

股票代碼：5490



同亨科技股份有限公司

2024 年永續報告書

發行日期：2025 年 8 月 28 日

本報告書公告位址：

<https://www.xac.com.tw/tw/investor/shareholders.php>

目錄

1、 關於本報告書	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於同亨科技	4
1.03 報告書資訊	6
1.03.1 編製依據	6
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	6
1.03.3 報告邊界與範疇	6
1.03.4 資訊重編	6
1.03.5 外部確信/保證情形	6
1.03.6 永續報告之責任單位	7
2、 永續經營	8
2.01 永續發展策略	8
2.02 推動永續發展機制	9
2.02.1 推動永續發展之治理架構	9
2.02.2 運作情形	10
2.03 董事會及功能性委員會	11
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	11
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	11
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	11
2.03.1.3 對永續發展之持續進修	12
2.03.2 董事會結構及運作情形	13
2.03.2.1 成員及多元化	13
2.03.2.2 運作情形	13
2.03.2.3 提名與遴選	14
2.03.2.4 利益迴避	14
2.03.2.5 薪酬政策	15
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	16
3、 利害關係人與重大主題	18
3.01 利害關係人議合	18
3.02 決定重大主題的流程	20
3.03 重大主題列表	22
3.04 重大主題之管理	22
4、 治理面	23

4.01	經濟績效.....	23
4.02	稅務.....	23
4.03	誠信經營.....	24
4.03.1	誠信經營理念、政策、行為規範.....	24
4.03.2	反貪腐與防範內線交易.....	25
4.03.3	反競爭行為.....	26
4.04	溝通管道及申訴機制.....	26
4.05	風險管理.....	27
4.05.1	風險管理機制.....	27
4.05.2	法規遵循.....	30
4.06	資訊安全及客戶隱私保護.....	30
4.06.1	資訊安全管理.....	30
4.06.2	客戶隱私保護.....	32
4.07	參與各類社團組織.....	32
5、	社會面.....	33
5.01	人力發展.....	33
5.01.1	人權政策與承諾.....	33
5.01.2	人力組成.....	34
5.01.2.1	員工結構.....	34
5.01.3	員工多元包容及平等.....	35
5.01.4	員工權益及福利.....	37
5.01.5	團體協約.....	39
5.01.6	人才培育與發展.....	40
5.01.7	多元徵才管道.....	43
5.02	職業安全及衛生.....	44
5.02.1	職業安全及衛生政策.....	44
5.02.2	職業傷害.....	49
6、	環境面.....	50
6.01	溫室氣體管理.....	50
6.01.1	溫室氣體管理之策略、方法、目標.....	50
6.01.2	溫室氣體排放量.....	50
7、	附錄.....	52
附錄一	GRI 內容索引.....	52

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

當今全球面臨著多重挑戰，包括新冠疫情對全球經濟和社會造成的衝擊、地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力、以及供應鏈、貿易與關稅政策的不確定性。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理（ESG）行動，推動綠色和平等的未來。我們積極調整策略以應對快速變化的環境，並持續以「追根究底、團隊精神、永續經營、同享共享」的核心理念，不斷推動和實踐 ESG（環境、社會、治理）策略。

1.02 關於同亨科技

● 公司簡介

同亨科技股份有限公司成立於 1993 年，並於 1997 年更名為同亨科技，自創立以來，公司始終專注於交易自動化設備的研發與製造。總公司座落於台灣新竹，在台灣、大陸均設置生產製造中心。多年來，同亨科技在市場中樹立了良好的聲譽，並持續擴展其產品線和服務範圍，以滿足不斷變化的市場需求。

組織名稱	同亨科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	5490
董事長	張永銘
總經理	胡鉉宗
組織創立時間	1997 年 4 月 8 日
總部位置	新竹科學園區
產業類別	電腦及其週邊設備製造業
主要產品及服務	電子金融交易終端機及其零組件、交易資料安全保護設備及其零組件、多功能智慧卡讀 / 寫卡機及其零組件
實收資本額	9.62 億元
淨銷售額	13.72 億元
員工人數	150 人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	新竹縣寶山鄉工業東九路 30 號 4 樓

- **價值鏈簡介**

同亨科技股份有限公司為專業電子金融交易終端設備製造商，涵蓋產品從設計開發、零組件採購、生產製造、品質檢驗至客戶服務的完整價值鏈體系。我們聚焦於安全、創新與高效的終端交易解決方案，提供全球客戶穩定且可擴展的產品與服務。

同亨科技主要價值鏈環節如下：

- **產品研發與設計**

同亨重視創新研發，持續投入於金融交易終端機與資安技術之創新，產品通過多項國際資安認證（如 PCI P2PE、PCI DSS），以確保符合市場高度安全性要求。

- **原物料與零組件採購**

同亨與國內外優質供應商建立長期合作關係，導入綠色採購原則，逐步推動永續原料的使用與供應商永續評估制度。

- **製造與品管**

主要製造基地設於新竹與中國蘇州，採用高效率生產流程，並落實 ISO 9001 品質管理與環保要求，致力於降低碳足跡與資源浪費。

- **物流與交付**

採全球供應鏈佈局，產品銷往美洲、歐洲及亞洲等地，透過在地代理與合作夥伴，確保產品快速交付與在地服務品質。

- **客戶服務與售後支援**

同亨提供技術支援、客製化服務與產品升級方案，強化客戶關係與品牌價值，並持續蒐集回饋以優化產品設計。

- **資源回收與責任延伸**

同亨逐步導入產品生命週期管理，減少電子廢棄物。

透過各價值鏈環節的協同發展，我們致力於建立具韌性、透明且永續的營運體系，強化企業責任並回應利害關係人對永續發展的期望。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) 發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明同亨科技在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

同亨科技永續報告書每年定期出版，本報告書為同亨科技股份有限公司出版第 1 本報告書，揭露同亨科技報告書 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於同亨科技網站。

- 前次報告書發行時間：不適用
- 本次報告書發行時間：2025 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋同亨科技股份有限公司母公司本身(以下簡稱同亨科技)，包含新北市中和區辦公室 (以下簡稱中和辦公室)，未涵蓋合併財報子公司。

1.03.4 資訊重編

2024 年同亨科技永續報告書為首次編製，故資訊重編不適用。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信與保證。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展小組

聯絡窗口：徐王謙

電話：03-5772738 分機 8135

電子信箱：esg@xac.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.xac.com.tw/tw/investor/shareholders.php>



2、永續經營

2.01 永續發展策略

同亨科技專注於電子金融交易終端設備的研發與製造，除了追求技術與品質的提升，我們也開始關注企業永續經營的重要性。這是我們首次編製永續報告書，代表公司正式踏出邁向 ESG 的第一步。

我們初步規劃以下四個永續發展方向，作為推動企業責任與永續成長的起點：

- **環境保護**

我們開始檢視產品設計與營運過程中的環境影響，逐步導入節能與減廢的作法，未來也將評估使用再生能源與設備回收的可能性。

- **技術創新**

同亨科技將永續理念納入研發考量，致力於設計更安全、節能與高效率的產品，協助客戶在交易過程中兼顧便利與環保。

- **公司治理**

我們重視公司制度的健全與營運透明，逐步強化內部控管與風險管理，並建立初步的 ESG 管理機制，回應各方利害關係人的期待。

- **社會責任**

我們重視員工的工作環境與福利，鼓勵健康、友善的職場文化，同時也開始參與公益活動，善盡企業對社會的基本責任。

我們也關注人權、工作平等與氣候變遷等議題，未來將在現有基礎上，逐步擴展相關行動，提升公司對環境與社會的正面影響力。

這份報告是我們 ESG 旅程的第一步，未來我們將持續學習、改善與前進，朝向永續、負責任的企業發展目標努力。

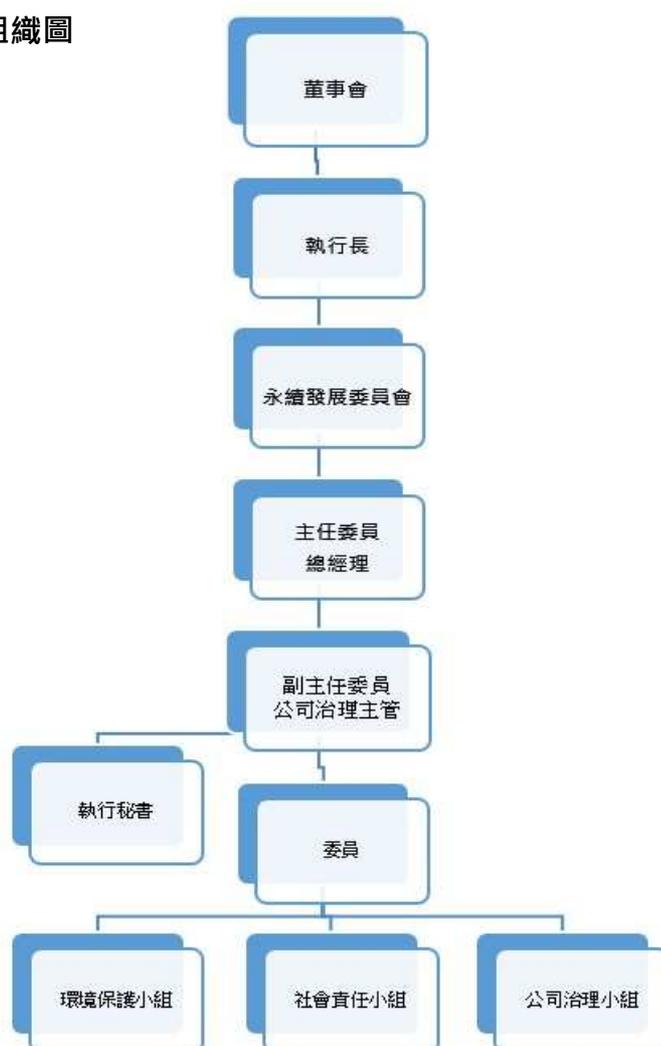
2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

同亨科技成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會由總經理與高階主管組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程，並經由總經理核准通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

永續發展委員會由總經理擔任主任委員，由高階主管擔任委員，委員會轄下按照功能權責成立三個執行小組，包含環境保護小組、社會責任小組、公司治理小組，各組指派一名主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並向永續發展委員會報告。

永續發展委員會組織圖



各小組工作執掌說明

環境保護小組	辨識公司營運對環境的影響，擬定減碳節能、廢棄物減量及資源回收策略，並監督執行成效，確保符合法規與國際標準，定期檢視績效並提出改進建議。
社會責任小組	關注公司對員工、客戶及供應商的影響，推動人權保障、平等就業，並強化供應鏈管理與公益活動，定期檢視績效，提出策略調整建議。
公司治理小組	完善治理結構及內控體系，提升董事會運作效率與透明度，並加強風險管理，定期提交治理績效報告，檢視政策有效性並提出優化建議。

2.02.2 運作情形

永續重大事項推展

同亨科技於 2025 年 2 月正式成立「永續發展委員會」，負責統籌推動公司整體永續發展策略、ESG 相關政策及目標管理。雖然該委員會於 2025 年方正式成立，但在 2024 年度，公司已由高階經營團隊主導，分別由相關部門負責環境、社會與公司治理議題之管理與推動，並就重大永續議題進行初步盤點與內部整合，為後續永續治理架構之建立奠定基礎。



2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

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

永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展主任委員彙整資訊呈報給董事會。

永續報導管理

同亨科技定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題。

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組組長檢核資料，而後由主任委員辦公室進行資訊彙整，每年上報給執行長與董事長審核與檢視，經核定後發行。

報告書資料 蒐集與擬稿	報告書彙整	內部審核	外部查證
永續發展委員會 各小組彙總及蒐集 資料	主任委員辦公室 彙整資料	執行長及董事長 審閱核定	預計 2025 年永續 報告書方執行外部 獨立第三方查證

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，同亨科技訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「極優」，並提報至董事會。

績效評估內容包含以下面向：

- 一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋經營管理、資訊科技及技術研發等多元專業領域。
- 二、企業內部控制之監督：設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

同亨科技重視董事會專業職能持續精進，持續鼓勵董事參與外部進修課程，以強化對公司治理、永續發展、風險管理及產業趨勢之掌握能力。

2024 年全體董事合計完成進修 9 小時，涵蓋主題包括公司治理實務、永續發展趨勢、及營運策略等議題，逐步強化董事會對 ESG 相關議題的風險敏感度與決策判斷。

未來公司將持續優化董事進修規劃，評估增加進修時數與多元課程內容，提升董事會整體履職效能。

同亨科技董事於 2024 年參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/5/23	董監事暨公司治理主管系列課程-碳交所功能與展望	3 小時
	2024/11/30	建立 ESG 永續策略 提升競爭力	3 小時



2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

截至 2024 年 12 月 31 日止，同亨科技董事會為第十屆，由 7 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事。董事具備經營管理、資訊科技及技術研發等多元背景，能有效提供策略指導與監督職責，強化公司治理效能。

第十屆董事會任期於 2025 年 6 月 18 日屆滿，並已於當日完成第十一屆董事會改選。同亨科技持續推動董事會成員多元性，第十一屆董事會中有 1 位女性董事，展現公司對性別平衡與多元包容的承諾。

第十屆董事會任期至 2025 年 6 月 18 日，個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任同亨科技或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 4 頁及第 5 頁。第十一屆董事會任期為 2025 年 6 月 18 日至 2028 年 6 月 17 日，個別成員之詳細資料，請詳股東會議事錄第 33 頁。

項目	分類	第十屆	第十一屆
		占比	占比
性別	男性	100%	86%
性別	女性	0%	14%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%
年齡	30-50 歲	0%	0%
年齡	51 歲(含)以上	100%	100%

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，同亨科技致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，同亨科技已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實同亨科技 ESG 政策及「追根究底、團隊精神、永續經營、同亨共享」的企業願景，同亨科技於 2024 年制訂「永續發展實務守則」及「永續報告書編製及驗證之作業程序」，並修訂了「公司治理實務守則」和「內部重大資訊處理作業程序」，以進一步提升公司治理績效。

同亨科技董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 6 次董事會，實際出席率達 90.48%。

2.03.2.3 提名與遴選

同亨科技依據提名人選的學經歷、董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有同亨科技已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

同亨科技之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據 2024 年董事會記錄，所有議案均未涉及董事成員的利益衝突，充分展現同亨科技在董事會運作中的專業性與公正性。至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第 36 頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

薪酬結構與薪酬決定流程

同亨科技董事薪酬依照同亨科技董事、功能性委員薪資報酬發放管理辦法規定給付，董事酬勞依股東會決議通過之公司章程規定，不高於當年獲利百分之三，並以現金發放。董事薪酬包含報酬、退職退休金、分派之酬勞及業務執行費用(包括車馬費、特支費、各種津貼、宿舍、配車等實物提供)。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考同亨科技 2024 年年報第 10 頁。

同亨科技高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。薪酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

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

2024 年高階管理階層之薪資級距表請參考同亨科技 2024 年年報第 11 頁及第 12 頁。

同亨科技所提供的薪酬及福利符合台灣法令要求，絕不低於法令基本工資，所有員工都享有法定規定之保險及退休金計劃。依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇。同亨科技公司為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工則可培養成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

同亨科技總體薪酬除依整體經濟及景氣變動、政府法令規定等因素外，同時會考量公司整體獲利表現、單位績效與個人績效以調整獎金的發放，並依公司章程提撥當年度獲利 3%~12%盈餘，作為員工薪酬之分配。2024 年度之員工酬勞分派為公司獲利之 8.24%，同亨科技期望讓員工透過薪酬獎勵，分享同亨科技營運成長的成果，可以讓員工可以更加積極，並可達成提升公司營運效率的雙贏局面。

2024 年同亨科技的薪資中位數為 967 千元，年薪平均數則為 1,023 千元。兩者皆較 2023 年出現增加 28 千元及 16 千元。而薪資提升的主要為年度薪資調整，以及 2024 年申報人數為 148 人，較 2023 年的 152 人略降，結構性變動亦對薪資統計產生影響，整體 2024 年薪資水準的提升來自公司對員工貢獻的肯定，亦反映同亨科技持續穩健營運及人才激勵機制的正向循環。

同亨科技薪資中位數

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023	152	1,007	939
2024	148	1,023	967
差異	-4	+16	+28

註：單位新台幣千元

2024 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 102.3 萬元，薪資中位數則為 96.7 萬元，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。



2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會-薪資報酬委員會與審計委員會任期均為 2022 年 6 月 14 日至 2025 年 6 月 18 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳 2024 年度年報第 16 頁及第 22 頁。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每年至少召開兩次會議，成員共 3 位（皆為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。同亨科技通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年，薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議，出席率為 100%。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年，審計委員會共舉行了 6 次會議，出席率為 100%。

3. 永續發展委員會

為強化永續發展推動效能與治理架構，同亨科技於 2025 年正式成立永續發展委員會，由執行長擔任召集人，負責推動永續發展相關政策及執行事項。委員會依董事會授權，將聚焦於促進及強化公司治理與誠信經營、推動企業永續發展各項作為，並督導相關工作執行。委員會預定每半年召開一次常會，視需要得召開臨時會議。截至本報告撰寫時，委員會已召開 1 次會議。

鑑於本委員會係於 2025 年方成立，2024 年度永續相關業務主要由管理階層跨部門協調推動，相關成果已逐步納入制度化發展進程。



3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

同亨科技參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對同亨科技具有影響性及受同亨科技影響的團體或組織。經鑑別與同亨科技直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、供應商、客戶。



為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人	主要關注議題	溝通管道與頻率	負責單位	溝通結果
員工 重要性： 員工是公司發展的基石，也是永續發展的夥伴，招募優秀員工、提供安全健康的工作環境，留才育才，持續照顧與關懷員工需求。	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工權利及福利 ● 職業安全 ● 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新進面談(與各階級) ● 主管面談) ● 績效面談(每年一次) ● 勞資會議(每季一次) ● 福委會(每季一次/不定期) ● 職業安全衛生委員會(每季一次) ● 勞工退休金監督委員會(每年一次/不定期) ● 員工滿意度調查(不定期) ● 內部健康座談會(每年至少一場/不定期) ● 教育訓練(依規劃執行) ● 現場實地巡視(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人力資源部門 ● 行政資源統籌調度室 ● 職安室 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過年度調薪及績效考核制度，依員工工作表現調薪及晉升，給予相對應的薪酬。 ● 實施 KPI SYSTEM 制度使員工酬勞與 KPI 連結，員工酬勞之發給以員工績效考核作業辦法發放之。 ● 2024 年已每季召開勞資會議 ● 2024 年已每季召開職安委員會會議 ● 2024 年無重大職業災害
股東/投資人 重要性：	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運績效 ● 誠信經營 ● 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ● 召開股東常會(每年一次) ● 法人說明會(每年至少一次) ● 公開資訊觀測站(依規定發布) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理處 ● 財務部 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年已舉辦 1 場法人說明會 ● 2024 年已舉辦 1 場股東會

<p>每位股東皆為公司的重要資本，同亨不斷追求卓越，以期創造股東最大利潤。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● 發行年報(每年一次) ● 發行永續報告書(每年一次) ● 發行財務報告(每季一次) ● 公司網站「投資人專區務」(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 投資人關係部門 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每月將營收數據上傳至官網及公開資訊觀測站 ● 每季將財務報告上傳至官網及公開資訊觀測站
<p>供應商</p> <p>重要性： 永續經營為同亨的企業文化，同亨用心篩選供應商，提供客戶優良的產品，並保障員工安全的工作環境。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 誠信經營 ● 反貪腐 ● 溫室氣體排放管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購程序(依需求執行) ● 採購人員拜會(不定期) ● 供應商會議(不定期) ● 供應商稽核(每年一次) ● 供應商考評(每月一次) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購部 ● 資材部 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年年度供應商評審 56 家，確認符合 XAC 合格供應商資質 ● 2024 年新增交易供應商 12 家，按新供應商評審確認合格導入 ● 2024 年每月針對有交易物料的供應進行品質、技術、交付、服務評審，根據評分狀況採取對應的措施（如維持交易、重點關注、取消合格資質等）
<p>客戶</p> <p>重要性： 客戶是公司營收的主要來源，同亨注重創新技術，致力於提供客戶最佳的產品與服務，力求與客戶一起創造雙贏。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運績效 ● 客戶隱私 ● 溫室氣體排放管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度調查(每年一次) ● 參與商展(每年至少一次) ● 業務人員拜訪(不定期) ● 公司網站「Contact」(不定期) ● 電話與 e-mail 聯繫(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶服務管理部 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年客戶滿意度 85.8% ● 2024 年全年無品質重大疑慮事件 ● IT、Key injection room、供應商及外部審核人員皆已簽保密協議。



3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

同亨科技參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

同亨科技考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 5 個治理面向、5 個社會面向及 5 個環境面向共 15 項永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

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

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

三、排定衝擊優先順序

同亨科技針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數(註)並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

(註) 發生可能性平均分數 = 所有有效問卷發生可能性總分 / 有效回收問卷數；衝擊程度平均分數 = 所有有效問卷的衝擊程度總分 / 有效回收問卷數。

● 正面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
誠信經營	4.62	4.12	4.38
溫室氣體排放管理	4.50	4.25	4.38
營運績效	4.50	4.12	4.31

法規遵循	4.12	4.14	4.13
員工權利及福利	4.00	3.62	3.81
職業安全	4.00	3.62	3.75
反貪腐	2.88	4.11	3.50
客戶隱私	2.10	4.80	3.45
永續供應鏈	2.25	2.50	2.38
公司治理	1.88	2.12	2.12
能源管理	2.12	2.12	2.12
供應商管理	1.88	2.12	2.00
廢棄物管理	1.88	2.12	2.00
員工權益與多元平等	1.88	1.75	1.81
教育訓練	1.88	1.75	1.81

● 負面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
營運績效	3.00	3.62	3.31
誠信經營	2.75	3.25	3.00
法規遵循	2.62	3.25	2.94
客戶隱私	2.75	3.12	2.94
永續供應鏈	3.50	2.38	2.94
員工權利及福利	2.62	3.00	2.81
廢棄物管理	3.25	2.25	2.75
員工權益與多元平等	2.00	3.12	2.56
反貪腐	2.38	2.75	2.56
教育訓練	1.75	3.12	2.44
溫室氣體排放管理	2.12	2.62	2.38
職業安全	2.25	2.50	2.38
公司治理	1.88	2.38	2.12
供應商管理	1.88	2.38	2.12
能源管理	1.88	2.12	2.00

四、確定重大主題

同亨科技根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出同亨科技共八項重大主題，包括治理面向的營運績效、法規遵循、反貪腐及誠信經營；環境面向的溫室氣體管理，已及社會面向的職業安全、客戶隱私及員工權利及福利。同亨科技將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表

重大主題列表

2024 年為同亨科技首次進行重大主題辨識之年度，依據 GRI 準則及永續發展相關指引，由永續小組統籌進行議題蒐集、衝擊評估及利害關係人關注度分析，整併辨識出對公司營運及利害關係人具高度影響之八項重大主題，包括：

- 營運績效
- 溫室氣體排放管理
- 法規遵循
- 反貪腐
- 誠信經營
- 職業安全
- 客戶隱私
- 員工權利及福利

3.04 重大主題之管理

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

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



4、治理面

4.01 經濟績效

2024 年，同亨科技總營收為 13.7 億元，較 2023 年成長 79%，全年稅後淨利為 0.33 億元，每股盈餘為 0.35 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱同亨科技 2024 年度年報第 64 頁。

單位：新台幣仟元

項目/年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	1,404,426	767,333	1,371,949
營業成本	913,513	576,811	900,839
營業毛利	490,913	190,522	471,110
營業費用	382,385	418,857	443,228
所得稅費用	(40,493)	(45,360)	7,708
本期淨利	(165,474)	(172,558)	32,855
現金股利	0	0	0.35

4.02 稅務

為有效控管稅務風險，集團訂定「稅務政策」，以董事會為本集團稅務風險管理機制之最高決策單位，財務部為稅務管理單位，定期彙報執行長，確保稅務管理機制有效運作。

1. 重大營運決策皆遵從相關法令、辦法之規定，並據以評估稅務風險之影響。
2. 包含納入合併報表編制主體之子公司，凡子公司作業內容有影響同亨科技整體財務或稅務數字者，均應遵循本政策。
3. 關係人移轉訂價政策係依遵循經濟合作暨發展組織公布之移轉訂價報告指導原則為要領，定義關係人交易原則並符合交易常規，不為租稅目的使用避稅天堂或進行積極的租稅結構規劃，不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家，對於稅務法規變化、重大交易等事項，審慎評估稅務風險及擬定因應對策。
4. 財務報告內容依相關規定充分表達，稅務資訊之揭露亦已依照相關法令辦理。
5. 在誠信之基礎上，與租稅管轄國之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營

同亨科技設有「道德行為準則」及「誠信經營守則」，嚴禁公司董事、經理人、員工等內部人及客戶、供應商或其他商業往來對象要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務之不誠信行為。

獨立溝通管道

同亨科技設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、實體意見箱、專屬信箱 (speakup@xac.com.tw)，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對同亨科技道德行為準則或誠信經營手則有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

申訴事件標準處理流程：

- 受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。
- 調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。
- 處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。
- 改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。
- 回報：如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知審計委員會。



4.03.2 反貪腐與防範內線交易

防範宣導

同亨科技致力於確保所有業務活動都是合法、道德和透明的。同亨科技認為反貪腐政策是一項極為重要的措施，旨在保護公司聲譽、客戶利益和員工權益，以確保公司能夠長期穩定發展。

為導引同亨科技及子公司之董事、獨立董事、經理人（包括總經理、副總經理、財務主管、會計主管以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人），其行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解同亨科技及所屬子公司之道德標準，爰訂定同亨科技「道德行為守則」，以資遵循。2024 年同亨科技並無發生違反守則之相關事件，同亨科技將持續宣導道德行為準則，守則主要分做八條進行規範，防範貪腐可能。

- 1、防止利益衝突
- 2、避免圖私利之機會
- 3、保密責任
- 4、公平交易
- 5、保護並適當使用公司資產
- 6、遵循法令規章
- 7、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為
- 8、懲戒措施

為防範內線交易，保障投資人及維護同亨科技權益，並建立同亨科技良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保同亨科技對外界發表資訊之一致性與正確性，特制定「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易管理作業程序」，以資遵循。同亨科技辦理內部重大資訊處理及揭露，係依有關法律、命令及證券櫃檯買賣中心之規定及本作業程序辦理。同亨科技董事、經理人及受僱人應以善良管理人之注意及忠實義務，本誠實信用原則執行業務，並簽署保密協定。知悉同亨科技內部重大資訊之董事、經理人及受僱人不得洩露所知悉之內部重大資訊予他人。在該重大資訊未公開或公開後十八小時內，不得對同亨科技在證券商營業處所買賣之股票或其他具有股權性質之有價證券，買入或賣出。

事件處理

2024 年無發生員工貪腐案件與內線交易案件。

4.03.3 反競爭行為

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

在 2024 年度，同亨科技致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制

補救負面衝擊之措施及執行有效性

為及時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，同亨科技針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應及時處理制定因應措施。

申訴及建議管道與程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，同亨科技訂定了「誠信經營守則」，適用範圍包括子公司。公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

- 申訴及檢舉信箱：speakup@xac.com.tw
- 申訴及檢舉專線：03-5772738-8135
- 實體意見箱

2024 年，同亨科技無檢舉案件。



4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

同亨科技採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

2016年，同亨科技通過「公司風險管控辦法」，明確規範各風險因子的權責單位。各單位按照風險管控辦法，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，同亨科技由執行長或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

同亨科技風險管理流程

風險辨識	公司透過各部門列舉潛在風險項目，並由風險管理委員會進行篩選與確認，以確保所辨識的風險屬於公司層級並可能影響營運的重大事項。同時，定期鑑別並更新利害關係人需求與期望，並將其納入風險與機會評估。
風險評估	針對已辨識之風險，依據「發生的可能性」與「潛在損害程度」進行量化評分，計算風險值並劃分為高、中、低等級，以確定風險的嚴重性與優先次序，作為後續資源配置與管理措施的依據。
風險控制及監督	公司依風險等級採取不同強度的管理與監督機制：高風險項目每季檢討，中風險每半年檢討，低風險每年檢討。當風險事件發生時，將即時進行影響評估、原因分析、改善措施擬定與執行監督，以確保風險影響降至最低。
風險溝通	公司建立內外部溝通機制，定期與利害關係人交流需求與期望，並保存紀錄。風險管理委員會會議結果及檢討報告將提報予最高管理階層及各部門主管，確保風險資訊透明化並即時傳達。

同亨科技風險管理表

風險	風險說明	負責部門	減緩措施
氣候變遷風險	溫室氣體排放量增加，無法控制	公司治理處	<ul style="list-style-type: none"> 優先推動完成碳盤查。 推行辦公室節電計畫(強化各部辦公室廠區下班關燈成效、發布空調冷氣恆溫新規範)。 評估導入節能省電或低碳排放之營運設備，減少用電及碳排放量。 在產品設計上持續研發節能省電、高效能的產品，提高產品效能及降低使用者的能源損耗。
營運面風險	供貨中斷風險	採購部	<ul style="list-style-type: none"> 針對採購的客製品，有同類供應商備案(dual source)，隨時可以用移轉模具或複製模具重啟生產。 針對標準品的部分，有EOL的調查機制，預防料件採購突然中斷的風險。 針對標準部品，選擇知名品牌，多數品牌廠都有多個sites供貨，避免供貨風險。 針對標準部品，在1st source供貨有風險時及時啟動尋找其他品牌替代方案。 標準材料多數可以從現貨獲得短期支援。
	產品品質風險	品保管理處、通路開發及客服處、財務處	<ul style="list-style-type: none"> 依據PDP設計管制程式，各階段following SOP執行(120-0017設計管制程式)。 嚴格實施品質管理有效地降低產品不良率，減少品質損失的費用。 優化生產制程/落實作業員教育訓練，提升產品生產品質。
	貨物運輸風險	資材部	<ul style="list-style-type: none"> 建立貨代的遴選制度(選擇有資質的貨代進行合作)，和後續管理機制，降低風險發生的機率。 用保險cover損害發生的風險損害程度。
	人才流失風險	人資部	<ul style="list-style-type: none"> 團隊人員對外公開公平招聘，避免近親效因。 團隊Head的忠誠度可被信任。 人性化管理+績效與報酬掛鉤的薪酬制度，增加團隊的向心力及對公司認可度。
	公共意外責任風險	行政部、環安部	<ul style="list-style-type: none"> 建立安全管理規範，對外來來訪人員進出廠區實行登記作業，並聯繫接待視窗在大廳區域接待，進入其他區域需接待人員全程陪同。 施工廠商來訪，簽署安全告知及責任書，並會有廠務人員全程陪同至結束出廠。 透通保險降低風險損失。
	財產損失風險	行政部	<ul style="list-style-type: none"> 依照《門禁管理規範》(730-0007)，透過保全人員定時定點巡邏及時發現安全隱患。 公司安全人員協同部門主管每月輪流組織用電安全檢查，督促員工執行用電安全規定。 對公司的安全風險隱患設備(空壓機、叉車、電梯等)定期檢驗合格使用以降低安全風險。 通過對員工安全教育培訓。 透過保險轉移風險。

風險	風險說明	負責部門	減緩措施
營運面風險	呆帳風險	財務處	<ul style="list-style-type: none"> 持續監控各呆帳變化情況，必要時啟動法律途徑。 執行授信評估(750-005授信管理辦法)。 逾期帳款跟催：(750-004逾期帳款催收管理辦法)。 已依稅法規定估列1%的備抵。
	外匯風險	財務處、 公司治理處	<ul style="list-style-type: none"> 持續監控各主要外幣匯率變化。 針對匯率波動，持續推動進銷貨交易統一外幣幣別，自然規避風險。 執行750-2001《外幣風險管理作業辦法》。 因應未來可能的降息波動，每日外幣資訊評估避險。 Hedge鎖定匯率，無論升貶皆不受波動的影響。
	授信風險	財務處、 通路開發及客服處	<ul style="list-style-type: none"> 客戶授信申請(750-005授信管理辦法)。 徵信調查。 Credit Control：接單審查、特殊放行。 客戶年度付款評等審查。 啟動調降評等或法律途徑。 Event driven review。
治理面風險	智慧產權 (IP) 風險	法務部、 人資部	<ul style="list-style-type: none"> 全員均有簽署保密協議。 特殊點位 (Key Injection Room/CA Room) 門禁管制。 執行120-0017《設計管制程式》。 RD單位主管擔任 IP Team Leader，於EVT審查會議前負責提出侵權審核報告及提出新專利評估報告。
	高層經營團隊意外風險	公司治理處	<ul style="list-style-type: none"> 高層經營團隊出差班機優選優質航空公司(如：長榮航空、中華航空)。 錯開高層經營團隊出差出發的時間，以分散風險(經理人層級不全部安排在同一班飛機)。 接班人制度與培養。
資訊風險	資訊安全	資訊安全處	<ul style="list-style-type: none"> 定期或不定期風險評估/風險等級判定/風險排除計畫。 文件傳輸加密規範。 強化個人資安認知，進行定期抽驗或釣魚測試。 定期教育訓練。
產品責任風險	產品責任	通路開發及客服處、 營運管理處、 品保管理處	<ul style="list-style-type: none"> 依據PDP設計管制程式，各階段following SOP執行(120-0017設計管制程式)。 嚴格實施品質管理有效地降低產品不良率，減少品質損失的費用。 優化生產製程，降低產品成本並提高產品的生產量。 落實產線作業員教育訓練，提高產品生產品質，建立商譽與營造市場上的競爭優勢。 已透過保險來cover (750-6010公司保險政策)。 已依保固政策估列產品售後服務(750-3004售後服務提列政策)。
法遵風險	違反法令法規	所有部門	<ul style="list-style-type: none"> 合約、合同文書都會請法務/律師審核。 責任部門業務人員定期在相應網站關注法律變更資訊。 政府對口部門工作人員內部點對點對應。

4.05.2 法規遵循

同亨科技 2024 年未發生重大違反法規事件 (重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件)。



4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全治理架構

同亨科技於 2024 年成立「資安治理委員會」，由各單位一級主管擔任委員，並由總經理擔任資安長 (資訊安全處一級主管) 兼召集人。委員會每年召開一次管理審查會議，負責制訂與推動公司內部各項資訊保護措施，確保資訊安全治理的全面性與有效性。

資安治理委員會主要職責涵蓋制訂資訊保護政策、執行風險評估、進行營運衝擊分析，並規劃災難復原演練等工作。同時，委員會亦積極推動帳號權限管理檢核、防火牆規則審視、弱點掃描與滲透測試等技術措施，並透過資安教育訓練與社交工程演練，強化全體員工的安全意識與防範能力。

為確保資訊安全治理的效率與執行力，委員會下設三個功能小組，分別為「資訊安全推動小組」、「緊急事件處理小組」及「資訊安全查核小組」，由資安長擔任召集人，協調各小組間的合作與任務分配，以提升整體資安治理能力，持續保障公司資訊與系統的穩定運行。

資訊安全管理系統

同亨科技始終恪守客戶合約內容與保密承諾，免於因外在之威脅，或內部人員不當之管理與使用，致遭受竄改、揭露、破壞或遺失等風險，以確保所有資訊資產之機密性、完整性、可用性之要求。前由董事會指派資安治理委員會，審查並核定同亨科技「資訊安全政策」，同時建立並運行符合 ISO/IEC 27001 標準的資訊安全管理系統，通過外部驗證並取得有效證書，驗證範圍涵蓋台灣總部及蘇州廠區。隨著 ISO/IEC 27001: 2022 版標準的發佈，同亨科技已於 2024 年 9 月完成新版驗證。

同亨科技的資訊安全控管措施採多層次資安防護技術，已建置各項資安防護系統，如：防火牆、入侵偵測防禦系統(IPS)、端點防護(Endpoint Protection)、電子郵件過濾、資料加密等，以預防外部駭客的侵擾及阻絕惡意攻擊。另不定期通過資安問卷評估供應商的資安環境與管控機制，強化對客戶和供應鏈評核機制。

為符合 ISO/IEC 27001: 2022 新版要求，同亨科技已於 2024 年重新檢視了現有資安治理三大面向，政策面、管理面、技術面之控管機制，並再次盤點與識別關鍵核心系統與企業營運活動之間的關聯性，藉以強化和落實企業整體資訊及資安環境的管控，確保順利符合新版要求的合規性、遵循性與適切性，進一步完善整體資訊安全架構。

資訊安全教育訓練

同亨科技將資訊安全教育訓練列為員工必修課程，從新進員工報到當日即針對公司資安政策及規定宣導，另針對高階主管及一般員工，亦規劃並辦理各項課程(資安治理、資安風險評鑑教育訓練、營運持續管理、一般人員資安教育訓練...等)，2024 年共開設 5 堂課程，參與人次為 143 人次，總時數為 715 小時。

此外，同亨科技每年進行一次不定期社交工程演練，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，並規劃線上 2 小時課程給誤入釣魚信件的同仁，2024 年總計 44 人誤擊釣魚信件，皆完成相關課程。

資訊安全重點工作項目

- 評估規劃建立零信任 (Zero Trust) 架構，採用其核心原則「不信任任何事物，並持續驗證」。
- 導入威脅情資管理 (Threat Intelligence Management)，訂閱可靠的威脅情資來源：整合來自政府機關、資安廠商或公開社群的情資。建立內部情資分析機制：將外部情資與企業內部系統進行比對，提前識別潛在的攻擊指標 (IoC)，並採取預防措施。
- 建立資安文化，將資安融入企業文化，鼓勵員工主動通報可疑事件，並給予獎勵，讓每個人都成為資安防護的一員。
- 提升資安意識與實戰演練，聘請外部資安專家，以駭客思維模擬攻擊，對關鍵系統進行滲透測試，並找出潛在的盲點。
- 持續強化資安防護架構：優化既有資安措施，提升資安縱深防禦與反應速度。

4.06.2 客戶隱私保護

同亨科技 IT 及 Key injection room、供應商及外部審核人員皆已簽保密協議。

同亨科技於 2024 年未收到資安疑慮的投訴事件 (包含來自主管機關或第三方投訴)。

4.07 參與各類社團組織

公協會參與

同亨科技保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年同亨科技無任何政治捐獻相關支出。

2024 年同亨科技加入了 3 個公協會組織，總支出為 12 萬元，參與的外部組織分別列示如下：

公協會組織	會員身分
台灣電腦網路危機處理暨協調中心 TWCERT/CC	會員
科學園區資安資訊分享與分析中心	會員
PCI Security Standards Council	會員

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

同亨科技深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，並每年審視政策內容及執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

同亨科技人權承諾	網址： https://www.xac.com.tw/tw/policy/index.php
----------	---

同亨科技規劃於 2024 年進行人權盡職調查，首次調查範疇為自身公司，2026 年前完成供應鏈人權盡職調查，並提出具體人權緩解與彌補措施。

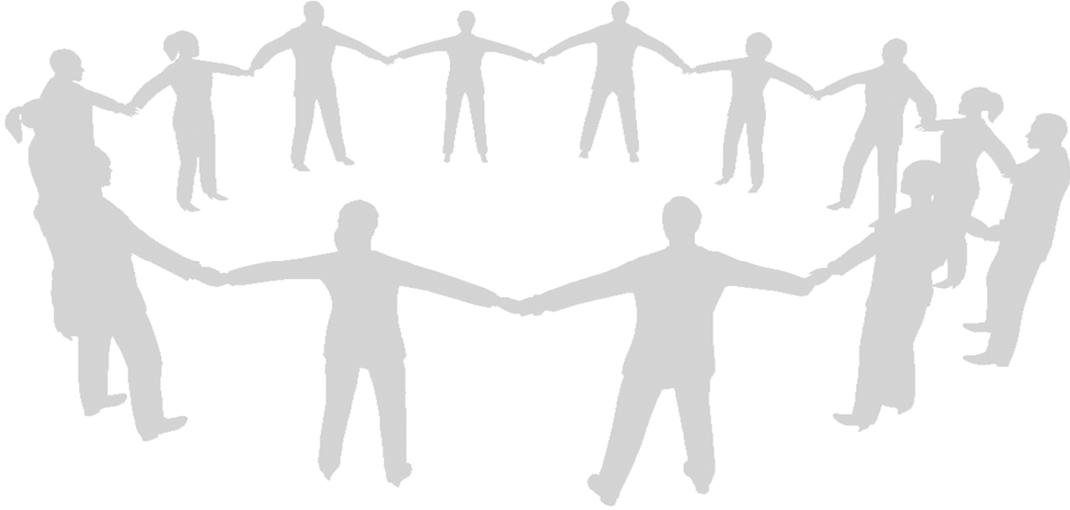
適用範疇

同亨科技人權承諾適用於同亨科技及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，同亨科技定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的國家。同亨科技透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工之情形。

2024 年同亨科技製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

溝通平台

為確保人權承諾的全面落實，同亨科技同時制定了「員工意見申訴及處理準則」、「不法侵害通報管理辦法」以及「性平事件申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024 年末發生人權侵害事件。



5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

因應同亨科技營運業務的變化，同亨科技的人力需求及結構亦隨業務需求進行調整。從近三年人力數據來看，同亨科技雖於 2022 年達到 374 人後，2023 與 2024 年人數皆為 361 人，整體員工數維持穩定。

其中從性別結構來看，2024 年男性員工為 156 人，女性為 205 人，男女比例約為 1:1.31，女性員工比例持續高於男性，並趨於穩定。此現象反映出同亨科技持續促進性別平衡。

地區分布方面，2024 年台灣地區聘僱人數為 165 人，海外地區則為 196 人，兩者接近，顯示公司在兩地皆有穩定之據點與人力布局。

同亨科技當前 50 歲以下員工占比仍超過 85%，公司整體以中壯年員工為主體，並由資深管理層領導具潛力之年輕團隊，反映公司人力結構穩定、傳承順暢。雖 2024 年無明顯員工總數成長，但因應製造線持續投入運作，公司人力配置已有充分準備。此外，2024 年並無大量解僱情況，整體離職人數亦與 2022 年相當；考量員工總數增加，整體離職率較前一年度略有下降，顯示人力穩定性提升。

同亨科技近三年人力統計(V)

統計/年度		2022		2023		2024	
員工總數	註1	374		361		361	
勞雇合約	註2	非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	158	0	156	0	156	0
	女	216	0	205	0	205	0
地區	台灣	162	0	164	0	165	0
	海外	212	0	197	0	196	0
註 3		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	158	0	156	0	156	0
	女	216	0	205	0	205	0
地區	台灣	162	0	164	0	165	0
	海外	212	0	197	0	196	0

註1：當年度員工總數：以同亨科技集團當年底(12/31) 的員工總數為準。

註 2：勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職）與固定期限契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假 / 育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/ 育嬰留停的員工復職亦屬之）。

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

5.01.3 員工多元包容及平等

同亨科技與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道。2024 年並無歧視或不對等行為事件。



同亨科技近三年員工多元化組成

多元化統計/ 年度			2022		2023		2024		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	7	100.00%	7	100.00%	7	100.00%	
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
	年齡	未滿50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
		50 ~ 60	1	14.29%	0	0.00%	0	0.00%	
		60以上	6	85.71%	7	100.00%	7	100.00%	
	學歷	研究所	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%	
		大專院校	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
其他		2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%		
員工	直接	性別	男	11	2.94%	9	2.49%	9	2.49%
			女	73	19.52%	63	17.45%	64	17.73%
		年齡	未滿30	9	2.41%	2	0.55%	3	0.83%
			30以上 未滿50	74	19.79%	68	18.84%	69	19.11%
			50以上	1	0.27%	1	0.28%	1	0.28%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	10	2.67%	8	2.22%	8	2.22%
	其他		74	19.79%	64	17.73%	65	18.01%	
	間接	性別	男	147	39.30%	147	40.72%	147	40.72%
			女	143	38.24%	142	39.34%	141	39.06%
		年齡	未滿30	29	7.75%	23	6.37%	25	6.93%
			30以上 未滿50	223	59.63%	220	60.94%	216	59.83%
			50以上	38	10.16%	47	13.02%	47	13.02%
		學歷	研究所	54	14.44%	57	15.79%	57	15.79%
大專院校			200	53.48%	200	55.40%	200	55.40%	
其他	36		9.63%	32	8.86%	31	8.59%		
離職率(%) 註		男	24	6.42%	10	2.77%	11	3.05%	
		女	33	8.82%	25	6.93%	23	6.37%	

計算說明：

1. 未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) * 100% 。
2. 研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) * 100% 。
3. 離職率 = 離職人員數 / 當年度 12 月底全體員工總數 。
4. 員工總數 = 同亨科技集團於當年度 12 月底全體員工人數 。

5.01.4 員工權益及福利

同亨科技重視員工的勞動權益，持續為打造幸福且安全的職場環境而努力，同亨科技承諾將提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展。同亨科技在員工培育及保護上不遺餘力，我們持續提供：

1. 完整的訓練體系：同亨科技擁有完整教育訓練體系，除既有的內部教育訓練外，我們也會不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，以提升職場競爭力。
2. 透明的升遷管道：為讓同仁可預期末來職涯發展的可能性，同亨科技建立透明的升遷管道。
3. 良性的勞資互動：同亨科技設有勞資會議，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見。也在廠區域設立意見反應箱，蒐集員工意見，公司亦善意回應取得勞資共識。



退休制度與員工福利

同亨科技除了提供符合在地法規的法定員工薪酬外，我們也再另行提供給員工相關的額外福利，其中包含婚喪補助、團體保險、三節獎金等。此外，考量到員工居住地的不同以及面對的客戶可能有時差問題，同亨科技也提供員工依據部門別的差異，調整各部門的上下班時間。

同亨科技的退休金皆依據當地政府法規規範提撥，以台灣區為例，員工皆依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」提列或提撥應有的員工退休金，而因台灣地區法規規範，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。2024 年底同亨科技提存之舊制退休準備金金額約為 2,241 萬元。就新制退休金制度而言，同亨科技每月會提撥 6%員工薪資，做為員工的退休金儲蓄，員工則可以自行選擇就其所受領之薪資提 0~6%，作為自身的退休金儲蓄。

同亨科技員工福利表

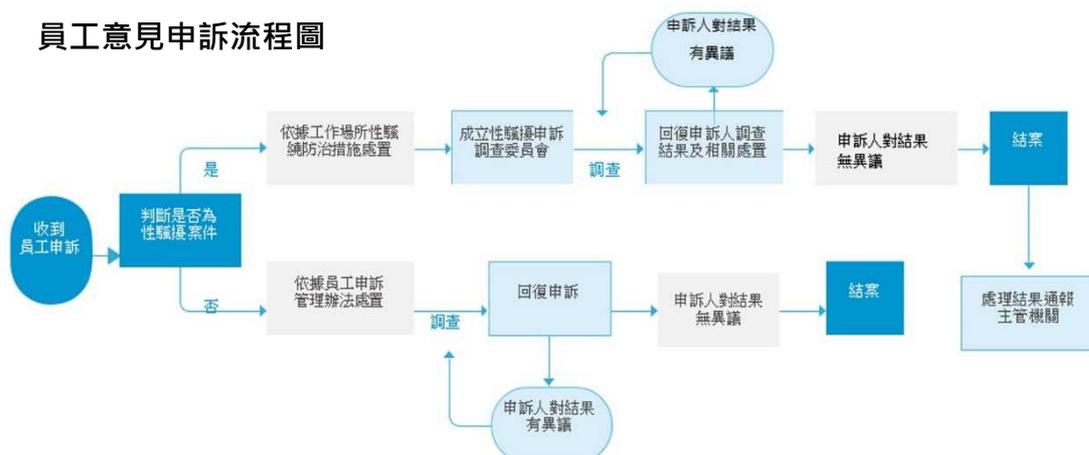
員工福利項目	全職員工/台灣
團體保險	✓
結婚/喪葬/傷病/生育補助	✓
三節獎金	✓
年終獎金	✓
員工分紅	✓
生日禮金	✓
半彈性工時	✓
駐廠醫師/護理師免費諮詢	✓
年度健康檢查	✓
全額補助教育訓練	✓
旅遊津貼	✓
即時獎勵金	✓
部門下午茶基金	✓
研磨咖啡無限供應	✓

員工申訴機制

為確保員工的需求及意見能得到充分的反應，同亨科技針對員工設有相應的溝通檢舉管道，確保員工所反映的意見可以被蒐集並被處理。同亨科技提供多元管道，讓員工可以充分反應其意見，其中包括 E-mail、實體意見投訴箱以及勞資會議，同亨科技會確保所有員工所反應的資訊及意見都會被準確地蒐集，並依據員工申訴管理辦法處理。

此外，若相關員工的申訴內容涉及到職場性騷擾，同亨科技將依據工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法處理之，同亨科技對性騷擾採取零容忍的態度，並將秉持勿枉勿縱的態度積極面對處理。

員工意見申訴流程圖



同亨科技人權保障承諾

同亨科技重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約制訂人權政策，承認國際公認之基本人權，同亨科技承諾將持續保護員工的人權並將其視為同亨科技營運的重要核心價值。包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。

5.01.5 團體協約

同亨科技無簽訂團體協約，無組織工會，主要透過勞資會議進行團體協約。依據「勞資會議實施辦法」進行會議代表遴選、組成與管理。同亨科技依法於每季召開勞資會議、勞工退休準備金監督委員會，依據僱用之勞工與公司簽訂之勞動契約中的工作條件和雇用條款，保障員工合法權益，促進員工對於公司營收、經營績效及重要公司變革之瞭解。勞資會議含括勞、資雙方代表，每季皆有固定會議，有臨時或緊急議題，如影響員工權益的重大營運變化前，可隨時進行會議，同時亦歡迎員工提供建設性之建議，以達集思廣益之效，俾作興革之參考。

2024 年共召開 4 場勞資會議，會議記錄皆透過公司內部公告提供全體員工參考。透過勞資會議進行團體協約所產生的之決議與協議，適用於同亨科技全體員工（含括率 100%），保障所有員工的權益。

同亨科技極為重視員工意見反映，鼓勵員工提案建議，並提供多元、雙向開放的溝通管道，與同仁進行即時溝通，瞭解員工想法、建議與需求，以建立多元平等與健康的職場環境，提升員工對工作價值與公司的認同感。



5.01.6 人才培育與發展

同亨科技以永續經營為目標，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，鼓勵創造績效與長期貢獻的員工，我們秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現上。此外為進一步強化同亨科技吸引人才留任的企業文化，同時提升同仁對公司更有向心力，同亨科技也積極強化，員工的教育訓練，排定相關的進修計畫，期望員工能透過學習強化能力，讓員工能夠更積極參與公司事務，並實現自我價值。同亨科技設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

政策/承諾：持續推行永續人才培育計畫、評估提高高齡人口聘僱人數。

短期目標：

- 完善人才培育體制，及定期回訓制度。並針對永續相關趨勢進行教育訓練。
- 強化員工健康檢查補助。
- 協助員工推行健康計畫。
- 每年參與校園徵才。
- 尊重多元共融，將多元包容加入其宣導內容。
- 設立多元求職管道。
- 重新評估當前人才職能評估流程。

中長期目標：

- 設立員工心靈輔導機制，降低員工心靈壓力。

負責部門 / 申訴機制：

- 人事部申訴信箱：hr885@xac.com.tw / 人資部專線 / 工廠員工實體意見箱

當年度投入資源：

- 2024 年參與 2 場校園徵才
- 外部教育訓練總人時為 622 小時
- 相關外部訓練投入總金額：281,275 元

外部訓練總人時=同亨科技集團於當年度 12 月底全體外部訓練人時。

評估機制 / 成果：

- 在 2024 年度，教育訓練參與總人次 1895 人，總計 2,543 小時，其中新進員工訓練參與人次 162 人、課程時數共 1296 小時，外部訓練參與人次 64 人、課程時數共 622 小時。
- 年度針對員工進行「健檢大解析」、「不法侵害」、「消防逃生演練」及「資訊安全」等不同主題的宣導。

對同亨科技而言，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，同亨科技整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

新進同仁報告時會由人資宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。同亨科技積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。

各部門會每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程。

整體而言，每名員工平均受訓時數維持穩定；而員工類別當中，直接人員由於廠區產線作業較為單純，而間接人員多從事開發、行政、業務，需要持續進修不同專項訓練，故間接人員受訓時數相較直接人員為多；直接人員則因作業流程相對穩定且重複性高，訓練需求相對單一，致受訓時數較低。



人才培育與考核

同亨科技基於企業育才策略，依新進員工、專業員工、基層與中階主管與高階主管等不同屬性，進行相關且必要的員工訓練，期望員工能在工作中的訓練提升員工的能力，厚實組織人力資本，建構並強化同亨科技的人才能力，而同亨科技也將從人才價值提升，獲得雙贏的局面。

員工受訓統計

統計/ 年度		2022	2023	2024
每名員工受訓平均時數		10.87	10.19	9.80
員工依性別受訓 平均時數	女	5.51	5.11	2.66
	男	2.62	2.95	2.27
員工依類別受訓 平均時數	直接	6.73	3.66	1.91
	間接	4.74	6.06	3.28

績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。同亨科技對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「績效管理辦法」，同亨科技每半年進行一次績效評核，每年共計兩次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024年，所有員工均完成年度績效考核，平均覆蓋率達 97%。績效考核結果將作為員工晉升、訓練、獎金發放之參考依據。對於績效落後員工，則由單位主管啟動績效改進計畫，視狀況對其進行不同期間的績效改善作業。

2024 年同亨科技員工考核統計

類別		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	143	148	96.62%
	女	196	204	96.08%
員工類別	直接	125	128	97.66%
	間接	398	408	97.55%

5.01.7 多元徵才管道

校園徵才計畫

在台灣，少子化已成為企業界必須面臨的風險，為持續吸引優秀人才並發掘潛在人才，同亨科技採取多項策略進行招募。除持續與國內人力媒合網站合作外，同亨科技也積極投入校園徵才計畫，期望在學生尚未畢業或剛畢業時，吸引對同亨科技有興趣的人才加入。

- 主動出擊吸引人才：透過參與校園徵才活動，與學生直接互動，介紹公司文化、發展機會及職涯規劃。
- 具競爭力的薪酬與福利：提供符合市場水準的薪資與福利，確保人才願意加入並長期留任。
- 員工成長計畫：致力於與員工一同成長，提供完善的培訓與職涯發展機會。

成效：2024 年，同亨科技共計參加了 2 場校園徵才活動，收集取了 79 位同學的資料，為公司儲備未來人才。

政府相關單位平台

為補充人力缺口並降低人才失業期間找尋工作的時間，同亨科技積極配合政府相關單位（如台灣就業通）進行人才招募。

策略與行動

- 政府專案合作：利用政府不定期提供的相關專案，積極吸引人才投入職場。
- 穩固人才就業意願：透過政府平台，提早找尋到符合公司需求的人才，創造企業與人才雙贏的局面。

成效：此管道有效補充了公司的人力需求，並提升就業穩定性。

獵頭顧問

針對特殊專業人才或高階主管職缺，同亨科技與外部專業顧問公司合作，進行精準媒合。

成效：透過顧問公司的管道，接觸到不同的人才，更加了解同亨科技的整體性是否具備競爭力。

同亨科技參與校園徵才現場圖



5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

同亨科技為保障員工工作之安全，我們制定「職業安全衛生管理規章」、「安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理計畫書」、「緊急應變計畫書」等相關程序文件，嚴格管控每個職業場所細節。以確保員工及所有駐廠工作者在工作時不會暴露在危險之中，或是因為錯誤的操作導致受傷。

其包含危害鑑定、緊急事件應變、承攬商管理等項目，藉由程序文件控管，並實施教育訓練，使得同仁工作安全得以落實。該職業安全衛生管理系統適用於同亨科技全體工作人員（包含派遣同仁），目前納入管理人數共 160 人。

職業安全衛生委員會

同亨科技依法設置有職業安全衛生委員會，委員會成員由勞工代表及各部門推舉同仁組成，勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討職業安全相關事項，以利達成公司內部部門間、各階層以及外部相關單位團體間之溝通、諮詢並確保同仁工作環境安全。依照《職業安全衛生管理規章》管理，勞工代表應參與安全衛生政策及相關程序之發展與審查。各單位如對現行之作法有疑慮或具體建議，可向相關單位以電話、郵件方式提出，並將問題反應給相關部門、執行單位，以利問題之迅速解決。若無法及時解決將會進入委員會議討論。

於 2024 年第四季安全衛生委員會會議中提出相關安全衛生事項進行討論，並特別針對工廠可能出現的風險逕行鑑別及訂立改善措施，相關紀錄如下：

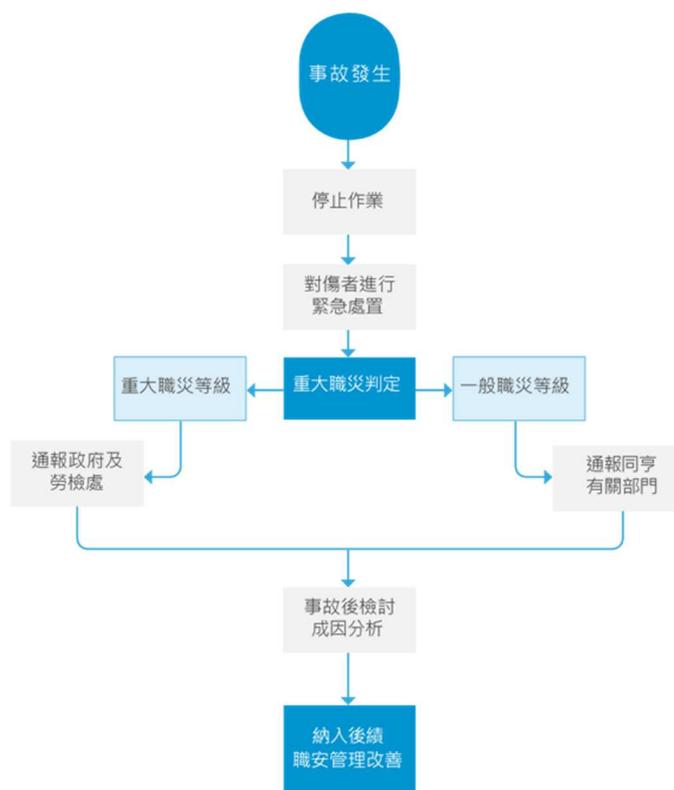
職業安全委員會應辦事項	
對僱主擬訂之職業安全衛生政策提出建議	審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項
協調、建議職業安全衛生管理計畫	審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
審議安全、衛生教育訓練實施計畫	審議職業災害調查報告
審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施	考核現場安全衛生管理績效
審議健康管理、職業病預防及健康促進事項	審議承攬業務安全衛生管理事項
審議各項安全衛生提案	其他有關職業安全衛生管理事項

職安風險事故發生處理流程

同亨科技各單位主管或其指定人員需熟悉該單位工作環境或作業(包含製程、活動)的規模與特性，且需考量危害事件的經歷，加以辨識潛在危害及其後果。風險危害事件之嚴重度及發生可能性的組合，需將所辨識出的潛在危害，依風險等級判定基準分別評估其風險等級，填入危害鑑別與風險評估表中。

我們會定期針對新識別之風險進行討論、修改與核准；針對已識別之風險且需要修改之內容加以修訂；風險等級標準、控制則於每年依企業需求修訂。

若發生職災事故或在天災事件受傷時，依照職業安全衛生管理系統程序，事故單位按程序通知單位主管及相關單位人員，流程如下：



實際案例

由於 2024 年因產能擴增新進 UV 爐設備，使用期間發現原風管設置仍會有異味外漏，我們優化排氣風管設置，員工在進行灌膠作業時，能有效減少吸入有機溶劑異味，針對有機溶劑使用管理，每半年定期安排環境檢測，確保同仁作業環境全無虞。



職業安全教育訓練

同亨科技透過職業安全教育訓練課程，讓同仁了解可能之危害與風險，協助同仁了解災害等級與應變、逃生動線等事項，並於課程完成後填寫測驗卷，測驗及格同仁才算完成訓練。

為使同仁建立起日常生活的防災觀念，同亨科技也針對最容易發生的火災，進行實地操練，演練包含通報、滅火、疏散、救護等，讓同仁了解應採取的步驟和注意的事項。如果有接觸使用危險性機械、設備，具腐蝕性化學品等相關作業，作業前需進行額外教育訓練，確保員工充分了解其危險性及發生意外時之處理流程。

近三年消防綜合訓練統計

年度	2022H1	2022H2	2023H1	2023H2	2024H1	2024H2
時數	4	4	4	4	4	4
訓練人數	21	18	23	19	24	27
總時數	84	72	92	76	96	108

教育訓練現場及實地演練圖

AED+CPR 通識課程



CPR 實際操作



滅火器實際操作演練



避難引導演練



健康職場推動

同亨科技每年實施職業健康檢查，安排特定之健康檢查項目，並於每月安排臨場醫護提供健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導等健康管理措施，持續管理員工健康。

除了實體上的員工健康檢查及臨場訪談外，也會透過信件或公佈欄公告的方式定期地宣導健康相關資訊。落實勞工健康服務制度及身心健康保護措施，提升勞工職場健康相關知能。

同亨科技期望能以關懷角度出發，積極規劃並宣導推動正確的健康知識，期許建構一個健康友善且樂活的職場環境，我們希望員工培養正向積極的健康概念、維持健康的身心靈，能將職場健康融入日常生活中，取得樂活的家庭與工作生活。

同亨科技也於廠區設立員工意見反應箱，若員工認為其健康權受到損害，除可跟主管反應外，也可透過該管道申訴，同亨科技會依規定展開調查，並先將員工暫時調離該負責區域，並安排後續健康檢查。

5.02.2 職業傷害

職業傷害及職業病情形

同亨科技 2024 年並未發生重大傷亡職業傷害及職業病，但同亨科技仍將透過持續落實職業安全管理，防止重大職業傷害發生。

註：依據勞保及申請紀錄，未登入職業災害網站資訊。

2024 年度員工職業失能傷害類別	
失能傷害類別	員工發生件數
上下班途中之交通事故(私用交通工具)	2 件
工作場所意外事故	0 件
職業疾病	0 件

註 1：依每百萬工作小時計算比率（非員工工作者未納入統計）。

註 2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註 3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識）。（此數據為政府建議上傳，重大車禍資料）

6、環境面

6.01 溫室氣體管理

6.01.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

同亨科技致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定了具體的策略與目標。2024 年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為同亨科技減碳基準年。同時將投入經費提升能源效率、導入再生能源、以及優化生產流程，期望逐步降低溫室氣體的排放，以達到 2025 年將範疇一和範疇二的「排放量佔營業收入之比例」較基準年減少 1% 的目標。

在範疇一減量上，同亨科技參考政府頒布的「使用高效率動力設備，加速汰換老舊設備」節能減碳方針，並考量未來國內碳費法規落地、碳權市場交易漸趨成熟之趨勢，當擴充新廠房與空間時，將以優先採用低碳排之設備，並逐步汰換燃油公務車改採電動化車輛使用，以降低產品製程所排放之溫室氣體。

2024 年同亨科技及各廠區使用的能源種類主要包括外購電力、公務車用油，這些能源均屬於非再生能源。同亨科技每年設定的範疇一與範疇二排放減量目標為 1%。然而，2024 年範疇一的排放量達到 5.6104 公噸 CO₂e，占範疇一與範疇二總排放量的 1.26%；範疇二的排放量則為 438.7855 公噸 CO₂e，占比 98.74%。2024 年的排放量數據皆依循 ISO 14064-1 標準計算，並規劃於 2025 年 9 月執行外部查驗認證。

6.01.2 溫室氣體排放量

同亨科技參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol) 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2024 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。2024 年，同亨科技設定了早於金管會 2022 年啟動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」的目標，積極加速溫室氣體盤查進程。

2024 年，同亨科技範疇一的直接溫室氣體排放量為 5.6104 公噸 CO₂e，範疇二的能源間接溫室氣體排放量為 438.7855 公噸 CO₂e。2024 年的溫室氣體盤查數據規劃將經由第三方機構進行查證。

溫室氣體排放量與密集度(單位:公噸 CO₂e)

年度	範疇一	範疇二	合計	排放密集度
2024	5.6104	438.7855	444.3959	0.3198

註 1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，以加油紀錄統計；液化石油氣、二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計。

註 2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.04 版及 IPCC 第五次評估報告 (2013) 數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。

註 3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄；範疇二依據地點基礎方法計算。

註 4：排放密集度單位為公噸 CO₂/佰萬元營收；2024 年個體營收淨額為 13,586 佰萬元；2023 年個體營收淨額為 14,397 佰萬元；2022 年個體營收淨額為 13,418 佰萬元。

註 5：液化石油氣單位換算採用能源局能源產品單位熱值表 1 公斤為 1.818 公升計算。



7、附錄

附錄一 GRI 內容索引

使用聲明：同亨科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容

使用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則：NA

GRI 2：一般揭露 2021

主題	揭露項目	項目說明	報告書對應章節	頁碼
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.02關於同亨科技	4
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03報告書資料	6
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.6永續報告之責任單位	7
	2-4	資訊重編	1.03.4資訊重編	6
	2-5	外部保證/確信	1.03.5外部確信/保證情形	6
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02關於同亨科技	4
	2-7	員工	5.01.2.1員工結構	34
	2-8	非員工的工作者	5.01.2.1員工結構	34
治理	2-9	治理結構及組成	2.02.1推動永續發展之治理架構	9
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3提名與遴選	14
	2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.1成員及多元化	13
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.2.1成員及多元化	13
	2-13	衝擊管理的負責人	2.03.1.1永續治理之角色及督導情形	11
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1永續治理之角色及督導情形	11
	2-15	利益衝突	2.03.2.4利益迴避	14
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.03.2.2運作情形	13
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.2.2運作情形	13
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2運作情形	11
	2-19	薪酬政策	2.03.2.5薪酬政策	15
	2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5薪酬政策	15
	2-21	年度總薪酬比例	2.03.2.5薪酬政策	15

策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	2.01永續發展策略	8
	2-23	政策承諾	2.01永續發展策略	8
	2-24	納入政策承諾	2.01永續發展策略	8
	2-25	補救負面衝擊的程序	4.04溝通管道及申訴機制	26
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04溝通管道及申訴機制	26
	2-27	法規遵循	4.05.2法規遵循	30
	2-28	公協會的會員資格	4.07參與各類社團組織	32
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	3.01利害關係人議合	18
	2-30	團體協約	5.01.5團體協約	39

GRI 3：重大主題2021

主題		揭露項目	項目說明	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題		3-1	決定重大主題的流程	3.02決定重大主題的流程	20
		3-2	重大主題列表	3.03重大主題列表	22
經濟面					
GRI 201	GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理		
	經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01經濟績效	23
		201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	5.01.4員工權益及福利	37
GRI 205	GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理		
	反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.1誠信經營理念、政策、行為規範	24
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.1誠信經營理念、政策、行為規範	24
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2反貪腐與防範內線交易	25
環境面					
GRI 305	GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理		
	排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.01.1溫室氣體排放量	50
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.01.1溫室氣體排放量	50
		305-4	溫室氣體排放強度	6.01.1溫室氣體排放量	50

人群 (包含人權) 面					
	GRI 3 : 重大主題	3-3	重大主題管理		
GRI 401	勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.01.2.1員工結構	34
		401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.01.4員工權益及福利	37
GRI 403	職業安全 衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1職業安全及衛生政策	44
		403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.02.2職業傷害	49
		403-3	職業健康服務	5.02.1職業安全及衛生政策	44
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.02.1職業安全及衛生政策	44
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1職業安全及衛生政策	44
		403-6	工作者健康促進	5.02.1職業安全及衛生政策	44
GRI 405	員工多元 化與平等 機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1成員及多元化	14
				5.01.2.1員工結構	34
GRI 406	GRI 3 : 重大主題	3-3	重大主題管理		
	不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3員工多元包容及平等	35
GRI 418	GRI 3 : 重大主題	3-3	重大主題管理		
	客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.2客戶隱私保護	32

