

innodisk

► **2024** 宜鼎國際
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT



2024 宜鼎國際 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT

永續經營

環境承諾與氣候策略

社會責任與社會參與

1

關於本報告書	02
經營者的話	03
永續發展管理	04
永續榮耀	04
永續治理架構	05
永續發展策略與目標	07
利害關係人溝通機制	09
重大主題鑑別流程	10
重大主題管理	12

附錄	131
附錄一：GRI Standards INDEX	131
附錄二：SASB INDEX	133
附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業	134
附錄四：上櫃公司氣候相關資訊	135
附錄五：第三方查證證明書	138

關於宜鼎國際	13
1.1 公司簡介	14
1.2 主要產品與加成價值	20
1.3 產品品質與客戶滿意度	25
1.4 法規遵循	28

2

公司治理	32
2.1 公司治理	33
2.2 財務資訊	42
2.3 資訊安全管理	44
2.4 誠信經營	47
2.5 供應商管理	49

3

環境承諾	55
3.1 環境政策	56
3.2 有害物質政策	58
3.3 能源管理	62
3.4 廢棄物管理	66
3.5 水資源管理	68
3.6 空氣汙染管理	69
【環境特輯】生物多樣性系列活動	70

4

氣候策略	75
4.1 氣候相關風險財務揭露	76
4.2 溫室氣體管理	77
【環境特輯】 『響應世界地球日』系列活動	80

5

人力資本	82
5.1 人權政策	83
5.2 人力結構	86
5.3 員工薪酬政策	95
5.4 人力資本發展	97
5.5 員工溝通與福利	105
【DEI 特輯】"宜"起賞"越"，手作星星燈籠	111

6

職業安全衛生管理	112
6.1 職業安全衛生政策與目標	113
6.2 職業安全衛生法規遵循	114
6.3 健康促進	119
【職安特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日	123

7

社會參與	124
7.1 宜鼎國際教育基金會	126
7.2 工作成果	127
【社會參與特輯】未來達人築夢計畫	128
【社會參與特輯】2024 手理創價環境友善營	129



關於本報告書

關於報告書

本報告書為宜鼎國際（下稱本公司或宜鼎）發行之第十本永續發展報告書（下稱本報告書），為呈現宜鼎在推動環境、社會以及公司治理面向的努力與成果。宜鼎始終秉持誠懇踏實、透明公開、與利害關係人共榮的原則，對社會大眾揭露 2024 年宜鼎於企業永續發展及社會責任實踐情形，並透過本報告書與利害關係人溝通。

報告書範疇及數據

本報告書財務及治理指標資訊涵蓋全集團，環境及社會指標資訊主要以台灣區（含汐止總部、汐止工廠以及宜蘭工廠）等營運邊界為主，部分涵蓋關係企業及海外子公司之數據。未來本公司將持續擴大報導邊界，以更全面揭露本公司在價值鏈上的影響力及成果。

本公司一直關注於環境的議題，自 2012 年起陸續導入並取得 ISO9001、ISO14001、QC080000、ISO45001、ISO14064-1 及 ISO27001、TIPS 智慧財產制度等管理系統之第三方驗證。其餘永續績效指標則以國際通用標準呈現；若有推估或假設條件，會於相關章節中註明。

報告書編撰指南

本報告書主要報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為說明各項永續議題之管理方針與績效呈現，部分內容亦涵蓋 2024 年以前或以後資訊。

本報告書參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的永續報告指南 (GRI Universal Standards 2021)，同時參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 永續指標及 TCFD 氣候相關財務揭露建議書進行報導，並依據報導原則揭露本公司重大主題之相關策略、目標和具體作為，GRI 及 SASB 內容索引詳如附錄一、附錄二。

報告書審查及第三方查證

本報告書邀集各業務權責單位成立「2024 年永續報告書編輯小組」，以彙整各部門資訊並回應已鑑別之永續指標。指標資訊係經各部門處級主管初步審核後，由「永續發展室」進行統籌彙整及資訊再檢驗。經第三方查證通過後，呈報董事會核准定稿並公開揭露。

為增進報告書資訊之可靠性，本報告書已通過第三方公正單位 SGS 之查證，符合 GRI Standards(2021) 與 AA1000ASv3 Type 1 中度保證等級的要求，查證聲明書詳見附錄

發行時間

本公司每年定期發行永續報告書，同時於官網公开发行。

上一發行版本：2024 年 8 月發行

現行發行版本：2025 年 8 月發行

下一發行版本：預定 2026 年 8 月發行

聯絡方式

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

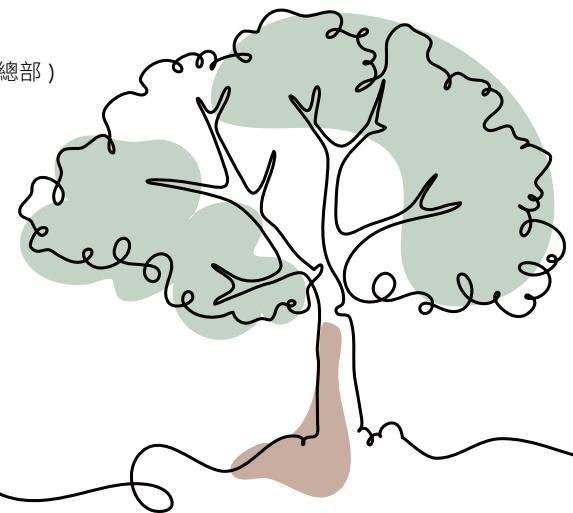
宜鼎國際股份有限公司

地址：新北市汐止區大同路一段 237 號 5 樓（營運總部）

電話：+886-2-7703-3000

電子郵件：InnodiskCSR@innodisk.com

公司網站：www.innodisk.com



經營者的話

2024 年全球持續受到地緣政治、極端氣候、通膨等因素影響，作為全球工業級儲存與邊緣運算 (Edge AI) 解決方案領導廠商，宜鼎同時承擔著地球公民的責任。我們不僅致力於發揮營運績效和產品創新，更積極回饋和貢獻於環境、社會和經濟。經過多年耕耘與付出，我們很榮幸獲得天下永續公民獎、人才永續獎，也獲得櫃買中心頒發幸福企業獎。面對 ESG 永續趨勢，宜鼎採取具體行動，秉持「一群夥伴、一同經營」的經營理念，關注全體利害關係人的期待，整合夥伴資源，共同推動永續發展。我們將 ESG 理念融入宜鼎人的 DNA，以多想一點的精神，堅定地實踐對永續經營、對在地經營的承諾。

- **在環境永續方面**，面對日益嚴重的氣候議題，宜鼎接軌國際，承諾於 2050 年達成淨零排放目標外，亦承諾於 2030 年範疇一、二達到減碳 50% 之目標。宜鼎自 2021 年起持續增加綠電採用，並於 2023 年起，利用自有廠房屋頂設置太陽能板，實現自發自用目標，亦將進一步拓展擴建於所屬之宜蘭二期廠房；期望同時透過購買綠電憑證及綠電直供等多元方式，提升再生能源使用比例，減少碳足跡。除此之外，我們透過 TNFD 架構指引，理解自然環境為組織帶來的風險和機會，亦深知生態保護的重要性，故於 2024 年啟動了宜蘭無尾港生物多樣性三年計畫，此計畫涵蓋生態復育、環境監測及社區共融三大面向，透過實際行動修復濕地生態，強化當地動植物棲地，並積極與專家學者、在地團體合作，共同推動環境教育；我們更鼓勵供應商夥伴共同攜手合作，一起建構具韌性且可持續發展的經營模式。
- **在社會回饋方面**，我們以「教育」為中心，持續第九年扶助家逢變故的辛/心苦孩子「穩定就學」；鼓勵企業所在地一新北及宜蘭 15 所國中同學，培育自身技能，找到下一個求學階段的學習方向，逐步累積自身人力資本；2023 年我們進一步將環境教育與公益關懷整合，啟動三年永續影響力計畫，培育 7 百餘位學生及民眾志工，協助全台 30 所學校與社區團體、28 個弱勢家戶，進行小家電保修、促進資源永續，並對高齡長輩進行用電安全宣導，提升居住與生活安全性。在各項服務進行的過程中，導入聯合國永續發展目標 (SDGs) 概念，將「善」的影響力拓展至宜鼎夥伴、上下游夥伴、學生、每一個家庭與家人，讓永續理念與服務精神能夠紮根與開拓。
- **在人才培育方面**，我們相信「人才」一直是企業邁向成功的最大關鍵。宜鼎的同仁不僅是公司最重要的資產，更是最重要的夥伴，宜鼎透過不定期舉辦各式訓練課程及社團活動，促進組織內人際互動，亦提升同仁軟、硬實力、增進組織向心力。同時，我們持續透過多元健康照護方案及健康促進活動，照顧每一位同仁的身心靈健康，並推展員工協助方案，致力於讓每一位同

仁都能在生活與職場中找到平衡，擁有快樂職場的同時，不失良好的生活品質及家庭關係。此外，我們更積極支持同仁每一個職涯關鍵點，除了新進人員外，去年更增加同仁孕期前後、留停復職時、升遷及轉調等重要時刻，安排員工關懷與談話，透過深度了解同仁的需求與心聲，提供相關資訊或資源，並給予必要協助；同時，也藉此提升同仁參與度，做為調整員工福利及協助方案等相關措施之考量依據，期許宜鼎不論是在職場生活或是家庭照顧，都能成為同仁們最強大的後盾。

展望 2025 年，全球局勢雖充滿更多不確定因素，我們仍持續堅持永續經營的理念，更將關注範圍擴及供應商管理，並期望擴大正向影響力。環境永續與人權保障是我們認為永續發展的重要基石，我們將加強供應商盡職調查，推動合作夥伴承諾並遵守高標準的道德規範，確保每位工作者都被公平對待、擁有安全的工作環境，以行動捍衛人權。同時，作為事業遍及全球的科技品牌，宜鼎以 AI 技術賦能永續發展，將其應用於智慧能源管理、溫室氣體排放監測以及作業流程優化。亦導入 AI 智慧工廠，使其不僅提升我們的企業效能，也為社會與環境帶來正向改變。我們亦支持國際塑膠公約，規劃廠區塑膠盤點，研擬減量或替代方案，以達成塑膠減量目標。

在永續的道路上，宜鼎積極接軌國際並將企業文化與永續行動，落實於企業營運中。我們將繼續以「攜手夥伴、科技賦能、深耕在地、永續共融」的精神，以實際行動持續進行各項永續議題，確保自然資源的永續利用，同時履行企業社會責任的承諾，與所有利害關係人在永續發展上攜手前行。

董事長

簡川勝



永續發展管理

永續榮耀



■ 2024 年度榮獲
櫃檯買賣中心上櫃中堅夥伴獎



■ 2024 年度榮獲
櫃檯買賣中心上櫃幸福企業獎



■ 2024 年度榮獲
EcoVadis 評比銅牌 -
Bronze Medal (Top 35%)



■ 2024 年度榮獲
《天下雜誌》- 天下永續公民獎



■ 2024 年度榮獲
《天下雜誌》- 天下人才永續獎



■ 2023-2026 年度榮獲
教育部體育署頒發運動企業認證標章

永續治理架構

為落實企業永續經營，本公司於 2022 年設立「永續發展室」，由董事長任命財務長 王立誠副總經理兼任永續長，強化企業永續發展，鑑別並管理組織營運活動對經濟、環境及人權之衝擊，作為推動環境永續、創造社會共榮、落實公司治理之依據，並深化與利害關係人議合，帶領宜鼎成為永續標竿企業。

永續發展室負責統籌規劃企業永續目標及組織風險鑑別與管理，審視 E、S、G 三大面向的機會與衝擊，以整合企業永續行動方針，並彙整永續推動成果及趨勢發展資訊，每年至少向董事會報告一次，以強化董事會推動永續治理。

永續發展室工作項目

- 追蹤各面向永續議題的實踐，建立持續改善計畫
- 跨部門永續議題整合與落實
- 鑑別永續議題，擬定管理方針
- 風險鑑別與管理
- 利害關係人鑑別及議合
- 永續盡職調查
- 永續績效評比



2024 年度 董事會永續治理監督情形

會議日期：2024 年 6 月 27 日

報告內容：

1. 2024 年推動永續發展政策目標、策略與行動方針等相關情形報告。
2. 氣候相關財務揭露 (TCFD) 情形報告。

本公司永續發展策略依 品質 / HSF / 環境 / 資安 共四大構面規劃發展

品質政策 ISO9001

創新、可靠的設計
專業、用心的服務
滿意、信賴的品質
快速、準確的交期

HSF 政策 IECQ : QC080000

有效監控
落實法規
綠化產品
顧客滿意

資訊安全政策 ISO27001

資訊安全
人人有責

環安衛政策 ISO14001+ISO45001 +ISO14064-1

加強環保教育、落實節能減碳
企業永續經營、提升安全意識
促進員工健康、控制危害風險
落實法規、持續改善
達成減廢、零災害目標

智慧財產管理政策 TIPS

落實法規
提升智財意識
保護營業秘密
深化永續



永續發展策略與目標

本公司在永續發展上，訂定「Innodisk 影響力行動」，以「智構永續未來 | ARCHITECT SUSTAINABILITY INTELLIGENCE」為永續發展願景、透過「科技智能發展」及「在地環境永續」為核心，彰顯科技本業與在地深耕的企業影響力。同時，全面性展開各項永續專案與行動布局，實踐企業永續目標。

Innodisk 影響力行動

永續發展願景

智構 **永續** 未來 | **ARCHITECT SUSTAINABILITY** INTELLIGENCE

永續發展主軸概述

 **科技智能發展**：透過科技發展，利用知識創新能力，實踐永續傳承

 **在地環境永續**：深化在地影響力，打造永續共榮的社區環境。

永續發展主軸

為世界多想一點，發揮影響力，

成為  **科技智能發展** 與  **在地環境永續** 的關鍵推手

永續發展核心專案

科技智能發展

 電子 Maker 社團

 未來達人築夢計畫

 宜鼎集團 AI 訓練大賽

 宜鼎 InnoGAI 智能小幫手

在地環境永續

 萬里翡翠灣淨灘計畫

 無尾港生態多樣性支持

 手理創價系列專案

 在地綠電整合：自建電廠與電證合一行動

全方位永續布局

永續能源

- 建置太陽能發電系統
- 使用電證合一再生能源
- 提升綠能占比，間接降低生產碳排

氣候行動

- 依循 ISO 14064-1 標準，定期盤查與揭露溫室氣體排放量

多元平權

- 訂定母性保護計畫
- 提供生育補助
- 性別平等教育訓練

健康與福祉

- 購置安全防護設備
- 安全健康宣導與訓練
- 依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化職場安全
- 推動運動風氣，榮獲體育署頒發之運動企業認證標章

減少不平等

- 制定人權政策，落實無歧視、平等待遇與多元共融

公平正義與健全制度

- 制定誠信經營政策，落實反貪腐及反賄賂管理

終結貧窮

- 提供弱勢家庭孩童助學金，協助孩子穩定就學，獲得平等學習機會
- 辦理職涯技能培訓，培養弱勢家庭學生專業能力，提升未來就業競爭力

優質教育

- 推動創新教育，強化學生科技應用與前瞻思維
- 結合公益與社會參與的學習任務，培養永續觀念

維護生態多樣性

- 宜蘭縣無尾港進行生態復育
- 新北市翡翠灣沙灘淨灘活動

聯合國永續發展目標 (SDGs)

本公司從自身核心價值出發，呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，將其納入日常生活及營運計劃中，展現企業推動永續發展之決心。

符合 SDGs 項目

宜鼎呼應 SDGs 作法

	終結貧窮	▪ 弱勢家庭學生技能培育，以習得一技之長 ▪ 儲備人才獎助學金
	健康與福祉	▪ 提共免費安全防護設備 ▪ 員工協助方案 EAPs、駐廠廠護及醫師健康諮詢 ▪ 員工生育育兒津貼，每月補助薪資 *6%(0-6 歲新生兒) ▪ 健康安全宣導與訓練 ▪ 定期執行風險評估，降低職災發生機率
	優質教育	▪ 弱勢家庭學童穩定就學計畫 ▪ 公司同仁擔任業師，培育及協助學生 (童) 發展 ▪ 員工子女獎學金
	性別平等	▪ 母性保育計劃、孕婦妊娠期間交通補助 ▪ 以行動支持「國際丹寧日」，一起表達尊重性別平等
	可負擔的永續能源	▪ 每年以 5% 的成長目標擴大再生能源使用比例 ▪ 宜蘭廠屋頂自建太陽能光電發電系統
	減少不平等	▪ 弱勢團體公益義賣及宣導活動 ▪ 宜鼎精神「3D」核心文化：「Diversity (多元夥伴)、Dedication (極致精神)、Driving Change (創造影響力)」
	氣候行動	▪ 每年進行組織溫室氣體盤查，以鑑別年度減碳成效 ▪ 基於 TCFD 框架鑑別氣候風險與機會，並訂於 2027 年加入 CDP(碳揭露專案)，公開揭露宜鼎國際的環境訊息
	公平、正義與健全制度	▪ 公平交易，反貪腐及禁止使用衝突礦產

利害關係人的溝通機制

對象	溝通議題	溝通模式
客戶	- 因應客戶要求完成年度滿意度調查 - 完成年度衝突礦源調查，符合客戶要求宣告，不使用來自衝突地區之礦源 - 因應客戶要求執行相關機密資訊保護措施 - 客戶端要求宣告禁用童工聲明和產品產地聲明 - 客戶端對供應商的稽核 - 客戶端工廠生產流程導覽	- 年度客戶滿意度調查問卷 - 針對突發議題的即時會議 - 特定議題的電話會議 - 每年固定客戶拜訪 - 季度 QPR - 外部溝通信箱 - VIP 大會 - 客戶實地稽核 / 參觀
員工	- 在餐廳設置員工意見箱，供員工隨時提供意見 - 舉辦勞資會議	- 經常性設置 - 每季舉辦一次由勞資雙方派出代表與會
投資者及股東	- 召開股東常會，由董事長、董事與高階經理人將公司財務報表、營運概況向全體股東進行報告，並於會中承認盈餘分派與完成重要議案等之通過 - 於「公開資訊觀測站」公告及揭露之公司財務報表及重要財務業務資訊	- 每年召開一次股東常會 - 定期公開財務業務資訊 - 不定期於「公開資訊觀測站」資訊揭露重大訊息 - 設立發言人制度回覆股東問題 - 不定時舉辦或受邀參加法人說明會
供應商	- 合格供應商認證 - 綠色供應商 GPM - IQC 檢驗狀況	- 新產品承認 - 相關品質文件更新 - 不定期電話和信箱溝通 - 實地稽核 / 半年 - 問卷稽核 / 半年
媒體	- 產品訊息發佈（涵蓋新產品、新技術） - 公司訊息發佈（搬遷、獲獎、社會公益等）	- 不定期接受媒體邀訪，並與媒體餐敘 - 平均每個月發佈一次新聞稿給相關媒體
學校	- 產學合作 - 儲備人才獎助學金 - 清寒獎助學金 - 暑期／學期實習	- 每年更新合作合約及辦法 - 不定期透過電話、信件進行溝通，對焦合作細項
非營利組織	- 公益專案合作與資源共享 - 受助對象需求評估與資源投入 - 培訓與志工交流 - 社會影響力與永續發展	- 定期與基金會內部同仁及董事召開會議 - 實體活動與工作坊 - 相關活動紀錄以及社群平台露出
政府及主管機關	- 配合政府法規辦理各項申報（如：環保、勞動、稅務、能源使用、溫室氣體盤查等） - 因應主管機關推動政策執行與回應（如：ESG 揭露、節能減碳、綠色採購等） - 參與政府主辦之相關永續政策說明會與推廣活動 - 依主管機關要求提供稽核資料與接受實地查核 - 營運相關登記、變更及合規性確認	- 定期或不定期填報政府規範之各類申報系統（如：溫室氣體、職安衛、節能等系統） - 與主管機關舉辦之政策說明會、公聽會或諮詢會議互動 - 公文往返或線上信件、電話諮詢 - 依政府要求提交正式報告或佐證資料 - 實地查核接待與陪同說明

重大主題鑑別流程

重大性分析是每年度撰寫永續報告書的重要前置工作，本公司重視與利害關係人議合，採用 AA1000 SES 五大原則鑑別利害關係人群體，並參考 GRI Standards (2021)「重大主題管理」流程，進行重大主題鑑別，以識別宜鼎對經濟、環境和人群（包含其人權）的實際與潛在的、負面與正面的衝擊，並進行揭露與管理。

以下針對重大主題鑑別流程進行系統性說明：

篩選永續相關議題

宜鼎將永續報告書視為與利害關係人溝通的重要橋梁，永續發展是廣泛蒐集永續指標，作為永續發展實踐的最佳指引，並透過鑑別 (Identification)、排序 (Prioritization)、確證 (Validation)、檢視 (Review) 4 大步驟辨識重大主題。蒐集從 GRI Standards、SDGs、TCFD、證券交易所公司治理評鑑指標、WEF 2024 全球風險報告、國內外 ESG 獎項評比標準等國內外永續指標篩選相關議題 (Relevant Topics)，並彙整出值得與永續報告書揭露的議題清單，彙整出 31 項永續相關議題，包含風險管理、環境管理、公司治理、社會參與及營運績效等五大面向。

鑑別利害關係人

參考全球性非營利組織 AccountAbility 所制定的 AA1000 利害關係人議合 (AA1000 SES 2015) 五大原則，依利害關係人對公司的依賴程度、責任、關注度、影響力、多元觀點等面向，對所有利害關係人執行鑑別程序與重要性評分，後由本公司企業永續發展委員會成員透過內部會議，鑑別出優先議合的 8 大類利害關係人，包括 (1) 客戶、(2) 員工、(3) 投資者及股東、(4) 供應商、(5) 媒體、(6) 學校、(7) 非營利組織 (8) 政府及主管機關。

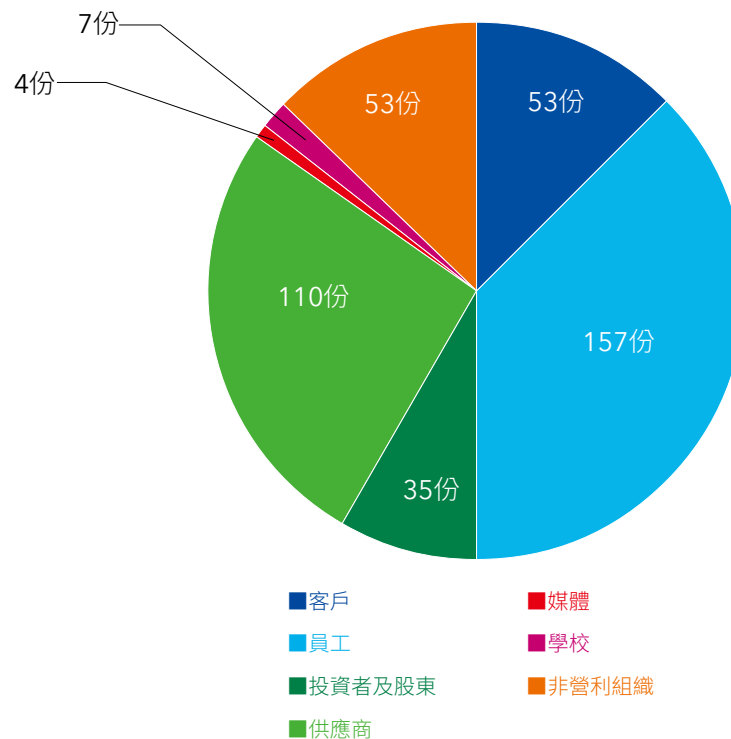
鑑別永續重大議題

廣發永續相關議題調查問卷給各利害關係人，以了解利害關係人對各項議題之關心程度；亦向公司內部高層主管發放各議題對公司營運衝擊影響程度之問卷，並整合分析兩份問卷結果，將利害關係人關注程度高、且同時對企業衝擊程度大的議題列為年度永續重大議題。

經與利害關係人議合及內部高階主管對永續議題造成公司營運衝擊度評估調查後，依重大性原則本年度共鑑別出 6 項重大主題進行揭露。

調查結果分析

本年度共回收 419 份利害關係人問卷，填寫問卷之利害關係人佔比如圖。



依據回收之問卷結果並加權分析，將利害關係人的關注程度及對公司營運的衝擊程度排序製作出重大主題矩陣表，鑑別出今年度的六項重大主題。

企業永續經營逐漸受到利害關係人重視並提高問卷回覆意願，本年度重大主題鑑別問卷回收數量與 2023 年相比稍微減少，根據問卷回收結果並加權分析後，識別出 2024 年度的六項重大主題。與 2023 年度相比，本年度的重大主題發生顯著變化，主要原因如下：

1. 市場環境變動導致供應商管理受重視：由於市場環境的變遷，企業在供應商管理的挑戰增加，導致供應商管理成為 2024 年的重大主題之一。
2. 資訊安全議題上升：隨著數位化轉型加速，資訊安全風險日益受到關注，因此 2024 年重大主題新增資訊安全。
3. 法規遵循與誠信經營：在監管環境趨嚴、企業合規要求提高的背景下，2024 年更強調法規遵循與誠信經營。
4. 人才培育與留任：因應企業競爭力提升與永續發展目標，2024 年特別將人才培育與留任列為重大主題。

故 2024 年重大主題較 2023 年之鑑別結果有較大之差異，詳如下表：

■ 重大主題差異表

本年度與上一年度相同重大主題

- 產品品質
- 產品品質 / 技術研發

重大主題差異

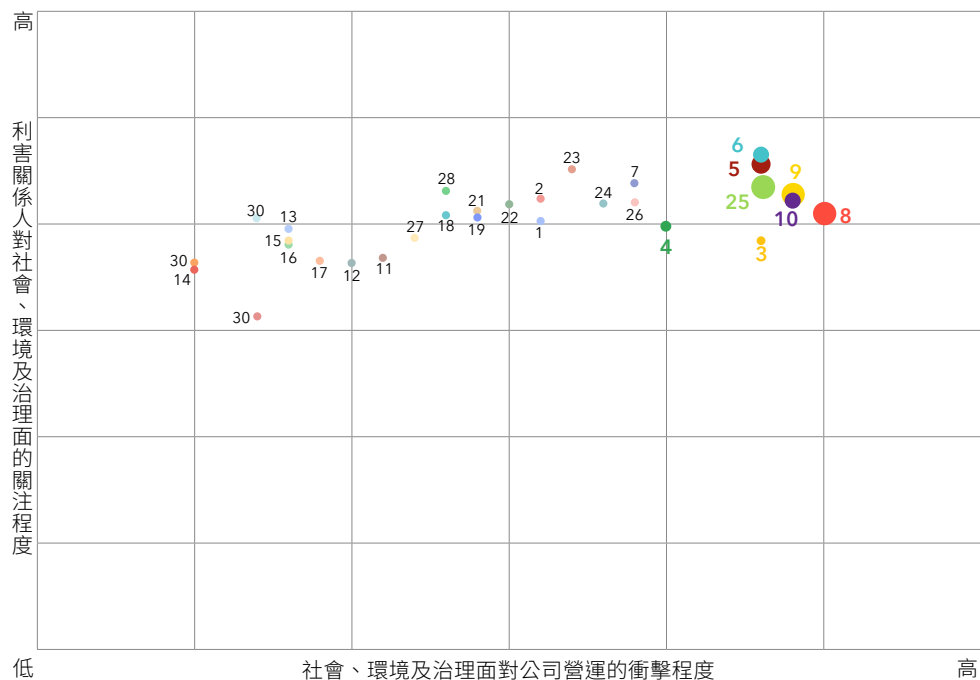
2024 年

- 供應商管理
- 資訊安全
- 法規遵循
- 誠信經營
- 人才培育與留任

2023 年

- 公司治理
- 永續發展政策
- 環境政策 / 管理系統
- 營運財務績效
- 風險管理

■ 重大主題矩陣圖



1. 治理運作與資訊透明
2. 永續發展策略
3. 營運財務績效
4. 風險管理
5. 誠信經營
6. 產品品質
7. 客戶服務與滿意度
8. 供應商管理
9. 資訊安全
10. 法規遵循
11. 環境政策 / 管理系統

12. 溫室氣體排放
13. 能源管理
14. 水資源管理
15. 空氣污染物管控
16. 廢棄物管理
17. 原物料使用與再生材料
18. 有害物質管理
19. 綠色產品
20. 生物多樣性
21. 職業安全衛生
22. 員工多元化與平等機會

23. 員工權益
24. 員工福利與薪資
25. 人才培育與留任
26. 員工滿意度
27. 社區參與與社會公益
28. 人權
29. 結社自由與團體協商
30. 強迫或強制勞

重大主題管理

■ 重大議題影響分析

重大主題	正面實際 / 潛在衝擊	負面實際 / 潛在衝擊	特定行動	管理機制
供應商管理	有效的供應商管理可以減少浪費，優化資源利用，從而提高整體運營效率	自然災害、政治動盪或疫情等因素可能導致供應商中斷，影響企業運營	利用歷史數據和市場趨勢來預測未來需求，確保供應商能夠滿足市場需求。	(1) 建立供應商風險管理系統，透過監測市場趨勢和歷史數據進行需求預測，確保供應商的穩定性與彈性。 (2) 與關鍵供應商建立長期合作夥伴關係，確保供應商透明度與穩定性。 (3) 定期評估供應商的永續表現，確保符合企業的環境、社會與治理（ESG）標準。 (4) 推動供應商在地化，降低物流帶來的碳排放，進而降低資源浪費。
資訊安全	(1) 可靠的資訊安全能夠提高客戶和合作夥伴對企業的信任，進而促進業務發展。 (2) 資訊安全措施可以幫助企業在面臨網路攻擊或其他安全事件時迅速恢復運營，確保業務連續性。	(1) 隨著企業規模的擴大，資訊安全管理變得更加複雜，需要有效的管理策略和合適的資源配置。資訊 (2) 安全措施需要投入大量資源，包括技術設備、培訓和人員成本。	(1) 定期更新操作系統和應用程式，以修補已知的漏洞。 (2) 對員工進行資訊安全培訓，提高其安全意識和應對能力。	(1) 制定資訊安全政策，涵蓋數據存取、系統防護與應急計畫，確保企業資訊資產安全。 (2) 定期更新操作系統與應用程式，以防範網路攻擊及漏洞利用。 (3) 每年進行資訊安全風險評估，識別潛在威脅並採取適當的緩解措施。 (4) 提供全體員工資訊安全宣導，提高對網路釣魚、惡意軟體等安全威脅的防範意識。 (5) 建立事件應變機制，確保在安全事件發生時能迅速回應並恢復業務。
法規遵循	(1) 遵守法規，企業可以避免法律糾紛、罰款和其他法律後果，從而保持良好的法律合規性。 (2) 增強企業在市場上的信譽和信任度，吸引更多客戶和合作夥伴。	企業未能完全理解或遵守法規，可能會面臨不合規風險，帶來嚴重後果。	定期進行內部控制，檢查企業各部門是否遵守合規政策和程序。	(1) 各單位派員定期審視適用法規，確保企業政策與流程符合最新法規要求。 (2) 推動內部稽核機制，每年進行法規遵循評估，確保各部門執行合規要求。 (3) 透過專業顧問或法務團隊提供法規相關的培訓與指導，確保員工理解並遵守相關規範。 (4) 建立舉報機制，讓員工能夠匿名反映潛在合規風險，確保企業運營的合法性與透明度。
產品品質	(1) 高品質產品可以滿足甚至超越客戶的期望，從而提高客戶滿意度和忠誠度。 (2) 優質產品通常會降低退貨率和保修成本，從而節省企業的資源和費用。	(1) 提升產品品質可能需要克服技術挑戰，這可能會延長產品開發和生產週期。 (2) 提高產品品質可能需要更高的生產成本，包括更好的材料、更多的品質檢查和更嚴格的製造流程。	(1) 制定和實施標準操作程序，確保生產過程的一致性和高效性。 (2) 建立和維護質量管理系統 ISO 9001，確保品質改進的系統性和持續性。	(1) 建立並維護 ISO 9001 質量管理系統，確保生產流程符合國際標準。 (2) 推動品質管理，確保產品開發、生產、測試及上市的每個環節都符合高標準。 (3) 建立品質監控機制，透過定期測試和客戶回饋機制，不斷優化產品品質。 (4) 透過員工教育訓練，提升品質意識，確保所有團隊成員了解並執行品質管理標準。 (5) 強化供應商品質管理，確保原材料和零組件符合企業品質標準。
誠信經營	誠信經營有助於建立和維護企業的信譽，增加客戶和合作夥伴對企業的信任，有助於建立穩定的客戶群，促進企業的長期可持續發展。	誠信經營要求企業在面臨不利情況時堅持道德標準，可能需要承擔更多風險。	(1) 確保所有員工了解並遵守誠信政策，通過定期培訓和宣傳活動提升員工的誠信意識。 (2) 選擇具有良好誠信記錄的合作夥伴，確保供應商的透明和可靠。	(1) 訂定誠信經營政策，並將其納入公司治理架構，確保企業決策過程透明公正。 (2) 定期對全體員工進行誠信經營培訓，確保所有人員理解企業的倫理標準與行為準則。 (3) 建立舉報機制與保護措施，鼓勵員工檢舉不誠信行為，確保企業文化的正直性。 (4) 確保合作夥伴及供應商符合企業誠信標準，並簽署商業道德承諾書。 (5) 定期進行內部與外部審查，以確保誠信經營機制的有效性與持續改進。
人才培育與留任	(1) 通過系統性的人才培育，企業得以提升員工的專業技能與工作效率，進而強化整體營運效能與生產力。 (2) 重視員工之職涯發展與能力成長，能有效提升員工對企業的忠誠度與歸屬感，降低離職率並穩定人力資源結構。 (3) 健全的人才發展制度有助於建立正向的企業文化與雇主品牌形象，進一步吸引並留住關鍵人才。	(1) 人才培育制度及升遷管道若不透明，可能導致員工流失及士氣低落，影響組織穩定性與凝聚力。 (2) 人才培育與留任需投入大量資金、人力及時間，恐增加企業營運成本。 (3) 員工接受培訓後仍有跳槽風險，對企業長期發展構成挑戰。 (4) 關鍵職能或技術斷層可能影響產品品質、創新能力及客戶服務水準。	(1) 制定並推動系統化的人才培育計畫，包含專業技能培訓與跨部門輪調機制，促進員工多元成長。 (2) 以績效為核心，彈性規劃晉升，避免僵化與官僚化。透過每半年績效考核，結合部門需求與同仁表現，由主管提出晉升建議並經人資審核執行，強調實績導向與彈性運作。 (3) 設立多元員工關懷與激勵方案，包含績效獎金、員工認股計畫、職涯諮詢服務及心理健康支持（EAPs），以提升員工歸屬感與忠誠度。自 2025 年起，推行兩項福利制度：提供員工 2 天的陪護親屬假，以及將最小請假單位調整為 0.5 小時，進一步強化工作與生活平衡。 (4) 加強關鍵技術及職能的知識管理與傳承，避免技術斷層風險，確保產品與服務品質。 (5) 落實離職面談與人才流動監控，掌握員工離職原因，針對性調整留才策略。	(1) 建立完善的員工職涯發展計畫，提供多元學習與成長機會，包括內部講座、外部進修補助及數位學習平台，促進經驗傳承與跨部門學習，提升專業技能。 (2) 落實每半年一次的績效考核，主管綜合考量同仁表現、潛力與部門需求，提出晉升建議，由人資審核並協助追蹤發展進程，確保升遷機會與組織目標一致；同時保留制度彈性，避免流程僵化。 (3) 建立具競爭力的薪酬與福利制度，吸引並留住優秀人才，提升員工滿意度與忠誠度。 (4) 推動工作與生活平衡政策，如彈性班別及健康福祉計畫，增進員工幸福感與生產力。 (5) 建立多元溝通管道，包括員工滿意度調查（每兩年執行一次）、勞資會議及主管面談，定期收集員工反饋，針對不同構面的問題制定改善措施。 (6) 設立專責人才發展小組，構思培訓、升遷與留任策略，並與人力資源管理系統連結，監控人才動態及技能盤點，及早預警關鍵職能缺口。

01

關於宜鼎國際

- 1.1 公司簡介
- 1.2 主要產品與加成價值
- 1.3 產品品質與客戶滿意度
- 1.4 法規遵循

年度績效 亮點

- 2024 年度入選上櫃 **ESG 30** 指數
- 2024 年度客戶滿意度調查連續四年總平均分數 **4.7** 分
- 2024 年度維持高獲利，每股盈餘 **12.98** 元
- 2024 年度未有任何重大違反法規事件。
- 2024 年度持續通過 **ISO 27001** 資訊安全管理系統第三方驗證。
- 宜鼎國際聚焦本業技術核心，發揮工業級智慧應用專長，從邊緣運算到 AI 辨識將 ESG 核心價值深度鏈結至智慧場域應用，透過空氣品質管理與職安辨識解決方案，實踐永續環境與安全治理雙目標，打造具永續價值的創新解決方案。

1.1 公司簡介

本公司以工業級儲存奠定領導地位，總部設於台灣、事業版圖遍及全球，自 2022 年正式確立集團 AI 發展策略後，持續透過前瞻佈局與軟硬體整合實力，朝全球 AI 解決方案領導品牌邁進。

本公司秉持極致服務與極致整合之核心精神，為客戶全方位提供工控記憶體與儲存模組、AI 運算解決方案、以及各式智能週邊擴充模組，全面強化從資料中心伺服器至邊緣設備端的基礎建設。更攜手國際大廠、ISV（獨立軟體供應商）與產業夥伴，透過軟硬體整合，簡化 AI 訓練與推論流程，打造為產業情境而生的一站式 AI 解決方案，加速推動 AI 應用於全球智慧城市、智慧車載、智慧醫療、智慧製造等垂直領域落地。

我們密切關注工控及邊緣 AI 領域的市場脈動及產業需求，並秉持創新精神、長期投注研發資源，積極鞏固市佔與技術領先，同時亦致力提升全球客戶服務滿意度。

而除了營業與獲利成長，宜鼎亦高度重視企業永續、落實 ESG 經營。宜鼎秉持「一群夥伴、一同經營」的經營理念，關注全體利害關係人的期待，並將 ESG 理念融入宜鼎人的 DNA，以「多想一點」的精神，偕同員工與夥伴，以「科技連結」與「在地深耕」為核心，共同響應環境議題、實踐社會責任並強化公司治理，期能以塑造永續企業典範為目標，持續投入、穩健前行。

■ 公司基本資料

公司名稱	宜鼎國際股份有限公司
公司簡稱	宜鼎
資本額	914,560,950 元
2024 年營業額	8,915,642(仟元)
產業別	電腦及週邊設備業
主要經營業務	工業用嵌入式儲存裝置
董事長	簡川勝
總經理	簡川勝
發言人	王立誠
營運總部	新北市汐止區大同路一段 237 號 5 樓
公司聯絡電話	02-77033000
公司網址	www.innodisk.com

■ 全球市場認可

全球市場認可

Forbes

前 200 大亞洲中小型企業

Interbrand

台灣前 40 大最佳國際品牌

intel.

Intel® IoT 官方合作夥伴

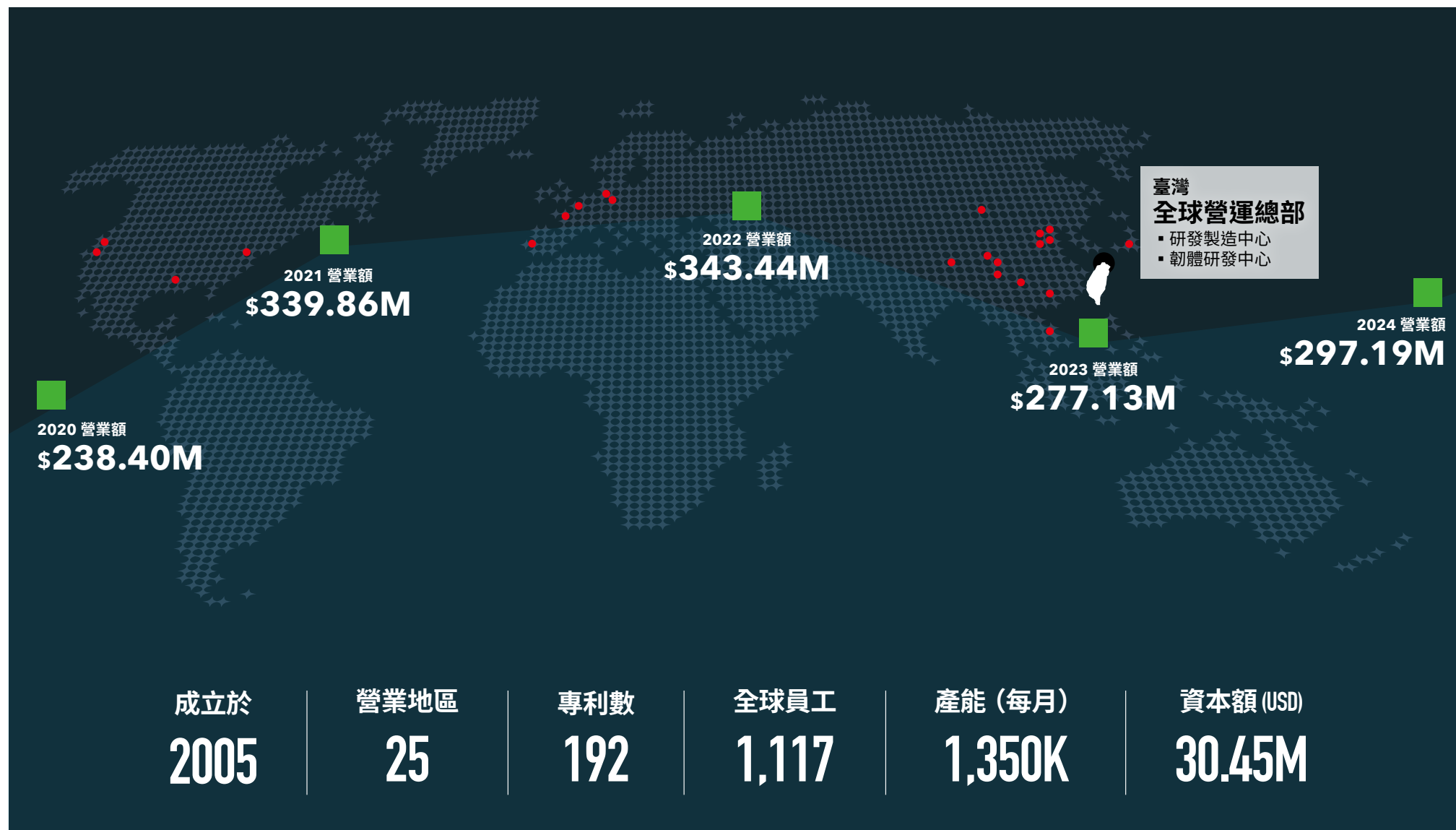
Gartner

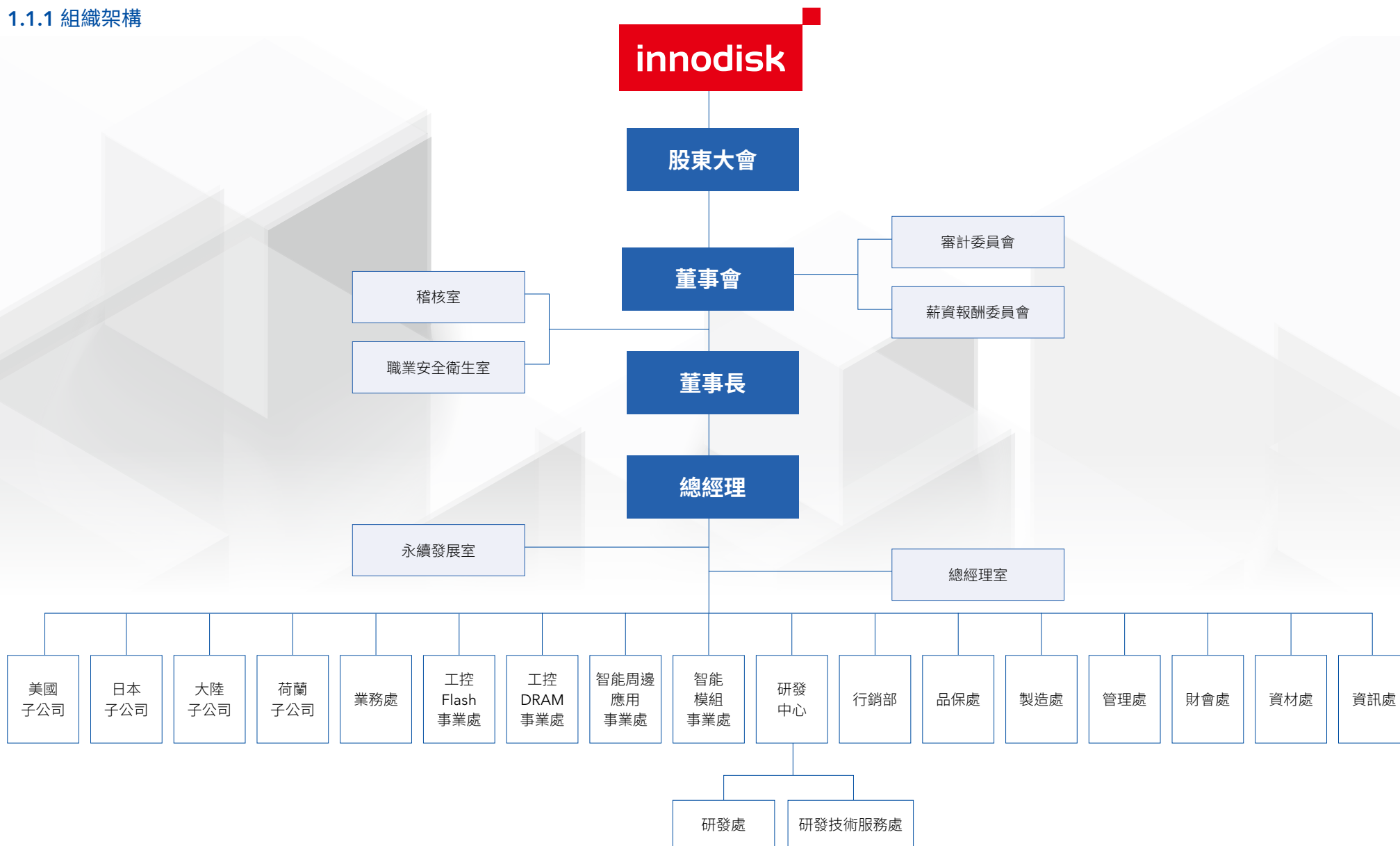
全球工業級固態硬碟
市佔第一

TRENDFORCE

全球前十大
DRAM 模組供應商

■ 全球營運佈局

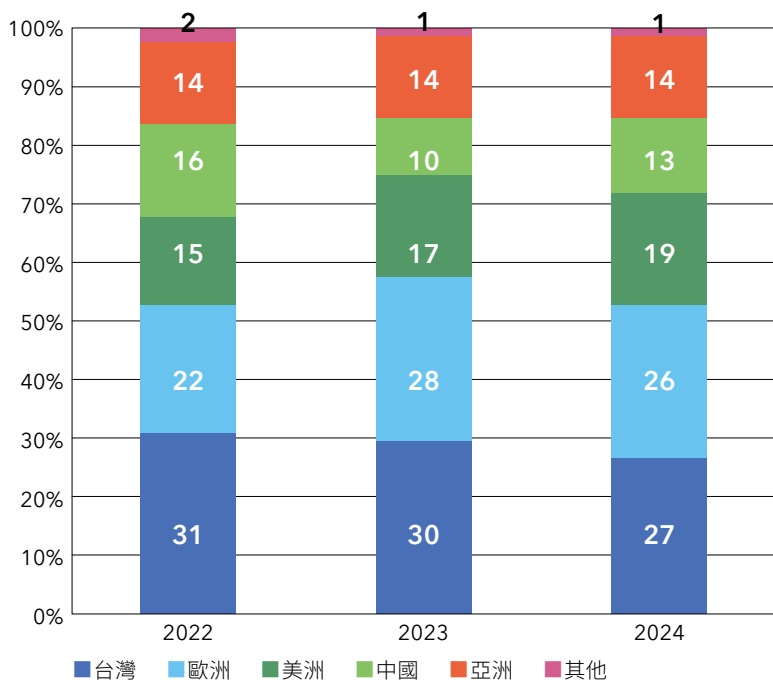




1.1.2 全球各區營收占比

宜鼎立足台灣、放眼全球，全球營運總部與研發製造中心均設於台灣；憑藉堅強的創新研發能力及極致的客製化產品能力，成功將產品事業推向全世界，並於美國、中國、歐洲與日本等地設有營業據點，提供全球客戶細膩的在地技術與業務支援。

以下為近三年本公司在全球各區域營收占比之變化：



1.1.3 關係企業

單位：新台幣仟元

關係企業公司名稱	與公司之關係	持有本公司股份			本公司持有關係企業股份		
		股數	持股比例	投資金額	股數	持股比例	投資金額
Innodisk Global-M Corporation	子公司	-	-	-	665,000	100.00%	20,154
Innodisk USA Corporation	子公司	-	-	-	2,046,511	100.00%	140,499
安提國際股份有限公司	子公司	-	-	-	25,762,726	67.06%	24,091
宜鼎日本株式會社	子公司	-	-	-	196	100.00%	3,533
Innodisk Europe B.V.	子公司	-	-	-	50,000,100	100.00%	17,802
Innodisk France SAS	孫公司	-	-	-	5,000	100.00%	175
Innodisk Germany GmbH	孫公司	-	-	-	250	100.00%	-
宜鼎芯存科技(深圳)有限公司	孫公司	-	-	-	註	100.00%	18,168
安捷科股份有限公司	子公司	-	-	-	58,400,000	100.00%	57,133
AETINA USA CORPORATION	孫公司	-	-	-	200,000	100.00%	6,098
AETING Europe B.V.	孫公司	-	-	-	100	100.00%	-
安提日本株式會社	孫公司	-	-	-	500	100.00%	1,087
安提(深圳)人工智能有限公司	孫公司	-	-	-	註	100.00%	1,360

註：未發行股數。

1.1.4 公協會參與

宜鼎積極參與產業公協會，以促進產業發展並強化企業社會責任，透過與業界夥伴的緊密合作，關注產業政策、技術發展及永續經營議題。

透過這些公協會平台，宜鼎定期參與產業交流、政策倡議及標準制定，共同推動產業創新與永續發展。

我們致力於透過跨界合作，提升台灣科技產業的競爭力，並落實企業環境、社會與治理 (ESG) 目標，以實際行動促進產業與社會的共同成長。

2024 年宜鼎所參與的產業發展相關公協會

- 台北市電腦商業同業公會
(Taipei Computer Association, TCA)
- 新北市電腦商業同業公會
(New Taipei City Computer Association, NTCA)
- 台灣區電機電子工業同業公會
(簡稱電電公會、TEEMA)
- 智慧產業電腦物聯網協會
(Intelligent Computer&AIoT Association, ICAA)



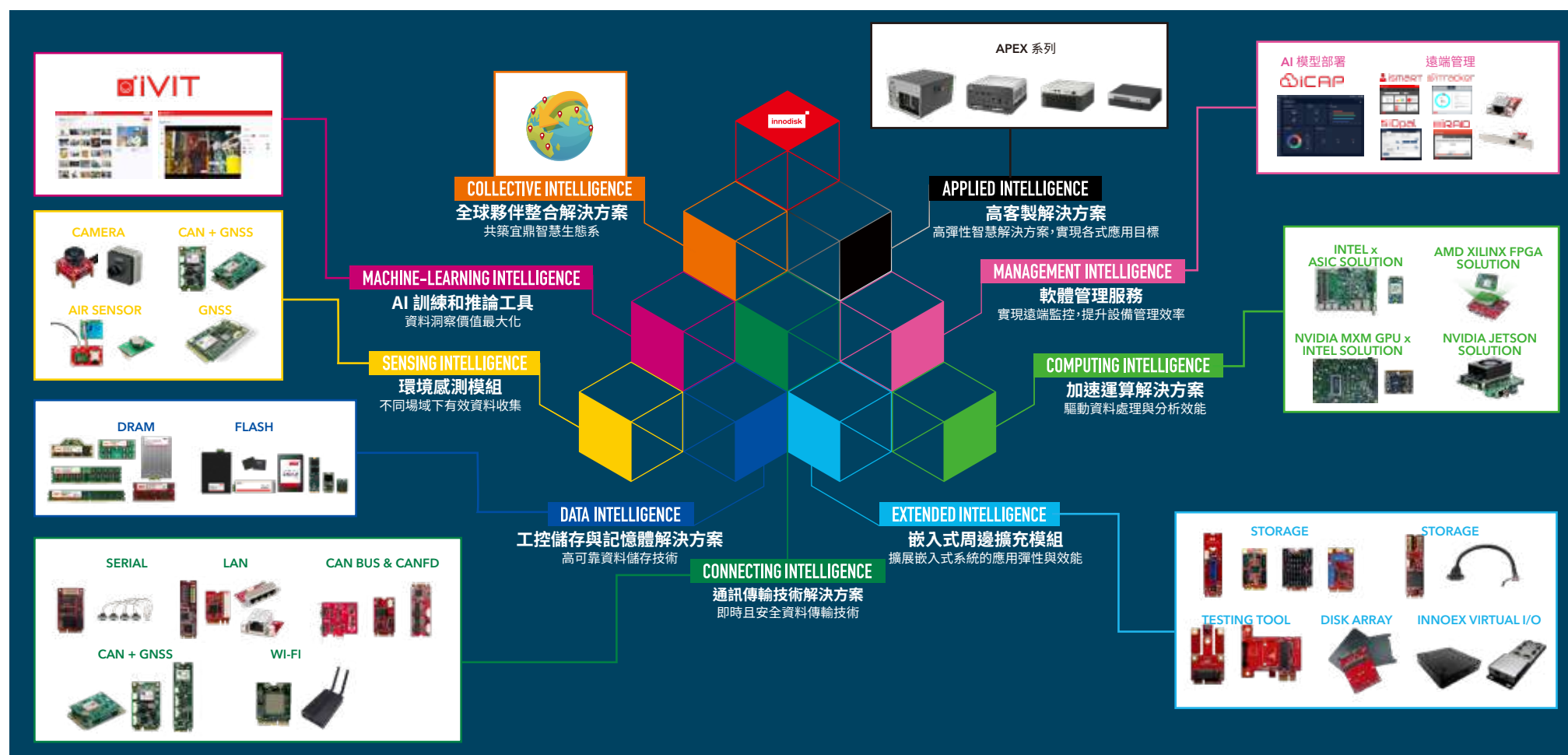
1.2 主要產品與加成價值

1.2.1 服務價值



1.2.2 主要產品

本公司的業務版圖由工控市場奠基，而今朝向 AI 應用層層遞進，逐步延伸至邊緣 AI、電腦視覺等廣泛應用領域。為清晰定義公司的 AI 發展戰略，宜鼎於 2024 年初正式確立全新「Architect Intelligence」(智構未來) 品牌主張，並在此架構下，將旗下涵蓋嵌入式儲存、記憶體模組、智能週邊擴充模組及 AI 邊緣運算解決方案的眾多產品，重新整合歸納為九大各具意涵的智能產品類別 (Intelligence)，透過各項智能的相互加乘，結合宜鼎的客製化服務專長，與客戶共同構築 AI 解決方案，加速邊緣運算效率、感知應用場域中的即時動態，為未來的技術革新奠定穩固基石。



宜鼎核心的記憶體與儲存業務亦持續創新，研發 CXL 記憶體、E1.S EDSFF 固態硬碟等多項符合次世代規格的新品，穩固市占領先優勢。2025 台灣精品獎重視 AI 應用與永續發展，與宜鼎的企業使命不謀而合。此次宜鼎獲獎產品外殼皆採用可再生鋁合金製成、各項用料亦符合 RoHs 規範，確保呼應 ESG 承諾。

宜鼎持續於產品設計、品質、研發、製造等環節接軌全球趨勢，力求持續打造實至名歸的台灣精品，為未來產業發展注入新動能。宜鼎將持續推動記憶體與儲存事業的成長，更將加速在邊緣 AI、電腦視覺應用與資料中心等應用領域的業務推廣與案例累積，透過 AI 為公司確立關鍵的第三支基柱，並持續強化與全球科技大廠、獨立軟體供應商 (ISV) 的夥伴生態系，確保穩健成長的企業佈局。



1.2.3 將 ESG 融入本業核心

■ iCAP Air 智慧物聯空氣品質管理解決方案 透過即時空品數據自主驅動決策

ESG 環境永續成為全球顯學，尤其「空氣品質」更具備跨指標意義，不論在環境面向、公司治理及風險管理上，空氣品質的好壞，都成為企業落實永續、健康職場以及場域安全的重要指標項目之一。宜鼎憑藉自身在邊緣運算與軟硬體整合的研發技術能力，以及旗下維新應用科技（Sysinno）於空氣品質管理的多年專業，攜手打造高規格工業等級「iCAP Air 空氣品質管理解決方案」。iCAP Air 透過維新應用科技「iAeris7 空氣品質偵測器」，於終端應用場域提供高規格工業等級精準偵測，不論溫度、濕度、細懸浮微粒（PM2.5）、懸浮微粒（PM10）、二氧化碳（CO2）及甲醛等總揮發性有機化合物（TVOC）都能精準掌握，亦可客製偵測二氧化氮、二氧化硫、一氧化碳、氨氣等各式空氣因子。此外，「空品伺服器」亦為 iCAP Air 解決方案之一大亮點；藉由其強大的運算效能，滿足數據管理與多達 100 台空品偵測裝置的大規模、跨場域佈建需求。而針對蒐集而來的空品資料，則能進一步藉由雲端管理介面，幫助企業透過 APP 或網頁瀏覽器即時掌握空氣品質狀態，滿足自主監控與即時自動告警需求，並由 AI 智慧生成管理分析報告；更能進一步透過排風設備控制器，雲端操控企業既有排風設備，無論設定自動排程，或是針對即時空品數據變化自行定義啟動條件，都能藉由智慧物聯使該場域維持最佳空品狀態。

市面上擁有許多空氣品質管理產品，但是常見的消費性、商用與工業產品，往往缺乏整合性與客製開發彈性。iCAP Air 充分展現宜鼎多年來對終端場域的深刻理解，並結合邊緣運算、AI 與遠端管理專業，提供高整合性的全套式解決方案，降低企業導入門檻、提升空品管理效能。

iCAP Air 具備「智慧整合、精準偵測、隨插即用」三大優勢，讓資料自主驅動決策，達成即時偵測、即時優化的空品管理目標；尤其適中、大型場所，或者人多、密閉的應用場域，如醫療機構、智慧製造工廠、公共運輸場站、室內停車場、百貨商場等應用情境，為其提供高精準度、高整合性的空品管理方案。



■ InnoPPE 安全裝備 AI 辨識解決方案，呼應 EHS 趨勢、守護職場安全

隨著 EHS (Environment, Health and Safety) 趨勢普及，第一線工作者在工廠產線、能源開採與營建等高風險工作場域的安全隱憂，亦成為眾多企業關注重點。同時，個人防護設備 (Personal Protective Equipment，簡稱 PPE) 相關標準日趨嚴謹，企業更需主動建立更有效的監控機制與輔助技術，以確保員工確實穿戴安全防護裝備，進而符合 ISO 45001、Directive 89/656/EEC 等國際規範。

以邊緣 AI 主機為核心，串聯前端 IP 攝影機與後端管理平台，實現客製化的工裝即時辨識

InnoPPE 安全裝備辨識解決方案可依據客戶既有系統需求，同時支援 AMD Xilinx FPGA 及 Intel x86 兩款業界主流的邊緣 AI 平台規格，並確保低延遲、高效能、低功耗的運算表現；更可與企業廠房既有的 IP 攝影機進行整合，導入時無須重新購置大量設備。此外，單台 InnoPPE 邊緣 AI 主機即可同時辨識來自 4 路以上攝影機的 1080p (Full HD) 影像，有效降低整體佈建成本。

承襲宜鼎「極致服務」的核心競爭力，InnoPPE 以買斷制方式提供完整的軟硬體整合服務。目前市面同類方案多為純軟體或純硬體銷售，不僅缺乏整體應用整合性，亦需由企業分別自行對接硬體、軟體廠商，導入成本高，並可能需持續支付訂閱費用。宜鼎是台灣目前唯一可同時提供軟硬體整合及客製 AI 模型 ODM 服務的廠商，亦兼具即時支援與高度彈性，能快速配合客戶場域，在短時間內產出高精準度的專屬 AI 辨識模型。

此外，InnoPPE 解決方案提供簡明易懂的軟體操作介面，不僅能以點選方式輕鬆新增 / 移除攝影機，更整合全球知名安防監控軟體 Nx Witness，藉以完整紀錄違規事件的關鍵影像片段，幫助達成有效的事件回溯。同時，InnoPPE 亦整合電子圍籬功能，針對劃定區域偵測違規入侵或滯留行為；並在發生違規情形時，透過宜鼎自行開發的即時事件告警功能，立即發送通知給管理者、以利迅速排除潛在風險，為企業打造安全無虞的工作環境。



1.3 產品品質與客戶滿意度

1.3.1 產品品質

■ 重大主題管理方針

產品品質	
政策與承諾	好的品質來自於嚴謹的生產規範層層把關，從設計開發到生產製造到出貨服務維持好品質是本公司不變的承諾
申訴 / 補救機制	建立客戶申訴渠道，可通過電話、e-mail、滿意度調查等方式通知本公司
2024 年目標與績效	目標：客戶滿意度分數維持 4.5 分以上 績效：2024 年客戶滿意度調查 4.7 分
中長期目標	持續改善，提升產品品質 維持客戶滿意度 4.5 分以上
長期目標	長期供應服務，滿足客戶商業經營需求 持續深耕服務與技術，為不同的客戶需求，提供量身打造的解決方案 逐年提升客戶滿意度

在工業控制（工控）領域，固態硬碟（SSD）和動態隨機存取記憶體（DRAM）等儲存裝置的品質管理至關重要。這些產品廣泛應用於自動化、醫療、交通、國防等關鍵領域，其可靠性和穩定性直接影響系統的安全與效率。因此，從研發設計、驗證到生產的全過程中，建立嚴謹的品質管理體系，確保產品在各種嚴苛環境下的卓越性能，是企業競爭力的關鍵所在。

研發設計階段的品質管理

在研發設計初期，品質管理已融入產品生命週期的每個環節。首先，制定詳細的設計規範，確保產品符合工控領域的特定需求，如抗震動、耐高溫、抗電磁干擾等。

產品驗證階段的品質管理

在研發階段進行基本功能測試、長時間測試、不間斷開關機測試、電源失效測試、環境可靠度測試（高 / 低溫濕度操作、落下、震動、衝擊、儲存）、EMC 測試、安規測試、相容性測試、資料儲存測試（Data Retention Test）及可靠度驗證測試（Reliability Demonstration Test）等，確保產品在各種環境下的穩定性和可靠性。

生產階段的品質管理

在生產階段，實施嚴格的品質控制措施至關重要。首先，建立完善的供應商管理體系，確保供應商提供的原材料和元件符合品質要求。其次，在生產過程中，採用統計過程控制（SPC）等方法，監控生產流程，及時發現並糾正偏差。此外，培養全員品質意識，持續改進生產流程，提高產品品質讓大家都有大 Q 的概念。

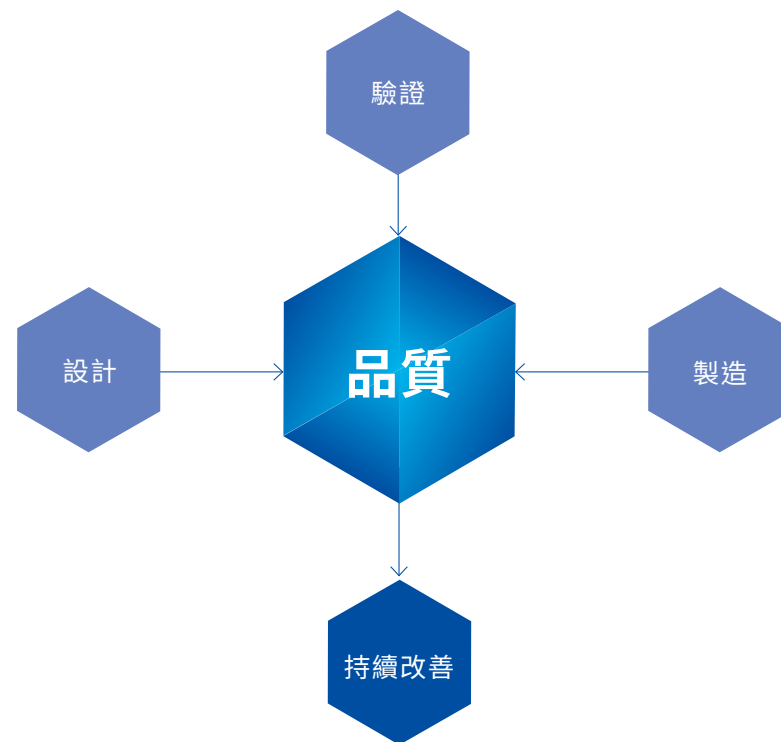
環境與永續考量

在追求高品質的同時，環境與永續發展的考量也日益重要。如預計在 2025 年執行的塑膠公約專案，我司已逐步針對塑料使用進行盤查，後續將逐步地推動減塑策略，包含降低產品包裝中的塑料含量、導入可回收或生物可分解材料，以及提升供應商的環保意識。

持續改進與創新

品質管理是一個持續改進的過程。透過定期的品質審核和客戶反饋，識別改進空間，推動產品和流程的持續優化。同時，積極關注行業技術發展，採用先進的製造技術和管理方法，如自動化生產、人工智慧檢測等，提高生產效率和產品品質。

在工控領域，宜鼎國際的產品品質都是從研發設計、驗證到生產的全流程嚴格控制。同時，結合環境與永續發展的考量，企業才能在滿足客戶需求的同時，履行社會責任。



1.3.2 客戶滿意度

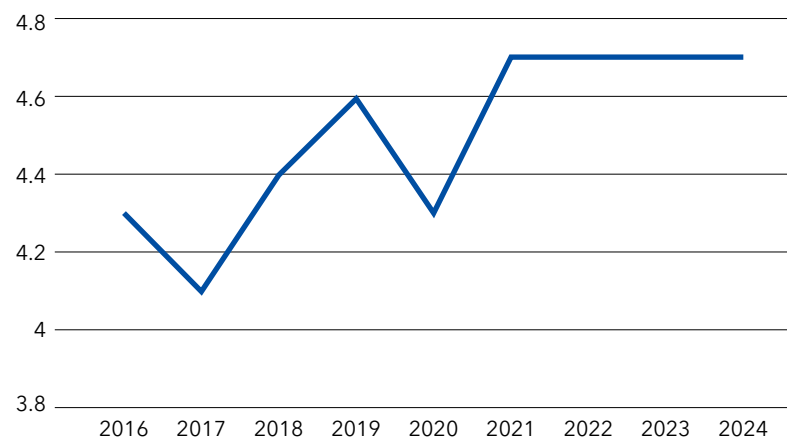
每年針對該年度有交易之客戶進行滿意度調查，調查內容包含產品品質、危害物質規範管理 (HSF)、交貨速度、售後服務、技術服務、資訊流通等項目，滿分為 5 分。問卷以系統自動發送，並排除年交易量少於新台幣 50 萬元的客戶。

若個別客戶之單項調查滿意度低於 3 分或總平均低於 3 分，將就低分項目與內部相關單位討論改善措施，並回覆客戶。

2024 年交易客戶數 1,297 家，扣除年交易量少於新台幣 50 萬元的客戶 680 家；問卷有效回收數為 314 家，總平均分數為 4.7 分。平均得分最高項目為整體客戶回應與回覆效率，達 4.8 分；得分最低項目為官網產品相關更新資訊，為 4.6 分。



■ 客戶滿意度歷年分數曲線



客戶隱私權（保密條款）

嚴格遵守保密條款合約的內容是我們對客戶的基本承諾，對合作過程中，客戶所提供的相關任何需保密的資訊，從技術面的軟硬體技術資料，甚至是代理商所提供的客戶資訊，都根據客戶需求在事前與客戶簽訂保密條款，以確實維護客戶資訊安全的需求。



1.4 法規遵循

■ 重大主題管理方針

法規遵循

政策與承諾	本公司致力於遵循國內外相關法規，制定《道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》。上述規範經管理階層審閱，並由董事長核定公告，充分展現公司自上而下落實法規遵循的決心與承諾，確保各項經營活動皆符合政府法規與國際規範之要求。同時，為強化全體同仁對誠信經營與法規遵循之認知，公司亦辦理相關教育訓練課程，確保政策精神能深入全員並落實於日常營運中。
申訴 / 補救機制	本公司已建立完善的申訴與補救機制，確保所有內部與外部利害關係人能夠有效提出疑慮與申訴。設有內部檢舉制度與獨立申訴管道，並承諾對所有檢舉與申訴個案進行保密處理，確保檢舉人不會遭受任何形式的報復。此外，我們亦依據相關規範，建立補救機制，以迅速回應並解決相關問題，確保企業的營運透明度與公正性。
2024 年目標與績效	1. 持續提升內部法規遵循管理機制，確保 100% 法規合規率 2. 新進人員須於到職三個月內完成法規遵循相關新人訓練；如未完成，將持續開設線上課程，調訓未完同仁，以確保所有人員皆具備相關意識與認知 3. 定期檢視並更新內部法規遵循政策，確保符合最新法規要求
中長期目標	1. 建立全面性的數位化法規遵循管理系統，提升法規遵循效率 2. 透過法規監測與風險評估機制，預防潛在合規風險 3. 強化企業內部合規文化，提升員工對法規的認知與執行力
長期目標	1. 確保公司於國際法規變動下仍能持續營運並保持市場競爭力 2. 透過 ESG 與企業社會責任策略，強化企業治理與法規遵循表現 3. 建立法規遵循與企業永續發展相結合的機制，確保公司在全球市場中的法規合規性與社會責任



自 2005 年以來，即以遵循公開發行公司相關法規、職業安全衛生法、環保法規與地方要求之標準訂定各項內部作業辦法，上櫃之後更隨時掌握主管機關修正法之脈動並適時調整，以此來要求集團內各分點與子公司共同遵守。針對《勞動基準法》相關規定，於 2025 年規劃建置法規遵循之彙整與監督機制，透過制度化管理方式，強化對勞動法令之系統性掌握與即時更新，確保員工權益與企業責任得以同步落實。

商業道德反映企業的文化核心，本公司禁止任何形式的貪污、敲詐、勒索及挪用公款之行為。自 101 年即依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，制訂「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」。

持續關注國內外政策與法令變動，鑑別影響公司營運或財務的各項風險，並建立完善嚴謹的法令遵循作業程序，由法務單位及相關部門統整，定期檢視法令遵循情形及流程精進。本公司 2024 年無任何涉及反競爭、反托拉斯或壟斷行為之訴訟，另依循 GRI Standards 要求，揭露包括經濟、環境與社會之法規遵循指標，皆無因未遵守法令而受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上處罰之情事。

■ 環境類別法規遵循：

2024 年無任何因違反環境法律和法規而遭受重大裁罰之情事，亦無發生正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴。加強環保教育、落實節能減碳、企業永續經營、提升安全意識、促進員工健康、控制危害風險、落實法規、持續改善達成減廢、零災害目標。

本公司已建置宜鼎國際供應商行為準則，與供應商的溝通包含環境、環保、能源、人權以及職災等方向進行要求。目前整體簽署回收率已達 100% (其供應商管理請詳[本公司企業永續網站](https://esg.innodisk.com/environment/supply-chain) <https://esg.innodisk.com/environment/supply-chain>)

■ 社會與經濟類別法規遵循：

2024 年無發生貪腐事件、侵犯顧客隱私或遺失顧客資料之投訴。為確保同仁對公司誠信經營、防貪腐政策及吹哨者機制有清晰的了解，自 2022 年起安排台灣區同仁參與課程。為確認在此溝通過程中，同仁對政策有正確的了解，課程除了影片 / 現場說明外，也設計相關提問，以檢視每位同仁的認知和公司政策一致。

■ 產品銷售法規遵循：

產品銷售方面，2024 年無違反產品與服務的健康和安全法規；行銷與標示方面，無違反產品與服務之資訊標示相關法規的事件，亦無違反行銷傳播相關法規之情事。本公司針對顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等重要議題，始終秉持遵循相關法規及國際準則的原則。我們透過 QPCS000300 客戶抱怨管理程序與系統，建立了完善的申訴機制，確保客戶意見得以被有效控管與處理，同時提升產品與服務品質。

此外，公司更於[永續官網](https://esg.innodisk.com/zh/environment/green) (<https://esg.innodisk.com/zh/environment/green>) 公開揭露，我們依循法規並積極推動永續發展的決心外，也提供消費者或客戶適時反饋，並於要求的時限內回應，以進一步的提升利害相關者們對宜鼎的信任。



1.4.1 法規遵循之教育訓練

為使全體員工了解各項法規遵循議題，公司內部制訂法規遵循辦法，並透過數位學習平台定期進行教育訓練與宣導，傳達有關《智慧財產權法》、《營業秘密法》、誠信經營守則、職場不法侵害、從業道德及電子行業工業聯盟行為守則、資訊安全政策宣導等規範。

■ 2024 年全體員工必修法規遵循資訊

課程項目	涵蓋法條及內部制度	課程資訊	完訓率	授課對象
公司同仁的 RBA 義務與權益	- 責任商業聯盟行為準則 (RBA) - 人權政策 - 道德行為準則	- 課程分鐘數：5 分鐘 - 方式：線上影音課程 - 調訓人數：161 人	- 閱讀總時數：13 小時 - 完訓人數：151 人 - 完訓率：93.8%	新進人員必修課程
保密與合約流程	- 營業秘密法 - 機密文件暨營業秘密保護管理辦法	- 課程分鐘數：25 分鐘 - 方式：線上影音課程 - 調訓人數：161 人	- 閱讀總時數：67 小時 - 完訓人數：145 人 - 完訓率：90.1%	
新進同仁 TIPS 條文與宜鼎智財管理規則	- 智慧財產權法 - 智慧財產管理手冊	- 課程分鐘數：110 分鐘 - 方式：線上影音課程 - 調訓人數：161 人	- 閱讀總時數：276 小時 - 完訓人數：151 人 - 完訓率：93.8%	
智慧財產權：專利、商標、著作權	- 智慧財產權法 - 智慧財產管理手冊	- 課程分鐘數：26 分鐘 - 方式：線上影音課程 - 調訓人數：161 人	- 閱讀總時數：69 小時 - 完訓人數：145 人 - 完訓率：90.1%	
職場不法與性平宣導	- 性別平等工作法 - 工作場所性騷擾防制措施準則 - 人權政策 - 道德行為準則 - 工作場所性騷擾防治辦法	- 課程分鐘數：60 分鐘 - 方式：實體 + 線上影音課程 - 調訓人數：821 人	- 閱讀總時數：530 小時 - 完訓人數：804 人 - 完訓率：97.9%	全體同仁

* 完訓率計算公式 = 調訓人數 / 完訓人數，人數皆包含當年度離職同仁。

1.4.2 TIPS 智慧財產管理

為增加企業長期競爭力、持續產品研發、維護創新研發所得、提升客戶服務並朝向企業永續經營，持續強化本公司在智慧財產權方面之管理，茲就智慧財產管理政策、目標及其過程進行規劃與訂定並加以落實執行。本公司團隊，自研發、技術、業務、行銷至生產製造，各環節成員均對工控及嵌入式系統應用具備豐富經驗，能夠快速解決客戶客製化與相容性需求，同時確保產品品質與可靠度。本公司以此作為競爭利基，進一步透過 AIoT 智能解決方案為客戶實踐智能應用，引領產業智能轉型。

本公司不斷力求技術創新與產品突破，截至 2024 年底已在台灣、美國、日本與中國等地累積申請、取得超過 192 項專利及 38 件商標，提供產業客戶具前瞻性的產品解決方案。透過鼓勵創新的方式，在公司內部誘發人員積極提出創新提案，搭配產品研發方向與對未來的產品想法，逐步拓展智財範圍，結合我們長年專注工控市場，能夠掌握相對穩定的工控剛性需求，維持成長的態勢，持續深化垂直應用市場之耕耘、持續發揮客製化開發與工業級高穩定性等競爭優勢，積極發展 AIoT 智能應用，進而提供產業客戶具前瞻性的產品解決方案。

一、智財策略：

強化本公司在智慧財產權方面之管理，包含經董事長核准所訂定智慧財產管理手冊，作為實施智慧財產管理活動的依據，確保及強化智慧財產權之管理與運用；鼓勵員工進行創新之目的，訂有專利獎勵作業辦法與營業秘密獎勵作業辦法。屬於創新提案項目則分別按照專利獎勵作業辦法及營業秘密獎勵作業辦法執行。

二、政策與目標：

本公司就智慧財產管理政策及年度執行目標說明如右圖

三、執行情形：

本公司每年至少一次將智慧財產相關事項提報至董事會報告，最近一次提報日期為 2024 年 08 月 07 日。

因持續進行智慧財產管理，因此於 2024 年分別修訂「智慧財產管理手冊」、「專利獎勵作業辦法」、「營業秘密獎勵作業辦法」、「商標管理作業辦法」、「機密文件暨營業秘密保護管理辦法」、「設計開發管制管理程序」與「文件管制管理程序」，強化本公司對智慧財產管理之決心與行動。

相關資訊業已同步公告於公司官網 <https://www.innodisk.com/tw/Investor/corporate-governance>。

政策	2024 年度執行目標
落實法規遵循	每半年定期更新智財法規資料庫
提升智財意識	- 開辦專利提案訓練課程至少 1 堂 - 完備專利監控機制及對應課程至少 1 堂
保護營業秘密	檢視營業秘密盤點表及執行保密措施稽核至少一次
深化永續經營	向董事會報告並揭露智財管理計畫

02 公司治理

- 2.1 公司治理
- 2.2 財務資訊
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

年度績效 亮點

- 2024 年度公司治理評鑑上櫃公司榮獲前 **6%~20%** 之企業
- 2024 年度**無貪腐及違反誠信經營**相關事件
- 2024 年度**無洩漏資訊安全之情事**
- 2024 年度供應商管理中在地採購比例高達 **95.21%**

2.1 公司治理

2.1.1 董事會

■ 董事會成員與其職務

本公司董事成員共計 9 人（含獨立董事 4 人），任期三年（2024 年 5 月 31 日~2027 年 5 月 30 日），為強調董事會之獨立性與多元性，其董事成員包括董事長、董事及獨立董事，成員分別為 8 位男士及 1 位女士，董事成員皆忠實執行業務及盡善管理人之注意義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權，而本公司因營運所需，故董事長與總經理同一人，唯已增加獨立董事席次為四席，且公司董事過半數未兼任公司經理人及員工，促使董事會保有客觀性及監督的力量。

■ 董事會職能

本公司董事會依照「董事會議事規範」、「誠信經營作業程序及行為指南」進行公司治理運作，每季定期召開董事會（2024 年董事會召開 7 次，出席率 95.24%，請參考宜鼎 2024 年年報—董事會運作情形，查閱網址：<https://www.innodisk.com/cht/investor>），並對於有利害關係之議案應依董事會議事規範規定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，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決同時皆進行利益迴避（2024 年迴避情形參考宜鼎 2024 年年報—董事會運作情形，查閱網址：<https://www.innodisk.com/cht/investor>）。現有董事皆忠實履行其董事職責，每位董事對公司經營方針皆能充分表達並凝聚共識，做成決議後交由經營階層執行，並持續監督其執行成效，善盡董事會之職責。

■ 董事提名及選舉

本公司訂定「董事選舉辦法」，明訂董事候選人採提名制，其提名、資格及評估之政策及標準。本公司董事成員的提名考量董事會之整體配置，並經由嚴謹的遴選程序，不僅考量多元背景、知識、技能及素養，同時也依公司未來規劃之實際需求進行遴選。且董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。

■ 獨立董事

本公司於 2012 年設置獨立董事，進而強化董事會運作，獨立董事具備專業知識，其持股及兼職皆有所限制，且於執行業務範圍內應保持獨立性，不得與公司有直接或間接之利害關係，更能發揮最大功能，並增加公司財務報表透明度，保障股東權益及提昇公司價值，達到永續經營之目標。

■ 董事會與功能性委員會（審計及薪酬）之績效評估

本公司於 2020 年 8 月訂定「董事會績效評估辦法」執行董事會績效評估，針對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會（審計及薪酬）每年定期進行績效評估，評估作業採用問卷方式自評。2024 年評估結果良好並於 2025 年 2 月 26 日提報董事會，年度績效評估結果請參考宜鼎 2024 年年報（查閱網址：<https://www.innodisk.com/cht/investor>）。

■ 組成多元化情形

本公司「公司治理實務守則」第二十條訂定，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求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。

■ 董事會整體應具備之能力

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	



■ 2024 年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	課程類別	進修時數
董事長	簡川勝	113/10/30	財團法人中華民國會計研究發展基金會	以「風險管理」推動企業永續發展	風險管理	6.0
董事	李鐘亮	113/12/11	社團法人中華民國內部稽核協會	財務分析指標判讀及經營風險預防	公司治理	6.0
董事	朱慶忠	113/09/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司永續發展策略與規劃	永續發展	3.0
		113/09/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	公司治理	3.0
董事	徐善可	113/03/28	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理 - 面向利益關係人 - 上市櫃公司如何拉近與資本市場距離	公司治理	3.0
		113/07/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	數位再造開創 AI 新未來 - 生成式 AI 應用案例分享	產業發展	3.0
法人董事 代表人	吳錫熙	113/09/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	最新台灣產業經理人 (PMI/NMI) 現況、策略與挑戰	產業發展	3.0
		113/09/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	矽光子定義網路：矽光子 (SiPh) 與共同封裝光學 (CPO) 與發展趨勢	產業發展	3.0
獨立董事	王銀添	113/08/08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業 ESG 永續治理認知與內涵 - 全球淨零碳排趨勢與企業因應之道	永續發展	3.0
		113/08/08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	精準掌握 ESG 永續方程式	永續發展	3.0
獨立董事	林謂立	113/09/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從勒索病毒、營業秘密保護與誠信經營看企業新興風險管理	風險管理	3.0
		113/09/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業財務認知 - 行為財務與公司決策	公司治理	3.0
獨立董事	楊鎧蟬	113/05/09	社團法人台灣董事學會	打造永續績效指標與獎酬	永續發展	3.0
		113/08/13	社團法人台灣董事學會	碳碳相連，談碳費、碳稅、碳權與碳交易	永續發展	3.0
獨立董事	羅世薰	113/09/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從勒索病毒、營業秘密保護與誠信經營看企業新興風險管理	風險管理	3.0
		113/09/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	非財會背景董監事如何審查財務報告	公司治理	3.0
		113/09/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	公司治理	3.0

本公司董事會之議事規則係以建立良好治理制度、健全監督功能及強化管理機能為主要目的。除法令或章程另有規定者外，董事會議之進行應依本公司「董事會議事規則」之規定辦理。董事會召開時，董事會指定之議事單位應備妥相關資料供與會董事隨時查閱，並得視議案內容通知相關部門非擔任董事之經理人員列席，必要時亦邀請會計師、律師或其他專業人士參與會議。

本公司「誠信經營作業程序及行為指南」中明文規定，禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或接受不合理原則禮物、款待或其他不正當利益、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權、從事不公平競爭之行為、產品及務於研發、採購、製造或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

■審計委員會

審計委員會旨在協助董事會執行監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。審議的事項包括：公司財務報表、公司稽核及會計政策與程序、公司內部控制制度、可能的利益衝突、重大資產或衍生性商品交易、募集或發行有價證券、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。依審計委員會組織章程之規定，審計委員會於其責任範圍內，有權進行任何適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師及所有員工間皆有直接聯繫之管道。審計委員會也有權聘請律師、會計師或其他顧問協助其執行職務。審計委員會一年至少召開四次。

(2024 年成員由四位獨立董事組成並召開 5 次，出席率 95%，請參考宜鼎 2024 年年報－審計委員會運作情形，查閱網址：<http://mops.twse.com.tw/>)。

■薪資報酬委員會

為協助董事會執行與評估公司整薪酬政策，及董事、經理人之報酬。本公司薪酬委員會至少每年召開二次。

(2024 年成員由四位獨立董事組成並召開 4 次，出席率 100%，請參考宜鼎 2024 年年報－薪資報酬委員會運作情形，查閱網址：<http://mops.twse.com.tw/>)。



■經理人職稱與職責範圍

職稱	國籍	姓名	性別	選(就)任日期	主要學(經)歷	職稱	國籍	姓名	性別	選(就)任日期	主要學(經)歷
總經理	中華民國	簡川勝	男	99.06.23	淡江大學機械系 中央大學機械碩士 政治大學企業家班 宜鼎國際(股)公司總經理	製造處副總經理	中華民國	蔡和蒼	男	100.06.27	清華大學動機系 中央大學機械所 連宇(股)公司經理 創見資訊(股)公司協理
營運長	中華民國	王家瀛	男	100.11.01	中原大學企業管理研究所肄 新埔工業專科學校工業工程系 宜鼎國際股份有限公司行銷副總經理、業務處副總經理 研華科技股份有限公司海外營運中心經理、週邊產品 營業處經理 廣積科技股份有限公司業務處業務總監 威盛電子股份有限公司業務處副處長 研揚科技股份有限公司工業電腦系統產品處協理	資材處副總經理	中華民國	柯毓駿	男	94.03.22	東吳大學哲學系 美國達拉斯大學商研所 瑞程科技股份有限公司董事長特助 勁永國際股份有限公司產品經理 國眾電腦股份有限公司業務主任 華新科技股份有限公司高級業務專員 南港輪胎股份有限公司高級業務專員
業務處副總經理	中華民國	傅豪	男	111.01.01	國立交通大學工業工程與管理研究所 國立台北科技大學機械系 宜鼎國際(股)公司總經理室特助	智能模組事業處 副總經理	中華民國	魏廷晃	男	110.05.10	國立台灣大學機械工程系學士 德國 Siegen 大學機械工程系進修 研華股份有限公司 NCG/DMSO/ISG/ECG 副總經理 友通資訊 總經理
工控 Flash 事業處 副總經理	中華民國	吳錫熙	男	101.08.01	輔仁大學資訊工程系 勁永國際工程師 積智科技(股)公司工程師	業務處協理	中華民國	游禮印	男	103.07.01	中原大學資管系 技嘉科技(股)公司業務部經理
資訊處 副總經理	中華民國	廖德璋	男	102.10.07	淡江大學資訊管理碩士 台北工專工業工程系 研揚科技資訊協理 亞元科技副總經理 長榮航空系統程式開發整合 Team Leader	財會處 / 管理處 副總經理 公司治理主管	中華民國	王立誠	男	101.04.14	成功大學工業管理科學系 鹿特丹管理學院企管碩士 波若威科技(股)公司財務經理 旺玖科技(股)財務資深經理 康聯藥業(有)訴訟及非訟代理人
DRAM 事業處 副總經理	中華民國	張偉民	男	103.02.10	政治大學全球經營與管理 龍華科技大學 博帝科技(股)公司總經理 勁強國際(股)公司總經理 聯強國際(股)公司協理	財會處協理	中華民國	郭光耀	男	113.11.07	國立中正大學企業管理系碩士 安格科技(股)公司董事、副總經理暨財務長 展匯科技(股)公司財務長 安國國際科技(股)公司資深特助 遠傳電信(股)公司財務規劃部經理
研發中心 資深協理	中華民國	郭進忠	男	98.05.18	國立海洋大學機械系 國立台灣大學機械研究所控制組碩士班 國立台灣大學機械研究所控制組博士班 聯基科技(股)公司 -RD 技術主任 大騰電子(股)公司 -RD 資深經理 華碩電腦(股)公司 -RD 副理	會計經理	中華民國	蕭文魁	男	111.08.05	東吳大學會計及企業管理雙學士 安侯建業聯合會計師事務所審計副理 增你強股份有限公司經理

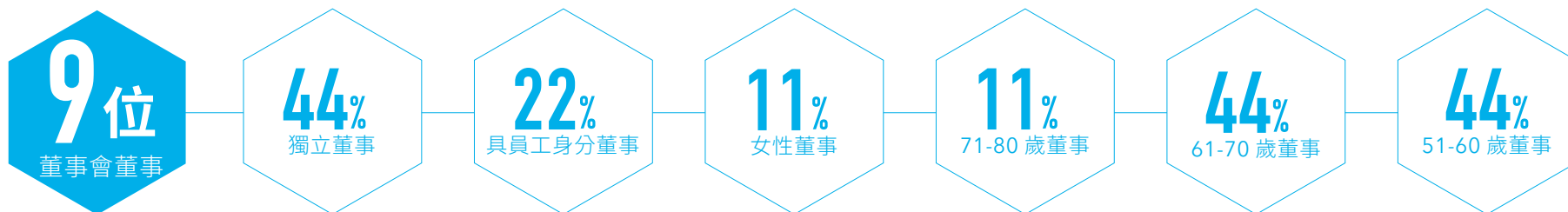
■董事會薪酬政策

- 董事：本公司支付予董事之酬勞係依據本公司章程第十九條規定，依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥董事酬勞百分之二以下，同時依本公司「董事報酬及酬勞分配辦法」採權數比例制，依照職務、參與公司事務之程度等給予不同權數，計算可分配之酬勞，並參考「董事會績效評估」結果依個人對公司營運之貢獻度及依公司整體之營運績效、產業未來之營運需求與發展，給予合理之報酬，並送請薪資報酬委員會審議後，送交董事會決議通過。
- 總經理及副總經理酬金：依據本公司章程第十九條規定，依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥員工酬勞百分之三以上。其中本公司支付予經理人之酬金依「經理人薪酬辦法」規定，依據其對本公司營運參與程度及績效評估做整體考量，並衡量其他特殊貢獻及參考市場行情所訂定，並送請薪資報酬委員會審議後，送交董事會決議通過。
- 經營績效及未來風險之關聯性：本公司酬金給付均考量未來環境變動及經營績效再予以評估及調整，且透過訂定「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」宣導提醒董事、經理人不應為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，以避免本公司於支付酬金後卻蒙受損失等不當情事。董事與員工如有涉及不法而導致公司損失者，得依法令規定為必要之處分。
- 重大訊息類型：除例行性重大訊息溝通案發佈外，本公司於 2024 年發布之重大訊息共 24 條，其中經董事會通過並發佈之重大訊息彙整如下：

類別	件數	內容	類別	件數	內容
捐贈	1	2/2：對財團法人宜鼎國際教育基金會之捐贈	重大決策	2	2/22：決議擬配合子公司安提國際股份有限公司 未來申請股票上市 (櫃) 交易前之釋股規劃
財務資訊	4	2/22：通過 112 年第 4 季合併財務報告			6/27：決議通過配合子公司安提國際 (股) 公司上市 (櫃) 規劃，由本公司認購現金增資股份及放棄認購股份洽本公司股東 依持股比例優先認購
		5/9：通過 113 年第 1 季合併財務報告	不動產交易	1	6/27：決議購置日本不動產
		8/7：通過 113 年第 2 季合併財務報告			其他
		11/7：通過 113 年第 3 季合併財務報告	5/31：本公司——三年股東常會董事 (含獨立董事) 全面改選		
股利分派	3	2/22：通過 112 年度股利分派情形	5/31：本公司新任董事 (含獨立董事) 及其代表人解除競業禁止之限制		
		2/22：決議盈餘轉增資發行新股	5/31：公告本公司董事會選任董事長		
		6/27：決議除權息基準日	5/31：公告本公司審計委員會新任委員名單		
		對外溝通會議	3	2/22：決議召開——三年股東常會相關事宜	
3/7：受邀參加櫃檯買賣中心舉辦之櫃買市場業績發表會	6/27：公告本公司董事會決議委任第六屆薪酬委員會委員				
8/2：受邀參加櫃檯買賣中心舉辦之櫃買市場業績發表會					

2.1.2 董事成員

本公司第八屆董事會由 9 位董事組成（包含 4 位獨立董事），成員具備執行業務所必須之知識、技能及素養，並能就公司決策適時提出建議，且為落實董事會組成之多元政策，本公司董事成員中獨立董事四位（占比 44%），任期年資為三年以下；具員工身份之董事占比為 22%、女性董事占比為 11%，已達成至少一名女生董事之目標。年齡 71~80 歲有一位（占比 11%）、61~70 歲有四位（占比 44%）、51~60 歲有四位（占比 44%）。



董事姓名 / 多元核心項目	國籍	性別	具員工 身份	年齡			獨立董事任期年資			營運判斷 能力	會計及 財務分析 能力	經營管理 能力	危機處理 能力	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力
				51-60	61-70	71-80	3年以下	3至9年	9年以上								
簡川勝	中華民國	男	●	●						●	●	●	●	●	●	●	●
李鐘亮	中華民國	男			●					●	●	●	●	●	●	●	●
睿鼎投資(股)公司 代表人：吳錫熙	中華民國	男	●	●						●		●	●	●	●	●	●
朱慶忠	中華民國	男		●						●	●	●	●		●	●	●
徐善可	中華民國	男				●				●	●	●	●	●	●	●	●
王銀添	中華民國	男			●		●			●		●	●	●	●	●	●
林謂立	中華民國	男		●			●			●		●	●	●	●	●	●
楊鎧蟬	中華民國	女			●		●			●	●	●	●		●	●	●
羅世薰	中華民國	男			●		●			●		●	●		●	●	●

董事學經歷及主要兼任情形

職稱	姓名	學經歷	主要兼任情形
董事長	簡川勝	- 淡江大學機械系 - 中央大學機械碩士 - 政治大學企管班 - 宜鼎國際(股)公司總經理	- 宜鼎國際(股)公司總經理 - 宜鼎芯存科技(深圳)有限公司董事長 - Innodisk USA Corporation 董事 - 宜鼎日本株式會社代表取締役 - Innodisk Europe B.V. 董事 - Innodisk France SAS 董事 - 模里西斯 Innodisk Global-M 董事長 - 安提國際(股)公司法人董事代表人 / 董事長 - 巽晨國際(股)公司法人董事代表人 - 維新應用科技(股)公司法人董事代表人 - 茂達電子股份有限公司獨立董事
董事	李鐘亮	- 交通大學管理科學系 - 淡江大學管研所 - 勁永國際(股)總經理	- 睿鼎投資股份有限公司董事長 - 宜銀科技股份有限公司董事 - 安提國股股份有限公司董事
董事	徐善可	- 交通大學管理科學系 - 政大企管碩士 - 裕隆企業集團總管理處副執行長 - 新揚管理顧問(股)公司董事長	- 怡忠科技股份有限公司董事長 - 新唐科技股份有限公司獨立董事 - 越峰電子材料股份有限公司法人董事代表人 - 華邦電子股份有限公司獨立董事
董事	睿鼎投資(股)公司 代表人：吳錫熙	- 輔仁大學資訊工程系 - 勁永國際(股)公司工程師 - 積智科技(股)公司工程師	宜鼎國際(股)公司 - 工控 Flash 事業處副總經理
董事	朱慶忠	- 交通大學管理科學系 - 交通大學管理科學研究所碩士 - 小林眼鏡公司總經理	- 國立陽明交通大學管理科學系兼任教授 - 安提國際股份有限公司董事 - 中華中小企業領袖經營協會常務理事
獨立董事	王銀添	- 美國賓西法尼亞大學機械博士 - 淡江大學機械與機電工程學系副教授	- 淡江大學人工智慧學系暨機械與機電工程學系教授 - 詮欣股份有限公司獨立董事

職稱	姓名	學經歷	主要兼任情形
獨立董事	林謂立	▪ 國立交通大學資訊管理研究所博士 ▪ 台林電通股份有限公司 - 技術長 ▪ 東碩資訊股份有限公司 - 副總經理 ▪ 新金寶集團 - 研發總管理處技術長 ▪ 合勤 / 盟創科技 - 業務副總暨總經理首席助理 ▪ 美商現觀科技 - 副總經理 / 大中華區執行副總 ▪ 亞太電信 - 協理	▪ 五十五巷慢工房 - 總顧問 ▪ 女媧創造股份有限公司 - 法人監察人 - 代表人 ▪ 開曼商 NUWA Robotics Corp. 香港子公司 - 台灣分公司 - 策略長 (CSO, Chief Strategy Officer)
獨立董事	楊鎧蟬	▪ 政治大學企管系 ▪ 美國堪薩斯六大學企管碩士 ▪ 政治大學企業家班 ▪ 中華開發資本股份有限公司 - 資深副總經理、創業及產業投資部主管 ▪ 中華開發資本管理顧問公司及中華開發創投公司總經理	▪ 大中積體電路股份有限公司 - 獨立董事 ▪ 大聯大投資控股股份有限公司 - 獨立董事 ▪ 湧盛電機股份有限公司 - 董事 ▪ 信驊科技股份有限公司 - 獨立董事
獨立董事	羅世薰	▪ 國立陽明大學醫學系 ▪ 國立陽明大學 - 外科教授 ▪ 台北榮總 - 一般外科主治醫師 ▪ 陽明大學附設醫院 - 副院長 ▪ 陽明大學附設醫院 - 院長	▪ 國立陽明交通大學附設醫院 約用醫師

2.1.3 宜鼎的治理

本公司致力於維持最高道德標準及有效的權責機制，我們相信良好的公司治理，能為營運發展建立穩固基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時提升長期的公司價值。透過完善的公司治理制度，2024 年度宜鼎獲得上櫃公司公司治理評鑑結果為 6%~20% 亮眼的成績，另外公司治理政策依「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規範辦理，並訂定與公司治理相關辦法如下表：

01	董事會議事規範	07	董事選舉辦法	13	集團企業、特定公司關係人交易作業程序
02	股東會議事規則	08	誠信經營作業程序及行為指南	14	獨立董事之職責範疇規則
03	內部控制制度	09	道德行為準則	15	內部重大資訊處理作業程序
04	取得或處分資產處理程序	10	審計委員會組織規程	16	申請暫停及恢復交易作業程序
05	資金貸與他人作業程序	11	薪資報酬委員會組織規程	17	處理董事所提要求之標準作業
06	背書保證作業程序	12	關係企業相互間財務業務相關作業程序	18	公司治理實務守則

除審計委員會依相關規定查閱、追蹤內控與內稽之執行情形外，董事會及管理階層亦每年檢討各單位自行評估結果及稽核單位之稽核報告，作成內部控制聲明書按期陳報主管機關。

2.2 財務資訊

2.2.1 宜鼎的財務狀況

2024 年本公司營業收入為新台幣 8,915,642 仟元，較前一年增加 7%；歸屬於母公司業主淨利新台幣 1,106,172 仟元，每股盈餘 12.20 元，受產品銷售比重及記憶體市場跌價等因素影響，相關獲利表現較上期略有下降。應收款項總額為新台幣 1,185,701 仟元，較前一年減少 12%；存貨總額為新台幣 1,883,428 仟元較前一年增加 37.40%，主係因應 2025 年銷售及考量市場價格因素，計畫性原料備貨所致；負債比率 21.35%，較前一年度減少 2.35%，顯示財務結構穩健，且財務收支情形正常。詳細之營運績效及財務資訊，請參考本公司 2024 年年報。查閱網址：

<http://mops.twse.com.tw/>



■ 三年度合併簡易損益表

	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (A)	10,303,229	8,313,778	8,915,642
分配的經濟價值 (B)	2022 年	2023 年	2024 年
營業成本	6,844,611	5,467,866	6,090,393
每股盈餘	21.04	12.73	12.20
每股股利	14.00	10.40	9.60
每股現金股利	13.80	10.20	9.40
每股股票股利	0.20	0.20	0.20
所得稅 (台灣)	345,770	285,525	214,242
所得稅 (亞洲)	34,374	599	1,506
所得稅 (歐洲)	1,089	1,173	1,977
所得稅 (美國)	3,806	(376)	26,870
員工薪資與福利	1,349,067	1,395,071	1,559,091
社區投資	4,000	3,000	4,000
留存之經濟價值 (C)	2022 年	2023 年	2024 年
保留盈餘	4,791,798	4,727,670	4,914,506

單位：新台幣仟元 (除每股盈餘 / 股利為新台幣元外)

備註：每股股利、每股現金股利及每股股票股利最終值待 2025 年股東會決議。

2.2.2 稅務治理

■ 稅務方針

本集團根據營運及產生應課稅所得之所在國家在資產負債表日已立法或已實質性立法之稅率計算當期所得稅。管理階層就適用所得稅相關法規定期評估所得稅申報之狀況，並在適用情況下根據預期須向稅捐機關支付之稅款估列所得稅負債。

■ 稅務治理、管控與風險管理

董事會為建立本公司有效稅務風險管理機制之最高決策單位，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策以確保稅務管理機制之有效運作；稅務管理單位為本公司財會處，本公司及子公司依分層管理呈報稅務事項，並由財務管理處之最高主管視議題之重大性，不定期向總經理報告相關稅務執行情形，以確保稅務管理機制之有效運作。

本公司 2024 年稅前淨利與所得稅費用較前一年度減少，除大環境因素影響本期獲利外，主係所得稅費用受 2023 年認列 2022 年未分配盈餘加增稅額 25,566 仟元及 2024 年投資抵減金額較上期增加約 7,000 仟元，致 2024 年有效稅率較前一年度略低；另本公司 2024 年現金稅率較前一年度增加，主係 2023 年符合受疫情影響得免辦理 2023 年營利事業所得稅暫繳申報所致。

■ 有效稅率

單位：仟元

	2023 年	2024 年	兩期平均
稅前淨利 (A)	1,431,088	1,349,139	1,390,114
所得稅費用 (B)	286,921	244,595	265,758
有效稅率 (B) / (A)	20.05%	18.13%	19.09%
調節項之稅額影響數 (D)	2,311	15,884	9,098
暫時性差異	2,311	15,884	9,098
其他	-	-	-
調節後所得稅費用 (E) = (B) + (D)	289,323	260,479	274,856
調節後有效稅率 (E) / (A)	20.21%	19.31%	19.76%
已納所得稅 (F)	215,395	449,572	332,484
現金稅率 (F) / (A)	15.05%	33.32%	24.19%

■ 稅務相關議題之利害關係人議合與管理

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。本公司於稅務處理如有法令適用之疑慮，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，全力配合和提交相關文件及說明。

■ 國別報告

本公司及各子公司在處理各項稅務作業以誠信穩健為原則，充分了解及遵循營運所在地稅務法規，解讀稅務法規時應同時考慮字面文義和立法旨意，正確計算稅賦並按規定期限內申報繳納，善盡納稅義務人之社會責任；不建置意圖規避稅負之稅務架構，稅務規劃具有合理之商業目的，不進行無商業實質之交易，刻意移轉利潤於國際經濟合作開發組織及歐盟委員會所定義之不合作黑名單暨租稅天堂國家（低稅率國家）進行避稅。

2.3 資訊安全管理

■ 重大主題管理方針

資訊安全				
政策與承諾	本公司致力於資訊安全管理，遵循 ISO 27001 資訊安全管理系統及相關法規，確保企業營運及客戶資訊的安全。	2024 年目標與績效	1. 確保全年無重大資安事故發生，達成零資料外洩目標 2. 每半年進行一次滲透測試，提升系統安全性 3. 完成異地備援演練，確保資料復原時間小於 1 小時 4. 全面導入零信任安全架構（Zero Trust），強化內外部安全防護 5. 員工資安教育訓練參與率達 100%，提升資安意識	
申訴 / 補救機制	本公司建立完善的資安事件通報與補救機制，確保在發生資訊安全事件時能迅速回應與處理。 1. 每月平台監控作業→MDR 監控機制 EDR 監控作業，主要處理告警訊息，當有告警產生會主動 Email 通報。 2. 資安情資／風險通報流程→Hinet 通報。 3. 風險之眼等預警／通報工具→每週風險之眼針對資訊環境的週報。 4. 不定期的資訊安全檢查或健檢活動→敦陽資安 EDR 健檢季報。 設有資訊安全應變小組，當發生資安事故時，能在第一時間展開應對與復原工作。 此外，員工可透過內部申訴管道通報疑似資安風險，並由專業團隊進行風險評估與補救措施，確保事件影響降至最低。	中長期目標	1. 持續強化資安防禦機制，導入 AI 威脅監控技術，提升資安監測與風險應變能力 2. 深化供應商資安管理，確保所有供應商符合資安標準，降低供應商資安風險 3. 推動企業內部資訊安全文化，使資安成為日常營運核心 4. 持續落實零信任網路架構與 SASE 框架，確保企業網路安全性與穩定性	
		長期目標	1. 達成全球營運據點資安合規 100%，確保所有據點符合 ISO 27001 等國際標準 2. 持續優化資安防護策略，採用新興技術（如量子加密、AI 驅動資安防禦） 3. 建立自動化資安監控與事件回應機制，減少人工作業風險，提高資安事件處理效率 4. 透過資訊安全與企業永續經營結合，確保企業數位資產與客戶數據的長期安全	

為提供客戶完善且不中斷的服務，本公司建置營運持續管理機制，以因應天然災害、資訊系統災變或人為事故之危急狀況下，維持重要營運項目，並儘速回復正常營運，減輕災害帶來的衝擊及營運中斷時間，保障客戶及股東的權益，減少風險的衝擊與增加競爭力。

2.3.1 資訊安全管理機制

每小時進行乙次 DR 備份，並進行年度異地備援演練，當汐止廠或宜蘭廠發生生產線無法繼續生產之狀況時，可於一小時內將廠區資料庫移轉至異地廠區，以保持生產線的持續運作，且能將記錄確實保存。

防護勒索軟體，建置多道資料防線，加強營運防護作為，完善離線備份，確保營運資料可恢復性。

委託外部專家 (包括資訊安全稽核組織、網路資安風險評核機構) 定期執行公司網路與資訊安全評鑑，並就客觀結果與威脅情資，進行資安管理風險分析回應改核心系統異地備援演練已於 2025 年 1 月 5 日完成，一小時內將資料移轉至宜蘭廠機房，並於當日演練結束後切換回汐止機房；確保在任何時候，當遇到其中一邊廠區有無法繼續運作時，皆可在一小時內移轉資料，使生產不中斷。

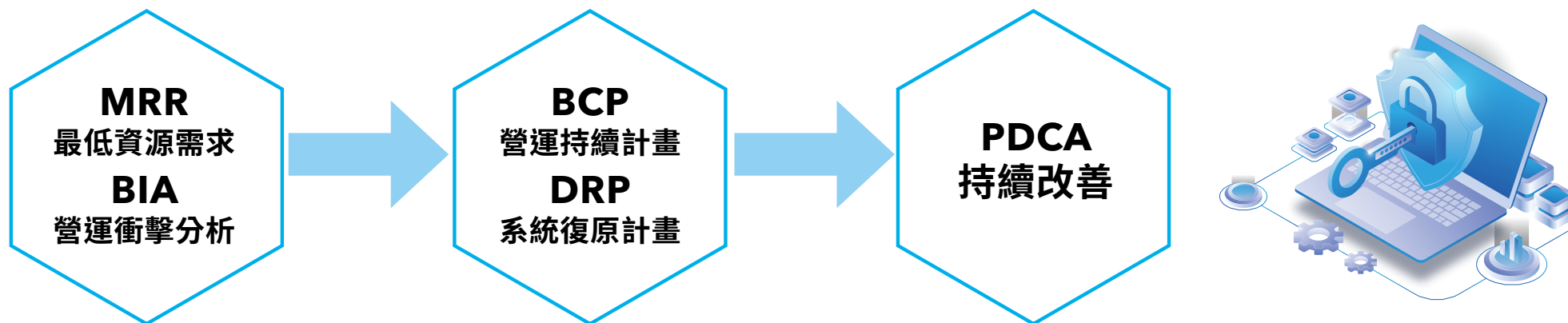
當遇到資安侵害導致在線系統失效已於 2024 年 9 月 30 日 完成離線還原演練，確保離線備份可恢復提高系統運作可用性。

2024 年 6 月 13 日完成進行滲透測試演練作業，就選定目標系統進行安全強度測試及模擬駭客入侵，以期找出駭客可能之入侵管道，改善對外服務之站台安全。

2024 年度導入零信任網路架構，增強內部網路邊界安全與實施角色定義權限動態分段 SASE 框架，有效增加網路持續營運韌性。

2025 年度評估工業控制安全相關標準後續規劃預計增加產品資安強度與產品開發資安有效性。

海外分公司資安管理措施依總部資安規範實施各項資安政策套用作業 例：密碼複雜度要求，郵件兩段式驗證，防毒軟體，防火牆防護等，同時進行第三方資安監控。



2.3.2 資訊安全教育宣導

為強化公司整體資訊安全防護及提升同仁資安意識，資訊部門每月定期彙整並發布「資訊安全月報」，主動寄送電子郵件給全體同仁，內容包含資安正確觀念、新興威脅警示及最新漏洞修補資訊。藉由定期宣導與教育，使同仁瞭解常見資安風險、操作防護要點，以及公司內部相關資安政策規範，降低資安事件發生之可能。

每月資訊安全宣導內容涵蓋：

- 資安防護觀念宣導（如：勿用盜版軟體、強化密碼設定、避免網路釣魚、機敏資料保護等）
- 最新重大資安事件與漏洞修補通報（針對如 Microsoft、Google、Adobe 等主要軟硬體供應商發佈的高風險漏洞與修補措施）
- 公司內部資安因應與操作指引（如：自動更新機制、軟體合法性盤查、機敏資料存取隔離、設備汰換規劃等）
- 具體資安事件應變措施及預防建議

資訊部門亦依據各項重大資安威脅，針對公司資訊設備定期檢查更新、協助同仁檢核外部軟體合法性與安全性，並於發現高風險漏洞時，第一時間推播更新與修補流程，確保公司營運資訊安全無虞。

透過持續且定期的資安宣導與知識更新，有效提升同仁防護意識與能力，建立企業永續經營的重要基礎。公司也將持續關注國內外資安發展趨勢，優化資安治理機制，積極落實「預防勝於補救」的管理精神，強化資訊資產安全保障。



2.4 誠信經營

■ 重大主題管理方針

誠信經營	
政策與承諾	本公司秉持誠信經營的核心價值，依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定《誠信經營作業程序及行為指南》與《道德行為準則》，確保公司全體員工及相關利害關係人皆遵循最高道德標準。上述規範經管理階層審閱後，簽核至董事長，展現公司自上而下落實誠信經營的決心與承諾。
申訴 / 補救機制	為防範不當行為並確保企業內部透明度，公司提供所有內外部利害關係人匿名檢舉的管道，包括： 1. 聯絡信箱（公司網站公告） 2. 專線電話（供應商、客戶、員工皆可使用） 3. 所有案件均由獨立內部稽核單位負責調查，確保檢舉人隱私並防止報復行為。檢舉案件經查證屬實者，將依公司紀律處分違規人員，並視情節嚴重程度採取法律行動。
2024 年目標與績效	1. 強化誠信經營機制，全年零貪腐申訴案件 2. 誠信經營、防貪腐政策及吹哨者機制教育訓練完訓率 88.82% 3. 持續推動誠信宣導，管理階層以身作則，傳遞正向企業文化 4. 2024 年度本公司未發生任何違反貪腐、反壟斷、反競爭行為的案件。
中長期目標	1. 建立全方位誠信經營監管機制，確保企業運作透明化 2. 強化供應商誠信經營管理，確保所有供應商符合公司誠信標準 3. 持續監控並評估國內外法規趨勢，確保公司政策與全球最佳實踐接軌
長期目標	1. 公司誠信經營文化深植全體員工 2. 建立完整的誠信經營風險評估與預警機制，經營穩健永續

2.4.1 誠信經營 - 最高指導原則

企業道德及社會永續責任愈發受到國際重視，企業如要長遠經營，必須贏得社會大眾的期待與尊重。商業道德反映著企業的文化核心，亦是宜鼎對員工最基本的紀律要求。

本公司致力奉行商業道德，以誠信經營為最高指導原則，所有同仁皆須遵守廉潔的最高標準，禁止任何形式的貪污、敲詐、勒索及挪用公款之行為。自 2012 年即依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，制訂「誠信經營作業程序及行為指南」與「道德行為準則」，並持續強化員工的教育訓練，透過司法介紹及案例分享等方式，提升大家於法規的認識。同時，將根據法規及社會趨勢的變動，更新和修訂相關規範，並經董事會核可公告、運作。至 2024 年止，本公司未涉及任何反競爭行為、反托拉斯及壟斷法規相關的訴訟或法律行動。

2.4.2 防範營私舞弊

本公司為上櫃公司，各項營運做法除需遵循一般公司及稅務等法令規範外，更應符合證券交易等法令及相關公司治理的要求。有鑑於此，除了透過教育訓練、各類內部會議等強化各級主管及從業人員的守法意識，亦藉由內部控制及稽核機制來達成，確保防範弊端的效果。

■ 吹哨者機制

依「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」規定，本公司設有匿名申訴信箱，並公告於公司官方網站。無論是公司員工、供應商、客戶或其他利害關係人，均可具名檢舉涉及人權或道德經營問題的事件。公司收到檢舉後，將在保護檢舉人身份及內容的前提下，釐清檢舉事件的相關事證，並視情節輕重採取適當的處理措施。過程中將確保檢舉人及參與調查之同仁免於不公平報復或對待，保障所有人員可在安全且保密的環境中自由表達意見，有效防範營私舞弊及不實指控。

■ 宣導及教育

為確保同仁對公司誠信經營、防貪腐政策及吹哨者機制有清晰的了解，自 2022 年起，安排台灣區全體同仁參與線上／實體的教育訓練課程。為確認同仁在此溝通過程中能夠準確理解政策內容，課程除了提供影片或現場說明外，亦設計相關提問，以檢視每位同仁的認知和公司政策一致。2024 年持續開設線上課程，調訓 2023 年度未完訓及 2024 年度新進同仁共 161 位，其中完訓人數 143 位，完成率達 88.82%。

截止年底台灣區 842 人中，共有 829 人完成受訓，完成率 98.45%。將持續開設線上課程，調訓未完訓同仁及隔年度新進同仁。

項目	年底總人數	完訓人數	完訓比率
基層員工	717	707	98.61%
經副理級	94	92	97.87%
協理級	21	20	95.24%
副總級以上	10	10	100.00%

* 考量各地法令差異性，2024 年末對海外進行反貪腐培訓測試，相關措施仍在持續評估中。

■ 案件及處理

本公司 2024 年末發生任何貪腐申訴案件。

貪腐申訴
案件數

0



2.5 供應商管理

■ 重大主題管理方針

供應商管理	
政策與承諾	本公司致力於建立負責任的供應商管理，確保供應商在環保、勞工權益、職業安全與企業倫理等方面符合國際標準。
申訴 / 補救機制	為確保供應商管理的透明度與公正性，公司設立了供應商申訴與補救機制，供應商及相關利害關係人可透過以下管道： 1 聯絡信箱 2 內部稽核與申訴調查小組，負責處理供應商相關違規行為 申訴案件經調查屬實者，公司將要求供應商改善，嚴重者將取消合作資格，確保供應商合乎誠信經營與永續標準。
2024 年目標與績效	1. 供應商永續發展行為準則簽署率達 100%，確保供應商負責任經營 2. 截至 2024 年底，供應商評鑑已涵蓋 109 家供應商，內容包含環保、勞工與職業安全健康等面向 3. 供應商改善計畫完成率 100%，針對評鑑結果 C 級的供應商進行輔導與提升 4. 在地供應商採購比例達 95.21%，減少供應商碳足跡
中長期目標	1. 建立供應商永續評估機制，定期審查供應商在 ESG（環境、社會、治理）方面的表現 2. 供應商風險管理機制強化，確保供應商在環境變遷與市場變動中保持韌性 3. 供應商數位化管理平台導入，提升供應商透明度與即時監控能力
長期目標	1. 建立全球供應商綠色採購標準，確保所有供應商符合環保與減碳目標 2. 提升供應商 ESG 績效，確保 80% 以上供應商通過國際永續認證（如 ISO 14001、ISO 45001） 3. 達成供應商碳中和，要求所有主要供應商於 2030 年前提交碳中和計畫 4. 強化供應商智慧管理，透過 AI 與大數據技術提升供應商的效率與風險預警能力 5. 與供應商建立長期夥伴關係，共同應對市場變化與永續挑戰



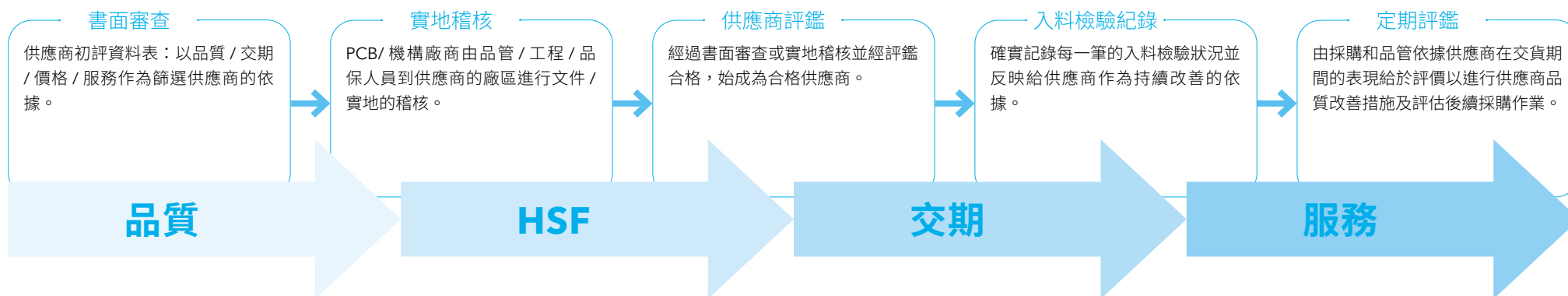
本公司自成立初始，即以立足台灣放眼全球為基本經營策略，採購方針亦是如此。為因應工業用產品少量多樣的特性，即設定以台灣為生產基地，配合多樣化的產品組合，以彈性的生產策略，滿足全球客戶多樣化的需求。為此，供應商的選擇，也是以台灣本地註冊的廠商為優先。

經過二十年的成長及茁壯，本公司已達國際大廠規模，在此同時，我們對供應商的遴選，也開始針對許多國際客戶的嚴格需求，做了許多的調整。

除了原本重視的產品品質、成本競爭、交期穩定、及技術服務之外，也開始對於供應商勞工權益、環保、安全與衛生風險管控的要求，採取許多方法來幫助供應商提高管理水準，希望以降低本公司本身及供應商的經營風險和成本，來達成共同成長的夥伴關係。宜鼎國際所有供應商的遴選皆遵照本公司「供應商管理程序」，且要求供應商在經營公司業務的同時，必須完全遵照台灣或是註冊國當地所有相關之法令及規章，除此之外，也特別要求供應商對於 ESG 永續經營、商業道德、勞工權益、工作環境、安全衛生等必須特別重視。



2.5.1 供應商管理流程



除了對於供應商的品質、成本、交期、服務、及技術能力的評估之外，本公司採購管理以綠色供應商為基礎，依下列基本原則評估供應商：

- 本公司供應商需完全符合當地相關法律與規章並定義其風險管控機制。
- 本公司供應商應建立環境、職業衛生與安全及無有害物質管理體系。
- 供應商必須承諾與保證其產品「不含環境管理禁用物質」，並提供以下資訊：
 - 產品環境管理物質的檢測與報告
 - 材料和零件相關成分的瞭解和收集
 - 相關化學物質的毒性和禁用資訊 (安全資料表) 的收集
 - 簽署有害物質不使用保證書



2.5.2 供應商組成

如前面所提，為了滿足全球客戶多樣化的需求，本公司的產品相當多元，因此，我們也需要相當多的供應商協助提供各式各樣的產品。在 2024 年，本公司供應商共有 188 家。供應商的來源相當多元，有一流的國際知名電子元件大廠，也有本地提供特殊客製化生產服務的廠家。採購對象主要以與生產材料相關性來做區分，區分為生產材料的製造商及代理商。

■ 以金額來計算，代理商占比 82.42% 及製造商占比 17.58%。

	2023 採購金額占比	2024 採購金額占比
代理商	85.24%	82.42%
製造商	14.76%	17.58%

■ 在地採購政策

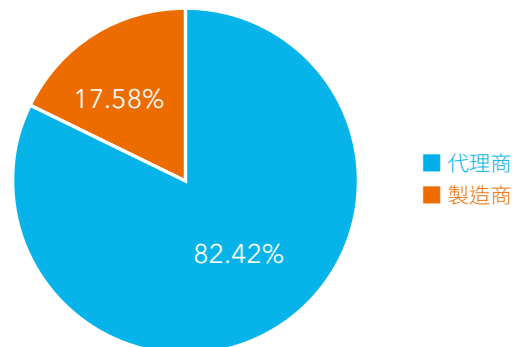
一直以來本公司以立足台灣放眼天下的原則持續努力，希望對本地的經濟及就業有所貢獻，並減少生產與運輸過程所產生的溫室氣體排放，供應商的選擇都是以本地廠商為優先，以家數來看，在台灣註冊之供應商已達 179 家，佔比達 95.21%。

	2023 供應商家數占比	2024 供應商家數占比	與去年相比
國內供應商	93.90%	95.21%	+1.4%
國外供應商	6.10%	4.79%	-21.5 %

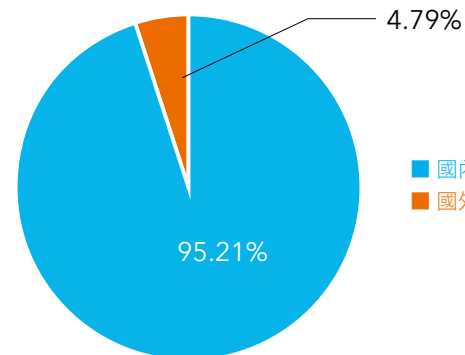
■ 國內外供應商採購金額佔比

	2023 採購金額占比	2024 採購金額占比
國內供應商	91.19%	89.79%
國外供應商	8.81%	10.21%

■ 2024 代理商、製造商採購金額比例

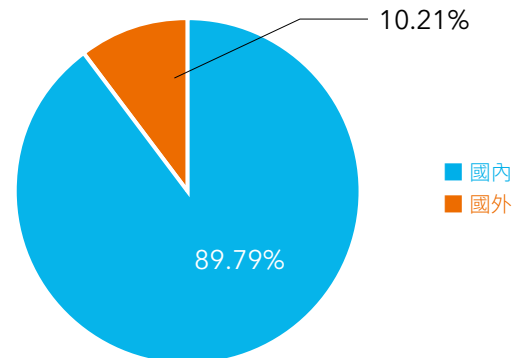


■ 2024 在地供應商家數比例



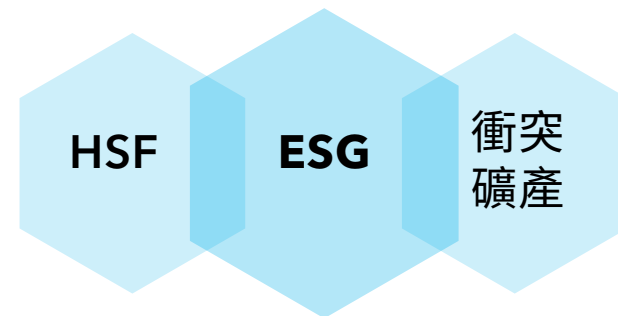
與去年相比
在地採購家數提升 **1.4%**

■ 2024 國內外供應商採購金額比例



2.5.3 供應商社會責任稽核與輔導

- 本公司建有供應商管理程序，將 RBA（責任商業聯盟）行為準則導入供應商管理體系中，針對供應商進行「人權、環境、安全、衛生與管理系統」的相關稽核與輔導，並掌握供應商在環安衛面向的管理與落實程度。
- 最新相關要求請參照 RBA 官網資訊 (<https://www.responsiblebusiness.org>)
- 本公司制定「宜鼎國際供應商永續發展行為準則」，為供應商在永續發展所應遵循的行為準則。制定本準則是為了保護人權，促進公平的僱用條件，安全的工作環境、對環境問題負責的管理樹立道德標準。排除現貨商與雜項供應商，2024 年已簽屬供應商比例為 100%，後續本公司將持續與供應商溝通，共同落實企業永續發展。



2.5.4 供應商評鑑

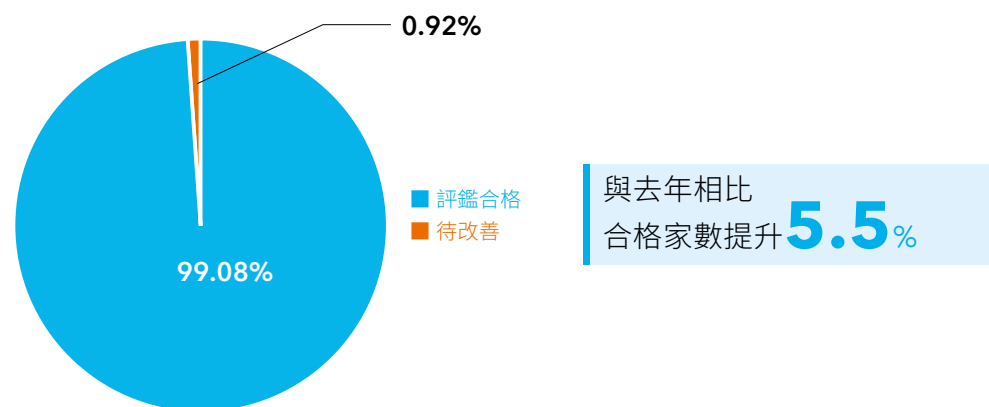
本公司建立嚴謹的供應商篩選標準與稽核管理制度，為確保供應商符合本公司標準，新供應商的遴選必須先由品保單位做第一次的現場稽核或完成供應商自評，通過後再由本公司內部權責單位進行評鑑。

除了初次篩選嚴格，每半年更定期對重點供應商進行年度書面審查或實地稽核，表現優異且通過各項審核的供應商可適時增加採購量成為本公司長期合作夥伴，如評鑑 C 級雖為合格供應商，仍須提供改善計畫，在 2024 年列入評鑑的 109 家廠商中，有 1 家需提出改善計畫。

2024 年度經評鑑之供應商皆無重大違規情形，故無終止合作關係之供應商案例。

	2023 供應商家數比例	2024 供應商家數比例	與去年相比
合格	93.90%	99.08%	+5.5%
待改善	6.10%	0.92%	-84.9 %

2024 年供應商評鑑



2.5.5 供應商風險管理

本公司為確保所有原物料都能持續穩定的供應，積極作替代料的導入，其次能找到二家以上的供應商提供料件，若是特殊料件無法替代只有單一供應商，則會與供應商協議長期供貨保證。

依供應商品質保證合約書所有料件要求供應商若有產品製程變更或停產計畫，必須在半年前通知本公司，並提供本公司最終購買的權力，確保料件轉換順利。

為預防供應商本身產能吃緊或是其他突發狀況，導致無法準時交貨，也制定備貨原則，基本上大多數原料保有 3 個月以上庫存，1 個月在外訂單，確保調度無虞。

■ 採購與供應商端的道德行為準則

為避免人員與供應商舞弊，本公司採購人員採定期輪調，嚴禁採購人員收受供應商金錢或物質回饋，且如無得到主管同意，亦不得隨意與供應商餐飲聚會。

為確保所有採購資訊不外流，依供應商品質保證合約制定供應商不得對其他公司及個人透漏本公司所採購的物料之相關料號、金額、數量等資訊。



03

環境承諾

3.1 環境政策

3.2 有害物質政策

3.3 能源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 水資源管理

3.6 空氣汙染管理

【環境特輯】生物多樣性系列活動

年度績效 亮點

- 2024 年度使用再生能源比例實際達到 **23.1%**
- 2024 年度宜蘭廠太陽能光電模組發電系統共計發電 **30.9892** 萬度
- 2024 年參與國家再生能源憑證中心競標取得太陽能發電憑證 **14.5 萬度** 及與採購電證合一再生能源 **119.0542** 萬度
- 2024 年客戶 HSF 滿意度調查為 **4.8** 分
- 2024 辦理生物多樣性系列活動

3.1 環境政策

■ ISO14001 環境管理系統認證

自宜鼎成立以來，我們不僅專注於工控領域的產品研發，除致力成為該領域的領導廠商，同時將環境保護視為企業最重要的責任。為了確保我們的運營與全球環保趨勢相符，本公司自2012年起導入ISO 14001環境管理系統，並於同年順利通過認證。這一舉措體現了我們對持續改善和實現愛護地球、支持永續發展的承諾。

為進一步降低企業營運對環境的影響，本公司每年定期進行組織溫室氣體盤查，從能源使用的各個層面尋求節能與效率提升的機會，並確保採取適當措施來降低碳排放，我們的終極目標是實現淨零排放，並且將繼續優化能源使用，推動低碳運營。

儘管目前本公司不受空氣污染管制的直接要求，但我們仍積極管理並監控空氣質量，確保企業營運不對周邊環境造成負面影響。為此，我們定期委託合格廠商進行周界環境檢測，對空氣污染物進行監控，確保其濃度均低於當地法規標準。

此外，我們將根據檢測結果及時調整運營方式，並加強內部環境管理措施，推動空氣污染防治。透過這些管理舉措，我們承諾不斷提升空氣品質，保障員工及社會大眾的健康，並為達成全面的環境永續目標努力不懈。

環境
管理

空氣汙染
管理

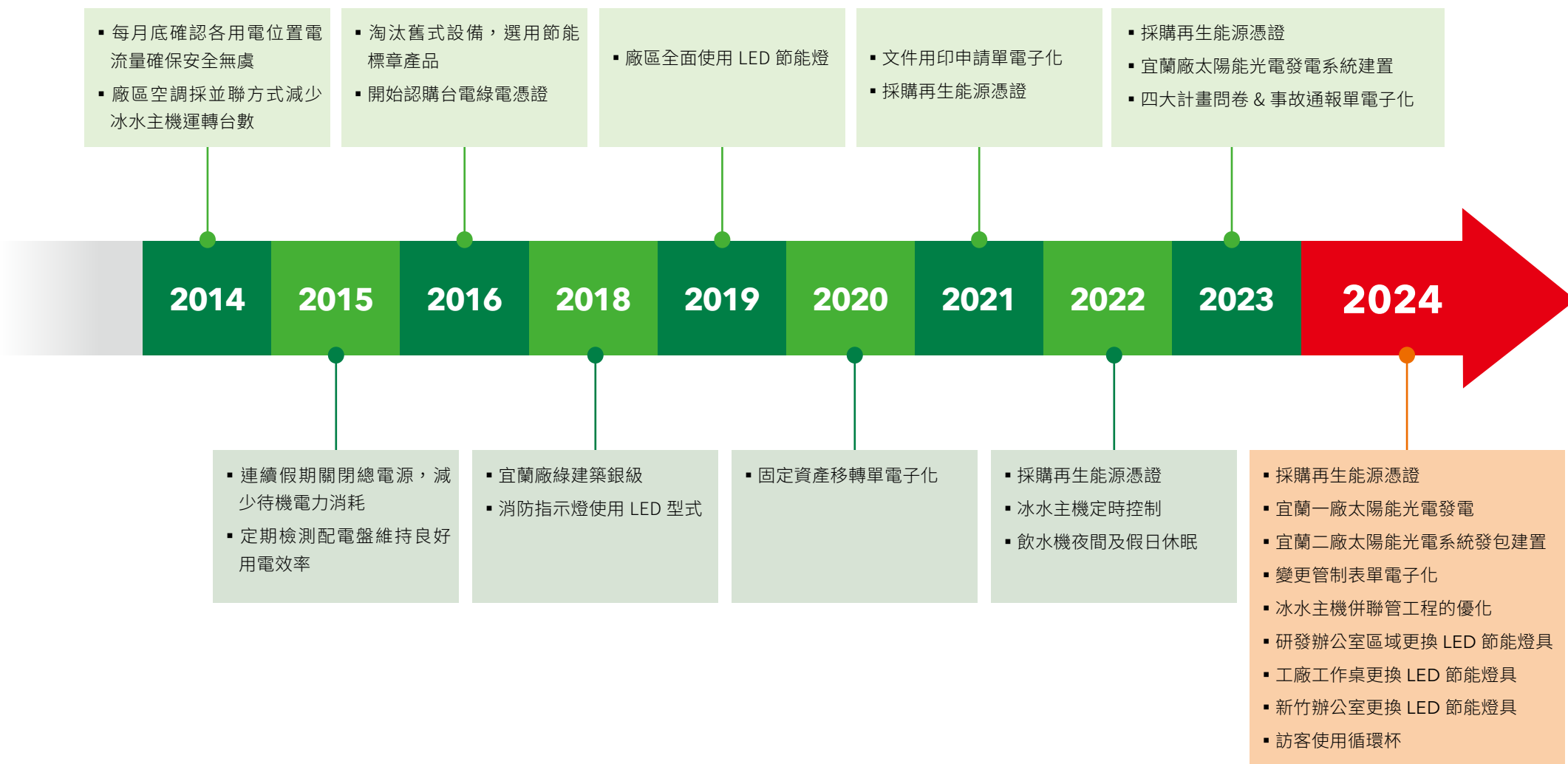
環境
政策

能源
管理

廢棄物
管理

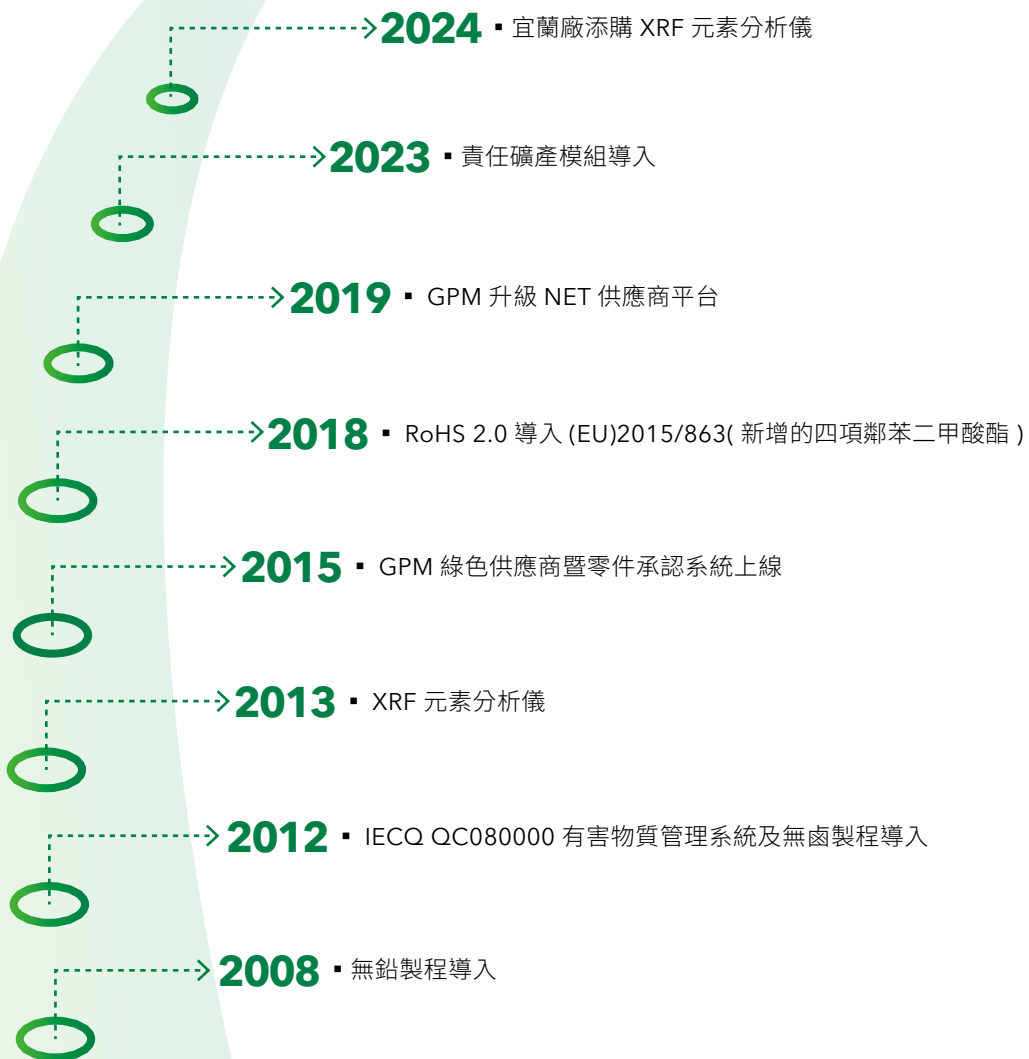
水資源
管理

■ 為了節省能源，我們長期宣導同仁並採取以下節能減碳措施



3.2 有害物質政策

■ 重要的里程碑



3.2.1 綠色供應商管理



供應商評鑑

制訂評鑑標準，針對供應商進行文件審核與實地稽核。每半年對供應商進行評鑑，要求供應商應盡力達到綠色項目要求。同時持續對供應商進行實地稽核、要求改善，經由系統化運作與管理，確保提供品質精良之卓越產品給宜鼎的客戶。



物料承認管理 (GPM NET)

建構系統化資料庫輔助管理系統，以物料源頭資訊宣告揭露為基礎，藉此平台，進行物料綠色宣告、審查及過程溝通等，提升物料承認之作業效率、並可有效運用及掌握產品環境物質資訊。



產品管制規範

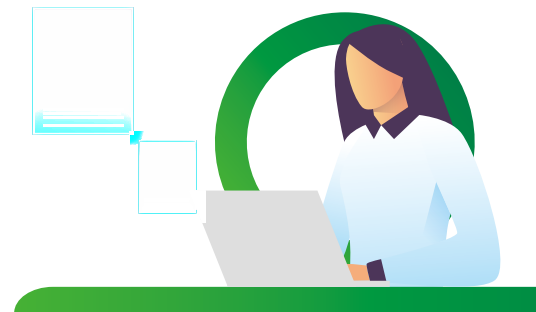
制訂 HSF 產品作業標準，其中包括禁 / 限用物質與管制使用物質之管控標準，以及未來關注之物質揭露要求等，作為綠色產品及採購物料遵循之方向。



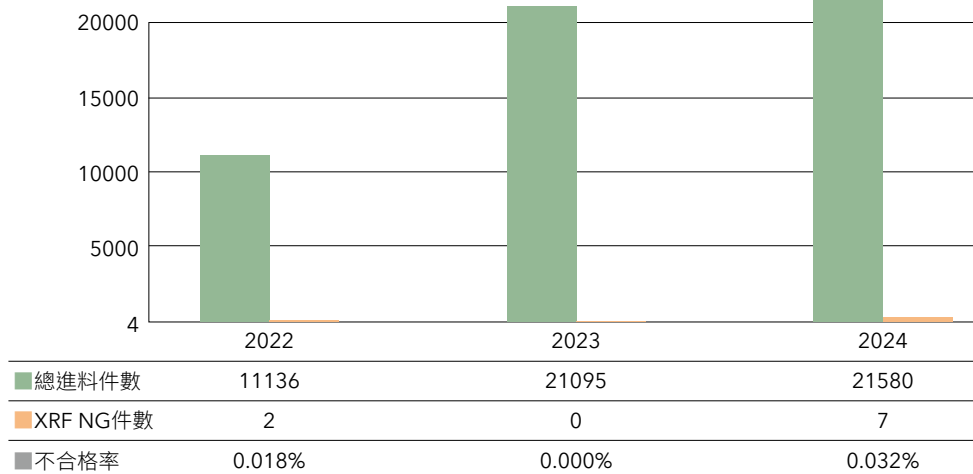
訊息溝通

除在日常的系統平台或電話書信緊密溝通外，宜鼎透過舉辦供應商大會，邀請重要的供應商夥伴出席參與，會中宣達未來階段中包括了綠色產品、企業永續責任等目標與要求，讓供應商夥伴們了解宜鼎的測策方向，並做好支持與配合下一階段的所有充分準備。

有效監控



不合格統計



2022-2024 年不合格類別總件數

零件類別	件數	不合格項目
CF CARD FRAME	1	總溴 (Br) 超標
PIN HEADER	6	總溴 (Br) 超標
六角銅柱	1	總鉛 (Pb) 超標
WIRE TO BOARD	1	總溴 (Br) 超標
Mini Jumper	1	總溴 (Br) 超標
風扇組合作	1	總溴 (Br) 超標
PCIe Gen 4	1	總溴 (Br) 超標

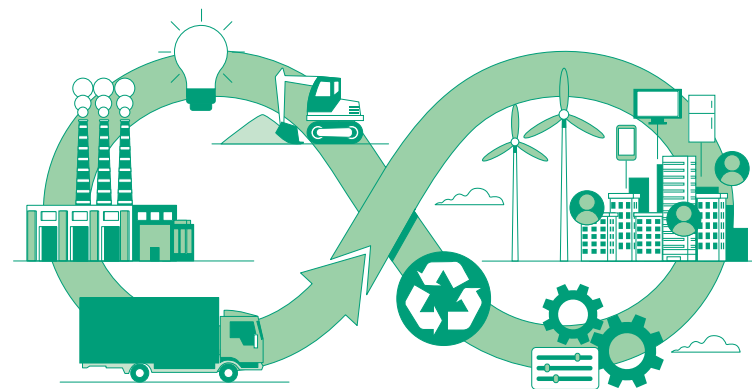
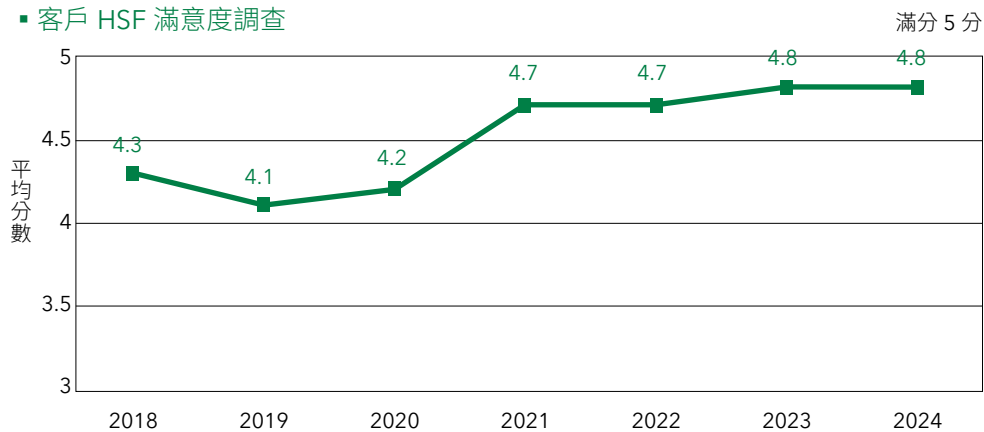
■ 落實法規



3.2.2 綠色產品



■ 客戶 HSF 滿意度調查



■ 綠色產品管理系統建立

本公司建置無有害物質管理系統 HSF MS (HSF Management System)，並導入綠色供應商平台 GPM，結合料件、國際法規、客戶規範及供應商等面向，由供應商於 GPM 直接申報綠色產品檢測、管制現況與圖面規格等內容，再由宜鼎審核單位群檢核確認分析，並確認與綠色產品規範之符合程度後，結合國際大廠綠色設計概念的要求，對外既可更進一步的提供客戶綠色產品管理訊息，對內將客戶的綠色條款及產品環保要求，納入現有運作的管理系統中，成為公司日常綠色產品設計之參照。

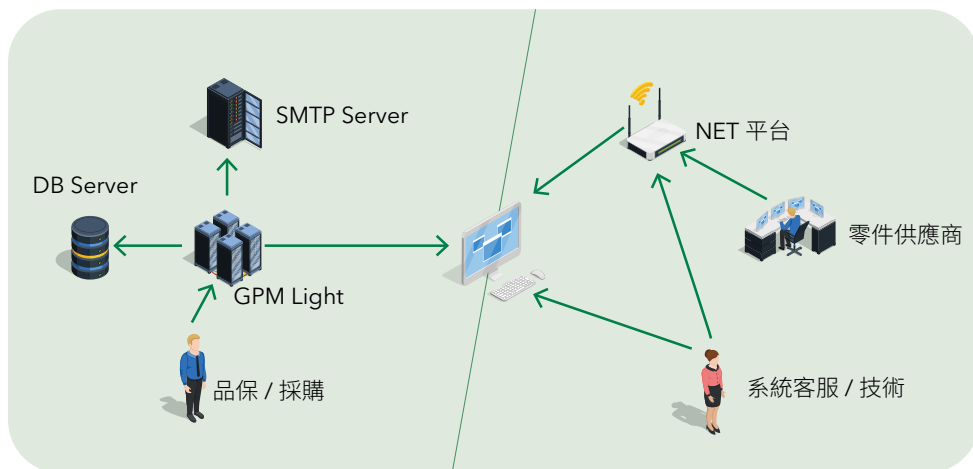
透過 GPM 平台可更有效率進行供應商管理，篩選具能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，以生產綠色產品及提高各國際客戶的滿意與信賴。針對產品中之有害物質管理，制定了「HSF 產品作業標準」，涵蓋了歐盟危害物質限用指令 (RoHS)、無鹵 (Halogen Free) 等要求，歐盟化學品政策 (Registration, Evaluation, Authorization and restriction of Chemicals; REACH)，及歐盟包材 (PPW) 指令等，確保產品所使用的零件及物質符合客戶與法規之環保要求，藉由研發設計至供應商管理嚴格要求供應商依階段限用，或禁用列管的有害化學物質，減少廢棄電子產品所造成的環境污染及影響人體健康。2024 年本公司的產品提供與使用無違反法律和規定而被罰款的紀錄。

問題 / 挑戰：不可回收包材之材質替代，PU 泡棉改用 EPE 泡棉；靜電袋主要是複合式材質，因貼合所以才有防潮效果，如果改為環保可回收氣泡袋或 PE 袋仍可防撞保護但無防潮功能，因此針對防潮這點尚無替代材質。

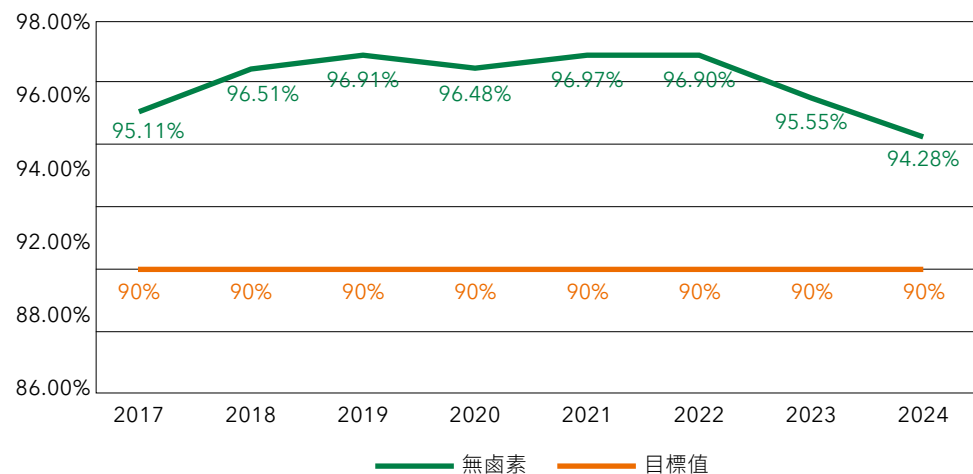
■ 綠色供應商暨零件承認系統

2015 年底導入 GPM 後將原先的零件承認與綠色供應商管理流程由傳統的紙本與電子合併使用方式一改為線上系統填寫運作、審查，不僅減少紙張的輸出、降低資源浪費，也提供一個供與需的良好互動平台。並致力於系統客製優化流程，將零件規格與綠色文件審查流程分開，優化了退件後的重啟時效性。

■ 2019 年 GPM 升級 NET 供應商平台，結合雲端系統。



■ 無鹵素料件持續監控

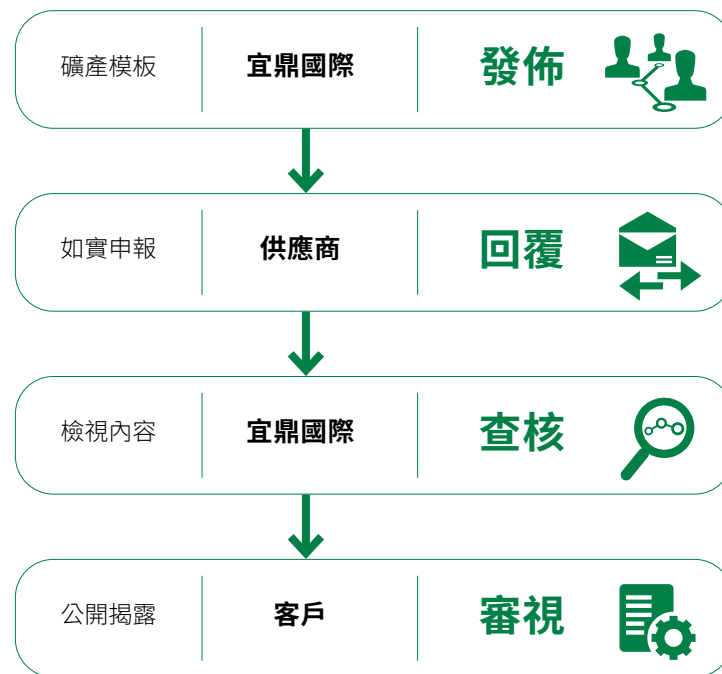


3.2.3 責任礦產政策

- 剛果民主共和國及其鄰國非法交易的鈹、錫、鎢、金（3TG）所得，成為當地武裝組織的財源，人權遭受嚴重侵犯與這些武裝組織和礦產息息相關。這些礦產被稱為衝突礦產，而來自這些礦產透過全球供應商進入了包括電子產品在內的許多消費性產品。採礦是一個涉及社會和環境風險的密集過程，必須進行管理，涉及到的金屬也不僅限於 3TG 和剛果民主共和國。
- 在 3TG 之後，金屬鈷及雲母手工採礦中不安全的工作條件和童工問題也逐漸受到關注。
- 本公司身為供應商其中一員也須盡義務完成調查，利用官方網站及品質合約，向供應商傳達不支持、不使用衝突礦產的要求。透過衝突礦產調查等方式，期望與供應商共同邁向企業永續發展，遵守國際規範、齊心確保產品不含有衝突礦產。
- 問題 / 挑戰：無系統性且有效率地進行責任礦產模板定期發佈、調查以及追溯機制。

為更有效率地執行責任礦產調查與追溯，宜鼎已於 2024 年導入責任礦產調查模組，並向零組件供應商發佈調查。

負責任礦產管理流程



3.3 能源管理

節能策略與措施

能源消耗是導致氣候變遷的主要原因之一，本公司將能源管理視為氣候變遷應對策略的核心之一，透過有效率的能源使用，朝向低碳轉型邁進。為提升能源使用效率並降低碳排放，本公司推動多項節能改善方案，涵蓋設備優化與照明系統升級：

- 中央空調系統優化：**於汐止廠導入冰水主機定時控制系統，結合流量與時間雙重管理，在夜間或非工作時段自動降低設備負載，並透過新設置的遠端監控系統強化管理效率。此外，進行冰水主機併聯管路工程，進一步提升整體系統效能。
- LED 照明升級：**全面汰換廠區與辦公室之傳統照明設備，改用高效率 LED 燈具。此舉不僅改善工作環境照度品質，更有效降低電力使用與碳排放，展現本公司實踐節能減碳、落實綠色營運的具體行動。



能源成效與管理目標

本公司訂定年度用電減量目標為 1%，並持續追蹤各據點能源使用情形：

1. 汐止廠：受惠於節能專案推動，整體用電量較前一年減少 20.21%，節能成果顯著。
2. 宜蘭廠：因新增宜蘭第二廠投入運作，整體用電總量較前一年增加 3.29%，但若排除新增廠區因素，各單位節能成效仍符合預期目標。

透過持續的能源管理與設備升級，我們將穩健推進節能路徑，降低溫室氣體排放，同時強化營運效率與韌性，為邁向永續發展奠定堅實基礎。

■ 近三年電力能源消耗統計

汐止廠			
年度	外購電力度數	CO ₂ 排放量 (kg CO ₂ e/ 度)	能耗 (單位：百萬焦耳)
2022	3,094,681.5900	1,575,192.9293	11,140,853.7240
2023	2,616,021.3730	1,292,314.5583	9,417,676.9428
2024	2,087,270.6781	1,031,111.7150	7,514,174.4412

宜蘭廠			
年度	外購電力度數	CO ₂ 排放量 (kg CO ₂ e/ 度)	能耗 (單位：百萬焦耳)
2022	3,937,600.0000	2,004,238.4000	14,175,360.0000
2023	4,273,360.0000	2,111,039.8400	15,384,096.0000
2024	5,029,040.0000	2,484,345.7600	18,104,544.0000

- 註：1. 2022 年每度電碳排以 0.509 公斤 CO₂ 計算。
 2. 2023 年每度電碳排以 0.494 公斤 CO₂ 計算。
 3. 2024 年每度電碳排以 0.494 公斤 CO₂ 計算。
 4. 能耗計算：一度電 = 3.6 百萬焦耳。

汐止廠及宜蘭廠			
年度	用電總度數	CO ₂ 排放量 (kg CO ₂ e/ 度)	能耗 (單位：百萬焦耳)
2022	7,032,281.5906	3,579,431.3296	25,316,213.7262
2023	6,889,381.3728	3,403,354.3982	24,801,772.9421
2024	7,116,310.6781	3,515,457.4750	25,618,718.4412

- 註：1. 2022 年每度電碳排以 0.509 公斤 CO₂ 計算。
 2. 2023 年每度電碳排以 0.494 公斤 CO₂ 計算。
 3. 2024 年每度電碳排以 0.494 公斤 CO₂ 計算。
 4. 能耗計算：一度電 = 3.6 百萬焦耳。



■ 近三年非再生能源消耗統計

年度	油種	1 至 12 月油耗量 (單位：公升)	能耗 (單位：百萬焦耳)
2022 年	汽油	729.1600	25,626.7657
	柴油	6045.3700	197,291.8590
	總計	6774.5300	222,918.6247
2023 年	汽油	759.4900	26,692.7317
	柴油	5870.9500	191,599.6274
	總計	6630.4400	218,292.3592
2024 年	汽油	1149.0370	40,383.5948
	柴油	5745.9700	187,520.8801
	總計	6895.0070	227,904.4749

註：1. 一公升汽油 = 35,145.6 千焦耳。

2. 一公升柴油 = 32,635.2 千焦耳。

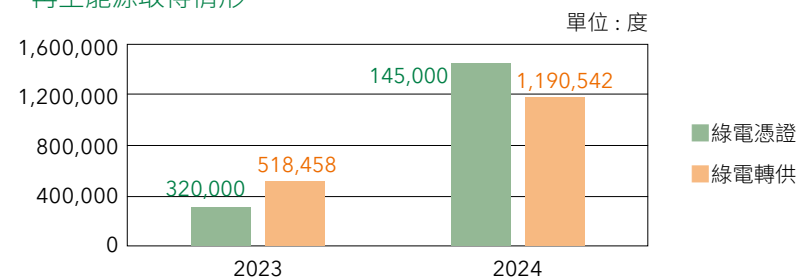
宜鼎國際積極支持並響應政府推動之綠色能源政策，持續導入及擴大再生能源使用規模，逐年提升太陽能自發自用比例，降低對傳統化石燃料電力之依賴，進而達成降低溫室氣體排放之目標。



■ 再生能源使用成果與綠電取得情形

2024 宜鼎國際持續透過參與國家再生能源憑證中心競標，取得太陽能發電憑證 14.5 萬度，並採購電證合一再生能源 119.0542 萬度，合計共取得再生能源共計 133.5542 萬度。根據能源局公告之 112 年電力排碳係數 (0.494 kg/CO₂e)，此項再生能源使用相當於減少碳排放量 659.758 公斤 CO₂e，有效支援公司溫室氣體減量行動。

■ 再生能源取得情形

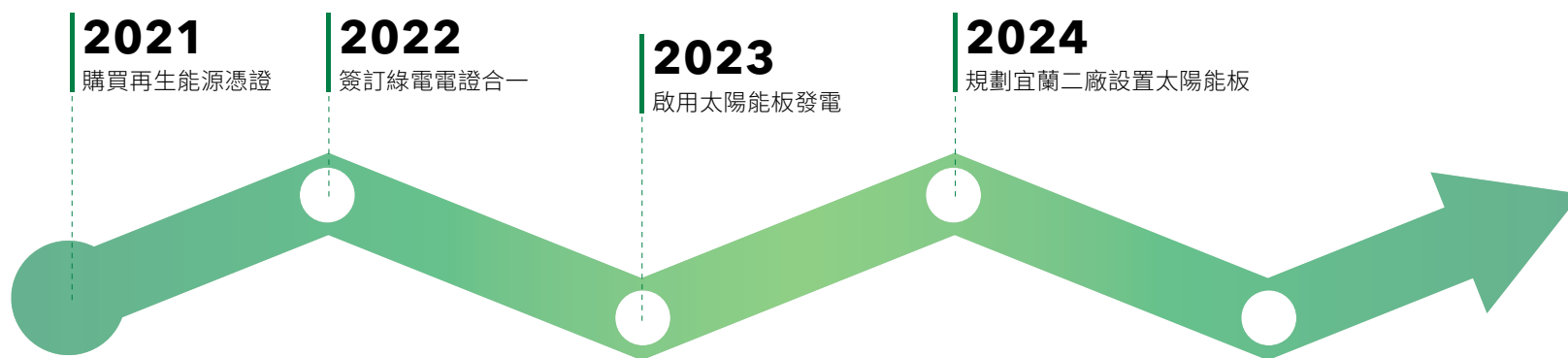


■ 太陽能自發自用設施推動進度

除購買綠電外，宜鼎國際更致力於提高太陽能自發自用之比例。宜蘭一廠於 2024 已完成太陽能光電模組發電系統建置，並實際取得太陽能發電量 30.9892 萬度。依據相同排碳係數計算，此部分相當於減少碳排放 153,087 公斤 CO₂e，不僅有效減緩營運碳排放，也展現公司落實能源轉型的決心。此外，公司未來亦將持續評估其他廠區設置太陽能系統之可行性，強化能源韌性，並逐步以自發自用方式滿足內部電力需求，減少對外購電之依賴。

■ 近兩年宜蘭廠太陽能發電能源統計



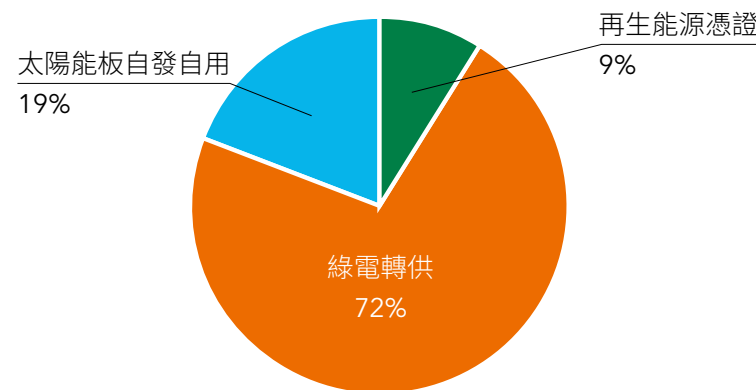


2024 年度本公司共使用 1,645,434 度的綠電，佔總用電量度數佔比約 23%。

■ 再生能源使用情況

年份	度數	抵銷排放量 (噸 CO ₂ e)	佔總用電比
2022	147,000	74.8230	2.1%
2023	884,458	436.9223	11.3%
2024	1,645,434	812.992	23.1%

■ 綠電使用種類佔



■ 再生能源使用占比及節能行動

宜鼎國際 2024 年度設定再生能源使用佔總用電比例為 20%，實際達成 23.1%，約為 164.5 萬度，再次超越年度目標，展現再生能源使用推動具體成效。除了再生能源取得與發電行動外，公司亦積極推動節能改造工程，包含汐止廠二樓之一更換 LED 節能燈具，本公司透過發電、購證與節能三方並進策略，使得環境策略有效落實能源轉型路徑，提升用電效率。

■ 展望與承諾

宜鼎國際將持續拓展自發性再生能源發電規模，強化綠電使用效率，同時搭配節能改善方案，積極朝向低碳營運與永續能源使用邁進。公司亦將定期檢討再生能源使用占比目標，強化數據管理透明度，落實 ESG 治理精神，展現對氣候行動的高度承諾。

3.4 廢棄物管理

宜鼎為落實廢棄物有效管理及達到減量之目的，於各廠區設置回收區，依據法規定義將廠區可能產出之資源類廢棄物如金屬、包材、塑膠、紙類、電池等廢棄物，集中收集後由外部合格資源回收商清運。透過廢棄物分類回收，在符合國際廢棄物減量趨勢的同時，也因減少廢棄物處理費而降低營運成本；除資源類廢棄物，其他製程產生之有害事業廢棄物如有機溶劑（異丙醇、助焊劑、稀釋劑等）、錫膏錫渣等，在經過分類標示後，即暫存於特定儲存區域，並委由政府機關核可之合格清運商負責處理，為掌握廢棄物最終流向，針對廢棄物清運商內部訂定『EPAD001300_廢棄物管理程序』，並依此程序規定辦理。

要產生的事業廢棄物種類分為兩大類『有害事業廢棄物』、『非有害事業廢棄物』，總表如下：

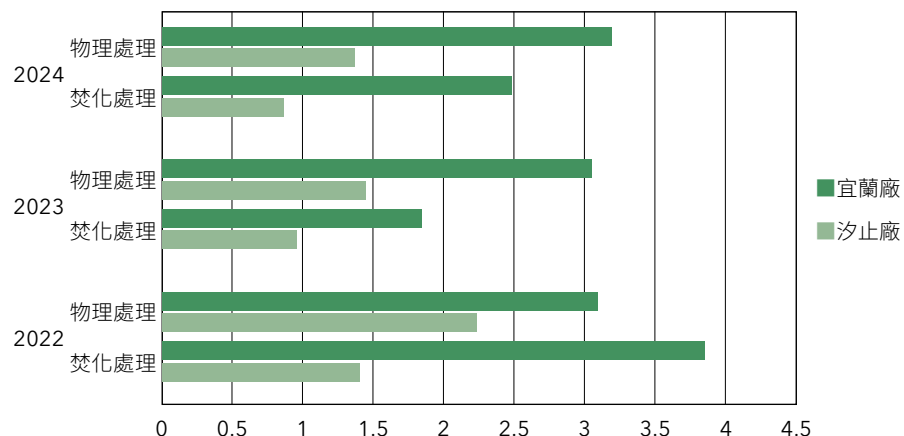
■ 近三年廢棄物處理

年份		2022			2023			2024		
處理方式		焚化處理	物理處理	回收再利用	焚化處理	物理處理	回收再利用	焚化處理	物理處理	回收再利用
有害事業 廢棄物 (公噸)	汐止	0.74 +0.66 廢液 =1.4	2.207 廢板 +0.022 空桶 =2.229	-	0.96 廢液	1.41 廢板 +0.03 空桶 =1.44	-	0.8 廢液	1.31 廢板 +0.06 空桶 =1.37	
	宜蘭	3.85 廢液	3 廢板 +0.09 空桶 =3.09	-	1.84 廢液	0.94 廢液 +2 廢板 +0.1 空桶 =3.04	-	2.48 廢液	0.9 廢液 +2.148 廢板 +0.145 空桶 =3.193	
非有害事業 廢棄物 (公噸)	汐止	-	-	4.81	-	-	5.92	-	-	5.41
	宜蘭	-	-	18.56	-	-	20.39	-	-	23.19

備註：有害事業廢棄物：C-0301 廢液閃火點小於 60°C (Z05 液狀)、C-0301 廢盛裝容器 (Z06 固狀)、E-0221 含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑 (Z06)；非有害事業廢棄物：為 R 類之廢鐵、廢鋁、廢錫、廢布料、廢紙、廢寶特瓶、廢塑膠。
資料涵蓋範圍包含宜鼎汐止廠及宜鼎宜蘭廠。

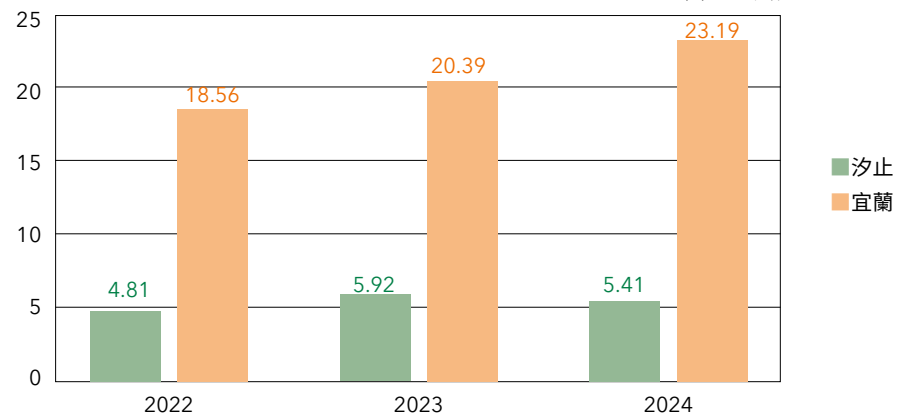
近三年有害事業廢棄物處理

單位：公噸



近三年非有害事業廢棄物處理

單位：公噸

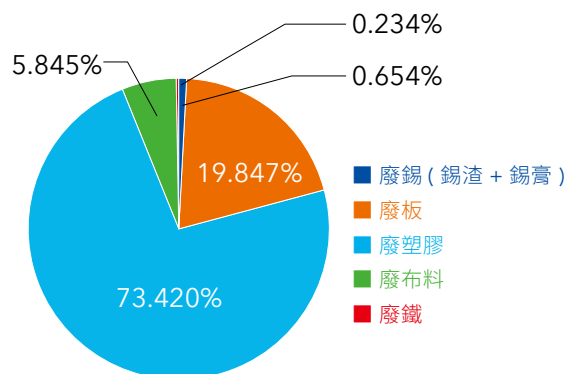


廢棄物管理減量目標與達成狀況

為落實資源循環與減廢目標，本公司於 2024 年度回收廢棄物共 6,398.8 公斤，具體展現公司的廢棄物管理行動力。

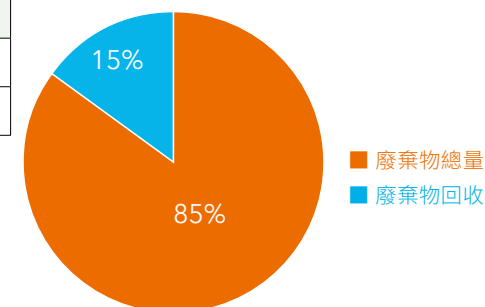
2024 年各類廢棄物回收重量占比

回收項目	重量 (kg)
廢錫 (錫渣 + 錫膏)	41.8
廢板	1270
廢塑膠	4698
廢布料	374
廢鐵	15
總計	6398.8



2024 年廢棄物回收比例

說明	公噸
廢棄物總量	36.443
廢棄物回收	6.3988



註：此統計僅計算有回收金的回收項目

宜鼎將營運過程中產生的各類可回收物有效分類與追蹤，建立透明合規的回收流程。所有的回收廢棄物皆由合格廠商處理後進入廢棄物管理流程，不僅有效減少一般事業廢棄物產生，亦降低對天然資源的依賴與環境負荷。公司也將回收所得之資金再投入永續專案的推動，包括節能減碳計畫、員工環保教育及社區參與等面向，形成一套由內而外的永續資源循環機制。本公司亦將持續透過盤點廢棄物流向、尋求更多具備回收再利用潛力的項目，擴大廢棄物減量與資源化成果。

透過這樣的實踐，不僅降低廢棄物對環境的衝擊，更強化整體營運韌性，落實對環境負責、對資源珍惜的企業承諾。宜鼎國際將持續優化回收流程，善用每一分資源價值。

3.5 水資源管理

宜鼎無工業用水，其水資源消耗僅限於日常生活用水，並全數來源於自來水系統。位於汐止廠的用水部分，屬於公用大樓共享用水，依比例分攤方式進行水費計算；作為負責任的企業，我們深知水資源在全球面臨的稀缺與環境壓力，因此積極推動水資源管理與永續利用，為了有效提升水資源的使用效率並減少浪費，並在洗手間安裝了感應式水龍頭，該設置能夠自動調節水流量，避免因人工操作造成的水流過多或長時間開啟，從而顯著減少水資源的無謂消耗。

用水管理與使用狀況

本公司重視水資源管理，訂定年度用水減量目標為 1%，致力於透過提升用水效率與落實節水措施，以降低對環境的影響。然而，於本年度整體用水量較前一年增加 22.5%，主要因為新增宜蘭第二廠投入營運，整體人力規模相應提升，導致辦公區域之生活用水（如廁所、飲水等）增加。

未來將持續關注營運擴張對用水量的影響，並評估導入節水設備與優化設施管理，逐步提升整體用水效率，以符合公司永續發展目標。

隨著營運據點與人力規模逐步擴張，公司也面臨民生用水量同步上升的情況。為有效控管水資源使用，降低對環境的影響，宜鼎國際持續深化節水管理，推動各項節約措施，並強化水資源的再利用。本公司目前推行之節水行動包括：

- **推廣節水文化：**於各廠區明顯處設置節水標語及告示牌，提醒員工養成良好的用水習慣，並透過內部教育訓練課程，提升同仁對水資源議題的認知與責任感，強化日常行為對資源節約的正面影響。
- **定期巡檢與即時修繕：**建立設備用水點的例行巡檢制度，定期檢查管線、水龍頭與其他衛生設備的使用狀況，並設有通報機制，確保一旦發現漏水情形可立即修復，避免資源浪費。
- **導入再生水資源：**宜蘭廠區設有雨水回收系統，透過雨水集水槽與儲存裝置，每年可回收超過 40 公噸的雨水資源，主要用於廠區內部綠化植栽澆灌等非飲用用途，不僅減少對自來水的依賴，也善用天然水源，提升整體資源利用效率。

節水行動不但協助宜鼎在擴大營運規模的同時，維持對水資源的負責態度，並為企業邁向永續發展奠定穩固的環境管理基礎。

未來，公司將持續評估智慧水表、節水裝置與再生水應用的擴展可能性，提升水資源管理的即時性與精準度，實踐對環境友善的經營承諾。

年度	汐止廠 (噸)	宜蘭廠 (噸)	總用水量 (噸)	用水密度 (用水量 / 百萬營收)
2022	6,581	7,808	14,389	1.61
2023	6,443	6,869	13,312	1.60
2024	7,604	8,708	16,313	1.58

1. 本公司無工業廢水，僅有生活用水。
2. 汐止廠計算方式為與台灣科學園區大樓分攤生活用水，宜蘭廠有獨立水表



3.6 空氣汙染管理

本公司之生產製程未產生列管污染物，亦非環保署公告列管事業，惟秉持對環境保護的承諾，仍每年委託合格第三方機構執行周界環境監測，以確保營運活動對空氣品質之影響降至最低。歷年來，汐止廠與宜蘭廠之檢測結果均遠低於法規所訂之排放標準（500 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ），顯示本公司之空氣污染防治措施具穩定性。

2024 年度汐止廠 TSP 測值為 78 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ，較 2023 年略有上升，但仍僅為法規標準的 15.6%；宜蘭廠 2024 年 TSP 測值為 159 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ，雖較前一年增幅較大，仍為排放標準之 31.8%，顯示排放控制仍屬穩定且合規。後續將持續關注數值變化趨勢，並適時強化相關空氣污染防治設備與管理作為，以維持營運對環境的低衝擊。

汐止廠	2022	2023	2024
TSP($\mu\text{g}/\text{m}^3$) 檢測結果	44	67	78
排放標準	500	500	500
符合性	V	V	V

宜蘭廠	2022	2023	2024
TSP($\mu\text{g}/\text{m}^3$) 檢測結果	67	97	159
排放標準	500	500	500
符合性	V	V	V



【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

宜鼎國際秉持「企業與自然共存共榮」的理念，於 2023 年底啟動「生物多樣性三年計畫」，將宜蘭無尾港水鳥保護區選定為核心推動場域，結合無尾港文教促進會與榮獲「國家環境教育獎」的岳明國中小專業能量，攜手推動在地棲地保育行動。透過本公司資源整合與員工深度參與，致力於打造一個具備生態教育與社會共好精神的永續典範。

第一年目標：讓宜鼎夥伴「知道」無尾港；帶「同仁」去無尾港，選定「無尾港」為宜鼎國際生物多樣性的推動場域，即規劃以下方式進行：

1. 辦理講座及展覽，認識無尾港與小燕鷗，踏出生物多樣性實踐的第一步

共計辦理三場次，特別是在 3 月 1 日的主場活動中，透過線上與現場雙軌進行，簡川勝董事長親自出席，展現公司高層對生物多樣性的重視，寓教於樂並深化理解，認識無尾港的環境、氣候、物種、人文與歷史。會後彩繪小燕鷗假鳥近 20 隻，做為後續小燕鷗復育季使用。三場活動如下表所述：

日期	活動名稱	活動地點	參與人次	重點說明
3 月 1 日	無尾港生物多樣性說明 + 小燕鷗假鳥彩繪	宜鼎內部 / 線上	200	由無尾港文教促進會總幹事主講，董事長率領同仁認識無尾港生態與物種
7 月 6 日	終生學習嘉年華 - 無尾港小燕鷗復育行動推廣	松菸 (台北松山區)	399	針對一般大眾進行宣導
7 月 22 日	宜鼎兒女一起上班去宜蘭廠生態教育活動	宜鼎 (宜蘭宜蘭市)	13	結合親子日推動生物多樣性概念
合計			612	



2. 帶宜鼎夥伴走入無尾港，體驗與實踐棲地守護

在教育推廣之外，宜鼎亦安排三場實地體驗活動，帶領不同族群親身走入棲地、參與保育行動。

共計辦理三場次，帶領宜鼎同仁及家屬，建構對於小燕鷗保育的認識，並推動海洋保護的意識；鼓勵學生實際參與生態保育，並親身體驗移除外來種的實際行動；年會辦理在無尾港，促進員工的凝聚力，也透過認識無尾港和移除外來種活動，深化對生態保育的認識與實踐。

日期	活動名稱	活動地點	參與人次	重點說明
4月20日	宜蘭縣小燕鷗季暨海洋保育活動	新城溪口 (宜蘭蘇澳)	73	宜鼎同仁及家人
5月4日	宜鼎國際獎助學金 - 海邊走走暨移除外來種活動	無尾港 (宜蘭蘇澳)	51	獎助學生及家人參加
12月10日	宜鼎國際年會 - 認識無尾港 + 移除外來種	無尾港 (宜蘭蘇澳)	110	董事長及中高階主管參與
合計			234	

這些活動透過親子參與、獎助學生互動、企業高階主管共同行動，形成多層次、多族群參與的保育行動網絡。不僅提升員工與家屬的環境素養與歸屬感，也使學生在成長過程中即建立對生物多樣性的關注；更重要的是，透過年會結合棲地體驗，將企業內部文化與永續理念深度融合。

這一系列活動進一步強化了生物多樣性倡議，由「政策承諾」擴展至「員工行動」、「社群參與」與「實地體驗」的全方位生態保育路徑，也為後續的生態復育計畫鋪設更扎實的社會基礎。



3. 行動守護棲地，共築生物多樣性的未來 —— 推動在地生態保育實踐

面對全球生物多樣性喪失的警訊，企業不僅是經濟體系中的一環，更應成為自然保育的積極參與者。宜鼎與在地生態系統的健康與企業永續發展密不可分，因此於 2023 年正式啟動與生物多樣性相關的行動，將環境保護融入營運思維，邁出生態保育的第一步。

在 2024 年 5 月 22 日「世界生物多樣性日」，董事長暨一級主管代表公司正式簽署支持聲明，表達對廠區所在地生態保護工作的高度重視。此舉不僅彰顯企業最高領導階層對永續發展的承諾，也為日後行動建立清晰的價值基礎。

同年 11 月，宜鼎進一步推動具體保護行動，於宜蘭無尾港水鳥保護區周邊設立「越南語」生態警示標誌。無尾港為東亞-澳大利西亞候鳥遷徙路徑中的關鍵中繼站，區內蘊含豐富濕地資源與野生動植物棲息地，是台灣重要的生物多樣性熱點之一。由於保護區鄰近工業區及農業活動區域，外籍移工人口比例相對較高，過去常因語言隔閡，導致無意間誤入保護區或進行不當活動。

透過設立多語言友善的告示標誌，我們希望讓越南籍移工了解區域生態的重要性與行為規範，進而促進在地居民與外籍工作者對自然棲地的共同尊重與保護。這項行動不僅是語言溝通上的突破，更是企業在社會共融與生態保育交界點上的創新實踐。

初步行動標誌著宜鼎邁向生物多樣性管理的起點。我們預計在 2025 至 2026 年推動進一步的無尾港生態復育計畫，透過與地方社群、生態專業團體及移工社群的協作，打造更具包容性與永續性的生態系統保護藍圖。

生物多樣性的守護，應從每個人、每個行動開始。未來，宜鼎國際將持續擴展系列行動，逐步建立企業與自然共榮的新典範。



4. 守護海洋生態，從源頭減塑做起——淨灘活動

隨著工業化進程的加快和人類活動的日益增多，海洋和河流中的垃圾問題愈發嚴重。這些垃圾不僅破壞了自然景觀，還對海洋生物的生存構成了嚴重威脅，許多海洋生物因為誤食塑料垃圾而死亡，而微塑料也逐漸進入食物鏈，對人類的健康造成潛在影響，這一現象引發了全球對海洋環境保護的高度關注和迫切行動。

為了應對這個問題，宜鼎國際從 2023 年開始與台灣地理永續再生發展協會合作在新北市萬里翡翠灣沙灘進行淨灘活動，旨在提升環保意識的運動；參與的同仁透過親身實際參與，深刻體會到垃圾對環境的影響，並在日常生活中更加注重減少垃圾的產生，期望透過此次行動喚起人們對於保護我們共同家園的責任感，鼓勵更多人為環境保護貢獻力量。

我們希望喚醒更多人對環境保護的關注，讓我們的海洋和河流變得更加清澈美麗，每個人的一小步將匯聚成保護地球的一大步。攜手同行，為保護我們唯一的家園而努力。

2023 年參與人數 265 位，清理海廢 189 袋，共計 6,838 公斤

2024 年參與人數 277 位，清理海廢 73 袋，共計 429 公斤

2024 年的淨灘活動不再以「清除重量」作為唯一成效指標，而是聚焦於更具長期環境意義的目標——從源頭減塑、降低塑膠對生態的傷害。然而這一轉變正是源於我們對海洋環境議題更深層次的理解與行動理念的轉變。活動中特別著重於篩除沙灘上的塑膠微粒，這類細小但極具威脅性的廢棄物，極易被海洋生物誤食，對整體生態系產生潛在風險。透過這次更精細且專注的清理行動，我們希望提升同仁對微塑膠危害的認識，並推動從日常生活中減塑、避免一次性塑料使用的根本行動。

這不僅是一場環境清潔任務，更是一項公眾教育與意識提升的過程。我們相信唯有深入理解塑膠污染的根本問題，才能真正從源頭改變行為，進而減少對自然環境與生物的長期衝擊。未來，宜鼎將持續透過實地行動與倡議教育，串聯更多利害關係人參與生態保育，讓守護自然的理念從企業延伸至社會。攜手同行，共同守護我們唯一的藍色星球。



5. 宜鼎國際支持 ESG 行動：攜手慈心基金會種下希望，讓海岸更「樹」適！

在氣候變遷與環境永續議題日益受到全球關注的背景下，宜鼎國際持續實踐企業社會責任，積極投入實質行動以守護環境。作為 ESG 承諾的一環，我們以創新方式結合員工健康促進與減碳行動，號召同仁參與健走活動，並依據步行總步數進行碳排放減量計算。這些來自日常的減碳努力不僅展現了全員參與的行動力，也轉化為具體的環境貢獻。將同仁共同累積的減碳成果進一步轉換為支持海岸造林的力量，捐贈慈心有機農業發展基金會推動造林計畫，透過植樹為海岸環境建立綠色屏障，增進生態韌性與生物多樣性。藉由「行走減碳 × 造林護岸」的雙軌並進，宜鼎實踐從內部行動延伸至外部永續影響力，實現企業與環境的共好願景。

海岸造林的環境與生物多樣性價值

本次造林計畫位於宜蘭縣五結鄉，種植區域涵蓋季新段與季寶段的部分土地，總面積約 1.5 公頃，其中宜鼎國際所支持的造林範圍約 0.032 公頃。這片海岸林對於沿海環境具有重要保護作用，能夠減緩強風、飛沙、海潮侵蝕及鹽霧影響，進而維護海岸線的穩定性。此外，造林區鄰近當地居民住所與五結新水自行車道，透過植樹不僅能達到防風定沙的效果，也能提升沿岸的綠化與景觀。更重要的是，海岸林在生態系統中扮演關鍵角色，有助於穩定沙地、涵養水源、促進土壤固著，進而守護多樣生物的棲息空間。當海岸線獲得維持，濕地、灘地與林帶交界的複合生態環境也得以保存，讓候鳥、昆蟲、兩棲爬蟲與沿海植物等原生生物擁有良好的生存條件。

造林進度與成果

由慈心基金會執行的本次造林計畫，自 2024 年 10 月起陸續展開，首先完成防風圍籬的設置，以保護未來的植樹區域免受強勁海風與冬季東北季風的侵襲。隨後，於 2024 年 12 月中完成所有樹苗種植，儘管期間遭遇 2024/10/31 康芮颱風的影響，部分防風圍籬受損，但經過修復後，所有樹苗仍於 12 月中前順利種植完成，目前存活率為 100%。

未來維護計畫

植樹活動的完成並不代表結束，宜鼎未來仍將持續關注這片造林區的發展。慈心基金會將負責後續的巡查與養護工作，並記錄存活率與成長狀況，以確保造林成效。期待這片海岸林的成長，能夠為宜蘭沿岸帶來更長遠的生態效益，透過具體的棲地建構與維護行動，能在氣候挑戰下為自然留下緩衝空間，也為未來世代保留更豐富的生命共生場域。



耐鹽、抗風的草海桐

抗風、乾旱及鹽份的木麻黃



抗風及鹽份的黃槿

於第一線種植抗風、抗旱且固沙的林投



04 氣候策略

4.1 氣候相關風險財務揭露

4.2 溫室氣體管理

【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動

年度績效 亮點

- 2024 年度本公司持續投入太陽能發電設施的建置與優化，有效提升綠電自發自用比例，進一步降低對傳統電力的依賴。
- 2024 年度本公司使用 1,645,734 度綠電，相較於 2023 年 綠電成長 **86%**。
- 2024 年再生能源使用比重從 11.3% 大幅提升至 **23.1%**，展現積極邁向淨零的決心。
- 2024 年度本公司溫室氣體總排放量相較於去年下降 **1.233%**

4.1 氣候相關風險財務揭露

本公司之風險管理制度係為辨認及分析公司所面臨之風險，及設定適當風險限額及控制，並監督風險及風險限額之遵循。透過風險管理機制，發掘公司潛在風險與機會，有效執行風險控管以確保公司正常營運，為股東、員工、客戶、社會等創造價值，達成公司永續經營目標。

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措		
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	本公司自 2022 年起成立永續發展室，由董事長指派王立誠副總經理擔任永續長，永續發展室與各部門合作，進行氣候風險與機會之鑑別，並將相關成果每年至少向董事會呈報一次，作為董事會進行氣候治理之依據。		
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	由永續發展室進行跨部門整合溝通，協助各單位鑑別日常業務中所面臨的氣候風險與機會，並依據鑑別結果進行彙整統籌，擬定相關改善措施與管理方針，並由永續長將相關改善措施與管理方針定期向董事會報告，以降低氣候風險衝擊並掌握發展機會。		
策略	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	短期	中期	長期
		▪ 轉型風險：地緣政治、法令 / 規及市場變化之不確定性	▪ 轉型風險：加強排放報告義務、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加、產品與服務的要求與監管	▪ 轉型風險：國際或政府碳稅 (費) 的徵收，增加營運環境成本
		▪ 實體風險：颱風、洪水等極端天氣程度提高。天災後，水資源與電力中斷的不穩定造成公司營運中斷風險	▪ 市場機會：新產品與服務的研發與創新 (如 AI 伺服器可能會是未來的走向)	▪ 實體風險：升溫超越 1.5°C，冰川融化導致海平面上升，生產場域可能面臨淹水風險
		▪ 市場機會：新技術、新能源的使用，提升企業營運效率及韌性		▪ 市場機會：使用更有效率的生產與研發節能減廢產品
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	本公司面臨的主要氣候風險來自於重要利害關係人，對企業減少溫室氣體排放以及符合產品能源效率標準的需求。然而，氣候變遷也帶來了機遇，特別體現在產品和服務方面。本公司致力於研發符合永續趨勢的產品線，也將開發節能減廢的產品和服務，以滿足市場需求並拓展新的市場。		
		主要轉型風險	主要實體風險	主要氣候機會
為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，積極布局綠色研發，在新產品研發的過程中，考量永續議題，導入節能、綠色產品、包材減量…等議題。		為降低乾旱與缺電事件的影響，公司陸續進行節水與節能設施的投資，強化水資源循環利用，持續節能減碳管理、提升風險管理意識。	本公司持續耕耘永續議題並與客戶保持長年的緊密信任關係。以市場需求投入研發，因此在永續浪潮興起時，將持續爭取及提供客戶解決方案。	
在策略上的韌性，考慮不同氣候相關情境	本公司非「事業應盤查登錄及查驗溫室氣體排放量之排放源」納管企業，惟仍積極採取相關措施以配合政府推動之節能減碳政策，並持續關注國內外法規及技術之變化，善盡企業在環境保護的責任。			
風險管理	在氣候相關風險的鑑別和評估流程	面對氣候變異議題，正視溫室氣體對全球與事業的影響，支持主管機關推動 2050 淨零碳排，配合利害相關者要求之碳中和，持續擬定減碳對策。		
	在氣候相關風險的管理流程	永續發展室定期邀集各單位針對業務上所面臨的氣候風險進行鑑別，依鑑別成果擬定相對應之策略，並定期對董事會進行報告。		
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度	將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，建立短中長期因應措施。		
		依據中長期目標，建立 PDCA 運作模式，持續精進環境面氣候變遷風險管理與管理面企業整體風險管理系統整合。		

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措		
指標和目標	說明公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	氣候變遷減緩方面，本公司以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定再生能源使用比例、單位營收電力使用量、單位營收用水量等指標。		
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	自 2021 年起，公司持續執行範疇一、二、三溫室氣體盤查並取得台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 驗證；2024 年溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e) 如下列：		
		範疇一	範疇二	範疇三
		279.9441CO ₂ e	3515.4575CO ₂ e	5228.3071CO ₂ e
	管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	-	提升再生能源使用占比	-
		本公司無固定燃燒源及製程排放，僅有冷媒及化糞池逸散排放	每年以 5% 的比例增加再生能源使用占比	-

4.2 溫室氣體管理

溫室氣體盤查與減碳行動

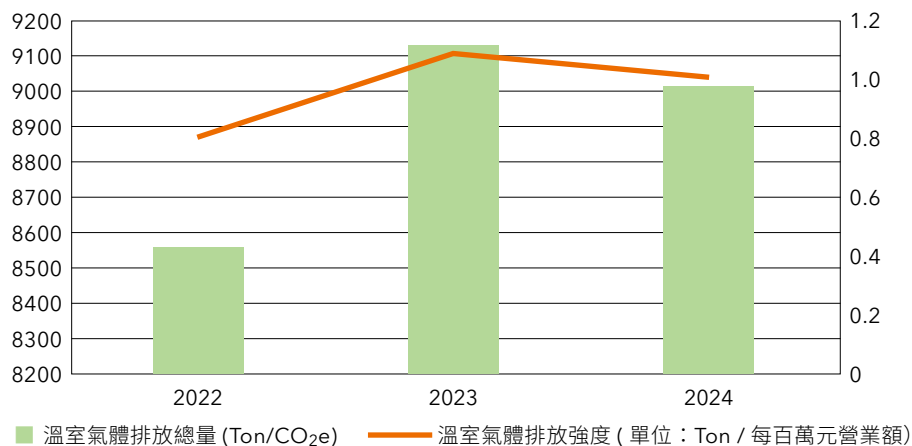
宜鼎國際響應全球淨零碳排趨勢，承諾於 2050 年達成零碳排放。公司深知減碳的第一步即是確實掌握碳排現況，故每年依 ISO 14064-1:2018 版本進行溫室氣體盤查，並由第三方查證，盤查範圍涵蓋汐止總部及宜蘭廠，依營運控制權原則進行。

本公司訂定長期目標為逐年降低整體碳排放量，並以設定每年需較前一年度減少 1%。以排放總量與營業收入對照，衡量溫室氣體強度，有助於在產能擴增與營運規模成長的情況下，仍保有管理碳排放的能力。

■ 近三年度之溫室氣體盤查總量

年度	溫室氣體排放總量 (公噸 / CO ₂ e)	溫室氣體排放強度 (單位：Ton / 每百萬元營業額)
2022 年	8560.719	0.831
2023 年	9133.590	1.099
2024 年	9023.709	1.012

■ 溫室氣體排放強度

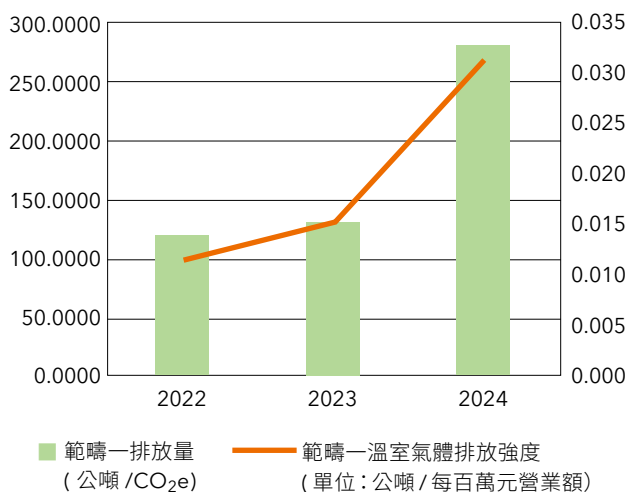


顯示 2024 年雖較前一年略有下降（溫室氣體排放強度降幅 1.233%），但由於產能擴張，碳排管理壓力仍在。這也反映出本公司在生產與營運規模擴大之際，透過強化節能管理與導入再生能源等措施，成功達成整體碳排放穩定控制的階段性成果。值得注意的是，雖總量呈現下降，然範疇一與範疇二的排放合計卻上升 6.769%，增量達 240.4665 公噸 CO₂e，主要係受宜蘭二廠投入營運帶動用電與燃料需求增加。此結果再次突顯公司面臨的挑戰，即在持續成長的同時，需同步加快轉型步伐，導入更多低碳技術與流程優化策略，進一步降低營運碳排。未來，公司將進一步提升能源效率與綠電自發自用比例，並強化部門別排放密度追蹤，以支持整體碳排密度長期穩定下降目標的實現。

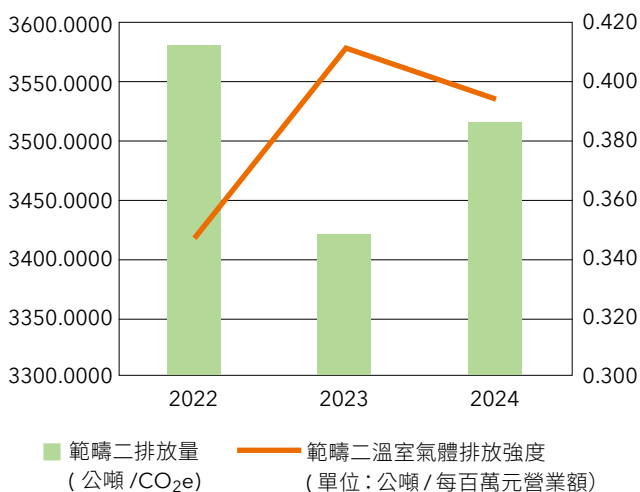
■ 氣候相關風險和機會列表

年度	溫室氣體排放總量 (公噸 / CO ₂ e)		溫室氣體排放強度 (單位：公噸 / 每百萬元營業額)
2022 年	範疇一	119.0811	0.012
	範疇二	3579.4313	0.347
	範疇三	4862.2066	0.472
2023 年	範疇一	131.2309	0.016
	範疇二	3421.0066	0.411
	範疇三	5581.3526	0.671
2024 年	範疇一	279.9441	0.031
	範疇二	3515.4575	0.394
	範疇三	5228.3071	0.586

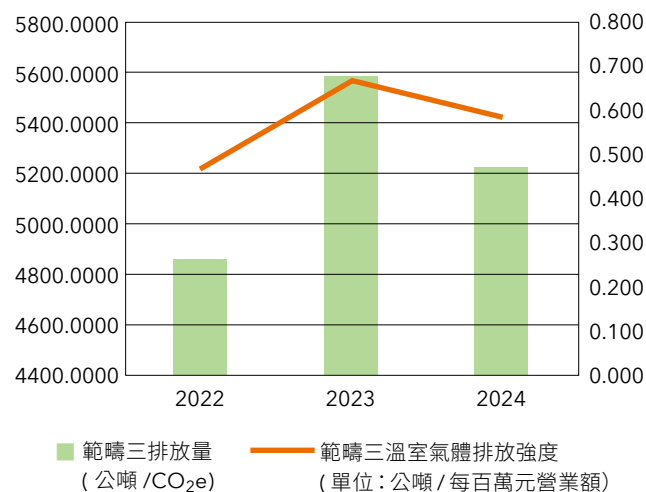
■ 範疇一直接排放



■ 範疇二 間接溫室氣體排放—外購電力



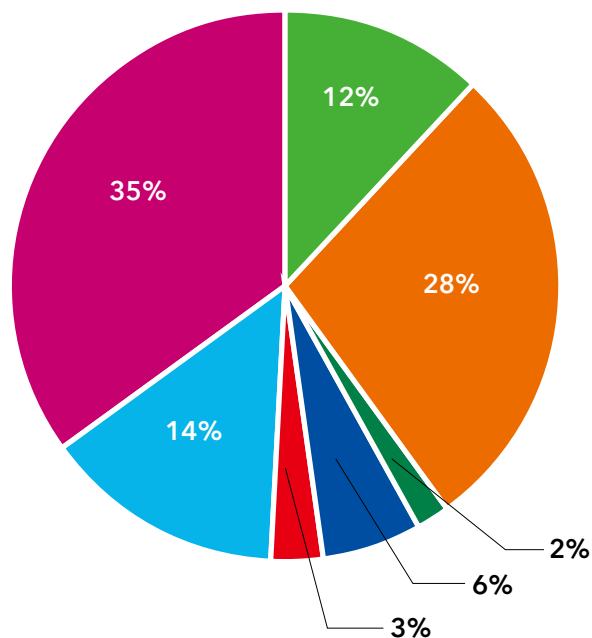
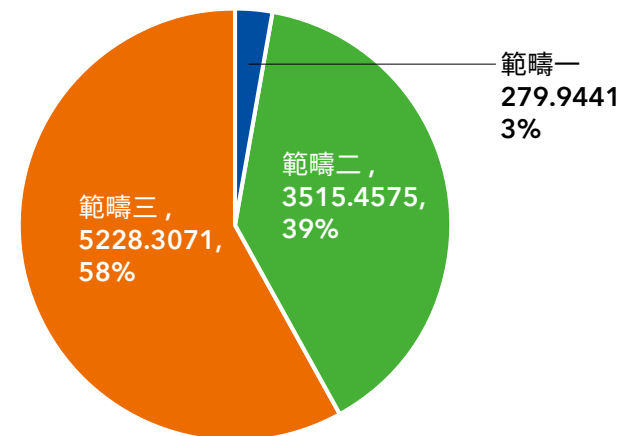
■ 範疇三 間接溫室氣體排放—組織使用產品



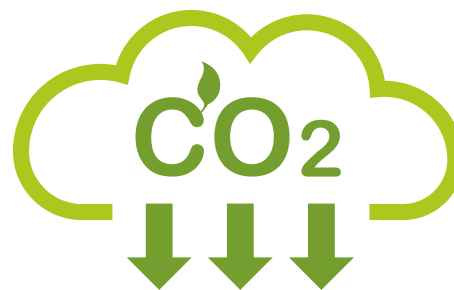
範疇一與範疇二總量较去年增加 240.4665 公噸 CO₂e，增幅 6.769%，主要受到宜蘭二廠投入營運之影響。

依據 2024 年全公司盤查結果，市場基準總排放量為 8,949.381 公噸 CO₂e，較 2023 年（8,975.510 公噸）下降約 0.29%。其中最大差異來自範疇三的原物料採購，總採購量較前一年下降 10.362%，排放量減少 892.1203 公噸 CO₂e，顯示上游採購端之管理與選擇已具成效。雖然整體排放僅微幅下降，但此數據證實公司持續推動的採購端碳管理已有初步成效。值得注意的是，範疇三（包含原物料、運輸、商務旅運等）仍為本公司最大排放來源，約占總排放量的 58%。未來將持續強化供應商碳管理與低碳採購機制，以降低範疇三的總體占比。

因應營運據點變化與宜蘭二廠擴編，2024 年正式重新訂定為本公司之盤查基準年。此舉有助於在未來年度進行溫室氣體減量成效評估與趨勢分析。宜鼎國際將朝向 SBTi 標準進行溫室氣體管理與目標設定，強化數據透明度與行動成效。預期透過再生能源擴大、節能措施持續優化，以及供應商合作減碳，達成中長期碳排強度穩定下降之目標。



本年度盤查所使用係數來源包括環境部公告之 IPCC 溫室氣體排放係數表 6.0.4 版、產品碳足跡資訊網、以及經濟部能源署公告之 112 年度電力排碳係數（適用於類別二）。GWP 值（全球暖化潛勢）採用 IPCC 第六次評估報告（AR6, 2023 年版本），範疇一涵蓋 CO₂、CH₄、N₂O 及 HFCs 四種氣體，範疇二以 CO₂ 為主。



■ 汐止廠總用電 12%
 ■ 宜蘭廠總用電 28%
 ■ 汐止廠外購電力 2%
 ■ 宜蘭廠外購電力 6%
 ■ 公務車 0%
 ■ 汐止廠冷媒 0%
 ■ 宜蘭廠冷媒 3%
 ■ FLASH IC 14%
 ■ DRAM IC 35%

【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動

實踐減碳與環境關懷的具體行動

為呼應全球對氣候變遷議題的重視，本公司於 2024 年 4 月間舉辦「響應世界地球日」系列環境永續活動，透過多元化、可參與的行動方案，結合員工參與、節能減碳與社會公益，不僅展現企業對環境責任的實踐，更進一步強化內部永續文化的培養。本次活動主軸包括：關燈一小時、二手玩具零廢棄捐贈、宜起走路減碳倡議及廢電池回收四大面向，累計參與人次逾千人，展現公司上下對永續發展目標（SDGs）的積極響應與實際作為。

系列活動

1. 關燈一小時：節能從日常做起

本公司於 2024 年 4 月舉辦「關燈一小時」活動，號召內部所有據點共同參與，以具體行動響應節能減碳理念。活動參與對象包括汐止廠、宜蘭廠、台中辦公室、新竹辦公室及三家子公司（安提、巽晨、維新），總計關閉燈具數量達 2,639 盞，短短一小時內即實現碳排放減量 26 公斤 CO₂e。

本次行動不僅強化員工對節能議題的認識，也鼓勵大家在日常生活中養成隨手關燈的好習慣。藉由跨據點協作與統一時段執行，公司成功串連內部團隊凝聚力，同時建立節能作為的示範標竿。此外，公司亦透過內部電子報、LINE 群組與辦公區公告等方式，強化活動宣傳與參與意識，並提供節電小知識與數據回饋，讓每位參與者能具體了解自身行動所帶來的正面環境影響。

2. 二手玩具零廢棄：推動循環經濟，連結社會公益

呼應循環經濟與減廢理念，公司發起「二手玩具零廢棄」活動，鼓勵同仁將家中閒置但狀況良好的玩具捐出，不僅延續物品生命週期，更結合愛心資源再分配，發揮永續與公益的雙重價值。

本次活動共計回收二手玩具達 80.5 公斤，經估算相當於減少碳排放量 165.8 公斤 CO₂e。所回收之玩具經分類、清潔與整理後，全數捐贈予愛恒啟能中心與宜蘭婦幼中心，提供當地孩童與弱勢家庭使用，讓物品不僅被再次利用，更成為傳遞溫暖的橋樑。

該活動不僅體現企業對社會責任的承諾，也推動員工思考消費與丟棄行為對環境的影響。藉由實體回收箱設置與數據揭露，公司讓每一位參與者都能感受到自身行動的實質意義，進一步強化環保行為的自我認同。



3. 宜起走路減碳：倡導低碳生活型態

為鼓勵同仁實踐綠色交通方式，公司同步發起「宜起走路減碳」倡議，邀請員工在日常通勤與生活中多採步行或非機動交通工具，以減少短程交通所造成的碳排放。透過活動宣導與線上記錄平台，同仁可分享每日步行紀錄與心得，公司也安排小獎勵制度以提高參與動機。此舉不僅有助降低碳足跡，亦鼓勵員工建立健康生活習慣，從生活中落實永續行動。

儘管此項活動屬倡議性質，未另行統計具體減量數據，但其潛在效益不容忽視。根據內部問卷回饋，有逾六成參與者表示在活動期間主動減少機車或汽車使用頻率，反映此類軟性倡議在環境教育及行為轉化上具有正向影響。

4. 電池回收：守護環境從有害廢棄物處理開始

針對生活中常被忽略的有害廢棄物處理議題，公司亦推動「電池回收」行動，設立定點收集箱，方便同仁將使用完畢的乾電池、安全地集中回收。

本次活動總計回收乾電池 62 公斤，根據估算，相當於減少碳排放量 9.92 公斤 CO₂e。更重要的是，此舉有效避免了廢電池中重金屬成分滲入土壤與水源，對自然環境與人體健康構成的潛在威脅。

活動期間，公司透過內部宣導教育資源，包括海報設計、有害廢棄物知識小卡及 Email 推播，提升員工對電池回收重要性的認識。許多同仁也主動帶來家中閒置電池，一同響應綠色行動。

本公司透過「響應世界地球日」系列活動，成功結合環保行動、員工參與與社會公益，落實企業環境責任與永續發展目標的實踐。各項活動在具體執行中累計減碳成果如下：

玩具回收：

80.5 公斤，
減碳約 **165.8** 公斤 CO₂e

關燈活動：

2,639 盞燈，
減碳約 **26** 公斤 CO₂e

電池回收：

62 公斤，
減碳約 **9.92** 公斤 CO₂e

雖然每項活動的碳排放減量數值有限，然累積起來的影響與員工行為意識轉變，才是真正推動永續文化的關鍵所在。未來，公司亦將持續透過創新行動與跨部門合作，推廣更多具意義的環境友善行動，從內部做起、向外擴散，打造兼具經濟效益與環境價值的永續企業。



05 人力資本

5.1 人權政策

5.2 人力結構

5.3 員工薪酬政策

5.4 人力資本發展

5.5 員工溝通與福利

【DEI 特輯】"宜"起賞"越"，手作星星燈籠

年度績效 亮點

- 2024 年度全球高階主管高達 **90.48%** 具備永久法定居住權的當地居民擔任。
- 2024 年度教育訓練總時數 **14,535** 小時、8,076 教育訓練總人次及平均受訓時數 **14.97** 小時；年度教育訓練平均受訓時數成長率為 **4.10%**。
- 舉辦為期二個月的 AI 工作坊，共有 **99** 位同仁參與，並發想出 **41** 個 AI 機器人應用。
- 2024 年度在職同仁及主管，不因性別或職類 **100%** 接受績效評核。
- 2024 年度生育／育兒相關補助津貼累計發放金額為 **4,257,019** 元。員工在職期間若育有 0 至 6 歲子女，每月可獲得薪資 6% 的補助，若子女超過一人，補助最高為薪資的 10%；生產胎次為第二胎（含）以上者，另提供一次性 30,000 元補助金，支持員工安心育兒。

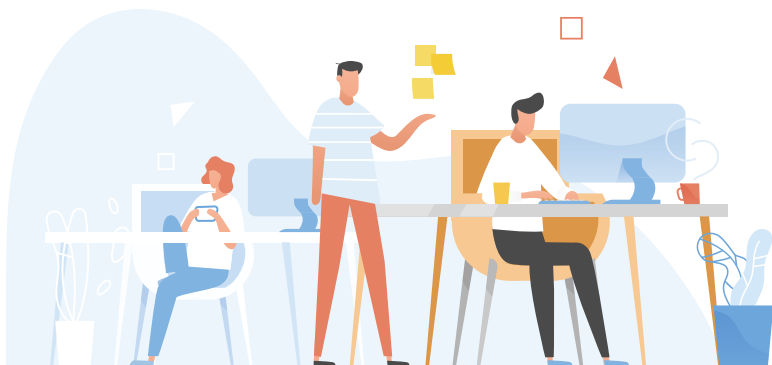
5.1 人權政策

5.1.1 人權政策

本公司恪遵全球各營運據點所在地的勞動相關法規，保障員工之合法權益。公司遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織_工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴及尊重地對待全體同仁，包含契約人員、實習生等。維護人權的落實方針包含「多元包容性與工作機會均等」、「提供安全與健康的工作環境」、「尊重員工集會結社自由」及「協助員工維持身心健康及工作平衡」。人權政策的方針及其詳細內容公告於公司企業永續的網站上。<https://esg.innodisk.com/zh/about/promise>

1. 多元包容性與工作機會均等

符合國家相關勞動法令，禁用童工、禁止人口販運、禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。全體同仁不因個人性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、血型、婚姻、語言、宗教、黨派、籍貫、出生地、外貌、身心障礙等，而有任何差別待遇或任何形式之歧視。提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免未回應危害員工權益。



2. 提供安全與健康的工作環境

提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施職安相關教育訓練。

3. 尊重員工集會結社自由

尊重員工的基本人權保障，維護員工享有組織工會與團體協商之權利，並提供多元化的溝通機制及平台確保和諧雙贏的勞資關係。

4. 協助員工維持身心健康及工作平衡

關懷員工身心健康，另積極舉辦健康管理講座；除了舒壓按摩措施，提供多元化活動，如：藝文類、運動類、家庭日等鼓勵親子參與各式活動，全體亦透過社團參與來拓展同仁的人際互動，豐富工作生活平衡理念，全面照顧員工身心靈健康。

5.1.2 工作場所性騷擾防治

為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別平等工作法」第三十條第一項及「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定管理辦法。

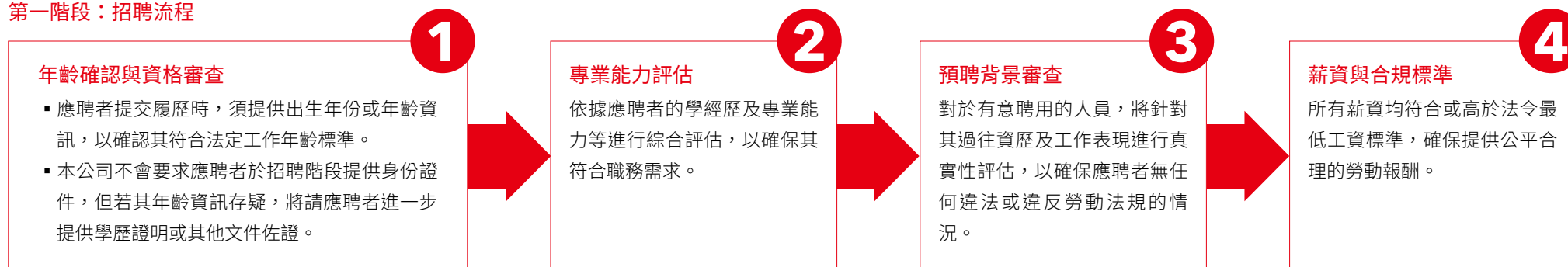
隨著 me too 運動的興起，立法院於 2024 年修訂並實施性騷擾防治法。職場不法侵害的新聞層出不窮，為提供受僱者及求職者一個免於職場不法侵害之工作環境，宜鼎開設相關教育訓練課程，並要求全體員工參與。公司嚴禁任何有形或無形的不法侵害行為，員工可通過專線電話（02-7703-3000#1225），或專用信箱（inno_members@innodisk.com）進行性騷擾案件的申訴。一旦公司知悉有不法侵害情形，將召開調查委員會確認事實真相，如為性騷擾案件，將安排外部專家協助調查處理及決議，並在保護被害人權益和隱私的前提下，採取立即且有效的糾正和補救措施。2024 年內共收到 2 筆申訴案件，經與外部專家調查後決議，該案件未成立。

5.1.3 禁止使用童工

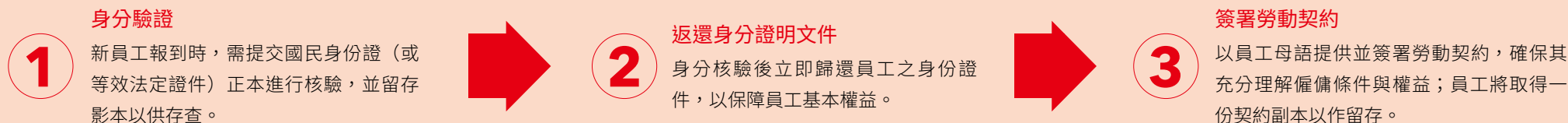
本公司嚴格遵循國內外勞動法規，堅決禁止使用童工，並確保所有受僱員工均符合法定最低工作年齡要求。根據本公司「工作規則」，不聘用未滿 15 歲之人從事任何工作，惟國民中學畢業或經主管機關許可，並確保其工作環境無礙身心健康者，不在此限。若於實際報到時發現有未滿 15 歲之童工，將立即將其帶離工作場所，並核實相關資料，充分了解其處境。必要時，將轉介至政府機關予以協助。同時，將檢討招募流程中存在的問題，立即採取矯正預防措施，進一步加強內部教育訓練和相關宣導，以防類似事件再次發生。

為確保所有僱用符合法規，本公司設有完整的招聘與報到流程，分為以下兩大階段：

第一階段：招聘流程



第二階段：報到流程



童工發現與處理機制

若於招聘或報到時發現未滿 15 歲之童工，本公司將立即採取以下措施：



1

立即帶離工作場所

確保童工不再從事任何勞動工作，並保障其人身安全。



2

身份與背景核實

確認其年齡及相關身分資料，瞭解其受僱原因及背景情況。



3

提供適當協助

若童工因經濟困難而工作，本公司將主動聯繫政府機關，協助其獲得適當的教育與社會支持。



4

檢討與預防改進措施

- 調查招聘與報到流程問題，檢視童工是否因審查不嚴而受僱，並修正流程漏洞。
- 強化內部教育訓練，提高人資團隊及部門主管對童工議題的敏感及重視度，避免類似事件再次發生。



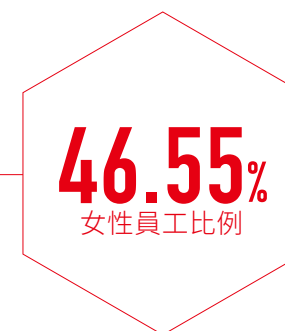
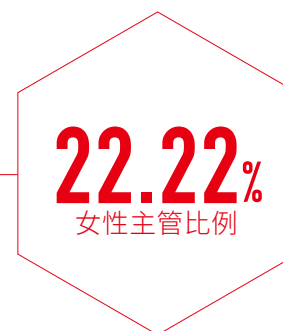
本公司對使用童工堅決採取「零容忍政策」，嚴格禁止任何違反國際標準及相關國內法規的童工使用行為，並確保所有勞動條件符合國際人權標準。截至報告年度，本公司未發現或使用任何未滿 15 歲的勞工，並將持續透過內部監管與教育訓練，確保所有人力資源管理政策符合 ESG 永續發展目標。

5.2 人力結構

■ 性別／職級

職級	性別	台灣區			海外區		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
基層員工	男	295	326	348	41	39	45
	女	325	354	369	44	47	47
經副理級	男	36	64	71	23	22	22
	女	18	19	23	5	3	6
協理級 (含處長)	男	10	10	15	5	6	4
	女	5	6	6	0	0	0
副總級以上	男	10	10	10	4	4	4
	女	0	0	0	0	1	1
總計		699	789	842	122	122	129

■ 人力結構統計時間為 2024/12/31（不含留職停薪員工、常態性外包人力）。



■ 性別／職級

職級	性別	台灣區			海外區		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
正職／全職（註 1）	男	345	402	439	72	69	74
	女	305	318	341	47	48	49
臨時（註 2）	男	1	1	3	0	2	1
	女	41	59	55	1	2	1
兼職（註 3）	男	5	7	2	0	0	0
	女	2	2	2	2	1	4
常態性外包人力（註 4）	男	2	2	2	0	0	5
	女	4	3	4	0	3	7
總計		705	794	848	122	125	141

註 1：正職人員等同於全職人員，週一至週五全日工時 8 小時／日。

註 2：簽署定期契約的全時同仁（外籍同仁、實習生）。

註 3：非正職／全職，簽署不定期契約的同仁（工讀生）。

註 4：每周常態性會在公司內工作的人員（保全人員、清潔人員），非屬公司員工。

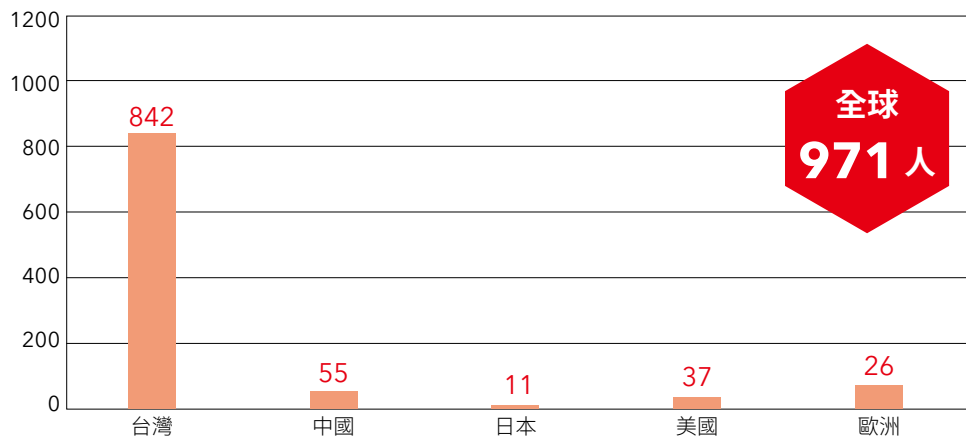
■ 直接 / 間接人員

職級	性別	台灣區			海外區		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
直接人員	男	108	109	126	0	0	0
	女	190	198	197	0	0	0
間接人員	男	243	301	318	73	71	75
	男	158	181	201	49	51	54
總計		699	789	842	122	122	129

直接人員：從事生產製造的產線作業員工。

間接人員：除了直接人員以外，泛指辦公室辦公員工。

2024 年全球人力分布



註：人力結構統計時間為 2024/12/31（不含留職停薪員工、常態性外包人力）。

依當地／外籍／身心障礙人員

2024 年員工總數為 971 人，其中：

外籍員工總數 107 人，男性 34 人、女性 73 人，外籍員工佔全體員工數比例為 11.02%。

身心障礙員工總數 10 人，男性 6 人、女性 4 人，身心障礙員工佔全體員工數比例為 1.03%。

本公司擁抱公平信念，廣納不同背景族群，尊重且保有個體差異性，提升個人獨特性所帶來的價值，最終達到職場平權，實現多元共融的職場環境。台灣區外籍同仁涵蓋香港、中國大陸、馬來西亞、日本、俄羅斯及越南；海外區則涵蓋台灣、法國、德國、荷蘭、羅馬尼亞、越南及中國大陸。

台灣區越南籍員工總數為 55 人，為保障藍領外籍員工權益，提供等同於本籍員工之相關措施福利及所需的關懷照顧，望提升外籍員工對組織的認同及歸屬感。

男性								
年齡區間			< 31		31-50		> 50	
地區	類別	總人數	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣區	當地同仁	441	125	28.34%	291	65.99%	25	5.67%
	外籍同仁	3	1	33.33%	1	33.33%	1	33.33%
海外區	當地同仁	44	8	18.18%	24	54.55%	12	27.27%
	外籍同仁	31	6	19.35%	19	61.29%	6	19.35%

女性								
年齡區間			< 31		31-50		> 50	
地區	類別	總人數	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣區	當地同仁	342	81	23.68%	232	67.84%	29	8.48%
	外籍同仁	56	36	64.29%	20	35.71%	0	0.00%
海外區	當地同仁	37	7	18.92%	25	67.57%	5	13.51%
	外籍同仁	17	6	35.29%	10	58.82%	1	5.88%

身心障礙員工								
年齡區間			< 31		31-50		> 50	
地區	類別	總人數	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣區	當地同仁	5	1	20.00%	3	60.00%	1	20.00%
	外籍同仁	4	0	0.00%	3	75.00%	1	25.00%
海外區	當地同仁	1	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%
	外籍同仁	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

招募暨聘用

本公司秉持公平、公正、公開的招聘原則，依據內部作業規範，皆以職務需求為核心進行招募評估及聘用，不以國籍、性別等非關職務需求之條件篩選人才，致力於打造平等的職場環境；招募對象皆為 18 歲以上成年人，未有聘用童工之情形。此外，本公司嚴格遵守各項勞動法令的規定，對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序，完整落實合法聘僱。

全球高階主管（協理／Director 以上）高達 90.48% 具備永久法定居住權的當地居民擔任。

■ 新進率

- 年度總人數計算公式：（期初人數 + 期末人數）/ 2
- 新進率計算公式：（男性 / 女性同仁）全年新進人數 / （期初人數 + 期末人數）/ 2

細分各年度及各年齡層的新進率如下：

■ 2024 年



新進人員比率						新進率
地區	年度總人數	男性		女性		
		人數	比率	人數	比率	
台灣	816	99	12.13%	63	7.72%	19.85%
中國	56	4	7.14%	4	7.14%	14.29%
日本	11	0	0.00%	0	0.00%	0.00%
美國	36	4	11.11%	4	11.11%	22.22%
歐洲	24	7	29.17%	5	20.83%	50.00%

男性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	56	6.86%	42	5.15%	1	0.12%
中國	1	1.79%	3	5.36%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美國	1	2.78%	2	5.56%	1	2.78%
歐洲	4	16.67%	2	8.33%	1	4.17%

女性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	36	4.41%	27	3.31%	0	0.00%
中國	1	1.79%	3	5.36%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美國	1	2.78%	3	8.33%	0	0.00%
歐洲	2	8.33%	2	8.33%	1	4.17%

■ 2023 年

新進人員比率						新進率
地區	年度總人數	男性		女性		
		人數	比率	人數	比率	
台灣	744	107	14.38%	91	12.23%	26.61%
中國	58	2	3.45%	5	8.62%	12.07%
日本	13	0	0.00%	0	0.00%	0.00%
美國	33	5	15.15%	2	6.06%	21.21%
歐洲	20	3	15.00%	4	20.00%	35%

男性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	68	9.14%	38	5.11%	1	0.13%
中國	1	1.72%	1	1.72%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美國	4	12.12%	0	0.00%	1	3.03%
歐洲	1	5.00%	2	10.00%	0	0.00%

女性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	61	8.20%	30	4.03%	0	0.00%
中國	3	5.17%	2	3.45%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美國	1	3.03%	0	0.00%	1	3.03%
歐洲	0	0.00%	4	20.00%	0	0.00%

■ 2022 年

新進人員比率						新進率
地區	年度總人數	男性		女性		
		人數	比率	人數	比率	
台灣	672 人	81 人	12.05%	54 人	8.04%	20.09%
中國	55 人	10 人	18.18%	8 人	14.55%	32.73%
日本	12 人	3 人	25.00%	0 人	0.00%	25.00%
美國	34 人	2 人	5.88%	4 人	11.76%	17.65%
歐洲	18 人	2 人	11.11%	3 人	16.67%	27.78%

男性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	39 人	5.80%	41 人	6.10%	1 人	0.15%
中國	7 人	12.73%	3 人	5.45%	0 人	0.00%
日本	0 人	0.00%	3 人	25.00%	0 人	0.00%
美國	0 人	0.00%	1 人	2.94%	1 人	2.94%
歐洲	1 人	5.56%	1 人	5.56%	0 人	0.00%

女性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	41 人	6.10%	13 人	1.93%	0 人	0.00%
中國	4 人	7.27%	4 人	7.27%	0 人	0.00%
日本	0 人	0.00%	0 人	0.00%	0 人	0.00%
美國	2 人	5.88%	1 人	2.94%	1 人	2.94%
歐洲	1 人	5.56%	2 人	11.11%	0 人	0.00%

* 資訊重編說明－ 2022 年新進率計算公式調整

為提升人力資源相關指標的準確性與可比性，本報告自 2023 年度起，調整「新進率」之計算方式，改以年度平均人數為基準，取代過往僅以年底人數作為分母。此舉有助於更真實反映整年度人力流動情形，亦符合永續準則揭露建議。

項目	原計算方式	新計算方式	調整原因	影響年度
年度總人數	當年度年底人數	(期初人數 + 期末人數) / 2	修正人數基準，提高年度代表性	2023起即採用
新進率	(男性/女性同仁) 全年新進人數 ÷ 2022年12月31日在職人數	(男性/女性同仁) 全年新進人數 ÷ (期初人數 + 期末人數) / 2	使新進率反映全年度平均規模，避免單一時點偏差	2023起即採用

離職率

- 年度總人數計算公式： $(\text{期初人數} + \text{期末人數}) / 2$
- 離職率計算公式： $(\text{男性} / \text{女性同仁}) \text{ 全年離職人數} / (\text{期初人數} + \text{期末人數}) / 2$
- 離職人數包含外籍同仁、實習生、工讀生及留職停薪人數

細分各年度及各年齡層的新進率如下：

2024 年



離職人員比率						離職率
地區	年度總人數	男性		女性		
		人數	比率	人數	比率	
台灣	816 人	69 人	8.46%	47 人	5.76%	14.22%
中國	56 人	5 人	8.93%	4 人	7.14%	16.07%
日本	11 人	0 人	0.00%	0 人	0.00%	0.00%
美國	36 人	1 人	2.78%	4 人	11.11%	13.89%
歐洲	24 人	6 人	25.00%	1 人	4.17%	29.17%

男性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	40	4.09%	29	3.55%	0	0.00%
中國	3	5.36%	2	3.57%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美國	0	0.00%	0	0.00%	1	2.78%
歐洲	3	12.50%	3	12.50%	0	0.00%

女性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	28	3.43%	18	2.21%	1	0.12%
中國	0	0.00%	4	7.14%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美國	0	0.00%	0	0.00%	4	11.11%
歐洲	0	0.00%	0	0.00%	1	4.17%

■ 2023 年

離職人員比率						離職率
地區	年度總人數	男性		女性		
		人數	比率	人數	比率	
台灣	744 人	47 人	6.32%	61 人	8.20%	14.52%
中國	58 人	5 人	3.45%	6 人	8.62%	12.07%
日本	13 人	1 人	7.69%	0 人	0.00%	7.69%
美國	33 人	5 人	15.15%	1 人	3.03%	18.18%
歐洲	20 人	1 人	5.00%	2 人	10.00%	15.00%

男性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	26	3.49%	21	2.82%	0	0.00%
中國	1	1.72%	4	6.90%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	1	7.69%
美國	3	9.09%	1	3.03%	1	3.03%
歐洲	0	0.00%	0	0.00%	1	5.00%

女性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	29	3.90%	27	3.63%	5	0.67%
中國	1	1.72%	5	8.62%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美國	0	0.00%	1	3.03%	0	0.00%
歐洲	0	0.00%	2	10.00%	0	0.00%

■ 2022 年

離職人員比率						離職率
地區	年度總人數	男性		女性		
		人數	比率	人數	比率	
台灣	672 人	66 人	9.82%	57 人	8.48%	18.30%
中國	55 人	6 人	10.91%	6 人	10.91%	21.82%
日本	12 人	1 人	8.33%	0 人	0.00%	8.33%
美國	34 人	5 人	14.71%	3 人	8.82%	23.53%
歐洲	18 人	2 人	11.11%	1 人	5.56%	16.67%

男性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	33 人	4.91%	32 人	4.76%	1 人	0.15%
中國	3 人	5.45%	2 人	3.64%	1 人	1.82%
日本	0 人	0.00%	1 人	8.33%	0 人	0.00%
美國	1 人	2.94%	2 人	5.88%	2 人	5.88%
歐洲	1 人	5.56%	1 人	5.56%	0 人	0.00%

女性						
年齡區間	< 31		31 - 50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	37 人	5.51%	19 人	2.83%	1 人	0.15%
中國	4 人	7.27%	2 人	3.64%	0 人	0.00%
日本	0 人	0.00%	0 人	0.00%	0 人	0.00%
美國	1 人	2.94%	2 人	5.88%	0 人	0.00%
歐洲	1 人	5.56%	0 人	0.00%	0 人	0.00%

* 資訊重編說明－ 2022 年新進率計算公式調整

為提升離職率指標之代表性與可比性，本公司自 2023 年度起，調整「離職率」之計算方式。新公式改採年度平均人數作為基準，取代原先僅以年底人數計算，能更準確呈現全年度人力流動情形，並對齊國際揭露準則。

項目	原計算方式	新計算方式	調整原因	影響年度
年度總人數	當年度年底人數	(期初人數 + 期末人數) / 2	修正人數基準，提高年度代表性	2023起即採用
離職率	(男性/女性同仁) 全年離職人數 ÷ 2022年12月31日在職人數	(男性/女性同仁) 全年離職人數 ÷ (期初人數 + 期末人數) / 2	避免以單一時間點衡量全年變動 ，提升數據可比性與準確性	2023起即採用

男／女育嬰假復職留任分析

宜鼎依《性別工作平等法》規定提供育嬰假，不因性別差異而影響工作。有育嬰照護需求之同仁，可申請育嬰假，並於屆滿前 30 天由人資夥伴主動詢問回任意願。

- 2022-2024 年具申請陪產（檢）假資格男性共 45 人；具申請產假資格女性共 30 人。
- 2022-2024 年實際申請育嬰留停的男性共 4 人、女性共 21 人。

年度	性別	申請人數		預計復職人數		實際復職人數		復職率		留任率	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
2024		0	5	2	5	1	5	50%	100%	0%	100%
2023		2	7	1	5	1	5	100%	100%	100%	80%
2022		2	9	1	7	1	5	100%	71%	-	100%

5.3 員工薪酬政策

薪酬及其相關保障：

本公司重視同仁的待遇與福利，員工薪資及報酬決定係依據學經歷、專業知識技能、專業年資及個人績效表現，不因員工性別、年齡、地域、種族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性取向、懷孕、婚姻狀況等而有不同；並採取整體薪酬概念，綜合考量薪資、福利、獎金及酬勞等各項元素。

宜鼎的薪酬政策係依據下列原則制定：

- 掌握並遵循當地的相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營。
- 對於無經驗工作者之起薪標準，優於政府基本薪資。
- 針對僱用短期或兼職人員，皆要求自其受僱日第一天起，提供法令應有之保險及福利。
- 不定期進行業界薪資調查，每年根據就業市場變化、公司營運狀況及個人績效表現予以調整薪資，以確保薪資符合市場水準及公平性。



- 為提升公司營運績效，依據公司營運狀況及事業部經營目標，訂定相對應之績效獎金辦法，並依公司年度盈餘分配年終獎金與員工紅利，以獎勵同仁的貢獻，激勵同仁參與；每位同仁被分配的獎金，皆依公司營運狀況、職務、貢獻及績效表現而定，不因性別及年齡等其他因素而有差異。
- 海外地區同仁依據當地法令及勞動環境狀況，訂定合理且具競爭力之薪資水準，各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理；同時參考其他業界的作法及營運績效，發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。

■ 薪酬決定流程：

為協助董事會執行與評估公司整體薪酬政策，及董事、經理人之報酬，本公司設立薪酬委員會，旨在確保薪酬決策的透明性、公正性和合理性，並與公司的整體戰略目標和長期發展相契合。

薪酬委員會以專業客觀之地位，每年至少召開二次會議，就本公司董事、經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考；並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。

- 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議
- 訂定並定期檢討本公司董事、經理人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
- 定期評估本公司董事、經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額

為確保公司之薪資報酬安排符合法令並足以吸引優秀人才，故在績效評估及薪資報酬訂定上，遵循相關規範，參考市場狀況，並以公平、透明的方式進行。

1. 董事及經理人：參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
2. 一般員工：參考市場的薪資水平及內部同仁的薪資狀況，考量外部競爭力及內部公平性，進行薪資核定。同時依據本公司章程第十九條規定，依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥員工酬勞百分之三以上，而該酬勞以股票或現金為之，應由董事會特別決議行之，並報告股東會。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 單一公司 > 公司治理 > 企業 ESG > 企業 ESG 公司資訊 > ESG 資訊揭露（5289 - 宜鼎）> 社會面 - 人力發展指標項下

<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/info/individual>



5.4 人力資本發展

■ 重大主題管理方針

人才培育與留任

政策與承諾	本公司秉持「人才是企業最重要的資產」的理念，致力於打造完善的人才培育與留任機制，確保員工在職涯發展中獲得持續成長與公平機會。
申訴 / 補救機制	本公司設立多元溝通與申訴管道，確保員工的學習與發展需求獲得即時回應，包括： 1. 內部意見反映機制：每 2 年執行員工滿意度調查，進行不同構面分析，進而與部門討論改善 2. 匿名申訴管道：針對培訓資源不均、晉升機會公平性等議題提供匿名反映機制 3. 透過勞資會議，讓員工提出反應事項，進行改善。 4. 定期主管與員工面談：透過績效考核與發展計畫討論員工的職涯發展需求 5. 培訓課程反饋機制：提供即時課程評估與改進機制，確保學習效果 6. 透過員工認股進而穩住人才。 所有反映之問題均由人資部門與相關管理層負責處理，確保員工權益，並透過持續改進提升人才發展機制。
2024 年目標與績效	1. 學習總時數達 14,535 小時，較 2023 年成長 10.98% 2. 總培訓人次達 8,076 人，較 2023 年成長 2.46% 3. 平均每位員工受訓時數提升至 14.97 小時，成長 4.10% 4. 新進人員訓練時數達 1,087 小時，確保新進員工快速融入組織 5. 主管教育訓練完訓率達 98.45%，強化企業領導力發展 6. 成功導入 AI 工作坊，吸引 99 位同仁參與，發想 41 個 AI 應用案例 7. 製造職能認證數位化導入 eHRD 系統，提高培訓效率與管理精準度 截至 2024 年底，公司成功推動線上與實體學習整合，並確保所有主管與基層員工皆能獲得完善的培訓資源，進一步提升人才發展與企業競爭力。
中長期目標	1. 深化 eHRD 學習模組與績效管理系統，培訓計畫數位化覆蓋率達 100% 2. 強化跨部門與跨國培訓機制，確保全球員工享有一致的學習資源與發展機會 3. 提升 AI 與數據驅動的學習模式，透過數據分析提供個人化學習計畫，提升學習成效 4. 持續優化員工職涯發展與內部輪調機制，提升內部晉升機會，核心人才留任率穩定提升 公司將持續投入資源，確保所有員工都能獲得公平、透明的發展機會，並在組織內部實現長期的職涯成長。
長期目標	1. 打造企業學習文化，確保學習與發展成為組織核心價值 2. 持續深化 ESG 人才發展策略，確保企業在永續發展、數位轉型、國際化等領域擁有頂尖人才 3. 建立跨國與跨產業人才合作機制，提升企業的國際競爭力與影響力



■ InnoPro 人才培育架構

人力資源為宜鼎最重要的資產之一，我們重視每一位夥伴的學習成長，提供完善的教育訓練課程與多元學習管道，培養每位同仁職場所需的知識技能及當責進取的工作態度。除了定期舉辦內部教育訓練，亦提供補助鼓勵同仁參與外部認證機構所承辦之在職訓練、講座及研討會，強化同仁專業技能的同時，提升整體績效水準與公司營運效能。

通識課程

協助全體同仁持續發展及成長，針對所有新進同仁安排新人訓練課程，依不同職務設計入職三個月內的「新進同仁教育訓練」；此外，內部不定期舉辦提升工作效能之培訓課程、了解產業新知與技術發展的趨勢講座，以及身心陶冶等軟性講座，讓同仁在工作之餘，能夠提升自我、陶冶身心靈。

技術學院

因應不同專業與技術領域，如：生產與作業、行銷與銷售、人力資源與發展、財務與會計、品保稽核與環安衛，及資訊系統等，各部門不定期辦理內部教育訓練；同時開放外部進修機會，大力支持同仁全面發展的機會。

管理學院

放眼公司及各部門組織發展需求，針對各層級主管及儲備人才，定期舉辦適性的職能訓練。積極培養菁英幹部、建立核心團隊，並強化管理職能，打造出高效能且卓越的團隊。

語言學院

全球化時代來臨，企業經營須與國際接軌，於 2021 年導入語文線上測驗平台，鼓勵同仁使用並舉辦英語相關活動，力求全面提升在職同仁英文能力，保有競爭力。

國際學院

展望未來、佈局全球市場，每年依各地組織發展需求，安排相關教育訓練，協助全球員工的成長與發展。

■ 持續導入並深化線上系統的應用

因應組織持續成長及後疫情時代的需求，加速應用數位學習工具的脚步。除了持續自製數位學習課程，也協同仁利用通訊工具 Teams，參與線上同步的面授課程。此外，更陸續將「學習模組」與「績效模組」線上人力發展系統（以下簡稱 eHRD）導入海外子公司。2024 年持續製作線上課程，讓同仁可不受空間與時間限制，無障礙地進行學習；面授課程方面，由紙本轉為電子 APP，以無紙化方式進行 QR Code 簽到、教材閱讀、問卷填寫、測驗及後續檢核。2024 年至少節省 3000 張的紙張印製及存放空間，落實環保愛地球理念。



網頁版本學習平台



手機版本學習平台

年度培訓統計	2022 年	2023 年	2024 年	2024 年成長率
學習總時數	10,570 小時	13,097 小時	14,535 小時	10.98%
人次	6,166 人次	7,882 人次	8,076 人次	2.46%
平均受訓時數 (以年末人數計算)	12.87 小時	14.38 小時	14.97 小時	4.10%

註：不足 1 小時部分採四捨五入方式計算。

年度培訓類別時數統計	2022 年	2023 年	2024 年
外部訓練	1,190 小時	1,163 小時	1,352 小時
內部訓練	9,380 小時	11,934 小時	13,183 小時

新進人員訓練（台灣區）

每位新進同仁於部門報到後，須接受完整的工作系統操作、專業、實作訓練與工作驗收，以確保能快速投入工作崗位發揮能力。此外，為協助新進同仁快速熟悉產品、品質政策、背景文化及公司規則，安排所有新進同仁自入職第一天起至三個月內，上線完成新人基礎 & 進階課程，及相關通識課程。

項目	梯次	2024 年培訓時數
新手任務	線上不分梯	17 小時
新人基礎 & 進階課程		605 小時
資訊安全規範 & 宣導		29 小時
智慧財產管理規範		318 小時
公司同仁的 RBA 義務與權益		13 小時
綠色產品概述		45 小時
ESG 教育訓練		60 小時

主管教育訓練（台灣區）

為協助各階主管持續學習成長，本公司深入了解主管們在領導管理的學習需求，為各職類及各階層主管規劃相關訓練。透過領導管理能力的提升，以期增進同仁們的績效及滿意度。主管亦可根據自我發展目標，申請相關外部訓練，強化個人特定的領導管理能力。

課程類別	內容	堂數	2024 年受訓總人次	2024 年受訓總時數
產線管理領導	- 工作指導 - 工作關係 - 工作管理	8 堂	37 人次	59 小時
專案管理領導	- 跨部門協作 - 工作實務 - 人際交流	2 堂	81 人次	920 小時
團隊管理領導	- 招募／培訓／績效制度及作業說明 - 常見疑難案例分享 - 向下管理 - 領導練功術 - 招募面試技巧	1 堂	33 人次	70 小時
經營管理領導	- 年度策略研討會 - 中高階幹部強化	5 堂	86 人次	1,931 小時

不足 1 小時部分採四捨五入方式計算。

趨勢講座

針對產業趨勢新知，邀請產業專家，透過實體／線上訓練課程，即時與同仁分享最新資訊及發展方向，以協助每位夥伴做好準備，迎戰未來。

課程	時數	2024 年受訓總人次	2024 年受訓總時數
AI 發展與分享	1 小時	49 人次	49 小時
從數據到語言模型：理解 LLM 的工作原理與其應用	2 小時	84 人次	168 小時

不足 1 小時部分採四捨五入方式計算。

橫向管理－團隊徒步遠征計畫

活動目的

為打造宜鼎國際堅實的管理團隊，自 2022 年起舉辦「22K 北海岸徒步遠征」，期望透過高挑戰性的戶外活動，提升部門主管間的橫向合作與溝通效益，並激發團隊信心與整體向心力。延續這股精神，2024 年挑戰更具難度的「陽明山 10K 山路遠征」，藉由更艱難的山路路線，創造深刻的高峰經驗，使主管們在共同面對挑戰的過程中累積難忘記憶、強化情感連結，進一步深化跨部門之間的合作默契。秉持「一個人，可以走很快；一群人，才能走更遠！」的核心理念，徒步遠征對每位主管而言都是不同程度的挑戰，然而唯有小組夥伴們「一起」抵達終點，才算真正完成任務，象徵團隊合作中同行共進、共創成果的價值。

活動概覽

活動前：

- 採跨部門混合分組方式，打破原有部門框架，組成新的合作團隊。
- 從團隊組成、目標設定，到安排自主團練與體能訓練的過程中，逐步培養團隊意識，並凝聚共識。
- 在訓練與挑戰過程中，學習彼此激勵、在困難中互相支持，逐步展現團隊合作的力量。

活動後：

- 由專業講師引導進行反思與焦點對話，協助參與者整理挑戰歷程中的收穫與學習。
- 透過彼此經驗分享與交流，不僅促進非正式關係的建立，更讓正向互動延伸至日後的工作合作，進一步提升跨部門間的團隊效能。

活動成果 & 收穫與展望

- 深化「一群夥伴 一同經營」的企業文化：

在遠征過程中，夥伴們彼此扶持、共度難關，充分體現「不是一個人完成，而是一群人一起走過」的精神，進而凝聚對企業的向心力與責任感，深化團隊共同經營的文化基礎。

- 強化跨部門協作與溝通效能：

透過跨部門混合分組與團練安排，主管們在實際合作中建立信任、學習同理與溝通，為未來業務整合與橫向協作奠定穩固基礎，提升整體溝通與協作效率。

- 創造共享記憶，累積組織資產：

活動所留下的故事與回憶，成為主管間的共同語言，強化對「團隊攜手共進、共同成長」的認同感，使這份經驗逐步內化為組織長期累積的文化資產。

AI 工作坊

活動目的

過去 10 年，AI 技術以驚人的速度推動各行各業的轉型，而被譽為 AI 技術革命的生成式 AI，更重新定義了企業的運作模式，成為數位轉型的重要驅動力。為幫助全體同仁理解這些技術的潛力與風險，並為適應未來的變化做好準備，本公司資訊處於 2024 年舉辦了為期二個月的 AI 工作坊，旨在提升同仁在人工智慧領域的知識與技能，並將其應用於日常工作中，以解決業務挑戰。

當然，AI 的導入不應只從技術層面出發，還須結合各部門的實際需求，聚焦於最迫切需要優化的流程，從而最大化 AI 所帶來的價值。因此，本次的工作坊除了研發與資訊團隊，更邀請了製造、財會、管理及行銷等後勤部門，藉由不同單位的議題發想，具體化可行的 AI 應用方案。

活動概覽

- 開幕活動：以「GAI 推動－讓同仁理解 GAI 觀念」為主軸，為活動拉開序幕。共舉辦了 3 場工作坊，吸引 99 位同仁參與，發揮創意實作的精神，學習將 AI 技術與日常工作流程結合。
- 後續應用：參與的同仁不僅對於大型語言模型有初步的認識，並親手建立知識庫，製作常見問答集的聊天機器人，透過自動化處理常見問題和服務，達到事半功倍的效果。

活動成果 & 收穫與展望

本次工作坊取得了豐碩的成果，共發想出 41 個機器人應用，不僅幫助同仁們更深入掌握 AI 在各領域的應用，亦學習如何在實際工作中有效運用這些工具。此外，透過工作坊亦能促進跨部門同仁間的合作與交流，加深企業與同仁的連結，提升認同感及歸屬感。宜鼎將繼續致力為同仁提供更多樣化的培訓機會，以應對不斷變化的科技趨勢，推動公司的持續發展與創新。



99 位同仁參與AI應用工作坊

41 個AI機器人 橫跨 **13** 個領域應用

AI 成功滲透集團 全體同仁共同體驗INNO GAI成果

■ 製造職能認證數位化

透過完善的職能架構，幫助產線同仁系統化的學習，進而提高工作的熟悉及上手度。

1. 建置 eHRD 認證資料

由人資單位與產線主管確認同仁所需認證的工作站別及對應的認證條件後，於 eHRD 系統建置各站的「測驗卷」、「實作檢核—工作分解檢核表」及「工作崗位站別證照認證」。

2. 電子職能卡開發

使用 eHRD 進行認證作業並串接內部人事資訊系統，自動生成每位同仁專屬的電子職能卡（QR Code）；認證通過後，透過手機掃描可即時得知同仁目前所負責的工作站別。

■ 工作崗位站別證照認證



■ 職能認證檢核畫面



完整的廠區職能培訓

隨著公司規模的快速成長，自 2016 年起規劃並建置完整的「製造職能認證」系統，旨在全面檢核與管理人才，快速檢視人員現有工作技能，同時加強其專業技術以進行多能工配置；搭配明確的訓練機制，讓同仁有實際的作業方針可依循。透過完善且全面的訓練機制，除了確保每位同仁於工作環境中的作業品質，還為同仁的職涯發展提供清晰的成長路徑，激勵他們持續提升自我價值，並實現職涯的進一步突破與發展。

新進人員

到職至試用期滿前，配戴黃色臂章辨別。進行 3 個月的 workstation 職能學習安排，通過認證後始能獨立作業。

在職人員

每年 3 月進行「製造職能認證數位化」作業，快速確認人員工作技能，以確保符合站別需求。

教導員認證

為了讓同仁擁有穩固的工作基礎，公司格外重視態度積極並致力於自我提升的同仁。每季度由主管推薦表現優異的同仁參加內部培訓，協助他們深入學習系統操作與技巧，逐步培養其成為能夠指導新進人員的站別教導員。此外，公司每年定期進行複核認證，以確保教導員能夠掌握最新技能並具備有效的教學能力。

跨站別學習

考量各單位間有借調人力的工作支援需求，將視同仁的能力，靈活培養其多工處理與輪調的能力。同仁在完成 1 至 3 個月的站別職能訓練並通過線上檢核後，方可進行獨立作業。訓練期間，需配戴黃色臂章以便識別，待訓練通過後方可將臂章取下。



站別訓練指導畫面

■ 績效管理與職涯發展

本公司績效考核制度不因員工性別、年齡、地域、種族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性取向、懷孕、婚姻狀況等而有不同。績效管理與發展的核心目的在於整合並提升個人及組織整體績效，落實雙向溝通與員工發展規劃，以作為職位晉升、薪資調整、紅利發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。若發現同仁無法適任其工作崗位，將擬定適當的輔導計劃或協助轉調至合適的單位；倘若公司與同仁的合作關係仍無法取得平衡，則依法提供合理的資遣費及相關措施，確保其工作權益。

整體績效制度重視個人價值，強調員工個人的自主性，溝通與追蹤，以協助員工達成目標。主管則可視個別人員結果，規劃團隊整體發展需求，安排工作任務給予歷練，並輔以內部或外部訓練課程，以達成每位同仁與單位的整體成長。

檢視同仁現有工作表現同時，也關注其在公司的職涯發展，幫助同仁在工作中發揮所長並持續成長，進而提升公司整體士氣及發展。



【績效管理】

■ 新進人員考核

入職後六至十週內，為確保新進人員能夠順利適應工作並達成職位要求，安排新進人員考核，以評估其工作表現與培訓成效。若表現未達標，將提供進一步的訓練或輔導，協助改進，確保同仁能夠掌握所需技能，並在工作中有所貢獻。

■ 定期績效評核

本公司所有員工每年須接受兩次績效評核，2024 年度在職同仁及主管，不因性別或職類，全數接受績效評核，比率為 100%。評核內容包含：

1. 年初及年中所設定的工作目標達成狀況。
2. 職位職能表現，如團隊合作、持續改善、資料分析與決策等。
3. 個人發展及改善計劃。

■ 績效評等溝通

旨在回顧員工的工作表現、討論達成的目標以及未來發展計劃。透過面談，員工可了解自己的優勢與改進空間，並與主管共同檢視過去的工作成效與挑戰。此過程有助於加強雙向溝通，提升員工的工作動力與未來成長。

【職涯發展】

■ 個人發展及改善計畫（IDP）

結合績效管理循環，本公司每半年進行一次個別員工發展計劃的討論。同仁可在績效面談時提出對於自身職涯發展的需求和想法，主管可綜合考量員工的工作目標達成情形、能力優缺點及部門現況與未來目標等，提供回饋與建議。後續主管可視計畫內容，安排工作任務給予歷練，並輔以內、外部訓練課程，以達到整體的永續成長。整體制度重視個人價值，強調員工個人的自主性，並透過主管定期的支援與追蹤，串聯員工及組織的發展方向，進而創造員工與公司共同成長，達成雙贏。

■ 內部轉任或輪調政策

內部轉任：配合「個人發展及改善計劃」與「組織發展需求」，主管可在組織有對應的職務需求時，提供適合且有興趣的同仁參考，並一同討論轉任的可能性及相關安排。不論同仁是為求職涯發展成長，或為平衡家庭生活考量等因素，皆能進行充分地溝通並獲得重視。2024 年全球共有 86 位同仁轉任公司不同單位的工作職務，佔公司年底全球人數 5%。透過內部轉任，一方面能培養同仁新的技能、拓展工作視野；另一方面，能讓同仁依自己的興趣及工作適性度，嘗試新的職務，強化留存率。

輪調政策：為促進員工多元發展，各單位依職務職涯發展，安排內部工作輪調，協助同仁擴展技能、增加工作歷練，並提升跨部門協作能力。不僅有助於同仁了解公司運營的全貌，也為其未來的職業發展提供更多機會。

■ 跨國（外派）歷練機制

旨在協助公司拓展海外市場，宜鼎視同仁的工作表現和個人意願，遴選優秀的同仁和主管外派歷練。外派同仁需深入了解當地市場需求，並將資訊統整回報總部，以促進新品推廣和發展，進而為公司在全球市場中取得競爭優勢、奠定良好根基。截至 2024 年底，共有 21 位同仁在派駐地開展工作，歷練地點包括日本、中國大陸、荷蘭、德國、法國和美國等。

5.5 員工溝通與福利

宜鼎重視勞資關係的和諧，並致力於建立完善的員工溝通機制與福利體系。透過多元雙向的溝通管道，我們鼓勵員工主動表達意見，並積極回應員工需求，以促進員工與公司之間的相互理解與合作。

我們開放式的溝通文化不僅凝聚員工向心力與認同感，也讓同仁能夠在尊重與關懷的組織文化中獲得成長。透過定期的勞資會議、內部溝通平台、員工滿意度調查等機制，確保同仁的聲音能夠被聆聽並納入企業決策。

此外，公司制定全面且多樣的福利計劃，致力於提升員工的身心健康與生活品質。我們深知，員工的福祉是企業長遠成功的基礎，因此積極提供健康促進方案、多元班別選擇、家庭支持計畫等，協助員工在繁忙的工作與個人生活之間取得良好的平衡。

透過這些努力，我們期望提升員工敬業度，營造積極向上的工作氛圍，最終實現企業與員工共榮共贏的願景。



5.5.1 員工溝通

員工溝通	管道		說明
	線上	網站	內部網站：依照屬性分為公司訊息、產業新聞及各單位專屬區塊，即時佈達重要訊息予同仁了解，並於站內詳列公司規章與各項管理辦法等，供同仁隨時查閱。
		電子郵件公告	- 管理處：公告公司重要資訊、教育訓練課程、福利薪酬與差勤相關資訊。 - 職安室：傳遞健康相關衛教資訊。 - 永續發展室：分享 ESG 趨勢月報、ESG 小活動等永續相關議題。 - 福委會：不定期上架多元福利活動（電影票券、餐券、員工旅遊、展覽等）。 - 行銷部：不定期發放公司簡介，包含公司願景、營運佈局、事業發展與里程碑等。
		社群媒體	FaceBook — 「Inno Life 宜鼎夥伴生活看板」：分享公司活動訊息、照／影片及友善職場等相關資訊。
	線下	實體會議	- 勞資會議：一季一度分別於汐止廠及宜蘭廠辦理。 - 移工溝通：每月舉行一次移工會議，佈達公司重要資訊與決策；同步張貼於移工宿舍的公告欄。 - 部門會議：各部門自行召開內部溝通會議，含發展方向、工作進度說明及新知交流等。
		其他	佈告欄：透明且開放的資訊平台，分成最新動態、基金會、ESG 及職安四大區塊，以清楚佈達相關資訊。
員工申訴	線上／線下		申訴管道：申訴專線與實體／電子信箱，同仁有任何建議或是想法時，可透過此管道進行回饋。

■ 勞資會議

為鞏固勞資關係，促進雙贏合作，建立勞資雙方定期溝通之平台。討論議題包含勞動條件、工作環境、薪酬福利、員工活動等各面向。透過勞資會議，雙方就勞動關係中的問題進行雙向交流，達成共識並解決矛盾，進而促進勞資關係的和諧與穩定。

- 勞資會議代表：勞資雙方各廠（汐止廠／宜蘭廠）各 5 名。勞資會議決議項目涵蓋廠區全體受僱員工（含外籍移工）。
- 運作方式與頻率：依勞動基準法第 83 條及勞資會議實施辦法規定，每 3 個月應召開一次，並於會議召開前 15 日發出會議通知和議程，供雙方事先了解以進行議題資料蒐集。2024 年每季分別於汐止廠和宜蘭廠各辦理一次，共執行 8 次。

■ 勞方代表遴選方式：

- 正職同仁即有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權利，惟代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，不得為勞方代表。
- 應選勞方代表 8 名，依得票數高低排序，前 5 名為正選代表，得票數第 6 至 8 名為勞方遞補代表。
- 依勞資會議實施辦法第 6 條規定，公司裡單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。
- 採線上選舉方式，並以郵件及紙本方式告知全體同仁遴選結果。
- 本屆任期自選出之翌日起算。

5.5.2 員工關懷

■ 階段性員工關懷

員工是公司最重要的資產之一，創造一個積極正向的工作環境是本公司的核心價值。無論是在入職初期的適應階段、職涯中期的發展過程，還是面臨離退的過渡階段，公司會定期評估員工的工作狀況和福祉。透過提供專業的職涯規劃、技能提升及健康管理等方面的支持，幫助員工在不同階段實現更好的工作與生活平衡。不僅有助於提升員工的工作滿意度和忠誠度，也能加強公司的凝聚力與長期發展潛力。

新進同仁

新進同仁入職滿一個月及三個月時，人資夥伴透過輕鬆的談話方式進行關懷，了解同仁在工作、部門及環境等方面的適應情況。過程中解答同仁疑惑，並提供適當的協助與建議，以幫助新進同仁快速融入團隊，並舒緩初到職時的緊張與不安。

在職同仁

從體貼員工需求的角度出發，定期進行員工滿意度調查，了解同仁於各面向的體驗與回饋；並透過各單位專屬的人資夥伴，不定期關心員工狀況，適時提供相應協助，特別是對於經歷部門轉調、新晉升的主管、外派或留停復職等異動的同仁，確保他們在變動過程中獲得充分的支援。

離職同仁

當同仁提出離職，並經主管與同仁決議離職日期後，主管將發信通知相關單位，人資夥伴將協助離職同仁辦理手續，安排離職面談了解其離職原因和考量，並根據同仁反饋適時調整與優化內部作業流程及制度。過程中保持員工與公司的良好關係，確保員工在離職時感受到尊重和關懷，同時為未來可能的合作奠定良好基礎。

■ 外籍勞工關懷與照顧

宜鼎致力打造溫馨及友愛的工作環境，我們提供開放且充滿溫情的溝通管道，真誠傾聽每位外籍同仁的心聲與需求。公司鼓勵多元文化的交流與融合，並積極創造一個支持每位員工的氛圍，無論是在工作挑戰、生活適應還是個人成長方面，隨時提供協助與支持。透過有效的溝通和關懷，期望讓每位外籍同仁皆能在宜鼎找到屬於自己的成長目標，發揮自身最大潛力，實現職涯成就與個人願景。

身心健康照顧

宿舍方面，公司提供優於政府規定每人 3.6 坪的標準，每位同仁的宿舍空間可達 6.74 坪，讓同仁享有更寬敞、舒適的居住環境；定期進行宿舍消毒與巡檢，致力維護清潔與安全，讓同仁住的安心且放心。

此外，為保障宿舍安全，公司定期進行消防安全檢查，並安排火災預防與逃生演練，提升同仁的安全意識和應變能力，進一步保障他們的居住安全。

為提升同仁的生活品質及安全，公司特別安排同為外籍的生活照護員，全方位關心及了解同仁的生活需求，協助排除並提供相關輔導。

平日若有身體不適情形，生活照護員陪同就診，提供用藥指導並定期進行健康追蹤。此外，與單位主管保持溝通，讓主管了解同仁的健康狀況，確保同仁在工作環境中的安全。

透過主管轉介或仲介觀察，不定期關懷、諮詢及輔導同仁，以減少工作不適情形的發生。各班別上下班確實點名，並設立夜班離場回報機制，確保員工的工作品質與身心安全。

此外，除了新進入境體檢及定期健康檢查外，職護將依照檢查結果，加強一對一關懷及追蹤同仁身體異常數據，並提供有翻譯的衛教資訊，確保每位同仁獲得全面且有效的健康照顧。

福利規劃方案

公司特別規劃寬敞的交通工具停放空間，並設有完善的雨遮設施，以確保車輛免受風雨侵害。此外，為避免車輛因違規停放而遭受拖吊或人為損壞，公司積極維護停車秩序，讓同仁能夠安心使用設施。

為保障使用電動車同仁的權益，公司依照相關法規提供掛牌及保險協助。截至 2024 年，已完成所有電動車掛牌作業，並順利辦理保險續約，確保同仁的通勤安全及符合法規要求。公司將持續優化通勤環境，讓同仁在上下班過程中無後顧之憂，安心駕駛。

外籍同仁與本地同仁享有相同的權利，均可參與由福委會提供的各項福利及多元活動，如節慶慶祝、運動競賽、社團活動及家庭日等，讓同仁在繁忙的工作之餘能夠放鬆身心、增進彼此的交流與合作。

此外，公司積極鼓勵外籍同仁參與並融入團隊，透過多元的活動形式，不僅促進跨文化的交流，也幫助同仁於工作生活間取得平衡，並讓他們感受到公司對每位員工的尊重與關懷。

為鼓勵外籍同仁期滿後續約留任，公司提供續聘獎金，藉此肯定並支持同仁的努力與貢獻。自 2024 年 9 月起，公司進一步承擔包括招募辦件費、定期體檢費用（包括第 6 個月、18 個月及 30 個月的健康檢查）、到期續聘相關費用以及每月服務費等多項開支。不僅有效減輕同仁的經濟負擔，更充分體現公司對外籍同仁的重視與關懷，讓同仁在穩定的工作環境中安心留任，並持續成長與發展。

員工溝通管道

定期舉辦月會，提供同仁暢通的溝通管道，邀請主管與全體外籍同仁與會，確保移工同仁有機會提出需求與建議，並獲得即時反饋；每場會議皆有翻譯人員在場，確保移工同仁的意見能完整且明確地表達，2024 年於汐止廠與宜蘭廠共辦理了 24 場月會。此外，本公司提倡開放溝通，若同仁有疑慮或遇到任何不法侵害時，均可選擇具名或匿名的方式進行舉報，公司提供 24 小時的申訴管道，並支持中、英、越文等多語言，確保同仁的申訴不受到語言及時間的限制。

新進同仁輔導

新進移工同仁到職後，公司提供完整的新人訓練，並配備翻譯人員協助，確保同仁能夠清楚了解公司政策、文化和工作要求；同時，資深外籍同仁將在旁引導新進同仁，幫助他們快速適應工作環境並熟悉工作內容。所有工作所需的 SOP 及操作須知，皆提供中越文版本，以排除語言障礙，協助移工同仁順利作業。此外，公司亦編制中／越文版本的產線作業流程學習講義，並安排中文課程，鼓勵新進同仁自我學習與成長。



多元節慶活動



宿舍消防逃生演練



宿舍滅火器操作演練



月會溝通



宿舍清潔消毒作業



不定期產線作業關懷



產線現場輔導



不定期員工關懷



雨遮停放車輛空間

5.5.3 員工福利

■ 福利與保障

① 保險福利

針對員工的人身與健康照護，於入職當日即為每位員工投保團體保險，內容涵蓋團體傷害醫療保險、癌症醫療健康保險、住院醫療健康保險、倍數型意外傷害保險、重大疾病保險及職業災害傷害保險等，團保費用由公司全額支付。

根據日常工作所需，提供員工面對意外災害時必要之保障，並安排保險業務員每 2 個月到公司進行免費保單的諮詢服務。

② 員工認股權福利

為激勵與鼓勵優秀員工，本公司訂定員工認股權辦法，使符合重點栽培的同仁除領取現金獎勵外，更可比照獎勵辦法擁有特定數量的認股數，提升同仁向心力及績優同仁報酬水準，達到優秀人員留才的雙贏目標。

③ 友善職場福利 & 補助

婚娶：提供結婚禮金 6,000 元以及祝賀禮品 1 份。

生育：

1. 交通相關：除依法令規定給予育嬰假與家庭照顧假讓員工能夠放心的照顧小孩，並額外提供交通補助，在懷孕期間可向公司申請免費的汽車停車位或通勤補助費用 6,000 元。
2. 生育／育兒相關：提供同仁生育禮品、生育禮金 3000 元及薪資 6% 至 10% 的生育補助津貼，幫助同仁減輕育兒過程中的經濟開銷；並且第二胎再加碼 30,000 元育兒補助。

員工子女獎助學金：鼓勵及培養員工子女在課業上能自主學習成長，同仁可依照當年度公司訂定之獎助學金辦法，替子女提出獎助金申請，從國小到碩士就學期間，提供每學年 2,000 至 8,000 元不等之獎助學金作為鼓勵。

員工急難救助補助金：提供員工本人住院醫療與重大疾病協助，或家庭遭逢意外災害與重大急難事件之救助，陪伴同仁度過急難。

員工或家屬喪葬關懷：提供員工或家屬喪葬補助及死亡慰問金，並致贈花籃。



項目	受惠人數	累積發放金額
結婚禮品	22	-
結婚禮金	25	150,000

項目	受惠人數	累積發放金額
通勤費補助	10	60,000
免費停車位	1	-
生育禮品	10	-
生育禮金	19	59,000
生育補助	8	240,000
育兒補助	78	3,342,019
合計	126	3,701,019

項目	受惠人數	發放金額
員工子女獎助學金	163	556,000

項目	受惠人數	發放金額
急難救助金	25	443,788

項目	受惠人數	累積發放金額
喪葬關懷高架花籃	92	-
喪葬關懷慰問金	1	240,000
喪葬補助	15	44,500

優於法規之假別：

婚假

可於 1 年內分次使用。

家庭照顧假

申請家庭照顧假不需提供相關證明。

產假

1. 妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應停止工作，給予產假 1 星期，停止工作期間工資照給。
2. 妊娠未滿 2 個月流產者，應停止工作，給予產假 5 日，停止工作期間工資照給。

新人假

到職當日即享有特休假的使用權利，除法令規範的半年 3 天，再另外新增 2 天的新人假。

陪護親屬假

因應同仁陪伴或照顧「親屬與家人」之需求，每年提供 2 天給薪假（不影響全勤獎金計算）。2024 規劃推動，2025/1/1 正式生效。

外派家庭津貼：依各地區辦法，提供員工家庭津貼、眷屬保險、住宿（雜支）補助及返台機票等相關補貼。

地區	發放頻率	金額	實際請領人次	說明
大陸	每月	RMB 2,800	4	- 家庭津貼：派駐同仁若攜眷屬同行，給予家庭津貼 RMB 2,800 元。 - 住宿補助：依區域補貼金額之 1.1 倍。 - 返台機票：每年提供每位眷屬（含配偶及未成年子女）來回機票共 4 張。
日本	每月	¥100,000	1	- 家庭津貼：每月給予家庭津貼 ¥100,000 元。 - 眷屬保險：依派駐地區分公司之保險方案，提供眷屬與同仁相同之保險內容。 - 住宿補助：依原同仁定額補貼金額之 1.1 倍。 - 返台機票：每年提供每位眷屬來回機票共 4 張。
美國	每月	US\$1,000	1	- 家庭津貼：每月給予家庭津貼 US\$1,000 元，每位子女增加 US\$500 元。 - 眷屬保險：依派駐地區分公司之保險方案，提供眷屬與同仁相同之保險內容。 - 住宿補助：依原同仁定額補貼金額之 1.1 倍。 - 住宿雜支補助：依原同仁定額補貼金額之 1.5 倍。 - 返台機票：每年提供每位眷屬來回機票 2 張。
歐洲	每月	€800	0	- 家庭津貼：每月給予家庭津貼 €800 元。 - 眷屬保險：依派駐地區分公司之保險方案，提供眷屬與同仁相同之保險內容。 - 住宿補助：依原同仁定額補貼金額之 1.1 倍。 - 返台機票：每年提供每位眷屬來回機票 2 張。



【DEI 活動特輯】”宜”起賞”越”，手作星星燈籠

在推動環境、社會與治理（ESG）永續發展的過程中，宜鼎國際致力於打造一個包容且尊重多元文化的工作環境。

我們深知，員工來自不同的國家和背景，他們的文化和傳統是企業多元共融（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI）發展的重要資產。

因此，在 2024 年的中秋節，我們特別舉辦了「宜起賞越 - 手作星星燈籠活動」，讓來自越南的同仁能夠在異鄉感受到節日的溫暖，也讓所有員工一同體驗不同文化的魅力。

傳統文化的交流與融合

星星燈籠是越南中秋節的重要象徵之一，代表著團圓與希望。活動當天，公司特別準備了燈籠材料，讓越南籍同仁親自示範製作星星燈籠，並分享其在家鄉如何慶祝中秋節的故事。這不僅讓越南籍員工感受到企業的關懷，也讓來自不同文化背景的員工對彼此的傳統習俗有更深入的了解。



多元共融的實踐

此次活動不僅是一場文化交流，更是宜鼎國際落實 DEI 承諾的實際行動。我們相信，尊重與包容不同文化能夠促進團隊的凝聚力，提升員工的歸屬感，進而提升整體工作效率與創新力。

未來，宜鼎國際將持續推動多元共融，透過更多文化交流與員工關懷計畫，營造開放、包容的職場環境。我們相信，每位員工的獨特性都是企業前進的動力，讓我們攜手共創更加永續與和諧的企業文化。

06

職業安全衛生管理

6.1 職業安全衛生政策與目標

6.2 職業安全衛生法規遵循

6.3 健康促進

【職安特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

年度績效 亮點

- 2024 年**連續七年**「ISO45001 職業安全衛生管理系統」通過第三方驗證。
- 2024 年度全面遵循職業安全衛生相關法規，未發生任何因違反職業安全衛生法規而遭受罰款或處分相關事件。
- 2024 年度有關職業安全衛生內部員工訓練總時數達 **2,620** 小時，總參訓達 **2,416** 人次。
- 2024 年榮獲中華民國工業安全衛生協會頒發的第 **8** 張無災害工時紀錄證明，展現對零職災工作環境的堅定承諾。

6.1 職業安全衛生政策與目標

- 本公司致力於展現對職業安全衛生的承諾，持續提升整體安衛績效，將其納入企業永續發展策略，確保員工權益、降低營運風險以及符合 ESG 目標。

『職業安全衛生政策』部分，透過系統化的風險識別與控制機制，積極推動職安衛管理，確保工作場所的安全性與合規性；持續執行風險防範與管理措施（包括危害辨識、風險評估及控制），並藉由內部審查、外部稽核與內外部利害關係人保持溝通，提升職安衛管理效能，確保管理體系的有效運行與持續改進，讓所有員工在安全的環境中工作。

此外，透過讓員工定期參與安衛教育訓練，培養提升全員安全意識，降低職業傷害與健康風險，遵循勞動部四大計畫等推行；由專業職醫護人員定期實施健康關懷與專業諮詢，有效掌握廠內同仁在作業上之適性與危害改善，並進行分級管理與追蹤；定期每月健康知識宣導，讓同仁更了解生活飲食方面如何正確吃的健康、工作方面生活壓力舒緩方法等等。

本公司將持續依循 ISO 45001 標準，優化職業安全衛生管理機制，確保符合適用法規並提供安全健康的工作環境，以實現「零職業災害」的目標。

ISO45001 職業安全衛生管理系統認證

本公司致力於建立安全且健康的工作環境，並依循相關法規及國際標準（如 GRI 403：職業健康與安全），於 2018 年正式通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，透過系統性管理與持續改善措施，為防範職業災害發生，並採取多項預防措施以降低風險，保障員工健康與安全。

6.1.1 風險預防與安全管理措施

為有效降低作業風險並防範職業傷害，本公司實施以下預防措施：

設備與設施管理：

- 定期執行機械設備及電力設施的自主檢查，並落實電盤上鎖管制，防止未經授權的操作，降低感電風險。
- 廠區內增設危害識別標示，包括噪音作業場所標示及化學品 GHS 危害標示，並依照法規規範標示消防設備，以提升風險意識與安全認知。
- 提供符合國際標準的個人防護裝備（PPE），並定期檢查與維護，以確保其有效性。

作業環境監測與維護：

- 依據職安衛法規，定期進行作業環境監測，檢測範圍涵蓋：
 - 飲用水水質（符合國家飲用水標準）
 - 噪音（依據法規確保不超標）
 - 有機溶劑濃度（符合職業容許暴露限值）
 - 二氧化碳濃度（維持於健康建議範圍內）
 - 溫溼度及照度（確保符合舒適性與作業標準）
- 針對監測結果執行趨勢分析，並即時採取必要改善措施，以確保環境符合法規要求並預防職業病的發生。



6.1.2 特殊作業管理與控制

針對從事高風險特殊作業（如焊錫作業、游離輻射操作、危害性化學品使用、噪音環境作業等），本公司已制定相關管制作業辦法，並依風險評估結果採取適當的控制措施，包括：

- **管制計畫與改善措施：**根據風險評估結果，制定並執行風險管制計畫或改善措施，降低潛在風險對員工健康的影響。
- **危害性化學品管理：**
 - 由具備專業資格的「有機溶劑作業主管」負責化學品的管理，確保其領用、儲存及使用皆符合法規標準。
 - 於作業區域明顯處設置「安全資料表（SDS）」，確保員工於緊急事故發生時可迅速查閱並執行應變措施。
 - 年度定期實施安全教育訓練，涵蓋化學品操作規範、緊急應變處置及相關知識培訓，提升員工安全意識與應變能力。

6.1.3 持續改善與內部審查

本公司透過內部稽核機制，持續檢視並改進安全管理成效，相關措施包括：

- **定期內部稽核：**每年依據職業安全管理規範，進行內部稽核，審查職安衛管理執行情況，並針對發現的不符合事項提出改善計畫。
- **持續改善機制：**針對稽核發現事項，相關管理單位將制定並執行即時改善措施，並追蹤其執行情況，以確保問題獲得有效解決。
- **資訊透明度：**稽核結果及改善行動計畫將彙整於內部報告，並於管理審查會議時提出，供管理階層檢視並作為未來決策參考，確保職業健康與安全政策的持續進步。

6.2 職業安全衛生法規遵循

本公司於 2024 年度全面遵循職業安全衛生相關法規，未發生任何因違反職業安全衛生法規而遭受罰款或處分的情況。公司持續透過內部稽核與法

規遵循機制，確保營運活動符合適用法規與標準，致力於提供安全、健康的工作環境；此合規成果展現本公司對職安法規的高度重視，並將持續透

過預防性措施與持續改善，降低營運風險，確保符合法規要求並保護員工福祉。

6.2.1 溝通、參與及諮詢程序管理

為有效落實安全衛生管理，建立透明且可持續的溝通機制，本公司已制訂對內及對外的安全衛生溝通、參與及諮詢程序管理，具體措施如下：

1. 資訊宣導與溝通

- A. 持續宣導安全衛生法令及相關規定，確保員工了解並遵循。
- B. 透過定期內部公告、教育訓練及電子通訊平台，提升員工安全意識。
- C. 與外部專業機構合作，導入最新安全衛生技術與最佳實務。



2. 職業安全衛生委員會設置與運作

- A. 本公司依據法規設立職業安全衛生委員會，勞方代表比例符合至少三分之一的法定要求，確保員工參與權益。
- B. 委員會每季召開一次例行會議，以確實審議、協調及建議職業安全衛生有關業務，並協助解決有關職場安全、衛生問題，確保決策具包容性與透明度。
- C. 提供員工意見反映機制，讓人員可透過委員會直接向高階主管提出建議與疑慮，確保問題獲得即時回應與改善。
- D. 職業安全衛生政策修訂、法規鑑別及風險評估內容修訂、年度職安衛管理計畫和作業環境監測計畫等審視職執行狀況，以及各作業場所之設施設備改善方案等。

2024 年	第一季	第二季	第三季	第四季
會議日期	2024/04/24	2024/07/25	2024/11/13	2025/01/16
汐止廠 宜蘭廠	會議內容： 1. 職業傷害案件檢討及預防 2. 職業安全衛生管理規章審視及修訂 3. 有害事業廢棄物清運（廢板材） 4. 消防局安檢稽查現場危險物品貯存現況是否與申報相符 5. 法規鑑別執行與符合性結果	會議內容： 1. 上半年度作業環境測定結果 2. 環境考量面鑑別評估結果、重大環境考量面彙整及改善對策 3. 職業傷害案件檢討及預防 4. 上半年自衛消防編組逃生演練結果 5. 職業安全衛生宣導活動內容 6. 法規鑑別執行與符合性結果	會議內容： 1. 危害鑑別與風險評估結果、重大危害鑑別項目及改善對策 2. ISO14001 內部稽核執行結果 3. ISO14001 外部稽核執行結果 4. 職業傷害案件檢討及預防 5. 下半年自衛消防編組逃生演練結果 6. 全廠消防逃生演練 7. 職業安全衛生宣導活動內容 8. 法規鑑別執行與符合性結果	會議內容： 1. 下半年度作業環境測定結果 2. ISO45001 內部稽核執行結果 3. ISO45001 外部稽核執行結果 4. 職業傷害案件檢討及預防 5. 職業安全衛生宣導活動內容 6. 法規鑑別執行與符合性結果

3. 多元溝通管道與員工參與機制

- A. 員工可透過內部系統、電子郵件、實體意見箱或匿名舉報機制，表達對職安衛的建議或意見。
- B. 部門代表負責彙整意見，並於委員會會議中提出具體改善建議，促進高階主管與基層員工間的對話。



6.2.2 職業安全衛生教育訓練

為了提升同仁對安全衛生的認知與預防職業災害，本公司每年定期實施各項職業安全衛生教育訓練以及職能證照回訓等，例如：

項次	廠區	課程名稱	人次	時數	項次	廠區	課程名稱	人次	時數
1	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	職場不法侵害與性平相關課程 (受理小組)	28	112	8	汐止廠 / 宜蘭廠	呼吸防護教育訓練	14	14
2	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	職場不法侵害與性平相關課程 (高階主管受訓 - 線上 / 實體)	65	120	9	汐止廠 / 宜蘭廠	上 / 下半年度自衛消防編組 - 上半年度 (日間)	40	160
3	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	職場不法侵害與性平相關課程 (一般通識)	801	401	10	汐止廠 / 宜蘭廠	上 / 下半年度自衛消防編組 - 下半年度 (日 / 夜間)	69	276
4	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	交通安全課程 (線上課程)	99	99	11	汐止廠 / 宜蘭廠	上半年度全廠逃生演習	673	366
5	汐止廠 / 宜蘭廠	聽力保護教育訓練 (線上課程)	18	18	12	汐止廠 / 宜蘭廠	下半年度全廠逃生演習	182	91
6	汐止廠 / 宜蘭廠	新進同仁基礎職安衛通識訓練 (線上課程)	130	390	13	汐止廠 / 宜蘭廠	有機溶劑洩漏演練	26	26
7	汐止廠 / 宜蘭廠	新人訓 - 危害性化學品通識 (線上課程)	67	201	14	汐止廠 / 宜蘭廠	ISO145001 內部稽核培訓員	16	96
					15	汐止廠 / 宜蘭廠	海洋環境永續講座	189	250
					16	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	外部安全衛生證照教育訓練 (委外合格機構訓練)	16	96

上述教育訓練旨在加強員工自身安全衛生意識及提升與工作相關之專業核心職能。

2024 年度內部訓練總時數達 2,620 小時，總參訓達 2,416 人次。



海洋環境永續講座



職場不法侵害與性平相關課程



ISO145001 內部稽核培訓員課程



有機溶劑洩漏演練



呼吸防護教育訓練



消防全廠逃生演習



自衛消防編組演練

6.2.3 職業傷害統計

為了以更高標準落實職業安全衛生管理，本公司自 2014 年 3 月起便積極推動並申請累計無災害工時月報記錄，至 2024 年 12 月為止，已成功累計超過約 1,021 萬小時的無災害工時紀錄；在此期間，本公司持續強化職業安全管理，並於 2024 年 12 月榮獲中華民國工業安全衛生協會頒發的第 8 張無災害工時紀錄證明，這不僅是對我們努力的肯定，也展現了公司對於零職災工作環境的堅定承諾。

在實現無災害工時的基礎上，我們致力於風險預防與員工安全保障，並進一步加強安全教育與訓練，確保所有員工都能在符合職業安全衛生規範的環境中工作。至今，廠內未發生任何職業災害或工安事件，且失能傷害頻率與失能傷害嚴重率均為零，顯示我們在風險管理方面取得了顯著成效；而 2024 年宜鼎共發生 7 起員工上班的交通意外事故，但上述事件不屬於職業災害範疇，故不列入工安統計數據中。

我們將繼續密切關注交通安全管理，並進一步加強提升員工通勤安全通識，力求從每一方面降低職業災害及意外事故的發生，為員工提供一個更加安全、健康的工作環境。

廠區	年份	失能傷害 人次	失能傷害 日數	總經歷 工時	失能傷害頻率 FR	失能傷害嚴重率 SR	總合傷害指數 FSR
汐止	2022	0	0	1,035,928	0	0	0
	2023	0	0	1,159,552	0	0	0
	2024	0	0	1,209,128	0	0	0
宜蘭	2022	0	0	411,586	0	0	0
	2023	0	0	444,464	0	0	0
	2024	0	0	525,906	0	0	0

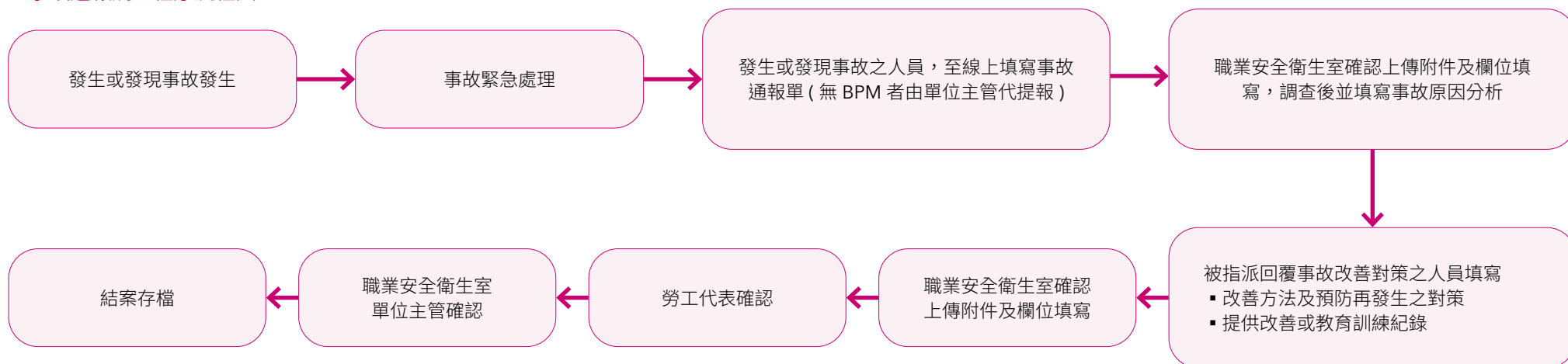
各項定義說明：

總合傷害指數 ("FSI") = $\sqrt{(FR \times SR / 1000)}$

FR = 失能傷害人次 × 百萬工時 / 總經歷工時

SR = 失能傷害日數 × 百萬工時 / 總經歷工時

■ 事故通報調查程序流程圖



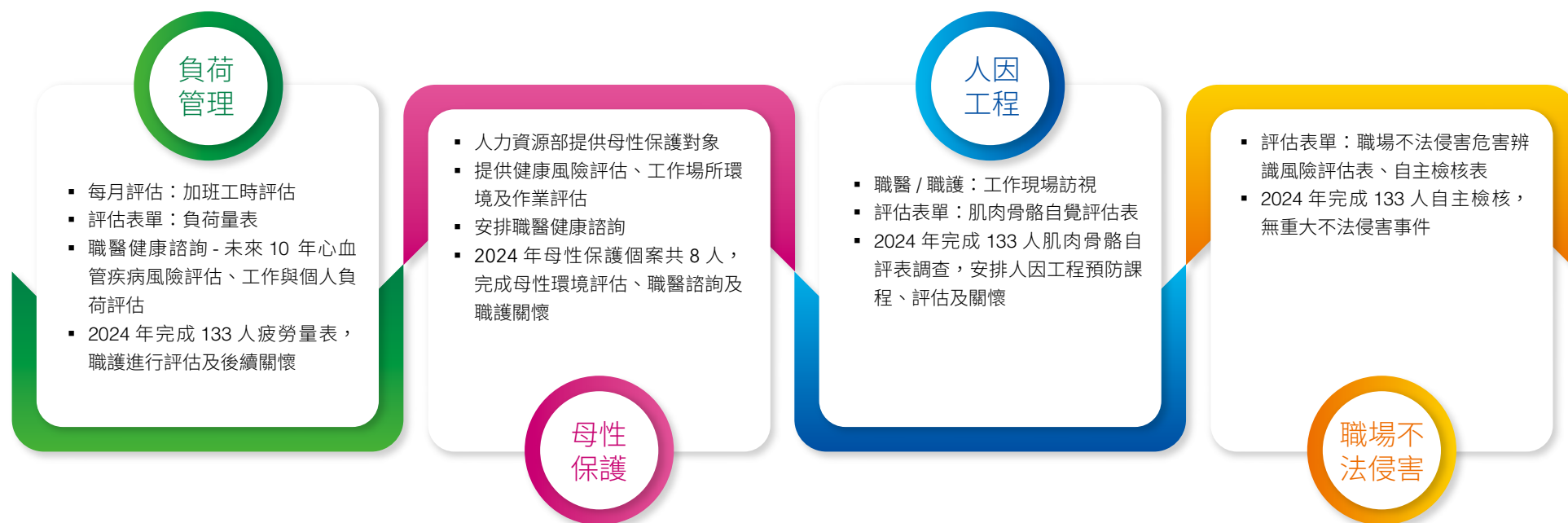
6.2.4 承攬商管理

為降低承攬工作過程中的傷害風險，本公司制定並嚴格執行「承攬商管理程序」，旨在防範承攬商作業期間，因對工作場所危害因素認知不足或在安全衛生管理上出現疏忽而引發職業災害，此程序的核心是加強承攬商對安全衛生及工作環境管理的重視，確保其在執行工作前，已全面落實相關職業安全衛生措施，並對可能的風險進行充分識別和控制。

在進場前，承攬商必須配合本公司制定程序執行相關措施（如安衛教育訓練），並經公司審核確認後方可開工；此舉不僅確保承攬商能夠按照規範進行作業，還有助於提高整體作業環境的安全性，我們的目標是確保所有承攬商在作業過程中能夠遵循最高的安全標準，從而減少職業災害的發生。

經過嚴格的管理與風險防範，2024 年本公司營繕工程中的所有承攬商發生共 0 起職業災害事故，且無承攬商違反安衛規定之情形，這顯示我們在承攬商管理方面的努力和成效，並且反映出在風險管理、職業安全與衛生方面的高度重視，未來也將繼續秉持此一精神，持續提升承攬商管理及職業災害防範措施，確保為員工與承攬商提供更安全及健康的工作環境。

6.2.5 預防計畫



■ 特殊健康檢查 - 噪音、游離輻射

本公司廠內有 X 光設備、XRF 設備、震動室 Router 機操作，故於每年進行特殊健康檢查，檢測人員共計 44 位（游離輻射 30 位、噪音 14 位），皆為 1-2 級健康管理，人數分布如下：

項目	汐止廠	宜蘭廠
游離輻射	15 位	15 位
噪音	4 位	10 位

■ 勞工健康服務醫護人員臨場服務

■ 臨場服務項目

- 員工健康諮詢，15-20 分鐘 / 人
- 作業現場危害辨識及風險評估

■ 勞工健康服務醫護人員臨場服務頻率

- 汐止 _ 職醫：1 次 / 月，3 小時 / 次
- 汐止 _ 職護：專職
- 宜蘭 _ 職醫：1 次 / 2 個月，2 小時 / 次
- 宜蘭 _ 職護：6 次 / 月，2 小時 / 次

■ 接受特約醫護人員諮詢人次：541 人次

■ 職業病說明及預防

為了促進員工健康與福祉，我們每年定期舉辦健康促進講座與活動，並進行現場訪查與醫護人員的評估，確保每位員工在安全與健康的工作環境中發揮最佳表現。透過這些措施，我們致力於預防職業病的發生，並將員工的健康納入公司永續發展的核心價值。目前，本公司未有任何職業病案例的診斷，顯示我們的健康管理制度取得顯著成效，也將健康管理與公司永續發展目標緊密結合，展示了企業對員工福祉的長期承諾。



6.3 健康促進

6.3.1 健康促進活動

員工健康及生活平衡為本公司經營的重要理念與文化，我們重視且關心每位員工的身、心靈和家庭生活，於 2024 年舉辦 17 場健康促進講座，共 472 人次參與，其平均滿意度為 95 分，並透過往年健康促進推動發現同仁健康知能不足，為提升同仁健康知能，辦理健康宣導、血壓量測、健康知識大會考、健走及減重活動，透過一系列活動提升同仁的自我健康意識，總參與 2,334 人次，並延續 2023 年健康促進活動，將健走步數轉換為捐贈金額，並委由財團法人慈心有機農業發展基金會進行種植及維護，於宜蘭縣五結鄉季新段和季寶段種植 0.032 公頃海岸林，共種植 240 顆抗風、乾旱及耐鹽之樹苗，除了讓員工健康外，更延伸至環境，以達永續循環。

健康宣導



身心健康、舒壓及友善家庭課程



種植海岸林



6.3.2 健康管理

本公司自 2023 年底導入健康管理系統，將職業安全與健康法規中的四大計畫（母性健康保護計畫、人因性危害預防、過負荷預防及執行職務遭受不法侵害預防等），以及中高齡員工與夜間工作等特殊群體的需求納入考量，並透過先進的線上系統，我們能更精確地追蹤與分析員工的健康狀況，並依此制定個人化的健康改善方案，亦定期提供分級管理及健康諮詢等服務，協助員工改善健康，維持良好的生活品質與工作動力，將員工的身心健康作為企業永續發展的重要支柱之一，也符合公司對社會責任的承擔，並體現對環境永續發展的長遠規劃。

此外，執行健康管理計畫過程中，傳統的紙本流程與繁瑣的資料收集作業，往往導致大量紙張的浪費，並且增加了人力與時間成本。透過數位化系統的導入，我們不僅能夠大幅減少紙張使用，更能有效提高資料追蹤與分析的效率，實現環境與經濟效益的雙重提升。這一切都反映出公司在追求企業永續發展的同時，亦不斷推動環境友善與資源節約的積極努力。

6.3.3 工作生活平衡

■ 舒壓按摩服務

- 秉持「分享」的態度，創造分享的環境，將大家的愛延續到社會的角落，聘用 2 名視障按摩師，提供舒壓按摩使員工身心放鬆，2024 年共服務 1,490 人次，並捐贈 74,500 元予宜鼎國際教育基金會，透過基金會將愛建立在孩子們身上。
- 本公司致力創造宜鼎幸福 DNA，包含提供藝文走廊、哺（集）乳室、舒壓環境、運動環境、各類健康促進講座及健康促進活動等等，創造健溫馨、友善及健康的工作環境。

法規	符合	▪ 職安法預防計畫 ▪ 職業安全衛生教育訓練 ▪ 醫師 / 職護臨場服務 ▪ 急救人員配置	友善環境	提供	▪ AED 設置 ▪ 急救箱設置 ▪ 哺（集）乳室 ▪ 員工協助方案 ▪ 藝文走廊
健康管理	提供	▪ 健康諮詢 ▪ 健康關懷 ▪ 兩年一次健康檢查 ▪ 每年特殊作業健康檢查	健康促進	安排	▪ 員工協助方案 ▪ LDCT 補助

■ 鼓勵生育，幸福專案

自 2015 年起，本公司善盡企業社會責任，提供相關福利措施以鼓勵生育，減輕同仁育兒負擔。

生育補助辦法

- 禮金 3,000 元
- 生產胎次為第二胎（含以上）者另提供 30,000 元補助金。
- 截至 2024 年補助總金額 1,320,000 元。(2024 年補助 240,000 元、申請人數 8 人)

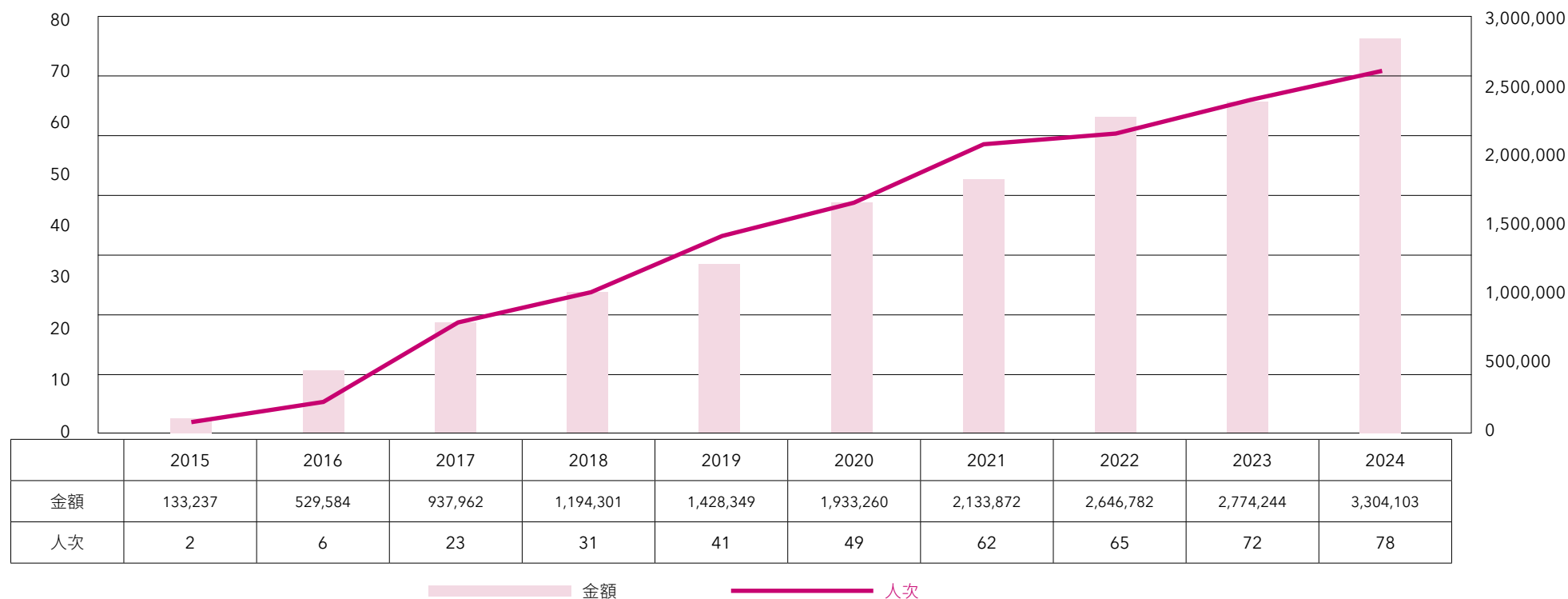
育兒津貼辦法

- 在職期間生育的幼兒，於 0 至 6 歲按月補助薪資 6%，若超過一名新生兒，補助金額上限為薪資 10%。
- 截至 2024 年補助總金額 17,053,610 元。(2024 年補助 3,342,019 元、申請人數 78 人)

妊娠交通補助

- 為照顧妊娠同仁辛苦，2023 年新增加妊娠交通補助，凡妊娠滿 6 個月即補助 6,000 元或提供汽車車位，以減少妊娠同仁交通之辛勞。
- 截至 2024 年補助總金額 108,000 元、申請人數 10 人。(2024 年補助 60,000 元、申請人數 10 人)





子女獎助學金

- 自 2019 年起，新增子女獎學金，鼓勵在校成績優良之員工子女。
- 每學期就學獎勵金額：國小 1,000 元、國中 2,000 元、高中職 3,000 元、大學 / 專科 / 研究所 4,000 元。
- 申請人數：2019 年 /59 位；2020 年 /67 位；2021 年 /95 位；2022 年 /115 位；2023 年 /128 位；2024 年 /163 位。
- 自 2019 年起，就學獎勵金共發放 1,533,500 元、2024 年補助 556,000 元。



【職安特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

公司一直以照顧員工健康為最重要的事，2024 年度更將員工健康逐漸深入到家庭，於今年度辦理 2 場兒女「宜」起上班日活動，本次活動邀請對象為員工及 4-12 歲之子女，其參與人數共 103 人，其活動滿意度達 98 分，此活動透過和父母上班及活動的過程製造親子話題，將 ESG 及生物多樣性三年計畫作為活動為主軸，辦理生態保育講座、親職講座、ESG 親子桌遊，使公司 ESG 理念向下扎根，增加員工及孩子對於 ESG 認知，建構一個讓員工安心、家人放心的友善健康職場，以完善員工關係照顧。



董事長致詞



感謝與分享



生態講座



大合照



宜鼎導覽



親子桌遊



親職課程



ESG 手作課程

07 社會參與

7.1 宜鼎國際教育基金會

7.2 工作成果

【社會參與特輯】未來達人築夢計畫

【社會參與特輯】2024 手理創價環境友善營

年度績效 亮點

- 2024 年宜鼎國際捐贈及社會參與支出達 **621** 萬元，主要用於教育、環境、技能、公益類專案。
- 2024 年員工志工參與時數為 **2,167** 小時，類型以自然環境保育及維護、教育紮根、弱勢關懷為主；此外同仁不僅出力，亦捐出近 **160** 萬元的善款予基金會。
- 2024 年宜鼎國際教育獎助學金扶助 **36** 人次，累積至 2024 年已扶助 **295** 位學生，最長扶助年數達 7 年。並且除經濟扶助之外，為拓展學生視野、豐富生命經驗，每季辦理多元體驗活動。
- 2024 年持續與新北、宜蘭共 **16** 所學校合作，推動「PowerTech 仿生機器人課程」及辦理「未來達人築夢計畫」，受益人數達 **3,400** 人次以上。
- 2024 年度手理創價環境友善營與學校、社福單位合辦 **17** 場活動，培訓學生民眾 **386** 位具備生活家電清潔保養能力，協助弱勢戶 **8** 戶、**13** 所學校或社區組織清潔保養家電，直接受益 **1,227** 人次。

宜鼎國際的社會參與

宜鼎國際社會參與的理念，從最基礎的「把本業經營好」；再多做點「照顧好同仁及家人」；更多做些「推動社會美善」。

於此脈絡下，宜鼎國際在 2013 年股票上櫃發行，2015 年成立「宜鼎國際教育基金會」，從上到下積極落實社會美善大業，並於 2024 年獲選「天下永續公民獎」及「天下人才永續獎」兩項殊榮。

在 2024 年，宜鼎國際捐贈及社會參與支出達 621 萬元，主要用於教育、環境、藝術、公益類專案；志工參與時數為 2,167 小時，類型以自然環境保育及維護、教育紮根、弱勢關懷為主；此外同仁不僅出力，亦捐出近 160 萬元的善款予基金會，進行教育、環境與公益的整合性服務。

我們將上述資源，結合宜鼎國際企業文化的核心價值—「創新、紀律、分享」，落實在主辦的各項服務計畫裡。

「無尾港生物多樣性三年計劃」：宜鼎的夥伴與在地的無尾港文教促進會、岳明國中小攜手，共同復育小燕鷗，因為食物鏈下端的小燕鷗復育成功，也代表當地的環境保育是有成效的。

「宜鼎國際教育獎助學金」：我們提供給家逢變故的同學，不僅僅是獎學金，更有生活能力養成、常規建立、待人接物的態度等等，因為我們知道同學需要的不只是錢，還需要家庭教育及不同類型的學習刺激。

宜鼎人更樂於分享，除了擔任達人講師進國中進行職業宣講，更邀各級學生來宜鼎國際進行參訪；與公益單位保持雙向合作，出人出力出想法；因為我們深信分享與共好是達到社會美善的動力。

在永續的理念下，加入企業核心價值，連結並呼應社會需求，再將影響力擴及到最極致，這就是宜鼎國際的社會參與。



7.1 宜鼎國際教育基金會

基金會簡介

宜鼎國際教育基金會成立於 2015 年，秉持著「分享」與「承擔」的理念，致力於成為匯集愛心與資源的平台，並長期耕耘於教育、公益與永續環境領域。我們以青少年為主要服務對象，聚焦於「穩定就學」、「鼓勵學藝」及「公益關懷」三大方向，期望透過教育的力量，帶領新世代邁向美好的未來。

基金會的核心價值深植於宜鼎國際的企業文化——「創新、紀律、分享」。我們不僅專注於教育資源的提供，更強調實踐公益與推動永續環境的重要性。從汐止到宜蘭，基金會積極與社區、學校及公益機構合作，建立深厚的夥伴關係，共同推動涵蓋教育、社會關懷及永續循環的多元計畫。

在社會關懷層面，宜鼎國際教育獎助學金不僅協助弱勢家庭的學子穩定就學，更致力於提供心理支持與人文關懷，讓每一位學生感受到來自社會的溫暖。此外，基金會鼓勵宜鼎員工成為志工，以行動支持各類公益服務，營造出企業與社會共榮的正向循環。在技能教育方面，我們透過電子 Maker 社團及未來達人築夢計畫，激發青少年對科技創新的興趣，並為其未來的職涯發展奠定基礎。在永續環境領域，我們以教育結合實踐，透過「手理創價環境友善營」及無尾港環境保護計畫，將永續理念深植於青少年與社區之中。我們鼓勵參與者動手實踐小家電清潔保養，並推廣用電安全教育；同時帶領學生走入自然，親身體會生態保護的重要性，而無尾港環境保護計畫，之後亦改由由宜鼎國際永續發展室主責規劃辦理。

未來，基金會將繼續以教育為核心，串聯公益與永續環境議題，打造一個涵蓋永續、社區關懷及人才培育的全面性永續架構，讓每一個參與者都能成為改變的力量，共同為世界創造更美好的未來。



7.2 工作成果



【社會參與特輯】未來達人築夢計畫

實際行動

「未來達人築夢計畫」透過系統化學習架構，幫助國中九年級學生探索職涯，培養創新思維與實作能力。逐步搭建完整的學習體系，從基礎認知到實務體驗，層層堆疊學生的能力與視野。

產業連結：走入職場，縮短學用落差

- 企業參訪：安排學生走訪企業，了解產業運作模式，幫助學生將學校所學與實務應用連結。
- 技藝競賽與獎勵：鼓勵學生參與競賽，展現學習成果，透過獎勵機制提升技藝教育的價值與社會認可度。

實務操作：技能鍛鍊，強化問題解決能力

- 有愛公益任務：結合技藝學習與社會服務，讓學生運用技能回饋社會，提升同理心與責任感。

基礎認知：啟發興趣，建立學習動機

- 達人沙龍講座：邀請企業專業人士分享職場經驗，讓學生了解不同產業的發展趨勢與職涯機會。
- 築夢手札：設計學習紀錄與反思機制，深化對技藝與職業發展的認識。

問題看見

在現今快速變遷的社會環境中，許多學生面臨以下困境：

- 對未來感到迷惘：缺乏實際接觸職場的機會，不知道自己的興趣與專長如何轉化為職涯發展。
- 學習與產業脫節：學校課程與業界需求存在落差，學生難以應用所學知識解決實際問題。
- 創新與實作機會不足：學生習慣於傳統課堂學習，缺少探索與實踐的機會，導致創新思維受限。
- 科技素養落差：在 AI、物聯網等新興技術快速發展的趨勢下，部分學生因缺乏學習資源，難以跟上時代變革。

基金會角色

- 橋樑：串聯學校、企業、業師與學生，讓學習與產業需求緊密結合，縮短學用落差。
- 推動者：導入 AI、創客科技等新興技術，讓學生透過動手做的方式提升科技素養與創造力。
- 賦能者：不僅提供技能與知識，更鼓勵學生建立正確的職業態度與自主學習能力，成為具備解決問題能力的未來人才。

「未來達人築夢計畫」不只是提供學習機會，而是讓學生在探索與實踐中找到未來的可能性，為台灣培養下一世代具備創新精神與實作能力的年輕人才。

技能助人，翻轉學習價值——有愛公益任務

技藝學習不該只停留在課堂，透過「有愛公益任務」，學生將學習成果實際運用於社會服務中，提升技能應用力與社會責任感。

亮點案例 1：電子電機職群——維護校內電扇，讓涼風更長久

在資深業師的帶領之下，電子電機職群的學生學習電器保養後，替學校教室、處室維護電扇，確保設備運作順暢。這不僅讓學生將技藝應用於日常場景，也深化「學以致用、回饋社會」的學習價值。



亮點案例 2：食品職群——點心傳愛，甜在心裡

食品職群的學生學習製作烘焙點心後，走進在地機構心安日照中心與失智長者共度美好時光。他們不僅親手製作點心，還與長者分享製作過程，陪伴互動。這場活動不只是技藝展示，更是世代交流，拉近青少年與長者的距離。



亮點案例 3：餐旅職群——攜手庇護工廠，學習尊重與合作

技藝班學生來到唐氏症基金會愛不囉嗦庇護工廠，與庇護員工合作包裝食品與禮盒。起初，學生對如何互動感到陌生，但在庇護員工的示範與交流下，逐漸理解「不同」並不代表「不能」。這次經驗讓學生學習到技藝不只是個人技能，更能促進社會共融。他們不再將庇護工廠視為弱勢機構，而是看見一群努力工作的夥伴。學生感動地說：「我們以為是來幫助他們，其實他們也在教我們如何尊重與合作。」這場交流不僅讓技藝學習更具意義，也讓學生獲得深刻的成長。



技藝讓學習更有價值，社會參與與產業體驗並行，未來達人築夢計畫為學生搭建通往職場與社會的橋樑，讓學習成為影響未來的力量！

【社會參與特輯】2024 手理創價環境友善營

本專案 2023 年進行轉型：從回收再生改為清潔保養、從再生品捐贈轉為家戶服務、整合用電安全宣導；同步執行「宜鼎國際 3 年永續影響力計畫」，直接改善無力清潔弱勢戶的生活品質，受訓人員將節能減碳概念落實成生活中的具體行動。在宜鼎「傾聽回應」、「持續改善」的理念下，2024 我們再進行下列調整：

■ 技能與知能合一

教導「小家電清潔保養」的方法，主要為技能的培育；但若沒有環境永續知能的導引與認同，則難以長久落實於生活。在 2024 年，我們強化「為什麼要做這件事」的動機，整合自身利益與環境永續的知能：保養家電就是保護自己、清潔的節能效果、永續 3R、循環經濟、做好保養延長機器壽命以減少製造等概念，讓參與者理解這是利己及環境的事，更願意學習力行。

■ 入戶服務全業師帶領

培訓學生後進行入戶服務，讓弱勢者得以受到照顧，但從服務過程觀察及事後討論發現，退休家電業師帶領的組別，在施作意願、家電清潔細膩與乾淨度、施作數量、與入戶長輩的互動度及宣導用電安全概念的完整度等等，都高於志工帶領的組別。更重要的是在入戶服務過程中，退休業師讓同學先動

手，再解說的過程，讓同學體悟：有專業當基礎，遇到問題時就有多元且彈性的解法。因此在 2024 改採全由退休業師帶領，讓弱勢者（被照顧）、學生（有學習）、業師（有收入）皆能受益共好。

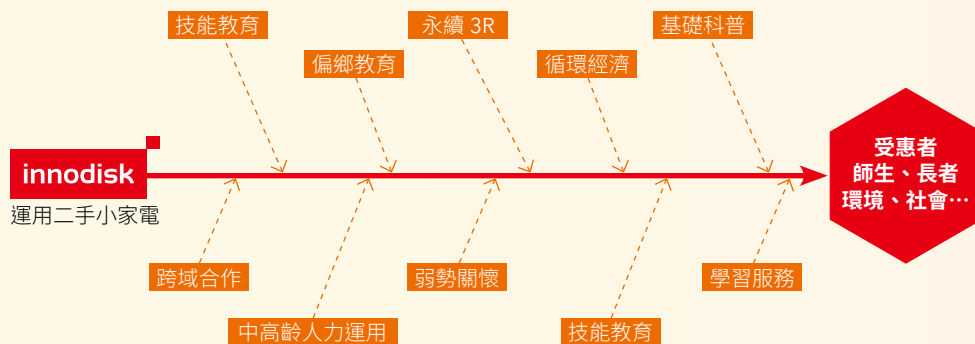
■ 建立善循環模式，擴大影響力

案例一：我們與博幼基金會宜蘭中心合作本計畫多年，2023 年我們邀曾參加培訓且為該中心學生會的幹部。擔任助教帶領博幼基金會尖石中心的環境友善營。今年他們則一肩扛起宜蘭寒溪部落營的事前規劃、事中的課程帶領與入戶／社區服務、事後的檢討與成果分享。

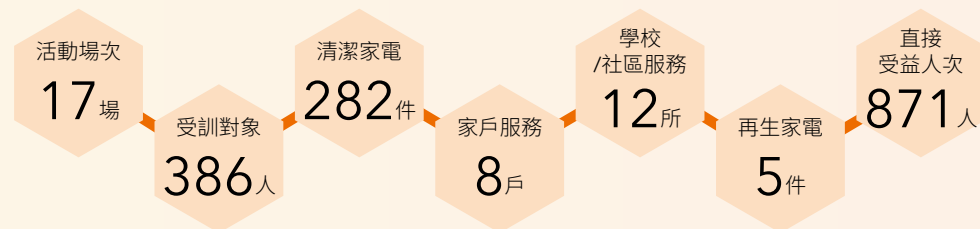
案例二：培訓台北大同區牧人關懷協會的弱勢學子小家電清潔保養技能，由該會與在地社區里長合作，鼓勵具行動能力的長輩將家中久未清潔的電扇攜至里長服務處，交由該會同學清潔；完成後業師檢核，檢核通過者獲得基金會獎勵金 100 元／把，做為該生參加單車環島個人設備購置經費。

案例三：與新北市樟樹國際實創高級中學資訊科合作，結合實習課程培訓高一同學，完成後安排社區／入戶服務。對此主題有興趣的同學，會再參與用電安全活動宣導、持續入戶服務、清潔保養自家或祖父母家中家電，更多親友受益。

一、手理創價環境友善概念圖



二、2024 執行成果



三、計畫亮點：

- 宜鼎同仁帶知能，退休家電業師教技能，合力推動環境永續
- 進入社區與家戶，主動發現與解決問題
- 與在地學校、社福及公益組織跨域合作
- 己利利人利環境，落實共學 × 共作 × 共好理念

四、我們扮演的角色

- 串聯者：主動連結社區、學校與企業需求，讓技能落實生活
- 推動者：導入教案與模組，提升參與者行動力
- 賦能者：啟發學生從實作中建立信心與社會責任

五、永續影響力

小家電清潔保養 282 件；維修再生 5 台。直接到府服務 8 戶，直接組織服務 12 間。將培訓→服務的內涵深化，更貼近生活場域需要。

宜鼎國際永續影響力計畫第二年，培育 386 位小家電清潔保養暨用電安全推廣志工，累積培育 924 位志工。

六、2025 展望

延續 2024 年的基礎

因應弱勢家戶需求，規劃將入戶服務「定期化」，邀更多學子與退休家電業師加入，服務更多有需要的弱勢家戶用電安全社區宣導，開發長者族群專屬教案，建立學習評測機制做為成果追蹤與改善，並於新北宜蘭社區執行。

與在地有心學校合作，將手理創價環境友善營模式擴散至更多社區；邀請企業夥伴加入，共創「技能教育 × 公益服務 × 永續行動」社會影響力。



■ 宜鼎講師示範電扇保養與檢查步驟，訓練居家服務員具備基本概念



■ 弱勢家戶服務，退休業師講解配電箱安全檢查重點



■ 退休家電業師指導學生小家電保養



■ 帶領罕見疾病基金會病友及家屬學習小家電保養與實作 (循環扇拆解)



■ 宜退休業師與同學協助獨居長者進行家電清潔



■ 進行觸電實驗教學強化用電安全知識



■ 與博幼基金會合作宜蘭寒溪部落營隊寒溪國小服務後合照



■ 學生專注拆解以理解構造及組合



■ 學生清潔電風扇，培養實作能力與合作精神

附錄一：GRI Standards INDEX

- 使用聲明：宜鼎國際已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊
- GRI1 使用：GRI1：基礎 (2021)
- 適用 GRI 行業準則：不適用

GRI 準則	揭露項目	章節或說明	頁碼	省略說明或備註	GRI 準則	揭露項目	章節或說明	頁碼	省略說明或備註
GRI 2: 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書	02		GRI 2: 一般揭露 2021	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	33	
		1.1 公司簡介	14			2-19 薪酬政策	5.3 員工薪酬政策	95-96	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02			2-20 薪酬決定流程	5.3 員工薪酬政策	95-96	
		全球營運布局	16			2-21 年度薪酬比率	--	--	公司機密資訊，因「保密規定限制」之緣由，故不進行揭露。
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02			2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-4 資訊重編	5.2 人力結構	91、94			2-23 政策承諾	永續發展策略與目標	07	
		關於本報告書	02				2.4 誠信經營	47-48	
	2-5 外部保證 / 確信	永續治理架構	06				5.1 人權政策	83-85	
		1.2.1 服務價值	20			2-24 納入政策承諾	2.4 誠信經營	47-48	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2.1 主要產品	21				2.5 供應商管理	49-54	
		5.2 人力結構	86-94				3.1 環境承諾	56-69	
	2-7 員工	5.2 人力結構	87				5.1 人權政策	83-85	
		1.1.1 組織架構	17			2-25 補救負面衝擊的程序	6.1 職業安全衛生管理	113-122	
	2-8 非員工的工作者	2.1 公司治理	33-35				利害關係人溝通機制	09	
		2.1 公司治理	33-35				2.4 誠信經營	47-48	
	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理	34			2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	5.1 人權政策	83-85	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	永續發展管理	05				2.4 誠信經營	47-48	
	2-11 最高治理單位的主席	永續發展管理	05		2-27 法規遵循	2-28 公協會的會員資格	1.1.4 公協會參與	19	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	關於本報告書	02			2-29 利害關係人議和方針	利害關係人的溝通機制	09	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	33-35		2-30 團體協約	--	--	--	不適用，照法令符合集體協商協定，無簽屬團體協約
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1.1 董事會	34						
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理	33-40						
	2-16 溝通關鍵重大事件								
	2-17 最高治理單位的群體智識								



重大主題									
GRI 主題	揭露項目	章節或說明	頁碼	省略說明或備註	GRI 主題	揭露項目	章節或說明	頁碼	省略說明或備註
GRI 3: 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	重大主題鑑別流程	10		法規遵循				
	3-2 重大主題列表	重大主題管理	12		GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	12	
	3-3 重大主題管理	重大主題管理	12		GRI 2: 一般揭露 2021	2-27 法規遵循	1.4 法規遵循	28-31	2024 年度無違規事件發生
產品品質					GRI 205 反貪腐 2016	GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營	47-48	
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	12		GRI 417 行銷與標示 2016	GRI 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	1.3.1 產品品質	25-27	
		1.3.1 產品品質	25-27			GRI 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.3.1 產品品質	25-27	
GRI 417 行銷與標示 2016	GRI 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	1.4 法規遵循	28-31		人才培育與留任				
	GRI 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.4 法規遵循	28-31		GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	12	
誠信經營							5.4 人力資本發展	97	
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	12		GRI 401 勞雇關係 2016	GRI 401-1 新進員工和離職員工	5.2 人力結構	89-94	
		2.4 誠信經營	47-48			GRI 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.5.3 員工福利	109-110	
GRI 205 反貪腐 2016	205-2 反貪腐政策與程序的溝通	2.4 誠信經營	47-48	2024 年無貪腐事件發生		GRI 401-3 育嬰假	5.2 人力結構 5.5.3 員工福利	95 109-110	
供應商管理					GRI 404 訓練與教育 2016	GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人力資本發展	97-103	
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	12			GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人力資本發展	97-103	
		2.5 供應商管理	49-54			GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人力資本發展	104-105	
GRI 308 供應商環境評估 2016	GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商	2.5 供應商管理	49-54		GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	GRI 405-1 按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的百分比	5.2 人力結構	86-88	
	GRI 308-2 供應商中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.5 供應商管理	49-54			GRI 405-2 按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和 報酬比例	5.2 人力結構	86-88	
GRI 414：供應商社會評估 2016	GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商	2.5 供應商管理	49-54		GRI 409 強迫或強制勞動 2016	GRI 409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1 人權政策	83-85	
	GRI 414-2 供應商中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.5 供應商管理	49-54						
資訊安全									
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	12						
		2.3 資訊安全管理	44-46						
GRI 418 客戶隱私 2016	GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.3.2 客戶滿意度	27	2024 年度未接獲相關投訴					



附錄二：SASB INDEX

■ 技術與通訊 / 硬件 (TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS/HARDWARE)

主題	會計指標	類別	衡量單位	編號	回應															
產品安全	識別和解決產品數據安全風險的方法描述	描述與分析	無	TC-HW-230a.1	依《資訊安全政策》相關程序，讓資訊安全管理系統就產品研發流程安全更加完善與全面，詳細內容請參閱【本公司資訊安全政策】															
員工多元化和包容性	(a) 執行管理階層、(b) 非執行管理階層、(c) 技術員工和 (d) 所有其他員工的 (1) 性別和 (2) 多元化群體代表性百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-330a.1	<table><tr><td></td><td>男性比例</td><td>女性比例</td></tr><tr><td>管理階層</td><td>77.78%</td><td>22.22%</td></tr><tr><td>非管理階層</td><td>48.58%</td><td>51.42%</td></tr><tr><td>技術人員</td><td>83.89%</td><td>16.11%</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>46.52%</td><td>53.48%</td></tr></table>		男性比例	女性比例	管理階層	77.78%	22.22%	非管理階層	48.58%	51.42%	技術人員	83.89%	16.11%	所有其他員工	46.52%	53.48%
	男性比例	女性比例																		
管理階層	77.78%	22.22%																		
非管理階層	48.58%	51.42%																		
技術人員	83.89%	16.11%																		
所有其他員工	46.52%	53.48%																		
產品生命週期	按收入劃分的產品中包含 IEC 62474 申報物質的百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.1.	宜鼎除了因應客戶的需求進行有害物質揭露，也參考國際電工委員會制定材料聲明，100% 皆能符合 IEC 62474 要求，相關管理方針請見 [綠色產品管理系統建立] 及 [有害物質政策] 的落實法規。															
	符合 EPEAT 註冊或同等要求的符合條件產品的百分比 (按收入)	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.2.	0% 宜鼎非終端產品，無法直接取得對終端電子電器產品進行驗證的 EPEAT 標章。															
	符合 ENERGY STAR® 標準的合格產品的百分比 (按收入)	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.3.	0% 宜鼎非終端產品，無法直接取得對終端電子電器產品進行驗證的 Energy Star 標章。															
	已報廢產品和電子廢棄物回收的重量，回收百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.4.	宜鼎非終端產品，難以收集相關數據。															
供應鏈管理	第一階供應商有接受 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所占之供應商類別百分比，區分 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量化	百分比 (%)	TC-HW-430a.1	一階供應商取得 RBA VAP 認證比例為 30%。 (一階供應商定義為：PCB、NAND IC、Controller 料件廠牌)															
	第一階供應商 (1) RBA 有效性稽核程序 (VAP) 或同等程序的不合格率；以及 (2) 相關改善率，區分為 (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項	量化	比率	TC-HW-430a.2	宜鼎暫無蒐集及統計相關資料															
原物料溯源	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	無	TC-HW-440a.1	宜鼎制定責任礦產的盡責調查要求，要求供應商共同重視、履行並提供相關資料，並定期統整監控以確保落實責任礦產政策。可參閱【3.2.3 責任礦產政策】															
活動指標	按產品類別生產的單位數	量化	數量	TC-HW-000.A	<table><tr><th colspan="2">產量</th></tr><tr><th>主要商品</th><th>2024</th></tr><tr><td>工業用嵌入式儲存裝置</td><td>2,908,722</td></tr><tr><td>工業用動態隨機記憶體模組</td><td>3,473,844</td></tr><tr><td>AI 邊緣運算解決方案</td><td>46,714</td></tr><tr><td>其他</td><td>127,776</td></tr><tr><td>合計</td><td>6,557,056</td></tr></table> 單位：PCS	產量		主要商品	2024	工業用嵌入式儲存裝置	2,908,722	工業用動態隨機記憶體模組	3,473,844	AI 邊緣運算解決方案	46,714	其他	127,776	合計	6,557,056	
	產量																			
	主要商品	2024																		
工業用嵌入式儲存裝置	2,908,722																			
工業用動態隨機記憶體模組	3,473,844																			
AI 邊緣運算解決方案	46,714																			
其他	127,776																			
合計	6,557,056																			
	生產設施面積	量化	平方英尺 (ft²)	TC-HW-000.B	汐止廠：12,966.07 m ² 宜蘭廠：12,056.69 m ²															
	自有設施的生產百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-000.C	營運考量，不進行揭露															



附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業

編號	指標	回應														
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	2024 年度本公司消耗能源總量 25,846,622.9161(單位：百萬焦耳)，可參閱【4.2 溫室氣體管理】 2024 年度本公司外購電力百分比為 78%，可參閱【4.2 溫室氣體管理】 2024 年度本公司共使用 1,645,734 度的綠電，佔總用電量度數佔比約 23.1%。 可參閱【3.3 能源管理】														
二	總取水量及總耗水量	本公司因製程無用水，故皆為生活用水，2024 年度總取水量及總耗水量皆為 16,313 公噸， 可參閱【3.5 水資源管理】														
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	2024 年度本公司有害廢棄物之重量為 9.66 公噸 2024 年度本公司有害廢棄物之回收百分比 55.1% 可參閱【3.4 廢棄物管理】														
四	說明職業災害類別、人數及比率	2024 年度無造成之職業災害。本公司自 2014 年 3 月起便積極推動並申請累計無災害工時月報記錄，至 2024 年 12 月為止，已成功累計超過約 1,021 萬小時的無災害工時紀錄														
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	宜鼎非終端產品，難以收集相關數據。														
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	宜鼎制定責任礦產的盡責調查要求，要求供應商共同重視、履行並提供相關資料，並定期統整監控以確保落實責任礦產政策。可參閱【3.2.3 責任礦產政策】														
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	2024 年度因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失為 0 元														
八	依產品類別之主要產品產量	<table><tr><th>產量</th><th>2024</th></tr><tr><td>主要商品</td><td></td></tr><tr><td>工業用嵌入式儲存裝置</td><td>2,908,722</td></tr><tr><td>工業用動態隨機記憶體模組</td><td>3,473,844</td></tr><tr><td>AI 邊緣運算解決方案</td><td>46,714</td></tr><tr><td>其他</td><td>127,776</td></tr><tr><td>合計</td><td>6,557,056</td></tr></table> 單位：PCS	產量	2024	主要商品		工業用嵌入式儲存裝置	2,908,722	工業用動態隨機記憶體模組	3,473,844	AI 邊緣運算解決方案	46,714	其他	127,776	合計	6,557,056
產量	2024															
主要商品																
工業用嵌入式儲存裝置	2,908,722															
工業用動態隨機記憶體模組	3,473,844															
AI 邊緣運算解決方案	46,714															
其他	127,776															
合計	6,557,056															



附錄四：上櫃公司氣候相關資訊

1. 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
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。	1. 宜鼎國際已將氣候風險議題列入企業永續及環境治理的重要課題之一，氣候治理報告將由永續發展室完成後提報至永續長，並再往上提報至董事會層級確保此風險與機會受到間度及治理。
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)。	2. 主要報告氣候相關背景資訊、風險機會鑑別結果、各項財務資訊量化結論、應處理風險及應持續關注之議題、短 / 中 / 長期策略與績效與面臨之困境議題等，會後依董事 / 委員意見修訂、制訂相關因應行動計畫與預算等。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	因應極端氣候事件的風險，宜鼎國際財務已進行一些轉型行動。 (1) 提升再生能源使用占比 (2) 電證合一 (3) 子公司溫室氣體盤查 (4) 自蓋廠房新建太陽能光電發電系統 這些轉型行動可能會對公司產生一些影響，進而增加公司的財務成本。然而，這些轉型行動可能也會為公司帶來一些機會，例如增加公司的形象和聲譽，進而增加消費者的忠誠度和品牌價值；以及滿足投資者和社會的期望。
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。	4. 在整個氣候風險評估中，我司先識別可能對公司造成影響的氣候風險，例如極端氣候事件、氣候變遷和政策變化等。確認可能受到影響的區域和業務後，對識別的氣候風險進行評估，包括風險的概率、影響程度和可能帶來的財務和非財務影響等。最後再針對評估出的氣候風險進行管理，包括制定風險應對策略、制定應急計劃、實行風險監控和預警等。
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。	5. 我們使用了國家自定預期貢獻 (Intended Nationally Determined Contribution, INDC) 與 RCP 等情境模擬，來分析我們可能會遭受到的營運衝擊與物理衝擊。經 INDC 評估，對宜鼎的營業成本僅為上升 0.14%，影響程度輕微。RCP8.5 情境，所鑑別出之實體風險情形。氣溫上升，對宜鼎的營業成本僅為上升 0.01%，影響程度輕微。
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。	6. 風險之轉型計畫 (1) 提升再生能源使用占比 再生能源的使用目前將以每年 5% 的比例持續向上提升。 (2) 電證合一 已與廠商簽約完成，2024 年度使用再生能源比例目標 20% 實際達到 23.1%、2025 年度使用再生能源比例目標 25%，規劃於 2030 年度達到使用再生能源比例 50%。 (3) 子公司溫室氣體盤查 依據金管會之規定，我司已排定子公司溫室氣體盤查的導入期程。2023 年已導入第一家子公司安提國際股份有限公司，後續將以每年至少兩據點的速度持續導入。 (4) 自蓋廠房新增太陽能板 宜鼎位於宜蘭科學園區中的廠房，於 2023 宜蘭一廠太陽能光電模組發電系統，已建置完成，並於 2024 年度共計發電 30.9892 萬度年，此外，於宜蘭二廠，設計時已導入太陽能板的規劃，目前在審查階段，預計 2025 年 8 月竣工。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	7. 目前針對內部碳定價，宜鼎規劃於 2027 年開始執行。



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。	8. 氣候相關目標宜鼎已於網站上公告於 2030 年做到 50% 的減量以及 2050 年的淨零碳排。 2024 年競標得標憑證：共計 145 張 (1) 客委會 44 張 (2) 六堆客家園區 58 張 (3) 新生公園未來館 43 張 2024 年電證合一憑證： (1) 崑鼎能源科技開發股份有限公司 1192 張 2024 年宜蘭 1 廠自發自用憑證：75 張 以上總計 1412 張
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)。	9. 詳下表 1-1 及 1-2

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 ₂ e)、密集度公噸 CO ₂ e/ 百萬元及資料涵蓋範圍。
本公司 2024 年之直接溫室氣體排放量為 279.9441 公噸 CO ₂ e 佔本公司溫室氣體總排放量 3.1%。其中汐止總部範疇一排放量為 24.0136 公噸 CO ₂ e 宜蘭廠範疇一排放量 238.0191 公噸 CO ₂ e。範疇一密集度為 0.031 公噸 CO ₂ e/ 百萬元。 本公司能源間接溫室氣體排放源為外購自台灣電力公司之電力。本公司 113 年度輸入能源之間接溫室氣體排放量 3515.4574 公噸，其中汐止總部範疇二排放量為 1031.1117 公噸 CO ₂ e；宜蘭廠範疇二排放量为 2483.3458 公噸 CO ₂ e。範疇二密集度為 0.394 公噸 CO ₂ e/ 百萬元。 本公司 114 年通過第三方查證機構查核並核發範疇一、二合理保證聲明書。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之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。
本公司邊界設定涵蓋宜鼎國際股份有限公司下共兩個據點的直接溫室氣體排放量與移除量及鑑別為顯著之間接溫室氣體排放量，廠址如下： (1) 汐止總部：新北市汐止區大同路一段 237 號 2 樓之 1、3、4、5、7 樓 (2) 宜蘭廠 (1 廠 /2 廠)：宜蘭市宜科路 128 號 本公司邊界設定方法為「營運控制權法」，本公司範圍內使用樓層揭露所有排放源皆為本公司完全擁有，並以其方法彙總其設施層級溫室氣體排放量與移除量。 外部查證報告書由宜鼎依據 ISO14064-1:2018 盤查，SGS 依據 ISO14064-3:2006 查證，直接溫室氣體排放及移除量以及能源間接溫室氣體之查證等級為合理保證等級，其他間接溫室氣體排放量為之查證等級為有限保證等級，實質性門檻為 5% 目前規劃於 114 年 4 月 10 日完成第三方外部查證。

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。

溫室氣體減量目標及策略：

宜鼎致力於持續研發創新技術，開發低能耗且對環境友善的產品，以降低公司的溫室氣體排放。公司的中期目標設定在 2024 年為基準年，力求在達到 50% 的溫室氣體排放減量。此外，宜鼎更積極地預計在 2050 年達成淨零排放的目標。為實現這一目標，公司將持續設定每年 5% 的減量目標，以基準年為參考，持續不斷地改進。

具體行動計畫：

宜鼎已經開始採取多項具體行動以達成溫室氣體減量目標。首先，公司位於宜蘭的自有廠房已經取得綠建築標章，這證明了公司在建築方面的環保努力。另外，宜蘭一廠於 2023 年已經開始運作太陽能板，這一舉措將有助於降低公司的能源消耗和溫室氣體排放。同時宜蘭二期廠房的太陽能光電發電系統建置預計於 8 月底竣工，這將進一步提高公司的生產效率和能源利用效率，從而促進溫室氣體的減排工作。

2024 年參與國家再生能源憑證中心競標取得太陽能發電憑證 14.5 萬度及與採購電證合一再生能源 119.0542 萬度，2024 年設定目標為 20%，其競標再生能源憑證 / 綠電共計 133.5542 萬度綠電；再生能源共計相當於減少碳排放量 659.758ton/CO₂e。

宜蘭一廠建置太陽能光電模組發電系統，於 2024 年已取得取得太陽能發電 30.9892 萬度，相當於減少碳排放量：153.087ton/CO₂e。

2024 年使用再生能設定目標為 20% 實際使用再生能源比例為 23.1%(約 164.5 萬度)。

※ 備註：依據能源局 112 年電力排碳係數 0.494kg/CO₂e。

透過這些具體行動，宜鼎將不斷努力實現其溫室氣體減量目標，為環境保護作出積極貢獻，同時實現公司的可持續發展。





附錄五：第三方查證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE INNODISK CORPORATION'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2024

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by INNODISK CORPORATION (hereinafter referred to as Innodisk) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2024 (hereinafter referred to as the Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2025/05/14 to 2025/06/10. The boundary of this report includes Innodisk Taiwan and oversea operational and production or service sites. The boundary is not the same as Innodisk's consolidated financial statements, which are specified in the boundary of the report of Innodisk's Sustainability Report.

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Innodisk's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the Innodisk's Sustainability Report of 2024 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body and management of Innodisk. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

SGS' responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP, 2018).

Assurance has been conducted at a type 1 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	Reporting reference to GRI Universal Standards (2021)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards is listed in the GRI content index as material in the report and is conducted with reference to the Standards.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Greenhouse Gas Emission, SASB related disclosures, and non-material topics and the related indicators have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Innodisk, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, the assurance team are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

The assurance team believes that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

Innodisk has demonstrated stakeholder inclusivity and stakeholder engagement through a variety of engagement efforts such as survey and communication to stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

MATERIALITY

Innodisk has conduct processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group. Integration of the assessment process across the organisation, including through relevant processes, such as risk management and compliance with laws, regulations, and internal policies and procedures are expected to be enhanced in the future reporting.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. The integration of this process into the organization, including incorporation into relevant organizational frameworks such as risk management, compliance, and strategic planning, shall be thoroughly implemented and formally reflected in the subsequent disclosure.

IMPACT

Innodisk has included in this report the disclosures of the organisation's impacts on stakeholders and on the organization itself. Measurements and evaluations on potential impacts, such as direct and indirect, intended and unintended, and positive and negative impacts and the relevant management process to address these impacts are to be further described in a future report.

ADHERENCE TO GRI

The report, Innodisk's Sustainability Report of 2024, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to Innodisk's contributions to sustainability development. For future reporting, it is recommended to enhance the effectiveness of the Sustainability Committee, its role in facilitating cross-functional collaboration and managing impacts shall be reinforced. Appropriate involvement of senior management shall be encouraged to ensure their understanding and participation in sustainability governance and goal-setting. Personnel associated with the Committee shall be equipped with comprehensive knowledge of disclosure standards to support the alignment between disclosure practices and organizational management.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
17 July, 2025
www.sgs.com



The logo for innodisk, featuring the word "innodisk" in white lowercase letters on a red rectangular background. A small red square is positioned at the top right corner of the main red rectangle.

innodisk

2024 SUSTAINABILITY
REPORT 宜鼎國際
永續報告書

宜鼎國際股份有限公司 新北市汐止區大同路一段237號5樓 TEL 886 2 7703 3000