



2023 鑫創電子股份有限公司 永續報告書



目錄

前言

- ◆ 經營者的話 03
- ◆ 關於本報告書 04

一、關於鑫創電子

- 1.1 公司簡介 06
- 1.2 經營理念 09
- 1.3 獲獎榮耀與管理系統 10

二、利害關係者與重大議題

- 2.1 永續發展工作小組 13
- 2.2 利害關係人議合 14
- 2.3 重大議題管理與鑑別 17

三、公司治理

- 3.1 治理結構 27
- 3.2 誠信經營 38
- 3.3 風險管理 40
- 3.4 營運績效 45

四、永續環境

- 4.1 永續供應鏈 48
- 4.2 碳排放 53
- 4.3 廢棄物 58

五、社會共融

- 5.1 勞雇關係 61
- 5.2 多元化與平等機會 68
- 5.3 人才培育 74
- 5.4 職業安全衛生 76
- 5.5 社會關懷 81

六、附錄

- 6.1 GRI 準則內容索引 84
- 6.2 SASB 指標對照表 89





經營者的話

從新冠疫情、歐洲洪災、地緣政治議題等，嚴峻未知的環境變化與各地不斷的自然災害，使ESG在資本市場更受矚目，而節能減碳與環境永續議題一直也是台灣科技產業所聚焦的議題，鑫創電子長年深耕於車用電腦與智能交通系統解決方案等領域，已開始利用自身技術，嘗試為ESG綠色工程及環境永續盡上一份心力。鑫創電子以IPC（工業電腦）為核心，專注商用車智慧座艙以及充電樁，同時整合外部資源，與友達集團策略合作，形成互補效，期能完整布局車聯網應用市場，推出結合AI影像辨識的無風扇車用電腦、提供全系列經國際車載認證的車載寬壓電腦及智慧駕駛座艙與充電樁產品。公司根留臺灣，產品100%臺灣製造，在獲利的同時，提供股票選擇權，強化員工福利、健康與安全，善盡社會責任與公益。

環境 (Environment) 永續面向：

我們重視環境永續，積極響應大股東友達所主張的RE100全球再生能源倡議，並於2023年斥資4.98億元購置具備綠建築認證的總部辦公室，同時，我們參與了玉山銀行發起的ESG永續倡議行動，以證明我們致力於推動ESG目標的承諾。

社會 (Social) 議題面向：

公司深信「以人為本」的核心價值，從每位員工主動積極態度，到每次的溝通協調，都希望搭建一座讓員工發揮潛能、在工作中找到快樂的橋梁，與員工共同分享公司的成果；面對每位客戶，始終秉持「以客為尊」的原則，更是將心比心地瞭解和滿足客戶需求，以達到共同創造的最大價值。

公司治理 (Governance) 面向：

鑫創電子內部控制制度落實九大循環，以ISO 9001、ISO 22163國際鐵道品質管理系統與ISO 27001資訊安全等認證為基礎，採用高階企業資源規劃系統 (ERP)、企業流程管理系統 (BPM)、人資管理系統 (HRMS) 以及客戶需求管理系統 (CRM)，對營運進行數位化管理，充分利用數位技術和數據分析，實現數據整合和共享、資訊透明和可追溯、自動化和智能化、協同合作和風險管理、顧客滿意度等，並利用ISO 22163不斷優化供應鏈運營，提高企業的競爭力和市場地位，導入ISO 27001，保護數據安全與強化客戶隱私，避免機密數據外泄或遭受攻擊，使公司營運得以永續穩健發展。

未來永續經營面向：

在未來永續經營面向，鑫創電子將以「成為智能交通車載電腦中持續獲利成長/關鍵技術領先的全球化企業」以及「全體伙伴享有幸福家庭及健康美滿人生」為公司願景，以綠能、AI、電動車及5G的產品應用為方向，持續致力於打造環境永續、社會責任和良好治理的企業形象，我們將透過技術創新和產品優化，實現企業的可持續發展，並與ESG永續節能等倡議相結合，並為全球環境盡一份企業責任。



鑫創電子股份有限公司
董事長

許育瑞



關於本報告書

報告書揭露原則：

鑫創電子股份有限公司（以下簡稱鑫創電子）係依據全球永續報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發佈之永續性報導準則2021年版（GRI Standards 2021）為架構編製永續報告書，內容也對應永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）設定目標與行動方案，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求。

報告書基本資料：

- **報告書名稱：**鑫創電子永續報告書
- **報告書邊界與範疇：**資料範圍為鑫創電子台灣地區之工廠及營運據點，財務數據與公司合併財報數據一致，財報經會計師查核簽證，以新台幣仟元為單位，其餘數據由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現，如有部分資料跨及不同年度，將另行在報告內文中說明。
- **揭露時間：**2023年1月至12月
- **聯絡單位：**永續發展工作小組
- **電話：**02-8228-0101 分機：300
- **信箱：**esg@sintrones.com
- **地址：**新北市中和區中正路738號2樓之3
- **網址：**<https://www.sintrones.com>
- **官方LinkedIn：**<https://www.linkedin.com/company/sintrones-technology-corp/?originalSubdomain=tw>
- **外部查證/確信：**本報告書為自願性揭露，未經外部查證/確信。
- **報告書出版週期：**1年1次

本報告書為第一次發行，無資訊重編情形，本次發行日期為2024年8月，預計下次出版時間為2025年8月。



1

關於鑫創電子

1.1 公司簡介

1.2 經營理念

1.3 獲獎榮耀與管理系統





1.1 公司簡介

鑫創電子（股票代碼：6680）成立於西元2009年3月20日，是一家位於台灣的車載電腦解決方案供應商，專注於研發設計和生產製造符合全球市場需求的車載電腦系統，自成立以來，我們已經成功推出了一系列的車載電腦系統產品，廣泛應用於自動駕駛、車隊管理、車載娛樂以及智慧交通等領域；我們的產品以其卓越的性能、優秀的設計和穩定的品質受到了客戶的高度評價，並取得多項國際認證，公司總部位於台灣台北，擁有超過88名員工、200多家合作夥伴以及全球超過2000多個客戶選擇鑫創電子做為商業重要夥伴。

2023年推出各種符合EV車的車載電腦解決方案，結合5G和AIoT形塑的新智慧交通場域，規劃集中資源在AMR（工業用自主移動機器人）、智慧座艙及充電樁解決方案，持續鎖定利基市場，同時也是Intel英特爾與AUO友達集團的重要合作夥伴。



公司概況	
公司名稱	鑫創電子股份有限公司
成立時間	2009年3月20日
行業屬性	電腦及其週邊設備製造業
董事長	許育瑞
股票代碼	6680
實收資本額	新台幣210,660,670元
員工人數	88人（截至2023年12月31日止）
總部位置	新北市中和區中正路738號2樓之3



外部倡議與公協會參與

玉山銀行ESG永續倡議行動

近年來，全球對環境、社會及公司治理 (ESG) 的重視日增，公司積極參與各項永續發展活動，響應「玉山 ESG 永續倡議行動」，簽署「永續發展倡議書」，宣示2050年淨零碳排行動，於2023年開始進行碳盤查，強調對於循環經濟的投入和重視，公司營運持續成長，除提升產品與技術外，更重要的是其在經營管理及數位轉型方面的努力，這不僅反映出公司對於未來趨勢的敏銳度，更展現了其對於 ESG 策略的決心與實踐，只有真正理解並實踐這些價值，企業才能確保自己在这變動快速的時代，仍能緊密跟隨市場步伐，保持領先地位，並透過此倡議進一步推動永續發展目標，與其他優質企業一同交流、學習，共同為台灣的低碳未來盡一份心力。

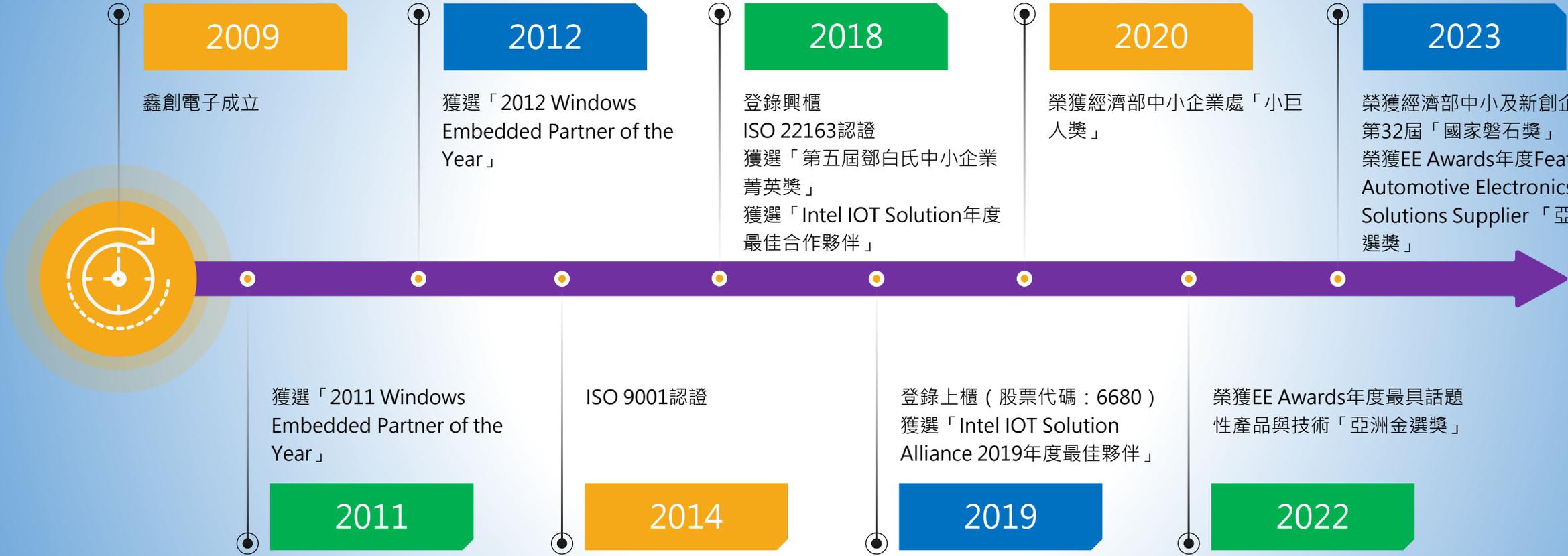


參與公協會

外部公協會名稱	參與身份
台灣物聯網協會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員
新北市工業會	會員
中華民國全國中小企業總會	會員



發展歷程





1.2 經營理念

我們堅信持續專注於智慧交通電腦系統與車載電腦系統的核心技術，結合ESG節能減碳與環境永續的使命，以公司長遠發展為基石，將市場和客戶放在首位，將不斷創造出產品的新思維，確保所提供的產品和服務的競爭力，推動公司向前邁進為股東、員工、客戶及合作伙伴創造最大的價值。

創造價值

以公司目標為基石，創造股東最大價值為宗旨
為公司打造永續經營的競爭力

以人為本

以主動積極態度為基礎、溝通協調為橋梁、讓員工發揮潛能
快樂工作與共享營運成果

創新服務

以市場及客戶為導向，創造產品新思維
提供最具競爭力的優質產品與服務

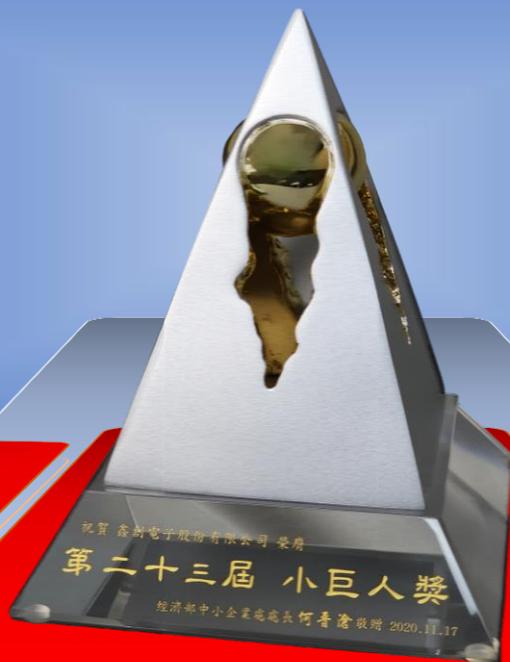
以客為尊

以客戶滿意為目標，將心比心滿足客戶需求
與客戶合作共創最大利益





1.3 獲獎榮耀與管理系統



2023 EE AWARDS
「亞洲金選獎」

鄧白氏中小企業
「菁英獎」

經濟部中小企業
「小巨人獎」

2022 EE AWARDS
「亞洲金選獎」

經濟部中小及新創企業署
「國家磐石獎」

ISO QUALITY STANDARDS

ISO 9001



ISO 22163



ISO/IEC 27001



鑫創電子於2014年即通過ISO 9001認證，開始推行全面品質管理系統，朝向建構完善的品質系統而努力，2018年通過ISO 22163國際軌道行業品質管理系統認證，建立最嚴謹且高品質的研發、銷售與生產過程，每年公司訂定各項目標與管理方案，提升營運績效，並由第三方驗證公司每年進行稽核，確保各項ISO制度落實執行，進而將全面品質管理落實於各階段的作業面，不斷尋求精進空間，持續獲得客戶滿意與認同。



2

利害關係者與 重大議題

2.1 永續發展工作小組

2.2 利害關係人議合

2.3 重大議題管理與鑑別

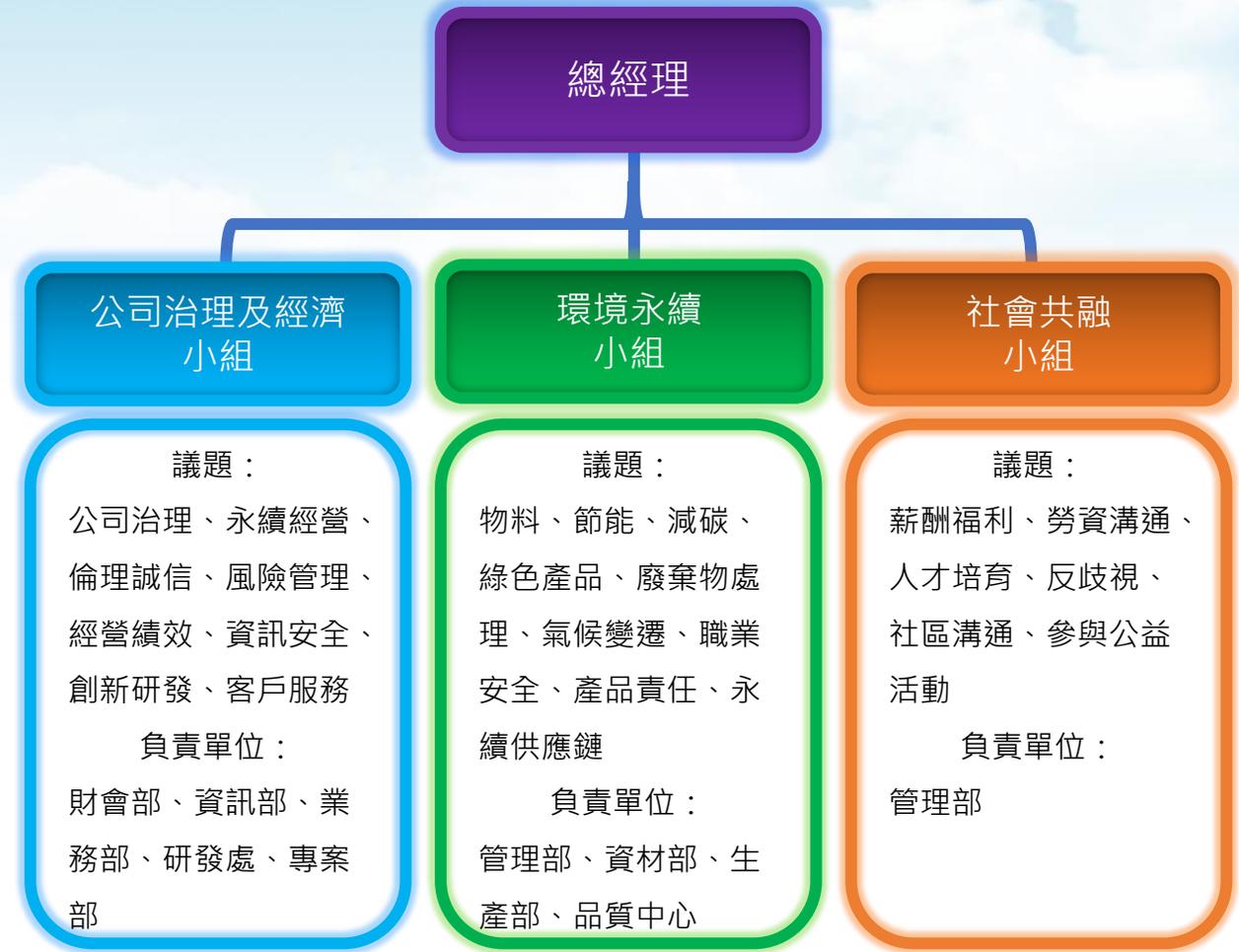


2.1 永續發展工作小組

鑫創電子依循《上市上櫃公司永續發展實務守則》之建議推動永續發展，重視利害關係人權益，在追求營運績效、快速成長的同時，也重視環境、社會與經濟治理面的因素，並納入公司管理方針與營運活動。

為有效推動永續發展，本公司成立永續發展工作小組，涵蓋環境、社會、公司治理及經濟等面向，由總經理帶領永續發展工作小組擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入企業文化當中。

永續發展工作小組下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職業安全、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之箇要永續議題。





2.2 利害關係人議合

鑫創電子為能顧及各利害關係人權益，遵循包容性、重大性、回應性、衝擊性四大當責性原則，藉由重視環境、社會與公司治理架構與議題，透過各種溝通途徑擬定執行方案，達到永續發展的目標，針對客戶、供應商、股東與員工，持續向各利害關係人溝通收集意見與期許，作為公司持續改善之動力與目標，擬定策略與行動方案之重要參考依據，及時揭露資訊回應利害關係人。

鑫創電子依循包容性、重大性、回應性、衝擊性四大當責性原則，鑑別6類主要利害關係人：股東/投資人、員工、客戶、供應商、政府/主管機關、社區/非營利組織。





利害關係人溝通途徑及其關注議題

利害關係人	重要性	關注議題	溝通管理/頻率	議合結果	聯絡窗口
 股東 / 投資人	每位股東/投資人都是公司重要資本，公司不斷追求卓越、以期創造股東/投資人最大利潤	<ul style="list-style-type: none"> 經營績效 公司治理 風險管理 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 公告營收/每月 召開股東會/每年 召開法人說明會/不定期 公司網站「投資人專區」/不定期 發行年報/每年 發行財務報告/每季 	<ul style="list-style-type: none"> 公司營運狀況 2023年5月26日舉行股東會 	<ul style="list-style-type: none"> 張小姐 02-82280101#210 ir@sintrones.com
 員工	員工是公司發展的基石，也是永續發展的夥伴，招募優秀員工、提供安全健康的工作環境、留才育才，持續照顧與關懷員工需求	<ul style="list-style-type: none"> 獎酬制度 職工福利 職涯發展與教育訓練 人權及勞雇關係 職業安全衛生及健康 	<ul style="list-style-type: none"> 績效面談/經常性 勞資會議/每季 主管會議/每月 內部公告及郵件/即時 性騷擾申訴專線及員工電子信箱 教育訓練/依規劃執行 現場實地巡視/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 調整薪酬與獎勵制度 加強員工健康關懷 	<ul style="list-style-type: none"> 趙小姐 02-82280101#202 hr@sintrones.com
 客戶	客戶是公司營收的主要來源，公司注重創新技術，致力於提供客戶最佳的產品與服務品質，力求與客戶一起創造雙贏	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈管理 溫室氣體盤查 資訊安全管理 客戶關係管理 綠色產品 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查/每年 參與商展/不定期 業務拜訪/不定期 公司網站「聯絡我們」/不定期 電話與e-mail聯繫/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 透過各種方式與客戶溝通，持續給予客戶優質的產品及服務 2023年整體客戶滿意度 81.83分 	<ul style="list-style-type: none"> 李小姐 02-82280101#184 sales@sintrones.com



利害關係人溝通途徑及其關注議題

利害關係人	重要性	關注議題	溝通管理/頻率	議合結果	聯絡窗口
 供應商	運用公司的影響力，攜手供應夥伴一起致力避免環境污染、違反勞動人權情事發生	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈管理 • 經營績效 • 綠色產品 • 資訊安全管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商評核/每半年 • 供應商實地評鑑/不定期 • 供應商教育訓練/不定期 • 電話、傳真及電子郵件 	2023上半年供應商評核： A類供應商平均90分 其他供應商平均90分 2023下半年供應商評核： A類供應商平均87分 其他供應商平均92分 供應商評核結果，全數合格	<ul style="list-style-type: none"> • 翁小姐 02-82280101#120 sourcing@sintrones.com
 政府 / 主管機關	法規遵循是公司穩健經營的基石	<ul style="list-style-type: none"> • 法規遵循 • 溫室氣體盤查 • 人權及勞雇關係 • 職業安全衛生及健康 	<ul style="list-style-type: none"> • 主管機關宣導會/不定期 • 函令、重大訊息/依規定發佈 • 公開資訊觀測站/依規定發佈 	與主管機關保持良好互動關係，積極配合政府政策	<ul style="list-style-type: none"> • 張小姐 02-82280101#210 ir@sintrones.com
 社區 / 非營利組織	社會共融是公司的核心策略	<ul style="list-style-type: none"> • 企業公民與慈善 • 員工多元與包容 • 節能減碳 	<ul style="list-style-type: none"> • 慈善捐贈/每年 • 公益活動/不定期 • 公司網站「聯絡我們」/不定期 	持續捐款予非營利組織「財團法人罕見疾基金會」、「蘇澳國中」等 持續參與華碩文教基金會「逆物流回收再生電腦捐贈、愛地球」節能減碳專案	<ul style="list-style-type: none"> • 趙小姐 02-82280101#202 hr@sintrones.com



2.3 重大議題管理

鑫創電子非常重視與利害關係人的溝通，我們遵循GRI準則和利害關係人議題標準，建立重要性分析流程，通過蒐集、檢視、排序和鑑別等程序，對具有高度關注與高度衝擊的重大議題進行鑑別，並將其與GRI準則中的特定議題相對應，確保永續報告書符合利害關係人的包容性、重大性和完整性原則，並成為鑫創電子持續精進永續管理和績效的重要依據。





重大議題鑑別

鑫創電子分別經由多元的溝通管道鑑別出利害關係人，包括股東/投資人、員工、客戶、供應商、政府/主管機關與社區/非營利組織等名單確認後，依據其對鑫創電子的影響力與關注議題，透過內部各負責單位彙整出利害關係人關切的經濟、環境與社會議題，考量鑫創電子於永續發展信念上的方向，鑑別出11個利害關係人關切的議題，並依該議題所受之關切程度及對公司永續經營衝擊進行重大性評估與分析，審視議題的衝擊邊界與涉入程度。

E：環境面

- 1. 供應鏈管理
- 2. 溫室氣體盤查
- 3. 綠色產品
- 4. 節能減碳



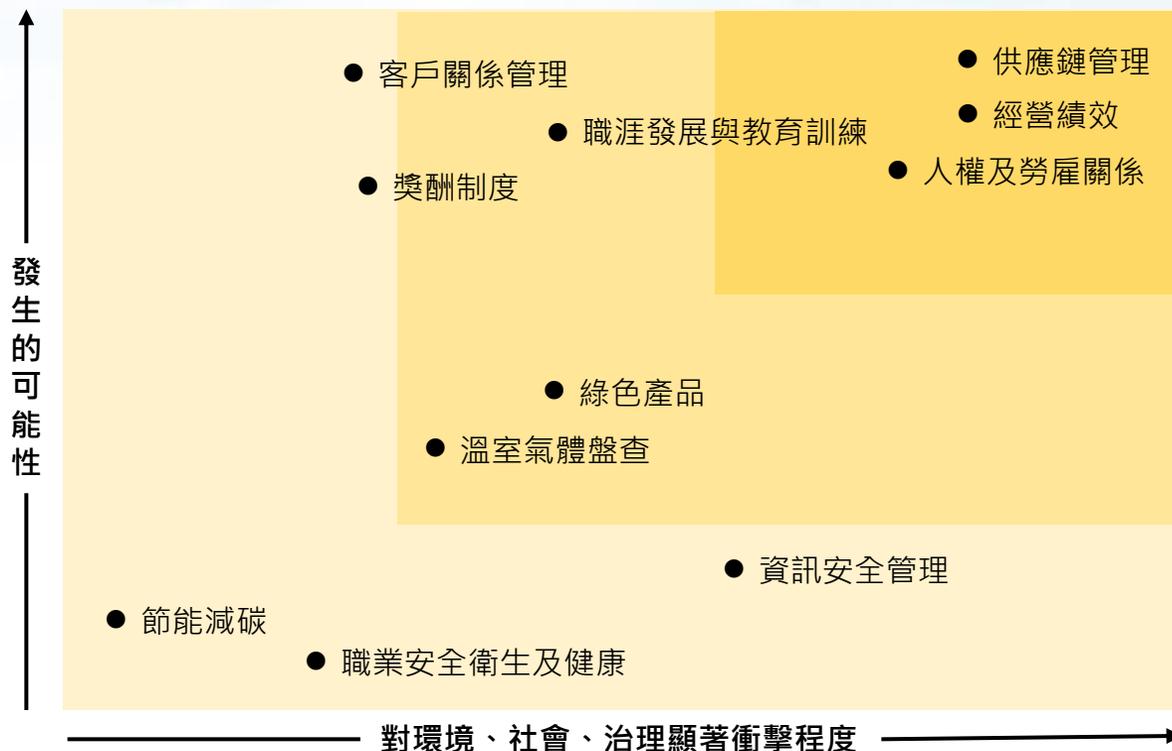
S：社會面

- 5. 人權及勞雇關係
- 6. 職業安全衛生及健康
- 7. 職涯發展與教育訓練

G：治理面

- 8. 經營績效
- 9. 獎酬制度
- 10. 客戶關係管理
- 11. 資訊安全管理

重大議題矩陣圖





重大議題與價值鏈

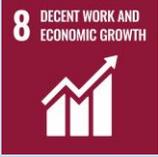
●直接衝擊 ○間接衝擊

面向	重大議題	GRI準則主題	價值鏈				回應章節
			公司	供應商	客戶	當地社區	
治理面 	經營績效	GRI 201：經濟績效	●	○	○		3.4
	獎酬制度	GRI 401：勞雇關係	●		○		5.1
	客戶關係管理	N.A.	●	○	●		3.4
	資訊安全管理	N.A.	●	○	○		3.3
環境面 	供應鏈管理	GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	●	●	○		4.3
	溫室氣體盤查	GRI 305：排放	●	○	○		4.1
	綠色產品	N.A.	●	●	○		4.3
	節能減碳	GRI 305：排放	●		○	○	4.1
社會面 	人權及勞雇關係	GRI 401：勞雇關係 GRI 405：員工多元化與平等機會 GRI 406：不歧視	●	○	○		5.1
	職業安全衛生及健康	GRI 403：職業安全衛生	●				5.4
	職涯發展與教育訓練	GRI 404：訓練與教育	●				5.3



重大性議題-經營績效

政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大議題	經營績效
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> • 正面：有效的經營績效有助於提高企業的品牌價值和聲譽，通過提供高品質的產品或服務、培養忠實的客戶群、開發創新的行銷策略等，企業可以擴大其市場佔有率，增強其競爭力。 • 負面：經營績效不佳可能造成盈利下降、客戶流失、品牌受損以及離職率上升。
GRI指標	<ul style="list-style-type: none"> • 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值
SDGs目標	<p>就業與經濟發展</p> 
政策與承諾	<p>公司將持續提升營運及管理效率，且持續了解客戶需求，使產品的發展策略更貼近市場與客戶需求，提高營收及獲利能力。</p>
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> • 短期目標：利用可視化管理協助快速掌握有效資訊並透過流程整合，縮短產品在研發及製造端的生產週期，持續進行費用管控，以提高效率及獲利能力，持續維持營業獲利率10%以上。 • 中期目標：針對客戶的需求，推廣多元的客製化服務，不僅提供具性價比的產品和服務，更以製造品質、永續供應鏈與研發創新等多元合作來強化與客戶的夥伴關係，預計未來每年營業額可維持在產業的平均成長率。 • 長期目標：成為智能交通車載電腦中持續獲利成長/關鍵技術領先的全球化企業。
有效性追蹤機制	<p>定期會議，掌握目標的達成狀況</p> <ul style="list-style-type: none"> • 週會：業務會議、各部門會議 • 月會：主管會議 • 年會：全員啟動會議



重大性議題-供應鍊管理

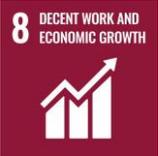
政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大議題	供應鍊管理
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> • 正面：有效的供應鍊管理可以幫助企業降低庫存成本、避免產品過剩或缺，並提高運輸和儲存效率，有助於降低成本，提高競爭力。 • 負面：供應鍊管理需要面對各種風險，如供應商倒閉、物流延遲、自然災害等，這些風險可能會對企業的運營和盈利能力造成負面影響。
GRI指標	<ul style="list-style-type: none"> • 308-1 使用環境標準篩選新供應商 • 308-2 供應鍊中負面的環境衝擊以及所採取的行動 • 414-1 使用社會準則篩選新供應商 • 414-2 供應鍊中負面的社會衝擊以及所採取的行動
SDGs目標	責任消費與生產 
政策與承諾	<p>為確保產品品質與落實經營方針，鑫創電子除嚴格要求供應商的品質、成本、交期、職業安全衛生等，同時攜手輔導供應商落實環境保護、人權保障及資源循環等永續發展方針，將鑫創電子永續理念擴及到供應商，遵循永續行為守則共同承擔對環境、社會、治理的社會責任，一同打造永續供應鍊。</p>
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商評核/每半年 • 供應商實地評鑑/不定期
有效性追蹤機制	<p>鑫創電子遵守與配合責任商業聯盟行為準則（RBA）的五大面向行為規範，營運以誠信、透明為基礎，打造良好的工作環境，同時藉由供應商管理辦法落實環境政策，與供應商建立夥伴關係，降低營運所造成的環境衝擊，展現善盡企業社會責任決心。</p>



重大性議題-綠色產品

政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大議題	綠色產品		
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> 正面：企業推出綠色產品展示了其對環保和社會責任的承諾，有助於提升品牌形象，增強消費者對企業的信心和忠誠度。 負面：某些綠色技術可能還不夠成熟或僅適用於特定產品類型，這可能會限制企業的產品設計和開發範圍，並可能影響產品性能和功能。 		
GRI指標	<ul style="list-style-type: none"> 204-1 來自當地供應商的採購支出比例 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 		
SDGs目標	合適就業與經濟發展 	產業創新與基礎建設 	氣候行動 
政策與承諾	<p>為符合產業標準並使客戶能夠專注於其核心競爭力，從採購策略以支持縮短產品上市時間並降低成本，故將持續以在地化廠商及環保材料為優先考量，並維持零衝突礦產採購。在產品設計及組裝生產過程中，致力於避免產出過多汙染環境的廢棄物，並持續改善作法，以落實環境保護並達成可持續發展的目標。</p>		
指標與目標	<p>持續以在地化廠商及環保材料為優先考量，制定「衝突礦產政策」，並承諾下列四大項</p> <ul style="list-style-type: none"> 不購買從衝突地區來的衝突礦物。 要求供應商拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物，及簽署無衝突礦產的承諾書。 要求供應商，需管理其上游及下游供應商，必須要遵循無衝突礦物的要求。 拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物。 		
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> 要求供應商提供RoHS與REACH 宣告書，以確保用料符合環保法規標準。 針對供應商是否有使用衝突礦產之情形進行盡職調查，並揭露使用礦產之來源。 		



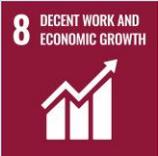
重大性議題-溫室氣體盤查

政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大議題	溫室氣體盤查	
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> • 正面：透過碳盤查制度化，滿足客戶需求、政府法規、響應地球永續。 • 負面：碳權繳稅、碳費、電費、公司成本支出、排碳量造成氣候變遷。 	
GRI指標	<ul style="list-style-type: none"> • 305-1 直接（範疇一）溫室氣體盤查 • 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體盤查 • 305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體盤查 • 305-4 溫室氣體盤查強度 	
SDGs目標	永續城鄉 	氣候行動 
政策與承諾	溫室氣體盤查。 氣候變遷政策：減緩氣候變遷的影響、有效能源資源的浪費、支持減少碳排的活動。	
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> • 設定2023年為碳盤查基準年。 • 計畫2026年開始訂定SBT及進行極端氣候事件及轉型行動對財務之影響評估，具以擬定因應管理氣候相關風險之轉型計畫。 	
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> • 內部盤查數據稽核。 • 回饋申訴：利害關係人回饋可以透過公司官網、ESG信箱進行問題反饋。 	



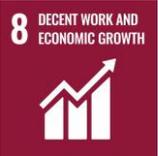
重大性議題-人權與勞雇關係 政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大議題	人權與勞雇關係		
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> • 正面：尊重人權和建立良好的勞雇關係可以提高企業的形象和聲譽，增強其在市場上的競爭力，企業可以吸引優秀的人才，提高員工忠誠度，並獲得利害關係人的支持。 • 負面：即使有良好的勞工關係機制，仍然可能發生勞資衝突和紛爭，這些衝突可能導致生產中斷、勞資關係惡化，甚至對企業的形象和聲譽造成傷害。 		
GRI指標	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 401-1：新進員工和離職員工 • GRI 401-2：提供給全職員工的福利 • GRI 405-1：治理單位與員工的多元化 • GRI 406-1：歧視事件以及組織採取的改善行動 		
SDGs目標	良好工作及經濟成長 	性別平等 	減少不平等 
政策與承諾	<p>本公司遵守相關勞動法規及認同並自願遵循聯合國所訂定之「世界人權宣言」、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織公約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際公認之人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，以保障員工合法權益及雇用政策無差別待遇，並尊重員工人權，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者及員工，排除各種形式的歧視，落實「人權政策」。</p>		
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> • 員工滿意度調查 • 員工不平等、歧視、性騷擾等申訴事件 		
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資會議：每3個月一次 • 新人關懷：每位新人通過考核後立即安排 • 員工滿意度調查：每年一次 • 年度會議：每年一次 • 內部宣傳管理與申訴諮詢管道：即時 		



重大性議題-職涯發展與教育訓練

政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大議題	職涯發展與教育訓練		
衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> • 正面：透過教育訓練，員工可以獲得新的技能和知識，從而在職場上更有競爭力，這些技能提升不僅有助於個人的職業發展，還可以為企業帶來更高的價值。 • 負面：員工可能會感到壓力重重，因為他們必須應對學習壓力和工作壓力的雙重挑戰，可能導致焦慮和壓力增加，影響身心健康。 		
GRI指標	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 401-1：每名員工每年接受訓練的平均時數 • GRI 404-2：提升員工職能及過渡協助方案 		
SDGs目標	優質教育 	良好工作及經濟成長 	減少不平等 
政策與承諾	<p>公司制定了「教育訓練管理程序」，建立完善的教育訓練制度，依據公司的品質安全政策和目標，每年皆會盤點各階層人員的能力缺口，並制定下一年度的訓練計畫，公司根據訓練需求制定年度教育訓練計畫並編製預算，確保所有階層的人員都能接受到適當且必要的教育訓練。</p>		
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> • 員工總訓練時數 • 男性及女性員工平均訓練時數 • 管理職員工總訓練時數與平均訓練時數 • 非管理職員工總訓練時數與平均訓練時數 		
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> • 年度訓練計畫表 • 內/外部教育訓練申請表 • 內訓教育訓練簽到表 • 職能評鑑表 		

3

公司治理

3.1 治理結構

3.2 誠信經營

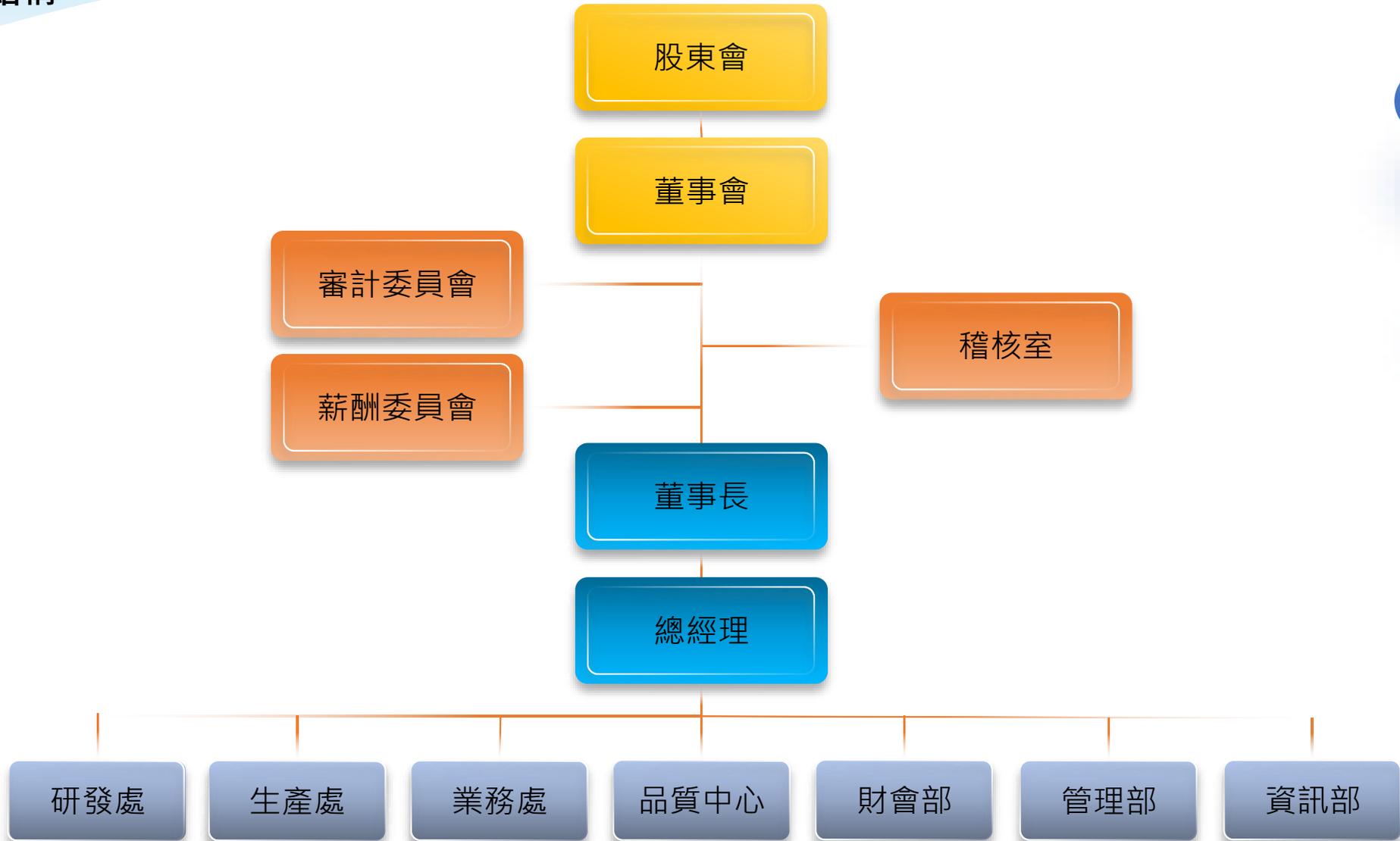
3.3 風險管理

3.4 營運績效





3.1 治理結構





董事會選任資訊及運作情形

公司設董事7席（含3席獨立董事），獨立董事席次達1/3，任期三年，董事採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之，本公司董事會至少每季召集一次，董事會之召集，應載明事由於7日前通知各董事，但遇有緊急情事，得隨時召集之，董事長平時密切與各董事充分溝通公司營運近況與計畫方針，以落實公司治理；本公司董事長兼任總經理，係為提升經營效率與決策執行力，惟為強化董事會之獨立性，未來公司亦擬規劃董事長不兼任總經理之方式，提升董事會職能及強化監督功能。2023年度，董事會共召開7次，所有董事出席率100%。

為避免利益衝突，依據董事會議事規則第12條規定：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係；董事會之決議，對依前二項不得行使表決權之董事，不算入以出席董事之表決權數。

對於員工酬勞與董事酬勞，本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞由董事會決議以股票或現金分派發放，本公司得以上開獲利數額由董事會決議提撥不高於百分之二為董事酬勞，員工酬勞與董事酬勞分派案應提股東會報告，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額；本公司年度總決算如有盈餘，依下列順序分派之（1）提繳稅款（2）彌補累積虧損（3）提列百分之十為法定盈餘公積，但法定盈餘公積已達本公司實收資本總額得不再提列（4）依法提列或迴轉特別盈餘公積，如尚有餘額，連同期初未分配盈餘，由董事會擬具盈餘分派議案，再由股東會決議分派，本公司授權董事會以三分之二以上董事之出席，及出席董事過半數之決議，將應分派股息及紅利或依法規定之法定盈餘公積及資本公積之全部或一部，以發放現金之方式為之，並報告股東會。





董事會多元化及獨立性

董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就公司運作、營運型態及發展需求考量以下二大面向之標準：

- (1) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- (2) 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

管理目標	條件	達成情形
董事會獨立性以及獨立董事席次比重	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司董事席次共7席，其中一般董事4席、獨立董事3席。 • 本公司董事及獨立董事間皆無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項規定情事。 	達成
性別	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司向來關注董事會成員性別平等，於7席董事中，女性董事之席次共2席，分別為董事及獨立董事皆各有一席女性。 	達成
年齡	<ul style="list-style-type: none"> • 四位董事係為41~50歲，一位董事係為45~55歲，二位董事係為55~65歲。 • 本公司董事係由不同年齡層，除有助於更全面的瞭解市場、應對挑戰、掌握機遇外，亦為董事接班計劃準備。 	達成
兼任情形	<ul style="list-style-type: none"> • 無董事兼任其他公開發行公司董事逾3家。 	達成
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	<ul style="list-style-type: none"> • 董事會成員中有2名具員工身份之董事，故未逾董事席次三分之一。 	達成
具備之專業資格與經驗、國籍等組成情形或比例	<ul style="list-style-type: none"> • 第五屆董事計7席（含3名獨立董事）均為中華民國籍。 • 其專業領域涵蓋財務會計、法律、工商管理 etc.，尚符合目前經營發展規模本身運作、營運型態及發展需求。 	達成



董事會薪酬政策

本公司董事、監察人之酬金包括車馬費及酬勞，車馬費係參考同業水準訂定，酬勞依據【公司章程】規定，就個別董事對公司營運參與程度及貢獻之價值，不論營業盈虧，以同業薪資水準給付之。

經理人（董事長、總經理、副總經理、協理、財會主管）酬金給付係包含績效獎金、年終獎金及三節獎金等，由董事長核定，對公司營運參與程度及貢獻之價值，經薪酬委員會審議，送交董事會審議通過後，不論營業盈虧，以同業薪資水準給付之。

詳細薪酬分配可見公司年報（請參閱公開資訊觀測站資訊）。

公開資訊觀測站





董事會成員經歷

董事長 許育瑞

具有商務、產業市場行銷能力，危機處理、國際市場觀、領導能力與決策能力。

- 磐儀科技股份有限公司/系統產品部協理
- 新漢股份有限公司/垂直應用工業平台事業處處長
- 鑫創電子股份有限公司/總經理
- 凱鑫國際投資有限公司/董事

董事 柯淑萍

具有經營管理、產業知識、商務、公司經營及領導能力與決策能力。

- 研揚股份有限公司/人事專員
- 帝華科技股份有限公司/業務專員
- 鑫創電子股份有限公司/總經理特助
- 凱創國際投資有限公司/董事

董事 林承泰

具有豐富產業經歷，於業界有豐碩之銷售、經營及管理之工作經驗。

- 鼎通盛股份有限公司/總經理
- 英商鼎通盛股份有限公司/董事長
- 積利科技股份有限公司/董事長
- 萬威科技股份有限公司/董事
- 友誠投資有限公司/董事

董事 洪泓杰

具有豐碩之銷售、經營及管理 etc 完整的產業經驗。

- 友達光電股份有限公司智慧移動產品研發總部/資深副總經理
- 瑞鼎科技股份有限公司/董事
- Carota Corporation/董事
- a.u.Vista Inc/董事

獨立董事 呂佳穎

具有財務會計及法律之專業，提供風險管理、法律策略/法令遵循及管理所需之工作經驗。

- 資誠聯合會計師事務所/資深專員
- 維心會計師事務所/執業會計師

獨立董事 李志良

具有管理、商務專業及公司業務所需之工作經驗。

- 新加坡商惠普全球科技股份有限公司台灣分公司/研發資深經理
- 荷蘭商台灣戴爾股份有限公司台灣分公司/研發資深經理

獨立董事 林岳震

具有管理、商務專業及公司業務所需之工作經驗。

- 翰廷精密科技股份有限公司/經理
- 晶睿通訊股份有限公司/經理
- 兆勁科技股份有限公司/經理





董事會成員多元指標

依據本公司「公司治理實務守則」第三章第一節之第22.4所定，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- 營運判斷能力
- 會計及財務分析能力
- 經營管理能力
- 危機處理能力
- 產業知識
- 國際市場觀
- 領國導能力
- 決策能力

職稱	姓名	具備能力							
		營運判斷能力	會計財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事長	許育瑞	√		√	√	√	√	√	√
董事	柯淑萍		√	√		√			√
董事	林承泰	√		√	√	√	√	√	√
董事	洪泓杰 (法人董事)	√		√	√	√	√	√	√
獨立董事	呂佳穎		√	√		√			√
獨立董事	李志良			√		√	√		
獨立董事	林岳震			√	√	√	√		



董事會進修之情形

職稱	姓名	進修時數	進修日期 / 時數	主辦單位	課程名稱
董事長	許育瑞	6	112/07/03 3小時進修課程	證券暨期貨發展基金會	電動車與智慧車的技術發展與商機模式
董事	柯淑萍				
董事	林承泰				
董事	洪泓杰 (法人董事)		112/11/03 3小時進修課程	證券暨期貨發展基金會	2024年全球經濟情勢展望
獨立董事	呂佳穎				
獨立董事	李志良				
獨立董事	林岳震	3	112/07/03 3小時進修課程	證券暨期貨發展基金會	電動車與智慧車的技術發展與商機模式
		3	112/07/13 3小時進修課程	臺灣證券交易所/證券櫃檯買賣中心	上市櫃公司永續發展行動方案宣導會
		3	112/11/03 3小時進修課程	證券暨期貨發展基金會	2024年全球經濟情勢展望





董事會績效評估執行情形

2023年度整體董事會及董事成員個別考核績效評估結果

依據本公司訂定「董事會績效評估辦法」辦理，其內容明訂評估方式及頻率，每年一次。

整體董事會績效

考核面向	分數(註)	評估結果及補充說明
對公司營運之參與程度	4.91	董事會與經營團隊溝通良好並尊重專業，整體評估結果良好。
提升董事會決策品質	4.75	
董事會組成與結構	5	
董事之選任及持續進修	4	
內部控制	5	

註：評估分數以1~5分範圍表示，滿分為5分

董事成員績效

考核面向	分數(註)	評估結果及補充說明
公司目標與任務之掌握	5	董事（含獨立董事）各具專業且負責，整體評估結果良好。
董事職責認知	5	
對公司營運之參與程度	4.64	
內部關係經營與溝通	4.33	
董事之選任及持續進修	4.48	
內部控制	5	

註：評估分數以1~5分範圍表示，滿分為5分



功能性委員會

委員會	職責	成員	出席率	重要決議事項
審計委員會	監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控	呂佳穎 / 獨立董事 李志良 / 獨立董事 林岳震 / 獨立董事	100%	年度及各季度財務報告 公司重要投資案 內部控制制度 重大取得處分資產
薪酬委員會	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，並定期評估董事、監察人及經理人之薪資報酬內容及數額	呂佳穎 / 獨立董事 李志良 / 獨立董事 林岳震 / 獨立董事	100%	董事酬勞給付建議 經理人獎金/員工酬勞發放及調薪建議

鑫創電子由3名獨立董事組成審計委員會，協助董事會監督公司在會計、稽核、財務報導流程上的品質。2023年審計委員會總共召開6次，實際出席率皆為100%。

薪酬委員會主要訂定並檢討董事及經理人之薪酬制度是否合宜，並定期評估董事及經理人之薪資報酬，確定董事與經理人的表現與公司經營績效之合理關聯性，創造個人與公司雙贏的局面。2023年薪酬委員會總共召開3次，實際出席率皆為100%。



功能性委員會績效評估執行情形

2023年度整體審計委員會及薪酬委員會績效評估結果

依據本公司訂定「董事會績效評估辦法」辦理，其內容明訂評估方式及頻率，每年一次。

審計委員會績效

考核面向	分數(註)	評估結果及補充說明
功能性委員會職責認知	5	審計委員會整體評估結果， 平均分數均達5分，整體 評估結果優良。
提升功能性委員會決策品質	5	
內部控制	5	

註：評估分數以1~5分範圍表示，滿分為5分

薪酬委員會績效

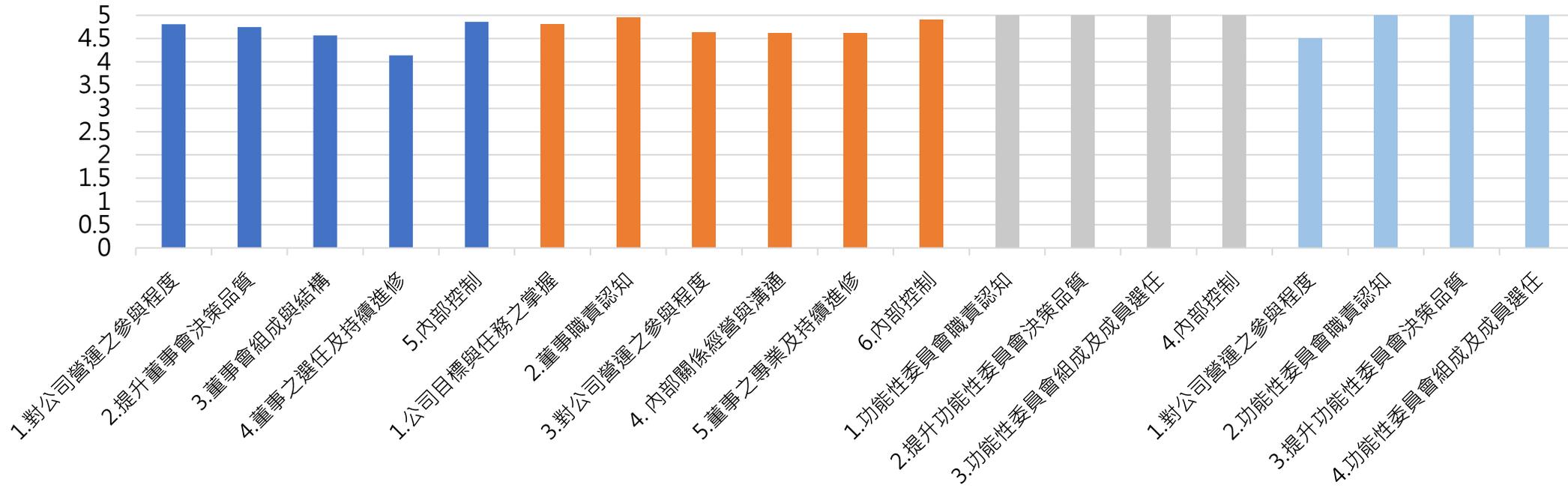
考核面向	分數(註)	評估結果及補充說明
對公司營運之參與程度	4.5	薪酬委員會自評結果，四 大面向平均分數達4.8分 以上，整體評估結果良好。
功能性委員會職責認知	5	
提升功能性委員會決策品質	5	
功能性委員會組成及成員選任	5	

註：評估分數以1~5分範圍表示，滿分為5分



董事會暨功能性委員會績效評估彙總

本公司每年定期進行董事績效評估以1（極差）~5（極優）5個等級評估，2023年平均得分為4.86，評定成績為有效運作，顯示本公司董事會及各功能性委員會整體運作情況尚稱完善，符合公司治理精神。





3.2 誠信經營

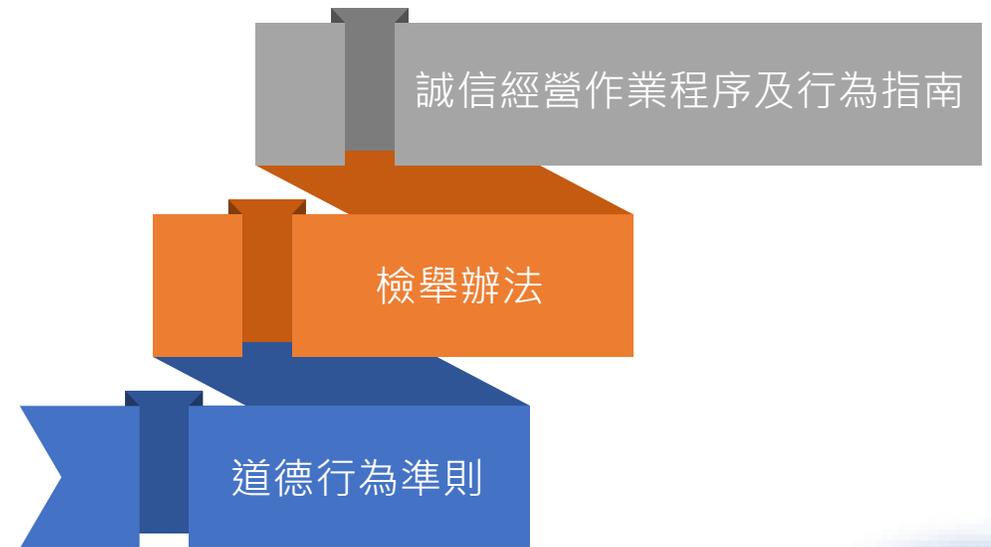
鑫創電子自成立以來秉持「以人為本」、「以客為尊」、「創新服務」、「創造價值」的經營理念，我們堅持以公平、誠實、守信、透明原則從事經營活動，並以此對待所有利害關係人，為落實誠信經營政策，我們積極預防任何不誠信行為，並制定了「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，這些文件皆已公開於公司網站上，以展示我們對於誠信經營的承諾和企業文化。

為了確保公司運作的透明性和公正性，我們堅持在所有的業務決策中避免利益衝突，當涉及到可能的利益衝突時，相關人員必須迴避決策過程，以維護決策的客觀性和公正性。

如果內部員工對於利益衝突有任何疑問或擔憂，我們鼓勵他們向上級主管進行反應，外部利害關係人也可以通過電話專線、電子郵件或公司公開聯絡資訊等多種途徑，對任何潛在的利益衝突進行反映與建議。

公司的程序明確禁止董事、經理人、受任人及員工直接或間接地提供、收受、承諾或要求任何形式的金錢、禮物、服務、優待、款待、應酬或其他可能違反社會規範和正常禮俗的利益，為了加強這一點，公司設立了「檢舉辦法」，建立完善的內外部檢舉管道，為落實檢舉的作業程序、行為指南、處理程序、違規的懲戒和申訴制度，確保這些政策得到有效執行，每年，我們都會進行內部控制的自行評估，以重新檢視和確保這些設計和執行的有效性。

我們非常重視道德觀念的宣導，鼓勵員工在發現有違反法律或公司規章的行為時進行檢舉，公司的「道德行為規則」及「檢舉辦法」中都有詳細的檢舉程序，承諾保護檢舉人的權益，並為此設置了專門的誠信經營檢舉信箱，且由專人受理，一旦發現或接到關於不誠信行為的檢舉，我們會在調查期間及調查結束後都對檢舉人進行保密及保護，確保檢舉人不會因檢舉而遭受不當對待。如證實有違反相關法令或公司政策的行為，會立即要求行為人停止相關行為，並根據情節的嚴重性進行告誡或懲戒，必要時，也會透過法律程序追究損害賠償，以維護公司之名譽及權益。





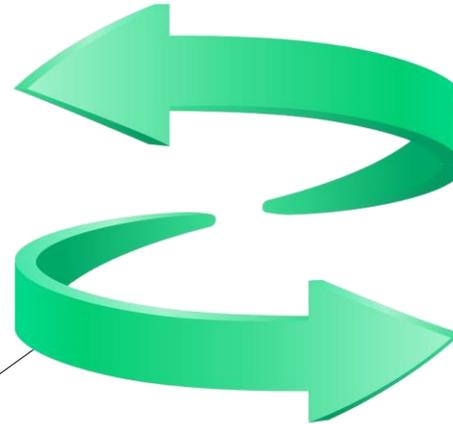
法規遵循

法規遵循是企業經營之根本，由管理階層以身作則，確保每位員工的行為均符合公司的政策、內部規範、並遵循法令規定，藉由新人教育訓練、各單位宣導、外部訓練等，使員工能隨時接觸取得法規新知，透過年度內控自評及稽核抽查，確定遵循情形。2023年無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶穩私、行銷標示與產品責任等重大違法及罰鍰紀錄。

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，鑫創電子設立各式申訴及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。

鑫創電子於官網公告檢舉管道，外部人員可透過公開檢舉信箱或專線直接向本公司舉報不法，公司內部員工則可透過人資、電話專線或員工意見信箱進行申訴或建議，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，並於「執行勤務遭受不法侵害預防計畫」及「檢舉辦法」中明定相關保護制度及案件受理流程。

申訴與建議管道



聯絡窗口：趙小姐
專線：02-8228-0101 ext.202
信箱：hr@sintrones.com

員工

聯絡窗口：張小姐
專線：02-8228-0101 ext.210
信箱：ir@sintrones.com

股東/投資人、客戶、供應商、政府/主管機關、社區/非營利組織



3.3 風險管理

風險管理是企業永續發展重要的一環，公司訂有「風險與機會管理程序」，從企業營運可持續性角度出發，對各構面之潛在風險進行發生頻率、衝擊與控制程度之量化進行鑑別、評估與管理，其涵蓋策略面、營運面、財務面及環境面等潛在風險；為了持續監控內外部風險因子，降低整體企業營運風險，公司定期於經營會議中討論各項風險管控議題，在對各面向之風險進行評估後，研擬可降低、移轉或可避免風險的相應策略及計畫。2023年更針對供應鏈管理，擴大風險辨識，以完整掌握公司面對供應鏈變化可能衝擊與因應。

各功能單位辨識其所可能面對之風險因子後，訂定適當之衡量方法，作為風險管理的依據，風險評估包括風險之分析與衡量，係透過對風險事件發生之可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度之分析等，以評估風險對公司之影響，公司另訂有「緊急應變處理管理程序」，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施之參考依據，對於可量化的風險，進行數據化分析管理，對其他較無法量化的風險，則以質化方式來衡量，風險質化之衡量係指透過文字的描述，以表達風險發生的可能性。

組織外風險以產業競爭與供應鏈管理為主，組織內則是技術研發與法規遵循為重點項目，針對鑑別出之風險與營運階層聚焦整體策略，同時對潛在衝擊進行營運中演練，提升危機應變處理能力。截至2023年止無發生員工罷工或停工事件（停工件數為0）。





風險評估



風險評估項目	風險管理策略
社會經濟與法令遵循	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司之財務單位隨時關注利率及匯率等金融市場相關資料變化，進行相關因應交易或避險作業，並致力於資訊透明化及永續發展，承諾所有營運皆依據各相關法令與規定辦理。 2. 檢視營運相關法規之遵循，並加強公司的法遵教育訓練。
強化董事會結構與運作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為董事投保董事責任險，以保障董事善盡管理人職責，保障其受到訴訟或求償之情形。 2. 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 3. 每年定期進行內部董事績效評估。 4. 每年安排獨立董事與稽核主管及會計師之溝通。
利害關係人之溝通	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立各種利害關係人溝通管道，以減少對立與誤解。 2. 為與利害關係人達到有效的溝通，會不定期與利害關係人溝通以了解利害關係人在公司治理、環境、社會等相關議題之關注程度。
職業安全	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依照勞工安全衛生法規定，廠內設有勞工安全衛生管理人員/防火管理人員，備有完善消防設備，且依消防法規定期檢查及申報，及辦理消防訓練及緊急應變演習。
產品安全	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司核心價值在「專業服務、產品創新、最佳品質、快速客制化、通過認證產品」，落實在各項作業程序中，並設有客服部及公司網頁提供客戶提問及RMA處理，以保護客人之權益，產品與服務之行銷及標示皆遵循相關法規及國際準則，並通過適當之安規認證。
環境污染防治	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司恪守國際環保標準，落實非衝突礦物料規範及RoHs規範，且訂定有害廢棄物清理計劃，加強作業環境管理，委託民間合格清運機構處理廢棄物，避免造成環境汙染。



內部稽核

內部稽核之組織及運作

本公司設置隸屬於董事會之內部稽核單位，專職於內部稽核之工作，稽核部門配置 1-2 名專任稽核人員，並依實際作業予以調整；其中一名為稽核主管，稽核主管之任免需經董事會通過，依本公司「核決權限辦法」規定內部稽核人員之任免、考核、薪酬提報均須由稽核主管提報至董事長，稽核主管之任免需經審計委員會及董事會通過。

內部稽核目的在促進公司之健全經營，合理確保營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性、符合相關規範以及相關法令規章之遵循等目標，協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果與效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

2023年稽核符合率達100%。



稽核人員之職責

- 內部稽核人員應隨時觀察各項作業情況反應給各管理階層，使可能發生的問題能及時控制或獲得適當處理，以維護各部門作業能正常而有效。
- 定期或不定期檢討內部控制制度及內部稽核制度之完整性與有效性，必要時修訂「內部稽核實施細則」提報董事會。
- 負責內部稽核之規劃、執行與追蹤。
- 年度稽核計劃之規劃推動與執行，據以查核及評估公司之預算、財務、業務、經營績效與內部控制制度，並檢附工作底稿及抽查資料作成稽核報告備查。
- 日常作業異常事項之追蹤及查核。
- 各項指定專案之追蹤及查核。
- 稽核主管定期於審計委員會及董事會向董事進行稽核業務報告，不定期與獨立董事溝通稽核報告結果及其追蹤報告執行情形。



資訊安全

資訊安全委員會架構



鑫創電子透過數位化提升營運與管理效率，積極強化資訊安全管理，避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，公司導入ISO 27001，組織資訊安全委員會，落實資訊安全查核與管理，保障公司與利害關係人的資訊資產之機密性、完整性及適法性。2023年未發生重大資安事件。

資訊安全係指防止資通系統或資訊遭受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竊改、銷毀及其他傷害，以確保其機密、完整性及可用性，而資訊安全政策與管理範疇是積極性且主動的作為配合更新相關管理政策與執行流程以確保規範內容因時合宜。





資訊安全管理政策

公司訂有「資訊安全管理辦法」，其資訊安全管理政策如下：

- 1) 透過P.D.C.A. (Plan-Do-Check-Act) 循環流程管理改善，檢視資訊安全政策適用性與保護措施，維護公司重要資訊系統的機密性、完整性及可用性。
 - 2) 依據資訊安全政策，每年定期進行資訊安全風險審視，項目包含系統架構、網路環境、系統變更管理、軟硬體授權與合規性等。
- ✓ 新進員工到職完成資訊安全教育訓練課程共計18人次，部份員工完成3次資訊安全教育訓練。
 - ✓ 進行2次份資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。
 - ✓ 進行1次主機弱點掃描，修正相關風險提昇主機安全性。
 - ✓ 重要資訊依據3-2-1備份原則進行備份作業。
 - ✓ 定期備份與還原測試。

落實資安政策

網路主機防護

防堵資安攻擊

強化應變機制





3.4 營運績效

全球疫後景氣乍暖還寒之際，鑫創電子2023年交出了優秀的營運成績，全年營業額成長17.6%達到6.28億元，營業淨利率達12%，稅前淨利更大幅成長至0.85億元，營業額和獲利雙雙創下历史新高，整體財務結構穩健，2023年度EPS 3.29元。

2021~2023年財務績效

(單位：新台幣仟元)

基本要素	2021年	2022年	2023年
營業收入	392,016	534,638	628,628
營業毛利	122,755	172,935	198,980
營業損益	40,338	68,090	76,446
營業外收入及支出	-2,189	19,501	8,448
稅前淨利	38,149	87,591	84,894
繼續營業單位本期淨利	32,976	71,037	68,662
本期淨利(損)	32,976	71,037	68,662
本期其他綜合損益(稅後淨額)	-	-	-507
本期綜合損益總額	32,976	71,037	68,155
每股盈餘	1.58	3.41	3.29





客戶滿意度

2021~2023年客戶滿意度 (%)

83.00%
2021年

82.83%
2022年

81.83%
2023年

鑫創電子一直致力於建立和維護良好的客戶關係，訂定「客戶售後服務管理程序」，以提供最高品質的產品與服務，公司每年定期舉辦客戶滿意度調查，針對前一年度之重要客戶，提供即時反映管道，了解客戶對我們產品和服務的滿意度，調查項目包括業務與客服服務、產品品質、交期滿意度，客戶滿意度調查結果會即時反饋給各部門做為持續改善的依據，以提升公司競爭力。

另外，我們透過email、電話及視訊會議、實地拜訪與網站等方式與客戶進行不定期溝通，時刻保持與客戶之間的黏著度，以建立和維持良好的客戶關係，贏得客戶長久的信任與支持。





4

永續環境

4.1 永續供應鏈

4.2 碳排放

4.3 廢棄物



4.1 永續供應鏈

鑫創電子自成立初始，即以立足台灣放眼全球為根本經營策略，採購方針的訂立亦是如此，為因應車載電腦產品少量多樣的特性，設定台灣為生產基地，供應商選擇以台灣在地廠商為優先，配合多樣的產品組合與彈性的生產策略，滿足全球客戶多樣化的需求。

- 除了重視產品品質、成本競爭、交期穩定與技術服務外，亦要求供應鏈重視ESG企業永續經營、商業道德、勞工權益、工作環境與安全衛生等，希望降低供應鏈的經營風險和成本，達成共同成長的夥伴關係。
- 所有的合格供應商遴選皆依據本公司ISO所制定的「外部供應者管理程序」，且要求供應商在經營公司業務的同時，必須完全遵照台灣或是註冊國當地所有相關的法令與規章。





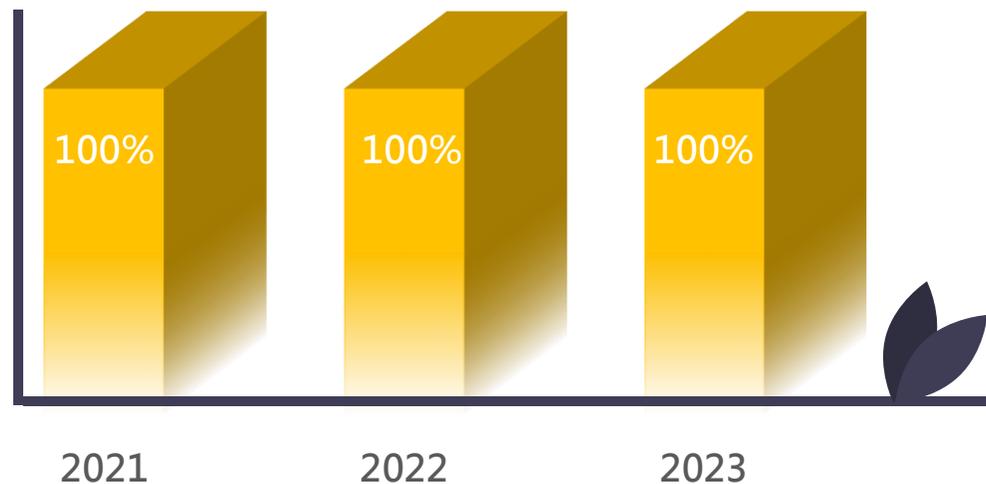
在地化採購與生產

全球氣候變遷所造成的災害，為全球人民及企業必須關注的環境議題，全球溫室效應產生氣候異常而帶來更劇烈的風災、水患、乾旱與糧食危機，其發生的頻率與嚴重度日益增加，將對人類生存造成非常大的衝擊，因此，鑫創電子與其供應鏈一起攜手來愛地球，保護環境，持續推動供應商在地化，目的除了降低運輸成本，減少碳排放及分散風險外，更進一步地降低運輸對環境帶來的影響。

為減少運輸對環境帶來的影響，達到碳排放量減少之目的，鑫創電子在採購策略上首選在地生產的廠商，除可提升供應效率及效能外，並可減少對環境破壞。

供應商為鑫創電子營運的重要夥伴，透過緊密合作方式共同追求企業永續經營及成長，鑫創電子主要生產營運據點為台北，在地廠商是以生產所在地為國內境內交易廠商為主，本公司以在地供應商為主要優先考量，因此，即使每年業績不斷成長，在地採購的比例，每年仍穩定維持達100%，達到全面生產在地化。

2021~2023年在地採購與生產比例 (%)



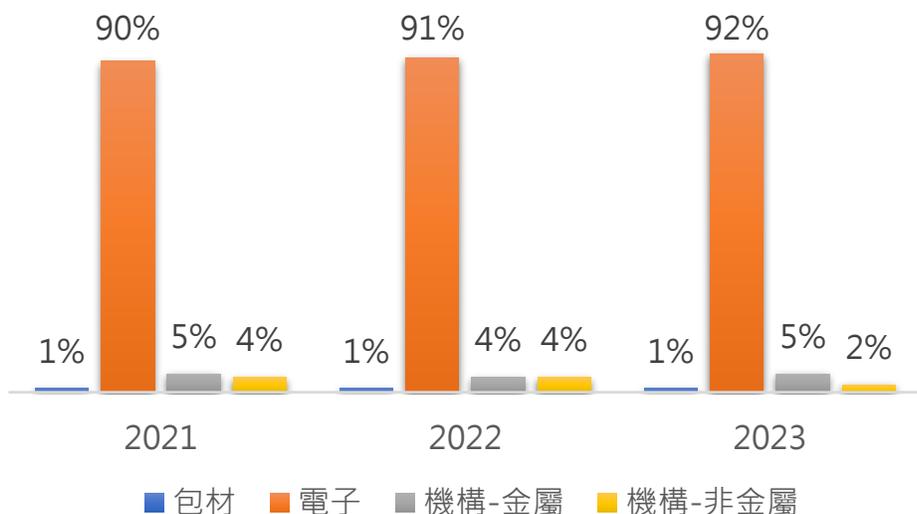


供應鏈類別

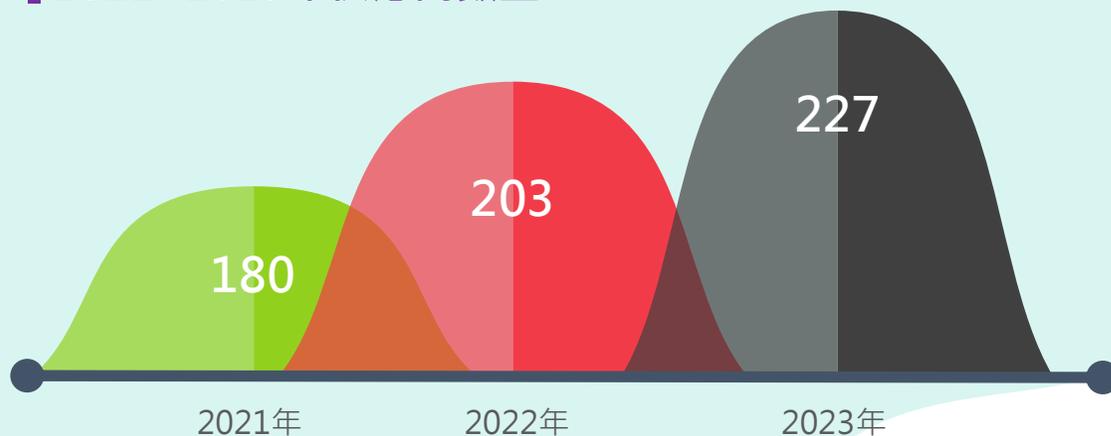
鑫創電子產品以車載電腦為主，故採購元件以電子採買佔比最高，每年平均高達84%以上，未來也將持續朝向全方位系統生產為目標。

為符合產業標準並使我們的客戶能夠專注於其核心競爭力，從採購採買策略降低成本並縮短產品上市時間，未來將持續以在地化廠商及環保材料為優先考量，以符合全球趨勢與客戶需求。

2021~2023年供應鏈類別



2021~2023年供應商數量



鑫創電子以品質、能力及環保政策等條件，篩選優質供應商，並協同合格供應商長期配合，善盡社會責任，同時遵守RoHS規範，加強教育訓練，確保各項作業的安全性，保障工作人員的生命安全 and 健康，共同做好風險管理，2023年共完成24家新進供應商評鑑，全數合格。

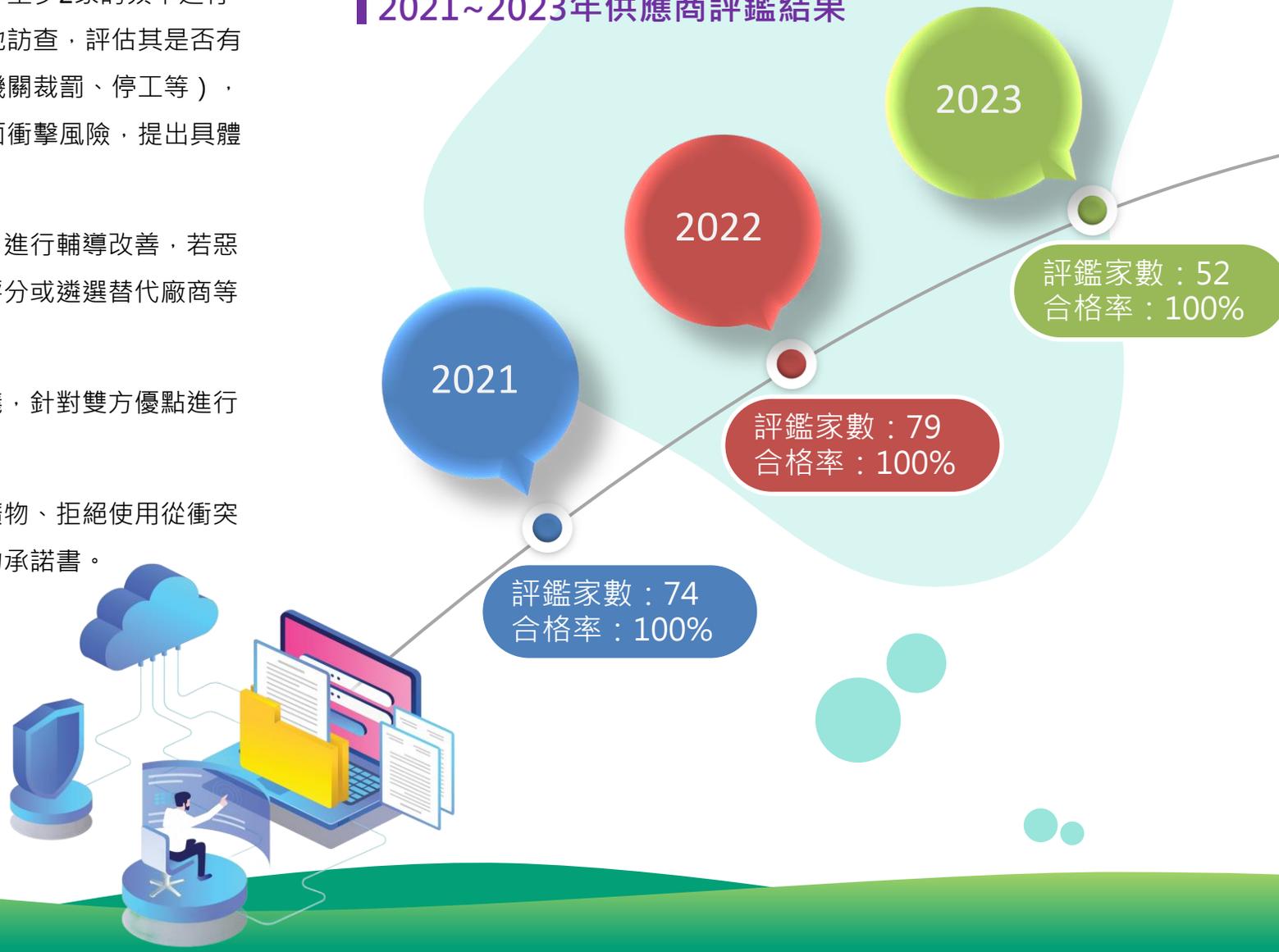


供應鏈管理機制

鑫創電子針對關鍵供應商每年進行評鑑作業2次，評鑑作業統一由採購執行，評鑑合格才能持續保有合格供應商資格，且每年至少2家的頻率進行供應商訪廠稽核，並搭配外部供應者評核表進行實地訪查，評估其是否有對本公司造成負面或潛在的衝擊（例如：遭到主管機關裁罰、停工等），並對其表現優良或因違規缺失，導致產生可能的負面衝擊風險，提出具體作法如下：

- 違規或缺失紀錄者：針對違規或缺失項目進行輔導改善，若惡意不配合或遲無法改善者，則採取調降評分或遴選替代廠商等風險控管因應措施。
- 無違規及缺失紀錄者：舉行雙方交流會議，針對雙方優點進行交流及意見交換。
- 要求供應商不購買從衝突地區來的衝突礦物、拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物，及簽署無衝突礦產的承諾書。

2021~2023年供應商評鑑結果





供應商的社會責任

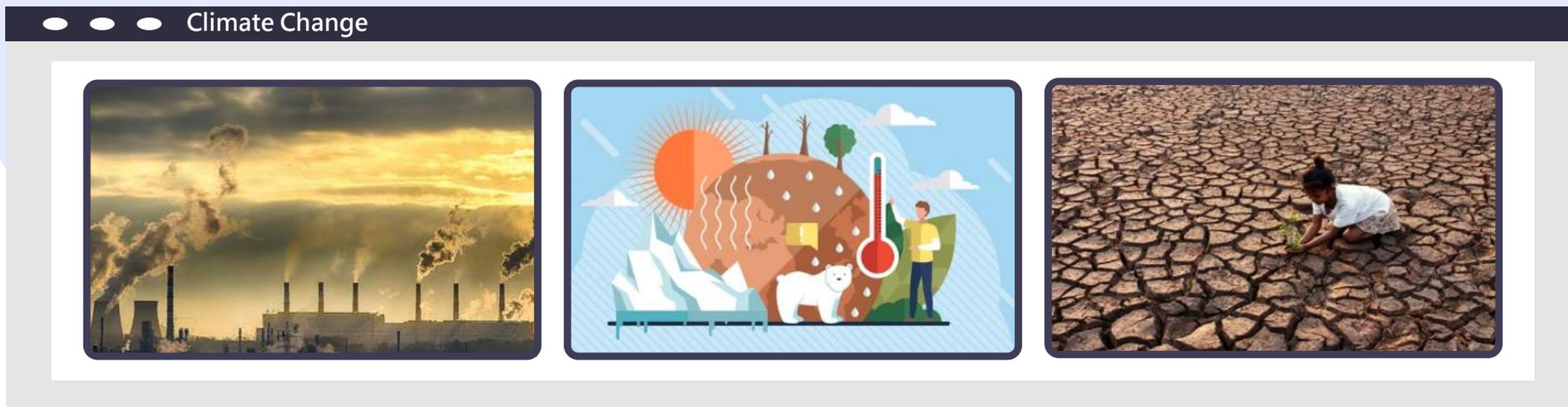
創電子訂有「外部供應者管理程序」，遵循責任商業聯盟行為準則（RBA）的五大面向行為規範，進行「勞工、環境、健康與安全、倫理規範、管理系統」的評核，確實掌握供應商在環境安全衛生的管理與落實程度，持續鼓勵供應商重視經營道德、保障勞工人權、重視勞工工作環境與安全衛生，減少使用會對環境產生衝擊的材料與製程。





4.2 碳排放

氣候變遷、全球暖化已是眾所周知攸關地球環境保護保護、永續發展的嚴肅議題，依據聯合國政府氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 的預測，2100年全球平均氣溫將上升 $1.1^{\circ}\text{C}\sim 6.4^{\circ}\text{C}$ (最有可能範圍 $1.8^{\circ}\text{C}\sim 4^{\circ}\text{C}$)、海平面將上升18~59公分，溫室效應導致的全球暖化現象不僅將造成全球氣溫升高，也可能引發降雨模式的改變，冰雪覆蓋區域逐漸縮小，熱浪發生更加頻繁，水患、乾旱與風災等天然災害的強度愈加增強，北極冰層在夏天可能會完全融解，北半球高緯度地區增溫更佳明顯，這些環境因子的變化均可能直接或間接地影響地球物種的生長、生存、數量與分佈，以及改變生態系的組成與功能，如植物生長環境高度向上擴展、植物物候改變、農作物產量減少、糧食短缺、水質改變、動物生理週期與棲息行為改變等，在在顯示都將嚴重影響生物多樣性的保存與維護。



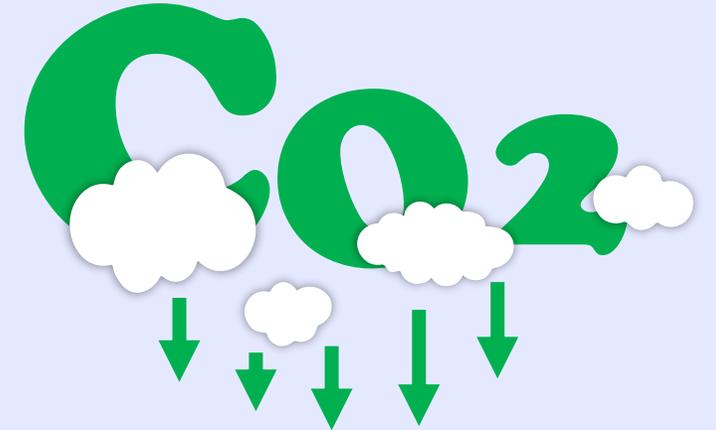
鑫創電子係屬車載電腦生產製造業，部分產品涉及直接生產製造實體產品活動，雖非屬重大影響環境的企業，但公司利害關係人在環境面向仍非常關注公司的能源管理，鑫創電子深知面對極端氣候對於地球的影響漸劇，永續環境的責任成為每位地球公民共同努力的目標，亦致力將本公司打造為綠色企業，從內而外徹底執行節能減碳，善盡企業對環境保護之責任，公司遵循ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，自行盤查公司的溫室氣體排放，並揭露相關訊息於本報告書中。



溫室氣體排放源

鑫創電子直接溫室氣體排放包含來自組織邊界的各據點內所擁有或控制的排放源，其中固定源（如緊急發電機）暫無，移動源則包含公務車，但因性質屬租賃且委外保養，故暫排除，逸散源包含滅火器、冷氣主機、冰箱等，此外，鑫創電子雖屬車載電腦製造商，但生產製造的過程僅為產品組裝，故無製程排放源。

● ● ●				
類別		對應活動/設備種類	排放源	可能產生之溫室氣體
類別一	逸散性排放源	冰箱	冷媒	HFCs
		CO ₂ 滅火器	二氧化碳	CO ₂
類別二	外購電力	公司營運及生產	二氧化碳	CO ₂
類別三	商務旅行	商務旅行	二氧化碳	CO ₂

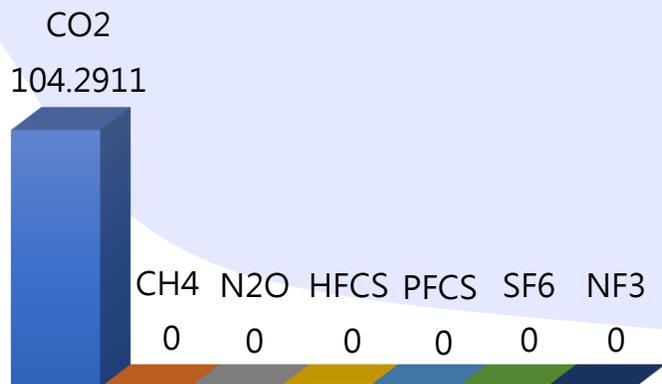




溫室氣體盤查：ISO 14064-1

鑫創電子對於管理溫室氣體排放採取積極支持的態度，建立「溫室氣體盤查小組」做為跨部門的執行審查及整合平台，現階段主要的作業重點，在於收集溫室氣體的排放量，擬定減碳計畫，做為整個計畫執行的基準，並設定2023年為溫室氣體盤查的基準年，鑫創電子盤查所計算之溫室氣體排放種類包含CO₂、CH₄、N₂O、HFCS、PFCS、SF₆、NF₃，使用之GWP值為2021年IPCC第六次評估報告。

2023年七大溫室氣體排放量統計 (公噸CO₂e/年)



2023年溫室氣體盤查結果 (公噸CO₂e/年)





節能減碳

本公司以2023年為溫室氣體盤查的基準年，排放總量為104.2911公噸CO₂e/年，員工人數88人，為達成永續發展之承諾，鑫創電子從產品設計以及資源再利用等活動著手，致力於降低對整體環境之衝擊，並透過全員參與及承諾，來達成環境保護與企業永續發展之目標。

鑫創電子主要溫室氣體排放為電力與商務旅行，呼應聯合國永續發展目標及善盡企業社會責任，將於日常營運中具體落實「環保、節能、愛地球」之環境保護及節能措施，為節省能源，鑫創電子將透過推動省電措施、汰換高耗能設備，提升再生能源使用及實施辦公室行為改變等方式，以減少溫室氣體排放。





能源管理

水資源

鑫創電子使用的水源均來自台灣自來水公司，且在製程中無需用水亦不會產生工業廢水，空調冷卻水塔所有權屬於管委會，因此用水均為日常生活用水，由於廠區所在地為中和遠東世紀廣場之公共園區，並非公司獨立私有廠區，且無設置獨立水表，因此難以進行回收再利用，排放與廢水處理皆由大樓管委會處理，除了配合園區管委會進行相關減量政策外，為減少使用水資源，鑫創電子將持續宣導省水觀念與省水措施。

- 非上班時間關閉空調系統，避免空調冷卻水塔運作，減少水資源浪費。
- 調高空調主機溫度，減少壓縮機啟動頻率，避免水資源浪費。

電力

鑫創電子在製造與企業營運中以電力使用為主要的動力來源，依據用電度數與用電人數計算出人均用量，可以看出2023年人均用電有下降之趨勢，除公司用電人數增加外，其用電度數下降之原因為公司執行節電措施，全面更換LED燈具，辦公室增設空調及照明總開關，防止非上班時間不必要的電源浪費。

年度	2021	2022	2023
年度用電百萬焦耳	435,405.6	447,692.4	459,471.6
人均用電百萬焦耳	7,379.75	5,969.23	4,887.99
用電人數	59	75	94





4.3 廢棄物

廢棄物管理主要配合公司政策「節省能資源，建立資源再生」，將可回收的廢棄物集中分類之後，委託合格清除業者，轉為可再利用的資源，以減少環境的衝擊。因鑫創電子位於中和遠東世紀廣場屬非獨立廠區，生活廢棄物與包材垃圾委由管委會環保公司統一處理，有害廢棄物則委由環保署認可的清除廠商載運至合法處理廠處理，經由環保署的線上申報系統進行相關控管，包含電子組件下腳料 E-0217、含金屬之印刷電路板廢料 E-0221、附零組件之廢印刷電路板 E-0222等，鑫創電子每年會對承攬專業廢棄物的廠商進行關切，若承攬商有違約或違反政府相關法令者，會採取相對的處置措施或是汰換，截至2023年尚無不法之情事發生。

廢棄物類型		內容	處理方式	最終處理方式
生活廢棄物	紙類	影印紙/雜誌/紙箱/紙盒等	管委會環保公司	循環利用
	鋁箔包	飲料瓶等		
	保特瓶			
	鐵鋁罐	辦公室垃圾等		衛生掩埋 焚化處理
	生活垃圾			循環利用
其他可回收資源	廢五金/燈管/電池/玻璃			
事業廢棄物	包材垃圾	保麗龍/膠帶/打包帶/木頭/棧板	管委會環保公司	循環利用
				衛生掩埋 焚化處理
	有害廢棄物	廢電子零組件、下腳品及不良品 E-0217	委託合格清除業者	物料處理
		含金屬之印刷電路板廢料 E-0221		
附零組件之廢印刷電路板 E-0222				



廢棄物處理

2021~2023年廢棄物處理

年度				2021	2022	2023
廢棄物類別	廢棄物組成成分	處理場址	處理方式	產出量 (公噸)	產出量 (公噸)	產出量 (公噸)
有害廢棄物	廢電子零組件、下腳品及不良品 E-0217	委外 處理	回收 利用	0.2204	0.1564	0.0390
	含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑 E-0221			0.0191	0.0000	0.0016
	附零組件之廢印刷電路板 E-0222			0.2441	0.0281	0.0354
廢棄物總量 (公噸)				0.4836	0.1845	0.076

廢棄物處理方式：

- 收集和分類：將廢棄物進行分類，如可回收物、有害物質和一般垃圾等，以便進一步處理。
- 處理措施：根據廢棄物的性質和類型，採取不同的處理方法，包括焚化、衛生掩埋、物理處理、循環利用、委外處理等。
- 回收利用：將可回收的材料分離出來，進行再利用或再加工，以減少對自然資源的需求。

5

社會共融

- 5.1 勞雇關係
- 5.2 多元化與平等機會
- 5.3 人才培育
- 5.4 職業安全衛生
- 5.5 社會關懷





5.1 勞雇關係

本公司遵守相關勞動法規及認同並自願遵循聯合國所訂定之《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織公約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際公認之人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，以保障員工合法權益及雇用政策無差別待遇，並尊重員工人權，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者及員工，排除各種形式的歧視，落實「人權政策」，截至2023年止無任何申訴案件發生。

實踐相關議題包括：

- 遵循「就業服務法」規定，尊重各種不同差異的員工，薪酬以同工同酬為原則，無性別、種族、年齡、族群及宗教的差異。
- 遵循「性別工作平等法」之規定，保障性別工作權之平等。

公司提供具有市場競爭力的薪酬水準以及透明的升遷管道，讓員工可預期未來職涯發展的可能性，以提高員工對公司的向心力，減少人員流動頻繁，確保公司營運穩健發展；公司也持續建立完整的教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實員工的專業職能，提升職場競爭力，在勞資互動方面，公司與員工建立良性的關係，員工可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識。

本公司保障員工權利措施如下：

保障員工事項	因應措施	說明
提供合理申訴管道	<ul style="list-style-type: none"> • 已設制專人針對「違反誠信經營檢舉」及「員工意見反應」之管道（專線及電子信箱）。 • 已訂定「檢舉辦法」。 	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司於公司網站的「利害關係人」或「常見問與答」之頁籤設有申訴管道。
禁止工作場所性騷擾事件	<ul style="list-style-type: none"> • 已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。 	<ul style="list-style-type: none"> • 提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境。



員工概況

鑫創電子員工隨著公司持續成長且不斷研發新技術與拓展業務，人數逐年穩健增加，2022年全職員工共計75人，2023年全職員工共計88人，2023年較2022年增長20%，本公司所有招聘均依循內部訂定的「招募及任用管理程序」，絕不因種族、信仰、膚色、性別、年齡或國籍等因素而有所歧視，積極廣納多元人才。

2021~2023年新進與離職率

公司在業務拓展期間積極招聘優秀人才，從2021年到2023年，該三年員工年新進率每年均在30%以上（年新進率是根據當年底在職的新進人員加總除以當年底的全體員工），2023年的離職率為11%，2022年為12%，（離職率是根據當年的離職員工加總除以當年底的全體員工，且不包括任職未滿6個月的員工），公司會對離職員工進行個人訪談，了解離職原因後，對適當且可優化之措施進行評估和調整，以留住優秀人才。

年度	全職員工	約聘員工	新進員工	新進率	離職員工	離職率
2021年	56人	3人	26人	46%	22人	49%
2022年	75人	0人	29人	39%	9人	12%
2023年	88人	6人	27人	30%	10人	11%



員工薪酬

為了確保員工薪資具有市場競爭力且公平性，鑫創電子實行一系列措施，首先，公司根據個人學經歷、專業技能和績效表現調整員工薪資，以確保薪資符合市場行情和公平原則，此外，公司依據「績效考核管理程序」定期進行績效評估，對表現優秀的員工提供具有競爭力的薪資福利，對於高階主管人員，公司設立了「薪酬委員會」，負責檢視其年度績效並設定適當的薪酬水準。

公司根據營運目標達成率和獲利表現來決定員工薪酬，提供優於當地法令的薪酬待遇，以及具有市場競爭力的薪酬水準，為了讓員工的表現能夠適切反映在個人薪酬上，公司定期進行績效評估和職業發展檢核，並考慮員工的專業能力和貢獻，鑫創電子致力於培養員工的專業知識和技能，並為有潛力的員工提供晉升和成長的機會。

員工的薪資制度注重公平性和競爭力，旨在獎勵優秀的員工並提供晉升和發展的機會，公司尊重每位員工的努力和貢獻，致力於建立公平、透明的薪資制度，推動公司和全體員工的共同發展。





員工福利

- ◆ 公司採彈性上下班制度。
- ◆ 設立職工福利委員會，積極執行各項福利制度，包含旅遊補助、婚喪喜慶補助、傷病住院慰問、生育補助、生日禮金、社團補助、不定期的年節活動等。
- ◆ 除法定的勞健保外，另為全體員工投保團體保險，使員工能安心投入於工作。
- ◆ 定期辦理員工健康檢查，並規劃符合各年齡層的優質健檢項目，協助照顧員工身體健康，並給予健檢假，讓員工安心健檢。
- ◆ 每年給予員工一天生日假，讓員工對自己更好。
- ◆ 鼓勵員工成立及參與各式各樣的社團，不僅可以多方面調劑身心，也可以培養工作之餘的興趣。
- ◆ 協助員工申請機車位並全額補助，讓員工無須每天奔波找停車位。
- ◆ 國外出差者，均投保旅行平安險及海外醫療險，出差期間遇國定假日給予補休假。
- ◆ 尾牙聚餐及摸彩活動，員工無須上台表演，讓員工可以開心吃飯，多多增進員工之間的情感交流。
- ◆ 以長期培育人才為目標，提供內外部教育訓練，參加外部訓練者給予公假並全額補助課程費用。
- ◆ 建立員工分紅入股制度，使員工成為股東，讓員工與公司一起締造佳績、共榮共享。



勞資溝通

鑫創電子秉持著良好的勞資關係是企業永續經營的重要基石，公司每三個月定期舉辦勞資會議，作為勞資雙方溝通的橋樑，在會議中，公司除宣導政策，也聆聽員工的意見和需求，並提供必要的輔導與支持，透過雙向溝通，公司致力於維護良好的勞資關係，確保公司的運作順暢。

為了加強溝通管理，公司建立了良好的溝通管道，除了定期召開勞資會議，公司也建立其他有效的溝通機制，如每年定期舉行年度會議、員工滿意度調查、新人關懷、內部宣傳管道等溝通方式，公司致力於與員工建立起良好的勞資關係，即時了解員工的想法和感受，針對問題提出解決方案，從而提升員工滿意度和工作效率。

截至2023年，公司無發生任何勞資糾紛事件，展現了我們在維護良好勞資關係方面的重視與努力。





勞資溝通管道

勞資溝通管道	頻率	說明
勞資會議	每3個月一次	了解員工反應的問題，有效解決勞資矛盾。
新人關懷	到職滿3個月	了解員工生活和工作心聲，協助解決無法往上層傳達的問題。
員工滿意度調查	每年一次	了解員工在公司的這段期間，對於整體的工作環境、主管管理方式、福利待遇等各方面的真實感受。透過這份問卷，公司可以獲得員工的反饋，了解員工的需求和期望，從而重點性的優化公司制度，及早發掘潛在的人才流失問題，未來提高員工的忠誠度和留任率。
年度會議	每年一次	年度會議是一個重要的溝通平台，可以讓高階主管向全體員工介紹公司的策略和計劃，也是協調各部門工作的機會，主管也能分享成功經驗或表揚優秀員工等方式，激勵全體員工，鼓舞員工在新的一年里繼續努力。
內部宣傳管道	即時	電子佈告欄、公司e-mail。
申訴諮詢管道	即時	設有專責單位與人員，透過面詢、電話、郵件等方式受理，且設置匿名投訴管道，讓員工可以匿名方式提出投訴，確保員工與公司之間的溝通順暢、透明且即時，保障員工的合法權益。 趙小姐：02-82280101#202 / hr@sintrones.com



員工滿意度調查

公司堅信尊重員工、重視員工意見的理念，能夠鼓勵員工提出建設性的意見，不斷為公司注入正向成長的力量，藉以達到共同成長與經營成果共享，公司會持續強化各項溝通管道之運作效率，確保各項溝通機制的活化與有效性。

公司持續打造一個正向積極、溝通良好、福利完整、晉升順暢的職場環境，未來也將著重針對員工不滿意之項目進行制定改善計畫，並持續追蹤進度，努力提升每一年度的員工滿意度指數。

2023年員工滿意度調查，共68人參與本次調查，占全體員工的76%，有效問卷68份，無效0份，有效率為100%。

滿意度最高指標前三項	公司的價值觀與願景	公司的假勤制度	公司的晉升管道制度
滿意度占比	97%	96%	93%

滿意度最低指標前三項	公司的作業流程	工作環境所需的設備	公司的獎金制度
不滿意度占比	21%	16%	12%



5.2 多元化與平等機會

為減輕由女性擔任孩子主要照顧者之家庭之育兒壓力，鑫創電子推動性別平等，支持男性員工申請育嬰假，男性員工申請育嬰留職不僅有益於照顧幼年子女，也可協助配偶因應生產後的家務分工，公司提供完善的假勤管理制度，讓員工能彈性運用，請假育嬰及照護子女。截至2023年，共計有一位男性員工申請育嬰假。

公司相當樂意招聘剛畢業的新鮮人，或是年資尚淺，但有高度學習意願的年輕人，對公司而言，招聘此族群者有多方面的益處：

- 創新和新思維：年輕族群通常有豐富的創造力和新思維，能夠帶來新的想法和解決問題的方法，有助於公司開拓新市場、創新產品和服務。
- 學習能力：年輕族群通常學習能力強，能夠快速掌握新知識和技能，有助於公司在快速變化的環境中保持競爭力。
- 潛力和成長：招聘年輕族群有助於培養未來的領導人才，他們可以在公司中逐步成長和發展，提升公司的競爭力。

公司亦積極鼓勵雇用二度就業婦女及中高齡員工，公司認為此族群者擁有以下優點：

- 穩定性高，不易轉職。
- 了解自身工作需求，全心投入職場。
- 具專業技能，縮短訓練時間。



中高齡員工人數佔比

年度	中高齡員工人數	總員工人數佔比
2021年	11人	20%
2022年	19人	27%
2023年	27人	30%

30歲以下員工人數佔比

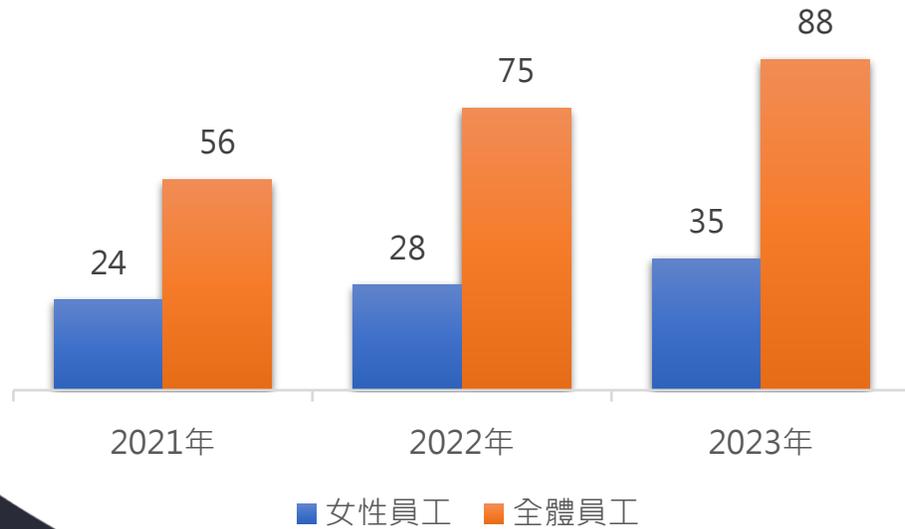
年度	30歲以下員工人數	總員工人數佔比
2021年	15人	27%
2022年	14人	19%
2023年	20人	22%



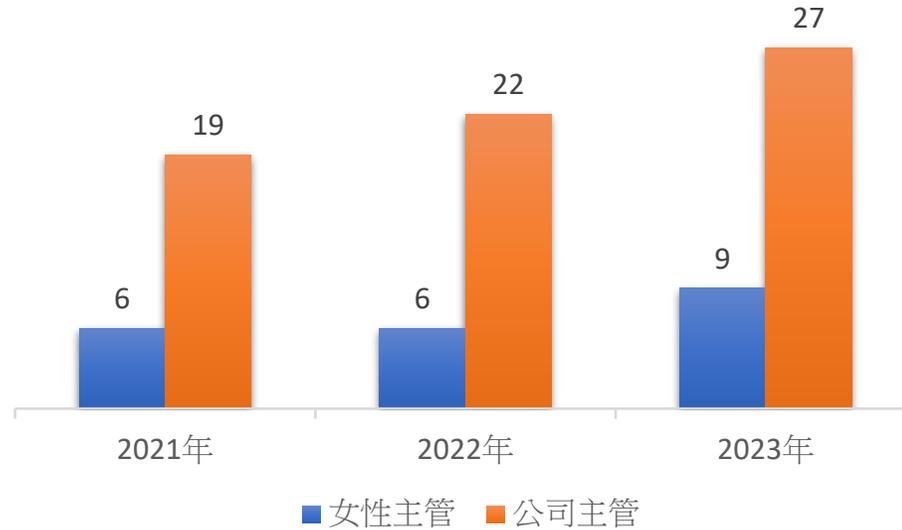
女性員工

公司深信若缺少「平等」的保障，多元人才將無法在工作崗位發揮所長，因此，鑫創電子致力於確保女性員工在各方面都擁有和男性員工一樣平等的機會與權利，並實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，這不僅促進了永續共榮的經濟成長，也有助於扭轉科技業的性別刻板印象，值得一提的是，2023年女性員工以及女性管理人員的比例都逐年增加，顯示公司非常重視女性平權與多元化發展，亦取得一定成效。2023年度管理階層：男性佔75%、女性佔25%，員工：男性佔60%、女性佔40%。

2021~2023年全體及女性員工人數



2021~2023年全體及女性主管人數





女性多元化指標

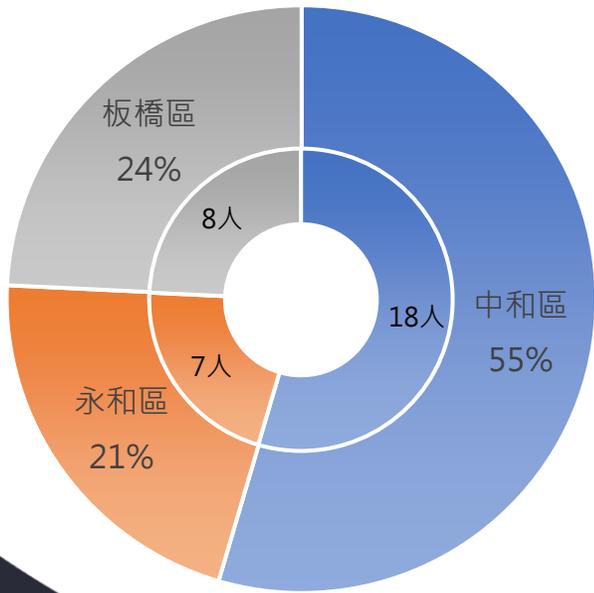
項目	人數	佔比說明	佔比 (%)
女性員工	35人	女性員工佔全體員工	50%
女性管理職	5人	女性管理職佔所有管理職	40%
女性部門主管	3人	女性部門主管佔所有高階主管	33%
女性高階主管 (≤ CEO兩職級)	2人	女性高階主管佔所有高階主管	50%
女性任職於可創造營收單位	9人	女生任職可創造營收單位佔該單位比例	80%
女性在STEM等相關單位 (科學、科技、工程、數學)	3人	女生任職STEM 等相關職位佔此職位比例	25%



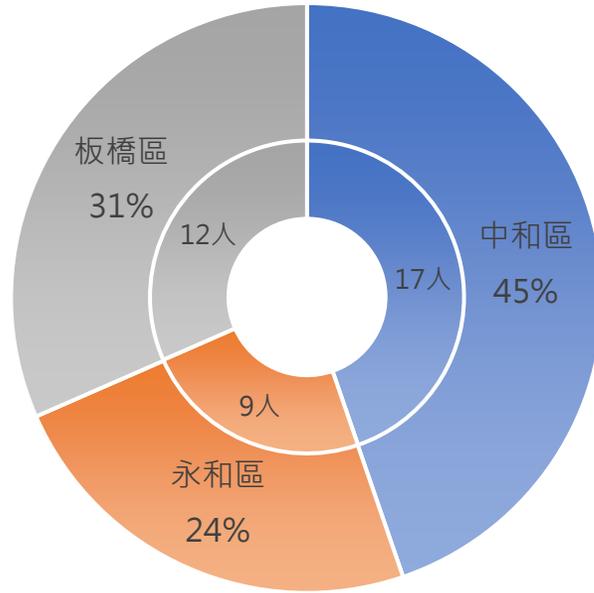
在地人才

鑫創電子響應政府在地化發展政策，重視在地人才的聘用，以增進與社區的聯繫，公司積極與招募平台合作，以尋找和吸引優秀人才就近工作，相信這樣的合作方式將有助於爭取社區的認同。截至2023年止，鑫創電子的高階主管（內部經理人含以上）及員工都是100%在地化（台灣）聘僱。

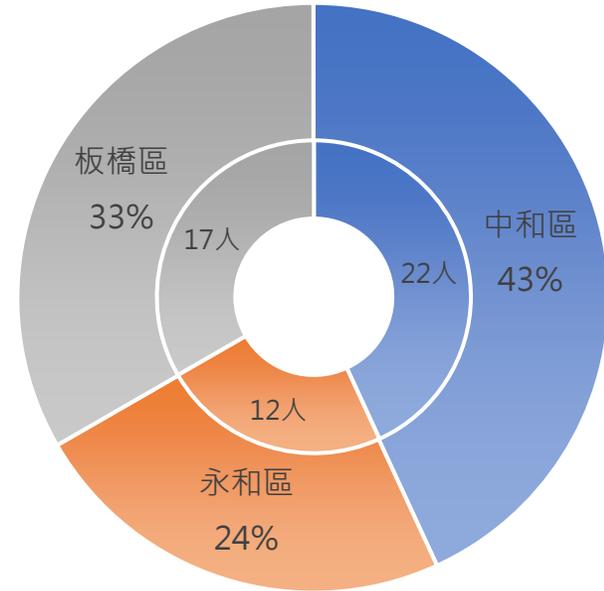
2021年鄰近地區員工佔比



2022年鄰近地區員工佔比



2023年鄰近地區員工佔比





適才適任

健全的人力資源是公司得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓員工之間形成公平競爭的良性氛圍，在升遷管道方面，公司秉持晉升資訊透明公開，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動員工學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才。

為充分照顧員工及其家屬的身心健康，並建立生活保障，善盡企業社會責任及照顧員工為目標，公司鼓勵員工參與各種健康促進活動，例如健康檢查、社團活動和團康活動等，以確保員工身心健康。

鑫創電子除鼓勵員工在職進修或參與相關研調單位之課程，提升自身之專業能力，藉由理論與實務討論，激發創新能力外，亦定期對員工實施內部的在職培訓計畫，案件心得分享等，除此之外，也不定期指派員工參加外部訓練課程，除可提升員工專業與管理素養外，亦可了解市場脈動、新型技術、全球趨勢發展，可同時促進個人職涯規劃與公司整體利益之成長，讓員工在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值。

在公司文化方面，鑫創電子秉持平等對待員工的理念，建立了透明公正的考核與獎懲制度，促進公平競爭的良性氛圍，公司鼓勵員工提出建設性建議和意見，並對其進行審慎評估和回應，以維護勞資雙方的和諧關係。





5.3 人才培育

鑫創電子堅信人才是永續經營的關鍵和最寶貴的資產，為了培養專業人才，公司積極投入資源，規劃整體且完善的教育訓練，提升員工專業知識，為客戶提供更優質的服務，實現公司整體利益的增長。

公司依據「招募及任用管理程序」找到適合的員工，新進員工入職後，會由管理部請各部門派員擔任講師，宣導內部各項規章制度、業務概況、產品應用及未來發展，然後由所屬部門資深成員進行部門專業知識的培訓。

公司積極鼓勵員工進修業務範圍內的專業課程，提供多元的學習管道，讓員工得以發揮專業，成就自我，各部門主管每年與部門員工討論並根據自身需求，制定教育訓練計劃並實施教育訓練，員工進修分為內部和外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排專業人員到部門授課，管理部為了提升員工認同感與向心力，亦會安排溝通、共識營等課程，強化自我認識與跨部門溝通能力。

外訓則由各部門視業務需要提出選派人員外訓申請，經核准後報名參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的員工受訓後再對部門其他員工分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用，為了讓員工接觸更多不同面向的資訊，公司也鼓勵員工參與外部機構舉辦的語言、簡報技巧等課程。





教育訓練

公司制定了「教育訓練管理程序」，以建立完善的教育訓練制度，依據公司的品質安全政策和目標，每年皆會盤點各階層人員的能力缺口，並制定下一年度的訓練計畫，公司根據訓練需求制定年度教育訓練計畫並編製預算，以確保所有階層的人員都能接受到適當且必要的教育訓練，近年來，公司對員工教育訓練的投資包括新進員工訓練、職能訓練、潛力人才培養、內部教育訓練和內部輪調，以建立多元化且有效的職涯能力發展計畫。

2023年疫情趨緩，公司已逐步恢復相關訓練課程，平均受訓時數已逐漸提高。

類別 年度	男性員工		女性員工	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
2022年	238.5	5.07	254.5	9.08
2023年	324.5	6.24	385.5	10.14

類別 年度	管理職		非管理職	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
2022年	163.5	7.11	329.5	6.34
2023年	212.5	8.50	497.5	7.65





5.4 職業安全衛生

鑫創電子一直秉持著「以人為本」的核心價值觀，致力於營造安全與健康的工作環境，不僅適用於員工，也包括承攬商和訪客等進入廠區的第三方，我們堅持遵守國際公約和國家職業安全衛生管理法的相關規定，努力建立完善的職業安全衛生管理制度，以確保職業安全衛生的維護，預防危害和職業傷病，並追求實現公司零職業災的目標。

為實踐這一目標，鑫創電子積極推動全員參與的活動，持續改善工作環境，降低職業安全衛生風險，營造健康舒適的職場環境，確保員工的安全和健康，從而實現公司的永續經營，我們不斷更新職業衛生及安全相關法規，執行職業安全衛生管理及教育訓練，遵循內部或外部客戶及政府單位的安全規範，並進行稽核確認執行成效與持續改善，這些舉措旨在強化現有的職業安全衛生管理，實現零事故、零工傷的目標。

鑫創電子十分重視員工工作環境的衛生與安全管理，在工作場所中，公司涵蓋了員工、派遣人員、委外設備維修人員、委外清潔人員、訪客及客戶等眾多工作者，為確保工作環境的安全與健康，公司定期維護辦公環境的乾淨整潔，並配合租賃辦公大樓進行消防演練與相關檢驗，以降低意外造成的傷害風險。

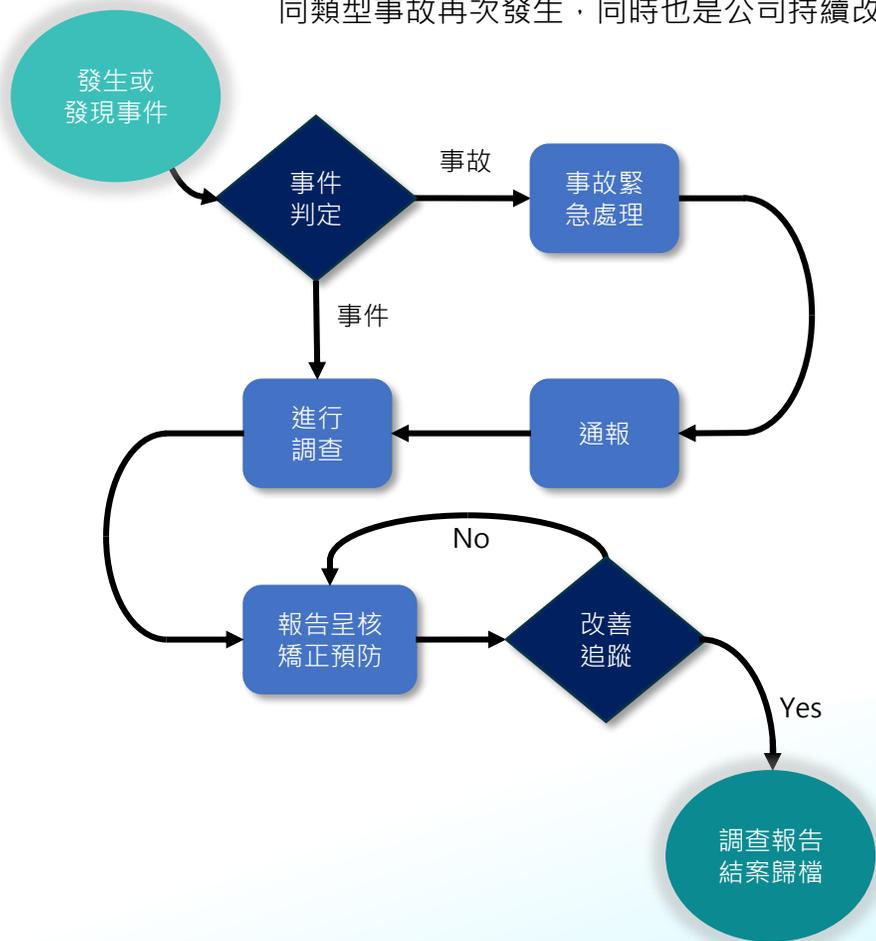
在職業安全衛生管理方面，公司訂定了「職業安全衛生管理計畫」、「安全衛生工作守則」、「緊急應變處理管理程序」，目的在於建立完善的措施，處理可能發生或潛在意外的事件或緊急狀況，達到降低災害事故及資產損失以及可能發生的職業災害。





職業傷害統計

鑫創電子充分認知事故調查在職業安全衛生管理中的重要性，並將其視為提升安全水平的關鍵環節，因此公司建立一套完整的事故調查流程，包括事故判定、事故處理、調查與分析、矯正措施與通報，事故調查有助於找出事故的根本原因，以防止同類型事故再次發生，同時也是公司持續改進職業安全的重要策略。



截至2023年止，未發生任何重大意外事故、職業傷害事件或虛驚事件案例，這也反應出鑫創電子對於職業安全衛生的重視與有效管理。

類別		2021年		2022年		2023年	
員工類型		全職	約聘	全職	約聘	全職	約聘
總經歷工時		111,104	5,958	150,000	0	174,592	11,904
死亡率	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
可記錄事故率 (TRIR)	件數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
虛驚事件率 (NMFR)	件數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0



職業安全訓練

鑫創電子重視員工安全與工作環境，每年定期實施並宣導自動檢查並提供員工安全與健康方面等教育。

為維護員工安全與衛生，推廣安全衛生業務，依照勞工安全衛生法規定，廠內設有職業安全衛生管理人員/防火管理人員/急救人員，公司對預防火災非常重視，定期進行內部消防訓練，包括如何使用滅火器、火災逃生等，提高員工應對火災的能力與警覺性。截至2023年止無火災之件數及死傷人數情形發生。

人員編制	人數	定期回訓
職業安全衛生管理人員	3人	是
防火管理人員	2人	是
急救人員	2人	是

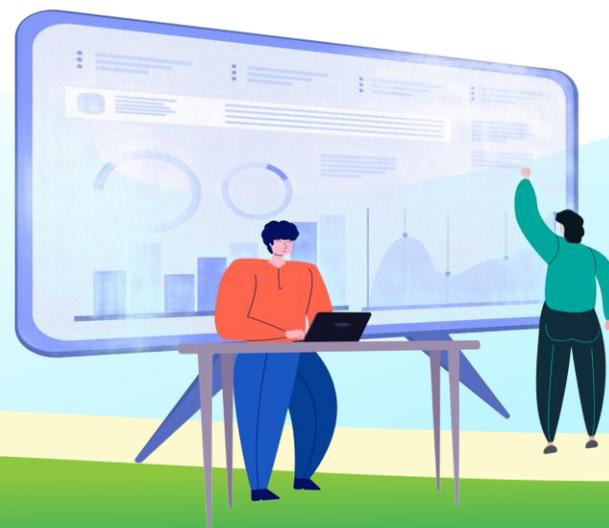
緊急應變演練 (消防)	2021年	2022年	2023年
演練次數	2次	2次	2次





現場作業改善

年度	原由	目標	實施方式
2023年	消防設備 安全檢測	公司致力於建立健全的消防安全管理制度，包括確保消防設備的正常運作和定期檢修，提高應急處置能力，消防防護達到100%，以保障廠區內的人員和財產安全。	<ol style="list-style-type: none">1. 定期委託專業消防機構檢修消防設備的性能及合格性。2. 檢測公司內部設置火災報警系統的有效性與即時性，一旦發現火災跡象，立即通知所有人員撤離。3. 更換滅火器。
	工作環境 維護改善	公司致力於持續改進工作場所設施和設備，以減少工作場所事故的發生。提高工作場所的安全性和健康性，保護員工的生命安全 and 健康，同時也有助於提升公司的形象和競爭力。	<ol style="list-style-type: none">1. 定期清潔辦公室、工作場所和公共區域。2. 調整工作場所的設計和設施，使員工能夠更舒適地工作，減少不必要的身體負擔和勞動壓力。3. 定期進行環境檢測和監控，包括噪音和化學物質濃度等，以確保工作環境符合安全標準。





員工健康管理與健康促進

鑫創電子重視員工健康管理及健康促進工作，根據勞工健康保護規則的要求，公司在所有廠區根據危害風險分區的原則，配置了足量的急救箱等應變器具供員工緊急搶救使用，並有專人管理定期更新補充急救箱內物品，確保應急措施的及時有效。

鑫創電子的員工還享有公司定期舉辦的健康檢查，健檢醫院的醫師將根據檢查結果，即時與員工說明後續的健康管理規劃，並提供客製化的健康管理建議，幫助員工保持身心健康。

為了進一步促進員工健康，鑫創電子鼓勵員工成立運動型社團，並提供社團補助金，除了增進員工彼此間的情感交流，也可提高員工的健康意識，改善生活習慣，全面促進員工的整體身心健康，公司將持續致力於員工健康管理及健康促進工作，為員工提供更加完善的健康保障。





5.5 社會關懷

鑫創電子將對員工家庭的關懷延伸至社會，對回饋社會、照顧弱勢群體、促進社會和諧等社會公益一向不遺餘力，公司透過拋磚引玉的精神，也同時引導員工關心社會、熱愛生活，激發積極向上的正能量，培養團隊合作精神，提高公司的社會形象和影響力。

鑫創電子歷年來攜手「心路福利基金會」跟「大同育幼院」等社福團體，舉辦了非常有意義的公益活動，活動方式相當多元，例如員工們到基金會以摺紙方式參與募款活動，支持基金會的孩子們圓夢，並將最大的溫暖與鼓勵傳達給他們，讓他們保持勇氣無限、希望無限，或是員工們透過到育幼院協助院方進行雜草割除、樹枝修剪、花圃澆水、落葉打掃等各項活動，讓院所的環境空間看起來更加整潔以外，也希望向育幼院的孩子們傳達，社會上有許多人願意伸出溫柔卻充滿力量的雙手，鼓勵他們堅強面對生活的挑戰，同時，這也是鑫創電子對於社區環境保護的一種實際行動，希望能為在地社區注入更多的希望與朝氣。

這些公益活動展現了鑫創電子對於公益事業的支持，更彰顯了企業的社會責任，我們相信，透過這樣的活動，不僅可以讓企業與社會更加緊密地連結在一起，也能夠讓更多有需要的人得到幫助與關懷。





公益活動

鑫創電子深知教育和公益事業對社會的重要性，我們堅守回饋社會弱勢團體的精神，透過小額勸募專案，號召員工攜手為社會送暖。我們堅信，企業的發展不僅應該取之於社會，更應該擁抱付出和關懷，貢獻於台灣的土地。

蘇澳是鑫創電子許育瑞總經理的家鄉，「蘇澳國中」培育了眾多優秀學子，我們相信，透過公司的獎學金資助，能夠為學生提供更多學習和成長的機會，幫助他們建立更為光明的未來；「財團法人罕見疾病基金會」一直致力於支持罕見疾病患者及其家庭，提供所需的支持和協助，公司透過小額捐款繼續支持基金會，讓基金會以及弱勢團體能感受到社會的關愛和支持。

鑫創電子在中秋、端午、春節期間購買公益禮盒贈送給客戶與員工享用，公益禮盒是與「喜憨兒社會福利基金會」、「愛盲基金會」、「立達啟能訓練中心」、「愛啟兒關懷協會」等社福團體一同合作，這一系列舉動展現了公司對社會公益的關懷和責任感，這些節日禮盒不僅為收件人帶來了喜悅和溫馨，也體現了公司對員工和客戶的重視與感激之情。此舉不僅是一種禮節，更是對社會貢獻的一種具體表現。

希望透過禮盒的送贈，讓員工和客戶感受到公司對他們的關心和支持，同時鼓勵他們關心社會公益事業，積極參與社會公益活動，公司希望透過這一小小的舉動，能夠激勵更多人關心社會、熱愛生活，共同為社會和諧、美好的未來努力。

為了進一步支持員工參與社會公益，公司未來也會組織各種公益活動，如志願服務、公益募捐、環保活動等，讓員工有更多機會參與公益事業，同時，公司將會建立相應的培訓和指導，幫助員工提升公益參與的能力和意願，另外，公司未來將制定相應的獎勵機制，鼓勵員工積極參與公益活動，鑫創電子將繼續致力於支持公益事業，為社會做出更多的貢獻，未來，鑫創電子將與更多社福團體或基金會攜手合作，共同為社會的發展與進步努力奮鬥。



6

附錄

6.1 GRI 準則內容索引

6.2 SASB 指標對照表



6.1 GRI 準則內容索引

使用聲明	鑫創電子股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的內容。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目		章節	頁碼	註解
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	06
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	04
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	04
	2-4	資訊重編	關於本報告書	04
	2-5	外部保證/ 確信	關於本報告書	04
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其它商業關係	1.1 公司簡介	06
	2-7	員工	5.1 勞雇關係	62
	2-8	非員工的工作者	5.1 勞雇關係	62
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理結構	27
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理結構	28
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理結構	32
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理結構	32
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續發展工作小組 3.3 風險管理	13 、 40

GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目		章節	頁碼	註解
治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續發展工作小組	13
	2-15	利益衝突	3.1 治理結構	28
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.2 誠信經營	38 、 39
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理結構	31 、 33
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理結構	34 、 36
	2-19	薪酬政策	5.1 勞雇關係	63
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理結構	35
	2-21	年度總薪酬比率	3.1 治理結構	30
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03
	2-23	政策承諾	經營者的話、3.1 治理結構、3.2 誠信經營、5.1 勞雇關係	03 、 39 、 44 、 61
	2-24	納入政策承諾	3.1 治理結構、3.2 誠信經營、5.1 勞雇關係	39 、 44 、 61
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 風險管理、3.3 風險管理、4.3 廢棄物、5.1 勞雇關係、5.4 職業安全衛生	40 、 41 、 58 、 66 、 79
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5.1 勞雇關係	65
	2-27	法規遵循	3.2 誠信經營	39
	2-28	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	07

GRI 2 : 一般揭露 2021

揭露項目		章節	頁碼	註解
利害關係人議 合	2-29	利害關係人議合方針	14	
	2-30	團體協約	65	

GRI 3：重大主題 2021

管理方針與揭露項目			章節	頁碼	註解	
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	2.3 重大議題管理	17		
	3-2	重大主題列表	2.3 重大議題管理	19		
	3-3	重大主題管理	2.3 重大議題管理	20 、 21 、 22 、 23 、 24 、 25		
經營績效	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大議題管理	20	
	GRI 201：經營績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	45	
供應鏈管理	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大議題管理	21	
	GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.1 永續供應鏈	50	
		308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.1 永續供應鏈	51	
	GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	--	--	不適用
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1 永續供應鏈	51	
綠色產品	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大議題管理	22	
	GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.1 永續供應鏈	49	
	GRI 416：客戶健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.3 重大議題管理	22	
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.4 職業安全衛生	76	
溫室氣體盤查	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大議題管理	23	
	GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體盤查	4.2 碳排放	55	

GRI 3：重大主題 2021

管理方針與揭露項目				章節	頁碼	註解
溫室氣體盤查	GRI 305：排放 2016	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體盤查	4.2 碳排放	55	
		305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體盤查	4.2 碳排放	55	
		305-4	溫室氣體盤查強度	4.2 碳排放	55	
人權與 勞雇關係	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大議題管理	24	
	GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 勞雇關係	62	
		401-2	提供給全職員工的福利	5.1 勞雇關係	64	
	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	3.1 治理結構 5.2 多元化與平等機會	27 、 68	
	GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 勞雇關係	61	
職涯發展與 教育訓練	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大議題管理	25	
	GRI 404：訓練與教育 2016	401-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培育	75	
		401-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 多元化與平等機會 5.3 人才培育	73 、 74	



6.2 SASB 指標對照表

揭露主題	編號	指標內容	章節	頁碼	註解
廢棄物管理	TC-ES-105a.1	產生的有毒廢棄物數量及回收比重	4.3 廢棄物	59	
勞工實務	TC-ES-310a.1	總停工天數	3.3 風險管理	40	
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	3.3 風險管理	43	
勞動條件	TC-ES-320a.1	包含全職員工及約聘員工 1. 可記錄事故率 (TRIR) 2. 虛驚事件率 (NMFR	5.4 職業安全衛生	77	
員工多元化與包容	TC-HW-330a.1	員工性別百分比	5.2 多元化與平等機會	70	
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	報廢產品和電子廢棄物回收重量與回收百分比	--	--	不適用，鑫創電子屬於B2B營業模式
物料採購	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	4.1 永續供應鏈	51	
活動指標	TC-ES-000.A	廠區數量	1.1 公司簡介	06	
	TC-ES-000.B	廠區面積	--	--	未有統計數據
	TC-ES-000.C	員工人數	5.1 勞雇關係	62	



官方LinkedIn



鑫創電子官網

SINTRONES In-Vehicle Computing

鑫創電子股份有限公司

SINTRONES Technology Corp.

新北市中和區中正路738號2樓之3

Email : esg@sintrones.com