

中美矽晶製品股份有限公司

永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		<p>本公司經董事會通過訂定「永續發展實務守則」，以董事會為永續治理最高層級，負責審核、監督與指導本公司永續發展政策、制度與目標，並定期督導 ESG 相關管理方針及具體推動計畫，給予反饋或修正指示。因應公司治理及永續發展趨勢，為強化董事會在 ESG 層面之督導職能，本公司於 114 年 11 月經董事會決議通過變更功能性委員會「提名委員會」為「提名暨永續發展委員會」，擴大原有提名委員會之職掌，將永續發展相關事項納入其職責範疇。提名暨永續發展委員會由董事會推舉六名董事組成，其中半數(含)以上為獨立董事，負責監督本公司企業社會責任之履行，以及企業永續發展策略與環境、社會、公司治理等各面向永續事務之規畫與執行，以協助董事會強化管理機制並健全公司治理及永續發展。</p> <p>在管理與執行層面，本公司於 105 年成立「企業永續發展委員會」，由各單位主管組成，為本公司推動及執行企業社會責任及永續發展之最高層級組織，負責統籌公司 ESG（環境、社會及治理）各面向之永續發展方向與目標擬定。企業永續發展委員會由董事長擔任主任委員、總經理擔任副主任委員，並由董事會委任永續長一職，以利推動及深化永續目標執行。</p> <p>為強化永續治理，本公司董事會制定企業永續發展組織規程，為精進永續資訊揭露，另制定永續資訊管理作業辦法，明訂永續報告書編製作業流程及各項相關業務遵循事項，確保永續</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>資訊來源與蒐集、記錄、處理、編製、核准及發布的完整性、準確性及可靠性，進而提升永續資訊的可信度和一致性。</p> <p>企業永續發展委員會下設 5 個子委員會，分別為永續營運、綠色製造、永續供應鏈、社會與企業關懷及公司治理與風險管理委員會，依組織業務主管組成子委員會成員，再由子委員會推派代表成立推動小組來執行各項永續專案工作，以落實環境面、人群面及治理面活動之推行。</p> <p>企業永續發展委員會每季於董事會中報告該年度之執行重點、年度目標及執行成效，114 年於永續方面之重大執行事項包含：集團各分公司與子公司之溫室氣體盤查與查證執行進度、金管會要求上市櫃公司 ESG 資訊揭露申報規定、113 年永續報告書編製與查證結果、導入 IFRS S1/S2 進度、SBTi 設立及提交進度、永續組織變革及與各利害關係人溝通情形(前項議題最近一次報告董事會日期為 114 年 5 月 9 日)；有重大事件發生可提出臨時議題向董事會報告。(具體推動計畫與實施成效請參閱本公司 114 年永續報告書「永續管理」章節之「重大主題與永續目標」)。</p> <p>董事會督導永續發展之目標訂定及推行情形檢討(包含永續報告書編製與查證)，並依據企業永續發展委員會報告內容給予相關建議與指導。</p>	
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		<p>本公司訂有經董事會通過之「風險管理政策與程序」，以董事會為風險管理之最高單位，依整體營運策略及經營環境，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解公司營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任；由高階管理階層負責規劃及指揮調度董事會風險管</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>理決策之執行、協調跨部門之風險管理互動與溝通，以降低策略性風險；由各功能單位負責分析、管理及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行；另，由內部稽核做為獨立單位，協助董事會監督風險管理機制之落實程度，查核各功能單位風險應變與控制之執行狀況，提供風險監控之改善建議。以上風險管理執行情形每年提審計委員會及董事會報告，並由審計委員會督導執行情形，以確保風險管理有效運作及執行。</p> <p>風險管理範疇包括危害風險、營運風險、財務風險、策略風險、合規風險／合約風險、環境風險及其他風險等，透過風險管理流程（包括風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告、風險之回應）之有效執行以落實公司之風險管理機制。</p> <p>本公司依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險辨識評估，並訂定相關風險管理策略，透過與內外部利害關係人議合及參閱全球風險報告內容，除極端天氣事件外，辨識出短期（2年內）前3大風險尚有錯誤訊息及虛假資訊、地緣經濟對抗及社會極端化。對於公司營運評估，資訊安全議題仍處高度風險狀態，本公司已就其對企業營運各方面可能面對之衝擊，制定相對應之風險策略及執行機制，以確保風險已被有效控管。針對社會極端化及地緣經濟對抗產生之風險，保持隨時警戒並持續關注時事發展動態，落實各功能單位及高階管理階層及時辨識、監控有關風險。各項風險及相對應之風險管理策略資訊請參閱本公司永續報告書「永續管理」、「第一章、治理與營運」及「氣候變遷風險與行動」章節。</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			本公司每年定期評估風險，風險評估邊界涵蓋本公司所有營運及生產據點，並每年向董事會報告評估情形，最近一次報告董事會日期為114年5月9日。	
<p>三、環境議題</p> <p>(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p>	V		<p>本公司持續將環境管理融入日常營運，依據相關環保法規，建置涵蓋能源使用、水資源管理、污染防治及廢棄物處理等面向的環境與能源管理制度。各廠區每年依據關注議題與實際營運需求，推動多項管理方案，逐步落實節能減碳、資源效率提升及風險預防措施。</p> <p>其中，竹南廠區與子公司續日股份有限公司（以下簡稱續日，原宜蘭廠區）均已導入ISO 14001環境管理系統，並通過第三方驗證。環安衛政策、能源政策、水資源政策及管理系統相關驗證資訊與效期已揭露於公司官網。公司亦透過制度化的管理架構與內部查核機制，持續推動污染防制與資源保護作為，以降低營運活動對環境的潛在衝擊，並提升營運的永續韌性。114年本公司環境管理系統執行成效良好，竹南廠區與續日較前一年節電1,290,393 Kwh、竹南廠區廢水污染物去除率大於80%、續日廢水生物污泥量較前一年減少90%.....等，管理系統之具體推動計畫與實施成效請參閱本公司114年永續報告書「永續管理」章節之「重大主題與永續目標」及「第三章、能（資）源與環境管理」。</p> <p>本公司最新版ISO 14001之改版換證證書資訊如下： ISO 14001：2015 竹南廠區有效期限：20 March 2026- 11 March 2028 竹南廠區證書號碼：196463-2016-AE-RGC-RvA</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			續日(股)有效期限：03 March 2026- 02 March 2029 續日(股)證書號碼：813667-2026-AE-RGC-RvA	
(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		<p>本公司針對有生產製造之廠房自110年起逐步導入能源管理系統(ISO 50001:2018)，現行竹南廠區與續日子公司(原宜蘭廠區)均已建立系統化的PDCA管理循環：盤查廠內設備之能源使用情形，從中鑑別重大能源使用設備及優先改善設備，予以監督量測、採取行動改善計畫；另依廠內特性、能源使用鑑別結果，訂定相對應之能源基線及能源績效指標，每月更新、監視及檢討其合理性，以持續改善提升能源使用效率。</p> <p>本公司致力於落實循環經濟，透過製程優化與源頭減量降低廢棄物產生，並深化再利用策略以減輕環境負荷。具體推動原則，以源頭減量為優先，從製程設計改善、源頭減少原物料之使用，以減少廢棄物之產出；其次廠內回收再使用、再利用，努力提高製程物料回收再製比率，不只減少廢棄物之產出，還可以減少原材料、外購半成品使用，降低耗材及運輸能耗；再其次廠外資源回收、再利用；最後才是委託處理。實際執行面，在源頭減量部分，本公司透過設計改善，將懸臂鑽床扭力錶頭廢棄物量較前一年減少85.7%、將開方機灑水系統從每年汰換2次降至0(114年改善後至今尚未損壞或汰換)；本公司透過使用再生物料降低有限原物料的使用，針對自製產品除了使用廠內回收料，並自111年起開始購入外部的回收料，逐步提升再生物料使用比例。</p> <p>本公司能源管理、循環經濟暨廢棄物減量執行情形請參</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>閱本公司永續報告書「第三章、能(資)源與環境管理」；管理目標請參閱本公司114年永續報告書「永續管理」章節之「重大主題與永續目標」。</p> <p>本公司最新版ISO 50001之改版換證證書資訊如下： ISO 50001：2018 竹南廠區有效期限：22 February 2025-21 February 2028 竹南廠區證書號碼：00001-2022-AN-TWN-TAF ISO 50001：2018 續日(股)有效期限：10 January 2026-09 January 2029 續日(股)證書號碼：00004-2023-AN-TWN-TAF</p>	
(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？	V		<p>本公司以董事會為氣候風險管理之最高治理單位，轄下設立「提名暨永續發展委員會」統籌永續及氣候變遷策略，擬定具體方針並監控目標達成進度，管理氣候變遷風險與機會狀況與討論未來計畫；「提名暨永續發展委員會」轄下設立「企業永續發展委員會」，作為氣候相關工作計畫之核心推動單位，並定期向董事會彙報。</p> <p>本公司依據金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展路徑圖」及「上市櫃公司永續發展行動方案」之推動主軸，並參考國際金融穩定委員會制定之氣候變遷相關財務架構揭露指引(Task Force on Climate related Financial Disclosure, TCFD)及國際財務報導準則第 S2 號 (IFRS S2) 架構，揭露本公司對氣候相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標和目標等核心內容之事項，以鑑別評估氣候變遷對於公司的風險與機會、潛在財務衝擊，以及相應的應對策略與措施。</p> <p>本公司依自身營運與產業特性，盤點出 16 項轉型風險、5 項</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>實體風險及 6 項氣候機會。並由跨部門團隊，針對「衝擊可能性」與「衝擊程度」進行評級。其中，衝擊程度之評分，係綜合考量產業關聯度、價值鏈衝擊範疇、可能發生時間、以及公司現有準備程度等四大面向。評量結果經高階管理階層檢視，並考量風險管理資源之最適分配，劃定出重大性門檻。最終鑑別出本公司首要關注之 5 項重大氣候風險與 6 項氣候機會。</p> <p>氣候風險與機會之相關資訊及採取之因應措施請參閱本公司 114 年永續報告書「氣候變遷風險與行動」章節。</p>	
(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司自 110 年起逐步推動及完成系統化的溫室氣體排放盤查與清冊建置，報告邊界涵蓋竹南及宜蘭分公司，並納入報導期間(114年)由分公司改制為子公司之續日及子公司續升旭鑫分公司。由於本公司於 114 年首次依據 GHG Protocol 盤查範疇 1 至範疇 3 的溫室氣體排放量，並完成第三方查證，故本公司將年設定 114 為基準年。為掌握溫室氣體排放趨勢並驗證減量行動成效，另摘錄 110 至 113 年溫室氣體排放量（採 ISO 14064-1:2018 盤查）作為趨勢參考。 2. 本公司組織邊界採「營運控制權法」，盤查範圍涵蓋直接溫室氣體排放源（範疇 1）及間接溫室氣體排放源（範疇 2 與範疇 3）。盤查之溫室氣體種類包含二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）及三氟化氮（NF₃）共七項。盤查方法以「排放係數法」為主，排放係數主要參考環境部溫室氣體排放係數管理表（6.0.4 版，108 年 6 月）之排放係數彙總表、環境部碳足跡計算服務平台、Ecoinvent 	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>資料庫及相關文獻；全球暖化潛勢值（GWP）則採用IPCC AR6（WG1, 2021）。本次盤查所產出之溫室氣體排放主要包含CO₂、CH₄、N₂O及HFCs，無來自PFCs之溫室氣體排放量。</p> <p>114年本公司範疇1（直接溫室氣體排放）為384.4公噸CO₂e，範疇2（輸入能源之間接溫室氣體排放）為20,671.9公噸CO₂e。整體而言，範疇1與範疇2合計排放量(21,056.3)較前一年度減少20.5%，較減量目標基準年111年減少58.6%，顯示本公司持續推動溫室氣體盤查管理與減碳行動，整體排放表現持續改善。此外，為提升各年度溫室氣體排放數據之可比性，並更清楚辨識營運改善與減碳措施之實質成效，本公司另以113年電力排碳係數作為一致基準，進行範疇1與範疇2排放之比較分析。依此基準計算，114年範疇1與範疇2合計排放量較前一年度減少17.2%，較減量目標基準年111年減少55.7%（113年及111年同基準排放量分別為25,432.5公噸CO₂e及47,560.7公噸CO₂e）。</p> <p>114年中美矽晶範疇3（其他間接溫室氣體排放）為114,884.489公噸CO₂e，較前一年度（亦為減量目標基準年113年）減少58.2%。本年度排放量下降，主要反映部分廠區產能調整所帶動之原物料需求降低及其相關上游排放減少；此外，本公司持續透過採購管理推動供應商建置產品碳足跡資料，並於部分原物料改採供應商提供之產品碳足跡數據作為排放係數，使範疇3排放計算更貼近實際供應情形。整體而言，本年度範疇3排放變動主要受營運活動量變化及部分排放係數資料來源更新之影響。</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>3. 在節水推動方面，本公司透過製程優化、設備效率提升及用水監測機制精進，降低單位產品之用水強度；同時積極導入水回收與再利用技術，提升製程廢水回收率與系統循環利用率，以減少對自來水及地表水資源之依賴。此外，本公司定期檢視各廠區用水績效與改善成果，並持續投入資源於節水技術研發與管理制度優化，確保水資源使用效率穩定提升。透過上述措施，展現中美矽晶對水資源永續管理之承諾，並為環境保護與企業長期發展創造兼具環境與經濟效益之價值。</p> <p>4. 在廢棄物減量推動及管理方面，本公司致力於落實循環經濟，透過製程優化與源頭減量降低廢棄物產生，並深化資源再利用策略以減輕環境負荷。我們建立制度化的管理改善機制，在強化風險控管的同時，積極朝向低碳生產與永續經營願景邁進。具體推動原則以源頭減量為優先，從製程設計改善、減少源頭原物料之使用，以減少廢棄物之產出；其次為廠內回收再使用、再利用，努力提高製程物料回收再製比率，不只減少廢棄物之產出，還可以減少原材料、外購半成品使用，降低耗材及運輸能耗；再其次廠外資源回收、再利用；最後才是委託處理（包含焚化、物理處理、化學處理、掩埋...等）。</p> <p>5. 最近2年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量等、相關盤查及查證數據涵蓋範圍等資訊，請參閱本公司114年永續報告書「氣候變遷風險與行動」章節及「第三章、能(資)源與環境管理」、查證聲明書請參閱公司官網。具體減量目標、推動計畫與執行成效請參閱本公司114年永續報告書</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			「永續管理」章節之「重大主題與永續目標」及「第三章、能（資）源與環境管理」。	
<p>四、社會議題</p> <p>(一)公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	V		<p>1. 本公司秉持著尊重員工、落實以人為本的核心理念，遵循且支持全球各營業據點所在地法令規範，維護包括正職員工、契約及臨時人員、實習生、求職者合法權益，並致力推動合作及供應鏈夥伴以相同的標準落實在營運活動當中。</p> <p>2. 本公司認同並支持《聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）》、《聯合國全球盟約（United Nations Global Compact）》、《國際勞工公約（International Labour Conventions）》、《聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）》、《責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct）》等國際人權公約及規範所揭示之人權保護精神與基本原則，並遵守相關勞動法規，致力於建構平等、安全且有尊嚴的工作環境。</p> <p>3. 本公司「人權政策」之五大政策方針及其相關執行情形如下：</p> <p>(1) 持續創造多元包容性與平等機會，禁止任何形式的歧視（含性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、國籍、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等）。</p> <p>本公司在所有招募、任用、營運過程中，持續宣導禁止所有不當歧視的行為。除此之外，為善盡照顧</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>移工的責任，與人力仲介合作，致力於提升其海外生活的起居條件。</p> <p>本公司致力於落實友善、平等的職場環境，依據新修訂之《性騷擾防治準則》及《工作場所性騷擾防治措施準則》</p> <p>訂有完善的「性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法」並公告於廠區佈告欄。</p> <p>針對女性員工，本公司亦提供多元的資源以鼓勵其職涯持續發展，如完善的母性保護措施、依據性別工作平等法制定規範、制定內部講師、在職進修、教育訓練等政策，以提供多元的發展機會。</p> <p>114 年女性職員佔全體員工比例為 30.2%，女性主管則佔全體主管人數的 30.3%；114 年共僱用 5 位身心障礙之員工，其中 2 人屬重度以上身心障礙者，依法以 7 人計算，進用比例為員工總數之 1.6%。</p> <p>(2) 禁止人口販運、強迫勞動與僱用童工</p> <p>於招募過程中確保所有勞動力來源皆為直接聘僱或經合法人力派遣、人力仲介業者所提供，未利用不法手段使人員從事違反法令或勞動與報酬顯不相當之工作。</p> <p>尊重所有員工的意願，並鼓勵兼顧工作與家庭。確保無任何形式的強迫勞動，包括但不限於債役（包括債役）或契約勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或販賣的人口。保障對勞工出入工作場所自由，也確保勞工在工作場所內的行動自由，適用時</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>包括勞工宿舍或生活住所。</p> <p>公司嚴格禁止任何形式的強迫勞動，並承諾不向勞工收取、亦不允許任何僱主之中介人或二級中介人向勞工收取招聘費用或任何與其聘用相關之費用；如有發現相關情形，將即時採取改善與補救措施，以確保勞工權益。</p> <p>本公司遵循所有勞動相關法令、尊重所有員工工作的意願，於《人事任用辦法》中明訂：禁止僱用受強迫、威脅、非自願的勞工。每月彙整員工出勤分析，供主管作為工時管理依據，並鼓勵兼顧工作與家庭。</p> <p>此外，於招募階段嚴格核對身分證件，並根據交談、觀察等方式確保不聘僱未滿十六歲之童工。亦明確將童工識別及補救措施規範於《人事任用辦法》當中，若發現童工涉入營運過程中，相關補救計畫將持續六個月或直到童工滿十六歲止，以保障兒童權益。</p> <p>(3) 建立安全與健康的工作環境，禁止任何形式的騷擾行為及不人道之待遇</p> <p>本公司對任何形式之職場不法侵害行為採取零容忍立場，包括但不限於職場暴力、職場霸凌、性騷擾、跟蹤騷擾及就業歧視等情形。公司致力於建立一個安全、尊重與平等的工作環境，嚴禁任何透過言語、行為或其他方式對員工造成身心傷害之行為，並將積極預防、即時處理及採取必要之糾正與</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>懲處措施，以保障所有員工之人格尊嚴與合法權益。</p> <p>本公司優於法規每年提供免費健康檢查、免費流感疫苗接種、安排職業醫學專科醫師臨廠服務、舉行健康促進活動、追蹤特殊族群...等，來提升員工自我健康管理意識。健康促進活動方面，如講座、緊急救護課程、防癌篩檢、2025 健康旅程每日 7000 步活動科技體適能檢測活動等，114 年共計 3,052 人次參與。</p> <p>本公司另訂定各項工作安全與衛生管理程序、作業標準，特殊危害作業管制、化學品管理、作業環境監測讓同仁遵循，預防職業傷病，消除危害及降低環安衛風險，提供員工安全的作業環境。</p> <p>本公司建立《預防職場不法侵害保護管理辦法》、《工作場所性騷擾防治措施準則》，以預防執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，並提供員工多元的申訴管道由專人專線接受申訴處理。</p> <p>(4) 提供公平合理的薪資與工作條件</p> <p>本公司每年均透過薪資調查衡量市場薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數等客觀數據，對員工薪酬作適當調整；同時為了公平性，同仁敘薪標準皆依職位、年資與專業能力等工作相關項目進行判斷，確保同工同酬並避免性別、年齡或其他條件上之歧視與差異。此外，公司也嚴格控管工時不逾法</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>令上限，透過定期的工時分析報告、出勤異常管理系統來積極防範過勞。</p> <p>(5) 提供自由表達意見管道及環境，尊重員工自由結社之權利</p> <p>本公司建立多元的溝通管道，每季舉辦勞資會議，就勞資關係協調、勞動條件、勞工福利等事項進行討論，以促進勞資關係和諧。公司內亦設置 E-mail、專線電話、實體意見箱，以提供員工檢舉不法、申訴不平，使員工的不滿與疑惑得以抒發、解決。</p> <p>4. 人權政策及人權盡職調查</p> <p>本公司秉持多元包容性與平等原則，除了制定「人權政策」，也公告「多元、平等、共融 (DEI) 職場宣言」，皆經由高階主管承諾，公開於公司官方網站中，並定期進行人權盡職調查，透過人權相關評估工具進行風險的鑑別與評估，針對各風險議題採取減緩措施與補救措施。當受到不法侵害或是有任何疑慮時，檢舉人得透過 E-mail、專線電話、實體意見箱等方式，以具名或匿名形式舉報，相關的委員會將以全程保密的方式處理，會議結果將用以積極追蹤、監督並給予當事人必要的支持，以保障人權及避免再發。本公司於各營運據點近3年未發生人權事件申訴 (強迫勞動、童工、歧視、騷擾及違反結社自由)。</p> <p>根據《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)，所有企業都負有尊重人權之責任，人權盡職調查在中美矽晶的營運政策及活動當中是不可或缺的環節，本公司依</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>循(1)鑑別與評估、(2)採取行動、(3)檢視成效、(4)對外溝通之調查流程進行人權盡職調查以確保涵蓋國際人權組織所建議的核心要素。</p> <p>114 年度人權盡職調查執行情形：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 適用範圍：中美矽晶集團、供應商 ● 權責單位：人力資源、環境安全、健康中心、法務以及採購單位共同承辦。 ● 調查流程：1.鑑別與評估、2.採取行動、3.檢視成效、4.對外溝通。 ● 使用評估工具：包含但不限於 1.勞動法律遵循。2.員工健康檢查。3.員工申訴機制。4.勞資會議。5.員工協助方案 EAP。6.內部控制制度。7.母性保護相關危害評估。8.供應商風險評估及現場稽核。9.供應商行為準則暨供應商承諾書。 ● 重大人權風險議題： 勞動法規、童工、強迫勞動、工作條件、歧視與騷擾、人口販運、集會結社自由、平等與同工同酬、母性保護共 9 項目。 ● 減緩及補救措施：針對上述各項重大人權風險議題，本公司提出減緩及補救措施，包括制定並落實勞動法令遵循與內控制度、強化招募與身分查核以杜絕童工與強迫勞動、建立工時與工作負荷管理機制、推動職場反歧視與反騷擾教育訓練、落實公平薪酬與同工同酬原則、保障員工集會結社與申訴權利、設置多元溝通與申訴管道、提供員工協助方案 (EAP) 與健康檢 	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>查、執行母性健康保護...等措施，並於發生疑似或實際人權事件時，即時啟動調查、矯正、補償與持續追蹤改善機制，以確保人權風險獲得有效控管與補救。</p> <p>關於上述各項重大人權風險議題之鑑別與評估，以及其減緩及補救措施施行成果之詳細資訊，請參閱本公司永續報告書「第四章、人才發展與社會共融／4.4 人權／人權盡職調查」。</p> <p>5. 為使企業永續經營及落實社會責任，以確保勞工權益獲得保障，本公司於使用或將使用派遣勞工或勞務承攬(委外)情事，就以下事項提出具體承諾：</p> <p>(1) 同意針對將合作之派遣(勞務承攬)廠商，先行瞭解其勞動法遵情形，以作為是否同意合作之評估。</p> <p>(2) 同意於履約期間針對派遣(派駐)勞工之勞動條件是否合法，主動進行調查、稽核或其他作為。</p> <p>(3) 同意將上開事項之執行情形於公司年報、永續報告書中揭露。</p> <p>(4) 使用評估工具包含但不限於：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 勞動法律遵循 ● 員工健康檢查 ● 員工申訴機制 ● 勞資會議 ● 員工協助方案EAP ● 內部控制制度 ● 母性保護相關危害評估 	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商風險評估及現場稽核 ● 供應商行為準則暨供應商承諾書 <p>本公司透過多元的溝通管道，與所有中美矽晶的利害關係人持續溝通，如：員工、供應商、客戶、社區、投資人，於官方網站、媒體、永續報告書、股東會年報揭露人權盡職調查資訊，並同時提供中文與英文的資訊，使來自世界各地的利害關係人都可輕易閱讀，包含我們的企業承諾、盡職調查流程、政策與行動、鑑別與評估等。中美矽晶秉持著誠信的核心價值，承諾揭露資訊的真實性。</p> <p>訓練部分，新進人員於到職即辦理人權相關教育訓練，在職人員則為每年安排職場不法侵害、性騷擾防治宣導等課程，此外，更依據公司鑑別出的主要利害關係人，將主管職員工列為必修人員，極力預防職場不法侵害的發生。於 114 年度舉辦相關課程共計 1,190 人參與、總訓練時數 1,052 小時。</p>	
(二)公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效成果適當反映於員工薪酬？	V		<p>本公司依據公司章程所載，年度如有獲利應提撥 3%~15% 為員工酬勞，前項員工酬勞數額中，應提撥不低於該數額之 60% 為基層員工分派酬勞，並依本公司「員工酬勞分派辦法」之程序按員工績效公平核給發放之，期將經營績效或成果適當反映於員工薪酬。115 年度本公司已經董事會決議提撥 114 年度獲利之 4.32% 分派員工酬勞，並自前項員工酬勞數額中，提撥 60% 為基層員工分派酬勞。</p> <p>本公司依照勞動基準法制定出勤辦法，載明員工休假權利，本公司員工除享有勞保、健保、團保、退休金給付等一般福利外，由公司提供之福利包括發給年節獎金、生日及節慶禮金、</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>舉辦年終晚會、婚喪喜慶補助、生育補助、年度旅遊補助、員工健康檢查、員工用餐補助、急難救助、員工／子女獎學金補助、在職進修補助、社團活動補助、教育訓練補助等。</p> <p>自 110 年起導入員工協助服務 (Employee Assistance Program, EAP)，提供員工全面性的照護，服務項目包含情緒管理、人際關係、法律、工作職涯、家庭親子、財務等多元面向諮詢服務，讓員工在遇到個人問題時，能選擇適當的資源獲得協助。本公司自 110 年起亦增加員工福利儲蓄信託，員工可自行評估加入與否，參與者則依照個人提撥金額給予 100% 的獎勵金。</p>	
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		<p>1. 本公司深知一個安全、健康的工作環境，不僅能讓員工安心工作，也為公司的永續發展奠定了基石。因此，本公司依照 ISO 45001 國際標準，建立職業安全衛生管理系統，將健康與安全融入日常營運。職場安全不是單靠制度或規範來實現，而是來自全體員工與管理層的共同努力。職業安全衛生管理系統涵蓋了公司內主要的營運場域 (竹南廠區與續日子公司 (原宜蘭廠區))，從廠內員工到承攬商，本公司致力於為每個人提供健康、安全的工作環境。為了讓系統能真正運作，我們重視以下幾個重點：</p> <p>(1) 全員參與的安全管理</p> <p>(2) 系統化的執行與支持</p> <p>(3) 透明與開放的溝通</p> <p>本公司最新版 ISO 45001 之改版換證證書資訊如下： ISO 45001：2018 竹南廠有效期限：20 March 2026-11 March 2028</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>竹南廠證書號碼：196466-2016-ASA-RGC-JAS-ANZ ISO 45001：2018</p> <p>續日(股)有效期限：03 March 2026-02 March 2029 續日(股)證書號碼：813668-2026-ASA-RGC-JAS-ANZ</p> <p>2. 職業安全衛生管理之推動執行</p> <p>(1) 風險鑑別及評估</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 執行員工及承攬人員的工作環境危害辨識與鑑別，並依風險鑑別結果採取分級管理機制。114 年共完成 1,823 件風險鑑別與評估，其中不可接受風險 3 件(0.16%)，均已於當年度完成改善。 ● 參考勞動部風險評估技術指引，執行例行與非例行性作業的危害辨識與風險評估，並鼓勵員工主動回報作業環境中的職業危害或潛在風險。公司透過多元管道(如主管會議、內部回報機制及工安會議)，讓員工得以即時反映安全疑慮，所有回報事項均交由相關單位評估處理，且回報人員不會因提出職業安全相關問題而受到處分，以營造開放溝通的環境，鼓勵員工積極參與安全管理。 ● 除了風險辨識與管理措施外，公司亦針對化學性與物理性危害執行定期的作業環境測定。針對具健康風險的化學性物質(如氫氟酸、硫酸、粉塵等)及物理性危害因子(如噪音)，依法每半年進行一次測定，並依作業特性安排員工 	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>接受特殊健康檢查。檢查結果將作為健康分級管理的依據，並提供員工適切的健康指導與衛教，以強化健康風險管理。</p> <p>(2) 化學品管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 所有首次於廠內使用的化學品，必須經過安全衛生審查與變更管理程序，確保其潛在危害風險已全面辨識並控制在可接受範圍內，方可正式使用。 ● 依據現行法規，部分化學品訂有容許暴露濃度標準（PEL），其中少部分須執行作業環境測定。公司依化學品特性及適用法規，定期執行環境監測與暴露評估，以評估作業人員的暴露風險並採取適當管理措施。 ● 訂有容許暴露標準之化學品： <ul style="list-style-type: none"> A. 須執行作業環境測定者，結果均屬第一級（$X_{95} < 0.5 \text{ PEL}$）。 B. 非屬作業環境測定者，則依化學品特性採用定量評估（如無通風推估模式、飽和蒸氣壓模式）或半定量評估。定量評估結果均為第一級，半定量評估則屬風險等級3（執行該類化學品相關危害告知）。 ● 無暴露容許濃度之化學品：採用半定量評估（職安署 CCB 線上執行工具、控制分級法），並依風險等級執行對應管理措施。 	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>(3) 緊急應變</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公司依據風險危害鑑別結果，規劃針對不同危害類型與情境之緊急應變演練，以提升廠區面對突發事件的應變能力。每年定期辦理緊急應變演練，並透過實境模擬（含無預警演練及全廠疏散）檢視應變流程與團隊協作成效，持續強化應變機制與現場處置效能。 ● 114年起，公司以「快速辨識、立即應變」為核心，進一步盤點全廠可能發生之緊急事件情境，建立標準化情境資料與對應處置流程，協助同仁在不同情境下迅速掌握應變重點。同時，將緊急應變演練與人員能力驗證納入常態化管理，透過定期演練及情境式考核，持續檢視流程之適切性與完整性，並確認應變編組人員均能依流程要求執行；未達要求者須完成再訓練並通過複核。廠內應變編組人員每年至少接受一次應變考核，以持續維持團隊應變能力。 ● 本年度緊急應變編組人員考核完成率 100%。 <p>(4) 承攬管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公司建立電子化的承攬商作業流程管理機制，涵蓋施工申請、危害告知及施工品質評核，強化施工安全與品質管理。 <p>(5) 採購管理</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<ul style="list-style-type: none"> ● 公司將安全衛生要求納入採購管理程序，適用於工程、化學品、設備及個人防護具等項目。在請購流程中，由安全衛生人員會簽，確認採購項目符合法規規範，並評估變更管理需求，以降低潛在的安全衛生風險。 ● 供應商與承攬商管理 <ul style="list-style-type: none"> A. 原物料供應商：評鑑方式參考本公司114年永續報告書第二章「產品服務與價值」章節2.5「供應鏈管理之供應商篩選與評估」，合格者方可列入合格供應商名單。 B. 承攬商入廠管理：承攬商皆須簽署【中美矽晶製品股份有限公司供應商行為準則暨供應商承諾書】。施工類廠商入廠人員須完成6小時安全衛生教育訓練，並提供保險證明（特殊作業依規定辦理）後，方可進行作業；非施工類廠商簽署入廠危害告知即可換取來賓證入廠。 ● 公司期望透過組織與業務關係的影響力，促進供應商與承攬商提升安全衛生管理作為及風險意識，並在突發事故發生時提供適當保障，以降低安全衛生風險與潛在衝擊，使安全管理延伸至供應鏈與合作夥伴，進一步減少作業過程中的職業健康與安全風險。 <p>(6) 與工作者的諮詢溝通</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<ul style="list-style-type: none"> ● 公司透過多元溝通管道，促進工作者參與職業安全衛生管理，並使相關意見能被適時回應與採納。內部定期召開勞資會議（含勞方代表）、安全衛生委員會（含勞工代表）及「小工安」會議（由各部門工安種子組成），作為工作者反映安全衛生議題與討論改善方案的交流平台。 ● 員工另可透過內部資訊服務站的提案改善系統及環安園地平台，提出對安全衛生的建議或申訴，讓現場需求獲得關注，並持續優化工作環境。對外則設置官網信箱，供利害關係人提供意見與建議。本年度未發生與工作安全或健康相關的爭議事件。 <p>(7) 安全衛生教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 為提升工作者職業安全衛生意識與應變能力，公司每年依據各單位作業需求、法規要求、管理重點及同仁回饋，系統性規劃教育訓練計畫，並由訓練單位彙整後依年度時程推動辦理。訓練對象涵蓋新進與在職員工、各級主管及承攬商，課程內容聚焦於法規認知、職能需求、作業安全管理及應變救護等主題。課程規劃分為例行性訓練及專題性訓練，並依訓練主題安排內部或外部具專業經驗之講師授課。針對職能資格、急救應變及在職訓練等課程，公司設有訓後評核機制，未達標準者須接受再訓 	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>練；其餘專題課程則透過互動交流與實作演練，強化學習吸收與應用，持續提升教育訓練之整體成效。</p> <p>(8) 法規鑑別</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公司運用雲端法規鑑別平台，透過自動更新法條與符合性鑑別功能，協助各權責單位掌握最新法規動態，並判別適用性及符合情況。每月檢視與業務相關的法規異動，每半年進行全廠適用法規的整體檢討，使管理作業符合最新規範。 ● 法規鑑別結果將於安全衛生委員會、管理審查會議或小工安會議中呈報或討論，透過這項機制，持續關注法規變動對營運的影響，並適時調整相關措施。 <p>(9) 內、外部查核</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公司每半年透過內部稽核檢視安全衛生作業原則與標準的執行情況，並根據稽核結果執行矯正與改善措施，以推動管理系統的持續優化。 ● 每年委託第三方驗證單位進行管理系統查核，評估系統的持續有效性。公司依據稽核發現調整作業方向，並強化管理措施，以提升安全衛生管理的整體效能。 <p>(10) 健康促進與關懷</p> <p>本公司致力於營造安全舒適的工作環境，並視員</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>工健康為企業邁向成功及永續發展的關鍵要素，廠區內設置健康中心，配置專職專任護理師與定期職業醫學專科醫師駐廠門診服務。</p> <p>(11) 健康保護五大主軸</p> <p>依據職業安全衛生管理系統，以母性保護、預防異常工作負荷、中高齡及高齡員工健康保護、預防職場不法侵害，與人因性危害預防及之五大主軸。</p> <p>A. 母性健康保護：母性保護（育齡期、妊娠中及分娩後未滿一年之女性同仁）作業場所危害辨識及危害告知共 18 人；經職業醫學科醫師綜合評估後進行工作適性安排，第一級管理共 18 人，第二級以上管理 0 人，可繼續目前工作共 18 人，作業調整 0 人；哺集乳室設置共 3 間；懷孕媽媽每人贈送「好孕包」一孕哺乳枕（月亮枕）／托腹帶共發送 1 份。</p> <p>B. 預防異常工作負荷促發疾病：鑑別異常工作負荷人數共 436 人，其中顯著風險共 4 人，透過職業醫學專科醫師面談與健康指導以及採取相關預防措施共完成 4 人，醫師建議需調整或縮短工作時間共 0 人，須變更工作者 0 人。</p> <p>C. 中高齡及高齡員工健康保護：每兩年評估一次，114 年追蹤管理 72 人並提供健康衛教資訊。</p> <p>D. 預防職場不法侵害：預防職場不法侵害宣導課程共舉辦 36 場次，共 833 人次參與，新人及</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>主管（副課含以上）完訓 100%；主管小組討論課程辦理 9 場次，共 61 位主管參與，諮商心理師藉由活動引導主管換位思考，應對技巧等，主管參與度高。</p> <p>E. 人因性危害預防：辨識疑似與工作相關之肌肉骨骼不適員工 2 位，並完成現場作業評估與職業醫學專科醫師面談指導；針對需改善部分，已完成工程／作業方式調整（包含以搬運設備降低人力搬運負荷），並納入作業管制與教育宣導，作為後續常態管理措施。</p> <p>(12) 健康照護</p> <p>A. 優於法規年度健檢：年度健康檢查完檢人數共 372 人（法定人數完檢 100%）；年度健檢後通知急複檢名單共 17 人次；職業病危害控制，安排廠內特殊作業檢查項目如噪音、粉塵作業；集團廠內健檢滿意度高達 96%，健康檢查經費為新台幣 1,059,319 元，職業病導致死亡案例為 0 人。健檢費用包含 ERT（緊急應變小組）成員提供額外心肺功能評估如運動心電圖、肺功能檢測。</p> <p>B. 癌症篩檢及疾病預防：癌症篩檢人數共 875 人次，包含大腸癌篩檢、口腔癌篩檢、低劑量肺部電腦斷層肺癌篩檢、癌症抽血指標（癌胚胎抗原、甲型胎兒蛋白），受檢者依個人狀況接受不同項目之篩檢，非每人皆完</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>成全部項目；心血管疾病篩檢冠狀動脈鈣化分析共 11 人、骨質密度 X 光檢測共 7 人。</p> <p>C. 健康促進活動：本次活動共 50 名同仁成功達成挑戰，透過遊戲設計累積星星數（每日步數達標、忠實夥伴、互動問卷可集星星數抽獎），共累積 3994 顆星星數；健康促進／保健講座共辦理 59 場次，共 972 人參與。</p> <p>D. 公費廠內流感疫苗施打服務：臨場服務共 15 次、服務人次 64 人。</p> <p>E. 職業／一般傷病追蹤：復配工評估共 18 人次，職業醫學專科醫師建議工作調整或其他建議共 4 人次，並與單位主管持續確認同仁復工後狀況。</p> <p>F. 員工協助方案：集團即時熱線聊聊共 60 人次；一對一專家顧問諮詢共 15 人次；總諮詢人數共 75 人次。</p> <p>G. 急救技能訓練：廠內救護課程教育訓練共 395 人；CPR+AED 救護課程共辦理 18 場次、共 226 人參與；中美矽晶竹南廠／續日股份有限公司取得衛服部安心場所認證（70%以上員工以接受 CPR+AED 訓練）。</p> <p>H. 特殊族群追蹤與健康關懷：特殊族群追蹤人數共 338 人。</p> <p>3. 114 年本公司未發生因工作導致的死亡、職業病或重大職業災害。在員工方面，共發生職業傷害 6 件（不</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>含通勤事故)，虛驚事件 0 件。根據勞動部定義的失能傷害指標，失能傷害頻率 (FR) 為 3.31，失能傷害嚴重率 (SR) 為 41，達成原訂降低 20%的目標；未來將依事件調查與改善成效，持續優化管理作法，並強化現場落實，以穩定提升安全管理成效。</p> <p>4. 本公司於 114 年度之火災之件數、死傷人數及死傷人數占員工總人數比率均為 0。為避免災害之發生及為提升安全管理 (包含消防)、有效應變災害發生及矯正／預防事件再發，本公司訂有「事件通報、處理及調查管理程序」、「緊急事件準備與應變管理程序」、「能源不符合事項及矯正措施管理程序」等，並針對可能發生的緊急狀況辦理應變演練。</p> <p>職業安全衛生推動及健康保護、促進與關懷之具體執行 (包含教育訓練時數與人次、職災事故統計等資訊)，請參閱本公司 114 年永續報告書」章節「第五章、職場健康與安全」。</p>	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		<p>本公司每年依據營運策略及短中長期目標，規劃年度教育訓練計畫，重視技術傳承及人才培育，舉辦多類型的訓練課程及產學合作、專案研究，俾利同仁及時掌握全球市場趨勢脈動、技術新知，並輔以職務代理、職務輪調與在職訓練等機制，強化同仁不同的職能。本公司提供多元化的訓練資源，訓練體系包含新人入學學院、後勤通識學院、管理經營學院、專業核心學院、環安衛生學院、健康促進學院等6大項，提供員工在不同職涯發展階段擁有合適的訓練課程，使公司及同仁都能順應世界趨勢急遽的變化，擁有與時俱進的知識、技</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>術及能力。</p> <p>本公司推動公司學習文化，鼓勵同仁貢獻專長充分運用訓練資源，訂立「內部講師管理辦法」，落實公司知識管理、技術傳承，鞏固核心競爭力。</p> <p>為幫助主管們提高其領導力與決策能力，以及有效地帶領和激勵團隊實現公司的目標，除了內部辦理部屬培育課程，也透過外部的訓練機構，如社團法人中華民國企業經理協進會，系統化的培訓潛在的高階經理人，藉此機會與其他業界先進相互交流，共同推動產業發展。114年共3位主管參與外部高階經理人培訓，目前共10位完成訓練。</p> <p>本公司作為優質的綠色能源解決方案供應商，為落實企業對環境的保護、社會責任的推動以及公司治理，114年中美矽晶集團舉辦ESG教育訓練，促進集團同仁了解ESG的重要性及企業永續經營目標，接受ESG教育訓練共75人次，總訓練時數達221小時。</p> <p>114年度共計辦理：</p> <p>新人職能訓練62堂、66人次、開課時數共計666小時；</p> <p>專業職能訓練582堂、5,180人次、開課時數共計1,705小時；</p> <p>通識職能訓練316堂、3,087人次、開課時數共計582小時。</p>	
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		<p>本公司對產品與服務，均遵循本公司產業別所適用之相關法規與國際準則，透過供應商管理，確保供應鏈產品確實遵守RoHS、WEEE...等國際發布之環境保護法令規範，據以實踐本公司社會及環境責任；本公司同時致力遵循客戶所要求之產品標準及廠區作業規範，全力達成允諾事項，維持優質合作關係。本公司並設有法令遵循單位確保商務條件、產品、</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>流程和服務能符合競爭法與具管轄權之出口管制相關法規要求。</p> <p>本公司之客戶政策已公布於官方網站，秉持「嚴格自我要求，堅持優良品質水準，了解客戶需求，提供穩定的高品質產品，全力達成允諾事項，以維持優質的長久合作關係」之經營理念。本公司與客戶合作之前，均應簽署經法務單位核准之保密協議（NDA），且人員不得違反其與本公司之契約，洩露所知悉之營業秘密予他人、亦不得探詢或蒐集非職務相關之營業秘密，俾充分保障雙方之敏感及機密資訊。本公司於「誠信經營作業程序及行為指南」第十四條訂有防範產品或服務損害利害關係人之權益、健康、安全，以及確保產品合規之相關規範。此外，行銷單位制定「客戶訴願管理程序」，與客戶間保持良好之溝通管道，並對產品與服務提供透明且有效之客訴處理程序。本公司並已於官網公告客訴聯絡窗口如下：陳小姐，電話：03-5772233#3862；E-mail：Pub_SAS_Sales@saswafer.com。</p> <p>關於客戶個人資料保護，本公司已制定「隱私權政策」，詳細規範本公司在蒐集、處理、利用、存取和揭露可識別特定自然人之資料（個人資料，範圍當然包含員工、客戶人員、供應商人員、承攬商人員...等所有自然人）的過程中，所應遵循的規範及程序，主要包含「隱私保護」、「個人資料之蒐集、處理、利用」、「安全措施」三個面向，其具體內容已發布於本公司官網供利害關係人查詢。除上述「隱私權政策」外，本公司亦訂有「個人資料保護管理辦法」以資管理，規範同</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>仁對於業務所經手個人資料之蒐集、處理、利用行為，以及由本公司法令遵循單位定期執行查核及舉辦「個人資料保護教育訓練」，責成資料權責單位對於業務所涉及之個人資料實施盤點，確保資料權責單位對於個人資料之蒐集、處理、利用行為，均已符合個人資料保護法規定方式辦理。114年，本公司發放Global Data Protection Survey對海外子公司及海外關聯企業計13廠區執行查核，發現缺失者，由法務單位配合當地法令輔導各廠建置或改善政策、辦法及程序書內容，及簽訂當地法規要求文件（如PDPA Transfer Agreement等），確保本公司持續以最高標準執行個人資料保護；此外，並舉行隱私保護教育訓練（註：合併於企業勞工與道德行為準則教育訓練辦理），參與人次計430人。</p>	
<p>(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生、勞動人權、資訊安全或隱私權保護等議題遵循相關規範，及其實施情形？</p>	V		<p>1. 供應商管理策略</p> <p>中美矽晶重視供應鏈永續管理，制定「供應商評鑑與考核辦法」，要求供應商簽署「供應商行為準則暨供應商承諾書」，遵循責任商業聯盟（RBA）行為準則，持續強化供應商在品質、環境保護、勞工人權、職業安全衛生、商業道德與資訊安全等面向之管理。確保在反貪腐、社會責任、衝突礦產、貿易法規及智慧財產權等議題與本公司一致。</p> <p>同時，本公司將人權盡職調查納入供應商管理制度，建立涵蓋政策承諾、風險辨識、評估查核、改善行動及追蹤確認之管理流程，透過新供應商審核、年度稽核、企業社會責任自評及必要之專案查核，系統性降低供應鏈於勞工人權與職業安全等面向之潛在人權風險，確保供</p>	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>應鏈營運符合相關法令及 RBA 行為準則要求。</p> <p>(1) 環境：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 合格供應商需取得 ISO 14001 認證，同時鼓勵並追蹤其進行溫室氣體盤查及碳足跡管理，並取得第三方驗證。 ● 要求供應商提供符合國際環保規範（RoHS、REACH、WEEE）之產品與第三方檢測報告。 ● 推動供應商節能減碳進一步邁向循環經濟。 ● 強化廢棄物資源再利用，以降低環境衝擊。 <p>(2) 職業安全衛生：</p> <p>本公司訂有「承攬商作業管理標準作業規範」從制度面強化對供應商的職安衛要求，並採取以下管理措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 合約規範：將承攬商管理標準作業規範納入承攬契約，確保供應商充分理解並承諾遵守相關安衛規定。 ● 作業前審查：落實源頭管理，進場施作前執行「施工廠商入廠申請單」審查機制。 ● 查核重點包含施工人員之專業證照與資格、安全衛生協議之運作、完整的危害告知記錄，以及各項工程機具與個人防護具之合規性。 ● 施工中管理：強化門禁管制以掌握人員進出，並定期執行工程現場稽核，確保危害告知落實及施工行為符合安全標準，降低肇災風險。 ● 完工後評鑑：建立供應商分級管理制度。工程結 	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>束，由工程需求單位、安衛部及採購部組成評鑑小組進行綜合考核，評鑑結果達 70 分以上之廠商，始列為長期合作夥伴，藉此驅動承攬商持續提升安衛績效。</p> <p>(3) 社會與治理：</p> <p>新供應商須簽署「供應商行為準則暨供應商承諾書」，遵守責任商業聯盟行為準則（RBA），其內容包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 禁止強迫勞動與童工。 ● 要求供應商及其上游供應商不採購及不使用來自衝突區域之衝突礦產。 ● 不採購衝突礦產與含強迫勞動成分之矽產品。 ● 遵守反賄賂、反貪腐及國際貿易法令。 ● 提供無侵權產物或商品。 <p>並依 RBA 準則制定「供應商企業社會責任調查表」，於年度稽核時要求合格供應商、間接供應商自評，其調查表內容包括供應商之人權議題，包括薪資給付與工時管理、職場健康與安全、結社自由、不歧視與平等對待原則。對於稽核中發現之缺失或改善需求，本公司進行必要之溝通與改善支持，並要求供應商提出矯正行動計畫並持續追蹤其完成情形。</p> <p>(4) 隱私權保護：</p> <p>於新建供應商時，告知供應商依《個人資料保護法》規定，於執行採購過程中，基於供應管理及內控稽核所必須合法蒐集、處理及使用其個資，除配合司法、職權機關調查或其他法律要求，依權限控管，合法完</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>善保存於線上系統。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 要求供應商回簽「中美矽晶製品股份有限公司-直接／間接蒐集個資法定告知事項」。 <p>(5) 資訊安全：</p> <p>本公司重視供應鏈資訊安全，於採購單明訂「資訊安全審查權益」，要求供應商確保本公司得以進行必要之稽核，並於重大資安風險或事件時即時通報並配合改善，以降低供應鏈資安風險。所有供應商均須回簽相關義務，以確保資安要求落實。</p> <p>同時本公司訂定「第三方服務管理作業辦法」，規範外部單位再受委託進行資訊作業時應遵循之安全措施。專案啟動前需確認資產存取方式及安全要求，並簽署相關文件：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「廠商帳號申請資安承諾書」。 ● 「第三方委外風險評估表」。 ● 「委外廠商資訊安全作業規範」。 ● 「保密契約書」。 <p>2. 執行成果：</p> <p>制定年度供應商稽核計畫，要求供應商自評「供應商品質系統調查表」、「供應商企業社會責任調查表」，經本公司覆評，稽核內容涵蓋品質系統管理、環境影響、職業安全、勞工人權及健康、社會責任、碳排放等議題，以確保供應商持續維持其供貨及服務品質穩定度，以及在環境保護與社會責任等議題的持續關注與參與。</p> <p>(1) 新供應商簽署「供應商行為準則暨供應商承諾書」</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>完成率：100%。</p> <p>(2) 資訊第三方委外廠商簽署「廠商帳號申請資安承諾書」、「委外廠商資訊安全作業規範」完成率：100%。</p> <p>(3) 114 年度合格供應商稽核結果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 合格供應商：75 家。 ● 完成年度稽核：32 家。 ● 於品質、環境、人權議題皆無重大缺失，並已完成追蹤改善事項。 ● 本年度無低於 70 分終止合作之供應商。 <p>(4) 114 年度除上述供應商，針對人力外包服務型供應商，進行人權盡職調查，確認供應商在勞動權益、工作條件、職安全之符合性，結果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 供應商：3 家 ● 本年度無低於 60 分終止合作之供應商。 <p>(5) 114 年度承攬商稽核結果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本年度無低於 60 分終止合作之承攬商。 ● 違規記錄：0 件。 <p>(6) 合格供應商第三方認證情形：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 具 ISO9001:2015 有效性認證：66 家。 ● 具 ISO14001:2015 有效性認證：48 家。 ● 具 ISO45001:2018 有效性認證：22 家。 ● 具 ISO14064-1:2018 有效性認證：7 家。 ● 具 ISO14067:2018 有效性認證：4 家。 	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V		<p>1. 本報告內容架構參照下述準則編製：</p> <p>(1) 全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI），全球永續性報導準則（GRI Standards:2021）</p> <p>(2) 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）——半導體行業準則（Semiconductors Sustainability Accounting Standard 2023）</p> <p>(3) 上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法氣候變遷相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosure, TCFD）架構，亦符合編製對於利害關係人所關注的重大性主題，本公司依據實質性分析結果，揭露與回應於相關章節。</p> <p>2. 本公司 114 年度之永續報告書經優麗國際管理系統驗證股份有限公司（DQS Taiwan Inc.）查證，參照 GRI StandardsL:2021 要求及 AA1000 AS v.3 2020 Type2 中度保證等級的要求，查證聲明請參閱 114 年永續報告書附錄，財務績效數據係經會計師簽證後之公開發表資訊，並與公司年報數據一致化呈現。</p>	無重大差異
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展責任守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司已訂定「永續發展實務守則」，公司業已致力於推動永續發展，與所訂守則無重大差異。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：				
1. 環保方面：推動環保低碳活動人人有責，本公司除加強製程之節能管控外，積極落實垃圾分類，資源回收工作，並推展節能減碳，投入節能減碳設備支出。				
2. 本公司提供友善婚育與家庭照顧之職場環境與措施。 結婚生育支持系統：產檢假、陪產檢假、安胎假、產假、育嬰假。本公司鼓勵兩性員工共同陪伴子女成長，各營運據點皆提供產假				

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	

及育嬰假的制度，支持員工在職涯發展與育兒間找到平衡。

臺灣據點方面，員工生產前享有產檢假、陪產檢假、安胎假、產假、彈性工時等措施，能夠安心的平衡工作與生育需求。在生產後，無論男性或女性員工，只要任職滿6個月，於每一子女滿3歲前，若有照顧子女需求，皆可向公司申請育嬰留職停薪。

臺灣區提供員工結婚／生育補助金：

- 結婚補助金新台幣1萬元；
- 生育補助金：一胎新台幣1.4萬元／雙胞胎新台幣2.8萬元。
- 生育滿一年補助金：一胎新台幣1.2萬元／雙胞胎2.4萬元。

除了工時及假期的提供，在生產前中後三個階段，透過健康中心訂定母性健康保護措施計畫，依計畫實施母性健康風險評估，保護職場育齡女性同仁的健康，提供懷孕同仁專屬車位、準媽媽好孕包，亦設有哺集乳室，給予額外的休息時間集、哺乳，滿足幼兒需求，對於懷孕、產後返回職場之女性員工進行健康風險評估，提供醫師諮詢關懷服務，並與托兒服務機構簽署特約廠商合約，讓員工們享有比坊間更優惠的托兒折扣，能夠全心在職場上衝刺，企業托兒衍生的意義與價值非比尋常，更是友善職場不可或缺的必要條件。

中美矽晶榮獲「114年新竹科學園區推動職場工作平權優良單位評選」優等獎殊榮，致力成為幸福健康職場的典範，為全體員工打造安全且友善的工作環境。

3. 員工滿意度調查

本公司由人力資源單位舉辦年度【員工滿意度調查】，全面評估員工的工作體驗與建議。調查涵蓋敬業度、領導與溝通、獎勵與認同、職涯發展、工作環境及工作生活平衡六大面向，以深入分析企業優勢與改善機會。根據調查結果，公司制定具體改善行動，持續優化職場環境，提升員工滿意度與企業競爭力。114年整體員工滿意度3.82分／滿分5分，員工覆蓋率為62.35%。

調查範圍	114年整體滿意度（滿分5分）
中美矽晶總公司&竹南分公司	3.85
宜蘭分公司&續日	3.75
續升&旭鑫分公司&續興	3.94
中美矽晶全體	3.82

為提升員工滿意度，透過跨世代領導、勞動法令宣導及職場不法侵害預防等訓練，營造正向領導風格與友善職場環境。另將強化透明度與溝通，除勞資會議外，將不定期舉辦部門會議，增進主管與員工的交流，並加強政策說明，避免資訊誤解。此外，將強化佈

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>告欄資訊，確保薪酬福利政策清晰透明，並同步優化薪酬福利，透過數據分析觀察員工滿意度與離職率，確保優化方向符合人才吸引、培育及留任需求，以提升員工認同感。</p> <p>另根據114年度員工滿意度調查結果，開放員工於07:30至08:30間彈性上班，並以當日實際工作滿8小時為下班依據，藉此提升員工工作自主性，促進工作與生活平衡，強化整體員工福祉。</p>	
			<p>4. 社會公益：本公司持續評估營運所在地（臺灣區營運所在地包括新竹、苗栗與宜蘭）的風險與機會，致力於關懷當地偏鄉弱勢，如經濟弱勢家庭、兒少、身心障礙等，期能透過公益捐贈活動支援並改善其生活及教育條件，另經由志工服務落實營運所在地環境保護的具體行動方案。114年度投入社會公益及文化活動資源如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 創世基金會苗栗分院-支持創世懸吊設備專案捐贈新台幣 37,600 元。 (2) 天主教中華聖母基金會-丹娜絲（嘉義）風災修繕：修補一磚一瓦，點亮受災家園捐贈新台幣 6,350 元。 (3) 臺灣世界展望會-樺加沙（花蓮）颱風災後重建捐贈新台幣 232,550 元。 (4) 孩子的書屋-協助孩子造一艘夢想之舟捐贈新台幣 86,000 元。 (5) 新竹家扶中心-冬暖慈幼園遊會贊助公益活動捐贈新台幣 15,000 元。 (6) 中美矽晶與環球晶圓臺灣廠區於苗栗竹南龍鳳漁港舉辦「友善地球淨灘活動」，參與人數 116 人，共清出約 200 公斤垃圾。 (7) 提倡捐血活動，持續響應捐血中心「捐血一袋、救人一命」的服務宗旨，協助解決血庫血荒問題，並於每年各廠區舉辦 2 次捐血活動，114 年累計捐血人數 65 人、捐血數量 103 袋、25,750c.c.。中美矽晶積極回應社會需求，鼓勵同仁捲袖一起減緩血荒，發揮熱心公益精神，讓愛傳承。 (8) 中美矽晶與環球晶圓再次攜手 IC 之音、愛惜社區推展協會與玄奘大學，連續 2 年合力舉辦「派歐尼（Pioneer）秧苗計畫-2025 年公益科普營」，希望透過科技與人文的結合，支持偏鄉學童的學習發展。我們相信，每一位學童就像一株小秧苗，只要給予足夠的陽光與養分，終將成長為勇敢探索世界的先鋒探險家。本次營隊於 6 月 26 日至 27 日舉行，邀請來自新竹縣五峰鄉桃山國小與尖石鄉新光國小近 60 位的學童與師長參與。活動規劃了一系列充滿趣味與啟發的體驗課程，包含運用 AI 繪圖工具創造個人專屬漫畫角色、空拍機闖關任務、AR 沉浸式互動等，引導孩子們在歡笑中動手實作、在探索中學習科學與創新，激發他們對科技的熱情與想像力。 	
			<p>5. 消費者權益：公司內部訂有「客戶訴願管理流程」，提供客戶訴願管道，並與客戶皆有簽訂供貨合約，品質合約等，對客戶權益有完善保障。</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
6. 人權方面：本公司非常注重人權，不論其種族、性別、年齡皆享有同等的工作權利，亦提供個人自由表達和發展的機會，以達到尊重個人尊嚴。				
7. 安全衛生：本公司以零災害為目標，致力於安全衛生政策之推動並持續改善製程及作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提升職業安全衛生績效。				
8. 人力資本發展：本公司透過完善的績效獎酬連結制度、培育在學專業人才、補助在職員工進修、重要幹部簽約等制度，識別、培育並獎勵人才，以達到長期留任的效果，除此之外也透過員工持股信託、頒發久任獎牌表揚資深員工等，提升人才久任意願。				
(1) 碩博士獎學金：訂有《碩博士獎學金申請辦法》，持續資助相關領域的專業人才獎學金，並於畢業後直接進入公司就業。				
(2) 在職進修補助：訂有《在職進修辦法》，全額補助績效優良且具進修意願員工在職進修，以鼓勵員工發展個人職涯。				
(3) 重要幹部簽約：針對具備策略規劃能力的管理人員或於自身專業有不可替代性者簽屬重要幹部合約，以達到人才留任的目的，確保我司人力資本永續發展。				
9. 員工健康與安全關懷：隨著社會逐步邁入後疫情常態化階段，全球的工作與生活型態趨於穩定，但對健康與安全的重視程度持續提升，包括落實個人衛生觀念、職場環境管理及健康促進活動，以降低職業及傳染性疾病風險。公司將持續推動多元健康關懷措施，保障員工的安全，並積極發揮企業的正向影響力，營造健康、安全的工作環境。				
(1) 健康資訊分享：為確保員工能夠隨時獲得正確的健康管理資訊，公司健康管理中心將定期彙整國內外健康資訊，並根據最新動態更新相關措施，讓員工快速掌握有效的健康保護資訊。				
(2) 員工健康關懷：本公司每年為員工實施健康檢查，讓員工了解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的健康，並依據法規安排職業醫學專科醫師蒞廠，供同仁諮詢服務。在工作場所中，為掌握員工工作環境實態並評估危害因子暴露狀況，除了在適當地點設置偵測警報設備外，也定期實施作業環境檢測，以作為職場環境改善的依據。				
(3) 身心健康關懷：公司將定期關懷員工的身體狀況，特別是有健康異常症狀的員工，並提供適當的支持與追蹤，幫助員工維持身體健康。				
(4) 工作環境衛生管理：公司制定了清潔與消毒標準，定期清潔公共區域並調整消毒頻率，以確保員工在安全、清潔的環境中工作。公共場所設有消毒液，並在洗手間張貼正確洗手指導。				
(5) 身心平衡支持：為了關注員工的身心狀況，並促進員工的心理健康，110年公司導入了員工協助方案（EAP），每年提供每位員工兩次免費的心理諮詢服務，並定期發送心理健康相關資訊，幫助員工管理壓力與情緒，維持良好的身心平衡。				