



2024

Environmental Social Governance

永續報告書

E S G R e p o r t

目錄

1、 關於本報告書.....	5
1.01 經營者的話.....	5
1.02 關於本公司.....	6
1.03 報告書資訊.....	7
2、 永續經營.....	9
2.01 永續發展策略.....	9
2.02 推動永續發展機制.....	9
2.03 董事會及功能性委員會.....	11
2.04 內控制度與稽核制度.....	20
3、 利害關係人與重大主題.....	21
3.01 利害關係人議合.....	21
3.02 決定重大主題的流程.....	23

3.03	重大主題列表.....	27
3.04	重大主題衝擊與邊界.....	28
4、	治理面.....	29
4.01	經營績效.....	30
4.02	誠信經營.....	33
4.03	風險管理.....	34
4.04	參與各類社團組織.....	36
4.05	供應商管理.....	37
4.06	資訊安全管理.....	38
5、	社會面.....	40
5.01	人力資源與薪酬福利.....	41
5.02	人才培育.....	47
5.03	人權保護.....	49

6、 環境面.....	50
6.01 氣候變遷.....	51
6.02 溫室氣體管理.....	53
6.03 能源管理.....	55
6.04 水資源管理.....	56
6.05 廢棄物管理.....	58
7、 附錄.....	60
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	60
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	64

1、關於本報告書

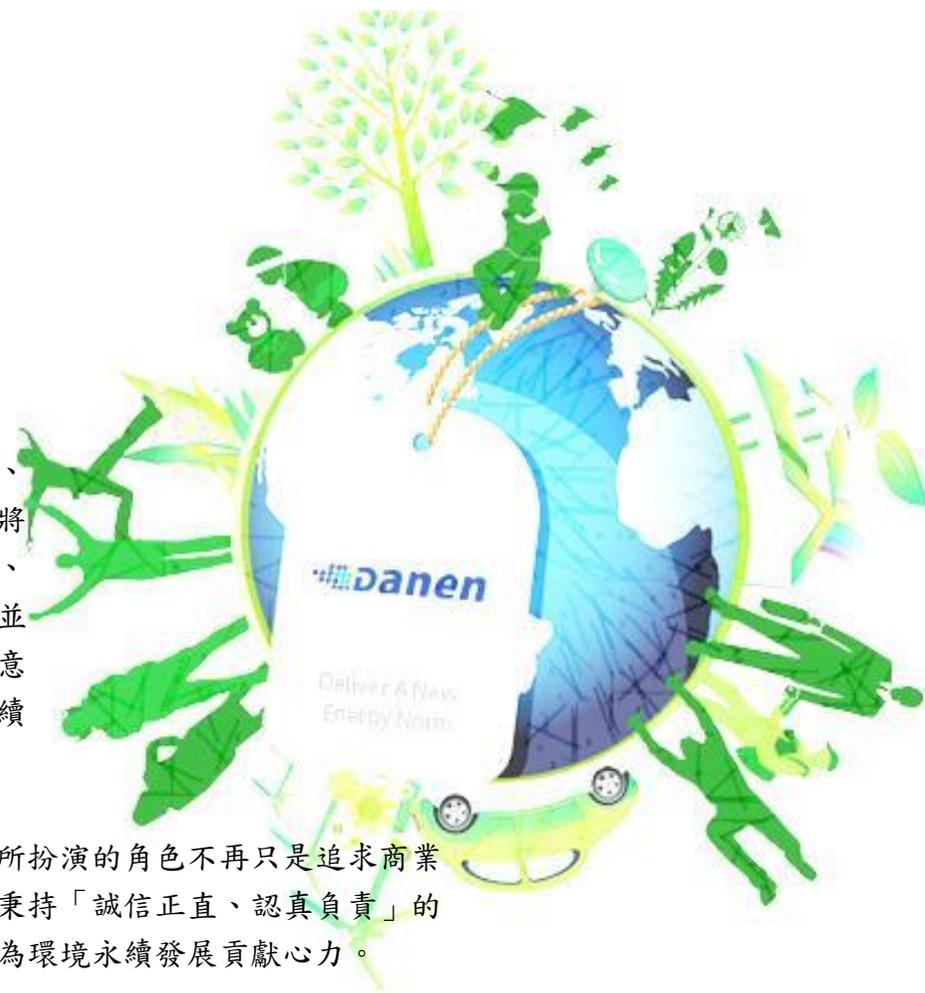
1.01 經營者的話

面對氣候變遷對自然環境與人類社會造成的衝擊，近年來世界各國莫不以重視節能減碳與追求環境永續為目標與願景，其中尤以太陽能取之不盡、用之不竭的特性，其應用更廣受全球各國高度重視。身為綠能產業供應鏈之重要一份子，達能自 2007 年建廠以來，便持續以優異品質、成本競爭力及客製化服務，致力發展成為全球最佳綠色能源方案供應商，以領先的技術與優越的服務效率扮演綠色能源產業鏈的關鍵。

作為全球企業公民的一員，達能深知在追求企業持續成長之際，更應善盡對社會、環境應盡的義務。為落實企業社會責任，我們成立了「企業社會責任推動組」，將實踐 CSR 納入經營核心策略，並設立公司治理、員工關懷、夥伴關係、環境永續、社會參與五個小組，由各功能單位主管每季定期負責檢討 CSR 各項措施之成效，並回報由員工、客戶、供應商、股東、投資人、社區及政府等利害關係人所提出之意見回饋與建議資訊，以確實做好各項關注議題之管理，為所有利害關係人創造永續價值。

隨著環境保護意識的提高及永續發展觀念的普及，我們深切地體認到，當今企業所扮演的角色不再只是追求商業利潤，更應以追求人與社會以及環境的美好和諧為願景。期許達能全體同仁都能秉持「誠信正直、認真負責」的企業文化精神，在強化企業永續經營競爭力的同時，並同步負起企業社會責任，為環境永續發展貢獻心力。

達能科技股份有限公司(Danen Technology Corp.)董事長方震銘



1.02 關於本公司

1. 公司簡介

公司簡介

公司名稱	達能科技股份有限公司
組織創立時間	2007
總部位置	新竹市東區慈雲路 118 號 19 樓之 8
產業類別	CC01080 電子零組件製造業 F119010 電子材料批發業 F219010 電子材料零售業
主要產品及服務	<ul style="list-style-type: none"> ■ 達能科技在轉型過程中，仍維持營運正常運作，目前主要以電子材料買賣作為公司短期主要營業收入來源，產品主要包括各大廠記憶體粒子(Chip)及模組(DIMM)等交易。 ■ 電子材料銷售項目 <ul style="list-style-type: none"> ➢ DRAM CHIP Original & Re - ball : Hynix , Samsung , Micro DARM Chip 。 ➢ Long DIMM & SODIMM : Hynix , Samsung , 欣強綠版。

目前公司仍積極評估投入綠能產業鏈發展的可能性，期盼在節能環保產業鏈結合優質的合作夥伴，配合政府淨零轉型中的太陽光電及儲能系統，運具電動化及無碳化等領域，尋求公司轉型的方向，期能在綠能減碳等相關產業領域開創新的契機。



DRAM Chip



DIMM

實收資本額	764,951 仟元
淨銷售額	82,540 仟元
員工人數	8 人

1.03 報告書資訊

本報告書出版的日期為 2025 年 8 月。達能科技自 2025 年開始出版第一本「企業永續報告書」，每年持續揭露企業永續發展各方面之績效並定期於每年 8 月出版。

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards)、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：

達能科技股份有限公司（以下簡稱達能科技）及明育能源股份有限公司（以下簡稱明育能源）等，完整公司列表請詳本公司合併財報（https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?step=1&colorchg=1&seamon=&mtype=A&co_id=3686&year=113）。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，其中範疇一、二之溫室氣體排放與達能科技合併財務報告揭露範圍一致，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	同上範疇邊界。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：達能科技股份有限公司

聯絡窗口：永續發展小組

電話：03-6686361

電子信箱：pr@danentech.com

公司 ESG 專區網站：<https://www.danentech.com/csr.aspx>

公司地址：新竹市東區慈雲路 118 號 19F 之 8

2、永續經營

2.01 永續發展策略

成立於 2007 年 11 月，為擁有專業技術的替代能源零件廠商，起初生產太陽能光電產業使用的太陽能矽晶片（Wafer）。達能團隊展現驚人的經營效率，在 2008 年中短短的五個月內迅速建置完成第一座產能高達 120MW(百萬瓦)的矽晶片製造一廠，並以最先進的設備和自行研發的生產技術取得國際太陽能電池大廠之信任。展望全球潔淨能源產業的高成長趨勢，達能將持續致力發展成為全球最佳綠色能源方案供應商，以領先的技術與優越的服務效率扮演綠色能源產業鏈的關鍵。

隨著產業變遷 2019 年太陽能產業需求不如預期，供需關係惡化，價格持續下滑至非理性狀況以使公司退出太陽能晶片製造，陸續處理閒置資產，積極評估轉型新事業，2021 年底達能科技團隊已將閒置廠房資產處理完成，將來持續以發展綠色低碳產業為主要方向，公司將嚴謹規劃與慎選策略合作的夥伴，建立優質的經營架構同時公司將依自身財務能力投入相關產業供應鏈，並藉由新的合作機會，朝擬定的發展方向前進，期望藉由新市場發展機會，努力朝綠色低碳產業相關業務耕耘，同時也積極關注市場新技術及材料的發展機會。在推動新事業發展的前提與目標下，公司於 2024 年投資太陽能下游系統商，為節能減碳產業盡企業之責以達 ESG 永續經營之階段性任務。未來將適時規劃辦理融資、籌資活動，以滿足公司轉型營運必要的資金需求及強化未來的財務結構。

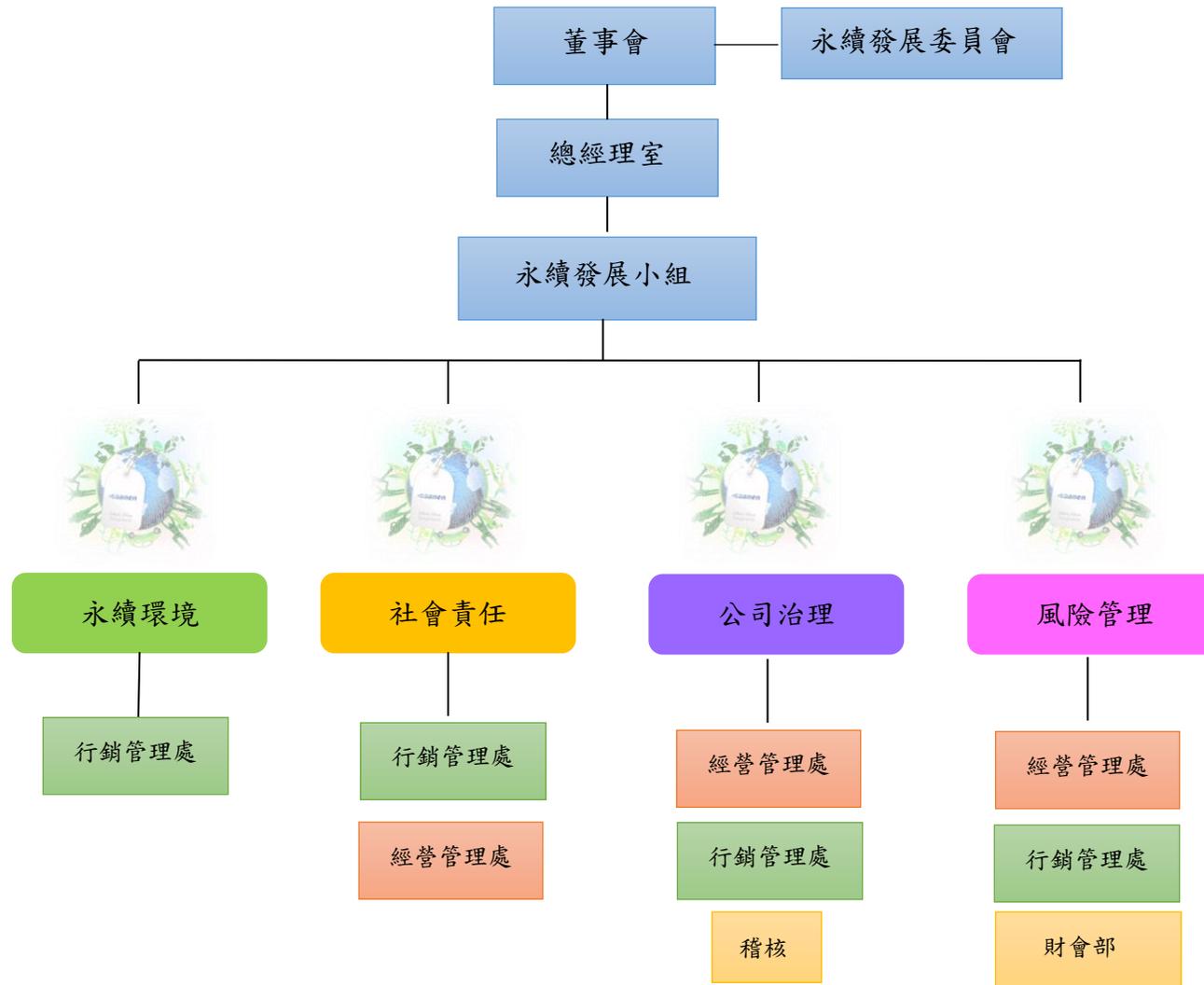
2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，達能科技股份有限公司於 2024 年 11 月成立永續發展委員會，訂定永續發展委員會組織規程並經由董事會通過規範永續發展委員會名稱之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由委員會推舉董事長擔任主任委員，委員會轄下由總經理當召集人，按照功能權責成立 4 個跨單位執行小組，包含永續環境小組、社會責任小組、公司治理小組和風險管理小組，各組指派單位最高主管擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年向永續發展委員會名稱報告。

永續發展委員會組織圖：



2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會主任委員彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組經理檢核資料，而後由主任委員進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

- 營收 82.54 百萬元，同比 2023 年成長 101.45%
- 每股盈餘 -0.06 元，同比 2023 年成長 84.21%

經營



- 在主管或員工違反誠信原則0件、人權、產品或公平交易法規，均無違反政府法規及罰緩之情事。
- 資安外洩及個資外洩事件0件。
- 女性董事占比達29%，女性主管占比達33.3%

公司治理



- 重大事故職災(住院) 0件
- 員工薪資平均數增加4.4仟元
- 無任何聘用童工、勞資爭議、違反男女平權與性騷擾等事件發生

社會



- 電力度數：57.6仟度，增幅1%，密度 0.70度/百萬元，減少50%
- 溫室氣體排放量(範疇1及2)碳排放：30.14公噸CO2e，增幅4.5%，排放密度 0.365度/百萬元，減少48%
- 新增盤查溫室氣體排放部分範疇三
- 廢棄物1.24噸，排放密度0.015公噸/百萬元
- 法規遵循：無違反空氣汙染防制法及水汙染防治法

環境



2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 63 小時，其中董事進修 ESG 相關課程時數為 42 小時(比重為 66.7%)，平均每位董事進修時數 9 小時，董事會進修情形可參閱達能科技股東會年報第 26 頁。

(https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=3686&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F)

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/03/22	「以永續知識力打造全新碳時代」宣導會	3 小時
實體課程	2024/04/10	公司治理暨企業永續經營研習班	3 小時
實體課程	2024/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時
實體課程	2024/08/06	「永續知識賦能宣導課程-電子業」以永續知識力打造全新碳時代宣導會	6 小時
實體課程	2024/09/21	談誠信經營、公司治理與永續發展三大實務守則及案例(含性平)	3 小時
實體課程	2024/11/21	第七屆 GCSF 全球企業永續論壇 3-1	3 小時

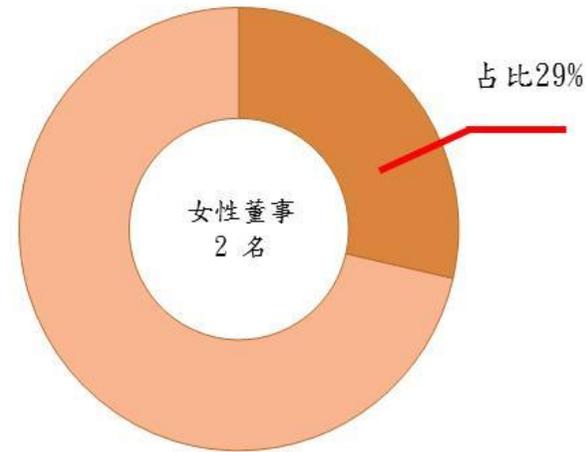
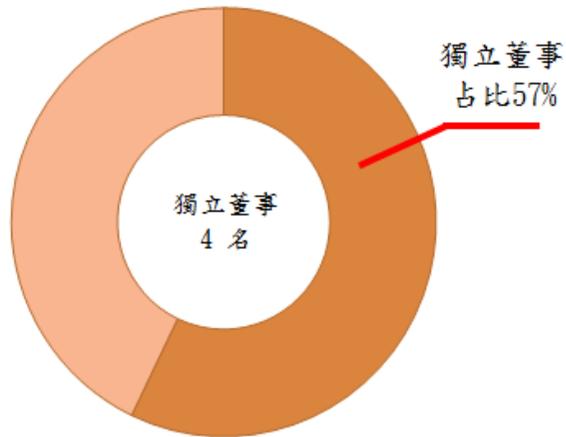
2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

董事會成員依多元化之精神，由產業精英及各領域專家共同組成之董事會。本公司董事計 7 人，其中獨立董事 4 人(占比 57%)。董事年齡 71~80 歲 1 人，年齡 61~70 歲 2 人，年齡 51~60 歲 3 人，年齡 41~50 歲 1 人，全體董事平均年齡 62.57 歲。為落實推動我國性別平等政策綱領，提高女性決策參與並健全董事會結構，本公司董事會之成員亦有女性董事 2 人(占比 29%)。

本公司董事會任一性別董事席次未達三分之一者，敘明原因及規劃提升董事性別多元化採行之措施：

1. 原因說明：本公司依據章程設置 7 席董事，現任董事業經 112.5.31 股東會選任和 113.5.24 增選之，但女性董事僅有二席，雖符合當時相關法令規定，但仍未達三分之一，係因產業特性，短時間尋求人才不易。
2. 採行措施：俟董事會屆滿進行改選前，尋求產業或學校等多方管道人才舉薦，以利提升公司治理效能並落實董事成員多元化政策。



個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 5 頁。

多元性詳細資料，請詳股東會年報第 14 頁。

(https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=3686&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F)

董事會成員結構及多元性

董事會成員	職稱	性別/年齡	選任日期	主要學經歷	獨立董事任期			經營管理	領導決策	產業知識	會計專業	行銷專業
					3年以下	3-9年	9年以上					
方震銘	董事長	男/61~70歲	2023.5.31	1. 麻省理工學院商業管理碩士 2. 清華大學物理系 3. 華邦電子晶圓廠協理 4. 華邦電子記憶體行銷總監				V	V	V		
洪玟琴	董事	女/51~60歲	2023.5.31	1. 上海交通大學安泰管理學院管理學博士結業 2. 美國麻省理工學院(MIT)Sloan Fellows 碩士(MS) 3. 國立台灣大學國際企業所碩士(MBA) 4. 國立臺灣師範大學社會教育系新聞組學士 5. 非凡財經研究發展基金會執行長 6. 非凡新聞台總監				V	V			V
許嘉成	董事	男/61~70歲	2024.5.24	1. 美國密西根大學企管碩士 2. 中興大學經濟系學士				V	V	V		
蘇鵬飛	獨立董事	男/51~60歲	2023.5.31	1. 國立政治大學企業管理研究所碩士 2. 國立交通大學控制工程(電機)學系學士 3. 開發科技顧問(股)公司 AVP 4. 旭聯科技(股)公司總監 5. 花旗銀行企業金融部			V	V	V	V		
丁健興	獨立董事	男/51~60歲	2023.5.31	1. 清華大學工業工程與工程管理系研究所 2. 昂迪資訊股份有限公司總經理			V	V	V	V		
單庶君	獨立董事	女/41~50歲	2023.5.31	1. 國立台灣大學財金所(EMBA) 2. 美國紐約市立大學柏魯克分校財務碩士 3. 英國聖安德魯斯大學商業學位 4. 閱博科技公司財務長			V	V	V		V	
莊碧陽	獨立董事	男/71~80歲	2024.5.24	1. 美國西德州農工大學企管碩士 2. 清華大學化工碩士 3. 清華大學化學學士	V			V	V	V		

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 6 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 100%。

董事長 方震銘	董事 洪玟琴	董事 許嘉誠	獨立董 事蘇鵬飛	獨立董事 丁健興	獨立董事 單庶君	獨立董事 莊碧陽
<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:6次 出席次數:6次 委託出席:0次 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:6次 出席次數:6次 委託出席:0次 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:3次 出席次數:3次 委託出席:0次 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:6次 出席次數:6次 委託出席:0次 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:6次 出席次數:6次 委託出席:0次 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:6次 出席次數:6次 委託出席:0次 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:3次 出席次數:3次 委託出席:0次 出席率:100%

2.03.2.3 提名與遴選

為確保董事會之組成具備多元性與專業性，並強化公司治理效能，本公司依據《公司法》、《證券交易法》及相關法令規定，訂定完善之董事提名與遴選制度。董事候選人採「提名制度」，由股東、董事會或提名委員會依公司章程及內部規範提出建議人選，並由董事會審慎審查後，提交股東會選舉。在遴選過程中，公司考量候選人之產業經驗、財務專業、法律背景、公司經營實務、企業倫理與永續發展觀念等多項條件，以期董事會整體能涵蓋財務、法律、科技、風險管理及企業社會責任等領域專業。此外，公司亦重視董事會成員之性別比例、年齡結構及國際視野，以提升決策多元性與前瞻性。本公司董事成員由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長兼總經理職位，本公司為現階段營運需求，簡化決策流程，是以董事長兼任有其合理性及必要性；為符合法規要求，以獨立董事人數 4 人因應。本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司利益衝突之相關資訊，董事於其他董事會任職情形，請詳本公司 2024 年股東會年報第 5~8 頁。當年度董事會討論議案均與董事無利害關係並無利益迴避之要求。

(https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=3686&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F)

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「薪資報酬委員會組織規程」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。

董事會成員：

董事會成員係依 2005 年 3 月公司通過之董事績效評估辦法，執行每一年度的績效評估作業。內部董事會績效評估每年執行一次，於隔年第一季度定期辦理董事自評並檢討評估結果。

2024 年董事成員績效評估流程及執行：本公司已完成 2024 年度董事會／個別董事成員／功能性委員會（包括審計委員會及薪資報酬委員會）自我評鑑，並提送 2025 年第 1 季董事會報告，作為檢討及改進依據。

2024 年公司稅後虧損，董事薪酬僅領取固定酬金，未發放變動酬金，董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報 10~11 頁。

(https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=3686&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F)



高階主管：

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。

2024 年公司稅後虧損，高階管理階層薪酬僅領取固定酬金，未發放變動酬金，高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 11 頁。

(https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=3686&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F)

索回機制：

為確保公司永續及誠信經營，依本公司誠信經營作業程序及行為指南標準規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依相關規定收回已領之獎金。

董事及高階管理階層離職與退休政策：

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2. 薪酬比率

公司重視員工的待遇與福利，提供具競爭力的薪酬制度及完善福利的優質工作環境。我們透過定期的市場調查及薪酬政策檢討，以維持整體薪酬水準，且秉持一貫誠信要求，以同工同酬為基本原則，員工薪資依其職務責任、學經歷背景、專業能力、績效表現並考量市場行情標準而定。依公司財務、營運狀況及個人工作表現，完善規劃並執行年度調薪作業、發放年終獎金，以激勵留任優秀人才。

公司成立職工福利委員會，負責制訂各項福利計畫，如各類文康慶生及年節活動、節日與生日禮券、生育補助等。

非主管職員工薪資中位數、平均數

非主管職員工	人數 / 金額	與前一年差異
人數(人)	7	0
薪資中位數(新臺幣千元)	936	+28
薪資平均數(新臺幣千元)	555	+44

本公司非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

(<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事），男女比例為 3：1。

本屆薪酬委員會任期為 2023 年 05 月 31 日至 2026 年 05 月 30 日，薪酬委員會至少每年召開 2 次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 28 頁。

(https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=3686&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F)

獨立董事 蘇鵬飛	獨立董事 丁健興	獨立董事 單庶君	獨立董事 莊碧陽
<ul style="list-style-type: none"> • 應出席數:2次 • 出席次數:2次 • 委託出席:0次 • 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> • 應出席數:2次 • 出席次數:2次 • 委託出席:0次 • 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> • 應出席數:2次 • 出席次數:2次 • 委託出席:0次 • 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> • 應出席數:2次 • 出席次數:2次 • 委託出席:0次 • 出席率:100%

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 4 位(其中 4 位為獨立董事)，男女比例為 3：1。

本屆審計委員會任期為 2023 年 05 月 31 日至 2026 年 05 月 30 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 6 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 17 頁。

(https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=3686&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F)

獨立董事 蘇鵬飛	獨立董事 丁健興	獨立董事 單庶君	獨立董事 莊碧陽
<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:2次 出席次數:2次 委託出席:0次 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:2次 出席次數:2次 委託出席:0次 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:2次 出席次數:2次 委託出席:0次 出席率:100% 	<ul style="list-style-type: none"> 應出席數:2次 出席次數:2次 委託出席:0次 出席率:100%

2.04 內控制度與稽核制度

1. 公司依照主管機關要求，設立直屬董事會的獨立內部稽核單位，配置內部稽核主管與稽核人員一名，協助董事會及經理人檢查內部控制的有效性，確保公司營運符合法令規定，必要時提出建議及落實監督改善方案，以增進營運效果及效率。內部稽核人員之資格均符合法定適任條件，其任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定，並持續進修專業課程。

2. 稽核依據風險評估結果，擬訂年度稽核計畫，進行業務、財務稽核等工作，於稽核項目完成的次月底前將稽核結果交付審計委員會查閱。內部稽核主管出席董事會報告稽核業務，若有重大異常事項得隨時召開會議討論處理方式。會計師針對財務報表查核及相關法令遵循事項，每年至少與審計委員會進行溝通討論一次。同時，對子公司進行定期及不定期稽核治理作業，落實對子公司之有效監理。

關於內部稽核主管、會計師與審計委員會的溝通情形，請參考公司網站 https://www.danentech.com/investor_cg_more.aspx?ID=3。

3. 2024 年內部稽核過程並未發現任何違反法令之情事。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為請列舉利害關係人群體。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

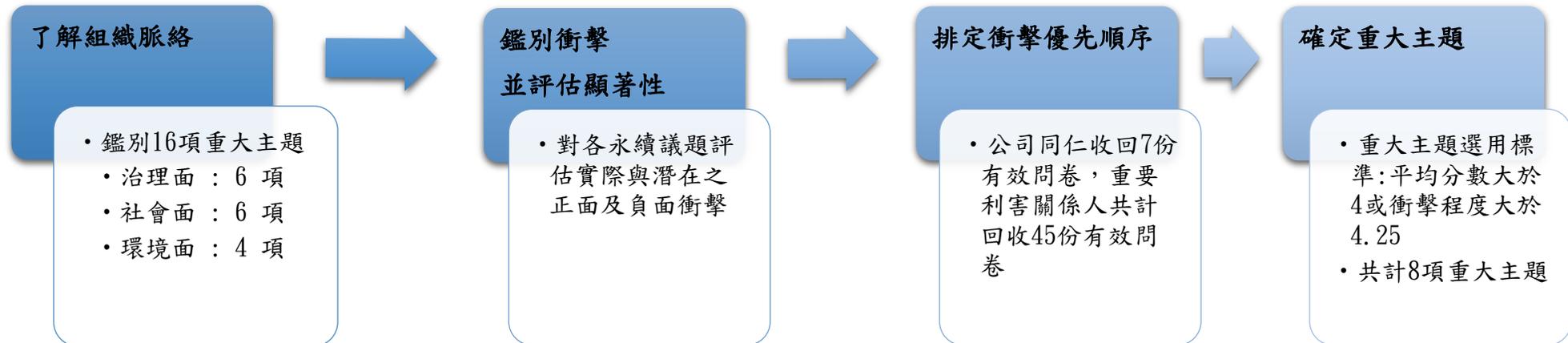
利害關係人	關係說明	溝通管道與頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
客戶	良好的顧客關係能為公司帶來正向利益，穩定客源也是公司努力及成長的動力。	電話/E-mail-不定期 專案會議-不定期	風險管理 溫室氣體管理 經營績效	主窗口:業務部門 電子郵件: cus@danentech.com	每年進行客戶滿意度調查，並將未達標之項目，提出改善方案與建議。 2024 年顧客滿意度調查統計為優。 邀請客戶參與半導體供應商大會，促進合作關係協調合約協議，維護各利害關係人之權益。
股東/投資人	公司保障股東權益，確保股東有權充分知悉、參與及決定公司重大事項	股東常會-每年 法說會-每年 董事會-每年 6 次以上 官網資訊專區-隨時 公開資訊觀測站發布重大訊息-隨時	經營績效 風險管理 誠信治理 廢棄物管理	主窗口:財會部門 電子郵件: ac@danentech.com	2024 年召開 1 次股東會，並於本公司網站公告當年度之股東會議事手冊、年報及議事錄。 每年於公開資訊觀測站及公司官網公開發佈財務報表供投資人參考。 發布 29 次重大訊息。

員工	公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂	勞資會議-每季 內部申訴管道-不定期 員工意見調查-官網隨時	薪酬與員工福利 人才培育	主窗口:人資部門 電子郵件: hr@danentech.com	定期審視員工意見調查問卷，2024年未收到員工反饋建議信件或申訴意見。 每季召開勞資會議，勞資雙方進行議題討論。 建立多元溝通及內部申訴管道，以提供員工適時的關懷與協助。 優化績效管理制度，員工參與績效評核完成，以此為連結調整薪資。 外部專業課程教育訓練 132 小時。 透過職工福利委員會辦理員工各項福利活動。
銀行	銀行提供融資和信用評級等服務，支持公司經營發展，同時擔任財務監督角色，為公司提供資金和風險管理建議	電話/E-mail-不定期 法說會	經營績效 風險管理 溫室氣體管理	主窗口:財會部門 電子郵件: ac@danentech.com	透過公司的營運狀況和信貸記錄，培養和銀行良好關係。 於公開資訊觀測站及公司官網公開發佈財務報表供銀行機構參閱。 委請全球四大會計師之一的資誠事務所對公司財務報表進行查核與簽證。
供應商	公司應與供應夥伴維繫長期良性互動，與供應夥伴一起致力落實環境及社會責任	電話/E-mail-不定期 專案會議-不定期 供應商廠驗-不定期	經營績效 供應鏈管理	主窗口:採購部門 電子郵件: sup@danentech.com	遵守品質及職業安全衛生管理系統並持續驗證資格符合性。 持續執行綠色採購管理原則，以減少對環境的負面影響。

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在治理、環境、社會等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

流程圖：



一、了解組織脈絡

本次之鑑別從達能科技商業活動範疇出發，了解企業營運和價值，參考國際永續發展趨勢，蒐集產業趨勢及同業競爭因素，並納入重要利害關係人意見，以 ESG 三大面向，鑑別出 16 項重大主題，分別為治理面向 6 個永續議題、社會面向 6 個永續議題及環境面向 4 個永續議題。



環境面

- 能源管理
- 水資源管理
- 溫室氣體管理
- 廢棄物管理



社會面

- 客戶關係管理
- 職場健康安全
- 人才發展與培育
- 勞雇關係
- 薪酬與員工福利
- 人權保護



治理面

- 誠信治理
- 風險管理
- 供應鏈管理
- 經營績效
- 資安與隱私管理
- 氣候策略

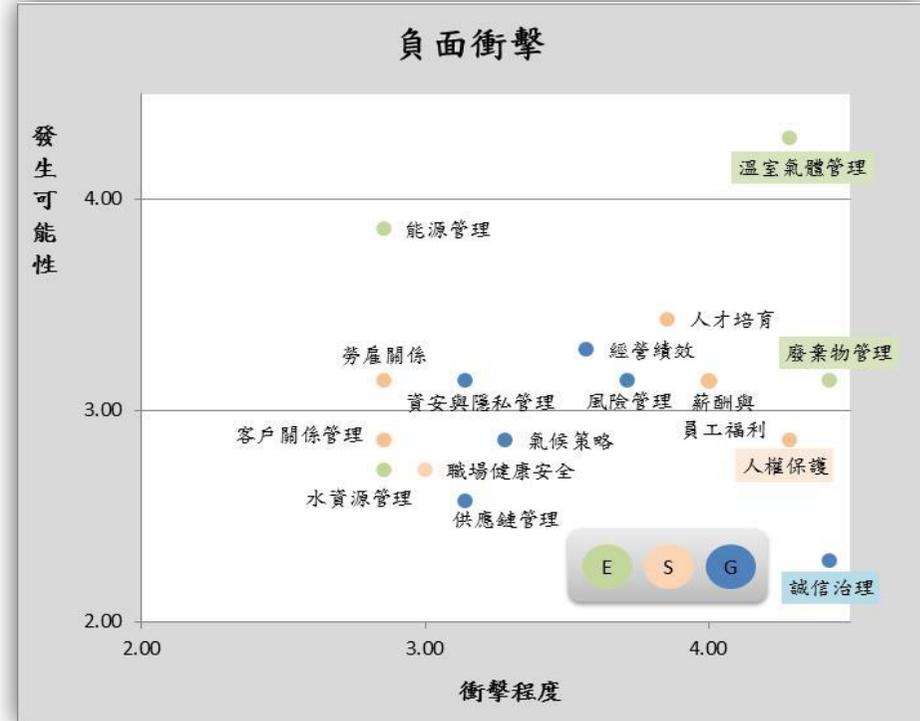
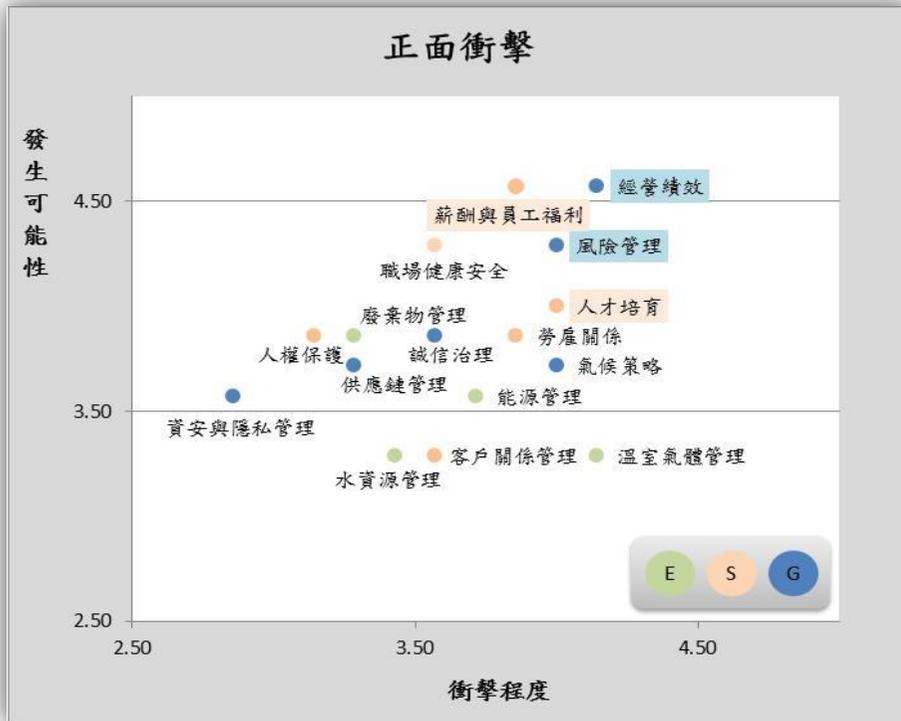
二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

由永續發展小組設計問卷並發放給公司同仁及重要利害關係人填寫，依各部門業務經驗評估永續議題正負面衝擊發生可能性極衝擊程度，收回 7 份有效問卷，重要利害關係人共計回收 45 份有效問卷。重大主題選用標準:1)平均分數大於 4.0。2)衝擊程度大於 4.25。



四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共重大主題數量重大主題，包括列示所鑑別之重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題排序

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
誠信治理	3.71	3.36	V
經營績效	4.36	3.43	V
風險管理	4.14	3.43	V
資安與隱私管理	3.21	3.14	-
供應鏈管理	3.50	2.86	-
氣候策略	3.86	3.07	-
能源管理	3.64	3.36	-
溫室氣體管理	3.71	4.29	V
水資源管理	3.36	2.79	-
廢棄物管理	3.57	3.79	V
客戶關係管理	3.43	2.86	-
勞雇關係	3.86	3.00	-
職場健康安全	3.93	2.86	-
薪酬與員工福利	4.21	3.57	V
人才發展與培育	4.00	3.64	V
人權保護	3.50	3.57	V

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 8 項重大主題，2024 重大主題與前一年相比，新增 8 項重大主題，刪除 0 項重大主題。

重大主題清單包含

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
誠信治理	無	新增重大主題
經營績效	無	新增重大主題
風險管理	無	新增重大主題
溫室氣體管理	無	新增重大主題
廢棄物管理	無	新增重大主題
薪酬與員工福利	無	新增重大主題
人才發展與培育	無	新增重大主題
人權保護	無	新增重大主題

3.04 重大主題衝擊與邊界

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

重大主題	對應GRI Standards/ 自訂主題	管理方針 揭露章節	價值鏈衝擊邊界				
			組織內	組織外			
			達能	客戶	股東/投資人	供應商	銀行
誠信治理	自訂主題	4.02 誠信治理	●	○	●		●
經營績效	GRI 201	4.01 經營績效	●	●	●		
風險管理	自訂主題	4.03 風險管理	●	○	●	○	●
溫室氣體管理	GRI 305	6.02 溫室氣體管理	●	○	○	●	
廢棄物管理	GRI 306	6.05 廢棄物管理	●			●	
薪酬與員工福利	GRI 401	2.03.2.5 薪酬政策 5.01 人力發展	●				
人才培育	GRI 404	5.02 人才培育	●				
人權保護	自訂主題	5.03 人權保護	●				

4、治理面

重大主題：經營績效、誠信經營、風險管理

策略	<ul style="list-style-type: none"> 以永續經營為目標，發展綠色低碳產業，追求穩定獲利成長，設定營運計畫及營運方針，定期檢討營運績效。 全體同仁秉持「誠信正直、認真負責」的企業文化精神推動誠信經營落實，持續精進董事會職能與績效、風險管控及提升資訊揭露完整性與透明度，健全公司治理制度。 		
目標	<p>中長期</p> <ul style="list-style-type: none"> 轉型成功，營收獲利轉虧為盈，發放股利回饋股東 公司違反誠信原則0件 法規遵循:重大違反法規事件0件 資安外洩及個資外洩事件0件 	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> 加速轉型，推動營農案場開發及申設，另外針對公司合作的太陽能漁電共同開發案，營收獲利正成長 公司違反誠信原則0件 法規遵循:重大違反法規事件0件 資安外洩及個資外洩事件0件 	<p>2024年目標達成狀況</p> <ul style="list-style-type: none"> 營收82.54百萬元，同比2023年成長101.45%每股盈餘-0.06元，同比 2023年成長84.21% 營收獲利皆成長，但未轉虧為盈 公司違反誠信原則 0件 法規遵循:重大違反法規事件0件 資安外洩及個資外洩事件0件
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 每周業務週報、每季部門會報、董事會報告、定期更新財務資訊、檢視公司內部營運狀況。 董事會、經營檢討會，檢討事業計畫達成率與營運風險管控。 		
責任與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 依「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」設置公司治理主管，統籌公司治理業務推行。 訂有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」、「誠信經營守則」、「檢舉制度」等內部規章，設置公司發言人、投資人信箱、誠信經營檢舉信箱回應利害關係人之正負面回饋。 		

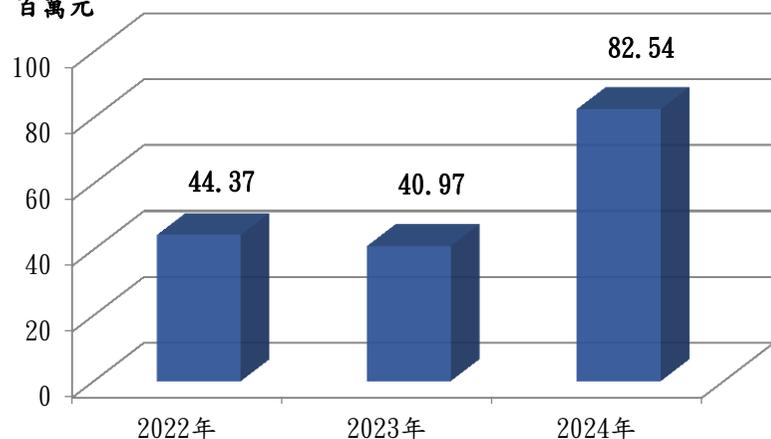
4.01 經營績效

4.01.1 經營成果

達能科技正積極加速轉型腳步，目前轉投資太陽能工程公司除正在建置中的 50MW 嘉義魚電共生案外，將持續加速度推動營農案場開發及申設，另外針對公司合作的太陽能漁電共同開發案，預計於 2025 年第三季前會完成土地整合，公司除了持續加強在太陽光電工程的投資外，另外也積極開拓其它的產業佈局，目前針對儲能系統等鋰電池應用產業也持續和相關產業公司洽談合作中，未來一年預期漁電合作開發案及鋰電池相關產業合作案皆能順利推動展開，讓公司在中長期的轉型發展更加穩固。

營業收入

單位：百萬元



項目	單位	2024年	2023年	2022年
合併營業收入	新台幣 千元	82,540	40,973	44,378
合併稅後淨利(損失)	新台幣 千元	(4,360)	(29,354)	(30,815)
每股盈餘(損失)	新台幣 元	(0.06)	(0.38)	(0.40)
純益率	百分比	-5.28%	-71.64%	-69.44%
資產報酬率	百分比	-0.61%	-4.03%	-3.98%
權益報酬率	百分比	-0.62%	-4.08%	-4.11%

4.01.2 主要商品之銷售比重與銷售區域

單位：台幣百萬元

產 品	2024 年	%	2023 年	%	2022 年	%
矽料	0	0%	0	0%	25.78	58.1%
電子零件	82.54	100%	40.97	100%	18.60	41.9%
合計	82.54	100%	40.97	100%	44.38	100%

單位：台幣百萬元

產 品	2024 年	%	2023 年	%	2022 年	%
台灣	82.54	100%	40.97	100%	25.78	58.1%
美國	0	0%	0	0%	18.60	41.9%
合計	82.54	100%	40.97	100%	44.38	100%

4.01.3 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：台幣百萬元

項目	2024 年	2023 年	2022 年	附註說明
A. 產生的直接經濟價值				
1)營業收入	82.54	40.97	44.38	
B. 經濟價值分配				
1)營運成本	83.37	41.75	45.539	
2)員工薪資和福利	2.019	2.282	2.353	含獎金、勞健保、退休金及其他員工福利等
3)利息支付或股利分配	0.018	0.051	0.084	配發之現金股利、利息費用
4)納稅金額	0.232	0.542	0.272	稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。
5)社區投資	0	0	0	捐助社團及敦睦鄰公益支出
保留之經濟價值=A-B				
保留之經濟價值合	(3.099)	(3.655)	(3.868)	

4.01.4 接受政府之財務補助

單位：台幣百萬元

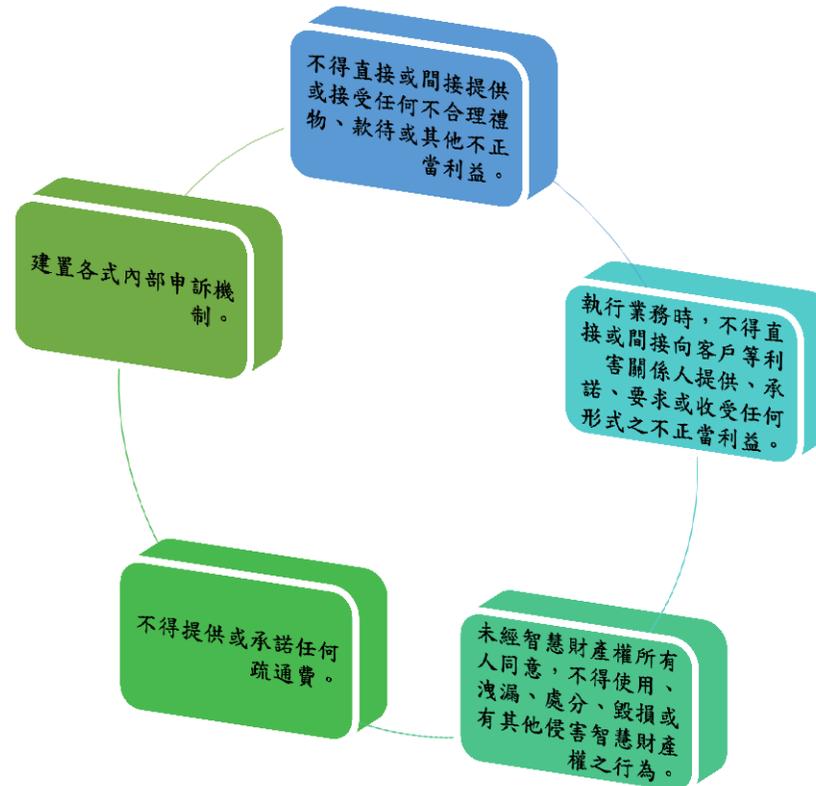
補助單位	補助項目	2024 年	2023 年	2022 年
財政部	產創條例營所稅減免	0	0	0
勞動部勞發署	產學合作計畫補助	0	0	0

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司 2005 年訂定有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，經審計委員會及董事會同意並提報股東會決議通過，規範本公司董事、獨立董事、經理人及受雇人員之從業行為等，並公開揭示於公司官網，並落實遵守公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章及有關法令，以做為誠信經營之基本。董事會與管理階層之成員亦積極參與相關誠信經營及法令遵循之進修課程，以認知並落實誠信經營之政策要求。

誠信經營守則重點：



公司建置外部檢舉申訴電子信箱(ac@danentech.com)，利害關係人可透過公司網站(https://www.danentech.com/investor_cir.aspx)上揭露之電子信箱進行舉發。利害關係人提出檢舉後，由專責人員展開調查，2024年有關誠信檢舉之申訴有效案件為0件。

2024	申訴案件數	處理中	已結案
誠信檢舉申訴	0	0	0

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	智慧財產權保護合約	100%
現任員工	年	誠信經營聲明書	100%
現有供應商	簽約時	履行保密義務	100%

4.03 風險管理

4.03.1 風險管理機制

構面	重大主題	風險議題	風險因應措施
公司治理面	經濟績效	利率變動、匯率變動	<ul style="list-style-type: none"> ■利率變動：本公司財務部均定期評估銀行利率，並與銀行保持密切聯繫，以取得較優惠的借款利率外，並控制資本結構於適當水準，有效控管利率變動對本公司之影響。 ■匯率變動：財務部門視未來三個月外幣收支之曝險情況與國際間匯率走勢及變化訊息，採取遠匯規避匯率風險。

公司治理面	經濟績效	投資風險	<ul style="list-style-type: none"> ■投資太陽能需要龐大的資金投入，經濟波動、政策變化或資源價格波動可能對太陽能項目造成負面影響。管理這些風險的方法包括優化項目的財務規劃，多元化投資組合以分散風險，以及尋找可靠的長期合作夥伴或購電合同來確保穩定收益。
公司治理面	資訊安全	發生資安事件	<ul style="list-style-type: none"> ■加入臺灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 資通安全相關組織，持續關注新興資訊安全議題。
社會面	人才培育	人才發生斷層	<ul style="list-style-type: none"> ■依照不同職位和單位的需求，規劃具有彈性且相對應的內、外部訓練，以培育多功能的關鍵人才。
社會面	薪酬福利	人員流動性過高風險	<ul style="list-style-type: none"> ■提供合理及具競爭力之薪資報酬，並使薪酬與績效充分連結，以達成吸引人才加入與留任之目的。
社會面	員工平等機會與不歧視	職場性騷擾	<ul style="list-style-type: none"> ■訂定”性騷擾防治措施申訴及懲戒管理辦法”，適時採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人之權益及隱私。
社會面	勞資溝通	勞資爭議	<ul style="list-style-type: none"> ■每季舉辦勞資會議，接獲申訴案件時第一時間無條件傾聽，盡可能快速的協助員工解決問題。同時，申訴案件承辦人員須立即反映現況給部門主管，若非特殊單一個案而是整體性問題，則邀請相關單位共同討論改善對策。 ■提供申訴管道-信箱:hr@danentech.com； 網站:https://www.danentech.com/investor_cir.aspx
環境面	溫室氣體管理	減碳	<ul style="list-style-type: none"> ■管控辦公室空調溫度及運轉時間，以減少能源損耗。
環境面	廢棄物管理	廢棄物減量	<ul style="list-style-type: none"> ■透過員工教育訓練及海報宣導，推動生活廢棄物減量及分類管理，讓可回收資源循環再利用。

4.03.2 法規遵循

在法令遵循方面，達能科技營運過程秉持「誠信」為最高指導原則，嚴格遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法與上市相關規章或其他商業行為有關法令。另在環境保護、勞工安全、財務報告編製／內部控制、內線交易、智慧財產權保護、個人資料及隱私權保護及採購的規章辦法，公司亦訂定有相關作業手冊或行為規範，新進同仁均須瞭解並簽署個人資料查詢同意書，以提供同仁作為業務執行上的參考。

本公司 2024 年共發生 0 件重大違反法規事件。

罰鍰事件說明

類別	2024 年度支付件數 (單位：件)	2024 年度支付金額 (單位：元)
2024 年度發生之罰鍰事件	0	0
以前年度發生之罰鍰事件	0	0

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準。

4.04 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台灣太陽光電產業協會	一般會員
台灣電腦網路危機處理暨協調中心	一般會員

4.05 供應商管理

1. 價值鏈

公司目前轉型中，價值鏈上下游供應商、客戶或合作夥伴之類型與前一報導年度相比並無變化。

2. 採購支出比例

本公司 2024 年共有 9 家合格供應商，其中 2 家為原料供應商，7 家非原料供應商，2 家原料供應商均為貿易商，在地採購比為 100% 台灣。達能科技各項採購皆依採購管理辦法規定辦理；新進供應商非經合法設立者不得與其營業往來並皆符合採購法規定。目前公司在轉型中，以原廠原封包電子材料進行單一貿易交易來往，並無實際的生產製造活動，尚無固定進行供應商的評鑑，未來待主營業相目確立，會依採購管理辦法規定辦理定期辦理供應商評鑑。以確保產品符合法規與客戶的要求。

以下為達能科技主要供應商可區分為原物料及非原物料採購，國內與國外廠商採購金額比例如下所示：
採購比例：

單位：台幣仟元

供應商類別		非原料供應商	原料供應商	總計
2024	金額	13,016	85,170	98,186
	採購比例	13%	87%	100%
	家數	7	2	9

在地採購：

單位：台幣仟元

供應商類別		國內供應商	國外供應商	總計
2024	金額	98,186	0	98,186
	採購比例	100%	0%	100%
	家數	9	0	9

供應商之要求

公司訂定「供應商管理規範」，特別針對供應商及承攬商依相關法規政策訂定行為準則，做為環境管理系統及職業安全衛生系統運作方針，並請廠商配合及支持達能科技落實環境保護及勞工安全之理念，期供應商與達能科技共同善盡企業的社會責任。

供應商之評鑑與考核

達能科技訂立供應商選擇、實地評鑑及考核作業，確保採購品質、交期等符合公司之要求，達到長期合作關係；達能科技訂有「供應商稽核標準作業程序」，落實評鑑供應商之品質與環安衛、限用物質管理能力及環境等面向。供應商考核依「供應商管理規範」，對已通過審核的主要合格供應商，於每年一月底前排定年度稽核計劃。

定期稽核頻率以半年一次為原則，若供應商所供應材料發生品質異常或影響製程之問題時，則可不定期至合作供應商處執行品質稽核&輔導，不受前述原則限制。

2024 年度因公司尚在轉型期間，尚未有穩定之主營業項目，固尚未針對供應商進行稽查。

4.06 資訊安全管理

1. 資訊安全風險管理架構

達能資訊安全之權責單位為行銷管理處資訊單位，負責規劃、執行資訊機房、電腦資訊檔案安全、網路安全、郵件安全管理、資訊系統控制存取等建置及管理事項，並推廣資訊安全意識並配合公司稽核單位進行資訊安全稽核工作。

2. 資訊安全政策

建立管理辦法和稽核政策：

本公司依循公開發行公司建立內部控制制度處理準則第 8 條、第 9 條規範，於公司內部控制制度訂定個人資料保護作業、資通安全檢查作業、系統復原控制作業…等個人資料保護之管理及電腦化資訊系統相關控制作業，並依循處理準則第 13 條規範將資通安全檢查列入每年年度稽核計畫之稽核項目。

定期評估資訊安全風險和宣導：

在資安風險控管上本公司每年定期進行資訊安全風險評估及內外部資訊安全循環稽核作業，資安單位也不定期發送最新資安宣導說明最新釣魚手法，且要求公司人員不得使用非經授權之軟體，以確保同仁可以保持警惕和管理系統之有效性並符合法令規範。

3. 資訊安全具體管理方案

No	項目	具體管理方案
1	防火牆防護	<ul style="list-style-type: none"> ● 防火牆設定連線規則，預設只開放基本上網、郵件連線、預設全部封閉外網，只允許對內區網連線。 ● 每週監控分析防火牆被攻擊數，超過設定次數規定回報。
2	網路控管機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。 ● 未經核准禁止使用即時通訊軟體、Web Mail、網路硬碟、檔案傳輸等網路服務。 ● 無線網路僅開放公務筆電和手機、平板等移動裝置使用，且需經高階主管核准後始得開放。
3	資訊機房安全管控	<ul style="list-style-type: none"> ● 機房進出有門禁管制，非經允許不得進入。 ● 機房有 UPS 不斷電系統，不正常停電時可將伺服器關機，保護伺服器系統不因短期停電而故障。
4	防毒軟體	<ul style="list-style-type: none"> ● 每日定時更新防毒軟體病毒碼，降低中毒風險。
5	USB 磁碟存取管制	<ul style="list-style-type: none"> ● 使用者電腦預設禁止使用 USB 裝置，因公務需求需使用 USB 裝置，需提出申請經主管核准後始得開放。 ● USB 裝置需經資訊單位認證設定後才能使用，未經認證的 USB 裝置，即使在開放 USB 電腦也是無法使用。
6	作業系統更新	<ul style="list-style-type: none"> ● 作業系統重大與安全性更新，由自動更新系統統一控管，自動派送安裝到公司電腦。 ● 資訊單位監控因故未更新者，由資訊單位協助更新。
7	郵件安全管控	<ul style="list-style-type: none"> ● 自動郵件掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件，及擴大防止惡意連結的保護範圍。 ● 個人電腦接收郵件後，防毒軟體掃描是否包含不安全的附件檔案。
8	網站防護機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 網站有防火牆裝置阻擋外部網路攻擊。
9	資訊系統與資料庫備份機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 重要資訊系統資料庫皆設定每日完整備份。
10	異地存放	<ul style="list-style-type: none"> ● 伺服器與各項資訊系統備份檔每周更新，分開存放於不同廠房的資訊機房保存。
11	資訊中心檢查紀錄表	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊中心檢查紀錄表紀錄機房資料備份、防毒軟體更新等紀錄。

結至 2024/12/31 為止公司尚未有因重大資安事件蒙受損失，未見對本公司有重大影響之風險情事。

5、社會面

重大主題：薪酬與員工福利、人才培育、人權保護

策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 恪守公司所在地之勞動法令及相關國際人權規範，建立合適之管理制度，保障員工權利。 ● 提供具競爭力的薪酬與多元化訓練、福利措施，並透過產官學合作，完善人才選用育留機制。 		
目標	中長期	短期	2024年目標達成狀況
	<ul style="list-style-type: none"> ● 非擔任主管職務之全時員工薪資均數及中位數皆較前一年提高。 ● 職場不法侵害/霸凌/違反男女平權與性騷擾：0件 ● 員工平均訓練時數達10小時 	<ul style="list-style-type: none"> ● 非擔任主管職務之全時員工薪資均數及中位數皆較前一年提高。 ● 職場不法侵害/霸凌/違反男女平權與性騷擾：0件 ● 員工平均訓練時數達8小時 	<ul style="list-style-type: none"> ● 非擔任主管職務之全時員工薪資均數及中位數皆較前一年提高。 ● 職場不法侵害/霸凌/違反男女平權與性騷擾：0件 ● 員工平均訓練時數達16.5小時
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年執行人權關注事項及管理措施評估。 ● 公司依據獲利狀況及個人績效評核適度調整員工薪資。 		
責任與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 部門主管、人資主管、勞資會議、員工申訴信箱。 		

5.01 人力資源與薪酬福利

5.01.1 人力組成

5.01.1.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 8 人，男女性占比分別為 62.5%及 37.5%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 33.3%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。若近二年有重大變化，請說明變化原因

2024 年底員工結構（單位：人）

員工組成

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	0	0	4	1	5
女性	0	0	3	0	3
其他(由員工自行認定)	0	0	0	0	0
總人數	0	0	7	1	8

定義說明：若定義有異，請自行調整之

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣新竹總公司	0	0	7	1	8

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.1.2 非員工結構

本公司部分事務無委由派遣公司或承包商負責。

非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	0	0
其他	0	0
總人數	0	0

5.01.1.3 員工多元化結構

員工多元化

員工多元化統計			2024年		2023年		2022年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	性別	男性	4	67%	5	83%	5	83%
		女性	2	33%	1	17%	1	17%
		未滿30歲	0	0%	0	0%	0	0%
	年齡	31-50歲	3	50%	2	33%	2	33%
		51歲以上	3	50%	4	67%	4	67%
		研究所	4	67%	3	50%	3	50%
	學歷	大專院校	2	33%	3	50%	3	50%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%
		性別	男性	1	50%	1	33%	1
	女性		1	50%	2	67%	2	67%
	未滿30歲		0	0%	0	0%	0	0%
	年齡	31-50歲	2	100%	3	100%	3	100%
		51歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
		研究所	0	0%	0	0%	1	33%
學歷	大專院校	2	100%	3	100%	2	67%	
	其他	0	0%	0	0%	0	0%	

定義說明：主管為課級以上

主管男女分布

年度	2024	比例	2023	比例
男性	4	66.7%	5	83.3%
女性	2	33.3%	1	16.7%
合計	6	100%	6	100%

定義說明：主管為課級以上

5.01.2 團體協約

公司勞工人數未達成立工會基本標準，但公司向來注重人性化管理，秉持勞資一體共存共榮之觀念，故於勞資問題之溝通上採彈性且多面向方式處理並定期每季召開勞資協議，因此公司勞資關係一向保持和諧良好，未來將視實際情況推動相關集體協商制度，以保障員工基本權益。

本公司 2024 年未有勞資糾紛申訴案件。

2024	申訴案件數	處理中	已結案
勞資糾紛	0	0	0

5.01.3 薪酬福利

- 公司依法提供全民健康保險、勞工保險、提撥退休金準備、提撥積欠工資墊償基金及提供職業災害保險。
- 公司員工均依職工福利金條例加入職工福利委員會，該委員會負責辦理各項員工福利作業事宜，並依規定就創業資本額、每月營業額、員工薪資及下腳變賣等依比例金額提撥福利金。職工福利委員會定期舉辦聚餐、生日賀禮、年節禮金等活動，並對員工之結婚、生育、住院、喬遷、喪葬提供禮金、慰問金或奠儀。
- 公司員工另享有向人壽保險公司之投保團體保險；包含壽險及意外險醫療等保險，讓同仁享有周全的醫療保險，其費用由公司負擔。
- 新進同仁到職當年度即依政府機關行事曆之連續假日，給予優於法令規定之休假天數。
- 定期舉行慶生會、部門聚餐等活動及不定期的員工團體活動，以凝聚員工之間的情感及和諧，以提高工作之士氣。
- 公司每年度決算如有盈餘時，依本公司章程分派紅利給員工。

基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			比率						備註
			2024 年		2023 年		2022 年		
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女	
台灣	主管	基本薪資	1.33	1	1.30	1	1.28	1	男性主管比女性主管人數較多且平均年資較長
		薪酬	1.39	1	1.32	1	1.30	1	
	非主管	基本薪資	1	1.05	1	1.23	1	1.12	女性員工比男性員工人數較多。
		薪酬	1	1.10	1	1.43	1	1.29	

註1：主管定義為課（含）級以上。

註2：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註3：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

5.02 人才培育

5.02.1 員工受訓統計

員工進修及訓練情形

在達能從新進員工到職開始，會針對不同領域的員工給予不同職能及其業務需求，規劃專業技術訓練，期能藉此強化員工職能，有效地提升企業經營績效及競爭力。並透過辦理專業課程、技術研討會等，增進員工的專業知識；並提供線上學習系統展開全方位的培育計劃，協助員工提升個人能力及素質。

達能科技提供訓練規劃如下：

- (1)新進人員訓練：分為新進人員導入、職務專業基礎訓練二階段，促使新進員工認知公司經營理念與企業文化；藉由個別指導、線上學習及測驗方式，加速習得職務所需技能。
- (2)專業職能提升：針對各領域所需之專業職能，除了透過公司內部訓練體系，並結合外部學術研討會、顧問公司開辦之專業課程…等訓練管道，提升員工專業知識、技能。
- (3)管理才能訓練：為培育主管階層的管理才能，每年規劃一系列符合各階層主管訓練課程，其中包括：管理實務、企業經營管理、領導才能…等主管訓練，並吸取外部機構的管理趨勢，帶領團隊達成組織賦予的目標。
- (4)訓練補助：為配合員工各類職能所需，強化員工專業職能，提供外部訓練課程補助，以提升組織的競爭力。
- (5)自我啟發：公司自行開發教育訓練系統，員工透過數位學習(e-Learning)方式及實際課程的參與，展開工作領域以外之知識學習，達到自我能力提昇及具廣度、深度的學習效果。



2024年度教育訓練各項課程執行結果如下：人均時數16.5小時

統計項目/年度		2024
訓練時數	男	72
	女	60
訓練類別時數	管理職	114
	非管理職	18

課程類別	班次數	總人次	總時數	總費用(NT\$元)
新進人員訓練	0	0	0	49,200
通識訓練	0	0	0	
專業訓練	21	21	132	
管理才能	0	0	0	
自我啟發	0	0	0	
總計	21	21	132	

員工績效考核

達能為提供穩定持續發展的工作環境，公司制訂有合理的薪酬政策、制度、標準與結構。並依績效考核結果進行調薪、核發獎金及升遷之作業。公司按章程規定提撥一定比例之獲利與員工分享，依照公司獲利的狀況，設有激勵獎金、年終獎金及加碼獎金；對於工作表現優異個人，亦有績優人員的獎勵與表揚活動。

2024年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	3	3	100%
	女	3	3	100%
員工類別	管理職	5	5	100%
	非管理職	1	1	100%

註：公司副總級以上主管及申請留停人員未納入績效考核，另有評核辦法。兼職約聘人員亦不列入考核。

5.03 人權保護

達能科技遵循相關勞動法規及國際人權公約，包含：勞動基準法、職業安全衛生法與性別工作平等法等諸多法源規定，定期舉辦勞資會議進行相關議題討論與決議，訂定工作規則、完整人事相關辦法和工作場所性騷擾防制措施及懲戒辦法。對於危害勞工權益的事情，公司設有申訴管道，確認申訴過程平等且透明，對於員工之申訴予以妥適之回應。報導期間本公司無違反規定的情形發生、無接獲任何相關申訴案件、無雇用童工，亦無未發生強迫或強制勞動事件。

公司遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會平等與公允。

人權申訴

2024	申訴案件數	處理中	已結案
性騷擾申訴	0	0	0
就業服務法	0	0	0
職場歧視	0	0	0

6、環境面

重大主題：溫室氣體管理、廢棄物管理

策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 從能源、碳排、廢棄物、再生物料四面向，規劃並執行節能減碳措施。 ● 以健全的管理機制確保供應商符合本公司環境、社會、管理標準，並追求環保採購，減少資源浪費。 		
目標	<p>中長期</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 溫室氣體排放量-5% ● 廢棄物量-10% ● 法規遵循：無違反空氣汙染防制法、水汙染防治法和廢棄物清理法 	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 提升能源使用效率，年節電率1% ● 溫室氣體(範疇1及2)碳排放，年節碳率1% ● 配合政府政策，持續優化廢棄物管理流程 ● 法規遵循：無違反空氣汙染防制法、水汙染防治法和廢棄物清理法 	<p>2024年目標達成狀況</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 電力度數：57.6仟度，增幅1%，密度0.70度/百萬元，減少50% ● 溫室氣體排放量(範疇1及2)碳排放：30.14公噸CO₂e，增幅4.5%，密度0.365度/百萬元，減少48%。 ● 新增盤查溫室氣體排放部分範疇三。 ● 廢棄物1.24噸，密度0.015公噸/百萬元 ● 法規遵循：無違反空氣汙染防制法、水汙染防治法和廢棄物清理法
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年檢討環保業務推動績效與改善措施。 	
責任與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 行銷管理處專責環保業務推動，及處理有關環境議題之溝通與缺失改善。 		

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

因應全球氣候變遷趨勢及 ESG 永續揭露要求，本公司已初步建立內部氣候治理框架，並將氣候議題納入管理議程。目前公司正處於業務轉型階段，尚未全面完成對氣候變遷相關風險與機會的系統性評估。但本公司已意識到氣候風險對營運可能帶來的長期影響，未來將依據新事業方向與供應鏈發展，逐步建構以下治理機制：

管理層級責任歸屬：將指定高階主管負責氣候相關議題的管理與協調，並定期向經營管理團隊報告。

跨部門協作：由環安衛、採購、業務及法務等部門共同參與，建構氣候議題的溝通與風險辨識機制。

制度化建置：未來將依照 TCFD（氣候相關財務揭露建議書）架構導入風險評估程序，逐步提升氣候治理透明度與完整性。

2. 氣候策略

鑑於公司正處於轉型與業務重整階段，目前尚未完成氣候風險與機會的系統性識別與評估。但公司已預見在未來新事業發展及供應鏈整合過程中，可能面臨的過渡風險（如政策法規變化、顧客綠色需求提升）與實體風險（如極端氣候影響原料供應與營運）。

未來策略方向將包括：

氣候風險評估導入：針對新事業類型、主要營運地區及潛在供應商，進行氣候風險與機會分析，作為策略決策依據。

綠色供應鏈管理：納入供應商之碳足跡與氣候應變能力評估，逐步導入綠色採購機制。

節能與碳管理措施：預計規劃綠色辦公行為、能源效率提升與再生能源導入可能性，作為中長期氣候因應方案。

目前雖尚無已識別之具體風險與機會項目，但本公司將參照國際規範與利害關係人期望，持續推動轉型與氣候風險因應，逐步提升永續韌性。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

目前本公司正處於轉型階段，尚未完成全面的氣候風險與機會評估作業。未來，將透過召開跨部門風險鑑別會議，依據實體風險（如極端氣候）、轉型風險（如法規變動、碳成本增加）及潛在機會（如綠色產品需求），進行系統性評估。風險評估將納入即時性與長期性影響面向，並聚焦於公司主要營運據點與供應鏈活動的風險暴露程度。

本公司亦將參考 TCFD 四大架構，逐步建立風險辨識與回應機制，強化營運韌性與財務穩健度。

4. 情境分析

本公司參考 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 所提出之五項共享社會經濟路徑 (SSP1~SSP5)，預計從不同排放情境下探討未來氣候變遷對營運與財務之潛在影響。

未來情境分析將聚焦於下列風險面向：

實體風險：如極端氣候事件、水資源不足、溫度上升對辦公設施或供應中斷的潛在影響。

轉型風險：如碳稅制度導入、綠色金融規範、供應商環境標準提高等對營運成本與策略規劃的影響。

財務衝擊評估：將依據各情境模擬直接與間接成本變化，以評估未來資本支出、營運費用與資產減損等風險。

5. 指標目標

本公司將依據短、中、長期氣候策略，逐步制定關鍵績效指標 (KPI)，以追蹤氣候相關風險與機會的管理成效。指標範圍將涵蓋：

溫室氣體排放 (GHG)

能源使用效率

水資源管理

資源回收與廢棄物減量

再生能源採用比率 (視業務轉型方向而定)

目前指標尚在規劃中，初步方向如下：

(1) 氣候相關目標 (規劃中)：

短期 (1~3 年)：完成氣候風險盤點並建立碳排放基準年

中期 (3~5 年)：導入能源管理措施、完成內部碳盤查

長期 (5 年以上)：設定減碳目標，逐步與 SBTi (科學基礎減碳目標) 接軌

(2) 內部碳定價制度：

本公司尚未實施內部碳定價，但未來將依據碳成本上升趨勢與國際碳市場發展，研議建立內部碳定價 (Internal Carbon Pricing) 機制，以反映營運決策中碳風險之內部化成本。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1. 溫室氣體管理及減量目標

為規劃溫室氣體減量行動計畫，本公司於 2024 年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，選用 2024 年度為基準年主要為範疇一新增逸散性溫室氣體排放源：冷媒和化糞池以及範疇三新增員工通勤、事業廢棄物處理和購買的產品與服務(自來水)，相較於前年度較為準確，故基準年為 2024 年，期望另除二氧化碳外，本公司製程無排放任何破壞臭氧層物質(ODS)及氮氧化物 (NOx)、硫氧化物(SOx)等其它重大的環境污染氣體。將透過下列具體行動進一步降低以 2024 年基準減量 1%溫室氣體排放，以達成 2030 年減少 5%目標

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

- 管控辦公室空調運轉溫度和時間，減少能源損耗，並針對特殊獨立空間空調需求管理。
- 每日午休時間關燈一小時。
- 提高設備效率，做好設備保養。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024 年盤查結果為範疇一 2.8066 tCO₂e、範疇二 27.3318tCO₂e 以及範疇三 7.1015tCO₂e，排放密集度為 0.4512tCO₂e/百萬元營業額。

本公司本年度尚未計畫進行第三方確信。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024 年	2023 年	2022 年
範疇一 (tCO ₂ e)	2.8066	0	0
範疇二 (tCO ₂ e)	27.3318	28.8	25.2
範疇三 (tCO ₂ e)	7.1015	0	0
總排放量 (tCO ₂ e)	37.2399	28.8	25.2
排放密集度(tCO ₂ e/百萬元營業額)	0.4512	0.70	0.57

註 1：範疇一資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司、範疇二資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司及範疇三資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司。

註 2：採用財務控制法彙編溫室氣體排放量。

註 3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 IPCC 第六次評估報告之數值。

註 5：範疇三包含請填寫活動類型，員工商務交通、產品購買與使用、廢棄物處置等排放源。

註 6：範疇一生質溫室氣體排放量為 0tCO₂e。

註 7：範疇二依據地點基準、市場基準排放量為 27.3318tCO₂e。

註 8：範疇三生質溫室氣體排放量為 0tCO₂e。

註 9：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二及範疇三所產生之溫室氣體。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

公司已停止太陽能晶片製造，已屬辦公型營運性質，整體能源使用相較製造業較為單純，但仍積極推動節能減碳作為，以提升能源使用效率、降低營運碳足跡。

公司將待轉型後依產業內容制定新的能源政策，2024 年本公司能源管理重點與成果如下：

節能成效

項目	節約量	減少能耗 (千兆焦耳)	單位能源熱值	熱值係數
電力	-576kwh	-2.0736	1kWh=3.6X10 ⁶ J	行政院環境部公告標準係數

註 1：因 2023 年起開始導入節能專案，故將基準年設為 2023 年，節約量為較基準年減少之能源使用量。

註 2：熱值係數依據行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，天然氣為 8,000 千卡/立方公尺。

註 3：1 千兆焦耳(GJ)=10⁹ 焦耳(J)；1 千卡(Kcal)=4,186.8 焦耳(J)；1 度(kWh)=3.6X10⁶ 焦耳(J)。

6.03.2 能源使用情況

本公司 2024 年度消耗的能源總量為 207.5832 GJ，其中外購電力占 100%、再生能源占 0%。

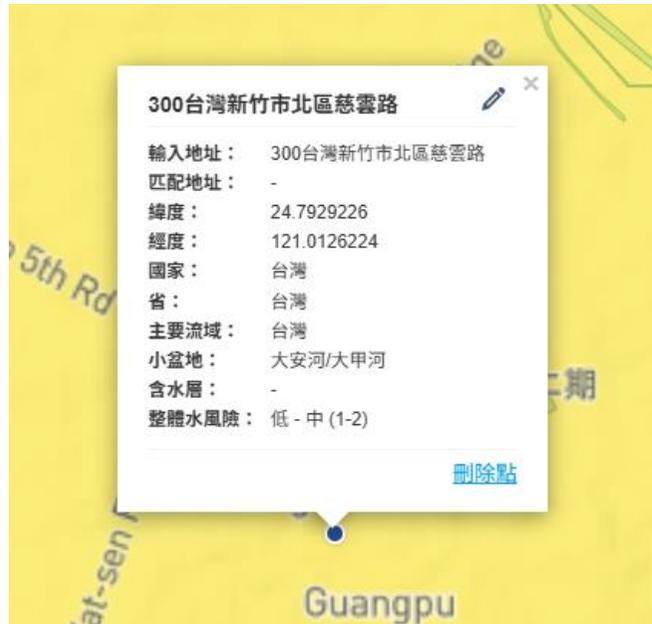
6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

1. 水資源管理

公司已停止太陽能晶片製造，目前屬於辦公型商業服務業，營運場域均為辦公空間，未涉及製程用水，整體用水需求以員工生活用水（如：盥洗、飲用、廁所沖洗）為主，水資源使用量相對有限。對於水風險因子鑑別與因應，評估因沒有生產廢水及水量排放管理的狀況產生，因此無提升製程而再減少用水量及用水回收的問題，目前暫無立即風險。

公司參考 Aqueduct Water Risk Atlas 對公司營運據點進行分析，分析結果為非水資源壓力地區（達能科技與明育能源）。



水資源管理或減量目標：

雖公司水資源使用量不高，仍秉持資源永續原則，推行下列管理作法：

- 宣導員工節約用水（張貼標語）。
- 辦公室設施使用 省水標章認證之設備（如感應式水龍頭、節水馬桶）。
- 提倡使用可重複清洗之杯具、避免瓶裝水浪費。

2. 排放水管理

公司所有營運場域之排放水均由大樓物業管理系統統一處理，排入市政污水處理系統。公司本身未設置任何排放水處理設施，亦無直接排放至地表水體、地下水或海域之情形。

6.04.2 用水情況

本公司 2024 年總取水量為 122.19 千立方公尺，用水密集度為 2.93 公噸/百萬元營業額。

取水情形

本公司位居於商業大樓未有獨立水錶，於 2023 年開始採用水費單據*租用面積比例換算，而 2022 年資料統一依據經濟部水利署公布每人每日生活用水量(公升)/24hr*每日工時 8hr*人事行政局公布之年度上班日數計算。

取水類別 (單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年	2022 年
地表水	0	0	0
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
產出水	0	0	0
第三方的水	122.19	136.99	1.06
總取水量	122.19	136.99	1.06

註 1：取水量為請說明數據來源，例如水費單。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司營運性質以辦公室為主，雖非製造型產業，但仍高度重視營運過程中所產生廢棄物的管理與減量。依循 ISO 14001 環境管理系統標準，本公司設有專責單位統籌廢棄物管理，致力於源頭減量、分類回收與合法處置，確保營運過程對環境的影響降至最低。

目前本公司廢棄物管理政策與目標如下：

- 生產活動部分：公司已停止太陽能晶片製造業務，未來將依新營運模式重新評估廢棄物類型與管理需求，制定新的管理目標與政策。
- 辦公區域部分：全面推動綠色辦公行動，鼓勵同仁自備環保杯與餐具、減少一次性塑膠製品使用，並強化資源回收教育，提升回收效率。回收紙再利用，影印紙雙面列印。餐廳滿意度調查，藉此調整員工訂餐餐廳，降低廚餘量。

廢棄物管理實務

■ 來源與類型

公司廢棄物來源主要為日常辦公行為，包括紙張、包裝材料、電子廢棄物及少量廚餘與塑料容器等，一般皆屬非有害廢棄物。另部分辦公設備維護作業可能產生少量需特殊處理之項目（如廢光管、電池等），皆依規定交由合格業者處理。

■ 分類與回收制度

本公司全面推行廢棄物分類制度，設立明確標示的資源回收點，依據不同類型（紙類、塑膠、金屬、電子設備等）進行分類處理，提升資源再利用效率。

■ 第三方處理機制

所有廢棄物均委託合法第三方清運與處理。公司對清運商進行資格審查，確認其具備合法認證與環保處理能力，並於合約中明定廢棄物處理標準與責任。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 1.24 公噸，範圍為包含合併財務報表之母子公司，廢棄物密集度為 0.015 公噸/百萬元營業額。其中 0 公噸為有害事業廢棄物、占 0 %；1.24 公噸為非有害事業廢棄物、占 100 %。

本公司主要採焚化廢棄物處理方式。

近三年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

項目 (單位：公噸)	類型	2024 年	2023 年	2022 年
產生量	有害廢棄物	0	0	0
產生量	非有害廢棄物	1.24	0	0
產生量	總量	1.24	0	0
處置移轉(回收)量	有害廢棄物	0	0	0
處置移轉(回收)量	非有害廢棄物	0	0	0
處置移轉(回收)量	總量	0	0	0
直接處置量	有害廢棄物	0	0	0
直接處置量	非有害廢棄物	1.24	0	0
直接處置量	總量	1.24	0	0

註1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註2：盤查數據來源為廢棄物清運聯單申報資訊。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

此表格僅供達能瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 報告書資訊	6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03 報告邊界與範疇	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告涵蓋期間、頻率	7	
2-4	資訊重編	1.03 資訊重編	7	
2-5	外部保證/確信	1.03 外部確信/保證情形	7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.05 供應商管理	37	
2-7	員工	5.01 人力資源與薪酬福利	41	
2-8	非員工的工作者	5.01 人力資源與薪酬福利	41	
2-9	治理結構與組成	2.03 成員及多元化	11	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03 提名與遴選	11	
2-11	最高治理單位的主席	2.03 利益迴避	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03 對永續管理之角色及督導情形	11	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02 推動永續發展之治理架構	9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03 對永續報導之角色	11	
2-15	利益衝突	2.03 利益迴避	11	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03 對永續發展之持續進修	11	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03 督導永續管理之績效評估	11	

2-19	薪酬政策	2.03 薪酬政策	11	
2-20	薪酬決定流程	2.03 薪酬政策	11	
2-21	年度總薪酬比率	2.03 薪酬政策	11	
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營理念與永續發展策略/經營者的話	5	
2-23	政策承諾	4.05 供應商管理 5.03 人權保護	37 49	
2-24	納入政策承諾	4.05 供應商管理 5.03 人權保護	37 49	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.02 誠信經營 5.03 人權保護	33 49	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.02 誠信經營 5.03 人權保護	33 49	
2-27	法規遵循	4.03 法規遵循	34	
2-28	公協會的會員資格	4.04 參與各類社團組織	36	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	21	
2-30	團體協約	5.01 團體協約	41	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	23	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	27	
3-3	重大主題管理	4. 治理面 5. 社會面 6. 環境面	29 40 50	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經營績效	30	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	51	

201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01 人力資源與薪酬福利	41	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經營績效	30	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	4.05 供應商管理	37	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03 能源管理	55	
302-3	能源密集度	6.03 能源管理	55	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.04 水資源管理	56	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04 水資源管理	56	
303-3	取水量	6.04 水資源管理	56	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	53	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	53	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	53	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02 溫室氣體管理	53	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02 溫室氣體管理	53	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02 溫室氣體管理	53	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05 廢棄物管理	58	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05 廢棄物管理	58	
306-3	廢棄物的產生	6.05 廢棄物管理	58	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05 廢棄物管理	58	
306-5	廢棄物的直接處置	6.05 廢棄物管理	58	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01 人力資源與薪酬福利	41	
401-3	育嬰假	5.01 人力資源與薪酬福利	41	
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	5.02 人才培育	47	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.02 人才培育	47	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03 成員及多元化 5.01 人力資源與薪酬福利	11 41	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01 人力資源與薪酬福利	41	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01 人力組成 5.03 人權保護	41 49	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.03 人權保護	49	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.03 人權保護	49	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	達能已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

7.02 附錄二、氣候相關資訊

此表格僅供瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	51
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）。	6.01 氣候變遷	51
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	51
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。	6.01 氣候變遷	51
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	51
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	51
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	51
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。	6.01 氣候變遷	51
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	53
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	53
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	53

