



信盛精工

2022 年永續報告書

Sustainability
Report



目錄

董事長的話 03
 關於報告書 04
 永續亮點績效 05
 永續管理 06

CH 1 關於信盛

1-1 信盛簡介 14
 1-2 業務項目 15
 1-3 創新研發 17
 1-4 經營績效 20
 1-5 外部參與 21

CH 2 公司治理

2-1 治理結構 24
 2-2 誠信經營 28
 2-3 風險管理 32

CH 3 供應鏈管理

3-1 永續價值鏈 40
 3-2 供應鏈管理政策 41
 3-3 產品責任 45
 3-4 智慧工廠 48

CH 4 環境保護

4-1 氣候變遷因應行動 50
 4-2 節能減碳管理 55
 4-3 水資源管理 57
 4-4 廢棄物管理 58
 4-5 生態保育 61

CH 5 幸福企業

5-1 深耕人才資本 64
 5-2 選才任用 65
 5-3 訓練與發展 67
 5-4 薪酬福利 70
 5-5 員工關係 73
 5-6 安心職場環境 75
 5-7 員工健康關懷 83
 5-8 社會參與 85

附錄

GRI 準則索引表 87

董事長的話

身為連接器產品的領先者，半個世紀以來，信盛公司不斷累積經驗，陸續成功研發出連續端子、塑膠製品與電子連接器，並通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 及 IATF 16949 等多項國際標準驗證，爭取到世界前五大面板廠商的長期訂單，成為電子連接器產業不可或缺的重要成員，也設立數個海外營業據點。這些成就皆仰賴股東、客戶與同仁共同參與這 50 年來的成長，也促成我們的茁壯。未來信盛公司將持續朝向高科技發展，突破微利瓶頸，迎合高競爭力的時代趨勢，發揚使命願景精神，以連接器為基礎，延伸連接你我的生活，共創人類生活永續。

近年來突發的疫情蔓延席捲全球，加上溫室氣體排放問題衍生全球暖化下極端氣候所帶來的新營運風險，企業在總體各面向的挑戰接踵襲來。信盛公司始終堅持『創新、快速、永續經營』的理念，為利害關係人創造最高價值，不斷追求永續成長，更自我期許要為社會帶來正向影響力，堅定擔起建構環境、社會與經濟正面價值的企業社會責任，全面投入公司的智慧化低碳化轉型，放眼更美好的永續策略藍圖。

因應全球 2050 年淨零碳排趨勢，以及與人群連結共好的永續願景，公司積極進行組織調整因應，包括 (1) 本公司營運風險管理最高責任單位為董事會，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形；(2) 成立「企業永續發展委員會」，委員由各部門最高主管擔任，總經理則擔任主任委員，每年定期向董事會報告營運風險管理運作情形；以及 (3) 設置企業永續發展辦公室及碳足跡小組，協助委員會落實各項發展策略。

在產銷策略方面，以車用市場、通訊產業及工業伺服器為主，配合整體業務規劃，積極佈局歐美等國際據點，邁入國際化行銷體系。而為了響應環境保護與節能減碳的重要議題，訂定短中長期環境管理目標，努力獲取國際大廠認證，以逐年改善公司營運對環境的衝擊；並啟動展開排碳淨零轉型政策行動，於 2022 年起規劃組織溫室氣體盤查，在 2023 年明確產品碳足跡數據收集及排放量量化計算之專案計畫成果，期望對保護環境善盡一己之力。我們亦邀請供應商成為永續共好夥伴，致力推動綠色生產及供應商評選制度，了解供應商是否符合環境與社會標準，使整體供應鏈都能朝向低碳環保、保障人權的願景前進。

在員工發展面向上，我們堅信「員工是公司最重要資產」，持續推動公司人力資源制度優化方案，打造多元且開放包容之職場環境，培育優秀人才，同時也改善同仁的職涯規劃暨留任計畫，以提升員工福祉為前提，激勵同仁發揮最大的潛力，成就其職涯以及健康快樂的生活。而在社會責任面向上，本著人飢己飢、人溺己溺，推己及人精神，鼓勵員工參與公益行動，更多關注社會弱勢群體，定期參與「慢飛天使」及「身心障礙早療」的公益活動，協助國家未來的小幼苗都能被積極關注，健康開心的成長，期能讓信盛的愛更傳遞出去到每個角落。

信盛公司 ESG 永續報告書的發行，不僅是宣示我們堅持永續的決心，更明確以行動表達要定期檢視公司在 ESG 各面向的努力成果以及可待加強之處。未來信盛會持續檢視以及增進永續作為，使永續發展的精神融入公司文化與每一位員工心中！

董事長 王川順 2023



關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀信盛精工股份有限公司（以下簡稱信盛）首次公開發行的永續報告書，我們將持續發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2023 年 12 月發行，預計每 2 年發行一次。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，涵蓋範圍為信盛精工股份有限公司，包含高雄總公司及台北營運辦公室。本公司非屬上市櫃公司，無公開發行之年報與財報，但經濟、環境、社會類別的資訊邊界範疇皆一致，報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Standards）進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則之 GRI 303、GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 207 對照 2019 年版、GRI 306 對照 2020 年版、餘主題準則則為 2016 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。

報告書主要負責單位及品質管理方式

作業程序	作法	負責單位（或職位）
報告彙編	本報告書係由永續發展委員會負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由永續發展辦公室及各權責單位負責提供，再由永續發展辦公室整合編撰、校對修訂。	永續發展委員會、 相關權責部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由永續發展委員會及各單位最高主管負責核定。	永續發展委員會、 相關權責部門及其最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司： <ul style="list-style-type: none"> 財務數據經國富浩華聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（IFRS）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。 	國富浩華聯合會計師事務所
核准定稿	最終版完整稿件由永續發展委員會呈報董事會，經董事會審閱、核定後方公開發行。	董事會／董事長

聯絡資訊

如果您對《信盛 2022 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

信盛精工股份有限公司

地址：臺灣高雄市岡山區潭底里潭底路 301 號

官方網站：<https://www.stm.com.tw/tc/>

聯絡人：張益林

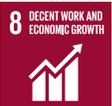
電話：07-6283172

電子郵件信箱：hen@stm.com.tw

永續亮點績效

信盛首次自主發行 ESG 永續報告書，響應國際趨勢，跟隨永續發展腳步！

SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	亮點績效
環境保護 Environment	   	<ul style="list-style-type: none"> 通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。 近三年 (2020-2022) 在地採購金額佔比 100%。 2022 年執行廠區設備更新，預估每年節省約 36,792 度電，減少 132.4 GJ 能源耗量及 18.2 公噸 CO₂e 溫室氣體排放。 廠內設置廢水處理設備，每日可回收 10 公噸廢水。 廢棄物總量 171.115 公噸，循環再利用率 68.02%。 研發製程減廢技術，PIN 針廢料率下降 5.24%、塑膠本體廢料率下降 18.25%。
社會責任 Social	    	<ul style="list-style-type: none"> 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。 於 2022 年獲頒勞工局「110 年勞資同心，共創雙贏」獎項。 員工平均受訓 20.56 小時，整年度投入培訓經費為 303,080 元。 6 月啟動新人導師制度，專屬導師帶領協助新就職同仁適應工作內容。 導入責任商業聯盟行為準則 (RBA)，維護勞工人權，關注與改善移工待遇。 每年鑑別職安風險並加以控管，近三年無職災傷害、職業病紀錄。 每年提供勞工免費健康檢查及特殊勞工健檢。 設有哺乳室、孕婦椅、孕婦專屬車位，並關懷妊娠員工健康狀況。 體恤員工經濟狀況，提供薪資借支服務。 提供員工子女獎學金，獎勵勤勉向學。 捐款贊助伊甸基金會、潭底里社區發展協會，回饋在地社區。
公司治理 Governance	  	<ul style="list-style-type: none"> 通過 ISO 9001、IATF 16949 等品質管理系統驗證。 各系列產品通過國際大廠品質認證與 UL、C-UL、CSA 等國際安規認證。 攜手供應商共同遵循 ESG 原則，以 RBA、ISO 9001、ISO 14001 多項標準評估，確實把關公司進出料，都符合環保要求且不使用衝突礦產。 客戶滿意度調查問卷回收 103 份，回收率 96.26%，滿意度 100%。 2022 年研發費用占營業收入 3.96%，逐年提高合理占比，以促進研發創新及提升關鍵技術。 2022 年於取得 2 件新專利，累積核准專利件數達 43 件。



▲ 勞工局「110 年勞資同心，共創雙贏」獲獎獎牌

永續管理

信盛主要參考 GRI 準則、SASB 準則所列之永續議題，並依 AA 1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principle, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求分析各議題對組織的內外部衝擊，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準信盛的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

永續議題蒐集

- 依國家政策趨勢及各種國際準則、評比及倡議蒐集與營運活動高度相關之永續議題。
- 透過日常多元溝通管道，即時互動與反饋收集利害關係人關注之議題。
- 彙整聚焦之永續關注議題共 19 項。

利害關係人議合

- 各部門定期舉行內部會議，傳達利害關係人意見與反饋。
- 各部門主管定期向高階管理階層彙報利害關係人關注主題與相關規劃。

關注議題衝擊度評估

- 籌組永續發展委員會，分析各關注議題的衝擊程度。
- 邀請各部門最高主管對 19 項關鍵議題，以內部討論會議形式進行衝擊度評估。
- 評估面向：各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面。

鑑別及檢驗重大主題

- 參考同業議題趨勢、非營利組織意見及永續外部顧問指引，進行重大主題調整與修正，確認重大主題的完整、包容、宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。
- 2022 年共計鑑別出 15 項重大主題。

確立重大主題

- 15 項重大主題均經永續發展委員會呈報董事會核准後確立。
- 於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策承諾、管理方針、目標指標及相關績效等內容。

持續改善

- 各部門針對重大主題訂定管理方針，並將其納入日常工作計劃及年度營運策略。
- 定期檢討與評估管理方針有效性，持續改善永續經營管理策略。

利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 6 大關鍵利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 投資人、(3) 客戶、(4) 供應商/承攬商、(5) 政府機關、(6) 社區/非營利組織。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，透過會議面談、電話訪問、意見信箱，或是各式業務互動、交流時所得知之關注方向，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

利害關係人	(1) 員工	(2) 投資人	(3) 客戶	(4) 供應商/ 承攬商	(5) 政府機關	(6) 社區/ 非營利組織
對信盛的意義	員工是公司的 重要資產，我們致 力打造人人平等 且幸福的職場環 境，反對任何歧 視或迫害勞動之 行為，加強環境 安全以降低工傷 風險。並透過符 合市場競爭力的 薪酬福利與完善 的培訓制度使人 才長久留任，與 公司一同創造更 大營運績效。	投資者為公司提 供資金來源，我 們透明揭露營運 相關資訊，展現 公司經營成效， 以增進投資人的 支持，穩定資金 並創造投資價 值。	客戶為企業取得 營收主要來源， 因此傾聽客戶的 聲音並滿足客戶 需求對我們至關 重要。透過頻繁 溝通、不斷創新、 持續改善升級， 提供安全有品質 的產品服務，並 與客戶共同成 長。	供應商及承攬商 為企業永續發展 重要的一環，不 僅對生產、服務 和營運的影響， 亦考量社會責任 與聲譽的風險， 透過溝通管道瞭 解供應商關切議 題，以降低經營 風險及成本，方 可持續提供負責 任且優質的服務 給我們的客戶。	除遵循政府機關 相關規範、主動 積極配合政策施 行，藉由透明的 雙向溝通取得政 府的信任、支持 及合作。	以提升企業社會 責任為永續工作 推動的改善參考。 降低當地社區負 面衝擊並發展社 會回饋，提升社 會正面影響力。

目錄 Contents

Ch 1 關於信盛

Ch2 公司治理

Ch3 供應鏈管理

Ch4 環境保護

Ch5 幸福企業

附錄 Appendix

▼ 信盛之利害關係人議合情形

利害關係人	(1) 員工	(2) 投資人	(3) 客戶	(4) 供應商/ 承攬商	(5) 政府機關	(6) 社區/ 非營利組織
關注議題	人才吸引留任 人才發展培育 勞資關係 多元平等共融 職業健康安全 資訊安全	誠信經營 經營績效 風險管理	誠信經營 創新研發 供應商管理 產品生命週期 品質與安全 資訊安全 危害物質管理	誠信經營 採購實務 職業健康安全	誠信經營 風險管理 氣候變遷 水資源管理 廢棄物管理 勞資關係 多元平等共融 職業健康安全	氣候變遷 廢棄物管理 多元平等共融 社會參與
溝通議合方法與頻率	<ul style="list-style-type: none"> 勞資或企業工會會議 / 每季 福委會會議 / 每季 問卷調查 / 不定期 各功能委員會會議 / 不定期 績效面談 / 每半年 員工申訴信箱 / 不定期 資訊安全宣導公告 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 股東會 / 每年 財務報告 透過股東聯繫窗口諮詢 溝通 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 / 每年 客訴管理 / 不定期 客戶拜訪 / 每年不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商抽查稽核 / 每年 供應商評鑑 / 每季 	<ul style="list-style-type: none"> 公文往來 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 活動交流 / 每半年
溝通績效	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議共 4 次 制度說明會共 2 次 福委會會議共 7 次 品質管理會議共 2 次 由各單位在績效考核後啟動 面談 員工申訴信箱案件數 0 件 防疫宣傳說明 4 次 	<ul style="list-style-type: none"> 股東會每年進行 1 次 向股東進行財務報告 2 次 	<ul style="list-style-type: none"> 客訴管理：於每月追蹤 檢視完成度 品保主管每年進行 10 大 客戶拜訪活動 連續三年維持客戶滿意 度 95 分以上水準 回收 103 份客戶滿意 度調查問卷，回收率 96.26% 	<ul style="list-style-type: none"> 稽核前十大供應商，皆 無重大缺失 評鑑 58 家供應商，皆無 不及格 	<ul style="list-style-type: none"> 申請政府補助案 每月申報廢棄物（磷銅、 黃銅、廢銅類、汙泥） 	<ul style="list-style-type: none"> 上下半年鄰里活動交流

重大主題鑑別及排序

依據日常蒐集的利害關係人關注永續議題，進一步評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題；我們透過會議討論進行鑑別本報告書應優先揭露之 15 項重大主題，包含環境面主題 3 項、社會面主題 6 項，以及經濟面主題 6 項；並經永續發展委員會與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報董事會核定，再接續報告書編製作業。本報告年度為首次進行的永續報導，重大主題及主題邊界皆為首次揭露。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦提供利害關係人專屬的聯繫管道：hen@stm.com.tw，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

▼ 重大主題列表

面向	重大主題	GRI 準則對應主題	價值鏈衝擊			對應章節
			上游 (供應商、承攬商)	信盛 (員工)	下游 (客戶、社區)	
經濟	誠信經營	GRI 205：反貪腐 2016	✓	✓	✓	2-2 誠信經營
	風險管理	自訂主題	✓	✓	✓	2-3 風險管理
	創新研發	自訂主題	✓	✓	✓	1-3 創新研發
	品質與安全	GRI 416：顧客健康與安全 2016	✓	✓	✓	3-3 產品責任
	資訊安全	GRI 418：客戶隱私 2016	✓	✓	✓	資安與個資風險
	供應商管理	GRI 308-1：使用環境標準篩選之新供應商 GRI 414-1：使用社會準則篩選之新供應商	✓	✓	✓	3-2 供應鏈管理政策

面向	重大主題	GRI 準則對應主題	價值鏈衝擊			對應章節
			上游 (供應商、承攬商)	信盛 (員工)	下游 (客戶、社區)	
環境	氣候變遷	GRI 201-2：氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會				4-1 氣候變遷因應行動
		GRI 302-1：組織內部的能源消耗量				
		GRI 302-3：能源密集度				
		GRI 302-4：減少能源消耗				
		GRI 305-1：直接 (範疇一) 溫室氣體排放	✓	✓	✓	
		GRI 305-2：能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放				
		GRI 305-3：其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放				
廢棄物管理	GRI 306：廢棄物 2020	GRI 305-4：溫室氣體排放強度				4-4 廢棄物管理
		GRI 305-5：溫室氣體排放減量				
		GRI 301-2：使用回收再利用的物料	✓	✓	✓	
產品生命週期	GRI 301-3：回收產品及其包材					
			✓	✓	✓	
社會	人才吸引留任	GRI 401：勞雇關係 2016		✓	✓	Chapter 5 幸福企業
	人才發展培育	GRI 404：訓練與教育 2016		✓	✓	
	勞資關係	GRI 402：勞 / 資關係 2016		✓	✓	
	多元平等共融	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 GRI 406：不歧視 2016		✓	✓	
				✓	✓	
	職業健康安全	GRI 403：職業安全衛生 2018		✓	✓	
社會參與	GRI 203-1：基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊		✓	✓	5-8 社會參與	

永續發展政策

願景

「連接你我，共創永續」

以連接器延伸的產品連接你我的生活，共創人類生活永續，進而促使公司永續經營。

使命

「提供卓越且全方位的解決方案，成為全球連接器產業領導者」

公司將致力於提供各種卓越且全方位的解決方案，力求成為全球連接器產業的領導者，以達成願景目標。

經營理念

創新、快速、永續經營

信盛基於永續經營的理念，致力於永續發展，積極落實環境、社會和公司治理的責任。為了確保業務運作符合高標準，我們遵守「電子行業行為準則 (EICC)」，以確保供應鏈的透明度和合規性。未來，我們計劃導入「責任商業聯盟 (RBA)」的原則，進一步加強我們在供應鏈中的社會和環境責任，提升我們對全球供應鏈的影響。

目前本公司已制定《商業道德政策》，要求商業倫理行為、透明度和廉潔誠信經營，以確保我們在商業活動中遵守道德標準。此外，我們也訂有《人權政策》，致力於保障工作者的人權，確保他們在工作場所得尊重 and 保護。

相關政策的擬定與實施由跨部門主管組成的永續發展委員會進行管理，並定期向董事會報告執行績效（詳見：「永續發展委員會」），信盛將不斷努力改進和實踐這些政策承諾，以確保公司營運在經濟、社會和環境層面上都能夠降低衝擊、邁向永續發展，所有推行的策略和政策皆有助於建立更穩健與永續的企業。

信盛的《商業道德政策》

- **經營誠信**
禁止任何形式的貪腐、賄賂、勾結、敲詐勒索和挪用公款等不道德行為。
- **不正當收益**
禁止員工提供或接受來自企業夥伴任何形式的不正當收益，不得參與任何與公司利益衝突的活動或擁有與公司利益相衝突的個人利益。
- **資訊公開**
依照相關法律法規和主要的行業慣例公開有關商業活動、組織結構、經營績效等資訊。
- **智慧財產權**
重視智慧財產權並承諾遵守智慧財產權的相關法規，尊重自身與他人創新開發理念，保護客戶和供應商的相關法律法規。
- **營業秘密**
保護公司及客戶業務、供應廠商及專業技術等相關機密資訊及資產，亦不得違反規定透露給任何第三方。
- **公平交易、廣告和競爭標準**
為維護公平交易、廣告與競爭，遵循反托拉斯杜絕聯合壟斷等不當商業行為，誠實、準確地報告所有商業交易並以合宜廣告與競爭行為從事市場推展。
- **身分保護及防止報復**
鼓勵與提供多元溝通管道、檢舉機制供利害關係人建議與反饋，並承諾保護提出者，杜絕不當報復行為。
- **保護隱私權資料規範**
收集、儲存、處理、傳輸和共用個人資訊時，遵守與隱私和資訊安全有關的法規，對業務往來的所有利害關係人個資保密。

信盛的《人權政策》

身為全球電子產業供應鏈的一員，為善盡企業社會責任並落實人權保障，信盛支持並遵守《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織 - 工作基本原則權利宣言》等國際人權公約所揭露之保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，讓公司全體同仁均獲得合理、平等與有尊嚴的對待。

● 尊重職場人權

恪遵當地政府勞動相關法規、國際人權規範及企業社會責任，禁用童工、禁止強迫勞動、免於歧視、騷擾及霸凌之工作環境，杜絕任何違反人權之行為。尊重員工的基本人權保障，保障言論與集會結社自由的工作環境。依法成立企業工會、福委會、勞資會議，維護員工所享有組織工會與團體協商之權利，並提供多元化的溝通管道與平台確保和諧雙贏的勞資關係。

● 多元包容性與平等之工作機會

為保障勞動權益、維持勞資關係與多元化工作環境，落實於聘用、薪酬福利、培訓、考核升遷、離職或退休等機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免及因應可能之危害。

對於員工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、五官容貌、身心障礙、星座、血型等因素為由，而為差別待遇或任何形式之歧視，提供平等工作機會。

● 提供安全與健康的工作環境

提供安全衛生的工作條件，防止職業災害與疾病推動健康促進，落實職場安全衛生管理，提供同仁定期健康檢查、健康促進活動及相關安全衛生教育訓練等，照護員工身心健康，改善及提升工作環境的安全衛生條件，以降低職業災害發生風險，追求「零災害」、「零傷害」的目標。

本公司已通過 ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 CNS 45001 台灣職業安全衛生管理系統，遵循環保、安全與衛生法規以及利害關係人的要求，採用適當的生產或污染防制之技術，及評估生產作業與使用資源有關之活動的風險，以降低所引起的環境衝擊，並積極推動廢棄物減廢，有效利用能源資源，提升生產活動中能資源使用效率及提倡節約能源，減少資源浪費。

● 協助員工維持身心健康與工作生活平衡

關懷員工身心健康，並聘請職護，為有效降低同仁遭受工作危害、罹患職業病、人因性危害、異常工作負荷等風險，給予同仁健康諮詢及照護。每年定期員工健康檢查，健康檢查結果及工作相關因素資料分析，對特定族群進行分級追蹤管理，舉辦健康促進講座或提供工作輔具，減少工作傷害並預防潛在健康風險。辦理員工休閒旅遊及工作壓力舒緩相關講座，提供多元化活動。如舉辦尾牙、員工聚餐、休閒旅遊等活動調劑員工身心與凝聚向心力。全體同仁透過活動的參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念，全面照顧員工身心靈健康。

● 母性健康保護

實施母性保護，於獲悉員工懷孕，即啟動母性健康保護管理流程，評估其工作對母體健康之影響，追蹤其於工作中的風險並加強職場照護與關懷，保障母性安全與健康，依法辦理育嬰假及提供產假、產檢假、陪產假、安胎假等。

● 落實資訊安全個人資料保護

恪遵個人資料保護相關法令及尊重各利害關係人之隱私權，確保個人資料之蒐集、處理與合法使用均符合法令規定，並落實資訊安全政策，以維護及保障個人資料權益及隱私權之保護。

● 人權政策宣導

建置人權政策，持續關注人權保障並進行相關訓練，以提高同仁人權保障意識，並降低相關風險發生的可能性。從日常生活與道德標準連結人權及勞動權益，進行相關議題宣導，提供健康正面的職場文化。



CH 1 關於信盛

- 1-1 信盛簡介 14
- 1-2 業務項目 15
 - 產品技術優勢
- 1-3 創新研發 17
 - 產品開發流程
- 1-4 經營績效 20
 - 稅務管理
- 1-5 外部參與 21
 - 國際倡議
 - 公協會資格

1-1 信盛簡介

信盛精工股份有限公司（本報告書中簡稱：信盛）為電腦週邊、家電、光電產品、汽機車等連接器專業製造廠商。總部設於高雄市岡山區，自 1970 年成立至今已 52 年，我們一直默默積極從事連接器產品的研發與製造，秉持公司創辦的經營理念：創新、快速、永續經營，自許開發出更利於整個電子產業發展的連接器而努力。

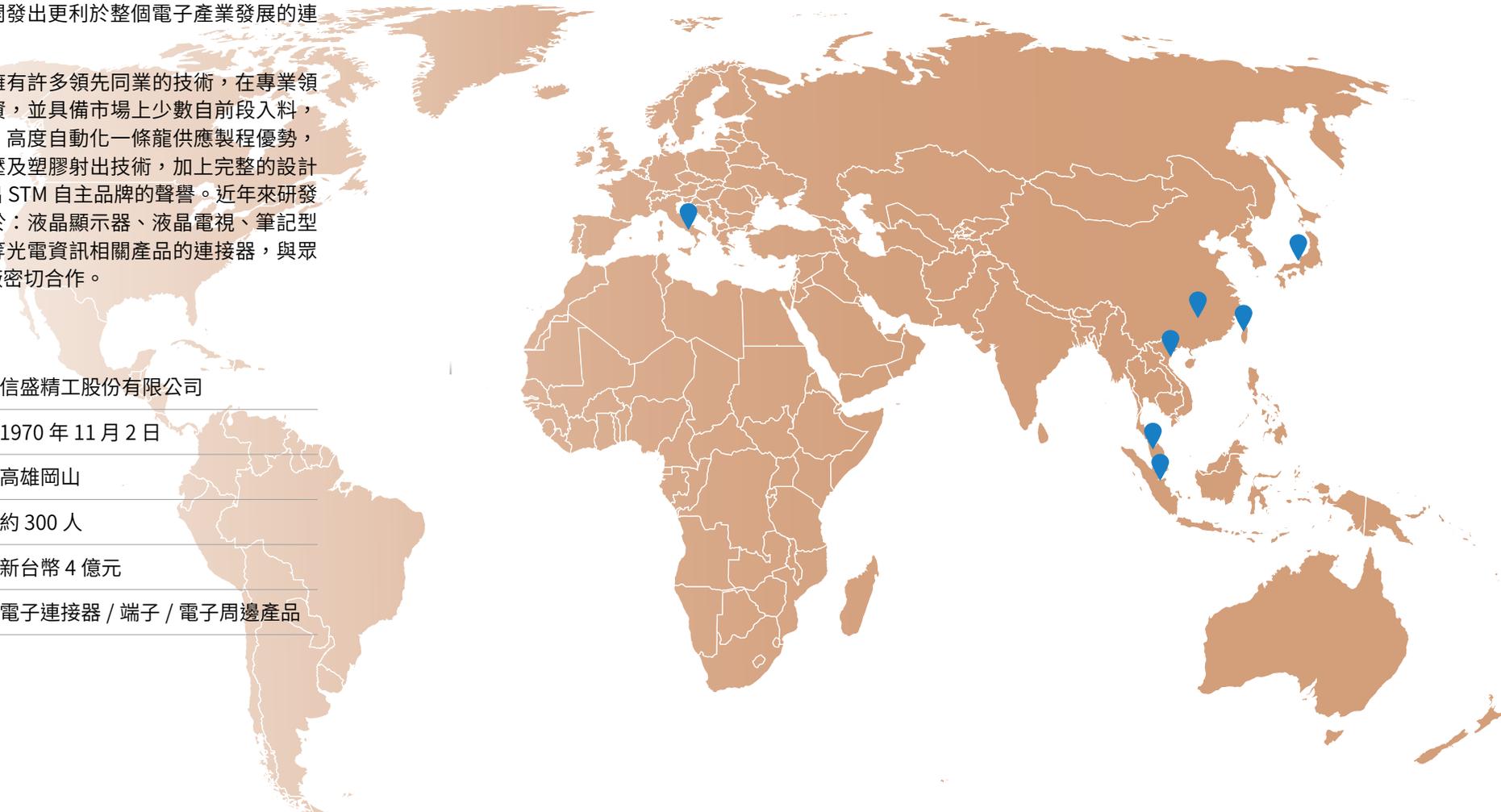
於研發及產銷上擁有許多領先同業的技術，在專業領域上長期研發投資，並具備市場上少數自前段入料，組裝至後段檢測，高度自動化一條龍供應製程優勢，長期累積精密沖壓及塑膠射出技術，加上完整的設計製程能力，創造出 STM 自主品牌的聲譽。近年來研發的產品應用著重於：液晶顯示器、液晶電視、筆記型電腦、車用電子等光電資訊相關產品的連接器，與眾多國內外系統大廠密切合作。

▼ 信盛基本資訊

公司名稱	信盛精工股份有限公司
設立日期	1970 年 11 月 2 日
總部位置	高雄岡山
臺灣員工人數	約 300 人
實收資本額	新台幣 4 億元
主要業務	電子連接器 / 端子 / 電子周邊產品

全球營運據點

本公司營運總部位於高雄總公司，生產基地位於高雄及大陸蘇州兩地，業務據點遍及台北、中國大陸（蘇州、東莞）、香港、馬來西亞、越南，代理銷售據點擴及義大利、日本、新加坡及中國大陸各省市。詳細據點資訊可至 [官網](#) 查詢。



1-2 業務項目

信盛為消費性電子、家用電器、車用、工業、網通等產業提供連接方案，為 LCD Panel、影音家電用之連接器領先者，營運已過半個世紀，擁有 60 年以上端子及各式連接器專業設計與製造經驗，與長期客戶持續關係達 20 年以上。共有 2 座生產基地、涵蓋歐亞兩洲的 10 個銷售地點，產品被廣泛應用在汽機車線材、插頭、插座、液晶顯示器、液晶薄膜電晶體面板、OLED 顯示器、筆記型電腦、戶外應用顯示器、工控及醫療顯示器用連接器系列、網路伺服器、網路攝影機、穿戴式裝置、大型白色家電連接器、多功能事務機連接器、LED Lighting 連接器、觸控面板連接器等，提供多面向的產品應用。

▼ 信盛 4 大核心能力



新產品開發及整合製造



客戶導向的解決方案



有效率的客戶回應機制



設計製造一條龍服務

▼ 信盛產品近 3 年銷售情形與市場概況

主要 產品類別	年產量 (萬片)	銷售市場	2020 年		2021 年		2022 年	
			銷售額 (新台幣萬元)	占比	銷售額 (新台幣萬元)	占比	銷售額 (新台幣萬元)	占比
面板類	30,000		50,800	67%	63,286	68%	39,879	60%
線材加工	23,500	馬來西亞、義大利、新加坡、日本、	2,994	4%	3,817	4%	2,427	4%
消費性 電子	6,500	印尼、中國大陸、墨西哥、美國、	9,469	12%	9,839	11%	7,118	11%
工業電腦 暨束線	1,600	印度、越南、巴西、泰國、斯洛文尼亞、	1,045	1%	1,535	2%	1,112	2%
車用電子	6,500	捷克、哥倫比亞、拉脫維亞、德國	5,596	7%	5,299	6%	6,359	10%
汽機車燈 組暨線束 加工	7,500		2,148	3%	3,699	4%	4,094	6%
其他	-		4,229	6%	5,226	5%	5,634	7%
總計			76,281	100%	92,701	100%	66,623	100%

產品技術優勢

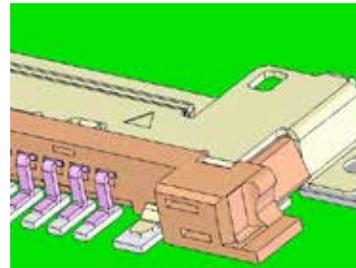
信盛自 1970 年成立以來，不斷研發並推出數千種適用於眾多應用的新型連接器產品。為履行對客戶的品質承諾，於 1996 年通過 ISO 9001 認證後，持續通過 ISO 14001、ISO 45001 及 IATF 16949 等多項國際認證。

目前開發 TFT LCD PANEL 及其相關終端產品應用之連接器，如：LCD Monitor、LCD TV、Notebook、Tablet、Smart Phone、DSC、Touch Panel 以及汽、機車電子等……。並積極跨入未來具高度潛力的綠能及節能產業，如：LED、LED Backlight、太陽能、電動汽機車等。持續研發並引進先進製程設備加入生產，為客戶提供合理價格與穩定的產品品質。

一直以來，信盛依靠創新研發產品的實力備受市場注目，在連接器研發製造的豐富經驗、創新與研發實力，加上完整的品質認證，屢獲客戶高度的讚賞與信任。未來我們將持續致力於服務海內外客戶，建立雙贏的合作關係及全球性的合作服務夥伴，協助客戶架構滿意及完整的電子連接器解決方案，創造整體競爭力，落實創新、快速、永續經營的公司營運理念。

▼ 信盛重點產品之技術優勢

示意圖

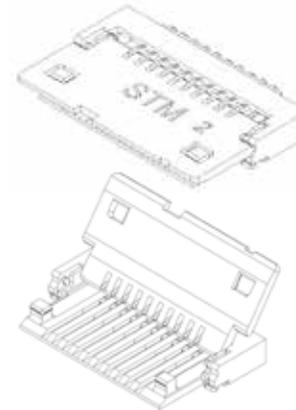


產品名

技術優勢

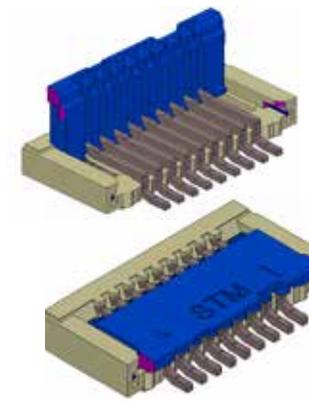
插座連接器
MSAK24025P 系列

- 0.5mm Pitch
- 對搭線材公頭、直插式微卡合防止脫落
- 接地設計防止電磁干擾
- 外殼採不鏽鋼材質，結構堅固
- 專利設計，Pin 針刮除雜質使導通更穩定
- MSAK24025P30，2022 年出貨排名第一



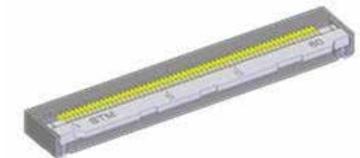
插座連接器
MSK24022P 系列

- 0.5mm Pitch，產品高度 1.10 mm 以下
- 前掀蓋式對搭 FPC 軟式電路板
- 專利設計，排線卡合不會脫落
- 專利設計，上蓋不會自動掀蓋
- MSK24022P10，2022 年出貨排名第三



插座連接器
MSAK24037P 系列

- 0.4 mm Pitch、產品高度 1.0 mm 以下
- 後掀蓋方式對搭 FPC 軟式電路板
- 接地設計防止電磁干擾
- LOCK 設計防止排線脫落
- MSAK24037P9，2022 年出貨排名第八



車載用插座連接器
FFSKL05023G 系列

- 0.5mm Pitch，產品高度 2.55 mm
- 結構強壯堅固
- 前掀蓋方式對搭 FPC 軟式電路板
- 強化止擋設計防止上蓋脫落
- 本體限位設計防止排線脫落
- FFSKL05023G60，2022 年出貨排名十九

1-3 創新研發

▼ 信盛 2022 年重大主題「創新研發」之管理情形

重大主題	創新研發
衝擊評估	<p>+ 正面衝擊 為客戶提供創新技術，能拓展公司業務，提升公司營利。創新的技術研發亦能提高產品生產效率，降低生產成本，提升公司利益。</p> <p>- 負面衝擊 若無持續研發新技術，突破既有市場，易受市場需求等大環境變動影響，導致經濟績效隨之劇烈變化，增加公司營運風險。</p>
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	
政策或承諾	以研究及創新滿足顧客需求是我們持續成長的動力，協助客戶改善研發和生產流程，並致力開發適用於顧客和產業夥伴需求的材料，強化產品的性能與耐用性。
指標及目標	<p>持續性目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 每年投入至少 2000 萬元研發費用，持續開發新技術、產品，加強市場利基。 • 依市場需求與永續發展趨勢，往節能低碳、高循環材的方向進行產品技術開發。 <p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024 年完成開發出使用金屬、塑膠再生材料的產品，至少一項。 <p>中長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 籌劃進入 CIA 產業，提高產品市佔率及營收佔比，加強車載面板連接器相關產品開發優化，朝高速訊號傳輸技術方向推進。 • 在不損害產品品質的情況下，提高使用再生材料比例，並降低製程廢料比例。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> • 每週召開產品討論會議，與業務確認產品開發需求，並回報研發進度。 • 設定產品開發時效管控，新專案需於 45 天完成，如有開發進度延遲情況則於會議中檢討改善。 • 車載品研發流程皆依照 IATF 16949 汽車品質管理系統，以 PDCA 專案管理模式展開開發流程，提高產品品質效益、減少浪費。
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 年信盛研發費用佔比 3.96%。 • 2022 年於台灣及中國新取得 2 件新專利，累積核准專利件數達 43 件。 • 2022 年完成新專案 5 件。

信盛憑藉著高度專業知識和研發精神，與客戶進行密切合作。致力於為客戶提供創新動能、協助其拓展業務，一方面致力於滿足顧客需求，協助改善研發和生產流程；一方面積極運用相互協作的創新模式，開發適用於顧客和產業夥伴特定要求的材料，強化產品的性能與耐用性，尋求美學上的突破並提高生產效率，協助合作方減少產品對環境的影響，2022 年信盛研發費用佔比 3.96%，年增 6.00%，同時於台灣及中國共取得 2 件新專利，累積核准專利件數達 43 件。

▼ 信盛 4 大創新研發目標

<p>提升性能</p>	<p>加強耐用</p>
<p>提高效率</p>	<p>減少環境衝擊</p>

▼ 近 3 年研發投資情形

年度	2020 年	2021 年	2022 年
營收佔比	2.60%	2.68%	3.96%
年增減率	7.66%	25.47%	6.00%

▼ 信盛近 3 年專利取得情形

國家	新專利件數			累計有效 專利件數
	2020 年	2021 年	2022 年	
台灣區	0	0	1 件	27 件
中國區	0	0	1 件	16 件
總計	0	0	2 件	43 件

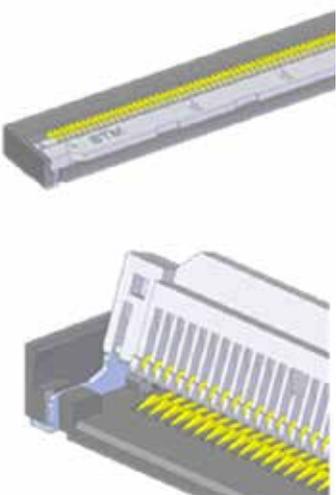
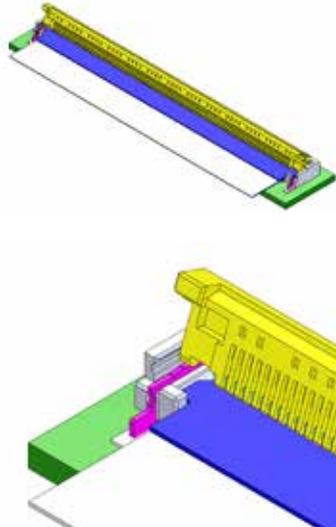
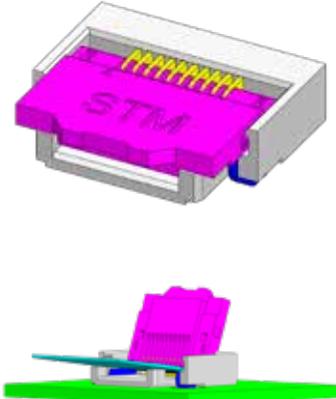
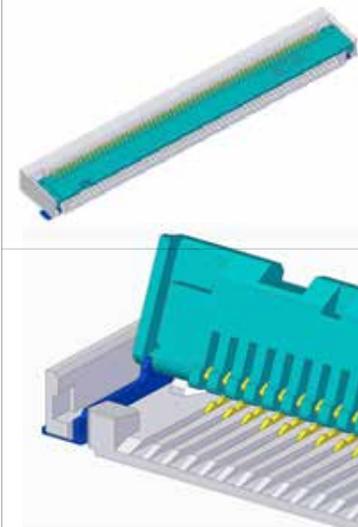
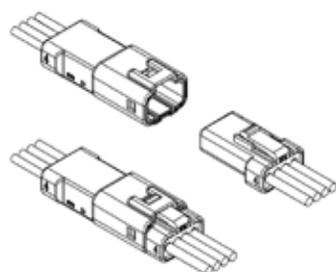
產品開發流程

以研究與創新滿足顧客需求是我們持續成長的動力。目前信盛已累積五十幾年產品開發與模具設計的經驗，擁有多種產品與模具的核心技術，能以專業經驗及技術獨立開發或協同客戶開發產品。產品覆蓋醫療保健、汽車與航太、綠色能源、工業應用、通訊等產業，配合顧客需求開發消費性電子連接器、車載、車用、高頻傳輸、微小 pitch、低高度等產品。是最值得信賴的全方位產品研發與製造者，亦是客戶最佳的工程技術伙伴。

▼ 信盛提供快速且品質完整的一條龍服務


研發部門負責規劃與執行公司的產品發展策略，包括新產品、新模具的研發，新製程技術（設備）的導入、新材料的應用研究，以及設計人才的積極培育，廣泛應用工程分析軟體及電腦設計輔助系統，來提昇產品及模治具的設計、製造能力，強化對產品開發週期的管控效率。其中，模具開發團隊由將近 50 位專業的工程技術人員組成，擁有多套模具開發的經驗。除了基本的工作母機外，亦自日本引進高精密性能的加工設備，確保模具製造品質穩定。

▼ 信盛近三年重點研發產品

產品名	<div style="border: 1px solid blue; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center;"> 插座連接器 FFSKL05023G 系列 </div>	<div style="border: 1px solid blue; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center;"> 車載用 插座連接器 FFSKL04003B120 產品 </div>	<div style="border: 1px solid blue; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center;"> 車載用插座連器 FFSKL05025G 系列 </div>	<div style="border: 1px solid blue; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center;"> 車載用插座連器 FFSKL05016G 系列 </div>	<div style="border: 1px solid blue; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center;"> 汽機車防水連接器 PF(M) 系列 </div>
技術優勢	<ul style="list-style-type: none"> • 0.5mm Pitch、 • 前掀蓋方式對搭 FPC/FFC 軟式電路板 • 結構堅固設計，不易損壞 • 本體限位設計防止排線脫落 • 強化止檔設計防止上蓋 	<ul style="list-style-type: none"> • 0.4mm Pitch、120Pin、產品高度 2.50mm • 前掀蓋方式對搭 FPC 軟式電路板 • 本體限位設計防止排線脫落 • PIN 針為雙彈臂設計，接觸導通更為穩定 	<ul style="list-style-type: none"> • 0.5mm Pitch • 前掀蓋方式對搭 FPC 軟式電路板 • 排線限位設計防止金手指偏位 • 排線卡合不會脫落專利設計 	<ul style="list-style-type: none"> • 0.5mm Pitch 產品高度 2.00mm 以下 • 前掀蓋方式對搭 FFC/FPC 軟式電路板 • 排線卡合不會脫落設計 • 導通雙接觸點設計 	<ul style="list-style-type: none"> • 防水等級：IP67 of 60529 • 內含實心矽膠密封圈 • 線對線連接器 • 雙卡合設計防止脫落 • 端子卡合膠鎖 • 公母座對插卡合鎖
					

1-4 經營績效

2021 年因 COVID-19 疫情影響，帶動在家上班、上課的「宅經濟」需求，電子產品市場需求大增，引領本公司營收達到巔峰。2022 年雖因市場需求下修、供給過剩、客戶庫存水位控制等大環境因素，致銷貨收入較 2021 年度減幅減少（但仍低於產業平均值），但在全體同仁同心齊力開源節流下，仍創造稅後淨利的正向發展。本公司持續投入相關研究發展費用以增加公司未來競爭力及提升銷售額，藉由創新驅動需求成長，2022 年度研究發展費用較 2021 年度，增幅達 6%。本公司將持續以創新研發之長遠性發展策略為目標，提供多元化的解決方案，滿足多變的市場需求。

政府財務補助

2022 年度信盛自中華民國政府取得新臺幣 343 仟元財務補助，近三年主要針對青年就業與在職訓練發展參與補助計畫，2022 年更加入「繼續僱用高齡者補助計畫」，響應政府促進多元就業發展的美意，於就業市場產生正面影響。

年度	補助項目	補助金額 (單位：仟元)
2022	青年就業旗艦計畫補助、充電起飛計畫 - 協助辦理在職訓練、繼續僱用高齡者補助計畫。	343
2021	青年就業旗艦計畫補助、充電起飛計畫 - 協助辦理在職訓練。	203
2020	行政院疫情補助、青年就業旗艦計畫、充電起飛計畫 - 協助辦理在職訓練。	13,196

稅務管理

信盛秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，正確計算稅賦並完成申報納稅義務，落實正常交易原則，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。稅務管理單位為財務課，最高權責單位主管為財務長，稅務申報繳納作業皆依法令規定，以及商業實質、誠信原則進行辦理，並委由國富浩華聯合會計師事務所簽證，與稅捐機關保持良善的關係，主動與稅務機關討論日常過程中法令不明之處，接獲稅務稽查作業通知時，亦全力配合並於期限內提供文件作查核，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

稅務治理及管控與風險管理

信盛以永續經營為核心理念，故我們擁有穩健的財務體制。金融市場變化劇烈，匯率、利率之波動皆使公司經營面臨更多挑戰，若無妥善管理，將侵蝕獲利，進而影響股東權益。本公司與銀行建立「從事衍生性商品交易處理規範」，透過各種財務工具之操作規避匯率及利率風險，包括換匯換利交易（Cross Currency Swap），將其本身特定貨幣固定利率計息之負債（或資產）換成另一貨幣浮動利率計息之方式，以規避不同貨幣利率上漲或下跌的風險，在適當規範下降低相關財務風險。

1-5 外部參與

國際倡議

信盛業務遍及全球，故十分關心國際趨勢與重要的永續發展議題，積極參考國際公約文件或各項國際標準，制定內部管理流程或做為發展策略規劃，響應各項永續的國際倡議。

▼ 信盛支持的國際倡議與國際標準

ESG	<ol style="list-style-type: none"> 1. 聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs)，倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續。 2. 聯合國全球盟約 (Global Compact)，倡導從人權、勞工、環境、反貪腐關注組織發展，永續治理。
環境面	<ol style="list-style-type: none"> 1. 氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)，協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。 2. 導入 ISO 14001 環境管理系統，已通過德國萊茵 TÜV 集團第三方驗證獲取證書。 3. 未來預計導入 ISO 50001 能源管理系統、ISO 14064 溫室氣體盤查管理、ISO 14067 碳足跡標準。
社會面	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO)，持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。 2. 社會責任標準 (Social Accountability 8000, SA8000)，確保供應鏈夥伴的人權、環境與道德皆符合國際標準行為規範。 3. 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)，確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。 4. 責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI)，拒絕使用衝突礦產。 5. 導入 ISO 45001 職業安全健康管理系統，已通過環球國際驗證 (UCS) 第三方驗證獲取證書。
治理面	<ol style="list-style-type: none"> 1. 聯合國反貪腐公約 (United Nations Convention against Corruption, UNCAC)，建構預防及零貪腐健全治理體系。 2. 聯合國責任投資原則 (The Principles for Responsible Investment, PRI)，協助投資人能清楚獲取 ESG 面向資訊並將納入投資考量。 3. 未來預計導入 ISO 37001 反貪腐管理系統。 4. 持續通過 ISO 9001 品質管理系統、IATF 16949 汽車品質管理系統第三方驗證。

公協會資格

▼ 具重要參與作用之公協會及倡議組織

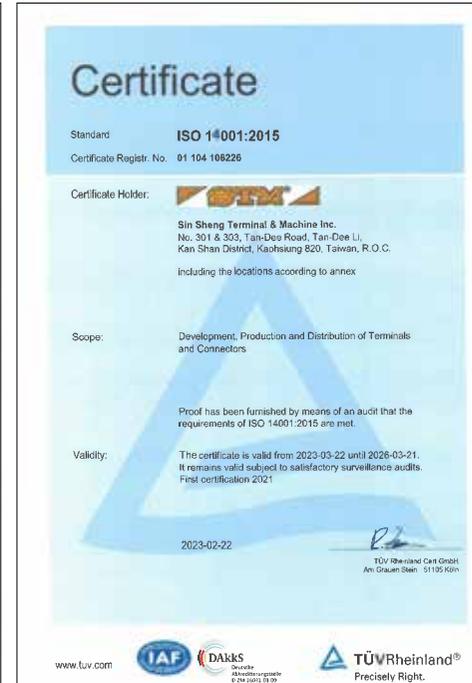
項次	組織名稱	策略性意義	會員資格
1	TECA 台灣電子連接產業協會	相關產業消息交流。	會員
2	台灣區模具工業同業公會		會員
3	高科大智慧射出成型產學聯盟	透過與學校的產學合作加強整合射出成型產業鏈資源，促成跨域合作。	會員



▲ ISO 9001:2015 驗證證書
 (效期 2021.01.13 - 2024.01.12)



▲ IATF 16949 驗證證書
 (效期 2021.01.13 - 2024.01.12)



▲ ISO 14001:2015 驗證證書
 (效期 2023.03.22 - 2026.03.21)



▲ ISO 45001:2018 驗證證書
 (效期 2021.04.10 - 2024.04.09)



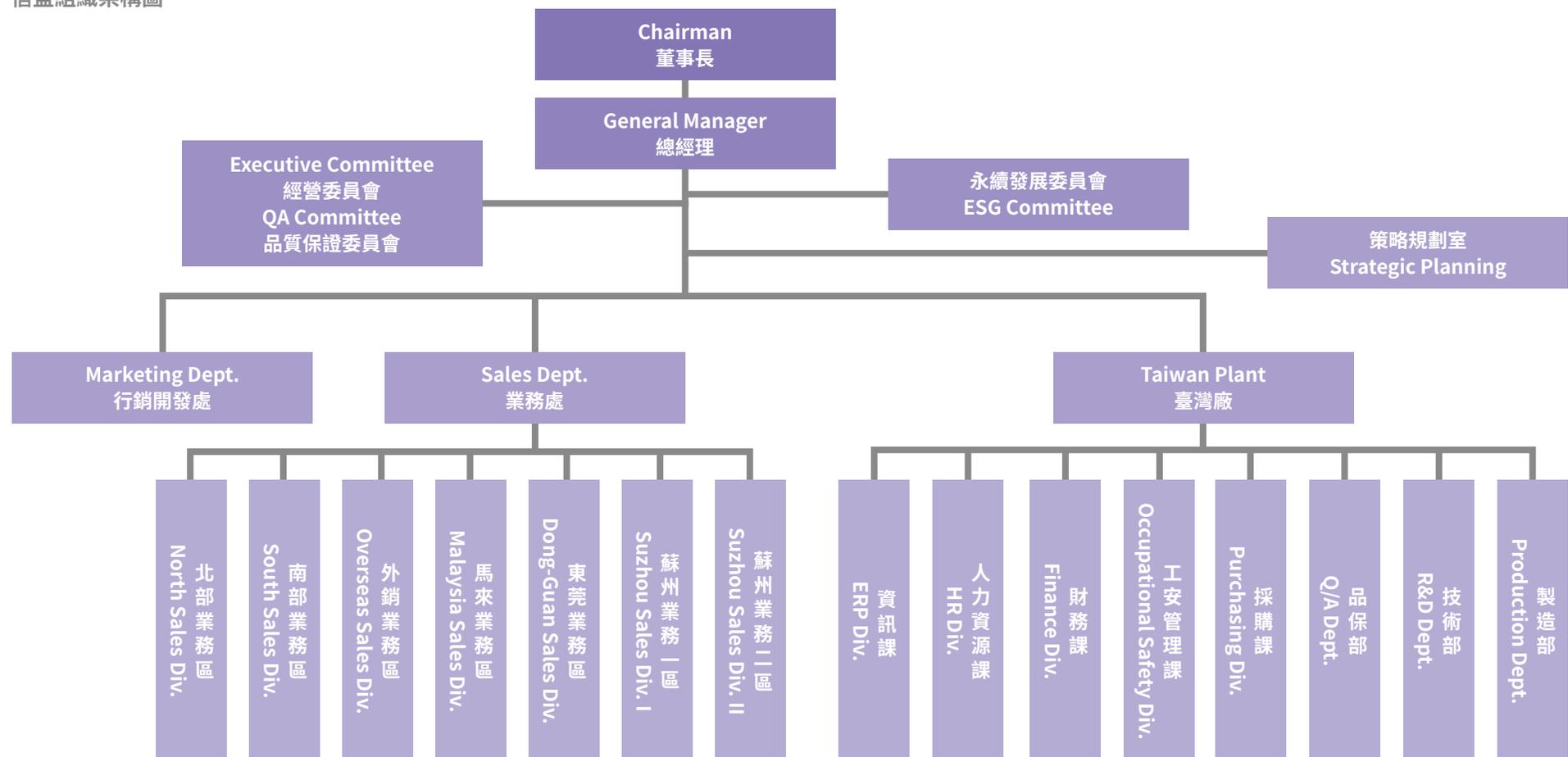
CH 2 公司治理

- 2-1 治理結構 24
 - 董事會
 - 品質保證委員會
 - 永續發展委員會
- 2-2 誠信經營 28
 - 重視商業道德
 - 法規遵循
 - 申訴及建議管道
- 2-3 風險管理 32
 - 資安與個資風險

2-1 治理結構

信盛秉持「創新」、「快速」與「永續經營」之經營理念，以及誠信經營的精神，制定企業永續政策及商業道德規範，並遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則。透過治理單位與營運專責單位的共同努力，落實環境、社會、公司治理等各面向之企業社會責任，致力降低 ESG 各面向的負面衝擊與增進正面影響，使公司達到永續發展。

▼ 信盛組織架構圖



董事會

信盛最高治理單位為董事會，目前共有 4 位董事，負責制定公司長期經營策略目標，決策、監督管理本公司的重要營運活動績效，以及對經濟、環境、人群的實際衝擊與潛在風險進行監督、委派權責單位處理相關問題並追蹤管理情形。董事會定期每年開會至少一次，如有其他特殊需討論之議題將視情況臨時召開；2022 年信盛董事會共計召開 1 次董事會議，未有需與董事會溝通之關鍵重大事件。

▼ 信盛董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡
董事長	王順隆	男	76
董事	王順佑	男	74
董事	王順修	男	66
董事	王素貞	女	72

- 性別比例：男性 75%、女性 25%
- 年齡比例：50 歲以上佔 100%

註：董事長無兼任其他高階管理階層職位；董事會成員亦無其他利益衝突風險之情形。

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，信盛於董事會轄下設置經營委員會、品質保證委員會、永續發展委員會三大功能性委員會，各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷 / 意見調查與文件簽署，及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，且每年至少一次於結果彙報會議上一併檢視程序有效性。

經營委員會依年度計畫需求不定期召開會議，由總經理匯報公司年度目標及發展經營策略，經董事會決議後向下執行相關事務，董事並依據匯報內容給予建議指導。

品質保證委員會

為確保品質保證制度之有效運作與維持，信盛成立品質保證委員會，由公司各部門高階主管代表參加，每三個月召開一次會議，於年初會議檢討前一年度目標達成情形，並設定當年度的品質管理目標，做為日後定期追蹤項目；並由委員會成員成立內部品質稽核小組，每半年實施內部品質稽核一次，確保公司內各項經營運作機能之管理程序、作業內容、品質保證系統，皆符合現行需求；並針對外部品質稽查結果、內部品質稽查報告、品質文件和有關品質政策與目標之結果持續檢討改善。

▼ 信盛品質保證委員會成員

委員身份	公司職稱
主任委員	總經理
執行秘書	品保部經理
委員	管理代表 廠務協理 技術部經理 製造部經理 採購課課長 南部業務區經理

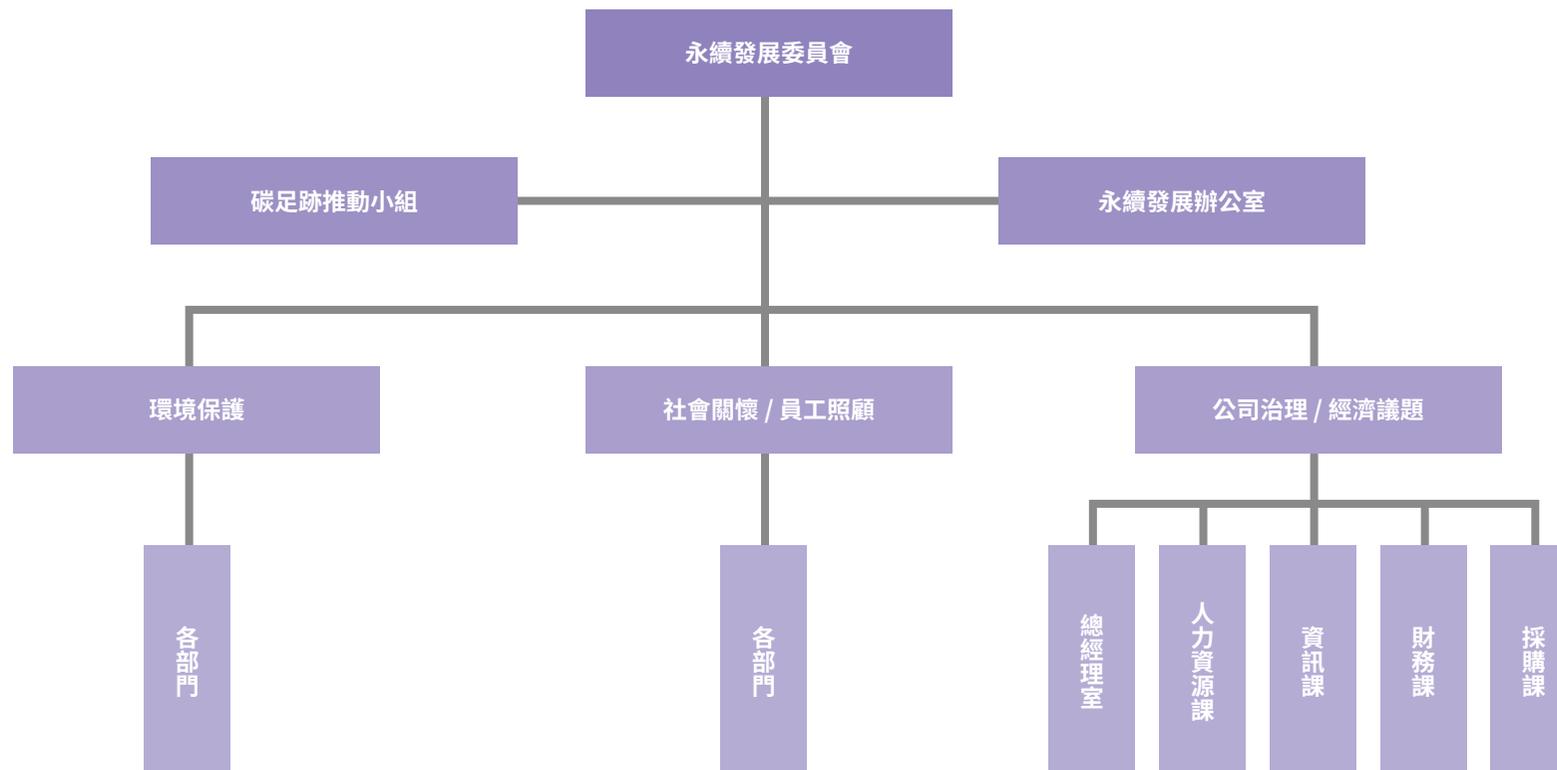
▼ 信盛品質保證委員會主要職掌

- 品質政策與品質保證體系之擬定與推動。
- 環境政策與承諾之擬定與推動。
- 重大品質問題和抱怨事項之研究及對策決議。
- 環境問題和抱怨事項之研究及對策決議。
- 定期之內部品質稽核。

永續發展委員會

為健全永續發展之管理，並建立與推動永續發展之治理架構，信盛公司雖非上市櫃公司，仍努力依循《上市上櫃公司永續發展實務守則》建立本公司《企業永續發展實務守則》，由跨部門主管組成永續發展委員會，並由董事會指派林宏昌總經理為委員會主席。永續發展委員會應協助董事會發展運作，並負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告執行績效，以提升公司整體永續經營策略之實踐。2022 年永續發展委員會共召開 1 次會議，進行首次籌組說明及討論未來 ESG 發展規劃，委員平均出席率 100 %。

▼ 信盛「永續發展委員會」組織架構



▼ 信盛「永續發展委員會」組織權責及主要職掌

組織架構	組成人員	權責職掌
永續發展委員會	總經理擔任主任委員，各部門最高主管擔任委員。為推行企業永續發展及發行永續報告書之最高決策機構。	<ul style="list-style-type: none"> 制定永續發展之願景、政策及目標。 規劃和實施永續發展因應策略。 督導永續發展績效和揭露永續報告書。
永續發展辦公室	總幹事、執行秘書及各單位執行窗口組成，並展開三項對應工作組別： <ul style="list-style-type: none"> 環境保護 (Environmental) 社會關懷 / 員工照顧 (Social) 公司治理 / 經濟議題 (Governance) 	<ul style="list-style-type: none"> 推動永續發展行動計畫。 評估永續發展執行績效。 發行企業永續報告書。
碳足跡推動小組		<ul style="list-style-type: none"> 推動碳足跡行動計畫。 實施碳足跡盤查及量化。

▼ ESG 永續小組管理議題

(E) 環境保護 永續小組		(S) 社會關懷 / 員工照顧 永續小組		(G) 公司治理 / 經濟議題 永續小組	
<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷 水資源管理 能源管理 廢棄物管理 	<ul style="list-style-type: none"> 化學物品管理 溫室氣體 空汙管理 	<ul style="list-style-type: none"> 勞工人權 人力資源管理 教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商管理 職業與健康安全 社會參與 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 法規遵循 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全 客戶滿意度

2-2 誠信經營

▼ 信盛 2022 年重大主題「誠信經營」之管理情形

重大主題	誠信經營
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊 制定有效的道德行為和倫理準則可以促進公司文化的建設，提升員工的道德行為，並減少公司的法律風險。 負面衝擊 若管理不當，被揭發有貪污、賄賂等不道德行為將對公司形象和信譽造成重大損害，並可能有違法風險。
對應 GRI 指標	GRI 205：反貪腐 2016
連結之 SDGs	
政策或承諾	遵守《商業道德政策》，禁止任何形式的貪腐、不當收益等不道德行為，維持公平交易與廉潔承諾，誠信經營。
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> 短期目標 <ul style="list-style-type: none"> 於 2024 年以前導入 ISO 37001 反貪腐管理系統，培訓種子人員至少 2 人。 中長期目標 <ul style="list-style-type: none"> 透過教育訓練與溝通宣導，持續加強員工及合作夥伴之誠信文化。 依據 ISO 37001 標準持續進行貪腐風險管理、精進管控措施、完備程序文件，將貪腐風險降至最低。 無發生經證實的貪腐事件。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 新進員工入職後皆需接受誠信經營及反貪腐相關之教育訓練。 提供商業道德檢舉信箱，若員工、供應商等合作夥伴發現貪腐行為，可透過 E-mail 進行檢舉；公司接獲後會按申訴流程進行處理，如經證實之案件將對涉案人員進行懲處，並加強內部宣導與改善管理流程。
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> 無發生貪腐事件及相關檢舉。 制定《商業道德政策》並公告，加強全體員工之誠信理念宣導。

重視商業道德

信盛提倡誠信經營及道德從業行為，並落實平衡各利害關係人的利益。制定《商業道德政策》以期全體員工遵循，體現合乎職場之行為素養及從業道德，並明文禁止貪腐和賄賂行為。具體政策與規範包括：

- 禁止任何形式的貪腐、賄賂、勾結、敲詐勒索和挪用公款等不道德行為。
- 禁止員工提供或接受來自企業夥伴任何形式的不正當收益，如：不得收受供應商三節禮盒餽贈、接受餐敘邀請。
- 維護公平交易、廣告與競爭，遵循反托拉斯杜絕聯合壟斷等不當商業行為，誠實、準確地報告所有商業交易並以合宜廣告與競爭行為從事市場推展。
- 採購行為皆需要有比價紀錄，並依金額區分准權限制主管，並有相關辦法明確規範。
- 新進員工皆需接受誠信經營之教育訓練，並公告相關內容於公布欄供全體員工知悉。

我們更進一步規劃 2024 年以前導入 ISO 37001 反貪腐管理系統，未來將更全面性的評估各處營運據點及關鍵活動的貪腐風險，並制定對應管控措施與內部監督稽核機制等，務求使貪腐風險降到最低。2022 年，信盛未發生貪腐事件；亦未收到相關貪腐及賄賂事件之檢舉。

▼ 反貪腐政策溝通及訓練情形

對象類別	溝通或訓練方式	人數	占比
新進員工	新人教育訓練	54	100%
全體員工	張貼相關規定、宣導內容於公布欄公告	276	100%

法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，信盛為確保營運活動符合當地政府之法令規範，人資及職安衛單位密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，並依據信盛內部《法規鑑別管理辦法》執行法規政策的符合性評估作業，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。

我們亦訂定裁處金額達 30 萬元以上或嚴重影響公司營運之重大事件須於永續報告書公開揭露之規定，以符合本公司公開透明之原則，及 GRI 準則平衡報導的要求。2022 年信盛未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事，也沒有其他違法或違規紀錄。

▼ 信盛之主要受管法規

治理／營運	環境	勞工	產品及服務
公司治理相關	《空氣污染防治法》及相關法規	勞動基準相關	個人資料
誠信經營相關		勞動契約相關	保護相關
公平交易相關		工會組織相關	
	《水污染防治法》及相關法規	勞資爭議相關	
	《廢棄物清理法》及相關法規		

法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，我們不定期辦理各類法規之教育訓練，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。



▼ 信盛近 3 年法遵相關教育訓練情形

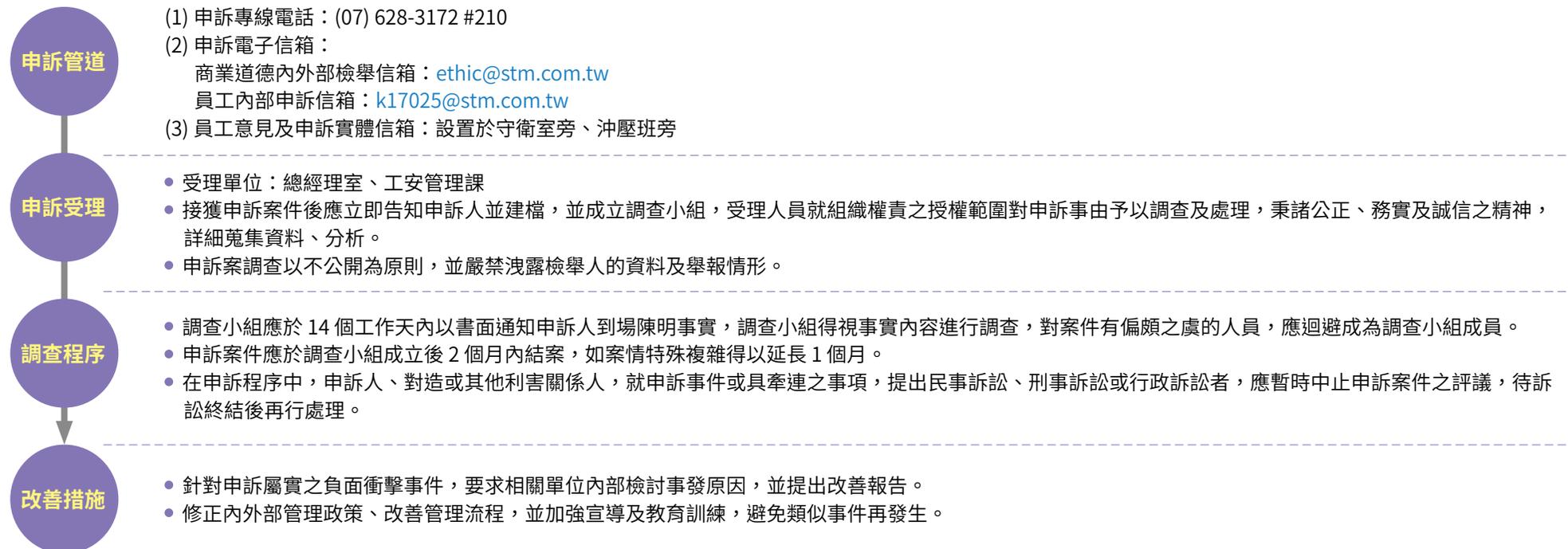
年度	訓練課程	課程目的及效益	訓練對象
2020 年	危害鑑別與風險評估實作教育訓練	評估及預防危害鑑別	各部門人員
	交通安全講習	交通法令宣導	各部門人員
	急救人員安全衛生在職教育訓練	急救概論及事故預防	急救人員回訓 (外訓)
	職業安全衛生管理人員在職教育訓練	安全衛生相關法規說明	職安衛管理人員回訓 (外訓)
2021 年	職業安全衛生管理人員在職教育訓練	安全衛生相關法規說明	職安衛管理人員回訓 (外訓)
	職場性騷擾防治訓練	加強宣導職場性騷擾	工安人員 (外訓)
	游離輻射防護講習	最新游離輻射相關法規	品保人員 (外訓)
	全廠職安講習 - 職場安全衛生講習	職業災害說明及協助管道	各部門人員
	營業稅新頒法令與實務	營業稅新頒法令	財務人員
2022 年	游離輻射防護講習	最新游離輻射相關法規	品保人員 (外訓)
	製造業高風險危害預防宣導	危害預防宣導事項	工安人員 (外訓)
	製造業職業災害預防宣導	製造業高風險危害預防宣導	工安人員 (外訓)
	急救人員安全衛生在職教育訓練	急救概論及事故預防	急救人員回訓 (外訓)
	職業安全衛生管理人員在職教育訓練	安全衛生相關法規說明	職安衛管理人員回訓 (外訓)
	RBA 條文解析 & 驗廠重點基礎課程	RBA 行為準則	內稽人員
	一般安全衛生教育訓練	安全衛生、作業安全衛生相關法規	全公司人員
	資安通識教育訓練	資安通識	各部門人員

申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，信盛依據《社會責任宣導與申訴管理程序》辦法執行申訴處理流程，設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對相關勞動條件、環境議題、社會責任、商業道德...等議題，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議，以保障利害關係人權益、加強雙向意見溝通。

我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，並於內部相關辦法明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2022 年，信盛並未收到申訴或檢舉案件。

▼ 檢舉、申訴案件之受理流程



2-3 風險管理

▼ 信盛 2022 年重大主題「風險管理」之管理情形

重大主題	風險管理
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊 建立完善的風險監控、預警、停損機制，以應對企業營運中遭遇之經濟環境變動、天然災害、產業競爭等長期及新興風險議題，達成企業永續經營之目標。 負面衝擊 若無規劃風險評估流程及內控內稽制度加強公司風險管理，企業營運易受到產業競爭、市場大環境波動等影響，以致經營不善。
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	  
政策或承諾	針對日常營運蒐集之風險議題，擬定因應策略，並指派各權責單位，建立風險控管、稽核的機制，定期於營運會議中檢視公司衝擊管理之成效，落實環境、社會和公司治理的責任。
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續性目標 <ul style="list-style-type: none"> 持續因應風險管理策略與行動，完善或精進風控與內稽流程。 維持公司營運無違反任何法規之情事，並保持營運不中斷。 近年經營管理重點目標 <ul style="list-style-type: none"> 為降低營運與市場競爭風險，準備跨入並發展 CIA 產業，拓展新市場。 為降低營運成本及減緩氣候變遷影響，打造信盛智慧工廠，提升生產效能。 因應資訊數位化衍生的資安風險，加強資訊系統防護、提升資安等級。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 於日常業務交流中掌握各項風險議題，包含公司內外部的衝擊影響。 由永續發展委員會定期召開會議討論營運風險議題，確認風險類型、影響並擬定因應策略，結合營運需求商議短中長期的永續經營策略。 於每月營運會議追蹤各目標控管之進度。
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年針對公司重大風險議題皆已進行目標管控、持續追蹤。

為因應公司營運之各項風險，由永續發展委員會依據各衝擊風險類型特質指派權責單位，並定期召開會議，邀集權責單位與永續發展委員會彙報風險類型、衝擊影響及其因應策略與行動。永續發展委員會則依據各單位彙報結果進行評估及檢討，再由委員會主任委員（總經理）彙整重大風險衝擊事項後向董事會報告，董事會亦於此會議定期檢視公司衝擊管理之成效，並由董事長為衝擊管理負責。

1 風險評估

依據各部門日常營運蒐集之風險議題，由永續發展委員會（跨單位主管）於定期會議中討論評估，確認風險造成的原因及衝擊影響。

2 風險因應

永續發展委員會依據各項風險衝擊思考整體因應策略，並由總經理回報董事會核定重大決策，決定組織未來經營目標，並連結各單位的年度績效評鑑。

3 持續追蹤

各部門主管於每月營運會議追蹤各目標進度；永續發展委員會亦持續關注風險衝擊情形，定期回報董事會並適時調整改善組織營運目標。

信盛近年重點經營管理目標

目標	短期	中期	長期
跨入 CIA 產業 (通訊 / 工業設備 / 車載產業) 拓增新應用領域及海外市場，增加營收。	2 年內跨入 CIA 產業，並增加行銷開發人才 3 位	5 年內 CIA 產業營收占總營收 5% 以上。	8 年內 CIA 產業營收占總營收 10% 以上。
打造信盛智慧工廠 精進技術及製程優化，提升生產效率與品質。	3 年內導入智慧化生產數據設備。	5 年內完成全線製程數據設備裝設。	8 年內成立生產品質戰情室，全面提升生產效能 20% 以上。
優化資訊安全策略 健全公司資訊系統運作與網路安全防護，控制並降低資訊營運風險。	3 年內導入資訊防護軟硬體。	5 年內完成資訊防護網升級。	

▼ 信盛風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
策略及營運風險	<ul style="list-style-type: none"> • 疫情導致原物料成本上升的營運風險。 • 疫情影響，導致電子產品市場需求反覆，營收漲跌幅變化劇烈。 • 因通貨膨脹或景氣不佳需重新擬定策略。 	<ul style="list-style-type: none"> • 逐步導入可再生材料當作產品原物料使用。 • 由創新驅動需求成長，持續投入研究發展費用，增加公司未來競爭力及新銷售額。 • 業務定期拜訪重點客戶，與客戶保持良好溝通，確認客戶的需求，爭取訂單機會。 	業務部 採購課
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> • 競爭對手推出新技術，導致現行產品銷售不佳。 • 產品品質不良造成客戶流失風險。 	<ul style="list-style-type: none"> • 開發適用於顧客和產業夥伴特定要求的材料，強化產品的性能與耐用性。 • 落實嚴格品質管制，持續通過產品品質認證與各國安規認證。 • 開拓新應用領域市場，制定跨入 CIA 產業之經營目標，並展開異業同盟方案，結合其他公司產品共同拓展市場。 	技術部 品保部 業務處
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶因經濟環境影響，有延遲貨款或無法支付之風險。 • 現金流動調度風險。 • 與國外公司交易產生之匯率風險。 	<ul style="list-style-type: none"> • 就客戶進行信用風險管理分析，評估客戶信用品質。 • 由財務單位監控公司現金流動需求，並預測及確保公司有足夠資金提供營運。 • 因匯率波動因素非可控，故採取金融資產移轉與賣斷，減少匯率波動風險。 	財務課
法規風險	<ul style="list-style-type: none"> • 政府對相關產業制定法規的風險，如廢水、廢棄物排放等，或原物料含量或有害物質相關的法規限制。 • 產業相關技術專利限制，並著重內部智慧財產權保護或申請所屬專利。 	<ul style="list-style-type: none"> • 密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，並依據內部辦法執行法規政策的符合性評估作業。 • 由技術部檢視專利限制，並於設計流程實施查核判定。 • 與法律事務所合作，針對產業特殊法規尋求專業協助。 	人力資源課 工安管理課 技術部
氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> • 暴雨導致廠區淹水。 • 乾旱導致缺水。 • 平均氣溫升高，造成電控機構易出現故障，人員容易中暑熱衰竭。 • 因氣候變遷導致原物料價格上升。 • 跨國海、空運因國際法規要求，造成航運成本上升。 • 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與企業品牌聲譽風險。 	<ul style="list-style-type: none"> • 建構廠區防水閘門，輔以調節水池及抽水馬達的運作，以避免廠區內部淹水，造成原物料及機台損失。 • 推動水資源回收管理措施，降低生產線及民生用水需用量。 • 電控機構及現場空調設備加裝智慧監控系統，隨時關注溫度變化及故障預防。 • 改自多區域進口符合規範之原物料，以降低成本。 • 將同一航運路線的產品併艙以節省成本 • 業務單位追蹤、觀察歐盟市場及法規需求，並適時回饋相關資訊至工廠及早因應。 • 著手準備內部組織及產品的碳數據收集，加強因應減碳與尋求改善之機會。 • 導入智慧化工廠思維，加強智慧化數據監控與提升生產效率，持續精進技術及製程優化。 • 加強節能減碳措施，於辦公區域更換節能設備及宣導減低碳排放守則。 • 更多詳細風險與因應方式詳見：氣候變遷因應行動。 	永續發展委員會 採購課 工安管理課 製造部

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
供應鏈管理風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 因人權與環保意識高漲，所造成的供應鏈管理風險。 ● 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 要求供應商夥伴均需簽署責任商業聯盟行為準則（RBA），承諾致力符合相關行為準則。 ● 透過新供應商篩選與風險評估機制，以及定期執行供應商評鑑、稽核制度，確保供應商符合人權、環境與其他永續要求。 ● 更多詳細風險與因應方式詳見：供應鏈管理政策。 	採購課
職安風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 因防災訓練不足而導致意外事故。 ● 員工操作機具其執行其他作業時造成意外事故。 ● 公司大樓或廠區的硬體設備造成危安風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 依法設置職業安全衛生單位，配有專業人員以防範職業災害發生。 ● 定期辦理職安衛教育訓練，並安排職安衛教育宣導於新人訓練中。 ● 定期執行環境監測、抽查產線落實狀況。 ● 定期安排員工健康檢查，預防並降低職業災害發生。 ● 更多詳細風險與因應方式詳見：安心職場環境。 	工安管理課 製造部
資安與個資風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶資料外流風險。 ● 機密文件（包含實體）的洩密風險。 ● 駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊。 ● 違反個資保護或資安法規相關風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 制定資安與個資風險管理政策，依法規變動情形檢視更新內容，並對內部員工進行教育訓練與宣導，確保遵守相關規範。 ● 定期進行資安漏洞掃描和測試，監測組織的資訊資產、威脅、脆弱性及資安控制措施，及時應對並調整防護策略。 ● 執行資安防護網升級計畫。 ● 更多詳細風險與因應方式詳見：資安與個資風險。 	資訊課

資安與個資風險

▼ 信盛 2022 年重大主題「資訊安全」之管理情形

重大主題	資訊安全		
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊 強化資安措施、提升員工資安意識，可加強內部系統安全性，有助於降低資安風險，確保客戶數據的保密性和完整性。 負面衝擊 若公司的系統和資訊基礎設施存在安全漏洞，可能受到外部攻擊的風險，導致系統的停擺、敏感數據洩露，甚至是勒索軟體攻擊或違反資安相關法規。 		
對應 GRI 指標	GRI 418：客戶隱私 2016		
連結之 SDGs	 		
政策或承諾	我們承諾保護客戶和利害關係人的資訊安全和隱私，守護客戶個人資料，確保其隱私得到適當的保護；並建立和維護適當的資訊安全控制措施，以防範外部攻擊和內部資安風險。		
指標及目標	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> 持續性目標 <ul style="list-style-type: none"> 無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件及投訴。 加強資訊人員知識技能，每年指派資訊人員參與外訓至少 1 次。 提升員工資安意識，執行內部資安培訓計畫，每年要求新進人員及各單位代表參與課程，並達到 80% 以上的完訓率。 </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> 中長期目標 <ul style="list-style-type: none"> 2024 年前導入完整資訊防護軟硬體設備，完成資訊防護網升級。 追蹤資安設備數據，減少外部資安事件^註的數量，每年降低 10%。 建立並實施完整的資安風險管理體系，包括風險評估、風險處理和持續監測機制。 </td> </tr> </table>	持續性目標 <ul style="list-style-type: none"> 無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件及投訴。 加強資訊人員知識技能，每年指派資訊人員參與外訓至少 1 次。 提升員工資安意識，執行內部資安培訓計畫，每年要求新進人員及各單位代表參與課程，並達到 80% 以上的完訓率。 	中長期目標 <ul style="list-style-type: none"> 2024 年前導入完整資訊防護軟硬體設備，完成資訊防護網升級。 追蹤資安設備數據，減少外部資安事件^註的數量，每年降低 10%。 建立並實施完整的資安風險管理體系，包括風險評估、風險處理和持續監測機制。
持續性目標 <ul style="list-style-type: none"> 無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件及投訴。 加強資訊人員知識技能，每年指派資訊人員參與外訓至少 1 次。 提升員工資安意識，執行內部資安培訓計畫，每年要求新進人員及各單位代表參與課程，並達到 80% 以上的完訓率。 	中長期目標 <ul style="list-style-type: none"> 2024 年前導入完整資訊防護軟硬體設備，完成資訊防護網升級。 追蹤資安設備數據，減少外部資安事件^註的數量，每年降低 10%。 建立並實施完整的資安風險管理體系，包括風險評估、風險處理和持續監測機制。 		
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 制定資安與個資風險管理政策，依法規變動情形檢視更新內容，並對內部員工進行教育訓練與宣導，確保遵守相關規範。 定期進行資安漏洞掃描和測試，並跟進修復措施的實施情況。 監控資訊安全事件和個資洩露風險，包括監測組織的資訊資產、威脅、脆弱性及資安控制措施，及時應對並調整防護策略。 定期舉辦資安教育訓練，各部門人員須派員參加每年 1 次的內部訓練；資安人員每年需參加 1 次外部訓練，提高員工對資安的認知及遵守資安規範的能力。 		
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦資安培訓課程，包含 1 次各部門員工內訓及 3 次資安人員外訓，依資安培訓計畫之員工完訓率為 100%。 無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件及投訴。 增強系統和應用程式的安全性，包括更新漏洞修補程式、加強密碼策略等。 升級垃圾郵件過濾器以降低電子郵件攻擊發生風險。 完成系統完整備份及還原驗證，預計 2023 年底完成系統完整備份及還原驗證。 建立風險處理計劃及強化資安事件應急計畫，確保風險得到適當的控制和管理，降低未來資安事件發生時的損失和恢復時間。 		

註：外部資安事件包含：1. 釣魚攻擊、2. 惡意軟體、3. DDoS 攻擊、4. 突破防火牆、5. 遠端入侵、6. 社交工程、7. 網絡掃描、8. IP 地址偽造、9. SQL 注入、10. 惡意腳本攻擊、11. 身份盜竊、12. 電子郵件攻擊、13. 硬體漏洞利用、14. 遠端指令執行 ... 等。

資訊安全政策

本公司為提升資訊安全管理，由資訊課負責審視各單位之資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形，期望透過專業的資安單位之管理、規劃、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制並提升同仁良好的資安意識、定期評估資訊安全風險並向總經理報告。

資訊課負責統籌、管理、督導資安業務，以資訊部門提供的相關資訊服務，以及公司相關部門為主要範圍，並通過實施以下措施來實現這一目標：

1. 實施嚴格的身份驗證和授權程序。
2. 實施加密技術來保護敏感數據。
3. 實施防火牆及網路策略保護網絡安全。
4. 實施定期的掃毒及安全更新、漏洞掃描。
5. 實施員工培訓計劃，提高員工對資訊安全的意識和教育資訊安全責任。

透過資訊部門的運作及資安政策的執行，可提供安全無虞的資安環境，保障公司各項服務的資訊安全。本公司定期檢視資訊安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。

個人資料管理政策

為了確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力，以期符合國內、外相關法令規範（個人資料保護法），並推動相關機密資訊保護作業，我們將通過實施以下措施來實現這一目標：

1. 明確地定義員工和客戶個人資料的類型和用途。
2. 確保所有個人資料得到適當的保護，包括技術和組織上的措施。
3. 確保個人資料的處理符合適用法律法規和最佳實踐。
4. 確保員工處理個人資料的遵從，確實依循個人資料管理政策和程序。
5. 不定期宣導與教育訓練，提升員工個人資料管理責任之認知。

員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料，並加強機房人員管控，以防止重要個資外流。

資安危機處理

資料外洩 危機因應

1. 立即停止外洩源
2. 通知內部團隊
3. 進行調查
4. 加強資安措施
5. 與監管機構聯繫
6. 與律師協商
7. 學習和改進

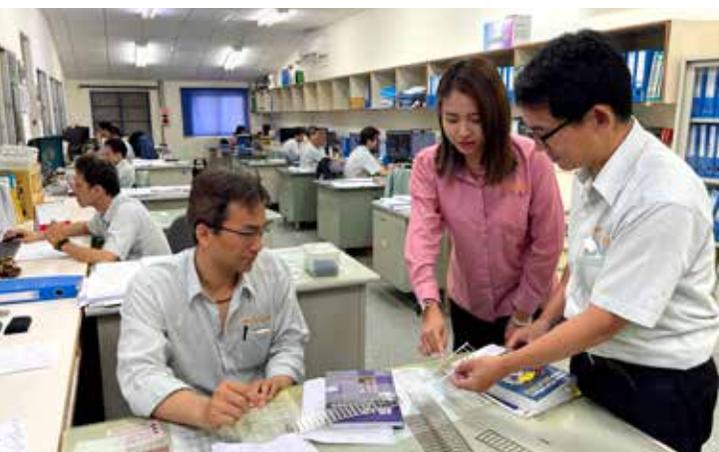
伺服器 遭受攻擊 危機因應

1. 隔離受攻擊的伺服器
2. 中斷外部連接
3. 保留證據
4. 評估損害
5. 阻止攻擊
6. 修復受損
7. 更新和強化安全措施

年度資安培訓

2022 年共進行 4 堂資安教育訓練課程，包含資訊主管、資訊人員的指定外派受訓，以及針對各單位主管或相關人員的內部教育訓練，以強化資安通識與資安防護觀念。

2022 年培訓課程	訓練方式	時數	對象	內容
資安通識教育訓練	內訓	2	各單位主管及資訊人員	駭客攻擊的可能機會與方式，資安防護的原則與方案等，指定人員參與完訓率 100%。
企業高階經理人資訊安全策略防護課程	外訓	3	資訊主管	資訊攻擊行為、網路攻擊思維、常見網路攻擊型態等。
供應鏈資安聯防－攜手協力阻絕駭客入侵	外訓	3	資訊人員	分享各式網路威脅的新態勢與跨域聯防資訊，並透過產業的實務推動經驗分享，讓企業內部資安推動人員協助有效落實供應鏈資安防護，加強網路安全供應鏈風險管理等。
綠能機房 永續遠航	外訓	3	資訊人員	打造與城市共榮的零碳機房，介紹一站式混合雲端系統及邁向永續發展的綠色商機。





CH 3 供應鏈管理

- 3-1 永續價值鏈 40
永續採購
- 3-2 供應鏈管理政策 41
供應商風險評估
新供應商遴選機制
供應商評鑑
供應商稽核
- 3-3 產品責任 45
品質管理
客戶服務
- 3-4 智慧工廠 48

3-1 永續價值鏈

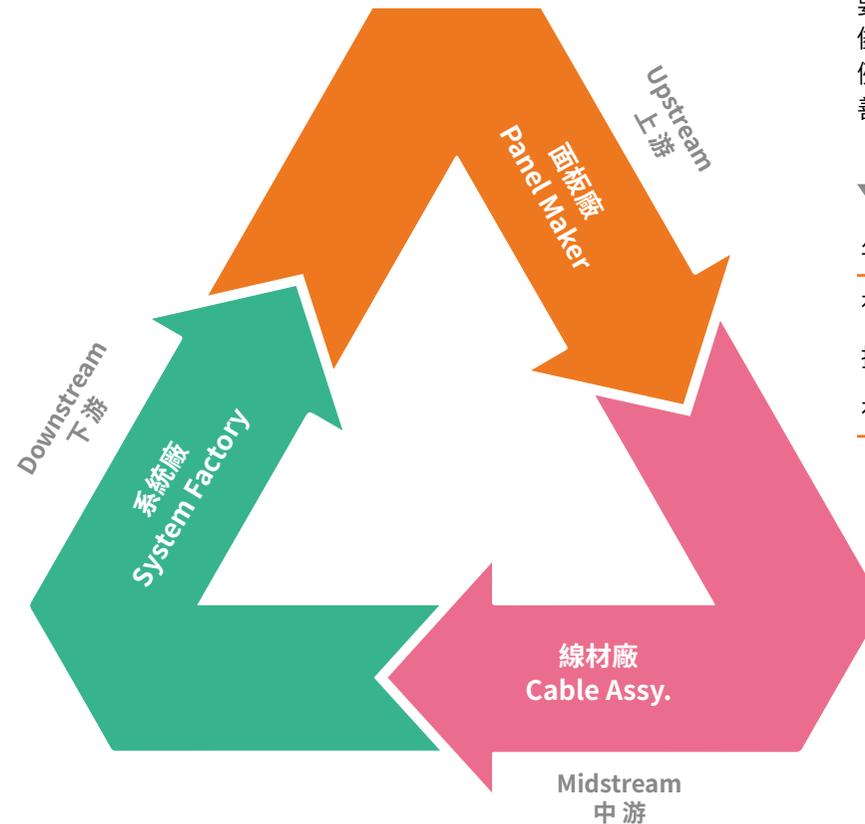
信盛著重於連接器的研究發展與生產製造，在電子產業鏈屬於零件製造商，採購來自於上游的銅材、鋼材等關鍵原物料，以及塑膠等，透過生產設備加工製造、組裝後，出貨給下游系統廠客戶。2022 年本公司供應鏈及與上下游廠商和客戶間的商業關係無重大顯著改變。

為落實供應鏈管理，我們除了於連接方案等產品專業持續精進，加強與上、中、下游供應鏈合作關係外，亦為了避免天然災害或不可抗力之因素而影響供貨穩定度及斷鏈風險產生，採取以下措施：

1. 原物料所屬地域盡可能不在同一個縣市或國家。
2. 原物料選用至少兩個來源，要求供應商選材上也至少具備兩個貨源。
3. 若上述仍無法配合，則要求供應商增加安全庫存，避免影響客戶需求。

我們持續促進供應商及承攬商關注於 ESG 各面向的改善，並藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，期望能與主要供應商、承攬商攜手合作，強化夥伴關係，推出更多優質的產品及服務，共同創造更亮眼的永續價值。

▼ 信盛產業價值鏈



永續採購

為減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展。在重要的營運據點（包含本報告書提及營運邊界），我們也儘量採用在地採購。2022 年信盛在地採購占總支出比例為 100%，未來我們也將持續保持此一水準，落實友善和永續環境之理念，推動綠色產業發展。

▼ 信盛近 3 年在地採購比例（單位：新臺幣仟元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
在地採購金額	259,858	329,382	219,418
採購總金額	259,858	329,382	219,418
在地採購金額比例	100%	100%	100%

3-2 供應鏈管理政策

信盛期許與供應商成為共存共榮的合作夥伴，除致力於創造價值外，亦要求供應商夥伴均需簽署責任商業聯盟行為準則 (RBA)，承諾致力符合相關行為準則。重視商業道德、勞工人權、環境、健康安全與管理系統各面向，落實 ESG 管理，做好風險管理與營運持續計畫，共創價值。

▼ 信盛 2022 年重大主題「供應商管理」之管理情形

重大主題	供應商管理
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> + 正面衝擊 落實供應商管理，提升整體供應鏈品質，能與供應商夥伴共榮共好，增進公司營利，達成永續經營之目標。 - 負面衝擊 未能有效管理供應商，使原物料等供貨出現問題、或供應商本身營運違反法規，可能導致產品安全、人權、環境等問題，損及公司形象及信譽。
對應 GRI 指標	308-1 使用環境標準篩選之新供應商 414-1 使用社會準則篩選之新供應商
連結之 SDGs	 
政策或承諾	依照責任商業聯盟行為準則 (RBA) 制定「供應商企業社會責任管理作業規範」，落實 ESG 管理，風險管理與營運，與供應商成為共存共榮的合作夥伴。
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續性目標 <ul style="list-style-type: none"> 第一、二類供應商 100% 通過 ISO 9001 管理辦法規定之項目評估。 第一、二類供應商責任商業聯盟行為準則 (RBA) 簽署率 100%。 金屬、電鍍原料供應商不使用衝突礦產聲明簽署率 100%。 短期目標 <ul style="list-style-type: none"> 響應環保研發目標，2023 年金屬與塑膠原料計畫性改採用再生原料，於 2023 年啟動尋找及審核新供應商作業，逐步確認供應商符合再生原料供貨需求。 中長期目標 <ul style="list-style-type: none"> 2026 年前完成 RBA 納入供應商年度實地稽核項目。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 以「ISO 9001 品質管理系統」及「責任商業聯盟行為準則」評估第一、二類供應商合作要件，把關產品品質並確保供應商符合本公司 ESG 經營理念。 以新供應商書面審查，重要供應商實地稽核，進行新供應商遴選。 採購與品保單位每季執行供應商評鑑作業。 每年針對合格供應商執行實地稽核計畫。
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年針對 10 家合作廠商進行稽核，皆未發現重大缺失與風險。 2022 年針對 58 家供應商進行評鑑，無出現 B 級以下不及格廠商。 2022 年開始要求產品原料之新進供應商簽署《責任商業聯盟行為準則》，2022 年共 90 間廠商完成。 主原料 (塑膠、金屬) 供應商 100% 通過 ISO 14001 驗證，且無重大環境衝擊。 落實 ESG 責任採購，產品原料供應商 100% 回簽《限用物質承諾保證書》，金屬、電鍍原料供應商 100% 回簽不使用衝突礦產聲明。

供應商風險評估

信盛為分散風險、持續提升整體供應鏈品質，建立《供應商管理辦法》，並將此政策納入供應商採購管理的必要項目。針對直接（第一類）、間接（第二類）與產品相關的原物料供應商，以多項環境與社會標準檢視，並要求簽署《限用物質承諾保證書》、《不使用衝突礦物聲明》以及《責任商業聯盟行為準則》，承諾其供應之產品或零組件、公司治理及工作者人權保障情形皆符合本公司 ESG 經營理念。針對未能符合本公司要求之供應商，信盛亦積極協助與輔導供應商實施改善計畫，同時落實改善員工健康與安全、人權、企業社會責任，致力於降低供應鏈風險，若有違反相關規定，本公司得主張終止或解除契約，促使供應商夥伴共同致力提升企業社會責任。

環境風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 主原料供應商 100% 通過 ISO 14001 為降低環境風險衝擊，信盛持續要求「主原料供應商」（塑膠、金屬之第一類供應商）取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。2022 年針對 10 間實際交易的主原料供應商進行環境風險衝擊評估，10 間供應商皆通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，占比 100%，且經評估後確認所有主原料供應商皆無重大實際或潛在負面環境衝擊。 ● 產品原料供應商 100% 回簽《限用物質承諾保證書》 信盛公司要求與產品直接或間接相關之第一、二類原料供應商皆須簽署《限用物質承諾保證書》，以承諾其供應之產品或零組件，包括產品附件、包裝材料、其他與產品交付相關之附件皆符合限用物質規範，若有違反相關規定得主張終止或解除契約，以避免產品影響人類健康與環境安全。
社會風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 金屬、電鍍原料供應商 100% 回簽不使用衝突礦產聲明 信盛嚴格遵行不使用衝突礦產之原則，將衝突礦產（鈹、鎢、錫、金、鈷）納入例行管理，要求供應商不得使用，以確保本公司產品所使用的礦料，不會為武裝衝突帶來獲利。亦定期執行全面性供應商盤查作業，推動供應商採用認證之冶煉廠，並以系統追蹤冶煉廠的符合性。2022 年信盛公司針對 10 家金屬、電鍍之第一類原料供應商進行調查，回覆率 100%，皆無使用衝突礦產之風險。 同時，我們亦針對高風險供應商展開調查，推動無衝突之產品，結合責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative，簡稱 RMI）認證名單，以最直接的方式呈現盤查的結果，提高員工重視。除了既有的衝突礦產管理，也關注其他非人道行為的開採與使用，如雲母等，透過材料應用與零件成分的檢視，與客戶、供應鏈多方的合作，落實無衝突之責任採購。
治理風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 要求產品原料供應商簽署《責任商業聯盟行為準則》 信盛所有新進的第一、二類供應商必須簽署《責任商業聯盟行為準則》，2022 年共 90 間以上廠商完成簽署，並經評估符合標準後，始納為合格供應商。 ● 第一、二類供應商 100% 通過 ISO 9001 管理辦法規定之項目評估 信盛十分重視產品品質，依照 ISO 9001 品質管理系統嚴格執行品質管制，並向上要求所有供應商亦需通過規定之項目評估，才可符合合作供應商之資格，以把關產品原物料到製程的品質要求。

新供應商遴選機制

信盛依據 ISO 14001 訂定之《供應商管理辦法》，將新供應商區分類別進行文件簽署，提交後執行書面審查，重要供應商則需進行實地稽核，產品驗證後進行簽核程序，完成後始成為正式供應商。若已獲 CNS、JIS、ISO 系列品質體制等國際性或國家性品質制度、產品認證之廠商，得列為優先採購對象。若不符合有害物質管理要求，不得列為合格供應商。

信盛訂定之供應商類別

第一類廠商	直接與產品有關，對產出直接相關的供應商。	第三類廠商	與產品無關，對產出僅間接相關的供應商（如：包材檢驗用材料類、儀器設備類供應商）。
第二類廠商	間接與產品有關，對產出間接相關的供應商。	第四類廠商	事務性用途或運輸服務等（如：文具類、日用品類、五金類供應商）。

▼ 信盛新供應商的遴選作業流程



供應商評鑑

信盛透過與供應商訪視溝通，了解我們的合作夥伴執行法規的狀態，確保或提醒各項法令得以落實。本公司採購與品保單位應於每季完成評鑑作業，經評鑑後，將結果分為 A 級、B 級、C 級、D 級，被評為 D 級者即為不合格廠商；採購單位得聯絡供應商品保負責人於二週內至本公司進行檢討，並提出改善對策，必要時，由採購單位會同相關單位對廠商進行現場輔導。若供應商無改善誠意、輔導二次以上無效時，在不影響業務交貨之情況下，得限期取消其合格供應商資格。

本公司依照對營運影響的重大程度權衡，針對供應商評鑑項目調整比重。2022 年，本公司的供應商評鑑項目及比重包括：品質水準 60%、交期穩定 15%、服務表現、社會責任 10%、價格優勢 15%。信盛公司近 3 年供應商評鑑結果如右：

▼ 信盛近 3 年供應商評鑑結果

廠商	級別	2020 年	2021 年	2022 年
供應商	A 級	45	46	36
	B 級	19	13	22
	C 級	0	0	0
	D 級	0	0	0

供應商稽核

信盛為強化供應鏈永續管理，確保所有供應商夥伴均能符合信盛在勞工人權、職安安全、環保措施等相關要求，擬定《供應商管理辦法》，每年針對合格供應商執行實地稽核，並於 12 月底提出下一年度合格供應商稽核計畫。其中接受實地稽核之合格供應商以交易金額、進貨檢驗不良率、產品客訴比例，以及上一季度供應商評鑑結果當作遴選標準，第一次交貨不超過三個月之新供應商，則不列入年度稽核計畫中。

執行實地稽核的人員以品保單位為主，採購或其他單位人員為輔，若有稽核缺失者，實地稽核時得針對該廠商進行本公司品質要求之教育訓練，且由品保單位提出缺失項目報告，並追蹤廠商在七個工作日內提出進度報告及改善結果。詳細實地稽核作業，依據合格供應商之實地稽核作業辦理。

近三年因疫情影響，原定實地稽核計畫皆改為書面稽核，提供《供應商品質稽核查檢表》由供應商填寫；本年度針對 10 家合作廠商進行書面稽核，稽核評鑑結果均無發現重大缺失與風險。未來將於 2023 年恢復現場稽核計畫，實地稽查供應商現場環境狀況與管理情形，落實供應商稽核管理。

信盛年度實地稽核調查廠商遴選標準

1. 各類別廠商前一年交易額最高之前三名
2. 各類別廠商前一年進貨檢驗不良率最高之前二名
3. 各類別廠商產品前一年遭客訴比率最高之前二名
4. 上一季度評鑑為 C 等以下廠商

▼ 信盛近 3 年供應商稽核執行情況

廠商類別	稽核方式	供應商		
		2020 年	2021 年	2022 年
實地稽核	預計實地稽核家數	0	0	0
	實際完成稽核家數	0	0	0
	達成率	0	0	0
書面稽核	預計書面稽核家數	10	10	10
	實際完成稽核家數	10	10	10
	達成率	100%	100%	100%

3-3 產品責任

▼ 信盛 2022 年重大主題「品質與安全」之管理情形

重大主題	品質與安全
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> + 正面衝擊 提供客戶穩定且高品質的產品，能使客戶持續使用進而達成公司永續經營。 - 負面衝擊 不良的產品品質管理以致違反健康安全法規，將影響人類健康與環境安全。
對應 GRI 指標	GRI 416：顧客健康與安全 2016
連結之 SDGs	
政策或承諾	嚴格執行品質管制，持續改善、提升製品品質，建立客戶信心，達到企業永續生存。
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續性目標 <ul style="list-style-type: none"> ● 持續通過 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949 等國際標準驗證。 ● 各系列產品持續通過品質認證與各國安規認證，如 UL、C-UL、CSA 等。 ● 採購原物料均符合美國 TSCA、中國 VOC 等各國法規，並經原物料抽檢確認不含限用物質。 ● 有害物質超標件數 0 件，產品無違反相關健康安全法規事件發生。 ● 客戶滿意度調查保持 95% 以上高水準。 中長期目標 <ul style="list-style-type: none"> ● 持續做好品質管理與品質分析檢測，使產品不良率逐年下降。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過公司品保實驗室進行產品精密測試及驗證。 ● 定期每季／月檢視、分析客戶滿意度調查表。 ● 每年將產品原物料送第三公正單位進行有害物質含量檢測。 ● 依《環境管理物質管理辦法》採購符合各國法規之原物料，要求供應商提供 RoHs 2.0 檢測報告，簽回《不使用衝突礦產聲明書》、《限用物質承諾保證書》、《REACH SVHCs 三級有害物質調查表》、《全氟羧酸 (PFCA)、其鹽類及 PFCA 關連物質調查》等相關聲明文件，並於交貨過程中實施抽檢作業及定期執行供應商稽核，確保供應商之供貨品質安全。 ● 透過 ISO 16949 管理系統、FMEA 失效模式分析；並以 AOI 智慧視覺檢測設備執行製程中檢測、包裝中檢機，從源頭設計到製程過程中確認各項產品的改善機會，維持與提升產品品質。
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 信盛主要產品皆取得 CSA、UL、C-UL 安規認證。 ● 目前已通過 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949 系統第三方驗證。 ● 為落實嚴格的品質管制，導入自動量測機台，確保並提升產品品質。 ● 2022 年信盛客戶滿意度調查問卷回收率 96.26%，滿意度 100%。 ● 2022 年間信盛所有產品皆無違反健康和安規法規和自願性規約之事件，亦無有害物質超標事件發生。

品質管理

品質是延續企業的不二法門，唯有不斷的追求高品質、新技術的產品，才能達到企業永續生存的目的。信盛重視產品品質與對使用者的健康安全，故自產品的研發、生產、運輸、銷售到使用，皆投入大量資源建置品質管理系統。不僅持續通過獨立第三方驗證機構 TUV 驗證之 ISO 9001 品質管理系統，並得到 ISO 14001、IATF 16949 等國際認證，且各系列產品均通過國際大廠的品質認可與國際安規認證，如美國認證機構 UL (Underwriters Laboratories)、加拿大認證機構 CSA (Canadian Standards Association)，依據美國 (UL) 或加拿大 (CSA) 的標準進行認證測試等。嚴格的品質管制一直是本公司的基本理念，從原料購入到成品出貨，透過層層把關的檢驗，以符合品質第一，客戶需求為先的宗旨。

▼ 信盛產品品質管理應用工具

	產品設計	品質監測
工具	Moldex3D、ABAQUAS、CST 模擬分析軟體，進行產品模流、應力與高頻特性分析	電壓絕緣測試機、自動插拉力機、機絕緣儀器、可程式恆溫恆濕機、高溫冷熱衝擊機、XRF 元素分析儀，監測產品品質管理。
效益	縮短新產品開發時間，加強產品功能性與量產穩定度。	利用各項精密檢測儀器，確保客戶生產及應用產品之功能性。

為確保信盛所有產品不對使用者健康和環境安全造成潛在威脅，本公司嚴格禁止使用有害物質，訂定《環境管理物質管理辦法》，要求供應商提供 RoHs 2.0 檢測報告，簽回《限用物質承諾保證書》、《REACH SVHCs 三級有害物質調查表》、《全氟羧酸 (PFCA)、其鹽類及 PFCA 關連物質調查》等文件。採購符合美國 TSCA、中國 VOC 等各國法規之原物料，且全產品均符合歐盟有害物質限用指令 (EU ROHS)、化學物質登錄與管制法令高關注物質 (EU REACH SVHC) 的管制要求。

我們的品保實驗室擁有先進的檢測儀器，能完整執行產品開發、量產與客戶要求的各種精密測試及驗證，每年亦會自行將產品原物料送第三公正單位進行有害物質含量檢測。2022 年間信盛所有產品皆無違反健康和環境安全法規和自願性規約之事件，落實產品安全性把關。

▼ 信盛主要產品安規取證情形

主要產品	MSAKT2407P30 系列 MSBKT2407P30 系列 MSCKT2407P30 系列	M24185 系列 24185BS P24185 系列	MSAK242151 系列 24215PS PK242151 系列
安規認證標章			

客戶服務

信盛提供全方位的客戶服務，除了嚴格把關產品品質外，亦重視產品售後服務的完整性、相關製品的環保程度等。為確保提供的產品能夠符合國際法規及客戶需求，並降低產品生命週期中的健康與安全衝擊，我們除了定期發放問卷確認客戶需求外，亦透過業務員拜訪與客戶保持良好溝通。此外，為提供完善的客戶服務解決方案，建構好的客戶體驗，本公司亦遵守廉潔條款、環保合約及簽訂之保密合約相關規範，維護客戶權益。

▼ 信盛客戶服務管理之三大執行重點



完善的售後服務



確實的客戶滿意度
問卷調查



製品的環保程度

客戶滿意度調查

信盛將客戶的回饋視為精進客戶關係發展的重要基礎，我們透過多重管道瞭解客戶需求，除了業務實地拜訪外，亦定期進行客戶滿意度問卷調查，針對服務人員的專業性、訊息回覆的即時性、產品交期、品質、技術等滿意度，及客訴處理的相關服務，進行調查。為確保客戶的建議及需求都能被傾聽、採納，我們透過定期分析問卷結果，檢視客戶建議，提出適當的改善計畫，建構一個完整的客戶需求回應處理程序。

2022 年信盛共回收 103 份客戶滿意度調查問卷，回收率 96.26%，滿意度均分 100，滿意度 100%，連續 3 年維持 95% 以上的高水準。未來我們將持續保持此水準，提供即時的客戶反饋機制，追求更好的客戶服務。

▼ 信盛近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2020 年	2021 年	2022 年
回覆數量	105	107	103
回收率	95.45%	100%	96.26%
客戶滿意度均分	99.82	99.85	100

3-4 智慧工廠

信盛自 2021 年始，以智慧製造為目標推動，導入工業 4.0 計畫，引進 AI 智能、自動化科技等新技術、設備，朝向智慧工廠出發。優先規劃導入機台可視化、透明化，可輔助自動排程、回饋生產狀況，得以擷取機台生產參數，逐步建立信盛產線完整之生產履歷，以掌握設備實際稼動率與生產動能。

隨著科技發展，數據資料量呈現爆炸性成長，電腦的處理能力也遠超過人類所及，因此大數據成為產業發展的顯學。數位化的時代，人的一舉一動都會留下數據，因此從數據中可以窺見人類行為模式，從中找出市場需求，成為企業未來提高競爭力、創新力與盈餘的關鍵。

自 2022 年起，由模具加工單位及塑膠射出單位先行導入機聯網智慧化相關機台，預計至 2023 年底前逐步完成產線視覺化、AI 智能製造數據價值化；下一階段則預計擴大機聯網安裝至組裝單位及沖壓單位等，希冀全數導入智慧化設備。另規劃 2023 年底完成品保部導入 AOI 設備，一步步實現生產設備自動量測，將量測大數據與 SPC 連結進行應用分析，過程中亦一併推動無紙化作業流程等相關計畫。

導入工業 4.0 之基礎架構，計畫透過 AI 自動化設備輔助、雲端智能軟體導入，將各數據彙整於數位平台，執行包含生產、庫存、品管、能耗情形等分析，協助管理生產狀況。逐步完成工廠數位化轉型，實現智慧工廠之規模。

現今的工業 4.0 方案致力於發展共生並獎勵人與技術之間的協同合作。透過人機協作減少人力資源使用，減輕人員負荷；廠區無紙化製程推動，節省生產成本並減少碳排放；數位化製程控管，提昇生產效率並嚴格監控產品品質。當 4.0 工具的準確性和速度與員工的創造力、人才和創新結合時，就能為人力和利潤贏得勝利。製造作業變得更有效率且更具生產力，且團隊得以免除許多繁瑣且重複的任務，讓他們有機會與智慧技術協同合作，並更有效地為不斷變化的技術版圖和 AI 驅動的未來做好準備。

我們生活在競爭和動盪的時代，工業 4.0 工具和策略不僅有助於提升效率和生產力，還能看到周圍的角落，並獲得有意義的競爭優勢。信盛打造智慧化生產工廠，全力提升品牌價值及市場競爭力，亦促成公司 ESG 永續管理之目標，迎向永續新未來。

計畫期程	短期	中期	長期
工業 4.0 目標	電腦化、連結化、可視化	透明化	預測化、可適化
各階段執行內容	機台智能化、產線視覺化、AI 智能製造數據價值化。	廠區智能設備的擴增，並導入 AOI 設備，實現自動測量，將測量值與 SPC 連接，可以偵測異常、識別品質問題，即時監控設備狀況。	預測性維護演算法可以識別可能的故障情況，以利建置主動式流程，將停機時間降低，盡可能延長資產使用期限，並自動快速採取更正動作。

*AOI = 自動光學檢查系統設備

*SPC = 統計製程管制的定義為「經由製程去收集資料而加以統計分析，並從分析中得以發覺製程的異常，經由問題分析以發掘異常的原因，並針對異常原因立即採取改善措施，使製程恢復正常—維持。並透過製程能力調查與標準化，以不斷提升製程能力—改善 (KAIZEN)」



CH 4 環境保護

- 4-1 氣候變遷因應行動 50
 - TCFD 四大核心架構
 - 鑑別評估氣候風險
 - 氣候相關風險與機會對財務的影響
- 4-2 節能減碳管理 55
 - 能源使用情形
 - 溫室氣體盤查
 - 節能減碳措施
- 4-3 水資源管理 57
- 4-4 廢棄物管理 58
 - 減廢製程及循環經濟
- 4-5 生態保育 61

4-1 氣候變遷因應行動

▼ 信盛 2022 年重大主題「氣候變遷」之管理情形

重大主題	氣候變遷		
衝擊評估	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>+ 正面衝擊 落實溫室氣體的減緩與調控，可降低氣候變遷對營運及財務績效的影響，增加公司因應氣候變遷的韌性；也可能創造新的商業機會，提升公司環保愛地球的整體形象。</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>- 負面衝擊 若未減緩與調控溫室氣體排放量，可能對地球環境造成氣候變遷加劇之負面衝擊，同時也會因氣候實體風險、轉型風險增加企業的財務成本。</p> </div> </div>		
對應 GRI 指標	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 302-1 組織內部的能源消耗量 302-3 能源密集度	302-4 減少能源消耗 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放強度 305-5 溫室氣體排放減量
連結之 SDGs			
政策或承諾	透過導入國際標準系統，盤點公司內部能源、溫室氣體排放、產品碳足跡情形，並擬定節能減碳因應策略，增加公司面對氣候變遷各項風險的應對能力。		
指標及目標	<div style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px; text-align: center;">短期目標 (2024 年)</div> <ul style="list-style-type: none"> 2024 年單位產品碳排放量減少 5% (以 2023 年為基準年)。 通過 ISO 50001 能源管理系統驗證。 執行組織溫室氣體排放盤查，取得 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體查核聲明書。 以 ISO 14067 標準計算產品碳足跡，完成前 10 大產品之排碳數據。 	<div style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px; text-align: center;">中期目標 (2027 年)</div> <ul style="list-style-type: none"> 以 ISO 14067 標準計算完成全部產品碳足跡。 依能源及溫室氣體盤查結果，制定減量目標。 	<div style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px; text-align: center;">長期目標 (2030 年)</div> <ul style="list-style-type: none"> 2026 年單位產品碳排放量減少 7% (以 2023 年為基準年)。 持續通過 ISO 50001 驗證、ISO 14064-1、ISO 14067 碳足跡標準查證。 持續執行節能減碳措施，達成能源用量與溫室氣體排放量降低目標。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 由永續發展委員會召集 ESG 小組成員及碳足跡小組，每半年討論氣候變遷議題影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊之策略；並每年呈報董事會確認，適時調整因應方向及重點策略，以落實對溫室氣體排放的減緩與調控。 依照 ISO 50001、14064-1、14067 等國際標準系統，製作碳足跡量化與溫室氣體盤查清冊，並規劃未來導入智慧電錶設置，串聯系統觀察設備能源耗用情形，尋找減碳熱點並執行節能減碳計畫。 		
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> 採用 TCFD 架構檢視氣候變遷對組織營運所造成的財務影響，研討各項風險與機會，並制定因應策略。 碳足跡小組成員於 2022 年完成教育訓練，並排定導入 ISO 14064-1、14067 系統盤查組織及產品碳盤查進度規劃，預計未來可進一步揭露完整的溫室氣體盤查數據。 		

TCFD 四大核心架構

▼ 氣候相關財務揭露核心架構

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，信盛為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

治理	<p>由永續發展委員會召集相關 ESG 小組成員及碳足跡小組，每半年討論各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。在鑑別出氣候相關衝擊後，與高階主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。</p> <p>永續委員會每年向董事會報告整年度 ESG 績效，並由董事會確認溫室氣體減量計劃短中長期目標，包含氣候變遷相關議題。</p>
策略	<p>本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變與緩解措施計畫，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，並藉由情境模擬未來可能的氣候財務影響，擊劃前瞻積極的氣候行動，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制，包含積極推動綠能環保政策，驅動供應鏈進行低碳製造轉型、擴大再生能源使用、發展減碳創新技術，採用生質或環保材料等，全面減少企業營運與產品產銷的碳足跡。</p> <p>為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品，依據政府法令要求，確實做到節能減碳。</p>
風險管理	<p>為了鑑別和評估與營運相關的重大衝擊或風險，永續委員會會定期評估氣候變遷風險，由公司產、銷、人、發、財、購等各部門最高主管共同參與，以了解具體的潛在財務影響，作為政策制定和目標的基礎，與建立完善的氣候管理程序，包括：鑑別、評估、管理、復原、調適等步驟，並持續監控，流程請參考下圖。</p> <div style="margin-top: 10px;"> <p>▼ 信盛氣候相關風險鑑別與評估流程圖</p> <pre> graph TD A[風險監督] --> B[風險辨識與評估] B --> C[風險回應] D[董事會] --> A E[永續發展委員會] --> B F[各相關小組或部門] --> C A --> D B --> E C --> F </pre> </div>
指標與目標	<p>為減少氣候變遷造成的風險影響，掌握氣候變遷相關之風險與機會並邁向節能減碳目標，信盛先以數據盤查開始計算溫室氣體排放情形，並以 2023 年設定溫室氣體排放基準年，預計於下一期報告書開始揭露，未來再規劃並完善具體的減碳行動指標。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年完成組織及產品碳足跡盤查，持續通過 ISO 14064-1、ISO 14067 第三方查證。 ● 2024 年導入並完善 ISO 50001 能源管理系統，強化能源績效管理，持續通過第三方驗證。 ● 2026 年單位產品碳排放量減少 7% (以 2023 年為基準年)。 ● 依能源及溫室氣體盤查結果，制定更完善的階段性節能減碳目標。

氣候相關風險與機會對財務的影響

信盛針對氣候風險與機會之項目進行風險評估，並分析氣候變遷對本公司財務狀況的影響，依據各項風險與機會擬訂適當的因應措施，以提升信盛應對氣候變遷風險與機會之韌性。詳細情形分別以「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

▼ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險				
	再生能源相關法規	長期	<ul style="list-style-type: none"> 信盛非屬用電大戶，不適用再生能源條例需於五年內自備 10% 綠電之規定，風險影響較小；但因應政府能源轉型政策，仍需觀察未來用電情況，可能因能源成本上升導致成本增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 及早預設因應立場，將由採購及財務單位追蹤觀察綠電及碳權市場，評估是否投資建置或買進。
政策法規	減碳相關法規	中期	<ul style="list-style-type: none"> 台灣頒布《溫室氣體減量及管理法》《氣候變遷因應法》，信盛雖非屬上市櫃公司未受法規要求，但在國際趨勢下仍有碳數據盤查及減量需求，如導入碳盤查顧問輔導費用，導致減碳成本增加。 歐盟碳邊境調整機制，可能間接受到客戶碳稅課徵或罰款影響，導致成本提高。 	<ul style="list-style-type: none"> 為符合未來趨勢需求，已著手準備內部碳數據收集，以利加強因應減碳與尋求改善之機會。 業務單位將追蹤觀察歐盟市場的需求，並適時回饋相關資訊至工廠及早因應，減少產生罰款的機會。
技術	低碳技術之開發成本	中期	<ul style="list-style-type: none"> 本公司於預計 2023 年投資 100 萬元研發成本，研究回收材料應用技術，目前尚在研發測試階段。 塑膠原料採用再生材料，採購成本預估上升超過 50 %。 	<ul style="list-style-type: none"> 加緊開發進度，並持續選用測試不同含量之回收或生質材料。 透過經驗技術參數了解材料特性，減少材料損耗，並聚焦少數再生材料做為原物料大量購買，使採購成本降低。
市場	市場需求變化	短期	<ul style="list-style-type: none"> 因市場需求變化，本公司產品若未能符合客戶減碳需求，可能會遭市場淘汰，造成獲利減少。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續開發新技術，並追蹤觀察市面上競爭產品之變化。
名譽	商譽減損	短期	<ul style="list-style-type: none"> 現有非減碳商品可能滯銷，或未能跟進國際減碳腳步，將可能對公司商譽產生影響。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期評估氣候變遷相關風險並制定因應措施，並由永續發展委員會呈報董事會以精進公司治理。

類型	氣候相關風險	影響期間	潛在財務影響	調適與因應作為
實體風險				
立即性	極端暴雨等氣候異常事件	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能造成機具、人員、廠房等設備損失。 ● 人員出勤率受影響。 ● 運輸中斷、貨物損失，增加額外成本或造成產能下降 ● 每年需編列保險費預算。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事先安排相關災害應變流程與演練，並定期檢視修繕防災設備。
長期性	降水模式變化	中期	<ul style="list-style-type: none"> ● 因枯水期增長可能造成乾旱缺水，生產需額外購水導致製造成本增加。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 若遭逢缺水情形，部分用水量大之工站將採外包處理，並減量供應公司內部生活用水，以降低購水量。
	年均溫上升	長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 夏天氣溫升高，為保持人體適溫之工作環境，冷氣需更高致冷強度。 ● 炎熱季節拉長，冷氣使用時間增加導致電費上升。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 空調設備汰換更新為節能省電標章設備，減碳且提高定溫效率。



▼ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源使用效率	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物回收再利用。 轉用更高效率的電器設備。 減少耗水量。 循環經濟。 綠建築。 節能產品的法律和標準。 	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物回收利用或轉售。 降低用電量與碳排放。 降低用水成本。 循環經濟讓產品更有永續賣點。 爭取綠建築政府計畫補助。 購買節能電器補助。 	<ul style="list-style-type: none"> 預計 2023 ~ 2025 年陸續裝置智慧電錶，檢視用電度數，透過平台確認各設備用電情形並找出改善措施。 預計 2024 年上半年先投入約 500 萬元執行廢水場改善案，使其能更具智慧化管理。 辦公室及工廠更換節能省電設施，2022 年廠區冷氣汰換費用支出 19 萬，預估未來每年可節省用電度數及電費支出。 持續增加或改善各種能源管理或廢棄物減量管控的投資。
能源來源	<ul style="list-style-type: none"> 低碳能源使用 自產低碳能源、可再生能源項目。 	<ul style="list-style-type: none"> 減低碳排放，節省減碳成本。 評估裝設太陽能板，使用自產綠電，多餘電力可外售。 節能減少營運成本支出。 	<ul style="list-style-type: none"> 投資太陽能發電，預計 2024 年完成建置高雄廠房屋頂太陽能板，發電量預估 300 kW，將往自發自用方向評估。
產品和服務	<ul style="list-style-type: none"> 面對氣候變遷風險，即時回饋最新資訊，適時應變減少風險。 開發低碳商品或服務，降低風險，提供解決方案。 開發新產品和服務的研究與創新。 	<ul style="list-style-type: none"> 提供多變多元服務與商品，符合市場需求，提升公司名譽與知名度。 帶來新產品或新服務的商機，增加營收。 	<ul style="list-style-type: none"> 短期一至三年內優先盤點產品碳足跡數據，確認產品碳排放情形。 依據盤點之產品碳足跡數據，尋找低碳製程改善或評估其他低碳技術，以持續加強產品競爭力。
市場	<ul style="list-style-type: none"> 開發新市場。 跨足新產業。 獲得公共部門補助。 	<ul style="list-style-type: none"> 拓展新市場與新產業，使營收增加、業務發展更加多元。 獲得政府公共部門補助。 	<ul style="list-style-type: none"> 以再生材料技術研發新產品，開拓新市場。 跨足工業控制、通訊設備、汽車電子等產業。 執行執行工廠智慧化、低碳化升級轉型計畫，並申請政府補助。 申請 ISO 50001 政府輔導案。
韌性	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候變遷風險與處理方式彙整，提升公司應變能力。 	<ul style="list-style-type: none"> 加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期評估氣候變遷相關機會，評估公司未來發展投資項目。

4-2 節能減碳管理

能源消耗總量 ↓ 28.13%

能源密集度 ↑ 14.46%

預計 2023 年導入
ISO 14064 溫室氣體盤查

節能減碳措施預估績效

-36,792 度電

-132.4 GJ

-18.2 公噸 CO₂e

能源使用情形

信盛使用的能源主要為非再生能源的電力使用，暫無使用再生能源。2022 年能源消耗總量為 11,793.96 GJ，較前一年度下降 28.13%，分析其主要原因為訂單需求減少導致產能下降，工廠機台設備之用電量減少，也使生產效率較訂單旺盛時期降低，導致能源密集度提升，以每仟元營收計算能源密集度為 0.0177，較 2021 年增加 14.46%。

我們預計於 2024 年導入 ISO 50001 能源管理系統，陸續規劃裝置智慧電錶以監測能源使用情形，並評估使用太陽能等多元能源之可能性，強化能源供給韌性與能源使用效率。

溫室氣體盤查

我們預計於 2023 年起按照國際標準 ISO 14064-1 : 2018 溫室氣體盤查之方法學，以信盛個體公司（高雄廠及台北辦公室）為邊界，每年進行溫室氣體盤查，並委託符合資格認定的第三方查驗機構，進行範疇一（類別 1）、範疇二（類別 2）及範疇三（類別 3~6）的溫室氣體排放查證，取得 ISO 14064-1 : 2018 溫室氣體查核聲明書。

2022 年尚在導入系統，進行人員教育訓練與建置溫室氣體排放清冊中，溫室氣體排放情形將於 2023 年盤查完成後，於下一報導年度之永續報告書中進行揭露，並於之後規劃整體排碳量減少之目標。

▼ 信盛組織內部能源（範疇一+範疇二）使用情形（單位：GJ；新台幣百萬元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
外購電力能源消耗總量 (GJ)	14,364.9972	14,336.9172	11,793.9600
營業額 (仟元營收)	762,806	927,007	666,233
能源密集度 (GJ/ 新台幣仟元)	0.0188	0.0155	0.0177
能源密集度年增減率	-	-17.84%	+14.46%

註：

1. 能源轉換係數的來源為環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 用電數據資料來源為電費單，依近三年用電度數 * 0.0036 換算 GJ。
3. 能源密集度計算公式：能源消耗量 (GJ) / 營收新台幣仟元，4 捨 5 入計算至小數點後第四位。營收數據來源為信盛精工個體營收（不含其他子公司及關係企業營收）。

節能減碳措施

為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，信盛於日常工作中落實節能減碳，照明設備選用省電、環保的標章產品，推廣辦公室及公共區域節能管理，如午休時，辦公室及公共區域僅留必要之照明。亦透過於公司各開關上張貼節能小標語（隨手關燈）、辦公室更換一級能效電器、工廠更換節能省電設施等，達成日常節約能源之行動。2022 年我們透過廠區冷氣及舊型燈管汰換、飲水機安裝定時裝置，預估每年可節省約 36,792 度電，相當於減少 132.4 GJ 能源耗量，減少 18.2 公噸 CO₂e 溫室氣體排放。

未來我們更計畫於 2023~2025 年陸續裝置智慧電錶，檢視用電度數，透過平台確認各設備用電情形並找出改善措施，以更有效率的方式使用能源，達成節能減碳之目標。

▼ 2022 年信盛節能減碳行動方案執行績效

行動方案	節電量 單位：度	減少能源消耗量 單位：GJ	減少碳排情形 單位：公噸 CO ₂ e
廠區汰換舊型燈管為 LED 燈管	23,652	85.1	11.7
廠區飲水機安裝定時裝置	13,140	47.3	6.5
總計	36,792	132.4	18.2

註：

1.表列之節能種類皆為電力；減碳範疇皆為範疇二。

2.依每度電 (kWh) x 0.0036 GJ 換算能源消耗量；每度電 x 2022 年電力排碳係數 (採經濟部能源局公告係數：0.495 公斤 CO₂e / 度) 換算減碳量；數值計算皆取小數點後第一位。

3.汰換舊型燈管為 LED 燈管節電量計算方式為：(改善前舊型燈管用電 20 W - 改善後 LED 燈管用電 10 W) x 270 (燈管數) x 365 天 x 24 小時 ÷ 1,000 = 23,652 度 / 年。

4.飲水機安裝定時裝置節電量計算方式為：1,000 W (飲水機用電量) x 3 (台) x 365 天 x (一般裝置飲水機運轉時間 24 hr - 加裝定時裝置後飲水機運作時間 12 hr) ÷ 1,000 = 13,140 度 / 年。

4-3 水資源管理

信盛產品製程中的金屬表面處理，須高度使用水資源，電鍍過程中的前段脫脂到末端清洗皆為耗水製程。雖信盛位處台灣地區，非屬世界資源研究所「渡槽水風險地圖集」的水資源壓力地區，台灣為 Low to Medium (1-2)，且本公司用水以工業用水為主，取水來源皆為第三方的自來水，與民生用水並無衝突。然，本公司工業用水經廠內污水處理設備處理後排放至阿公店溪，仍可能對在地用水存有潛在衝擊。

為紓解上述衝擊，信盛致力於降低污染排放，透過廢水廠優化改善、放流水回收及自主排放監控等行動，將用水衝擊降至最低。並透過廢水處理設備，積極回收廢水作為公司日常水資源利用，如沖廁使用，每日共計可回收 10 噸廢水。我們亦預計於 2024 年上半年投入約 500 萬元執行廢水廠的改善案，使其能更具智慧化管理，以達成減少污染排放量之目標，友善環境。

本年度信盛總取水量為 12.60 百萬公升，排水量 9.03 百萬公升，為確保我們營運過程中產生的廢污水皆合乎法規規定之放流水標準，我們每半年定期委外合格廠商進行廢污水採樣檢測。2022 年間信盛並無發生放流水未符合排放限值的事件。

▼ 信盛近 3 年所有地區用水資訊 (單位：百萬公升)

項目	2020 年	2021 年	2022 年
總取水量 (A)	13.06	15.42	12.60
總排水量 (B)	9.89	10.93	9.03
總耗水量 (A-B)	3.17	4.49	3.57

註 1：取水類別皆為淡水，水的總溶解固體 (TDS) 含量等於或小於 1,000 mg/L；取水來源皆為第三方的自來水。

2：排水終點皆為地表水 (阿公店溪)，經廠內廢水處理設備處理後排放。

3：取水數據資料來源為水費單；排水量以放流水錶紀錄為值，換算為百萬公升後統計至小數點後第二位，第三位 4 捨 5 入。

▼ 信盛 2022 年排放水質

項目	當地納管標準 (mg/L)	檢測數值 (mg/L)
化學需氧量 (COD)	100	20.9
懸浮固體 (SS)	30	6.6
銅 (Cu)	3	0.069
總汞 (Hg)	0.005	ND
鎳 (Ni)	1	ND
氰化物	1	ND
鉛	1	ND
砷	0.5	ND
氨氮	150	55.4
氟鹽	15	1.09

註 1：信盛公司排放水經廢水處理系統處理後皆遠低於放流水標準。

2：上表水質數據皆由合格檢驗公司採取廠區水樣進行分析結果。

4-4 廢棄物管理

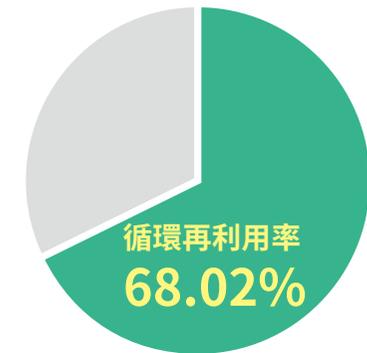
▼ 信盛 2022 年重大主題「產品生命週期／廢棄物管理」之管理情形

重大主題	產品生命週期／廢棄物管理				
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> + 正面衝擊 妥善的廢棄物管理可以減少產品製程對環境的衝擊，並透過有效利用可回收材料，達成循環經濟，減少原料購買以降低生產成本。 - 負面衝擊 若未能妥善管理產品生命週期中產生的廢棄物，大量產出廢棄物並任意排放，不僅將造成資源浪費、環境負擔增加，亦會危害人體健康。 				
對應 GRI 指標	【產品生命週期】 301-2 使用回收再利用的物料、301-3 回收產品及其包材 【廢棄物管理】 GRI 306：廢棄物 2020				
連結之 SDGs					
政策或承諾	透過減廢製程減少廢棄物產生，並持續研究回收材料之應用技術，致力達成整體價值鏈廢棄物產出最小化之目標，推動節能減廢與循環經濟。				
指標及目標	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;"> 短期目標 </td> <td style="text-align: center;"> 中長期目標 </td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 2023 年完成 100% 金屬與塑膠原料使用再生材料。 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 加強產品生命週期管理，降低產品廢料、提升原物料使用效率。 廢棄物產出總量降低，並提升回收再循環比例。 </td> </tr> </table>	短期目標	中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年完成 100% 金屬與塑膠原料使用再生材料。 	<ul style="list-style-type: none"> 加強產品生命週期管理，降低產品廢料、提升原物料使用效率。 廢棄物產出總量降低，並提升回收再循環比例。
短期目標	中長期目標				
<ul style="list-style-type: none"> 2023 年完成 100% 金屬與塑膠原料使用再生材料。 	<ul style="list-style-type: none"> 加強產品生命週期管理，降低產品廢料、提升原物料使用效率。 廢棄物產出總量降低，並提升回收再循環比例。 				
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 由技術部於開發過程思考降低環境衝擊之原料替代方案，或引進新技術，降低產品廢料產生情形。 針對廢棄物處理廠商提供查檢表供廠商自評，確認移交及處理廢棄物過程皆依合約，合法合規進行，如檢核發現有不符規定情形，經勸導未改善將更換新廠商處理。 				
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年本公司生產之廢棄物共計 171.115 公噸，循環再利用率 68.02%。 公文採雙面列印或反面重複利用、影印用紙選用具有紙漿綠色標章的品牌，落實分類回收等循環經濟舉措。 為致力降低營運產生之廢棄物，研發製程減廢技術。以沖壓新模具技術，成功減少 5.24% 廢料率；射出新模具技術，成功減少 18.25% 的塑膠產品廢料率。 				

信盛廢棄物種類以一般事業廢棄物為主，又可分為製程產出及員工一般活動產生，皆為非有害廢棄物。針對製程生產，我們將塑膠及金屬廢棄物等可回收再生利用之物料，委外加工處理後再回購，並計畫於 2023 年採購回收再生的塑膠原料用以製作成產品，持續研究回收材料之應用技術，並加緊開發進度，以降低環境資源消耗與產品排碳量，落實循環經濟舉措。

為做好廢棄物管理，減少生產對環境污染的影響，我們透過宣導廢棄物減量政策、公文採雙面列印或反面重複利用、影印用紙選用具有紙漿綠色標章的品牌，自源頭減量、落實分類回收等舉措，致力降低營運產生之廢棄物，避免其對環境造成負面衝擊。

此外，為確實掌握廢棄物的流向，確保所有廢棄物均合法、妥善處理或再利用，我們委由國內合格廠商進行廢棄物清運及處理，並定期查核清運廠商之證照有效性，強化廠商稽核效能，包含要求廢棄物清運商加入 GPS 全球衛星定位系統，進行追蹤與管理，以及提供查核表供廠商自評確認清運狀況等。我們亦邀請供應商一同進行廢棄物減量與回收再利用，藉以達成整體價值鏈廢棄物產出最小化之目標，共同推動節能減廢與循環經濟。



信盛 2022 年廢棄物總量 171.115 公噸

▼ 信盛近 3 年廢棄物處理情形

年度			2020 年		2021 年		2022 年		
分類	主要廢棄物種類	處理場址 ^{註1}	處理方式 ^{註2}	產出量 (公噸)	占比 (%)	產出量 (公噸)	占比 (%)	產出量 (公噸)	占比 (%)
一般事業 廢棄物	金屬廢料	離場	再生利用	未統計	—	未統計	—	52.130	30.46%
	廢紙	離場	再生利用	10.2	7.33%	20.8	12.5%	9.3	5.43%
	廢鐵	離場	再生利用	7.6	5.46%	5.9	3.6%	8.59	5.02%
	塑膠廢料	現場	再使用	11.81	8.49%	14.1	8.5%	10.865	6.35%
	塑膠廢料	離場	再生利用	53.68	38.60%	53.0	31.90%	35.5	20.75%
	塑膠廢料	離場	焚化 (不含能源回收)	2	1.44%	3.5	2.11%	1.5	0.88%
	一般生活垃圾	離場	焚化 (不含能源回收)	36	25.89%	36	21.69%	36	21.04%
	無機污泥	離場	熱處理	13.28	9.55%	27.6	16.63%	12.5	7.31%
	廢木棧板	離場	焚化 (不含能源回收)	4.5	3.24%	5.2	3.13%	4.73	2.76%
廢棄物總量					139.07		166.1		171.115
循環再利用率 ^{註3}					59.89%		56.50%		68.02%

註：

1.處理場址：現場（廠內自行處理）、離場（委外處理）。

2.處理方式：廢棄物的處置移轉（回收）包含再使用（再使用於原本相同的用途）、再生利用（經再處理過程製成新物料）；廢棄物的直接處置主要為焚化（不含能源回收）、熱處理（除焚化處理外）。

3.循環再利用率 (%) = 回收再利用總量 / 廢棄物總量 * 100%

4.本表數據來源：一般生活垃圾為申報量；其餘為廢棄物清運出廠過磅之數值。

減廢製程及循環經濟

為降低廢棄物對環境造成的衝擊，我們除了透過廢棄物管理，以再生利用、再使用等方式達成減廢之目的，亦致力於創新研發新技術改善生產流程，減少廢料的產出。以舊版模具為原型，我們透過新版開發沖壓技術，成功減少 PIN 針製程中的廢料率，舊版模具開發之廢料率由 82.14% 改善為 76.90%，減少 5.24% 的廢料產生；塑膠本體製程中的射出技術，亦透過新版開發之模具達成廢料率從 56.31% 降至 38.06% 的效益，可減少約 18.25% 的廢料產生。未來我們將持續以減少廢棄物的產生量為目標，致力於減廢製程的研發，達成節能環保之目標。

▼ 信盛新舊版模具之廢料率比較

類別	模具名稱	品號	產品名稱	廢料率 (%)	成效
沖壓	舊版模具	M-SP30001PX	AFF05023XXPS8PXS 特 S	82.14	↓ 5.24%
	新版開發	M-FF05023P	AFF05023XXPS8PXS 特 .	76.90	
射出	舊版模具	M-MSAK24056P60A	NMSAK24056P60 特 A	56.31	↓ 18.25%
	新版開發	M-MSAK24056P60A	NMSAK24056P60 特 A	38.06	

註：廢料率 = 沖壓 / 射出製程中一個間距廢料的總面積 ÷ 一個間距用料的總面積。

信盛以生命週期思維進行產品設計，從研發端思考原物料的循環再生利用方式。目前產品製造所投入的原物料主要為塑膠料、銅材，使用於塑膠射出及沖壓產品製程，其中的塑膠射出料骨、沖壓下腳料做為二次料於廠內再投入製造使用，在不影響產品品質的情況下以最佳原料、次料比例投入生產，金屬廢料請廠商回收處理後再回購投入生產加工，2022 年使用回收金屬的比例為 31.35%；另有兩支產品已標榜使用廢料回收加工再製，在維持產品品質的情況下大幅提高原料使用率，以降低廢棄物與溫室氣體排放總量。未來產品研發方向將逐步提高塑膠、金屬使用再生材料比例，以擴大單位產品的回收再生物料使用佔比。

此外，沖壓配件製程中保護產品使用之紙條包材本公司亦主動將其全數回收再使用，包含過程中耗損無法使用的包材，整體回收再使用比例約為 95% 以上；另出貨運輸使用的棧板、鐵架、鐵軸、木軸、封板 ... 等均為循環重複使用，減少一次性物料的使用比例。

▼ 信盛近三年金屬回收加工比例

2020 年	2021 年	2022 年
41.86%	15.57%	31.35%

▼ 信盛產品回收物料比例

成品品號\配件	本體	旋轉蓋
FFSKL05018B68 特 SA	72.27%	68.89%
FFSKL04003B120 特 SA	67.95%	61.60%

4-5 生態保育

為保育及永續利用地球資源，信盛除了於生產活動中透過各項減廢措施降低製程對環境的影響，亦透過內部員工環保觀念宣導、廠區綠化等行動，積極投入生態保育活動。如 2021 年以海洋生態為主題，邀請荒野保護協會分享塑膠製品對海洋造成之危害；2022 年由廠內工安管理課主辦「節水教育訓練」，說明水資源議題。我們亦透過舉辦植樹活動歡慶廠區 50 周年，開拓廠區苗圃種植花卉等綠化環境作為，致力達成保育陸域生態之目標。

生態保育講座

課程名稱	類別	主講人	課程內容
2021 年 海洋環保講座 「塑誰殺了信天翁」	海洋生態保育	荒野保護協會	以體內充斥著塑膠的信天翁殘屍為例，說明海洋「塑殺」之嚴重性，探討塑膠製品對海洋生態造成之危害，向員工倡議於日常生活中減少塑料的使用。
2022 年 節水教育訓練	水資源管理	工安管理課	以提升生產活動中的資源使用效率及提倡節約能源為主題，向員工宣導公司的水資源管理策略，減少浪費，提昇最大效益，落實企業日常水資源管理。

信盛 50 週年植樹活動

信盛在 2020 年 50 週年廠慶時，選擇植樹作為信盛踏入下一個里程的象徵，並以常綠樹種樟樹，其摘下葉片後會於指尖上留下清香，能驅蟲亦使人心曠神怡之特質，象徵信盛創立 50 年來旺盛的生命力。



50 週年當日，由董事長、副董事長及技術顧問攜手種下象徵永續、旺盛的樟樹，期待迎向下一個 50。

廠區綠化之苗圃耕種

信盛一直以來積極主動投入環境綠化行動，為打造綠意盎然的工廠外觀，提高工廠的企業形象及企業的組織活力。於 2022 年陸續開墾苗圃，以花卉妝點、營造出賞心悅目的廠區小角落。

信盛種植包含各式玫瑰、薰衣草等花卉美化環境





CH 5 幸福企業

- 5-1 深耕人才資本 64
- 5-2 選才任用 65
 - 就業機會多元豐富
 - 新進與離職
 - 延攬校園新鮮人才
- 5-3 訓練與發展 67
 - 多元培訓管道
 - 績效與職涯發展
- 5-4 薪酬福利 70
 - 具競爭力的薪酬
 - 提升員工福祉
- 5-5 員工關係 73
 - 外籍移工良善照護
 - 育嬰假
 - 職務不法侵害預防計畫
- 5-6 安心職場環境 75
 - 職業安全衛生管理系統
 - 職安衛教育訓練
 - 職安危害風險控管
- 5-7 員工健康關懷 83
 - 健康檢查
 - 健康促進關懷
- 5-8 社會參與 85
 - 伊甸藝文活動

▼ 信盛 2022 年重大主題「人才吸引留任／人才發展培育／勞資關係／多元平等共融」之管理情形

重大主題	人才吸引留任／人才發展培育／勞資關係／多元平等共融			
衝擊評估	<p>+ 正面衝擊 透過正確的人才招募策略與人資管理制度，可招募優秀人才、提高員工忠誠與滿意度，維護良好勞資關係，進而增進生產力和效率，提高企業競爭力。</p> <p>- 負面衝擊 若企業文化存有歧視偏見，聘僱與升遷制度不公平，可能會導致員工流失、士氣低落、勞資關係不佳，及企業形象受損等問題。</p>			
對應 GRI 指標	【人才吸引留任】 GRI 401：勞雇關係 【人才發展培育】 GRI 404：訓練與教育		【勞資關係】 GRI 402：勞 / 資關係 【多元平等共融】 GRI 405：員工多元化與平等機會、GRI 406：不歧視	
連結之 SDGs				
政策或承諾	秉持「人才是公司最重要資產」信念，致力打造多元平等的友善職場文化，重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才，維持良好勞資關係。			
指標及目標	<p>持續性目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 提倡多元聘雇與平等就業機會，無歧視或職場不法侵害等案件發生。 • 導入責任商業聯盟行為準則(RBA)，維護勞工人權，並依其方針優化外籍移工待遇，改善移工在台生活。 	<p>短期目標 (2024 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 完成增設技能分級獎金制度，激勵同仁自我發展、提升技能。 • 規劃 2023 年起將外籍移工納入定期績效考核，全面檢視員工績效發展。 • 規劃全體員工自主訓練補助措施，預定 2024 年開始實施。 	<p>中期目標 (2027 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建置多能輪調方案，協助員工增加第二專業，強化工作廣度與深度，激發熱忱。 	<p>長期目標 (2030 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 優化升遷機制，連結自主訓練、講師經驗等多元績效成果，完善晉升制度。
追蹤管理機制	透過全方位發展的人資政策，以 (1) 選才任用、(2) 訓練與發展、(3) 薪酬福利、(4) 員工關係四大面向政策持續精進人資管理制度，促進勞資關係與營運的正向影響。 (1) 選才任用：追蹤新進率、離職率，確認員工招募與留任情形。 (2) 訓練與發展：追蹤員工受訓及績效考核情形，確認員工適應及精進情況。 (3) 薪酬福利：關注市場水準並分析員工薪酬、適度調薪，確保提供具競爭力且平等的薪資。 (4) 員工關係：秉持尊重勞工人權及善待員工理念，並透過多元的溝通管道聆聽員工意見，維持良好勞資關係，提升員工滿意度。			
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> • 年度共 54 位新進員工，新進率 19.57%；91 位離職員工，離職率 32.97%。 • 員工平均受訓 20.56 小時，整年度投入培訓經費為 303,080 元。 • 90.22% 員工定期接受績效及職涯發展檢視。 • 2022 年 6 月啟動新人導師制度，加強新進同仁工作適應。 • 啟動次世代培訓專案，部分職缺提供內部轉任申請。 • 獲勞工局頒發「110 年勞資同心，共創雙贏」獎項。 • 無發生歧視、強迫勞動、職場不法侵害等違反勞工人權案件及申訴。 			

5-1 深耕人才資本

信盛堅信「人才」是公司最重要的資產，有完善的人力資源制度與規劃以確保組織獲得最適切的人才規格，而關鍵績優人才與多能人才的培育留任，更是達成企業策略與目標的重點競爭力。我們致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，人才的選用育晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步，和公司同舟共濟創造績效與價值。

全方位發展的人力資源政策

1. 選才任用政策

人才是策略性關鍵資源，依據組織人才質量需求，採用公平客觀、多元管道甄選方式，吸引各方與公司價值文化志同道合者，能力態度並重，使其適才適所。

2. 訓練與發展政策

透過訓練體系、專業培訓、發展需求，協助同仁適應融入且持續發展，搭配績效管理、多元學習鼓勵措施，激發同仁工作意願與能力，提升組織績效。

3. 薪酬福利政策

建構具激勵性薪資與獎酬方案，結合用才、留才、晉升制度，協助同仁積極成長、樂於分享，促進團隊共好。

4. 員工關係政策

維繫和諧勞資關係，提升同仁工作滿意度與幸福感，共同發展優質企業文化，共創勞資雙贏。

5-2 選才任用

信盛依據組織需求招聘所需人力，至 2022 年底，信盛員工總數包含外籍勞工為 276 人，較前一年度減少 27 人，主要因為疫情期間訂單量減少，因此人員離職缺額遇缺不補，暫時凍結人數，故使人數減少。

▼ 信盛近 2 年人力統計 (單位：人數)

工作者類別	2021 年		2022 年	
	男性	女性	男性	女性
全職員工 (依性別統計)	143	160	125	151
全職員工總數		303		276
非員工總數		2		2
總計		305		278

註：

- 1.以 2022 年 12 月 31 日當天員工人數進行統計。
- 2.全職員工：皆為每週工時 40 小時之全職(時)、非定期契約員工，包含外籍勞工；無定期約聘、兼職(部分工時)、無時數保證之臨時工。
- 3.非員工：非由公司直接聘僱，但其工作是由公司控制的工作者，統計數據包含餐廳團膳之膳食運送司機、配膳工作人員共 2 名，不包含實習生與工程維修的臨時承攬工。

就業機會多元豐富

信盛致力發展多元豐富的人才組成，歡迎各年齡層的勞動力，不僅參與中高齡補助專案，亦歡迎實習生或各種產學合作計畫的年輕世代，邀請大專院校學生進行寒暑假或年度實習；公司員工組成也包含原住民 (1.09%)、越南與菲律賓籍的藍領外籍移工 (9.78%)，並依政府法規保障其他身心障礙者的工作機會，任用 3 位身心障礙員工，以滿足就業員工的多元性，促進多元共榮也提升公司的整體競爭力與活力。

依年度期末員工 276 人數統計分析，員工性別比例分別為男性 45.29%、女性 54.71%；年齡分布則以 31-50 歲青壯年佔大宗 (64.86%)，51 歲以上中高齡次之 (25%)，30 歲以下年輕世代為最低 (10.15%)。

為了促進在地共榮，我們廠區位於高雄岡山區，積極雇用當地居民擔任「管理階層」，如經理、副理、課班長等職位，28 位主管中有 13 人為高雄岡山在地居民，佔所有管理階層比例為 46.42%。

▼ 信盛員工職務類別分布

職務類別\多元類別	性別		年齡			其他		
	男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	原住民	外籍移工	身心障礙者
主管職 人數	23	4	0	16	11	1	0	0
(總計 27 位) 比例	85.19%	14.81%	0.00%	59.26%	40.74%	3.57%	0.00%	0.00%
非主管職 人數	102	147	28	161	60	2	27	3
(總計 249 位) 比例	40.96%	59.04%	11.24%	64.66%	24.10%	0.81%	10.89%	1.21%
各多元類別人數	125	151	28	177	71	3	27	3
占全員工人數比例	45.29%	54.71%	10.14%	64.13%	25.72%	1.09%	9.78%	1.09%

註：多元化比例為各員工類別之多元化人數 ÷ 各員工類別總人數，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。

新進與離職

於 2022 年共聘用 54 位新進員工、離職 91 位員工，以期末員工總數 276 人計算比率分別為新進率 19.57%、離職率 32.97%。其中，離職原因多數為轉換其他工作或新進員工不適應，針對同仁留任適應問題，本公司於 2022 年 6 月啟動新人導師制度，每位新人皆有一位專屬導師帶領，以協助新就職的同仁適應工作內容，而導師也能獲取對應的獎勵，教學相長。我們也將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任，為公司留下重要人才。

▼ 新進／離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		年齡小計		
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
新進員工	30 歲以下	9	16.67%	8	14.81%	17	31.48%
	31-50 歲	15	27.78%	20	37.04%	35	64.82%
	51 歲以上	1	1.85%	1	1.85%	2	3.70%
	性別小計	25	46.30%	29	53.70%	54	100%
離職員工	30 歲以下	11	12.09%	13	14.29%	24	26.37%
	31-50 歲	24	26.37%	33	36.26%	57	62.64%
	51 歲以上	5	5.50%	5	5.50%	10	10.99%
	性別小計	40	43.96%	51	56.04%	91	100%

註：1. 各類別新進員工比率＝各類別新進員工人數 ÷ 新進員工總數，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。
 2. 各類別離職員工比率＝各類別離職員工人數 ÷ 離職員工總數，因 4 捨 5 入計算至小數點第二位，數值呈現有些許誤差。
 3. 離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

延攬校園新鮮人才

信盛於 2021 年加入「高科大智慧射出成型產學聯盟」會員，與高科大機電工程系教授與學生共同研討射出成型技術發展議題；亦持續與高科大模具系進行產學合作，進行「電子連接器的射出模流分析與成型實作」專題之產學合作計畫。除了與特定科系學生密切合作外，亦歡迎高科大學生前來公司實習，實習生給予全薪待遇，亦享有三節禮金，若實習後留任另提供菁英留才方案，有優於一般新鮮人的正式續聘薪資待遇。我們更同步提供企業參訪機會，歡迎學校老師與學生到公司參訪，多接觸並認識信盛，進而吸引未來年輕戰力加入信盛。

▼ 信盛 2022 年產學合作成果

產學合作專案	暑期及年度專案實習生
3 項	2 名實習生
<ul style="list-style-type: none"> 高科大機電工程系－「射出成型技術發展」 高科大模具工程系－「電子連接器的射出模流分析與成型實作」 高苑科技大學機械系－「雙軌受訓旗艦計畫：機電整合」 	<ul style="list-style-type: none"> 高科大模具工程系實習生 1 位 高苑科技大學機械系實習生 1 位

5-3 訓練與發展

信盛秉持人才資本的理念，結構化職務訓練系統，加強員工專業、管理及核心職能，掌握關鍵崗位人才，建構激勵性人才育留制度，鼓勵多元學習與引入導師制度輔導新人加強經驗傳承。依據訓練政策承諾及營運需求，制訂年度訓練方針，持續改善訓練品質，提升訓練體系運作效能。

多元培訓管道

本公司致力培育人才、持續提升公司競爭力，故訂定完整教育訓練制度，從新人訓練、專業訓練及管理培訓，皆具備明確培訓方案，並透過實體教學、視訊課程等多元化的學習平台協助員工多元培訓，再設計教學滿意度回饋機制以確保教學品質，另積極參與 TTQS 人才發展品質管理系統評核，持續優化各類訓練制度。2022 年度每位同仁平均受訓時數為 20.56 小時，其中男性同仁平均受訓時數為 34.31 小時，女性同仁平均受訓時數為 9.17 小時，整年度投入培訓經費為 303,080 元。

針對教育訓練資源補助，現行制度以指定相關人員外派受訓為主；未來將規劃同仁可自主申請與職務範圍相關的教育訓練，預計於 2024 年開始實施，希望透過培訓補助制度設計，以增加員工自主學習動機，持續精進職場技能。

▼ 信盛教育訓練課程規劃

人才培育政策

- 聚焦專業能力，強化人力素質。
- 培訓關鍵人才，傳承智慧資本。
- 多能人才培育，創造人才永續。
- 提升訓練品質，優化訓練體系。

新人訓練

讓新進人員了解公司的歷史沿革與未來發展，介紹公司規章、員工權利與義務，資安與人權宣導，以及職安衛訓練等，加速新進人員適應並融入信盛大家庭。

專業訓練

依專業職務、工作說明書等，訂定各職務專業訓練藍圖，並辦理各式專業訓練與資格認證。

共通能力訓練

針對所有同仁開設之課程，協助提升同仁個人職場競爭力，所有主管或同仁均可選修。例如：溝通協調技巧、正向思維等。

管理發展系列

加強主管領導管理能力，針對基層及中高階主管開辦各式主題課程。例如：績效管理、團隊激勵等。

高階領導座談

提供高階經理人學習座談機會，提昇高階經理人各項領導能力。

▼ 信盛 2022 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期間員工總數 (A1)	23	4	27
	報告期間受訓的總時數 (B1)	457.5	107.5	565
	報告期間平均受訓的時數 (B1 / A1)	19.89	26.88	20.93
非主管	報告期間員工總數 (A2)	102	147	249
	報告期間受訓的總時數 (B2)	3,831.08	1,277.66	5,108.74
	報告期間平均受訓的時數 (B2 / A2)	37.56	8.69	20.52
合計	報告期末員工總數 (R)	125	151	276
	報告期間受訓總時數 (Q)	4,288.58	1,385.16	5,673.74
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q / R)	34.31	9.17	20.56

▼ 2022 年信盛在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	課程時數	參與人次	完訓率
部門技能訓練	261.9	460	100%
管理訓練	17	73	100%
個人資料保護	64	25	100%
職安衛訓練	153.6	308	100%
總計	496.5	866	

績效與職涯發展

本公司重視員工職涯發展，每季執行員工績效考核並對應薪酬制度，進公司滿三個月的員工亦進行新人考核，針對工作績效表現、員工自身職涯發展規劃等議題進行討論與考核，並依據考核結果連結獎酬，如：調薪、晉升、獎酬、調任等，以利促進組織職能及發展人力資本。

2022 年定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例為 90.22%，其中未接受定期績效考核的員工為外籍移工，因 2022 年尚未將外籍移工納入考核制度中，但我們已規劃 2023 年起將外籍移工納入定期績效考核，以期全面檢視所有員工的工作績效表現，並協助員工適性發展。

▼ 信盛 2022 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
管理職	報告期末員工總數 (A1)	23	4	27
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	23	4	27
	百分比 (B1/A1)	100%	100%	100%
非主管職	報告期末員工總數 (A2)	102	147	249
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	94	128	222
	百分比 (B2/A2)	92.16%	87.07%	89.16%
合計	報告期末員工總數 (R)	125	151	276
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	117	132	249
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q / R)	93.60%	87.42%	90.22%

5-4 薪酬福利

具競爭力的薪酬

信盛致力於提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、經驗年資決定，並參考同業市場水準調整，重視專業職務價值展現，整體薪資隨個人專業資歷調整，不因性別、宗教、種族、婚姻狀況等產生差距，並兼備各項法定權益。為保障基層人員權益，每年度皆提前檢視並關注法定基本工資的調整，確保基層員工（含外籍移工）起薪不低於基本工資；近 2 年本公司每年平均調薪約 3% ~ 4.5%，確保其在行業中的競爭力，持續留住關鍵人才。

- 2022 年度總薪酬最高之個人，與所有員工（不含該名總薪酬最高者）的中位數比率為 431.2 : 1
- 2022 與 2021 年度比較下，最高薪酬之個人與其他員工中位數的年度總薪酬增加百分比比率為 0 : 3%

（註：以 2022 年員工調薪 3% 之情境進行數據概估，最高薪酬之個人 2022 年並無薪酬增加情形。）

▼ 信盛 2022 年各員工類別男女薪酬比率

員工類別	男性	女性
主管	1.039	1
非主管	1.209	1

- 註：1. 計算方式：各類別男性員工平均薪酬 / 各類別女性員工平均薪酬。
 2. 薪酬：即年薪資，含本薪、年終獎金、績效獎金等。
 3. 因男性員工多為專業技術職，故平均薪酬較女性略高。

▼ 信盛 2022 年基層人員薪資水準

基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資	
男性	女性	男性	女性
\$ 36,572	\$ 26,976	1.45	1.07

- 註：1. 基層人員：含本公司職稱為技術師職類、技術員及作業員等直接人員。
 2. 標準薪資：含本薪、津貼等經常性薪資。
 3. 2022 年當地最低薪資為 25,250 元。

提升員工福祉

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，如配合公部門休假日、退休金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助、員工餐廳與餐點補助，及員工免費停車場等，努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。

▼ 信盛員工福利措施

基本福利	保險	基本勞健保、出差旅遊平安保險等。
	休假	比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假等。
	退休金制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 適用《勞動基準法》舊制者：每月依勞工薪資總額 2% 提撥退休金，並儲存以勞工退休準備金監督委員會名義之專戶。 ● 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶。
獎酬福利	人才推薦獎金	依招募狀況而定，不定期以專案期間辦理，以增加招募管道。
	導師獎勵金	依據新人留任狀況設定不同的獎勵金額。
健康促進	健康檢查	每年提供勞工健康檢查，無年齡限制。詳見：「健康檢查」。
	健康促進活動	不定期提供健康新知、疾病預防講座或健康促進活動，詳見：「健康促進關懷」。
完備設施	主要設施	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工餐廳：聘請合格團膳供餐，並補助員工伙食經費。 ● 員工宿舍：提供免費外籍移工宿舍，每間房間皆裝設冷氣，提供員工舒適的休息環境；宿舍設有廚房，讓移工能根據不同飲食習慣自行烹煮料理。 ● 員工停車場：42 個汽車車位、192 個機車車位，供員工免費停車。
	母嬰保障	哺乳室、孕婦椅、孕婦專屬車位。
	員工關懷	體恤員工經濟狀況，同仁若有臨時或緊急用錢調度需求，可向公司申請借支，並於隔月發放薪資時扣回。
福委會	員工子女獎學金	提供大專院校、高中職及專科、國中生獎學金，獎勵員工子女勤勉向學。
	福利金	<ul style="list-style-type: none"> ● 經費來源：由公司依照營運狀況進行提撥，並由勞資雙方設立「職工福利委員會」進行管理，2022 年公司提撥福利金費用為 75 萬元。 ● 動支範圍：婚喪喜慶及生育等津貼補助、公司及部門聚餐及活動經費補助、免費藝文活動補助等
	年度活動	舉辦員工旅遊：2022 年日月潭與佐登妮絲城堡一日遊，共 39 人參加。



▲ 信盛員工停車場



▲ 信盛員工餐廳

員工子女獎學金

為了獎勵員工子女勤勉向學，本公司設有獎學金制度。依學級組別區分，自國中組至大學院校組等，分別提供數千元不等的獎金，以獎勵員工子女。此外，獲得「大學院校」獎學金者，就學期間公司若有工讀機會得優先獲聘，由人力資源課依有意願參與工讀之登記順序與科系專長聯繫。

日月潭美色騎跡鐵馬行 x 佐登妮絲城堡一日遊

信盛於 2022 年舉辦了一次令人難忘的員工旅遊活動，總共有 39 位員工一同參與，這趟旅程充滿了美景和樂趣。

我們從高雄岡山出發，展開了這個精彩的旅程，首站來到了日月潭，員工們在這片湖光山色之間，騎腳踏車遊覽，欣賞著湖光山色的美景，讓大家盡情暢遊於大自然的美妙世界。接著，我們參觀了嘉義最夯的新景點－佐登妮絲城堡，以文藝復興時期古典建築風格作為設計主元素，穹頂山形、羅馬柱雕塑、花園廣場，猶如造訪歐洲古典宮殿，處處可見極致夢幻的典雅風情。

最後晚餐在嘉義品嚐了當地著名的啤酒鴨料理，大家圍坐一桌，笑語聲不絕於耳，共享著美食和歡樂的時光，彼此間的感情更加深厚。這趟員工旅遊活動不僅讓我們親近大自然，感受到美麗的景色，也增進了員工之間的團隊凝聚力和友誼，建立更加融洽和諧的氛圍。未來我們也將持續規劃類似的活動以提升團隊向心力，為員工帶來更多歡樂和驚喜、增進感情交流，共同創造更美好的團隊氣氛。



▲ 欣賞日月潭的湖光山色美景



▲ 信盛員工於佐登妮絲城堡門口留下團體合影

5-5 員工關係

本公司積極維繫和諧勞資關係，致力提升同仁工作滿意度與幸福感。注重人權及勞工權益保障，禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2022 年，本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

▼ 信盛勞動權益相關措施說明

工作時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。 ● 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。 ● 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。
離退辦法	<ul style="list-style-type: none"> ● 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。
勞資協議	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司有成立工會組織，亦依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。 ● 本年度勞資會議共舉辦 4 次，主要內容為分享人力資訊與討論宣導事項，其協約涵蓋群體占總員工數的 100%，包括外籍同仁。 ● 另於 2022 年 11 月獲頒勞工局「110 年勞資同心，共創雙贏」獎項。
重大營運變更	<ul style="list-style-type: none"> ● 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 ● 若執行重大營運變化有影響員工聘僱之情事，遵循勞基法第 16 條規定，終止勞動契約依員工年資至少需於 10 日前預告。 ● 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。



外籍移工良善照護

信盛重視外籍移工的工作權益，導入 RBA 責任商業聯盟行為準則，針對移工的工作適應與權益皆全方位關照：

1. 委託仲介協助生活管理、就醫載送、溝通說明等，且預計於 2023 年 7 月起，符合 RBA 責任商業聯盟行為準則及人權理念，外籍移工所需服務費、引進費皆由公司全額負擔。
2. 提供新進教育訓練及專業訓練，皆有其對應之語言教材及測驗。
3. 相關管理規則亦提供英文與越南文版本，以利同仁閱覽遵循。
4. 員工餐廳供餐或協助訂餐，亦於宿舍提供廚房可自行烹飪家鄉料理，另於宿舍提供冷氣。
5. 若有需求，可借用場地或設備進行宗教禮拜等。



▲ 提供中、英、越南語版本之新人教育訓練教材

育嬰假

本公司依法落實《性別工作平等法》，並倡議 SDGs 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代的權益，保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年；員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

▼ 信盛 2022 年育嬰留停人數統計

	男性	女性	總計
當年度符合育嬰留停申請資格人數 ¹ (a)	9	6	15
當年度實際申請育嬰留停人數 (b)	1	2	3
育嬰留停申請率 (b/a)	11%	33%	20%
當年度育嬰留停預計復職人數 (c)	1	1	2
當年度育嬰留停實際復職人數 (d)	1	1	2
育嬰留停復職率 (d/c)	100%	100%	100%
前一年度申請育嬰留停實際復職人數 (e)	0	1	1
前一年度申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 ² (f)	0	1	1
育嬰留停留存率 (f/e)	—	100%	100%

註：1. 以過去 3 年 (2020-2022) 曾申請產假或陪產假之員工數估算。

2. 實際復職日為前一年度 (2021 年) 且復職後在職滿一年。

職務不法侵害預防計畫

每年給予員工填寫《職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表》、《作業場所環境檢點表》，保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌及性騷擾之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力及性騷擾之行為。

同時內部制定《S0530 性騷擾防治管理計畫》程序書，辦理職場性騷擾防治訓練或性別平等講座，提高同仁對於性別平等與尊重之相關意識。本公司並設置工作場所性騷擾申訴管道，包含電話、傳真及電子信箱，將相關資訊於各工作場所公佈欄公開揭示，若接獲申訴則依程序通報處理。

5-6 安心職場環境

▼ 信盛 2022 年重大主題「職業健康安全」之管理情形

重大主題	職業健康安全
衝擊評估	<p>+ 正面衝擊 有效的職業健康安全管理有助於減少員工的工作傷害及職業疾病發生率，使員工於安心的職場環境工作並維持身心健康。</p> <p>- 負面衝擊 職業危害風險增高，將可能導致員工意外傷害、人身安全健康損害問題，並可能產生勞工抱怨與糾紛，影響團隊士氣與公司商譽。</p>
對應 GRI 指標	GRI 403：職業安全衛生
連結之 SDGs	 
政策或承諾	遵守職業安全衛生法暨相關法令，並依照 ISO 45001 職業安全衛生管理系統進行管控措施，確保工作者的職業健康與安全。
指標及目標	<p>持續性目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。 ● 符合職業安全衛生相關法規，無發生相關違規事件。 ● 無職業傷害與職業病案例發生。 ● 每年度至少舉辦一場健康促進活動，邀請同仁參與。 ● 每年依法規舉辦職安衛教育訓練及緊急災害演練計畫。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 依照 ISO 45001 職業安全衛生管理系統建置符合公司需求的管理系統，並依 PDCA 循環式品質管理流程不斷精進。 ● 依法設置職業安全衛生單位、管理工作人員及急救醫護人員，並透過職業危害風險控管，加強防護設備與人員訓練，全面性防範職業災害的發生。 ● 定期召開職業安全衛生委員會會議，並制定九大諮商、七大參與類別，確保全體工作者的充分參與，使其意見被納入管理系統與改善流程中。 ● 追蹤職業災害、健康檢查之數據，藉以改善流程或加強員工健康關懷。 ● 每年舉辦健康檢查，依照結果給予員工衛教諮詢，並規畫相關健康促進活動。
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 近三年無發生職業傷害事件與職業病案例。 ● 2022 年已完成 4 次環境安全衛生稽核檢查，合格率 75%，不合格項目主要為設備漏水，未來將針對設備漏水問題持續追蹤並進行改善。

職業安全衛生管理系統

本公司為維護員工安全、防止職業災害情事發生，我們遵守職業安全衛生法暨相關法令，依據法規及國際標準建置符合公司需求的管理系統，規範信盛的工作者及生產活動，含員工 276 人及非員工 2 人，比例為 99 : 1，其中高雄廠更通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。

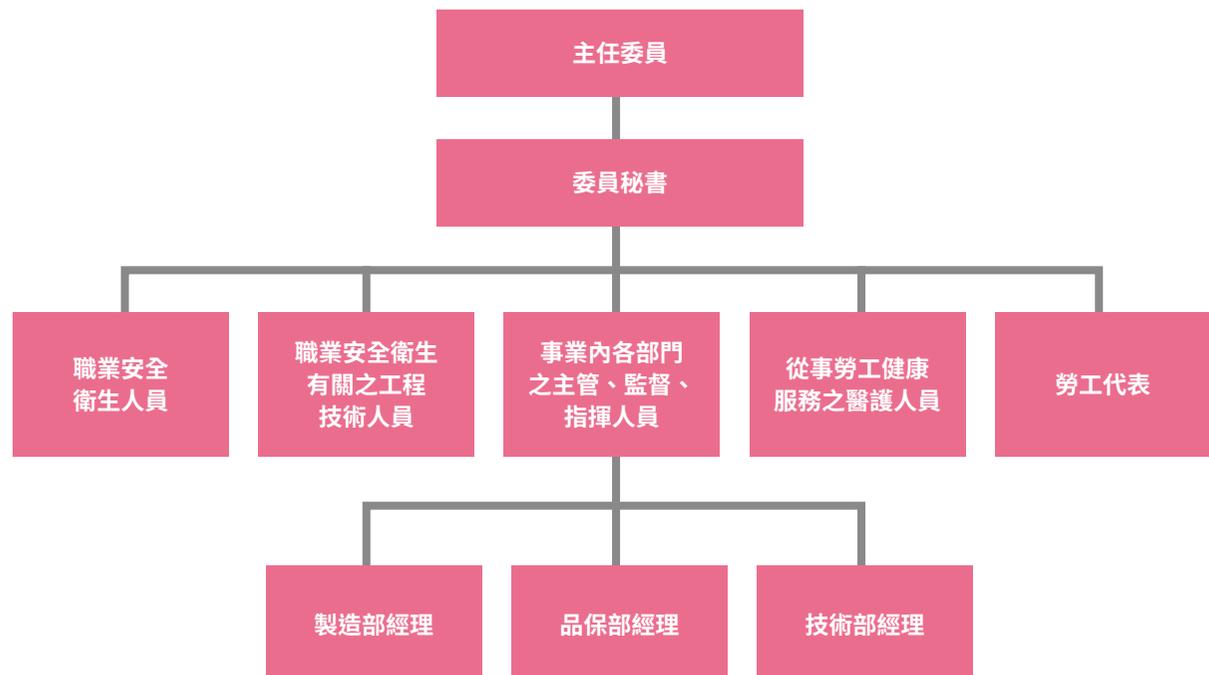
我們透過 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理過程不斷精進，在每季的法規鑑別中持續修正政策方向，並於每年的利害關係者需求期望的蒐集過程中傾聽來自各方面的聲音，藉此持續改善，並由各部門依法設置職業安全衛生單位、管理工作人員及急救醫護人員，全面性防範職業災害的發生。

職安衛委員會與工作者諮商參與

為保障員工權益，本公司依照《職業安全衛生管理辦法》法規要求，設有職業安全衛生委員會，委員會成員總共 14 人，包含醫護人員 1 人、職業安全衛生有關之工程技術人員 3 人及部門之主管、監督、指揮人員共 3 人，其中勞工代表共 5 人，勞工代表比例大於三分之一。

職業安全衛生委員會的職責為透過規劃、實施、與評估及改善職安衛環境，提升安全衛生管理水準，實現安全管理目標。每季定期舉辦一次職業安全衛生委員會會議，會議討論主題包含：環安衛政策討論、職業安全衛生管理計畫施行內容、安全衛生教育訓練實施、作業環境監測計畫、監測結果、健康管理、職業病預防及健康促進事項、各項安全衛生提案、自動檢查及安全衛生稽核事項、機械、設備或原料、材料危害之預防措施、職業災害調查報告、安全衛生管理績效、承攬業務安全衛生管理事項、其他...等。2022 年已完成 4 次環境安全衛生稽核檢查，合格率 75%，不合格項目主要為設備漏水，未來將針對設備漏水問題持續追蹤並進行改善。

▼ 職業安全衛生委員會組織圖



公司為能達到全員參與目標，制定九大諮商類別、七大參與類別，將組織職權寫入《安全衛生工作守則》，並於管理審查會議或職業安全衛生委員會中，提供員工諮詢及參與事項，使工作者的意見能夠充分被納入管理系統制訂與改善流程中。

9 大諮商

九大諮商	來源	具體對應內容議題
1. 決定利害相關者的需求和期望	管理審查會議	與環安衛管理系統有關之外部與內部議題的變化 (利害相關者的需求和期望)
2. 建立職安衛政策	職業安全衛生委員會	對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議
3. 適用時，分派組織角色、責任和職權	安全衛生工作守則	事業之安全衛生管理及各級之權責
4. 決定如何履行法令要求和其他要求	管理審查會議	與環安衛管理系統有關之外部與內部議題的變化 (法令要求和其他要求)
5. 建立職安衛目標及實施計劃	管理審查會議	環安衛績效的資訊，包括下列事項之趨勢：監督與量測的結果
6. 決定外包、採購和承攬商適用的控制措施	職業安全衛生委員會	審議承攬業務安全衛生管理事項
7. 決定什麼需要監督、量測和評估	管理審查會議	環安衛績效的資訊，包括下列事項之趨勢：監督與量測的結果
8. 規劃、建立、實施和維持稽核計劃	管理審查會議	環安衛績效的資訊，包括下列事項之趨勢：內、外部稽核結果
9. 確保持續改善	管理審查會議	持續改善的機會

7 大參與

七大參與	來源	具體對應內容議題
1. 決定他們的諮商及參與的機制	職業安全衛生委員會	環安衛績效的資訊，包括下列事項之趨勢：工作者諮商及參與
2. 危害鑑別和風險與機會的評鑑	管理審查會議	與環安衛管理系統有關之外部與內部議題的變化，包括：風險與機會
3. 決定消除危害和降低職安衛風險的行動	職業安全衛生委員會	審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
4. 決定能力要求、訓練需求、訓練及訓練評估	職業安全衛生委員會	審議安全、衛生教育訓練實施計畫
5. 決定溝通內容及應如何完成	管理審查會議	與利害相關者有關的溝通 (含申訴)
6. 決定控制措施，及其有效的實施和使用	職業安全衛生委員會	審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
7. 調查事件和不符合，並決定矯正措施	職業安全衛生委員會	1. 持續改善的機會 2. 審議職業災害調查報告



▲ 自衛消防編組演練暨驗證訓練活動

職安衛教育訓練

為讓員工能在健康安全的工作環境下工作，除新進員工初進公司的職安衛訓練外，並定期至少三年一次辦理全體在職員工的職業安全衛生教育訓練，透過影片與簡報之宣導教學，以增強員工的安全衛生意識、降低職災機率發生。各部門依據前年度發生之狀況及年度職安法規修正要求進行之年度規劃，可讓員工了解最新的法規要求及預防災害的發生。2022 年舉辦全公司同仁三年一次的一般職業安全衛生教育訓練、職安講習，並執行化學品洩漏演練、廢水廠緊急應變、停電緊急應變、淹水替代道路實際演練等緊急狀況演練，預防及降低危害情況發生時的風險。

▼ 信盛 2022 年員工職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	2022 年度訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
新進員工	一般訓練	一般安全衛生教育訓練	3	25	75
	一般訓練	一般安全衛生教育訓練	3	241	723
在職員工	特定訓練	自衛消防編組演練暨驗證訓練	8	31	248
		淹水替代道路實際演練	0.16	6	0.96
		水災、停電緊急應變急處置	0.5	5	2.5
		防水閘門演練	2.5	13	32.5
		停電緊急應變處置教育訓練	2	3	6
		化學品洩漏演練	1	7	7
		液態污泥洩漏演練	1	6	6
總計			21.16	337 (人次)	1,100.96

職安危害風險控管

本公司依據職安法法規辨識多項危害風險因子，並依作業區域進行危害鑑別與風險評估，約略評估 397 項項目，依據風險評估結果設定風險等級，分為 5 級風險管控措施，決定必須採取的風險降低因應措施，目前鑑別結果皆落在風險等級 1 ~ 3 級區間，無風險等級 4、5 之不可接受風險；所有評估項目皆採取適當的風險因應與控制措施，確保降低風險發生機率與危害嚴重性。

▼ 信盛職業危害風險等級鑑別情形

等級	說明	因應措施	2022 年最新鑑別結果
1		不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	43 項 (主要包含割傷、刺傷 ^註)
2	可接受風險，須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制。	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	147 項 (主要包含割傷、刺傷 ^註 、夾捲、物體飛落)
3		須致力於風險的降低，例如： <ul style="list-style-type: none"> • 基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施、以逐步降低中度風險之比例。 • 對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生的可能性，作為改善控制設施的基礎。 	207 項 (主要包含化學品接觸、感電、不當動作)
4	不可接受風險，對於重大及高度風險者須發展降低風險之控制設施，將其風險降至 3 以下。	<ul style="list-style-type: none"> • 須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業，可能需要相當多的資源以降低風險，若現行作業具高度風險，須儘速進行風險降低設施。 • 依下列順序考量風險降低措施： 消除→取代→工程控制→管理控制→個人防護具 	0 項
5		須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業。	0 項

註：割傷、刺傷依發生場域或執行工作項目不同，而有不同的風險等級鑑別結果。

本公司常見的職安危害風險類型包含切 / 割 / 刺 / 擦傷、感電，我們會針對廠區操作人員特別進行一般安全衛生教育訓練、特殊作業安全衛生教育訓練，每半年一次的自衛消防編組緊急應變演練，並於特定區域提供噪音防護措施，以及定期安排環境監測與員工的健康檢查，以期提早預防並降低職業災害與疾病的發生。

▼ 信盛職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及管控措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	管控措施
機械危害	<ul style="list-style-type: none"> 不安全環境或設施：機械未有安全防護機構 切割 / 夾捲：維修過程中遭細小工件割傷 	2	<ul style="list-style-type: none"> 工程改善：防護門、雙手按壓開關、安全感應裝置 ... 等 管理控制：教育訓練、張貼標語
化學性危害	<ul style="list-style-type: none"> 員工暴露在粉塵、危害化學品洩漏的作業環境 粉塵、硫酸：每半年之作業監測數據低於法規標準 	3	<ul style="list-style-type: none"> 每半年實施作業環境監測 定期健康檢查 依其作業標準於安全防護下操作工作內容
物理性危害	<ul style="list-style-type: none"> 噪音、游離輻射所產生的危害 依據作業監測，噪音皆低於 90 分貝以下，無超過法定之標準 輻射劑量每月統計數值及累計總量，亦並無超過標準值 設備維修過程中可能有造成人員感電 	3	<ul style="list-style-type: none"> 定期健康檢查 配戴、更新護具 施工前危害告知
人因性危害	<ul style="list-style-type: none"> 作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害 2022 年執行人因性調查：218 人中有 62 人反映肌肉痠痛狀況 (28%)，其中 3 人痠痛或不適之部位 ≥ 3 分 	2	針對人因性調查結果異常之 3 人，進行 ROSA 辦公作業人因檢核，無超過法規標準，並提供職醫訪談
生物性危害	<ul style="list-style-type: none"> COVID-19 新冠肺炎疫情爆發造成人員健康危害 	2	2022 年依據中央指揮中心指示分級，進行口罩配戴、快篩監控、分流上班等措施。
其他	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年母性健康危害調查：22 人中無高風險人員 過勞、異常工作負荷調查：218 人中 1 位高風險、17 位中度風險 	2	<ul style="list-style-type: none"> 提供職醫訪談 高風險人員持續追蹤

業務相關職安衛管理

除了信盛工作場所員工的職安衛控管外，我們亦針對自身業務相關的職業安全衛生負面衝擊進行控管，包含產品所使用的化學品，及供應商、承攬商工作情形，皆於可行範圍內善盡監督責任。

化學品

- 於採購時即已管控並限用特定危害物質。
- 建立危害性化學品清單（17 項），管控產線使用之化學品，現場使用時宣導人員了解相關使用物品的危害標示，並採取適當的防護措施以降低化學危害風險。

供應商／承攬商

- 鼓勵並要求供應商應符合 RBA 責任商業聯盟行為準則之要求，其中包含職業安全健康標準的多項規定。
- 制定承攬商安全衛生管理與運作流程，供承攬商遵循並預防可能之危害因子，維護廠內環境及人員之安全與健康，定期進行供應商環安衛管理調查，並了解承攬商安全衛生控管狀況。

緊急危害事故應變處理

本公司制定有立即發生危害之虞類型如下：墜落、感電、倒塌、崩塌、火災、爆炸、中毒、缺氧。

當工作場所有立即發生危害之虞時，除緊急成立應變小組外，單位主管應立即令現場作業人員停止作業，並告知現場作業人員退避至安全場所；作業人員執行職務發現有立即危害之虞時，在不危害其他作業人員安全情形下，可自行停止作業及退避至安全作業場所，並立即向單位主管報告。

▼ 職業事故通報處理及調查流程

事故發生

- 當職業災害或事故發生，發生（現）同仁在考量本身安全狀況下，應立即採取必要之措施，並通知工安管理課及事故發生場所主管、單位主管，對現場進行緊急預防災害擴散措施、必要之急救或醫療處理，以降低災害危害並預防二次災害之發生。
- 如有人員受傷，應通知廠內護理人員或急救人員至現場協助處理；需要救護車時，須撥急救電話請求派車，並派人隨車照顧傷患就醫。護送人員留在醫院協助傷者獲得適當看護及辦理住院事宜，並通知傷者家屬，且適時以電話回報工安管理單位主管說明送醫情況。
- 重大事故，應由工安管理單位依相關法令規定通報主管機關，且除必要之急救、搶救外，非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。
- 我們亦依據《職業安全衛生法》第 18 條，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。

事件原因追查

- 工安管理課應於職業災害發生後，設置「職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同部門主管即赴現場勘查及查核，函報總經理「事故調查表」後，1 週內召開職業災害調查報告審查會，由事故單位之主管召集相關人員組成一小組共同進行調查，邀集各部門主管、勞工代表等組成，並由工安管理課說明發生職業災害經過與處理結果。

事件檢討改善事項

- 依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善，以防止類似事件再度發生。
- 發生職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，送工安管理課做為教育訓練之案例教材，以防止類似事件再度發生。

職業傷病統計

信盛近三年皆無發生職業災害事件與職業病案例，我們將持續進行安全通識宣導，改善與強化安全監督體制與健康職場環境，保護工作者的健康與安全。

▼ 近 3 年信盛工作者職業傷病統計

年度	2020 年	2021 年	2022 年	
工作者類型	員工	員工	員工	非員工
總經歷工時	613,853	641,565	585,499	872
職業傷害	死亡人數	0	0	0
	死亡率	0	0	0
	嚴重職業傷害件數	0	0	0
	嚴重職業傷害率	0	0	0
	可記錄職業傷害件數	0	0	0
	可記錄職業傷害率	0	0	0
職業病	案件數	0	0	0
	死亡人數	0	0	0
	死亡率	0	0	0

註：

1. 職業病指工作造成或加劇的急性、復發性和慢性健康問題。包括肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、物理因素引起的疾病（如聽力受損）、精神疾病等。
2. 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
3. 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依【（員工人數×工作天數×8小時）+人資提供加班時數】加總估計；非員工工時自 2022 年開始統計，以膳食運送司機每日 0.5 小時、配膳工作人員每日 3 小時，x 2022 年工作天數 249 天進行全年度數據概估，並 4 捨 5 入至整位數。
4. 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
5. 死亡率=職業傷害/職業病所造成的死亡人數×200,000÷總經歷工時
6. 嚴重職業傷害率=嚴重職業傷害件數×200,000÷總經歷工時
7. 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）=可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）×200,000÷總經歷工時
8. 4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
9. 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。



5-7 員工健康關懷

健康檢查

信盛長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，為保護工作者身心健康，本公司每年定期辦理全體員工健康檢查，包含一般健康檢查、以及針對特殊勞工作業人員（塑膠射出班、自動組裝班）進行的特別危害健康作業健康檢查（如：粉塵、游離輻射、噪音），並依法實施分級健康管理。體檢檢查結果由廠護及職業醫學科專科醫師實施衛教與健康追蹤檢查，必要時得執行疑似工作相關疾病之現場評估。健康管理分級達三級以上人員，會再進行追蹤；第四級管理者由健康中心的專業醫師提供健康諮詢、指導。

近三年本公司無因特殊作業造成體檢異常項目的第四級健康管理者，2021 年達第三級以上的健康管理者共 15 人，我們透過健康訪談、衛教諮詢，並確認同仁現場防護設備使用情況，於 2022 年有效改善同仁健康狀況，無第三、四級健康管理者。

▼ 特殊健檢近 3 年健康管理分級情形（單位：人數）

年度	總受檢人數	第一級健康管理者	第二級健康管理者	第三級健康管理者	第四級健康管理者
2020 年	84	64	20	0	0
2021 年	104	25	64	15	0
2022 年	63	38	25	0	0

註：1. 第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。

2. 第二級管理：檢查結果綜合判定為異常，而與工作無關者。

3. 第三級管理：檢查結果綜合判定為異常，而無法確定工作相關性，需再安排職業醫學專科醫師評估者。

4. 第四級管理：檢查結果綜合判定為異常，且與工作有關者。

聘請專業醫護人員，照顧員工健康

- 信盛優於法令規範，特聘請職護一名，於公司執行健康服務、擬定健康管理計畫及進行衛教宣導等，確保能照顧員工健康，提升友善職場。
- 依法與醫院簽訂臨場服務醫生之合約，每兩個月由職醫來廠提供健康促進、醫療諮詢，並協助 (1) 過負荷預防、(2) 人因性危害預防、(3) 母性健康保護、(4) 不法侵害預防四大計畫的進行與指導。

健康促進關懷

我們期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，於 2018 年聘請特約醫師臨場服務及職護，除提供職業健康管理與廠醫訪談諮詢外，亦不定期分享健康新知，提供多元的疾病預防及健康講座、健康促進活動。此外，我們也認真把關員工的餐飲衛生，加強懷孕及生育後女性的相關保護友善措施，全方位照顧員工的身心健康。

減重活動

- 2019 年辦理減重競賽活動，共 34 名員工參與，其中 8 人減重達 3 公斤以上。
- 減重名次：第一名 15 公斤、第二名 12.2 公斤、第三名 11.9 公斤。

健康講座

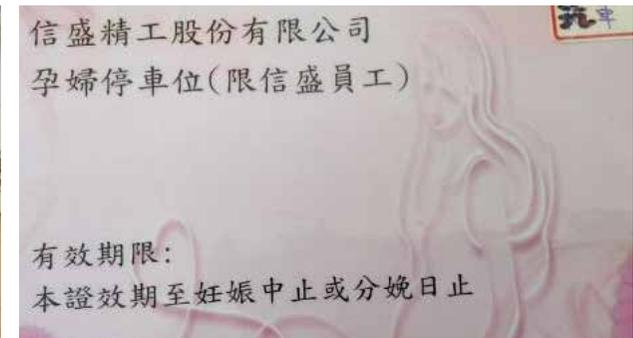
- 2022 年辦理 2 場健康講座，包含：三高防治及心血管疾病預防健康講座、肌肉舒展放鬆技巧健康講座。

母性保護計畫

- 廠內有妊娠及分娩後未滿一年之員工，會發母性健康保護自我評估表填寫並安排面談，提供適當之建議及協助。另外會再安排職醫醫師進行面談指導及工作適性安排。
- 2022 年母性健康危害調查：22 人中無高風險人員。
- 設有哺乳室、孕婦椅、孕婦專屬車位，妊娠中之員工可持媽媽手冊領取停車證，即可將汽（機）車停於孕婦優先停車位置。



▲ 哺乳室



▲ 孕婦停車證

把關餐飲衛生

- 員工餐廳的膳食烹調與在地合法團膳公司簽訂契約，盡量選用地農產品食材，層層把關。
- 餐後剩食廚餘由供應商統一進行回收處理，減少浪費。
- 飲水機定期檢驗、保養、更換濾心，提供合格衛生的飲用水質。



▲ 信盛公司團膳



▲ 信盛公司特餐

5-8 社會參與

▼ 信盛 2022 年重大主題「社會參與」之管理情形

重大主題	社會參與
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> + 正面衝擊 積極參與社區、社會和公益事業，可以提高公司的聲譽、增加品牌認知度、建立良好的公共關係、擴大企業社會影響力 - 負面衝擊 未能鑑別公司營運對社區造成的負面衝擊，進而影響社區環境或人權，可能影響社會觀感與企業公眾形象。
對應 GRI 指標	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
連結之 SDGs	
政策或承諾	重視社群價值、回饋社會，鼓勵同仁全員身體力行促進社會參與。
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續性目標 <ul style="list-style-type: none"> ● 每年持續提供一次社會參與活動。 ● 每年回饋在地社區，持續捐款給潭底里社區發展協會支持活動辦理。 中期目標 (2027 年) <ul style="list-style-type: none"> ● 員工參加社會參與活動人數達全體員工人數 10%。 長期目標 (2030 年) <ul style="list-style-type: none"> ● 規劃更多活動參與誘因及公益參與制度，使員工主動發起、參與公益活動，或自主組成公益社團。
追蹤管理機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 由工安管理課負責社區鄰里關懷與聯繫，長久以來一直與地方鄰里保持友好關係，若社區鄰里有旅遊活動等，將予以贊助或支持，保持敦親睦鄰。 ● 由人力資源課負責公益團體接洽或公益專案之規畫執行，著重於社會回饋與弱勢團體關懷，近年來公益參與較為慢飛天使、殘福團體、或家扶中心，希望能扶助身心障礙兒童及國家未來幼苗。 ● 每年定期捐款伊甸基金會活動，捐助並參與該團體辦理的音樂會或劇場等藝文活動，亦讓信盛同仁免費參與活動。
年度行動及成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 捐款 3 萬元贊助伊甸基金會之「相信有愛慢飛無礙—小熊與青鳥的城市歷險親子演唱會」，但因疫情影響活動取消辦理。 ● 持續支持高雄市岡山身心障礙福利服務中心，由高階主管張協理擔任無給職之顧問。 ● 回饋在地社區，捐款 5 萬贊助潭底里社區發展協會，支持自強旅遊活動 2 場。

伊甸藝文活動

信盛近年每年定期捐款伊甸基金會活動，這些捐款用於資助該團體辦理的音樂會、劇場等演藝活動，透過這樣的支持，我們希望能夠豐富藝術文化並鼓勵更多元的藝術表演形式，讓更多人有機會欣賞到這場特別又充滿愛的演出。除了捐款支持，我們也熱烈共襄盛舉，依公益團體回饋之免費入場名額，邀請信盛同仁積極參與伊甸基金會所舉辦的活動。這樣的公益活動不僅讓公司能夠回饋社會，鼓勵友善共融的無障礙演出，也拉近了信盛同仁之間的距離，讓信盛的社會責任精神得到進一步實踐，為社會帶來更多溫暖與美好。我們深信，這樣的正向影響將成為我們永續發展的重要推動力。

▼ 2021 年：「相信有愛 慢飛無礙」慈善音樂會記者會現場



▼ 2022 年：「相信有愛慢飛無礙—小熊與青鳥的城市歷險親子演唱會」（因疫情停辦）



GRI 準則索引表

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 1：信盛依循 GRI 2021 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的内容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	1-1 信盛簡介	14
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	4
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	4
GRI 2-4	資訊重編	無，此為首年發行之永續報告書	-
GRI 2-5	外部保證／確信	關於報告書	4
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-2 業務項目 3-1 永續價值鏈	14 40
GRI 2-7	員工	5-2 選才任用	65
GRI 2-8	非員工的工作者	5-2 選才任用	65
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會	25
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	省略理由：不適用 無相關遴選流程制度	-
GRI 2-11	最高治理單位的主席	董事會	25
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會	25
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續發展委員會 2-3 風險管理	26 32
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	4

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 2-15	利益衝突	省略理由：不適用 董事會無制定利益迴避流程制度	-
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會	25
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	省略理由：不適用 董事無相關進修制度與措施	-
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	省略理由：不適用 董事會無績效評估制度	-
GRI 2-19	薪酬政策	省略理由：保密規定限制 薪酬制度屬公司內部機密，不宜公開	-
GRI 2-20	薪酬決定流程	省略理由：保密規定限制 薪酬決定流程屬公司內部機密，不宜公開	-
GRI 2-21	年度總薪酬比率	具競爭力的薪酬	70
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 永續發展政策	4 11
GRI 2-23	政策承諾	永續發展政策	11
GRI 2-24	納入政策承諾	永續發展委員會	26
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	31
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	31
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循 (本報導年度無違規情事)	29
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格	21
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	7
GRI 2-30	團體協約	5-5 員工關係 (勞資協約涵蓋總員工 100%)	73

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	永續管理	6
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	9
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題鑑別及排序	9

誠信經營

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	2-2 誠信經營	28
GRI 205：反貪腐 2016			
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	省略理由：資訊不完整 預計 2023 年導入 ISO 37001 反貪腐管理系統後進行全面評估。	-
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	重視商業道德	28
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	重視商業道德 (本報導年度無相關情事)	28

風險管理

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	2-3 風險管理	32
自訂主題	-	-	-

創新研發

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	1-3 創新研發	17
自訂主題	-	-	-

品質與安全

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	3-3 產品責任	45
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	品質管理	46
GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	品質管理 (本報導年度無相關情事)	46

資訊安全

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	資安與個資風險	36
GRI 418：客戶隱私 2016			
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資安與個資風險 (本報導年度無相關情事)	36

供應商管理

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	3-2 供應鏈管理政策	41
GRI 308：供應商環境評估 2016			
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估	42
GRI 414：供應商社會評估 2016			
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商風險評估	42

氣候變遷

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	4-1 氣候變遷因應行動	50
GRI 201：經濟績效 2016			
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關風險與機會對財務的影響	52
GRI 302：能源 2016			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情形	55
GRI 302-3	能源密集度	能源使用情形	55
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳措施	56
GRI 305：排放 2016			
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體盤查	
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	省略理由：資訊不完整	
GRI 305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	預計 2023 導入 ISO 14064 溫室氣體盤查，於下一報導年度揭露數據。	55
GRI 305-4	溫室氣體排放強度		
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳措施	56

廢棄物管理

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	4-4 廢棄物管理	58
GRI 306：廢棄物 2020			
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-4 廢棄物管理	58
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-4 廢棄物管理	58
GRI 306-3	廢棄物的產生	4-4 廢棄物管理	58
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	4-4 廢棄物管理	58
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	4-4 廢棄物管理	58

產品生命週期

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	4-4 廢棄物管理	58
GRI 301：物料 2016			
GRI 301-2	使用回收再利用的物料	減廢製程及循環經濟	60
GRI 301-3	回收產品及其包材	減廢製程及循環經濟	60

人才吸引留任

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 5 幸福企業	63
GRI 401：勞雇關係 2016			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	新進與離職	66
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	提升員工福祉	70
GRI 401-3	育嬰假	育嬰假	74

人才發展培育

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 5 幸福企業	63
GRI 404：訓練與教育 2016			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	67
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-3 訓練與發展 5-5 員工關係	67 73
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	69

勞資關係

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 5 幸福企業	63
GRI 402：勞資關係 2016			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	5-5 員工關係	73

多元平等共融

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 5 幸福企業	63
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	董事會 就業機會多元豐富	25 65
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	具競爭力的薪酬	70
GRI 406：不歧視 2016			
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-5 員工關係（無相關情事）	73

職業健康安全

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	5-6 安心職場環境	75
GRI 403：職業安全衛生 2018			
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	76
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管	79
GRI 403-3	職業健康服務	健康檢查	83

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職安衛委員會與工作者諮商參與	76
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	78
GRI 403-6	工作者健康促進	健康促進關懷	84
GRI 403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	業務相關職安衛管理	81
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	76
GRI 403-9	職業傷害	職業傷病統計	82
GRI 403-10	職業病	職業傷病統計	82

社會參與

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	5-8 社會參與	85
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5-8 社會參與	85

其他非重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016			
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	提升員工福祉	70
GRI 201-4	取自政府之財務補助	1-4 經營績效	20
GRI 202：市場地位 2016			
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	具競爭力的薪酬	70
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	就業機會多元豐富	65
GRI 204：採購實務 2016			
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	
GRI 207：稅務 2016			
GRI 207-1	稅務方針	稅務管理	
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務管理	
GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務管理	
GRI 303：水與放流水 2018			
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	4-3 水資源管理	57
GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	4-3 水資源管理	57
GRI 303-3	取水量	4-3 水資源管理	57
GRI 303-4	排水量	4-3 水資源管理	57
GRI 303-5	耗水量	4-3 水資源管理	57
GRI 408：童工 2016			
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5-5 員工關係（無相關情事）	73
GRI 409：強迫或強迫勞動 2016			
GRI 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	5-5 員工關係（無相關情事）	73



信盛精工

2022 年永續報告書

Sustainability
Report

