用藥的「生毛樹 19 號柑仔店」購入水洗紅波旁濾掛咖啡禮盒共計 270 盒，採購金額逾十萬新台幣。

本公司亦自 2022 年起至 2028 年，參與「林口產業園區綠美化認養行道樹計畫」落實 SDG 11：永續城市與社區、SDG 13：認養 5 棵行道樹，每棵樹每年平均可減碳約 12 公斤，共計減少碳當量 60 公斤、SDG 15：提供鳥類等生物棲地。

海洋保育

本公司理解海洋中 80% 的塑膠污染來自陸地，為響應 SDG14「保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化」的訴求，本公司持續鼓勵供應鏈減少過度包裝，防止物理崩解，避免塑膠微粒一旦入海產生的「不可逆」且「無法回收」的汙染。

3.2 氣候變遷因應

重大議題：氣候變遷因應

政策、承諾與重要性

隨著全球減碳趨勢及極端氣候事件持續增加，氣候變遷已成為全球企業高度關注的重要議題。志聖持續推動氣候風險管理及低碳營運策略，以降低營運衝擊與供應鏈風險，同時回應國際永續發展趨勢。近年來國際倡議如 SBTi 科學基

礎減碳目標、RE100 等皆強調企業須朝向 2050 年淨零碳排邁進，志聖亦持續強化溫室氣體盤查、能源管理及節能減碳措施，展現積極因應氣候變遷之決心。

申訴機制

電子信箱：sale@csun.com.tw

檢舉專線：+886-2-2601-7706

短中長期目標

1. 持續推動全集團溫室氣體盤查與查證作業，並逐步建立減碳管理機制與減量目標。
2. 評估再生能源導入可行性，透過太陽能發電自發自用及綠電採購，逐步提升再生能源使用比例。
3. 2025 年持續參與國際非營利組織 CDP 氣候變遷問卷評比，並獲得 B- 級評等。
4. 持續推動 ISO 50001 能源管理系統，提升能源使用效率與管理績效。2050 年達成淨零排放。

行動計畫

1. 依循 TCFD 架構，定期執行氣候風險與機會評估，建立相關因應措施及管理目標。
2. 持續擴大溫室氣體盤查範圍，2025 年完成先進封裝 3 機型與 OSAT 應用主力機型產品碳足跡盤查。
3. 推動設備節能改善與製程優化，降低能源消耗與碳排放。
4. 導入 ISO 50001 能源管理系統，建立能源績效指標與持續改善機制。
5. 鼓勵員工提出節能減碳改善方案，提升全員低碳意識與參與度。

權責單位

2025 年績效

**永續發展暨風險
管理委員會**

1. 持續依循 TCFD 架構執行氣候相關財務揭露作業，分析氣候風險與機會，強化氣候治理與風險管理能力。
2. 完成 2025 年度溫室氣體盤查與查證作業，盤查結果較 2024 年增加 49.24%，主因為產能提升及用電需求增加。
3. 完成多項設備節能改善專案，包含空調冰水主機優化、空壓系統改善及照明節能汰換等，部分設備節能效率可降低約 10-15% 用電量。
4. 持續推動油電混合車導入，2025 年新增 16 台油電車，降低公務車碳排放量。

3.2.1 氣候治理

根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）發布之《全球風險報告》，氣候變遷相關風險已持續多年列為全球最重大之長期風險，包括「極端天氣事件」、「氣候變遷調適失敗」及「天然資源危機」等議題，顯示氣候變遷對企業營運、供應鏈及財務面之衝擊日益顯著。

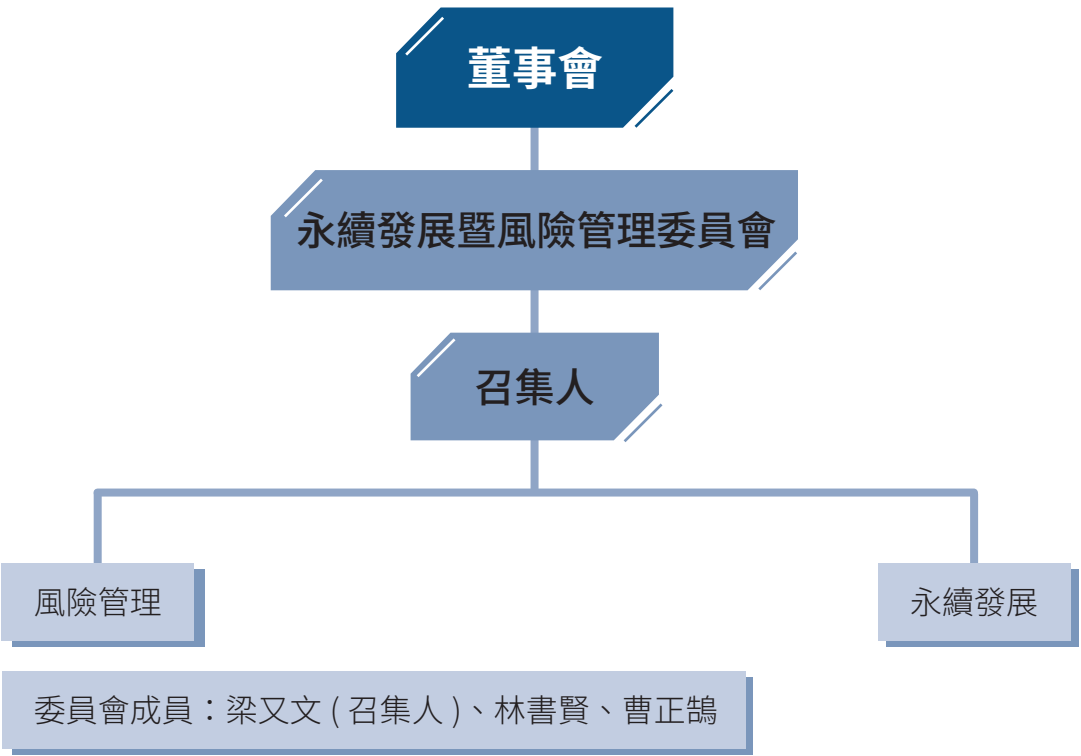
志聖為積極因應氣候變遷所帶來之風險與挑戰，持續強化氣候治理機制及永續管理策略，自 2023 年起導入國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）所發布之氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，並依循「治理（Governance）」、「策略（Strategy）」、「風險管理（Risk Management）」及「指標與目標（Metrics and Targets）」四大核心面向，逐步建立氣候風險管理制度。

2025 年，志聖持續透過永續發展暨風險管理委員會統籌氣候變遷相關推動事項，定期檢視氣候風險與機會對營運之影響，並將氣候議題納入公司營運決策及風險管理流程中。同時，持續推動溫室氣體盤查、節能減碳措施及 ISO 50001 能源管理系統導入，提升能源使用效率與低碳管理能力，以強化企業氣候韌性及永續競爭力。

此外，志聖於 2025 年持續參與 CDP 氣候變遷問卷評比，並獲得 B- 級評等，顯示公司已建立基礎且系統化之氣候管理能力，持續朝向低碳轉型與淨零排放目標邁進。

報導範圍：與個體財務報表的編制範圍一致

面 向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
治 理	A. 治 理 單 位 在 氣 候 相 關 風 險 與 機 會 治 理 的 角 色	本公司以董事會為永續發展相關議題之最高決策單位，於 2025 年成立功能性委員會：「永續發展暨風險管理委員會」，由梁又文總經理擔任委員會召集人暨主席，負責公司永續發展暨風險管理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、社會關懷、環境永續、永續供應鏈、營運與策略風險、財務風險、法遵風險、資安風險、環境風險等 11 個小組，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。
	B. 管 理 階 層 在 氣 候 相 關 風 險 與 機 會 治 理 的 角 色	永續發展暨風險管理委員會針對攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針，同時追蹤執行成效。委員會每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。董事會定期聽取管理階層報告重大議題執行進度，針對管理階層報告內容評估策略可行性或提供其他建議方向，且追蹤執行進度和敦促管理階層評估調整規劃事項。



董事會

董事會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暨風險管理委員會由總經理擔任召集人，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。

永續發展暨風險管理委員會

志聖「永續發展暨風險管理委員會」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、社會關懷、環境永續、永續供應鏈、營運與策略風險、財務風險、法遵風險、資安風險、環境風險等 11 個小組，小組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。委員會每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。董事會定期聽取管理階層報告重大議題執行進度，針對管理階層報告內容評估策略可行性或提供其他建議方向，且追蹤執行進度和敦促管理階層評估調整規劃事項。2025 年召開之 12 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 33%。

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	實體風險	機會
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	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	TCFD 框架指引我們關注以下潛在機會
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污名化。	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。	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。

面相：策略 / IFRS 揭露 報導範圍：與個體財務報表的編制範圍一致

A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會

短期

- 實體風險** 颱風、暴雨或洪水等、立即性極端天氣風險

中期

- 轉型風險** 客戶行為改變
- 實體風險** 颱風、暴雨或洪水等、極端天氣事件
- 市場風險** 利害關係人及客戶對環保 / 低碳要求提升
- 市場機會** 開發或增加低碳產品或服務

長期

- 轉型風險** 低碳商品逐漸取代現有產品和服務
利害關係人及客戶對環保與低碳的要求提升
- 實體風險** 颱風、暴雨或洪水等、極端天氣事件
- 市場風險** 國內外碳費 / 碳稅機制
- 市場機會** 再生能源建置

B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊

風 險 / 機 會 描 述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
	目前	預期	目前	預期
颱風、洪水等 極端天氣事件風險	目前尚未 產生重大影響	颱風、暴雨或洪水可能造成 1. 交通運輸受阻 2. 員工通勤問題	目前尚未 產生重大影響	極端天氣可 能造成原物料供應中斷

風 險 / 機 會 描 述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
	目前	預期	目前	預期
利害關係人及客戶對環保 / 低碳要求提升	目前尚未產生重大影響	1. 客戶減碳需求導致碳權成本上升 2. BAU 導致喪失市場風險	目前尚未產生重大影響	1. 客戶減碳需求導致低碳原物料採購需求上升 2. 低碳或零碳零部件優先策略導致供應商梯隊重組

C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊

風 險 / 機 會 類 別	風 險 描 述	經營模式及資源分配之變動	
		目 前	預 期
實體風險	颱風、暴雨或洪水等 極端天氣事件	使用國家 TCCIP 平台模擬，無據點受到影響	1. 建立應急計畫 2. 購入並規劃備用工作地點 3. 完善遠距工作資安系統建置
實體風險	利害關係人及客戶 對環保 與低碳要求提升	1. 持續進行風險評估管理 2. 針對上述評估結果進行改進 3. 加強利害關係人溝通與環境面鑲揭露透明度	1. 「永續發展暨風險管理委員會」 每季召開小組會議評估市場和法規環境的變化 2. 設立 SBTi 減碳目標：2030 S1&2 減量 42% / 2035 S3 減量 37.5% / 2050 淨零 3. 主動與利害關係人溝通，建立良好的企業互動和信任。
轉型風險	以低碳商品 替代現有產品和服務	1. 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。 2. HSD Oven SHUTTER 升級改造專案： 將原有的「大小爐門 Shutter」全面升級替換為「平面式多層爐 Shutter」，並導入以下關鍵技術改善： 提升抽氣效率：增設移動式抽氣風道，強化設備整體的排氣效能。 爐壓優化管理：透過降低爐壓，大幅減少門板開啟時的熱氣溢散，有效避免系統為了持續補溫而造成的電能浪費。依廠內設備空載所測得數據，節能效率 32.6%。	1. 熱逸散改善措施： • 增設移動式抽氣風道 • 降低爐壓 • 替換 Shutter • 設備改採滑塊與滑軌設計，能獨立維修與更換零組件；取消舊有非耐熱型氣壓缸配置 2. 低碳物件採購
機會	開發或增加 低碳產品或服務	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 2025 年度來自再製產品銷售及再製服務之總收入約為新台幣 12,500 萬元。占個體公司營業額 3-4% 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	1. 採購低碳原物料及零部件以降低排放 2. 持續提升來自再製產品銷售及再製服務之收入至個體公司營業額 10%

公司基於管理氣候相關風險與機會（包括颱風、暴雨或洪水等極端天氣事件、利害關係人及客戶對環保 / 低碳要求提升、國內外碳費 / 碳稅機制造成的財務影響、以低碳商品替代現有產品和服務）的策略，預期其財務績效及現金流量於短期、中期及長期之影響，具體說明如下：

D. 氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響

短期	中期	長期
1. 為預先建立遠距工作之資安韌性，2025 年度針對資訊安全維護投入項目包含： 公司電腦佈署資安防護軟體。 公司電腦佈署防毒軟體。 公司內、外部流量監控軟體。 外部郵件過濾機制。 網路防火牆機制。 資訊系統緊急應變計畫作業不定期演練。 2025 年志聖工業 _ 資安滲透測試演練。 財務影響 共計占個體公司營業額 0.1-0.2% 2. 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。並與客戶合作開發烤箱熱回收改造案，使公司近年增加來自再製產品銷售及再製服務之總收入約 3-4%。 3. 因應巴黎協定及 2050 淨零排放目標 預計以符合 SBTi 減碳目標：2030 RE42 進程逐年上升並平均分配，每年 RE8.4，約占個體公司營業額 0.01-0.02%。預計至 2030 時 RE 支出 327 萬元，占個體公司營業額 0.1%(以 2025 用電量及營業額計)。	1. 預期再生能源占比達 RE75 相關支出增加。 財務影響 占個體公司營業額 0.1-0.2% (以 2025 營業額計) 2. 更換冰水主機及增設變頻器 財務影響 約占個體公司營業額 0-0.01% (以 2025 營業額計) 3. 將舊有汽、柴油公務車輛更換為電動車輛 因應符合 SBTi S1 減碳需求，公司將舊有汽、柴油公務車輛更換為電動車輛，中期內將新增支出。 財務影響 約占個體公司營業額 0.2-0.3% 支出 (以 2025 營業額計)	1. 低碳 / 碳中和設備帶動營收成長 低碳以至於碳中和之半導體設備將大大服務終端標準嚴苛的半導體市場需求，致相關收入增加 5-10%。 財務影響 致相關收入增加 5-10% 2. 節能效益 烤箱設備加設高換氣率節能箱配置及保溫材包覆節電，幫助 C11 減排效益 >25%。

E. 氣候韌性之氣候相關情境分析與評

類型	主要假設	選用情境	評估影響及韌性能力
颱風、洪水等極端天氣事件	本公司預期 5 年內將綠電用電百分比 提 升 至 42% ，中期提 升至 75% ，長期提 升至 100% 。	1. SSP1-2.6 2. SSP5-8.5	1. 評估影響：根據情境分析的結果，本公司在極高排放量情境（SSP5-8.5）下，就中期及長期而言有輕微至普通不等的間接性實體風險；在低排放量情境（SSP1-2.6）下，本公司長期而言無立即性實質風險。 2. 韌性能力： (1) 志聖已發展「熱回收節能設備」並完成 ISO 14067。在 SSP1-2.6 之下，這種技術能力是公司的核心韌性，讓志聖能比同業更快適應客戶的低碳採購標準。 (2) 已導入 ISO 50001 並建立 EMS 監控系統。這在 SSP5-8.5 能源價格波動或供應不穩時，能比同業減少電力成本支出。
國內外碳費 / 碳稅機 制造成的財務影響		2050 年淨零排放情境（NZE）	1. 評估影響：根據情境分析的結果，本公司在 2050 年淨零排放情境（NZE）下，不論短期、中期或長期均很可能發生徵收碳費之風險；客戶對環保 / 低碳要求提升則可能被強制要求 100% 使用再生能源，優先採購具備低碳認證的設備。 2. 韌性能力：志聖已發展「熱回收節能設備」。並於先進封裝 3 主力機台 & 傳統封裝 1 主力機台進行碳足跡盤查，並取得意見聲明書。
利害關係人及客戶對環 保 / 低碳要求提升			
以低碳商品替代現有產 品和服務			

3.2.3 氣候風險與機會評估

GRI 201-2

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。

分析摘要

本公司依 TNFD 建議架構進行「LEAP」四步驟分析：

1. Locate（定位）

盤點本公司營運據點並以 台灣生物多樣性網絡（Taiwan Biodiversity Network，TBN）、世界資源研究所（WRI）的水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas）等資料，識別自然風險。
2. Evaluate（鑑別）

透過 ENCORE 了解所在產業之依賴關係與影響，並納入公司實際營運情況解讀。
3. Assess（評估）

識別缺水、生物多樣性衝擊等實體與轉型風險。
4. Prepare（準備）

制定分年度行動計畫與目標。

年度執行
作為與成效

本年度依政策與 TNFD 分析，推動下列自然保育行動，並揭露具體成效：

1. 「林口產業園區綠美化認養行道樹計畫」

認養 5 棵行道樹，每棵樹每年平均可減碳約 12 公斤，共計減少碳當量 60 公斤，並提供鳥類等生物棲地。
2. 支持山麻雀保育

，採購推動友善用藥的「生毛樹 19 號柑仔店」的水洗紅波旁濾掛咖啡禮盒。

整體成果與
後續計畫

已完成 TNFD 四構面（治理、策略、風險管理、指標與目標）初始建置。

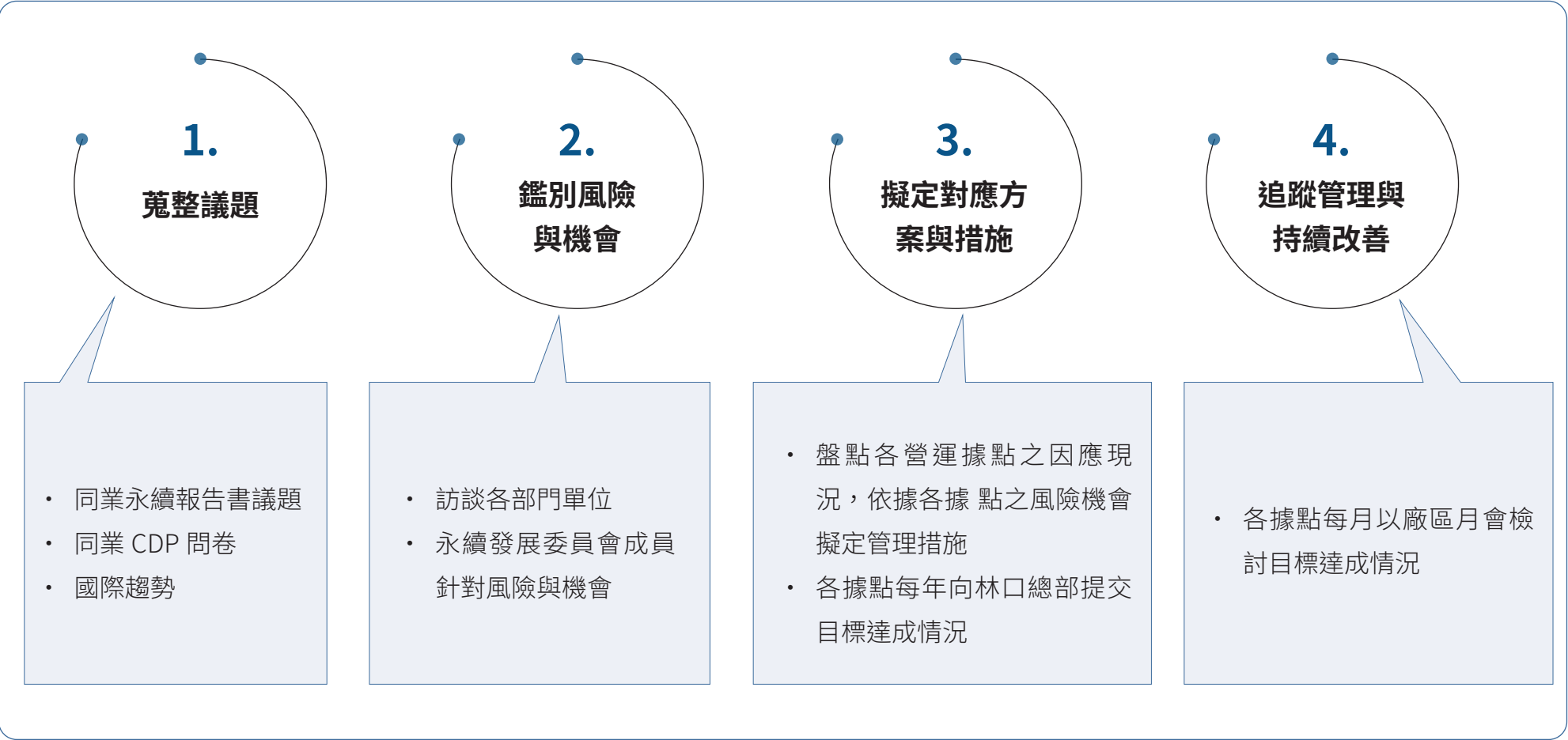
1. 預計重新建立雨水回收系統

，用於灌溉廠區的綠籬，於 2030 年達成「短期內減少 5% 用水量」目標。
2. 預計與台大實驗林合作

，植樹取得森林碳匯。

3.2.4 氣候風險與機會鑑別

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

3.2.5 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	極端氣候事件嚴重性和頻率增加 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： ■ 營運成本提高 ■ 勞動力管理和規劃支出增加 ■ 交期延誤之庫存成本支出 ■ 營業收入減少 ■ 保費或運費提高，位處「高風險」地區的資產難以投保
----------------------	--	--

中長期
重大氣候風險與機會

(1) 國內外碳費 / 碳稅機制造成的財務影響

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。

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：

■ 達到門檻的企業將需繳納碳費

■ 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

■ 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

本公司依循 GHGP 方法學進行組織型溫室氣體盤查，結果顯示，本公司之產品

於客戶端之使用 (C11) 佔範疇三之排放約 4 成有餘，為亟待控管之排放熱點。

2025 年起，本公司導入內部定價機制，應用於再

生電力採購，同時鼓勵研發單位進行低碳創新。

本公司內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP)：

本公司內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 係以綠電替代成本作為價格制定基礎，反映企業未來低碳轉型及能源替代之實際成本。內部碳價格之計算係以每度綠電採購成本新台幣 6 元為基礎，並結合國家公告之電力生命週期碳排放係數進行換算。依現行每度電全生命週期碳排放係數 0.59 公斤 CO₂e 計算，每公噸 CO₂e 約相當於 1,694.92 度用電量（1,000 ÷ 0.59），再乘以每度綠電成本 6 元，據以推算每公噸 CO₂e 之內部碳價格為新台幣 10,169.5 元。未來本公司將隨主管機關更新電力生命週期碳排放係數，滾動調整內部碳定價機制，以確保碳成本評估之合理性、即時性及管理有效性。

本公司將內部碳定價機制導入產品研發與營運管理，作為減碳投資、成本管理及績效考核之重要依據。各機台依其總耗電量乘以電力生命週期碳排放係數，計算其總碳排放量（公噸），再乘以內部碳價格計算總內部碳代價；並依各機台成本占總成本比例，分攤

至各機台對應之碳成本責任，以強化產品碳排管理及成本內部化機制。

此外，本公司設定機台於客戶端使用階段（C11）之生命週期碳排放減量目標為年減 4%，作為產品節能設計與低碳技術優化之管理目標。若各機台未達減量目標，則依未達成比例將分配之內部碳代價量化為該單位營運成本，並連動影響績效獎金，以具體強化各單位減碳執行力，推動產品生命週期碳排放持續改善，降低未來氣候變遷對公司財務與營運之潛在影響。

例如，當公司機台總耗電量為 10,000 度時，換算總碳排放量為 5.9 公噸 CO₂e，乘以內部碳定價後，總內部碳代價約為新台幣 60,000 元；若 A 機台成本占總成本 1%，則應分配碳代價為 600 元。若 A 機台未達年減 4% 之 C11 減量目標，則該筆碳代價將依未達比例計入該技術團隊之營運成本，作為績效管理依據。

(2) 低碳商品逐漸取代現有產品和服務

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。

(3) 利害關係人及客戶對環保與低碳的要求提升

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。

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

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。

報導範圍：與個體財務報表的編制範圍一致

面相	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措																										
風險管理	辨認、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程 為使公司掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續經營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。步驟為： (1) 蒐整議題 ➤ (2) 鑑別風險與機會 ➤ (3) 擬定對應方案與措施 ➤ (4) 追蹤管理與持續改善 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。																											
	發生機率 <table border="1"><caption>氣候相關風險與機會評估數據 (估計值)</caption><thead><tr><th>風險/機會</th><th>發生機率</th><th>影響程度</th></tr></thead><tbody><tr><td>R1</td><td>47.0</td><td>50.0</td></tr><tr><td>R2</td><td>35.0</td><td>35.0</td></tr><tr><td>R3</td><td>52.0</td><td>44.0</td></tr><tr><td>R4</td><td>45.0</td><td>43.0</td></tr><tr><td>R5</td><td>59.0</td><td>57.0</td></tr><tr><td>R6</td><td>56.0</td><td>59.0</td></tr><tr><td>R7</td><td>58.0</td><td>61.0</td></tr><tr><td>R8</td><td>42.0</td><td>52.0</td></tr></tbody></table> 影響程度	風險/機會	發生機率	影響程度	R1	47.0	50.0	R2	35.0	35.0	R3	52.0	44.0	R4	45.0	43.0	R5	59.0	57.0	R6	56.0	59.0	R7	58.0	61.0	R8	42.0	52.0
風險/機會	發生機率	影響程度																										
R1	47.0	50.0																										
R2	35.0	35.0																										
R3	52.0	44.0																										
R4	45.0	43.0																										
R5	59.0	57.0																										
R6	56.0	59.0																										
R7	58.0	61.0																										
R8	42.0	52.0																										

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。

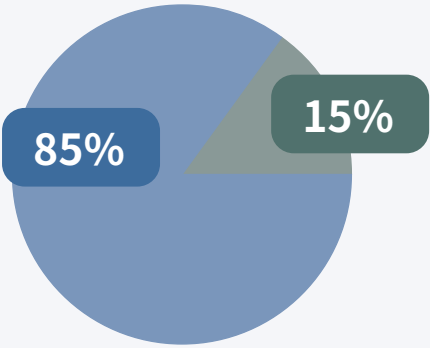
機會目標

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 客戶碳足跡需求導向產品設計	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 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 設備 IoT 連網與能源追蹤功能	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 節能效益行銷與品牌提升專案碳減量績效化	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。每年公開客戶 節能成功案例，建立品牌綠色價值主張 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。

報導範圍：與個體財務報表的編制範圍一致

	面相	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
指標和目標		A. 與跨行業指標類別攸關之資訊 (氣候相關指標) — (1) 溫室氣體 有關之氣候相關指標	本公司溫室氣體排放係依 GHG Protocol 規定之方法計算，採用營運控制法以計算集團母子公司之排放量，惟於本報告書中以本公司個體排放作為氣候風險計算基準。 本公司個體於民國 114 年度之報導期間所產生之範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體排放量如下： 範疇一 1,072.4652 tCO₂e 範疇二 3,214.6981 tCO₂e 範疇三 1,783,486.1817 tCO₂e
		A. 與跨行業指標類別攸關之資訊 (氣候相關指標) — (2) 薪酬	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。 營運績效：85% 公司財務績效表現：如 營收、獲利、股東權益、股東權益報酬率等  85%15% 永續指標：15% - 淨零減碳 (4%) - 永續責任採購 (2%) - 職業安全衛生 (4%) - 節能產品 (3%) - 資訊安全 (2%)

	面相	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措					
指標和目標	B. 行業基礎指標之資訊	包括本公司在「工業機械與物品」業的特定經營模式、活動與其他共同特性有關之行業基礎指標。						
		策略性目標	主題	指標				
				指標	種類	衡量單位	代碼	數額 / 敘述
		年碳中和	管理	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	RT-IG-130a.1	(1) 14,044.27 GJ (2) 100% (3) 0%
		不適用	燃料經濟性 與使用階段 之排放	中型與重型車輛之銷售 加權燃料效率	量化	每 100 噸公里公升	RT-IG-410a.1	不適用（本公司無銷售 相關產品）
				非道路設備之銷售加權 燃料效率	量化	每小時公升	RT-IG-410a.2	
				固定式發電機之銷售加 權燃料效率	量化	每公升千焦耳	RT-IG-410a.3	
				(a) 船用柴油引擎 (b) 鐵路機車柴油引擎 (c) 道路中型及重型引擎 (d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (Nox) (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加 權排放量	量化	每公升千焦耳	RT-IG-410a.3	
		C. 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊 (氣候相關目標)	志聖工業股份有限公司訂定之長期策略性目標為「2050 碳中和」，並下設具體細項目標與指標。永續發展暨風險管理委員會及永續小組定期以季度召開績效評估會議，監督目標之進展，以逐步達成所訂定之策略性目標。					
			本公司響應 SBTi、碳揭露專案（CDP）與氣候相關財務揭露（TCFD）等倡議內容，以及 SBTi 2050 年淨零之相關目標，參考 IPCC 提出之氣候模型與減排路徑及國際能源署（IEA）的淨零排放情境，宣示及承諾 2050 年實現碳中和，俾降低氣候風險之暴露、減少未來碳權費用支出，並提升公司韌性與永續競爭力。					
	志聖工業股份有限公司之排放減量目標之設定及方法論係遵循 SBTi 倡議規範。							
	本公司支持 SBTi 減量目標，並據此制定絕對目標：							
	至 2030 年，本公司將減少以 2024 為基準年之範疇一 42% 溫室氣體排放量、減少以 2024 為基準年之範疇二 42% 溫室氣體排放。							
	2024 年基準年之範疇 1 與範疇 2 溫室氣體總排放量分別為 718.0464 tCO2e 與 1,560.1893 tCO2e，最後於 2050 年達成碳中和之願景。							
	於 2030 年之減量目標預計透過導入 ISO 50001，建立了『EMS 監控系統』之能源監控指標（監測、能耗可視化、異常告警），據以規劃出設備改善計畫（變頻、空壓系統整合、空調優化、照明汰換），每年約可節能 10%–25%/ 年，逐步達成							

自然碳匯

本公司計畫與國立臺灣大學生物資源暨農學院附設農業試驗場合作，針對位於南投縣仁愛鄉的台大山地實驗農場（梅峰農場）進行植樹造林之碳匯計畫。以強化林地之碳吸存功能，同時呼應「臺灣 2050 淨零轉型自然碳匯關鍵戰略行動計畫」中「森林 1-1：辦理國、公、私有土地新植造林工作，以提升森林覆蓋面積及碳匯量」、「森林 1-2：結合流域治理工程，多元合作擴大植樹面積」之政策方向。

雙方合作計畫預計於 2027 年啟動，並該認養造林計畫預計以 20 年期展開，至 2047 年結束，以接近「臺灣 2050 淨零轉型自然碳匯關鍵戰略行動計畫」之戰略時程。

初步預計認養 10 公頃林地，每公頃林地約種植 2,000 株，每株樹木固碳量以 10KG/ 年估算，每年固碳量可達 300 tCO₂e，計畫期間預計固碳量達 6000 tCO₂e。且樹木生之固碳效率於樹齡 10-20 年間達到頂峰，故本公司造林固碳計畫之效益理應逐年提升，並優於預計之 6000 tCO₂e 固碳量。本公司亦自 2022 年起至 2028 年，參與「林口產業園區綠美化認養行道樹計畫」認養 5 棵行道樹，每棵樹每年平均可減碳約 12 公斤，共計減少碳當量 60 公斤。



3.3 能源與溫室氣體管理

為響應政府淨零減碳政策及減緩全球暖化對生態環境之影響，志聖具體採取行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極回應客戶與利害關係人對減碳之關心，持續推動能源與溫室氣體管理措施。為建立完善之基礎，志聖除持續推動能源管理制度外，並定期執行溫室氣體盤查作業。

志聖自 2022 年起依據 ISO 14064-1 建立溫室氣體管理基礎，並自 2023 年起改採 GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書）執行溫室氣體盤查作業，以符合國際溫室氣體管理趨勢及永續揭露要求，並於今年取得第三方查證聲明書。透過系統化盤查與數據分析，掌握各類溫室氣體排放來源與排放熱點，作為節能減碳及淨零轉型策略規劃的重要依據，並持续提升溫室氣體數據品質及管理績效。

3.3.1 能源使用概況 GRI 302-1、GRI 302-3、永續揭露指標編號一

志聖能源使用主要來自外購電力、汽油及柴油，用於辦公室用電、製程設備組裝生產、空調系統、照明設備及其他公用設備運轉等用途，其中汽油及柴油主要供公務車及柴油發電機使用。

2025 年志聖能源總消耗量為 19,329.8 千兆焦耳（GJ），其中外購電力消耗量為 14,010.53 千兆焦耳（GJ），占總能源消耗 72.5%；汽油及柴油消耗量為 5,314.29 千兆焦耳（GJ），占總能源消耗 27.5%。

為有效降低能源使用及溫室氣體排放，志聖於 2025 年取得 ISO 50001 能源管理系統認證，透過能源績效監測與管理機制，持續推動空調系統優化、高效率設備汰換、照明節能改善及能源使用數據分析等措施，以提升能源使用效率。

此外，2025 年溫室氣體盤查已改依 GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書）執行，藉由能源使用數據與溫室氣體排放量之連結分析，掌握主要能源耗用及排放熱點，作為節能減碳策略規劃的重要依據，持續遵循 SBTi 範疇一、二（能源使用）2030 減排 42% 之目標，並預期每年節能 10%。

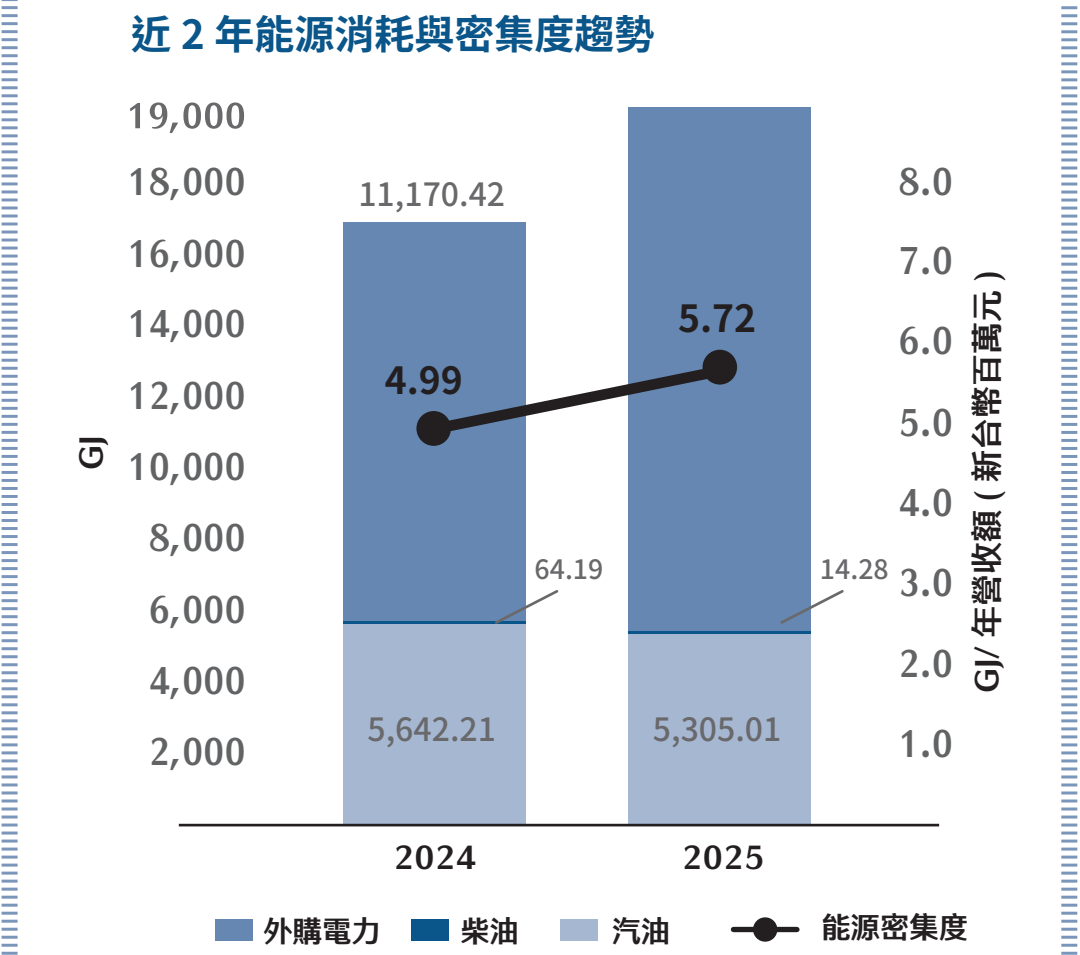
未來志聖將持續追蹤各項能源使用績效，推動節能改善專案及低碳技術導入，提升能源使用效率，降低營運過程之能源消耗與溫室氣體排放，朝企業永續發展及淨零排放目標邁進。

項目 ^{註 1}	據點	2024	2025
汽油 (GJ)(A) ^{註 2}	台北廠 + 林口總部	2010.26	1886.73
	台中廠	3631.95	3418.28
柴油 (GJ) (B)	台北廠 + 林口總部	46.13	9.28
	台中廠	18.06	5.00
外購電力 (GJ) (C)	林口總部	761.15	1153.87
	台北廠	2445.36	1873.68
	台中廠	7963.91	10982.98
再生能源 (GJ) (C)	林口總部	0	0
	台北廠	0	0
	台中廠	0	0
總能源消耗量 (GJ)(A+B+C)		16876.82	19323.86
再生能源百分比 (%) (D/A+B+C+D)		0%	0%
能源密集度 (GJ/ 新台幣百萬元) ^{註 3}		4.99	5.72

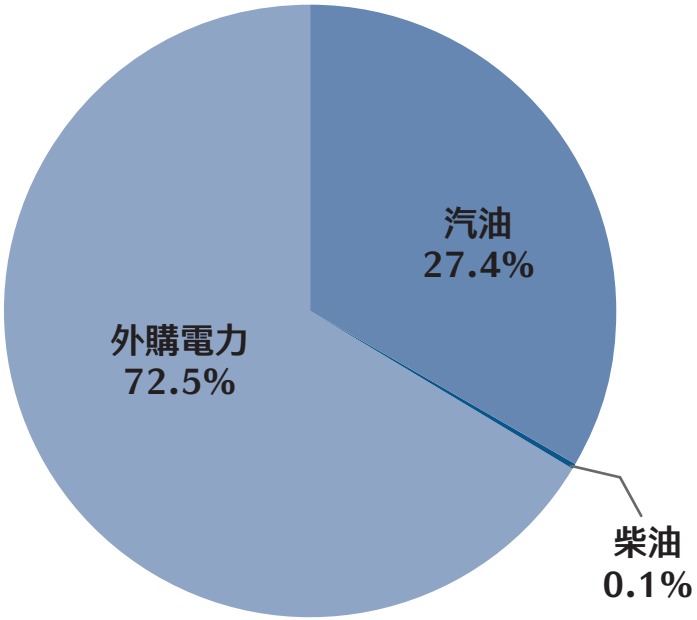
註 1: 汽油熱值 =7,586kcal/L、柴油熱值 =8,636kcal/L、電力熱值 =860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註 2: GJ：千兆焦耳；1kcal=4.184*10⁻⁶GL

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。



2025 年能源使用占比



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

志聖自 2023 年起改依據 GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書）執行溫室氣體盤查作業，藉由系統化盤點組織營運活動所產生之溫室氣體排放量，建立完整之溫室氣體管理制度，作為減碳策略規劃與績效管理的重要依據。

2025 年取得第三方查證聲明書，集團溫室氣體排放總量為 1,787,773.3449 公噸 CO₂e，其中範疇一（直接排放）為 1,072.4652 公噸 CO₂e，占總排放量 0.06%；範疇二（能源間接排放）為 3,214.6981 公噸 CO₂e，占總排放量 0.18%；範疇三（其他間接排放）為 1,783,486.1817 公噸 CO₂e，占總排放量 99.76%，顯示供應鏈及價值鏈相關活動為集團主要溫室氣體排放來源。

範疇一排放主要來自公務車燃油使用、冷媒逸散及其他燃燒排放源；範疇二排放主要來自各廠區及辦公場所之外購電力使用；範疇三則涵蓋採購商品與服務、上游運輸配送、廢棄物處理、商務旅行及員工通勤等價值鏈相關排放。

依溫室氣體種類分析，2025 年排放以二氧化碳（CO₂）為主，排放量 1,787,197.6367 公噸 CO₂e，占總排放量 99.97%；其次為氫氟碳化物（HFCs）356.7079 公噸 CO₂e，占 0.02%；甲烷（CH₄）186.3005 公噸 CO₂e，占 0.01%；氧化亞氮（N₂O）32.6998 公噸 CO₂e，占 0.00%。

為持續降低溫室氣體排放，志聖於 2025 年取得 ISO 50001 能源管理系統認證，透過能源績效管理、空調冰水系統優化、高效率設備汰換、照明節能改善及能源監測分析等措施，持續提升能源使用效率與降低能源耗用。同時結合 GHG Protocol 盤查結果，定期檢討排放熱點及減碳成效，作為未來推動節能減碳與淨零轉型的重要依據。

未來將持續依據 GHG Protocol 盤查架構，強化供應鏈碳管理、提升能源使用效率、推動低碳設備導入及綠色採購措施，逐步降低範疇一、範疇二及範疇三排放量，朝企業永續發展與淨零排放目標邁進。



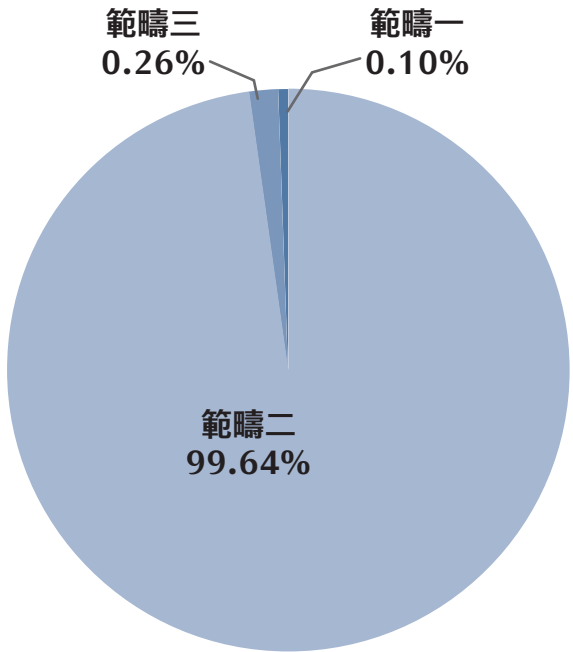
GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書）第三方查證聲明書

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

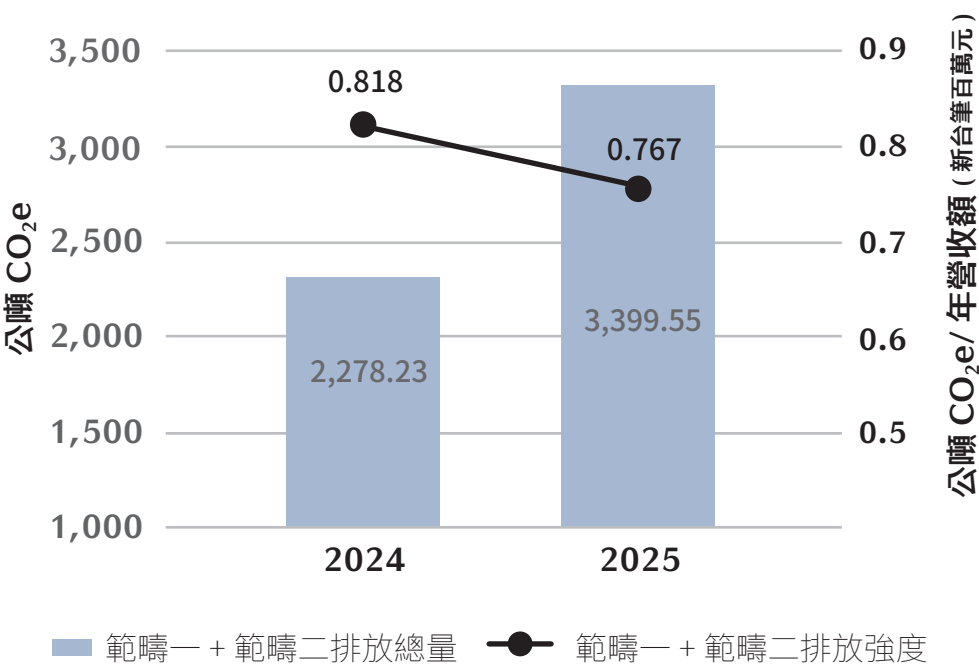
項目	據點	2024	2025
範疇一 (公噸 CO ₂ e)	林口總部	256.6890	259.8188
	台北廠	170.5220	156.1914
	台中廠	290.8354	340.5518
範疇一小計 (公噸 CO ₂ e)		718.0464	756.562
範疇二 (公噸 CO ₂ e)	林口總部	194.4010	174.3327
	台北廠	316.6936	242.6555
	台中廠	1,049.0947	1,422.3811
範疇二小計 (公噸 CO ₂ e)		1,560.1893	1839.3693
範疇三 (公噸 CO ₂ e)	林口總部	434,828.8201	702,665.9773
	台北廠	560.1268	2,782.0938
	台中廠	4,530.9886	6,922.7991
範疇三小計 (公噸 CO ₂ e)		439,919.936	712,370.87
溫室氣體排放合計 (公噸 CO ₂ e)		422,198.171	714,966.802
溫室氣體排放強度 (範疇一 + 範疇二) (公噸 CO ₂ e / 新台幣百萬元)		0.818	0.767

註 1: 2025 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 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、六氟化硫 (SF₆) 共計 5 種溫室氣體。
註 3: 排放強度 = (範疇一 + 範疇二排放公噸 CO₂e) / 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。
註 4: 範疇三盤查範疇涵蓋 採購的產品與服務、資本財、燃料與能源相關活動、上游運輸與配送、營運過程產生的廢棄物、商務旅行、員工通勤、上游資產租賃、下游運輸與配送、銷售產品與服務的使用、銷售產品與服務的生命終期處理。並因計算方法學特性，銷售產品與服務的生命終期處理之數據涵蓋全集團。
註 5: 本表所示 2024 年溫室氣體排放量與 2024 年永續報告書所揭露數字不一致，係因 2025 年溫室氣體排放量依據 GHG Protocol 進行並獲得第三方查證聲明，為使數據有可比性，故一致方法論，導致呈現有所出入。

2025 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



3.3.3 節能減碳措施

GRI 302-4、GRI 302-5、GRI 305-5

Disclosure: 302-4

志聖工業為提升能源使用效率與降低碳排放，於 2025 年持續推動 ISO 50001 能源管理系統導入作業，建立能源管理制度與持續改善機制。公司透過智慧電表及能源監控系統，掌握各廠區高耗能設備運轉情形，並持續進行能源效率改善。



冰水主機
能源效率優化



空壓系統
節能控制



高效率
設備導入



LED 照明
全面汰換

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，2025 年約減少 24.36 GJ 使用，相當於減少碳排約 3.34 公噸 CO2e。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。

ISO 50001 能源管理系統導入

2025 年底導入 ISO 50001 能源管理系統後，經完成能源審查，辨識高耗能設備（如：烤箱、空壓機等）並進行能源績效指標（EnPIs）設置，實施改善措施如導入變頻控制系統改善馬達運轉效率、空壓機系統升級並減少漏氣點、設備使用離峰管理與排程最適化等，經亞瑞仕國際驗證股份有限公司驗證取得證書，有效期間為 2025 年 12 月 14 日至 2028 年 12 月 13 日，以透過能源有效的使用提升貫徹綠色營運政策之落實。

預估 2026 年節能與 2025 年相比，節電達 21.8 萬度，約減少能源消耗 GJ，相當於節省 108 噸二氧化碳當量。

據點	節能行動方案說明	節能量 (GJ) 註1	減碳量 (tCO ₂ e) 註2
台中廠	2025 陸續汰換廠區照明燈具 112WT5 白光燈組為 56WT8LED 燈組（計 96 組）。	21289kwh/ 年	21289*0.466/1000 =9.9206
	廠區製造現場天井燈（計有 70 盞 150W LED 燈）更換為 120W LED 燈	8316kwh/ 年	8316*0.466/1000 =3.8752
2025 年合計節能減碳量		29605 kwh/ 年	13.795

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 114 年度電力排碳係數 0.466 公斤 CO2e。

用電管理最佳化

2025 年度本公司尚未使用太陽能、風力發電、再生能源憑證（T-REC）或其他再生能源來源，因此再生能源使用量為 0 GJ，再生能源使用占總能源使用量比例為 0%。雖目前尚未導入再生能源使用，但為因應全球淨零排放趨勢及降低營運過程對環境之衝擊，本公司已將再生能源導入納入中長期規劃方向，未來將持續評估下列措施之可行性：

- 評估新廠房屋頂設置太陽光電發電系統，提升自發自用綠電比例。
- 研議採購再生能源憑證（T-REC）或綠電轉供方案，以降低範疇二溫室氣體排放量。
- 結合 ISO 50001 能源管理系統及未來導入 ISO 46001 水資源管理系統，持續提升能源與資源使用效率。
- 配合政府 2050 淨零排放政策，逐步規劃再生能源使用目標與執行路徑。

未來本公司將持續關注再生能源市場發展及相關政策措施，適時評估導入再生能源之可行性，並逐步提升再生能源使用比例，以降低碳排放及實踐企業永續發展承諾。

智能建築

有關位於林口區文化二路的志聖總部 14 樓，為研發及營業中心辦公區，已結合環保建材、智能環控、綠植構築等，創造出健康、節能及環保的情境空間，另後續規畫台中二廠及位於水湳經貿園區的研發中心做為未來志聖廠區的示範場域。

廠區出勤交通工具油電化

2025 年，本公司公務車共計 61 部，主要為汽油車型。為落實減碳政策並強化範疇一（移動式排放源）溫室氣體管理，本年度已完成 16 部車輛汰換為油電混合車。依據評估，油電車較傳統汽油車可降低約 39% 碳排放，帶動 2025 年公務車總排放量降至 552.5079 tCO2e，較 2024 年減少 274.8404 tCO2e。未來，本公司將持續推動車輛低碳化及使用效率提升，並持續替換汽油車為油電車等方案，以逐步邁向低碳運輸與淨零排放目標。



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之廢棄物以一般事業廢棄物為主，均依據廢棄物種類及特性進行分類、貯存及清除處理，並依法執行事業廢棄物申報作業及相關紀錄留存，以確保廢棄物管理符合政府法規要求。為降低營運活動對環境之衝擊，志聖持續依循 ISO 14001 環境管理系統推動廢棄物管理，秉持「源頭減量」、「資源回收」及「循環再利用」三大管理原則，持續推動各項減廢措施與資源循環作業。

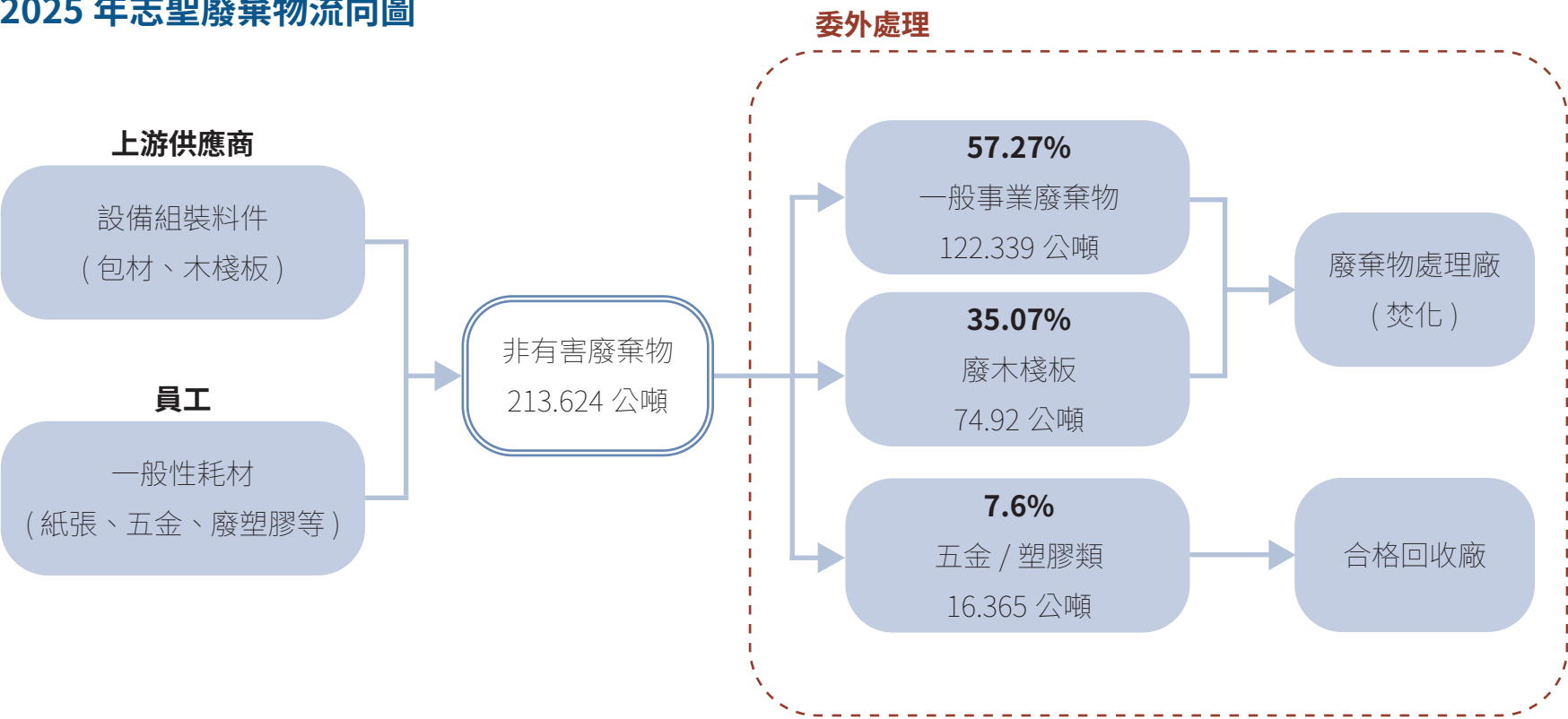
於各營運據點，志聖持續宣導垃圾分類、資源回收及廢棄物減量觀念，推動紙類回收再利用、包材重複使用及耗材減量等措施，以降低廢棄物產生量。同時，於產品設計及製造階段，優先選用對環境衝擊較低、可回收或易處理之材料，並持續評估包裝減量及材料替代方案，以降低資源耗用及環境負荷。

2025 年，因中國子公司設備回台組裝數量增加，相關包裝膜、塑膠套及木質包材使用量提升，使年度廢棄物總量較 2024 年增加。然而，公司持續推動木棧板回收再利用及包材減量措施，提升資源循環效率，並持續優化廢棄物分類管理机制。

為確實掌握廢棄物流向及善盡管理責任，志聖均委託政府主管機關核可之合格清除處理廠商進行廢棄物清運及處理，並由環安衛單位定期執行廢棄物處理廠商管理與稽核作業，以確認廢棄物最終處理方式符合相關法規及合約要求。

此外，志聖每半年針對廢棄物處理廠商進行現地稽核，檢視其處理流程、環境管理及合法操作情形。2025 年共完成 4 家廢棄物處理廠商現地稽核，稽核結果均符合相關規範，未發現重大違規情形。

2025 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	・ 廢棄物管理機制：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 ・ 資源循環政策：落實資源回收機制，並訂定廢木棧板使用減少 5%，資源回收率達 10%。
價值鏈下游－廢棄物處理	・ 依據廢棄物三聯單進行每月填報紀錄 ・ 針對廢棄物處理商進行現地稽核

3.4.2 廢棄物的產生

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。2025 年本公司廢棄物總產生量為 218.20 公噸，較 2024 年增加 29%，回收率為 7.4%。回收率成長幅度有限，主要係部分事業廢棄物（如裝箱用塑膠套及包裝膜）受限於材質特性及回收再利用技術，目前尚無適當處理途徑。未來本公司將持續推動源頭減量、替代材料導入及回收技術評估，以提升整體資源使用效率並降低環境衝擊。

廢棄物 種類	廢棄物細項	據點	處理方式	廢棄物處理量 (噸)	
				2024 年	2025 年
非有害 廢棄物	資源回收	林口總部	—	—	—
		台北廠	回收	4.75	2.89
		台中廠 (含南辦)	回收	7.90	13.32
	廢木棧板	林口總部	—	—	—
		台北廠	—	—	—
		台中廠 (含南辦)	焚化 (非能源回收)	67.69	74.92
	一般事業廢棄物	林口總部	焚化 (非能源回收)	0.54	40.15
		台北廠	焚化 (非能源回收)	21.48	17.58
		台中廠 (含南辦)	焚化 (非能源回收)	66.17	69.34
廢棄物總量			168.52	218.20	
回收比率			7.5%	7.4%	

回收比率：資源回收 / (一般事業廢棄物 + 資源回收) * 100%

註：本表所示 2024 年資源回收量、廢棄物焚化（非能源回收）量與 2024 年永續報告書所揭露數字不一致，係因 2025 年經查證發現委外回收業者實將部分資源回收進行焚化（非能源回收）處理，因而依實際情形調整計算分類，導致呈現有所出入。

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。2025 年本公司持續推動供應鏈減廢措施，國內供應商已多能配合以塑膠棧板取代木棧板。惟受營運成長影響，大陸子公司志聖科技輸入國內設備數量增加，帶動運輸用木箱需求上升，致廢棄木棧板清運量較 2024 年增加 7.23 公噸（增幅 5.06%）。為降低廢棄物產生，本公司已建立棧板回收再利用評估機制，針對具再使用價值之標準型木棧板，優先提供予國內供應商重複使用，並持續評估替代材質及優化運輸包裝設計，以提升資源使用效率並減少環境衝擊。

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：

短期目標設定

- **減少廢棄物總量：**在 3 年內將企業廢棄物總量減少 **20%**。
- **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。

預計執行措施

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。

宣傳與教育

措施：通過內部宣傳和培訓活動，提升員工對廢棄物管理的認識，鼓勵積極參與分類和減量。

執行方法：通過內部通訊、培訓課程、工作坊等形式進行宣傳教育。

中期目標設定

- **進一步減少廢棄物總量：**在 5 年內將廢棄物總量**減少 50%**。
- **提高回收利用率：**將回收利用率提高至 **70%**。

預計執行措施

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（綠色採購）

措施：

有關供應商管理政策，2025 年已修訂執行，加強供應商管理，落實永續及綠色採購理念，規劃於 2025 年訂定永續採購政策及供應商管理規定等內部規章。將參考政府機關外部準則對供應商管理之要求，以及標竿同業之實務執行方向，逐步建立、優化供應商管理之流程與審查機制，鼓勵供應商落實企業社會責任、鼓勵供應商與本公司共同促進經濟、環境與社會之永續發展，邁向共好的未來。積極推動綠色採購政策，優先採購具有環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章、碳足跡減量標籤、臺灣木材標章及經認列之國外標章產品，或其他具有再生材質、可回收、低污染等相關條件之綠色產品，以支應各項營運，將環境友善的採購落實到制度中。

與供應商合作，減少包裝廢棄物，推廣可回收或可降解包裝材料的使用。

執行方法：2025 年已修改採購政策，優先選擇使用環保材料的供應商，並與供應商共同制定減廢計劃。

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，委由專業農場執行廚餘回收再利用，以減少。

3.5 水資源管理

3.5.1 水資源風險評估

GRI 303-1

Disclosure: 303-1 、 303-2

穩定且可持續供應之水資源，已成為企業營運與永續發展的重要基礎。台灣雖年平均降雨量充沛，但因地形陡峭、水資源蓄存不易，加上近年受極端氣候影響，降雨分布不均情形日益明顯，使企業面臨潛在缺水風險與供水不穩定挑戰。

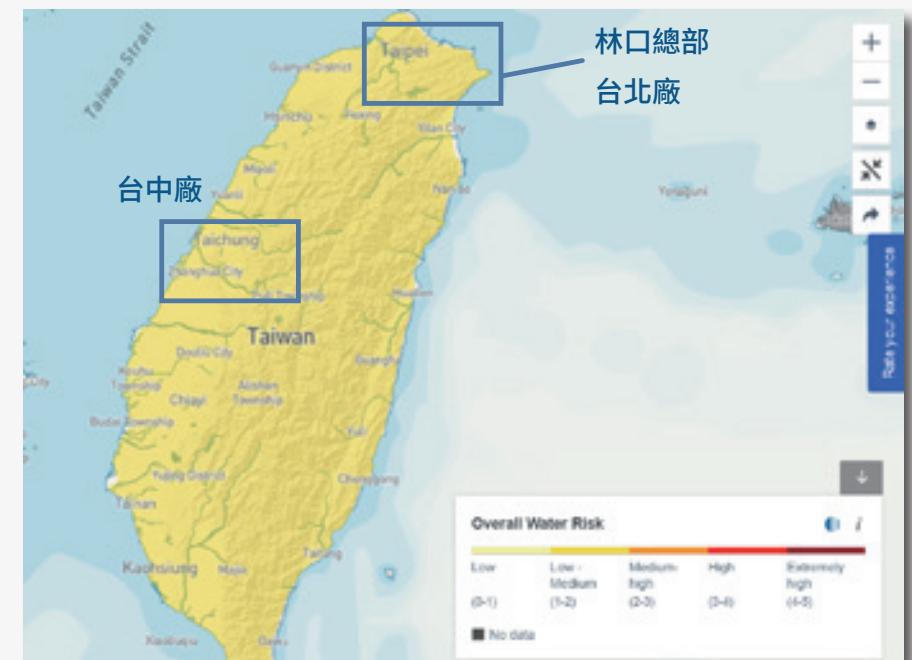
為掌握營運據點之水資源風險情形，志聖持續採用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）所建置之水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas），針對各營運據點進行水風險鑑別與評估。2025 年評估結果顯示，林口總部、台北廠及台中廠皆屬於中低度水風險區域，整體營運尚未面臨高度缺水風險。

志聖主要營運型態以半導體設備組裝與測試為主，非屬高耗水產業，用水主要來自生活用水、空調系統及一般製程使用，整體用水密集度相對較低。然而，面對全球氣候變遷及水資源不確定性增加，志聖仍持續推動各項節水與用水管理措施，以提升水資源使用效率。

2025 年持續透過用水設備巡檢、異常漏水管理、節水宣導及空調冷卻系統用水管理等方式，降低不必要之水資源浪費，並持續朝向提升用水效率及水資源永續利用之目標邁進，以降低營運對環境之影響並提升企業韌性。

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。

3.5.2 取水、耗水與排水

GRI 303-3、GRI 303-4、GRI 303-5、永續揭露指標編號二

Disclosure: 303-1,303-2~303-5、CG-HP-140a.1-1~ CG-HP-140a.1-3、CG-HP-140a.1-5~ CG-HP-140a.1-6、EM-CM-140a.1

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，用水需求不大，多數為民生用水與部分廠務設備用水，2025 年總取水量為 16.3395 百萬公升，較前一年度增加 2.9%，主要為公司員工人數自 420 人增加至 435 人，致生活用水增加。

用水類別	取 / 排水 目的地分類	據點	2024	2025
取水量	自來水取水量	林口總部	0.9722	1.742
		台北廠	4.6271	4.544
		台中廠 (含南辦)	10.2659	10.0535
		取水總量	15.8652	16.3395
排水量 ^{註 3}			2.3760	11.4327
耗水量 ^{註 4}			13.4892	4.9068

註 1: 取水類別皆為淡水 ($\leq 1,000\text{mg/L}$ 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。

3.5.3 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 2 年內實現用水量減少 5% 的目標：

措施	執行方法	執行成效
用水查核與監控 導入 ISO 46001 水資源管理系統配合 ISO 50001 能源管理系統建置，有效監控用水情況，適時發現異常加以改善等。	2026 年導入 ISO 46001 水資源管理系統。	已完成廠區主要用水設備盤點與用水數據彙整作業，並透過日常巡檢及異常追蹤，降低設備漏水及不正常用水情形，提升整體用水管理效率，作為後續導入 ISO 46001 之基礎。
雨水回收與再利用 運用原有雨水回收系統，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。	重新規劃管路有效運用雨水槽執行率離灌溉，既可減少自來水用量也以達經濟效益與節水效果。	已完成雨水自動灌溉系統修復與管線改善作業，恢復雨水回收再利用功能，目前可供應廠區綠籬及部分景觀植栽灌溉使用，有效降低自來水消耗量，提升雨水回收使用率及水資源循環效益。
環境保育理念推廣 與政府機關或民間文教基金會合作，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、淨灘、捐血、文化導覽或藝文活動等，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。	設定每年不定期執行，並將結果與目標進行對比，以確保措施的有效實施。	2025 年度已辦理淨灘活動、捐血活動、60 週年運動會及員工旅遊等多項 ESG 與環境教育相關活動，提升員工及眷屬對環境保護與企業永續之認同感；另透過 TSMC ESG 活動參與及宣導推廣，強化同仁環保意識與社會參與度，持續深化企業永續文化。

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 設備改造與產品提升
- 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

GRI 3-3

重大議題：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。

權責單位

短中長期目標

2025 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，鑑定未來具競爭優勢的技術

1. 產品創新研發經費 3.48 億元，占營業金額 10.28%。
2. 研發人員教育訓練經費 27.5 萬元
3. 國內研究機構、大專院校產學合作經費 593 萬元

行動計畫

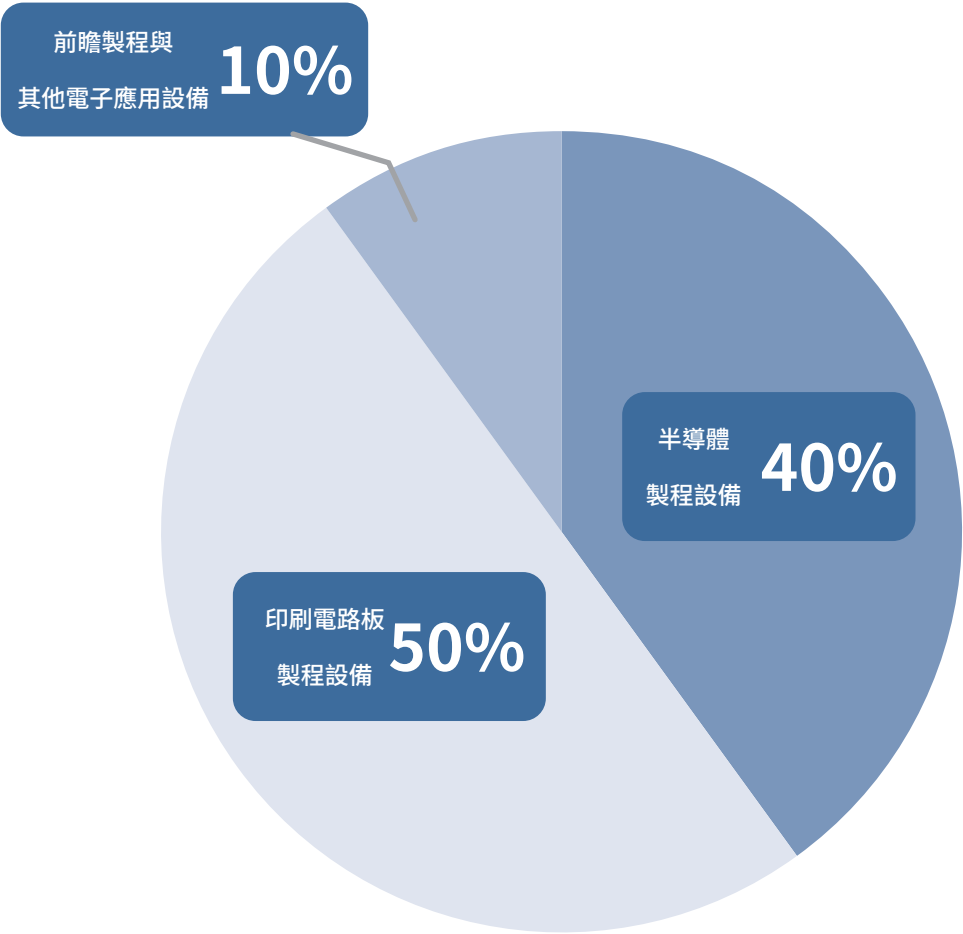
1. 獎勵創新研究：鼓勵全員參與研發，制定 PAC /YSK 提案改善獎勵與專利申請獎勵制度，提供額外獎金以激勵創新。2025 年發放 PAC /YSK 提案改善發出 15.8 萬元獎勵金；專利申請獎勵 19.0 萬元。2025 年合計發出 34.8 萬元。
2. 人員教育訓練：安排創新研發課程，由內部資深同仁及外部專業講師授課，並鼓勵同仁參加外部研討會。
3. 產學合作：台灣大學、清華大學、成功大學、中興大學、台科大、逢甲大學、高科大、高雄師範大學、勤益科大、明志科大等學校長期合作，整合學校研究資源，強化技術實力。
4. 業界技術合作：與國內外研究機構和公司合作開發技術，提升研發設備和內部人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。

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。

2025 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	40%	562
印刷電路板製程設備	50%	435
前瞻製程與其他電子應用設備	10%	703



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。

台灣據點



- 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。

高效能、高節能、高精度

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

智動化與環保永續

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。

技術發展主軸

PCB 核心技術基石

以印刷電路板壓膜製程之核心技術為基礎

半導體先進封裝

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。

PCB 核心技術基石

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。

新興應用

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。

展望

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

4.1.2 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自動化 AI，提供客戶更完整全面的產品及服務。

志聖創新研發策略	
創新激勵計畫	設置獎勵制度，如獎金、獎品或股票，以鼓勵員工提出新點子或創新項目。
研發預算	每年編列專門的資金用於研發活動，包括新產品開發、技術研究和市場調查等。
創新流程管理	建立有效的創新流程管理系統，包括專案管理、風險評估等，以確保創新項目的順利進行。
跨部門合作	鼓勵不同部門之間的合作和知識分享，促進跨職能團隊的形成。
學習與發展	提供培訓和發展機會，幫助員工掌握創新技能和知識，促進創新能力的提升。
知識產權保護	建立知識產權保護制度，確保公司的創新成果得到適當的保護和利用。

志聖創新研發獲獎事蹟

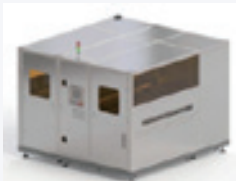
志聖秉持著透過創新研發來滿足不同產業客戶多樣化的需求，藉由內部研發人員不間斷的投入研發，並與外部產學合作進行交流，在過去的十年中，我們以優越的品質和創新技術贏得了國內外廠商的認可。2023 年榮獲「優良供應商卓越表現獎（Excellent Performance Award）」；2024 年獲頒「Spare Part – Outstanding Improvement」獎項；2025 年再度榮獲「優良供應商卓越表現獎」這代表志聖近年由全球印刷電路板（PCB）產業壓膜、烤箱設備，轉型至半導體高階製程設備的成功轉型。

獲獎時間	獲獎名稱	說明
2025 年	榮獲 2025 年台積公司優良供應商卓越表現獎	卓越量產支援獎
2024 年	榮獲 2024 年台積公司 Spare Part 獎項	Outstanding Improvement 獎
2023 年	榮獲 2023 年台積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
	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
2019 年	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 - 自動化熱板多層爐



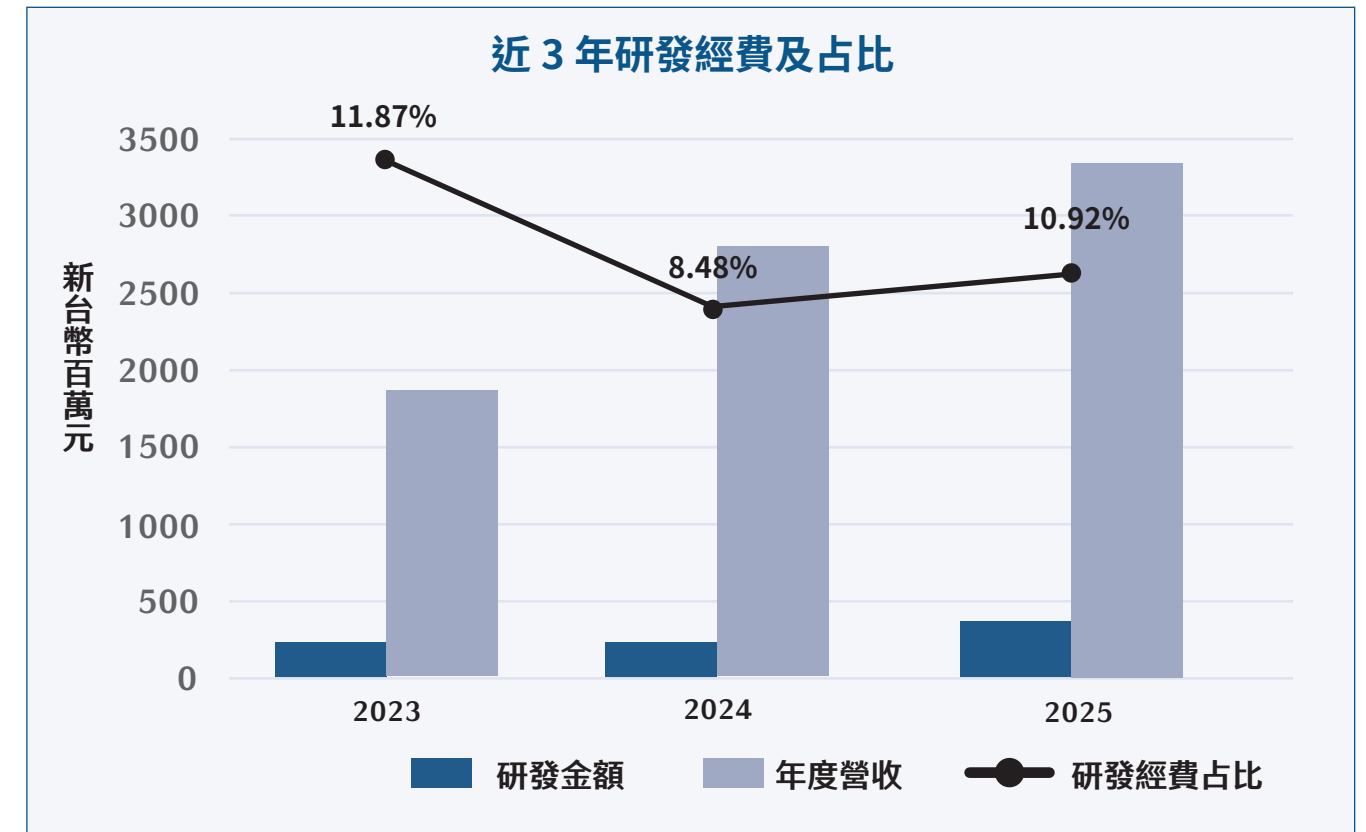
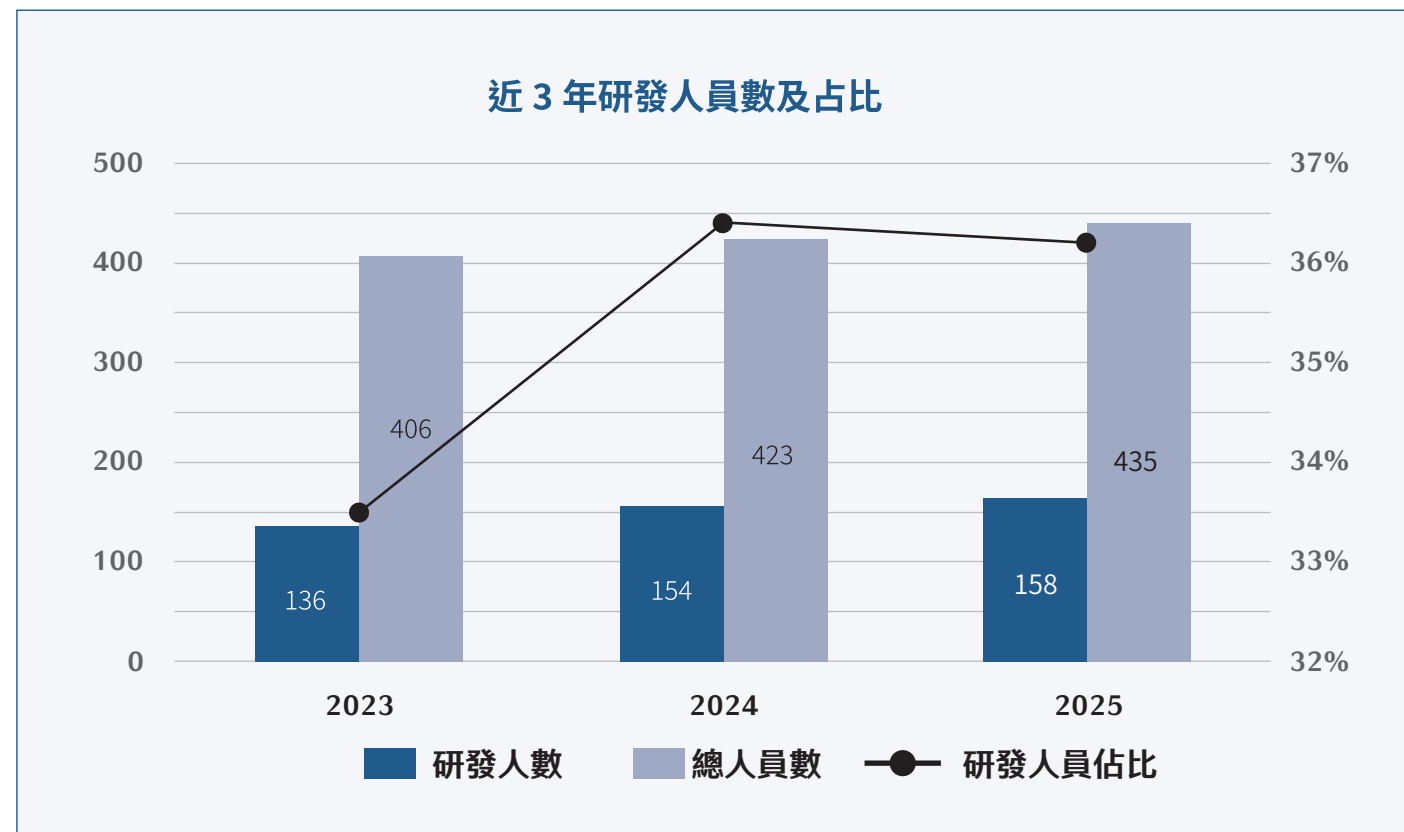
4.1.3 技術創新具體成果

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
	2025	RDL 製程設備 (for CoWoS)	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 SoW 製程，為 SoW 中的 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。
	2025	Panel Laminator 製程設備 (for CoPoS)	1. 精密滾輪貼合均壓功能設計。 2. 精密滾輪貼合均溫功能設計 3. AOI 視覺檢測管控貼合品質 4. 自動換膜提升整體生產效率	此設備適用於 CoPoS（Chip on Panel on Substrate）製程之自動化先進封裝設備。透過精密滾輪貼合機構設計與溫度、壓力均勻控制技術之整合，以提升面板級封裝製程之貼合品質與製程穩定度，進而有效提升產品良率與整體生產效率。
	2025	複合式 微波電漿光阻去除機	1. 高密度電漿高速蝕刻及高效清洗技術 2. 低損傷電漿技術 (Arcing Free) 3. 適用高翹曲產品，不產生電漿電弧損傷 4. 遠程電漿系統，降低晶圓製程溫度，減少缺陷 5. 12” Wafer 與 Dicing Frame 可自動切換生產 6. 適用於 PLP 310 mm 尺寸 7. 多段製程編譯功能，可編寫預 / 後製程，高製程彈性	此設備用於 CoWoS、CoPoS 與 Fan out 等先進封裝製程，核心價值在高密度且低損傷的低溫電漿設計，在後段封裝高翹曲的產品特徵情況下，依然能夠穩定運行，適用於 RDL 製程段表面改質增進附著力與金屬化、Underfill 上膠前改質提升膠體流量性減少氣泡產生，以及 Debond 後乾式去除殘膠製程，並隨著產品尺寸製程擬出對應方式，可以配合 8” /12” Wafer、Dicing Frame、310 mm Penal 等尺寸，符合高彈性、高效率、低損傷的電漿設備應用，適用於當前先進封裝所有電漿製程需求。
	2025	滾輪壓膜機 (49”)	1. 熱壓滾輪有效區均溫 ±2℃內 2. 熱壓滾輪均壓達 90% 以上 3. 49” 基板寬度 4. 具乾膜更換之輔助架膜機構 5. 乾膜張力自動控制系統	滾輪壓膜機用於 PCB 製程，黃光室影像移轉的乾膜光阻壓合，隨客戶在高產速與拼板方面的需求，設備也往大尺寸發展，對應大板寬基板於壓膜過程，其熱壓滾輪之溫度及壓力均勻性均有更好的表現、減少板面缺陷獲得最佳的良率，同時也因應乾膜重量增加，在更換乾膜方面，設備提供輔助架膜機構，方便操作並符合人因工程，提升安全性；在乾膜張力控制方面，其張力可隨膜徑變化自動調整，使壓膜過程更穩定，且同時設備提供了更加便利與智慧化操作。
	2025	高黏度膠膜撕膜機	1. 採用膠帶撕膜方式，廢膜隨膠帶整捲回收 2. 起膜結構以軸控設計精準起膜 3. 起膜 sensor 檢測，可重複起膜動作 4. 均速撕膜避免因為停頓造成基板上有分膜痕跡產生 5. AOI 殘膜全版面檢測功能	此設備用於撕起高黏度膠膜，可應用於 PI 膠膜、ABF 製程等，結合 AOI 智慧殘膜檢測功能並且可對應各種投收板機或機械手臂擴充應用滿足全自動化的需求。
	2025	32” 厚板真空壓膜設備	1. 有效區均溫 ±3℃內 2. 適用基板尺寸 MAX 24” x32” ，板厚 MAX 6mm 3. 張力自動控制系統 4. 板材尋邊切膜系統	志聖針對 HDI 大尺寸厚板，開發出 32 吋真空壓膜線，解決了傳統滾輪壓膜於選化金 / 線路製程上瓶頸。該設備導入雙模式貼膜技術，搭配設備壓力及溫度製程參數的調控，有效提升填覆品質與製程良率。

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。



註 1：公司於 2024 年起至 2025 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 2023 年之歷史資料。

為完善公司研發人員作業環境與資源，志聖 2025 年共投入研發經費約 3.48 億元，年度研發經費占總營業收入 10.28%，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。

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。
- 2025 年，志聖共舉辦了 38 項研發相關教育訓練、研討會與技術交流會議，參與人次達 489 人，總時數達 1,923 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，還能为產業培育專業人才，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。2025 年，志聖投入產學合作經費約 593 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) 2025 年投入經費
逢甲大學	虛實整合技術提升先進封裝設備之熱品質、節能與預知保養技術開發	本計畫旨在整合熱流、固力及人工智慧三大專業領域，透過跨領域合作以建構高度協作能力的研究團隊，並與志聖工業展開深入合作。研究載具以該公司先進封裝製程中的高溫無氧真空烤箱及壓膜機為對象，聚焦於解決志聖工業半導體製程設備所面臨的能耗過高、熱品質提升與預測、及 AI 預知保養等技術瓶頸。	0	0
逢甲大學	國科會計劃 VHF-CCP 電漿蝕刻製程應用	研發成果：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。 應用：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。	187	63
逢甲大學	ESG 綠能研究計劃 (2022~2026 年)	研發成果：高效節能大面積超高頻電漿蝕刻技術開發。 應用：未來可應用在新型高階電漿蝕刻機，實現節能減碳。 研發成果：用 AI 技術開發薄膜表面瑕疵顯微檢測系統。 應用：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)	研發成果：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。 應用：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。	70	46.7

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。

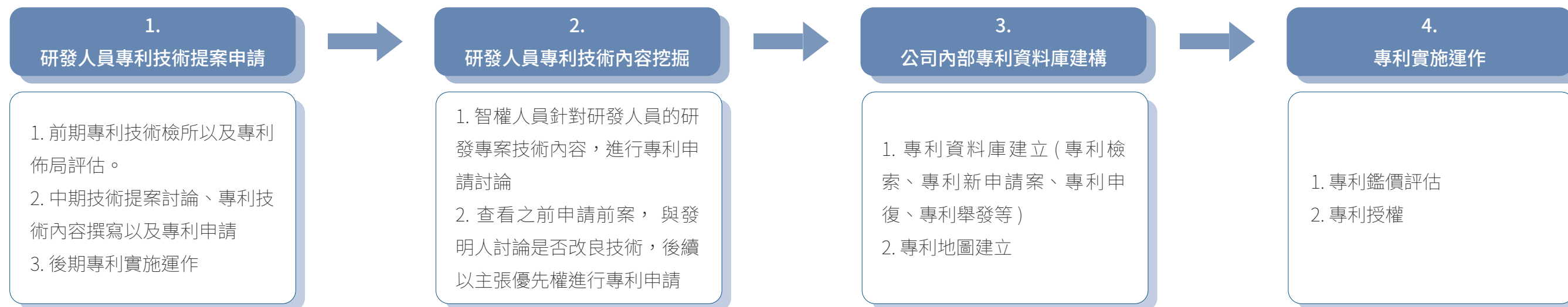


研發專利佈局

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 2025 年底志聖所有核准專利：

台灣發明專利 55 件、台灣新型專利 23 件、台灣設計專利 02 件；大陸發明專利 19 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 140 件。

2025 年核准專利：

發明專利 11 件、新型專利 2 件，共計 13 件。



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

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

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。

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。

2025 年績效

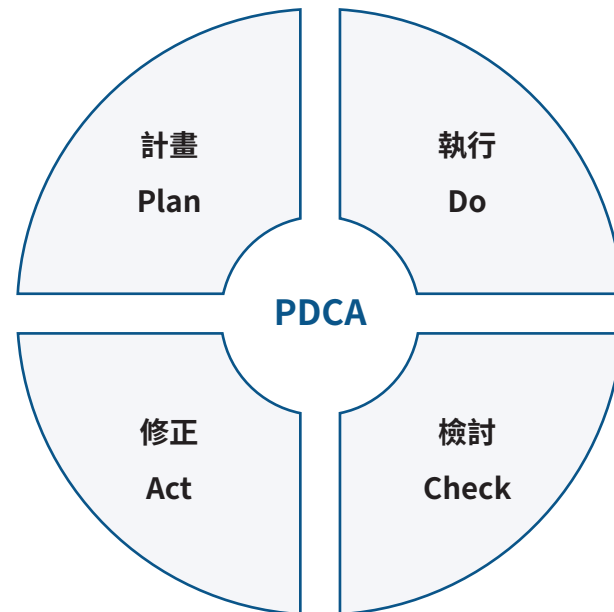
1. 2025 年客戶滿意度為 97.57 分。

2. 榮獲 2025 年台積公司優良供應商卓越表現獎——卓越量產支援獎。

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。



SEMI S2 認證

產品取得 SEMI S2 安全規範認證項目

產品名稱	
WVL-M12	MOL-2DT-AM
WVL-A12-BONDER	LIRL0001
CSL-A8W	UV 2000-EC
CVBO-A12-FT	HP-AP31

產品資安保證

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，本公司積極強化半導體設備之數位韌性，主力機型 VO-A12 自動真空烤箱，已全面導入 SEMI E187 半導體設備資安標準，並已完成第三方驗證機構之文件與實機查核程序，目前正處於最終驗證與取證階段。

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 E187 認證



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。2025 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。

4.2.2 客戶關係

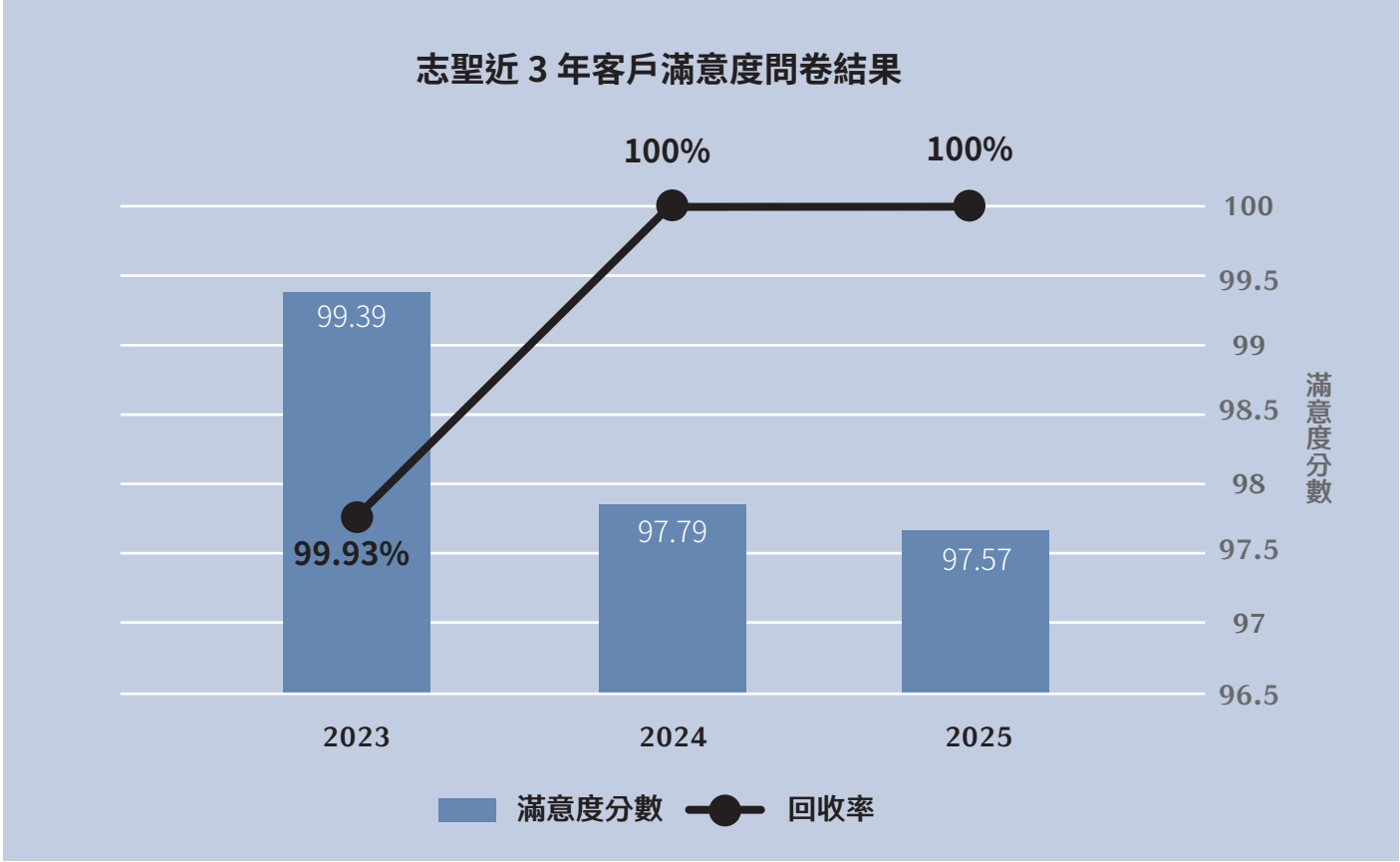
客戶滿意度

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。

2025 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
2023	2831	2829	99.93%	99.39
2024	2427	2427	100%	97.79
2025	3705	3705	100%	97.57



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 年起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。

HSD Oven SHUTTER 升級改造專案

專案背景與動機

為落實企業永續發展（ESG）指標並提升綠色製造的能源使用效率，本公司針對 HSD G5 50K Oven 設備進行了全面的結構與效能優化。過去該設備因大小爐門（Shutter）使用年限已久，面臨損壞與氣密性不佳的問題，導致製程中熱氣容易溢散，進而增加維持製程溫度所需的額外電能損耗。

具體改善措施

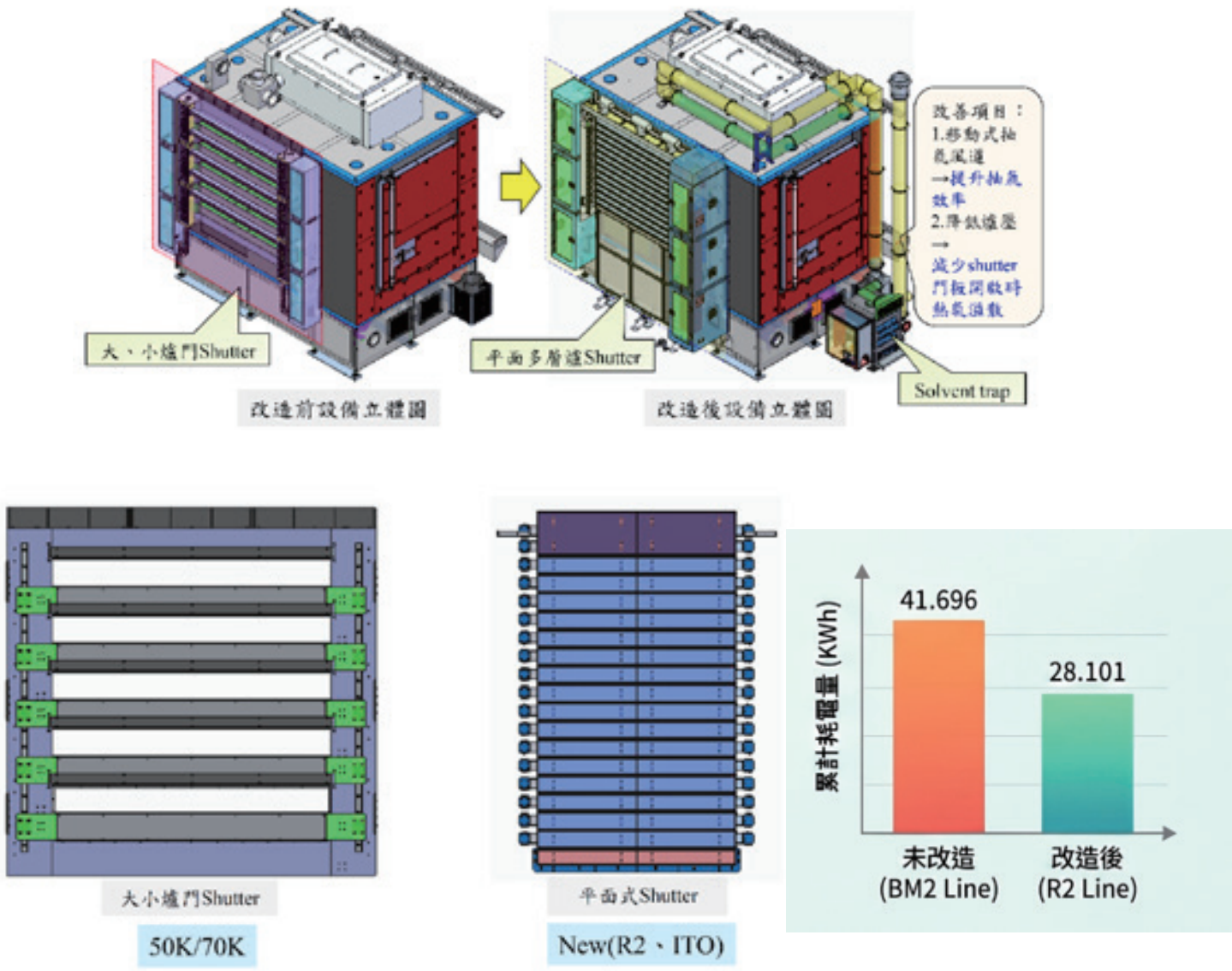
為解決熱溢散與耗能痛點，本專案將原有的「大小爐門 Shutter」全面升級替換為「平面式多層爐 Shutter」，並導入以下關鍵技術改善：

1. 提升抽氣效率：增設移動式抽氣風道，強化設備整體的排氣效能。
2. 爐壓優化管理：透過降低爐壓，大幅減少門板開啟時的熱氣溢散，有效避免系統為了持續補溫而造成的電能浪費。

專案成效與永續績效

透過本次設備改造，不僅顯著降低了生產過程的碳足跡，在設備維護與營運成本上也取得了豐碩的成果：

1. 卓越的節能與減碳效益：經實際跨線（以改造後的 R2 Line 對比未改造的 BM2 Line）量測驗證，新設計可成功減少 32.6% 的電能損耗。單一台 Oven 每月可節省約 8,810 度用電，換算每年約可省下新台幣 32.9 萬元的電費。若將此專案全面推展開至 CF 製程的 13 條產線（共 26 台 Ovens），預估每年將能為企業節省高達約新台幣 856 萬元的能源支出。（請參考右表）
2. 優化職場安全與維護便利性：新型平面式堆疊設計大幅簡化了人員進行預防性維護（PM）與清潔的難度。
3. 延長設備資產壽命：設備改採滑塊與滑軌設計，使零組件能獨立維修與更換；同時取消了舊有非耐熱型氣壓缸的配置，有效降低熱氣對設備零件的損耗影響，進一步延長設備的使用年限。



項目	改造後	改造前	備註
	R2(11/29 量測)	BM2(11/14 量測)	
累計耗電 (KWh)	26.105~28.101	41.696~42.398	瓦時計檢測

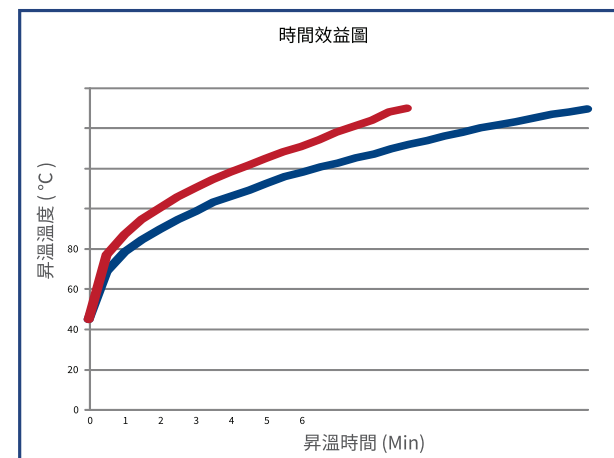
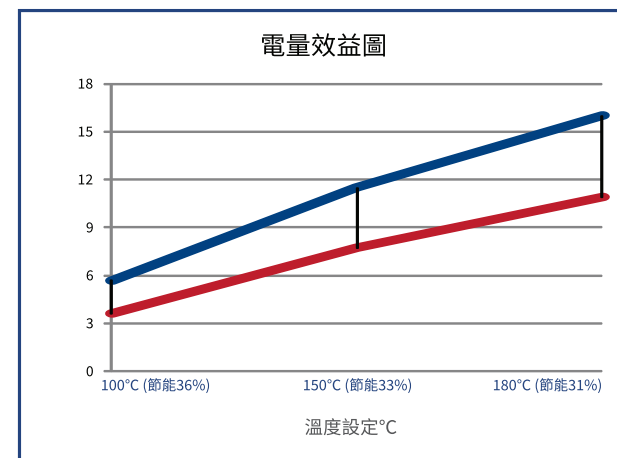
節能差異

- (取改造後最高耗電與為改造前最低耗電比對)
1. R2 耗電量 /BM2 耗電量：28.101/41.696=67.4%
2. BM2 耗電量 -R2 耗電量 =13.595KWh(度)
3. 月節省電 =30 天 *24 小時 *90%(稼動率)*13.595 度≈ 8,810 度 / 月 / oven

再製產品銷售及再製服務



- ☑ 廠務設備資訊即時收集與警報系統
- ☑ 能源管理系統
- ☑ PM計畫管理系統



1. 消耗電量值為實際電熱消耗值加上鼓風機消耗值
2. 風量條件:入風處為6CMM,出風處為4CMM
3. 節能效益計算:(最大電量—最小電量)/最大電量
4. 不同溫度設定皆可節能30%

節能器可減少5分鐘電熱昇溫時間

- ☑ 加裝oven廢熱回收模組
- ☑ 高轉換效率部品更換
- ☑ 客製化節能方案設計與施工
- ☑ 加裝電力盤點監控系統

依據 SASB 標準 (Resource Transformation – Industrial Goods, RT-IG-440b.1 指標) 要求, 揭露以下資訊:

來自再製產品銷售及再製服務:

志聖工業於 2025 年度之收入約為新台幣 12,500 萬元

收入來源包括:

- ☑ 將客戶既有設備加裝節能模組, 使該備提昇為新型節能機型
- ☑ 將高耗能部品汰換成轉換效率高的節能部品
- ☑ 客戶既有設備加裝 SECS/ 智能監控功能, 以符合智慧型工廠需求

節能模組

2025 年累計安裝數量達 700 套的節能效益; 每年為客戶節省電費 26,316 (千元), 每年減碳量 13,000 噸。節省碳稅交易 3,900 (千元)

台數	電費 (千元 / 年)	減碳量 tCO ₂ e/ 年	碳費 每噸碳 / 千元 / 年
700	26,316	26,316	26,316



平均工業電價約為
每度 4.29 元

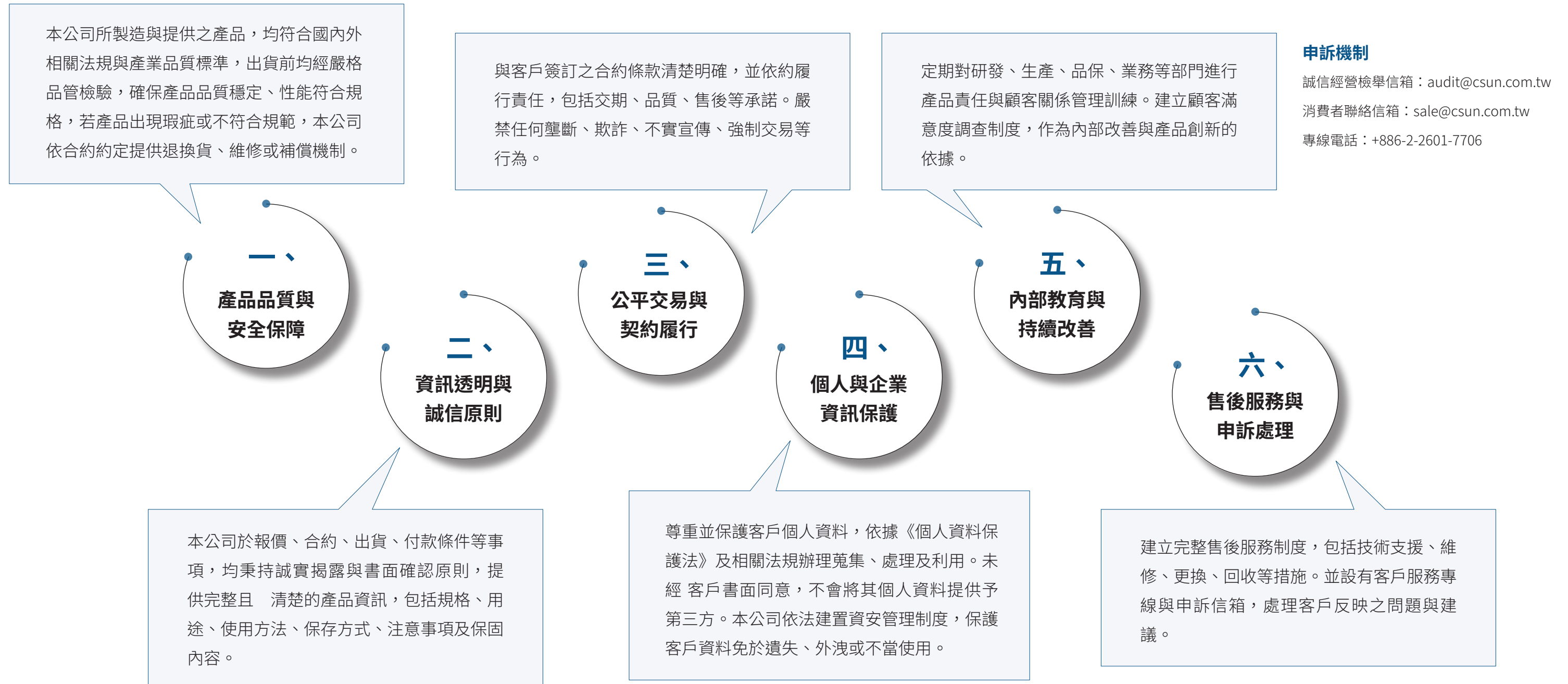


減碳 0.466 kgCO₂e/ 度電 (kWh)



碳費起徵價格,
每噸碳 300 元

4.2.4 消費者 / 客戶權益保護政策



4.3 永續供應鏈

在全球化經濟與永續發展趨勢下，永續供應鏈管理已成為企業穩健經營的重要基礎。隨著消費者與利害關係人對企業環境保護、社會責任及治理表現的關注日益提升，企業除追求營運績效外，亦需強化供應鏈風險管理與永續影響力。

志聖工業深知供應鏈管理對企業永續發展的重要性，持續將永續理念納入採購與供應商管理流程，並透過與供應商的長期合作，推動品質、交期、環境保護、職業安全與商業道德等面向的共同提升，致力打造穩定、低碳且具韌性的永續供應鏈。

4.3.1 供應鏈概況

Disclosure: 2-6-b-ii/2-6-c/2-6-d、204-1

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。2025 年在地採購占比回升至 95.89%，顯示公司持續維持高度在地化採購策略，有助於降低運輸碳排放，與供應鏈中斷風險。

在地採購占比

年度	2023	2024	2025
當地供應商總採購淨額 (新台幣百萬元)	856.9	1,295.18	2031.04
總採購淨額 (新台幣百萬元)	884.89	1,359.22	2118.06
在地採購占比	96.84%	95.28%	95.89%

4.3.2 供應鏈管理

供應商為志聖價值鏈的重要夥伴，為持續推動永續供應鏈管理，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、供應商永續管理問卷及進料評比。

志聖供應鏈管理涵蓋「新供應商評估」、「供應商稽核」、「供應商訓練」及「供應商論壇與表揚」四大面向，期望與供應商共同建立重視環境保護、社會責任、商業道德與永續發展的供應鏈。

新供應商評估

- 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。
- 供應商應承諾應嚴格遵守《個人資料保護法》及其他隱私及資料安全法規。建立適當之資訊安全管理機制。

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，並強化勞動條件、商業道德、智慧財產及環境管理四大面向。
- 每年將排定前五十大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

- 本公司針對交貨品質評比不佳之供應商，召開專案會議，檢視異常原因並提出輔導議題與具體改善策略，後續依正式會議紀錄執行輔導訓練及改善追蹤。
- 響應 ESG 永續議題，本公司除以北台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，邀請於品質穩定、成本改善、交期配合及 ESG 推動具成效之供應商參與交流活動，分享公司未來布局與發展方向，強化供應鏈夥伴關係。
- 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。

新供應商評估

Disclosure: 308-1 、 414-1

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。2025 年新增 3 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

- 恪守法律規範，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。

供應商改進輔導

2025 年度進行廠商進料評比總數共稽核 872 次，單次評級為 C 之廠商共 9 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符合／不得含有歐盟有害物質禁用指令（RoHS）、無鹵素（Halogen-Free）、REACH、VOCs、TSCA 等規定。2025 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、智慧財產、環境面向」四大面向的實地評鑑，2025 年共評鑑 50 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

志聖於 2025 年舉辦供應商大會，主題為「智慧製造 × 綠色供應：AI 共創永續價值」。本次大會由公司高階主管說明未來 ESG 發展趨勢、志聖永續推動方向及對供應商夥伴的合作期待，並進一步分享公司對品質管理、低碳供應鏈及綠色採購的具體要求。

為強化供應鏈碳管理能力，志聖預計於 2026 年持續邀請重要供應商配合推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，協助供應商逐步建立碳排放資料蒐集與管理機制，並作為未來產品碳足跡、低碳採購及供應鏈減碳管理之基礎。志聖期望與供應商共同落實低碳轉型，朝 2030 年減碳 30% 目標邁進。





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
- 5.1.4 人權盡職調查

5.2 薪酬與福利

- 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 職場安全

- 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	2025 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。	(一) 每年提供員工定期健康檢查，並針對特殊作業人員(廚房作業)提供特殊健康檢查，2025 年完成健檢計 440 員，特殊作業計 6 員。 (二) 設置護理師與醫師定期到廠職業健康管理、職業醫學諮詢，護理師北總每月 4 次，中廠每月 6 次(均 2 小時/次)、醫師北總 8 小時/年、中廠 12 小時/年。 (三) 定期每半年辦理作業環境監測，確保工作環境符合安全衛生標準。 (四) 定期每季召開職業安全衛生委員會會議，檢討安全衛生管理績效及改善措施，2025 年計召開 4 次。 (五) 2025 年健康講座活動計有 AED 急救訓練、物理治療講座等 2 場。
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	建立員工與管理階層間公開、透明且直接的溝通機制，並完善多元溝通管道，確保公司政策、制度、福利措施及各項活動得以有效傳達。同時重視員工意見之蒐集與表達，透過制度化之勞資協商平台，促進雙向溝通與參與，並即時回應員工需求、提供適切協助，以強化勞資關係與組織永續發展。	2025 年，北、中兩廠區共舉辦 6 場勞資會議，以加強員工與雇主之溝通與互動管道。
多元包容與平等機會	提供員工性別平等與多元共融的工作環境，秉持開放與公平原則，不因性別、種族或身心障礙而有任何差別待遇。並於僱用、薪酬福利、教育訓練、績效考評及升遷機會等各面向，確保制度公平一致，同時建立暢通且有效的申訴機制，以保障員工權益。	當年度於全廠區舉辦性別平等主題講座共計 1 場。
不雇用童工	符合當地的最低年齡的法律和規定，不僱用童工。	志聖於 2025 年度未曾僱用童工，並明確反對任何形式之童工僱用行為。
母性照護	落實母性保護計畫並建立母性保護措施。	透過適度調整工作量與工作內容，降低員工於孕期之工作負擔，並安排特約護理師定期關懷，提供母嬰照護諮詢服務，鼓勵員工主動洽詢與運用相關資源，以完善孕產期支持機制。
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。	2025 年度之薪資水準均高於《勞基法》規定之最低標準，符合基本工資規定並確保合理薪酬結構。

5.1.2 人力結構與多元職場

2025 年，志聖員工總計 435 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 77%、女性約占 23%；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 61%，其次為同仁年齡 30 歲以下，占全體員工的 23%；員工職級分布上，共有 25 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，2025 年共 4 位身心障礙員工、1 位持有原住民身分員工、7 位外籍員工，且平均服務年資達 2.8 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。2025 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		
			2025	2024	2023
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			
			2025	2024	2023	
台北廠	男性	定期契約	全職	4	4	8
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	43	45	85
			兼職	—	—	—
		小計	47	49	93	
	女性	定期契約	全職	0	1	3
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	7	9	27
			兼職	—	—	—
		小計	7	10	30	
台中廠	男性	定期契約	全職	7	7	5
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	210	194	177
			兼職	—	—	—
		小計	217	201	182	
	女性	定期契約	全職	5	3	0
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	40	38	33
			兼職	—	—	—
		小計	45	41	33	
林口總部	男性	定期契約	全職	5	5	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	66	67	22
			兼職	—	—	—
		小計	71	72	22	
	女性	定期契約	全職	4	5	2
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	44	45	21
			兼職	—	—	—
		小計	48	50	23	
總計			435	423	383	

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。



2025 志聖中秋晚會



2025 國外員工旅遊活動
(含外籍同仁)



2025 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		31-50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
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	0	0	11	1	1	0	13
	一般員工	8	0	19	5	6	1	39
	總計	8	0	32	6	7	1	54
台中廠	高階主管	0	0	4	0	7	0	11
	中階主管	1	0	19	1	6	1	28
	基層主管	4	1	32	2	7	2	48
	一般員工	43	14	84	17	10	7	175
	總計	48	15	139	20	30	10	262
林口總部	高階主管	0	0	5	0	5	3	13
	中階主管	0	0	4	2	2	1	9
	基層主管	1	0	12	7	2	1	23
	一般員工	18	10	19	18	3	6	74
	總計	19	10	40	27	12	11	119
總計		75	25	211	53	49	22	435

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

5.1.3 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。2025 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
2025	無	無
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



員工意見調查

本公司人力資源部於 2025 年 10 月首度辦理全球員工意見調查，目的在於了解員工對組織現況的真實感受，並作為建立後續追蹤與改善機制的基礎。本次調查涵蓋薪酬與福利、工作環境與資源、溝通與管理、發展與培訓，以及團隊合作與組織文化等五大構面，員工覆蓋率達 32.2%。調查所得的全體員工高度認同比例為 65.5%，此結果將作為未來年度規劃與組織優化的重要參考指標。

對象	全體員工
題目	薪酬與福利、工作環境與資源、溝通與管理、發展與培訓，以及團隊合作與組織文化等五大構面
調查人數	456 人
覆蓋率	32.2%
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年一次
調查期間	2024/10/16-2025/10/15
整體滿意度	3.8(最低 1 分，最高 5 分)
調查結果	調查所得的全體員工高度認同比例為 65.5%



整體滿意度

3.8/5

(最低 1 分，最高 5 分)

全體員工高度認同比例

65.5%



提升改善方案

1

本次為首次調查，員工回覆率為 32.2%，初步建立了員工意見的基礎資料。後續將加強宣導與參與機制，以提升來年調查的覆蓋率與代表性。

2

針對調查結果，未來一年持續改善內容及推動專案如下：

行政流程數位轉型



為提升行政作業效率、落實 ESG 無紙化目標及強化資訊安全，全面推動行政流程數位轉型。取代傳統紙本作業與私人通訊軟體。針對採購、請假及合約簽署等高頻率作業進行流程優化與權限簡化，並制定電腦硬體定期汰換標準，確保數位工具能有效支援業務推動，大幅降低文書處理工時。

薪資結構與獎金制度優化



為強化人才留任與薪酬競爭力，確保內部公平性並激勵高績效表現，進行整體薪資結構檢視與優化專案。針對關鍵職務及資深員工進行薪資校準，解決新舊員工薪資倒掛問題；同時推動獎金制度透明化，明確定義績效與獎酬之連結，讓高貢獻者獲得合理回報，並以此作為年度調薪及各項激勵獎金發放之客觀依據。

辦公空間優化



為優化職場環境品質、照顧員工身心健康並解決基礎設施不足問題，推動辦公與生活空間優化專案。重新盤點並規劃廠區空間，優先解決停車位不足與辦公座位擁擠之痛點；同步改善休憩與用餐環境（如五樓遮雨設施、餐廳環境改善），並研議彈性上下班制度，打造具備安全感與尊榮感之友善職場。

建立職能地圖與技術認證機制



為提升技術團隊專業能量、明確職涯發展路徑並解決跨部門權責不清問題，建立職能地圖與技術認證機制。特別針對售服與研發單位釐清協作權責，強化售服人員之技術培訓與認證考核，減少對研發單位之依賴。同時引入外部專業講師資源，建構系統化之教育訓練體系，協助員工提升專業職能，促進組織知識傳承與技術升級。

5.1.4 人權盡職調查

人權盡職調查

本公司人權盡職調查範圍涵蓋本公司全體員工以及一階供應商與業務夥伴，並參考國際準則與 GRI 重大議題鑑別程序，於 114 年度及 115 年度鑑別出以下重大人權議題：

針對本公司員工



- 健康與安全
- 薪資與工時
- 工作歧視
- 隱私權保護

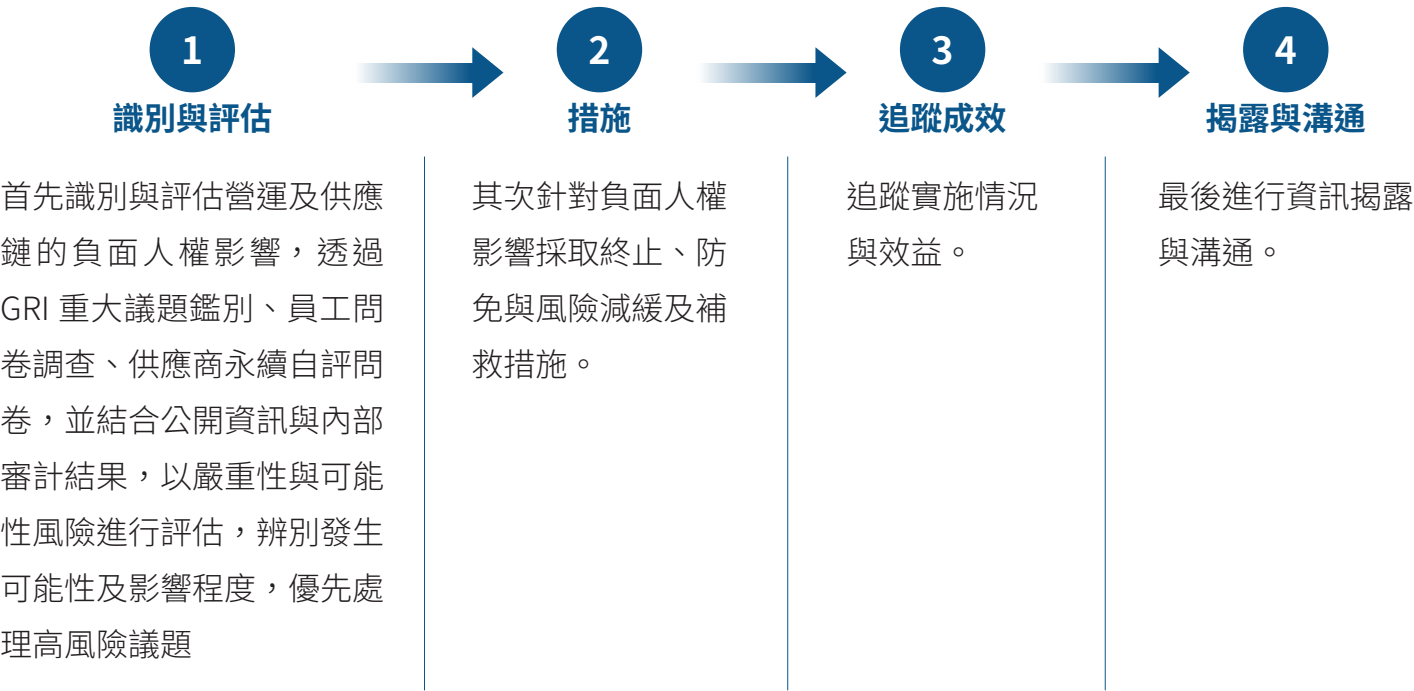
針對一階供應商



- 健康與安全
- 薪資與工時
- 工作歧視

人權盡職調查執行步驟

本公司人權盡職調查執行步驟包括：





針對一階供應商，除就上述人權影響進行調查，本公司並要求簽署《供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書》外，更落實嚴謹的動態監控：現有供應商每年至少執行一次永續自評問卷調查。在執行上，公司目前已展開內部員工問卷調查，並同步蒐集供應商永續自評問卷結果，後續將依據調查結果進行風險識別，並針對各項風險議題採取對應減緩補救措施。

減緩及補救措施：

本公司於 114 年度評估本公司全體員工及一階供應商相關人權議題風險，就衝擊程度排序後，針對高風險人權議題提出減緩及補救措施，以降低人權風險。

人權關注對象	高風險議題	補救措施	風險減緩
 員工	健康與安全	1. 針對過去發生之工傷事件，立即進行根本原因分析，並針對高風險場域（如特定生產線、設備操作區）實施改善工程與防護升級。 2. 對受傷員工提供完善醫療照護、復健支持及適當工作調整，確保其權益不受影響。	1. 新人皆需配合完成相關工安教育訓練課程；此外，每季亦會安排一次固定工安課程，並不定時於週會進行工安宣導。 2. 推動「零工傷」目標，並強化危害辨識與風險評估。 3. 全面推行健康管理計畫，聘任專責護理師與約聘醫師，提供員工健康諮詢、每月定期健康檢查及身心健康支持方案。
	隱私權	對於員工個資外洩或不當使用事件，將進行內部調查原因及告知當事人。並針對事件原因進行徹底檢討，強化管理制度與防護措施，避免類似風險再度發生。	1. 定期對全體員工實施個人資料保護及資訊安全教育訓練。 2. 採用最小權限原則進行資料存取控管，並導入多因素認證、資料加密及防火牆等技術防護。 3. 如必要使用員工個資時，應事先以書面取得員工授權。
 供應商	健康與安全	與供應商分享實務經驗及員工健康管理現況，鼓勵供應商持續優化員工健康照護措施，例如健康檢查、醫護諮詢服務等，以共同提升供應鏈整體員工福祉。	提供健康管理相關教育訓練與實務分享，協助供應商提升員工健康照護水準。

5.2 薪酬與福利

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%。

2025 年績效

1. 培訓活動 / 研討會：2025 年針對課、理級主管舉辦了 6 場大型教育訓練，涵蓋了製程專業技術、品質管理、部屬培育、衝突管理等多方面內容，每場課程約有 40 人參與。
2. 員工專業技能提升：2025 年員工總訓練時數達到 11,028.84 小時，平均訓練時數共計 25.35 小時，其中 3982.84 小時為專業課程訓練，占比達到 36%。

5.2.1 新進與離職狀況

2025 年度，志聖共招募 109 位新進員工，新進率約為 25%，與 2024 年度持平；同期共有 98 位員工離職，離職率約為 23%，較 2024 年度呈現上升趨勢。針對離職員工進行分析與調查，主要離職原因包括工作內容與原先預期不符、家庭因素、健康因素，以及個人職涯發展規劃等。顯示員工對於工作適配性與長期發展支持之需求日益提升。

為強化人才留任，本公司將持續優化招募與留任機制，重點措施包括：

1. 於招募面談階段加強工作內容與職務需求之說明，提升求職者對職務之理解與實際認知一致性。
2. 提供多元支持措施，如留職停薪制度及進修補助，協助員工兼顧個人發展與家庭需求。
3. 持續關注員工職涯發展，打造具成長性與支持性的工作環境。

新進員工統計

員工類別	性別	年齡	2025		
			新進人數	總人數	新進率
台北廠	男性	<30 歲	6	8	75%
		31-50 歲	2	32	6%
		>51 歲	0	7	0%
	女性	<30 歲	0	0	0%
		31-50 歲	0	6	0%
		>51 歲	0	1	0%
台中廠	男性	<30 歲	27	48	56%
		31-50 歲	18	139	13%
		>51 歲	2	30	7%
	女性	<30 歲	10	15	67%
		31-50 歲	0	20	0%
		>51 歲	0	10	0%
林口總部	男性	<30 歲	27	19	142%
		31-50 歲	4	40	10%
		>51 歲	1	12	8%
	女性	<30 歲	12	10	120%
		31-50 歲	0	27	0%
		>51 歲	0	11	0%
總計			109	435	25%

2025 年度公司離職人數為 39 人，較 2024 年度 33 人略為增加，其中男性離職 32 人（離職率 7.4%）、女性離職 7 人（離職率 1.6%）。離職員工性別占比分別為男性 82.1%、女性 17.9%，與 2024 年度男性 84.8%、女性 15.2% 相近，顯示離職結構維持穩定，未因性別而有顯著差異。依年齡層分析，2025 年度離職率增加主要集中於 31 至 50 歲員工，30 歲以下員工離職率與前一年度大致持平，而 51 歲以上員工離職率則略為下降，顯示本年度離職變動主要來自中生代員工的人才流動。由於公司整體人力結構以男性員工為主，因此離職人數亦以男性居多。經檢視離職情形，本年度離職率變動屬正常人才流動，未出現特定性別或年齡層異常集中的情形。未來公司將持續關注各年齡層人才流動趨勢，透過完善薪酬福利、人才培育、職涯發展及員工關懷等措施，打造公平、友善且具發展性的職場環境，以提升人才留任與組織永續發展。

離職員工統計

2024 年度

區間	地區	女性		男性		合計 %
		人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	
<30 歲	總部	—	—	—	—	—
	台北	1	0.24%	3	0.71%	0.95%
	台中	—	—	6	1.43%	1.43%
	小計	1	0.24%	9	2.14%	2.38%
31-50 歲	總部	2	0.48%	2	0.48%	0.95%
	台北	1	0.24%	6	1.43%	1.66%
	台中	—	—	7	1.66%	1.66%
	小計	3	0.71%	15	3.56%	4.28%
>51 歲	總部	—	—	1	0.24%	0.24%
	台北	1	0.24%	1	0.24%	0.48%
	台中	—	—	2	0.48%	0.48%
	小計	1	0.24%	4	0.95%	1.19%
合計		5	1.19%	28	6.65%	7.84%
離職員工性別占比 (%)		15.15%		84.85%		100.0%

2025 年度

區間	地區	女性		男性		合計 %
		人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	
<30 歲	總部	3	0.69%	3	0.69%	1.38%
	台北	–	–	1	0.23%	0.23%
	台中	1	0.23%	2	0.46%	0.69%
	小計	4	0.92%	6	1.38%	2.30%
31-50 歲	總部	1	0.23%	6	1.38%	1.61%
	台北	2	0.46%	6	1.38%	1.84%
	台中	–	–	10	2.30%	2.30%
	小計	3	0.69%	22	5.06%	5.75%
>51 歲	總部	–	–	2	0.46%	0.46%
	台北	–	–	–	–	–
	台中	–	–	2	0.46%	0.46%
	小計		0.00%	4	0.92%	0.92%
合計		7	1.61%	32	7.36%	8.97%
離職員工性別占比 (%)		17.95%		82.05%		100%

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	 員工分紅
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。	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。

志聖致力於打造公平且具包容性的薪酬制度，所有員工之薪酬均依據職務內容、權責範圍、績效表現及對公司整體貢獻訂定，不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性傾向等因素而有所差異。

> 2025 年度公司整體性別薪酬分析結果顯示，除高階主管職等外，其餘各職等之男女薪酬水準並無重大差異，顯示公司於多數職級已落實性別薪酬平等原則。

> 在高階主管層級，男女薪酬比例存在一定差異。經分析，其主要原因為公司於 2023 年度晉升兩位女性高階主管，基於其任職年資及管理經驗尚屬初期階段，故目前平均薪酬水準相對較低。此一差異屬於職涯發展歷程中的結構性現象，並非性別因素所致。

2025 年度

女性主管 19 位

占基層主管 (含) 以上主管的約 13 %

> 志聖將持續推動性別平等與多元共融政策，積極培育女性管理人才，並透過完善之績效與薪酬制度，確保所有員工於相同職責與績效條件下，享有公平且具競爭力之薪酬水準。

> 未來，公司將持續關注性別薪酬差異之變化趨勢，逐步縮小差距，並致力於建構更具包容性與永續發展的人才環境。



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](#) > [單一公司](#) > [公司治理](#) > [企業ESG](#) > [企業 ESG 公司資訊](#) > [ESG 資訊揭露 \(個別公司查詢\)](#) > [社會面 - 人力發展指標項下](#)』查詢。

志聖 2025 年度總薪酬比率

2025 年最高薪酬與年度總薪酬中位數之比率	2025 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
11.47	10.28

註 1：本公司薪酬最高的個人為總經理。

註 2：統計對象以 2025 年度全年在職且完整支領薪酬為基準。

志聖 2025 女性與男性薪酬比率

職級	男性薪酬：女性薪酬
高階主管	100:76
中階主管	100:96
基層主管	100:102
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

5.2.3 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 2025 年度員工福利項目實績

項目	內容	2025 年實際 使用人數	投入金額 (新台幣)
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。	326	363,500
結婚補助	員工本人結婚時可申請 (8,000 元)	2	16,000
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	21,400
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)	10	150,000
傷病慰問補助	員工本人住院，購 800 元之禮品。	4	3,200
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。	443	531,600
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。	4	610,000
員工旅遊	員工國外旅遊，補助 17,500~35,000 元。	108	1,522,500



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 2025 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	• 目前現況：本公司已提足額，目前每年固定申請暫停。 • 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。	依員工投保等級提撥 6% 至勞工保險局個人專戶
提撥金額	截至累計至當年度提撥金額為 NT\$172,706 仟元。	當年度提撥 NT\$16,842 仟元

5.2.4 育嬰假

為支持員工安心育兒並兼顧職涯發展，志聖提供完善之育嬰留職停薪制度，讓同仁得以在重要家庭階段無後顧之憂。公司依據勞動相關法規，協助員工依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理相關申請與復職作業。2025 年，志聖無同仁申請育嬰留職停薪，亦無復職人數。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025 年度－有權申請育嬰留停 (A)	16	5	21
2025 年度－實際申請育嬰留停 (B)	-	-	-
2025 年度－預計育嬰留停復職 (C)	-	-	-
2025 年度－實際育嬰留停復職 (D)	-	-	-
2024 年度－實際育嬰留停復職 (E)	-	2	2
2024 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的 (F)	-	2	2
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	0%	0%	0%
復職率 (D/C)	-	-	-
留任率 (F/E)	-	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。

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。

2025 年績效

1. 員工專業技能提升：2025 年員工總訓練時數達到 11,028.84 小時，其中 3982.84 小時為專業課程訓練，占比達到 36%。
2. 內部晉升率的提升：公司內約 93% 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

申訴機制

人資單位電話：886-2-26017706

人資單位信箱：csunzskhr@csun.com.tw

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。2025 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；2025 年的教育訓練針對新人進行線上之教育訓練；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。2025 年，教育訓練總受訓時數達 11,028.84 小時，平均訓練時數共計 25.35 小時

志聖教育訓練項目

性別	員工類別	2025			2024			2023		
		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	22	304.5	13.84	24	389.5	12.17	21	372.5	14.33
	中階主管	33	611.78	18.54	29	789	23.2	25	690	23.00
	基層主管	70	2123.68	30.33	67	2,058.83	28.59	67	1,738.50	24.49
	一般員工	210	4422.38	21.06	202	4,018.07	21.15	184	2,546.00	14.80
女性	高階主管	3	200	66.67	2	35	17.5	2	50	25.00
	中階主管	5	214	42.8	6	294.5	42.07	4	151	37.75
	基層主管	14	420	30	12	520	43.33	10	370	33.64
	一般員工	78	2732.5	35.03	81	2,104	28.82	70	1,843.67	27.52
總計		435	11028.84	25.35	423	10,209.7	27.10	383	7,761.67	20.27

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職安課程、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。2025 訓練時數為：289 小時。
主管教育訓練	- 基層主管課程：為強化基層主管之管理基礎與數位應用能力，本年度課程採「讀書會 × AI 實務導入 × 外部訓練」三軌並行方式推動：透過讀書會機制，由各小組負責章節導讀，並要求結合 AI 工具進行內容整理與分享，培養主管善用 AI 提升工作效率；同時搭配時事案例與 AI 應用趨勢，拓展主管對新興科技之理解與敏感度。另提供外部專業訓練課程，聚焦於實務管理能力之提升，包含接班梯隊建立、部屬培育與教導技巧、員工關係與衝突處理等主題，強化主管在日常管理情境中的應對能力與領導效能。2025 訓練時數為：234.5 小時。 - 中階主管課程：透過共識營形式進行，藉由跨單位交流與分組討論，盤點各單位當前營運痛點與關鍵挑戰，並進一步強化對公司品質策略之共同認知。在引導式討論與策略工作坊中，促使主管由問題出發，連結組織目標，提出具體改善方向與行動方案。最終彙整形成策略重點與執行方向，提升整體決策品質與組織凝聚力。2025 訓練時數為：698.5 小時。 - 高階主管課程：透過 EMBA、企家班課程提升高階主管策略思維、加強輔導能力，以及拓展商業人脈。2025 年 EMBA、企家班進修課程人員共 5 位，補助費用共 90.7 萬。
其他課程	- 軟性課程：強化同仁心理韌性與人際互動能力，提升職場穩定度與組織合作氛圍，如情緒衝突管理、壓力調適與身心平衡、理財規畫等。2025 課程時數為：185 小時。 - AI/ 數位工具課程：培養同仁運用 AI 工具提升工作效率與決策品質之能力，如 ChatGPT 應用實戰、AI 生成簡報 / 影片工具應用、數位工具效率提升課程。2025 訓練時數為：71 小時。 - 專業技術 / 產業趨勢課程：深化專業能力並掌握產業發展脈動，強化公司在技術與市場上的競爭力，如研討會、論壇、程式撰寫能力增進、各單位專業能力提升的課程。 2025 訓練時數為：3982.84 小時。 - 公司治理 / 法遵智權課程：建立同仁公司治理觀念，以及基本法律 / 智權知識，如營業秘密、性騷擾防治課程等。2025 訓練時數為：1796.5 小時。

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」。
- 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。

2025 年度

正式員工完成考核比例

90 %

實際完成考核人數

394 人

2025 年，志聖共有 90% 的正式員工完成年度績效評核，除高階主管、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 2025 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	22	0	0%
	中階主管	33	33	100%
	基層主管	70	70	100%
	一般員工	210	196	93%
女性	高階主管	3	0	0%
	中階主管	5	5	100%
	基層主管	14	14	100%
	一般員工	78	76	97%
總計		435	394	90%

5.4 職場安全

重大議題：職業安全衛生

申訴機制
申訴電話：886-2-26017706
申訴信箱：csunesg@csun.com.tw

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 1 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。

2025 年績效

1. 獲得 ISO50001 能源管理認證系統。
2. 定期每月至少一次執行職安衛稽核，2025 年共舉行 82 次稽核；缺失 436 項，缺失改善率 100%。
3. 2025 年辦理員工職業安全衛生訓練課程，總計舉辦 2 場，總受訓人次：192 人，總受訓時數 2 小時 (1 小時 / 場)；另新進員工職業安全衛生教育訓練，總計舉辦 2 場，總受訓人數 28 人，總受訓時數 4 小時 (線上 3 小時、實體 1 小時)。
4. 廠區迄今未發生任何職業病案例。
5. 2025 年廠區職業災害，計工安事件 5 件、交通意外 28 件，無重大職災事故。
6. 參與員工健康檢查服務的員工共計 446 人次，投入員工健康健康檢查金額達新臺幣 84.95 萬元。
7. 2025 年承攬商職安衛教育訓練總計舉行 9 場，共有承攬商計 111 人受訓、受訓時數達 1.5 小時 / 場。
8. 廠區自 106 年 7 月 1 日起已完成 AED 自動體外心臟除顫器，並委請廠商每年到廠實施 AED 操作教學訓練。
9. 每年委請各大醫院專業護理師到廠實施 1.5 小時 / 次衛教宣導課程，2025 年計舉辦 3 場次。
10. 醫師駐廠總時數共 20 小時，護理師駐廠總時數共 240 小時。

短中期目標

- 通過 ISO 46001 水資源管理系統認證。
- 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。
- 持續提升新進員及在職員工安全生教育訓練、緊急應變演練（如消防、防災演練）透過持續教育訓練，強化員工風險辨識與事故預防能力。

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。

5.4.1 職安衛政策與管理系統 GRI 403-1、403-4、403-8



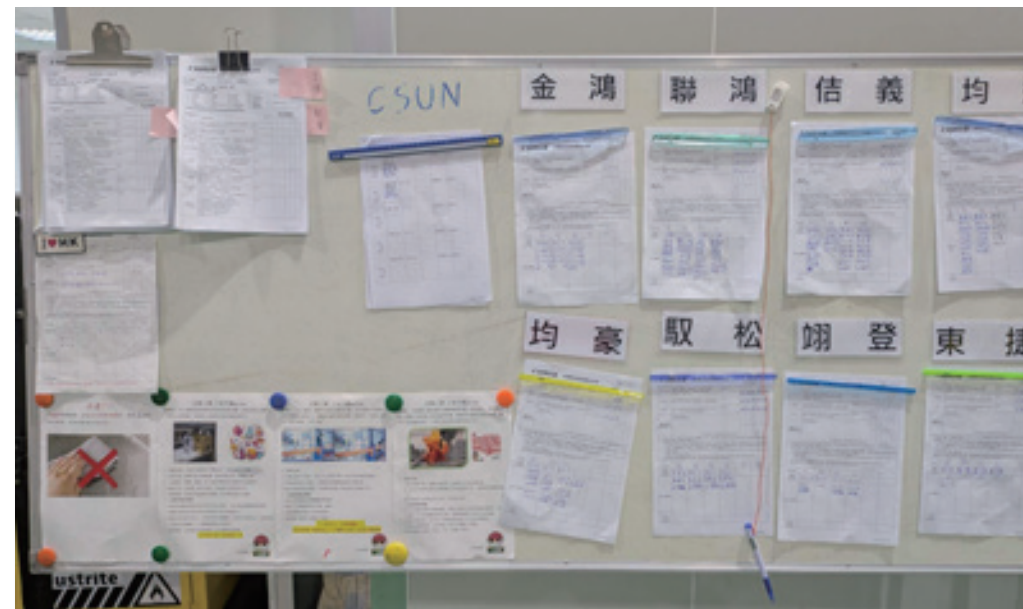
志聖依循 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統 建立完善之職業安全衛生管理架構，訂定《環安衛管理手冊》、《環境作業管制程序書》及《職安衛自動檢查管理程序書》等內部規範，並落實於各營運據點。管理系統適用範圍涵蓋台灣各廠區（林口廠區、台中廠區）之所有工作者（含員工、承攬商及訪客），整體職安衛管理系統覆蓋率達 100%。



為確管理系統持續有效運作，志聖每年依計畫執行內部稽核及外部第三方驗證。2025 年已完成各廠區職業安全衛生外部稽核各 1 次，並持續通過 ISO 45001：2018 驗證。透過系統化風險評估、危害辨識及持續改善機制，有效降低職業災害風險，並提升整體安全衛生績效。



在員工參與及溝通機制方面，各廠區依法設置職業安全衛生委員會，委員人數七人以上，其中至少三分之一為勞工代表。委員會每季定期召開會議，針對職場安全、通勤風險、作業環境及健康議題進行檢討與改善。員工亦可透過多元管道（如電子郵件、內部通報系統）反映安全建議，確保雙向溝通順暢。此外，公司透過教育訓練、公告及宣導活動，提升全體員工安全意識與法規遵循能力。



▲ 職業健康與安全於廠內危害告知宣導之海報與紀錄照片

5.4.2 危害辨識與風險評估管理 GRI 403-2

志聖依循 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，建立系統化之危害辨識、風險評估及事故調查機制，針對所有作業活動、產品及服務流程，持續進行潛在危害之辨識與風險分析。評估範圍涵蓋日常作業、非例行性作業、承攬商作業及緊急狀況，確保各類風險均納入管理。

公司採用風險矩陣評估方法，依據「嚴重度」與「發生可能性」進行風險分級，並據以訂定相應之控制措施，包括工程控制、管理措施及個人防護具使用等。對於高風險項目，優先採取消除或降低風險之改善措施，以落實風險分級管理與預防原則。

為確保風險管理之持續有效性，志聖除每年定期辦理全面性危害辨識與風險評估外，並導入每月廠區安全巡查機制，即時發掘潛在危害並進行改善。另針對事故或異常事件，均依規定進行調查分析，釐清根本原因，並採取矯正與預防措施，避免類似事件再次發生。

在員工參與方面，公司鼓勵全體員工主動通報不安全行為與不安全狀況，並透過教育訓練提升風險辨識能力，建立安全文化。承攬商亦須遵循公司安全規範，並納入統一之風險管理機制，以確保作業安全一致性。

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。	

5.4.3 職業事故調查程序 GRI 403-2、403-7



為確保全體工作者之安全與健康，志聖工業依循 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，訂定《事故通報與調查管理程序書》，建立標準化事故通報、應變處理及調查分析機制，以提升事故處理效率並降低再發風險。該制度適用於所有員工、承攬商及訪客，涵蓋廠區內外因作業活動所引發之職業災害及相關事件。



當事故或緊急事件發生時，現場人員須立即進行初步應變處置（如緊急救護、危害隔離等），並依通報流程即時回報相關單位。公司於接獲通報後，迅速啟動事故應變機制，並通報主管機關及內部管理層，以確保事件獲得妥善控制與處理。

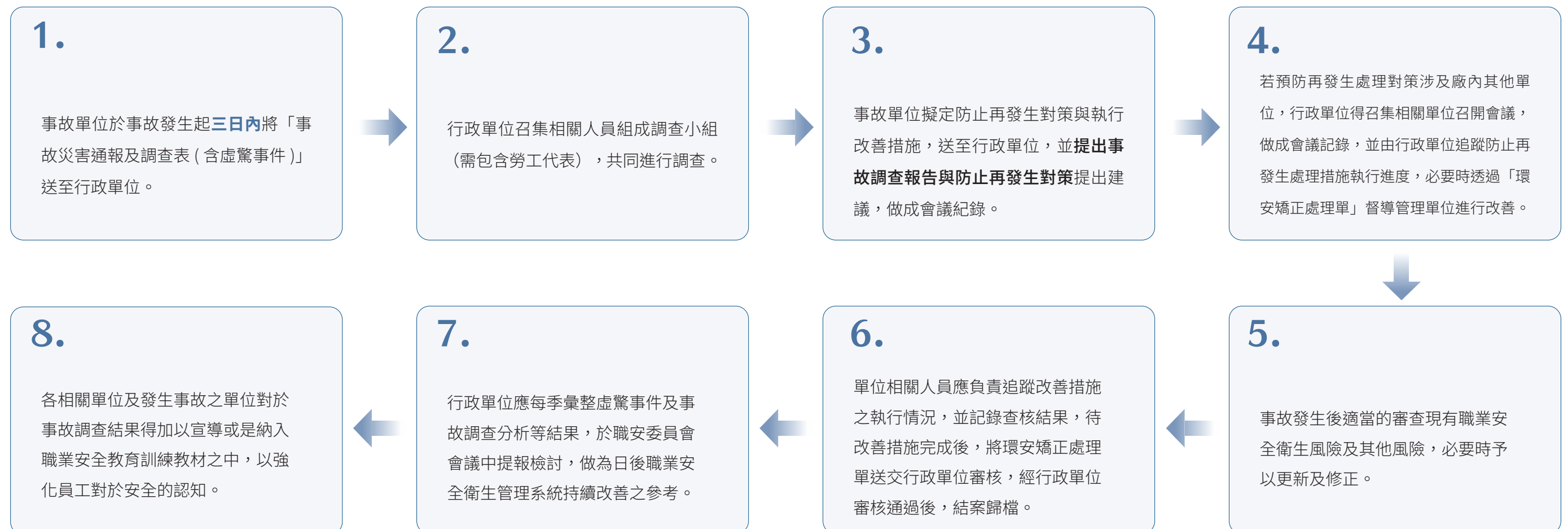


志聖針對所有事故均進行調查分析，由跨部門人員組成調查小組（包含勞工代表），透過系統化方法（如根本原因分析 RCA），釐清事故直接原因與間接原因，並據以制定矯正及預防措施。相關改善措施將納入追蹤管理機制，確保有效落實，避免類似事故再次發生。



此外，公司建立「員工停工權」機制，當作業人員發現有立即危險之虞時，得主動停止作業並撤離至安全區域，且不受任何不利處分。此舉有助於強化現場風險即時控制能力，落實以人為本之安全文化。

志聖災害事故調查及矯正流程



5.4.4 職安衛教育訓練 GRI 403-5

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、乙級安衛人員、防火管理人員、急救人員及有機溶劑作業主管複訓、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、新進人員與一般員工職業安全衛生教育訓練。2025 年，志聖職業安全衛生教育訓練，總受訓時數 16252 小時。

2025 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	168	2	1008
乙級安衛人員複訓	12	2	2	48
急救人員複訓	3	3	1	9
有機溶劑作業主管複訓	6	1	1	6
防火自衛編組演練	2	780	8	12480
承攬商入場暨安全衛生教育訓練	1.5	111	9	1499
新進人員職業安全衛生教育訓練	4	28	2	224
一般員工職業安全衛生教育訓練	1	192	2	384
衛生教育宣導	1.5	132	3	594
總計	34	1417	30	16252

職安衛演練



2025/09/26



2025/04/25

5.4.5 職業健康服務與促進活動 GRI 403-3、403-6

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	2025 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。	2025 年共 446 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。鼓勵同仁進行健步步數達平均每日 8 千步，藉活動預期達成減重目的，減低三高風險。	2025 年共 240 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。	2025 年共 159 位同仁申請運動賽事補助
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提供同仁護理諮詢服務。(北總 96 小時；中廠 144 小時)	2025 年護理師駐廠總時數共 240 小時。
醫師每季入廠服務	志聖為照護同仁的健康，醫師每季入廠提供同仁醫療上的專業諮詢服務。(北總 8 小時；中廠 12 小時)	2025 年醫師駐廠總時數共 20 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	2025 年共進行了 3 場護理健康講座。



▲ 運動認證推廣活動



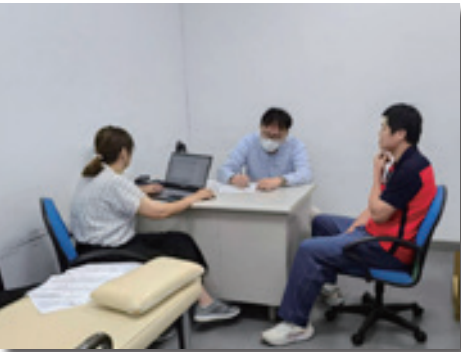
▲ 志聖舉辦運動賽事



▲ 員工健康檢查



▲ 健康講座



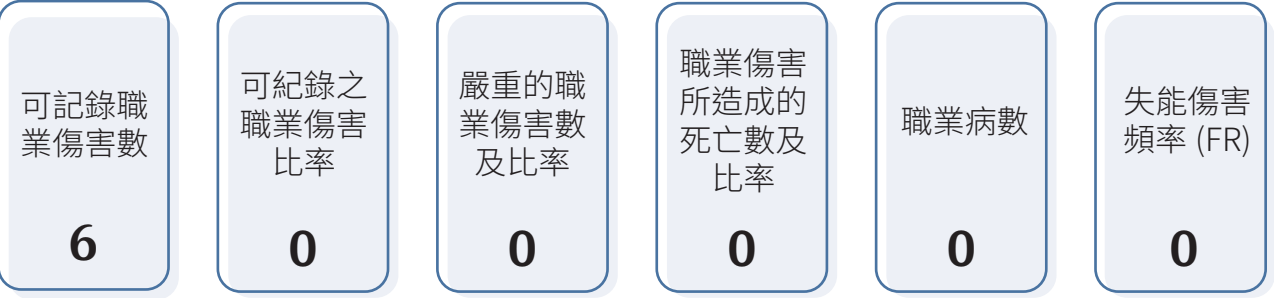
▲ 護理醫師入廠諮詢

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。2025 年志聖公司無記錄重大職業傷害，僅有 6 件職業傷害事故，職業傷害比例註為 1.4%，另有 22 件交通事故（上下班途中及無人員受傷之交通事故）及 5 件虛驚事件。未有嚴重的職業傷害事故、失能傷害事件或因職業傷害死亡之事件發生。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：職業傷害比率為年度職業災害人數除以年底總員工人數。

2025 年職業傷病數據



註 1: FR= 失能傷害人次數 ×200,000/ 總經歷工時。失能傷害的總人次數計算為：包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人次數。

事故統計與改善措施



1. 傷害事件

2025 年共發生 6 起職業傷害事件，因無屬重大職災及人員無失能傷害情況，故 FR=0。



2. 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。



3. 人員總工時

2025 人員總工時：
853,560 小時
(每月底員工人數 * 每月工作天數 *8 小時加總統計)

2025 年職業傷害之人數及比率：

	直接員工	契約員工
總可紀錄事件比率（TRIR） 註 2	1.17	註 3
死亡率	0	
虛驚事件之發生頻率（NMFR） 註 1	1.17	

註 1：直接員工虛驚事件之發生頻率 (NMFR)= 虛驚事故件數 ×200,000/ 總工作時數
=(5*200,000)/853,560(總工時)=1.17

註 2：直接員工總可紀錄事件比率（TRIR）=5×200,000/853,560 (總工作時數)=1.17

註 3：本公司尚未統計契約員工總工時故無法揭露

5.5 社會參與 GRI 413-1

本公司秉持企業社會責任（CSR）精神，積極投入社區關懷與公益行動，並結合員工參與，落實社會共好與永續發展目標。本公司營運地點主要為新北、台中兩地區，透過長期且系統化的公益推動，在公司營運所在地展現企業在社會面（Social）之具體貢獻，相關推動成果如下：

弱勢關懷與長期公益投入

本公司長期支持台中育嬰院，持續推動年終愛心募款活動，2025 年度共募得新台幣 245,000 元，累計 11 年募款總額達 2,040,500 元。除經濟支持外，亦結合志工服務，定期辦理藝文療癒活動，每 2 個月一次，每次由 5 位志工參與，透過陪伴與互動，促進孩童身心發展，深化企業關懷弱勢族群之實質影響力。

年度	捐贈向上台中育嬰院
2025	245,000
2024	226,000
2023	165,000
2022	183,000
2021	184,800
2020	160,300
2017	199,025
2016	195,000
2015	178,450
2014	175,590
2013	128,335
合計	2,040,500



多元公益擴展與社會共融

為擴大社會參與面向，公司進一步將公益觸角延伸至不同族群與議題，參與各項公益活動。包含支持脊髓損傷潛能發展中心，協助身障者重建生活能力與自信心；2025 年度共 10 位同仁參與聖誕紅公益街頭義賣活動，結合節慶與公益，提升社會大眾對弱勢議題之關注，促進社會共融。



脊髓損傷發展中心聖誕義賣：響應公益義賣，採購愛心商品，支持身障朋友自立與就業發展。



新北市政府「為地球種下一棵樹」計畫：捐贈並種植台灣樂樹，落實環境永續與生物多樣性。



路跑活動：鼓勵員工參與公益及健康路跑，培養運動風氣，提升健康意識。



羽球營活動：舉辦羽球營及運動交流活動，促進員工與眷屬親子共學，提升團隊凝聚力與健康生活。



公益健走活動：鼓勵員工及眷屬參與公益健走，以實際行動支持公益團體，倡導健康生活與社會關懷。

健康促進與公共參與

本公司亦重視社會整體健康議題，定期舉辦捐血活動，鼓勵員工挽袖捐血，提升醫療資源穩定性，實踐企業對公共健康之責任。2025 年度台中廠、台北場及總部營運中心共有 106 人次響應捐血活動，合計捐出 135 袋、捐血量共 33,750 CC。



環境保護與親子共學

在環境永續方面，公司推動親子淨灘活動，透過家庭參與模式，提升員工及下一代對海洋保育與環境保護之意識，將永續理念向下扎根，形成企業與家庭共同實踐 ESG 的正向循環。當天共清除 322.6 公斤的海洋廢棄物，包含寶特瓶、鐵罐、吸管套、輪胎、玻璃等，預計可減少 664 公斤的二氧化碳產生^註

註：每減少 1 公斤垃圾產出量，約可減少 2.06 公斤二氧化碳產生。

（資料來自：環保署台灣碳足跡資訊網。）



產學合作

本公司積極推動產學合作，善盡企業社會責任並培育產業人才。目前分別與位於新北市的明志科技大學，以及台中市的逢甲大學建立合作關係，透過產學交流、實習媒合、專題指導及技術合作等方式，協助學生銜接產業實務、提升專業能力，同時為企業注入創新思維與研發能量。未來將持續深化與學術機構之連結，共同培育跨領域人才，善盡企業社會責任，實踐永續共榮之發展願景。

時間	校 / 學系	主題
2025/2/11	台北金融扶輪社	西部黃金廊道鑽石鏈
2025/3/7	臺科大工程學院	圓桌會議 / 免設題目
2025/3/20	中央大學 _ 前瞻產業創新創價系列講座	同理心魔法 傳承「成人之美」 轉型路的磕絆 兩代接棒有陪伴
2025/4/29	明志科大 _ 公費生簽約暨演講	西部黃金廊道鑽石鏈
2025/5/14	台灣大學機械系	AI 西部黃金廊道：先進封裝的閃耀鑽石鏈
2025/5/15	清大工學院	西部黃金廊道鑽石鏈 AI West Golden Corridor: The Shining Diamond Chain of Advanced Packaging
2025/6/4	北科大 機械工程系 機電所 + 製科所	大航海時代：談國際觀與紮根
2025/8/3	《哈佛商業評論》傳承接班主題專班	傳承接班（傳產變革、輔佐接班、家族接班、專業經理人接班）
2025/9/8	臺日科技高峰論壇	大航海時代：先進封裝供應鏈應變策略
2025/10/28	清大材料系 業界導師講座	What's ahead of you
2025/10/31	逢甲大學 人文與科技大講堂 專題分享	成人之美 - 讓平凡人做不平凡的事
2025/12/8	台北大學法律系	超乎你想像的、法律人的維度——從法律、商管、到科技
2025/12/18	台北科技大學經營管理所	成人之美 - 讓平凡人做不平凡的事

支持藝文活動

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、知見的正確，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 2025 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。躍演劇團先於 2025 年 1 月 15 日、16 日在臺大藝文中心遊心劇場舉辦兩場售票演出，作為赴美前最終彩排與募款演出；隨後於 1 月 23 日至 25 日前往紐約外百老匯 Theatre Row 進行《勸世三姊妹》音樂劇音樂會限量四場演出，成為台灣原創音樂劇首度登上外百老匯商業劇場的重要里程碑，獲美方製作人高度肯定，也為後續發展英語商業版本奠定基礎，中央社、聯合報等主流媒體均大幅報導，帶動國際能見度。

同年，躍演另一代表作《釧兒》也推出十週年「旗艦劇院版」，於 11 月 22 日至 30 日在台北表演藝術中心演出 8 場，融合台灣歌仔戲與現代音樂劇風格，由《勸世三姊妹》原班人馬領銜主演；感動超過 4 萬人次觀眾，是躍演邁向國際市場的另一代表作。

值得一提的是，本公司因長年贊助躍演劇團旗下作品、投入文化永續，於 2025 年 11 月獲文化內容策進院（TAICCA）舉辦之「第 1 屆 ESG for Culture 影響力獎」頒發「產業策進獎」及「資源協助獎」兩項大獎，肯定本公司對文化扶植並非短期計畫，而是長期投入之企業社會責任實踐，也印證本次捐助確實發揮具體實質效益，充分將國內文化發揚光大，讓世界看見台灣。

展望未來，本公司將持續深化社會參與，結合企業資源與員工力量，推動更多元、更具影響力之公益行動，朝向「共融、共好、共榮」的永續社會邁進。



附錄一、GRI 準則索引表

使用聲明	已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊。
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)

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1.1 公司簡介	P.6	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.3		
		報告書邊界與資料範圍	P.3		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.3		
		報告書邊界與資料範圍	P.3		
		發行日期	P.3		
		意見回饋	P.3		
	2-4 資訊重編		—		
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	P.3		
		報告書邊界與資料範圍	P.3		
		報告書確信	P.3		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.3.1 供應鏈概況	P.73		
	2-7 員工	2.1.1 公司簡介	P.6		
		5.2.1 新進與離職狀況	P.83		
	2-8 非員工的工作者	5.2.1 新進與離職狀況	P.83		
	2-9 治理結構及組成	1.2.1 企業永續治理架構	P.9		
		2.1.1 公司結構與董事會組成	P.15		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 企業永續治理架構	P.9		
		2.1.2 董事會成員提名及遴選	P.19		
	2-11 最高治理單位的主席	1.2.1 企業永續治理架構	P.9		
		2.1.2 董事會成員提名及遴選	P.19		

GRI 3： 重大主題 2021	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 重大議題鑑別與分析 1.4 利害關係人議合溝通 2.1.1 公司結構與董事會組成	P.10 P.11 P.15	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.3 重大議題鑑別與分析	P.10	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.3 重大議題鑑別與分析	P.10	
	2-15 利益衝突	1.2.1 企業永續治理架構 2.1.2 董事會成員提名及遴選	P.9 P.19	
	2-16 溝通關鍵重大事件		—	
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.2.1 企業永續治理架構 2.1.1 公司結構與董事會組成	P.9 P.15	
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.2.1 企業永續治理架構 2.1.4 績效評估	P.9 P.21	
	2-19 薪酬政策	1.2.1 企業永續治理架構 2.1.5 薪酬政策	P.9 P.23	
	2-20 薪酬決定流程	1.2.1 企業永續治理架構 2.1.5 薪酬政策	P.9 P.23	
	2-21 年度總薪酬比率	5.2.2 完善的薪酬制度	P.84	
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者聲明 經營者聲明	P.2 P.2	
	2-23 政策承諾	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形 5.1.1 推動職場人權保障 5.1.4 人權盡職調查	P.25 P.77 P.81	
	2-24 納入政策承諾	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形 5.1.1 推動職場人權保障 5.1.4 人權盡職調查	P.25 P.77 P.81	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3 風險管理 5.1.4 人權盡職調查	P.26 P.81	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形 5.1.1 推動職場人權保障	P.25 P.77	
	2-27 法規遵循	2.4 法規遵循	P.30	
	2-28 公協會的會員資格	1.1.1 公司簡介	P.6	
	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人議合溝通	P.12	
	2-30 團體協約	5.1.3 順暢的溝通管道	P.79	
	GRI 3： 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大議題鑑別與分析	P.10
	3-2 重大主題列表	—		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
公司治理					
3-3 重大主題管理					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	1.2.1 企業永續治理架構	P.9		
		2.1.1 公司結構與董事會組成	P.15		
		5.2.1 新進與離職狀況	P.83		
誠信經營					
3-3 重大主題管理					
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形	P.25		
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形	P.25		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形	P.25		
氣候變遷因應					
3-3 重大主題管理					
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.2.3 氣候風險與機會評估	P.41		
產品技術創新					
3-3 重大主題管理					
客戶服務 / 產品品質安全					
3-3 重大主題管理					
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		—		
人才吸引與留任					
3-3 重大主題管理					
人才發展與培育					
3-3 重大主題管理					
職業安全衛生					
3-3 重大主題管理					

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.2 營運與財務狀況	P.7		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.3 多元的員工福利	P.85		
	201-4 取自政府之財務援助	1.1.2 營運與財務狀況	P.7		
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.2 完善的薪酬制度	P.84		
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1 新進與離職狀況	P.83		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.3.1 供應鏈概況	P.73		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形	P.25		
		2.4 法規遵循	P.30		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.3.1 能源使用概況	P.51		
	302-3 能源密集度	3.3.1 能源使用概況	P.51		
	302-4 減少能源消耗	3.3.3 節能減碳措施	P.51		
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.3.3 節能減碳措施	P.51		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	3.5.1 水資源風險評估	P.56		
		3.5.2 取水、耗水與排水	P.57		
	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.5.1 水資源風險評估	P.56		
		3.5.2 取水、耗水與排水	P.57		
	303-3 取水量	3.5.2 取水、耗水與排水	P.57		
	303-4 排水量	3.5.2 取水、耗水與排水	P.57		
	303-5 耗水量	3.5.2 取水、耗水與排水	P.57		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3.2 溫室氣體管理	P.52		
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3.2 溫室氣體管理	P.52		
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3.2 溫室氣體管理	P.52		
	305-4 溫室氣體排放強度	3.3.2 溫室氣體管理	P.52		
	305-5 溫室氣體排放減量	3.3.3 節能減碳措施	P.53		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4.1 廢棄物管理制度	P.54		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4.1 廢棄物管理制度	P.54		
	306-3 廢棄物的產生	3.4.2 廢棄物的產生	P.55		
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.4.2 廢棄物的產生	P.55		
	306-5 廢棄物的直接處置	3.4.2 廢棄物的產生	P.55		

GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.3.2 供應鏈管理	P.74
	401-1 新進員工和離職員工	5.2.1 新進與離職狀況	P.83
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.3 多元的員工福利	P.85
	401-3 育嬰假	5.2.4 育嬰假	P.86
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.2.1 新進與離職狀況	P.83
	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4.1 職安衛政策與管理系統	P.91
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.1 職安衛政策與管理系統	P.91
		5.4.6 職業傷害與職業病	P.91
	403-3 職業健康服務	5.4.1 職安衛政策與管理系統	P.91
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.1 職安衛政策與管理系統	P.91
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.1 職安衛政策與管理系統	P.91
	403-6 工作者健康促進	5.4.1 職安衛政策與管理系統	P.91
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.1 職安衛政策與管理系統	P.91
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 職安衛政策與管理系統	P.91
	403-9 職業傷害	5.4.6 職業傷害與職業病	P.96
	403-10 職業病	5.4.6 職業傷害與職業病	P.96
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 人才發展管理	P.88
GRI 404：訓練與教育 2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 人才發展管理	P.88
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 績效考核機制	P.89
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.2 完善的薪酬制度	P.84
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 推動職場人權保障	P.77
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.1 推動職場人權保障	P.77
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 推動職場人權保障	P.77
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1 推動職場人權保障	P.77
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.1.1 推動職場人權保障	P.77
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	5.1.1 推動職場人權保障	P.77
GRI 413：當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會參與	P.97
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.3.2 供應鏈管理	P.74
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3.3 資訊安全風險管理	P.28
		4.2.4 消費者 / 客戶權益保護政策	P.73

附錄二、SASB 準則索引表

使用聲明：已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別：RT-IG

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	備註
指標	RT-IG-130a.1	能源管理	(1) 總能源消耗量	量化	19329.8	十億焦耳 (GJ)	3.3.1 能源使用概況	P.51		
			(2) 電網電力百分比		72.5	百分比 (%)				
			(3) 再生能源百分比		0	百分比 (%)				
指標	RT-IG-320a.1	勞工健康與安全	(a) 直接員工之 (1) 總可紀錄事件比率 (TRIR)	量化	1.17	比率	5.4.6 職業傷害與職業病	P.96		
			(a) 直接員工之 (2) 死亡率		0	比率	5.4.6 職業傷害與職業病	P.96		
			(a) 直接員工之 (3) 虛驚事件之發生頻率 (NMFR)		1.17	比率	5.4.6 職業傷害與職業病	P.96		
			(b) 約聘員工之 (1) 總可紀錄事件比率 (TRIR)		本公司尚未統計契約員工總工時故無法揭露	比率				
			(b) 約聘員工之 (2) 死亡率			比率				
			(b) 約聘員工之 (3) 虛驚事件之發生頻率 (NMFR)			比率				
指標	RT-IG-410a.1	燃料經濟性與使用階段之排放	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	不適用	每 100 噸公里公升				
指標	RT-IG-410a.2	燃料經濟性與使用階段之排放	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化		每小時公升				
指標	RT-IG-410a.3	燃料經濟性與使用階段之排放	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化		每公升千焦耳				
指標	RT-IG-410a.4	燃料經濟性與使用階段之排放	(a) 船用柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NOx) 之銷售加權排放量	量化		每千焦耳公克				
			(a) 船用柴油引擎 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量			每千焦耳公克				
			(b) 鐵路機車柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NOx) 之銷售加權排放量			每千焦耳公克				
			(b) 鐵路機車柴油引擎之 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量			每千焦耳公克				
			(c) 道路中型及重型引擎之 (1) 氮氧化物 (NOx) 之銷售加權排放量			每千焦耳公克				
			(c) 道路中型及重型引擎之 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量			每千焦耳公克				
			(d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NOx) 之銷售加權排放量			每千焦耳公克				
			(d) 其他非道路柴油引擎之 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量			每千焦耳公克				
指標	RT-IG-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	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符合／不得含有歐盟有害物質禁用指令 (RoHS)、無鹵素 (Halogen-Free)、REACH、VOCs、TSCA 等規定。	-	4.3.2 供應鏈管理	P.74		
指標	RT-IG-440b.1	再製之設計及服務	再製產品及再製服務之收入	量化	12,500 萬元	表達貨幣	4.2.3 設備改造與產品提升	P.71		
活動指標	RT-IG-000.A		生產單位數量，按產品類別劃分	量化	半導體製程設備 -562 印刷電路板製程設備 -435 前瞻製程與其他電子應用設備 -703	數量	4.1.1 產品及技術布局	P.60		
活動指標	RT-IG-000.B		員工人數	量化	435	數量	6.1.2 人力結構與多元職場	P.78		

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
1	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：19,329.8 GJ 外購電力百分比：72.5 % 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	P.51
2	總取水量及總耗水量	量化	公噸 (t)	總取水量：16.3395 百萬公升 總耗水量：4.9068 百萬公升	3.5.2 取水、耗水與排水	P.57
3	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	—	
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%)、數量	1.4% 註：職業傷害比例為可記錄職災人數除以年底總員工數	5.4.6 職業傷害與職業病	P.96
5	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	—	
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	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符合／不得含有歐盟有害物質禁用指令 (RoHS)、無鹵素 (Halogen-Free)、REACH、VOCs、TSCA 等規定。	4.3.2 供應鏈管理	P.74
7	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	未有違反相關法令之情形	2.4 法規遵循	P.30
8	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	半導體製程設備 -562 印刷電路板製程設備 -435 前瞻製程與其他電子應用設備 -703	4.1.1 產品及技術布局	P.60

附錄三、氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.2.1 氣候治理	P.36
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	3.2.2 氣候風險與機會策略	P.37
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.2.5 短、中、長期風險與機會對財務影響	P.44
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.2.6 氣候風險與機會管理	P.45
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	3.2.2 氣候風險與機會策略	P.37
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3.2.7 指標與目標	P.47
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	3.2.5 短、中、長期風險與機會對財務影響	P.44
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。	3.2.7 指標與目標	P.47
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。	(另填於 9-1 及 9-2)	

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

項目	據點	2024	2025
範疇一 (公噸 CO ₂ e)	林口總部	256.6890	259.8188
	台北廠	170.5220	156.1914
	台中廠	290.8354	340.5518
範疇一小計 (公噸 CO ₂ e)		718.0464	756.562
範疇二 (公噸 CO ₂ e)	林口總部	194.4010	174.3327
	台北廠	316.6936	242.6555
	台中廠	1,049.0947	1,422.3811
範疇二小計 (公噸 CO ₂ e)		1,560.1893	1839.3693
範疇三 (公噸 CO ₂ e)	林口總部	434,828.8201	702,665.9773
	台北廠	560.1268	2,782.0938
	台中廠	4,530.9886	6,922.7991
範疇三小計 (公噸 CO ₂ e)		439,919.936	712,370.87
溫室氣體排放合計 (公噸 CO ₂ e)		422,198.171	714,966.802
溫室氣體排放強度 (範疇一 + 範疇二) (公噸 CO ₂ e / 新台幣百萬元)		0.818	0.767

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。



9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

2024 年為集團溫室氣體減量基準年	
範疇一小計 (公噸 CO ₂ e)	718.0464
範疇二小計 (公噸 CO ₂ e)	1,560.1893
範疇三小計 (公噸 CO ₂ e)	439,919.936
溫室氣體排放合計 (公噸 CO ₂ e)	422,198.171

預計於未來達成

2030 年達成

- 範疇 1& 範疇 2 減量 42%
- 範疇 3 減量 12.5%

2050 年達成

- 達成淨零排放

近年已達成

2025 年

- 取得 ISO50001
- 廠區 90% 日光燈改換為 LED 燈，預計減少廠區照明用電量達 45%
- 新增 16 台油電車，降低公務車碳排放量達 39%

預計於 2030 年前：

- 購買綠電達 75%
- 建置 EMS，預計節省能源 26.7%
- 改善設備能耗達 20%

長期於 2050 年前：

- 購買綠電達 100%
- 植樹取得自然碳匯
- 交通工具全面電動化
- 供應商議合提供淨零物料 / 供應商議合採購綠電

2024 年

年底建置 1606 平方米 Class 1K 無塵室，帶來之能號 / 排放增加主要於 2025 年開始呈現，以及因海內外業務擴張，帶來範疇 2 碳排放上升 9%。
惟本公司碳排放密集度呈現下降趨勢，相較去年減少 6.23%。

附錄四、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	P.36
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)	3.2.5 短、中、長期風險與機會對財務影響	P.44
	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	P.45
	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	P.47
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	P.37
	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。	3.2.4 氣候風險與機會鑑別	P.42
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 3.3.2 溫室氣體管理	P.51 P.52
	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	P.52
	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 3.2.7 指標與目標	P.50 P.47

附錄五、會計師有限確信報告暨確信彙總表

pwc 資誠 會計師有限確信報告 志聖工業股份有限公司 公鑒： 貴會綜字第 26004173 號 本會計師受志聖工業股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委託，對 貴公司選定西元 2025 年度永續報告書所載之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信完畢，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 2025 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係於永續報告書之「報告書邊界與資料範圍」載述說明。 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，並設計、持續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因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。 普華永道會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan 110206 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 110206, Taiwan T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686 www.pwc.tw	pwc 資誠 本事務所適用品質管理準則「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、持續實行及執行品質管理制度，包含與選定職業道德規範、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。 依據確信準則 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、所應用之資訊系統，以及相關之內部控制，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、檢查等測試，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 2025 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。 www.pwc.tw	pwc 資誠 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 2026 年 8 月 7 日 www.pwc.tw
--	---	--

確信項目彙總表

編號	項目	確信標的資訊	頁次	適用基準
1	2025 年新進員工完成誠信經營相關訓練及簽署誠信廉潔承諾書之百分比	志聖工業 2025 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廉潔承諾書之百分比為 100%。	P.25	2025 年度新進員工完成誠信經營相關訓練及簽署誠信廉潔承諾書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廉潔承諾書之百分比 =2025 年新進員工完成誠信經營相關訓練及簽署誠信廉潔承諾書人數總和 /2025 年新進員工人數。
2	向 2025 年百大供應商進行反貪腐溝通之比例	在採購金額前一百大供應商中，志聖已對 82 家供應商進行反貪腐溝通，比例達 82%。	P.25	截至志聖工業 2026 年編製 2025 年永續報告書時，在 2025 年度採購金額前一百大之供應商中，已簽署供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書之比例。 向 2025 年百大供應商進行反貪腐溝通之比例 = 已簽署供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書之百大供應商家數 /2025 年百大供應商家數。 註 1：採購金額係發票日期介於 2025/1/1~2025/12/31 之採購金額合計數。
3	2025 年廢棄物總產生量	2025 年志聖工業廢棄物總產生量為 218.20 公噸。	P.55	志聖工業 2025/1/1~2025/12/31 間產生之廢棄物總量。 數據來源包含： (1) 廢棄物清運商提供之發票或磅單等單據 或 (2) 以廢棄物清運合約書上之「每月清運廢棄物總數量」乘以 12 個月估算或 (3) 以環境部公告之平均每人每日一般廢棄物產生量乘以員工總數乘以年度工作天數估算。
4	2025 年直接員工之總可記錄事件比率 (TRIR)、死亡率及虛驚事件之發生頻率 (NMFR)	志聖工業 2025 年直接員工之總可記錄事件比率 (TRIR) 為 1.17。 志聖工業 2025 年直接員工之死亡率為 0。 志聖工業 2025 年直接員工之虛驚事件之發生頻率 (NMFR)1.17。	P.96 P.103	依據永續會計準則理事會（SASB）準則 RT-IG-320a.1 要求統計之 2025 年度直接員工之總可記錄事件比率 (TRIR)、死亡率及虛驚事件之發生頻率 (NMFR)。 直接員工之總可紀錄事件比率 (TRIR)= 直接員工總可紀錄事件數 ×200,000/ 直接員工總工作時數。 直接員工之死亡率 = 直接員工死亡事件數 ×200,000/ 直接員工總工作時數。 直接員工之虛驚事件之發生頻率 (NMFR)= 直接員工之虛驚事件數量 ×200,000/ 直接員工總工作時數。
5	2025 年員工教育訓練總時數、平均訓練時數	志聖工業 2025 年教育訓練總受訓時數達 11,028.84 小時，平均訓練時數共計 25.35 小時。	P.88	2025 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。 員工平均訓練時數 =2025 年度員工教育訓練總受訓時數 /2025 年 12 月 31 日員工總人數。

***csun*志聖**
志聖工業股份有限公司



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