



信紘科技股份有限公司
TRUSVAL TECHNOLOGY CO., LTD.

2024 | ESG 永續報告書





目錄

關於本報告書 4

董事長的話 6

年度績效回顧 7

永續發展目標 8

關於信紘科 10

CH1

利害關係人 與重大主題

1-1 永續發展推動單位	18
1-2 重大主題鑑別	19
1-3 利害關係人溝通	28

CH2

永續治理

2-1 公司治理架構	34
2-2 倫理與誠信	38
2-3 法規遵循	40

CH3

永續價值鏈

3-1 永續產品與服務	43
3-2 客戶關係	55
3-3 供應商關係	65

CH4

永續環境管理

4-1 TCFD揭露	74
4-2 永續環境管理政策	82
4-3 專案開發的環境衝擊	87

CH5

員工關懷暨 職場安全

5-1 員工分佈及組成概況	90
5-2 勞資與勞雇關係	93
5-3 人才訓練與培育	100
5-4 公協會參與	103
5-5 職場健康與安全	103

CH6

社會共融

6-1 社會投入效益評估	112
6-2 公益捐贈與社會責任實踐	113

附錄

會計師有限確信報告	117
全球永續性報導準則 (GRI) 對照表	118
永續會計準則委員會準則 (SASB) 對照表	123
上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法－其他電子業對應指標	127
氣候相關財務揭露準則 (TCFD) 及上櫃公司氣候相關資訊索引表	128
信紘科年度績效事件說明	129



關於本報告書

報告書範疇與邊界

本報告書以信紘科技股份有限公司（簡稱「信紘科」），及子公司全智通科技股份有限公司（簡稱「全智通」）、漢泰先進材料股份有限公司（簡稱「漢泰」）為組織邊界，後統稱為「信紘集團」。本報告書涵蓋前述信紘集團於台灣之所有營運據點，包含苗栗竹南、中科服務據點及南科服務據點，亦為本報告書所指之「重要營運據點」。未來我們將逐漸擴大邊界與範疇至與合併財務報告邊界一致，期待將信紘科合併集團績效完整呈現。

本報告書涵蓋 2024 年度在經營績效、公司治理、產品責任、永續環境、員工照顧與福利、打造安心職場以及社會參與等層面之永續發展政策推動與績效展現。報告書之公司治理及其他非財務績效以信紘集團重要營運據點為主要揭露範圍，財務相關資訊及績效則與 2024 年合併財務報告一致。本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為信紘集團自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於勤業眾信會計師事務所查核簽證後所公開發表之合併財務報告資訊，以新臺幣計算。各章節如因議題差異或資料收集限制影響涵蓋邊界，將在內文標註說明。

架構依據

報告書之主要永續性主題、策略、目標與措施撰寫，依循並參考「全球永續性報告倡議組織」（Global Reporting Initiative, GRI）發行的永續性報導準則（GRI Standards）及我國「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，並於附錄中附上 GRI 指標索引對照表以供參閱。本報告書亦參考「永續會計準則委員會」（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之準則、國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）所發行的氣候相關財務揭露（Task

Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、聯合國所發行的永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），訂定報告書之架構及內容。



報導期間

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。部份內容與績效資料因撰述之可比性與完整性包含至 2023 與 2022 年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至 2025 年 1-6 月之相關資訊，將於報告書內文中說明。報告書發布日期為 2025 年 8 月。



報導週期

此報告書為信紘科第二份永續報告書，預計每年 8 月底前發行永續報告書。



資訊 重編情形

本年度因報導範疇納入全智通及漢泰兩家子公司，部分前期資訊將新增子公司數據，有關資訊重編之情形將於各章節及表格附註說明，亦可參考索引表揭露。



外部保證或 確信情形

報告書內容經董事會核准通過，特定指標委託安侯建業聯合會計師事務所（KPMG Taiwan）依據財團法人會計研究發展基金會所發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，進行獨立有限確信（limited assurance），確信報告請參閱附錄 1。



負責單位

- 負責單位 | 永續發展推動小組
- 聯絡人 | 王怡文
- 電子信箱 | IR@trusval.com.tw
- 電話 | 037-580791
- 地址 | 苗栗縣竹南鎮友義路 66 號



信紘集團 董事長

周士達

董事長的話

2024 年，全球持續面臨快速變遷與複雜挑戰，從氣候變遷、地緣政治動盪、全球擴廠趨勢到科技創新推進，深刻影響企業經營與發展方向。然而，在挑戰中亦蘊含機遇，信紘集團在全體同仁與夥伴齊心協力下，憑藉穩健且具韌性的經營模式，始終能在瞬息萬變的環境中穩步前行，並持續發揮多年累積的專業經驗與技術優勢，成為客戶最值得信賴的合作夥伴。

循環經濟建廠統包專家，領航綠色未來

隨著全球半導體產業的蓬勃發展，信紘科積極參與全球建廠計劃，致力於為客戶提供高效且可靠的廠務供應系統統包解決方案。作為綠色製程的領航者，我們秉持「可靠、先進、永續」的核心理念，持續投入綠色製程技術與研發，確保在為客戶提供卓越服務的同時，響應各界利害關係人對永續發展的殷切期望。信紘科以實踐永續目標為己任，與產業共創更具韌性的未來。

深耕永續治理，邁向淨零排放

為深化對各界利害關係人之永續承諾，信紘科於今年延伸報告書範疇，將子公司全智通與漢泰之永續作為一併納入，進一步強化集團層級的永續管理與執行效能。並將 ESG 理念深植於日常營運中，以提升信紘集團對環境變遷的韌性，進一步增強企業的永續競爭力。此外，信紘集團依循金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範，於 2024 年擴大進行集團之溫室氣體盤查作業，履行我們身為綠色企業的承諾。為因應全球環保意識的提升與國家綠能政策，信紘集團亦持續透過規劃再生能源二期建置，以實現淨零排放目標。

以人為本，實現共好價值

員工是企業的珍貴資產，信紘集團的成長離不開每位同仁的辛勤耕耘。為支持員工的發展與幸福，我們持續優化福利政策，不僅提供優於勞基法的福利制度，2024 年更推行彈性工時政策，幫助員工在事業與生活中取得平衡。我們也致力於打造多元、平等、共融的工作環境，並將人權政策的實施範圍延伸至整個集團，確保每位員工都能在尊嚴與平等的職場氛圍中發揮潛能，攜手推動企業與員工的共好發展。此外，信紘科秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，在 2024 年投入約新台幣 160 萬元於社會公益事業，透過實際行動履行企業社會責任，積極回饋社會。

展望未來，共築永續願景

信紘科將永續發展作為企業核心，並以綠色循環經濟技術為基礎，結合創新與實踐，積極參與高科技產業的永續進程。未來，我們將繼續以堅毅務實的態度，持續深化綠色製程的應用，專注於營運成長，同時創造對環境、社會與經濟的多元價值。信紘科將致力於成為全球綠色供應鏈的核心夥伴，與各界共同推動共榮共生的永續願景。

年度績效回顧

面向	年度亮點績效
 綠色製程解決方案	- 針對目前半導體科技廠產生之含 30ppm 低濃度 IPA (Isopropyl Alcohol, 異丙醇) 廢水的排放以及清運問題，提供部分參考解決方案。目前小型試驗已完成，大型試驗仍進行中。 - 致力研發「高溫靜電防護表面改質類鑽碳塗層技術 (ESD-DLC)」，運用高階電弧離子真空鍍膜製程，推進綠色製造，期能代替現有的濕式化學方式並減少廢液污染。信紘科布局選定「高硬度功能塗層」，專注於建立高硬度金屬材料銑鑽車、模具載盤低沾黏用途之高硬度塗層技術，以銑刀驗證使用壽命。2024 年已完成 TiN (氮化鈦)、TiAlN (氮化鈦鋁)、CrN (氮化鉻) 三種功能塗層之硬度以及表面粗糙度目標，部分已完成銑刀壽命初測 (為裸刀壽命的 2-25 倍) 與磨耗檢測建立，完成度達 70%。 - 設計具高精度過濾及混合測量混藥機台，減少半導體或供藥產業調藥失敗的風險，進而減少大量化學品浪費及高濃度廢液之產生的問題。目標為混藥誤差 $\pm 3\%$ 以下，每個月小於 1 次的失敗率，預計於 2025 年 5 月設置完成並進入投產。
 永續環境管理	2024 年完成信紘科總部太陽能設置第一期計畫，搭建達 159.22KWP；2024 年共取得 42 張再生能源憑證。為持續推動綠能發展，信紘科預計於 2025 年度完成 360KWP 第二期太陽能設施搭建計畫。 - 持續透過設備汰換與改善措施推動節能減碳。2024 年已於冰水主機主管設置流量計及溫度計，預計於 2025 年完成冰水監控系統，並進行數據統計及系統調整。冰水主機新設工程預計可降低系統耗能達 50%。
 永續價值鏈管理	- 輔導供應商進行台灣廠區管材材積優化，2024 年達成信紘科庫房存放坪數減少 48% 之成果。 - 為協助客戶海外設廠及專案運作如期進行，信紘科引進台灣專業承包商赴海外支援施工，並運送所需材料至海外，除成功協助客戶海外廠區的建廠與裝機進度如期達成，也藉此培訓信紘科員工的跨國專案執行能力，進一步提升團隊的國際作業經驗與競爭力。 - 為協助客戶解決外國製設備修改的需求及有效提升客戶之生產效能，2024 年信紘科積極參與新方案設備的設計與規劃，並進行了內部管線配置的優化與重構，提供客戶設備製造、銷售及維修的全方位本地化服務，滿足客戶需求。2024 年度已協助客戶進行設備改善並完成新規劃圖面設計，預計於 2025 年 7 月完成此計畫。
 友善職場	- 為確保職場安全並創造安心職場，信紘科舉辦 CPR (心肺復甦術) 及 AED (自動體外心臟電擊去顫器) 訓練，提升員工自身的緊急應對能力。2024 年 CPR 及 AED 教育訓練之員工參與率達 56%，符合申請「安心場所認證」之資格。 - 為達成數據／流程透明與數位化的要求，並解決原先使用之系統執行效率低落等問題，信紘科於 2024 年導入新系統，使簽核效率顯著提升，平均時間縮短達 40% 以上，員工滿意度亦顯著提升。 2024 年信紘集團推行彈性出退勤制度，提供員工自由選擇 4 個不同時段的出退勤班次，致力於提升員工之工作與生活的平衡，打造更友善的職場環境。

註 有關信紘科年度績效事件詳細說明，請詳本報告書附錄 6。

永續發展目標

永續發展主題	關鍵指標 (KPI)	2025 年目標	中期目標 (2027)	長期目標 (2030)	2024 年執行情形
永續環境管理	綠電使用達全廠用電比率 ^(註2)	2%	3%	3%	3%
	節能減碳宣導	12 則／年	12 則／年	12 則／年	未執行
	環保單位稽查缺失事件	0 件	0 件	0 件	0 件
職場健康與安全	定期執行危害鑑別暨風險評估	1 次	1 次	1 次	1 次
	新進人員一般安全衛生教育訓練達成率	100%	100%	100%	100%
	每年緊急應變演練次數	2 次	2 次	2 次	2 次
	工安事件發生率	≤ 3%	≤ 2%	≤ 1%	0%
	執行危害通識教育訓練每年 3 小時達成率	100%	100%	100%	100%
	消防暨化學品洩漏演練每年時數 ≥ 4 小時達成率	100%	100%	100%	100%
	新人入職教育訓練達成率	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	90.42%
員工福利與學習發展	外部講師訓練課程滿意度分數 (滿分為 5 分)	≥ 4	≥ 4.2	≥ 4.2	未執行
	內部講師培育通過率	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	未執行

永續發展目標

永續發展主題		關鍵指標 (KPI)	2025 年目標	中期目標 (2027)	長期目標 (2030)	2024 年執行情形
客戶關係經營	客戶滿意度分數		≥ 90	≥ 90	≥ 90	91.6
	年度同性質客訴		≤ 2 件	≤ 2 件	≤ 2 件	0 件
供應鏈管理	供應商簽署《供應商企業承諾書》比例		100%	100%	100%	100%
資訊安全	侵犯客戶隱私權及資料外洩之事件		0 件	0 件	0 件	0 件
	資料備份成功率		≥ 99%	≥ 99%	≥ 99%	99%
	災難還原演練成功完成率		≥ 98%	≥ 98%	≥ 98%	98%
公司治理與誠信經營	員工及供應商發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為事件		0 件	0 件	0 件	0 件
法規遵循	重大裁罰事件		0 件	0 件	0 件	0 件
財務透明	違反財務資訊公開之任何裁罰事件		0 件	0 件	0 件	0 件



(1) 目標實施揭露範圍目前僅包含信紘科，預計往後年度逐步列入子公司擬訂永續目標。

(2) 綠電使用達全廠用電比率 = 綠電使用量 / 全廠用電量；全廠用電量數據範圍僅含信紘科苗栗營運總部大樓（苗栗縣竹南鎮友義路 66 號）。

關於信紘科

沿革與發展



公司簡介

信紘集團致力於提供專業人才以及垂直與水平資源整合等競爭力，朝向提供統包解決方案（Turnkey Solution）定位轉型，並以協助客戶達成綠色製造為目標持續精進。信紘科（股票代號 6667）自 1995 年成立以來，一直致力為高科技產業客戶提供「全方位廠務系統整合解決方案」，以廠務供應系統整合為基石，主要提供高科技產業的製程機能水、特殊製程廢液處理與廠務系統整合等服務，專注於化學供應系統、研磨液供應系統、氣體供應系統、廢液回收系統、自動化控制系統以及靈活專業的拆移機配管配線工程，提供一站式機電空調與廠務系統規劃建置服務。信紘科至今已累積超過二十年之廠務供應系統整合經驗與眾多關鍵客戶實績，成為國內廠務系統暨現場工程服務的主要供應商之一。

信紘科一直秉持著「可靠、先進、永續」的核心理念，於 2004 年成立子公司漢泰，負責銷售工程材料、以及信紘科研之奈米材料、廢液／廢水處理配方，並於 2012 年成立研發單位，為產業打造更潔淨環保的綠色製程解決方案。透過長年投入研發資源、成立化學／氣體／半透膜分析實驗室，著重開發製程廢液及廢水處理技術、氣液相混和技術、奈米材料合成技術、膜技術等核心技術；而後成功發展出多項環保技術與產品應用，包括「製程機能水」和「製程特殊廢液處理」，將產品解決方案延伸至晶圓表面清洗與特化處理再利用之綠色製

程系統，滿足先進製程客戶對綠色製程解決方案的需求。信紘科也於 2014 年成立子公司全智通，專注於提供電控系統盤體規劃、PLC 程式設計，以及人機介面與圖控系統建置等服務。全智通以協助客戶建構全廠區自動化監控系統為目標，致力協助客戶有效降低製程錯誤，並提升生產效率與產品品質。

信紘科為客戶提供最佳綠色製程解決方案與高效整合服務，並持續優化產品與技術，致力為客戶創造更多價值。在內部優秀經營團隊的帶領下，不斷擴展服務範疇，獲利表現亦逐年提升，成功躋身國內績優廠商之列；正如同信紘科英文縮寫 TSV—Trustworthy-Sustainable-Valuable，信紘科矢志保持經營理念，鞭策自身成為產業與客戶最值得信賴、具備永續經營能力並能持續創造價值的夥伴，攜手產業及客戶實現共好成長，同行致遠。

核心價值

信紘科一直秉持著「可靠、先進、永續」的核心理念，致力於成為客戶信賴的技術創新夥伴，信紘科每年將 3% 的營收投入於關鍵技術之開發，核心技術主要應用於廠務供應系統整合、綠色製程之領域，期以穩固、可靠的技術，與客戶一同建立綠色供應產業鏈，邁向永續共榮未來。



Trustworthy

值得信賴的技術創新夥伴

50% ↑

為客戶導向的技術創新



Sustainable

持續投入開發核心技術

每年投入營收

3%

持續開發核心技術

▼ 信紘科研發方向



功能性薄膜技術



製程廢液及廢水處理技術



氣液相混和技術



奈米材料合成技術



Valuable

有價值的研發成果

信紘科研發成果

3

大領域
解決方案

75

項新型/
發明專利

註

新型／發明專利項目統計截至 2025 年 1 月 22 日。

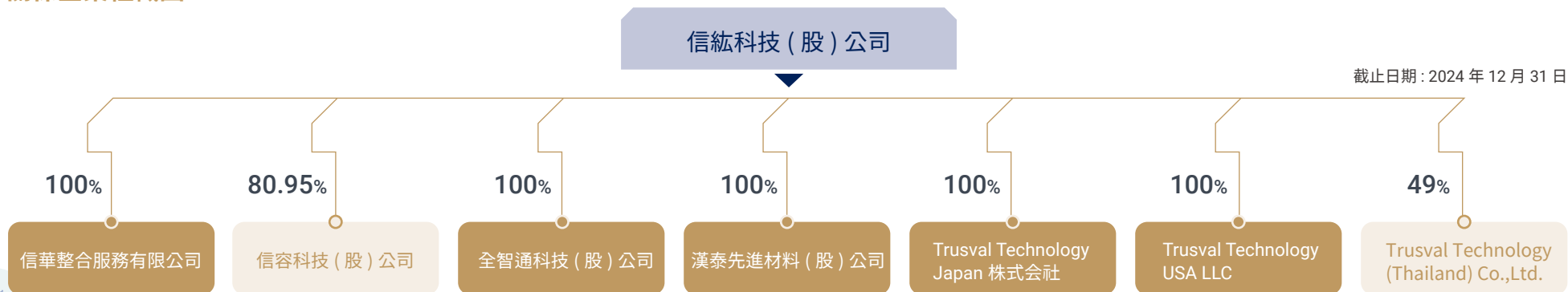
基本資料表

公司全名	信紘科技股份有限公司
產業類別	上櫃其他電子業
員工人數 ^(註 1)	455 人
資本額	新台幣 461,788,780 元
設立日期	1995 年 10 月 17 日
主要產品與技術	- 廠務系統整合 - 製程機能水 - 製程特殊廢液處理

董事長	簡士堡
總經理 ^(註 2)	王怡文
營運總部	苗栗縣竹南鎮友義路 66 號
上櫃	2018 年 11 月 13 日，股票代碼 6667
2024 年合併營收 ^(註 3)	新台幣 3,627,781 仟元

- 註** (1) 員工人數以當年度 12 月 31 日在職人數為基準，計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰。
(2) 信紘科 2024 年度由簡士堡董事長兼任總經理一職。為強化董事會之獨立性，自 2025 年起，簡士堡董事長卸任總經理職務，並採總經理輪值制，2025 年 1 月 1 日起由王怡文擔任總經理，為期一年。
(3) 更多有關財務績效的資訊，請詳信紘科 2024 年個體、合併財務報告及股東會年報。

關係企業組織圖



股東結構

截止日期：2025 年 4 月 7 日

數量 \ 股東結構	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外人	合計
人數	0	6	46	7,718	50	7,820
持股股數 (股)	0	374,222	21,043,340	22,585,170	2,176,146	46,178,878
持股比例	0.00%	0.81%	45.56%	48.91%	4.72%	100.00%

經濟績效

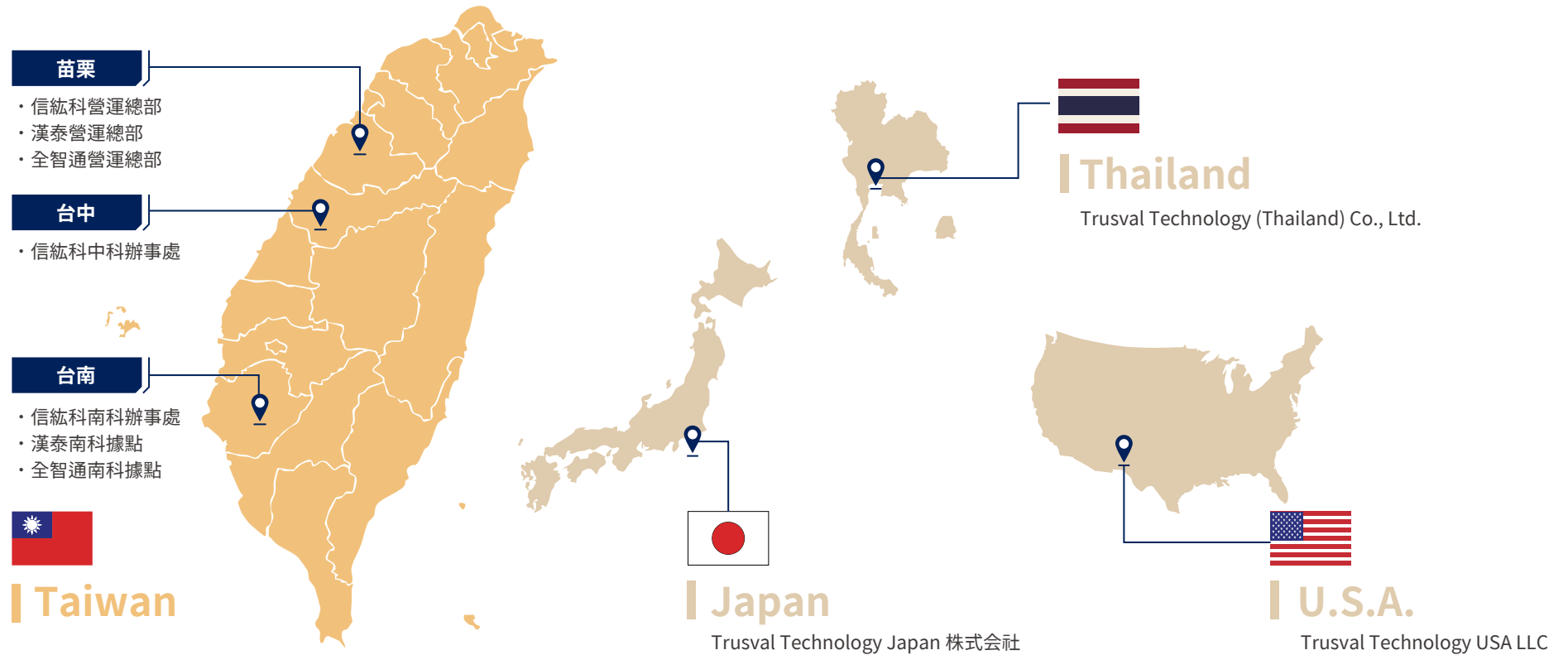
單位：新台幣仟元

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	備註
產生之直接經濟價值 (A) ^(註 1)	2,541,213	2,501,262	3,755,306	註 (1) 包含各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。 (2) 包含各年度發放之現金股利及利息費用。 (3) 包含各年度之營業稅及營所稅等。 (4) 最近 3 年度股利配發情形詳 2024 年股東會年報。
分配之直接經濟價值 (B)	2,352,071	2,276,690	3,455,718	
營運成本	1,677,900	1,465,778	2,380,599	
員工薪資與福利	463,223	485,977	623,019	
支付出資人款項 ^(註 2、註 4)	128,523	205,262	307,676	
支付政府款項 ^(註 3)	82,425	119,673	142,874	
社區投資	-	-	1,550	
留存之經濟價值 (A-B)	189,142	224,572	299,588	



營運概況

信紘科總部設立於台灣苗栗縣，並於台灣高科技產業主要據點台中及台南皆設有辦事處，全智通及漢泰總部亦設立於台灣苗栗縣，並皆於台南設立據點，以提供客戶最完整且即時的服務。跟隨先進製程客戶海外佈局需求也於海外設立子公司，現共有美國亞利桑那州、日本東京、與泰國共三處，主要提供工程規劃、系統設計、設備銷售與現場工程等服務內容。



價值鏈概況

信紘科主要服務高科技產業，並提供無塵室製程設備供應系統與設備設計、設備銷售與現場工程施作，服務範疇與產品線完整囊括化學品、氣體與研磨液供應系統與設備、廠務廢液回收系統與設備、廢液減廢處理系統與設備，以及管路工程規劃與現場施工。位於產業供應鏈的中游位置，整合上游資源，含工程材料、零配件及工程分包商，提供下游高科技廠務業主製程供應系統設備及工程服務。

上、中、下游之關係如下圖所示



註 信紘科營運環境與產業鏈相較前兩年度並無顯著變化。

1

利害關係人 與重大主題

1-1 永續發展推動單位

1-2 重大主題鑑別

1-3 利害關係人溝通

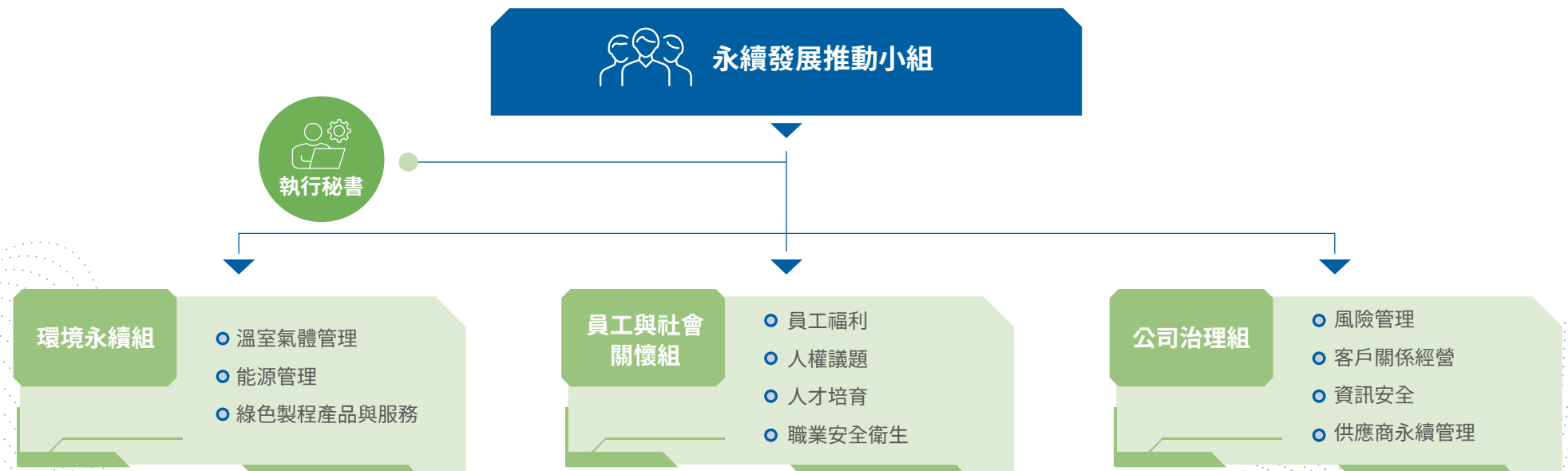


1-1 永續發展推動單位

達成企業的永續營運必須同時兼顧環境面、社會面及公司治理面。信紘科於 2023 年向董事會報告成立「永續發展推動小組」隸屬於總經理室，由總經理指派公司治理主管擔任召集人，負責召集永續發展推動小組並制定永續政策，定期向董事會報告執行成果。「永續發展推動小組」負責落實永續政策、追蹤與整合永續執行情形並編製永續報告書，轄下分為三組，分別為環境永續組、員工與社會關懷組和公司治理組。各組皆由相關單位之高階主管擔任小組成員，並負責召開小組會議，共同檢視永續工作執行情形及訂定未來永續工作重點及目標。2024 年永續發展推動小組進一步於各組納入子公司全智通及漢泰之代表成員，將永續發展逐漸擴大至集團中。為協助營運各面向永續發展事務

之推行與管理，信紘科於 2025 年成立「永續發展部」，負責推動經董事會通過之永續發展策略及各項永續專案，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

永續發展推動小組直接參與公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，同時在考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見下，協助提出因應方案、研擬相應措施與專案，並定期向永續發展推動小組召集人呈報執行情形。利害關係人議合情況請見本章節。



1-2 重大主題鑑別

公司的營運活動和服務與利害關係人相互影響，利害關係人對公司的關注程度與作為亦會影響公司發展策略或目標擬定，因此信紘集團重視且落實與利害關係人之溝通。信紘集團依據 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，及參考同業之辨識結果，進一步選擇信紘集團重要利害關係人，最後鑑別出五大類主要的利害關係人，分別為股東／投資人、供應商／承攬商、客戶、員工、政府機關。

信紘集團使用問卷調查方式，透過各個與公司利害關係人有往來之相關單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2024 年內部問卷調查回收 20 份、外部利害關係人問卷調查回收 82 份，共回收 102 份有效問卷。

根據上述問卷調查結果，信紘集團依永續發展推動小組及利害關係人與內外部專家意見，選定 21 項 ESG 議題為「顯著性議題」，將顯著性議題依環境面、社會面及經濟／治理面衝擊分群整併為 17 項議題且設定顯著性門檻，分析後得出 7 項重大主題，鑒於信紘集團對於「綠色產品」及「公司治理與誠信經營」之重視，將此 2 項議題自選為本年度重大主題，最終得出 9 項重大主題。以 X 軸呈現各主題對於環境（E）、社會（S）、治理（G）的負面及正面衝擊程度，凸顯公司內、外部利害關係人對各主題之需求及期待，並以 Y 軸呈現各主題衝擊發生之可能性，繪製重大主題矩陣圖，將結果呈永續發展推動小組召集人核准，並於董事會報告。

9 項重大主題為報告書撰寫基礎，於報告中揭露管理方式與績效成果。其他主題則依據信紘集團現行管理流程及措施，揭露相關指標予利害關係人了解信紘集團的永續作為。



決定重大主題的流程

01 鑑別議題



利害關係人

依照 AA1000「依賴性、責任、關注度、影響力、多元觀點」原則，定義 **5** 個利害關係人族群。



永續議題

議題來源：GRI、TCFD、SASB 和 SDGs、與同業標竿及目前國際上關注之議題統整，為 **21** 項主題進行重大主題評估。

02 評估衝擊

從 5 個利害關係人族群中蒐集 **82** 份外部有效問卷、**16** 個內部單位蒐集 **20** 份內部有效問卷，
⇒共蒐集 **102** 份有效問卷。

將相似議題收斂成 **17** 項，並依環境面、社會面及經濟／治理面分類且設定顯著性門檻^(註)，繪製重大主題矩陣圖後收斂成 **7** 項重大主題，並自選 **2** 項議題為重大主題，
⇒最終本年度共得出 **9** 項重大主題。

03 確認重大性

永續發展推動小組依 **9** 項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，決定重大主題排序。

確認 **9** 項重大主題，將結果呈永續發展推動小組召集人核准，並於董事會報告。

04 定期監督

依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應 GRI 準則特定主題進行資訊揭露。

定期檢視其成效並修正，每年對重大主題與衝擊性進行評估。



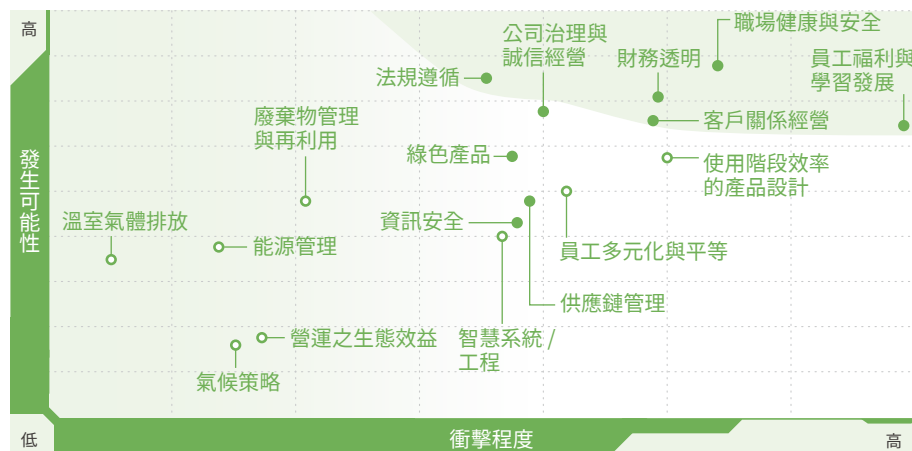
^(註) 顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級70以上者。

重大主題列表

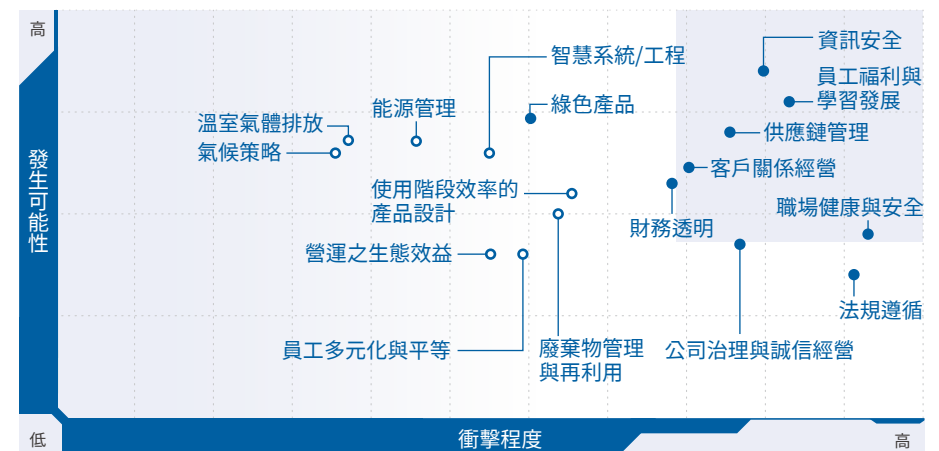
排名	2023 年重大主題名稱	2024 年重大主題名稱	重大主題變動說明
1	-	資訊安全	2024 年度新增報告書範圍涵蓋全智通，因其主要業務涉及自動化控制系統與大量資訊系統使用，故「資訊安全」列為重大主題。
2	員工福利與學習發展	員工福利與學習發展	-
3	供應鏈管理	供應鏈管理	-
4	職場健康與安全	職場健康與安全	-
5	客戶關係經營	客戶關係經營	-
6	財務透明	財務透明	-
7	法規遵循	法規遵循	-
8	綠色產品	綠色產品（自選）	鑑於信紘集團對「綠色產品」及「公司治理與誠信經營」議題的重視，特將其自選為重大主題。
9	公司治理與誠信經營	公司治理與誠信經營（自選）	
10	廢棄物管理與再利用	-	雖「廢棄物管理與再利用」未列入本年度重大主題，但已納入營運基本考量範疇，未來仍將於報告中持續揭露相關資訊，並進行定期追蹤與管理。

重大主題矩陣圖

正面衝擊



負面衝擊



重大主題管理

主題	影響之利害關係人	衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2024 年達成狀況	短、中、長期目標
資訊安全 (G)  	供應商／承攬商 客戶 員工 產業鏈衝擊面向 上游：☆負 信紘集團：☆負、正 下游：☆負 社區、社會：無	- 負面：資訊安全措施初期投入可能提高運營成本，且若執行不當，可能導致內部人員對新政策的適應壓力或誤解。內部政策執行過程中，如未充分評估需求與操作流程，可能導致員工效率降低或系統負擔增加，而合作夥伴如未能同步提升其安全標準，亦可能增加數據外洩風險。 - 正面：提升內部帳號管理與資料備份可靠性，降低業務中斷與數據損失風險；且數位化帳號與資料管理減少紙本存儲需求，支持綠色經營亦可保障數據隱私權，提升員工與客戶對公司之信任。	- 針對內部帳號落實管理政策，確保帳號安全。 - 實施資料備份與還原政策，確保數據完整性與可用性。 - 實行災難還原政策，確保系統應對能力。	- 採用先進的身份驗證技術，如生物辨識、多因子驗證。 - 實施異地異機備份機制，確保數據容災能力。 - 優化內部溝通機制，定期向員工溝通政策變更原因與重要性。 - 建立標準化處理流程，若數據丟失事件發生，啟動快速恢復機制，並向受影響人員提供支援。 - 持續提升員工安全意識，透過教育與模擬攻擊測試加強防範能力。 - 定期公布各項案例，提升內部對資訊安全措施的認同。	- 每月審查並更新政策，根據實際需求進行調整。 - 每月追蹤帳號管理、資料備份與每年確認災難還原執行情況。 - 帳號管理審核效率提高至原來的 1.5 倍，冗餘帳號減少 85%。 - 資料備份成功率已達到 99%，超過預期目標。 - 災難還原演練成功完成率達到 98% 以上。 - 建立跨部門及子公司合作機制，共享安全資訊。 - 每季定期審視技術趨勢，更新備份與災難還原相關技術。	- 短期：完成內部帳號清查，識別與移除冗餘或未使用帳號；實施資料備份標準化流程，將備份成功率維持於 98% 以上。 - 中期：建立帳號管理與審核機制，縮短帳號審核時間 30%；將災難還原演練成功率維持於 98% 以上。 - 長期：建立整合性資訊安全平台，實現數據存取與備份的全涵蓋管理；定期更新與優化災難還原策略，適應新技術與威脅場景。 - 預計推行 AI 技術在帳號異常行為檢測中的應用，主動防禦潛在威脅。
員工福利與學習發展 (S)    	員工 產業鏈衝擊面向 上游：無 信紘集團：☆負、正 下游：無 社區、社會：無	- 負面：若未有好的福利制度，可能導致人才流失，不完善的福利制度將使公司無法順利招攬人才，致使人力不足。 - 正面：提供員工優質的福利措施，可以增加員工的留任度及對公司之認同感。	- 提供員工具競爭力的薪資和全面的福利計畫，包括健康保險、退休福利及專業發展機會。促進員工穩定性及降低離職率。 - 推廣工作與生活的平衡並確立一個包容性的工作文化，鼓勵多元化和平等的機會。 - 推動員工參與決策過程，增強員工對公司的歸屬感和滿意度，並實施員工久任、績優員工表揚計畫，表彰傑出貢獻，提高員工的激勵和留任率。	- 提供定期健康檢查和心理健康活動，幫助員工維護良好的健康狀況。 - 實施定期的專業發展和技能提升計畫，支持員工職涯發展。 - 對於確定的員工流失問題，進行深入分析，並根據分析結果調整人力資源發展政策並確實執行。 - 設立員工反饋機制，如員工意見箱、定期會議或新進、離職面談，收集和處理員工的擔憂和建議。	- 實施各項員工福利與留任計畫，發展有效促進員工參與和提升滿意度、人才招聘、培訓發展及員工保留的策略。 - 定期評估、調整人力資源政策，以確保能夠滿足員工的變化需求並解決新的挑戰。 - 召開共 20 次勞資會議，強化公司內部溝通，確保所有員工都明白公司的目標、政策和在公司中的角色和價值。 - 共辦理 1 次勞工健康檢查，確保員工擁有良好的身心健康狀況。	- 降低員工流失率至行業平均水平以下。 - 實現所有員工都有機會參與至少一項專業發展或培訓。 - 每年舉辦至少一次員工健康與福利相關的活動。

主題	影響之利害關係人	衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2024 年達成狀況	短、中、長期目標
供應鏈管理 (E、S、G)  	供應商／承攬商 產業鏈衝擊面向 上游：☆負、正 信紘集團：☆負、正 下游：無 社區、社會：無	- 負面：未做好供應鏈管理可能使公司面臨營運中斷風險，將影響公司訂單交期、交貨時程及委外成本。 - 正面：完善的供應鏈管理機制可預防及避免企業本身與供應鏈在營運過程中所造成之環境及社會衝擊，亦有利公司承受預期之外的衝擊。	- 信紘科持續推動供應商簽署《供應商企業承諾書》；全智通亦推行供應商簽署《供應商委外發包規範》。 - 確保供應商在提供產品與服務的過程中符合能源節約、環境保護、勞工安全及人權等社會責任。 - 遵循 ISO 9001 相關規範，定期對供應商進行考核程序。	- 依據《供應商管理程序》每年或每季針對交易金額與交貨頻率達一定條件之原物料、廠務工程及加工／客製供應商進行考核作業。考核等級較差之供應商將評估暫時或永久停止交易。 - 與供應商合作之任何異常事件，由相關單位確實記錄追蹤、檢討與改善，達一定程度危害則停止交易並公告，以降低負面影響。 - 內部利害關係人可透過公司內部意見箱，外部利害關係人可透過公司網站填寫線上表單，提出相關問題反映。	2024 年《供應商陽光行為承諾書》已合併至《供應商企業承諾書》中，2024 年信紘科國內外供應商簽署《供應商企業承諾書》比例為 100%，共簽署 112 份。 2024 年度全智通委外供應商簽署《供應商委外發包規範》比例為 100%，共簽署 142 份。 2024 年對 259 家供應商進行考核，合格比例為 100%。	全面要求與信紘科合作之供應商須簽署《供應商企業承諾書》，並以此作為供應商登錄條件之一。
職場健康與安全 (S)  	供應商／承攬商 客戶 員工 政府機關 產業鏈衝擊面向 上游：☆負 信紘集團：☆負、正 下游：☆負 社區、社會：無	- 負面：維護所有人員（員工及承攬商）之安全及健康為公司能持續運作的重要一環，安全衛生、工作環境的設置管理不當，可能造成員工傷亡及面臨相關懲罰，嚴重時亦可能造成營運中斷。 - 正面：注重職場健康與安全，能提高員工的滿意度、幸福感與工作效率。員工感受到公司對其關注，亦會提升認同感並降低離職率，安全友善的工作環境亦可降低因工傷帶來之經濟損失。	- 承諾提供安全 and 健康工作條件，且適合於組織之目的、規模、職業安全衛生風險及機會。 - 防範意外事件、持續改進工作環境和流程，以達到並超越健康與安全標準。 - 承諾遵守所有相關的健康與安全法規和標準，以確保所有活動都在合法範圍內進行。 - 承諾消除危害和降低職安衛風險，並持續改進職安衛管理系統績效。 - 承諾建立透明的溝通渠道，員工及員工代表諮商和參與，確保所有相關方了解健康與安全政策及其進展。 - 鼓勵並支持員工參與健康與安全計劃，促進全員的健康與安全意識。	- 信紘科、全智通定期驗證 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，以確保管理系統之有效性。 - 制訂年度目標方案。 - 實施法規鑑別及遵循法令要求。 - 進行作業風險評估。 - 執行內部稽核確認施行成效。 - 實施改善計劃矯正不符合項目。 - 規劃緊急應變措施及防災演練。 - 信紘科實施臨場醫護關懷。	2024 年無發生重大職災及因工死亡事件。 2024 年無任何員工罹患職業病。 2024 年作業環境監測皆按計畫執行檢測，檢測結果皆符合標準。 2024 年辦理職業安全衛生訓練，新進員工共 489 小時、在職員工共 177 小時。 - 信紘科 2024 全年接受健康服務 145 人，各式健康促進活動 188 人。 - 信紘科職業安全衛生委員會報告 4 次，並每月回報巡檢缺失至各管理單位。	- 謹遵職業安全衛生管理相關法規規範，全力達成「零」傷害意外事件，及「零」環安意外事件的目標，建立健康安全的友善職場。 - 持續改善安全衛生作業程序，積極建構安全衛生的工作環境，以預防職業傷害與疾病，保障勞工工作安全與健康。 - 一年內確保所有員工參與並完成基本的健康與安全培訓課程。 - 透過改善工作環境和加強健康管理，顯著減少因職業病和工作壓力導致的病假率。

主題	影響之利害關係人	衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2024 年達成狀況	短、中、長期目標
客戶關係經營 (S、G)  	客戶 產業鏈衝擊面向 上游：無 信紘集團：★負、正 下游：☆正、★負、正 社區、社會：無	- 負面：若未做好客戶關係之維持，可能造成客戶滿意度及忠誠度下降致客戶流失，甚至無法吸引新客戶進而錯失擴展市場的機會。 - 正面：公司落實品質管理政策並建立完善之客戶溝通機制，可以維持良好客戶關係，亦可吸引新客戶訂單。	- 提供潔淨度高、安全可靠之綠色製程解決方案，以應對客戶要求，降低生產過程中的環境衝擊，同時致力於廢液的再利用，最大限度地減少資源浪費與環境污染。 - 創造與客戶穩健長遠的合作關係。 - 堅持合法合規經營，確保企業的合法權益，並尊重各方利益關係人的權益。 - 建立透明度高、溝通順暢的企業管制結構，促進公司內部和外部的信息流通。 - 信紘科、全智通皆取得 ISO 45001 認證，信紘科、全智通、漢泰皆取得 ISO 9001 認證，維持職業安全衛生和品質管理的標準要求。 - 漢泰亦取得 ISO 14001 認證，維持品質管理與環保法規的標準要求。	- 建立嚴格的品質政策，透過品質管理系統之執行，降低提供不良服務的可能性，確保產品和服務之品質達到客戶期望水準。 - 建立客戶申訴機制與流程，由專責單位負責即時處理客戶問題，並定期與客戶溝通，以迅速解決潛在或實際之負面影響，降低營業損失。 - 每年進行客戶滿意度調查，了解客戶對信紘集團產品和服務之滿意程度，並根據調查結果採取相應行動，以改善服務品質。 - 掌握 2050 淨零排放趨勢，致力於成為各大 IC 元件製造客戶優先合作之綠色製程解決方案提供者，以積極應對氣候變化挑戰。 - 信紘科及全智通透過客戶授信機制，凡首次進行交易之客戶，均須填寫「客戶基本資料」、「客戶信用評等表」，以掌握客戶之財務結構資訊，確保公司業務擴展之安全。	- 客戶是公司營運與營收成長的關鍵，與客戶良好的互動有助於增加品牌信任度與客戶忠誠度，進而提高客戶保留率，以及開發交叉銷售和延伸附加銷售機會。 2024 年客戶滿意度調查平均分數為 91.48 分。	- 維持客戶滿意度於 90 分以上，以確保服務水平獲得客戶之高度認可。 - 建立完整客訴管理政策與機制，並以 0 客訴事件為目標。 - 提高專案管理效率，包含交付時程、預算控制與交付品質。 - 依據品質管理的要求，確保產品能維持穩定的品質與交付時程。



主題	影響之利害關係人	衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2024 年達成狀況	短、中、長期目標
財務透明 (G)	股東／投資人 供應商／承攬商 客戶 員工 政府機關 產業鏈衝擊面向 上游：☆負 信紘集團：☆負、正 下游：☆負 社區、社會：無	- 負面：若未遵守主管機關法規，或未完整、透明的公開財務資訊，公司將可能受到處罰（罰款／限期改善／停業），影響企業正常營運，導致公司財務上及商譽上之損失。 - 正面：身為上櫃公司，有義務遵照我國金管會之規定發布財務資訊，且應對投資人負起經營責任，秉持財務透明之精神，提供最完整之財務資訊。	遵守金管會規定定時申報財務資訊，並將依法申報事項落實至公司內部作業辦法，以確認公司是否符合法規標準，並定期將財務資訊於公司網站-投資人專區揭露。	- 辦理相關教育訓練課程及會議等宣導財務資訊公開透明化之觀念。 - 密切注意任何可能會對公司財務揭露有重大影響的國內外政策與法令動向，期能即時遵守法規，保持財務資訊健全及透明。 - 依主管機關之上櫃公司資訊申報作業辦法執行，定期申報並更新資訊至公司網站，確保公司財務資訊公開透明。 - 建立內部控制制度並定期實行內稽，從而保障財務資訊的真實性和可靠性。	2024 年依法申報財務資訊，包含每月營收公告、季度報告、年度報告與股東會年報。 2024 年未收到違反財務資訊公開之任何裁罰。 - 信紘科已於網站架設利害關係人溝通專區，使財務資訊使用者對信紘科資訊能予以即時反饋，確保財務資訊透明。	- 短期：持續關注主管機關規範並做相關宣導，定期檢查公司是否有違規情形。 - 中期：優化及健全公司作業辦法，並制定合規之編製財務資訊管理要點。 - 長期：使信紘集團海內外據點符合當地法規，讓財務資訊更加透明、吸引更多投資人，並維護利害關係人之權益。
法規遵循 (G)	政府機關 產業鏈衝擊面向 上游：無 信紘集團：☆負、★負 下游：無 社區、社會：☆負	- 負面：若未遵守環境法規，公司將可能受到處罰（罰款／限期改善／停工），影響企業正常營運，並產生負面的企業形象。 - 正面：合規管理及營運是讓公司繼續經營的重要因素，也能使公司保持良好形象。	- 遵守政府法令規章，將不定期更新法規條例，並確實查詢公司是否符合法規標準。 - 定期驗證 ISO 9001 品質管理系統，並依 ISO 9001 內部管理審查程序，每年針對內部管理進行評量，以確保品質政策之落實與執行。 - 漢泰亦定期驗證 ISO 14001 環境管理系統，並依 ISO 14001 內部管理審查程序，每 3 個月進行法規鑑別程序。	- 辦理相關教育訓練課程及會議等宣導守法觀念。 - 密切注意任何可能會對公司業務及財務有重大影響之國內外政策與法令動向，期能創造優質的產業經營環境。 - 遵守政府法令規章，如公司法，證券交易法及上市櫃相關規章或其他商業行為、環保及社會有關法令。 - 依據營業秘密法、專利法、商標法、著作權法等智慧財產權管理相關法規制訂《機密資訊管理辦法》加強營業秘密之管理。	2024 年無產品與服務之健康和安安全法規違反事件、行銷傳播之違反事件、反競爭行為和壟斷行為。 2024 年無侵犯客戶隱私權及資料外洩之事件。 - 截至 2024 年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視及超時加班、或被申訴等違反事情。 2024 年僅發生 1 件環保裁罰事件，依《廢棄物清理法》罰鍰新臺幣 6,000 元整，係因該廠區網路申報資料錯誤，有質量不平衡情事。依據上述經驗，廢棄物網路申報進行調整，並與國科會環保局進行雙向確認。 2024 年無合約未履行情形發生。 2024 年無勞資糾紛情形發生。	- 短期：持續關注法律規章並做相關措施。 - 中期：優化及健全企業管理辦法並制定相關範本。 - 長期：使企業符合法規及業界規範正向運營。



主題	影響之利害關係人	衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2024 年達成狀況	短、中、長期目標
綠色產品 (E)      	股東／投資人 客戶 政府機關 產業鏈衝擊面向 上游：無 信紘集團：☆負、★正 下游：★正 社區、社會：★正	- 負面：錯誤之綠色產品開發策略或開發失敗，將可能使公司造成巨大損失。 - 正面：信紘科之主要產品為提供製程服務，若研發新的綠色製程，除可降低對環境之衝擊，如溫室氣體或危害物質排放之減量，亦可吸引投資人關注或獲取政府機關之獎勵。	- 設立研發單位以積極開發綠色產品，並持續推廣綠色製程解決方案。 - 不斷跟進產業趨勢、了解先進製程客戶的需求。 - 針對客戶製程上所產生出的有機廢液，進行相關性可達到再生循環之研究，以降低對環境的衝擊。	- 已於機能水事業處建立 3 大功能組織，含機構設計、開發測試與專利、業務開發，訂定 2 年目標以期將產品導入新製程與客戶應用。 - 每周回報專案進度，並透過機構優化、專利分析與市場訊息三大領域的意見交換與彙整，即時校正與解決問題，降低產品開發與市場推廣之風險和不確定性。 - 建立廢液處理研發專案，並針對此項目進行開發與設計新流程。	- 製程機能水的新發展主要集中在提升效率和降低成本。 - 持續創新和改進技術是解決特殊廢液問題的關鍵，處理客戶每年 5,000 噸有機溶劑，預估可轉換成能源 26,500 仟度電回收再利用。 - 建立持續改進的機制，定期進行內部審計和反思，透過例會進行反饋及改善，並根據結果調整策略。	- 開發新製程應用，以拓展機能水綠色特殊表面清洗的應用範圍，使其能夠應用於更廣泛的產業領域和製程中，進一步降低環境衝擊並提高效能。 - 建立再利用模式，致力於推動循環經濟，以實現廢液產出的最小化和資源循環再利用。 - 從製程源頭開始，致力於減少對危害化學品的使用，並透過廠務廢液的活化，將其轉化為資源，為客戶提供最佳的化學品削減對策，實現綠色製造的共同目標。 - 針對客戶不同製程所產生出之廢液，開發不同的處理方式： 1 高效處理：高效率去除廢液的 COD（化學需氧量）。 2 高產值處理：提純回收再利用以達到降低對環境之危害衝擊。



主題	影響之利害關係人	衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2024 年達成狀況	短、中、長期目標
公司治理與誠信經營 (G)    	供應商／承攬商 客戶 員工 政府機關 產業鏈衝擊面向 上游：☆負 信紘集團：☆負、正 下游：☆負 社區、社會：無	- 負面：若公司沒有落實企業誠信經營、規避道德風險，或不進行反貪腐管理，可能造成實質經濟損失及損害利害關係人之利益，同時造成負面的企業形象，影響利害關係人的觀感及投資意願。 - 正面：公司治理的完整性與誠信經營有利長遠的永續發展。	信紘科之經營理念為廉潔、透明以及負責，並以誠信為基礎制定經營政策，透過建立良好公司治理機制及規範，創造企業永續發展之經營環境。	- 員工相關教育訓練與公告宣導。 - 設有違反誠信經營檢舉信箱。 - 信紘科對外捐贈或贊助，均依相關法令及信紘科內部規定辦理，以防範行賄、收賄及非法政治獻金等情形發生。 - 信紘科設有稽核處，透過內稽內控制度管控公司治理相關弊端與風險。 - 定期進行董事會教育訓練並召開董事會議。 - 於公司網站「公司治理專區」建有《誠信經營作業程序及行為指南》及《誠信經營守則》，要求信紘科治理單位及同仁共同遵守。	2024 年員工及供應商均無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。 2024 年無發生依法被處罰、違反內部控制制度規章之處罰、主要缺失及改善情形，亦未收到誠信經營檢舉。 2024 年信紘科共召開 4 次董事會。 2024 年信紘科董事會成員教育訓練時數皆符合法規要求。 2024 年信紘科執行董事會績效評估、董事成員自我績效評估及功能性委員會績效評估（自評問卷）均已完成，整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。	- 依循信紘科廉潔、透明以及負責之經營理念，建立良好公司治理機制及規範，避免貪腐事件發生。 - 落實公司治理與永續發展事項推動，維持每年公司治理評鑑分數於 36%-50% 之級距。

註 ☆表示潛在可能之衝擊，★表示實際發生之衝擊。

1-3 利害關係人溝通

信紘集團針對不同利害關係人，依據其性質、關注之議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。有關信紘科利害關係人聯絡資訊，請詳信紘科官網之利害關係人聯絡專區。



官網利害關係人聯絡專區

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
 股東／投資人	股東及投資人為信紘集團重要資金來源，優異的經營績效可展示公司價值，獲得穩定資金來源，產生正向循環。公司在積極發展的同時亦須兼顧股東權益，透過提供透明的公司經營管理策略及財務政策資訊給（含潛在）投資人，公平取得公司重大資訊，俾使公司市場實質價值永續呈現，以達到增加投資人投資價值之目標。	- 公司治理與誠信經營 - 財務透明 - 法規遵循 - 客戶關係經營 - 智慧系統／工程	公告營收報告營運狀況	每月	每月公告營收報告營運狀況。
			公告財報及年報	每季／每年	每季、每年公告財報。
			公司治理評鑑申報	每年	每年公司治理評鑑申報。
			召開股東常會並出版年報	每年	每年召開股東常會並出版年報。
			舉行或受邀參與法人說明會	不定期	2024 年舉行或受邀參與法人說明會 1 次。
			官網訊息揭露、新聞稿發佈及記者會	不定期	定期於官網更新公司治理及股東等相關資訊。 本年度新聞稿發佈及記者會 15 次。
			違反誠信經營檢舉信箱	即時	信紘科隨時開放檢舉信箱，目前信紘集團違反誠信經營檢舉 0 件。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
 供應商／承攬商	供應商、承攬商為信紘集團重要的策略夥伴及支持公司永續經營的後盾，希望以公平透明的合作方式與各供應商夥伴彼此信賴及緊密連結，共存共榮，建立良好的合作互信關係。	- 法規遵循 - 公司治理與誠信經營 - 供應鏈管理 - 客戶關係經營 - 職場健康與安全	供應商企業承諾書／供應商委外發包規範	即時	信紘科通過供應商品質能力評估及環安衛管理進行評鑑作業程序核可，偕供應商一同實踐永續經營目標，維持永續良好的供應鏈關係，並經溝通同意簽署《供應商企業承諾書》，回覆率 100%，2024 年度共簽署 112 份。全智通亦要求其供應商簽署《供應商委外發包規範》，簽署比例為 100%，2024 年度共簽署 142 份。
			供應商電話或電子信箱溝通回饋	即時	針對供應商均會以電話或電子信箱即時溝通。
			供應商安全衛生協議組織會議	每年	信紘科供應商安全衛生協議組織會議 1 次。
			供應商考核	每年	2024 年對 259 家供應商進行考核，合格比例為 100%。
			供應商 QCDS 進行情報蒐集	不定期	信紘科透過供應商 QCDS^(註1) 進行情報蒐集、分析彼此利害權重，並針對已知問題檢討與改善。
			召開施工前工具箱會議	即時	承攬商施工前，信紘科均會召開工具箱會議。
			針對現場施工品質不良處，安排加強之教育訓練	即時	針對現場施工品質不良處，信紘科品管處安排課程加強教育訓練共 3 次以上。
 客戶	客戶是信紘集團營運與營收成長的關鍵，因此我們傾聽客戶需要、掌握產業趨勢並提供專業服務，以成就客戶目標且共同成長，不斷貫徹實踐「客戶就是夥伴」的理念，並以此作為信紘集團未來成長的關鍵基石。通過不斷推出新產品或改進現有產品，可以幫助吸引新客戶，尤其綠色產品的開發與推廣，不僅有助於減少環境影響，還可以滿足客戶對綠色廠房與永續製程的需求，從而擴大市場。	- 職場健康與安全 - 供應鏈管理 - 法規遵循 - 資訊安全 - 客戶關係經營	客戶聯絡窗口（電話或信件）	即時	針對客戶均會以電話或電子信箱即時溝通。
			客戶業務拜訪	不定期	- 不定期拜訪客戶，討論合作方案，並維持雙方業務關係。 - 不定期受邀高科技廠房設施演講循環經濟建廠趨勢、參與客戶建廠廢棄物處理設計提案。 - 透過不定期參與展覽，接觸更多客戶，並為客戶設計有效的解決方案。
			工程單位會議	每日	信紘科工程單位每日與客戶召開工程單位會議，以進行工程進度討論、干涉處理等。
			年度滿意度調查	每年	信紘集團 2024 年發放「年度滿意度調查」問卷予客戶，平均分達 91.48 分，顯示客戶對信紘集團的肯定。
			違反誠信經營檢舉信箱	即時	2024 年違反誠信經營檢舉 0 件。
			半導體展覽會	不定期	2024 年信紘科、漢泰皆參與 1 場半導體展覽會。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
 員工	員工為信紘集團永續發展最重要的夥伴，透過各項政策及管理方針，致力於建置暢通的員工溝通管道，並保障員工工作權益，必須絕對尊重與關懷照顧員工，以吸引優秀人才加入，當員工發揮潛能與公司並肩前行，方能創造更大營運績效。	- 員工福利與學習發展 - 職場健康與安全 - 法規遵循 - 資訊安全 - 財務透明	勞資會議	每季	信紘科北部、中部及南部每季各舉辦勞資會議 1 場次，信紘集團 2024 年共舉辦 20 次勞資會議。
			職工福利委員會會議	每季	信紘科職工福利委員會會議 4 場。
			績效面談	每半年	每位員工年度績效面談 2 次。
			內外部教育訓練	不定期	信紘科外部教育訓練 377 人次、數位學習課程 149 人次。
			「員工意見箱」、「暴力申訴信箱」及「性騷擾申訴信箱」	即時	「員工意見箱」收集意見 1 件；「暴力申訴信箱」收集意見 0 件；「性騷擾申訴信箱」收集意見 0 件。
			職業安全衛生委員會會議	每季	信紘科職業安全衛生委員會會議 4 場。
			緊急應變演練	每半年	緊急應變演練共計 11 次。
			依循法規申報，如：消防檢修申報、消防演練	每年	消防檢修申報 1 次、消防演練作業 2 次。
			健康檢查活動	每年	每位員工健康檢查 1 次。
			臨場醫護關懷	不定期	- 信紘科臨場醫護關懷，醫生 2 個月 1 次，共 6 次；護士每月 6 次，共 72 次。 - 信紘科健康講座 10 次（CPR + AED 訓練）。
			參與公會活動；參與主管機關法規說明會、研討會、座談會	不定期	2024 年信紘科參與主管機關舉行會議，共計 1 次。 - 信紘科參與 3 場校園招才、1 場就業博覽會。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
 政府機關	除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。暢通與政府間的溝通管道，掌握最新法規趨勢，確保穩健營運並避免誤觸法網。	- 廢棄物管理與再利用 - 職場健康與安全 - 溫室氣體排放 - 員工福利與學習發展 - 法規遵循	配合主管機關監督、稽查及公文往返	不定期	- 不定期工安稽查 2 次、環保稽查 3 次。 - 信紘科配合主管機關監督、稽查及公文往返 163 次。 - 違反勞動法令事項 0 件。
			參與公會活動；參與主管機關法規說明會、研討會、座談會	不定期	- 信紘科工安研討會或座談會每年參與 3 場。 - 信紘科財會處參與主管機關研討會、座談會 3 次。
			公開資訊觀測站資料申報	不定期	信紘科 2024 年度於公開資訊觀測站公告訊息共 16 則以上，並依法定期申報資料至公開資訊觀測站。
			依循法規申報，如：消防檢修申報、消防演練	每年	配合政府政策定期主動配合申報及消防演練作業，今年度消防檢修申報共 1 次、消防演練作業 2 次。
			違反誠信經營檢舉信箱	即時	違反誠信經營檢舉 0 件。

註 QCDs為供應商管理評估標準，分別代表品質（Quality）、成本（Cost）、交期（Delivery）及服務（Service）。

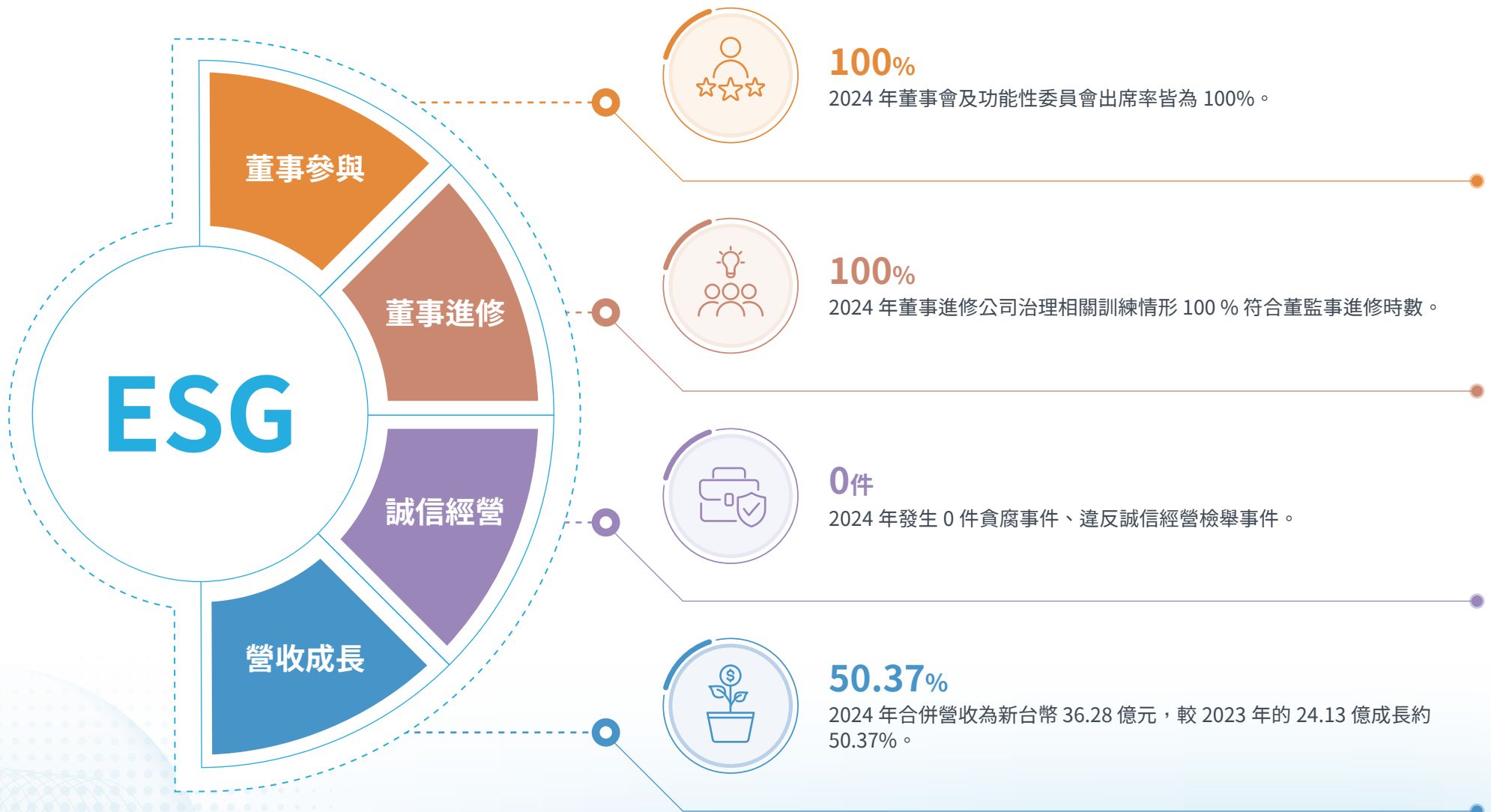
2 永續治理

2-1 公司治理架構

2-2 倫理與誠信

2-3 法規遵循





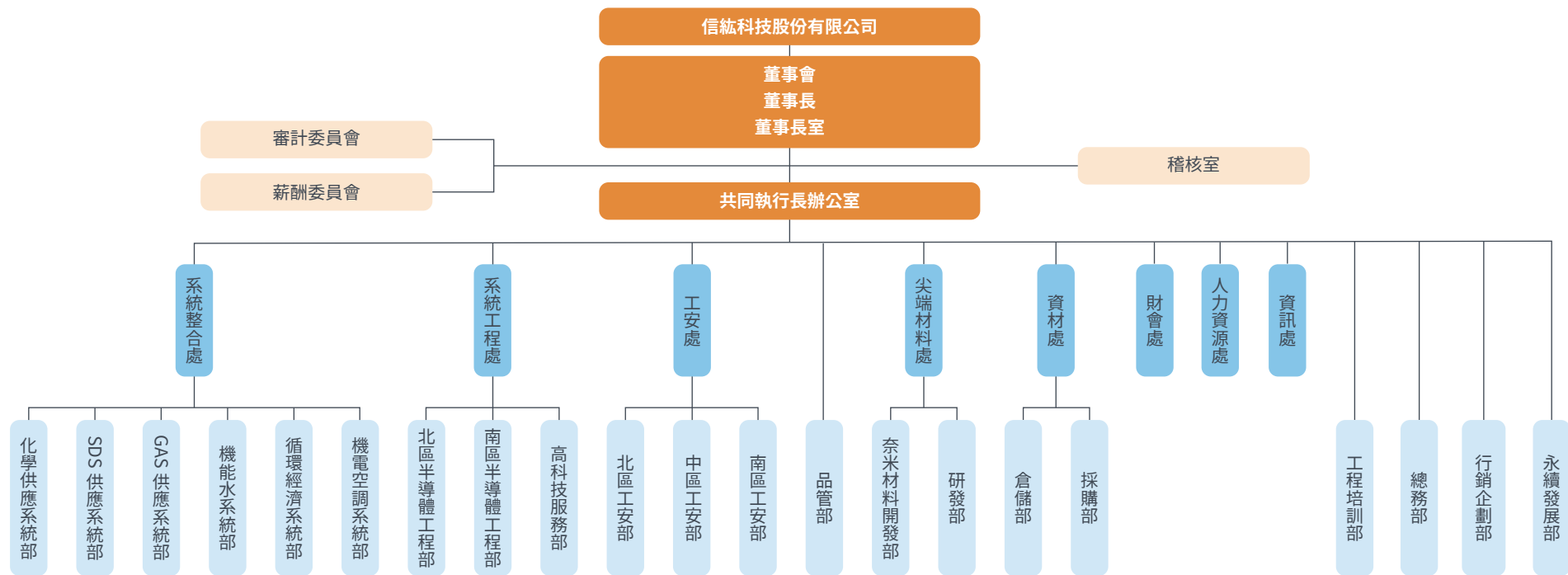
2-1 公司治理架構

» 2-1-1 公司治理架構圖

信紘科重視公司治理，依法令規定建置公司治理架構與執行實務，以保障股東權益、強化董事會職能、落實審計委員會及薪酬委員會等功能性委員會之功能，並提升公司營運成果及實現企業永續經營之理念。信紘科亦於 2023 年 3 月 20 日經董事會通過設置公司治理主管一職，依法辦理董事會及股東會之相關事宜，其他公司治理情形請詳 2024 年股東會年報或信紘科官網投資人專區。



信紘科官網投資人專區



註 因信紘科於 2025 年 4 月進行組織調整，故上圖已更新為 2025 年之組織架構；惟本報告書揭露內容仍以 2024 年度之組織情形為主。

» 2-1-2 董事會運作及管理

董事會及委員會組成

信紘科董事會為信紘科最高治理單位，直接參與監督及管理信紘科在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，並蒐集利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告書第一章節。永續發展推動小組制定永續政策，須於每年董事會會議報告信紘科的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

此外，信紘科設有審計委員會、薪酬委員會，加強公司治理之落實，並依據《公司法》第 192-1 條採候選人提名制度，持有信紘科已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向信紘科提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。信紘科亦建立《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》，明定董事會成員組成應考量多元性，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及獨立性、專業知識、背景及產業經歷等。



董事會

信紘科第十屆董事會由八位董事組成（包含三位獨立董事）^(註 1)，任期皆為三年，由簡士堡擔任董事長，並兼任經營團隊之總經理^(註 2)。董事會注重成員組成之多元性及獨立性，成員至少包含一名女性董事，且獨立董事任期年資皆未超過三屆。針對經濟、環境、社會衝擊、風險與機會相關之關鍵重大事件進行溝通之次數為 0 次。



召開會議：4 次 出席率：100%



審計委員會

審計委員會之運作，以公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控監督為主要目的。

審計委員會主要依審計委員組織規程辦理，審閱財務報告、年度稽核計劃、評估內部控制制度及風險管理之有效性。



召開會議：4 次 出席率：100%



薪酬委員會

薪酬委員會負責訂定並定期檢討信紘科董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

此外，薪酬委員會也定期評估信紘科董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。



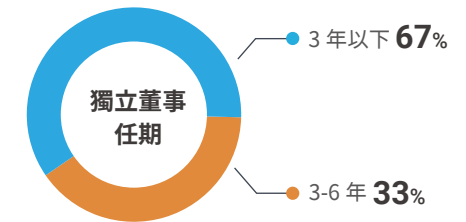
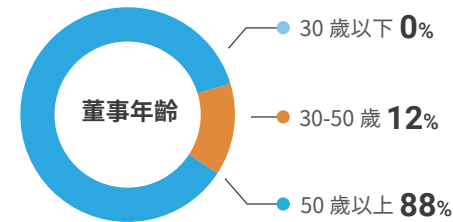
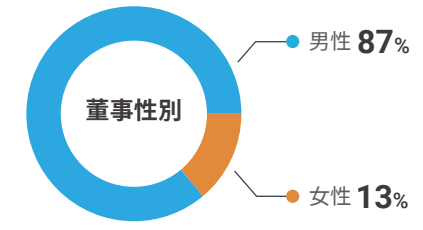
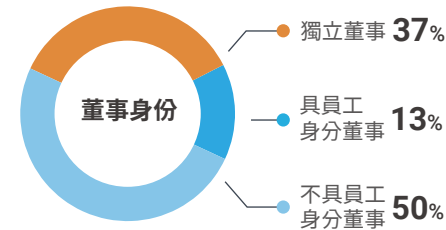
召開會議：2 次 出席率：100%

註

- (1) 本公司第十屆董事會原由九位董事組成（包含四位獨立董事），其中獨立董事蘇靖棋於 2025 年 2 月 18 日辭任，故現為八位董事。
- (2) 信紘科《董事會議事規則》中訂有董事利益迴避制度，避免及減緩治理單位兼任管理階層之利益衝突。為強化董事會獨立性並因應組織調整與關鍵職務永續發展，自 2025 年起信紘科董事長簡士堡卸任總經理職務，並採總經理輪值制度，每任任期一年。首任輪值總理由王怡文擔任，任期為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

董事會多元性

信紘科董事會成員是根據公司運作、營運型態及發展需求選任，均在各領域有不同專長。董事組成具備多元背景，囊括：金融業務、資訊科技等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡、國籍等多元文化組成。為強化公司治理並促進董事會組成與結構健全發展，信紘科於 2021 年 8 月 11 日董事會通過訂定《公司治理實務守則》，落實董事會成員多元化情形如下：



利益衝突及迴避

信紘科依據《公司法》第 206 條之規定，於《董事會議事規則》中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，如：涉及擔任信紘科經理人或子公司董監事派任、涉及解除競業責任等，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳 2024 年股東會年報。

此外，為了落實執行信紘科及子公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會，信紘科施行利害關係議案迴避機制，請詳 2024 年股東會年報。

董事進修與績效評估

為增進董事專業知識及落實公司治理，信紘科每年依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進修公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。2024 年信紘科董事進修公司治理相關情形 100% 符合董監事進修時數及進修要點，進修情形請詳 2024 年股東會年報。

董事會績效評估每年執行一次。衡量項目包含五大面向：「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事之選任及持續進修」、「內部控制」，評估指標共計 44 項，整體平均分數為 4.85（滿分 5 分），顯示董事會運作良好。此外信紘科亦有「董事成員績效評估」、「功能性委員會績效評估」等針對董事及功能性委員會之評估方式，請詳 2024 年股東會年報。信紘科目前尚無委託外部獨立機構執行董事會績效評估。

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

信紘科董事之報酬係依據公司章程支付酬金，且於決議其薪資報酬時亦會將績效評估結果納入考量。高階管理階層之薪酬係由薪酬委員會審議後經董事會核准通過，於評估其薪酬時亦與績效連結，並評估其績效達成率以作為薪酬評量之依據，部分績效與 ESG 相關，例如：循環經濟、能源管理與碳排放，2024 年信紘科亦聘請薪資顧問協助參與薪酬制度的制定與優化。董事會及高階管理階層之薪酬、獎金、離職金、退休金等資訊，請詳 2024 年股東會年報之章節參：董事、總經理及副總經理與經理人之酬金。



2-2 倫理與誠信

反貪腐

企業若以貪腐和不道德的手段營運，將使商譽及利害相關人蒙受損失。信紘科遵循客戶提供之廉潔通知函、廉潔調查表，公開承諾將共同遵循政府法令、客戶管理準則與信紘科《採購及發包作業規定》，堅決抵制串通投標、報價、賄賂、徇私舞弊等行為發生，一切最高原則謹遵守中華民國法令規定。信紘科亦透過內部發起的《供應商企業承諾書》與供應商溝通信紘科之反貪腐政策，2024 年共簽署 112 份《供應商企業承諾書》，簽署率達 100%。

2024 年信紘科已進行貪腐相關風險評估的營運據點 3 個，占比 100%，評估信紘科未發生任何貪腐事件^(註1)。另信紘集團針對新進同仁進行反貪腐相關法令之宣導，統計接受反貪腐訓練之新進員工共 145 人，占比為 31.87%。完成反貪腐教育訓練的信紘科董事會成員共 9 人、占全體董事 100%。目前未針對客戶及供應商／承攬商進行反貪腐訓練。2024 年信紘科針對已進行反貪腐訓練之員工、董事彙整如下表：

地區別	員工 ^(註2)		董事 ^(註3)	
	人數	百分比	人數	百分比
台灣	145	31.87%	9	100%
美國	0	0%	0	0%
合計	145	31.87%	9	100%

類別	員工		董事	
	人數	百分比	人數	百分比
全職員工	143	31.43%	-	-
兼職員工	2	0.44%	-	-
合計	145	31.87%	-	-

- 註**
- (1) 貪腐相關風險評估目前執行範圍僅包含信紘科。
 - (2) 員工人數計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰，已受訓員工人數係 2024 年度實際完成受訓之員工人數。
 - (3) 董事人數計算為信紘科董事會成員，以 2024 年 12 月 31 日人數計算。
 - (4) 各類已受訓員工百分比 = 該類已受訓員工人數 / 員工總人數。

反競爭行為

信紘集團公開承諾將共同遵循政府法令、客戶管理準則與信紘科《供應商管理程序》，堅決抵制串通投標、報價、賄賂、徇私舞弊等行為發生，連年違反反競爭行為檢舉 0 件。此外，信紘科透過建立明確的《機密資訊管理辦法》，請員工到職時簽署在職期間保密與競業禁止承諾書，同時也請員工於離職時簽署離職人員保密承諾書或離職保密與競業禁止合約書，議定在離職後一定期限內參與競爭活動的限制，明確規定禁止的行為範圍，以確保員工理解並遵守條款。同時，在專案執行期間，專案資料檔案分層級管理，業務與工程單位分權運作以彼此稽核，確保報價資訊正確性與避免利益衝突。

另外，信紘科亦透過成立內部獨立監控和稽核單位，定期審查檔案管理執行與專案管理的落實程度，並持續優化管理品質，確保公司內部程序的合規性，以及時發現和解決任何可能的問題。

於新人到職期間，信紘科宣導明確且具體的《企業誠信經營課程》，並定期安排員工培訓課程、員工年度目標設立與主管定期面談建立公開透明的溝通機制，同時透過年度升等考核，建立獎賞與懲戒機制。此外也定期配合客戶與自主對供應商實施廉潔調查、供應商企業承諾書簽署，遵循其制定的行業標準和最佳實踐，確保信紘科與同行業其他公司一致遵循類似的道德和行為標準。於公開市場資訊與認證面向，信紘科定期參與上櫃與櫃公司內部入股權宣導說明會，並取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證、ISO 9001 品質管理系統認證。

誠信經營

信紘科之《誠信經營守則》規範公司之董事、經理人及所有受雇員工在商業行為中不得接受任何不正當之利益，或從事違反法律及不誠信之行為。涵蓋範疇包括禁止行賄與收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或活動、不當禮物或款待的收受等。對外捐贈或贊助，均依相關法令及公司內部規定辦理，以防範

行賄、收賄及非法政治獻金等情形發生。《誠信經營守則》亦規範董事、監察單位及經理人應避免利益衝突，並針對不誠信行為或潛在風險高的營業活動，建立完善的內控制度。

信紘科另訂有《道德行為準則》，以確保董事與經理人之行為符合道德標準，並使利害關係人瞭解信紘科之道德規範。同時亦訂定《內部重大資訊處理作業程序》以避免資訊不當洩漏，並確保信紘科對外界發表資訊之一致性與正確性。此外，也定期於每月對董事及經理人宣導，不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前五日之封閉期間交易其股票。

信紘科《誠信經營作業程序及行為指南》中訂定鼓勵不誠信行為之檢舉制度，於信紘科網站及內部網站建立並公告獨立檢舉信箱以及專線供內、外部人員使用；信紘集團連年違反誠信經營檢舉 0 件。2024 年信紘集團員工、供應商無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，亦無進行任何公共政策的遊說或政治捐獻之情事。



誠信經營守則



誠信經營作業程序
及行為指南



道德行為準則



內部重大資訊
處理作業程序

違反誠信經營舉發管道



檢舉電話：037-580791



檢舉信箱：IR@trusval.com.tw

2-3 法規遵循

» 2-3-1 重大違反事件^(註)

信紘科自 1995 年成立以來，即遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，上櫃之後更隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整，並以此精神要求集團內各子公司應一併遵守，以落實公司之核心價值、堅持高度職業道德，同時，也使員工於從事日常工作及業務時，能嚴格遵守公司從業道德標準，以維護公司的聲譽，並獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任。

信紘集團經營團隊一直密切注意任何可能會影響公司財務及業務的國內外政策及法令，並訂定相關的風險管理程序，透過持續教育訓練來提升員工法律素質。2024 年期間信紘集團皆依法行事，故於環境、社會及經濟法規遵循方面，無遭受重大之金錢或非金錢裁罰^(註)。2022 年無裁罰事項；2023 年支付罰款事件僅 2 件，總金額為 60,246 元，事件均來自 2023 年之違規，非金錢制裁的總數為 8 件，屬限期改善；2024 年支付罰款事件僅 1 件，總金額為 6,000 元，該事件為來自 2024 年之違規，非金錢裁罰的總數為 8 件，屬限期改善。所有屬限期改善之裁罰事件皆已於期限內改善完畢。

註 參酌財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序第 4 條第 1 項上櫃公司重大訊息，係指下列事項：二十六、發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：（三）單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者。重大違反事件亦包含對公司營運造成重大衝擊之非金錢裁罰。

» 2-3-2 法規遵循控管機制

信紘科設有稽核處，以確保各單位及子公司執行業務遵守相關法令規定，如公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章或其他商業行為相關法令以作為落實誠信經營的基本前提。稽核處直接隸屬於董事會，設有內部稽核主管 1 人，具有

國際內部稽核師證書，每年制定內部稽核計畫並按計畫執行各項內部稽核作業；另稽核人員於每年執行內部控制自評，檢查、評估內部控制制度之有效性，並適時提供改善建議，以確保各項內控作業得以持續有效實行。內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行會議，報告公司內部稽核執行情形，2024 年獨立董事與稽核主管共召開 4 次會議。



3

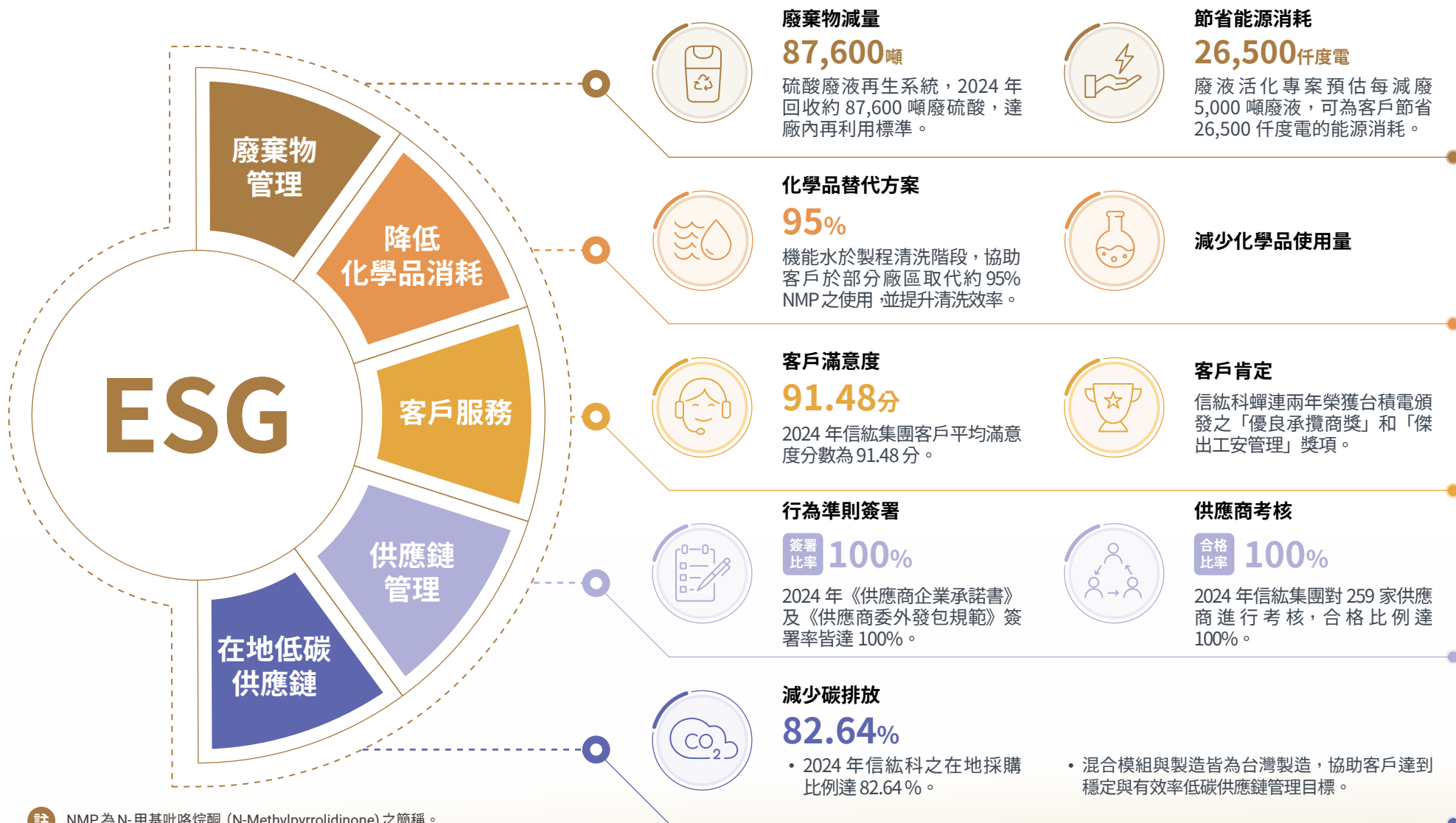
永續價值鏈

3-1 永續產品與服務

3-2 客戶關係

3-3 供應商關係



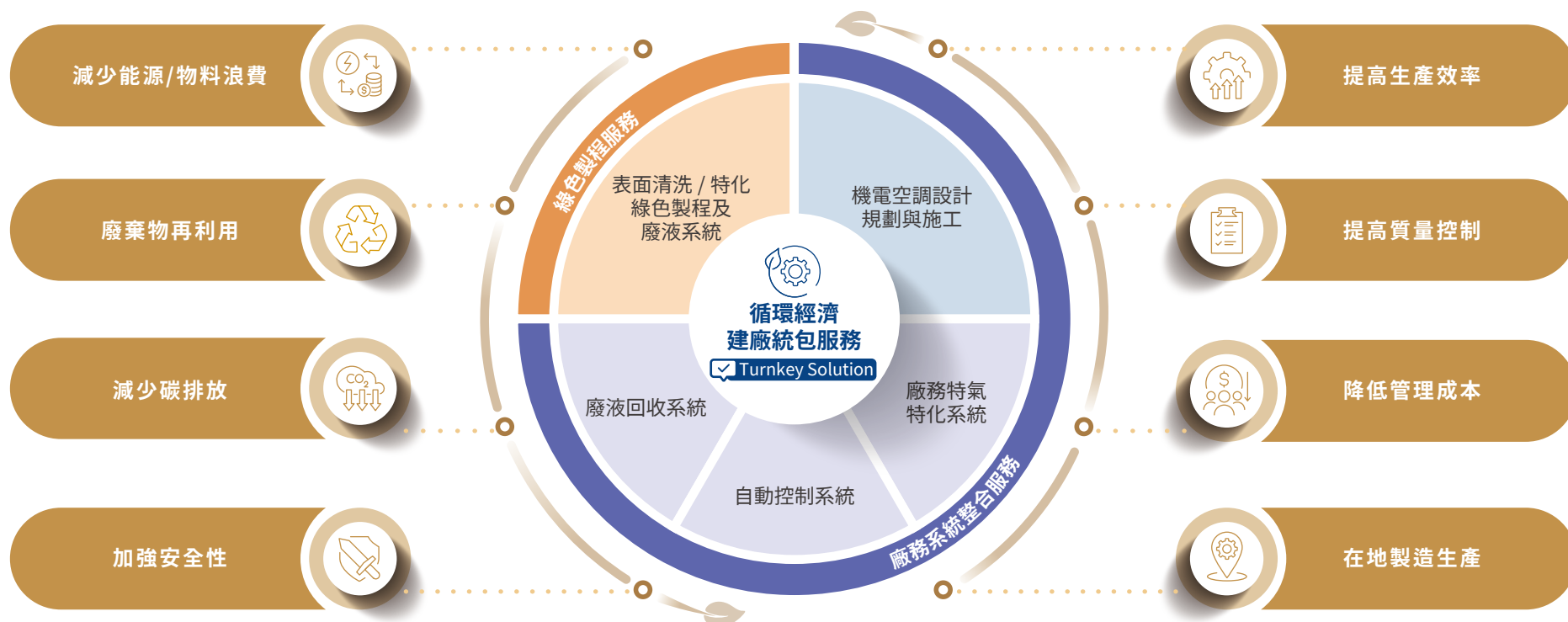


註 NMP 為 N-甲基吡咯烷酮 (N-Methylpyrrolidinone) 之簡稱。

3-1 永續產品與服務

» 3-1-1 產品服務概要

信紘科自 1995 年成立以來，以廠務供應系統整合為基石，並致力於高科技製程之廠務供應系統發展，於此領域已累積多年豐富經驗。應對全球半導體區域化及綠色供應鏈趨勢，信紘科自 2012 年起投入綠色製程研發，以綠色製程解決方案提供者為使命，積極朝「循環經濟建廠解決方案提供者」的角色邁進。信紘科一直秉持著「可靠、先進、永續」的核心理念，提供一站式廠務系統規劃建置服務，專注於「機電空調設計規劃與施工」、「廠務特氣特化供應系統」、「表面清洗／特化綠色製程及廢液系統」等領域、以及靈活專業的拆移機配管配線工程，並提供專業人才、垂直與水平資源整合等競爭力，朝向提供統包解決方案（Turnkey Solution）定位轉型，持續協助客戶達成綠色製造的目標。



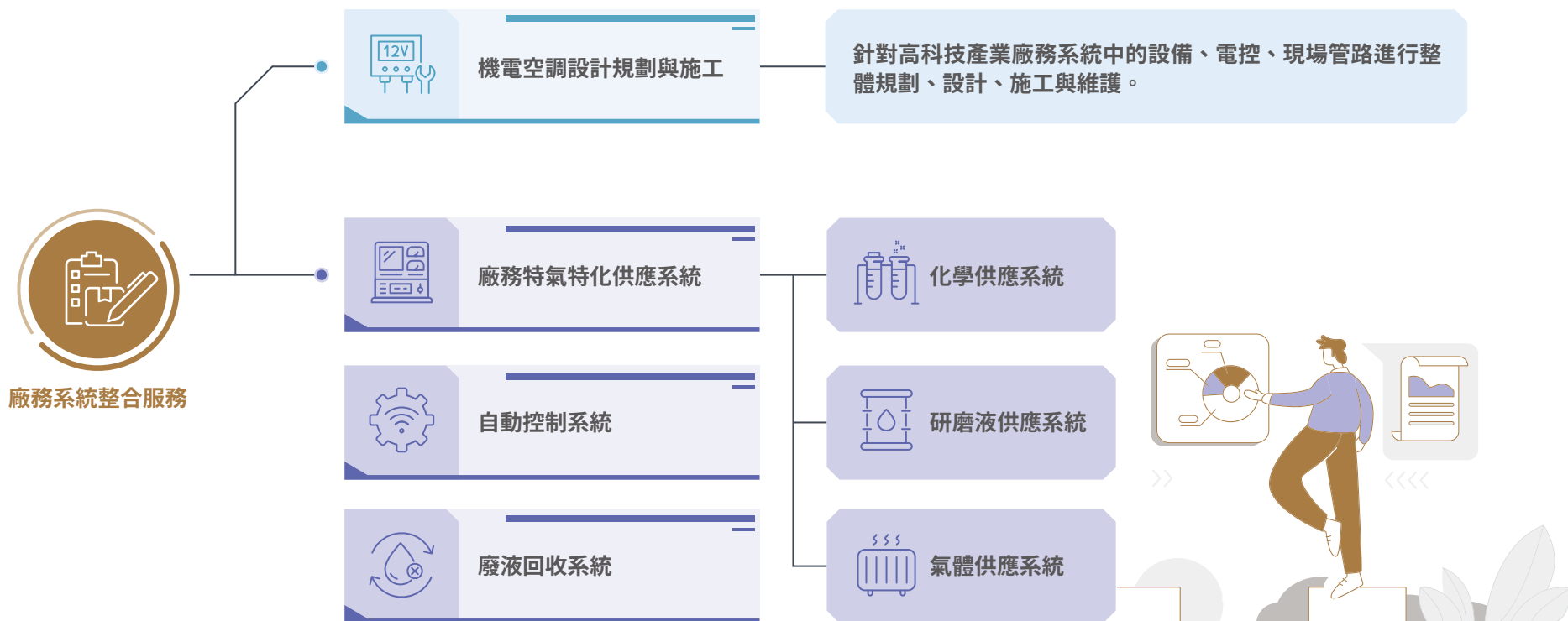
信紘集團業務發展歷程



» 3-1-2 廠務供應系統整合服務

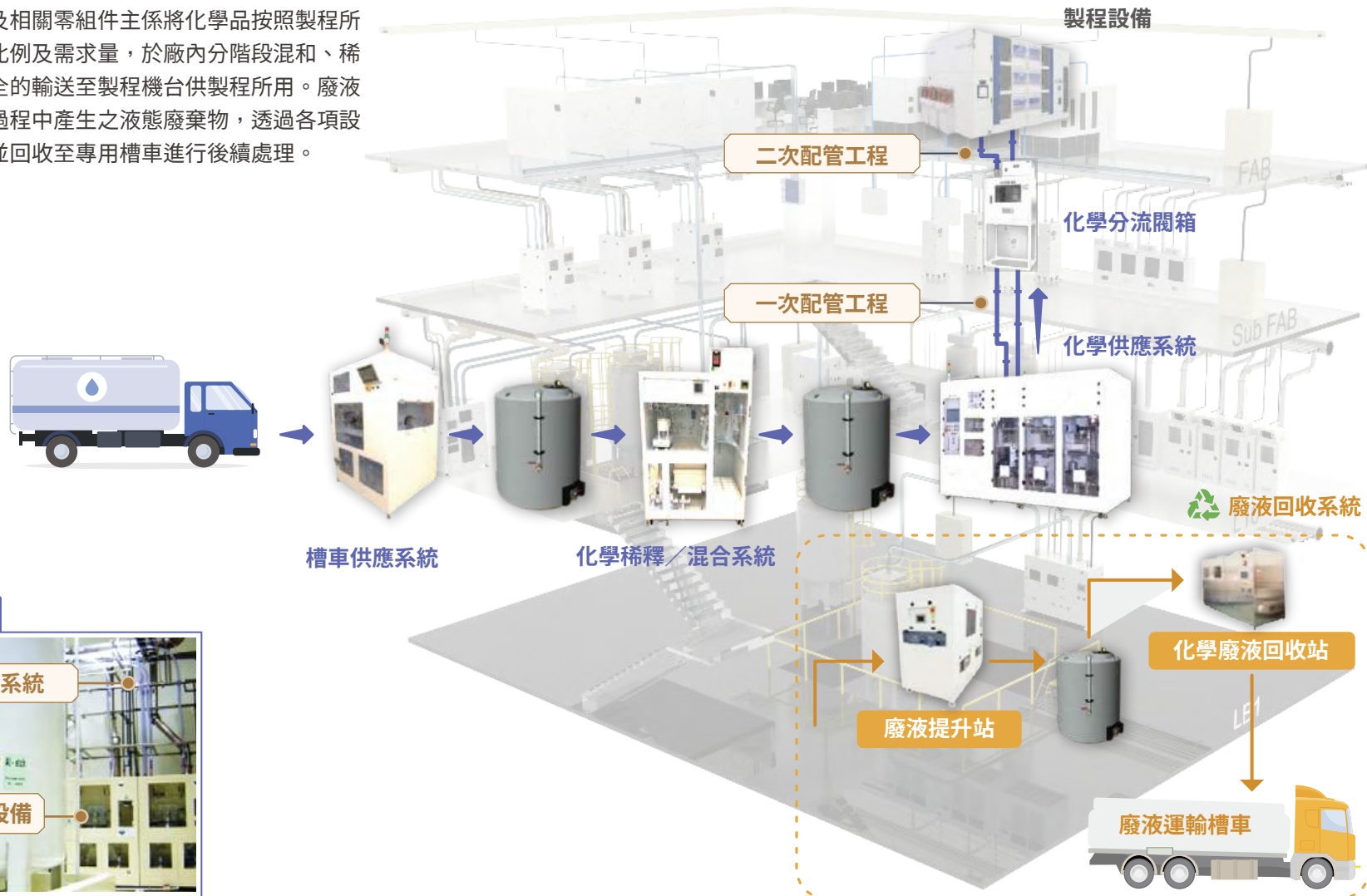
信紘科於廠務供應系統的領域已深耕數十年，不僅為客戶提供潔淨、穩定、安全的完整解決方案，更以即時服務及良好的施工品質，獲得半導體龍頭大廠的青睞。廠務供應系統整合服務主要包括「機電空調設計規劃與施工」以及「廠務特氣特化供應系統」，如下圖所示。

信紘科透過特定技術提升化學供應系統之計量精準度、管路潔淨度、控制可靠度，以及特殊氣體供應系統之混合供應量、混合精準度、混合均勻度，通過實時數據監控、自動化生產和計劃排程，整合系統可優化生產流程，減少能源、物料之浪費和延遲，並降低管理成本。此外，混合模組與製造皆為台灣製造，協助客戶達到穩定與有效率低碳供應鏈管理目標。



半導體化學供應系統、廢液回收系統 - 示意圖

半導體化學供應系統及相關零組件主係將化學品按照製程所需供應的化學種類、比例及需求量，於廠內分階段混和、稀釋、分配，精準且安全的輸送至製程機台供製程所用。廢液回收系統則可將製程過程中產生之液態廢棄物，透過各項設備進行收集與運輸，並回收至專用槽車進行後續處理。



半導體廠現場實圖

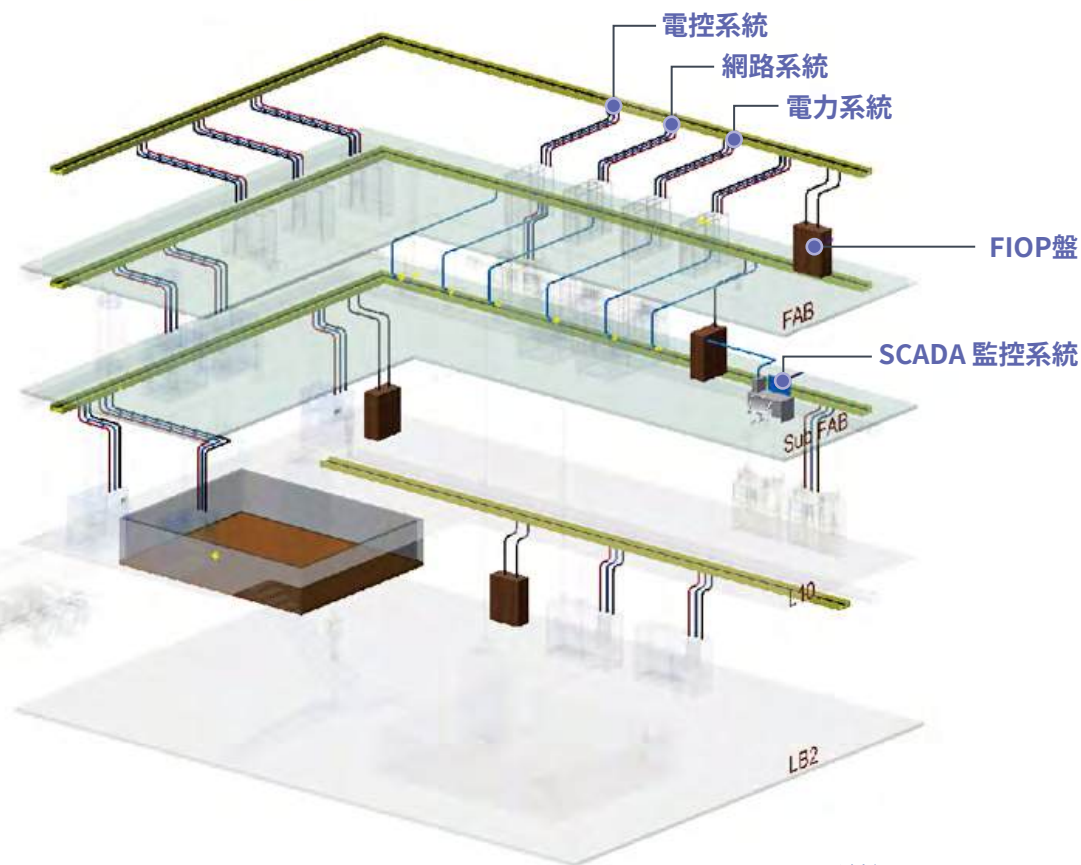


自動控制系統 - 示意圖

自動控制系統是半導體製程不可或缺的一環，能提高製程效率、準確性和可靠性。信紘集團以客戶為導向，專注於工業自動化控制及廠務系統整合規劃，同時具備專業客製化規劃、設計能力，為客戶提供高效整合自動化監測控制系統及良好售後服務，並降低施作風險。信紘集團將持續以提供全廠區自動化監測控制系統為目標，助力客戶實現全廠區自動化、網路化、可視化、即時化與智慧化的優質解決方案。

① 電控系統 ② 網路系統 ③ 電力系統

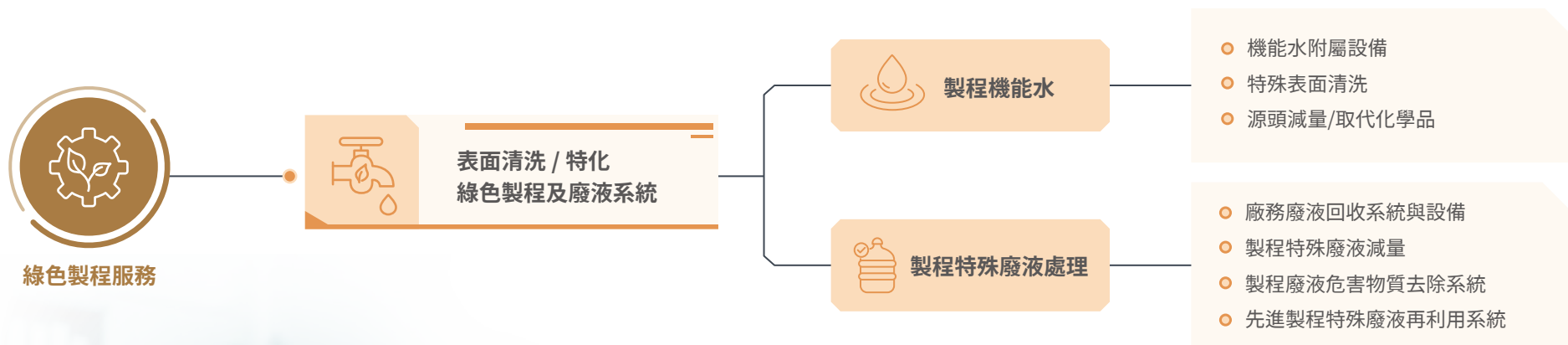
自動化監控



» 3-1-3 綠色製程服務

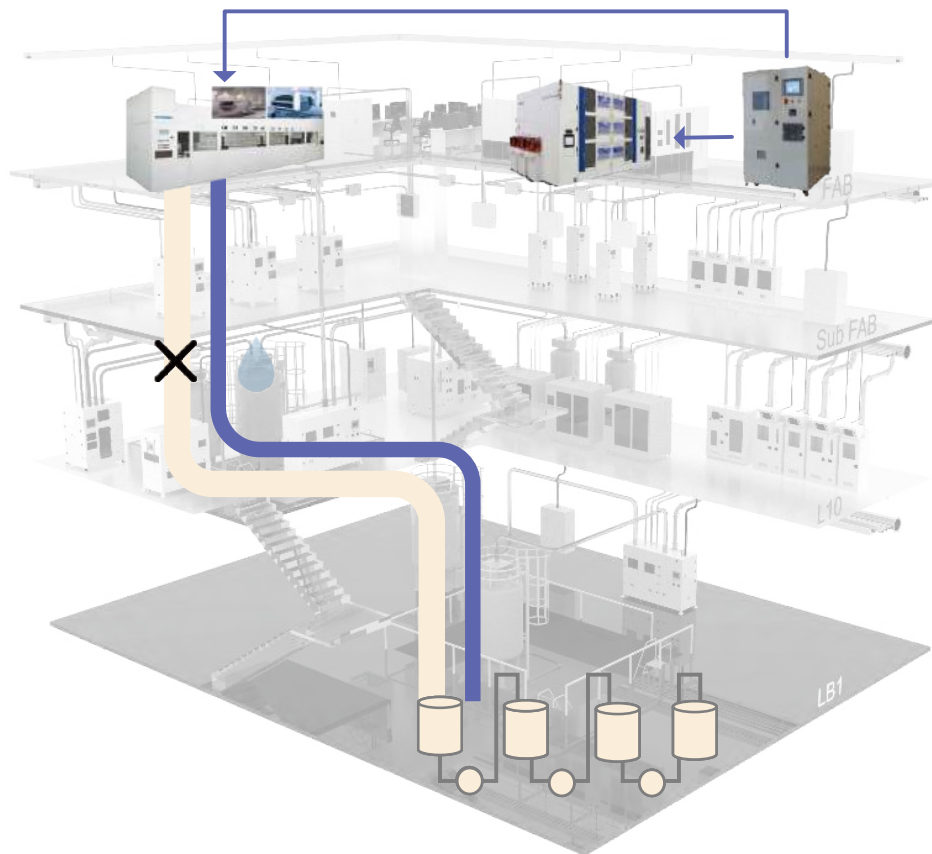
信紘科自 2010 年起便積極響應半導體龍頭客戶的號召，投入綠色創新技術，2012 年正式成立研發單位，佈局綠色製程技術的開發。透過與先進製程客戶共同研發，信紘科從問題的核心出發，協助客戶落實化學品削減對策，在 2014 年成功以在地廠商與自研技術，開發出製程機能水，幫助客戶從源頭減量，達到危害物質限用管理的目標；此外，也投入開發化學廢液處理技術，以提供高科技產業先進製程中廢液處理、再利用之解決方案。

信紘科持續致力於綠色製造解決方案的精進，並以【源頭減量－原物料使用最小化，廢液活化－資源循環最佳化】的思維，驅動綠色製程解決方案不斷創新，以實現綠色製造的全方位目標。未來，信紘科將繼續以實際行動回應環境保護與經濟發展的雙重挑戰，透過技術創新、綠色製程的推動，致力打造一個可持續發展的未來。信紘科期待在綠色製造的道路上，與產業客戶及合作夥伴攜手前行，共同為地球的永續發展盡一份心力。



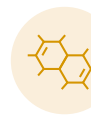
源頭減量，原物料使用最小化－製程機能水

隨著未來建廠與半導體元件需求增加，將產生巨量化學廢液的問題，加上環保法規越趨嚴格，減水、減廢是高科技製造業不可不面對的議題。能源、水資源、化學品為 ESG 三大綠色製造施行面向，機能水從化學品總量管制出發，推行【生產機台源頭減廢】為對策，持續耕耘先進半導體製程的改善方案，透過自有的機能水設備與系統，提供客戶更有效率的表面清洗解決方案，並滿足尖端客戶對於習用危害化學品減量，甚至全面取代的需求。



減少化學品使用

- ☑ 製程源頭減量使用含氮化學品



提高質量控制

- ☑ 減少金屬腐蝕
- ☑ 改善微汙染及光阻殘留、強化潔淨度



降低環安衛危害

- ☑ 綠色清洗、取代NMP使用

註 NMP 為 N- 甲基吡咯烷酮 (N-Methylpyrrolidinone) 之簡稱。

從濕製程技術與設備的演進可看出，隨著線寬微縮，對晶圓潔淨度要求更加嚴格與困難，既有的清洗材料可能會攻擊導線，讓晶圓上的線路受損，客戶需要在確保晶圓表面清洗效果與降低危害化學品使用中找出可行的解決方案。

信紘科製程機能水清洗原理以超純水為基礎，透過特定方法（如電解、高壓等），運用添加超稀釋化學品，加上客製化的濃度控制與專利混合技術，使其在供應濃度、精準度以及供應流量具有顯著優勢，可應用於先進製程中表面清洗的目的，進而幫助減量／延長或取代習用化學藥液。同時兼顧晶圓清洗品質、提高清洗效率，降低化學品使用，進而達到廠務末端酸、鹼廢液減量。

機能水應用原理



以超純水為基礎



添加 ppm 等級的氣體 / 化學品

過去採用化學品加上超純水，即可清洗晶圓；但隨著先進製程線距微縮，習用的化學藥品因分子較大，而無法清洗乾淨，甚至產生晶圓缺陷，影響良率。信紘科所研發的機能水技術，有助減少化學品的使用量，且透過化學藥品搭配機能水，有助提高製程清洗效率。超稀釋濃度，降低化學品消耗與清運成本，室溫操作環境，減少能源耗損。

製程機能水設備



C02-DIW System:
TTH-3000 / 5000 Series



O3-DIW System:
TOH-8000 Series



dNH4OH-DIW System:
TNF-7000 Series

專案實例

替代歐盟禁用化學品 NMP 打造綠色製程與清潔生產

N- 甲基吡咯烷酮 (N-Methylpyrrolidinone, NMP) 因其生育毒性、發育毒性與健康效應等危害，造成環境負荷，以及現場作業人員的健康安全風險。EU REACH 以逐步淘汰為目標，2020 年開始列管限用，2024 年進一步擴大管制範圍。客戶、品牌商與製造商紛紛提出 CSR 宣示，並努力在替代危害物質使用所增加的營運成本，以及減少危害物質對環境與人員健康的危害之間，展開應對措施。NMP 減量，降低環安衛衝擊成了業界的共識與共同目標。如先進製程客戶自 2015 年啟動綠色採購政策，便開始將 NMP 列入管控物質，也開啟一連串原物料替代計畫，目標要先於終端客戶與國際法規標準，自主落實在製程中限用，乃至完全取代。我們積極回應日益嚴格的法規與客戶需求，面對 NMP 將逐步被限用與禁用的趨勢，信紘科推出製程機能水，可做為中和劑置換 NMP，中和光阻劑中的鹼性成份，具備同等清洗效果外，同時減少清洗道次、縮短製程時間，進而增加產出、降低習用化學品使用與廢液處理成本，協助客戶有效地限用管理危害物質，進而達成綠色製程的終極目標。本公司的 CSR 宣示不僅是對客戶的承諾，更是對環境和社會責任的堅持。信紘科將持續推動綠色創新，為客戶提供綠色解決方案，共同建構永續未來的願景。



綠色製造 兼顧環安衛

表面清洗之綠色製程系統



協助客戶於部分廠區取代約 **95%**
NMP 之使用提前為管制部署



減少清洗步驟增加清洗效率



降低化學品消耗及清運成本

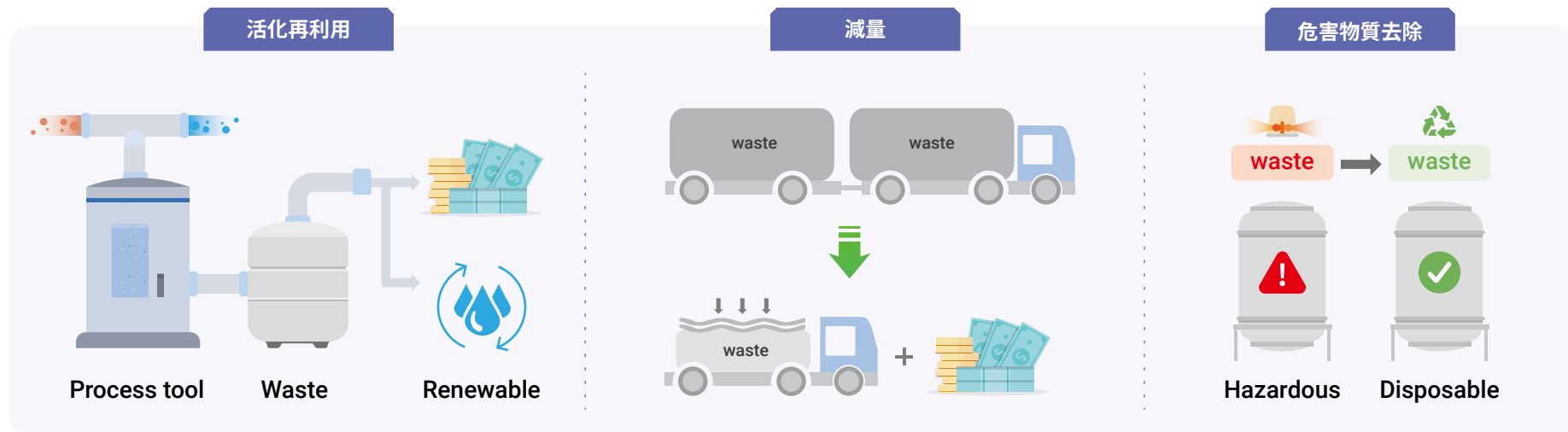


先進製程半導體廠合作夥伴，獲得其 Golden 認證

廢液活化，資源循環最佳化 - 製程特殊廢液

半導體產業濕製程處理已有數十年的發展進程，當中大宗使用的化學品如硫酸、磷酸、氫氟酸等等具有相當的危害性以及對環境的破壞，近年來的先進製程為求更細緻、更精準的控制效果，持續在化學品上下足苦工，再締造製程佳績的同時，卻也創造更多成分複雜、對環境破壞更嚴重的化學化合物。

信紘科的製程特殊廢液處理技術以【廠務廢液活化再生】為出發點，在綠色製造目標下，晶圓製造大廠首創半導體業硫酸廠內回收創舉；於 2015 年成功導入廢硫酸再生系統，並於 2016 年起全面應用於各廠區，使得廢硫酸得以在廠內與氨氮廢液結合後循環使用，將原有需中和的氨氮廢水轉為可用的資源，除了降低廢硫酸委外處理量，也減少了工業級硫酸的外購量。信紘科之廢液活化專案預估每減廢 5,000 噸廢液，可為客戶節省 26,500 仟度電的能源消耗。



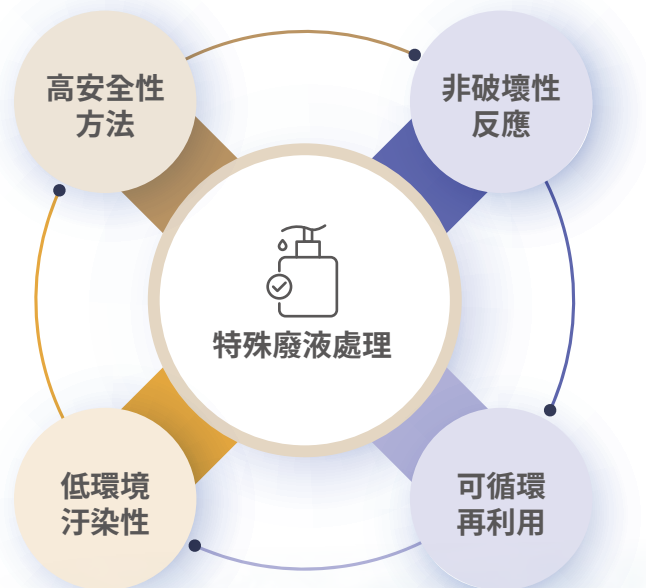
信紘科之降解雙氧水的技術可以提高低濃度硫酸廢液的處理效能，2024 年已進行約 87,600 噸廢硫酸回收，達廠內再利用標準。而其中的專有觸媒配方，可以將廢液中的雙氧水濃度降低至約 10ppm 以下，以便後續進一步使用，或可減少清運產生之碳排放量及費用。



專案實例

環保減廢再利用 製程特殊廢液處理

信紘集團協助客戶處理於半導體製程所產生的廢有機溶劑，運用廢有機溶劑去除雙氧水的專利技術，能在快速、可控的狀態下降解廢有機溶劑中高濃度的過氧化氫，分解成水及氧氣，不僅大幅降低後續純化過程中產生氣爆的風險，還降低了傳統廢液處理方法所帶來的二氧化碳排放，從而為客戶實現減碳／減廢效益。透過廢液資源化的創新處理方式，處理後的有機溶劑可再銷售、甚至循環使用，協助客戶降低成本、提升效益，並增強市場競爭力，成功推動循環經濟。



3-2 客戶關係

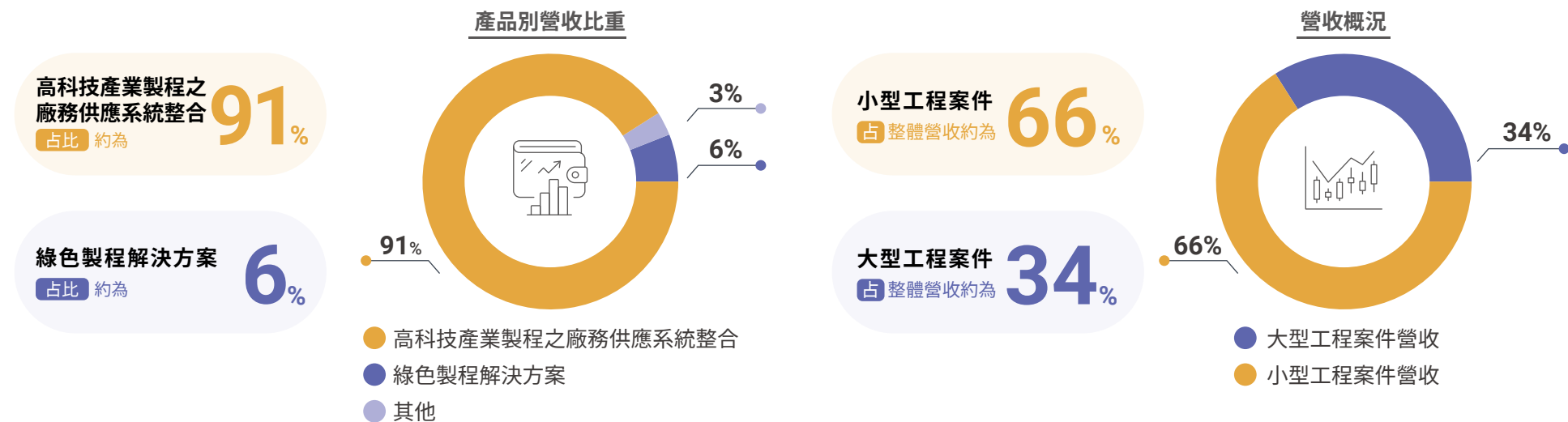
» 3-2-1 客戶概況

信紘科將客戶視為寶貴的合作夥伴，以積極的態度致力於建立堅固且長久的合作關係。信紘科依循 ISO 9001 品質管理系統，並自主進行多項品質管理測試，持續提供客戶高品質之產品與服務。此外，透過密切的溝通與互動，每年發放「年度滿意度調查」及建立「客戶抱怨機制」，積極地回應客戶的意見和需求；同時也建立資訊風險管理機制，確保公司內部與客戶資訊之安全。信紘科堅信透過與客戶的合作與共同努力，將能夠實現企業的永續發展，共創更美好之未來。

信紘科的客戶主要來自晶圓代工、記憶體、光電面板、載板／PCB、IC 封裝測試、設備商與電子級化學廠。目前銷售區域以台灣為主，最大客戶為先進製程暨晶圓代工龍頭，約貢獻營收六成。以產品內容來看，信紘科整體營收項目分為兩大部分：

① 高科技產業製程之廠務供應系統整合。

② 綠色製程解決方案。

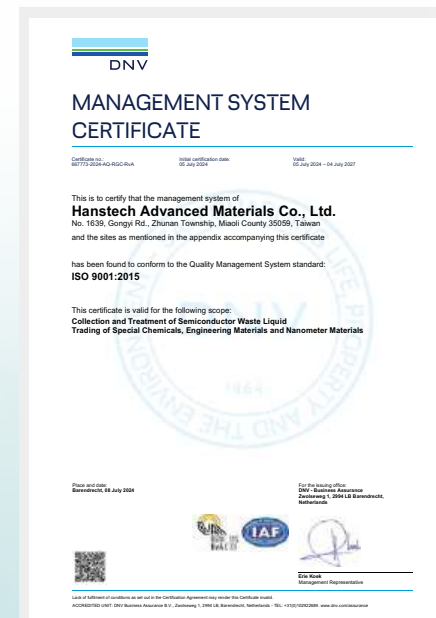
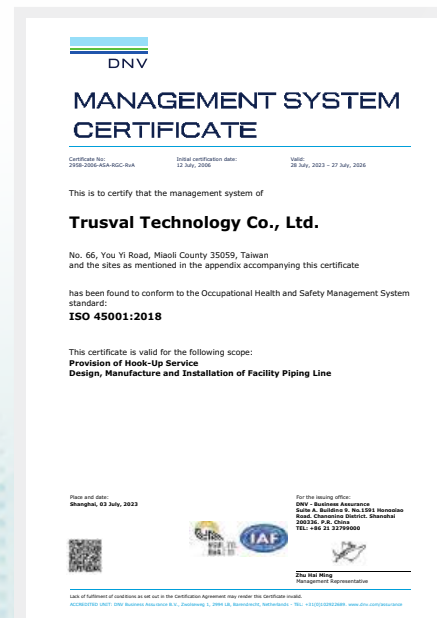


註 依接單金額劃分，3,000萬元以上屬大型工程案件，3,000萬元以下屬小型工程案件。

» 3-2-2 產品責任

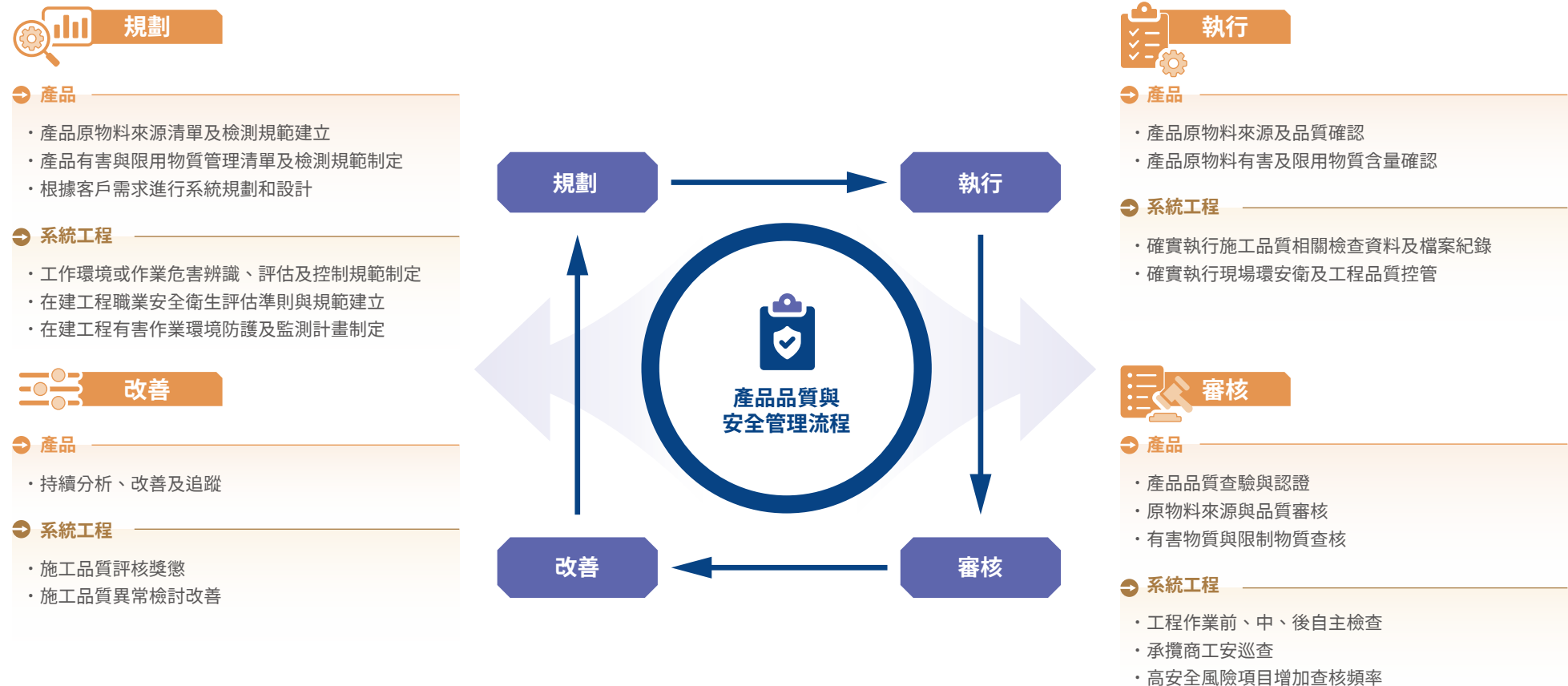
信紘集團取得 ISO 9001：2015 品質管理系統之認證，信紘科及子公司全智通亦取得 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統之認證。信紘集團之產品自研發、設計、生產製造、設備安裝、維護等現場工程皆遵循相關政策及要求，亦嚴格遵循各個客戶廠區的現場工作安全管理規範，重視員工安全與產品品質，於廠區服務、運作期間，不得發生任何違反健康與安全法規之情事。

此外，子公司漢泰也取得 ISO 14001：2015 環境管理系統之認證，以確保產品與服務品質穩定提升、減少環境負面影響，整體作業皆符合法規要求。



施工品質管理

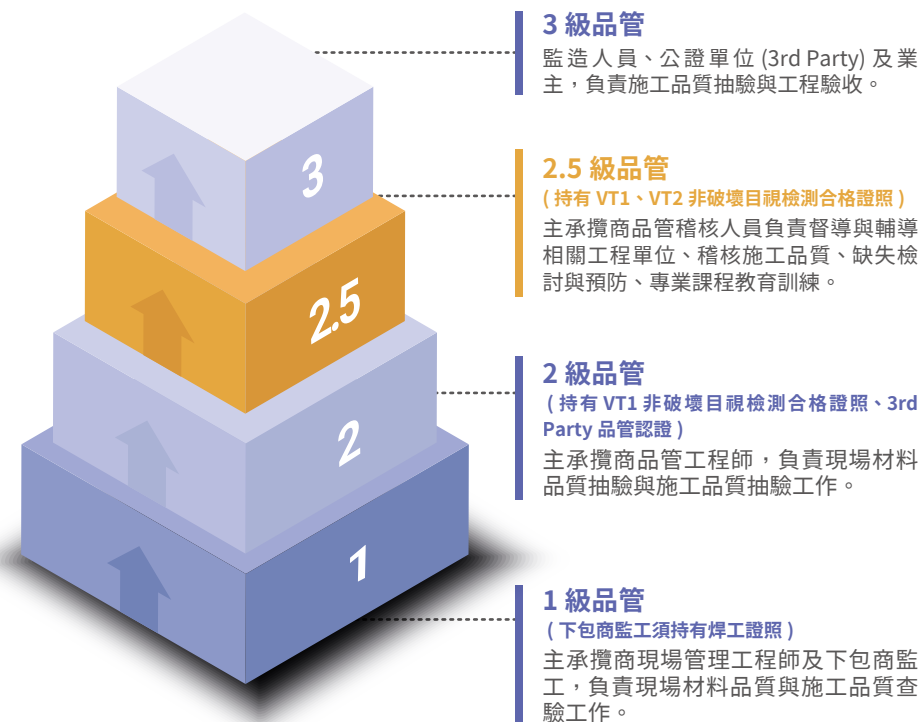
信紘科專為高科技產業提供製程供應系統設備，致力於提供滿足客戶客製化需求且符合國際及國家安全法規的產品，確保產品在設計與施工各階段皆符合品質與安全標準。在設計過程中，設計工程師針對外構設計、管路安全機制（PID）、選用材質規格、機台骨架耐重度、焊接品質與工法等，進行專業設計與把關；於製造過程中，派駐監工定期巡檢與抽驗，並在組裝完成、預備出機時，自主實行完整的品管確認，包含管路銜接 N2 保壓測試、標籤標示正確性、閥件壓力調校測試、防爆機台 CO2 感測器測試、EMO 緊急停止功能測試、儀電作動（包含 CO2）。信紘科內部建立之產品品質與安全管理流程圖如下：



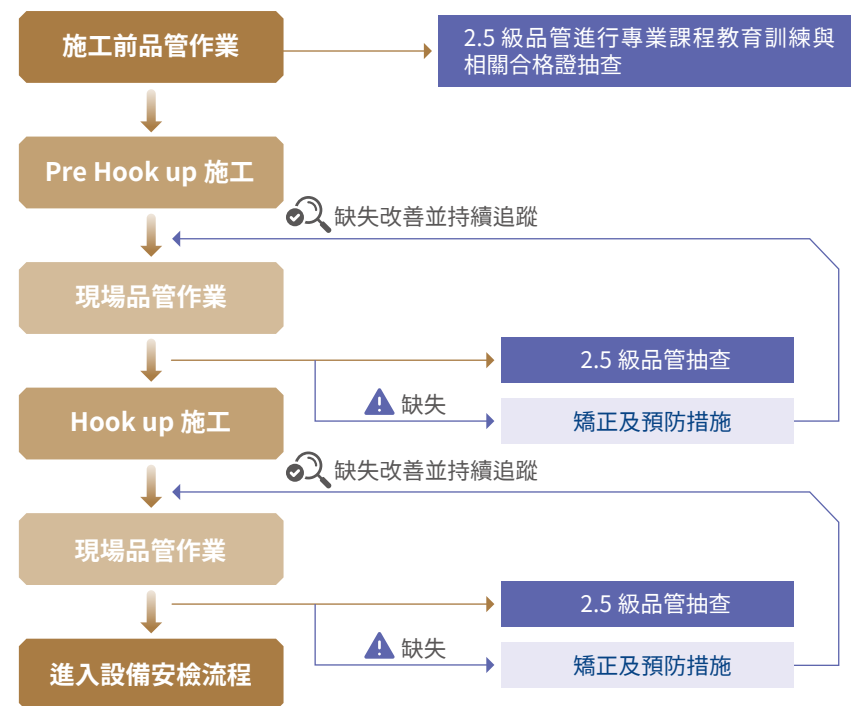
為達成施工品質目標並讓參與實際工程施工之所有成員體認工程品質之重要性，信紘科依 ISO 9001：2015 之要求建立透明管理機制與有效之管制步驟流程，確保施工品質符合相關標準與法規之要求。信紘科亦設立品管部門，制定各項工程品質管理標準，並建立完整的文件紀錄與施工人員教育訓練機制，確保各級施工人員熟悉規範與各項品管作業之規定，以落實品質管制，達到規範標準及要求。此外，亦依據工程特性及合約需求訂定施工要領，並提出品質計畫，以強化施工品質與作業的一致性。

為確保工程的施工能符合設計及規範，信紘科在原有的三級品質管理架構下，額外增設 2.5 級品管，藉由多一層監督機制，即時發現和解決品質問題，以確保工程的長期可持續性及達成全面提升施工品質之目標。施工品質管理系統目前分為四個等級，分別為 1 級、2 級、2.5 級、3 級。其中，1 級品管要求下包商監工人員須具備焊工證照；2 級品管人員需持有非破壞目視檢測證照（VT1）及第三方品管認證；2.5 級品管人員則需持有非破壞目視檢測證照（VT1、VT2）。

信紘科品質管理分級示意圖：



施工品質管理流程：



在落實內部管理與施工流程的同時，信紘科的產品亦通過第三方機構之認證標準。信紘科的產品依美國半導體設備與材料國際協會標準通過 SEMI S2 認證標準，亦依 IEC 60079、CNS 3376、CNS 15591 系列電氣防爆規定取得 TS 防爆認證^(註)，並針對工程相關危險物品，依據《消防法》中公共危險物品及可燃性高壓氣體設置標準暨安全管理辦法進行設計與安裝，用心確保客戶端安全以及環境保護等企業社會責任。

TS 防爆證書：

財團法人台灣商品檢測驗證中心 型式檢定合格證明書	
申請人名稱：信紘科技股份有限公司	電話：037-580791
申請人地址：苗栗縣竹南鎮文義路 66 號	
製造人名稱：信紘科技股份有限公司	電話：037-580791
製造人地址：苗栗縣竹南鎮文義路 66 號	
型式檢定合格之機械：防爆電氣設備 設備器具種類及型式：防爆電氣設備 (Explosion Proof Controller) TWO100	
系列型式：N/A	
防爆規格標準：Ex psc IEC T6 Gc	
型式檢定合格字號：(ETC)2024 第 07-00029X 號	
第一次發證日期：中華民國 113 年 08 月 20 日	
有效期限：中華民國 113 年 08 月 20 日至 116 年 08 月 19 日	
備註：(24-04-RDD-020)	
1. 依據標準：IEC 60079-0:2017 IEC 60079-2:2014	
2. 電氣規格：110 Vac, 60Hz	
3. 適用溫度：-20°C ~ +40°C	
4. 附加認證：電氣設備外殼 (IS G113) (SPHC)、人機介面 (HMI) (G4501TW)、密封膠條、差壓計、流量計、電磁閥、蜂鳴器、緊急停止開關	
5. X(特殊條件)：(1) 設備包含電氣引入裝置，需選用合格且適用的電氣接頭或管塞，以維持設備保護型式之完整性 (2) 保護性氣體檢定為氮氣，勿使用其他氣體作為替代氣體 (3) 設備內含氮氣，可能會有窒息之危險，當維修時應注意，切勿開啟 (4) 電氣啟動前，必須先使用氮氣進行正壓淨化程序，入口端顯示吸氣流量為 40 l/min，吸氣壓力為 0.3 MPa (3.1 kg/cm ²)，吸氣時間為 30 分鐘 (5) 產品使用時應持續流入流量 20 l/min，壓力 0.3 MPa 的氮氣，以維持設備 50 Pa 的正壓壓力 (6) 嚴禁在爆炸性環境中開啟外殼 (7) 在斷電後 10 分鐘內嚴禁打開任何外殼門蓋 (8) 外殼門蓋關閉後，直到前述以氮氣進行之正壓淨化程序完成前，禁止恢復通電 (9) 設備在運行時應確保人機介面安裝於防撞擊風險位置，其帶在靜電放電風險，清潔非金屬表面時，應以濕布擦拭 (10) 產製應依 IEC 60079-2:2014 第 17 節之要求，確認設備安全裝置功能正常及最大氣體洩漏速率	

財團法人台灣商品檢測驗證中心 型式檢定合格證明書	
申請人名稱：信紘科技股份有限公司	電話：037-580791
申請人地址：苗栗縣竹南鎮文義路 66 號	
製造人名稱：信紘科技股份有限公司	電話：037-580791
製造人地址：苗栗縣竹南鎮文義路 66 號	
型式檢定合格之機械：防爆電氣設備 設備器具種類及型式：防爆電氣設備 (Explosion Proof Controller) TWN100	
系列型式：N/A	
防爆規格標準：Ex psc IEC T6 Gc	
型式檢定合格字號：(ETC)2024 第 07-00029X 號	
第一次發證日期：中華民國 113 年 08 月 20 日	
有效期限：中華民國 113 年 08 月 20 日至 116 年 08 月 19 日	
備註：(24-04-RDD-019)	
1. 依據標準：IEC 60079-0:2017 IEC 60079-2:2014	
2. 電氣規格：110 Vac, 60Hz	
3. 適用溫度：-20°C ~ +40°C	
4. 附加認證：電氣設備外殼 (IS G113) (SPHC)、人機介面 (HMI) (G4501TW)、密封膠條、差壓計、流量計、電磁閥、蜂鳴器、緊急停止開關	
5. X(特殊條件)：(1) 設備包含電氣引入裝置，需選用合格且適用的電氣接頭或管塞，以維持設備保護型式之完整性 (2) 保護性氣體檢定為氮氣，勿使用其他氣體作為替代氣體 (3) 設備內含氮氣，可能會有窒息之危險，當維修時應注意，切勿開啟 (4) 電氣啟動前，必須先使用氮氣進行正壓淨化程序，入口端顯示吸氣流量為 60 l/min，吸氣壓力為 0.2 MPa (2.1 kg/cm ²)，吸氣時間為 30 分鐘 (5) 產品使用時應持續流入流量 20 l/min，壓力 0.2 MPa 的氮氣，以維持設備 50 Pa 的正壓壓力 (6) 嚴禁在爆炸性環境中開啟外殼 (7) 在斷電後 10 分鐘內嚴禁打開任何外殼門蓋 (8) 外殼門蓋關閉後，直到前述以氮氣進行之正壓淨化程序完成前，禁止恢復通電 (9) 設備在運行時應確保人機介面安裝於防撞擊風險位置，其帶在靜電放電風險，清潔非金屬表面時，應以濕布擦拭 (10) 產製應依 IEC 60079-2:2014 第 17 節之要求，確認設備安全裝置功能正常及最大氣體洩漏速率 (11) 檢定範圍僅限於電控箱，其他部分非屬此次認證範圍	

信紘科提供的產品服務屬機械設備製造與工程服務，生產與提供服務流程中，主要為零配件物料之加工組裝，並無直接使用化學物質，亦無原物料（液體）混合、廢棄液等問題，故無化學品對環境、人群之危害疑慮；於提供工程服務時，信紘科安排已確實受專業教育訓練之人員進行施作，若有與承攬商配合工程，信紘科亦善盡主包責任，於每次施作前進行工具箱會議，並於施作時定期及不定期執行品質稽查與安全衛生監理。2024 年信紘集團產品與服務無受到任何違反公司內部規範、客戶規範之檢舉，亦無受到主管機關與產品健康安全、產品標示及行銷傳播等法規相關之裁罰。此外因產品與服務特性，信紘科以提供服務保固為主要模式，產品召回等情況則不適用。



註 SEMI（美國半導體設備與材料國際協會）S2 為半導體製造設備的安全性和環境影響評估認證標準；TS 防爆認證為財團法人台灣商品檢測驗證中心之檢定合格證明書認證標準。

產品和服務資訊與標示

信紘集團重視產品與服務的合規性，確保不違反健康與安全相關法規，並致力於保障客戶端的健康與安全，同時履行環境保護等企業社會責任。2024 年度信紘集團的產品服務均遵照相關法令規範執行檢驗、標示及管理，透過產品標示及安全資料表（SDS）的編製，確保客戶能獲取完整的產品安全資訊並正確使用產品。信紘集團產品服務資訊與標示情況表列如下：

產品與服務類型	對產品與服務資訊及標示之要求	評估依循之法規、認證標準	已進行法規評估之百分比（註1）
機能水設備	- 編製安全資料表（SDS），標示產品來源之供應商、產品組成元件、產品使用安全等資訊（註2）。 - 商品符合且取得 SEMI S2 相關人因與控制安全規範，部分產品同步符合 CE 規範與取得證書。	SEMI S2 認證標準評估	100%
特用化學材料	包裝上均貼有標籤，並附有材料安全資料表（SDS），清楚標示產品的主要物料供應商、主要成分、化學品的危害警告與相應防範措施、以及產品清除說明等資訊。	危害性化學品標示及通識規則	100%

註 (1) 已進行法規評估之百分比 = 已進行法規評估之產品項目數量 / 所有須經法規評估之產品項目數量。

(2) 機能水設備產品因具較長之產品生命週期，且於生命週期結束後由最終用戶依據個別情況進行處置，因此本公司未提供特定的清除方式說明。

SEMI S2 證書



品質管理教育訓練

為與客戶及信紘同仁建立一致的品質管理理念，以減少不必要之溝通成本，並增加工作效率及降低品質缺陷和重工成本，信紘致力於提升員工的專業素養及客戶對產品品質的認知。為此品質處開設了品質管理課程，依各職級員工、各廠商類別區分開設不同課程，並協助部份半導體大廠，為其客戶提供培訓課程、安排參訪信紘科之苗栗營運總部。

品質管理教育訓練上課人數

截止日期：2024 年 12 月 31 日

對象	數量	人數
員工（註1）		106
承攬商（註2）	塑材廠商	23
	鐵材廠商	18

註 (1) 資料涵蓋範圍包含信紘科、漢泰，惟全智通之員工未實施品質管理教育訓練。

(2) 資料涵蓋範圍包含信紘科，惟漢泰、全智通未針對承攬商實施品質管理教育訓練。

» 3-2-3 客戶關係管理

信紘科重視客戶需求，透過積極傾聽客戶的意見和反饋，致力於提供最優質的服務和產品；於此努力下，信紘科受到客戶的青睞與肯定，並於 2024 年榮獲台積電頒發之「優良承攬商獎」和「傑出工安管理」獎項。此外，信紘科持續深化永續經營理念，積極參與客戶台積電於 2024 年舉辦的「MM ESG AWARD」，與客戶攜手推動環境、社會及治理永續發展，致力與客戶共同創造永續價值。



客戶滿意度調查

為了持續維持客戶滿意度，信紘集團每年定期進行客戶滿意度調查。其中以信紘科為例，主要從客戶需求之符合性、系統設計規劃能力、設備／工程品質、設備／工程交期、專業資訊／技術提供及服務態度六大面向，並採用五等量表（非常滿意（5 分）；滿意（4 分）；尚可（3 分）；不滿意（2 分）；非常不滿意（1 分））設計客戶滿意度調查表，量化客戶對信紘科所提供之產品與服務表現，結果將回饋予相關單位，針對客戶不滿意及不合格之項目，責任單位主管提出改善計畫及追蹤，以強化客戶關係。

年度	客戶滿意度調查表分數	顧客抱怨件數
2024	91.48	2
2023	95.67	0
2022	92.28	2

- 註**
- (1) 2022-2023 年之資料範圍僅涵蓋信紘科，全智通與漢泰自 2024 年起納入計算。
 - (2) 2024 年客戶滿意度分數為信紘科 91.60 分、漢泰 94 分（4.7 分／5 分）、全智通 88.83 分之平均值。

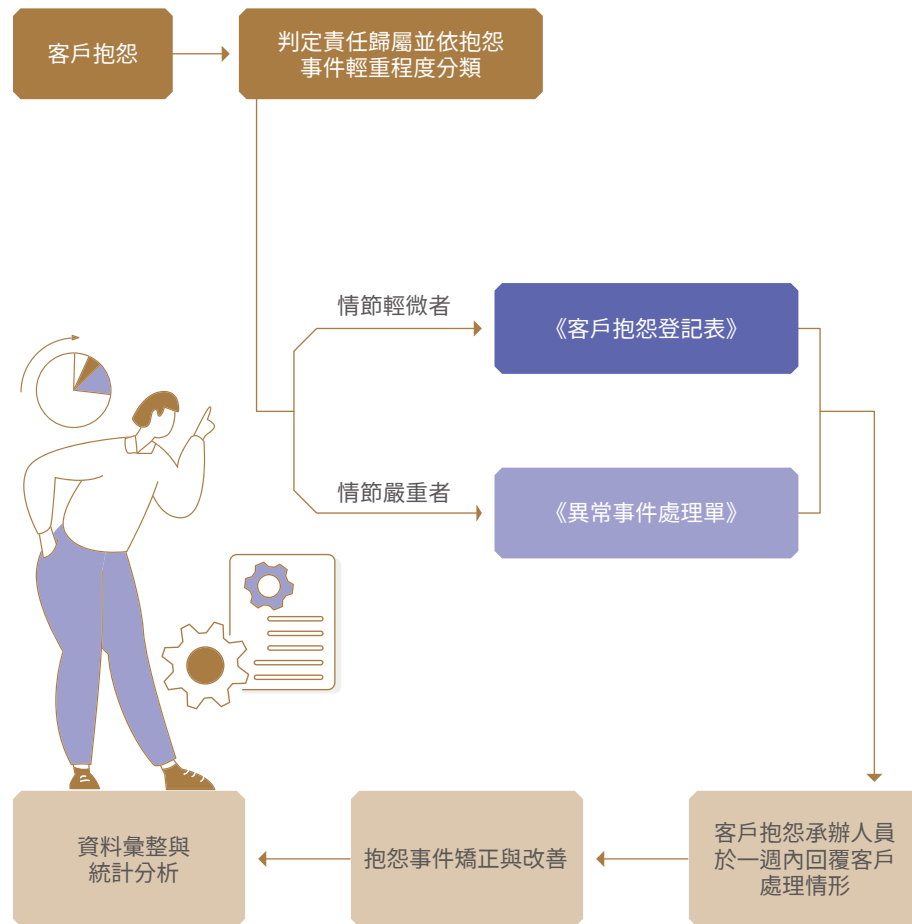
客戶申訴機制

客戶係公司重要的合作夥伴，信紘集團自成立以來秉持提供最好服務品質予客戶之信念，十分重視客戶關係之維持，並建立客戶申訴機制，對客戶抱怨之處理擬定《客戶抱怨管理程序書》^(註)，以確保各項抱怨均能迅速且有效解決。接獲客戶抱怨後，承接處理單位指派電話或前往客戶處深入了解問題，若情節輕微者，則填寫《客戶抱怨登記表》之處理紀錄；若抱怨事由嚴重者，承接單位需另行開立《異常事件處理單》，分析異常原因、擬訂矯正預防措施及追蹤執行情況。2024 年信紘集團共接獲 2 件顧客抱怨，分別涉及子公司漢泰之產品瑕疵與更新處理相關問題。針對此情況，漢泰已採取改善措施並與客戶保持密切溝通，確保問題獲得妥善解決。

^(註) 漢泰之客戶申訴機制程序訂於《客戶服務管理程序》。



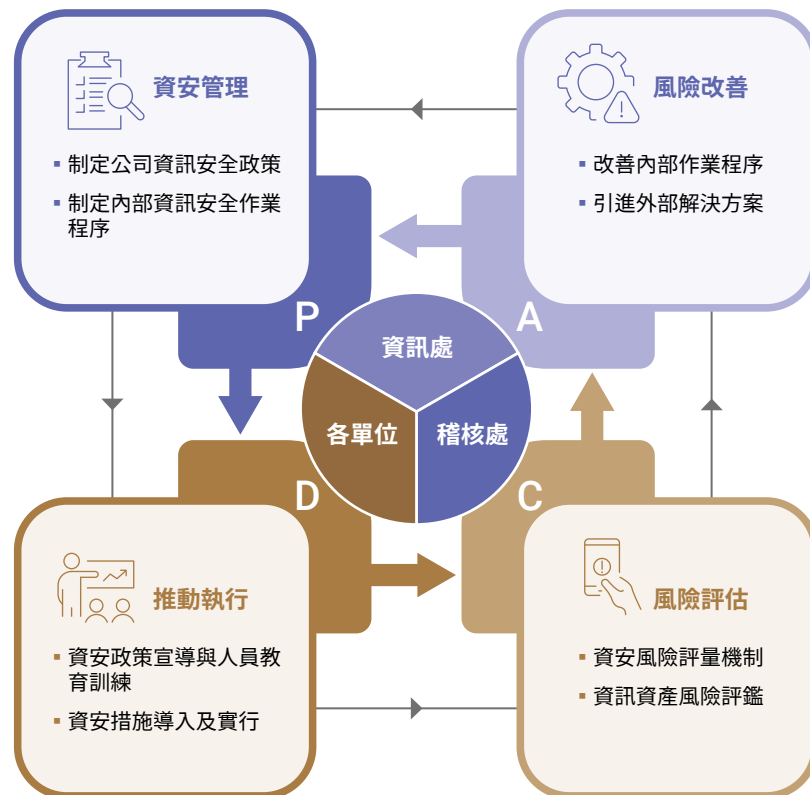
客戶申訴流程：



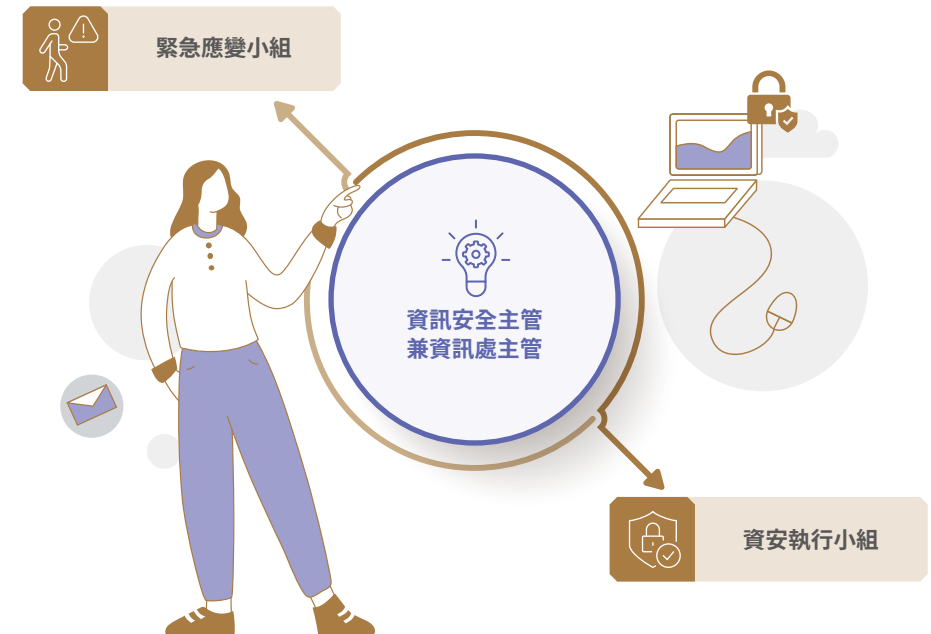
資訊安全管理

信紘集團致力於維護公司日常營運、生產、研發和帳務等重要功能，已建立完善的網路和電腦安全防護系統，並定期進行資料備份和還原演練、內外部的資訊安全風險評估、資訊安全循環稽核，以確保系統正常運作和資訊安全。資訊安全之權責單位為資訊處，設置資訊主管一名與專業資訊人員四名，負責訂定企業內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業及推動與落實資安政策，並定期公佈公司資安治理概況。資安小組組織運作模式採用 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環式管理，確保目標達成且持續改善，資訊安全管理流程與資安小組組織架構如下圖所示：

資訊安全管理流程：



資安小組組織架構：

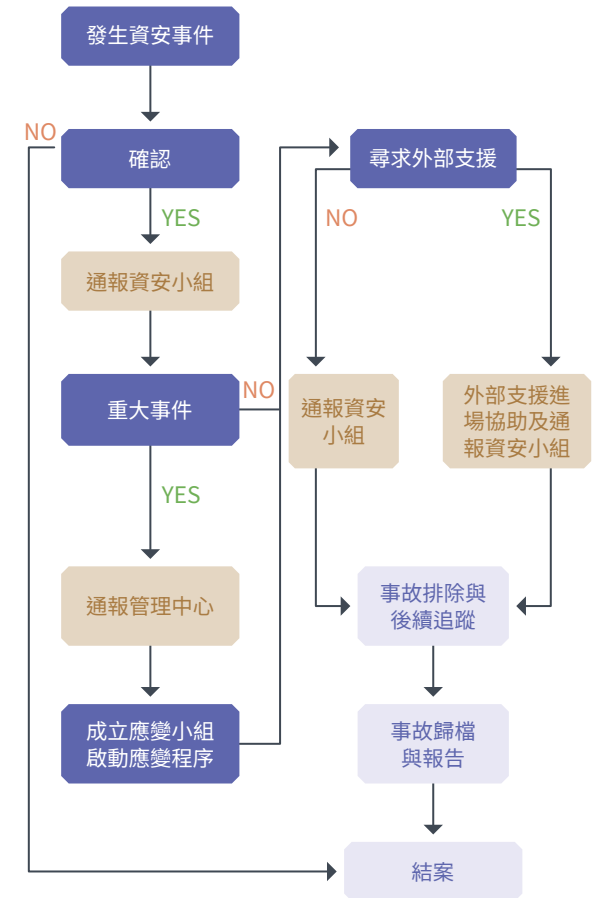


為確保客戶資訊安全，本公司制定明確的資訊安全管理程序與規範，亦要求員工簽署保密合約，嚴格遵守與客戶簽訂的保密協議，管控與客戶協議的機密資訊、文件和資料。在 2022-2024 年信紘集團無發生重大資安事件，亦無收到任何與侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料有關之投訴及遭受罰款之情事。

信紘集團之資訊安全具體管理方案：

管理措施		執行項目		
網路安全	▪ 建置防火牆以阻斷外部網路攻擊。 ▪ 建置 Client 端防護，防止電腦病毒與駭客入侵。 ▪ 電子郵件的鏡像、防毒與落實 DMARC、SPF 機制，以防止垃圾郵件與惡意程式攻擊。			
資料安全	▪ 每日與固定排程將重要系統資料與資料庫做備份並定期做還原測試，以落實異地備援機制。 ▪ 為確保營運的永續運作，信紘集團每年度進行災難復原演練，確保公司在關鍵時刻具有災難應變及快速復原能力，演練目標與成果統計如下表：			
	項目	2024 年度目標	2023 年成果	2024 年成果
	災難復原演練	RPO ≤ 2 小時 RTO ≤ 24 小時	RPO ≤ 1 小時 RTO = 12.1 小時	RPO ≤ 1 小時 RTO = 16 小時
	註 RPO (Recovery Point Objective，復原點目標) 係指災難事件發生時，最大可容忍資料遺失時間；RTO (Recovery Time Objective，復原時間目標) 則指災難事件發生後，最大可容忍資訊服務復原時間。			
教育訓練與宣導	▪ 定期公告與提醒資安事件。 ▪ 日常加強從業人員對郵件社交工程之警覺性。 ▪ 2024 年員工資安教育訓練與宣導每人訓練時數 1 小時。			
從業人員資安	▪ 簽訂從業人員安全保密切結書。 ▪ 提供從業人員在職期間之教育訓練，以確保資訊相關資產與作業時之安全與正確性。			

資訊安全通報與事故處理流程：

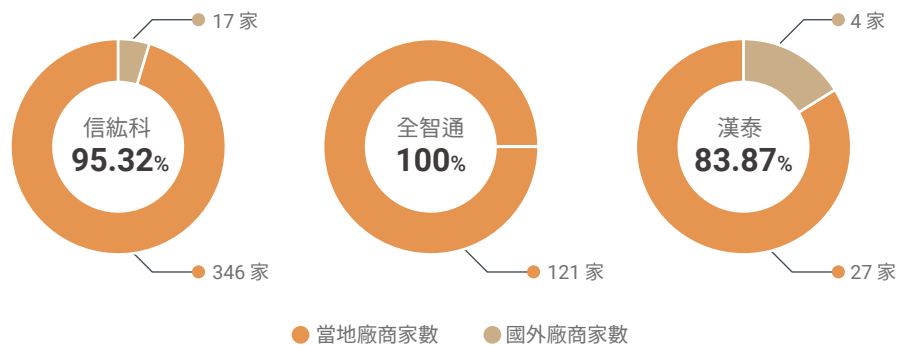


資訊安全政策及管理方案

3-3 供應商關係

» 3-3-1 供應商概況

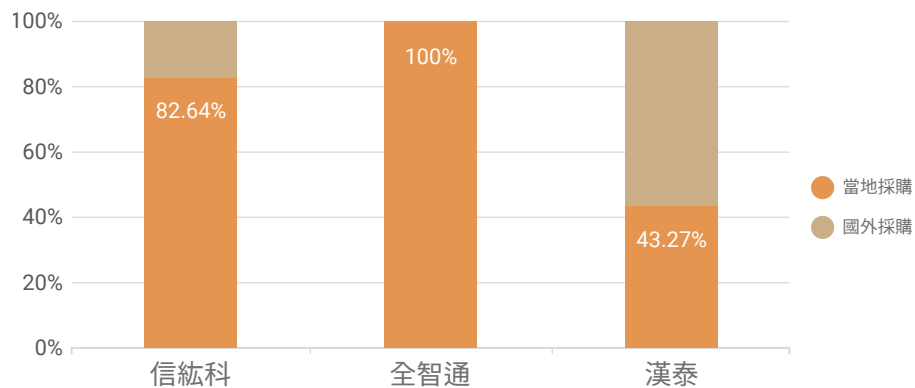
供應商及承攬商是信紘集團業務上重要的合作夥伴，透過良好的溝通、密切的合作及適當的管理監督，才能與供應商共同邁向永續經營。2024 年信紘集團之合作供應商總數為 515 家，其中國外供應商有 21 家，當地供應商有 494 家^(註 3)，共有來自台灣、美國、瑞士、德國、日本、新加坡及中國大陸等不同國家之供應商。信紘集團合作之當地供應商數量及比例彙整如下圖：



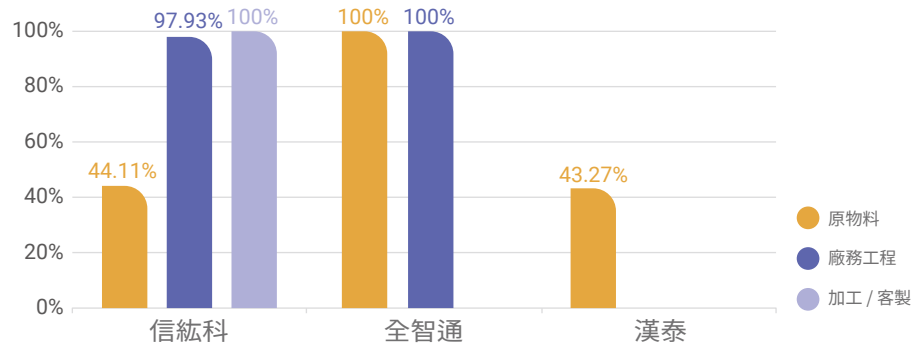
- 註**
- (1) 統計範圍為信紘集團「重要營運據點」。
 - (2) 信紘集團對「當地供應商」之定義為：其營運所在地設於中華民國（臺灣）境內之供應商。
 - (3) 數據未排除母子公司重複之供應商。若排除母子公司重複的 46 家供應商後，供應商總數則共計為 469 家。

信紘集團主要採購類別可分為原物料、廠務工程及加工／客製三大類。信紘集團於 2024 年度採購金額來自當地採購之占比分別為信紘科 82.64%、全智通 100%、漢泰 43.27%。其中，信紘科原物料採購金額來自當地採購之占比約為 44.11%，較 2023 年的 29% 提升了約 15%。

信紘集團當地採購比例：



當地採購比例（依採購類別區分）：



- 註**
- (1) 統計範圍為信紘集團「重要營運據點」。
 - (2) 信紘集團對「當地採購」之定義為：與直接交易供應商進行之採購，且該供應商之營運所在地及其所屬集團總部皆設於中華民國（臺灣）境內。
 - (3) 當地採購金額占比 = 當地採購金額 / 總採購金額；各類當地採購金額占比 = 該類當地採購金額 / 該類總採購金額。
 - (4) 子公司漢泰的主要採購類別包括工程材料、特用化學品及奈米材料，統稱為原物料。



為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，信紘集團亦積極培養其他供應商，針對新供應商在選時亦優先考慮通過 ISO 相關認證之供應商。此外，信紘集團培養長期合作夥伴，透過營運時緊密配合模式，共同追求企業永續經營與相互成長，除了國內無生產之原料及設備外，其餘均以國內當地供應商為主，以保有供料之高機動性及快速性，並希望能在提高當地就業機會與促進在地經濟及降低運輸能耗下，替環境及社會永續盡一份力量。

物料的使用

信紘集團依據採購金額前十大之物料統計，近三年度用於生產和包裝主要產品與服務之物料均屬不可再生，其乾重重量依 2022-2024 年分別如下表：

單位：公斤

公司名稱	乾重重量 (註 1)		
	2022 年	2023 年	2024 年
信紘科	20,335	26,235	96,571 (註 3)
漢泰	-	-	21,532
合計 (註 2)	20,335	26,235	118,103

- 註**
- (1) 乾重重量以物料之原始狀態計之，為不做進一步數據處理之物料重量。
 - (2) 漢泰於 2022 及 2023 年無統計資料，全智通目前未進行物料重量統計故無法揭露。
 - (3) 2024 年信紘科物料使用量大幅增加，主要受客戶裝機需求成長影響。此外，為因應未來可能的缺料風險，故提前大量採購，以確保供應穩定並降低採購風險。

» 3-3-2 供應商管理政策

企業的營運與供應鏈之支持密不可分，為落實誠信經營、道德規範，並將此價值擴及至產業價值鏈與供應鏈，信紘科制定供應商管理流程，完整涵蓋新供應商評估、遵循準則、風險評估、供應商考核、輔導與改善等五大階段，每個階段均建立標準作業程序以落實管理，致力要求供應商符合《供應商企業承諾書》要求，並確保供應商瞭解信紘集團對誠信經營與道德之重視，以維護信紘集團核心價值並提升供應商的永續績效，發揮信紘集團在產業鏈中的影響力。

供應商管理流程



信紘科訂有《供應商管理程序》，新供應商需通過品質、價格、交期、服務、技術能力等評核，以確保新開發供應商之能力及管理均符合信紘科要求。新供應商亦需簽署《供應商企業承諾書》，2024 年簽署率達 100%。



步驟 2：遵循準則

供應商管理方針

信紘科要求供應商應善盡遵循勞工權益與人權、勞工健康與安全、環境保護、及誠信經營道德規範要求。信紘科在「RBA 7.0 責任商業聯盟（前 EICC）」基礎上建立《供應商企業承諾書》並確保所有供應商均簽署與承諾依循準則內涵，準則內涵簡述如下：



信紘科供應商企業承諾書

➡ 勞工標準

- 為保障勞工權益與人權，信紘科要求供應商應依循國際社會公認之準則與規範，承諾維護並尊重所有類型勞工之基本人權，包含禁用童工、禁止強迫勞動及保障結社自由等，確保工作環境公平、安全且無歧視，落實對人權的尊重與保護責任。

➡ 健康與安全

- 供應商應建立安全與健康的工作環境，以保障從業人員的安全與健康，降低與工作相關之傷病風險，同時提升產品與服務品質，進而維持供應鏈的穩定性與韌性。

➡ 環境保護

- 供應商均須 100% 符合供應商及承攬商管理政策及環境標準。若發現供應商提供之產品或服務對環境產生負面影響或不符合信紘科規定時將拒收，希望與價值鏈一同關注並降低營運時對環境所帶來的衝擊，彼此相互砥礪邁向永續之路。

➡ 道德規範

- 為落實信紘科《誠信經營守則》之規範，並推動誠信經營政策與積極防範不誠信行為，信紘科與供應商密切合作，共同致力不得違反企業社會責任政策，並要求主要供應商應承諾於契約履行及商業行為之過程中，均不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背契約義務等不誠信行為，若有違反規定者，得隨時終止、解除合約，並追訴法律責任。
- 信紘科宣示並承諾不接受使用來自於剛果民主共和國及其周邊國家用來直接或間接資助武裝衝突礦區的金屬，同時清楚傳達予供應商並要求供應商遵守政策，共同履行社會責任。

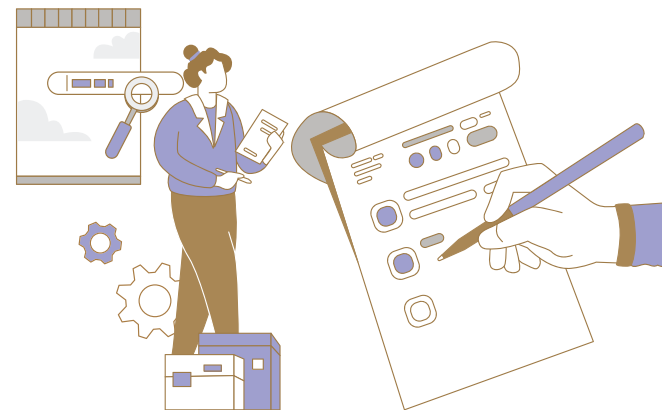


除《供應商企業承諾書》所規範之內容外，信紘科亦致力要求往來廠商符合作業安全與品質等相關規範：

- ▶ 信紘科要求承攬商作業人員應具有所承攬工程相關之專業技能證照，並依法令要求回複訓，以確保專業證照之有效性。
- ▶ 針對現場施工安全，信紘科除每日召開施工前工具箱會議，持續宣導工作環境、危害因素暨職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施外，如對施工工法、防護措施及其他因施工所產生之狀況有安全顧慮時，信紘科要求承攬商配合停工，直到該危險因素改善。並針對現場施工品質不良處，安排課程加強教育訓練。

信紘科於新供應商導入階段即要求供應商簽署《供應商企業承諾書》，並在供應商參與信紘科商業活動時持續宣導，2024 年共簽署 112 份《供應商企業承諾書》，簽署率達 100%。子公司全智通亦制訂《供應商委外發包規範》，於每次發包工程時要求所有與全智通交易之委外發包供應商簽署；藉由適切的供應商管理作業，並審慎界定選擇供應商，以及建立密切之工作關係與回饋作業，確保外包生產符合工程要求。2024 年共簽署 142 份《供應商委外發包規範》，簽署率達 100 %。

	2022		2023		2024	
	簽署份數	簽署率	簽署份數	簽署率	簽署份數	簽署率
供應商企業承諾書 ^(註 1)	55	100%	55	100%	112	100%
供應商陽光行為承諾書 ^(註 2)	55	100%	55	100%	-	-
供應商委外發包規範 ^(註 3)	56	100%	36	100%	142	100%



- 註**
- (1) 資料範圍僅包含信紘科。
 - (2) 《供應商陽光行為承諾書》及《供應商行為準則》皆已於 2024 年合併至《供應商企業承諾書》。
 - (3) 資料範圍僅包含全智通。


步驟 3：風險評估
供應商風險評估與篩選

為能落實供應商更有效之管理，信紘科針對各種不同特性之供應商予以區別及標示，供應商可區別為第一階段（合格供應商）及第二階段（關鍵供應商）的主要原則包含下列特點：

第一階段（合格供應商）

- 所有合格供應商。



個別管理作為：

- 所有供應商皆須簽署《供應商企業承諾書》並符合信紘科風險管理要求，建構持續營運能力。

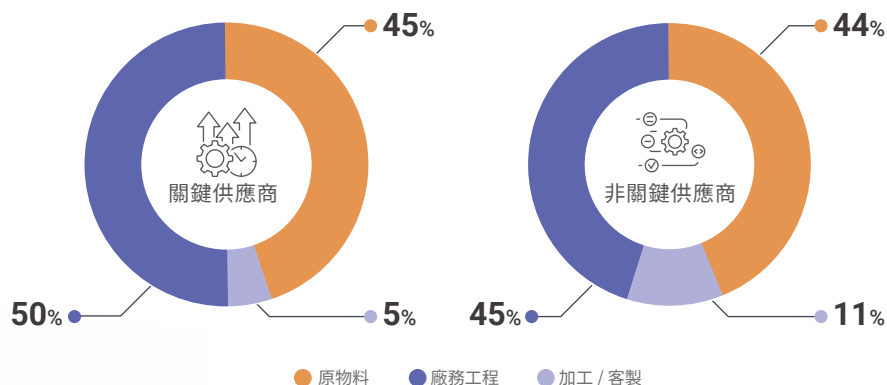

第二階段（關鍵供應商）

- 採購金額為當年度總發包金額占比前80%。
- 唯一供應來源或不可替代。



個別管理作為（預計2027年達成）：

- 關鍵供應商皆須填寫供應商自評問卷，定義供應商風險分級管理並輔導供應商改善，以降低風險。
- 針對已完成稽核的供應商，即使未被列入下年度稽核對象，仍持續追蹤其改善作為。

關鍵供應商鑑別成果


供應商類型	關鍵供應商 家數	非關鍵供應商 家數	總計
原物料	28	199	227
加工／客製	3	49	52
廠務工程	31	205	236
總計	62	453	515



統計範圍包含信紘科、全智通、漢泰；數據未排除母子公司重複之供應商。



步驟 4：供應商考核

供應商考核機制

信紘集團訂有供應商定期考核機制，衡量供應商之表現，並給予適當之措施，以提升供應鏈之水平。信紘集團針對品質、交期、工安等社會經濟面向進行供應商考核，2024 年信紘集團經考核之供應商共計 259 家，經評估後需改善的供應商（C 級）共 12 家，占比為 4.6%；終止合作關係的供應商（D 級）共 0 家，占比為 0%。

供應商評比項目

原物料廠商

- 頻率：每年
- 評比項目：品質、交期、價格等。

委外廠商

- 頻率：每季
- 評比項目：品質、交期、工安、配合度等。

供應商考核等級

考核等級	考核分數	考核結果	處置方式
A	90~100	合格供應商	正常交易及可酌量增加訂購量
B	70~89	次等供應商	正常交易
C	60~69	觀察供應商	觀察三個月，若再出現異常則列為不合格
D	59 以下	不合格供應商	不再交易，關閉供應商合格資料



步驟 5：輔導與改善

供應商改善機制

為提升供應商的永續績效，信紘集團根據供應商考核結果，輔導與協助供應商提出改善計畫，並於期限內完成改善。此外，信紘集團亦訂有相關異常事件處理程序，當發現供應商發生異常事件時，將依規定要求供應商擬訂矯正預防措施並據以執行，以減少再發生之可能。其中，為確保異常情況能即時掌握與處理，信紘科每月自主與各單位調查供應商品質或其他異常問題，藉此確保供應鏈之穩定性。



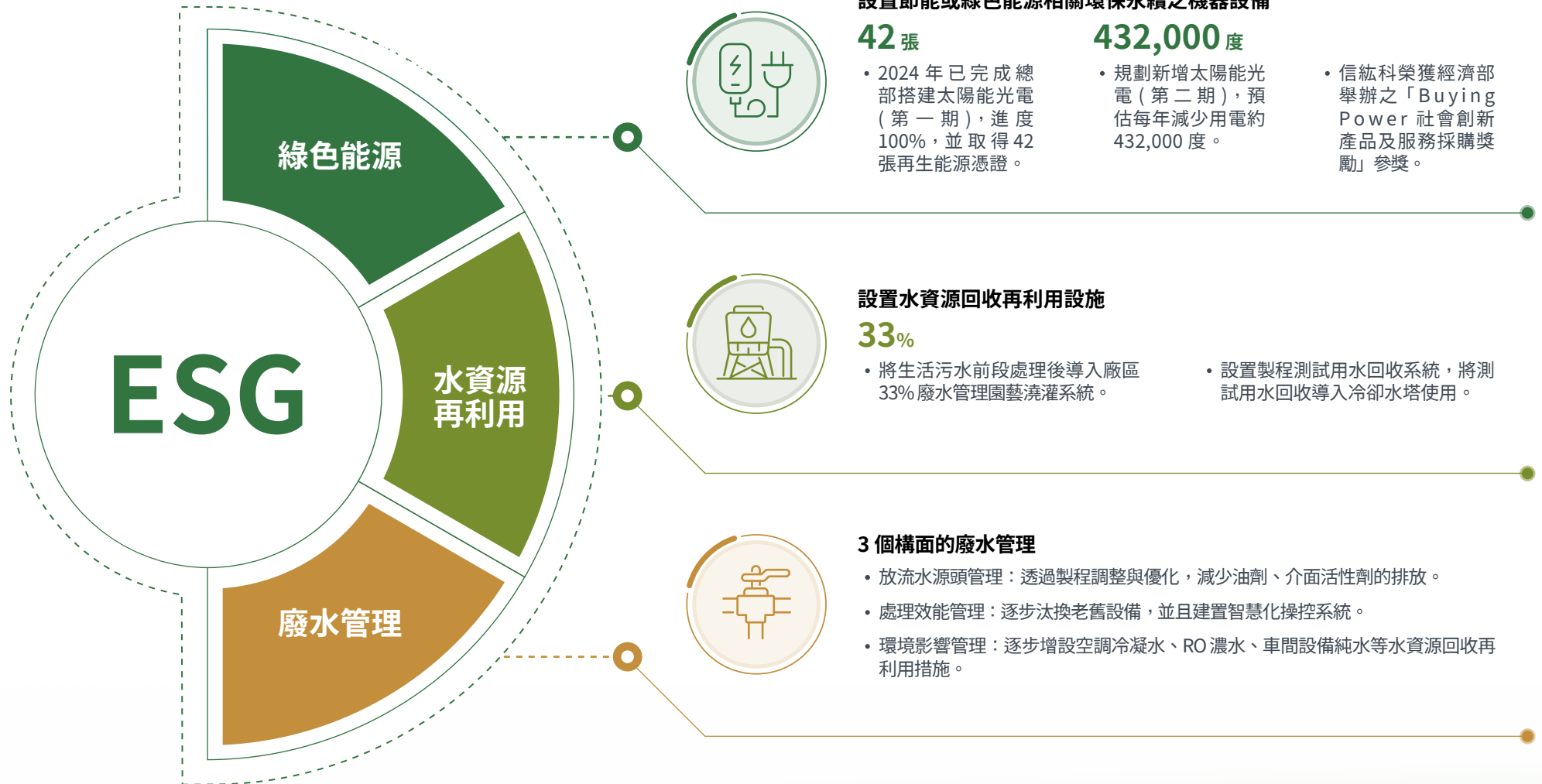
4 永續環境管理

4-1 TCFD揭露

4-2 永續環境管理政策

4-3 專案開發的環境衝擊





4-1 TCFD 揭露

» 4-1-1 氣候變遷風險管理策略

近年極端氣候日趨嚴重亦愈發頻繁，氣候變遷因應策略與行動成為大眾優先關注之議題。為響應國際行動且提前為氣候變遷策略布局，信紘集團採用 TCFD 氣候相關財務資訊揭露建議之四大範疇：治理、策略、風險管理、指標與目標，揭露氣候相關資訊。永續發展推動小組作為氣候變遷管理主責單位，每年擬定氣候變遷策略，建立風險管理流程以定期追蹤策略執行之成效，並設定指標與目標作為策略達成率之依據。

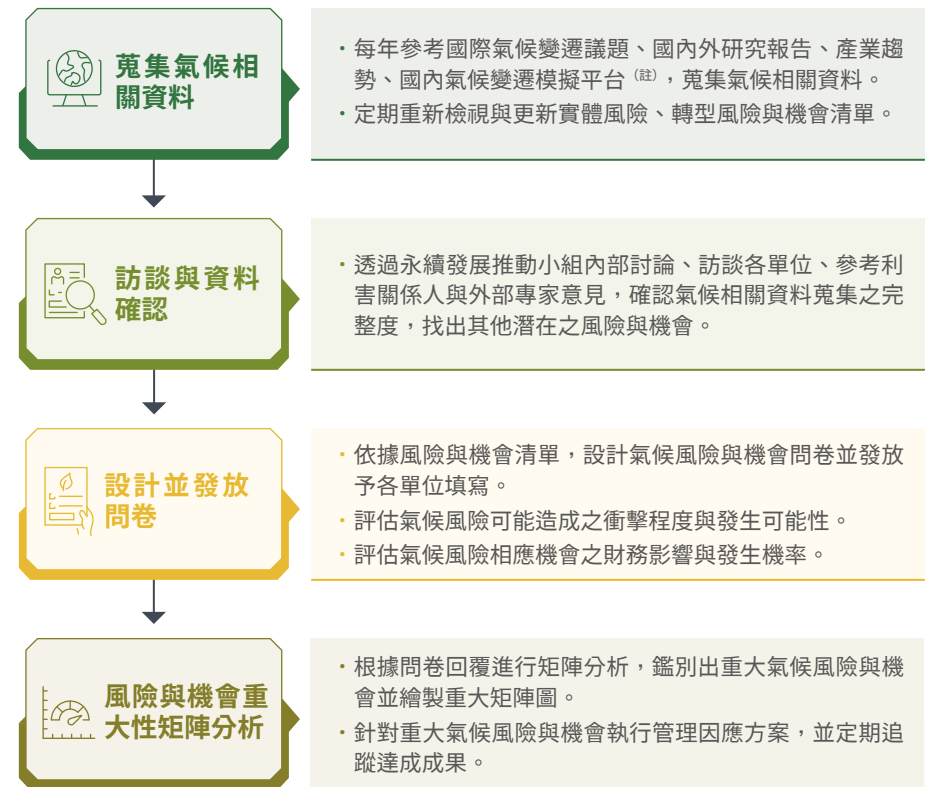
氣候變遷治理與管理

信紘科於 2023 年成立永續發展推動小組，由總經理指派公司治理主管擔任小組召集人，轄下分別為環境永續組、員工與社會關懷組和公司治理組，信紘集團之氣候變遷因應策略與氣候風險及機會管理由環境永續組成員主責擬定與追蹤，並定期與小組成員討論且須向永續發展推動小組召集人呈報執行情形，每年年初及年末時將於董事會報告執行成果，落實氣候變遷之治理與管理。

策略

信紘集團擬定公司永續發展規劃與預算編製之時程，將氣候變遷因應策略區分為短期（1-2 年）、中長期（3-5 年）與長期（6-10 年），由永續發展推動小組成員參考國內氣候變遷模擬平台、產業趨勢、利害關係人及外部專家意見後，列出信紘集團營運可能面臨之風險與相應機會，提前部署因應策略，以管控與減輕風險項目可能對公司營運與財務造成之衝擊。信紘集團依照氣候風險與機會辨識結果，目前已逐步研擬相關目標及計畫。信紘集團尚未使用碳抵換或再生能源憑證制度以達成氣候目標。

風險管理流程



註 國內氣候變遷模擬平台如臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）、氣候變遷災害風險調適平台（Dr.A）、國家災害防救科技中心-3D 災害潛勢地圖（NCDR）。

» 4-1-2 氣候變遷風險與機會

信紘集團透過國內氣候變遷模擬平台（TCCIP、Dr. A 及 NCDR），選擇 SSP1-2.6 之低度排放路徑，以及 SSP5- 8.5 溫室氣體高度排放之暖化最嚴重路徑，辨識信紘集團營運據點所在位置可能發生之嚴重災害，並依照營運據點分別彙整可能災害如下：

營運據點名稱	地址	SSP1-2.6 路徑	SSP5-8.5 路徑
信紘科營運總部 全智通營運總部 漢泰營運總部	苗栗縣竹南鎮	- 年平均日均溫呈現增加的趨勢，升溫較高的區域主要集中於苗栗以北及山區。 - 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 4、1、5 與 5 級^(註 1)。	- 年平均日高溫、日均溫與日低溫均增加，且年平均雨量增加。 - 總累積雨量平均值呈現增加趨勢。 - 少雨年發生機率增加，且機率之波動幅度很大。 - 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 4、1、5 與 5 級^(註 1)。
信紘科中科辦事處	台中市西屯區工業區	目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 5、3、3 與 4 級^(註 2)。	- 年平均日高溫、日均溫與日低溫均增加，且年平均雨量增加。 - 總累積雨量平均值呈現增加趨勢。 - 少雨年發生機率增加，且機率之波動幅度很大。 - 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 5、3、3 與 4 級^(註 2)。
信紘科南科辦事處 全智通南科據點 漢泰南科據點	台南市安定區蘇林里	- 年平均日高溫呈現增加的趨勢，升溫較少的區域主要集中於台南以南與嘉義、雲林沿海地區。 - 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 3、1、4 與 4 級。	- 年平均日高溫、日均溫與日低溫均增加，且年平均雨量增加。 - 總累積雨量平均值呈現增加趨勢。 - 少雨年發生機率減少，且機率之波動幅度很大。 - 目前模擬淹水災害（滿分 5 級）之風險等級、危害等級、脆弱等級與暴露等級分別為 3、1、4 與 4 級。

- 註** (1) 依據 Dr. A 各縣市鄉鎮市區情境模擬資料分析結果，苗栗縣竹南鎮為淹水之高風險且高危害地區，惟信紘集團之苗栗地區據點皆位於苗栗與新竹交界之山坡高地，且過往長期均無發生淹水情形，故判斷淹水應非信紘集團苗栗營運總部之主要實體風險。
- (2) 依據 Dr. A 各縣市鄉鎮市區情境模擬資料分析結果，台中市西屯區為淹水之高風險且高危害地區，惟信紘科評估中科辦事處屬非常態人員駐廠場所，且座落於 3 樓，故評估淹水風險對公司營運影響不大。
- (3) SSP1-2.6：為低強迫路徑，其模擬結果顯示在 2100 年將產生低於 2°C 的多模式平均值。
- (4) SSP5-8.5：為高強迫路徑，選擇此社會經濟情境的原因，在於 SSP5 是唯一排放量高到足以在 2100 年產生 8.5W / m² 輻射強迫力的 SSP 情境。

永續發展推動小組針對上列情境模擬之災害及報導年度與過往三年度之歷史經驗，並透過訪談各單位後，討論信紘集團營運活動可能面臨之轉型風險與實體風險，彙整如下表：

氣候風險清單

風險類別	風險構面	風險項目	影響時間	潛在營運與財務影響（衝擊描述）
轉型風險	 政策和法規	強化排放量報導義務	中長期	為符合政府對於組織溫室氣體排放數據的新興法規與政策，促使組織需要進行盤查與揭露相關環境數據，而增加營運成本。
			長期	供應商因應減碳趨勢所提升之成本轉嫁，亦會導致公司營運成本提升。
		現有產品和服務的要求及監管	短期	隨著國際淨零減碳趨勢的推動，國際法規（如歐盟 CBAM）和非營利組織倡議（如 RE100）將促使客戶提高對供應商的管理標準，並擴大對自身溫室氣體排放的管理範疇，包括直接排放、間接排放和外部產生的所有間接排放。這可能會使客戶更傾向於選擇符合這些環保標準的供應商，從而改變市場份額，影響其市場地位和盈利能力。
			中長期	國際間之環保法規及受戰爭影響之管制品訂定標準，在採購原物料上有較多限制，須特別留意上游供貨穩定性，可能影響交期或因缺料導致成本上升風險。
	國內政府碳費徵收		短期	營運成本上升反映在產品售價，導致獲利減少。
			長期	公司需要支付碳費，可能增加營運成本。隨著碳費的徵收，供應鏈上的其他企業也會面臨相同的成本壓力，這可能導致原材料和服務價格上漲，進一步增加公司的運營成本，化學品的使用亦會受限，使開發成本增加，這都可能削弱公司在市場上的競爭力。為了減少碳費支出，公司可能需要投資於綠色技術和設備，這將增加初期的資本支出。
	 技術	對新技術的投資失敗	短期	新技術開發之成本浪費。
		以低碳商品替代現有產品和服務	長期	開發和生產低碳商品通常需要新的技術和設備，這會增加初期投資和生產成本。低碳商品的生產可能需要新的原材料和供應商，亦會增加供應鏈的複雜性和風險。加上低碳技術可能尚未成熟，存在技術失敗或性能不達標的風險。
	 市場	原物料成本上漲	中長期 / 長期	原物料成本上漲導致材料與現場工程發包成本提高，使獲利減少。
		客戶或消費者對永續或減碳議題的意識提高	短期	半導體產業客戶對綠色議題相較其他產業更為敏感與積極，這將直接影響客戶對供應商管理標準和綠色製程技術的要求，並逐漸傾向與具有綠色製程技術解決方案的供應商合作。因此，若想成為半導體供應商須符合更嚴格的環保和社會責任標準，同時需要加大對綠色製程技術的投資與產品開發，以滿足客戶對永續發展標準的產品和服務的需求，方能保持競爭力。
	 名譽	氣候變遷相關商譽風險	短期	商品與服務需求量下降。
			長期	若應對措施不足，可能會引發媒體和公眾的批評，進而損害公司的聲譽、客戶信任度下降、投資者信心受損。投資者也越來越關注企業的環保表現，未能有效應對氣候變遷可能會影響投資者的信心，進而影響公司的股價和融資能力。

風險類別	風險構面	風險項目	影響時間	潛在營運與財務影響（衝擊描述）
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期	極端天氣事件如颱風和洪水，會對供應商和企業的營運造成短期中斷，影響日常運作和物流供應。生產中斷會導致停工成本、供應鏈延誤和損失、影響產品交期，以及資產損壞所需的修復成本。在開發過程中的環境衝擊影響增加可能導致造成開發成功率降低。此外，為了應對突發事件，公司可能需要額外支出，例如加班費、臨時工費用及災後恢復成本。
	長期性	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	短期	因應下雨引發的氣候變遷問題，需要採取一系列的適應性措施，這些措施旨在減少強降雨及其引發的極端天氣對生態、基礎設施、農業和社會的影響。水資源短缺亦可能導致員工生活不便。極端降雨氣候會增加經常致災性區域，增加病媒蚊或生物感染機會，為管理一系列負面影響，會使保險成本上升，企業的運營成本將顯著增加。
			長期	水資源短缺影響生產，進而導致供應鏈中斷並影響原材料供應和產品交付。造成生產成本增加，例如更高的水價和修復受損設施的費用。
		平均氣溫上升	短期	- 生產成本的變化 - 能源需求增加：半導體製造過程需要保持低溫，氣溫上升會導致工廠需要更多的能源來維持適當的工作環境，增加冷卻系統的運行成本。此外，極端氣溫（如酷熱或寒冷）會導致企業在空調或取暖方面的能源消耗增加，這直接提高了能源成本。 - 原材料供應中斷：氣候變化可能導致極端天氣事件（如乾旱、洪水等），影響農業生產、礦產開採及其他原材料的供應，從而使企業面臨原材料短缺和價格波動。 - 物流成本上升：高溫或寒冷天氣可能影響運輸和物流，特別是在極端天氣條件下，可能會造成延遲或增加交通成本。 - 營運風險與生產力 - 員工健康與生產力下降：極端高溫或寒冷天氣會影響員工的工作狀況，特別是在戶外工作的行業，員工可能因為不適應氣候而增加危害因子（如高溫／風險較高的作業中易引起工作者易躁／易怒現象或求快便宜行事），進而影響生產力。 - 可能增加勞工職業傷害的風險，進而提高醫療費用和工傷賠償的支出。 - 設備故障與維護問題：在極端氣候下，某些設備可能會因為過熱或凍結而發生故障，這需要額外的維護與修繕成本。
				- 在半導體產業中，水是製程中的關鍵資源。水資源短缺可能會直接影響半導體製造的能力，導致供應鏈中斷，進而影響產品交付和訂單穩定性。開發過程中，水資源短缺可能造成無法有效清潔，增加機台／製程上的污染或損壞亦會導致純水系統加速污染劣化，進而導致維運成本增加。客戶端由於以水製程為主，有可能因為製程斷鏈導致設備建置需求降低。 - 此外，水資源短缺會導致市場對水的需求上升，推高水價，增加企業的生產和運營成本。
		水資源短缺	短期	- 在半導體產業中，水是製程中的關鍵資源。水資源短缺可能會直接影響半導體製造的能力，導致供應鏈中斷，進而影響產品交付和訂單穩定性。開發過程中，水資源短缺可能造成無法有效清潔，增加機台／製程上的污染或損壞亦會導致純水系統加速污染劣化，進而導致維運成本增加。客戶端由於以水製程為主，有可能因為製程斷鏈導致設備建置需求降低。 - 此外，水資源短缺會導致市場對水的需求上升，推高水價，增加企業的生產和運營成本。
			中長期	水資源長期短缺可能導致員工生活不便、健康受損，損害員工士氣，增加醫療支出，提高企業福利成本，影響整體財務健康。

註 信紘集團尚未使用內部碳定價制度，故目前未評估碳定價對信紘集團之影響。

除考慮營運活動面臨之實體與轉型風險，永續發展推動小組亦透過蒐集各單位意見，彙整相應機會清單如下表：

氣候機會清單

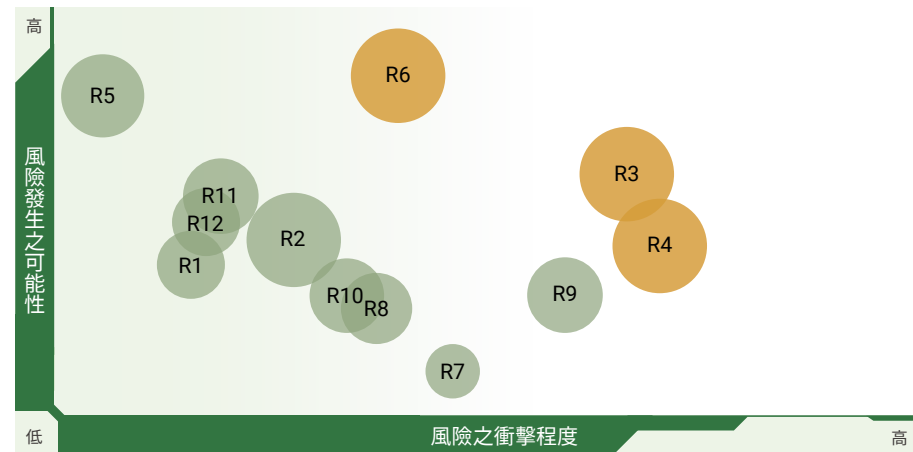
機會類別	機會項目	影響時間	潛在營運與財務影響（機會效益描述）
資源效率	啟用綠建築（轉用更高效率的建築物）	短期	▪ 使用具節能減碳效益之綠建築，未來可能提高固定資產使用價值。
		中長期	▪ 擴廠得以提升產能增加營收、採用高效率建築能提升能源使用效率。 ▪ 裝設太陽能板發電，可減少公司部分外購電力，降低用電成本及符合供應鏈端業主需求。
	使用更高效率的生產和配銷流程	中長期	▪ 有利於勞動力管理和規劃。
		長期	▪ 投資自動化產線及回收系統，初期成本上升，但長期降低生產及運費成本，可以符合國際需求，取得更多接單機會。
能源來源	使用低碳能源	中長期	▪ 名譽提高且服務需求量上升。
		長期	▪ 名譽提高且服務需求量上升。 ▪ 裝設太陽能發電自用，可減少公司部分外購電力。
產品和服務	開發和／或增加低碳商品和服務	中長期	▪ 可增加營業收入及產品多元性，提高公司在業界的競爭力。
	開發新產品和服務的研發與創新	中長期	▪ 於開發前透過市場調查確認目標、成本、期程、以及規劃所需資源與量產流程，並於開發過程中持續調整方向以及評估效益，可有效的降低開發成本與風險，同時可確保與市場的連動性，並隨著市場端的需求，進行滾動式的調整，以符合市場的期許。
		長期	▪ 提前向客戶提出循環經濟解決方案，可以增加產品亮點、強化市場地位與品牌形象，長期有助於深化客戶關係並提高市場占有率。
	業務活動多元化	中長期	▪ 配合商務模式，短期供應鏈整合可能會增加成本、降低毛利，但長期協助客戶解決問題，取得開發機會，可爭取高利潤開發商機。
	消費者（客戶）偏好轉變	中長期	▪ 與消費者建立緊密聯繫，進一步掌握消費者的偏好變化，以改善競爭地位並提高收入。
		長期	▪ 當客戶採用更環保的供應鏈及方案，供應商若納入更高比例的永續指標，將增加接單機率。
市場	進入新市場	中長期	▪ 幫助客戶達到自動化、網路化、可視化、即時化及智慧化之優質方案並降低施作風險及成本。
		長期	▪ 擴大案件接單金額和提高營收，同時增加產品與服務的出口，將產品與服務從本土推向國際市場，可以開拓國際合作夥伴關係，建立強大的品牌形象，從而提高品牌信任度並吸引更多客戶。

註 信紘集團尚未使用內部碳定價制度，故目前未評估碳定價對信紘集團之影響。

» 4-1-3 氣候風險鑑別

信紘集團依據前述建立之風險與機會清單，設計氣候風險與機會問卷並發放予各單位填寫，蒐集問卷回覆並分析氣候風險矩陣圖如下，2024 年共鑑別出 3 項重大氣候風險：分別為「國內政府碳費徵收」、「以低碳商品替代現有產品和服務」與「原物料成本上漲」。

風險矩陣圖



註 泡泡大小表示公司對該風險之脆弱程度，泡泡越大即越脆弱。

風險類別	風險對應標示	風險名稱
轉型風險	R1	強化排放量報導義務
轉型風險	R2	現有產品和服務的要求及監管
轉型風險	R3	國內政府碳費徵收
轉型風險	R4	以低碳商品替代現有產品和服務
轉型風險	R5	對新技術的投資失敗
轉型風險	R6	原物料成本上漲
轉型風險	R7	客戶或消費者對永續或減碳議題的意識提高
轉型風險	R8	氣候變遷相關商譽風險
實體風險	R9	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
實體風險	R10	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化
實體風險	R11	平均氣溫上升
實體風險	R12	水資源短缺

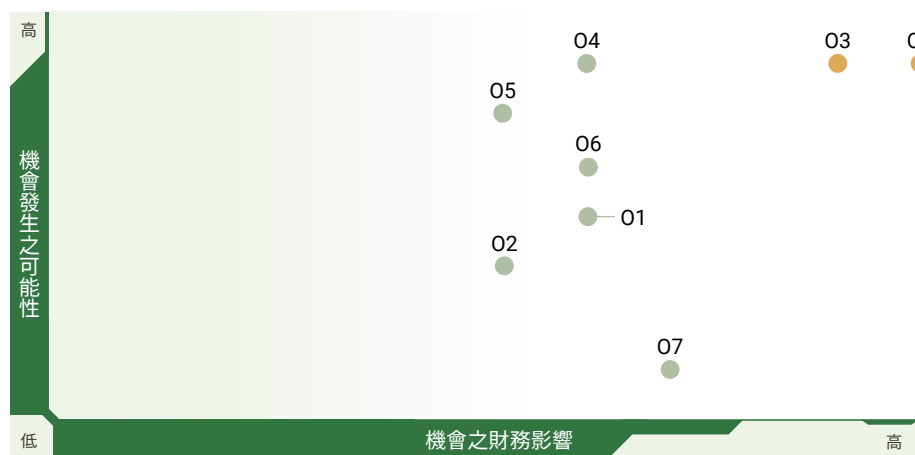
依據上述分析結果，信紘集團彙整重大風險之潛在影響、影響時間與因應方案如下表：

風險類別	風險構面	風險項目	風險造成之潛在財務影響	發生時間及可能性	因應對策	因應對策之潛在財務影響
轉型風險	 政策和法規	國內政府碳費徵收 (R3)	營運、開發成本、以及投資支出增加	時間：短期（1-2 年）； 可能性：稍微有可能 時間：長期（6-10 年）； 可能性：中度可能	- 減排和推動低碳技術和再生能源的發展。 - 投資於高效能設備和技術，減少能源消耗，同時建立碳排放管理系統，定期監測和報告碳排放數據。 - 與客戶及供應商合作，推動供應鏈上下游的減碳措施。 - 重新評估營運成本，調整定價策略。	- 提升能源效率、使用再生能源和建立碳排放管理系統等措施，會需要初期的資本支出；但長期來看，這些措施可以降低能源消耗和碳排放，從而減少碳費支出，降低運營成本，並提高客戶較高的合作意願，增加營業收入。 - 透過建置再生能源系統，不僅可實現節能減碳，亦能提升發電效益、降低用電成本，並取得可作為未來碳稅／碳費抵扣之再生能源憑證。
	 技術	以低碳商品替代現有產品和服務 (R4)	投資、生產成本增加、供應鏈的複雜性和風險提升。	時間：長期（6-10 年）； 可能性：中度可能	- 了解消費者對低碳商品的需求和接受度，確保新產品能夠滿足市場需求。 - 與技術領先的企業或研究機構合作，降低技術風險。 - 建立多元化的供應鏈，確保原材料和供應商的穩定性。 - 選用低碳商品進行開發。	- 若市場對低碳商品的接受度不高，可能會影響銷售和收入下降。 - 在技術和設備尚未完全成熟或規模經濟尚未實現的情況下，技術與設備的資金成本將上升。 - 低碳商品的生產可能需要新的原材料和供應商，會增加供應鏈的複雜性和風險，進而影響成本控制和供應穩定性。 - 低碳商品的開發難度提升，可能導致投入成本增加。
	 市場	原物料成本上漲 (R6)	導致材料及工程發包成本增加、獲利減少。	時間：中長期（3-5 年）； 可能性：中度可能 時間：長期（6-10 年）； 可能性：高度可能	簽訂中長期採購合約及增加安全庫存；事先與廠商協議增加備庫量。	因須儲備庫存而須增加採購，使成本上升，須事先申請預備金。

» 4-1-4 氣候機會鑑別

蒐集問卷回覆並分析機會矩陣圖如下，本年度共鑑別出 2 項重大機會：分別為「使用低碳能源」與「進入新市場」。

機會矩陣圖



機會類型	機會對應標示	機會名稱
資源效率	O1	使用更高效率的生產和配銷流程
資源效率	O2	啟用綠建築（轉用更高效率的建築物）
能源來源	O3	使用低碳能源
產品和服務	O4	開發和／或增加低碳商品和服務
產品和服務	O5	開發新產品和服務的研發與創新
產品和服務	O6	業務活動多元化
產品和服務	O7	消費者（客戶）偏好轉變
市場	O8	進入新市場

依據上述分析結果，信紘集團彙整重大機會之潛在影響、影響時間與因應方案如下表：

機會類型	機會項目	發生時間及可能性	因應對策	因應對策之潛在財務影響
能源來源	使用低碳能源 (O3)	時間：中長期（3-5 年）；可能性：中度可能 時間：長期（6-10 年）；可能性：高度可能	- 太陽能光電發電系統建置。 - 減少工業和製造業的碳排放、用水和廢物（如廠務電力節能監控系統、純水及廢水監控系統）。	財務影響為配合相關法令及設置再生能設備太陽能發電系統之成本。
市場	進入新市場 (O8)	時間：中長期（3-5 年）；可能性：有較多的可能 時間：長期（6-10 年）；可能性：中度可能	- 台系客戶海外擴建廠服務。 - 台系客戶海外廠採用工業自動化控制設計與廠務系統整合規劃設計。 - 拓展海外客戶。	進入新型和新興市場，提高收入。

4-2 永續環境管理政策

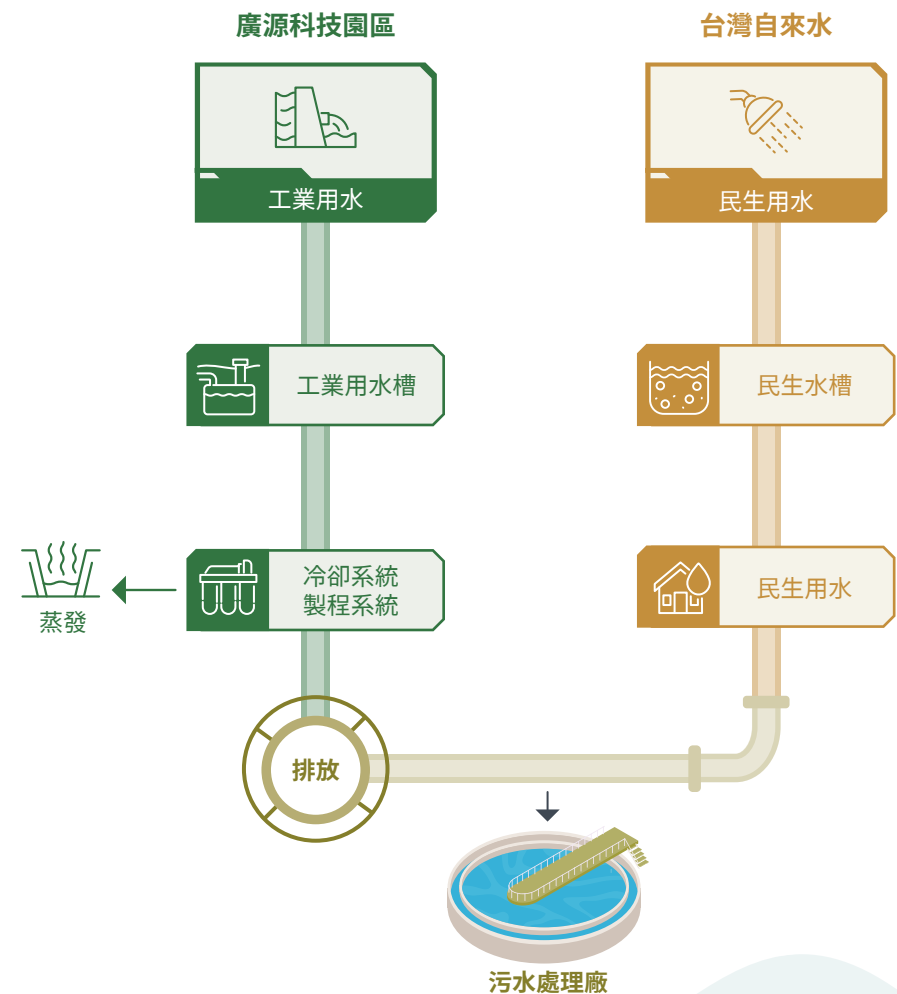
» 4-2-1 水資源管理

隨著全球人口增長，極端氣候發生頻率上升，水資源的有效管理已成為企業永續發展中的一項關鍵挑戰。企業在其運營中直接或間接影響水資源的質量和可用性，優良的水資源管理不僅涉及減少水的消耗和污染，還包括在產品開發和供應鏈管理中採用創新和可持續的水利用策略。信紘集團近年來除積極在客戶端提供綠色製程解決方案，使客戶取代習用危害物質、強化清洗效能，進而減少清洗時間，從製程源頭進行節水、節能的動作；同時也針對維持信紘集團自身運作所使用之水資源進行相關管理。針對供應商於《供應商企業承諾書》中亦有訂定水資源管理之規範，要求供應商應當實施水管理計畫，以節約用水及控制污染。

其中，信紘科苗栗營運總部坐落於苗栗縣竹南鎮友義路 66 號，位屬私人廣源科技園區，水資源的取用方面，總部大樓用水由台灣自來水公司與廣源科技園區供應，透過 WRI (World Resources Institute) Aqueduct - Water Risk Atlas 查詢功能，臺灣整體屬於水壓力風險低 - 中等級 (10-20%)，故評估無自水資源壓力區取水之情形，並透過各進出水迴路安裝水表控管及監控廠房水量使用，以掌握營運據點的水資源管理。產生之生活汙水、事業廢水^(註)皆依廢水處理廠之廢水納管標準取得事業放流水排放許可證後，排放至合法之水體，並不定期委外進行水質檢測，確保排放水質符合政府規範。信紘集團 2022-2024 年無未符合排放限值之事件。

註 事業廢水因不含納管物質，故排放時被歸類為一般生活汙水。

苗栗營運總部大樓用水示意圖

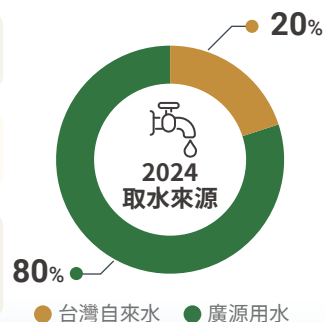


近三年用水情形				
項目	單位	2022	2023	2024
取水量	百萬公升	33.730	45.982	61.057
排水量	百萬公升	14.284	17.536	24.053
耗水量	百萬公升	19.446	28.446	37.004
個體營收	百萬元	2,391	2,315	3,466
取水強度 (註 4)	百萬公升／百萬元	0.014	0.020	0.018

- 註 (1) 2022-2023 年數據範圍為苗栗營運總部大樓（苗栗縣竹南鎮友義路 66 號），2024 年數據範圍與本報告書重要營運據點範圍一致。
- (2) 無取自具水資源壓力地區之用水，且取水、排水皆屬於淡水。
- (3) 所有水資源皆取自第三方。
- (4) 取水強度 = 取水量／個體營收。

信紘集團 2024 年總取水量為 61.057 百萬公升，其中 12.338 百萬公升（占比為 20%）取自台灣自來水公司，48.719 百萬公升（占比為 80%）取自廣源科技園區。為響應聯合國永續發展目標 (6.3)，信紘集團依營運性質不同，針對廢水管理訂定不同方針。以信紘科為例，對於廢水管理分三個構面：

- 放流水源頭管理**
透過製程調整與優化，減少油劑、介面活性劑的排放。
- 處理效能管理**
逐步汰換老舊設備，並且建置智慧化操控系統。
- 環境影響管理**
逐步增設空調冷凝回收水與 RO 濃水回收再利用、車間設備純水回收利用等水資源再利用措施。



水資源節約

信紘科持續推動水資源的節約措施，包括基本設施的汰舊與換新、節水裝置的設置、水資源回收再利用等，以減少在基礎廠務設施，如空調、空壓及員工生活用水的使用。

水資源節約行動



設施汰舊與節水裝置設置

- 舊管線的汰換與更新。
- 設施安裝節水器。
- 用水儲槽設置液位警報。
- 使用自動感應省水水龍頭與省水馬桶。



水資源回收再利用

- 設置水資源回收再利用設施。
- 設置製程測試用水回收系統，將測試用水回收導入冷卻水塔使用。
- 現場園藝澆灌設置廢水回收系統（將生活污水前段處理後導入廠區 1 / 3 園藝澆灌系統）。



節水宣導

- 加強各廠區日常管理如教育宣導。
- 製作節水標語。

» 4-2-2 廢棄物管理

信紘集團積極從源頭減少原物料及其他資源使用，以減少廢棄物的產出，降低對環境的衝擊，產生之廢棄物也遵循主管機關環保規範進行處理，以委外清運方式處置為主，並依法分別與符合相關法規要求之合格廢棄物清除、處理廠商簽署合約，要求清運處理結果回報並不定期至環保署列管污染源資料（含裁處資訊）查詢系統進行查詢，確保委外廠商依法妥善處理各類廢棄物，避免造成額外之環境負擔與污染風險。此外，信紘科亦要求合作供應商簽署《供應商企業承諾書》，並於環境面章節要求供應商與預防污染、有害物質、固體廢物相關之承諾。

信紘集團之廢棄物主要分為生活廢棄物與事業廢棄物，生活廢棄物主要來源是辦公區的生活垃圾與廚餘，並包含部分營運活動所產生的包材，事業廢棄物則主要來自研發過程產生之廢棄物。客戶端之廢棄物不歸類於信紘集團之事業廢棄物範圍內，原則上留在客戶廠區不帶離場。事業廢棄物主要採年度清運方式，生活垃圾則進行每月定期清運，頻率與數量不多故尚無至廢棄物清運方現場稽查之事宜。2022-2024 年信紘集團均無排放環保署列管污染源，且 2022-2023 年無受裁處之情形。2024 年僅發生 1 件環保裁罰事件，係因該廠區網路申報資料錯誤，導致有質量不平衡情事，依《廢棄物清理法》遭處以新臺幣 6,000 元罰鍰。該事件屬單一行政疏失，並已即時完成修正及內部檢討，故評估信紘集團之廢棄物處置未對環境造成任何實質重大衝擊。

2024 年信紘集團總廢棄物產出量約 39.142 公噸，其中生活廢棄物約 29.985 公噸（屬非有害廢棄物）；事業廢棄物全數為一般事業廢棄物 9.157 公噸（無有害事業廢棄物），前述所有廢棄物均為離場處置，焚化率為 100%，數據來源根據廢棄物清運聯單申報資料彙整。

單位：公噸

近三年廢棄物 ^(註 1)			
項目	2022	2023	2024
生活廢棄物	18.900	15.780	29.985
事業廢棄物	一般事業廢棄物	未盤查	1.489
	有害事業廢棄物	未盤查	0 ^(註 2)
廢棄物處理總量	18.900	17.269	39.142
廢棄物密集度（公噸／人） ^(註 3)	-	0.052	0.086

- 註** (1) 2022-2023 年數據範圍為苗栗營運總部大樓（苗栗縣竹南鎮友義路 66 號），2024 年數據範圍與本報告書重要營運據點範圍一致。
- (2) 2023 年苗栗營運總部大樓無有害事業廢棄物之產出，惟其餘據點共有 0.0316 公噸有害事業廢棄物，有害事業廢棄物也委由合格清除、處理廠商進行處理。
- (3) 廢棄物密度 = 廢棄物總量／員工人數。



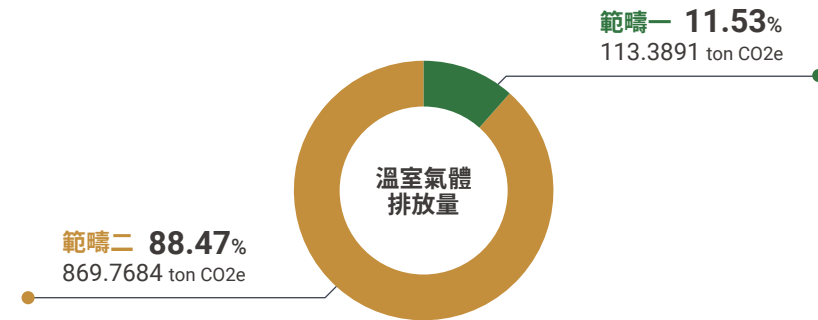
» 4-2-3 溫室氣體管理

溫室氣體盤查

信紘集團響應全球減少能源消耗和碳排放的永續經營理念，於 2023 年首次進行信紘科之溫室氣體盤查作業，並於 2024 年擴大盤查範圍至信紘集團，作業遵循 ISO 14064-1：2018 規範並採用營運控制權法。排放源分為直接溫室氣體排放源（類別 1）與間接溫室氣體排放源（類別 2 至 6），並依照顯著性原則鑑別出類別 2（範疇二）、類別 4（範疇三）為具重要性意義的間接溫室氣體排放。

溫室氣體排放源範疇	盤查項目	評估項目分級結果
類別 1：直接溫室氣體排放和移除	涵蓋公務車燃料、設備逸散冷媒、滅火器、化糞池、發電機。	必要盤查項目。
類別 2：購入能源的間接溫室氣體排放	涵蓋外購電力。	顯著，必要盤查項目。
類別 3：由運輸產生之間接溫室氣體排放	-	非顯著，尚未納入盤查。
類別 4：由組織使用產品所產生之間接溫室氣體排放	涵蓋購買原物料、使用之能源生產階段中溫室氣體排放量、廢棄物處理。	顯著，必要盤查項目。
類別 5：使用來自於組織之產品所產生之間接溫室氣體排放	-	非顯著，尚未納入盤查。
類別 6：其他間接排放	-	非顯著，尚未納入盤查。

2024 年信紘集團的直接溫室氣體排放量（範疇一）為 113.3891 ton CO₂e（占比為 11.53%）；類別 2（範疇二）排放量為 869.7684 ton CO₂e（占比為 88.47%），合計共 983.1575 ton CO₂e。



排放源	溫室氣體排放量		
	單位	2023	2024
直接溫室氣體排放和移除 (範疇一)	ton CO ₂ e	39.9588	113.3891
間接溫室氣體排放 (範疇二)	ton CO ₂ e	679.3220	869.7684
溫室氣體排放量總和 (範疇一 + 範疇二)	ton CO ₂ e	719.2808	983.1575
溫室氣體排放密集度 (範疇一 + 範疇二)	ton CO ₂ e / 人	2.1665	2.1608

- 註**
- (1) 2023 年數據範圍為苗栗營運總部大樓（苗栗縣竹南鎮友義路 66 號），2024 年數據範圍與本報告書重要營運據點範圍一致。
 - (2) 範疇一計算的氣體種類包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮；範疇二計算的氣體種類包含二氧化碳。
 - (3) 2024 年度範疇一之柴油、汽油之排放係數來源為環境部最新公告之數據，化糞池、天然氣之排放係數來源為環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4，設備逸散冷媒、滅火器之排放係數來源為質量平衡法及蒙特婁公約公告之係數；範疇二之電力排放係數來源為經濟部能源署。
 - (4) 溫室氣體排放密集度 = 溫室氣體排放量總和 / 員工總人數。

» 4-2-4 能源管理

信紘集團依照 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準進行溫室氣體盤查，組織內之能源使用方面以柴油、汽油、天然氣、電力等種類為主。2024 年能源總消耗量為 7,713.1796 GJ，能源強度為 2.225。

能源種類 ^(註1)	單位	盤查項目	2023	2024
柴油	公升	涵蓋發電機等。	17.500	7,026.949
汽油	公升	涵蓋公務車、貨車等。	9,610.800	12,096.735
天然氣	立方公尺	涵蓋製程設備等。	-	14,006.348
電力	度	涵蓋外購電力。	1,375,145.800	1,834,954.083
能源總消耗量 ^(註2)	GJ	-	5,268.294	7,713.180
個體營收	百萬元	-	2,315	3,466
能源強度 ^(註3)	GJ／百萬元	-	2.276	2.225

- 註**
- (1) 2023 年數據範圍為苗栗營運總部大樓（苗栗縣竹南鎮友義路 66 號），2024 年數據範圍與本報告書重要營運據點範圍一致。
 - (2) 電力熱值轉換數值為 0.0036 GJ／度。熱值轉換係參考能源局「2023 年能源統計手冊能源產品單位熱值表」公告之數值計算。汽油熱值為 0.033 GJ／公升；柴油為 0.035 GJ／公升；天然氣為 0.033 GJ／立方公尺。
 - (3) 能源強度 = 能源總消耗量／個體營收。
 - (4) 信紘集團 2024 年已使用太陽能發電之再生能源，惟因數據完整性考量故暫不揭露，預計於 2025 年起揭露。

節能減碳策略

信紘科呼應全球節能趨勢，透過設備汰換及改善措施，設置節能或綠色能源相關環保永續之機器設備，如架設太陽能光電板，來提高能源使用效率，以達節能減碳之目的。有賴於對永續發展的積極投入，信紘科於 2024 年榮獲經濟部舉辦之「Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵」參獎，並持續規劃推動第二期太陽能光電建置計畫，預計於 2025 年完成設置。



2024 年信紘科取得經濟部舉辦之「Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵」參獎

節能措施

設置節能或綠色能源相關環保永續之機器設備

2024 年具體行動

- 2024 年已完成總部搭建太陽能光電（第一期），進度 100%；2024 年共取得 42 張再生能源憑證，共節省用電量約 42,000 度（151.2 GJ、19,908 ton CO2e）^(註)。
- 2024 年規劃新增 360KWP 太陽能光電（第二期），預計於 2025 年完成設置，推估每年能減少類別二用電約 432,000 度（1,555.2 GJ、204,768 ton CO2e）^(註)。

辦公室減排

2024 年具體行動

- 2024 年將冰水主機主管設置流量計及溫度計。
- 預計於 2025 年完成冰水監控系統，並進行數據統計及系統調整，評估冰水主機新設工程預估可節省 50% 系統耗能。

註 節電之二氧化碳當量 = 用電度數 * 排放係數（0.474），電力排放係數來源為經濟部能源署。

4-3 專案開發的環境衝擊

在經濟發展的同時減少對環境帶來的衝擊，對於信紘集團來說是一項重要的課題與目標，信紘集團營運案件內容多屬廠務系統設計與施工，工程執行必須遵守及熟知客戶端發包規範。取得新訂單時，工程執行會依發包規範執行內容，發包規範即符合法規及環境要求。針對信紘集團之營運現場工程施作，除遵守政府相關法規外，另依照客戶規範將廠內施工廢棄物妥善處置、分類並集中放置客戶指定區域，如施工廢棄物屬「可回收物」，有沾染「化學品」須經除汙後分類放置於事業廢棄物指定處，如施工廢棄物屬「不可回收物」有沾染「化學品」須妥善分類（依化學品之屬性）放置於有害事業廢棄物指定處，如施工後有產生「化學廢液」，須依客戶規範分類排放至指定專屬儲存處，並由客戶委外適當處置（委外清運或回收再利用），將工程對環境的影響最小化。

信紘集團在提供最安全、最優質的工程服務予客戶的同時，亦設置多項內部作業辦法與流程，以降低職業災害的可能性及減緩專案開發對環境的衝擊，信紘集團訂定《承攬商管理規範》及《工程規範書》，要求營運部門於廠商進廠前給予《承攬商施工切結書》及《危害因素通知書》填寫，並向廠商宣導施工風險性及需遵守職業安全衛生、環境保護有關規定以達到控管。為落實《職業安全衛生法》第二十六條及第二十七條之施行，監督原事業單位於交付承攬時，善盡危害告知及統合安全衛生管理義務，督促各級承攬人，使其勞動場所之安全衛生條件符合有關法令規定，以減少職業災害發生。營運部門在承接新專案前亦會與廠商簽訂發包規範合約，內文涵及施工檢驗要求、禁貪腐賄賂及廢棄物清運相關規範；信紘集團針對內部管理人員也有定期進行危害告知及廠內規範教育訓練，2024 年針對內部管理人員進行「廠區規範訓練」共計 384 小時，受訓人數 128 人，每人 3 小時^(註)。

同時，信紘科於公司網站設置利害關係人溝通專區，並由專人負責接收各類利害關係人之意見，以實施盡職調查機制；信紘集團亦透過每年一次編製永續報告書，發放利害關係人問卷以了解其關注公司之議題、衝擊與建議。為確保信紘集團確實遵守所有環境法規，針對新人入職及在職員工均有定期在職訓練暨危害通識訓練，對於客戶端亦有入場危害告知說明、各客戶的相關規範及宣導，以達環境法規遵守。信紘集團於 2022-2023 年均未有因違反環境許可、標準和法規受裁罰之情形；2024 年違反環境許可、標準和法規受裁罰僅 1 件，總金額為 6,000 元，係因該廠區網路申報資料錯誤導致有質量不平衡情事，已即時完成修正及內部檢討。2024 年信紘集團員工針對「一般安全衛生教育／危害通識」（含 2024 年新入職員工）之受訓總時數為 666 小時，新進 163 人、在職 59 人，合計 222 人，每人訓練時數 3 小時。

註 計算範圍包含信紘科、全智通，漢泰因業務性質非工程類，故無安排該課程。



5 員工關懷暨 職場安全

5-1 員工分佈及組成概況

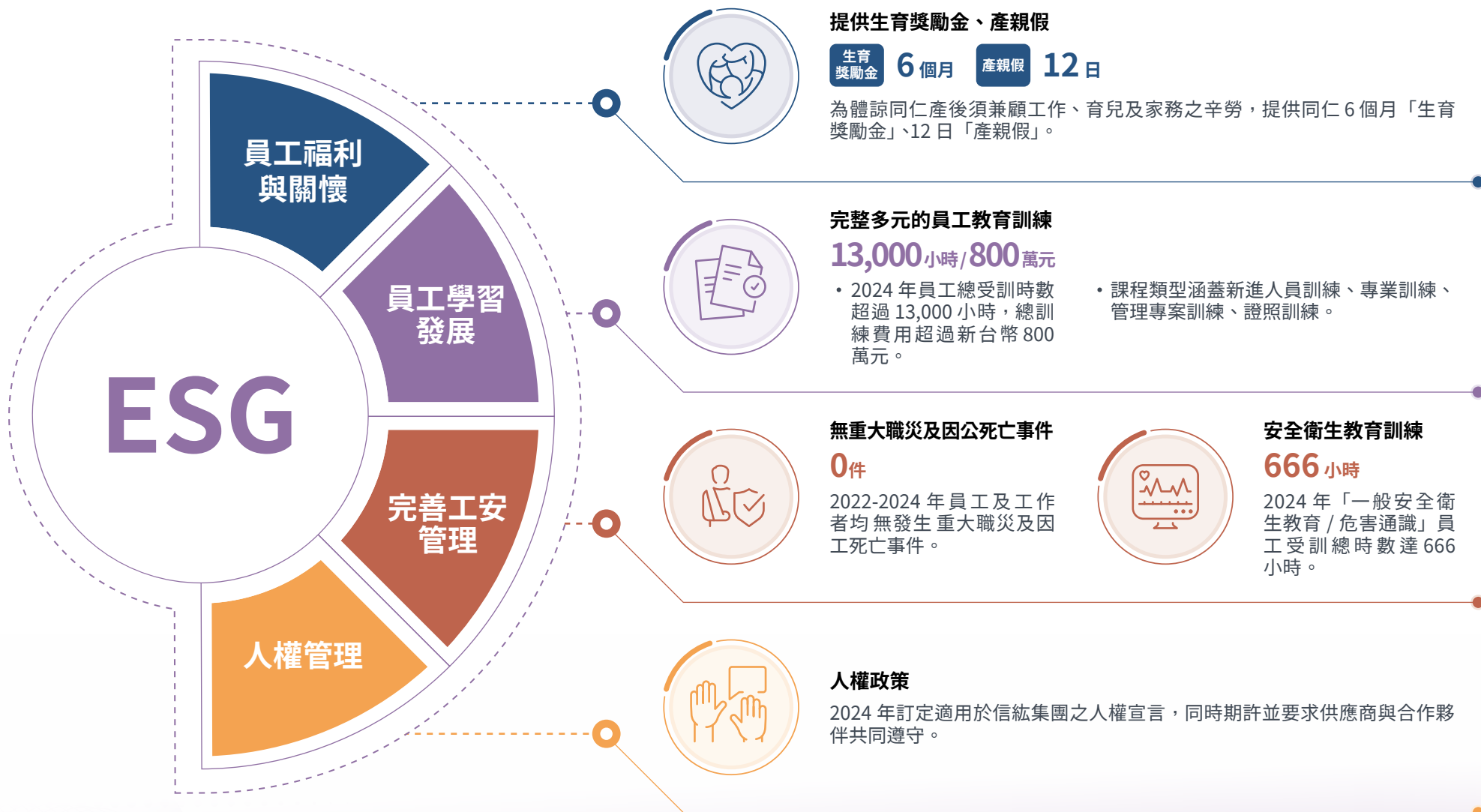
5-2 勞資與勞雇關係

5-3 人才訓練與培育

5-4 公協會參與

5-5 職場健康與安全





5-1 員工分佈及組成概況

信紘集團將人才視為企業能夠永續運營的核心之一，致力於創建一個支持和培養員工的文化，除提供多元化的培訓課程外，也提供良好之福利制度，如提供生育獎勵金、產親假等。此外，我們嚴格遵守人權保護政策、反歧視、尊重多元平等，極力重視安全的勞動環境，保障員工於友善健康的環境中工作。

» 5-1-1 員工概況

信紘集團謹遵公司及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會。我們於人權政策中明訂僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分而有差別待遇之語言、態度及行為，力求平等對待每一位員工。

人力結構

信紘集團一直秉持著「可靠、先進、永續」的核心理念，每一位同仁都是公司重要的夥伴。2024 年我們共有 455 位工作夥伴，工作夥伴中包含 447 位正職員工、8 位臨時員工；包含男性 287 人（含身心障礙者 3 位）、女性 168 人（含身心障礙者 1 位），男性職員平均占比為 63.08%，女性職員平均占比為 36.92%，此外，2022-2024 年分別有外國籍員工 1、2、及 1 人。於 2023-2024 年間，信紘集團之員工人數無顯著變動。信紘集團非員工工作者包含承攬商，主要從事機構組配與管線工程，2023 年人數尚無法完整統計，2024 年共計 227 人。

- 註 (1) 非員工工作者計算範圍僅包含信紘科及漢泰，全智通尚無法統計。且因於 2024 年度 3 月起開始統計承攬商出工人數之數據，故計算範圍未含 2024 年 1 月至 2 月數據，惟預計 2025 年起將可以統計全年度出工人數數據。
(2) 非員工工作者人數係各營運據點之年度承攬商平均人數之加總；各據點年度承攬商平均人數 = 各據點全年度出工人數 / 各據點全年度出工日數。全年度出工日數排除出工人數為 0 的日數。

年度		2023				2024			
性別		男		女		男		女	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
正職員工	30歲以下 (含)	43	11.50%	41	10.96%	50	10.99%	50	10.99%
	31-50歲	168	44.92%	91	24.33%	214	47.03%	109	23.95%
	51歲以上 (含)	20	5.34%	3	0.80%	22	4.84%	2	0.44%
臨時員工	30歲以下 (含)	1 (註4)	0.27%	4	1.07%	0	0%	5	1.10%
	31-50歲	1	0.27%	1	0.27%	1	0.22%	1	0.22%
	51歲以上 (含)	0	0%	1	0.27%	0	0%	1	0.22%
員工總人數		233	62.30%	141	37.70%	287	63.08%	168	36.92%

- 註 (1) 員工人數計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰，員工總人數以當年度 12 月 31 日在職人數為基準，工作地點均位於台灣重要營運據點。
(2) 該年齡組男 (女) 性員工比例 = 該年齡組男 (女) 性人數 / 當年度員工總人數。
(3) 因 2023 年數據同步新增子公司漢泰、全智通，重編後 2023 年員工總人數較 2023 年信紘科永續報告書中揭露共增加 42 人。
(4) 因 2023 年 30 歲以下 (含) 之男性臨時員工人數於 2023 年信紘科永續報告書中揭露有誤，已更新為正確數據。

類別	勞動力類型分布 - 依性別					
	2022		2023		2024	
	男生	女生	男生	女生	男生	女生
正職員工	227	133	231	135	286	161
臨時員工	1	2	2 (註3)	6	1	7
全職	227	134	231	140	286	167
兼職	1	1	2	1	1	1
員工總人數	228	135	233	141	287	168

類別	勞動力類型分布 - 依國籍					
	2022		2023		2024	
	台灣	美國	台灣	美國	台灣	美國
正職員工	359	1	364	2	446	1
臨時員工	3	0	8	0	8	0
全職	360	1	369	2	452	1
兼職	2	0	3	0	2	0
員工總人數	362	1	372	2	454	1

- 註 (1) 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰，員工總人數以當年度 12 月 31 日在職人數為基準。
(2) 因 2022-2023 年數據同步新增子公司漢泰、全智通，重編後 2022 及 2023 年員工總人數較 2023 年信紘科永續報告書中揭露分別增加 37 及 42 人。
(3) 因 2023 年男性臨時員工人數於 2023 年信紘科永續報告書中揭露有誤，已更新為正確數據。

新進與離職員工

信紘集團之招募政策兼具多元性與包容性，並遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。因應組織營運發展之需要，2024 年信紘集團共招募 167 位新進人員，新進率為 36.70%，離職人員共 71 位，離職率為 15.60%，換算月離職率平均為 1.30%，與相同產業公司比較相對穩定與健康，全體離職率較 2022、2023 年分別下降 15.25% 與 0.98%，顯示 2024 年薪資結構與規範調整、開放彈性班次，有助於留任員工。

新進		2022				2023				2024			
		男		女		男		女		男		女	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	30 歲以下 (含)	40	11.02%	27	7.44%	16	4.28%	12	3.21%	29	6.37%	25	5.50%
	31-50 歲	39	10.74%	17	4.68%	17	4.55%	15	4.01%	75	16.48%	31	6.81%
	51 歲以上 (含)	2	0.55%	1	0.28%	4	1.07%	2	0.53%	6	1.32%	1	0.22%
	總計	81	22.31%	45	12.40%	37	9.90%	29	7.75%	110	24.17%	57	12.53%
	新進人員總數	126				66				167			
	員工總人數	363				374				455			
	新進率	34.71%				17.65%				36.70%			

離職	2022				2023				2024			
	男		女		男		女		男		女	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
30 歲以下 (含)	24	6.61%	13	3.58%	11	2.94%	12	3.21%	12	2.64%	4	0.88%
31-50 歲	43	11.84%	29	7.99%	22	5.89%	13	3.47%	31	6.81%	17	3.73%
51 歲以上 (含)	2	0.55%	1	0.28%	3	0.80%	1	0.27%	4	0.88%	3	0.66%
台灣 總計	69	19.00%	43	11.85%	36	9.63%	26	6.95%	47	10.33%	24	5.27%
離職人員總數	112				62				71			
員工總人數	363				374				455			
離職率	30.85%				16.58%				15.60%			

- 註 (1) 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰，員工總人數以當年度 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
- (2) 新進員工不扣除中途離職人員且不含集團內轉調人員。
- (3) 離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。
- (4) 新進率 = 新進人員總數 / 員工總人數；該年齡組男（女）性員工新進率 = 該年齡組新進男（女）性人數 / 員工總人數。
- (5) 離職率 = 離職人員總數 / 員工總人數；該年齡組男（女）性員工離職率 = 該年齡組離職男（女）性人數 / 員工總人數。
- (6) 因 2022-2023 年數據同步新增子公司漢泰、全智通，重編後 2022 及 2023 年新進率較 2023 年信紘科永續報告書中揭露分別增加 3.73% 及 0.18%；2022 及 2023 年離職率則分別減少 0.75% 及增加 1.22%。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

信紘科之董事會成員中擔任高階管理階層者（指兼任經理人之董事）共 1 位，管理階層 100% 為當地居民（中華民國國籍）。截至 2024 年底，信紘集團重要營運據點員工總人數為 455 人（男性 287 人、女性 168 人），包含 1 位外籍員工，在員工組成結構中，247 位為直接人員、208 位為間接人員，間接人員包含 57 位主管人員，而女性主管共有 22 位，占主管人員比例為 38.60%，且高階主管人員皆為本國籍員工，雇用當地高階主管比例為 100%，共 28 人。

- 註 直接員工係指現場工程人員；間接員工為後勤支援人員；主管為 TeamLeader 以上管理階層；高階主管為處主管、協理以上管理階層。



5-2 勞資與勞雇關係

» 5-2-1 勞資溝通

信紘集團積極經營勞資關係，透過多元及順暢之管道進行勞資溝通，以保持勞資和諧溝通順暢，尊重並保有員工自由結社及團體協約的權利，截至 2024 年底並無員工出面組織工會或進行團體協約，雖無成立工會亦無簽署團體協約，仍依勞資會議實施辦法等規定定期召開勞資會議，迄今除討論通過法令規範事項外，如正常工作時間、變形工時規範、延長工時規範、女性夜間工作規範等，亦報告與討論員工關切議題，如勞工動態、事業生產資訊、勞工活動、福利項目與工作環境改善等議題；2024 年討論議案如開放彈性申請出退勤班次及薪酬規範調整等議題，並不定期舉辦相關制度宣導會議，傳達工作相關條款及員工權益，強化經營團隊與員工間的良好溝通。信紘集團建立暢通且有效之員工申訴機制並積極處理與回應，以確保員工申訴過程平等且透明，自成立以來均無員工申訴案件，且成立職工福利委員會，主動開啟溝通、關懷員工需求，並提供員工多元福利選擇。

重大營運變化最短預告期

影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，信紘集團會透過勞資溝通會議，進行溝通後再執行，並依法令規定提前通知受影響的員工，此外，亦提供相關配套措施，如協助轉調其他內部單位、提供員工相關條件協助申請政府相關補助等。以台灣地區為例，信紘集團依勞動基準法規定，重大營運變化最短預告期依員工工作年資提前 10 至 30 日預告。

若員工發生無法適任，信紘集團以輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業

給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。此外，信紘集團也相當重視員工離職之因素，針對個案皆會由主管或人資人員進行離職會談，彙整原因並做必要之改善，以求提供更完善的職場環境與制度，提升員工穩定度。

終止勞動契約的預告期

員工工作年資	預告期
三個月以上，未滿一年	十日
一年以上，未滿三年	二十日
三年以上	三十日

» 5-2-2 薪資與福利

提供有競爭力之整體薪酬

信紘集團提供之薪酬福利皆符合適用之相關法令規定，包含基本工資、工作時間（含加班時間）、保險、退休金制度及其他法定福利等。近年來，信紘集團進行多次結構性薪資調整，各項薪酬制度之訂定與實施不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況等而有不同，且絕不低於基本薪酬水平以確保員工獲得公平、合理、具市場競爭力之薪酬待遇。員工整體薪酬係依公司獲利表現、學經歷、專業知識技術、專業年資經驗、績效表現等因素而異；依據個人績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，提供調薪、差異化獎金與員工酬勞制度，以期吸引、留任與激勵優秀的同仁。2024 年基層員工不分性別最低起薪為基本工資的 1 倍。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

2024 年非主管職全時員工薪資之中位數為新台幣 898 仟元、平均數為 1,118 仟元，薪資中位數較前一年度增加之比例為 2.28%、平均數較前一年度增加之比例為 9.93%。

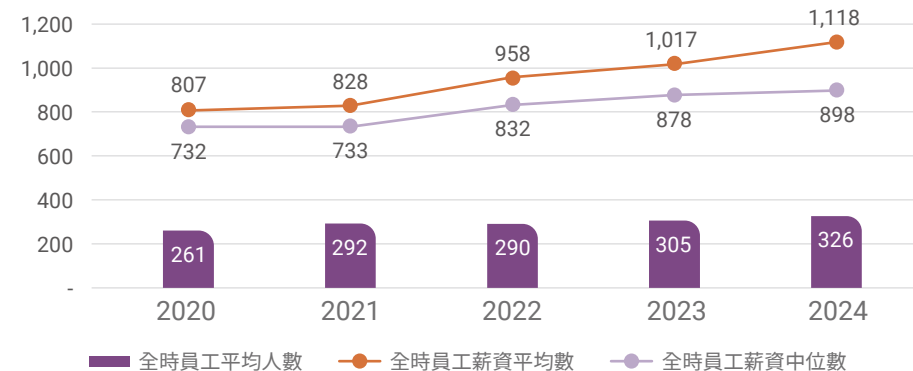
單位：新台幣仟元

年度	全時員工平均人數	全時員工薪資平均數	與前一年度之平均數差異	全時員工薪資中位數	與前一年度之中位數差異
2020	261	807	13.03%	732	13.14%
2021	292	828	2.60%	733	0.14%
2022	290	958	15.70%	832	13.51%
2023	305	1,017	6.16%	878	5.53%
2024	326	1,118	9.93%	898	2.28%

註 計算範圍與公開資訊觀測站定義一致，僅包含信紘科臺灣營運據點員工。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

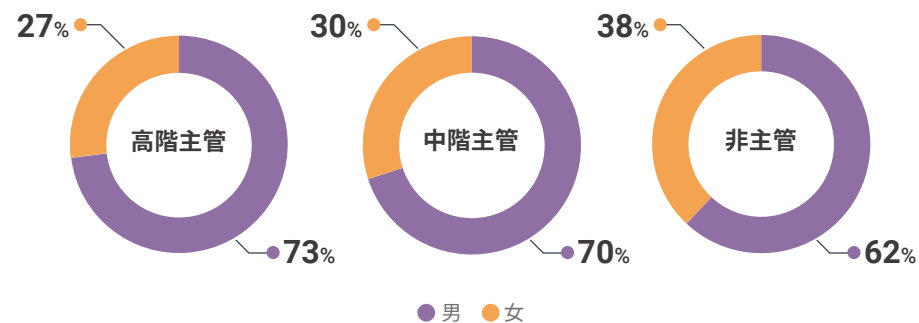
單位：新台幣仟元



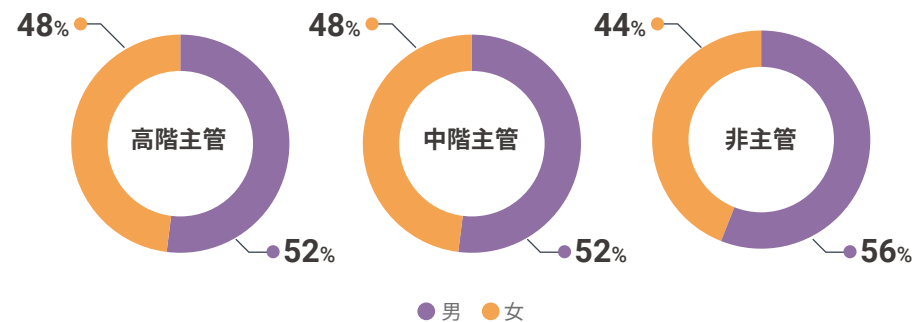
此外，信紘科之薪資皆參照當地薪資調查水準、組織階層結構，訂定員工給薪標準，不因性別、年齡、婚姻狀態等而有所差異，採同工同酬制度，相同職位、職等之男女員工其基本薪資水準皆相同，信紘科男女薪資平均數差異比例為 23.46%，男女薪資中位數差異比例為 18.80%。

一般員工及管理階層平均薪資比率^(註 2)

基本薪資



總酬勞^(註 3)



- 註 (1) 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰。
 (2) 高階主管係指職級為處主管以上管理階層；中階主管為非處主管之管理階層；非主管職為非高階及中階主管之員工。
 (3) 總酬勞包含底薪、各式獎金、年終、補助、津貼。

員工福利

信紘集團重視員工福利，設有職工福利委員會，由員工組成，定期開會討論員工福利金支出方式及項目，提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、語言學習津貼、生育津貼、子女教育補助、年度體檢及團保醫療等，並提供優秀人才至海外研習、參訪，所有福利支出均依法定提撥。以下彙整信紘集團重要營運據點福利項目。

福利項目	福利說明
 福利補助	費用補助： - 國外員工旅遊補助：犒賞員工，使員工可透過出國旅遊適度放鬆。 - 子女津貼：每月給予員工子女津貼補助，照顧員工子女。 - 進修補助：員工教育訓練、各類證照認證課程及考試費用補助。 - 員工聚餐：補助部門員工聚餐費，增進部門同仁之間情誼。 - 生育獎勵金：為體諒同仁產後須兼顧工作、育兒及家務之辛勞，自其產假結束後 6 個月內繼續工作者，每月發放新台幣 5,000 元之生育獎勵金。
	員工活動： - 春酒活動：每年辦理春酒活動，犒賞同仁之辛勞。 - 舒壓按摩：聘僱視障按摩師，提供員工紓壓按摩服務。
	優於勞基法之給假： - 生理假：一年 12 日半薪生理假，不併入病假日數計算。 - 特休假：特定職務或職級以上每年 30 日，年資滿 10 年者，每滿一年再加 1 日。 - 彈性連休假：人事行政總處公告之補班日，均不須補班。 - 返台假：為兼顧出差同仁之家庭與工作平衡，國外出差達一定期間者，於返台後提供依出差期間換算日數之返台假。 - 產親假：為體諒同仁產後須兼顧工作、育兒及家務之辛勞，自其產後一年內給予福利照護之產親假 12 日。
	健康照護： - 定期健康檢查：為落實推動員工自主性健康管理，每年定期辦理員工健康檢查。 - 員工保險：除提供法令規範之勞、健保與提撥退休金外，另提供團體保險。 - 廠醫臨廠服務：提供疾病諮詢、健檢異常、預防保健等服務。

福利項目	福利說明
 獎金	優於業界的薪資水準、年度調薪制度及透明升遷管道、共享利潤之年終、工作獎金暨員工酬勞、激勵、獎勵、五一勞動、端午、中秋等獎金。 - 年終獎金與工作獎金：依公司年度營運狀況及個人績效表現發給。 - 員工酬勞：公司每年營業獲利提撥一定比例為員工酬勞。 - 激勵獎金：營業部門依績效達成狀況分配發給。 - 獎勵獎金：員工依特殊貢獻、表現優異等貢獻程度發給。 - 節慶獎金：於端午、中秋節發放節慶獎金。
 退休制度	退休制度： 於 2005 年 07 月 01 日起入職之員工均採用新制退休辦法，依勞工退休金條例規定，每月依員工工資參照勞工退休金月提繳分級表提繳 6% 退休金至勞工保險局之勞工退休金個人專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。 實施情形： 信紘集團所有員工皆已轉換為新制，退休制度實施情形良好，均依法令標準提撥給付退休金給予公司員工。2024 年無員工辦理退休，2024 年提繳退休金約新台幣 1,766 萬元。
 職工福利委員會	信紘集團依規定提撥福利金至職工福利委員會，辦理多元豐富的福利活動，進而強化勞資合作關係。 - 禮金類：結婚禮金、生日禮金、生育禮金、五一勞動節禮金。 - 慰問金：奠儀金、住院慰問金、門診慰問金。 - 補助類：國內員工旅遊補助、社團補助等。 - 特約廠商：與鄰近商家簽訂特約廠商，提供員工購物消費優惠。

福利項目	福利說明
 終生學習	人才是引領企業前進的領航員，信紘集團為培養傑出的人才，提供多元化教育訓練管道及經費補助，使員工個人職涯發展與公司整體利益能同時成長，達到企業永續經營。 - 在職進修補助：鼓勵優秀人才持續自我提升，精進個人專業與管理才能，並拓展視野培養創新觀點，為公司帶來無限可能。 - 考取專業證照：定期安排員工考取專業證照，除符合法規、客戶與作業需求，確保各項作業安全外，更提升員工專業能力。 - 內外部專業課程：規劃各類型專業訓練，滿足員工求知慾，使員工學識、經驗及技能得以持續精進。
 保險福利	信紘集團依法提供各項保險福利，包括退休金提撥、團體保險、因公出差之海外旅遊平安險等，以保障同仁的工作及生活安全。

2024 年信紘集團員工旅遊暨春酒晚會活動



產後照護福利政策

為體諒同仁產後須兼顧工作、育兒及家務之辛勞，信紘集團推動了照護福利政策，提供同仁「產親假」、「生育獎勵金」等福利，以便同仁能夠兼顧家庭與工作責任。「產親假」福利為自同仁產假結束之翌日起算一年內，給予福利照護「產親假」12 日；「生育獎勵金」福利為產假結束後起算 6 個月內仍在職之正職員工，每月享有生育獎勵金 5,000 元。截至 2024 年 12 月 31 日，共有 5 位同仁申請使用產親假，總計 312 小時，預計尚有 96 小時待申請使用。

育嬰留職停薪

當同仁遇有育嬰需要，可申請留職停薪，期間屆滿後申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。2024 年信紘集團育嬰留職停薪資訊彙整如下：

分類	男	女
有權利申請育嬰留職停薪人數	26	23
實際申請育嬰留職停薪人數	1	3
育嬰留職停薪原應復職人數	1	3
育嬰留職停薪實際復職人數	0	2
復職率 ^(註 2)	0%	66.67%
前一年度育嬰留職停薪復職人數	2	7
前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數	1	6
留任率 ^(註 3)	50.00%	85.71%

註

(1) 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰。

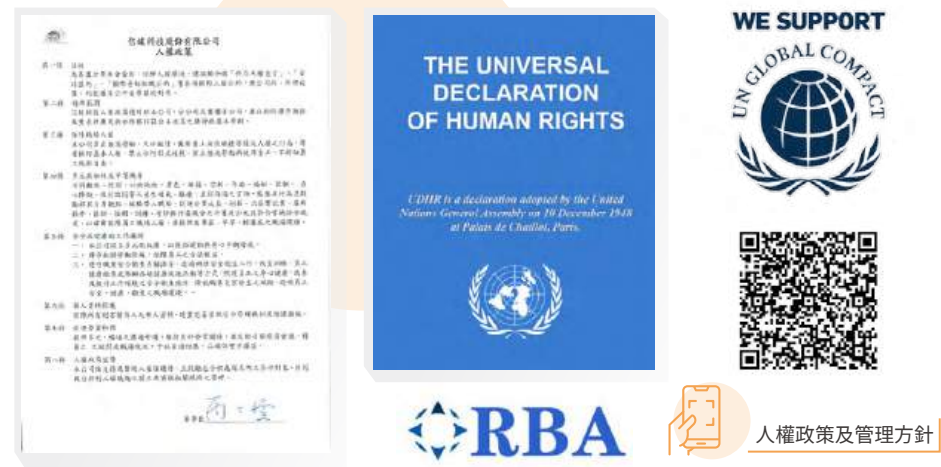
(2) 復職率 = 育嬰留職停薪實際復職人數 / 育嬰留職停薪原應復職人數。

(3) 留任率 = 前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數 / 前一年度育嬰留職停薪復職人數。

» 5-2-3 人權管理

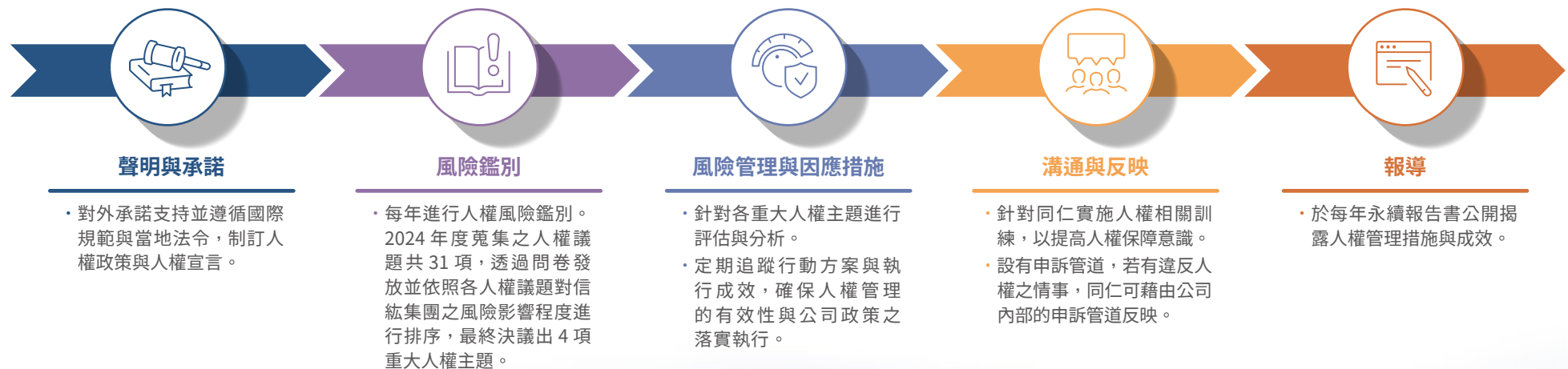
人權政策

為維護信紘集團之員工及價值鏈夥伴（包含客戶、供應商／承攬商、代理商、合資企業及聯盟夥伴、地方社區）的基本人權，促進環境、社會、經濟之永續發展，信紘集團支持並尊重《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》第一與第二條原則、《聯合國企業與人權指導原則》之保護、尊重及補救三大原則、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》之國際人權規範；謹守營業所在地國家法令規範並透過加入「責任商業聯盟」，定期檢視信紘集團與價值鏈夥伴人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。信紘集團於 2024 年訂定適用於集團之人權宣言，同時期許與要求供應商與合作夥伴共同遵守。



人權風險鑑別與評估流程

信紘集團永續發展推動小組依據公司及產業價值鏈的營運現況，整合國際人權公約及國內相關規範的議題，每年進行人權風險識別。公司制定人權管理各階段的步驟及流程，作為維護與保障人權的基石。流程如下：



重大人權主題管理說明如下：

人權主題	與公司相關之說明	公司之管理目標	公司政策、行動方案或措施（包含減緩及補救措施）	2024 年目標	2024 年目標達成情形 ／實際發生情況	2025 年目標
 合理工時 及薪資	提供合理的工時安排與薪資是維護員工健康、增進工作效率和促進企業持續發展的重要途徑。	- 確保所有員工的工時在法定範圍內，避免超時工作之情況。 - 維持競爭性的薪資水平，與行業標準保持一致，並根據員工表現和貢獻進行調整。	- 公司政策：訂立明確的工時規定與管理機制，確保所有員工的工時符合法規及公司政策。 - 行動方案：建立薪資評估機制，對員工的工作表現、職責和市場行情進行綜合考量，確保符合市場水準。	超時工作之件數 0 件。	超時工作之件數 0 件。	維持超時工作之件數 0 件。
 職場健康 與安全	健康與安全的工作環境提升員工的工作滿意度和忠誠度，進而減少人員流失，並能夠提高員工的工作效率，減少因工傷和職業病導致的生產中斷和缺勤。	- 確保員工作業安全，無職業病發生或降低工傷損失。 - 確保所有員工參與並完成基本的健康與安全培訓課程。 - 改善工作環境和加強健康管理，減少職業病和工作壓力導致員工不適的情況。	- 公司政策：建構安全之工作環境，提供新員工必要的安全培訓。 - 行動方案： - 定期針對作業進行危害鑑別暨風險評估。 - 定期／不定期實施員工安全衛生教育訓練、內部宣導文宣，提高員工危害辨識意識及安全宣導。 - 定期進行員工健康檢查及醫護人員臨場關懷、健康服務。 - 定期作業環境監測，確保環境安全。 - 新員工在入職後的三個月內完成必要的安全培訓。 - 減緩及補救措施： - 設立緊急沖洗站、除汙劑及醫藥箱。 - 提供完善的個人防護用具並督導使用。	此主題非 2023 年之重大人權主題，故信紘科當時尚未設立目標。	- 定期執行危害鑑別暨風險評估 1 次。 - 一般安全衛生教育訓練合計 222 人。 - 宣導文宣及工安電子報 10 筆。 - 作業環境監測 2 次。 - 健康關懷 72 人。 - 無發生重大職災及因工死亡事件。	- 信紘科、全智通定期執行危害鑑別暨風險評估 1 次。 - 年度安全培訓之員工參與率達 100%。 - 信紘科之健康管理分級 C / D 級諮詢率達 90%。 - 緊急應變演練 2 次。 - 重大職災及因工死亡事件 0 件。 - 作業環境監測 2 次。 - 安全宣導 4 筆。

人權主題	與公司相關之說明	公司之管理目標	公司政策、行動方案或措施（包含減緩及補救措施）	2024 年目標	2024 年目標達成情形 ／實際發生情況	2025 年目標
 隱私保護	公司需制定相應的政策與措施，以確保員工、客戶及其他利益相關者的個人資料得到妥善保護。	- 確保公司所有相關活動均符合國際人權標準，尤其是在隱私保護方面。 - 建立健全的隱私保護制度，以確保個人資料的合法、公正、透明、安全的處理。	- 公司政策： - 提供相應的培訓，以提高員工對於隱私保護的認識和重視程度。 - 員工、客戶及其他利益相關者依《機密資訊管理辦法》簽署相關的保密承諾書。 - 行動方案： - 定期進行隱私風險評估，及時發現和解決可能存在的隱私問題。同時，建立有效的申訴處理機制，以應對利益相關者對於個人資料處理的疑慮和申訴。 - 定期監測隱私保護政策的執行情況，對相關指標進行評估和分析，並不斷改進隱私保護制度，以確保其與最新法規和最佳實踐的一致性。 - 將重要機敏資料上傳至文件管理系統並設定適當權限控管，同時完善系統資料備存機制，以確保客戶資料完整性及保密性。	- 全面性培訓課程。 - 侵害隱私申訴案件 0 件。 - 侵害隱私申訴案件 0 件。	- 全面性培訓課程。 - 侵害隱私申訴案件 0 件。 - 無發生重大的個人資料違規事件。	- 全面性培訓課程。 - 侵害隱私申訴案件 0 件。
 促進員工身心健康及工作生活平衡	實施相應的政策和措施，以確保員工能夠在工作中保持健康、快樂和高效，提升員工的幸福感和工作滿意度，促進公司的可持續發展。	- 建立一個支持員工身心健康的工作環境，促進員工工作生活平衡，提高工作滿意度和生產力。 - 增加員工對身心健康的認識，提供相應的支持和資源，幫助員工建立健康的生活方式。	- 公司政策：提供完善的身心健康支援計畫，包括醫療保險、心理健康服務、健康檢查等。 - 行動方案或措施： - 監督公司政策和措施的執行情況，建立健康諮詢和心理支持服務，為員工提供專業的諮詢和支持。定期組織健康檢查及醫護人員臨場關懷、健康服務，促進員工關注健康，及早發現和預防健康問題。 - 監督公司政策和措施的執行情況，並定期評估其對員工身心健康和工作生活平衡的影響。 - 減緩及補救措施：提供休假和假期制度，讓員工有充分的休息和放鬆時間，避免長期工作帶來的身心疲憊。	- 維持每年定期健康檢查。 - 運用廠護針對高風險同仁進行健康諮詢和心理支持服務。	- 每年定期健康檢查 1 次。 - 運用廠護針對高風險同仁進行健康諮詢和心理支持服務。	- 維持每年定期健康檢查。 - 運用廠護針對高風險同仁進行健康諮詢和心理支持服務。

註 「多元性別霸凌或性騷擾行為」為信紘科 2023 年度之重大人權主題，雖 2024 年度未落入重大，信紘集團仍達成 2023 年度所訂下之目標，2024 年無職場歧視、性騷擾或霸凌等申訴案件，並持續進行全面性培訓課程。

信紘集團於 2024 年，針對同仁實施的人權相關訓練，總計時數為 1,083 小時，共計 226 位同仁完成訓練，占全體同仁總人數的 49.67 %。未來信紘集團仍將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。2024 年信紘集團無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦無收到有限制員工結社自由或團體協商權利、使用童工及強迫勞動等違反人權之舉報，信紘集團未有限制員工結社自由或團體協商權利、使用童工及強迫勞動等相關風險。

5-3 人才訓練與培育

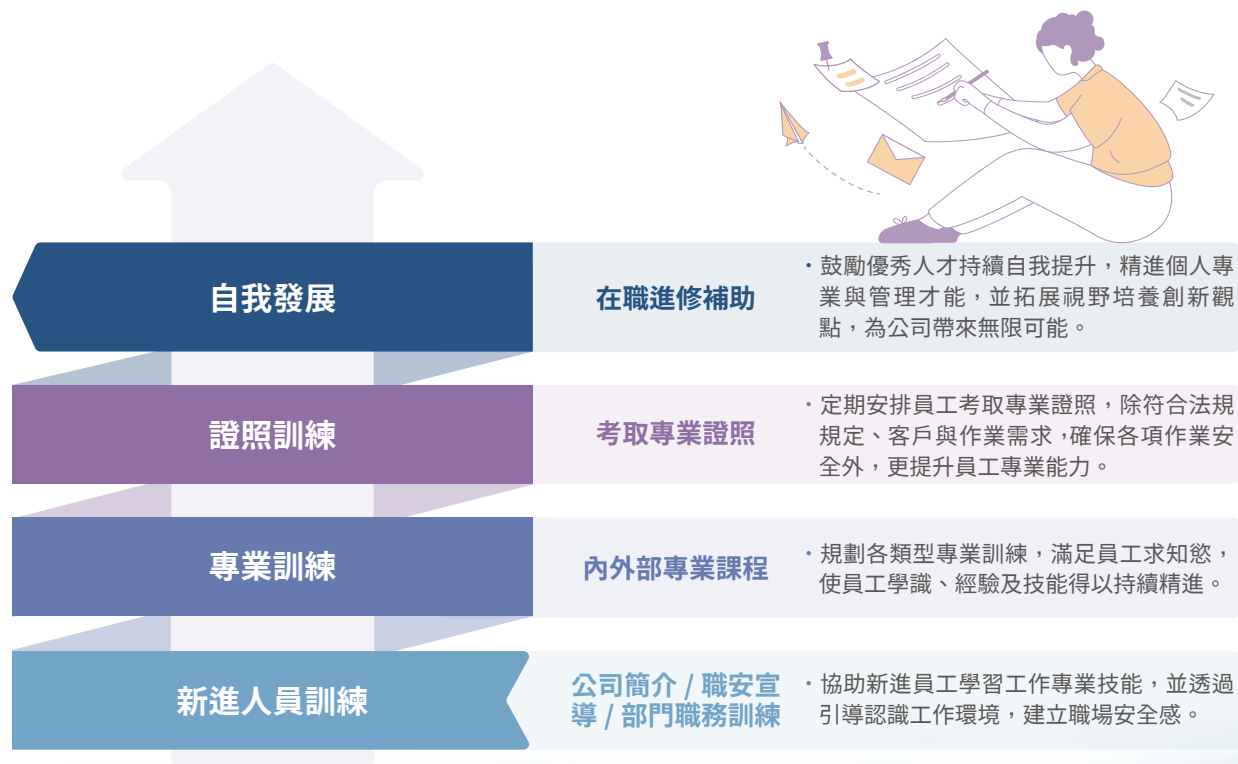
人才發展

信紘集團的發展與員工的進步息息相關，為不斷提升同仁專業能力、培養各職務適任人選，每年依據組織需求、員工個人工作性質，透過整合公司內外部資源，擬定並進行年度教育訓練計畫，教育訓練區分為「新進人員、專業、證照、管理專案」等訓練類別，以有效之職涯能力發展培訓計畫與課程，拔擢優秀專業之管理人才。

教育訓練目標：



教育訓練方針：



為使信紘集團人才有效發展，提升員工專業技術、強化工作職能，除辦理內部教育訓練外，並提供員工參加外部教育訓練之機會及經費補助，期使每位員工能貢獻所學，並且提升工作品質及創造公司整體利潤，藉其實現員工個人職涯發展與公司整體利益同時成長。相關教育訓練如下：

教育訓練類型	教育訓練內容
 新進人員訓練	包含「企業簡介、規章制度、性騷擾防治宣導、資訊保密宣導、常用系統操作、ISO 9001 品質課程與一般安全衛生教育、危害通識」等職業安全教育，並依職務安排職前訓練，期能協助新進人員快速學習工作專業技能與融入工作環境。
 專業訓練	每年依發展需要及部門訓練需求規劃「部門年度教育訓練計畫」，安排員工參加內外部專業訓練課程，滿足員工持續學習之求知慾，使員工學識、經驗及技能得以持續精進。
 證照訓練	每年安排員工考取專業證照，以符合法規規定、客戶與作業需求及確保各項作業安全，並提升員工專業能力。
 管理專案訓練	為提升主管領導、溝通、團隊管理能力，並強化問題解決、決策能力，進而提高員工滿意度，減少人才流失，推動公司持續發展，年度配合公司營運需求安排訓練，期使主管能更有效地引導團隊解決挑戰，促進合作實現個人和組織的共同成長。

藉由系統化的培育機制，培養未來的管理人才，推動中高階主管儲備人才發展，使員工發揮所長達到持續成長，信紘集團管理階層由內部員工晉升比例逐年增加，2024 年已達 7.8%。同時，信紘集團為鼓勵員工持續進修與工作相關領域之技能與知識，亦提供經費讓員工進修取得與工作相關領域的學位與提升語文能力，2021 年 9 月開始啟動《員工在職進修管理辦法》，補助員工取得相關學位與語文證照，以鼓勵優秀人才能夠自我提升持續學習。2024 年尚無員工取得相關學位。

信紘集團 2024 年總訓練時數超過 13,000 小時，平均每位員工完成的訓練時數為 29.27 小時，總訓練費用超過新台幣 800 萬元，員工平均訓練費用將近新台幣 18,000 元。



單位：新台幣仟元

項目	2024
員工訓練總費用	8,045,793
員工平均受訓費用	17,683

- 註 (1) 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰。
(2) 員工平均受訓費用 = 員工訓練總費用 / 員工總人數。

單位：小時

平均訓練時數（含數位學習）		2024
性別（平均小時）	男性	31.24
	女性	25.89
員工類別（平均小時）	主管	45.14
	直接員工	28.49
	間接員工	21.68
員工總人數		455
總訓練時數		13,316.5
平均訓練時數		29.27

- 註 (1) 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰；員工總人數以 2024 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
- (2) 主管係指職級為 TeamLeader 以上管理階層；直接員工為現場工程人員；間接員工為後勤支援人員。
- (3) 各類員工平均訓練時數 = 該類員工當年度總訓練時數 / 該類員工 2024 年 12 月 31 日在職總人數。

員工認同與留任

秉持永續經營、延續「永續人才」的公司理念，信紘集團訂定多元招募計畫以吸引各界優秀專業人才，透過包含內部推薦、求職平台、校園徵才活動、產學合作與實習、獵才顧問等不同平台廣納潛力人才，提升產業競爭力。此外為培育新世代人才，信紘集團開發多元管道佈局人才，包括 2023 年起舉辦儲備人才計劃，引領學生接軌職場，以具體行動及創新招募解方，培育人才提升軟硬實力。信紘集團也導入「CPAS 適性測驗」系統，透過職業適性診斷個人的職業「適性（Aptitude）」，提升招募面談效率，積極主動發掘人才價值。

績效考核

信紘集團長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因人員國籍、性別不同而有所差異，並適用於全體正式員工，2024 年 12 月 31 日信紘集團人數為 455 人，其中共 266 名正式員工參與定期績效考核，接受定期考核者占全體員工之比例為 58.46%。

	男		女		總計	占比
	接受考核人數	%	接受考核人數	%		
主管職	31	6.81%	12	2.64%	43	9.45%
直接員工	100	21.98%	17	3.74%	117	25.72%
間接員工 (不含主管)	33	7.25%	73	16.04%	106	23.29%
總計	164	36.04%	102	22.42%	266	58.46%

- 註 (1) 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰。
- (2) 主管係指職級為 TeamLeader 以上管理階層；直接員工為現場工程人員；間接員工為後勤支援人員。
- (3) 各類接受考核員工百分比 = 該類已接受考核員工人數 / 2024 年 12 月 31 日在職員工總人數。
- (4) 到職未滿 3 個月新進員工不予考核，及信紘科 2024 年因組織規劃變動調整，部分應接受考核員工未進行考核，故接受考核者占全體員工之比例非 100%。信紘集團於 2025 年起亦將改善並落實考核制度。

為確保員工權益，信紘集團皆以符合法令規定為最基本原則設立所有制度，此外為提升員工能力和改善工作績效，信紘集團以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，作為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據，藉此了解各部門及員工目標、業績之訂定以考核年度員工對其訂定之目標工作成效與結果，共同達成公司的經營目標。每年十月進行全公司績效考核作業，由各事業部受評者逐層向上受各級主管評核，首先由各級主管與員工進行績效面談，考核要項主要分為企業文化與職能、績效目標，並依照職級以不同比重之考核項目進行評估，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含主管職、間接員工、直接員工及新進人員等分別進行評核。

5-4 公協會參與

信紘集團積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、人權與供應鏈管理等重要議題。截至 2024 年，信紘集團共參與 2 個國內外相關公協會與非營利組織。

SEMI 國際半導體產業協會	擔任職務：一般會員
	參與半導體展覽、產業交流。
參與公司：信紘科、漢泰	

苗栗縣工業會	擔任職務：一般會員
	參與職安教育訓練。
參與公司：信紘科	

5-5 職場健康與安全

信紘科專注於為高科技產業提供全面的製程供應系統設計、設備製造、工程施工及專案管理等服務，對此，不論是員工還是承攬商的職業安全，都是維持公司順利運作的基本條件。信紘科制定完善的職業安全衛生管理系統，並提供職業安全教育訓練和完善的職業健康服務，確保所有工作場所的安全和健康標準達到最高品質，從而保障每一位員工和合作夥伴的安全與健康。

» 5-5-1 職業安全衛生管理系統

信紘集團之廠區已依據《職業安全衛生管理辦法》建置「職業安全衛生管理系統」，且已通過 ISO 45001：2018 認證系統之驗證，驗證範圍含括信紘科苗栗廠區、台南廠區、以及全智通苗栗廠區，以確保員工及非員工但工作或工作場所受信紘集團管控之工作者能於健康且安全之環境下工作。目前驗證範圍尚未包含之信紘科台中廠區、全智通台南廠區、以及漢泰廠區，仍依 ISO 45001：2018 管理系統運作，並遵循勞基法規範及信紘集團《職業安全衛生管理辦法》相關規定。



為了確保安全衛生及環境管理過程能達成公司內部之共識，信紘科遵循《職業安全衛生法》成立「職業安全衛生委員會」，由總經理作為最高決策者，其中勞方代表超過委員總數之 1 / 3，委員會每三個月召開會議一次，負責辦理審議、協調及建議安全衛生相關事項。子公司全智通、漢泰目前無設立安委會，相關安衛事項則是透過勞資會議進行討論。如有職業安全管理之資訊，信紘集團藉由公告系統或 E-mail 方式將資訊傳達給工作同仁，期望所有員工都嚴格遵守相關規範，共同致力於減少安全、衛生和環保方面的潛在風險。

職業安全衛生管理系統經內稽、外稽所涵蓋之工作者比例

管理系統涵蓋範圍	員工	承攬商／非員工
總人數	455	227
涵蓋於管理系統之人數	376	161
涵蓋於管理系統之比例 (註 2)	82.64%	70.93%
經內稽之人數	437	224
經內稽之比例 (註 3)	96.04%	98.68%
經外稽之人數	376	161
經外稽之比例 (註 3)	82.64%	70.93%

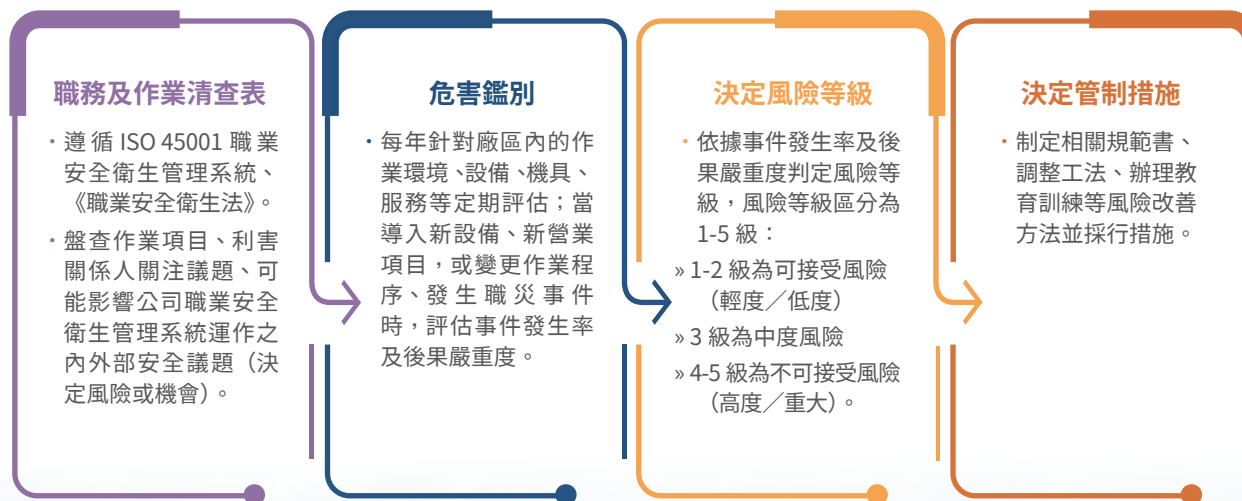
- 註 (1) 驗證範圍不含信紘科台中據點、全智通台南據點及漢泰；內稽、外稽範圍不含漢泰。員工總人數以當年度 12 月 31 日在職人數為基準。
- (2) 涵蓋於管理系統之比例 = 涵蓋於管理系統之人數 / 總人數。
- (3) 經內 (外) 稽之比例 = 經內 (外) 稽之人數 / 總人數。

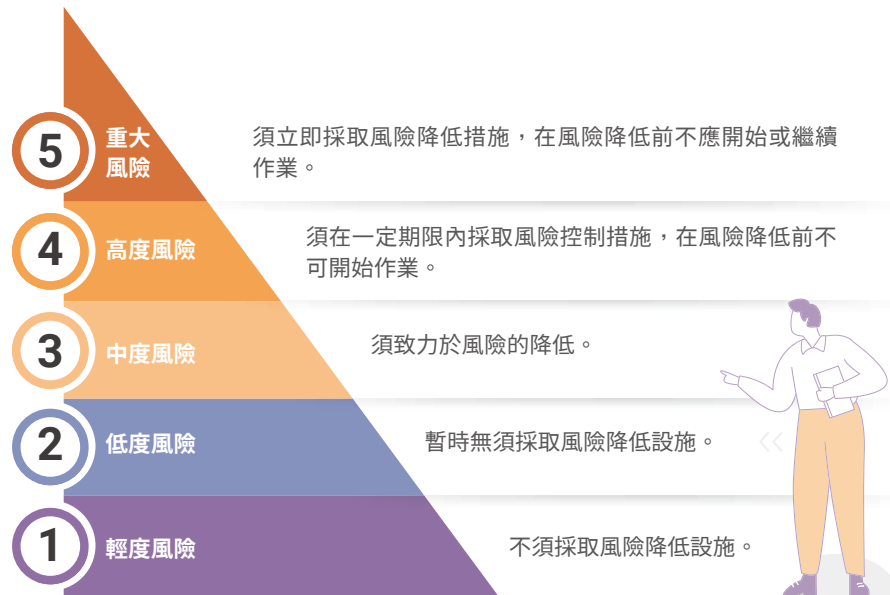


» 5-5-2 職業安全危害辨識、風險評估及事故調查 安全衛生風險鑑別評估流程

信紘集團重視員工之工作環境安全與健康，因應《職業安全衛生法》及職業安全衛生管理系統，信紘集團已訂定安全衛生風險鑑別評估流程，範圍包含廠內工作者之例行及非例行各項作業活動衍生之安全衛生風險鑑別、評估及風險控制皆屬之；人員範圍為所有進入廠區之人員（包含員工、承攬商、代理商、訪客、契約人員、與廠房出租介面有關人員）及工作場所之外包商，並由總經理審查、督導、核准危害鑑別、風險評估等作業，確認後由各主管推動執行風險鑑別細項工作。

風險評估每年或必要時，由任職年資滿三年以上或職等需為高級工程師或高級管理師之人員依據《風險與機會措施程序》進行危害鑑別，並填寫於《危害鑑別與風險評估表》作為制定政策與危害處理之依據。此外信紘集團定期召開管理審查會，與職業安全衛生管理單位及各單位主管針對新識別之風險進行多面向討論、修改，針對已識別之風險且需要修改之內容加以修訂。藉由以下之風險鑑別評估流程將相關風險列出，風險等級標準、控制則不定期依公司需求修訂，並嚴格控管中高危險因子，期望能達到企業職場零職災的願景與目標。





風險評估時機

- 定期評估：由信紘科工安處發動，每年針對廠區內的作業環境、設備、機具、服務等定期評估更新一次。
- 不定期評估：當導入新設備、新營業項目，或變更作業程序、發生職災事件時。



執行危害鑑別與
風險評估人員

- 任職年資需滿三年以上或職等需為高級工程師或高級管理師。

災害／事故通報

信紘集團安全衛生管理建立各項災害防止措施，利用各項系統化、定期及持續不間斷的管理手段，有效達成災害防止，將潛在風險及損失降至最低。

各項設備之 維護及檢查

- 依據自動檢查計畫辦理各項檢點。

災害預防措施 與應變

- 依據緊急應變程序，每半年進行災害演練及教育訓練。

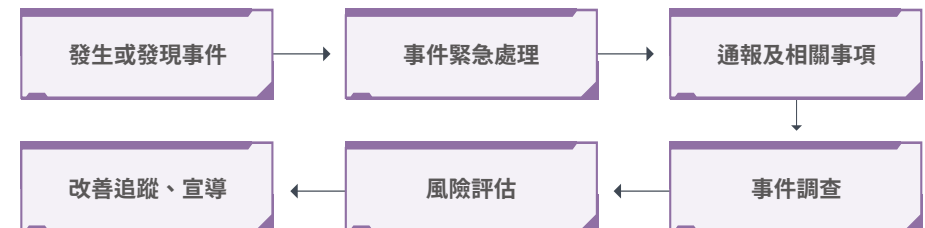
風險評估

- 依據風險與機會措施程序，定期／不定期實施風險評估。

持續監控 與稽核

- 對於廠區環安運作，除依法執行各項環境檢測與人員作業環境測定外，並建立完整之稽核程序，以及日常巡檢、高風險作業檢查、主管巡檢，落實持續改善及提升環安績效。

信紘科已於《職業災害事故調查及處理程序》訂定災害通報流程，相關流程如下：



當工作者本身執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。本公司也不得對前項工作者進行處分。

承攬商安全衛生管理

承攬商在確保廠區職業安全衛生推動方面扮演著重要角色，承攬商人員對廠區營運具潛在風險，若稍有不慎可能造成人員、設備、財產損失。為落實工作環境健康及安全，信紘集團致力於維護承攬商及其僱用之勞工與信紘集團同仁之人身安全與衛生，並制訂《承攬商管理規範》，確保所有承攬工程均能符合相關規定，控制有可能造成廠區損失之風險。

此外，為保障承攬商及員工之安全、健康及設施維護，舉凡進出廠內之承攬商均須遵守信紘集團制定之職業安全衛生相關法規，並參加相關單位召開之承攬商施工前安全會議。針對工作或工作場所受管控的承攬商，在工程啟始前要求其簽訂施工前協議組織，進行工程危害告知，同時也要求承攬商須完成承攬商安全衛生教育訓練後才可於廠內執行各項工作活動，並於每天執行各項工作活動前進行會議及作業危害告知。2024 年信紘集團承攬商之總工作時數為 418,296 小時，共發生 6 件承攬商職業傷害，為氣爆、壓傷等事件，事故主因為原廠鋼瓶瑕疵及搬運不慎壓傷，就醫檢查完畢返家休養並回診追蹤，各承攬商公司對其員工提供職業災害補償。2024 年信紘集團承攬商之可記錄的職業傷害之比率為 2.87，嚴重職業傷害之比率及職業傷害所造成之死亡比率皆為 0。

- 註**
- (1) 計算範圍僅包含信紘科及漢泰，全智通尚無法統計；且因於 2024 年度 3 月起方開始統計承攬商工作時數，故未含 2024 年 1 至 2 月數據，預計自 2025 年起可統計全年工作時數。
 - (2) 承攬商總工作時數係各據點年度約當工時之加總；各據點年度約當工時 = 各據點全年度出工人數 * 每天 8 小時。
 - (3) 可記錄的職業傷害之比率 = 可記錄的職業傷害之數量 / 工作時數 * 200,000（計算比率時使用之係數）。
 - (4) 嚴重職業傷害之比率 = 嚴重職業傷害之數量 / 工作時數 * 200,000（計算比率時使用之係數）。
 - (5) 職業傷害所造成之死亡比率 = 職業傷害所造成之死亡數量 / 工作時數 * 200,000（計算比率時使用之係數）。

» 5-5-3 職業安全衛生教育訓練

安全是製造生產與品質良率的根基，信紘集團遵循國內職業安全衛生相關法令，依法進行職業安全衛生相關教育訓練課程，秉持持續改善的精神，透過全員參與及安全互助，希望能順利達成意外事故預防、促進員工安全衛生，以建立健康安全的友善職場。信紘集團 2024 年針對所有員工提供職業安全衛生教育訓練之統計如下：

訓練課程名稱	課程內容	人次	總時數
新進人員教育訓練	- 作業安全衛生有關法規概要 - 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則 - 作業前、中、後之自動檢查 - 標準作業程序 - 緊急事故應變處理 - 消防及急救常識暨演練 - 其他與勞工有關之安全衛生知識	163	489
在職人員教育訓練	一般安全衛生教育訓練	59	177
自衛消防編組訓練	通報訓練、滅火訓練、避難引導訓練、綜合演練	257	1,028

- 註**
- (1) 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰。
 - (2) 在職人員每 3 年需進行複訓。

» 5-5-4 職業健康與傷害

職業及非職業健康服務

信紘集團追蹤高風險健康族群員工，提供員工相關健診服務，並在尊重員工健康隱私權之情況下，僅供員工本人領取健診報告。同時也規劃健康改善計劃與活動讓員工共同參與，進一步提升公司整體健康水平。

健康職場推動模式及 2024 年主要成果：

健康職場推動構面	主要活動	主要成果
 生理健康工作環境	工作環境風險評估	- 健康資訊衛教宣導每季 1 次 - 工作環境評估現場作業訪視每年 1 次 * - 健康管理分級 *
 社會心理工作環境	- 健康促進 - 職場健康與心靈講座	- 異常工作負荷問卷調查和工作負荷異常人員諮詢率 100% * - 人因肌肉骨骼危害預防問卷調查和人因異常人員諮詢率 100% * - 母性保護個案分級管理完成率 100% * - 執行職務遭受不法侵害預防危害辨識及風險評估 * - 健康講座 10 場次（CPR + AED 訓練） *
 個人健康資源	一般員工定期健康檢查	- 健康檢查參與率達 95 % 以上 - 勞工服務護理人員駐點服務，每個月 6 次，每場次 2 小時 - 職業醫學專科醫師駐點服務，每年 6 次，每場次 2 小時



註 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰；惟漢泰、全智通未執行臨場健康推動，故標註有 * 之數據僅包含信紘科。

職業傷害

為降低職業災害的發生，若有工安事件發生時，工安人員與事發單位相關人員將進行事故調查分析事故原因，並提出改善政策持續修正，務必使再發生率降至最低。

2022-2024 年員工及工作者無發生重大職災及因工死亡事件，且無職業安全衛生法規重大違規事項。2022-2024 年可記錄之職業傷害分別為 4 件、6 件、4 件。

員工／工作者	2022	2023	2024
職業傷害所造成之死亡數量	0	0	0
職業傷害所造成之死亡比率 (註4)	0	0	0
嚴重職業傷害之數量	0	0	0
嚴重職業傷害之比率 (註5)	0	0	0
可記錄的職業傷害之數量	4	6	4
可記錄的職業傷害之比率 (註6)	1.17	1.78	1.04
工作時數	682,689.97	672,346.34	772,563.32
計算比率時使用之係數	200,000	200,000	200,000
職業傷害主要類型	化學品噴濺、交通事件	擦挫傷、廢水噴濺	跌倒、割傷

- 註 (1) 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰之員工，無將承攬商納入統計。2022-2023 年數據同步新增子公司漢泰、全智通，重編後 2022 及 2023 年可記錄的職業傷害之比率較 2023 年信紘科永續報告書中揭露分別減少 0.14 及 0.23。
- (2) 上表之職業傷害統計，不包括員工／工作者因上下班通勤發生之交通事件。
- (3) 嚴重職業傷害定義為「勞工保險失能給付標準」第八等級以上者。
- (4) 職業傷害所造成之死亡比率 = 職業傷害所造成之死亡數量 / 工作時數 * 計算比率時使用之係數。
- (5) 嚴重職業傷害之比率 = 嚴重職業傷害之數量 / 工作時數 * 計算比率時使用之係數。
- (6) 可記錄的職業傷害之比率 = 可記錄的職業傷害之數量 / 工作時數 * 計算比率時使用之係數。

信紘集團鑑別工作環境可能造成職業傷害之危害情形如下：

物理性
(如：絆倒危險、
防護不完全等)

造成傷害之程度：高

- ✓ 為降低危害所採取的行動
增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與 SOP、擺放警告標示、人員教育訓練、加強宣導（影片、警示標語）。

化學性
(如：化學物品
保存不當等)

造成傷害之程度：高

- ✓ 為降低危害所採取的行動
制定相關作業程序與 SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴、加強防護用具配戴告示。



職業病

2022-2024 年員工及工作者無發生職業病、重大職業病及因職業病死亡事件，且無職業安全衛生法規重大違規事項。

員工／工作者	2022	2023	2024
職業病所造成之死亡數量	0	0	0
職業病所造成之死亡比率 ^(註2)	0	0	0
嚴重職業病之數量	0	0	0
嚴重職業病之比率 ^(註3)	0	0	0
可記錄的職業病之數量	0	0	0
可記錄的職業病之比率 ^(註4)	0	0	0
工作時數	682,689.97	672,346.34	772,563.32
計算比率時使用之係數	200,000	200,000	200,000
職業病主要類型	-	-	-

- 註**
- (1) 計算範圍包含信紘科、全智通、漢泰之員工，無將承攬商納入統計。因 2022-2023 年數據同步新增子公司漢泰、全智通，故與 2023 年信紘科永續報告書中揭露有異。
 - (2) 職業病所造成之死亡比率 = 職業病所造成之死亡數量 / 工作時數 * 計算比率時使用之係數。
 - (3) 嚴重職業病之比率 = 嚴重職業病之數量 / 工作時數 * 計算比率時使用之係數。
 - (4) 可記錄的職業病之比率 = 可記錄的職業病之數量 / 工作時數 * 計算比率時使用之係數。

信紘集團鑑別工作環境可能造成職業病之危害情形如下：

造成職業病之職業危害	造成傷害之程度	為降低危害所採取的行動
物理性 (如：持續性巨大噪音、持續性強光等)	高	增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與 SOP、擺放警告標示、人員教育訓練、加強宣導（影片、警示標語）。
人因性 (如：震動、不符合人體工學的操作台等)	中	限制操作時間、更新操作台、制定相關作業程序與 SOP、人員教育訓練、提供輔助工具。
化學性 (如：暴露於溶劑、一氧化碳、易燃物質等)	高	制定相關作業程序與 SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴、加強防護用具配戴告示。
生物性 (如：暴露於細菌、病毒等)	高	定期實施安全教育訓練、提供防護衣物、定期環境消毒。
心理社會學 (如：語言暴力、騷擾、欺凌等)	高	建立健全的申訴管道、明確宣達霸凌零容忍。
工作組織相關 (如：夜班工作、長時間工作、高壓工作環境等)	中	聘僱足夠之人力、提供心理諮詢。

6

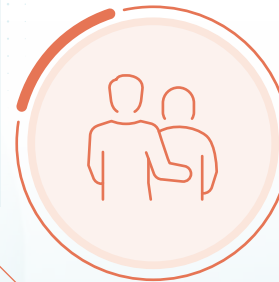
社會共融

6-1 社會投入效益評估

6-2 公益捐贈與社會責任實踐



ESG



160 萬元 / 6 個社會組織

信紘科於 2024 年投入於社會公益事業之總額達約新台幣 160 萬元，積極支援共 6 個社會組織。

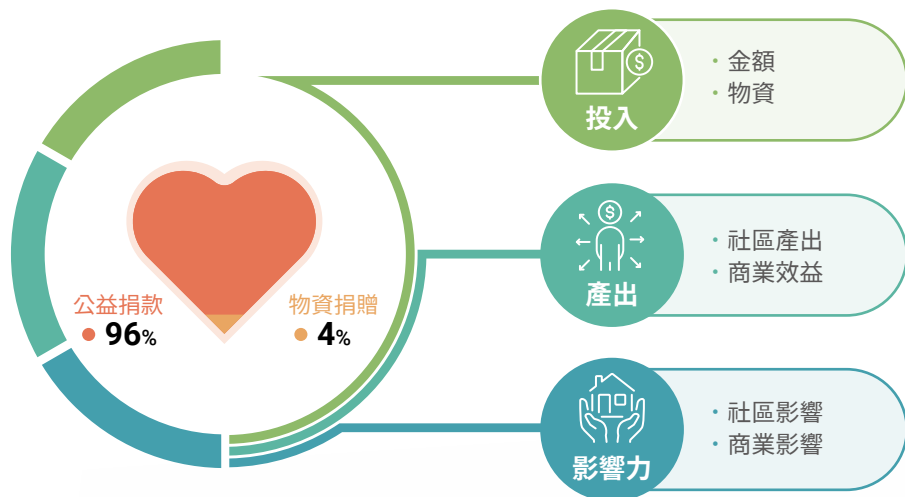
6-1 社會投入效益評估

信紘集團秉持「取之於社會、用之於社會」的回饋精神，積極投入公益慈善事業。信紘集團參考社會影響力評估架構（Business for Societal Impact, B4SI），有效地紀錄社會公益支出，並衡量其帶來的正面效益與產出。

公益投入與產出

信紘科於 2024 年投入於社會公益事業之總額達約新台幣 160 萬元，透過慈善捐贈，積極支援了共 6 個社會組織。信紘科期望藉由這些資金與物資的援助，有效改善偏鄉孩童的教育資源、支持疾病防治與醫療研究、通過震災援助減少災害損失，加速基礎設施重建、並支持苗栗本地的弱勢群體。同時，這也展現了信紘科在履行企業社會責任的決心，並以實際行動回饋社會，進一步擴大信紘科在公益領域的影響力。

社會投入類型



單位：新台幣元

社會投入		金額
捐贈之社會組織	支援項目	
臺東縣立泰源國民中學	行政資源	350,000
中華民國村聲教育協會	抱抱熊學堂	300,000
財團法人肺病防治基金會	肺病防治措施	600,000
社團法人中華基督教協會	0403震災救助	300,000
財團法人台灣省天主教會新竹教區附設苗栗縣私立聖家啟智中心	普渡物資捐贈	63,363
財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會（苗栗分事務所）		
合計		1,613,363

註 上表為 2024 年信紘科捐贈之組織及項目。

6-2 公益捐贈與社會責任實踐

焦點

1



改善偏鄉孩童教育資源



► 社會所面臨的問題：

全球化與科技快速發展促使產業結構和就業型態轉變，加速城市化與人口流動，擴大貧富差距並深刻影響家庭形態。其中，臺灣花東地區因地理位置偏遠與經濟滯後，面臨高齡化以及人口外流等挑戰，單親、隔代教養及經濟弱勢家庭較為普遍，進而削弱家庭功能，影響孩童生活與學習機會。

► 我們的行動：

信紘科透過捐款支持法人中華民國村聲教育協會的「抱抱熊學堂」，積極加入改善失能偏鄉的行列，為弱勢學子提供多元且平等的學習機會。除此之外，透過捐贈交通車輛予臺東縣立泰源國民中學棒球隊，協助解決偏鄉學子面臨的交通不便困境，並減輕交通不便對孩童興趣和職涯發展的限制。



焦點

2



支持疾病防治與醫療創新



► 社會所面臨的問題：

根據世界衛生組織（WHO）的數據，肺癌長期居於全球癌症相關死亡率的前列。臺灣衛生福利部的統計亦顯示，臺灣因肺部疾病而離世的人數也不容小覷。肺部疾病已成為國內重要的健康威脅，除了影響病患及其家屬的生活品質，也導致龐大的醫療支出，進一步凸顯了加強肺部疾病防治工作的必要性。

► 我們的行動：

信紘科捐助財團法人肺病防治基金會，支持其推動肺病防治措施，包括衛教講座、病友活動與經濟弱勢患者的醫療補助。此外，基金會積極資助學術研究與教育，推動計畫與交流，舉辦醫學講座、論文獎及醫療人才培訓，培育優秀醫療團隊與技術，並出版實用資訊書籍，協助患者面對疾病。





助力震災救援與重建



社會所面臨的問題：

臺灣位於菲律賓海板塊與歐亞大陸板塊的交界處，地震頻發，使其成為台灣最主要的自然災害之一。根據中央氣象局推測，台灣每年大約會發生一次災害性地震，每十年則可能遭遇一次造成嚴重災害的地震。地震災害往往難以預測，且對台灣社會民生造成重大衝擊。2024 年 4 月 3 日，台灣花蓮外海發生了芮氏規模 7.2 的強烈地震，隨後房屋倒塌和蘇花公路中斷等災情接踵而至，突顯地震對當地居民在生命安全與財產損失上造成的深遠影響。

我們的行動：

面對這樣的災難，信紘科迅速響應救援行動，通過捐款支持社團法人中華基督教救助協會的「1919 食物銀行 - 0403 震災救助」計畫，為受災民眾提供緊急救援，共同渡過難關。協會主要協助災後緊急安置與救助，提供避難所、熱食與飲用水，滿足受災民眾基本需求。亦提供災後重建，包括 ① 重災戶家具補助、② 原鄉部落水塔或電視重置補助、③ 受損服務據點修繕、④ 受災戶救助金補助、⑤ 受災戶食物包救助、以及 ⑥ 心靈關懷與志工訓練。信紘科的捐款直接幫助了 13 個受災家庭重拾生活的信心與希望，為他們逐步恢復正常生活奠定了堅實的基礎。





支援本地弱勢群體



► 社會所面臨的問題：

弱勢兒少、家庭，以及身心障礙者面臨生活保障資源及教育匱乏的挑戰。弱勢家庭因經濟壓力與結構問題無法為兒童及青少年提供穩定的生活與成長環境。而許多失學在家的智力障礙兒童錯過早期發展的黃金時期，18 歲以上的身心障礙者則因缺乏職業訓練與生活輔導，難以融入社會並實現獨立生活，急需社會各界的關注與支持。

► 我們的行動：

信紘科總部設立於苗栗縣，秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，積極回饋本地社會。2024 年普渡期間，信紘科捐贈生活物資予台灣兒童暨家庭扶助基金會苗栗分事務所，支持基金會在家庭扶助、兒童保護、寄養及早期治療等領域的工作，為當地弱勢家庭與兒童提供基本生活保障、健康成長環境及教育機會。同時，信紘科亦捐贈物資予財團法人台灣省天主教會新竹教區附設苗栗縣私立聖家啟智中心，協助智障兒童及身心障礙者獲得適切的教育、療育、訓練與生活輔導，保障其基本權利，展現信紘科對在地社會的關懷與尊重。



附錄

會計師有限確信報告

全球永續性報導準則（GRI）對照表

永續會計準則委員會準則（SASB）對照表

上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法—其他電子業對應指標

氣候相關財務揭露準則（TCFD）及上櫃公司氣候相關資訊索引表

信紘科年度績效事件說明

附錄 1 會計師有限確信報告



安侯建業聯合會計師事務所
KPMG
台北市407544市民大道二段201號7樓
7F, No.201, Sec.2, Wenxin Road,
Taichung City 40755, Taiwan (R.O.C.)

總機 Tel: +886 4 2615 9100
傳真 Fax: +886 4 2259 6198
電 郵 Email: kpmg@kpmg.tw

會計師有限確信報告

信林科技股份有限公司 公鑒：

本會計師接受信林科技股份有限公司（以下簡稱「信林科」）之委託，對信林科民國一三年度（2024年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

信林科依據全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, 「GSSB」）發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards, 「GRI Standards」）及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, 「SASB」）發布之保險永續會計準則所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一及附件二。

管理階層之責任

信林科應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一三年度（2024年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信相關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對信林科民國一三年度（2024年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

~ I ~



所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得信林科民國一三年度（2024年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談信林科管理階層及相關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視相對關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存在重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

信林科民國一三年度（2024年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及信林科管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用之適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，信林科對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安 侯 建 業 聯 合 會 計 師 事 務 所

會 計 師：吳俊源



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一四四年八月五日

~ I ~



附件一：確信標的資訊

項次	確信項目	適用基準
1	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	GRI404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
2	職業傷害： 員工、承攬商的事故率與死亡率	GRI403-9 職業傷害； SASBIF-EN-320a.1 員工、承攬商的事故率與死亡率
3	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	GRI418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
4	組織所產生及分配的直接經濟價值	GRI201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值
5	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	GRI205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練
6	來自當地供應商的採購支出比例	GRI204-1 來自當地供應商的採購支出比例

~ 2 ~

附錄 2 全球永續性報導準則（GRI）對照表

使用聲明	信紘科依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資料區間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	基本資料表 營運概況		13 15
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		4
2-4	資訊重編	關於本報告書	2023 年男性臨時員工人數於 2023 年信紘科永續報告書中揭露有誤，本報告書已更新為正確數據。 2022-2023 年部分資訊同步新增子公司漢泰、全智通數據，故較 2023 年信紘科永續報告書中揭露有異，有關資訊重編之情形已於各章節及表格附註說明。	4
2-5	外部保證／確信	關於本報告書		4

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	基本資料表		13
		營運概況		15
		3-1 永續產品與服務		43
		3-2-1 客戶概況		55
		3-3-1 供應商概況		65
2-7	員工	5-1-1 員工概況		90
2-8	非員工的工作者	5-1-1 員工概況		90
治理				
2-9	治理結構及組成	2-1-1 公司治理架構圖		34
		2-1-2 董事會運作及管理		35
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1-2 董事會運作及管理		35
2-11	最高治理單位的主席	基本資料表		13
		2-1-2 董事會運作及管理		35
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1-2 董事會運作及管理		35
2-13	衝擊管理的負責人	1-1 永續發展推動單位		18
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-1 永續發展推動單位		18
		1-2 重大主題鑑別		19
2-15	利益衝突	2-1-2 董事會運作及管理		35
2-16	溝通關鍵重大事件	2-1-2 董事會運作及管理	信紘集團 2024 溝通重大事件為 0 件。	35

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-17	最高治理單位的群體智識	2-1-2 董事會運作及管理		35
2-18	最高治理單位的績效評估	2-1-2 董事會運作及管理		35
2-19	薪酬政策	2-1-2 董事會運作及管理		35
2-20	薪酬決定流程	2-1-2 董事會運作及管理		35
2-21	年度總薪酬比率		因薪資屬機密資訊，基於信紘科薪資保密規定限制故未揭露。	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話		6
2-23	政策承諾	2-2 倫理與誠信		38
		3-3-2 供應商管理政策		67
		5-2-3 人權管理		97
2-24	納入政策承諾	2-2 倫理與誠信		38
		3-3-2 供應商管理政策		67
		5-2-3 人權管理		97
2-25	補救負面衝擊的程序	1-2 重大主題鑑別		19
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-2 倫理與誠信		38
2-27	法規遵循	2-3 法規遵循	2024 年僅發生 1 件環保裁罰事件，依《廢棄物清理法》罰鍰新臺幣 6,000 元整，係因該廠區網路申報資料錯誤，有質量不平衡情事，已即時完成修正及內部檢討。	40
2-28	公協會的會員資格	5-4 公協會參與		103

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1-2 重大主題鑑別		19
		1-3 利害關係人溝通		28
2-30	團體協約	5-2-1 勞資溝通	因員工未曾向本集團提出團體協約之協商要求，信紘集團 2024 年並無簽訂團體協約，惟定期舉辦勞資會議，確保員工協商的權益，2024 年共舉辦 20 次勞資會議。	93
GRI 3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	1-2 重大主題鑑別		19
3-2	重大主題列表	1-2 重大主題鑑別		19
重大主題：資訊安全				
GRI 3 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大主題鑑別		19
GRI 418 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3-2-3 客戶關係管理		61
重大主題：員工福利與學習發展				
GRI 3 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大主題鑑別		19

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI 201 經濟績效 2016				
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5-2-2 薪資與福利		93
GRI 202 市場地位 2016				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5-1-1 員工概況		90
GRI 401 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5-1-1 員工概況		90
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-2-2 薪資與福利		93
401-3	育嬰假	5-2-2 薪資與福利		93
GRI 402 勞資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5-2-1 勞資溝通		93
GRI 404 訓練與教育 2016				
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-3 人才訓練與培育		100
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2-1-2 董事會運作及管理 5-1-1 員工概況		35 90
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5-2-2 薪資與福利		93
重大主題：供應鏈管理				
GRI 3 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大主題鑑別		19

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI 204 採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-3-1 供應商概況		65
重大主題：職場安全及健康				
GRI 3 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大主題鑑別		19
GRI 403 職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5-5-1 職業安全衛生管理系統		103
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5-5-2 職業安全危害辨識、風險評估及事故調查		104
403-3	職業健康服務	5-5-4 職業健康與傷害		107
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5-5-1 職業安全衛生管理系統		103
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-5-3 職業安全衛生教育訓練		106
403-6	工作者健康促進	5-5-4 職業健康與傷害		107
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5-5-2 職業安全危害辨識、風險評估及事故調查		104
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-5-1 職業安全衛生管理系統		103
403-9	職業傷害	5-5-2 職業安全危害辨識、風險評估及事故調查 5-5-4 職業健康與傷害		104 107
403-10	職業病	5-5-4 職業健康與傷害		107

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
重大主題：客戶關係經營				
GRI 3 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大主題鑑別		19
GRI 416 顧客健康與安全 2016				
416-2	違反有關產品與服務的 健康和法規之事件	3-2-2 產品責任		56
GRI 417 行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標 示的要求	3-2-2 產品責任		56
417-2	未遵循產品與服務之 資訊與標示法規的事 件	3-2-2 產品責任		56
417-3	未遵循行銷傳播相關 法規的事件	3-2-2 產品責任		56
GRI 418 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私 或遺失客戶資料的投 訴	3-2-3 客戶關係管理		61
重大主題：財務透明				
GRI 3 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大主題鑑別		19
GRI 201 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的 直接經濟價值	經濟績效		14
重大主題：法規遵循				
GRI 3 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大主題鑑別		19

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI 416 顧客健康與安全 2016				
416-2	違反有關產品與服務的 健康和法規之事件	3-2-2 產品責任		56
GRI 417 行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標 示的要求	3-2-2 產品責任		56
417-2	未遵循產品與服務之 資訊與標示法規的事 件	3-2-2 產品責任		56
417-3	未遵循行銷傳播相關 法規的事件	3-2-2 產品責任		56
GRI 418 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私 或遺失客戶資料的投 訴	3-2-3 客戶關係管理		61
重大主題：綠色產品				
GRI 3 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大主題鑑別		19
重大主題：公司治理與誠信經營				
GRI 3 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大主題鑑別		19
GRI 205 反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估 的營運據點	2-2 倫理與誠信		38
205-2	有關反貪腐政策和程 序的溝通及訓練	2-2 倫理與誠信		38

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
其他特定主題：經濟				
GRI 201 經濟績效 2016				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4-1-3 氣候風險鑑別 4-1-4 氣候機會鑑別		79 81
其他特定主題：環境				
GRI 301 物料 2016				
301-1	所用物料的重量或體積	3-3-1 供應商概況		65
GRI 302 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4-2-4 能源管理		86
302-3	能源密集度	4-2-4 能源管理		86
302-4	減少能源消耗	4-2-4 能源管理		86
GRI 303 水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	4-2-1 水資源管理		82
303-2	與排水相關衝擊的管理	4-2-1 水資源管理		82
303-3	取水量	4-2-1 水資源管理		82
303-4	排水量	4-2-1 水資源管理		82
303-5	耗水量	4-2-1 水資源管理		82
GRI 305 排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4-2-3 溫室氣體管理		85

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-2-3 溫室氣體管理		85
305-4	溫室氣體排放密集度	4-2-3 溫室氣體管理		85
305-5	溫室氣體排放減量	4-2-4 能源管理		86
GRI 306 廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-2-2 廢棄物管理		84
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-2-2 廢棄物管理		84
306-3	廢棄物的產生	4-2-2 廢棄物管理		84
306-5	廢棄物的直接處置	4-2-2 廢棄物管理		84
其他特定主題：社會				
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3-3-2 供應商管理政策 5-2-1 勞資溝通 5-2-3 人權管理		67 93 97
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3-3-2 供應商管理政策 5-2-1 勞資溝通 5-2-3 人權管理		67 93 97
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3-3-2 供應商管理政策 5-2-1 勞資溝通 5-2-3 人權管理		67 93 97

附錄 3 永續會計準則委員會準則（SASB）對照表

（工程與建造服務業別 Engineering and Construction Services）

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
專案開發的環境衝擊	未遵守環境許可、標準和法規的事件數	量化	IF-EN-160a.1		4-3 專案開發的環境衝擊	87
	討論為評估和管理與專案設計、選址和營建相關環境風險的過程	質化	IF-EN-160a.2		4-3 專案開發的環境衝擊	87
結構完整性與安全性	缺失和安全相關的重工成本	量化	IF-EN-250a.1	2024 年：因客戶廠區系統之廢液管線路徑與設計不符，導致製程機台無法定位，此次缺失導致信紘科額外人力成本（監造與工安）支出 22,832 元。改正措施：採末端施工的方式反向重新配管，並已完成修正作業。 2023 年：無缺失和安全相關之重工成本。 2022 年：承攬商進行工程時因施工不慎，管路破裂而漏液。此次缺失造成信紘科額外人力成本（教育訓練）支出 128,128 元。改正措施：進行檢討會議及加強該廠商教育訓練，並禁止施作該課相關工程，新增使用機制及管理規範。		
	缺失和安全相關事件的法律訴訟而導致的損失總金額	量化	IF-EN-250a.2	2022-2024 年均無缺失和安全相關事件的法律訴訟而導致之金額損失。		
勞工健康與安全	① 員工的事故率與死亡率	量化	IF-EN-320a.1		① 5-5-4 職業健康與傷害	107
	② 承攬商的事故率與死亡率				② 5-5-2 職業安全危害辨識、風險評估及事故調查	104

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
建築物和基礎設施的生命週期衝擊	- 在報導期間內通過第三方永續標準認證的專案數量 - 尋求此類認證的執行中專案數	量化	IF-EN-410a.1	信紘集團主要專案工程為現場工程，如：配管、設備組裝等類型，2022-2024 年均無建築物或基礎建設類專案。		
	將運營階段的能源和水資源效率考量納入專案規劃和設計的過程討論	質化	IF-EN-410a.2	信紘集團營運案件內容多屬廠務現場工程施工、系統設備組裝製造、零配件轉銷售，於運營階段中多屬於間接排放，製造流程中不會產生大量的能源與水資源耗損，故能源和水資源效率非專案規劃和設計之主要考量。		
業務組合的氣候衝擊	- 碳氫化合物相關待完成專案（積壓工程）的總金額 - 可再生能源待完成專案（積壓工程）的總金額	量化	IF-EN-410b.1	2022-2024 年信紘集團營運並無與碳氫化合物及再生能源相關之專案。		
	碳氫化合物相關待完成專案（積壓工程）的取消金額	量化	IF-EN-410b.2	2022-2024 年信紘集團營運並無與碳氫化合物相關之專案。		
	減緩氣候變化相關之非能源待完成專案（積壓工程）的案件金額（元）	量化	IF-EN-410b.3	2022 年信紘科積壓工程案件金額：117,314,739 元。 2023 年信紘科積壓工程案件金額：196,460,149 元。 2024 年信紘科積壓工程案件金額：159,641,540 元。 註：此處資料因完整性緣故，僅包含信紘科，預計於往後年度揭露範圍包含子公司數據。		
商業倫理	在透明國際清廉印象指數中排名最低的 20 個國家的 - 執行中專案數 - 待完成（積壓工程）數	量化	IF-EN-510a.1	2022-2024 年並無與國際清廉印象指數中排名最低的 20 個國家合作。		
	因與下列行為相關的指控而導致的金錢損失總額： - 賄賂及貪腐 - 反競爭行為	量化	IF-EN-510a.2	2022-2024 年並無被指控賄賂及貪腐或反競爭行為造成之損失。		
	描述在專案招標過程中防止下列行為的政策和做法： - 賄賂及貪腐 - 反競爭行為	質化	IF-EN-510a.3		2-2 倫理與誠信	38
	遵循產業最佳規範之方式，包括行為準則及道德準則，作為其確保工作品質與專業正直性之管理方法。（此為 SASB 建議企業揭露）	質化	IF-EN-510a.3	定期配合客戶與自主對信紘科供應商發起《供應商企業承諾書》簽署，遵循行業標準和最佳實踐，並確保信紘集團與同業一致遵循類似的道德和行為標準。於公開市場資訊與認證面向，信紘科定期參與上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會，並取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證以及 ISO 9001 品質管理系統認證。		

活動指標

揭露指標	性質	指標編號	說明
在建工程數	量化	IF-EN-000.A	2022 年信紘科在建工程數：2,429 件。 2023 年信紘科在建工程數：2,535 件。 2024 年信紘科在建工程數：3,579 件。
完工工程數	量化	IF-EN-000.B	2022 年信紘科完工工程數：3,035 件。 2023 年信紘科完工工程數：2,422 件。 2024 年信紘科完工工程數：2,454 件。
待完成金額	量化	IF-EN-000.C	2022 年信紘科待完成金額：1,471,200 仟元。 2023 年信紘科待完成金額：2,166,815 仟元。 2024 年信紘科待完成金額：5,252,792 仟元 ^(註 2) 。

- 註** (1) 上表活動指標資料因完整性緣故，僅包含信紘科，預計於往後年度揭露範圍包含子公司數據。
(2) 2024 年信紘科待完成金額較 2023 年顯著增加，主係因半導體廠務國內外建廠數量擴增需求增加。

(以下為 SICS 委員會建議信紘科自主揭露之其他業別指標，除特別註明以外，數據範圍僅包含信紘科)

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
廢水品質管理	廢水排放違反廢水品質許可、規範及法規的事件數 (件)	量化	IF-WU-140b.1	2022-2024 年均無相關違反事件。		
	公司應敘述廢水排放可能產生隱患之管理策略	質化	IF-WU-140b.2	信紘科製程所排放之廢水皆為一般廢水，皆無有害物質且不會對人體環境生態造成影響。	不適用	
水資源供給韌性	來自於高或極高基線水分壓力地區之總供給水量 (千立方公尺)；上述供給水量屬於外購之百分比 (%)	量化	IF-WU-440a.1	信紘科之水資源 100% 來自外購，皆無來自於高或極高基線水分壓力地區之供水。		
	水資源回收再傳送給消費者之總量 (千立方公尺)	量化	IF-WU-440a.2	信紘科無將水資源回收再傳送給消費者之情形，故不適用此項揭露。	不適用	
	敘述與水資源品質及可供給性有關之危機管理策略	質化	IF-WU-440a.3	信紘科用水以外購為主，若遇缺水情形，主要影響公司無法提供優質作業環境 (如民生用水、空調)，並無其他與營運有關或導致停工之重大風險。		

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
水管理	- 總取水量（千立方公尺） - 總耗水量（千立方公尺） - 位於「高度」或「極高度」缺水地區的營運據點及占 1、2 的比例（%）	量化	RT-CH-140a.1	信紘科之水資源 100% 來自外購，皆無來自於高或極高基線水分壓力地區之供水。	4-2-1 水資源管理	82
	違反水質相關排放許可、標準和法規的案件數量（件）	量化	RT-CH-140a.2	2022-2024 信紘科均無違反廢水品質許可、規範及法規之事件。		
	描述水資源管理風險和策略，以及減輕風險的作法	質化	RT-CH-140a.3	同「水資源供給韌性」主題之敘述。		
溫室氣體排放	- 範疇一溫室氣體排放量（噸） - 範疇一溫室氣體排放量受排放限制法規規範之百分比（%） - 範疇一溫室氣體排放量受排放報導法規規範之百分比（%）	量化	IF-WM-110a.1	2024 年度信紘集團溫室氣體排放情形如下： 113.3891 ton CO₂e。 - 依我國〈碳費收費辦法〉收費門檻 2.5 萬噸 CO₂e 作為排放限制，信紘集團範疇一溫室氣體排放量受排放限制法規規範之百分比為 100%。 100%。	4-2-3 溫室氣體管理	85
	- 總生產之生物燃氣（垃圾掩埋產生之甲烷）（百萬英熱） - 生物燃氣用於燃燒之百分比（%） - 生物燃氣用於能源之百分比（%）	量化	IF-WM-110a.2	- 無。 - 信紘科無使用生物燃氣用於燃燒之情形。 - 信紘科無使用生物燃氣作為能源之情形。		
	描述範疇一溫室氣體排放量之管理策略或計畫，包含減排目標、績效考核等	質化	IF-WM-110a.3		4-2-4 能源管理	86
滲濾液與危險廢棄物之管理	- 有毒物質清冊（TRI）中之總排放量（噸） - 排放有毒物質至水中之百分比（%）	量化	IF-WM-150a.1	信紘科於生產與提供服務流程中，主要為零配件物料及加工組裝，無原物料（液體）混合、廢棄液等問題。		
	對廢棄物排放改善措施之執行數（件）	量化	IF-WM-150a.2	2022-2024 年信紘科均無排放環保署列管污染源亦無受裁處之情形。	4-2-2 廢棄物管理	84
	與未遵守環境規範有關之違規件數（件）	量化	IF-WM-150a.3	2022-2024 年信紘科均無未遵守環境規範之情事。		
回收利用及資源回收	- 廢棄物焚化量（噸） - 有害廢棄物焚化百分比（%） - 焚化（含能源回收）百分比（%）	量化	IF-WM-420a.1	2024 年度信紘集團廢棄物及回收情形如下： 39.142 公噸 - 無有害廢棄物，故亦無有害廢棄物之回收。 - 焚化（含能源回收）百分比：0%。	4-2-2 廢棄物管理	84

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
回收利用及資源回收	因下列原因獲取客源（依客戶類別分類）之百分比 ① 因資源回收再利用（%） ② 因混合材料、混合物服務（%）	量化	IF-WM-420a.2	信紘科無提供資源回收再利用或混合材料、混合物（堆肥）等加工回收服務。	不適用	
	下列原料之重量 (1) 回收（噸） (2) 混合（噸） (3) 加工回收作為能源使用（噸）	量化	IF-WM-420a.3	信紘科無提供資源回收再利用或混合材料、混合物（堆肥）等加工回收服務。	不適用	
	(1) 電子廢棄物之收集量（噸） (2) 透過回收再利用收集電子廢棄物的百分比（%）	量化	IF-WM-420a.4	信紘科無提供電子廢棄物之收集與回收之相關服務。	不適用	

附錄 4 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法—其他電子業對應指標

編號	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	4-2-4 能源管理	信紘集團 2024 年再生能源使用率為 1.92%。 註：再生能源使用率 = 再生能源使用量 / 能源總消耗量；熱值轉換係參考能源局「2023 年能源統計手冊能源產品單位熱值表」公告之數值計算；太陽光電熱值為 0.0036 GJ/ 度。	86
二	總取水量及總耗水量	4-2-1 水資源管理		82
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	4-2-2 廢棄物管理		84
四	說明職業災害類別、人數及比率	5-5-4 職業健康與傷害		107
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	4-2-2 廢棄物管理	信紘集團之工程施作須於服務客戶廠區進行，工程施作產生之廢棄物均不能攜出，無針對報廢產品進行再循環利用之情形。	84
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	3-3-2 供應商管理政策		67
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2-3-1 重大違反事件	信紘集團無因違反反競爭行為條例相關之法律訴訟，亦無金錢損失。	40
八	依產品類別之主要產品產量		高科技產業製程之廠務供應系統整合與其他：3,526 件。 綠色製程解決方案：53 件。	

附錄 5 氣候相關財務揭露準則（TCFD）及上櫃公司氣候相關資訊索引表

TCFD 建議揭露事項		上櫃公司氣候相關資訊	對應章節	頁碼
治理				
TCFD 1 (a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	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。	4-1-1 氣候變遷風險管理策略	74
TCFD 1 (b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。			
策略				
TCFD 2 (a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	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）。	4-1-2 氣候變遷風險與機會	75
TCFD 2 (b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4-1-2 氣候變遷風險與機會	75
		若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4-1-2 氣候變遷風險與機會 （信紘集團目前尚未使用內部碳訂價制度，故不適用。）	75
TCFD 2 (c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）。	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。	4-1-2 氣候變遷風險與機會	75
風險管理				
TCFD 3 (a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	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。	4-1-1 氣候變遷風險管理策略	74
TCFD 3 (b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程。			
TCFD 3 (c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。			
指標與目標				
TCFD 4 (a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	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。	4-1-3 氣候風險鑑別	79
TCFD 4 (b)	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	溫室氣體盤查及確信情形。	4-2-3 溫室氣體管理	85
TCFD 4 (c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	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。	4-1-3 氣候風險鑑別	79
			4-1-4 氣候機會鑑別 （目前信紘集團雖取得再生能源憑證，但未建立氣候相關目標，亦未使用再生能源憑證以達成氣候目標，故不適用。）	81

附錄 6 信紘科年度績效事件說明

面向	事件緣起	我們的目標	我們的策略與計畫	執行成果
綠色製程 解決方案	科技廠的低濃度 IPA ^(註1) 廢水問題存在許久，因濃度不足難以回收利用，清運費用高居不下；且因處理耗能大及量能不足、處理有效性低下，致處理亦有顯著難度。故信紘科多年來致力於探討各種高級氧化法，希望開發出較符合經濟效益的低濃度 IPA 廢水處理技術。	- 針對目前半導體廠產生之含 30 ppm 低濃度 IPA 廢水的排放以及清運問題，提供部份參考解決方案。 - 將 30ppm 低濃度 IPA 廢水中的 IPA 進行氧化處理，並在處理完成後排放，控制排放水內之氧化過程中產生的丙酮濃度在 5 ppm 以下。	- 利用電化學高級氧化法、調整廢水電導度及 PH 值等參數，降解低濃度 IPA。 - 開發新型陽極材料以及相關的電極合成技術。 - 利用電化學法開發新技術，以降低臭氧設備建置成本與提高臭氧產生效能，並有效應用在廢水降 COD^(註2) 處理。 - 與大學合作開發電化學臭氧發生器模組，增加高級氧化法的降解效能。 - 參考期刊文獻、參加相關展覽會或研討會以吸取外界建議。	- 預期能改善半導體廠低濃度 IPA 廢水處理問題，惟將同步增加廠區內其他電解質廢水處理負擔以及相應的能耗。 - 本開發專案預期 2025 年年底結束，在此期間完成試驗系統組裝以及流程設計安全檢討。 - 電化學反應過程中產生大量氫氣以及氧氣，可考慮回收或者轉化成電能或熱能以循環利用。 2024 年半導體展會成果展出。 - 小型試驗完成，目前進行大型試驗中。
	現有封裝測試之半導體產業，多數採用產生高污染廢液的濕式電化學方式，故信紘科發展「高溫靜電防護表面改質類鑽碳塗層技術 (ESD-DLC)」，運用高階電弧離子真空鍍膜製程，以推進綠色製造，期能減少廢液污染。	- 具有塗層需求之客戶產品及用途相當多樣，因此信紘科除了發展 ESD-DLC，佈局選定「高硬度功能塗層」，期能擴充產品應用範圍。 - 建立高硬度金屬材料銑鑽車、模具載盤低沾黏用途之高硬度塗層技術，以銑刀驗證使用壽命。 - 預期具 TiN (氮化鈦)、TiAlN (氮化鈦鋁)、CrN (氮化鉻) 高硬度塗層銑刀之壽命，分別為裸刀的 2 倍以上。	- 電弧離子氮化物鍍膜技術開發：使用磁濾電弧離子鍍膜技術、研究疊層製程、技術量產研究。 - 檢測及驗證技術建立：檢測厚度、硬度、Ra，建立磨耗檢測方式，並以銑刀驗證使用壽命。 - 與工業技術研究院進行鍍膜技術合作，並請刀具公司提供銑刀刀具以及相關刀具壽命測試比對方法。 - 透過參考文獻、委外檢測、與合作夥伴諮詢、反覆驗證等方式，解決研發過程之問題。	- 為客戶提供多元的高硬度功能塗層解決方案，惟可能使得產線製程複雜性提高。 2024 年已完成 TiN、TiAlN、CrN 三種功能塗層之硬度、表面粗糙度目標，部分完成銑刀壽命初測 (壽命 2-25 倍)、磨耗檢測建立，完成度 70%。 - 持續進行銑刀壽命改善。 - 預計 2025 年底完成既有塗層技術磨耗檢測建立驗證，並進行高硬度碳氮氧化物黑色塗層開發。 - 預計將製程技術移轉奈米技術開發部門，進行高硬度功能塗層鍍膜代工生產。
	因應半導體產業對化學品供應精度、多樣性需求提升，信紘科設計具高精度過濾與高精度混合測量混藥機台，期能降低調配失敗而造成大量化學品浪費的狀況，減少處理高濃度廢液的成本，亦提供化工廠作為提升供藥品質的選擇。	- 雙向比對輸入與輸出端藥品重量，以達到精準劑量目標。 - 混藥失敗將使整桶藥品轉為高濃度廢液處理，目標為混藥誤差 $\pm 3\%$ 以下，每個月小於 1 次的失敗率。	- 透過雙點位荷重元件 (Load Cell) 選用以及雙流量調節設計，以達到精準控量。 - 如果混藥過程中發生反應遲鈍或精準度問題，將會重新挑選適合之荷重元件或修改控藥閥之型式，以提升精準度。	- 預期建置完成將為半導體級混藥與供藥原料產業，降低藥品調配失敗風險，並減少高濃度廢液產生的可能。 - 預計於 2025 年 5 月設置完成並進入投產，未來預計於維持相同精準度之條件下，持續開發多種藥品混合系統。

面向	事件緣起	我們的目標	我們的策略與計畫	執行成果
永續環境管理	因應世界環保意識抬頭及國家綠能政策，信紘科為永續發展的一員，盡力響應再生能之使用及執行節能減碳，故而繼續進行再生能源（太陽能二期）建置。	■ 設置太陽能用於電力自發自用。 ■ 搭設棚架保護屋頂，延長建築物壽命，亦可避免太陽直接照射，降低室內溫度以減少冷氣空調用量。	■ 搭設發電量太陽能系統。 ■ 2024 年已於信紘科總部頂樓完成搭建 159.22KWP 太陽能設施（第一期），預計於 2025 年度完成搭設 360KWP 太陽能設施（第二期）。	■ 2024 年已完成總部搭建太陽能光電（第一期），進度 100%；2024 年共取得 42 張再生能源憑證。 ■ 2024 年規劃新增 360KWP 太陽能光電（第二期），預計於 2025 年完成設置，推估每年能減少類別二用電約 432,000 度（1,555.2 GJ、204,768 ton CO₂e）^{（註 3）}。
永續價值鏈管理	現有管材材積太大，影響庫房存放空間，為使庫房空間使用率能發揮最大化，推行優化包材設計並加強內部管理機制，期能有效提升倉儲空間利用率。	■ 推動供應商台灣廠管材材積優化，目標達到存放坪數減少 30%。	■ 由信紘科採購輔導供應商，推動管材材積優化。 ■ 供應商初期意願度不高，信紘科透過與廠商多次溝通協調，並加強公司間彼此策略聯盟合作，提高對方改變意願。	■ 降低運輸成本及倉儲管理成本，整體執行成果符合預期。 ■ 2024 年供應商將台灣廠管材材積優化，使信紘科庫房存放坪數減少 48%。 ■ 預計 2025 年推動供應商韓國廠同步優化。
	為協助客戶在海外設廠順利運行專案，決定引進台灣專業承包商赴海外協助施工，並運送所需材料，迅速彌補進度差距。	■ 憑藉信紘科在台灣相關領域的豐富經驗，將該經驗應用於客戶海外廠區建設過程中，協助客戶順利完成建廠。 ■ 協助施作廠商辦理簽證赴海外工作，並安排運輸客戶所需物料項目及數量至海外廠區，使專案順利運作。 ■ 期透過本次跨海專案，提升公司整體營收、增加公司實績與國外建廠實務經驗。	■ 成立國外專案小組執行人員及機具物料進出口小組。 ■ 各協力廠商赴美工作之機具種類繁多，透過尋求專業貨運協助，並調整機具配置，以順利運送機具。	■ 客戶海外廠區的建廠與裝機進度已成功趕上計劃。 ■ 藉此專案機會，信紘科整理完整的建廠物料清單，且與客戶確定各項物料的單價，有效促進專案執行並實現良好獲利。 ■ 訓練信紘科同仁執行非台灣地區專案，拓展視野，並深入了解機具及物料的進出口流程，以及相關注意事項。 ■ 基於此專案的成功經驗，預期將持續為不同客戶提供專業服務，創造更高的營收與增長機會。
	針對外國製設備來台後需進行大幅修繕的問題，信紘科重新規劃設備內部管線配置，期能有效提升顧客端的生產效能。透過提供在地化服務確保設備穩定運行，滿足客戶對設備維修及持續運行的需求。	■ 實現設備製造、銷售及維修的一體化服務，深耕設備製造領域。 ■ 積極承接台灣廠區設備製作，為後續進軍國外市場奠定堅實基礎。 ■ 在未來三年內，通過提升生產效率、落實設備製造和增強員工多樣性，實現每年新增 3 個不同客戶的合作。	■ 全力支持設備修改計劃的需求，積極參與新方案設備的設計與規劃，主動提供符合客戶需求的模擬測試條件。 ■ 在人力資源配置或工期管理上，都與客戶緊密合作，並提前協助完成所需的測試工作。 ■ 執行過程中若遇到材料交期延遲問題，將積極尋找替代材料以確保項目按時完成。	■ 在本專案承接客戶設備製作後，信紘科進行了內部管線配置的優化與重構，有效提升了客戶生產效能。 ■ 提供本地化的全方位服務，滿足客戶在設備維護與持續運作方面的需求，亦吸引更多潛在客戶，拓展業務範圍。 ■ 在 2024 年度已協助客戶進行設備改善並完成新規劃圖面設計，預計於 2025 年 7 月完成此計畫。

面向	事件緣起	我們的目標	我們的策略與計畫	執行成果
友善職場	信紘科工安處與合作廠護共同舉辦 CPR（心肺復甦術）及 AED（自動體外心臟電擊去顫器）訓練，提升員工自身的緊急應對能力，確保職場安全、創造安心職場。	- 信紘科北中南地區受訓員工完成率 50% 以上。 - 訓練測驗分數達 80 分。	2024 年 5 月起由工安處及合作廠護於各地區進行訓練，讓每一位同仁透過實務演練，學習急救與操作能力。 - 積極主動邀請員工參與訓練，鼓勵員工學習。	- 實際受訓員工完成率達 56%，達成目標設定。 - 預計往後年度申請「安心場所認證」。
	原先使用之系統因操作困難致員工滿意度降低，公司於 2024 年度導入新的線上簽核系統，以解決舊系統執行效率低落、不支援新式瀏覽器等問題。回應員工需求，提供更快速與便捷的簽核流程，亦符合 ESG 透明與數位化的要求。	- 提升簽核流程的執行效率，減少手動錯誤與工作延遲，期望簽核流程平均完成時間縮短 40%、系統問題報告數量降低 60%。 - 提供友好且符合現代需求的用戶體驗，期望員工滿意度提升 20%。	- 提高導入前的需求分析深度，以量身定制功能。 - 制定分階段導入計畫，包括測試期、全面上線及持續支持階段。 - 提供員工培訓與使用指導手冊，確保順利過渡至新系統。 - 成立專屬支持團隊，快速處理系統相關問題。 - 提供較長時間測試以模擬出各項可能流程。 - 更新必要硬體，確保新系統流暢運行。	2024 年簽核效率顯著提升，平均時間縮短達 40% 以上。 - 員工反饋顯示新系統操作便利，滿意度提升。 - 持續監控系統運行情況並定期檢視需求，根據反饋進行優化。 - 計畫將新系統與其他內部管理系統進行整合，進一步提升數據共享。
	為順應全球潮流、並打造友善職場，期能提升員工工作效率及滿意度，並促進員工工作與生活平衡。	- 提升員工工作效率，減少加班情況。 - 促進工作與生活平衡，提升員工滿意度。	- 原正常上下班為 08：00~17：00，信紘集團開放多時段出退勤班次供同仁自由選擇，彈性上下班時段為： 08：00~17：00 08：30~17：30 09：00~18：00 09：30~18：30	無實際運作成果的數據統計。

註

(1) IPA，Isopropyl alcohol，異丙醇之簡稱。

(2) Chemical Oxygen Demand, 化學需氧量。

(3) 節電之二氧化碳當量 = 用電度數 * 排放係數（0.474），電力排放係數來源為經濟部能源署。



信紘科技股份有限公司
TRUSVAL TECHNOLOGY CO., LTD.

苗栗縣竹南鎮友義路66號
TEL:886 37-580791