



innodisk

2023 SUSTAINABILITY REPORT

宜鼎國際永續報告書

2023 SUSTAINABILITY REPORT

宜鼎國際
永續報告書

關於本報告書	02
經營者的話	03
永續發展管理	04
永續治理架構	04
永續發展策略與目標	05
利害關係人溝通機制	07
重大主題鑑別流程	08
重大主題管理	10

永續經營

① 關於宜鼎國際	13
1.1 公司簡介	14
1.2 全球運布局	15
1.3 組織架構	17
1.4 加乘價值與可靠的產品技術	18
1.5 事業佈局與商業肯定	24
② 公司治理	26
2.1 公司治理	27
2.2 財務資訊	32
2.3 營運持續性及風險管理	34
2.4 誠信經營	34
2.5 價值鏈管理	35

環境承諾與氣候策略

③ 環境承諾	40
3.1 環境承諾	41
【環境特輯】環境與能源永續	42
3.2 有害物質政策	43
3.3 廢棄物管理	46
3.4 空氣污染管理 / 水資源管理	47
④ 氣候策略	48
4.1 氣候相關風險財務揭露	49
4.2 溫室氣體管理	50

社會責任與社會參與

⑤ 人力資本	52
5.1 人權政策	53
5.2 人力結構	55
5.3 員工薪酬政策	59
5.4 人力資本發展	61
5.5 友善職場	68
【社會特輯】文化支持與社會參與	71
⑥ 職業安全衛生管理	72
6.1 職業安全衛生管理	73
6.2 工作生活平衡	76
6.3 健康促進活	80
⑦ 社會參與	82
7.1 宜鼎國際教育基金會	83
7.2 手理創價環境永續營	85
7.3 國際丹寧日	87
7.4 超越 2023 的 2024	88

附錄	89
附錄一：GRI CONTENT INDEX	89
附錄二：SASB INDEX	91
附錄三：第三方查證聲明書	92



關於本報告書

本報告書為宜鼎國際(下稱本公司或宜鼎)發行之第九本永續發展報告書(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 2023 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 ISO14001、QC080000、ISO45001、ISO14064-1 及 ISO27001 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。

報告書撰寫綱領

本報告書主要報導期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 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 2023 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「2023 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 第一類型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，同時於官網公開發行。

上一發行版本：2023 年 6 月發行

現行發行版本：2024 年 8 月發行

下一發行版本：預定 2025 年 6 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

電話：+886-2-7703-3000

電子郵箱：InnodiskCSR@innodisk.com

公司網站：www.innodisk.com

經營者的話

近年來，全球經濟發展受到地緣政治、極端氣候、通膨等負面動蕩影響。作為全球工業級儲存與嵌入式週邊領導品牌的宜鼎，同時承擔著社會的責任。我們不僅致力於追求營運效益和產品創新，更積極回饋和貢獻於環境、社會和經濟。面對 ESG 永續趨勢，宜鼎採取具體行動，努力擺脫科技業冰冷的形象，秉持「一群夥伴、一同經營」的核心價值，匯聚夥伴資源，共同推動永續發展。我們將 ESG 理念融入宜鼎的基因，堅定地實踐對永續環境的承諾。

面對日益嚴重的氣候議題，宜鼎也以接軌國際為方向，除了響應氣候行動 RE100 倡議、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，更著手於導入氣候相關財務揭露 (TCFD)，揭露淨零排放道路上的深耕軌跡。除了持續擴大購買綠電憑證，宜鼎於 2023 年起開始利用自有工廠的屋頂設置太陽能板自給自足並預計再次擴建設備於宜蘭二期廠房。我們相信企業需要抱持永續經營理念、善盡企業社會責任。

宜鼎在公益事業的推廣，除了於 2022 年，啟動了三年永續影響力計畫外在全台各地推動環保教育及家戶服務之外，更將聯合國永續發展目標 SDGs 帶入每一次的活動中，持續發散正面影響力給一同參與的員工、上下游夥伴、學生及每一個家庭，將其所學技能實際落實，同時協助社福團體及社區民眾將老舊家電賦予新生，以培訓千名永續志工為目標，將永續理念與服務精神遍及全台。

「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，宜鼎不定時舉辦各種團體活動及社團活動，促進組織內人際關係的同時，亦可增加組織向心力。我們持續透過多元健康照護方案、新人關懷及健康促進活動等專案，來照顧每一位同仁的身心靈健康，並新推展員工協助方案，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，期許宜鼎不論於公於私，都能成為同仁們最強大的後盾。在疫情肆虐全球之際，國際政經情勢詭譎多變，宜鼎仍維持審慎穩健的經營原則，因應外部變化並適時調整執行方向此外，在公司資訊數位化的同時，為了強化企業資安管控，公司已通過第三方單位驗證國際資安標準 ISO 27001 及 TIPS 智慧財產管理制度以積極強化防範機制，針對各項風險建立適當的資訊安全風險監控，並確保各類資安風險均有效控制。

在永續的道路上，宜鼎積極接軌國際並將永續行動落實於企業營運中，同時履行企業社會責任的承諾，攜手所有利害關係人邁向永續發展，希望與您一同向前行。

董事長



永續發展管理

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，以提升董事會推動永續治理。

2023 年度董事會永續治理監督情形

會議日期：2023 年 5 月 5 日

董事會報告內容：

1. 2022 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。



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
- 利害關係人鑑別及議合
- 跨部門永續議題整合與落實
- 鑑別永續議題，擬定管理方針
- 永續盡職調查
- 風險鑑別與管理
- 永續績效評比





永續發展策略與目標

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

ISO9001 × ISO14001 × IECQ QC080000 × ISO45001 × ISO14064-1 × ISO27001

品質管理系統 × 環境管理系統 × 有害物質流程管理系統 × 職安衛管理系統 × 溫室氣體盤查 × 資安管理系統





永續發展策略與目標

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 ▪ 廠區空地自建太陽能板(宜蘭)
 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，並定於 2024 年加入 CDP(原碳揭露計畫)，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	溝通議題與模式	溝通管道與頻率
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 - 綠色供應鏈 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
政府	- 申報工作安全守則與職安衛人員 - 申報廢棄物清理計畫書	環保局及勞檢處不定期公文
當地社區	- 停電、施工、機房及消防演習等特定狀況通知 - 擔任管理委員會委員參與社區公共事務	- 不定期電話和信箱溝通 - 經常性參與會議及活動
媒體	- 產品訊息發布（涵蓋新產品、新技術） - 公司訊息發布（搬遷、獲獎、社會公益等）	- 不定期接受媒體邀訪，並與媒體餐敘 - 平均每個月發布一次新聞稿發布給相關媒體
學校	- 各項專案的執行（助學金 / 業界與學校合作之專案，等） - 活動訊息發布	- 不定期電話和信箱及通訊軟體群組溝通 - 每學期固定會議 - 經常性學校拜訪（舉辦活動 / 頒獎活動等）

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 Standads (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，永續發展室參考並蒐集 GRI、SASB、SDGs 及產業別中重要永續相關議題，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

依據必要性、影響力、貢獻度、合理性及親近度五大指標，和日常與相關利害關係人的溝通，本公司依營運型態鑑別出各利害關係人。

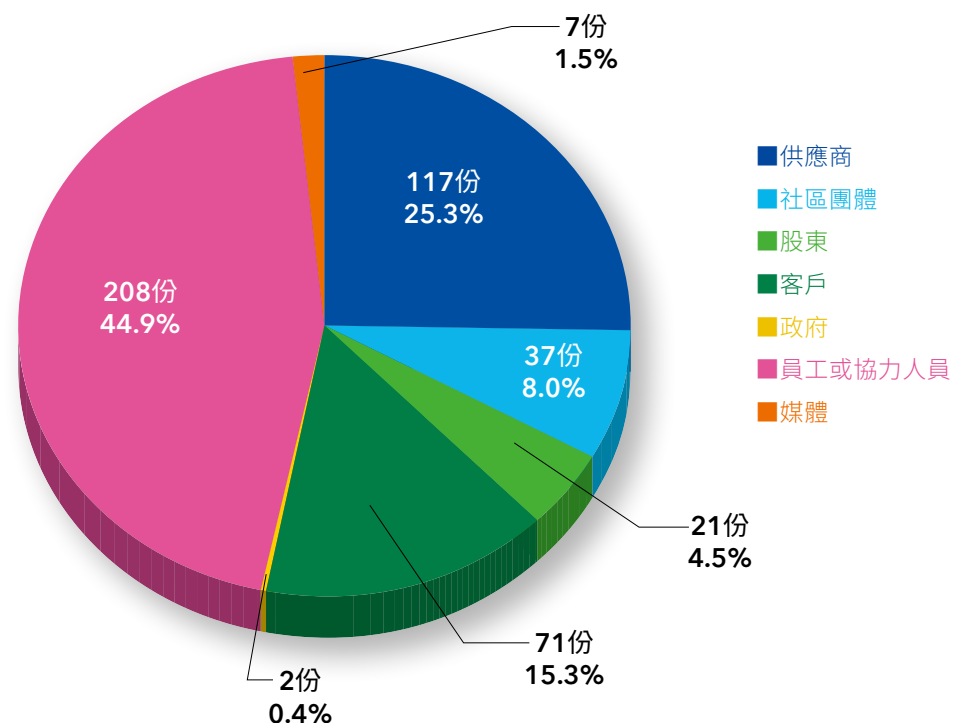


■ 鑑別永續重大議題

廣發永續相關議題調查問卷給各利害關係人，以利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 463 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較 2022 年增長約 2.4 倍，且因市場環境變動導致企業風險管理受到重視，故 2023 年重大主題較 2022 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 / 技術研發
- 永續發展政策

重大主題差異

2023 年

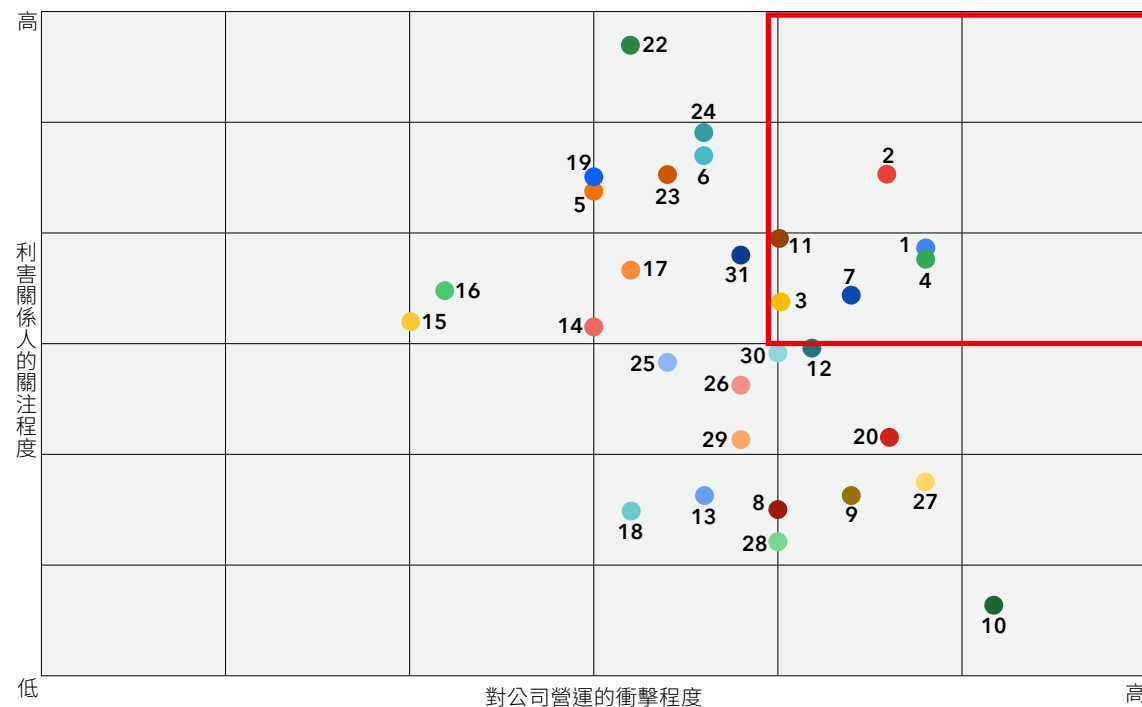
- 公司治理
- 風險管理
- 環境政策 / 管理系統
- 營運財務績效

2022 年

- 員工權益
- 員工福利與薪資
- 才招募與留才



■ 重大主題矩陣圖



1. 公司治理
2. 永續發展策略
3. 營運財務績效
4. 風險管理
5. 隱私權政策
6. 道德 / 倫理行為準則
7. 產品品質 / 技術研發
8. 客戶滿意度調查
9. 客戶服務管理
10. 供應鏈管理
11. 環境政策 / 管理系統
12. 溫室氣體排放
13. 產品碳足跡

14. 能源管理
15. 水資源使用與廢水排放管控
16. 空氣污染物管控
17. 廢棄物管理與回收
18. 原物料使用與再生材料
19. 有害物質管理
20. 綠色產品 / 服務設計開發
21. 綠色供應鏈管理
22. 職業安全衛生
23. 勞資關係
24. 員工權益
25. 職涯發展與教育訓練
26. 員工福利與薪資

27. 人才招聘與留才
28. 員工滿意度調查
29. 供應商社會績效管理
30. 社區參與與社會公益
31. 利害關係人溝通



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
永續發展策略	推動綠色生產、打造多元共融的友善職場、善盡人權盡職調查義務以維護人權	國內外日益嚴苛的法令規範，增加公司與利害關係人溝通及滿足法令規範而產生的營運成本	(1) 持續強化與利害關係人溝通 (2) 打造 DEI 友善職場	(1) 每月定期召開會議，檢視工作專案執行狀況； (2) 每年度至少向董事會報告一次，以督促企業永續發展推動情形
公司治理	落實企業誠信經營，建立公司治理文化，掌握公司目標與任務，以穩定企業發展，提升企業競爭力	若有重大事件或不誠信行為，將影響品牌聲譽、品牌價值及利害關係人權益 (包含市值減損及罰款成本)	(1) 公司治理評鑑指標維持 6~20% (2) 落實董事會及功能性委員會績效評估辦法	(1) 透過主管機關每年評鑑檢視公司治理成效 (2) 設置實質有效之誠信經營檢舉管道 (3) 每年定期執行董事會及功能性委員會績效評估
營運財務績效	正向的營運財務績效，對利害關係人帶來獲利	(1) 政府的稅務政策影響企業的獲利 (2) 匯率變化對獲利的影響	(1) 因應市場景氣、全球匯率變化與氣候極端變遷制定有效策略與經營方向 (2) 積極參與政府與專業單位稅務政令宣導研討會，確保法令遵循與制定	(1) 業務單位透過每月月會確認業績目標進度 (2) 財會單位每月提供管理報表交予業務及採購單位 (3) 法務 / 財務單位定期確認相關法令是否有異動，並於管理月會中提出 (4) 公司每月針對經營目標、策略與員工福利於內網中更新
環境政策 / 管理系統	氣候轉型行動，提升能源使用效率並降低能耗，研擬供應鏈減碳管理，攜手價值鏈降低營運活動對環境衝擊	未來碳稅的徵收，使公司內部成本增加或增加之生產成本轉嫁造成消費者之額外負擔	(1) 落實組織溫室氣體盤查，每年提升 5% 再生能源使用比例 (2) 有害物質管理，責任礦產模組導入	(1) 每年檢視並向高階主管進行減碳、節能、再生能源使用、節水、減廢目標達成情形報告 (2) 維護良好工作環境，定期召開職安會議 (3) 依據法令規範定期執行作業環境監測 (照明、二氧化碳、飲用水等) 並如實公開揭示 (4) 廠區皆使用節能設備，並全面更換省電燈具；導入自動化系統優化生產流程，降低碳排放
產品品質 / 技術研發	提供新的技術及產品，以滿足客戶的要求，提升公司在同業中的競爭力	品質及出貨異常將影響客戶滿意度	(1) 定期客戶滿意度調查了解客戶需求 (3) 客返品 / 客返率分析 (2) 參與產業公協會，掌握發展趨勢	(1) 定期品質會議檢視產品問題，持續品質改善 (2) 透過每個月的市場返退分析 / 市場返退率來確認內部改善
風險管理	瞭解企業營運及氣候上可能面臨的風險，提早因應準備，控制或降低風險，確保企業長期穩定發展	-	(1) 年度定期風險鑑別與管理 (2) 導入 TCFD 管理並鑑別氣候風險	(1) 依據「風險管理作業程序」評估風險 (2) 依據 TCFD 進行氣候風險財務揭露



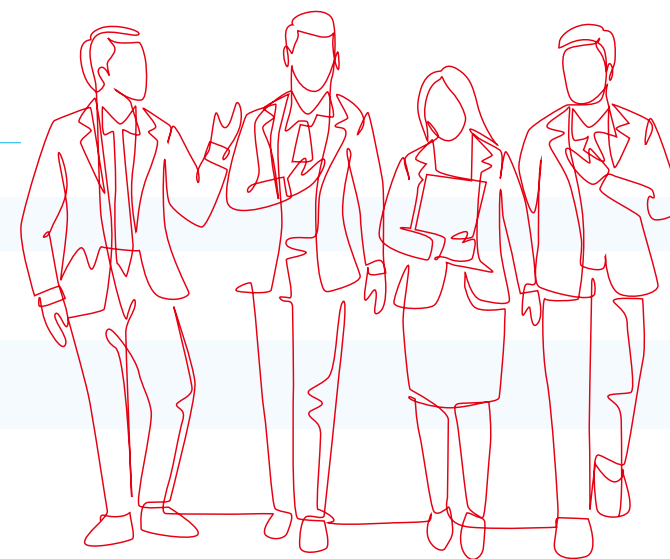
重大議題管理目標與成果

永續發展策略

政策與承諾	「一群夥伴、一同經營」的核心精神，匯集「夥伴」資源，一同「經營」永續，將 ESG 寫進宜鼎的 DNA，一步一腳印地實踐對於永續發展的承諾
申訴 / 補救機制	每年與利害關係人議合，減緩並調適因本公司營運活動對利害關係人造成之實際 / 潛在、正面 / 負面之衝擊影響
2023 年目標與績效	- 目標：持續精進並落實推動企業永續發展 - 績效：入選上櫃 ESG 30 指數
中長期目標	提升永續評比等級 (Ecovadis、FTSE Russell)
長期目標	擴大社區影響力，維護並推動廠區所在地之生物多樣性

公司治理

政策與承諾	致力維持最高道德標準及有效的權責機制，為市場提供高品質的產品及服務，提升企業價值
申訴 / 補救機制	公司網站設置舉報信箱 (inno_supervisor@innodisk.com)，提供正當檢舉與申訴管道
2023 年目標與績效	- 目標：無公司治理、誠信經營遭裁罰事件發生 - 績效：無裁罰事件發生並維持公司治理評鑑等級 6~20%
中長期目標	- 無違反公司治理、誠信經營法規事件 - 維持公司治理評鑑 6~20% 等級
長期目標	公司治理評鑑提升至前 5%



營運財務績效

政策與承諾	- 妥善照顧員工及家庭，同時回饋予社會，成為幸福企業 - 整合集團資源，提升企業價值，為所有股東創造最大營利
申訴 / 補救機制	產品銷售問題可洽業務客服窗口；營運財務問題可詢問公司發言人，相關問題將提交至財務單位，以回應利害關係人需求
2023 年目標與績效	- 目標：維持穩健獲利能力，創造利害關係人利益最大化 - 績效：本年度維持高獲利，每股盈餘 12.98 元
中長期目標	提高營運收入、維持盈利能力
長期目標	財務穩健發展，為利害關係人爭取最大化利益



環境政策 / 管理系統

政策與承諾 本公司除致力於產品的研發在工控領域成為領導廠商外，對於環境保護更視為企業最大責任，以持續改善的精神達成愛護地球永續發展的承諾

申訴 / 補救機制 ■ 屬地環保主管機關投訴專線 (1999)，政府官網 ■ 本公司官網設置舉報信箱 (inno_supervisor@innodisk.com)

2023 年目標與績效

- 目標：擴大再生能源使用比例，產品綠色生產
- 績效：(1) 持續購買使用再生能源，並於宜蘭製造中心自建太陽能發電系統
(2) 客戶 HSF 滿意度自 4.7 分 提升至 4.8 分 (滿分 5 分)

中長期目標 ■ 2030 年範疇一、二較基準年 (2020 年) 溫室氣體排放減少 50% ■ 2030 年再生能源使用比例達 50%

長期目標 ■ 2050 年達成「淨零排放」 ■ 2050 年 100% 使用再生能源

產品品質 / 技術研發

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

2023 年目標與績效 ■ 目標：客戶滿意度分數維持 4.5 分以上 ■ 績效：2023 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

風險管理

政策與承諾 依重大性原則進行環境、社會、公司治理等面向之風險評估與鑑別，掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，甚而化為轉機

申訴 / 補救機制 建立有效及時的溝通管道，持續與內、外部利害關係人進行風險識別和溝通，以確保風險管理持續適用及降低衝擊

2023 年目標與績效 ■ 目標：無風險管控失效造成客戶隱私洩漏、營運中斷及財物損失
■ 績效：無重大風險事件造成財物損失

中長期目標 有效風險管控，避免因風險事件造成客戶及利害關係人衝擊

長期目標 持續進行風險識別，強化營運韌性

innodisk



01 關於宜鼎國際

- 1.1 公司簡介
- 1.2 全球運布局
- 1.3 組織架構
- 1.4 加乘價值與可靠的產品技術
- 1.5 事業佈局與商業肯定



1.1 公司簡介

本公司自工控儲存起家，不僅在全球市場取得領導地位，更進一步洞察產業智能革新契機，以軟硬整合為核心精神，在「Building an Intelligent World 創建智能化世界」的企業願景下，於 2022 年正式發布發表「物聯創新，進化 AI」集團策略，以「極致整合、深植應用、智慧賦能」三大優勢，全力投入 AIoT 智能應用市場、開發軟硬整合之產品解決方案。

本公司憑藉極致服務與極致整合之企業核心精神，為全球客戶提供 AIoT 智能解決方案、工業用嵌入式儲存裝置、工業用動態隨機記憶體模組、嵌入式週邊及軟體解決方案，驅動產業智能轉型，加速全球智慧城市、智慧車載、智慧醫療、智慧零售、智慧工廠、能源及基礎建設智慧化等應用領域的部署與落地實踐。

我們持續專注於工控產業與 AIoT 智能應用，並以創新的企業精神，持續投注研發資源，保持技術領先地位；同時也將不斷提升全球客戶的服務滿意度，進而創造極致的服務價值。而除了營業與獲利成長，亦高度重視企業永續、落實 ESG 經營，全方位重視環境議題、實踐社會責任並強化公司治理。

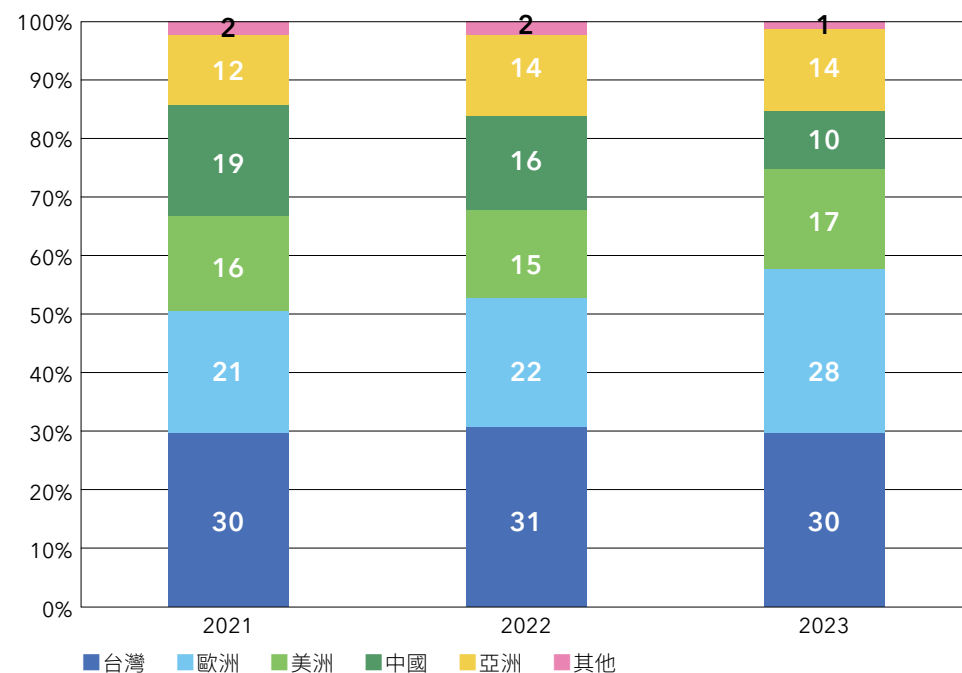
■ 公司基本資料

公司名稱	宜鼎國際股份有限公司
公司簡稱	宜鼎
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
公司登記地址	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

1.1.1 宜鼎提供之服務

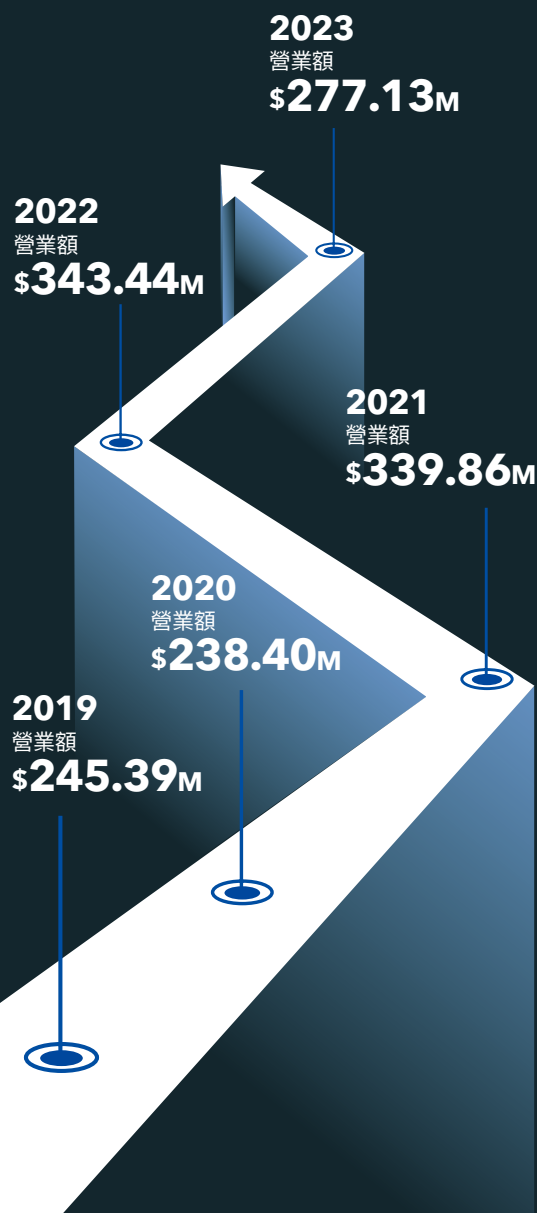
宜鼎立足台灣、放眼全球，全球營運總部與研發製造中心均設於台灣；憑藉堅強的創新研發能力及極致的客製化產品能力，成功將產品事業推向全世界，並於美國、中國、歐洲與日本等地設有營業據點，提供全球客戶細膩的在地技術與業務支援。

以下為近三年本公司在全球各區域營收占比之變化：





1.2 全球運布局



成立於
2005

營業地區
25

專利數
179

全球員工
1,000

產能 (每月)
1,350K

資本額 (USD)
29.47M

全球總部

全球營運總部

221 新北市汐止區大同路一段 237 號 5 樓
TEL : +886-2-7703-3000 FAX : +886-2-7703-3555
E-mail : sales@innodisk.com

宜蘭研發製造中心
新竹研發辦公室
臺中辦公室

260 宜蘭縣宜蘭市宜科路 128 號
300 新竹市關新路 27 號 17 樓之 6
407 台中市西屯區台灣大道三段 660 號 18 樓之 3
TEL : +886-4-37023200

日本

Innodisk Japan Corporation

2F, 1-1-14, Nihonbashi-Ningyocho, Chuo-ku, Tokyo, 103-0013 Japan
TEL: +81-3-6667-0161
FAX: +81-3-6667-0162
E-mail: jpsales@innodisk.com

美國

Innodisk USA Corporation

42996 Osgood Road, Fremont, CA 94539 USA
TEL: +1-510-770-9421
E-mail: usasales@innodisk.com

US Central Office

1 Chisholm Trail Road Suite 4150, Round Rock, TX 78681 USA
TEL: +1-510-770-9421

US East Coast Office

336 Raritan Center Pkwy, Edison, NJ 08837 USA
TEL: +1-510-770-9421

中國

宜鼎芯存科技 (深圳) 有限公司

深圳市南山區南山街道登良路南油第二工業區 206 棟 8 層 807 (恒裕中心 B 座)

TEL : +86-755-2167-3689 / +86-755-2167-3690

FAX : +86-755-2167-3691

E-mail : sales_cn@innodisk.com

北京辦公室

北京市海澱區安寧莊西路 9 號院 29 號樓金泰富地大廈 1 層 109 室
TEL : +86-010-82458120 / +86-010-82458130

上海辦公室

上海市閘行區滄路 3888 號 漢生科技園 3 棟 1 樓 101 室
TEL : +86-21-64198038 / +86-21-64195356

成都辦公室

成都市高新區天府大道東方希望天祥廣場 A 座 9 層 910 室
TEL : +86-28-67197490

武漢辦公室

武漢市洪山區光谷大道 112 號當代國際花園鉅館 17 號樓 715 室
TEL : +86-027-81941314

歐洲

Innodisk Europe B.V.

Pisanostraat 57, 5623 CB, Eindhoven, The Netherlands

TEL: +31-40-3045-400

FAX: +31-40-3045-419

E-mail: eusales@innodisk.com

Innodisk France

Immeuble Arago 1, 41 boulevard Vauban, 78280 Guyancourt
TEL: +33(0)1-34-89-50-28

E-mail: fr_sales@innodisk.com



1.2.1 關係企業

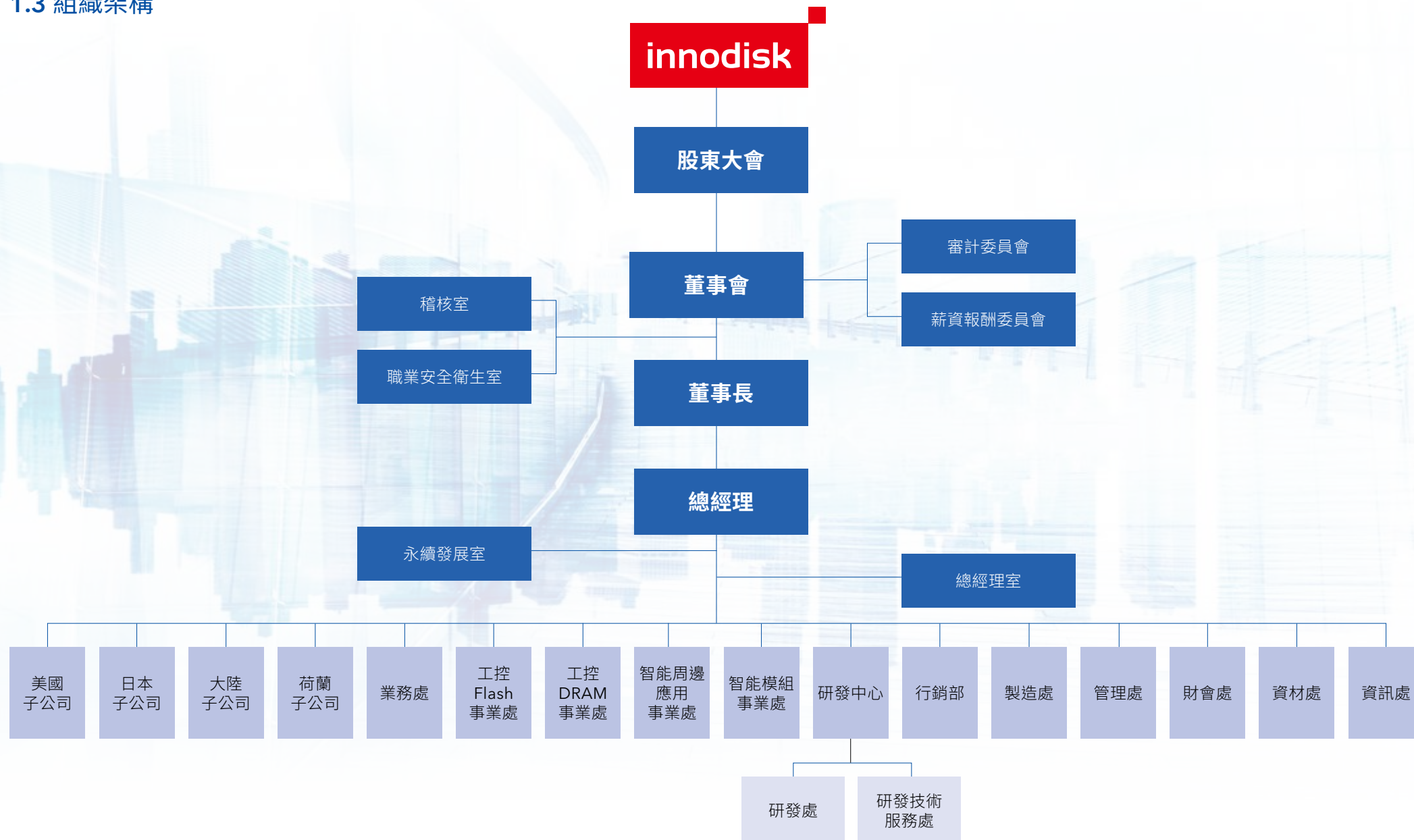
單位：新台幣仟元

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	-	-	-	23,884,103	73.67%	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
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



1.3 組織架構





1.4 加乘價值與可靠的產品技術

1.4.1 服務價值





1.4.2 研發投入



* 研發強度 R&D Intensity 係指研發費用佔總營收之百分比



1.4.3 主要產品

SENSING INTELLIGENCE 全系列解決方案

Camera

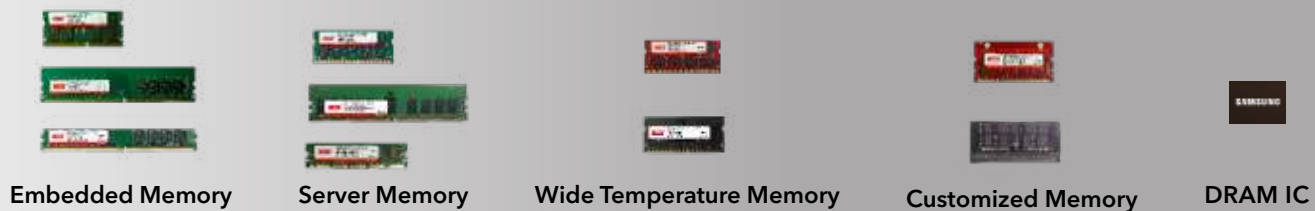


Air Sensor



DATA INTELLIGENCE 全系列解決方案

DRAM



FLASH





EXTENDED INTELLIGENCE 全系列解決方案

Storage



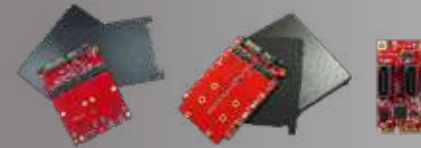
Display



Testing Tool



Disk Array



InnoEx Virtual I/O



COMPUTING INTELLIGENCE 全系列解決方案

FPGA / CPU / GPU / ASIC



CONNECTING INTELLIGENCE 全系列解決方案

SERIAL



CANbus & CANFD



GNSS



LAN



WI-FI

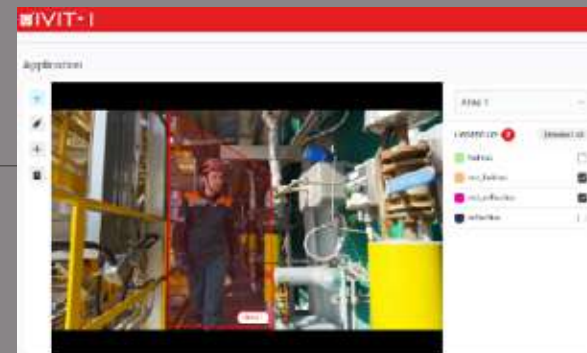


MACHINE-LEARNING INTELLIGENCE 全系列解決方案

視覺 AI 模型訓練與推論



- 簡化 AI 訓練、推論兩大環節
- No-code 使用介面，降低 AI 開發門檻
- 全面支援多種異質 AI 加速器平台





MANAGEMENT INTELLIGENCE 全系列解決方案

AI 部署

- AI 模型庫
- AI 任務監控
- AI 模型部署

■ AI 模型部署



遠端管理

- 智能設備管理
- 遠端控制
- 頻外管理

■ iSeries



- SSD 與 DRAM
- 即時監控管理



- SD 卡與 USB
- 即時監控管理



- SSD 與 DRAM
- 自主加密權限管理



- RAID 模組監控



■ InnoAgent



APPLIED INTELLIGENCE 全系列解決方案

高度客製化

宜鼎透過整合技術，將軟、硬、韌體無縫串聯，為客戶提供量身打造的 AI 模型或解決方案，以實現各式產業應用需求。



我們的優勢

- 多元的 AI 加速卡選擇
- 靈活的产品設計與協作方式
- 無縫整合能力





1.5 事業佈局與商業肯定

1.5.1 事業佈局



通訊

78 全球夥伴



製造



交通



邊緣伺服器



航太

4000+ 全球客戶



智慧能源



安全監控



醫療



零售與物流



娛樂



1.5.2 商業肯定

全球市場認可

Forbes

前 200 大亞洲中小型企業

Interbrand

2018-2023 台灣國際品牌

intel

Intel® IoT 官方合作夥伴

Gartner

2018-2023 全球工業級
固態硬碟市佔第一

TRENDFORCE

2019-2023 全球前十大
DRAM 模組供應商

CFMS

2023 最佳 AIoT 整合服務獎

innodisk



02 公司治理

- 2.1 公司治理
- 2.2 財務資訊
- 2.3 營運持續性及風險管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 價值鏈管理



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（2021 年 7 月 8 日 ~2024 年 7 月 7 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（2023 年董事會召開 5 次，出席率 93.33%，請參考宜鼎 2023 年年報－董事會運作情形，查閱網址：<http://mops.twse.com.tw/>），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（2023 年迴避情形參考宜鼎 2023 年年報－董事會運作情形，查閱網址：<http://mops.twse.com.tw/>）。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。2023 年評估結果良好並於 2024 年 2 月 22 日提報董事會，年度績效評估結果請參考宜鼎 2023 年年報（查閱網址：<http://mops.twse.com.tw>）。

■ 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 | 5. 產業知識 |
| 2. 會計及財務分析能力 | 6. 國際市場觀 |
| 3. 經營管理能力 | 7. 領導能力 |
| 4. 危機處理能力 | 8. 決策能力 |

■ 2023 年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	簡川勝	2023/06/07	證券櫃檯買賣中心	2023 櫃買 ESG 菁英交流研習會	3.0
		2023/08/09	社團法人中華公司治理協會	企業併購實務分享	3.0
董事	李鐘亮	2023/11/21	中華民國內部稽核協會	財報不實重大性基準之實務演變及董監事責任之認定	3.0
				企業舞弊之法律責任與偵查審判實務程序	3.0
董事	徐善可	2023/07/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	中共政治經濟、國際局勢與兩岸關係	3.0
		2023/10/26	社團法人中華公司治理協會	崛起中的東南亞與變遷中的新印太：地緣政治風險、區域經濟韌性	1.5
				當代建築的文化共融與社會創新；國際碳邊境調整機制之發展與意涵	3.0
董事	睿鼎投資(股)公司 代表人：吳錫熙	2023/10/04	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	3.0
		2023/10/13		碳權交易機制與企業管理應用	3.0
董事	朱慶忠	2023/11/22	財團法人中華民國會計研究發展基金會	內稽人員應有的「公司治理」素養及財報風險評估實務	6.0
獨立董事	王銀添	2023/08/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業併購過程之併購整合議題探討	3.0
				從 CSR 到 ESG 企業管理心法	3.0
獨立董事	林謂立	2023/08/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從證交法第 14 條修正條文談起	3.0
		2023/08/11		循環經濟效益及其商業模式	3.0
獨立董事	楊鎧蟬	2023/01/12	社團法人中華公司治理協會	企業倫理與 ESG 國際論壇	6.0
		2023/08/10	社團法人台灣董事學會	跳脫組織框架 - 組織策略與關鍵人才發展	3.0
獨立董事	羅世薰	2023/08/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從證交法第 14 條修正條文談起	3.0
		2023/08/11		循環經濟效益及其商業模式	3.0



2.1.2 董事成員

本公司第七屆董事會由 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；而董事中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 61~70 歲有五位（占比 56%）、51~60 歲有四位（占比 44%）。

9位
董事會董事

44%
獨立董事

22%
具員工身分
董事

11%
女性董事

56%
61-70 歲
董事

44%
51-60 歲
董事

0%
41-50 歲
董事

■ 個別董事成員多元化政策之情形

多元化 核心項目 董事姓名	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
				41~50	51~60	61~70	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	主要經(學)歷	目前兼任情形
董事長	簡川勝	淡江大學機械系 中央大學機械碩士 政治大學企家班 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 InnodiskGlobal-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	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
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

職稱	姓名	主要經(學)歷	目前兼任情形
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
獨立 董事	林調立	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 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
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 落實誠信經營

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。(2023 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 2023 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。(2023 年成員由四位獨立董事組成並召開 3 次，出席率 100%，請參考宜鼎 2023 年年報－薪資報酬委員會運作情形，查閱網址：<http://mops.twse.com.tw/>)。

2.1.4 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。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	10	審計委員會組織規程
02	股東會議事規則	11	薪資報酬委員會組織規程
03	內部控制制度	12	關係企業相互間財務業務相關作業程序
04	取得或處分資產處理程序	13	集團企業、特定公司關係人交易作業程序
05	資金貸與他人作業程序	14	獨立董事之職責範疇規則
06	背書保證作業程序	15	內部重大資訊處理作業程序
07	董事選舉辦法	16	申請暫停及恢復交易作業程序
08	誠信經營作業程序及行為指南	17	處理董事所提要求之標準作業
09	道德行為準則	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

2023 年本公司營業收入為新台幣 8,313,778 仟元，較前一年減少 19%；歸屬於母公司業主淨利新台幣 1,147,616 仟元，每股盈餘 12.98 元，雖受疫情後大環境影響，但仍維持穩健獲利能力。2023 年應收款項淨額為新台幣 1,333,627 仟元，較前一年減少 6%；營業成本為新台幣 5,467,866 仟元，較前一年減少 20%；同時積極控管庫存，存貨為新台幣 1,159,248 仟元，較前一年僅增加新台幣 773 仟元；負債比率維持 23%，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 2023 年年報。查閱網址：<http://mops.twse.com.tw/>

■ 三年度合併簡易損益表

2021 年
營業收入(A) **10,195,658 仟元**

2022 年
營業收入(A) **10,303,229 仟元**

2023 年
營業收入(A) **8,313,778 仟元**

分配的經濟價值 (B)	2021 年	2022 年	2023 年
營業成本	7,103,440	6,844,611	5,467,866
每股盈餘	18.39	21.04	12.98
每股股利	12.00	14.00	10.40
每股現金股利	11.70	13.80	10.20
每股股票股利	0.30	0.2	0.20
所得稅 (台灣)	368,508	345,770	285,525
所得稅 (亞洲)	18,467	34,374	599
所得稅 (歐洲)	680	1,089	1,173
所得稅 (美國)	2,518	3,806	(376)
員工薪資與福利	1,169,023	1,349,067	1,395,071
社區投資	4,000	4,000	3,000

留存的經濟價值 (C)	2021 年	2022 年	2023 年
保留盈餘	3,933,627	4,791,798	4,727,670

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 2024 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 2023 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，所得稅主要受 2022 年認列國內營運機構投資損失（捷鼎國際股份有限公司清算，認列投資損失新

■ 有效稅率

單位：仟元

	2022 年	2023 年	兩期平均
稅前淨利 (A)	2,266,327	1,431,088	1,848,708
所得稅費用 (B)	385,039	286,921	335,980
有效稅率 (B) / (A)	16.99%	20.05%	18.17%
調節項之稅額影響數 (D)	12,700	2,311	7,506
暫時性差異	12,700	2,311	7,506
其他	-	-	-
調節後所得稅費用 (E) = (B) + (D)	397,739	289,323	343,486
調節後有效稅率 (E) / (A)	17.55%	20.21%	18.58%
已納所得稅 (F)	483,765	215,395	349,580
現金稅率 (F) / (A)	21.35%	15.05%	18.91%

台幣 45,052 仟元）及調減以前年度所得稅高估數 21,188 千元，致 2023 年有效稅率較前一年度相對提高；另本公司 2023 年現金稅率較前一年度減少，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。

■ 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；不建置意圖規避稅賦之稅務架構，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 營運持續性及風險管理

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

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善作為，強化資安控制。

2023 年度的核心系統異地備援演練已於 2023 年 8 月 20 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。

2022 年 11 月 28 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。

2023 年度規劃於 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。

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。



2.4 誠信經營

■ 誠信經營為最高指導原則

企業道德及社會永續責任不斷的受到國際重視，企業如要長遠經營，必需持續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，亦是本公司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，任何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」及「道德行為準則」。後續更持續依法規及社會趨勢更新內容，經董事會核可公告，並依其規範運作。

本公司並未涉入反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與法律行動；同時加強對人員的教育訓練，進行有關司法介紹與案例分享，以避免涉入前述案件。

■ 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、會議等強化各級主管及從業人員守法意識外，亦藉由內部控制及稽核機制來達成確保法令遵循的防弊效果。

■ 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，設有匿名申訴信箱，並公告於公司官方網站。

不論是公司同仁、供應商或客戶等利害關係人，皆可以具名檢舉不符合人權或道德經營的情形。公司在收到檢舉後，會在保密檢舉人身份及檢舉內容的前提下，釐清檢舉內容的人事物等相關事證，並視情節輕重，採取適當之處分。務必保護檢舉人及參與調查過程之同仁，避免遭受不公平的報復或對待。使公司同仁，或相關人士皆可在安全保密的情況下自由傳達意見，以防範營私舞弊，或造謠抹黑的情況。

■ 宣導及教育

為使同仁清楚了解公司誠信經營、防貪腐政策，及吹哨者機制，安排全員教育訓練。自 2022 年起即安排台灣區全體同仁，參與線上或實體課程。為確認在此溝通過程中，同仁對政策有正確的了解，課程除了影片或現場說明外，也設計相關提問，以確認每位同仁的認知和公司政策一致。2023 年開立 2 堂線上課程，調訓 2022 年度未完訓及 2023 年度新進同仁共 190 位，其中完訓人數 177 位，完成率 93.16%。

截止年底台灣區 789 人中，共有 766 人完成受訓，完成率 97.08%。將持續開設線上課程，調訓未完訓同仁及隔年度新進同仁，確保資訊一致。

項目	年底總人數	完訓人數	完訓比率
直接人員	307	297	96.74%
間接人員	482	469	97.30%

2023 年末施測海外反貪腐培訓，考量各地法令差異性，相關措施仍持續評估中。

■ 案件及處理

本公司 2023 年末發生任何貪腐申訴案件。

貪腐申訴 **0 件**

2.5 價值鏈管理

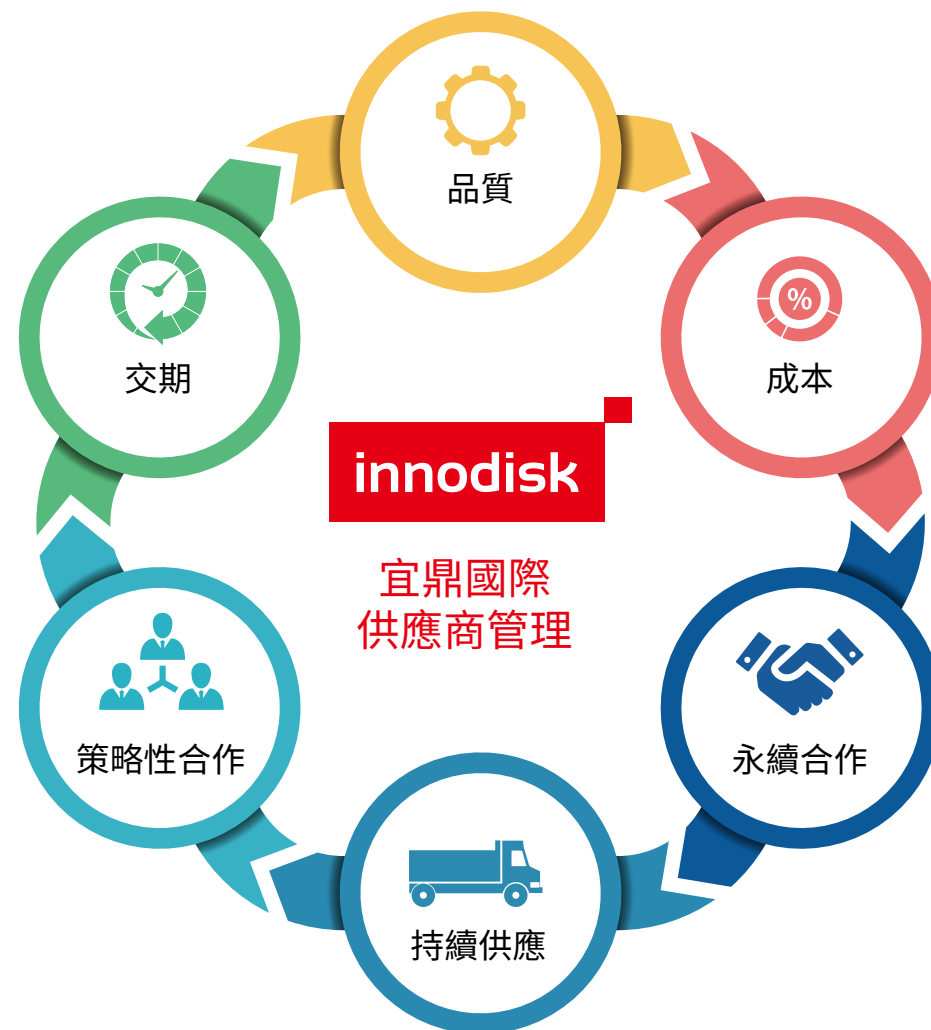
2.5.1 供應商管理

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。

經過十九年的成長及茁壯，本公司已達國際大廠規模，在此同時，我們對供應鏈的遴選，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，也開始對於供應鏈勞工權

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。



■ 供應商管理流程

書面審查	實地稽核	供應商評鑑	入料檢驗紀錄	定期評鑑
供應商初評資料表：以品質 / 交期 / 價格 / 服務作為篩選供應商的依據。	PCB/ 機構廠商由品管 / 工程 / 品保人員到供應商的廠區進行文件 / 實地的稽核。	經過書面審查或實地稽核並經評鑑合格，始成為合格供應商。	確實記錄每一筆的入料檢驗狀況並反映給供應商作為持續改善的依據。	由採購和品管依據供應商在交貨期間的表現給於評價以進行供應商品質改善措施及評估後續採購作業。



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鏈為基礎，依下列基本原則評估供應商：

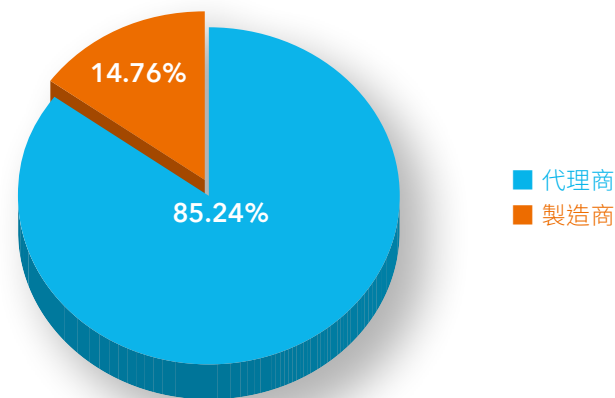
- 本公司供應商需完全符合當地相關法律與規章並定義其風險管控機制。
- 本公司供應商應建立環境、職業衛生與安全及無有害物質管理體系。
- 供應商必須承諾與保證其產品「不含環境管理禁用物質」，並提供以下資訊：
 - 產品環境管理物質的檢測與報告
 - 材料和零件相關成分的瞭解和收集
 - 相關化學物質的毒性和禁用資訊（物質安全資料表）的收集
 - 簽署有害物質不使用保證書

■ 供應鏈組成

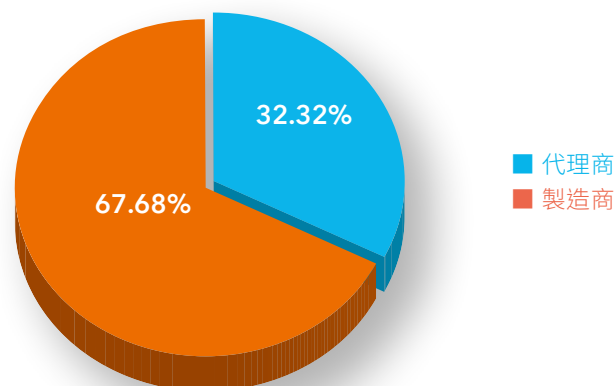
如前面所提，為了滿足全球客戶多樣化的需求，本公司的產品相當多元，因此，我們也需要相當多的供應商協助提供各式各樣的產品。在 2023 年，本公司供應商共有 164 家。供應商的來源相當多元，有一流的國際知名電子元件大廠，也有本地提供特殊客製化生產服務的廠家。

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 85.24% 及製造商占比 14.76%。

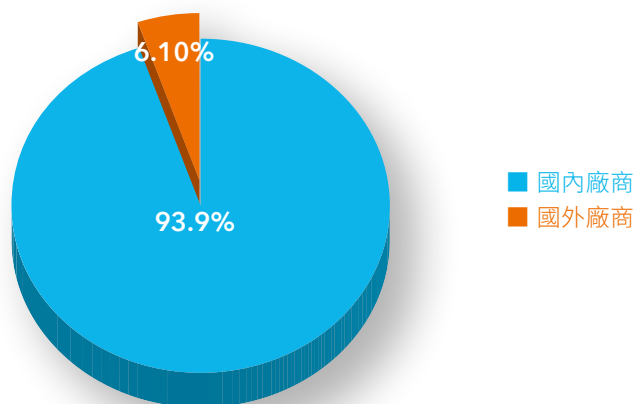


- 以家數來計算，代理商占比 32.32% 及製造商占比 67.68%。

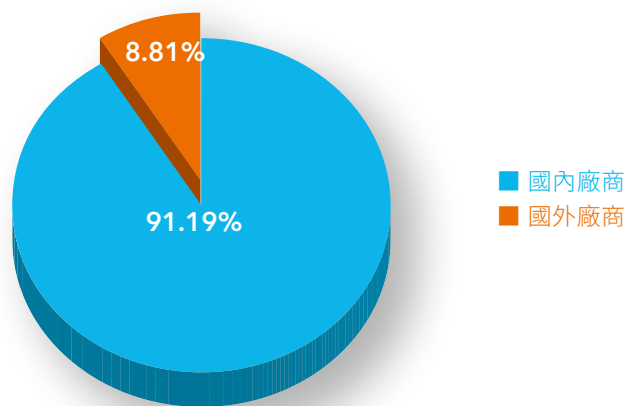


■ 在地採購政策

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 154 家，佔比達 93.90%。

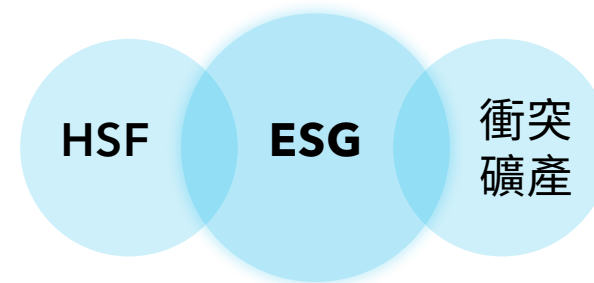


■ 國內外廠商採購金額佔比



■ 供應商的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）行為準則導入供應鏈管理體系中，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。
- 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，2023 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。

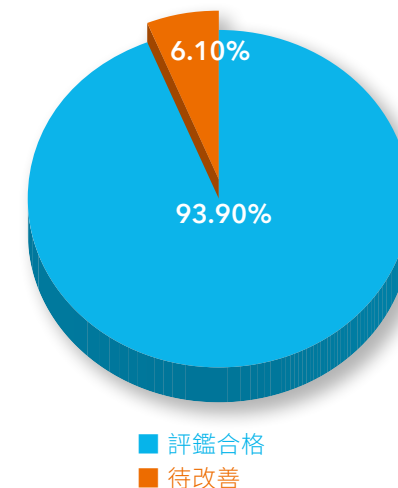


■ 供應商評比

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，如連續二次評鑑 C 級雖為合格供應商，仍須提供改善計畫，在 2023 年列入評鑑的 82 家廠商中，有 5 家需提出改善計畫。

■ 2023 年評鑑



■ 供應商的風險管理

本公司為確保所有原物料都能持續穩定的供應，自 2020 年延續到 2022 年大環境缺料狀況下，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。

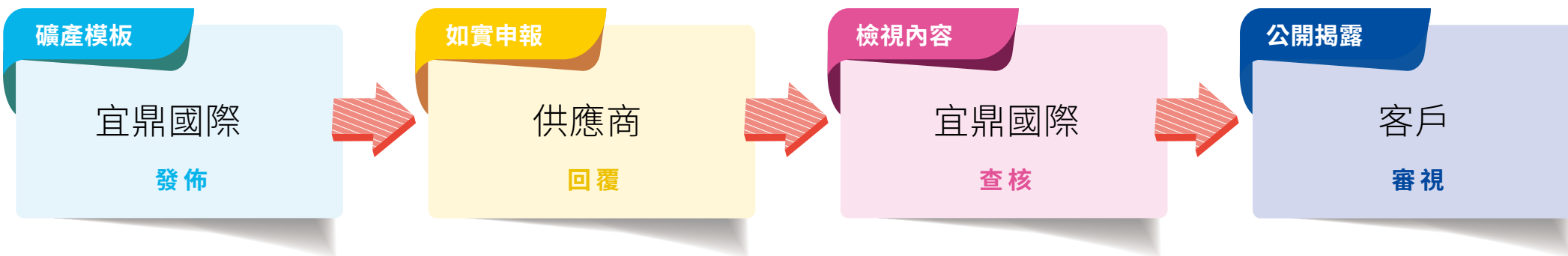
為預防供應商本身產能吃緊或是其他突發狀況，導致無法準時交貨，也制定備貨原則，基本上大多數原料保有 3 個月以上庫存，1 個月在外訂單，確保調度無虞。

■ 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。

■ 負責任礦產管理流程



2.5.2 責任礦產政策

- 剛果民主共和國及其鄰國非法交易的鉍、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鏈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。
- 本公司身為供應鏈其中一員也須盡義務完成調查，利用官方網站及合約，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，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 2023 年採購責任礦產調查模組，將於 2024 Q1 向零組件供應商發佈調查。

2.5.3 客戶滿意度調查

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。

2023 年交易客戶數 1,289 家，扣除年交易量少於新台幣 50 萬元的客戶 687 家；問卷有效回收數為 302 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。

302家
有效問卷

4.7分
總平均分數

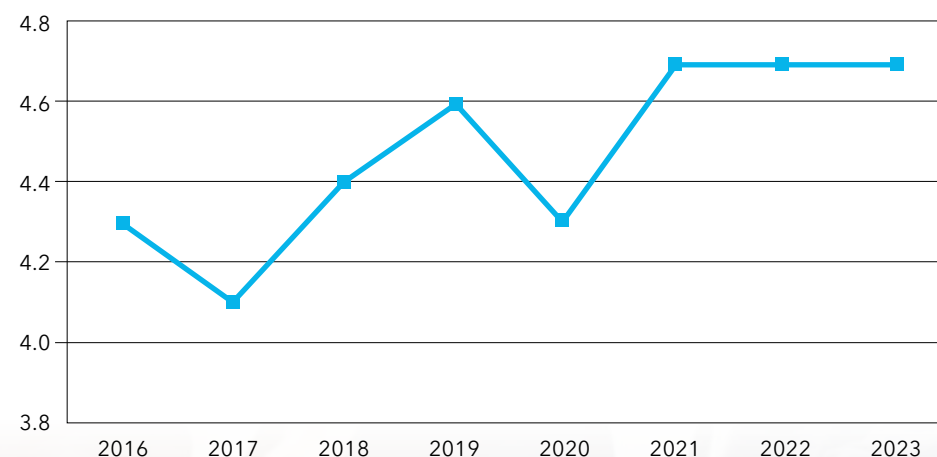
4.8分
平均最高分項目

4.6分
平均最低分項目

■ 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。

■ 客戶滿意度歷年分數曲線圖



QUALITY CONTROL

環境承諾與氣候策略

innodisk



03 環境承諾

- 3.1 環境承諾
【環境特輯】環境與能源永續
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 廢棄物管理
- 3.4 空氣污染管理 / 水資源管理

3.1 環境承諾

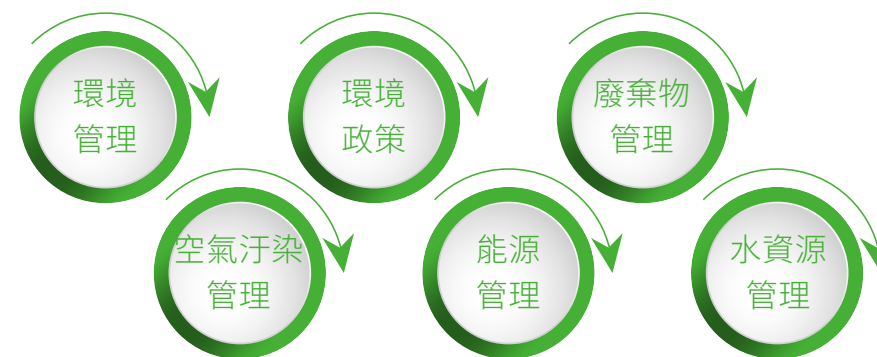
■ ISO 認證管理

宜鼎自成立以來，除致力於產品的研發在工控領域成為領導廠商外，對於環境保護更視為企業最大責任，因此於 2012 年導入 ISO14001 管理體系並於同年通過認證，以持續改善的精神達成愛護地球永續發展的承諾。

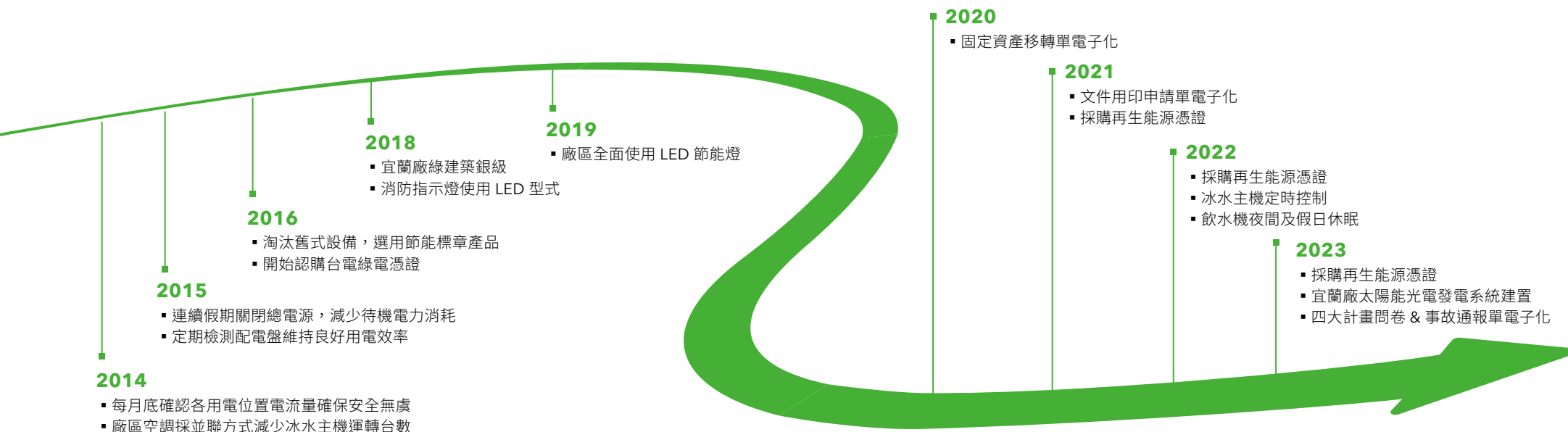
透過每年進行組織溫室氣體盤查，找出節省與改善能源耗用的可能性，降低對環境之衝擊，落實企業淨零排放決心。

■ 環境法規遵循

2023 年度無因違反環境相關法規法令而遭罰款情形



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



【環境特輯】環境與能源永續

自然環境之棲地維護

2023 年 9 月本公司贊助台灣地理永續再生發展協會 10 萬元整，冠名辦理「宜起愛地球淨灘活動」，支持棲地及環境生態的維護工作 & 海廢再生利用，並由汐止與宜蘭廠共計約 265 位員工及眷屬共同參與淨灘行動，透過以親力親為方式，除促進員工與家人、親子間感情增進以達到企業社會責任之外，同時提升環境保護意識及環境永續概念，此次淨灘行動清理了 199 袋的非自然垃圾，約 6,838 公斤。



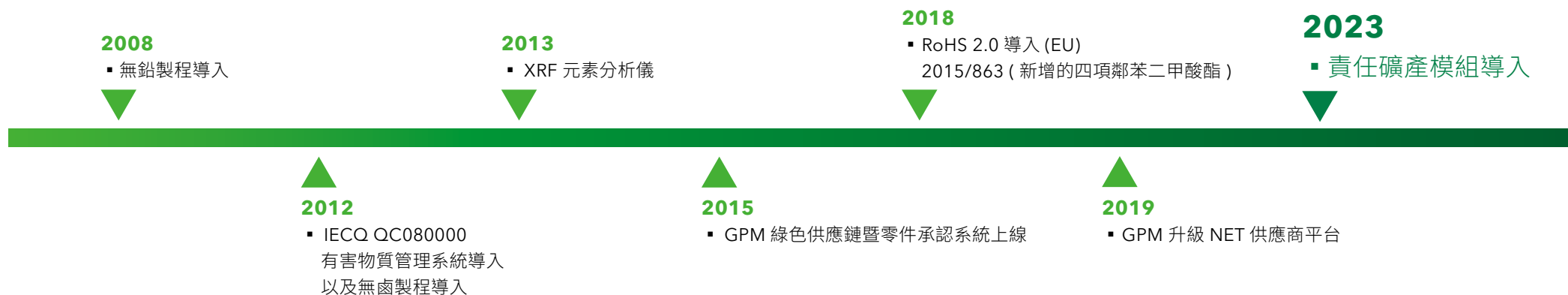
能資源節省與舊物再利用

4 月 22 日為世界地球日 (Earth Day)，本公司特別在 2023 年 4 月份舉辦『珍愛地球，永續環保』一系列活動 (如關燈 1 小時、水苔球手作、二手玩具零廢棄及牛仔褲回收製飲料提袋等)，透過活動讓同仁們一起從生活中體驗永續環保的精神，讓愛地球不限於當日，更是推廣至日常生活當中實踐；而玩具共計回收 13 箱玩具 / 總重 99.75kg，並捐贈於『財團法人新竹市私立愛恆能啟能中心 (汐止) / 財團法人宜蘭縣私立蘭馨婦幼中心 (宜蘭)』；關燈活動汐止及宜蘭廠共計 849 盞。



3.2 有害物質政策

■ 重要的里程碑



3.2.1 綠色供應鏈管理



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

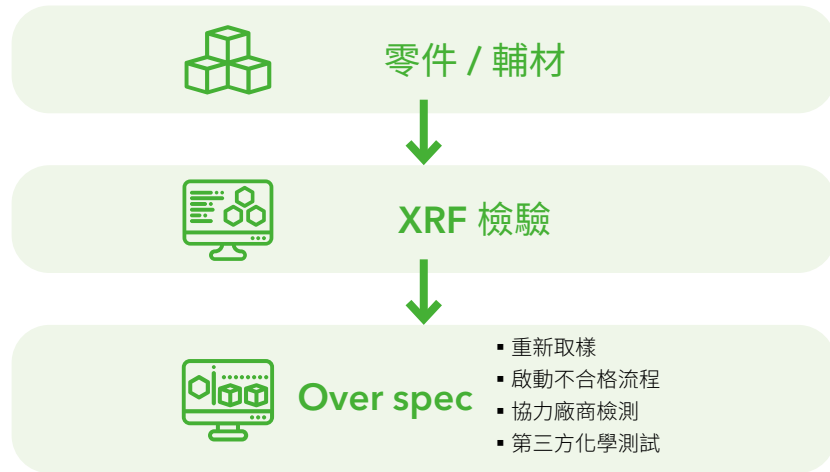
制訂 HSF 產品作業標準，其中包括禁 / 限用物質與管制使用物質之管控標準，以及未來關注之物質揭露要求等，作為綠色產品及採購物料遵循之方向。



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

年度	檢出異常件數	不合格比率 (%)
2019	2	0.0176%
2020	2	0.0191%
2021	4	0.0275%
2022	3	0.0269%
2023	1	0.0068%

■ 2019-2023 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
風扇組合件	1	總溴 (Br) 超標
PCIeGen 4	1	總溴 (Br) 超標

■ 落實法規



3.2.2 綠色產品

綠色設計

增加可回收重複使用之可能

綠色採購

供應商提供的原物料必須符合國際法規與客戶要求

綠色資料庫管理

有效的管理技術文件保存

綠色供應鏈

上下游皆須串起一條龍

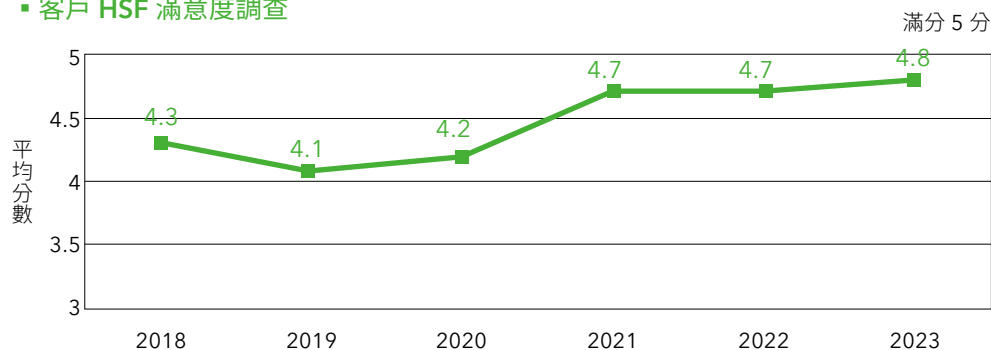
綠色認證

IECQ:QC080000/ISO14001

■ 客戶滿意

本公司於每年第一季進行客戶滿意度調查，以確認客戶對公司的產品面、公司面、服務面、有害物質管理、行銷面等滿意度。蒐集客戶對交付產品、服務品質的回饋，作為後續評估或持續改善之依據。確保客戶的需求得到了解與妥善的處理。

■ 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)，並導入綠色供應鏈平台 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。

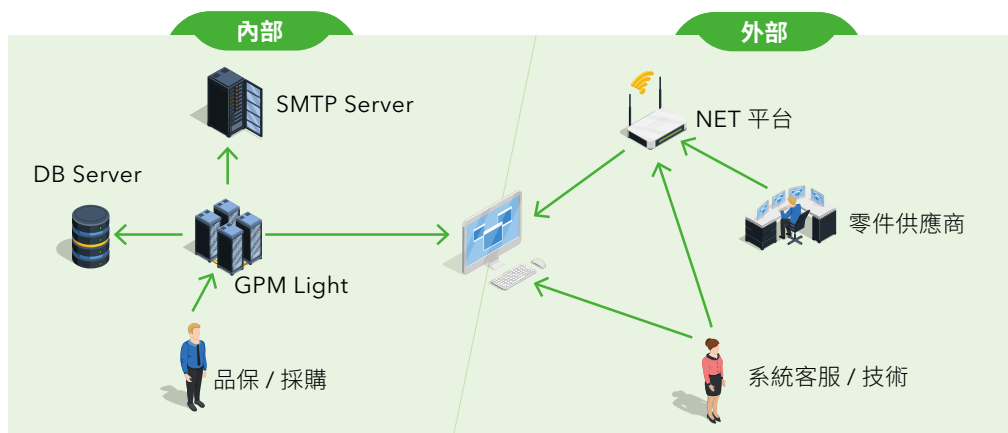
透過 GPM 平台可更有效率進行供應鏈管理，篩選具能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，以生產綠色產品及提高各國客戶的滿意與信賴。針對產品中之有害物質管理，制定了「HSF 產品作業標準」，涵蓋了歐盟危害物質限用指令 (RoHS)、無鹵 (Halogen Free) 等要求，歐盟化學品政策 (Registration, Evaluation, Authorization and restriction of Chemicals; REACH)，及歐盟包材 (PPW) 指令等，確保產品所使用的零件及物質符合客戶與法規之環保要求，藉由研發設計至供應鏈管理嚴格要求供應商依階段限用，或禁用列管的有害化學物質，減少廢棄電子產品所造成的環境污染及影響人體健康。2023 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。

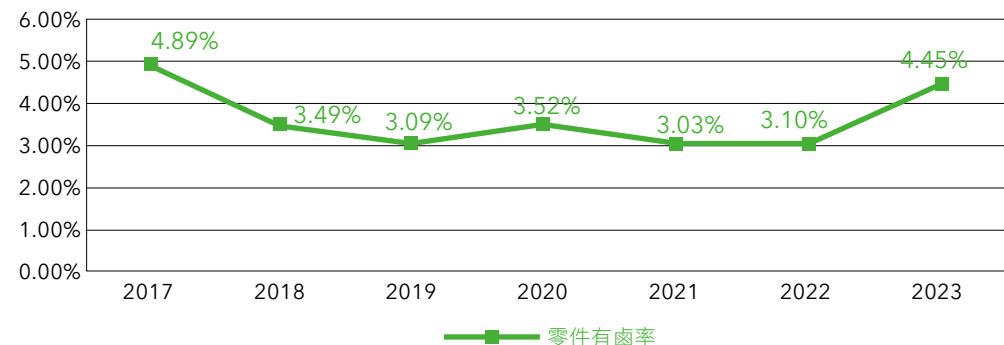
■ 綠色供應鏈暨零件承認系統

2015 年底導入 GPM 後將原先的零件承認與綠色供應鏈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。



無鹵素料件導入



問題 / 挑戰：外購組件與新成立 AIOT 單位使用之零組件，不易採購無鹵料。
僅能先採用有鹵零組件，待產品銷售穩定後，滿足 MOQ 需求，進行無鹵料的 running change。

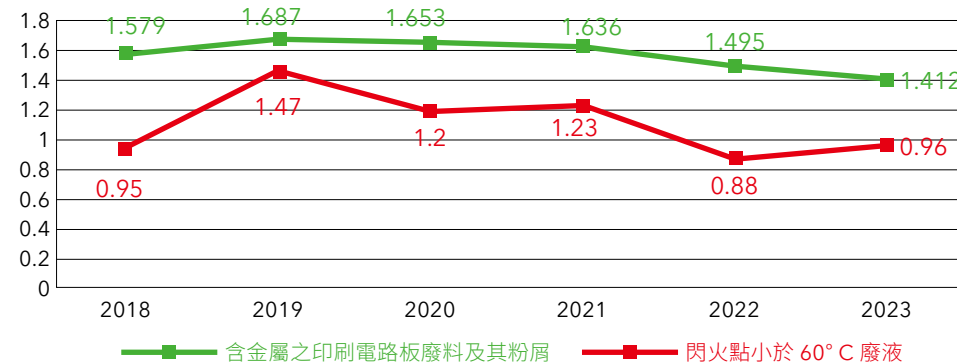
3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理

本公司主要產生的事業廢棄物種類分為三大類，一般事業廢棄物、有害事業廢棄物與資源回收。一般事業廢棄物即為生活垃圾統一交由園區管理中心，目前無數據統計；有害事業廢棄物則委託之合格清除廠商處理，有害事業廢棄物則有含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑與閃火點小於 60°C 廢液，資源回收則包含廢塑膠、廢鐵、廢錫、廢乾電池、廢紙、廢保特瓶、廢鋁箔包。

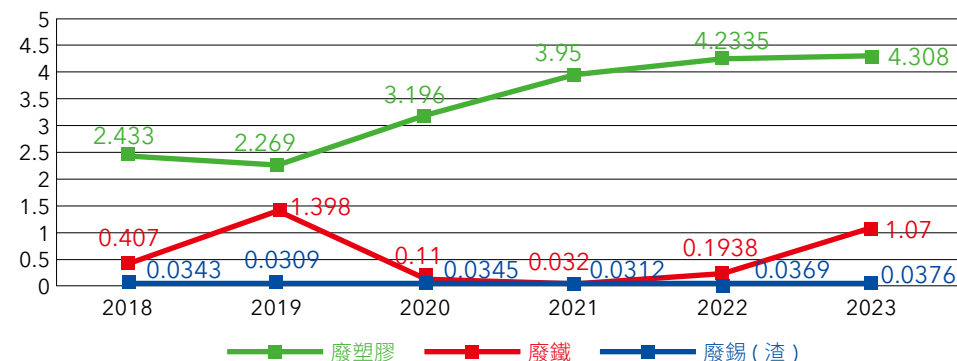
汐止廠 (有害事業廢棄物)

單位：噸



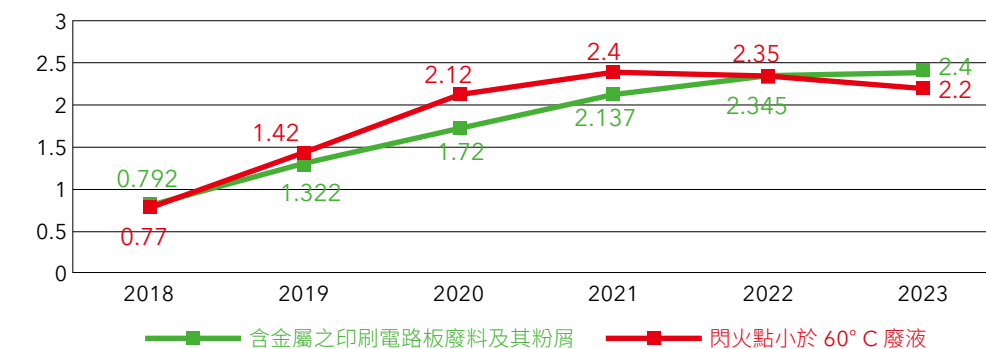
汐止廠 (資源回收)

單位：噸



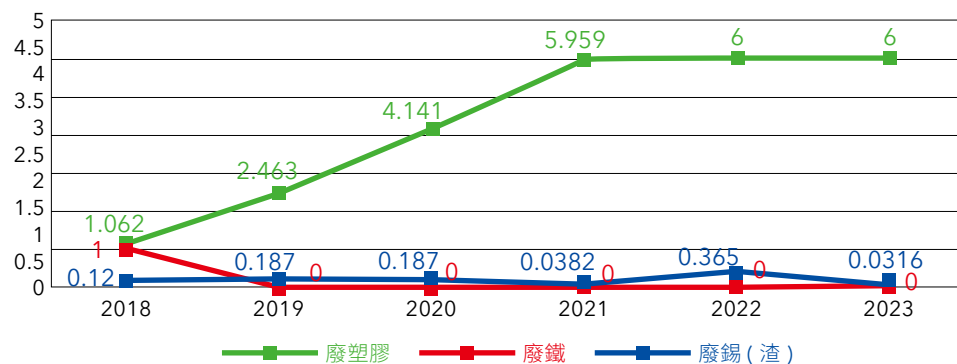
宜蘭廠 (有害事業廢棄物)

單位：噸



■ 宜蘭廠 (資源回收)

單位：噸



3.4 空氣汙染管理 / 水資源管理

3.4.1 空氣汙染管理

本公司製程所產生廢氣無污染物排放，亦非環保署列管事業。基於環境保護的責任，每年安排合格機構實施粒狀污染物的排放檢測，歷年來檢測結果均符合法規之排放標準。

汐止廠	2019	2020	2021	2022	2023
TSP($\mu\text{g}/\text{m}^3$) 檢測結果	37	51	41	44	67
排放標準	500	500	500	500	500
符合性	✓	✓	✓	✓	✓

宜蘭廠	2019	2020	2021	2022	2023
TSP($\mu\text{g}/\text{m}^3$) 檢測結果	61	25	24	67	97
排放標準	500	500	500	500	500
符合性	✓	✓	✓	✓	✓

3.4.2 水資源管理

本公司無工業用水，僅為日常生活用水，來源則為自來水；汐止廠為公用大樓水，故所得用水量數為比例分攤而來。

洗手間使用感應式水龍頭以節省用水，並設置烘手機同時節省擦手紙的使用。

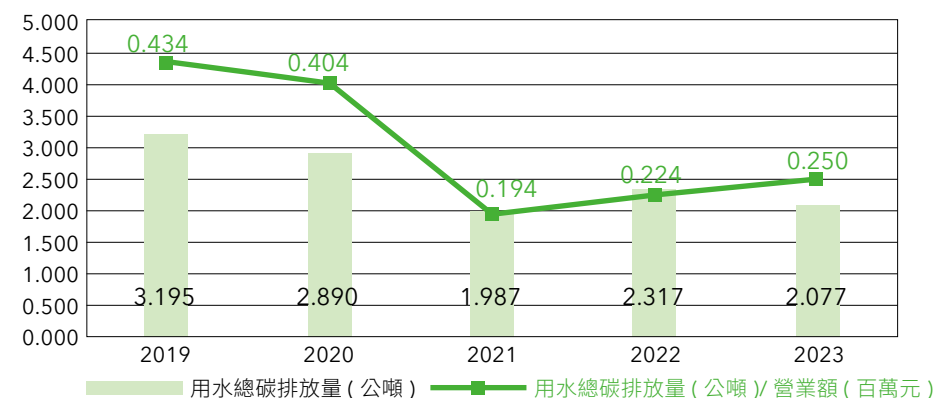
汐止廠	2019	2020	2021	2022	2023
總度數	5,902	4,328	6,034	6,581	6,443
人均度數	13.1	9.6	12.9	12.1	10.5

備註：2022 以 12 月實際人數 540 位計算，2023 以 12 月實際人數 613 位計算。

宜蘭廠	2019	2020	2021	2022	2023
總度數	5,974	5,338	7,038	7,808	6,869
人均度數	39.8	35.5	36.6	38.8	30.8

備註：2022 以 12 月實際人數 201 位計算，2023 年以 12 月實際人數 223 位計算。

- 本公司無工業廢水，僅有生活用水。
- 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。



備註：2019 年以每度用水排放 0.150 公斤 CO₂ 計算；2021 年以每度用水排放 0.152 公斤 CO₂ 計算；2022 年以每度用水排放 0.161 公斤 CO₂ 計算；2023 年以每度用水排放 0.156 公斤 CO₂ 計算。

環境承諾與氣候策略

innodisk



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



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：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
		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。		
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	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，並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	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。		
	如何整合在公司的整體風險管理制度	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。		
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；2023 年溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e) 如下列：		
		範疇一：131.2309 t/CO ₂ e	範疇二：3262.9266 t/CO ₂ e	範疇三：5581.3526 t/CO 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	-

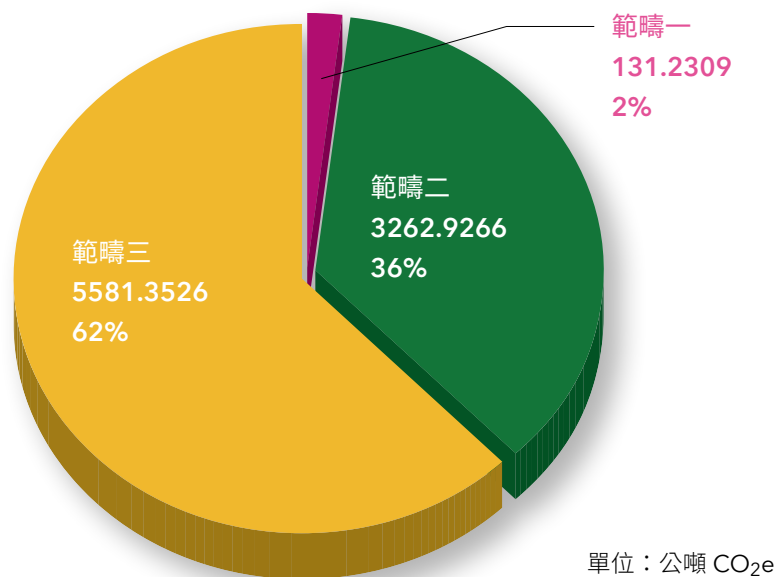
4.2 溫室氣體管理

本公司承諾於 2050 達成零碳排，減少碳排的第一步便是「碳排查」，宜鼎每年盤查溫室氣體排放量，盤查範圍涵蓋汐止總部及宜蘭廠，依營運控制權法盤查，並每年依 ISO14064-1：2018 版本完成第三方查證。

2023 年度全公司溫室氣體盤查，市場基準總排放量為：8,975.510 公噸，與前一個年度相比上升 5.8%（2022 年度全公司溫室氣體排放量市場基準為：8,485.896 公噸），其中最大的差異在範疇三的原物料採購，今年度的總採購量相較去年共上升了 28.5%，而原物料採購之排放量亦比前一個年度上升 665.5795 公噸。

2023 年度各範疇排放量如下圖所示，其中範疇三佔本公司總排放量約 62%。

本年度盤查所選用係數來源包含環境部公告之 IPCC 溫室氣體排放係數表 6.0.4 版，及產品碳足跡資訊網，電力係數則選用經濟部能源署公告之 112 年電力排碳係數。



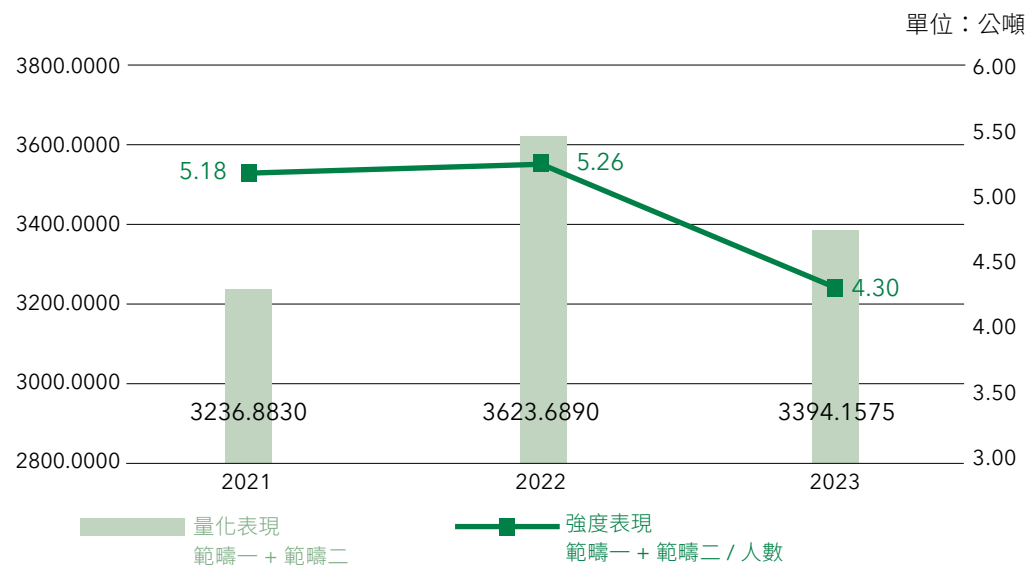
使用之 GWP 值為 2013 年 PICC 第五次評估報告版本；本年度盤查之範疇一、二共含 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs 四種溫室氣體種類，範疇二共盤查 CO₂ 一種溫室氣體種類。

於 2020 年一併將範疇三的原物料採購列入盤算範圍，故將基準年設為 2020 年，基準年總排放量為 8825.465 公噸 CO₂e。

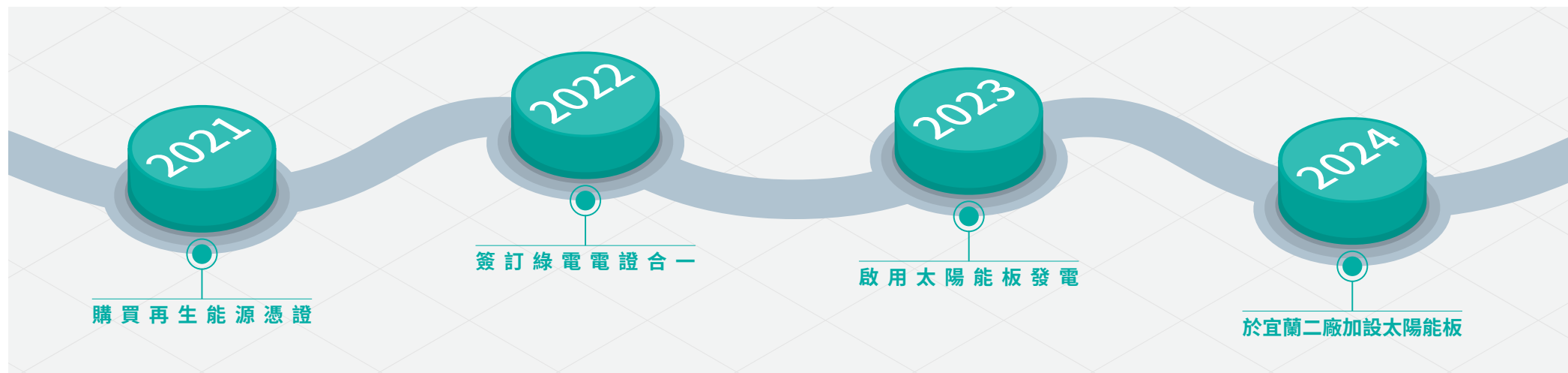
2023 年度本公司總排放量相較於去年上升 5.8%，但以範疇一、二之排放量來看，則較前一個年度下降 6.3%，範疇一及範疇二相加之排放量較前一年度減少了 229.5319 公噸 CO₂e。

下列說明範疇一、二的量化方式：

範疇一	冷媒設備	冷媒原始填充量 x 冷媒逸散率
	公務車	依加油發票之汽柴油用量 x 排放係數 x GWP 值
範疇二	電力	電費單之用電度數 x 排碳係數



除了使用節能設備及日常節電外，本公司於 2021 年度開始購買再生能源憑證，2022 年度開始與綠電廠商簽訂電證合一合約，並於宜蘭一廠頂樓加蓋太陽能板，預計於二廠頂樓亦建設太陽能板；持續以每年使用綠電逐增 5% 的目標向淨零邁進。

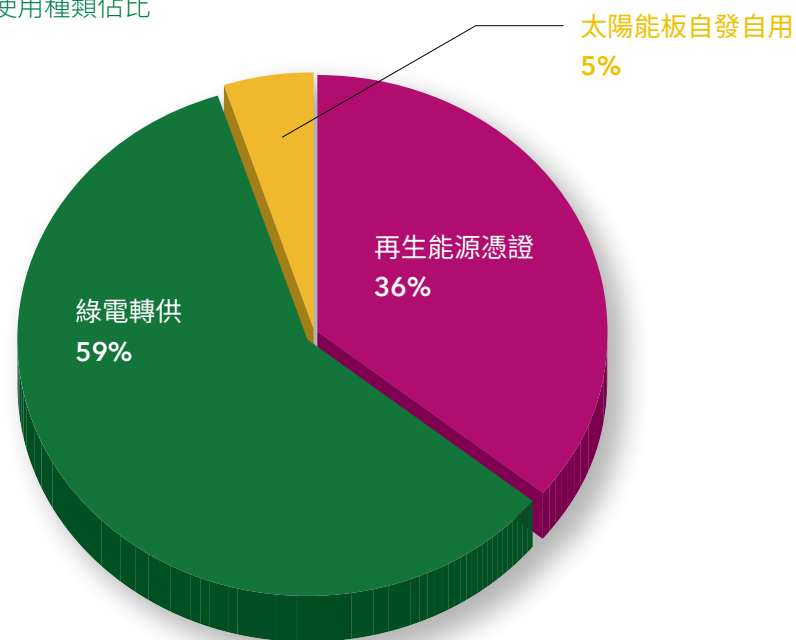


2023 年度本公司共使用 884,458 度的綠電，佔總用電量度數佔比約 11.3%。

■ 綠電使用情況

年份	度數	抵銷排放量 (噸 CO ₂ e)	佔總用電比
2021 年	95,000	48.3550	1.5%
2022 年	147,000	74.8230	2.1%
2023 年	884,458	436.9223	11.3%

■ 綠電使用種類佔比



社會責任與社會參與

innodisk



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
- 5.4 友善職場

【社會特輯】文化支持與社會參與

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。在基本的法規上，採取和 RBA 一致的行動方案，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>

■ 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，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，避免並回應危害員工權益。

■ 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同仁健康安全之危害因子，並辦理適合各工作必要之職業安全衛生教育訓練，提高安全意識，降低職災風險。

■ 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。

■ 協助員工維持身心健康及工作平衡

關懷同仁身心健康，除了積極舉辦健康管理講座，更提供舒壓按摩服務及多元化活動，如：藝文類、運動類、家庭日等，亦透過社團參與來豐富人際互動及跨部門交流。

定期辦理健康檢查、健康促進活動，並落實員工協助方案，全方位照護同仁身心靈。

5.1.2 工作場所性騷擾防治

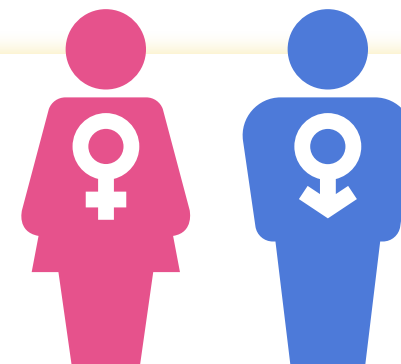
為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定訂定管理辦法。

公司嚴禁有形或無形的性騷擾行為，同仁可透過專線電話（02-7703-3000#1225），或專用信箱（nienying_chen@innodisk.com）申訴性騷擾案件。一旦公司知悉有性騷擾情形時，會在保護被害人權益及隱私下，採取立即且有效的糾正及補救措施。2023 年未有收到相關申訴案件。

■ 案件及處理

性騷擾申訴案件數

0



宜鼎國際 - 勞資會議

- 勞資會議旨為協調勞資關係，促進勞資合作，建立勞資雙方定期溝通之平台。
- 勞資會議由事業單位組織召開，包括勞方代表和資方代表，討論勞動條件、工作環境、薪酬福利、員工活動等相關問題。
- 勞資會議制度，由勞資雙方同數代表，定期舉行會議，提出討論議程，獲致多數代表的同意後，做成決議，創造出勞資互利雙贏的願景。

地區	人員數
台北廠	勞方 5 名、資方 5 名
宜蘭廠	勞方 5 名、資方 5 名

註：廠區勞資會議決議項目涵蓋該廠區全體受僱員工。

運作方式與頻率

依勞動基準法第 83 條以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 日發出會議通知與提案通知單，提供勞資雙方進行議題事項羅列蒐集。

勞方代表遴選方式

- 候選人資格：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。
- 本屆任期自選出之翌日起算。
- 投票方式：透過線上投票，並以郵件及紙本方式告知全體同仁勞資會議遴選結果。





5.2 人力結構

■ 人力結構 - 依性別／職級

項目	性別	2021		2022		2023	
		台灣區	海外區	台灣區	海外區	台灣區	海外區
基層員工	男	255	34	295	41	326	39
	女	307	41	325	44	354	47
經副理級	男	28	22	36	23	64	22
	女	19	5	18	5	19	3
協理級 (含處長)	男	7	8	10	5	10	6
	女	0	0	5	0	6	0
副總級以上	男	9	3	10	4	10	4
	女	0	0	0	0	0	1
總計 (人)		625	113	699	122	789	122

■ 人力結構統計時間為 2023/12/31 (不含留職停薪員工、常態性外包人力)。

■ 人力結構 - 依性別／職別

項目	性別	2021(註 5)		2022		2023	
		台灣區	海外區	台灣區	海外區	台灣區	海外區
正職／全職 (註 1)	男	-	-	345	72	402	69
	女	-	-	305	47	318	48
臨時 (註 2)	男	-	-	1	0	1	2
	女	-	-	41	1	59	2
兼職 (註 3)	男	-	-	5	0	7	0
	女	-	-	2	2	2	1
常態性外包 人力 (註 4)	男	-	-	2	0	2	0
	女	-	-	4	0	3	3
總計 (人)		-	-	705	122	794	125

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：每日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。

註 5：因各類項目資訊蒐集不完整，故不進行揭露。

911位
全球員工人數

481位
男性員工

430位
女性員工

47%
女性員工比例

20%
女性主管比例



■ 人力結構 - 依直接 / 間接人員

項目	性別	2021		2022		2023	
		台灣區	海外區	台灣區	海外區	台灣區	海外區
直接人員	男	101	0	108	0	109	0
	女	185	0	190	0	198	0
間接人員	男	198	67	243	73	301	71
	女	141	46	158	49	181	51
總計 (人)		625	113	699	122	789	122

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。

■ 2023 年員工總數為 911 人，各地區依照業務發展需求設置人力如下：

2023 年						
地區	全球	台灣	中國	日本	美國	荷蘭
人數	911	789	56	12	33	21

註：人力結構統計時間為 2023/12/31（不含留職停薪員工、常態性外包人力）。

■ 人力結構 - 依當地／外籍／身心障礙人員

2023 年員工總數為 911 人，其中：

外籍員工總數 105 人，男性 35 位、女性 70 位，外籍員工佔全體員工數比例為 11.53%。

身心障礙員工總數 8 人，男性 4 人、女性 4 人，身心障礙員工佔全體員工數比例為 0.88%。

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、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。

台灣區越南籍員工共為 58 位，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。

性別 - 男

年齡區間			< 31		31 - 50		> 50	
類別	地區	總人數	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台籍 / 當地 同仁	台灣區	402	119	29.60%	260	64.68%	23	5.72%
	海外區	40	10	25.00%	19	47.50%	11	27.50%
外籍同仁	台灣區	4	1	25.00%	2	50.00%	1	25.00%
	海外區	31	4	12.90%	22	70.97%	5	16.13%
身心障礙 同仁	台灣區	4	1	25.00%	2	50.00%	1	25.00%
	海外區	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

性別 - 女

年齡區間			< 31		31 - 50		> 50	
類別	地區	總人數	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台籍 / 當地 同仁	台灣區	316	75	23.73%	213	67.41%	28	8.86%
	海外區	40	9	22.50%	24	60.00%	7	17.50%
外籍同仁	台灣區	59	41	69.49%	18	30.51%	0	0.00%
	海外區	11	3	27.27%	6	54.55%	2	18.18%
身心障礙 同仁	台灣區	4	0	0.00%	4	100%	0	0.00%
	海外區	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

■ 招募暨聘用

本公司皆以職務需求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，致力達成職場平等；此外，遵守各項勞動法令規定，並且各項勞務條件的變更，悉照法令規定，完整落實合法聘僱。

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



■ 禁止使用童工

本公司於「工作規則」中敘明，不得僱用未滿 15 歲之人從事工作，但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。

若於實際報到時發現未滿 15 歲之童工，則立即將該名童工帶離工作場所，並核實其相關資料，充分了解處境，必要時轉介政府機關予以協助；同時，將調查招募流程中存在的問題，並立即採取矯正預防措施，加強內部教育訓練，進行相關宣導，以防再次發生。

■ 2023 年度新進率

台灣 26.61%、美國 20.59%、荷蘭 41.18%、日本 0.00%、中國大陸 12.07%。

細分各年齡層的新進率如下：

新進人員比率					
地區	年度總人數	男		女	
		人數	比率	人數	比率
台灣	744	107	14.38%	91	12.23%
美國	33	5	15.15%	2	6.06%
荷蘭	20	3	15.00%	4	20.00%
日本	13	0	0.00%	0	0.00%
中國大陸	58	2	3.45%	5	8.62%

■ 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

男性						
地區 \ 年齡	< 31	比率	31 - 50	比率	> 50	比率
台灣	68	9.14%	38	5.11%	1	0.13%
美國	4	12.12%	0	0.00%	1	3.03%
荷蘭	1	5.00%	2	10.00%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
中國大陸	1	1.72%	1	1.72%	0	0.00%

女性						
地區 \ 年齡	< 31	比率	31 - 50	比率	> 50	比率
台灣	61	8.20%	30	4.03%	0	0.00%
美國	1	3.03%	0	0.00%	1	3.03%
荷蘭	0	0.00%	4	20.00%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
中國大陸	3	5.17%	2	3.45%	0	0.00%



■ 2023 年度離職率

台灣 14.52%、美國 17.64%、荷蘭 15.00%、日本 8.33%、中國大陸 18.97%。

各年齡層的離職率如下：

離職人員比率					
地區	年度總人數	男		女	
		人數	比率	人數	比率
台灣	744	47	6.32%	61	8.20%
美國	33	5	15.15%	1	3.03%
荷蘭	20	1	5.00%	2	10.00%
日本	13	1	7.69%	0	0.00%
中國大陸	58	5	3.45%	6	8.62%

- 年度總人數計算公式：（期初人數 + 期末人數）/ 2
- 離職率計算公式：（男性 / 女性同仁）全年離職人數 / （期初人數 + 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

男性						
地區 \ 年齡	< 31	比率	31 - 50	比率	> 50	比率
台灣	26	3.49%	21	2.82%	0	0.00%
美國	3	9.09%	1	3.03%	1	3.03%
荷蘭	0	0.00%	0	0.00%	1	5.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	1	7.69%
中國大陸	1	1.72%	4	6.90%	0	0.00%

女性						
地區 \ 年齡	< 31	比率	31 - 50	比率	> 50	比率
台灣	29	3.90%	27	3.63%	5	0.67%
美國	0	0.00%	1	3.03%	0	0.00%
荷蘭	0	0.00%	2	10.00%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
中國大陸	1	1.72%	5	8.62%	0	0.00%

■ 台灣區 - 男 / 女育嬰假復職留任分析

依台灣法令，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。

- 2021-2023 年具申請陪產（檢）假資格男性人數共 37 人；具申請產假資格女性人數共 26 人。
- 2021-2023 年實際申請育嬰留停的男性 4 人、女性 19 人。
- 2020-2021 年尚無復職男性同仁，故無法計算 2021-2022 年男性同仁留任率。

年度	申請人數		預計復職人數		實際復職人數		復職且工作滿一年人數		復職率		留任率	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
2023	2	7	1	5	1	5	1	4	100%	100%	100%	80%
2022	2	9	1	7	1	5	0	1	100%	71%	-	100%
2021	0	3	0	2	0	1	0	1	-	50%	-	33%

5.3 員工薪酬政策

宜鼎國際 - 員工薪酬

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其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現決定，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，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、獎金、酬勞等。宜鼎國際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及激勵同仁，依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。
- 海外地區同仁則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，也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。
- 海外地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理。

薪酬決定流程：

為確保薪酬安排有助於招聘、激勵以及留任經理人、高階管理階層及其他員工。設立薪酬委員會，以專業客觀之地位，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。

1. 董事及經理人：每年至少召開二次，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

- 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及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
- 定期評估並訂定本公司董事及經理人之薪資報酬

2. 一般同仁：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。

3. 歷屆非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數、中位數，可於公開資訊觀測站查詢。

平均薪資差異倍率

以性別統計職員及員工之男女員工平均薪資差異倍率如下表（分析資訊範圍為本公司台灣區 2023 年 12 月份經常性薪資原始薪資，不含因站別分配產生之任務加給差異）：

職業 / 性別	男	女
RD	1.19	1
Sales	1.12	1
MKT / PM	1.14	1
理級主管	1.15	1
後勤	1.14	1
作業員	1.08	1
技術員	0.99	1
廠區 / 工程主管	1.09	1
工程單位技術人員 (PE / DQE)	1.02	1
經理人	目前未有女性經理人	

由上述數據可觀察，RD 職務中男女比例的差異較為顯著，此並非是由性別所造成的薪資差異，而是由於科技業之產業特性，研發單位主管職男性從業者比例較高。

■ 員工福利

宜鼎國際台灣區 - 職場福利與保障

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，並安排保險業務員定期 3 個月至半年到公司進行免費保單的諮詢服務。

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。

其他福利－結婚禮品、喪葬關懷

結婚禮品：同仁提供結婚登記文件，公司致贈結婚禮品以表慶賀。

喪葬關懷：同仁提供訃聞，公司致贈高架花籃致意。

結婚禮品

人數：5

喪葬花籃

人數：29



其他福利－急難救助金、子女獎助金

員工急難救助補助金：提供員工重大疾病協助與急難救助，陪伴同仁度過急難。

員工子女獎助學金：為鼓勵本公司員工子女就學，提供子女獎助學金，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。

育嬰福利

鼓勵同仁生育，除依照法律規定給予育嬰假讓員工安心放心的照顧小孩，並額外提供交通補助，同仁於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。

此外，公司提供薪資 6 至 10% 的生育補助，幫助同仁減輕在育兒上的經濟開銷；並且第二胎再加碼提供 30,000 元育兒補助。

急難救助金

受惠人數：17
發放金額：277,439

子女獎助學金

受惠人數：128
發放金額：431,000

項目	受惠人數	累積發放金額
通勤費補助	8	48,000
免費停車位	0	-
育兒補助	72	2,774,244
生育補助	10	300,000
合計	90	3,122,244

5.4 人力資本發展

■ InnoPro 人才培育架構

本公司提供完善的教育訓練課程與多元學習管道，培養主管及同仁職場所需的知識技能，以及當責進取的工作態度，進而提升整體績效水準與公司營運效能。

	通識課程	提供全體同仁持續發展及成長的機會與管道，針對所有新進同仁安排新人訓練課程，依不同職務，設計到職三個月的「新進同仁教育訓練」規劃；另外，內部也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主題，並鼓勵同仁積極參與。
	技術學院	針對不同專業與技術領域，如：生產作業、行銷與銷售、人力資源、財務會計、品保、環安衛及資訊等，公司皆不定期舉辦內部教育訓練，同時開放外部進修機會申請，提供同仁相對應的培訓補助。
	管理學院	因應公司及各部門組織發展需求，積極培養菁英幹部，定期為各層級主管舉辦適性的管理職能訓練。健全的中堅管理團隊，可經由強化管理職能，做好承上啟下的工作，發揮卓越之團隊執行力。
	語言學院	為與國際接軌，提升組織整體語文程度，於 2021 年導入語文線上測驗平台，鼓勵同仁使用內部學習資源並舉辦英語相關活動，力求全面提升在職同仁英文能力。
	國際學院	隨著國際化的經營及成長，每年依全球各地組織發展需求，安排相關教育訓練，協助全球員工的成長與發展。

■ 數位學習平台

本公司同仁可透過電腦或手機進行線上課程的閱讀學習，隨時隨地皆能精進專業知識。

疫情期間，公司為保障所有同仁的健康安全，暫緩實體課程執行的同時，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，也協同同仁利用線上通訊工具 Teams，進行線上同步的面授課程。過去四年在整體學習時數、累積課程人次上，都有顯著的持續性成長。



網頁版本學習平台



手機版本學習平台



■ 不分男女／職務類別，皆有同等受訓機會

人力資源為本公司最重要的資產之一，宜鼎重視每一位夥伴的學習成長，提供符合個人職涯發展一系列的訓練規劃，並持續完善內部訓練的架構及資源。除了定期舉辦內部教育訓練以提升同仁專業技能之外，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。

■ 持續導入並深化線上系統的應用

因應組織持續地成長及後疫情時代的需求，陸續將「學習模組」與「績效模組」線上系統導入海外子公司。2023 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，也由紙本轉為電子 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，2023 年至少節省三千張的紙張印製及存放空間，落實環保愛地球理念。

宜鼎全球培訓統計	2021 年	2022 年	2023 年	2023 年成長率
學習總時數	8,209 小時	10,570 小時	13,097 小時	23.91%
人次	5,469 人次	6,166 人次	7,882 人次	27.83%
平均受訓時數 (以年底人數統計)	11.15 小時	12.87 小時	14.38 小時	11.73%

不足 1 小時部分採四捨五入方式計算。

學習人時			
屬性／年度	外訓課程	內訓面授課程	內訓數位課程
2023 年	1,163 小時	7,857 小時	4,077 小時
2022 年	1,190 小時	6,290 小時	3,090 小時
2021 年	1,004 小時	4,561 小時	2,644 小時

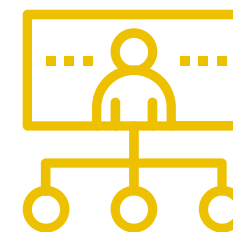
外訓課程

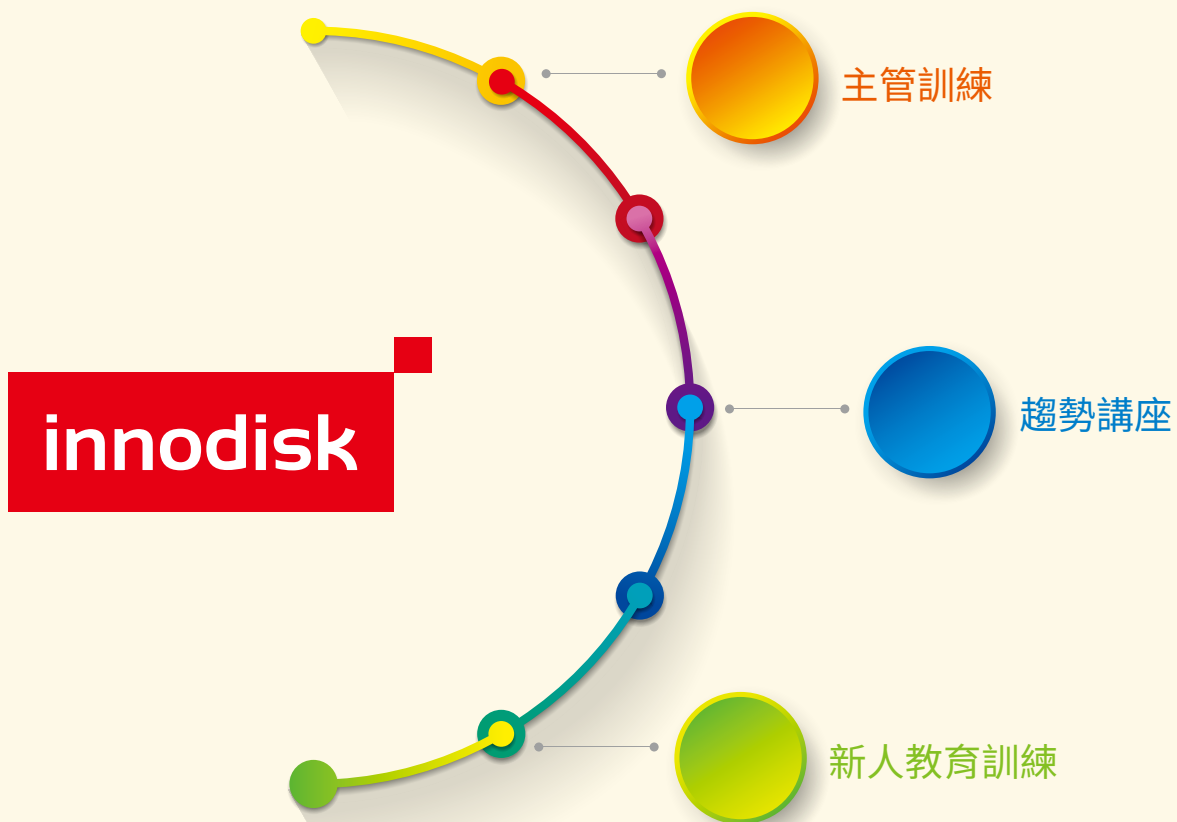


內訓面授課程



內訓數位課程





■ 台灣區新人教育訓練

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，以確保能快速地投入工作崗位發揮能力。此外，為協助新進同仁快速熟悉本公司的產品、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「宜鼎國際環境介紹」、「員工規範與福利」等新人基礎及進階課程，及「資訊安全規範」、「智慧財產管理規範」等相關通識課程。

項目	梯次	2023 年課程閱讀總時數
新手任務	線上不分梯	29 小時
新人基礎&進階課程		882 小時
資訊安全規範		34 小時
智慧財產管理規範		301 小時
公司同仁的 RBA 義務與權益		25 小時
綠色產品概述		60 小時

不足 1 小時部分採四捨五入方式計算。

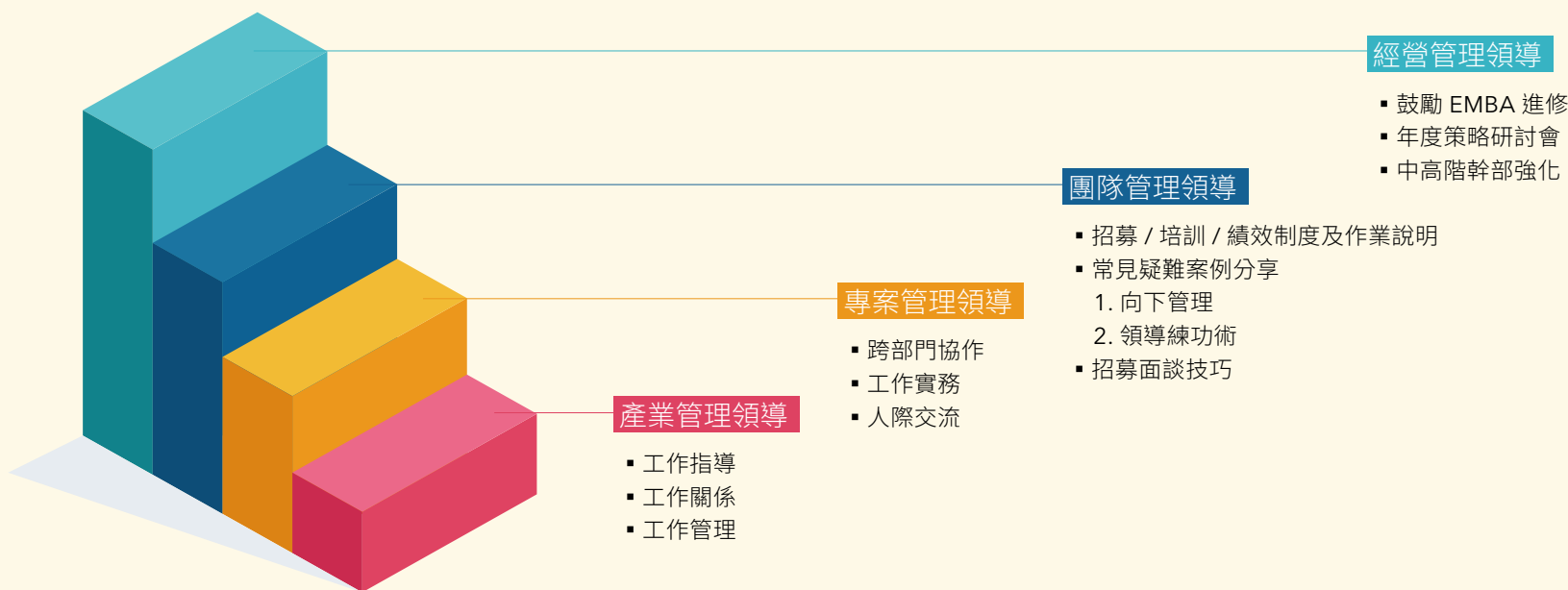
■ 台灣區主管訓練

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。



項目	堂數	2023 年受訓總人次	2023 年受訓總時數
產線管理領導	14	101 人次	189 小時
專案管理領導	2	64 人次	754 小時
團隊管理領導	7	91 人次	567 小時
經營管理領導	12	129 人次	453 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／線上即時與同仁分享最新發展，以做好準備，迎向未來可能的商機與挑戰。

項目	時數	2023 年受訓總人次	2023 年受訓總時數
雙軌轉型：孫子兵法在現代科技業的演繹與實踐	2 小時	216 人	432 小時
AI-enabling Technologies and AI-enabled Applications in the Future	2 小時	65 人	130 小時
"Generative AI Development and Trends" 生成式 AI 發展與趨勢	1.5 小時	71 人	106.5 小時

不足 1 小時部分採四捨五入方式計算。

■ 轉型 AI 訓練

2023 年，本公司首次舉辦為期三個多月的 AI 培訓大賽，旨在協助同仁瞭解集團往 AI 發展的策略內涵，並提升同仁在人工智慧領域的知識與技能。本次大賽吸引公司各單位參與，除重點研發團隊，更包括管理、財會、資訊等後勤營運單位。

活動概覽

開幕活動：以「AIoT 產品架構及 AI 訓練介紹」為主題拉開序幕，共有 301 位同仁參與為期 1 小時的產品市場分析與 AI 訓練工具操作說明。

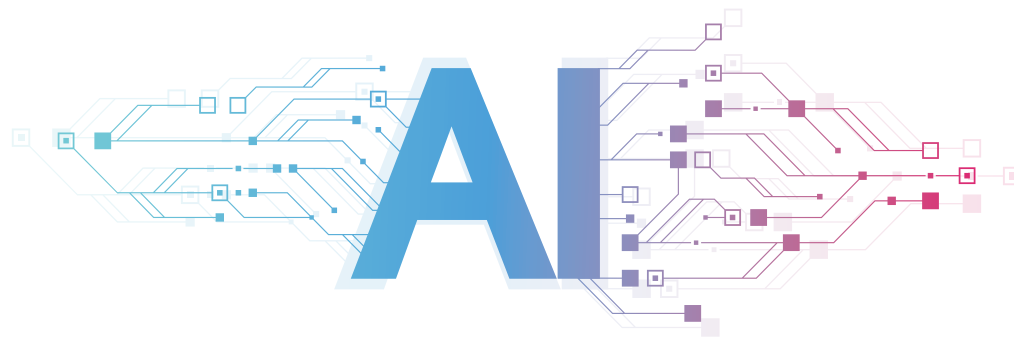
後續訓練與應用：共有 230 位同仁報名參與後續的市場應用規劃和 AI 訓練資料的設計與收集工作，相關資料被用於實際上線的 AI 訓練。最終，共誕生了 7 大應用市場中的 31 種 AI 應用。



活動成果 & 收穫與展望

本次活動取得了豐碩的成果，不僅有助於業務開發，亦發現本公司於 AI 市場潛在的應用與合作機會。更重要的是，此次活動讓公司同仁更加瞭解了公司轉型 AI 的成果與未來發展方向，以利打造出具有潛力的智慧解決方案。

同仁將競賽所學融入於自身工作中，接軌公司發展方向，並成為助力。此外，透過此次大賽，也促進跨部門同仁間的合作與交流，並加深企業與同仁的連結。本公司將繼續致力為同仁提供更多樣化的培訓機會，以應對不斷變化的市場需求，推動公司的持續發展與創新。



301 位 同仁參加AIoT產品架構及AI訓練介紹

230 位 同仁參與AI訓練操作並進行市場應用簡報

31 組 成果報告7大應用市場與31種應用

AI 成功滲透集團 PM & Sales同仁將報告應用於工作

■ 製造職能認證數位化

透過完善的職能架構，幫助產線同仁系統性的學習，藉此提高工作的熟悉及上手度。

數位工具：

採用線上人力發展系統（以下簡稱 eHRD）進行認證作業，並協同資訊單位共同開發、串接內部人事資訊系統，並於認證通過後，立即可看到更新的電子職能卡（QR Code），透過手機掃描即可得知同仁目前所負責的工作站別。

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」。

電子職能卡開發：

由人資團隊協同資訊單位共同開發，此系統可自動生成每位同仁專屬的 QR Code，掃描即可得到即時更新的職能站別認證內容。



■ 職能認證檢核畫面

■ 完整的廠區職能培訓

自 2016 年起，因應企業成長快速，並增進和維持產品品質以及產線人員發展，規劃並建置完整的「製造職能認證」系統。透過此系統，全面檢核與管理人才，快速確認人員現有工作技能，增加站別加強其技術進行多能工配置；以及定期進行產線輔導員的培訓，加強其工作教導能力外，也強調人文關懷互動，以鞏固友善幸福的職場環境。



新進人員時期、跨站別學習與 Mentor 培訓，皆有明確的訓練機制，讓同仁有實際的作業方針可依循；具備企圖心且積極的同仁亦能透過自身努力達到晉升成果。

新進人員：

到職至試用期滿前，配戴黃色臂章辨別，進行 3 個月的工作站別職能學習安排，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：

確認同仁日常工作已有穩定基礎。態度積極之同仁，每季經主管推薦進行內部培訓，建立同仁系統工具操作與指導觀念，進而成為新人指導之站別教導員。每年定期進行複核認證，確保可進行指導。

跨站別學習：

因應工作需要，各單位有借調人力支援需求。將視同仁的能力培養多工及輪調的彈性，在同仁完成 1-3 個月的站別職能訓練後，且線上檢核通過，方可獨立作業。訓練期間需配戴黃色臂章辨別，待訓練通過後方可將臂章取下。

■ 依職務規劃的績效考核制度

本公司之績效考核制度，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。績效管理與發展的目的在於整合與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。如遇同仁無法適任之情況，則進行適當輔導計劃或協助轉調至適任單位，若企業與同仁的合作關係仍未取得平衡，則將在符合法令規範下，給予適當的資遣費用等措施，確保其工作權益。

新人考核

依各國法令，入職後六到十週，即會進行全面工作驗收及評分，以確認新人受訓成效及工作成果品質。如未達標準，則進行檢討並重新安排相關訓練方式，或進行「工作輔導」，確保新進同仁皆能完整吸收職務資訊，而能在工作上有所貢獻。

定期績效評核

本公司每半年進行一次績效評核，年中評核對象為當年 2 月以前（含）入職的同仁，年底評核對象為當年 9 月以前（含）入職的同仁。2023 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. 期初（年初及年中）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）。
3. 個人發展及改善計劃。

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。

績效評等溝通

根據績效評等結果、改善方向及未來發展計劃，主管應與受評人進行績效面談，提升與同仁之雙向溝通。同仁在面談前可評估個人能力與職涯發展計劃，與主管進行工作規劃討論。主管針對個別員工的績效表現、能力優缺點、部門及組織現況與未來目標等提供回饋與建議，並適時給予協助。過程中，若同仁對績效結果有疑慮，亦可提出與主管討論。

整體績效制度重視個人價值，強調員工個人的自主性，支援與追蹤，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。

5.5 友善職場

5.5.1 友善職場

友善職場是公司重要的競爭優勢，以同仁需求的的角度出發，讓同仁在面對工作、家庭雙重角色的同時，兼顧兩者及自身的身心健康。

透過「員工關懷」、「員工薪酬政策」、「員工福利」、「員工發展」和「員工溝通」五大範疇，讓同仁在工作的同時能感受到尊重、放心及安心，以體現專屬於本公司的友善職場環境及文化。

各階段員工關懷

秉持員工為企業最重要的資產，建構完善的員工關懷制度，因應同仁入職各階段所預期會遇到的問題及疑慮，提供對應幫助及資源。

與外部單位合作，於公司內部推廣員工協助方案（EAPs），若同仁有不便透露的個人隱私問題，可透過此管道尋求協助。

新進同仁

人資夥伴分別會在同仁到職一個月及三個月時，以輕鬆聊聊的方式，了解同仁對於工作、主管、同事或公司環境等的適應狀態，以協助新進同仁更快速地融入，減緩新進同仁初到職時的徬徨不安。

在職同仁

定期進行員工滿意度調查，了解同仁於各向度的心聲與回饋。此外，藉由各單位專屬的人資夥伴不定期關心同仁，並適時提供對應協助，特別是方經歷轉調、外派、留職停薪等相關異動的同仁。

離職同仁

當同仁向單位主管提出離職，並經主管與同仁決議離職日期後，人資夥伴將協助同仁辦理相關手續，並與同仁進行離職面談，瞭解其離職原因及考量，適時地回饋及改善內部的作業或制度等面向。



5.5.2 員工關懷

■ 外籍勞工關懷與照顧

透過主管／資深同仁／人資夥伴無差別的關懷、開放的溝通管道及寬裕的休憩空間，使來台的外籍同仁不需擔心水土不服等適應問題，營造友善安全的工作環境及氛圍。

■ 外籍健康關懷及管理

- 優於政府政策規定每人3.6坪，宿舍房內坪數每人最多可使用 $40.45/6=6.74$ 坪，使同仁使用更加寬敞舒適。

- 透過主管轉介或仲介觀察，不定期關懷、諮詢及輔導同仁，降低工作不適情形。
- 各班別上下班確實點名，設定夜班離場回報機制，穩定員工工作品質及身心安全。

- 落實宿舍每週消毒作業，定期巡檢，致力維護宿舍環境，確保同仁居住及生活健康安心。

- 除新進入境體檢及定期固定體檢外，職護依照檢查結果，加強關懷及追蹤同仁身體異常數據，並適當提供相關衛教知識。

- 平日若有身體不適情形，協助且陪同就診，並給予用藥指示及追蹤關懷回報，讓單位主管清楚同仁健康狀況，確保同仁安全。

- 安排同為外籍的生活照護員與同仁同住於宿舍，全方位關心及了解同仁生活問題，協助排除及輔導相關疑慮。



■ 不定期關懷



■ 宿舍清潔消毒作業

■ 福利管理

- 提供安全寬敞的交通工具雨遮停放空間，無須擔心車輛拖吊及人為損毀之情形。

- 比照本籍同仁，享有福委會提供的完善福利及參與活動的權利，充分平衡工作生活。

- 外籍同仁期滿續聘，提供續聘獎金，並鼓勵留任。

■ 溝通管理

- 提供同仁暢通的溝通管道，定期舉辦月會，邀請主管與所有外籍同仁藉此進行雙向溝通，使訊息充分傳遞。

■ 新人輔導

- 提供產線作業流程的中/越文學習講義，並安排中文課程，鼓勵新進同仁自我學習成長。

- 新人報到後，安排一週外籍翻譯人員於產線現場輔導上工，於工作中進行翻譯說明；搭配資深外籍同仁的作業引導，協助新進同仁快速適應作業環境及熟悉工作內容。



■ 月會溝通



■ 產線現場輔導



■ 雨遮停放車輛空間

社會
特輯

文化支持與社會參與

回饋在地

本公司於 2018 年將研發中心落腳於宜蘭，秉持回饋社會精神，嘉勉敦品勵學、奮發向上的莘莘學子，2023 年與國立宜蘭大學合作訂定「國立宜蘭大學宜鼎國際獎助學金核發要點」，鼓勵清寒子弟努力向學，使優秀學生獲得適時扶助、安心就學，以期學業有成；同年亦投入「國立宜蘭大學一百年宜大展翼計畫」，聚焦經濟弱勢生扶助，幫助清寒學生展翼翱翔，勇敢逐夢。

此外，自 2022 年參與宜蘭縣教育指標性活動「國民中小學科技領域應用競賽」，透過科學競賽，讓學生運用所學知識，培養解決問題的科學素養能力，展現學校的科學研究風氣及學生充沛的創意能力，期許宜蘭學童勇於學習與探索生活中的科學原理，激發科學潛能，開闊視野。

項目	金額
國立宜蘭大學－宜鼎國際獎助學金	240,000
國立宜蘭大學－一百年宜大展翼計畫	200,000
宜蘭縣國民中小學科技領域應用競賽	100,000
合計	540,000

創課教育

IEYI (International Exhibition for Young Inventors) 世界青少年發明展由臺師大工業教育學系洪榮昭教授主持，至今已邁入第 20 屆。本公司於 2023 年度捐款 30 萬元，以實際行動支持，鼓勵世界各地傑出青少年展現自己的發明，透過創新力打造更好的未來世界。

項目	金額
台師大 IEYI 世界青少年發明展（國際賽）	300,000

藝企合作

本公司之台北廠與宜蘭廠分別於 2015 年和 2018 年起與研揚科技合作，設立「宜鼎國際藝術走廊」，在通往茶水間、洗手間的走廊，兩旁白牆上掛著一幅幅新銳畫家的作品，畫作旁有詳細的說明介紹，讓同仁可自在地駐足觀畫與陶冶心靈，協助同仁忙碌之緩解焦慮，找到內心的平靜，至今累計投入近 200 萬元。

項目	金額
研揚科技－宜鼎國際藝術走廊（汐止＋宜蘭廠）	1,991,500

社會責任與社會參與

innodisk



06 職業安全衛生管理

- 6.1 職業安全衛生管理
- 6.2 工作生活平衡
- 6.3 健康促進活

6.1 職業安全衛生管理

■ 職業安全衛生法規遵循

2023 年度並無因違反職安法規法令而遭罰款。

■ ISO 認證管理

2018 年通過 ISO45001 認證，提升工作安全衛生績效，透過風險防範與持續改善，確保工作場所安全。

■ 2023 年職業安全衛生相關支出表

2023 年度職業安全衛生相關支出共計 1,111,444 元，包含當年度增加監測點位（如 CO2、照度…等），讓員工能於健康、安全的環境下工作，故作業環境測定項目金額增加。

	汐止廠					宜蘭廠				
	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
廢棄物清運	222,800	215,950	144,700	154,000	240,450	387,000	520,998	311,850	582,100	613,000
作業環境測定	32,000	43,545	83,265	67,600	71,327	45,045	43,260	81,025	94,290	97,230
空氣污染物檢測 + 周界噪音（宜蘭）	9,450	9,450	9,450	9,450	8,400	15,000	15,750	15,000	15,750	15,000
飲用水質檢測	10,800	10,800	10,800	18,000	15,300	3,600	3,600	3,600	3,600	3,600
防護具採購 （含急救箱藥品）	24,437	187,497	44,426	50,935	21,638	22,232	19,420	18,122	14,977	18,674
GHS 標示印製	6,000	0	0	3,150	6,825	0	0	0	0	0
合計	305,487	467,242	292,641	303,135	363,940	472,877	603,028	429,597	710,717	747,504

6.1.1 職業安全衛生

為預防職業傷害，定期自主檢查機器設備、電盤上鎖管制，避免同仁誤開啟而發生感電。並於廠區增加危害標示（如噪音場所標示、化學品 GHS 危害標示等）、現場消防設備標示、提供適當之免費個人防護具與點檢及定期廠區內巡檢等，以預防職災事件之發生。此外，為使工作環境符合安全衛生的標準，對員工之作業環境定期實施飲用水質、噪音、有機溶劑濃度、二氧化碳濃度、溫溼度及照度等測量，以確保工作場所環測結果各項數據符合法令之規定要求，保障員工健康，避免職業病的發生。



對從事特殊崗位（如焊錫／可發生游離輻射之操作、危害性化學品使用、噪音環境作業……等）制定相關管制辦法，並依風險評估結果訂定對應管制計畫或改善措施；其廠區製程中使用之危害性化學品，由訓練合格專業人員（有機溶劑作業主管）負責管理，規範危險化學品領用、儲存及使用；且年度定期實施安衛訓練計畫，提供操作之訓練、緊急應變處置及知識培訓，並依規定將 SDS(安全資料表)置於明顯易見處，於緊急事故發生時，供現場作業人員翻閱有效執行緊急應變處置。

年度定期實施內部稽核，針對不符合事項及時採取改善措施，並將稽核報內部查核報告提供相關管理單位。



■ 制訂對內及對外之安全衛生溝通、參與及諮詢程序管理

為宣導安全衛生法令及相關規定之資訊，持續進行外部溝通，以保障員工權益及促進安全。依法設置職業安全衛生委員會，委員勞方代表比例均符合法規至少三分之一以上之要求，並依規定每三個月召開會議，人員也可提供職安相關問題或意見，透過委員會直接與高階主管溝通。

2023 年職安委員會決議事項包括職業安全衛生政策修訂、法規鑑別及風險評估內容修訂、年度職安管理計畫、作業環境監測計畫及各作業場所之設施設備改善方案等。

除上下班通勤期間所發生之交通事故外，本公司 2023 年度無職災事件發生。除職安議題，本公司對於員工之健康更為關注，除每月聘請職業專科醫師臨廠服務外，每季舉辦健康講座，進



■ 消防安全講座



■ 消防安全講座



■ 化學品洩漏演練



■ 呼吸防護訓練

行健康安全議題討論，並提供優於勞基法每二年一次之員工健康檢查。並陸續辦理健康促進活動、落實無菸職場政策、提供女性同仁集乳場所、安全衛生的用餐環境。

為了提升同仁對安全衛生的認知與預防職業災害，每年定期實施一般勞工職業安全衛生教育訓練（如：有機溶劑洩漏演練、地震避難通識線上課程、交通安全講座、呼吸防護訓練、聽力保護訓練、新進同仁基礎職安衛通識訓練）、消防通識教育訓練、自衛消防編組 / 全廠逃生演習及主管外部安全衛生在職訓練，以便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；2023 年度內部訓練總時數達 787.2 小時，總參訓人次達 523 人次。



■ 新人教育訓練



■ 聽力保護訓練



職業傷害統計

為了以更高標準落實職業安全衛生管理，於 2014 年 3 月開始申請累計無災害工時月報記錄，截至 2023 年 12 月已累計了 916 萬餘小時，目前已在 2022 年 4 月獲得中華民國工業安全衛生協會頒發的第 6 張無災害工時紀錄證明，藉由此基礎，凝聚同仁安心工作實踐零職災的工作環境與目標。

廠內未發生職業災害或工安事件，因此統計失能傷害頻率與失能傷害嚴重率皆為 0。(2023 共發生 12 起員工上下班交通意外事故，不列入計算)

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	2019	0	0	954,395	0	0	0
	2020	0	0	909,261	0	0	0
	2021	0	0	941,196	0	0	0
	2022	0	0	1,036,936	0	0	0
	2023	0	0	1,143,552	0	0	0
宜蘭	2019	0	0	261,656	0	0	0
	2020	0	0	300,128	0	0	0
	2021	0	0	357,576	0	0	0
	2022	0	0	411,586	0	0	0
	2023	0	0	444,464	0	0	0

各項定義說明：

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

FR= 失能傷害人次 x 百萬工時 / 總經歷工時

SR= 失能傷害日數 x 百萬工時 / 總經歷工時

■ 承攬商管理

為降低承攬工作傷害，本公司制定「承攬商管理程序」，以防範避免承攬商作業期間，因工作場所之危害性認知不足或安全衛生管理上有所疏忽，而發生職業災害，並用以加強承攬商對安全衛生及工作環境之管理；進場前，承攬商需落實相關職安衛事項以確保及提高各項作業安全進行。

2023 年本公司營繕工程之承攬商無任何職業災害發生。

■ 分級風險評估與管控

本公司制定「危害鑑別暨風險評估管理程序」之規範標準程序，作為風險管理之準則，於每年 9 月份進行危害鑑別及風險評鑑作業，並宣導工作場所危害因素及預防措施。各單位主管針對危害鑑別及風險 / 機會評鑑結果 (風險等級) 擬定相對應之控制措施，而職業安全衛生室亦不定期巡視各工作場所，辨識潛在危害因素及提出建議與改善措施，並彙整至「危害鑑別風險評估表」。

如風險評鑑結果如屬不可接受風險，會列入「重大危害鑑別管制」，由權責部門進行風險控制。

6.2 工作生活平衡

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

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

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

健康促進

安排

- 健康促進活動
- 健康促進課程
- InnoLife 音樂欣賞
- 視障按摩服務

■ 職安法預防計畫

	負荷管理 - 每月評估：加班工時評估 - 評估表單：負荷量表 - 職醫健康諮詢 - 未來 10 年心血管疾病風險評估、工作與個人負荷評估 2023 年完成 768 人疲勞量表，職護進行評估及後續關懷
	母性保護 - 人力資源部提供母性保護對象 - 提供健康風險評估、工作場所環境及作業評估 - 安排職醫健康諮詢 2023 年母性保護個案共 13 人，完成母性環境評估、職醫諮詢及職護關懷
	人因工程 - 職醫 / 職護：工作現場訪視 - 評估表單：肌肉骨骼自覺評估表 2023 年完成 768 人肌肉骨骼自評表調查，安排人因工程預防課程、評估及關懷
	職場不法侵害 - 評估表單：職場不法侵害危害辨識風險評估表、自主檢核表 2023 年完成 768 人自主檢核，無重大不法侵害事件
	中高齡及高齡預防 - 評估表單：職場不法侵害危害辨識風險評估表、自主檢核表 2023 年完成 123 人工作適能評估，安排中高齡及高齡者作業評估及關懷

■ 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 36 位 (游離輻射 23 位、噪音 13 位)，皆為 1-2 級健康管理，人數分布如下：

- 汐止廠—游離輻射：10 位／噪音：3 位
- 宜蘭廠—游離輻射：13 位／噪音：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：1 次 / 月，3 小時 / 次
 - ▶ 宜蘭：1 次 / 2 個月，2 小時 / 次
- 接受特約醫護人員諮詢人次：136 人



臨場健康諮詢
15-20
分鐘 / 人
接受諮詢人數
136 人



1 次 / 月
汐止臨場頻率
1 次 / 2 個月
宜蘭臨場頻率

■ 職業病說明及預防

每年度辦理健康促進講座、活動、現場訪查及臨場醫護人員評估，目前無診斷職業病人員。



3 小時 / 次
汐止臨場頻率
2 小時 / 次
宜蘭臨場頻率

■ 員工協助方案

- 2022 年 10 月導入「員工協助方案」(Employee Assistance Programs, EAPs)，期望可以透由各類專業人員提供及協助員工發現及解決問題，以全面照顧員工身心健康，營造健康友善職場，使員工工作與生活可獲得平衡。
- 提供中越版隨身小卡及海報，使同仁可清楚了解如何使用。
- 每月以信件方式提供員工，有關身心健康與管理相關之文章分享。
- 提供身心關懷平台，使員工可自行預約、簡易問卷填寫，另在網站內亦可看到有關於工作面、生活面及健康面相關文章可閱覽。
- 2023 年度，共有 26 人透過個案管理師及專業顧問解決員工有關於心理、法律及管理等議題。

■ 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，於 2023 年增聘一名視障按摩師(共聘僱兩名)，提供舒壓按摩使員工身心放鬆，2023 年共服務 640 名同仁，並捐贈 69,500 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。



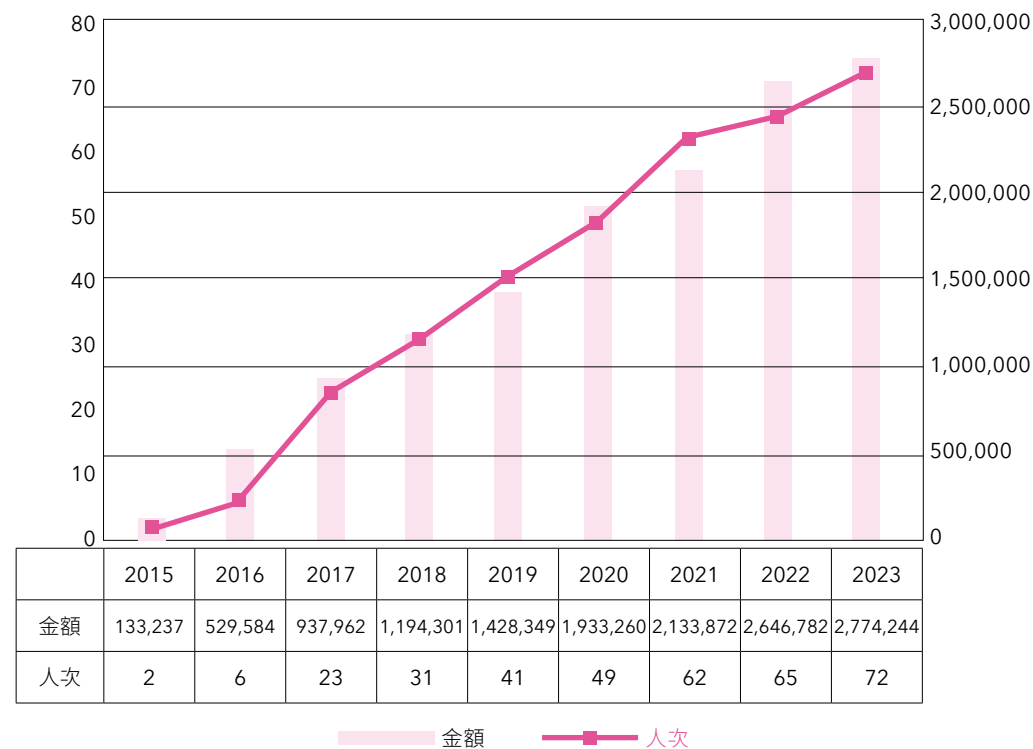
■ 鼓勵生育，幸福專案

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 2023 年補助總金額 960,000 元。 (2023 年補助 300,000 元、申請人數 10 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 2023 年補助總金額 13,711,591 元。 (2023 年補助 2,774,244 元、申請人數 72 人)
	妊娠交通補助 ▪ 為照顧妊娠同仁辛苦，2023 年新增妊娠交通補助，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。 ▪ 2023 年共補助 48,000 元、申請人數 8 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。
- 每學年就學獎勵金額：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。
- 自 2019 年起，就學獎勵金共發放 977,500 元。(2023 年補助 431,000 元、申請人數 128 人)



6.3 健康促進

■ 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 2023 年舉辦多場次健康促進活動：

滿意度調查

參加人數

91.8分 216人

2023 年 健康促進活動

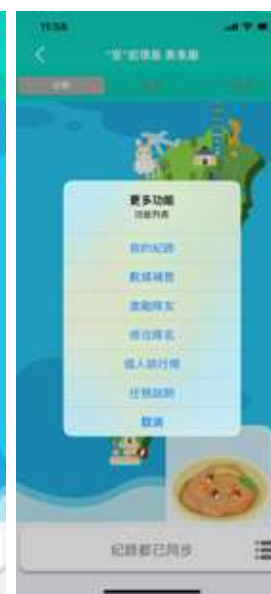
NO.	時間	主題	滿意度調查	參加人數
1	3/31	認識職場不法侵害與因應之道	91	13
2	4/28	繪出療癒「心」氣象	96.2	20
3	5/24	愛你不「肺」力	92.4	35
4	6/17	「腸」保健康，遠離大腸癌	95.2	19
5	7/21	沉默的殺手：肝癌	92.6	15
6	8/18	聊「醫」聊保障規劃	84.4	21
7	10/19	如何保護腎臟	92	25
8	11/21	企業關懷，從 EYE 開始	93	21
9	11/22	壓力管理與紓解	85.6	12
10	12/21	尋回初「心」，找回新靈感	92	20
11	12/8	踏上「心」旅程	95.5	15



■ 健康管理

■ 環安宜起 健康置鼎

2023 年職安室辦理辦理環境、安全、衛生等綜合活動，期望透過活動參與，提升同仁安全及健康意識，及綠色環保及環境永續概念。並透過遊戲集點方式，增加同仁參與意願；集結同仁健走步數，以計算全員總步數，再由本公司捐贈 120,000 元予財團法人慈心有機農業發展基金會於宜蘭縣五結鄉季新、季寶段進行種樹護林行動，預計可種植樹木 240 株進行海岸林造林復育，使減碳再加倍。



環安宜起 健康置鼎

你我動起來 健康跟著走

6個月共**171**人參與
一起減重**37**公斤
一起減脂**79**%

宜起走路 真有趣

共 189 人一同參與
一起走了 116,173,809 步
減碳 16,496.68 公斤
捐贈護樹 120,000 元

甩掉油寶寶 一起動一動

持續 14 周課程 / 健身器材使用
共 47 人參與有氧活動
共 38 人使用運動器材

運動集氣 每日一讚

共有 37 人完成
1,065 張照片上傳

小百岳登山活動

共有 49 人完成 212 張照片上傳
最高完成 19 座小百岳

環安衛繪圖比賽

同仁及眷屬共 79 人參與，
共 198 人參與投票
獲獎人數為 23 人

綠色活動

共有 135 人一同響應蔬食
愛地球

汽機車胎紋檢測

共 39 人為行車安全多個
保障

基本救命術 _CPR+AED

共開 10 堂課程，
總計 568 人實作學習 CPR+AED 技能

共計**1,550**人次參與



安心場所認證

本公司汐止及宜蘭廠皆設有 AED，2023 年職安室共辦理 10 場基本救命術 _CPR+AED 實體訓練，透過課程了解並實操 CPR+AED。汐止及宜蘭參與人數為 568 人，平均滿意度為 95.78 分，完成全員 70% 訓練，兩廠皆取得安心場所認證。

汐止



宜蘭



社會責任與社會參與

innodisk



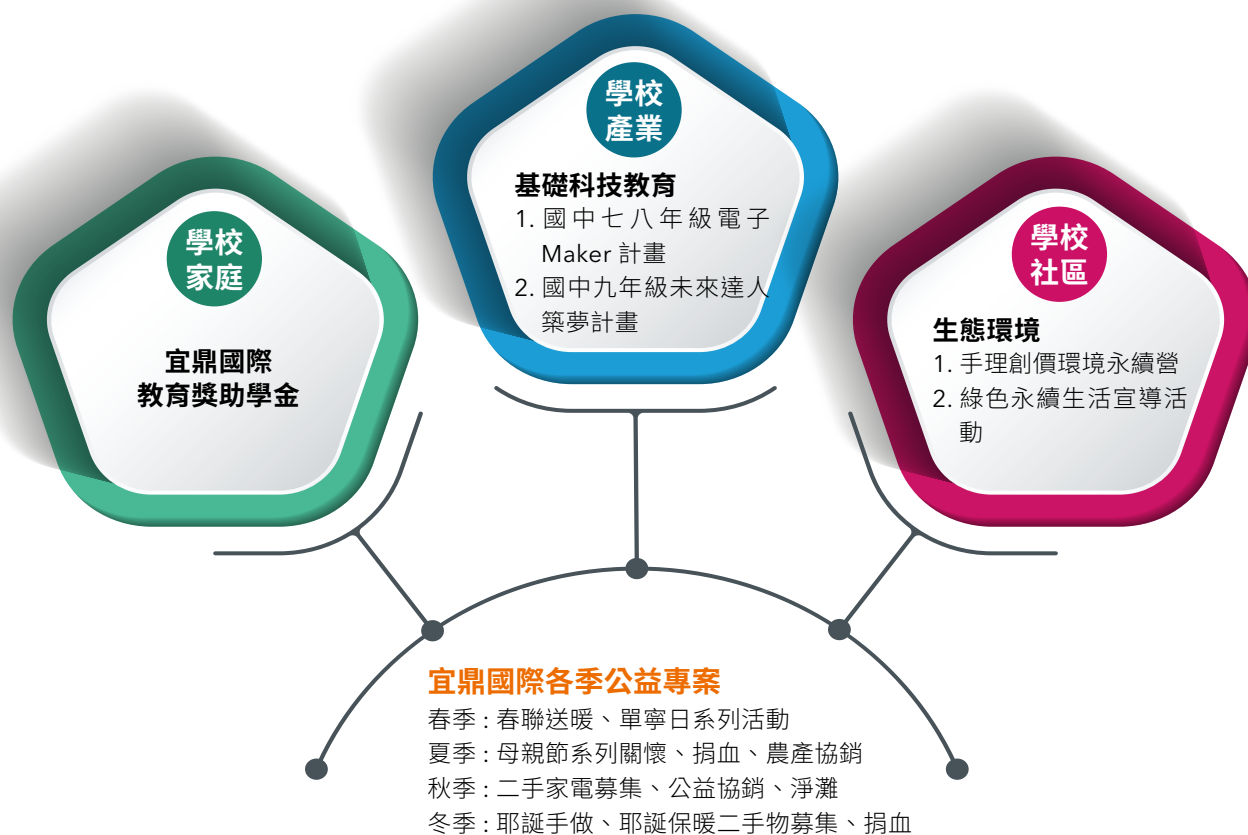
07 社會參與

- 7.1 宜鼎國際教育基金會
- 7.2 手理創價環境永續營
- 7.3 國際丹寧日
- 7.4 超越 2023 的 2024

7.1 宜鼎國際教育基金會

本公司基於「分享」與「承擔」理念，在 2015 年成立「宜鼎國際教育基金會」（下稱基金會），作為匯集愛心與資源的平台及長期關懷的系統。以青少年為主要服務對象，關注「穩定就學」、「鼓勵學藝」及「公益關懷」三大方向。

2023 年，我們秉持「創新、紀律、分享」的企業文化精神，審視並調整現有服務內容，結合股東、管理層、員工及家人、客戶、NPO 組織及認同我們服務方向的大眾。以本公司所在的汐止及宜蘭為中心，運用社區的概念，在雙北基宜持續推動「以教育為中心，跨公益及環境的各項服務計畫」。直接與 15 所國中，8 所高中職，15 家公益單位共同在「弱勢學子教育扶助」、「基礎科技教育」、「技能學習與生活運用」等進行緊密合作。



我們也鼓勵宜鼎同仁積極參與不同類型的「公益關懷」，如：捐血、二手物募集（廢棄家電、單寧日牛仔褲、外籍漁工寒冬關懷等...）、與公益單位合辦節慶手做活動、（聖誕紅裝飾、感恩節蛋糕、地球日綠色植物再造水胎球等...）、春聯義賣、部落農產品協銷等...，此外，宜鼎同仁積極投入各類志工，陪伴助學生、進校生涯演說、電腦維修帶領、接待同學參訪宜鼎等，不僅出人出力支持，更慷慨解囊。2023 年 114 位同仁投入基金會各項服務，志工時數達 704 小時，捐款逾 150 萬元。

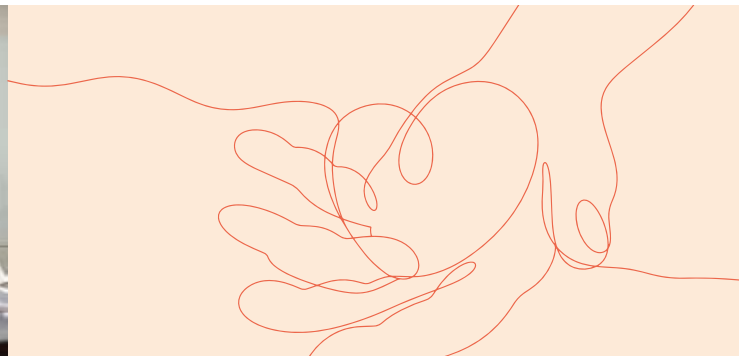
我們用「教育」帶領學子關懷環境與公益；我們用「公益」引動同仁致力教育與環境。營造出宜鼎國際獨有的永續架構 - 「環境永續、社區永續、人才永續」。





■ 宜鼎國際教育基金會 2023 年工作成果

公益專案	執行成果
宜鼎國際教育獎助學金	「宜鼎國際教育獎助學金」為穩定就學，每年提供獎助學金 24,000 元 / 人，2023 年扶助 38 人次，專案支出 2 百萬元。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，例如：桃園機場參訪、財富觀念桌遊、正聲廣播電台體驗等，除有所學習，也在過程中促使助學生彼此交流，增強社會網絡。累計 2015 年至今已扶助 294 人次，專案總支出達 942 萬元。
未來達人築夢計畫	基金會自 2016 年起，攜手宜鼎辦理「未來達人築夢計畫」，深化國中九年級技藝教育班課程內容，2023 年持續與新北、宜蘭地區共 14 所國中合作。舉辦啟動儀式暨 AI 世代技能學習因應短講 12 場、達人分享 12 場、公益服務 7 場、業界參訪 11 場，獎勵技藝競賽表現優秀同學 14 校 66 位。2023 年專案支出 43 萬元，2016 年至今共投入近 300 萬元。
電子 Maker 社團	基金會自 2018 年起，攜手宜鼎與台灣師範大學合作，2023 年持續與 9 所學校合作，於國中七八年級社團時間，推動 PowerTech 仿生機器人課程。2023 年開設 25 個社團，全年參與學生達 491 人，完成 240 組仿生機器人。並於新北、宜蘭各舉辦跨校競賽，合作校更於全國賽榮獲佳績。2023 年專案支出 60 萬元，2018 年至今共投入 305 萬元。
手理創價環境永續營	與學校、社福單位合辦 19 場營隊，培訓學生及民眾 448 位具備小家電清潔保養能力，協助 20 戶弱勢家戶、18 所學校及社區組織，清潔 467 件小家電，再生完成 15 件。舉辦高齡者用電安全講座 2 場，90 位爺爺奶奶透過實作習得家電清理及用電安全基本知識，落實循環經濟效果。運用資深退休家電業師，將豐富的經驗傳授年輕學員，再服務高齡家戶，達到青銀共學、青銀共榮的教學環境。2023 年專案支出 130 萬元，2018 年至今投入 522 萬元。
2023 國際單寧日	響應國際單寧日，同仁提供不合身或退色、待丟棄的牛仔褲達 180 餘件，委託台北萬華弱勢婦女縫紉培訓單位，縫製牛仔布手搖杯套 708 個，並搭配單寧日及性侵害防制簡介，分送給宜鼎國際同仁、往來客戶、現代婦女基金會等，並共同正視性侵害議題。 4/26 單寧日當天，凡同仁穿著牛仔褲響應，基金會為每人捐出 100 元予現代婦女基金會，用於遭受性侵害之受害者復原服務。共計 300 位同仁響應。
弱勢扶助義賣	邀請唐氏症基金會、財團法人利伯他茲教育基金會、BOZZ 包仔仔永信國際食品有限公司、新事社會服務中心等單位進行公益設攤，2023 年度共計 5 場，義賣收益達約 20 萬元。
其他公益	- 舉辦兩場園區捐血活動，共計 279 人次參與，捐血袋數共 433 袋，108,250 CC。 - 年末辦理「寒冬送暖」系列活動，募集大衣、絨毛玩偶、毛毯共募集 73.3 公斤，宜鼎捐贈衣物 73 件、帽子 79 頂。分別提供東北角外籍漁工及流浪動物之家運用。 - 與桃園脊髓潛能發展中心、罕見疾病基金會合辦耶誕手作活動，以購買支持公益團體運作。



7.2 手理創價環境永續營

■ 手理創價環境永續營成長與演變

基金會自 2018 年起，以家電為主題辦理再生營至今已有七年，服務地區由新北拓展至宜蘭、台北、台東、高雄等地，品項也增加電腦、木料、廢布等項目。培訓上千位學生；各類品項回收數、再生數亦超過千件以上。從 2018 年經驗累積至今，每年皆會重新審視計畫執行效益，2023 年基於以下三個觀點進行調整後再出發：

一、從回收再生改為清潔保養

「永續 3R」分別是 Reduce- 減量；減少；縮小；降低、Reuse- 重複利用；重新使用；再用、Recycle- 循環再造；使再循環；再利用；回收利用。以往辦理營隊時，多著重於「Recycle」，而忽略 Reduce 及 Reuse。導致回收後的困擾：回收到瀕臨報廢的小家電，是否該繼續維修再生？間接造成捐贈者浪費：將原有品項送出後，再購買新的；回收完成後的再生品，不一定有人願意接受等情況。且從產品生命歷程觀之，更積極做法，該是平常做好清潔保養，延長其生命週期。故障後回收在於「找出效能良好且還有價值之物品再生」。以積極做法從首尾落實「Reduce」與「Recycle」。

二、從再生品捐贈轉為家戶服務

以往回收品再生後，直接轉贈給公益單位，再由其協助轉交到有需要的家戶手上，這模式節省主辦單位諸多行政業務，但對於參與學員而言，少了實地接觸、與被服務者互動、現場清潔家電突發狀況因應等對學員更有收穫的實境學習與感受。因此增加實地服務機會。讓同學學習更接近實際生活。

三、整合用電安全一同進行服務

原本營隊以家電清潔保養與再生為主；但在實務中發現不少弱勢家庭「用電安全」概念較為缺

乏，一旦發生憾事，對於家戶而言，更是雪上加霜。為及早預防以降低憾事發生機率，我們在小家電清潔保修之外，再協助家戶進行「用電安全」的檢查與提醒，不僅僅讓環境永續，更照顧弱勢者的居家安全。

這一次我們大膽嘗試，執行本計畫，讓「永續 3R」結合「用電安全」；帶青少年進入弱勢 / 高齡銀髮家戶進行服務，達到「青銀共榮」的目標。

■ 2023 年度服務單位拓展



■ 偏鄉部落



■ 社區型基地



■ 長輩家戶



■ 教養院類型機構單位

■ 手理創價永續營歷年發展

2018

計畫啟動

2019

邀請曾訓練過之大學學生回到計畫中帶領

2020

申請多元單位補助計畫，例：青發署、Fortinet 等

2021

持續開發新合作單位，例：環保局、一甲扶輪社等

2022

培育新血，巡迴維修

2023

持續拓展，深入偏鄉及家戶等服務

■ 2023 年計畫成果

手理創價環境永續營中融入宜鼎企業文化精神「做就對了」、「傾聽回應」、「保持靈活」及「持續改善」。針對高中職以上學生發展出相關服務營隊。規劃專業實務手做、永續發展、循環再生、具體關懷社會的行動、自我反思及成果發表及頒獎等課程。讓同學在既有知識與能力上，學習更多，與實務更接軌。2023 年，我們持續將這個概念擴大至偏鄉部落、高齡社區，讓環境永續的概念效益更擴大。此專案更榮獲 2023 年資誠永續影響力獎、2023 年天下教育創新 100 的殊榮。

永續影響力：

- 小家電清潔保養 467 台；維修再生 15 台。直接到府服務 20 戶，直接組織服務 18 間。
- 2023 年宜鼎啟動 3 年永續影響力計畫，預計培養千位家電志工，第一年即培育完成 538 志工。

主要知識亮點：

- 學會基礎手工具運用
- 學會日常生活中小家電拆解方法
- 了解如何在家自行安全、有效率的清潔小家電
- 認識用電安全

計畫對象：

- 學校：7 場；培訓 172 人；受益 978 人。
- 部落：3 場；培訓 50 人；受益 430 人。
- 社區：11 場；培訓 316 人；受益 717 人。

2023 年更新突破：

- 青銀共榮：聘請資深退休業師教學，同學學習完成後至高齡長者家中服務。
- 科技驗收：設計 Kahoot 線上遊戲吸引同學參與度，同時透過遊戲再次複習、收斂所學知識。

投入資源：

- 業師及工作人員共 118 人次；專案費用 130 萬元。



■ 前屆培訓的大姊姊擔任助理帶領教學



■ 以 Kahoot 遊戲增添課程後測趣味性



■ 到獨居長者家中服務，進行家電基礎清潔保養



■ 講座後大合照，透過講座宣導用電安全



■ 資深業師教導同學如何更換啟動電容



■ 以攤位形式向民眾宣導電風扇結構及用電安全



7.3 國際丹寧日

■ 專案緣起：

國際丹寧日緣起自義大利一位不幸少女的慘痛經驗，在她遭性侵後，法官卻以「她穿著緊身難脫的牛仔褲，她一定是自願脫下，這是合意性交」為由判加害人無罪，引起各界譁然。為倡議「給性侵受害者安全安心關懷」，及「不責備受害者」的觀念，基金會邀請宜鼎同仁於 2023/4/26 穿上牛仔褲一同聲援，以行動支持「國際丹寧日」、表達尊重性別平等。當天宜鼎國際教育基金會更發起：只要宜鼎同仁穿著牛仔褲，基金會就捐出相對經費給現代婦女基金會 - 展心復原計畫，陪伴性侵受害者走出陰霾。邀請同仁一齊響應的同時也給予實際上的經費支持。

不僅如此，為了宣傳性侵害防治的理念，並結合地球日的環保理念，我們從 2023 年三月開始向同仁募集二手牛仔褲，並委託萬華區弱勢婦女，將之改造為「丹寧環保手搖杯提袋」，並邀請現代婦女基金會提供性侵害防治的文案。整合為國際丹寧日的文宣品，再交由宜鼎國際的愛心夥伴發送給往來的業務同仁，讓收到的夥伴能更認識國際丹寧日的原由，同時也能重複利用二手牛仔褲，讓準備被淘汰的布料重獲新生。



7.4 超越 2023 的 2024

回顧 2023 年，基金會秉持「創新、紀律、分享」的精神，將原有的服務計畫，做更具效益、更符合需求、更影響深遠的調整。

未來達人築夢計畫

將「AI」的概念導入，期許國中學子及早準備：成為 π 型人、樂於汲取新知、具備不要怕的勇氣、善於科技協作、充份發揮人的本能：愛、溝通與理解力。並踴躍參加學校社團、營隊及各類活動。培養自己「硬底子 + 軟實力」。

宜鼎的主管，也擔任全國高中職生活科技老師研習課程講師，與老師們分享 AI 沿革與未來發展，我們看到國、高中職師生對「AI 教育」的期待；2024 將結合企業資源，把 AI 帶進校園。



以購買代替捐贈

透過與公益團體的討論，創發出不少新的做法，讓公益單位受惠，我們同仁也受益，更可貴的是，在互動中的體悟與感動，2024 我們將持續發展新作法，讓感動繼續延伸。

我們在 2023 打了好基礎，2024 我們繼續努力，將宜鼎的美善精神，傳遞、擴大影響力。



手理創價環境友善營

將服務帶進高齡、身障及行動不便的家戶；也協助學校、社區組織，進行家電清潔保養，因為我們深信，「節能減碳」是每一位地球公民都應善盡的責任，「弱勢族群」更該是被關注的一群，而不是被遺忘，因此我們帶領學生、組織退休家電業師，一同在社區服務。我們不僅向下扎根，更協助弱勢者一同共好。

2023 我們培訓了 538 位志工，2024 我們會持續進行，期待早日完成培訓千人的目標，我們更會在生態環境的議題上，做更新的創舉。





附錄一：GRI Standards INDEX

■ 使用聲明：宜鼎國際已參考 GRI 準則報導 2023 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

指標編號	揭露項目	報告書章節對照	省略理由 / 說明
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1 公司簡介	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 1.2 全球營運佈局	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	
2-4	資訊重編	-	■ 依照 GRI2-7-c 的指引，調整員工新進及離職率總人數計算方式 ■ 2022 年永續報告書 P.56【環境面 - 中長期目標】中，溫室氣體排放基準年應為「2020 年」，誤植為「2021 年」
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 加乘價值與可靠的產品技術 2.5 價值鏈管理	
2-7	員工	5.2 人力結構	
2-8	非員工的工作者	5.2 人力結構	
2-9	治理結構及組成	1.3 組織架構 2.1 公司治理	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續發展管理	
2-13	衝擊管理的負責人	永續發展管理	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	
2-15	利益衝突	2.1 公司治理	
2-16	溝通關鍵重大事件	-	除例行性重大訊息溝通案發佈外，本公司於 2023 年另經董事會通過並發佈之重大訊息如下： 1.01/13 捐贈財團法人宜鼎國際教育基金會 乙案 2.05/05 新購置不動產 乙案 3.11/03 新任資訊安全長 乙案
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	

指標編號	揭露項目	報告書章節對照	省略理由 / 說明
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	
2-19	薪酬政策	5.3 員工薪酬政策	
2-20	薪酬決定流程	5.3 員工薪酬政策	
2-21	年度總薪酬比率	-	公司機密資訊，因「保密規定限制」之緣由，故不進行揭露。
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	
2-23	政策承諾	永續發展管理 2.4 誠信經營 5.1 人權政策	
2-24	納入政策承諾	2.4 誠信經營 2.5 價值鏈管理 3.1 環境承諾 5.1 人權政策 6.1 職業安全衛生管理	
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通機制 2.4 誠信經營 5.1 人權政策	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營 5.1 人權政策	
2-27	法規遵循		2023 年無裁罰紀錄
2-28	公協會的會員資格	-	一般會員： ■ JEDEC ■ SD Card Association 常務理事： ■ 智慧產業電腦物聯網協會
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人的溝通機制	
2-30	團體協約	-	本公司無與員工簽屬團體協約，惟透過「勞資會議」與員工進行溝通，了解同仁需求，以達成勞資合作，共創雙贏
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	
3-2	重大主題列表	重大主題鑑別流程	
3-3	重大主題管理	重大主題管理	



重大主題			
重大主題	指標編號 / 揭露項目	報告書章節對照	說明
永續發展策略	3-3 重大主題管理	重大主題管理	
	-	永續發展管理	
公司治理	3-3 重大主題管理	重大主題管理	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營	
	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營	
營運財務績效	3-3 重大主題管理	重大主題管理	
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 財務資訊	
	207-1 稅務方針	2.2 財務資訊	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.2 財務資訊	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.2 財務資訊	
	207-4 國別報告	2.2 財務資訊	
環境政策 / 管理系統	3-3 重大主題管理	重大主題管理	
	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體管理	
	306-3 廢棄物的產生	3.3 廢棄物管理	
	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 有害物質政策	
	-	3.1 環境承諾	
	-	3.4 空氣污染管理 / 水資源管理	
產品品質 / 技術研發	3-3 重大主題管理	重大主題管理	
	-	1.4 加乘價值與可靠的產品技術	
	-	2.5 價值鏈管理【客戶滿意度調查】	
風險管理	3-3 重大主題管理	重大主題管理	
	-	2.3 營運持續性及風險管理	
	-	4.1 氣候相關風險財務揭露	

自願揭露主題			
指標編號	揭露項目	報告書章節對照	省略理由 / 說明
GRI 202：市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 員工薪酬政策	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人力結構	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	七、社會參與	
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5 價值鏈管理	
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.2 人力結構	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工薪酬政策	
401-3	育嬰假	5.2 人力結構	
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-3	職業健康服務	6.1 職業安全衛生管理	
403-6	工作者健康促進	6.2 工作生活平衡 6.3 健康促進	
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人力資本發展	
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	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理 5.2 人力結構	
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權政策	
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 人力結構	



附錄二：永續會計準則委員會（SASB）對照表

■ 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>男生比例</td><td>女生比例</td></tr><tr><td>管理階層</td><td>3.26%</td><td>0.76%</td></tr><tr><td>非管理階層</td><td>29.05%</td><td>42.22%</td></tr><tr><td>技術人員</td><td>18.93%</td><td>3.16%</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>1.31%</td><td>1.31%</td></tr></table>		男生比例	女生比例	管理階層	3.26%	0.76%	非管理階層	29.05%	42.22%	技術人員	18.93%	3.16%	所有其他員工	1.31%	1.31%
	男生比例	女生比例																		
管理階層	3.26%	0.76%																		
非管理階層	29.05%	42.22%																		
技術人員	18.93%	3.16%																		
所有其他員工	1.31%	1.31%																		
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 EnergyStar 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【責任礦產】															
活動指標	按產品類別生產的單位數	量化	數量	TC-HW-000.A	6,490,151 Pcs															
	生產設施面積	量化	平方英尺 (ft²)	TC-HW-000.B	汐止廠：12,966.07 m2 宜蘭廠：12,056.69 m2															
	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：第三方保證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE
INNODISK CORPORATION'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2023

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 2023 (hereinafter referred to as the Report). The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report presented and complies with the GRI Standards and AA1000 Accountability Principles (2018) during assurance (2024/4/26–2024/5/31) in INNODISK headquarter. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD) and sustainability accounting standards board(SASB), and non-material topics and the related indicators.

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 information in the Innodisk's Sustainability Report of 2023 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of Innodisk. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of assurance with the intention to inform all Innodisk's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2 General Disclosure 2021 for organization's reporting practices and other organizational detail, GRI 3 2021 for organization's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options	Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B	AA1000ASv3 Type 1 Moderate Level (AA1000AP Evaluation only)

TWLPP 5008 Issue 2404

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	GRI Standards (Reference)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

- 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 pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability Report Working Group members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Total Impact Measurement and Management, and Social Return on Investment assessments (SROI), Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and SASB related disclosures, and non-material topics and the related indicators has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and assurance, 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 organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

ASSURANCE / VERIFICATION OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria. We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP 5008 Issue 2404

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

Innodisk has demonstrated practice to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Innodisk may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

MATERIALITY

Innodisk has established processes for determining issues that are material to the business. Take into account the evolving sustainability, and regulatory contexts and maturity of topics and concerns, allowing for industry-related, cultural and operational-level differences are to be carried out in the future development of materiality assessment process.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT

Innodisk has included in this report the disclosures of the organisation's impacts on stakeholders and on the organization itself. To present impacts as a qualitative, quantitative or monetised measurement to well demonstrate the impact management status are to be carried out in the future reporting.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND
RECOMMENDATIONS

The report, Innodisk's Sustainability Report of 2023, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 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 Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to Innodisk's contributions to sustainability development. For future reporting, Innodisk is encouraged to conduct due diligence in GRI Standards, to fairly present the capability of identifying the impacts on the economy, environment, and people, and disclosed the measurement and monitoring process of impact identified with responsive indicators based on application of due diligence.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
16 July, 2024
WWW.SGS.COM



TWLPP 5008 Issue 2404



innodisk

2023 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