

# 2024 鈦昇科技股份有限公司 ESG Report 永續報告書



# 目錄

經營者的勉勵 .....	3
關於本報告書 .....	4
報告書範疇 .....	4
撰寫依循 .....	4
發行時間 .....	4
聯絡窗口 .....	5
永續績效 .....	6
專欄-綠色定存 .....	7
利害關係人議合 .....	9
利害關係人溝通 .....	9
重大主題鑑別 .....	11
一、關於鈦昇 .....	18
1.1 企業概況 .....	18
1.2 董事會運作 .....	25
1.3 經濟績效 .....	40
1.4 法規及風險管控 .....	46
二、永續產品 .....	50
2.1 產品與研發 .....	50
2.2 供應鏈管理 .....	52
2.3 客戶服務與資訊安全 .....	53
三、綠色環境 .....	57
3.1 氣候變遷與節能減碳 .....	57
3.2 水資源管理 .....	64
3.3 廢棄物管理 .....	65
四、友善職場 .....	66
4.1 人才招募 .....	66
4.2 員工福利與保障 .....	68
4.3 人才培育 .....	72
4.4 健康與安全 .....	77
4.5 社會參與 .....	86
附錄 .....	89
附錄一：GRI 永續性報導準則 ( GRI 準則 ) 對照表 .....	89
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表-資源轉換_工業機械和商品 .....	94
附錄三：永續揭露指標-電子零組件業 .....	96
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊 .....	97

# 經營者的勉勵

親愛的同仁們、投資人及所有關心鈦昇的朋友們：

隨著全球經濟環境的變遷與科技的快速發展，永續發展已經不僅是企業的社會責任，更是企業長遠成功的基石。作為一家上市櫃設備業的公司，我們深知在推動經濟發展的同時，也必須承擔起對環境與社會的責任。面對未來的挑戰，我們將以更高的視野和更強的決心，朝向更綠色、更智慧、更具韌性的方向發展。

首先，對於環境的責任，我們將不斷升級我們的製造過程與技術，致力於提高能源效率、降低碳排放，並推動循環經濟的實踐。我們將進一步加大對可再生能源技術的投入，並探索更環保的原材料，力求在提升產品品質的同時，也能減少對環境的影響。我們深信，永續的經營模式將不僅是對社會負責，也是提升企業競爭力的關鍵。

其次，人才是企業最寶貴的資產。我們將持續推動員工的培訓與發展，營造多元、包容的工作環境，鼓勵創新與合作，讓每一位員工都能夠發揮其最大的潛能。除了提升專業技術，我們也將加強員工的永續意識培養，讓每一位員工都能成為公司永續發展的推動者和受益者。

在社會責任方面，我們將積極投入社會公益，尤其是在教育與科技領域。作為一個設備製造企業，我們深知技術創新對於推動社會進步的重要性，因此我們會與學術界、研究機構密切合作，支持青年人才的培養，並鼓勵更多的社會責任活動，回饋我們所處的社會。

最後，我們將持續以創新與科技為驅動力，拓展全球市場，提升公司的全球競爭力。在這個數位化、智能化迅速發展的時代，我們將積極布局智慧製造技術，推動產品與服務的升級，為客戶創造更多價值。同時，我們也將加強與全球合作夥伴的聯繫，共同打造更加繁榮與永續的未來。

總結來說，永續發展是我們企業未來發展的核心，我們將以高度的責任感、敏銳的市場洞察力和不斷創新的精神，攜手邁向更加美好的未來。我相信，在全體同仁的共同努力下，我們必定能夠在永續發展的道路上走得更遠、走得更穩。謝謝大家。



鈦昇科技股份有限公司

董事長 王明慶

A handwritten signature in black ink, appearing to read "王明慶".

# 關於本報告書

鈦昇科技股份有限公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，2024年首次發行永續報告書，未來預計將每年度定期發行。本報告書即為鈦昇科技股份有限公司（下稱「鈦昇」、「本公司」、「我們」）第二本發行之「永續報告書」。透過報告書之發行向所有利害關係人呈現本公司在環境保護、社會責任或公司治理等面向所推行之措施及執行情形，並落實企業責任及永續經營發展之承諾，更亦期望利害關係人能持續關注鈦昇，並給予寶貴意見，讓我們在永續經營的道路上穩定前行。

## 報告書範疇

本報告書所揭露資訊之邊界範圍以鈦昇科技股份有限公司台灣總公司(地址涵蓋：高雄市燕巢區橫山路61號、69、69-8號)為主體，不含財報內之子公司，報導時間涵蓋於2024年1月1日至2024年12月31日之企業永續經營表現。報告書中的財務數據來源主要採用國富浩華聯合會計師事務所簽證後之公開財務報告，以新台幣為計算單位，部分統計數據皆自本公司自行統計與調查的結果，並引用自年報及公司公開發表之資訊為基準。

本公司2025年進行溫室氣體第三方查證，查證年度(2023年及2024年)，故溫室氣體相關數據進行資訊重編，其餘如有資訊重編部分，將在章節底下進行備註說明；惟報告書內容目前未接受外部保證，預劃於未來進行。為確保所有內容與數據之正確性，本公司將透過由董事長、董事、總經理等高階管理層組成之ESG推動組織，統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，永續報告書之編撰完成後，呈報董事會審核定稿發行。本公司已建立永續資訊之管理作業之作業程序，並納入內部控制制度，且於2024年12月完成內部稽核。

## 撰寫依循

本報告書撰寫架構係參照全球報告倡議組織 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 於 2021 年公佈之永續性報導準則(GRI Standards)作為編撰基礎，除了符合 GRI 準則報導原則之外，亦與「臺灣證券交易所公告之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》」、永續會計準則委員會發布之 SASB 永續會計準則 ( Sustainability Accounting Standards Board, SASB ) 、以及金融穩定委員會之氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)來進行資訊揭露；並於本報告書提供內容索引於附錄中。

## 發行時間

此為鈦昇科技股份有限公司編製之第二本永續報告書，往後本公司將每年定期發行，並發行於公司官方網站(網址 <https://www.enr.com.tw/>)。

- 上次發行時間：2024 年 8 月。
- 本次發行時間：2025 年 8 月。

- 下次發行時間：2026 年 8 月。

## 聯絡窗口

若對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。

- 聯絡單位：鈦昇科技股份有限公司／財務部
- 聯絡人：曹瑞龍 經理
- 地址：高雄市燕巢區橫山路61號
- 電話：07-6156600 #1110
- 信箱：max@enr.com.tw

鈦昇科技股份有限公司  
企業永續發展專區



# 永續績效

## E 環境面

- 於 2012 年開始將日光燈管更換為 LED 燈管，以 2,000 支日光燈管計算，一小時就要消耗 40,000W 的電力，而 LED 燈管一小時只消耗 20,000W 的電力，故每小時即可節省 20KW 電力的消耗，每年即省下約 72MW 的電力、25.2 萬元費用支出。
- 於 2023 年開始，新建之廠房均已 LED 燈管為主要配置，以 1 度電為 0.554KG CO<sub>2</sub>e 計算，72,000KW 電力消耗\*0.554=39.888 噸 CO<sub>2</sub>e 。
- 2024 年度無發生排放破壞臭氧層之物質與嚴重洩漏事件情事。

## S 社會面

- 2024 年榮獲運動企業認證。
- 2024 年榮獲高雄市市衛生局 AED 安心場所認證。
- 2024 年成為康健雜誌「CHR 健康企業公民」許諾企業。
- 2024 年無災害工時紀錄。
- 2024 年度職涯訓練共計 18 人 15 次，訓練總時數為 201 小時。
- 2024 年度內部專業訓練則達到 691.5 小時，共 361 人次。
- 2024 年度榮獲健康職場「健康啟動」標章認證（有效期間：2024/01/01 ~ 2026/12/31）。
- 2024 年度榮獲高雄市政府衛生局「職 GO 雄健康」/「健康組推動人員獎」/「健康組團體獎」。

## G 公司治理面

- 2024 年董事會共召開 5 次，董事平均出席 98%。
- 2024 年董事會教育訓練(進修總時數)55 小時。
- 2024 年度未發生任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之事件。
- 2024 年度透過內部績效考核結果優~極優。

## 專欄-綠色定存

本公司為因應氣候變遷及國際永續趨勢、為降低對環境的衝擊並達到環境永續的效益，結合綠色、社會效益兩大 ESG 特色，擴大資金運用範圍，將永續項目納入公司策略規劃，展現其對永續發展的重視，支持永續金融發展，辦理綠色永續定存。自 2024 年 4 月 8 日起，與高雄銀行合作，投入新台幣 1,500 萬元辦理綠色定存。該筆資金會由銀行用於支持環境永續與社會發展相關的投資計畫，並透過專款專用的方式，確保資金真正投入於符合綠色與永續目標的項目。

綠色定存優劣處：

面向	優勢	挑戰
永續影響	資金可支持符合環保目標之項目，如再生能源、節能建築等，創造間接環境正效益	須評估資金運用真實性，避免落入「漂綠」疑慮
企業形象	展現企業對 ESG 與責任金融的積極作為，有助於提升投資人及利害關係人認同	對外揭露需符合審慎性與資訊透明原則
資金穩健	屬於定期存款工具，具本金保障與固定收益特性	利率可能略低於市場一般定存，彈性相對受限
報告揭露	可取得銀行提供之綠色用途報告，作為永續報告或內部審核參據	需投入人力整合財務與 ESG 資訊於報告中

本公司將持續關注各項綠色金融商品與政策發展，視資金運用規劃與市場機會，擴大參與綠色定存、永續債券、責任投資等工具之可能性，並逐步納入公司整體財務與 ESG 策略之整合，實踐綠色轉型與永續經營的企業使命。



永續・美好・未來  
綠色永續存款專案

### 綠色/永續定期存款承作憑證

感謝貴單位：鈦昇科技股份有限公司

統一編號：22101002

定期存款帳戶：220299034348

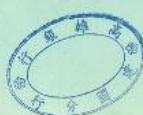
於113年04月08日承作高雄銀行(以下簡稱本行)綠色/永續定期存款。

貴單位承作內容如下：

承作分行	存單編號	承作日	存期(月)	到期日	金額(新台幣元)
建國	8576220	113年04月08日	03	113年07月08日	15,000,000

\*本憑證僅供佐證貴單位於本行承作綠色/永續定期存款，不作其他用途。

\*本行將每年委由第三方認證機構進行確信與查核資金運用情形，  
並於本行官網公告由第三方認證機構確信認證結果。



高雄銀行 建國分行  
高雄銀行建國分行  
有權簽章人員：經理 吳秀琴

中華民國 113年07月08日



### 綠色/永續定期存款承作憑證

感謝貴單位：鈦昇科技股份有限公司

統一編號：22101002

定期存款帳戶：220299034348

於113年07月08日承作高雄銀行(以下簡稱本行)綠色/永續定期存款。

貴單位承作內容如下：

承作分行	存單編號	承作日	存期(月)	到期日	金額(新台幣元)
建國	8576556	113年07月08日	03	113年10月08日	15,000,000

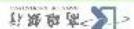
\*本憑證僅供佐證貴單位於本行承作綠色/永續定期存款，不作其他用途。

\*本行將每年委由第三方認證機構進行確信與查核資金運用情形，  
並於本行官網公告由第三方認證機構確信認證結果。



高雄銀行 建國分行  
高雄銀行建國分行  
有權簽章人員：吳秀琴

中華民國 113年10月08日



永續・美好・未來  
綠色永續存款專案

### 綠色/永續定期存款承作憑證

感謝貴單位：鈦昇科技股份有限公司

統一編號：22101002

定期存款帳戶：220299034348

於113年10月08日承作高雄銀行(以下簡稱本行)綠色/永續定期存款。

貴單位承作內容如下：

承作分行	存單編號	承作日	存期(月)	到期日	金額(新台幣元)
建國	8576840	113年10月08日	03	114年01月08日	15,000,000

\*本憑證僅供佐證貴單位於本行承作綠色/永續定期存款，不作其他用途。

\*本行將每年委由第三方認證機構進行確信與查核資金運用情形，  
並於本行官網公告由第三方認證機構確信認證結果。

高雄銀行 建國分行  
高雄銀行建國分行  
有權簽章人員：吳秀琴

中華民國 114年01月08日



# 利害關係人議合

本公司 2024 年度之利害關係人，首先由永續報告書編製小組成員回顧 2023 年度之鑑別成果，並參酌同業報告書中常見之利害關係人對象，藉由召開跨部門會議，與各部門主管深入討論後，初步彙整潛在之利害關係人名單。

進一步地，本公司亦依循 GRI 準則所揭示之潛在利害關係人類型，包括：股東、銀行與金融機構、政府主管機關、員工與其他工作者、客戶、商業夥伴、供應商、在地社區與地方團體、非政府組織、社會福利機構，以及學術與產學合作單位等，作為利害關係人識別與評估之參考依據，藉以提升鑑別作業之完整性與代表性。

最終，經由本公司高階管理層與外部專業顧問共同審慎研議與確認，選定與本公司營運活動具高度關聯性、互動頻繁且影響力顯著之利害關係人，正式界定 2024 年度關鍵利害關係人共計六類，分別為：「股東與其他投資人」、「員工與其他工作者」、「客戶」、「供應商 / 承攬商」、「金融機構」以及「主管機關 / 政府部門」，作為本公司推動永續溝通與議題回應之主要對象。

## 利害關係人溝通

本公司重視利害關係人之權益與溝通，可透過官方網站、e-mail、電話、會議和問卷等溝通管道，以了解各部門的營運狀況及關注議題，即時探討並做出改善，下表為本公司對利害關係人之溝通管道與成效情形：

利害關係人溝通				
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	溝通頻率	溝通成效
股東與其他投資人	股東/投資人是本公司股票持有者，也是公司經濟活動最直接相關之關係人。	1.股東會 2.法人說明會 3.投資人關係聯絡窗口 4.公開資訊觀測站 5.發言人信箱與專線電話 6.網站 ESG 報告書	1.每年一次 2.每年二次 3.即時 4.即時 5.即時 6.每年發行	1.每年舉辦法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。 2.公告本公司之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考。
員工與其他工作者	員工是鉢昇永續經營的抵柱，也是我們持續成長的動力，同時也是公司最重要的資產。	1.e-mail 2.公告 3.勞資會議 4.申訴與檢舉信箱	1.即時 2.即時 3.每季一次 4.即時	1.依員工個人所需、績效評核結果與職涯發展需要，提供必要的在職進修。 2.制定性騷擾防治辦法，致力於創造兩性友善工作環境。

				3.定期舉辦勞資溝通會議，2024年舉辦4場勞資溝通會議。 4.落實6S管理。
客戶	客戶喜歡我們的產品與服務，是業務發展的關鍵亦是為營收主要來源，鈦昇提供全方位服務，以促進自身及客戶之成長、並達成經營永續與共好	1.提供客戶多元溝通管道、服務專線、申訴專線與客服信箱 2.親自拜訪客戶，了解售後服務與設備情形 3.邀請客戶參訪公司 4.參加海外/半導體展、推廣產品 5.客戶滿意度調查表	1.即時 2.不定期 3.不定期 4.不定期 5.每年	1.本公司設有專職部門提供客戶售後安裝與保固服務 2.2024年收回36份客戶滿意度調查表，平均分數為4.34分(滿分5分)。 3.進行客戶滿意度調查，並將未達標之項目，提出改善方案與建議。 4.隨時了解售服情形並給予即時反饋。
供應商/承攬商	公司的設備產品仰賴眾多供應商穩定的支持，更為永續發展重要的夥伴，推動經濟、社會與環境面各類合作計畫，以共同提升供應鏈的整體價值。	1.e-mail 2.電話專線 3.教育訓練 4.問卷填覆 5.供應商評鑑	1.即時 2.即時 3.不定期 4.不定期 5.不定期	1.遵守品質管理系統、環境安全系統。 2.透過電子化採購系統，以減少對環境負面的影響。 3.2024年舉辦3次教育訓練。 4.與協力廠商簽屬永續發展合約，共同為永續發展盡一份心力，簽回98份。
金融機構	銀行機構為公司提供資金來源，是對鈦昇信任與支持，持續透明揭露相關財務資訊，展現營運成效與增加投資價值。	1.於公開資訊觀測站揭露公司財務年報、財務季報及每月營收概況。 2.即時回應各金融機構電訪或來訪安排。	1.每季 2.不定期	保持密切溝通，使往來銀行充分瞭解公司營運狀態，並簽訂融資額度合約，以因應公司可能資金需求。
主管機關/政府部門	公司遵循各營運據點之地方政府法規，主動積極配合政策施行，與政府維持良好的溝通管道之外，為了提供勞工安全衛生之工作環境，保障勞工身心健康及基本勞動權益，政府業已訂定相關勞動法令予以規範，並賦予雇主應作為之義務，而「勞動檢查」為政府落實勞動法令之重要憑藉。其中「安全衛生檢查」涉及勞	1.不定期參與主管機關開立之課程與宣導會 2.配合主管機關監理與查核 3.設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動。 4.實地檢查時討論。	1.不定期 2.即時 3.即時 4.不定時	1.依規定期限內完成主管機關規定之公告 2.完成主管機關規定上課時數並申報 3.提高工作安全，討論新法的適用性。

工作業安全、職場危害暴露管控及勞工身心健康保護等，主要由具電機、機械、化工、土木、工業安全管理及醫學等相關背景之檢查員執行。			
--	--	--	--

## 重大主題鑑別

本公司重大主題之選項參考全球永續性報告協會所出版 GRI 準則、SASB 永續會計準則，依公司於該主題進行評分，透過四大步驟包含：「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」決定出對本公司之 2024 年重大永續主題。

評鑑過程可具體分為四階段：

STEP 1 了解組織脈絡	鈦昇科技彙整出 <b>33 項</b> 相關的永續主題，包含參考了 GRI 主題準則、SASB 準則，以及參考同業的重大主題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及 潛在衝擊	本公司 2024 年度之重大主題，係參考 2023 年度已完成之評分成果，由永續報告書編製成員彙整前一年度 <b>33 項</b> 議題之排序與得分資料，作為初步依據。隨後，透過與各部門主管會議討論，並邀請外部專家共同參與，針對各項議題是否仍具重大性進行逐一審視與確認。過程中亦結合過往營運經驗，綜合評估各議題對企業的影響顯著程度與發生可能性。最終，確認 2024 年度公司重大主題共計 <b>6 項</b> ，作為後續永續管理與溝通之核心。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司各部門之單位主管進行深度討論，並藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 <b>6 項</b> 鈦昇科技的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終將 <b>6 項</b> 重大性永續議題合併歸納出 <b>5 項</b> 重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

## 重大主題鑑別結果

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 能源管理、溫室 氣體排放	2 職業安全衛生 (員工健康與安全)	3 採購實務	4 經濟績效	5 勞雇關係/勞資關 係	
其他主題					
6 廢棄物	7 水與放流水	8 生物多樣性	9 物料	10 勞雇關係	11 勞資關係
12 訓練與教育	13 強迫與強制勞動	14 當地社區	15 顧客的健康與 安全(產品責任與 安全)	16 市場地位	17 間接經濟衝 擊

18 反貪腐	19 供應商環境評估 ( 供應商管理 )	20 員工多元化與 平等機會	21 不歧視	22 結社自由與團 體協商	23 童工
24 供應商社會評 估 ( 供應商管理 )	25 行銷與標示 ( 道 德行銷 )	26 客戶隱私	27 反競爭行為	28 稅務	29 保全實務
30 原住民權利	31 公共政策	32 可負擔性與定 價	33 商業道德		

## 重大主題列表

經聚焦後將社會面及環境面之重大主題調整為 7 項，下表為重大主題對本公司其相關政策、影響衝擊及對象等資訊。

重大主題管理				
重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	描述影響衝擊(經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在正面/負面。(上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
經濟績效 GRI 201	本公司係屬上櫃公司，公司之營運績效及表現皆須對投資大眾負責，故遵循法規要求定期公告相關財務資訊，並每季公告經會計師查核/核閱後出具之中英文財務報告，使國內外投資大眾皆能明確、即時獲悉公司營運狀況。	經濟面：透過研擬好的財務方向策略可以使公司之營運狀況愈加卓越，同時依照稅法規定認列相關帳務及如期申報，亦經會計師查核與審閱後，以免於受罰風險。	<p>經濟面-實際/潛在正面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>透過研擬好的財務方向策略可以使公司之營運狀況愈加卓越，同時依照稅法規定認列相關帳務及如期申報，亦經會計師查核與審閱後，以免於受罰風險。</li> <li>公司成長穩健，使公司能永續發展。</li> </ol> <p>人/人權-潛在負面：經濟績效不彰，除了影響上下游產業發展，亦使員工無法在公司安心工作。</p>	<p>鈦昇科技(造成) 政府組織(促成) 金融機構(促成) 員工與其他工作者(促成) 客戶(促成) 股東(直接相關) 社區居民(直接相關)</p>

<p>採購實務 GRI 204</p>	<p>鈦昇在半導體產業鏈中已成為跨越 IC 封測、晶圓級封裝、系統級封裝等設備的主要供應商，中、下游的製造等環節皆由專業、合格且長期合作之供應商負責，並積極建立專業分工、互相合作之夥伴關係。其中除兼顧品質、成本與交期等項目外，亦攜手供應商共同落實企業社會責任，成為永續成長協同合作之商業夥伴。</p>	<p>經濟正面：要求供應商實施環保、社會責任和人權措施，有助於確保原材料來源的可持續性，同時提升供應鏈的社會和環境效益，加強公司聲譽。</p> <p>經濟負面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.若供應商未能遵循環保、社會責任和人權措施，可能加劇環境風險和社會影響，對公司形象和運營帶來損害，甚至引發法律及業務中斷風險。</li> <li>2.查核發現供應商違反規定，會要求立即改善即暫停供貨。</li> </ol>	<p>環境面-實際/潛在正面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 實現供應鏈的和諧優化。</li> </ol> <p>經濟面-實際/潛在正面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 要求供應商實施環保、社會責任和人權措施，有助於確保原材料來源的可持續性，同時提升供應鏈的社會和環境效益，加強公司聲譽。</li> </ol> <p>經濟面-潛在負面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 若供應商未能遵循環保、社會責任和人權措施，可能加劇環境風險和社會影響，對公司形象和運營帶來損害，甚至引發法律及業務中斷風險。</li> <li>2. 查核發現供應商違反規定，會要求立即改善即暫停供貨。進而影響銷售市場。</li> </ol> <p>人/人權面：</p> <p>善盡企業社會責任與公司永續發展競爭力。</p>	<p>鈦昇科技(造成) 供應商/承攬商(直接相關)</p>
<p>*能源管理 *溫室氣體排放 ( GRI 302 &amp;GRI 305 )</p>	<p>掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，事先擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為。電力中斷或供電不穩定，都</p>	<p>經濟負面：電力中斷，造成組裝、測試問題，進而影響機台出機時間，造成客戶的產能。影響客戶下單。</p>	<p>環境面-實際/潛在正面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 落實節能減碳的目標，降低能源排放對於環境的負面影響。</li> </ol> <p>經濟面-實際正面：</p>	<p>鈦昇科技(造成) 員工(直接相關) 股東/投資人(促成) 金融機構(促成) 供應商/承攬商(促成) 政府主管機關(促成)</p>

	<p>將影響機台出機時間。</p>		<p>1. 為符合歐盟碳邊境調整機制及我國 2050 年淨零排放目標，本公司將盡責改善能源績效，從而提升公司產品在市場的永續競爭力。</p> <p>經濟面-潛在負面：</p> <p>1. 若電力中斷，可能造成組裝、測試等問題，進而影響機台出機時間，並造成客戶的產能下降，以致影響客戶下單。</p> <p>人/人權面-實際正面：公司舉辦並鼓勵全體員工同仁參與綠色永續環保行動，從而提升其對永續的社會責任感與付出。</p>	
<p>勞雇關係/勞資關係 ( GRI 401 &amp; GRI 402 )</p>	<p>勞雇關係是企業經營成功的因素之一，近年來由於經濟快速的成長進化。每個產業面臨結構轉型的挑戰，同時也突顯勞雇關係對企業體的認知及重要性。發生職安事故，也會造成公司被主管機關裁罰或停工。</p>	<p>經濟面-負面：如若不進行勞雇關係管理，未來可能會面臨營運上的風險，亦有可能受到相關法規的罰則，甚至導致公司人員之流動率提高。</p> <p>人/人權面-正面：本公司以打造公平職場為原則，並提供完善的薪資福利，亦可有效保留人才。</p>	<p>經濟面-實際正面：</p> <p>1. 人才吸引及留才，提升公司的永續競爭力。</p> <p>經濟面-潛在負面：</p> <p>1. 如若不進行勞雇關係管理，未來可能會面臨營運上的風險，亦有可能受到相關法規的罰則，甚至導致公司人員之流動率提高。</p>	<p>鈦昇科技(造成) 員工與其他工作者(直接相關)</p>

			<p>人/人權面-實際正面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>本公司以打造公平職場為原則，並提供完善的薪資福利，亦可有效保留人才。</li> </ol> <p>人/人權面-實際負面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>若發生勞資關係、多元平等、勞動人權等負面衝擊事件，將為組織直接造成之衝擊或間接促成之衝擊。</li> </ol>	
<p>*職業安全衛生 (員工健康與安全) ( GRI 403 )</p>	<p>視員工為公司最重要的工作伙伴，以對待家人的關懷為主，建立職場安全與員工身心健康是最重要的事，持續強化本質安全設計，落實安全衛生管控措施，以預防職業災害，達到零災害的工作環境。</p>	<p>人權-正面：提供安全健康的職場空間，促使員工身心健康，建立友善職場。</p> <p>人權/經濟-負面：不安全的職場，使員工無法安心工作，將造成人才流動率高，進而使人才招募不易。而發生職安事故，也會造成公司被主管機關裁罰或停工。</p>	<p>經濟面-實際正面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>恪遵職業安全衛生法規，強化公司整體形象。</li> <li>基於職業安全衛生管理理念，訂定職業安全衛生政策，並期待全體員工與利害關係人共同遵循。</li> </ol> <p>經濟面-潛在負面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>發生職安事故，也會造成公司被主管機關裁罰或停工。</li> </ol> <p>人/人權面-實際/潛在正面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>提供安全健康的職場空間，促使員工身心健康，提供安全健康的職場空間，促使</li> </ol>	<p>鈦昇科技(造成) 員工(直接相關) 股東/投資人(促成) 金融機構(促成) 供應商/承攬商(促成) 政府主管機關(促成)</p>

			<p>員工身心健康，建立友善職場。</p> <p>2. 全員參與·同心有效溝通合作，強化全體安全意識。</p> <p>人/人權面-潛在負面：不安全的職場，使員工無法安心工作，將造成人才流動率高，進而使人才招募不易。</p>	
<p>主要影響對象說明：</p> <p>1.造成：組織因其自身的活動導致衝擊。</p> <p>2.促成：組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成衝擊。</p> <p>3.直接相關：組織沒有造成或促成負面衝擊，其營運、產品或服務因其商業關係而與負面衝擊相關。</p>				

# 一、關於鈦昇

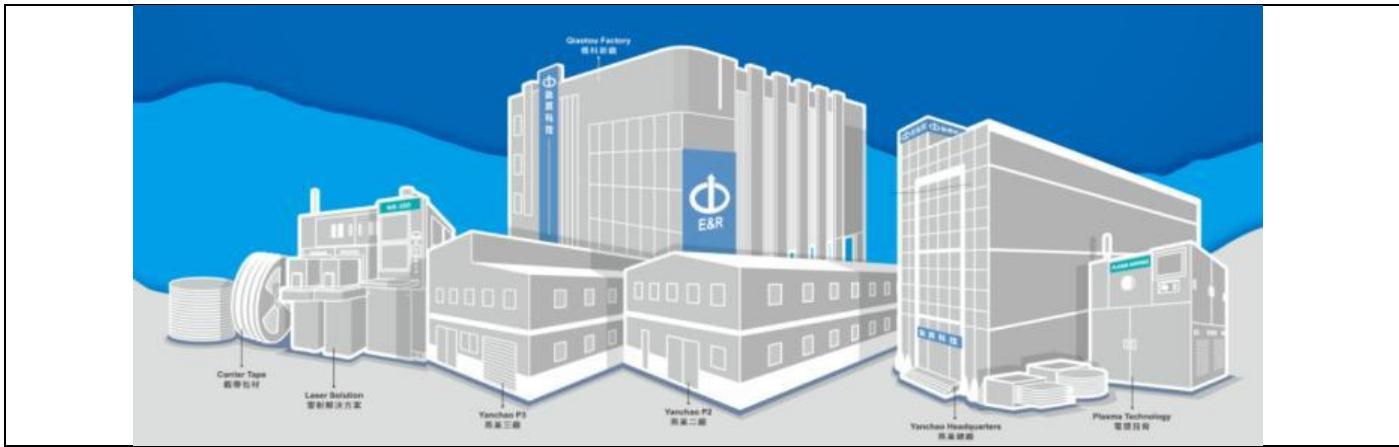
## 1.1 企業概況

鈦昇科技股份有限公司成立於 1994 年，總公司坐落於高雄市燕巢區，專注於半導體設備開發，迄今發展已近三十年。歷經多年的沉潛及鍛鍊，創立了「E&R」自有品牌，營業務主要範圍含，半導體封測、玻璃基板 (Glass Substrate)、LED 封測、印刷電路板(FPC)製程、被動元件製程及通訊產品之生產相關設備。

本公司亦提供世界領導品牌客戶群優質的雷射加工、電漿清洗、FPC 設備解決方案，同時也幫助客戶研發製程和滿足其對於硬體和軟體操作上的客製化需求，提供高品質的研發成果和產品，替客戶創造最大效益，與客戶建立深厚夥伴關係。一直以來，鈦昇持續堅持用最嚴謹的態度、最專業的技術以符合高科技產業越來越嚴格的精度要求，「We deliver the best！」承諾提供所有客戶最高品質的產品及服務，將優質的台灣製造品質推廣至全世界。

公司基本資訊	
公司名稱	鈦昇科技股份有限公司
成立日期	1994-10-28
市場別	上櫃
股票代碼	8027
產業別	電機機械
主要經營業務	自動化設備暨零件之設計、研發、製造、安裝及買賣業務
董事長	王明慶
總經理	張光明
員工人數	298
總部地址	高雄市燕巢區橫山路 61 號
實收資本額	1,083,813.45 仟元





## ❖ 鈦昇願景與長、短期業務發展計畫

### 短期發展計畫

1. 增加銷售服務據點及行銷通路，除原有之大陸及東南亞市場持續深耕外，並積極拓展歐美及東北亞市場，目前皆已與客戶持續配合中。本集團將會繼續推出新產品深耕現有客戶，並將原有產品增加新行銷通路往全球大廠推進。
2. 健全代理商銷售支援體系，充分與貿易夥伴合作，健全行銷通路。
3. 持續研發改善生產技術、降低成本，積極開發各項有利基之新產品，以公司現有規模為基礎，研發多元性產品，並將核心領域向不同產業延伸，以掌握市場商機。
4. 人才透過建教合作、參與高階人才培訓計畫，及申請替代役等方式擴大人才網羅之管道。加強人才之專業培訓，密切與研究機構和學術機構交流。此外，內部進行研發績效評估與獎勵制度，留任並爭取優秀人才以提升研發部門的實力。
5. 推動上櫃公司之投資人關係，增加公司知名度以網羅優秀人才加入。
6. 加強 ERP 有效管理應收帳款及存貨庫存，並藉由主動向客戶服務增進客戶驗收速度，加快應收帳款及存貨周轉率。

### 長期發展計畫

1. 配合人工智慧、5G 網路、物聯網、VR/AR 應用等趨勢之興起，配合本集團之專業技術-精微雷射加工技術及精密電漿表面處理技術，開發藍海市場，成為公司將來獲利之利器。
2. 提供符合不同階層之產品，並經由企業識別系統，推廣公司高科技形象，以提昇知名度，創造較高附加價值與市場佔有率。
3. 掌握市場動向，對既有的產品加強銷售力度，以擴大市場規模；對於新開發的產品選定有潛力的客戶積極進行推廣配合之工作，除不斷地精進與研發本身產品的技術外，更進一步協助客戶縮短其產品開發的時程。
4. 提高產品品質並強化售後服務，在經營上持續秉持永續經營的理念，建立企業優良文化。
5. 發展 ESG 永續經營，重視環境保護、積極實踐社會責任及落實公司治理等。



## ❖ 股東結構

本公司持股比例占前十名之股東名稱、持股數及比例如下：

股東結構			
截止日期：2025-04-14			
股東	人數	持股股數	持股比例
金融機構	9	685,608	0.63
其他法人	230	4,959,927	4.57
個人	44,385	100,420,504	92.56
外國機構及外國人	57	2,429,602	2.24
合計	44,681	108,495,641	100.00

## ❖ 產品及服務

全世界的智慧型通訊電子產業發展迅速，鈦昇科技是專業於半導體、高階基板材料、LED、被動元件等高階自動化設備與SMD包裝材料設計與製造之科技公司。主要產品係為雷射打印機、雷射精微加工機、雷射切割機、雷射鑽孔機、雷射劃線機、雷射玻璃鑽孔機、電漿清洗機、電漿切割機、FPC製程設備及SMT精密包裝載帶。傳統精密加工技術已無法滿足更精微之需求，精密微加工便成為解決此需求的重要技術，雷射微加工技術便大量被需求。鈦昇科技延續雷射應用技術，研發已擴展至雷射切割、雷射鑽孔及雷射線路製造之設備，並運用於薄晶圓、穿戴式產品、陶瓷基板、玻璃基板等元件之切割或鑽孔，因應異形切割在智慧型手機、穿戴式產品的趨勢及矽光子共同光學封裝 ( CPO ) 的崛起，引導雷射應用廠商的投入，目前主要的競爭者來自美國、日本、德國與台灣。

本地。

電漿切割機方面，主要係在真空下進行乾式蝕刻，將晶圓製作成晶粒(晶粒化)的加工技術，由於可同時加工晶圓上的所有切割道，因此即使是小晶粒元件也可維持高UPH。再加上可對應逐漸狹窄的切割道，所以晶粒取得的數量也可能提升。另外還有可對應各種形狀的加工、高潔淨度製程、以及晶粒強度的提升等優點。

電漿清洗機方面，鈦昇科技為台灣最早開發此技術應用設備並作為IC封測產業用途之廠商，應用於IC半導體封測及LED封測，搭配製程技術改善客戶的封裝品質，競爭者主要來自美國及日本廠商。近日因應環保、奈米科技趨勢抬頭，需搭配不同技術，我們在不同產業提供的服務也佔有一席之地。

FPC製程設備方面，FPC製造業是智慧型手機、平板電腦產業發展下的重要族群，為了使智慧行動裝置達到輕、薄、短、小的需求，軟性電路板的使用需求大幅提升。鈦昇科技目前提供不同製程的自動化設備，在乾、溼設備製程基礎上，陸續提供高附加價值的設備與服務，如：壓合、成形、開蓋、電鍍等。

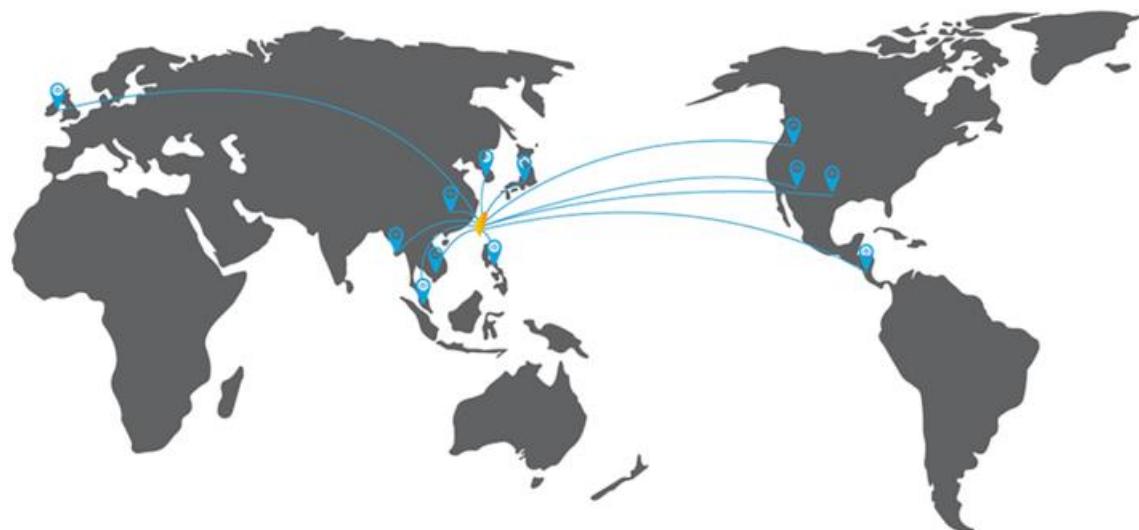
載帶產品相對以上設備是成熟市場，競爭者眾多，又以中國大陸之競爭工廠採用削價競爭的方式來取得市佔率，對於其他競爭者皆是潛在的威脅。其中表面黏著元件(Surface-Mount Device，簡稱SMD)在製程上具高度自動化特性，所使用封裝材料品質除影響生產過程，對SMD品質亦有重大影響，目前SMD包裝材料無論單價高低，材料品質及信賴性為各電子元件廠商最關注的重點，品質也因此是鈦昇及科技之重點與機會。鈦昇以高精密及細微產品進行投資與做為發展方向，對於公司而言，競爭者為美、日之廠商。

主要產品如下：

主要產業類別	產品類別	主要產品	重要用途或功能
半導體設備	雷射設備	雷射打印機	<ul style="list-style-type: none"><li>● IC 元件、LED 元件打印供製程履歷追溯及辨識</li><li>● 晶片打印及晶圓二維碼</li></ul>
		雷射圖案劃線機	<ul style="list-style-type: none"><li>● 軟板或玻璃 ITO 觸控線路製作、銀漿線路製作</li></ul>
		雷射切割機	<ul style="list-style-type: none"><li>● 穿戴式元件切割製造</li><li>● SIP IC 切割製造</li><li>● 藍寶石切割製造</li><li>● 強化玻璃切割製造</li><li>● 陶瓷基板切割製造</li><li>● 軟性印刷電路板切割製造</li></ul>
		雷射鑽孔機	<ul style="list-style-type: none"><li>● LED 陶瓷基板鑽孔</li><li>● 3D IC 基板鑽孔</li><li>● 智慧手機玻璃屏幕鑽孔</li><li>● 玻璃基板改質、通孔</li><li>● ABF 載板鑽孔</li></ul>
	電漿設備	電漿清洗機	<ul style="list-style-type: none"><li>● IC 封裝導線架清洗</li></ul>

主要產業類別	產品類別	主要產品	重要用途或功能
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● IC 封裝基板清洗</li> <li>● 晶圓相關製程前清洗</li> <li>● 車載、面板顯示器清洗</li> <li>● ABF 載板清洗</li> </ul>
		晶圓級封裝電漿加工設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 晶圓切割</li> <li>● 晶圓微蝕刻</li> </ul>
	其他(備品)	零組件及專業維修服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 上述設備之備品更換及維修收入</li> </ul>
電子 零組件 產品	軟性電路板	觸控面板相關之軟性電路板及模組件設計與製造	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 使用於手機、筆電及 3C 通訊產品</li> </ul>
	SMD 包裝材料	半導體 / LED / 被動元件之包裝載帶及蓋帶設計與製造	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 表面黏著元件 SMD 之裝載、保護</li> </ul>

鈦昇科技全球服務據點如下：分別橫跨亞洲與歐洲、美洲的半導體聚落。

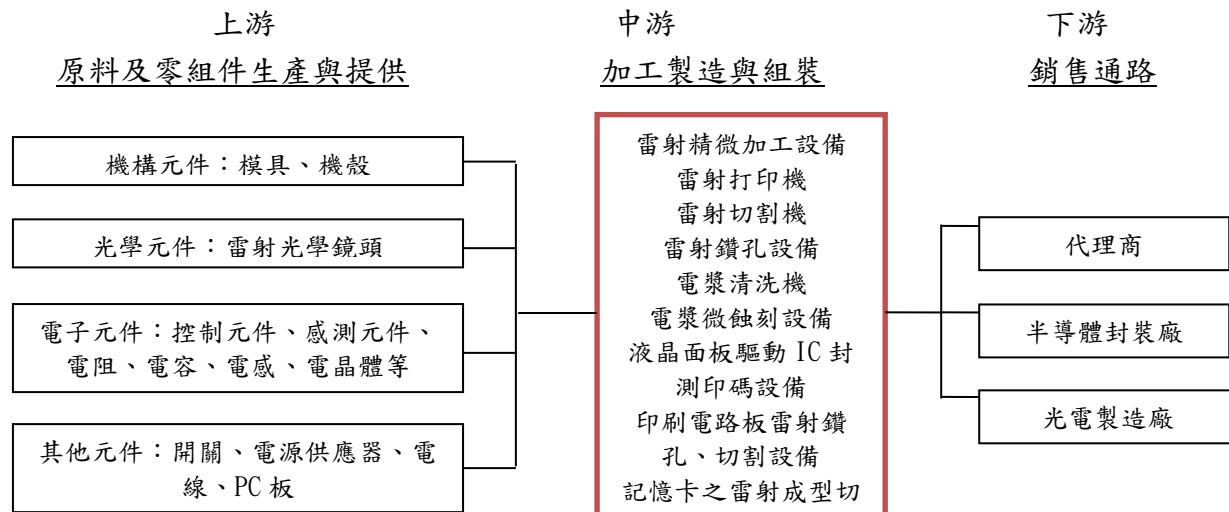


2024 年產品銷售情形如下：

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
雷射設備	台灣/歐美/中國	半導體產業	68	台
電漿設備	台灣/歐美/中國	半導體產業	24	台
電子零組件產品	台灣/歐美/中國	半導體產業	290,843	其他內含零組件及設備。 計量單位不一致

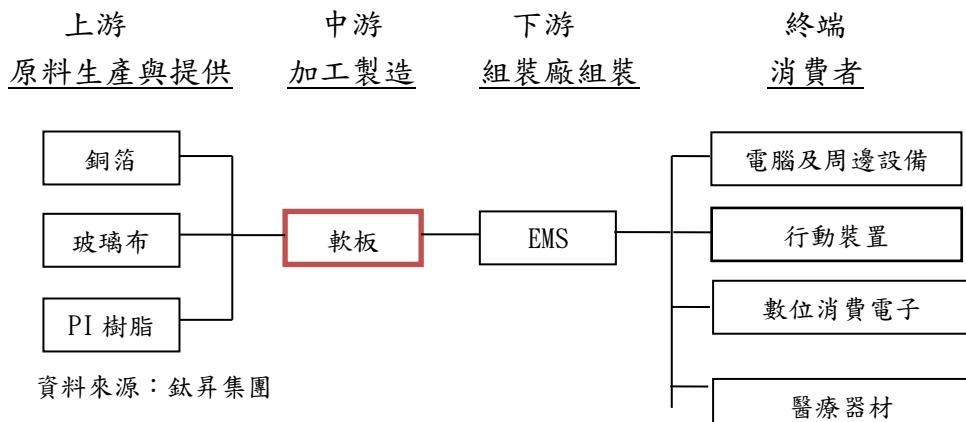
## 本集團與上、中、下游供應鏈之關係

### A.電子及半導體生產設備製造業



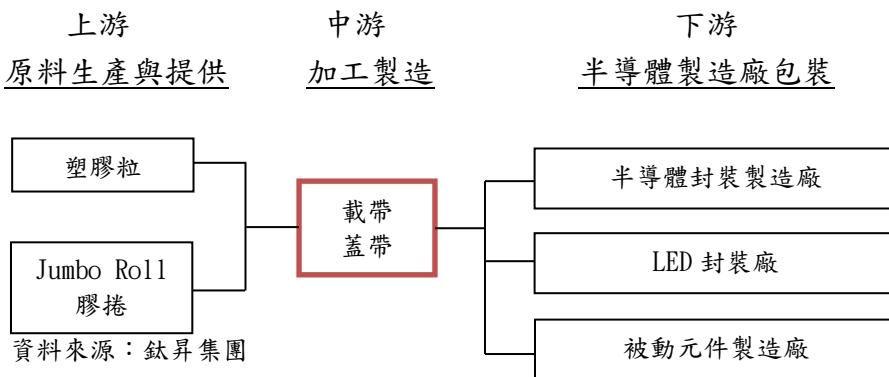
資料來源：鈦昇集團

### B.軟性電路板製造業



資料來源：鈦昇集團

### C.半導體製造業



資料來源：鈦昇集團

## ❖ 參與公協會組織

鈦昇秉著為產業貢獻及共榮成長的理念，積極參與公共政策議題，以垂直產業鏈實務經驗，參與公協會及政府等平台，交流分享，共創生態圈。下表為以公司名義加入之公協學會：

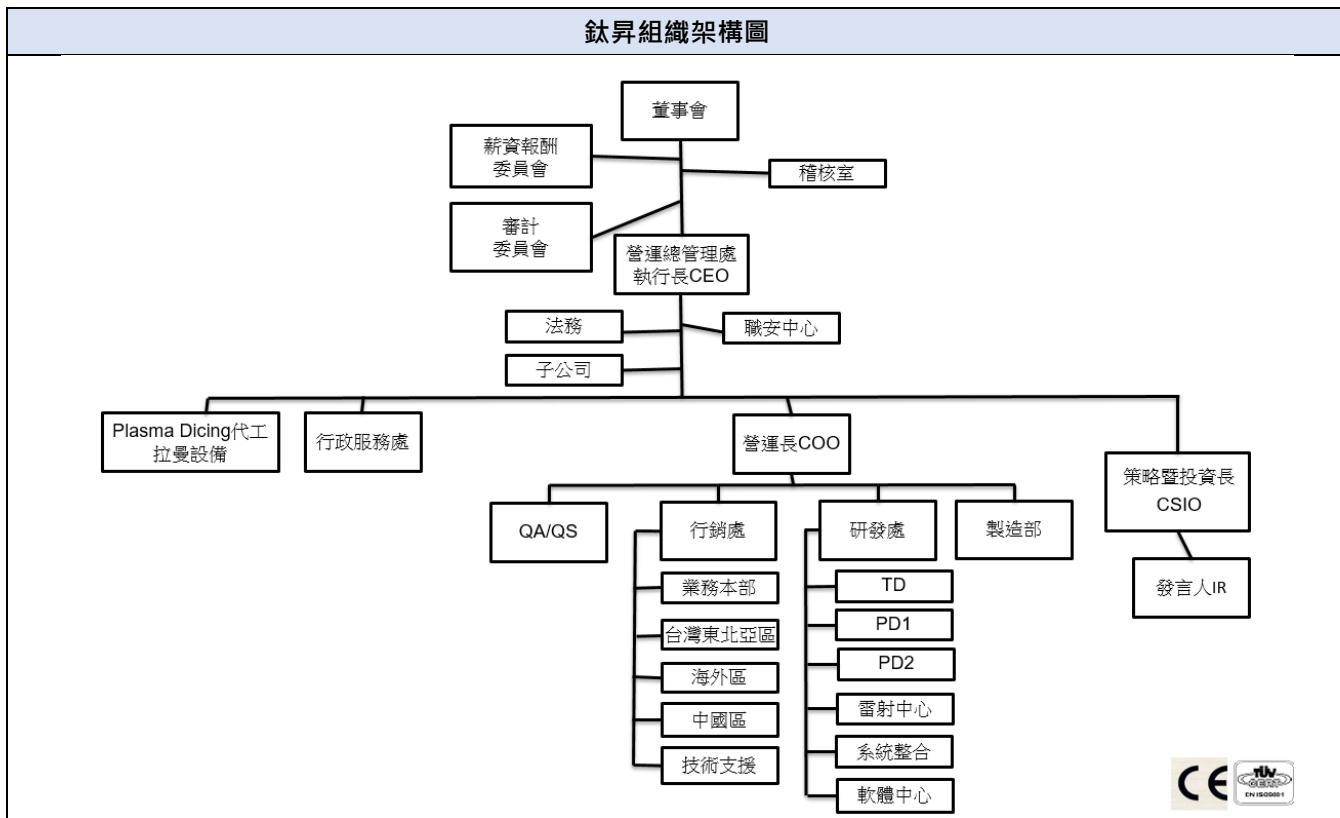
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格(擔任職位)
台灣科技產業園區電機電子工業同業公會	會員
國際半導體設備材料產業協會 (SEMI Taiwan)	會員
台北市電腦商業同業公會 (TCA)	會員
台灣科學工業園區科學工業同業公會 (ASIP)	會員
中華民國台灣半導體產業協會	會員
社團法人台灣電子設備協會(TEEIA)	會員
台灣電子製造設備工業同業公會	會員
台灣雷射科技應用協會	會員
自動化光學檢測設備研發聯盟	會員
I.S.E.S. Taiwan	會員

## 1.2 董事會運作

### ❖ 組織架構

鈦昇科技股份有限公司以董事會作為最高治理單位，掌管公司營運及發展走向，為持續強化公司治理，下設有「薪資報酬委員會」、「審計委員會」，以協助董事會監督及健全公司治理，透過建立良好之公司管理制度與管理，以協助執行專業治理達到有效利益。

董事會為風險管理之最高決策單位，負責監督、核定風險管理政策及重要風險管理制度、追蹤風險管理執行情形及績效目標達成情形。每季至少召集一次董事會，每季召集董事會時，皆於報告案中說明目前永續發展路徑報告有關溫室氣體盤查的進度，並就所有與 ESG 有關重大議題做討論與決策；關於董事與員工薪資報酬方面皆經過薪酬委員會審議通過後，除須利益迴避之董事外，經其餘董事無異議通過。並且高階管理階層亦不定期與董事會成員密切溝通聯繫，簽證會計師亦每半年出席審計委員會，向獨立董事說明與溝通關鍵重大事件與最新法律。



## ❖ 永續發展策略

本公司尚未成立永續發展委員會，但為提升企業永續競爭力並展現永續經營之決心，故以財務部作為推動 ESG 永續發展相關業務的兼職單位，會同其他相關權責部門致力於「環境保護」、「企業社會責任」、「公司治理」等議題之推行，並由董事會授權之總經理做監督與管理。此外，亦已於 2023 年 2 月成立溫室氣體盤查小組，並每年至少一次向董事會報告執行狀況。

ESG 永續發展目標之執行績效需定期受檢視，於每季至董事會做報告，目前以報告溫室氣體盤查進程為主，並就所有 ESG 相關之重大議題做討論與決策。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位向董事會報告事由及處理辦法。此外，由董事長、董事、總經理等高階管理層組成 ESG 推動組織，負責統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，並定期在董事會報告永續推動計畫，並由董事會監督各項計畫，不定期召開重大性議題討論，而每年產出之永續報告書須經過董事會或高階管理階層核准後才可發行。

下表為董事會上與 ESG 相關之重大事件報告：

性質	重大事件溝通次數	溝通議案概述
環境面	上市櫃公司永續發展路徑報告共 4 次	針對碳盤查和查證之預計與實際執行時程報告。
經濟面	1.財務報告案 4 次 2.盈餘分配案 1 次	該等議案除需利益迴避之董事未參與表決外，其餘董事會成員無異議照案通過。
社會面	1.員工酬勞案 2 次 2.董事酬勞案 1 次 3.員工薪資調整案 1 次 4.員工績效獎金案 3 次	該等議案經由薪資報酬委員會通過後，除需利益迴避之董事未參與表決外，其餘董事會成員無異議照案通過。

	5.員工年終獎金案 1 次	
--	---------------	--

## 董事會

董事會為公司的最高決策團隊，負責領導公司的整體營運，同時監督管理階層的政策執行成果。為建立本公司良好的董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，本公司依「公開發行公司董事會議事辦法」規定訂「董事會議事規範」，設定董事席次為 9 人；本公司無董事長兼任總經理或執行長事項。

本屆董事係於 2023 年 6 月 21 日依法令規定投票產生(任期 3 年)，其專業能力、社會歷練、道德標準等皆為一時之選。董事會由 9 位具專業背景與技術經驗的成員所組成，其中包含 3 席獨立董事，皆具有超過十五年以上公司業務所需之工作經驗，董事會成員之提名與遴選係採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷及資格外，並遵守「董事選舉辦法」，以確保董事成員之多元化及獨立性。

本公司訂定之「公司治理實務守則」第 20 條董事會結構中指出：董事會成員組成考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
2. 專業知識與技能：專業背景 ( 如法律、會計、產業、財務、行銷或科技 ) 、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

1. 營運判斷能力。
2. 會計及財務分析能力。
3. 經營管理能力。
4. 危機處理能力。
5. 產業知識。
6. 國際市場觀。
7. 領導能力。
8. 決策能力。
9. 永續管理能力。

本公司現任董事會由 9 董事組成，包含 3 位獨立董事及 6 位非獨立董事，董事皆為產學界賢達。本公司注重董事會成員組成之性別平等，目前董事會成員男性占 100%(9 位)，下一屆董事會改選時將盡力增加至少 1 席女性董事席次，以達成性別多元化目標。本公司董事會成員考量其專業性及多元性，應普遍具備執行職務所必需之知識技能及素養，相關落實情形如下表：

職稱	姓名	性別	年齡	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 /財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財務分 析	資訊 科技	風險 管理
董事長	王明慶	男	50 歲以上	2023.06.21	1.中原大學機械系畢 2.屹偉企業(股)公司董事長	1. 本公司董事長兼策略長 2. 鈦昇半導體材料有限公司董事 3. 唐威科技(股)公司董事		●	●			●	●
副董事長	陳坤山	男	50 歲以上	2023.06.21	1.逢甲大學機械系畢 2.本公司總經理 3.台灣飛利浦建元電子(股)公司	1. 本公司技術長 2. 唐威科技(股)公司監察人 3. 鈦昇半導體材料有限公司董事 4. 無錫鈦升半導體材料科技有限公司法人代表 5. 東莞鈦升半導體材料有限公司法人代表 6. 江蘇鈦晟半導體科技有限公司法人代表		●	●	●		●	●
董事	張光明	男	50 歲以上	2023.06.21	1.清華大學工業工程系畢 2.台灣大學商研所畢 3.本公司執行副總經理 4.白砂電機(股)公司經理	1. 本公司總經理兼執行長 2. 唐威科技(股)公司董事長 3. 鈦昇半導體材料有限公司總經理 4. 東莞鈦升半導體材料有限公司董事	●	●	●	●	●	●	●

						無錫鈦升半導體材料科技有限公司董事 5. 江蘇鈦晟半導體科技有限公司董事 6. 博磊科技(股)公司獨立董事 7. 翔緯光電股份有限公司法人董事之代表人						
法人董事 之代表人	侯榮顯	男	50 歲以上	2023.06.21	1. 國立成功大學會計研究所畢 2. 安永聯合會計師事務所合夥人暨高雄所所長 3. 侯榮顯會計師事務所所長 4. 家庭樹有限公司負責人	1. 侯榮顯會計師事務所所長 2. 家庭樹有限公司負責人 3. 世豐螺絲廠股份有限公司法人董事代表人 4. 嘉威生活股份有限公司法人董事代表人 5. 堤維西交通工業股份有限公司獨立董事 6. 吉源控股(股)有限公司獨立董事 7. 統懋半導體股份有限公司獨立董事 8. 聯合光纖通信股份有限公司獨立董事	●	●	●	●	●	●
董事	黃將庭	男	50 歲以上	2023.06.21	1. 台灣大學經濟系畢 2. 復華投信業務協理 3. 科隆國際生物科技業務副總	1. 本公司策略暨投資長	●	●	●	●	●	●
董事	薛光菽	男	50 歲以上	2023.06.21	1. 光武工專電子科畢 2. 超越化學(股)公司董事長	1. 江蘇鈦晟半導體科技有限公司監察人		●	●	●	●	●

獨立董事	呂植富	男	50 歲以上	2023.06.21	1.台灣飛利浦建元電子股份有限公司高雄廠廠 2.國巨股份有限公司品質長兼楠梓分公司負責人	無		●	●			●	●	
獨立董事	高坤勇	男	50 歲以上	2023.06.21	1.台灣大學商學研究所畢 2.有术股份有限公司總經理 3.杰力科技(股)公司董事 4.巨盛電子(股)公司董事 5.宇威資產管理(股)公司合 夥人 6.瑞柯科技(股)公司營運長 7.中華開發金控資深協理 8.滾石唱片上海辦事處經理 9.福特六和(股)公司地區經 理	1. 鑷睿全球科技(股)公司董事		●	●	●		●	●	●
獨立董事	彭慎翔	男	50 歲以上	2023.06.21	1.陽明交通大學生物科技博 士生 2.陽明交通大學 EMBA 管理 碩士畢 3.成功大學生物醫學工程學 系碩士畢 4.漢民科技(股)公司副總經 理 5.漢民科技(上海)有限公司 總經理 6.漢民原醫(股)公司董事長 暨總經理 7.為同科技(股)公司董事長	1. 漢民科技(股)公司 副總經 理 2. 漢民科技(上海)有限公司 總經理 3. 漢民原醫(股)公司董事長 4. 為同科技(股)公司董事長 5. 合盟精密工業(合肥) 有限 公司董事長 6. 怡忠科技股份有限公司法 人董事之代表人 7. 瑞鑫科技股份有限公司法 人董事之代表人		●	●	●		●	●	

					8.合盟精密工業(合肥)有限公司董事長 9.社團法人台灣平坦化應用技術協會理事長 10.漢民科技(股)公司 CMP 處長	8. 社團法人台灣平坦化應用技術協會理事長						
註：本屆董事會任期：2023 年 6 月 21 日至 2026 年 06 月 20 日。												

## ■ 董事會運作

本公司董事會每季至少召開一次，以審議各部門提報之重要議案。2024 年度共召開董事會 5 次，董事平均出席率為 98%。各部門經理皆列席會議備詢，以促進董事會與管理階層之充分溝通。

為確保董事充分瞭解重大議案內容，會前皆透過電話或面談方式進行溝通，必要時安排實地視察，由業管部門進行詳盡說明，並促進董事間充分交流，強化決策品質。

董事出席情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長	王明慶	4	1	80%
副董事長	陳坤山	5	0	100%
董事	黃將庭	5	0	100%
董事	張光明	5	0	100%
董事	薛光菽	5	0	100%
董事之法人代表人	侯榮顯	5	0	100%
獨立董事	高坤勇	5	0	100%
獨立董事	呂植富	5	0	100%
獨立董事	彭慎翔	5	0	100%

## ❖ 董事利益迴避

依證券交易法規定，獨立董事人數不得少於二人，且不得少於董事席次五分之一，並由全體獨立董事組成審計委員會；本公司為公司整體營運政策考量，董事會由 9 席董事組成，現有 3 席獨立董事，佔全體董事席次 30%，已符合應設置獨立董事席次及佔全體董事席次比重之規定。本公司之董事會指導公司營運策略、監督並評估經營團隊績效，並對公司及股東負責，在公司治理制度之各項作業，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，本公司董事間全部席次皆未具有配偶或二親等以內親之關係，符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項規定，亦未有公司法第 30 條各款之情事。

本公司最高治理單位主席為董事長，本公司董事會所有成員均採提名制辦理，董事會依循《上市上櫃公司治理實務守則》訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，並規範董事之利益迴避原則。目前本公司無利益衝突風險，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。以下為本公司董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：

會議日期	議案內容	董事姓名	利益迴避原因	參與表決情形
2024/03/06	1 本公司 2023 年經理人發放績效獎金討論案。(案由三)	侯榮顯董事 陳坤山董事	由於陳坤山董事、張光明董事及黃將庭董事分別擔	該案由除依法迴避未參與討論及表決之董事外，經

	2 本公司擬解除董事及其代表人競業禁止之限制案。(案由六)	張光明董事 黃將庭董事	任本公司高階經理人，案由三與其獎金報酬相關，故依法進行利益迴避；由於張光明董事、黃將庭董事及侯榮顯董事分別為案由六之當事人，故依法進行利益迴避。	主席徵詢其餘未迴避之出席董事意見，無異議照案通過。
2024/05/08	1 本公司 2023 年度員工酬勞分配案(案由一) 2.本公司 2023 年度經理人績效獎金案。(案由二)	陳坤山董事 張光明董事 黃將庭董事	由於陳坤山董事、張光明董事及黃將庭董事分別擔任本公司高階經理人，案由一~案由二與其獎金報酬相關，故依法進行利益迴避。	該案由除依法迴避未參與討論及表決之董事外，經主席徵詢其餘未迴避之出席董事意見，無異議照案通過 2023 年 03 月 07 日董事會議。
2024/11/06	1 本公司 2024 年經理人發放績效獎金討論案。(案由一) 2 本公司 2024 年度經理人年終獎金討論案。(案由二) 3 本公司 2025 年度經理人薪酬調整案。(案由三) 4 本公司擬通過執行長任命案。(案由十七)	王明慶董事 陳坤山董事 張光明董事 黃將庭董事	由於王明慶董事、陳坤山董事、張光明董事及黃將庭董事分別擔任本公司高階經理人，案由一~三與其獎金報酬相關，依法進行利益迴避，由主席王明慶董事長指派獨立董事呂植富先生擔任此三案之代理主席。由於出席之張光明董事為案由十七之當事人，依法進行利益迴避。	該案由除依法迴避未參與討論及表決之董事外，經主席徵詢其餘未迴避之出席董事意見，無異議照案通過。

## ❖ 董事會教育訓練

本公司董事定期參與進修，以強化董事職能與增進最新治理資訊為目標，董事會成員 2024 年接受之教育訓練課程項目與時數如下：

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	王明慶	2024-09-12	台灣專案管理學會	人力資源管理與企業倫理	3	6
		2024-10-29	台灣專案管理學會	數位轉型與最新資訊科技	3	
副董事長	陳坤山	2024-06-07	台灣專案管理學會	董事會 vs 經營團隊	3	6
		2024-06-13	台灣專案管理學會	接班團隊建構與人才發展	3	
董事	張光明	2024-06-07	台灣專案管理學會	董事會 vs 經營團隊	3	6
		2024-06-13	台灣專案管理學會	接班團隊建構與人才發展	3	
董事	黃將庭	2024-06-07	台灣專案管理學會	董事會 vs 經營團隊	3	6
		2024-06-13	台灣專案管理學會	接班團隊建構與人才發展	3	
法人董事 之代表人	侯榮顯	2024-08-05	中華公司治理協會	公司治理 4.0 下董事的腳色及經營權挑戰的合規因應	3	6
		2024-08-05	中華公司治理協會	ESG 治理面面觀-從知道到做到	3	
董事	薛光菽	2024-06-07	台灣專案管理學會	董事會 vs 經營團隊範與實務案例分析	3	6
		2024-06-13	台灣專案管理學會	接班團隊建構與人才發展	3	
獨立董事	呂植富	2024-08-16	社團法人中華公司治理協會	資料中心再進化：矽光子與人工智慧伺服器的發展趨	3	6
		2024-11-15	社團法人中華公司治理協會	全方位的智財保護策略-以 AI 幫助智財合規管理新思維	3	
獨立董事	高坤勇	2024-01-12	社團法人中華公司治理協會	氣候變遷因應法通過後企業碳管理思維	3	7
		2024-05-22	社團法人中華公司治理協會	共建綠色生態系的趨勢與願景--碳交所業務與展望	1	

		2024-08-09	社團法人中華公司治理協會	綠電、憑證與永續發展 —企業淨零之路	3	
獨立董事 彭慎翔	彭慎翔	2024-09-10	台灣專案管理學會	企業數位轉型與數位治理	3	6
		2024-11-11	台灣專案管理學會	產業分析與企業診斷	3	

## ❖ 董事會績效評估

本公司為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，爰依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定董事會之績效評估辦法。

本公司董事會每年度應執行董事會內部績效評估至少一次，並得視需要委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會外部績效評估。

董事會績效評估作業，應於受評年度之次一年度第一季結束前完成。

評估週期	評估期間	評估內容	評估範圍	評估項目	評估結果
每年執行 一次	2024/01/01 ~12/31	董事會績效評估	整體董事會	一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。	優~極優。董事會運作情形良好，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。
		董事成員績效評估	個別董事會成員	一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。	優~極優。董事會成員各具專業且負責，相互溝通良好，會議運作流暢。
		薪資報酬委員會績效評估	薪酬委員會成員	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。	極優。薪資報酬委員會運作情形良好，各委員皆獨立且有效的執行運作，符合公司治理之要求。
		審計委員會績效評估	審計委員會成員	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。	極優。審計委員會運作情形良好，各委員皆獨立且有效的執行運作，符合公司治理之要求。

本公司董事會評估綜合結論：優~極優。本年度全體董事皆依照「公司治理 3.0-永續發展藍圖」規劃，皆已完成公司治理要求 6 小時之持續進修，此項目今年已較去年得到大幅改善。另，今年度主要在【對公司營運之參與程度】項目上差異較大，主要係本年度董事出席實體股東會人數雖超過董事二分之一，但還有加強的空間，本公司將依據本次董事會之評鑑結果持續強化，以提昇公司治理成效。

## ❖ 董事會成員之接班計畫及運作：

- 一、本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。
- 二、本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要而定。
- 三、本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：
  - (1) 誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
  - (2) 具有與本公司所營業務相關的產業經驗
  - (3) 預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。
  - (4) 整體董事會專長面向需包含產業專業、企業策略與管理、會計與稅務、財務金融、法律。
  - (5) 本公司訂定董事候選人名單甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。

- 四、本公司同時明定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

## ❖ 重要管理階層之接班計畫及運作：

- 一、本公司處長級(含)以上員工為重要管理階層，負責組織內相關經營管理業務，各管理層級皆設有職務代理人。重要管理階層除應具備必要之專業技能及經歷背景外，其價值觀及經營理念需與本公司企業經營理念『卓越與信賴』相符。
- 二、為培育重要管理階層及其職務代理人，培訓機制上除專業能力、公司治理相關課程外，亦安排列席董事會及參與內部定期高階經營管理會議、並佐以專案任務管理的在職訓練進行實務培訓。另不定期安排有關專案管理、領導統御與溝通協調...議題相關的課程，且提供線上課程學習平台囊括通識課程、產業相關、資訊安全...等，供管理階層同仁自主學習。
- 三、本公司每年執行員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，了解應強化之處、個人發展需求及公司期望，以考核結果作為日後接班規劃之參考。

## ❖ 功能委員會

### ■ 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議，主要協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 1.公司財務報表之允當表達。
- 2.簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 3.公司內部控制之有效實施。
- 4.公司遵循相關法令及規則。
- 5.公司存在或潛在風險之管控。

審計委員會之職權事項如下：

- 1.依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 2.內部控制制度有效性之考核。
- 3.依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 4.涉及董事自身利害關係之事項。
- 5.重大之資產或衍生性商品交易。
- 6.重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 7.募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 8.簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 9.財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 10.年度財務報告及半年度財務報告。
- 11.其他公司或主管機關規定之重大事項。

前項事項決議應經本委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。

第一項各款事項除第十款外，如未經本委員會全體成員二分之一以上同意者，得由全體董事三分之二以上同意行之。

本公司於 2024 年審計委員會共開會 4 次，出席率達 100%，審計委員會出席情況如下表：

審計委員會出席情況					
職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事(召集人)	高坤勇	4	4	0	100
獨立董事	呂植富	4	4	0	100
獨立董事	彭慎翔	4	4	0	100

## ■ 薪酬委員會

薪資報酬委員會之成員應包含本公司獨立董事，其餘成員由董事會決議委任之，總人數不得少於三人，並推舉獨立董事一人擔任召集人。每年至少應召開兩次會議，並定期進行薪酬委員會之內部績效評估。

本公司薪酬委員會職責：

薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論，但有關監察人薪資報酬建議提交董事會討論，以監察人薪資報酬經公司章程明定或股東會決議授權董事會辦理者為限：

- 1.定期或不定期檢討本規程並提出修正建議。
- 2.訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 3.定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本公司 2024 年薪酬委員會共開會 3 次，出席率達 100%，獨立董事出席情況如下：

薪酬委員會出席情況					
職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事(召集人)	呂植富	3	3	0	100
獨立董事	高坤勇	3	3	0	100
獨立董事	彭慎翔	3	3	0	100

本公司薪酬制度決定流程：

本公司經理人的薪酬與經營績效具有正向關聯性，並依據法令規定揭露給付金額，未來風險應屬有限。而本公司經理人的薪酬包含月薪與各項獎金制度、退休制度及考核制度皆經薪酬委員會同意通過，並提請董事會決議後據以執行。高階經理人的薪資調整、獎金及其他報酬，依公司經營績效、個人績效與貢獻度，並納入經濟、環境及社會三個面向的貢獻與表現等永續發展的公司治理指標，且參酌業界薪酬水準，由人資單位草擬建議案後向薪酬委員會報告，經委員會檢討審議後再呈報董事會決議後執行。

總經理及副總經理等經理人酬金給付，係依據公司規定辦理，包含固定薪酬如固定月薪、各項職務津貼、年終獎金，並依本公司「退休辦法」每月提撥退休金（含新、舊制退休金）、福利金等，另變動薪酬如於特殊情形依公司留任措施及營運達成績效支給之績效獎金、員工酬勞、員工認股權與庫藏股等薪酬。

## ❖ 政策承諾

企業的成長是仰賴員工持續的貢獻，為強化成長動能，積極聘用優秀專業人才，恪守國際人權標準，尊嚴的對待及尊重現職同仁、契約及臨時人員、實習生等。

鈦昇科技以唯才是用及適才適所為依據，對於不同種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者均平等對待，透過公開、公平甄選程序招募員工。並依據政府法令規定，保護應徵者個人資料及避免就業歧視。

本公司人權盡職調查：

- 本公司於制訂管理制度及程序時嚴守各項勞動法規規定，以保障員工之合法權益。
- 本公司已制訂工作規則、員工待遇與出勤辦法等規章，並且制定績效獎金制度、員工分紅辦法、庫藏股轉讓辦法、員工認股權辦法...等將經營績效在反映員工之薪酬、獎金及股票，並且除辦理勞工之勞、健保，提撥勞工退休金外，並為全體員工投保團體意外險。本公司亦設有職工福利委員會，辦理各項福利事宜，包含員工旅遊、生日與婚喪喜慶禮金、公司社團設立與經費補助等。
- 本公司新進同仁於報到當天進行公司內部作業危害告知及有關規定，本公司亦依照勞動法規定期實施健康檢查及安排安全教育訓練課程，並確實執行相關規定及消防安檢以維員工安全並提供健康之工作環境。

以鈦昇科技為家的理念，鈦昇科技視所有員工為家中一分子，致力提供安全衛生且舒適的工作環境，員工可在安全衛生無顧慮的情況下進行工作。

本公司長期關注員工職場友善環境，並維護員工權益與健康安全，邁向企業永續發展為目標，在女性員工任用上，截至 2024 年女性員工占員工總人數達 23.15%，而女性擔任管理階層的比例也佔 14.89%。在政策上，制訂「工作規則」、「性騷擾防治」、「招募任用管理」等內部辦法，針對工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧。針對懷孕員工，除定期追蹤、健康諮詢，也提供孕婦專屬停車位，給予懷孕員工充分照顧；針對有哺乳需求之員工，亦設有哺乳室。公司致力於創造兩性友善工作環境，以多元化和包容性的工作場所，讓女性在職場也能充分發為所長。本公司配合《性別平等工作法》修法也於 2024/10/8 修訂《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，以維護性別平等及提供員工、求職者與服務對象免受性騷擾之環境。2024 年度已進行防治職場性騷擾宣導，共計數約 298 人次。

本公司也致力維護工作環境安全、衛生等情事，以零工安為第一要求，依法令規定每半年進行環境監測，如有任何環境危害發生，將依監測顧問公司進行改善作業。本公司 2024 年已舉辦相關勞安與職場安全講習共 20 場，參與人數約 122 人次，其中包含每年至少兩次之消防演練。

本公司每年參加社團法人中華民國工業安全衛生協會依照「事業單位無災害工時紀錄活動實施要點」規定辦理之無災害工時紀錄活動，並且皆已取得證書。本公司通過安心作業場所之認證。

2024 年度仍維持零災害，無違反任何關於職業安全衛生、環境保護等法規情事。以使員工在一個安全衛生的工作環境中。對於法規的變化，均會不定時上相關主管機關官網及至全國法規資料庫進行整合查詢。

## 1.3 經濟績效

重大主題： 經濟績效	
重要性	<p>「經濟績效」對公司而言，是其運營、增長和長期成功的核心要素之一。具體而言，經濟績效涉及公司如何管理資源、提高效率、創造收益以及與外部市場、利益相關者的互動；且作為企業運營的一個核心指標，其對經濟、環境與社會的影響是相互交織的。在推動經濟增長的同時，公司應謹慎地平衡各方面的影響，確保其發展策略能兼顧環保與社會責任。對企業而言，長期的可持續發展需要在追求經濟利益的同時，積極降低對環境與社會造成的負面影響。</p>
影響與衝擊	<p>經濟面-潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>提升公司營運效率與市場競爭力。通過積極管理經濟績效，如創新技術的投入、成本優化與新市場開發，公司有機會擴大市場份額，增長營收，並提高利潤率。這些行動會促進經濟增長，尤其在創新驅動型行業中，能顯著增強公司在全球市場的競爭力。</li></ul> <p>經濟面-實際正面：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>企業可見的財務回報，投資者信心提升，進一步帶來資本市場的支持和股價增長。正面影響不僅限於公司本身，還可能促使地方經濟發展，創造更多的就業機會，推動當地的消費增長。</li></ul> <p>經濟面-潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>企業如果過於專注短期經濟回報，可能忽略可持續性發展，對社會與環境造成壓力。比如，過度追求利潤的最大化，可能導致削減成本而減少員工福利或工資，這會對員工及社會產生負面影響。</li></ul> <p>經濟面-實際負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>若公司在環保法規或員工待遇方面存在疏漏，可能會面臨政府罰款、訴訟或負面媒體報導，這不僅損害公司的財務健康，也可能影響品牌形象與公眾信任，進而影響股東回報。</li></ul> <p>環境面-潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>隨著企業逐步實行綠色生產和可持續經濟發展策略，公司可以減少能源消耗、碳排放和資源浪費。長期而言，這樣的行動有助於改善環境質量，推動全球應對氣候變遷的努力，並增強企業的社會責任形象。</li></ul> <p>環境面-實際正面：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>如果公司採取可持續發展策略，這可能會帶來減少碳足跡或採用再生資源的實際效果，這不僅有助於減少環境污染，還可能吸引環保意識較強的消費者和投資者，從而提升品牌價值。</li></ul> <p>環境面-潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>若企業的經濟績效策略側重於降低成本而忽視環境保護，可能會造成資源過度開發、污染或浪費。例如，未遵守環保法規或在生產過程中使用大量不可再生資源，這會對當地生態環境造成長期的損害。</li></ul> <p>環境面-實際負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>不遵守環境法規或進行有害環境操作的公司，可能面臨來自監管機構的罰款或法律訴訟，這些都會對公司聲譽和財務狀況造成實際損害。</li></ul> <p>人權面-潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>公司若在經濟績效的發展過程中，注重員工福利和人權保障，則能在提升員工工作滿意度的同時，減少勞動力流失並吸引更多優秀人才。這有助於改善社會的整體福利，並強化企業的社會責任形象。</li></ul> <p>人權面-實際正面：</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業若遵循人權標準，提供公平的薪酬與工作條件，會有助於改善員工的生活質量及工作動力，並促進社會公平。這不僅增強企業的品牌形象，也能在全球化競爭中為公司吸引更多投資者和消費者。</li> </ul> <p>人權面-潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>若公司忽視員工權益或採取剝削性勞動，例如提供過低薪酬或不安全的工作環境，可能會對員工造成嚴重傷害，並引發社會不滿或抗議。這不僅會影響員工士氣，也可能導致工人罷工或訴訟，進一步損害企業形象與財務表現。</li> </ul> <p>人權面-實際負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>若企業因侵犯勞工權益或其他人權問題遭遇法律訴訟或罰款，會對企業的運營造成直接影響。此類問題也可能引發社會運動或消費者抵制，導致銷售下降和股價下跌。</li> </ul>
政策	<p>一、財務管理與預算控制政策</p> <p>目標與內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>為了確保經濟績效，公司會設立清晰的財務管理目標，包括收入增長、成本控制、毛利率等關鍵指標。同時，會對所有部門進行預算分配，並定期進行預算審核與調整，以確保各項開支不出預定範圍，避免不必要的浪費。</li> </ul> <p>具體措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>每年制定詳細的年度預算並審核預算執行情況。</li> <li>根據市場情況和內部績效調整預算分配，確保資金投入與回報之間的最大化。</li> <li>定期審查財務報表，確保現金流的穩定，及時發現並解決任何財務風險。</li> </ol> <p>二、成本管理與效能提升政策</p> <p>目標與內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>為了提高經濟績效，公司會制定有效的成本管理政策，通過優化資源配置、提升工作效率、減少浪費來降低運營成本。此外，公司會重視生產過程中的效能提升，並尋求持續改進機會。</li> </ul> <p>具體措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>實施精益管理，減少浪費並提升生產力。</li> <li>引入自動化和數位化技術，優化生產過程和管理流程，降低人工成本和錯誤率。</li> <li>設立績效考核體系，確保各部門的成本控制和效能達到預定標準。</li> </ol> <p>三、投資策略與資本運營政策</p> <p>目標與內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司會根據市場需求和自身發展規劃，制定投資策略，選擇最具潛力的項目進行投資。同時，公司會合理分配資本，確保資本運作高效，並追求穩定的回報。</li> </ul> <p>具體措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>設定投資回報率 (ROI) 指標，確保所有投資項目的回報達到預期。</li> <li>根據市場動態調整投資組合，分散風險，確保公司資金不會過度集中於某一領域。</li> <li>加強資本運營的透明度和審核機制，確保資本的高效配置和運用。</li> </ol> <p>四、財務風險管理政策</p> <p>目標與內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>為了有效預防和控制可能出現的財務風險，公司會制定專門的財務風險管理政策，針對可能影響經濟績效的風險因素（如市場波動、匯率變動、信用風險等）進行風險評估和應對。</li> </ul> <p>具體措施：</p>

	<p>1. 定期進行財務風險評估，預測潛在的風險因素，並根據風險評估結果制定應對策略。</p> <p>2. 設立風險預警機制，當風險指標超過預定範圍時，及時啟動風險應對措施。</p> <p>3. 分析市場變動的潛在影響，對匯率、利率、債務等進行風險管理，減少外部經濟波動對公司的衝擊。</p> <p>五、可持續發展與 ESG 政策</p> <p>目標與內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司在追求經濟績效的同時，會制定可持續發展與環境、社會和治理（ESG）相關的政策，確保在提升財務表現的同時，也能減少對環境和社會的負面影響，並促進企業的長期發展。</li> </ul> <p>具體措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>針對環境保護，制定減少碳排放、節能降耗等可持續發展政策，並設立年度環保目標。</li> <li>在社會責任方面，支持員工福利，保障勞動權益，積極參與社會公益活動，提升品牌形象。</li> <li>強化治理結構，設立專門的ESG委員會，負責監督公司在經濟、環境和社會領域的表現。</li> </ol> <p>六、創新與研發政策</p> <p>目標與內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>為了保持競爭力並實現可持續增長，公司會制定專門的創新和研發政策，鼓勵創新思維，並投資於新技術的研發和應用。</li> </ul> <p>具體措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>設立專項研發基金，支持新產品或新技術的開發，並為研發團隊提供所需的資源和支持。</li> <li>定期進行市場調研，分析行業趨勢和消費者需求，確保研發方向符合市場需求。</li> <li>促進內部創新文化，鼓勵員工提出創新想法，並建立激勵機制以獎勵優秀的創新成果。</li> </ol> <p>七、透明度與報告政策</p> <p>目標與內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司會實行透明的財務報告政策，定期向利益相關者提供關於經濟績效、投資情況和風險管理等方面的詳細報告。</li> </ul> <p>具體措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>每年定期發佈財務報告和ESG報告，公開公司的經濟績效和可持續發展成果。</li> <li>設立內部審計機制，確保財務報表的準確性與真實性。</li> <li>強化股東溝通，定期舉行股東大會或投資者電話會議，回應投資者的疑問與建議。</li> </ol>
策略	<p>一、機會積極管理</p> <p>創新與市場擴展：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司積極投資於研發與創新，開發新產品和服務，以應對市場需求的變化，這能有效地拓展公司在新興市場的佔有率。</li> </ul> <p>資源有效利用：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司在生產過程中積極推動資源的有效利用，並透過技術創新來減少浪費，這不僅提高了生產效率，也能降低成本，帶來直接的經濟效益。此外，這樣的行為也能提升品牌形象，吸引對可持續發展有高度關注的投資者和消費者。</li> <li>跨領域合作與夥伴關係：公司主動與其他企業、建立合作夥伴關係，共同推動社會與經濟價值的創造。這不僅能促進社會責任的履行，還能開啟新業務機會，增強市場佔有率及長期獲利能力。</li> </ul> <p>二、風險預防管理</p>

	<p>財務風險管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司制定健全的財務風險管理機制，監控市場波動、原材料價格變動及利率變動等潛在風險。</li> </ul> <p>合規與法規風險管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司確保遵守當地及國際的法律法規，並積極參與行業標準的制定。對於環境保護、勞工權益等方面，公司通過設立合規部門，定期審查業務流程，確保在符合規範的情況下運營，避免因違規或不合規的操作而產生的法律風險。</li> </ul> <p>供應鏈風險管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司積極管理供應鏈風險，採取多元化供應商策略，避免對單一供應商或地區的依賴，降低突發事件（如自然災害或政治因素）對業務的影響。同時，公司也會與供應商共同推動可持續發展項目，確保供應鏈的可持續性和穩定性。</li> </ul> <p>三、負面衝擊補救措施</p> <p>應急資金與財務應變：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在發生突發經濟衝擊（如市場需求下降、價格波動劇烈）時，公司會啟動應急資金池，使用儲備資金以保持流動性，確保能夠繼續運營，減少對員工和供應商的影響。此外，公司會對外部經濟衝擊的潛在風險進行財務模擬，提前準備應對措施。</li> </ul> <p>品牌與公關應對策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在公司面臨負面事件或市場失敗時，公司會啟動補救計劃，包括加強溝通、澄清事實，並積極進行危機管理，重建信任。</li> </ul> <p>業務重組與成本控制：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 若經濟衝擊導致營運利潤下降，公司會根據市場情況調整業務結構，關閉虧損部門或非核心業務，集中資源發展具有潛力的領域，並推動內部成本控制措施，如優化生產流程和提升自動化程度，進一步提高經濟效益。</li> </ul> <p>利害關係人溝通與透明報告：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 當負面衝擊發生時，公司會與主要利害關係人（如股東、員工、客戶）保持開放溝通，提供清晰的業務影響分析與應對方案，保持企業的透明度，減少外部對公司信任的流失。透過這些措施，公司能夠在確保經濟績效穩步增長的同時，積極應對並減少可能產生的風險，保障整體營運的穩定性，並在遇到衝擊時迅速採取補救行動，保護公司的長期發展和價值創造。</li> </ul>
目標與標的(短期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依法規要求逐步增加公司必要財務資訊之揭露，並逐步提早資訊揭露時間，使投資人能更即時的獲悉重要資訊。</li> </ul>
目標與標的(中期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續投入研發資源，強化本業核心競爭力</li> <li>● 新產品線布局</li> <li>● 橋科廠進駐</li> </ul>
目標與標的(長期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 以穩定獲利維護及回饋投資人及股東的權益，達成企業永續發展。</li> </ul>
管理評量機制	經濟績效對公司至關重要，它不僅影響公司的當前財務健康，還與公司能否實現可持續發展、提升品牌形象、吸引投資者及員工等方面緊密相關。公司若能有效管理經濟績效，將能夠在競爭激烈的市場環境中保持領先，並實現長期穩定增長。且應即時及定期明確揭露相關財務資訊與公告決策之資訊，避免揭露資訊的缺漏而蒙受處罰。
績效與調整	公司每月會針對預算與實際營收、獲利之差異，提出檢討，並針對未能達成情形提出改善措施。2024 年營收較 2023 年有小幅度增加，但獲利與 2023 年相比無明顯成長，本公司會經由會議檢討並檢視營運狀況，期望未來提升營收，創造獲利。

## ❖ 營運績效

鈦昇於 2024 年全年營業收入為新台幣 1,329,088 仟元，營運成本達營運成本達 757,151 仟元。

下表為 2023-2024 年度經營績效表：

經營績效資訊		
項目/年度	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	1,154,330	1,329,088
營業(運)成本(仟元)	568,874	757,151
營業毛利(仟元)	585,456	571,937
營業損益(仟元)	93,260	(17,199)
營業外收入及支出(仟元)	(41,584)	(28,849)
稅前淨益(仟元)	51,676	(46,048)
本期稅後淨利(仟元)	30,911	(51,125)
本期綜合損益總額(仟元)	34,683	(23,169)
每股盈餘(元)	0.320	(0.51)
員工福利金額(仟元)	1,578	1,648
股利(仟元)	195,545	49,829
員工薪資(含員工福利)(仟元)	218,259	261,972
留存經濟價值(仟元)	152,308	255,675
支付出資人款項(仟元)	195,545	49,829
支付政府的款項(仟元)	18,821	3,756
社區投資(仟元)	523	650

註：

1.支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。

2.支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。

3.「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。

4.社區投資指捐款及捐贈。

5.幣別為新台幣。

6.留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。

※產生的直接經濟價值：收入。

※分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

## ❖ 來自政府單位補助

鈦昇於報導期間積極爭取政府單位相關產業補助計畫，期望加強本公司從業人員提升工作知識技能與專業能力，此外，公司亦積極推動再生能源與落實環境責任，於廠區建置太陽能發電設備，配合台電公司之綠能躉購制度，可促進能源多元化使用。鈦昇於 2024 年度獲政府補助金總額達 9,617 仟元。

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額(仟元)
碳化矽半導體的雷射與電漿加工技術開發計畫	台北市電腦商業同業公會	9,272
台灣電力公司再生能源電能躉購電費	台灣電力(股)公司高雄區營業處	345
總計		9,617

註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

## ❖ 稅務政策

本公司在稅務治理、管控與風險管理層面上，由財務部與查核會計師事務所保持密切的聯繫來確保公司未來可能面對之稅務風險並及早進行稅務規劃；而在風險管理機制有效運作下，把稅務爭議事件發生頻率及金額皆控制在低度風險；稅務揭露之確信以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，且揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。並善盡納稅義務人之社會責任，支持政府各項有助產業發展的稅務政策，以穩健稅務規劃達企業永續發展。鈦昇科技稅務方針嚴格遵循現行主管機關頒布之營利事業所得稅及營業稅等相關稅務法規。本公司訂定稅務政策如下：

鈦昇科技稅務政策	
法令遵循原則	遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
決策全面原則	關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
資訊透明原則	定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
積極原溝通原則	與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
合理節稅原則	使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式逃稅漏稅。
合理架構原則	企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
風險控管原則	制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
商業實質原則	關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
常規交易原則	關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。
稅捐稽徵機關	如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。
獨立董事與投資人	透過董事會和獨立董事溝通稅務議題，使其有效掌握稅務風險控管情況，亦於官網稅務治理專區向投資人說明有效稅率的變化原因及稅治理成果。

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。

本公司股東會年報請詳公開資訊觀測站。

➤ 年報網址：投資人專區網址：<https://www.enr.com.tw/list/cate-310741.htm>

## 1.4 法規及風險管控

### ❖ 法規遵守

鈦昇嚴格恪守主管機關公司治理與誠信經營、健康安全、環境及勞工人權等相關法令，依循各營運據點之區域法規，持續密切注意國內外法規及業務範圍之趨勢脈動，以適時修訂。對於稅務方面，本公司依法納稅；環境方面，致力於環境保護政策與兼顧工安；社會方面，我們遵行政府之社會與經濟政策，並善盡企業對社會之責任。

依職業安全衛生法第 37 條，事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。

事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：

1. 發生死亡災害。
2. 發生災害之罹災人數在三人以上。
3. 發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
4. 其他經中央主管機關指定公告之災害。

勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。事業單位發生第二項之災害，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。

鈦昇 2024 年度無違反任何關於環保、勞工、公司治理等法規，亦無任何政治捐獻情事發生。

## ❖ 人權盡職遵守

本公司長期關注員工職場友善環境，並維護員工權益與健康安全，邁向企業永續發展為目標，在政策上，制訂「工作規則」、「性騷擾防治」、「招募任用管理」等內部辦法，針對工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧。

同時，為建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈，針對合作供應商採取透過供應商簽屬永續發展承諾書，禁用童工、勞工管理、消除各種形式之強迫勞動、無危害勞工基本權利情事、基本人權、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待，期許共同善盡企業社會責任，建立穩定發展的永續供應鏈。

2024 年鈦昇並無發生任何違反勞工人權或因歧視、性騷擾、限制員工結社、使用童工或集體協商自由或強迫員工勞動等勞資糾紛申訴事件。

項目	執行內容
禁用童工	明訂禁用 16 歲以下之童工以及錄用少年工作者從事高危險性或危害之工作
禁止強迫勞動/反歧視	禁止發生強迫勞動或強制加班，也杜絕不法歧視確保工作機會均等。
尊重結社自由	尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利
性別工作平等	1.本公司為維護性別工作平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，特訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。 2.針對懷孕員工，除定期追蹤、健康諮詢，也提供孕婦專屬停車位，給予懷孕員工充分照顧。 3.針對有哺乳需求之員工，亦設有哺乳室
勞資溝通	1.致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括勞資會議、年度員工訪談，以期能整合所有資源，戮力齊心，朝向共同追求的目標。 2.定期召開公司勞資會議，於報導期間勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表 50% 與資方代表 50%，符合相關法規要求。
員工健康促進	於公司內部成立多元化的社團如：游泳社、自行車社、羽毛球社、露營社、健走社、棒壘球社以及保齡球社，讓員工放鬆以及和同事更熱絡並增進感情的機會。
職業安全衛生	1.為推行工作安全、防止意外事故，改善工作環境與維護員工健康為目標。 2.依法令規定每半年進行環境監測，如有任何環境危害發生，將進行改善作業。 3.每年舉辦相關勞安與職場安全講習，至少兩次之消防演練。 4.每年參加社團法人中華民國工業安全衛生協會依照「事業單位無災害工時紀錄活動實施要點」規定辦理之無災害工時紀錄活動，並且皆已取得證書。
供應商/承攬商管理	1.在承攬商方面透過對承攬商的永續風險評估問卷、關鍵承攬商的 RBA 稽核以及供應鏈管理平台中的供應鏈員工申訴管道掌控供應鏈的人權風險 2.運用人權盡職調查程序蒐集相關人權議題，進行議題重大性篩選與評估，執行預防及減緩措施，修正回饋與持續改善的流程，持續完善供應鏈的人權管理

## ❖ 落實誠信經營

本公司已於 2013 年 11 月 29 日董事會通過訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，並經 2015 年 06 月 25 日股東會修訂。對於誠信經營政策，及董事會與管理階層承諾積極落實之情形，已考量

公司現狀與法令規定，以循序漸進方式落實。本公司至少一年一次向董事會報告其誠信經營政策及其執行情形。

本公司「工作規則」及「誠信經營作業程序及行為指南」皆規定不得要求、接受或給予任何可能損及忠於職守或專業判斷之餽贈、招待或任何形式的賄絡。且誠信與可靠係本公司企業文化中最重要的核心價值，於新進員工之教育訓練及在職訓練中宣傳，並建立完善的違規懲戒及申訴制度，以防範不誠信行為之發生。

本公司設有嚴謹之會計制度及專責之會計單位，財務報告均經簽證會計師查核，確保財務報表之公允性；內部稽核人員亦依照稽核計畫執行查核，以確保公司內部控制制度之有效運作。本公司已要求集團內所有員工皆於入職時即簽署「簽署營業保密、智慧財產及誠信道德規範協定」，簽署率達 99% 以上，以落實誠信的行為指南。2024 年度所有新入職之員工皆已簽署該協定，共計 31 人次。

2024 年度在董事會的督導下，並無發生任何貪腐情事，亦無接獲任何檢舉違反敬業規範之事件，集團旗下所有營運據點針對反貪腐程序及政策進行相關溝通，亦藉與供應商簽署永續經營合約向眾多合作夥伴宣導相關事宜。

本公司設有檢舉與申訴電子信箱，如有接獲違反誠信行為之情事，會先確認檢舉人是否已提供詳盡的情境說明與具體證據等資訊，再依照情節狀況之輕重，指派資深高階主管親自妥善處理，如有必要則進一步報請總經理做適當之決策，情節重大者，最終呈至董事會決議。現行運作以營運總管理處、人事單位與稽核室為檢舉管道，本公司對於檢舉人之身分及檢舉內容確實保密，並留存所有處理紀錄與事證，如有違反誠信行為將依員工工作規則及相關辦法辦理。

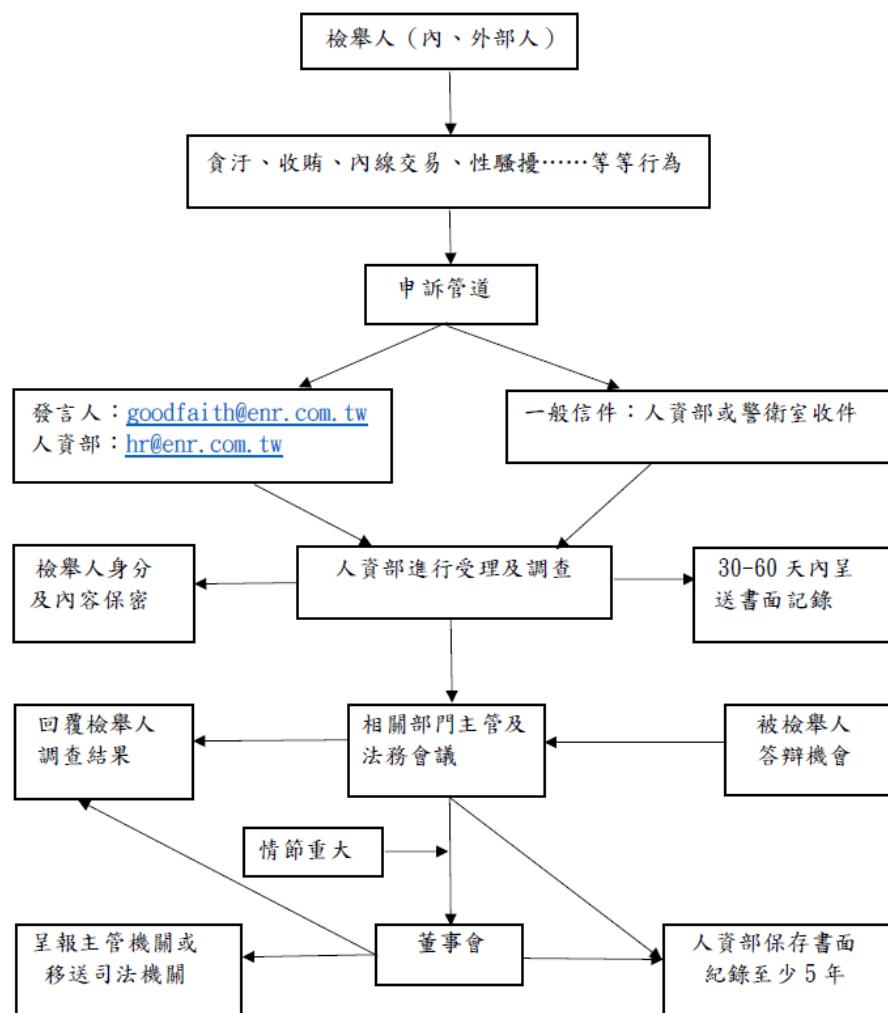
## ❖ 檢舉管道

如有違反相關法規之情事，同仁及外部人員可依據申訴流程進行檢舉，接獲案件後，根據事項進行各申訴管道執行，如有重大情節之情況，最終呈至董事會決議。為保護檢舉人，其人之身分內容將執行最高度保密。

以下為鈦昇檢舉管道及檢舉申訴流程：

檢舉管道		
受理單位	人資部	行銷處
通信地址	高雄市燕巢區橫山路 61 號	
檢舉電話	07-6156600	
電子郵件	性騷擾防治申訴信箱: <a href="mailto:hr@enr.com.tw">hr@enr.com.tw</a> 誠信經營檢舉信箱: <a href="mailto:goodfaith@enr.com.tw">goodfaith@enr.com.tw</a>	<a href="mailto:spokesman_8027@enr.com.tw">spokesman_8027@enr.com.tw</a>

申訴（檢舉）流程圖



## 二、永續產品

### 2.1 產品與研發

#### ❖ 技術研發

本集團不斷致力於半導體生產設備之研發，其主要範圍含，半導體封測、玻璃基板 (Glass Substrate) 、LED 封測、印刷電路板(FPC)製程、被動元件製程及通訊產品之生產相關設備，深耕多年並持續獲得客戶信賴及大幅度採用。

主要研發重點如下：

- 雷射打印、雷射切割等自動化設備研發製造
- 雷射應用設備研發製造
- 電漿清洗機研發製造
- 玻璃基板 (Glass Substrate) 自動化設備研發製造
- 印刷電路板設備研發製造

本集團不斷致力於半導體生產設備之研發，在雷射打印、雷射微加工及電漿微加工等設備上深耕多年，並持續獲得客戶信賴及採用。近年來研發重點如下：1.玻璃基板雷射改質應用。2.玻璃基板穿孔檢測設備。3.玻璃基板貼合與切割設備。4.晶圓級電漿切割技術。5.先進製程檢測分析應用。6.ABF 切割以及鑽孔應用。因應新技術的開發，本集團在研發組織的建置上，以建立專精人才庫為目標，提供給雷射跟電漿加工技術以及新的檢測設備產品更大能量。目前新的技術開發，已進入世界級的領先群，而雷射設備跟電漿設備在主要供應鏈中，除了已被認證為合格供應商，且已可應用於下一世代的高速運算晶片製程，預計可帶來營業額增長。除此之外，持續因應不同客戶需求整合雷射、電漿進行多角化整合經營，建立電漿切割代工業務，並致力於產業多樣化及產品多樣化發展，達成業務擴充及毛利增長之方向。

本集團每年投入之研費用皆佔集團營業收入淨額之 6%以上，預計未來每年的研發費用投入皆維持或高於營業收入淨額之 6%。近三年投入研發費用情形如下：

鈦昇近三年投入研發費用情形			
單位:新台幣仟元			
項目	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用	208,505	207,420	252,464
營業收入淨額	3,222.998	1,549,374	1,644,908
占營收淨額比例	6.47%	13.38%	15.35%

#### ❖ 品質保證

鈦昇各個產品製造環節均建置一套完善的品質管理程序，以確保各階段都符合法令及公司的品質政策與目標，並於 2024 年通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，建立標準化文件架構，以確保各流程

產品和服務品質，符合顧客需求並持續提升客戶滿意。本公司並無因違反產品與服務之健康安全相關法規導致被裁罰之情事。下表為鈦昇產品及服務之國際認證情形：

產品或服務項目名稱	國際認證系統	提供客戶已評估之產品或服務比例
設備組裝/設計/製造之管理體系	ISO 9001 品質管理系統驗證	100
<b>國際認證系統證書</b>		
 <p><b>CERTIFICATE</b></p> <p>特此授予：</p> <p><b>鈦昇科技股份有限公司</b></p> <p>824高雄市燕巢區橫山路61號、69號</p> <p>管理體系符合 ISO 9001:2015</p> <p>驗證範圍 半導體組裝、雷射打印、測試、電漿及製程設備的設計、製造及銷售</p> <p>證書編號: ARES/TW/I2403033Q 證書簽發日期: 2024-03-07 證書有效日期: 2027-03-06</p> <p>每次監督審核時間與上次現場審核時間間隔不得超過12個月，且必須取得ARES簽發的監督審核通過證明以確保證書有效性。</p> <p><b>批准:</b> </p> <p><b>IAS ACCREDITED</b> Management Systems Certification Body ACC NO. MSCB - 171</p> <p><b>IAF MEMBER OF MULTILATERAL RECOGNITION ARRANGEMENT</b></p> <p></p> <p>ARES International Certification Co., Ltd. No.12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667 <a href="http://www.ares-registration.com">www.ares-registration.com</a></p>		

## 2.2 供應鏈管理

重大主題：採購實務	
重要性	原物料採購進度，會影響機台設備的出貨準時率。
影響與衝擊	經濟：穩定且即時的原物料供應，確保生產製程運轉。 環境：落實減碳、能耗、水資源再生。 人權：重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等/歧視。
政策	擁有穩定可靠的供應商夥伴為公司提供優質產品與服務的主要關鍵，本公司發展以下政策： <ul style="list-style-type: none"> <li>訂定供應商永續管理方針，係依品質管理、環境保護、企業社會責任三大面向發展，並將 ESG 紳入供應商評鑑及稽核項目。</li> <li>依供應鏈永續管理程序，定期執行供應商評比及召開定期會議，並適時提供建議與協助。</li> </ul>
策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>日後可能會發生無合格供應商，故必須維持有2家以上替代供應商來供應。</li> <li>持續進行原物料多元貨源方案開發&amp;新供應商評估，以強化供應鏈韌性。</li> <li>品質政策：供應廠商留優汰劣，尋找及評估新優良廠商。</li> </ul>
目標與標的(短期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續尋找及評估新優良廠商。</li> <li>供應商簽署供應商永續發展承諾書完成率 100%。</li> <li>供應鏈共同制訂減量目標，與供應商共同合作，降低社會與環境相關的潛在風險。</li> </ul>
目標與標的(中期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>依 ISO 規定，定期作廠商之評核評鑑，留優汰劣。</li> </ul>
目標與標的(長期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續落實100% 落實無衝突礦產政策，符合國際組織倡議之規範，善盡企業社會責任。</li> <li>持續以在地採購為主，減緩物料運輸途中產生的碳排放對環境造成之衝擊。</li> <li>積極鼓勵輔導在地供應商精進核心能力，並訂定節電節水減廢減碳為目標，以提升在地供應商之永續發展。</li> </ul>
管理評量機制	本公司除了要求新進供應商簽署供應商永續發展承諾書之外，也定期執行供應商 ESG 評估，將永續績效納入訂單配置與長遠合作的考量項目之一。
績效與調整	<p>2024 成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>供應商永續發展承諾書，回簽率已達100 %。</li> <li>在地採購金額比例達 62%。</li> </ul>

鈦昇於報導期間所合作採購項目主要以國內勞務承攬商、半導體零件原物料供應為主，下表為2023~2024年與供應商及承攬商情形：

近兩年採購統計表					
契約種類	採購地區	2023年		2024年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例	家數	該項採購金額佔總採購金額比例
勞務(承攬與服務)	國內	90	3.09%	82	11.63%
	國外	6	0.21%	1	0.03%
財物(原物料)	國內	341	51.70%	352	40.48%
	國外	44	29.70%	39	37.31%
工程(建築與設備)	國內	5	1.50%	2	4.02%
	國外	0	0.00%	0	0.00%
總務採購	國內	182	10.35%	155	5.78%
	國外	14	3.44%	12	0.74%
總計		682	100%	643	100%

註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國等）。

## ❖ 供應鏈篩選

因應與時俱進的永續發展需求，將《供應商道德行為準則》與《環保要求承諾書》，整合入《供應商永續發展承諾書》中，本公司已在2024年度與90%合作之供應商簽署《供應商永續發展承諾書》，並以此作為日後供應商篩選條件之一。2024年度回簽率100%為目標。（簽署廠商總數為526家，2024年度已回簽廠商數已達526家）。

新供應商以交期、價格成本、售後服務、財務狀況、產能水準及未來擴充計畫等作為篩選標準。在供應商向公司提出評鑑申請後由物料採購部將供應商資料轉經部門主管核准，再由物料採購部人員依「供應商評鑑表」內的交期、價格成本、售後服務等評鑑項目對供應商進行初評，接著再由採購、工程/研發、品檢等單位對新供應商評鑑不同的指標項目，經單位主管及物料採購部簽名後，評鑑總分達70分以上者則為合格供應商。

為確保加工件供貨及服務之水平，對已列為合格之供應商，依據其交貨後之驗收狀況，做持續考核與異常管理，考核未通過之供應商，一則列入拒絕往來。物料採購部每年可針對關鍵原物料，或交易進額前三名，或遲交率前三名，或品質不良率前三名之供應商做績評，並於每年年底對於既有之供應商進行分類及分級管理，以提供採購發包之參考。

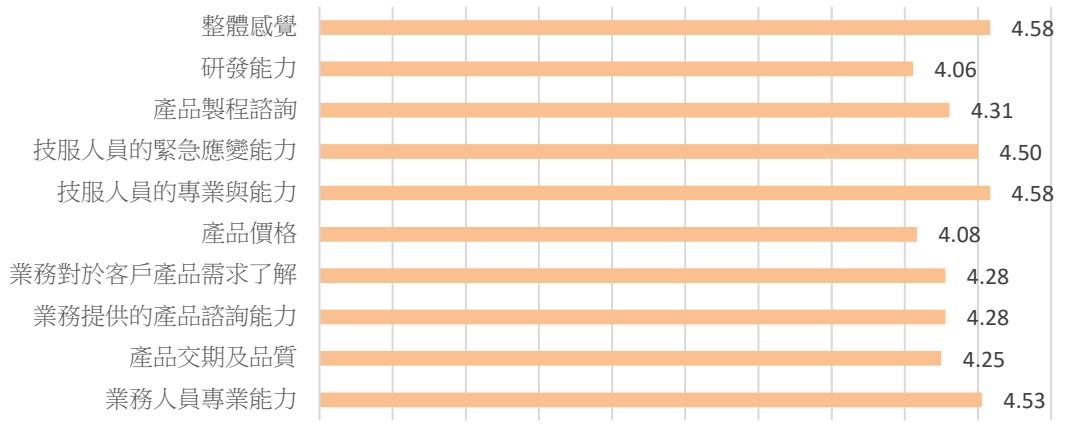
## 2.3 客戶服務與資訊安全

### ❖ 客戶滿意度調查

本公司於 2024 年底向客戶做滿意度調查表，平均為 4.34 分（滿分 5 分），做滿意度調查用意是為了感謝客戶的支持與愛護，提升本公司產品及服務品質，且達到客戶期許，並督促明年能更進步；在滿意度調查表結果顯示，客戶對技術人員及業務人員的「應變能力」與「專業性」給予相當高的評價，本公司對於員工的培訓相當積極，希望員工皆能成為這產業的專業人才；至於「商品研發與創新」與「價格穩定性及調整提前通知」皆比較低分，今年期許能夠在新產品的研發方面有新的突破，創造更新穎的機台設備，也希望能穩定及壓低價格，讓公司產品更有競爭力。2024 年度並無客戶隱私資料使用缺失，將持續守護客戶資料。



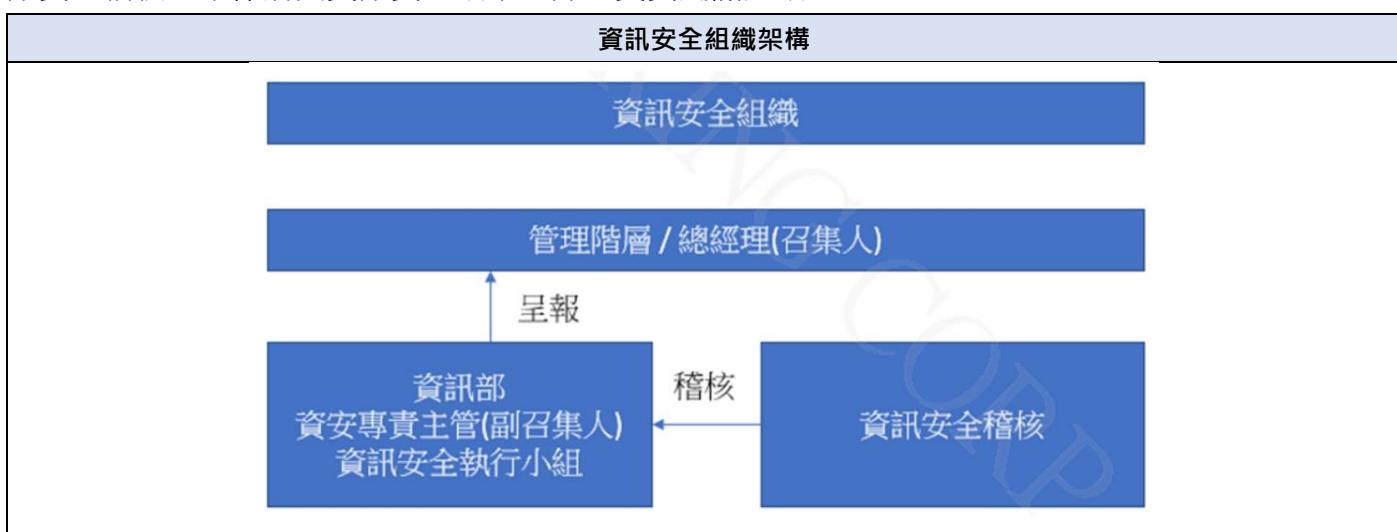
## 客戶滿意度



## ❖ 資訊安全管理

為確保客戶隱私及公司資訊資產之安全控管，成立資訊安全組織並區分角色與責任是為了有效推動公司資訊安全之各項工作，由管理階層或總經理職位擔任召集人，資訊部專責主管擔任副召集人設置推動資訊安全執行小組，以遵循資訊安全管理系統 (ISMS) 資安框架建立資安政策制度，規範公司內、外部人員之資安行為，檢視是否符合營運變遷並適時做調整。

為提升使用者資安意識與應變能力，本公司定期推動資訊安全宣導及制定人員資安訓練。2024 年共透過電子郵件向全體員工宣導資安資訊達 24 次，強化資安意識與警覺。此外，亦定期執行資訊安全稽核，確保落實資訊安全政策，降低資安風險之發生。



### 資訊安全管理政策

1. 確保公司資訊資產(包括軟體系統、硬體設備、網路通訊設施及資料庫等)正常運作之安全控管，避免因為人為的網路威脅或自然災害破壞等風險。
2. 營運持續管理、持續監督及審查，藉以落實控制制度與維護資訊安全政策使公司治理結構及營運執行上所需的重要系統能有效運作，俾提供更穩定、更安全、更優質的資訊服務。
3. 就核心業務及核心資訊安全管理系統範圍內鑑別資訊資產在機密性、完整性及可用性其可能遭遇之資安風險，執行風險評鑑。
4. 訂定資訊系統處理之相關作業辦法，以落實內部控制制度與維護資訊安全政策。

### 資訊安全管理政策目標

1. 經營面：維護公司資訊資產之機密性、完整性及可用性，保障公司、使用者、客戶、供應商資料隱私之安全。
2. 機密性：保護公司資訊資產之安全，需經由授權才能存取資訊，確保機密性。
3. 完整性：保護公司資訊資產之安全，避免未經授權之修改變更，確保正確性與完整性。
4. 可用性：保護公司資訊資產之安全，系統需經由授權在需要時取得，確保可用性。
5. 意識面：確保公司資訊服務之執行，符合資安驗證標準及國家相關法令或法規之要求，讓使用者、客戶、供應商了解在資安制度上應該遵守之責任及義務。

### 資訊安全管理執行情形

1. 加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心、SECPAAS 資安整合服務平台，隨時注意資安事件通報更新公司資安系統。
2. 每年花費在資訊安全軟體及硬體約新台幣 1,000,000 元整。
3. 新進員工皆簽署「人員資訊安全守則」，以確保遵循資訊安全政策，2024 年截至 11 月份共新進 22 人次簽署。
4. 資訊安全小組不定期向集團中各個公司，以 MAIL 方式宣導資訊安全相關規定與案例，2024 年度迄今共計超過 6,300 人次。資訊安全小組每個月定期開會一次。
5. 資訊安全小組每年執行資訊安全自行評估。
6. 資訊部每年定期執行資訊安全稽核，資訊安全稽核前後均會有啟動及結案討論。
7. 內部稽核人員與資訊部人員每年至少聯合執行資訊安全稽核一次。
8. 以 ISO 27001 作為資訊安全管理框架並實施資訊安全管理系統(ISMS)，每年均受客戶實地或以問卷方式或以 SecurityScorecard 進行第三方資安驗證。

### 三、綠色環境

#### 3.1 氣候變遷與節能減碳

重大主題： 能源管理、溫室氣體排放	
重要性	為了能夠確實管理能源的使用，並推動節能措施，來降低產品製造能耗及規劃減碳措施，因此能源管理對於公司營運以及對環境的影響皆尤為重要
影響與衝擊	經濟實際正面：降低能源使用，可不減少營運成本，更為環境保護盡一份心力。 經濟潛在負面：若電力中斷，可能造成組裝、測試等問題，進而影響機台出機時間，並造成客戶的產能下降，以致影響客戶下單。 環境潛在正面：開發低碳產品，降低營運上之能源使用及碳排放量。
政策	1. 本公司為半導體生產設備之設計及組裝業，因此產製過程並無廢氣及廢汙水之產生，主要碳排則會由供應商生產過程及售後服務交通過程所產生，因此供應商之管理將會是主要之目標，盡早與供應商進行溝通，才能降低更換供應商對生產成本帶來之影響。 2. 參與日月光公司以大帶小專案計畫，攜手供應鏈碳管理，共同響應溫室氣體排放減量目標，以因應氣候變遷挑戰。
策略	<ul style="list-style-type: none"><li>● 空調設備定期維護保養等措施。</li><li>● 廢棄物均委託合格廠商處理。</li></ul>
目標與標的(短期)	<ul style="list-style-type: none"><li>● 汰換能效較差的設備，以節能設備為建置，廣泛宣導節能，以求人人隨手關電關水，以達節能減碳要求。</li></ul>
目標與標的(中期)	<ul style="list-style-type: none"><li>● 年度節電率應達1%以上。</li></ul>
目標與標的(長期)	<ul style="list-style-type: none"><li>● 年度節電率應達3%以上。</li></ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"><li>● 控管營運環境指標，碳排放量、用水量及廢棄物量。</li></ul>
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"><li>● 汰換能效較差的設備，以節能設備為建置，廣泛宣導節能，以求人人隨手關電關水，以達節能減碳要求。 2023年度加入日光光以大帶小減碳管理，2024年持續進行。</li><li>● 關注全球產業動態及氣候變化，適時調整發展目標與經營策略，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範降低潛在風險。</li></ul>

#### ❖ 氣候變遷風險調適

近年來全球暖化導致氣候變遷加劇，且環保節能、綠色經濟及環境保育等意識高漲，各國企業相繼祭出應對方案，而鈦昇為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，針對各風險擬定相對應之策略，期望減少能源消耗並降低碳排放，提升減碳管理績效，以落實企業永續發展之目標。本公司參考「氣候相關財務揭露」( Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD )架構，揭露未來可能面臨之風險及其因應策略。

治理單位	1.配合金管會永續發展路徑圖，將廠內溫室氣體盤查執行狀況及因應氣候變遷相關計畫之成果，定期於每季向董事會報告，藉此進行監督治理。 2.董事會授權之總經理統籌、監督與管理氣候變遷治理相關業務(技術、材料、廠務、能源使用及溫室氣體盤查及減量推動)，相關推動面向由權責部門執行。 3.定期透過內部會議檢視目標達成情形，包含節能方案計畫執行、溫室氣體排放情形等目標。
------	---

	<p>4.設有碳盤查及節能專責負責單位，負責蒐集與評估氣候變遷相關資訊，據以擬訂因應氣候變遷方案，並落實執行節能減排等氣候相關業務，定期檢討。</p> <p>5.財務部作為推動 ESG 永續發展相關業務的兼職單位，會同其他相關權責部門致力於「環境保護」、「企業社會責任」、「公司治理」等議題之推行，此外，亦已於 2023 年 2 月成立溫室氣體盤查小組，並每年至少一次向董事會報告執行狀況。</p>
風險類別	<p>1.強降雨/強烈颱風侵台機會增加，造成廠房損壞風險(如樓頂廢氣塔損壞、漏水)影響公司運作。</p> <p>2.缺水頻率增加，造成廠區供水不穩定，影響部分產線。</p> <p>3.氣候暖化，造成用電量增加，導致供電吃緊。</p> <p>4.氣候影響員工工作效率(出勤)或健康 (如高溫環境將增加工安風險及強颱或極端降雨造成停班頻率高...等)。</p>
機會類別	<p>1.執行再生能源市場評估及低碳燃料。</p> <p>2.規劃缺水及缺電的備用計畫。</p> <p>3.擬定節水/節電措施、減碳策略，透過 ISO 系統推動改善專案。</p> <p>4.配合客戶評估加入 SBTi 等國際倡議，設定減量目標。</p>
策略	<p>1.節約能源、降低水電成本。</p> <p>2.提升防禦災害能力，降低營運中斷危機。</p> <p>3.節約用電降低成本。</p>
風險管理	<p>隨著氣候變遷對全球經濟與環境帶來日益嚴峻的挑戰，我們公司高度重視並積極應對這些風險，以確保我們在變化的市場環境中保持競爭力並維護長期的可持續發展。為了有效管理氣候變遷所引發的財務風險、運營風險以及潛在的機會，我們已建立了全面的風險管理政策與管理辦法，並將其整合至公司的日常營運與長期戰略規劃中。</p> <p>1.為善盡保護環境的社會責任，於生產設備時一律禁用法令規範之有害物質，並將相關訊息傳遞至各部門，以確保本公司產品能符合客戶要求。</p> <p>2.本公司持續透過投注研發資源修改製程，改善設備生產效率及調整內部流程，藉此減少生產過程中之能源耗用量，以及因內部溝通流程間的謬誤所導致的後續資源浪費，以降低潛在的環保風險。</p> <p>3.溫室氣體的減量與管制，從產品設計、供應商管理、機台組裝到顧客服務階段，不斷努力控制溫室氣體排放。</p> <p>4.本公司屬於設備設計組裝公司，故溫室氣體皆以電力排放為主，並無高度污染物，且於廠內廣植樹木，以期達到碳中和的概念，並依此理念進行機器的研發與組裝。</p>
指標和目標	依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」訂定之溫室氣體盤查及查證時程規劃，目標每年執行減碳 1%。
財務影響	<p>1.影響組裝進度、營運成本增加。</p> <p>2.營運受影響致營收與獲利下降。</p> <p>3.用電量增加，成本與排碳量上升。</p>
碳定價基礎	本公司目前尚無訂定碳定價。
溫室氣體盤查計畫	於 2021 年始實施溫室氣體盤查，每年定期召開碳盤查小組會議，且檢視溫室氣體盤查排放狀況，並將溫室盤查統計已公告於公司網站上。而本公司為第 3 階段適用溫室氣體盤查及查證揭露時程，已提早規劃於 2025 年完成揭露母公司個體盤查資訊及確信請形。
外部保證或確信	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本公司第二次發行永續報告書，目前無做外部保證確信。</li> <li>●溫室氣體規劃於 2025 年度揭露母公司個體盤查資訊及確信請形。</li> </ul>

## ❖ 能源使用

全世界企業皆在追求永續發展、減少溫室氣體排放，為因應國際環境共識、與國際各大企業接軌，鈦昇能源耗用主要以外購電力及汽油、柴油為主，2024 年全年能源總消耗量為 14,807.16GJ，能源密度為 11.1408，本公司將節能減碳作為近年最重要的營運守則，努力降低能源的使用量並減少二氧化碳的排放、提升能源的使用效率，督促各部門員工能共同響應，為環境盡一份心力。

近兩年能源使用量統計表			
定量指標	單位	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	3,977,491	4,069,049
	GJ	14,318.97	14,648.58
汽油使用量	L / 年	2,839	4,201
	GJ	92.71	133.83
柴油使用量	L / 年	513	684
	GJ	18.04	24.75
總能源使用量	GJ	14,429.72	14,807.16
組織特定度量值	總營收(百萬元)	1,154.33	1,329.09
能源密集度	GJ/總營收(百萬元)	12.5005	11.1408

### 1. 註：

電力熱值換算為  $1\text{kWh}=0.0036\text{GJ}$ 。 $(1\text{kWh}$  ( 千瓦小時 ) 等於 1 度電)

2. 2023 年數據轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，液化石油氣  $6,635\text{kcal/L}$ 、 $1\text{kg}$  液化石油氣  $=1.818\text{L}$ ；汽油  $7,800\text{kcal/L}$ ；柴油  $8,400\text{kcal/L}$ ；燃料油  $9,600\text{kcal/L}$ ； $1\text{kcal}=4.1868\text{ KJ}$ 。

2024 年數據轉換係數來源於環境部 2024 年所公布之最新汽柴油熱值資料計算燃料熱值，液化石油氣  $6,635\text{kcal/L}$ 、 $1\text{kg}$  液化石油氣  $=1.818\text{L}$ ；汽油  $7,609\text{kcal/L}$ ；柴油  $8,642\text{kcal/L}$ ；燃料油  $9,600\text{kcal/L}$ ； $1\text{kcal}=4.1868\text{ KJ}$ 。

### 資訊重編說明：

#### 一、2023 年能源使用量數據修正：

2023 年能源使用量數據經 2024 年第三方查證後，依查證結果進行數據微調，屬資訊重編。此修正反映數據品質之提升，亦有助於增進報告內容之準確性與可比性。

#### 二、2024 年能源密集度計算方式調整：

2024 年度組織特定度量值調整為以年度營收 ( 百萬元 ) 為基礎，取代 2023 年以人數為基礎之計算方式，屬資訊重編。此調整係因應公司業務結構與營運規模變化，以提供更具代表性與解釋力之績效指標。前期數據未溯及重編，故與本年度數據不具可比性。

## ❖ 溫室氣體排放

鈦昇近年來積極致力於溫室氣體減量，並以實現碳中和為公司最重要的目標，與日月光的永續方向保持一致。自 2021 年起，鈦昇即參考 ISO 14064-1 定義及《溫室氣體減量及管理法》，針對公司排放源展開自主性盤查作業。2024 年溫室氣體總排放量 ( 範疇一與範疇二 ) 為 1,986.7203 公噸

CO<sub>2</sub>e，較 2023 年減少 29.6387 公噸 CO<sub>2</sub>e。此外，鈦昇已於 2025 年 6 月完成 2023 及 2024 年度之外部查證。

近二年溫室氣體排放統計表			
定量指標	單位	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	51.4781	57.9907
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	1,964.8809	1,928.7296
範疇三：其他間接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	568.6109	600.6147
總排放量=範疇一+範疇二	公噸 CO <sub>2</sub> e	2,016.3590	1,986.7203
組織特定度量值	總營收(百萬元)	1,154.33	1,329.09
溫室氣體排放強度	公噸 CO <sub>2</sub> e/ 總營收(百萬元)	1.7468	1.4948

備註：

- 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
- 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)及三氟化氮(NF<sub>3</sub>)。
- 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2023 年電力排放係數=0.494 kgCO<sub>2</sub>e/kWh；2024 年電力排碳係數 0.474 kgCO<sub>2</sub>e/kWh。

資訊重編：本公司於 2025 年完成對 2023 與 2024 年度溫室氣體盤查結果之外部查證，對排放源與活動數據進行盤點與修正，故本報告書所揭露之 2023 年排放量已更新為經查證後之數據，此外，2024 年度起新增範疇三溫室氣體排放之盤查與揭露，並同步納入查證範圍，以更完整呈現公司營運所產生之間接排放，展現鈦昇對碳管理與減碳行動的重視。



ASSURANCE OPINION  
GREENHOUSE GAS EMISSIONS

茲證明

## 鈦昇科技股份有限公司

高雄市燕巢區橫山路61、69、69-8號

許可證書編號: TW24746173G-2/C Rev.1

法國國際質量認證中心(香港)有限公司對鈦昇科技股份有限公司所報告的溫室氣體聲明進行了獨立查證，此查證證明適用於以下描述工作範圍內的相關資訊。

鈦昇科技股份有限公司負責報告溫室氣體聲明。法國國際質量認證中心(香港)有限公司的責任為對其所報告溫室氣體聲明的準確性，以及適用於蒐集、分析和審查資訊的基礎系統和過程提供獨立查證。

## 查證範圍：

- 鈦昇科技股份有限公司，位於高雄市燕巢區橫山路 61、69、69-8 號
- 盤查期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
- 報告邊界及查證數據：

  - 類別 1：直接溫室氣體排放與移除：57,9907 公噸二氧化碳當量
  - 類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放：1,928,7296 公噸二氧化碳當量
  - 類別 3：運輸之間接溫室氣體排放：170,3736 公噸二氧化碳當量
  - 類別 4：組織使用產品之間接溫室氣體排放：430,2411 公噸二氧化碳當量

## 查證意見：

依據法國國際質量認證中心(香港)有限公司所進行之查證過程與程序，有充分證據顯示鈦昇科技股份有限公司之類別 1 及 2 溫室氣體聲明為真實正確且公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及根據 ISO 14064-1:2018 所準據，符合查證協議之查證意見等級。

無證據顯示鈦昇科技股份有限公司之類別 3、4 溫室氣體聲明為真實正確、未公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及未根據 ISO 14064-1:2018 所準據，符合查證協議之有保留證等級。

聲明書編號: TW24746173G-2/C Rev.1  
版次發行日期: 18/7/2025

## 溫室氣體排放及移除資訊：

• 鈦昇科技股份有限公司：高雄市燕巢區橫山路 61、69、69-8 號

類別	子類別	說明	tCO <sub>2</sub>
類別 1： 直接溫室氣體排放與移除	1.1 固定燃燒之直接排放	—	0.0509
	1.2 移動燃燒之直接排放	—	11,4802
	1.3 工業過程產生之直接過程排放 技術移除	—	0.0000
類別 2： 輸入能源之間接溫室氣體 排放	1.4 人為燃燒溫室氣體產生 之直接過程排放	—	46,4598
	1.5 土地利用、土地轉用 及林業直接排放移除	—	0.0000
	1.6 貨物運送溫室氣體排放	—	0.0000
類別 3： 運輸之間接溫室氣體 排放	2.1 輸入電力之間接排放	• 舊點燃方法* • 現場點燃方法	1,928,7296 1,928,7296*
	2.2 輸入能源之間接排放	N.A.	N.A.
	3.1 上游貨物運輸與配送之間接 排放 技術移除	• 由頭列標示裝置包含技術 之技術移除與改善之公 司所進行之技術移除	0.0154
類別 4： 組織使用產品之間接溫室 氣體排放	3.2 下游貨物運輸與配送之間接 排放	N.S.	N.A.
	3.3 產品之運送之間接排放	• 類別 3 被量化使用的添 加數據以用於作為以員 工居住地的公司所進行 之技術移除	170,3682
	3.4 客戶和供應商之間接 排放	N.S.	N.A.
類別 5： 與使用組織產品之間接 溫室氣體排放	3.5 服務進行之間接 排放	• 類別 3 被量化使用的添 加數據以用於作為以員 工居住地的公司所進行 之技術移除	425,5500
	4.1 輸入貨物之間接 排放	N.S.	N.A.
	4.2 使用產品之間接溫室 氣體排放	• 4.3 由頭列標示裝置產生之添 加數據以用於作為以員 工居住地的公司所進行 之技術移除	4,6911
類別 6： 其它來源之間接溫室氣體 排放	4.4 服務用以進行之間接 排放	N.S.	N.A.
	4.5 服務用以進行之間接 排放	N.S.	N.A.
	5.1 產品使用導致之直接 排放	N.S.	N.A.
	5.2 下游的貨物在之排放	N.S.	N.A.
	5.3 產品生產和供應階段之排放	N.S.	N.A.
	5.4 沒有之排放	N.S.	N.A.

\* N.S.: Non-significant 採量大：N.A.: Not available 未有資料

## 詳細查證範圍：

• 用於進行查證的查證協議：ISO 14064-1:2018, ISO 14064-3:2019

• 查證期間：2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日  
• 採證溫室氣體排放：二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、臭氧破壞物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟硫(SF<sub>6</sub>)、三氟化氮(NF<sub>3</sub>)BUREAU VERITAS CERTIFICATION HONG KONG LIMITED  
RM. 23-25, 10/F., Pacific Trade Centre 2 Kai Hing Road, Kowloon Bay, Kowloon, Hong Kong  
+852-2815-2092Page 2 of 3  
Ver.: 20250314聲明書編號: TW24746173G-2/C Rev.1  
版次發行日期: 18/7/2025

- 全球暖化潛勢(GWP)：引用 IPCC 2021 年第六次評估報告
- 外購電力排放係數：引用經濟部能源局民商 114 年公布之 113 年度電力排放係數 0.474  
kgCO<sub>2</sub>/kWh
- 外購熱能排放係數：無
- 棄熱排放量的方法：營運控制
- 盤查證明版本：2025/06/20
- 盤查報告版本：2025/06/20

## 查證方法：

依據風險評估及取樣計畫，對鈦昇科技股份有限公司進行現場訪視，訪談有關人員，審查其產生的文件證據。對鈦昇科技股份有限公司的辦公室及現場，審查檔案、查證及分析的方法、資訊系統和數據；以及稽核鈦昇科技股份有限公司用於決定溫室氣體聲明的數據樣本。

## 查證作業實施日期：

- 2025 年 6 月 9 日, 2025 年 6 月 16-18 日, 及 2025 年 6 月 30 日

## 查證小組：

- 主導查證員: C.F.Chang C.F.Chang
- 查證員: N.A.

## 重要聲明(須由查證員及受查證者簽署)

本公司聲明，所簽名文所表達的意見，僅為根據鈦昇科技股份有限公司所公佈之溫室氣體聲明，法國國際質量認證中心(香港)有限公司(BUREAU VERITAS CERTIFICATION HONG KONG LIMITED)同意就其執行的審查公司因此聲明並無其諮詢意見並認可溫室氣體聲明及相關資訊。本公司並無任何意見或批評，亦無意對其內容或其執行過程提出任何批評或建議。本公司並無任何意見或批評，亦無意對其內容或其執行過程提出任何批評或建議。本公司並無任何意見或批評，亦無意對其內容或其執行過程提出任何批評或建議。本公司並無任何意見或批評，亦無意對其內容或其執行過程提出任何批評或建議。

BUREAU VERITAS CERTIFICATION HONG KONG LIMITED  
RM. 23-25, 10/F., Pacific Trade Centre 2 Kai Hing Road, Kowloon Bay, Kowloon, Hong Kong  
+852-2815-2092Page 3 of 3  
Ver.: 20250314

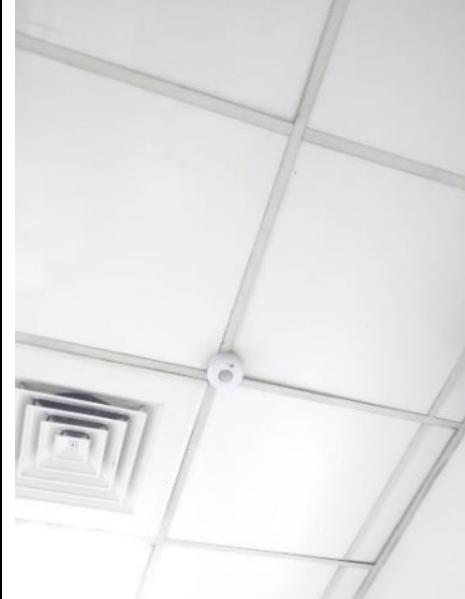
## ❖ 臭氧層影響

本公司少部分使用 R22 冷媒，主要用於冷水機及建築空調設備，為因應環保及防止對臭氧層的傷害加大，我們正減少用量並尋找替代物質來減少對臭氧層的破壞。

2024 年破壞臭氧層物質統計表	
破壞臭氧層物質名稱	排放量 (噸)
R22	0.250

## ❖ 節能減碳策略

鈦昇秉持節約能源與永續經營之理念，且長期關注環境議題，本公司於 2012 年開始將日光燈管更換為 LED 燈管，以 2,000 支日光燈管計算，一小時就要消耗 40,000W 的電力，而 LED 燈管一小時只消耗 20,000W 的電力，故每小時即可節省 20KW 電力的消耗，每年即省下約 72MW 的電力、25.2 萬元費用支出，並於 2023 年開始，新建之廠房均已 LED 燈管為主要配置，以 1 度電為 0.554KG CO<sub>2</sub>e 計算， $72,000\text{KW 電力消耗} \times 0.554 = 39.888$  噸 CO<sub>2</sub>e。持續以公告、Email 及張貼公告之方式與員工推廣減碳政策。

		
樓梯燈定時開關	茶水間感應開關	珍惜資源，隨手關燈

## 3.2 水資源管理

公司營運所在地位於高雄市燕巢區，供水來源為高雄阿公店水庫，根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」WATER RISK ATLAS 查詢，其水資源風險為中低風險，主要以自來水為民生用水，公司無製程用水之問題，對於環境並無明顯衝擊影響。

近二年水資源用量統計表

年度	2023年	2024年
取水量(百萬公升)	12.664	23.702
排水量(百萬公升)	12.664	23.702
耗水量(百萬公升)	0	0
組織特定度量(單位)	總營收(百萬元)	總營收(百萬元)
組織特定度量值	1,154.33	1,329.09
用水密度	0.0110	0.0178

註：

- 耗水量=取水量-排水量。
- 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。
- 使用量單位:百萬公升(megaliters)=千噸。

資訊重編說明：

一、2023年取水量數據修正：

2023年取水量數據經2024年第三方查證後，依查證結果進行數據微調，屬資訊重編。此修正反映數據品質之提升，亦有助於增進報告內容之準確性與可比性。

二、2024年用水密度計算方式調整：

2024年度組織特定度量值調整為以年度營收(百萬元)為基礎，取代2023年以人數為基礎之計算方式，屬資訊重編。此調整係因應公司業務結構與營運規模變化，以提供更具代表性與解釋力之績效指標。前期數據未溯及重編，故與本年度數據不具可比性。



節能標誌

### 3.3 廢棄物管理

本公司屬於自動化製造業，主要以研發及設備組裝為主，營運活動或生產製程中並無有害廢棄物之產出，主要廢棄物為事業下腳料，部分為員工產生之生活垃圾，依規定不需編寫事業廢清書。為持續秉持地球共有之精神，本公司以減量、回收、再利用作為廢棄物管理的核心理念，隨時注意現場產出之廢棄物及評估廢棄物清理市場之妥當性，以及依「廢棄物清理法」採資源回收及再利用，並委託第三方清運公司運鴻環保股份有限公司與順輝環保股份有限公司處理生活廢棄物、事業下腳料，並使用 GPS 定位系統追蹤其後續處理廢棄物的方式。

實驗室有少量化學品如：硝酸、氟化銨、氫氧化鈉、HF 等等有機溶劑，存放於抗酸鹼架子，使用後以回收方式處理，也有使用到氣體如：CO<sub>2</sub>、氮氣、氧氣、CF<sub>4</sub>、SF<sub>6</sub> 等氣體。2024 年無發生廢棄物嚴重洩漏之紀錄。

2024年廢棄物統計表			
廢棄物組成成分 項目	有害/非有害	離場	
		廢棄物的產生(噸)	處理方式
生活垃圾	非有害	12.0	焚化 (不含能源回收)
事業下腳料	非有害	54	其他回收作業

註：

1. 處置方式類型，如焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。

2. 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

## 四、友善職場

### 4.1 人才招募

重大主題：勞雇關係/勞資關係	
重大原因	勞雇關係是企業經營成功的因素之一，近年來由於經濟快速的成長進化，每個產業面臨結構轉型的挑戰，同時也突顯勞雇關係對企業體的認知及重要性。
影響與衝擊	1.經濟面：如若不進行勞雇關係管理，未來可能會面臨營運上的風險，亦有可能受到相關法規的罰則，甚至導致公司人員之流動率提高。 2.人權面：本公司以打造公平職場為原則，並提供完善的薪資福利，亦可有效保留人才。
政策	1. 凝聚健康意識：建立員工健康自主管理之觀念，提昇同仁健康意識及凝聚向心力，如提供員工個人健康照護與諮詢，並搭配多項溝通管道、圖文宣導、健康講座等。 2. 關懷管道暢通：主管或同仁主動在會議及公開場合關心公司健康促進推動的成效，適時給予有需求員工協助與關懷，建立完善心理支持與促進員工心理健康主動措施，如辦理身心靈關懷活動，從員工延伸至家庭。 3. 打造舒適環境：推動辦公室 5S、鼓勵爬樓梯、健走並廣設運動性社團等，提供同仁彼此間的交流與互動。 4. 营造母性健康「安心」環境：保障女性同仁在懷孕期間以及產後皆能夠無憂的工作，進而協助女性同仁達到工作與生活上的平衡，如建立哺乳室。 5. 推動促進活動：透過整合各方資源，積極推動健康促進相關活動，如建置健康職場場域，舉辦健康促進相關活動。
策略	1. 定期檢視公司現有薪酬水準與外部整體就業市場的競爭力。員工意見反應管道(E-MAIL、電話、現場)，立即因應處理，無法解決或辨識問題，紀錄並移交相關部門。 2. 員工意見個案處理。 3. 會辦相關單位及陳核。 4. 彙整會辦內容回覆員工。 5. 案件歸檔備查。 6. 每季彙整提報勞資會議。
目標與標的(短期)	<ul style="list-style-type: none"><li>持續建立完善的勞雇環境，建構安心、放心且自由的工作環境，凝聚組織同仁的向心力。</li></ul>
目標與標的(中期)	<ul style="list-style-type: none"><li>提升員工的認同度及留任率，精進內部溝通平台，即時回覆員工意見訴求，持續進行組織管理改善。</li><li>每季定期召開勞資會議及座談會，維持良好的溝通管道，並不定期訪談內部員工瞭解員工心聲且逐步改善，以打造和諧友善的工作環境。</li></ul>
目標與標的(長期)	<ul style="list-style-type: none"><li>建立完整的績效管理及升遷制度。</li><li>提供員工成長的完整訓練體制。</li><li>員工發展加速新生代人才培育計畫。</li></ul>
管理評量機制	1. 一年 2 次員工考核 2. 定期舉辦勞資會議聽取員工訴求
績效與調整	1. 2024 年舉辦 4 場勞資會議。 2. 2024 年舉辦 4 場健康促進活動。 3. 本公司無發生勞資糾紛事件。 4. 政府機關因勞動事件裁罰件數為零。

## ❖ 員工概況

員工為公司成長茁壯最重要的夥伴，是公司進步的最大推手，截至 2024 年底，本公司員工總數達 298 人，男性人數 229 人、女性人數 69 人，且全體均為全職人員，並無兼職員工；而非員工之工作者共 8 人，主要委外人力為打掃人員(園藝)與守衛人員。

2024 年員工總人數								
性別		女性			男性			總數
地區/類型/年齡		未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	
台灣	全體員工數	10	52	7	39	134	56	298
	全職員工數	10	52	7	39	134	56	298
	兼職員工數	0	0	0	0	0	0	0

註：

- 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
- 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
- 兼職：排除全職之員工。
- 本表計算採用人數/全時等量法。

2024 年非員工工作者總人數		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
清潔掃人員(含園藝)	合約	5
守衛	合約	3

雖然本公司無成立工會，也無簽訂團體協約，但為維護本公司員工應有權益，本公司每季皆會召開勞資會議(資方：6 人；勞方：6 人)，與員工進行交換意見，盡力維護員工應有福利與權益。2024 年召開 4 次勞資會議，並無發生勞資糾紛。

本公司理級(含)以上階為高階主管，國籍均為臺灣居民，高階主管人數有 47 人，男性高階主管有 40 人，女性高階主管有 7 人；非管理人員有 251 人，其中男生有 190 人，女生則有 61 人。

近三年員工組成				
年度		2022	2023	2024
項目/性別	年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	10	12
		超過 50 歲	32	29
	女性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	4	4
		超過 50 歲	2	2
高階主管總計		48	47	47
非高階主管 人員	男性	未滿 30 歲	45	52
		30-50 歲	128	133
		超過 50 歲	25	19
	女性	未滿 30 歲	13	16

		30-50 歲	36	43	46
		超過 50 歲	4	4	5
	非高階主管人員總計		251	267	231
	總計		299	314	298
註：理級(含)以上定義為高階主管(如：協理、經理)。					

## ❖ 員工多元平等

鈦昇致力創建優質的工作環境，重視性別平等與身份多元包容，並制定相關管理制度及程序嚴守各項勞動法規規定，透過本公司「工作規則」、「性騷擾防治」、「招募任用管理」等內部辦法，針對工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧，杜絕職場不法侵害。於報導期間，本公司聘用少數或弱勢群體共計 1 人，無發生任何遭受歧視及不公平對待之情事發生，另因進用比例原則差額 1 人，故補足薪資額 26,400 元。

近三年多元化員工統計表				
年度		2024 年	2023 年	2024 年
項目/性別	年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢 群體	男性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	0	0
		超過 50 歲	1	1
	女性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	0	0
		超過 50 歲	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

## 4.2 員工福利與保障

### ❖ 員工薪酬

本公司符合勞基法規定之基本薪資，惟薪資差異尚有職務階級、年資或工作性質等考量，並鼓勵員工展現優秀的工作能力，以獲得晉升之肯定機會，報導期間年薪薪酬比例如下表所示。

各職別薪酬比例	薪酬比	
	女	男
管理職	1	1.41
非管理職	1	1.31
直接人員	1	1.56
間接人員	1	0

註：女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為 “該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪” 。

薪資比			
各職別薪資比例	薪資比		
	女	男	
管理職	1	1.11	
非管理職	1	1.02	

備註：

1. 男性對女性的基本薪資比率(底薪比率)：為"該類別男性底薪/該類別女性底薪"。
2. 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。

非擔任主管職務之全時員工薪資結構表				
單位：新臺幣仟元				
項目	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度之差異 【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	260	267	289	+22(+8.24%)
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	209,374	219,462	205,942	-13,520(6.16%)
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	805	822	713	-109(13.26%)
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	737	750	667	-83(11.07%)

註1 與前一年度之差異【百分比】。

公式：2024 年-2023 年【(2024 年-2023 年)/2023 年】。

本公司在職場中享有公平與平等之機會，員工之基本薪資不會因為性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、公會社團等而有異，惟薪資給予尚有年資工作表現等考量，為確保本公司在市場的競爭力，每年皆會進行市場薪資調查，依各職務與個人績效表現進行調薪；為確保市場競爭力，本公司每年進行市場薪資調查，依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.5 倍，而女性基層人員之標準薪資則優於當地最低薪資的 1.3 倍。

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.5	1.3

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之增加比率
台灣	9.3	8.0

註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

## ❖ 員工福利措施

本公司平時即強調勞資之雙向溝通，並重視員工之各項福利，制定工作法則、員工待遇與出勤辦法等規章，並且制定績效獎金制度，以激勵提升員工工作效能，由職工福利委員會規劃公司活動或旅遊，茲說明如下：

- A.不定期發行員工認股權與轉讓庫藏股。
- B.依照公司章程年度如有獲利，提撥 5~10%作為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放。
- C.公司訂有 BU 績效獎金辦法，每季依照公司獲利情形發放員工績效獎金。
- D.結婚/生育/喪葬/旅遊/生日等補助金。
- E.公司員工除加入勞健保外，公司另有團體保險及定期舉辦員工體檢。
- F.定期或不定期舉辦員工教育訓練，內訓或外訓均可提出申請，以提高員工專業技能。
- G.員工依照服務年資享有特別休假。
- H.公司另設立「職工福利委員會」，推行員工福利及舉辦旅遊活動，並且協助設立社團與提供經費補助。

2024 年鈦昇舉行北部三天兩夜員工旅遊。



## ❖ 退休福利

本公司將員工視為寶藏，為公司最重要的一部份，為照顧員工退休生活，員工之退休計畫完全依據政府的《公司人員退休撫卹》以及《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜，茲說明如下：

- A.本公司訂有員工優退辦法。
- B.本公司依勞動基準法規定，成立勞工退休準備金監督委員會，訂有員工退休辦法，並依法令規定定期提撥勞工退休準備金並存入台灣銀行專戶儲存，由委員會負責退休準備金之管理及運用事宜。
- C.勞工退休金條例自 2005 年 7 月 1 日起施行，並採確定提撥制。實施後員工得選擇適用「勞動基準法」有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。對適用該條例之員工，本公司每月負擔之員工退休金提撥率，不低於員工月薪資百分之六。

D.依中華民國財務會計準則第十八號公報規定，委請精算師對勞工退休準備金進行評估計算，並提出精算評估報告。

## ❖ 育嬰留停

本公司育嬰留停相關規定依照勞基法「育嬰留職停薪實施辦法」實施，近三年的育嬰留停統計如下：

近三年員工育嬰留停統計									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	1	3	4	1	2	3	3	3	6
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	3	4	1	2	3	3	3	6
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	3	4	1	2	3	3	3	6
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	3	4	1	2	3	3	2	5
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	1	3	4	1	2	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	-	2	2	1	3	4	1	2	3
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	100	100	100	100	100	100	100	66.67	83.33
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	100	100	100	100	100	100	100	100

註：

- 1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2024 年留任人數=2023 年實際復職人員且 2024 年/12/31 仍在職人數。
- 3.當年度育嬰留停復職率% =當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。
- 4.當年度育嬰留停留任率% =前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

## ❖ 營運變更最短公告期限

為了保障員工勞動權利，促進勞資和諧，依循勞基法第十六條相關規定，本公司若未來發生重大營運變化前的最短預告期規定，或終止與員工之雇用關係時，其預告終止勞動契約依下列規定辦理：

- 一、 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前提出。
- 二、 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前提出。
- 三、 繼續工作三年以上者，於三十日前提出。

- 四、 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
- 五、 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

#### 4.3 人才培育

##### ❖ 新進率與離職率

員工的招募，本公司對應徵者皆一視同仁，遵循公開公正人才徵選程序，且員工是公司最重要的資產，將人才留住是公司的第一任務。2024 年新進人數為 27 人，其中男性占 74%，女性占 26%，總新進率 9.06%；離職人數為 43 人，其中男性占 81%，女性占 19%，總離職率 14.43%。本公司並無非自願離職員工及無故資遣員工之情事發生。

近三年員工新進率統計表										
年度	2022 年				2023 年				2024 年	
性別	男性		女性		男性		女性		男性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	37	12.37	11	3.68	18	5.73	9	2.87	4	1.34
30-50 歲	31	10.37	4	1.34	24	7.64	8	2.55	11	3.99
超過 50 歲	6	2.01	0	0	5	1.59	9	2.87	5	2.02
合計新進人數	89				73				27	
員工總人數	299				314				298	
總新進率 (%)	28.34				23.25				9.06	

註：

- 1.新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年未營運據點總人數。
- 3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年未營運據點總人數。

近三年員工離職率統計表										
年度	2022 年				2023 年				2024 年	
性別	男性		女性		男性		女性		男性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	25	8.36	12	4.01	13	4.14	6	1.91	5	1.68
30-50 歲	18	6.02	2	0.67	20	6.37	5	1.59	25	8.39
超過 50 歲	5	1.67	0	0	14	4.46	0	0	5	1.68
合計離職人數	62				58				43	

員工總人數	299	314	298
總離職率 (%)	20.74	18.47	14.43
註：			
1.界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。			
2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。			
3.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。			

## ❖ 職能發展訓練

鈦昇科技為培養員工職能發展以充分發揮其職務功能，提升工作效率，降低環安衛風險，公司擬定全年度之教育訓練計畫，安排相關專業職能訓練課程，分為新進人員訓練、專業職能訓練、內外部教育訓練，以鼓勵員工進修，充實知識，訓練其應用智能，藉以提供工作效率。針對新進人員，為了能有效避免新人剛上工就發生工安意外，於報到當日執行實施各項新人訓練與管理，課程綱要內容以職業安全衛生概念與工作守則、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。公司對於防災觀念也相當注重，每年至少兩次之消防演練，AED、CPR 教育訓練，並向當地消防隊通報。

本公司提供課程符合員工工作與生活課程，建構多元學習資源，讓員工選擇最符合個人所需的學習內容與方式，以期員工有助工作績效提升，並精進員工自我價值。2024 年度職涯訓練共計 18 人 15 次，訓練總時數為 201 小時，不包含各機關團體提供之專業講座與免費課程。受訓總費用達 57,800 元；2024 年度內部專業訓練則達到 691.5 小時，共 361 人次。

員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	24	3	123	47	26	1	121	49
受訓總時數	小時	128	23	616	191	312	10	432	204
平均受訓時數	小時/人	5.33	7.67	5.01	4.06	12	10	3.57	4.16
受訓費用	元	7,042	880	36,088	13,790	7,628	293	35,502	14,377

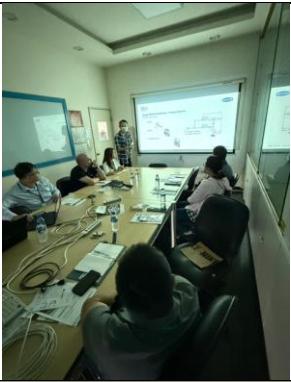
註：

員工依自己的需求參加公司規劃的職訓課程，因此並非所有人員皆有參與職訓課程；另若有政府所辦免費課程，員工自行前往，不納入計算。

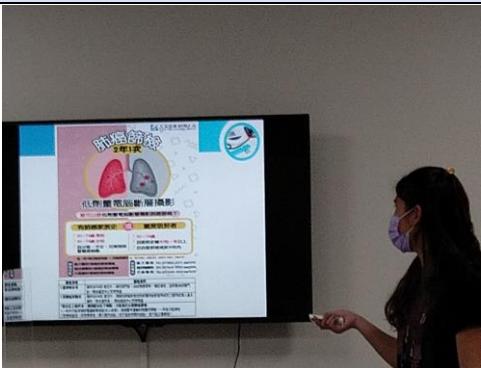
課程名稱	訓練屬性	課程時數	受訓人數
基恩斯產品說明會	內訓	1.5H	10
東佑達產品說明會	內訓	1H	4
AKUSENSE 明治傳感產品說明會	內訓	1.5H	6
NIDEC 日本電產技術交 MPFA 電感尺技術交流研討	內訓	1H	7
台達 EtherCat 切換脈波軸卡、伺服應用 研討會	內訓	2H	12
Keyence VHX-7000N 數位顯微鏡【應用】 說明會	內訓	1.5H	10
RF 電漿系統教育訓練	內訓	4H	17

三菱電機-產品說明會	內訓	1.5H	6
自衛消防編組訓練	內訓	4H	24
健康與衛教	內訓	1.5H	24
在職教育訓練	內訓	3H	24
六氟靈器材應用教育訓練	內訓	1H	4
「三高」保衛戰 · 健康來作伴	內訓	1H	9
CPR+AED 簡易(民眾)版課程	內訓	1H	35
CPR+AED 簡易(民眾)版課程	內訓	1.5H	85
SCHMALZ 德國原廠來訪	內訓	1H	4
台灣普艾產品說明會	內訓	1.5H	9
CPR+AED 簡易(民眾)版課程	內訓	1.5H	47
新進人員-江蘇鈦昇業務處長教育訓練	內訓	11H	1
【暮仕科技】Aurora Imaging Library 2024 研討會_鈦昇專場	內訓	3H	9
COGNEX_讀碼器 Dataman AI in ID Training 教育訓練	內訓	2.5H	14
基本救命術 BLS 訓練課程	外訓	8H	1
從公司治理看薪工循環與勞動事件法	外訓	6H	1
人才發展交流座談會	外訓	3H	1
企業初任內部稽核人員職前訓練研習班	外訓	18	1
生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	外訓	3H	1
急救人員職業安全衛生教育訓練	外訓	16H	3
急救人員職業安全衛生教育訓練	外訓	16H	2
內稽人員的新挑戰-永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析	外訓	8H	1
從 TIPS 出發：談企業如何建構智慧財產風險防控	外訓	3H	1
董事會高階管理者在 ESG 至裡的角色與職責	外訓	3H	1
甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練班 113011 期	外訓	42H	1
會計主管持續進修班	外訓	12	1
上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會_高雄場	外訓	3H	1
如何應用「機器人流程自動化」(RPA)提升內部控制效能	外訓	6H	1
「永續資訊揭露政策解析」與內控內稽重點研討	外訓	6H	1

公司教育訓練情形			
2024 上半年消防演訓			
			



2024 下半年消防演訓





## ❖ 績效考核管理

本公司為提升每位在職員工、公司各部門的營運績效，透過考核管理制度檢視員工工作效能，持續予以回饋及評估，以此作為各項獎金發放與薪資調整、晉升之參考依據，2024 年度接受考核員工比例皆為 100%。

考核統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

## ❖ 保全實務訓練

本公司聘用之保全人員委由全天保全股份有限公司負責駐守工作，透過與保全公司簽訂保全聘用合約並依照合約內容進行保全管理政策，而保全新進人員在就職之前，須接受由保全公司內部教育訓練(包含人權政策)，訓練內容包括保全業理論、職業安全衛生概念及工作守則、危機處理、消防急救常識演練等。約聘保全人員依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員依職業安全衛生法每年接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤實務訓練等訓練，定期安排專業教育訓練，以有效提升值勤能力。

## 4.4 健康與安全

重大主題：職業安全衛生(員工健康與安全)	
重要性	鈦昇視員工為公司最重要的工作伙伴，以對待家人的關懷為主，建立職場安全與員工身心健康是最重要的事，持續強化本質安全設計，落實安全衛生管控措施，以預防職業災害，達到零災害的工作環境。
影響與衝擊	基於職業安全衛生管理理念，訂定職業安全衛生政策，並期待全體員工與利害關係人共同遵循： 1.遵守法令：恪遵職業安全衛生法規，強化公司整體形象。 2.全員參與：同心有效溝通合作，強化全體安全意識。 3.職場安全：建置健全職場環境，促進員工身心健康。 4.風險控制：鑑別職業危害風險，建構安全健康工作環境。 5.持續改善：提升職安管理績效，達成永續經營
政策	● 持續改善員工作環境及灌輸安全觀念，以降低職業安全衛生風險，營建公司安全文化；落實健康管理計畫政策，達成「零災害」的目標。
策略	● 每季會開立勞資暨職安委員會議
目標與標的(短期)	● 提升員工、員眷健康體能與健康促進服務。 ● 2025年 0 件失能傷害件數。長期：打造員工工作與生活平衡、兼顧家庭與身心健康之職場環境。
目標與標的(中期)	● 推行健康職場認證獎相關事宜。 ● 2027 年 0 件失能傷害件數。
目標與標的(長期)	● 打造員工工作與生活平衡、兼顧家庭與身心健康之職場環境。 ● 以零失能傷害為職業安全之最終目標。
管理評量機制	依照各計畫紀錄評量成效， 以無災害工時紀錄為最佳評量。
績效與調整	● 2024年榮獲國健署健康職場促進認證 ● 2024年榮獲高雄市政府衛生局舉辦「職GO雄健康」職場員工健康促進-榮獲健康組。 ● 2024年榮獲高雄市市衛生局 AED 安心場所認證 ● 2024年無災害工時紀錄

### ❖ 職業安全衛生管理

鈦昇對公司員工的承諾，「以鈦昇科技為家的理念」，鈦昇科技視所有員工為家中一分子，致力提供安全衛生且舒適的工作環境，員工可在安全衛生無顧慮的情況下進行工作。本公司雖未導入 ISO 45001 管理系統，為防止職業災害、保障全體員工安全與健康，本公司將盡最大努力配合推展安全衛生工作，以保障全體員工之安全與衛生，並以確實的行動防制職業災害的發生，將由事前防範作到適當防範措施，防制災害的發生，同時亦要求所屬員工共同參與安全衛生工作，以建立良好的工作環境。因此，遵守安全衛生相關法令的規範，維持及落實安全衛生工作為全體員工的責任，而積極參與安全衛生工作及遵守安全衛生規章更是每位員工應盡的義務及責任。

每年皆會制訂年度職業安全衛生管理計畫書，以訂定公司內部對於職業安全衛生管理的措施，確保各工廠、試驗工廠等場所之安全運作，以達成零重大職業災害的目標。

安全衛生政策與目標	
安全衛生政策	本公司認為職業安全衛生管理為企業永續經營不可或缺之要素，因此本公司承諾：遵守法規要求、普及安衛技能、降低職場風險、預防傷害與不健康、持續改善績效。
計畫目標	為防止職業災害，保障全體安全與健康，特制定勞工安全衛生管理計畫，本計畫在於確保各工廠、試驗工廠等場所之安全運作、達到零重大職業災害目標。
績效考核	本計畫之最終目的在於提供全體員工安全的工作場所，本計畫之各項要求事項得列為該年度之績效考核。

本公司所管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動，包含所有廠外單位進入本公司所屬廠區之活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（含膳食供應商、保全、設備維修商等(不含臨時性設備維修商、送貨人員)）之所有作業活動，員工總人數為 298 人，佔比 100% (分母為 298 人)；非員工總人數為 6 人，佔比 100% (分母為 6 人)

## ❖ 職業安全管理組織

以落實職業安全衛生管理為目標，本公司於 2004 起成立勞工職業安全衛生委員會，並每三個月召開一次勞資會議，一年共召開四次，委員總數為 12 人，勞資方代表人數各為 6 人，占比 50%，包含雇主(獲最高管理階層)、職業安全衛生人員、各部門主管、廠務技術人員、醫護人員、勞工代表等人員，共同討論、審議、協調及建議職業安全衛生管理相關事項，同時做宣導與溝通，以提供員工更安全舒適的工作環境，並且會將職業安全衛生的相關資訊公布在公佈欄、MIS 系統和 Mail。

## ❖ 職業安全評估流程

為有效達成職業安全衛生管理需求，於制定或實施安全衛生管理系統前，首先針對公司目前各項作業可能對人員造成的傷害或事故進行全面危害鑑別，並對以往及現時之安全衛生管理績效加以檢討與評估，以制定安全衛生政策與目標作為規劃安全衛生管理系統之依據，提升管理效率以「零災害、零事故」為最終目標。於工作開始之前，會有事前的危害告知，及相關工程施工前的討論，並要求承攬商要依法規進行報備作業及提供承攬商，本公司協力廠商勞務承攬環安衛契約書，其內容均進行提醒和告知。

本公司致力提供職場環境安全為目標，依職業安全衛生法、勞工作業環境監測實施辦法等規定每半年進行作業場所環境監測(化學性/物理性因子)，2024 年上下年度經監測結果皆符合法規標準，對於集塵及通風換氣設備定期檢修保養，以確保運轉效能與通風。未來持續作業現場進行監測，避免任何環境危害發生，並將依監測顧問公司進行改善作業。

本公司危害鑑別、風險評估及控制之流程如下：

流程	備註
<pre> graph TD     A[作業辨識] --&gt; B[危害鑑別]     B --&gt; C1[評估事件發生率]     B --&gt; C2[評估人員暴露率]     B --&gt; C3[評估後果嚴重程度]     C1 --&gt; D[決定風險等級]     C2 --&gt; D     C3 --&gt; D     D --&gt; E{風險可接受性}     E -- 是 --&gt; F[擬訂風險控制措施]     E -- 否 --&gt; G[法規查驗結果]     F --&gt; H[執行及追蹤]     G --&gt; H     H --&gt; I[結案歸檔]   </pre>	<p>相關單位：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>職安中心</li> <li>場所負責人</li> <li>單位負責人</li> <li>安全衛生委員會</li> </ol> <p>風險控制措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>改善方案：       <ol style="list-style-type: none"> <li>硬體改善措施</li> <li>軟體改善措施</li> </ol> </li> <li>實施作業管制       <ol style="list-style-type: none"> <li>緊急應變準備及訓練</li> <li>教育訓練規劃執行</li> <li>進行安全衛生績效監督與量測</li> </ol> </li> </ol> <p>風險等級判定：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>重大風險</b> -立即檢討現有防護措施之完整性。 -立即採取降低風險之控制措施，風險降低前不應作業。</li> <li><b>高度風險</b> -立即檢討現有防護措施之完整性。 -在合理期限內採取降低風險之控制措施，風險降低前不應作業，可能需要相當多的資源以降低風險。</li> <li><b>中度風險</b> -基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施、以逐步降低中度風險之比例。 -對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生可能性，作為改善控制設施的基礎。</li> <li><b>低度風險</b> -暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。</li> <li><b>輕度風險</b> -不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。</li> </ol>

當員工執行工作遇到立即性危害時，可自行停止或離開工作崗位；對工作安全及健康有疑慮時，可進行通報，後其所屬單位負責人應審核單位內危害鑑別的完整性、風險評估的一致性及合理性，並將資料送交職安中心彙整，再由安全衛生委員會審查，總經理核定後實施。依勞動基準法第 74 條、職業安全衛生法第 39 條，保護對工作安全及健康有疑慮的通報員工不受公司處分。

本公司亦將承攬商視為重要夥伴，為確保承攬商進入本公司場域進行作業時不會引發職業安全衛生相關危害，故訂定「鈦昇科技股份有限公司各項工程及作業承攬安全衛生管理規定」、「E&R 承攬商工安衛管理要點」，並詳閱且遵守「職業安全衛生法」第 25、28 條、「職業安全衛生法施行細則」第 44、52 條規定，釐清承攬商有關環境安全衛生之權利與義務，作為管理承攬商之依據。

## 職業安全訓練

防止因人為疏失而造成之外意外事故，公司訓練員工於工作中不發生人為疏失是職安衛教育訓練之重點，除每年定期進行內部教育訓練與參與政府舉辦之研習會之外，每年推派管理階層負責人員進行修習相關職業安全主題課程之訓練。

職業安全衛生訓練項目統計			
日期	訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
2024/03/15	勞動部「職場平權及性騷擾防治研習會」	1	0
2024/03/28	AED 管理員教育訓練	1	0
2024/07/01	甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	1	5,000
2024/07/18	高雄市登革熱防制專責人員教育訓練	1	0
2024/08/22	高雄市登革熱防制專責人員教育訓練	1	0
2024/09/03	南科管理局-高氣溫熱危害預防宣導會	1	0
2024/11/21	經濟部產業園區管理局-急救訓練	1	0
2024/04/26	自衛消防編組演練	24	0
2024/09/13	自衛消防編組演練	24	0
2024 年度	新進人員教育訓練	22	0

職業安全衛生訓練照片			

## ❖ 職業安全災害

為杜絕職業災害和職業病的發生，本公司對工作環境安全嚴謹看待，提供友善安全的工作環境，每年皆有職安作業主管、職醫以及職護進行環境評估危害辨識，降低工作風險，確保每位員工的人身安全，這也使本公司於 2015 年起至 2024 年間獲得由「社團法人中華民國工業安全衛生協會」頒發之無災害工時紀錄認證，給予鉅昇肯定與嘉許。本公司 2024 年度員工及非員工無發生職業傷害及職業病之情事。

近二年員工總經歷工時統計表

類別	項目	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	108,919	120,049
	男性總經歷工時	399,609	413,738
	總經歷工時	508,528	533,787

近二年非員工總經歷工時統計表

類別	項目	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	6,972	6,000
	男性總經歷工時	10,752	10,752
	總經歷工時	17,724	16,752

註：

- 2024 年度計 366 天,清潔人員出勤 246 天,加強清潔 12 天(每月 2 天)；天數\*時數=工時  
保全 :  $366*12 = 8,784$ ；園藝 :  $246* 8 = 1,968$ ，共計 = 10,752 (男性)  
天數\*時數\*人數=工時  
清潔 :  $246* 8* 3 = 5904$   
加強清潔 :  $12* 8 = 96$ ，共計 = 6,000 (女性)  
 $10,752 + 6,000 = 16,752$ (工時) · 總計為 16,752 工時



## ❖ 員工健康安全

鈦昇為保障員工的健康及安全，每年都由職安作業主管、職醫、職護進行公司環境評估危害辨識、進而執行危害消除或降低風險的措施，如，走道亮度、環境噪音、空氣品質、飲用水之衛生檢查等，並且為確保廠內同仁能即時救援，目前公司設置兩台 AED，分別於總公司及二廠，而總公司於 2023 年 6 月通過安心場所認證，並有 70% 人員接受 CPR 及 AED 專業訓練，以維護員工健康與安全為目標。此外，依據勞動部勞工健康保護規則之要求，實施健全健康管理，每年定期安排高階主管及在職員工健康檢查，其中一般檢查優於法令之健檢照護，並依員工年齡及年資給與加強費用補助。

員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查	
檢查項目	高階(處級以上)主管健康檢查專案
檢查人數(人)	21
檢查費用(仟元)	210
一般勞工健康檢查套餐	
檢查人數(人)	82
檢查費用(仟元)	230

註：

- 1.高階(處級以上)主管每年健檢一次(公司規定健檢費用 10,000 元/人)。
- 2.一般勞工則依照勞工健康保護規則第十七條規定辦理(公司規定健檢"基本"費用:1,000 元/人，另額外依照各人年齡滿 40 歲以上同且年資滿五年以上給予額外加強健檢費用補助)。

通過高雄市衛生局之 AED 安心場所認證



## ❖ 員工健康促進

本公司為有效提升全體員工有關健康促進的認知，積極創造公司內部運動風氣，鼓勵員工參與運動社團及活動，致力促進員工身心健康為目標。鈦昇科技於 2016 年起由福委會開啟社團成立補助辦法，由員工自發性組織社團。員工歡欣踴躍並號召同好成立社團，陸續成立游泳社、自行車社、羽毛球社、露營社、健身社、棒壘球社、健走社、保齡球社等社團，社團種類涵蓋多元化。

鈦昇科技與樹德科技大學共同規劃員工體適能健身指導班，員工們有良好運動習慣與運動環境，而員工們參與後廣受好評，對指導教練的專業讚賞有加，且對於運動地點讚不絕口，直至目前仍持續與樹德大合作，讓同仁能加入體適能會員，享有完善體適能中心運動環境及器材的使用，這讓同仁深深感受到，公司對員工的健康與運動習慣相當重視。

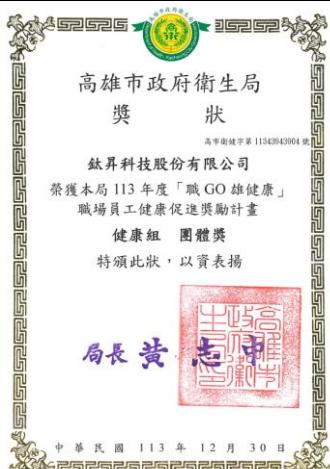
從 2021 年起公司開始參與公益路跑活動，邀請同仁攜家帶眷一起共襄盛舉，讓同事及家人間多一項互動機會，增加對彼此的了解與情誼並持續推動營造全民健康運動風潮，以人人動起來為口號。藉由各種運動活動機會讓主管與部屬、同事間多了些輕鬆談話的話題，不僅能增添同事間彼此感情，也能讓每位同仁可以有效發洩壓力，使得壓力有出口，進而身心靈得到舒暢，讓員工與公司共同持續創造運動風氣的職場環境。於 2024 年榮幸獲得「2024 年運動企業認證」，更是成為 2024 年康健雜誌「CHR 健康企業公民」許諾企業。本公司亦提供工作者有關健康促進的相關服務與措施如下，公司內全體同仁皆適用。

健康促進活動各項措施	
身心健康諮詢服務	<ol style="list-style-type: none"> <li>公司訂定「勞工健康服務計畫」、「職護勞工健康服務年度計畫」、「職醫勞工健康之重點預定工作事項」。</li> <li>職護透過勞動部 wecare 員工健康管理系统分析、評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排醫師與員工面談，提供健康指導與照護。</li> <li>職醫每月臨場服務 1 次，每次 3 小時。</li> <li>與外界攜手合作辦理健康講座與 CPR+AED 教育訓練簡易(民眾)版課程。</li> </ol>
健康促進活動	<ol style="list-style-type: none"> <li>與鄰近樹德科技大學合作，讓同仁能加入體適能會員，享有完善體適能中心運動環境及器材的使用。</li> <li>不定時辦理身心理健康講座與衛教宣導。</li> </ol>

	<p>3.成立的社團種類涵蓋多元，例如：游泳社、自行車社、羽毛球社、露營社、健走社、棒壘球社、保齡球社。</p> <p>4.每年鼓勵員工參加公益路跑活動，並邀請同仁攜家帶眷一同共襄盛舉。</p> <p>5.參與高雄市政府衛生局推動「職 GO 雄健康」職場員工健康促進方案--榮獲健康組。</p> <p>6.申請國健署健康職場認證-獲得健康促進認證。</p>
優於法令之健檢照護	<p>1.高階主管每年安排健康專案檢查。</p> <p>2.一般勞工，依員工年齡及年資給予加強健檢費用補助。</p> <p>3.員眷適用健檢專案。</p>
保障母性勞工	1.訂定「母性健康保護計畫」，提供「母性健康危害評估及工作適性安排表」予以受評人填寫，送交職安單位，並由職醫評估給予建議適性安排工作。
異常工做負荷、人因工程及職場暴力等保護	<p>1.訂有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「人因性危害預防計畫」，藉由量表實施風險評估及需求調查，對於有風險之勞工予以適當之處置。</p> <p>2.訂有「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，公司負責人立書面聲明-預防職場暴力，不定時給予衛教宣導，杜絕工作場所不法侵犯之情事。</p>

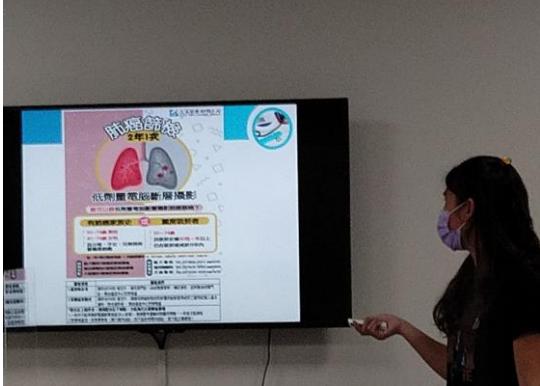
### 健康促進活動照片

#### 榮獲高雄市政府衛生局推動「職 GO 雄健康」職場員工健康促進方案--健康組



#### 身心心理健康講座與衛教宣導





## 4.5 社會參與

本公司於 2021 年起開始參與公益路跑活動邀請同仁攜家帶眷共襄盛舉，並在 2022 年、2023 年皆舉辦公益慈善演唱會，2024 年援助遭山陀兒颱風重創的偏鄉高雄深水國小，及贊助高雄阿蓮國小羽球隊，善盡企業社會責任，用實際行動關懷社會弱勢，也捐款至慈善基金會，幫助弱勢兒童，為社會提供小小的溫暖。

深水國小，是非常迷你的學校，今年還因為學生人數很少，被新聞報導出來，深水國小也是教育部評定的偏遠學校。在全校 23 個學生當中，有三成的孩子來自學校旁邊的育幼院，很多深水孩子跟市區孩子不一樣，市區孩子放學有安親班，有家庭照顧，功課不會或是生活所需，都有家人照顧幫忙，相較之下，深水孩子真的更需要人疼惜，這也是深水國小最有價值之處，因為在偏鄉，照顧最弱勢的孩子，也許孩子的家庭功能不彰，但是這些孩子可以有學校來疼，老師代替媽媽爸爸，扮演照顧陪伴孩子長大的角色。

且鈦昇為在地生根企業，與鄰近學校互動良好，出借場地或員工課程研習及產學合作等均有密切之往來合作，另外暑假期間也提供給員工子弟或大學生來內部實習，均充分展現企業回饋社會之表現。

此外，因應半導體設備需求不斷增溫，經內部評估未來訂單及既有廠房將不敷所需，故擬投資橋頭科學園區興建營運總部，成立研發中心，持續投入研發，積極開發各項有利基之新產品，於 2023/03 月開始動工建廠，將進而促進當地就業，並帶動整個周邊區域的商業活動與繁榮發展，協助政府達到輔助相關產業與拓展業務的施政目標。

本公司參與投入社會公益活動項目與金額如下：

公益活動一覽		
公益活動名稱	金額(新台幣元)	說明
燕巢深水國小-山陀兒颱風過境毀損修繕經費	200,000	鈦昇科技援助遭山陀兒颱風重創的深水國小
中華經貿文化協會	50,000	中華經貿文化協會-幫助弱勢兒童及團體
台新公益慈善基金會	50,000	台新公益慈善基金會
社團法人中華基督教救助協會	50,000	1919 食物銀行捐贈
阿蓮國小羽球隊	30,000	贊助阿蓮國小羽球後援會經費-隊服

### 公益活動照片



高雄市燕巢區深水國民小學

## 感謝狀

茲感謝 鈦昇科技股份有限公司

捐贈新台幣貳拾萬元整，提供本校社團及教  
學環境改善，送愛偏鄉，澤被學子。

特頒此狀，以表謝忱





## 感謝狀

茲感謝

鈺昇科技股份有限公司 王明慶董事長

鼎力支持本會舉辦「愛的奉獻」活動專案，共同為弱勢兒童福祉而努力，關懷貧困兒童造福弱勢家庭，熱心公益，義行可風，實感欽佩。  
特頒予此狀以茲表揚及紀念。



中華經貿文化推廣協會

中華民國 113 年 07 月 15 日

# 附錄

## 附錄一：GRI 永續性報導準則 ( GRI 準則 ) 對照表

使用聲明	鈦昇科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024/1/1~2024/12/31 期間內 · GRI 內容索引表中引述的資訊。			
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021			
適用 GRI 行業準則	N/A			

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 企業概況	18	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
<b>2. 活動與工作者</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 企業概況	20	
	2-7	員工	4.1 人才招募	67	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才招募	67	
<b>3. 治理</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.2 董事會運作	25	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	1.2 董事會運作	25,27	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 董事會運作	27	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 董事會運作	26	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 董事會運作	26	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 董事會運作	26	
	2-15	利益衝突	1.2 董事會運作	32	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 董事會運作	26	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 董事會運作	34	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 董事會運作	35	
	2-19	薪酬政策	1.2 董事會運作	36	
	2-20	薪酬決定流程	1.2 董事會運作	36	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2 員工福利與保障	69	
<b>4. 策略、政策與實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的勉勵	3	
	2-23	政策承諾	1.2 董事會運作	39	
	2-24	納入政策承諾	1.2 董事會運作	39	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 董事會運作	39	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4 法規及風險管控	49	
	2-27	法規遵循	1.4 法規及風險管控	46	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 企業概況	24	
<b>5. 利害關係人議合</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議和	9	
	2-30	團體協約	4.1 人才招募	-	本公司無工會，並無簽訂團體協約。

## GRI 重大主題

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人議和	11	/
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	利害關係人議和	13	
<b>重大主題：經濟績效</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：經濟績效	1.3 經濟績效	40	
GRI 201	經濟績效主 題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 經濟績效	44	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷與節能 減碳	57	
		-	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	4.2 員工福利與保障	70	
		-	201-4	取自政府之財務援助	1.3 經濟績效	45	
<b>重大主題：採購實務</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：採購實務	2.2 供應鏈管理	52	
GRI 204	採購實務主 題揭露 2016	-	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2 供應鏈管理	53	
<b>重大主題：溫室氣體排放、能源管理</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：能源管理、溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與節能 減碳	57	
GRI 302	能源主題揭 露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 氣候變遷與節能 減碳	59	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	
		-	302-3	能源密集度	3.1 氣候變遷與節能 減碳	59	
		-	302-4	減少能源消耗	3.1 氣候變遷與節能 減碳	63	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	
GRI 305	排放主題揭 露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與節能 減碳	59	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與節能 減碳	59	
		-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與節能 減碳	-	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	3.1 氣候變遷與節能 減碳	59	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	3.1 氣候變遷與節能 減碳	63	
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.1 氣候變遷與節能 減碳	63	
		-	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）· 及其它顯著的氣體排放	-	-	
<b>重大主題：廢棄物</b>							
GRI 306	廢棄物主題 管理揭露 2020	-	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 廢棄物管理	65	
		-	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 廢棄物管理	65	
GRI 306		-	306-3	廢棄物的產生	3.3 廢棄物管理	65	

	廢棄物主題 揭露 2020	-	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 廢棄物管理	65	
		-	306-5	廢棄物的直接處置	3.3 廢棄物管理	65	
GRI 306	廢汙水和廢 棄物主題揭 露 2016	-	306-3	嚴重洩漏	3.3 廢棄物管理	65	
<b>重大主題：勞雇關係/勞資關係</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：勞資關係/勞雇關係	4.1 人才招募	66	
GRI 401	勞雇關係主 題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	4.3 人才培育	72	
		-	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.2 員工福利與保障	70	
		-	401-3	育嬰假	4.2 員工福利與保障	71	
GRI 402	勞/資關係主 題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 員工福利與保障	71	
<b>重大主題：職業安全衛生(員工健康與安全)</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理：職業安全衛生(員工健康與安全)	4.4 健康與安全	77	
GRI 403	職業安全衛 生主題管理 揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 健康與安全	77	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 健康與安全	78	
		-	403-3	職業健康服務	4.4 健康與安全	82	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 健康與安全	78	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 健康與安全	80	
		-	403-6	工作者健康促進	4.4 健康與安全	83	
		-	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 健康與安全	78	
GRI 403	職業安全衛 生主題揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 健康與安全	77	
		-	403-9	職業傷害	4.4 健康與安全	81	
		-	403-10	職業病	4.4 健康與安全	81	

## 其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>特定主題準則：200 系列 ( 經濟的主題 )</b>					
市場地位					
GRI 202	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 員工福利與保障	69	
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才招募	67	
<b>間接經濟衝擊</b>					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 社會參與	86	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.5 社會參與	86	
<b>反貪腐</b>					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.4 法規及風險管控	47	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.4 法規及風險管控	47	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.4 法規及風險管控	47	
<b>反競爭行為</b>					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.4 法規及風險管控	-	無此情事發生
<b>稅務</b>					
GRI 207	207-1	稅務方針	1.3 經濟績效	45	

稅務主題管理揭露 2019	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 經濟績效	45	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.3 經濟績效	45	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	本公司無國別報告
<b>特定主題準則：300 系列 ( 環境的主題 )</b>					
<b>物料</b>					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	-	-	
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	
	301-3	回收產品及其包材	-	-	
<b>水資源</b>					
GRI 304 水資源管理主題揭露 2016	303-1	共享水資源之相互影響	3.2 水資源管理	64	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2 水資源管理	64	
	303-3	取水量	3.2 水資源管理	64	
	303-4	排水量	3.2 水資源管理	64	
	303-5	耗水量	3.2 水資源管理	64	
<b>生物多樣性</b>					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	
<b>供應商環境評估</b>					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	53	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	53	
<b>特定主題準則：400 系列(社會的主題 )</b>					
<b>訓練與教育</b>					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培育	73	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 人才培育	73	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 人才培育	76	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才招募	68	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 員工福利與保障	68	
<b>不歧視</b>					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.4 法規及風險管控	47	
<b>結社自由與團體協商</b>					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	1.4 法規及風險管控	47	
<b>童工</b>					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.4 法規及風險管控	47	
<b>強迫或強制勞動</b>					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.4 法規及風險管控	47	
<b>保全實務</b>					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.3 人才培育	76	

<b>原住民權利</b>					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	
<b>當地社區</b>					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.5 社會參與	86	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.5 社會參與	86	
<b>供應商社會評估</b>					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	53	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	53	
<b>公共政策</b>					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	
<b>顧客健康與安全</b>					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1 產品與研發	50	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1 產品與研發	50	
<b>行銷與標示</b>					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	
<b>客戶隱私</b>					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 客戶服務與資訊安全	55	

## 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表-資源轉換\_工業機械和商品

產業別：資源轉型_工業機械及商品					
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 使用來自電網的用電量比 (3) 再生能源使用量占總能源使用佔比	量化	(1) 能源消耗總量：14,648.58GJ (2) 外購電力百分比：99% (3) 再生能源使用率：0%	59
員工健康和安全	RT-IG-320a.1	(1) 可記錄職業傷害率 (TRIR) (2) 死亡率 (3) 虛驚事件頻率 (NMFR)	量化	本公司於 2024 年度並無發生職業傷害、工安受傷致死以及工安虛驚事件。	81
燃油經濟性和使用排放	RT-IG-410a.1	中型與重型車輛之銷售權 重平均燃料效率	量化	不適用	-
	RT-IG-410a.2	依非道路使用設備的銷售 數量加權計算燃油效率	量化	不適用	-
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售權 重平均燃油效率	量化	本公司所使用之消防緊急用發電機計： (一般柴油發電機的耗油量大約在 0.2 升/千瓦/小時左右。) (柴油密度=0.84L) 總公司： $80\text{KW}=80*0.2=16\text{KG}/0.84\text{L}=19\text{ 升}$ 二廠： $125\text{KW}=125*0.2=25\text{KG}/0.84\text{L}=30\text{ 升}$ 三廠： $100\text{KW}=100*0.2=20\text{KG}/0.84\text{L}=24\text{ 升}$ 故上述為緊急發電機所使用之耗油量， 本公司僅每月檢查才會使用，其發電時間極為短暫。	-
	RT-IG-410a.4	依下列產品類型銷售數量 加權計算： (1) 氮氧化物 (NOx) (2) 懸浮微粒(PM)之排放量： (a) 船舶柴油引擎 (b) 軌道機車柴油引擎 (c) 中型/重型道路用 引擎 (d) 其他非道路使用之 柴油引擎	量化	不適用	-

材料採購	RT-IG-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為 質化	<p>半導體設備開發之關鍵零件具有客製化性質，因此供應鏈管理及確保料源亦為本公司重大競爭優勢之來源，本公司身為產業領導者之一，採購規模及客戶群皆具競爭優勢，並藉此與關鍵原料供應商建立長久合作之策略聯盟關係，使得在關鍵原料之取得上具有強大的優勢。</p> <p>為降低供應鏈風險與有效管理成本，除致力開發新供應商外，亦鼓勵供應商推動分散生產廠區，並將生產廠區自高成本地區移至台灣，以提高成本競爭力，製造供應商與公司雙贏局勢。</p> <p>因應新世代產品急劇升降的產能需求，鈦昇亦持續改善庫存監控系統，提高需求預測的準確度，以確保供應鏈維持足夠庫存水位。</p> <p>鈦昇對於關鍵供應商在法規面、社會環境影響及企業社會責任各方面的要求，將反映在年度績效評核上，對於績效差改善不符公司要求者，視情節輕重予以降低或終止合作關係的懲治。</p>	-
再製造設計與服務	RT-IG-440b.1	來自再製造產品和再製造服務的收益	量化 本公司無再製造之產品，故不適用	-
活動指標	RT-IG-000.A	各產品類別之生產數量	量化 雷射設備 68 台；電漿設備 24 台	-
活動指標	RT-IG-000.B	請提供公司總員工數	量化 公司總員工數：298 人	-

### 附錄三：永續揭露指標-電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	(1) 能源消耗總量：14,648.58GJ (2) 外購電力百分比：100% (3) 再生能源使用率：0%	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	(1) 總取水量：23.702百萬公升 (2) 總耗水量：0	千立方公尺(m <sup>3</sup> )
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司營運活動或生產製程中並無有害廢棄物之產出。	公噸(t) 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	本公司於2024年度並無發生職業傷害。	比率(%) 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	本公司營運活動或生產製程中並無有害廢棄物之產出。	公噸(t) 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	半導體設備開發之關鍵零件具有客製化性質，因此供應鏈管理及確保料源亦為本公司重大競爭優勢之來源。 本公司身為產業領導者之一，採購規模及客戶群皆具競爭優勢，並藉此與關鍵原料供應商建立長久合作之策略聯盟關係，使得在關鍵原料之取得上具有強大的優勢。 為降低供應鏈風險與有效管理成本，除致力開發新供應商外，亦鼓勵供應商推動分散生產廠區，並將生產廠區自高成本地區移至台灣，以提高成本競爭力，製造供應商與公司雙贏局勢。 因應新世代產品急劇升降的產能需求，鈦昇亦持續改善庫存監控系統，提高需求預測的準確度，以確保供應鏈維持足夠庫存水位。 鈦昇對於關鍵供應商在法規面、社會環境影響及企業社會責任各方面的要求，將反映在年度績效評核上，對於績效差改善不符公司要求者，視情節輕重予以降低或終止合作關係的懲治。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無此情事發生	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2024年度： 1.雷射設備68台 2.電漿設備24台	依產品類型而不同

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

## 附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1 氣候變遷與節能減碳	57
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	3.1 氣候變遷與節能減碳	57
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷與節能減碳	57
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1 氣候變遷與節能減碳	57
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司 2024 年無內部碳定價	-
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	3.1 氣候變遷與節能減碳	

### 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

#### 1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO<sub>2</sub>e)、密集度(公噸 CO<sub>2</sub>e/新台幣百萬)及資料涵蓋範圍。

		2023 年		2024 年	
		排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬元)	排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬元)
台灣總公司	範疇一：直接溫室氣體排放	51.4781	1,154.33	57.9907	1,329.09
	範疇二：間接溫室氣體排放	1,964.8809		1,928.7296	
	範疇三：其他間接溫室氣體排放	568.6109	-	600.6147	-
	總計	2,016.3590	1.7468	1,986.7203	1.4948

註1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係

來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 ( Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol ) 或國際標準組織 ( International Organization for Standardization, ISO ) 發布之ISO 14064-1。

註4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 ( 新臺幣百萬元 ) 計算之數據。

資訊重編說明：

一、2023年溫室氣體排放數據修正：

2023年溫室氣體排放數據經2024年第三方查證後，依查證結果進行數據微調，屬資訊重編。此修正反映數據品質之提升，亦有助於增進報告內容之準確性與可比性。

二、2024年排放強度計算方式調整：

2024年度溫室氣體排放強度指標之組織特定度量值調整為以年度營收 ( 百萬元 ) 為基礎，取代 2023 年以人數為基礎之計算方式，屬資訊重編。此調整係因應公司業務結構與營運規模變化，以提供更具代表性與解釋力之績效指標。前期數據未溯及重編，故與本年度數據不具可比性。

三、2024年度起新增範疇三溫室氣體排放之盤查與揭露，並同步納入查證範圍，以更完整呈現公司營運所產生之間接排放，展現鈦昇對碳管理與減碳行動的重視。

## 1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司於2025年針對2024與2023年度之溫室氣體盤查結果進行外部查證，由法國國際標準質量認證中心(香港)有限公司執行，查證依據為ISO 14064-1準則，採用合理保證等級，涵蓋範疇一至範疇三。

註1：應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。

註2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

## 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

### ◆溫室氣體減量基準年及減量目標

本公司早於2015年就進行溫室氣體盤查，在2023年才正式成立溫室氣體盤查小組，我們預計將2023年作為減碳基準年，目標依照金管會之「上市櫃公司永續發展路徑圖」預計每年執行減碳1%。

### ◆溫室氣體減量策略及具體行動計畫

1. 2023年參與日月光公司以大帶小專案計畫，攜手供應鏈碳管理，共同響應溫室氣體排放減量目標，以因應氣候變遷挑戰，2024年持續進行。
2. 將耗電量較大的設備汰舊換新為節能設備。
3. 樓梯、茶水間等照明安裝感應器，以達節能減碳作為。

### ◆減量目標達成情形

於 2025 年委託外部驗證機構對本公司溫室氣體排放量進行驗證確信，將於完成盤查後依據減量策略公開揭露。

註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。

註2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額100億元以上之公司應於2025年完成2024年度合併財務報告之盤查，故基準年為2024年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



824高雄市燕巢區橫山路61號

TEL: +886-7-6156600

FAX: +886-7-6155500

[www.enr.com.tw](http://www.enr.com.tw)