Winstek

2025

台星科永續報告書

Sustainability Report



目錄
CONTENTS

0 前言
關於報告書 04
經營者的話 05
ESG 績效亮點 06

1 實踐永續經營
1.1 永續發展組織 08
1.2 利害關係人議合 08
1.3 重大性分析 11
1.4 永續目標與 SDGs 14
1.5 台星科在永續報告的方向與行動 15

2 公司治理
2.1 公司簡介 17
2.2 治理結構 20
2.3 經濟績效 25
2.4 責任商業行為 29
2.5 內部稽核與管理驗證系統 32
2.6 資訊安全 35
2.7 風險管理 37

3 產品與客戶服務
3.1 產品服務 39
3.2 客戶經營與產品品質 40

4 永續供應
4.1 產業供應鏈 45
4.2 供應鏈管理 47
4.3 供應鏈永續管理 49
4.4 道德採購 51

5 環境友善
5.1 氣候變遷風險與機會 54
5.2 能源治理 57
5.3 排放監控 61
5.4 水資源管理 64
5.5 廢棄物管理 66
5.6 生物多樣性 68
5.7 環境支出 68

6 友善職場
6.1 人力吸引與留任 70
6.2 薪酬與福利 73
6.3 人才培育與發展 76
6.4 重視人權 78
6.5 職場安全 80

7 社會共榮
7.1 社會參與成果 92
7.2 舉辦活動員工參與 95

8 附錄
附錄 1：GRI 準則內容索引 97
附錄 2：SASB 準則內容索引 - 半導體業 101
附錄 3：上市上櫃公司氣候相關資訊 102
附錄 4：第三方查證聲明書 103



前言

關於報告書
經營者的話
ESG 績效亮點

關於報告書

台星科股份有限公司 (簡稱台星科) 發行 2025 年永續報告書 (簡稱本報告書)，揭露在公司治理面、環境面及社會面的管理措施與績效表現，我們將持續強化相關資訊之透明度和可信度，向利害關係人展現台星科落實永續治理的承諾與決心。

報告期間

本報告書揭露資料涵蓋台星科於 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間企業永續執行成果與績效，每年定期發行永續報告書，並公布於本公司網站。

- 現行發行版本：2026 年 8 月發行
- 上一發行版本：2025 年 8 月發行
- 下一發行版本：預計 2027 年 8 月發行

邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，涵蓋台星科股份有限公司及其子公司台星科企業股份有限公司 (以下簡稱台星科及台星科企業)。

註：台星科股份有限公司與子公司台星科企業股份有限公司已進行簡易合併，合併基準日為 2026 年 3 月 1 日

依循準則

- 全球永續性報告協會 (GRI Sustainability Reporting Initiative，簡稱 GRI) 之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)
- 永續會計準則委員會 (SASB) 之半導體業準則
- 氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures,TCFD)
- 上市上櫃公司永續發展實務守則
- 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

資訊重編

- 2024 年專案節能措施計算方式調整，詳見「5.2.3 節能措施」章節
- 近三年人力結構分佈數據勘誤，詳見「6.1.2 多元人力結構與人才招募」章節

內部控制

本公司由永續發展部負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度永續發展委員會負責報告書所需資訊及撰寫報告書內容，並由永續發展部彙整，完成年度永續報告書之編製後，交由永續發展委員會進行報告書審核，並送董事會核備。

外部保證與確信

財務數據 2024 年 2025 年

本報告所揭露之財務數據，來自資誠聯合會計師事務所依照證券發行人財務報告編製準則暨經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則、國際會計準則、解釋及解釋公告 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 查核簽證之合併財務報告。若無特別標註，皆以新台幣元或仟元的描述方式呈現，其他則以一般慣用文字、數值。

組織溫室氣體排放數據 2024 年 2025 年

本報告所揭露之組織溫室氣體排放數據經立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV Business Assurance Co., Ltd) 查證，依照 ISO 14064-1:2018 標準進行查核，並提供保證聲明書。

報告書品質 2024 年 2025 年

為確保資訊揭露品質，本報告書經台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司 (TÜV NORD Taiwan) 查證，參考 GRI 準則及 AA1000 AS v3 第一應用類型中度保證等級之精神，並於附錄 4 提供保證聲明書。

聯絡資訊與意見回饋 台星科股份有限公司 永續發展部 張先生

台星科將秉持永續發展承諾，誠摯期盼利害關係人持續給予指導與鼓勵。
地址：新竹縣芎林鄉華龍村 6 鄰鹿寮坑 176-5 號
電話：+886-3-593-6565
電子信箱：ESG@winstek.com.tw
公司網站：https://www.winstek.com.tw/html/home/index-tw.html

經營者的話

關注台星科的朋友們好：

2025 年終端市場需求溫和復甦，人工智慧 (AI) 市場擴張並推動相關晶片需求成長，帶動先進封裝與高階測試的需求提升，在全體同仁努力下，台星科營收達新台幣 46.48 億元，較 2024 年成長 11.5%。同時，台星科將持續以永續發展為經營核心，定期檢視並精進各階段永續目標，穩健強化企業韌性。

聚焦技術研發與提升產品附加價值

台星科持續聚焦於高附加價值之封裝與測試技術研發，積極投入先進封裝、異質整合及高階測試相關技術之開發，包括 2.5D/3D 封裝架構及高密度互連技術，以因應人工智慧 (AI)、高效能運算 (HPC) 等高效能晶片對封裝效能、可靠度與測試複雜度日益提升之需求。同時，亦持續優化製程能力與測試流程，提升良率與生產效率，並與主要客戶及材料、設備供應商維持緊密合作關係，共同開發符合次世代產品需求之解決方案。

邁向低碳營運，強化氣候韌性

鑒於台星科溫室氣體排放主要來自電力使用，除維持 ISO 50001 能源管理系統有效運作外，於 2025 年第二季建置完成 257kW 自發自用太陽能發電設施，預計年發電量可達 28 萬度，並在既有再生能源採購合約的供電下，2025 年溫室氣體排放強度較基準年下降 9.82%，展現低碳製造與氣候韌性提升之成果。

培育人才，建構永續職場環境

台星科以人才為核心競爭力，持續投入在地人才培育，致力打造安全、健康與友善的工作環境，並秉持多元共融理念，使員工享有公平機會與合理待遇，營造尊重差異、包容多元的職場文化。為強化員工專業與職能發展，公司除定期舉辦內訓課程並全額補助外部進修，2025 年導入數位學習平台，涵蓋年度訓練、管理知能及專業知識交流，使員工得以依自身需求彈性學習，不受時間與地點限制，同時協助新進同仁快速掌握工作技能，發揮潛能並創造長期價值。

社會共榮，實踐共好價值

台星科秉持「取之於社會、用之於社會」理念，持續關懷弱勢族群，並與地方社區維持良好互動，透過多元參與和資源投入，回應社會需求，發揮企業正向影響力。相關行動不僅促進同仁對社會議題的關注與參與，也深化企業內部永續文化，將社會責任融入日常營運與決策之中，攜手利害關係人共創具包容與韌性的共好社會。

展望未來

面對全球環境與產業的快速變遷，台星科持續深化永續發展策略，並融入企業經營核心，期許專注營運績效的同時，關注社會與環境長遠發展需求，回應利害關係人的期待，持續以負責任的態度，攜手價值鏈夥伴共同推動永續發展，邁向兼具成長與責任的未來。



董事長　黃興陽

ESG 績效亮點

環境保護

氣候災害造成生產中斷	溫室氣體排放強度	專案節電率	取水密集度	廢棄物回收率
0 天	↓7.74 %	2.29 %	↓7.04 %	97.8 %

社會共榮

重大職業災害事件	職業病	總離職率	員工職業道德訓練完成率	員工每人平均訓練時數
0 件	0 件	11.17 %	100 %	105.29 小時

公司治理

持續追求獲利與成長 營收較前一年度	客戶滿意度	資訊外洩事件	重大違規案件
↑11.5 %	86.4 分	0 件	0 件



1

實踐永續經營

1.1 永續發展組織

1.2 利害關係人議合

1.3 重大性分析

1.4 永續目標與 SDGs

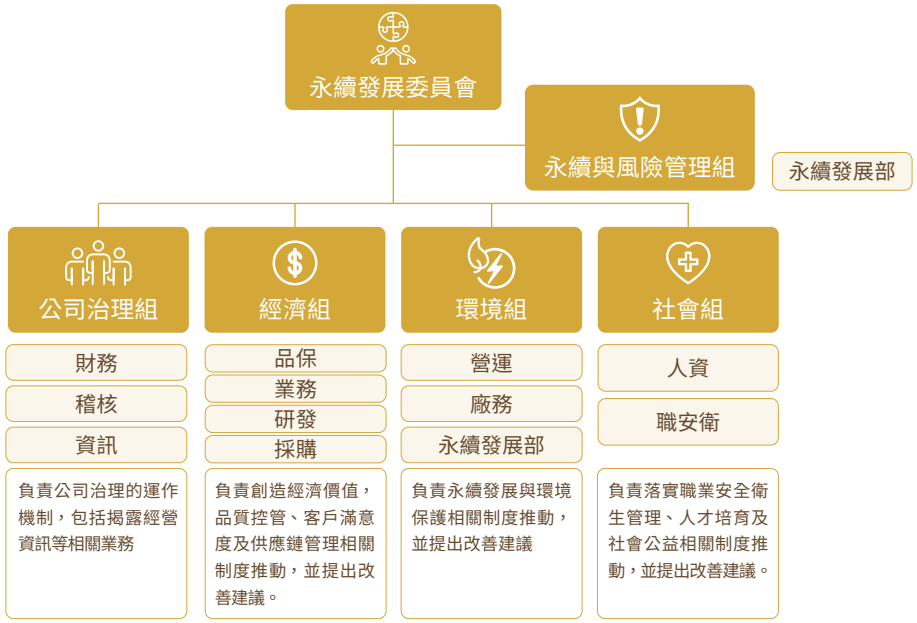
1.5 台星科在永續報告的方向與行動

1.1 永續發展組織

GRI 2-9

台星科於 2023 年成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會由各部門主管組成執行小組，包含永續與風險管理組、公司治理組、經濟組、環境組、社會組，並由總經理擔任主任委員督導管理，視需求召開每年或不定期之委員會議。為跨部門溝通平台，主要負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，並每年定期向董事會報告執行成果。董事會就永續發展委員會提出之永續發展策略及行動規劃，檢視執行情形，以及必要時督促進行調整。

永續發展委員會組織架構



永續發展委員會相關執行情形與工作規劃定期公開於台星科官網

1.2 利害關係人溝通

1.2.1 主要利害關係人鑑別

GRI 2-29-a-i

台星科透過多元溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題，保持良好且暢通的交流，重視利害關係人的需求，接受並及時回應利害關係人的期待。

考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展委員會參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015)(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的五大原則：依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，判斷對台星科具有影響性及受台星科影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共六類，包含股東與投資人、員工、客戶、供應商 (承攬商)、政府機構與社區居民。



1.2.2 利害關係人溝通

GRI 2-12-b-i、2-16、2-29-a-ii、2-29-a-iii

台星科以利害關係人的本質、關心的議題及議合的目的為考量，透過各類溝通管道與利害關係人議合，將每年定期與各利害關係人溝通的情形報告至董事會，並依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標等，蒐集永續相關議題，由單位代表定期 / 不定期與利害關係人交流。2025 年利害關係人溝通結果如下：

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	負責單位	2025 年溝通實績
股東與投資人	提供企業資金與治理支持，關注財務績效與永續表現，驅動企業穩健成長與長期價值創造	法規遵循 經營績效 資訊安全 客戶關係管理 能源資源管理 勞資關係 人才招募留任與發展	董事會	每季 1 次	財務處	舉辦 1 次國內法人說明會
			股東常會	每年 1 次		
			財務季報與年報	常設		
			公開資訊觀測站	每季 / 每年		
			公司網站	常設		
			法說會	適時		
客戶	為企業提供營運動能與市場導向，透過合作推動產品創新、品質提升與永續價值鏈的共同實現	客戶關係管理	客訴處理與回應	不定期	業務行銷處	依客戶排程，如期完成 23 場客戶 QBR 會議，藉此了解客戶需求，並通過評鑑項目
			客戶滿意度調查	每年		
			客戶會議	不定期		
			電話 / 郵件 / 網站	不定期		
供應商（承攬商）	推動永續供應鏈上重要的夥伴，協助我們提升品質、效率並共同推動永續發展目標	法規遵循 經營績效 客戶關係管理 能源資源管理	供應商考核	每季	資材部	• 每季考核原物料供應商，供應商各項指標皆符合要求 • 稽核 17 家供應商，供應商皆符合要求且無重大缺失 • 材料供應商均遵守 RoHS、REACH 等法規，並確保使用無害物質，客戶產品必須符合相關國際法規 • 累計共 758 家供應商簽署供應商永續發展聲明書 • 所有供應商需遵循台星科 RBA 行為準則相關政策倡議和要求
			供應商稽核	每年		
			綠色產品	常設		
			協議組織會議	不定期		
政府機構	企業營運以合乎公部門訂立之各項要求與法律規範為基礎，並不定期參與公部門討論或合合作，以提供產業意見	資訊安全 客戶關係管理 數位轉型 職業安全衛生 勞資關係 人才招募留任與發展	政府機關宣導會 / 座談會 / 說明會	定期 / 不定期	人力資源部 財務處 稽核室 永續發展部 職安衛室	• 參與勞動、環保、財務、能源等法令宣導會共 35 場次 • 2025 年度公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的前 36%~50%
			公函 / 電話往來	不定期		
			主管機關訪查	定期 / 不定期		

利害關係人	關係說明	主要關注議題		溝通管道	溝通頻率	負責單位	2025 年溝通實績
員工	是企業營運與創新的核心力量，透過專業技能與團隊合作，共同推動公司穩健成長	勞資關係		公司網站	常設	人力資源部	• 每季召開勞資會議，討論相關議題共計 27 項 • 電子佈告欄共布達 37 則公告 • 員工意見箱反應事項共計 5 件，皆處理完畢並回覆結案 • 產線部門員工座談會共舉辦 4 場次，反映事項共計 13 件，皆已處理完畢 • 於 10 月完成友善職場線上宣導課程，年度共計 0 件性平申訴案件 • 福委會公告 35 則優惠方案 / 廠商展售資訊，並每季舉辦福委會議 • 新進 / 轉任同仁於報到後之前三個月，HR 與部門主管均落實對其進行工作關懷面談 • 2025 年公司導入「數位學習平台」：涵蓋年度訓練、輕鬆學管理、專業知識交流討論區等，讓同仁能依自身步調學習，不受時間與地點限制，提升學習的彈性與便利性，同時也幫助新進人員快速掌握工作所需知識 • 定期於每年 12 月進行內部課程需求調查。內部課程共開設 325 堂，共計 17,312 人次參與，課程滿意度平均達 92.26%；外部訓練派訓共 194 堂，共計 223 人次參訓 • 安排緊急應變內部訓練，共 23 場，共 26 小時，共計 1,922 人次參與 • 安排工安證照外部訓練，共 58 項，共 520 小時，共計 58 人次參與
				勞資會議	每季		
				內部網站 /Email/ 公文公告 / 佈告欄	不定期 / 常設		
				員工意見箱、申訴專線及電子信箱	常設		
				員工座談會	每季		
				性別平等委員會	常設		
				福委會議	每季		
				員工諮商及輔導 / 新進員工契約	不定期		
				員工績效與學習發展面談	每年		
				提案改善制度	常設		
				教育訓練課程	每年		
				安全衛生諮詢	不定期		
社區居民	社區的意見是本公司永續經營的重要來源，我們重視社區居民的反饋，以善盡企業社會責任	商業道德 法規遵循 經營績效 資訊安全 客戶關係管理 風險管理 氣候變遷 能源資源管理 空氣污染物防制 水資源管理	廢棄物管理及循環經濟 生物多樣性 數位轉型 創新產品服務 綠色製造 永續供應鏈管理 職業安全衛生 勞資關係 人才招募留任與發展 人權與多元包容 社會參與	公司網站及公開資訊觀測站	常設	總務課	• 即時公告重大訊息 • 社區及公益活動舉辦共計 13 場次
				環保監控資訊	定期		
				社會公益、社區參與活動	不定期		

1.3 重大性分析

台星科於每年定期執行重大性分析，參考 GRI 準則 (GRI Standards)、利害關係人議合標準 (AA1000 SES)，發展以衝擊為導向的重大性分析架構，辨識台星科的重大永續議題。此外，我們亦將重大永續議題與企業風險管理 (ERM) 做結合，從組織韌性角度辨識可能產生風險的永續議題，整併至永續管理的流程。重大性分析除運用於台星科編撰非財務報告書外，亦是公司研擬長期永續目標與策略的參考基礎。

1.3.1 價值鏈



1.3.2 重大議題分析流程與結果

GRI 2-12、2-13、2-14、3-1

台星科由永續發展委員會每年向公司內部各單位蒐集所屬權責範圍內的內外部永續議題，依據「組織」本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果向董事會呈報核可。並且永續發展委員會負責決議，每年定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

蒐集永續議題

蒐集組織營運內部及外部所涉及的永續相關議題，彙整共 21 項屬於台星科的永續議題

利害關係人鑑別

透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準，鑑別出 6 大類主要利害關係人，包括股東與投資人、員工、客戶、供應商（承攬商）、政府機構、社區居民

重大性分析

- **利害關係人關注度評估：了解利害關係人對於各項議題正 / 負面衝擊的關注程度，共回收 227 份有效問卷**
- **高階主管衝擊度評估：由永續發展委員會委員衡量各議題對公司營運的正 / 負面衝擊，共回收 15 份有效問卷。**

將問卷進行統計分析，正 / 負面衝擊分別排序界定利害關係人關注程度與營運影響程度之乘積高於 15 的衝擊議題，作為報告揭露的重大主題

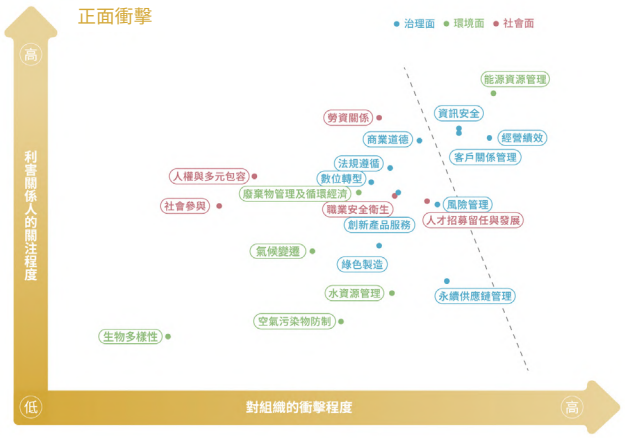
決定重大主題

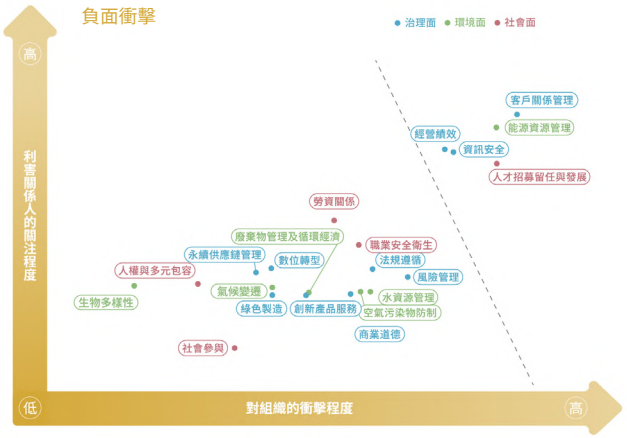
依據重大主題分析結果，繪製重大性矩陣圖，永續議題共有 21 項，最終評估確認 5 項重大主題。
並將重大議題鑑別結果向董事會呈報並核可。

建立管理方針

將 5 項重大主題對照 GRI 主題，由永續發展委員會成員擬定永續管理目標，參考 GRI 準則蒐集並揭露內部資訊、數據與管理方針

重大性矩陣圖





公司治理／經濟面	環境面	社會面
永續議題	永續議題	永續議題
法規遵循 商業道德 資訊安全 客戶關係管理 經營績效 風險管理 永續供應鏈管理 數位轉型 創新產品服務 綠色製造	氣候變遷 能源資源管理 空氣污染物防制 水資源管理 廢棄物管理及 循環經濟 生物多樣性	職業安全衛生 人才招募留任與 發展勞資關係 人權與多元包容 社會參與
重大主題	重大主題	重大主題
經營績效 資訊安全 客戶關係管理	能源資源管理	人才招募留任與發展

2025 年與 2024 年重大主題差異說明

2025 年重大主題共 5 個，較上一年度減少 5 個，且部分主題異動，差異說明如下：

面向	2024 年	2025 年	差異說明
公司治理／經濟面	資訊安全 客戶關係管理 法規遵循 風險管理 公司治理與稅務政策 誠信經營與商業道德	資訊安全 客戶關係管理 經營績效	・經營績效：新增為重大主題 ・法規遵循、風險管理：為一般永續議題，仍將相關資訊揭露於永續報告書 ・誠信經營與商業道德：調整名稱為「商業道德」，為一般永續議題，仍將相關資訊揭露於永續報告書 ・公司治理與稅務政策：刪除此永續議題，仍將相關資訊揭露於永續報告書
環境面	能源資源管理 氣候變遷	能源資源管理	・氣候變遷：為一般永續議題，仍將相關資訊揭露於永續報告書
社會面	人才招募留任與發展 職業安全衛生	人才招募留任與發展	・職業安全衛生：為一般永續議題，仍將相關資訊揭露於永續報告書

1.3.3 重大議題管理

GRI 2-12、2-13、2-25、3-2、3-3

本公司董事會為台星科重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續發展委員會負責永續重大議題管理項目，由總經理擔任主任委員督導管理，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並向董事會報告。

2025 年重大主題邊界與衝擊評估

重大主題	政策	承諾	衝擊評估		影響範圍（邊界）			管理措施	管理評估機制	對應 GRI 主題	回應章節
			正面衝擊	負面衝擊	供應商（承攬商）	公司營運	客戶				
能源資源管理	・永續發展實務守則 ・能源政策	致力提升能源效率、使用再生能源，以支持永續營運	透過節能與再生能源導入，減少能源消耗與碳排放，降低營運成本	公司規劃擴廠，用電量及成本提升，並造成溫室氣體排放量增加		●		建置太陽能發電設施，設定再生能源購買目標，並持續關注再生能源相關法規發展趨勢。導入 ISO 50001 能源管理系統，建立標準化的管理制度，規劃能源使用效率管理機制	・ISO 50001 第三方機構查驗證 ・職業安全衛生暨環保委員會	302-1 302-3 302-4	5.2.2 能源消耗 5.2.3 節能措施
客戶關係管理	永續發展實務守則	提供高品質的服務，強化合作信任	滿足客戶與市場需求，維持良好的滿意度及合作關係，帶動營收穩定成長	未能回應客戶需求可能導致商業機會損失		●	●	定期與不定期經營客戶關係並保持溝通管道暢通，關注市場及客戶需求，確保客戶訂單不流失且滿意度穩定提高	客戶滿意度調查	自願揭露	3.2.1 客戶經營與服務
經營績效	永續發展實務守則	維持穩健營運，兼顧企業成長與利害關係人的共同利益	穩健的財務表現可支持企業永續投資、創新與員工福利	財務表現不佳可能影響利害關係人權益		●		高階管理層定期檢視營運指標，公司定期公開財報資訊	董事會	201-1 201-4	2.3.2 經濟價值
資訊安全	・永續發展實務守則 ・資訊安全政策	確保資訊安全並維護客戶與企業信任	強化客戶與企業資料保護，提升信任與合作穩定度，同時有效降低資安事件風險，提升組織整體韌性	若發生機密資訊外洩，可能受官方裁罰或引發法律訴訟，造成公司內外部形象及聲譽受損		●	●	落實資訊安全風險鑑別與管理，定期進行資訊系統的災難復原演練，確認客戶資訊保密與安全。對於數據、資料、營業秘密等重要資料進行適當保護	・資安教育訓練 ・第三方弱點掃描 ・郵件安全管理	418-1	2.6.5 客戶隱私管理
人才招募留任與發展	・永續發展實務守則 ・勞工政策	致力吸引並培育優秀人才，確保員工與公司共同成長	提升公司競爭優勢與成長動能，塑造良好的企業文化與形象	在少子化的環境及公司擴廠需求下，若無法吸引與留任優秀人才，將影響公司業務運作		●		提供具有競爭力的薪資福利與晉升制度，定期進行員工績效與學習發展面談，亦訂定年度培訓課程計劃，定期檢視訓練成效，強化員工職涯能力	・績效考核制度 ・員工教育訓練	401-1 401-2 401-3 404-1 404-2 404-3 408-1	6.1.2 多元人力結構與人才招募 6.2.2 福利措施 6.2.3 友善育兒職場 6.3.1 培育訓練 6.3.2 績效考核 6.4.1 人權政策

1.4 永續目標與 SDGs

為實踐聯合國永續發展目標，我們持續聚焦多項 SDGs，並於經濟、環境、社會面設定可衡量的績效指標並檢視年度達成情形，以具體的行動實踐永續影響力。 ● 達成 ○ 未達成

	永續議題	指標	2025 年目標	2026 年目標	2030 年目標	2025 年進度狀態	2025 年成果	對應 SDGs
公司治理／經濟面	法規遵循	重大違規案件	0 件	0 件	0 件	●	0 件	
	商業道德	貪腐案件	0 件	0 件	0 件	●	0 件	16
		違反反競爭行為、反托拉斯	0 件	0 件	0 件	●	0 件	
	資訊安全 ★	資訊外洩事件	0 件	0 件	0 件	●	0 件	
	客戶關係管理 ★	客戶滿意度	≥ 85 分	≥ 85 分	≥ 85 分	●	86.4 分	
	經營績效 ★	持續追求獲利與成長	營收正成長	營收正成長	營收正成長	●	營收正成長	
	風險管理	重大風險改善率	100%	100%	100%	●	無重大風險	
	永續供應鏈管理	台星科責任商業聯盟行為準則自我評估問卷回覆率	100%	100%	100%	●	100%	
		不使用有害物質合規率	100%	100%	100%	●	100%	12 16
		無使用衝突礦產	100%	100%	100%	●	100%	

	永續議題	指標	2025 年目標	2026 年目標	2030 年目標	2025 年進度狀態	2025 年成果	對應 SDGs
環境面	氣候變遷	氣候災害造成生產中斷天數	0 件	0 件	0 件	●	0 件	13
		溫室氣體排放強度下降比例	↓ 2%	↓ 4%	↓ 12%	●	↓ 7.74%	
	能源資源管理 ★	專案節電率	1%	1%	1%	●	2.29%	7 13
		用電密集度下降比例	1%	1.5%	3.5%	●	↓ 6.27%	
	空氣污染物防制	使用含 ODS 化學品	0 件	0 件	0 件	●	0 件	
		VOCs 排放密集度	-	2028 年：≤ 1.571 kg/ 百萬元營收	<1 kg/ 百萬元營收	-	-	
	水資源管理	取水密集度下降比例	↓ 1%	↓ 1.5%	↓ 3.5%	●	↓ 7.04%	6
	廢棄物管理及循環經濟	廢棄物回收率	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	●	97.8%	13

	永續議題	指標	2025 年目標	2026 年目標	2030 年目標	2025 年進度狀態	2025 年成果	對應 SDGs
社會面	人才招募留任與發展 ★	總離職率	<13%	<13%	<13%	●	11.17%	
		台籍新進留任率	≥ 78%	≥ 78%	≥ 80%	●	94.9%	
		員工職業道德訓練完成率	100%	100%	100%	●	100%	
		員工每人平均訓練時數	≥ 120 小時	≥ 120 小時	≥ 120 小時	○	105.29 小時 ・未達標原因：主要因部分課程之訓練時數係依實際完成時間進行認列，而非依課程原設定之完訓時數計算，致部分員工於較短時間完成課程時，訓練時數累計低於預期。此外，公司基於人才發展需求，設定相對積極之訓練目標，亦使整體達成具一定挑戰性 ・未來改善措施：未來將依課程性質與實際執行情形，強化教育訓練規劃與進度追蹤，並透過多元課程安排，提升員工年度學習時數累積，以更有效達成訓練目標	
	職業安全衛生	健康檢查參與率	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	●	99.6%	
		重大職業災害事件	0 件	0 件	0 件	●	0 件	
		職業病	0 件	0 件	0 件	●	0 件	

註：
1. ★：台星科本年度重大主題
2. 台籍新進留任率：指台籍新進人員到職後，留任滿三個月以上且年底仍在職的人數比例
3. 重大違法事件：罰鍰金額 100 萬元以上
4. 溫室氣體排放強度：公噸 CO_2e / 合併營收 (百萬元) (指範疇一及範疇二，基準年為 2024 年)
5. 用電密集度：非再生能源電力 (GJ) ／合併營收 (百萬元) (基準年為 2024 年)
6. 取水密集度：取水量 (百萬公升) / 合併營收 (百萬元) (基準年為 2024 年)
7. VOCs 排放密集度：公斤 / 合併營收 (百萬元)

1.5 台星科在永續報告的方向與行動

台星科鏈結聯合國永續發展目標 (SDGs) 後，制定台星科 ESG 策略，於營運中實行永續目標，以達企業永續經營。

ESG 五大方向

- **公司治理**：營運績效、客戶滿意
- **供應鏈**：綠色採購、永續夥伴
- **綠色生產**：節能減碳、環境保護
- **友善職場**：多元包容、健康安全
- **社會共榮**：社區公益、關懷弱勢

落實 ESG 行動

治理行動
- 持續成長與獲利
- 客戶服務與滿意
- 負責任的綠色採購
- 建立永續供應鏈
- 優質公司治理與誠信經營

環境行動
- 建立永續環境與綠色生產
- 節能減碳與低碳製造
- 推動再生能源與有效節能計畫
- 支持循環利用並攜手供應鏈
- 污染防治 / 遵守環保法規

社會行動
- 友善與包容職場
- 人才培育與發展
- 健康安全的環境
- 具競爭力薪酬福利
- 重視員工與供應鏈人權
- 社區公益 / 關懷弱勢



2

公司治理

2.1 公司簡介
2.2 治理結構
2.3 經濟績效
2.4 責任商業行為
2.5 內部稽核與管理驗證系統
2.6 資訊安全
2.7 風險管理

↑11.5 %
營收較前一年度

0 件
重大違規案件

A 等級
資安管理成效良好，第三方弱點掃描維持

0 件
違反誠信經營案件

53.55 %
符合永續經濟活動的營運經濟活動
占年度合併營收

2.1 公司簡介

GRI 2-1、2-28

台星科成立於 2000 年，總部位於臺灣新竹縣，提供半導體測試一站式服務，包括凸塊、晶圓級封裝、可靠性和失效分析解決方案的服務。我們可以提供完整的一站式測試和裝配服務，以便順利、不間斷地交付客戶的產品，且擁有高級測試平台、經驗豐富的研發和工程團隊減少客戶工程負擔，並在最短的時間內為客戶產品做好商業成功的準備。

台星科自設立以來秉持「精誠進實，永續經營」為企業宗旨，在理念的引導與全體同仁之努力及社會各界之愛護下茁壯成長，奠定了穩固的發展基礎，朝向技術引導市場的研發方向，以技術、產品一站式領先服務提高獲利，掌握趨勢並提供優質可信賴的品質為目標。並建立「誠信廉儉、主動進取，穩健踏實、永續經營」的經營理念期許每位員工都本著良善本性並輔以積極進取的態度，對人生努力、對公司努力、對社會努力。同時更期盼公司在大家腳踏實地的奮鬥下，穩健的往前邁進，並持續追求業績不斷成長及為社會提供更多性能優良且價格合理的電子產品。

公司名稱	台星科股份有限公司（Winstek Semiconductor Co., Ltd.）
總部位置	新竹縣芎林鄉 6 鄰鹿寮坑 176-5 號
創立時間	2000 年 4 月
董事長	黃興陽
總經理	翁志立
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	晶圓級與覆晶式晶片尺寸封裝 (Wafer Level & Flip Chip CSP)、晶圓測試服務 (Wafer Sort)、積體電路測試服務 (Final Test)
資本額	1,362,616,590 元
員工人數	1056 人 (截至 2025 年 12 月 31 日)



公司沿革

台星科本著經營理念，朝永續穩健經營而努力，並著重員工的潛能開發，培養合作無間之默契及創新能力，進而建構一個樸實且能為企業發揮極大效能之卓越團隊，持續不停地為企業注入新的競爭利基，成為業界的標竿。以「負責、真誠、智慧」作為公司成長動能，建立台星科「永續經營、快樂優質」的企業文化。成立以來致力提供客戶高品質與高效率的服務，塑造樸實、精益求精且簡而不繁的企業文化，成為高成長、高績效之領導企業。

2000年
成立

2001年
STATS 在 Winstek 獲得了約 52%的股份

2005年
- 獲金管會證期局核上櫃（股票代碼：3265）
- 在台積電廠內建立了 Bump 產品線，產能為 10,000 晶圓 / 每月

2007年
更名為「Stats Chip Pac Taiwan Semiconductor Corp. 台灣星科金朋半導體公司」

2008年
開始提供 12“ 電鍍焊錫凸塊服務

2011年
- 開始提供晶圓級封 WLCSP 服務
- 將台積電 12“Bump 產品線移出
- 成功推出銅柱凸塊術，用於細間距產品並開始大量生產

2015年
- JCET & STATS M & A，淡馬錫成為主要股東
- 9 月 30 日正式更名為「Winstek 台星科股份有限公司」

2017年
由 Sigurd 取得 Winstek 52%的控股權（原由 Bloomberia/Temasek Bloomberg 擁有）

2018年
建立 8“WLCSP 生產線，RA / FA 實驗室，SMT 生產線

2020年
建立覆晶 (Flip Chip) 生產線

2021年
發展高階矽光子（Silicon Photonics）相關封測技術

2022年
推動 ESG 永續經營，針對環境議題與公益活動持續參與

2023年
台星科企業股份有限公司於 5 月取得 RBA 認證，獲頒銀牌

2024年
- 發行首本永續報告書並經董事會通過（中、英文版同步發行）
- 台星科股份有限公司於 12 月通過稽核，於 2025 年 1 月取得 RBA 認證，獲頒銀牌

2025年
- 公司成立竹科廠，正從傳統封測廠轉型為 AI 高速運算與光通訊先進封裝測試廠，核心動能來自 2nm、CPO 與 AI 伺服器
- 同年 7 月，董事會決議通過，台星科 (3265) 與其 100% 持股之子公司台星科企業股份有限公司進行簡易合併，旨在整合資源、提升經營效率。合併基準日為 2026 年 3 月 1 日

企業永續願景

因應趨勢發展	因應氣候變遷，利害關係人對於企業 ESG 管理更為關注及重視，我們針對相關議題提出因應措施，持續耕耘善盡企業社會責任
提升競爭力	因應產業趨勢，持續提升品質水準，滿足客戶需求；秉持誠信經營，並強化公司治理
邁向永續環保	致力於提高再生能源使用占比，響應政府能源轉型政策，落實減碳措施及提升能源與資源使用效率，降低營運對環境帶來之衝擊
友善和諧職場	打造友善職場及健康安全之工作環境，落實人權保障，並持續投入社會公益，深耕社區關懷
實踐企業責任	將永續理念融入企業文化，兼顧企業永續與營運成長，實踐 ESG 以提升企業韌性，深耕永續價值，邁向永續經營

參與外部組織

為有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，加入國內產業協會，以會員身分投入參與協會舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。2025年本公司加入協會組織，分別列示如下：

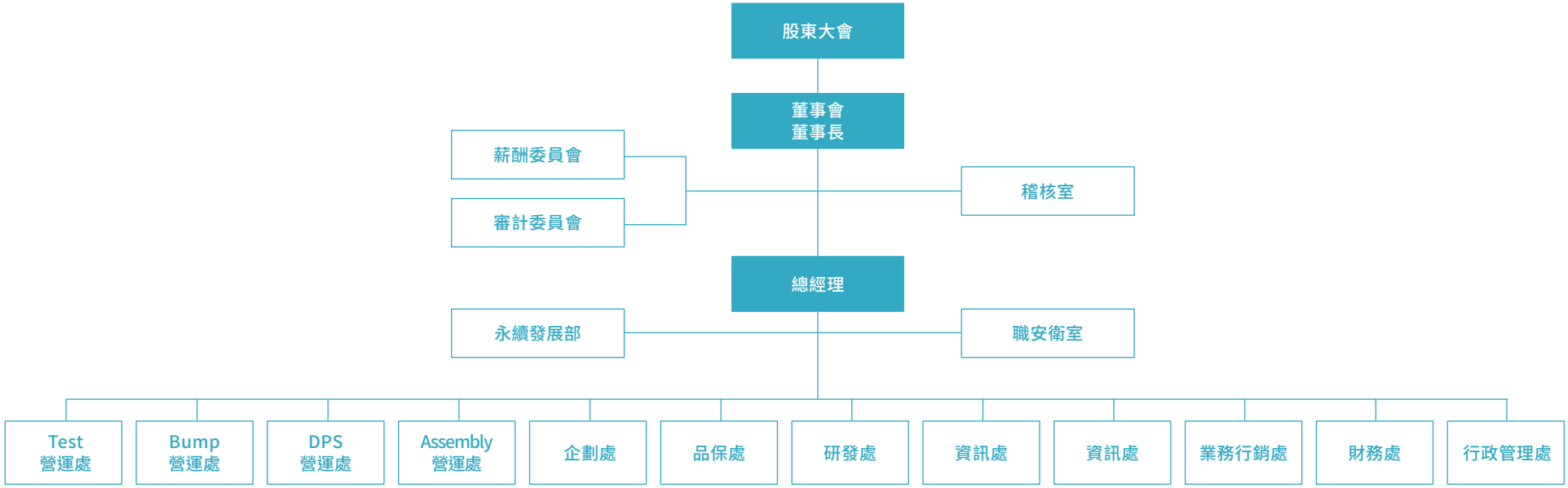
參與組織名稱	擔任角色
五華工業區廠商協進會	會員
IC 封測人資主管聯誼會	會員
台灣電腦網路危機處理暨協調中心	會員
秀湖民防隊	會員
華龍村社區發展協會	會員
新竹縣商業會	會員

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

GRI 2-9、2-10、2-11、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、405-1 a.

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會及審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。



董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 9~11 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 9 位董事 (含 3 位獨立董事) 及 0 位監察人組成，皆為男性。董事會成員均具有經營管理、產業知識或財務會計等背景。

台星科原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 5 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 100%。各董事出席情形與議案內容請參考台星科 2025 年年報第 15 頁。

台星科董事資料（本屆董事會任期：2023 年 6 月 6 日至 2026 年 6 月 5 日）

職稱	任期（年）	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	黃興陽	男性	51 歲（含）以上	-	• 矽格（股）公司董事長暨執行長 • 矽格國際公司、矽格開曼公司、渤格公司、矽格聯測公司、 台星科企業公司、台星測公司、格星公司董事長 • 安搏生董事		
董事	3	翁志立	男性	51 歲（含）以上	擔任本公司總經理	• 台星科企業（股）公司董事及總經理 • 台星測企業（股）公司董事及總經理		
董事	3	葉燦鍊	男性	51 歲（含）以上	-	• 矽格（股）公司副董事長暨總經理暨營運長 • 崇碁、Valuenet 公司董事長；矽格開曼公司、Bloomeria 公司、矽格 聯測公司、格星公司、台星科企業、安搏生公司、 歐普司公司董事		
董事	3	吳敏弘	男性	51 歲（含）以上	-	• 矽格（股）公司執行副總經理暨財務長 • 誠遠公司、崇誠公司董事長；晨君（股）公司、矽格開曼、鴻泰興公司、矽興公司、Bloomeria 公司、矽格聯測公司、台星測公司、格星公司董事		
董事	3	郭旭東	男性	51 歲（含）以上	-	• 矽格（股）公司副營運長暨資深執行副總經理 • 矽興公司董事長 • 矽格開曼公司、矽格聯測公司、崇碁公司董事		
董事	3	謝照宏	男性	51 歲（含）以上	-	• 矽格（股）公司資深副總經理 • 矽格聯測公司總經理 • 矽興公司及矽格聯測公司董事		
獨立董事	3	林敏愷	男性	51 歲（含）以上	-	• 矽格（股）公司獨立董事及薪酬委員	✓	✓
獨立董事	3	王典	男性	51 歲（含）以上		有 30 多年經驗在半導體製造廠和封裝測試產業中的工程管理、先進封裝技術和供應鏈運營，曾任台積電先進封裝業務營運處處長，本公司薪酬委員	✓	✓
獨立董事	3	Wen-chou Vincent Wang	男性	51 歲（含）以上	-		✓	

本公司與董事會溝通之「關鍵重大事件」包含法令規定董事會之職權事項以及公司治理評鑑關鍵指標等；申訴、貪腐案件經查證屬實等負面衝擊案件亦列入。

2025 年與董事會溝通之關鍵重大事項共 11 件，相關議題如下。

永續策略發展及推動計畫	氣候變遷因應	營運治理措施
・永續發展執行情形 ・利害關係人溝通情形 ・審閱年度永續報告書	・溫室氣體盤查及查證	・董事會績效評估結果 ・誠信經營執行情形 ・資通安全管理執行情形 ・智慧財產管理計劃執行情形

註：
1. 申訴：如本公司「誠信經營守則」第 23 條內容提及，若檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。此外，本公司受理檢舉專責人員或單位，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事
2. 負面衝擊案件：如本公司「誠信經營守則」第 7 條所列之行為
   (1) 行賄及收賄
   (2) 提供非法政治獻金
   (3) 不當慈善捐贈或贊助
   (4) 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
   (5) 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
   (6) 從事不公平競爭之行為
   (7) 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全

董事進修

台星科每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2025 年董事參與之課程或論壇包含淨零路徑與碳管理、永續報告書之編製、AI 發展與商業應用、風險管理、數位科技及人工智慧等，全體董事累積之進修時數為 54 小時。2025 年各董事進修項目請參考台星科 2025 年年報第 23 頁。

董事及高階主管薪酬結構

台星科董事薪酬包含報酬、董事酬勞、退職退休金、業務執行費用等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考台星科 2025 年年報第 12 頁。

台星科高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考台星科 2025 年年報第 13 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

台星科董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。詳情請參考台星科 2025 年年報第 69 頁。

董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

為促使董事績效與公司永續願景連結，公司將 ESG 策略目標納入董事及高階管理階層績效考核與薪酬結構，並視永續策略推動進程調整，確保公司營運穩健成長與追求企業創新，進一步強化董事及高階管理階層對公司永續願景的當責。

索回機制

為確保公司永續及誠信經營，若有重大風險事件足以影響本公司商譽，或重大內部管理失當事件，則按台星科勞工道德異常管理辦法規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予徹銷，並依相關規定收回已領之獎金。

董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會 (含審計委員會、薪酬委員會) 及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，本公司亦每三年委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度 (包含 ESG 之參與與決策)
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

2025 年績效評估結果

台星科本年度內部評估結果良好，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求。而本公司 2025 年委託台灣誠正經營暨防弊見識學會對董事會進行績效評估，全體董事會成員填寫自評問卷，第三方機構實地訪談董事及相關人員，並出具績效評估報告，相關建議改善事項如下表。2025 年評鑑結果 4.76 分 (滿分 5 分)，本公司已將報告結果提報予董事會。

建議改善事項	預計改善措施
1 留意董事會成員之多元組成，以強化董事會職能	公司規劃將於 2026 年董事任期屆滿改選時，延攬不同性別之適任人選，以實踐董事會性別多元性並符合治理趨勢
2 強化董事會議事錄之董事發言記	公司已依實際決議情形記載
3 持續優化並建立整合性的風險評估管理機制	公司將依營運狀況需求及發展情形建立相關機制

董事會評鑑執行情形

評估範圍	評估日期	評估方式	評估週期	評估結果
董事會整體績效	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	每年一次	評分結果皆大於 93.6 分
個別董事成員	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	每年一次	評分結果皆大於 93 分
功能性委員會 (審計委員會、薪酬委員會)	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	每年一次	評分結果皆大於 87 分
董事會整體績效	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	委託外部獨立第三方機構評鑑	每三年一次	4.76 分 (滿分 5 分)

註：內部自評滿分為 100 分

利益衝突管理

台星科董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

2025 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考台星科 2025 年年報第 51~52 頁。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由行政管理處監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2025 年底止，台星科並未發生利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

GRI 2-9、2-20

薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 3 人，其中 2 人為獨立董事，1 人為外部獨立第三人，符合法規要求之獨立性，任期為 2023 年 7 月 31 日至 2026 年 6 月 5 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每年召開兩次會議，2025 年共召開 2 次會議，成員出席率為 100%。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，薪酬政策及每年度發放之員工與董事酬勞，經薪酬委員會建議及董事會決議通過，並於股東會報告。本年度員工與董事酬勞於 2026 年 5 月 28 日於股東會報告。

審計委員會

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2023 年 6 月 6 日至 2026 年 6 月 5 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2025 年共召開 5 次會議，成員出席率為 100%。審計委員會執行情形請參考 台星科 2025 年年報第 17 頁。

2.2.3 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通方式

1. 公司稽核主管每季列席審計委員會以及董事會並且報告稽核執行情形，獨立董事們對報告事項並無反對意見，稽核主管與獨立董事溝通狀況良好。獨立董事對報告事項提供其專業意見，公司也酌量獨立董事意見。
2. 公司稽核主管每月交付獨立董事查閱稽核報告結果，並透過電子郵件或電話以及座談等方式進行溝通。溝通內容包括：控制環境探討或內部稽核過程建議及加強事項，已紀錄追蹤並落實改善。
3. 會計師每年至少一次與獨立董事面對面或採書面方式對於公司財務狀況與財務報表查核結果重要事項進行溝通。董事會若有重要相關議題，亦會邀請會計師提供專業意見，增進雙方交流，本公司審計委員會與簽證會計師溝通狀況良好。

歷次獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形摘要

1. 本公司獨立董事對於稽核業務執行情形及成效，溝通情形良好。
2. 最近年度主要重要溝通事項摘錄如下：
   (1) 內部控制制度有效性之考核及內部控制制度聲明書
   (2) 內部稽核執行情形與稽核計畫
   (3) 討論修訂「內部控制制度 - 薪工循環」部分章節案
   (4) 討論修正「永續發展實務守則」部分條文案
   (5) 合併財務報告核閱與治理單位之溝通

2.2.4 公司重大資訊揭露

台星科設有官方網站，揭露公司基本資料、產品及財務資訊，並設有發言人，專責處理及回應股東權益相關事宜，除不定期舉辦法人說明會，或透過法人舉辦的投資論壇，在會中公佈並說明營運狀況、及未來展望，亦將相關資料上傳至「公開資訊觀測站」供利害關係人參考。此外，我們依照相關適用法規及主要的行業慣例，定期公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和營運績效資訊。

2.3 經濟績效

2.3.1 稅務政策

本公司遵循各個營運據點所屬國家之稅務法令，以及經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development ,OECD) 所頒布的租稅規劃指導原則，針對不同租稅國家制定不同的稅務策略，並依據功能和風險制定集團內合理的定價原則，落實稅務責任。

為有效管理稅務風險，本公司設置稅務治理單位，評估、識別及管理各國稅務規範之變更及營運活動可能產生的稅務風險，進行適當的衡量、管理與控制。本公司之永續發展戰略希望在公司治理、環境治理與社會治理打造一個平衡，且有助於與利害關係人之溝通。本公司之稅務管理降低查核風險與租稅風險，並且保留足夠與合理的稅賦於集團各租稅管轄地。

稅務策略與管理方針

稅務治理最高權責單位	董事會
稅務執行單位	財務會計部門，每季一次討論公司稅務策略，及負責日常稅務行政及申報實務
稅務稽核單位	稽核部門，每年一次審查稅務處理程序、申報程序、內控制度與遵循稅務法規等事項
稅務法規遵循	依照當地法規與準則的要求申報與繳納稅款
稅務策略	· 重大營運決策均遵循相關法令規範，並據以評估稅務風險之影響 · 關係企業間的交易依照常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的國際公認移轉訂價準則 · 遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 推動的稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫 (BEPS)，確保利潤來源具有實質經濟活動基礎，並依法取得稅務居民身分，依據當地稅法規定辦理納稅義務 · 不以避稅為目的規劃並操作在低稅率國家進行交易，確保交易具備合理商業目的與實質經濟內容 · 財務報告內容及稅務資訊之揭露均遵循相關法令規定辦理 · 基於誠信原則，與租稅管轄之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係
治理單位訓練	稅務治理單位成員皆定期接受主管機關或公司內部的教育訓練，強化執行人員的稅務專業知識。2025 年度教育訓練參與情形如下。

項次	進修機構	課程名稱	進修日期	進修時數
1	會計研究發展基金會	「永續資訊之管理」相關內控實務解析	2025/11/18	6
2	會計研究發展基金會	「建立內部控制制度處理準則」修訂與財報編製相關內稽內控遵循實務	2025/12/03	6
3	金融監督管理委員會證券期貨局	114 年度 IFRS 永續揭露準則宣導會	2025/10/14	3
4	金融監督管理委員會證券期貨局	114 年上櫃興櫃公司應行辦理事項宣導說明會	2025/10/23	3
5	金融監督管理委員會證券期貨局	114 年度推動我國採用國際財務報導準則宣導會	2025/12/22	3
			總計	21

為確保稅務管理機制之有效運作，每年由稽核室進行內部稽核，並委請外部會計師進行查證，2025 年度內部稽核及外部查證結果均未發現任何違反稅務相關法令之情事。本公司遵守稅務政策與法規，2025 年度亦無遭主管機關裁罰之紀錄。

2.3.2 經濟價值

GRI 201-1、201-4

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交總經理審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

每月由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至高階主管會議討論，檢討改進營運方針。台星科各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

營運成果

本年度之預算營收 (AOP) 為 4,385,844 仟元，實際營收達 4,647,786 仟元，成功達成年度營收目標。在產線擴張及產能利用率提升的帶動下，公司營運動能持續提升，後續將持續投入先進封裝技術之開發，以強化競爭力並創造更高經濟價值。

總結 2025 年，本公司合併營收為 4,647,786 仟元，較 2024 年成長 11.5%；合併稅後淨利 746,536 仟元，稅後每股盈餘 5.48 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

近三年合併財務績效

項目 \ 年度	2023 年	2024 年	2025 年
合併營業額 (仟元)	3,667,818	4,166,570	4,647,786
營業毛利 (仟元)	1,103,534	1,078,589	1,221,379
稅前淨利 (仟元)	1,009,645	1,040,240	914,360
稅後淨利 (仟元)	839,843	848,544	746,536
每股盈餘 (元)	6.16	6.23	5.48
現金股利 (元 / 股)	4.8	4.6	4.1

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 (2025 年度之分配數經 2026 年 3 月 6 日股東會決議通過)

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入 (營業收入及營業外收入) 共計 4,700,445 仟元，分配之總金額為 4,580,713 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本 (56.67%)、員工薪資與福利 (24.70%)、現金股利 (13.68%)，保留的經濟價值為 119,732 仟元。

經濟價值分配情形 (單位：仟元)

項目		2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值	營業收入	4,166,570	4,647,786
	財務及其他收入	247,790	52,659
	小計	4,414,360	4,700,445
分配的經濟價值	營運成本	2,255,995	2,596,026
	營業及其他費用	-	29,777
	社區投資 (捐贈等)	446	239
	員工薪資福利	1,105,627	1,131,469
	利息費用	12,052	28,574
	現金股利	654,056	626,804
	所得稅 (台灣)	191,696	167,824
	小計	4,219,872	4,580,713
保留的經濟價值		194,488	119,732

註：1. 保留的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 – 分配的經濟價值
2. 營業及其他費用已扣除薪資福利、利息費用及社區投資，此三項另外揭露
3. 社會投資包含對社會自願性捐贈及支援

政府財務補助

本公司股權結構中不包含政府單位持股，另 2025 年共計取得 14,278 仟元政府補助，性質主要為補貼、稅收減免及抵減 (根留台灣利息補貼、投資抵減)。

永續經濟活動

金管會為推動綠色金融整合，加速企業邁向淨零轉型，參考歐盟永續分類標準架構於 2024 年 12 月公布『永續經濟活動認定參考指引 (第二版)』，鼓勵企業自願揭露其經濟活動是否符合指引標準，以「氣候變遷減緩」、「氣候變遷調適」、「水及海洋資源的永續利用與保育」、「轉型至循環經濟」、「污染預防與控制」及「生物多樣性保育及復育」等六大環境目的，以及「聯合國人權相關公約」、「國內勞工相關法規」等社會保障作為認定基礎。

台星科從事半導體封裝與測試服務，依指引認定條件進行內部檢核與評估，強化永續管理機制，並自願揭露符合情形如下表。其中，本公司特定主要製程項目於 2025 年的單位產品用電量符合衡量條件 1 之技術篩選標準，其相關營收占公司全年營收之 53.55%。

衡量步驟		營運經濟活動
經濟活動類別		半導體
經濟活動適用指引之類別		✔ 一般經濟活動 ● 支持型經濟活動
該營運經濟活動占 2025 年全部營收之比重		53.55%
永續經濟活動之認定條件	條件 1、是否符合「對任一環境目的有實質貢獻」之技術篩選標準	符合
	條件 2、是否符合「對六項環境目的未造成重大危害」	符合
	條件 3、是否符合「對社會保障未造成重大危害」	符合
	上述 3 條件如有不符合，是否有轉型計畫	-
該營運經濟活動永續程度衡量結果 (符合 / 轉型中 / 不符合)		符合

市場及產銷概況

隨著智慧型手機的普及率逐步提升，整體智慧型手機市場發展進入高原期。台星科持續投入研發，成功開發出多項技術與產品，推動營業績效穩步增長。

市場未來的供需狀況與成長性

半導體市場的成長動力將依賴新興資訊服務、能源環保及技術整合等新興應用的推動，尤其是 AI、新能源與智慧聯網將成為主要成長動力來源。AI 發展持續拉升邊緣型應用的成長動能，成為推動市場增長的主要力量。此外，數位化與智慧化趨勢驅動下，無線終端裝置從傳統產品領域向垂直市場應用擴展。IC 設計大廠推出多款 5G SoC 手機晶片，5G 手機滲透率加速提升，AIoT、高效能運算及車用影像處理晶片等產品亦快速成長。我司積極調整產品組合和產能配置，增加 5 奈米和 4 奈米 AI ／ HPC 處理器的晶圓凸塊和晶圓測試訂單比重。此外，公司亦在擴大 5 奈米 WiFi 7、高效能運算 (HPC) I 等測試訂單，也持續擴大封裝產能，為 2025 年帶來增長動能。

競爭優勢

1. 本公司的經營團隊具備封測產業的專業背景、豐富經驗，以及能快速反應之優質管理能力。本公司已建立一套完整且嚴謹的作業系統，能即時反應任何製程問題並快速解決，並將測試結果快速反應予客戶，作為客戶修正其晶圓、IC 設計的參考。
2. 有效縮短客戶產品驗證時間，降低產品開發時間及成本。
3. 因應客戶產品設計日趨複雜的趨勢，配合客戶需求及未來趨勢，公司持續引進世界知名設備大廠自動化、高精密度機器設備及線路設計模擬軟體，以滿足客戶需 求，提升服務品質。
4. 長期與國際無工廠晶片供應商 (Fabless) 及垂直整合元件 (IDM) 大廠合作，專業 服務及技術能力深獲認同。
5. 本公司同時提供晶圓級封裝、覆晶封裝 (Flip Chip Assembly) 及測試 (CP/FT) 的一站式服務 (Turnkey Service)，有效降低產品生產週期、製造成本及運輸風險， 不僅滿足客戶需求，更提高公司整體服務競爭力。
6. 本公司利用網際網路系統進行生產資訊、履歷傳遞，除了讓客戶隨時掌握產品生產現況及時程，更有效排除一切因人為因素影響生產效率，提升對客戶的服務價值與品質。

發展遠景的機會及風險與因應對策

機會

本公司的研發及製程人員，皆具有多年產業經驗與專業，能快速反應並解決客戶問題，秉持客戶導向理念與高標準工作操守，提供最佳解決方案，成為客戶長期倚重的策略合作夥伴。

本公司提供封裝、測試的一站式服務，並持續優化各製程節點，有效縮短製程時間並減少往返運輸時間、成本及風險。此外，為因應市場及客戶需求，我們已超前部屬進行產能擴充，投資最先進設備，滿足客戶需求，為策略合作客戶提供最具競爭力的解決方案。

放眼本公司在 AIoT 及 5G 相關高效能運算領域的發展，除與策略合作客戶進行 5 ／ 4 ／ 3 奈米覆晶凸塊量產，並持續帶入新進客戶在高階先進製程封裝測試需求。

風險與因應對策

受地緣政治衝突及美中科技戰等因素持續蔓延影響，將使得我國半導體產業經營環境的不確定性提升，特別是在全球供應鏈重組下，面對去美化、去中化等內半導體廠商如何在美中兩強間斡旋、進行布局，成為未來重要的挑戰。

因應對策：面對多變的外在環境，我們將把握新興科技趨勢，擴大技術與市場的佈局，本公司目前已和材料供應商及與客戶緊密合作開發相關新技術材料，以提升封裝及測試效能。因應全球供應鏈重組趨勢，本公司透過多元供應鏈管理，以確保關鍵材料供應穩定。提供客製化解決方案，強化與大客戶的長期合作關係，以確保在半導體產業變局中持續領先，持續強化台星科作為客戶的重要策略供應夥伴角色。

資金需求迫切，伴隨著產能擴充及先進測試設備單價昂貴之現實，測試業者營運週轉金及機器設備投資資金需求較過往更為急迫。

因應對策：公司財務結構健全且自有資金比例高，由營運淨現金流入及資本市場籌資及銀行融資管道，可滿足資金需求。

因 AI 需求成長，Memory/Substrate 面臨供不應求的情形，將有連帶影響消費型電子需求的風險。

因應對策：豐富產品組合，開發新客戶。

未來策略：美中關稅禁令下，多元化發展客戶

2025 年本公司之業務銷售地區以台灣占最多 35% 的營業額，美國 28% 次之，第三為中國 22%，前三名占 85%，因應美國商務部白名單政策，台星科為白名單廠商，依此來開發更多元化的客戶群，降低客戶集中之風險。

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

GRI 2-23、2-24、2-26、205-1、205-3、206-1

2.4.1.1 落實誠信經營規範

本公司秉持公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，並依「責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA) 規範」、「上市上櫃公司誠信經營守則」及營運所在地相關法令，制訂公司誠信經營的政策規範，以落實誠信經營理念並積極防範不誠信行為。該政策明確規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，持續追蹤事件後續處理情形，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保達成誠信經營之標準及目標。責任商業行為政策承諾如下，並另公布於公司年報、公司網站。本公司誠信經營守則經董事會通過後實施，並送各獨立董事及提報股東會，修正時亦同。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻 (政府官方文件、準則、倡議等)
董事會	行政管理處	台星科股份有限公司 誠信經營守則	上市上櫃公司 誠信經營守則

專責單位執掌

本公司誠信經營專責單位為行政管理處，負責政策制定、宣導、執行及舉報事宜，並由該專職單位每年至少一次向董事會報告執行情形。行政管理處配置充足之資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，負責以下主要職掌：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施
2. 不定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南
3. 規劃內部組織、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，安置相互監督制衡機制
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實暨執行情形等相關文件化資訊

誠信經營防範措施

本公司訂定防範方案至少應涵蓋下列行為之防範項目：

1. 行賄及收賄
2. 提供非法政治獻金
3. 不當慈善捐贈或贊助
4. 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
5. 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產
6. 從事不公平競爭之行為
7. 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全

台星科透過 RBA 自評表單 (勞工與道德實踐風險評估表) 進行誠信經營風險評估，評估結果顯示並無顯著的誠信經營風險，近三年無違反誠信經營相關之情事。

誠信經營商業活動

台星科與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。進行前項評估時，可採行適當查核程序，就下列事項檢視其商業往來對象，以瞭解其誠信經營之狀況：

1. 該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點
2. 該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形
3. 該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家
4. 該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業
5. 該企業長期經營狀況及商譽
6. 諮詢其企業夥伴對該企業之意見
7. 該企業是否曾涉有賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄

反賄賂反貪腐

台星科訂有「誠信經營守則」及「防範內線交易管理作業程序」，為保證企業正常的經營秩序，維護公平競爭，用以規範商業購銷行為，禁止任何形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等不正當收益行為。明確規範台星科的一切商業活動或對外接觸的活動：包括與政府部門接觸，客戶業務代表洽談訂單，客戶 QC 驗貨，公正執行產品檢測，驗貨和審核等活動中，禁止在交易之外以回扣、促銷費、宣傳費、勞務費、報銷各種費用、提供國內外旅遊等各種名義直接或間接給付或收受現金、實物和其他利益的一切不正當收益行為。

定期監控可能的違規行為，且應遵守：

1. 在所有業務互動中堅持最高的誠信標準
2. 不應獲得被承諾、提供、授權、給予或接受的不正當利益
3. 知識產權保護
4. 公平的交易、廣告和競爭
5. 不報復或保護身份
6. 不應未經授權披露個人訊息

2025 年透過 RBA 自評表單 (勞工與道德實踐風險評估表) 進行貪腐及賄賂風險評估，評估結果顯示並無顯著的貪腐及賄賂風險，亦無賄賂或貪污之情事發生。

2.4.1.2 利害關係人溝通與預防

台星科為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、訓練系統等，並針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

身分		時間點	須簽署文件
工作者	員工	每年	勞工及道德管理行為準則、防範內線交易行為準則
商業夥伴	新進供應商	簽約前	供應商永續發展聲明書
	現有供應商	五年重新回簽或文件改版時	供應商永續發展聲明書

本公司舉辦誠信經營相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含責任商業聯盟 (RBA) 行為準則訓練、勞工及道德管理行為準則訓練暨防範內線交易行為準則訓練等，藉以預防不誠信行為之發生。2025 年誠信經營相關訓練課程，訓練情形依員工類型統計如下，完訓率皆達 100%。

直接	應訓人數	449	受訓人數	449
間接	應訓人數	475	受訓人數	475
主管	應訓人數	71	受訓人數	71



2.4.1.3 舉報申訴機制

台星科以尊重人權、保護智慧財產、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，台星科各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過舉報申訴管道，舉報任何非法或違反誠信經營之行為。相關管道如下，由行政管理處或稽核室受理，就舉報內容及相關事證進行調查，若舉報事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。以保密方式處理檢舉案件，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，必要時召開人事評議委員會。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，本公司並將於公開資訊觀測站揭露之，同時提供檢舉人適當的獎勵。

舉報信箱：Kim.Chen@winstek.com.tw、Legal@winstek.com.tw
舉報專線：(03)593-6565 ext. 2161、2169

為確保誠信經營之落實，另有獨立之稽核室，每年定期或不定期執行內部稽核作業。2025 年無主管或員工違反誠信原則。2025 年無正式舉報申訴案件。

2.4.1.4 反競爭行為

反托拉斯規範

台星科為維持市場之良性競爭、促進經濟效率，嚴格遵循國內、外相關法規，及避免與同業或協會間協調生產量及銷售量、操縱價格等情事，訂立相關內部控制制度，包含管理政策、教育訓練，並輔以內部稽核作業，進一步預防貪腐、壟斷等弊端。

管理方針

台星科承諾遵守反托拉斯法，根據台灣法規建置執行計畫，定期探討《公平交易法》、《反托拉斯法》等相關法遵議題，並透過風險評估，識別未來潛在風險較高的據點與法規項目，並檢討加強相應的監督與防範機制。

法律訴訟

台星科截至 2025 年止均無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

2.4.2 法規遵循

GRI 2-27

台星科依內部「法令收集鑑別程序管理辦法」定期蒐集彙整經營相關之法令規範予以鑑別，如有新增或修訂，權責單位立即檢視現行的經營模式與行為是否符合，並協助政令宣導予各單位。內部稽核已將法令規章遵循事項訂入年度稽核計畫並執行。母公司每年進行子公司台星科之稽核作業，其中包含法令規章遵循事項。為維護企業之合法權益，適時宣導員工法規知識。

本公司 2025 年無任何重大違法事件。經主管機關查核，共發現 1 件不符合規定之情事，處以新台幣 60,000 元，所有缺失皆已改善完成。2025 年違反法規項目說明如下：

違反法規條文	違反法規內容	罰鍰金額	改善措施	改善情形
水污染防治法第 14 條第 1 項	廠內廢水處理設施進流管線數量、原廢水名稱現場與許可證文件之水措流向示意圖不符	60,000	· 工程改善：管線整併、重新標示 · 文件改善：修訂許可流向示意圖	環保局現場確認已完成改善

註：重大違法事件為罰鍰金額 100 萬元以上

近二年繳納罰鍰情形

繳納年度別	件數與金額		2024 年	2025 年
繳納當年度	發生之違規事件	件數	0	1
		罰鍰金額	0	60,000
繳納以前年度	發生之違規事件	件數	0	0
		罰鍰金額	0	0

2.5 內部稽核與管理驗證系統

2.5.1 內部稽核

為完整檢視與評估內部控制的有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性及透明性以及法令遵循，台星科設立稽核室直接隸屬董事會之獨立內部稽核單位。

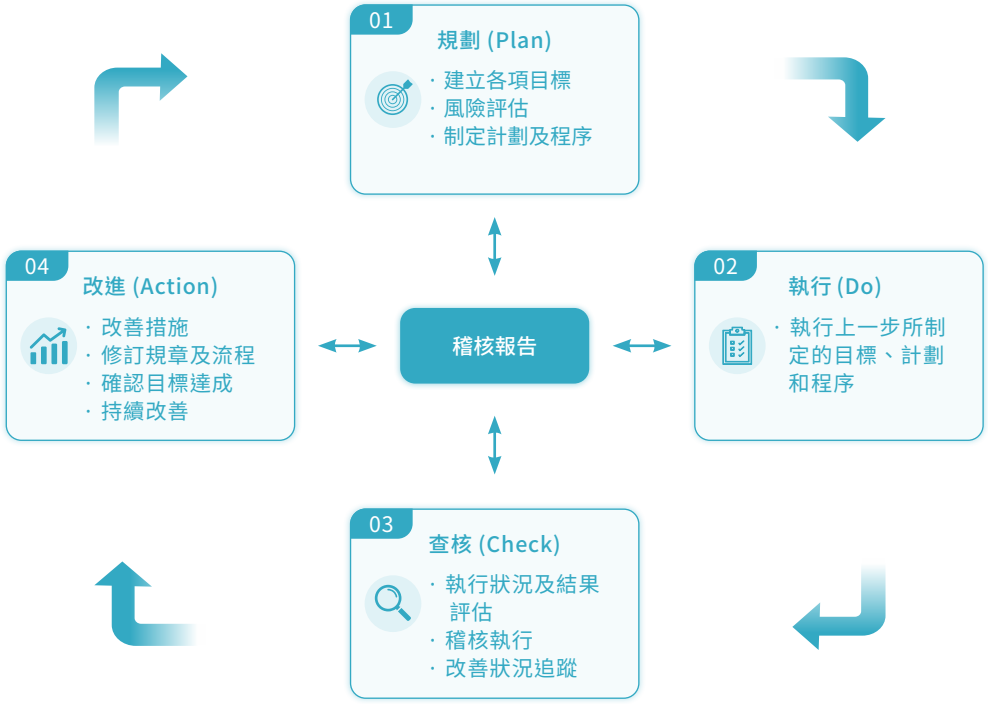
稽核對象	稽核對象包括本公司各單位所負責之業務
稽核計畫	1. 計畫性：稽核室於每年年底前依據法令規範，依風險評估結果擬定次年度稽核計畫並提報董事會討論通過後，作為稽核作業執行之依據 2. 專案性：視業務需要，由公司高階主管或稽核室主管指定稽核主題及時間，稽核人員應於決定之時間內，進行各項稽核作業之查核
稽核流程	1. 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並依年度稽核計畫執行稽核作業 2. 視需要執行專案稽核並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險 3. 執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善方法 4. 稽核缺失項目持續追蹤改善情形，按季作成追蹤報告至確認改善完成才結案 5. 稽核報告及追蹤報告呈核後，應於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事核閱

稽核工作係依據風險評估結果，擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後執行，以提供管理階層內部控制運作狀況，並視需要執行專案稽核，缺失並與受稽核單位充分溝通，以利管理階層其了解現行缺失或潛在風險。

內部稽核於執行查核作業後出具書面稽核報告及追蹤報告，除每季在董事會例行會議報告外，並於每月或必要時向董事長及審計委員會報告。

2025 年度無重大內控缺失事項，內部控制制度之有效聲明書則均揭露於年報，並依法令進行申報。

稽核作業流程圖



2.5.2 內部管理系統

本公司董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部管理制度，以提升經營管理成效與產品品質。

內部管理系統主要分為下列三項：

內部控制制度

內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能，以及有關銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、研發等業務範圍所採行的九大循環程序和標準措施，均為內部控制制度的範疇。其主要目的：達到「促進企業組織的有效營運作業」。

ISO 管理系統

針對生產及品質、環境等議題，建立 ISO 管理制度。目前已通過的相關 ISO 認證有：ISO 9001 品質管理系統、IATF 16949 汽車產業品質管理、ISO 14001 環境管理系統、ISO/IEC 17025 實驗室品質管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 14067 產品碳足跡、ISO 50001 能源管理系統及 RBA 責任商業聯盟之稽核。

認證里程碑

Winstek was founded in 2000

Oct 2000	Jun 2004	Sep 2006	May 2010	Oct 2010	May 2018	May 2018	Mar 2021	Dec 2022	May 2023	Dec 2024
ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	ISO/TS 16949	SONY GP	ISO/IEC 17025	IATF 16949	ISO 45001	ANSI ESD S20.20	RBA VAP	ISO 50001



責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則

為電子行業或以電子為主要組成部份的行業及其供應鏈制定一套規範，從而確保工作環境的安全，工人受到尊重，並富有尊嚴，企業營運對環境負責，並遵守道德規範。本公司在 VAP 認可計畫中，達 184.5 分，獲得銀級。



Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

Recognition that

Winstek Semiconductor Co., Ltd.

NO. 176-5, Luliaokeng, 6th Ling, Qionglin Township, 307410 Hsinchu Country, Taiwan , Hsinchu Country, Taiwan, 307410
Chinese Taipei

Completed the RBA Validated Assessment Program, achieving SILVER Status without any priority findings, earning a score of 184.5

Validated Audit Report: VAR-20241219-TW-01A01-2
Audit date: December 19, 2024
Certificate issue date: January 11, 2025
Expiration date: December 20, 2026

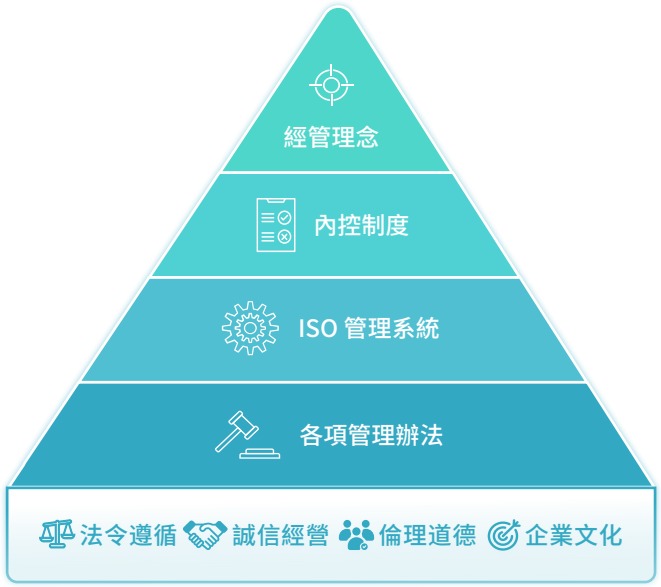
Robert F. Lederer
CEO, RBA

各項管理辦法

對於高營運風險的特別控制項目，如人員管理制度、授信管理作業及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

就上述內部控制制度、ISO 管理系統與各項管理辦法的三項內控管理系統，乃奠基在法規遵循、誠信經營與倫理道德、企業文化與經營理念上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合台星科永續經營理念，進而提升經營管理成效與產品的品質及附加價值，達成企業永續經營願景與使命。

內控管理體系

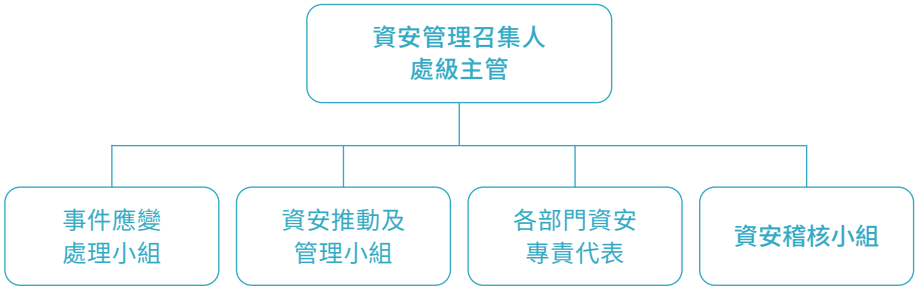


2.6 資訊安全

2.6.1 資訊安全風險管理架構

公司於 2021 年設立「資訊安全小組」，由處級主管擔任召集人及各單位代表組成，負責制定公司資訊安全政策，並核定資訊安全計畫、統籌資源調度、負責資訊安全相關工作之推動等事項，每年定期召開資訊安全工作會議或視需要隨時召開或延長。

資訊安全組織架構



2.6.2 資安管理政策

確保及強化本公司所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，加強公司員工對資訊安全之認知，並符合相關法規之要求，使公司免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅。為推動與落實各項資安管控措施，資訊安全小組負責每年定期或視需要召開會議，規劃及推動各項資安任務，執行安全檢查，適時調整資源及作出資訊安全管理改善之方向及措施。資訊安全稽核小組則負責資訊安全稽核作業之任務，提出資訊安全稽核報告和相關建議予資訊安全委員會。此外全體員工均接受資訊安全相關教育訓練並遵守公司資訊安全相關規定。

2.6.3 資訊安全具體管理方案

1. 公司資產依屬性進行分類，其使用與管理，依機密分級採取適當之控制措施。並製作「資訊資產清冊」，指定專人保管，且定期檢視清冊正確性，落實各項管控措施。除每年辦理資訊安全教育訓練計畫，所有新進人員需接受資安訓練並通過測驗
2. 建立資訊機房實體及環境安全防護措施，並定期施以相關維護及保養
3. 制定通訊與作業安全管理措施，包含網路安全管理、資訊設備管理、一般設備管理、資料及軟體交換之安全管理
4. 明確規範可攜式設備、軟體使用、帳號及密碼及備份之存取控制之權限，防止未經授權之存取動作
5. 資訊系統取得、開發及維護須依公司相關規定辦理，防範危害資訊安全之情況發 生
6. 已制定資訊安全事件管理之應變處理程序規定
7. 每年定期實施內部稽核，進行資訊安全稽核與矯正預防管理

2.6.4 投入資訊安全管理之資源



1. 持續性地每週針對已揭露之資訊設備漏洞，進行風險分析及修補作業
2. 盤點並汰換了即將 EOL 之重要軟硬體設備
3. 維持防毒系統為最新版本，針對已不支援 OS 版本，加強網路隔離及增加外接掃毒之執行頻率



1. 啟動檔案傳輸服務轉換加密協定專案，確保機密性
2. 擬定生產資料庫升級計畫及完成前置作業，升級至新版後能修補多項系統漏洞及維持原廠維護的有效性
3. 將對外 DNS 服務導入 DNSSEC 機制，保護網域名稱安全
4. 全面汰換內部交換器，以擴大網路存取控制系統之可管理範圍



1. 阻擋過期作業系統的電腦存取網際網路，以降低風險
2. 實施社交工程演練，並針對高風險使用者完成補救訓練
3. 於供應商會議分享資訊安全趨勢，說明近期駭客攻擊手法入及提供免費之社交工程演練平台資訊，提升供應鏈資訊安全意識及防護力
4. 持續依據第三方弱點掃描報告，進行設定調整，漏洞修補，以提高整體安全性

2025 年度因重大資訊安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施 (如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實) : 無。

2.6.5 客戶隱私管理

GRI 418-1

台星科在與客戶合作之初，為確保雙方揭露之營業秘密能為他方妥善保護及運用，台星科均要求與客戶簽定保密協議，有鑑於此，本公司於員工就職時均須簽署保密文件，要求員工與合作之客戶、夥伴須秉持著「嚴格保障個人隱私及保護客戶與供應商之商業信息安全」之道德政策。相關措施包括：

◉ 客戶自設計提供予台星科，即轉換為廠內客戶代碼以防直接造成客戶的資訊外洩，待正式生產後，內部更進一步轉換為廠內料號以利溝通。

◉ 廠內各相關單位有該單位專用之資訊專區，非授權其他單位不得讀取。

近三年侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴：0 件

2.6.6 資訊安全管理執行成效

管理要項	執行成效
資安教育訓練	• 針對新進員工，於新人訓練時實施資訊安全教育 (0.5 小時)，以強化基本資安意識 • 針對全體在職員工，每年定期辦理機密安全線上訓練及測驗，訓後測驗通過率達 100% • 每年實施社交工程演練，本年度針對演練結果識別之 3.64% 高風險使用者進行加強宣導，並全數完成郵件安全強化訓練，訓後測驗通過率 100%
第三方弱點掃描	對應 Security Scorecard，Panorays、Upguard 掃描所發現之漏洞，公司分數維持在 A 等級

	2025 年度台星科分數	2025 年度業界平均分數
Security Scorecard	92 (A)	N/A
Panorays	91 (A)	83 (B)
Upguard	867 (A)	N/A

郵件安全	• 郵件傳送加密，啟用 SPF、DKIM 與 DMARC 驗證機制 • 對郵件的連結 / 附件進行沙盒分析，攔阻不安全的內容 • 郵件系統啟用機密資訊分級標籤，以區分其機密等級

2.7 風險管理

為強化風險管理機制，本公司訂有「營運持續及緊急應變處理程序」，由高階主管核定通過，其中包含風險類型之識別、有效的辨識與分析評估、控制處理與管理措施，以及持續監測各項風險發生的可能性與評估其潛在嚴重性，提升全體員工之風險意識，期將各類風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、有效性及效益最佳化。

風險管理使命：建構並維持一套有效之風險管理系統且持續改善，以降低營運成本，確保公司持續獲利，打造優質的工作環境，進而實現公司永續經營的目標。

為符合法令法規、展現企業營運能力、降低意外發生機率並減少資產的損失，以實現公司永續經營的目標，本公司將永續發展及風險管理列為業務推動的優先考量。為確保上述理念能全面融入營運管理流程，我們透過積極的控管行動與應變機制，以有效因應各類不確定因素，我們將持續建置與強化企業風險管理相關制度，同時不斷提升員工的風險意識，強化風險辨識與回應能力，進而掌握潛在風險並降低其可能衝擊。

2.7.1 新興風險的鑑別評估與管理

台星科隨時關注經濟環境變化的趨勢，辨識長期的風險與機會，適切調整經營策略，以達成永續經營目標與長期營運績效，故由各風險管理組蒐集國內外相關資訊，評估公司長期營運之潛在風險項目，以問卷方式或高階經理人或 ESG 委員會的會議評選等方法，確認未來可能衝擊度最高之議題，檢討如何減緩衝擊及因應對策，提報至高階主管會議議決，作為擬定未來經營策略之重要參考。

年度重大新興風險鑑別

集內外部相關新興風險的資訊 ▶ 彙總相關風險資訊並確立鑑別新興風險的方法 ▶ 高階經理人進行重大新興風險鑑別

重大新興風險評估

找出重大新興風險事件相關潛在的問題 ▶ 對各項風險事件的可能衝擊進行預測與解析新興風險的資訊 ▶ 對設定重大新興風險的管理窗口

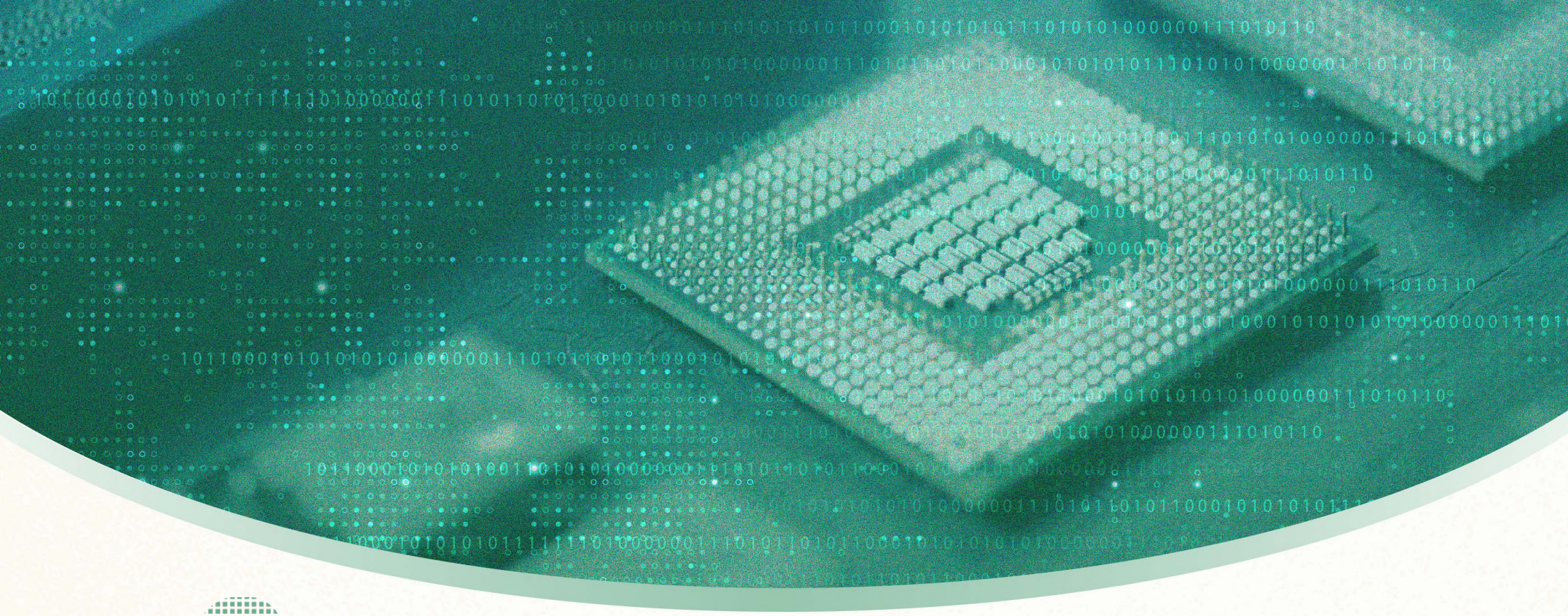
管理重大新興風險

建立重大新興風險管理策略與計畫的問題 ▶ 執行及監控重大新興風險事件 ▶ 各風險管理組進行成效追蹤與管控

2.7.2 風險與因應對策

透過台星科「營運持續及緊急應變處理程序」判斷重大風險，2025 年無重大風險，企業經營的風險與失效後果及其因應對策如下：

風險因子	失效 / 失能後果	因應對策
非重大 火災 / 爆炸	損失人力、設備損壞、產品報廢	詳見「6.5.1 職業安全衛生管理」章節
非重大 停水	影響生產、員工健康	詳見「5、環境友善」章節
非重大 停電	影響生產、人員恐慌	詳見「5、環境友善」章節
非重大 強烈地震	損失人力、設備損壞、產品報廢	詳見「6.5.1 職業安全衛生管理」章節
非重大 氣候變遷	造成停電 1~7 天、徵收碳費、客戶要求使用再生能源	詳見「5、環境友善」章節
非重大 高風險傳染疾病	損失人力	詳見「6.5.3 健康促進」章節
非重大 供需失衡	影響生產	詳見「4、永續供應」章節
非重大 危險物洩漏 / 排放	政府強制停工、罰款	詳見「5.3.3 其他空污排放」章節
非重大 資訊系統服務異常	無法取得客戶採購單、無法與客戶聯繫、政府申報逾期	詳見「2.6 資訊安全」章節
非重大 地緣政治	晶圓短缺、客戶中止訂單 / 轉單、無法出貨至指定地	針對地緣政治不穩定，業務單位開發市場應多元化，配合短中長期客戶可能要求中國 +1 的大客戶之供應鏈的要求，須配合客戶做妥善的因應
非重大 智財保護	關鍵技術外洩，影響公司競爭力	詳見「2.6 資訊安全」章節
非重大 人力資源不足	影響生產	詳見「6.1 人力吸引與留任」章節



3

產品與客戶服務

3.1 產品服務

3.2 客戶經營與產品品質

86.4 分

客戶滿意度

持續通過

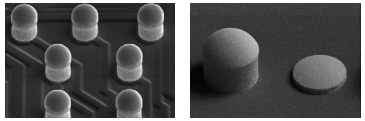
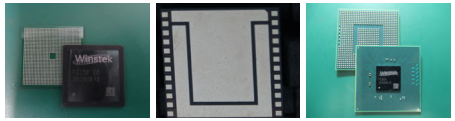
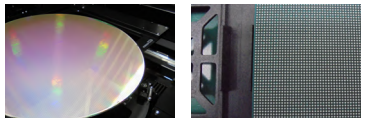
ISO 9001、IATF 16949

3.1 產品服務

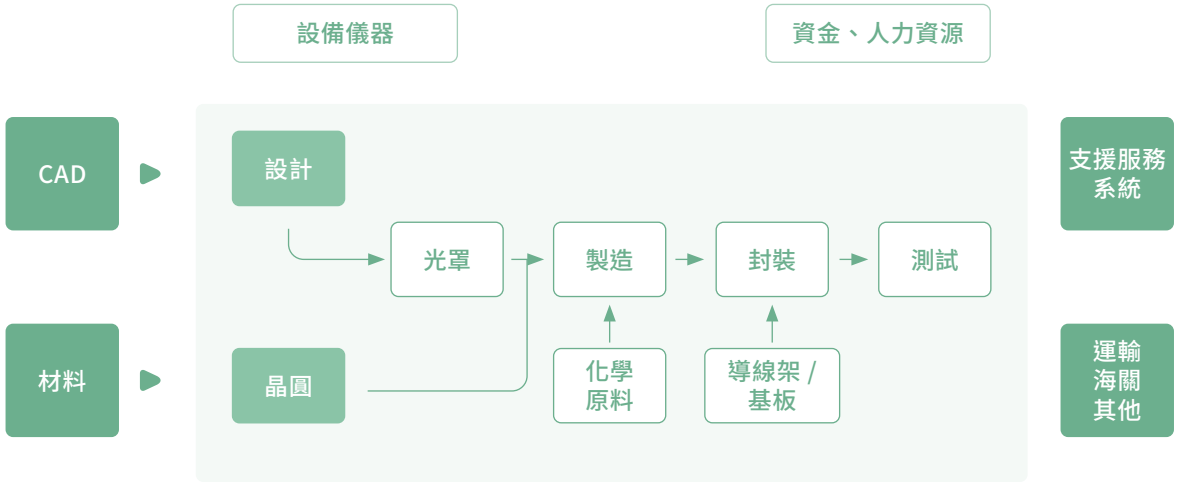
台星科位於新竹縣芎林鄉，主要從事晶圓與成品測試、晶圓凸塊封裝。自創立以來，秉持「滿足客戶、追求卓越」的理念，朝向技術引領市場的研發方向，以技術、產品創新提升企業競爭力與獲利能力，掌握趨勢，持續朝新世代半導體技術發展邁進。

台星科產品銷售遍及全球，生產基地位於台灣 (新竹)，主要產品用途為半導體構裝時作為晶片載體，同時成為對外電路連接的通道，屬於封裝產業的原物料或者是載體元件。銷售對象主要為國內外之 IC 封裝、設計與系統業者。台星科提供完整的一站式測試和裝配服務，以便順利、不間斷地交付客戶的產品。

台星科公司主要分為三大類：晶圓級與覆晶式晶片尺寸封裝 (Wafer Level & Flip Chip CSP)、晶圓測試服務 (Wafer Sort)、積體電路測試服務 (Final Test)。

主要產品		用途 / 功能簡述	終端應用產品
晶圓級與覆晶式晶片尺寸封裝 (Wafer Level & Flip Chip CSP)			
Bumping ・C4 LF Bump, Cu Pillar Bump & WLCSP ・BGBM (Back Side Grinding and Back Side Metal) ・Heterogeneous Bump		在晶片上直接長出與基板連接的接點，從而縮短電氣信號路徑，可以達到較傳統封裝更多的 IO 數量、更快的信號傳輸速度以及更好的功耗	・手機處理器 ・個人電腦中央處理器 ・圖形顯示卡 ・人工智能加速卡 ・微型控制器 ・射頻信號轉換裝置 ・各類感測器 ・電源轉換裝置
DPS (Die Process Service) ・Wafer Thinning ・Wafer Singulation ・Tape & Reel		將晶圓減薄、切割並包裝成後續封裝使用之型式	
Flip Chip Assembly ・FCCSP ・FCBGA ・FCLGA		將減薄並切割完成的晶片，以倒裝的方式與基板結合，該封裝方法較傳統打線封裝（Wire bonding package) 擁有更好的功耗比	
晶圓測試服務 (Wafer Sort)			
8” & 12”晶圓測試		・提供 24 小時探針卡維修服務 ・晶圓凸塊 / 薄晶圓 / 多晶粒 (x16/x32/x64) 晶圓測試 ・Customize real time data process and transmit ・測試程式開發及工程支援 ・良率改善：良率監看及即時回饋	・消費性電子產品 ・通訊產品 ・高速運算產品 ・遊戲機顯示卡
積體電路測試服務 (Final Test)			
QFP/QFN/BGA 成品測試		・測試平台轉換 ・委託製作 change kit ／ socket ・Handler Specification ・Customize real time data process and transmit ・測試程式開發及工程支援 ・良率改善：良率監看及即時回饋	・機上盒 ・智慧型電視

各產品分類應用別彙集圖



台星科位於新竹縣芎林鄉，主要從事晶圓與成品測試、晶關於市場占有率，根據工研院產科國際所統計，2025 年國內封裝及測試服務業產值為新台幣 7,100 億元，本公司 2025 年營業額為新台幣 46.48 億元，市場占有率為 0.6%。2024 年國內封裝及測試服務業產值為新台幣 6,275 億元，而本公司 2024 年營業額為 41.66 億元，市場占有率為 0.66%。2025 年本公司呈現穩健趨勢。

（資料來源：工研院經貿中心 IT IS 計畫）

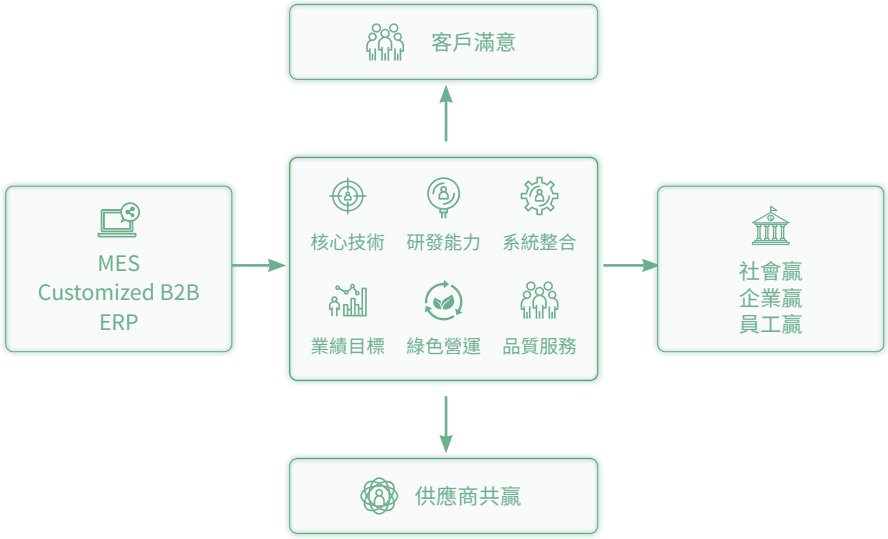
3.2 客戶經營與產品品質

3.2.1 客戶經營與服務

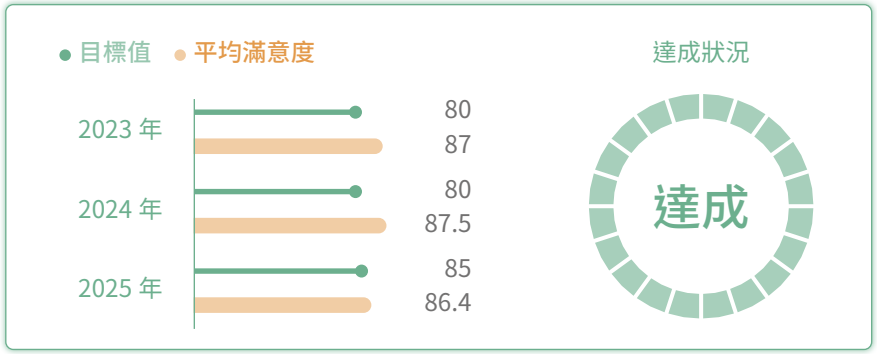
客戶維護與滿意度調查

公司每年定期透過 Quarterly Business Review 展開客戶滿意度調查，調查方式包括親自拜訪、傳真、E-mail、郵寄或視訊會議等形式，由業務行銷處及客戶管理部人員主導執行。調查過程中積極與客戶溝通需求，並針對評鑑項目進行確認與回饋。客戶滿意度資料由客戶填寫並登錄於調查表中，後續由內部管理團隊彙整分析，並將調查結果與改善行動納入管理審查流程，以確保所有客戶回饋均能獲得有效處理與持續改善。

客戶滿意度調查為達成持續營運與成長的關鍵目標。為強化滿意度管理效益，善用製造執行系統 (MES)、客戶資料傳輸系統 (Customized B2B)、企業資源管理規劃系統 (ERP)，期能在成本、品質、服務 (含交期) 等面向提供最佳化解決方案，實現客戶、供應商與台星科的三贏哲學，進而建立穩固的長期合作基礎。



客戶滿意度調查結果



依客戶排程，2025 年如期完成 23 場客戶 QBR 會議，了解客戶需求及通過評鑑項目。

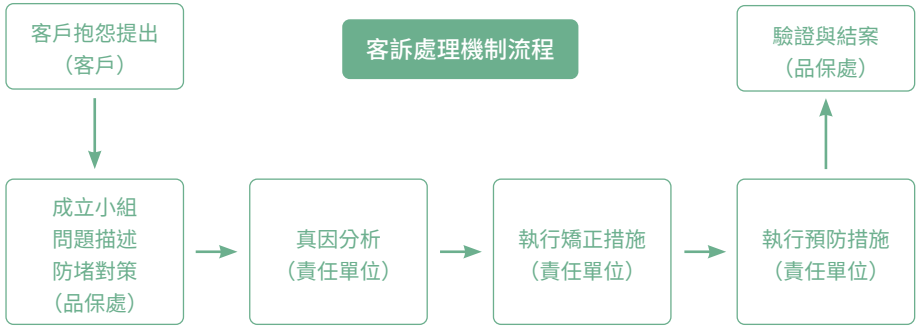
客戶意見反應及處理

為及時解決客戶疑問與需求，除業務行銷處與品保處依照既有標準作業程序處理外，客戶得向本公司所提供之銷售服務專線及 email 等多元管道直接反映意見，確保客戶需求均能及時獲得處理。當收到客戶意見或申訴時，相關單位將第一時間將資訊反饋至內部負責部門進行處理，以維護客戶權益，提升服務品質。

客訴處理機制流程

當客戶抱怨或意見反饋時，即啟動客訴處理程序，由品保處負責確認客戶反饋的異常內容並立即處理，以減少相同事件的再發率及客訴事件的產生。

客訴異常發生時，視情況使用 8D 問題解決法，成立改善小組以找出問題真因，並執行短期與長期對策進行改善作業，最後檢視執行成效。同時藉由人員再教育，建立預防再發的制度，深化持續改善的組織文化，不斷提升台星科產品的品質水準。



3.2.2 產品品質

在全球化競爭與技術快速演進的製造環境中，台星科致力於透過優化設計與流程，提供高穩定性、高一致性的產品與服務，努力滿足甚至超越客戶在品質、服務與價值上的期待。

我們深信，品質不是單一部門的責任，而是全體同仁的共同使命，必須橫跨所有作業流程與部門協同合作。為確保產品與服務持續符合國際標準與客戶需求，台星科持續推動全面品質管理與精實生產思維，並將品質管理視為公司經營的核心戰略之一。品質管理措施如下：

符合法規要求確保 產品安全與環保	所有材料供應商均須遵循歐盟 RoHS 與 REACH 等國際規範，確保使用無害物質，並協助客戶產品順利通過相關認證與法規要求。
流程全面導入 品質管理	從接單、規劃、採購、生產、品管到出貨與售後服務，全流程均依據標準作業程序執行，並持續進行流程優化與技術升級，以提升品質穩定性與客戶滿意度。
預防為先 減少變異與浪	採取預防性品管手法，以降低製造缺失、過程變異與資源浪費，確保產品在功能、價格、品質、交期與服務等各面向均能達到客戶高標準需求，同時強化營運效能與競爭優勢。
推動全面性 持續改善	建立「持續改善作業程序」，透過創新思維，聚焦於自動化、智慧財產維護、節能減碳與綠色產品開發等領域，回饋客戶高品質且具永續性的解決方案。

台星科將持續以高標準自我要求，落實品質文化，成為客戶最值得信賴的合作夥伴，邁向穩健與永續的未來。

產品安全性與法規遵循

台星科高度重視客戶規格與相關標準，在產品開發、認證、客戶使用經驗等各階段持續進行評估與改善，並具體表現在產品的品質上，以提升產品的安全性及可靠性。

依據國際產品環保法規、產業規範及客戶規範對有害物質禁／限用的規定，作為對所有零組件及原物料進行嚴格管控的基準，建立完整的有害物質管理制度，落實於下列各層面：

認知教育	透過員工教育訓練與持續宣導，提升全員對環境保護與有害物質管理法規的認知與敏感度，將責任商業聯盟 (RBA) 之精神內化為日常作業準則。
原物料與供應商管理	強化進料品質的檢驗能力，要求供應商符合環保及客戶規範，確保源頭控管有效執行。
製程監控與出貨檢驗	於生產製程中導入品質風險預防與異常監控機制，進一步於進料與出貨環節實施嚴格把關，確保產品交付前即符合健康、安全及環保要求。

因持續落實上述措施，2025 年度本公司未發生任何違反產品或服務的健康安全法規事件，亦無違反產品與服務之資訊與標示法規事件，並持續依據國際法規、客戶要求與全球環保趨勢，定期檢視並更新有害物質管理規範，減輕產品對環境與生態系統的潛在影響。

品質管理制度與內部推動

為強化產品品質穩定性並降低缺陷風險，品質系統部主導推動各單位持續精進品質管理制度，包括：

1. 持續降低產品缺陷率、精進製程控制
2. 及早發現異常，避免品質事件影響客戶
3. 透過內部品質教育訓練與品質提升專案，深化員工的解決問題能力與品質意識
4. 推動品質改善計畫，加速回應客戶需求與市場變化

透過全員參與與制度性改善，台星科持續強化對產品與服務品質的掌握，並以高標準自我要求，確保每一項產品都能體現安全、可靠的品質承諾。



持續通過 ISO 9001 品質管理系統、IATF 16949 汽車品質管理系統認證

1. 車用品質管理系統

台星科通過 ISO 9001 及 IATF 16949 品質系統驗證，100% 遵循品質標準與法規，為落實公司品質政策，並確保品質理念深入每位員工心中，我們持續透過品質意識宣導與車規品質 E-learning 線上訓練，定期檢視宣導與學習成效，形成全員參與的品質文化

2. 持續改善的措施

1. 運用先進的生產流程技術，優化流程和資源的分配，提高產品製造效率和品質穩定性
2. 建立生產相關之自動化系統，以降低人為作業的風險與提升生產效率
3. 建立標準化流程，以助於確保產品品質及服務的一致性
4. 系統化的處理與追蹤問題或缺陷，並採取適當的措施來改進產品品質及服務
5. 推動供應商管理，建立開放透明的溝通機制，強化雙方互信與合作，實現供應鏈雙贏
6. 建立客戶回饋系統，積極收集客戶反饋意見，持續優化產品與服務，以確保滿足客戶期望，提高客戶滿意度

品質政策：我們承諾給予客戶最優質的服務；並且持續地增強我們營運上的優勢

持續改善
- 持續改善 (CIP)/6S
- 品質訓練
- 經驗分享
- 問題解決 / 福特 8D
- 內部稽核
- 車用品質系統 (VDA 6.3 Developments)

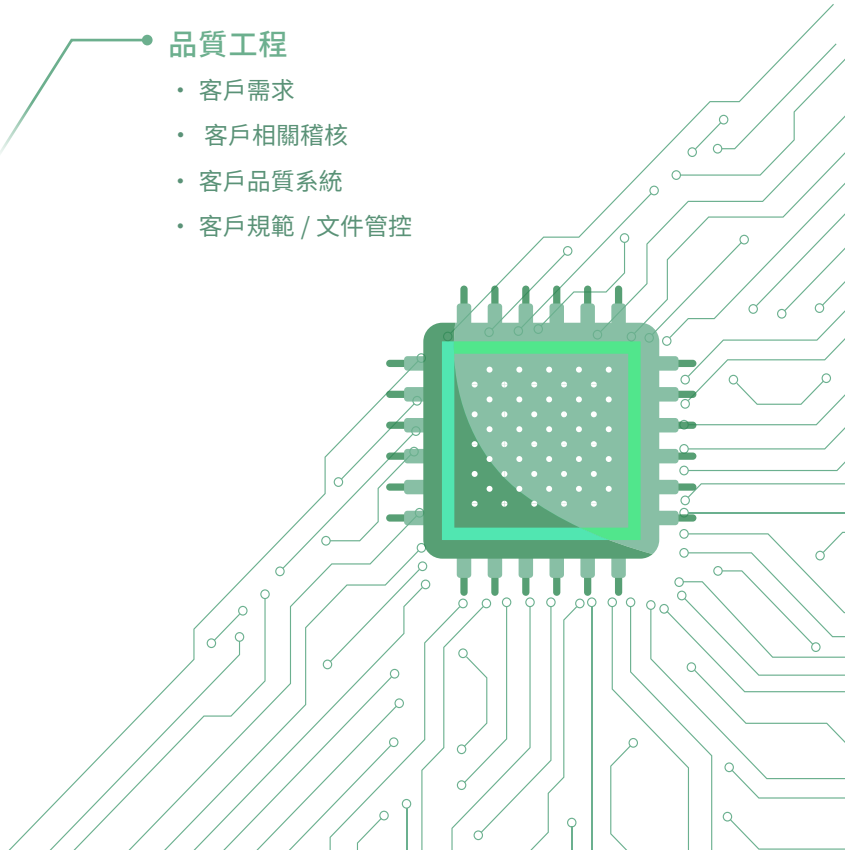
製造與品質控管
- 車用系統 / 製造執行系統 (MES)
- 製程變更管控
- 不合格品管理
- 減少異常
- 出貨品質管控
- 管制計畫 / 統計製程管制 (SPC)/ 量測系統分析 (MSA)



供應商品質工程
- 原料品質管理
- 供應商管理

品質工程
- 客戶需求
- 客戶相關稽核
- 客戶品質系統
- 客戶規範 / 文件管控

穩健設計
- 管制計畫 / 統計製程管制 (SPC)/ 量測系統分析 (MSA)
- 車用系統 / 製造執行系統 (MES)
- 製程變更管控
- 不合格品管理
- 減少異常
- 出貨品質管控





4

永續供應

4.1 產業供應鏈

4.2 供應鏈管理

4.3 供應鏈永續管理

4.4 道德採購

93%

原物料在地採購金額占比

100%

無使用來自衝突地區礦產

0件

供應商 RBA 實地稽核重大缺失

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

GRI 2-6

本公司位於半導體產業之下游，主要從事晶圓與成品測試、晶圓凸塊封裝，屬於技術之類型。相較於 2024 年，2025 年本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶及其他商業關係，受益於白名單外溢訂單的挹注，因此本公司新客戶數量增加。

半導體封裝與測試是半導體產業鏈中不可或缺的中下游環節，主要負責將晶圓切割成晶粒後進行封裝，並對封裝完成的晶片進行電性與功能測試，確保品質與可靠性。

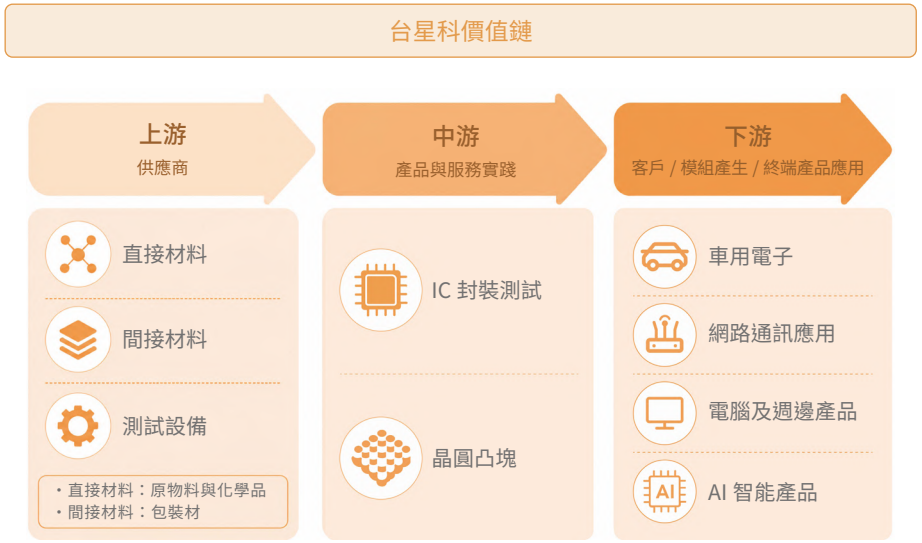
本公司企業總部設在新竹縣，產品製造廠區主要位於新竹縣。所提供之產品與服務橫跨台灣、美國、中國、歐洲、新加坡等市場，其中以台灣為主要銷售市場，占 35% 營收。

4.1.2 供應鏈結構

GRI 2-6、204-1

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如原物料供應商、設備製造商或代理商、零配件供應商、工程承包商、資訊服務商等，提供本公司原物料、機器設備、零配件、廠務工程服務、資訊系統與辦公耗材等。經過生產、加工、處理、測試後，本公司將產品與服務提供給下游企業客戶。

價值鏈



為強化競爭優勢並提升供應鏈管理，台星科依採購金額前 85% 之直接材料及單一來源或不可取代直接材料材，鑑別出關鍵物料為 Photoresist、Polyimide、Target、Anode 及 solder ball 等，台星科視關鍵物料供應商為長期策略合作夥伴，持續進行風險控管與改善輔導，確保供應鏈穩定運作。藉由深化合作關係，實現共好共榮的雙贏策略，進而強化整體供應鏈的韌性與永續發展能力。

價值鏈上游供應商

台星科與供應商維持密切且多元的合作關係，截至 2025 年底，合格的合作供應商共有 1199 家，涵蓋原物料、機器設備、零配件及廠務工程等採購項目，依採購類型，將供應商分為生產製造、廠務工程類及其他服務三類。

供應商分類		家數	占比
國內/國外	國內供應商	1,136	94.75%
	國外供應商	63	5.25%
	總計	1,199	100%
類型	生產製造類 (原物料、機器設備、零配件等)	362	30.19%
	廠務工程類 (營建、機電、空調等)	50	4..17%
	其他服務 (委外檢測、辦公用具及耗材、資訊類用品等)	787	65.64%
	總計	1,199	100%

註：此處之「合格供應商」為歷年累計實際發生交易之供應商

主要供應商

本公司將供應商依照採購貢獻金額進行分類，主要供應商界定為 2025 年針對前一年度交易超過兩千萬元之直接間接材料供應商、國內之直接材料供應商與有人員駐廠之承攬商。

針對主要供應商，公司進行持續性的關係維繫、表現評估及風險控管，並視其為策略合作夥伴，共同推進供應鏈的永續發展。

2025 年上游供應商概況

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
主要供應商	45	國內：40 家 國外：5 家	原物料、機器設備	長期	48%
其他供應商	664	國內：600 家 國外：64 家	零配件、廠務工程服務、資訊系統與辦公耗材	長期、短期、契約	52%

註：此處僅計入當年度實際發生交易之供應商

近三年供應商數量與採購金額占比

供應商類型		2023 年	2024 年	2025 年
主要供應商	數量 (家)	40	42	45
	採購金額占比 (%)	48%	48%	48%
其他供應商	數量 (家)	655	670	664
	採購金額占比 (%)	52%	52%	52%

在地採購

為支持台灣本土經濟及促進在地就業，台星科努力開發本土供應商為優先選擇，具體落實材料在地化，減少不必要的空運或海運費用，以及材料運輸過程中產生的碳足跡，同時達到成本效益與環保目標，2025 年原物料供應商在地採購金額占比達 93%。

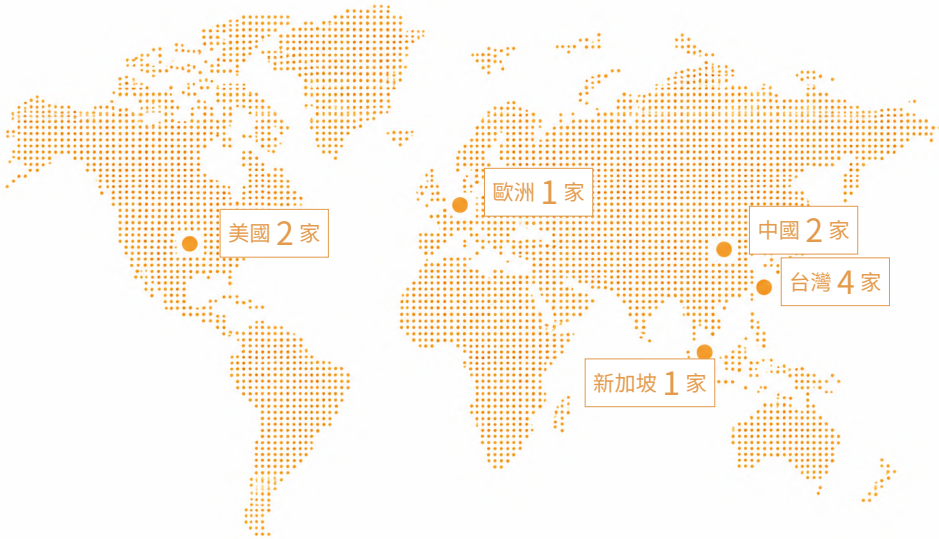
註：1. 原物料供應商交易金額占 2025 年度總採購金額之 30%
2. 在地採購定義採用供應商屬地進行計算 (意指供應商公司登記地與台星科生產據點座落於同一國家)

價值鏈下游客戶

本公司價值鏈之下游為企業客戶，本公司主要提供封裝測試之產品與服務。2025 年企業客戶所在地區相較 2024 年有所變化，受外溢訂單影響，中國地區客戶數量增加。

2025 年下游客戶概況

下游類型	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
企業	前十大客戶地區分布如下圖	封裝、測試	長期



4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司透過設置 RBA 責任商業聯盟行為準則、CSR 供應商選擇評估程序管理供應商之永續發展，針對供應商的勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理系統等面向進行稽核與管理，並要求新供應商、現有供應商以此為行動依歸，共同朝永續發展、環境保護等目標前進。本公司供應鏈管理政策包含新供應商評估、現有供應商風險管理、供應商改進輔導三個階段，對象涵蓋主要供應商、其他供應商。

供應商管理三階段

供應商登錄管理	台星科責任商業聯盟 (RBA) 行為準則、保密合約
供應商評核項目	品質、價格、產能與交期、技術、責任感與服務
供應商改進措施	教育訓練與輔導、限期改善

新供應商評估

為強化供應鏈穩定性與品質控管，制定選擇合格供應商程序，並透過適當的管理和評核，確保原物料、零件供應商在提供產品品質、交期、價格 (成本)、技術及服務能符合本公司需求，並持續改善，以確保穩定之供應來源，減少因供應不足而影響生產的可能，與供應商建立互信且穩定的夥伴關係，共同成長，提升整體競爭力。

新供應商導入時，須依規定提交供應商基本資料表、公司設立登記申請書、保密合約、禁用物質保證函、ISO 證書、營運持續計畫，以及簽署無衝突金屬承諾書、供應商永續發展聲明書，以確保供應商符合品質、合規及台星科 RBA 行為準則要求，建立負責任的供應鏈管理機制。

新供應商遴選流程

新供應商需求 ▶ 供應商書面審查 ▶ 材料樣品認證 ▶ 供應商稽核 ▶ 合格供應商

現有供應商風險管理

台星科建立供應商管理體系與規範，定期進行供應商考核及依風險評估執行供應商書審或實地稽核，並積極與供應商維持長期合作的良好關係，降低成本、快速及彈性交期，提高產品競爭力、創造最大利潤及建立雙贏局面。

評比頻率	每季定期進行評比
評比項目	品質、價格、產能與交期、技術、責任感與服務
評比對象	每季依產線別將所有供應商進行供應商考核 (含直接材料及重要間接材料、包材)
改善要求	供應商若未達到標準，將要求供應商提出改善計畫，並追蹤成效以確保持續改善

供應商評比項目與占比



2025 年度供應商評比結果與處置

評分等級	分數	說明	判定與處置	家數	占比
A	≥ 70	優良	正常交易	86	100%
B	60~69	好	限期改善 [1]	0	0%
C	＜ 60	待加強	考慮停止採購 [2]	0	0%

註：
1. B 級廠商處置：將要求於兩週內提出改善計畫
2. C 級廠商處置：請見「供應商改進輔導」

供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格 (C 級) 之供應商，列為限制交易狀態，要求供應商至廠與相關承辦人員檢討考核結果，並提供矯正預防措施計畫進行改善，如未能於期限內改善，此供應商將列為不合格供應商，且半年內不得再度申請認證。

4.2.2 供應鏈稽核成效

台星科每年依供應商風險分析如產品安全與法規要求、供應商績效與 QMS 認證級別，以記錄稽核活動的需求、類型、頻率和範圍。

本公司 2025 年共有 86 家合格供應商，供應商之年度稽核作業，預計稽核 17 家，截至本年底完成稽核共計 17 家，其中 1 家為本年度新進廠商，本年度受稽供應商皆能符合要求且無重大缺失。

稽核計畫
每年依稽核範圍、頻率及風險評估提交供應商稽核計畫並進行稽核。優先針對風險高或績效低之供應商進行

重大變更稽核
若供應商有重大變更或重大缺失，視其需要執行稽核，並明確指示稽核範圍與重點

供應商稽核項目
依台星科供應商稽核表執行

稽核報告
包含重大缺失、次要缺失及建議進行改善；若為重大缺失，需以 5 Why 進行原因分析

註：此處之「合格供應商」僅計入「當年度」實際發生交易之「原物料」供應商，並屬於目前於 GPM 系統正式建檔及納入管理之合格供應商名單；若該原物料已停止使用，則相應供應商將自名單中剔除。

4.2.3 供應商輔導與訓練

為強化供應商對品質與永續的認知與承諾，舉辦供應商大會宣導品質及環安衛政策、禁用物質要求、衝突礦產規範及責任商業聯盟 (RBA) 行為準則。

透過訓練與政策傳達，提升供應商的社會責任意識與實務執行能力，攜手共築負責任與永續的供應網絡。

2021 年 7 月
舉辦線上供應商大會，宣導責任商業聯盟行為準則、綠色產品及綠色供應鏈管理平台

2021 年 11 月
GPM 系統正式上線啟用，有效管控供應商之有害物質

2022 年 11 月
- 舉辦線上供應商大會，宣導責任商業聯盟行為準則、綠色產品管理、碳足跡宣導、供應商資訊安全
- 有效管控供應商之有害物質，記錄保存 15 年

2023 年 公司網站提供有害物質要求與責任商業聯盟行為準則之相關政策

2024 年 11 月
舉辦線上供應商大會，宣導品質與有害物質要求、資訊安全、安全資料表與衝突礦產說明、溫室氣體減量、責任商業聯盟行為準則

2025 年 持續使用 GPM 系統對供應商進行有害物質管控，建立綠色環保法規調查表，要求所有供應商重新確認並確保原材料符合最新法規要求

4.3 供應鏈永續管理

4.3.1 永續行為準則與推動原則

本公司依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則訂定供應商永續發展行為準則，作為管理供應鏈的基本價值觀。本準則包含勞工、健康與安全、環境管理、商業道德及管理體系，確保供應商的工作環境安全、員工受到尊重並富有尊嚴、商業營運環保並遵守誠信經營。台星科與供應商建立共存共榮的合作關係，要求合作夥伴避免環境、人權、勞動條件或罷工等風險衍生之供應中斷，提升整體供應鏈的永續韌性。

台星科要求合作的新供應商簽署「供應商永續發展聲明書」，截至 2025 年底共 758 家供應商完成簽署，承諾遵守相關法令及道德準則。

台星科並向供應商說明台星科的永續管理方針，透過定期的稽核，評估供應商的永續發展表現是否符合各管理系統要求，確保供應商能持續地符合我們的期待。

4.3.2 自我評估與實地稽核

稽核狀況

針對主要供應商，本公司遵循 RBA 準則之規範，發放「供應商永續發展管理評核表」進行自我評估，2025 年針對 17 家主要供應商進行評估。

同時配合廠內規定，每二年執行實地稽核一次，稽核對象針對主要供應商且位於台灣者，由稽核小組依據「供應商永續發展管理評核表」至供應商之現場驗證其符合性，針對實地評核所發現之缺失要求改善並跟催，特殊案例之供應商可另做討論處理，最後經台星科稽核小組確認後結案。2025 年實地稽核供應商共 7 家，占主要供應商總數 15.56%；而其中並無高風險主要供應商。本年度實地稽核受稽供應商無重大缺失。

註：高風險主要供應商之定義為在 RBA 自我評估問卷 (SAQ) 的部分中有至少五個方面的總得分為 65% 以下，或經過 RBA 評估出任何不合格的優先調查結果。

台星科針對國外之直接材料供應商，提供「供應商永續發展管理評核表」進行自我評估。評核其對於環保、勞動人權與條件、安全衛生的積極具體規範。2025 年共 10 家 (其中有 3 家為 RBA 會員，已符合相關要求，無須填表) 完成自我評估，且回填之項目皆無重大問題。

主要供應商 RBA 稽核結果

本公司將 RBA 稽核中發現之缺失項目區分為：優先不符合項目和其他不合格項目，以規劃相對應之改善措施。本公司 2025 年稽核結果，未有供應商嚴重違反事項或需立即通報之重大缺失。針對本年度稽核狀況進行分析，優先不符合率為 0%；其他不合格率為 71.43%。

註：1. 優先不符合率 = 至少有 1 件 Priority 缺失的供應商家數 / 被稽核的供應商總家數
2. 其他不合格率 = 至少有 1 件 Major 或 Minor 缺失的供應商家數 / 被稽核的供應商總家數

本年度稽核缺失共 8 件，皆已全數提列改善措施，缺失改善完成率 100%。發現的主要缺失包含逃生平面圖缺少逃生避難方向標示、火警 / 地震疏散演練目前僅安排日班梯次，應加入夜班梯次等，本公司要求供應商提出改善計畫 (CAP)，經由本公司審核過後，每月持續追蹤改善成效，並在隔年度進行複稽以確認改善結果。

各類別主要供應商 RBA 稽核缺失不合格率及缺失改善率

稽核結果		勞工	健康與安全	環境	道德規範	管理系統
缺失不合格 (%)	優先 (Priority) 不合格	0%	0%	0%	0%	0%
	其他不合格	14%	71%	0%	29%	0%
缺失改善率 (%)	優先 (Priority) 不合格	-	-	-	-	-
	其他不合格	100%	100%	-	100%	-
	總缺失改善率	100%	100%	-	100%	-

註：缺失不合格率
1. 優先不合格率 = 該面向至少有 1 件 Priority 缺失的供應商家數 / 被稽核的供應商總家數
2. 其他不合格率 = 該面向至少有 1 件 Major 或 Minor 缺失的供應商家數 / 被稽核的供應商總家數

改善措施

2025 年之缺失類型分布於勞工、健康與安全、道德規範面向。針對缺失改善部分，本公司採取限期改善策略、持續監控、協輔廠商的管理、要求不合格廠商制定監控機制，並定期追蹤其改善進度，以降低未來再度發生的風險。

4.3.3 供應商環保、社會責任機制與交貨管理

需進入本公司廠區進行工程施作或維修保養之供應商，除須遵守採購合約及訂單之相關規範，亦須通過環安衛人員依「承攬商管理作業指導書」，進行環保專業審核。

此外，新供應商承諾其生產工廠管理、產品製造流程與所提供之產品或服務未抵觸相關法令規定，於採購合約中保證產品之生產、製造、標籤、包裝、儲存、搬運、運輸、進 / 出口、交付、安裝、調試或服務提供過程等，皆符合相關適用國家所有適用的法令規定。

台星科亦針對供應商在社會責任五大面向 (勞工、安全、環境、道德、管理系統) 進行提醒、輔導與稽核。

4.3.4 綠色供應鏈

台星科致力於發展綠色產品，已於 2010 年獲頒 SONY「綠色夥伴」(Green Partner) 認證，且持續維持證書有效性，成為 SONY 綠色供應鏈之合作夥伴。

綠色採購

台星科持續推動「綠色採購」，原物料供應商必須提供第三方檢測證明，如歐盟 RoHS、REACH 等，保證其產品不含對環境有害之禁用物質 (遵守台星科所訂立之文件 G-ES-018 附錄 9.1 的環境管理物質管理規定)，確保產品符合客戶與國際相關法令的要求

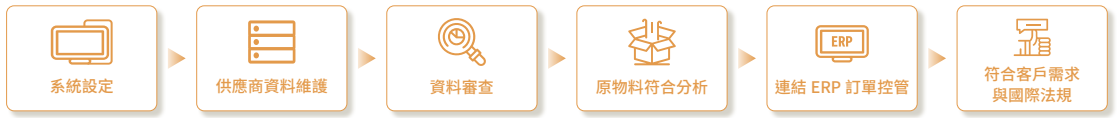
綠色認證要求

台星科充分展現對有害物質的管理能力，每年進行相關資料之收集，如材料測試報告等，以確保供應商提供的材料符合客戶與國際相關法令的要求。

GPM 綠色產品管理系統

自 2021 年起，台星科導入綠色產品管理系統 (Green Product Management System，簡稱 GPM)，為確保提供產品皆符合綠色產品相關法規，由原物料源頭強化控管機制，從請購及進料驗收作業，達成不購買、不驗收未符合綠色產品規定之原物料。透過 GPM 系統，有效確保產品從源頭即符合綠色產品相關法規。

GPM 系統概念圖



4.4 道德採購

4.4.1 負責任礦產採購 – 衝突礦產管理

衝突礦產 (Conflict Mineral) 係指於受武裝衝突影響及高風險地區由武裝部隊以侵犯人權的方式所開採的血汗礦產。根據歐盟發布 Regulation(EU) 2017/821「衝突礦產」法規，自 2021 年 1 月 1 日起，歐盟境內對於衝突礦產須進行強制性盡職調查 (Due Diligence)，確保其來源符合經濟合作暨發展組織 (OECD) 或同等公認的標準，以防止供應鏈涉及童工、剝削或非法開採等人權問題。

註：衝突礦產之定義，依責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 公告之最新模板為主。

台星科遵守責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，落實「無衝突礦產 (Non-Conflict Minerals)」採購政策，並將禁用衝突礦產政策傳達給供應商，要求其承諾與遵守，追溯產品中所使用相關礦產之來源。同時要求供應商向上游供應鏈傳達，善盡企業社會責任。本公司承諾落實供應鏈管理，制定相關政策及管理辦法，確保原料來源的合法性，並將「負責任礦產採購政策」(Responsible Minerals Sourcing Policy) 公告於公司網站。

台星科
負責任礦產
採購政策

- 依據經濟合作暨發展組織 (OECD) 所發布的『受衝突響地區和高風險地區礦產供應鏈的盡職調查指南』或同等公認的盡職調查架構，並採責任礦產倡議組織 (RMI) 的調查具 CMRT(Conflict Minerals Reporting Template)、EMRT(Extended Minerals Reporting Template) 展開盡職調查
- 清楚地傳達及要求供應商追蹤所供應產品的金屬來源，確保台星科供應鏈無衝突礦產
- 要求供應商必須簽署「無衝突金屬承諾書」

衝突礦產管理流程

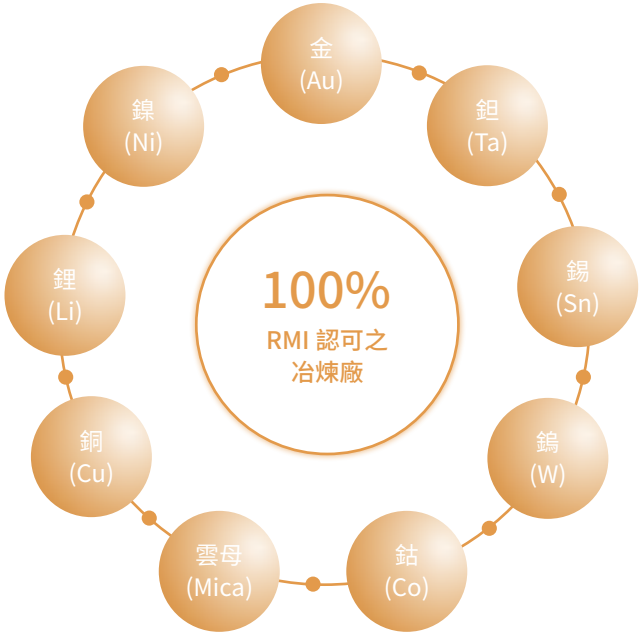
本公司要求所有原物料供應商皆須在建檔前，完成「無衝突金屬承諾書」(Conflict-Free Minerals Commitment) 的簽署，以確保所有交付台星科及其子公司之材料、產品或零部件，均未直接或間接使用衝突金屬。若因國際標準變動，使現行承諾書無法滿足最新要求時，將更新文件內容，並通知供應商重新簽署。

此外，凡供應直接材、間接材、包材等用於產品生產，且其成分最終隨產品或包裝交付至客戶端之供應商，台星科每年依據責任礦產倡議組織 (RMI) 之標準，透過衝突礦產調查範本 (Conflict Minerals Reporting Template, Extended Minerals Reporting Template；簡稱 CMRT 與 EMRT)，進行供應商調查，要求揭露礦產來源，以確保其採購來源非來自衝突地區和高風險地區，並符合客戶及法規要求。

台星科於資料審核過程中，將確認礦產來源之冶煉廠是否通過責任礦產保證流程 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 驗證。若發現礦產來源未符合 RMAP 規範，將要求供應商提出改善方案並於期限內完成改善，並重新提交調查資料；如供應商未提出具體改善措施或改善結果仍未達要求，必要時本公司得停止採購，以落實無衝突礦產政策。

2025 年台星科依據最新版 CMRT 及 EMRT 進行供應商調查。兩項模板所涵蓋之調查金屬分別為金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)，以及鈷 (Co)、雲母 (Mica)、銅 (Cu)、石墨 (Graphite)、鋰 (Li)、鎳 (Ni)。根據調查結果，本公司產品中使用相關金屬包含金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) 、鈷 (Co)、雲母 (Mica)、銅 (Cu)、鋰 (Li)、鎳 (Ni)，且其來源冶煉廠 100% 為 RMI 認可之冶煉廠，展現供應鏈對負責任採購的承諾與行動。

台星科礦產使用概況



責任礦產管理機制



4.4.2 有害物質管理

SASB : TC-SC-410a.1.

為維護健康與環境安全，台星科嚴格執行有害物質管理政策，通過 SONY「綠色夥伴」(Green Partner) 認證，並符合歐盟 RoHS 指令 (2011/65/EU)、歐盟化學品政策法案 (REACH) 規範及 IEC 62474 材料聲明列表。同時，我們致力於遵循各國及客戶對於化學物質的管理規範，並要求供應商遵守限用或禁用列管之有害化學物質規範，持續強化綠色產品供應鏈管理。

為因應國際上日益重視有害物質之使用及管理方式，台星科於產品開發過程著重減少有害物質的使用，以降低產品對環境與人類健康之影響。本公司有使用 IEC 62474 應申報管制物質，惟產品所含 IEC 62474 應申報管制物質之含量均未達指令要求宣告比例，故不適用。



5

環境友善

5.1 氣候變遷風險與機會
5.2 能源治理
5.3 排放監控
5.4 水資源管理
5.5 廢棄物管理
5.6 生物多樣性
5.7 環境支出

↓7.74 %
溫室氣體排放強度

2.29 %
專案節電率

97.8 %
廢棄物回收率

↓7.04 %
取水密集度

320 萬度
再生能源使用度數

5.1 氣候變遷風險與機會

5.1.1 氣候治理

氣候變遷為全球關注的焦點議題之一，其影響深入政策、產業與社會。面對日益頻繁的極端氣候事件，台星科秉持永續經營的承諾，參考國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所發布的「氣候相關財務揭露指引 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendations, TCFD Recommendations)」，建構本公司之氣候治理架構。為提升面對氣候風險的韌性，我們依循 TCFD 架構，鑑別氣候相關風險與機會，並透過跨部門協作盤點其可能影響，同時持續強化因應策略，以降低氣候衝擊並把握轉型機會。

台星科 TCFD 揭露框架

治理	• 董事會定期審視監督公司氣候變遷相關議題 • 永續發展委員會定期向董事會報告氣候變遷議題之執行情形
策略	• 鑑別短、中、長期的氣候風險與機會 • 評估重大風險與機會對於公司營運與財務之衝擊
風險管理	• 參考 TCFD 的架構，透過國際機構報告、同業產業分析及相關法規蒐集，辨識氣候風險與機會 • 依據氣候風險鑑別結果，將氣候變遷議題納入風險管理一環，訂定因應對策與管理措施
指標與目標	• 執行節能減碳專案 • 使用再生能源 • 強化因應氣候變遷之韌性與應變能力 • 降低溫室氣體排放強度 • 降低用電密集度 • 降低取水密集度

氣候治理架構與運作機制

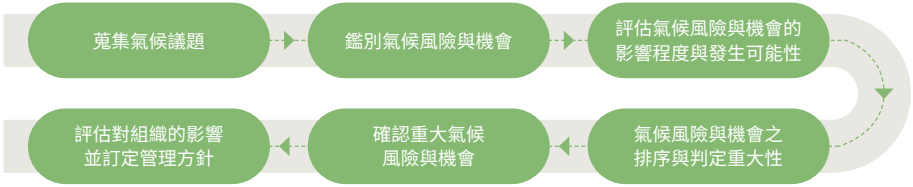
本公司董事會為公司治理的最高權責單位，將氣候議題納入公司治理與經營戰略的考量，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對於氣候治理的重視。

本公司氣候相關議題由總經理召集永續發展委員會及永續發展部進行管理，委員會小組成員則由各相關對應部門指派人員組成，負責鑑別、評估和管理氣候相關風險和機會及訂定其策略與目標，確保氣候行動之落實。

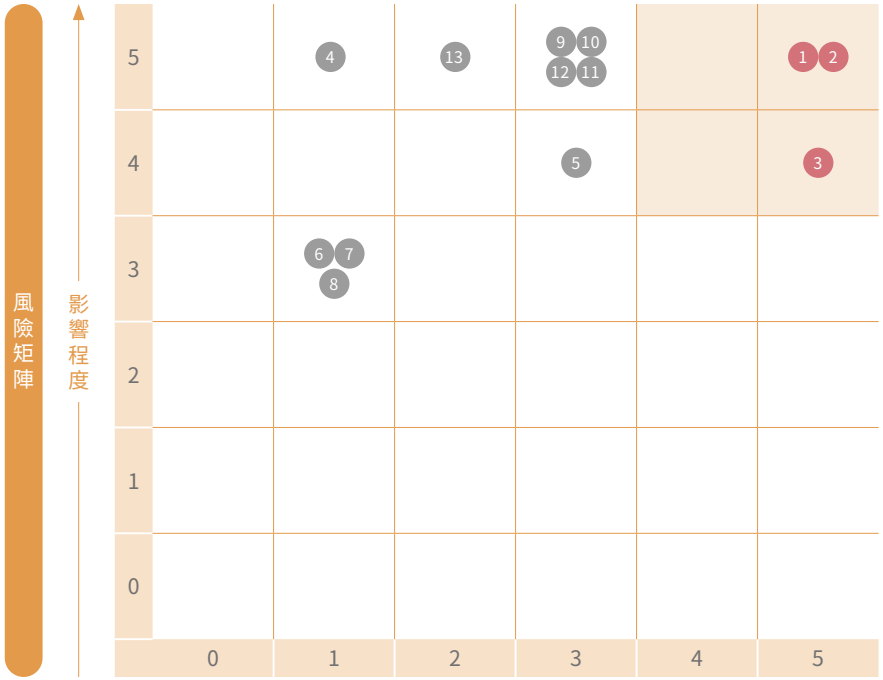
運作組織	頻率	角色
董事會	每季至少一次	最高治理層級，監督永續與氣候相關決策方向
永續發展委員會	每年 / 不定期	推動 ESG 與氣候變遷管理，審視永續策略與行動計畫，協調跨部門推動計畫
職業安全衛生暨環保委員會	每季	督導環安衛與環保議題，確保相關管理措施落實
永續發展部	不定期	執行永續與氣候治理相關工作

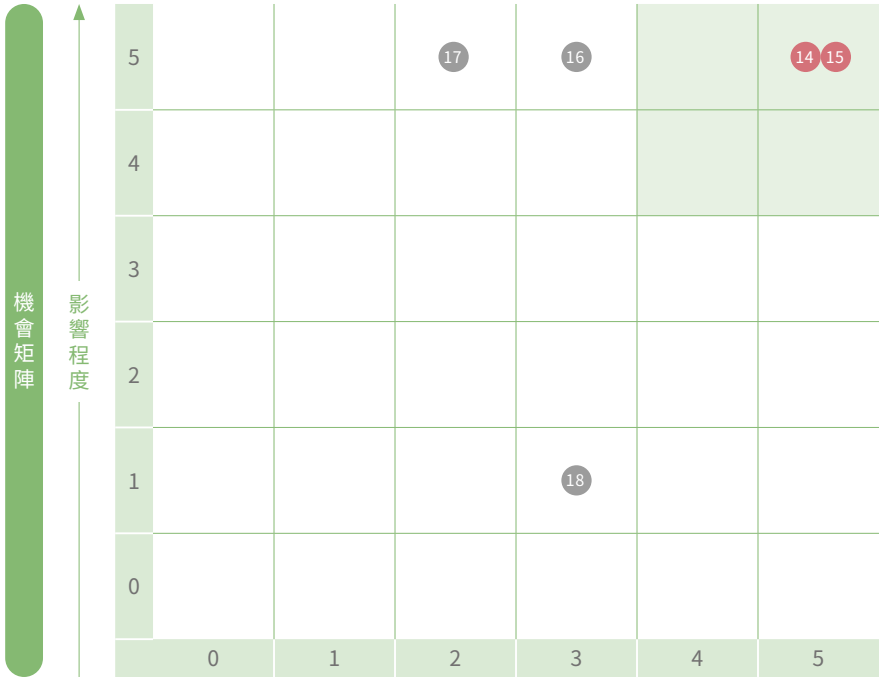
5.1.2 氣候風險機會鑑別

台星科參考台星科營運特性、法規規範及同業相關揭露等文件，以 TCFD 為指導原則，進行氣候風險與機會的討論與識別。2025 年度共識別出 13 項氣候風險與 5 項氣候機會，並依「影響程度」與「發生可能性」進行評估與排序。「影響程度」與「發生可能性」皆超過 4 分之項目，屬於重大氣候風險與機會。最終鑑別出 3 項重大氣候風險及 2 項重大氣候機會，並進一步評估其對組織的影響，以期減緩氣候風險衝擊並掌握未來轉型契機。



氣候變遷風險與機會矩陣圖





		風險	
		轉型風險	實體風險
重大	政策和法規風險	1 再生能源法規 2 碳稅 3 總量管制交易與排放交易	
非重大	政策和法規風險	4 一般環境法規	5 高溫 6 颱風 7 乾旱（少雨） 8 淹水（暴雨）
	技術風險	9 低碳產品／服務需求 10 低碳技術轉型 11 新技術投資	
	市場風險	12 顧客偏好改變 13 市場訊息不確定性	

		機會
重大	產品與服務機會	14 消費者偏好轉變
	能源來源機會	15 使用低碳能源
非重大	產品與服務機會	16 開發新產品和服務的研發與創新 17 開發和／或增加低碳商品和服務
	資源使用效率機會	18 回收再利用

5.1.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司在董事會與永續發展委員會的監督與推動下，評估重大氣候風險與機會對業務面、策略面及財務面造成的實際及潛在影響，考量面向涵蓋影響程度、發生時間、價值鏈影響、財務影響等，並據此研擬相應的管理策略與因應措施，以期即時掌握氣候變遷帶來的各項影響，強化組織氣候韌性，並把握轉型趨勢所帶來的潛在商機。

重大氣候風險與機會之財務影響及管理行動

轉型風險	重大風險	說明	風險之財務影響	預期發生時間	管理行動	管理行動之財務影響
政策和法規風險	碳稅	造成溫室氣體排放之商品／服務，依照排放量來徵收的一種環境稅（含碳費）	成本費用↑	短期	降低能源使用與排放量、採用節能設備並增加綠電比例以減少稅負	成本費用↓ 資本支出↑
政策和法規風險	總量管制交易與排放交易	為強制性管制措施。政府將訂定排放量上限，並根據不同產業別核配碳排放額度；其排放額度可於交易市場中買賣	成本費用↑	短期	有效掌握排放量、提前規劃減排與效率改善，降低購買額度的成本	成本費用↓ 其他收入↑
政策和法規風險	再生能源法規	為推廣再生能源，增進能源多元化，制定相關規範	-	短期	依規定提高綠電採購比例、布局自建太陽能或長期綠電合約	成本費用↑ 資本支出↑

機會	重大機會	說明	機會之財務影響	預期發生時間	管理行動	管理行動之財務影響
能源來源機會	使用低碳能源	採用太陽能、風能等低碳能源	-	長期	提高綠電採購、導入節能設備	營業收入↑ 成本費用↓ 資本支出↑
產品與服務機會	消費者偏好轉變	因應消費者／市場偏好，投入減碳行動	-	長期	加強永續溝通、減碳成果揭露，提升公司與供應鏈競爭力	營業收入↑

註：短期為 1~3 年、中期為 3~10 年、長期為 10 年以上

5.1.4 氣候相關指標與目標

本公司依據氣候相關風險與機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效。相關目標與達成情形，請參考「1.4 永續目標與 SDGs」章節。

5.2 能源治理

5.2.1 能源管理

能源短缺與氣候變遷衝擊日益嚴重，使能源管理與能源轉型成為國際政策的重要議題。能源的選擇與消耗不僅影響企業成本，也與環境及安全性密切相關，提高能源利用效率、降低能源消耗有助於節省成本並減緩氣候風險。

台星科訂定能源政策，推動減緩與調適措施，持續投入節能技術與設備。自 2024 年起導入 ISO 50001 能源管理系統，持續通過第三方驗證，推動再生能源使用，並於 2025 年 Q2 完成自發自用太陽能發電設施的建置，持續提升能資源使用效率與再生能源使用比例，以減少外購電力。因應能源管理系統導入，擴大執行工廠端及廠務端的生產與廠務設備節能，盤點重大能耗設備，設立能源績效指標，建立衡量能源相關績效之標準，逐步完善前後端能源管理，並研擬管理目標與節能方案。同時辦理宣導活動，提升同仁節能減碳觀念，以達成企業永續經營。

台星科能源政策

- 遵循法規：承諾恪遵政府與國際相關能源管理規範
- 節能減碳：訂定具體的節能目標，並推動可行方案，降低溫室氣體排放
- 再生能源：依國際趨勢與市場變化，適當使用一定比例再生能源
- 持續改善：持持續推動改善與程序精進，強化能源管理能力，實現企業永續發展目標

5.2.2 能源消耗

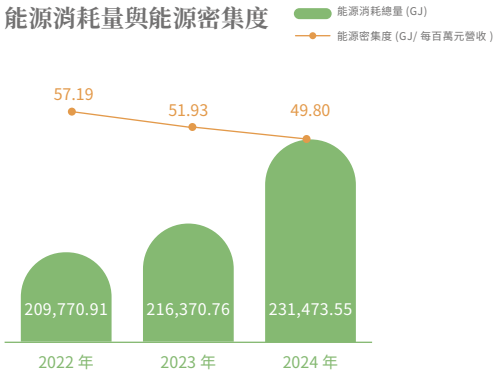
GRI 302-1、302-3

2025 年度台星科能源總消耗量為 231,548.68 十億焦耳 (GJ)，能源密集度為 49.82(GJ/ 百萬元營收)，本公司能源消耗以外購電力 (非再生能源) 為大宗，約占總能耗 94.78%，遠高於其他能源類型，為主要碳排放與能源管理關注重點。

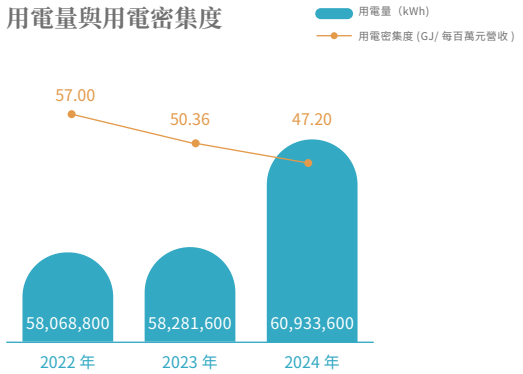
因應廠內能源使用情形，自 2024 年起積極導入再生能源，以減少對外購電力的依賴，進而降低溫室氣體排放，減少營運對環境產生之衝擊。

2025 年設定用電密集度下降 1% 的年度目標，實際下降達 6.27%，2025 年能源密集度也較 2023 年及 2024 年下降，主要因導入 ISO 50001 能源管理系統、推動再生能源使用、建置太陽能發電設施，且營收較前兩年度上升，未來仍將持續提升能資源使用效率與再生能源使用比例，以減少外購電力。

能源消耗量與能源密集度



用電量與用電密集度



註：此「用電量」為非再生能源電力

能源使用情形

能耗項目		單位	能源消耗量			能源消耗占比 (%)		
			2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
外購非再生能源	化石燃料	十億焦耳 (GJ)	723.22	408.58	586.79	0.34%	0.19%	0.25%
	外購電力	度 (kWh)	58,068,800	58,281,600	60,933,600	99.66%	96.97%	94.77%
		十億焦耳 (GJ)	209,047.68	209,813.76	219,360.96			
	外購熱能	十億焦耳 (GJ)	-	-	-	-	-	-
	外購冷能	十億焦耳 (GJ)	-	-	-	-	-	-
	外購蒸汽	十億焦耳 (GJ)	-	-	-	-	-	-
	其他	十億焦耳 (GJ)	-	-	-	-	-	-
外購再生能源	固體再生燃料	十億焦耳 (GJ))	-	-	-	-	-	-
	生質燃料	十億焦耳 (GJ)	-	-	-	-	-	-
	外購電力	度 (kWh)	-	1,707,895	3,101,154	-	2.84%	4.82%
		十億焦耳 (GJ)	-	6,148.42	11,164.15			
	其他	十億焦耳 (GJ)	-	-	-			
自產能源	太陽能	度 (kWh)	-	-	100,457	-	-	0.16%
		十億焦耳 (GJ)	-	-	361.65			
	風力能	十億焦耳 (GJ)	-	-	-	-	-	-
	水力能	十億焦耳 (GJ)	-	-	-	-	-	-
非再生能源總消耗量		十億焦耳 (GJ)	209,770.91	210,222.34	219,947.75	100%	97.16%	95.02%
再生能源總消耗量		十億焦耳 (GJ)		6,148.42	11,525.80	0%	2.84%	4.98%
能源總消耗量		十億焦耳 (GJ)	209,770.91	216,370.76	231,473.55			
能源密集度		GJ/ 百萬元營收	57.19	51.93	49.80			
用電密集度		GJ/ 百萬元營收	57.00	50.36	47.20			

註：
1. 熱值採用環境部能網站公告之最新能源熱值，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳 (GJ)，計算出能源消耗量
   (1) 電力熱值換算：1 (kWh) = 0.0036 (GJ)
   (2) 柴油熱值換算：1 (L) = 0.0361 (GJ)
   (3) 汽油熱值換算：1 (L) = 0.0317 (GJ)
   (4) 液化石油氣熱值換算：1 公噸 = 46.43 (GJ)
2. 化石燃料：本公司使用的化石燃料包含柴油、汽油、液化石油氣
3. 因本公司屬於工廠性質產業故選用百萬元營收為密集度分母
4. 能源密集度 = 能源總消耗量 (再生能源電力 + 非再生能源電力 + 柴油 + 汽油 + 液化石油氣) / 合併營收 (百萬元)
5. 用電密集度 = 非再生能源電力 (GJ) / 合併營收 (百萬元)
6. 用電密集度下降目標：請見「1.4 永續目標與 SDGs」章節

5.2.3 節能措施

GRI 302-4、305-5

再生能源目標與發展策略

為響應全球減碳趨勢及政府 2050 淨零排放政策，台星科積極推動節能與再生能源專案，期望有效控制碳排放量，有鑑於台星科整體碳足跡以外購電力為主，故採取「綠電採購」與「建置太陽能發電設施」雙軌並進的策略，逐步提升再生能源使用比例，減少對外購電力的依賴，強化能源韌性，逐步建構綠能導向的電力結構，並響應政府能源轉型與淨零路徑。

1 綠電購買

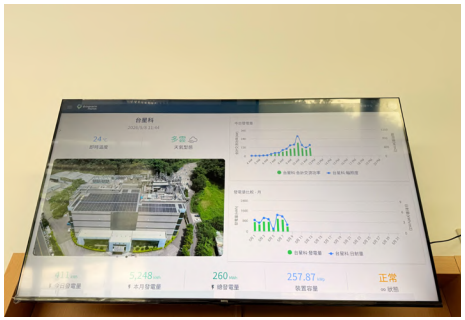
為響應政府推動再生能源政策，台星科秉持企業社會責任，積極管理溫室氣體排放，並持續投入再生能源交易市場，邁向低碳永續之營運模式。2025 年再生能源採購量達 3,101,154 度，並規劃於 2024 至 2028 年間累計採購 21,600,000 度；另將於 2026 年重新檢討及規劃，評估 2027 至 2040 年之綠電需求，以持續強化能源轉型與減碳策略。

2 建置太陽能發電設施

公司已於 2025 年 6 月建置完成裝置容量 257kW 之自發自用太陽能發電設施，年發電量預估達 280 仟度，相當於可供給近 812 戶住宅每月用電量。為有效掌握發電效益，公司亦同步建置監控系統，可即時顯示發電量、日照強度及歷史累積發電量等資訊，協助管理團隊隨時掌握最新動態。此外，於大廳設置太陽能發電監控看板，即時展示系統運作情形及發電成果，讓員工、訪客及客戶能更了解公司推動綠色能源的具體成效。

註：2025 年每戶住宅平均每月用電量約 345 度 (資料來源：台電)





日常節能管理措施

持續推動員工節能減碳宣導，並落實多項日常節能措施，涵蓋照明、空調、辦公設備及會議空間等面向，打造節能高效的辦公環境。

照明節能	· 午休時段辦公室各區負責人協助關燈，若有作業需求者，可移至會議室繼續工作 · 下班後辦公區照明由各區負責人協助關閉，以降低非必要用電
空調節能	下班後辦公室各區負責人協助關閉空調，避免持續運轉造成能源浪費
電腦節能	同仁於下班後關閉電腦電源，僅保留有遠端連線或產線監控需求之設備持續運作
會議室節能	會議室使用完畢後，隨手關閉照明、空調、電腦、投影設備，落實「使用即開、離開即關」的節能行為

年度節電成果與永續效益

每年規劃具體節電改善措施，如更換節能設備、設備節能及製程優化等方式，以逐步降低溫室氣體排放和對環境帶來之衝擊，並強化營運過程中的環境友善作為。2025 年節電目標為年度專案節電率 1%，當年度共執行 8 項節電措施，節省用電量約 1,506,972 kWh，實際專案節電率達 2.29%；年減碳量約 702 公噸 CO_2e，相當於約 1.84 座大安森林公園一年的二氧化碳吸附量。

節電執行項目

2023 年

1. 設備資源節能 7 項
2. 投資節能設備 5 項
3. 辦公環境節能 1 項
4. 生產材料節能 2 項
5. 製程優化 5 項
6. 用水節能 2 項
7. 系統優化 3 項

2024 年

1. 設備資源節能 5 項
2. 投資節能設備 5 項
3. 製程優化 2 項
4. 用水節能 1 項

2025 年

1. 設備資源節能 2 項
2. 投資節能設備 3 項
3. 製程優化 3 項

節電量 (kWh)

2023 年	2,217,897
2024 年	814,656
2025 年	1,506,972

節能 (千兆焦耳 , GJ)

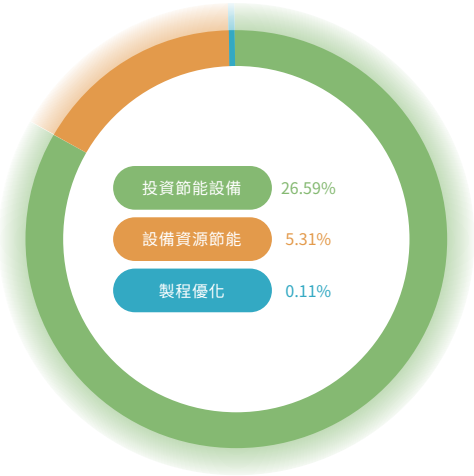
2023 年	7,984
2024 年	2,933
2025 年	5,425

減碳量 (公噸 CO_2e)

2023 年	1,096
2024 年	386
2025 年	702

註：
1. 一座大安森林公園每年的二氧化碳吸附量約為 389 公噸 (資料來源：經濟部能源署)
2. 2025 年電力排碳係數為 0.466 kg CO_2e/ 度 (資料來源：經濟部能源署)

2025 年節電成效分佈圖



節電案例

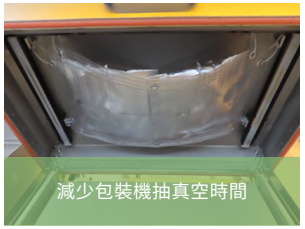


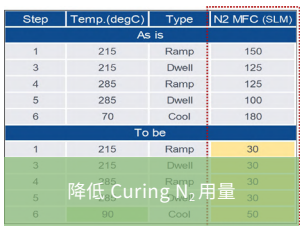












5.3 排放監控

5.3.1 溫室氣體盤查

GRI 305-1、305-2、305-3、305-4

全球氣候因溫室氣體過量排放而加速變遷，極端天氣事件頻繁發生，包括南、北半球乾旱與洪災，而 2025 年全球平均氣溫維持在歷史高位，創下有紀錄以來第三高溫的年份，較工業化前水準上升 1.47° C，對各地區的經濟發展與社會穩定造成衝擊。身為地球公民的一份子，台星科秉持企業對環境責任的承諾，依據 ISO 14064-1:2018 國際標準規範，執行 2025 年度溫室氣體盤查作業，並持續推動 ISO 14067 產品碳足跡盤查，建立節能減碳目標。此外，公司已建立內部管理機制，每季定期向董事會報告溫室氣體盤查及查證進度，強化高階治理層對氣候行動之參與與監督。

溫室氣體盤查標準與邊界

台星科依循 ISO 14064-1:2018 內容，作為本次溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，採用原因為配合所屬地區之主管機關要求，優先選用營運控制權法，並盤查邊界內固定及移動燃燒等直接排放量。我們依排放量影響程度及量化方法精準程度衡量排放源的重大性，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查的標準，並委由外部第三方執行查證，確保數據透明與可信。本公司設定溫室氣體計算基準年為 2025 年 (設定說明如下表)，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

範疇	基準年	基準年排放總量 (公噸 CO_2e)	基準年設定說明
範疇一 ｜ 範疇三	2025	73,444.20	本據點原以 ISO14064-1:2018 盤查之基準年度為 2024 年度，惟考量需逐步銜接國際 GHG Protocol 標準，增加範疇 3 盤查項目，已與 2024 年度量化方法有所差異，且考量重新計算基準年資訊取得有一定難度，故本公司重新設定以 2025 年為本據點溫室氣體盤查之基準年，未來基準年若有變更亦將依據本公司規範之規定進行修改。

本年度組織邊界包含所有據點，與台星科 財務報表之範圍一致。報告邊界包含類別 1(固定式設備 (如發電機)、製程排放、交通運輸之移動燃燒源 (公務車、堆高機)、逸散排放)、類別 2(外購電力)、類別 4(購買的商品和服務、資本材、燃料和能源相關的活動、營運活動中產生的廢棄物)，鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N2O)、氫氟碳化物 (HFCs) 及全氟碳化物 (PFCs) 共 5 種溫室氣體。

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP 值)，計算當年度二氧化碳當量 (CO_2e)，以二氧化碳當量公噸 (tCO_2e) 為單位。排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 2021 年第六次評估報告 (IPCC AR6) 之數值。活動數據來源包含連續排放監測系統 (CEMS)、工程計算、質量平衡、採購單據及財務系統資料。

溫室氣體排放量及密集度

2025 年台星科溫室氣體類別 1 之排放量為 4,309.25 tCO_2e，類別 2 之排放量為 28,395.06 tCO_2e，類別 3 到 6 之排放量為 40,739.90 tCO_2e，報告邊界總排放量為 32,704.30(範疇一、二) 及 73,444.20(範疇一、二、三) tCO_2e，以合併營收 (百萬元) 為強度換算單位，排放強度為 7.04 tCO_2e/ 百萬元營收。

本年度總排放量 (範疇一、二) 較基準年上升 2.9% ，主要因產能擴增，導致排放量上升，未來將持續推動節能專案，並重新檢討再生能源採購需求；而溫室氣體排放強度較基準年下降 7.74%，除了因導入 ISO 50001 能源管理系統、推動再生能源使用、建置太陽能發電設施，本年度營收亦較基準年上升。

溫室氣體排放量分析表 (單位：tCO_2e)

項目		2023 年	2024 年	2025 年
類別 1		3,646.80	4,151.22	4,309.25
占比 (%)		9.13%	9.25%	5.87%
類別 2		28,685.99	27,625.48	28,395.06
占比 (%)		71.81%	61.58%	38.66%
類別 3		-	-	-
占比 (%)		-	-	-
類別 4		7,614.36	13,085.17	40,739.90
占比 (%)		19.06%	29.17%	55.47%
類別 5		-	-	-
占比 (%)		-	-	-
類別 6		-	-	-
占比 (%)		-	-	-
總排放量	範疇 1+2	32,332.79	31,776.70	32,704.30
	範疇 1+2+3	39,947.14	44,861.86	73,444.20
生質燃燒		0	0	0
類別 1 全氟氣體		3,167.43	3,649.67	3,635.87
溫室氣體排放強度 (tCO_2e/ 百萬元營收)		10.89	7.63	7.04

註：
1.2025 年電力排碳係數為 0.466kg CO_2e/ 度 (資料來源：經濟部能源署)
2. 溫室氣體排放強度 = (範疇 1+ 範疇 2) / 合併營收 (百萬元)
3. 溫室氣體減量基準年：2024 年
4. 溫室氣體減量目標：溫室氣體排放強度下降比例 (詳見「1.4 永續目標與 SDGs」)

5.3.2 溫室氣體減量

GRI 305-5

台星科於 2017 年起進行溫室氣體盤查，因 2024 年盤查範疇變更，故重新調整減量基準年為 2024 年，設定溫室氣體減量目標如下表，相關行動措施請參考「 5.2.3 節能措施」章節，並定期追蹤成果績效。我們採用電力排放係數法進行溫室氣體減量量化，依據用電減量數據及公告之電力排碳係數進行計算，估算因減排行動而減少的溫室氣體排放量約為 702 tCO_2e，主要減少的排放來源為類別 2。



5.3.3 其他空污排放

GRI 305-6、305-7

隨著全球對空氣品質議題的日益重視，空氣污染防制已然成為企業永續發展的重要課題，台星科自設廠初期即納入空氣污染防制規劃，積極落實相關措施，並結合內部稽核及自我檢視機制，強化污染源控管。透過設備保養、員工訓練與標準化操作流程，有效執行污染防制工作，致力於持續改善環境品質並預防潛在危害。

台星科所有廠區產生的空氣污染物質主要為積體電路製造程序產生的廢酸氣、廢鹼氣及揮發性有機化合物 (VOCs)、氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、粒狀污染物 (Par.)。廢酸氣、廢鹼氣主要透過洗滌塔設備處理；揮發性有機化合物 (VOCs) 藉由流體化床、沸石轉輪及直燃式焚化爐、吸附塔 (備用) 設備進行處理；氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、粒狀污染物 (Par.) 藉由沸石轉輪及直燃式焚化爐設備進行處理。為追蹤及控管廠內空氣污染物排放情形，除了裝設相關防制設備之外，建置防護與管理機制，包括連續監控系統、人員巡檢與稽核、設備定期保養、嚴格審核與控管製程化學品，每年委託第三方機構針對廠區內排放口進行氣體檢測，並持續編列廢氣處理相關預算，以維護環境之品質，確保產生之空氣污染物皆符合或優於政府法規規定。

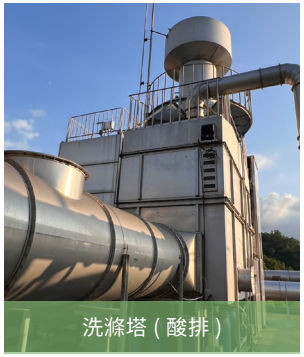
為符合「蒙特婁議定書」相關管制規範，台星科在新物料導入階段即確認是否含有臭氧層破壞物質 (ODS)，截至 2025 年為止皆無任何 ODS 排放。

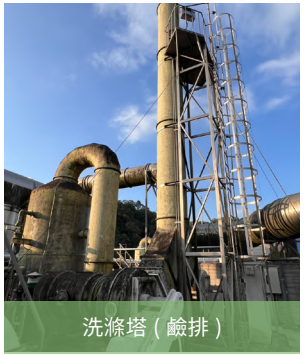
空氣污染防制設備


沸石轉輪 + 直燃式焚化爐


流體化床


活性碳吸附塔


洗滌塔 (酸排)


洗滌塔 (鹼排)

設備最佳化

1. 生產製程階段即預先評估可能造成環境衝擊的污染因子，竭力降低對環境的影響
2. 設置各項完備的空氣污染防制系統，包括濕式洗滌塔、流體化床、沸石轉輪 + 直燃式焚化爐、活性碳吸附塔 (備用)，有效預防異味及減少各項污染物排放，提升空污防制效能
3. 為確保防制設備全年度 24 小時穩定運轉，所有空污防制設備均至少設置一套備援系統 (N+1 設計)，藉此達到零失效的管理目的，確保排放監控持續穩定

本公司近三年空氣污染物排放量如下表所示。其中，2025 年 VOC 排放量較 2024 年增加 62%，主因為原物料使用量增加；2025 年新增氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、粒狀污染物 (Par.)，主因為新增防制設備沸石轉輪 + 直燃式焚化爐。

近三年空氣污染物排放量 (單位：公斤)

項目	2023 年	2024 年	2025 年
氮氧化物 (NO_x)	-	-	32.40
硫氧化物 (SO_x)	-	-	97.19
持久性有機污染物 (POP)	-	-	-
揮發性有機化合物 (VOC)	884.53	1,506.23	2,442.99
有害空氣污染物 (HAP)	-	-	-
懸浮微粒 (PM)	-	-	-
臭氧層破壞物質 (ODS)	-	-	-

註：
1. 計量方式說明：依檢測濃度 / 檢測當日小時用量 x 年度 VOC 原物料總用量
2. 係數來源：檢測報告推估
3. 因 2025 年新增防制設備沸石轉輪 + 直燃式焚化爐，故空氣污染物新增氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、粒狀污染物 (Par.)

5.4 水資源管理

5.4.1 水資源風險管理

GRI 303-1

台星科芎林廠屬中低度水資源風險區，用水來源主要來自地下水。為因應氣候變遷與水資源日趨匱乏之狀況，台星科以供應水量、環境排放水質風險為關鍵指標，鑑別廠區可能面臨的水相關風險，並建立完善的應變機制與水資源調配方案，強化營運韌性，確保生產持續穩定運作。

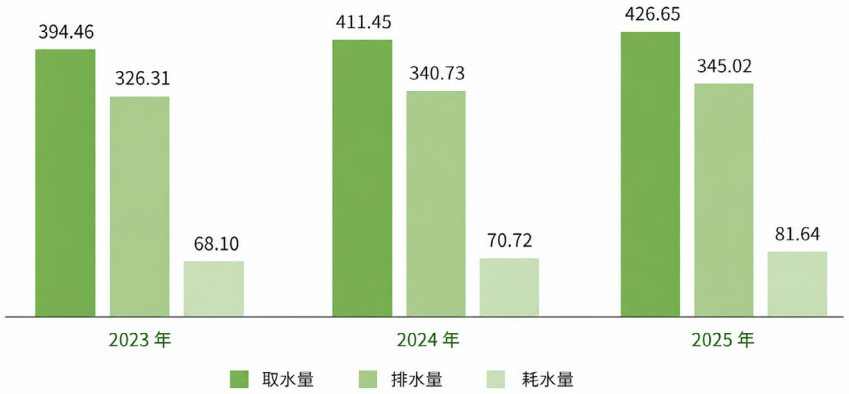
水資源風險	乾旱、水災、污水不符合排放標準
潛在營運影響	• 生產受影響，導致營運成本增加、營收下降 • 無法如期或中斷交貨
調適方法	• 強化水資源管理與監控 • 巡視檢查各廠製程設備 • 設置廢水及時監控系統，並定期委外檢測放流水質，確保皆符合環保法規排放標準 • 推動製程用水回收再利用

5.4.2 取水排水耗水

GRI 303-3、303-4、303-5

2025 年台星科取水量為 426.65 百萬公升，排水量為 345.02 百萬公升，耗水量為 81.64 百萬公升。2025 年與前一年度相比，取水量增加 3.5%，耗水量增加 15.4%，主因為產線擴線、產量增加。未來預計進行參數調整提升回收水量，並建置回收水系統，以降低總耗水量、提升用水效率，並達成永續用水之目標。

近三年取水量、排水量、耗水量 (單位：百萬公升)



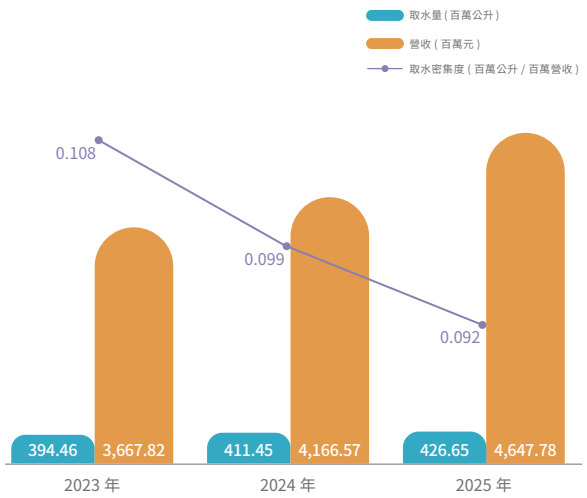
5.4.3 節水政策與方針

為提升水資源使用效率並降低用水對環境的潛在衝擊，台星科所有廠區依循四大節水方針——「製程減量用水」、「降低廢水排量」、「提升系統回收率」、「節約生活用水」，積極推動水資源管理。持續提升設備的回收水量及降低製程用水量，逐步減少工廠用水需求，實現源頭減量與循環再利用的雙重目標，並持續尋求節水新契機，落實「開源節流」策略，推動環境永續。節水執行措施如下：

冷卻水塔管理	1. 提高水質濃縮倍數，有效降低廢水排放量 2. 持續水質監控與藥劑投加評估 3. 回收空調系統的冷凝排水、產線的低污染沖洗液，再利用於冷卻水塔及洗滌塔，減少源頭使用量
員工節水意識推廣	不定期宣導，提升員工對節水議題的認知與參與

2025 年設定取水密集度下降 1% 的年度目標，實際降幅達 7.04%。在節水措施的推動下，持續改善製程及設備，使整體用水管理穩定優化，2025 年製程用水回收率達 14%。

近三年取水量與取水密度趨勢



註：
1. 取水密集度＝取水量 (百萬公升) / 合併營收 (百萬元)
2. 取水密集度下降目標：請見「1.4 永續目標與 SDGs」章節

5.4.4 廢水管理措施

GRI 303-2

為了確保放流水水量及水質均符合法規標準，主要控管機制包括自動控制保護措施、即時監控系統、監視系統及人員稽核，並定期維護廢水處理設備、分析和監控放流水，以強化廢水管理效能，亦針對製程化學品進行嚴格監控及審核，確保源頭風險可控。

台星科訂定優於法規的廠內控管標準，並持續關注及落實國內環保法規之要求，掌握環境政策及趨勢。廢水依法規定每季委託合格檢測機構執行採樣與分析，並定期完成申報，2025 年放流水均符合法規排放標準，顯示台星科有效控管污染風險，未對周遭環境造成衝擊。

廠區廢水水質檢測數據

	檢測項目	環境部放流水標準	廠區平均值
pH 值		6~9	7
水溫 (°C)		35 以下	23
懸浮固體 (SS) (mg/L)		30	2
化學需氧量 (COD) (mg/L)		100	18.3
氟鹽 (mg/L)		15	0.8

註：
1. 上表數據係依據水污染防治措施及檢測申報管理辦法規定所應檢測之水質項目，檢測頻率為每三個月一次，並取平均至小數點後一位所計算出來的平均值。
2. 未列入上表之放流水項目，皆符合水污染防治措施及檢測申報管理辦法規定進行檢測，並均符合晶圓製造及半導體業規定之放流水排放標準。

台星科設置 24 小時放流水即時監控畫面，提供社會大眾透過公開平台查看實際排放情形，落實環境資訊透明化。同時，透過即時監控數據，利於廠內外同步掌控放流水質變化，與全民共同實踐環境監督之責。(相關操作詳見台星科官網｜ ESG 永續發展｜環境保護專區)

5.4.5 水污染預防措施

為有效防範水污染風險並降低對環境的潛在衝擊，台星科採用系統化管理與預警機制，持續強化製程與設備層面的防護措施。

- 滾動式檢討，並以 PDCA 管理模式因應製程變化所產生的污染源，確保污染防治策略與時俱進，降低對環境的潛在衝擊
- 處理設備均採 N+1 設計原則，確保 24 小時與 365 天穩定運轉；搭配即時監控系統記錄運轉參數，當數值超出預設值，系統將即時發出警報，以便相關人員即時應對與處置，降低風險擴散可能性

5.5 廢棄物管理

5.5.1 廢棄物管理政策

GRI 306-2

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規製作及申報事業廢棄物清理計劃書，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

本公司透過線上申報系統及內部管理系統紀錄廢棄物種類、數量及追蹤廢棄物流向，以實際磅單彙整年度廢棄物產生量。所有廢棄物皆委由外部合格的廢棄物處理業者清運及處置，取得外部清運業者開立之清運三聯單，並透過定期稽核，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

廢棄物管理策略及目標

台星科制定「廢棄物管理作業指導書」，依產品生命週期之環境思維，對事業廢棄物的分類、收集、貯存、處理等程序進行規範。期望在產能持續提升的同時，透過管理措施，有效管理廢棄物、改善環境衛生，避免廢棄物產出量同比例增加，而造成潛在的環境風險。

對供應商的環保要求

提倡使用可重複使用的包裝容器，若無法重複利用，則鼓勵選用可回收再利用的材質。供貨過程產生的廢棄物亦盡量為可資源化再利用的品項，或是公告再利用的廢棄物，共同履行環保之責任。

生產階段的源頭管控

廠內生產製程物料使用進行源頭控管，避免使用現行環保技術難以處理的原物料及設備材質，並檢討製程原物料及廢棄物之回收再利用機會，降低資源浪費與環境衝擊。

員工行為的推動

新進員工須完成環安衛教育訓練。日常則透過用餐時段定期宣導，加強垃圾分類觀念，提升整體員工對環安衛的認知與實踐力。此外，公司廠內供餐採用非一次性餐盤及餐具，藉由源頭減量降低一次性用品的使用與廢棄量。同時，於茶水間、販賣機等定點設置垃圾及回收桶，並維持至少三類以上的分類標準，使員工能主動落實分類作業，從行為層面支持永續環保目標。

廢棄物處理與循環經濟推動

每年定期檢視廢棄物處理管道是否合宜，秉持搖籃到搖籃的理念，致力減少廢棄物直接進入焚化廠或掩埋場處理，提升再利用率。部分廢棄物亦透過與廠商合作，再製為原料使用，達到循環經濟的成效，積極向零廢棄的目標邁進。

訂定廢棄物回收率目標為≥ 90%，廢棄物回收種類包含資源廢棄物 (紙、塑膠、鐵鋁罐)、有害廢棄物 (化學廢液、污泥、空桶)、電子下腳料、燈管、生活垃圾等。

廢棄物回收率目標與實績

目標：2024 年 ~2030 年 ≥ 90%

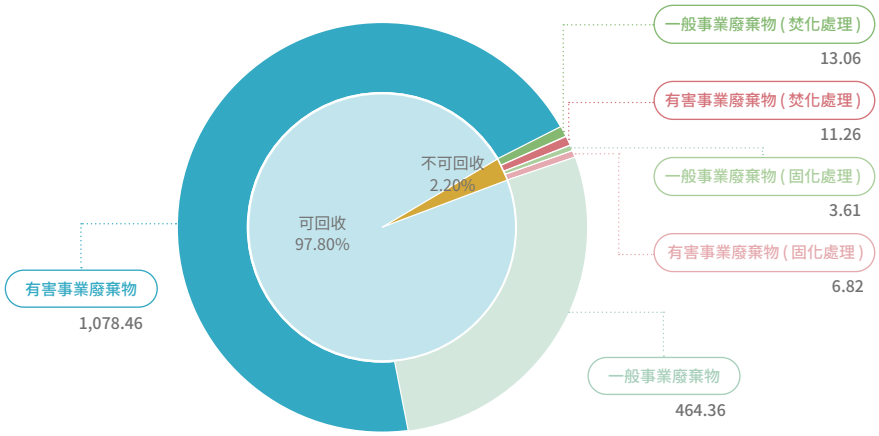


5.5.2 廢棄物清運處置

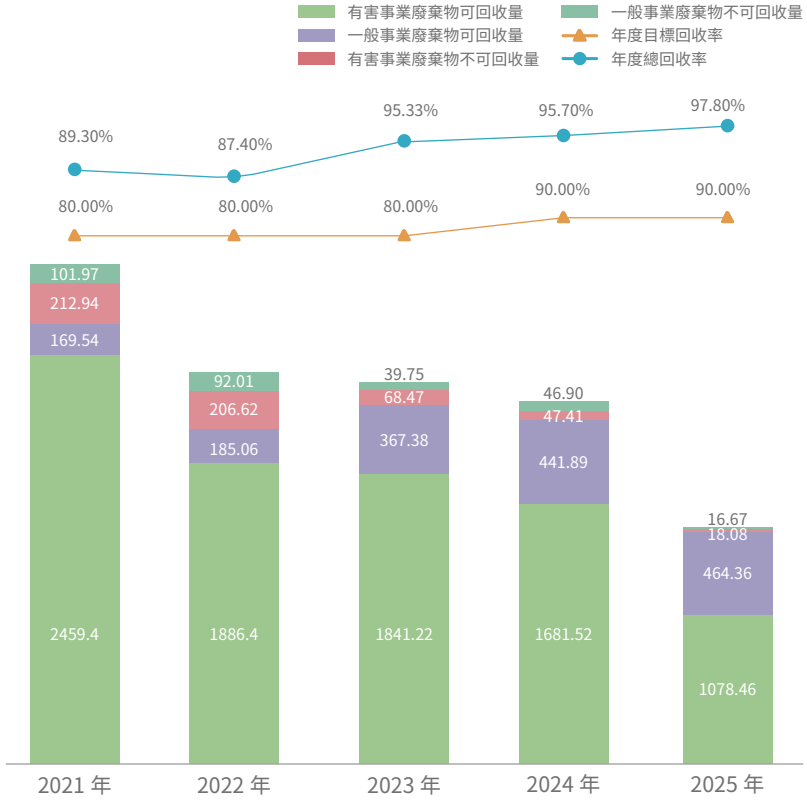
GRI 306-3、306-4

廠內廢棄物 100% 委託合格廠商妥善清除與處理，確保合法合規，並持續進行定期稽核與管理。2025 年產生之廢棄物總量為 1,577.57 公噸，其中有害事業廢棄物為 1,096.54 公噸，佔 69.51%；一般事業廢棄物為 481.03 公噸，佔 30.49%。近五年廢棄物總量持續下降，2025 年整體回收率達 97.8%，較前一年提升 2.1%，其中，循環經濟型廢棄物量達 150.14 公噸，占總廢棄物比重 9.52%，較前一年提升 2.4%。本年度廢棄物產生總量較前一年度減少 29%，主因為 2025 年進行製程優化，汰換為對環境衝擊性低的化學品，故相關廢液改為自行處理。為提升廢棄物回收率並減輕環境負擔，我們積極與採用非焚化或固化技術的處理機構合作，實踐資源循環與永續承諾。

2025 年度廢棄物概況分佈圖（單位：公噸）



廢棄物產出量與回收率趨勢圖（單位：公噸）



近三年廢棄物統計概況

年度		2023 年			2024 年			2025 年		
最終處理方式	危害性	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物	占比	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物	占比	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物	占比
		清運量（公噸）		（%）	清運量（公噸）		（%）	清運量（公噸）		（%）
可回收	循環再利用	0	137.72	5.94%	0	157.95	7.12%	0	150.14	9.52%
	回收	143.00	0	6.17%	130.86	0	5.90%	84.35	0	5.35%
	再利用	224.38	1,703.50	83.21%	311.03	1,523.57	82.69%	380.01	928.32	82.93%
	小計	367.38	1,841.22	95.33%	441.89	1,681.52	95.70%	464.36	1,078.46	97.80%
不可回收	焚化	39.75	5.89	1.97%	47.90	9.81	2.60%	13.06	11.26	1.54%
	固化掩埋	0	62.58	2.70%	0	37.60	1.69%	3.61	6.82	0.66%
	小計	39.75	68.47	4.67%	47.90	47.41	4.30%	16.67	18.08	2.20%
合計		407.13	1,909.69	100%	489.79	1,728.93	100%	481.03	1,096.54	100%
		2,316.82		-	2,218.72		-	1,577.57		-

註：
1. 有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定
2. 循環再利用：指本公司產出廢棄物經由處理廠處理後之產品，經由經銷商供應回本公司循環利用
3. 回收：指屬政府公告再利用廢棄物，經由資源回收商清除再利用
4. 再利用：指本公司廢棄物運送至處理廠，透由化學、物理、熱處理等方式，於廢棄物中取得有價資源再利用之廢棄物

5.6 生物多樣性

台星科深知生物多樣性是支撐自然環境與人類社會的重要基礎，亦為全球永續發展目標中不可或缺的核心議題。面對自然相關財務揭露 (The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 等國際趨勢的快速發展，本公司逐步強化對自然資本的管理能力。

在進行永續議題鑑別時，本公司亦將「生物多樣性」納入評估範疇。依據分析結果，目前此議題對公司營運尚未造成顯著風險或衝擊；然而，基於前瞻性的永續思維，我們仍將其列為持續關注議題，以因應全球生物多樣性治理的變化。

生物多樣性敏感度評估

為確保營運活動不對生態環境造成不當影響，本公司採用國土生態綠網進行營運據點風險檢視，評估結果顯示本公司營運據點位於工業區內，半徑 2 公里內無生物多樣性敏感區域。

生態保護與營運管理措施

儘管目前風險等級較低，本公司仍秉持預防性原則，於營運據點推動下列管理作法：

避免	在新設或擴建計畫中優先避開生態敏感區與保護地景
最小化	提升設備效率、減少資源消耗及排放，以降低對周邊環境的潛在影響
持續改善	定期進行營運據點生態敏感度檢視，並追蹤國際生物多樣性治理趨勢及指引

台星科將持續落實相關行動，降低營運對自然環境的衝擊。我們相信，守護生物多樣性與維持健康的生態系服務不僅是企業的社會責任，更是實現永續未來的重要基石。

5.7 環境支出

台星科秉持環境永續理念，積極推動減廢、節能與資源循環等措施，致力於降低原生資源使用量，強化綠色循環經濟的實踐。隨著環保意識高漲與法規標準日趨嚴格，台星科持續強化環境管理作為，確保廢水處理、空氣污染防制及廢棄物清運作業均符合國內排放標準與法規規範。公司每年編列環保預算，主要用於改善及提升污水處理、空氣污染防制及廢棄物處理及相關監測管理，以提升整體環境績效。自 2000 年成立以來，已投入數億元購置污染防治設備及汰換老舊設備，並導入節能效果佳之設備，展現公司對污染防治與節能減碳的長期承諾。2025 年台星科的環境相關支出項目包含水質檢驗費、事業廢棄物處理費、空污費、水污費、能源設備改善費、環境管理相關成本，總支出金額達 43,431,334 元，顯示公司對環境管理的高度重視與持續投入。



6

友善職場

6.1 人力吸引與留任

6.2 薪酬與福利

6.3 人才培育與發展

6.4 重視人權

6.5 職場安全

0 件

職業災害

低風險

人權議題風險評估皆為

105.29 小時

員工每人平均訓練時數

6.1 人力吸引與留任

6.1.1 人力管理

GRI 402-1

台星科視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級 (能) 員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

重大營運變化資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

2025 年無發生營運重大變化。

6.1.2 多元人力結構與人才招募

GRI 2-7、401-1、405-1、405-1 b.

多元人力結構

截至 2025 年底止，台星科全體員工共計 1056 人，皆為正職員工，無臨時員工；以勞雇類型劃分，皆為全職員工，無兼職員工；本國籍員工共 751 人 (71.12%)，外籍員工共 305 人 (28.88%)。此外，本公司部分事務係委由承包商負責，例如保全、清潔、團膳、咖啡吧等，2025 年底上述外部工作者人數共計 12 人。近三年聘雇人力無重大變化。

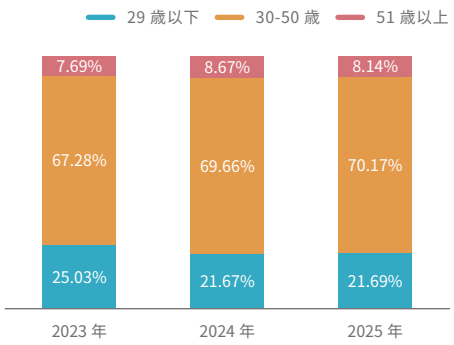
近三年人力結構分佈

類別		性別	2023 年				2024 年				2025 年			
			男性		女性		男性		女性		男性		女性	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
勞雇類型	全職員工	正職員工	452	48.97%	471	51.03%	472	48.71%	497	51.29%	504	47.73%	552	52.27%
		臨時員工	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	兼職員工		0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
職類		直接	58	6.28%	292	31.64%	72	7.43%	322	33.23%	81	7.67%	372	35.23%
		間接	271	29.36%	117	12.68%	268	27.66%	113	11.66%	274	25.95%	121	11.46%
		主管	123	13.33%	62	6.72%	132	13.62%	62	6.40%	149	14.11%	59	5.59%
國籍	本國	29 歲以下	114	12.35%	44	4.77%	94	9.70%	33	3.41%	89	8.43%	29	2.75%
		30~50 歲	274	29.69%	217	23.51%	294	30.34%	217	22.39%	313	29.64%	234	22.16%
		51 歲以上	36	3.90%	35	3.79%	43	4.44%	41	4.23%	48	4.55%	38	3.60%
		小計	424	45.94%	296	32.07%	431	44.48%	291	30.03%	450	42.61%	301	28.50%
	外籍	29 歲以下	7	0.76%	66	7.15%	10	1.03%	73	7.53%	16	1.52%	95	9.00%
		30~50 歲	21	2.28%	109	11.81%	31	3.20%	133	13.73%	38	3.60%	156	14.77%
		51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0.00%	0	0%	0	0%	0	0%
		小計	28	3.03%	175	18.96%	41	4.23%	206	21.26%	54	5.11%	251	23.77%
性別小計			452	48.97%	471	51.03%	472	48.71%	497	51.29%	504	47.73%	552	52.27%
人數總計			923				969				1056			

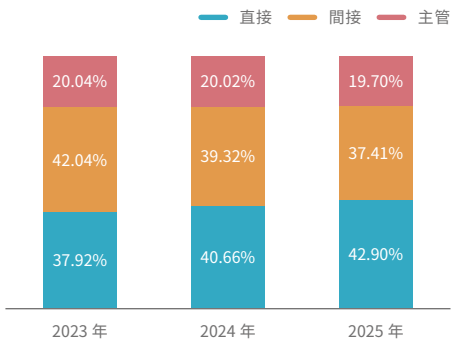
註：1. 資料計算基準日為 2025 年 12 月 31 日在職人力
2. 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義
3. 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義
4. 正職員工與臨時員工之差異在於簽署的勞動契約不同
(1) 正職員工：屬於有繼續性工作，為不定期契約者
(2) 臨時員工：臨時性、短期性、季節性及特定性工作，為定期契約者
5. 主管：組長級以上
6. 年齡占比計算方式：該職級統計項目男女相加／該職級總人數
7. 2025 年需要工作簽證之員工比例為 28.69%，海外員工比例為 0%
8. 非員工工作者：包含保全、清潔、團膳、咖啡吧，近三年人數如下表

	2023 年	2024 年	2025 年
團膳 (人)	3	3	3
保全 (人)	3	3	3
清潔 (人)	5	5	5
咖啡吧 (人)	1	1	1
總計	12	12	12

年齡分佈



職類分佈



本公司員工男女性占比分別為 47.73% 及 52.27%，以年齡層介於 30-50 歲之員工居多，占總人數 70.17%。另依法聘雇身心障礙者 8 人，持續開放相關職位，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 19 人。

人才招募

人才為公司重要資產，台星科致力營造一個具挑戰性、可持續學習的工作環境。除依據員工學經歷背景、專業知識、技術能力、年資等核定薪資水準，並穩定招募適任的人才。提供具產業競爭力的薪酬策略、完善的人才培育與發展機制、績效考核與晉升制度、多元的福利與法定退休制度等，致力於提升整體人員管理體系。

台星科每年度擬定營業計劃，確定各用人單位的新年度人力需求與方向。各單位依實際需求向人力資源部門提出用人申請，透過多元徵才管道發佈職缺。同時具有內部轉調機制，讓同仁依據個人職涯規劃主動應徵公司內部職位，提升專業能力。

人才招募管道包含人力銀行、校園徵才、員工推薦、政府就服站、就業博覽會、獵人頭公司、大學院校合作、線上徵才、內部徵才及廣告看板等；目標招募具相關理工背景或是跨領域整合能力的頂尖人才，開發更高階規格產品與技術，進一步提升產能與機台自動化程度，創造獲利成長。

秉持多元化僱用政策，平等對待每一位面試者，不因性別或身心障礙等因素有所差別待遇。同時定額進用身心障礙員工，並尊重在職外籍員工的文化與習俗，未發生違反其工作權及人權之相關情事。透過這些措施，我們期望能讓更多的女性及身心障礙人士加入台星科，發揮其潛力並為公司創造價值。

新進與離職

為促進多元化及平等的就業環境，面試時秉持能力與職務匹配為考量，不因性別、種族、宗教、黨派、國籍而有所區別。我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2025 年間共計招募 188 位新進員工，包含男性 86 位、女性 102 位，且以 29 歲以下之人員為主；另有 118 位員工離職 (含 4 位退休人員)，含男性 64 位及女性 54 位，離職原因包括個人 / 家庭、薪資 / 新工作、制度 / 管理等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。近三年離職率保持穩定，並未出現顯著變化。

近三年員工新進與離職概況

類別	年齡 \ 性別	2023 年				2024 年				2025 年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進	29 歲以下	42	34.71%	40	36.36%	34	32.69%	38	35.85%	42	40.00%	50	40.32%
	30~50 歲	20	6.78%	39	11.96%	37	11.38%	31	8.86%	39	11.11%	50	12.82%
	51 歲以上	1	2.78%	0	0%	3	6.98%	1	2.44%	5	10.42%	2	5.26%
	性別小計	63	44.27%	79	48.33%	74	51.05%	70	47.15%	86	61.53%	102	58.41%
	人數總計	142				144				188			
	占全體員工比例	15.38%				14.86%				17.80%			
離職	29 歲以下	15	12.40%	9	7.44%	25	24.04%	11	10.58%	23	21.90%	11	10.48%
	30~50 歲	35	11.86%	33	11.19%	29	8.92%	25	7.69%	35	9.97%	33	9.40%
	51 歲以上	3	8.33%	4	11.11%	3	6.98%	0	0%	6	12.50%	10	20.83%
	性別小計	53	32.59%	46	29.74%	57	39.94%	36	18.27%	64	44.38%	54	40.71%
	人數總計	99				93				118			
	占全體員工比例	10.73%				9.60%				11.17%			

註：1. 新進員工定義為 2025 年到職且滿 3 個月人員
2. 離職率包含自願離職、非自願離職、退休
3. 外籍員工合約到期不計入離職人數
4. 新進人員年齡占比計算公式：以 29 歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員 29 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數
5. 離職人員年齡占比計算方式：以 29 歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員 29 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數
6. 依性別小計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度男性或女性新進員工人數總計 / 該年度該性別的員工人數
7. 男或女新進或離職率計算公式：以該年度男或女新進或離職員工的人數 / 該年度男或女的員工人數
8. 總計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度新進員工人數總計 / 該年度員工總人數

6.1.3 勞資溝通

GRI 2-30

台星科致力打造和諧、互信的勞資關係，建立多元且暢通的溝通管道，包括勞資會議、產線會議、職工福利委員會、員工意見信箱等，保障勞資雙方權利義務，並適時改善勞動環境與相關規範。

公司重視員工聲音，積極促進勞資協調與共識，並透過制度化機制確保溝通順暢。自成立以來，台星科勞資關係維持良好，未曾發生因勞資糾紛導致損失之情事，預估未來發生重大勞資糾紛的可能性極低。

溝通管道

	勞資會議	產線會議	職工福利委員會	員工意見箱
說明	每季定期召開會議，旨在透過自主、平等、開放的對話機制，預防勞資爭議之發生，使雙方凝聚共識，攜手解決問題，有效促進政策與實務間的雙向溝通。 本年度共召開 4 次勞資會議。	每季定期召開產線會議，透過開放的對話機制，瞭解各產線同仁的建議及反饋，使雙方達成有效溝通以凝聚共識，共同解決問題。 本年度共召開 4 次產線會議。	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，擬定或修正各項職工福利計畫。勞方代表比例高於資方代表，確保員工參與權益充分落實。 本年度共召開 4 次福委會會議。	公司設置多元管道，讓員工能安心反映意見或提出申訴，並提供匿名選項。公司鼓勵員工透過正當管理體系反映問題，並承諾對提出建議或參與調查的員工，絕不進行任何形式的報復行為，如解僱、降職、歧視、騷擾、列入黑名單、恐嚇或其他不利決策。 此機制具備以下特點： · 多元管道：email 信箱、電話專線、意見箱等 · 雙向互動：鼓勵員工主動提出意見，管理階層即時回應與處理 · 公平與保密：確保員工權益不受影響，以公正、中立方式處理問題 · 迅速回應：針對反映事項快速處理，並確保回應過程具效率與透明度 註：回覆方式依個案性質，以個別回復或匿名公告方式辦理
反映件數	27	13	20	5
結案件數	27	13	20	5
結案率 100%				

6.2 薪酬與福利

6.2.1 薪酬制度

人才是台星科的重要資產，為吸引並留任優秀人才，公司制定具產業競爭力的整體薪酬策略，作為永續發展的基礎動能。考量產業環境、總體經濟與企業文化，公司訂有薪酬福利制度，提供具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才。薪資調整除依職位晉升外，也根據個人績效表現進行調整，年度平均調幅約為 3%，以維持公司整體薪酬競爭力。另依公司章程規定，按營運獲利狀況提撥 0.1%~15% 作為員工酬勞，獎勵績效卓越者，提升士氣及工作效能。公司遵循政府勞動法令，並定期參與薪資調查、評估產業薪酬水平等相關指標，結合營運績效檢視員工薪給標準。

為確保薪資政策公平透明，公司設立薪資報酬委員會，每年召開兩次會議，審議董監及員工酬勞分配案，並提請董事會核決。薪資報酬委員會運作情形，可參考 2025 年報第 27 頁及公司網站相關資訊。

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

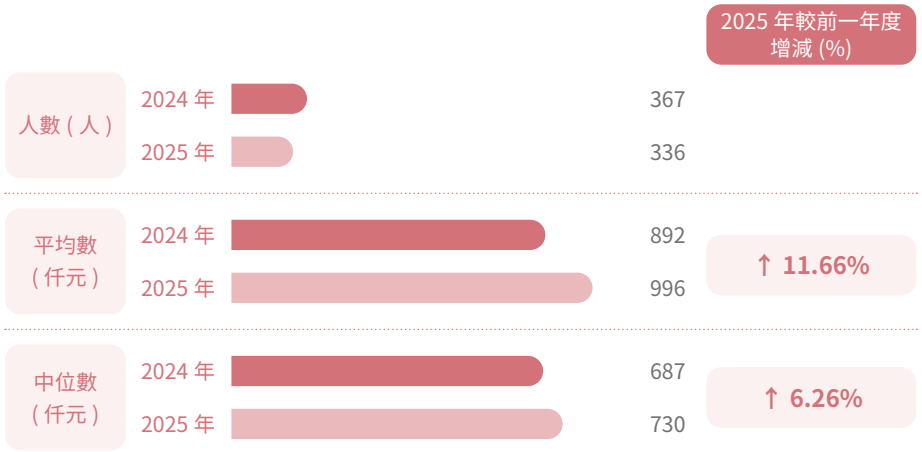
公司支付董事、總經理及副總經理酬金皆依公司章程及經理人敘薪標準規定，交由薪資報酬委員會審核並經董事會決議通過。

公司董事及經理人酬金係依本公司章程第二十八條規定辦理。當年度如有獲利，應提撥 0.1%~15% 為員工酬勞及不高於 3% 做為董事酬勞。訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、產業未來風險及發展趨勢，亦參考個人所擔任之職位、所承擔的責任、績效達成率、對公司的貢獻度及其對本公司營運參與程度來做整體考量，考量面向包含公司核心價值之實踐與營運管理能力 (如品德操守)、領導能力、溝通協調能力與綜合管理指標而給予合理報酬。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會定期審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令檢討酬金制度。相關給付資料，請參考 2025 年報第 11~14 頁。

非主管職員工薪資資訊

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2025 年非擔任主管職務之全時員工人數為 336 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 996 仟元及 730 仟元。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數統計表



註：
1. 上述薪資資訊公開揭露於公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊
2. 此為上市櫃公司申報資訊，故僅包含「台星科股份有限公司」，不含「台星科企業股份有限公司」

6.2.2 福利措施

GRI 401-2

員工福利

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，台星科制定多項福利措施予，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。本公司依「職工福利金條例」之規定，提撥職工福利金，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

標準福利

保險	• 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 • 額外提供防癌保險、醫療險、意外險、團體保險
優於法令的給假福利	• 優於法令，入職滿三個月即享有特別休假
員工持股	無
婚喪生育及年節禮金	• 結婚福利金　• 生育福利金 • 三節、五一勞動節、生日禮券　• 住院、喪事慰問金
員工健康照護	• 依法聘用廠區護理師，為員工提供即時健康照護服務 • 每年提供一次免費勞工健康檢查 (優於法規)，及早發現及早治療，預防疾病發生 • 每月辦理醫生臨廠服務，提供專業的健康指導和建議，對於公傷病假員工適時進行復配工評估計劃 • 邀請特約醫院或芎林衛生所辦理員工菸害防制、健康講座、預防保健與癌症篩檢等健康照護活動
友善育兒措施	• 設立哺 (集) 乳室 • 孕婦專用車位 • 與鄰近 22 家幼托機構簽訂特約，提供員工多元托育方案，支持員工平衡工作與育兒需求
急難救助	制定急難救助規定，在職員工若因重大疾病、家庭長照或不動產損害情形無法出勤，導致生活困難，可向公司申請急難救助金，確保基本生活需求。 2025 年度無發生重大傷病無法出勤造成家庭生活困難。

其他福利措施

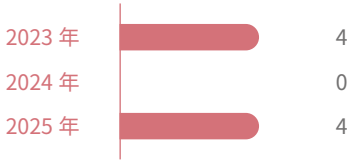
補助金或津貼	• 健康檢查補助　• 旅遊津貼 • 聚餐津貼　• 用餐補助 • 教育訓練補助 (指員工自行安排的課程，非公司原定課程)
福利活動	• 家庭日　• 廠慶活動 • 健走活動　• 社團活動 • 尾牙活動
其他	• 彈性工時　• 免費停車場 • 超商折扣、特約商店

員工退休

為保障退休員工權益，本公司依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，設計退休金制度，依法提撥退休金，保障員工未來的退休金請領權益。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日 (含) 後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 2%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。 確定給付制退休金亦持續提撥至法定帳戶，確保員工未來退休後的生活保障。
新制		依「勞工退休金條例」，按月依員工工資之提繳分級表提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

最近三年退休人數



6.2.3 友善育兒職場

GRI 401-3

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、孕婦專用車位、彈性上下班制、與鄰近幼托機構簽訂特約等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2025 年本公司申請育嬰留停的復職率為 75%，復職一年後仍在職之留任率為 66.67%，其中幾位員工因個人職涯規劃因素而離職。

育嬰留停統計

項目	2023 年			2024 年			2025 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	27	13	40	34	14	48	34	14	48
實際申請人數 (B)	0	5	5	2	4	6	3	6	9
申請率 (C=B/A)	0%	38.46%	12.50%	5.88%	28.57%	12.50%	8.82%	42.86%	18.75%
當年度應復職人數 (D)	0	8	8	2	4	6	2	2	4
實際復職人數 (E)	0	4	4	1	2	3	1	2	3
復職率 (F=E/D)	0%	0%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	75%
前一年度復職人數 (G)	0	4	4	0	4	4	1	2	3
前一年度復職後 12 個月仍在職人數 (H)	0	3	3	0	3	3	1	1	2
留任率 (I=H/G)	0%	0%	75%	0%	75%	75%	100%	50%	66.67%

註：1. 依性別工作平等法第十六條，每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪
2.2023 年符合育嬰假申請資格人數 = 2020 年 ~ 2023 年間出生子女之在職員工人數
3.2024 年符合育嬰假申請資格人數 = 2021 年 ~ 2024 年間出生子女之在職員工人數
4.2025 年符合育嬰假申請資格人數 = 2022 年 ~ 2025 年間出生子女之在職員工人數

6.3 人才培育與發展

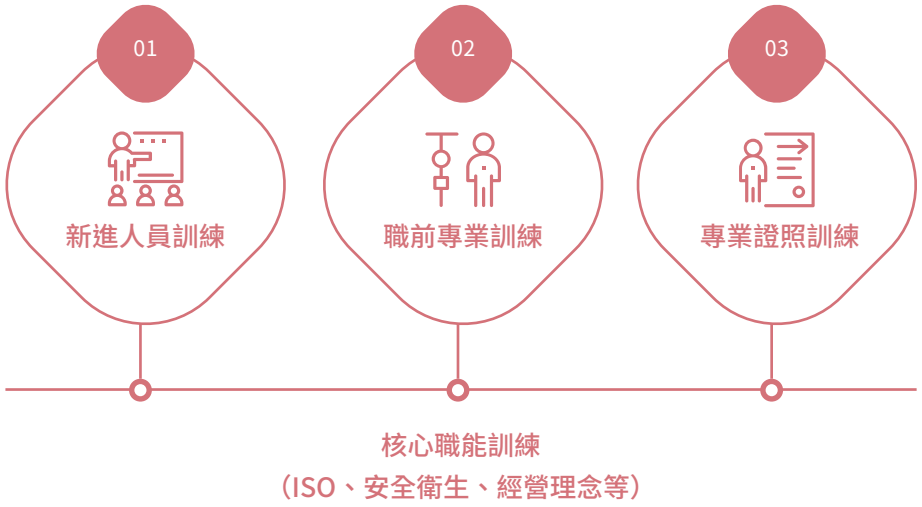
6.3.1 培育訓練

GRI 404-1、404-2

為了使員工具備所需的工作技能，鼓勵各單位根據需求安排內部或外部訓練課程，並依據員工的個別需求彈性調整。提供有效的職涯培訓計劃，並不定期聘請專業講師進行專業技能和技術授課，幫助員工提升各方面的職業能力。

每年根據公司營運計畫，編訂年度訓練計劃與訓練體系 (如下圖所示)，涵蓋新進人員訓練、職前專業訓練、專業證照訓練等，訓練內容包含公司沿革、組織、經營理念、企業文化、道德規範、勞工與人權法令、規章制度、政策、綠色環境概念、品質系統、職業安全衛生、製造流程簡介，以及公司環境與福利等。此外，為協助員工了解環境與制度，於人員入職後，依職位與職級，安排通識及專業能力之必修課程，提升各級員工職能發展。透過訓練管理系統，有效追蹤與掌握課程執行進度，提升培訓效率與成果，培育符合組織發展所需人才，強化企業核心競爭力，實現永續成長。

訓練體系



教育訓練類別與時數

台星科重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程如下表。

學習管道

- 在職訓練 (On job training)
- 實體課程
- 線上課程
- 外部教育訓練
- 工作輪調
- 其他

課程類別

- 新進人員訓練
- 專業職能課程
- 主管才能訓練
- 通識課程
- 自我啟發課程
- 環安衛課程

2025 年總共開設 520 班次課程，共培訓 17,528 人次，累積 20,303 人時數。開課概況如下表。

課程類別	開課班次	總受訓人次	總受訓時數
新進人員訓練	252	2,123	2,637
專業職能課程	169	1,183	3,919
主管才能訓練	7	95	946
通識課程	15	11,528	9,258
自我啟發課程	15	391	448
環安衛課程	62	2,208	3,096
合計	520	17,528	20,303

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2025 年男性平均受訓時數為 111.28 小時，女性平均受訓時數為 99.83 小時，人均受訓時數為 105.29 小時。公司持續增加對員工教育訓練的投入，積極培育人才並支持職涯發展，期望透過不斷強化員工能力，創造公司與員工共同成長的雙贏局面。

近三年員工平均訓練時數

類別		2023 年		2024 年		2025 年	
		總時數	每人平均訓練時數	總時數	每人平均訓練時數	總時數	每人平均訓練時數
性別	男	114,260	252.79	59,091	125.19	56,083	111.28
	女	59,925	127.23	57,557	115.81	55,105	99.83
職類	直接	50,547	144.42	73,965	187.73	71,197	157.17
	間接	111,317	286.90	41,019	107.66	38,082	96.41
	主管	12,321	66.60	1,664	8.58	1,908	9.17
總計		174,185	188.72	116,648	120.38	111,188	105.29

註：1. 男性員工平均訓練時數 = 男性員工訓練總時數 / 當年度年底男性員工總人數
2. 女性員工平均訓練時數 = 女性員工訓練總時數 / 當年度年底女性員工總人數
3. 直接員工平均訓練時數 = 直接員工訓練總時數 / 當年度年底直接員工總人數
4. 間接員工平均訓練時數 = 間接員工訓練總時數 / 當年度年底間接員工總人數
5. 主管員工平均訓練時數 = 主管員工訓練總時數 / 當年度年底主管員工總人數
6. 每人平均訓練時數 = 員工訓練總時數 / 當年度年底員工總人數
7. 主管：組長級以上

員工過渡協助政策

退休員工可能因離開職場而感到生活頓時失去重心，亦因無經濟收入、與家庭成員相處時間變多、生理功能下降等，引起心理焦慮、家庭成員互動問題及生活照顧問題等。因此為協助員工提早做好退休的準備，台星科提供員工退休或二次就業相關議題的諮詢，幫助員工瞭解退休生活可能面臨的問題，規劃自己的退休生活。

若因公司內部調整或不可抗力因素而被解聘的員工，為降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力，協助員工銜接至下一份工作，本公司除依法給付資遣費外，另提供轉職諮詢及外部求職資源指引。

6.3.2 績效考核

GRI 404-3

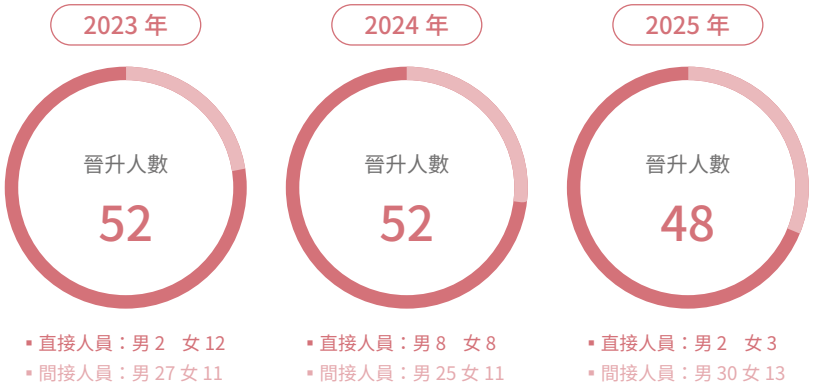
透過制度化的績效評核，健全公司人力資源體系，進而提升整體組織效能與競爭力。本公司依職稱每年或每季辦理一次績效考核，主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的評核，依員工工作表現、出勤紀錄、工作責任與績效成果等進行綜合評定，作為薪資調整 (包含本薪、伙食津貼、特別津貼等) 及酬勞發放的依據。新進員工於到職滿三個月時進行初次考核，藉此協助主管與同仁明確了解公司對於行為表現、結果導向與人格特質的期待，確保員工能迅速融入團隊、對齊企業目標。

績效考核制度不僅協助員工清晰掌握其職務角色與目標，亦強調主管與部屬間工作目標的共識建立。制度運作同時結合評量性與發展性兩大功能，並透過績效面談給予具體的工作回饋與成長建議，鼓勵員工持續學習與專業精進，發展潛力以勝任更高職責。

2025 年度應考核員工已 100% 參與績效評核，並落實性別平等原則，不因性別而有所差異。此外，公司藉由內部推薦制度任用管理職人員，確保晉升人才能適才適所，進一步發掘與培育組織中的關鍵人才。

整體而言，台星科藉由績效管理制度，發揮激勵與導引作用，強化人力資源管理的策略性，協助員工成為主管得力助手與企業核心戰力，持續推動公司穩健發展與永續成長。

近三年績效考核晉升人數



6.4 重視人權

6.4.1 人權政策

GRI 2-23、2-24、2-26、408-1、406-1

為落實勞動人權保障，本公司參考聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)、聯合國商業人權規範 (The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)、聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際人權公約，制定相關管理辦法與守則，涵蓋工時與工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌、自由結社等核心議題，以及防止非志願勞工、性騷擾防治、職場母性保護、執行職務遭受不法侵害預防辦法，以保障員工與利害關係人之基本權利。

為了確保供應商、承攬商亦落實本公司人權保障政策，所有供應商、承攬商均須簽署「供應商永續發展聲明書」並遵守規範。公司每年亦定期稽核，確保人權政策在供應商、承攬商端同步落實執行。詳細內容請參考「4.2 供應鏈管理」章節。

人權風險辨識與政策制定

本公司遵循勞動法規並訂定外籍勞工管理辦法，致力於保障員工的勞動人權與其權益。承諾符合相關勞動法規規範，參酌國際勞動公約、責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，建構完善之勞動人權管理制度。本公司本年度並未發生危害人權相關事件。

人權指標落實情形

童工

指標內容	目標	達成
• 不使用童工 • 未滿 18 歲的勞工 (青年勞工) 不得從事可能會危及健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班	• 無聘用童工 • 青年勞工無夜間執勤或加班	達成

歧視

指標內容	目標	達成
歧視糾紛與申訴案件數	無歧視事件	達成

自由結社

指標內容	目標	達成
尊重員工自由結社及集體談判權，經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業	無禁止自由結社	達成

強迫勞動

指標內容	目標	達成
禁止任何形式的強迫勞動，經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為	無發生重大強迫及強制勞動事件	達成

職場暴力及不法侵害

指標內容	目標	達成
禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為	無侵害事件	達成

台星科根據過去年度發生之人權案件以及所屬產業之人權風險項目，評估具潛在風險的人權議題，並據此制定人權政策與因應措施。每年透過「勞工與道德實踐風險評估表」進行風險評估，檢視人權管理與實踐情況。除保障公司員工外，我們亦將影響力範圍擴及至供應商，確保自身營運及供應鏈的人權均獲保障。(台星科人權政策內容請詳見公司官網)

人權風險評估與因應

童工

低風險

- 制定「兒童工、童工及未成年工之保護管理辦法」以有效地保護童工及青年勞工
- 嚴格執行不聘用童工及制定「兒童工、童工及未成年工之保護管理辦法」以補救誤用童工時之作為
- 年滿 16 歲至未滿 18 歲的青年勞工，不得從事可能會危及健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班

歧視

低風險

- 制定「反歧視、反騷擾與人道待遇管理辦法」落實尊重每位員工，且於招募過程中嚴格禁止任何 ' 歧視行為
- 制定「責任商業聯盟行為準則手冊」以落實同工同酬與性別平等的薪資政策

自由結社

低風險

- 制定「勞資會議實施管理辦法」及「結社自由管理辦法」，員工有結社自由
- 公司有定期舉辦勞資會議，且由員工推選的勞工代表代為參與及反饋訊息

強迫勞動

低風險

- 制定「反強迫勞動管理辦法」，禁止使用任何非自願的勞工
- 落實零收費政策，員工不因取得工作而需支付任何費用
- 為所有員工提供其母語書寫的僱傭協議，並於協議中描述僱傭條款及條件
- 海外移工離開原本的國家前，提供其僱傭協議，並不得為任何不利之更改
- 員工的身分證和個人證件正本沒有被公司或人力仲介扣留
- 員工可以在發出合理通知後自由離職，不會受到任何處分或刁難

職場暴力及不法侵害

低風險

- 制定「職場不法侵害預防計劃」並佈達予全體員工和其他利害關係人以禁止任何人從事對員工有不人道之行為
- 制定「獎懲管理辦法」，明訂不得有懲戒性扣除工資的情事
- 制定「反強迫勞動管理辦法」明訂公司不得因各種理由強迫勞動、懲罰員工及剝奪員工應得之基本權益
- 員工於工作場所中遭受到性騷擾，可以投訴。公司於接獲投訴後立即組成委員會並採保密方式調查處理
- 執行職場不法侵害之危害辨識及風險評估調查，教育員工防範歧視、騷擾事件發生

為落實企業對勞動人權的承諾，制定「招募任用管理辦法」明確禁用童工、青少年勞工夜間工作保護等標準；針對外籍勞工部分，除遵循相關勞動法規，另訂有跨國人力仲介管理規範及外籍員工生活管理規範，使其勞動權益獲得保障。人力資源部定期執行強制勞工風險評估作業，若有違反之情況，將揭露資訊予相關單位主管並做提醒，確保同類情況不再發生。

人權教育訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人了解台星科各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦定期採用教育宣導、專用網站、同仁意見信箱與反映平台、合約協議、供應商大會、正式或非正式會議等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，所有人權政策皆翻譯成英語供不同國籍員工與廠商閱覽；各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。本公司 2025 年人權政策相關教育訓練總時數為 1,990 小時，全體員工完成訓練，完訓率 100%。

完訓率
100%

6.5 職場安全

6.5.1 職業安全衛生管理

GRI 403-1、403-2、403-4、403-5、403-7、403-8

台星科重視所有工作者 (含員工及非員工) 的安全與健康，深信唯有安全、健康的工作環境，才能確保安心作業並創造高效能與高品質。我們導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並依據各營運據點當地法規，採用 PDCA 循環概念作為管理架構基礎，建構系統化的職業安全衛生管理。

管理系統涵蓋範圍 100%，包含各廠區所有例行及非例行作業活動，以及可能衍生的安全衛生風險。我們設置職業安全衛生委員會，協助鑑別作業環境風險，制定管理辦法與控制程序，並建立安全作業標準。每年定期進行風險與機會鑑別，並在作業變更、職業災害、虛驚事件或法令更新時，立即重新評估與控管，降低潛在風險。

此外，本公司秉持持續改善的理念，透過風險評估、法規遵循及教育訓練，有效預防職業災害，並定期執行內部稽核與第三方審核，確保制度符合國際標準並與實際作業接軌，打造更安全、健康的工作環境。

台星科
環安衛政策

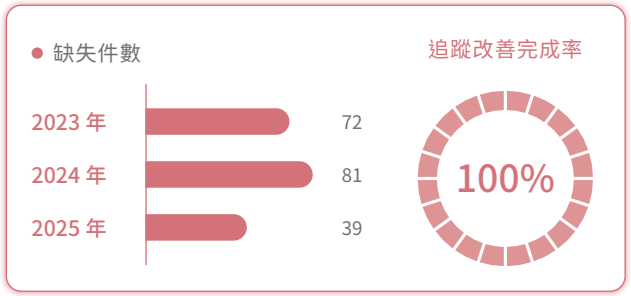
- 遵守義務：為了確保工作過程中對環境造成最低的衝擊在健康與危害控制上採用最好的技術，並承諾遵守相關的法律和高標準的安全作業，以符合各項環安標準及其他要求。
- 永續環保：訂定環境目標，透過內外部溝通宣導及運作審查，達成並實施全面的管理方案。來防止任何職場上的危害與減少對環境的衝擊。提升能源使用效率，降低溫室氣體排放、勵行源頭減廢、推行循環經濟，促進資源有效利用，並持續發展綠色生產技術，符合蒙特婁議定書及有害物質管理要求。
- 持續改善：持續評估、檢討並提升我們在環境與安全衛生上的績效，減少因生產活動對環境及人員安全造成影響，致力於環境保護及職業災害預防。
- 重視安全：預知風險，落實自動檢查制度，以達成零災害目標。
- 諮詢溝通：建立諮詢溝通管道，加強人員、供應商、承攬商、周圍民眾及利害關係團體互動，傳達環安政策及相關要求。

內部巡檢稽核制度

為確保改善措施有效落實並強化風險預防，公司建立主管定期與不定期巡檢 / 稽核制度，針對工作場所環境、作業流程及人員行為進行持續監督與查核。透過現場巡查與即時回饋，能及早發現潛在問題並採取修正措施，進一步改善工作環境、降低營運風險，同時提升員工對安全與合規的認知與參與度。此制度已納入日常管理流程，並與 ESG 持續改善計畫結合，作為預防再發的長期策略。

2025 年度發現之缺失與異常事項，相關單位已依改善計畫完成修正，並經後續確認，所有缺失均已改善完畢，確保制度落實與持續優化。

近三年內部巡檢稽核缺失與改善



職業安全衛生委員會

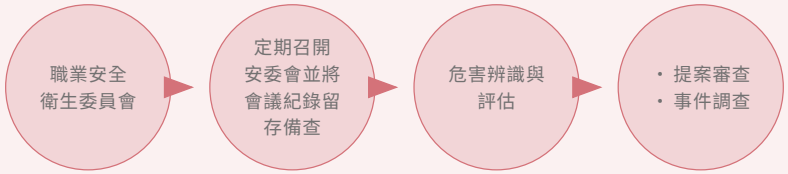
台星科職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，由董事長擔任主任委員，總經理為代理主任委員，其中勞方代表比例超過委員總數 1/3，勞方代表係經由公開程序推派選舉出之員工。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

由職安衛室負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，宣導職安衛管理政策，公開程序文件並使用外籍員工可理解的語言供其閱覽，讓台星科全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

工作者溝通與通報機制

內部

公司內部員工隨時可透過電話、email、員工意見信箱等相關溝通管道，反應職安衛相關意見、進行溝通諮詢，或向職安衛勞工代表提出意見，透過勞工代表於職業安全衛生委員會會議提出討論。廠內亦定期辦理職安衛教育訓練及 email 等公告方式進行安全衛生資訊之分享與宣導。



外部

對於外部溝通與宣導，利害相關者可透過多元管道 (例如電話、email、供應商大會、承攬商工具箱會議等) 反應職安衛意見，由職安管理單位紀錄及處理；我們同時透過各種時機宣導公司安全衛生暨環境政策予客戶、承攬商、供應商及利害相關人員，以預防及降低影響職安衛負面衝擊。

危害辨識與風險評估

部門間成立危害鑑別小組，每年針對職業安全衛生風險進行全面性鑑別，涵蓋單位作業、工作區域、設備、人員身心狀況等面向，辨識可能引發例行性及非例行性危害事件。由負責人員進行風險評估，作為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善的重要依據。本年度共鑑別 1168 項危害項目，而中、高風險危害因子共 19 項，並制定相關改善行動方案，以有效降低風險，續落實完善的職業安全健康管理。為提升專業能力，各單位鑑別人員每年接受風險評估方法訓練，強化危害辨識與控制能力。若工作場所有立即危險之虞，工作者可在不危及他人安全的情況下 停止作業並退避至安全場所，公司承諾不予不利處分，確保員工安全權益。

	2024 年	2025 年
危害項目 (項)	739	1168
中、高風險危害因子 (項)	19	19
改善行動方案 (件)	5	6
改善行動方案名稱	· 提升廢棄物資源化，實踐循環經濟 · 安全教育訓練與宣導，降低危害發生 · 員工健康促進，提高員工健康意識 · 建置太陽能發電設備 · 提升 VOC 去除率，降低排放濃度	· 法規雲 - 法規鑑別及查核系統 · 清潔生產 · ESG 電子報 (提升員工職安衛意識) · 產品碳足跡 (WLCSP) 查證 · 化學雲 - 化學品數位化管理 · 空壓設備隔離設施設置

承攬商管理

本公司重視承攬商安全管理，確保所有承攬商在進入廠區作業前，遵守公司訂定的安全衛生與環保規範。我們建立完善的資格審查與入廠管理制度，要求承攬商簽署遵守公司規章，經審核通過後方可進場。承攬商入廠前，必須完成安全衛生教育訓練，並於工程作業前召開協議組織會議及危害告知說明。作業期間，承攬商需嚴格遵守廠內安全作業規範，職安管理單位將不定期進行現場查核。針對特殊作業 (如動火、高架、吊掛、局限空間、切管 / 拆管)，要求確實落實安全防護措施，防止意外事故發生。我們致力打造零職災的優質工作環境，持續優化承攬商管理流程。2025 年所有廠區均無承攬商工作人員發生職安衛事故。

化學品管理

台星科所有輸入或購買的化學物質，均須經審查通過，並依具管制法規規向相關主管機關申請許可，確保符合法規及公司內部標準。並建立完整中英文使用清單，並提供適當防護設施及個人防護具 (PPE)，保障員工健康。亦針對化學品進廠前、使用中、使用後三階段制定管理策略：

進廠前	使用中	使用完
確認查核安全資料表 (SDS)、查核進廠之化學品是否為列管或禁用物質	安全資料表 (SDS) 建檔、張貼危害標示、要求配戴護具、依據法規進行化學品登錄	廢棄化學品依「廢棄物清理法」規定進行清除處理

此外，公司定期進行 作業環境監測及不定期查核現場安全，確保管理措施落實，降低風險並保障員工安全。

自動檢查與作業環境監測

台星科提供之設施、設備、機台，除由員工進行例行性之檢查及相關單位內外部稽核外，亦委由第三獨立單位進行安全檢查及確認，包括升降機、電氣設備、建築物及消防安全設備等。同時訂有「工業安全衛生管理作業程序」，每半年進行一次作業環境監測，掌握勞工作業環境實態與評估其物理及化學因子暴露狀況，以確認工作環境之安全且舒適。2025 年度檢測結果均符合法規規定。

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，台星科安排新進人員報到後參與職安衛教育訓練，全體員工每年必須接受一般職安衛教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

職安衛訓練類別	2023 年			2024 年			2025 年		
	梯次	人次	總時數	梯次	人次	總時數	梯次	人次	總時數
新進員工安衛教育訓練	76	581	1,162	66	574	1,148	58	641	1270
在職員工安衛教育訓練	77	77	824	72	103	705	57	3,155	3,520.5
緊急應變教育訓練	6	1,895	1,963.5	6	2,063	2,475	4	1,061	1513
總計	159	2,553	3,949.5	144	2,740	4,228	119	4,857	6,303.5
員工平均教育訓練時數		4.28			4.43			5.97	
非員工工作者教育訓練	-	-	38	-	-	119	-	-	796

註：員工平均教育訓練時數 = 年度總計時數／當年度的年底員工人數

緊急應變與演練

本公司視員工為重要資產，為降低災害對人員與營運的影響，已設置自衛消防編組，並制定「災害緊急應變處理作業指導書」。每年規劃並執行多元防災演練，包括火災、地震、化學品洩漏、民防團、緊急救護及 ERT 訓練，並進行區域性疏散及防災演練，確保員工熟悉應變流程。

同時，我們安排轄區消防隊進廠指導，檢視緊急應變成效，針對不足之處進行通盤檢討與改善。此外，定期舉辦交通安全宣導，提升員工參與率與落實度，將災害對員工及公司的影響降至最低。

透過完善的風險控管措施，即使發生緊急狀況，亦能有效降低人員傷害、財物損失、環境衝擊及營運中斷風險。

緊急應變中心配置以下設施：

應變資訊

廠區平面圖、疏散逃生路線圖、緊急應變管理程序

消防與維生監控

消防系統、氣體監測系統、緊急排煙系統、監視與錄影系統、化學品供應緊急遮斷系統、廣播系統等

應變器材

防護衣、個人防護具、呼吸防護具、洩漏處理器材、警示器材等。為因應緊急應變中心可能遭受災害波及，均在適當處配置較簡易可獲取充份資訊的應變器材，必要時供持續應變運作

救護設備

依緊急救護實務建議，於工作場所設置 AED、緊急沖淋設備、洗眼器、急救箱等救護用物

台星科的緊急應變防護



緊急應變訓練

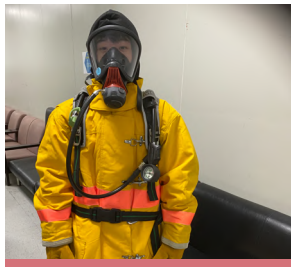

火警疏散演練


火警疏散演練


地震疏散演練


地震疏散演練


化學品洩漏應變演練


SCBA 穿戴訓練


緊急救護訓練


滅火器操作訓練


交通安全宣導

台星科連續多年榮獲新竹縣政府頒發之新竹縣民防總隊「優等」及「特優」獎狀，對於訓練成果給予肯定。

6.5.2 職業傷害與職業病

GRI 403-9、403-10

事故調查

台星科制定職安衛事故標準通報程序，建立完善的事故通報與處置流程，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等，由職安衛室、單位勞工代表與單位主管共同針對事故進行調查分析，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，職安衛室需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，避免類似事件再次發生，確保職安管理持續優化。

為強化職業災害預防，公司持續透過作業觀察、教育訓練、作業環境巡檢、內外部稽核等措施，降低潛在作業危害及環境風險，提升整體人員的職安衛意識。除廠內風險管控外，公司也同樣重視員工於上下班的交通安全，透過單位不定期集會宣導、公佈欄等，加強防衛駕駛與交通安全認知教育，降低通勤期間交通意外之風險。

職業傷害管理

透過教育訓練宣導及安全控制，本年度台星科員工及非員工工作者並無發生任何職業災害事故。

員工職業傷害與職業病統計表

項目		2023 年	2024 年	2025 年
工作總時數 (小時)		1,814,144	1,943,304	1,988,416
職業傷害	死亡人次	0	0	0
	死亡比率 [1]	0	0	0
嚴重職業傷害	人次 [2]	0	0	0
	比率 [3]	0	0	0
可記錄事故	人次 [4]	0	2	0
	比率 [5]	0	1.03	0
職業疾病	件數	0	0	0
	發生率 [6]	0	0	0

註：1. 職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 ×1,000,000
2. 嚴重職業傷害：係導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數
3. 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 ÷ 工作總時數 ×1,000,000
4. 可記錄事故人數：係指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量
5. 可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 ÷ 工作總時數 ×1,000,000
6. 職業病發生率 = 職業疾病次數 ÷ 工作總時數 ×1,000,000
7. 本表數據統計係依勞動部職災申報規則

員工職業傷害事件分析 (單位：人次數)

事件類型	2023 年		2024 年		2025 年	
	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病
物理性危害	0	0	2	0	0	0
化學性危害	0	0	0	0	0	0
生物性危害	0	0	0	0	0	0
人因性危害	0	0	0	0	0	0
社會心理性危害	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	2	0	0	0

若發生虛驚事故而觸動預警警報，將近一步強化現場工作人員標準作業程序及管理機制，以降低未來發生實質災害之風險。本年度虛驚事故為 0 件。

違反職安衛相關法規

2025 年台星科並無因違反職業健康安全相關法律程序而造成財務損失。

6.5.3 健康促進

GRI 403-3、403-6

健康工作促進

公司致力於推廣職場健康，除符合法規對勞動安全與健康管理的基本要求外，更進一步從健康意識培養、健康活動推廣、健康飲食指導及職場健康管理，投入資源與關懷，守護每位員工的身心健康。本公司健康促進涵蓋下列五大面向工作項目：健康關懷與醫療照護、人因性危害評估與管理、異常工作負荷預防、中高齡適性工作評估、母性健康保護與管理。

健康促進措施

健康意識

- 流行性疾病預防教育宣導公告
- 防疫觀念應變宣導
- 四大癌症篩檢推廣
- 安排新冠肺炎及流感疫苗接種

健康飲食

- 食材、調味品、油品皆符合國家認證合格商品
- 不使用調味劑
- 低油、低糖、低鈉
- 熱量標示
- 自備環保餐具
- 提供健康餐食之餐點選項
- 定期執行團膳食品安全檢測



健康活動

- 體適能運動課程、健康飲食講座
- 成立羽球、登山、露營、單車等社團及提供補助
- 健走活動
- 廠慶活動
- 家庭日

健康管理

- 員工健康檢查
- 特殊作業健康檢查
- 人因危害之預防及改善
- 母性健康保護管理
- 異常工作負荷危害評估管理
- 中高齡適性工作評估管理
- 健康分級管理與健康指導
- 職業傷病之預防及工作現場風險訪視，辨識風險管理並協助選配工之建議

健康關懷與醫療照顧

公司致力於推廣職場健康，除符合法規對勞動安全與健康管理的基本要求外，更進一步從健康意識培養、健康活動推廣、健康飲食指導及職場健康管理，投入資源與關懷，守護每位員工的身心健康。本公司健康促進涵蓋下列五大面向工作項目：健康關懷與醫療照護、人因性危害評估與管理、異常工作負荷預防、中高齡適性工作評估、母性健康保護與管理。

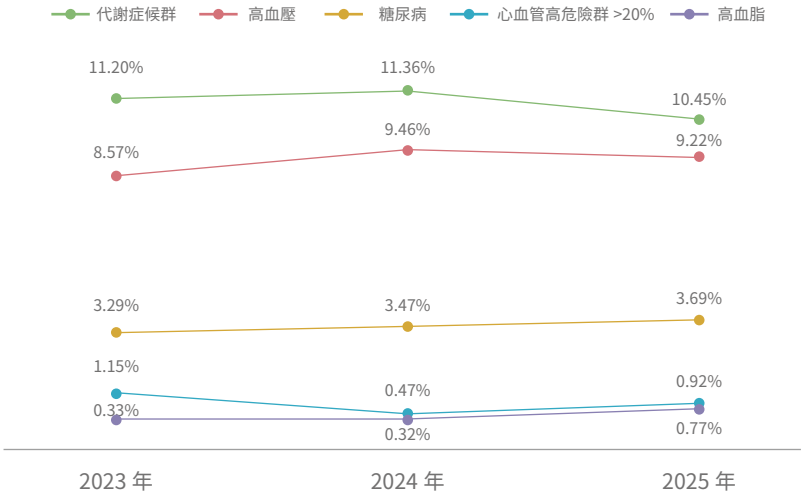
近三年健康檢查類別及參與情形 (單位：人次)

類別	2023 年	2024 年	2025 年
一般健康檢查	607	634	651
特殊健康檢查 (噪音、鉛作業、鎳作業、游離輻射)	54	54	44

註：
1. 檢查項目依據勞工健康保護規則辦理
2. 自 2025 年起，廠內已停止使用含鉛化學品，故不再執行鉛作業相關之特殊健康檢查

根據近三年健康檢查結果，三高 (高血壓、高血脂、糖尿病) 及新陳代謝症候群的確診率如下圖所示。其中，代謝症候群及高血壓的確診率呈現下降趨勢，顯示公司持續推動多元健康促進措施發揮相當成效，包括舉辦健康講座宣導正確健康知識、開設瑜珈 / 有氧運動 / 體適能課程提升員工活動量、廠內設置健身器材供員工自主使用，以及透過團膳提供低油、低糖、低鈉的飲食選擇。未來將持續努力，強化健康管理與預防機制，期望逐步提升員工整體健康水準。

近三年健康檢查三高及新陳代謝症候群確診率



此外，公司設有專任勞工健康服務醫護人員，主動協助安排健檢異常、母性健康保護、異常工作負荷及中高齡員工之健康管理醫師諮詢服務。針對分類屬三級管理以上者，安排臨廠醫師進行綜合評估，並依其健康狀況與工作性質，給予員工更完整的健康指導。

一般健康（體格）健康檢查分級管理

1 第一級管理

追蹤頻率：1 年

管理措施：
- 定期健康關懷及宣導
- 定期健康檢查

2 第二級管理

追蹤頻率：6 個月

管理措施：
- 定期健康關懷及宣導
- 定期健康檢查

3 第三級管理

追蹤頻率：3~6 個月

管理措施：
- 適性健康諮詢面談
- 定期追蹤與關懷紀錄

4 第四級管理

追蹤頻率：1 個月

管理措施：
- 個案列為廠內相關健康促進活動目標族群
- 健康諮詢面談、定期追蹤與關懷紀錄

5 第五級管理

追蹤頻率：優先改善

管理措施：
- 評估員工疾病嚴重度通知複檢追蹤
- 工作內容職能評估、職務再設計予以適性建議

2025 年特別危害健康作業分級管理

1 第一級管理

人數：30 人

管理措施：
- 醫師綜合判定：無異常
- 提供勞工個人健康指導

2 第二級管理

人數：14 人

管理措施：
- 醫師綜合判定：異常，與工作無關
- 由醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項
- 提供勞工個人健康指導

3 第三級管理

人數：0 人

管理措施：
- 醫師綜合判定：異常，無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估
- 應請職業醫學科專科醫師應依評估結果重新分級，並於追蹤檢查 30 日內完成通報

4 第四級管理

人數：0 人

管理措施：
- 醫師綜合判定：異常，且與工作有關者
- 職業醫學科專科醫師評估現場仍有工作危害因子之暴露者，應採取危害控制及相關管理措施

永續醫療保健的夥伴關係

為提升員工醫療照護可近性與生活品質，公司與 2 間專業醫療院所簽訂特約合作，提供優惠的醫療費用及完善的醫療服務，有助於緩解員工生活壓力，並促進良好醫病關係。

關注法定傳染性疾病

面對季節性流感 (如 H1N1、A 型、B 型) 及新興傳染病等潛在流行風險，公司謹慎以對，每年與縣市衛生單位合作，安排醫護人員入廠施打流感疫苗，有效降低傳染病在職場內的傳播風險。此外，透過公佈欄公告防疫資訊，提升員工健康意識與自主管理能力，並累積疫情應變經驗，強化企業在常態與緊急狀況下的防疫韌性。

人因性危害評估與管理

為降低因工作姿勢不良、重複性動作或操作環境不當所造成的人因性健康風險，公司從源頭把關，針對生產區的機台硬體設計與搬運作業，提供員工人因工程安全教育訓練，強化員工正確姿勢與風險意識，並推動人因評估與改善的專案，例如機台維修保養作業導入改善設備，提供吊具、升降台車與更換零組件的治具等，協助降低維修作業負荷。

檢討以全自動及半自動化輔助設備，降低人員工作上的危害。在工作安排方面，藉由 MES 系統看板進行任務排程與人員輪替，避免員工長時間執行高勞動負荷作業。針對須長期使用顯微鏡進行外觀檢驗之人員，陸續導入影像輔助檢查設備，以減少人工作業，降低視力負擔，並於年度健檢中進行視力追蹤。為預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，勞工健康服務人員每年配合年度健檢，對所有員工進行身體各部位痠痛與對工作影響程度之問卷評量，針對評估結果進行高風險族群管理，同時執行工作現場訪視，進行人因風險鑑別及研擬改善方案，降低長期作業傷害風險。

母性健康保護與管理

依「性別工作平等法」給予產前檢查假、產假、配偶陪產假與育嬰留職停薪等法定保障；並進一步建構友善職場環境，包括設置哺 (集) 乳室與冷藏設備，協助生育後之女性職員順利重返職場並持續哺乳。

為保障懷孕與哺乳期女性免於職場潛在危害，公司設立完整之母性健康保護管理流程，排除具母性健康危害之虞的作業，並執行定性定量風險評估，同時考量個別差異，分類為一般管理及分級管理，並由特約職業醫師進行綜合評估，採取現場調整與必要保護措施，以確保母性健康與工作安全。

此外，公司提供孕婦專用車位及母性相關特約商店，亦定期發放問卷關心了解其需求，並於員工請產假前提供孕期及育兒相關資訊，展現對女性職員之關懷與支持，落實性別平等與多元共融的職場文化。

哺 (集) 乳室





健康促進年度執行成果亮點

特殊健康檢查



評估人數 44 人 受檢，受檢率 100%

結果 健檢分級管理分五級管理，屬四、五級共 139 人

追蹤狀態 無須追蹤

員工健康檢查



評估人數 651 人 受檢，受檢率 99.6%

結果 健檢分級管理分五級管理，屬四、五級共 164 人

追蹤狀態 複檢追蹤及衛教完成率 100%

母性健康保護計畫



評估人數 執行評估 5 人次

結果 皆屬第一級管理

追蹤狀態 無須追蹤

異常工作負荷 (過勞量表) 高風險管理

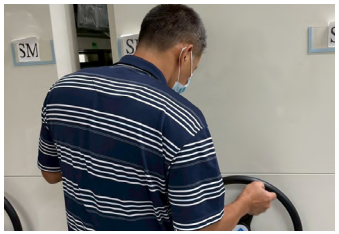


評估人數 執行評估 651 人次

結果 高風險共 19 人

追蹤狀態 風險管控完成率 100%

中高齡適性工作評估高風險管理



評估人數 執行評估 222 人次

結果 高風險共 16 人

追蹤狀態 健康訪談指導完成率 100%

人因工程計畫高風險管理



評估人數 執行評估 651 人次

結果 3 分以上疑似危害共 5 人

追蹤狀態 健康訪談指導完成率 100%
(評估後與工作無關)

流感及新冠疫苗接種



執行成果

95 人次 接種

高階主管體適能運動課程



執行成果

每週 安排

拳擊有氧



執行成果

每週 安排

活力瑜珈



執行成果

每週 安排

健康講座與活動



執行成果

61 人次 參與

健康門診 (臨場健康服務)



執行成果

醫師 14 場
特約護理人員 6 場
服務共 544 人

2025 年健康職場促進自主評核



執行成果

合格

致力於推動職場健康促進，積極落實職場健康促進措施，建立優良之健康工作環境



7

社會共榮

7.1 社會參與成果

7.2 舉辦活動員工參與

8 場

職涯探索講座

9 場

徵才博覽會

467,508 元

社會參與投入金額

台星科投入企業資源，同時邀請同仁協作共同參與，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

7.1 社會參與成果

	2025 年度	歷年累計
投入金額	467,508	2,982,710 元
員工參與	1,446	3,899 人次
受惠人次	80	655 人次

社會公益

秉持「取之於社會、用之於社會」的理念與社會永續發展之精神，積極推動各項社會公益活動，並鼓勵員工參與。持續關注弱勢團體，回應社會需求，培養社會公民意識，發揮社會影響力，落實企業社會責任。

小小捐贈，大大愛心



- 對象：創世基金會
- 成果：發票募集 426 張、零錢募集 14,626 元
  - » 持續募集長達 8 年，累計共捐贈 138,760 元，共 29,869 張 發票
- 說明：於廠內設置發票及零錢捐贈箱，歡迎同仁隨時隨手獻愛心，點滴心意匯聚成愛，支持公益，讓愛不缺席

喜憨兒麵包義賣



- 對象：喜憨兒社會福利基金會烘焙工場
- 成果：義賣捐贈 50,182 元、員工參與約 335 人次
  - » 持續義賣長達 10 年，累計共捐贈 309,982 元，累計員工參與約 2,500 人次
- 說明：邀請喜憨兒社會福利基金會烘焙工場到廠內展售麵包，支持憨兒自給自足，助力他們走向更獨立的生活

庇護好食光



- 對象：育成社福基金會集賢庇護工場
- 成果：義賣捐贈 15,000 元、員工參與約 55 人次
- 說明：透過支持集賢庇護工場的天然食品到廠展售，響應為身心障礙者打造友善職場，支持他們累積技能、建立自信，邁向自立生活，共同傳遞善的力量

社區經營

台星科位於新竹縣芎林鄉，由於地域關係，深刻了解偏鄉與原住民地區的老人及兒童對社會資源的迫切需求，因此，我們積極關注弱勢族群，投入關懷與支援，並關心在地環境與文化議題，以實質行動回饋社會，創造永續共好價值。

關懷在地弱勢家庭



對象　芎林鄉弱勢家庭

成果　投入金額 16,500 元，受惠家庭約 80 戶
» 持續送暖長達 6 年，累計共捐贈 816,500 元，受惠家庭約 330 戶

說明　身為在地企業，長期投入公益，關懷鄰里。於春節與端午佳節期間，捐助芎林鄉弱勢家庭，送上溫暖與實質支持

社區清潔與環境養護



對象　五龍村社區公園

成果　投入金額 132,000 元
» 持續投入長達 8 年，累計共投入 1,056,000 元

說明　長年支持社區清潔養護經費，與居民攜手維護環境整潔，提升社區形象，共同打造宜居、整潔、充滿活力的生活環境

路燈認養



對象　芎林鄉公所

成果　指定認養路燈 20 盞，投入金額 24,000 元
» 持續投入長達 6 年，累計共投入 120,000 元

說明　為提升鄉里夜間照明與安全，向芎林鄉公所申請認養路燈，範圍涵蓋竹林交流道與華龍村鹿寮坑地區，以實際行動照亮社區、支持地方基礎建設，展現企業回饋精神

支持地方信仰與文化



對象　鹿寮坑石爺石娘廟、芎林五和宮

成果　投入金額 66,700 元
» 持續投入長達 2 年，累計共投入 76,700 元

說明　捐助石爺石娘修容彩繪安金儀式及五和宮媽祖誕辰活動，協助文物修復與節慶推廣，讓傳統信仰持續發光。透過企業參與，不僅深化在地連結，也讓更多年輕族群重新認識並接觸在地文化。

鏈結校園與職場

為協助學生探索職涯方向並建立與企業的連結，公司積極參與校園活動，透過徵才博覽會與職涯探索講座，提供多元資源與交流平台，協助學子開啟職場第一步。

學校	校園徵才博覽會		校園職涯探索講座	
	場次數	受益人數	場次數	受益人數
虎尾科大	1	60	1	150
明新科大	-	-	1	70
聯合大學	1	50	-	-
中華大學	1	60	1	70
嘉義大學	1	30	-	-
敏實科大	1	20	-	-
育達科大	1	20	-	-
元智大學	2	60	-	-
東泰高中	1	60	-	-
工研院	-	-	2	60
桃園職訓局	-	-	1	30
Cake 求職平台	-	-	1	120
內思高中	-	-	1	100
總計	9	360	8	600

產學合作

台星科自 2022 年起與虎尾科技大學機械設計工程系展開合作，為培育實務專才，雙方共同推動實習合作教學與專業訓練，建立實習培育計畫，由台星科負責學生的訓練與實習輔導。同時配合校方規劃職涯講座與業師分享，內容涵蓋履歷撰寫、面試技巧及半導體產業發展趨勢，提升學生未來進入職場所需的自我行銷能力。

透過與學界的合作，促進產學接軌、提升青年技術實務，本年度共提供 7 名學生實習機會，透過「講座吸引、實習培育、留用轉任」的人才策略，不僅為企業注入新活力，也展現企業培育新世代人才的承諾。



提供鄰里就業機會

台星科招募公司周邊地區人力，目前鄰近區域就業人數達 62 人，有助促進在地經濟發展，深化企業與地區的連結，建立良好互動與共榮關係。



徵才博覽會



徵才博覽會


職涯探索講座


職涯探索講座

7.2 舉辦活動員工參與

台星科投入企業資源，同時邀請同仁協作共同參與，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

社團活動 (羽球、登山、露營、單車等)








為鼓勵員工從事有益身心健康的團體活動，公司支持同仁自組社團，每年提供 15,000 元補助，用於指導教師費、研修費、材料費及場地租借等支出。目前共有四大社團：登山社 (11 人)、露營社 (31 人)、羽球社 (30 人)、單車社 (12 人)，每年均舉辦至少兩次活動，促進跨部門交流，豐富員工工作與生活的平衡

廠慶活動




4 月 26 日是台星科的生日，一年一度的廠慶活動相當熱鬧，舉辦園遊會，提供員工免費餐卷，現場設有多樣美食攤位，營造歡樂氛圍，增進員工向心力與歸屬感

家庭日




家庭日舉辦園遊會，邀請員工與家人共同參與，並提供免費餐券及多樣化餐飲攤位，營造友善溫馨的活動氛圍。透過這樣的交流與陪伴，讓員工不只是「在公司工作」，更能感受到「與公司一起生活」的連結與歸屬



8

附錄

附錄 1：GRI 準則內容索引
附錄 2：SASB 準則內容索引 - 半導體業
附錄 3：上市上櫃公司氣候相關資訊
附錄 4：第三方查證聲明書

附錄 1：GRI 準則內容索引

使用聲明	台星科已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	章節／說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	17
	2-2 組織永續報導中包含的實體	邊界範疇	20
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報導期間	25
		聯絡資訊與意見回饋	29
	2-4 資訊重編	資訊重編	29
	2-5 外部保證 / 確信	外部保證 / 確信	32
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 產業概況	45
		4.1.2 供應鏈結構	45
	2-7 員工	6.1.2 多元人力結構與人才招募	70
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 多元人力結構與人才招募	70
	2-9 治理結構及組成	1.1 永續發展組織	8
		2.2.1 治理架構	20
		2.2.2 功能性委員會	24
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	20
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	20
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.2 利害關係人溝通	9
		1.3.2 重大主題分析流程與結果	11
		1.3.3 重大主題管理	13
	2-13 衝擊管理的負責人	1.3.2 重大主題分析流程與結果	11
		1.3.3 重大主題管理	13

GRI 準則	揭露項目	章節／說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.3.2 重大主題分析流程與結果	11
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	20
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2.2 利害關係人溝通	9
		2.2.1 治理架構	20
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	20
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	20
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	20
	2-20 薪酬決定流程	2.2.2 功能性委員會	24
	2-21 年度總薪酬比率	本公司基於資訊保密，不予揭露最高個人之年度總薪酬	
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	5
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	29
		6.4.1 人權政策	78
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	29
		6.4.1 人權政策	78
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3.3 重大主題管理	13
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	29
		6.4.1 人權政策	78
	2-27 法規遵循	2.4.2 法規遵循	31
	2-28 公協會的會員資格	2.1 公司簡介	17
	2-29 利害關係人議合方針	1.2.1 利害關係人鑑別	8
		1.2.2 利害關係人溝通	9
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資溝通 本公司沒有勞工組成的工會。 團體協約目的在於保障勞工權益、建立穩定的勞資關係，台星科已制定符合勞動基準法標準之工作規則，並報主管機關核備；公司內部並定期召開勞資會議，促進勞資溝通與協調。雖無團體協約亦可依法令與制度維護勞工權益、促進勞資和諧。	72
GRI 3：一般揭露 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3.2 重大主題分析流程與結果	11
	3-2 重大主題列表	1.3.3 重大主題管理	13
	3-3 重大主題管理	1.3.3 重大主題管理	13

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼
能源資源管理			
3-3 重大主題管理		1.3.3 重大主題管理	13
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.2 能源消耗	57
	302-3 能源密集度	5.2.2 能源消耗	57
	302-4 減少能源消耗	5.2.3 節能措施	59
經營績效			
3-3 重大主題管理		1.3.3 重大主題管理	13
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.2 經濟價值	26
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.2 經濟價值	26
資訊安全			
3-3 重大主題管理		1.3.3 重大主題管理	13
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	2.6.5 客戶隱私管理	36
人才招募留任與發展			
3-3 重大主題管理		1.3.3 重大主題管理	13
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 多元人力結構與人才招募	72
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.2.2 福利措施	74
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	75
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	76
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	76
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	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	6.4.1 人權政策	78

自訂重大主題

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼
客戶關係管理			
3-3 重大主題管理		1.3.3 重大主題管理	13
自訂主題	自訂主題	3.2.1 客戶經營與服務	40

一般主題揭露

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	45
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	29
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	29
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	2.4.1 誠信經營	29
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.4.1 水資源風險管理	64
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.4.4 廢水管理措施	65
	303-3 取水量	5.4.2 取水排水耗水	64
	303-4 排水量	5.4.2 取水排水耗水	64
	303-5 耗水量	5.4.2 取水排水耗水	64
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	61
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	61
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	61
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 溫室氣體盤查	61
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2.3 節能措施	59
		5.3.2 溫室氣體減量	62
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	5.3.3 其他空污排放	62
	305-7 氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)，及其它顯著的氣體排放	5.3.3 其他空污排放	62
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.1 廢棄物管理政策	66
	306-3 廢棄物的產生	5.5.2 廢棄物清運處置	66
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5.2 廢棄物清運處置	66
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-2 供應商對環境的負面衝擊以及所採取的行動	4.3 供應鏈永續管理	49
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.1 人力管理	70
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.5.1 職業安全衛生管理	80
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.5.1 職業安全衛生管理	80
	403-3 職業健康服務	6.5.3 健康促進	85
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.5.1 職業安全衛生管理	80
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5.1 職業安全衛生管理	80
	403-6 工作者健康促進	6.5.3 健康促進	85
	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	6.5.1 職業安全衛生管理	80

一般主題揭露

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5.1 職業安全衛生管理	80
	403-9 職業傷害	6.5.2 職業傷害與職業病	84
	403-10 職業病	6.5.2 職業傷害與職業病	84
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	2.2.1 治理架構	20
		6.1.2 多元人力結構與人才招募	70
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.4.1 人權政策	78
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3 供應鏈永續管理	49
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.2 產品品質	41
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2.2 產品品質	41

附錄 2：SASB 準則內容索引 - 半導體業

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露指標	性質	內容摘要	章節	頁碼
指標	TC-SC-110a.1	溫室氣體排放	(1) 範疇 1 之全球總排放量	量化	範疇一：4,309.25 公噸 CO_2e	5.3.1 溫室氣體盤查	61
			(2) 來自全氟化合物之總排放量		全氟化合物排放量： 3,635.87 公噸 CO_2e	5.3.1 溫室氣體盤查	61
指標	TC-SC-110a.2	溫室氣體排放	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	質化	詳見「1.4 永續目標與 SDGs」章節	1.4 永續目標與 SDGs	14
指標	TC-SC-130a.1	製造之能源管理	(1) 總能源消耗量	量化	231,473.55 GJ	5.2.2 能源消耗	57
			(2) 電網電力百分比		94.77%	5.2.2 能源消耗	57
			(3) 再生能源百分比		4.98%	5.2.2 能源消耗	57
指標	TC-SC-140a.1	水管理	(1-1) 總取水量	量化	426.65 千立方公尺	5.4.2 取水排水耗水	64
			(1-2) 於基線水壓力高或極高區域之取水量占總取水量之百分比		目前並沒有位於高水壓力地區的場域，高水壓力地，區取水量占總取水量比例：0 %	5.4.1 水資源風險管理	64
			(2-1) 總耗水量		81.64 千立方公尺	5.4.2 取水排水耗水	64
			(2-2) 於基線水壓力高或極高區域之耗水量占總耗水量之百分比		目前並沒有位於高水壓力地區的場域，高水壓力地，區取水量占總耗水量比例：0 %	5.4.1 水資源風險管理	64
指標	TC-SC-150a.1	廢棄物管理	(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量	量化	有害廢棄物：1,096.54 公噸	5.5.2 廢棄物清運處置	66
			(2) 製造過程中產生之有害廢棄物再循環百分比		有害廢棄物的回收再利用比例：98.35%	5.5.2 廢棄物清運處置	66
指標	TC-SC-320a.1	勞工健康與安全	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	質化	詳見「6.5 職場安全」章節	6.5 職場安全	80

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露指標	性質	內容摘要	章節	頁碼
指標	TC-SC-320a.2	勞工健康與安全	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	2025 年：無	6.5.2 職業傷害與職業病	84
指標	TC-SC-330a.1	招募與管理全球及技術勞工	需要工作簽證之員工百分比	量化	28.69%	6.1.2 多元人力結構與人才招募	70
指標	TC-SC-410a.1	產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	本公司有使用 IEC 62474 應申報管制物質，惟產品所含 IEC 62474 應申報管制物質之含量均未達指令要求宣告比例，故不適用。	4.4.2 有害物質管理	52
指標	TC-SC-410a.2	產品生命週期管理	(1) 伺服器於系統層級之處理器能源效率	量化	本公司產品不適用於指標所列之終端產品領域	-	
			(2) 桌上型電腦於系統層級之處理器能源效率		本公司產品不適用於指標所列之終端產品領域	-	
			(3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率		本公司產品不適用於指標所列之終端產品領域	-	
指標	TC-SC-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	質化	詳見「4、永續供應」章節	4. 永續供應	44
指標	TC-SC-520a.1	智慧財產權保護與競爭行為	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	2025 年：無	2.4.1 誠信經營	29
活動指標	TC-SC-000.A		總生產數量	量化	晶圓測試：247,718 pcs 積體電路測試：112,093 kpcs 晶圓級封裝：443,315 pcs	-	
活動指標	TC-SC-000.B		自有場所產量之百分比	量化	100%	-	

附錄 3：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
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	詳見「5.1 氣候變遷風險與機會」章節
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)	詳見「5.1.3 氣候風險機會衝擊評估」章節
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	詳見「5.1.3 氣候風險機會衝擊評估」章節
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	詳見「5.1 氣候變遷風險與機會」章節
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	無
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	詳見「5.1.4 氣候相關指標與目標」、「1.4 永續目標與 SDGs」章節
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	無
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	詳見「1.4 永續目標與 SDGs」、「5.2.2 能源消耗」章節
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	詳見「5.3 排放監控」章節

附錄 4：第三方查證聲明書



確信聲明書

台星科股份有限公司永續報告書

台灣德國北德技術監視顧問股份有限公司(簡稱 TUV NORD)接受台星科股份有限公司(以下簡稱台星科)的委託，根據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性報導準則（GRI 準則）及相關依據標準，執行 2025 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。

聲明書範疇及依據標準

1) 確信範疇與台星科 2025 年永續報告書揭露範疇一致，報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
2) 依照 AA1000 保證標準第三版第一應用類型查證台星科遵循 AA1000 當責性原則的要求，不包含對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3) 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）非等體行業永續會計指標。
4) 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露永續指標。
5) TCFD 氣候相關財務揭露建議。

預期使用者

本聲明書的預期使用者為台星科的利害關係人。

保證型態與等級

依照 AA1000 保證標準第三版的第一應用類型，中度保證等級的要求。

意見聲明

台星科依據 GRI 準則與 AA1000 包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，永續報告書內容呈現了高階主管的承諾、利害關係人的期待，完成了有效的議合並建成永續發展績效指標，TUV NORD 確信其對於環境、社會及治理等資訊的呈現是正確的。
確信台星科依據 SASB 非等體行業永續會計指標揭露相關主題。
確信台星科依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露永續指標。
確信台星科依據 TCFD 氣候相關財務揭露建議並揭露相關指標。

查證方法

我們的查證服務係根據前述依據準則與 TUV NORD 永續報告書查證協定規定，就永續報告書的查證進行規劃與執行。
我們的查證包含下列活動:
* 知報告中提及，收集相關績效指標的客觀證據。
* 確信本地或國家法規的預期；公眾觀點及/或專家意見中提出的國際標準與此類一般性考量相關事項。



* 文件於 GRI 準則應用需求背景下審查紀錄與報告內容評估。
* 與經理級和相關工作人員就公司對於利害關係人關注議題進行訪談。
* 與涉及永續發展管理、收集資訊與報告準備的相關人員訪談。
* 檢閱重要的組織發展及檢閱內外部審計結果。
* 針對 AA1000 (2018)當責性原則及其它依循標準要求進行審查。

結論

報告書中針對包容性、重大性、回應性及衡擊性等 AA1000 當責性準則查證結果如下:

包容性

台星科透過問卷方式，鑑別6大利害關係人及其關注之議題，經永續發展委員會與利害關係人的議合，由21項永續議題中包含經濟、治理、社會、人權及氣候的衡擊等，決定5項重大主題。

重大性

台星科依循GRI準則、SASB 非等體行業永續會計指標揭露相關主題、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露永續指標、TCFD氣候相關財務揭露建議之指標，綜合考量對公司的影響程度，完整揭露公司的重大風險及機會並界定出報告書重大主題優先順序。

回應性

台星科永續報告書清楚說明永續性與組織策略的關係及重大主題對應的績效指標及其達成狀況，充分回應利害關係人關注的重大主題。

衡擊性

台星科永續報告書完整的鑑別出重大主題，足以反映組織在經濟、環境及社會的顯著衝擊，並已建立穩健的流程以監督、量測該衝擊的影響性，透過公司的治理建立短、中、長期的因應策略規劃。

GRI 永續報告準則

台星科永續報告書，依據 GRI 1-GRI 3 通用準則及 GRI 200 系列、GRI 300 系列及 GRI 400 系列的主題準則，符合應揭露事項的要求。



限制

台星科財務報告由該公司委任之資誠聯合會計師事務所簽證。
碳盤查數據委由立恩威國際驗證股份有限公司（DNV Business Assurance Co., Ltd）第三方查證。

獨立聲明與職能

TUV NORD 集團是監督、測試與認證業的領導者，在全球超過 150 個以上的國家經營事業與提供服務，服務內容包含管理系統與產品證明；品質、環安衛、社會與道德審核及訓練；企業永續報告確信。
TUV NORD 與台星科為相互獨立的組織，在執行永續報告書查證時與台星科或是其任何附屬機構與利害關係人並無利益衝突，關於台星科的永續報告書，TUV NORD 依據與台星科協定的查證範疇進行確信，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任，預期使用者對於報告書內容的任何問題，由台星科負責回應。

查證團隊由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001、SA 8000、ISO 50001、ISO 27001 等經驗豐富的主任評審員組成，並受過 AA1000 AS v3 當責性訓練的 CSAP 查證教室資格認證，查證團隊根據其資格、專博的知識以及產業的經驗，於本委派任務中提供專業意見。

本聲明書若與英文版存在翻譯上的差異性時，請以英文版為準。

Jack Yeh
董事長

AA1000
Licensed Report
000-75V3-32F45

簽發日期：2026 年 05 月 27 日
台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司
台灣 10669 台北市敦化南路 2 段 333 號 9 樓 A1 室

台星科官網

台星科官網
永續報告書下載

