



2024 信錦企業股份有限公司 永續報告書

目錄

關於本報告書	3
報告書範疇與數據	3
編制依據	3
意見回饋	3
經營者的話	4

1

01 利害關係人

1.1 利害關係人議合	6
1.2 重大議題鑑別	7

2

02 公司治理

2.1 公司概況	10
2.2 公司組織架構	12
2.3 營運績效	15
2.4 風險管理	16
2.5 落實誠信經營	17

3

03 永續供應鏈

3.1 供應鏈管理政策	19
3.2 永續供應鏈	20

4

04 永續環境保護

4.1 環境政策與管理	23
4.2 溫室氣體管理	24
4.3 氣候變遷風險辨認與 機會及因應措施	26

5

05 職場健康安全

5.1 人員結構	29
5.2 員工福利	30
5.3 友善職場	32

6

06 社會責任

6.1 社會關懷	35
6.2 環境保護	38
6.3 其他積極參與社會公益項目	39

7

07 附錄索引

7.1 GRI指標索引	40
7.2 SASB指標索引	46
ISO14064-3:2019 確信報告	

關於本報告書

本報告書採用全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 發行之永續性報導準則，並自發性地每年發行企業社會責任報告書，呈現信錦企業股份有限公司如何致力於實踐企業永續發展及成果。未來信錦企業將持續揭露在經濟、環境與公司治理各層面的相關資訊，使利害關係人更加瞭解本公司在推動永續發展的決心與努力成果。

報告書範疇與數據

本報告書所揭露期間為 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) · 本公司報告週期為每年定期發行一次。

現行發行版本：2025 年 8 月發行；上次發行版本：2024 年 8 月發行；

下次發行版本：2026 年 8 月。

本報告書範圍包含信錦台灣總公司及台灣各廠區，不包含國內及海外子公司。

營業據點：

1. 新北市中和區建康路168號9樓(總公司)。
3. 新北市新莊區民安路403巷6號(工廠)。

報告書所揭露之財務數據來源為經會計師簽證之個體財務報告及年報，另部份統計數據引用自政府機關及相關網站公開發表之資訊。

編制依據

本報告書採用全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)2021年發佈之永續性報導準則進行編制，同時參照「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」進行編製。

意見回饋與聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

信錦企業股份有限公司

地址：新北市中和區建康路168號9樓

電話：(02)6621-5888

Email：patrick_huang@syncmold.com.tw

經營者的話

信錦企業於1979年7月成立以來，歷經數次巨大的蛻變轉型，始於2007年上櫃掛牌、2008年與富鴻齊合併、2009年上市掛牌，至2019年底啟動企業併購策略，盼引領集團事業版圖進入另一新的階段。盈利是企業的責任，有盈利的企業才得以回饋股東、照顧員工、關懷社會。但信錦不僅僅是關心短期的盈利，更著眼於企業的永續發展，以現有的能力，做水平/垂直的拓展，預見並適應於趨勢變化，以高品質的產品與服務滿足客戶需求，與客戶共同成長。

對於客戶，除了感恩於長久以來客戶的支持外，也深知 " 客戶的信任 " 是公司重要的無形資產，在以信任為基礎的合作模式下，創造雙贏，不單單只是商業上的契約關係，更是以策略合作夥伴的角色，為彼此的競爭力加分。

對於員工，選才/育才/用才/留才，有效提升人才資本，是我們努力的目標，將員工的職能發展，導向企業競爭力的加強，在技術/成本/準確/即時/效能的管理指標上，持續提升優勢，並輔以 " 以人為本 " 的溝通，適時的激勵與獎懲，讓員工在個人成長、家庭照護與組織目標中取得理想的平衡。

信錦一直以來以制度化和系統化的規範，學習型的成長，資本的擴增，優質人力的養成。未來，將持續善盡企業社會責任，為產品與服務加值，為公司永續發展奠基。

董事長兼總經理



01 利害關係人



1.1 利害關係人與溝通

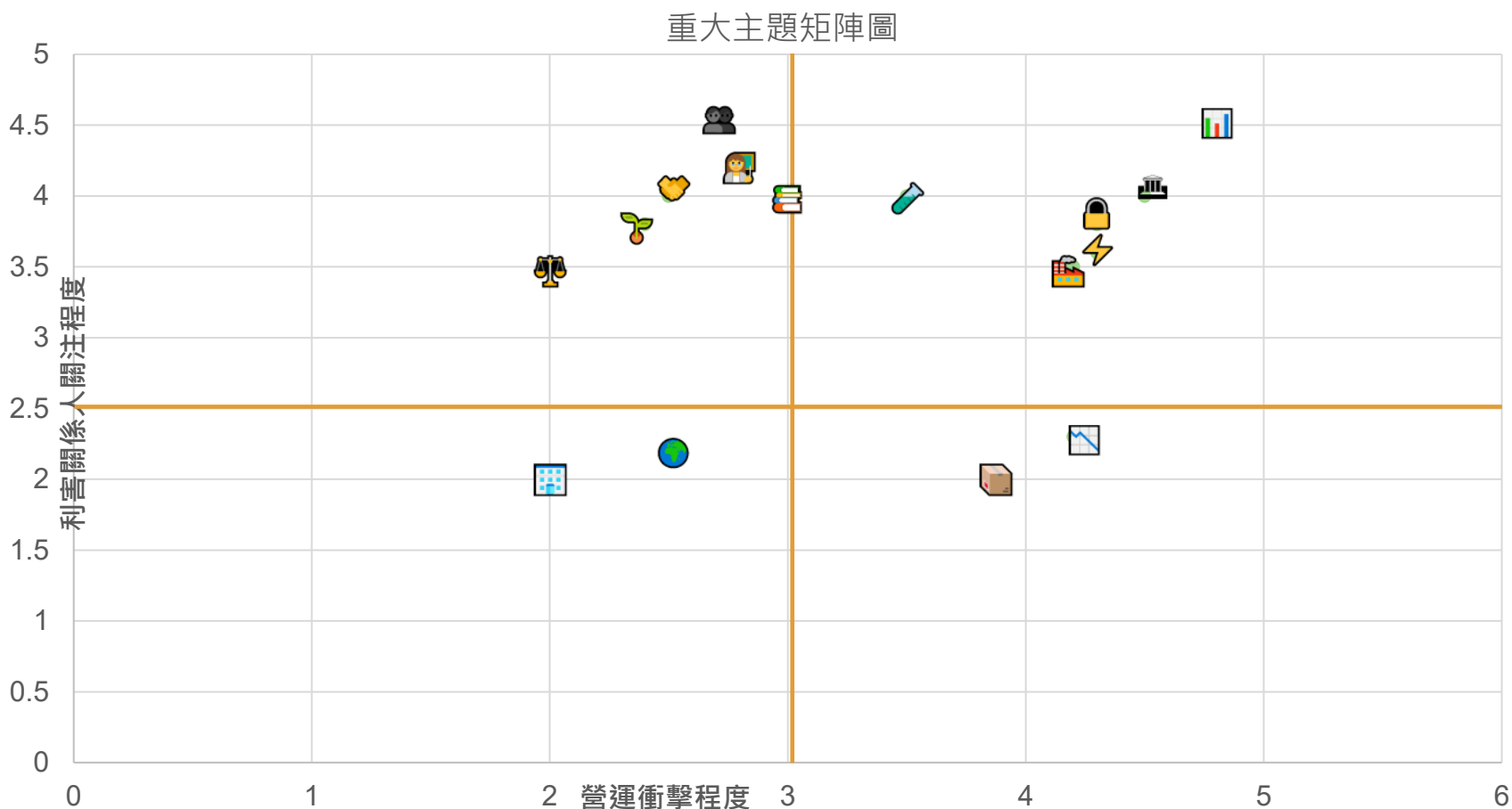
信錦企業參考AA1000利害關係人議合標準，以「責任」、「影響力」、「關注度」、「依賴性」、「多元關點」等五大鑑別原則，鑑別出6大類利害關係人，包含客戶、員工、股東/投資人、供應商、政府機關及社區團體。

為了實踐及了解對利害關係人的承諾與想法，本公司於官網建立完善的溝通管道，提供各利害關係人回應及處理問題窗口。下表列出本公司與利害關係人溝通管道、頻率與關注之議題。

利害關係人	對信錦的重要性	溝通管道與頻率	關注議題	回應章節
客戶	客戶對我們的產品與服務感到滿意，是我們永續經營的關鍵	- 透過電子郵件或通訊軟體保持聯繫(即時) - 客戶滿意度調查及改善 (每年) - 業務定期與主要客戶檢討並徵詢需改善事項(不定期)	- 產品品質 - 產品責任 - 交貨管理 - 環境友善 - 客戶關係管理	1.1現況與發展 2.1環境政策
員工	員工是公司最重要的資產，我們首重的利害關係人之一，員工的創造力與穩定留任是信錦持續居於產業領先地位的重要基礎	- 召開員工福利委員會會議(每季) - 新進同仁教育訓練(不定期) - 內部員工申訴管道 (即時)	- 員工福利 - 職業健康與安全 - 人才培育 - 員工職涯規畫	3.1友善職場 3.2權益保障
股東/投資人	資金投資是股東 / 投資人對公司的信任與支持，同時讓信錦在 企業永續經營上得以持續創新前行	- 股東會(定期) - 法人說明會(不定期) - 公開資訊觀測站或公司網站公告	- 公司治理 - 營運績效 - 永續經營政策	1.1現況與發展 1.3公司治理
供應商	供應商為信錦的上游原物料與服務提供者，為信錦的後盾與關鍵合作夥伴	- 供應商評鑑與訪視(每年) - 供應商輔導(不定期) - 交流會議(不定期)	- 品質、價格、交期 - 環境保護 - 供應商管理 - 誠實信用	2.2供應商關係
政府機關	我們嚴格遵守政府法令規章，並積極配合國家政策藉以更具前瞻性地規劃企業永續策略	- 公開資訊觀測站揭露與申報(即時) - 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 - 與主管機關維持良好互動	- 法令遵循 - 公司治理	1.3公司治理 3.2權益保障
社區團體	透過在地社區團體對於地方的了解，使我們的回饋行動能真正回應地方需求，打造宜居共生的幸福家園	- 贊助社區活動(不定期) - 主動參與公益慈善活動 (不定期)	- 關懷社區 - 回饋社會 - 企業形象	4.1社會關懷與回饋 4.2在地參與

1.2 重大議題鑑別

本公司編制重大主題矩陣圖及營運衝擊矩陣圖以說明年度重點關注的主題，作為本報告書的內容依據，並呈現各重大主題相關績效與管理成果，以作為2024 年度永續經營規劃與實踐之策略目標。以下 6 項為本公司重大主題，包含：節能減碳與再生能源使用、公司治理與風險管理、供應鏈管理與永續採購、法規遵循與碳排放報告、營運績效與財務表現、資訊安全與數據隱私。



高關注度 / 高衝擊

⚡ 節能減碳與再生能源使用 (環境)

🏢 公司治理與風險管理 (治理)

🏭 供應鏈管理與永續採購 (治理)

🔧 產品研發與創新 (治理)

📊 營運績效與財務表現 (治理)

🔒 資訊安全與數據隱私 (治理)

低關注度 / 高衝擊

📦 包裝與物流優化 (治理)

📉 成本控制與效率提升 (治理)

高關注度 / 低衝擊

📁 智慧資產管理與保護 (治理)

👤 員工健康與安全 (社會)

👥 人才發展與多元化 (社會)

🌱 廢棄物管理 (環境)

💖 社會公益 (社會)

👥 人權及平等 (社會)

低關注度 / 低衝擊

🌍 法規遵循與碳排放報告 (環境)

🏢 辦公室能源管理 (環境)

經過綜合考量營運影響以及利害關係程度，鑑別出以下6項重大性議題，並對照GRI主題進行資料蒐集，說明信錦企業如何管理與重大性議題相關之治理、環境和社會衝擊。我們界定出資訊之組織內及組織外邊界，確保資料揭露的透明度及完整性。

利害關係人	對信錦的重要性	說明	組織內	組織外				
				股東/投資人	供應商	客戶	社區團體	政府機關
治理面	營運績效與財務表現	本公司關注營運獲利狀況、投資成效、財務健康與營運成本等績效指標，並重視營運活動所帶來的間接經濟影響，致力推動企業永續發展目標的實現。	●	●		●		
	公司治理與風險管理	完善董事會結構與職責，建立風險管理制度，定期風險評估並向股東揭露相關資訊。	●	●		●		●
	資訊安全與數據隱私	制定資訊安全政策，採用加密技術與存取控制，定期進行安全稽核與員工教育訓練。	●			●		
	供應鏈管理與永續採購	評估供應商ESG表現，建立永續採購政策，定期審核及風險評估，推動供應商改進並建立長期合作關係。	●		●			
	產品研發與創新	投入研發資源，結合市場需求與環保趨勢，開發綠色與智慧產品。	●			●		
	節能減碳與再生能源使用	導入高效節能設備，推動工廠與辦公場所使用綠色電力，定期監測能源使用與碳排放量，並設定具體減碳目標。	●	●			●	●
環境面	社會關懷與回饋	企業積極參與各項公益活動以達成關懷社會及體現企業價值，盼透過此類回饋行動能打造和諧社會及幸福家園。	●				●	

公司治理

2.1 公司概況

公司基本資料	
公司名稱	信錦企業股份有限公司
成立日期	1979/07/07
實收資本額	新台幣14.4億元
集團員工人數	4,644人
產業別	電子零組件
主要業務	顯示器樞紐、底座之製造及買賣，各種模具之加工製造及買賣
董事長暨總經理	陳秋郎
營運地區	台灣、中國、越南、新加坡、馬來西亞、泰國
營運總部	新北市中和區建康路168號9樓
品牌客戶	DELL、HP、ACER、ASUS、SONY、AOC、NEC 等國際品牌

股東結構持股比例

股東組成	人數	股數	股權比例
政府機構	-	-	-
金融機構	5	1,655,000	1.15%
其他法人	266	19,735,831	13.68%
外國機構及外國人	139	25,784,678	17.87%
個人	45,347	97,093,095	67.30%
合計	45,757	144,268,604	100.00%

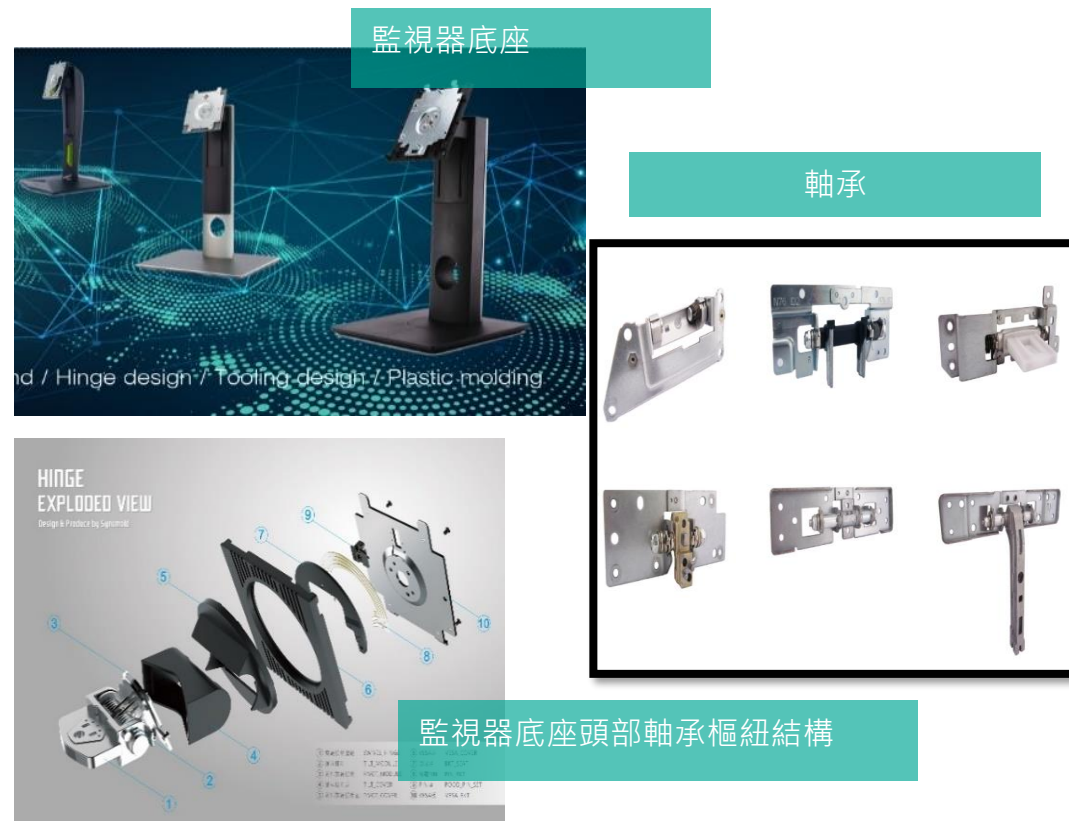
集團生產基地分布



主要產品及服務

本公司主要服務項目為液晶監視器底座、液晶電視底座、AIO電腦底座之設計、製造，以及塑膠射出成型模具之造型/機構設計、模具製造、塑膠射出、鋁鎂合金壓鑄產品及精密沖壓產品等業務。在產品開發方面，本公司積極研製小型精密軸承，可應用於摺疊平板、摺疊手機及筆記型電腦等各式3C產品的360度軸承。

產品(服務)項目	說明
液晶監視器底座、液晶電視底座、AIO電腦底座之設計製造	液晶監視器底座、液晶電視底座、AIO電腦底座，設計符合客戶需求之多軸（轉）向或其他特殊功能底座、樞紐產品，可配合客戶需求於各生產據點提供大量生產、改善良率、導入自動化生產流程等服務。
模具造型/機構設計	可提供客戶由產品外觀設計、機構設計及模具製作等一貫開發作業，直至塑膠射出成品完成量產，並可提供客戶新產品設計之改善建議，以降低模具成本及生產成本。
模具製造	依據客戶提供之2D、3D圖檔，透過專業設計軟體設計程式，以CNC、放電加工等自動化設備製造精密模具。
鋁合金及鎂合金零件製造	鋁合金及鎂合金壓鑄品，主要產品有汽車零件、自行車零件、光學零件、電機閥體及DIY工具類。
金屬沖壓件製造	精密沖壓產品，主要產品有360度翻轉軸承、鍵盤支架、散熱產品、電源供應器機殼等。



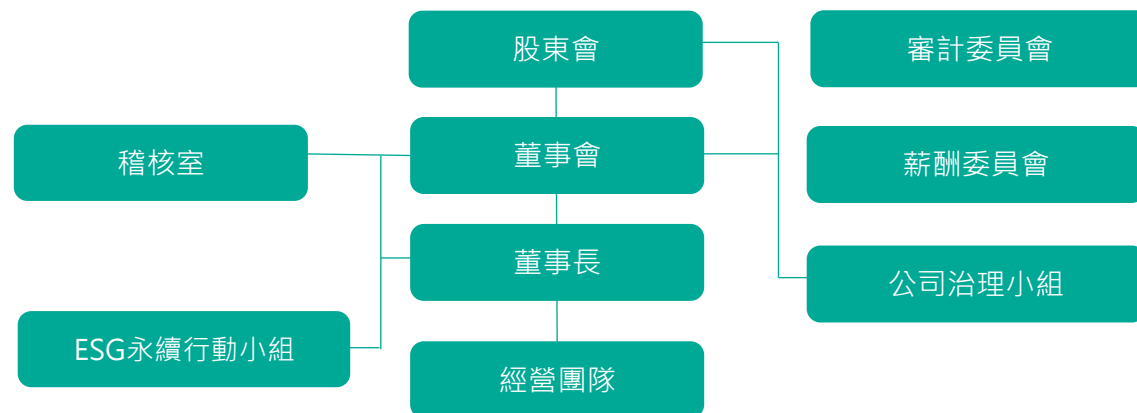
營運概況

2024年全球經濟逐漸回穩，降息政策與通膨緩解提升市場流動性及消費信心，帶動監視器需求回升。受巴黎奧運與歐洲盃等國際賽事推動，全球電視市場結束連年衰退，電競顯示器在中國市場強勁成長，促進整體出貨增長。本公司透過優化產品組合、推新機種、擴大自動化及強化成本管控，提升營運效率與競爭力，成功推動高附加價值產品業務成長，使2024年營收與獲利較2023年顯著提升。2024年獲利較2023年成長65%，2024每股盈餘為7.13元，較2023年成長39%。

佈局未來

展望2025年，隨著部分疫情期間購入的電腦陸續進入更新換代階段，加上2025年第四季Windows 10作業系統終止支援，促使市場換機需求增加。此外，人工智慧技術的快速發展推動高階監視器需求成長，預期在2024年高基期的背景下，監視器出貨量仍有望實現小幅成長。本公司將持續密切掌握市場變化，貼近客戶需求，強化研發能力及市場佈局，確保營運持續穩健成長，並提升市場競爭力與營收動能。

2.2 組織架構



董事會

職稱	姓名	背景
董事長	陳秋郎	本公司董事長，專業背景為塑膠射出模具之製造與設計，以及企業經營管理。
董事	莊淑嫻	本公司創始股東之一，熟悉塑膠射出模具產業。
董事	富研投資股份有限公司 代表人：陳建源	曾任職勤業會計師事務所及康和證券，具備財務專業。
獨立董事	蔡永祿	美國密蘇里大學MBA，曾任富邦證券公司承銷部副總，對電子產業及電子零組件有深入的瞭解，提供經營上的決策參考。
獨立董事	蔡士光	德光聯合會計師事務所會計師，具備財務、會計專業。
獨立董事	顏大和	曾任最高檢察署檢察總長，具備法律專業。
獨立董事	邱輝欽	曾任光寶科技執行長，現任巨騰國際控股集團董事/執行長，熟悉電子產業發展趨勢，提供經營決策參考。

董事會職責

董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策中心，其職責包括建立良好董事會治理制度，任命、監督與指導公司管理階層，強化管理階層、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循相關法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，並致力於股東權益極大化。董事會負責公司整體的營運，設立確切的目標，並努力達成。董事會向股東會負責，董事之酬勞，經薪酬委員會及董事會通過後，提股東會報告。透過薪酬委員會對董事績效的衡量，有助於提升董事會的決策品質及效率，達成有效管理及監督公司的目的。另外，依證交法及其他相關法令設置審計委員會及薪酬委員會此二功能性委員會，藉以強化董事會職能並加強監督，保障股東權益，落實公司治理。

董事會出席狀況

職稱	姓名	性別	2024年出席率
董事長	陳秋郎	男	100%
董事	莊淑嫻	女	100%
董事	富研投資股份有限公司 代表人：陳建源	男	100%
獨立董事	蔡永祿	男	100%
獨立董事	蔡士光	男	100%
獨立董事	顏大和	男	100%
獨立董事	邱輝欽	男	100%

董事會多元化政策

為促進董事會組成與結構之健全方展，本公司訂定之「公司治理實務守則」第20條中指出，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，例如基本條件與價值(如:性別、國籍、年齡等)、專業背景(如: 法律、會計、產業、財務、行銷及科技等)及產業經驗。本公司現任董事會由7位董事組成，包含3位董事及4名獨立董事，其成員具備財務、經營管理、產業知識等經驗與專業。此外，為考慮董事會之多元化，本公司女性董事占董事會比率為14%，獨立董事占董事會比率為57%，本屆獨立董事有超過二分之一以上連續任期未超過3屆，各董事的年齡分布從40歲至70歲。

董事會績效評估

評估期間	評估對象	評估方式	評估項目
2024.01.01 ~ 2024.12.31	董事會	自評	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事之選任及持續進修 - 內部控制
	個別董事會成員	自評	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修

審計委員會

本公司於2010年度依相關法令設置審計委員會，由4名獨立董事組成，並制訂「審計委員會組織章程」以利審計委員會依循，其主要目的為監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效評核、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控，以確保公司營運符合相關法令規範。

審計委員會出席狀況

職稱	姓名	實際出席次數	出席率
獨立董事	蔡永祿(召集人)	5	100%
獨立董事	蔡士光	5	100%
獨立董事	顏大和	5	100%
獨立董事	邱輝欽	5	100%

功能性委員會績效評估

評估期間	評估對象	評估方式	評估項目
2024.01.01 ~ 2024.12.31	審計委員會	自評	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 功能性委員會組成及成員選任 - 內部控制
	薪酬委員會	自評	

薪酬委員會

本公司於2001年12月設置薪酬委員會，並依相關法令由董事會制訂「薪資報酬委員會組織規程」以利薪酬委員會依循。本公司薪酬委員會由3名獨立董事組成，其主要職責如下：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪酬委員會出席狀況

職稱	姓名	實際出席次數	出席率
獨立董事	顏大和(召集人)	3	100%
獨立董事	蔡士光	3	100%
獨立董事	蔡永祿	3	100%



2.3 營運績效

2024全球經濟環境逐步回穩，各國央行開始實施降息政策，帶動市場資金流動性提升，全球通膨壓力放緩，消費信心隨之回升，營運表現亦逐漸回溫。本公司2024年營業毛利率為29.12%，較2023年的22.1%成長7.02個百分比，2024年營業淨利約為新台幣13.7億，營業淨利率為14.6%，較2023年的8.9%增加5.7%，每股盈餘為7.13元。

財務報告資訊

單位：新台幣仟元

項目	2023年度	2024年度	年增率(%)
營業收入	8,769,537	9,404,071	7.24
營業成本	6,831,797	6,666,063	-2.43
營業費用	1,157,368	1,364,419	17.89
營業淨利	780,372	1,373,589	76.02
本期淨利	637,567	1,053,644	65.26
每股盈餘(元)	5.12	7.13	39.26

獲利能力分析

項目		2022年度	2023年度	2024年度
財務結構	負債占資產比率 (%)	48.62	41.59	38.73
	長期資金占不動產、廠房及設備比率 (%)	351.18	361.94	433.78
償債能力	流動比率(%)	208.08	196.69	224.77
	速動比率(%)	177.28	177.04	200.92
	利息保障倍數(倍)	1273.73	1895.83	3654.45
獲利能力	資產報酬率 (%)	3.53	5.73	8.59
	股東權益報酬率 (%)	6.37	9.87	13.94
	稅前純益占實收資本額比率 (%)	49.10	71.78	114.54
	純益率 (%)	3.85	7.27	11.20

2.4 風險管理

為因應企業面臨之永續風險日益複雜，本公司已訂定「風險管理政策與程序」，以協助辨識未來可能產生之挑戰並能及時因應。本公司風險辨識係依據經濟、環境及社會三大面向，鑑別可能影響公司永續發展的相關風險，進而採取風險控制措施以削減、避免或是風險轉移，盡可能的將風險降至最低，甚至轉化為營運契機。

面向	風險辨識	風險說明	控制措施
經濟面	財務風險	公司財務因市場風險因子波動，使得價值發生變化，造成各種利益損失的風險。	利率變動風險：將視整體資金及營運狀況，與銀行進行短期融資，並擬與銀行約定採浮動利率計息。 匯率變動風險：a.積極蒐集匯率變化資訊，以充份掌握匯率變化趨勢 b.適度保留銷貨收入之該外幣部位以支應外幣採購支出 c.於外幣銷貨收入額度內，以避險為目的，適度承作預售遠期外匯。
	營運風險	包含產品市場飽和、銷貨/採購過於集中、產品淘汰、產業變化。	1. 設立海外生產基地以及國內廠房，以降低集中風險。 2. 持續研發新技術避免產品被市場淘汰。 3. 以策略併購的方式整合資源，發展多元化產品來增加營收動能。
	供應鏈風險	供應商品質、交期、價格或缺貨對公司造成影響的風險。	設立多個海外生產據點，增加供應商數量，以分散原料供應來源，降低來料集中風險。
	關稅風險	進出口關稅率變動、貿易政策或報復性關稅措施，而導致採購成本提升、銷售價格壓力增大、利潤率縮減或供應鏈中斷的風險。	1. 多元供應佈局：開發多國或區域供應來源，降低單一市場關稅波動衝擊。 2. 產地策略：透過轉投資或合資方式，在低關稅區域設立生產基地或組裝中心。 3. 庫存規劃優化：因應可能漲稅，提前囤貨或調整安全庫存水位。
環境面	氣候變遷風險	包含因氣候變遷及天然災害產生相關之風險。	企業於環境保護上投入一己之力，從綠色研發、導入環保材料、貫徹綠色工廠、深化節能、節水、降低生產能源消耗及環境資訊揭露等環節，持續追求降低集團對環境的衝擊。
社會面	人力資源風險	包含人權議題以及員工發展管理等議題所造成之風險。	1. 每年定期規劃並執行員工教育訓練與發展規劃。 2. 合理的薪酬政策與完整的員工福利措施。 3. 遵循國際公認之基本人權，保障全體同仁，善盡企業社會責任。
	職場安全風險	員工的職業安全衛生與健康管理所造成之風險。	1. 遵守勞動法規，依據勞基法訂定合理的工作規則。 2. 定期舉行員工健康檢查及健康講座。 3. 每月邀請醫師、護理師及物理治療師臨場服務，以照顧員工健康。

2.5 落實誠信經營

誠信經營

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，將積極落實董事會與管理階層之誠信經營管理，並訂有誠信經營守則、道德行為準則及檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法，具體載明誠信經營政策及作法，禁止不誠信行為及防範不誠信行為之防範方案，並揭露於公司內網，讓所有員工有所遵循。此外，本公司每年至少一次以信件或其他方式加強對員工宣導道德觀念或倫理教育訓練，鼓勵員工發現有違反相關法令規章時能勇於向內部稽核主管、審委會或其他適當人員舉報，並且公司對舉報人有保密責任及保護其人身安全之義務，使其免於遭受報復。

防範內線交易執行情形

本公司每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理辦法」及相關法令之教育宣導，並對新任董事、經理人及受僱人適時提供教育宣導。2024年度已於2024年11月8日對現任董事及經理人進行相關教育宣導，課程內容為企業如何防範內線交易暨案例解析，計10人次，合計60小時，課程簡報檔案寄送所有現任董事、經理人及受僱人。

法規遵循

公開發行企業的法令遵循是一門永不間斷的課題，須隨時依主管機關的指示與時俱進。信錦企業為避免因忽略法令而產生的罰則等法規風險，除持續關注任何可能與公司財務及業務有重大影響的政策與法令，並成立法務智權室協助公司落實法規要求及稽核室負責確認企業內部是否已制訂相因應之內控程序，並確保內控程序符合現行法令，以建立起企業整體的遵法形象，達到永續經營的目標。





03

永續供應鏈

3.1 供應鏈管理政策

新供應商評鑑

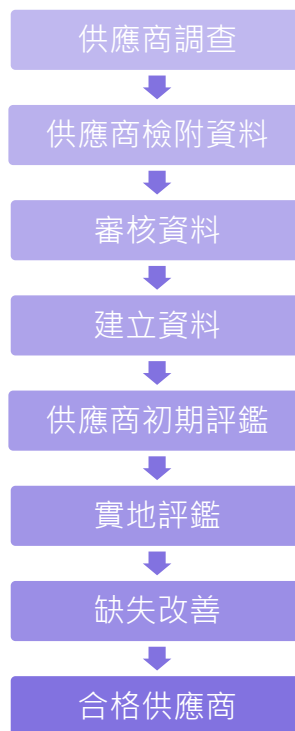
本公司訂定供應商管理作業辦法以協助新供應商遵循作業。所有新進供應商都必須通過下列審核流程及評鑑才能成為合格供應商，評鑑由採購單位及稽核單位依下列程序進行評鑑。

供應商後續評鑑

品管單位每季評鑑各供應商之技術、品質、持續供應能力及價格領導能力等，為供應商做綜合評估(書面評鑑)，評鑑結果將影響供應商的供貨優先順序，若評鑑分數不及格者，將取消合格供應商資格。

品管單位除季度考核外，每年依「合格供應商名冊」之供應商風險等級與稽核頻率排定年度評鑑計劃(實地評鑑)，以確保來料品質穩定及促使供應商夥伴共同致力提升企業社會責任。

評鑑得分(%)	等級	說明
91-100	A	直接納入合格供應商名冊
81-90	B	稽核缺失改善後即可納入合格名冊
71-80	C	稽核缺失改善後須重新評鑑合格方可納入名冊
70以下	D	不合格供應商



項目	必要檢附資料
1	供應商誠實信用合約
2	保密契約
3	品質協議書
4	環境管理物質保證書
5	營業登記文件
6	供應商環境協議
7	不使用衝突礦產聲明書
8	ISO認證書
9	有害物質檢測報告

3.2 永續供應鏈

永續供應鏈

為落實本公司與供應商之間的企業社會責任，本公司制定供應商管理作業，其作業辦法中的供應商評鑑機制除要求供應商夥伴提供具競爭力的品質、交期及技術外，亦要求供應商盡到對環境、勞工及道德規範上的社會責任，以便供應商瞭解並且追尋我們的腳步與理念，共同關心環保、勞工、健康與安全等社會議題。

本公司於供應商選擇調查時，明確請供應商主動檢附ISO 14001(環境管理)、ISO 45001(職業健康安全管理)、ISO 9001(品質管理)、IECQ QC 080000(有害物質管理)等認證，並將上述認證納入供應商評鑑審查評分的项目，鼓勵供應商重視其公司產品及環保管理符合以上認證，供應商需通過審查評鑑，始能成為本公司合格協力廠商，同時與供應商加強合作，共同致力於維護環境及節能減碳。此外，合格供應商需簽訂環境協議書，其中要求供應商必須遵守相關環境、安全、職業健康、消防、勞工及道德規範等法規要求，若有違反協議內容的供應商會立即要求改善，若追蹤缺失無實質改善情況者，將取消其合格供應商資格。

環境協議書要求之事項

- 1.提供的原材料須符合環境保護的法規要求。
- 2.優先使用零污染或少污染的工藝或設備。
- 3.優先使用可回收利用的包裝材料。
- 4.供應商須對生產人員進行必要的環境保護及職業安全教育訓練，以防事故發生時，相關人員知悉如何採取應急措施，降低影響。
- 5.不使用衝突礦產之聲明

年度供應商提供認證統計

認證名稱	ISO 14001	ISO 45001	ISO 9001	QC 080000
2023 符合家數	158	43	299	35
2024 符合家數	162	46	303	37

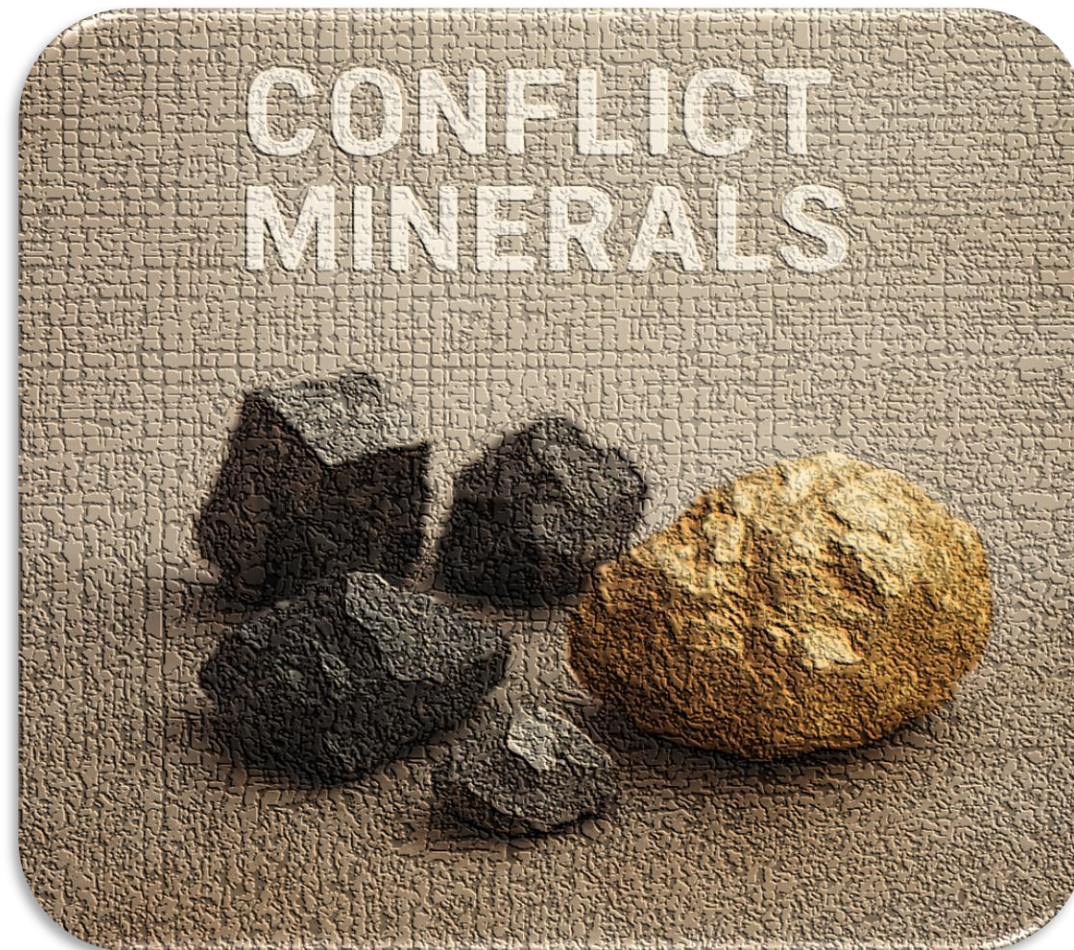
在地採購

本公司生產基地分佈於全球各地，為減少運輸成本及長距離運輸所增加的碳排放與能源消耗，採購計畫盡量採就近採購原則，除可以節能減碳外，亦可為當地增加就業機會。

衝突礦產管理

美國國會於2010年通過「多德弗蘭克法案」，根據此法案第1502條規定，美國證券交易委員會於2012年8月頒布「衝突礦產來源揭露規則」(Rule 13p-1 under the Securities Exchange Act of 1934)，該規則旨在解決剛果民主共和國(DRC)地區礦作業相關的侵犯人權行為。在這個地區開採的礦物稱為「3TG」，代表錫礦 (Tin, Sn)、鎢 (Tungsten, W)、鉭 (Tantalum, Ta) 和金 (Gold, Au)。

本公司身為零組件組裝業者，並未直接參與產品之製造過程。為因應對於衝突礦產之要求，本公司承諾不會有意直接或間接購買衝突礦產，也不會從衝突地區購買包含衝突礦物之產品。未來亦將持續進行年度供應鏈調查，持續落實並強化衝突礦產管理之目標。



04

永續環境保護

4.1 環境政策與管理

環境政策

全球暖化所產生氣候變遷已成為全球管理氣候變遷之首要任務，因此各國也已陸續訂定日趨嚴格的環境法規，為因應此全球趨勢，本公司對內持續推動各項節能減碳措施，加強宣導環境保護的觀念，並鼓勵全體同仁身體力行，希望逐步降低辦公室溫室氣體排放量，有效使用及管理能源，進而降低對環境之衝擊，畢竟我們只有一個地球。

法令遵循

本公司依循國內外各項環保法規制定安全衛生管理辦法、管理資訊系統、自動化系統等，並導入ISO 14001(有效期限2025/3/27~2028/3/27)及IECQ QC 080000 (有害物質管理) 等系統認證，2024年度完成之環境管理方案共有2件，其中在能源管理方面，工廠端導入ISO 50001(能源管理系統)，改進能源績效，節省能源之耗用。載廢棄物管理方面，進行相關減廢活動，減少紙張及廢止再利用等。

另外，依「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本集團應於2029年以前取得ISO 14064-1認證(母公司已於2024年6月取得)，且為能確保永續經營的品質與環保要求，確實遵守環境保護相關法令，營造無污染工作環境，且產品符合綠色管理與控制。

環境管理

本公司於國內的溫室氣體排放都是間接排放型態，排放源主要來自室內空調與辦公照明需求的電力，故就省電的方略擬定相關政策以達成降低溫室氣體排放的目標。本公司制定之管理政策如下：

一.污染預防

提高員工對環境污染之危害認知觀念，鼓勵全員參與並落實環境保護之責任，如落實減廢、節能減碳、資源再利用等，減少二氧化碳等溫室氣體排放，降低對環境之衝擊。

二.環境永續

善盡企業對環境之責任，積極推行及宣導環境教育及環保節能等活動和措施，並藉由自備環保杯及環保餐具，紙張使用雙面列印或空白背面紙再利用等落實節能減碳之行為，透過同仁實際參與以提升自身環保意識，將永續發展和環境保護的觀念傳達及融入至每位員工生活中，持續不斷推動節能減碳的工作，並制定減量目標，以具體及量化的資料做績效管理。

三.能源管理計畫

本公司積極推動多項能源減量措施，優先採用高能效及節能設計設備，全面降低企業與產品的能源消耗，並持續擴大再生能源使用比例，以達到能源使用效率最佳化。依據科學基礎減碳倡議 (SBTi) 承諾，本公司目標於2030年實現範疇二溫室氣體排放減量42%。為達成此目標，本公司於廠房間置屋頂設置自發自用太陽能發電系統，逐年提升再生能源佔比。此外，自2024年起積極建置並導入ISO 50001能源管理系統，並於2024年11月順利通過第三方驗證，取得證書，有效期間自2024年11月28日至2027年11月27日。透過系統化的能源管理，本公司持續提升能源使用效率，鞏固綠色營運政策之實施成效，展現對永續發展的堅定承諾。

氣候變遷

依據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 近年所發佈全球風險報告，評估近15年來，全球5大長期風險種類已從過去的「經濟問題」逐漸轉變成「環境問題」，更是預測未來10年可能風險的前五大風險都屬於環境風險，包括「極端天氣事件」、「氣候行動失敗」、「天然災害」、「人為環境災害」及「汙染問題」等。因此，為因應氣候變遷對本公司未來營運可能造成的衝擊，本公司除定期讓董事會及管理階層了解氣候變遷對於本公司的影響外，並依照TCFD架構針對氣候變遷進行相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標和目標，讓企業本身不再只能做出被動回應，在氣候變遷下更具有韌性，以提升競爭優勢。

4.2 溫室氣體管理

1. 因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略

本公司於2022年依「上市櫃公司永續發展路徑圖」開始規劃與執行本集團溫室氣體排放盤查事宜，並配合客戶設定減碳目標，都是間接排放型態，排放源主要來自空調與辦公照明需求的電力，故就省電的方略擬定相關政策以達成降低溫室氣體排放的目標。

2. 因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略

本公司於國內的溫室氣體排放都是間接排放型態，排放源主要來自空調與辦公照明需求的電力，故就省電的方略擬定相關政策以達成降低溫室氣體排放的目標。

3. 溫室氣體排放量減量之管理目標與措施

由於排放源主要來自空調與辦公照明需求的電力，本公司溫室氣體排放減量分為空調及辦公室照明兩部分執行。在空調方面，本公司已於天花板裝設循環風扇，藉由增加空氣的循環達到降低室溫的效果，以降低冷氣壓縮機的負載，節約電力。在辦公室照明方面，本公司已將傳統燈管(泡)更換為LED燈管(泡)，以降低電力的需求。此外，本公司也積極宣導配合政府各項環保政策，以減少不必要的浪費。本公司期望每年以減少1%以上溫室氣體排放量，以達到逐年降低溫室氣體排放量的目標。

4. 實際排放情形

經自我檢查結果，本公司2023年及2024年範疇一之溫室氣體排放量約為46,782公斤及44,010公斤，範疇二之溫室氣體排放量約為316,924公斤及225,454公斤二氧化碳當量以下，本公司將持續致力於降低溫室氣體排放量。此外，本公司2023年及2024年用水量約為1,455噸及1,368噸；2023年及2024年廢棄物總量約為4,519KG及3,303KG (本公司無有害廢棄物)。

用水及廢棄物管理政策

一. 政策目標

為推動資源永續利用，本公司訂立以下用水及廢棄物減量量化目標，期望於未來年度達成顯著成效：

- 用水減量目標

自2025年起，分階段達成用水量年減少2%之目標，至2030年總減量達10%。

- 廢棄物減量目標

自2025年起，實施廢棄物減量措施，每年減少廢棄物產生量3%，於2030年累積減少15%。

二. 推動措施

1. 用水管理措施

- 每年進行用水量分析，以便發現異常。
- 員工教育訓練宣導節水意識，並定期維護檢修防止漏水。
- 培育員工節水意識，定期教育訓練與宣導活動。

2. 廢棄物管理措施

- 實施廢棄物分類與回收，提升回收率及減少掩埋。
- 透過流程優化降低製程廢料及包裝材料使用。
- 與供應商協同減少包材浪費，推廣環保包裝。
- 鼓勵員工減少紙張及一次性用品使用。

三. 達成情形

- 用水總量較2023年減少2%。
- 廢棄物分類回收率提升，廢棄物總量較2023年減少2%。
- 持續強化教育訓練，員工節能減廢參與度提升。



4.3 氣候變遷風險辨認與機會及因應措施

依氣候相關財務揭露建議(TCFD)，揭露本公司對氣候變遷相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標和目標等4個資訊揭露建議項下的11個建議揭露事項。

面相	TCFD建議揭露項目	回應舉措		
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督方式與頻率	本公司董事會積極參與氣候相關風險與機會之監督，定期於董事會會議中討論相關議題，確保氣候風險納入公司整體風險管理架構。		
	管理層在氣候相關風險與機會管理中的角色與職責分配	管理層負責具體推動氣候策略之執行，並監督相關目標達成情形，明確分工以強化責任落實。		
策略	鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會	短期(1-3年)	中期(3-10年)	長期(10年以上)
		- 轉型風險:碳定價機制逐步啟動，排放管制趨嚴，可能導致營運成本上升。 - 實體風險:極端氣候事件頻繁，如颱風、水災，影響供應鏈穩定性與設備安全。 - 市場機會:政府補助綠能及節能設備投資，降低轉型成本。	- 轉型風險:法規標準提升，要求企業達成更嚴格排放標準及報告義務。 - 實體風險:氣候異常造成勞動力供給不穩定。 - 市場機會:企業綠色轉型趨勢帶動技術創新與研發投資，提升產品附加價值。	- 轉型風險:技術快速更迭，若無法及時轉型，將面臨競爭劣勢及市場退出風險。 - 實體風險:長期極端氣候影響生態系統，致使原材料來源結構改變。 - 市場機會:氣候永續技術及服務成為主流，企業可透過新商業模式開拓全球綠色市場。
	氣候相關風險與機會對組織業務、策略及財務規劃的影響	業務面影響	策略面影響	財務面影響
		氣候相關實體風險，如極端氣候事件頻發（颱風、水災、高溫等），可能導致生產基地設施損毀、原料供應中斷及物流延誤，直接影響產品交付與客戶服務品質。此外，氣候政策轉型風險亦可能造成能源成本與碳排放費用顯著增加，對營運利潤率構成壓力。	為因應氣候變遷挑戰，本公司積極調整策略方向，包含提升能源使用效率、導入綠電與低碳技術、發展環保及綠色產品線，以符合全球碳中和趨勢及市場需求變化。同時，藉由氣候情景分析預測未來法規與市場條件變化，規劃多元風險應對措施與業務布局，確保長期競爭優勢。	氣候風險帶來潛在的成本增加及資本支出擴大需求，例如碳稅負擔、新技術投資及設施升級，均納入財務預算與風險評估考量範圍。相對地，透過推動節能減碳與綠色產品開發，公司亦擴展新市場與收入來源，創造投資回報新機會。財務規劃強調風險管理與機會捕捉並重，確保資金有效配置並維持財務穩健。

面相	TCFD建議揭露項目	回應舉措
策略	利用不同氣候情景（如2°C目標情景）評估氣候風險及機會對業務的潛在影響	公司運用多種氣候情景分析，包括2°C溫控目標情景，模擬分析氣候變遷對營運環境的影響，並據此制定科學基礎溫室氣體減量目標(SBTi)與預估未來減碳量，作為營運策略調整依據。
風險管理	氣候相關風險的評估程序	本公司建立跨部門氣候風險識別機制，定期蒐集並分析全球氣候變遷趨勢、政策法規、科學報告及市場動態，識別可能影響本公司營運、供應鏈及財務狀況的氣候相關風險。該過程結合內部專業團隊與外部顧問意見，確保風險全面且及時掌握。
	氣候相關風險的管理流程	針對識別之風險，本公司採用定性與定量相結合的方法，評估風險的可能性與潛在影響。透過風險矩陣、情景模擬及財務影響分析，衡量風險對短、中、長期營運及財務的衝擊程度，並優先聚焦於高風險項目。
	氣候相關風險在整體風險管理架構中的整合方式	氣候相關風險納入公司整體風險管理架構，並由風險管理委員會定期監督與檢討。風險指標與管理成效列入高階管理層及董事會報告，確保決策層對風險狀況充分了解並做出即時調整。公司亦推動持續改進機制，因應氣候環境變化動態調整風險管理策略。
指標和目標	評估及管理氣候風險與機會的指標	本公司定期揭露多項關鍵績效指標，包括溫室氣體（GHG）排放量、能源使用量、水資源使用效率及廢棄物管理等。溫室氣體排放涵蓋範圍一（直接排放）及範圍二（購買電力等間接排放），並持續推動範圍三（供應鏈及產品使用階段間接排放）數據盤查，確保數據完整性與可追蹤性。
	揭露範圍一（直接排放）、範圍二（間接排放，購買電力等）及如適用的範圍三（其他間接排放）溫室氣體排放數據。	自2022年起，持續執行範疇一、二、三溫室氣體盤查，並取得ISO查證聲明(請詳附錄索引)。2024年集團母公司溫室氣體排放量（公噸CO ₂ e）如下： 範疇一：44.0103，範疇二：225.4544，範疇三：3,595.0572
	設定氣候相關目標（如減碳目標）及達成進度	為響應全球氣候行動及符合國際淨零碳排放目標，本公司為「已承諾」參與科學目標減碳的行動企業，已設定短期、中期及長期減碳目標，SBTi減碳目標具體包括2030年前範疇一、二減少碳排放42%、範疇三減少碳排放30%，且針對範疇三碳排放的減排行動，將要求供應商逐步提供其碳排相關數據及提升再生原料使用比例；範疇一、二的減排行動將逐步提升採用綠色能源之比例及汰換省電設備，2050年實現淨零碳排放等里程碑目標。各項目標均具備量化標準及時間表，並納入企業年度營運與永續計劃，定期檢視與調整以確保目標達成。

05

職場健康安全



5.1 人力結構

員工是企业營運最重要的夥伴與資產，本公司尊重支持「聯合國世界人權宣言」並依據營運所在地之法令規範制定「勞工安全衛生工作守則」、「安全衛生管理作業」與「企業社會責任守則」以確保員工身心健康與安全，致力打造友善職場，提供同仁穩定的工作環境，多元化的教育訓練制度、多樣性的員工福利，讓每一位員工樂在工作，可以同時發展工作職涯並兼顧家庭生活。本公司用人以唯才及適任為原則，充分授權的文化，將對的人放在對的位置上，提供員工發揮長處的機會，並依產能利用率及離職率，預估人力需求，也藉由各級主管的教育訓練，加強領導管理幹部管理技巧，促進優秀人才的留任。本公司從業員工2023年度、2024年度及近年度之新進和離職人員、平均服務年資、平均年齡、性別比率及學歷分布比率如下：

項目		2023年度	2024年度	截至2025年度 3月31日
員工人數(人)	直接員工	27	0	0
	間接員工	123	119	123
	研發人員	71	69	68
	合計	221	188	191
平均年歲(歲)		41.89	42.32	42.40
平均服務年資(年)		7.58	9.00	9.04
學歷分布比率 (%)	碩士以上	9.50%	11.17%	12.04%
	大專	71.04%	82.45%	81.68%
	高中及以下	19.46%	6.38%	6.28%

類別	2023年		2024年	
	人數	比例	人數	比例
男性主管	39	84.78%	36	81.82%
女性主管	7	15.22%	8	18.18%

5.2 員工福利

本公司致力打造一個能讓員工無後顧之憂的工作環境，努力健全各項制度，提供豐富完善的福利措施，使每位員工及其家庭都能享受舒適愉悅的生活，感受集團給予員工的關懷與用心，將信錦企業轉化為幸福企業為自我期許的目標。

本公司於民國1994年成立職工福利委員會，委員來自公司各部門，依部門人數比例透過推舉或選舉方式產生職工福利委員會代表委員，藉由每季召開例行性會議，於會議中由委員依員工想法行使相關職權，決議員工福利及規劃舉行之各項員工活動，並依決議推展各項福利措施。推動員工各項福利措施如下：

1. 為全體員工投保團險，由公司負擔保險費，提供員工意外險及醫療險之保障。
2. 在職員工因意外等急難事件，致生活發生困頓，提供急難慰問金。
3. 提供各項補助金：包括結婚禮金、生日禮金、員工二等親屬喪亡慰問金。
4. 舉辦各式戶外活動（國內外旅遊、旅遊補助及部門聚餐）。
5. 定期舉辦員工身體健康檢查。
6. 三節禮（禮金或禮品）。
7. 員工托兒補助及子女教育獎學金(本公司2024年度有21人申請托兒補助，合計補助26位幼兒，總計15.6萬元)，減輕員工托育子女負擔。
8. 提供飯店、餐廳、民生用品特約廠商之消費優惠項目。
9. 不定期向廠商爭取商品折扣，並且在公司展售。
10. 舉辦金融投資座談會，讓員工瞭解市場趨勢。



員工薪酬

本公司認為員工薪資不僅是成本，更是展現競爭優勢的利器，企業透過薪資報酬的調整以鼓勵員工發揮其潛能，為工作貢獻心力，創造高附加價值，提高工作意願與團隊士氣，增加組織中的生產力。

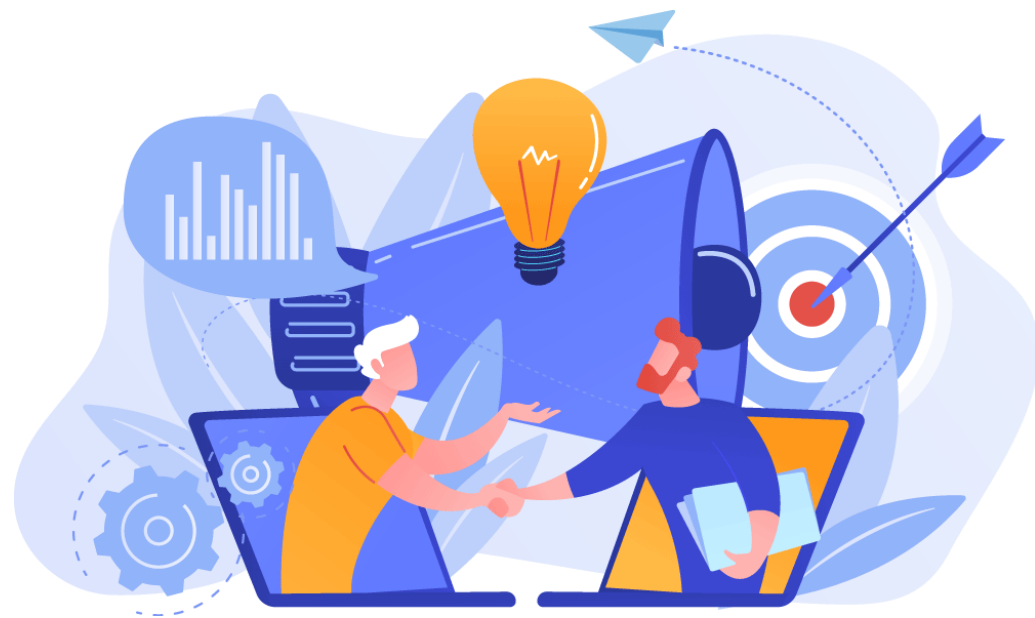
根據2024年公開資訊觀測站「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」之統計，電子零組件行業的非主管職平均薪資為 994千元，本公司2024年非主管職員工薪資平均數為 1,225千元，高於前述薪資，另本公司平均薪資排名落於全體上市公司的前20%範圍內，從優於市場行情的薪資水準顯示出本公司對於員工的重視。

本公司非擔任主管職務 員工薪資資訊			同業 資訊
年度	2023年	2024年	2024年
員工薪資平均數	1,091(千元)	1,225(千元)	994(千元)

新進員工平均起薪	非經理人員工調薪%
38,000元	2.0%~5.0%

退休制度

本公司依勞動基準法規定訂立員工退休辦法，依該辦法規定，退休金之給付按員工服務年資及退休前六個月之平均薪資計算。本公司每月按規定提撥退休準備金，交由勞工退休準備金監督委員會管理，並以該委員會名義存入中央信託局。自 1995 年 7 月 1 日起施行「勞工退休金條例」後，亦依規定為選擇適用該條例之員工提撥 6%之退休金。



5.3 友善職場

職場安全

本公司除依據政府「職業安全衛生法」、「勞工安全衛生法」及「消防法規」等相關法令規定，在維護員工安全福祉考量下，依 ISO 45001(職業安全衛生管理系統)標準制定並導入了「勞工安全衛生工作守則」及「安全衛生管理作業辦法」，並取得衛福部頒發的「健康職場認證」根據辦法內容設置勞工安全衛生業務人員負責規劃各部門安全衛生的教育訓練、定期督導檢查作業環境及實施安排勞工健康檢查等相關作業。

此外，為有效降低職業災害，保護勞工健康，本公司邀請醫生不定期到公司辦理健康講座，並定期邀請醫師或護理人員來到辦公室免費1對1諮詢。本公司2024年參與1對1諮詢服務的同仁約有60人、健康檢查異常追蹤與健康指導約195人，向全體員工宣導職場安全與健康的健康電子報共 10份。

性別平等

本公司長期關注員工職場友善環境，在女性員工任用上，截至2024年女性員工占員工總人數達32%，而女性擔任管理階層的比例也佔18%。在政策上，本公司制訂「員工手冊」、「工作規則」、「性騷擾防治」、「申訴管道」等內部辦法，針對年齡、工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧；針對懷孕員工，除了設立哺乳室，也給予懷孕員工充分照顧。本公司致力於創造兩性友善工作環境，以多元化和包容性的工作場所，讓女性在職場也能充分發為所長，在業界帶動良好領導典範。2024年度，本公司未曾發生任何歧視案件。



人權保障政策與實務

信錦集團承諾打造尊重人權、具尊嚴的工作環境，並將人權視為核心價值與經營理念之一。本公司在推展所有業務過程中，嚴格遵循國際人權公約及勞動相關法令，依循《國際人權法典》、聯合國《全球盟約》、聯合國《工商企業與人權指導原則》、國際勞工組織（ILO）《工作基本原則與權利宣言》、以及責任商業聯盟（RBA）行為準則等規範，秉持誠信與責任，確保所有員工均能獲得公平與尊嚴的對待。

人權政策推動

透過定期教育訓練與內部溝通，提升員工人權意識，並訂有申訴與保護機制，保障員工不受歧視、騷擾與不當對待。公司同時要求供應商遵循RBA準則，避免使用童工、強迫勞動及任何違反人權之行為，並進行持續稽核與評估。

人權保障實務作為

1. 禁止童工與強迫勞動：確保所有員工依法定年齡受僱，並可自由選擇職業，依法離職。
2. 性別平等與反歧視：確保所有員工在職涯發展、薪酬與升遷上均享有平等待遇。
3. 安全健康的工作環境：持續改善作業場所設施，並定期進行職業安全訓練。
4. 自由結社與溝通機制：支持員工依法成立工會或參與工會活動，維護勞資雙方良好溝通。
5. 申訴與保護制度：設立專責管道，保障員工可安心檢舉違反人權或不當對待行為，並避免報復。

性騷擾防治

本公司明令禁止任何形式的性騷擾行為，並制定相關防治措施，包括：

- 定期辦理性別平等與性騷擾防治教育訓練，將「防止性騷擾」課程列為員工必修項目。
- 設立性騷擾申訴管道與調查機制，確保事件能依程序公正處理。
- 提供心理輔導及必要之支持資源，保障受害者身心健康。



06

社會關懷



6.1 社區關懷

歲末寒冬補助金

信錦企業在新北市創立已逾40年，隨著環境及社會議題逐漸受到重視，企業的目標不再只是單純獲利，也須對地方社會做出貢獻。因此，本公司每年堅定落實企業社會責任之精神，以身體力行的方式積極回饋鄉里鄉親，同時集結公司資源並鼓勵員工一同實現社會責任。

本公司每年在農曆春節前夕會依據各區公所提供符合條件的居民分別於新莊西盛福德宮及板橋深丘福德宮發放歲末寒冬問暖補助金，希望讓經濟弱勢的居民感受到溫暖祝福與節慶的喜悅，過去10年來，已超過3,200名當地鄉親領取補助金，共計發放17,924,000元。

2024年，於板橋深丘福德宮及新莊西盛福德宮發放低收入戶慰問金計369人，合計3,452,000元。除發放低收入戶慰問金外，每年另捐贈100萬元予板橋深丘福德宮作為急難救助金，期望讓有急難需求者能適時得到幫助。



台灣閱讀文化基金會-南投共讀館

為支持地方教育，消弭城鄉閱讀資源的落差，信錦企業自2011年起捐助「台灣閱讀文化基金會」發起的「愛的書庫」，將閱讀資源完善分配到有需求的地區。自2011年至2023年，本公司總計捐款1,100萬元，贊助逾25所學校，跨越9個縣市。

2024年本公司為服務偏鄉的學子，響應台灣閱讀文化基金會董事長廖祿立邀請，捐款50萬協助興建南投「愛的書庫共讀館」，未來將提供更多元豐富的閱讀活動。



內政部消防署特搜隊裝備

為響應 2024 年 4 月 3 日花蓮地震重大災害，並協助政府提升整體救災能量，本公司特別捐贈500萬購買並配發以下關鍵裝備予消防署特種搜救隊，支援其國內外災害搜救任務：

- 搜救指揮帳3組
- 組立式簡易淋浴設備1組
- 救助訓練用人型10組
- 緊急用組立便座5組
- 災第用排便收納袋10組

本公司期許透過此次捐助，能夠：

1. 強化救災效率：縮短指揮部署與後勤支援時間，提升搜救隊運行效能。
2. 保障救援人員福祉：在嚴苛環境中提供基本生活設施，關懷前線人員身心健康。
3. 展現企業社會責任：持續投入實質資源，與政府與在地社群並肩抗災、共創韌性社會。

未來，我們將持續關注各項災防需求，並積極投入物資與技術支援，為國家安全與民眾生命財產保護盡一份心力。



6.2 環境保護

阿里山造林計畫

為響應政府環境保護政策，並落實全球永續發展理念，本公司捐款認養阿里山事業區第73林班，共2.95公頃造林面積，預計於2025至2027年間投入造林經費新臺幣1,373,622元。所選植之原生樹種可活化森林生態，促進林地永續經營，並發揮以下功能：

1. **涵養水源與維護國土保安**：加強土壤固碳能力，減少水土流失，穩定山坡地形。
2. **提升生物多樣性**：營造棲地，吸引當地鳥類與昆蟲，恢復自然生態鏈。
3. **發展生態旅遊**：結合林下步道與教育解說，提供遊憩與永續環境教育場域。
4. **降低河川揚塵**：透過樹冠攔截效應，有效抑制土壤顆粒擴散，改善河川水質。

透過此項造林計畫，我們不僅回應社會責任，更為臺灣山林長期永續經營與生態保育奠定穩健基礎。



6.3 其他積極參與社會公益項目

- 2024年捐助新莊民安國小急難救助新台幣10萬元。
- 捐贈雲林立仁國小活動中心冷氣及投影設備新台幣199萬。
- 日本能登半島震災捐款3000萬日圓。
- 捐贈板橋地方土地公廟神明衣帽新台幣50萬元。
- 法務部矯正署監獄端午節粽子13,500顆，共計新台幣676,750元整。
- 捐助新台幣50萬元給雲林縣水林鄉關懷老人促進協會。
- 贊助與支持第7屆「LLB挑戰者盃身障兒童公益棒球賽」，捐贈新台幣20萬，並鼓勵員工自願到場當義工。
- 贊助地方社區中秋晚會活動新台幣50萬元。
- 捐助桃園女子監獄、宜蘭女性收容人之年幼子女生活補助新台幣19萬元整。
- 捐助財團法人紙風車文教基金會新台幣30萬元整。
- 捐贈雲林瓊埔媽祖文化發展協會新台幣28萬元整。
- 捐贈財團法人台灣肝臟研究暨教育基金會新台幣20萬元整。
- 捐助嘉義灣北社區發展協會-老人食堂新台幣80萬元整。



7.1 GRI Standards 索引

使用聲明：信錦企業已依循GRI準則報導2024年1月1日至2024年12月31日期間的內容

使用GRI 1版本：GRI 1：基礎 2021

適用的GRI行業準則：無

揭露項目			對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 –2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 組織架構	3、12
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 公司概况	3、10
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
	2-4	資訊重編	本年度無針對先前報告書之資訊進行重編	-
	2-5	外部保證/確信	報告書無外部第三方確信	-
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	組織架構、營運概況、永續供應鏈	12、15、18
	2-7	員工	人力結構	29
	2-8	非員工的工作者	人力結構	29
治理	2-9	治理結構及組成	組織架構、董事會運作、功能性委員會	12~13
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會多元化政策、功能性委員會績效評估	13~14
	2-11	最高治理單位的主席	組織架構	12
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	利害關係人溝通	6
	2-13	衝擊管理的負責人	董事會	11
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書、重大議題鑑別	3、7

	揭露項目		對應章節	頁碼
治理	2-15	利益衝突	董事會多元化政策及績效評估	13
	2-16	溝通關鍵重大事件	董事會多元化政策及績效評估	13
	2-17	最高治理單位的群體智識	董事會多元化政策及績效評估	13
	2-18	最高治理單位的績效評估	董事會多元化政策及績效評估	13
	2-19	薪酬政策	薪酬委員會、功能性委員會績效評估	14
	2-20	薪酬決定流程	薪酬委員會、功能性委員會績效評估	14
	2-21	年度總薪酬比率	員工薪酬	31
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	關於本報告書、經營者的話	3~4
	2-23	政策承諾	誠信經營、法令遵循	17
	2-24	納入政策承諾	重大議題鑑別、誠信經營	7、17
	2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與溝通、友善職場	6、32
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人與溝通、友善職場	6、32
	2-27	法規遵循	法令遵循	17
	2-28	公協會參與與倡議	本年度無參與公協會及倡議	-
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合	利害關係人與溝通	6
	2-30	團體協約	本公司未有集體協商協定	-

揭露項目			對應章節	頁碼
GRI 3 : 重大主題-2021				
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	重大議題鑑別	7
	3-2	重大主題列表	重大議題鑑別	7
	3-3	重大主題管理	重大議題鑑別	7
GRI 200 : 經濟系列				
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	營運績效	15
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷風險辨認與機會及因應措施	26
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	退休制度	31
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	員工薪酬、員工福利	30~31
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	員工薪酬	27
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	重大議題鑑別、風險管理	7、16
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續供應鏈	20
GRI 205 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	落實誠信經營	17
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	落實誠信經營	17
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2024年無發生反競爭、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與判決	-

揭露項目			對應章節	頁碼
GRI 300 : 環境系列				
GRI 302 能源 2018	302-1	組織内部的能源消耗量	環境管理	23
	302-3	能源密集度	環境管理	23
GRI 303 水與放流水 2018	303-3	取水量	溫室氣體管理、用水及廢棄物管理政策	24~25
GRI 305 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	24
	305-2	直接 (範疇二) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	24
	305-3	直接 (範疇三) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	24
GRI 306 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	溫室氣體管理、用水及廢棄物管理政策	24~25
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	永續供應鏈、衝突礦產	20~21
GRI 400 : 社會系列				
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	人力結構	29
	401-2	提供給全職員工的福利	員工福利	30
	401-3	育嬰假	員工福利	30

揭露項目			對應章節	頁碼
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	風險管理、友善職場	16、32
	403-3	職業健康服務	友善職場	32
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	友善職場	32
	403-6	工作者健康促進	友善職場	32
	403-9	職業傷害	友善職場	32
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工福利、員工薪酬	30~31
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工福利、員工薪酬	30~31
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工福利、員工薪酬	30~31
GRI 405 員工多元化與平等 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	董事會多元化政策、人力結構	13、29
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	本年度無職場歧視事件	-
GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	供應鏈管理政策	19
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權保障	33
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	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	人權保障	33

揭露項目			對應章節	頁碼
GRI 411 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權力的事件	2024年無發生侵害原住民權利之事件	-
GRI 415 公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2024年無政治捐獻之情事	-
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2024年無發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規之事件	2024年無發生違反產品與服務之資訊與標示法規之事件	-
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規之事件	2024年無發生違反行銷傳播相關法規之事件	-
GRI 418 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2024年無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-

7.2 SASB指標索引

本公司依據永續會計準則 (SASB) 之重大性地圖索引 (Materiality Map) 內的11項產業別、77項行業別 (Industry) 中適用之指標進行揭露：

產業類別：科技與通訊 (Technology & Communications)

行業類別：電子製造服務及原始設計製造 (Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing)

揭露項目		報告書章節與說明	頁碼
水資源管理			
TC-ES-140a.1	(1) 總取水量 (2) 總耗水量，及高或極高基線水壓力地區的百分比	溫室氣體管理、用水及廢棄物管理政策	24~25
廢棄物管理			
TC-ES-150a.1	生產之有害廢棄物數量及回收率	溫室氣體管理、用水及廢棄物管理政策	24~25
勞動實務			
TC-ES-310a.1	(1) 停工事件數 (2) 總停工日數	2024年無停工之情事	-
勞動條件、健康與安全			
TC-ES-320a.1	(1) 總可記錄事故發生率(TRIR)和 (2) 未遂事故發生率(NMFR) · 並區分(a)直接雇員(b)合約雇員	人力結構	29
TC-ES-320a.2	依 (a) 全部工廠與 (b) 高風險工廠區分之經RBA VAP 或同等稽核之 (1) 自有工廠占比 (2) 一階供應商工廠占比		-
TC-ES-320a.3	(i) 自有工廠與 (ii) 一階供應商工廠之依 (a) 主要缺失 (b) 其他缺失區分之RBA VAP 或同等稽核之 (1) 缺失率 (2) 相關更正行動		-
產品生命週期管理			
TC-ES-410a.1	產品生命週期結束之產品及電子廢棄物復原總重和回收占比	不適用 (因產品類型並非終端產品，故無產品生命週期結束之產品及電子廢棄物)	-
材料採購與效率			
TC-ES-440a.1	描述如何管理關鍵原物料使用相關風險	永續供應鏈	20