

環球晶圓股份有限公司
2025年度推動永續發展執行情形

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、 公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		本公司經董事會通過訂定「永續發展實務守則」，以董事會為永續治理最高層級，負責審核、監督與指導本公司永續發展政策、制度與目標，並定期督導ESG相關管理方針及具體推動計畫，給予反饋或修正指示。因應公司治理及永續發展趨勢，為強化董事會在ESG層面之督導職能，本公司於114年11月經董事會決議通過變更功能性委員會「提名委員會」為「提名暨永續發展委員會」，擴大原有提名委員會之職掌，將永續發展相關事項納入其職責範疇。提名暨永續發展委員會由董事會推舉五名董事組成，其中半數(含)以上為獨立董事，負責監督本公司企業社會責任之履行，以及企業永續發展策略與環境、社會、公司治理等各面向永續事務之規畫與執行，以協助董事會強化管理機制並健全公司治理及永續發展。 在管理與執行層面，本公司於106年6月成立「企業永續發展委員會」，由各單位主管組成，為公司內部最高層級的永續發展決策與管理中心，並受董事會督導，定期向董事會報告。企業永續發展委員會由董事長擔任主任委員，督導本公司企業永續發展方向與目標擬定，由財務長擔任總幹事，統籌委員會相關事務；另設永續長，由董事會委任，帶領公司相關企業永續工作之執行與運作。企業永續發展委員會轄下依據業務功能設置五個子委員會，包括「永續營運子委員會」、「綠色製造子委員會」、「永續供應鏈子委員會」、「社會與企業關懷子委員會」以及「公司治理與風險管理子委員會」，由相關業務單位主管組織並擔任召集人，負責策略及管理方針之擬訂，確保永續發展策略充份落實於公司日常營	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			運中。企業永續發展委員會設置「永續發展推動小組」，擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，自114年起，永續發展推動小組每季舉辦工作會議追蹤永續目標執行成效及持續改善，另依各項ESG專案而設之任務小組就相關議題進行跨部門整合及執行推動。企業永續發展委員會每年召開全員會議，針對本公司重大永續議題檢視當年度目標達成情形，並檢視短、中、長期目標之設定。 企業永續發展委員會受董事會之督導，除每年度（至少一年一次）向董事會呈報永續發展推行情形與目標訂定及達成績效外，每季並由永續長向董事會報告氣候與環境相關議題之績效指標及相關數據（最近一次呈報董事會日期為115年3月3日）。本公司主要參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI）所發行的「永續性報告準則」要求及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB）所發行的「永續會計準則」依循半導體行業類別指標及「上櫃公司編製及申報永續報告書作業辦法」及TCFD氣候相關財務揭露的建議與實施指引進行永續報告書之編製，永續報告書並於發布公告前經提報董事會討論決議通過。董事會督導本公司永續發展之目標訂定及推行情形檢討，並依據企業永續發展委員會報告內容給予相關建議與指導。	
二、 公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		本公司訂有經董事會通過之「風險管理政策與程序」，以董事會為風險管理之最高治理單位，依整體營運策略及經營環境，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解公司營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任；以上風險管理相關事項，並由審計委	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			員會協助督導。高階管理階層負責規劃及指揮調度董事會風險管理決策之執行，及協調跨部門之風險管理互動與溝通，以降低策略性風險。各功能單位負責分析、管理及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。另由內部稽核做為獨立單位，協助董事會監督風險管理機制之落實程度，查核各功能單位風險應變與控制之執行，提供風險監控改善建議。風險管理範疇包括危害風險、營運風險、財務風險、策略風險、合規風險/合約風險、環境風險及其他風險等，透過風險管理流程（包括風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告、風險之回應）之有效執行以落實公司之風險管理機制。 本公司企業永續發展委員會依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，將重大議題分析納入公司整體風險管理中，以辨識出相關風險項目並據以訂定風險減緩與因應措施，風險評估邊界涵蓋本公司所有營運及生產據點。本公司114年度重大議題包括「公司治理、經營策略與財務績效、道德誠信、資安與個資保護、產品品質與安全、永續供應鏈管理、氣候策略與行動、能源管理、廢棄物管理及循環再生、水資源管理、人才吸引與留任、人才發展、職業健康與安全」，另參考最新出版之《全球風險報告》，考量與公司營運及半導體產業價值鏈密切相關之永續議題，辨識中長期（3－10年以上）可能對營運及價值鏈產生重大影響之新興風險，包括「氣候變遷與關鍵資源供應風險、關鍵技術演進與AI應用風險、半導體產業人才短缺風險、地緣政治與供應鏈重組風險」。上述各項議題、辨識出的風險項目，以及相對應之風險減緩與因應措施等詳細資訊，請	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			參閱本公司永續報告書「第二章、治理與營運／2.3風險管理」。 為落實風險管理機制，本公司企業永續發展委員會每年定期（至少一年一次）向審計委員會及董事會報告與公司營運相關之環境、社會、公司治理之重大議題、風險項目及相關因應策略、管理運作與執行情形，並由審計委員會及董事會給予意見與指導，最近一次呈報日期為114年5月6日。另考量氣候變遷議題之重要性與特殊性，企業永續發展委員會每季另向董事會報告環境指標績效與目標、氣候變遷議題之因應與管控等相關事務。	
三、 環境議題 （一）公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V		本公司透過在集團各生產據點推動「ISO14001環境管理系統」及「ISO50001能源管理系統」，導入產品生命週期之概念，從製程及產品設計階段改善做起，真正做到源頭原物料之減量。本公司配合環境及能源管理系統每年訂定節能、節約物料使用之目標，亦持續實施水回收、減廢之措施，以珍惜資源降低資源使用量，同時達到降低溫室氣體排放之成效。集團各生產據點「ISO14001環境管理系統」及「ISO50001能源管理系統」取得認證效期皆涵蓋115年度。 集團各生產據點取得「ISO14001環境管理系統」及「ISO50001能源管理系統」認證相關資訊請參閱本公司網站>企業永續>環安衛管理>相關認證 (https://www.sas-globalwafers.com/ehs-management-system/)。	無重大差異
（二）公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		本公司於各生產據點導入「ISO50001能源管理系統」，積極推動各項節能措施，選用提升能源效率之設備，監測重大能源使用設備，並定期追蹤改善措施之績效，以達到持續改善、節能減碳的目標。本公司用電量與目標達成情形請參閱永續	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			報告書「第四章、永續環境／永續目標；4.2能源管理」。 本公司另推動「ISO14001環境管理系統」，導入產品生命週期之觀念，減少原物料耗用及廢棄物產出，以達成永續經營、環境保護的目標。本公司各廠區依製程特性不同，儘可能地使用再生物料，各廠區使用的再生物料包含矽原料、切削液（載劑）、產品包裝紙箱及晶舟盒等項目；本公司生產使用之主要原料為矽料，在長晶階段盡可能使用廠內回收的頭尾料不但可節省購料之成本，亦可減少廢棄物之產出。本公司再生物料使用情形請參閱本公司永續報告書「第四章、永續環境／4.4.1原物料再利用」。	
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？	V		本公司依據金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展路徑圖」及「上市櫃公司永續發展行動方案」之推動主軸，並參考國際金融穩定委員會制定之氣候變遷相關財務架構揭露指引（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures Recommendation, TCFD）及國際財務報導準則第 S2 號（IFRS S2）架構，揭露本公司對氣候相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標和目標等核心內容之事項，以鑑別評估氣候變遷對於公司的風險與機會、潛在財務衝擊，以及相應的應對策略與措施。 本公司識別出與環球晶圓相關之10項實體風險項目、16項轉型風險項目，以及10項機會項目，依據發生可能性與衝擊程度評分計算風險機會值，並考量產業特性，參考同業鑑別結果，篩選並聚焦於風險機會值較高的3項氣候風險與3項氣候機會，評估各項風險與機會對公司的潛在財務衝擊，並分別擬定應對策略及措施。以上相關分析資訊請參閱本年報「貳、	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			公司治理報告／三、公司治理運作情形／(七)上市上櫃公司氣候相關資訊」以及本公司永續報告書「第四章、永續環境／4.1氣候策略與行動」。	
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		集團各生產據點每年盤查追蹤溫室氣體排放量、用水量、廢棄物量、再生物料使用情形、及用電量等，相關盤查數據及資料涵蓋範圍請參閱本公司永續報告書「第四章、永續環境／4.1.1溫室氣體盤查；4.2能源管理；4.3水資源管理；4.4廢棄物管理；4.4.1原料再利用」。 本公司依營運活動之影響，推動各項措施以降低公司營運對自然環境之衝擊。本公司在節能減碳項目建置能源管理系統(ISO 50001:2018)、溫室氣體減量項目建置溫室氣體盤查(ISO 14064:2018)、減少用水項目進行產品水足跡查證 (ISO 14046:2014)、以及清潔生產評估，以上均委外進行第三方驗證/查證通過。驗證之相關資訊請參閱本公司網站>企業永續>環安衛管理>相關認證(https://www.sas-globalwafers.com/ehs-management-system/)。 本公司針對用電量、溫室氣體排放量、用水量、及廢棄物量等分別設定有年度目標及短期、中期、長期目標，相關目標資訊及達成情形請參閱本公司永續報告書「第四章、永續環境／永續目標」。 本公司並藉由下述推動措施以達成上述設立之目標： (1) 能源耗用與溫室氣體排放減量：本公司溫室氣體之主要排放來源是電力，因此電力使用之減量及能源效率之提升為公司首要之務。本公司藉由導入「ISO50001能源管理系統」，監督量測重大能源使用設備，並提出行動改	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			善計畫，定期追蹤相關改善措施的成效，另於內部宣導節約能源，以達到持續改善、節能減碳的目標。 此外，因應轉型風險，本公司已制定「溫室氣體管理政策」，並擬定及持續推動以下五項溫室氣體減量策略： ● 採用再生能源：以自建太陽能發電系統與購買外部再生能源及再生能源憑證等內外部兩種管道併行以持續提升再生能源使用比例。 ● 提升能源使用效率：透過設備改良、再設計，以及汰換老舊能效較差的設備等，進而降低設備運作時耗用之能源。 ● 上游價值鏈分級管理：依照採購原物料造成之碳排放量，對供應商進行分級管理，推動供應商進行產品碳足跡盤查，並將其減碳規劃與執行情形納入採購評估機制，以促進範疇三溫室氣體排放之減量。 ● 購買碳補償商品：透過購買自願性碳權等碳補償商品，達成階段性的碳中和與2050年淨零排放的承諾。 ● 支持碳清除與碳捕捉：支持推展植樹造林的自然碳捕捉與人為碳捕捉計畫，同時參與其他自然解決方案及自然保護計畫。 集團各生產據點最近三年度之溫室氣體排放量及用电量、減量目標、管理措施以及達成情形等，請參閱本公司永續報告書「第四章、永續環境／永續目標；4.1.1溫室氣體盤查；4.2能源管理」，其中溫室氣體排放量最近二年度皆經第三方驗證通過，「ISO50001能源管理系統」認證效期涵蓋115年度。	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			(2) 減少用水：本公司節水措施管理流程，主要分為廠務系統及製程設備進行分項管理，持續提升製程廢水回收系統效能，並定期於內部召開節水討論改善會議及宣導節約用水。集團各生產據點最近三年度之用水量、減量目標、管理措施以及達成情形等，請參閱本公司永續報告書「第四章、永續環境／永續目標；4.3水資源管理」。 (3) 廢棄物管理：本公司重視廢棄物管理，從製程改善及源頭減量，以減少廢棄物（包含空氣污染源排放物質）之產出，並於廠內進行回收再利用，減少新購原物料量，同時也減少廢棄物之產生。集團各生產據點皆已通過「ISO14001環境管理系統」驗證（認證效期涵蓋115年度），並每年持續驗證。最近三年度之廢棄物產出量、量化管理目標、管理措施以及達成情形等，請參閱本公司永續報告書「第四章、永續環境／永續目標；4.4廢棄物管理」。 (4) 污染防治：本公司推動綠色產品與綠色生產，從製程設計與技術提升，減少原物料之耗用，不僅從源頭減少污染排放，亦能降低營運成本、減少資源消耗及降低對環境之衝擊。	
四、 社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V		本公司認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》、《國際勞工公約 (International Labour Conventions)》、《聯合國工商企業與人權指導原則 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)》與《責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct)》等國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則，並依循相關勞動法規及上述國際人權公	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			約，制定有「人權政策」，致力於建構平等、安全且有尊嚴的工作環境。本公司「人權政策」請參閱公司網站>企業永續>永續報告書與相關政策>ESG相關政策(https://www.sas-globalwafers.com/csr-download-tw/)。 本公司「人權政策」適用於集團全體員工（包括正職員工、契約及臨時人員、實習生等），並致力推動合作及供應鏈夥伴以相同的標準落實在營運活動當中。本公司建立以董事會為最高層級的人權治理架構，於「企業永續發展委員會」轄下「社會與企業關懷子委員會」成立跨部門人權工作團隊，包括人力資源、法務、環安衛、營運生產等功能組織，共同推動人權管理作為，並定期向委員會報告相關執行成果。 本公司「人權政策」之五大政策方針及其相關執行情形如下： (1) 持續創造多元包容性與平等機會，禁止任何形式的歧視（含性別（含性傾向）、種族、國籍、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等）： 本公司在所有招募、任用、營運過程中，持續宣導禁止所有不當歧視的行為。除此之外，為善盡照顧移工的責任，與人力仲介合作，致力於提升其海外生活的起居條件。 本公司致力於落實友善、平等的職場環境，依據《性騷擾防治準則》及《工作場所性騷擾防治措施準則》訂有完善的「性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法」並公告於廠區佈告欄。 針對女性員工，本公司亦提供多元的資源以鼓勵其職涯	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			持續發展，如完善的母性保護措施、依據性別工作平等法制定規範、制定內部講師、在職進修、教育訓練等政策，以提供多元的發展機會。 本公司致力於促進職場多元平等共融，訂有「多元、平等、共融（DEI）職場宣言」及政策，嚴格遵守各國當地法令，無論性別、種族、國籍、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、文化、黨派、性傾向、階級或身心能力等因素，每個人都能在這裡感受到尊重和包容。具體成果如：114年度，本公司女性職員佔全體員工比例為22.40%，女性主管則佔全體主管人數的21.23%；全球員工總數為7,061人，國內員工佔全體員工比例為22.60%，海外員工則佔全體員工比例為77.40%；全球身心障礙聘僱人數共計95人，佔全體員工比例為1.35%；30歲以下員工佔16.38%、30~50歲員工佔50.19%、50歲以上員工佔33.43%。 (2) 禁止人口販運、強迫勞動與僱用童工： 本公司遵循所有勞動相關法令，制定相關規定於「人事任用辦法」及「商業與員工道德行為準則」當中，認同並支持《聯合國工商企業與人權指導原則(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)》、《聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)》、《國際勞工組織的工作基本原則與權利宣言(ILO Declaration of Fundamental Principles and Right of Work)》、《責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance Code of Conduct)》、《RBA驗證審計計畫執行手冊：收取費用之定義(RBA Validated Audit Program (VAP) Operations Manual: Definition of Fees)》，尊重所有員工的意願，並鼓勵兼顧工作與家庭；確保無任何形式	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			的強迫勞動，包括但不限於債役或契約勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或販賣的人口；保障勞工出入工作場所自由，也確保勞工在工作場所內的行動自由，適用包括勞工宿舍或生活住所；公司嚴格禁止任何形式的強迫勞動，並承諾不向勞工收取、亦不允許任何僱主之中介人或二級中介人向勞工收取招聘費用或任何與其聘用相關之費用；如有發現相關情形，將即時採取改善與補救措施，以確保勞工權益。此外，確保所有營運活動中沒有不法童工，若發現童工涉入營運過程中，相關補救計畫將持續六個月或直到童工滿十六歲止，以保障兒童權益。 (3) 建立安全與健康的工作環境，禁止任何形式的騷擾行為及不人道之待遇： 本公司對任何形式之職場不當行為採取零容忍立場，包括但不限於職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視等情形。公司致力於建立一個安全、尊重與平等的工作環境，嚴禁任何透過言語、行為或其他方式對員工造成身心傷害之行為，並將積極預防、即時處理及採取必要之糾正與懲處措施，以保障所有員工之人格尊嚴與合法權益。 本公司持續提供免費健康檢查、安排職業醫學專科醫師臨廠服務、舉行健康促進活動、追蹤特殊族群…等，來提升員工自我健康管理意識。於114年度，本公司國內廠區共規劃92場次的健康促進措施，如講座、緊急救護課程、防癌篩檢等，共計8,781人次參與。此外，海外廠區也經常舉辦多元的健康促進活動來保障員工健康，共計508次相關活動場次及設施使用次數，計20,685人次參與	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			或使用健康促進設施。本公司另訂定各項工作安全與衛生管理程序、作業標準，特殊危害作業管制、化學品管理、作業環境監測讓同仁遵循，預防職業傷病，消除危害及降低環安衛風險，提供員工安全的作業環境。 (4) 提供公平合理的薪資與工作條件： 本公司定期審視同業薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數等客觀數據，對員工薪酬作適當調整；同時為了公平性，同仁敘薪標準皆依職位、年資與專業能力等工作相關項目進行判斷，確保同工同酬並避免性別、年齡或其他條件上之歧視與差異。此外，公司也嚴格控管工時不逾法令上限，透過定期的工時分析報告、出勤異常管理系統來積極防範過勞。 (5) 提供自由表達意見的管道及環境，尊重員工自由結社之權利： 本公司每季舉辦至少1次勞資會議、每半年舉辦1次移工溝通會議，就勞資關係協調、勞動條件、勞工福利等事項進行討論，以促進勞資關係和諧。公司內亦於適當明顯處設置員工意見箱，以提供員工檢舉不法、申訴不平，使員工的不滿與疑惑得以抒發、解決。114年度，台灣廠區共舉辦33場勞資會議與6場移工溝通會議。海外廠區共計2,326名員工參加其所屬國家之公司工會或產業工會，團體協約涵蓋的員工百分比為32.96%。無論員工是否參加工會，均可透過會議、電話或電子郵件等以具名或不具名方式向公司經營團隊提出改善工作環境或工作條件等建議，強化公司經營團隊與員工間的良好溝通。 本公司每年依循《責任商業聯盟行為準則 (Responsible	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			Business Alliance Code of Conduct)》之標準進行人權、勞工權益等風險評估，公司持續利用RBA設計的標準化風險評估範本（Self-Assessment Questionnaire, SAQ），自行鑑別業務中「勞工、健康與安全、環境、道德規範以及強迫勞工」相關實質作為、風險以及管理體系，114年度Corporate SAQ分數達到89.6分的「低風險」範圍內。本公司並將標準制定於「人事任用辦法」、「性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法」當中，員工可透過匿名的申訴管道，如：信箱與電話來申訴不法侵害，相關的委員會將以全程保密的方式處理，會議結果將用以積極追蹤、監督並給予當事人必要的支持，以保障人權及避免再發生。本公司海外廠區於114年度共發生2起人權事件申訴（強迫勞動、童工、歧視、騷擾及違反結社自由），相關部門已立即組成委員會並啟動調查、保護及再教育，後續也立即優化全體員工的人權教育訓練以防範未然。 訓練部分，新進人員於到職即辦理人權相關教育訓練，在職人員則為不定期安排職場暴力侵害、性騷擾防治宣導等課程，此外，更依據公司鑑別出的主要利害關係人，將主管職員列為必修人員，極力預防職場不法侵害的發生。於114年度舉辦相關課程共計7,809人次參與、總訓練時數14,093小時。 依據《聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）》，所有企業都負有尊重人權之責任，人權盡職調查在環球晶圓的營運政策及活動當中是不可或缺的環節，本公司依循(1)鑑別與評估、(2)採取行動、(3)檢視成效、(4)對外溝通之調查流程進行人權盡職調查以確保涵蓋國際人權組織所建議的核心要素。	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			114年度人權盡職調查執行情形： ● 調查範圍：集團全體員工、供應商 ● 權責單位：人力資源、環安衛、健康中心、法務以及採購單位共同承辦。 ● 調查流程：(1)鑑別與評估、(2)採取行動、(3)檢視成效、(4)對外溝通。 ● 評估工具：包含但不限於(1)勞動法律遵循、(2)RBA SAQ、(3)員工健康檢查、(4)員工申訴機制、(5)勞資會議、(6)員工協助方案EAP、(7)內部控制制度、(8)母性保護相關危害評估、(9)供應商風險評估及現場稽核、(10)供應商行為準則暨供應商承諾書。 ● 重大人權風險議題：勞動法規、童工、強迫勞動、工作條件、歧視與騷擾、人口販運、集會結社自由、平等與同工同酬、母性保護共9項目。 ● 減緩及補救措施：針對上述各項重大人權風險議題，本公司提出減緩及補救措施，包括制定並落實勞動法令遵循與內控制度、強化招募與身分查核以杜絕童工與強迫勞動、建立工時與工作負荷管理機制、推動職場反歧視與反騷擾教育訓練、落實公平薪酬與同工同酬原則、保障員工集會結社與申訴權利、設置多元溝通與申訴管道、提供員工協助方案(EAP)與健康檢查、執行母性健康保護...等措施，並於發生疑似或實際人權事件時，即時啟動調查、矯正、補償與持續追蹤改善機制，以確保人權風險獲得有效控管與補救。 關於上述各項重大人權風險議題之鑑別與評估，以及其減緩及補救措施施行成果之詳細資訊，請參閱本公司永續報告書	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			「第五章、人才發展與社會共融／5.4人權／人權盡職調查」。	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		本公司依據公司章程第三十一條所載，年度如有獲利應提撥3%~15%為員工酬勞，前項員工酬勞數額中，應提撥不低於該數額之60%為基層員工分派酬勞，並依本公司「員工酬勞分派辦法」之程序按員工績效公平核給發放之，期將經營績效或成果適當反映於員工薪酬。115年度本公司已經董事會決議提撥114年度獲利之4.35%分派員工酬勞，並自前項員工酬勞數額中，提撥60%為基層員工分派酬勞。 本公司依照勞動基準法制定出勤辦法，載明員工休假權利，本公司員工除享有勞保、健保、團保、退休金給付等一般福利外，由公司提供之福利包括發給年節獎金、生日及節慶禮金、舉辦年終晚會、婚喪喜慶、員工旅遊、急難救助、獎學金補助、在職進修補助、生育補助、提供團膳、及提供完整之教育訓練講習等，並成立ECP（Employee Caring Program）team，透過跨部門小組，整合規劃提升員工整體福利，讓員工在遇到個人問題時，能選擇適當的資源獲得協助。 本公司自110年起亦增加員工福利儲蓄信託，員工可自行評估加入與否，參與者則依照個人提撥金額給予100%的獎勵金。	無重大差異
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		本公司依照ISO45001國際標準，建立職業安全衛生管理系統，系統涵蓋公司主要的營運場域，將安全與健康深植於日常營運之中。本公司已取得職業安全衛生管理系統(ISO45001：2018)之認證，認證效期為2025年8月1日至2028年7月31日，其他分公司及子公司取得ISO45001認證之詳細資訊請參閱本公司網站>企業永續>環安衛管理>相關認證(https://www.sas-globalwafers.com/ehs-management-system/)。	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			勞工作業環境監測：為保障勞工免於作業場所中有害物質的危害，提供勞工健康舒適的工作環境，公司每年均執行2次作業環境監測，以瞭解工作人員的暴露實態。 職業安全衛生查核：除了規劃定期與不定期的安全作業查核外，為了強化員工對安全的重視，我們將每年9月訂為「工安月」，並透過各項查核與活動強化安全管理。114年度『工安月』採取系統化架構，聚焦四大核心領域展開專案活動，旨在全面深化員工安全意識並落實各項管理作為，推動範疇涵蓋：強化化學品源頭管理、評估極端氣候營運風險、深研過往安全事故教訓，以及落實緊急應變演練，透過這四大面向的深度整合，構築更具韌性的職場安全文化。 設備安全管理：對於危險性機械及設備均予以列管，並依照「危險性機械及設備安全檢查規則」辦理定期檢查，確保設備能安全操作。 為提升工作者的職業安全衛生意識與應變能力，本公司每年依據內部管理需求、同仁反饋及外部議題，規劃環安衛教育訓練計畫，強化工作者在職場中的安全素養與風險應對能力。此外，我們視員工健康為企業邁向成功與永續發展的關鍵，並以「母性保護」、「預防異常工作負荷」、「中高齡及高齡員工健康保護」、「預防職場不法侵害」及「人因性危害預防」五大主軸，規劃企業內部的員工關懷方案（ECP, Employee Caring Program），提供員工全方位的健康照護。 近三年工安教育訓練與宣導：本公司將安全衛生教育訓練列	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因							
	是	否	摘要說明								
			為員工入職與在職期間的必修課程，內容涵蓋危害物質辨識、緊急逃生演練、個人防護具穿戴、消防訓練操作、機械防護、人因肌肉骨骼傷害預防、AED&CPR急救訓練等，透過訓練及宣導確保員工自入職起即具備環安衛意識，降低或消除職業危害風險。 <table><tr><th>年度</th><th>安全衛生教育訓練人次</th></tr><tr><td>112</td><td>22,535</td></tr><tr><td>113</td><td>28,374</td></tr><tr><td>114</td><td>29,571</td></tr></table> 本公司職業災害統計分析資料，係依據勞動部及GRI準則所公布之失能傷害統計指標，以每百萬工時為基準，以失能傷害頻率(FR)、失能傷害嚴重率(SR)、職業病率(ODR)及缺勤率(AR)做為主要統計依據（失能傷害統計數字不包含廠外交通意外事故）。114年度，台灣區共發生10件工傷失能事件，海外區共發生39件工傷失能事件，全球廠區失能傷害頻率(FR)為3.51，失能傷害嚴重率(SR)為95，職災人數佔員工總人數比率為0.69%，所有職災事件皆已進行事故調查分析並執行相應改善措施。為有效防止職業災害發生，本公司定期實施員工、承攬商職安衛教育訓練、工作環境巡檢及內/外部稽核，檢視公司之環境、安全、衛生作業，以確保工作者環境安全，並以邁向零災害事故為目標。有關職業災害統計及管理等詳細資訊，請參閱本公司永續報告書「第六章、職業健康與安全／6.1.4 職業傷害與事件統計」。 本公司於114年度火災之件數、死傷人數及死傷人數占員工總人數比率均為0。本公司為提升安全管理（包含消防安全管理）、有效應變災害發生及矯正／預防事件再發，訂有「事	年度	安全衛生教育訓練人次	112	22,535	113	28,374	114	29,571
年度	安全衛生教育訓練人次										
112	22,535										
113	28,374										
114	29,571										

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			件通報、處理及調查管理程序」、「緊急應變處理程序」、「不符合事項、矯正及預防措施管理程序」等相關程序文件，並針對可能發生的緊急狀況辦理應變演練。	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		本公司每年依據營運策略及短中長期目標，規劃年度教育訓練計畫，並視人才培育和技術傳承為執行重點，強化人才資料庫，以掌握集團人才動態及發展方向，並舉辦不同類型的訓練課程及產學合作、專案研究，俾利員工即時掌握全球政經趨勢動態、技術新知，並輔以職務代理、職務輪調與在職訓練等機制，強化員工不同的職能。本公司亦推動六大學院體系，包含新人入學學院、後勤通識學院、管理經營學院、專業核心學院、環安衛生學院、健康促進學院等六大學院，訓練單位將針對各學院專業領域設計相關課程，提供同仁上課。採行學院制擁有避免重複性開課、可進行學程規劃、訓練學習堆疊透明化等諸多好處。 114年度共計辦理新人職能訓練290堂、927人次、開課時數共計28,598小時；專業職能訓練1,179堂、15,220人次、開課時數共計39,027小時；通識職能訓練3,198堂、45,898人次、開課時數共計57,878小時。	無重大差異
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		本公司對產品與服務，皆遵循本公司產業別所適用之相關法規及準則，透過供應商管理，確保供應鏈採納「責任商業聯盟行為準則」（RBA）、「無衝突礦產」、「無強迫勞動成分之矽原料」、「環保產品」（RoHS、REACH、WEEE）…等業界標準及政策，實踐社會及環境責任；本公司同時致力遵循客戶所要求之產品標準及廠區作業規範，全力達成允諾事項，維持優質合作關係。本公司並設法令遵循單位確保商務條件、產品、流程和服務能符合競爭法與具管轄權之出	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			口管制相關法規要求。本公司與客戶合作之前，均應簽署經法務單位核准之保密協議（NDA），且人員不得洩露所知悉之營業秘密予他人、亦不得探詢或蒐集非職務相關之營業秘密，俾充分保障雙方之敏感及機密資訊。 本公司於公司網站揭露客戶政策，秉持「嚴格自我要求，堅持優良品質水準，了解客戶需求，提供穩定的高品質產品，全力達成允諾事項，以維持優質的長久合作關係」之經營理念。本公司於「誠信經營作業程序及行為指南」第十四條訂有防範產品或服務損害利害關係人之權益、健康、安全，以及確保產品合規之相關規範。此外，行銷單位制定「客戶訴願管理流程」，與客戶間保持良好之溝通管道，並對產品與服務提供透明且有效之客訴處理程序，亦於公司網站公告客訴聯絡窗口資訊。 關於客戶個人資料保護，本公司已制定「隱私權政策」，詳細規範本公司在蒐集、處理、利用、存取和揭露可識別特定自然人之資料（個人資料，適用範圍包含員工、客戶人員、供應商人員、承攬商人員…等所有自然人）的過程中，所應遵循的規範及程序，主要包含「隱私保護」、「個人資料之蒐集、處理、利用」、「安全措施」三個面向，其具體內容已發布於本公司網站>企業永續>永續報告書與相關政策>ESG相關政策 (https://www.sas-globalwafers.com/csr-download-tw/)供利害關係人查詢。除上述「隱私權政策」外，本公司亦訂有「個人資料保護管理辦法」以資管理，規範同仁對於業務所經手個人資料之蒐集、處理、利用行為，並由本公司法令遵循課定	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			期執行查核及舉辦「個人資料保護教育訓練」，責成資料權責單位對於業務所涉及之個人資料實施盤點，確保資料權責單位對於個人資料之蒐集、處理、利用行為，均以符合個人資料保護法規定方式辦理。114年度，本公司發放Global Data Protection Survey對海外主要營運廠區執行查核，發現缺失者，由法務單位配合當地法令輔導各廠建置或改善政策、辦法及程序書內容，及簽訂當地法規要求文件(如PDPA Transfer Agreement等)，以確保本公司持續以最高標準執行個人資料保護；此外，並舉行隱私保護教育訓練（註：合併於企業勞工與道德行為準則教育訓練辦理），參與人次計1,718人。本公司於114年未發生任何個資外洩、竊取、竄改、毀損、滅失、洩漏…等侵害隱私權之不法情事。	
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		本公司訂有「供應商評鑑管理流程」，並於本公司官網揭露企業永續之供應鏈管理政策，其中要求供應商遵守行為準則，除了誠信原則之外，致力遵行「責任商業聯盟行為準則(RBA, Responsible Business Alliance)」旨在確保勞動安全、商業營運環保與道德操守，建立勞工、健康與安全、環境及商業道德標準與規範，包含RoHS、REACH及WEEE等綠色法規指令且不使用衝突礦產、配合投入綠色採購行列及環境保護暨職業安全衛生、智慧財產權、及勞動人權等。 鑒於《現代奴役法案》，本公司於各國營運活動皆符合勞動人權，遵守當地法律，包括人口販賣和反奴隸制度各項法案，故本公司亦要求供應商共同遵守並堅持其所有的商業交易、商業關係和供應鏈活動皆符合道德規範，以誠信為上。 本公司「供應商評鑑管理流程」，包括書面評審與實地評鑑，	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			每年由品保、採購、環安衛、研發及相關單位組成供應商評鑑小組，執行供應商廠區稽核、文件審查（包含品質、上游供應商管理、環境與安全、營運計畫、人權、資安等），並與其主管與員工面談，發現問題並進行改善。 本公司鼓勵供應商取得ISO14001、ISO45001、RBA、ISO14064、ISO14067、ISO27001等認證，善盡企業社會責任，每年追蹤並於季度評核時加分，並增加採購比例予以鼓勵。 本公司並依據RBA標準及公司永續目標，制定「供應商永續標準」，導入供應商永續管理自評與覆評機制，此機制不僅有助於提升供應商於環境、社會責任及公司治理（ESG）方面的表現，亦能推動其持續改善。透過每年自評問卷與相應管理，公司能夠掌握供應商在可持續發展領域的表現及進展，並對其進行必要的輔導與協助，確保供應鏈發展方向與本公司一致，並確保其實踐效果。 本公司對供應商之永續管理評鑑，不僅深化與供應商的合作關係，亦提升供應鏈的韌性與透明度，為企業的永續發展奠定堅實的基礎。截至114年12月，本公司已完成108家主要供應商的永續評鑑，供應商自評達成率89%，其中有81家(67%)已獲取ISO14001認證，20家(17%)已獲取ISO14064-1溫室氣體盤查認證，11家(9%)已獲取ISO14067產品碳足跡認證，14家(12%)已獲取RBA認證，14家(12%)已獲取ISO27001認證。主要原料供應商在永續評鑑的覆評結果中，20%獲得滿意的評分(Level A, Satisfaction)，80%為良好(Level B, Acceptable)。本公司持續推動供應商取得溫室氣體盤查與碳足跡認證，並	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			啟動降低溫室氣體排放計畫。 為了推動供應鏈落實ESG，本公司呼籲供應商夥伴： (1)優化流程：精簡程序，以減少浪費並提升交易效率。 (2)提升良率：改進生產方法、設備，以最大化效率並降低單位成本。 (3)創新材料：探索環保替代品，降低環境影響，同時兼顧成本效益。 為實現綠色半導體生態，本公司要求所有主要供應商達成對應等級的永續目標，例如：設定近期目標（SBTi committed）、完成主要產品的碳足跡評估、提出減碳計畫等。 此外，本公司在供應商ESG管理部分，著重於以下面向的表現，並進一步評核供應商等級，推動供應商與環球晶圓共同達成永續發展的目標。 • 碳足跡準備度：確認符合ISO14067標準。 • 碳足跡定期審核：每兩年進行一次，重點關注減排比率。 • 碳減排目標：制定2030年前應實現最低之減碳比率。 本公司於114年在Carbon Disclosure Project（CDP）Climate Change 問卷之 Supplier Engagement Assessment（SEA）中獲得A評分，為該評估之最高等級。此評分反映本公司於供應鏈治理、減碳目標、範疇三排放管理及價值鏈參與之制度化管理成熟度。（Source: CDP Worldwide） 本公司在供應商永續管理評鑑中依循RBA框架之要求，將人權風險辨識、評估、預防與改善納入供應鏈管理。調查流程	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			主要透過問卷自評與文件審查，針對本公司關鍵物料供應商進行人權風險盤點，並依風險程度採取抽樣方式執行實地稽核。審查內容涵蓋重大人權議題，包括薪資給付與工時管理、職場健康與安全、結社自由、不歧視與平等對待原則、申訴機制設計與反報復保護等（依 RBA 條目與在地法規相容性檢核）。對於調查中發現之缺失或改善需求，本公司將提供必要之教育訓練、溝通輔導與改善支持，並要求供應商提出矯正行動計畫並持續追蹤其完成情形。人權盡職調查之執行與改善結果納入年度供應鏈永續管理工作中，並定期檢討以確保供應鏈在人權議題之管理能持續符合國際標準與公司永續目標。 114年度供應商人權盡職調查執行情形： ● 調查方式：書面審查與實地稽核 ● 書面審查：108家供應商 ● 實際稽核：2家供應商 ● 實地稽核組織成員：採購、人資、及環安衛等跨部門人員 ● 主要目的：確認供應商在勞動權益、工作條件、職業安全及人道標準之符合性。 ● 重大人權議題：薪資給付與工時管理、職場健康與安全、結社自由、不歧視與平等對待原則、申訴機制之設計與反報復保護等議題。 ● 執行情況：稽核完成率100% ● 減緩及補救措施：持續定期進行供應商自評與供應商永續稽核，依據評核結果要求供應商提出矯正行動計畫，提供其必要之教育訓練、溝通輔導與改善支持，並持續追蹤，作為後續評估與管理優化之依據。	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			關於資通訊安全及隱私權保護議題，本公司於113年取得ISO27001資通安全管理系統認證，並相應訂定供應商緊急情況通報與溝通準則，結合永續評鑑機制帶領供應商一同強化資通訊安全事件之應變能力，保護公司與客戶資產安全。本公司在供應商永續評鑑中進行相關調查，例如是否導入ISO 27001資訊安全管理系統、是否制訂資訊安全管理之相關政策、近一年是否進行資訊安全演練、是否遵守《供應商永續標準》（涉及隱私及個資保護等規定）等；此外公司基於IATF 16949所制定之企業持續供應計畫，包含資訊技術失效及遭受網路攻擊等情境，要求關鍵原料供應商遵從並建立標準，例如供應商應於災害發生6小時內進行通報，24小時內提供詳細產線受損狀況及災變復工計畫，以符合持續供應的基本原則及預防供應鏈中斷之風險。 114年度企業持續供應計畫調查執行情形： ● 調查方式：書面審核供應商持續供應計畫，簽署「供應商緊急情況通報與溝通」 ● 調查家數：81家供應商 ● 主要目的：確認供應商緊急災害應變計畫有效性 ● 執行情況：調查完成率100%	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V		本公司主要參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI）所發行的「永續性報告準則」要求及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB）所發行的「永續會計準則」依循半導體行業類別指標及「上櫃公司編製及申報永續報告書作業辦法」及TCFD氣候相關財務揭露的建議與實施指引進行永續報告書	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																											
	是	否	摘要說明																												
			之編製。本公司114年度永續報告書經優麗國際管理系統股份有限公司(DQS Taiwan Inc.)查證符合 GRI Standards參考要求及AA1000 AS v3標準的Type II中度保證等級的要求，114年度永續報告書揭露於公開資訊觀測站及本公司網站>企業永續>永續報告書與相關政策(https://www.sas-globalwafers.com/csr-download-tw/)。																												
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形： 本公司已訂定「永續發展實務守則」，公司業已致力於推動永續發展，與所訂守則無重大差異。																															
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：																															
1.環保方面：推動環保低碳活動人人有責，本公司除加強製程之節能管控外，積極落實垃圾分類，資源回收工作，並推展節能減碳，投入節能減碳設備支出。																															
2.社會公益：本公司持續評估營運所在地社區的風險與機會，台灣區營運所在地包括新竹、苗栗與宜蘭，海外廠區營運所在地包括美國、義大利、日本、韓國、中國大陸及馬來西亞...等。本公司致力於關懷營運所在地偏鄉弱勢，如經濟弱勢家庭、兒少、身心障礙等，期能透過公益捐贈活動支援並改善其生活及教育條件，另經由志工服務落實營運所在地環境保護的具體行動方案，期能協助解決營運所在地社區之社會/環境問題並促進社區發展。																															
114年度台灣區投入社會公益活動資源如下：																															
<table><tr><th>捐贈活動</th><th>受贈單位</th><th>金額 / 數量</th></tr><tr><td>塭內社區生態遊程開發及智慧實驗農場計畫</td><td>苗栗竹南塭內社區</td><td>NT\$910,000</td></tr><tr><td>《台灣超人》公益放映計畫</td><td>台灣產業創生平台</td><td>NT\$150,000</td></tr><tr><td>派歐尼(Pioneer)秧苗計畫-2025 年公益科普營</td><td>愛惜社區推展協會</td><td>NT\$550,000</td></tr><tr><td>2025 全國智慧製造大數據分析競賽</td><td>教育部</td><td>NT\$1,500,000</td></tr><tr><td>丹娜絲/樺加沙(花蓮)風災修繕</td><td>天主教中華聖母基金會</td><td>NT\$271,600</td></tr><tr><td>懸吊式移位系統改善計劃</td><td>創世基金會苗栗分院</td><td>NT\$227,600</td></tr><tr><td>獨木舟雙體帆船的學習與製作</td><td>孩子的書屋</td><td>NT\$103,400</td></tr><tr><td>中秋節愛心募集行動</td><td>財團法人私立天主教華光智能發展中心、財團法人新竹縣天主教世光教養院、財團</td><td>NT\$79,000</td></tr></table>					捐贈活動	受贈單位	金額 / 數量	塭內社區生態遊程開發及智慧實驗農場計畫	苗栗竹南塭內社區	NT\$910,000	《台灣超人》公益放映計畫	台灣產業創生平台	NT\$150,000	派歐尼(Pioneer)秧苗計畫-2025 年公益科普營	愛惜社區推展協會	NT\$550,000	2025 全國智慧製造大數據分析競賽	教育部	NT\$1,500,000	丹娜絲/樺加沙(花蓮)風災修繕	天主教中華聖母基金會	NT\$271,600	懸吊式移位系統改善計劃	創世基金會苗栗分院	NT\$227,600	獨木舟雙體帆船的學習與製作	孩子的書屋	NT\$103,400	中秋節愛心募集行動	財團法人私立天主教華光智能發展中心、財團法人新竹縣天主教世光教養院、財團	NT\$79,000
捐贈活動	受贈單位	金額 / 數量																													
塭內社區生態遊程開發及智慧實驗農場計畫	苗栗竹南塭內社區	NT\$910,000																													
《台灣超人》公益放映計畫	台灣產業創生平台	NT\$150,000																													
派歐尼(Pioneer)秧苗計畫-2025 年公益科普營	愛惜社區推展協會	NT\$550,000																													
2025 全國智慧製造大數據分析競賽	教育部	NT\$1,500,000																													
丹娜絲/樺加沙(花蓮)風災修繕	天主教中華聖母基金會	NT\$271,600																													
懸吊式移位系統改善計劃	創世基金會苗栗分院	NT\$227,600																													
獨木舟雙體帆船的學習與製作	孩子的書屋	NT\$103,400																													
中秋節愛心募集行動	財團法人私立天主教華光智能發展中心、財團法人新竹縣天主教世光教養院、財團	NT\$79,000																													

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			法人台灣省私立香園紀念教養院	
2025 冬暖慈幼園遊會捐款			新竹家扶中心	NT\$15,000
2025 友善地球淨灘活動			苗栗縣龍鳳漁港	共號召 116 人參與，共清除約 200 公斤垃圾
員工捐血活動			新竹捐血中心	參與員工共 187 人次，合計共捐血 81,000c.c.

本公司海外廠區亦積極投入社會關懷活動，展現企業的社會責任：

● 美國廠區－社區關懷與慈善捐贈活動

GlobiTech Incorporated、GlobalWafers America, LLC長期關注在地社區需求，並透過多元公益行動回饋社會。114年，各廠區員工與各地的慈善機構合作，捐贈罐頭食品，並參與每週及感恩節期間的食物發放服務，協助將物資送達有需要的家庭，以實際行動支持社區糧食安全。另外，員工也一同募集兒童玩具與生活用品，為弱勢兒童準備節慶禮物，讓更多家庭在節日期間感受到關懷與溫暖。這些舉措不僅展現企業關懷社會的價值，也深化與在地社區的合作與連結。

● 中國廠區－慈善捐贈活動

昆山中辰矽晶有限公司於每年春、秋兩季定期前往昆山市福利院進行關懷與捐贈活動。公司捐贈衣物及食品等生活物資，為院內無依兒童提供實質支持，並傳遞溫暖與關懷。

● 馬來西亞廠區－員工關懷與團隊交流活動

MEMC Electronic Materials Sdn. Bhd.藉由多元活動關懷員工及其家庭，營造溫暖且互助的職場氛圍。114年，公司提供員工子女文具補助，支持孩子們的學習需求，並安排流感疫苗接種計畫，守護員工們的健康，提升工作環境的安心感。廠區亦舉辦Hari Raya節慶聚會，讓員工在充滿歡慶的氛圍中交流互動、增進情誼。隨著新廠區啟用，員工也共同參與志願活動，為新環境的建立與完善付出心力。這些行動展現了企業對員工及家庭的支持，進一步打造充滿活力與關懷的工作環境。

● 韓國廠區－志工服務與物資捐贈活動

MEMC Korea Company員工前往在地社福機構參與環境清潔志工活動，協助維護院內環境整潔，並捐贈嬰幼兒益生菌、洗衣精及嬰兒濕紙巾等生活必需品，提供機構日常照護所需資源，透過志工服務與物資捐贈，展現企業的社會責任。

● 日本廠區－公益捐血與環境維護活動

GlobalWafers Japan Co., Ltd.透過公益行動與在地社區建立良好連結。114年共舉辦7次員工捐血活動，累計138名員工熱情響應捐血，為醫療體系提供穩定的用血支持。另外，廠區積極配合當地鎮政府推動的環境清潔計畫。每年兩次與社區共同進行周邊環境整理，員工們齊心撿拾

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
散落在道路與公共空間的垃圾。透過這些實際行動，除了提升廠區周邊環境的整潔度，更讓員工在參與過程中凝聚向心力，與社區一同為更宜居的生活環境努力。 ● 義大利廠區－慈善與社會參與活動 MEMC Electronic Materials S.P.A.長期投入社會關懷、教育文化與環境保護等面向。114年，廠區捐款支持多個社會福利機構，並資助長者及病患交通服務計畫，協助提升行動不便族群的生活便利性。此外，廠區參與結合科學、道路安全與運動議題的公共講座，促進社區交流與知識推廣；同時執行Novara市政府推動的城市生物多樣性計畫，透過維護綠地自然生長，支持授粉昆蟲與城市生態的健康發展。員工也積極參與多項社區活動，包括企業路跑與足球友誼賽，活動報名費全數捐贈予協助無家可歸者的慈善機構；在節慶期間，廠區亦透過捐贈糕點支持在地公益組織。透過持續推動多元公益行動，企業與社區建立穩固連結。114年度義大利廠區慈善捐贈金額合計約34,695歐元。 3.消費者權益：公司內部訂有「客戶訴願管理流程」，提供客戶訴願管道，並與客戶簽訂有供貨合約，品質合約等，對客戶權益有完善保障。 4.人權方面：本公司長期致力推動職場平權，不論其種族、性別、年齡皆享有同等的工作權利，提供個人自由表達和發展的機會，以達到尊重個人尊嚴。 5.安全衛生：本公司以零災害為目標，致力於安全衛生政策之推動並持續改善製程及作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提升職業安全衛生績效。 6.員工健康關懷：本公司定期為員工實施健康檢查，讓員工了解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的健康。在工作場所中，為掌握員工工作環境實態並評估危害因子暴露狀況，除了在適當地點設置偵測警報設備外，也定期實施作業環境檢測，以作為職場環境改善的依據。 7.人力資本發展：本公司透過完善的績效獎酬連結制度、培育在學專業人才、補助在職員工進修、關鍵人才留任等制度，識別、培育並獎勵人才，以達到長期留任的效果，除此之外也透過員工福利儲蓄信託、頒發久任獎牌表揚資深員工等，提升人才久任意願。 (1)產學合作：本公司與學術單位進行產學合作、策略聯盟，透過合作研究項目進行專業知識和技術的交流，彼此互補優勢，共同解決產品開發過程的技術問題，於持續提升公司研發人員的專業技能之外，亦同時培養學術界高素質人才，推動科技創新和產業發展。114年持續進行的合作計畫有12件，合作院校有清華大學、陽明交通大學、中央大學、台灣科技大學等。 (2)人才培育：本公司與清華大學心理諮商系合作，分享國際人力資源管理經驗及面試技巧，幫助學生了解職場趨勢，提升實務能力，促進學術與業界交流，為未來職場培養更多優秀人才。 (3)大專院校實習生：本公司自106年起與大專院校合作，迄今已成功培育68名以上在學生於畢業前至企業累積經驗，提供其專業技能培訓及實際應對實務場域能力，這些學生分別來自清華大學、中央大學、陽明交通大學、臺灣科技大學、雲林科技大學、Nagaoka University of Technology等多所大專院校，並專精於電子、工業工程、機械、心理諮商…等相關領域，分別安排至研發、製程、製造、其他支援部門實習，為實習生提供寶貴的學習和成長機會，有助於順利踏入職業生涯的起點。				

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(4)碩博士獎學金：訂有「碩博士獎學金申請辦法」，持續資助相關領域的專業人才獎學金，並於畢業後直接進入公司就業。 (5)在職進修補助：訂有「在職進修辦法」，全額補助績效優良且具進修意願員工在職進修，以鼓勵員工發展個人職涯。 (6)關鍵人才留任：針對具備策略規劃能力的管理人員或於自身專業有不可替代性者簽屬重要幹部合約，以達到人才留任的目的，確保本公司人力資本永續發展。 (7)研究員計畫：本公司在集團內推動研究員計畫（Fellow Program），旨在發掘並培養專業領域中的優秀人才，所有提名者必須經過委員會的嚴格選拔，確保選出最具潛力與專業能力的員工，至今已有93名優秀員工通過此計畫，獲得認可並在公司內部發揮重要影響力。此計畫不僅促進了員工的專業成長，也進一步強化了公司在技術創新與人才發展方面的競爭力。。 8. 員工健康與安全關懷：隨著後疫情時代的來臨，全球工作與生活方式發生了重大變化，雖然許多防疫措施已經逐步放寬，部分改變將成為永久性的，例如提高洗手頻率和保持個人衛生習慣等，以降低疾病傳播風險。本公司將持續推動多元健康關懷措施，保障員工的安全，並積極發揮企業的正向影響力，營造健康、安全的工作環境。 (1)健康資訊分享：為確保員工能夠即時獲得正確的健康管理資訊，本公司健康管理中心定期彙整國內外健康資訊，並依據最新資訊動態更新相關措施，使員工能快速掌握有效的健康保護資訊。 (2)身心健康關懷：本公司定期關懷員工的身體狀況，特別是有健康異常症狀的員工，並提供適當的支持與追蹤，幫助員工維持身體健康。 (3)工作環境衛生管理：本公司制定清潔與消毒標準，定期清潔公共區域並調整消毒頻率，此外，於公共區域備有消毒液，並在洗手間張貼正確洗手指導，以確保員工在安全、清潔的環境中工作。 (4)身心平衡支持：為了關注員工的身心狀況，並促進員工的心理健康，本公司於110年導入員工協助方案（EAPC），每年提供每位員工兩次免費的心理諮詢服務，並定期發送心理健康相關資訊，幫助員工管理壓力與情緒，維持良好的身心平衡。				