



揚博科技股份有限公司
2023 年永續報告書

Ampoc Far-East Co. Ltd.
2023 Sustainability Report

目錄

目錄.....	1
經營者的話.....	2
編製原則.....	3
報導期間.....	3
報告書邊界與資料範圍.....	3
發行日期.....	3
報告書確信.....	3
意見回饋.....	4
Chapter 1 企業永續經營.....	5
1.1 關於揚博科技股份有限公司.....	5
1.2 企業永續治理架構.....	7
1.3 重大議題鑑別與分析.....	9
1.4 利害關係人議合溝通.....	16
Chapter 2 企業穩健經營.....	18
2.1 公司治理.....	18
2.2 道德誠信.....	27
2.3 風險管理.....	31
2.4 法規遵循.....	35
Chapter 3 環境永續.....	36
3.1 氣候變遷因應.....	36
3.2 能源及溫室氣體管理.....	43
3.3 廢棄物管理.....	46
3.4 水資源管理.....	49
Chapter 4 產品創新與客戶服務.....	52
4.1 研發創新.....	52
4.2 客戶關係管理.....	59
Chapter 5 和諧健康職場.....	62
5.1 員工人權保障.....	62
5.2 人才吸引與留任.....	66
5.3 人才培育與發展.....	73
5.4 職業安全衛生.....	75
附錄一、GRI Standards 索引表.....	80
附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表.....	85
附錄三、永續揭露指標—電子零組件業.....	86

經營者的話

親愛的股東、合作夥伴和利害關係人：

我們的企業一直以來堅持著對 ESG（環境、社會與公司治理）永續經營的承諾，並深信這是我們在當今複雜挑戰下取得長期成功的關鍵。在這份報告中，我想分享一些我們的進展、成就以及我們在未來的目標。

首先，環境方面，我們一直努力減少對環境的影響，包括減少溫室氣體排放、節約能源和水資源，以及減少廢棄物。我們致力於轉向更綠色的能源來源，並尋求使用可再生能源。此外，我們不斷改進我們的供應鏈管理，以確保我們的產品在整個生命周期中都具有最小的環境影響。

其次，社會方面：我們深知我們的成功不僅僅取決於我們的業務績效，還在於我們對社區的貢獻以及對員工的支持。我們積極參與社會公益活動，支持當地社區的發展。同時，我們致力於營造一個安全、包容和多元化的工作環境，並提供員工良好的福利和培訓機會。

最後，公司治理方面：我們堅持高標準的公司治理原則，確保透明度、負責任和誠信。我們的董事會對公司的長期成功負有責任，並定期審核和改進我們的業務實踐，以確保符合最佳標準。

我們承諾將繼續努力，不斷改進我們的 ESG 表現，並尋求在所有利害關係人的支持和合作下實現更健康、更可持續的未來。感謝各位的關注和支持。

關於本報告書

編製原則

本報告書為揚博科技股份有限公司（以下簡稱本公司、揚博科技或我們）首次發行之永續報告書(Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,GRI)於2021年公布之GRI準則2021(GRI Standards 2021)進行編製，並參考「氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之產業別永續指標，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以2023年度（2023年1月1日至12月31日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至2022年度之資訊或延伸至2024年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋母公司、部分子公司等營運與生產據點，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為揚博科技股份有限公司發行的第1本企業永續報告書，每年定期發行，並於揚博科技股份有限公司官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2024年8月

下次報告書預定發行時間：2025年8月

報告書確信

本報告書未經外部第三方確信。經內部各單位檢視內容，並經董事會覆核。

意見回饋

任何有關本報告書或對揚博科技股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：製造技研單位主管巫坤星副總

電子信箱：invest@ampoc.com.tw

聯絡電話：886-2-27262220

ESG 網站：<http://www.ampoc.com.tw/Investor/Index>

聯絡地址：桃園市中壢區中壢工業區定安路 5 號

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於揚博科技股份有限公司

項目	內容
政策、承諾及重要性	本公司建置完善「內部控制制度」供各部門遵循，以降低各項營運風險所造成之可能損失，且本公司董事會及功能性委員會選任具有專業及領導決策能力之經理人，有效管理公司更確保公司營運穩健成長，進而增加企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，進一步回饋員工、股東及社會。
權責單位	總經理室
短中長期目標	■ 短期： 1. 本公司每年度編列預算及營運目標，並定期追蹤檢討。 2. 持續維持財務穩健及無舉債經營。 ■ 中長期： 本公司在 PCB、半導體行業領域中已 30 餘年，具備結合設計、建築工程與專案管理等全方位整合服務能力，客戶含括國內外大型企業。未來將持續秉持品質至上及客戶健康與滿意度為宗旨，並重視永續經營，期許成為相關業界之典範。
行動計畫	1. 本公司於每年底討論（或經董事會通過）次一年度公司營運目標，依部門分配各項預算，透過經營會議檢視目前經營績效，促使各部門員工達到預算目標。 2. 本公司設有獎金辦法，透過訂定 KPI 及獎金的發放，促使員工及各部門達到營運目標，若有落後目標的情況，則需檢討並提出改進方針，並持續追蹤。
2023 年績效	1. 本公司依營運狀況訂定每年度營運目標，於每月檢視經營績效成果；亦訂有各部門 KPI 績效指標，檢視各部門績效成果 2. 2023 年度營收達 33.5 億，每股盈餘 6.03 元，達到原目標設定。 3. 2023 年度公司財務狀況穩健且無舉債經營。
申訴機制	相關營運及財務狀況將即時透過公司網站及公開資訊觀測站進行資訊揭露，另亦定期召開股東會及法人說明會等。

1.1.1 揚博科技簡介

揚博科技股份有限公司自民國 69 年成立後，始終積極擔任資訊電子產業之橋樑，服務範圍涵蓋 PCB、電腦與通訊系統、半導體產業之晶圓製造與封裝測試、平面顯示器之精密檢查分析儀器、MEMS、精密電子表面處理...等多元領域，為臺灣唯一橫跨主要電子產業之設備及材料供應商，為客戶提供整合性且優質技術導向的服務，並與客戶合作開發，持續精進以應高科技產業及兼顧環保議題之需求。揚博科技分別在香港、中國大陸之上海、廣東等地設有據點，就近提供客戶完善服務。

公司基本資訊	
公司全稱	揚博科技股份有限公司
公司簡稱	揚博科技
設立日期	中華民國 69 年 11 月 1 日
企業總部	台北市信義區松德路 171 號 17 樓
董事長	蘇勝義
總經理	蘇勝義
產業別	電子零組件
股票代號	2493
股票上市日期	中華民國 91 年 1 月 23 日
資本額	1,144,373,900
主要產品項目	各種生產及檢驗用機械設備、電子及特用化學藥品
營運據點	台北、中壢、香港、昆山、東莞

1.1.2 營運與財務狀況

2023 年，揚博科技股份有限公司年營收達 3,354,286 仟元，較前一年度減少了約 3%。與此同時，揚博科技股份有限公司亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 96%，較前一年度減少了約 1%。

■ 近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2021	2022	2023
直接經濟價值之產生	\$ 2,909,628	\$ 3,447,450	\$ 3,391,550
營業收入	2,938,974	3,448,384	3,354,286
利息收入	916	2,408	8,987
股利收入	7,524	7,359	8,162
租金收入	157	157	157
其他收入	974	1,741	1,719
其他利益	(38,917)	(12,599)	18,239
投資收益	—	—	—
直接經濟價值之分配	\$ 2,942,346	\$ 3,266,273	\$ 3,240,847
營運成本	2,160,860	2,349,971	2,134,577
員工薪資費用	321,692	356,808	364,043
員工福利費用	66,458	76,001	81,368
支付出資人的款項	286,093	314,703	457,750
支付政府的款項	107,122	168,670	202,989
社區投資	121	120	120
留存的經濟價值	\$ (32,718)	\$ 181,177	\$ 150,703

註1：此表之數據係來自會計師簽證之 2023 年度財務報表。

1.1.3 參與公協會組織

揚博科技股份有限公司積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2023 年間，揚博科技股份有限公司以會員身分參與之公協會如下：

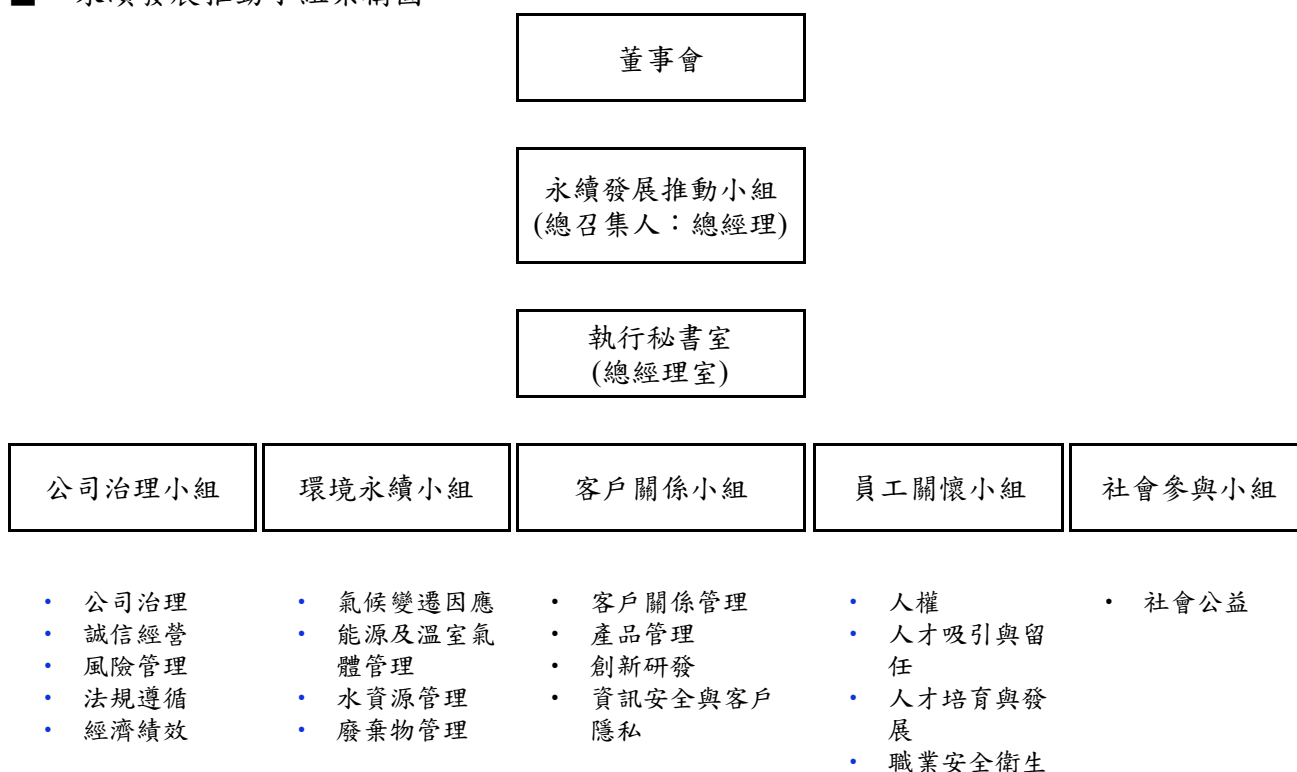
編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	台北市化工原料商業同業公會	擔任政府與貿易業者間的橋樑，尋求各方資源，提供更快速更具效益的服務，期與會員同業共勉。	會員
2	臺灣電路板協會(TPCA)	台灣電路板產業組織目標是整合資源,提升整體產業競爭力，讓台灣電路板產業邁向新紀元。	會員
3	國際半導體協會(SEMI)	SEMI 致力於串聯產業會員之合作與創新，戮力推動半導體產業的未來發展。	會員

1.2 企業永續治理架構

揚博科技股份有限公司於 2022 年 6 月成立溫室氣體盤查小組，盤查本公司及子公司溫室氣體排放。擬於 2024 年成立「永續發展推動小組」，為公司永續發展專責單位，由總經理擔

任總召集人，總經理室擔任執行秘書室，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理、環境永續、客戶關係、員工關懷與社會參與等 5 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。揚博科技股份有限公司每年至少 2 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

■ 永續發展推動小組架構圖



1.3 重大議題鑑別與分析

2023 年揚博科技股份有限公司依據臺灣「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出揚博科技股份有限公司重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 18 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 18 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性	■ 採工作坊形式進行永續主題顯著性評估，管理階層之高階管理階層與外部顧問共同討論，對 18 項永續議題進行研議與風險、衝擊程度評估。 ■ 評估 18 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 10 項重大主題	■ 揚博科技股份有限公司永續發展推動小組討論後，共辨識出 10 項重大主題，分別為：經濟績效、風險管理、氣候變遷、溫室氣體排放、水資源管理、廢棄物管理、人才吸引與留任、職業安全衛生、研發與創新、客戶關係管理。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續發展推動小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆已被確實表達，最後報告書經董事長核定，於每年 8 月 31 日前發行。

■ 揚博科技股份有限公司重大主題列表

面向	2023 年度 重大主題	對揚博科技股份有限公司意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			揚博科技 股份有限 公司	上游 （供應 商）	中游 （同業）	下游 （客戶）		
治理	經濟績效	揚博重視經濟績效管理，這對公司持續成長和市場競爭力至關重要。良好的經濟績效能吸引投資者，提升資源配置效率，並促進創新。然而，管理不當可能導致資金鏈斷裂、資源浪費及財務危機，影響公司聲譽和永續發展。因此，公司採取全面的績效管理策略，以最大化潛在效益並減少負面衝擊。	V	V	V	V	1.1 關於揚博科技股份有限公司	GRI 201

治理	風險管理	揚博重視風險管理，這對維持企業穩定運營和永續發展至關重要。有效的風險管理能提前識別和緩解潛在威脅，保護資產和聲譽，提升決策質量。然而，若風險管理不當，可能導致重大損失、運營中斷及信任危機，影響公司長期發展。因此，公司實施全面的風險管理策略，以最大化潛在效益並減少負面衝擊。	v			v	2.3 風險管理	無
環境	氣候變遷	揚博重視氣候變遷管理，這對企業永續發展和環境責任至關重要。有效的氣候變遷管理能降低碳排放，提升能源效率，增強市場競爭力。然而，若管理不當，可能導致環境破壞、法規罰款及聲譽損失，影響公司長期發展。因此，公司實施全面的氣候變遷策略，以最大化潛在效益並減少負面衝擊。	v	v		v	3.1 氣候變遷因應	GRI 201

環境	能源及溫室氣體管理	揚博重視溫室氣體排放管理，這對企業永續發展和環境責任至關重要。有效的管理能降低碳足跡，提升能源效率，並符合環保法規，增強市場競爭力。然而，若管理不當，可能導致環境污染、法規罰款及聲譽損失，影響公司長期發展。因此，公司實施全面的溫室氣體排放管理策略，以最大化潛在效益並減少負面衝擊。	V	V	V	V	3.2 能源及溫室氣體管理	GRI 305
環境	水資源管理	揚博重視水資源管理，這對企業永續發展及環境保護至關重要。有效的水資源管理能提高用水效率，降低運營成本，並符合環保法規。然而，若管理不善，可能導致水資源浪費、法規罰款及聲譽受損，影響公司長期發展。因此，公司採取綜合的水資源管理策略，以實現潛在效益並減少負面衝擊。	V			V	3.4 水資源管理	GRI 303

環境	廢棄物管理	揚博重視廢棄物管理，這對企業永續發展和環境保護至關重要。有效的廢棄物管理能減少污染，提升資源利用效率，並降低處理成本。然而，若管理不當，可能導致環境污染、法規罰款及聲譽損害，影響公司長期發展。因此，公司實施全面的廢棄物管理策略，以實現潛在效益並減少負面衝擊。	V	V		V	3.3 廢棄物管理	GRI 306
社會	人才吸引與留任	揚博重視人才吸引與留任，這對公司競爭力和永續發展至關重要。有效的人才管理能提升員工滿意度，促進創新與效率。然而，若管理不善，可能導致高流動率、知識流失及士氣低落，影響公司長期穩定。因此，公司採取全面的人才吸引與留任策略，以實現潛在效益並減少負面衝擊。	V		V	V	5.2 人才吸引與留任	GRI 401

社會	職業安全衛生	揚博重視職業安全衛生管理，這對保障員工健康和企業持續運營至關重要。有效的管理能降低工傷事故率，提升工作滿意度和生產效率。然而，若管理不善，可能導致工傷事故、法律責任及聲譽損害，影響公司長期發展。因此，公司實施全面的職業安全衛生策略，以最大化效益並減少潛在負面衝擊。	v			v	5.4 職業安全衛生	GRI 403
產品	研發與創新	揚博重視研發與創新管理，這對提升企業競爭力和市場地位至關重要。有效的研發投入能促進技術進步，開發新產品，拓展市場。然而，若管理不當，可能導致資源浪費、研發失敗及市場機會流失，影響公司長期發展。因此，公司採取系統化的研發與創新策略，以實現潛在效益並減少負面衝擊。	v		v	v	4.1 研發創新	無

產品	客戶關係管理	揚博重視客戶關係管理，這對企業的長期成功和市場競爭力至關重要。有效的客戶關係管理能提升客戶滿意度和忠誠度，增加重複購買和口碑傳播。然而，若管理不當，可能導致客戶流失、不良評價及市場份額下降，影響公司長期發展。因此，公司實施全面的客戶關係管理策略，以實現潛在效益並減少負面衝擊。	v			v	4.2 客戶關係管理	無
----	--------	---	---	--	--	---	------------	---

1.4 利害關係人議合溝通

揚博科技股份有限公司進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 6 類利害關係人：股東/投資人、員工、客戶/顧客、供應商、政府機關、社區。揚博科技股份有限公司建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
股東/投資人	公司治理 誠信經營 風險管理 經濟績效 法規遵循	公開資訊觀測站：每月 法人說明會：每年 季財務報告：每季 董事會/功能性委員會：每季 股東會：每年 年報/永續報告書：每年 企業永續專區：不定期 重大訊息公告/新聞稿/官網：不定期	聯絡方式：發言人 電話：(02) 2726-2220 信箱：invest@ampoc.com.tw
員工	人才吸引與留任 營運與財務狀況 職業安全衛生	職工福利委員會：每季一次 勞資會議：每季一次 員工意見信箱：不定期 員工問卷調查：不定期 員工教育訓練與宣導會議：不定期	聯絡方式：李子勝副總經理 信箱：lservice@ampoc.com.tw
客戶/顧客	客戶關係管理 創新研發 產品品質及資訊 交期、付款條件、服務	客服專線/網站訪客留言版/顧客意見箱：即時 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 顧客滿意度調查：不定期 企業永續專區：不定期	李子勝副總經理 電話：(03)4617200 E-mail：sam@ampoc.com.tw 巫坤星副總經理 電話：(03)-4516410 E-mail：ttcm@ms14.hinet.net

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
供應商	誠信經營 風險管理 經濟績效 法規遵循	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 企業永續專區：不定期 供應商會議：不定期	李子勝副總經理 電話：(03)4617200 E-mail：sam@ampoc.com.tw 巫坤星副總經理 電話：(03)-4516410 E-mail：ttcm@ms14.hinet.net
政府機關	誠信經營 法規遵循	政府機關評鑑：每年 主管機關業務檢查：不定期 政策研討會/座談會/公聽會：不定期 公文/電話/電子郵件/公開資訊：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：黃毓華經理/鄭斐文經理 電話：(02) 2726-2220 信箱：list2493@ms.twse.com.tw
社區	社會公益 水資源管理 廢棄物管理	電話/電子郵件/新聞稿：不定期 論壇/社會公益與環保活動：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：管理部 許家瑜 副理 專線：(03) 4617200 信箱：adm_ampoc@ampoc.com.tw

Chapter 2 企業穩健經營

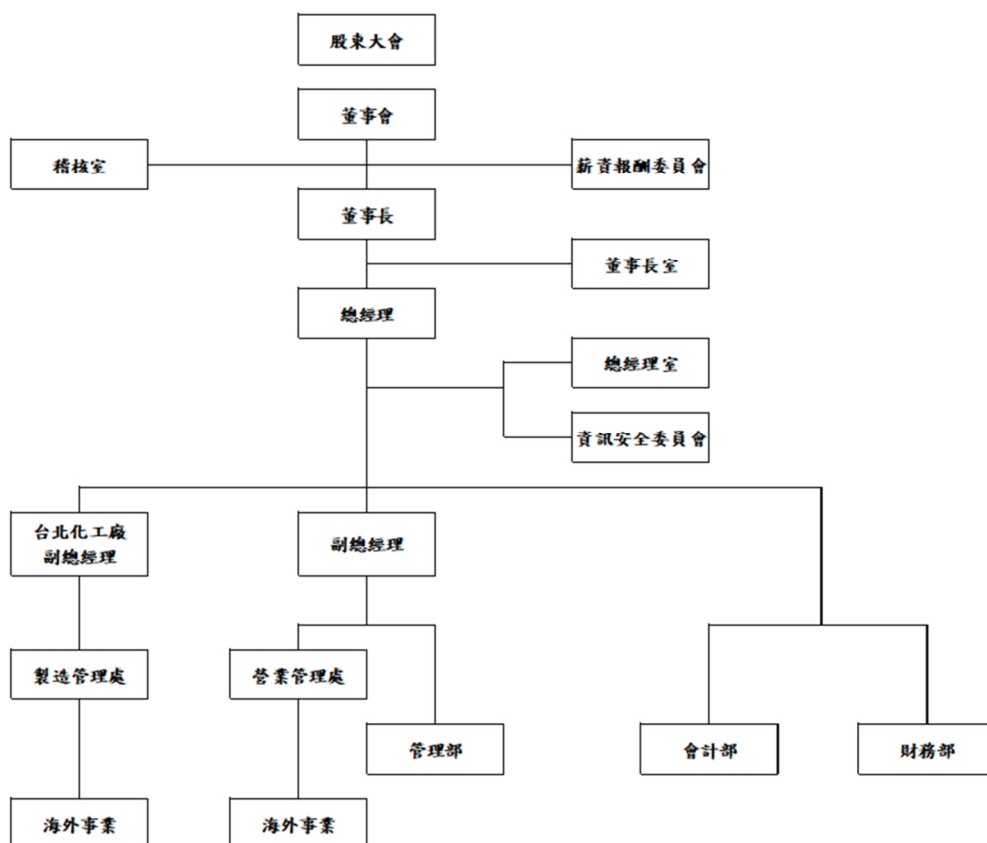
2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事會共 8 席，分別由 4 名一般董事與 4 名獨立董事組成，成員年齡介在 33 歲~81 歲間，專業背景包含機械、化工、生技、半導體、營建、法律及財務會計等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2023 年全體董事出席董事會比例皆為 100%



■ 年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	董事總受訓時數（小時）
臺灣證券交易所	112 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
臺灣證券交易所	112 年度防範內線交易宣導會	12
國泰金控	2023 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
臺灣證券交易所、證券櫃檯買賣中心	上市櫃公司永續發展行動方案宣導會	3
社團法人公司治理專業人員協會	2023 公司治理論壇：集團企業之治理	3
中華民國工商協進會&台新金控	2023 台新淨零電力高峰論壇	3
財團法人台北金融研究發展基金會	永續金融-金融機構氣候變遷壓力測試	2
財團法人台灣金融研訓院	金融科技系列-元宇宙虛實整合的未來金融描繪	3

■ 公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	蘇勝義	男	76~85	2022.6.16	3 年	美國密西根州立大學理學 Law Enforcement Dept. 碩士 台北化工機械(股)公司董事長 TPCA 常務理事	揚博科技(股)公司總經理 好邦科技(股)公司董事長 揚義投資(股)公司董事長 揚陞投資(股)公司法人代表董事長 Cerma Precision, Inc. 董事 萊鎂醫療器材(股)公司董事 Ampoc Tech.Limited 董事
法人董事	朋億股份有限公司 代表人：吳建南	男	56-65	2022.6.16	3 年	南澳大學製造工程碩士 朋億股份有限公司副總經理 艾爾全球科技總經理	寶韻科技股份有限公司總經理/法人代表董事 銳澤實業(股)公司法人代表董事
董事	巫坤星	男	56-65	2022.6.16	3 年	台北化工機械(股)公司協理	揚博科技(股)公司副總經理
董事	蘇文博	男	26-35	2022.6.16	3 年	美國波士頓大學生物醫學工程碩士 Cellanx Diagnostics Lead Product Engineer	揚義投資(股)公司董事 揚陞投資(股)公司董事 萊鎂醫療器材(股)公司董事 揚陞投資(股)公司董事長特別助理 好邦科技(股)公司董事長特別助理

獨立董事	陳榮傑	男	76-85	2022.6.16	3 年	台大法律系 美國南美以美大學(SMU)法學碩士、法律博士 東吳大學法學院、中央警察大學研究所兼任副教授、教授 外交部司長、僑務委員會副委員長、海基會秘書長 駐美國副代表、駐俄羅斯代表	揚博科技(股)公司審計委員會委員、薪資報酬委員會委員
獨立董事	林鳴琴	女	56-65	2022.6.16	3 年	國立政治大學商學博士	揚博科技(股)公司審計委員會委員、薪資報酬委員會委員 朝陽科技大學財務金融系副教授
獨立董事	陳志誠	男	66-75	2022.6.16	3 年	德國 RWTH Aachen 大學博士 中央警察大學教授	揚博科技(股)公司審計委員會委員、薪資報酬委員會委員 大同大學資訊經營學系榮譽教授
獨立董事	汪林麗珠	女	66-75	2022.6.16	3 年	國立台灣大學學士 美國加州聖荷西州立大學企管碩士 譜瑞科技股份有限公司財務長	揚博科技(股)公司審計委員會委員、薪資報酬委員會委員 譜瑞科技股份有限公司顧問

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由 5 至 11 人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於 2 人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由蘇勝義擔任，並由蘇勝義擔任總經理。

為避免利益衝突，揚博科技於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有損及公司利益之虞時，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。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會、薪酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下： 一、公司財務報表之允當表達。 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 三、公司內部控制之有效實施。 四、公司遵循相關法令及規則。 五、公司存在或潛在風險之管控。 審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。	本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。
薪酬委員會	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論： 一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。 三、定期檢討本規程並提出修正建議。	本委員會成員至少為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們訂定「董事會績效評估辦法」為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。

在自評過程中，董事長填寫「董事會績效評估自評問卷」，而其他董事則填寫「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的董事會績效評估(滿分 10 分)自評結果和董事成員績效評估(滿分 4 分)自評結果，分數分別均高於 9 分、3 分，顯示績效良好，這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分
內部評估	A.對公司營運之參與程度	4	20.0%	10
	B.提升董事會決策品質	6	30.0%	10
	C.董事會組成與結構	3	15.0%	10
	D.董事之選任及持續進修	2	10.0%	6
	E.內部控制	5	25.0%	10
	F.其他項目	0	—%	0
	總計	20	100.0%	

■ 董事成員績效評估自評問卷結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分
內部評估	A.公司目標與任務之掌握	3	13.6%	4
	B.董事職責認知	4	18.2%	4
	C.對公司營運之參與程度	7	31.8%	4
	D.內部關係經營與溝通	3	13.6%	4
	E.董事之專業及持續進修	2	9.1%	3
	F.內部控制	3	13.6%	4
	G.其他項目	0	—%	0
	合 計	22	100.0%	

2.1.5 薪酬政策

本公司根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

本公司的薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

■ 薪酬政策

董事	經理人
本公司的董事薪資報酬按照「董事報酬辦法」所制定的規定進行。以下是所指報酬的具體內容： 1. 固定報酬每月新台幣5萬元整。 2. 依據本公司章程第二十條之一所分派的酬勞。 董事報酬的組成部分在「董事報酬辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。	根據員工的「薪資報酬管理辦法」經理人的薪酬結構如下： 固定薪資： 1. 基薪：基本薪資水準。 2. 職務加給：針對擔任主管職位的經理人給予的額外加給。 3. 技術加給：基於專業技能或特殊工作要求而給予的加給。 4. 伙食津貼：用於餐飲費用的津貼。 5. 交通津貼：用於交通費用的津貼。 變動薪資： 1. 績效獎金、季獎金、年終獎金：根據業務表現、工地表現和年度結果而發放的獎金。 2. 員工認股及員工酬勞：根據公司制度，給予員工的股權激勵和其他酬勞形式。

2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，本公司於 2024 年成立了永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，總經理室負責執行秘書室的職能，專責統籌和推動公司的永續發展事務。該小組下設有五個子小組，包括公司治理組、環境保護組、客戶關懷組、員工關係組和社會關懷組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。未來，委員會預計定期向董事會彙報各項永續發展的成果。

2.2 道德誠信

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，揚博科技訂有「道德行為準則」並於 2023 年 11 月 9 日董事會通過「誠信經營守則」，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

未來將由總經理室為專責單位，依本公司「誠信經營守則」，定期（至少一年一次）向董事會報告以下項目：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

2023 年度，公司母公司及子公司完成反貪腐評估，結果顯示據點中並未有任何貪腐情況發生，2023 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

揚博科技積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，2023 年以透過內部課程方式，針對各類別員工進行反貪腐與誠信經營之溝通，合計已進行反貪腐相關溝通之員工百分比達 100.0%；針對供應商之反貪腐溝通比例則達 100%，未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

■ 對公司內部成員進行反貪腐相關溝通之佔比

員工類別	已進行反貪腐相關溝通人	該類別總人數	已進行反貪腐相關溝通百分比
董事會	8	8	100.0%
管理職	54	54	100.0%
一般員工	296	296	100.0%
合計	358	358	100.0%

2.2.2 誠信經營政策

未來本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依揚博科技董事會 2023 年 11 月 9 日通過之「誠信經營守則」之規定，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

1. 在公司與供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係之前，我們會先評估其合法性、誠信經營狀況以及是否曾涉有不誠信行為的紀錄，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。
2. 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：
 - a. 該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。
 - b. 該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形。
 - c. 該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。
 - d. 該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。
 - e. 該企業長期經營狀況及商譽。
 - f. 諮詢其企業夥伴對該企業之意見。
 - g. 該企業是否曾有賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄。
3. 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。
4. 我們會避免與不誠信經營者進行交易。公司的「員工行為準則」禁止員工從事不法或不實行為，並禁止員工接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，「員工工作規則」中規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。

5. 在合約中明確訂明誠信經營原則：

- a. 任何一方知悉有人員違反禁止佣金、回扣或其他利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查。一方如因此而受有損害時，得向他方請求損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。
- b. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。
- c. 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。

2.2.3 吹哨者制度

雖然本公司尚未制定具體的書面檢舉辦法，但我們已設立專責單位來處理接收檢舉事項，並在 2023 年度未接獲任何檢舉。未來，本公司將按照董事會於 2023 年 11 月 9 日通過的「誠信經營守則」的規定，建立書面檢舉作業辦法。該作業辦法將包括以下內容：

1. 本公司建立內、外部檢舉管道及處理制度，以防止非法與不道德、不誠信行為，落實執行公司所制定之道德行為準則、誠信經營守則與公司治理實務守則，並確保檢舉人及相關人之合法權益，特訂定本辦法。
2. 檢舉範圍：凡涉及非法與不誠信之行為，或損害公司利益之行為等皆屬之，如下列所述內容：
 - 2.1 侵占、挪用公司財務或資產。
 - 2.2 違反公司之政策、制度(含內控制度或辦法)、誠信經營守則及相關行為準則之規定。
 - 2.3 洩漏公司、員工或客戶之機密或資訊。
 - 2.4 公司管理階層和員工任何形式之舞弊、圖利自己或他人之行為。
 - 2.5 不當違反公司利益之背信行為。
3. 專責單位
 - 3.1 受理及立案：總經理。
 - 3.2 調查：總經理依檢舉內容指定專責人員或召集調查小組進行調查。
 - 3.3 檢舉案件之受理及調查過程，有利益衝突之人，應予迴避。
4. 檢舉管道
 - 4.1 外部專屬檢舉電子信箱：lservice@ampoc.com.tw
 - 4.2 內部檢舉電子信箱：adm@ampoc.com.tw
5. 檢舉條件：檢舉人需提供下列資料
 - 5.1 檢舉人之姓名、身分證號碼，亦得允許匿名檢舉，及可聯絡到之檢舉人電話、電子信箱。
 - 5.2 被檢舉人之姓名、服務單位及職稱，或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
 - 5.3 可供調查之具體事證，其內容應盡可能包括人事時地物。當檢舉人不予配合或資訊提供不完整時，受理單位得逕予紀錄並評估是否受理。

6. 不受理檢舉條件：檢舉人之揭弊內容有下列情形之一者，受理單位得不予處理。
- 6.1 非本辦法第二條所定檢舉人所為之舉報範圍。
 - 6.2 檢舉案件未提供具體人、事、物之證據。
 - 6.3 同一事實正在調查或其他機關調查處理之，或業經他人檢舉在先者，應併案處理；但檢舉在後者能提出有利於調查之重要事證時，不在此限。
7. 調查標準作業程序
- 7.1 經受理檢舉案件之對象若涉及一般員工者，受理單位應呈報至總經理；對象若涉及董事或高階管理階層，受理單位應呈報至審計委員會。
 - 7.2 受理單位應查明相關事實，必要時由相關部門提供協助，並應給予被檢舉人陳述意見之機會。
 - 7.3 如經證實被檢舉人確有違反第二條檢舉事項之類別情事，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並依法令及公司獎懲管理辦法所定義之情節輕重進行處理，必要時向主管機關報告或移送司法機關偵辦，以維護公司之名譽及權益。
 - 7.4 對於查證屬實之檢舉案件，受理單位應會同相關部門主管檢討並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
 - 7.5 受理單位應將查證屬實之重大檢舉案件、其處理方式及後續檢討改善措施作成書面報告，並依本公司誠信經營守則呈報董事會。
 - 7.6 檢舉案件調查結果，應以書函或電子郵件方式通知檢舉者。
8. 檢舉調查迴避制度
- 若承辦檢舉案件之人員與檢舉人或被檢舉人具二親等關係、與被檢舉事項具有利害關係，或其他可能影響檢舉案件被公正調查、處理之情況，承辦檢舉案件之人員應主動迴避，檢舉人或被檢舉人亦有權要求該人員迴避。
9. 檢舉人保護
- 若檢舉人為本公司人員，本公司承諾保護檢舉人不因檢舉而遭受不當之處置。受理檢舉案件之相關人員應嚴格保密檢舉人之身分及檢舉事項內容。
10. 檢舉人獎懲
- 檢舉案經查證屬實者，得依檢舉情節輕重，由專責人員或召集調查小組呈報總經理，給予檢舉人或有功人員適當獎勵；內部人員如有虛報或惡意指控者之情事，依公司規定懲處。

2.3 風險管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	風險辨識與管理是企業持續營運的基石。本公司已根據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，考慮內外部環境和商業模式的變化，以及可能發生的營運風險，建立了相應的內控制度和作業辦法。各部門自行進行自我檢核和執行，以降低突發風險對公司營運的衝擊，並有效控制風險因素，並採取應變措施，以確保公司能夠實現永續經營。
權責單位	董事會
短中長期目標	短期目標： 1. 遵循法令規範營運，無受到任何裁罰。 2. 創造獲利回饋股東。 3. 提供員工安全衛生工作環境。 中期目標： 1. 減少碳排放量、廢棄物；節約能源、水資源。 2. 從事社會公益活動、支持社區發展。 3. 強化公司治理。 4. 提供員工更好的福利、職涯發展。 長期目標：永續經營。
行動計畫	1. 擬於「永續發展推動小組」下設「資訊安全小組」，統籌集團資安政策與管理事宜。 2. 訂定風險管理政策並落實執行，制定資安、氣候、數位轉型等計畫以降低公司風險。 3. 設置跨部門之氣候工作小組，以利追蹤氣候行動及相關管理策略之執行。 4. 為符合金融監督管理委員會及國內法令法規要求，就各項業務擬定各項風險清單，檢討及修訂內部控制制度及每年定期自行評估內控制度，以落實自我監督，降低突發風險對營運造成之危害。
2023 年績效	1. 各部門遵循公司之內部控制制度，年度內部稽核無重大異常情況，內部控制制度設計及執行具有成效。 2. 依循個人資料相關法令法規，並落實保護本公司所持有之個人資料，使個人資料之蒐集、處理及利用程序合於法令法規要求，所有新進同仁需簽署個人資料同意書。 3. 選任具備財務、會計及法律專業之獨立董事參與董事會討論，藉由董事之專業提升公司最高治理單位在財務及社會等風險管理能力。
申訴機制	1. 建立內部稽核制度及設置獨立董事，以確保內控及彙報機制之有效運作。 2. 由相關部門承接對應之風險管理工作，以降低營運風險衝擊。

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

■ 揚博科技風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2023 年度揚博科技共辨識出 4 項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險、資安風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2023 年度風險項目與未來因用策略

ESG 面向	治理	環境	社會	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險
風險因子	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	溫室氣體總量管制下與碳稅、碳費及極端天氣事件造成營運中斷或損失。	人才留任、員工發展、職場環境等。	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險
風險管理政策與程序	財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	目前，我們的永續發展推動小組定期進行研究和分析，以了解氣候變遷對整體經濟環境和法規的影響。未來，我們將進一步完善相關的風險管理政策和程序，以應對這些變動。	為確保員工的安全、薪資、福利和職場環境符合相關法規，並考慮企業政策，以降低因人力資源因素引起的損失和風險，本公司制定了以下政策： 1. 人才培育政策：透過工作教導、教育訓練和師徒制度，有效促進員工的學習和成長。 2. 教育訓練計劃及預算編列：每年預留預算用於員工訓練，提升員工的	為強化公司資通安全防護及管理機制，我們制訂了資訊安全政策暨施行細則，成立資通安全推動組織，並建立緊急資安事件通報流程

			專業技能和領導能力。鼓勵員工自我增值，參與外部舉辦的進修課程。	
風險因應策略	1. 市場風險（價格風險）：本公司采取投資組合分散策略，根據設定的限額進行分散投資，以有效控制市場風險。 2. 信用風險：本公司根據內部明確的授信政策，對每位新客戶在確定付款和交貨條款之前進行管理和信用風險分析。透過考慮客戶的財務狀況、過去經驗和其他因素，內部風險控制來評估客戶的信用品質。 3. 流動性風險：本公司將持有的剩餘現金在超過營運資金管理所需時，調撥回公司財務部，由財務部根據資金需求進行調度和預測，以管理流動性風險。	由於全球溫室氣體排放總量管制和碳費徵收措施的影響，揚博科技可能會直接或間接受到衝擊。這些衝擊可能會對本公司的營運策略、採購方針和設計理念產生影響。為因應氣候變遷所帶來的挑戰，揚博科技在產品設計階段將加強與業主的溝通，並逐步擴大使用低碳環保材料，以強化永續發展理念。	1. 人才培育：我們致力於通過工作教學、教育訓練和師徒制度來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 2. 教育訓練：每年我們都會預留預算來進行員工培訓，提升員工的專業技能和領導能力。同時，我們鼓勵員工自我充實，參加外部舉辦的進修課程。 3. 補助政策：為了鼓勵員工提升專業能力，提高行業競爭力，我們制定「優秀員工在職進修補助辦法」，以獎勵員工的努力，並提高公司競爭優勢。	1. 資訊安全事件管理：我們建立了嚴謹的資訊安全事件分級制度，並明確定義了事件的緊急程度。 2. 年度資訊安全內部教育訓練：我們建立了每年一次的內部資訊安全教育訓練制度，並對所有員工進行釣魚測試，以提高對資訊安全的識別和應對能力。 3. 機密文件權限管理：我們設定了公司與客戶機密文件的取得權限分級，以確保只有具有適當授權的人員可以存取這些文件。 4. 資通系統盤點及風險評估：我們定期進行全面的資通系統盤點，並對各系統進行風險評估。制定優先順序和相應的改善措施，以確保資通安全的持續優化。

2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。揚博科技秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

本公司遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業及管理辦法，依法令管理企業的營運活動，並定義重大法規事件為受主管機關裁罰金額達 100 萬元之事件。旨在引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。總經理室和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。我們首先關注與公司營運密切相關的重要法規，以優先實施的範圍為依據。各部門應負責以下事項：

1. 建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。
2. 定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。
3. 各部門負責進行自我評估作業，並由該部門主管指派相應的人員負責彙總法規相關資訊。

2022 年及 2023 年，揚博科技未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

項目	內容
政策、承諾及重要性	隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升供應鏈供貨中斷以及廠區無法持續營運之風險。因此揚博科技致力於參與國際氣候倡議，未來逐步評估公司倡議 SBTi 科學基礎減碳目標、RE100 等承諾以達 2050 年成淨零排碳之長期目標，以向利害關係人宣示因應氣候變遷之決心。
權責單位	永續發展推動小組
短中長期目標	年度碳密集度較基準年逐年下降 1% 1. 短期(2030)：較基準年(2023 年)減碳 10%。 2. 中期(2040)：較基準年(2023 年)減碳 20%。 3. 長期(2050)：較基準年(2023 年)減碳 30%。
行動計畫	1. 完成各營運據點之供應商據點災害潛勢分析，將新供應商之位址納入氣候風險評估。 2. 針對潛在淹水營運據點添購廠區抽水馬達，應變極端風災造成淹水之災損。 3. 完成各營運據點之碳盤查，並各自建立具體短中長期減碳目標。 4. 汰換廠區老舊設備，更換為高效設備，減少廠區日常營運之基礎用電量。
2023 年績效	1. 完成所有營運據點之水資源壓力評估，未有據點坐落於高水壓力區域。 2. 年度供應商供貨穩定，未有因極端氣候而造成供應鏈中斷情況。 3. 完成各據點範疇一與範疇二溫室氣體盤查。
申訴機制	透過廠區及總部月會追蹤及檢討能源使用情況，並要求廠區每年執行溫室氣體盤查與確信作業，並將各廠區年度減碳進度提交總部，針對減碳目標進行追蹤及檢討，適時更新減碳策略與政策。

3.1.1 氣候治理

隨著 COP28 聯合國氣候變化大會的落幕，凸顯全球減碳失利的現況，極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）企業必須積極應對並做出減緩和調適策略。

我們作為世界公民的一員，揚博科技將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外為對減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

董事會

揚博科技之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之腳色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵腳色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「永續發展推動小組」，並由總經理擔任委員會之總召集人。揚博科技股份有限公司每年至少 2 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

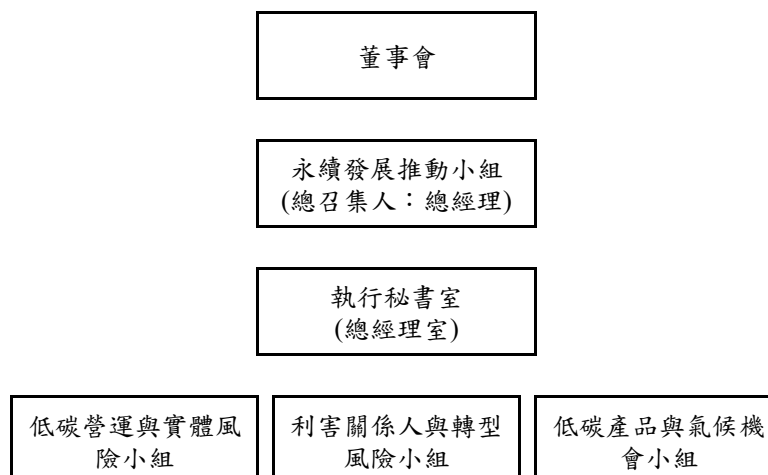
永續發展推動小組

為強化揚博科技對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年成立永續發展推動小組（為董事會下之功能性委員會），由總經理擔任招集人，需每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。

永續發展推動小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期審核「執行小組」所提交之氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督集團內各公司、廠區之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合集團之氣候治理現況。

執行小組

為降低公司受氣候變遷之影響與財務衝擊，並探尋公司於氣候變遷下之關鍵風險與機會議題，積極應對與掌握當前趨勢以提升集團之氣候韌性，「執行小組」下特別設有公司治理、環境永續、客戶關係、員工關懷與社會參與等 5 個工作小組；並由各子公司與廠區之高階管理層擔任小組組長。ESG 小組主責蒐整集團各子公司與廠區之氣候議題現況，並不定期與各據點進行 ESG 會議，評估當前同業氣候風險與機會關鍵議題趨勢，並依各據點因應氣候風險議題之現況，協助橋接資源與提供建議，協助集團下各據點提升氣候韌性。



3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展推動小組每年定期蒐整同業之永續報告書、CDP 氣候問卷之風險機會議題，並定期召集 3 大 ESG 工作小組；由 ESG 工作小組向各相關廠區與部門單位蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別揚博科技之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展推動小組，由董事會進行決議與訂定集團策略。

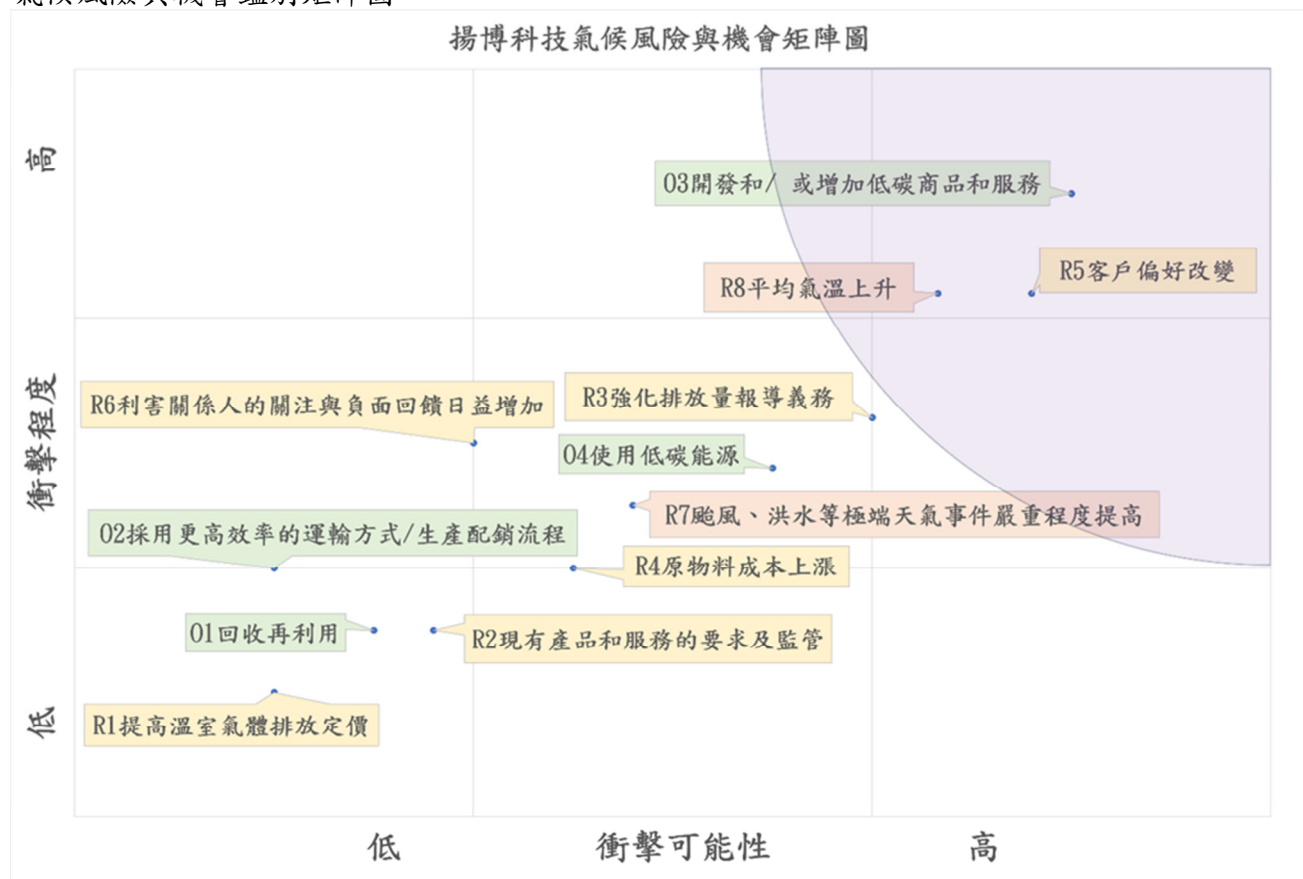
蒐整議題	鑑別風險機會	擬定因應措施	追蹤管理
- 同業永續報告書議題 - 同業 CDP 問卷 - 國際趨勢	- 訪談各廠區單位 - 各公司同仁針對風險與機會議題評分	盤點各營運據點之因應現況，依據各據點之風險機會擬定管理措施	- 各據點每年向總部提交目標達成情況 - 各據點每月已廠區月會檢討目標達成情況

3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2023 年揚博科技由永續發展推動小組召集 5 大 ESG 工作小組，依循 TCFD 指引、同業報告書及國際趨勢蒐整揚博科技專屬氣候議題，並透過與 ESG 小組與各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終納入 12 項氣候風險與機會議題評估，分別為 6 項轉型風險、2 項實體風險與 4 項氣候機會，並依風險評估結果之重大性決議共 3 項關鍵議題如下氣候風險與機會鑑別結果列示，分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

揚博科技議題評估清單			
編碼	風險機會	面向	類型
R1	轉型風險	政策法規	提高溫室氣體排放定價
R2			現有產品和服務的要求及監管
R3			強化排放量報導義務
R4		市場	原物料成本上漲
R5			客戶偏好改變
R6		名譽	利害關係人的關注與負面回饋日益增加
R7	實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
R8		長期性	平均氣溫上升
O1	機會	資源效率	回收再利用
O2			採用更高效率的運輸方式/生產配銷流程
O3		產品和服務	開發和/或增加低碳商品和服務
O4		能源來源	使用低碳能源

氣候風險與機會鑑別矩陣圖



■ 揚博科技關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	客戶偏好改變	中期(3-10年間發生)	隨著近年永續趨勢與減碳力道的提升，為有效落實價值鏈的減碳，品牌商的採購偏好也因此有所調整，不僅對供應商之產品提升低碳、高能效等環保要求，亦開始要求供應商參與國際永續倡議，以掌握供應鏈之碳盤查資訊與減碳目標，上游供應鏈如不積極因應將可能減少自身公司競爭力，進而造成訂單流失，而額外的永續倡議參與及碳盤查導入也將提升公司基礎營運成本。 近年揚博科技已收到諸多客戶永續相關要求，如要求公司回覆 CDP 碳揭露問卷以揭露碳盤查資訊與減碳目標，此外亦有客戶要求更高效能的 PCB 馬達，高效馬達的要求將提升公司產品的製造成本並影響產品利潤，而參與永續倡議則須支出額外的顧問輔導費用。	1. 推行各子公司年度例行碳盤查制度，要求各子公司廠區每年進行溫室氣體盤查並取得第三方確信，並須將年度碳排數據提交總部。 2. 針對公司現有產品評估高效能的解決方案，透過挑選高效能的零件設備供應商以提升公司產品能效。 3. 掌握當前主要客戶 ESG 要求，評估公司短中長期階段性參與永續倡議的可能性，如碳揭露問卷(Carbon Disclosure Project,CDP)、再生能源 100 倡議(Renewable Energy 100,RE100)及科學基礎減碳倡議(Science Based Targets initiative, SBTi)的可能性。
實體風險	平均氣溫上升	長期(10 年以後發生)	守住全球不較工業革命前升溫攝氏 1.5 度是當前全球企業共同目標，然而近年全球脫碳不及全球暖化速度，若全球未能及時共同達成攝氏 1.5 度目標，根據《臺灣氣候變遷科學報告 2017》在暖化最劣的 RCP 8.5 情境下，21 世紀末臺灣的氣溫可能增加攝氏 3.0~3.6 度，將可能提升廠區基礎恆溫設備用電量及化學品倉產品保存成本。 揚博貿易部主要生產化學藥水，化學品容易受溫度影響而變質，故須透過恆溫設備進行保存，若未來整體環境溫度逐漸提升，預計將提升整體恆溫設備用電量，廠區及辦公室亦可能因提高空調製冷強度而提升用電量，長期而言，將逐漸提升公司基礎營運與生產成本。	1. 盤點公司老舊製冷與恆溫設備，並汰換為更高效能設備，減少日常營運設備耗電量。 2. 新廠建置時，評估於屋頂裝設太陽能板，透過太陽能板減少熱能傳遞至建築物，亦可透過太陽能自發自用節省廠區外購電力成本。 3. 評估導入能源自動化管理系統，透過掌握空調與製冷設備的啟用時間，來降低離峰時間的用電量，也降低無人空間有浪費空調的機會。

機會	開發和/ 或增加低碳商品和服務	短期(2 年內發生)	隨著各國碳費、碳稅機制陸續於近年出台，排碳有價化的時代已來臨，企業除了透過汰換老舊設備、外購綠電等主要手段降低碳排，易需著眼原物料採購選擇與製程改良減碳，如公司能開發協助企業減碳產品，將有機會於永續趨勢下擴大利基市場，並提升公司訂單與營收。 揚博科技積極投入低碳產品研發，ECO System 熱回收系統專利設計，應用將熱氣轉換為熱水的能源轉換原理於製程設備中，至少將比傳統電熱原理節省一半電力，因應企業節能與減碳需求高漲趨勢，揚博科技將持續投入低碳產品研發，協助客戶從製程面節能，公司也將持續投入低碳產品研發，預期將對訂單與營收有正面效益。	1. 公司已開發出熱回收產品，並已在海外第一家客戶裝機應用，將持續探索潛在需求客戶。 2. 積極研發及引進新低碳製程技術，透過與客戶合作開發的模式，持續精進以因應高科技產業的未來需求。 3. 以開發更節省能源的設備做為未來研發計畫面向之一投入研發資源，因應當前能源短缺及環保意識。
----	-----------------	------------	---	--

3.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，揚博科技除針對溫室氣體訂定之範疇一與範疇二之具體減量目標，亦針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過執行小組監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為揚博科技訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
減碳目標	年度碳密集度較基準年逐年下降 1%	執行中
	2030 年集團總碳排放量較 2023 年下降 10%(範疇一+二)	執行中
	2040 年集團總碳排放量較 2023 年下降 20%(範疇一+二)	執行中
	2050 年集團總碳排放量較 2023 年下降 30%(範疇一+二)	執行中
因應氣候變遷	年度內未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	2023 年度已達成
	年度內未有因高溫限電造成廠區停工之情況	2023 年度已達成

3.2 能源及溫室氣體管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	能源管理與溫室氣體排放息息相關，亦是影響全球暖化的關鍵因子，近年各國紛紛出台對於產品進口碳稅之規範，台灣亦將於 2025 年開始徵收碳費，揚博科技深知能源與碳管理的重要性，我們承諾要求各營運據點依循 GHG Protocol 每年執行例行性碳盤查，並逐步提升整體集團之再生能源占比，以因應未來碳相關規範對公司造成的額外成本。
權責單位	各廠區單位、永續發展推動小組
短中長期目標	■ 短期目標(2030)： 1. 集團碳排總量較基準年下降 10% ■ 中期目標(2040)： 1. 集團碳排總量較基準年下降 20%。 ■ 長期目標(2050)： 1. 集團碳排總量較基準年下降 30%。
行動計畫	1. 全據點廠區新增例行性年度碳盤查作業，並完成第三方查證作業。 2. 各廠區依據溫室氣體盤查現況完成短中長期減量目標訂定。
申訴機制	每年由各廠區向總部提交年度碳盤查之結果，並由總部追蹤各廠區減碳目標達成情況，並釐清目標未達成原因，由總部滾動式修正目標，以達成低碳營運。

3.2.1 能源管理

為強化內部能源與溫室氣體管理為建立減碳之基礎，揚博科技的各營運據點已於 2023 年依循 GHG Protocol 完成首次範疇一、範疇二之溫室氣體盤查，設立集團之基準年為 2023 年，並建立例行性內部稽核與碳盤查管理制度，每年取得外部第三方機構之確信以提高溫室氣體之數據品質。揚博科技用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

2023 年揚博科技的能源總消耗為 9,989.11 GJ，揚博科技的主要營業項目為機器設備及代理耗材，因此，主要能源耗用為源自製程機台、空調之外購電力，約佔整體能源消耗量 79.7%，其次則為公務車之汽油、運輸車之柴油，約佔總能源消耗 20.3%，年度能源使用密集度 2.98（GJ/百萬營業額），主要因廠區/辦公室去年推行節能措施/廠區生產之主要產品類別調整所致，未來揚博科技將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

內部能源耗用總量		2023
非再生燃料	汽油(公升)	55,048.69
	柴油(公升)	6,907.27
自發自用之再生能源	太陽能(度)	—
外購能源	外購灰電(度)	2,211,665.21
	外購綠電(度)	—
消耗能源總熱值 (GJ)		9,989.11
密集度(GJ/百萬營收)		2.98

註1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：

註2：汽油熱值=7,800 kcal/L、柴油熱值=8,400 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註3：密集度分母為年度廠區總百萬營收。

3.2.3 溫室氣體管理

2023 年，揚博科技依循 GHG Protocol 完成溫室氣體盤查作業，並預計於 2024 年取得外部第三方查證/確信，2023 年揚博科技全年度溫室氣體排放總量為 1,132.3558 噸 CO₂e，其中範疇一直接排放佔總量 15.72%，主要源於汽柴油公務車、製程排放；範疇二則佔總量 84.28%，主要源於廠區/辦公室照明/製程設備用電。未來廠區將透過例行性碳盤查追蹤揚博科技之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

■ 近 3 年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二溫室氣體排放量與密集度

單位	2023	
	tonCO ₂ e	%
範疇一	177.9705	15.72%
範疇二	954.3853	84.28%
範疇一&二合計總量	1,132.3558	100%
範疇一+範疇二密集度 (CO ₂ e/百萬營收)	0.338	

註1：溫室氣體涵蓋範疇：合定廠、定安廠、總公司、海外廠。

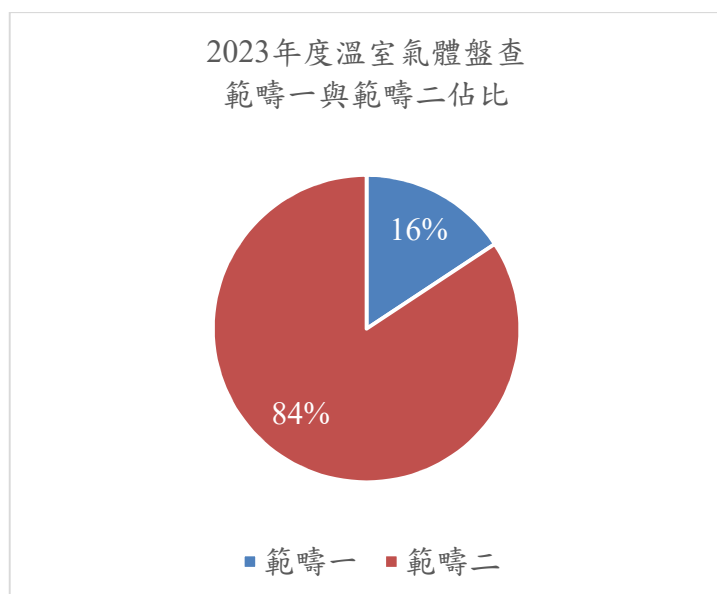
註2：溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註3：盤查方法學：GHG Protocol。

註4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(次 CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCS)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NH₃)共計 7 種溫室氣體。

註5：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註6：排放密集度 = (範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量)/年度總營收。



3.2.4 減量及節能措施

目前揚博科技主要的能源消耗來自於廠區機台用電，為達成低碳營運之長期目標，2023 年各廠區透過依循 ISO50001 推行節能方案，包含盤點及汰換廠區老舊高耗能機台機台、更換廠區照明為節能 LED、更新老舊設備零件等措施。

2023 年共執行了合定廠與定安廠老舊燈具汰換方案，並更換為節能型 LED，預計可節能 128,598 度、減碳 63,527.41 公斤。

節能方案類別	方案件數	節能度數	減碳量(kg CO ₂ e)	%
燈具汰換	2	128,598	63,527.41	100%
總計	2	128,598	63,527.41	100%

註1：電力碳排係數採用經濟部能源局公告之 112 年電力碳排係數 0.494 kg CO₂/kg。

3.3 廢棄物管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	揚博科技之廢棄物主要為非有害廢棄物，即便如此，若任意棄置廢棄物將可能造成當地水體汙染，進而造成當地生態直接衝擊，故揚博科技深知廢棄物管理之重要性，我們承諾將廢棄物委由第三方合格清運商進行清運，並每年針對廢棄物清運商進行稽核，以確保揚博科技之全數廢棄物被妥善處置，並未有任意棄置造成外部成本之潛在風險。
權責單位	廠區環安衛單位
短中長期目標	■ 持續性年度目標： 1. 公司因違反廢棄物相關法規造成之罰款為 0。 2. 推行辦公室禁用一次性餐具。 ■ 短期目標(2030)： 1. 年度廢棄物密集度較前一年度下降 10%。 ■ 中期目標(2040)： 1. 年度廢棄物密集度較前一年度下降 20%。 ■ 長期目標(2050)： 1. 年度廢棄物密集度較前一年度下降 30%。
行動計畫	1. 投入廢腳邊料回收再利用為原產品原物料之技術。 2. 針對 3 家第三方廢棄物清運商進行現地稽核，確認未有廢棄物任意棄置情況。 3. 推動原物料包材回收再利用計畫，將原物料包材返還上游供應商再利用。
2023 年績效	1. 年度無因違反廢棄物相關法規而受罰情況。 2. 年度內完成第三方廢棄物清運商現地稽核 1 家。
申訴機制	年度由各廠區環安衛部門進行統計，確認年度違反之廢棄物相關法規、現地稽核不合格之供應商家數，並將年度結果提交總部，針對年度違規情況進行檢討與改善。

3.3.1 廢棄物管理制度

揚博科技之主要廢棄物源自於揚博貿易廠區實驗室所產生之事業廢棄物，主要為分析實驗後所產生之廢液，並含有少量有害廢棄物，主要源於分析過程所產出之副產物，有害廢棄物皆依循法規儲放至指定倉庫，廢棄物皆委由第三方合格清運商進行清運。而總部辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。

為避免自身營運之廢棄物對鄰近社區及生態造成負面衝擊影響，揚博科技依循 ISO14001 建立廢棄物清運與管理措施，每年由各廠區相關人員針對廢棄物清運聯單申報，以確保廢棄物皆被妥善處置。

2023 年揚博科技共完成 1 家廢棄物清運商之跟車現地稽核，並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項，未來將持續針對清運商進行稽核，以維持廢棄物 0 違規之目標。

■ 廢棄物價值鏈管理措施

廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游—原物料	廠區每月針對進料統計
自身營運—辦公室及廠區廢棄物	依據廢棄物管理規範清楚標示有害廢棄物駐存空間，並針對至存情況統計量化數據。
價值鏈下游—廢棄物處理	依據廢棄物三聯單進行每月填報紀錄 針對廢棄物處理商進行現地稽核

3.3.2 廢棄物的產生

2023 年揚博科技廢棄物總量較去年減少 6.8%；廢棄物密集度微幅下降，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

廢棄物產生量		
年份	2022	2023
一般事業廢棄物（噸）	159	148
有害事業廢棄物（噸）	—	—
廢棄物總量（噸）	159	148
年增率（%）	-	(6.8)%
廢棄物密集（噸/百萬營業額）	0.01	0.01

註1：環保署公布 2022 年平均每人每日一般廢棄物產生量 1.32kg/天。

註2：廢棄物重量以滿載垃圾車進行換算（容積 6m³；壓縮密度 400 kg/m³），一車垃圾約為 2.4 噸。

■ 依直接/移轉處置劃分廢棄物總量

廢棄物類別	有害廢棄物		非有害廢棄物(噸)		總處理量	
	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%
處置移轉 (再利用、回收)	-	-	20	14%	20	14%
直接處置 (焚化、掩埋)	-	-	128	86%	128	86%
總量	-	-	148	100%	148	100%

■ 依細項類別區分廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量 (噸)	委外第三方處理	
			廢棄物處理量 (噸)	處理方式
非有害廢棄物	廢塑膠混合物	83	83	焚化(能源回收)
非有害廢棄物	廢塑膠混合物	29	29	焚化(非能源回收)
非有害廢棄物	生活垃圾	11	11	焚化(非能源回收)
非有害廢棄物	生活垃圾	1	1	焚化(能源回收)
非有害廢棄物	廢紙混合物	4	4	焚化(非能源回收)
非有害廢棄物	廢木材	20	20	再利用原料
廢棄物總量			離場處理總量	占比%
148			148	100%

■ 有害/非有害廢棄物劃分總量

類別	總量	佔比
有害廢棄物 (噸)	—	—%
非有害廢棄物 (噸)	148	100%
總量 (噸)	148	100%

3.4 水資源管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	近年極端氣候加劇造成全球降雨分布不均，許多國家出現乾旱與暴雨情況，台灣地形陡峭不利於水庫儲存降雨，近年台灣中南部縣市亦發生大規模乾旱限水事件。揚博科技深知節約用水之重要性，每年由廠區進行水足跡盤查，並檢討年度水資源回收率、取用密集度等指標，以追蹤年度節水成效與目標
權責單位	各廠區環安單位
短中長期目標	■ 每年持續性目標： 1. 年度為因違反廢水排放相關法規而受罰情況。 2. 每年各廠區完成第三方廢水水質檢測。 ■ 短期目標(2030)：年度取水密集度較基準年下降 10%。 ■ 中期目標(2040)：年度取水密集度較基準年下降 20%。 ■ 長期目標(2050)：年度取水密集度較基準年下降 30%。
行動計畫	1. 評估廠區耗水來源，針對耗水設備進行加蓋措施減少蒸散。 2. 研發製程有機溶劑替代品，減少廢水中有害物質排放。
2023 年績效	1. 年度因違反廢水排放相關法規之金額為 0。 2. 年度水質檢測結果皆符合當地廢水排放數值。
申訴機制	透過廠區年度水足跡盤查確認各營運據點之水資源耗用與回收情況，並委由第三方單位檢測廢水水質以確認合規性，廠區將年度檢測與水足跡盤查結果呈報總部，並由永續發展推動小組會監督及確認目標達成情況。

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估揚博科技之各營運據點是否存在水風險，2023 年我們採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示揚博科技全據點皆未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免揚博科技用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
台化一廠	第三方的水	大漢溪石門水庫	未經處理	中壢汙水處理廠	中低(10-20%)
台化二廠	第三方的水	大漢溪石門水庫	未經處理	中壢工水處理廠	中低(10-20%)
總公司	第三方的水	新店溪	未經處理	長興淨水廠	中低(10-20%)
東莞	第三方的水	儲水池	未經處理	雨水井、污水井	低(<10%)
昆山	第三方的水	昆山傀儡湖	未經處理	昆山污水處理廠	低(<10%)

3.4.2 取水、耗水與排水

揚博科技全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用水源自製程用水，因生產過程需大量水源進行機台運作，製程用水約佔總用水量 8 成，2023 年總取水量為 16.94 百萬公升，主要因為 2023 年區域開始限水政策，廠區同步啟動節水因應措施以減少取水量。

單位：百萬公升

用水類別	取/排水目的地分類	2023
取水量	取自雨水回收、河流、湖泊	—
	取自地下水	—
	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	16.94
	取水總量	16.94
排水量	排入河流、冰川、湖泊、沼澤	—
	排入地下水	—
	排入廢水處理廠處理	13.55
	總排水量	13.55
耗水量	總耗水量	3.38
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.001

註1：揚博科技全據點之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註2：揚博科技之取水源總溶解固體皆 $\leq 1,000$ mg/L。

註3：因揚博科技據點及廠區無裝設流量計，故假設排水量=取水量*0.8 推估。

3.4.3 廢水排放管理

在廢水排放部分，為避免製程用水對當地生態造成衝擊，廠區統一委由第三方政府核可之廢水處理廠進行二級處理，經確認符合當地廢水排放要求數值後排放於黃墘溪。總部辦公室僅有生活廢水，當地政府統一納管處理後排放於黃墘溪。各營運據點每年委由第三方單位進行水質檢測，並依循當地廢水法規標準進行排放，2023 年揚博科技全廠之廢水檢測數值皆符合當地法規要求，並未有違反當地污水排放規範之事件發生。

■ 年度廢水檢測結果與當地放流標準

據點	台化一廠		台化二廠	
水質標準	年度檢測數值	當地標準值	年度檢測數值	當地標準值
pH	檢驗單位未告	進廠限值 5-9	檢驗單位未告知	進廠限值 5-9
COD (mg/L)	1097/年	進廠限值	1838.1/年	進廠限值
SS (mg/L)	360.75/年	進廠限值	570.9/年	進廠限值

3.4.4 水資源管理或減量行動

揚博科技深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更凸顯水資源管理對企業營運之重要性，故除於各廠區推行年度水足跡盤查作業外，亦鼓勵廠區每年評估與盤點廠區可執行之節水措施，以減少對水資源之依賴，減少突發性缺水對公司營運之衝擊。2023 年內揚博科技營運據點共計推 1 項節水行動，我們在洗手台上加裝節水器，以利減少日常民生用水量。

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 研發創新

項目	內容
政策、承諾及重要性	1. PCB 設備製造主攻高階濕製程設備，因應 5G 應用的新製程，打造符合細線化趨勢、低汙染、零接觸的生產設備，同時加裝 AI 自動化設備偵測系統，精準計算更換零耗材的時機，提高生產排程效率。在 5G 帶動高頻高速、超細線路之發展。 2. 代理電子及特用化學品事業部分，以半導體封裝材料為主，包含半導體前段及太陽能產業之耗材，進而積極佈局半導體前段、先進封裝、5G 通信/AI 人工智能此三大方向。
權責單位	研發與設計
短中長期目標	■ 短期目標（1 年內） 1. 提升研發效率：優化現有研發流程，縮短產品開發周期，提升研發團隊的工作效率。 2. 加強技術合作：與客戶端建立合作關係，共同開發新技術和新產品。 3. 推動小規模試點項目：在選定的技術領域進行小規模試點，驗證新技術的可行性和市場潛力。 ■ 中期目標（1-3 年） 1. 擴大技術研發範圍：在現有技術基礎上，擴展至更多相關領域，開發多樣化的產品線。 2. 提升產品創新能力：引入先進的研發工具和設備，提升產品創新能力，推出具有市場競爭力的新產品。 3. 建立知識產權保護體系：完善知識產權管理制度，確保研發成果得到有效保護，提升企業競爭力。 ■ 長期目標（3 年以上） 1. 實現技術領先地位：通過持續的研發投入和技術創新，成為行業內的技術領先者。 2. 推動可持續發展：在研發過程中注重環保和可持續發展，開發綠色技術和產品，減少對環境的影響。 3. 建立全球研發網絡：在全球範圍內建立研發中心，吸引國際頂尖人才，提升企業的國際競爭力。
行動計畫	1. 目標與範圍： 目標：開發符合客戶特定需求的高效能製程設備和耗材，以提升公司在 IC 和 PCB 產業的競爭力。 範圍：聚焦於滿足少量多樣的客戶需求，改進現有設備並開發新技術，優先支持 AI 伺服器、AI PC 及 AI 手機相關需求。 2. 現狀分析： 市場狀況：消費電子市場正在復甦，AI 技術需求增長迅速。2023 年 PCB 產業有所衰退，但 2024 年有望回升。 優勢：公司擁有四十多年的專業技術行銷經驗和強大的技術升級能力，代理權穩固且產品線多元化。 劣勢：產品生命週期較短，價格競爭激烈，匯率變動風險高。

	3. 技術路線 選擇技術：重點發展能提升生產效率和產品性能的新技術，特別是滿足 AI 應用需求的製程設備。 風險評估：針對技術路線進行風險評估，制定相應的應對策略，如技術備選方案和市場預測。 4. 資源計劃 人力資源：組建跨部門研發團隊，包含研發工程師、技術專家和市場分析師。 財務資源：制定研發預算，確保資金充足並有效利用。 物質資源：購置先進的研發設備和工具，與主要供應商建立穩定的合作關係。 5. 時間表 里程碑設置：設立階段性目標，如概念驗證、原型開發、測試和量產。 進度監控：使用項目管理工具，每月進行進度檢查，確保計劃按時完成。 6. 執行計劃 行動步驟： 市場需求調研，確定關鍵技術需求。 研發團隊制定技術方案，進行概念驗證。 原型設計與測試，收集反饋進行改進。 產品量產，並與市場部門協同進行推廣。 協調與溝通：建立內部和外部的溝通機制，確保信息流通和問題及時解決。 7. 監控與評估 進度跟蹤：定期更新項目進展，檢查是否達到預期目標。 績效評估：評估技術成果和市場反應，調整技術和市場策略。 調整和改進：根據評估結果，不斷改進研發過程和產品性能。 8. 總結與報告 總結經驗：項目結束後，總結經驗教訓，形成知識庫。 成果報告：編寫詳細的項目報告，展示研發成果和市場價值。 附加建議 持續學習和改進：保持對新技術和市場動態的關注，不斷提升技術水平。 合作與交流：積極參加行業會議和技術交流，擴大合作機會。 這個行動計劃旨在幫助公司在不斷變化的市場環境中保持競爭力，並利用技術創新帶來的機遇實現穩定增長。
2023 年績效	2023 年已取得專利明細如下： - 專利編號：M638239 專利名稱：立式濕製程裝置 取得時間：20230306 - 專利編號：M643395 專利名稱：雙過濾循環系統 取得時間：20230706 - 專利編號：M644937 專利名稱：用於基板剝膜製程的除渣乾燥裝置 取得時間 20230815 - 專利編號：M644174 專利名稱：用於基板剝膜製程的震盪濾渣乾燥裝置 取得時間：20230820 - 專利編號：M633415 專利名稱：具有載具定向機制的濕製程機台 取得時間：20231115 - 專利編號：I822109 專利名稱：具有載具定向機制的濕製程機台 取得時間：20231115 - 專利編號：I825532 專利名稱：立式電路板承載裝置 取得時間：20231213
2023 年實績	設備實際應用實績： 2023 年度已售至客戶端剝膜擠乾機系統 55 台。
申訴機制	若對於我司新研發之產品或代理有相關疑慮，可直接於我司入口網站 (www.ampoc.com.tw) 之訪客留言區直接填寫。 另可直接聯繫貿易部門李子勝副總經理 電話：(03)4617200 E-mail：sam@ampoc.com.tw 或製造部門巫坤星副總經理

	電話：(03) 4516410 E-mail：tcm@ms14.hinet.net 一旦收到申訴，會在一星期時間內確認收到並通知申訴人。 其調查過程將會對每一個申訴進行公平、公正和保密的調查，確保相關證據的收集和分析。 後將依據調查結果，制定解決方案，並在一個月內實施，並回覆申訴人調查結果和解決方案告，並徵求其反饋，確保其滿意。 此外會詳細記錄每一件申訴的處理過程和結果，並妥善保存。
--	---

4.1.1 主要產品與服務

揚博科技股份有限公司成立於 1980 年 11 月，業務分成自製設備和代理業務，自製設備有 PCB 濕製程設備、太陽能設備和 LCD 設備等，其中又以 PCB 濕製程設備為主，為國內知名製造商，全球市占率達四成；代理業務方面則為半導體製程耗材。公司主要產品分為機器設備及代理耗材二項，2023 年營收比重各佔 69.02%(機械設備)及 30.98%(代理耗材)，其中自製 PCB 濕製程設備產品以高階機種為主。耗材方面主要應用在 PCB、半導體及燃料電池製程。

價值鏈與產品應用

上游	中游	下游
玻璃纖維/玻纖布：用於製造基板的補強材料。 環氧樹脂、酚醛樹脂、聚醯亞胺（PI）樹脂：作為黏合劑和絕緣材料。 銅箔：用於形成電路的導電層。 生產製程及檢測設備：包括各種製造和檢測設備，如黃光、顯影、蝕刻、剝膜、電鍍設備等。	銅箔基板（CCL）：由銅箔和基材（如玻纖布和樹脂）組成，是製造 PCB 的核心材料。 硬板、軟板、IC 載板：不同類型的 PCB 產品，應用於各種電子設備中。	消費性電子產品：如智慧型手機、個人電腦、平板電腦等。 工業應用：如醫療設備、汽車電子系統、工業自動化設備等。

PCB 設備主要包括濕式製程設備及廢水回收處理系統 熱回收系統，濕式製程則包含內層的顯像、蝕刻、去墨/剝膜、氧化、外層顯像、外層剝膜/蝕刻、成型清洗等。公司 PCB 濕製程設備主要應用於蝕刻、去膜和清洗等製程協助客戶提升產品良率。

揚博科技擁有完整的產品系列，經國際安規認可產品高過數百種。以最熱忱的服務態度，不斷精進品質，開發新產品，提供客戶設備電力節省及工安管理最佳方案,協助客戶有效降低設能耗、共同成長。

主要產品之用途

產品	用途
顯影蝕刻去膜線	使電路板線路成型

4.1.2 研發人員與經費投入

揚博科技深切地體認到唯有持續的創新，才是成功的關鍵。揚博科技一直鼓勵創新的想法，並將大量資金投資在產品的研發及加強產品的品質與功能上，為因應多元產品應用之生產技術要求及多變的市場環境，透過產品設計創新、生產技術創新等面向持續推動，保持企業成長動能與競爭力。關注產業發展趨勢，透過專責單位進行人才培育，輔以專利制度保護集團研發成果。揚博科技將朝向各種 PCB 設備及化學品事業投入創新，以持續符合產業發展之需求。

揚博科技整體的研發費用 2023 年為 3500 萬元，希望研發費用之成效能反應在未來產品的開發，並對公司業績有所貢獻。

近三年在產品創新與研發上，平均投入均佔營收的 1.04%以上的費用。

近年研發投資及研發人員占比

項目	2022	2023
研發人數(人)	15	14
總員工數(人)	276	288
研發人員佔比(%)	5.43 %	4.86 %
營業收入(百萬元)	3,448	3,354
研發費用(百萬元)	31	35
研發比例(%)	0.90 %	1.04 %

4.1.3 技術研發與未來展望

揚博科技致力於發揮其研發創新的潛力並整合核心實力，堅持在產品設計和製造過程中提升效能，同時減少環境汙染。公司承諾以可持續的方式專注於產品開發和生產，致力於減少所有物質的排放，體現了對環境保護的堅定決心。在產品的整個生命週期中，從設計、原料選擇、生產、運輸、使用到最終處理，揚博科技都考慮到對環境的影響。通過獲得多項管理系統認證和產品認證，公司將其作業流程標準化，並致力於使用環保材料、確保產品品質、延長產品壽命，並推廣產品回收的理念。

產品認證

產品	認證項目	認證公司	取得年份
ISO9001：2015	品質管理系統	AFNOR	2017

本年度開發成功之技術與產品：

揚博科技今年的技術和產品成就顯著。揚博不僅在玻璃基板產品的濕製程設備上進行了積極的開發，還推出了節能且環保的新型綠色設備。揚博的廢水回收系統對於淨化製程中的廢水並實現資源的再利用尤其重要，這有助於公司在滿足客戶對 ESG（環境、社會及公司治理）責任的需求上邁出了堅實的一步。這些創新不僅提升了揚博科技的市場地位，也體現了其對可持續發展的承諾。

主要的成果細節如下表所示：

項次	計畫項目	應用概要說明
1.ECO SYSTEMS	設備能耗節省	設備使用 ECO SYSTEMS 大幅降低加熱耗
2.DI WASTE	廢水純化再利用	製程用廢水去除懸浮物，達到再利用能力

未來展望

對目前大數據世代 AI 元年，未來展望可能包括節能、高散熱及資源回收技術的開發、市場擴張、產品創新或可持續發展的實踐。例如，揚博科技專注於進一步開發其玻璃基板產品的濕製程設備應用，同時推動綠色設備和廢水回收系統，以實現能源節約和環境保護的目標，從而滿足客戶對 ESG 責任的需求。

短期發展計畫

項次	計畫項目	概要說明
1.	節能熱回收系統	利用 ECO SYSTEM 回收熱能再利用

長期發展計畫

項次	計畫項目	概要說明
1.	廢水回收系統	廢水回收再利用，節省資源降低成本

計畫開發之新產品

項次	產品	概要說明
1.	ECO 節能系統	製程中所產生熱能回收再利用
2.	廢水回收系統	製程中所產生的廢水回收再利用

4.1.4 智慧財產保護與專利佈局

持續創新是揚博科技的核心價值，藉此獲得競爭的優勢。揚博科技的專利策略便是在持續創新的研發中，投入相對應資源，不僅建立專利網，展現專利效益，更建立一套嚴謹的專利措施來保護企業的研發成果。為了保護研發與創新的成果，除要求同仁簽署「保密及智慧財產權協定契約」之外，也會不定期在公司內部宣導要求所有同仁尊重他人智慧財產權之規範。

公司舉凡著作權、專利權、商標權及任何形式的智慧財產權都符合相關法令的規定進行申請與維護。對於同仁在技術及產品上創新，公司秉持著以智慧財產權保護並強化公司產品競爭優勢之原則，利用專利權來保護公司的研發技術，不同的產品名稱也在商標權的申請上進行佈局與保護，持續不間斷的積極申請並取得相對應的智慧財產權。

目前揚博科技之專利權與商標權統計 2023 年共取得專利及商標領證數 23 件，截至 2023 年底，累積各國有效專利數共 23 件。未來研究發展策略，將以持續深耕研發、落實研發之自主，並取得專利建立穩固技術基礎及向外界技術授權和策略聯盟以補足技術能力之不足。

近 3 年專利取得件數

地區	2023 年
TW	7
MY	3
CN	6
JP	4
TH	3

4.2 客戶關係管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	1. 確認客戶端規格正確性避免產生錯誤，訂立雙重規格確認及防呆機制。 2. 接單交期確認，避免客戶群同一時間下單造成交貨延遲，提交預防措施。 3. 售後服務及叫修服務時效訂立，唯有叫修分級制度才能有效妥善完成叫
權責單位	台北化學：業務課
短中長期目標	■ 短期目標（1年內） 1. 提升客戶數據管理：建立和完善客戶數據庫，確保數據的準確性和完整性。 2. 改善客戶服務：加強客服團隊的培訓，提升客戶問題解決的效率和滿意度。 ■ 中期目標（1-3年） 1. 客戶細分與個性化營銷：根據客戶數據進行細分，針對不同客戶群體制定個性化的營銷策略。 2. 提升客戶忠誠度：開展忠誠度計劃，通過積分、優惠和專屬活動等方式，增加客戶的忠誠度和回購率。 ■ 長期目標（3年以上） 1. 建立全面的客戶生態系統：整合各部門的客戶數據，形成統一的客戶視圖，提升跨部門協作效率。 2. 持續改進客戶體驗：根據市場變化和客戶反饋，不斷優化產品和服務，提升整體客戶體驗。
行動計畫	1.取得訂單前與客戶簽認最終版規格條例。 2.雙方確認(非不可抗拒天災)所認定交期。 3.強化規格書防呆機制，避免人為失誤導致錯誤。
2023年績效	■ 業務及業技同仁，每季安排教育訓練至少一次，一年至少四次；以提升專業技能。 ■ 業務開立規格會議前，先於內部開立會前會，降低規格變更錯誤率。 ■ 每周一次進行規格書會議討論，完善規格書資料。 ■ 降低設備規格修改率，以達成客戶製作交期。
申訴聯繫窗口.	營業部：業務課龔南華 電話 03-451-6410#1411

4.2.1 客戶滿意度調查

為確保客戶的需求，揚博科技每年實施客戶滿意度調查，由業務部統一調查客戶對公司的滿意度，滿意度調查面向以「設備品質」、「交期」、「服務態度」和「專業技術」、「售後服務」等五面向進行評估，針對調查結果，我們每年召開品質管理會議，針對客戶提出之問題探尋策略建議，並深入分析問題根源擬出解決方案，以持續提升公司服務品質與客戶期待。2023年客戶對於揚博科技滿意度調查結果，平均滿意度為84分，問卷回收率100%。

近三年客戶滿意度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年目標
滿意度（分數）	81	83	84	83
問卷回收率（%）	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %

4.2.2 客戶申訴與改善

揚博科技重視每一位客戶隱私的保護，並投入相應資源建立健全的隱私保護措施，以確保所有客戶資訊具備安全妥善的處理。為了提升全體同仁的意識，我們不定期公告更新最新隱私政策供同仁參考，我們期待透過持續努力以確保客戶對我們的信賴，並在此基礎建立穩固的商業關係。同時我們亦以「零客訴」為每年的服務目標以提供客戶最好的品質與服務。

➤ 客戶申訴機制流程

■ ISO SP02 業務作業程序

• 客戶滿意度調查表

1. 當機台裝機試車完成後，針對該客戶做滿意度調查報告。
2. 當業務人員做「客戶滿意度問卷調查表」，調查結果以單一問卷任一項低於分數 60 分以下時或客戶有異常抱怨時，業務主管應開會呈報上級，立即改善。

■ 客戶抱怨處理

當營業部接到客戶抱怨時，需填入「客戶抱怨處理單」，呈核單位主管，派員與客戶聯繫。當客戶之抱怨情形，符合矯正與預防措施管制程序時，依照辦理。

➤ 有關緊急應變行動特殊要求

若本公司有遇到非預期事故或不可抗拒之外力(例如：地震、颱風、火災、停電)等或產品異常時，導致無法準時交貨，應與客戶溝通緊急應變措施，措施可包含但不限於下列：

- 1.延遲交貨時，與客戶重新溝通交貨之數量與日期，並加派人員安裝，以縮短安裝時間。
- 2.品質發生異常時，業技課立即派員至客戶端更換零件，並針對流程或零件改造。

揚博科技對客戶之隱私均遵守保密協定及個人資料保護法，並設有客服單位及利害關係人專區保護消費者權益及提供申訴管道。2023 年末發生洩漏客戶隱私之投訴。

➤ 2023 年度申訴事件

2023 年度申訴事件一共有 3 件，主要因疫情影響，設備急單製作出現了一些品質問題與料件短缺，影響客戶體驗。為改善這些情況，我們強化了品管環節，並建立了更完善的料件庫存管理。同時，我們提升了裝機人員的專業技術與效率。針對售後服務方面的零配件取得較慢和保固期內零件返修時間過長的問題，我們要求即時更換零件，並加強與客戶的溝通，確保問題能迅速解決，提升客戶滿意度。

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，揚博科技股份有限公司訂定「揚博科技股份有限公司人權政策聲明」、「員工意見申訴處理辦法」、「性騷擾防治申訴調查與懲戒處理辦法」、「童工與青年工管理辦法」，確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、電子信箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2023 年，揚博科技股份有限公司並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

同時，本公司亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進人員職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導；全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練。2023 年，總訓練時數為 2,298 小時、共計 377 位同仁完成訓練，約佔總員工數 100%。未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

5.1.2 人力結構與多元職場

2023 年，揚博科技股份有限公司員工總計 350 人，其中正職(不定期契約)員工約佔員工總數 100.00%，非員工工作者類型包含外包與派遣。性別分布上，男性約佔 74.29%、女性約佔 25.71%；年齡分布上，以年齡介於 30~50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 62.86%，其次為同仁年齡 50 歲以上，佔全體員工的 22.00%；員工職級分布上，共有 6 位高階主管，未有女性高階主管。

揚博科技股份有限公司重視多元文化與職場包容，2023 年共有 2 位身心障礙員工、0 位持有原住民身分員工、62 位外籍員工，且平均服務年資達 4 年；在辦公場域，揚博科技股份有限公司亦設有集哺乳室，並針對原住民身分員工，設有節慶禮俗假，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。2023 年，揚博科技股份有限公司未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

■ 員工組成結構

地區	性別	類別		年分 2023	地區	性別	類別		年分 2023
台化一廠	男性	定期契約	全職	—	東莞	男性	定期契約	全職	34
			兼職	—				兼職	—
		不定期契約	全職	59			不定期契約	全職	—
			兼職	—				兼職	—
	小計			59		小計			34
	女性	定期契約	全職	—		女性	定期契約	全職	5
			兼職	—				兼職	—
		不定期契約	全職	38			不定期契約	全職	—
兼職			—	兼職	—				
小計			38	小計			5		
台化二廠	男性	定期契約	全職	62	昆山	男性	定期契約	全職	16
			兼職	—				兼職	—
		不定期契約	全職	69			不定期契約	全職	—
			兼職	—				兼職	—
	小計			131		小計			16
	女性	定期契約	全職	—		女性	定期契約	全職	8
			兼職	—				兼職	—
		不定期契約	全職	14			不定期契約	全職	—
兼職			—	兼職	—				
小計			14	小計			8		
總公司	男性	定期契約	全職	—	總計	男性	定期契約	全職	112
			兼職	—				兼職	—
		不定期契約	全職	21			不定期契約	全職	149
			兼職	—				兼職	—
	小計			21		小計			261
	女性	定期契約	全職	—		女性	定期契約	全職	13
			兼職	—				兼職	—
		不定期契約	全職	24			不定期契約	全職	76
兼職			—	兼職	—				
小計			24	小計			89		

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 非員工工作者組成結構

地區	性別	類型	2023
台化一廠	男性	警衛	2
		小計	2
	女性	清潔員	1
		小計	1
台化二廠	男性	警衛	2
		小計	2
	女性	清潔員	1
		小計	1
總計	男性	警衛	4
		小計	4
	女性	清潔員	2
		小計	2

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：總公司、東莞及昆山 2023 年度未有非員工工作者。

■ 多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台化一廠	高階主管	-	-	-	-	3	-	3
	中階主管	-	-	-	-	3	1	4
	基層主管	-	-	1	2	6	2	11
	一般員工	5	2	33	28	8	3	79
	總計	5	2	34	30	20	6	97
台化二廠	高階主管	-	-	-	-	-	-	-
	中階主管	-	-	-	-	1	-	1
	基層主管	-	-	1	-	7	-	8
	一般員工	28	1	68	9	25	5	136
	總計	28	1	69	9	33	5	145
總公司	高階主管	-	-	-	-	1	-	1
	中階主管	-	-	3	-	1	2	6
	基層主管	-	-	3	1	1	3	8
	一般員工	-	10	11	7	1	1	30
	總計	-	10	17	8	4	6	45
東莞	高階主管	-	-	-	-	1	-	1
	中階主管	-	-	-	-	-	-	-
	基層主管	-	-	8	-	-	-	8
	一般員工	6	-	19	5	-	-	30
	總計	6	-	27	5	1	-	39

地區	員工類別	30 歲以下		30～50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
昆山	高階主管	-	-	-	-	-	-	-
	中階主管	-	-	-	-	-	-	-
	基層主管	-	-	2	1	-	-	3
	一般員工	1	-	11	7	2	-	21
	總計	1	-	13	8	2	-	24
總計	高階主管	-	-	-	-	5	-	5
	中階主管	-	-	3	-	5	3	11
	基層主管	-	-	15	4	14	5	38
	一般員工	40	13	142	56	36	9	296
	總計	40	13	160	60	60	17	350
	占員工總數 比率（按性 別區分）	11.43%	3.71%	45.71%	17.14%	17.14%	4.86%	
	占員工總數 比率（按年 齡區分）	15.14%		62.86%		22.00%		

註1： 高階主管：協理/副總經理以上(含)

註2： 中階主管：經理/協理/副理

註3： 基層主管：課長/副課長

5.1.3 順暢的溝通管道

揚博科技股份有限公司期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，2023 年共進行 2 場勞資會議，會議結果適用於 100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，揚博科技股份有限公司內部設有「員工意見調查」、「同仁意見反應專區」、「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

揚博科技股份有限公司如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。大陸地區則依循《中華人民共和國勞動法》第二十七條 用人單位瀕臨破產進行法定整頓期間或者生產經營狀況發生嚴重困難，確需裁減人員的，應當提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見，經向勞動行政部門報告後，可以裁減人員。

5.2 人才吸引與留任

項目	內容
政策、承諾及重要性	揚博科技股份有限公司建構完整的職等及薪酬制度，以維持外部競爭力；同時透過職級職等的確立，訂定合宜的薪資架構，以維持內部公平。我們並提供完善的福利措施讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力，提升滿意度，減少人員流動率過高導致的無形成本。
權責單位	管理部
短中長期目標	■ 短期：(6-12 個月) 新員工入職培訓： 1. 為所有新員工提供系統的入職培訓，包括公司文化、工作流程和職位技能等。 2. 確保新員工在入職後的前三個月內完成基本培訓，幫助他們快速適應新環境。 3. 建立初步的績效評估機制，制定明確的績效評估標準和流程，讓員工了解評估的依據和期望。 4. 每季度進行一次績效評估，並根據評估結果進行反饋和調整。 ■ 中期：(1-3 年) 員工技能提升計劃： 1. 根據企業需求和員工的職業發展目標，設計個性化的技能提升培訓計畫。 2. 提供內部和外部培訓機會，涵蓋專業技能、管理能力和軟技能等方面。 強化績效管理和激勵機制： 1. 引入更多元的績效評估工具，如 360 度反饋、員工自評和同事評估。 2. 根據績效評估結果，提供晉升、加薪和獎勵等激勵措施，激發員工的工作熱情。 ■ 長期：(3-5 年以上) 打造學習型組織： 1. 創建學習型組織文化，鼓勵員工持續學習和自我提升。 2. 定期舉辦企業內部的知識分享會和工作坊，促進知識的交流和創新。 提高員工滿意度和忠誠度： 1. 定期進行員工滿意度調查，了解員工的需求和建議，並據此改進企業管理和福利政策。 建立良好的工作環境和企業文化，增強員工的歸屬感和忠誠度。
行動計畫	1. 每年依同業及市場調薪調查結果、公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。 2. 薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表現，評定獎金數字。
2023 年績效	1. 2023 年離職率 6.6%，相較前一年度維持相當。 2. 員工起薪高於當地基本工資至少 10%，且每年調薪 3% 以上。

	3. 2023 年員工福利支出達 450 萬元。 4. 增加福利項目（慶生會、影片欣賞活動）。 5. 建立優秀員工評選制度，2023 年共有 2 人獲得優秀員工獎勵。 6. 優化員工滿意度問卷，以作為導入各項人力資源管理措施之改善依據。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、工會理事會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.2.1 新進與離職狀況

2023 年度揚博科技股份有限公司共招募 36 位新進員工，新進率約為 23.55%，共 36 位員工離職，離職率約為 21.07%。針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素、健康因素以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

■ 新進員工統計

地區	性別	年齡	2021		2022		2023	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
台化一廠	女	<30 歲	—	—%	4	3.74%	2	1.87%
		31~50 歲	—	—%	4	3.74%	6	6.54%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	2	1.96%	5	4.67%	3	2.80%
		31~50 歲	1	0.98%	1	0.93%	6	0.93%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
台化二廠	女	<30 歲	1	0.85%	1	0.79%	—	—%
		31~50 歲	3	2.54%	6	4.72%	1	0.85%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	4	3.39%	15	11.81%	13	13.56%
		31~50 歲	3	2.54%	12	9.45%	8	5.93%
		>51 歲	—	—%	2	1.57%	3	2.54%
總公司	女	<30 歲	11	26.19%	2	4.35%	4	8.89%
		31~50 歲	1	2.38%	5	10.87%	2	4.44%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	1	2.38%	1	2.17%	—	—%
		31~50 歲	2	4.76%	6	13.04%	4	8.89%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%

地區	性別	年齡	2021		2022		2023	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
東莞	女	<30 歲	—	—%	—	—%	—	—%
		31~50 歲	—	—%	—	—%	—	—%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	5	13.89%	2	5.26%	2	5.13%
		31~50 歲	—	—%	—	—%	—	—%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
昆山	女	<30 歲	—	—	—	—	1	41.66%
		31~50 歲	—	—	—	—	—	—
		>51 歲	—	—	—	—	—	—
	男	<30 歲	1	4.76%	1	4.54%	1	4.16%
		31~50 歲	1	4.76%	—	—	1	4.16%
		>51 歲	—	—	—	—	—	—
總計	女	<30 歲	12	4.03%	7	2.20%	7	2.89%
		31~50 歲	4	1.34%	15	4.72%	9	3.72%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	13	4.36%	24	7.55%	19	7.85%
		31~50 歲	7	2.35%	19	5.97%	19	7.85%
		>51 歲	—	—%	2	0.63%	3	1.24%
小計			36	12.08%	67	21.07%	57	23.55%

註1：新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

■ 離職員工統計

地區	性別	年齡	2021		2022		2023	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率
台化一廠	女	<30 歲	—	—%	2	1.87%	3	2.80%
		31~50 歲	—	—%	4	3.74%	6	5.61%
		>51 歲	—	—%	1	0.93%	1	—%
	男	<30 歲	1	0.98%	1	0.93%	2	1.87%
		31~50 歲	2	1.96%	3	2.80%	6	0.93%
		>51 歲	1	0.98%	1	0.93%	2	—%
台化二廠	女	<30 歲	—	—%	1	0.79%	—	—%
		31~50 歲	2	1.69%	4	3.15%	2	1.69%
		>51 歲	1	0.85%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	3	2.54%	15	11.81%	3	6.78%
		31~50 歲	1	0.85%	3	2.36%	7	5.93%
		>51 歲	1	0.85%	3	2.36%	4	3.39%

地區	性別	年齡	2021		2022		2023	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率
總公司	女	<30 歲	7	16.67%	1	2.17%	4	8.89%
		31~50 歲	3	7.14%	4	8.70%	3	6.67%
		>51 歲	2	4.76%	1	2.17%	1	2.22%
	男	<30 歲	—	—%	1	2.17%	1	2.22%
		31~50 歲	3	7.14%	3	6.52%	2	4.44%
		>51 歲	1	2.38%	—	—%	—	—%
東莞	女	<30 歲	—	—%	—	—%	—	—%
		31~50 歲	—	—%	—	—%	—	—%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	1	2.78%	—	—%	1	2.56%
		31~50 歲	—	—%	—	—%	—	—%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
昆山	女	<30 歲	—	—	—	—	—	—
		31~50 歲	—	—	—	—	—	—
		>51 歲	—	—	—	—	—	—
	男	<30 歲	—	—	—	—	1	4.17%
		31~50 歲	—	—	—	—	1	4.17%
		>51 歲	—	—	—	—	1	4.17%
總計	女	<30 歲	7	2.35%	4	1.26%	7	2.89%
		31~50 歲	5	1.68%	12	3.77%	11	4.55%
		>51 歲	3	1.01%	2	0.63%	2	0.83%
	男	<30 歲	5	1.68%	17	5.35%	8	3.31%
		31~50 歲	6	2.01%	9	2.83%	16	6.61%
		>51 歲	3	1.01%	4	1.26%	7	2.89%
小計			29	9.73%	48	15.09%	51	21.07%

註1：離職率為〔（該年度依照各類別之離職員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

揚博科技股份有限公司致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2023 年公司整體的女男薪酬比率，於各職等均無重大差異。

■ 女性與男性薪酬比率

	2021	2022	2023
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	-	-	-
中階主管	-	-	1：0.89
基層主管	1：1.72	1：1.59	1：1.38
一般員工	1：1.93	1：1.50	1：1.51

註1：高階主管：協理/副總經理階以上(含)

註2：中階主管：副/理級主管

註3：基層主管：副課長/課級主管

註4：薪酬包含：基本薪資+輪班津貼+伙食津貼+不休假獎金+季獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金+董事酬勞

註5：“-”符號代表年度內全數為男性，故無法計算薪酬比率

■ 最高委任經理人與中位數薪酬比率

最高委任經理人 與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人 與中位數薪酬調薪幅度比率
2.68：1	0.60：-1

註1：年度總薪酬包含：基本薪資、獎金、現金分紅等。

註2：年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。

註3：年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。

5.2.3 多元的員工福利

揚博科技股份有限公司提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供乾淨衛生伙食、婚喪喜慶各項補助、定期旅遊、資深員工特別獎勵等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

■ 揚博科技股份有限公司員工福利項目

項目	內容
福利津貼	■ 職工福利三節禮金 ■ 生育禮金 ■ 育兒補助 ■ 結婚禮金 ■ 喪葬慰問金 ■ 傷患慰問金 ■ 資深員工獎勵 ■ 退休金提撥給付 ■ 員工急難救助和撫卹
保險與健康	■ 員工保險 ■ 團體保險 ■ 哺乳室 ■ 員工旅遊
彈性工時與給假	■ 特休假 ■ 因應疫情狀況，進行彈性上班
娛樂補助	■ 關係企業員工優惠 ■ 特約商店優惠 ■ 年終尾牙

揚博科技股份有限公司提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工宿舍、提供乾淨衛生伙食、婚喪喜慶各項補助、定期旅遊、資深員工特別獎勵辦法等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。2023 年度，員工福利總支出達 450 萬元。

■ 揚博科技股份有限公司員工福利項目

項目	內容
各類獎金	為體恤員工工作辛勞，本公司發放各類獎金，包含：三節獎金、生日禮金、結婚生育喪葬津貼、旅遊津貼等，2023 年申請結婚生育喪葬津貼者共 28 位員工。
簽訂特約廠商	本公司簽訂 18 家特約廠商，包含餐飲業、飯店、民生商店等，讓員工以優惠的價格享受服務。
幼兒教育補助	為減輕員工育兒負擔，本公司提供育兒津貼，從 2023 年 2 月起眷屬 6 歲以下(含)依健保卡進行補助，2023 年全年共 21 人，總金額為 672000 元。
退休金	依《勞動基準法》規定，每月提撥退休準備金給予採用勞退舊制的員工；另依《勞工退休金條例》，選擇退休新制的員工，每月提繳投保級距 6% 的退休金，並自願提撥 0%至 6%至勞工保險局設立的個人退休金專戶。

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，揚博科技股份有限公司依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司按政府規定《育嬰留職停薪實施辦法》、《廣東省人口與計劃生育條例》及《江蘇省關於優化生育政策促進人口長期均衡發展實施方案》作業，亦提供諮詢窗口，協助同仁辦理。2023 年，揚博科技股份有限公司，僅有 1 名同仁擁有育嬰假申請資格，年度內無同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 0 位、實際復職 0 位；另 2022 年復職共 0 位。

5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才發展管理

揚博科技股份有限公司針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2023 年，揚博科技股份有限公司透過部門在職訓練、專案訓練、海外展覽、導師制度、工作輪調等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2023 年，教育訓練受訓人數達 377 人次，平均訓練時數共計 6.10 小時。

■ 2023 年平均受訓時數

性別	員工類別	2023		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	1	6	6.00
	中階主管	24	142	5.92
	基層主管	21	133	6.33
	一般員工	254	1,530	6.02
女性	高階主管	4	39	9.75
	中階主管	4	24	6.00
	基層主管	1	12	12.00
	一般員工	68	412	6.06
總計		377	2,298	6.10

5.3.2 績效考核機制

揚博科技股份有限公司依循《內控制度-考核及獎懲作業》，每季定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2023 年，揚博科技股份有限公司共有 100% 的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 揚博科技股份有限公司績效評核項目

評核項目	評核細項
共同價值觀	同仁之工作態度之否與公司共同價值觀一致，價值觀由忠誠、熱忱、團隊、創新、顧客滿意及分享六構面組成。
公司利潤與成長	同仁之實際工作表現與貢獻是否有效達成公司營運目標與個人工作目標。
員工培育計畫實績	主管職同仁再過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。
工作目標計畫表	未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管或上二級主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	個人主要期初工作績效、績效衡量標準及期間工作成果。

5.4 職業安全衛生

項目	內容
政策、承諾及重要性	營造安全友善的健康職場是揚博科技股份有限公司一貫的承諾，本公司訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》與《職業安全衛生管理要點》，持續改善工作環境安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職業災害發生之風險，保障員工的安全並促進身心健康。
權責單位	職業安全衛生委員會
短中長期目標	1. 依循 ISO45001 落實風險管理，發現工作場所隱藏的危險。 2. 持續改善安全衛生設備及工作環境，減少設備危安風險。 3. 持續精進作業方式，減少操作危安因素。 4. 落實勞工安全衛生法規。
行動計畫	1. 定期進行工區品質安全衛生查核、改善及校正預防。 2. 強化承攬商施工前之危害告知及教育訓練，每週進行查核及檢討改善。
2023 年績效	1. 零重大工安事故及違規事件。 2. 定期執行職安衛稽核，2023 年共舉行 2 次稽核；缺失 0 項，缺失改善率 100%。 3. 依法規及職務需求提供員工安全衛生相關訓練課程，2023 年總計舉辦 17 場，總受訓人次 275 人次，總受訓時數 1,691 小時。 4. 未發生任何職業病案例。 5. 設置哺乳室。
申訴機制	1. 由職業安全衛生委員會定期討論相關職安事項。 2. 如發生災害狀況，依本公司安全衛生工作守則之事故通報與報告程序辦理。

5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司依循 ISO45001：2018 職業安全衛生管理系統，訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》與《職業安全衛生管理要點》等作業辦法，適用範圍涵蓋台灣各廠區(合定廠、定安廠、總公司)、大陸各廠區(長江辦事處、上海辦事處、青陽辦事處)之所有工作者(員工、承攬商與訪客)，整體場域覆蓋率 100%。而為評估管理系統的有效性，針對 ISO45001：2018 職業安全衛生管理系統，由合格稽核人員每年執行一次內部稽核。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，本公司職業安全衛生專責單位，每年執行危害辨識及作業安全風險評估，依據化學、物理、人因工程、生物及其他安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。

■ 重大風險項目與因應措施

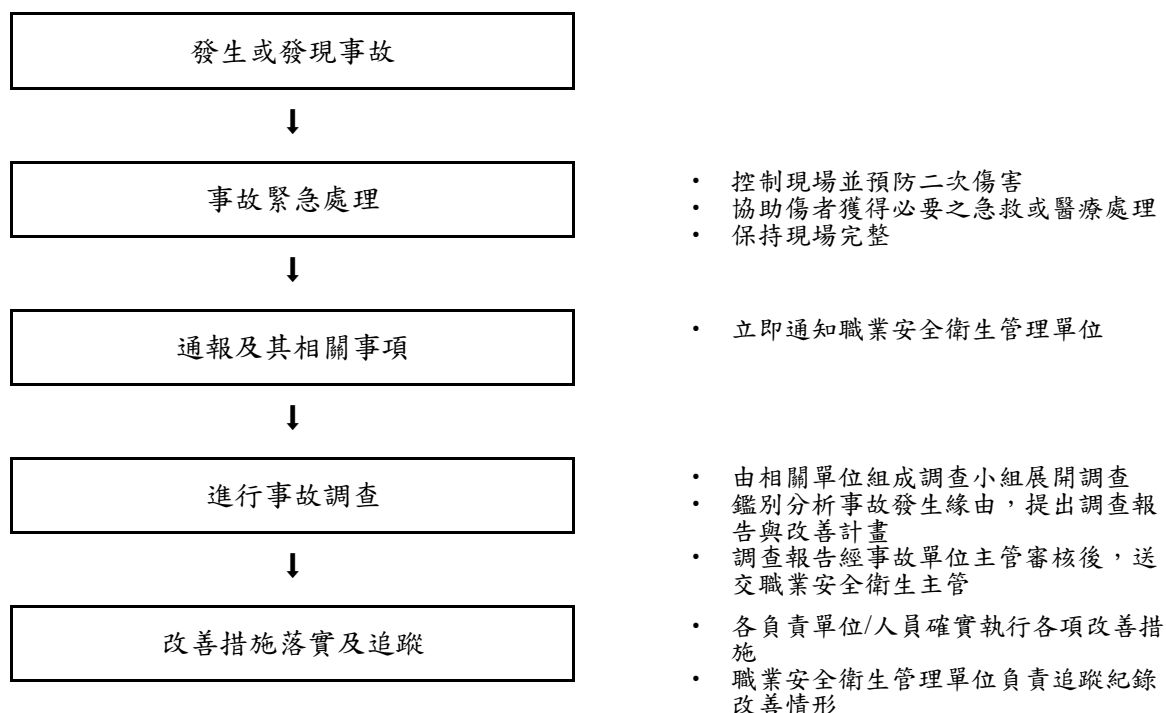
具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
堆高機操作	■ 因行駛、倒車或迴轉...等操作不慎而致員工受傷 ■ 因停放時未妥善制動導致人員撞傷 ■ 因操作人員未依規定站立於貨叉作業導致摔傷 ■ 因路面或堆高機過載導致翻覆而壓傷人員	■ 透過適當之人員及機台動線規劃及行駛限速，避免二者接觸 ■ 堆高機設置警報裝置、指示燈、後照鏡等並定期維護 ■ 落實堆高機操作標準作業流程及人員訓練及加強宣導
固定式起重機操作	■ 因吊掛原物料時鋼索斷裂或防滑舌片失效而砸傷作業人員 ■ 因行駛、倒車或迴轉...等操作不慎而致員工受傷	■ 落實固定式起重機操作標準作業流程及人員訓練及加強宣導 ■ 吊鉤、鉤環、防滑舌片檢查及更新 ■ 作業人員強制配戴安全帽
拋花機及研磨機	■ 因員工長期處於噪音環境造成聽力受損	■ 定期作業環境噪音測定並就噪音區做工程改善 ■ 定期健康檢查及員工輪調 ■ 提供耳塞、耳罩
包裝出貨作業	■ 因員工違反規定跨越輸送帶導致受傷 ■ 因物料摩擦皮帶造成靜電火花而引燃鄰近物品導致火災 ■ 因電器未接地而漏電造成員工觸電受傷	■ 設計輸送帶跨橋 ■ 加裝並定期保養靜電消除器或銅線排除靜電 ■ 電器設備接地並加裝漏電斷路器

5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，揚博科技股份有限公司訂有《意外事故通報調查作業規範》，當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有揚博科技股份有限公司之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報專責部門、進行緊急應變之處置，後續由事故單位主管召集相關單位組成調查小組，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

■ 事故調查流程圖



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、防火管理人員、急救人員、職安衛委員會成員及一般員工在職訓練。2023 年，台灣廠區職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 275 人次、總受訓時數 1,691 小時。

■ 2023 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓人次	舉行場次	總訓練時數
職安衛主管教育訓練	7	4	87
施工安全/製程安全評估人員教育訓練	3	3	38
高壓氣體/營造作業/有害作業主管教育訓練	3	2	18
具有危險性機械或設備教育訓練	11	2	33
特殊作業人員教育訓練	1	1	18
急救人員教育訓練	1	1	3
一般安全衛生教育訓練	249	4	1,494

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，揚博科技股份有限公司以《職業安全衛生管理法》及 PDCA 循環管理為架構，建構勞工健康保護四大計畫，分別為人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	行動方案	績效
人因性危害預防計畫	■ 定期舉辦免費員工健康檢查。 ■ 定期舉辦醫師駐點諮詢服務。 ■ 定期以「骨骼肌肉傷病問卷」調查同仁身體狀況，進行分級管理。 ■ 每位員工提供可調式座椅，可依需求自行調整高度，避免腰痠背痛。 ■ 提供多種類型的運動社團。 ■ 舉辦員工路跑、健走、登山及減重競賽等活動。	■ 簽約每年護理師一個月 6 次每次 2 小時，醫師每 2 個月 1 次每次 2 小時，依健康檢查資料分析將狀況較嚴重安排諮詢追蹤。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	■ 每年以心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力，依問卷結果規劃紓壓活動。 ■ 實行員工協助方案(EAP)，透過多元且不限時段的專業諮詢服務，提供員工健全支持系統，員工可諮詢議題包含婚姻、家庭、親子關係及理財等。 ■ 每季調查異常工作負荷促發疾病高風險者，並安排高風險個案與醫師面談，或與人資部、單位主管進行工作調整。 ■ 舉辦紓壓課程與講座。 ■ 紓壓空間與服務(如：紓壓室、按摩服務)。	1. 配合定期 2 年一次健康檢查，規劃各項身心健康保護問卷之調查收集。 2. 過負荷計畫：依據健康檢查結果及過勞問卷分析職業促發腦、心血管疾病風險等級及風險，安排醫護進行會談及評估，112-113 年度執行狀況： 合定廠：高度風險/醫生面談 3 位完成 2 位完成率 67%定安廠：高度風險/醫生面談 7 位完成 7 位完成率 100%3. 策畫心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力及分析等級，考量員工作業性質安排個別會談評估並提供個人紓壓指導建議。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	■ 舉辦性騷擾防治講座。 ■ 舉辦多元職場與人權教育宣導。 ■ 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 ■ 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。	1. 依職安法規範內部訂有執行職務遭受不法侵害預防計畫，並因應內政部新增「跟蹤騷擾防制法」，於 111 年已進行預防職場不法侵害之書面聲明書（含申訴專線）之編修及提供跟蹤騷擾防制宣導資訊，並已於內部進行公布。 2. 不法侵害員工協助與諮詢：尚無通報個案。
母性健康保護	■ 提供哺乳友善環境及設備，如：哺集乳室提供奶瓶消毒鍋、母乳	1. 依職安法規範內部訂有母性健康保護計畫，三訂定期一次進行作業場所危害評

項目	行動方案	績效
計畫	專用冰箱、奶瓶清潔劑，並設置門禁系統，增加安全性。 ■ 舉辦母性健康講座。 ■ 提供孕婦裝(制服)、開放穿著平底鞋。 ■ 提供優於法令產假、陪產假。 ■ 提供孕婦在家工作、彈性及多重工時。 ■ 提供復職協助措施。	估及母性健康保護採行措施之建議。 (定安廠已完成：110、113 年; 合定廠：111、113/07 待進行) 2. 考量本廠女性占比約 10%，故暫無策畫辦理母性健康講座，然若有母性健康保護對象，將依計畫隨時啟動母性保護評估及復職建議事項。 女性：48 人 育齡：44 人 妊娠：0 人 哺乳中：0 人 3. 配置有哺集乳室，並有專人維護及管理。分娩未滿一年：0 人

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，揚博科技股份有限公司以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近三年來，揚博科技股份有限公司未發生嚴重職災事故，而在可記錄之職業傷害部分，揚博科技股份有限公司主要發生之職業傷害係由於割傷、撞傷、交通事故所致，針對這些已辨識出之問題，揚博科技股份有限公司分別制定了相應的管理措施，包含：將具割傷疑慮之垃圾妥善分類處理、在員工行徑動線上加裝警示器、強化交通及行進過程之安全宣導等等。在未來，揚博科技股份有限公司將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

■ 2023 年職業傷病數據

年度	總經歷工時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量 ^{註5}
			數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
2023	720,529	—	—	0.00	—	0.00	—	—

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總；除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	揚博科技股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	6	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	3	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	4	關於本報告書
	2-4 資訊重編		首年編撰，不適用
	2-5 外部保證/確信	3	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	6	1.1.1 公司簡介
	2-7 員工	62	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	63	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	20	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	22	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	22	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	26	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	7、26	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	9、26	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	22	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	9	1.3 重大議題鑑別與分析
	2-17 最高治理單位的群體智識	19	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	24	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	25	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	25	2.1.5 薪酬政策

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-21 年度總薪酬比率	69	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	2	經營者的話
	2-23 政策承諾	27	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	27	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序	-	詳各管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	29	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	35	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	7	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	16	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	64	5.1.3 順暢的溝通管道
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	9	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	10	1.3 重大議題鑑別與分析
經濟績效			
3-3 重大主題管理		5	1.1 關於揚博科技股份有限公司
GRI 201 (2016)： 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	7	1.1.2 營運與財務狀況
	201-4 取自政府之財務補助	7	1.1.2 營運與財務狀況
風險管理			
3-3 重大主題管理		31	2.3 風險管理
無對應 GRI 指標		31	2.3 風險管理
氣候變遷因應			
3-3 重大主題管理		36	3.1 氣候變遷因應
GRI 201 (2016)： 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	38	3.1.3 氣候變遷因應策略
能源及溫室氣體管理			
3-3 重大主題管理		43	3.2 能源及溫室氣體管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 302 (2016) : 能源	302-1 組織內部的能源消耗	44	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	44	3.2.2 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗	45	3.2.4 減量及節能措施
GRI 305 (2016) : 排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	44	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	44	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	44	3.2.3 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	45	3.2.4 減量及節能措施
廢棄物管理			
3-3 重大主題管理		46	3.3 廢棄物管理
GRI 306 (2020) : 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	46	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	47	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	47	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	47	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	47	3.3.2 廢棄物的產生
水資源管理			
3-3 重大主題管理		49	3.4 水資源管理
GRI 303 (2018) : 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	49	3.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	51	3.4.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	50	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	50	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	50	3.4.2 取水、耗水與排水
人才吸引與留任			
GRI 401 (2016) :	401-1 新進員工和離職員工	66、 67	5.2.1 新進與離職狀況

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
勞雇關係	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	69	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	71	5.2.4 育嬰假
GRI 402 (2016) : 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	64	5.1.3 順暢的溝通管道
職業安全衛生			
3-3 重大主題管理		74	5.4 職業安全衛生
GRI 403 (2018) : 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	74	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	74、 75、76	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	77	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	77	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	76、 77	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	77	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	74、 75	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	74	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	78	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	79	5.4.6 職業傷害與職業病
研發與創新			
3 3 重大主題管理		55	4.1 研發創新
無對應 GRI 指標		55	4.1 研發創新
客戶關係管理			
3 3 重大主題管理		61	4.2 客戶關係管理
無對應 GRI 指標		61	4.2 客戶關係管理
其他主題			
GRI 200：經濟			

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 205 (2016) : 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	27	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	27	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	27	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	70	5.2.3 多元的員工福利
GRI 400 : 社會			
GRI 404 (2016) : 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	72	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	72	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	72	5.3.2 績效考核機制
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	62	5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	70	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 406 (2016) : 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	61	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016) : 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	61	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 409 (2016) : 強迫或強迫勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	61	5.1.1 推動職場人權保障

附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表

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	揭露內容	對應章節	頁碼
1	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	3.1.1 氣候治理	36
2	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短、中、長期)	3.1.3 氣候變遷因應策略	40
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.1.3 氣候變遷因應策略	40
4	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	3.1.2 氣候風險管理	38
5	若使用情境分析評估氣候風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子、與主要財務影響	未使用情境分析	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	未建立轉型計畫	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	未使用碳定價工具	-
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	3.1.4 指標與目標	42
9	溫室氣體盤查及確信情形	未進行溫室氣體盤查與確信	-

附錄三、永續揭露指標—電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 消耗能源總量：9,989.11 2. 外購電力百分比：79.72 % 3. 再生能源使用率：0 %	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	1. 總取水量：16,936 立方公尺 2. 總耗水量：3,387.2 立方公尺	立方公尺(m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1. 有害廢棄物之重量：0 公噸 2. 有害廢棄物之回收百分比：0 %	公噸 (t), 百分比(%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2023 年度內無職業災害發生	比率(%), 數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	報廢產品及電子廢棄物之 1. 重量：0 公噸 2. 再循環之百分比：0 %	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司銷售的機器設備、化學藥品等產品均符合相關國家法規。並要求原物料供應商承諾其產品符合相關環境保護法規之規範以強化關鍵材料之風險管理	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2023 年度未有因反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	PCB 設備：110 台	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。