



彬台科技股份有限公司  
TAIWAN BENEFIT COMPANY



2024

# 永續報告書

Sustainability Report

# 目錄

## 前言

關於本報告書	02
經營者的話	03
關於彬台科技	04
2024 績效亮點	07

## 附錄

GRI 準則對照表	87
永續會計準則委員會準則 ( SASB Standards ) 工程與建造服務 ( Engineering & Construction Services ) ， version : 2023-12 對照表	93
氣候相關財務揭露 ( TCFD ) 對照表	94
氣候相關資訊執行情形	95
BSI 第三方保證聲明書	96

## 永續策略藍圖

## CH1

1.1 永續發展組織與重大主題	09
1.2 彬台 ESG 策略藍圖	19

## 穩健經營

## CH2

2.1 誠信經營	27
2.2 營運績效	36
2.3 風險管理	38
2.4 資訊安全	41

## 品牌擴展

## CH3

3.1 顧客關係	44
3.2 永續供應鏈管理	48

## 綠色營運

## CH4

4.1 能資源管理	53
4.2 水資源管理	56
4.3 廢棄物管理	56
4.4 氣候變遷風險管理	57

## 永續製造

## CH5

5.1 綠色生產製造	64
------------	----

## 共榮家園

## CH6

6.1 人才招聘與留任	71
6.2 人才培育發展	76
6.3 職業健康與安全	79
6.4 員工福利	82
6.5 社區關係與社會關懷	84

## 關於本報告書

杉台科技股份有限公司（以下簡稱「杉台」或「我們」或「本公司」）長期致力於環境保護（Environmental）、社會參與（Social）及公司治理（Governance）的推動與提升，本報告書為杉台第二次出版永續報告書，發行頻率為每年度發行，用以展現及揭露杉台於各個重大主題的管理策略，以及與利害關係人溝通之成果與績效，未來我們將持續努力，創造企業永續影響力與價值。

### 報告書期間

杉台於今年第二次出版永續報告書，未來於每年度發行。本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告報導期間相同。為提高資訊完整性，部分內容回溯至以往年度。本報告書於 2025 年 8 月發行，報告發行頻率為一年一次，下一本預計於 2026 年 8 月發行。

### 報告書範疇

本報告書揭露範疇以杉台科技股份有限公司（母公司）為主體，未涵蓋所屬子公司。內容根據公司經營理念、營運策略、利害關係人衝擊程度等，揭露公司治理、環境保護、社會共榮及綠色製造之執行績效與成果。

註：營運績效部分財務數字係引用經會計師簽證之財務報表，以新臺幣為計算單位。

註：財務報告揭露範疇涵蓋杉台母公司、所屬子公司（杉台薩摩亞公司、杉台印尼公司、杉台自動化（蘇州）公司）。

### 報告書編製原則

本報告書依循全球永續性標準理事會（GSSB, Global Sustainability Standards Board）發布的 GRI 準則（GRI Standards）進行編撰，亦參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行資訊揭露，以供快速檢索及查詢。

### 外部保證

	依循標準／項目	確信／認證單位
永續報告書	AA1000 AS v3 Type 1 中度保證等級	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）
財務數據	年度財務報告	資誠聯合會計師事務所
溫室氣體盤查	ISO 14064-1：2018	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）
品質管理	ISO 9001：2015	SGS 台灣檢驗科技股份有限公司

註：杉台所有外部查 / 驗證皆回報董事會，並經由董事會決議核可。

### 意見回饋

若您對本報告書有任何建議，歡迎與我們聯繫，聯絡窗口資訊如下：

聯絡窗口	陳俊安資深經理
地址	臺北市內湖區瑞光路 208 號 5 樓
連絡電話	02-87511222 #323
連絡信箱	<a href="mailto:brett_chen@taibeco.com.tw">brett_chen@taibeco.com.tw</a>
官方網站	<a href="https://www.taibeco.com/tw">https://www.taibeco.com/tw</a>

## 經營者的話

杉台秉持「專業、熱忱、創新、全方位服務」的精神，持續穩健發展、追求卓越。2024 年，本公司發布了第二本《杉台永續報告書》，不僅回顧過去一年的營運成果，更展現我們對未來的承諾與願景。在全球市場快速變化、永續已成為共同目標的今日，杉台以創新為驅動力，強化組織韌性，並將永續經營、數位轉型及企業文化的深化，列為年度核心策略，穩步邁向更具國際競爭力的未來。

杉台科技自 1981 年創立以來，從代理歐美與日本設備起家，逐步發展為自動化系統整合工程公司，並於台灣與蘇州設立雙總部，東南亞市場如泰國、印尼亦有佈局。杉台提供整廠規劃、工程設計與售後服務，致力於提升客戶效率與價值，並以「人為本」為核心理念，將客戶、員工與供應商皆視為長期夥伴。

在風險應對上，杉台早有完整佈局。由於公司出身貿易，長期實施貨幣避險與銀行端良好合作關係以確保資金穩定；供應鏈管理上，針對國際廠商要求、政策變化與客戶回饋，杉台持續優化調配能力；面對人才流動與五代共存的挑戰，公司推動職涯地圖、教育訓練與組織改造計畫，穩定營運結構。此外，因應智慧製造趨勢，杉台積極導入 AI 應用與內部數位轉型，協助傳統產業客戶轉型升級。

### 綠色營運 永續製造

在全球邁向淨零與低碳經濟的浪潮下，杉台積極將永續理念融入核心營運模式，致力於打造兼具環境責任與競爭力的綠色價值鏈。我們引進國際節能減碳的創新設備與技術，並以高度在地化的整合能力，協助客戶與合作夥伴在符合減碳目標的同時，實現效率提升。透過技術導入與合作共創，杉台除技術提供者外，亦扮演低碳轉型的推動者角色，不僅減少碳排放量與節能，更期望以創新驅動產業升級，為台灣產業與地球永續注入正向力量。

### 穩健經營 研發創新

面對多變的國際局勢與產業挑戰，杉台持續深化全球策略布局，從供應鏈韌性到資本運作，皆展現長期經營的穩健與前瞻。我們積極推動供應鏈國際化與上下游整合，強化營運彈性與風險應對能力。同時，本公司除利用外匯避險，亦強化與金融夥伴的互信合作，確保資金靈活調度，以支撐企業的創新發展與永續投資。研發創新亦是我們保持競爭力的核心，我們透過跨部門合作與技術累積，不斷探索高附加價值的整廠解決方案，邁向智慧製造的新里程。

### 多元共融 經驗傳承

在數位轉型浪潮下，杉台積極導入 AI、數位工具與智慧化系統，強化組織應變與決策效率。我們持續推動高階主管的數位素養提升與深化 AI 應用方式，打造跨世代溝通與知識傳承的文化基礎。除了技術層面的升級，杉台更重視企業文化的深耕與人才永續。我們透過內部顧問機制導入，深化「誠信、專業、責任」的核心價值，打造多元共融的職場環境。我們相信，唯有讓每位員工都能發揮所長，企業才能實現長遠發展並與社會共榮。

展望 2025 年，杉台將以「創新為動能、永續為核心」作為發展引擎，全面強化 ESG 策略於企業治理架構中。於治理面（G），我們強化內部控管、法規遵循與風險管理機制，並成立審計暨風險管理委員會，提升透明度與責任感；於社會面（S），我們持續關注員工福祉、人才發展與社會參與，實踐企業公民責任；於環境面（E），我們將節能減碳落實於產品與服務之中，攜手客戶邁向淨零未來。杉台將持續兌現對利害關係人的承諾，以永續價值為導向，共創企業與社會的美好未來。

董事長

洪振聲

## 關於杉台科技

### ● 企業簡介

杉台科技股份有限公司創立於 1981 年，前身為啟台股份有限公司化工部，為因應專業領域之擴展，於同年 4 月正式改制為杉台科技，迄今已深耕產業逾四十年，累積豐富經驗與堅實技術基礎。公司長期致力於引進歐美日等地先進技術，代理多項自動化化工設備、食品加工設備、包裝機械、包材及原物料等，並透過與國際品牌的合作導入國際設計規範、品質管理制度與製程技術，成功提升本地化供應能力，逐步取代國外製造商，深獲市場肯定與信賴。

為實踐永續經營理念，杉台除設有專業維修部門，提供設備安裝、試車及售後服務外，並成立工程部，提供整廠規劃、工程設計及套裝系統整合服務，協助客戶提升生產效率與自動化水平。目前，公司已成為國內外食品與飲料產業自動化生產設備的重要供應商之一。

杉台以台灣為起點，穩健拓展至中國與東南亞市場，並延伸至日本等地，逐步建立跨區域業務與工程技術團隊。根據不同市場需求，提供量身打造的設備技術解決方案。公司營運策略圍繞三大核心主軸：（1）貿易代理、（2）設備研發製造、（3）整廠系統工程整合，致力於發展成為專業技術導向、服務導向，具跨區域競爭力之國際化永續企業。

目前，杉台於兩岸均設有生產據點，客戶市場涵蓋台灣、中國、東南亞（包括泰國、越南、印尼、緬甸、柬埔寨、馬來西亞）及日本等地，並設有台北總公司、泰國轉投資公司、印尼子公司與蘇州子公司，積極拓展全球市場版圖。

### ● 企業文化

杉台秉持「敬天愛人、追求卓越、超越巔峰」的核心經營理念，深耕台灣數十年，從貿易起家逐步發展為橫跨設備研發製造、系統整合與技術服務的科技解決方案提供者。面對日新月異的市場挑戰，杉台始終不自滿於既有成就，持續精進與自我超越，逐步建構出從前端規劃、設備導入到後端服務的全方位垂直整合能力。我們以專業為根、熱忱為本，堅守品質、誠信與信賴的價值承諾，並以共創共享的精神推動創新服務與數位轉型，致力於節能減碳、自動化與智慧化的產業升級，與客戶、夥伴及員工共創永續未來。

2024 年，杉台更積極深化組織內部文化，強化人才培育與關懷機制，以「人本管理」為核心展開多項具體行動：

#### 新進夥伴適應

導入專業顧問輔導機制，協助新人快速熟悉企業文化與職場節奏，加速融入團隊

#### 關鍵人才留任

針對關鍵部門推動專案導向的培力方案，結合職能升級與職涯規劃，提升人才向心力與認同感

#### 職涯彈性轉軌

建立集團內部橫向轉調機制與教育訓練資源，支持員工探索多元發展路徑，提升組織韌性

#### 經驗永續傳承

延攬、回聘退休同仁擔任顧問與內部導師，促進知識傳遞與世代交流，實踐永續人力管理

#### 身心健康關懷

建置心理諮詢與關懷資源，打造支持員工身心健康的友善職場，強化工作與生活的平衡

杉台深信，一家優秀企業的根本不僅在於營運績效或技術突破，更在於是否能培養出一個以人為本、具備學習力與持續創新的文化環境。我們將持續打造一個能實現收入保障、個人成就與智慧成長的環境，期許成為能夠推動產業前行、為社會與人類生活帶來深遠貢獻的企業典範。



## ● 杉台科技股份有限公司

成立時間	西元 1981 年 4 月 7 日
產業類別	電機機械
公司位置	臺北市內湖區瑞光路 208 號 5 樓
資本額	3.8 億元
營業收入	10.85 億元
員工人數	72 人
主要業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>⌚ 貿易代理</li> <li>⌚ 設備研發製造</li> <li>⌚ 整廠系統工程整合，提供客製化方案服務</li> </ul>
服務範圍	食品、飲料、生物科技之整廠自動化生產設備之系統整合及銷售業務 食品、化工、包裝之機械及原料、包材與香料等之買賣及進出口業務代理 國內外廠商報價投標業務及前項各工程之規劃設計安裝試車業務等

## ● 品牌形象



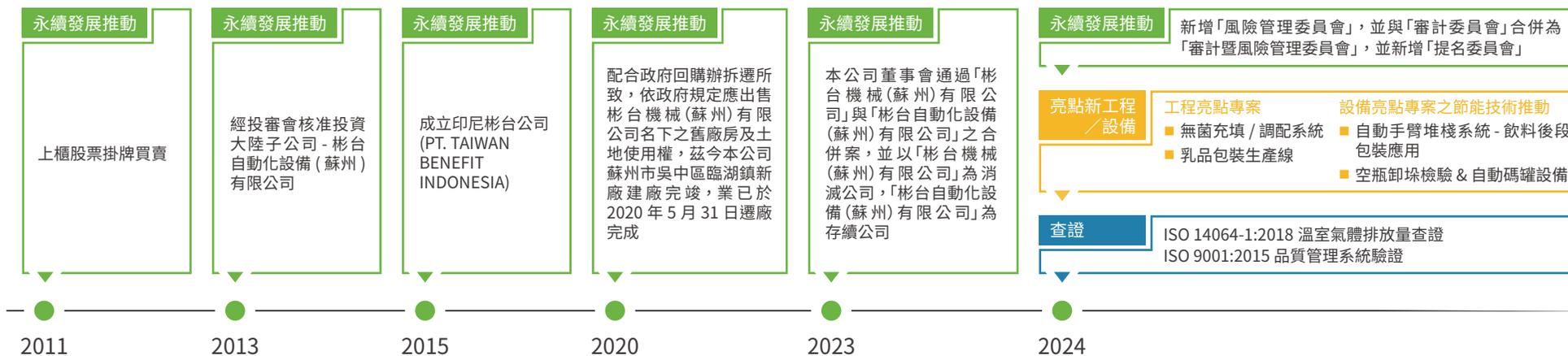
透過 B 字母的弧線，表現出以旋風之姿揚名國際，展現世界領導品牌的意象。以橘色象徵熱忱的服務精神，藍色象徵公司的專業形象，綠色向右延伸表現溝通綠色事業，持續不斷的理念。

在追求企業發展的同時，本公司亦未曾遺忘其對人類生活應有的責任。我們將發揮創新及熱忱活潑的精神，不斷地提升專業水平，透過專責的綠色生產製造組織及整合資源，深化氣候與能源各面向的專案執行成效。同時，成為供應商持續強化碳管理與氣候風險應變能力的堅定支持者，以為我們所居住的地球環境與社會奉獻一己之心力。

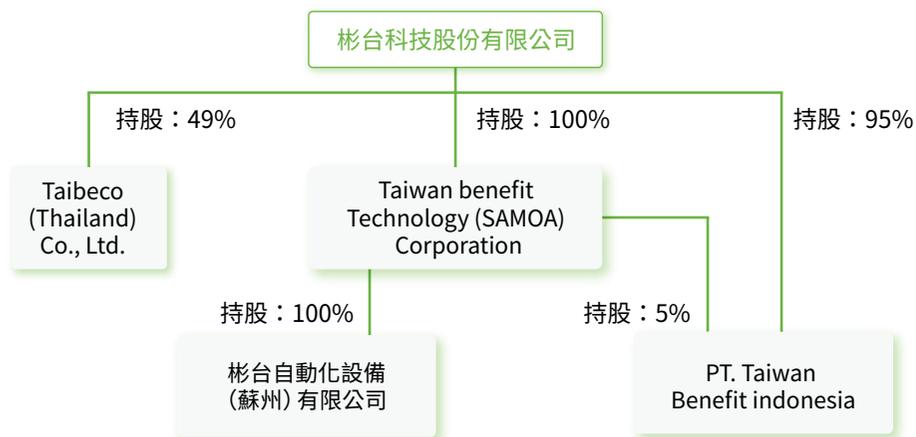


杉台科技股份有限公司  
TAIWAN BENEFIT COMPANY

## ● 永續里程碑



## ● 關係企業組織圖



2024 年永續報告書報導組織的行業、價值鏈和其他商業關係，與上一年度無顯著性變化。

## ● 專業整廠自動化生產解決方案

杉台創立於台灣，從台灣市場進軍拓展到大陸市場，再發展至東南亞日本市場，一步步穩健建立業務與技術工程團隊、依不同市場條件提供客製化的技術設備方案服務，以三大營業主軸為發展策略，亦即整合（1）貿易代理（2）設備研發製造（3）整廠系統工程，目標為發展成一個以專業技術整合工程服務為營運主體、跨區域國際性的永續經營之企業。

## ● 杉台產業鏈

本公司主要從事提供食品飲料及化工產業所需之「製程技術方案、設備與相關技術服務」。現階段客戶市場以台灣與中國為主要重點，並積極拓展至海外市場，涵蓋日本、泰國、緬甸、越南、印尼、馬來西亞等東南亞主要國家。

### 貿易代理

#### ■ 化工製程設備及原料

整廠化工設備、蒸發濃縮設備、自動裝袋設備、熱交換設備、分離設備、乾燥設備、結晶設備、反應設備、過濾設備、原物料。

#### ■ 食品 / 飲品生產線、自動包裝系統及原物料

整廠設備、固體食品、包裝機械、包裝材料、食品原料、瓶蓋及製瓶設備、液態飲料製造設備生產線整廠工程。

### 設備研發製造

水處理系統（添加臭氧、礦物質）、咖啡茶萃取系統、飲品調配系統、殺菌機（管式、板式）、CIP 自動清洗系統、加氯水系統、充填機、隧道式升溫 / 降溫機、貼標機、套標機、包裝機（紙箱裹包、收縮膜包）、自動裝箱機、機械手、十字座標堆棧機、輸送系統（螺旋輸送機、頂板輸送帶、空氣輸送帶、滾筒輸送帶 ... 等）、控制盤及自動控制系統、卸棧板機、顛盒機、自動開袋機。

### 整廠系統工程

乳品生產線、飲品生產線、碳酸飲料整廠生產線、礦泉水整廠生產線、冰淇淋整廠生產線、油脂整廠生產線、提油製程、精油製程、特油加工後段包裝、咖啡豆烘焙生產線、其他自動化系統工程。

## 2024 績效亮點

#### 獲獎榮耀

2024 年榮獲 **Propak Asia - 永續發展攤位** 設計獎銀獎

#### 環境保護

類別一、二溫室氣體排放相較於 2023 之基準年，共減量 **-11.80%**

#### 公司治理

營收較 2023 年增加 **4.84 億元**

顧客滿意度達 **98.25%**

採購金額 TOP20 供應商 **100%** 完成簽署企業社會責任暨永續承諾書

#### 社會關懷

2024 年 **未發生** 重大負面衝擊事件

過去五年累計投入社會關懷資源達 **57 萬元**

#### 綠色製造

設備專案：自動堆棧系統、空罐拆垛選別檢驗 & 空罐碼垛棧板輸送系統 **完成**

# CH1

## 永續策略藍圖

彬台利用自身專業，提供技術方案與服務，並透過平衡在地與國際化的策略深化自身價值，替客戶帶來更節能、智慧化與自動化的服務，也在將新技術帶進國內的同時獲得客戶認同。

### 核心精神



1.1 永續發展組織與重大主題 09

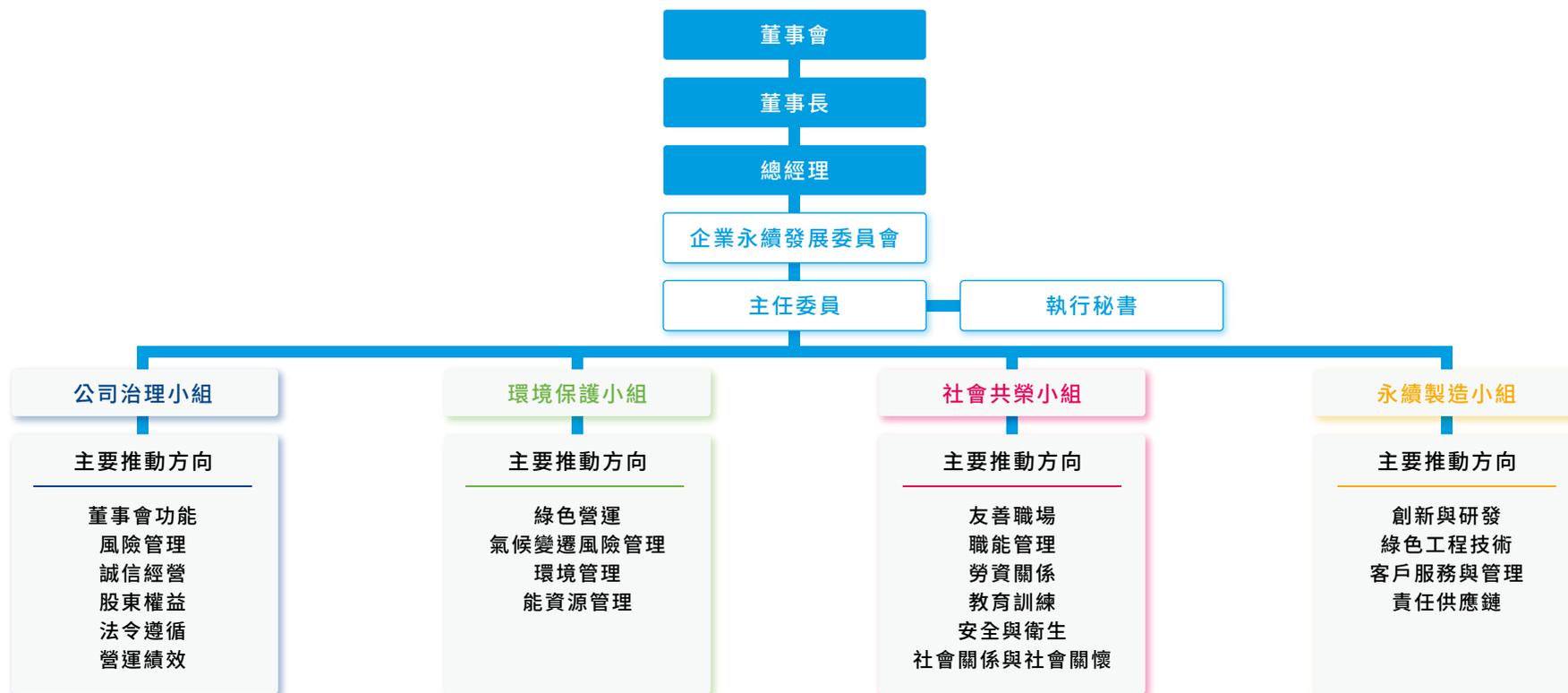
1.2 彬台 ESG 策略藍圖 19

# 1.1 永續發展組織與重大主題

## 企業永續發展委員會

因應全球氣候變遷、淨零碳排、循環經濟與永續經營等重大趨勢，杉台於 2022 年 8 月經董事會決議設立「企業永續發展委員會」，並設置「公司治理」、「環境保護」、「社會共榮」、「永續製造」四個小組。隨後於 2023 年 5 月通過《企業永續發展委員會組織規程》，以銜接國際永續發展脈動，積極回應利害關係人對經濟、環境及人群（包含人權）等層面的關注與期待，展現本公司對社會與環境責任的實踐承諾。

### ● 企業永續發展委員會組織圖



## ● 組織運作與執行

彬台於 2022 年 8 月經董事會通過設置「企業永續發展委員會」，指派總經理擔任主任委員，業務部二課主管擔任執行秘書，負責推動永續發展，並每年定期於主管會議討論推動永續發展工作進度，每半年向董事會報告執行情形（包含重大主題之確認），且永續報告書經董事會同意，以落實永續經營目標。2024 年共計向董事會報告進度會議 2 次，討論議題為「溫室氣體盤查及永續 ESG」之進度報告，董事會依據執行進度與成效，提出指導與調整建議，以回應利害關係人對於環境面、公司面、人群（包含其人權）面等各面向風險評估與因應對策，確保符合公司永續發展策略。彬台定義關鍵重大事件為公司之形象受損、單一事件罰款金額逾 100 萬元以上，2024 年並無關鍵重大事件發生。

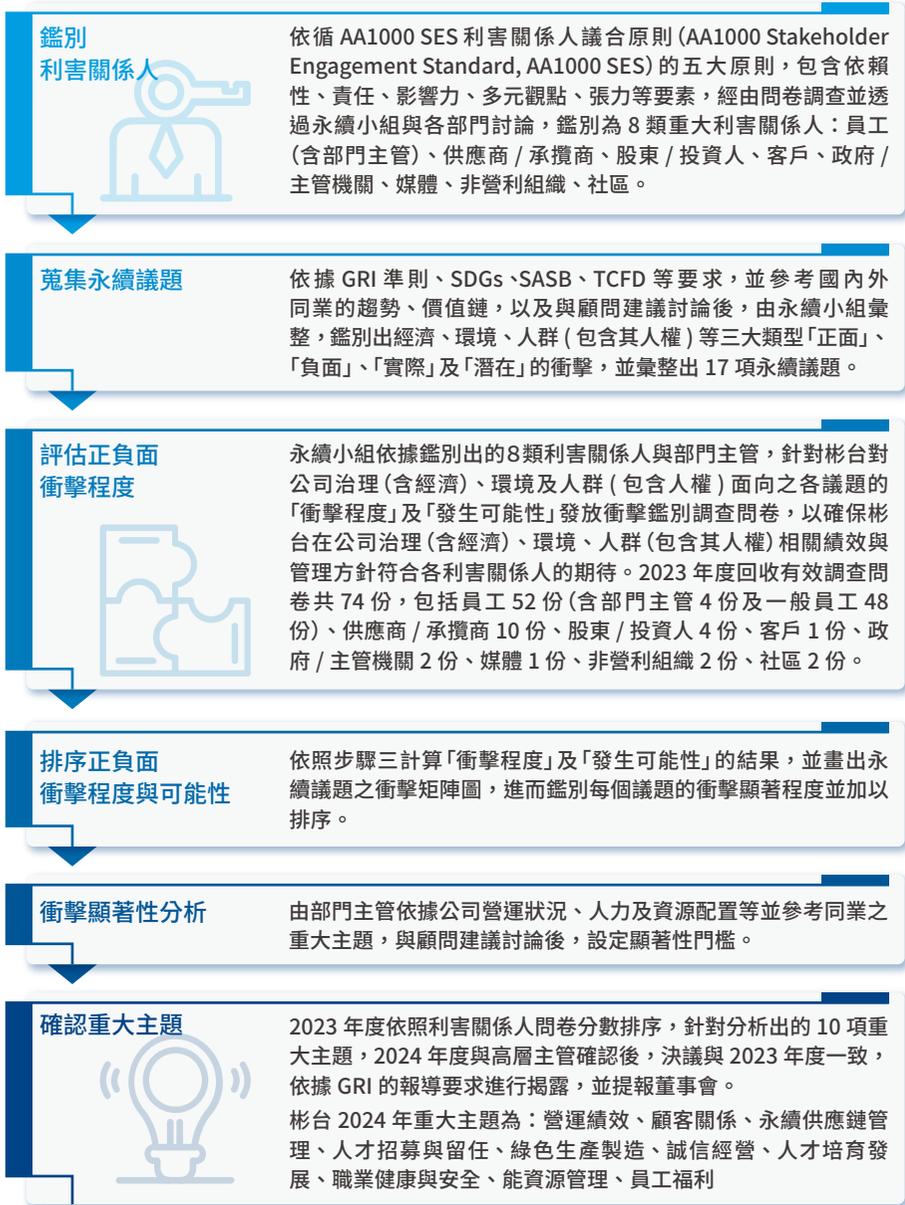
## 重大主題鑑別與管理

彬台原訂每年定期進行重大性分析，但經管理團隊審議後，認定 2024 年度重大議題之重要程度及排列順序未受到外部與內部顯著影響，外部環境、公司商業模式、營運活動未發生重大變化，而彬台針對重大議題期望能配合長期性的觀察，落實實際行動進行成果展現，故重大議題列表與 2023 年保持一致，未有變動，並改為每三年重新進行重大性分析，每年仍定期檢視重大主題之重要性及排序，以全面掌握重大主題長期目標的發展趨勢與變化，期間仍持續與利害關係人保持溝通與回應。彬台根據全球永續性標準理事會（GSSB, Global Sustainability Standards Board）訂定之 GRI 準則（GRI Standards）並參考國際永續準則及國內外永續發展趨勢，包含 SASB（永續發展會計準則委員會）、SDGs、TCFD（氣候相關財務揭露）等，作為訂定永續目標之基礎，實踐彬台「成為 21 世紀對產業科技與人類生活有卓越貢獻的公司」的決心與願景。

## ● 企業永續發展委員會職責說明

- 1 制定企業永續發展政策、制度或相關管理方針。
- 2 檢討企業永續發展政策之目標、策略與行動方案。
- 3 追蹤行動計畫之執行進度與績效評估，並定期每半年向董事會報告。
- 4 整合各組別執行情況，編撰企業永續報告書。
- 5 關注利害關係人，包括員工（含部門主管）、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、客戶、政府 / 主管機關、媒體、非營利組織、社區所關切之議題及督導溝通計畫。
- 6 提供相關領域永續議題之經驗分享。

### 重大主題鑑別流程



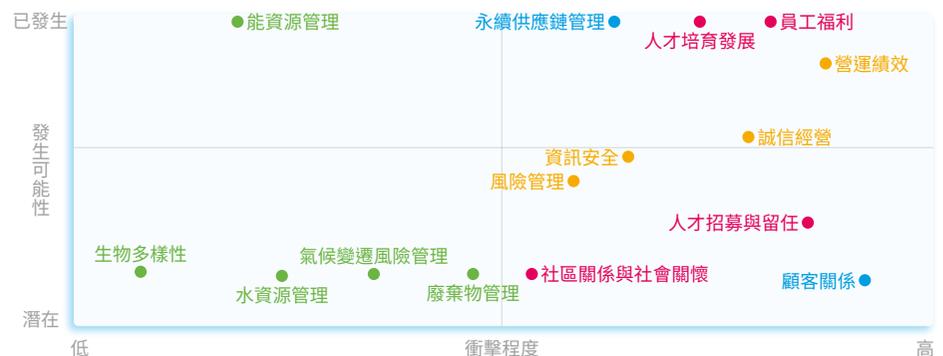
### 議題衝擊鑑別調查結果

杉台針對利害關係人和部門主管發放衝擊鑑別調查問卷的結果，評估公司治理 (含經濟，共 4 議題)、環境 (共 5 議題)、人群 (共 5 議題) 及永續製造 (共 3 議題) 四面向對利害關係人的影響程度及發生可能性，最終將正面衝擊程度分數加上負面衝擊程度分數，得出綜合衝擊程度分數，比較其結果是否高於平均數值，並參考同業及國內外趨勢，最終經主管決議篩選並排序本年度的重大主題。

### 正面衝擊矩陣圖



### 負面衝擊矩陣圖



## ● 衝擊顯著性評估

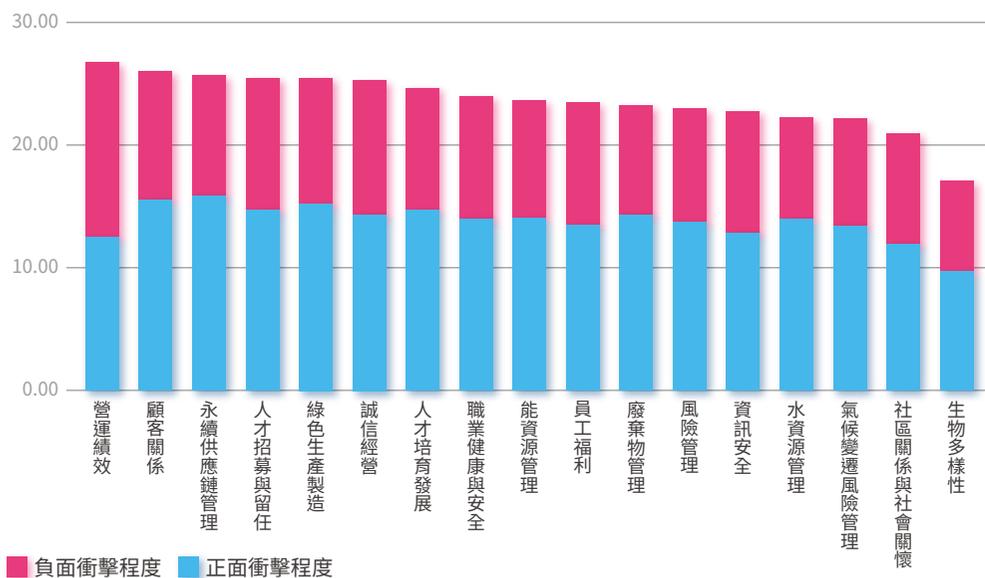
杉台由部門主管針對公司營運狀況、人力及資源配置等並參考同業之重大主題，設定顯著性門檻，以確認本年度之重大主題，將 10 項永續議題納入重大主題。2024 年之重大主題經董事會核准後，與 2023 年一致。

在評估正面衝擊程度時，考量該議題對公司的穩健營運、專業品牌形象、因應氣候變遷的策略、社會影響力等；評估公司在該議題表現良好的可能性以及公司對經濟、環境及人群（包含人權）產生正面影響的程度，以持續發展企業永續價值。

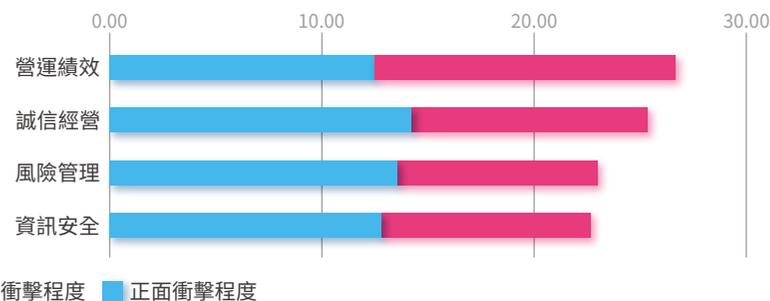
在評估負面衝擊程度時，考量該議題是否影響營運韌性、造成財務損失、重大違法等風險<sup>註1</sup>；評估公司對經濟、環境及人群（包含人權）產生負面後果的程度及發生可能性，以訂定應對措施、降低潛在風險對公司的影響。

註：更多關於杉台風險管理政策，詳情請見 2.3 風險管理。

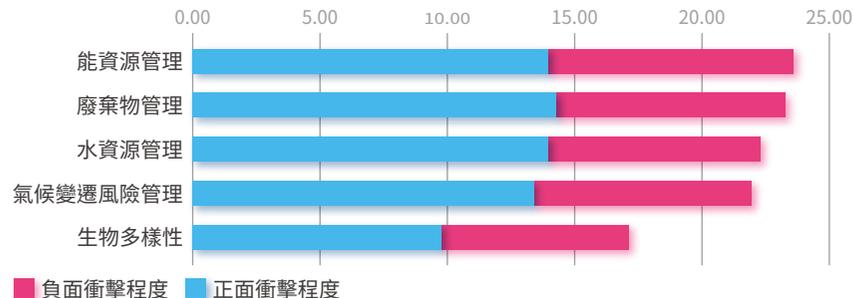
### 永續議題衝擊程度排序



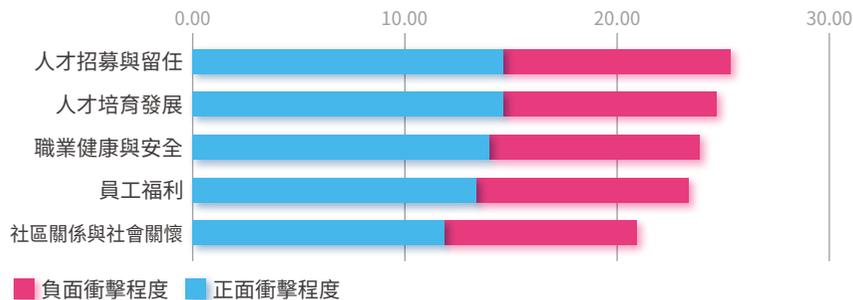
### 正負面衝擊程度排序 \_ 公司治理面



### 正負面衝擊程度排序 \_ 環境面



### 正負面衝擊程度排序 \_ 人群面



## 重大主題衝擊說明與價值鏈分析

杉台為呼應公司願景：「成為一個共創共享的企業」，透過利害關係人調查結果、衝擊顯著性評估等流程，鑑別出重大主題，評估這些重大主題對價值鏈帶來的影響，並針對議題中的負面衝擊，擬定預防、減緩及與處理的管理方針，並揭露於本報告書的各章節，思考從核心本業發展永續的挑戰與機會。

### 價值鏈衝擊邊界

構面	重大主題	杉台對經濟、環境、人羣的衝擊	杉台管理方針	採購	規劃設計安裝試車	客戶使用	對應的 GRI 主題	揭露章節
公司治理	誠信經營	<p>正面實際衝擊： 建構完善管理制度、誠信營運，增加品牌信賴感，提升公司良好形象。</p> <p>負面潛在衝擊： 失去信任可能導致客戶及合作夥伴關係流失、對信譽產生深遠的負面影響。</p>	嚴格落實本國法規要求，遵守法令規定，並參考國際準則，嚴謹施行合於倫理道德的行為。	▲	●	●	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	2.1 誠信經營
	營運績效	<p>正面實際衝擊： 營收增加 4.84 億元，展現杉台穩定的能力。</p> <p>負面潛在衝擊： 市場原設備材料影響營運成本，可能導致成本增加，使公司的營運成本上升。</p>	積極回應市場動態，保持競爭力，以創新思維穩定創造營收獲利。		●	▲	GRI 201 經濟績效	2.2 營運績效
人羣	職業健康與安全	<p>正面實際衝擊： 保障員工與供應鏈夥伴的工作環境及條件、積極關懷員工身心健康照護。</p>	安排特約醫護人員等勞工健康服務相關人員，提供健康檢查與教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進、提供健康諮詢服務等福利措施。		●		GRI 403 職業安全衛生	6.3 職業健康與安全

價值鏈衝擊邊界

構面	重大主題	杉台對經濟、環境、人群的衝擊	杉台管理方針	採購	規劃設計安裝試車	客戶使用	對應的 GRI 主題	揭露章節
人群	員工福利	<p>正面實際衝擊：</p> <p>設置勞資雙向溝通管道運作情形、申訴機制等，保障員工在公司內之合法權益不遭受侵害。</p> <p>負面實際衝擊：</p> <p>▲ 為吸引人才留任及提升員工滿意度，員工福利費用增加。</p> <p>▲ 2024 年有收到一名離職員工申訴，詳細內容於 2.3 風險管理進行說明。</p>	持續建立多元平等共融職場環境，增強員工凝聚力和向心力。		●		GRI 401 勞雇關係	6.4 員工福利
	人才招募與留任	<p>正面實際衝擊：</p> <p>建置人才培育發展機制，由內而外建立品牌忠誠度，確保穩定的人才留任率。2024 年員工人數無顯著波動。</p> <p>負面潛在衝擊：</p> <p>因老年化及少子化，造成杉台專業人才短缺，易造成人才斷層。</p>	杉台訂有晉升制度及績效評估制度，確保持續吸引與留任關鍵及優秀的人才資源，支持公司長期營運成長。		●		GRI 401 勞雇關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	6.1 人才招募與留任
	人才培育發展	<p>正面實際衝擊：</p> <p>定期進行員工教育訓練，提高員工的工作滿意度，並增強員工對企業的忠誠度和歸屬感。</p> <p>負面潛在衝擊：</p> <p>員工無法因應市場趨勢、發展個人長才，影響工作效率和生產力、失去對優秀人才的吸引力。</p>	提供員工充足的教育訓練與學習資源，吸引優秀人才留任，有助於公司長期發展的穩定性與持續進步。		●		GRI 404 訓練與教育	6.2 人才培育發展
永續製造	綠色生產製造	<p>正面潛在衝擊：</p> <p>▲ 建立永續製造服務生態圈、持續提供符合企業永續概念及循環經濟之服務。</p> <p>▲ 永續生產製造的過程中，採用能提供達到最低環境衝擊之生產設施，如：降低溫室氣體排放、節約能源、零有害物質排放，及對員工和消費者無害之生產流程等。</p>	創新技術服務與研發投入，提升加值創新業務、環境能源、永續發展等相關領域之拓展。	▲	●	▲	自訂主題	5.1 綠色生產製造

價值鏈衝擊邊界

構面	重大主題	杉台對經濟、環境、人羣的衝擊	杉台管理方針	採購	規劃設計安裝試車	客戶使用	對應的 GRI 主題	揭露章節
永續製造	顧客關係	<p>正面實際衝擊：</p> <p>持續秉持杉台對專業、熱忱、創新、全方位服務的精神，針對隱私權及客戶滿意度進行管理，建立長期客戶關係。</p> <p>負面實際衝擊：</p> <p>不良的顧客關係管理可能導致客戶流失率增加，降低公司收入與利潤。2024 年發生一件客訴案件，詳細內容於 3.1 顧客關係章節補充。</p>	杉台已通過 ISO 9001 品質管理系統並關注顧客溝通及滿意度。		●	●	GRI 417 行銷與標示 GRI 418 客戶隱私	3.1 顧客關係
	永續供應鏈管理	<p>正面實際衝擊：</p> <p>透過訂定供應商行為準則等方式，建立穩健可靠永續供應鏈，以預防與減緩對公司營運帶來的衝擊。</p> <p>負面實際衝擊：</p> <p>⚠ 交期較長之供應商因物價波動要求補貼，使公司營運成本增加。</p> <p>⚠ 因承攬商成本增加及人力不足進而尋求替代承攬商，造成公司執行專案成本控制之風險提高。</p>	攜手供應商共同回應永續趨勢，並持續透過遴選、管理等機制，優化永續供應鏈管理，提升供應商綠色績效。	●	●		GRI 204 採購實務	3.2 永續供應鏈管理
環境	能資源管理	<p>正面實際衝擊：</p> <p>♻ 設置辦公室感應照明燈具，減少能源浪費。</p> <p>♻ 持續進行溫室氣體盤查，並追蹤目標及時程規劃。</p> <p>負面潛在衝擊：</p> <p>營運成長使用電量提升、碳排放提高。</p>	<p>♻ 持續建立辦公室節能減碳方針與訂定目標。</p> <p>♻ 透過碳盤查制定減碳路徑，降低碳排放。</p>	▲	●	▲	GRI 302 能源 GRI 305 排放	4.1 能資源管理

註：●直接衝擊▲透過其商業關係涉入。

## 利害關係人共融

杉台重視與各利害關係人的溝通，回饋及指教是杉台不斷前進的動力。我們參照 AA1000 利害關係人議合原則，鑑別出 8 類重大利害關係人，包含：員工、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、客戶、政府 / 主管機關、媒體、非營利組織、社區。我們分析各利害關係人所關注的永續議題，並透過多元化方式進行溝通，回應利害關係人的期待。

### ● 8 大類利害關係人



利害關係人	對杉台的重要性	關注議題	議合方式	頻率	2024 年議合成效
 員工	杉台視員工為「內部顧客」，建立完整的教育訓練計畫和溝通管道，打造多元與友善的企業文化，提升工作滿意度。	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工福利</li> <li>人才招募與留任</li> <li>人才培育與發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資協調會議</li> <li>職工福利委員會季會</li> <li>官網公告區、申訴專線及專用電子信箱</li> <li>員工滿意度調查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季</li> <li>每季</li> <li>即時</li> <li>每年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工離職率 9.72% 不高於 20%，無顯著波動。</li> <li>員工滿意度 72.62% (滿意)。</li> </ul>
 供應商 / 承攬商	期望與供應商及承攬商維持密切關係，與廠商共同努力，注重品質以維持長遠合作與可持續性發展。	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>營運績效</li> <li>永續供應鏈管理</li> <li>能資源管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商評鑑表</li> <li>廠商專區、電話、傳真、電子信箱</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>即時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年交易供應商評鑑合格總家數為 172 家。</li> </ul>

利害關係人	對杉台的重要性	關注議題	議合方式	頻率	2024 年議合成效
 股東 / 投資人	杉台與投資者良好的互動與健全的監督機制，是杉台能夠穩定經營與永續發展的重要優勢。	<ul style="list-style-type: none"> <li>風險管理</li> <li>職業健康與安全</li> <li>營運績效</li> <li>能資源管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東會 *</li> <li>法說會 *</li> <li>年報及永續報告書</li> <li>公司官網投資專區及公開資訊觀測站</li> <li>電話、傳真及電子郵件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>每年</li> <li>每年</li> <li>即時</li> <li>即時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>召開 1 次股東會。</li> <li>召開 1 次法說會。</li> <li>第十一屆公司治理評鑑上櫃公司排名為 36%~50%，第十屆為 66%~80%。</li> <li>向股東 / 投資人報告公司最新營運及財務狀況，並公告於公司官網。</li> </ul>
 客戶	杉台與國際客戶之間的長期合作是基於雙方的信任和專業。公司工程師具備豐富的國際工程經驗，能夠精通國際通用的規範、標準和設計方法，因此能夠為客戶提供符合國際標準的解決方案。	<ul style="list-style-type: none"> <li>風險管理</li> <li>資訊安全</li> <li>顧客關係</li> <li>綠色生產製造</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查</li> <li>客戶拜訪及業務會議</li> <li>電話、傳真及電子郵件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>不定期</li> <li>即時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全公司客戶滿意度調查結果：客戶滿意度調查結果：滿意與非常滿意以及尚可的客戶合計 98%；不滿意與非常不滿意的客戶合計 2%。</li> <li>品質及專業獲業主信任與肯定，讓後續追加及變更工程得以更順利立案進行，也為後續標案打下良好基礎，讓公司得以永續發展。</li> </ul>
 政府 / 主管機關	遵守法令規定，配合政府政策適時調整管理制度，與政府維繫良好的關係。	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候變遷 風險管理</li> <li>永續供應鏈管理</li> <li>誠信經營</li> <li>能資源管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理評鑑</li> <li>公告財報與重大訊息</li> <li>參與法規說明會、研討會及公會</li> <li>公文、會議、電話、電子郵件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>即時</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季 / 年 / 不定期於公開資訊觀測站公告財務報表及年報。</li> </ul>
 媒體	媒體是公司對外溝通的重要管道之一。杉台不定期透過媒體向大眾溝通公司營運狀況與績效，以增進各界對杉台的認識與信賴。	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>顧客關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>發佈營運相關之重大訊息新聞稿</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過<a href="#">公開資訊觀測站</a> - 重大訊息與公告發布召開線上法說會，於簡報說明後，接受投資大眾 Q&amp;A，對於公司會有更完整的瞭解。</li> </ul>

利害關係人	對杉台的重要性	關注議題	議合方式	頻率	2024 年議合成效
 非營利組織	杉台透過在地發展與強化社會影響力活動，致力於支持社區及環境議題，通過整合內部資源並積極投身於社會公益和社區活動，加強與社會的連結。	<ul style="list-style-type: none"> <li>社區關係與社會關懷</li> <li>誠信經營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>志工服務</li> <li>專案合作或拜訪</li> <li>企業永續專員聯絡窗口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>不定期</li> <li>即時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>自主生活培力</b> 香園紀念教養院：打造溫馨友善環境，有人性地協助身心障礙者安心學習、自主生活，並培養一技之長，實現尊嚴與自立的生活目標。</li> <li><b>代間互動共學</b> 2024 年，杉台首度投入教育領域，捐助 8 萬元支持彰化田尾仁豐國小成立「AI 機器人社團」，協助學生認識並實作新興科技，並透過成果與社區長者互動，促進代間交流與學習應用。</li> <li><b>多元探索潛能計劃</b> 杉台參與《超能力解鎖》多元探索計畫，2024 年共服務 72 名國小學童，投入志工 16 人次，協助推廣藝術與自然課程，讓孩子透過體驗式學習探索興趣與潛能，培養自信與學習動機。</li> </ul>
 社區	杉台謹慎評估各項計劃對社區鄰里的影響，並與居民保持暢通的溝通管道。	<ul style="list-style-type: none"> <li>社區關係與社會關懷</li> <li>廢棄物管理</li> <li>職業健康與安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以捐贈或贊助方式，支持符合杉台理念 / 目標之專案</li> <li>以公司網站、電話、電子郵件、現勘、報告等方式進行溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對工廠排放污水、噪音進行管控，以確保廠房週環境品質：2024 年未發生任何申訴事件。</li> </ul>

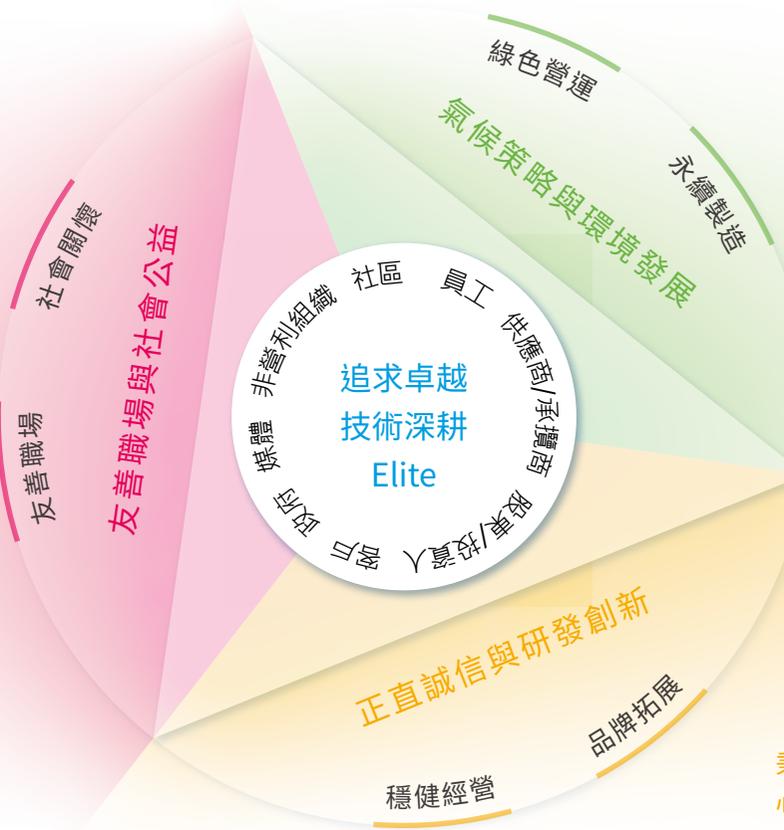
註：\* 為董事會成員參與與利害關係人議合的場合。

# 1.2 杉台 ESG 策略藍圖

杉台自成立以來不斷研發創新，並建立具有國際觀、專業視野及掌握最新技術的團隊，致力於替客戶量身打造最適化且高效率的自動化產品生產線，持續強化產業競爭力及公司永續發展。以「追求卓越、技術深耕」為核心精神，依序發展：環境面【氣候策略與環境發展】、治理面【正直誠信與研發創新】及社會面【友善職場與社會公益】，並訂定各議題下採取的行動面向與發展目標。

## ESG 策略藍圖

專注人力資本的投入，創造員工與公司的共同價值，並發揮人文與社區關懷，擴大企業的社會影響力



透過減碳行動展現對氣候危機議題的重視，制定綠色營運方針，提升公司對環境營運的韌性，共同應對全球氣候變遷問題



秉持「敬天愛人、追求卓越、超越巔峰」之核心經營理念，成為共創共享的優質企業

1 核心 3 面向 6 議題

## ● 永續行動與目標

杉台針對重大主題，由高層主管及永續小組成員共同討論，並經董事長確認，訂定各永續議題因應措施與未來短 / 長期目標。

### 氣候策略與環境發展

透過「減碳、綠電」等行動展現對氣候危機議題的重視，制定綠色營運方針，提升公司對環境營運的韌性，共同應對全球氣候變遷問題。

面向		因應措施發展主軸	
綠色營運		面對氣候的風險與機會提出對應政策，規劃減碳路徑，並與各通路制定合作計畫，透過智能管理追蹤成效，強化環境與市場的競爭力。	
對應永續議題	短期目標 (2024-2025)	長期目標 (2026-2030)	2024 執行成效
溫室氣體 與能資源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>📌 針對溫室氣體盤查結果，進行碳管理與規劃年度減碳目標與策略。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 類別一、二溫室氣體排放總量減量 2% (以 2023 年為基準年)。</li> <li>▶ 公告具環保標章之旅館，鼓勵同仁於差旅程中選擇。</li> </ul> </li> <li>📌 鑑別重大耗能設備，排列優先改善項目。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 辦公區域更換 LED 省電燈具 100 具。</li> <li>▶ 汰換老舊系統冰水主機 1 台。</li> <li>▶ 逐步汰換老舊空調設備，改為使用節能空調。</li> </ul> </li> <li>📌 設置辦公室感應照明燈具，減少能源浪費。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 總部更換較節能之 LED 燈具、走廊改設置感應式照明。</li> <li>▶ 設立空調定時器，關閉空調避免浪費能源。</li> </ul> </li> <li>📌 逐步汰換老舊系統設備及燃油公務車。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 逐步汰換燃油公務車至少 1 台。</li> <li>▶ 鼓勵外出共乘以減少公務車油耗。</li> <li>▶ 宣導公務車勿怠速過長時間。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>📌 持續訂定溫室氣體盤查，並追蹤目標及時程規劃。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 類別一、二溫室氣體排放總量較 2024 年減量 10%。</li> </ul> </li> <li>📌 導入 ISO 50001 能源管理系統，持續改善能源績效，監控能源績效改善情形。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 辦公區域全數更換為 LED 省電燈具。</li> <li>▶ 汰換老舊系統冰水主機 3 台。</li> </ul> </li> <li>📌 於辦公室裝設智能看板，即時監控用電量、空調溫度等能源數據，宣導節約能源。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>📌 類別一、二溫室氣體排放總量減量 11.80%。</li> <li>📌 辦公區域更換 LED 省電燈具 132 具。</li> <li>📌 辦公室導入智慧能源管理平台 (含電力、CO<sub>2</sub>、PM10、PM2.5、溫溼度)。</li> </ul>

面向		因應措施發展主軸	
綠色營運		面對氣候的風險與機會提出對應政策，規劃減碳路徑，並與各通路制定合作計畫，透過智能管理追蹤成效，強化環境與市場的競爭力。	
對應永續議題	短期目標 (2024-2025)	長期目標 (2026-2030)	2024 執行成效
廢棄物 與水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>逐步使用節水設備，例如節水水龍頭。</li> <li>持續推動廢棄物分類及回收，並強化廢棄物回收利用，例如：減少加工製程或循環利用，以減少包材及化學品使用。</li> <li>辦公室設置含氧量及有害氣體濃度探測器，提供環境每日監測。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全面使用節水設備，並持續加強員工宣導節水概念。</li> <li>針對廢棄物、有害氣體進行監控與管理，例如：裝設可視化看板，以利立即監控。</li> <li>與循環設計相關的社會創新機構合作，將廢棄物再利用，也進而提升企業形象。</li> <li>提供管委會相關改善建議，協助推動大樓廢棄物管理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>更換為節水水龍頭。</li> <li>辦公室導入智慧能源管理平台（含電力、CO<sub>2</sub>、PM10、PM2.5、溫溼度）。</li> </ul>
氣候變遷 風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過 TCFD 評估氣候帶來的重大議題，擬定對應策略。</li> <li>針對極端天氣事件與災害，制定 SOP，維持公司運作。</li> <li>低碳經濟轉型過程中，例如客戶要求低碳產品，公司需持續考量投入的開發及應用的成本。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期審視氣候變遷風險因應措施與目標之達成情況。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定災害緊急應變管理辦法。</li> <li>工廠天災保險。</li> </ul>
生物多樣性	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定生態保護策略，如：施工前進行廠區之生態檢核工作。</li> <li>辦理員工環境教育訓練，宣導生態保護。</li> <li>評估購買的設備對生物及環境的衝擊度。</li> <li>關注自然與生物多樣性並加入倡議行動，共同響應生物多樣性維護。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>將生態保育概念融入工程專案，並持續進行生態評估，與客戶共同響應生物多樣性議題。</li> <li>持續評估企業對自然環境之影響，未來將 TNFD（自然風險財務揭露）導入架構，降低相關財務風險。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦偏鄉志工服務，帶領員工走進校園裡，與小朋友一起透過實地探查植物、生態導覽與自然觀察，發現了生物多樣性的奧秘。不同的植物、昆蟲與動物在這片小小天地中互相依存，展現出生命的豐富與奇妙，讓我們重新認識環境中的每一份生機。</li> </ul>

面向		因應措施發展主軸		
永續製造		持續提供永續理念及循環經濟之服務，並提升增值創新業務，帶動利害關係人永續意識，爭取更多 ESG 潛在工程商機。		
對應永續議題	短期目標 (2024-2025)	長期目標 (2026-2030)	2024 執行成效	
綠色生產製造	<ul style="list-style-type: none"> <li>響應全球淨零碳排倡議，因應市場趨勢、提升競爭力。</li> <li>建立資料庫與產品履歷表，例如：工廠工程產品進度表。</li> <li>參與綠色能源及低碳製程技術相關活動，探討自動化包裝技術發展前景。例如：台北國際包裝工業展。</li> <li>安排設計人員參加國內外相關自動化知識培訓。</li> <li>定期舉行內部綠色製程相關會議，審視專案執行情況與成效。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期舉辦 ESG 相關課程 / 活動，深耕永續概念於客戶、供應商等各利害關係人。</li> <li>持續優化品質進度管理流程。</li> <li>導入 AI 與 IoT 技術，持續投入節能低碳製程的研發。</li> <li>結合大數據，分析設備運作能耗，降低製程碳排及廢棄物。</li> <li>建立測試驗證平台，協助評估技術可行性。</li> <li>評估設備研發製造流程，減少設備運送過程中的包材及廢棄物的產生，提升營運效率。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>兩項亮點專案之節能技術推動成功。</li> <li>參與泰國 Propak Asia 展會。</li> </ul>	

### 正直誠信與研發創新

秉持「敬天愛人、追求卓越、超越顛峰」之核心經營理念，成為共創共享的優質企業。

面向		因應措施發展主軸		
穩健經營		強化公司管理機能並建立風險管理機制，確保公司營運狀況得到充分掌控；建立誠信經營之企業文化，建立值得信賴的公司品牌。		
對應永續議題	短期目標 (2024-2025)	長期目標 (2026-2030)	2024 執行成效	
誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> <li>即時更新公司制度以符合最新法令。</li> <li>以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工。</li> <li>強化董事多元性，強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業永續發展委員會持續訂定永續發展策略，並掌握執行進度及績效。</li> <li>撰寫永續教育書，提供利害關係人做正確投資決策，提升永續知能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行 1 次防止內線交易之內部教育宣導，2024 年無貪腐事件。</li> <li>執行 1 次誠信經營教育訓練，2024 年無重大違法裁罰事件及重大誠信經營風險。</li> </ul>	

面向		因應措施發展主軸	
穩健經營		強化公司管理機能並建立風險管理機制，確保公司營運狀況得到充分掌控；建立誠信經營之企業文化，建立值得信賴的公司品牌。	
對應永續議題	短期目標 (2024-2025)	長期目標 (2026-2030)	2024 執行成效
營運績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成獲利目標，降低資金週轉風險。</li> <li>持續提供高品質與全方位服務，積極研發新產品並建立自有品牌，開拓大陸及東南亞市場。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定董事會 ESG 面向之 KPI。</li> <li>持續運用公司優勢與特性並掌握產業趨勢，提升智慧工廠體系之整合度。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年合併營收較 2023 年增加新臺幣 484,063 仟元。</li> <li>發放現金股利每股 0.8 元。</li> </ul>
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立風險管理委員會，鑑別與評估組織可能會面臨的各類別風險，訂定對應風險管理政策。</li> <li>設立風險監控系統與追蹤機制，例如：舉行風險評估會議。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期審查風險與內部測試，以追蹤風險變化，例如：使用即時數據與風險儀表板、進行危機事件模擬等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>將原審計委員會改為「審計暨風險管理委員會」。</li> <li>召開一次風險管理會議，訂定風險管理報告。</li> </ul>
資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢視使用的防火牆，進行釣魚郵件防護，以確保網路安全。</li> <li>訂定客戶資料保密措施，並確保每個員工都了解和重視資訊安全。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期舉辦資訊安全教育訓練，並持續加強宣導網路安全使用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年辦理 2 至 3 次資安風險公告宣導。</li> <li>每季執行釣魚信件測試。</li> </ul>

面向		因應措施發展主軸	
品牌拓展		透過既有合作夥伴的優化與維持，加上新合作通路的開發，並設計樣少量多的主力產品，輔以環境面向的倡議，來達成營運績效與永續發展的雙軌並行。	
對應永續議題	短期目標 (2024-2025)	長期目標 (2026-2030)	2024 執行成效
顧客關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定顧客意見調查流程機制。</li> <li>完善施工管理制度、強化施工品質，提升公司信譽。</li> <li>提供客戶良好的工程技術和服務，並即時回應客戶需求。</li> <li>定期參與展覽或參與國外舉辦的產品發表會，增加公司曝光度。</li> <li>積極參與產業相關展會，藉由組織活動關注產業脈動、響應政府要求。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定客戶滿意度調查工具，提高顧客對品牌的喜好及認同度。</li> <li>深入了解目標市場的需求，並將顧客滿意度數據化以追蹤。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成客戶滿意度調查，全公司客戶滿意度調查非常滿意、滿意以及尚可合計平均 98%。</li> <li>共參與兩場展覽 / 一場研討會 / 兩場教育訓練，共計 29 人次參與。</li> </ul>

面向		因應措施發展主軸		
品牌拓展		透過既有合作夥伴的優化與維持，加上新合作通路的開發，並設計樣少量多的主力產品，輔以環境面向的倡議，來達成營運績效與永續發展的雙軌並行。		
對應永續議題	短期目標 (2024-2025)	長期目標 (2026-2030)	2024 執行成效	
永續供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續辦理供應商評鑑、品質稽核及查核作業等，例如供應商評鑑表，增加配合供應商。</li> <li>建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理。</li> <li>完善內部採購流程，並簽署企業社會責任暨永續承諾書。</li> <li>開發樣少量多的主力產品，並集中標準化採購以降低成本。</li> <li>邀請供應商參與新產品設計與研發，與供應商建立信任，以維持固定訂單來源。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行供應鏈永續性風險調查及評估，主動掌握廠商潛在風險。</li> <li>針對供應商進行獎勵與汰除機制，提升供應鏈能力。</li> <li>要求供應商改善製程，提升良率，並提供佐證資料。</li> <li>定期舉辦供應商大會，教育宣導供應鏈永續作為。</li> <li>推動永續生產，引導供應商改善產品包裝設計添加再生料。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行供應商評鑑。</li> <li>採購金額 Top 20 供應商企業社會責任暨永續承諾書簽署比率 100%。</li> </ul>	

## 友善職場與社會公益

專注意力資本的投入，創造員工與公司的共同價值，並發揮人文與社區關懷，擴大企業的社會影響力。

面向		因應措施發展主軸		
友善職場		建立完善的人才管理機制，確保員工福利與權益獲得保障，同時建造 DEI 友善職場環境，以確保人才留任與經驗傳承。		
對應永續議題	短期目標 (2024-2025)	長期目標 (2026-2030)	2024 執行成效	
人才招募與留任	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化各地員工培訓教育，建立教育訓練規範，提升員工向心力及專業力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動產學合作，提供學生實習機會，培育青年專業人才。</li> <li>推廣永續議題，培育永續人才。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>已編製新人及不同資歷員工之訓練課程計畫，並推動外訓學習新知識。</li> </ul>	

面向		因應措施發展主軸		
友善職場		建立完善的人才管理機制，確保員工福利與權益獲得保障，同時建造 DEI 友善職場環境，以確保人才留任與經驗傳承。		
對應永續議題	短期目標 (2024-2025)	長期目標 (2026-2030)	2024 執行成效	
人才培育發展	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立教育訓練規範 (時數、類別... )。</li> <li>強化各地員工培訓教育，建立幹部一對一 mentor 制度，提升員工向心力及專業力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供各職級專業培訓課程，協助員工提升專業技能。</li> <li>建立員工績效管理，建立明確工作目標，提升團隊凝聚力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>已訂立年度教育訓練課程計畫，提升員工專業能力，並將執行成效列入績效考核項目。</li> </ul>	
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練。</li> <li>職業安全委員會定期檢視相關策略與實施進度。</li> <li>獲取衛福部之「健康職場認證」標章，提供員工健康安全工作環境。</li> <li>進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行人權風險管理，定期針對關注對象進行衝擊評估與管理改善。</li> <li>員工定期接受職業健康安全教育訓練，保障員工安全與健康，降低職業傷害。</li> <li>主動抽查與關心工廠營運狀況，檢視職業安全衛生管理系統之運作情形。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安衛訓練人數達 25 人，共計 75 小時。</li> <li>其他配合客戶要求及工程所需具備相關訓練及時數，共計 90 小時。</li> <li>員工職業傷害與職業病皆為 0 件。</li> <li>員工無重大職災事件。</li> <li>取得衛福部之「健康職場認證」標章。</li> </ul>	
員工福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>發展多元的員工發聲管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢。</li> <li>定期進行員工滿意度調查及離職訪談。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立永續績效與薪酬結合之獎酬制度。</li> <li>持續推動優於法令的福利措施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年公司透過匿名線上問卷，針對全體員工進行滿意度調查，內容涵蓋個人發展與成就、人才培育、主管支持等面向。調查結果顯示，整體員工滿意度達 72.62%，反映出員工對公司在支持與發展方面的正面肯定。</li> </ul>	

面向		因應措施發展主軸		
社區參與		積極整合公司資源，持續投入社會公益、增加與社會的連結，推廣社區議題與倡議，提升企業社會影響力。		
對應永續議題	短期目標 (2024-2025)	長期目標 (2026-2030)	2024 執行成效	
社區關係與社會關懷	<ul style="list-style-type: none"> <li>贊助大型學術活動，提升企業形象。</li> <li>公司建立志工服務制度，鼓勵員工發想社會創新提案。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>擴大與其他企業或政府單位合作，增加企業影響力。</li> <li>將在地元素發展與城鄉連結，支持地方發展。</li> <li>長期駐點社區，辦理長照關懷或環境教育課程。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>單年投入社會關懷活動達 18 萬元。杉台擴大與公益團體合作深度，並將永續精神落實於教育、環境、文化與災害援助四大核心領域。</li> </ul>	

註 1：重大主題以彩色文字標示。

註 2：各重大主題目標達成成效，詳細內容已於該章節進行說明。

# CH2

## 穩健經營



彬台始終堅守誠信經營的初衷，致力於建立健全的公司治理架構，不斷強化風險管理的意識，為企業穩健營運與法規遵循打下穩固基礎。

以績效導向的管理方式，有效運用資源、提升營運效率，同時兼顧穩定與創新，朝向永續發展的願景邁進，為所有利害關係人創造長遠價值與信任。

績效亮點



董事會績效評估達成率 94.32%

2.1 誠信經營 *	27
2.1 營運績效 *	36
2.2 風險管理 *	38
2.4 資訊安全	41

\* 重大主題章節

## 2.1 誠信經營

### 管理政策

杉台依公司法、證券交易法及上市上櫃公司誠信經營守則等有關法令，訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，以承諾誠信經營政策之落實，建立誠信篤實之企業文化

### 管理承諾

- 🏠 管理階層以誠信治理公司
- 🏠 注重誠信經營，建立信賴的品牌

### 利害關係人議合

- 🏠 供應商 / 承攬商
- 🏠 政府 / 主管機關
- 🏠 媒體
- 🏠 非營利組織

### 投入資源

杉台經董事會通過誠信經營守則，訂定誠信經營作業程序及行為指南作為具體防範方案

### 權責單位

由總經理室為專責單位，配置充足資源與適任人員督導執行

### 目標 / 達成情況

- 🏠 即時更新公司制度以符合最新法令。/ 已執行
- 🏠 以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工。/ 已執行
- 🏠 強化董事多元性，強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展。/ 已執行

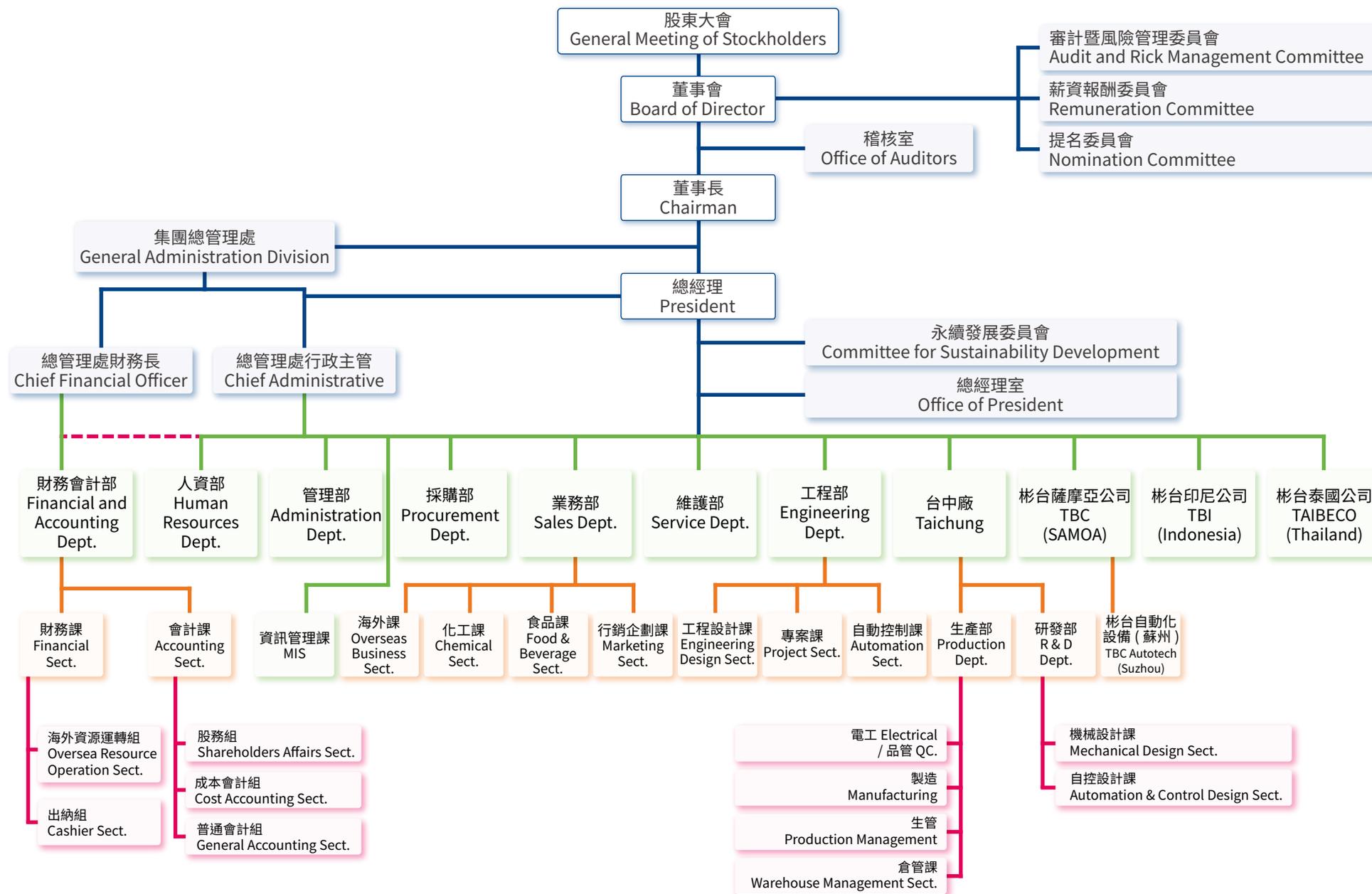
### 2024 年亮點

- 🏠 董事與高階管理階層共 16 人簽署「遵循誠信經營政策聲明書」之簽署率為 100%
- 🏠 每年至少一次向董事會呈報誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形
- 🏠 無重大違法裁罰事件及重大誠信經營風險
- 🏠 無貪腐事件，亦無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為
- 🏠 執行 2 次防止內線交易之內部教育宣導
- 🏠 執行 1 次誠信經營教育訓練

## ● 公司治理

杉台科技股份有限公司之最高治理單位為董事會，主要職責為任命經營團隊、督導公司經營績效、討論重要策略議題，並對經營團隊提供專業策略及方向；為健全董事會職能於董事會下設置審計暨風險管理委員會、薪資報酬委員會及提名委員會，協助董事會決策。





## 審計暨風險管理委員會

組織章程	重要職權	成員	2024 年運作情形
審計暨風險管理委員會組織章程請詳見以下連結： <a href="#">彬台審計暨風險管理委員會組織規程</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚠ 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。</li> <li>⚠ 內部控制制度有效性之考核。</li> <li>⚠ 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。</li> <li>⚠ 涉及董事自身利害關係之事項。</li> <li>⚠ 重大之資產或衍生性商品交易。</li> <li>⚠ 重大之資金貸與、背書或提供保證。</li> <li>⚠ 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。</li> <li>⚠ 簽證會計師之委任、解任或報酬。</li> <li>⚠ 財務、會計或內部稽核主管之任免。</li> <li>⚠ 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。</li> <li>⚠ 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能；核定風險胃納（風險容忍度），導引資源分配；確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中；核定風險控管的優先順序與風險等級；審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期（至少一年一次）向董事會報告；協助董事會監督公司的風險管理成效。</li> <li>⚠ 其他公司或主管機關規定之重大事項。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚠ 召集人： 林靜雯獨立董事</li> <li>⚠ 成員： 林明俊獨立董事 林銘桐獨立董事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚠ 2024 年開會次數共 5 次。</li> <li>⚠ 實體出席率 100%。</li> </ul>

## 薪資報酬委員會

組織章程	重要職權	成員	2024 年運作情形
薪資委員會組織章程請詳見以下連結： <a href="#">彬台薪資報酬委員會組織規章</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚠ 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。</li> <li>⚠ 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚠ 召集人： 林銘桐獨立董事</li> <li>⚠ 成員： 林明俊獨立董事 許惠祐委員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚠ 2024 年開會次數共 3 次。</li> <li>⚠ 實體出席率 100%。</li> </ul>

## 提名委員會

組織章程	重要職權	成員	2024 年運作情形
<p>提名委員會組織章程請詳見以下連結： <a href="#">彬台提名委員會組織規程</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定董事會成員（含獨立董事）及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，據以遴選、審核及提名董事以及高階經理人之候選人，高階經理人係擔任總經理、副總經理之職務。</li> <li>建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。</li> <li>訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。</li> <li>其他董事會指示本委員會辦理之事項。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>召集人： 洪振攀董事</li> <li>成員： 林靜雯獨立董事 林明俊獨立董事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於 2024 年 11 月 4 日經董事會決議通過「提名委員會組織規程」，並於 2024 年 12 月 16 日董事會決議通過設置「提名委員會」。</li> </ul>

審計暨風險管理委員會負責為本公司決定及監督管理經濟、環境及人群（包含其人權）的衝擊的最高治理單位。審計暨風險管理委員會除定期列席參加本公司董事會及參與重大決議事項討論，本公司獨立董事可透過董事會、稽核所提供之稽核報告或隨時調閱本公司財務、業務等相關資料得知公司執行情形，並可要求相關單位提出報告；本公司員工或股東、利害關係人、大股東皆可透過書信或電子郵件方式與本公司獨立董事聯繫。

## ● 治理結構與運作

本公司第 15 屆董事會由 9 位董事組成，任期自 2023 年 6 月 30 日起至 2026 年 6 月 29 日止。董事會中包含 3 位獨立董事，占全體董事人數約 33%，另有 2 位女性董事，占比約 22%。

2024 年度董事會共召開 5 次，實體出席率為 98%。會議主要審議事項包括：重大業務與財務報告、內部稽核報告、股東常會議案、前一年度盈餘分配案、銀行融資申請案、以及子公司背書保證相關事項等；本年度並無涉及經濟、環境或人群（含人權）相關之重大議案。

另有關於本公司於 2024 年發布之重大訊息，可至[公開資訊觀測站](#)查閱。

## ● 董事多元化與獨立性

彬台於 2024 年設立「提名委員會」負責董事候選人之資格審查，並依據相關法令規範進行評估。審查重點涵蓋董事及獨立董事所需具備之專業知識、實務經驗、技術背景、性別比例與獨立性，並兼顧公司短、中、長期發展策略需求，確保董事會整體運作具備多元性與前瞻性。

本公司董事會共由 9 位董事組成，其中包含 2 位女性與 7 位男性，董事成員符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項所定之規範。獨立董事均符合法令規定之資格條件，且僅一席連任超過三屆，主要基於其具備法律、企業管理等專業背景，對公司治理運作具實質貢獻。

為強化董事會之多元性與性別平衡，彬台於公司治理實務守則中明定，董事會應重視性別平等，並以多元董事比例為目標。現任董事會已具備產業、學術、法律等領域之專業背景，兼具經營管理與專業實務歷練，有助於提升董事會整體決策品質與監督效能。未來董事改選時，公司亦將「永續發展」列為董事提名之重要考量面向，持續發掘具備專業能力與永續視野之不同性別董事候選人，進一步提升董事會於推動企業永續發展之決策能力與代表性。

類型	性別		年齡層			核心專業能力 (含 ESG)					
	男	女	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	商務	電機機械	產業經驗	業務開發	法律	財務會計
人數	7	2	0	1	8	9	4	9	3	3	4
比例	78%	22%	0%	11%	89%	100%	44%	100%	33%	33%	44%

**董事會成員背景及多元化情形**

職稱	姓名	性別	年齡	擔任獨立董事屆次	專業資格與經驗	核心專業能力 (如環境、社會、商業等)
董事長	洪振攀	男	71-80	-	台灣大學化工所碩士畢業。 現任杉台科技(股)公司董事長、Taiwan Benefit Technology (SAMOA) Corp. 法人董事、杉台自動化設備(蘇州)有限公司法人董事兼董事長、Taibeco (Thailand) Co., Ltd. 法人董事、PT. Taiwan Benefit Indonesia 法人董事、嘉邦投資(股)公司董事、擎邦國際科技工程(股)公司董事及總裁、擎邦國際投資開發(股)(BVI)董事長、美國擎邦德州公司法人董事及誠新建設開發(股)公司法人董事。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、電機機械、產業經驗、業務開發、ESG
董事	傳倫投資(股)公司 代表人：陳必全	女	71-80	-	加拿大麥基爾大學藥理碩士及台灣大學藥學系畢業。 現任傳倫投資(股)公司執行董事。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、產業經驗、財務會計、ESG
董事	張書銘	男	51-60	-	華夏工專電機科畢業。 現任印刻文學生活雜誌出版(股)公司負責人、成陽印刷(股)公司負責人、成陽出版(股)公司負責人、陽銘投資(股)公司負責人、新銘營造有限公司負責人、書銘網路通訊有限公司負責人、陽信商業銀行(股)公司常務董事、海王印刷事業(股)公司監察人、立坤投資(股)公司監察人及晉辰投資(股)公司監察人。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、電機機械、產業經驗、財務會計、ESG
董事	張宜暉	男	51-60	-	華東政法大學經濟法學博士畢業。 現任普立邦顧問有限公司負責人、宜錦科技(股)公司監察人、桑費斯特(股)公司監察人、英格爾科技(股)公司獨立董事、普邦企業管理諮詢(上海)有限公司董事。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、產業經驗、法律、ESG

職稱	姓名	性別	年齡	擔任獨立董事屆次	專業資格與經驗	核心專業能力 (如環境、社會、商業等)
董事兼總經理	林添進	男	61-70	-	台北科技大學化工系畢業。 現任杉台科技(股)公司總經理、Taibeco (Thailand) Co., Ltd. 法人董事及 PT. Taiwan Benefit Indonesia 法人董事。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、電機機械、產業經驗、業務開發、ESG
董事	洪健峰	男	41-50	-	美國克萊蒙管理學院企業研究所碩士(MBA)畢業。 現任杉台科技(股)公司董事長特助、彬台自動化設備(蘇州)有限公司法人董事、嘉邦投資(股)公司董事、擎邦國際科技工程(股)公司董事長、誠新建設開發(股)公司董事長及錫特霖科技(股)公司法人董事。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、電機機械、產業經驗、業務開發、ESG
獨立董事	林靜雯	女	51-60	第 14~15 屆	美國佛州諾瓦東南大學財務金融所博士畢業。 曾任中國文化大學全球商務學位學程主任、中國文化大學國際企業管理系專任教授、國立宜蘭大學應用經濟與管理學系專任副教授。 現任中信金融管理學院金融管理研究所教授、新北市私立中信高級中學董事、台灣人壽保險(股)公司法人董事代表、中國信託產物保險(股)公司法人董事代表、惠華創業投資(股)公司法人董事代表及極上教育諮詢(股)公司獨立董事。 具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、產業經驗、財務會計、ESG
獨立董事	林明俊	男	71-80	第 13~15 屆	台大法律系畢業。 曾任新竹、桃園、台北地檢署檢察官、桃園地院庭長、台灣高等法院審判長、法官、台灣工銀證券公司獨立董事。 現任林明俊律師事務所執業律師。 具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、產業經驗、法律、ESG
獨立董事	林銘桐	男	81-90	第 11~15 屆	東吳大學經濟系畢業。 曾任台塑關係企業總管理處法律事務室顧問。 具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、產業經驗、法律、財務會計、ESG

## ● 利益衝突管理

本公司訂有[管理作業要點](#)，利害關係人對於有相關事務均予以迴避，不得藉其在公司擔任之職位，獲得任何不正當利益，並積極於會議前對各董事進行宣導，審計暨風險管理委員會亦會於議案開始決議前請有利益衝突之董事迴避。對董事會須審議之議案，若其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。另有關本公司董事會成員於其他董事會任職、具控制力股東情形、與其他利害關係人交易狀況，已揭露於本公司股東會年報中，請參閱[年報](#)第 16 頁。

## ● 董事進修與績效評估

董事會成員	進修內容	內容與時數	與重大性主題相關性
全體董事	企業永續經營之不二法門 - 外部創新	3	公司治理
全體董事	AI 之應用、法律與稽核	3	公司治理

本公司董事會成員皆已具備執行業務所需之專業知識、技能及素養，每人每年安排進修課程至少 6 小時，藉以精進公司治理觀點、並維持其專業管理之優勢與能力，達到強化公司治理之效果。2024 年董監事進修平均時數為 6 小時，內容涵蓋企業經營、永續發展與淨零趨勢等，董事進修情形已揭露於本公司股東會年報中，請參閱[年報](#)第 10 頁。

為強化董事會運作效率，本公司訂有董事會績效評估辦法，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會、且至少每三年應由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次外部績效評估。本年度尚未將 ESG 衝擊管理績效納入評估，待內部討論後納入。

個別董事成員績效評估結果將作為董事成員遴選或提名獨立董事時之參考。根據 2024 年內部績效評估結果，合計平均達成率為 94.32%，整體董事會、個別董事成員及功能性委員會運作均屬良好，相關細節可參閱[董事會績效自評報告](#)；並且本公司已於 2024 年委託第三方評估機構參考國內外董事會績效評估較佳實務發展之工具，結合資料分析、問卷及訪談等三種方式進行 2024 年度董事會外部績效評估，此次外部績效評估對董事會以「建構有效能的董事會」、「董事會之有效運作」、「專業發展與進修」、「企業前瞻」、「履行職責」、「經營階層之管理」、「公司文化之創造」、「與利害關係人之溝通」、「績效評估」等九大構面為基礎；對董事會成員以對「公司目標與任務之掌握」、「董事職責認知」、「專業發展與進修」、「履行職責」、「對公司營運參與程度」、「內部關係經營與溝通」等六大構面為基礎。評估結果顯示，杉台之整體董事會結構已呈現多元專業背景、董事進修時數符合主管機關規範、且董事成員皆積極參與會議，充分履行職責。針對如應設置檢舉制度、宜安排管理階層培訓計劃，及增加公司治理資訊揭露內容及頻率等建議事項，本公司將持續評估精進改善計畫，以持續強化穩健之公司治理體質。整體評估結果介於良好至優異之間，詳細內容請參閱[董事會績效外部評估報告](#)。

## ● 董事暨高階經理人薪酬

依公司章程規定，本公司年度如有獲利，應先保留彌補累積虧損後，再依稅前利益提撥 8% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 2% 為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。

本公司之董事酬金，除獨立董事每月領取固定津貼外，僅會議車馬費及每年盈餘分配之董事酬勞；高階經理人之酬金包含本薪、津貼與獎金。董事與經理人薪酬與獎金提撥發放，均經薪資報酬委員會及董事會審議，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

本年度尚未將 ESG 績效納入薪酬政策，待內部討論後納入。2024 年彬台最高個人年度總薪酬為其他員工（不含最高個人薪酬者）年度總薪酬中位數的 5.4 倍，而最高個人年度總薪酬增幅為其他員工（不含最高個人薪酬者）年度總薪酬增幅中位數的 2.7 倍。

## ● 誠信經營

為落實誠信經營，本公司已制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」等公司內部規章作為日常執行相關權責業務之依據，要求本公司、本公司之子公司及投資企業之董事、經理人及全體員工均需依公司法、證券交易法及其它商業行為有關法令進行營運。

本公司已透過下列機制，針對 100% 全數營運據點進行誠信經營（含貪腐）風險評估，包含總公司、子公司、各工廠以及廠商，如從事商業活動，交易前確認交易對象是否有不誠信紀錄（如票信、違約紀錄），防止與有不誠信行為紀錄者進行交易或訂約，若交易相對人涉及不誠信行為，得隨時終止或解除契約；為健全誠信經營管理，已由各相關管理部門負責誠信經營政策與防範方案之制定，並由稽核擬定相關稽核計畫，據以查核遵循情形，不定期彙總執行狀況逕向誠信經營專責單位及董事會報告。設有法令遵循專責人員，定期辦理查核確認各項作業及管理規章均配合相關法規適時更新，使各項營運活動符合法令規定，以維持公司誠信，並定期向董事會報告。此外，本公司之會計制度，已依相關上市櫃法規及其他有關法令規章等資料訂定，並依會計事務性質、業務實際情形及發展暨管理上之需釐訂。內部控制方面已明訂有關各項業務，藉由不同部門達成相互牽制及勾稽之功能；從事作業時，並依公司內部規章及外部法規辦理，遵循作業流程，釐清相關權責，並以各單位之自行查核與稽核單位之內部查核，以達到內部控制之目的。根據前述機制，2024 年評估結果，未有重大誠信經營風險，且未鑑別出重大貪污風險，董事長及高層主管將持續關注並強化相關管理措施。



## ● 誠信經營教育訓練

為強化全體人員誠信經營之觀念、打造公司誠信經營之文化，依據內部重大資訊處理作業程序規範，本公司每年由財會部發佈防止內線交易宣導之公告。2024 年已針對內部董事、重要經營幹部、各部門主管及全體同仁，執行 2 次防止內線交易之內部教育公告宣導，未來杉台亦積極規劃將反貪腐教育訓練納入供應商及全體員工教育訓練。

### 溝通宣導

對象	溝通管道	溝通內容	參與對象總數	佔該對象百分比
供應商	於企業社會責任暨永續承諾書中明載	杉台禁止接受承攬商或設備商不當招待或回扣	172 間	100%
管理職與一般職員 <sup>註</sup>	郵件 內部公告	遵守防止內線交易之法律規定	72 人	100%
董事會	郵件	遵守防止內線交易之法律規定	9 人	100%

註：為杉台所有員工，包含中高階主管與一般員工，不含外部董事。

### 教育訓練

對象	課程內容（課程訓練）	訓練成效	佔該對象百分比
經理人 <sup>註</sup> / 一般職員（員工）	公司規範宣導	經理人參與人次：6 人次	75%
		員工參與人次：12 人次	18.8%
	不誠信行為 / 利益態樣說明，及不正當利益之禁止與處理方式等	經理人參與人次：6 人次	75%
		員工參與人次：12 人次	18.8%

註：包含中高階主管。

## ● 舉報機制與法令遵循

本公司已建立供應商聯絡機制，稽核室蔡健興經理為聯絡窗口（電話：02-8751-1222 分機 585），以確保在發現可能違反誠信經營政策之行為時，內外部人員皆能即時反映。根據誠信經營政策，所有相關案件由總管理處統籌立案與調查，並依內部決策程序處理。2024 年度並未接獲任何舉報案件。

本公司營運活動全面遵循相關法令規範，2024 年未曾因違反證交法、公司法、稅法、勞基法等遭主管機關處分，亦未發生因貪腐行為損及公司聲譽或造成金錢與非金錢形式裁罰之重大法規違反事件。同年度亦無確認之貪腐事件，未涉及任何反競爭、反托拉斯或壟斷行為之法律訴訟，亦無因誠信問題與合作夥伴終止或未續約之情事。

## ● 公協會參與

本公司秉持政治中立之原則，未提供任何形式之政治捐獻。但我們仍積極透過外部公協會之參與，適度提供專業建議與產業建言，共同促進產業發展。

單位名稱	參與身份
台北市進出口商業同業公會	會員
台北市進出口商業同業公會證書會員廠商投標比價證明書	會員
台灣產品包裝協會團體會員	會員
臺灣食品暨製藥機械工業同業公會	會員
放射性物質或可發生游離輻射設備銷售服務業認可證	會員
社團法人中華整廠發展協會	會員
臺灣區電氣工程工業同業公會（臺北市辦事處）	會員

## 2.2 營運績效

### 管理政策

為有效監督營運績效，本公司每月由主管召開主管會議，針對業務發展與產業現況、各專案執行情形、產業上、中、下游現況（包含原物料價格波動、人力工資波動、同業動向等）、法規變動情形、營業外投資評估等財務面進行討論

### 管理承諾

- 提升技術研發與產品多元化，創造利益價值
- 衡量管理層與執行單位的 ESG 績效

### 利害關係人議合

- 供應商 / 承攬商
- 股東 / 投資人

### 投入資源

- 不定期對各負責相關部門舉辦教育訓練與宣導
- 定期召開主管會議

### 權責單位

各部門

### 目標 / 達成情況

- 達成獲利目標，降低資金週轉風險。/ 已達標
- 持續提供高品質與全方位服務，積極研發新產品並建立自有品牌，開拓大陸及東南亞市場。/ 已執行

### 2024 年亮點

- 2024 年合併營收較 2023 年增加新臺幣 484,063 仟元
- 分配現金股利每股 0.8 元

為有效監督營運績效，本公司每月由各部門主管定期召開經營管理會議，針對業務發展與產業現況、各專案執行情形、產業上、中、下游現況（包含原物料價格波動、人力工資波動、同業動向等）、法規變動情形、營業外投資評估等可能影響營運成果之各項因子進行討論。

本公司以誠實納稅為稅務治理的核心原則，並依循以下五大原則落實稅務政策：

<p><b>遵循法規</b></p> <p>確實依據各地稅務法令規定，正確申報並按期繳納稅款。</p>	<p><b>資訊揭露</b></p> <p>透過財務報表與年報等公開管道揭露稅務資訊，確保對利害關係人的資訊透明度。</p>	<p><b>風險管控</b></p> <p>重大經營決策納入稅務影響評估，持續關注稅務法規變動，並採取適當的因應措施。</p>	<p><b>合理節稅</b></p> <p>針對各類稅務進行風險識別與管理，以提升日常營運中的稅務效率。</p>	<p><b>互信溝通</b></p> <p>與稅務機關保持開放、誠信與透明的溝通關係，建立正向合作基礎。</p>
---	--	---	--	--

本公司營利事業所得稅及營業稅申報是由經驗豐富的財會部人員負責辦理，由財務長統籌管理與監督，相關作業辦理皆依稅務法規所明定的處理原則及申報時限辦理；訂定內部規章及遵循外部法規辦理，遵循作業流程，釐清相關權責，並以各單位之自行查核與稽核單位之內部查核，以達到內部控制之目的及風險管理。

此外，本公司不定期對各負責相關部門舉辦教育訓練與宣導，並依稅務事務性質、業務發展之需求對委任稅務簽證會計師進行稅務諮詢，貫徹稅務法規遵循，落實企業永續發展、提升企業價值，並善盡企業社會責任。

## 近 3 年營運績效

單位：新臺幣仟元

		2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值	營業收入 (A)	582,108	601,387	1,085,450
	營運成本 (B)	467,459	467,474	889,915
分配的經濟價值	員工薪資與福利 (D)	123,732	126,005	130,640
	股利 (E)	現金股利每股 0 元	現金股利每股 0.2 元	現金股利每股 0.8 元
	所得稅費用 (F)	-360	-10	-1,498
	已繳納所得稅費 (G)	600	0	1,273
	社區投資 (H)	30	150	210
留存的經濟價值	稅後淨利 (C)	-20,872	-4,557	41,470

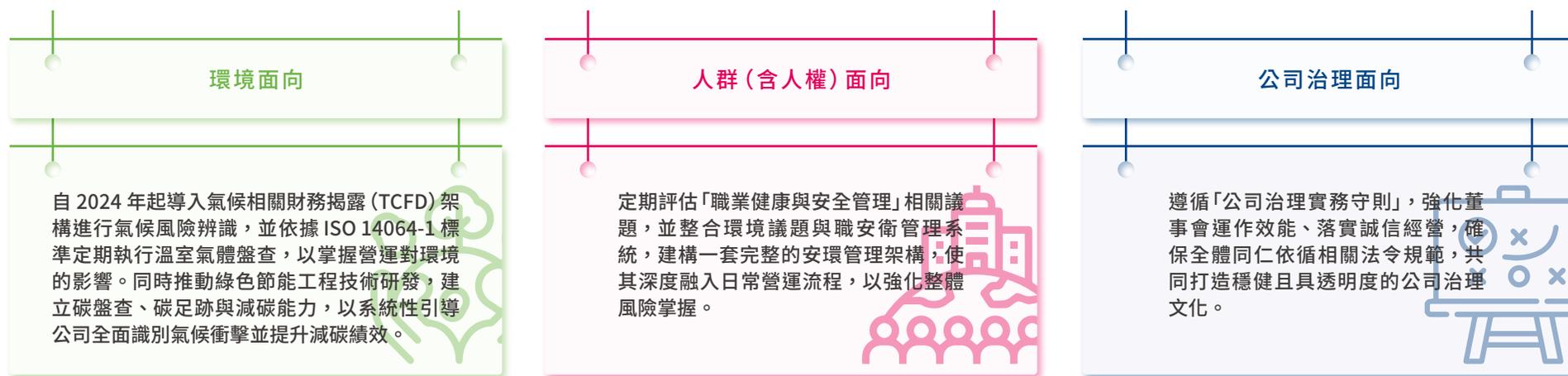
註 1：2024 年未接受來自政府任何形式之財務補助。

註 2：以上數據揭露範疇為杉台合併財務資訊。

## 2.3 風險管理

本公司於 2022 年 8 月經董事會審議設立「企業永續發展委員會」，目前風險評估之範疇以總公司為主，尚未涵蓋子公司業務。

自 2023 年 7 月起，委員會啟動「永續報告書編製與永續策略藍圖制定」作業，並參照全球永續性報告協會（GRI）通用準則與 AA1000 利害關係人議合標準，依循「鑑別、分析、確認、檢視」四大步驟，針對環境、人群（含人權）及公司治理三大面向，辨識重大永續議題並據以訂定相關風險管理政策與策略。



本公司以既有的行政組織架構及內部控管機制，並設有多元申訴機制，例如供應商之工地現場主管可以透過發文至本公司申訴，杉台採購部門及總經理將適時介入檢視及改善申訴案件，以強化管理企業營運相關風險。由各事業單位依其功能職權進行各面向風險鑑別，擬定關於預防、降低或轉移風險的管理策略與因應措施。

在調查案件過程中，同時檢視申訴機制的完善度，若有需要會適時調整。

2024 年本公司新增「風險管理委員會」，並與「審計委員會」合併為「審計暨風險管理委員會」。審計暨風險委員會為協助董事會執行其風險管理職責，亦下設風險管理小組。

### 風險管理小組

係由總經理擔任召集人，並由各部門最高主管擔任風險管理成員，確保營運單位確實落實風險管理制度，並指派單位人員擔任風險管理執行人員，及會同各營運單位相關人員處理建置、推動、維運及檢討風險管理機制，負責落實執行風險管理程序。

為落實公司治理、維護企業永續經營之目標，並鑑別公司可能遇到之各項風險，以訂定應對決策。於 2024 年中，風險管理小組召開一場會議，由總經理召集，業務部、工程部、台中廠、財會部、採購部、人力資源部、管理部、資訊課共同與會，內容包括總體產經風險、財務風險、營運風險、危害風險與其他風險，並為各風險議題擬訂因應措施，廣泛討論可能風險議題並提出相對應的風險對策，並指定權責單位負責上述風險議題的監控與風險對策的執行，以及防範措施，並於 2024 年 12 月 16 日向審計暨風險委員會及董事會報告風險管理運作情形。

風險管理小組會進行公司營運風險與新興風險的綜合評估，並每年至少一次向審計暨風險管理委員會及董事會提出風險管理運作情形，並確保公司未對於需鑑別之風險有遺漏。

## 財務風險管理

杉台無從事高風險、高槓桿之投資；本公司所從事之衍生性商品交易，均以避險為目的，而非以交易為目的。面對外部經濟環境的波動，利率變動及通貨膨脹情形對本公司之營運及損益尚無重大影響。至於因應措施，本公司係利用外匯即期及遠期交易合約作為規避匯率變動風險之工具。以及與供應商及客戶保持密切且良好之互動關係，並隨時注意市場價格之變動，以使進銷價格隨市場波動而隨時因應調整。

## 市場風險管理

本公司過去在飲料、化工等行業，雖然享有優越之實績，但為拓展業務之發展，近年來戮力於工業 4.0 及自動化工程相關產品及系統技術廠商學習交流，並選擇其中優質對象進行合作，運用杉台專長之系統整合能力，組成團隊提供客戶完整解決方案。

## 法遵風險管理

本公司經營係遵循國內及國外轉投資國家之相關現行法令規範，透過外國當地子公司人員將外國重要政策及法律資訊回傳國內，提供管理階層參考，故國內外重要政策及法令變動影響，本公司均能有效回應及掌握。2023 年無發生違法事件，2024 年發生單一事件罰款金額逾 2 萬元以上之違規事件。（註：單一事件罰款金額逾 100 萬元以上之情況視為重大違規事件）

### ● 近兩年違反法令紀錄

檢查日期	開單單位	缺失內容	罰單類型 / 金額
2023 年			
無發生違法事件			
2024 年			
2024/07/16	臺北市政府勞動局	違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定 <sup>註</sup>	罰鍰新台幣 2 萬元

註：此為離職員工申訴案件，目前正在進行司法訴訟，本公司之因應措施：（1）加強本公司內部申訴管道之宣導，員工對於本公司應依法執行之各項事務有疑慮時，可先利用內部申訴管道尋求解決，以避免發生勞資糾紛。（2）重新檢視本公司各項規定之適法性，並修訂相關辦法。

2024 年無負面衝擊新聞事件發生，如遇負面衝擊事件，本公司即進行查證，並於公開資訊觀測站以發布重大訊息方式澄清。

## 資通安全風險管理

本公司設置資訊部門，有專職資訊人員負責資通安全，隨時監控防火牆的連線記錄加以評估，並每日備份資料至主機，每月將備份資料移至外租機房，可有效降低資通安全風險。相關管理內容可參閱「[2.4 資訊安全](#)」章節。

## 緊急應變及持續營運管理

本公司已訂立系統復原計劃作業辦法，遇災變時儘速切斷災變源，以減少災變範圍擴大；運用備份設備或媒體進行災變後復原；本公司定期或不定期實施測試演練。2024 年已針對辨識、防護、偵測、應變與復原等五大關鍵功能進行相關演練，以系統異常造成 Oracle VM 當機，重新安裝 FreeBSD 系統後，再把原 Oracle VM 檔復原，啟動 VM 檢查 MS-SQL 是否有正常啟動，執行 UOF 軟體確認網頁可否登入資料是否正確為情境進行演練，以確認企業遭受攻擊的各個階段與所需採取的管控措施之有效性。

此外，依據資訊處理部門職責劃分，針對系統開發及程式修改、程式及資料之存取、資料輸出入、檔案及設備之安全、硬體及系統軟體之使用及維護等作業進行控制，透過定期或不定期進行資通安全檢查，已達成持續營運管理為目標。



## 2.4 資訊安全

### 資訊安全管理

為強化資訊安全管理，本公司已訂定《資訊安全政策》，並設立「資訊安全推動小組」，負責資訊安全相關事項的推動、協調與監督，確保資訊資產的機密性、完整性與可用性，防範不當使用、洩漏、竄改、竊取或破壞等風險，維持資訊系統的穩定與持續運作，同時保障實體環境安全，並符合《資訊安全管理法》及相關子法之規範。

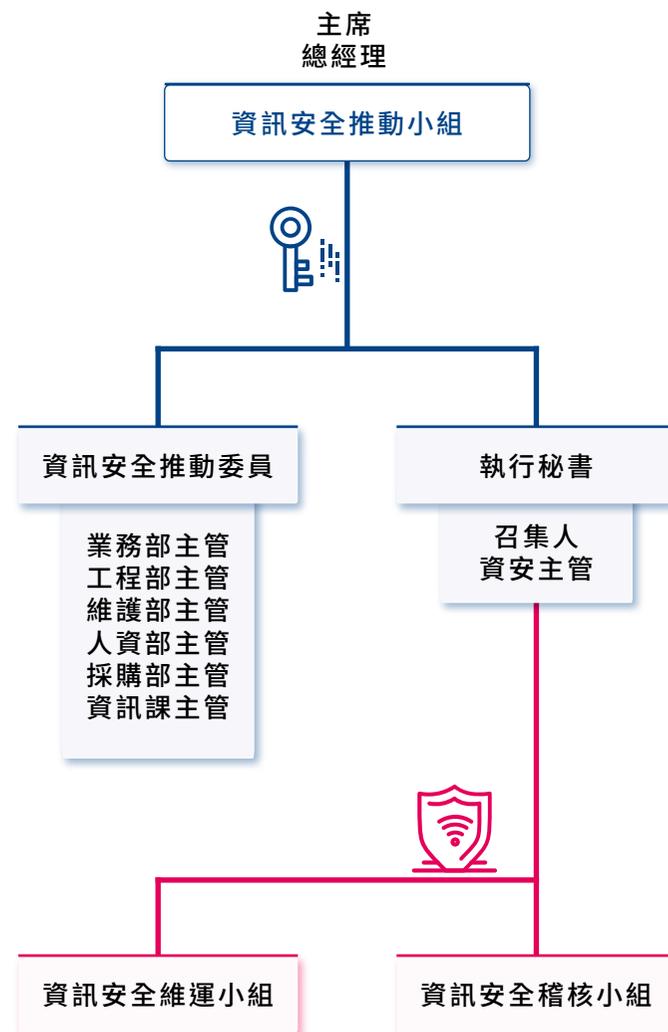
資訊安全推動小組：由總經理擔任主席，資安主管擔任召集人，並由各部門主管組成資安推動委員會。小組下設「資訊安全維運小組」與「資訊安全稽核小組」兩大執行單位，分別負責資訊安全制度的日常維運與監督稽核工作。

資訊安全維運小組：負責執行使用者帳號管理、資料定期備份、資訊機房每日巡檢並記錄於巡檢日誌表、應用程式更新與下載（僅限授權人員操作）、排程更新病毒碼與系統漏洞修補作業。此外，亦建置防火牆、電子郵件過濾與監控軟體，及異地備援主機等安全機制。

資訊安全稽核小組：負責定期與不定期執行滲透測試與社交工程演練，以檢視資訊防護效能，提升整體資安韌性。

在資訊安全執行層面，由資訊課統籌負責資訊安全政策的具體落實，協助各部門執行風險評估、安全等級分類與系統安全控管等措施，並定期實施資訊安全檢查。檢查結果將彙整成報告，送交權責主管審閱，後續並追蹤及覆核改善情形，確保資訊安全系統及管理程序的持續有效性。

此外，內部稽核單位每年依據年度稽核計畫，針對資通安全進行查核。若發現缺失，將立即要求相關單位提出改善計畫，並持續追蹤其改善成效，以有效降低資安風險。稽核結果除定期向董事會報告外，亦會於必要時提交董事長，協助管理階層掌握內部控制機制之運作情形，進一步識別並改善潛在或既有的資安弱點，強化整體治理效能。



## 資訊安全重點管理措施

杉台重視資訊安全管理，持續投入資源強化資安防護，並採取多項具體措施，以降低潛在風險、確保資訊資產安全與系統穩定運作。重點作法包括：

- **資訊安全管理制度建置與資源投入**：導入所需之資安軟硬體設施，包含防火牆部署、主機定期病毒掃描、上網行為管理及惡意網站防護機制，有效阻絕外部威脅。
- **多層次安全防護機制**：實施複雜性密碼驗證機制，並依據員工職務類別授予相對應的存取權限，以強化系統存取控管。
- **資訊設施管理**：所有電腦主機與應用伺服器均設置於專用機房，並配備不斷電系統（UPS）與穩壓設備，確保在突發停電情況下，系統可持續穩定運作。
- **資訊安全檢測作業**：定期進行弱點掃描與滲透測試，檢視資訊系統防護強度並即時修補安全漏洞。
- 杉台持續進行防護工作，包括每年進行 2 至 3 次資安意識公告宣導、以及針對可疑郵件進行過濾與通報機制建置。為進一步提升整體應對能力，預計自 2025 年度起，導入社交工程演練機制，透過模擬釣魚郵件等實際情境，加強員工辨識與應對的能力。
- **資料備份與加密**：實施資料加密管理，並於外租專業機房建置異地備份機制。每日執行資料備份作業至主機，並於每月將備份資料移轉至外部機房保存，提升資料復原能力。
- **加入資安聯防體系**：積極參與台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC）資安聯盟，透過平台共享駭客攻擊情資，建立主動防禦策略，擴大公司整體資安防禦範圍。

## 個資保護

為落實個人資料保護責任，本公司設立「個人資料安全維護委員會」，由總經理擔任主任委員，各部門主管擔任委員，統籌推動個資保護相關政策與執行機制。個資保護亦列為內部稽核室年度專案查核項目之一，以確保各項保護措施落實執行，維護個人資料安全。

在管理實務層面，本公司所保有之個人資料，均為營運與管理所需，並依合法、正當、特定之目的蒐集與使用。員工所提供的個人資料，僅限用於人事管理作業，並且於入職時要求同仁須簽署《個人資料提供同意書》，資料亦統一存放於人事資料袋中妥善保存。

若因業務需要，須將個人資料提供予外部機構（如教育訓練或其他委外事務），本公司將要求該機構簽署《個人資料蒐集保管承諾書》，並依《個人資料保護法》相關規範，督促其採取合理且必要之保密與安全措施，確保資料不被濫用或外洩。

## 強化資安及個資風險文化

有關個資保護相關議題，已納入新進人員訓練之必修課程，2024 年訓練人數 7 人（包含工程部、業務部、維護部之新進人員），訓練執行率 100%；另，於集會場合時則適時宣導，並留存紀錄。此外，每年度於公司內部公告網頁向同仁宣導個人資料安全維護應注意事項，持續重申資料安全的重要。

2024 年本公司無因重大資訊安全事件導致損失之情事、亦無因個資保護事件導致損失之情事。如遇資安重大事項進而造成公司損失，會於公開資訊觀測站發布重大訊息說明。

另於公開資訊觀測站上可下載 2024 年年報，下方頁碼第 44 頁財務報表附註說明揭露：[無重大災害之損失](#)。

# CH3 品牌擴展

彬台持續致力於提升品牌價值與深化客戶關係，積極強化品質文化，擴大市場影響力。透過穩健的供應鏈管理與精準的客戶導向策略，我們不斷強化永續競爭優勢，並拓展品牌於國際市場的能見度與影響力。

## 績效亮點

- ▶ 全公司客戶滿意度達 98%
- ▶ 2024 年 Top 20 供應商企業社會責任暨永續承諾書簽回比率 100%

8 就業與  
經濟成長



17 全球夥伴



3.1 顧客關係 \* 44

3.2 永續供應鏈管理 \* 48 \* 重大主題章節

杉台經由貿易代理與國外廠商進行技術合作，例如，果汁飲料業前段調配製程，及搭配國外核心設備進行之工程案件；或公司規劃之工廠自製設備（機械手臂、堆棧設備）進行相關食品、飲料包裝產業之後段產線設計，在推廣產品之於，杉台亦於 2024 年的泰國展會，藉由攤位布置採用可重複循環使用的材料，取得永續發展攤位設計－銀獎。杉台業務持續透過國內外參展推廣自製包裝設備、飲料整線工程及專業技術支援；並積極參與國外大廠舉辦之研討會，與其討論企業永續發展與綠色節能之相關產業及設備應用。

為協助客戶設備節能的需求，因應產業有效減碳之趨勢，杉台已著手與國外貿易代理之設備廠商確認，相關設備在節能配置上的更新；雖然歐洲將徵收碳邊境稅（CBAM）的時間推遲至 2027 年，但國際趨勢的方向仍然一致，包括產品碳足跡以及節能效益，廠商設備在節能的方向，歐洲的相關節能設備亦是未來杉台可以借鏡參考的項目。

### 3.1 顧客關係

當今全球商業環境中，ESG 的績效表現是利害關係人重點關注的項目，這也讓循環經濟與永續這兩個議題，在客戶評估生產設備投資效益時，成為不可忽視的一環。因此，國內外的設備廠商業已針對相關必要的節能配置，進行設備規格的升級與更新。

杉台積極響應永續經營之趨勢，將永續發展理念融入公司策略。嚴格遵循供應商管理政策，並將協助客戶實現碳中和作為長期願景；未來的品牌經營將不僅關注與客戶、員工和供應鏈的關係，更要考慮品牌與地球環境永續發展的和諧共處。全面的品牌策略不僅能夠贏得新一代消費者和業主的青睞，還能為公司創造長期價值。

#### 管理政策

杉台於貿易代理與工程技術服務等專業領域中，提供客戶客製化之設計規劃及施工、整合服務；對於服務之行銷與標示皆依國際規範與標準執行，並與國內外的客戶及供應商合約內皆包含保密條款及相關罰則，以保護客戶機密資訊與權益；並提供管道接受客訴處理，使客戶與公司關係更加融洽

#### 管理承諾

- 🔑 強化顧客關係管理，提高客戶滿意度、建立品牌忠誠度
- 🔑 與各利害關係人保持良好互動，提升公司形象及知名度

#### 利害關係人議合

- 🔑 客戶
- 🔑 媒體

#### 投入資源

- 🔑 每年度執行一次客戶滿意度調查
- 🔑 參與國外工廠驗收測試（FAT）及委派外國技師指導的設備操作教育訓練

#### 權責單位

業務部、維護部

#### 目標 / 達成情況

- 🔑 訂定顧客意見調查流程機制。/ 已完成
- 🔑 完善施工管理制度、強化施工品質，提升公司信譽。/ 已執行
- 🔑 提供客戶良好的工程技術和服務，並即時回應客戶需求。/ 已執行
- 🔑 定期參與展覽或參與國外舉辦的產品發表會，增加公司曝光度。/ 已完成
- 🔑 積極參與產業相關展會，藉由組織活動關注產業脈動、響應政府要求。/ 已完成

#### 2024 年亮點

- 🔑 客戶滿意度調查結果：尚可、滿意與非常滿意的客戶合計 98%；不滿意與非常不滿意的客戶合計 2%
- 🔑 共參與兩場展覽 / 一場研討會 / 兩場教育訓練，共計 29 人次參與

杉台與國內客戶長期維持穩定合作關係，奠基於雙方的信任與專業。公司擁有豐富的工程實務經驗，善於運用各類產業規範、標準與設計方法，提供符合產業要求的整合性解決方案。此外，藉由整合多家國際設備廠商的核心設備與單機製程設備，與客戶共同合作推進專案，持續擴大公司於國內外市場的實績，提升在食品飲料整線工程系統領域的競爭優勢與國際知名度。

杉台結合多年於食品、生技、化工等製造產業的技術經驗，提供涵蓋工程規劃、設計、採購、建造、試車、工程管理及整廠統包（Turn-key）等一站式專業服務，並依據客戶需求提供彈性且客製化的工程與技術方案。

所有工程與技術服務皆自規劃設計階段即啟動，由業務、專案與設計部門跨部門合作，透過流程圖、配管圖、廠區配置圖、設備清單與設計規範等資料，提供系統性規劃、可行性評估、製程改善及設備需求釐清等服務。設計確定後，依製程需求編列採購清單，並進行技術審查與詢價作業，採購階段則由業主審核相關規範、對照表及測試報告等證明文件，確保品質與合規性。

針對國外設備，產品資訊及標示皆符合各進口國與歐盟相關法規，2024 年度並無發生任何危及使用者安全之事件。供應商亦提供完整安裝與操作手冊，並可配合遠端連線服務，即時支援與解決客戶疑問。

進口之單機設備則透過貿易代理辦理，並與原廠設計、專案及技術人員進行整合會議，以確保品質、進度與成本控管。於驗收階段配合業主完成試車，並提供完善的保固服務。所有工程皆依據相關法規進行危害分析與風險控管，以降低對人員健康與安全之潛在影響。

2024 年度，公司所有國內外專案皆遵循產品與服務相關資訊標示規範，無任何違規紀錄。與客戶之合作關係穩定，亦無侵犯客戶隱私或個資遺失之投訴紀錄，展現杉台對品質與客戶關係之高度重視。

## 品質政策

杉台以「提升設計能力，加強施工品質，滿足客戶需求，提高客戶滿意」為我們的品質政策，於 1999 年首次通過 ISO 9001 品質外部驗證，並於每年重新進行驗證，最近一次於 2024 年 9 月通過，期望透過國際組織的驗證與稽核，讓利害關係人了解到我們對安衛及品質政策執行的完全落實。另外，本公司承諾以尊重和關懷員工及承包商之安全理念來經營事業，實踐 5S-〔整理、整頓、清掃、清潔、教養〕、3Z-〔零災害、零事故、零缺點〕，達成環境如昔及安衛無虞之目標政策。

杉台重視環境保護與職業安全衛生管理，致力於打造安全、友善且符合永續原則的工作環境，並持續強化組織內外部人員之環保與安衛意識，推動具體行動措施如下：

- **強化溝通與教育訓練**：主動與員工及協力廠商溝通環保與安全衛生相關議題，並提供適切之教育訓練，使全體人員瞭解並落實環安衛為共同責任。
- **法規遵循與倡議響應**：全面遵循政府環保及職業安全衛生相關法規與政策，並呼應全球綠色環保與零災害運動，展現企業對社會責任的承諾。
- **風險辨識與預防機制**：推行危害辨識、風險評估與分析作業，建立事故預防機制，以降低作業現場發生意外事件之風險。
- **污染防治**：持續推動污染預防、減廢與資源回收，並落實製程安全管理，透過持續改善行動，確保企業營運永續發展。

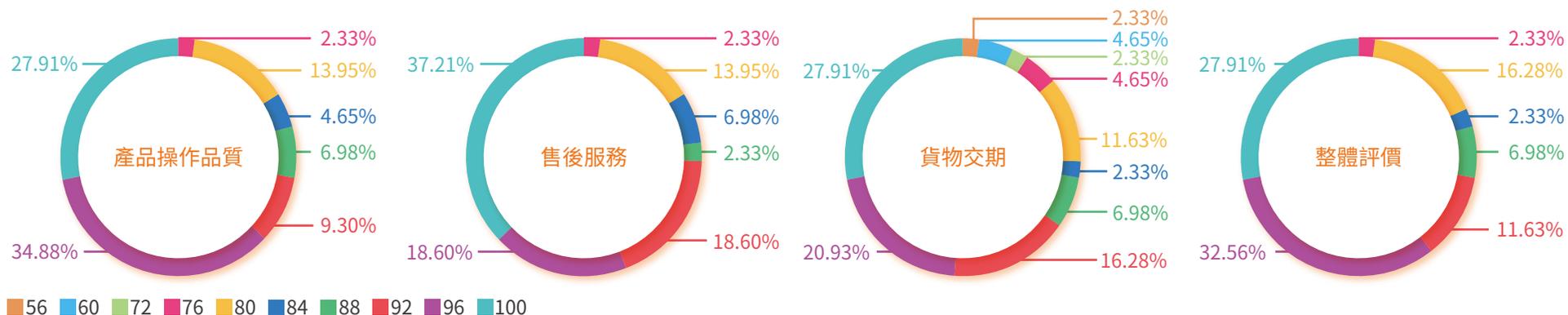
我們遵循 PDCA 的管理循環，從明確政策品質與程序規範開始，建立符合國際標準的品質管理體系，並透過專案品質管理制度，監控並審核品質情形、實施員工品質培訓、建立客戶溝通反饋機制、建立品質相關獎懲機制，及定期審核體系運作等策略，有效達成本公司的品質目標。

## 顧客滿意度

為深入了解客戶的需求、期望以及對產品或服務的看法，以作為杉台未來精進各項品質於服務的基礎，本公司每年度對已發生交易之客戶進行滿意度調查（抽查），針對所有不滿意的部份進行深入查詢及紀錄，為更深入了解利害關係人的需求，並與客戶建立更貼近且有效的溝通聯繫，杉台於 2024 年進一步優化顧客滿意度調查內容，新增「產品矯正措施與處理程序」相關項目。此舉不僅有助於掌握客戶對產品改善機制的實際感受，也有助於我們即時回應客戶反饋、提升服務品質，持續強化雙方互信關係，進一步落實以客戶為中心的經營理念。客戶滿意度調查分為品質、售後及交期三大面向，2024 年收到 43 份客戶滿意度調查，調查結果於整體評價上 85 分以上的比例高達 98%，調查結果僅 1 份客戶抱怨，公司已進行問題點澄清並進行矯正及預防措施。

評筆分數	尚可		滿意				非常滿意				
類別	56	60	72	76	80	84	88	92	96	100	總計回收份數
產品操作品質				1	6	2	3	4	15	12	43
售後服務				1	6	3	1	8	8	16	43
貨物交期	1	2	1	2	5	1	3	7	9	12	43
整體評價				1	7	1	3	5	14	12	43
總計	1	2	1	5	24	7	10	24	46	52	172
	17.44%					80.81%					

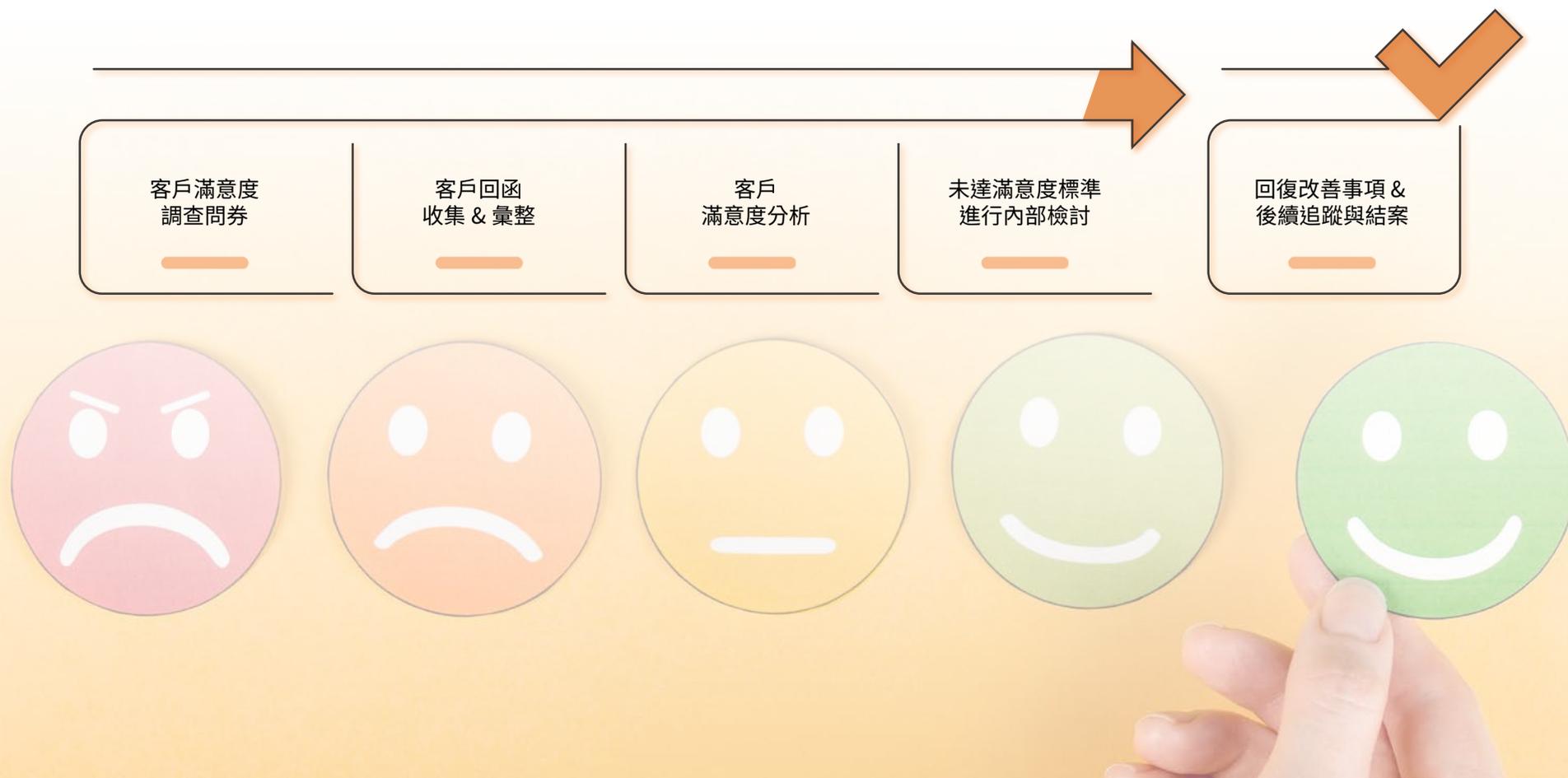
滿意度調查表分數分佈：



客戶抱怨主要為代理貿易之國外設備零件交期過長，經查察該零件為期貨商品，國外並無庫存現貨；客戶將此問題直接反應於滿意度調查表。杉台隨即啟動相關應對與釐清作業，並於內部研討後，針對抱怨議題提出回覆：

客戶抱怨原因調查	矯正措施	預防措施
國外零件交期過長	由於期貨商品，廠商備庫無法囤積大量庫存，在此狀況下，已詢問廠商是否能有半成品備件，縮短成品完成時間。	已與客戶討論，於固定時間會同由杉台科技維護人員，開立建議備品；並針對交貨期較長之物品協調國外能有安全庫存量之準備。或定期發佈庫存備件清單，讓杉台科技提供給客戶參考。

## 客戶滿意度調查流程



## 3.2 永續供應鏈管理

### 管理政策

供應商依照採購類別主要拆分為設備、市購件、工程等三大種類，為進一步管理供應商比例，以降低整體產銷耗能及維護永續價值，杉台將聚焦於當年度前二十大交易金額之供應商作為首批關注廠商，並期許得以於未來逐步提升在地採購比例，與當地供應商建立穩健良好的合作關係

### 管理承諾

- 📌 建立有效的供應鏈管理系統，提升供應鏈韌性與透明度
- 📌 企業期許供應商具備對等且合宜的永續價值觀
- 📌 要求供應商簽署永續承諾書，並揭露相關風險控制措施
- 📌 強化供應鏈永續發展的共同承諾和責任

### 利害關係人議合

- 📌 供應商 / 承攬商
- 📌 政府 / 主管機關

### 投入資源

由採購部門進行新供應商建立及年度供應商評核，並提供請購需求單位進行覆核及內控稽核人員查核，若有評比結果為不宜選用之廠商，將通知請購需求單位並由合格供應商中刪除

### 權責單位

採購部

### 目標 / 達成情況

- 📌 持續辦理供應商評鑑、品質稽核及查核作業等，例如供應商評鑑表，增加配合供應商。/ 已完成
- 📌 建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理。/ 已完成
- 📌 完善內部採購流程，並簽署企業社會責任暨永續承諾書。/ 已完成
- 📌 開發樣少量多的主力產品，並集中標準化採購以降低成本。/ 已執行
- 📌 邀請供應商參與新產品設計與研發，與供應商建立信任，以維持固定訂單來源。/ 已執行

### 2024 年亮點

- 📌 2024 年有交易紀錄的供應廠商總數共 172 家
- 📌 2024 年 Top 20 供應商企業社會責任暨永續承諾書簽回比率 100%

## 章節概要

### 供應商比例與現況

- | 供應商分類：設備、市購件、工程
- | 2024 年度有交易紀錄的供應商總數：172 家
- | 重點管理供應商：2024 年度前二十大交易金額之供應商
- | 國外品牌經國內經銷商採購的商品視為國外採購

**目標：**  
逐步提升在地採購比例，建立穩健良好的合作關係

### 永續供應鏈審核與管理制度

- | 採用 GRI 標準作為永續供應鏈審核參考框架
- | 重點審核對象：2024 年度前二十大供應商

**目標：**  
確保供應商符合永續經營標準，降低環境風險

### 企業社會責任與永續承諾書

- | 企業期許供應商具備相同的永續價值觀
- | 要求供應商簽署永續承諾書，並揭露相關風險控制措施
- | 強化供應鏈永續發展的共同承諾和責任
- | 新增 2024 年供應商承諾書



### 現行執行方案

- | 過往供應商：年度前二十大供應商要求簽署永續承諾書，作為未來交易金額比例調整的參考
- | 新供應商：於資格審核及建立時需簽署永續承諾書，並搭配 ISO 標準和相關採購文件

## 永續供應鏈管理方針

### ● 供應商管理及採購流程

本公司制定有「[供應商管理程序](#)」以及「企業社會責任與永續承諾書」，皆經由董事會核准通過，要求全數新供應商皆須簽署企業社會責任與永續承諾書，以確保供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題須遵循國家之相關法令規範，包括但不限於禁止賄賂、禁止歧視、禁止雇用被強迫的員工及童工等。



## 供應鏈管理

### ● 國內供應商比例與現況

2024 年有交易紀錄的廠商共 172 家。為進一步管理當地供應商比例，以降低整體產銷耗能及維護永續價值，杉台聚焦於 2024 年度前二十大交易金額之供應商作為首批關注廠商，並期許得以於未來逐步提升在地採購比例，與當地供應商建立穩健良好的合作關係。

### 2024 年供應商評核

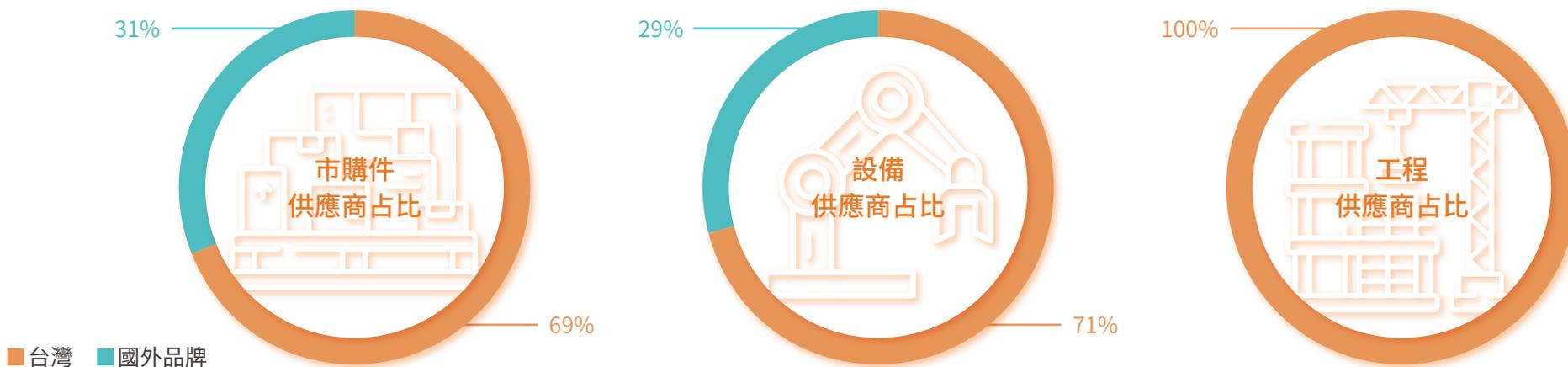
供應商評核等級	級別 1 極力推薦	級別 2 優先選用	級別 3 可以選用	級別 4 避免選用	級別 5 不宜選用	廠商家數
市購件廠商	5	59	65	0	0	129
設備廠商	5	4	23	1	0	28
工程廠商	0	4	11	0	0	15
總計						172

## 2024 年統計更新後百分比



## 三大採購類別國內外供應商佔比

單位：家數



本公司對於採購來源之永續要求採取一致標準，凡屬透過國內經銷商採購之國外品牌商品，亦納入「國外採購」範疇管理，並依循更高的永續標準進行供應商審視與管理。本公司重視供應鏈在地化比例，期盼藉由永續採購策略，帶動整體產業鏈提升環境責任意識。

目前本公司原物料供應商皆承諾，其供應之產品將嚴格遵循環境保護相關法規與標準，並與本公司攜手努力，朝全球環境保護政策標準邁進。各供應商亦須有效管理其原料來源及製程控制，確保所提供之產品皆符合歐盟《限制有害物質指令》(RoHS)及其他國際環境相關規範，以保障產品環境安全與符合法規要求。

## ● 永續供應鏈審核與管理制度

本公司採以 GRI 準則作為永續供應鏈審核的參考框架，以確保報告的透明度和標準一致性，在短期稽核方面，將聚焦前二十大供應商作為重點審核對象。這些供應商在整個供應鏈中的採購額佔比超過 95%，因此對其進行永續審核，將有助於確保供應商符合杉台的永續經營標準，並降低潛在環境風險，期待透過供應鏈互相影響的力量，達成永續供應鏈價值目標。

### 企業社會責任與永續承諾書

杉台始終致力於企業永續發展並重視企業社會責任，我們也期許供應商能與本公司具備相同的永續價值。同時為建立共同的永續經營理念及穩定的合作關係，且將透過「企業社會責任與永續承諾書」篩選全數合作廠商，確保其對於基本人權、環境永續發展、企業社會責任及公司治理原則具備一定程度的認知，並要求其針對具備重大性部分進行資訊揭露，確保供應商對於相關風險具備有效控制或降低之能力，強化其永續價值觀，期許整個供應鏈共同致力於永續發展。

### 現今執行方案

將針對現今採購額佔比前二十大供應商，已於 2024 年發放永續承諾書並要求簽核，同時搭配供應鏈永續承諾書內容，針對未來新進廠商分別制定執行方案及永續改善策略，2024 年已完成 100% 的簽核。

年度前二十大供應商	新供應商
要求供應商簽核永續承諾書，並根據企業永續轉型狀況，作為未來交易調整的參考	於資格審核及建立時，搭配 ISO 標準與相關採購文件一併要求供應商簽核

本公司在嚴格的供應商評選程序下，一旦建立合作關係，則尋求與供應商間維持長遠與穩定的合作，並訂有供應商內部聯絡管道，由採購部主管為聯絡窗口，及時處理及呈報供應商反應事件。

本公司外部申訴管道 ————— 稽核室 蔡健興 經理

◆ 申訴專線電話 ————— 02-8751-1222 分機 585 ◆

◆ 本公司致力於與供應商維持長遠之合作關係 ◆

2024 年申訴一件數為 **0 件**

# CH4 綠色營運



面對氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，本公司將綠色營運視為提升組織韌性、確保永續發展的基石。我們致力於整合綠色思維於營運的各個層面，追求環境績效與營運效率的雙重提升。

4.1 能資源管理 *	53
4.2 水資源管理	56
4.3 廢棄物管理	56
4.4 氣候變遷風險管理	57

\* 重大主題章節

## 績效亮點



- ▶ 完成「辦公室智慧能源管理平台」導入，監測能源使用效率、空氣品質
- ▶ 溫室氣體減量達 11.80%

## 4.1 能資源管理

### 管理政策

公司秉持著與地球共存之信念，深切體認地球資源之有限及企業永續發展的重要性，因此基於對節能減碳之認知、持續改善能源使用效率，降低公司生產或作業活動中的能源使用

### 管理承諾

- ✎ 持續建立辦公室節能減碳方針與訂定目標
- ✎ 透過碳盤查制定減碳路徑，降低碳排

### 利害關係人議合

- ✎ 供應商 / 承攬商
- ✎ 政府 / 主管機關
- ✎ 投資人 / 股東

### 投入資源

針對營運能源耗用，由管理部主責管理與監督，每年針對公司主要營運據點進行電力使用的盤點，再進一步依據盤點結果制定相關節能行動方案

### 權責單位

管理部

### 目標 / 達成情況

- ✎ 針對溫室氣體盤查結果，進行碳管理與規劃年度減碳目標與策略。/ 已完成
- ✎ 鑑別重大耗能設備，排列優先改善項目。/ 已執行
- ✎ 設置辦公室感應照明燈具，減少能源浪費。/ 已執行
- ✎ 逐步汰換老舊系統設備及燃油公務車。/ 已執行

### 2024 年亮點

- ✎ 更換辦公室照明設備 (LED 平板燈)
- ✎ 設置能源監控系統
- ✎ 空調設施設置定時關閉裝置
- ✎ 大樓帷幕玻璃隔熱紙加裝
- ✎ 空調定期保養，提高效率
- ✎ 定期宣導節能之重要性
- ✎ 持續進行溫室氣體盤查，並追蹤目標及時程規劃
- ✎ 更換 2 輛公務車

## 能源使用

### 杉台營運近三年用電量

	2022 年	2023 年	2024 年
總公司世紀國寶 5F (度)	110,597	115,349	107,982
總公司世紀國寶 6F (度)	37,179	33,816	32,723
力仁大樓 9F (度)	2,841	2,901	2,973
力仁大樓 9F 公共用電 (度)	661	609	640
台中廠 (左、右棟) (度)	36,813	35,630	25,586
總能源使用量 (度)	188,091	188,305	169,902
總能源使用量 (GJ)	677.13	677.90	611.65
年增率 (%)	1.05%	1.04%	-9.77%
能源強度 (度 / 人)	2,541.77	2,510.73	2,359.75
總能源使用量 (GJ / 人)	9.15	9.04	8.61

註 1：總公司世紀國寶 5F 用電涵蓋公共區域用電與私人用電。

註 2：力仁大樓 9F 公共用電之使用度數透過大樓管委會分攤換算取得。

註 3：員工人數以每年 12 / 31 的正規員工人數 (台北總公司及台中廠之員工人數) 計算 (2022 年：74 人、2023 年：70 人、2024 年：72 人)。

註 4：參照能源局電力 (消費面) 每度電為 860Kcal，每 Kcal 為 4.187kJ (焦耳)，1GJ=1\*10<sup>9</sup> 焦耳。

## 原物料管理

為保護地球環境及降低對生態系統的破壞，並使產品能符合歐盟 RoHS 及其他相關環境指令之要求，本公司原物料供應商皆承諾其供應之產品均嚴守環境保護法律及規範，並與本公司共同努力達到世界環境保護政策之標準，有效管理原料和製程，保證其所提供之產品均符合 RoHS 之規範。

## 溫室氣體排放減量行動

杉台自 2022 年起依循 ISO 14064-1：2018，採營運控制權法，針對辦公室營運之溫室氣體排放進行溫室氣體盤查，以監控溫室氣體排放，並責承管理部負責此議題之監督與管理。

類別一排放來源主要為公務車燃油，2024 年使用量為 13038.8 公升，換算碳排放 2024 年為 30.7352（公噸 CO<sub>2</sub>e）；類別二排放來源為外購電力使用，2024 年總外購電力為 169.9022（千度），換算碳排放 2024 年為 80.5336（公噸 CO<sub>2</sub>e），無生物源二氧化碳排放量。2024 年本公司經重大性鑑別，類別三（類別 3.5）盤查商務通勤下維持台鐵、高鐵、飛機及員工住宿之範疇，並新增類別四之盤查將盤查範圍擴大至類別 4.1，目前盤查範疇包含總公司世紀國寶 5 樓、6 樓、力仁大樓 9 樓及台中廠。

### 溫室氣體排放量數據統計

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

溫室氣體排放	2022 年	2023 年	2024 年
類別一：直接排放	21.4752	34.1978	31.6949
類別二：能源間接排放	75.0227	93.0524	80.5336
年增率（類別 1+2）	-	31.87%	-11.80%
類別三：間接排放 - 商務旅行	31.3426	53.5209	54.0523
類別四：間接排放 - 採購商品	-	-	24.4361
總排放量	127.8505	180.7441	190.717

註 1：類別 1 直接溫室氣體排放：環境部最新公告之溫室氣體排放係數管理表（6.0.4：2019/06/27 更新）。

註 2：類別 2.1 外購電力：引用經濟部能資源署公告之電力排碳係數（2024 年電力排碳係數為 0.474 公斤 CO<sub>2</sub>e / 度電）。

註 3：類別 3.5 商務旅行。

高鐵：引用台灣高速鐵路股份有限公司提供之「車站間旅客運輸碳足跡」。

台鐵：引用環境部產品碳足跡資訊庫公告之「臺灣鐵路運輸服務（電聯車）」碳足跡。

住宿：台灣引用環境部產品碳足跡資訊庫公告之「住宿服務（二人房）」2019 年碳足跡；

大陸以 GreenView hotel footprinting tool 進行試算；日本引用自 UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2023。

飛機：由國際民航組織（ICAO）航空碳排計算器系統查詢。

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

溫室氣體排放種類	2022 年	2023 年	2024 年
二氧化碳（CO <sub>2</sub> ）	126.9788	178.5107	188.5754
甲烷（CH <sub>4</sub> ）	0.2065	0.3209	0.2985
氧化亞氮（N <sub>2</sub> O）	0.6552	1.0101	0.9282
氟氯碳化物（HFCs）	0	0.9024	0.9148
六氟化硫（SF <sub>6</sub> ）	0	0	0
三氟化氮（NF <sub>3</sub> ）	0	0	0
全氟碳化物（PFCs）	0	0	0

註 4：類別 4.1 採購商品。

自來水：行政院環境部產品碳足跡資訊網 2022 年公告之「臺北自來水」碳足跡數值。

電力：行政院環境部產品碳足跡資訊庫 2023 年公告之「電力間接碳足跡」碳足跡數值。

汽油：行政院環境部產品碳足跡資訊庫 2023 年公告之「車用汽油（未燃燒）」碳足跡數值。

柴油：行政院環境部產品碳足跡資訊庫 2021 年公告之「柴油（未燃燒）」碳足跡數值。

註 5：GWP 採用政府間氣候變化專門委員會（以下稱 IPCC）第 6 次評估報告（2021）中之溫室氣體 GWP。

註 6：此數據經過第三方查證，並取得查證證明書。

針對溫室氣體排放減量，我們制定短期與長期行動方案，以逐步降低營運所產生的溫室氣體。

本公司為逐步完成行動方案達成減碳目標，於 2024 年將 5 樓與 6 樓之辦公室全數更換為有節能標章之 LED 平板燈，相較於 2023 年減少了 11.80% 之碳排放量；本公司亦於 2024 年與 14 間擁有環保標章的飯店進行簽約，提供給各位同仁於出差及出遊時選擇；2024 年完成「辦公室智慧管理平台」導入，整合智慧能源監控儀錶板、智慧電錶、冰水主機能耗分析 (ENPI) 及環境監控器 (含 CO<sub>2</sub>、PM10、PM2.5、溫溼度)，達到節能、空調效率改善、空氣品質提升、管理與預警強化等功效。

## 溫室氣體排放減量行動

### 短期 (2024-2030 年)

- 提升辦公室設備能源效率，包含總部更換較節能之 LED 燈具、走廊改設置感應式照明
- 每日午休時間 13:00-13:30 關閉辦公室照明
- 辦公室空調溫度依據不同區域需求設定，減少不必要的能源消耗
- 鼓勵外出共乘以減少公務車油耗

### 長期 (2030-2050 年)

- 逐步汰換燃油公務車，改為使用電動車
- 逐步汰換老舊空調設備，改為使用節能空調
- 建構綠色供應鏈並發展綠色生產製造 (詳見第五章永續製造)

## 4.2 水資源管理

杉台辦公室用水皆來自台北自來水公司，沒有取自其他水體的水源；使用後廢水皆妥善排放至污水下水道。用水資訊由管理部定期追蹤管理，並制定相關節水行動，為有效管理用水資源，我們持續推動節水設備與用水效率優化措施，於 2024 年，杉台辦公室 5 樓廁所之水龍頭已全數更換為節水型設計，並相較 2023 年減少 74.23% 之用水量。另因 2023 年期間台中廠自來水管線破損致用水異常，相關問題已於 2024 年完成修繕。

項目	2023 年	2024 年
樓地板面積 (坪)	526	526
總用水量 (m <sup>3</sup> )	529.82	136.55
用水年增長率 (%)	-	-74.23%
員工人數 (人)	18	19
用水強度 (m <sup>3</sup> /人)	29.43	7.19

註 1：揭露範圍為力仁大樓 9F 與台中廠；由於總公司世紀國寶 5F 之水費含於管理費之中，因此暫時無法統計用量。

註 2：員工人數以每年 12/31 的正規員工人數（以力仁大樓 9F 與台中廠之員工人數）計算。

### 節水行動

- 選購省水標章產品設備。
- 將 5 樓水龍頭更換為節水產品。
- 不定期 EDM 告知同仁公司節水措施，加強用水管理。
- 檢討用水需求，提升有效用水資源。
- 工程試壓過程所產生之廢水，視廢水之水量及水質，加以分別收集處理後排放或回收再利用，量化水的回收與節省量。

## 4.3 廢棄物管理

杉台辦公室營運所產生之廢棄物以一般事業廢棄物為主，皆依照政府規定進行資源回收與分類後，由清潔單位定期收運處理。工程作業期間所產生之廢棄物則包含一般事業廢棄物與有害事業廢棄物，均委託具合法資格之第三方清運廠商處理，確保符合法規並降低對環境之潛在風險。

各工程專案團隊負責協調並監督廢棄物處理廠商之清運作業，嚴格把關清運流程及結果，以防因不當處置造成二次污染。杉台持續落實廢棄物管理與監控機制，近五年內未曾因環境污染問題遭受損失或處分，展現公司在環境風險控管上的成效。

此外，我們亦希望透過源頭減量，逐步減少廢棄物丟棄所造成的環境負擔。目前辦公室營運聚焦發展電子化作業，以減少紙張列印與耗用。

### 廢棄物產生種類

類別	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物
辦公室營運	<ul style="list-style-type: none"> <li>紙類</li> <li>食物包裝</li> <li>廚餘</li> </ul>	無
工廠廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活垃圾</li> <li>工件切割，鑽孔或攻牙時產生之鐵屑</li> </ul>	無

## 4.4 氣候變遷風險管理

聯合國環境署在 2024 年 10 月發布的《2024 排放差距報告》中明確指出，各國政府若不採取更積極的減排行動，全球氣溫在本世紀末可能比工業革命前上升超過 3.1°C，遠超出《巴黎協定》設定的 1.5°C 目標。並且依據世界經濟論壇《2024 年全球風險報告》(The Global Risks Report 2024) 調查指出，未來兩年的十大風險，極端天氣事件排名第二；未來十年的十大風險，極端天氣事件、生物多樣性下降、地球系統的重大改變與自然資源短缺等名列前四，這代表氣候變遷所造成的環境風險迫在眉睫並對全球影響重大。為展現彬台對自然的重視與共同減緩氣候變遷的責任與決心，本公司依據氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 架構，評估氣候變遷對於公司的實體與轉型風險提出對應策略；並針對辨識氣候變遷為公司帶來的機會，持續開發高效率自動化設備，以維持市場競爭力。

### 氣候治理

因應氣候變遷帶來的挑戰，彬台以企業永續發展委員會為最高組織，專責管理氣候相關議題，由總經理擔任主任委員負責領導與監督，業務課主管擔任執行秘書，以確保其運作成效。委員會透過持續追蹤永續趨勢、與外部顧問諮詢以及參與永續活動等方式，經內部永續發展小組成員討論，並根據內部需求不定期召開會議，審議並管理公司氣候變遷策略與目標，更進一步強化永續報告書中氣候議題的揭露。每年亦定期向董事會報告結果，檢視執行狀況與討論未來計畫，以利公司針對氣候風險與機會，制定因應策略。

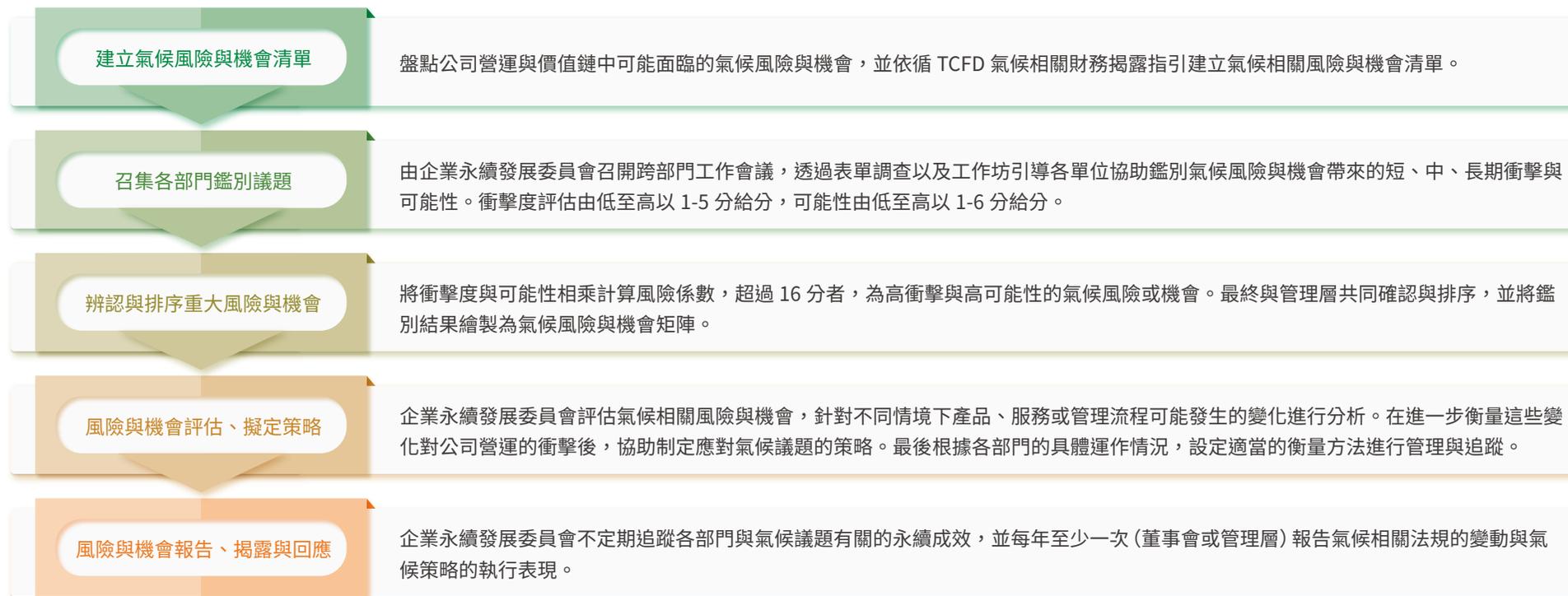


## 風險管理

針對氣候風險與機會之評估與管理，由企業永續發展委員會擔任主要權責單位，並協調跨部門單位進行風險與機會鑑別、制定衡量與監控之機制，此外我們尋求外部專業顧問策略建議，以更完善氣候風險管理。

以下為杉台氣候風險的辨識與回應的流程：

### 風險與機會鑑別流程

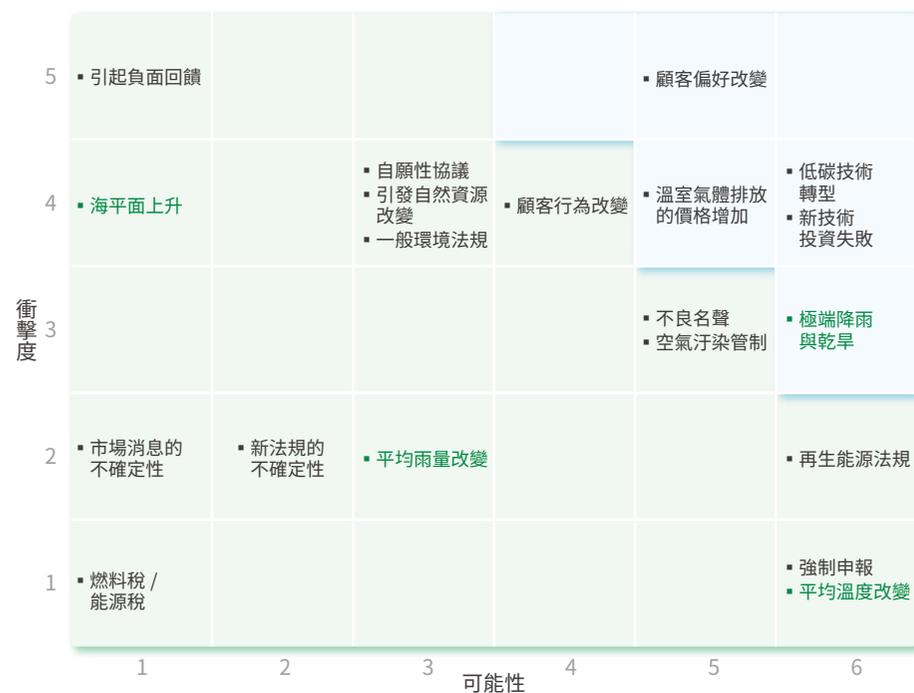


## 氣候策略

為鑑別杉台之重大風險與機會，企業永續發展委員會召集跨部門單位協助全面衡量氣候相關風險、機會的衝擊度與可能性，再經由企業永續發展委員會評估與分析，最終提供管理層策略擬定的依據。鑑別氣候議題時考量兩大面向：以法規與政策公告的狀況、該事件發生的頻率週期，評估該議題發生的可能性；以財務的損失或增加（例如賠償、罰款或減少增加營收）、營業人員受到傷害或有不良的商譽後果等狀況區分衝擊度。綜合衡量可能性與衝擊度後，篩選出發生率高且會對營運帶來重大影響的氣候風險與機會。

杉台依循 TCFD 框架，從轉型風險（政策與法規、技術風險、市場風險、商譽風險）、實體風險（立即性風險、長期性風險）與機會（資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場、韌性）的類別中，共鑑別出 20 項氣候風險、8 項氣候機會；經綜合衡量氣候議題的可能性與衝擊度後，排序出 5 項重大氣候風險、2 項重大氣候機會。

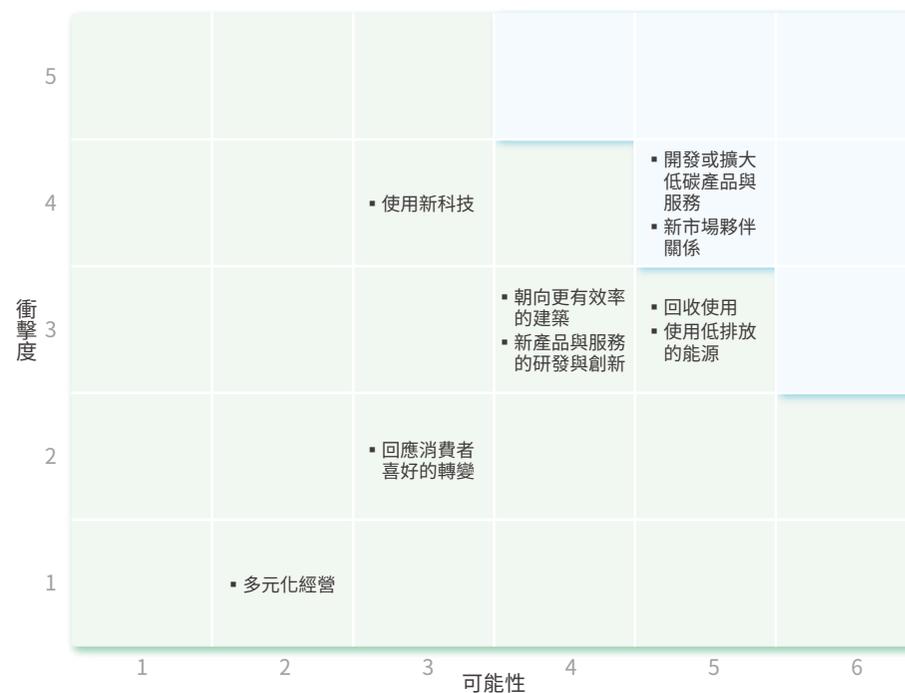
### 氣候風險矩陣



註 1：塗色區域為重大氣候風險。

註 2：綠色者為實體風險，未標底線為轉型風險。

### 氣候機會矩陣



註 1：塗色區域為重大氣候機會。

註 2：重大議題篩選標準：可能性 X 衝擊度 >= 16 分。

## 氣候風險與機會

類型	氣候風險 / 機會	價值鏈	發生	對財務 / 營運面影響	因應措施與行動方案	
轉型風險	法規與訴訟	溫室氣體排放的價格增加	生產	短期	工廠設備大量用電，使溫室氣體排放增加；若溫室氣體價格增加越多、公司支出越多。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續推展自動化單機設備與自動化整廠系統，以達生產線碳中和之目標。</li> </ul>
	商譽	顧客偏好改變	使用	中 / 短期	公司若未積極轉型或提升低碳技術，恐影響商譽，可能會流失客戶。	<ul style="list-style-type: none"> <li>由企業永續發展委員會協調相關單位不定期關注法規與市場趨勢，定期向主管回報、提出因應策略。</li> </ul>
	技術	新技術投資失敗	生產	長期	低碳經濟轉型過程中，例如客戶要求低碳產品、再生能源使用量增加、儲電技術能力提升及製程能源效率提升等，公司需積極考量投入的開發及應用的成本。	<ul style="list-style-type: none"> <li>低碳經濟轉型過程中，例如客戶要求低碳產品，公司需持續考量投入的開發及應用的成本。</li> </ul>
		低碳技術轉型	生產	中期		
實體風險	立即	極端降雨與乾旱	生產	短期	極端降雨造成的水災或土石流，恐造成電力中斷、影響工廠設備運轉，重大影響公司營運與生產。	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對極端天氣事件與災害，制定標準作業程序，以因應天氣突發狀況，維持公司運作。</li> </ul>
機會	市場	新市場夥伴關係	經銷	短期	公司目前已有技術開發合作案，未來將評估該合作案效益與定期檢視合作夥伴營運狀況，有利於新市場業務發展、投資廠房、技術開發合作，以增加營收。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續推廣供應商與客戶更多符合企業永續概念服務，促進更多合作機會、爭取更多商機。</li> </ul>
	產品和服務	開發或擴大低碳產品與服務	生產	中期	公司有正在開發低碳產品，且有相關技術研發及合作廠商；未來若取得產品碳足跡認證、低碳標章或節能標章等，可提升產品競爭力、滿足高端客戶需求與回應市場需求，如此可增加營收。	<ul style="list-style-type: none"> <li>響應全球淨零碳排倡議，因應市場趨勢、提升競爭力。</li> <li>參與綠色能源及低碳製程技術相關活動，探討自動化包裝技術發展前景。</li> <li>安排設計人員參加國內外相關自動化知識培訓。</li> <li>定期舉行內部綠色製程相關會議，審視專案執行情況與成效。</li> </ul>

註：發生時間以近 2 年為短期，3-5 年為中期，5 年以上為長期。

## 情境分析與指標和目標

杉台參照聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）2021 年所發布的 AR6（the Sixth Assessment Report），選定 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情境，分析不同氣候變遷情境的可能帶來的衝擊。

### ● SSP1-2.6 情境

SSP1-2.6 的情境下，全世界高度聚焦永續發展，預期將大幅降低對化石燃料的依賴、增加綠色投資，並強化全球在氣候與環境的合作。此外，各國亦實施更嚴苛之相關法規與措施以減緩商業活動所造成的氣候衝擊。

情境說明	全世界重視氣候變遷，具有嚴格的法規與措施，全球平均氣溫在世紀末前可控制在 2° C 以下
世紀末臺灣的情境	<ul style="list-style-type: none"> <li> 超過 36° C 的極端高溫事件增加幅度 7 日</li> <li> 暴雨增加幅度為 15.3%</li> <li> 最大連續不降雨日數增加幅度為 0.4%</li> </ul>

在此情境下，杉台將面臨更多轉型風險，公司的重點策略包含：

- 積極回應市場 / 客戶趨勢：未來將有更嚴格之氣候與環保之法規以規範商業行為，杉台將需要花費更多人力和投資技術，以調整作業流程與服務，以因應未來更嚴格的申報要求，以及技術開發投入之成本。
- 低碳轉型過程中之因應措施：客戶對低碳產品與服務的需求會大幅上升，若未能加速產品的低碳轉型，將容易被其他低碳產品取代。
- 評估各合作案效益與檢視合作廠商狀況：奠基於杉台目前已有眾多技術開發合作案，除了持續投入開發或擴大低碳產品與服務、低碳技術轉型等面向外，更應定期檢視合作廠商之營運狀況，以降低公司營運風險。

### ● SSP5-8.5 情境

SSP5-8.5 的情境下，世界各政府未推動有力的氣候政策，仍然高度倚賴化石燃料及高度追求技術進步和人力資本發展，帶動排放快速增加，對生態和經濟系統產生災難性影響，並加劇氣候變遷帶來的實體風險。

情境說明	化石燃料驅動的情境，快速的技術進步和人力資本發展，帶動排放快速增加，對氣候變化沒有有效的應對措施，對生態和經濟系統產生災難性影響，氣溫上升 3.4° C
世紀末臺灣的情境	<ul style="list-style-type: none"> <li> 超過 36° C 的極端高溫事件增加幅度 48 日</li> <li> 總降雨量增加幅度超過 31%</li> <li> 暴雨增加幅度為 41.3%</li> <li> 最大連續不降雨日數增加幅度為 12.4%</li> <li> 颱風的個數下降，強颱風的比例、風速和降雨均會上升</li> </ul>

在此情境下，杉台將面臨更嚴重實體風險，公司的重點策略包含：

- 加強工程防護措施，以應對更頻繁和嚴重的極端天氣事件，如暴雨和乾旱。
- 制定全面的極端天氣應對措施，包括工程項目的緊急措施和員工安全保護計劃。
- 改良物流和材料儲存方案，以減少極端天氣對供應鏈的影響。
- 加強員工及廠商之職安教育訓練，以有效降低工廠職災事件發生。
- 增加投資於氣候調適基礎設施項目，以滿足市場對抗氣候變遷的需求。

彬台為因應極端天氣事件，於 2024 年制定以下措施：

訂定災害緊急應變管理辦法

工廠天災保險

面對未來各種可能的情境與隨之而來的風險與機會，彬台在低碳產品與技術的研發已奠基良好基礎，未來將並持續發展自動化、數位化、智能化 AI 技術與設備，並透過氣候倡議、尋求夥伴關係以溝通品牌永續價值與行動，將影響力擴大至整個價值鏈、商業環境，以強化我們面對氣候風險的韌性並把握機會。彬台將持續關注氣候變遷帶來的風險和機會，確保公司的永續發展。針對氣候變遷因應的相關指標和目標，例如溫室氣體排放量、減碳行動於 4.1 能資源管理章節揭露。



# CH5 永續製造

彬台面對全球永續浪潮與產業轉型挑戰，彬台積極將節能、智能、自動化等核心理念融入綠色生產製造策略，致力於提供不僅具備技術領先力，更能兼顧環境責任的整廠解決方案。身為設備代理與系統整合服務提供者，我們不僅銷售產品，更提供設計、工程與後續維運的全方位服務，協助客戶因應淨零碳排與智慧製造趨勢，實現生產效率與永續價值雙贏。

## 績效亮點

- ▶ 工程專案：熱能回收設計 ( 節省蒸氣使用量 )、清洗用水回收利用
- ▶ 設備專案：節能設計減少耗能 10%，提升生產效率 20%

12 責任消費  
與生產



## 5.1 綠色生產製造

### 管理政策

按照杉台業務三大主軸：貿易代理、設備研發製造、整廠系統工程進行規劃策略方針；運用科技提高生產效率，設計有效節能之生產設備。隨時追蹤客戶零件耗材更換率維持互動狀態，提升自我技術水平，並建立客戶溝通管道，保持聯繫及關懷設備運轉狀況，及時給予技術上支援，產生信賴感

### 管理承諾

- 🔗 多吸收國內外相關的產業知識，深入了解客戶的真正需求，提供適合性的服務及設備
- 🔗 提供客戶更多符合企業永續概念之服務，爭取商機
- 🔗 加強利害關係人對永續議題的認知，創造永續影響力
- 🔗 制定環境管理策略，加強控管工程廢棄物 / 廢水的流向，並採取減量措施
- 🔗 與國際品牌合作鏈結永續工程技術，提升企業競爭力

### 利害關係人議合

客戶

### 投入資源

結合貿易代理產業之業務，會同國外技術及專案團隊，進行實質交流。引進國外生產設備之技術，搭配自有生產設備，整合工程設計；達到最大產出效益

### 權責單位

業務部、工程部、工廠與製造部、維護部

### 目標 / 達成情況

- 🔗 響應全球淨零碳排倡議，因應市場趨勢、提升競爭力。/ 已執行
- 🔗 建立資料庫與產品履歷表，例如：工廠或工程產品進度表。/ 已完成
- 🔗 參與綠色能源及低碳製程技術相關活動，探討自動化包裝技術發展前景  
例如：台北國際包裝工業展、泰國 Propack Asia、印尼 Allpack 飲料展。/ 已執行
- 🔗 安排設計人員參加國內外相關自動化展會增進知識或培訓。/ 已完成
- 🔗 未來將定期舉行內部綠色製程相關會議，審視專案執行情況與成效。/ 已執行

### 2024 年亮點

- 🔗 兩項工程亮點專案：
  - ▶ 無菌充填 / 調配系統
  - ▶ 乳品包裝生產線
- 🔗 兩項設備亮點專案之節能技術推動：
  - ▶ 自動手臂堆棧系統 - 飲料後段包裝應用
  - ▶ 空瓶卸垛檢驗 & 自動碼罐設備

## 貿易代理與工程專案及設備研發製造組織架構

杉台四十年來由國外進口設備代理設備、安裝試車、售後服務，一直發展到工程設計、設備研發製造，與整廠系統工程整合，提供給產業客戶全方位及高附加價值的服務，其特點為：

### 客製化的設計



根據客戶的特定需求條件，量身打造最具成本效益、效率與合理性的系統規劃設計，協助客戶達成最佳的投資回報與生產效能。

### 提供單一窗口、單一責任，完整保證的全方位服務



涵蓋從前期規劃、系統設計、設備製造，到安裝試車及後續售後服務，提供完整且連貫的整廠系統解決方案。

### 堅強的技術服務團隊



本公司匯聚研發、設計、製造與自動化系統整合等領域的專業人才，團隊具備豐富實務經驗，能提供全方位且高效的技術支援與服務。

### 國際與在地化平衡



憑藉多年國際合作經驗，融合全球先進技術與本地市場需求，確保技術與解決方案符合國際標準，同時因應當地產業特性進行最佳化調整，提升市場競爭力與在地服務效率。

### 製程導入智慧化



透過智慧製造技術導入，提升生產自動化效率，強化製程精準度與效率，降低成本並提升產品品質與生產彈性。

杉台服務對象涵蓋廣泛，依產業性質分為三大類：（1）化工、食品產業、（2）國外設備產線之系統整合，（3）整廠系統工程的規劃設計、程式控制撰寫與建造。由三個不同的部門各自負責相關業務內容，於垂直整合各部門資訊後，達成目標生產效率。

### 專案組織架構

類別	部門	服務對象
貿易代理	業務部 業一課	<ul style="list-style-type: none"> <li>液態飲料產線                             <ul style="list-style-type: none"> <li>牛奶廠、果汁廠、冰淇淋廠、飲料廠、礦泉水廠等。</li> </ul> </li> <li>固體食品單機設備                             <ul style="list-style-type: none"> <li>麻糬廠、糖果廠、餅乾廠、冷凍食品廠及其他食品加工廠等。</li> </ul> </li> </ul>
	業務部 業二課	各種食用油脂廠、生化回收系統、醬油工廠、啤酒廠、酒廠、酒精廠、澱粉廠、果糖廠、粉體輸送、混合及其它煉油、化工、石化廠等設備；藥品相關的生產製造產業；電子化學及電子材料廠；水處理廠及其他工業製程工廠。
	業務部 業三課	結合業一、二課之設備代理項目，負責海外市場之開發與擴展；以及整線工程相關業務之評估與銷售。
整線 系統工程	工程 部 維 護 部	<ul style="list-style-type: none"> <li>液態飲料生產設備 &amp; 系統                             <ul style="list-style-type: none"> <li>固態、液態、粉體等食品加工產品之整線規劃設計與建構。</li> <li>板式、管式殺菌機；隧道式升溫 / 降溫機；控制盤及自動控制系統。</li> </ul> </li> </ul>
工廠設備	台中廠 蘇州工廠	裹包式包裝機、收縮膜包裝機；塑料袋、食用油包裝線、餅乾廠、冷凍食品；棧板機，機械手自動堆棧（碼垛）系統，自動割袋機。

## 工程亮點專案

無菌充填 / 調配系統 (2024 年啟動, 預計 2025 年完工)

### 液態飲料產線

此專案由本公司工程部設計, 針對無菌寶特瓶生產線調配製程配合自控系統, 建置製程中的核心設備。

#### 專案亮點

##### 萃取液冷卻用板式熱交換機

採用室溫製程水 (約 25-28°C) 與約 90°C 的熱萃取液進行熱交換。

- 此設計為回收熱萃取液的熱量同時將製程水進行加熱, 可解省冷卻萃取液的冷卻水用量, 及製程水加熱時所需使用的蒸氣量。
- 整體每套熱交換器可回收熱量為 989,000Kcal/hr, 本專案配置 2 套熱交換器, 總計可回收熱量為 1,978,000Kcal/Hr。

##### CIP (Clean In Place) 系統配置回收水桶

- 將每次 CIP 最終清洗水經儀錶監無導電度之清洗水進行回收, 回收水可利用於下一個清洗目標最初的清洗使用。
- 預估每次清洗可回收水量為 1,250L, 本案共計四組 CIP 清洗迴路, 預估四個迴路每次清洗水回收量為 5,000L。

##### 茶渣壓渣系統

本案設計配置茶渣壓渣裝置, 可將茶液渣中的含水量再降低 30%, 故即有效減少事業廢棄物, 經壓渣除水後整體呈現表述:

- 茶渣經壓渣除水後體積及重量都變小, 故原茶渣桶可儲存的茶渣量較未壓榨除水的渣量多。
- 降低事業廢棄物的處理費用及運渣貨車運送次數, 並降低運渣車的碳排放。
- 除水後的茶渣不會發生渣水在運輸中滴漏的問題, 可減少環境汙染及惡臭現象。

### 乳品包裝生產線

此專案由本公司工程部設計, 針對新鮮屋包裝冷藏乳品機械手裝籃生產線配合自控系統, 建置製程中的核心設備。

#### 專案亮點

##### 乳品包裝生產之產銷履歷貼紙轉換噴印型式

本案原為人工黏貼產銷履歷之操作, 經整合後為與農委會的產銷履歷登入平台網站進行登入連結, 透過噴印機直接噴印於乳品包裝瓶身, 減少貼紙印刷及製作。

##### 機械手自動裝籃系統

本案原為人工進行裝籃, 經導入自動化機械手進行全自動裝籃作業, 產能由 1,800BPH 提升至 3,000BPH, 將重覆性又耗體力的工作轉由機械手臂代勞, 產能雖然提升但也節省了人力。



註: 工程專案之量化效益皆為依工程設計理論於設計時進行之推估值。

## 設備亮點專案

### 自動堆棧系統 (2024年完工)

#### 飲料後段包裝

由本公司台中廠設計規劃，將原本由產線人員搬運與堆疊的產品，改為使用自動化輸送，並結合機械手臂抓取產品進行堆棧。

#### 專案亮點

- 從產品堆積、輸送系統配合客戶廠去空間規劃，配置空棧板供應裝置 & 轉向輸送系統。
- 機械手夾取系統 ( 含機械手 / 夾爪 / 底座 / 程式 )
- 由原本人員堆棧方式改為機械手自動堆棧方式

#### 綠色生產技術推動與預估效益

##### 設計變更：提高設備效能

- 滾筒輸送機 0.5HP 採用 IE1+ 電動機，鏈條輸送機 1HP 採用 IE3 高效率電動機，變動負載時採用變頻器，減少能源損耗。—— 節能效益 10%-15%
- 使用低摩擦軸承與食品級 PTFE 製作運動滾輪，減少機械損耗。—— 維修更換成本減少 5%-10%
- 程式設計中採用自動待機與節能模式，上游產品未進入時滾筒輸送帶降速運轉產品進入後提速至正常速度，鏈條輸送機產品進入時才自動啟動。—— 能耗成本減少 5%-10%

##### 節能設計：能源使用效率提升

- 氣缸驅動改為電機驅動
- 氣壓系統的能源轉換效率僅約 10~20%，因為壓縮空氣的產生過程中，會有大量的能量損耗 (如壓縮、儲存、傳輸和洩漏)。故將滿棧提升的氣囊驅動改為電機驅動。電機直接將電能轉換為機械能，轉換效率可達 80~90%。
- 另外使用電動缸取代氣缸能源效率高，相比氣缸，可節省 50% 以上的能耗。

比較項目	氣缸驅動	電機驅動
能源效率	10~20%	80~90%
碳排放	高 因空壓機運行	低 直接用電
能源浪費	壓縮空氣洩漏 20~30%	幾乎無浪費
精度控制	低 需額外感測器	高 可達 ±0.01mm
維護成本	高 需頻繁檢修氣缸與空壓機	低 幾乎免維護
使用壽命	受氣缸密封件影響	壽命長 穩定運行

## 空罐拆垛選別檢驗 &amp; 空罐碼垛棧板輸送系統 (2024 年完工)

## 空瓶卸垛檢驗 &amp; 自動碼罐設備

由本公司台中廠設計與規劃的全新系統，採用先進的伺服馬達驅動技術來控制卸垛倉與碼垛倉中棧板的精確升降，應用於空瓶拆垛、空瓶選別檢驗以及空罐碼垛棧板輸送的三位一體機設備。這一方案取代了客戶原先使用的進口液壓系統。

## 專案亮點

- 提升 20%-50% 生產效率
- 減少 40% 機械衝擊，延長設備壽命
- 節能 20%-40%，降低運營成本
- 支援多瓶型適應，提高生產彈性

## 綠色生產技術推動與預估效益

## 設計變更：提高設備效能

- 棧板輸送機及皮帶輸送機 1HP 採用 IE3 高效率電動機，變動負載時採用變頻器，減少能源損耗。—— 節能效益 10%-15%
- 使用低摩擦軸承與食品級 PTFE 製作運動滾輪，減少機械損耗。—— 維修更換成本減少 5%-10%
- 卸垛倉與碼垛倉的棧板上升及下降使用伺服馬達驅動其優勢。內建編碼器 (Encoder)，可透過閉迴路控制實現高精度定位 ( $\pm 0.01\text{mm}$ )。適用於不同高度的瓶垛，可自動計算最佳升降軌跡，確保瓶層間距精確。

使用伺服馬達驅動的空瓶碼垛與卸垛升降機構，能夠提供高精度、高速度、低能耗的運作效能，大幅提升設備生產力與穩定性。

## 伺服馬達在空瓶卸垛與碼垛機中的效能提升比較表

項目	伺服馬達	液壓系統	變頻馬達
精度	$\pm 0.1\text{mm}$ (閉環控制)	$\pm 1\sim 3\text{mm}$ (受油壓影響)	$\pm 0.5\sim 1\text{mm}$ (機械傳動誤差)
速度	高速、多段速切換	低速、響應延遲	中速、啟停慣性大
能耗	低 (僅動作時耗能)	高 (持續油泵運轉)	中 (需維持低速運轉)
維護成本	低 (無液壓油 / 氣路)	高 (油液 / 密封件更換)	中 (機械部件磨損)
靈活性	高 (參數化調整)	低 (硬體修改為主)	中 (需機械調整)
環境適應性	潔淨、低噪音	油污 / 高噪音風險	中 (噪音與油脂風險)

註：設備專案之量化效益皆為依工程設計理論於設計時進行之推估值。

## 未來發展方向

上述專案說明了彬台在節能效益、成本降低及效率提升方面的具體貢獻。然而，因彬台承接的多為客製化專案，主要透過機械設計搭配變頻控制達成效益，導致難以套用單一標準執行永續認證。即使進行相關永續標準認證，所取得的也僅是零組件在品管上的合格數據，實際效益仍會因客戶操作與使用條件不同而有所差異，因此較難取得具有一致性與代表性的驗證結果。

而彬台為迎來淨零排放的目標，亦根據三大業務主軸分別規劃策略方針，透過創新與研發積極降低生產設備之成本，持續推動有效減碳之方針。

類別	創新及研發方向
貿易代理	持續與國外廠商合作，搭配推展節能系統之設備領域。
整線系統工程	促進環境永續及提升能源回收管理為目標，未來將持續加強控制系統相關技術的應用，推動產線設備運作效率。應用熱能回收技術（殺菌機設備）、節省客戶營運成本，有效地實現客戶生產的使用效益。
工廠設備	從設計方向著手，將循環經濟理念融入設備運用、及生命週期管理。透過節能計算、將電力及能耗等數據進行優化，提升設備品質與效率，降低設備生產過程中的失誤率和損耗量。有效管控零組件及邊料廢棄物之維護與分類，有效落實碳盤查管理。



# CH6 共榮家園

彬台深信人才是永續經營的關鍵，透過完善薪酬福利、職涯發展、友善職場與健康支持，打造充滿成就感與歸屬感的工作環境。同時結合專業與資源投入公益與教育，推動社會共創共好的正向力量。

## 績效亮點

- ▶ 72.62% 員工滿意度 (滿意)
- ▶ 新進員工一對一入職輔導非常滿意成長 34%
- ▶ 34.78% 女性領導力
- ▶ 零失能與職業傷害紀錄
- ▶ 778.5 小時扎實員工培訓
- ▶ 16 人次志工數



6.1 人才招募與留任	71
6.2 人才培育發展	76
6.3 職業健康與安全	79
6.4 員工福利	82
6.5 社區關係與社會關懷	84

## 6.1 人才招募與留任

管理政策	杉台視員工為「內部顧客」，建立完整的教育訓練計畫和溝通管道，強化員工職涯發展培訓，以系統化方式培育優秀人才，提升員工工作滿意度，打造多元與友善的企業文化
管理承諾	建立完善的員工管理與培訓制度，重視人才任用與留任，塑造雇主品牌
利害關係人議合	員工
投入資源	公司實行「一對一導師制」，由資深員工輔導新進人員，並透過面談和問卷調查收集員工反饋；針對離職員工進行面談及問卷，執行離職分析，以制定留才改善措施
權責單位	人力資源部
目標 / 達成情況	強化各地員工培訓教育，建立教育訓練規範，提升員工向心力及專業力。/ 已執行
2024 年亮點	<ul style="list-style-type: none"> <li>📌 員工滿意度調查取得近六成的有效回覆問卷，整體滿意度達 72.62% (滿意)，前三個高分指標為「團隊合作」、「主管支持」以及「員工敬業與忠誠度」</li> <li>📌 新進同仁輔導非常滿意達 67%，較 2023 年成長 34%</li> <li>📌 有 3 名女性擔任中高階主管</li> </ul>

### 人才為本，成就卓越未來

自創立以來，杉台始終秉持「以人為本、專業創新」的核心價值，我們深信企業的成功來自於員工的成長與發展，因此致力於提供一個能讓每位同仁實現自我價值的事業舞台，幫助同仁獲得「人生最高的投資報酬率」——收入 + 成就感 + 智慧人生。同時，同仁為我們的「內部顧客」，唯有先滿足內部夥伴的需求，才能提供更優質的外部服務，因此公司建立一套完整的人才發展機制，透過多元的內部溝通、意見調查與職涯發展機制，幫助每位同仁在專業技能、職涯發展與個人成長上取得平衡與突破，進而提升工作滿意度與歸屬感，讓每一位同仁都能發揮所長，共同邁向卓越的未來。

### 穩定的人才資源

人才永續為杉台重視的目標，員工亦是杉台最重要的資產，依據 2024 年 12 月 31 日之統計資料，員工總人數共計 72 名，全職員工 71 名，兼職員工 1 名，其中男性占 70.83%，女性占 29.17%。有鑑於產業屬性關係，員工學經歷背景以理工科系（化工、機械、電機等）居多，且以男性員工佔比最高。在年齡結構上，31-50 歲的員工占全體員工 65.28%，為佔比最高的群體，51 歲以上員工佔 25%，列為次之。

## 2024 年員工基本資訊

項目	分類	男性		女性		全公司	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
勞僱合約	正職人員	47	94.00%	22	100%	69	95.80%
	臨時人員	3	6.00%	0	0%	3	4.17%
	無時數保證人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
勞僱類型	全職人員	49	98.00%	22	100%	71	98.61%
	兼職人員	1	2.00%	0	0%	1	1.39%
教育程度	碩士	6	12.00%	4	18.18%	10	13.89%
	大專	40	80.00%	18	81.82%	58	80.56%
	高中(含)以下	4	8.00%	0	0%	4	5.56%
年齡	未滿 31 歲	3	6.00%	1	4.54%	4	5.56%
	31-50 歲	34	68.00%	13	59.09%	47	65.28%
	51 歲以上	13	26.00%	8	36.36%	21	29.17%
職階	基層同仁	35	70.00%	14	63.64%	49	68.06%
	基層主管	1	2.00%	5	22.73%	6	8.33%
	中階主管	11	22.00%	2	9.09%	13	18.06%
	高階主管	3	6.00%	1	4.55%	4	5.56%
地區	北部	37	74.00%	20	90.91%	57	79.17%
	中部	13	26.00%	2	2.78%	15	20.83%
	南部(蘇州)	0	0.00%	0	0%	0	0.00%
總人數		50		22		72	

整體而言，2024 年新進人員共計 7 位，新進率 9.72%，離職人數共計 7 位，離職率 9.72%，離職單位以業務及行政管理人員占比最高，主因為生涯規劃以及薪資不符現況需求。針對離職員工的回饋結果，彬台會持續透過與同仁面談機會傾聽同仁需求，給予即時的輔導與支持，並且定期評估產業薪資制定合理且可競爭的待遇，以支持企業成長營運所需，並兼顧健康的人員流動。

註 1：勞僱合約：正職人員（永久聘雇）、臨時人員（約聘）、無時數保證人員（時薪人員）。

註 2：勞僱類型：全職人員（每週 40 小時）、兼職人員（部分工時）。

註 3：基層同仁：所有非行政主管以下的人員。

註 4：基層主管：職稱有「行政主管」，但非部門主管者。

註 5：中階主管：部門主管及協理級以上主管。

註 6：高階主管：副總級以上主管。

註 7：本表包含約聘人員，不包含非員工工作者。

註 8：本表數據依照彬台員工名冊揭露。

註 9：地區的分類依工作地分類。

註 10：表格統計數據以 2024/12/31 在職人數統計。

註 11：百分比公式：（該類別員工數 / 該年度員工總數（男 50 人、女 22 人、合計 72 人））\*100%。

註 12：大樓之保全及清潔人員為大樓管委會所屬，本公司無非員工工作者。

## 2024 年新進及離職員工人數比例

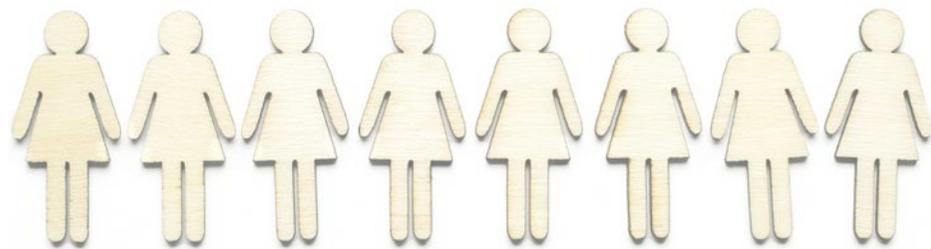
		新進員工			離職員工		
類別		人數	比例	佔全公司人數比例	人數	比例	佔全公司人數比例
性別	男	4	57.14%	5.56%	4	57.14%	5.60%
	女	3	42.86%	4.12%	3	42.86%	4.17%
合計		7	-	9.72%	7	-	9.72%
年齡	未滿 31 歲	2	28.57%	2.78%	1	14.29%	1.39%
	31-50 歲	4	57.14%	5.56%	3	42.86%	4.17%
	51 歲以上	1	14.29%	1.39%	3	42.86%	4.17%
合計		7	-	9.72%	7	-	9.72%

註 1：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) \* 100%。

註 2：離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) \* 100%。

## 鼓勵女性人才投入

近年，杉台在推動職場多元與平等上有顯著的變化，截至 2024 年，公司共有 3 位女性理級以上的中高階主管，較 2023 年增加 2 名，使組織在領導層級中展現平衡的發展，同時樹立女性員工正向的職涯發展典範，吸引更多女性從業人員的投入。



## 新進同仁適應與留任

此外，為協助新進同仁適應工作環境，熟悉組織文化與管理制度，公司乃持續推動「一對一導師制」，透過資深同仁輔導新進同仁，此制度不僅能增強同仁的歸屬感與向心力，同時也能快速掌握新進同仁的不適任，進而降低人員的流動率。透過導師制度也有助於取得新進同仁的回饋，以提升組織團隊的創新能力。對於輔導員而言，透過培育新人的經驗，亦可提升個人的領導與管理能力，同時也可協助公司發掘與培養未來的主管人才。

新進同仁的工作輔導滿意度有逐年成長趨勢，「非常滿意」從 2022 的 25%、2023 的 33%，2024 年的 67% 更是相較於 2023 年大幅提升 34%，其反映「一對一導師制」有助於掌握新進同仁的適應狀況，並能給予立即性的幫助。

## 持續推動高齡回任

本著臺灣勞動法令保障就業平等的精神，杉台在人才招募上不因性別、宗教信仰、種族、國籍、年齡、婚姻、容貌或身心障礙等而有所歧視，在秉持多元平等原則下，延攬來自各領域的優秀人才。隨著業務的拓展，積極透過多元招募管道，構建具高度創新與多樣化的團隊，為杉台注入創新能量。尤其在高齡化社會及少子化的衝擊下，為解決缺工困境，公司鼓勵延攬高齡離職或退休員工回任，創造老有所為，促進世代間的經驗智慧共享以及推動共融的職場環境。

## 合理公平的薪酬與升遷機制

杉台提供可競爭且合理的薪資，以吸引、培育及留任人才。透過員工調查及參考市場產業薪資，研擬薪酬策略，經薪酬委員會、董事長與總經理決議，加強工作績效與薪酬、升遷制度的關聯性為目標，完善升遷制度並持續與同仁溝通，落實每年依績效考核調整薪資。杉台亦遵循《勞動基準法》規定計算加班費，使同仁的努力獲得合理報酬，以提升工作滿意度和組織向心力，同時吸引外部人才加入。

除了職場上的支持外，亦重視所有同仁的意見，鼓勵同仁參與公司決策，促進內部不同世代的交流與成長，進而提升工作滿意度。唯有如此，才能進一步增強員工對組織的向心力，穩定人才留任，並維持良好的工作績效。當內部人才發展健全，組織文化與價值觀清晰展現，有助於提升員工忠誠度，更能強化企業品牌形象，進而吸引更多優秀人才加入杉台。

2024 年非擔任主管職務之全時員工共 58 人，其薪資總額為 46,675 仟元；非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 804.5 仟元；非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為 724.7 仟元。

項目	2023 年	2024 年	兩年差異
非擔任主管職務之全時員工人數	59	58	減少 1.7%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（新台幣仟元）	783.8	804.5	上升 2.6%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（新台幣仟元）	713.5	724.7	上升 1.6%

## 持續建立良善的雙向溝通

杉台十分重視同仁的意見，同仁可利用員工滿意度調查、申訴專線或人力資源部等管道向公司提出建議，亦可檢舉性騷擾等不法情事。為提升勞資關係的和諧、強化溝通管道的暢通性及有效性，公司亦設立定期性勞資會議，以確保員工能夠及時表達意見，並參與到企業決策。

## 員工滿意度調查

每年杉台皆會實施員工滿意度調查，透過匿名的調查了解同仁對於公司管理政策、薪酬福利措施、升遷考核、主管領導與團隊合作等面向的看法。問卷滿意度分為五大級距，分別為非常滿意（81%~100%）、滿意（61%~80%）、普通（41%~60%）、不滿意（21%~40%）及非常不滿意（0%~20%），2024 年的員工參與滿意度調查，2024 年取得近 60% 的有效回覆問卷，整體滿意度達 72.62%（滿意），前三個高分指標分別為「團隊合作」、「主管支持」指標，以及「員工敬業與忠誠度」，這些指標反應同仁肯定杉台在組織文化，領導管理及員工關懷方面表現優異，有助於提升員工滿意度、留任率與企業競爭力。

## 勞資會議

2024 年未接獲同仁申訴反映，同年進行 4 次勞資會議，經勞資雙方同意執行相關決議事項。針對「因應營運變化的最短預告期」規定發生勞資協商之情事，以及「工作者結社自由」，2024 年皆未發生相關爭議或討論事項。

截至 2024 年 12 月 31 日，杉台全體員工共計 72 人，其中參與勞資會議的員工代表共計 2 人，占全體員工的 3%。

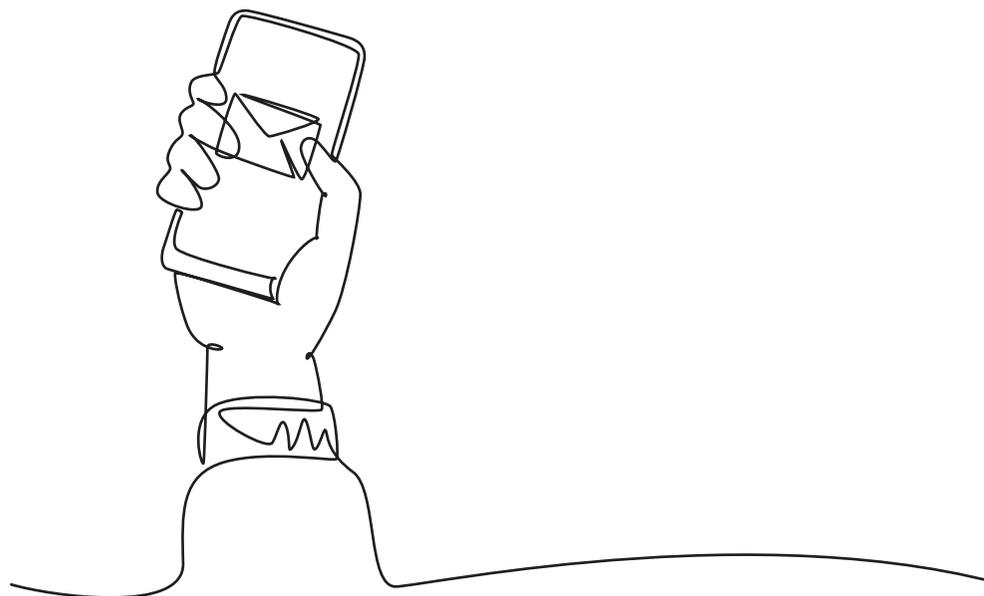
杉台目前亦未成立工會，亦無適用之集體談判協議制度，故公司依法辦理定期勞資會議，主要討論議案為八週彈性工時與勞方代表協議，確保員工參與公司重大勞動決策之機制。

## 性騷擾防治

本公司制定性騷擾防治計畫，明確申訴管道與處理方法，並進行員工教育與宣導，以防止職場內的性騷擾事件，保護員工的權益。2024 年未發生性騷擾相關事件。

## 員工申訴管道

申訴專用信箱	_____	bhr@taibeco.com.tw
申訴專線電話	_____	02-8751-1222 #214、#217
申訴專用傳真	_____	02-8751-2752



## 6.2 人才培育發展

<b>管理政策</b>	杉台訂有教育訓練計畫、晉升制度及績效評估制度，強化員工職涯發展培訓，以滿足不同層級員工的職業發展及自我實現需求，以系統化方式培育人才，實踐杉台「創造一個寬廣的事業舞台，讓每一位同仁獲得人生最高的投資報酬率」的決心與願景
<b>管理承諾</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供多元化的教育訓練課程，並設立上課基本時數</li> <li>建置培訓機制如：即時的受訓課程、企業文化傳承，協助員工提高工作效能</li> </ul>
<b>利害關係人議合</b>	員工
<b>投入資源</b>	公司訂有完善的教育訓練計畫，內容涵蓋專業證照類、專業技能類、經營管理類等。2024 年共投入約新台幣 12.1 萬元
<b>權責單位</b>	人力資源部
<b>目標 / 達成情況</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立教育訓練規範（時數、類別等）。/ 已執行</li> <li>強化各地員工培訓教育，建立幹部一對一 mentor 制度，提升員工向心力及專業力。/ 已完成</li> </ul>
<b>2024 年亮點</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年全員總訓練時數 778.5 小時，總受訓人次 190 人</li> <li>超過 90.3% 完成員工績效考核，較 2023 年成長 3.3%</li> </ul>

### 多元學習資源助力成長發展

每年，杉台針對年度營運計畫、職務與專業需求，規劃相對應的學習資源，涵蓋專業證照、專業技能、經營管理、通識課程，以及新人訓練五大類型，透過內部訓練和外部派訓，支持同仁持續性的成長發展。2024 年總訓練時數為 778.5 小時，總受訓人次為 190 人，平均每人受訓時數為 10.81 小時，訓練總支出約新台幣 12.1 萬元。

## 2024 年培訓課程類別

類別	課程內容	訓練時數	人次	費用 (元)
專業 證照	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安全證照訓練</li> <li>一般安全衛生教育訓練</li> <li>吊升荷重在零點五公噸以上未滿三公噸之固定式起重機操作人員訓練</li> </ul>	268.0	39	72,200
	<ul style="list-style-type: none"> <li>高空工作車操作人員訓練</li> <li>急救人員訓練</li> <li>輻射防護訓練等</li> </ul>			
專業 技能	<ul style="list-style-type: none"> <li>KUKA 機械手臂基本培訓課程</li> <li>PLC 及變頻器訓練</li> <li>資安指引研討會</li> </ul>	200.5	49	16,650
	<ul style="list-style-type: none"> <li>SIMATIC S7-1500 TIA Portal 初級程式編寫課程</li> <li>業務系列課程 (分離機實務經驗分享與應用、客戶只關心這 7 個問題)</li> </ul>			
經營 管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>會計主管持續進修</li> <li>ISO 9001 內部稽核員訓練</li> <li>內稽人員回訓</li> </ul>	168.0	28	21,200
通識 課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>TCFD 工作坊</li> <li>誠信經營及內部重大資訊暨防範內線交易教育訓練</li> </ul>	111.5	67	10,864
新人 訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司經營理念、組織圖介紹</li> <li>規章制度及請款注意事項說明</li> <li>個資及內線交易法令宣導</li> </ul>	30.5	7	0
合計		778.5	190	120,914

## 2024 年平均受訓時數

性別	男性			女性		
員工類別	訓練時數	人數	平均受訓時數	訓練時數	人數	平均受訓時數
管理職	261.5	15	17.4	60.5	6	10.1
非管理職	349.5	35	10.0	107	16	6.7
合計	611	50	12.22	167.5	22	7.6

## 營造向上的職涯發展環境

杉台為確保同仁充分瞭解個人職涯發展路徑與晉升機會，建立了一套系統性的職等職級架構，以滿足不同層級同仁的職涯發展需求。公司依據同仁的年度工作績效表現與個人貢獻進行評核，確保升遷與發展機會的公平性與透明度。

此外，績效考核在激勵與引導同仁發展方面扮演關鍵角色。杉台擁有完善的績效管理制度，每年進行年中與年末兩次績效考核，以確保同仁的能力與成長符合預期方向。考核結果將作為個人升遷、發展指導及績效改善計劃的依據，同時透過績效面談，讓同仁提供意見與回饋，進一步優化個人與組織的發展。2024 年超過 90.3% 完成員工績效考核，較 2023 年增加 3.3%。

### 2024 年度完成定期績效考核之員工百分比

性別	男性		女性		全公司	
員工類別	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
非管理職	33	66.0%	16	72.7%	49	68.1%
管理職	11	22.0%	5	22.7%	16	22.2%
合計	44	88.0%	21	95.4%	65	90.3%

註 1：本表數據依照杉台通過三個月試用期之所有同仁（不包含董事長、董事長特助）。

註 2：公式：該類別員工數 / 當年度員工總數（男 50 人、女 22 人、合計 72 人）。



## 6.3 職業健康與安全

### 管理政策

杉台遵循各項職安法規制度，並由職安人員規劃、執行、監督衛生管理相關作業及教育訓練

### 利害關係人議合

- 📌 股東 / 投資人
- 📌 社區

### 管理承諾

打造多元包容職場，保障員工、客戶及利害關係人之人權  
主動關懷員工健康與安全

### 投入資源

員工健康促進之醫護臨場服務

### 權責單位

人力資源部

### 目標 / 達成情況

- 📌 遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練。/ 已執行
- 📌 職業安全委員會定期檢視相關策略與實施進度。/ 已執行
- 📌 獲取衛福部之「健康職場認證」標章，提供員工健康安全工作環境。/ 已完成
- 📌 進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況。/ 已執行

### 2024 年亮點

- 📌 員工身心健康評估未有重大不良結果
- 📌 健康促進計畫共四種服務措施，共計 33 人參加

## 守護安心職場環境與員工健康身心

杉台嚴格遵循各項職場安全規範，強化安全管理措施，提供員工安全無虞的工作環境。為落實職業安全衛生管理工作，依勞動部《職業安全衛生法》及《職業安全衛生組織管理辦法》等相關法規，制定《勞工安全衛生工作守則》，融入公司整體日常運作，掌握全面性的風險。此外，員工的身心健康亦是公司關注的重點。杉台提供定期健康檢查，協助同仁掌握自身健康狀況，並依需求提供相關資源與支持。公司致力於打造關懷員工的職場文化，確保同仁能在安全與健康的環境中專注發展，實現個人與企業的共同成長。

## 推動安心職場環境

在任何職安事件發生後，公司將指派職業安全衛生人員進行評估與管理職業危害風險之主責單位，其專業人員必需受有專業訓練合格並領有證照，進行徹底的事務調查，以確定原因並實施改進措施。這些措施旨在從根本上解決問題，防止未來再次發生類似事件，並提高員工對緊急應對程序的熟悉度。

2024 年員工職業傷害與職業病為 0 件



2024 年員工無重大職災事件

### 職安事故統計

類別	失能傷害 人次數	總損失 日數	失能傷害 頻率 (FR)	失能傷害嚴 重率 (SR)	缺勤率 (AR)	職業病率	死亡率
數值	0	0	0	0	0	0	0

註 1：經歷工時 = 全年應出勤時數 x 月底人數。

註 2：失能傷害人次數：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日（含）以上之件數。

註 3：總損失日數：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日（含）以上之日數，其總損失日數不包括受傷當日及復工作當日之日曆天數。

註 4：失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次數 \* 百萬工時 / 總經歷工時。

註 5：失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失日數 \* 百萬工時 / 總經歷工時。

註 6：缺勤率 (AR) = 失能傷害缺勤天數 / 總工作天數 \* 100。

註 7：依據職安法，上下班交通事故可不列入統計。

註 8：職業病類型：無。

註 9：本表格包含彬台員工，其餘工作者尚未列入統計。

## 職安衛教育訓練

公司為所有員工提供全面的安全衛生訓練，每次不得低於三小時，教育訓練對象包括新員工安全導入和定期的防災應變演練教育訓練，以確保每位員工都能理解和遵循安全最佳實踐。除了基本的衛生安全訓練之外，我們也為承攬的特殊工程同仁，開設相關作業訓練，以強化同仁風險意識與自我保護。

### 2024 年職安衛訓練人數與時數

課程名稱	人數	訓練時數
新進人員安全衛生訓練	7	21
在職人員安全衛生訓練	18	54
消防安全演練	3	3

### 因應承攬特殊工程與客戶需求加開訓練與時數

課程名稱	人數	訓練時數	回訓規定
三噸以下固定式起重機操作人員安全衛生教育	3	39	每三年三小時
堆高機操作人員安全衛生教育	0	0	每三年三小時
乙種職業安全衛生業務主管	4	24	每二年六小時
丙種職業安全衛生業務主管	3	18	每二年六小時
一般安全衛生證書	1	6	每三年三小時
急救人員安全衛生教育	1	3	每三年三小時

## 守護員工身心健康

杉台不僅關注同仁的身體健康，亦重視同仁的身心發展與平衡，除了實施多種健康促進計劃，如定期健康檢查、疾病預防講座，同時也依據同仁的回饋，未來將開設舒壓與身心健康議題的相關活動，確保公司同仁在繁忙的工作之餘，能夠透過身心靈的紓壓活動來緩解工作壓力。

### 2024 年員工健康計畫執行成果

職業健康服務措施	依循法規	使用對象	使用管道 / 方式	內容簡介	2024 年實施成效
健康檢查	勞工健康保護規則	公司全體員工	勞動部職業安全衛生署認可醫療機構	法定健康檢查項目及多項優於法規之檢查項目	本公司自 2023 年度起改為每 2 年健檢一次。2024 年另依法規安排 2 名 65 歲以上同仁健檢。
員工健康促進之醫護臨場服務	勞工健康保護規則	公司全體員工	委託中央主管機關認可具勞工健康顧問服務類之職業安全衛生顧問服務機構辦理	由醫護人員透過健康檢查評估勞工有疾病預防需求者，給予適當協助指導或轉介專業醫師。	33 人
精油芳療紓壓工作坊	-	公司全體員工	財團法人立賢教育基金會共同合作	了解精油對身體的幫助，透過精油的芳香療法放鬆身心，恢復活力	4 人



精油芳療紓壓工作坊靜心時刻



精油芳療紓壓工作坊手作實況



## 6.4 員工福利

<b>管理政策</b>	杉台在員工福利規劃上，除法定標準外，提供更多符合同仁需求的福利制度，並定期召開職工福利委員會及提供員工提案暨意見箱，員工可隨時反映相關問題，建立良好互動
<b>管理承諾</b>	推動平等的員工福利，並確保福委會運作順暢並落實相關措施，留任適性人才
<b>利害關係人議合</b>	員工
<b>投入資源</b>	福利總支出為新臺幣 880,860 元
<b>權責單位</b>	人力資源部、職工福利委員會
<b>目標 / 達成情況</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>📌 發展多元的員工發聲管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢。/ 已完成</li> <li>📌 定期進行員工滿意度調查及離職訪談。/ 已完成</li> </ul>
<b>2024 年亮點</b>	2024 年福利總支出為新臺幣 880,860 元

### 員工關懷與照顧

除了政府法令規定之各項福利制度，如勞健保、退休金制度、各類請假類別之外，杉台亦提供優於法規的福利，包括團體保險、留職停薪和培訓計劃。另外，杉台設置「職工福利委員會」，提供如生日、結婚、生育、節慶等個人福利，以及針對國內外旅遊、家庭日、社團活動等活動項目提供禮金或補助。透過各式活動，豐富同仁休閒生活，增進交流與情誼。2024 年員工福利總支出為新台幣 880,860 元。

### 員工福利項目

項目	內容
各類保險	依法為員工投保的勞工保險與全民健康保險，並追加團體綜合保險，涵蓋意外險、職業災害和海外差旅保障，適用於所有員工。
健康檢查	<p>為各年齡層員工每兩年提供一次健康檢查；另 65 歲（含）以上一年健檢一次。適用於所有員工。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>📌 中高階健檢：每兩年 20,000 元。</li> <li>📌 一般員工健檢：每兩年 6000 元。</li> </ul> <p>註：為提升員工福利，自 2023 年起健檢頻率調整為每兩年一次，一般員工補助提高為每兩年 6,000 元，中高階主管則提高至 20,000 元，提供更完善的檢查項目與健康保障。</p>
教育訓練	對公司指派的外部教育訓練提供全額補助，適用於所有員工。
留職停薪	員工因病或其他事由可申請留職停薪，適用於所有員工。
其他福利	三節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、生育補助和急難救助金，適用所有員工。
杉台福利 <sup>註</sup>	根據親屬喪亡情況提供相應的喪亡補助金，適用於服務滿二年以上的員工。此為蔡啟鈞基金會提供之福利。

註：蔡啟鈞基金會：「蔡啟鈞福利基金管理委員會」之簡稱。該基金會由啟台股份有限公司（以下簡稱啟台）蔡永興董事長為追懷其長公子啟鈞君壯志未酬、英年早逝而設置。因杉台係由啟台公司化工部另成立之公司，係啟台相關之企業，享有蔡啟鈞基金會之福利。

## 職場母性健康保護計劃

為保障公司內妊娠、分娩後未滿一年及哺乳的女性員工身心健康，對可能危害母性健康的工作環境進行規劃和必要的安全措施，以保護母體與胎兒、嬰兒的健康。

### 申請育嬰留停及期滿復職統計

項目	男	女
2024 年享有育嬰假的員工總數 <sup>註1</sup>	1	0
2024 年實際使用育嬰假的員工總數	0	0
2024 年休完育嬰假後，在報導期間實際復職的員工總數 ( A )	0	0
2024 年休完育嬰假後，在報導期間應復職的員工總數 ( B )	0	0
2023 年休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 ( C )	1	0
2023 年休完育嬰假且復職的員工總數 ( D )	1	0
2024 年育嬰留停復職率 ( A / B )	-	-
2024 年育嬰留停留存率 ( C / D )	100%	-

註 1：2024 年間有權申請產假或陪產假的員工人數。

註 2：2024 年沒有女性員工申請育嬰假復職，因此沒有女性員工復職率。

註 3：2023 年沒有男性員工申請育嬰假復職，因此沒有男性員工留存率。



## 6.5 社區關係與社會關懷

### 共創共享傳遞良善影響力

杉台長期關注社會議題，通過企業自身的力量，整合內外部資源，積極投身關懷社會公益和社區活動。透過在地發展與強化社會影響力活動，致力於支持社區及環境議題，從教育獎學金到環境保護，乃至於災害預防與應對，全方位地回饋社會及環境，未來將加強關懷當地族群與弱勢群體。

同時，公司深切體認地球資源之有限及企業永續發展的重要性，重視自身的營運活動對當地社區環境可能造成的影響，故每年定期評估噪音、灰塵等其他可能危害環境的項目，同時亦設置專門溝通申訴管道，以利外部與公司聯繫。2024 年未發生重大負面衝擊事件。

為實踐促進整體環境的永續發展，創造一個重視平等、正義和所有人福祉的社會。杉台通過社區居民人權、地方文化經濟，以及地方環境三大議題，協助保障社居居民基本的生活權利，維護身心健康、弱勢族群權益、多元性的衝擊；協助創造社會公正，消彌社會不公、貧富差距、促進文化進用等；協助促進地方環境可持續性發展，保護當地生態環境，實現可持續發展的經濟模式。



為維護社區居民人權、地方文化經濟及地方環境的永續發展，2024 年杉台以社會參與、慈善公益與教育培力三大領域開展積極的行動，引領我們的員工，共同實踐對環境與社會的承諾。

#### 杉台申訴管道

申訴專線電話 (02)8751-0858 # 211  
 申訴專用信箱 dinowu666@kpec.com.tw

## 社會參與

杉台秉持以人為本、共創共享的社會精神，善用自身專業與資源，積極推動企業行善文化，促進同仁對企業認同感。公司每年依營運狀況，由董事會決議公益預算，並根據年度支持計畫的種類與性質撥款。2024 年度總計捐助新台幣 18 萬元。

## 慈善公益

企業經營不只追求獲利，應當肩負社會責任，回饋社會，因此我們長期參與財團法人臺灣省私立香園紀念教養院的公益運作，並支持台灣圓融幸福促進協會，致力於促進弱勢族群權益保障，推廣助人為樂社會風氣。2024 年捐助財團法人臺灣省私立香園紀念教養院新台幣 10 萬元。

參與財團法人臺灣省私立香園紀念教養院之公益運作，共同協助照顧身心障礙者



註：「財團法人私立香園紀念教養院」為杉台名譽董事長蔡永興先生之兄長蔡永勳先生秉持回饋社會之意念而創辦「香園紀念教養院」，並以推廣社會福利、促進弱勢族群權益保障及凝聚社會共識為宗旨。

## 教育培力

秉持公司共創共享的精神，杉台期望將扶植社會的能力拓展至台灣各個角落，幫助社會上更多需要的族群。

### ● 協助孩童探索興趣與能力

2024 年我們參與《超能力解鎖》多元探索計畫，此計畫服務對象為彰化縣仁豐國小、僑義國小，以及宜蘭縣萬富國小三所學校的中高年級學童，經由專業老師帶領及杉台志工同仁的協助下，共同推廣藝術文化及自然生態課程，幫助國小學童完成學習任務，並能在動手做及親身體驗中探索自己的興趣與能力，2024 年總計服務 72 名學童，投入志工總人次為 16 人次。透過此次活動不僅能協助我們的下一代探索未來的可能，同時我們也看到參與員工的互動交流頻繁，展現工作以外的個人才華與價值，獲得正向能量與滿滿的成就感。

場次	日期	縣市 / 鄉鎮	服務學校	服務對象	課程主題	課程時數
1	11/12	彰化縣 田尾鄉	仁豐國小	高年級 27 人	戲劇體驗 與肢體創作	1.5 小時
2	11/12	彰化縣 溪州鄉	僑義國小	中高年級 20 人		1.5 小時
3	12/26	宜蘭縣 三星鄉	萬富國小	高年級 25 人	校園裡大 自然的寶藏	1.5 小時

在表演老師與杉台志工同仁帶領下，經由創造性遊戲戲劇，啟發仁豐國小及僑義國小學童自我表達能力、肢體與想像力的開發。



杉台志工帶領萬富國小學童實地探查校學植物，搭配手作，將體驗的記憶與過程具體化，並與大家分享創作成果。

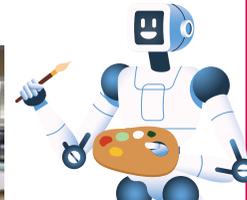


## ● 支持培育 AI 小尖兵

隨著人工智慧時代的來臨，科技素養已成為教育不可或缺的一環，為滿足學童學習需求與促進產業發展，杉台於 2024 年首次投入教育領域，率先支持彰化縣田尾鄉仁豐國民小學成立「AI 機器人社團」，外聘國立台北大學鄭群星教授，規劃年度 25 節課程架構及擔任指導教師，協助學生提升對新興科技的認識與實作體驗，同時透過學習成果，並與社區關懷據點的銀髮長輩互動，一方面能展現學童自己設計的遊戲，另一方面也能帶領長者認識科技現代化的內容，參與活動，活絡大腦，增加社交連結，產生幸福，減少孤獨感，藉此機會能讓孩童成為具有社會適應力與應變能力的終生學習者。2024 年贊助此項活動金額為新台幣 8 萬元。



彰化縣田尾鄉仁豐國民小學「AI 機器人社團」課程實況，與長輩分享交流學習成果



## GRI 準則對照表

使用聲明	杉台已依循 GRI 準則報導 [ 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 ) ] 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

## GRI 2：一般揭露 2021

揭露主題	編號	揭露項目	章節	頁碼
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於杉台科技	04
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02
	2-4	資訊重編	無顯著變更	-
	2-5	外部保證／確信	關於本報告書 附錄 BSI 查證聲明書	02 96
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於杉台科技 3.2 永續供應鏈管理	04 49
	2-7	員工	6.1 人才招募與留任	72
	2-8	非員工的工作者	6.1 人才招募與留任	72
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 誠信經營	30
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 誠信經營	30
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 誠信經營	27
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 誠信經營	30



揭露主題	編號	揭露項目	章節	頁碼
治理	2-13	管理衝擊的負責人	1.1 永續發展組織與重大主題	09
			2.3 風險管理	23
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	02
			1.1 永續發展組織與重大主題	11
	2-15	利益衝突	2.1 誠信經營	33
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展組織與重大主題	10
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 誠信經營	30
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 誠信經營	33
	2-19	薪酬政策	2.1 誠信經營	34
2-20	薪酬決定的流程	2.1 誠信經營	29	
2-21	年度總薪酬比率	2.1 誠信經營	34	
策略、政策與實務	2-22	關於永續發展策略的聲明	經營者的話	03
			1.1 永續發展組織與重大主題	09
	2-23	政策承諾	3.2 永續供應鏈管理	48
	2-24	納入政策承諾	3.2 永續供應鏈管理	48
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 風險管理	39
			6.1 人才招聘與留任	75
	2-26	尋求建議合提出疑慮的機制	3.2 永續供應鏈管理	51
			6.5 社區關係與社區關係與社會關懷	
2-27	法規遵循	2.3 風險管理	39	
		6.3 職業健康與安全	80	
2-28	公協會的會員資格	2.1 誠信經營	36	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.1 永續發展組織與重大主題	16
	2-30	團體協約	6.1 人才招聘與留任	75

## GRI 3：重大主題 2021

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.1 永續發展組織與重大主題	11
3-2	重大主題列表	1.1 永續發展組織與重大主題	13
3-3	重大主題管理	1.1 永續發展組織與重大主題	13

### ● 重大主題：誠信經營

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	2.1 誠信經營	27
GRI 205：反貪腐			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.1 誠信經營	34
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 誠信經營	35
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1 誠信經營	36
GRI 206：反競爭行為			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.1 誠信經營	34

### ● 重大主題：營運績效

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	2.2 營運績效	36
GRI 201：經濟績效			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	36

## ● 重大主題：能資源管理

編號	揭露項目	章節	頁碼
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能資源管理	53
302-3	能源密集度	4.1 能資源管理	53
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 能資源管理	54
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 能資源管理	54

## ● 重大主題：顧客關係

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	3.1 顧客關係	44
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 顧客關係	44
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法	3.1 顧客關係	44
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 顧客關係	44

## ● 重大主題：永續供應鏈管理

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	3.2 永續供應鏈管理	48
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例	3.2 永續供應鏈管理	49

## ● 重大主題：綠色生產製造

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	5.1 綠色生產製造	64
自訂主題			

## ● 重大主題：人才招募與留任

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.1 人才招募與留任	71
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	6.1 人才招募與留任	73
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 誠信經營 6.1 人才招募與留任	30

## ● 重大主題：人才培育發展

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.2 人才培育發展	76
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才培育發展	77
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	6.2 人才培育發展	78

## ● 重大主題：職業健康與安全

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.3 職業健康與安全	79
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-3	職業健康服務	6.3 職業健康與安全	79
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3 職業健康與安全	80
403-6	工作者健康促進	6.3 職業健康與安全	81
403-9	職業傷害	6.3 職業健康與安全	80
403-10	職業病	6.3 職業健康與安全	80

## ● 重大主題：員工福利

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.4 員工福利	82
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.4 員工福利	82
401-3	育嬰假	6.4 員工福利	83

# 永續會計準則委員會準則 (SASB Standards) 工程與建造服務 (Engineering & Construction Services), version : 2023-12 對照表

代碼	測量單位	會計指標	對應章節 / 說明	頁碼
揭露主題：環境衝擊				
IF-EN-160a.1	絕對數量	違反環境許可、標準或法規之案件數	無重大違規	-
IF-EN-160a.2	無	討論專案之設計、選址與建造對於環境風險管理與評估的過程	5.1 綠色生產製造	64
揭露主題：建物結構完整性和安全性				
IF-EN-250a.1	金額	與缺陷與安全相關的重新施工費用	無此情事	-
IF-EN-250a.2	金額	因缺陷與安全相關的重新施工而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	無此情事	-
揭露主題：工作者的健康與安全				
IF-EN-320a.1	比率	(1) 員工的事故率與死亡率 (2) 承攬商的事故率與死亡率	無此情事	-
揭露主題：建物之生命週期評估				
IF-EN-410a.1	絕對數量	(1) 已通過第三方永續標準認證的專案數量 (2) 正在尋求此類認證的專案數量	無相關數據	-
IF-EN-410a.2	無	討論將營運階段的能源和用水效率因素納入專案規劃和設計的過程	5.1 綠色生產製造	64
揭露主題：氣候衝擊				
IF-EN-410b.1	金額	在建工程中化石燃料與再生能源專案的總金額		-
IF-EN-410b.2	金額	在建工程中取消化石燃料專案的金額	無相關數據	-
IF-EN-410b.3	金額	在建工程中與減緩氣候變遷有關的非能源專案的總金額		-
揭露主題：商業道德				
IF-EN-510a.2	金額	因違反賄賂 / 腐敗和反競爭行為法規而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	無此情事	-
IF-EN-510a.3	無	描述招標過程中防止 (1) 賄賂 / 腐敗以及 (2) 反競爭行為的政策和具體行動	2.1 誠信經營	34
活動指標				
IF-EN-000.A	絕對數量	在建工程數量	參閱年報 67 頁	-
IF-EN-000.B	絕對數量	完工工程數量	參閱年報 67 頁	-
IF-EN-000.C	金額	在建工程金額	1,668,979 仟元	-

## 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

面向	TCFD 揭露項目	章節	頁碼
治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔗 描述董事會監督氣候相關風險與機會</li> <li>🔗 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用</li> </ul>	4.4 氣候變遷風險管理	57
策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔗 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會</li> <li>🔗 描述對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會，明確地揭露對組織的實際財務影響，以及組織低碳經濟轉型計劃的資訊</li> <li>🔗 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2°C 或更低的情境</li> </ul>	4.4 氣候變遷風險管理	61
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔗 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程</li> <li>🔗 描述組織管理氣候相關風險的流程</li> <li>🔗 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理</li> </ul>	4.4 氣候變遷風險管理	58
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔗 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標</li> <li>🔗 揭露範疇一、二、三 (若適用) 的排放量與相關風險</li> <li>🔗 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及該目標之表現績效，增加揭露階段性目標 (如有設定中長期目標之組織)</li> </ul>	4.1 能資源管理 4.4 氣候變遷風險管理	54 57

## 氣候相關資訊執行情形

項目	章節	頁碼
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	4.4 氣候變遷風險管理	57
敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	4.4 氣候變遷風險管理	57
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.4 氣候變遷風險管理	57
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	4.4 氣候變遷風險管理	57
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	情境分析評估未說明主要財務影響	-
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	4.4 氣候變遷風險管理	57
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未使用	-
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量	尚未使用	-
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)	盤查與確信情形於 4.1 章節揭露，預計 2025 及 2026 年永續報告書以表揭露	54

# BSI 第三方保證聲明書



## 獨立保證意見聲明書

### 杉台科技股份有限公司 2024 年永續報告書

英國標準協會與杉台科技股份有限公司(簡稱杉台)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對杉台科技股份有限公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外，與杉台並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對杉台科技股份有限公司 2024 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事項提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或闡述此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查杉台提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由杉台一併回覆。

#### 查證範圍

杉台與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與杉台科技股份有限公司 2024 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用顯型評估杉台遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

#### 意見聲明

我們總結杉台科技股份有限公司 2024 年永續報告書內容，對於杉台之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，杉台所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關杉台的環境、社會及治理等績效資訊是正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了杉台對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就杉台所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於杉台政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 9 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

#### 結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

#### 包容性

2024 年報告書反映出杉台已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了杉台之包容性議題。

#### 重大性

杉台公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷，以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了杉台之重大性議題。

#### 回應性

杉台執行來自利害關係人的期待與看法之回應。杉台已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了杉台之回應性議題。

#### 衝擊性

杉台已繼並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。杉台已經建立監管、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了杉台之衝擊性議題。

#### GRI 永續性報導準則

杉台提供有關依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了杉台的永續性主題。

#### 保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

#### 責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為杉台負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

#### 能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-814641  
2025-07-07

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.  
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.