

ARBOR



**2023 磐儀科技股份有限公司
永續發展報告書
Sustainability Report**

董事長的話	3
關於本報告書	5
✧ 報導範疇及揭露邊界	5
✧ 報告書撰寫與參考準則	5
✧ 發行	5
✧ 報告書查證與數據品質管理	6
✧ 報告書意見回饋	6
永續績效	7
一、 利害關係人議合	7
1.1 永續發展委員會	7
1.2 確認利害關係人	8
1.3 溝通管道與關注議題	9
1.4 鑑別重大主題	12
1.5 永續發展目標	19
二、 關於磐儀	21
2.1 公司簡介	21
2.2 經營理念	22
2.3 企業榮耀	22
2.4 產業概況與營運績效	23
2.5 參與外部組織	26
三、 誠信治理	27
3.1 治理實務	28
3.2 風險管理	42
3.3 法規遵循	49
3.4 營運績效	50
3.5 資安防護	53
四、 產品服務	59
4.1 創新研發	59
4.2 客戶關係	64
五、 綠色永續	67
5.1 節能減碳	67
5.2 水資源管理	72
5.3 廢棄物處理	74
5.4 永續供應鏈	77
5.5 綠色產品/服務	86
六、 社會關懷	92
6.1 人權保障	92

6.2	治理單位與員工多元化.....	96
6.3	人才吸引與留任.....	100
6.4	人才培育.....	108
6.5	職業安全衛生管理系統.....	110
6.6	公益參與.....	122
	附錄.....	123
(一)	附錄一、GRI 內容索引.....	123
(二)	附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊.....	131

董事長的話

磐儀自 1993 年成立迄今，已邁入了第 31 個年頭，期間經歷了景氣起伏、金融風暴、國際疫情等衝擊，甚至是 2023 年通膨和升息造成需求不佳，客戶庫存調整等問題，磐儀皆能順利突圍，挺進至今。回顧過去，磐儀除滿懷感恩的心情，更重視與關係人之間的互動與發展，自 2012 年發行第一本企業社會責任(CSR)報告書以來，磐儀每年皆透過報告書(2021 年起改為 ESG 永續報告書)，向所有利害關係人展現公司在永續發展規劃上的努力及成果。

雁行千里 結盟同行

近年工業物聯網 (IIoT) 加速發展，工業電腦 (IPC) 廠無不摩拳擦掌積極搶攻未來商機，但因其產業碎片化特性，在萬物聯網趨勢下，各家業者僅憑單打獨鬥難以全面通吃。對此，我提出「雁行千里」概念，透過跨領域結盟合作，在不同應用場域中，由最具競爭力的戰略夥伴帶頭前進，不僅可以發揮互補效益，更可以比以往創造更多機會。因此磐儀先後與緯創、聯發科、樺漢進行策略合作，在同業、跨領域及海內外大廠合作資源陸續到位之下，不僅前端的研發設計、生產製造，下游也有品牌通路商作為產品出海口，公司在產品價值提升及生產成本降低之帶動下，結盟效益持續發酵。

友善地球 永續發展

在全球面臨資源枯竭和環境退化的挑戰下，友善地球的經營策略不僅是對環境的責任，更是企業持續發展的基石。而在 2050 年達到淨零碳排也是全球一致的共識及目標。因此，磐儀集團在顧及企業社會責任的同時，也積極從營運層面思索各項節能減碳方案，期盼為地球及全人類的永續發展貢獻一份心力。磐儀集團除了在自身工廠裝設各項節能設備，透過及時監控耗能，將生產用電優化調整外，於 2024 年完成全面換裝 LED 燈具，並導入 ISO 14064-1：2018，透過碳盤查讓磐儀更能夠有效的掌握公司溫室氣體排放現況，進而推動節能減碳措施，達到降低營運成本與減少溫室氣體排放的雙重效益。

磐儀集團切入碳管理、碳檢查商機，開發如智慧配電盤、智慧水表等產品，透過利用 AI 不間斷監測，強化用電管理；更透過 NB-IOT 技術與傳統水錶進行結合，開發出智能水錶產品，降低傳統人力抄錶行為所產生的無形碳排，截至 2023 年為止，智能水錶現已安裝於全台數千點位，其中不乏各大企業廠區、機關以及學校(例如：台灣積體電路、財團法人工業技術研究院、台南市美術館、大葉大學、榮成紙業、正新橡膠、國際紡織等等.....)均有使用。而針對智慧配電盤產品，也是利用熱成像監控元件來對具有高溫、高危險性的配電盤設備進行即時監控，除了可預防災害之發生而造成之環境危害外，也可降

低巡檢人力之耗費，以有效降低碳排及對大環境之危害，該設備目前也將陸續運用於各大電廠。

此亦為磐儀集團致力於節能碳排,打造綠色友善產品之具體實績及最佳寫照。日後磐儀集團也會持續在節能減碳之目標下以此模型於全球各場進行落實及深耕，善盡 ESG 社會公民之責任。

誠信治理 社會關懷

資安韌性是永續 ESG 治理的一環，磐儀將於 2024 年取得資訊安全管理系統國際標準 ISO / IEC 27001 : 2013 驗證，強化利害關係人等對於磐儀風險管理及永續經營的信心度。

將 ESG 納入供應商管理是磐儀的永續發展目標，磐儀本土供應商家數佔比達 70% 以上，除要求合格供應商簽署「永續承諾書」，將人權及環保法規納入外，並定期進行供應商稽核，期與供應商共同實踐綠色產品永續發展的社會責任。

員工的身心靈健康亦是磐儀永續經營的重要一環，除了導入 ISO45001 職業安全管理系統外，磐儀除舉辦國內外旅遊、家庭日、提供子女獎學金、鼓勵(公益假)及帶領員工參與各項公益活動外，每年規劃員工健檢、減碳活動、安排藝文等各項心靈療育課程，並成立各式運動社團及舉辦球類比賽，藉以提升員工身、心靈健康。此外，磐儀在辦公區為員工打造具人文氣息的《藝術走廊》，並配合永續循環理念佈建(舊木再生)木雕藝術展，讓員工自然接觸、學習藝術，希望能帶領員工一起邁向 ESG 的道路。

磐儀多年來持續關注兒童教育及參與弱勢關懷，除捐款外，亦贊助偏鄉兒童電腦，並參與文化部補助之電影短片《停格人生》，藉由生動的影片，除鼓勵病友外，亦提升民眾對漸凍症等罕見疾病的認知。

綠色創新 永續經營

磐儀在公司治理評鑑名列全體上櫃公司前 21~35%，並特別延攬具備 ESG 領域豐富經驗之獨董，持續提升公司治理能力。此外，磐儀集團一步一腳印深耕本業 30 餘載，不斷深植研發實力，提供客戶從設計、生產到銷售的一條龍服務，為迎接 AI 市場浪潮，我們將投注更多心力與資源在能源管理應用、Edge AI 及工業 4.0 等解決方案，並與夥伴攜手前行朝「工控通訊化、通訊產業化」的願景邁進，為全體利害關係人創造更大、更深遠的企業永續價值，戮力成為綠色企業的堅實力量。



杏明

關於本報告書

✦ 報導範疇及揭露邊界

本報告書以台灣磐儀科技 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之永續作為和營運績效作為本報告之揭露範圍，與財務年報涵蓋範圍不完全相同。

報告中揭露的財務數據引用母公司個體財務報告並未涵蓋子公司相關數據，而組織溫室氣體盤查數據亦僅涵蓋營運總部、健康廠。其餘各永續指標的揭露範疇將於報告書中詳細說明。

✦ 報告書撰寫與參考準則

本報告書撰寫依循最新版本 GRI 準則(GRI Standard)、上市上櫃公司永續發展實務守則與金管會永續揭露指標等，編制與揭露磐儀科技於報告期間的永續發展承諾、策略及執行成果。

✦ 發行

磐儀科技自 2011 年起，每年於公司官網及公開資訊觀測站上傳永續報告書，讓關心磐儀科技的利害關係人透過報告書，瞭解磐儀科技在永續發展面向的努力成果。

本次發行時間：2024 年 8 月

上次發行時間：2023 年 7 月

下次發行時間：預定 2025 年 8 月



報告書查證與數據品質管理

- 本報告書為磐儀自行編製，且未經第三方機構確信。
- 財務數據：引用經資誠聯和會計師事務所簽證之財務報告
- 品質管理 (ISO 9001 : 2015)
環球國際驗證(UCS)股份有限公司
- 環境管理 (ISO 14001 : 2018)
環球國際驗證(UCS)股份有限公司
- 職業安全 (ISO 45001 : 2018)
環球國際驗證(UCS)股份有限公司



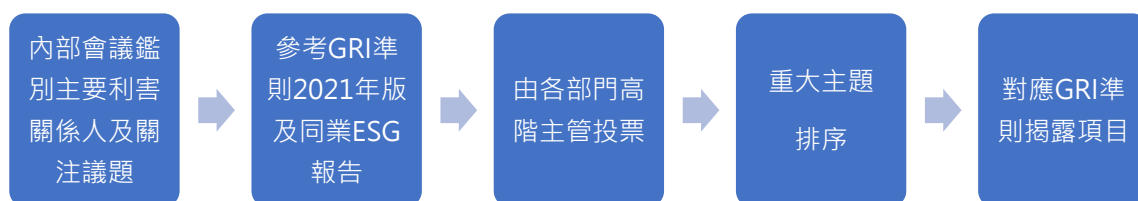
報告書意見回饋

承辦：永續發展委員會 鄧小姐

Email : esg@arbor.com.tw

一、利害關係人議合

✕ 利害關係人與重大主題鑑別流程

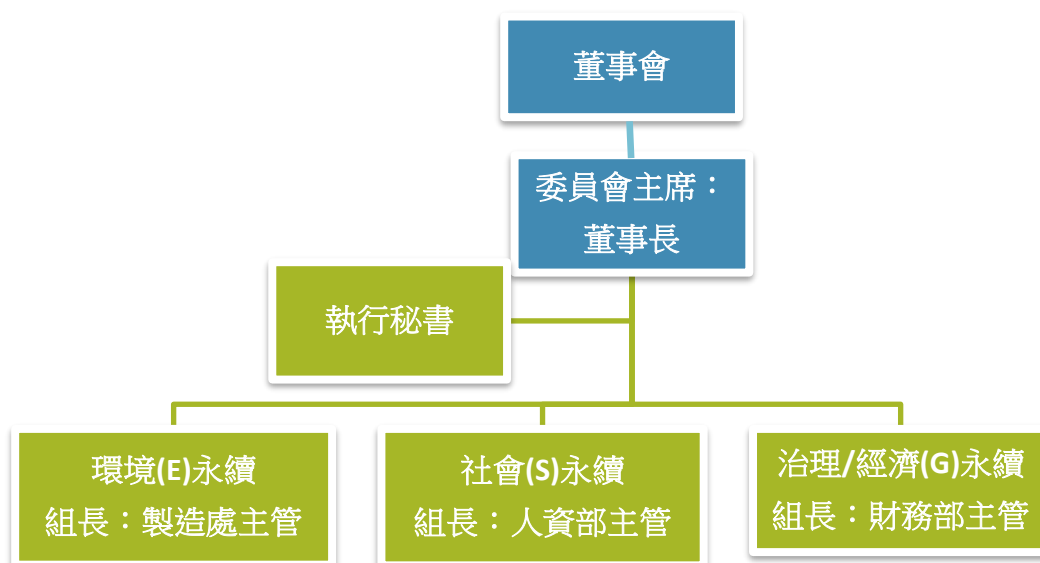


1.1 永續發展委員會

1.1.1 組織

本公司 101.02.24 董事會通過增訂「企業社會責任實務守則」後陸續修訂，目前之版次為 111.03.24 董事會通過將「企業社會責任實務守則」變更為「永續發展實務守則」。

本公司依「永續發展實務守則」，成立「永續發展委員會」，並由董事會授權董事長出任委員會主席，採任務編組方式進行分工，區分「環境(E)永續」、「社會(S)永續」、「治理/經濟(G)永續」三個小組，並分別由製造處部門主管、人力資源部主管及財務部主管擔任組長。



1.1.2 執責

「永續發展委員會」之職掌包含：負責企業社會責任 政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出、執行及檢討，及每年一次將當年度執行計畫與成果定期向董事會報告。

1.1.3 運作概況

董事會通過設置兼職之「永續發展委員會」。

由董事長擔任「永續發展委員會」主任委員，委員會之下設立各功能小組，各部門主管擔任小組組長。

召開ESG委員會，由各功能小組組長彙整利害關係人的建議與意見，並評估議題之衝擊度後，將決議由董事長核示當年度重大主題。

召開ESG委員會，由各功能小組組長共同確認當年度的ESG報告書已涵蓋所有重大主題及執行成果。

向董事會報告「年度永續發展(ESG報告書)」。董事會針對ESG報告書提出相關建議或意見。

1.2 確認利害關係人

✧ 確認主要利害關係人

透過例行業務往來
接觸各利害關係人

透過內部會議討論
以及參考同業情形

鑑別出8類
主要利害關係人

利害關係人為影響磐儀科技或受磐儀科技影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與磐儀科技的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出對磐儀科技而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東、投資機構、政府及主管機關、非營利組織、客戶、供應商、員工、董事。

1.3 溝通管道與關注議題

磐儀科技的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注磐儀科技之議題亦多有差異，磐儀科技各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注磐儀科技的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時磐儀科技亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

磐儀科技各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由 ESG 委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 9 項重大永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保磐儀科技揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

✧ 2023 年度與利害關係人溝通情形、關注議題與報告內容如下：

利害關係人	關切議題	聯絡方式	溝通及回應管道	溝通頻率	2023 年度 溝通情形 董事會報告：2024.03.15
股東 投資機構	營運策略 與方針 公司治理 經營績效 股利政策	財務部 郭小姐 Email: investor @arbor. com.tw	股東會	每年	一年 1 次
			財務報表	每季	一年 4 次
			年報	每年	一年 1 次
			官網訊息揭露	隨時更新	公佈相關訊息
			法人說明會	不定期	2023.08.23 召開，並可於本公司 官網觀看說明會實況。
			記者會/發布新聞稿	不定期	透過新聞稿公佈公司產業訊息
			公開資訊觀測站	隨時更新	公佈相關訊息
			透過電話及電子郵件回應投資人提問	不定期	由發言人回應
政府及證 券主管機 關	法令遵循 監理與查 核	財務部 郭小姐 Email: investor @arbor. com.tw	公文往來	不定期	於規定日期內回覆，並列表控管公文接收情形。
			公開資訊觀測站	不定期	依法定期申報
			配合法令增修宣導	即時	配合法令增修，由法規適用單位進行及時宣導，每年第 4 季並由法務單位統一編修法遵手冊，供全公司遵循參考

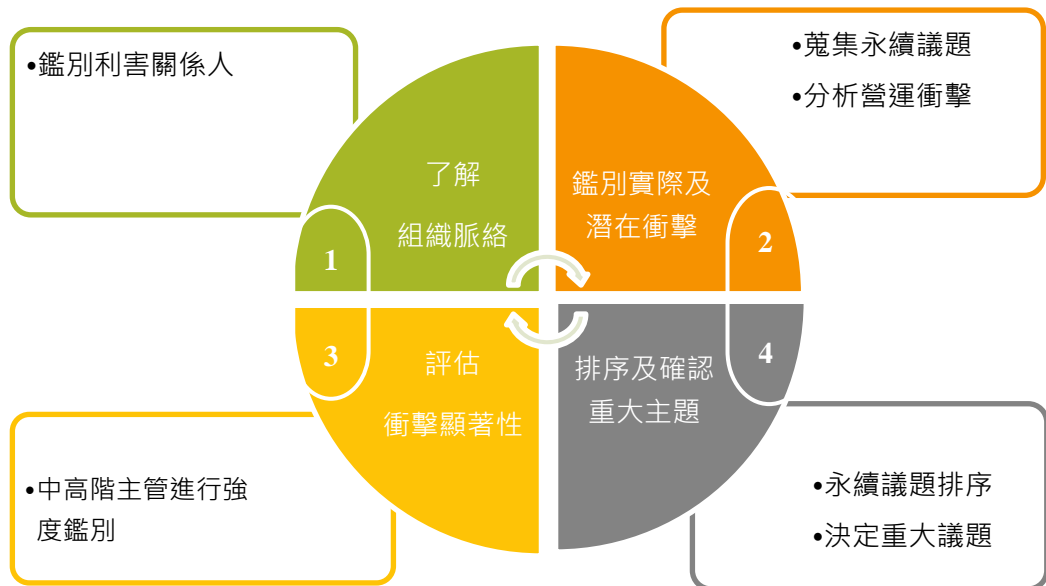
利害關係人	關切議題	聯絡方式	溝通及回應管道	溝通頻率	2023 年度 溝通情形 董事會報告：2024.03.15
非營利組織	環境保護 弱勢支持 藝文贊助	人資部 陳小姐 Email: Cindy @arbor. com.tw	ESG 報告書	每年	2023.07.01 將 2022_ESG 報告書公佈於公司網站並上傳公開資訊觀測站
客戶	產品品質 與交期 產品合規度 客戶滿意度	公司網站_線上 客服	客戶稽核	不定期	將缺失立案追蹤，持續改善
			客戶滿意度調查	每年	收集客戶意見調查並進行統計分析
			企業網站	隨時	由線上客服依問題種類(銷售、技術服務、維修等)提供服務。
			由客戶提供限用物質及相關法規要求	依客戶要求	針對客戶提出規格，納入管理並按照規定執行。
供應商 外包廠商	原物料品質與交期 原物料合規度	製造營運 鄭先生 Email: Jesselai @arbor. com.tw	定期評鑑	每年 2 次	依規劃實施常態供應商評鑑
			訪廠稽核	不定期	依規劃執行供應商抽核
			原物料品質檢驗	每次進貨	依檢驗規範執行抽核及品質檢驗，作為允收之依據。
員工	薪資福利 在職訓練 與發展 職場環境	人資部 陳小姐 Email: Cindy @arbor. com.tw	勞資會議	每季	由各單位員工組成，讓員工意見能被聽見且被回應。
			職工福利委員會	至少每季	由各單位選出的福委共同討論並執行福利活動的規劃，及預算審議。
			員工年度訓練	一年多次	年底由各單位提初次年之訓練規劃，由人資單位依年度教育訓練計畫統籌並追蹤執行狀況，2023 年度教育訓練執行率為 88%。
			新進員工輔導	每季	報到當日由人資部介紹公司組織及環境，讓員工更快瞭解公司，除安排線上課程，並於入職 3 個月內安排新人訓，瞭解新進員工入職情況，以便給予及時的協助。
			績效溝通	每半年	2023 年度分別於年中及年底執行績效考核，主管與部屬進行考績晤談，讓主管及同仁雙方皆能了解績效達成狀況及改善方向。

利害關係人	關切議題	聯絡方式	溝通及回應管道	溝通頻率	2023 年度 溝通情形 董事會報告：2024.03.15
			員工健康關懷	每年	每年安排公司全員健檢，讓員工能掌握本身的健康狀況，並依職安法規定聘雇特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項；2023 年健檢於 10 月執行完畢。
			職業安全	隨時	設立直屬於董事長之「職業安全衛生部」，由專職人員負責推動職業安全衛生的維護及管理模式；並通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統(效期 2022.11.30~2025.11.29)及 ISO 14001:2015 環境管理系統(效期 2022.11.27~2025.11.27)。
董事 監察人	營運策略 與方針	財務部 郭小姐 Email: investor @arbor. com.tw	董事會	至少每季	開會後即時於公開資訊觀測站申報董事會出席狀況，並將董事會出席狀況公佈於每年年報及公司網站。

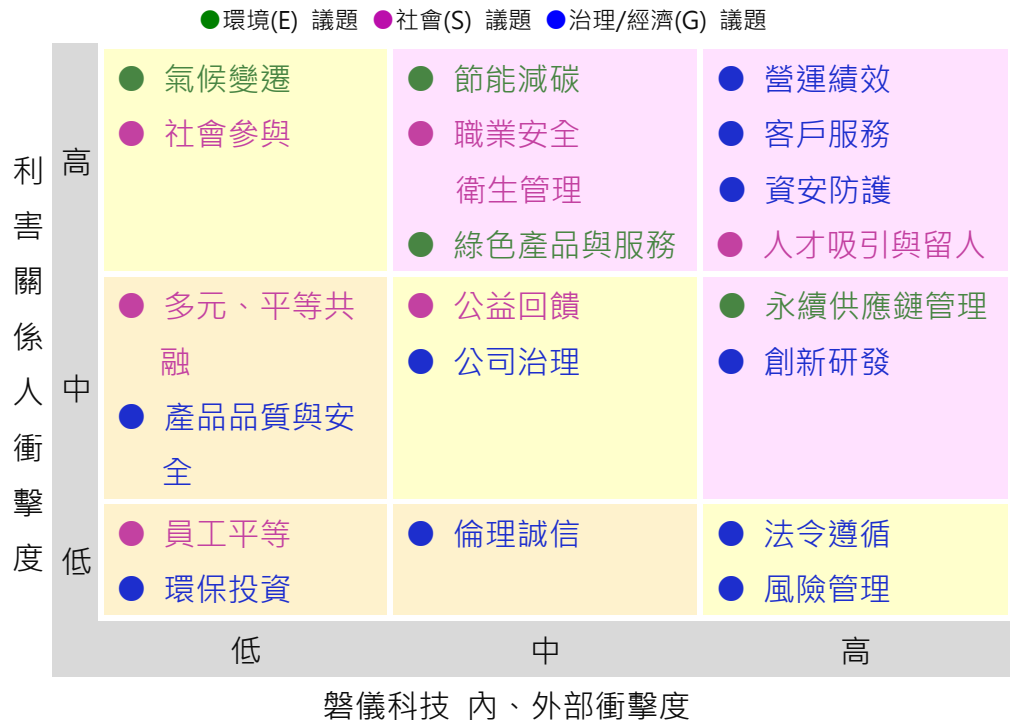
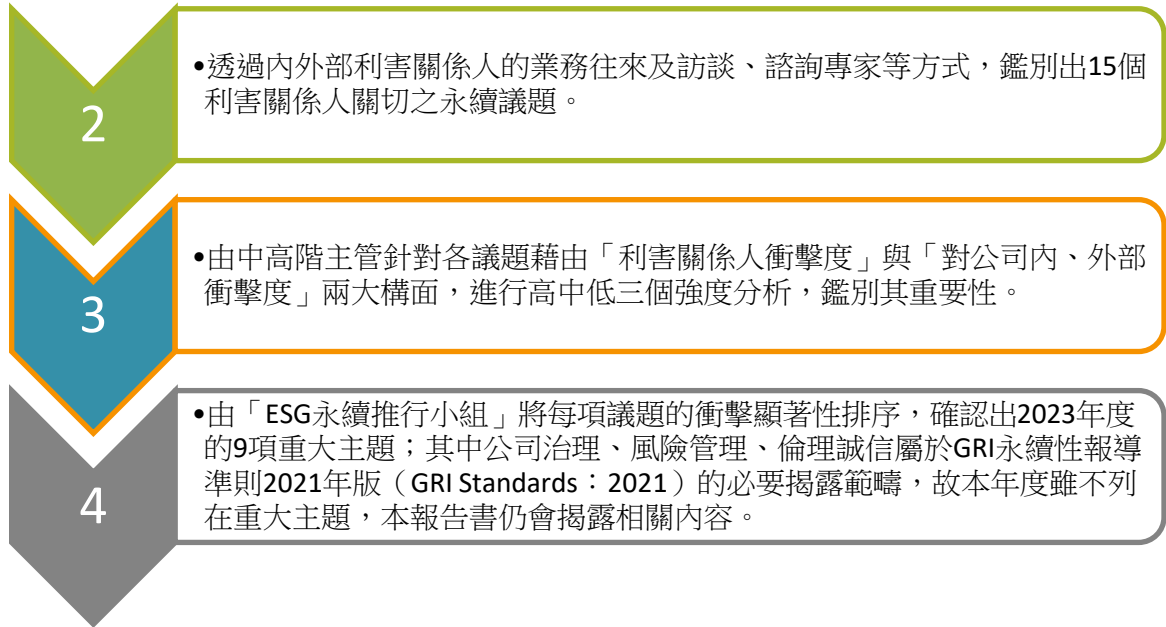
1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

透過多元管道蒐集利害關係人關注之永續議題，參考磐儀科技永續經營及風險管理的觀點，依循 GRI 通用準則 2021 年版，檢核利害關係人關注議題的衝擊性，及評估重大性議題在環境(E)、社會(S)、治理/經濟(G)衝擊的顯著性，透過衝擊評估，辨識具重大性的 ESG 議題。此外，每年透過「ESG 永續推行小組」依重大主題鑑別流程持續檢視並視情況調整，以規劃短、中長期的永續發展策略。



重大主題矩陣圖



重大主題異動情形

近年來環境議題受到大量的關注，且資安威脅日趨嚴重，故新增「綠色產品與服務」，並使「資訊與個資安全」衝擊度提升。

排序	2022 年重大主題	2023 年重大主題	異動情形
1	財務績效	營運績效	更名，排名相同
2	客戶服務	客戶服務	排名相同
3	研發創新	資安防護	更名，排名上升
4	降低環境衝擊 之原物料供應	人才吸引與留人	排名上升 2022 年 5.6.7 項合併
5	職業安全	永續供應鏈	更名，排名下降
6	人才培育	研發創新	排名下降
7	員工福利	節能減碳	更名，排名下降
8	資訊安全	職業安全	排名下降
9	氣候變遷	綠色產品與服務	新增
10	法令遵循		補充揭露
11	公司治理		必要揭露
12	公益回饋		補充揭露

撰寫報告書原則



磐儀科技遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告

- ✘ 根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；
- ✘ 根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；
- ✘ 根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效；
- ✘ 根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對磐儀科技的 ESG 績效做出合理的評估；
- ✘ 根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；
- ✘ 根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；
- ✘ 根據時效性原則：公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 資訊供利害關係人作出正確決策；
- ✘ 根據可驗證性原則：公司透過內部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。

重大主題邊界與衝擊

面向	重大主題	對公司的重要性	衝擊面向	價值鏈衝擊				對應 GRI_2021 一般揭露 /主題準則	報告書 揭露章節
				(內) 磐儀	(外) 投資人	(外) 供應商	(外) 客戶		
治理 / 經濟 (G)	營運 績效	準確的市場定位有助於公司營運績效提升，好的經營績效是企業永續成長的基礎，並能增加員工向心力及投資人投資意願，也是邁向永續經營的關鍵。	⊕提高競爭力 ⊖外匯損失/投資失利	●	●	●		經濟績效 (201-1)	3.4 營運績效
	客戶 服務	維護客戶關係，適時妥善處理客戶的需求，提高客戶忠誠度，並間接吸引新客戶。	⊕提高客戶忠誠度 ⊖影響服務品質	●		●	●	自訂主題	4.2 客戶關係
	資安 防護	資安漏洞將導致企業損失，不但會影響企業的聲譽和形象，若導致客戶資料被盜，會讓客戶失去對企業的信任，進而對企業的產品或服務產生懷疑。	⊖客戶對企業失去信任	●		●	●	自訂主題 418 客戶 隱私	3.5 資安防護
	研發 創新	持續創新，找出『顧客』潛在且關鍵的需求，為企業帶來新的產品或市場發展方向，是企業成長及永續經營的驅動力	⊕開發新產品提高營收	●		●	●	自訂主題	4.1 創新研發

面向	重大主題	對公司的重要性	衝擊面向	價值鏈衝擊				對應 GRI_2021 一般揭露 /主題準則	報告書 揭露章節
				(內) 磐儀	(外) 投資人	(外) 供應商	(外) 客戶		
			⊖無法滿足客戶需求						
社會 (S)	人才吸引與留人	除遵守人權相關法規以保障員工權益外，並提供完善且優於法規之薪酬福利及員工成長發展的機會，以吸引員工並提升向心力，降低人才流失率。	⊕提高員工敬業度 ⊖人才流失	●			●	GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI406-408 人權	6.4 人才培育
	職業安全衛生管理	員工是公司最重要的資產，有健康的員工才有好的生產力。為促進員工安全與身心健康，磐儀科技除通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並舉辦各種身心靈課程及活動，鼓勵員工取得工作與生活的平衡。	⊖營運及生產力受影響	●			●	GRI 403: 職業安全衛生	6.5 職業安全管理系統衛生
環境 (E)	節能減碳	二氧化碳是造成全球暖化與氣候變遷的主因，再加上歐盟碳邊境管理機制與供應鏈減碳趨勢，磐儀科技希望藉由減碳行動的	⊕增加市場競爭力	●		●	●	GRI 302	5.1 節能減碳

面向	重大主題	對公司的重要性	衝擊面向	價值鏈衝擊				對應 GRI_2021 一般揭露 /主題準則	報告書 揭露章節
				(內) 磐儀	(外) 投資人	(外) 供應商	(外) 客戶		
		規劃，降低能源消耗，從而增強磐儀的市場競爭力。	⊖無法滿足政策及客戶要求						
	永續 供應 鏈 管 理	建立供應商管理制度，落實供應商管理，以符合國際趨勢及客戶要求，透過與供應商夥伴共榮共好，增進公司利益，深化	⊕供貨穩定 ⊖缺料	●		●		GRI 308 GRI 414 5.4 永續供應 鏈	
	綠色 產品 與服 務	降低包材對環境的衝擊，歐美及各國政府都有發布相關法令要求，磐儀科技從設計段選用綠色包裝材料，透過包材的改良，提高環境效益，以符合國際趨勢。	⊕減少包裝廢棄物 ⊖違反法規	●		●	●	自訂主題 GRI 301-3 5.5 綠色產品/ 服務	



磐儀科技各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由董事長評估該結果對公司整體營運是否產生具體之重大影響，倘若有關鍵重大事件，董事長會在董事會中說明內容，並交由董事會對盡職報告做出決議後交由公司權責部門執行。

2023 年磐儀科技與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。具體實踐下來讓磐儀科技對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals,SDGs) 是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

磐儀科技將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，磐儀科技能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。

SDGs	細項目標	磐儀科技回應
 <p>1 消除貧窮</p>	<p>1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
 <p>4 優質教育</p>	<p>4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 ● 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
 <p>5 性別平等</p>	<p>5.1 消除對婦女任何形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。

SDGs	細項目標	磐儀科技回應
 <p>8 體面工作和經濟增長</p>	<p>8.4 改善能源使用與生產效率。</p> <p>8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 添購節能設備，逐年降低外購電力度度 (kwh); 2023 年度較 2022 年度下降 6.6%。 ● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 ● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ● 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 ● 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
 <p>9 產業創新與基礎建設</p>	<p>9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 逐年提高研發團隊人數，每年研發支出佔營收比率維持在 5%~7%間，2023 年研發支出佔營收比率較 2022 年高 0.21%。
 <p>10 減少不平等</p>	<p>10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。</p> <p>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ● 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 <p>12 責任消費及生產</p>	<p>12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 不斷改良生產製程，降低廢棄物的產出。
 <p>16 和平正義與健全制度</p>	<p>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p>16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 ● 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

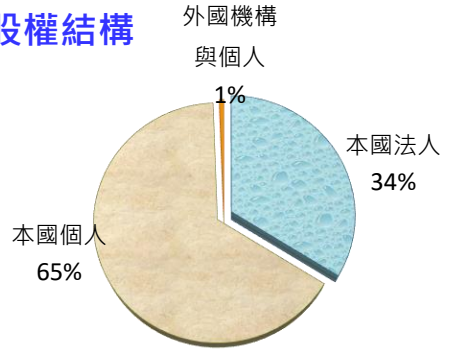
二、關於磐儀

2.1 公司簡介

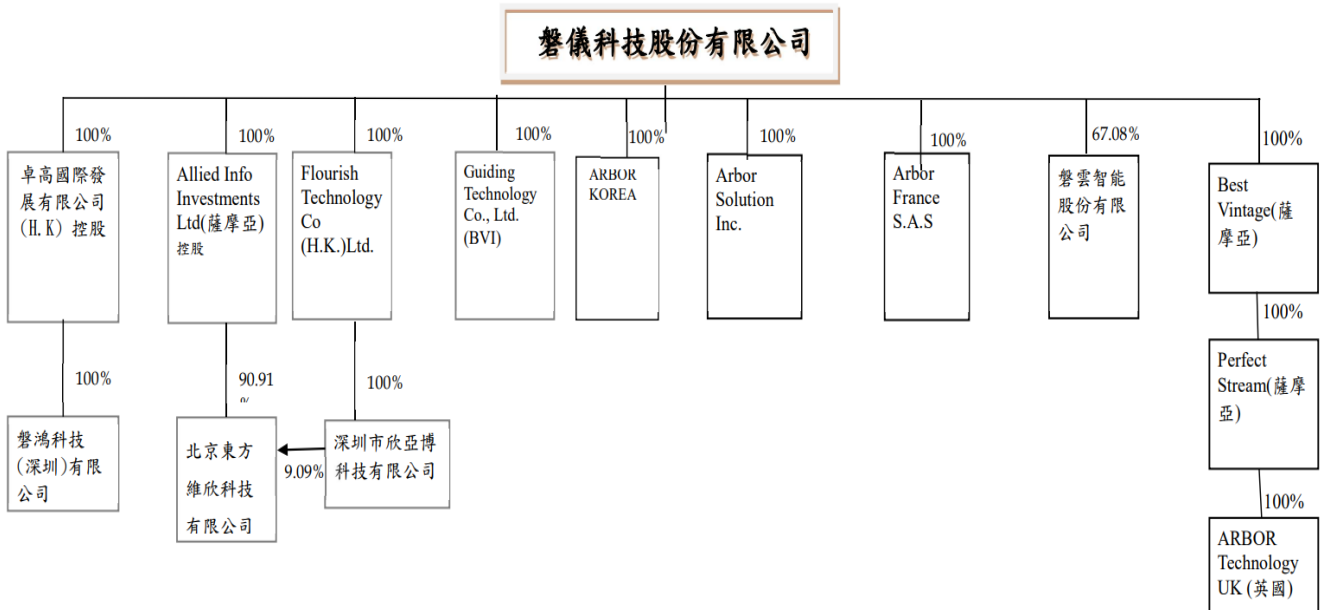
公司定名為磐儀科技股份有限公司，取意於「工控量測儀器產業之磐石」

公司名稱： 磐儀科技股份有限公司
股票代號： 3594
總部位置： 新北市中和區中正路 700 號 10 樓
成立日期： 82 年 10 月 19 日
2023.12.31 資本額： 954,394 仟元
員工人數(總部及健康廠)_ 2023 年底： 185 人
各區營運據點： 台灣、中國、美國、
 韓國、英國、法國

股權結構



關係企業圖



<p>2023</p> <ul style="list-style-type: none"> 加入台灣物聯網協會，董事長李明受聘成為理事長。 	<p>2022</p> <ul style="list-style-type: none"> 成為台灣軌道交通機關合格供應商。 與樺漢科技公司策略聯盟，專注於工業解決方案。 	<p>2021</p> <ul style="list-style-type: none"> 搬遷新廠至中和建康路，導入資訊化管理，全面朝智慧化工廠邁進。 打造防疫科技新動能-新一代體溫及口罩偵測解決方案。 台鐵軌道交通專案 完成台水智慧水表專案 磐儀廠更新 SMT 設備，產能提升 40%
<p>2020</p> <ul style="list-style-type: none"> 專業級醫療照護工作站 M1923 榮獲第 29 屆台灣精品獎。 磐儀與微軟合作，打造醫療及 AI 雲端解決方案。 磐儀科技與成功大學合作發展智慧型配戴裝置溫心手環。 	<p>2019</p> <ul style="list-style-type: none"> 研發成果再攀高峰，FPC-9002-P6、ARES-1965、FPC-9000-V1、M1160、PC1167、MRS及 SCP Cube 共七項產品榮獲第27屆台灣精品獎，得獎數量為歷年之冠。 物聯網策略布局上採取以工控結合通訊技術，以通訊滿足產業需求的論點，將聯發科 AI、NB-IoT 及各式行業晶片結合磐儀的開發模組與行動裝置，為客戶打造專屬的產業解決方案，強化磐儀集團在物聯網創新應用的領導地位。 發展人工智慧物聯網結合 Intel 及 NVIDIA 技術，提供新一代 AI 平台深度學習推論及神經網路應用。 產業窄帶物聯網 (NB-IoT) 技術布局成果顯現，陸續打入智慧抄表、防疫、氣體偵測等垂直領域。 辦理盈餘轉增資新台幣12,289千元，實收資本額增加至新台幣642,275千元。 	<p>2018</p> <ul style="list-style-type: none"> 導入 ARM 架構嵌入式電腦產品線，擴大物聯網市場佈局。 推出業界首創超級電容 UPS 整合 LoRa 感測節點功能，建置工業物聯網。 與漢威聯合 (Honeywell) 合作，優化床邊醫療資訊服務系統。 物聯網手持設備榮獲第十六屆中國自動化及智能化年度評選大獎。 辦理盈餘轉增資新台幣18,240千元，實收資本額增加至新台幣629,985千元。

2.2 經營理念

磐儀科技股份有限公司成立於 1993 年，是全球工業電腦領域的領導廠商，為客戶提供完整的工業物聯網(IIoT)與行動解決方案。長期致力於提供以顧客需求為核心的嵌入式解決方案，擁有專業的整合系統服務經驗與支援緊密的全球服務據點。磐儀與策略夥伴緊密合作共創效益，針對各領域應用的客戶共同開發加值產品，並藉由行動化、自動化和智能化的研發，製造與應用，實現「智慧城市、智慧生活」的理念。

2.3 企業榮耀

磐儀科技專注於工業物聯網運算和行動解決方案，我們與合作夥伴密切合作，為各行各業的廣泛應用開發完整的解決方案，磐儀的創新產品獲得多項國際獎項的認可。

我們的使命是通過提供智能行動裝置和嵌入式電腦產品使工作和生活更智能，進而實現智能星球的願景。



2.4 產業概況與營運績效

✘ 產品分類

本公司早期以嵌入式單板電腦為主要研發項目，適逢國外工業電腦大廠 Kontron 起始推出 ETX 標準之 CPU 模組規格，本公司是國內業者中最早推出這類產品的廠商。歷經數年研究發展，除既有 CPU 模組化之單板電腦持續推陳出新，也發展出嵌入式控制器、可攜式強固型平板電腦、醫療用平板電腦等諸多主要產品線。

工業自動化



嵌入式電腦



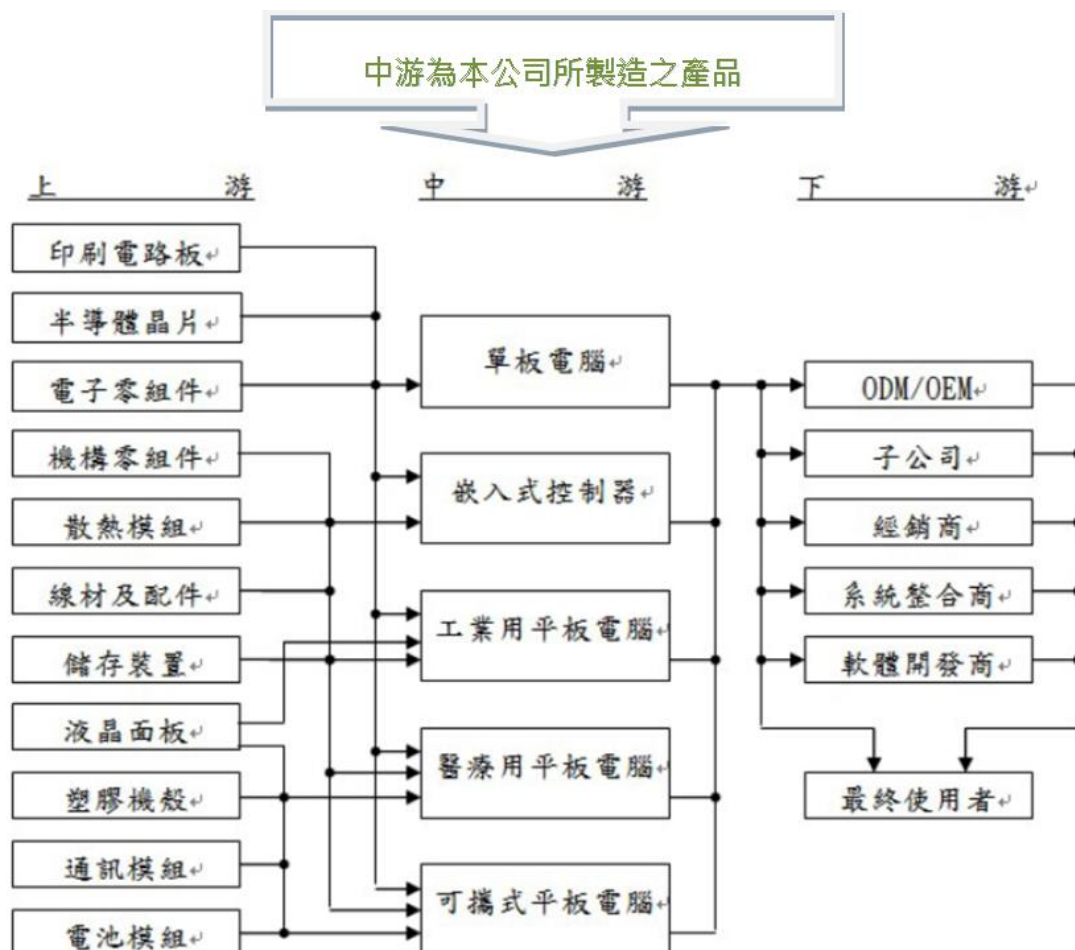
產業用行動裝置



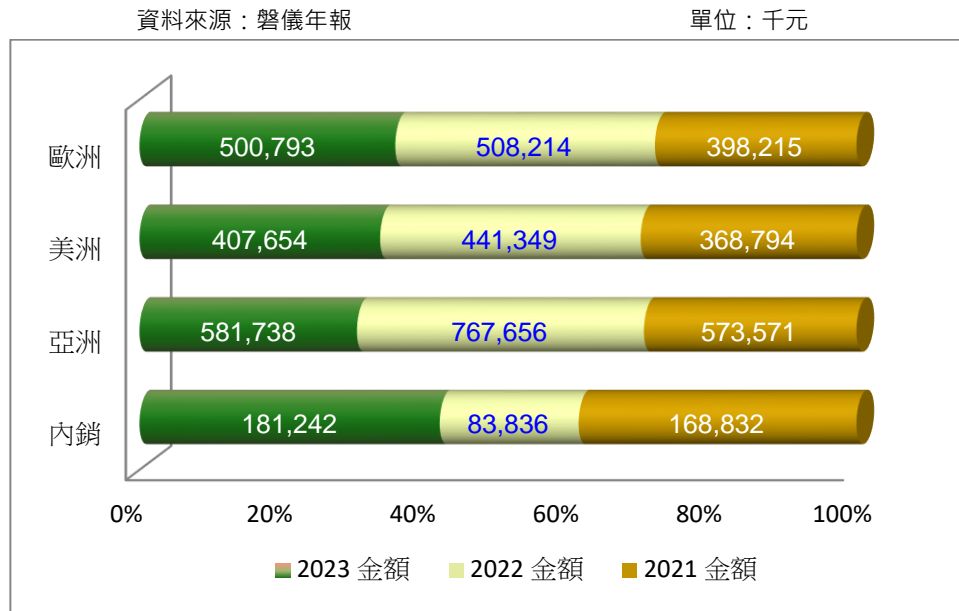
醫療電腦



產業上、中、下游之關聯性



近3年各區域銷售金額與佔比



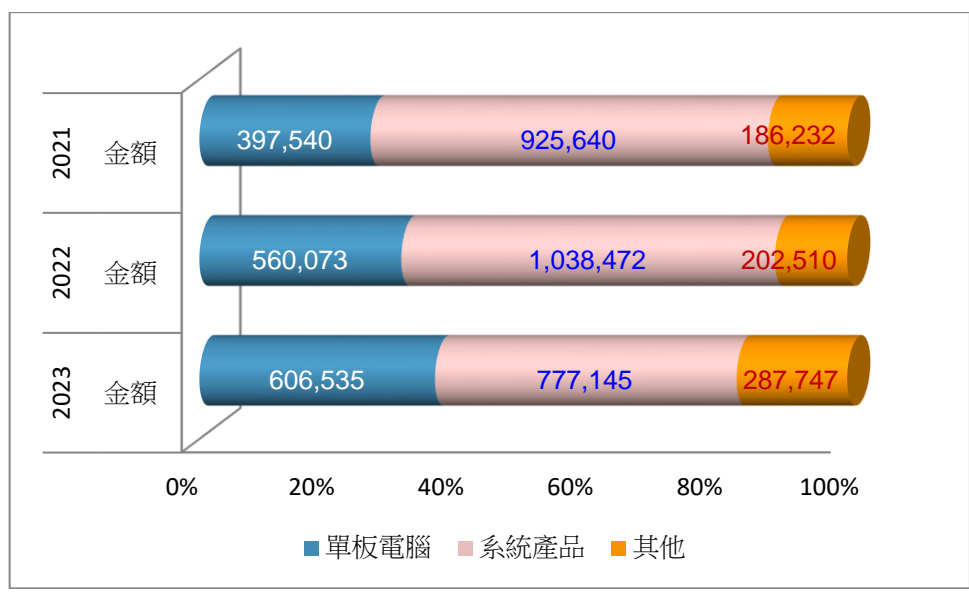
近3年產品產量與產值

資料來源：磐儀年報

單位：千元

主要產品	2023		2022		2021	
	產量	產值	產量	產值	產量	產值
單板/嵌入式等 板卡類產品	118,633	111,399	169,775	125,060	130,023	432,678
系統產品	46,707	474,511	60,328	530,361	31,625	466,553
合計	165,340	585,910	230,103	655,421	161,648	899,231

近3年產品營收比重



2.5 參與外部組織

磐儀科技除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。



台灣物聯網協會 李明 理事長



現任
 磐儀科技集團總裁兼董事長
 台灣物聯網協會(TIOTA) 第四屆理事長
 112-113年行政院政務顧問
 台灣上市櫃公司協會發起人



PCI 工業電腦製造商組織 (簡稱 PICMG 協會)



三、誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

磐儀科技依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易之管理作業」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，磐儀科技亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

磐儀科技亦建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

公司治理守則

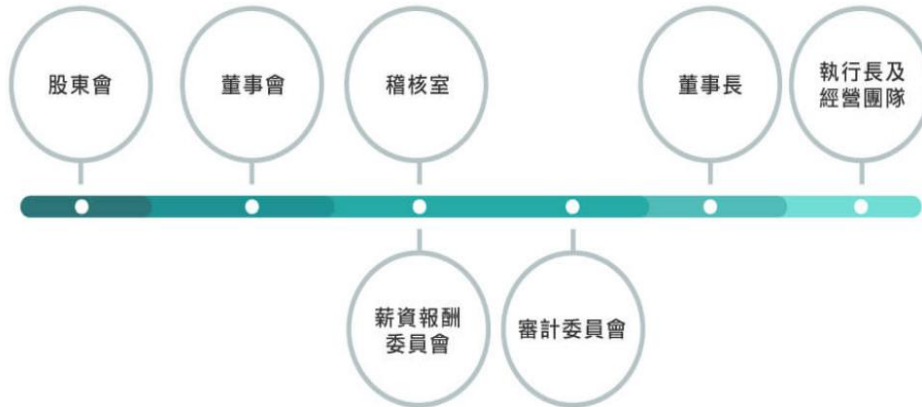


利害關係人專區



3.1 治理實務

3.1.1 公司治理架構與治理單位設置



股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

磐儀科技重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。磐儀科技依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

公 司 治 理 成 果

- ✧ 2023 年 3 月任命財務部協理擔任公司治理主管。
- ✧ 2023 年第 10 屆公司治理評鑑，上櫃公司組排名 21%~35%。
- ✧ 董事會及功能性委員會績效評估結果在 4.8 分以上(滿分 5 分)。
- ✧ 獨立董事佔比 50%。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於 2023 年 3 月決議通過任命財務部協理擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管已完成公司治理相關專業課程之初任進修達 18 小時。

2023 年第 10 屆公司治理評鑑結果磐儀科技位於上櫃公司組 21% ~ 35%，顯示磐儀科技在公司治理主管的帶領下，公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對磐儀科技的信賴。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是磐儀科技持續努力的目標。

3.1.2 董事會

董事會議事規範 董事會績效評估辦法 (官網)董事會運作情形



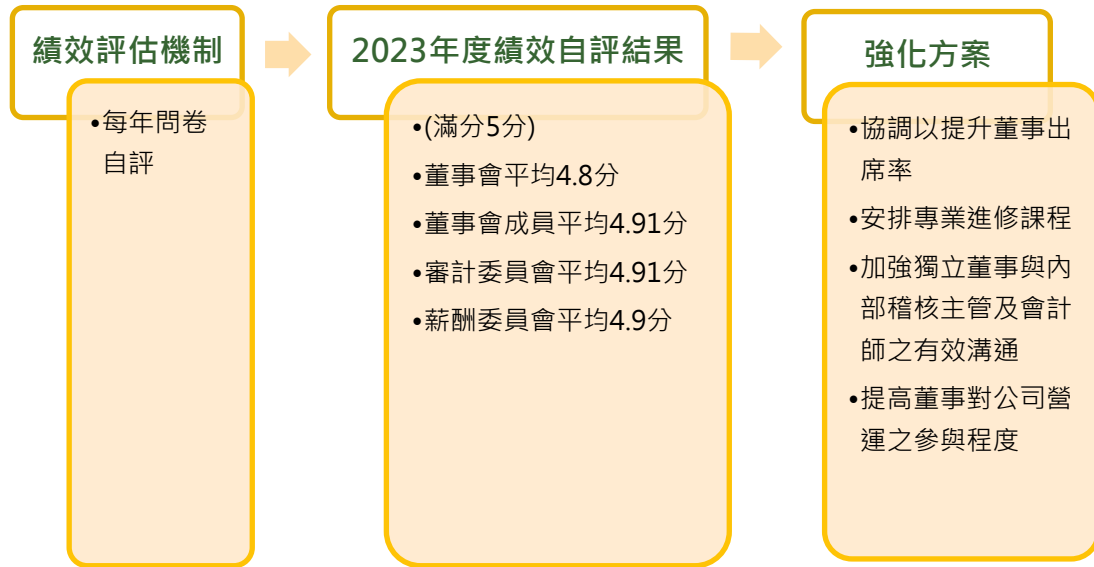
董事會管理及績效評估

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，磐儀科技董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

此外，董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。磐儀科技為落實公司治理並提升董事會的功能，定義管理目標如下：

具體管理目標	達成情形(任期： 110.07.05~113.07.04)
董事會成員有 1 位(含)以上女性董事。	達成(共計當選 1 名女性董事)
年度全體董事之董事會實際出席率平均達 85% 以上。	2023 年度全體董事之實際出席率為 94.59%
董事會成員專業背景應涵蓋經營管理、產業知識、會計等專業領域至少 1 名；其中獨立董事至少 1 人應具備會計或財務專長。	獨立董事王明德擅長於經營管理、財務專長
於次一年度第一季結束前完成董事會(含功能性委員會)之績效評估	2024.03.15 董事會報告 _2023 年度董事會及功能性委員會內部績效評估案。

同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位記錄並彙整評估結果，於次一年度第一季結束前送交董事會報告檢討、改進。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。



董事會成員多元化政策及接班計劃

磐儀科技公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成外，也各自具有產業經驗（如法律、會計、產業、財務、行銷、科技）與專業能力（法律、財務、風險管理）。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，磐儀科技「公司治理守則」第 20 條載明董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。磐儀科技董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動。

董事會現有 8 名董事（含 4 名獨立董事），任期 3 年，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，2023 年度共召開 5 次董事會，董事平均出席率達 94.59%。

註：有關磐儀科技董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網。

董事多元化統計		2021.12.31		2022.12.31		2023.12.31	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男	5	71.43%	6	85.71%	7	87.50%
	女	2	28.57%	1	14.29%	1	12.50%
年齡	未滿 50	2	28.57%	2	28.57%	1	12.50%
	51~60	4	57.14%	4	57.14%	4	50.00%
	60 以上	1	14.29%	1	14.29%	3	37.50%
學歷	博士	2	28.57%	2	28.57%	3	37.50%
	研究所	4	57.14%	5	71.43%	5	62.50%
	大專院校	1	14.29%	0	0.00%	0	0.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

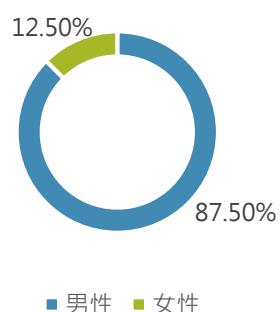
註：

女性董事百分比= (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。

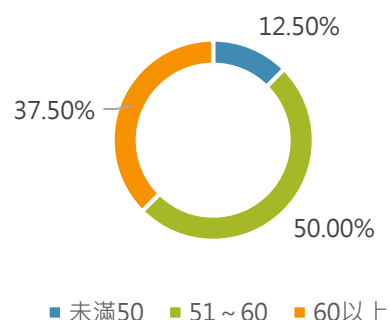
男性董事百分比= (當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。

女性董事百分比+男性董事百分比應為 100%。

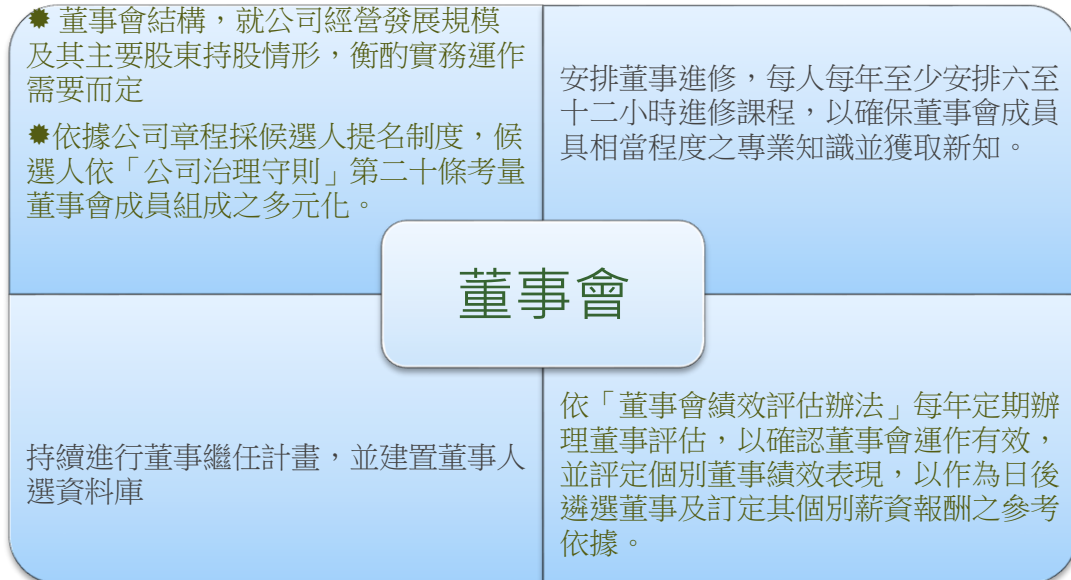
2023年度董事性別統計



2023年度董事年齡統計



關於董事會之接班規劃，目前集團內有多位高階經理人員備擔任董事所需之管理能力及專業能力，同時，本公司也將向外部徵求專業人才，為董事接班規劃做相關準備。其規劃如下(詳情請參閱公司官網)：



磐儀科技董事之進修內容涵蓋專業能力、公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、永續發展、內部控制制度等 ESG 課程相關，相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。2023 年全體董事進修時數共計 48 小時。

最高治理單位的群體智識	
全體董事會進修總時數	48
ESG 課程相關的總時數	48
董事 ESG 相關課程比重	100.00%

3.1.3 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。磐儀科技董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 4 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2023 年度共召開 5 次審計委員會會議，全體出席率達 94.12%。

2023 年度 歷次審計委員會會議討論事由與決議



✧ 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通政策：

- 獨立董事與會計師至少每年舉行一次會議，會計師就公司財務狀況、海內外子公司財務及整體運作情形及內控查核情形向獨立董事報告，並對財務報告及會計師查核報告或法令修訂有無影響帳列情形溝通；若遇重大事項時得隨時召集會議。
- 內部稽核每月以電子郵件方式呈送已完成之「稽核報告」予各獨董及監察人，若有疑問或指示，則以電子郵件或電話方式向稽核主管詢問或告知辦理；此外內部稽核主管與獨立董事至少每年召開一次溝通會議，就本公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出說明，若遇重大異常事項時，得隨時告知獨立董事。

日期	參與人員	與會計師討論主題	與內部稽核主管討論主題	獨董建議	公司處理結果
2023.03.28 審計委員會 會前會	獨董 會計師 稽核	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 年度關鍵查核事項說明。 • 新型冠狀病毒疫情對會計師執行審計的方式。 	2022 年度內部控制制度自評有效性評估說明	無	不適用

薪資報酬委員會

磐儀科技為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會由 3 位獨立董事擔任，並由全體成員推舉召集人。2023 年度共召開 3 次會議，全體出席率達 100%。

2023 年度 歷次薪酬委員會會議討論事由與決議



✧ 薪資委員會主要職權如下，並將所提建議提交董事會討論。

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

✧ 薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：

- 公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；
- 董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；
- 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；
- 針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

✧ 董事及經理人績效評估與酬金之連結

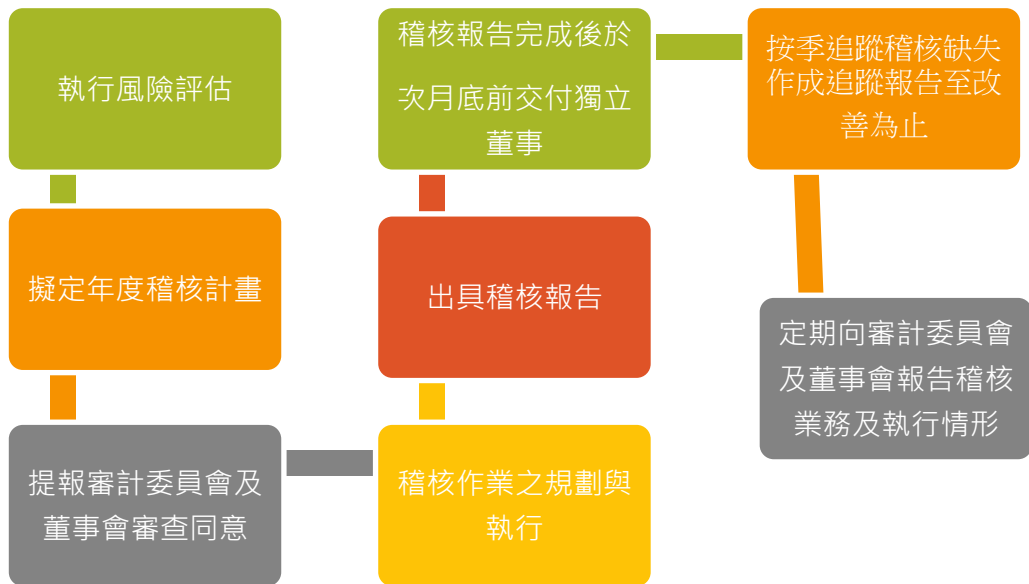
- 本公司章程第 19 條規定_公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董監酬勞前之利益)，得提撥不高於 5% 為董監酬勞；另公司章程 16 條規定_本公司董事之報酬，授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準議定之。
- 經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資會參考同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目。獎金則與公司績效目標高度連結，財務性指標(如公司營收、稅前淨利與稅後淨利之達成率)及個人績效達成度都將納入評核，並採薪資報酬委員會建議之分配原則，並由董事會作最終核定。
- 目前磐儀科技尚處在推行 ESG 階段，目前未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然磐儀科技將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

3.1.4 內部稽核

✦ 內部控制制度及內部稽核

磐儀科技之內部稽核為超然獨立部門，直接隸屬於董事會，依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，依據各權責單位設計之內部控制制度擬定內部稽核制度，以協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議；並依據年度查核及自評結果，辨別各循環之風險程度，擬訂次年度稽核計劃，經董事會通過後執行。

稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告，透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2023 年度稽核室共執行 43 項稽核作業，稽核符合率達 100%，並無重大不符合項目。



✧ 內部稽核人員

磐儀「審計委員會組織規程」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓 2 人次合計 24 小時。

✧ 內部控制自行檢查程序

磐儀科技於每年第一季辦理內部控制制度自行評估作業，由各單位自評人員(部級以上主管)自行評估後，交稽核室覆核並彙總公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，以評估公司整體內部控制制度之有效性。

✧ 內部控制聲明書

稽核室覆核各單位自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，整合結果向董事會及高階管理者報告，以作為董事會及管理當局評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。

3.1.5 倫理誠信

具 體 成 果

- ✧ 誠信廉潔承諾書
2023 年度 41 位新進人員全數完成「聘僱合約書_忠實義務及誠信原則」簽署。
- ✧ 誠信倫理訓練課程
當年度全體在職人員 169 人參與「防範內線交易及誠信經營宣導」課程，總受訓時數達 84.5 小時。
- ✧ 當年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄

✧ 誠信經營政策及方案

- 本公司於2013.06.24股東會通過訂定「誠信經營作業程序」，最後修訂日為2021.02.01董事會。
- 本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，制定「誠信經營作業程序」、「董事及經理人道德行為準則」、「員工從業道德行為準則」，並揭露於公開資訊觀測站及公司網站，上述文件適用對象為董事、經理人、受僱人及具有實質控制能力之人，並指定人力資源處為專責單位，負責監督執行，並定期向董事會報告；2023年度誠信經營執行情形已呈報2024.03.15董事會。

「誠信經營作業程序」、「董事及經理人道德行為準則」、「員工從業道德行為準則」



✧ 防範不誠信行為方案

- 本公司不誠信行為風險之評估係併同內控自評於每年第一季定期啟動，由各單位主管針對營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，評估發生情形並檢討其防範措施的妥適性與有效性後，據以修定防範不誠信行為之措施及方案。
- 本公司於「誠信經營作業程序」中明訂防範方案之範圍，包含禁止行賄及收賄、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；產品及服務於研發、採購、製造、提供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。
- 本公司「誠信經營作業程序」中定義利益態樣及不誠信行為、明訂提供或收受利益及利益迴避之行為指南、建立獎呈及申訴制度、不誠信行為之處理程序；當公司人員發生涉不誠信行為時，專責單位應將不誠信行為、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告，2023 年度本公司並無發生公司人員涉及不誠信之行為。

✧ 落實執行誠信經營政策，2023 年度執行情形如下：

➤ 法遵宣達及教育訓練

- 於公司網站揭露與誠信經營議題相關之公司規章。
- 新進人員入職當天需簽屬「聘僱合約書」，合約書內容包括不侵害他人智慧財產權、不使用盜版軟體、營業秘密保密等；2023 年度 41 位新進人員全數完成「聘僱合約書_忠實義務、誠信原則及保密約定」簽署。
- 2020 年度起強制磐儀全體員工須於每年3 月底前，完成線上「防範內線交易及誠信經營宣導」之內部教育訓練課程，課程內容包括內線交易形成原因、認定過程、罰則及交易實例與不誠信行為樣態之說明等；除將「防範內線交易及誠信經營宣導」課程簡報與影音檔案至於內部員工教育訓練系統，供全體員工參考；2023 年度本公司「防範內線交易及誠信經營宣導」課程，完成受訓並測驗合格之人員達 169 人(每人受訓時數至少須達 30 分鐘)。

➤ 建立監督機制

本公司訂有「誠信經營作業程序」以及「董事及經理人道德行為準則」，規範董監事、經理人及員工對公司義務、對外商業活動、金錢往來、利益衝突迴避及機密資料管理；並建立會計制度及內部控制制度，以確保財務報導流程及內部控制之有效性。

依據本公司稽核室出具之「2023 年內部控制制度聲明書」及會計師出具之「2023 年度內部控制制度建書」，2022 年度內部控制之設計及執行係屬有效。

➤ 建立舉報機制

本公司於「誠信經營作業程序」中明訂定具體之檢舉及獎勵制度外，並揭露於公開資訊觀測站及公司網站，建立便利及保密之檢舉管道，2023 年度磐儀科技內、外部皆未發生檢舉之案件。

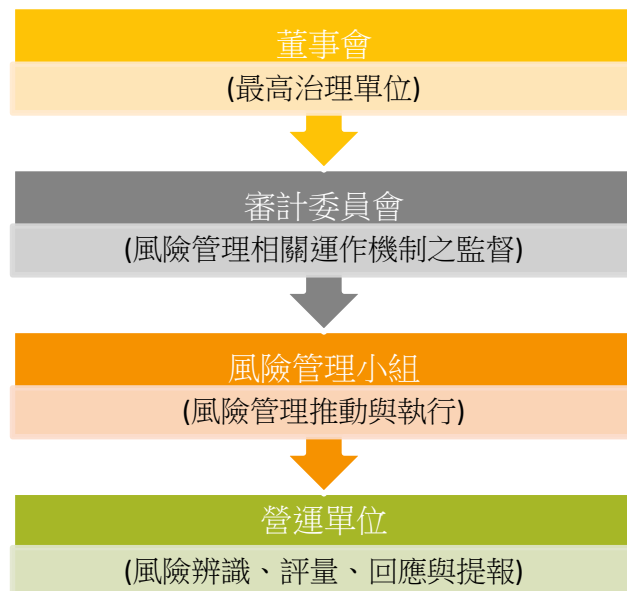
- 本公司舉報程序設有保密機制，禁止對於善意檢舉人進行報復。檢舉人員可經由「檢舉信箱」以書面方式，或「電子郵件」方式（電子郵件信箱為 inform@Arbor.com.tw），向「人評會」提出申請，經「人評會」調查後，做成決議書，如經調查發現重大違規情事，或集團有受重大損失之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。
- 本公司為鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，如檢舉不誠信行為或不當行為經查證屬實，將依舉發金額之 1% 為檢舉獎金，舉發獎金上限不高於新台幣五萬元整。

3.2 風險管理

3.2.1 政策與組織架構

為強化公司治理建立有效風險管理制度，以達穩健經營與永續發展，磐儀科技於 2013.08.12 董事會通過「風險管理政策」，並於 2024.03.15 經審計委員會審議，董事會通過變更為「風險管理政策與程序」，揭露於公司網站，建立健全之風險管理機制。

磐儀科技風險管理組織架構分為四層級，董事會為風險管理最高決策機關，核定整體風險管理政策，各功能組織最高主管組成風險管理小組，由董事長擔任召集人，負責風險管理推動與執行，審查各營運執行單位提出之各項風險管理議題，且至少一年一次向董事會報告。



3.2.2 風險管理運作

磐儀科技永續發展委員會透過 ESG 重大性原則，鑑別出與公司營運相關的環境(E)、社會人權(S)與治理經濟(G)面向的重大主題，針對重大主題可能對磐儀科技造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

2023 年度針對 ESG 風險評鑑，制訂之風險管理政策及程序於 2023.03.28 向董事會報告。

面向	重大主題	負面衝擊	風險管理策略/因應措施
治理/ 經濟 (G)	營運績效	外匯 損失/ 投資 失利	<ul style="list-style-type: none"> ● 利率：隨時掌握市場利率變動情形，並適時調整資金運用狀況。 ● 匯率：藉由以外幣計價之進銷貨款項產生自然避險效果；參酌市場資訊及未來走勢，適時透過換匯或預售遠匯等衍生性商品以降低匯率風險；監控外匯市場變化，以供相關主管人員對匯兌波動進行適時調節，同時做為公司業務單位調整產品價格之依據；並視外幣部位之高低，於必要時依據「取得或處分資產處理程序」從事相關外匯避險操作。 ● 不作高槓桿投資，並另制定「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」與「取得或處分資產處理程序」等制度，辦理財務相關作業。
	客戶服務	影響 服務 品質	<ul style="list-style-type: none"> ● 依據品質管理政策、法規要求事項，與服務品質的要求，訂定量化的目標。 ● 系統性品質管控，每年依國際環保法規、客戶需求，與環保趨勢，審視並監控有害物質之管理，實施環境禁用物質管制計畫。 ● 認定有害物質異常，判定有危害之虞，立即呈報管理階層，依指示與流程進行產品退換貨作業。
	資訊與個 資安全	客戶 對企 業失 去信 任	<ul style="list-style-type: none"> ● 成立資訊處，由總經理出任主管，資安中心執行指示工作，每季定期召開會議，檢視公司資安防護現況。 ● 規劃導入 ISO 27001 資訊安全管系統並取得認證。 ● 每年執行資安風險評鑑，針對高風險資安項目進行風險改善計畫。 ● 每年落實資安事件通報及演練。
	研發創新	無法 滿足 客戶 需求	<ul style="list-style-type: none"> ● 與時俱進：透過每月固定的全球營業單位的工作 review，了解客戶對新產品或新技術的需求並適時提供方案，以確保新研發產品於未來仍與市場的需求契合。 ● 滿足客戶需求：透過每半年一次的重要客戶意見調查，確保重要需求及滿意度，以能策略性的調整，強化公司在重要市場之 ESG 策略因應。 ● 確保策略結果並訂營業績效，按月/季/年定期 review，調整或決策下一個時期計畫，以能於著眼的重要市場增加市佔。

面向	重大主題	負面衝擊	風險管理策略/因應措施
社會 (S)	人才吸引與留人	人才流失	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供公平具競爭力的薪酬福利，落實績效管理與訓練發展等政策。每年檢視員工薪資是否符合就業市場水平，並依企業營運績效回饋予員工，以保持薪資競爭力。另針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別或族群而有所差異，且設置各類獎金、分紅、認股權證制度激勵優透員工。 ● 成立「職工福利委員會」，由勞資雙方推舉委員出任，每季度舉辦各項活動，並辦理員工健康檢查等各項多元的福利措施。 ● 定時進行反歧視及反騷擾宣導並提供多元申訴/舉報管道，若員工有遭受不當歧視及騷擾情況，均可透過公司指派的專責管道進行反應及申訴。 ● 舉辦主管共識營，透過腦力激盪與小組討論方式，培養幹部管理思維與能力。 ● 對於具發展潛力同仁提供外訓課程，持續強化其專業能力；也設立在職進修補助方案，鼓勵員工多元學習。 ● 設立「優秀人才推薦辦法」，鼓勵同仁推薦外部優秀人才入職並給予推薦獎金。 ● 透過參與人力銀行活動(104 人力銀行-雇主品牌大賞)或取得 1111 人力銀行-幸福企業獎項)藉此提升公司知名度，吸引優秀人才目光
	職業安全衛生管理	營運及生產力受影響	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供優於法令的健康照護及安全的職場環境(取得 ISO 14001:2015 驗證，效期 2022.11.27~2025.11.27)、(取得 ISO 45001:2018 驗證，效期 2022.11.30~2025.11.29)，使員工可以全心全意地投入工作。 ● 遵循「職業安全衛生法」設置職安衛生部，職業安全衛生部每季定期召開職業安全衛生委員會，邀集各單位最高主管及勞工代表共同商討公司安全衛生業務。

面向	重大主題	負面衝擊	風險管理策略/因應措施
環境 (E)	節能減碳	無法滿足政策及客戶要求	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候變遷風險納入整體風險管理系統，針對可能遭遇之氣候變遷衝擊層面，提出有效之因應策略，減低氣候變遷之影響。 ● 為創造低碳排放的經營環境，以台灣訂定之氣候變遷因應法，與 ISO 14064-1 標準所提供有關溫室氣體盤查之量化、監督、報告及查證程序為基礎成立「溫室氣體盤查委員會」進行溫室氣體盤查與查證相關活動的標準化。依計畫，擬定人才培訓、策略目標、控管機制、內部查證及外部查證規劃。預定於 2026 年完成溫室氣體盤查，2028 年完成外部查證。 ● 節能省碳專案執行：提高能源效率，降低能耗。(全面更換 LED 節能燈具) ● 推動數據盤查。(於 2023/5 與樺康建置能管工程，增加數位電錶管控電力使用)
	永續供應鏈管理	缺料	<ul style="list-style-type: none"> ● 提前調查生產狀況並密切追蹤運輸進度。 ● 建立替料機制，並隨時關注新聞,若遇不可控因素,即時啟動供應商 BCP 調查機制,提前做好替料供貨準備。 ● 建立安全庫存機制，並以多源採購，降低對單一供應商依賴，提升整體彈性。
	綠色產品與服務	違反法規	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化有害物質管理，透過承認料件管理系統平台，以落實原物料與產品符合規範要求，並遵造 RoHS,REACH,TSCA,CP65 等國際法規做詳細控管。 ● 產品推動包材最適化、源頭減量、易拆解與回收原則的同時，也因應國際與環保法規要求，提升整體競爭力。

3.2.3 氣候變遷治理

為推動氣候變遷管理，磐儀科技積極瞭解氣候變遷可能影響範圍，以評估氣候變化對公司及上游供應與下游客戶經營的預期影響，並依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由管理階層進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略。

TCFD 風險管理流程



<p>治理 Governance</p>	<p>本公司為實踐企業社會責任，由永續發展推動小組負責統籌公司治理、環境保護、氣候變遷和勞工相關等議題，並定期召開環境、社會與治理會議，再由永續發展各小組組長向高階管理階層報告執行績效及所需的改進建議，每年向董事會報告；由董事長擔任委員會主席，帶領「永續發展推動小組」實施風險鑑別，並分層負責擬定策略、風險管理流程，及評估管理指標和目標。</p>
<p>策略 Strategy</p>	<p>將氣候相關風險與機會影響納入本公司的策略和規劃，磐儀參考氣候相關財務揭露 (TCFD) 之氣候相關情境分析，使用定量與定性分析以便採取對應措施。本公司參考 2 情境 (2DS) 於永續發展委員會議中進行短、中、長期區間定義之討論，設定「1-3 年」為短期、「3-5 年」為中期、「6-10 年」為長期，並據此進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、市場、聲譽，以及立即性和長期性。機會則區分為資源效率、產品與服務。</p>
<p>風險管理 Risk Management</p>	<p>1. 磐儀透過永續發展推動小組於氣候相關財務揭露 (TCFD) 討論會議中完成風險鑑別，依據各單位提供氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險與機會進行討論。 2. 鑑別因氣候變遷因素可能造成公司營運轉型風險及實體風險 (共 5 項) 與潛在可能機會 (共 2 項)</p>
<p>指標與目標 Metrics and Targets</p>	<p>1. 為減少營運過程對周邊環境的影響，在所有環境指標上關注議題，如展開節能減碳、水資源使用效率、污染防治、有害物質管理等，以達成永續發展的目標。 2. 成立「ISO14064-1:2018 磐儀集團推行小組」進行碳盤查作業。 3. 選擇具符合社會、環境責任之供應商。</p>

類型	議題	氣候相關風險	潛在財務風險	風險對策	指標與目標 2023 年度施行情形
轉型風險	政策和法規	<ul style="list-style-type: none"> ● 徵收碳費、碳稅 ● 新增相關法規 	<ul style="list-style-type: none"> ● 增加營運成本(如合規成本和保費增加) ● 因罰款和判決導致的成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入 ISO14064_1, 預計 2024 年完成 2023 磐儀集團盤查及磐儀科技查證。 	成立「ISO14064-1：2018 磐儀集團推行小組」進行碳盤查作業。
	市場	原物料成本上漲	營運成本增加、利潤減少	<ul style="list-style-type: none"> ● 選擇具符合社會責任之供應商，供應商簽署「供應商企業社會、環境責任承諾書」。 ● 降低地域及通關風險，提高本土供應商採購(家數)佔比至75% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023年新增之重要原物料供應商「供應商企業社會、環境責任承諾書」簽訂達100%； ● 當地供應商採購(家數)比率70%。
	名譽	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	<ul style="list-style-type: none"> ● 商品/服務需求量下降 ● 影響企業金融信用評分 	致力於有效的策略轉型，並配合「氣候變遷應法」計畫 2050 年達到溫室氣體淨零排放。	因節能設備發揮功效，2023 年度用電之二氧化碳排放量較 2022 年度降低 6.6%。
實體風險	短期	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	<ul style="list-style-type: none"> ● 產能下降或中斷(如停產、運輸困難、供應鏈中斷) ● 影響勞動力管理和規劃(如衛生、安全、缺勤) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高本土供應商採購(家數)佔比。 ● 設立「職業安全衛生部」，並導入 ISO45001 職安衛管理系統。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 當地供應商採購(家數)比率 70%。 ● 零職災(FR=0/SR=0)

類型	議題	氣候相關風險	潛在財務風險	風險對策	指標與目標 2023 年度施行情形
	長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 極端氣候的發生機率增加 ● 平均氣溫上升 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資產保費提高增加營運成本 ● 用水、電量增加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 由經管處每年評估資產投保範圍、總類及額度。 ● 訂定碳排減量目標。 ● 規劃更新不斷電設備(UPS) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 投保貨物運輸險。 ● 安裝節能設備，即時監控耗能狀況。
機會	資源效率	採用更高效率的運輸方式	<ul style="list-style-type: none"> ● 降低營運成本 ● 提高產能，增加收入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高本土供應商採購(家數)佔比。 	當地供應商採購(家數)比率 70%。
		使用更高效率的生產和配銷流程		<ul style="list-style-type: none"> ● 由 IE 進行生產流程優化 ● 建置能源管理系統 ● 汰舊換新，更換節能設備。 	安裝節能設備，即時監控耗能狀況。
		使用新技術		<ul style="list-style-type: none"> ● 創新產品與服務 	透過結合智慧水表、配電盤設備，把水資源管理、工業安全整合至碳管理、碳盤查等獲取綠能轉型商機。
	產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> ● 消費者偏好轉變。 ● 產品減碳效益，提升公司形象。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 商品/服務需求量下降。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 選用 100%可回收再製包材。 	選擇一項持續進行世代開發之產品線，採用 100%可回收再製包材。

3.3 法規遵循

磐儀科技承諾以誠信正直經營業務原則，完全遵循所有適用的法規。磐儀科技任何員工、主管、董監事不得進行非法或不道德行為，2023 年度本公司並無因違反政府法令(規)遭受裁罰之情形；並且沒有貪腐案件或抑制自由市場壟斷及不公平競爭行為，為了符合法規要求，會隨時密切注意任何活動對我們產生不利影響的限制。

3.4 營運績效

政策 / 承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續打造工業通訊化、通訊產業化的創新價值，建構 IoT 生態圈為使命，讓工業電腦擁有連接能力 (IPC with connectivity)。 ● 透過網路、通訊、軟體、光電、雲端大數據的整合應用，讓原先偏向工廠自動化的工業電腦應用的以擴展到智慧生活的各個構面，形成真正的智能產業。
目標	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 藉由生產環境智能優化、人員職能訓練、更新測試設備及調整組織結構等方式，提供更優異穩定的品質與一站式服務解決方案。 ● 積極拓展海外市場：公司於韓國、美國、英國、法國、大陸等均設有業務及生產據點，就近開發並服務當地客戶，近年深耕中國大陸、東南亞、歐洲及美國等市場，以加強經銷代理方式，擴大銷售市場，2024 年全球經銷商預計增加至少 20~30 家，另外 ODM 機會則預計增加至少 3~5 個。
目標	<p>中長期</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 推動「雁行千里」概念，透過跨領域結盟合作，在伴帶頭前進，不僅可以發揮競爭力的效益，更可比擬以往創造更多機會。 ● 先後與緯創、聯發科、樺漢進行策略合作，在到業、跨、領及海內外研發設計、生產製造，下游也僅有品牌通路及產品價值提升的股東在為股東創造更大的價值。
負責部門 / 申訴機制	<p>股東 / 投資人聯絡窗口： investor@arbor.com.tw</p>
2023 年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化競爭力、增加客戶群、整合上下游，掌

	<p>握全球運籌能力，拓展 VIP 客戶。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 持續投資擴充研發陣容，加速新產品開發。 ● 透過協力廠商的成本優勢，增加獲利。 ● 研發中心 65 人，研究所學歷佔比 18% 以上。 ● 當年度研發經費佔公司營收 6% 以上。
<p>管理方案 評估機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 優化海外佈局，成功開發海外經銷商家數及 ODM 件數。 ● 透過策略聯盟，資源整合。

磐儀努力滿足客戶對產品之設計及品質要求，並在全球佈有完整的銷售通路與工程技術服務團隊，能夠即時在地解決客戶問題，呼應客戶對新技術的規格需求，成為全球客戶的重要合作夥伴。磐儀永遠以高品質的產品滿足客戶，以卓越的經營績效回饋股東為目標。

項目	基本要素	2021年	2022年	2023年
產生之直接經濟價值(A)	收入 (註1)	1,059,735	1,257,706	1,146,979
分配之經濟價值(B)	營運成本 (B1_註2)	875,048	984,671	858,333
	員工薪資與福利 (B2_註3)	174,332	191,348	190,249
	支付出資人的款項 (B3_註4)	8,909	75,609	56,861
	支付政府的款項 (B4_註5)	993	9,487	28,678
	社區投資	0	0	0
留存的經濟價值(C) = A-B		453	-3,409	12,858

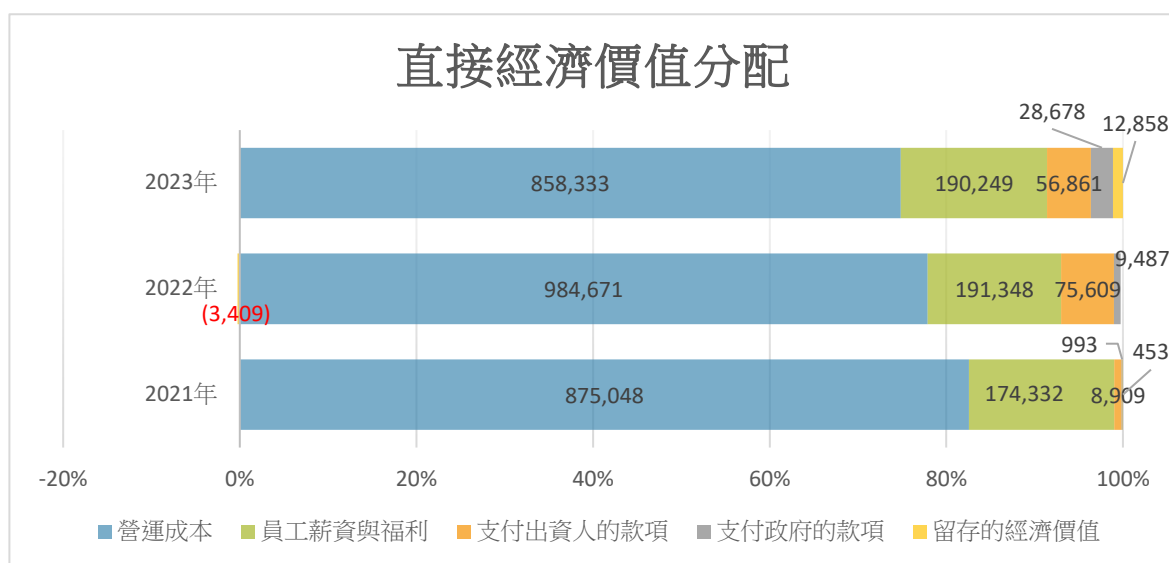
註1：包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

註2：包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

註3：包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）

註4：包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

註5：包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。



政策 / 承諾		徹底落實更加嚴密的資訊安全管控，並展現磐儀科技對資訊安全的高度重視，與保護客戶資訊的政策與承諾。
目標	短期	導入 ISO 27001 取得資安認證
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 監控並阻擋外部網路攻擊，管控並防禦內部電腦病毒擴散。阻斷內部持續傳播及滲透。有效防止外部駭客取得內部機敏資料、阻斷勒索病毒等駭客攻擊，使企業營運不中斷。 ● 每人每年資安訓練 3 小時；每年實施災害演練，當年度是否發生資安事故。
負責部門 / 申訴機制		e-mail : esg@arbor.com.tw / 資訊處
2023 年投入資源		<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊部門 6 人，(2023 投入 NT\$1,273,550) 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統並預計於 2024/07 取得證書。 ● 定期進行資安風險管理，鑑別出不可接受風險為優先處理，並進行後續改善措施。 ● 完成盤點現有資產收集，包括主機 / 網路 / 系統權限 / 資料庫... 等軟硬體資產系統，做為 2024 年持續改善的基準。 ● 完成文件檔案的系統升級、整合與權限管制，避免機密文件外流，並進行檔案備份與異地存放機制。 ● 完成資料庫的盤點與備份，並最少半年還原 ERP 資料庫至測試區，確保災難還原的可執行性。 ● 執行弱點掃描、滲透測試、社交工程演練、緊急事故應變。

管理方案 評估機制

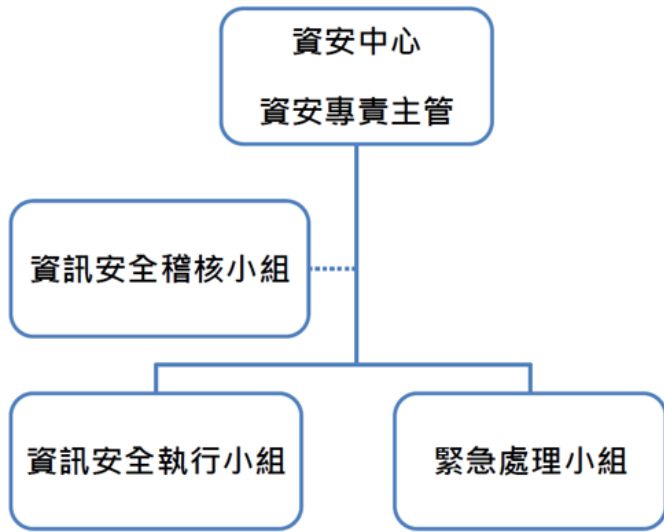
- 每年執行安全性檢測、資通安全健診、社交安全及資安事件演練。
- 強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕擴散。
- 執行弱點掃描、滲透測試、社交工程演練、緊急事故應變 1 次。
- 公司每年度定期公告宣導資安政策，並培養具有資安證照的同仁。
- 對全體同仁施行資訊安全教育訓練，每人每年至少 3 小時。
- 每年至少 1 次向董事會報告，整理彙總年度執行資安風險狀況。
- 當年度未發生任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的資安事件。

在數位化時代下，資訊安全是磐儀企業持續營運的重大課題。建立安全的資訊及業務流程、保護企業機敏文件資料不外洩，提供安全且優質的資安環境，一直以來都是磐儀科技的核心價值，以成為值得客戶放心的合作夥伴。

磐儀科技重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保符合公司設定之系統復原目標。

磐儀科技現行的資安防護手段是遵循集團之資安政策去執行，由集團定期舉辦線上資安管控會議，由集團內各子公司之資安專責人員參與，每次會議皆訂有特定資安議題，會議中亦要求各子公司繳交相關議題文件並報告說明。磐儀科技加入集團資安管理體系，可有效提升公司資安防護能力，保障公司資訊之機密性、完整性、可用性，避免發生有人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致公司資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益。當年度未發生任何資安事件。

3.5.1 資通安全風險管理架構



資安中心

磐儀科技董事會於 2023.11.13 通過「資安中心」成立及資安主管任命案，由資安中心協理擔任資安專責主管，由各副總與資訊處處長擔任委員會成員，定期召開會議檢視重要資訊安全政策、資訊安全風險評估與強化計畫、資訊安全指標與全球資訊安全態勢與威脅，確保達成磐儀科技資訊安全政策與管理目標。

資訊安全執行小組

磐儀科技成立「資訊安全小組」，由人資部、管理部、廠務、資訊中心、文管中心擔任小組成員，定期召開會議檢視及決議重要資訊安全與資訊保護政策與計畫執行，確保實現磐儀科技資訊安全政策目標。

3.5.2 資通安全政策

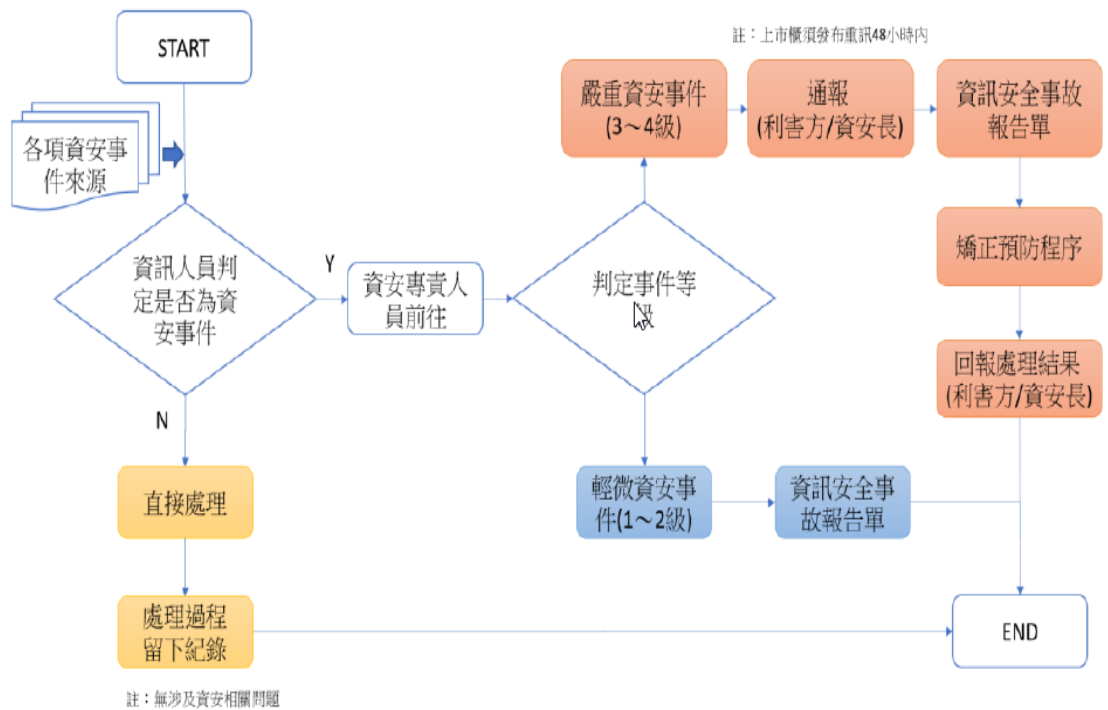
項目	董事會報告日期	公司官網
2023 年資訊安全政策及具體管理方案	2023.03.28	
2023 年度執行情形報告	2024.03.15	

3.5.3 資通安全管理與執行重點

管理方向	執行重點
<p>磐儀科技為了預防及降低外部資安風險，落實及持續更新嚴謹的資安措施如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建置先進的病毒掃描工具，以防止公司所使用之資訊系統遭受病毒感染； ● 強化網路防火牆與網路控管以防止電腦病毒跨廠區擴散； ● 在公司電腦上建置防毒措施及先進的惡意軟體偵測解決方案； ● 改善資安部署時間以強化資料中心安全。並建立與定期檢討資安績效指標； ● 導入新技術加強資料保護；加強釣魚郵件偵測並定期執行員工警覺性測試； ● 建立一個整合的自動化資安維運平台，並強化資安事件偵測與處理自動化； ● 持續演練資安攻擊之處理程序； ● 委託外部專家執行資安評鑑等。 	<p>每年持續進行的資安執行重點如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全管理。 ● 資訊安全政策管理。 ● 資訊安全組織管理。 ● 人力資源安全管理。 ● 資訊資產管理。 ● 存取控制管理。 ● 密碼管理。 ● 實體與環境安全管理。 ● 作業安全管理。 ● 通訊安全管理。 ● 資訊系統獲取、開發及維護管理。 ● 供應商關係管理。 ● 資訊安全事件管理。 ● 業務持續管理。 ● 遵循性（適法性）管理。 ● 資料安全管理。 ● 變更與組態管理。 ● 雲端服務管理

3.5.4 資安事件處理與通報

磐儀科技已成立資訊安全中心與資訊安全事件管理程序，明訂相關流程與措施，包含資安事件通報程序、指派負責人員處理重大資通安全事件、評估遭受損失及進一步的必要因應措施、評估資安風險可能對公司財務與營運的影響及其因應措施。



3.5.5 資安宣導

✧ 於公司內網分享，讓全體同仁快速掌握資安技巧




✧ 定期舉辦教育訓練，宣導資安基本概念

課程名稱：電腦技能/資訊安全		
訓練日期	資安訓練時數	參與人次
2023.06.14	1	12
2023.08.09	1	12
2023.12.13	1	11

四、產品服務

磐儀科技與客戶有著順暢的溝通管道，彼此間維繫著穩定良好之合作關係，對於客戶回饋的意見，磐儀科技行銷團隊皆即時反應給研發及品保部門進行後續改善，以優質服務取得客戶信賴。

4.1 創新研發

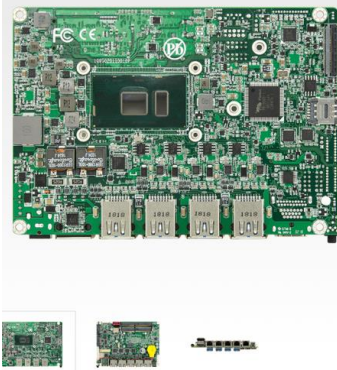
政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> ● 每年對於新製程 CPU 提出對應的新產品，並在 computer on module 產品上持續研發新產品。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● computer on module 的主要產品線，更新同步於 CPU 發表。（計劃執行率 100%）
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品研發績效三年後人均產值成長 30%，並持續增強新產品的市場佔有率，新產品銷售佔公司營收 >30%。
負責部門 / 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> ● 線上客服 ● e-mail: esg@arbor.com.tw 
2023 年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> ● 研發中心 65 人，研究所學歷佔比 18.46%。 ● 當年度研發經費佔公司營收 6.76%。
管理方案 評估機制		<ul style="list-style-type: none"> ● 當年度專利獲證件數，累積有效專利 3 件。 ● 新產品銷售佔公司營收比。

4.1.1 新產品開發

磐儀科技致力在 AIOT 發展, 每年開發新產品, 並提升產品的 performance/energy consumption 比, 產品研發模組化設計, 除了利於公司發展產品線外, 也協助客戶於同樣概念下發展產品。

2021~2023 年成功開發之產品/技術

品項	簡述
EmCORE-a10R2	採用 AMD Ryzen V1000 平台設計的 3.5 吋 SBC, 用於 Retail 行業應用領域
EmSMK-i2403	採用 Intel Apollo Lake 平台設計的 SMARC module, 用於軍工等嚴苛環境使用
EmETXe-i92U1	採用 Intel Tiger Lake-UP3 平台設計的 COM Express Compact Type 6 Module, 用於升級寬溫應用客戶的需求
IEC-3904	BOX 整合使用 Intel Tiger Lake-UP3 平台, 小型化設計滿足客戶應用於室內大型高解析度數位撥放系統
ITC HMI	採用 Intel® Elkhart Lake 處理器, 大幅提升 AI 能力, 迎接未來省電/高 AI 算力的需求
ARES-1980	Intel® 第 11 代 處理器 (Tiger Lake UP3) 無風扇設計強固型控制器, 支援電源延時開關及相容 Hailo AI 加速卡



EmCORE-i90U2

7th Generation Intel® Core™ i7/ i5/ i3 U-series Processor 3.5" Compact Board

Features

- Soldered onboard 7th Generation Intel® Core™ U-series Processor
- Five Gigabit Ethernet ports (4 ports support PoE, 802.3af)
- HDMI, DisplayPort and LVDS
- Integrated micro SIM Socket for mobile telecommunication
- Support Intel® vPro & AMT (for Core i7 & i5 only)
- Wide Range Temperature: -40 ~85°C



EmSMK-i2403

Intel® Atom™ x7-3950, x5-3940, x5-E3930 Processor, SMARC 2.0 CPU Module

主要特點

- Onboard Intel® Atom E3950, E3940, E3930 processor
- Support 4 x PCIe1 lanes
- Support one Ethernet
- Support 1 x eDP, 1 x HDMI, 1 x DP++
- Extended Range Operating Temperature: -20 ~85°C



EmETXe-i92U1

11th Generation Intel® Core™ i7-1185G7E/ i5-1145G7E/ i3-1115G4E/ Celeron 6305E Processor COM Express® Compact Type 6 CPU Module

Features

- Soldered onboard 11th Generation Intel® Core™ i7-1185G7E/ i5-1145G7E/ i3-1115G4E/ Celeron 6305E processor
- Intel I219LM PCIe GbE PHY w/ iAMT
- Dual Channels 24-bit LVDS, Analog RGB and 3 x DDI ports
- Support 4 independent displays
- 8.5V~20V Wide Range Voltage Input
- Wide Range Operating Temp.: -40 ~ 85°C



IEC-3904

Digital Signage Player with Intel® 11th Gen. Core™ i7/i5/i3/ Celeron processor

Features

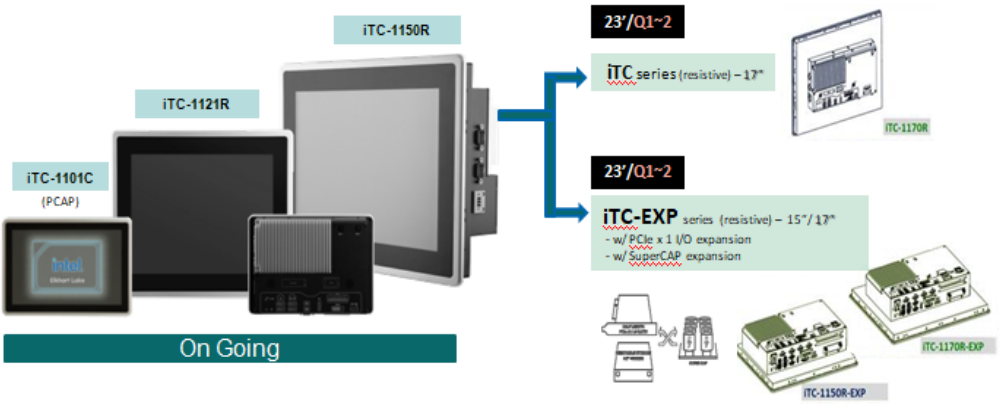
- Intel® 11th Generation Core i7/i5/i3/ Celeron processor
- Support 2 x HDMI with independent video outputs
- Support 1 x COM, 4 x USB3.0, 1 x GbE port
- Support Intel® vPro & AMT
- Extended operating temperature: -20 ~ 70°C



ELKHART LAKE

All new ARBOR's Industrial HMI solution

- Intel® Celeron® Processor J6413 (quad-core 1.5M Cache, up to 3.00 GHz)
- Memory: DDR4 SO-DIMM Slot x 1
- Touch: Flat Resistive Touch (for 12.1" & 15" & 17") / PCAP Touch (for 10.1")
- Size: 10.1" / 12.1" / 15" / 17"
- I/O optimization: COM / USB 3.2 Gen1 / 2.5 GbE LAN / 8-bit D I/O
- 9~36 VDC Input and remote power switch
- Fanless design & target at -10~55°C Operation Temperature.
- Wireless connectivity: WiFi6/ Bluetooth/ 3G/ 4G LTE
- Scalable design for fast OEM transformation.



Confidential ARBOR



ARES-1980 Automation/ Machine Vision/ In-vehicle

Tiger Lake UP3 Intel® 11th Gen i7/ i5/ i3 U Processor (Default: i5 CPU Tiger Lake-U)

ORDER NOW



210 x 180 x 70 mm

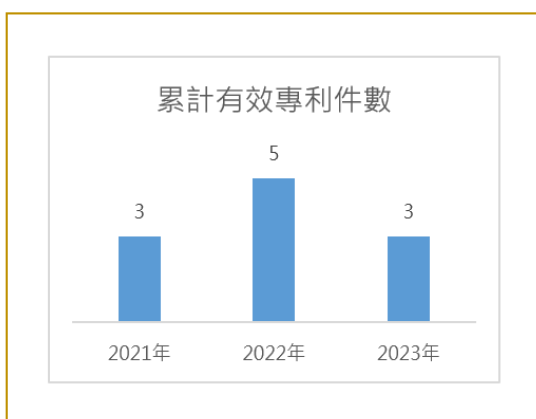
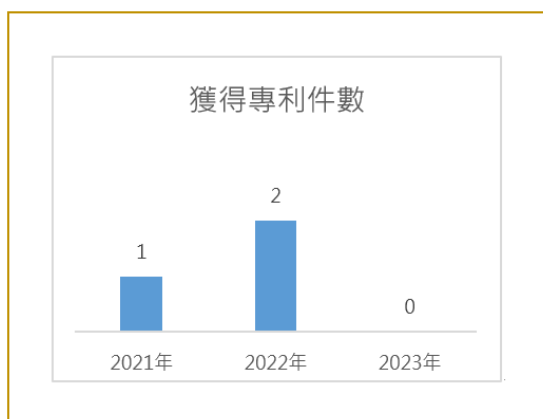
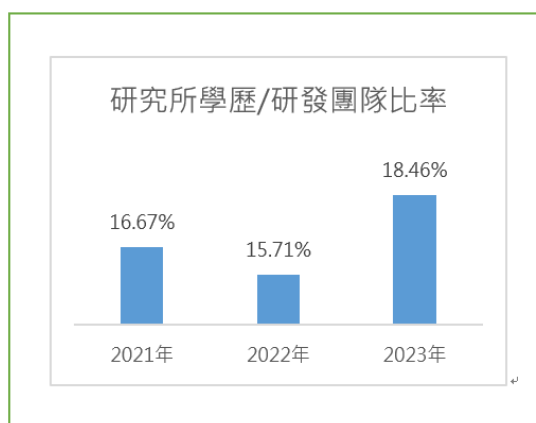
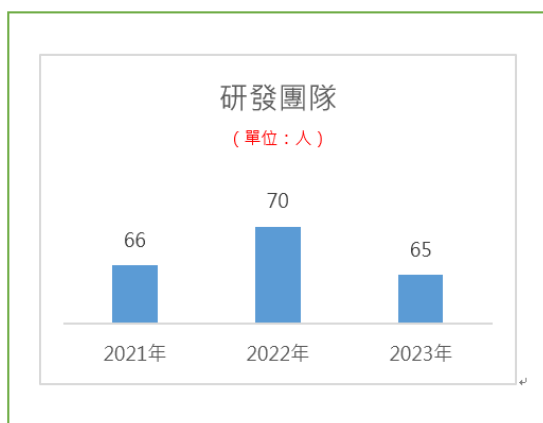
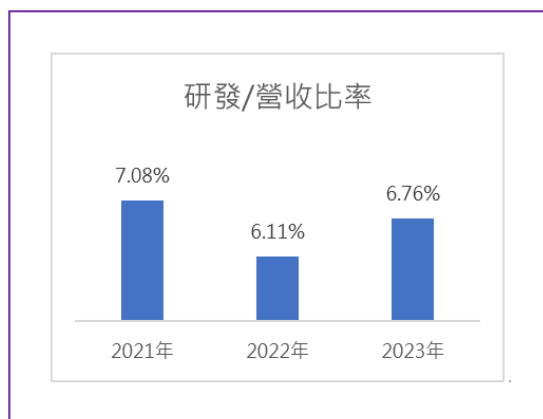
ARES-1980 Key Features

- D/I/O response time up to 33MHz
- 4 x USB 3.2 Gen 2 (10 Gb/s) – two are independent.
- 2 x independent PoE in RJ45
- 2.5G LAN; WiFi 6 expansion to support ultra-high speed data transmission.
- Ignition power control & Dual SIM support Fleet management.
- Multi-Serial Bus - I2C/SPI/UART/GPIO (w/ 3.3 or 5V) via DB-26
- User friendly LED indicator panel
- Fanless w/ O.T.: -20~60°C
- Compatible with Hailo-8™ M.2 AI accelerator, up to 26 TOP S (typ. 2.5W)



Confidential ARBOR

4.1.2 研發投入情形




磐儀科技是一個提供具體專業建議與解決方案的公司，主動與客戶溝通，確認客戶需求並提供具體的技術及方案來滿足客戶需求。

政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> ● 磐儀主張「以客為尊」、「勇於負責」、「洞見觀瞻」、「追求卓越」，滿足客戶需求，提高品質與客戶服務。 ● 磐儀攜手客戶與夥伴，以智能策略提升「客戶滿意度」為宗旨，致力於強化客戶關係、優化線上技術服務，提升服務效率。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季了解客戶對磐儀的「產品上市時間」、「品質」、「交期」、「技術支援與服務」四個面向進行觀測，提升客戶與夥伴的信賴，以提高客戶滿意度達 80 分以上，即時提出矯正與改善。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 設計年度客戶滿意度調查，使用滿意度量表進行調查與收集。針對評鑑 80 分以下的結果，向客戶了解期望與目標，以提升客戶對磐儀之信賴感。
負責部門 / 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> ● 網路平台 ● 客訴專線
2023 年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年共發出 19 份客戶滿意度。 ● 調查表回收率 84.2%。
管理方案 評估機制		<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度調查分數近三年平均為 84.3 分以上。 ● 透過策略聯盟，資源整合。

4.2.1 服務管道

網路平台

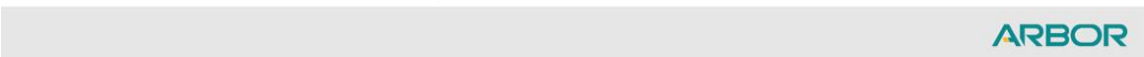
- e-MAIL
- Website



客訴專線

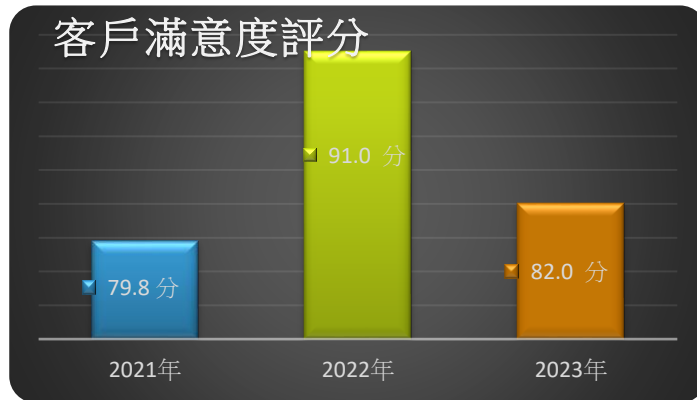
- esg@arbor.com.tw
- <https://www.arbor-technology.com/en/contact>

全球服務網



4.2.2 客戶服務流程





年度	分數	來源 (客戶資料保密)	改善說明
2021	79.8	VIP Customer	缺料問題: 1. Pull in 代理商交期，請代理商到我司開會討論缺料 pull in 的 solution. 2. 請代理商邀請原廠到我司開會，討論 planner 所提出的交期對策 3. 請原廠確認協調貨源的可能性(從客戶端/其他代理商挪貨) 4. 尋找現貨進行比價
2022	91	VIP Customer	各項滿意度達標，無待改善項目
2023	82	VIP Customer	Time-To-Market Production Release: 1. 調整並優化組織架構 2. 每週定期進行專案審查會議，控管專案執行進度

5.1 節能減碳

磐儀科技現階段已經規劃開始執行一系列的節能減碳方式，包括未來能源效率提升和減少浪費...等。提高能源效率是最直接和有效的節能減碳方式之一，我們仍需不斷探索並導入更先進的節能方法。

對公司的意義		面對氣候危機，身為地球的一份子應致力於環保永續的實踐，在節能減碳的大趨勢中，減碳是我們邁向淨零的重要努力方向
政策/承諾		<ul style="list-style-type: none"> ● 從原物料及其產品生產、運輸、使用至產品廢棄後處理等，所有過程對環境有可能造成的衝擊均納入考量。 ● 持續推動 14064-1 管理策略，透過採購購買具有環保標籤之設施及設備；建立完整的綠色設計流程。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入 ISO 14064-1 盤查碳排量，針對高排放源制定減量計畫。 ● 短期目標設定維持升溫在 1.5°C。 ● 到 2025 年，將範疇一和範疇二排放量較 2023 基準年減少 8%。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 到 2030 年，將範疇一和範疇二排放量較 2023 基準年減少 46%。 ● 配合「氣候變遷因應法」計畫 2050 年達到溫室氣體淨零排放。
負責部門/申訴機制		e-mail: esg@arbor.com.tw / 人力資源部
2023 年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> ● 中和總公司-T5 燈管換成平板 LED 燈具，2023 年明確減量 28,536 度用電。 ● 設定空調溫度管控在 26 度，使空調設備運轉更有效率，減少過量排碳。 ● 空調設備年度清洗保養，在 2023 年度花費 102,165 元來維持空調設備高效率運

	<p>轉狀態。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 鼓勵員工在上兩層、下二層以內的距離步行樓梯，減少電力能源使用量且午休時間辦公區關燈節能。 ● 持續推動 e 化管理，文件表單電子簽核化。
<p>管理方案 / 評估機制</p>	<p>碳排減量目標</p>

5.1.1 能源管理

能源管理是當今各企業需面臨的一大挑戰，也是磐儀科技必須嚴肅對待的重要議題。隨著經濟的快速發展，能源需求不斷攀升，對能源資源的需求和壓力越來越大。能源管理的核心在於提高能源效率，減少能源的浪費。

本公司以辦公式行銷、研發及工廠組裝為主，非高耗能產業，主要耗能以空調及照明為主，除採用節能技術、建立能源監測系統，透過合理的能源規劃，提出更高效的能源使用方式，同時減少對能源的依賴；同時訂定「節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策」，讓我們可以更好地掌握能源使用情況，並同步揭露於公司網站，從而實現可持續發展的目標。

✿ 節能措施：

- 本公司於 2022 年導入“英威康_節能設備”，並 2023 年 3 月正式啟用，於建康廠發電機室安裝 2 個「數位電錶」，分別命名為「東側」及「西側」，及時監控耗能狀況，有效調整用電行為，提升能源使用效率。



- 照明採用 T5 省電燈具，保持空調溫度設定 26 度以上，及午休及下班關燈，並建立巡檢機制。
- 推行無紙化措施，降低紙張與碳粉的使用，以降低電力使用量與二氧化碳排放量。
 - ▼ 使用電子公文交換系統
 - ▼ 使用電子簽核系統
- 磐儀科技在生產製造過程中，並無使用到水，只有日常生活所需的水，但對於用水的節約仍採行了許多的措施包括：加裝節水器使用水量減少，張貼節水措施標語，提醒同仁節約用水。

5.1.2 內外部能源消耗量

磐儀科技以辦公式行銷、研發及工廠組裝為主，因產業特性在整體的能源使用結構上，主要為空調、照明及生產設備用電為主，2023 年總用電為 403,862 度電，相較 2022 年的 432,398 度電的總用電來看，微幅減少 28,536 度電，主要為 2023 年因加強行政管理、宣導上下班關閉電源及冷氣，落實節能減碳所產生之效益，致使用電度數微幅降低。

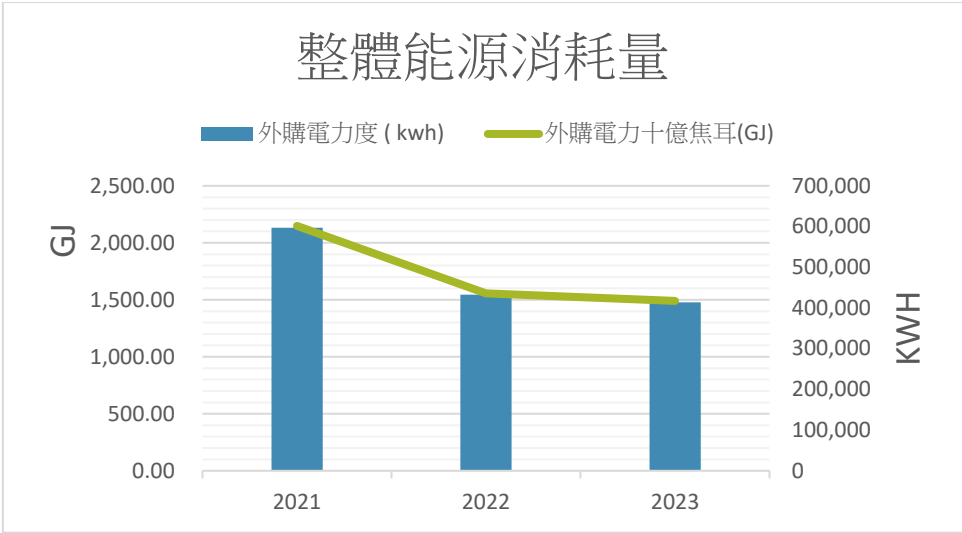
✂ 2021~2023 年度整體能源消耗量：

年度	2021	2022	2023
外購電力度 (kwh)	596,570	432,398	413,911
外購電力十億焦耳(GJ)	2,148.04	1,556.91	1,490.35

註 1：電力間接為購買電力，所產生之外部能源消耗

註 2：每度電為 3.6 百萬焦耳，1GJ=1*10⁹ 焦耳

註 3：使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具：能源消耗量皆來自收費收據之測量值。

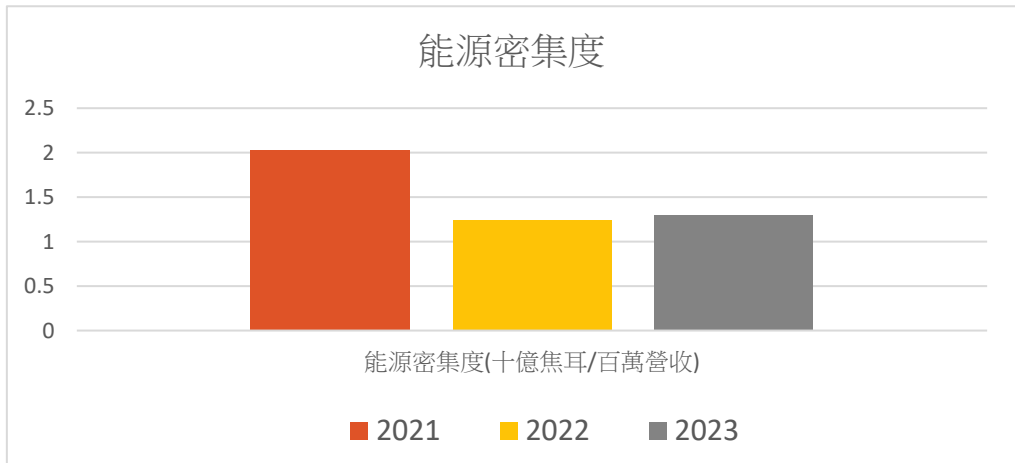


5.1.3 能源密集度

磐儀科技在能源密度上，針對於能源密度之特定度量標準進行討論，度量標準選定為公司當年度營運收入(百萬元)為計算基數，並由公司營運一整年的能源消耗量活動數據中，計算出用電的能源密集度，而得知公司在使用能源的密度情況，以利後續進行能源使用參考方向。

✂ 節能措施：

年度	2021	2022	2023
能源消耗量 十億焦耳(GJ)	2,148.04	1,556.91	1,490.35
營收(百萬元)	1,059.735	1,257.706	1,146.979
能源密集度 (十億焦耳/百萬營收)	2.027	1.238	1.299



5.1.4 溫室氣體排放管理

全球的氣候與環境，正因溫室氣體的增加而產生劇烈的變化，磐儀科技身為地球的一份子，設定 2023 年為溫室氣體排放量之基準年，並推動溫室氣體盤查作業，同時依循 ISO14064-1 查證規範建立內部盤查機制，積極進行自願性溫室氣體排放盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議、提出可行之溫室氣體減量方案，並確實執行減量計畫工作，達到永續發展的目標。

5.1.5 直接溫室氣體排放(範疇 1)&能源間接(範疇 2)及其他間接溫室氣體排放(範疇 3)

2022 年度碳盤查數據為本公司自行盤查之數據，僅包含範疇二外購電力，2023 年度之數據為導入 ISO 14064-1 盤查範疇一及範疇二之數據，以利後續減碳給予相關的執行方向。

溫室氣體排放範疇		
種類	直接排放(類別一)	固定排放：緊急發電機
	間接排放(類別二)	移動排放：公務車
		逸散排放：化糞池、恆溫恆濕機、冰箱、滅火器、除濕機、公務車冷媒、飲水機
		能源排放：外購電力

2023 年 磐儀科技溫室氣體各類別排放量統計表 (所在地基準：中正路總部及健康廠)						
排放源	類別一				類別二	總排放當量 (類別一/二)
	固定排放	移動排放	製程排放	逸散排放	能源間接 排放	
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	35.5165				204.4717	239.9882
氣體別占比 (%)	0.0307	2.6229	0.0000	32.8629	85.2007%	100.0000%
	14.6276%					
	0.0128%	1.0929%	0.0000%	13.6935%		

5.1.6 溫室氣體排放強度

磐儀科技透過溫室氣體計算結果，可以得知現況的溫室氣體產生量的狀況，且設定在公司當年度營運收入(百萬元)為計算基數下，計算溫室氣體排放強度如下：

溫室氣體 排放強度	營收(百萬元)	範疇一排放量 (公噸 CO2e/年)	排放強度 (排放量公噸 CO2e/年/百萬元)
2023 年	1,146.979	35.5165	0.0310

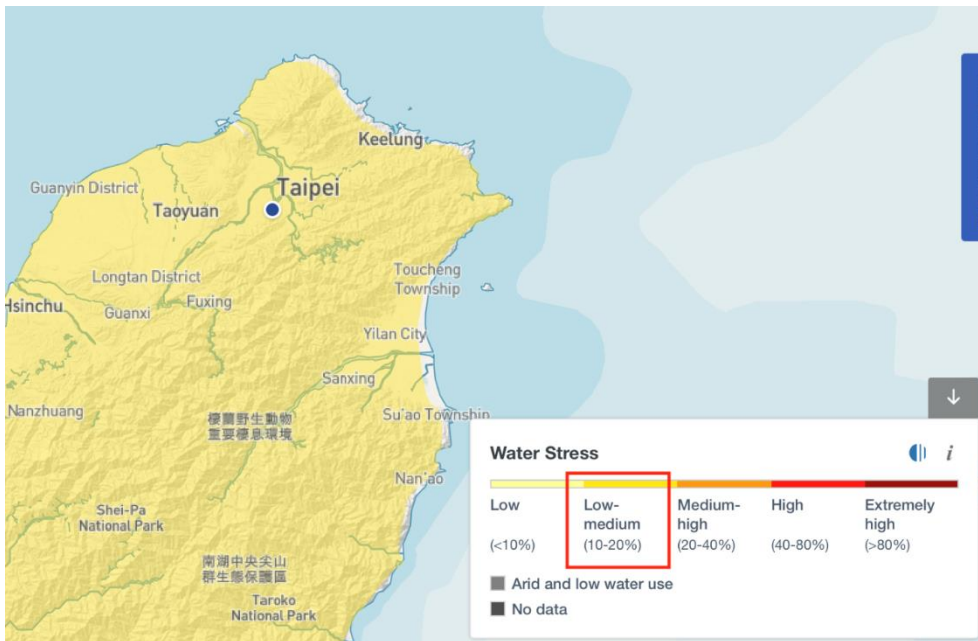
溫室氣體 排放強度	營收(百萬元)	範疇二排放量 (公噸 CO2e/年)	排放強度 (排放量公噸 CO2e/年/百萬元)
2023 年	1,146.979	204.4717	0.1783

5.2 水資源管理

近年來，受到全球氣候變遷影響，水資源的開發與分配成了世界各國的重要課題。台灣地區雨季與旱季降雨量的豐枯變化逐漸極端化，缺水與水災的風險日益明顯。本公司所用之水源，100% 來自於當地自來水廠，未直接汲取地下水及河川水，供應辦公室員工生活用水，產生之生活污水由本園區地下污水處理後排入市區公共衛生下水道，未有顯著之環境污染影響。

參照世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水資源風險評估工具 (Water Risk Atlas)，鑑別營運據點所在地的水資源壓力，皆非屬高壓力地區。

據點	地址	水資源壓力等級
總公司	新北市中和區中正路 700 號 10 樓	低中



5.2.1 節水計畫

磐儀科技，雖然在生產製造過程中，並無使用到水，但仍長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全落實日常生活約用水做起，將可利之資源發揮更大效益，對於用水的節約採行了許多的措施包括：加裝節水器使用水量減少，張貼節水措施標語，提醒同仁節約用水等。

本公司用水量統計僅涵蓋中正路總公司及健康廠，二地分別由遠東世紀廣場及華隆時代廣場依本公司占大樓之坪數比例分攤水費，此水費分攤之母體為整棟所有用戶之合計，故用水金額無法作為本公司用水使用度數之年度比較。

5.2.2 本業結合

磐儀集團開發 NB-IoT 結合智慧水表的應用，不僅能節省人工抄表的時間和人力，更能收集、整合水表資料至雲端平台，運用 AI 機器視覺及離散式處理其收集的用水量數據，除監測用水量，透過數值的分析可及時判讀異常用水狀況，達成即時示警，並可初步研判用水量異常的位置，進而進行巡檢盤查及搶修工作，以避免不必要的水資源浪費。結合智慧水表、配電盤設備，把水資源管理、工業安全整合至碳管理、碳盤查等綠能轉型商機。



5.3 廢棄物處理

磐儀科技為工業電腦製造及工業物聯網相關解決方案之創新者，為減少廢棄物對環境上之衝擊，依循環境資源再生的理念並符合職業安全衛生管理系統(ISO-45001:2018 ISO-14001:2015)標準，訂立「廢棄物管制程序」，將磐儀廢棄物處理之方針策略訂定為：目標檢核、現場分流、回收利用、妥善處理等四大面相，並逐步推行，期許廢棄物清理數量能達成逐年減少 3%的目標。

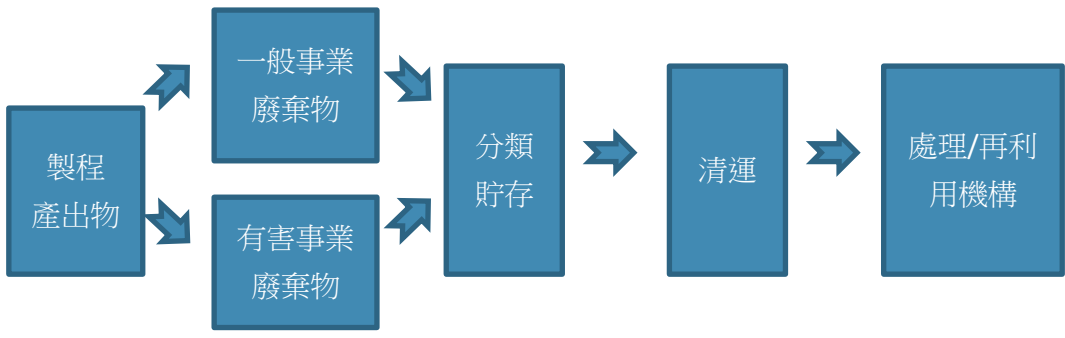


5.3.1 廢棄物處理流程

本公司產生之廢棄物多為一般事業廢棄物，事業廢棄物主要為廢電線電纜、廢光電零組件、下腳品及不良品零組件之事業廢棄物，令少量之有害廢棄物多為廠區維修品之汰換。另有員工生活垃圾及非製程產生之廢木材(包材)、廢塑膠等廢棄物，皆委由合格之清運廠商進行離場處理，以確保最終處理之合法與安全性。

本公司遵循相關環保規範進行廢棄物處理，針對有害廢棄物由專人每月秤重後與一般事業廢棄物分類，並貯存於規定位置。

除了一般事業廢棄物的基本分類與回收之外，公司所產生的有害事業廢棄物，均委託國內合法甲級廢棄物處理廠商進行回收拆解及分類，要求製作「報廢清運處理報告書」，報告書內須明確載明廢棄物流向及清運數量，此外，廠(總)務及職業安全衛生部會採取抽檢、跟車、現地訪查方式稽核承攬商廢棄物處理方式是否符合法規要求，評定結果將決定下個年度是否繼續合作，希望藉由合法專業處理程序，將事業所產生之有害事業廢棄物做有效的處理。



廠區廢棄物放置規畫區



5.3.2 廢棄物清運目標達成現況

2023 年度委由合格承攬商藍海清運並製作「報廢清運處理報告書」；共計清運事業廢棄物 1.19 噸，主要為廢光電零組件、下腳品及不良品、廢鐵、廢鋁等。

由於 2021 年度從立德廠遷廠至建康廠，在遷廠之前，將全廠區廢棄物一次清除。所以，2022 年度廢棄物重量 4,240 (kg) 較 2021 年度減少 3,037 (kg)，減少 41.73%。2023 年度廢棄物重量 1,193 (kg) 較 2022 年度減少 3,047 (kg)，減少 71.86%。

廢棄物產出量統計表

項目	2021 年	2022 年	2023 年
事業廢棄物 (kg)	7,277	4,240	1,193



廢物料清運處理作業報告書

貴單位委託藍海環保科技股份有限公司清除上述所列報廢物料，藍海環保科技股份有限公司遵照事業廢棄物清除處理相關辦法規定，將磐儀科技股份有限公司委託清除之廢物料做噴漆、破碎處理作業並清運至處理場且妥善處理並附上處理照片。

附件一. 光碟一片(報廢品處理粉碎照片)

報廢品清運處理報告書

清運日期: 112 年 12 月 19 日
清運單位: 藍海環保科技股份有限公司

5.3.3 環境法規遵循

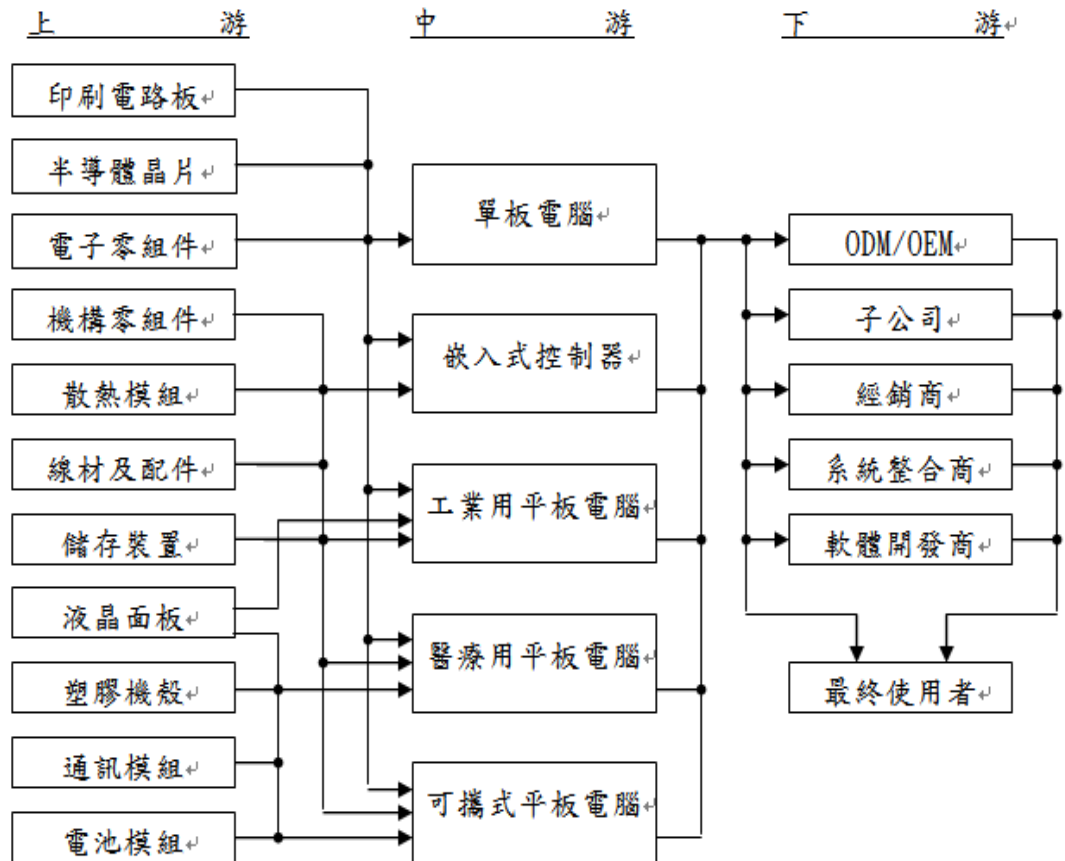
磐儀科技遵循 RoHS、WEEE 和 PPWD 等多項國際環保標準，協助減少本公司製造產品過程中存在或使用的有害化學物質，並嚴守政府機關公佈之各項環保法規，2023 年度本公司並無因違反環保標準或政府法令(規)遭受裁罰之情形。

<p>對公司的意義</p>	<p>磐儀重視企業永續之議題，在供應鏈的管理部分 我們依「供應商管理程序書」之策略採建構磐儀供應生態鏈，並以此為具體策略方向。</p>
<p>政策/承諾</p>	<p>本公司制定供應商管理程序，除了確保供應商供貨的品質、交期、價格及服務之能力外，並將供應商必須符合安全、環保、人權等相關法規納入規範，共同致力提升企業社會責任，共創永續發展的合作夥伴關係：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本公司對新供應商進行評鑑，在品質/價格/安全/環保等項目評核，通過評鑑者才可成為合格供應商。 ● 本公司要求供應商所提供之商品應符合所有政府相關法規，不會造成消費者健康安全及環保上之危害。 ● 本公司要求供應商履行合約時應秉持誠實信用原則，不得違反政府相關法規及公序良俗。 ● 供應商如違反本公司相關約定或政府相關法規時，本公司得要求供應商立即進行改善、終止契約或賠償本公司因此所受損害。
<p>目標</p>	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 優化《供應商管理作業程序書》。 ● 針對新供應商選用-供應商評鑑內容增加人權/環保法令規範，邀請配合供應商一起打造安全完善的職場環境，並且於提供生產及服務過程中，需遵守環保規範。 ● 提高本土供應商採購佔比至 75%。 ● 磐儀針對合格供應商皆需簽署 ESG 承諾書，2025 年目標簽署率 50%。

	<p>中長期</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商實地評鑑納入環保法規、人權要求之相關評鑑內容，目標提高本土製造商符合永續精神，預計 2028 年內需全面輔導合格。 ● 提高本土供應商採購佔比至 80%。 ● 磐儀針對合格供應商皆需簽署 ESG 承諾書，2025 年目標簽署率 70%。
<p>負責部門 / 申訴機制</p>	<p>製造營運 鄭先生 Email: Jesselai@arbor.com.tw</p>	
<p>2023 年度投入資源</p>	<p>供應商簽署「供應商永續承諾書」共 50 家。 新供應商簽署「廉潔承諾書」共 7 家。</p>	
<p>管理方案 評估機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部稽核皆未發現重大缺失。 ● 與磐儀交易之供應商，在交易或合作期間無涉及嚴重不良影響環境與社會之情事。 ● 2023 年當地採購比率 70% 	

5.4.1 原物料供應狀況

✧ 供應鏈上下游關聯圖



✧ 主要原物料供應狀況

原料名稱	供應商
中央處理器	建智、聯強、富威、文曄、世平
晶片組	友尚、建智、凱碁、聯強、聯發科、大聯大集團、富威、茂綸、文曄、鴻灣
印刷電路板	長鴻、瀚宇博德、松上
記憶體	宜鼎、創見、威剛、宇瞻、群聯、甲格、十詮
面板類	進金生、三信、三亞、全台晶像、弘憶、聯濤
機構件	燦鋁、岳峰、展煜、璟鑫、集泰、宸誼、恩睿、鋼譽

主要供應商在業界具有知名度及良好的評價，且與本公司維持穩定良好之合作關係，原料供應穩定充足。

項目	2022 年 度				2023 年 度			
	名稱	金額	占全年度 進貨淨額 比率 〔%〕	與發行人 之關係	名稱	金額	占全年度 進貨淨額 比率 〔%〕	與發行人 之關係
1	香港 磐旭	290,320	21.71	關聯企業	香港 磐旭	192,099	21.41	關聯企 業
2	建智	136,872	10.24	無	建智	92,284	10.29	無
3	其他	909,797	68.05	-	其他	612,685	68.30	-
	進貨 淨額	1,336,989	100.00		進貨 淨額	897,068	100.00	

變動說明：本公司向香港磐旭採購金額及比重變動增加，主係因應營業額有所增長；另單一供應商之進貨比率皆未超過 30%，並無進貨集中或供貨來源不穩定之風險。

5.4.2 供應商管理

磐儀科技藉由適切的供應商選擇暨管理作業程序，建立開發供應商之評鑑制度，以預先篩選在製程、品質、技術、供貨能力、環保、人權保護、職安等能力皆能符合本公司要求之廠商，確保產品品質水準與環境管理之要求。

- ✧ 由技管(代表 RD)及品管單位及採購單位從合格供應商名冊，挑選價格有優勢及品質較優及交期配合度很好的廠商，列入 PSL(Preferred Supplier List)，RD 及 PM 導入新機種，應由 PSL 中優先選取導入。
- ✧ 供應商評鑑及「供應商永續承諾書」增加人權/環保法令規範的內容，並針對合格供應商逐步要求全面簽署 ESG 承諾書。

A. 合格供應商選定✕ 評鑑方式

樣品評鑑	因新產品研發所需，由研發人員將測試結果及承認文件交由採購單位，併同「廠商基本資料表」經採購主管核准後，列入「合格供應商名冊」。
實地評鑑	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購與生管單位對採購物料或加工產品，調查其專業製造廠商之基本資料、設備規模及製造能力等情形；若經審定為重要原物料之供應商且為當地製造業及加工廠商，由採購/生管單位主辦，會同相關單位共同組成評估小組，依「供應商評鑑報告」或「外包商評鑑報告」進行細部評估作業。 ● 評鑑報告內容包含供應商之技術水準、品管制度、設備及環保、職安、人權法令遵循等項目。
免實地評鑑	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶指定廠商或無自行研發生產能力(如代理商)。 ● 商譽卓著之供應商(如通過國家或國際品質標準認證等) ● 生產設備、耗材或儀器之供應商。

✕ 評核結果及處理

等級	評核結果	供應商(原物料)	供應商(委外加工)
A 級	合格	80 分以上	75 分以上
B 級	觀察期	60~79 分	60~74 分
C 級	不合格	59 分以下	59 分以下

B. 合格供應商考核

- 實地稽核：品保單位依「品質管制程序」每年年初制定年度稽核計畫，經品保主管核准後據以執行。
- 書面稽核：供應商定期每半年，委外加工廠定期每一年，由採購/生管人員針對供應商之品質、交期及配合度進行評比考核，在評核之前，須由品管單位將供應商之品質、交期等資料提供給採購/生管人員，採購/生管人員依據品管單位提供之資料再加入配合度之評比，彙整記錄於「外包/供應商定期評鑑表」。

✧ 評鑑標準

品質 40%	<ul style="list-style-type: none"> ● 依批退率分層計分 ● 批退率=年度總驗退數/年度總進貨數。
交期 30%	<ul style="list-style-type: none"> ● 依逾期交貨之筆數計分 ● 交期得分=(1-逾期筆數/進貨總數)*30
配合度 30%	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購依據廠商之服務及配合意願予以綜合評價

✧ 評核結果及處理

等級	得分	獎懲方式
A	80 分以上	加量採購
B	65~79 分	正常採購
C	64~55 分	減量採購
D	55 分以下	列入觀察 是否資格取消_由採購/生管人員正式行文通知限期改善，限期內經輔導未見改善者，則建議取消資格。

廠商類別		供應商		
稽核方式		2021 年	2022 年	2023 年
實地 考核評鑑	預計實地稽核家數	8	7	14
	實際實地稽核家數	8	7	14
	達成率%	100%	100%	100%

廠商類別		供應商			
稽核方式		2022 上半年	2022 下半年	2023 上半年	2023 下半年
書面 考核評鑑	預計書面 稽核家數	222	286	276	274
	實際完成 稽核家數	222	286	276	274
	A	147	186	203	224
	B	65	68	64	38
	C	10	32	6	5
	D	0	0	2	7

C. 落實綠色供應鏈

- ✘ 對於新供應商之選擇，除須具備 ISO 9001 以認證其公司有好的品質系統外，若具有 ISO 14001 環境及 OHSAS 18001 安全衛生系統認證或綠色供應鏈證明之供應商將優先選擇使用，同時建立 PSL(Preferred Supplier List)清單，由採購部與相關單位共同遴選出優良供應商，在新料導入時優先選擇 PSL 中的供應商，與優秀供應商加強合作；此外，新材料導入時，供應商須提供相關證明文件，證明其材料符合 RoHS 及 REACH 規範。

▼ 環保要求與環境關聯物質的管理

環境關聯物質(亦即限用有害物質)議題是磐儀採購部門的主要工作項目之一，我們一直以來致力推動歐盟綠色材料規範，結合品保及工廠生產單位，就環境關聯物質議題，共同討論，以建立管理體系及管理規範，同時檢討材料承認作業流程，使供應商有所依循，使磐儀產品符合相關規範要求。

為使公司符合關聯物質規範，磐儀科技清楚的向供應商宣達我們對環保關聯物質規範的要求，請供應商承諾不得將違反此項規定的材料直接或間接經第三方流入磐儀公司，除發文宣導外，並要求供應商簽回承諾書，保證其公司產品完全符合此規定，如違反此規定，需負完全責任，且將啟動淘

▼ 無衝突礦產政策

現今各國對於衝突礦產愈加重視，美國證券交易委員會 (SEC) 也已於 2012 年 8 月 22 日正式公佈衝突礦產的相關規定，磐儀科技身為工業電腦的領導廠商，對於此議題自然也重視及參與。嚴格要求產品禁止使用衝突礦產，自我宣告不接受衝突地區非法採集之金屬、礦產，同時亦對供應商宣導與要求。

除降低產品生命週期的排碳量；在地化的供應鏈可以創造當地就業機會，促進社會經濟發展。

磐儀科技 2023 年度國內採購家數比例占 70%，其餘採購比例依整體供貨狀況進行風險評估，以不同地區的供應商來分散物料風險，彈性調料。確保原物料的供貨穩定度。

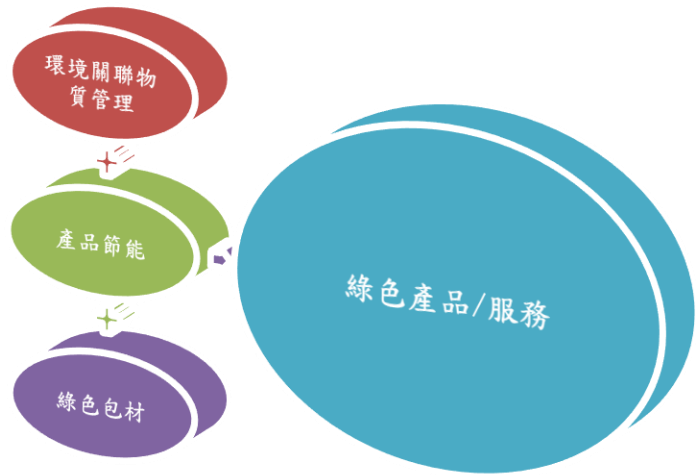
	2021 年	2022 年	2023 年
當地供應商家數佔比	82.00%	77.00%	70.00%

註：以各營運據點所在地認定當地範圍。

註：採購類別包含勞務、設備及原料等項目；公司與台灣代理商購買海外原物料，不算在地採購。

5.5 綠色產品/服務

磐儀科技為落實永續環境承諾從原物料、產品設計、製造生產逐步訂定目標並導入各項標準。從產品三個主要面向:環境關聯物質管理、產品節能和綠色包材進行綠色產品設計與管理，完成磐儀科技對永續議題因應的實質作為。



對公司的意義	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過綠色產品設計與管理提升環境保護、節約能源消耗、再生物料使用來達到永續議題作為。
政策/承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 磐儀為落實永續環境承諾並回應全球永續發展目標，從原物料、產品設計、製造生產逐步訂定目標並導入各項標準。
目標	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 與原材料供應商合作符合國際強制法規 RoHS 和 REACH 要求，並將新增相關法規如 TSCA 和 CP65 一併導入，實際落實環境保護和綠色設計的目標。 ● 選擇一有持續進行世代開發之產品線，導入相關節能設計手法，落實產品節能議題。 ● 選用 100% 可回收再製包裝材料於產品專案，實踐綠色包材設計概念。

	<p>中長期</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續達成所有供應商原材料 100%符合國際強制法規。 ● 持續導入節能技術於公司其餘各產品上。 ● 持續導入綠色包材設計於公司其餘各產品上。
<p>負責部門 / 申訴機制</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● e-mail : esg@arbor.com.tw / 技術服務處
<p>2023 年度 投入資源</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● 環境關聯物質管理：技術服務處零件工程師 2 位和採購部專員 2 位人力管控。 ● 產品節能：電子工程師 2 位，機構工程師 2 位，BIOS 工程師 1 位，驗證工程師 2 位和產品專員 1 位人力支出於綠色產品節能設計項目。投入設備項目包括精密電流量測設備、恆溫恆濕機、電源供應器和三用電表等設計開發設備。 ● 綠色包材：技術服務處 ID 工程師 1 位，機構工程師 1 位和產品專員 1 位人力支出於此項目。設計開發費用約 10 萬於包材模製具和樣品上。投入設備項目包括設計軟體 pro/e creo、落摔測試機和振動測試機等。
<p>管理方案 評估機制</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● 493 家原材料供應商 100%符合國際強制法規，達到落實環境關聯物質管理。 ● 綠色產品節能設計達到 57%。 ● 實際導入 100% 可回收再製包裝材料，並節省 53%相關倉儲空間。

5.5.1 公司投入綠色產品/服務的努力與成果

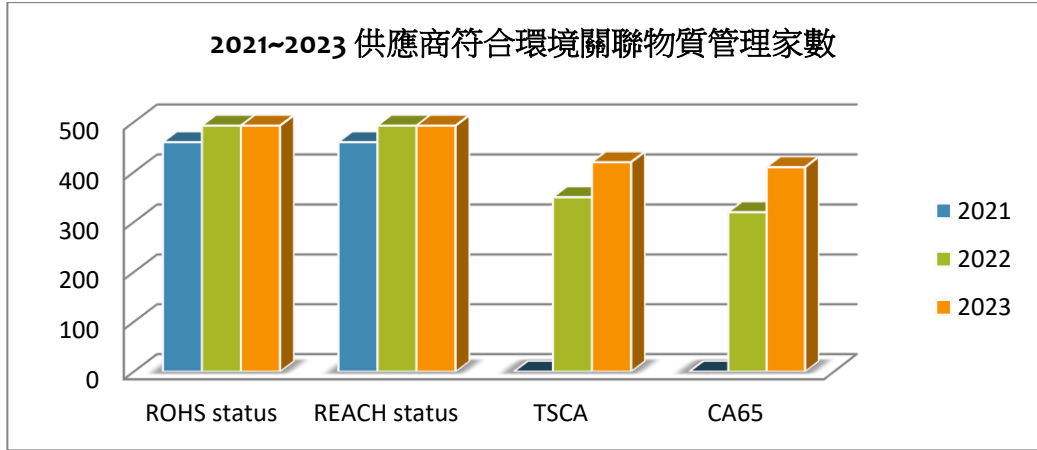
磐儀科技各事業群進行產品開發階段即納入綠色設計管理，在工業自動化、嵌入式電腦、產業用行動裝置和醫療電腦等各垂直市場領域應用的各種產品上遵循上述三大綠色產品設計/服務方向。



✧ 環境關聯物質管理執行情形如下：

自 2013 年起磐儀科技參考各項國際法規如<有害物質限用指令>ROHS,<化學品註冊登記、評估、認證許可及化學物質限制法規>REACH,<美國毒性控制法案>TSCA 和<加州 65 法案>CP65 等，定義出磐儀禁限用物質管理程序針對所有產品和物料逐一管控，並要求供應商和外包商共同遵守磐儀所制定規範，提供第三方認證證書簽屬相關承認文件。

至 2023 年已累計 493 家供應商符合磐儀禁限用物質管理程序，完成 100%原料符合國際強制法規，共同為磐儀綠色產品發展永續議題因應的實質作為方向努力。



✦ 產品節能：

綠色產品設計上選用節能且轉換效率高的零組件，並持續導入工業自動化、嵌入式電腦、產業用行動裝置和醫療電腦等各項產品。

在此策略布局下，以數位看板系統系列產品為例可表現出磐儀科技針對產品節能上對環境改善的努力，從 2015 至今磐儀科技從選用料以及研發技術層面著手，將此數位看板垂直市場的應用產品能耗由 15 瓦降至 6.5 瓦，讓磐儀科技客戶在使用新世代產品的各項新技術下卻能同時降低能耗近 57%。

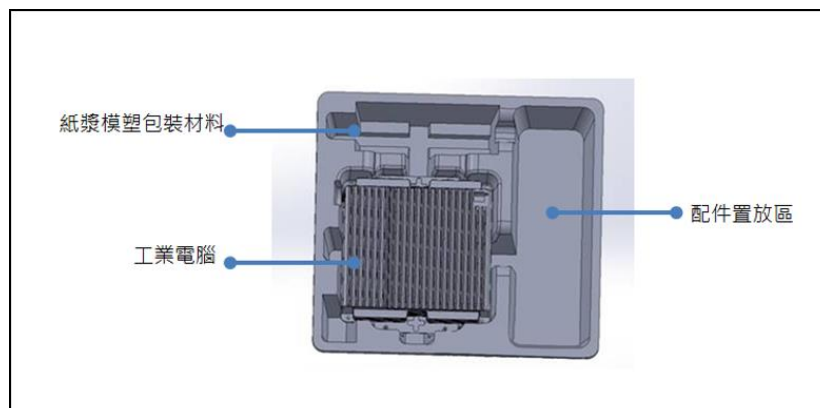
數位看板系統系列產品節能設計趨勢			
產品發佈時間	產品外觀	設計亮點	功耗
第一世代		設計工控專用電路板之系統	15Watts

數位看板系統系列產品節能設計趨勢			
產品發佈時間	產品外觀	設計亮點	功耗
第二世代		導入磐儀 CPU 節能技術，降低能耗	12Watts
第三世代		選用節能料件和	6.5 Watts

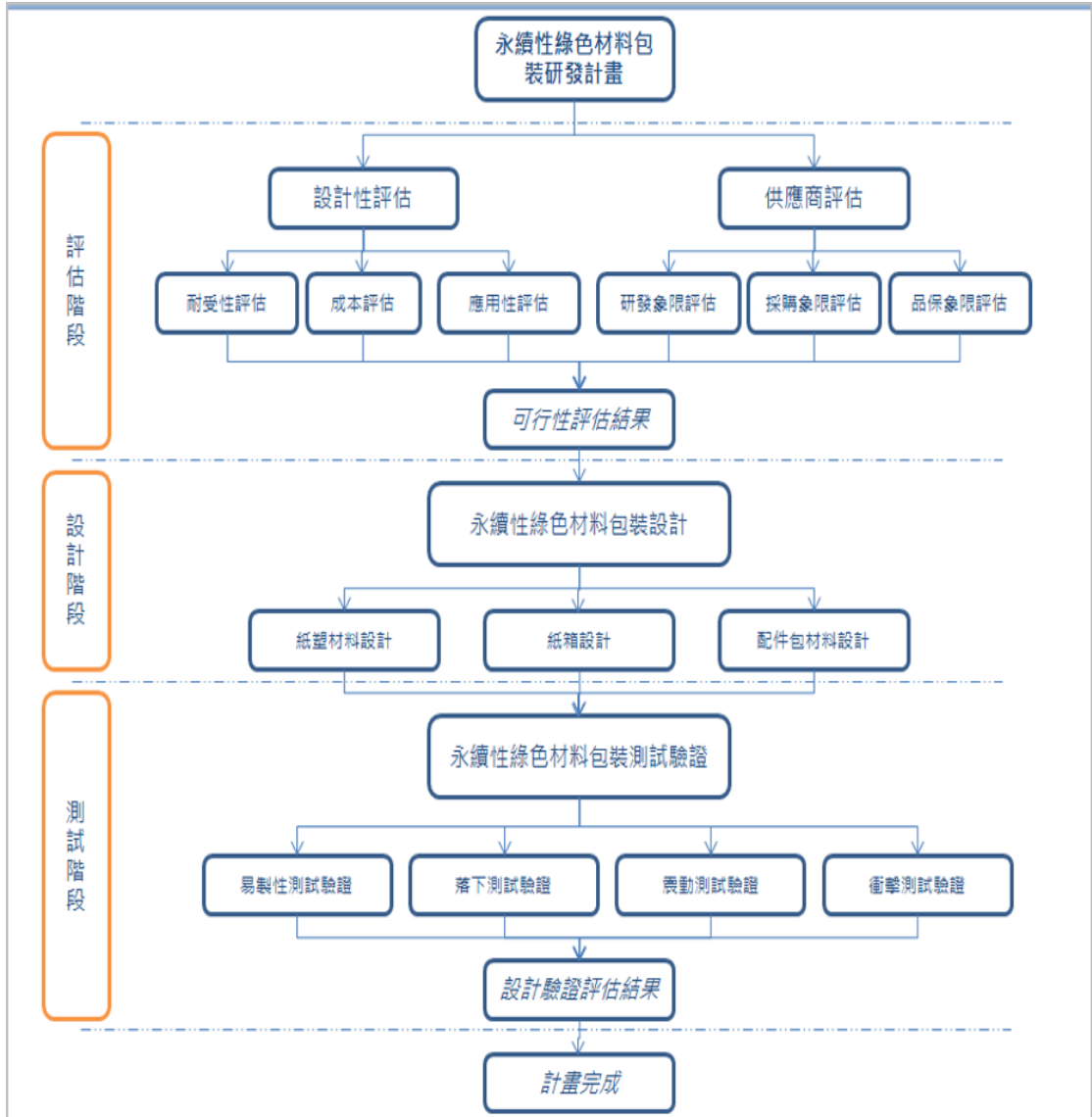
✕ 綠色包材：

磐儀科技投入永續性綠色材料包裝設計研究開發，綠能環保包材使用紙漿模塑製成緩衝包材並包覆產品，達到包裝、防撞和防摔等目的，紙漿具有 100% 可回收再製、無毒無害、來源充足且可塑性高、可降低成本的特性。

綠能環保包材使用紙漿模塑製成緩衝包材並包覆產品，達到包裝、防撞和防摔等目的，紙漿具有 100% 可回收再製、無毒無害、來源充足且可塑性高、可降低成本的特性。因此本計畫新技術其原理為使用廢紙回收製成紙漿後，利用壓模產生一種具有緩衝性和強韌性之包材，藉以保護高品質之工業電腦產品。新材料在緩衝空間減少下仍須達到舊材料的可靠度標準，同時能夠將產品及其各項配件的外觀獨立地塑造為獨特的存放空間，並將它們整合至一個紙漿模塑包裝材料內，達成節省空間與成本的目標。



在縝密的綠色包材設計流程中,磐儀科技已在綠色包材設計中導入 100% 可回收再製包裝材料並同時減少 53% 相關倉儲空間滿足綠色產品設計對 ESG 永續經營之期待。



六、社會關懷

作為上市企業，我們在 ESG (環境、社會、治理) 方面積極履行社會責任，尤其注重社會關懷。我們提供員工豐富的身心健康活動和社團，包括每周專業駐廠護理人員、各式運動比賽、心靈抒壓課程...等多元的福利措施及具競爭力的薪酬水準，營造快樂工作環境。在社會公益方面，透過參與淨灘、二手書募集、舊鞋救命計劃、募捐發票、母親節公益蛋糕和盲人按摩等活動，在致力於員工福祉的同時，也藉由多元的公益行動回饋社會，實踐企業社會責任。

6.1 人權保障

磐儀重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則，制訂磐儀的人權政策，承認國際公認之基本人權，包括但不限於尊重員工結社自由、禁用童工、禁止強迫勞動、消除各種形式之歧視、杜絕任何侵犯人權行為，保障性別實質平等，公平對待所有員工等。

6.1.1 ARBOR 人權政策

A. 制定目的

磐儀科技遵守《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織_工作基本原則與權利宣言》等人權原則，以及全球各營運據點所在地之當地法令規範，並參考制定本公司人權政策。

B. 適用範圍

磐儀科技股份有限公司之人權政策適用於磐儀集團全體員工(磐儀集團系指磐儀科技股份有限公司之子公司、直接或間接出資累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織)。

C. 人權管理

在人權部分，禁止任何形式之歧視、禁止強迫勞動與任用童工、不妨礙員工結社自由並提供平等、公平合理的薪資福利與工作條件，透過人權政策之落實，使全體員工、供應商、承攬商以及合作夥伴在運作上均能降低人權風險，建立安全、健康、合法之工作環境。

在環境部分，本公司致力於提供員工安全健康的工作環境，遵循相關法規持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職災的風險，保障員工的安全並促進身心健康。

(A) 人權保障訓練

範圍	內容
新人訓練_ 相關法規宣導	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止強迫勞動、禁止童工 ● 預防職場霸凌及性騷擾防治：概念及預防宣導，並說明投訴管道。
職業安全系列 訓練	消防訓練、緊急應變課程、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練、新晉升主管安全訓練。
制定並公告 作業管理程序	<ul style="list-style-type: none"> ● 「招募任用管辦法」、「員工健康保護管理辦法」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法」等 ● 規劃供應商年度評鑑增加人權項目

(B) 評估及減緩措施

管理原則	評估工具	減緩措施	2023 年度執行狀況
避免苛刻和非人道地對待員工，維持無暴力、性騷擾、恐嚇、辱罵、體罰的工作環境，並尊重員工的隱私及尊嚴。	政府機構 勞資爭議 函文	<ul style="list-style-type: none"> ● 及時因應法令調整修改相關管理制度，來降低勞資糾紛發生機率。 ● 定期召開勞資會議，建立溝通管道。 	無發生爭議
提供合理的薪酬與勞工福利	政府機構 勞資爭議 函文	<ul style="list-style-type: none"> ● 依勞動基準法及相關法令執行。 ● 成立職工福利委員會。 	無發生爭議
禁止強迫性的勞動	考勤系統	依勞動基準法執行。	無強迫勞動
禁止任何形式的歧視	申訴案件	依「晉升調薪管理辦法」辦理，尊重專業，講求同工同酬，升遷機會平等。	無申訴案件
不雇用童工	身分證明	「招募任用辦法」中明訂，不得招募 18 足歲以下員工。	無聘用 18 足歲以下員工
尊重員工集會結社自由	社團申請	依「社團活動管理辦法」辦理，鼓勵正當的休閒活動社團成立。	提供社團補助經費
提供安全、衛生與健康的工作環境	健檢及人因工程檢核數據	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年安排全體員工健康檢查 ● 針對母性健康、健檢高風險、人因工程、工作異常負荷進行調查。 	完成健檢及人因工程檢核外，並安排體檢報告的解說諮詢。
個人資料保護	個資盤點資料	依「個人資料保護管理辦法」辦理。	完成個資盤點

6.1.2 性別平等及多元化

本公司在追求性別平等及多元化方面的具體作法包括了，確保在招聘、晉升和薪酬方面不存在性別歧視，提供平等的職業發展機會，也確保男女員工在相同職位和相似工作內容下獲得同等薪酬，消除性別薪酬差距。

對於員工的工作與生活平衡，則是依據勞基法提供適當且彈性的的工作安排、並給予男女性員工育嬰假和女性產假、生理假等措施。另外並制定性騷擾防治措施和人資部申訴機制，保障所有員工在工作場所的安全和尊嚴。通過這些具體措施來促進性別平等，也提升工作環境的多元化和包容性。

類別	具佔全體員工比例 (%)	佔管理職級中比例 (%)
中華民國籍	91.90%	100%
外國籍	8.10%	0%

6.1.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。磐儀科技恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，由總經理擔任勞資會議主席，出席的資方代表最高層級為總經理，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞權地位。

同時，磐儀科技亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。近年磐儀科技勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事；另當公司發生重大營運變化致影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更時，本公司將遵守《勞動基準法》規定終止勞動契約的最短預告期間。

6.2 治理單位與員工多元化

磐儀科技 2023 年度員工人數為 185 人，因應公司營運持續成長的關係，近三年各類別員工皆有所增加，2023 年度 185 名員工，其中有 72 人為女性，女性占比達 38.92%，董事人數為 8 人，其中有 1 人為女性，女性占比達 12.5%，顯見本公司在招聘方面皆以專業能力為優先考量，杜絕性別歧視，致力於性別平等的職場文化。

多元化統計/年度			2021 年		2022 年		2023 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	5	71.43%	6	75.00%	7	87.50%
		女	2	28.57%	2	25.00%	1	12.50%
	年齡	未滿 50	1	14.29%	1	12.50%	1	12.50%
		50~65	5	71.43%	6	75.00%	5	62.50%
		65 以上	1	14.29%	1	12.50%	2	25.00%
	學歷	博士	2	28.57%	2	25.00%	3	37.50%
		碩士	4	57.14%	5	62.50%	5	62.50%
		大專院校	1	14.29%	1	12.50%	0	0.00%

多元化統計/年度			2021 年		2022 年		2023 年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
員工	直接人員	性別	男	32	15.76%	26	13.20%	7	3.78%
			女	21	10.34%	22	11.17%	18	9.73%
		年齡	未滿 30	13	6.40%	10	5.08%	7	3.78%
			30 以上	38	18.72%	36	18.27%	16	8.65%
			未滿 50	38	18.72%	36	18.27%	16	8.65%
			50 以上	2	0.99%	2	1.02%	2	1.08%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
		大專院校	31	15.27%	28	14.21%	5	2.70%	
		其他	22	10.84%	20	10.15%	20	10.81%	
	間接人員	性別	男	102	50.25%	101	51.27%	106	57.30%
			女	48	23.65%	48	24.37%	54	29.19%

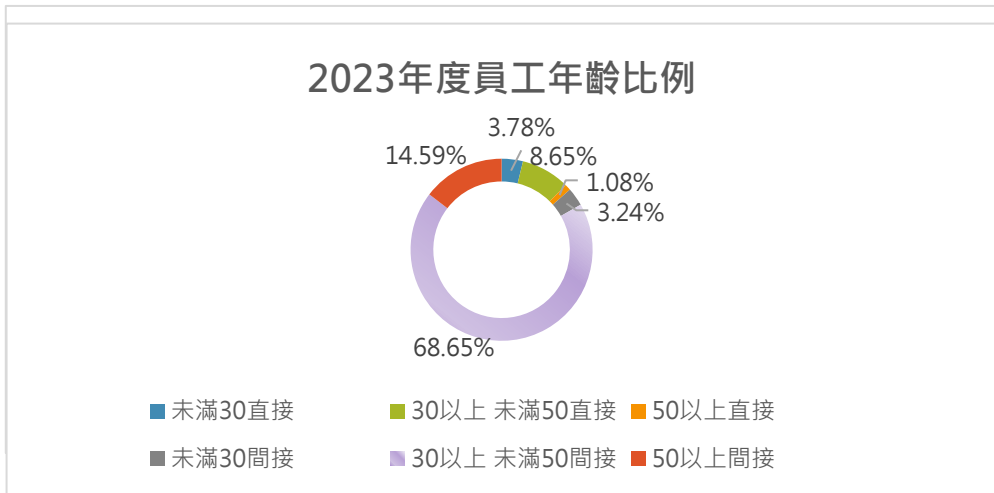
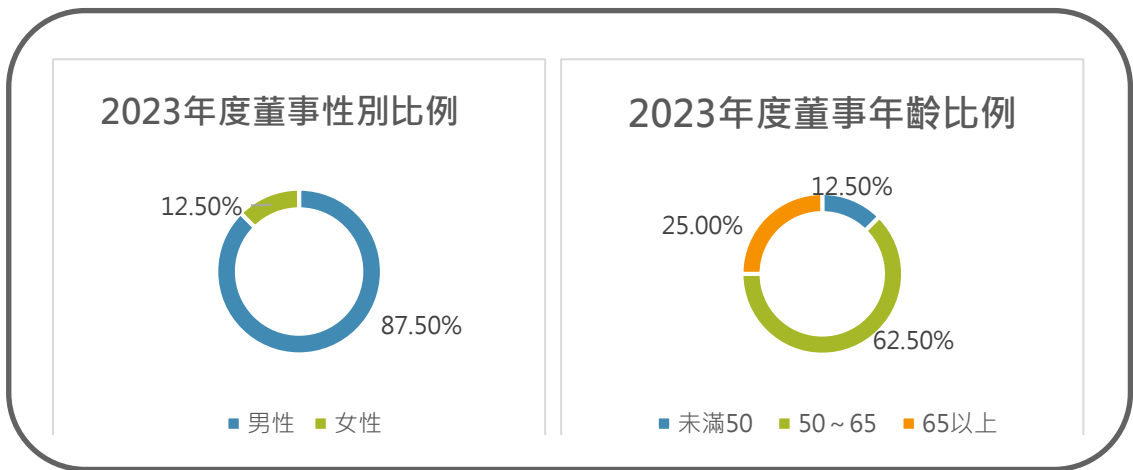
多元化統計/年度				2021年		2022年		2023年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
年齡	未滿 30	8	3.94%	5	2.54%	6	3.24%		
	30 以上	121	59.61%	122	61.93%	127	68.65%		
	未滿 50								
	50 以上	21	10.34%	22	11.17%	27	14.59%		
學歷	研究所	27	13.30%	29	14.72%	29	15.68%		
	大專院校	116	57.14%	116	58.88%	122	65.95%		
	其他	7	3.45%	4	2.03%	9	4.86%		

註：女性董事百分比= (當年度女性董事人數 / 當年度董事人數) *100%。

註：男性董事百分比= (當年度男性董事人數 / 當年度董事人數) *100%。

註：特定區間年齡百分比= (特定區間年齡的直接人員總數 / 當年度員工總數) *100%。

註：學歷百分比= (當年度特定學歷的直接人員總數 / 當年度員工總數) *100%。



✧ 雇用當地居民為高階主管人數

重要營運據點	高階主管總數	雇用當地居民為高階主管人數	比例
台灣	14	14	100.00%

✧ 雇用女性領導階層比例

(不含專案)	副理級(含)以上主管	
	人數	比例
女性	9	24.32%
男性	28	75.68%
合計	37	100%

✧ 台灣總部員工人數統計

統計/年度		2021 年		2022 年		2023 年	
員工總數 (註 1)		203		197		185	
勞雇合約 (註 2)		非固定		非固定		非固定	
性別	男	134		127		113	
	女	69		70		72	
地區	台灣	203		197		185	
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	134	0	127	0	113	0
	女	69	0	70	0	72	0
地區	台灣	203	0	197	0	185	0

註 1：以當年底 (12/31) 的員工總數為準。

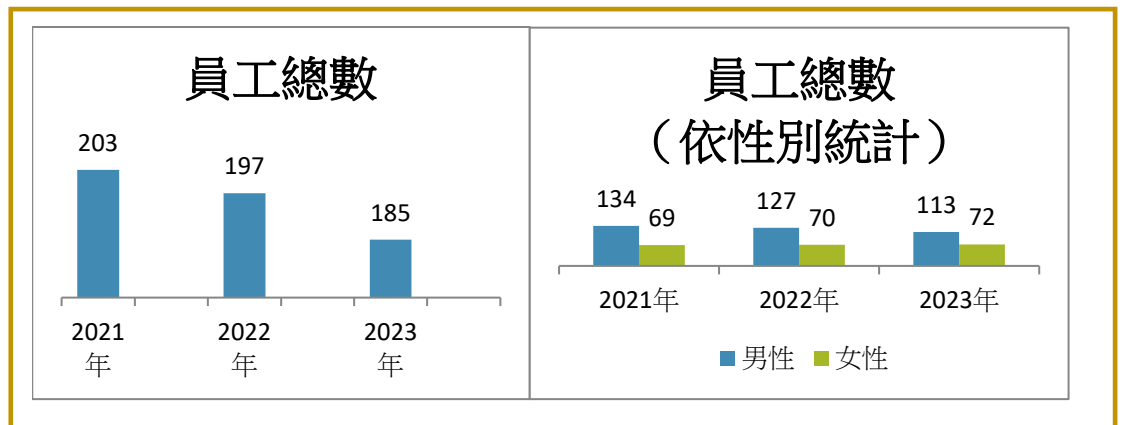
註 2：勞雇合約非固定期限契約員工為正職

註 3：勞雇類型分為全職員工 (一週工時達法定工時上限) 及兼職員工 (一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

✧ 台灣總部非員工人數統計

統計/年度		2021 年	2022 年	2023 年
工作者總數 (註 1)		0	4	0
契約類型		派遣人員	派遣人員	派遣人員
性別	男	-	2	-
	女	-	2	-
地區	台灣	-	4	-
工作類型		作業員	作業員	作業員
性別	男	-	2	-
	女	-	2	-
地區	台灣	-	4	-

註 1：以 2023 年 12 月 31 日的工作者總數為準。



6.3 人才吸引與留任

透過提供具競爭力的薪酬福利及專業的職涯發展培訓來吸引和留住優秀人才。再搭配公平客觀的績效考核制度和多樣化的獎金方案持續給予員工激勵，每年亦定期舉辦晉升會議拔擢優秀人才，為公司永續發展不斷灌注活水。而每季豐富的福委會及社團活動強化了跨部門員工的情感，無形中也凝聚了員工的向心力，讓員工實現工作與生活平衡。在性別平等及鼓勵員工參與改善公司運作的機制下，不斷以培育發展多元化人才作為人力資源發展目標，希冀打造磐儀特有的企業文化及共享價值。

<p>對公司的意義</p>	<p>人才乃公司最重要的成長引擎，工業電腦著重提供各個產業完整的解決方案，磐儀為一條龍的服務型態，人才需求也愈發多元(研發、驗證、工程、生產、銷售、客服、行政)，藉由建構具競爭力的薪資福利及提供優秀人才適性的培育方案，共創公司及員工雙贏成果。</p>
<p>政策/承諾</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 不斷地將公司發展方向與各產業夥伴資源(如：銷售通路、研發技術、核心產品、各式協會…)進行整合，打造一支團結的雁行軍(策略聯盟營運)，藉由充沛的產業資源及開放的授權文化，吸引更多優秀人才入職。 ● 設置專責組織及單位(人資部)，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。
<p>目標</p>	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 每年至少二次透過外部產業專家的交流互動，引領公司主管了解市場脈動及同業營運策略。 ● 每年至少二次聘請管理顧問辦理幹部教育訓練課程，激發中階幹部的聯想力及創造力，進而運用於日常工作管理。 ● 每年持續優化員工福利、並檢視入職及在職同仁薪資是否符合市場水準。 ● 公司教育訓練在未來3年內達成率能持續成長5%以上，以不斷提升同仁本質學能。

中長期	<ul style="list-style-type: none"> 期許透過良好的選、用、育、留制度凝聚員工向心力，齊心打造公司競爭力，讓員工都能享受工作，樂在生活。
負責部門 / 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> e-mail: cindy@arbor.com.tw / 人資部
2023 年投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 導入線上學習平台提供課級以上主管使用，平台課程主題豐富多元，亦提高受訓者之便利性。 聘請顧問辦理主管共識營共計 34 人參與，透過跨部門小組討論增強互動情誼並針對主題腦力激盪。 讓優秀幹部及潛力人才執行認股權證權益，透過額外獎勵(認股權證)方式吸引現行人才與公司共同打拼。
管理方案 評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 設定人資部門 KPI(招募率、離職率、教育訓練達成率)。 實施三個月試用期員工面談。 2023 年公司補助員工外訓共計 15 人次；取得專業工作證照共計 2 人次。

6.3.1 新進與離職人員

新進員工統計/年度		2021 年		2022 年		2023 年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
年 齡	未滿 30	15	7.39%	7	3.55%	6	3.24%
	30 以上未滿 50	44	21.67%	72	36.55%	31	16.76%
	50 以上	5	2.46%	4	2.03%	2	1.08%
性 別	男	35	17.24%	39	19.80%	20	10.81%
	女	29	14.29%	44	22.34%	19	10.27%
學	碩士	3	1.48%	8	4.06%	6	3.24%

歷	大專院校	45	22.17%	64	32.49%	22	11.89%
	其他	16	7.88%	11	5.58%	11	5.95%
地 區	台灣	64	31.53%	83	42.13%	39	21.08%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%。

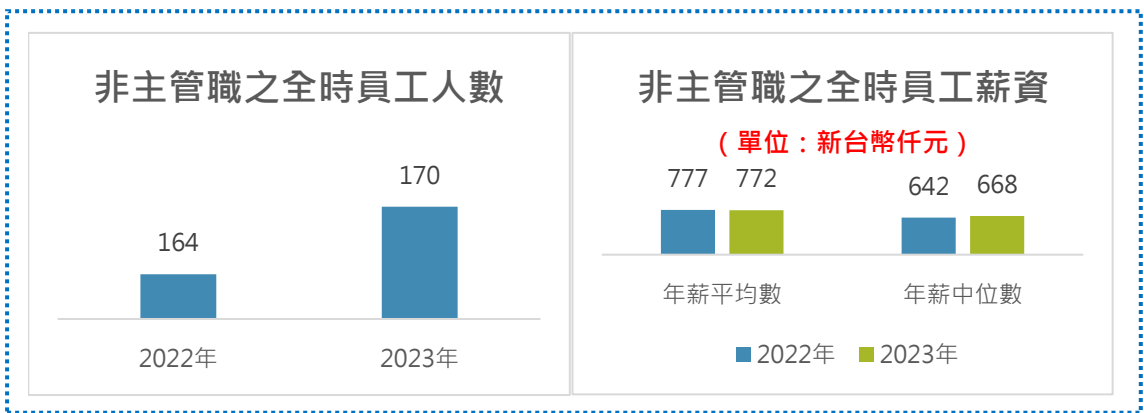
離職員工統計/年度		2021 年		2022 年		2023 年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
年 齡	未滿 30	10	4.93%	9	4.57%	5	2.70%
	30 以上	51	25.12%	73	37.06%	40	21.62%
	未滿 50	6	2.96%	6	3.05%	7	3.78%
	50 以上	6	2.96%	6	3.05%	7	3.78%
性 別	男	31	15.27%	47	23.86%	33	17.84%
	女	36	17.73%	41	20.81%	19	10.27%
學 歷	碩士	6	2.96%	6	3.05%	6	3.24%
	大專院校	37	18.23%	67	34.01%	39	21.08%
	其他	24	11.82%	15	7.61%	7	3.78%
地 區	台灣	67	33.00%	88	44.67%	52	28.11%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) *100%。

6.3.2 薪資獎酬

透過提供具競爭力的薪酬福利及專業的職涯發展培訓來吸引和留住優秀人才。再搭配公平客觀的績效考核制度和多樣化的獎金方案持續給予員工激勵，每年亦定期舉辦晉升會議拔擢優秀人才，為公司永續發展不斷灌注活水。而每季豐富的福委會及社團活動強化了跨部門員工的情感，無形中也凝聚了員工的向心力，讓員工實現工作與生活平衡。在性別平等及鼓勵員工參與改善公司運作的機制下，不斷以培育發展多元化人才作為人力資源發展目標，希冀打造磐儀特有的企業文化及共享價值。



✧ 非擔任主管之全時員工薪資

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2022年	164	777	642
2023年	170	772	668
差異	+6	-5	+26

✧ 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 GRI 202-1

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台灣	男性	1.09
	女性	1.03

註：因男性直接員工須協助貨物搬運工作，故給予比女性略高之薪酬。

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2021年		2022年		2023年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	直接	基本薪資 (註1)	1.18	1	1.24	1	1.02	1
		薪酬 (註2)	1.11	1	1.18	1	1.12	1
	間接	基本薪資	1.32	1	1.33	1	1.28	1
		薪酬	1.34	1	1.36	1	1.29	1

註1：基本薪資指符合勞基法定義的經常性薪資。

註2：薪酬指經常性薪資加上支付給工作者非經常性的額外獎金、補貼。

6.3.3 員工福利

全職員工福利項目	說明
保險福利	除法定保險(勞保、健保)外、並享有免費團保等完善保險制度，包括意外險、意外醫療險、職業災害險，使員工享有更豐厚完整的保障。
各項補助福利	特約商店折扣、員工結婚紅包、生育紅包、新居落成紅包、住院慰問金、員工及眷屬喪葬慰問金、生日禮金、部門聚餐、子女教育獎學金、各社團活動補助。
獎金福利	年終獎金、多能工獎金、生產獎金、研發獎金、業務獎金、優秀人才推薦獎金、優秀員工表揚、語文獎勵補助。
健康福利	提供員工免費年度健檢方案，與大型醫院或健檢中心合作，我們關心每位工作夥伴的身體健康，時時為員工身心健康來把關。 臨場職護：注重員工健康，特約醫護提供員工健康管理諮詢。
員工旅遊	每年舉辦國內外旅遊活動及每季不定時福委戶外活動。
其他福利	免費的現磨咖啡機、每季精緻下午茶、員工販賣機、哺乳室



2023 年員工旅遊_越南團



2023 年員工旅遊_澎湖團



20230820_象山遊



111 學年度第二學期子女獎學金



20231122_桌球比賽



20231221_聖誕活動



20230510 母親節活動



羽球社



20230318-新店碧潭和美山步道



ARBOR 30 骨牌活動

員工育嬰留停/年度	性別	2021 年	2022 年	2023 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	6	5	3
	女	5	5	5
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	2	1	1
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	2	1	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	2	0	0
復職率 (B/A)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	100.00%	0.00%	0.00%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	1	0	0
留任率 (C/前一年 B)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	50.00%	0.00%	0.00%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註 3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

6.3.4 員工退休福利制度

退休金制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
如何提撥	按薪資總額 15% 提撥，以公司名義存入台灣銀行退休金專戶中	依員工投保等級提撥 6% 至勞工保險局個人專戶
提撥金額	累積金額 4,709 仟元	2023 年度提撥 7,586 仟元

6.4 人才培育

公司致力於人才培育，深知人才是企業發展的根基。我們設計了多元化的新人訓練課程，包括產品訓練、簡報技巧、知識地圖、專業證照課程等，旨在全方位提升員工能力。通過這些系統化的培訓，不僅提升員工的專業素養和實務技能，更為將來的職涯發展奠定堅實的基礎。唯有不斷投資於員工的成長，才能持續推動公司向前邁進，實現永續經營的長遠目標。

公司近 3 年度的教育訓練計畫執行中有一定的達成率，總時數與開班次數皆穩定增加，這顯示公司非常重視員工的專業發展，透過持續不斷的教育訓練讓員工能夠學習到更多的技能並且提升其工作能力。

✧ 近三年度員工平均受訓時數

統計/年度		2021 年	2022 年	2023 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		9.25	12.22	14.14
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	6.70	10.34	15.05
	男	8.38	13.26	13.23
註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。 註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工公總數。				

✧ 2023 年度 訓練課程分類

訓練分類	訓練重點	參與人次	上課總時數
管理課程	<ul style="list-style-type: none"> ● 共識營 ● 企業分享 	70	405
專業課程	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品介紹 ● 品質系統及管理 ● 專業職能 	368	418.5
通識課程	<ul style="list-style-type: none"> ● 新人訓練 ● 資通安全 ● 誠信及內線交易 ● 環安衛 ● 法規 	276	405

本公司訂有員工績效考核辦法，以促進員工在工作的發展與成就與公司目標具一致性。年中各部門將針對年初目標進行再次檢視，並相應調整下半年策略，以確保達成年度目標。另外，我們鼓勵員工提出創新提案，作為績效加分項目，也促使公司制度面或流程面可更為優化。年終考核各部門主管必須親自與員工面談，明確反饋員工年度表現之優劣與改進方向，希冀打造一個公平客觀、創新驅動的工作文化。

2023 年考核統計		實際考核人數	該員工類別總數	百分比
性別	女	113	113	100.00%
	男	72	72	100.00%

不適用對象：顧問、臨時工、計時工、短期約聘人員、留職停薪者、考核執行期間到職未滿三個月的同仁。

<p>對公司的意義</p>		<p>為落實職業安全衛生，建立權責分工的執行組織，因應內外部利害關係人對磐儀科技的要求與期許，除持續推廣精進既有的安全文化、風險管理措施外，建立《承攬商管制程序》，強化安全管理制度，與承攬商共創安全友善環境。</p>
<p>政策</p>		<p>依循 ISO 45001:2018 職安衛管理系統制定職安衛政策，以『符合法規、風險評估、全員參與、強化溝通、持續改善、危害歸零』為重要目標與精神，職安衛及各部門專責人員推行，為確保系統有效運作，每年定期實施追蹤審查稽核，並取得系統驗證。</p>
<p>承諾</p>		<p>員工為公司最有價值的資產，「零職災」為磐儀科技所致力於的目標，非常重視職場的安全與健康更為重要，所有的員工共同攜手努力持續改善，達到「零職災」</p>
<p>目標</p>	<p>短期</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 零職災 (FR=0/SR=0)。
	<p>中長期</p>	<p>建構組織安全文化，維護同仁安全與健康，宣導和輔導承攬廠商落實安全衛生管理，積極努力達成零災害之重要目標，以提升國際形象。</p>
<p>負責部門/ 申訴機制</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● e-mail: Cindy@arbor.com.tw / 人力資源部
<p>2023 年度 投入資源</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● 實施環境監測作業 (典試科技_2023 年 6 月及 12 月實施) ● 2023 年 10 月實施健康檢查 (宏恩_健檢人數:192)。

	<ul style="list-style-type: none"> ●由新泰醫院進行臨場健康服務(職醫每季一次、職護每月4次)。
<p>管理方案 評估機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●每半年實施環境監測作業，保障工作者安全及健康，避免職業災害發生。 ●實施健康檢查(每年一次)2.宏恩醫院(健康檢查人數:192) ●每月臨場健康服務(職醫每季一次、職護每月4次)

磐儀科技於董事長下設立專責「職業安全衛生部」，本公司雖不屬於職業安全衛生法認定顯著風險的製造業，但本公司堅持打造安全、友善、健康的職場環境，除導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，希望以系統全面降低員工工作中所可能產生之風險，以維護及保障員工工作安全，並於每季進行職業安全衛生法規之鑑別，以符合現行職安衛法規的要求，此外，並不定期的宣導、訓練，讓所有的員工能夠安心、安全、舒適的工作。



提供員工安全健康的工作環境，是磐儀作為企業最基本的義務之一。依循職業安全衛生管理系統 P-D-C-A 精神，制定職安衛政策，以『符合法規、風險評估、全員參與、強化溝通、持續改善、危害歸零』為重要目標與精神，並由職安衛推行小組及各部門專責人員推行，為確保系統有效運作。

職業安全委員會勞資代表人數表

任期	勞工代表	資方代表	總人數
2022.04.01~2024.03.31	6 人	3 人	9 人

6.5.1 危害辨識、風險評估、及事故調查

為有效預防職業災害的發生，磐儀科技制定職安衛「危害鑑別及風險與機會評估程序」，對作業環境、製程、活動、產品及服務，辨別其潛在危害因素及評估其風險，訂定不可接受風險等級，對不可接受風險優先採取工程控制措施；承攬商作業人員風險鑑別及評估，於施工會議或工具箱會議時討論作業之風險及控制方式。

✕ 風險等級評估評分基準

► 作業暴露頻率(F)：

作業暴露分類	操作/作業產生之危害	作業環境產生之危害	評分
持續作業 (暴露)	連續操作作業	連續暴露在此環境下， 至少 6 小時/日以上	10
經常作業	平均每日一次以上	連續暴露在此環境下， 至少 4 小時/日以上	8
偶而作業	平均每月一次以上	連續暴露在此環境下， 至少 2 小時/日以上	6
不常作業	平均每季一次以上	連續暴露在此環境下， 至少 1 小時/日以上	4
少有作業	每年一次以上	連續暴露在此環境下， 至少 2 小時/週以上	2
非常少有	最多每年一次	連續暴露在此環境下， 至少 1 小時/週以上	1

➤ 發生機率(P)

發生機率	發生事實	保護措施完整性	評分
完全可以預料	本廠曾經發生此類意外/事實平均3次/年以上(含)	需防護措施，但未設置。或無法防護	10
相當可能	本廠曾經發生此類意外/事實平均1~3次/年(含)	有設置保護措施，但未定期PM或效果不佳	8
可能，但不經常	3年內發生超過一次(含)，但少於1次/年，本廠曾發生過此類虛驚事故	有設置一項硬體防護設施及軟體保護措施	6
可能性小，純屬意外	5年內發生超過一次(含)，但少於1次/年，同業間曾經發生過或本廠無記錄但潛在可能發生	有設置二項硬體防護設施及落實之軟體保護措施	4
很不可能，可以假設	本廠及友廠未曾發生	有設置二項以上具體有效之硬體防護設施	2
幾乎不可能	從未想過會發生(國內、外)	設置多重防護設施，軟硬體保護成效極佳	1

➤ 後果嚴重度(S)

發生事實	保護措施完整性	評分
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 一人死亡或三人送醫急救 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 油料、化學品或有機溶劑洩露，造成火災，需動用緊急消防系統，並具有立即及持續的環境或公眾健康的衝擊 ➤ 影響擴及廠外，可能導致抗爭 	A
<ol style="list-style-type: none"> 1. 殘廢傷害/疾病 2. 嚴重傷害(嚴重骨折、職業性癌症、三級燙傷、失能傷害) 3. 需長期住院治療或長期修養/復建 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 油料、化學品或有機溶劑洩露，需使用消防設備，具有暫時(3天內)的環境或公眾健康的衝擊 ➤ 影響擴及廠外，影響企業形象 	B
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 醫療處理或限制其工作活動(需外送就醫或職業病) ➤ 中度傷害(骨折、三級燙傷) ➤ 曾引起員工抱怨或反應或感官不舒服 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 油料、化學品或有機溶劑洩露，有需要對外報告 ➤ 影響擴及廠內 	C
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 僅須廠內簡易急救處理 ➤ 輕度傷害(表皮受傷、輕微割傷、疼痛或過敏) ➤ 交通事故 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 油料、化學品或有機溶劑洩露，只需要例行的清除，不需要對外報告 ➤ 影響侷限局部區域 	D
<ol style="list-style-type: none"> 1. 輕度傷害自行處理即可(暫時性過敏) 2. 及輕微之未知健康影響 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 局部設備附近化學品或有機溶劑洩露 	E
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 無明顯危害 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 個人工作環境化學品或有機溶劑洩露 	F

➤ 風險矩陣

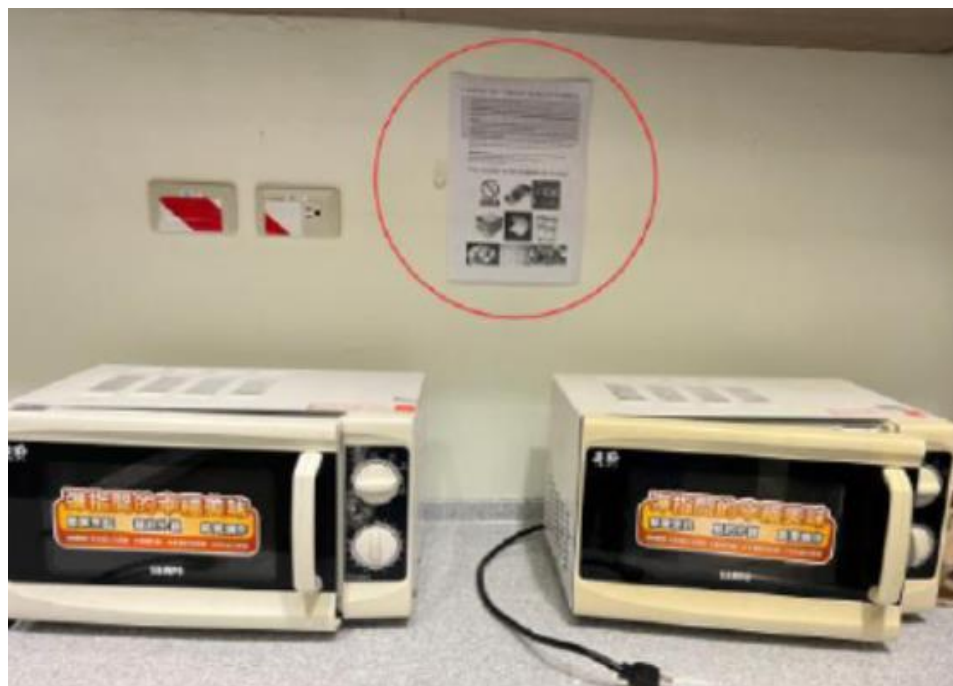
風險	後果嚴重度					
	A	B	C	D	E	F
60-100	1	1	2	3	4	5
40-59	1	1	2	3	4	5
30-39	1	2	3	3	5	6
20-29	1	2	3	4	5	6
10-19	2	3	3	4	6	6
0-9	2	3	4	5	6	6

磐儀科技每季透過職業安全衛生委員會審視高風險項目進行改善，每年3、6、9、12月進行職業安全衛生委員會，檢討該季度各委員負責之作業環境是否有職安衛風險發現，並依發現之風險嚴重性進行改善或追蹤，並於下一季度會議提出改善結果分析並決定是否結案或變更改善方案。

✨ 2023 年度改善案例

事由：2023年Q3發生外籍作業人員使用微波爐加熱過久，差點引起消防設備動作。

改善：請仲介公司翻譯微波爐使用注意事項供產線作業員(外籍)閱讀，並簽名公告。



當員工或承攬商發生工安事件時，磐儀將依「職災與事故調查作業規範」，執行事故調查與追蹤，依照事故內容對損害狀況及工傷予以判定。事故調查完成後，辦理呈核並實施改善對策，由專責單位持續監督與追蹤，以減少職業災害並預防類似情形再度發生。2023 年度磐儀科技未發生職業災害與意外事故。

6.5.2 職業健康服務

磐儀科技視員工為公司最大資產，提供優於「職業安全衛生法」規定之福利措施，每年舉辦全體員工健康檢查，更針對常見疾病及員工健康檢查異常項目分析，提供醫療保健資訊及健康諮詢服務，推動預防醫學與疾病防治，加強同仁健康意識，以達健康生活及健康促進之目的。

2023 年度 健康檢查



磐儀科技依據勞工健康保護規則，約聘新泰醫院進行臨場健康服務(職醫每季一次、職護每月4次)，進行員工身體心理服務，並留存紀錄備查。另依職業安全衛生法之規定實施四大計畫(人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防、女性勞工母性健康保護)。

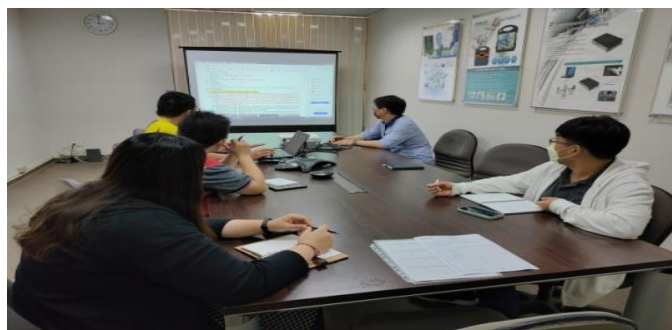


除了幫助同仁掌握生理狀況，我們同樣重視心理健康議題。由職安彙整政府機關與非營利組織提供之各項服務資源，以「心理諮詢」、「醫療防治」及「照護 / 其他諮詢」等主題，將資訊至於公布欄，導引同仁快速查詢所需資訊。

6.5.3 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

磐儀科技每季皆召開職業安全衛生委員會並由生產部一級主管或其代理人主持討論安全衛生計畫，包含教育訓練、作業環境改善對策、危害之預防管理、稽核、危害鑑別及風險管理、承攬商管理與健康促進等。

會議內容	勞資會議	職工福利委員會	職業安全衛生委員會	ISO 9001&45001系統管審會
會議頻率	每季	每季	每季	每年
參與單位	勞資雙方代表			
申述管道	申訴信箱 cindy@arbor.com.tw			



6.5.4 職業安全衛生之工作者訓練

為提升工作者安全衛生知識及災害應變能力，我們除依法令規定及作業需求，開辦相關安全衛生教育訓練課程外，另以電子郵件、公佈欄海報張貼或舉辦安全知識問答等方式，增加同仁對工作環境之危害認知能力與預防災變所需之安全衛生知識及觀念，以避免職業災害發生。辦理新進人員及在職人員安全衛生教育訓練（課程包括危害性化學品、電氣安全、呼吸防護具、緊急應變與消防訓練...等），且教育訓練後進行測驗以評估教育訓練的有效性。另為加強承攬商進廠安全管理，制訂「承攬商管制程序」，要求進廠承攬商應遵守職業安全衛生法令及磐儀規定，確保入廠之工程承攬商均遵守各相關環安衛法規及避免造成傷害。

課程內容	2023 時數/參與人次
新進人員職業安全衛生教育課程	1.5hr/24 人
自衛消防編組	每年 2 次消防演練

2023 年度 職業安全

衛生教育課程



2023 年度 消防

2023 年度 消防 演練

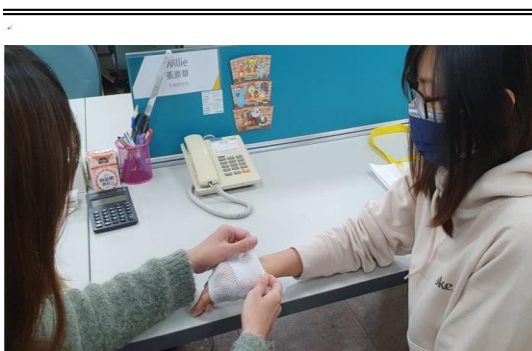
避難逃生情形。



初期滅火（滅火器、室內消防栓）。



緊急救護處置情形。



演練後會議檢討。



6.5.5 職業安全衛生之工作者健康促進

磐儀一直致力於員工健康的促進，並認為員工的健康是公司長期發展的基礎。

為了有效監控組織運作時可能產生的危害，磐儀科技每半年委請合格廠商進行工作環境監測，旨在掌握環境實態與評估勞工暴露狀況，作為公司環境管理之依據，以保障公司同仁安全及健康，提供健全之工作環境。

2023 年度委請典試科技分別於 6 月及 12 月進行監測，項目包含異丙醇、二氯甲烷、二氧化碳濃度，其監測結果，所有監測點均符合法定容許濃度標準。

在 2023 年度，除依據勞工健康保護規則，約聘新泰醫院進行臨場健康服務外，本公司實施了多項工作者健康促進計畫，以幫助員工保持身心健康。除提供了豐富多樣的健康教育資源(包括但不限於飲食、運動、心理健康等等)，以幫助員工掌握健康生活的方法和技巧。亦推出了一系列的健康促進講座及活動，如頌鉢音療、芳療講座...等等，以鼓勵員工積極參與健康生活的實踐，並增進員工之間的交流和合作，同時也提高員工對健康生活的認識和意識。

頌鉢音療 + 按摩舒

壓 + 溫馨情 DIY



身心放鬆~藝文

身心放鬆~藝文 饗宴

相揪來去看電影

時間：2023/5月
內容：時間、片名另行公告
必備：準時到場+歡樂的奇檬子



藝想新視界

繁忙的生活中，別忘了沈澱心靈的雜質，
與藝術來場深情對話

內容：(1) 補助每人最高500元參與國內藝文活動或展覽
(2) 請同仁持費帳及本人活動現場照片(請有活動名稱)
向福委會財委函申請

補助說明：(1) 限國內7-9月舉辦之藝文活動
(2) 補助申請於10/31截止

備註：不適用於旅遊展、美食展、看電影



運動社團及比賽



6.5.6 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統/法令	檢查類型	人數	比例	備註
職業安全衛生法	內部檢查	185	100%	
	勞動檢查	185	100%	
ISO 45001 (2022.11.30~2025.11.29)	內部稽核	185	100%	
	外部查驗	185	100%	由環球驗證公司進行外部查驗工作共 2 人 2 天

6.5.7 職業傷害及職業病統計

✧ 磐儀科技員工/非員工--職業傷害及職業病統計

統計/年度		2021 年	2022 年	2023 年
總經歷工時		389,820	376,378	348,925
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	1	1	0
	比例	0.5	0.49	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

✧ 職業安全衛生之工作者訓練

類型/年度		2021 年	2022 年	2023 年	危害及改善說明
職業傷害 類 型	上下班其他 交通事故	0	1	0	1.教育訓練 2. 交通安全宣導
	墜落	1	0	0	1.教育訓練 2. 配帶個人防護用具宣導

6.6 公益參與

我們透過愛心公益、藝文贊助等構面實踐企業社會責任，2023 年度參與多場愛心活動，捐助金額約 30 萬，成果如下：

✧ 員工參與~聖誕活動結合發票捐贈弱勢團體



✧ 藝文贊助~文藝走廊活動



✧ 弱勢支持~



(一) 附錄一、GRI 內容索引

★為重大主題

使用聲明	磐儀科技已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容				
使用的 GRI 1	GRI 1 : 基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	目前尚無適用的 GRI 行業準則。				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2 : 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	二、關於磐儀	21	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5	
	2-4	資訊重編	-	NA	未重編
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	6	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.4 產業概況與營運績效	23	
	2-7	員工	6.2 治理單位與員工多元化	96	

	2-8	非員工的工作者	6.2 治理單位與員工多元化	96		
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	28		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	30		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	30		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展委員會	7		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會	7		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	7		
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	30		
	2-16	溝通關鍵重大事件	一、利害關係人議和	7		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.2 董事會	32		
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.2 董事會	30		
	2-19	薪酬政策	3.1.3 功能性委員會	35		
	2-20	薪酬決定流程	3.1.3 功能性委員會	35		
	2-21	年度總薪酬比例	-		保密條款/薪酬為公司 保密項目，故不揭露。	
	策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
		2-23	政策承諾	三、誠信治理 6.1 人權保障	27 92	

	2-24	納入政策承諾	三、誠信治理 6.1 人權保障	27 92	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2 風險管理	42	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 治理實務	28	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	49	
	2-28	公協會的會員資格	2.5 參與外部組織	26	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 確認利害關係人	8	
	2-30	團體協約	-	NA	不適用/本公司員工無簽署團體協約。
GRI 3 : 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	12	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	12	
經濟面					
經濟績效					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	50	
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	52	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2 風險管理	42	
	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	6.3 人才吸引及留任	107	
	201-4	取自政府之財務援助	--	--	經濟部專案貸款補助

					_2023 年度合計利息 補助新台幣 102 仟元
資安防護(自訂議題)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 資安防護	53	
資安防護		資安防護管理方針	3.5 資安防護	53	
創新研發(自訂議題)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 創新研發	59	
創新研發		創新技術與產品	4.1 創新研發	59	
客戶關係(自訂議題)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 客戶關係	64	
客戶關係		客戶關係維護	4.2 客戶關係	64	
環境面					
★能源					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1 節能減碳	67	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.1.2 內外部能源消耗量	69	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-		不適用/公司目前未統計外部能源消耗量
	302-3	能源密集度	5.1.3 能源密集度	70	
	302-4	減少能源消耗	5.1 節能減碳	67	
	302-5	降低產品和服務的能	-		不適用/公司目前未有

		源需求			相關資訊可供揭露
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	5.2 水資源管理	72	
★排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1 節能減碳	67	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.1.5 溫室氣體排放	71	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1.5 溫室氣體排放	71	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	NA	範疇三資訊取得不完整
	305-4	溫室氣體排放強度	5.1.6 溫室氣體排放強度	72	
	305-5	溫室氣體排放減量	5.1 節能減碳	67	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	NA	不適用/公司無排放相關物質
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放	-	NA	不適用/公司無排放相關物質
廢棄物					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 永續供應鏈	77	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	5.4 永續供應鏈	77	
	308-2	供應鏈中負面的環境	5.4 永續供應鏈	77	

		衝擊以及所採取的行動			
★綠色產品/服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.5 綠色產品/服務	86	
客戶自訂重大主題	綠色包裝-1	可回收再製包裝材料於產品專案百分比	5.5 綠色產品/服務	86	
人群 (包含人權) 面					
★勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3 人才吸引與留任	100	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.3.1 新進與離職人員	101	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.3.3 員工福利	104	
	401-3	育嬰假	6.3 人才吸引與留任	107	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	6.3.2 薪資獎酬	103	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	6.1.3 勞資溝通	95	
職業安全衛生					

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.5 職業安全衛生管理系統	110	
GRI 403 : 職業安全 衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	6.5 職業安全衛生管理系統	110	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6.5.1 危害辨識、風險評估、及事故調查	112	
	403-3	職業健康服務	6.5.2 職業健康服務	115	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.5.3 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	116	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5.4 職業安全衛生之工作者訓練	117	
	403-6	工作者健康促進	6.5.5 職業安全衛生之工作者健康促進	118	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.5 職業安全衛生管理系統	110	
GRI 403 : 職業安全 衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5.6 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	121	
	403-9	職業傷害	6.5.7 職業傷害及職業病統計	121	
	403-10	職業病	6.5.7 職業傷害及職業病統計	121	
★訓練與教育					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3 人才吸引與留任	100	
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	6.4 人才培育	108	

	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.4 人才培育	108	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.4 人才培育	109	
員工多元化與平等機會					
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	6.2 治理單位與員工多元化	96	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.3.2 薪資獎酬	103	
★供應商社會評估					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 永續供應鏈	77	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	5.4 永續供應鏈	77	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.4 永續供應鏈	77	

(二) 附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊

I. 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	磐儀科技於報告書 3.2.3 氣候變遷治理章節說明氣候變遷風險本公司之管理方針。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	磐儀科技於報告書 3.2.3 氣候變遷治理章節說明氣候變遷風險本公司之管理方針。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	磐儀科技於報告書 3.2.3 氣候變遷治理章節說明氣候變遷風險本公司之管理方針。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	磐儀科技於報告書 3.2.3 氣候變遷治理章節說明氣候變遷風險本公司之管理方針。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚無使用情境分析評估。

項目	執行情形
<p>6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。</p>	<p>磐儀科技於報告書 3.2.3 氣候變遷治理章節說明氣候變遷風險本公司之管理方針。</p>
<p>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>	<p>尚無內部碳定價</p>
<p>8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。</p>	<p>磐儀科技現階段未規劃碳定價、碳抵換及再生能源憑證，但於 2024 年時已針對母公司進行溫室氣體盤查完成。</p>
<p>9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1)及(1-2)。</p>	<p>磐儀科技目前尚未完成減量規劃，預計 2027 年度揭露減量策略及目標。</p>

A. 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

(a) 溫室氣體盤查資訊

(敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

項目 年度	範疇一(噸 CO ₂ e)	範疇二(噸 CO ₂ e)	資料涵蓋:
2022	未盤查	214.0370	台灣總公司營運據點
2023	35.5165	204.4717	

註：2022 年度碳盤查數據為本公司自行盤查之數據，僅包含範疇二外購電力，2023 年度之數據為導入 ISO 14064-1 盤查範疇一及範疇二之數據。

項目 年度	公司營收(百萬)	範疇一排放密 集度(噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	範疇二排放密 集度(噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	資料涵蓋:
2022	1,257.706	未盤查	0.1702	台灣總公司營運據點
2023	1,146.979	0.0310	0.1783	

(b) 溫室氣體確信資訊

(敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見)

本公司溫室氣體排放量盤查現況係屬自主管理與自願揭露，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證機構確信。

II. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

減排目標	策略行動	計畫時程
相較基準年 2023 年度 <ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標設定維持升溫在 1.5°C。 ● 到 2025 年，將範疇一和範疇二排放量較 2023 基準年減少 8%。 ● 到 2030 年，將範疇一和範疇二排放量較 2023 基準年減少 46%。 ● 配合「氣候變遷因應法」計畫 2050 年達到溫室氣體淨零排放。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備。 2. 實施設施設備節能專案 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024~2030 年度 2. 2030~2050 年度