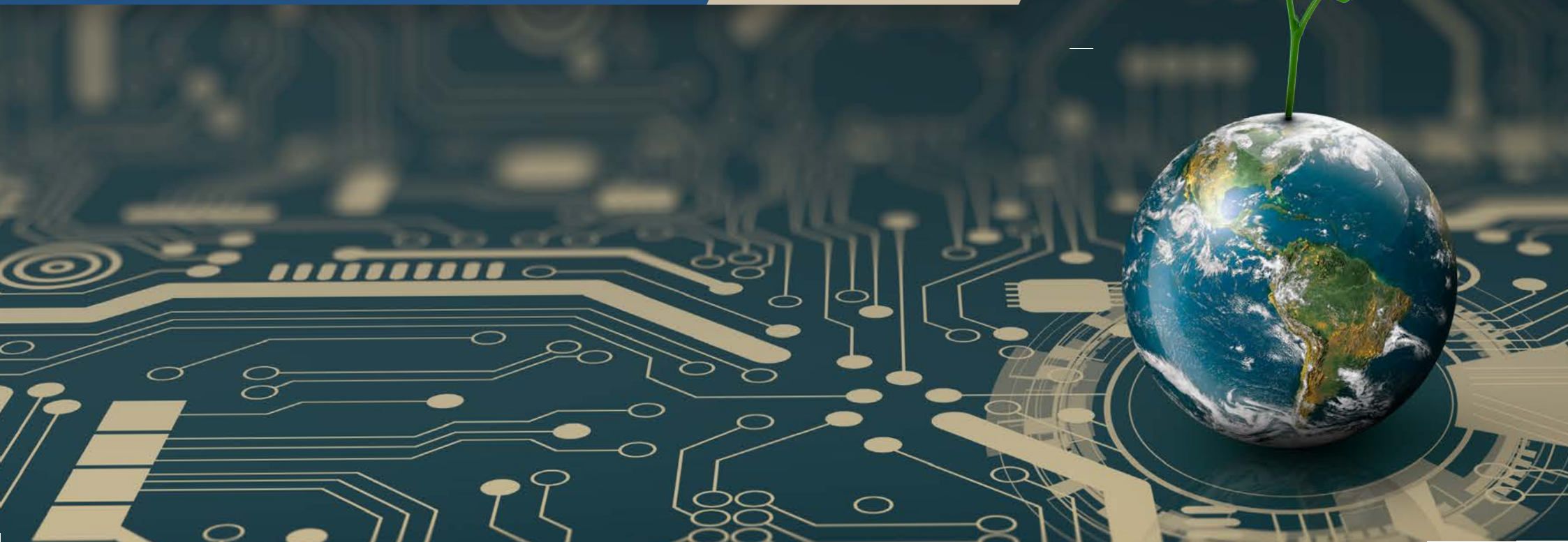
ShunSin 2022 ESG REPORT

訊芯科技控股股份有限公司 永續報告書



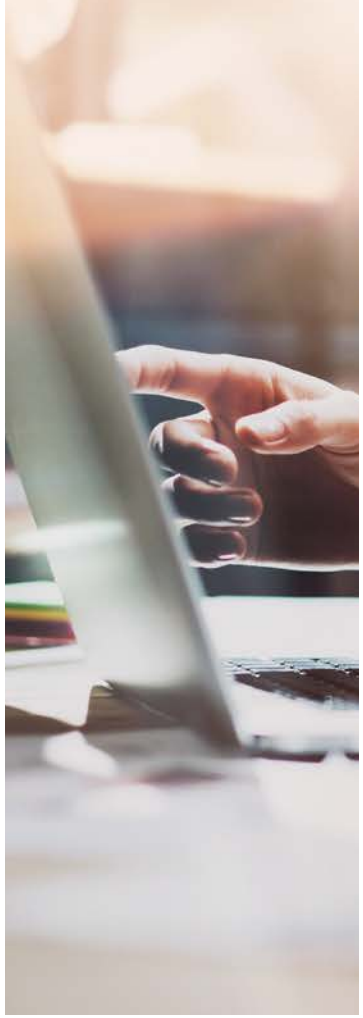
目錄
CONTENTS

03 - 04
董事長的話

05 - 06
關於報告書

07
永續亮點績效

08 - 14
重大主題分析



15 - 22
關於我們

關於訊芯 16
- 全球營運據點 16

永續承諾及策略 17
- 業務項目 17
- 創新研發 17
- 經濟績效 19
- 組織所產生及分配的直接經濟價值 19
- 取自政府之財務補助 16
- 稅務方針、治理與風險管理 21

外部參與 22
- 外部倡議 22

公協會資格 22

02

23 - 38

公司治理

治理結構 24
- 政策承諾 24
- 董事會組成與遴選 25
- 董事會進修 26
- 董事會績效評估 27
- 董事及經理人之薪酬政策 27

功能性委員會 28
- 審計委員會 28
- 薪資報酬委員會 28

誠信經營 29
- 法規遵循 31
- 申訴及建議管道 33

風險管理 34
- 風險管理單位 34
- 資安與個資風險 37

03

39 - 46

供應鏈管理

永續價值鏈 40
- 供應鏈管理政策 41

永續採購 41

供應商風險評估 42

供應鏈評鑑與稽核 43
- 供應商/承攬商評鑑 43
- 供應商/承攬商稽核 44

客戶服務 44
- 客戶滿意度調查 45

47 - 62

環境保護

氣候相關財務揭露TCFD 48
- TCFD 四大核心要素 49
- 氣候相關風險與機會對財務的影響 51

能源管理 54
- 節能減碳 54

溫室氣體排放 55

水資源管理 58
- 取水量 59
- 排水量 59
- 耗水量 60

廢棄物管理 61

04

63 - 86

社會共融

企業人力概況 64
- 人力分布 66
- 人員流動 68

員工權益與待遇 69
- 人權及勞工權益保障 69
- 薪酬水準 70
- 福利措施 72

人力資源發展 73
- 多元培訓管道 74
- 績效與職涯發展 76

安心職場環境 77
- 職業安全衛生管理系統 77
- 職安危害風險控管 81
- 職場健康服務 85

05

87 - 96

附錄

GRI 準則索引表 88
- 一般揭露 88
- GRI 3 重大主題揭露流程 90
- 重大主題揭露 91
- 非重大主題揭露 94

SASB 準則索引表 95

外部獨立保證聲明 97

Appendix

董事長的話

前言

近年來，全球供應鏈面臨極端氣候、大流行疾病、經貿衝突等挑戰。讓國內外政府與機構更加致力於各項永續發展相關之政策、規範，以及標準之制定與推動，資本市場也對於企業在「環境 (E)、社會 (S)、治理 (G)」的作為與表現更加要求，趨勢與市場的種種變化，讓我們深知永續發展已成為現今市場的普世價值。而訊芯身為世界企業公民的一員，對於推動永續發展亦是責無旁貸。

訊芯不僅作為專業半導體封裝測試公司，同時身為全球供應鏈的一員，在追求營運效益的成長及核心技術推陳出新的同時，應同時關注環境保護、社會責任及公司治理等議題，並做出回應及貢獻，讓訊芯在追求獲利的同時，持續創造美好的未來。因此，近年我們參考聯合國 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，並以「責任商業聯盟行為準則 (RBA)」為核心，「環境 (E)、社會 (S)、治理 (G)」為方向，推動「健全公司發展」、「友善職場與工作安全」，以及「氣候變遷因應 等三大目標；在治理方面，規劃以設置公司治理主管及永續委員會的方式，強化公司營運體質；在環境方面，透過持續通過溫室氣體盤查標準之查證、導入綠色能源、造林，以及節水等方式，降低訊芯對環境之衝擊；在社會方面，我們透過 ISO 45001 職業安全衛生標準，以及各項公司福利措施，保障員工安心就業。整體而言，我們透過以上各種目標的設定與行動，將「環境 (E)、社會 (S)、治理 (G)」落實至訊芯之各個角落。

健全公司發展

訊芯透過分析與鑑別各類風險，以確保公司之營運順利與獲利。特別是近年來，在瞬息萬變的大環境；如中美貿易戰、新冠疫情及俄烏戰爭，以及國內政策與法規的要求下，公司對於營運風險的抗壓性受到挑戰。因此，訊芯配合國內金管會「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」之規劃，於 2022 年起規劃設置公司治理主管相關事宜，預計於 2023 年設置完畢，並規劃在同年度成立永續發展單位。訊芯也嚴格遵循「責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）」所有行為準則，推行並落實永續發展相關規範。我們不僅透過稽核相關供應商的方式，確保供應商也遵守訊芯永續發展相關政策與行為準則，也透過社會責任相關課程開設與培訓的方式，以確保訊芯員工們符合 RBA 的要求。最後，我們更依據當今法規與永續發展趨勢，制定與修改公司治理相關各項內規，以因應當今法規與趨勢的要求。後續我們也將持續關注相關議題，推動整體公司治理。

友善職場與工作安全

訊芯作為半導體封裝公司，人才是訊芯重要的營運資本跟成長的關鍵要素。在公司業務持續擴張，並增加兩個越南生產據點的當下，我們透過「ISO 45001 職業安全健康管理系統」、「責任商業聯盟行為準則 (RBA)」的落實，以及提供多元的福利待遇等方式，保障員工健康與安全，維持公司營運之順利。訊芯於公司內設有高爾夫球室、籃球機、健身房、育嬰室，每月提供下午茶並舉辦各項活動；如羽毛球比賽、釣魚比賽等等，透過提供多樣的員工福利與活動，保障員工身心健康。

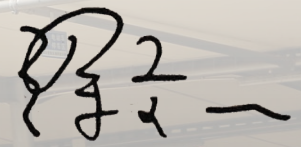
氣候變遷因應

訊芯做為世界公民企業的一員，在全球氣候變遷風險持續上升情況下，面對極端氣候衝擊已是刻不容緩，也意識到更應積極對於綠色經營進行關注、分析並行動因應避免糟糕的情況持續發生。因此，具體上，在「溫室效應因應」方面，我們以「節能減排」為核心，推動綠色工廠實施。對於未來應對氣候變遷方面，依公司低碳戰略，已在廠房安裝太陽能光伏電站 0.797MW、使用清潔能源及提升設備能效等舉措，並持續進行廠區綠色園區建設，推動光伏發電站二期項目增加 0.778MW 以上。 加大植樹造林及綠化，并且推動節水專案，擴大回收用水比例到 10% 以上，計劃 5 年內減少自來水資源的消耗 20% 以上。我們以零排放為目標，透過減少碳排放，以期在 2060 年實現碳中和，制定環境永續發展策略。

展望

永續發展已成當今國際社會與市場的普世價值。為強化本公司之永續發展相關業務推動，訊芯規劃於 2023 年成立永續發展之組織，由總經理授權高階管理擔任管理者代表。我們也透過「責任商業聯盟行為準則 (RBA)」的落實與深化，以及氣候變遷因應等各種方式，提升訊芯面對各類風險之韌性。未來，隨著本公司擴廠計畫順利進行，也將能提供客戶更多「永續」與「品質」兼具的產品，讓訊芯在追求成長的同時，也能善盡企業公民之責任。

第四屆董事長



關於報告書

報告書概況與發行頻率

這是訊芯科技控股股份有限公司第 1 次公開發行的永續報告書，未來我們也將每年持續發行此報告，定期向外界揭露財務績效以外的營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2023 年 9 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2024 年 6 月。由於今年為本公司首發報告書，本年度報告書對先前報告書中所賦予之任何資訊無進行重編。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，在指標揭露邊界方面，環境、社會之資料邊界，以 訊芯開曼、訊芯台灣分公司、訊芸開曼、訊芯香港、訊芸香港、訊芯薩摩亞、訊芯中山廠區及訊芸中山廠區為揭露範疇，不包含訊芯北江及訊芸河內。財務相關數據來源方面，則為訊芯民國 111 年度的合併財務報表，以上揭露範疇占合併財報淨營收 100%。關於更詳盡的關係企業資訊，請見訊芯《2022 年度年報》。另外，本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織 GRI 準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards） 2021 年版編撰，其中主題準則之 GRI 303、GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 207 對照 2019 年版、GRI 306 對照 2020 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。

報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強訊芯永續報導的完整性和可信度，本公司依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核或外部驗證之程序，並納入公司《內部控制制度》中，並將此程序呈報與董事長檢視與核准制度適當性。

作業程序	作法	負責單位（或職位）
報告彙編	本報告書係由股務部門負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由股務部門整合編撰、校對修訂。	股務部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由財會部門最高主管負責核實。	財會部門最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司： －委請第三方驗證機構 法國標準協會 (AFNOR) 艾法諾集團 循 AA1000AS v3 保證標準，並以第 1 應用類型（Type 1）、中度保證等級（The Moderate Assurance）作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則及 AA1000AP（2018）當責性原則。 －財務數據則經 安侯建業聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（IFRS ）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。	法國標準協會 (AFNOR)
核准定稿	最終版完整稿件由財會部門呈報董事長，經董事長審閱、核定後方公開發行。	報告書由第四屆董事長暨總經理進行審閱

聯絡資訊

如果您對《訊芯 2022 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

訊芯科技控股股份有限公司
地址：台北市信義區光復南路 495 號 11 樓之 5
官方網站：https://www.shunsintech.com/tw/Home.html
聯絡人：
姓名：張玉蜂
職稱：股務
電話：(02)2268-8368#3
電子郵件信箱：ESG@shunsintech.com

永續亮點績效

■ SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
環境保護 Environment		- 訊芯科技以「清潔生產，保護地球」為承諾，推動產業用水回收利用，並遵守地方相關法規。2022 年，我們不僅在排放水方面各項規範物質低於法規要求，更在同年度取得節水型企業的評價。 - 能源規劃方面，訊芯透過自行建造太陽能電站的方式減少常規能源使用，目前我們已正在建造第三期太陽能電站，透過此方式達到減少對外購電力之依賴。 - 為因應氣候變遷可能帶來的各式風險，特別在極端天氣的因應方面，我們透過 UPS 架設、參加商業保險，以及建置 1200 噸大型蓄水設備，降低氣候相關風險對我們生產的影響。
社會責任 Social		- 訊芯不僅在公司內部規劃系統化的教育訓練，更鼓勵員工進行額外自我提升。近三年，訊芯對於內部培訓已投入 298,109 元新台幣。員工進修方面，近三年則共計補助 189,200 元新台幣，來獎勵員工自主進修。 - 我們支持員工生養下一代的權益，並保障同仁之工作權。在女性員工生育期間，可享有 98 天產假以及 80 天的生育獎勵假，男性也享有 15 天之陪產假。2022 年，符合產假申請資格人數共 53 人，共 53 人提出申請，申請率 100%。 - 我們也提供具競爭力的薪酬；保障所有同仁有良好的工作與生活。特別在基層人員薪資方面，2022 年，非台澎金馬地區之基層人員平均薪資維持在 17,000 ～ 22,000 元新台幣之間，遠高於地方最低薪資 8,360 元新台幣。
公司治理 Governance		- 訊芯依循責任商業聯盟 (RBA) 之規範，並透過訂定內部誠信經營守則與道德行為準則，以及內控流程鑑別與審視等方式，進行貪腐之評估。2022 年，我們已完成 100% 營運據點之貪腐評估，並且無發生因貪腐解雇員工，與終止合約之情事。 - 為與供應商夥伴攜手實踐企業之社會責任，訊芯在與新供應商簽約時，取得新供應商在環境、社會、治理之相關聲明與文件。2022 年，與我們合作之新供應商皆 100% 完成相關聲明之簽署。

重大主題分析

利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES） 2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 6 大關鍵利害關係人，包括（1）員工、（2）投資人、（3）政府機關、（4）客戶、（5）供應商／承攬商、（6）社區／非營利組織。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

透過邀集各部門主管、代表，蒐集平時與利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱，或是各式業務互動、交流時所得知之關注方向，同時參考國家政策趨勢及各種國際準則（SASB 行業準則、TCFD ）、評比（CDP ）及倡議（SDGs 、UNGC 、RBA ）之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 15 項與本公司高度相關之永續議題，再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

■ 訊芯之利害關係人議合情形

利害關係人	對訊芯的意義	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通績效
員工	‒ 員工是公司發展的基石，也是永續經營的夥伴，提供安全健康的工作環境，留才育才，持續照顧與關懷員工需求。	‒ 新進 / 績效面談 ‒ 工會會員代表大會 ‒ 員工座談會 ‒ 員工滿意度調查 ‒ 教育訓練	‒ 經常性 ‒ 每年一次 ‒ 每半年一次 ‒ 每半年一次 ‒ 經常性	‒ 員工福利 ‒ 多元及平等 ‒ 員工訓練與教育 ‒ 職業健康與安全	‒ 工會會員代表大會一次 ‒ 座談會 1 次 ‒ 關愛熱線隨時在線 ‒ 員工滿意度 86.52 分 ‒ 教育訓練等活動
投資人	‒ 可能成為公司所有者及最高決策單位組成成員	‒ 年度股東會 ‒ 年報 ‒ 各季財報 ‒ 法人說明會 ‒ 電話 ‒ 企業官網	‒ 每年 ‒ 每季 ‒ 不定期	‒ 經濟績效 ‒ 誠信經營 ‒ 氣候變遷因應	‒ 每年召開 1 次股東會 ‒ 每年召開 1 次法人說明會 ‒ 股東不定時以電話及 E-mail 提問，皆全數回覆 ‒ 2022 年，於公開資訊觀測站發布重大訊息，共計 39 則 ‒ 每年發布 1 本年報 ‒ 每季發布 1 本財報，每年共 4 本
政府機關	‒ 積極配合和遵守營運據點所在地的法律法規，並杜絕任何形式的不法行爲，積極與當地政府建立雙向溝通機制，取得政府的信任、支持與合作。 ‒ 政府上級主管單位提供產業建言 ，宣導法令遵循，提升風控能力。	‒ 不定期公文往來，郵件及電話溝通 ‒ 參與政府座談會或咨詢會議 ‒ 參與政府問卷統計或評鑒 ‒ 更新公司官網及公開資訊觀測站資訊 ‒ 參與政府上級主管單位調研 ‒ 政府組織會議及政策宣導	‒ 不定期 ‒ 經常性	‒ 誠信經營 ‒ 經濟績效 ‒ 水資源管理 ‒ 空氣汙染防制 ‒ 廢棄物管理 ‒ 職業健康與安全 ‒ 法令遵循 ‒ 風險管理	‒ 透過拜訪、會議及公文與當地政府機構溝通，積極回應政府提出的政策並提出建言。 ‒ 依照當地政府法規要求，定期提供相關報告或回覆。 ‒ 定期參與政府及工會運作及主管機關舉辦之會議，適時提供建言及產業發展方向，配合主管機關監理及查核，提升公司風控能力

利害關係人	對訊芯的意義	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通績效
客戶	‧客戶是公司營收的主要來源和成長動力，公司致力於提供客戶具競爭力的價格、優質的服務和產品品質，達成客戶期望，以期實現雙贏、共同成長。	‧拜訪客戶 ‧客戶來訪、審核 ‧電話、視訊會議 ‧Email 聯絡 ‧客戶滿意度調查	‧每月、不定期 ‧每月、不定期 ‧每日、每週 ‧不定時 ‧每年一次	‧經濟績效 ‧誠信經營 ‧客戶關係管理 ‧資訊安全及客戶隱私	‧2022 年疫情影響下，客戶來訪共計仍逾 90 次，拜訪客戶超 50 次，與新舊客戶保持了良好的合作關係 ‧每週與各客戶電話、視訊會議超過 20 次，充分獲得客戶需求，及時反饋公司改善方案 ‧主要客戶之滿意度均達到預期
供應商／承攬商	‧提供訊芯生產原物料與所需資源，以及其他需求人力，透過安全與穩定的物料及服務供應，為訊芯創造獲利。	‧拜訪 ‧電話 /E-mail ‧實地訪查 ‧問卷調查 ‧採購會議 ‧稽核	‧不定期	‧供應鏈管理 ‧綠色設計 ‧誠信經營	‧100% 的主原料供應商通過 ISO 14001 ‧100% 供應商承諾不使用衝突礦產
社區／非營利組織	‧隨時注意地方社區對於訊芯營運之相關意見，避免營運對社區與地方造成負面影響以及負面聲譽的產生。	‧專責人員溝通	‧不定期	‧社會參與 ‧廢棄物管理 ‧空氣汙染防制 ‧水資源管理	‧社區反映事件專人立即處理

重大主題分析

訊芯主要參考 GRI 準則、SASB 準則所列之永續議題，並依 AA 1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準訊芯的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

永續議題蒐集

依國家政策趨勢及各種國際準則、評比及倡議蒐集與訊芯營運活動高度相關之永續議題

評估營運衝擊

邀請各部門課級以上之高階主管 44 名對 15 項關鍵議題進行衝擊度評估

檢驗重大主題

- 委請外部顧問共同檢視、檢驗相關程序、標準之合適性
- 確認重大主題的完整、包容、宏觀性

利害關係人議合

- 共計鑑別出 6 大利害關係人
- 邀請高階主管探討利害關係人關注議題，並聚焦為 15 項關鍵議題

鑑別重大主題

- 將衝擊度調查問卷所蒐得之結果進行分析、排序
- 2022 年共計鑑別出 10 項重大主題

確立重大主題

10 項重大主題均經股務呈報董事長核准後確立

重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；我們透過《永續議題之重大性評估問卷》進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 10 項重大主題，包含環境面主題 2 項、社會面主題 5 項，以及經濟面主題 3 項；並與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報董事長核定，再接續進行報告書編製作業

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「利害關係人專區」，提供利害關係人專屬的聯繫管道：ESG@shunsintech.com，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

評估營運衝擊

針對與利害關係人議合鑑別出之 15 項永續議題之衝擊度評估，本公司藉由《永續議題之重大性評估問卷》，邀請各部門 課級 以上之高階主管 44 名針對各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估（問卷回收率達 100%）。

鑑別重大主題

將《永續議題之重大性評估問卷》所蒐得之結果進行等權分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準；2022 年共計鑑別出 10 項重大主題。

檢驗重大主題

委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。

確立重大主題

訊芯 2022 年所鑑別出之 10 項重大主題，經股務呈報董事長核准確立後，於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

■ 重大主題列表

序	重大主題	對應準則	對訊芯的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
				上游 供應商	訊芯	下游 客戶	
1	供應鏈管理	204-1 308-1 414-1	供應鏈管理之落實可降低營運成本及經營風險，透過對供應商定期與不定期的評鑑與稽核，使訊芯持續為客戶提供穩定且優質的產品與服務，進而促成良好的商業夥伴關係。	■	■		永續價值鏈
2	員工福利	201-3 202-1 401-2	員工是訊芯的重要資產，故在員工的發展與照顧方面，每年有定期晉升調薪機會以獎勵表現優異之員工，並視公司營運績效及個人工作表現發放年終獎金、績效獎金、留才獎金和生產激勵獎金等。員工可享有法定假日、婚假、產假、年休假等假期。其餘福利措施尚有婚喪喜慶生日禮金、提案改善專項獎金、免費年度健康檢查、定期舉辦各類娛樂競賽、晚會或園遊會等活動及配置舞蹈室、音樂室、遊戲室、籃球場、撞球室、乒乓球室、(電子) 閱覽室等員工文康福利活動場地。		■		人員流動
3	職業健康與安全	403-1　403-6 403-2　403-7 403-3　403-8 403-4　403-9 403-5　403-10	公司重視員工的健康與安全，有安全的作業環境，才可保障生產過程的順利。我們導入並通過 ISO45001 及各項監督檢查改善，保障員工的生命健康安全，維護社會的和諧與永續發展。	■	■		安心職場環境
4	員工訓練與教育	404-1 404-2 404-3	教育訓練的重要性在於讓員工了解公司組織、產品、規章、文化及發展方向，加強員工之專業知識及技能，使員工能力符合目前工作應具備之條件，對未來工作應具備之能力做好準備，以厚植企業競爭，提供員工正確工作觀，提升員工之工作意願，改善工作態度，增加對公司的向心力，能確保工作品質。		■		人力資源發展

5	客戶關係管理	自訂主題	客戶是公司營收和利潤的直接來源，以及公司持續成長的經營動力。訊芯持續關注客戶需求與市場波動，以便快速提供優質的服務。特別近年來，客戶對於環保、社會責任，以及供應鏈來源之關注，讓我們持續調整，避免市場變化風險。		■	■	客戶服務
6	氣候變遷因應	201-2 305-2 302-1 305-3 302-3 305-4 302-4 305-5 305-1	為面對全球極端氣候與相關政策可能帶來之影響，訊芯以實際行動因應可能之負面影響，同時掌握相關發展機會。我們透過建造綠色廠房；特別在廠房屋頂打造屋頂形太陽能。我們減少能資源的消耗，降低對周遭環境影響，為極端氣候之因應盡一份心力。	■	■	■	氣候相關財務揭露
7	經濟績效	201-1 201-4	為保障股東與所有利害關係人的權利，訊芯透過揭露營運及財務資訊，並且持續檢討與改善公司營運策略，讓我們在多變及複雜的經營環境中尋找新契機，以提升本業經濟績效，並朝企業永續發展的目標邁進。		■		經濟績效
8	誠信經營	205-1 205-2 205-3	誠信經營對訊芯而言是直接造成衝擊，為遵守從業道德以獲得利害關係人的信賴，我們透過相關行為守則的設計，執行並落實誠信經營。	■	■	■	誠信經營
9	員工多元及平等	405-1 405-2 406-1	訊芯一向重視員工權益。我們加強勞資關係，強化員工向心力。具體作為上，我們定期舉辦各類座談會與員工滿意度調查，以及設立高階主管、工會、黨團信箱和員工關愛中心、勞動爭議調解委員會、伙食委員會等申訴和處理管道，讓員工隨時可以反映意見和建議。截至目前勞資溝通管道通暢，實施情形良好。另外，我們也定期安排在職員工健康檢查，且對於特殊崗位的員工，另提供職業健檢，加強預防措施。		■		企業人力概況
10	水資源管理	303-1 303-2 303-3 303-4 303-5	為避免公司生產廢水對周遭環境造成負面影響，我們設有完善的水資源管理計量監控網路，對自來水取水及使用、回收再利用等環節進行管理，同時，推動節水器具的使用改造。透過種種努力，我們於 2022 年取得節水型企業評價。		■		水資源管理

01

關於訊芯

關於訊芯
永續承諾及策略
外部參與

關於訊芯

訊芯科技控股股份有限公司（本報告書中簡稱：訊芯、本公司、本廠）創立於 2008 年 01 月 08 日，營運總部位於中華人民共和國廣東省中山市，正式員工人數 2,290 人，本報導範疇員工人數 1,252 人。主要營業項目包含系統模組封裝產品及其他各型積體電路模組之封裝、測試及銷售。2015 年掛牌上市，股票代號 6451，公司屬於法人實體，所有權概況請參閱本公司《2022 年度年報》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。2022 年，本公司之資本額為新臺幣 1,074,648 仟元，合併營收達 5,317,941 仟元。

全球營運據點

在營運據點方面，本公司目前於市場的主要產品與服務之銷售（提供）營運據點以中國大陸及越南地區為主，提供服務子公司之列示如下：

■ 2022 年訊芯全球營運據點

營運據點名稱	地址	電話
訊芯科技控股股份有限公司	台北市信義區光復南路 495 號 11 樓之 5	(02)2268-8368

■ 2022 年訊芯子公司資訊

子公司名稱	地址	電話
訊芯電子科技 (中山) 有限公司	中國廣東省中山市火炬開發區建業東路 9 號	（86）760-23381357
訊喆微電子 (合肥) 有限公司	中國安徽省合肥市新站區合肥綜合保稅區項王路與東淝河路交口 1 號廠房	（02）2268-8368
ShunYun Technology (Ha Noi,Vietnam) Limited	Lot CN8, Thach That–Quoc Oai Industrial Zone, Phung Xa Ward, Thach That District, Hanoi	（02）2268-8368
ShunSin Technology (Bac Giang, Vietnam) Limited	Lot H-02, Quang Chau IP, Nenh town, Viet Yen District, Bac Giang Province	（02）2268-8368
訊芸電子科技 (中山) 有限公司	中國廣東省中山市火炬開發區建業東路 9 號之一棟	（86）760-23381357

永續承諾及策略

我們由「愛心、信心、決心」的經營理念出發，並以「競爭力是成長的基石，也是科技與創新的總合運用績效的表徵」為願景，創建出「環保節約、安全守法、健康衛生、尊重員工、持續改善、造福社會、永續經營」的永續策略。在每個決策過程納入環境、社會的要素，型塑的競爭優勢。

為實踐我們的永續發展目標，訊芯於 2022 年起規劃成立永續組織，並預計在 2023 年成立永續單位「永續發展委員會」，將永續發展視為企業營運決策的一環，透過 ESG 架構檢視企業管理作為，並發展出屬於訊芯的永續策略以達成永續經營目標並善盡企業社會責任。

業務項目

訊芯為駐立亞洲面向全球專業的半導體封測廠商，在精銳團隊的經營下，以優異的製造、創新能力持續促進公司永續發展。為不負所有利害關係人的期待，全體同仁更嚴謹的秉持誠信、務實的原則共同完成組織目標，以更加優異的品質陸續獲得國際品質系統驗證，目前已成為終端產品領導廠商或其主要供應商之封測代工合作廠商。而我們除深耕系統模組封測領域外，更跨足高速光纖收發模組、感測器領域。為因應未來新產品開發及業務產能擴大之需求，我們拓增規模及技術，並持續研究開發，保持製造技術的領先地位。同時因應業務擴充，亦積極建構完整國際行銷通路與運籌管理；加強人員專業訓練，以提高產品技術支援及售後服務水準，並實現公司產品市場佔有率持續提升的目標。

在市場與趨勢方面，訊芯長期聚焦消費電子、光通訊、AI 伺服器領域相關市場，主要產品應用於智慧手機、智慧穿戴裝置、汽車電子、IoT、智慧家居等。近年受新冠疫情影響，消費性電子市場近年來持續低迷，智慧手機市場需求下滑、庫存升高，影響封測業者業績；於此同時，因地緣政治因素影響，直接推動了中國大陸半導體行業發展和國產化進程，為公司贏得了潛在的發展機會，本公司持續開發新產品新客戶、加深研發投入，提升永續經營能力，為各利害關係人創造價值。

我們主要競爭對手包括日月光、安靠、華天、長電等封測業者。然而，公司在系統模組和感測器模組方面具有細分領域的經驗優勢，能夠提供客戶定制化設計和具有成本競爭力的封測方案，同時還能提供產品快速驗證和大量生產的服務。這些優勢有助於訊芯在市場上保持競爭優勢。

未來，訊芯將致力於提供客戶領先的封裝技術和服務，以及測試解決方案，串聯供應鏈，並與客戶緊密合作，積極開發各類高端系統及模組產品，為人們的生活賦予智慧、節能、永續新價值。

■ 訊芯基本資訊

公司名稱	訊芯科技控股股份有限公司
設立日期	2008/01/08
公司位置	台北市信義區光復南路 495 號 11 樓之 5
全球員工人數	2,290 人；本次報告揭露範圍組織人數為 1252 人
實收資本額	新台幣 1,074,648,000 元
銷售淨額	新台幣 5,317,941 仟元 (2022 年)
主要產品與服務	系統模組封裝產品及其他各型積體電路模組之封裝、測試及銷售

創新研發

訊芯科技與子公司訊芸科技藉著高度的專業知識和研發精神，致力於為所有客戶提供創新動能、協助其拓展業務，並與客戶進行密切合作，一方面致力於滿足顧客需求，協助其改善研發和生產流程，一方面則積極運用與顧客和產業夥伴相互協作的創新模式，開發適用於特定要求的材料，並強化產品的性能與耐用性、尋求美學上的突破、提高生產效率，以及協助合作方減少其產品對環境的影響，2022 年，我們研發的費用共計高達三億元新台幣，佔營業收入的 8%。同年，旗下之訊芸公司取得 14 件專利，全廠累計核准專利件數達 27 件。

■ 訊芯科技近 3 年研發投資情形（單位：新臺幣仟元）

	年度	2020 年	2021 年	2022 年
訊芸	投資金額	14,200	94,167	81,038
	占營收比例	1%	5%	2%
	年增減率	-	563%	-14%
訊芯	投資金額	272,144	429,555	310,505
	占營收比例	6%	10%	6%
	年增減率	-	36.7%	-27.2%

■ 訊芸科技近 3 年專利取得情形

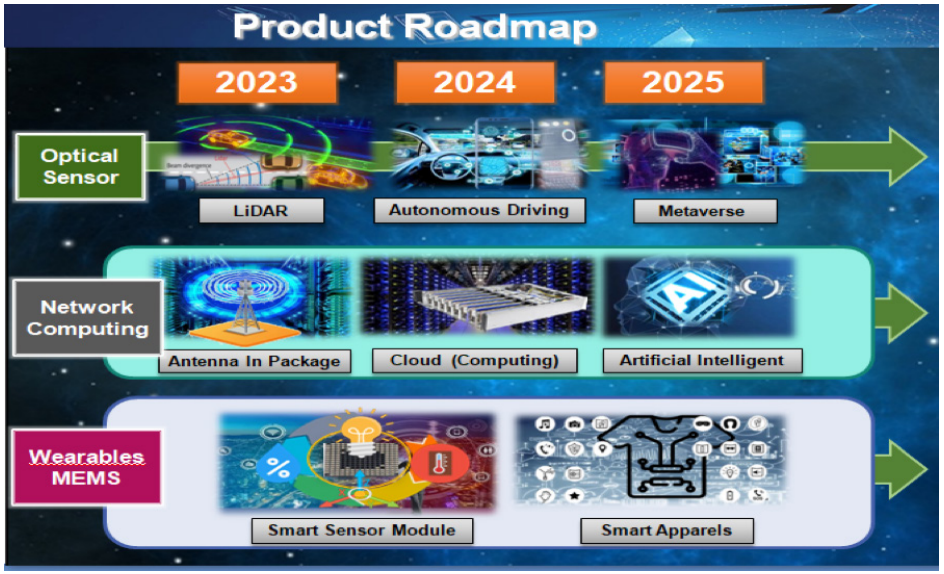
國家	新專利件數			累計有效專利件數
	2020 年	2021 年	2022 年	
中華民國	0	2	7	9
美國	1	2	4	7
中華人民共和國	0	0	3	3
總計	1	4	14	19

■ 訊芯科技近 3 年專利取得情形

國家	新專利件數			累計有效專利件數
	2020 年	2021 年	2022 年	
中華民國	0	2	2	4
美國	1	1	2	4
中華人民共和國	0	0	0	0
總計	1	3	4	8

在未來研發目標方面，我們將除了針對目前產品持續開發先進製程，強化本身封測實力外，並朝封測產品多樣化方向發展，預計未來發展之方向如下：

■ 未來研究發展方向與目標



經濟績效

■ 訊芯 2022 年重大主題「經濟績效」之管理情形

重大主題	經濟績效
對應 GRI 指標	GRI 201-1、201-4
連結之 SDGs	SDG 8
政策或承諾	我們承諾將透過積極生產、優化營運管理與資源配置，積極的以獲利的方向努力，為股東創造最大利益。
指標及目標	**短期目標：** - 透過積極生產、創新研發、客戶關係經營等，提升產品訂單量與產品銷量，保持公司正獲利。 - 爭取政府補助，透過官方資源的挹注，強化訊芯之營運能力與經營績效。 **中 / 長期目標：** - 開拓與布局海外新地點，創造更大產能與財務績效，維護投資人與利害關係人權益。
有效性追蹤機制	定期公開經會計師查核的財務報表，以及公開發布公司年度報告，呈現公司年度之經營成果。
年度行動及措施	- 透過內部審查與外部查核的方式，確保公司財務報告與年度報告資訊正確性。 - 當揭露文件資訊有誤時，股東與利害關係人可透過股東會或公司專線聯繫告知，本公司也會對相關內容進行修改，並發布勘誤資訊。 - 根據 2022 年合併財務報表，訊芯營收達新台幣 53 億元，稅後淨利 1.82 億元。 - 2022 年取得營運地之補助 4 千 4 百萬元 (新臺幣)

組織所產生及分配的直接經濟價值

訊芯致力提高營運效益，持續透過積極生產、研發、以及客戶關係經營等方式，調整經營策略並開拓新市場，朝向國際化與穩健之財務結構邁進。2022 年，我們的營運績效方面合併營收達 53 億元、稅後淨利達 1.82 億元，整體來看，因為有各位同仁的努力，讓訊芯在 2022 年保持獲利的結果，未來我們也將持續努力，創造更高的財務績效回饋各位股東與利害關係人。

■ 訊芯近 3 年合併財務報表（幣別：新臺幣）

年度	單位	2020 年	2021 年	2022 年
資本額	仟元	1,072,558	1,074,648	1,074,648
營業收入	仟元	4,849,689	4,270,400	5,317,941
營業毛利	仟元	1,580,357	922,452	649,724
營業利益	仟元	961,606	59,012	(81,047)
所得稅	仟元	286,815	(172,435)	(166,251)
稅後淨利	仟元	719,556	378,607	182,731
淨利歸屬於母公司業主	仟元	724,859	403,082	205,674
每股盈餘	元	6.88	3.77	1.92
研發費用	仟元	272,144	429,555	310,505
員工薪資與福利費用	仟元	1,019,196	1,036,789	924,938
發放股東現金股利	元 / 股	4.13	2.56	1.17

註：合併財務報表中所包含的實體請詳見民國 111 年度財務報告第 10 至 11 頁

取自政府之財務補助

2022 年度訊芯自營運地取得共新臺幣 44,330,000 元之財務補助。

政府	補助類別	項目名稱	補助金額 (單位：仟元)
中華人民共和國	補貼	- 以工代訓補貼 - 2020 年適崗培訓補貼 - 廠房裝修補貼 - 2022 年新春暖企政策製造業企業獎補貼	44,330
	投資補助、研發補助及其他相關類型補助	- 科技局補助款 64 號 - 研發補助資金 - 商務局加大穩外貿突出貢獻激勵項目補助 - 科技局補助款 63 號 - 工程技術研究中心評審 A 級 - 2020 年市節能和循環經濟專題資助資金 - 中山市科技局工程技術研發中心評審 A 級補助 - 2021 年第三批中山市國內發明專利授權資助 - 2022 年市工業發展專項資金（工業綠色發展專題）補助款 - 2022 年上半年先進製造業政策項目補助 - 2022 年市第四批科技發展專項資金補助	
	獎勵	- 商務局發展專項資金 (外商投資獎勵項目） - 2021 年第二批企業科創發展專項資金	
	財務獎勵	- 2022 年進口貼息款 - 中央財政外經貿發展專項資金	
	針對組織任何營運，從任何機構得到或可得到的財務補助	- 一次性留工補助 - 2020 年度高新技術企業認定扶持資金 - 2021 年設備進口貼息補助 - 2022 年中山市一次性擴崗補助 - 新站經貿局製造強省補助 - 2022 年市商務發展專項資金（促進展覽業發展項目）補助	

稅務方針、治理與風險管理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

稅務治理相關組織及權責

稅務治理相關組織及權責如下：

1 財會主管

財會主管為本公司建立有效稅務風險管理機制之最高決策者，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作。

2 稅務管理單位

稅務管理單位為會計部，並每月一次彙報財會主管稅務相關管理情形。

稅務治理方針、管控與風險管理

本公司之稅務治理以透明公開、遵循法令為基礎，秉持之稅務政策及行為守則如下：

1 法令遵循

- 承諾遵循各營運據點之當地稅務法規及立法精神並符合國際租稅準則之規範下，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。
- 公司內的稅簽均委任當地具規模之會計師事務所，年度財務資料均由公司提供給 安侯建業聯合會計師事務所與廣東省中山市永信會計師事務所做稅簽申報。

2 資訊透明

- 確保稅務報告資訊透明化，例如依規定向稅務機關提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。
- 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與。
- 定期於公開管道 （如官方網站與年報） 揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免。

3 商業實質

- 企業架構及交易符合商業實質，不使用意圖規避稅負之稅務架構，不移轉利潤至低稅率地區進行避稅。
- 關係人交易應遵守常規交易原則，並致力遵循各營運地區稅務法規之移轉訂價規範，於價值創造地區履行納稅義務。
- 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度。

4 誠信溝通

- 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案（BEPS）相關規範。
- 與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，提供產業實務觀點及專業見解，協助改善稅務環境與制度。

5 風險管理

建立穩固之稅務風險控管架構及組織文化，並同時考量本公司整體稅負最適化、風險控管及永續價值之影響，審慎評估稅務風險及因應措施。

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司之主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過安侯建業聯合會計師事務所與廣東省中山市永信會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。關於本年度會計師查核報告，請詳見民國 111 年度年報第 93 至 96 頁資訊。

為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於本公司官方網站之利害關係人專區、該年度年報與股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。

2022 年依國別區分實際繳納稅額速覽

國別	金額 (NTD)	百分比
中國	48,072,585	43.18%
台灣	63,251,667	56.82%
TOTAL	111,324,252	100.00%

註：
1. 關於更詳盡的納稅額相關內容及數據請參閱本公司官網財報資訊，以及年報之財報附註資訊
2. 本公司官網

外部參與

外部倡議

■ 訊芯支持的國際倡議

ESG	1. 聯合國全球盟約（Global Compact），倡導從人權、勞工、環境、反貪腐關注組織發展，永續治理。
環境面	1.氣候變遷相關財務揭露（TCFD），協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。 2.參與碳揭露專案（Carbon Disclosure Project，CDP）有效協助公司衡量與健全碳管理制度。
社會面	1.國際勞工組織（International Labour Organization, ILO），持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。 2.責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA），確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。 3.責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI），拒絕使用衝突礦產。

公協會資格

■ 具重要參與作用之公協會及倡議組織

項次	組織名稱	會員資格
1	中山市火炬和諧勞動關係促進會	會員
2	中山市台商協會	會員
3	廣東省清潔生產協會	會員

02

公司治理

治理結構
功能性委員會
誠信經營
風險管理

治理結構

政策承諾

訊芯以負責任的態度對待每一個股東、員工、客戶與各類利害關係人。我們致力實現永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、社會人權、環境保護的關懷，我們依照下列倡議，制定符合永續共好視野的相關守則、政策或公開承諾：

- 《上市上櫃公司永續發展實務守則》
- 《上市上櫃公司公司治理實務守則》
- 《上市上櫃公司誠信經營守則》

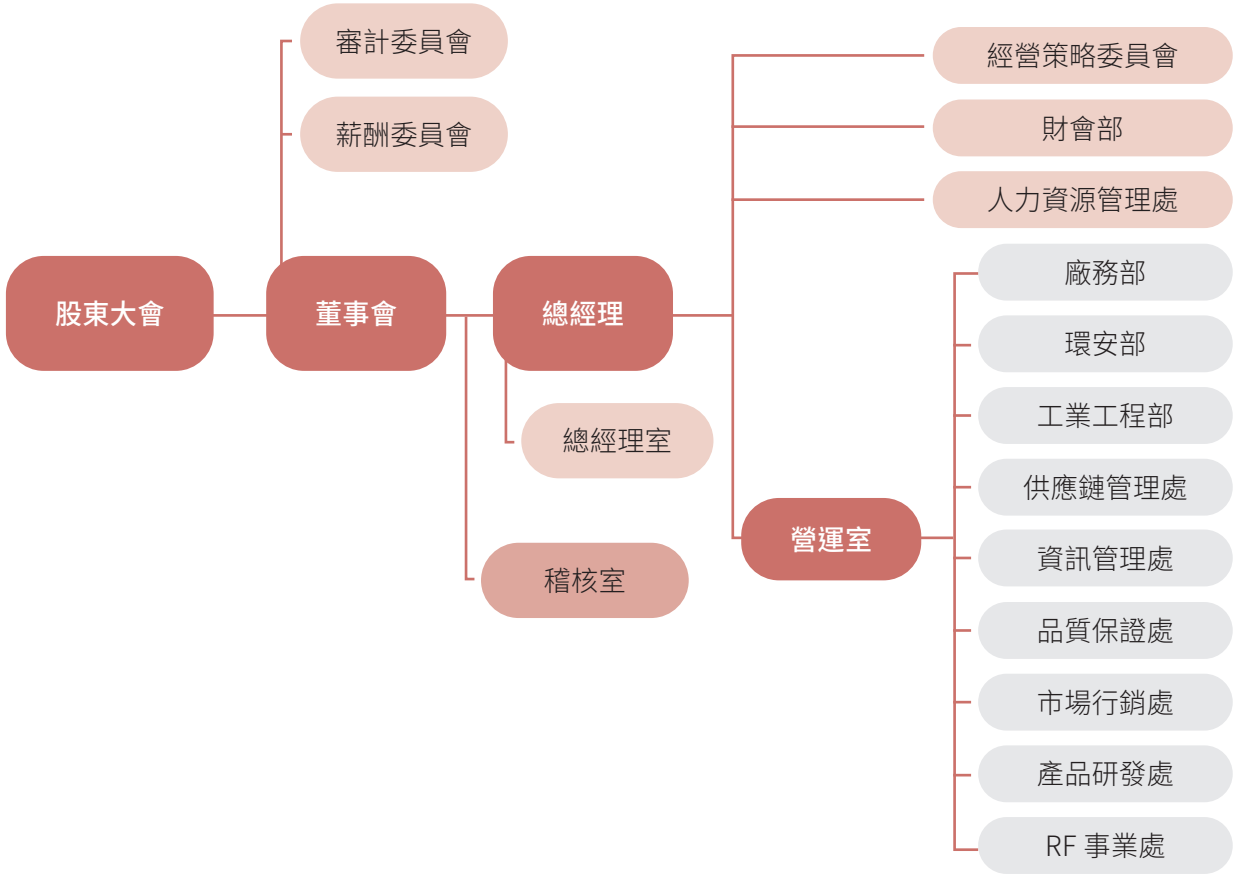
訊芯董事會參考以上守則，訂定相關重大內規，並經由董事會會議審核通過，再由股務公告執行，並與內外部之利害關係人以官網或契約條文等方式溝通。

我們的承諾包含了相關盡職調查與預警原則，特別在關於人權方面的承諾方面，我們依循 RBA 規範，在注重經濟績效發展下，更重視公司內外部對人權的尊重。

在執行永續政策承諾時，為求合理融入公司內控制度中，我們將相關內容制定於訊芯之《公司章程》、《誠信經營守則》、《永續發展實務守則》、《道德行為準則》等內部文件，並公告於本公司之官方網站中。皆明確宣示保護員工人權，包含法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與騷擾、保障員工申訴等，並在與外部供應商合約內容中納入企業社會責任政策，共同實踐對永續的承諾。

我們也將所訂定之永續相關規範與承諾納入公司內部之教育訓練，並定期透過教育訓練的方式，將環境、人權、治理等概念在公司內部進行宣導。日後，我們也將持續進行與精進相關訓練，將承諾與政策落實到訊芯之各方面。讓各階層人員在工作的同時，均能保有永續之意識。

■ 訊芯組織架構



欲瞭解更多公司治理架構與各部門業務執掌，請詳本公司年報《民國 111 年度訊芯年報》。

董事會組成與遴選

訊芯科技最高治理單位為董事會，負責決策、監督，以及管理本公司對經濟、環境、社會的衝擊，訊芯本屆董事會共有 7 名董事，其中 3 席為獨立董事，席次占比 42.86%。本屆董事會於 2020 年 6 月改選，任期自 2020 年 6 月至 2023 年 6 月屆滿。

本公司注重董事會成員多元的產業經驗以及專業背景與能力，本屆董事年齡分布在 50-68 歲，專業包括會計、商務與財務、法務，以及產業管理。未來，我們將盡力持續推動董事會邁向年齡及性別多元化，並持續廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音，以促進董事會思考面向多元化、降低企業整體營運風險。

2022 年訊芯董事會共計召開 7 次董事會議，平均至少每 1.71 個月召開一次，年度全體董事平均出席率達 93.88%。董事會負責審視企業經營績效、討論重點 ESG 策略及關鍵重大事件（如重大之檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等），同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。2022 年，董事會主要討論訊芸 IPO、盈餘分配、營運計劃…等年度例行事項共計 41 件，本報告年度未有需與董事會溝通之關鍵重大事件。詳請參閱本公司民國 111 年度公司年報。

本公司董事成員遴選，遵照本公司之公司章程規定，並參考「上市上櫃公司治理實務守則」第 20 條之規範。董事遴選條件上，不侷限於性別、年齡、種族與國籍等；並考量符合本公司多元化發展所需之各領域專業背景、技能及產業經驗；董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能，以及素養，並廣納不同利害關係人的聲音。為達公司治理之目標，訊芯董事會整體應具備之能力包含營運判斷、會計財務、經營管理、法務、產業知識，以及領導及決策之能力。

■ 訊芯董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	董事會議出席次數
董事長	徐文一	男	65	7
董事	游哲宏	男	60	7
董事	何家驊	男	50	7
董事	牟忠信	男	58	7
獨立董事	丁鴻勛	男	61	7
獨立董事	邱晃泉	男	68	6
獨立董事	林盈杉	男	58	5

註：
1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者
2. 其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員

利益迴避

訊芯最高治理單位（董事會）主席為董事長徐文一，徐文一兼任總經理，並同時兼任本公司子公司訊芯科技 (香港) 有限公司董事、訊芯電子科技 (中山) 有限公司執行董事兼總經理、ShunSin Technology(Samoa) Corporation Limited 董事及訊芯科技控股 (股) 公司臺灣分公司經理人，皆為 100% 子公司及分公司。由徐文一先生同時擔任本公司董事會主席與總經理的原因在於，徐文一長期擔任總經理管理本公司，且經營績效卓越，故法人董事推派本公司總經理作為其法人董事代表人，並由董事會推選為董事長職務，來提高董事會成員對營運狀況之了解並訂定個符合市場營運之經營目標，以提升經營管理效率。而本公司為了維持董事會之監督功能，董事會有超過半數董事未兼任員工或經理人，且董事會中包含獨立董事三席共有七席董事，顯示仍具備相當監督管理之效果。

訊芯董事會所有成員均採提名制辦理，董事會依循《公司法》與《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規則》，並規範董事之利益迴避原則。目前本公司具有以下利益衝突風險包括：董事成員於其他董事會任職，以及公司存在具控制力的股東。為避免及減緩因董事成員於其他董事會任職，以及公司存在具控制力的股東可能之利益衝突，本公司透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，同時規範，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。具體利益迴避情形相關資訊，可參考本公司民國 111 年度年報中「參 . 公司治理報告」之章節。

董事會進修

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，訊芯董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。訊芯的董事會自行安排進修課程，並涵蓋經濟及社會等面向課程，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見；另為使獨立董事能隨時掌握與公司相關訊息，我們不定期向董事會寄發進修課程相關資訊；更依據各董事成員之需求、回饋，持續強化傳遞資訊與進修規劃，以確保具備足夠專業善盡領導、監督功能。2022 年董事會總計進修時數共 62 小時，平均每人進修 8.85 小時。

■ 2022 年董事會進修課程

類別	課程名稱	課程時數
社會類	外部創新與永續經營	3
	智慧財產權管理 - 智財訴訟實務	3
	數位科技創新與競爭優勢	3
經濟 / 治理類	上市櫃公司高管人員對於主管機關監理的認識	3
	內線交易與股權申報實務分析	3
	公司治理評鑑實務解析	3
	公司治理與證券法規	6
	以國際觀點論獨立董事及董事會監督線上研討會	3
	企業經營與危機處理	3
	國際雙峰會線上論壇	4
	從全球政經情勢談台商經營風險及併購策略	3
	ESG 治理面面觀從知道到做到	3
	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	9
	永續發展路徑圖產業主題宣導會	19
	從 CSR 到 ESG 企業管理心法	3

■ 2022 年董事個別進修情形

	社會類	經濟／治理類	總進修時數
董事長 徐文一		√	9
董事 游哲宏		√	6
董事 何家驊		√	12
董事 牟忠信		√	6
獨立董事 丁鴻勛		√	6
獨立董事 邱晃泉	√	√	15
獨立董事 林盈杉	√	√	8

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，訊芯訂定《董事會績效評估辦法》，每年定期以問卷調查的方式，執行董事會、功能性委員會自評，亦包括個別董事成員之自我績效評估；滿分為 100 分。2022 年，董事會績效評估結果為 95.11 分，董事成員績效評估結果平均為 94.14 分，審計委員會績效評估結果為 98.86 分，薪資報酬委員會績效評估結果為 98.68 分，結果顯示本公司董事會對公司營運都具備良好的參與程度及決策品質。相關評估結果將作為本公司董事會薪資報酬及提名續任之參考。

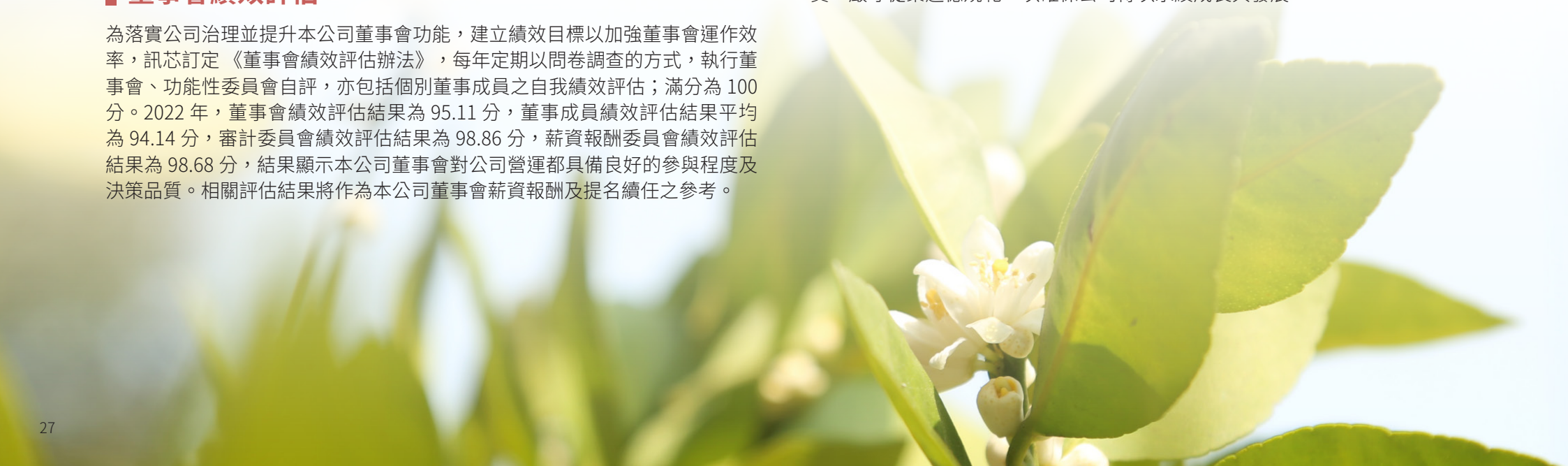
董事及經理人之薪酬政策

董事及經理人的薪酬政策、制度、標準與結構，統一由訊芯的「薪酬委員會」訂定與檢討之。該委員會由獨立董事組成，每年定期召開會議檢視並確保薪酬之合理性。另外，我們也透過股東會的方式，由股東等利害關係人檢視董事會與經理人薪酬之合理性。訊芯董事會成員年度報酬包含固定薪資、退職退休金、董事酬勞，以及業務執行費用，經理人薪酬則包含固定薪資、獎金、特支費、退職退休金等。

目前本公司董事與經理人薪酬主要連結公司營運與決策等相關指標，未來，為了讓訊芯之董事成員與經理人致力達成永續發展目標，我們將會納入永續績效的方式，精進董事成員與經理人之薪酬政策，並以此種方式肯定董事成員與經理人對永續發展的付出，同時鼓勵高層人員持續著眼於長期趨勢，建構訊芯面對永續發展之韌性。

不當利益之獎金索回政策

為提升本公司及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，訊芯制定《道德行為準則》，違反守則規範者，除所獲取之各項不正當利益，均應追繳發還被索取人或公司外，並依情節予以處分，包含扣發績效獎金、年終獎金、紅利、免職、降等甚至採取法律行為，期望全體員工包含經理人，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。



功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，訊芯於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議文件簽署，及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，且每年一次於結果彙報會議上一併檢視程序有效性。

審計委員會

審計委員會主要職權在執行企業風險控管。係由股東常會選任 3 名獨立董事，並由這 3 位獨立董事組成審計委員會。審計委員會主要功能為執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。2022 年，審計委員會共召集 6 次會議，委員平均出席率 89%。

■ 訊芯審計委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 註
丁鴻勛	審計委員會主席	男	3 年	無
邱晃泉	審計委員會成員	男	3 年	無
林盈杉	審計委員會成員	男	3 年	無

註：
1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者、女性
2. 其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員

薪資報酬委員會

■ 訊芯薪酬委員會主要職掌

√ 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
√ 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
√ 具激勵性獎酬計劃或股份基礎給付之員工酬勞計劃之審議。
√ 本組織規程之修正建議案。
√ 具激勵性獎酬計劃或股份基礎給付董事及經理人之員工酬勞計劃之審議。

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事與高階經理人之報酬，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。訊芯設有薪酬委員會，並訂定 《薪資報酬委員會組織規程 》。

薪資報酬委員會針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。委員會已制定《董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例》表；請參閱本公司《2022 年度年報》。委員會針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效的掌握人才流失的風險。2022 年薪酬委員會共召開 3 次，委員平均出席率 78 %。

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 註
邱晃泉	薪酬委員會主席	男	3 年	無
丁鴻勛	薪酬委員會委員	男	3 年	無
林盈杉	薪酬委員會委員	男	3 年	無

註：
1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者、女性
2. 其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員

誠信經營

■ 訊芯 2022 年重大主題「誠信經營」之管理情形

重大主題	誠信經營
對應 GRI 指標	GRI 205-1、205-2、205-3
連結之 SDGs	SDG 16
政策或承諾	依循 RBA 之規定，並透過內部制定誠信經營守則、道德行為準則等方式，提供全體同仁遵循商業道德之基礎，並透過定期之教育訓練與課程，以及對於內控制度與鑑別流程審視等方式，確保及展現訊芯誠信經營的落實與成效。
指標及目標	**短期目標：** - 全廠反貪腐課程教育訓練人數達 100% **中 / 長期目標：** - 定期追蹤國內外法規變化，調整內控制度與貪腐鑑別流程
有效性追蹤機制	- 反貪腐課程教育訓練人數 - 每年定期追蹤國內外法規趨勢與變化
年度行動及措施	- 透過內部控制系統之管理與風險評估，預防與管制可能發生之不當行為。 - 落實反貪腐教育訓練 - 對於未完成反貪腐教育訓練之同仁，我們將透過公告等方式進行宣導，確保反貪訓練之落實。 - 2022 年，訊芯科技之內部反貪腐訓練成果如下： 董事會成員：100%完成反貪腐訓練 中高管理人員（含總經理）：100%完成反貪腐訓練 基層管理人員：100%完成反貪腐訓練 基層作業員：90%完成反貪腐訓練 供應商 / 客戶：100%完成反貪腐訓練

訊芯為建立誠信經營之企業文化及健全發展，在政策制定方面，已訂定《誠信經營守則》，清楚且詳盡地訂定具體誠信經營之作法及防範不誠信行為方案，另訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，本公司指定行政單位為專責單位，協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施，負責誠信政策宣導訓練之推動及協調，還訂有《舞弊行爲檢舉辦法》、《道德行爲準則》等供全體員工遵照執行，並積極配合客戶第三方 RBA 遵循稽核及落實相關改善。

為落實訊芯之誠信經營政策與規範，中山廠之各營運據點負責人，均於日常營運過程中將誠信經營理念徹底融入到經營活動，針對公司具有重大貪腐風險點會特別加强相關管理措施，比如在貴重金屬管理方面，公司長期以來都高度關注，針對貴重金屬管理每個環節都設置相互勾稽機制，確保公司貴重資產的安全。稽核室每年規劃年度稽核計劃時，亦會根據法律法規要求，各營運據點情況，結合過往查核發現、行業特點充分評估貪腐風險，對重大貪腐風險項目會增加查核頻率，以協助管理階層降低貪腐風險。

此外，中山廠行政部每年均會組織並召開《SER 與商業道德及工作行為準則》大型課程，要求全體員工參與並簽署《SER 及商业道德工作行为准则告知書》，讓全體員工知悉商業道德及誠信經營，確保員工自覺遵守道德的最高標準，禁止任何形式的貪污、賄賂，供應商合作時，也會要求簽署《廠商承諾書》，以保證交易過程中遵守相關的商業道德之規定。在我們各種的努力下，訊芯本年度未有違反誠信經營之相關情事。

反貪腐、反賄賂政策

本公司倡導以誠信和正直的原則經營業務並遵守業務所在國家之法律及道德標準，並將全面遵法作為公司的重要政策。並透過健全管理體系、落實法規鑑別與實施教育訓練作為持續強化法規遵循的執行方針。
本公司各責任單位建構完善的法規遵循體系並擬定法規遵循方針，定期監控任何可能會對公司營運有重大影響的國內外法令變動，以確保各營運活動確實遵循各國法令規章。同時，我們依循管理組織體系，以完整的風險管理架構及落實的推展層次，鑑別、掌握企業經營所需關注的風險，以既有內部控制管理系統預防可能發生之舞弊及不當行為風險，將風險降至最低。

本公司要求所有員工、主管、經理人或董事均不得進行或以任何理由指示他人進行非法或不道德的行為。員工入職時，必須簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》、《保密承諾書》、《知識產權暨保密協議書》，並在第一天即給予員工守則、管理制度、企業倫理與道德規範等訓練，明確傳達員工應有之權利與義務，同時要求供應商或其他合作者簽訂「廠商承諾書」，並嚴格執行高標準的反貪瀆政策，以此作為合作之前提。必須確實遵守誠信紀律並明確規範員工行為準則，包括從業倫理、法律規範、員工關係、饋贈招待、客戶隱私、智慧財產權、歧視行為、賄賂行為、利益衝突，以及公司資產及名譽保護等員工應遵守事項。在業務活動執行、產品設計及採購業務等各個營運作業層面落實法令遵循並且嚴格遵守紀律，我們於誠信經營守則中明確規範禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助，及不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害智慧財產權、從事不公平競爭之行為、防範產品或服務損害利害關係人等防範方案及處理程序，以確保客戶權益、避免企業資產損失、罰款與商譽受損。

本公司每年定期組織員工參加反貪瀆教育訓練課程，提升誠信及自律觀念，包含員工道德規範與反貪瀆、內部重大資訊、責任商業聯盟 (RBA) 內容包括：廉潔經營、無不正當收益、機密資訊保護、智慧財產保護、知識產權、公平交易、身分保密、反貪腐、無衝突礦產 (採購金屬)、環境保護、隱私、杜絕打擊報復等項目等，向全體同仁宣導推廣工作中應遵守注意的道德規範。

■ 2022 年董事個別進修情形

對象	中國大陸		
	總人數	已溝通（訓練）人數（或供應商、客戶家數）	已溝通（訓練）占比
董事成員	7	7	100%
類別 A	232	232	100%
類別 B	404	404	100%
類別 C	616	616	100%
供應商	507	483	95%
客戶	98	75	76%

以上統計以資位劃分：類別 A：(中階含以上主管及資深專業人員)，類別 B：（一般專業人員），類別 C：（直接生產員工）

2022 年我們共針對實質營運據點包括訊芯中山訊芸中山，共兩個據點進行貪腐相關評估，占我們營運範疇之 100%，經由評估鑑別出 貴金屬管理、重大資產採購案、資源回收 等重大貪腐風險共 3 類，且貪腐行為的性質上，分別有：職務侵占、收賄、偷盜，本年度無員工因貪腐事件而受到處分或解僱，也無 家商業夥伴因貪腐違規行為終止合約或未續約。

法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，訊芯為確保營運活動符合當地政府之法令規範，我們設有法務專職單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形， 公司委任之股代、會計師，亦會及時將上市主管機關法律法規更新傳達公司，各有關單位如環安、能源、行政等單位，亦會密切注意營運所在地可能對公司造成影響的有關環境、安全、能源、勞動等最新法規，並依據《訊芯內部法規鑑別管理辦法》執行法規政策的符合性評估作業，並將相關對公司造成影響的重大法律法規文件發行到各個單位參照執行，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。

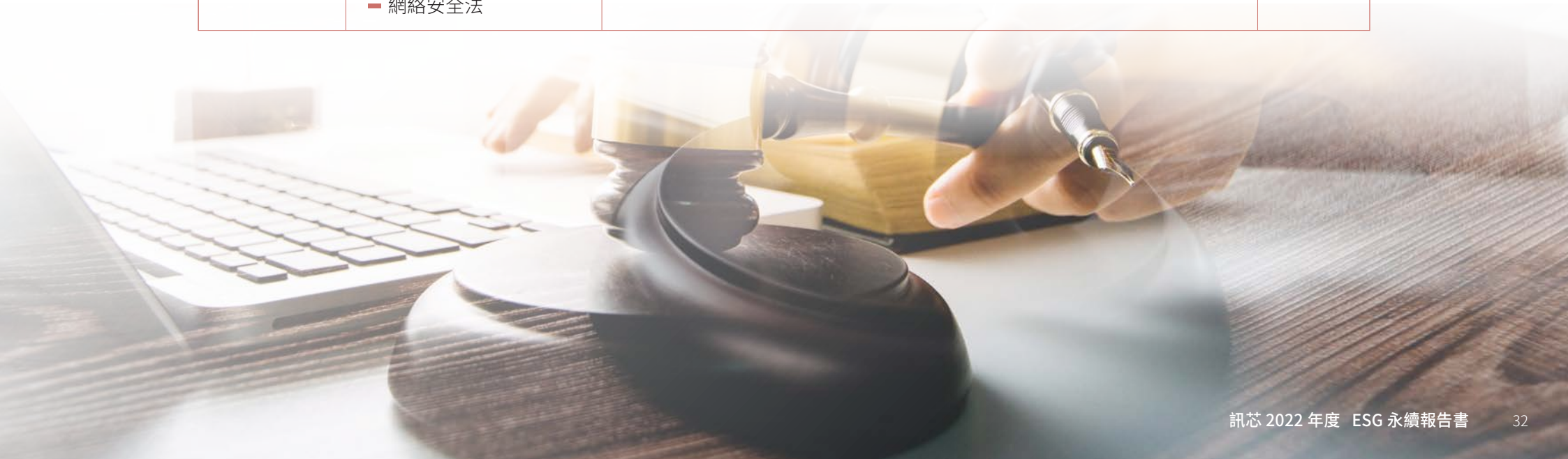
訊芯的《舞弊行為檢舉辦法》亦訂定裁處金額達新臺幣三億元以上或對股東權益或證券價格有重大影響之事件，如政府責令停工停產等，須於永續報告書公開揭露之規定，以符合本公司公開透明之原則，及 GRI 準則平衡報導的要求。2022 年，本公司無發生因貪腐事件造成之員工處分與商業關係終止之情事。

法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，我們設有法律服務平台，同仁均可透過內部網站取得相關訊息及宣導資料。此外，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、編製常見問答集、公告宣導資訊，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

■ 訊芯近 3 年法遵相關教育訓練情形

年度	訓練課程	課程目的及效益	訓練對象
2020 年	- 勞動法解讀 - 工會法普及 - 稅法普及	學習勞動法、工會法，以及稅法等法規，增強員工觀念及法律意識。	全體員工
2021 年	- EHS 新法規培訓 - 海關法規分享 - 網絡安全法解讀	學習 EHS 新規、海關法，以及網絡安全等法規，增強員工觀念及法律意識。	全體員工
2022 年	- 環保法規介紹 - 海關法規分享 - 女職工財產法普及 - 網絡安全法	學習環保、海關，以及女職工財產法等法規，增強員工觀念及法律意識。	全體員工



申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。

訊芯於官網公告檢舉管道，內、外部人員皆可透過公開檢舉信箱（suggestions.zs@shunsintech.com）直接向本公司舉報不法，我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，並於《舞弊行為檢舉辦法》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2022 年，訊芯未收到申訴及檢舉之案件，近三年亦未有申訴與舉報的案件。

本公司官網為員工、客戶或供應商等提供以下申訴管道：

外部郵箱： suggestions.zs@shunsintech.com；
內部郵箱： rain.liu@shunsintech.com；wade.wang@shunsintech.com

外線電話： +86-760-23381357（中國大陸）EXT:2888；
+886-02-22688368（台灣）EXT:2886

對查出的貪腐行為且未主動申報的員工將依法及本公司制度予以嚴懲。同時鼓勵員工通過以上管道積極舉報任何貪腐行為，本公司也將嚴格為舉報人的個人資訊保密。

風險管理

風險管理單位

稽核室隸屬於董事會轄下，負責檢視與監督各單位，風險權責單位每年定期至少召開一次的會議上，彙報風險類型、衝擊描述及其因應策略與行動。稽核室則依據各單位彙報結果進行評估及檢討，再由單位主管彙整重大風險衝擊事項後向董事會報告，董事會亦於此會議定期檢視公司衝擊管理之成效，並由董事長或獨立董事為衝擊管理負責。

■ 訊芯風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
策略及營運風險	1. 疫情導致業務量緊縮或原物料成本上升的營運風險 2. 因通貨膨脹或景氣不佳需重新擬定策略 3. 違反新安全生產法、環保法規修訂 :30-100 萬甚至關廠風險 4. 發生消防火災可能導致罰款及營運中斷 5. 環境違規風險：廢氣、廢水、噪音、廢棄物	1. 針對疫情推出防疫相關產品或在現有產品新增防疫功能 2. 改由價格較低區域或在地採購原物料 二、安全因應策略與行動 1. 企業落實主要負責人安全責任制，落實全員生產安全責任制。設立生產安全委員會，指定專人負責安全生產管理，按 2% 比例配備安全管理人員。定期召開安全會議，落實隱患排查治理，進行風險分級管控。 2. 公司落實消防安全“三自主兩公開一承諾”管理，依法履行消防安全職責，嚴格落實消防安全責任制，自主評估風險、自主檢查安全隱患、自主整改隱患，積極落實火災防範措施，全力化解消防安全風險，規範本公司的消防安全管理，提升消防安全水平。落實消防控制室 24 小時值班制度，按要求配置消防值班人員值班。每日落實消防防火巡查。 3. 公司依生產環節進行環保管理，自建污廢水處理站、裝設排水在線監控設施、配備污廢水處理工，進行環保設施運營；每年進行 一次廢水廢氣噪音檢測；將生產中產生的有害廢棄物，與具執照之合法處理廠商簽訂處理協議，合法處理。并推動廢棄物減量計劃，減少生產環節的廢棄物產生。	供應鏈管理處 稽核室 行政 環安部門

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
市場風險	1. 競爭對手降價導致產品銷售不佳 2. 封裝品質無法達成客戶目標 3. 經濟緊縮，消費電子環境不佳 4. 地緣政治：貿易戰影響客戶訂單	1. 藉由提升封裝製程自動化，提高效率，降低成本，提升品質 2. 加強設計階段風險評估以避免品質風險出現之可能性 3. 積極開拓國內外潛在客戶，擴展產品應用領域 4. 設立越南生產基地，對應地緣政治影響，提供客戶更多選擇	業務處
財務風險	1. 因信貸而產生的利率風險 2. 客戶或因金融工具之交易對手無法履行合約義務財務損失之風險 3. 現金流動調度風險 4. 因公司為跨國企業或多與國外公司交易產生之匯率風險	1. 模擬多方案改善並分析利率風險，包含考量再融資、其他可採用融資工具、 2. 洽當的融資地點等，以計算特定利率之變動對損益之影響。 3. 就客戶進行信用風險管理分析，評估客戶信用品質 4. 由財會部監控公司現金流動需求，並預測及確保公司有足夠資金提供營運因匯率波動因素非可控，故由財會部設專人管理，進行適當的外匯操作，降低外匯曝險，減少匯率波動風險	財務部
法規風險	1. 政府對相關產業制定法規的風險，如廢水、廢棄物排放等，或是與原物料含量相關的法規限制 2. 職業病防治法 3. 安全生產法 4. 消防法	1. 由行政部定期檢核人事相關法規，並於每年實施評鑑與查核 2. 由環安部定期檢視環安相關法規，並於每年實施評鑑與查核 3. 與專業法律事務所合作，針對產業特殊法規尋求專業協助	稽核室
氣候變遷風險	1. 因氣候變遷導致原物料價格上升 2. 跨國海、空運因國際法規要求造成航運成本上升 3. 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險	1. 改自多區域進口符合規範之原物料，以降低成本 2. 將同一航運路線的產品併艙以節省成本 3. 推動節能減排專案實施減少能源消耗，導入太陽能作為能源來源減少碳排放，後期通過購買綠電或碳價以平衡產品生產時造成的碳排放 4. 於辦公區域更換節能省水設備及宣導減低碳排放守則	各部門
價值鏈管理風險	1. 因人權與環保意識高漲，所造成的供應鏈管理風險 2. 因傳染疾病造成封城風險 (封控) 3. 使用有毒生產用料，對環境產生負面影響	1. 由法務部每年針對人權相關風險檢視，由生產單位執行降低停工風險 2. 造成工廠停工，無法達成客戶交期 3. 封城後原物料短缺停工 4. 由 TQC 單位進行每年供應商稽核	供應鏈管理處 產品研發處 RF 事業處

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
職安風險	1. 員工操作機具造成意外事故 2. 公司大樓或廠區的硬體設備造成危安風險 3. 國民生產目錄是重點單位，因為有溶劑、特殊化學品的使用 4. 職業衛生風險：有機溶劑使用可能導致員工職業病發生進而影響營運及企業名聲	1. 在新進人員就任前的訓練課程加入職業安全培訓，對消防能力、工業安全、化學品使用、交通安全、職業衛生等宣導 2. 在廠區宣傳欄及電子宣傳屏上海報宣導並定期抽查產線安全狀況 3. 定期檢查公司硬體設備（如建築物、電器等）是否完好無故障，及時消除安全隱患 4. 對場所執行人員執行體檢監護，每年進行職業危害因素檢測，且每三年做職業病現狀評價 5. 公司落實職業衛生安全管理，包括對生產中所使用的化學物質建檔管理、每年進行職業危害因素檢測、依要求對從業人員實施崗前、崗中、離崗體檢，關注員工職業健康及培訓。每三年進行職業病危害現狀評價，並推動生產區通風改善、無毒低毒材料替換等，以提升職業衛生管理水平，避免發生職業病。	資源管理處－環安部門
環境風險	1. 廢水、空氣、廢氣、噪聲、危險 2. 廢棄物轉運等相關違規風險	公司重視環保生產，進行綠色工廠評價體系，對于生產製程所產生的廢水，通過自建污廢水處理站、裝設在線監控設施、配備污廢水處理工進行環保設施運維、每年進行一次廢水、廢氣、噪聲的檢測。	資源管理處－環安部門
資安與個資風險	1. 客戶資料外流風險 2. 維修保固流程之個資保密系統建立 3. 機密文件（包含實體）的洩密風險 4. 駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊	1. 由資訊部定期檢視官網後台與內部系統是否有駭客入侵與被植入木馬的情形 2. 維修保固流程改採只收集最低個資，以提升用戶信心 3. 在公司內外部不提及機密文件內容，並落實標示機密等級並分類 4. 每名員工所使用的公司電腦均需安裝防毒軟體，並經資訊部統一評估採購 5. 委請專業顧問公司針對公司資安系統提出建議並協助改善	資訊管理處

資安與個資風險

資訊安全政策

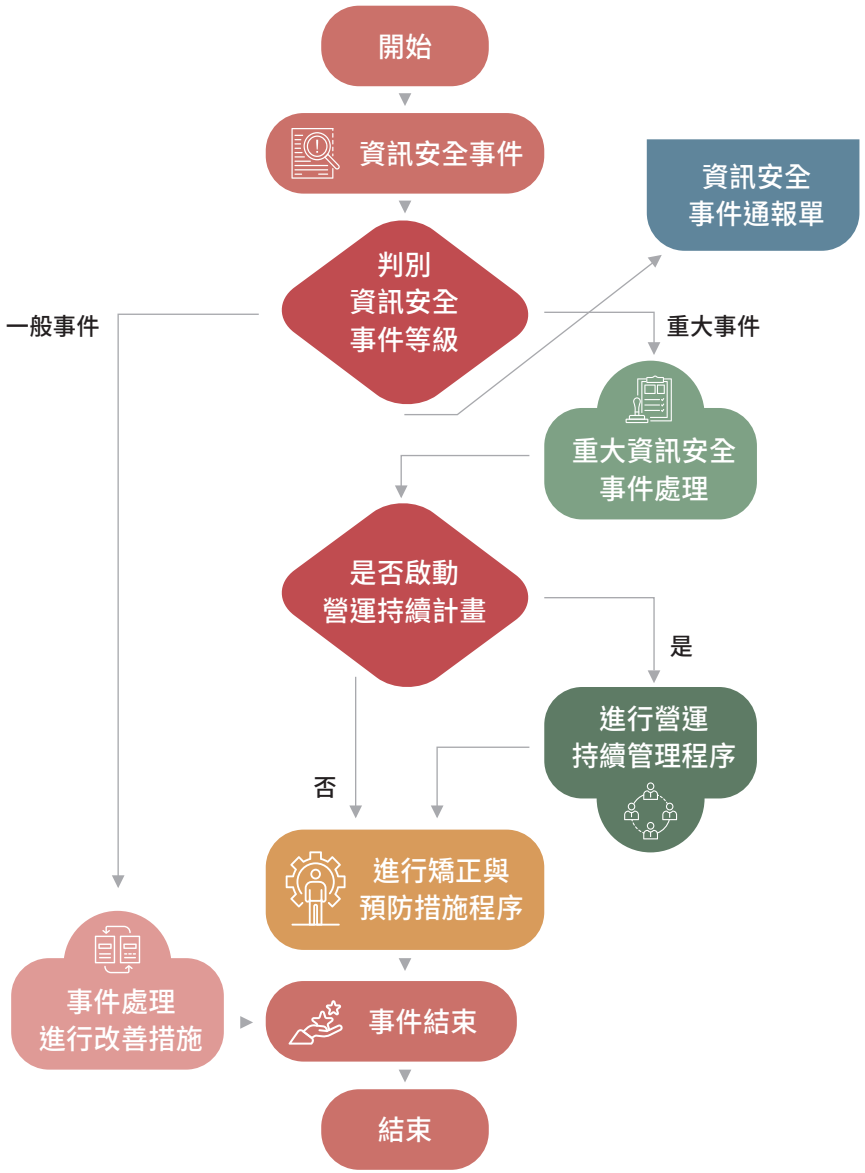
本公司為提升資訊安全管理，由資訊部門負責審視各單位之資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形，期望透過專業的資安單位之管理、規劃、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制並提升同仁良好的資安意識、定期評估資訊安全風險並向資安主管報告。

本公司由資訊管理部負責統籌、管理、督導資安業務，以資訊部門提供的相關資訊服務，以及公司相關部門為主要範圍。並定期進行弱點掃描、防護系統有效性查核等相關資安檢測，與提供相關資安宣導及教育訓練課程，透過資訊部門的運作及資安政策的執行，可提供安全無虞的資安環境，保障公司各項服務的資訊安全。本公司定期檢視資訊安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。

- 訊芯科技資安管控政策

措施	說明
備份檔案	各系統將依據重要程度對應不同的伺服器等級，並確保根據重要等級，進行每日備份、每周備份、異地備援，以快速復原系統、保證數據的損失程度在一定限度內；另每月亦有復原演練，確保資安事件的因應韌性。
補丁管理	按季度執行，原則上可藉此預防絕大多數的侵害事件，因此亦監控每台電腦的程式更新及防毒軟體更新情形，以確實弱點管理作業。
網路管制	個人電腦均無對外連線功能（亦有移動存儲設備存取的限制措施），特殊職務需求者需申請審核（針對申請內容及網址進行檢核），即便通過亦會限制及監控文件上傳的動作。 對外的郵件發送也需先申請地址審核，通過後信件內容亦會再經授權主管審核後才能順利發送
管理遠端連線	遠端連線有職務級別的開放限制，且需事先申請審核，同時封鎖內部資料的下載功能。
個人設備管控	禁止員工及協力廠商攜帶資安管制設備，特殊需求需實現申請並經授權主管審核後方可攜入，在攜入、攜出時均需資安人員進行防毒系統及資料確認，以確保公司資訊安全

■ 資訊安全事件作業流程



個人資料管理政策

為了確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力。相關資訊作業除了遵行國際資安標準外，更要能符合國、內外相關法令規範，並推動相關機密資訊保護作業，包括：

1. 透過日常工作與各種場合，宣導機密資訊的觀念與遵守事宜。
2. 落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。除了將機密資訊管制相關內容，列為新進人員的必訓課程；2022 年，本公司對於新進人員規劃 2 小時的資安訓練，完訓率 100% ，另外也對於在職同仁進行資安年度訓練規劃，以期能不斷強化與提升員工資安意識。
3. 宣導離開座位或下班時，必定要關閉電腦主機與螢幕，暫時離開電腦時，也須關閉螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。

員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料，並加強機房人員管控，以防止重要個資外流。

03

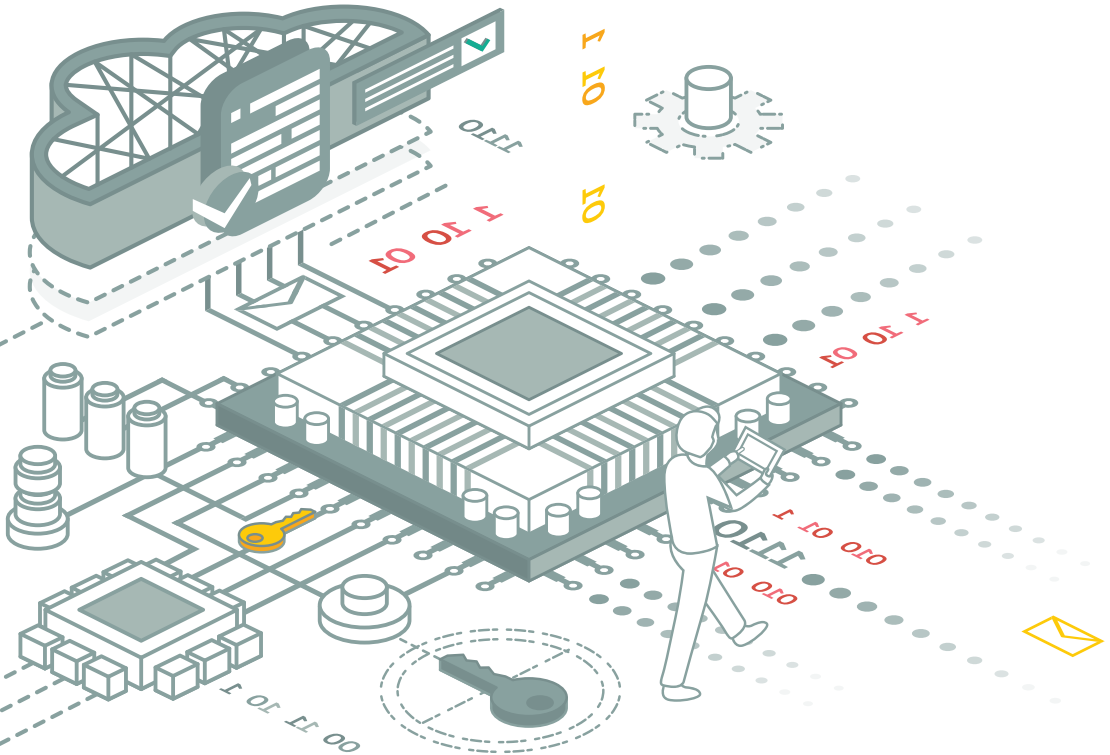
供應鏈管理

永續價值鏈
永續採購
供應商風險評估
供應鏈評鑑與稽核
客戶服務

永續價值鏈

訊芯著重於晶片封裝測試的研究發展與生產製造，在晶片產業鏈屬於製造商，採購來自於上游的 IC 載板、電子元器件、機構件、錫膏 、Compound 等關鍵原物料，以及包裝材等，透過生產設備加工製造封裝測試後，出貨給下游晶片設計 廠商。2022 年，本公司供應鏈及與上下游廠商和客戶間的商業關係無重大顯著改變。

訊芯為落實供應鏈管理，除自我要求於晶片封裝測試等業務領域持續精進，加強與上、中、下游供應鏈合作關係外，亦持續促進供應商及承攬商關注於 ESG 各面向的改善，並藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，期望能與主要供應商、承攬商攜手合作，強化夥伴關係，推出更多優質的產品及服務，共同創造更亮眼的永續價值。



■ 訊芯 2022 年重大主題「供應鏈管理」之管理情形

重大主題	供應鏈管理
對應 GRI 指標	GRI 204-1、308-1、414-1
連結之 SDGs	SDG 17
政策或承諾	透過與供應商簽訂「環保及社會責任承諾書」、「品質保証函」，以及「廠商承諾書」，不僅保證產品品質，也透過協議與供應商一同善盡社會責任。
指標及目標	**短期目標：** - 供應商 OTD(OTD:On time delivery) 出貨達成 100% **中期目標：** - 依照 LT(交貨週期)和 Cost(進口總金額)兩項指標，篩選出總金額前五大廠商，深化合作關係。 **長期目標：** - 長期穩定供應商占比 80%
有效性追蹤機制	- 供應商季度評分（價格，交貨條件，供應鏈支持及服務） - 新合格供應商暨稽核 - 供應商稽核 - 供應鏈員工申訴管道
年度行動及措施	- 工廠評鑒標準低於 75 分進行改善 - 稽核三次不合格取消合格供應商資格 - 季度評分 <90 分 改善針對具體項目採取相應改善措施並反饋給採購品管部門

供應鏈管理政策

訊芯為強化供應鏈永續管理，針對合格供應商擬定《供應商選擇、評估與管理作業程序》、並依據此規範對供應商進行年度評鑑及不定期稽核，由評鑑小組進行書面或實地評鑑。本公司依照品質、價格及交易條件、供應鏈支持、技術支持等 4 大要項評選欲實地稽核之廠商，將符合「單一供應商」、「供應量交易金額比例大於 80%」、「工安意外／品質異常」等稽核篩選標準之供應商，由品保、採購以及 RD 單位組成稽核小組實地稽核，其他供應商則由品保部門進行實地或書面稽核。

2022 年度預計實地稽核 10 家供應商、書面稽核 29 家供應商，實際完成實地稽核 10 家供應商、書面稽核 29 家供應商，達成率 100 %。稽核評鑑結果未發現重大缺失與風險。如廠商有製程操作數據未規範上下限、未定義成品退貨管制等缺失，供應商皆需依本公司規定，於稽核後 5 個工作日內回覆缺失矯正改善措施。

永續採購

在我們的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）中，也儘量於大陸地區進行採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展，2022 年大陸地區採購占總支出比例約 5% 以上，未來訊芯也將持續保持此一水準，並進一步評估擴大在地採購比例之可行性並設定具體目標。

近年訊芯除持續推動環保節能之政策外，亦鼓勵各單位使用節能環保產品，例如節能設備 （如變頻器、高效能 IE3 馬達、防爆型 LED 燈、空調主機、UPS 不斷電系統），及環保標章、節能標章、省水標章等產品。

■ 訊芯近 3 年在地採購比例

（單位：新臺幣仟元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
在地採購金額	60,653	247,896	230,110
採購總金額	1,601,303	1,824,772	1,434,485
在地採購金額比例	4%	14%	16%

■ 訊芯近 3 年綠色（原材料）採購比例

（單位：新臺幣仟元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
綠色採購金額	8,466	515,289	579,502
採購總金額	1,601,303	1,824,772	1,434,485
綠色採購金額比例	1%	28%	40%

供應商風險評估

訊芯為分散風險、持續提升整體供應鏈品質，要求部分供應商依 RBA 要求建立《供應商資格及考核認定作業程序》，並將此政策納入供應商採購管理的必要項目，故訊芯要求所有供應商必須簽署《環保及社會責任承諾書》、《廠商承諾書》、《品質保證函》、《有害物質使用情形聲明書》、《不使用衝突礦物宣告書》、《勞動人權聲明書》以及《誠信廉潔暨保密承諾書》，以承諾其供應之產品或零組件、公司治理及工作者人權保障情形皆符合本公司 ESG 經營理念，針對未能符合本公司要求之供應商，訊芯亦積極協助與輔導供應商實施改善計畫，同時落實改善員工健康與安全、人權、企業社會責任，致力於降低供應鏈風險，若有違反相關規定，本公司得主張終止或解除契約，促使供應商夥伴共同致力提升企業社會責任。

環境風險

- **100% 主原料供應商通過 ISO 14001**

  為降低環境風險衝擊，訊芯持續要求「主原料供應商」取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。 2022 年針對 39 間實際交易且新簽約的主原料供應商進行環境風險衝擊評估；其中，共有 39 間供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，占比約 100%，經評估後確認所有主原料供應商皆無重大實際或潛在負面環境衝擊。

- **供應商 100% 回簽《有害物質使用情形聲明書》**

  訊芯要求供應商須簽署《有害物質使用情形聲明書》，以承諾其供應之產品或零組件，包括產品附件、包裝材料、其他與產品交付相關之附件，若有違反相關規定得主張終止或解除契約，以避免產品影響人類健康與環境安全；2022 年，訊芯 39 間新供應商均已回簽《有害物質使用情形聲明書》；回覆率 100% 。

社會風險

- **供應商 100% 不使用衝突礦產**

  訊芯要求供應商不得使用衝突礦產（Conflict Minerals），以確保本公司產品中所使用的礦料，如：鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co），不會為武裝衝突帶來獲利。若供應商有使用上述礦產，須揭露該礦產之來源。2022 年訊芯針對 39 家新供應商進行調查，回覆率 100%，皆無使用衝突礦產之風險。

- **供應商 100 % 回簽《RBA 聲明書》**

  本公司要求 183 間實際交易的供應商簽署 RBA 聲明書，共有 183 間回覆，回覆率達 100%。另外，本公司亦會對於具有社會及人權潛在負面衝擊之未回覆供應商進行實地稽核，2022 年，經稽核後確認無重大實際或潛在負面社會衝擊的供應商。

治理風險

- **主原料供應商 100 % 簽署《誠信廉潔暨保密承諾書》**

  訊芯所有新進的 39 供應商必須簽署《誠信廉潔暨保密承諾書》，2022 年共 39 間廠商完成簽署，並經評估核准後，符合標準始納為合格供應商。

供應鏈評鑑與稽核

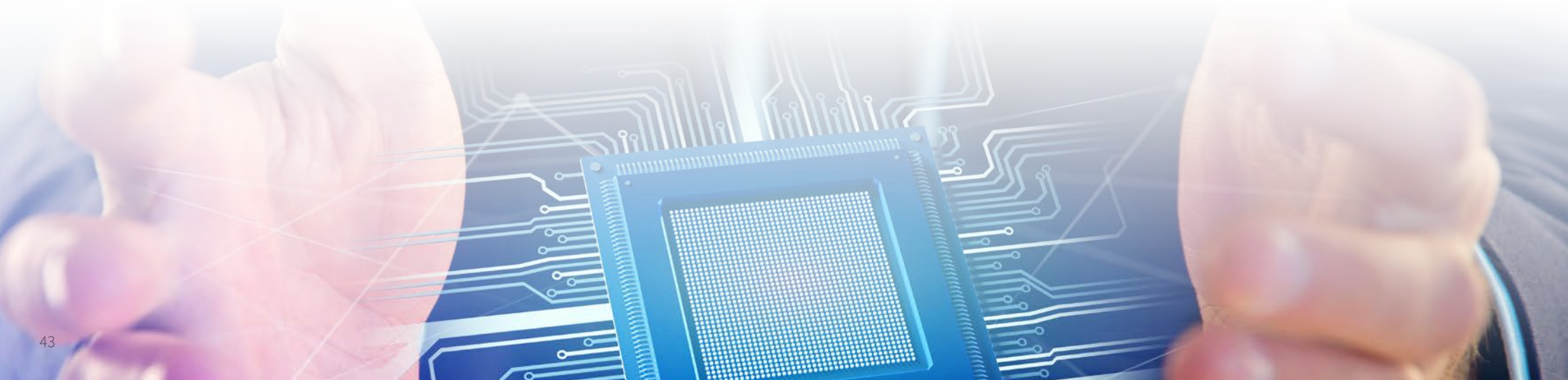
供應商／承攬商評鑑

訊芯透過與供應商、承攬商訪視溝通，了解我們的合作夥伴執行法規的狀態，確保或提醒各項法令得以落實。另外本公司亦定期對供應商、承攬商進行評鑑，經評鑑後，將結果分為 A 級、B 級、C 級、D 級，被評為 D 級者即為不合格廠商，將限期要求改善，否則不予合作。

我們依照對營運影響的重大程度權衡，針對供應商評鑑項目調整比重。2022 年，本公司的供應商評鑑項目及比重包括：品質確保 35%、價格及交易條件 25%、供應鏈支持 20%、技術支持 20%，得分大於 80 分者為訊芯之合格供應商。訊芯近 3 年供應商評鑑結果如下：

■ 訊芯近 3 年供應商及承攬商評鑑結果　　（單位：%）

廠商	級別	2020 年	2021 年	2022 年	廠商	級別	2020 年	2021 年	2022 年
供應商	A 級	86%	68%	80%	承攬商	A 級	50%	63%	83%
	B 級	13%	32%	20%		B 級	50%	32%	17%
	C 級	1%	0%	0%		C 級	0%	5%	0%
	D 級	0%	0%	0%		D 級	0%	0%	0%



供應商／承攬商稽核

為確保所有供應商夥伴均能符合訊芯在勞工人權、職安安全、環保措施等相關要求。依據訊芯供應商風險管理機制，2022 年篩選出 29 家高風險供應商進行現場稽核，稽核缺失總數共計 5 件，平均缺失改善完成率 100%。

稽核結果發現，供應商高風險因子普遍存在於「職業健康安全」以及「應急響應」等面向，且較易發生於勞力密集度較高的供應商。在職業健康安全缺失改善部分，本公司採取持續監控及協輔廠商的管理方式，要求不符合的廠商必須制定適當的「點檢」機制，並按月回報訊芯相關執行績效，以降低所產生的潛在風險，並以符合當地法規及 RBA 最低要求標準為目標持續改進。

■ 訊芯近 3 年供應商及承攬商稽核執行情況

廠商類別		供應商		
稽核方式		2020 年	2021 年	2022 年
實地稽核	預計實地稽核家數	5	7	10
	實際完成稽核家數	5	7	10
	達成率	100%	100%	100%
書面稽核	預計書面稽核家數	28	32	29
	實際完成稽核家數	28	32	29
	達成率	100%	100%	100%

客戶服務

■ 訊芯 2022 年重大主題「客戶關係管理」之管理情形

重大主題	客戶關係管理
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	SDG 17
政策或承諾	積極傾聽客戶的聲音並超出他們的期望，承諾持續提供優異的服務能力，與客戶共創雙贏
指標及目標	**短期目標：** – 主要客戶滿意度達到 >85% 的目標 **中 / 長期目標：** – 維持主要客戶滿意度 >85% 的目標
有效性追蹤機制	通過公司內部之定期 KPI 績效追蹤，不定期客戶會議及拜訪獲取客戶重點關注的問題、評價和要求，藉由品質提升專案、管理評審機制不斷提升客戶滿意度。
年度行動及措施	– 建立 New Product Introduction (NPI) 組織，加強新產品設計風險評估 – 透過 Continuous Improvement Project (CIP) 專案，改善量產良率和品質 – 定期（每月 / 季）與客戶確認需求計劃，進行產能評估和提升 – 建立定期品質會議（每週 / 月）溝通渠道，通過持續改善滿足客戶對產品的工程、品質的要求 – 不定期拜訪客戶或下游終端，及時了解市場變化，做出相應的對策，達成雙贏

客戶滿意度調查

訊芯將客戶的回饋視為精進客戶關係發展的重要基礎，我們透過多重管道瞭解客戶需求。針對客戶的意見，並會定期每季／月檢視、分析並提出適當的改善計畫，建構一個完整的客戶需求回應處理程序。2022 年訊芯客戶平均滿意度達 86.5%。

在客戶滿意度改善方面，我們透過以下方式來進行客戶滿意度之管理，透過定期 / 不定期的溝通，致力避免客戶滿意度的負面評價。此外，也透過嚴謹的調查設計，準確評估顧客對訊芯產品與服務之滿意度。

訊芯科技客戶滿意度管理方法

- 通過建立 NPI 組織，加強新產品設計風險評估，滿足客戶新產品快速導入需求
- 持續進行工程、品質等 CIP 專案，改善量產良率和品質，減少異常發生和客戶投訴
- 定期（每月 / 季）與客戶確認需求計劃，進行產能評估和提升，確保交付達成率
- 建立定期品質會議（每週 / 月）溝通渠道，通過持續改善滿足客戶對產品的工程、品質要求
- 不定期拜訪客戶或下游終端，及時了解市場變化，做出相應的對策，達成雙贏

客戶滿意度調查制度與實施方面，訊芯客服部門納入各單位 KPI 達成狀況作為並作為分項指標，同時結合問卷調查，進行綜整性的評估；總分 100 分條件下，訊芯各單位 KPI 達成狀況，以及問卷調查結果各占 20%。近三年客戶滿意度結果平均分數維持在 85 分，顯示客戶近年來對於訊芯的服務大多表示滿意。我們也將持續精進客戶服務機制，滿足客戶要求。

■ 訊芯客戶滿意度調查設計

調查類別	占比	各單位分項指標
品保處 KPI 達成	20%	SCAR[1]、RMA[2]、FQA[3] Reject
研發處 KPI 達成	20%	Sample Performance[4]
製造處 KPI 達成	20%	Yield Performance[5]
供應鏈管理處 KPI 達成	20%	OTD[6]、附加運費
客戶 QBR 得分或調查問卷	20%	Scord card

註：
1. SCAR：Supplier Corrective Action ；供應商改善對策要求
2. RMA：Return Material Analysis；退料審查
3. FQA：Final Quality Assurance；成品品質保證
4. Sample performance：樣品表現，包括樣品的良率、樣品生命週期等
5. Yield performance：產品良率
6.OTD：On Time Delivery; 及時交付率

■ 訊芯近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2020 年	2021 年	2022 年
回覆數量	7	6	6
回收率	100%	100%	100%
客戶滿意度均分	85.2	84.5	86.5

04

環境保護

氣候相關財務揭露 TCFD
能源管理
溫室氣體排放
水資源管理
廢棄物管理

氣候相關財務揭露

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，訊芯為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（FSB）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

■ 訊芯 2022 年重大主題「氣候變遷因應」之管理情形

重大主題	氣候變遷因應
對應 GRI 指標	GRI 201-2、302-1、302-3、302-4、302-5、305-1、305-2、305-3、305-4、305-5
連結之 SDGs	SDG 13
政策或承諾	在環境永續方面，訊芯承諾以「節能、減排、綠化、循環」四大方針進行能源與溫室氣體排放之管理。 讓我們在營運與成長的同時，能夠同時降低對環境之影響。
指標及目標	**短期目標：** - 預計於 2023 年持續通過 ISO 14064-1; 2018 溫室氣體盤查標準 - 依循本公司之經營碳目標，制定 2023 年減碳 5.63% 的節能目標 - 規劃氣候風險識別，增加訊芯之風險管理機制 **中 / 長期目標：** - 持續汰除耗能設備，提升節能成效 - 優化產線排程，透過提升人員生產效率與設備稼動率，降低能源消耗
有效性追蹤機制	訊芯持續進行能源管理體系運行，每年進行能源管理體系內審及管理評審，並經由外部體系審覈機構進行審覈驗收，持續進行節能減排。 具體作為上，訊芯透過以下方式管理內部之能源與碳排放，以及氣候風險機會識別，降低營運對氣候之衝擊： - ISO 14064-1; 2018 之查驗證： 每年進行溫室氣體查驗證，邀請第三方驗證機構進行查驗，確保訊芯在溫室氣體管理之效度。 - 氣候相關財務揭露（TCFD）： 訊芯透過 TCFD 架構，識別氣候變遷可能帶來之風險與機會，強化營運之韌性。
年度行動及措施	2022 年，訊芯透過「風險機會識別」、「能源減量」以及「溫室氣體盤查」等方式管理本公司之氣候因應作為，成果如下： - 能源減量：透過公司營經營碳目標的設定，2022 年本公司年度節能目標達到 5,375.44 GJ，較 2021 年減少 499.05 GJ。 - 2022 年訊芯中山廠通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準之查證 - 2022 年起導入 TCFD，並規劃定期檢視相關風險與機會

TCFD 四大核心要素

■ 氣候相關財務揭露核心要素

核心要素	行動方案
治理	▬ 訊芯由股務課召集相關 ESG 編制小組成員，定期 / 不定期討論各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。在鑑別出氣候相關衝擊後，與高階主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。 ▬ 股務 / 公司治理主管未來每年向董事會報告整年度 ESG 相關成果，並由董事會確認短中長期目標，包含氣候變遷相關議題。
策略	本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變與緩解措施計畫，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，並藉由情境模擬未來可能的氣候財務影響，擘劃前瞻積極的氣候行動，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制，包含積極推動綠能環保政策，驅動供應鏈進行低碳製造轉型、擴大再生能源使用、發展減碳創新技術等，全面減少企業營運與產品產銷的碳足跡。為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品，依據政府法令要求，確實做到節能減碳。 本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考「氣候相關風險與機會對財務的影響」。
風險管理	為了鑑別和評估與營運相關的重大衝擊或風險，股務課會定期 / 不定期召集相關人員評估氣候變遷風險，以了解具體的潛在財務影響，作為政策制定和目標的基礎，與建立完善的氣候管理程序，包括：鑑別、評估、管理、復原、調適等步驟，並持續監控。

核心要素	行動方案
指標與目標	為減少氣候變遷造成的風險影響，達成減碳節能目標，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會： 節能減碳：長期推動「節能減碳措施」中長期規劃於 2025 年碳排量下降 22.5%（以 2020 年為基準）。主要措施如下： - 用　　電：照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明，建設三期太陽能電站，更換高效率的空壓機，預計未來每年用電度數逐年節省 3%，本年度實際達成率為 12%。 - 水　資　源：宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量，設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶，回收使用濃水，預計未來每年用水度數逐年節省 1%，本年度實際達成率為 28%。 - 廢　棄　物：宣導廢棄物減量政策，公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用。影印用紙使用的品牌具有紙漿綠色標章，預計每年減少廢棄物 2%，本年度實際達成率為 3%。 - 溫室氣體：2022 年排放的溫室氣體為：範疇一 (類別一) 511.51 tCO_2e、範疇二 (類別二) 22,249.67 tCO_2e、範疇三 (類別三、四) 7,969.79 tCO_2e，因為節能政策奏效較基準年 2020 年節能而減少碳排放。本公司定期檢測與管理範類別 1 ～類別 6 溫室氣體排放量。以確立及規劃節能策略及行動，倡議國際溫室氣體與全球暖化議題。

氣候相關風險與機會對財務的影響

本公司在檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規				
	節能產品的法律和標準	長期	根據 2021 年上路的再生能源條例用電大戶條款規定，契約容量在 5,000kW（瓩）以上的用電戶，需在五年內自備 10% 綠電。	能源成本增加	通過自行建設太陽能電站，減少常規能源使用。 公司已建設太陽能電站容量為 1.575Mw，並有規劃三期太陽能電站 0.335 Mw
	當地法規	中 / 長期	台灣《氣候變遷因應法》	- 減碳成本增加 - 可能產生罰款	- 因應政府法令，進行碳盤查後，預計開始規劃訊芯的減碳期程。 - 更新或優化產線設備，將能耗高的機台汰換成省能資源之產品。
	市場				
	市場需求變化	短期	因市場需求變化，本公司長銷商品因未符合節能減碳潮流，導致銷售狀況不佳	商品銷售狀況不佳，獲利減少	本公司產品皆有持續因應永續相關議題配合客戶調整生產策略，並未受到相關政策影響，未來也將積極因應各項政策調整生產策略。
	企業名聲	長期	減碳成效無法達到投資人與利害關係人的期待，造成投資人疑慮與企業外部名聲損害	需投入更多的成本與時間做形象補救，減少客戶訂單流失之可能。	第三期太陽能電站建置中，未來也可能規劃購買碳權的方式，強化訊芯之減碳績效，同時增加投資人對我們的信心。

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
實體風險	立即性				
	颱風、洪水等極端天氣事件	短期	▬ 可能造成設備、機具、人員、廠房等設備損失 ▬ 人員出勤率受影響 ▬ 運輸中斷、貨物損失	▬ 每年需編列保險費預算 ▬ 產能交期受影響 ▬ 停電造成設備損失	▬ UPS 架設 ▬ 定期演練發生時的處置措施 ▬ 參保商業財險，同時對廠區進行風險查勘。減少風險 ▬ 員工進行應急管理培訓及宣導
	長期性				
	降雨（水）模式變化	中期	▬ 造成淹水 ▬ 造成乾旱	▬ 人員出勤率受影響 ▬ 產能交期受影響 ▬ 購買沙包、抽水機等機具 ▬ 事先購水增加製造成本	▬ 公司建有 1,200 噸蓄水池儲備。 ▬ 公司建設有 1 立方沙池，以備緊急應變。 ▬ 公司廠區道路比一般道路高 50cm，廠 ▬ 房設計建造方面，標高比廠區道路高 150cm，可因應一定程度的淹水情形。
	年均溫上升	長期	▬ 儀器設備壽命減少 ▬ 冷氣需更高致冷強度	▬ 增加設備採購支出電費增加 ▬ 員工心情浮躁，影響產能	▬ 導入中央空調水蓄冷節能節電措施。 ▬ 利用峰平谷電價差可以節省約 3% 的電費 ▬ 能效提升可以節省約 2% 的電費。 ▬ 提供員工舒適生產環境

■ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源效率	- 紙張、廢棄物回收再利用 - 轉用更高效率的電器設備 - 減少耗水量 - 循環經濟 - 綠建築 - 節能產品的法律和標準	- 減低耗材購買金額 - 降低用電量與碳排放 - 降低用水成本 - 循環經濟讓產品更有永續賣點 - 購買節能電器補助 - 生產節能產品補助	- 裝設節能相關設備 . 如 LED 燈具…等 - 設備裝置未生產時停機裝置 - 導入電子化表單，減少紙張使用。廢紙反面再利用 - 制訂電器能源效率標準，禁止採購及使用高能耗設備 - 使用節水器具，排查漏水點，通過水平衡圖核算損失 - 濃水回收利用，減少自來水消耗 - 使用 LED 燈，節能環保 - 使用二級及以上設備，減少耗電量 - 辦公室空調分區域分時段控制。
能源來源	- 低碳能源使用 - 自產低碳能源、可再生能源項目 - 採用節能措施 - 能源替代 / 多元化	- 減低碳排放，節省減碳成本 - 使用自產綠電，多餘電力可外售 - 節能減少營運成本支出 - 使用多元能源，強化能源供給韌性	- 使用太陽能發電供應生產 - 節能減排，節能稽覈 - 已建設太陽能電站容量為 1.575Mw，未來有規劃三期太陽能電站 0.335 Mw
產品服務	- 面對氣候變遷風險，即時回饋最新資訊、提昇服務品質 - 開發和 / 或增加低碳商品和服務開發氣候調適和保險風險解決方案 - 開發新產品和服務的研發與創新	- 提供多變多元服務與商品，符合市場需求，提升公司名譽與知名度帶來新產品或新服務的商機，增加營收	- 積極拓展汽車、通訊、醫療等不同領域之商品，並透過封裝與光學之專業技術，提供全方位的服務。
市場	- 開發新市場 - 跨足新產業	- 以綠能技術研發新產品，開拓新市場	- 強化本公司綠色作為，並尋求加入綠色產品與市場之機會。
韌性	- 將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力	- 加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失	- 透過專業課程培訓與輔導的方式，強化董事會與高階管理階層之永續與氣候變遷相關知識，之後透過由上至下的方式，將氣候風險因應作為深化到廠內各個方面中，進而提升訊芯對氣候風險之韌性。

能源管理

訊芯使用的能源主要為外購電力、天然氣，以及再生能源太陽能。2022 年，訊芯科技能源消耗總量為 144,558.16 GJ，其中外購能源為 137,416.12 GJ，再生能源為 5,747.10 GJ。另外，我們也推動的節能設備的使用，積極導入再生能源發電，以及設備的替換與更新，充分顯示訊芯致力能源管理之決心。

■ 訊芯組織內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形 （單位：GJ）

能源類型		2020 年	2021 年	2022 年
非再生能源	外購電力	126,316.55	158,508.86	137,416.12
	柴油	0	0.45	0
	天然氣	1,433.74	1,596.99	1,394.94
	總量	127,750.29	160,106.30	138,811.06
再生能源	太陽能	3,489.91	3,692.49	5,747.10
		3,489.91	3,692.49	5,747.10
能源消耗總量		131,240.20	163,798.79	144,558.16
產品年產量 (萬塊)		51,835.6911	58,318.0523	37,811.6925
能源密集度		2.532	2.809	3.823

註：
1. 能源係數參考中國大陸發布之《綜合能耗計算通則》，以及中華人民共和國生態環境布應對氣候變化司公布之數據。
2. 能源密集度計算公式：能源消耗量 (kgce) ／產品年產量 (萬件)。

節能減碳

2022 年本公司導入二期太陽能電廠項目、400RT 螺杆式冷水機組購置、汰換老舊空壓機、壓力烤箱由一層改兩層等 4 項減能減碳方案，共計減排 230.06 tCO_2e 。未來，我們更規劃三期太陽能發電站項目、汰換老舊的組合式乾燥機，預計可再減少 2% 之能源消耗量及 2% 的減碳效益。

■ 2022 年訊芯節能減碳行動方案執行績效

行動方案	減少消耗的能源類型	基準年 / 基線 註	減少能源消耗量(GJ)	減少碳排情形(公噸 CO_2e)
設備改善或更新	電力	2020 年	3,456	117.98
能源替代	電力	2020 年	3,283.0272	112.08

註：
基準年選在 2020 年的原因為，該年度為本公司開始擴大溫室氣體盤查範圍至範疇 3 ，故用作比較基準具備較高的參考意義。

溫室氣體排放

自 2016 年起，我們即按照溫室氣體盤查國際標準 ISO 14064-1 之方法學，以集團合併財報為邊界，每年進行溫室氣體盤查，並委託符合資格認定的第三方查驗機構，進行類別 1、類別 2 及類別 3 的溫室氣體排放查證，並持續取得 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體查核聲明書。

2022 年，訊芯的溫室氣體排放情形為：範疇一 (類別一) 排放為 511.451 tCO_2e；範疇二 (類別二) 排放 22,429.67 tCO_2e；範疇三 (類別三、四) 共計 7,969.79tCO_2e。其中，訊芯的主要排放源為範疇二 (類別二) 外購能源（主要為電力）的部分，較前一年減 13.07% 公噸，則是因為導入太陽能光伏能源、更換 400RT 螺杆式冷水機組和更換 4 台新空壓機；範疇三的類別四則較前一年減 1.6%。整體而言，與基準年 2020 年相比，我們 2022 年溫室氣體排放總量已減少 40.29%，近三年平均年減率為 21.97%。

■ 訊芯近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度（單位： tCO_2e）

總排放量			2020 年	2021 年	2022 年
範疇一 (類別一)	柴油燃燒		0	34.595	0
	汽油燃燒		30.796	31.893	25.566
	CH_4 洩露		382.255	244.718	186.711
	CO_2		0.643	0.230	1.062
	FM200		97.820	105.120	105.120
範疇二 (類別二)	公司外購電力電氣設備		28,217.71	25,581.57	21,769.00
	宿舍外購電力電氣設備		57.37	178.55	146.75
	宿舍外購員工用熱水		20.65	42.91	43.37
範疇三 (類別三、四)	上游	差旅飛機	3.137334	4.16675684	19.1421
		差旅高鐵	0.000283	0.0214403	0.2575
		酒店差旅設施	4.0495	6.6674	1.9795
		員工自用通勤車輛	178.291473	109.769256	114.6415

總排放量			2020 年	2021 年	2022 年
範疇三（類別三、四）	上游	廢棄物運輸	0.10984076	1.14303383	8.2006
		原材料陸運運輸	1.15462515	0.6675187	0.5971
		原材料海運運輸	1.24653896	1.42160172	0.1328
		成品陸運運輸	0.68981102	0.89100271	1.3016
		成品海運運輸	1.27324233	0.73227326	0.0632
		成品空運運輸	16.8846495	6.70302012	4.6450
		燃料（柴油）上游排放	0	8.29024328	0
		燃料（天然氣）上游排放	81.57938376357	14.5380542	12.6329
		燃料（汽油）上游排放	8.13489743	8.48895959	6.8049
		危廢處理	0.13124692	0.96641887	0.0416
		烹飪設備	284.85	273.58	339.1817
		公司電器設備	3788.07923	7616.87162	6603.2855
		工業生產用水	359.073058	220.810501	156.0634
		生活用水	9.7570896	4.1209585	6.8961
		廚餘垃圾處理	0.7460845	1.597017	1.7731
		天然氣 (爐灶)	81.5793838	90.9801828	72.7893
		廢棄物回收處理	0.25748442	0.51737495	0.0000
		被動電子原件（電阻，電感，電容，基板）的生產	503.86	1.0504261	34.8654
		塑料	0	0	35.4227
		紙類包材的生產	0.08535667	0.08811893	0

總排放量			2020 年	2021 年	2022 年
範疇三（類別三、四）	上游	金屬原材料（機構件等）的生產	158.999198	11.5807569	1.2302
		PCB	698.334	7.75047	221.8372
		主動電子原件（晶片）的生產	16787.44	179.579499	810.2192
總溫室氣體排放量			51695.419	34,792.58	30,736.20
產品年產量（萬塊）			51,835.6911	58,318.0523	37,811.6925
溫室氣體排放强度			0.9973	0.5966	0.8129

註：

1. 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法／股權比例／財務控制。
2. 各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係數方面，選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
3. 2020 年電力排碳係數為 0.8402 $kgCO_2e$ ／度；2021 年電力排碳係數為 0.5810 $kgCO_2e$ ／度；2022 年電力碳排係數為 0.5703 $kgCO_2e$/ 度；做計算 。
4. 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（tCO_2e）／產品年產量（萬塊）。
5. 溫室氣體排放基準年為 2020 年，該年度溫室氣體碳排量為 51,776.98 tCO_2e。

水資源管理

■ 訊芯 2022 年重大主題「水資源管理」之管理情形

重大主題	水資源管理
對應 GRI 指標	GRI 303-1、303-2、303-3、303-4、303-5
連結之 SDGs	SDG 6
政策或承諾	作為用水量大之產業，訊芯了解水資源得來不易。因此我們以「清潔生產，保護地球」為承諾，推動產業用水之回收利用，同時我們也遵守地方之放流水法規，致力於降低對環境的負面影響。
指標及目標	**短期目標：** - 優化建造水回收系統，將回收的製程用水用於廠內其他設施，將可回收量提升至總用水量的 11-15%，減少水資源耗用。 - 遵守與追縱地方放流水相關法規變動，避免用水汙染周遭環境及罰款事宜。 **中 / 長期目標：** - 導入 ISO 46001 水資源效率管理系統，提升公司水資源管理能力。
有效性追蹤機制	每天依照系統回收狀況進行控管與調整，確保減少水資源之消耗以及確實回收。
年度行動及措施	- 訊芯長期配合政府政策，透過製程用水的回收、增加管理監控設備等方式，將用水衝擊降到最低，並確保不影響地方民生用水。2022 年，訊芯的水回收量佔總用水量的 11.2%，並提供給其他場內設施使用。 - 持續維持水回收設備運作，避免因故障或其他原因影響水回收之情形。

晶片封裝測試為高度耗水的產業，從原料到產品無論是晶元研磨、晶片切割、晶片清洗、產品水洗清洗、成品切割及治工具清洗等，皆須高度使用水資源，而訊芯位處之廣東省中山地區，根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，顯示廣東省中山地區為 Low to Medium （1-2），訊芯用水以工業用水及再生水為主，與民生用水並無衝突；然，工業用水因受管網老舊漏水維修，暴雨自然災害導致的供電供水中斷等 ...，對在地用水有潛在衝擊。

為紓解上述衝擊，訊芯確定朝多元水資源努力，積極配合政府開發再生水回用政策，透過 一期回收水利用計劃、三期回收水擴容改造，各蓄水池增加水位傳感器動態監控水資源等行動方案，將用水衝擊降至最低；並確保我們營運過程產生的廢污水合乎當地排放標準《廣東省水污染物排放限值》（DB44/26-2001）一級標準（第二時段），同時定期委外交由合格廠商進行污水檢測作業。2022 年，無發生放流水未符合排放限值的事件，或環境污染事件。

取水量

■ 訊芯近 3 年所有地區總取水量（單位：百萬公升 (ML)）

取水來源	2020 年	2021 年	2022 年
第三方的水（自來水）	350.60 ML	534.28 ML	383.95 ML
總取水量	350.60 ML	534.28 ML	383.95 ML

註：
1. 淡水為水的總溶解固體（TDS）含量等於或小於 1,000 mg/L
2. 其他的水為水的總溶解固體（TDS）含量大於 1,000 mg/L

排水量

在排水量方面，訊芯在廠內設有廢水站與監測系統，對於排放水的流排量均有監測並紀錄，並且在排放的水質方面也符合廠房所在地區之法規規範。2022 年，在排放水方面訊芯總排水量為 106.12ML，且水質方面，排放水之化學含氧量 (COD) 也優於法規；遠低於廣東省政府要求之 90mg/L。

■ 訊芯近 3 年所有地區總排水量（單位：百萬公升 (ML)）

排水水體		2020 年	2021 年	2022 年
依終點劃分排水量	地表水	0	0	0
	地下水	0	0	0
	海水	0	0	0
	第三方的水	56.98 ML	120.27 ML	106.12 ML
總排水量		56.98 ML	120.27 ML	106.12 ML

■ 訊芯 2022 年中山廠排放水質 (單位：mg/L；PH 值除外)

項目	廣東省標準	中山廠排放
氟化物	≤ 10	/
總銅	≤ 0.5	0.006L
總鋅	≤ 2.0	0.004L
硫化物	≤ 10	/
pH 值	6-9	6.4
懸浮固體（SS）	≤ 60	38
化學需氧量（COD）	≤ 90mg/L	21 mg/L
氨氮	≤ 10	1.5
總氮	/	1.87
總磷	/	0.03
石油類	≤ 5.0	0.06L
陽離子表面活性劑	≤ 5.0	0.05L
總有機碳	/	/

註：
1. 上述排放水量皆以水錶紀錄為值
2. 中山廠作業廢水經廢水處理系統處理後皆遠低於放流水標準
3. 中山廠經工業區納管處理後皆符合放流水標準再排放至承受水體
4. 上表水質數據皆由合格檢驗公司採取廠區水樣進行分析結果
5. 小於儀器偵測極限用的項目，數值後加上 L 表示

耗水量

■ 訊芯近 3 年所有地區總耗水量（單位：百萬公升）

年度	年度耗水量
2020 年	293.62 ML
2021 年	414.01 ML
2022 年	277.83 ML

註：耗水量 = 總取水量 - 總排水量

廢棄物管理

訊芯事業廢棄物種類分別為：廢機油、廢棄包裝物、表面處裡汙泥、廢燈管、廢酸、廢棄印刷電路板、廢油墨、廢棄樹脂等，若未能妥善清理廢棄物，除對事業營運造成影響外，更會對環境有重大衝擊。因此，訊芯依生命週期之概念，進行源頭減量、採用再生物料等相關循環經濟舉措，並依法委由國內合格廠商進行廢棄物清運及處理，以降低營運產生廢棄物對環境產生的負面衝擊。

為確保所有廢棄物均合法且妥善處理或再利用，訊芯採取多項措施。首先，訊芯慎選廢棄物清除處理廠商，定期到廠商端調閱比對廠區實際接受廢棄物處理、再利用情形，同時也強化廠商稽核效能，包含要求廢棄物清運商加入 GPS 全球衛星定位系統，進行追蹤與管理。其次，對危險廢棄物轉移流程進行嚴格管理，廠區產廢部門收集並分類危險廢物，交由環安單位進行統一管理。環安單位依據現場儲存情況聯繫危險廢物處置商進行危險廢物轉移，危險廢物處置商轉移危險廢物前在「廣東省固態廢棄物雲端申報系統」進行轉移申報、轉移現場稱重並出具危險廢物移交清單、轉移完成在「廣東省固態廢棄物雲端申報系統」完成登記。另外，每年年底在「廣東省固態廢棄物雲端申報系統」進行年度申報，年初進行管理計劃備案，若合約變更等事項則進行管理計劃變更。透過這些措施，訊芯確實掌握廢棄物的流向，達成妥善處理或再利用的目標。

■ 訊芯近 3 年廢棄物處理情形

年度				2020 年		2021 年		2022 年	
分類	主要廢棄物種類	處理場址 註 1	處理方式 註 2	產出量（公噸）	占比（%）	產出量（公噸）	占比（%）	產出量（公噸）	占比（%）
有害事業廢棄物	廢棄有機溶劑	離場	焚化（含能源回收）	0.015	0.05%	1.416	2.13%	0.514	0.94%
	廢機油	離場	利用	0.053	0.16%	0.253	0.38%	0.500	0.92%
	表面處理汙泥	離場	焚化（含能源回收）	0.520	1.59%	35.084	52.67%	32.336	59.25%
	廢燈管	離場	掩埋	0.090	0.28%	0.018	0.03%	0.089	0.16%
	廢酸	離場	物化處理	0.017	0.05%	0.040	0.06%	0.040	0.07%
	廢棄包裝	離場	焚化（含能源回收）	0.080	0.24%	1.491	2.24%	1.432	2.62%
	廢油墨	離場	焚化（含能源回收）	0.045	0.14%	0.045	0.07%	0.050	0.09%

■ 訊芯近 3 年廢棄物處理情形

年度				2020 年		2021 年		2022 年	
分類	主要廢棄物種類	處理場址 註 1	處理方式 註 2	產出量（公噸）	占比（%）	產出量（公噸）	占比（%）	產出量（公噸）	占比（%）
一般事業廢棄物	紙皮	離場	再生利用	12.079	36.91%	3.186	4.78%	13.192	24.17%
	廢鐵	離場	再生利用	14.947	45.68%	22.574	33.89%	5.209	9.54%
	廢銅	離場	再生利用	0.014	0.04%	0.000	0.00%	0.255	0.47%
	廢鋁	離場	再生利用	3.329	10.17%	1.920	2.88%	0.607	1.11%
	202 不鏽鋼	離場	再生利用	0.088	0.27%	0.000	0.00%	0.355	0.65%
	304 不鏽鋼	離場	再生利用	1.226	3.75%	0.755	1.13%	0.000	0.00%
	電纜	離場	再生利用	0.220	0.67%	0.094	0.14%	0.000	0.00%
廢棄物總量				32.723		66.606		54.579	
循環再利用率註 3				99.67%		99.91%		99.76%	

註：

1. 處理場址：現場（廠內自行處理）、離場（委外處理）。
2. 處理方式：再使用（再使用於原本相同的用途）、再生利用（經再處理過程製成新物料）、焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋、其他、利用。
3. 循環再利用率（%）= 回收再利用總量／廢棄物總量 *100%；掩埋和物化處理為不可循環利用，其他都歸類到循環再利用。
4. 有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據中華人民共和國《固體廢棄物污染環境防治法》及《廢棄電器電子產品回收處理管理條例》

05

社會共融

企業人力概況
員工權益與待遇
人力資源發展
安心職場環境

企業人力概況

我們致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，人才的選用育晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步，和公司同舟共濟創造績效與價值。

我們禁止一切形式的歧視行為，在制定和執行有關招聘、工資、福利、獎勵、培訓、升職、工作分配、懲罰、解雇或退休等的政策時，堅持公平、平等的原則，不因員工的人種、種族、膚色、民族或社會階層、出身、國籍、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、團隊成員、政治面貌、政見、工會會員資格、年齡或其他方面的不同而採取或支持歧視行為，不干涉員工在上述方面的信仰和風俗的行使權利，和滿足涉及上述方面可引起歧視的情況所需要的權利。

訊芯一向秉承「以人為本」的發展思路，為員工提供良好的培訓學習環境及科學合理的職業發展規劃，以期能提高員工的綜合素質及工作技能，多元的員工組成帶來不同的觀點及進步的契機，有助於員工在工作上發揮所長，提出不同思維，讓公司向海外發展，及至全球。

■ 訊芯 2022 年重大主題「員工多元及平等」之管理情形

重大主題	員工多元及平等
對應 GRI 指標	GRI 405-1、405-2、406-1
連結之 SDGs	SDG 10、SDG 8
政策或承諾	秉持著合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，致力於維護員工基本人權，並承諾遵守國家法規、 RBA 責任商業聯盟行為準則，以及各項國際人權公約，並提供高競爭力、安全、安心的工作環境。
指標及目標	**短期目標：** - 持續招募身障人士，鼓勵身障朋友們發揮所長。 **中期目標：** - 女性員工占比 >40%，女性主管占比 >5%。 **長期目標：** - 取得 RBA 黃金級認證 。
有效性追蹤機制	- 通過每周 / 每月報告，每年舉辦管理評審會議，討論與追蹤檢討目標達成情況 - 公司內部建立申訴制度，設置員工熱線、座談會、信箱、滿意度調查等管道不定期與員工溝通，員工如遇到歧視、不公平等待遇可隨時提出申訴溝通。 - 內部稽核單位會不定期評估風險並擬定稽核計畫，明訂稽核項目、時間、程序及方法等，並依其計畫執行相關查核。此外，稽核人員將定期或不定期進行例行性及專案稽核，並督促本公司內部各單位每年定期自行評估內部控制制度之有效性。稽核結果檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告呈核，以確保本公司內部控制制度得以持續有效的被執行。 - 公司的內控自行評估採 E 化平台作業，由各單位自評主管依據內控風險數據庫，進行內控制度設計與執行有效性評估，再由內部稽核單位覆核各單位自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。 - 公司參照 RBA (Responsible Business Alliance) 標準，針對勞工、道德、健康安全、環境、管理系統方面，每年內部召集人資、環安、總務等專責單位，開展內部稽核活動，或者向 RBA 組織申請第三方機構審核，以確保公司管理符合 ESG 相關政策與方針。
年度行動及措施	- 已招募身心障礙人士 5 人，招募身心障礙人士至公司就業，盡最大能力幫助弱勢族群。 - 女性占比 44%，女性主管比例為 6.9%，鼓勵女性員工入職公司及競聘主管崗位。 - 無發生歧視事件，設立無障礙溝通系統，建立員工關愛中心，設 24 小時求助熱線，讓員工隨時表達意見或提出申訴，及時為員工解決困難，疏導心理、促進員工身心健康發展，開展禁止歧視等相關宣傳培訓，避免歧視、侮辱等不良事件發生。

人力分布

至 2022 年底，訊芯集團於廣東省中山廠區工作之員工總數為 1,252 人，較前一年度減少 164 人，主要因為疫情管控造成大陸地區員工人數顯著減少。各地區員工數佔比由多至少分別為大陸地區 98%、非大陸地區 2%；性別分布為男性員工 700 人（56%）、女性員工 552 人（44%）。我們亦致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、提升海外據點任用當地居民擔任高階主管的比例，促進多元共榮，也提升公司的整體競爭力。

■ 訊芯 2022 年聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）		大陸地區		非大陸地區		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	員工（不定期契約）	186	286	19	2	205	288	493
	員工（定期契約）	495	264	0	0	495	264	759
依工時	全時員工（全職）	681	550	19	2	700	552	1,252
	部分工時員工（兼職）	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0	0	0	0	0
各地區性別總計		681	550	19	2	700	552	1,252

註：
1. 全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
3. 無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。
4. 非大陸地區員工：設籍於台灣、香港等非大陸地區之員工。
5. 本表員工工作地點皆在大陸中山廠區，涵蓋訊芯開曼、訊芯台灣分公司、訊芸開曼、訊芯香港、訊芸香港、訊芯薩摩亞、訊芯中山廠區及訊芸中山廠區之員工人數。

■ 訊芯近三年工作者人數變化情形

工作者類別	2020 年	2021 年	2022 年
員工	1,407	1,416	1,252
非員工的工作者	49	47	47
總計	1,456	1,463	1,299

註：
1. 以人數（或全時等量法 full-time equivalent，FTE）計算員工人數
2. 以 2022 年 12 月 31 日當天的數值
3. 非員工的工作者：非由訊芯科技聘雇且其工作由組織控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工，主要工作類型為環境清潔、膳食供應等。

就業機會多元豐富

訊芯科技呼應 SDG 目標 8 「合適的工作及經濟成長」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，以滿足就業員工的多元性。依年度期末員工數據統計，女性員工比例為 44%，女性主管比例為 6.9%，男性主管比例為 7.1%，50 歲以上中高齡工作者比例為 0.56%；並依循政府法規聘雇身心障礙者，共任用 5 位身心障礙員工，佔員工總數 0.4%，公司持續招募聘雇身心障礙者，並每年積極繳身心障礙人保障金，以盡社會責任及擔當。

為了促進在地共榮，我們更於「重要營業據點」包含中山，積極雇用大陸地區人員為「高階管理階層」，如處長、經理、副理、課長等職位，共 103 人占所有高階管理階層比例為 54%。公司有安排有身心障礙人專用車位及便於工作之工作崗位，涉及 17 個族群，公司餐廳有飯食、麵食、小吃及自助用餐區，以滿足不同員工需求，針對有需求住宿員工，配備宿舍。

■ 訊芯員工職務類別之多元化分布

職務類別＼多元類別		性別		年齡			其他（依企業情況決定揭露內容）	
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	少數民族	身心障礙者
員工類別 A（總計 232 位）	人數	158	74	10	216	6	12	0
	比例	68%	31%	4.3%	93%	2.5%	5.1%	0
員工類別 B（總計 404 位）	人數	220	184	235	169	0	19	2
	比例	54%	45%	58%	41%	0%	4.7%	0.4%
員工類別 C（總計 616 位）	人數	322	294	342	274	0	98	2
	比例	52%	47%	55%	44%	0%	15.9%	0.3%
各多元類別人數		700	552	587	659	6	129	4
佔全員工人數比例		56%	44%	47%	52%	0.5%	10%	0.3%

註：
1. 員工統計以資位劃分：類別 A：(中階含以上主管及資深專業人員)，類別 B：（一般專業人員），類別 C：（直接生產員工）
2. 少數民族員工主要為非漢人族群之員工，包括壯族、瑤族 ... 等。

人員流動

■ 訊芯 2022 年重大主題「水資源管理」之管理情形

重大主題	員工福利
對應 GRI 指標	GRI 201-3、202-1、401-2
連結之 SDGs	SDG 5
政策或承諾	我們秉持以人為本的企業理念，重視、珍惜、培育和關懷員工，並專注於打造高績效組織、吸引優質人才。為此，我們建立了完善的薪酬和福利方案，同時實施多元化人才培育和發展策略。透過這些努力，我們期望能創造企業共享的價值。
指標及目標	**短期目標：** - 薪資福利制度符合當地法規，亦參考外界市場調查報告，定期檢核薪資標準 **中期目標：** - 員工滿意度調查維持 85 分以上
有效性追蹤機制	- 每年不定期有第三方機構審覈，稽覈社會責任 KPI 指標達成狀況 - 制定員工申訴制度，設置熱線電話，建立工會組織，加強民主管理，及時了解員工意見與心聲，立即做出改善行動計劃，提升員工滿意度。
年度行動及措施	- 2022 年度開展周邊企業薪酬福利調查，提升伙食補貼標準。 - 2022 年員工滿意度調查 86.5 分，公司從衣、食、住、行全方位提升服務品質。每月舉辦各項文康福利活動，進行員工餐廳改善，增加面食餐區、飯食餐區餐色多樣化，導入特色菜；園區增加飲料自動售賣機；設置員工免費自助洗車場；宿舍開展公寓房升級改造，提升住宿環境；開展全體員工年度體檢及女性員工兩癌篩查活動等。

生育保障

本公司依法落實大陸地區《勞動法》、《女職工勞動保護特別規定》、《人口與計畫生育法》，以及省政府訂定之《人口與計畫生育條例》，並倡議 SDG 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代的權益。於大陸地區工作之符合法律、法規規定生育子女的女性員工，自懷孕之日起即可依醫生證明全薪享受產前檢查假，生育期間可享受 98 天產假及 80 天的生育獎勵假，男性員工在妻子生育期間可享有 15 天的陪護假，至 2022 年底截止，依中國當地法規尚未推行育嬰留停制度。

我們預計於 2023 年優化生育福利措施，讓員工子女在子女三周歲以內，父母每年各享有十日的育嬰假，可至子女滿 3 周歲至止。員工於育嬰假期期間，五險一金及薪酬福利均按法規執行，且按女職工勞動保條例，哺乳期間女性員工工作期間可享受每日 1 小時的哺乳假，且不影響薪酬。

在產假申請與落實的結果方面，訊芯 2022 年符合產假資格員工共 53 名，其中男性 12 名，女性 41 名，共 53 名申請產假，申請率 100%。復職人數方面，2022 年共有 18 名員工復職，其中，男性 12 名員工都於同年度全數復職。女性申請 41 名中， 6 名於 2022 年復職，其餘 35 名將於 2023 年復職。

■ 2022 年符合產假／陪產假申請資格人數統計

地區	產假申請人數	符合產假資格總人數	申請百分比
中國大陸	53	53	100%

員工權益與待遇

人權及勞工權益保障

本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2022 年，本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

■ 訊芯勞工權益相關措施說明

工時

- 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。
- 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 11 小時，每月加班時數以 36 小時爲目標管理。
- 依勞動法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。

離退辦法

- 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動法》第第三章「劳动合同和集体合同条款规定」給予相關轉崗或培訓，若經相關調崗及培訓不符合也會提前三十日預告或給予一個月代通知金終止勞動關系，符合給予經濟補償條件之情形依照國家有關規定給予經濟補償。
- 依國家政策及當地社會規定員工達至法定退休年齡一個月前，根據人事資料出生日期，跟進員工本人申請退休，協助辦理退休手續，若進行返聘，依勞務關係進行聘用。

勞資協議

- 本公司有成立工會組織，亦依據《工會法》，進行工會主席、幹部、工人代表，每年定期舉辦員工座談會會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。
- 團體協約方面，訊芯之員工手冊記載本公司員工之工作管理與福利事項，並於每期修改時邀請工會主席、工會委員及工人代表就修改事項進行討論協商，2022 年，工會主席已簽署本年度員工手冊，手冊記載事項涵蓋全體員工總數 1,252 人，占總員工數的 100%

重大營運變更	▬ 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 ▬ 執行重大營運變化前，至少提前 4 週通知受影響的員工及其代表。 ▬ 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

薪酬水準

訊芯提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。男女基本薪資加薪酬的比率為 1.3：1。

本公司員工薪酬支付分為固定及變動薪資；固定薪資 1 為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整;固定薪資 2 為每年支付，其支付標准依約定基本薪資計算支付 1 個月，並根據其當年度右職比例計算變動薪資則來自員工紅利與績效獎金，股權激勵等，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

公司已制訂《薪資作業規範》，藉由新進人員教育訓練與內部郵件系統周知員工，使其充分了解公司薪酬制度。並另訂《目標管理與績效評核作業規范》使績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法，經理級以上人員的薪酬福利均需提請薪酬委員會及董事會通過，以提升公司治理和薪酬的透明度。

■ 訊芯 2022 年聘僱之員工類型

年度	非擔任主管職務之全時員工		
	人數	年薪平均數 (新台幣)	年薪中位數 (新台幣)
2020 年	1,072	207,565	273,900
2021 年	1,201	299,732	323,897
2022 年	1,060	289,194	307,568
較前一年度增減情形	減少 141 人	-2,395(產能調整)	-3,711(產能調整)

註：
1. 非擔任主管職務之全時員工：指不含董事、經理人及相當職級的全時員工。
2. 年薪資：含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。
3. 年薪的部分原計量單位為人民幣，在此採用 2022 年人民幣與新台幣的平均匯率 (4.4：1) 將年薪換成新台幣。

■ 訊芯近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
類別 A	1.30	1	1.47	1	1.24	1
類別 B	1.15	1	1.17	1	1.13	1
類別 C	0.92	1	0.95	1	0.91	1

註：
1. 計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。
2. 薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。
3. 以上統計以資位劃分：類別 A：(中階含以上主管及資深專業人員)，類別 B：（一般專業人員），類別 C：（直接生產員工）

■ 訊芯近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資 (新台幣)		基層人員平均標準薪資／當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2020	19,113	21,947	258%	290%
2021	20,515	22,231	277%	300%
2022	21,842	24,402	261%	291%

註：
1. 本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。薪酬計算主要為大陸地區之員工薪酬，因其員工占比為 98%。
2. 本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
3. 基層人員：含本公司職稱為技術師職類、技工及派遣作業員。
4. 標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。
5.2020 年 ~2022 年當地最低薪資分別為 7,396 元、7,396 元及 8,369 元 (新台幣)。
6. 薪資的部分原計量單位為人民幣，在此採用 2020~2022 年人民幣與新台幣的平均匯率將薪資換成新台幣。

福利措施

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，如休假日、、自保基金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助、員工宿舍及膳食等，努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。

■ 訊芯近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

基本福利	保險	基本五險（養老、醫療、住院、生育、失業）一金（公積金）、員工自保基金（醫療、生育及意外保險）。 全員購買社保及公積金，讓員工退休養老無憂及低利率的住房公積金貸款。
	休假	比照《職工帶薪年休假條例》、《勞動法》、《廣東省人口與計劃生育條例》規定給予國定假日、年休假、婚喪病事公假及育嬰假、護理假等。
	退休金制度	依照《勞動法》、《廣東省社保保險法》：每月依勞工薪資總額 14% 提撥養老金，由社保基金統籌歸集及管理。
獎酬福利	獎 / 禮金	員工生日禮金、婚喪禮金、各類優秀評選活動、資深員工表彰、教師節獎勵及抽獎活動等
	急難慰問	員工受自然災害導致重大損失給予救助 傳統節假日對家庭困難員工進行關愛慰問
健康促進	職安衛生照護	入職即可享受免費體檢，定期安排年度檢查及女性員工兩癌篩查，高階主管定期血糖檢測，每年舉辦健康知識講座 公司餐廳多樣化菜色營養搭配，為員工提供健康食材，提供膳食補助，鼓勵員工于公司用餐 員工因意外或重大疾病導致家庭困難的，提供特困員工救助幫扶
		員工因意外或疾病手術住院給予住院關愛慰問金 身心障礙人士給予關愛慰問金 2 次 / 年 建置「愛心媽咪小屋」，為孕期及哺乳期女性員工提供休息及哺乳場所，同時獲評為廣東省愛心媽咪小屋示範點 建立員工關愛中心，設置心理健康關愛熱線，為員工提供心理援助，促進心理健康發展
完備設施	休閒場域	配置健身房、舞蹈室、音樂室、遊戲室、籃球場、撞球室、乒乓球室等員工文康福利活動場地，配有停車場，汽車充電桩及免費洗車場
福委會	福利金	經費來源：依職工工資總額計提，存入專戶由工會及進行管理，本年度公司實際費用，年度總費用 79.7 萬元 動支範圍：婚喪喜慶及生育等津貼補助、保險費用、社團活動經費補助、公司及部門活動經費補助等。
	年度活動	定期舉辦各類球類活動、娛樂競賽或表演、摸彩晚會、園遊會、下午茶、團建、知識競賽等文體活動

人力資源發展

重大主題	員工訓練與教育
對應 GRI 指標	GRI 404-1、404-3
連結之 SDGs	SDG 4
政策或承諾	‒ 政策：妥善應用既有資源，配合經營策略，建立系統化之教育訓練體系，持續拓展員工專業知識與管理技能的品質水準，提升員工職場價值，建立員工的競爭優勢。 ‒ 承諾：所有人員皆能獲得有系統與專業的訓練、培育與指導，提供適當的資源，讓員工獲得有效執行工作任務的多樣化技術與知識，以作為生產力提升的根基。
指標及目標	**短期目標：** 一般員工年度培訓時數目標 42 小時，產線基層員工年度培訓時數目標 24 小時，教育訓練年度達成率 100% **中 / 長期目標：** 年度多能工技術人才培育比率 >10%、績效考核參與率 >100%
有效性追蹤機制	公司一向秉承「以人為本」的發展思路，充分應用內外部資源、配合經營策略，建立完整、系統化的七大培訓體系 (主管才能發展訓練 專業別能力訓練、OJT 訓練、課題別訓練、環安能源、品質管理、自我啟發)，為員工提供良好的培訓學習環境、多元化的學習資源及科學合理的職業發展規劃，培養技術領域專才與具備領導力的管理人才。 ‒ 每周、每月通過會議報告形式檢討教育訓練達成狀況，并跟進改善行動計劃與執行情況 ‒ 鼓勵基層員工學習多個崗位的技能，並進行崗位認證，每季度檢討員工技能提升及績效表現情況，對於優秀員工給予提拔晉升，以促進多能工技術人才培育目標達成。 ‒ 為建立有效的激勵機制和鼓勵員工長期紮根服務，公司對員工年度資職位晉升進行作業規範化，新進同仁試用期滿及一般正式員工則有年度績效考核評比，考核對象不分男女、類別，接受考核比例為 100%，而集團將依晉升或人員績效表現來調整薪資與晉升，並無男女差異，同時設立與績效掛勾的年終獎金、績效資金、持續服務資金、適時激勵獎金等。
年度行動及措施	‒ 2022 年訓練一般員工年度培訓時數 42.9 小時，產線基層員工年度培訓時數 31.6 小時，總達成率 108%； ‒ 2022 年度多能工技術人才共培育 135 人，占比 10.7% ‒ 2022 年符合條件參與績效考核員工 1,114 人，占比 89%。

多元培訓管道

本公司致力培育人才、精進員工能力，為此規劃一套完整教育訓練機制，從新人訓練、各職位所需專業技能、中高階主管領導能力培訓，皆有專人設計培力專案，並透過實體教學、線上學習影片、數位學習平台等多元化的學習平台，以及教學滿意度回饋機制，持續精進管理公司的培訓計畫。2022 年度師級同仁平均受訓時數為 42.9 小時，員級同仁年平均時數達 31.6 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 35.9 小時，女性同仁平均受訓時數為 42.3 小時，整年度投入培訓經費為新台幣 298,109 元，並設立獎學金補助員工進修，近三年累計補助新台幣 189,200 元。

訊芯也提供學歷教育培訓計畫，鼓勵員工進修，並持續服務公司。我們設置獎勵制度，推行員工在職學歷教育獎勵學費之政策及推行職稱技能培訓，籍此成長機會達到激發員工潛能，拓展其職涯發展途徑，培養公司各階層之技術、管理儲備幹部，以優勢人力資源來厚植企業的競爭力。

■ 訊芯教育訓練類別

教育訓練類別	意涵 / 說明
新人訓練	讓新進人員了解公司的產品、品質、文化等，各部門依崗位制訂 OJT 培訓計劃，加速新人融入及成長。
職能人員專業訓練	依崗位、年資、資位等，每年底制訂次年度專業訓練計劃及必修課程，並依計劃展開訓練。
主管管理發展系列	加強主管領導管理能力，針對基層及中階主管開辦管理類課程。例如：團隊溝通、領導激勵等。
自我啟發	設置在職學歷提升，職稱 / 技能考證，近 3 年累計補助新台幣 189,200 元，且針對所有員工開設語言學習、溝通技巧、報告撰寫，法律法規、心理健康等知識講座。

■ 訊芯 2022 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
類別 A	報告期間實際人數（A1）	158	74	232
	報告期間受訓的時數（B1）	7,382.5	3,903	11,285.5
	報告期間平均受訓的時數（B1 ／ A1）	46.7	52.7	48.6
類別 B	報告期間實際人數（A2）	220	184	404
	報告期間受訓的時數（B2）	8,869.5	9,002.5	17,872
	報告期間平均受訓的時數（B2 ／ A2）	40.3	48.9	44.2
類別 C	報告期間實際人數（A3）	322	294	616
	報告期間受訓的時數（B3）	8,897	10,453.5	19,350.5
	報告期間平均受訓的時數（B3 ／ A3）	27.6	35.6	31.4
合計	報告期間時數（Q）	25,149	23,359	48,508
	報告期末員工總數（R）	700	552	1,252
	每名員工接受訓練的平均時數 （Q ／ R）	35.9	42.3	38.7

註：以上統計以資位劃分；類別 A：(中階含以上主管及資深專業人員)，類別 B：（一般專業人員），類別 C：（直接生產員工）

■ 2022 年訊芯在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	課程時數	參與人次	完訓率
部門技能訓練	1,354	42,823	110%
網路安全意識	58	395	103%
個人信息保護	35	1,234	108%
職安衛訓練	47	1,143	109%
總計	1,494	45,595	108%

註：
完訓率 =[實際人數 / 預計人數 + 實際課次 / 預計課次 +(實際人數 * 實際上課時數)/(預計人數 * 預計上課時數)]/3

績效與職涯發展

本公司重視員工職業發展，規劃完整升遷及薪酬制度並定期執行員工績效考核，每年 10 月開始進行績效考絞作業，2022 年總計 1,252 人，其中於該年度 7 月 31 日前入職之 1,114 人參加年度績效考績，依據考績結果安排主管進行員工面談及檢討年度績效及改善方向，並制定不同的培訓方案，以提升員工，年度依據績效考核每年均有 10% 左右的人員晉升且進行晉升調薪 , 以滿足組織職能管理及人力資本發展。

■ 訊芯 2022 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
類別 A	報告期末員工總數（A1）	158	74	232
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B1）	124	63	187
	百分比（B1/A1）	78%	85%	81%
類別 B	報告期末員工總數（A2）	220	184	404
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B2）	214	166	380
	百分比（B2/A2）	97%	90%	94%
類別 C	報告期末員工總數（A3）	322	294	616
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B3）	263	284	547
	百分比（B3/A3）	82%	97%	89%
合計	報告期末員工總數（R）	700	552	1,252
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數（Q）	601	513	1,114
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例（Q ／ R）	86%	93%	89%

註：以上統計以資位劃分；類別 A：(中階含以上主管及資深專業人員)，
類別 B：（一般專業人員），類別 C：（直接生產員工）

安心職場環境

■ 訊芯 2022 年重大主題「職業健康與安全」之管理情形

重大主題	職業健康與安全
對應 GRI 指標	GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、 403-10
連結之 SDGs	SDG 3
政策或承諾	我們依據 ISO 45001「職業安全衛生管理系統」進行政策規劃，目標提供員工安全的就業環境。
指標及目標	**短期目標：** － 0 重大職業傷害及職業病 **中 / 長期目標：** － 維持職業安全衛生管理系統認證，保障廠區同仁安心工作
有效性追蹤機制	每年透過內部稽核，確認系統有效性
年度行動及措施	－ 每年持續通過 ISO 45001「職業安全衛生管理系統」，保持職業安全政策、風險鑑別、相關措施之落實。 － 我們設有意外事故通報及處理流程，透過制度化的程序補救與檢討職業傷害相關情形。 － 2022 年共執行 2 次消防安全演練 － 2022 年訊芯廠內未發生職業傷害事件

職業安全衛生管理系統

本公司為維護員工安全、防止職業災害情事發生，我們依據國際標準 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，實施職業安全系統管理。職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作場所範圍為實際有進行生產活動之地區，即訊芯中山廠區（廣東省中山市火炬開發區建業東路 9 號），未包含其餘台灣與大陸地區公司等無實際生產活動之廠區；管理系統規範生產活動之相關工作者，工作者涵蓋比例為 100%。

我們依據職業安全衛生法暨相關法令，訂定「職業安全衛生工作守則」與「職業安全衛生管理計畫」，針對 6 大面向重點工作，以 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環式品質管理，持續進行職業危害風險評估與改善職業安全衛生管理系統，並由各部門依法設置職業安全衛生單位、管理工作人員及急救醫護人員，全面性防範職業災害的發生。

■ 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

廠區	員工人數	非員工人數	小計	涵蓋比例
中山廠	1,252	43	1,295	100%
合計	1,252	43	1,295	100%

註：

1. 非員工人數包含長期在廠內工作之承攬及派遣人員。
2. 涵蓋比例計算方式：職安衛系統涵蓋總人數（員工 + 非員工人數）／公司工作者總人數

■ 職業安全衛生管理系統

1

安全衛生教育訓練及災害演練

1. 針對員工及承攬商進行工安教育訓練與定期複訓。
2. 針對急救醫護人員或環安衛專責人員進行職務相關教育訓練

2

危害辨識及風險評估

針對可能造成職業傷害或職業病的危害因子進行辨識與評估，包含危險性工作場所、製程中使用的化學物質或其他及工作活動安全評估。目前已鑑別出的危害風險因子包含：火災、觸電、機械傷害、化學品傷害、有限空間、交通及其他傷害，另外，部分區域涉及噪聲、電離輻射等

3

環境安全衛生稽核檢查

通報安全委員會進行處理與改善。本年度已完成 1 次稽核檢查，合格率　98%，不合格項目主要為勞保用品發放記錄不完善，未來將針對各單位的勞保用品發放登記管理進行持續追蹤並進行改善。

4

環境安全衛生稽核檢查

製作並實施生產安全綜合應急預備案，並制定安全管理制度與應急處置 SOP 流程，發生意外災害事故時遵循流程通報處理，並針對事件進行分析，調查事故原因並檢討改善事項。

5

安全衛生教育訓練及災害演練

定期舉辦一般及特殊健康檢查、每年開展職業健康宣傳周，年度進行體檢，每年開展一個健康安全知識競賽等活動。

6

環境安全衛生稽核檢查

1. 女性健康保護實施辦法：提供孕、產婦進行母性健康評估與工作調配，確保妊娠、分娩後及哺乳等女性勞工之身心健康，並規劃孕婦專屬停車位、哺乳室等措施。
2. 職業災害高風險工作者健康管理辦法：落實員工崗前、崗中及離崗職業體檢，配備發放個體勞保用品并監督使用
3. 供應商／承攬商職安衛管理辦法：依公司安全管理規範，對施工承攬商進行資質審覈，施工安全管理協議簽署，施工前的安全告知及施工交底。

安全衛生委員會

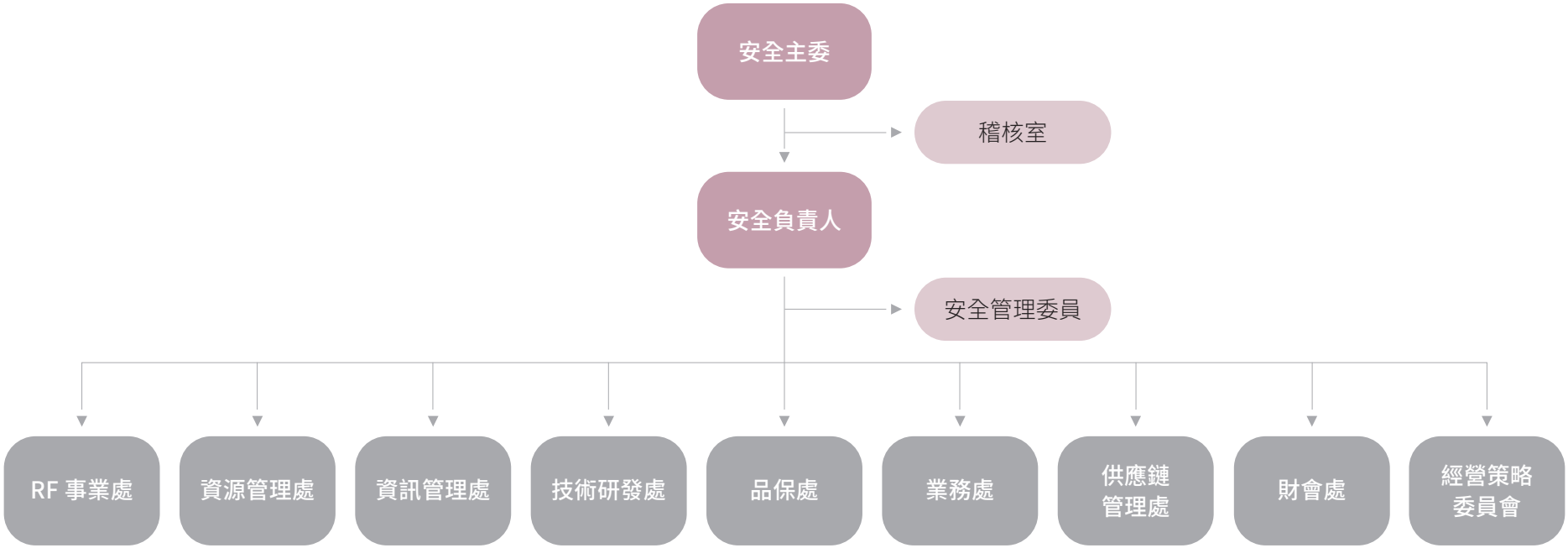
為保障員工權益，本公司設有安全衛生委員會，安全衛生委員會成員總共 51 人，主要為各部門之主管、監督、指揮人員共 12 名，2 名職業安全衛生相關工程技術人員，16 名勞工代表，以及 21 名緊急救護人員；包含緊急應變中心及消防人員等。當會議執行需要諮詢勞工意見時，也會邀請各部門基層員工參與會議進行溝通、投票表決，確保諮詢工作者的意見。

此外，依據急救人員相關法規規定，緊急救護救人員配置比例的員工總人數的 1% ，故訊芯中山廠區應配置 13 名緊急救護人員；然而在實務配置上，我們則是安排 21 名經培訓合格之緊急救護人員，以利在緊急事故發生時能迅速協助處理，避免可能因人員休假或其他原因導致事件發生之人員不足的情況發生。

安全衛生委員會的職責為透過規劃、實施、與評估及改善職安衛環境，提升安全衛生管理水準，實現安全管理目標。每月定期舉一次生產安全管理會議，會議討論主題包含：如何辨識與消除危害、風險評估、事故調查與稽核、制定與管理承攬商與供應商的稽核標準等。

如工作者認為工作環境可能導致傷害或疾病時，亦可向直屬主管申請轉調他職，並依照本公司制定之《人員異動管理規範》保護工作者免於遭受恐嚇、威脅或中止僱用合約等情事。

■ 安全衛生委員會組織圖



職安衛教育訓練

為讓員工能在健康安全的工作環境下工作，定期辦理新進員工、及在職員工之職業安全訓練與複訓，以使員工能學習於工作上必要之安全知識。為了避免相似事故重複發生，本公司亦定期辦理事故教育訓練，並透過事故調查分析手法使同仁了解事故真因，減少工安意外的發生並強化員工健康與安全。

■ 2022 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	2022 年度訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
新進員工	一般訓練	新進人員職業健康安全意識訓練	8	255	2,040
	特定訓練	部門車間級安全管理培訓	8	255	2,040
		崗位安全操作規程培訓	8	255	2,040
在職員工	一般訓練	職業健康安全意識訓練	1	1,039	1,039
		消防安全逃生意識培訓	1	1,039	1,039
	特定訓練	化學品安全作業及危險廢物管理及應急演練	4	16	64
		2022 年上半年消防演習	0.5	1,036	518
		交通安全培訓	1	51	51
		危險廢物事故應急演練	1	7	7
		滅火器實際操作演練	1	48	48
		2022 年下半年消防演習	0.5	814	407
		緊急應變作業人員安全培訓	1	14	14
勞務承攬商	一般訓練	施工安全管理培訓	0.5	246	123
	特定訓練	特種作業審批培訓	2	86	172
總計			37.5	5,161	9,602

職安危害風險控管

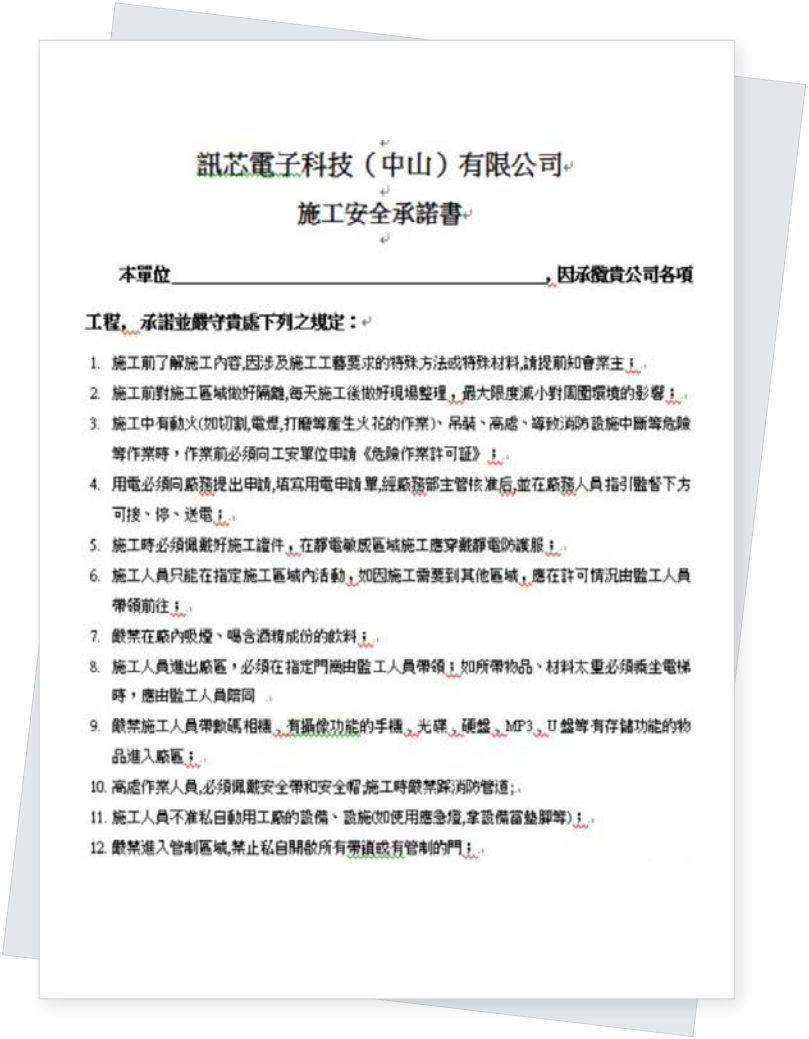
本公司依據職業災害的事故紀錄進行危害鑑別分析與設定風險等級，常見的職安危害風險類型包含火災、化學品傷害、X-Ray 輻射，我們會針對全廠員工及特殊崗位操作人員特別進行化學品使用安全意識、防輻射安全教育、消防安全逃生意識等教育訓練及每半年一次的消防安全疏散緊急應變演練，並進行佩戴勞保用品等安全防護措施。

■ 訊芯科技職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
機械危害	不安全環境或設施：機械未有安全防護機構	中	‒ 配戴、更新護具：粉塵、噪音 ‒ 通風換氣：高溫熱環境 ‒ 定期健康檢查：粉塵、人因工程 ‒ 輪調或暫時變更工作：人因工程 ‒ 縮短工時工作：人因工程、高溫熱環境
化學性危害	員工暴露在危害化學品 / 有機溶劑洩漏的作業環境	中	
物理性危害	高溫作業、噪音及重複性作業所產生的危害	中	
人因性危害	作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害	中	

承攬商職安衛管理辦法

訊芯透過《施工安全管理程序》對施工承攬商進行安全管理，要求供應商簽署廉潔承諾書，施工安全承諾書，安全生產管理協議書等，落實安全職業衛生及環保管理。定期檢查職業安全衛生風險指數。並通過工程發包方對承攬商進行管理。



訊芯電子科技（中山）有限公司

施工安全承諾書

本單位＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿，因承攬貴公司各項工程，承諾並嚴守貴處下列之規定：

1. 施工前了解施工內容,因涉及施工工藝要求的特殊方法或特殊材料,請提前知會業主；
2. 施工前對施工區域做好隔離,每天施工後做好現場整理，最大限度減小對周圍環境的影響；
3. 施工中有動火(如切割,電焊,打磨等產生火花的作業)、吊裝、高處、導致消防設施中斷等危險等作業時，作業前必須向工安單位申請《危險作業許可証》；
4. 用電必須向廠務提出申請,填寫用電申請單,經廠務部主管核准后,並在廠務人員指引監督下方可接、停、送電；
5. 施工時必須佩戴好施工證件，在靜電敏感區域施工應穿戴靜電防護服；
6. 施工人員只能在指定施工區域內活動，如因施工需要到其他區域，應在許可情況由監工人員帶領前往；
7. 嚴禁在廠內吸煙、喝含酒精成份的飲料；
8. 施工人員進出廠區，必須在指定門崗由監工人員帶領；如所帶物品、材料太重必須乘坐電梯時，應由監工人員陪同；
9. 嚴禁施工人員帶數碼相機，有攝像功能的手機，光碟，硬盤，MP3，U 盤等有存儲功能的物品進入廠區；
10. 高處作業人員,必須佩戴安全帶和安全帽,施工時嚴禁踩消防管道；
11. 施工人員不准私自動用工廠的設備、設施(如使用應急燈,拿設備當墊腳等)；
12. 嚴禁進入管制區域,禁止私自開啟所有帶鎖或有管制的門；

危害物質管理辦法

訊芯為有效落實對所有產品之有害物質管理，且盡可能善盡企業段於環境永續的責任；減輕對環境、生態之影響，並同時符合國際規範與利害關係人的期待。每年我們都會參考環保趨勢、國際規範以及客戶要求，檢視危害物質管理現況與更新內部對於有害物質的相關規定。2022 年，訊芯將關鍵原物料管控物質從 219 項增加到 224 項。

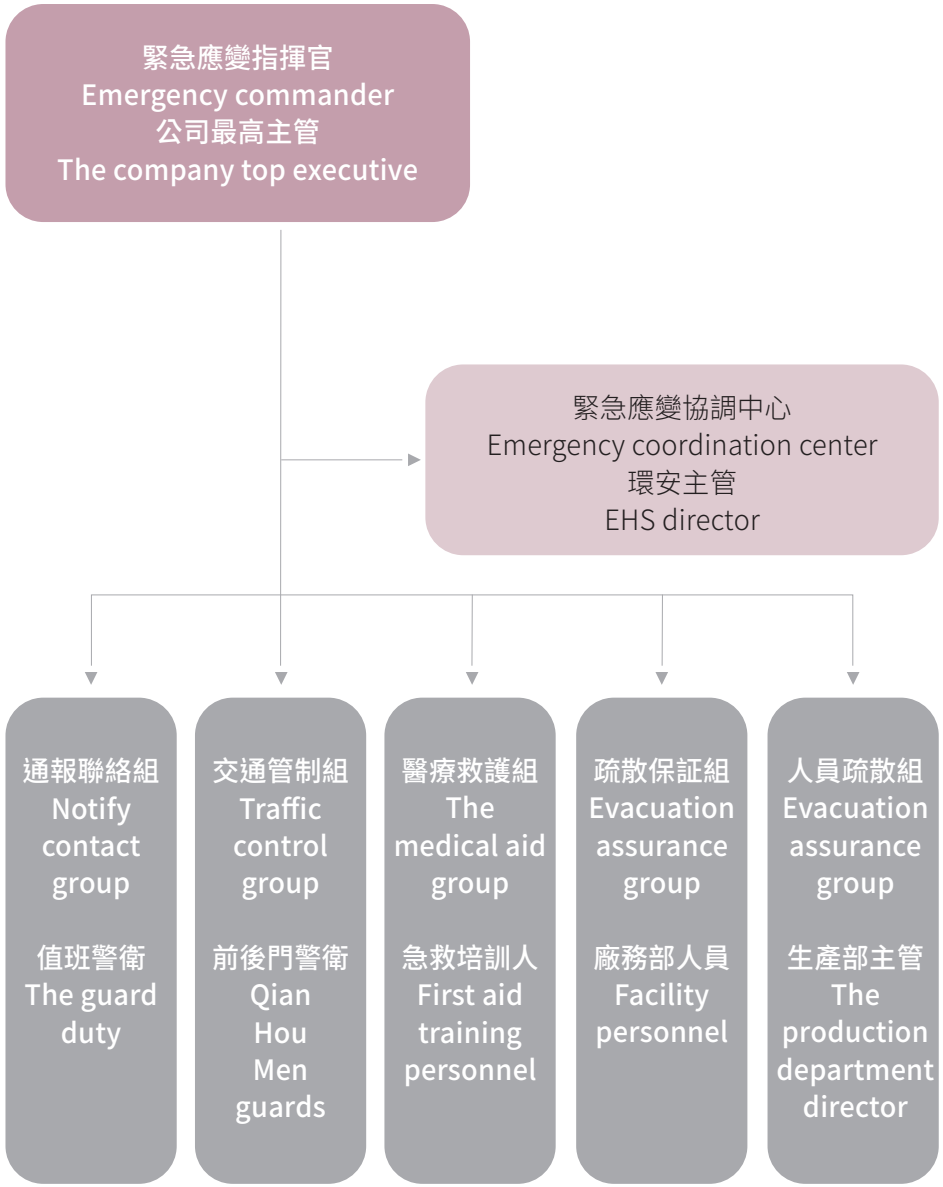
為了透過原物料管制提供客戶安全的產品，同時符合法規的要求，我們建立產品健康與安全管理機制，從研發到生產，均會要求符合訊芯對有害物質的管理要求，如：RoHS、SVHC、TSCA…. 等要求，並且定期要求供應商提供物質資料表與相關測驗報告進行審核。

職業事故應變處理

公司制訂並實施《緊急應變作業程序》，確保公司在發生緊急或重大意外事故時，能迅速地成立相關應變組織，進有效的處理，以防止或降低對環境之污染及人員、設備、產品之損失。

■ 意外事故通報及處理流程

立即處理	通報現場主管或安全負責人
通訊聯絡組	成立緊急應變小組 趕往現場執行搶救行動
對策	依據事故類型提出對策 依據事故輕重通知相關職能機構 依據災損情形擬定復員計畫
紀錄、檢討與分析、結束	記錄事故發生原因 檢討與分析事故發生原因 結束



■ 事故調查流程

事故發生	重大職業災害發生後，應立即報告勞安室 及上級主管，另承攬商應於 30 分鐘內以電話通報監工單位，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援，如發生重大 職業災害應於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。
事件原因追查	稽核室應於重大職業災害發生後，設置「 職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同部門主管即赴現場勘查及查核，函報緊急應變指揮官最高主管「事故防範報告書」後，1 週內召開重大職業災害調查報告審查會，由職業安全衛生業務主管擔任召集人，邀集各部門主管、勞工代表等組成，並由稽覈室說明發生重大職業 災害經過與處理。
事件檢討改善事項	依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應 列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善，以防止類似事件再度發生。 發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，送勞安室做為教育訓練之案例教材，以防止類似事件再度發生。

職業傷害事故統計與分析

2022 年，訊芯員工總工時為 2,945,688 工時 ，平均每個員工之每日工作時間為 9.4 小時，較勞動法規範時數多 1.4 小時。工時較高主要是因為本公司生產特色的關係，需對多數的生產線員工 (直接人員) 的工時採六休一制，而管理人員 (間接人員) 則採上五休二的方式，故在以 2022 年標準工作日 249 天的基礎做計算下，整體工時會有較高的情形。

對於生產線的員工，訊芯體恤員工辛勞，除了依法規規定提供加班費，並且每年定期安排健康檢查對員工健康進行監護，心理照顧方面則有關愛中心，提供員工心理健康輔導、困難幫扶、疾病慰問、員工申訴處理等服務，透過以上方式，照顧員工身、心理之各方面健康。而在員工傷害的紀錄方面，可記錄職業傷害紀錄為 2 件，分別為廠外通勤交通意外、以及籃球比賽腿部受傷意外，近 3 年內本公司未發生與生產職業相關的工傷。嚴重的職業傷害發生件數為 0 ，無因職業傷害造成死亡之事故案件。

■ 近 3 年訊芯工作者職業傷害統計

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
工作者類型	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
人數	0	0	0	0	0	0
總經歷工時	3,483,936	110,0936	3,480,288	112,256	2,945,688	113,176
死亡人數	0	0	0	0	0	0
死亡率	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害率	0	0	0	0	0	0

註：
1. 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
2. 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
3. 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
4. 死亡率＝職業傷害所造成的死亡人數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
5. 嚴重職業傷害率＝嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
6. 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）＝可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）× 1,000,000 ÷ 總經歷工時
7.4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
8.1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合超過 500 人的組織）。

■ 近 3 年訊芯工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	工作者類型	因失能傷害而損失工作日數	失能傷害頻率（FR）	失能傷害嚴重率（SR）	總合傷害指數（FSI）
2020 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0
2021 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0
2022 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0

註：
1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率（Disabling Frequency Rate, FR）＝失能傷害人次數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時（計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入）
3. 失能傷害嚴重率（Disabling Severity Rate, SR）＝失能傷害損失日數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時（取整數，不 4 捨 5 入）
4. 失能傷害之總合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）= √【（FR × SR） ÷ 1,000】
5. 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合超過 500 人的組織）

職場健康服務

職業傷病預防管理

訊芯長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，為保護工作者身心健康，本公司定期辦理健康檢查，包含全體員工一般健康檢查，依據崗位不同分為一年一次或兩年一次；並依據《中華人民共和國職業病防治法》每年針對職業危害項目定期進行特殊檢查監測，並依檢查結果分為正常、複檢、職業禁忌三種等級，若分級結果為「職業禁忌」，為確保員工健康安全、避免職業病，需與員工溝通安排調離有危害風險之崗位。

訊芯定期對於《職業健康監護技術規範》與《放射工作人員健康要求及監護規範》等法規中所規定之會接觸相關職業病危害因素的工作人員，以及其它在工作環境中因接處職業病危害因素，而必需強制受健康監控的工作人員，提供特殊健檢的服務。特殊健檢項目包含對於：神經系統、內科、眼科、血液檢驗、尿液檢驗、心電圖、肝功能、口腔、視網膜等，之常規檢查。從近三年的數據來看，訊芯近年並無職業禁忌的人員，亦無職業病案例產生。此外，除了提供健檢定期追蹤員工健康狀況，訊芯也透過採用新的工法與技術，減少與去除在生產過程中的職業病危害因素，並採用專人專崗的方式，減少接觸危害因素的人數，我們透過以上方式，致力於降低與消除對工作人員之職業傷害風險。

■ 特殊健檢近 3 年結果分級情形（單位：人數）

年度	總受檢人數	檢測結果		
		1. 正常	2. 複檢	3. 職業禁忌
2020 年	223	223	17	0
2021 年	190	190	0	0
2022 年	106	106	0	0

註：
1. 正常：健檢結果未見異常。
2. 複檢：需再進行複檢，進一步鑑別健檢結果為第一類正常或第三類職業禁忌。
3. 職業禁忌：依健檢結果評估該員工不適合從事此職業崗位，將溝通安排調崗。
4. 特數健檢人數逐年減少的原因：(1).2021 年起部分製程轉出到海外生產，故國內的人數相對減少。
(2). 2022 年則因甲醇體檢改為三年檢查一次，故人數進一步減少。

■ 近 3 年訊芯工作者職業病統計

年度	工作者類型	總經歷工時	案件數量	死亡人數	死亡率	職業病主要類型
2020 年	員工	3,483,936	0	0	0	無
	非員工	110,0936	0	0	0	無
2021 年	員工	3,480,288	0	0	0	無
	非員工	112,256	0	0	0	無
2022 年	員工	2,945,688	0	0	0	無
	非員工	113,176	0	0	0	無

註：
1. 職業病指工作造成或加劇的急性、復發性和慢性健康問題。包括肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、物理因素引起的疾病（如聽力受損）、精神疾病等。
2. 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
3. 死亡率＝職業病所造成的死亡人數 × 200,000 or 1,000,000 ÷ 總經歷工時（計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入），指一年內每 100 or 500 名全職工作者的職業病死亡率數量，依全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。

健康促進關懷

我們期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，導入 EAPs （ Employee Assistance Programs 員工協助方案 ） 的精神，全新建置健康中心，整合內、外部專業化的服務資源，協助員工解決因健康、家庭、法律、心理等影響工作表現的問題。員工協助面向包含如下：

服務系統
關愛中心：員工心理健康輔導、困難幫扶、疾病慰問、子女入學協助、員工申訴處理
緊急應變中心：廠區及員工緊急健康、安全事件處理

專業協助
心理諮商：心理健康面談

諮詢管道
公司自保基金諮詢專線：公司內線分機 2705
職場不法侵害／性騷擾／意見反應專線／ RBA 反應管道：公司內線分機 2718

自我檢測
健康層面：簡式健康量表
工作層面：職業性向測驗
生活層面：DISC 人格測驗
心理層面：壓力指數量測表

資訊分享
健康新知:定期於佈告欄與公司內部貼文宣導最新健康須知，於 2020 年開始流行的新冠肺炎（COVID-19）疫情期間，本公司即有彙整相關防疫資訊並公告，強化同仁的防疫觀念。

活動辦理
年度健檢、文體活動、知識競賽、優秀表彰、摸彩晚會、團隊建設、下午茶活動、美食遊園、資深員工表彰、殘疾人慰問、節慶關愛

Appendix

附　　錄

GRI 準則索引表
SASB 準則索引表
外部獨立保證聲明

GRI 準則索引

使用聲明	訊芯科技控股股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

一般揭露

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於訊芯	P. 16
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P. 5
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人		P. 5
GRI 2-4	資訊重編		P. 5
GRI 2-5	外部保證／確信		P. 6
活動與工作者			
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	業務項目	P. 17
GRI 2-7	員工	人力分布	P. 66
GRI 2-8	非員工的工作者		P. 66

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
治理			
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成與遴選、功能性委員會	P. 25、28
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會組成與遴選	P. 25
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P. 26
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P. 28
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理單位	P. 34
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P. 6
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.26
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成與遴選	P. 25
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.26
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P. 27
GRI 2-19	薪酬政策	薪資報酬委員會	P. 28
GRI 2-20	薪酬決定流程		P. 28
GRI 2-21	年度總薪酬比率	保密規定限制：最高薪酬為公司之機密資訊	
策略、政策與實務			
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話、永續承諾及策略	P.3、17
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P. 24
GRI 2-24	納入政策承諾		P.24
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.33
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.33

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.31
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協資格	P.22
利害關係人議合			
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P. 8
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	P. 69

GRI 3 重大主題揭露流程

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題	P.11
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題	P.13
重大主題：供應鏈管理			
GRI3-3	重大主題管理	永續價值鏈	P.40
GRI204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	P.41
GRI308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估	P.42
GRI414-1	使用社會標準篩選之新供應商		P.42

重大主題揭露

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：員工福利			
GRI3-3	重大主題管理	人員流動	P.68
GRI201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	福利措施	P.72
GRI202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪酬水準	P.70
GRI401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P.72
重大主題：職業健康與安全			
GRI3-3	重大主題管理	安心職場環境	P.77
GRI403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P.77
GRI403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管	P.81
GRI403-3	職業健康服務	職業傷病預防管理	P.85
GRI403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	安全衛生委員會	P.79
GRI403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	P.80
GRI403-6	工作者健康促進	健康促進關懷	P.86
GRI403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職安危害風險控管	P.81
GRI403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P.77
GRI403-9	職業傷害	職業傷害事故統計與分析	P.83
GRI403-10	職業病	職業傷病預防管理	P.85

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：員工訓練與教育			
GRI3-3	重大主題管理	人力資源發展	P.73
GRI404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.74
GRI404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	P.76
重大主題：客戶關係管理			
GRI3-3	重大主題管理	客戶服務	P. 44
自主揭露	自主揭露		P. 44
重大主題：氣候變遷因應			
GRI3-3	重大主題管理	氣候相關財務揭露	P. 48
GRI201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關風險與機會對財務的影響	P.51
GRI302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P.54
GRI302-3	能源密集度		P.54
GRI302-4	減少能源消耗	節能減碳	P.54
GRI305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.55
GRI305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		P.55
GRI305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放		P.56
GRI305-4	溫室氣體排放強度		P.57
GRI305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳	P.54

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：經濟績效			
GRI3-3	重大主題管理	經濟績效	P.19
GRI201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	組織所產生及分配的直接經濟價值	P.19
GRI201-4	取自政府之財務補助	取自政府之財務補助	P.20
重大主題：誠信經營			
GRI3-3	重大主題管理	誠信經營	P.29
GRI205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐、反賄賂政策	P.31
GRI205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		P.30
GRI205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		P.31
重大主題：員工多元及平等			
GRI3-3	重大主題管理	企業人力概況	P.65
GRI405-1	治理單位與員工的多元化	就業機會多元豐富	P.67
GRI405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P.70
GRI406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權及勞工權益保障	P.69
重大主題：水資源管理			
GRI3-3	重大主題管理	水資源管理	P.58
GRI303-1	共享水資源之相互影響		P.58
GRI303-2	與排水相關衝擊的管理		P.58
GRI303-3	取水量	取水量	P.59
GRI303-4	排水量	排水量	P.59
GRI303-5	耗水量	耗水量	P.60

非重大主題揭露

GRI 代碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 202：市場地位 2016			
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	就業機會多元豐富	P. 67
GRI 207：稅務 2019			
GRI 207-1	稅務方針	稅務方針、治理與風險管理	P.21
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理		P. 21
GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理		P. 22
GRI 207-4	國別報告		P. 22
GRI 306：廢棄物 2020			
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	P.61
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		P.61
GRI 306-3	廢棄物的產生		P.61
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉		P.61
GRI 306-5	廢棄物的直接處置		P.61
GRI 402： 勞 / 資關係 2016			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	人權及勞工權益保障	P.69
GRI 408： 童工 2016			
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權及勞工權益保障	P.69

SASB 準則揭露及索引

■ 半導體業之永續會計指標

主題	指標代碼	揭露指標	單位	說明 / 對應章節
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	範疇一溫室氣體之全球總排放量	公噸 CO_2e	CH4. 溫室氣體排放
		全氟化合物的總排放量（換算為二氧化碳當量呈現）	公噸 CO_2e	訊芯科技全氟化合物總排放量為 0%
	TC-SC-110a.2	揭露管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化說明	CH4. TCFD 四大核心要素
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	能源總消耗量	十億焦耳（GJ）	CH4. 能源管理
		使用電網電力之占比	百分比（%）	CH4. 能源管理
		使用再生能源之占比	百分比（%）	CH4. 能源管理
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量，以及其中取自高度水壓力地區之比例（渡槽水風險地圖集）	立方公尺（m^3）	CH4. 水資源管理
		總耗水量，以及其中取自高度水壓力地區之比例（渡槽水風險地圖集）	立方公尺（m^3）	CH4. 水資源管理
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	公噸 /%	CH4. 廢棄物管理
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化說明	CH5. 安心職場環境
		因違反員工健康和安全有關的法律事件而造成的金錢損失總額	新臺幣元	CH5. 安心職場環境
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明（1）外籍員工及（2）海外員工比例	百分比（%）	CH5. 人力分布
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 （材料聲明標準）物質的產品收入比例	百分比（%）	訊芯包含 IEC 62474 物質的產品收入比例為 0%

主題	指標代碼	揭露指標	單位	說明 / 對應章節
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化說明	產品所需要的物料，皆會尋求 Second or Third Source，以確保正常供應或是遇到品質問題可以再尋求其它家協助。
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	新臺幣元	訊芯科技於 2022 年無發生相關裁罰事件與損失。

■ 半導體業之永續會計指標

活動指標編號	揭露指標	單位	說明／對應章節
TC-SC-000.A	總產量	適用的計量單位	37,811.6291 萬塊
TC-SC-000.B	自產設施產量占比	%	100%

外部獨立保證聲明

獨立保證意見聲明書

訊芯科技控股股份有限公司 2022 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法國標準協會除了本獨立保證意見聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何訊芯科技控股股份有限公司永續報告書之準備過程。

法國標準協會與訊芯科技控股股份有限公司(以下簡稱訊芯)為相互獨立的實體，艾法諾國際(股)公司依據AA1000保證標準(v3)及GRI永續報導準則(GRI Standards)，對訊芯2022年永續報告書進行評估。

查證範圍

訊芯科技控股股份有限公司永續報告書揭露範圍為訊芯在台灣與海外(不含越南)的營運據點的經濟、環境與社會面向相關之活動與營運績效。

艾法諾國際(股)公司負責：

1. 依照AA1000 保證標準(v3)的第一應用類型評估訊芯遵循AA1000當責性原則的符合程度，但不包括對於報告揭露的特定永續性績效資訊與數據之可信賴度的查證；查證範疇包含相關的永續性議題、回應機制、績效資訊與資料的管理系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。
2. 依照GRI永續報導準則，查證訊芯編撰之聲明選項與重大主題之揭露。

查證標準

保證範圍包括評估特定績效資訊的來源合理性，以及對以下報導標準遵守情況的評估：

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則

查證方法

- 針對永續報告書中描述與 AA1000 當責性原則(2018)有關的包容性、重大性、回應性與衝擊性原則之流程與管理進行審查。
- 該報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 針對管理團隊進行訪談，以確認利害關係人的溝通與回應機制。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 訪談與永續發展管理、報告書撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 查證團隊藉由訪談訊芯的各組負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 審查報告書內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

訊芯已持續實施廣泛的利害關係人參與方案，以達成鑑別與瞭解利害關係人關注之議題所產生的重要資訊。報告中已公正地報告與揭露經濟、環境與社會的訊息，足以支持適當的計畫與目標達成。未來可持續強化利害關係人與重大性議題鑑別機制，以確實揭露利害關係人關注重點並展現組織運營績效。

重大性

訊芯已公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷，並發展及實施重大性議題決策機制，得以廣納來自各方的議題。未來可持續強化重大主題的決策流程，並併入公司管理運作中，使重大議題得以及時更新與發展對應策略，並展開到各地區部門進行績效監控與回應。

回應性

訊芯已發展且實施利害關係人回應機制，明確宣告各項相關政策、規範、守則、評核目標等，且與利害關係人進行溝通議合，並盡力執行符合利害關係人的期待之管理方針與監控績效。未來可持續強化與各地區的溝通與規劃，更加完善收集與永續經營相關的資訊，來加強揭露資訊之深度、廣度及脈絡，以回應利害關係人的期待。

衝擊性

訊芯已發展且實施用以理解、量測、評估與管理組織的衝擊性之流程，並提供必要的能力與資源，並致力於將組織對利害關係人及自身之衝擊性的量測與評估做出全面且平衡的揭露。未來可持續強化各項重大永續行動與相關衝擊之風險與機會監控、量測機制，並落實至各部門作業程序中。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書在一般揭露項目與特定主題揭露，包括重大主題管理與揭露項目，符合GRI永續報導準則要求。未來可持續提升報告品質，讓各利害關係人對組織面臨衝擊應對措施、營運績效等相關資訊易於獲得、理解，以支持永續經營。

意見聲明

我們總結「訊芯科技控股股份有限公司2022年永續報告書」內容，對於訊芯的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關訊芯在2022年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證流程。我們認為就訊芯所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，具此聲明其已依循AA1000保證標準(v3)的報告方法及GRI永續報導準則，符合他們遵守全球永續性報告倡議準則的自我聲明。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供訊芯科技控股股份有限公司使用，「法國標準協會」不對其它的用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」

Patrick Ni

Patrick Ni
驗證與評鑑部門 理事
2023年07月28日

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-6NX52

艾法諾國際股份有限公司— 臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓之 2
電話：+886 3 2200066，傳真：+886 3 2207889，網址 http://www.asia.afnor.org

ShunSin

訊芯科技控股股份有限公司

https://www.shunsintech.com/tw/