



2024

台星科永續報告書

Sustainability Report

A stylized illustration of a modern building with horizontal blue and white stripes. The Winstek logo is prominently displayed on the front facade. The building is surrounded by various sustainable technology icons: wind turbines, solar panels, and a satellite dish on the left; and stylized trees on the right. The background features a blue gradient with vertical light streaks and circuit-like patterns.

Winstek

台星科技股份有限公司

目錄

0 前言

經營者的話	04
ESG 績效亮點	05
報告概要與範圍	06

1 實踐永續經營

1.1 永續發展組織	08
1.2 利害關係人溝通	09
1.3 重大性分析	13
1.4 台星科在永續報告的方向與行動	21

2 公司治理與誠信經營

2.1 公司簡介	23
2.2 公司治理	25
2.3 誠信經營	31
2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	33
2.5 內部稽核與管理驗證系統	35
2.6 資訊安全管理	37
2.7 風險管理	40
2.8 肯定與榮耀	42

3 創新、財務績效與客戶服務

3.1 營運產品與服務	44
3.2 財務報表與稅務政策	47
3.3 客戶經營與服務	50
3.4 產品品質	51

4 永續供應鏈管理

4.1 供應商政策與承諾	56
4.2 價值產業供應鏈	57
4.3 與供應鏈關係及理念	57
4.4 供應商管理	58
4.5 供應商永續管理	61
4.6 道德採購	62

5 綠色生產

5.1 氣候變遷	64
5.2 能源管理	69
5.3 水資源管理	73
5.4 廢棄物管理	75
5.5 空氣污染防治	78
5.6 環境支出	79

6 友善職場

6.1 人才吸引與留任	83
6.2 薪酬與福利	85
6.3 人才培育與發展	87
6.4 重視人權	88
6.5 勞資溝通	90
6.6 職業安全衛生	91
6.7 健康促進	98

7 社會共榮

7.1 參與外部組織	105
7.2 社會參與	105
7.3 舉辦活動員工參與	109

8 附錄

附錄 1：GRI 準則內容索引	111
附錄 2：SASB 準則對照表	115
附錄 3：上市上櫃公司氣候相關資訊	117
附錄 4：第三方確信聲明書	118

0 前言

經營者的話

ESG 績效亮點

報告概要與範圍



經營者的話

關注台星科的朋友們好：

隨著 2024 年終端市場需求逐步回溫、AI 技術蓬勃發展及推動相關晶片需求持續成長，帶動先進封裝與高階測試的需求提升，台星科在全體同仁努力下，營收達新台幣 41.7 億元，較 2023 年成長 13.6%。台星科將持續深耕高階半導體封裝與測試領域，加大研發投入，整合資源，提供客戶一條龍式整合服務，拓展服務深度與廣度。同時，台星科將秉持對永續發展的承諾，定期檢視並優化短、中、長期永續目標，穩健前行於永續經營之路。

技術升級與產能擴張：迎接未來挑戰

為應對高速成長的營運需求，台星科購置新竹科學園區廠房，持續推動新應用的布局，開發 2.5D / 3D 的異質晶片整合封裝技術以滿足高效能、低能耗產品的需求，並結合現有技術優勢，拓展服務範疇、深化技術實力，為台星科永續發展奠定更為堅實的基礎。

低碳製造，提升氣候韌性

隨著政府開徵碳費，有鑑於台星科碳排放熱點主要集中於電力使用，自 2024 年起，導入 ISO 50001 能源管理系統並通過第三方驗證，以年節電率 1% 為目標，展開各項節能專案，並以 2028 年再生能源使用比例 15% 為目標，推動廠區再生能源使用，規劃建置 257kW 太陽能發電設施，預計於 2025 年第三季完成建置，同時開始外購及使用再生能源，預計累計至 2028 年使用 2,700 萬度以上的再生能源，期望持續提升再生能源使用比例，逐步減少外購電力，回應全球淨零轉型需求。

厚植人才，打造永續職場

台星科深信「人才是企業最重要的資產」，致力於培育在地人才，並為員工打造安全、健康與友善的工作環境，並且秉持多元共融原則，確保所有同仁無論種族、性別或年齡，皆享有平等的發展機會與合理薪酬福利，建構公平、尊重的職場文化。

為提升員工專業與職能發展，公司定期舉辦多元內訓課程，並全額補助同仁外部訓練，鼓勵同仁依職能需求精進專業技能，發揮潛能為公司創造更大價值。

社會共榮，建立共好環境

台星科秉持「取之於社會、用之於社會」理念，持續關懷弱勢群體，並與地方社區建立緊密的合作關係，透過多元公益行動回應社會需求，藉此提升社會責任感並促進公益精神的傳承。這些努力不僅培養了同仁的社會公民意識，也促使我們將企業永續內化為日常實踐。

展望未來

在當前快速變化與永續轉型浪潮下，台星科技致力於將永續發展的理念內化為企業運營的核心，我們不僅關注當前的營運表現，更著眼於長遠的生態與社會責任，堅定實踐企業公民的使命，將永續發展的 DNA 深植於企業文化，並攜手價值鏈夥伴共同開創更具韌性、有責任感的未來。



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

0天

節電率

4.15 %

廢棄物回收率

95.70 %

社會共榮



重大職業災害事件

0件

職業病

0件

總離職率

8.26 %

員工職業道德
訓練完成率

100 %

員工每人平均
訓練時數

120.38 小時

公司治理

持續追求
獲利與成長
營收較前一年度

↑ 13.6 %

客戶滿意度

87.5 分

資訊外洩事件

0件

違規案件

0件

報告概要與範圍

報告書概要與原則

本報告書內容係參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）發佈的永續性報導準則（GRI Standards）指導方針與架構撰寫，詳實介紹台星科技股份有限公司（以下簡稱台星科、Winstek、本公司、公司或我們）履行企業公民責任，針對實踐永續經營、公司治理與誠信經營、創新、財務績效與客戶服務、永續供應鏈管理、保護永續環境的綠色生產、友善職場的安全健康工作環境與社會共榮等領域所積極從事之作為。本公司自 2024 年起，已連續 2 年發行永續報告書，在公告資訊時依照證交所的「上市上櫃公司永續發展實務守則」，考慮投資人所關心的議題，向外界提供可靠及具透明度的資料，本公司網站同步公佈各種資訊，促進與內、外部利害關係人的雙向溝通；台星科預期利害關係人要求公開非財務資訊的呼聲會越來越高，故我們將持續完整呈現本公司在企業永續發展的管理方針及數據等，並強化相關資訊之透明度和可信度。

報告期間

本報告書揭露資料涵蓋台星科於 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間企業永續執行成果與績效。台星科將每年持續發行永續報告書。

- 現行發行版本：2025 年 8 月發行
- 上一發行版本：2024 年 10 月發行
- 下一發行版本：預計 2026 年 8 月發行

範圍邊界

本報告的範疇係依台星科設定組織邊界，本次邊界包括：

- 總公司位址：307410 新竹縣芎林鄉華龍村 6 鄰鹿寮坑 176-5 號
- 係考量重大性原則本報告書揭露實體台星科技股份有限公司，數據收集包含子公司台星科企業股份有限公司

資訊重編

本報告部分資訊重編，重編項目如附錄 1 GRI 2-4 說明。

原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書公佈的所有資訊，參考國際通用標準 GRI 及 SASB 等，及台灣「上市上櫃公司永續發展實務守則」等規定所呈現，其標準如下：

全球永續性報告協會（GRI）之永續性報導準則
（GRI Standards：2021）

永續會計準則委員會（SASB）之半導體業準則
（Semiconductors Sustainability
Accounting Standard 2018）

上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

上市上櫃公司永續發展實務守則

保證公開資訊的準確性

內部確認

- (1) 如果沒有特別備註，本報告中所有的貨幣單位為新台幣，數字部份四捨五入至小數後第二位
- (2) 部份指標為了突顯中長期趨勢，盡可能提供 2022 年至 2024 年的連續數據
- (3) 本報告書所揭露的每項數據、審查及資料，皆經過各相關部門主管的確認核定及經最高管理階層審閱

外部確認

- (1) 財務數據：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，皆以新台幣元或千元的描述方式呈現，其他則以一般慣用文字、數值。
- (2) 組織溫室氣體排放數據：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。
- (3) 報告書品質：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 3 提供保證聲明書。

聯絡窗口

台星科技股份有限公司 永續發展部

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 6 鄰鹿寮坑 176-5 號 電話：03-5936565 Email：ESG@winstek.com.tw

1

實踐 永續經營

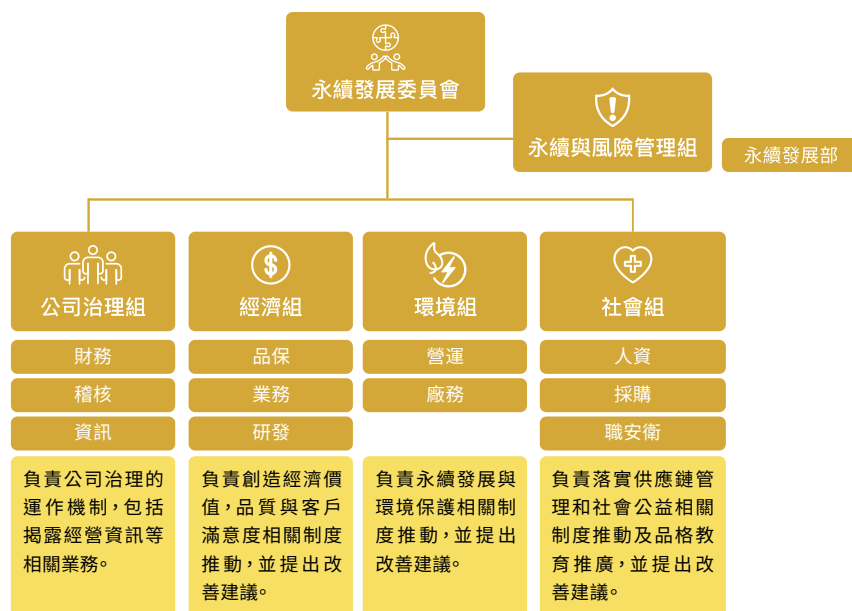
- 1.1 永續發展組織
- 1.2 利害關係人溝通
- 1.3 重大性分析
- 1.4 台星科在永續報告的
方向與行動



1.1 永續發展組織

台星科依據「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」中訂立相關規範，了解企業永續經營需要長期與利害關係人有深度、完善的討論，故積極建立與各方利害關係人的溝通管道，藉由了解及持續聚焦回應利害關係人關切議題，讓台星科在永續經營的目標上能隨時修正與調整做法，甚至充分揭露公司在公司治理、經濟、環境與社會各面向之投入，展現推動企業永續與落實企業社會責任之決心，積極回應社會大眾期待，展現社會影響力。

本公司於 2023 年成立永續發展委員會，由各部門主管擔任永續與風險管理組、公司治理組、經濟組、環境組、社會組（含供應鏈、員工與社區）的委員，副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，並每年至少一次向董事會報告（2024 年已於 10 月 28 日向董事會報告其執行情形）。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。



永續發展委員會為跨部門溝通平台，負責規劃與執行及管控各項行動方案，整合與監督公司治理、經濟、環境、社會之四個面向的執行進度與成效，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐永續發展。



永續發展委員會職掌：

- 訂立 ESG 企業永續發展年度計畫策略方向。
- 規劃與執行 ESG 企業永續發展各項活動計畫及目標。
- 追蹤與檢討 ESG 企業永續發展計畫執行與成效。
- 決策其他 ESG 公司治理、環境與社會等永續發展相關事項。
- 視需求每年或不定期召開一次檢討會議，共同討論企業永續發展相關議題與業務推動成效，工作時執行 ESG 相關業務並參與相關活動。
- 督導各項利害關係人溝通計畫。

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

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。

我們將利害關係人界定為影響台星科或受台星科影響的團體或組織，透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）的五大原則（依賴性、責任、影響、多元觀點、張力），在 ESG 委員會會議鑑別出六大類主要利害關係人，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。根據其影響的方式（直接或間接），可區分為兩大群組——直接利害關係人包括股東與投資人、員工、客戶及供應商（承攬商）；間接利害關係人包括社區居民、政府機構。

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，選擇不同的方式進行利害關係人議合，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。



1.2.2 利害關係人關注議題的溝通

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年溝通實績
 股東與投資人	公司治理與稅務政策 誠信經營與商業道德 法規遵循 資訊安全 客戶關係管理 風險管理 氣候變遷	能源資源管理	董事會	每季 1 次
		空氣污染物防制	股東常會	每年 1 次
		水資源管理	財務季報與年報	常設
		廢棄物管理及循環經濟	公開資訊觀測站	每季 / 每年
		經營績效	公司網站	常設
		數位轉型	法說會	適時
 客戶	誠信經營與商業道德 法規遵循 資訊安全 客戶關係管理 風險管理 空氣污染物防制	職業安全衛生	舉辦 1 次國內法人說明會	
		創新產品服務		
		人權政策與多元包容		
		客訴處理與回應	不定期	依客戶排程，如期完成 11 場客戶 QBR 會議 (含視訊及通訊方式)，藉此了解客戶需求，並通過評鑑項目。
		客戶滿意度調查	每年	
 供應商 (承攬商)	誠信經營與商業道德 法規遵循 資訊安全 客戶關係管理 風險管理 職業安全衛生 人權政策與多元包容	客戶會議	不定期	
		電話 / 郵件 / 網站	不定期	
		供應商考核	每季	· 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
		供應商稽核	每年	
		綠色產品	常設	
		協議組織會議	不定期	共 700 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

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年溝通實績
 員工	誠信經營與商業道德 資訊安全 客戶關係管理 勞資關係 職業安全衛生 人權政策與多元包容	公司網站	常設	活動資訊持續更新於「人力資源」專區
		勞資會議	每季	召開勞資會議，討論勞資相關議題計 22 項，並留存勞資會議紀錄備查
		內部網站 / Email 通知 / 公文公告 / 佈告欄 (含電子佈告欄)	不定期 / 常設	電子佈告欄共布達 32 則公告
		員工意見箱、申訴專線及電子信箱	常設	員工意見箱反應事項 8 件，皆處理完畢並回覆結案
		員工座談會	每季	產線溝通會總計舉辦 13 場次
		性別平等委員會	常設	針對新進人員規劃的行政講習安排布達友善職場原則；公司全體同仁亦於 10 月完成友善職場線上宣導課程 (E-learning)，共計 0 件申訴案件
		福委會議	每季	福委會公告 23 則優惠方案 / 廠商展售，提供員工多元的優惠選擇
		員工諮商及輔導 / 新進員工契約	不定期	HR 與部門主管對新進 / 轉任同仁進行工作關懷面談，了解學習進度，適時給予輔導及建議
		員工績效與學習發展面談	每年	每年定期透過線上系統自動作業，由同仁自評當年工作成果及設定次年工作目標，與所屬主管討論，並訂定次年年度 KPI 及個人發展計畫
		提案改善制度	常設	總計提出 41 件問題，皆處理完畢
		教育訓練課程	每年	· 定期於每年 12 月進行內部課程需求調查 · 內部課程共開設 352 堂，共計 17,564 人次參與，課程滿意度平均達 91.75%；外部訓練派訓共 206 堂，共計 203 人次參訓
		安全衛生諮詢	不定期	· 完成 18 場緊急應變內部訓練，總計 33 小時，共計 4,887 人次參與 · 完成 71 項工安證照外部訓練，總計 690 小時，共計 71 人次參與

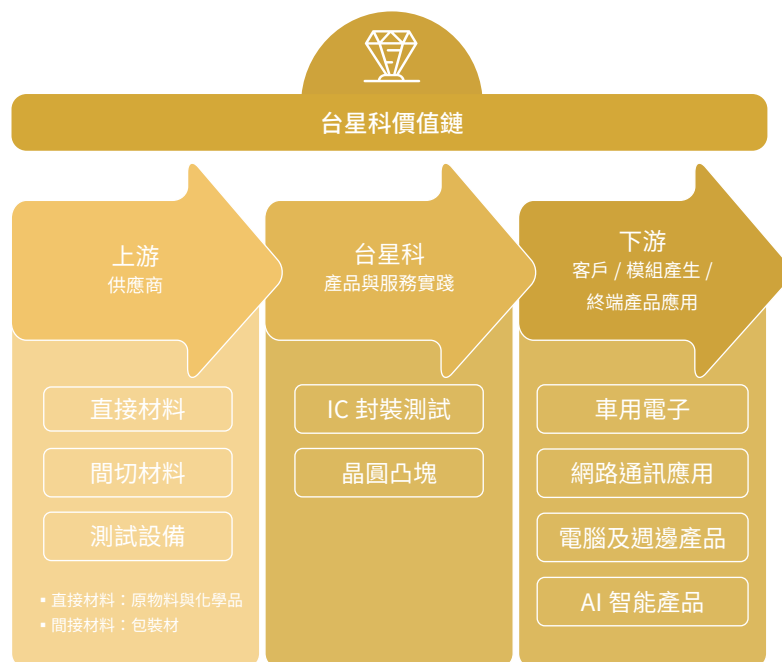
利害關係人	關注議題		溝通管道	溝通頻率	2024 年溝通實績
 政府機構	法規遵循	數位轉型	政府機關宣導會 / 座談會 / 說明會	定期 / 不定期	- 參與勞動、環保、財務、能源等法令宣導會共 21 場次 - 當年度公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的前 36%~50%
	資訊安全	綠色製造	公函 / 電話往來	不定期	
	風險管理	永續供應鏈管理	主管機關訪查	定期 / 不定期	
 社區居民	空氣污染物防制	社會參與			- 即時公告重大訊息 - 共舉辦 25 場次 ESG 活動 (包含喜憨兒麵包義賣、華山基金會吃有保柚、創世基金會小額捐贈等)
	水資源管理				
	誠信經營與商業道德	廢棄物管理及循環經濟	公司網站及公開資訊觀測站	常設	
	法規遵循	經營績效			
	客戶關係管理	綠色製造	環保監控資訊	定期	
	風險管理	永續供應鏈管理			
	氣候變遷	勞資關係			
	能源資源管理	職業安全衛生			
	空氣污染物防制	人才招募留任與發展	舉辦 ESG 相關活動	不定期	
	水資源管理	人權政策與多元包容			
		社會參與			



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 分析流程與分析結果

我們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，綜合考量國際 ESG 標準規範及國內外永續趨勢等，確保關注議題之客觀性、完整性與包容性，最後歸納出 21 個永續發展相關議題，做為報告書重大主題鑑別範疇。透過 AA1000 SES 標準的五大原則，包括依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性，鑑別出 6 大類主要利害關係人，分別為股東與投資人、員工、客戶、供應商（承攬商）、政府機構與社區居民。蒐集共 231 份利害關係人永續議題關注度問卷，16 份高階主管永續議題衝擊度問卷，以利害關係人關注程度和議題衝擊程度繪製矩陣圖，針對利害關係人鑑別結果，召集永續發展委員會開會討論 2024 年 ESG 永續報告的利害關係人關注議題、利害關係人關注程度，以及對組織營運衝擊程度，界定乘積高於 20.5 的衝擊議題，作為報告揭露的重大主題，最終確認 2024 年度之 10 項重大主題，並由 ESG 委員會成員，擬定長期永續管理目標。

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、政社區居民**

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的關注程度，共回收 **213 份**有效問卷
- 高階主管衝擊度評估：由 ESG 委員會委員衡量各議題對公司營運的正 / 負向衝擊，共回收 **16 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 20.5 的衝擊議題，作為報告揭露的重大主題

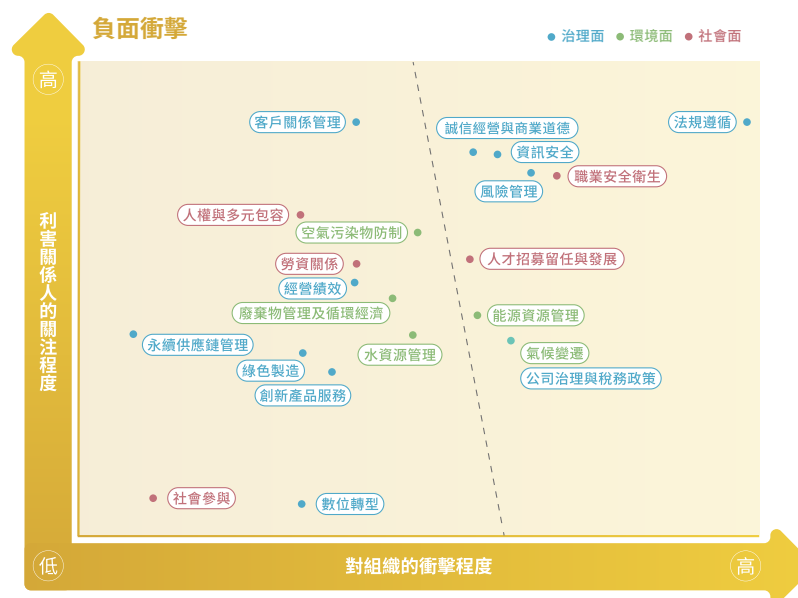
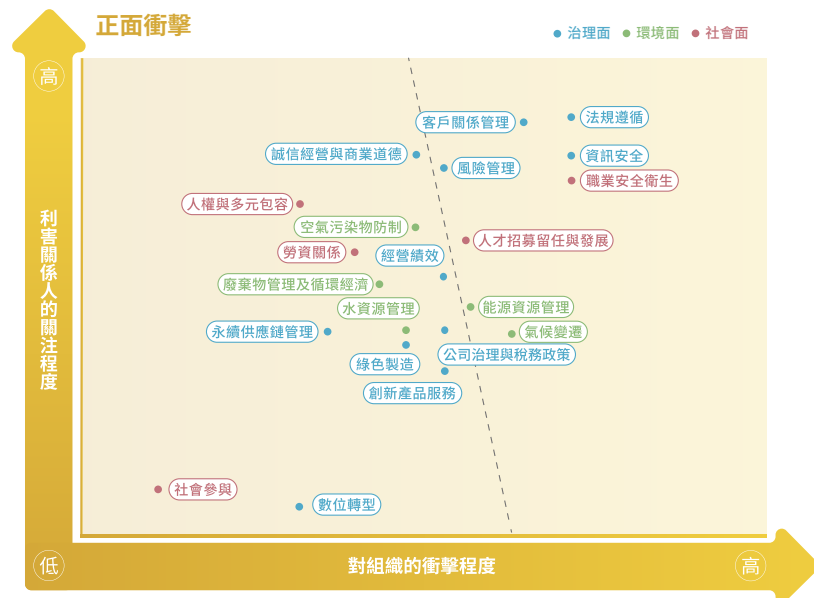
決定
重大主題

依據重大主題分析結果，2024 年重大性矩陣圖議題共有 21 項，最終評估確認 **10 項**重大主題

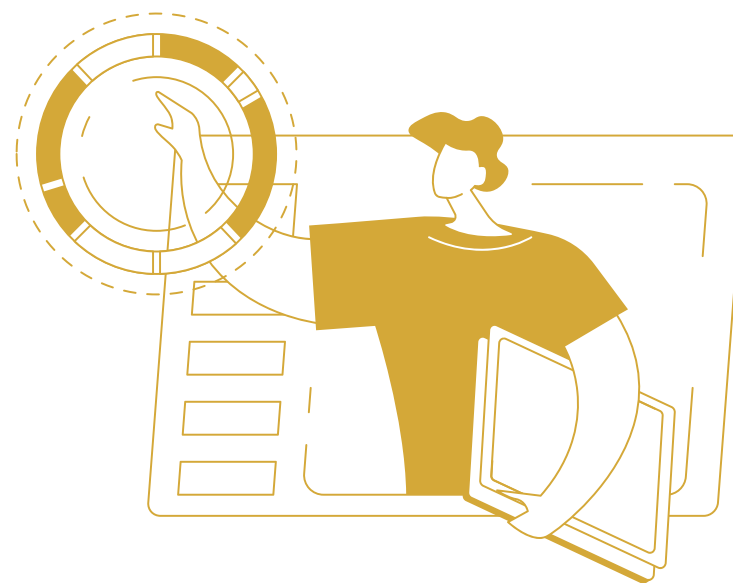
建立
管理方針

將 10 項重大主題對照 GRI 主題，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



	永續議題		重大主題
公司 治理 ／ 經濟 面	法規遵循	經營績效	法規遵循
	資訊安全	數位轉型	資訊安全
	客戶關係管理	創新產品服務	客戶關係管理
	風險管理	綠色製造	風險管理
	公司治理與稅務政策	永續供應鏈管理	公司治理與稅務政策
	誠信經營與商業道德		誠信經營與商業道德
環 境 面	氣候變遷	水資源管理	氣候變遷
	能源資源管理	廢棄物管理及循環經濟	能源資源管理
	空氣污染物防制		
社 會 面	職業安全衛生	人權與多元包容	職業安全衛生
	人才招募留任與發展	社會參與	人才招募留任與發展
	勞資關係		



■ 2024 年與 2023 年重大主題差異說明

2024 年重大主題共 10 個，較上一年度增加 1 個，且部分主題異動，差異說明如下：

2024 年永續議題	年度差異	說明
永續供應鏈管理	調整名稱	原「永續供應鏈管理與採購政策」的「採購政策」議題納入「永續供應鏈管理」
氣候變遷	調整名稱	調整「氣候變遷財務影響與調適方法」名為「氣候變遷」
溫室氣體排放	自永續議題中移除，併入其他議題	「溫室氣體排放」內容納入「氣候變遷」
產品責任	自永續議題中移除，併入其他議題	「產品責任」內容納入「客戶關係管理」
能源資源管理	2024 年度新增為重大主題	重大主題顯著性上升，並考量永續發展趨勢及公司擴廠規劃
客戶關係管理	2024 年度新增為重大主題	重大主題顯著性上升
公司治理與稅務政策	2024 年度新增為重大主題	重大主題顯著性上升
誠信經營與商業道德	2024 年度新增為重大主題	重大主題顯著性上升
「人才招募留任與發展」 「勞資關係」 「人權政策與多元包容」	前年度將三個關注議題合併成一個主題 ・「員工留才發展、勞資關係與人權」，本年度將此三個主題獨立列出	參酌國際永續標準及永續投資機構等，議題各有其重要性
經營績效	・調整名稱 ・前一年度為重大主題，2024 年度為一般永續議題	・調整「經營績效 / 營運狀況」名為「經營績效」 ・重大主題顯著性下降，未來我們仍將相關資訊定期揭露於公司年報、永續報告書與公司官網
空氣污染物防制	前一年度為重大主題，2024 年度為一般永續議題	重大主題顯著性下降，未來我們仍將相關資訊定期揭露於永續報告書

1.3.3 重大主題衝擊邊界

2024 年鑑別出 10 項重大主題，就公司治理／經濟面、環境面與社會面（含人權／人群）的重大主題檢視其對於內外部範圍的影響邊界，影響邊界包含組織本身、上游產業及下游產業。

重大主題		影響邊界		
		公司內部範圍	公司外部範圍	
		組織本身	上游	下游
			供應商（承攬商）	客戶
公司治理 / 經濟面	法規遵循	●	●	●
	資訊安全	●		●
	風險管理	●		●
	客戶關係管理	●		●
	公司治理與稅務政策	●		
	誠信經營與商業道德	●	●	●
環境面	氣候變遷	●	●	●
	能源資源管理	●		
社會面	職業安全衛生	●	●	
	人才招聘留任與發展	●		

1.3.4 重大主題管理方針與 SDGs

依台星科重大主題規劃相關管理措施，為實踐聯合國永續發展目標，持續聚焦多項 SDGs，同時於經濟、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

公司治理 / 經濟面									
重大主題	對營運的重要性		管理措施	2024 年目標	2024 年執行成果	2025 年目標	永續目標對應 SDGs	對應 GRI 主題	回應章節
法規遵循	正面	本公司遵守各式法令，有效控制對利害關係人造成之影響	遵循當地法規並定期執行法規查檢作業，檢視廠內法規符合性，以掌握最新法令要求	違規案件 0 件	0 件 	違規案件 0 件	—	自願揭露	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循
	負面	若違反法規，須繳納罰款，公司聲譽及形象受損，影響客戶下訂單的意願							
資訊安全	正面	資訊安全為公司業務安全運作的重要基礎，致力維護員工與客戶等利害關係人之隱私保護，保障客戶與公司的資訊安全	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。評估規劃導入 ISO 27001，強化資訊安全管理	資訊外洩事件 0 件	0 件 	資訊外洩事件 0 件	—	418-1	2.6 資訊安全管理
	負面	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							
風險管理	正面	面對全球企業所會面臨的營運面及環境面等風險，建立風險管理機制，因而能快速應變，減少企業損失並持續維護利害關係人利益	訂有「營運持續及緊急應變處理程序」，因應營運中風險，召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險，強化風險應變能力	重大風險改善率 100%	無重大風險 	重大風險改善率 100%	—	自願揭露	2.7 風險管理
	負面	未替新興風險擬定管理措施，造成營運損失							



達成



未達成

公司治理 / 經濟面

重大主題	對營運的重要性	管理措施	2024 年目標	2024 年執行成果	2025 年目標	永續目標對應 SDGs	對應 GRI 主題	回應章節
客戶關係管理	正面 滿足客戶與市場需求，維持良好的滿意度及合作關係，提升企業利潤	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 ≥ 80 分	87.5 分 	客戶滿意度 ≥ 85 分	—	自願揭露	3.3 客戶經營與服務
公司治理與稅務政策	負面 缺乏有效的公司治理結構及稅務政策，從法律、財務到人員管理等方面，都可能造成重大的負面影響，影響其長期發展	依循法令制定公司治理架構，致力遵循相關規範與程序，並持續參與公司治理相關評鑑	穩定獲利與成長	營收較前一年度成長 13.6% 	穩定獲利與成長	—	207-1	2.2 公司治理 3.2 財務報表與稅務政策
誠信經營與商業道德	負面 公司若缺乏誠信經營，將損害企業形象、法律與合規風險、客戶與員工流失、合作夥伴關係破裂、財務損失	制訂「誠信經營守則」，建立誠信經營之企業文化，設立申訴與舉報管道，落實誠信經營政策	貪腐案件、違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為 0 件	0 件 	貪腐案件、違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為 0 件		205-2 205-3 206-1	2.3 誠信經營 2.4 經營理念、商業道德與法規遵循



達成



未達成

環境面			達成  達成  未達成						
重大主題	對營運的重要性		管理措施	2024 年目標	2024 年執行成果	2025 年目標	永續目標對應 SDGs	對應 GRI 主題	回應章節
氣候變遷	正面	因應近年政府及客戶的減碳要求，降低營運對環境造成之衝擊，並滿足利害關係人的期望	維持「ISO 14064-1 溫室氣體盤查」第三方查證，每年訂定節電具體措施，減少用電量，以降低二氧化碳排放量和對環境所帶來之衝擊，達成永續環保之目標	氣候災害造成生產中斷 0 天	0 天 	· 氣候災害 造成生產中斷 0 天 · 溫室氣體 排放減量 1%（範疇一及二，與減量基準年 2024 年作比較）		305-1 305-2 305-3 305-4 305-5	5.1 氣候變遷 5.2.1 能源使用與節能規劃
	負面	政府將徵收碳費，若不採取減碳措施，將造成營運成本增加，亦無法達成客戶的減碳要求							
能源資源管理	正面	持續投入再生能源交易市場，提高再生能源使用占比，降低溫室氣體排放	設定再生能源購買目標，定期追蹤達成率，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	節電率 1%	4.15% 	· 節電率 1% · 用電密集度下降 1%（不含綠電，與減量基準年 2024 年作比較）		302-1 302-3	5.2.1 能源使用與節能規劃
	負面	公司規劃擴廠，使用電量與用電成本提升，進而導致溫室氣體排放量增加							



達成



未達成

社會面									
重大主題	對營運的重要性		管理措施	2024 年目標	2024 年執行成果	2025 年目標	永續目標對應 SDGs	對應 GRI 主題	回應章節
職業安全衛生	正面	建立安全與健康的工作環境，提升員工工作效率與品質，提供員工優質友善職場	遵守政府法規，落實危害鑑別與風險評估，訂定「職業安全衛生工作守則」及其組織人員編制，送官方核備在案，並通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證。同時藉由巡檢及稽核落實管理系統，透過定期工安教育訓練及消防演練，提昇員工緊急應變和安全管理的能力	- 健康檢查參與率 ≥ 95% - 重大職業災害事件 0 件 - 職業病 0 件	100% 	貪腐案件、違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為 0 件		403	6.6 職業安全衛生 6.7 健康促進
	負面	若產生安全衛生事件，輕則員工受傷損失工時，重則死亡嚴重職災，受官方裁罰限期改善，影響聲譽			 0 件 0 件 				
人才招募留任與發展	正面	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	提供具有競爭力的薪資福利、定期進行員工績效與學習發展面談，鼓勵員工溝通，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	- 總離職率 < 13% - 台籍新進留任率 75% - 員工職業道德訓練完成 100% - 每人平均訓練時數 ≥ 120 小時	8.26% 	- 總離職率 < 13% - 台籍新進留任率 78% - 員工職業道德訓練完成 100% - 每人平均訓練時數 ≥ 120 小時	 	401-1 401-2 404-1 404-3 408-1	6.1.2 人才招募 6.2.2 員工福利 6.3.1 進修與訓練制度 6.3.2 績效管理與員工發展 6.4 重視人權
	負面	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			 91.8% 100% 120.38 小時 				

1.4 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



落實 ESG 行動



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

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

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



2

公司治理與 誠信經營

2.1 公司簡介

2.2 公司治理

2.3 誠信經營

2.4 經營理念、商業道德與法規遵循

2.5 內部稽核與管理驗證系統

2.6 資訊安全管理

2.7 風險管理

2.8 肯定與榮耀



台星科秉持誠信為本，健全公司治理架構，強化風險控管、法遵及資訊安全管理，打造透明、公正、負責的經營文化。對於相關議題規劃短、中、長期目標如下表：

公司治理與稅務政策★	短期目標 (2024 年)	中期目標 (2025~2028 年)	長期目標 (2029 年以後)
公司治理與稅務政策	穩定獲利與成長	穩定獲利與成長	穩定獲利與成長
誠信經營與商業道德★			
貪腐案件	0 件	0 件	0 件
違反反競爭行為、 反托拉斯和壟斷行為件數	0 件	0 件	0 件
資訊安全★			
資訊外洩事件	0 件	0 件	0 件
風險管理★			
重大風險改善率	100%	100%	100%
法規遵循★			
違規案件	0 件	0 件	0 件

註：★為台星科本年度重大主題

2.1 公司簡介

台星科股份有限公司成立於 2000 年，位於新竹縣芎林鄉，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。

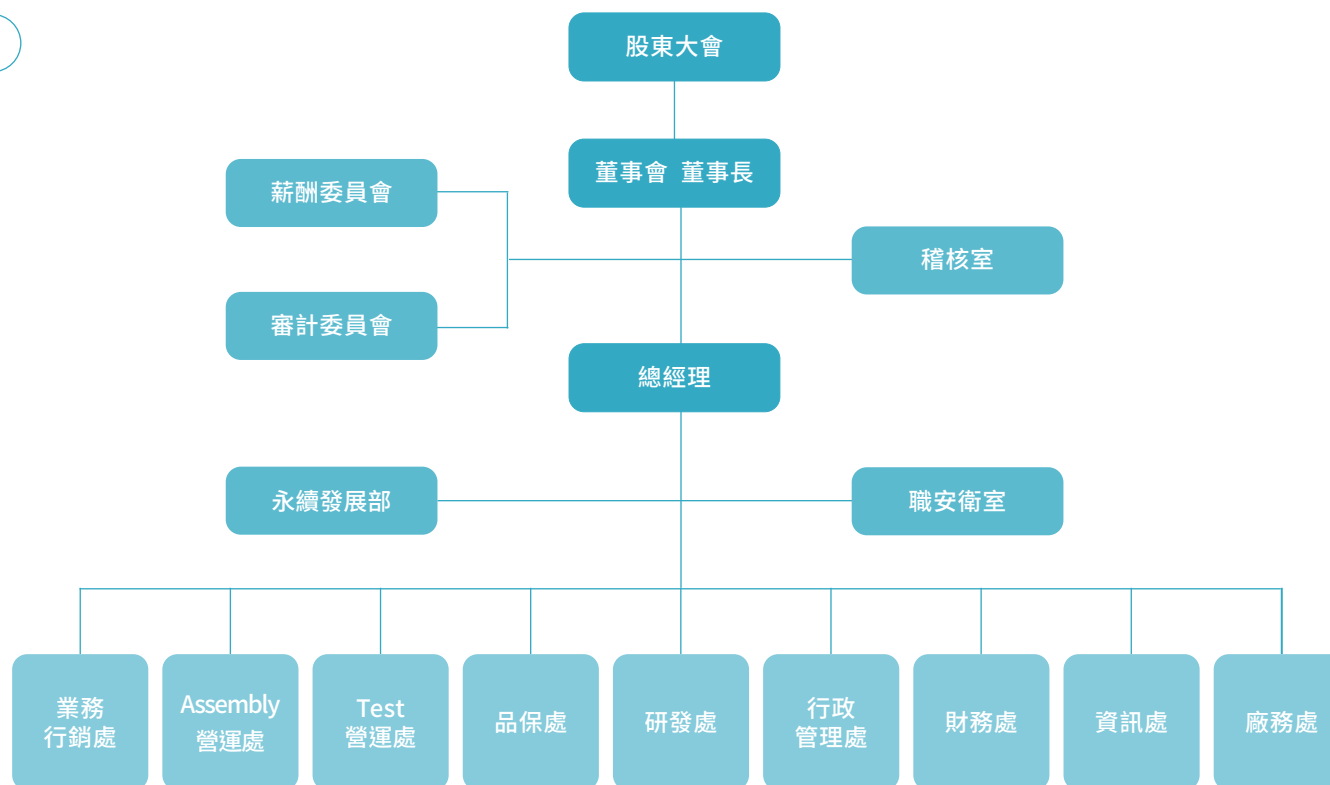
公司名稱	台星科股份有限公司 (Winstek Semiconductor Co., Ltd.)
總部位置	新竹縣芎林鄉 6 鄰鹿寮坑 176-5 號
創立時間	2000 年 4 月
董事長	黃興陽
總經理	翁志立
資本額	新台幣 1,362,616,590 (元)
員工人數	969 人 (截至 2024 年 12 月 31 日)



2.1.1 公司創立與沿革



2.1.2 組織架構



2.2 公司治理

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。

重大主題 公司治理與稅務政策

管理方針	公司治理政策		股東權益政策	
	遵守公司法與相關商業法規，讓公司董事會等正常運作		經營有利潤不虧損，確保股東權益	
	目標與標的		承諾	
	公司之治理單位皆具備合法性與適當性，經營者、員工與股東共同支持的治理制度。針對持續追求獲利與成長訂定短中長期目標（詳見本章節首頁）		運用盡職調查與預警溝通方法，落實公司制定的守則，保障利害關係人權益	
責任	管理措施	● 建立「公司治理實務守則」，確保董事會結構、議程與義務 ● 遵循法令規範與要求，並建立公司制度 ● 為強化董事會職能，尋求經營決策專業性，董事會組成擁有多元的學經歷 ● 秉持誠信經營，致力於永續治理為股東創造價值 ● 不定時更新重大訊息於公開資訊觀測站，保障股東權益		
	外部責任	公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令		
	內部制度	公司章程、公司治理實務守則、永續發展實務守則、誠信經營守則、防範內線交易管理作業程序、董事會績效評估辦法、董事會議事規範、審計委員會組織規章、薪資報酬委員會組織規程、檢舉非法與違反誠信行為案件管理辦法、申訴及舉報處理管理辦法、背書保證作業程序、資金貸與他人作業程序、取得或處分資產處理程序		
	績效	● 2022~2023 年度公司治理評鑑結果為前 21%~35%，2024 年度為前 36%~50%，且皆未有經證交所糾正之情事 ● 2024 年度穩定獲利與成長，營收較前一年度成長 13.6%		

2.2.1 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。

2.2.2 治理結構

■ 董事會

台星科依法設立董事會：董事長為黃興陽先生，總經理為翁志立先生。台星科於 2023 年 6 月 6 日股東常會進行第八屆董事選舉。台星科董事會設置 9 席董事，其中含 3 席獨立董事；其全體董事合計持股比例，依證券管理機關之規定。配合證券交易法第十四條之二規定，本公司獨立董事人數不得少於三人，採候選人提名制度，並應含專業或管理背景如經營管理、產業知識、電子、化學、電機及財務會計等相關經驗，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之；本公司章程規定設董事九至十一人組織董事會，由股東會就有行為能力之人選任之，任期三年，連選得連任；董事酬勞依公司營運狀況及章程規定提撥，並將分派情形送股東會報告。董事會成員簡歷如下：

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	備註
董事長	黃興陽	男	- 國立台灣大學商學碩士 - 席倫伯格 (股) 公司總經理	- 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	2023.06.06 連任
董事	翁志立	男	- 美國伊利諾理工學院研究所畢 - 華鴻科技總經理 3 年 - 福懋科技 IC 測試處協理 - 日月光美國分公司業務協理	- 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	2023.06.06 連任
董事	葉燦鍊	男	- 國立交通大學電子物理系 - 國立交通大學高階管理學碩士 - 歐像科技 (股) 公司總經理 - 致茂科 (股) 公司半導體事業部總經理	- 矽格 (股) 公司副董事長暨總經理暨營運長 - 崇基、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	2023.06.06 連任
董事	吳敏弘	男	- 國立台灣技術學院電子工程系 - 席倫伯格系統科技 (股) 公司總經理	- 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	2023.06.06 連任
董事	郭旭東	男	- 國立成功大學電機工程學系 - 鴻谷科技 (股) 公司董事長 - 華新先進執行副總經理 & 技術長 - 宏宇半導體 (股) 公司董事長暨總經理	- 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、崇基公司董事	2023.06.06 連任

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	備註
董事	謝照宏	男	· 元智工學院化學工程系	· 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	2023.06.06 連任
獨立董事	林敏愷	男	· 國立臺灣大學會計研究所 · 曾任嘉新水泥 (股) 公司總經理室投資、理財高級專員、董事長特別助理、稽核室主任、主任秘書， 華東水泥國際 / 嘉泥建設 / 嘉基國際公司監察人	· 本公司薪酬委員 · 矽格 (股) 公司獨立董事及薪酬委員	2023.06.06 連任
獨立董事	王典	男	Master of Science, Rochester Institute of Technology, Rochester, New York, USA	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。	2023.06.06 新任
獨立董事	Wen-chou Vincent Wang	男	Ph.D. Materials Science & Engineering from Cornell University, Ithaca, New York, was Senior Vice President for STATS Chip PAC Ltd, Head of Flip Chip Engineering for Altera Corporation, San Jose.	無	2023.06.06 連任

有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵行事項，依主管機關之相關規定辦理。

本公司具員工身份之董事占比為 11.1%，獨立董事占比為 33.3%，各董事皆有獨立性，詳細董事會相關資訊請參閱 2024 年年报 P.15。

董事會運作遵循「董事會議事規範」，每季至少召開一次董事會詳細審核企業經營績效，並討論未來發展策略；董事皆秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，依據公司治理實務守則中董事會議事規則及決策程序第 32 條利益迴避規定：「公司董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事自行迴避事項，應明訂於董事會議事規範」。

■ 董事會成員進修情形

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，2024 年度本公司全體董事依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定進修並定期揭露，課程內容包括公司治理、經營管理、財務會計、金融法令、稅務議題及法律責任等，全體董事總進修時數共達 48 小時以上。

■ 董事酬金

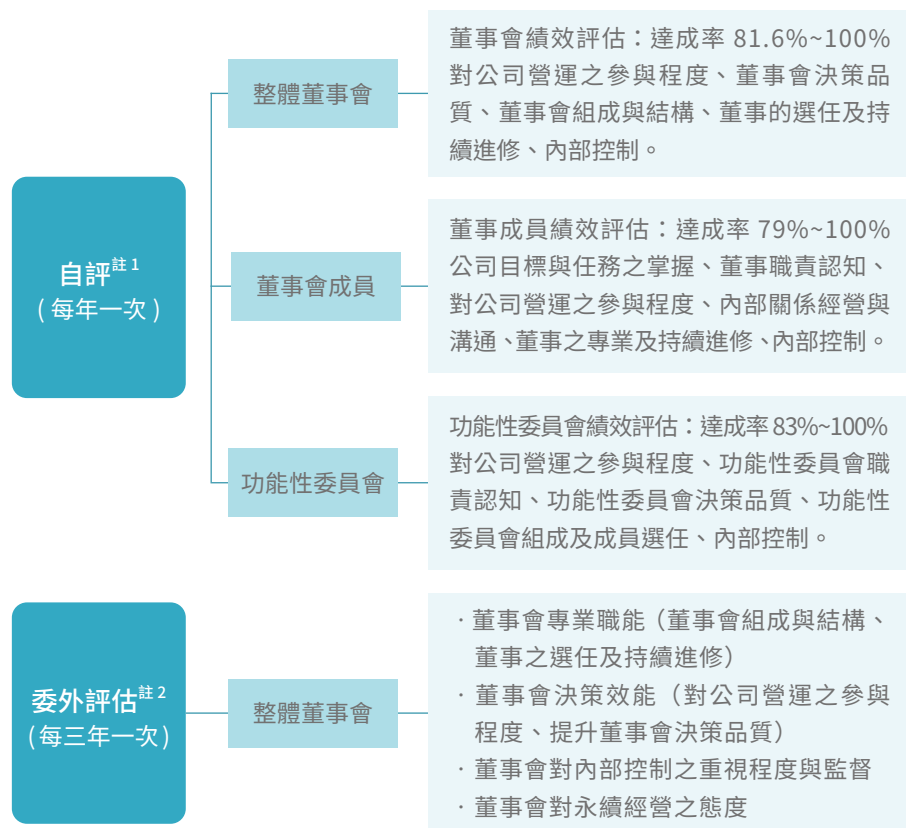
本公司章程第二十八條規定，本公司年度如有獲利，應提撥 0.1%~15% 為員工酬勞，並得視業務狀況提撥不高於 3% 為董事酬勞。但本公司訂定「董事酬金給付辦法」，非於公司內擔任職務之董事及獨立董事，不論公司盈虧支領固定薪酬，於公司內擔任職務之董事，依其在公司擔任之職位、代表擔任子公司董事及對公司營運參與程度綜合考量後計算，而給予合理報酬，前述擬定之董事酬金，依規定經薪資報酬委員會提出建議後提交董事會通過。

■ 董事會運作情形

2024 年度董事會共召開 5 次會議，出席率為 97.78%。

■ 董事會績效評估執行情形

2024 年度董事會績效、董事成員績效暨功能性委員會績效評估報告（如下圖）



註：1. 公司於每年定期採問卷自評方式評估一次（整體董事會、董事成員及功能性委員會）執行情形，本年度針對「整體董事會」、「董事會成員」及「功能性委員會」之自評結果均為良好。

2. 2022 年另委請外部機構台灣誠正經營暨防弊見識學會進行董事會之績效評估，相關執行情形已於 2023 年 3 月 6 日向董事會報告。

2.2.3 功能性委員會

■ 審計委員會

1. 職責及運作情形

本公司於 2009 年 6 月 26 日股東常會後成立審計委員會，本公司審計委員會由 3 名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，審議的事項主要包括：

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| 1 財務報表稽核及會計政策與程序 | 8 申訴報告 |
| 2 內部控制制度暨相關之政策與程序 | 9 經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突 |
| 3 重大之資產或衍生性商品交易 | 10 防止舞弊計劃及舞弊調查報告 |
| 4 重大資金貸與背書或保證 | 11 資訊安全 |
| 5 募集或發行有價證券 | 12 公司風險管理 |
| 6 衍生性金融商品及現金投資情形 | 13 簽證會計師之委任、解任或報酬 |
| 7 法規遵循 | 14 財務、會計或內部稽核主管之任免 |

審計委員會評估公司內部控制系統的政策和程序（包括財務、營運風險管理、資訊安全、外包、法令遵循等控制措施）的有效性，並審查了公司稽核部門和簽證會計師，以及管理層的定期報告，包括風險管理與法令遵循。審計委員會認為公司的風險管理和內部控制系統是有效的，公司已採用必要的控制機制來監督並糾正違規行為。

審計委員會被賦予監督簽證會計師事務所獨立性之職責，以確保財務報表的公正。一般而言，除稅務相關服務或特別核准的項目外，簽證會計師事務所不得提供本公司其他服務。簽證會計師事務所提供的所有服務必需得到審計委員會的核准。

2. 審計委員會運作情形資訊

本公司之審計委員會委員計 3 人，2024 年度審計委員會開會 4 次，出席率 100%，獨立董事出席情形，詳細資訊請參閱 2024 年度年報 P.18。

3. 審計委員會開會資訊

審計委員會最近一年開會重要議案內容、決議結果以及公司對審計委員會意見之處理：

- 1 員工酬勞及董事酬勞分派案
- 2 營業報告書及財務報告案
- 3 盈餘分派案
- 4 內部控制制度有效性之考核及內部控制制度聲明書
- 5 財務報告簽證會計師委任及報酬暨其獨立性與適任性評估案
- 6 同意子公司台星科企業股份有限公司購置新竹科學園區廠房設備案
- 7 提報「永續資訊管理作業程序」案
- 8 修正「採購及付款作業流程內控制度」作業項目：付款作業之部分條文案

全體出席審計委員均無異議通過，公司對審計委員會意見之處理提董事會由全體出席董事同意通過。

■ 薪資報酬委員會

1. 委員會職責

台星科依證券交易法第十四條之六，於 2011 年設置薪資報酬委員會，本公司於 2023 年 7 月 31 日董事會決議委任第七屆薪資報酬委員會成員，本屆委員會任期為 2023 年 7 月 31 日至 2026 年 6 月 5 日，由召集人林敏愷（獨立董事）、委員王典（獨立董事）、委員廖進益共三人組成。

本公司董事會通過設置薪資報酬委員會，其成員為董事會決議委任之，主要職責為定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策，並將所提建議提交董事會討論。

2. 委員會運作情形資訊

本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人，2024 年度薪資報酬委員會開會 2 次，出席率 100%。

3. 定期檢討薪資報酬

本公司薪資報酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，至少每年開會二次，並得視需要隨時召開會議，向董事會提出建議，以供其決策之參考。

2.2.4 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 討論採購及付款循環相關業務與建置永續資訊管理制度執行情形
- 4 討論「永續資訊管理作業程序」案
- 5 討論修正「採購及付款作業流程」部分條文案
- 6 合併財務報告核閱與治理單位之溝通

2.2.5 公司重大資訊揭露

台星科設有官方網站 (<https://www.winstek.com.tw/html/home/index-tw.html>)。揭露公司基本資料、產品及財務資訊，並設有發言人及代理發言人，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 誠信經營

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策及積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司之營運所在地相關法令訂定，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

2.3.1 專責單位執掌

本公司誠信經營專責單位為行政管理處，負責相關事項之政策制定、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其執行情形。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，主要職掌下列事項：

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，確保執行之有效性
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

本公司之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。

2.3.2 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

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。

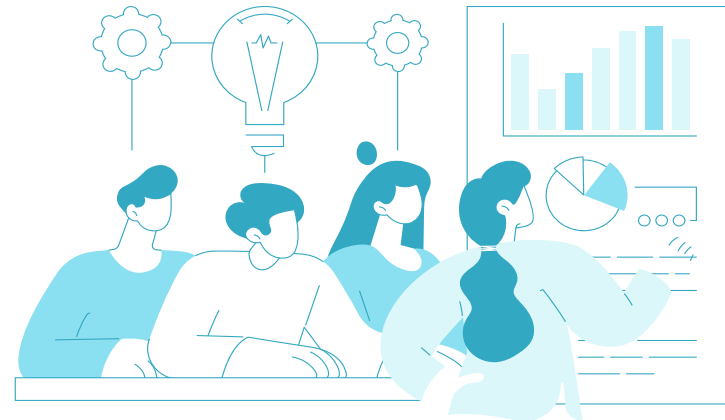


2.3.3 誠信經營商業活動

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。

台星科進行前項評估時，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



2.3.4 誠信經營實施成效

本公司 2015 年制定「檢舉非法與違反誠信行為案件管理辦法」與「勞工與道德管理政策」納入誠信經營之相關條款以及舉報程序，此政策以中英文版本置於公司網頁中。藉由定期舉辦員工教育訓練，包含推廣誠信經營理念，以及設立匿名舉報管道，供同仁了解、遵守，並提昇公司誠信經營之落實成效。針對新進人員部分亦於新人訓練時宣導公司之「工作管理與職業道德規範」、「誠信經營政策」及「檢舉制度及舉報程序」。

■ 執行情形

1. 2016 年 1 月起至今無任何舉報案件

	舉報案件件數	完成處理件數	處理情形
2022 年	0 件	0 件	N/A
2023 年			
2024 年			

2. 2024 年 10 月 28 日已向董事會報告誠信經營執行情形

■ 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，為確保誠信經營之落實，我們設立獨立運作之稽核室部門，每年定期或不定期執行內部稽核作業，並設有便捷與暢通的申訴管道供內、外部利害關係人舉報且予以妥適之回應，以降低公司營運風險、建立與利害關係人間良好的互動模式。

檢舉信箱：kim.chen@winstek.com.tw、Legal@winstek.com.tw

舉發專線：(03) 593-6565 ext. 161、169

2024 年實施成效：無主管或員工違反誠信原則

2.4 經營理念、商業道德與法規遵循

2.4.1 經營理念

減少資源浪費、提升品質水準、滿足客戶需求、邁向永續環保，並以追求利潤與盈餘為最大目標，致力確保公司的資訊透明度，創造產品更高的附加價值，努力提升團隊專業及領導管理能力，持續提高營運績效。

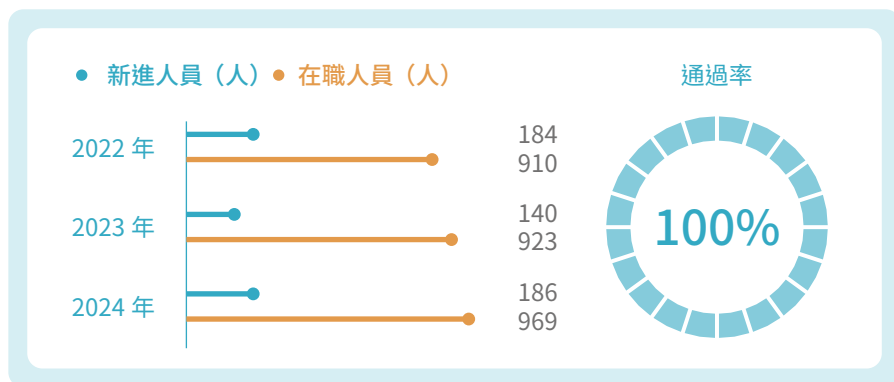
2.4.2 商業道德

■ 重大主題 ■ 法規遵循、誠信經營與商業道德

政策	承諾
遵守企業倫理、職業道德與法律規章	運用盡職調查與預警溝通方法，遵守企業倫理、職業道德與法規遵循，保障利害關係人權益
目標與標的	
不斷成長與永續經營，達成經濟規模，提高企業整體競爭力的過程遵守倫理道德及經濟、環境與勞動、安衛相關法令，以及企業倫理與職業道德。針對貪腐案件、違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為件數訂定短中長期目標（詳見本章節首頁）	
管理措施	
● 建立有效之內部控制制度與管理系統，落實執行公司的廉潔與誠信經營 ● 遵循相關法令規範與要求，配合政府共同推動半導體業的永續發展 ● 重視企業倫理與員工職業道德，尊重智慧財產權與個人或客戶等隱私 ● 強化與各利害關係人溝通，致力符合利害關係人對公司永續經營的期待	

台星科重視員工的廉潔與誠信，其分別訂定「勞工道德目標及管理方案管理辦法」、「勞工道德資訊溝通管理程序」、「檢舉非法與違反誠信行為案件管理辦法」及「防範內線交易管理作業程序」，其中「道德政策」經由總經理簽署並透過官方網站 (<https://www.winstek.com.tw/html/RBA/Ethics-Policy.html>) 及廠內張貼宣導，進行企業社會責任及道德相關教育訓練，並要求所有新進員工進行「勞工及道德管理行為準則訓練」以杜絕貪腐情事。

最近三年新進人員，透過 RBA 課程宣導與線上認知訓練人數如下：



■ 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

2024 年台星科透過 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。

2.4.3 法規遵循

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。

近三年違法件數

	違法件數 (件)	罰款金額 (元)	
2022 年	1	5,000	- 違反法規：勞工退休金條例第 15 條第 2 項 - 罰款金額 (元)：5,000 - 違法內容：雇主未依規定覈實申報調整勞工退休金提繳工資 - 改善對策：定期檢視員工薪酬，如有變動將依法申報調整
2023 年	0	N/A	
2024 年	0	N/A	

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

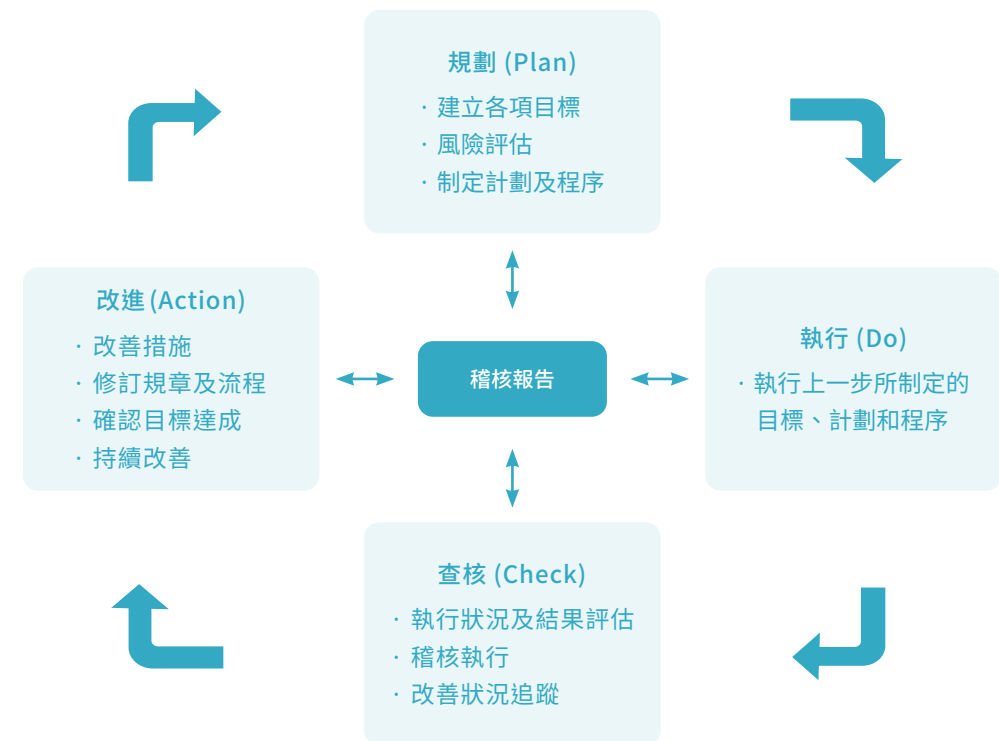
1. 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並依年度稽核計畫執行稽核作業。
2. 視需要執行專案稽核並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險。
3. 執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善方法。
4. 稽核缺失項目持續追蹤改善情形，按季作成追蹤報告至確認改善完成才結案。
5. 稽核報告及追蹤報告呈核後，應於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事核閱。

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。

2024 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年報上，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

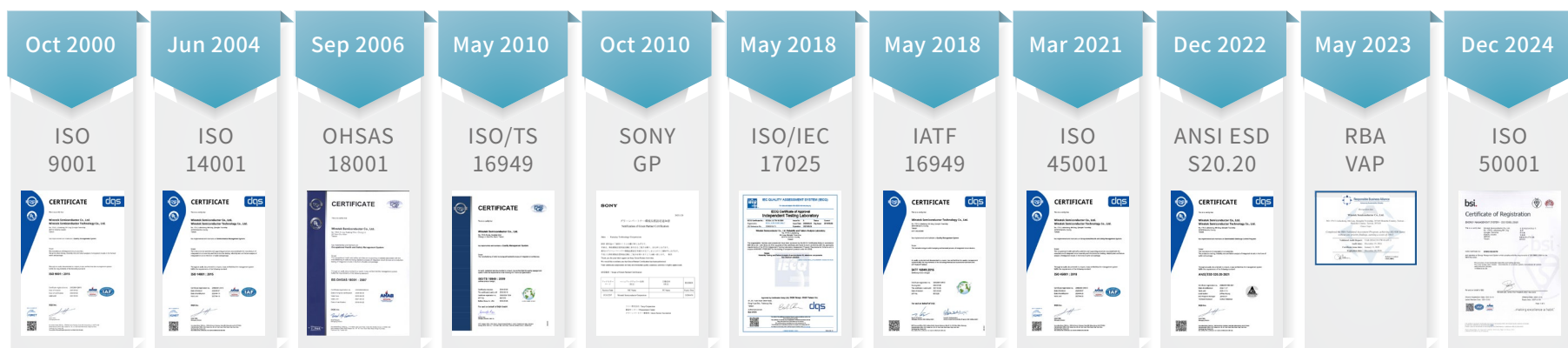
內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能，以及有關銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、研發等業務範圍所採行的九大循環程序和標準措施，均為內部控制制度的範疇。其主要目的：達到「促進企業組織的有效營運作業」。

■ 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。

1. 認證里程碑

Winstek was founded in 2000



2. 責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 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 160 分以上，獲得銀級（台星科、台星科企業分別為 184.5 分及 177 分）。

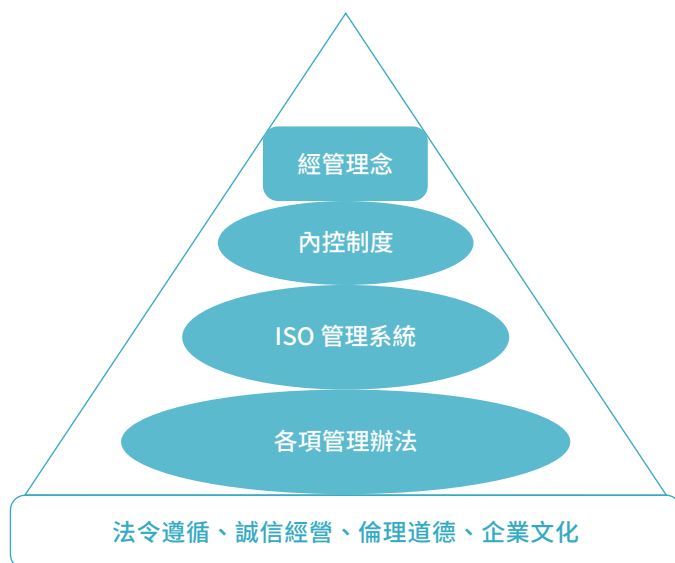


■ 各項管理辦法

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 資訊安全管理

■ 重大主題 ■ 資訊安全

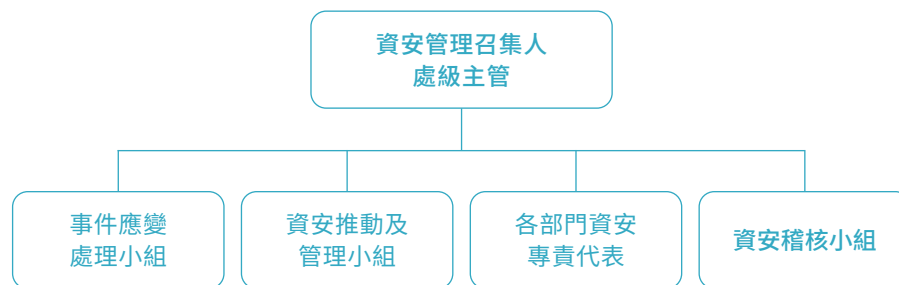
管理方針	目標與標的	針對資訊外洩事件訂定短中長期目標（詳見本章節首頁）
	範圍	管制本公司背景內建立、實施、運作、維持及 PDCA 循環流程管理模式持續改進資訊安全的要求，也包含適合於公司需求的資訊安全風險評鑑與處理之要求
	管理措施	● 制定通訊與作業安全管理規範，包含網路安全管理、資訊設備管理、一般設備管理、資料及軟體交換之安全管理 ● 建立資訊機房實體及環境安全防護措施，並定期施以相關維護及保養 ● 制定資訊安全事件管理之應變處理程序規定 ● 每年定期實施內部稽核，進行資訊安全稽核與矯正預防管理



2.6.1 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 資訊安全政策

資訊安全政策

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



系統面

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



架構面

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



管理面

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

2024 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 保護客戶隱私

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） - 針對所有在職員工發起年度機密安全線上訓練及測驗，訓後測驗通過率 100% - 每年實施社交工程演練，本年度針對 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及通過訓後測驗													
第三方弱點掃描	對應 Security Scorecard，Panorays、Upguard 掃描所發現之漏洞，公司分數維持高於業界平均 <table> <tr> <th></th><th>2024 年度台星科分數</th><th>2024 年度業界平均分數</th></tr> <tr> <td>Security Scorecard</td><td>96 (A)</td><td>N/A</td></tr> <tr> <td>Panorays</td><td>92 (A)</td><td>81 (A)</td></tr> <tr> <td>Upguard</td><td>894 (A)</td><td>N/A</td></tr> </table>			2024 年度台星科分數	2024 年度業界平均分數	Security Scorecard	96 (A)	N/A	Panorays	92 (A)	81 (A)	Upguard	894 (A)	N/A
	2024 年度台星科分數	2024 年度業界平均分數												
Security Scorecard	96 (A)	N/A												
Panorays	92 (A)	81 (A)												
Upguard	894 (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。

■ 重大主題 ■ 風險管理 政策：預防重於補救，降低損失

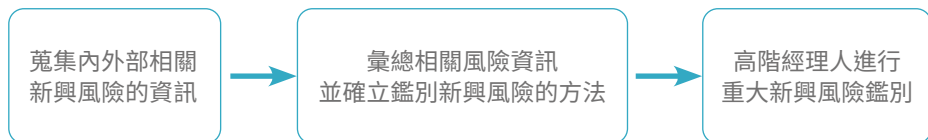
管理方針	目標與標的損失	掌握內部與外部之經營的風險，事先擬定相關策略和調整營運模式，預防重於補救，積極執行相關應對作為。針對重大風險改善率訂定短中長期目標（詳見本章節首頁）
	範圍	運用盡職調查與預警溝通方法，密切關注全球產業動態，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在的風險
	管理措施	計畫性：每年定期審視公司內部與外部風險

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。

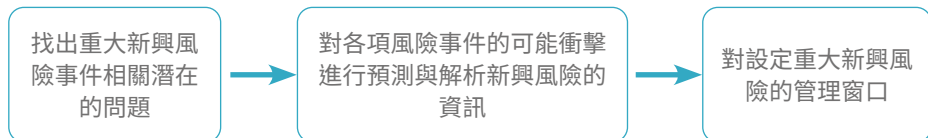
2.7.1 新興風險的鑑別評估與管理

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。

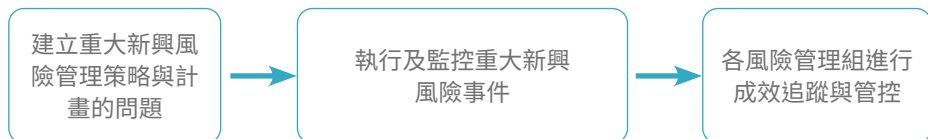
■ 年度重大新興風險鑑別



■ 重大新興風險評估



■ 管理重大新興風險



2.7.2 風險與因應對策

本年度無重大風險，企業經營的風險與威脅及其因應對策如下：

非重大

風險因子：產業競爭

威脅：技術落後、供應鏈過度集中

因應對策：

未來公司將配合封裝型態，開發所需的各種晶圓凸塊封裝，同時延伸現有專利技術爭取市場先機。除與持續維持良好關係，為避免貨源集中可能導致的短缺風險，同時平行對相關替代品進行開發測試分散量，以維持主要原料的供應穩定。

非重大

風險因子：地緣政治不穩定

威脅：造成供應鏈中斷、通貨膨脹及全球性地區或國家經濟疲弱。

因應對策：

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對策。

非重大

風險因子：客戶

威脅：對於品質服務不滿意而影響客戶關係。

因應對策：

請見 3.3 客戶經營與服務

非重大

風險因子：供應鏈管理

威脅：斷料、品質不佳或違反道德誠信

因應對策：

請見 4、永續供應鏈管理

非重大

風險因子：氣候變遷

威脅：全球極端氣候肆虐的實體風險持續提升。

因應極端氣候的風險，將發生乾旱及旱災、停電、停水、跳電，將造成公司百萬元不良材料產生，使公司損失日益嚴重。

因應對策：

請見 5、綠色生產

非重大

風險因子：誠信經營與職業道德

威脅：公司經營過程中具有的潛在勞工、道德危險及發生可能性的事件。有可能對公司目標、人員、資產、環境及形象等造成傷害，或同時導致這些後果。

因應對策：

請見 2.3 誠信經營
2.4 經營理念、商業道德與法規遵循

非重大

風險因子：資訊安全

威脅：洩露客戶機密

因應對策：

請見 2.6 資訊安全管理

2.8 肯定與榮耀

華邦電子頒發 2024 年度最佳品質獎



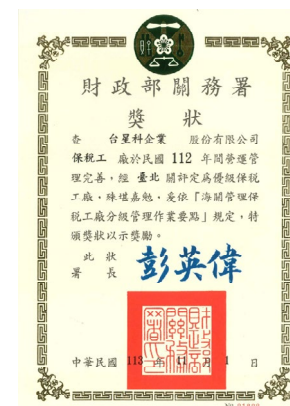
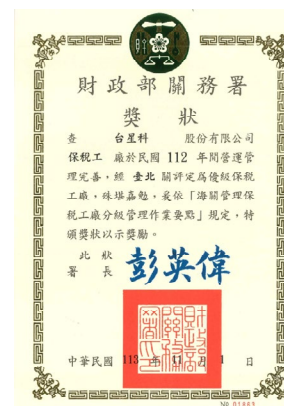
STM OSAT SPE Thank you award



湛華頒發 2024 年度最佳交付獎



財政部關務署頒發 2023 年度優級保稅工廠



3

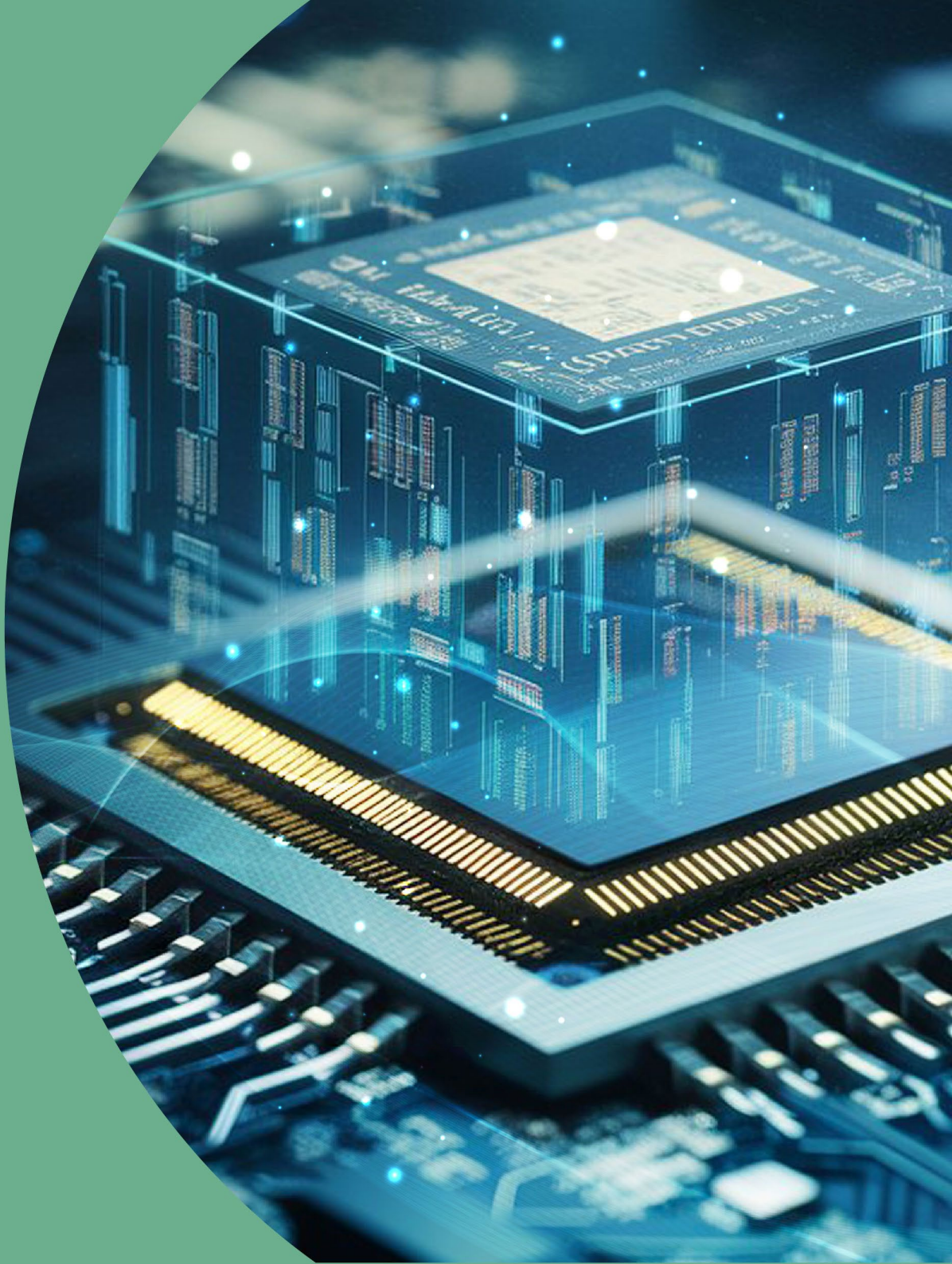
創新、 財務績效與 客戶服務

3.1 營運產品與服務

3.2 財務報表與稅務政策

3.3 客戶經營與服務

3.4 產品品質



台星科持續精進產品品質與創新，穩健提升財務績效，落實負責任稅務政策，並深化客戶關係經營。對於相關議題規劃短、中、長期目標如下表：

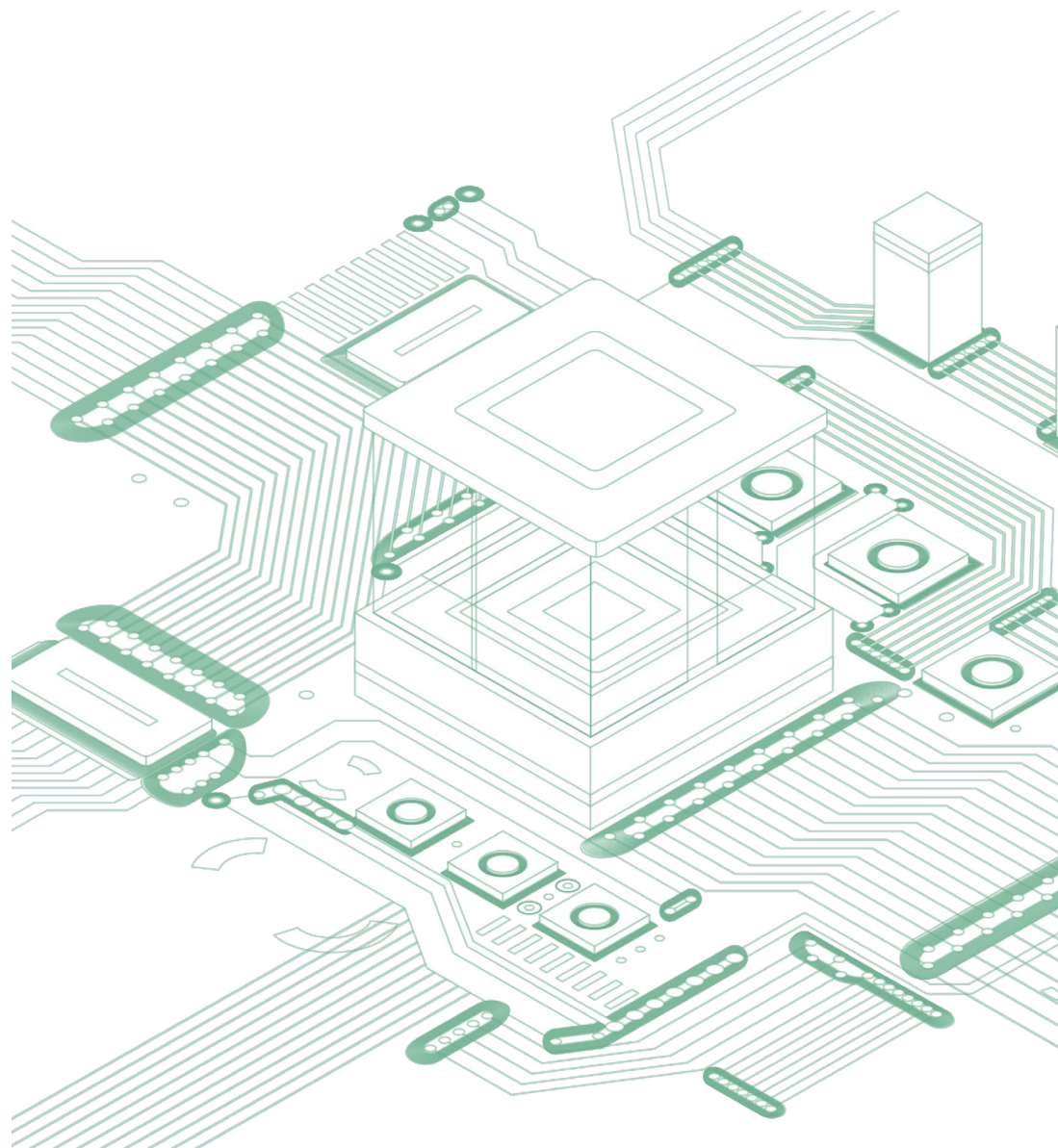
客戶關係管理★	短期目標 (2024 年)	中期目標 (2025~2028 年)	長期目標 (2029 年以後)
客戶滿意度	≥ 80 分	≥ 85 分	≥ 85 分

註：★為台星科本年度重大主題

3.1 營運產品與服務

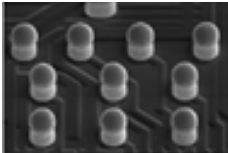
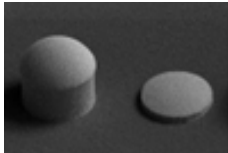
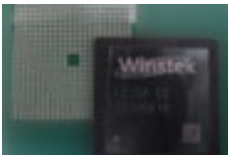
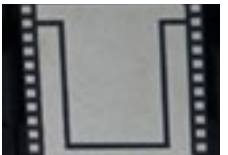
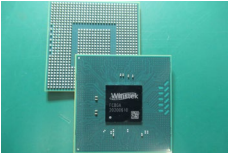
台星科位於新竹縣芎林鄉，主要從事晶圓與成品測試、晶圓凸塊封裝。自創立以來，秉持「滿足客戶、追求卓越」的理念，朝向技術引領市場的研發方向，以技術、產品創新提升企業競爭力與獲利能力，掌握趨勢，持續朝新世代半導體技術發展邁進。

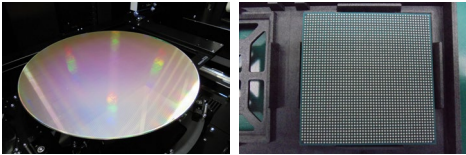
台星科產品銷售遍及全球，生產基地位於台灣（新竹），主要產品用途為半導體構裝時作為晶片載體，同時成為對外電路連接的通道，屬於封裝產業的原物料或者是載體元件。銷售對象主要為國內外之 IC 封裝、設計與系統業者。台星科提供完整的一站式測試和裝配服務，以便順利、不間斷地交付客戶的產品。



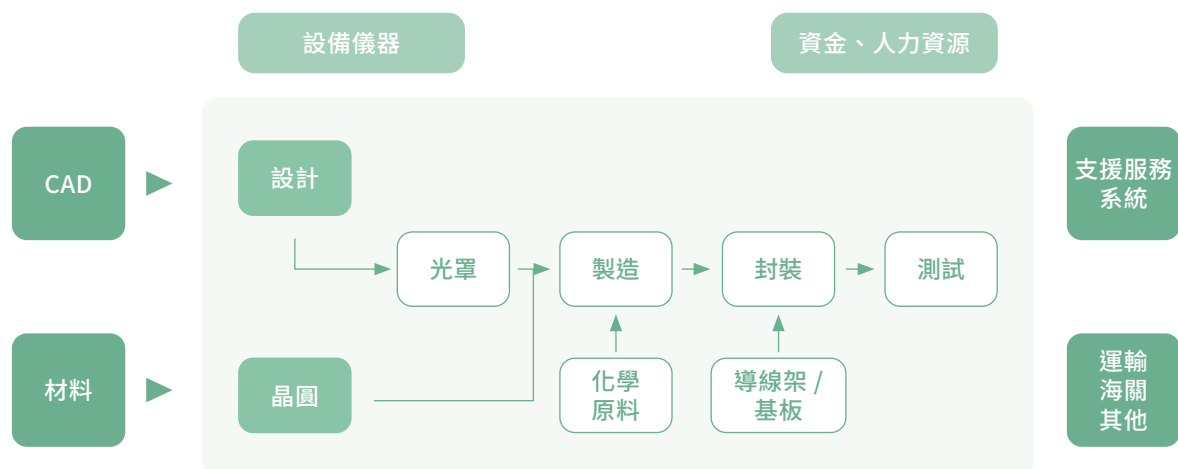
3.1.1 主要產品的分類

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）。

類別	主要產品	用途 / 功能簡述	終端應用產品	照片
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		 
	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	- 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	  
	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		  

類別	主要產品	用途 / 功能簡述	終端應用產品	照片
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	
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 - 遊戲機顯示卡	

各產品分類應用別彙集圖



(資料來源：工研院經貿中心 IT IS 計畫)

關於市場占有率，根據工研院產科國際所統計，2024 年國內封裝及測試服務業產值為新台幣 6,275 億元，本公司 2024 年營業額為 41.66 億元，市場占有率為 0.66%。2023 年國內封裝及測試服務業產值為新台幣 5,837 億元，而本公司 2023 年營業額為 36.7 億元，市場占有率為 0.63%。2024 年度本公司呈現穩健成長趨勢。

3.2 財務報表與稅務政策

3.2.1 營運成果與財務報表

最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果

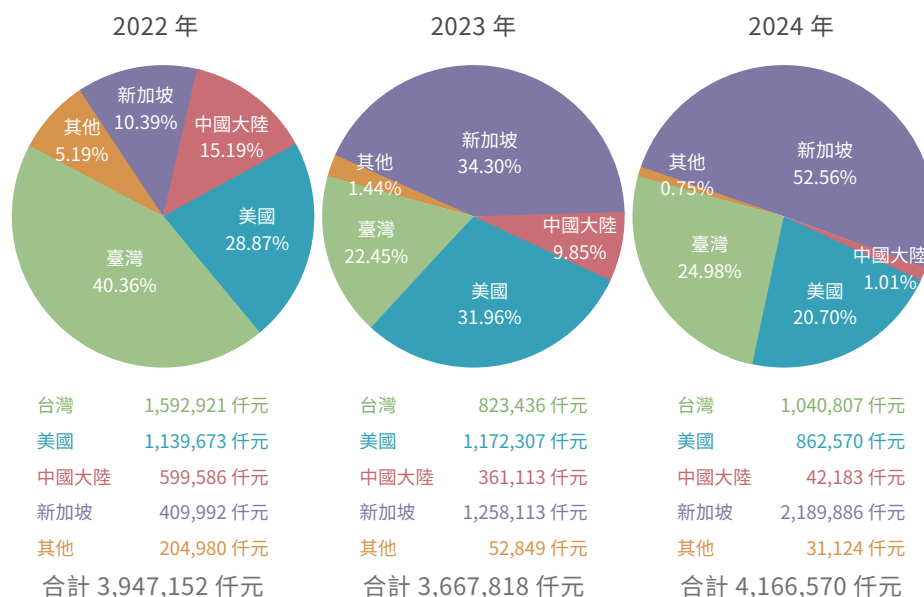
項目 \ 年度	2022 年	2023 年	2024 年
合併營業額 (仟元)	3,947,152	3,667,818	4,166,570
營業毛利 (仟元)	1,305,364	1,103,534	1,078,589
稅前淨利 (仟元)	1,111,932	1,009,645	1,040,240
稅後淨利 (仟元)	917,467	839,843	848,544
其他綜合損益 (仟元)	373,940	(18,323)	175,449
綜合利益總額 (仟元)	1,291,407	821,520	1,023,993
每股盈餘 (元)	6.73	6.16	6.23
負債比率 (%)	21.46%	21.37%	17.48%
權益報酬率 (%)	17.10%	14.18%	13.73%
董監事持股比例 (%)	52.32%	52.32%	52.32%

按產品類別生產的產能、產量與產值

主要產品	2023 年			2024 年		
	產能	產量 (kpcs)	產值 (仟元)	產能	產量 (kpcs)	產值 (仟元)
晶圓測試	註	312,746	891,407	註	250,697	945,047
積體電路測試		87,448			75,162	
晶圓級封裝	660,000	333,718	1,672,877	660,000	449,867	2,142,934
合計	-	-	2,564,284	-	-	3,087,981

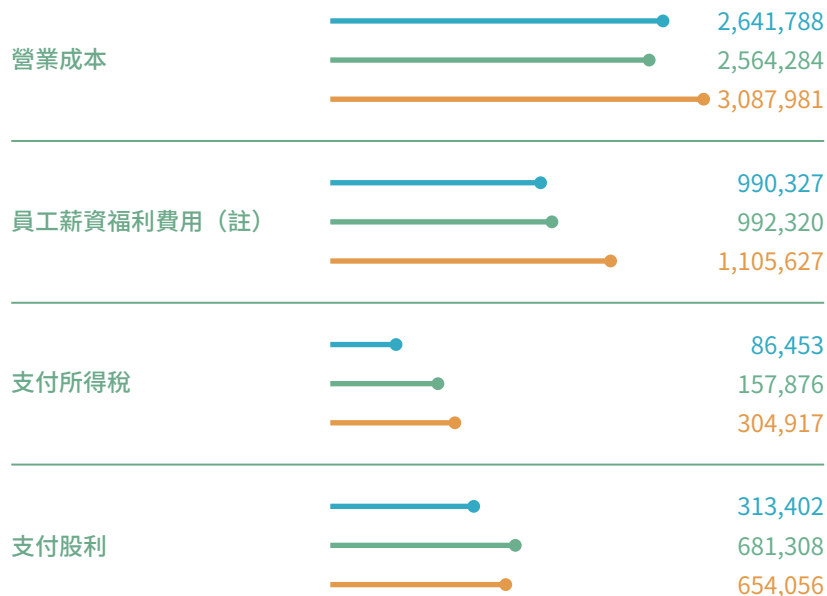
註：因測試業產能是依時間而非數量計算，故以主要生產機台數揭露，截至 2023 年底及 2024 年底測試機台數分別為 152 部及 141 部。
封裝產品組合對產量有影響，故產能數僅供參考。

主要產品最近三年各區域的銷售金額與比例



員工薪資和福利、支付出資人的款項分配的經濟價值

● 2022 ● 2023 ● 2024



單位：仟元

註：係薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。

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 伺服器與電動車預計在 2027 年實現倍數成長，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。

台星科積極調整產品組合和產能配置，增加了 5 / 4 / 3 奈米人工智能 / 高性能計算（AI / HPC）處理器的晶圓凸塊和晶圓測試訂單比重，並且擴大 WiFi 7、氮化鎵（GaN）、HPC 等測試訂單，加速車用芯片生產認證，為來年帶來增長動能。

■ 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

長期與國際無晶圓設計公司（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（FlipChip Assembly）及測試（CP / FT）的一條龍服務（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。

■ 發展遠景的有利、不利因素及因應對策

1. 有利因素

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、測試的一條龍服務，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。

2. 不利因素及因應對策

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。

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。

■ 未來策略：美中關稅禁令下，多元化發展客戶

2024 年本公司之業務銷售地區以新加坡占最多 34.3% 的營業額，美國 31.96% 次之，第三為台灣 22.45%，前三名占 88.71%，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。

3.2.2 稅務政策

本公司財務會計部門為負責各類稅務之權責單位。相信良好的稅務治理能促進企業永續發展。我們支持企業產品與技術創新及永續發展的稅務政策，並致力於控制稅務風險、追求永續經營及實現企業社會責任。台星科在稅務治理方面秉持以下原則與承諾：

1 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

2 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

3 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

4 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

5 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

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，2024 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，2024 年度亦無遭主管機關裁罰之紀錄。

3.3 客戶經營與服務

■ 重大主題 ■ 客戶關係管理
用心經營客戶關係，提升其服務滿意度

目標與標的

透過定期與不定期經營客戶關係與服務，致力於維持既有客戶訂單穩定性，防止客戶流失，並持續提升整體滿意度與合作意願。針對客戶滿意度訂定短中長期目標（詳見本章節首頁）

承諾

遵守商業的適用法規與倫理道德，並保護客戶隱私

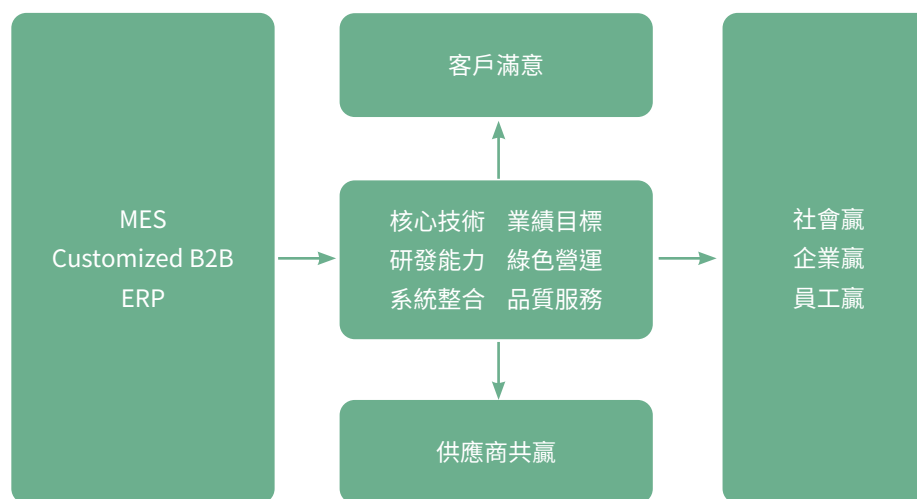
管理措施

- 定期進行客戶滿意度調查，掌握其需求與期望，並將其結果登錄管理
- 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查，透過跨部門檢討與追蹤改善行動，即時處理問題、精進服務流程
- 規劃短中長期之客戶滿意度提升計畫，以確保業務合作的穩定性與訂單持續性

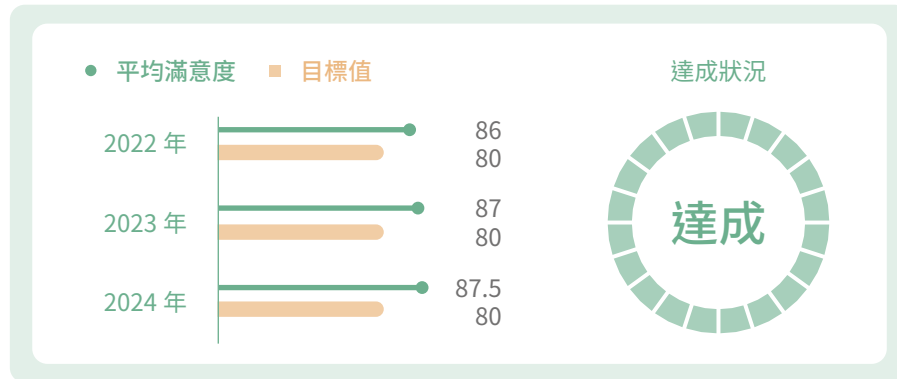
■ 客戶維護與滿意度調查

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。



近三年客戶滿意度調查結果



依客戶排程，2024 年如期完成 11 場客戶 QBR 會議，了解客戶需求及通過評鑑項目。

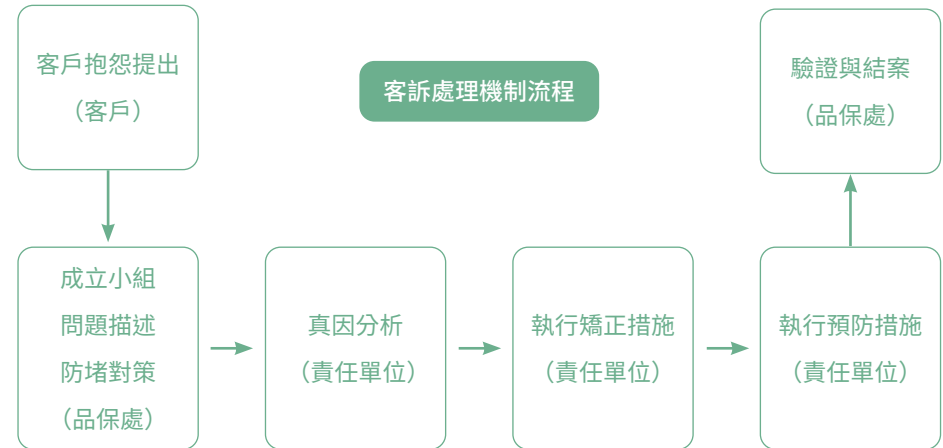
■ 客戶意見反應及處理

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。



3.4 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 減少變異與浪費

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 RBA（責任商業聯盟）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，2024 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，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。

我們相信

- 品質是提昇的價值
- 品質是選擇
- 異常是可預防的
- 問題的發生和再發是可預防



■ 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。

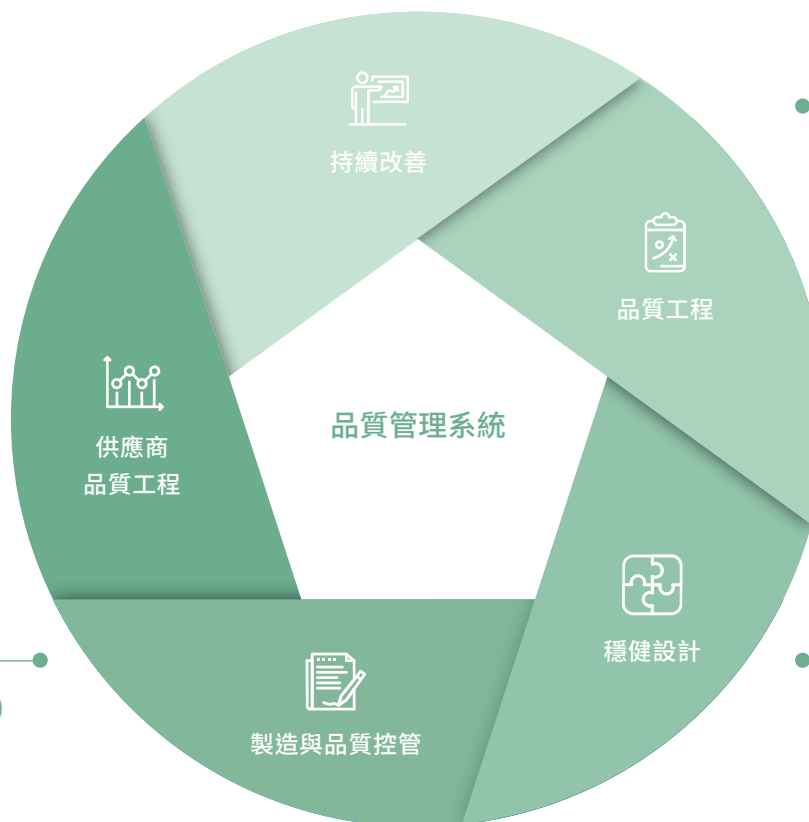


品質管理系統

- 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)

- 原料品質管理
- 供應商管理

- 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



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

- 先期產品品質規劃與管理 (APQP)/ 生產性零組件核准程序 (PPAP)/ 失效模式與效應分析 (FEMA)
- 製程設計與開發
- 製程及產品驗證

4

永續 供應鏈管理

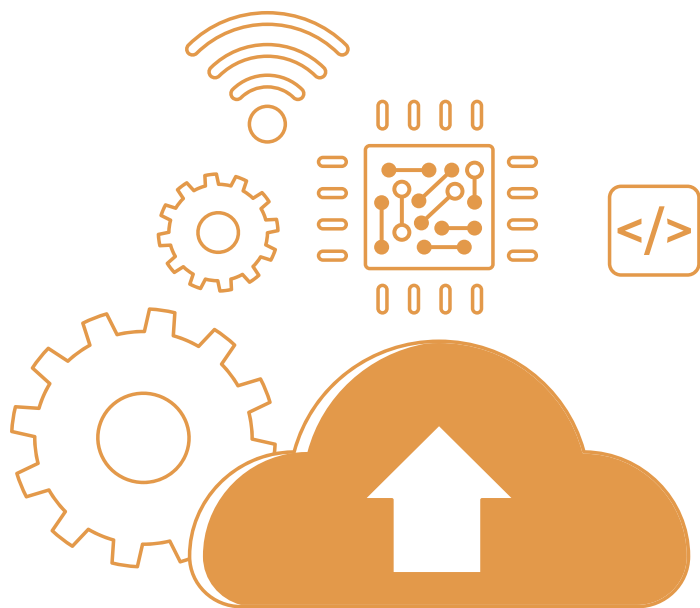
- 4.1 供應商政策與承諾
- 4.2 價值產業供應鏈
- 4.3 與供應商關係及理念
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 供應商永續管理
- 4.6 道德採購



台星科秉持永續理念，積極建立負責任的供應鏈管理體系，與供應商攜手推動環境保護、社會責任及道德經營，並協助供應夥伴實現永續經營。對於相關議題規劃短、中、長期目標如下表：

供應商管理	短期目標 (2024 年)	中期目標 (2025~2028 年)	長期目標 (2029 年以後)
責任商業聯盟 行為準則符合度	100%	100%	100%
不使用有害物質 合規率	100%	100%	100%
無使用衝突礦產	100%	100%	100%

註：★為台星科本年度重大主題



4.1 供應商政策與承諾

供應商管理政策：建立永續供應鏈

目標與標的

透致力與國內外供應商維持長期、穩定且互信的合作夥伴關係，以降低營運中斷風險，並共同推動永續供應鏈的發展，實現供應鏈韌性與責任經營

承諾

運用盡職調查與預警溝通方法，確保所有原材料、零件供應商皆為合格供應商，並符合本公司原材料及零件的規格與條件

管理措施

- **制度建立與稽核管理**：制定供應商管理程序書，進行供應商品質考核稽核及交貨管理，落實合格供應商管理制度
- **夥伴關係強化**：不定期舉辦供應商大會，並於公司網站提供相關政策，促進雙向溝通與資訊透明，創造雙贏的合作關係
- **推動在地採購**：提高在地採購金額比例，以縮短運輸距離、降低能源消耗及碳排放，支持地方經濟發展
- **CSR 評估機制**：制定 CSR 供應商選擇評估程序，要求供應商簽署供應商永續發展聲明書，並進行自我評估與實地稽核，確保其在勞工權益、環境保護與商業道德等方面的實踐
- **永續材料政策**：嚴格控管原物料來源，禁止採購含有有害物質之材料，全面遵循 RoHS 國際標準，並拒絕使用來自衝突礦區的金屬資源，維護供應鏈道德性與永續性

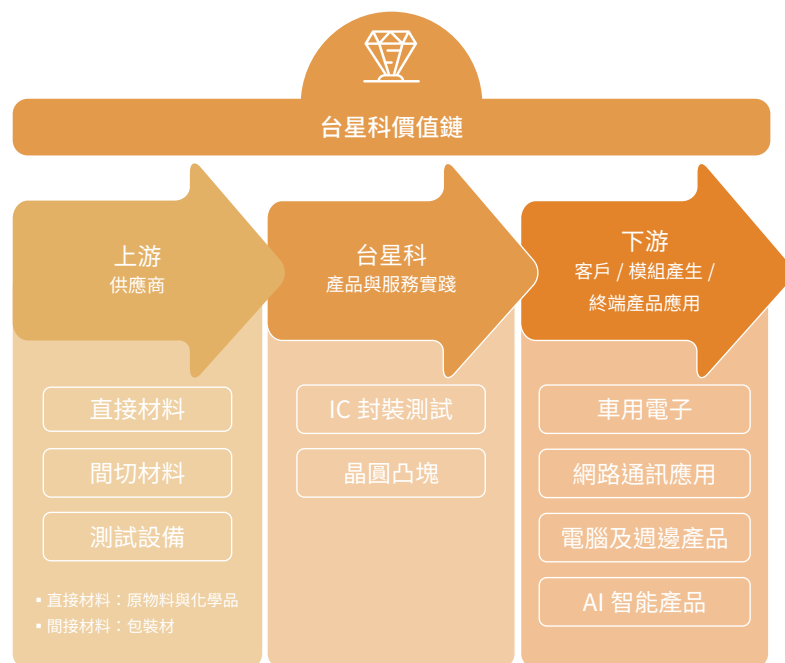
管理方針

責任

外部責任 衝突礦產、責任商業聯盟行為準則

內部制度 供應商管理程序・衝突礦產管理程序・CSR 供應商選擇評估程序
環境關聯物質管理程序・客戶滿意度評估程序

4.2 價值產業供應鏈



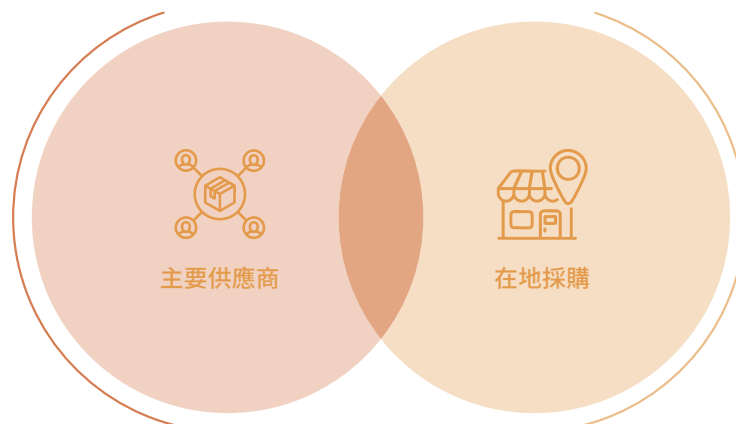
為強化競爭優勢並提升供應鏈管理，台星科依採購金額前 85% 之直接材料及單一來源或不可取代直接材料材，鑑別出關鍵物料為 Photoresist、Polyimide、Target、Anode 及 solder ball 等，台星科視關鍵物料供應商為長期策略合作夥伴，持續進行風險控管與改善輔導，確保供應鏈穩定運作。藉由深化合作關係，實現共好共榮的雙贏策略，進而強化整體供應鏈的韌性與永續發展能力。

4.3 與供應商關係及理念

台星科與供應商維持密切且多元的合作關係，截至 2024 年底，合格的合作供應商共有 1091 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	1,037	95.05%
	國外供應商	54	4.95%
	總計	1,091	100%
類型	生產製造類 (原物料、機器設備、零配件等)	342	31.35%
	廠務工程類 (營建、機電、空調等)	36	3.30%
	其他服務 (委外檢測、辦公用具及耗材、資訊類用品等)	713	65.35%
	總計	1,091	100%

界定為 2024 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。



註：1. 原物料供應商交易金額占 2024 年度總採購金額之 43%。
2. 在地採購定義採用供應商屬地進行計算。

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，2024 年原物料供應商在地採購金額占比達 92%。

4.4 供應鏈管理

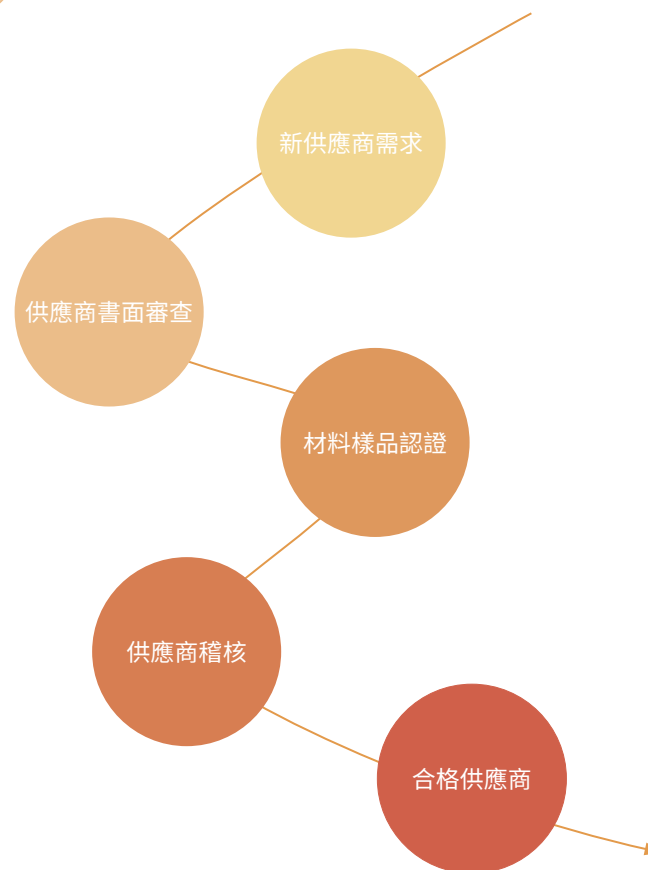
4.4.1 供應商合格評估與驗證

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，來確保原物料、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之機會，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，需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、無衝突金屬承諾書、禁用物質保證函、供應商永續發展聲明書、ISO 證書、營運持續計畫。

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。

新供應商遴選流程



4.4.2 供應商的管理目標與評比機制

	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	每季依產線別將供貨量前 10 大供應商進行供應商考核（含直接材料及重要間接材料、包材、治具、實驗室）
	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

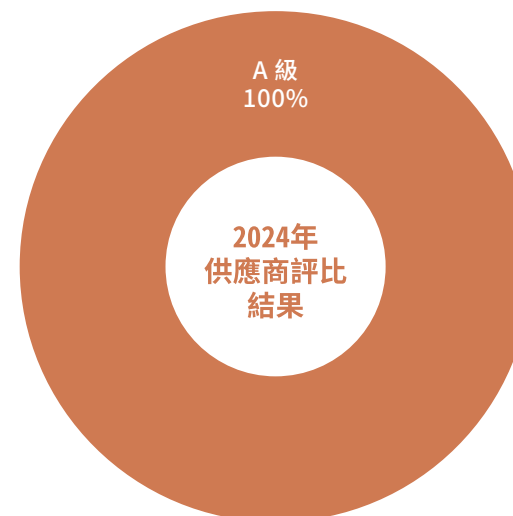
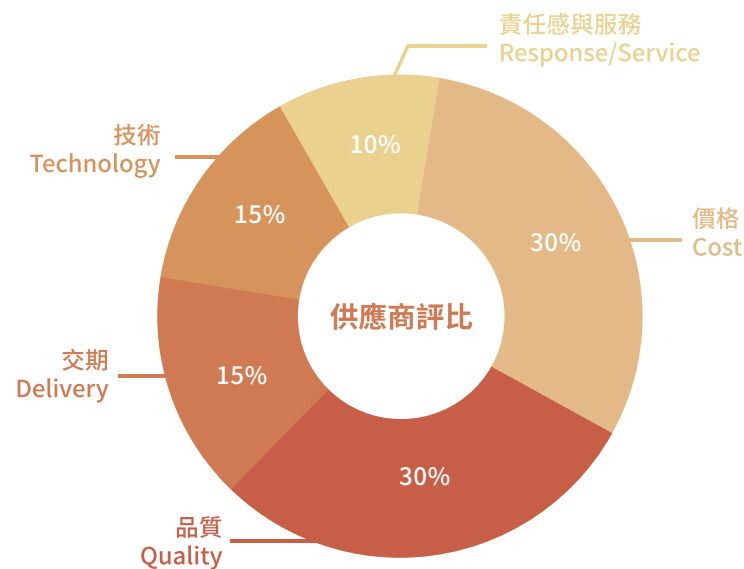
供應商評比結果與處置

評比等級	判定與處置	2024 年家數
A	正常交易	51
B	限期改善	-
C	考慮停止採購	-

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：應列為限制交易狀態，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。

供應商評比項目與結果



等級	分數	說明
A	≥ 70	優良
B	60 ~ 69	好
C	< 60	待加強

4.4.3 供應商稽核

台星科每年依供應商風險分析如產品安全 / 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。2024 年度共完成 17 家供應商稽核，供應商皆能符合要求且無重大缺失。



4.4.4 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 / 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 07 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。

2024 年線上供應商大會照片



4.5 供應商永續管理

4.5.1 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 2024 年底共 700 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。

4.5.2 實地稽核與自我評估

2024 年針對 21 家主要供應商發放「供應商永續發展管理評核表」進行自我評估，同時配合廠內規定，每二年執行實地稽核一次，2024 年實地稽核供應商共 11 家，稽核對象針對主要供應商且位於台灣者，由稽核小組依據上述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。

台星科針對國外之直接材料供應商，亦提供「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。

2024 年共完成 10 家 (其中有 3 家為 RBA 會員，已符合相關要求，無須填表)，且回填之項目皆無重大問題。

4.5.3 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。

4.5.4 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，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，從採購及進料驗收作業，達成一不購買、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 系統概念圖如下：

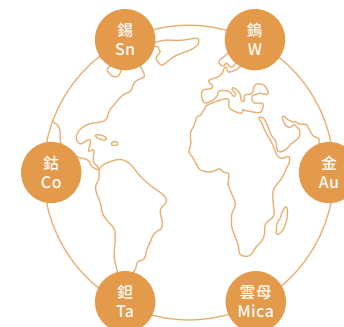
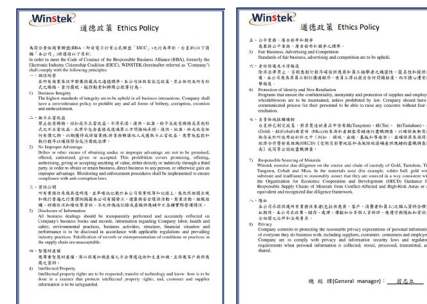


4.6 道德採購

■ 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 3T1G 衝突礦產〔鎢 (Tungsten)、錫 (Tin)、鉭 (Tantalum)、金 (Gold)] 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。此外，近年隨著國際重視，礦產種類延伸至鈷 (Cobalt)、雲母 (Mica)，以防止供應鏈涉及童工、剝削或非法開採等人權問題。

台星科道德政策



台星科遵守責任商業聯盟 (RBA) 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，追溯產品中所使用鉭、鎢、錫、金、鈷和雲母之來源。同時要求供應商傳達至其上游供應商，善盡企業社會責任。台星科將無使用衝突礦產政策 (Non-Conflict Minerals Policy) 公告於公司網站，並透過供應商管理，每五年或政策改版時重新向供應商調查並收集無衝突金屬承諾書 (Conflict-Free Minerals Commitment)，保證所有交貨給台星科的材料、產品或零部件中沒有直接或間接使用衝突金屬。2024 年度共 77 家供應商完成簽署無衝突金屬承諾書。

台星科無使用衝突礦產政策



■ 符合有害物質管理規範

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，亦符合 IEC 62474 材料聲明列表，IEC 62474 須申報之比例為 0%。同時，我們也致力於遵守各國及客戶對於化學物質的相關要求，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。

5

綠色生產

- 5.1 氣候變遷
- 5.2 能源管理
- 5.3 水資源管理
- 5.4 廢棄物管理
- 5.5 空氣污染防制
- 5.6 環境支出



5.1 氣候變遷

氣候變遷為當前全球最受關注的環境議題之一，亦為聯合國、各國政府、企業與社會大眾共同關切的焦點。為回應此趨勢並強化永續經營，台星科運用國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 之「氣候相關財務揭露指引」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendations, TCFD Recommendations)，訂定本公司治理、策略、風險管理及指標與目標，如下表：

治理

台星科的因應措施

- 由永續發展委員會進行風險識別排序氣候變遷相關風險，並提出因應對策，執行情形將定期呈報董事會及高階管理階層審閱，以作為決策與策略指導的依據
- 永續發展委員會依據董事會的討論或決議，擬定相關政策及改善目標，責成相關權責單位落實執行，依專案需求，定期或不定期向董事會報告氣候變遷議題之進展，使董事會能全面掌握公司面臨的氣候風險與應對作為

策略

台星科的因應措施

- 評估氣候變遷可能對公司資產造成的實質風險，進行分類與排序，並建構周延的預防與應變機制，包括緊急處置計畫與災後復原策略，以降低潛在損害與營運不穩定性
- 面對轉型風險，順應能源多元化趨勢，推動再生能源使用專案，包括購買再生能源及建置太陽能發電設施，邁向低碳轉型

風險管理

台星科的因應措施

- 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，辨識氣候風險議題
- 利用財務或策略影響強度與發生可能性的權重值，判斷風險值大小，據以排序氣候風險的重要性，作為風險控管與資源配置依據

指標與目標

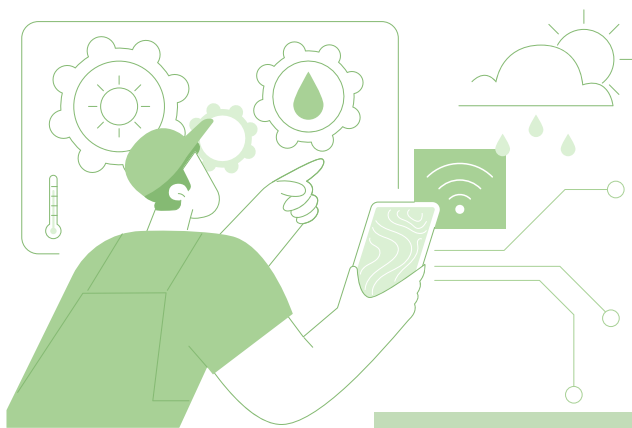
台星科的因應措施

- 溫室氣體排放減量
- 執行節能減碳專案
- 發展再生能源 (如太陽能)
- 強化企業因應氣候變遷之韌性與應變效能

台星科以綠色生產回應氣候變遷，致力於節能減碳與資源循環。對於相關議題規劃短、中、長期目標如下表：

氣候變遷★	短期目標 (2024 年)	中期目標 (2025~2028 年)	長期目標 (2029 年以後)
氣候災害造成 生產中斷天數	0 天	0 天	0 天
溫室氣體排放減量比例 (指範疇一及範疇二，與基準年 2024 年作比較)	—	2025 年：1% (≥ 310 公噸 CO ₂ e)	9% (≥ 2,850 公噸 CO ₂ e)
能源資源管理★			
節電率	1%	1%	1%
用電密集度下降比例 (不含綠電，與基準年 2024 年 作比較)	—	2025 年：1%	3%
空氣污染物防制			
違反空污法規件數	0 件	0 件	0 件
VOCs 排放密集度 (kg/ 百萬元營收)	—	≤ 1.571	<1

註：★為台星科本年度重大主題



氣候變遷風險與機會

實質風險

極端氣候 (如地震、颱風、水災、乾旱、跳電、停電、停水等)

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
- 備水車，支援缺水廠區
- 巡視檢查各廠製程設備
- 資訊機房設置不斷電系統 (UPS) 支援電力
- 設置自動切換發電機系統，供應部份產能及消防緊急用電需求

轉型風險

排放量管制、能資源法規趨嚴

潛在營運影響

- 碳費徵收，導致營運成本增加

調適方法

- 建置 ISO 50001 能源管理系統
- 推動節能專案，汰換老舊高耗能設備
- 導入再生能源，致力提高再生能源使用占比
- 評估及控管生產製程中危害氣體之排放情況，朝向綠色製程邁進

轉型風險

客戶行為變化

潛在營運影響

- 永續意識抬昇，未符合客戶期待，降低營運收入

調適方法

- 持續關注新技術、新工法，降低對氣候及環境衝擊
- 持續關注市場及客戶需求

機會

企業形象

潛在營運影響

- 滿足利害關係人期待，提升員工投入度及企業聲譽

調適方法

- 由永續發展委員會管理與改善相關措施
- 強化執行節能、省水相關設施之綠色製程

機會

產品轉型

潛在營運影響

- 提升產品附加價值與差異化能力，強化綠色競爭力
- 滿足客戶及投資人對供應鏈碳管理的要求，提升營運收入

調適方法

- 導入低碳設計，優化封裝材料與製程能效
- 推動產品碳足跡管理，致力於碳足跡計算與減量

隨著聯合國通過《巴黎氣候協定》，氣候變遷成為全球政府與企業高度關注的關鍵議題，台星科審視氣候變遷對於經濟活動、社會穩定及企業營運可能帶來之衝擊，評估產品生命週期中之環境風險，規劃應變策略，期減緩氣候衝擊及其外部成本，提升營運韌性。

本公司已從風險識別、制度建置到設施調適，逐步強化氣候風險管理機制與因應能力。以下分別說明對氣候變遷風險之管理策略，以及針對極端氣候事件所採行之調適措施。

氣候變遷風險考量面及因應策略

溫室氣體排放管理

因應計畫

掌握組織營運過程中的碳排放與能源使用狀況，作為減碳策略基礎

具體行動

持續進行溫室氣體盤查，盤查達成率100%

極端氣候造成產能中斷

因應計畫

建立營運持續管理制度與災害應變機制，強化營運韌性

具體行動

訂定營運持續及緊急應變處理程序，符合極端氣候設計

供應鏈氣候風險管理

因應計畫

透過合作與監管強化供應鏈環境韌性，降低整體營運衝擊

具體行動

對供應商定期稽核評分，作為合作指標與改善依據

強化極端氣候設計之風險調適作為



缺電

建立缺電應變措施，配置緊急發電機，於限電或突發停電時自動啟動，確保核心產線與安全設備持續運作



缺水

提高製程用水回收率，規劃導入節水設備，降低對外部水源依賴，提升用水韌性



強風

強化環保設施耐風設計，針對廢水處理系統與空氣污染防治設備提升結構安全標準，以降低強風造成設施損壞與污染外洩風險

■ 環境風險

管控方式



節能
減碳

- 訂定「年節電率 1%」為節能目標，透過廠區綠化、設備改善等方式逐步實現減碳
- 汰換老舊設備，規劃採購高效節能機種，並執行相關改善專案以提升整體能源效率
- 鼓勵同仁使用環保餐具，降低一次性耗材使用，從日常行為落實碳排減量



水資源

- 落實水資源回收利用、水質分流及污染預防措施，將水資源效率最大化



廢棄物
管理

- 訂立「類別廢棄物作業指導書」，明確規範事業廢棄物的分類、收集、貯存、處理等程序
- 提升可回收廢棄物比例，並降低不可回收廢棄物之焚燒處理量，強化廢棄物減量成效

2024 年環境相關支出項目及費用詳見 5.6 環境支出

為守護自然環境與健康的生活品質，台星科持續強化污染預防與風險控管，並落實以下環境治理作為：

1

建立符合 ISO 14001:2015 國際標準之環境管理系統，設置專責單位統籌各項環境維護工作

2

持續進行產品生命週期環境影響評估，針對各階段可能產生之污染進行改善與預防

3

推動內外部溝通與教育訓練，提升全員環境意識，透過稽核與管理審查強化系統運作效能

4

訂定明確環境目標並定期檢視，展現企業改善績效，實踐資源保護與減碳責任

此外，面對氣候變遷與能源供應不確定性所帶來的潛在衝擊，台星科亦積極辨識並應對相關風險，包括水災、旱災、颱風、停電與停水等極端事件。透過定期風險控管，降低氣候異常對營運造成的影響，持續強化氣候調適政策與實務作為，邁向企業永續經營之目標。

■ 溫室氣體政策

全球氣候正因溫室氣體過量排放而加速變遷，導致極端天氣事件頻繁發生，包括南、北半球乾旱與洪災，而 2024 年全球平均氣溫首度超過工業化前水準 1.5°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 2024 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。

台星科將 100 % 營運控制權設定為溫室氣體盤查之組織邊界，並設定 2024 年為溫室氣體減量基準年，盤查涵蓋溫室氣體種類共七類，分別為二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)。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

台星科所有廠區透過溫室氣體盤查及採取節能措施做為管理方向，以達成溫室氣體減量目標，降低營運對環境造成之衝擊。公司依據 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查，並通過第三方驗證機構查證，確保數據透明與可信。2024 年度溫室氣體盤查結果如下：

1. 直接溫室氣體排放：包含固定式設備（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，約占總排放量 9.25%
2. 能源間接溫室氣體排放：主要排放源為外購電力，約占總排放量 61.58%

項目			2022 年	2023 年	2024 年
溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	直接排放 (Scope 1)		3,154.18	3,646.80	4,151.22
	能源間接排放 (Scope 2)		29,763.66	28,685.99	27,625.48
	其他間接排放 (Scope 3)		7,337.63	7,614.36	13,085.17
	總排放	Scope 1+2	32,917.84	32,332.79	31,776.70
		Scope 1+2+3	40,255.47	39,947.14	44,861.86
溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元營收)			10.2	10.89	7.63

註：1. 直接排放：來源為汽油、柴油以及製程所使用之溫室氣體

2. 能源間接排放：來源為外購電力 (不含發電之上游排放)

3. 全球暖化潛勢 (GWP)：引用聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 2021 年第六次公告 (IPCC AR6)

4. 2024 年電力排碳係數為 0.474 kg CO₂e/ 度 (資料來源：經濟部能源署)

5. 2024 年全氟碳化物 (PFCs) 排放量為 3,649.6660 公噸 CO₂e

6. 溫室氣體排放密集度 = (直接排放量 + 能源間接排放量) / 合併營收 (百萬元)

7. 溫室氣體減量基準年：2024 年 (自 2024 年起量化方法有所差異，故調整減量基準年為 2024 年)

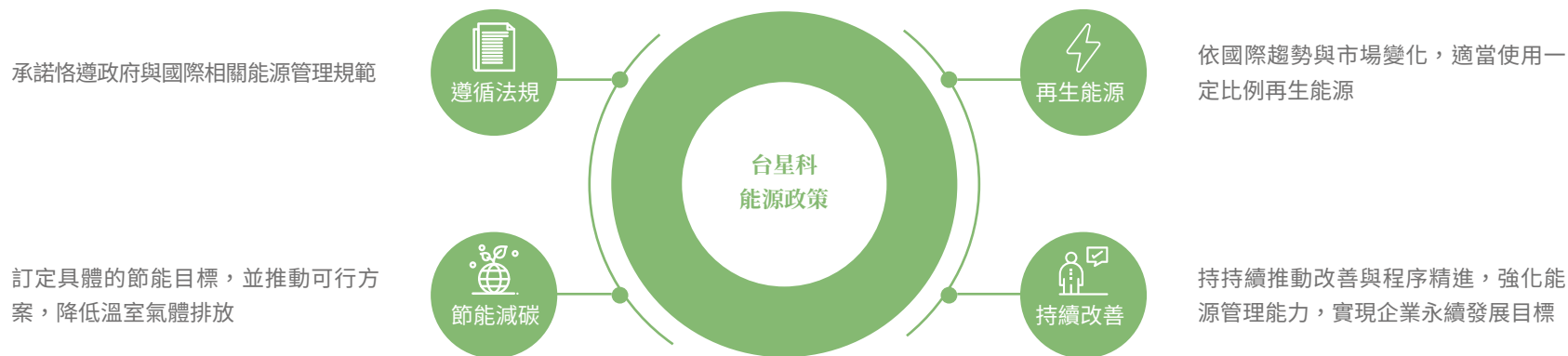
8. 溫室氣體減量目標：設定 2025 年下降 1%，逐年下降 2%，至 2029 年預計下降 9% (與減量基準年相比)

■ 溫室氣體計算基準年

範疇	基準年	基準年排放總量 (公噸 CO ₂ e)	基準年設定說明
範疇一 範疇三	2024	44,861.864	本據點初次以 ISO14064-1:2018 盤查年度為 2021 年度，惟本年度參考 2024 年環境部溫室氣體排放量盤查作業指引 113 年版以及責任商業聯盟行為準則，已與當初 2021 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 2024 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。

5.2 能源管理

因應氣候變遷，台星科訂定能源政策，推動減緩與調適措施，持續投入各項節能技術和設備。自 2024 年起，導入 ISO 50001 能源管理系統並通過第三方驗證，開始推動再生能源使用，同時規劃建置太陽能發電設施，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，持續規劃相關節能措施，以達成企業永續經營。



5.2.1 能源使用與節能規劃

根據 2024 年能源使用數據分析，廠內能源消耗以外購電力為主，占整體能源消耗量的 96.97%，為廠內主要能源消耗，共消耗 209,813.76 千兆焦耳，遠高於其他能源類型，為主要碳排放與能源管理關注重點；其次為汽油，共消耗 213.18 千兆焦耳，占能源消耗總量 0.10%；再者是柴油，共消耗 195.40 千兆焦耳，占能源消耗總量 0.09%。

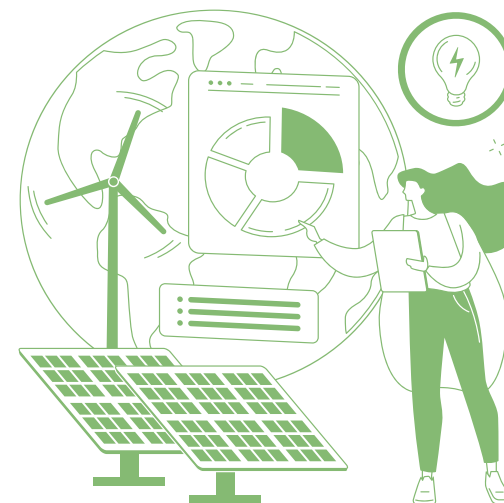
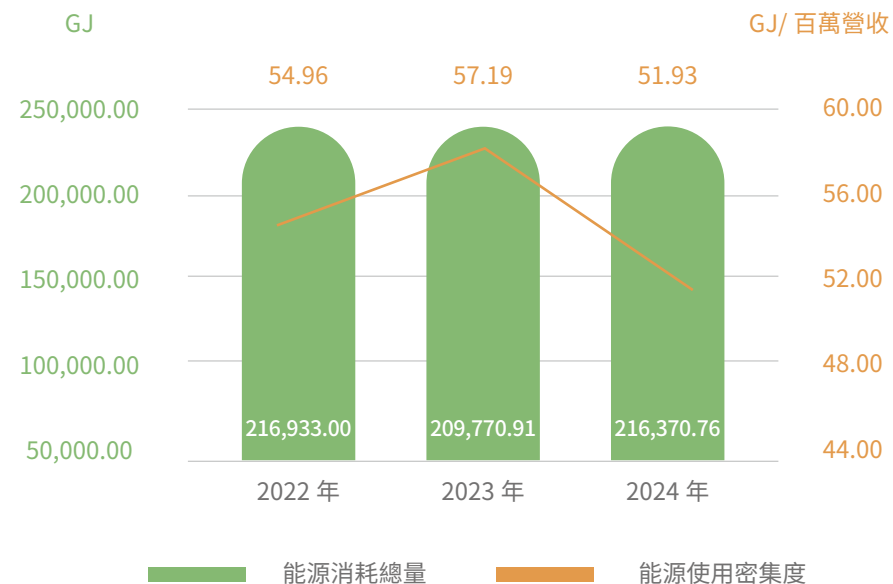
因應廠內能源使用情形，自 2024 年起積極導入再生能源，以減少對外購電力的依賴，進而降低溫室氣體排放，減少營運對環境產生之衝擊。

■ 能源使用情形

能源種類 \ 年度		2022 年	2023 年	2024 年
外購電力	度 (kWh)	60,128,600	58,068,800	58,281,600
	千兆焦耳 (GJ)	216,462.96	209,047.68	209,813.76
外購再生能源	度 (kWh)	-	-	1,707,895
	千兆焦耳 (GJ)	-	-	6,148.42
柴油	公升 (L)	5,330.20	14,137.41	5,566.90
	千兆焦耳 (GJ)	187.09	496.22	195.40
汽油	公升 (L)	8,679.30	6,963.30	6,539.30
	千兆焦耳 (GJ)	282.95	227.00	213.18
天然氣	立方公尺 (m ³)	-	-	-
	千兆焦耳 (GJ)	-	-	-
其他能源	千兆焦耳 (GJ)	-	-	-
能源消耗總量	千兆焦耳 (GJ)	216,933.00	209,770.91	216,370.76
能源使用密集度	千兆焦耳 (GJ)/ 百萬營收	54.96	57.19	51.93
用電密集度	千兆焦耳 (GJ)/ 百萬營收	54.84	57.00	50.36
外購電力占比	%	99.78%	99.66%	96.97%
再生能源比例	%	-	-	2.84%

- 註：1. 電力熱值換算 1 度 (kWh) = 0.0036 千兆焦耳 (GJ)
 2. 柴油熱值換算 1 公升 (L) = 0.0351 千兆焦耳 (GJ)
 3. 汽油熱值換算 1 公升 (L) = 0.0326 千兆焦耳 (GJ)
 4. 天然氣熱值換算 1 立方公尺 (m³) = 0.0376 千兆焦耳 (GJ)
 5. 能源密集度 = 絕對能源消耗量 (外購電力 + 柴油 + 汽油 + 天然氣) / 合併營收 (百萬元)
 6. 用電密集度 = 外購電力 / 合併營收 (百萬元)
 7. 用電密集度減量基準年：2024 年 (自 2025 年起推動降低用電密集度之目標，故將 2024 年訂定為減量基準年，作為後續績效評估之依據)
 8. 用電密集度下降目標：設定 2025 年下降 1%，逐年下降 0.5%，至 2029 年預計下降 3% (與減量基準年相比)

能源用量及能源使用密集度



■ 再生能源目標與發展策略

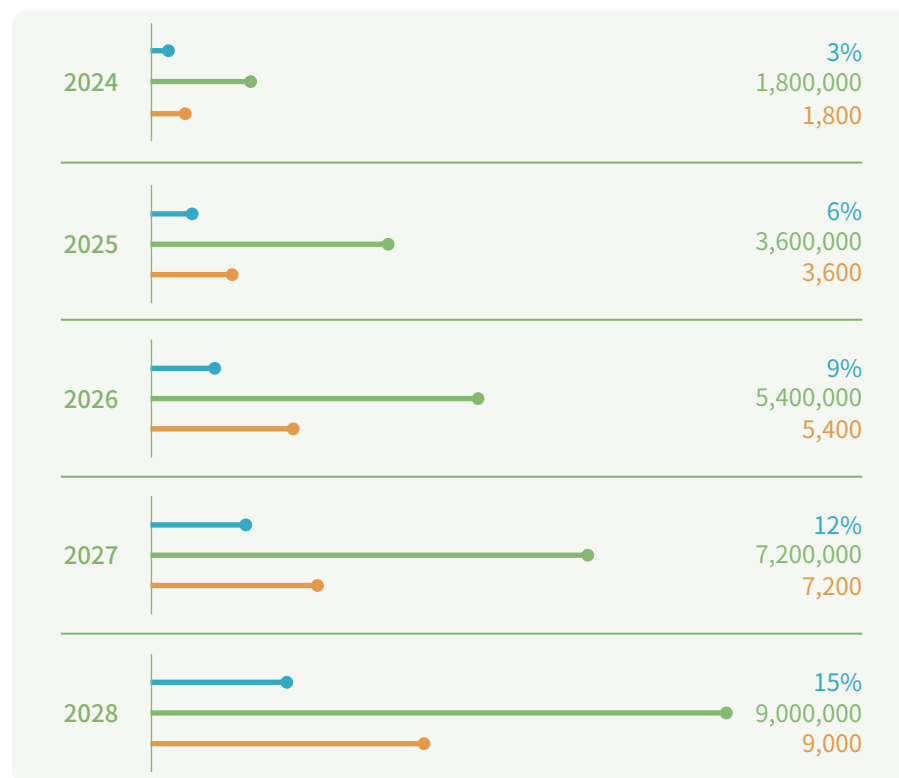
為響應全球減碳趨勢及政府 2050 淨零排放政策，台星科積極推動節能與再生能源專案，期望有效控制碳排放量，有鑑於台星科整體碳足跡以外購電力為主，故採取「綠電採購」與「建置太陽能發電設施」雙軌並進的策略，逐步提升再生能源使用比例，減少對外購電力的依賴，強化能源韌性，逐步建構綠能導向的電力結構，並響應政府能源轉型與淨零路徑。

1. 綠電購買

為響應政府發展再生能源政策，台星科秉持企業應有社會責任，積極管理溫室氣體排放量，並每年持續投入再生能源交易市場，邁向低碳永續的營運模式。

綠電購買目標

● 綠電比例 ● 轉供度數 (kWh) ● 綠電憑證 (張)



2. 建置太陽能發電設施

台星科下一階段規劃於公司頂樓建置自發自用之太陽能發電設施，預計於 2025 年 Q3 完成，裝置容量 257kW，年發電量預估達 280 仟度，相當於可供給近 810 戶家庭每月用電量。

預期效益		預計發電及憑證取得時間
設置容量 (kW)	發電量 (仟度 / 年)	
257	280	2025 年 Q3

註：2024 年每戶家庭平均每月用電量為 346 度（資料來源：台電）

5.2.2 節能活動與推廣

■ 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

1. 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
2. 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，如廠區的燈具更換成更節能的 LED 燈具、感應式照明、加裝變頻裝置、更換節能設備等方式，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。2024 年節電目標為年節電率 1%，當年度共執行 16 項節電措施，節省用電量約 2,522,551 kWh，實際節電率達 4.15%；年減碳量約 1,196 公噸 CO₂e，相當於約 3.07 座大安森林公園一年的二氧化碳吸附量。

節電執行項目

2022 年

1. 設備資源節能 1 項
2. 投資節能設備 1 項
3. 辦公室環境節能 2 項

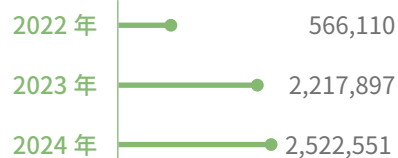
2023 年

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

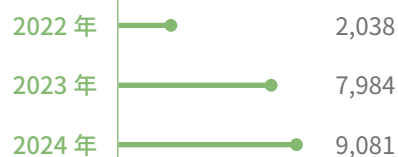
2024 年

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. 生產材料節能 2 項
5. 用水節能 1 項
6. 使用再生能源

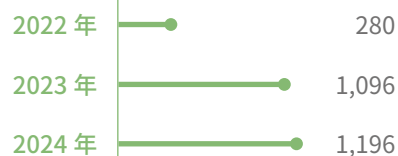
節電量 (kWh)



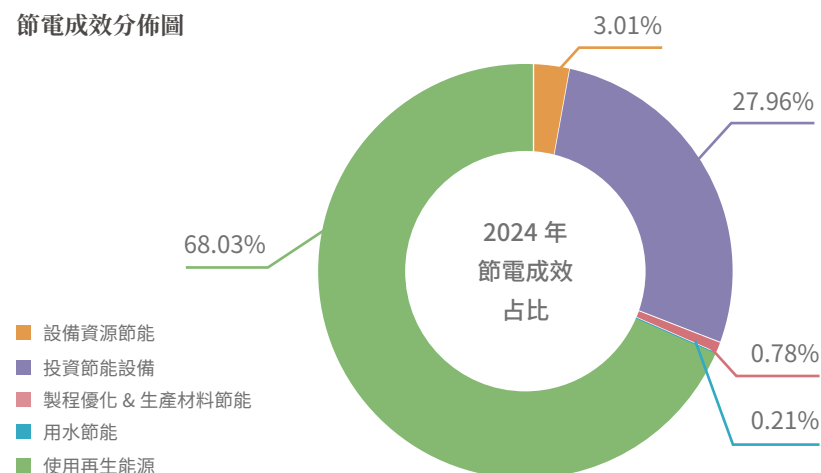
節能 (千兆焦耳, GJ)



減碳量 (公噸 CO₂e)



節電成效分佈圖



節電案例



廠區 500RT 冰機汰換作業



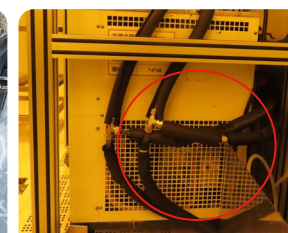
汰換高能耗空壓機



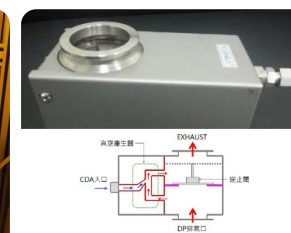
汰換能效差樹脂



冷卻水塔更換節能葉片
能效提升作業



DESCUM chiller 合併串聯
From one-on-one changed to one-on-two for power saving



機台安裝 PSU 變頻器
(有效降低 Dry Pump 空轉時的壓力，可減少機台耗電量達近 30%)

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. 2024 年電力排碳係數為 0.474 kg CO₂e/ 度 (資料來源：經濟部能源署)

5.3 水資源管理

為因應氣候變遷與水資源日趨匱乏之狀況，台星科所有廠區逐年增加製程用水及設備用水之回收水量來取代用水需求，以達節約用水及保護水資源的目的，減少對自然環境之衝擊。

5.3.1 水資源風險管理

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

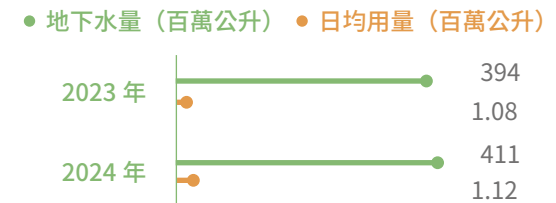
- 生產受影響，導致營運成本增加、營收下降
- 無法如期或中斷交貨

調適方法

- 強化水資源管理與監控
- 備水車，支援缺水廠區
- 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

台星科屬中度水資源風險區，用水來源主要來自頭前溪地表水及寶山水庫水源為主，2024年日用水量為約1.12百萬公升，總用水量為411百萬公升，近兩年用水量如下表：

近二年水資源使用情形



5.3.2 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

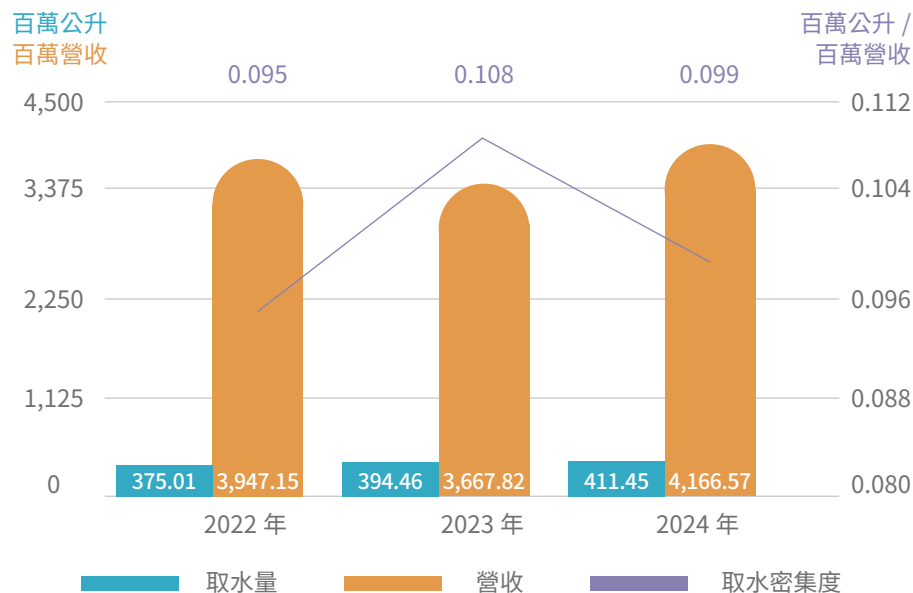
1. 提高水質濃縮倍數，有效降低廢水排放量
2. 持續水質監控與藥劑投加評估
3. 回收 RO 濃縮水再利用於冷卻水塔及洗滌塔，減少源頭使用量

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

在節水措施的推動下，每年持續改善製程及設備，整體用水管理穩定優化。未來將持續改善設備用水與提升製程用水回收率，以達逐年降低取水密集度之目標，朝向更高效的資源使邁進。

近三年取水量與取水密度趨勢



註：1. 取水密集度＝取水量 / 合併營收（百萬元）

2. 取水密集度減量基準年：2024 年（自 2025 年起推動降低取水密集度之目標，故將 2024 年訂定為減量基準年，作為後續績效評估之依據）

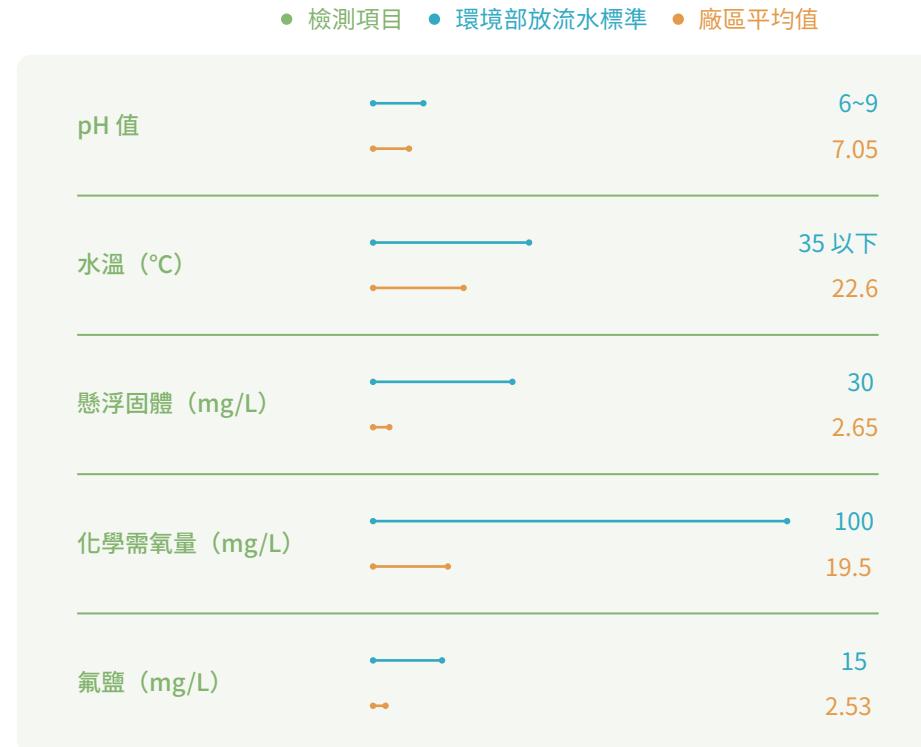
3. 取水密集度下降目標：設定 2025 年下降 1%，逐年下降 0.5%，至 2029 年預計下降 3%（與減量基準年相比）

5.3.3 廢水管理措施

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，2024 年度無放流水超標情形，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



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。

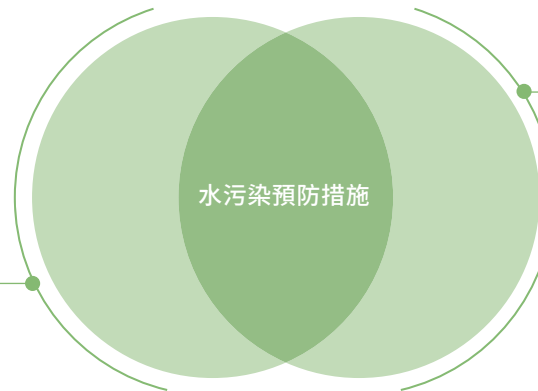
2. 未列入上表之放流水項目，皆符合水污染防治措施及檢測申報管理辦法規定進行檢測，並均符合晶圓製造及半導體業規定之放流水排放標準。

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）

5.3.4 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。

5.4 廢棄物管理

台星科制定「類別廢棄物作業指導書」，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。期望在產能持續增加的同時，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

使用可重複使用的包裝容器，若無法重複利用，則須選用可回收再利用的材質。供貨過程產生的廢棄物亦應屬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，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。

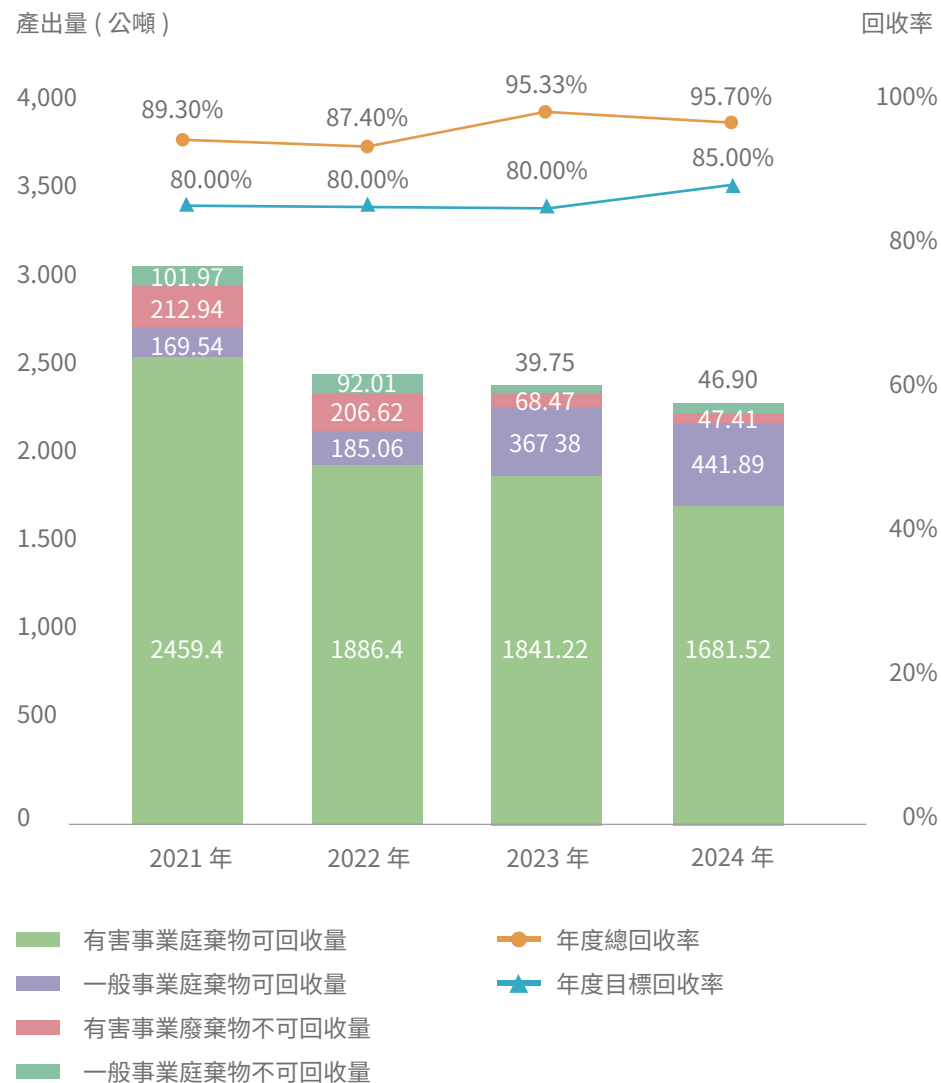
自 2024 年起，訂定未來五年廢棄物回收率為 $\geq 90\%$ ，廢棄物回收種類包含資源廢棄物（紙、塑膠、棧板、鐵鋁罐）、有害廢棄物（化學廢液、污泥、空桶）、電子下腳料、燈管、生活垃圾等。

廢棄物回收再利用目標

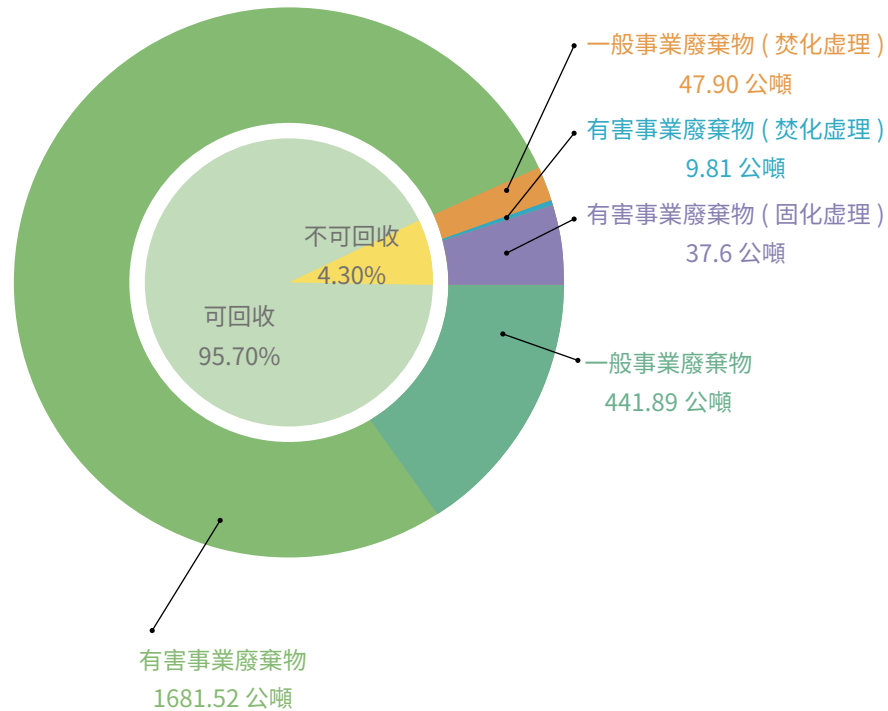


2024 年，台星科共產生 2,218.72 公噸廢棄物，100% 委託合格廠商妥善清除與處理，並持續進行定期稽核與管理。為提升廢棄物回收率，我們積極與非焚化或固化的處理機構媒合，減輕環境負擔。近四年廢棄物總量持續下降，2024 年整體回收率達 95.70%，較前一年提升 0.37%，其中，循環經濟型廢棄物量達 157.95 公噸，占總廢棄物比重 7.12%。

廢棄物產出量與回收率趨勢圖



2024 年度廢棄物概況分佈圖



近二年廢棄物統計概況

年度		2023 年			2024 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
		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%
	回收	143.00	0	6.17%	130.86	0	5.90%
	再利用	224.38	1,703.50	83.21%	311.03	1,523.57	82.69%
	小計	367.38	1,841.22	95.33%	441.89	1,681.52	95.70%
不可回收	焚化	39.75	5.89	1.97%	47.90	9.81	2.60%
	固化掩埋	0	62.58	2.70%	0	37.60	1.69%
	小計	39.75	68.47	4.67%	47.90	47.41	4.30%
合計		407.13	1,909.69	100%	489.79	1,728.93	100%

註：1. 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。

2. 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。

3. 利用：指本公司廢棄物運送至處理廠，透過化學、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。

5.5 空氣污染防制

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。

■ 空氣污染防制

台星科所有廠區製程排放之空氣污染物種類包含廢酸氣、廢鹼氣及揮發性有機化合物 (VOCs)，由於製程中無燃燒或高溫破壞程序，故未產生硫氧化物 (Sox)。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) 則藉由流體化床及吸附塔設備進行處理。為確保廢氣排放能符合排放標準，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，並持續編列廢氣處理相關預算，以維護環境之品質。

空氣污染物排放濃度檢測結果

檢測項目	容許濃度	單位	檢測結果		
			2021 年	2022 年	2024 年
VOCs	14	ppm	符合	符合	符合
HF	0.6	kg/hr	符合	符合	符合
F ⁻	10	mg/Nm ³	符合	符合	符合
NH ₃	0.387	g/s	符合	符合	符合
H ₂ SO ₄	0.1	kg/hr	符合	符合	符合
HNO ₃	0.6	kg/hr	符合	符合	符合



吸附塔



流體化床

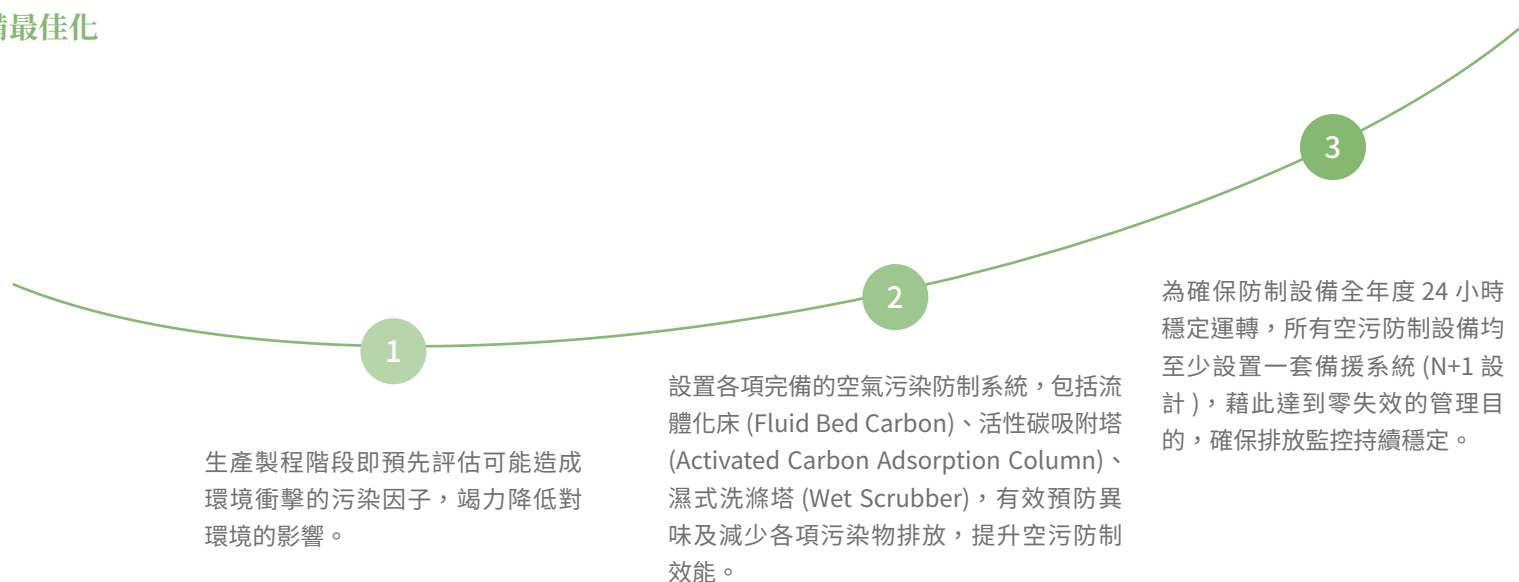


洗滌塔（酸排）



洗滌塔（鹼排）

■ 設備最佳化



5.6 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。2024 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 57,192,157 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 人才吸引與留任

6.2 薪酬與福利

6.3 人才培育與發展

6.4 重視人權

6.5 勞資溝通

6.6 職業安全衛生

6.7 健康促進

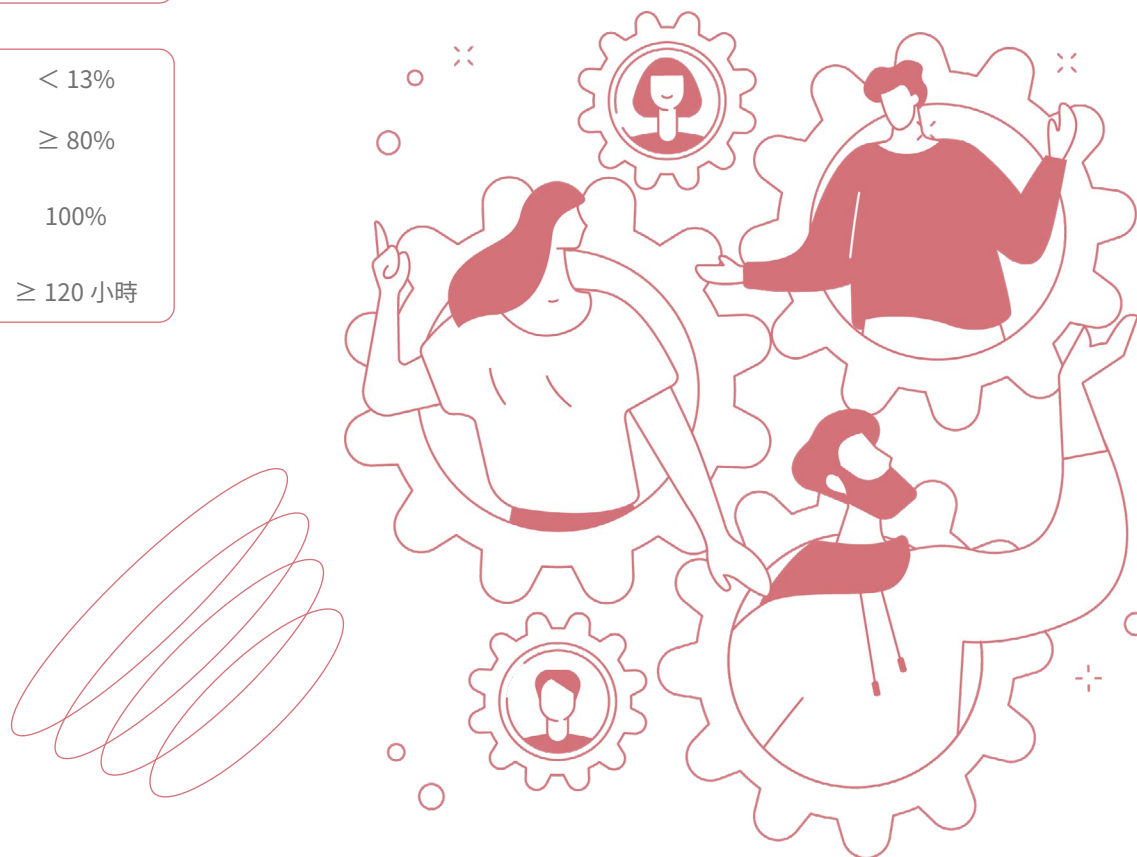


台星科相信，永續發展始於對人的關懷。我們將「友善職場」視為重要的永續使命之一，致力於保障人權、促進勞資關係和諧、打造安全健康的工作環境，並重視人才的培育與留任，以及員工的成長與福祉。對於相關議題規劃短、中、長期目標如下表：

職業安全衛生★	短期目標 (2024 年)	中期目標 (2025~2028 年)	長期目標 (2029 年以後)
健康檢查參與率	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%
重大職業災害事件	0 件	0 件	0 件
職業病	0 件	0 件	0 件
人才招聘留任與發展★			
總離職率	< 13%	< 13%	< 13%
台籍新進留任率 ²	≥ 75%	≥ 78%	≥ 80%
員工職業道德訓練 完成率	100%	100%	100%
每人平均訓練時數	≥ 120 小時	≥ 120 小時	≥ 120 小時

註：1. ★為台星科本年度重大主題

2. 台籍新進留任率：未滿 3 個月試用期者，不列入計算



■ 重大主題 ■ 人才招聘留任與發展

結合完善的教育訓練體系，培養優秀人才，奠定永續經營基石

目標與標的

吸引並留任傑出人才，提供具競爭力的薪酬福利、公平的晉升機會及完善的進修訓練體系，與員工共同推動公司穩定成長，實現永續經營。針對總離職率、台籍新進留任率、員工職業道德訓練完成率、每人平均訓練時數訂定短中長期目標（詳見本章節首頁）

承諾

運用盡職調查與預警溝通方法，健全訓練發展體系，設計具吸引力的薪酬福利與晉升制度，並建立多元開放的勞資溝通管道，為員工提供持續成長的工作環境與和諧的工作氛圍

管理措施

- 吸引並留任優秀人才，為公司長期發展提供穩定的動力來源
- 所有員工不論性別、種族、宗教、黨派、國籍等，均可平等享有就業與訓練機會
- 制定具產業競爭力的整體薪酬策略與多元福利，並依法提供退休保障，吸引與留住適任人才，增強員工凝聚力
- 提供公平的晉升與訓練機會，依合理的績效考核標準進行調薪
- 營造和諧的工作氛圍，促進勞資和諧關係，並依法參加勞工保險及健康保險，提撥職工福利金辦理員工福利活動
- 設立員工申訴管道，即時處理與解決問題
- 策略性的人才發展，培育多元人才，提升企業競爭力與價值

台星科遵守勞動相關法規，制訂「性騷擾防治處理辦法」、「工作規則」、「員工招募暨聘雇管理辦法」與「職業安全衛生工作守則及安衛組織暨人員編制」並送政府主管機關核備，以確保勞動條件合法，保障員工健康與安全。

並遵循「RBA 責任商業聯盟行為準則」，提供安全、健康、多元、包容的工作環境，並建構開放透明的勞資溝通機制，搭配公平的薪酬與晉升制度、完整的訓練發展體系與多元福利措施，培養員工職業道德與保護營業秘密，營造和諧的職場氛圍。透過激勵獎金與利潤分享制度，鼓勵員工發揮專業與潛能，與公司共同成長，為永續發展奠定堅實基礎。

在人權保障方面，除遵守「勞動基準法」及相關法令，更明確宣示保障員工基本人權，包括尊重就業自由、無使用童工、無強迫勞動、人道待遇，並禁止任何形式的歧視與性騷擾。台星科重視每一位員工的尊嚴與平等，不因膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況而差別對待。

為建立友善職場，公司制定性騷擾防治規範，並設置申訴專線與電子信箱，提供申訴與保護機制；同時落實個人資料保護制度，避免當事人因申訴遭受不公平對待。透過健全的人力資源管理制度，我們持續強化員工照護、勞資和諧與職場尊重，打造幸福且具包容力的工作環境。



6.1 人才吸引與留任

6.1.1 多元人力結構

截至 2024 年 12 月，台星科員工人數為 969 人，其中本國籍員工共 724 人 (74.72%)，外籍員工共 245 人 (25.28%)。近兩年人力結構分佈如下表：

類別 \ 性別		2023 年				2024 年				
		女性		男性		女性		男性		
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
職類		直接	292	31.60%	58	6.30%	322	33.23%	72	7.43%
		間接	117	12.70%	271	29.40%	113	11.66%	268	27.66%
		主管	62	6.70%	123	13.30%	62	6.40%	132	13.62%
國籍	本國	30 歲以下	63	6.83%	132	14.30%	57	5.88%	131	13.52%
		31~50 歲	199	21.56%	253	27.41%	195	20.12%	257	26.52%
		51 歲以上	35	3.79%	36	3.90%	41	4.23%	43	4.44%
		小計	297	32.18%	421	45.61%	293	30.23%	431	44.48%
	外籍	30 歲以下	97	10.51%	16	1.73%	114	11.76%	19	1.96%
		31~50 歲	77	8.34%	15	1.63%	90	9.29%	22	2.27%
		51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%
		小計	174	18.85%	31	3.36%	204	21.05%	41	4.23%
性別小計		471	51.03%	452	48.97%	497	51.29%	472	48.71%	
人數總計		923				969				

註：1. 主管：組長級以上皆屬之。

2. 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。

3. 非員工工作者：包含團膳、保全、清潔、咖啡吧，近兩年人數如右表。

4. 2024 年直接外籍員工占總人數 25.28%，海外員工占總人數 0%。

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

6.1.2 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。

2024 年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。

台星科所有人才招募皆為正職員工，並無派遣或臨時工等勞動身分。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。

■ 近兩年男女性員工新進與離職比例

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。近兩年離職率保持穩定，並未出現顯著變化。新進與離職員工的性別比例如下表：

類別	性別 年齡	2023 年				2024 年			
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進	30 歲以下	51	10.83%	46	10.18%	46	9.26%	44	9.32%
	31~50 歲	28	5.94%	16	3.54%	23	4.63%	27	5.72%
	51 歲以上	0	0.00%	1	0.22%	1	0.20%	3	0.64%
	小計	79	16.77%	63	13.94%	70	14.08%	74	15.68%
	人數總計	142				144			
	占全體員工比例	15.38%				14.86%			
離職	30 歲以下	9	1.91%	23	5.09%	15	3.02%	28	5.93%
	31~50 歲	19	4.03%	31	6.86%	15	3.02%	19	4.03%
	51 歲以上	2	0.42%	1	0.22%	0	0.00%	3	0.64%
	小計	30	6.37%	55	12.17%	30	6.04%	50	10.59%
	人數總計	85				80			
	占全體員工比例	9.21%				8.26%			

註：1. 新進員工定義為 2024 年到職且滿 3 個月人員。

2. 新進人員年齡占比計算公式：以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員 30 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數。

3. 離職人員年齡占比計算方式：以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員 30 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數。

4. 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。

5. 女或男新進或離職率計算公式：以該年度女或男新進或離職員工的人數 / 該年度女或男的員工年齡人數。

6. 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。

7. 外籍員工合約到期不計入離職人數。

■ 促進身心障礙者就業

依據台灣「身心障礙者權益保障法」，企業需確保聘用具有就業能力的身心障礙者人數不少於員工總人數的 1%。若加權總值未達標準，企業需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。

台星科提供正職機會給身心障礙者，截至 2024 年聘僱 9 名身心障礙者，聘用加權占比達總員工人數的 1%。本公司秉持人性化管理，致力於建立勞資雙方建立共存雙贏的氛圍，維持和諧的勞資關係。



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（3 人），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，可參閱 2024 年報 P.27 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就業

1. 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。
2. 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。
3. 相關給付資料，請另詳閱 2024 年報 P.11~14 刊載內容。

■ 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露

路徑：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。

6.2.2 員工福利

本公司依「職工福利金條例」之規定，提撥職工福利金，並由職工福利委員會統籌辦理福利多元福利措施，照顧員工福祉。依據相關法令，提供員工各項保險給付權利，法定保險包括勞工保險、全民健康保險，並額外提供防癌保險、醫療險、意外險與團體保險。



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，及早發現及早治療，預防疾病發生。此外，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

廠區設立哺（集）乳室、孕婦專用車位，提供懷孕同仁優先停放。亦與鄰近 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

台星科制定急難救助規定，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。2024 年度無發生重大傷病無法出勤造成家庭生活困難。



員工其他福利

法定福利

- 全民健康保險、勞工保險、失業保險、健康檢查、最低工資、退休金、資遣費、職災補償、病假、撫卹、職工福利金
- 例假、休假、產假、育嬰假、陪產假、生理假、家庭照顧假、公假、事假
- 職工福利委員會相關服務

津貼補助

- 聚餐津貼、旅遊津貼
- 生育津貼、結婚津貼
- 生日禮金、三節獎金、勞動節禮金
- 住院津貼、喪事慰問金

其他福利

- 家庭日、用餐補助
- 超商折扣、特約商店
- 免費停車場



員工退休金

依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，設計退休金制度，保障員工未來的退休金請領權益。公司每月依員工工資之提繳分級表，按照 6% 比例將退休金提撥至勞工局的個人退休金帳戶。此外，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。

最近三年退休人數

申請退休人數

2022 年	3
2023 年	4
2024 年	0



育嬰留職停薪

台星科依據政府法令規定，所有符合申請資格的員工，無論性別均可申請育嬰留職停薪。以下為近兩年申請與復職人數統計：

類別項目	2023 年			2024 年		
	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	13	27	40	14	34	48
實際申請人數 (B)	5	0	5	4	2	6
申請率 (C=B/A)	38.46%	0%	12.50%	28.57%	5.88%	12.50%
年度待復職人數 (D)	8	0	8	4	2	6
實際申請復職人數 (E)	4	0	4	2	1	3
復職率 (F=E/D)	50.00%	0%	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%
上一年度復職人數 (G)	4	0	4	4	0	4
上一年度復職滿一年人數 (H)	3	0	3	3	0	3
留任率 (I=H/G)	75.00%	0%	75.00%	75.00%	0%	75.00%

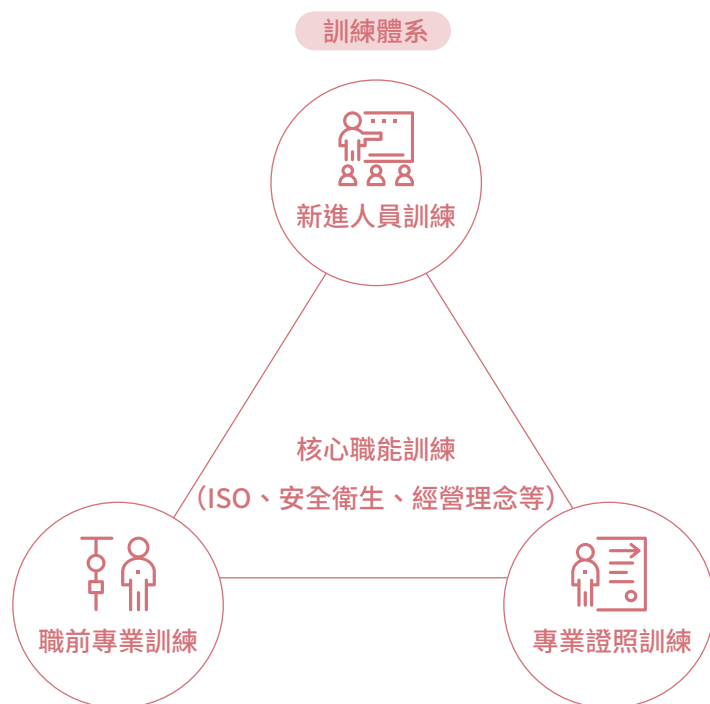
註：依性別工作平等法第十六條，每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

2023 年符合育嬰假申請資格人數 = 2020 年 ~ 2023 年

2024 年符合育嬰假申請資格人數 = 2021 年 ~ 2024 年

6.3 人才培育與發展

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。



6.3.1 進修與訓練制度

每年根據公司營運計畫，編訂年度訓練計劃與訓練體系（如左圖所示），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。

近兩年的員工平均訓練時數統計如下表：

類別 \ 時數		2023 年		2024 年	
		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	114,260.10	242.08	59,091.30	125.19
	女	59,925.00	120.57	57,557.10	115.81
職類	直接	50,547.20	144.42	73,965.10	187.73
	間接	111,316.50	286.90	41,019.30	107.66
	主管	12,321.40	66.60	1,664.00	8.58
總計		174,185.10	188.72	116,648.40	120.38

- 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

6.3.2 績效管理與員工發展

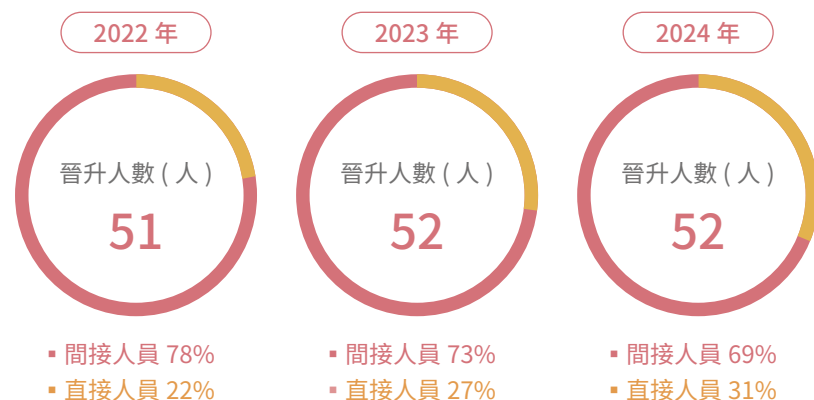
透過制度化的績效評核，健全公司人力資源體系，進而提升整體組織效能與競爭力。本公司依職稱每年或每季辦理一次績效考核，主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的評核，依員工工作表現、出勤紀錄、工作責任與績效成果等進行綜合評定，作為薪資調整（包含本薪、伙食津貼、特別津貼等）及酬勞發放的依據。新進員工於到職滿三個月時進行初次考核，藉此協助主管與同仁明瞭了解公司對於行為表現、結果導向與人格特質的期待，確保員工能迅速融入團隊、對齊企業目標。

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。

2024 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

政策：多元平等與人權維護

目標與標的

致力營造一個尊重多元、實現平等、促進共融的人權友善職場，打造具挑戰性、可持續學習的組織文化

承諾

運用盡職調查與預警溝通方法，以人道待遇為核心，主動防範歧視、職場霸凌及其他不法侵害，打造性別平等、多元尊重與人權維護的安全工作環境

管理措施

- 所有員工不論性別、種族、宗教、黨派、國籍等，均可平等享有就業與訓練機會
- 依「職工福利金條例」提撥職工福利金參加勞工保險、健康保險
- 嚴禁任何形式之強迫勞動與剝削，確保所有勞動條件皆符合法規與人權標準
- 推動反職場霸凌及性騷擾防治措施，並提供友善通報與處理管道，防範不法侵害。

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。

台星科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。定期透過「勞工與道德實踐風險評估表」進行強制勞工風險評估，評估結果為低風險。為落實勞動人權保障，公司已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，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。

藉由制度化管理與持續改善機制，台星科積極營造公平、安全與尊重的工作環境，實踐企業對勞動人權的承諾。

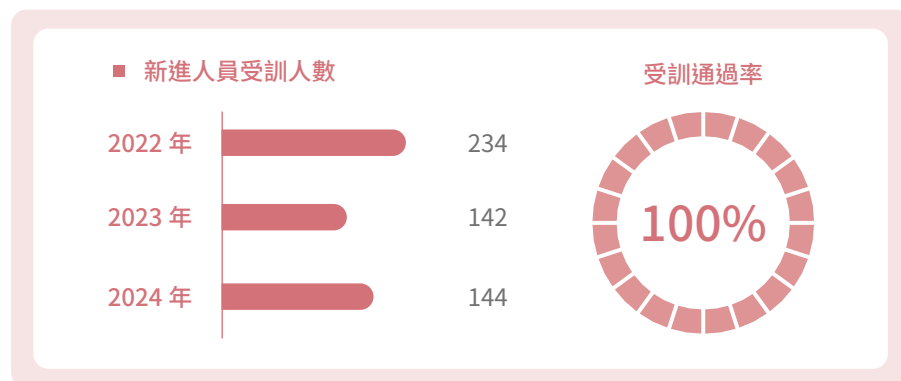
指標項目	人權指標內容	目標	2024 年落實情形
避免童工	- 不使用童工 - 未滿 18 歲的勞工（青年勞工）不得從事可能會危及健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班	- 無聘用童工 - 青年勞工無夜間執勤或加班	無聘用童工、青年勞工
無歧視	歧視糾紛與申訴案件數	無歧視事件	無歧視事件
自由結社	尊重員工自由結社及集體談判權，經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業	無禁止自由結社	無禁止自由結社
強迫勞動	禁止任何形式的強迫勞動，經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有高风险之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為	無發生強迫及強制勞動事件	無發生強迫及強制勞動事件
杜絕職場暴力及不法侵害	禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為	無侵害事件	- 落實所有管理職填寫自主檢核表 - 全體員工進行教育訓練宣導 - 無侵害事件

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。

為強化員工對勞動人權及企業社會責任的認識，由人力資源部作為人權管理專責單位，統籌執行新進人員教育訓練。2024 年度台星科針對人權保障議題推動相關培訓活動，包括健康促進課程 6 堂，友善職場通識課程 2 堂，共計 2,015 人次完成訓練，總時數達 1,061 小時。訓練課程安排如右：



近年教育訓練執行結果



2024 年度無發生營運重大變化，如有發生重大營運變化，參照勞動基準法第十六條，將依法規定在職年資提前 10、20 或 30 日前預告之。

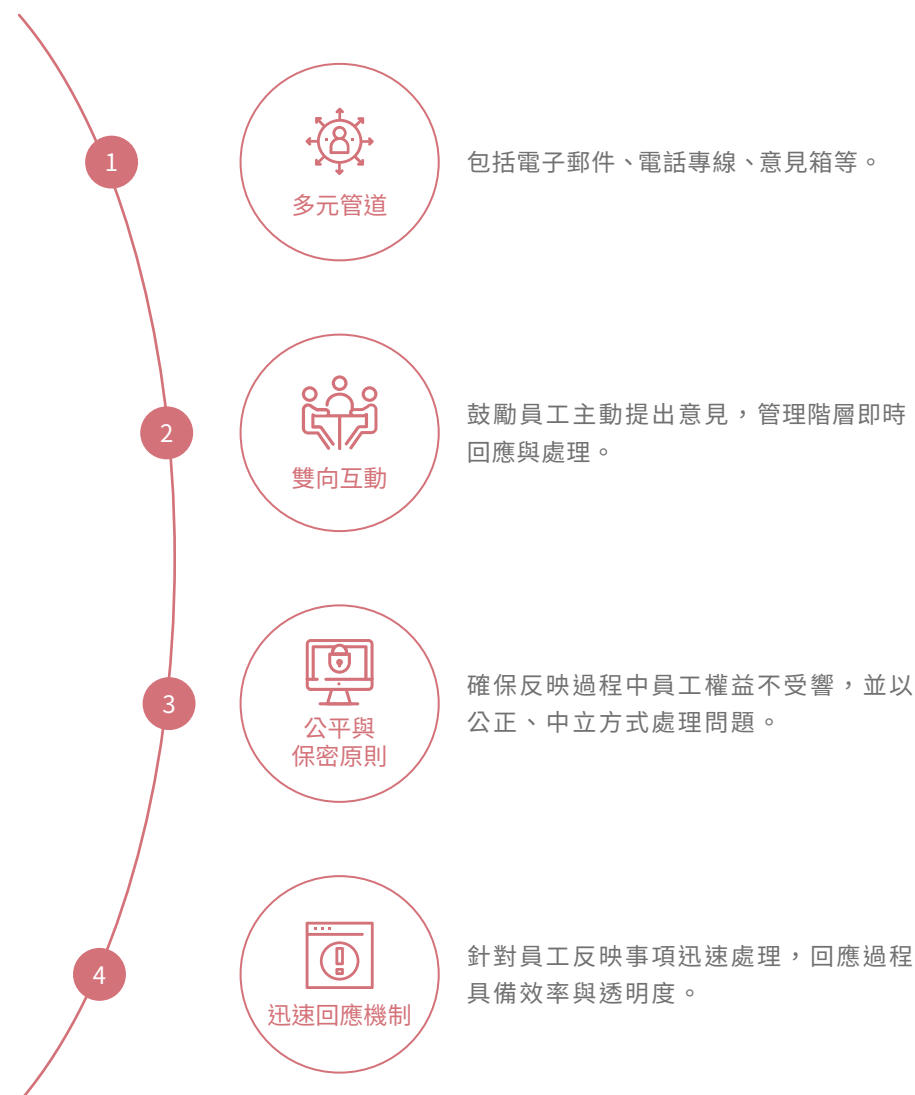
6.5 勞資溝通

台星科重視員工聲音，積極營造和諧、互信的勞資關係，並提供多元化的溝通管道，促進勞資雙方協調與共識建立。自成立以來，台星科勞資關係和諧，未曾發生因勞資糾紛而導致損失之情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失的可能性極低。

■ 勞資溝通管道多元化

為確保溝通機制運作順暢，公司依據法令規定設立並運作下列勞資溝通組織：勞資會議、職工福利委員會、職業安全衛生委員會、勞工退休準備金監督委員會。上述組織依法送請主管機關核備，並定期運作。在職工福利委員會及職業安全衛生委員會中，勞方代表比例均高於資方代表，確保員工參與權益充分落實。此外，透過勞資會議中，員工代表就特定議題反映同仁的建議與意見，藉由會議討論協調，與公司達成共識，有效促進政策與實務間的雙向溝通。各溝通平台各司其職，共同為勞資雙方創造互利共贏的合作基礎。

公司亦建構完整之員工意見反映與申訴機制，特點如下：



台星科尊重員工依法享有之集會與結社自由，公司不反對、亦不干涉員工依法組織或參與相關團體。2024 年度勞資溝通組織勞資雙方代表人數如下表：

溝通組織名稱	勞方代表人數	資方代表人數
勞資會議	10	10
職業安全衛生委員會	10	20
職工福利委員會	16	2
勞工退休準備金監督委員會	2	5

■ 勞資會議之運作

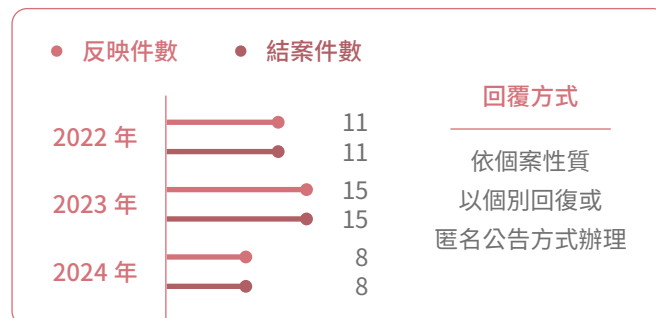
台星科設置勞資會議，為推動勞資合作、協調關係之正式諮商制度。由資方代表 5 人與勞方代表 5 人共同組成，勞方代表由全體員工以投票方式選舉產生，並設有男性及女性保障名額，確保多元聲音之充分表達。會議每季定期召開，旨在透過自主、平等、開放的對話機制，預防勞資爭議之發生，使雙方凝聚共識，攜手解決問題。

■ 員工意見箱與申訴保障機制

為提供員工安心反映意見之管道，公司於工作場所或宿舍明顯處及部份隱密處設置意見箱。員工可透過意見箱提出建議、反映問題或進行申訴，亦可選擇匿名。

公司鼓勵員工透過正當管理體系反映問題，對於提出建議或參與調查之員工，絕不進行任何形式的報復行為，包括但不限於解僱、降職、歧視、騷擾、列入黑名單、恐嚇或其他不利之僱傭決策。

近三年員工申訴情形



6.6 職業安全衛生

■ 重大主題 ■ 職業安全衛生

安全衛生政策：零職災的安全健康優質工作環境

目標與標的

透過制度化管理及預防機制，持續改善職安衛績效。針對健康檢查參與率、重大職業災害事件、職業病訂定短中長期目標（詳見本章節首頁）

承諾

運用盡職調查與預警溝通方法，提供員工安全、健康與優質的職場，並維護入廠承攬商及訪客的安全

管理方針

管理措施

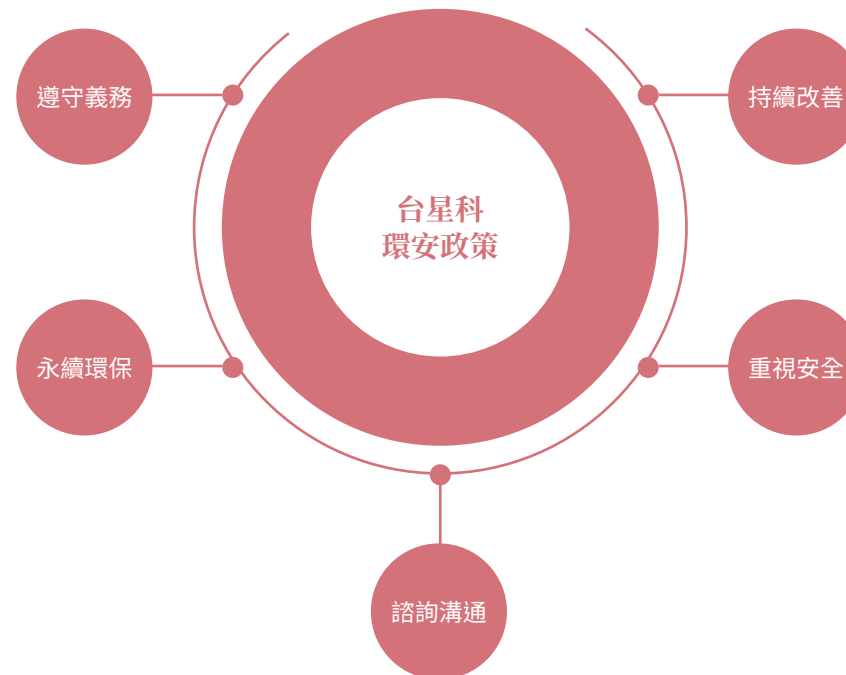
- 依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及職安衛相關法規，落實制度化風險控管與危害預防
- 遵守職安衛相關法令和其他要求，進行危害辨識、風險評估與控制措施的持續改善
- 落實自動檢查制度，定期執行職安衛稽核與現場稽查，強化即時應變能力
- 定期辦理職業安全衛生教育訓練、緊急應變演練及作業環境測定，提升員工安全意識與應變能力
- 推動健康促進措施與職場健康管理，關注員工身心健康，預防職業病發生
- 建立暢通的員工諮詢與參與機制，促進良好的安全職場文化

台星科承諾提供員工安全、健康與優質的職場環境，同時保障承攬商及訪客的安全。依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及職安衛相關法規，制定職業安全衛生工作守則，協助部門鑑別作業危害，建立安全作業標準，預防潛在事故風險的發生。

台星科於 2006 年取得 OHSAS 18001 職業健康與安全管理系統認證，於 2021 年完成 ISO 45001 系統轉版並通過第三方驗證，持續運用 PDCA 管理循環，確保制度持續改善與執行落實。公司定期進行職安衛系統內部稽核與第三方查核，以確保制度符合標準並與實際作業接軌。

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。

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。

預知風險，落實自動檢查制度，以達成零災害目標。

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。

■ 職安衛專業證照

在新建廠房或既有設施改建時，製造、管理、資訊與安衛等相關單位均進行安全與衛生風險評估。職安衛室依據法規編列足額具備專業證照之職安衛人員。2024 年度專業安衛人員及法定證照持有人數如下表：

安衛管理師 1人	安衛管理員 (乙級技術士) 5人	勞工健康 服務護理人員 1人	安衛業務主管 (甲種) 2人
防火管理員 1人	急救人員 49人	保安監督人員 3人	保安監督 檢查員 2人
一公噸以上 堆高機操作 21人	輻射防護人員 16人	特定化學物質 作業主管 12人	有機溶劑 作業主管 11人
高空工作車操作 2人	缺氧作業主管 1人	鉛作業主管 2人	高壓氣體特定 設備操作 2人

■ 職業安全衛生體系與自主檢查管理

台星科依法建置「職業安全衛生體系」，包含：安衛管理制度與訓練、生產設備自主檢查、作業環境測定、內部安全衛生查核、健康檢查與醫療照護、緊急應變與演練、職業災害管理、法定報備及承攬商管理與施工查核等安衛工作事項。

為有效防範作業風險，台星科落實以下自主管理措施：

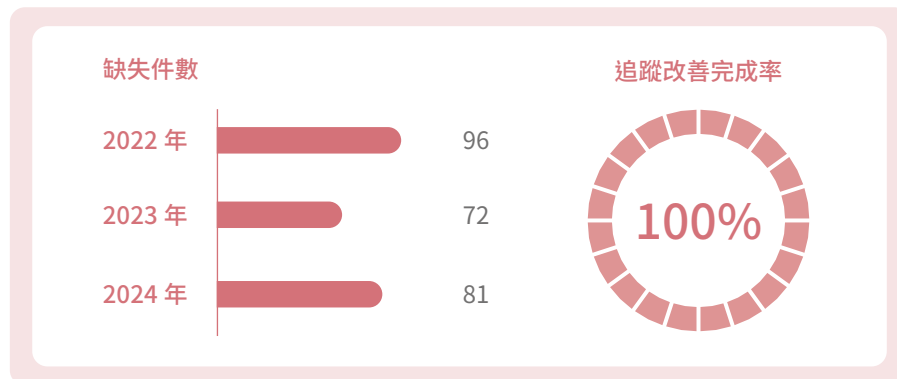
人員訓練制度化 包含職前訓練、在職訓練及 證照培訓	風險辨識與分級管理 定期評估潛在作業風險，進 行分級控管並訂定相應防護 策略
設備安全標準化作業 制定標準作業程序，確保機 械設備安全使用	個人防護與環境監測 提供適當的個人防護具，定 期進行作業環境測定與健康 檢查
災害預防與應變強化 實施緊急應變演練、逃生演 練，提升面對突發狀況之即 時應對能力	醫療照護與災後處理 災害發生時即時提供醫療支 援與職災調查處置，避免重 複發生

公司在廠房新建與改建階段，依據國內法令、國際標準及公司規範進行規劃與施工，由職安衛室負責安全與衛生的管理、查核及改善，確保硬體設備從源頭就考量作業安全，有效預防危害。

作業安全衛生管理方面，除了高風險作業管制、承攬商入廠管控及施工安全管理、化學品安全管理及職災分析與統計外，妥善規劃作業環境測定、災害緊急應變程序及消防定期演練。透過完善的風險控制措施，即便發生緊急狀況，亦可有效降低人員、財物、環境與營運損害之風險。

為確保改善措施有效落實，並強化風險預防機制，公司已建立主管定期與不定期巡檢 / 稽核制度，針對工作場所環境、作業流程與人員行為進行持續監督與查核。透過現場巡查及即時反饋，能即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，同時強化員工對安全與合規的認知與參與度。此機制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。2024 年度發現之缺失與異常事項，相關單位已依據建議及改善計畫完成修正，並經後續確認，改善措施均已落實，缺失項目已全數改善完畢。

近年自主檢查缺失件數



職業安全衛生教育訓練

為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依據課程內容進行考核評鑑，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容。

近年安衛教育訓練情形

類別項目 \ 年度時數等	2023 年			2024 年		
	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
在職員工安衛教育訓練	77	77	824	72	103	705
緊急應變教育訓練	6	1,895	1,963.5	6	2,063	2,475
總計	159	2,553	3,949.5	144	2,740	4,228
平均教育訓練時數	4.28			4.43		

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

■ 自動檢查與作業環境測定

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，亦委由第三公正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。2024 年度檢測結果均符合法規規定。

■ 緊急應變與演練

員工為公司重要資產，為降低災害影響，設置自衛消防編組並制定「災害緊急應變處理作業指導書」，每年安排火災、地震、化學品洩漏演練、民防團、緊急救護及 ERT 訓練與演練等情境進行區域性疏散及防災演練，同時安排轄區消防隊到廠指導，觀察緊急應變之成效，依不足處進行通盤檢討、定期舉辦交通安全宣導，提升員工參與率及落實度，將災害對於員工及公司影響降至最低。

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



緊急應變訓練照片



火警疏散演練 (日班)



火警疏散演練 (夜班)



交通安全宣導



受信總機操作訓練



地震疏散演練 (日班)



地震疏散演練 (夜班)



滅火器操作訓練



滅火器操作訓練



緊急救護訓練



TMAH 洩露應變演練



SCBA 穿戴訓練

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。

■ 危害辨識、機會及風險評估

部門間建立危害鑑別小組，針對單位作業、區域、設備、人員身體及精神項目，鑑別可能引起例行性及非例行性危害事件，由人員進行風險評估，做為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善依據。2024 年度共 16 個部門參與，共計鑑別 671 件危害因子，並完成制訂因應管制措施。

2023 年
中、高風險危害因子：2 個

下一年度改善計畫

- (1) 定期進行交通宣導，減少員工交通意外事故
- (2) 汰換老舊空壓機及冰水主機
- (3) 建置太陽能光電系統

2024 年
中、高風險危害因子：3 個

下一年度改善計畫

- (1) 定期進行交通宣導，減少員工交通意外事故
- (2) 執行「污泥資源化再利用」，降低碳排放量
- (3) 汰換空污防制設備，降低 VOCs 排放濃度

■ 職業災害管理

台星科重視每件職業災害的發生原因，並制定「事故處理及調查指導書」建立完善的事故通報與處置流程。一旦發生事故，相關單位需依照流程通報處置，並由職安衛室、單位勞工代表與單位主管共同針對事故進行調查分析，檢討事發根本原因，釐清案件與工作內容之關聯性，並研擬矯正與預防措施；若重複再發，將重新檢討對策之有效性。

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。

近年職災發生情形

年度	2022 年	2023 年	2024 年
通報件數（件）	0	0	0
失能傷害頻率（FR）	0	0	2.24
失能傷害嚴重率（SR）	0	0	2
綜合傷害指數（FSI）	0	0	0.06
職業傷害造成死亡比率	0	0	0
職業病（件）	0	0	0

註：職災統計排除交通意外

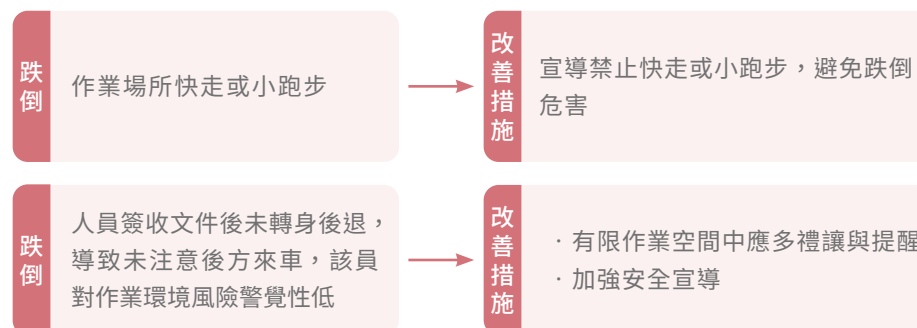
失能傷害頻率（FR）= 失能傷害總次數 / 工作小時 × 1,000,000

失能傷害嚴重率（SR）= 失能傷害總損失日數（排除死亡人數） / 工作小時 × 1,000,000

綜合傷害指數（FSI）= $\sqrt{\text{失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率} / 1000}$

職業傷害造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000

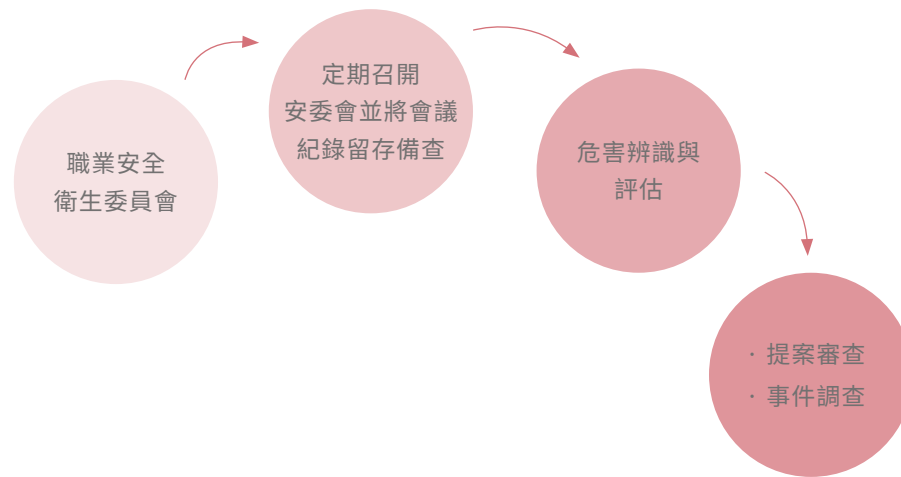
2024 年度工傷事件原因與改善措施



■ 溝通與諮詢

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。

台星科及台星科企業皆設有職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，依法推舉勞工代表提供管理者與員工面對面溝通環境安全衛生議題的正式管道。每季召開會議討論環境安全衛生相關事項，適時檢討修正執行措施。



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、年度供應商大會、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。

6.7 健康促進

■ 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

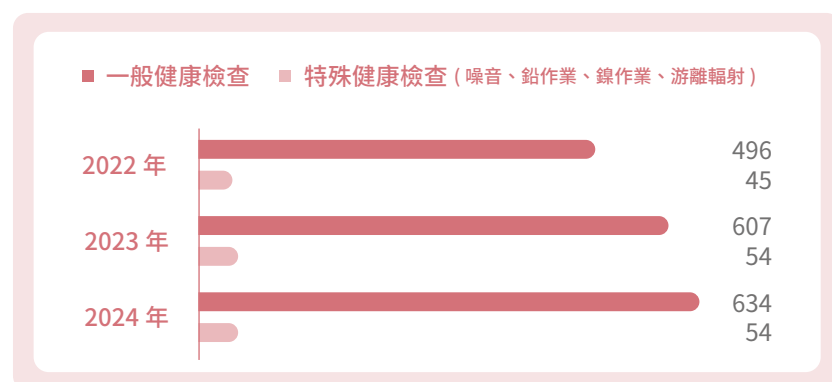
健康管理

- 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

公司重視員工健康管理，優於法規規定，每年度為員工提供免費健康檢查，並針對從事特別危害健康作業人員安排特殊健康檢查。針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依健康風險等級實施分級管理，追蹤高風險族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。

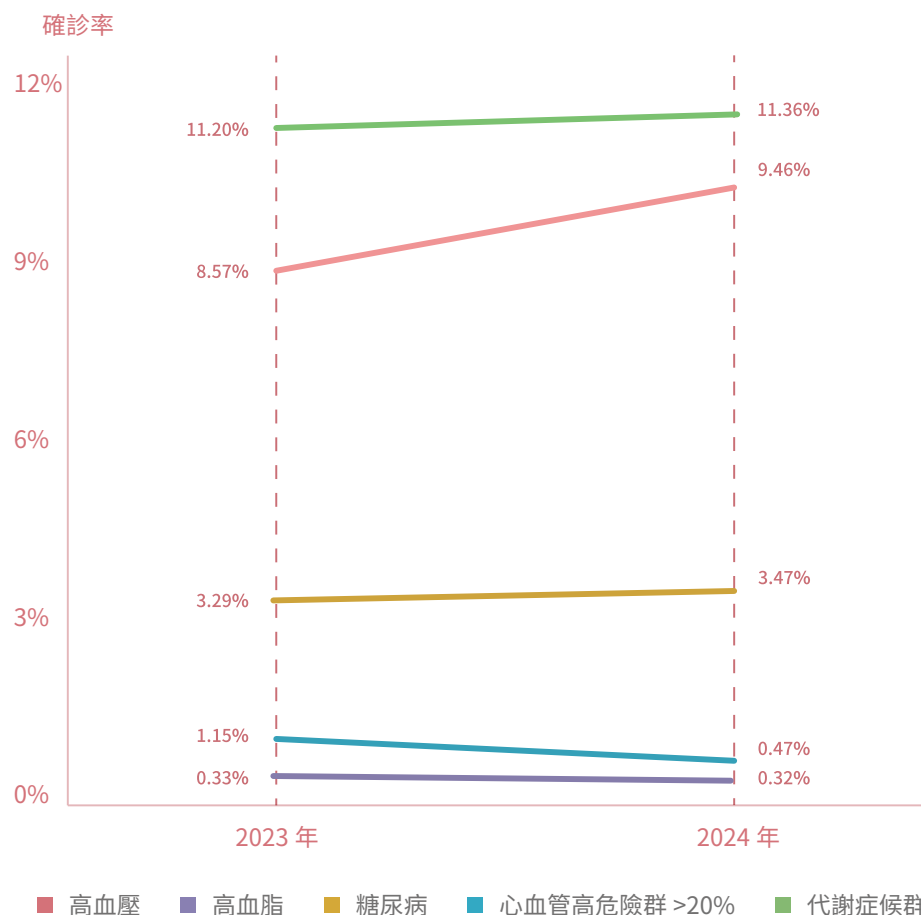
近三年健康檢查類別項目及參與人數



註：檢查項目依據勞工健康保護規則辦理

根據近兩年健康檢查結果，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，高血脂及心血管高危險群的確診率有下降趨勢，其餘項目雖微幅上升，但上升比例皆在 0.9% 內。公司積極推動多項健康促進措施，包括舉辦健康講座宣導正確健康知識、開設體適能運動課程提升員工活動量，以及透過團膳提供低油、低糖、低鈉的飲食選擇，以降低慢性病風險。未來將持續努力，強化健康管理與預防機制，期望逐步提升員工健康水準。

近兩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

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
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
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
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
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

特別危害健康作業分級管理

第一級管理	年度人數： 43 人	管理措施 · 醫師綜合判定：無異常 · 提供勞工個人健康指導
第二級管理	年度人數： 11 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
第三級管理	年度人數： 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
第四級管理	年度人數： 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 (如 COVID-19) 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，並由職安衛室聯合單位主管進行工作現場訪視，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) 乳室照片



■ 健康促進年度執行成果亮點



特殊健康檢查

評估人數

54 人 受檢
受檢率 100%

結果

皆屬一、二級管理

追蹤狀態

無須追蹤



員工健康檢查

評估人數

634 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

複檢追蹤及衛教完成率
100%



母性健康保護計畫

評估人數

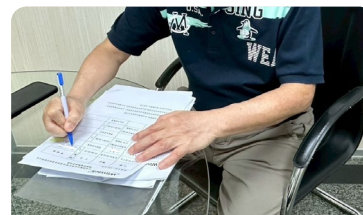
執行評估
16 人次

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
64 人次

結果

高風險共
15 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
56 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
634 人次

結果

3 分以上疑似危害共
6 人

追蹤狀態

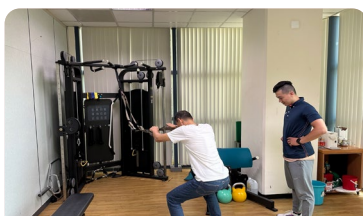
健康訪談指導完成率
100%
(評估後與工作無關)



流感及新冠疫苗接種

執行成果

150 人次 接種



高階主管體適能運動課程

執行成果

每週 安排



健康動一動



法定傳染病介紹



職場飲食與健康



基礎急救訓練

健康講座與活動

執行成果

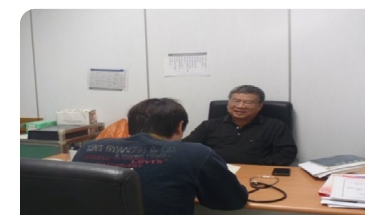
69 人次 參加



國健署推廣四癌篩檢

執行成果

25 人次 受檢



健康門診 (職場健康服務)

執行成果

醫師 4 場
特約護理人員 36 場
服務共 206 人

7

社會共榮

7.1 參與外部組織

7.2 社會參與

7.3 舉辦活動員工參與

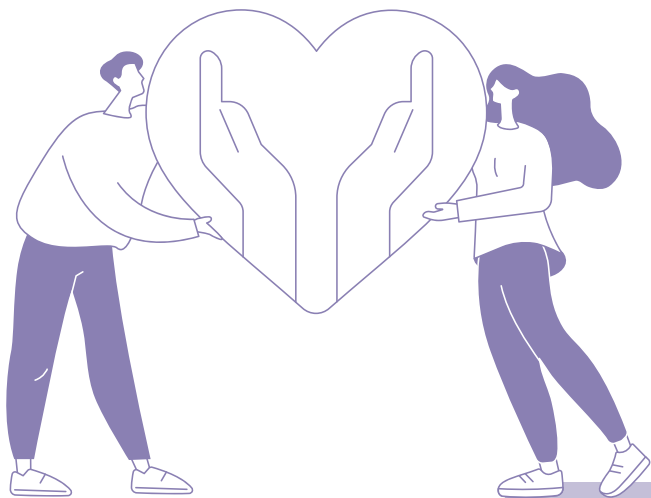


台星科致力於促進社會共榮，關注社會公益與社區經營，藉由資源與關懷的投入，實現企業與社會的共同成長與雙贏發展。

7.1 參與外部組織

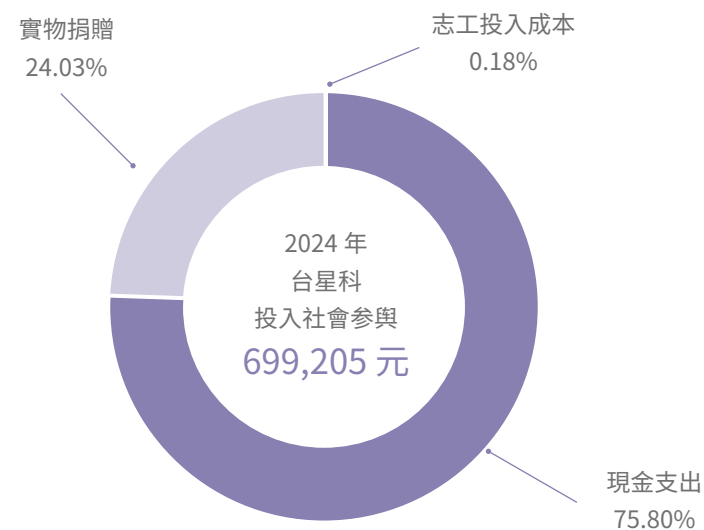
為有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，加入國內產業協會，以會員身分投入參與協會舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。

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



7.2 社會參與

	2024 年度	歷年累計
投入金額	529,966	2,515,202 元
員工參與	339	2,453 人次
投入時數	4	28 小時
受惠人次	200	575 人次



註：志工投入成本之推算方式：投入時間 x 年度台星科非主管職平均薪資（時薪）

■ 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 998 張

零錢募集 16,021 元

(持續募集長達 6 年，累計共捐贈 124,134 元，共 29,443 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 35,255 元

員工參與約 293 人次

(持續義賣長達 8 年，累計共捐贈 259,800 元，累計員工參與約 2,165 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

柚見愛心



對象 創世基金會新竹分會

成果

義賣捐贈 24,620 元

員工參與約 26 人次

(持續義賣長達 8 年，累計共捐贈 238,270 元，累計員工參與約 233 人次)

說明

與創世基金會合作，響應中秋柚子與禮盒義賣活動，佳節享用美味之餘，同時支持在地賣山柚，助力基金會為植物人及長者提供溫暖與關懷

喜憨兒中秋禮盒義賣



對象 喜憨兒社會福利基金會

成果

義賣捐贈 8,070 元

員工參與約 20 人次

(持續義賣長達 2 年，累計共捐贈 32,998 元，累計員工參與約 55 人次)

說明

中秋節來臨，支持喜憨兒社福機構販售的中秋禮盒，邀請同仁響應訂購，著愛心與祝福，讓憨兒的生活更有希望

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 **10 萬元**，受惠家庭約 **50 戶**
(持續送暖長達 5 年，累計共捐贈 50 萬元，受惠家庭約 250 戶)

說明

身為在地企業，長期投入公益，關懷鄰里。捐助芎林鄉弱勢家庭，寒冬送暖，善心義舉亦獲芎林鄉長表揚頒發感謝狀，肯定我們對鄰里的用心

回饋在地學子



對象 芎林鄉五龍國小

成果 捐贈金額 **18 萬元**，受惠約 **150 人次**
(持續投入長達 5 年，累計共捐贈 33 萬元，受惠學生約 275 人；
凱比機器人 10 台，全校學生共同受惠)

說明

多年來持續支持芎林在地的五龍國小，協助改善教學設施，提升學習環境。台星科的支持為在地學童創造更優質的學習條件，落實教育平權

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 4 年，累計共投入 96,000 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

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**，投入時數共計 **4 小時**
(持續投入長達 7 年，累計共投入 924,000 元，共 28 小時)

說明

固定派員參與社區年度大掃除，並捐助清潔養護經費，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

支持地方信仰與文化



對象 鹿寮坑石爺石娘廟

成果 投入金額 **10,000 元**

說明

為深化在地連結，台星科捐助當地廟宇修繕經費，支持傳統節慶活動與宗教文化傳承，強化企業與社區之間的情感連結與認同感

■ 校園徵才活動

台星科積極參與校園徵才活動，吸引優秀青年人才，攜手共創企業與未來發展。

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	2	45	2	160
明新科大	1	12	-	-
聯合大學	1	15	-	-
中華大學	1	19	-	-
嘉義大學	1	25	-	-
敏實科大	1	5	-	-
總計	7	121	2	160

校園徵才博覽會



虎尾科技大學校園徵才活動



明新科技大學校園徵才活動



嘉義大學校園徵才活動

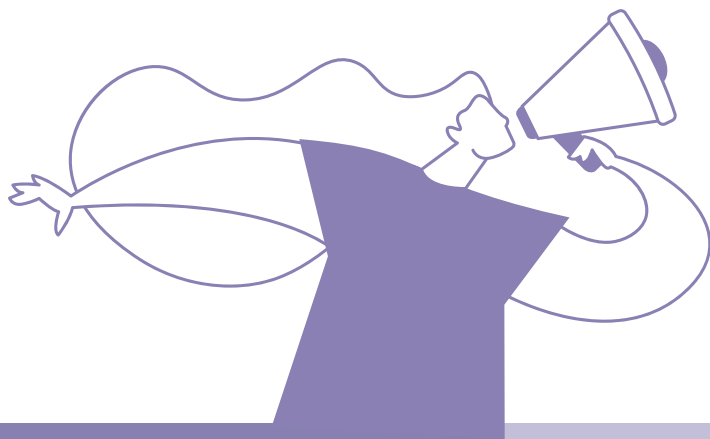
校園職涯探索講座



虎尾科技大學校園職涯探索講座



實習講座



■ 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，台星科積極促進產學接軌、提升青年技術實，本年度共提供 14 名學生實習機會，展現企業培育新世代人才的承諾。



學校老師到廠實習參訪

■ 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 776 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。

區域	芎林鄉	竹東鎮	橫山鄉	竹北市	新竹市	關西鎮	北埔鄉	新埔鎮	湖口鄉	新豐鄉	尖石鄉	寶山鄉	峨眉鄉	五峰鄉
就業人數	313	224	65	54	54	16	16	11	6	6	4	4	3	0

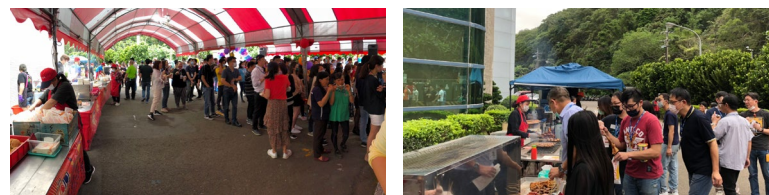
7.3 舉辦活動員工參與

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（12 人）、露營社（27 人）、羽球社（35 人）、單車社（28 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。

8

附錄

附錄 1：GRI 準則內容索引

附錄 2：SASB 準則對照表

附錄 3：上市上櫃公司氣候
相關資訊

附錄 4：第三方確信聲明書



■ 附錄 1：GRI 準則內容索引

使用聲明	台星科參考 GRI 準則報導 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

一般揭露			
GRI 準則	揭露項目	章節／說明	頁碼
GRI 2： 一般揭露	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	23
	2-2 組織永續報導中包含的實體	0、報告概要與範圍	6
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0、報告概要與範圍	6
	2-4 資訊重編	· 補列 2022 年違法案件 1 件	34
		· 重大主題相關指標異動：能源相關指標改為「用電密集度」、「每人平均訓練時數」	65、81
		· 目標下修、刪除「綜合傷害指數（FSI）」	
		· 非員工工作者邊界與人數更正	83
		· 2023 年新進與離職員工人數比例更正	84
	2-5 外部保證 / 確信	附錄 4	118
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 營運產品與服務	44
	2-7 員工	6.1.1 多元人力結構	83
	2-8 非員工的工作者	6.1.1 多元人力結構	83
	2-9 治理結構及組成	2.2 公司治理	25
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	25
	2-11 最高治理單位的主席	2.2 公司治理	25
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	25
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1 永續發展組織	8
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展組織	8
	2-15 利益衝突	2.2 公司治理	25

GRI 準則	揭露項目	章節／說明	頁碼
GRI 2： 一般揭露	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 利害關係人溝通	9
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	25
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	25
	2-19 薪酬政策	2.2 公司治理	25
	2-20 薪酬決定流程	2.2.3 功能性委員會	29
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	4
	2-23 政策承諾	6、友善職場	80
	2-24 納入政策的承諾	6、友善職場	80
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3.4 重大主題管理方針與 SDGs	17
		2.3.4 誠信經營實施成效	33
		3.3 客戶經營與服務	50
		6.5 勞資溝通	90
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	31
	2-27 法規遵循	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	33
	2-28 公協會的會員資格	7.1 參與外部組織	105
	2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	9
	2-30 團體協約	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。	-

重大主題			
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 3：重大主題	3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大性分析	13
	2-3 重大主題列表	1.3 重大性分析	13
★ 資訊安全			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	13
GRI 418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊安全管理	37
★ 公司治理與稅務政策			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	13
GRI 207：稅務	207-1 稅務方針	3.2.2 稅務政策	49
★ 誠信經營與商業道德			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	13
GRI 205 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	33
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	33
GRI 206 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	31
★ 氣候變遷			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	13
GRI 305 排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.1 氣候變遷	64
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1 氣候變遷	64
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.1 氣候變遷	64
	305-4 溫室氣體排放密集度	5.1 氣候變遷	64
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2.2 節能活動與推廣	71
★ 能源資源管理			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	13
GRI 302：能源	302-1 組織內部的能源消耗	5.2.1 能源使用與節能規劃	69
	302-3 能源密集度	5.2.1 能源使用與節能規劃	69

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
★ 職業安全衛生			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	13
GRI 403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	6.6 職業安全衛生	91
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.6 職業安全衛生	91
	403-3 職業健康服務	6.7 健康促進	98
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.5 勞資溝通	90
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.6 職業安全衛生	91
	403-6 工作者健康促進	6.7 健康促進	98
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.7 健康促進	98
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.7 健康促進	98
	403-9 職業傷害	6.6 職業安全衛生	91
	403-10 職業病	6.7 健康促進	98
★ 人才招聘留任與發展			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	13
GRI 401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才招聘	83
	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 員工福利	85
GRI 404 教育訓練	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 進修與訓練制度	87
	404-3 定期接受績效及職業發展的員工檢核百分比	6.3.2 績效管理與員工發展	88
GRI 408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.4 重視人權	88

自訂重大主題			
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
★ 風險管理			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	13
自願揭露	自願揭露	2.7 風險管理	40
★ 客戶關係管理			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	13
自願揭露	自願揭露	3.3 客戶經營與服務	50
★ 法規遵循			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	13
自願揭露	自願揭露	2.4.3 法規遵循	34

■ 附錄 2：SASB 準則對照表 — 半導體業準則

揭露主題	SASB 指標編號	揭露指標	性質	頁碼	內容摘要
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	全球總排放量 (範疇一)	量化	68	範疇一 4,151.2199 公噸 CO ₂ e
		來自全氟化合物的總排放量		68	全氟化合物排放量為 3649.6660 公噸 CO ₂ e
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化	65	預計以 2024 年為減量基準年，2025 年相較於減量基準年減量 310 公噸 CO ₂ e，2028 年相較於減量基準年減量 2,220 公噸 CO ₂ e，2029 年相較於減量基準年減量 ≥ 2,850 公噸 CO ₂ e
				19	
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	能源總消耗量	量化	70	216,370.76 千兆焦耳 (GJ)
		使用電網佔總能源消耗比例		70	96.97%
		使用再生能源佔總能源消耗比例		70	2.84%

揭露主題	SASB 指標編號	揭露指標	性質	頁碼	內容摘要
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例	量化	73	411,000 立方公尺
			—	—	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：為 0 %
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	77	有害廢棄物為 1728.93 公噸
				77	回收比例：95.70%
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化	91	請參考職業安全衛生相關章節
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	—	本公司無員工健康和安全的法律事件而造成的金額損失
招募及管理 全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明 (1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	量化	83	直接外籍員工：25.28% 海外員工：0%
產品生命週期 管理	TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 物質之產品佔營業收入的比例	量化	62	符合 RoHS、REACH 等國際法規及客戶要求，亦符合 IEC 62474 材料聲明列表，IEC 62474 須申報之比例為 0%
	TC-SC-410a.2	產品符合能源效率，處理器 (a) 伺服器 (b) 筆記電腦 (c) 桌上型電腦	量化	—	本公司產品不適用於指標所列之終端產品領域
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化	—	請見供應商管理相關章節之描述
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	33	無

活動指標	揭露指標	性質	頁碼	內容摘要
TC-SC-000.A	總產量	量化	47	晶圓測試 250,697 kpcs 積體電路測試 75,162 kpcs 晶圓級封裝 449,867 kpcs
TC-SC-000.B	自有設施的生產百分比	量化	—	100%

■ 附錄 3：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	內容說明
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、綠色生產
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)。	詳見公司年報「公司治理運作情形」之「6. 上市上櫃公司氣候相關資訊」
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳見公司年報「公司治理運作情形」之「6. 上市上櫃公司氣候相關資訊」
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、綠色生產
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。	無
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 5、綠色生產、1.3.4 重大主題管理方針與 SDGs
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、綠色生產

■ 附錄 4：第三方確信聲明書

TUVNORD

確信聲明書

台星科技股份有限公司永續報告書

台灣德國北德意志的監證顧問股份有限公司(簡稱 TUV NORD)接受台星科技股份有限公司(以下簡稱台星科)的委託，依據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 及相關保證標準，執行 2024 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。

聲明書範本及依據標準

- 確信聲明書與台星科 2024 年永續報告書範本一致，報單期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。
- 依照 AA1000 保證標準第三版第一應用類型查證台星科遵循 AA1000 查證性原則的要求，不包含對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

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。

保證性範本等級

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

台星科參考 GRI 永續報導與 AA1000 包容性、重大性、回應性與影響性的相關準則，本報告書內容呈現了高階主管的承諾、利益相關者的需求與期待，完成了有效的溝通並達成永續發展目標，TUV NORD 確信其對於環境、社會及治理等資訊的呈現是正確的。

查證方法

我們的查證服務係根據上述確信準則與 TUV NORD 永續報告書查證規定，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：

- * 如報告中提及，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 準則應用要求背景下審查紀錄與報告內容評估。
- * 與經理層和相關工作人員就公司對於利害關係人關注議題進行討論。

第 1 頁，共 3 頁

TUVNORD

- * 詢訪及永續發展管理、收集資訊與報告準備的相關人員訪談。
- * 驗證重要的組織發展及範圍內外部審計結果。
- * 針對 AA1000 (2018) 查證性原則及其他保證標準要求進行審查。

範本

報告書中針對包容性、重大性、回應性及影響性等 AA1000 查證性原則查證結果如下：

包容性

台星科透過問卷方式，徵詢 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溝通，由 21 項永續主題中包含組織、治理、社會、人權及氣候的影響等，決定 10 項重大議題。

重大性

台星科參考 GRI 準則的指引，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議題。

影響性

台星科永續報告書完整的揭露出重大主題，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 永續報導準則

台星科的永續報告書，參考 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託之資訊聯合會計師事務所審證。
確信查證服務由北德意志的監證顧問股份有限公司 (DNV Business Assurance Co., Ltd) 第三方查證。

第 2 頁，共 3 頁

TUVNORD

獨立聲明與範本

TUV NORD 集團是監督、測試與認證的領導者，在全球超過 150 個以上的國家的營事業與提供服務，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：企業永續報告等證。
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本進行確信，不負責或承擔任何有關於法律或其他之責任，預隨使用者對於報告書內容的任何問題，由台星科負責回應。

查證服務係由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001、SA 8000、ISO 50001、ISO 37001 等經驗豐富的主任評審員組成，並透過 AA1000 AS V3 查證性訓練的 CSAP 查證執業資格認證，查證團隊根據其資格、廣博的知識以及豐富的經驗，於本查證任務中提供專業意見。

本聲明書係與英文版本存在翻譯上的差異性時，請以英文版本為準。

Jack Yeh

總經理



查證日期：2025 年 06 月 10 日
台灣德國北德意志的監證顧問股份有限公司
台灣 10669 台北市敦化南路 2 段 333 號 9 樓 A1 室

第 3 頁，共 3 頁



台星科官網



台星科
永續報告書

