

松普科技股份有限公司

2024 年 永續報告書



目 錄

1. 經營者的話 (p.3)	5 經濟績效 (p.34)
2. 關於松普科技 (p.5)	5.1 財務現況 (p.34)
3. 關於本報告書 (p.7)	5.2 公司經營成果與分配 (p.36)
3.1 基本資訊揭露 (p.7)	5.3 薪資報酬 (p.38)
3.2 ESG 組織架構與治理機制 (p.7)	6. 市場地位 (p.40)
3.3 外部確保措施與驗證機制 (p.9)	6.1 公司員工現況 (p.40)
3.4 聯絡資訊 (p.13)	6.2 員工福祉與職場永續發展 (p.42)
3.5 重大性主題鑑別 (p.15)	7. 勞僱關係 (p.50)
3.6 利害關係人溝通與參與 (p.19)	8. 職業安全衛生管理 (p.54)
3.7 財務資訊揭露機制 (p.21)	9. 環境保護 (p.59)
4 公司治理	9.1 溫室氣體管理 (p.59)
4.1 董事會運作 (p.23)	9.2 溫室氣體管理之策略 (p.61)
4.2 審計委員會 (p.27)	9.3 能源管理 (p.62)
4.3 薪資報酬委員會 (p.28)	10. 未來展望 (p.63)
4.4 誠信經營·股東權益 (p.29)	11. 附錄 (p.65)
4.5 法規遵循與合規管理 (p.32)	GRI 通用準則 指標對照表

經營者的話

親愛的利害關係人：

自 1983 年創立以來，松普科技始終秉持「誠信、務實、創新」的經營理念，專注於中高階線材的研發與生產。在這四十餘年的成長歷程中，我們不斷精進製程技術、強化研發能力，並以成本管理優化與卓越品質追求為核心經營策略，使公司在全球市場中穩健成長，獲得客戶的高度信賴與支持。

隨著全球對永續發展議題的高度關注，企業在營運過程中承擔環境保護、社會責任與公司治理的角色已成為市場趨勢。面對這樣的挑戰與機遇，松普科技積極將 ESG (環境、社會、公司治理) 理念融入企業治理與經營策略中。我們深知，企業的成功不僅僅在於財務績效的表現，更源於對永續發展的長期承諾與利害關係人需求的回應。

環境面：打造低碳製程，邁向綠色未來

在環境永續方面，我們投入資源於生產流程的自動化升級，引進如伸押機、伸線機及三倍對絞機等先進設備，以提升生產效率並降低能源消耗。我們也積極優化環保製程，透過減少碳排放、降低廢棄物產生等措施，確保產品符合國際環境法規及認證標準。這些努力不僅減少了營運對環境的影響，也為客戶提供了更具永續價值的解決方案。

社會面：以人為本，營造友善職場

我們深信，員工是企業最寶貴的資產。在社會責任層面，松普科技積極推動員工福祉提升及職業安全強化，透過人才培育計畫與專業技能訓練，協助員工在職涯中不斷成長。同時，我們建立透明且開放的溝通機制，確保員工與各方利害關係人的聲音能被納入企業決策過程，實現和諧共融的工作環境。

治理面：強化公司治理，實現責任經營

在公司治理方面，松普科技持續優化治理架構與風險管理流程，確保決策的透明性與有效性。我們秉持誠信經營的原則，落實反貪腐政策，並確保營運過程符合國際法規與市場準則，進一步保障股東及利害關係人的權益。

未來展望：創新驅動永續成長

展望未來，松普科技將持續推動數位轉型與創新研發，加速產品升級與市場拓展。我們也將進一步深化 ESG 實踐，透過低碳製程、循環經濟應用及智慧製造等策

略，打造具備環境友善特性的產品與服務。此外，我們將強化供應鏈合作，共同推動產業永續轉型，為全球市場帶來更具永續影響力的解決方案。

誠摯感謝，攜手邁向永續未來

松普科技深信，唯有在不斷創新與提升品質的同時，承擔社會與環境責任，企業才能在瞬息萬變的市場中穩健立足。我們誠摯感謝所有利害關係人在這段旅程中的支持與信任，未來也期待與您攜手共創可持續發展的未來，共同見證松普科技邁向永續成長的每一個里程碑。



關於松普科技

企業概述 (GRI 2-1)

松普科技自 1983 年創立以來，始終專注於中高階線材的研發與生產，憑藉卓越的技術實力與市場洞察力，成為業界領先的線材製造商。歷經四十餘年的市場深耕，我們已奠定穩固的市場基礎，並在全球市場獲得廣泛認可。

本公司以「創造員工愉快的工作環境」為願景，堅持精進成本改善、追求完美產品品質作為核心經營策略。我們深知，唯有提供高品質產品並真正關懷客戶需求，才能贏得市場的信賴與長期合作。因此，我們積極推動品質管理與創新研發，確保客戶獲得最具競爭力的解決方案，進一步穩固全球市場地位。

經營理念與發展策略 (GRI 2-22)

在全球產業競爭日益激烈的環境下，松普科技始終秉持「誠信、務實、創新」的經營理念，持續優化營運模式以提升企業競爭力。我們透過：

- 強化研發能力與產品檢測技術，確保產品符合國際品質標準。
- 積極申請並通過國際安全規範與認證，確保在全球市場中具備高度合規性與信賴度。
- 品質政策核心為：「正確地滿足所有顧客要求」，並以此作為企業運營與持續改進的基礎。

技術升級與人才發展

為掌握國際競爭優勢，本公司積極投資最先進的生產技術與設備，包括：

- 伸押機、伸線機、三倍對絞機等自動化生產設備，以提升製程效率與產品一致性。
- 人才培育計畫：透過專業培訓與技術升級，確保員工具備前瞻專業知識，以應對市場需求的快速變化。

創新與永續發展 (GRI 3-3)

隨著全球永續發展趨勢的推進，松普科技不僅專注於產品創新，更積極融入環境永續與社會責任的核心理念。我們致力於：

- 縮短產品設計週期
- 加快新產品上市速度
- 優化供應鏈管理，提升資源利用效率並降低環境影響

永續發展策略涵蓋

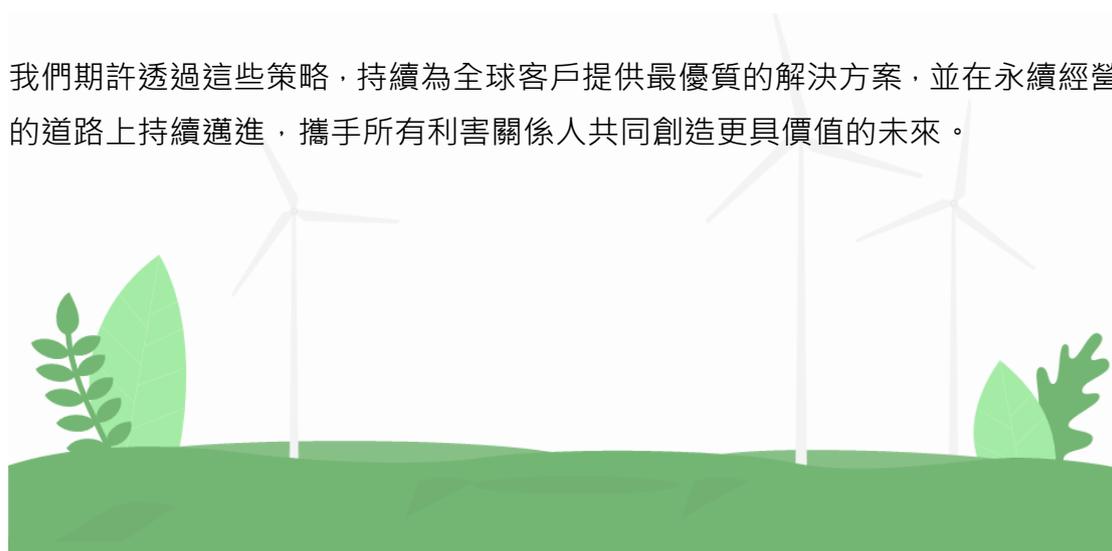
1. 綠色製造
 - 導入環保生產技術，有效減少能源消耗與碳排放，支持低碳經濟發展。
2. 智能生產
 - 提升自動化生產技術，確保產品品質的一致性，同時提升生產效率。
3. 社會責任
 - 推動員工職業發展與福利計畫，打造安全與友善的工作環境，促進勞資和諧。
4. 誠信經營
 - 強化供應鏈管理，確保供應商符合國際勞工標準及環境規範，落實企業社會責任。

未來展望 (GRI 2-23)

我們深信，唯有持續創新與品質提升，才能在競爭激烈的市場中脫穎而出。展望未來，我們將：

- 深化技術研發：加速新產品開發，以滿足市場多元化需求。
- 擴展國際市場：拓展全球業務版圖，提升品牌國際能見度。
- 推動數位轉型：透過智慧製造與數位化營運，提升營運效率與市場應變能力。
- 落實 ESG 永續發展目標：
 - 環境：持續推進低碳轉型、實施循環經濟策略
 - 社會：強化員工權益保護，擴大社會參與
 - 治理：提升公司治理標準，強化風險管理機制

我們期許透過這些策略，持續為全球客戶提供最優質的解決方案，並在永續經營的道路上持續邁進，攜手所有利害關係人共同創造更具價值的未來。



關於本報告書

1. 基本揭露資訊

松普科技股份有限公司首度發行 ESG 永續報告書，前身為企業社會責任報告書 (CSR Report)。本報告書旨在揭露公司於環境(E)、社會(S)與公司治理(G) 三大面向的具體作為與成果，展示公司在永續經營上的承諾與努力。

未來，松普科技將持續每年定期發布永續報告書，向外界揭露除財務績效外的非財務營運成果，以落實企業願景並強化利害關係人對公司的信任與支持。

資訊揭露期間與報告週期

- 揭露期間：本報告所涵蓋之資訊期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。
- 報告週期：本報告書將每年發布一次，並於該年度之公司年報、財務報表及溫室氣體盤查報告產出後進行編撰與彙整。
- 歷史資料：由於本報告為首次發行，無前一年度之可比較資料供參考。未來報告將逐年補充歷年資料，以提供趨勢分析。

報告範疇與考量邊界

- 經濟類別：
 - 數據來源為 2024 年企業年報中所揭露之合併財務報表，涵蓋松普科技股份有限公司整體營業收入，包括營運總部及子公司之營收數據。
- 環境與社會類別：
 - 資訊揭露僅涵蓋營運總部，位於桃園市龜山區頂湖五街 3 號。
- 組織範疇變動：
 - 在報告期間內，組織規模、所有權或供應鏈未有重大變化。

報告書編撰指南與依據

本報告書嚴格遵循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 2021 年新版通用準則 (GRI Universal Standards 2021) 進行編撰，以確保資訊揭露符合國際標準，同時提升報告的透明度與可比性。

報告編撰遵循之 GRI 原則：

- 準確性 (Accuracy)：確保所有揭露數據及分析的正確性。
- 平衡性 (Balance)：呈現公司在永續發展上的正面與負面影響。

- 明確性 (Clarity) : 使用易於理解的語言及結構化內容。
- 可比性 (Comparability) : 未來版本將納入歷史數據以利趨勢分析。
- 完整性 (Completeness) : 涵蓋報告期間內的重要議題及相關影響。
- 可持續性背景 (Sustainability Context) : 報告揭示松普科技對全球永續發展議題的貢獻。

GRI 準則內容索引

本報告附有 GRI 準則內容索引 (GRI Content Index)，使讀者可清晰查閱各章節與 GRI 指標間的對應關係，確保資訊揭露的完整性與可追溯性。

廣泛採納國際永續指標，強化 ESG 策略 (GRI 2-22)

為確保松普科技的永續發展與國際標準接軌，公司除了採用 GRI Standards 作為報告編撰基準外，亦積極參考多項國際永續發展指標，以提升永續策略的完整性與國際競爭力。

國際永續發展標準參考依據

1. 聯合國永續發展目標 (SDGs)
 - 涵蓋目標：環境保護、社會公平及經濟發展。
 - 應用方式：作為企業制定長期永續策略的指導方針。
2. 道瓊永續指數 (DJSI)
 - 角色：全球具代表性的永續投資評估標準。
 - 涵蓋範圍：評估企業在經濟、環境、社會及治理等面向的表現。
3. 聯合國氣候變遷會議 (COP 21)
 - 參考依據：巴黎協定 (Paris Agreement)，引導企業制定減碳目標。
4. 聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC)
 - 參考報告：第五次評估報告 (AR5)，提供企業氣候風險評估與環境永續戰略。
5. 國際碳揭露專案 (CDP)
 - 角色：作為全球企業氣候變遷管理與碳排放透明度評估的基準。
 - 應用方式：協助企業制定減碳策略並提升氣候風險管理能力。
6. Bloomberg ESG 調查
 - 重點：針對環境、社會與治理 (ESG) 績效進行評估，為國際投資人決策參考的重要依據。
7. ISO 22301 營運持續管理系統

- 應用範圍：供應鏈管理與企業營運韌性，確保企業在突發事件中能持續運作。

持續優化永續發展策略

為落實全面性 ESG 發展目標，松普科技將聚焦於以下策略：

1. 減碳與能源管理
 - 根據 CDP 與 IPCC 建議，建立碳管理框架，提升氣候風險應變能力。
 - 實施能效提升計畫，降低碳排放並節約能源。
2. 責任投資與公司治理
 - 參照 DJSI 與 Bloomberg ESG 標準，推動透明治理與責任投資原則。
 - 加強董事會多元性與獨立性，提升治理質量。
3. 供應鏈管理與營運韌性
 - 導入 ISO 22301 營運持續管理系統，提升供應鏈穩定性及風險應對能力。
 - 推行綠色採購政策，確保供應商符合環境與勞工標準。
4. 社會影響與公平就業
 - 依循 SDGs 目標，推動多元共融政策與員工發展計畫。
 - 加強社會參與，提升企業在地影響力與社會價值。

2. ESG 組織架構與治理機制

為強化公司永續發展管理機制，本公司建立跨部門永續發展小組 (ESG Task Force)，負責規劃、推動與監督永續發展策略，以確保公司在環境 (E)、社會 (S) 與公司治理 (G) 領域的永續經營能力，並落實與國際標準接軌的最佳實踐。

永續發展組織架構

1. 董事會 (Board of Directors)
 - 最高決策單位，負責審議永續發展策略、政策與目標，確保公司永續治理方向符合全球趨勢與利害關係人期望。
 - 依據臺灣證券交易所《上市上櫃公司企業社會責任實務守則》第 7 條，定期檢視與監督企業營運對經濟、環境與社會 (EES) 議題的影響與成果。
 - 定期審閱永續發展報告，確保各項計劃落實執行，並適時進行政策

調整。

2. 永續發展小組 (ESG Team)

- 召集人：由總經理擔任，負責主導企業永續發展議題的識別、風險評估及機會分析。
- 職責：
 - 研擬永續發展趨勢與策略，確保公司 ESG 經營方針符合全球標準 (如 GRI、SDGs、TCFD、CDP)。
 - 針對利害關係人關注的議題 (如綠色製程、氣候變遷、社會責任、資訊透明度) 進行分析，提出風險與機會管理方案。
 - 統籌各事業單位之 ESG 對應策略與行動計畫，確保各部門協同推動永續發展目標。
 - 定期向董事會報告 ESG 績效與永續發展計畫執行情況。

永續發展執行機制

➤ 定期會議與監督機制

每年定期召開永續發展小組會議，檢視 ESG 目標進度與執行成效。針對公司治理、綠色製程、產品永續性、員工關懷等關鍵議題，進行跨部門討論與策略調整。

確保 ESG 策略與企業核心業務緊密結合，落實環境保護、社會責任與企業治理 (EES)。

➤ 永續發展報告與資訊揭露

依據 GRI、SDGs、TCFD、CDP 等國際標準，定期發布永續報告書，揭露 ESG 相關指標與成果。

定期向董事會與利害關係人報告 ESG 進展，確保資訊透明並符合全球投資人期待。

未來發展方向 (GRI 2-22、GRI 2-23)

為進一步提升在永續發展領域的競爭力，松普科技將持續優化 ESG 組織架構與治理機制，並透過制度化管理、數據化分析及全球標準對標，強化企業於永續發展中的領導地位。

核心發展策略

1. 強化氣候風險管理
 - 依據 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 指引，建構碳管理機制，提升企業對氣候變遷風險的適應力與應變能力。
2. 深化綠色供應鏈策略
 - 推動低碳製程與循環經濟發展，確保供應鏈過程中符合環境標準並降低碳足跡。
3. 提升 ESG 績效監控
 - 強化 ESG 資訊揭露透明度，並透過智慧監控系統，即時追蹤企業在環境、社會與治理層面的績效指標。
4. 促進內部 ESG 文化深化
 - 提升員工參與度，透過 ESG 相關培訓課程及文化推廣活動，將永續理念深植於企業文化中。

打造永續發展競爭優勢

透過完善的 ESG 組織架構與治理機制，松普科技將持續致力於提升企業永續競爭力，在全球永續發展趨勢中保持領先地位。未來，我們將攜手所有利害關係人，共同創造長期價值，實現企業在經濟成長、環境保護與社會福祉間的平衡發展，邁向低碳、負責任且可持續經營的願景。

3. 外部確保措施與驗證機制

為確保本報告的資訊透明度與可信度，本公司採取外部獨立驗證機制，對財務與非財務數據進行嚴格審查，以符合國際標準並提供利害關係人可靠的資訊依據。

財務數據的外部驗證

本報告所揭露之財務數據，均來自霖昇聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 進行查核與簽證的合併財務報告。此確保機制確保財務資訊符合國際準則，提升財務報表的透明度與公信力。

非財務數據的外部驗證

為進一步確保企業營運的品質管理、環境保護與職業安全符合國際標準，本公司積極導入並通過多項國際管理系統驗證，並由獨立第三方驗證機構進行審查，以確保企業運作符合全球最佳實踐。已通過的驗證標準包括：

品質與環境管理

- ISO 9001:2015 品質管理系統 (Quality Management Systems)
確保公司產品與服務符合國際品質標準，提升客戶滿意度並持續改善內部管理流程。
- IECQ HSPM 080000:2017 有害物質流程管理系統(Hazardous Substance Process Management System)
確保產品生產過程符合環保規範，減少有害物質的使用與污染風險。
- ISO 14001:2015 環境管理系統 (Environmental Management Systems)
確保企業在環境管理方面符合國際標準，落實節能減碳與環保永續政策。

職業安全與健康管理

- 規劃未來逐步導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統 (Occupational Health and Safety Management Systems)
確保員工工作環境安全，降低職業傷害風險，符合國際安全管理標準。
- TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統 (Taiwan Occupational Safety and Health Management System, CNS 45001:2018)
依據台灣職安法規要求，建立完善的職安管理制度，確保員工職業健康與安全。

持續強化外部驗證與確保措施

未來，我們將持續擴大外部驗證範疇，並導入更多國際標準，以確保公司治理、環境管理、職安健康與產品品質符合全球市場的要求。我們將：

- 持續更新與強化 ESG (環境、社會、治理) 指標的外部驗證機制，以提升企業社會責任的可驗證性。
- 加強與獨立驗證機構合作，確保所有財務與非財務資訊的準確性與一致性。
- 強化內部稽核與風險管理，確保公司營運流程符合國際標準，降低潛在風險。

透過這些外部驗證機制，我們不僅確保企業營運的透明度與合規性，也進一步提升投資人與利害關係人對我們的信任，推動企業邁向永續經營的新里程碑。

4. 聯絡資訊

如果您對於《松普科技股份有限公司 2024 永續報告書》有任何建議歡迎您透過以下方式聯繫我們。我們也同步將此份報告書公佈於官網。

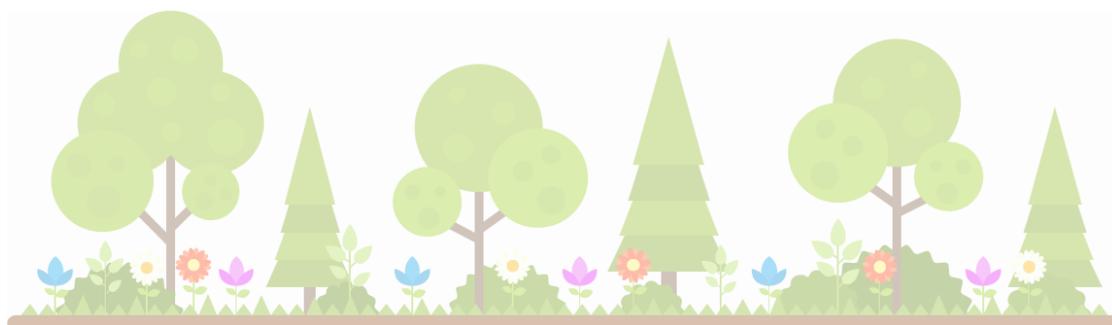
地址：333008 桃園市龜山區頂湖五街 3 號

官方網站：<https://www.sunfpu.com/>

聯絡人：李振陽

連絡電話：886-3-3285480 #222

電子郵件：eddie@tw.sunfpu.com





ISO 9001:2015



ISO 14001 Management System Certification



SONY Green Partner Certification

5. 重大性主題鑑別

松普科技股份有限公司依據新版 GRI Standards 2021，透過四大步驟—識別 (Identify)、評估 (Assess)、確證 (Validate) 及檢視 (Review)，系統性鑑別重大主題 (Material Topics)。此流程確保本報告內容能準確反映企業在經濟、環境與社會 (EES) 方面的實質影響，同時回應利害關係人的關注議題。

Step ① 識別 (Identify)

鑑別企業影響與利害關係人關注議題

根據 GRI 3: Material Topics 2021 準則，松普科技透過以下方法進行議題識別：

- 內部會議：由永續發展跨部門小組 (ESG Task Force) 主導，蒐集各部門對企業永續發展相關風險與機會的看法。
- 管理系統風險評估：檢視營運過程中可能對環境、社會及公司治理產生影響的關鍵風險。
- 利害關係人溝通：進行問卷調查、焦點團體訪談及供應鏈會議，瞭解不同利害關係人 (如員工、客戶、供應商、投資人及社區) 的優先關注議題。

初步鑑別之潛在重大主題

依據 GRI 標準揭露 (GRI Topic Standards)，考量企業在治理、經濟、環境及社會四大面向的營運需求與風險，我們鑑別出未來三年內具有潛在影響的重大主題：

- 經濟面 (4 項) :
 - 採購實務
 - 經濟績效
 - 市場地位
 - 間接經濟衝擊
- 環境面 (4 項) :
 - 能源管理
 - 廢棄物管理
 - 排放控制
 - 原物料使用效率
- 社會面 (8 項) :
 - 勞雇關係/就業
 - 職業安全衛生
 - 訓練與教育發展



- 勞資關係
- 社會經濟符合法規
- 強迫或強制勞動防範
- 員工多元化與平等機會
- 產品行銷與標示

Step ② 評估 (Assess)

界定重大主題並進行排序

為確認上述議題對企業的重要性，松普科技依循 GRI 3: Material Topics 2021 中的重大性評估方法，進行全面評估並排序。

排序原則

1. 重大影響性 (Significant Impact)

- 評估每項議題在經濟、環境及社會層面的影響力，包括：
 - 正面/負面
 - 直接/間接
 - 短期/長期影響

2. 利害關係人關注度 (Stakeholder Prioritization)

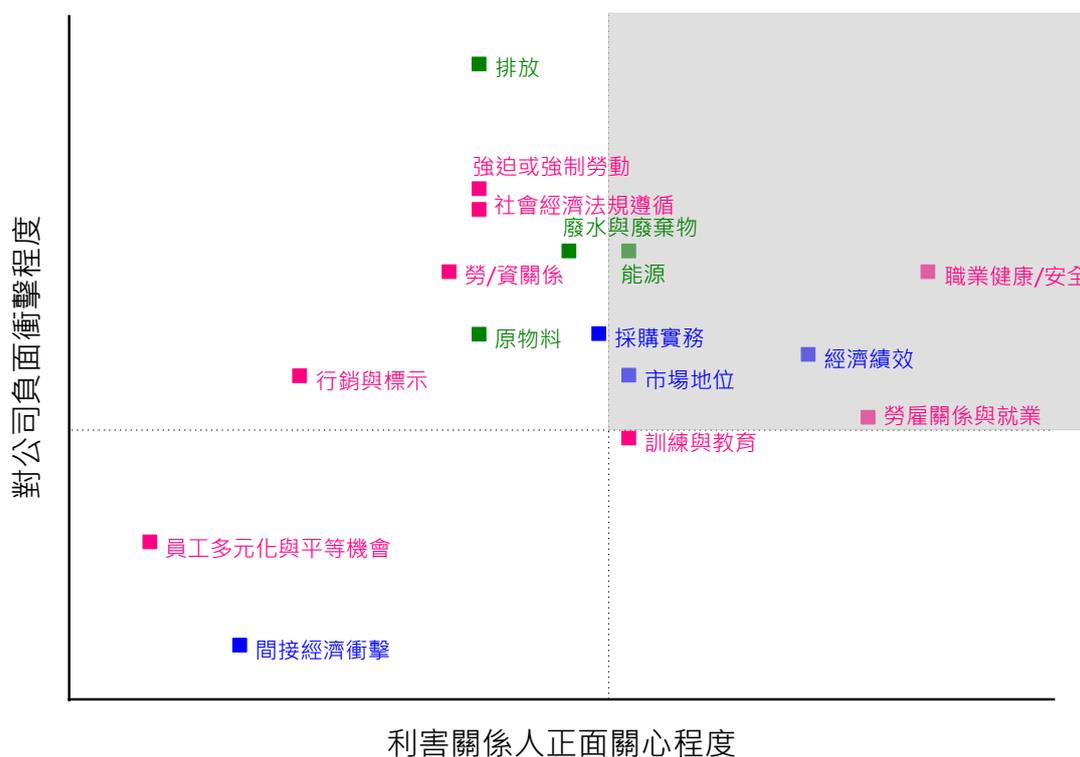
- 透過問卷調查、專家訪談及供應鏈討論，收集來自員工、政府機關、投資人、客戶、供應商及社區等不同利害關係人的回饋，量化各議題的受重視程度。

3. 企業經營相關性 (Business Relevance)

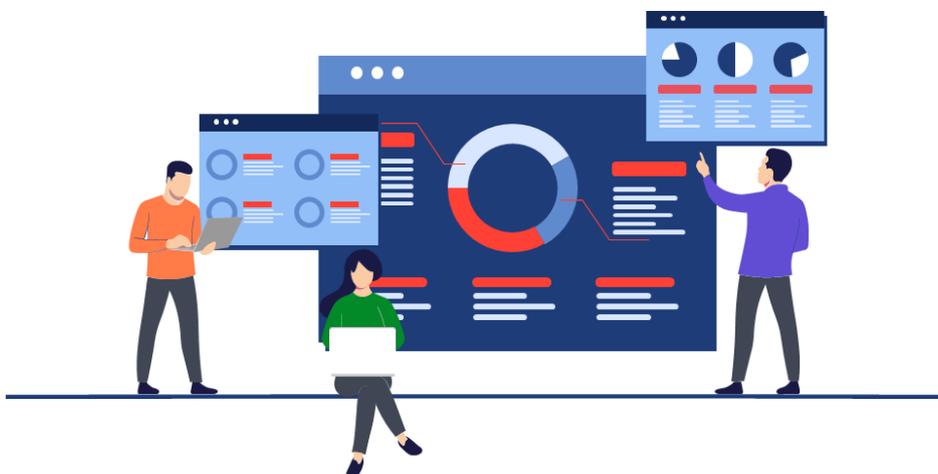
- 根據企業營運策略、財務績效及風險管理的核心需求，評估每項議題對企業長期發展的關鍵影響。



重大主題矩陣圖



松普科技股份有限公司企業永續核心小組依據 GRI 標準揭露 (GRI Topic Standards)，考量企業在治理、經濟、環境及社會四大面向的營運需求與風險，我們鑑別出未來三年內具有潛在影響的重大主題(共計 16 項)，後根據問卷結果進行其對公司衝擊程度之評估，透過交叉分析將 16 項關注議題依利害關係人關注程度與對公司營運衝擊程度篩選出 5 項重大議題(即職業健康/安全、勞雇關係與就業、經濟績效、能源、市場地位)，並分別對應 GRI 重大主題進行報導。



Step ③ 確證 (Validate)

審查重大主題的完整性與影響範圍

在完成議題排序後，松普科技依據 GRI 完整性原則 (Completeness)，對重大主題進行全面審查，確保揭露範圍及內容之代表性與一致性。

確證過程包含：

- 影響範圍 (Scope)
 - 確認重大主題涵蓋公司內部營運與外部供應鏈的影響。
- 影響邊界 (Impact Boundary)
 - 為每項議題界定影響邊界，確保揭露範圍符合國際 ESG 標準。
- 資訊完整性 (Information Completeness)
 - 確保揭露資訊在報告期間內的準確性與透明度，並與過往數據保持一致性以利趨勢分析。

所有已確定的重大主題清單均已獲得公司高層決策者的最終核准，並正式納入本報告之揭露範疇。

Step ④ 檢視 (Review)

持續監測與優化重大主題

在報告發佈後，松普科技啟動利害關係人回饋機制，透過定期問卷、公開論壇及內部審查，蒐集對重大主題的意見，以作為下一報告週期的議題識別依據。

檢視機制

- 動態監控：持續追蹤全球永續發展趨勢及產業變化，即時更新重大主題內容。
- 利害關係人參與：強化跨部門溝通，確保利害關係人意見被納入決策過程。
- 適用性檢討：每個報告週期結束後，檢討重大主題的適用性，確保揭露內容與企業營運及市場變化保持一致。

松普科技將以最高標準的透明度與專業性，推動企業永續發展，確保報告內容具備實務價值並符合國際投資人的期望。

6. 利害關係人溝通與參與

為追求永續發展，我們致力於與所有利害關係人建立透明、有效的多向溝通管道，積極瞭解他們的需求與期望，並將其作為擬定企業社會責任（CSR）政策與相關計劃的重要參考依據。我們透過內部會議進行鑑別，確保涵蓋所有與公司營運及發展相關的利害關係人。

利害關係人類別

本公司鑑別出的主要利害關係人類別包括政府與主管機關、員工、股東與投資人、客戶、供應商。我們期望這份報告能確保資訊的完整性與透明度，使各方利害關係人能夠合理評估我們在永續發展上的努力與成果。我們也將持續廣納寶貴意見，並據此擬定適當的永續策略與行動計劃。

利害關係人議合與回應機制

本公司定期及不定期進行內外部利害關係人議合（Stakeholder Engagement），積極回應各方關切的議題與重點事項。我們透過多元化的溝通機制，確保能即時掌握並回應各界關注的焦點。松普科技設立的全面性的議合機制，透過定期及不定期的溝通方式，積極蒐集並回應利害關係人對經濟、環境及社會相關議題的需求與期待。

議合原則

1. 主動參與：企業主動發起與利害關係人之間的溝通，確保雙向互動。
2. 議題相關性：聚焦於與企業營運高度相關且具實質性影響的議題。
3. 即時回應：建立快速回應機制，針對利害關係人的關注提供適時回饋。
4. 透明揭露：依據準則，在報告書中揭露利害關係人議合過程及回應結

持續優化與未來發展方向

為確保利害關係人參與機制的持續有效性，松普科技將在未來推動下列措施：

- **數位化溝通平台**：建置線上永續互動平台，提升利害關係人溝通效率。
- **擴展議合範圍**：納入國際供應商與在地社區作為未來議合對象，拓展全球永續影響力。
- **利害關係人期望追蹤**：定期回顧與分析利害關係人需求變化，調整永續策略以保持高度相關性。
- **高層參與**：加強董事會與高階管理團隊在利害關係人議合過程中的參與，強化永續發展決策的前瞻性。

本公司提供利害關係人，如員工、供應商、消費者或客戶等溝通之管道（聯絡窗口），供其詢問及發表意見，以瞭解利害關係人之合理期望及需求，並提供回應機制，如專欄、問答集、個案回覆等方式，處理利害關係人所關切之議題。

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式溝通及溝通頻率
政府與 主管機關	1.法規遵循 2.客戶保護與溝通 3.公司治理 4.風險管理 5.主管機關溝通	<ul style="list-style-type: none"> ▪不定期參與主管機關之政策討論會、座談會。 ▪配合主管機關監理與查核。 ▪設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動。 公司對外聯絡窗口：李振陽 經理 電 話：+886 3 3285480 轉 222 E-Mail：eddie@tw.sunfpu.com
員工	1.員工福利 2.員工考核機制 3.營運績效 4.勞資關係 5.企業形象	<ul style="list-style-type: none"> ▪內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等訊息。 ▪定期與不定期勞資會議。 ▪員工申訴信箱。聯絡窗口：呂先生 E-Mail：service@tw.sunfpu.com
股東與 投資人	1.公司治理 2.風險管理 3.股東參與 4.營運績效	<ul style="list-style-type: none"> ▪重大訊息：公開資訊觀測站，即時公告重要訊息，如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊。 ▪年度股東會及年報。▪每年舉辦國內法說會。 ▪設置股務及投資人關係窗口進行雙向溝通。 公司對外聯絡窗口：李振陽 經理 電 話：+886 3 3285480 轉 222 E-Mail：eddie@tw.sunfpu.com
客戶	1.資訊安全 2.客戶保護與溝通 3.資訊透明 4.服務品質 5.公司治理	<ul style="list-style-type: none"> ▪提供客戶多元溝通管道：客戶申訴專線、網站訪客留言板。 ▪客戶滿意度調查。▪國內外展覽。 ▪不定期客戶現場稽核及客戶拜訪。 公司對外聯絡窗口：呂小姐 E-Mail：service@tw.sunfpu.com
供應商	1.資訊安全 2.企業形象 3.資訊透明 4.供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> ▪不定期進行雙向溝通。 ▪供應商評鑑作業。 ▪公司對外聯絡窗口：謝小姐 E-Mail：service@tw.sunfpu.com

7. 財務資訊揭露機制

本公司依據《證券交易法》第 36 條，定期公告並申報經會計師查核或核閱之財務報告，以確保財務資訊的透明度與可及性，並提供股東及利害關係人即時掌握公司財務狀況。

- **年度財務報告**：每年 3 月 15 日前公布，並於會計年度結束後 3 個月內，公告經會計師查核簽證之財務報告。財報將同步刊登於公司官方網站及臺灣證券交易所公開資訊觀測站，確保資訊公開透明。
- **季度財務報告**：依規定於每季度結束後 45 天內公告，並經會計師核閱及董事會審議後發布。公告時程如下：
 - 第一季：每年 5 月 15 日前
 - 第二季：每年 8 月 14 日前
 - 第三季：每年 11 月 14 日前
 - (第四季財報併入年度財務報告)公布方式與年度財務報告相同，確保利害關係人可即時獲取公司財務動態。
- **每月營收報告**：每月 10 日前發布當月合併營收報告，並同步於公司官方網站及臺灣證券交易所公開資訊觀測站公告，以提供最新的營運資訊。

透過完善的財務資訊揭露機制，本公司致力於提升資訊透明度，確保投資人及利害關係人能迅速、便捷地獲取最新的財務數據。

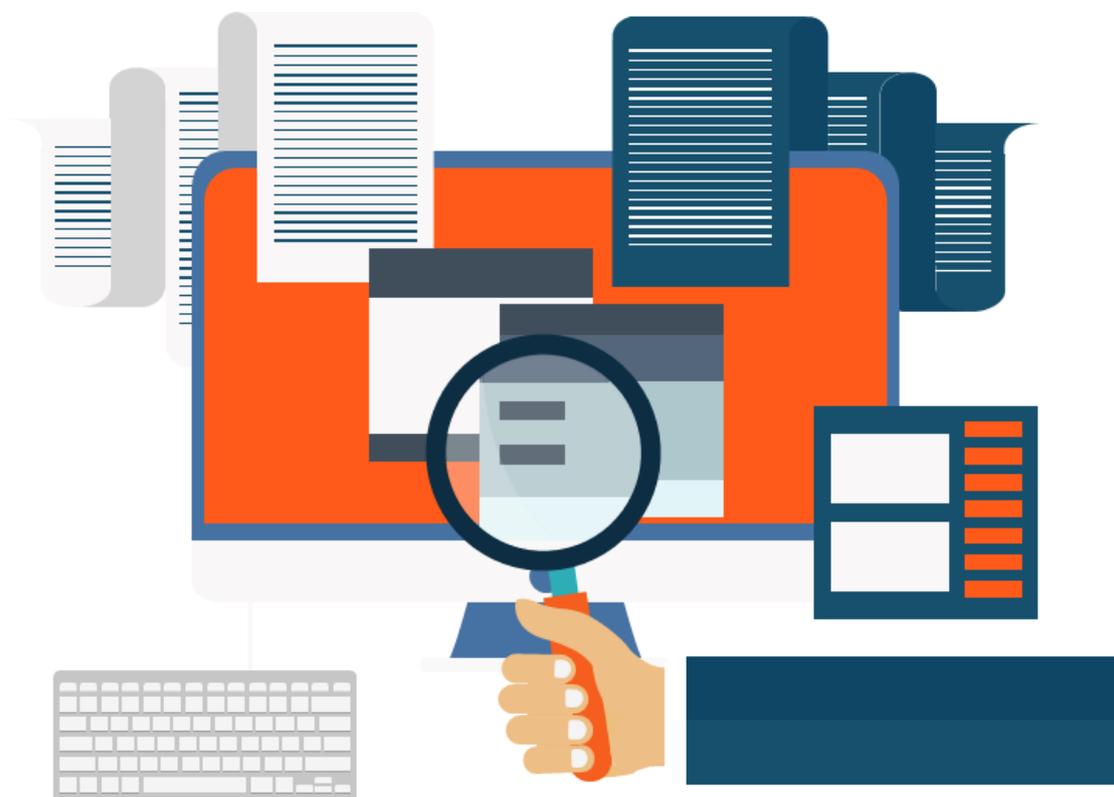
非財務績效報告發布機制

本公司致力於資訊透明化，定期發布非財務績效報告，向全體利害關係人揭露我們的永續發展方針與執行成果，以展現企業對社會責任的承諾與實踐。

每年 6 月 30 日前，我們發布《永續報告書》，披露除財務績效外的營運成果，涵蓋以下永續發展重點領域：

- 公司治理：確保企業經營的透明度與合規性
- 綠色製程與環境管理：推動環境友善措施，提升生產效率
- 員工健康與安全：持續更新職業安全軟硬體設備
- 員工培訓與發展：強化教育訓練，提升員工專業素養
- 福利政策：優化員工關懷機制，提升工作滿意度
- 社會公益：積極參與社會責任活動，創造正向影響

本報告將同步刊登於公司官方網站及臺灣證券交易所公開資訊觀測站，以確保股東及利害關係人能快速、便捷地取得透明化的非財務績效資訊，進一步了解企業的永續發展進程與未來目標。



相關資訊可參考本公司之
年度財務報告暨會計師查核報告

公司治理

1. 董事會運作

董事會組成與獨立性

本公司董事會致力於提升公司治理品質，確保企業運作的透明度與健全性。截至本報告年度，董事會由 9 名董事組成，其中 3 名為獨立董事，獨立董事佔比達 33%，有效提升董事會的獨立性與多元性，確保決策的公正性與專業性，並充分發揮董事會的策略指導功能。

為維持董事會的運作效能，董事會每季至少召開一次會議，2024 年度共召開 5 次會議，董事平均出席率達 100%，顯示董事對公司治理的高度重視與積極參與。董事會由董事長駱國呈先生主持，負責健全公司治理架構並確保董事會運作順暢。

董事會組成考量與專業能力

本公司依據《上市上櫃公司治理實務守則》及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》，制定董事選任標準，以確保董事會具備多元且專業的決策能力。董事成員的選任，綜合考量以下核心能力：

- 營運判斷與管理能力
- 會計及財務分析能力
- 危機處理能力
- 產業知識與市場洞察
- 國際市場經驗
- 領導能力與決策能力

董事會多元化政策

本公司董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其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、領導能力、決策能力。

本公司現任董事會由九位董事組成，其名單如下：

職稱	姓名	學(經)歷
董事長	駱國呈	啟明國小畢業 六合電線(股)公司課長 大興電線 華新麗華電線
董事	駱秀勇	啟明國小畢業 六合電線(股)公司課長
董事	洪水棟	僑泰高中畢業 唯晟實業有限公司
董事	洪文華	通霄國中畢業 亨諭實業有限公司 亨鑫鋼纜(股)公司
董事	張太陽	通霄國小畢業 苗栗縣議員 苗栗縣議員張可欣服務處助理
董事	鐘碧賓	泰北高中畢 松普科技股份有限公司
獨立董事	陳俊智	南山高中畢業 復明有限公司事務員 翼慶企業股份有限公司 董事長
獨立董事	高國欽	德明科技大學畢業 上海華葉拉絲模具有限公司 總經理
獨立董事	許銘哲	Adelphi University, New York 佳世達科技股份有限公司 財務資深經理

董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形
獨立董事連續任期不逾三屆	達成
專業知識技能	達成

本公司現任董事會成員多元化政策及落實情形如下：

姓名	職稱	國籍	性別	具有員工身分	年齡				獨立董事任期年資			產業經驗					專業能力				
					41至50歲	51至60歲	61至70歲	71至80歲	3年以下	3至6年	7至9年	生產製造	電子科技	財務金融	商務	資訊科技	經營管理	國際市場	法律	會計	風險管理
駱國呈	董事長	中華民國	男	✓			✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
駱秀勇	董事		男	✓		✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
洪水棟	董事		男			✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
張太陽	董事		男			✓									✓		✓	✓	✓	✓	
洪文華	董事		男				✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
鍾碧賓	董事		女			✓						✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
陳俊智	獨立董事		男			✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
高國欽	獨立董事		男			✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
許銘哲	獨立董事		男		✓				✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

董事進修與專業提升

為持續強化董事的專業素養，公司依循《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》，每年舉辦董事進修課程，確保董事對最新的產業趨勢、風險管理及公司治理議題保持高度敏感度。2024 年度，董事進修課程涵蓋以下關鍵議題：

1. 疫情下從財稅看台灣企業的轉型契機
2. ESG/CSR 與永續治理趨勢
3. 台商企業處分大陸不動產股權之財務風險與案例解析
4. 企業數位轉型與 AI 應用趨勢
5. 員工與董事薪酬議題探討
6. 內部人股權交易法律遵循與宣導
7. 董事如何透析財務報表並強化風險管理

透過系統化的進修計畫，我們確保董事能夠掌握最新的財務、法規及產業動態，提升決策品質，並強化企業治理能力。

董事會職能與資訊公開

董事會依據公司治理原則，積極審核企業經營績效，並討論關鍵策略議題，包括經濟、環境、社會影響、風險與機會等面向，以確保企業永續經營與穩健發展。為強化資訊透明度，董事會的重要決議即時公告於臺灣證券交易所公開資訊觀測站及公司官方網站，同時公開提供：

- 公司章程
- 董事會議事規則
- 董事薪酬資訊
- 董事會運作情形
- 利害關係議案迴避執行情形

透過完整資訊揭露，確保國內外投資者能即時掌握公司治理狀況，進一步提升企業信譽與投資價值。

董事會功能性委員會運作

為確保公司治理的專業性與獨立性，本公司董事會下設審計委員會與薪資報酬委員會，並由獨立董事組成，負責審查公司財務報告、內部控制制度，以及董事及高階主管的薪資報酬政策，確保薪酬機制符合企業經營績效與股東權益。

本公司董事會將持續秉持高標準的治理原則，強化決策機制，確保公司運作符合永續發展與企業責任，以實現企業長期成長與利害關係人的價值創造。



2. 審計委員會

審計委員會運作與職責

為強化公司治理機制，確保財務及內部管理的獨立性與透明度，本公司於 111 年 06 月 17 日依據《證券交易法》第 14 條之 4 正式設立審計委員會，並由全體獨立董事組成，共 3 名成員，其中 1 名為召集人，另有 1 名具備會計或財務專長，確保委員會具備足夠的財務專業能力，以嚴格把關公司財務、人事及稽核管理。

審計委員會會議與運作

2024 年度，審計委員會共召開 5 次會議，全體成員出席率達 100%，顯示委員對公司治理與內部監督的高度重視。委員會在審議過程中，秉持獨立性、公正性與專業性，確保所有決策符合企業永續發展與股東權益。

審計委員會職責

審計委員會負責監督並審查以下事項，以確保公司運作符合法規並維護投資人權益：

1. **財務報表之表達**：審查公司財務報表的正確性與完整性，確保資訊揭露符合國際財務報導準則 (IFRS)。
2. **會計師的選解任及獨立性與績效**：負責聘任、解任及評估外部會計師的獨立性與專業表現，確保其提供高品質的財務審計服務。
3. **內部控制之有效實施**：檢視公司內部控制制度的有效性，以確保企業營運符合法規要求，降低營運風險。
4. **公司法令遵循狀況**：確保公司依據適用法規與內部政策運作，並符合相關法令與公司治理守則。
5. **風險管理與內控機制**：監督公司是否建立健全的風險管理機制，並確保企業能有效應對各種財務、營運及市場風險。

審計委員會的影響與展望

透過審計委員會的嚴謹監督，公司確保了財務資訊的透明度、內部控制的有效性，及營運管理的穩健性，進一步提升公司治理水準，降低潛在風險，保障股東與利害關係人的權益。

未來，審計委員會將持續強化財務監督與風險管理機制，推動公司治理最佳實務，確保企業永續發展並符合國際標準，為股東及利害關係人創造更大價值。

3. 薪資報酬委員會

為確保薪酬機制的公平性與合理性，本公司依據《證券交易法》第 14 條之 6，於 100 年 12 月 16 日正式設立薪資報酬委員會，並由 3 位獨立董事組成，以確保薪資決策的獨立性與專業性。

薪資報酬委員會運作

2024 年度，薪資報酬委員會共召開 2 次會議，全體成員出席率達 100%，顯示委員對薪酬政策的高度參與與重視。委員會透過審慎評估，確保薪資政策符合公司治理原則，並兼顧企業競爭力與股東權益。

薪資報酬委員會職責

薪資報酬委員會的主要職責為協助董事會評估與制定公司薪酬政策，確保董事、經理人及員工的報酬符合市場競爭力，並能有效激勵人才，以促進企業長期發展。其核心工作包括：

1. **薪酬與經營績效的連結**：評估公司董事及經理人的薪酬水準，確保其與公司經營績效及股東利益保持一致。
2. **分紅提撥與薪酬決策**：決定分紅提撥比率，並對經理人薪酬、員工獎勵政策提出建議。
3. **產業競爭環境分析**：根據產業市場行情、公司營運績效及標竿企業薪酬水準，建構合理的薪酬策略。
4. **市場薪資調查與激勵機制**：公司定期參與業界與顧問公司的薪資調查，並根據市場變化檢視薪酬與福利措施，以確保薪資政策的競爭力與激勵效果。

薪酬透明度與資訊揭露

公司薪資報酬政策遵循資訊透明原則，所有員工酬勞均須經董事會審議，並於股東會報告，同時公開揭露於公司年報，確保股東與利害關係人能清楚掌握公司薪酬政策的合理性與執行情況。

未來，本公司將持續優化薪酬管理制度，確保薪資報酬能夠**吸引與留任優秀人才**，同時符合**企業經營目標與永續發展**，進一步提升競爭力並保障股東權益。

4. 誠信經營 · 股東權益

本公司秉持**誠信經營**的核心價值，致力於建立透明、公正且符合倫理標準的企業文化。我們嚴格遵循《上市上櫃公司治理實務守則》及臺灣證券交易所公司治理中心《公司治理評鑑自評指標》，並制定相關內部規範，以確保企業營運符合最高道德標準，並保障股東及利害關係人的權益。

誠信經營管理制度

為確保公司治理與內部管理的完整性，我們已建立並落實以下主要規範：

1. **公司治理相關作業**：遵守公司治理架構、董事會職責及股東權益保護機制規定，以提升經營透明度與決策效率。
2. **誠信經營作業程序及行為指南**：明訂員工及管理階層的商業行為準則，確保業務運作符合道德標準，杜絕不當利益輸送及貪腐行為。
3. **內部重大資訊處理作業程序及防範內線交易之管理作業**：強化資訊透明度，確保內部資訊處理合規，並防範內線交易，維護市場公平性。

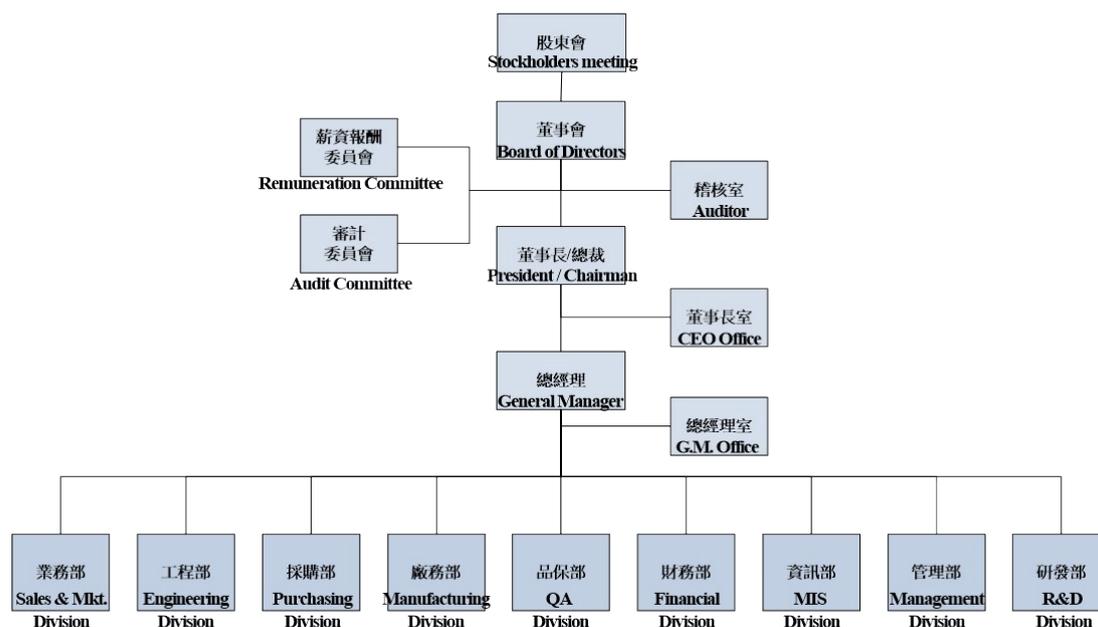
董事會與管理層的落實承諾

董事會及管理階層**積極推動並落實誠信經營政策**，確保所有業務運作與內部管理皆符合企業倫理與法規標準。我們要求全體員工恪守公司規範，並透過內部控制與監督機制，確保誠信經營文化能夠深植於日常運作。

誠信經營執行情況

2024 年度，本公司未發生任何因違反道德誠信或不法行為而遭受申訴或檢舉的事件，顯示公司內部誠信管理機制的有效性與全體員工的高度自律。我們將持續強化誠信經營機制，並定期檢視與優化內部規範，以確保企業能夠在符合國際標準的基礎上，實踐良好的公司治理與社會責任。

未來，我們將持續深化誠信經營文化，透過**強化內部稽核、推動誠信教育訓練**，以及**建立更完善的舉報與獎勵機制**，確保所有利害關係人能在透明、公正的環境下，共同參與企業發展。我們相信，唯有以誠信為本，才能在全球市場中建立長期信賴關係，並為股東及利害關係人創造最大價值。



本公司之經營組織圖

本公司之主要經營團隊

職 稱	姓 名	主要經(學)歷
董事長/總裁	駱國呈	啟明國小畢業 六和電腦(股)公司課長
總經理	駱秀勇	啟明國小畢業 六和電腦(股)公司課長
總經理	駱朝明	通霄國中畢業
財務部經理	李振陽	台北商專會統科畢業

本公司之主要部門與責任業務

項次	部門	工作與責任業務
1	稽核室	內部稽核相關事項之規劃、執行與追蹤。
2	業務部	負責開發新客戶及市場，並提供客戶滿意之服務。
3	工程部	負責依客戶需求設計規格，開發並提供訂單及生產所需料號之相關諮詢及編製。
4	採購部	依據公司年度目標擬好計劃，要求供應商報價、比價與議價，決定供應商後執行採購任務並談妥年度供給量、建檔、下單等工作。
5	廠務部	負責 3C 連接線各種產品製造、生管及出貨等管理。
6	品保部	負責規劃品保制度、流程及需求表單的建立，並對料品作檢驗規範的制定及品質檢驗，確保檢測產品的品質及可靠度。
7	財務部	負責有關會計、財務、稅務、成本及資金等管理。
8	管理部	負責有關行政、祕書、企劃、經營管理、人事及總務等處理。
9	資訊部	負責有關資訊系統的開發、管理與維護，並執行有關網路資訊安全控管及防護措施，以降低資訊安全風險。
10	研發部	依業務部所提供之市場趨勢分析，執行專案研發新產品，進而提供業務可依研發出來之新產品接單。

5. 法規遵循與合規管理

本公司始終秉持**依法營運、合規經營**的原則，確保所有業務活動均符合**國內外法規**，並將法規遵循視為企業永續經營的核心基礎。我們嚴格依循**經濟部智慧財產局《營業秘密法》及《個人資料保護法》**，並制定相關內部管理規範，以強化資料保護與營運合規性。

為確保企業營運符合最高法規標準，我們已建立以下**內部管理程序與規範**：

- **《文件與資料管理程序》**：確保企業文件與重要數據妥善管理，降低資訊外洩風險。
- **《電腦資訊系統風險管理程序》**：確保資訊系統安全與數據防護，降低網路安全風險。
- **《個人資料保護之管理》**：落實個資管理機制，確保符合個資法規範。

此外，我們依據 **GRI Standards** 所要求的法規遵循指標，逐一檢視各類合規執行情況，並定期進行內部審查，以確保所有業務運作符合法規標準。

2024 年度法規遵循成果

根據 2024 年度合規審查結果，本公司在各項業務領域內均達成零違規，顯示公司法規遵循機制的有效性。

環境法規遵循

- 2024 年，公司無違反環境法規的紀錄，亦未因違反環保法規遭受任何罰款或制裁。

社會法規遵循

- 2024 年，公司無違反財務報告、工作場所歧視或貪腐相關法規，亦未遭受罰款或其他法律制裁。
- 2024 年內未發生任何貪腐事件，顯示我們在誠信經營與企業倫理方面的高度承諾。

產品銷售法規遵循

- 2024 年，公司無發生任何因產品或服務提供與使用而違反法規的事件，亦未因違反產品相關法規遭受罰款或制裁。
- 2024 年內未發生侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料相關投訴，確保客戶資訊安全與隱私保護。

- 2024 年內未發生違反行銷推廣(廣告、推銷、贊助)法規或準則的事件，確保所有行銷活動符合市場監管要求。
- 2024 年內未發生爭議性產品銷售，所有產品皆符合國內外法規標準。
- 2024 年內未發生違反商品與服務資訊標示法規的情況，確保產品資訊清晰透明，保障消費者權益。
- 2024 年內未發生任何違反產品生命週期內健康與安全性規範的事件，確保所有產品與服務符合安全標準。

持續強化法規遵循機制

本公司將持續強化內部稽核與法規遵循機制，透過定期內部審查與教育訓練，確保全體員工具備合規意識，並有效降低營運風險。我們將持續關注全球法規趨勢，適時更新內部管理規範，以確保公司在快速變動的市場環境中，能夠維持最高的法規遵循標準，並為股東及利害關係人創造長期價值。



經濟績效

1. 財務現況

本公司 2024 年合併營收為新台幣 838,313 仟元，營業毛利達新台幣 95,930 仟元，顯示公司在市場變動下仍維持一定的營運動能。主要費用與利潤指標如下：

- 研發費用：新台幣 7,572 仟元
- 管理費用：新台幣 77,283 仟元
- 銷售費用：新台幣 14,162 仟元
- 預期信用減損損失：新台幣 21,380 仟元
- 營業淨利：新台幣(24,467)仟元
- 營業外淨收入：新台幣 18,320 仟元
- 稅前淨利：新台幣(6,147)仟元
- 所得稅利益：新台幣 6,754 仟元
- 稅後淨利：新台幣 607 仟元
- 歸屬於本公司業主稅後淨利：新台幣 607 仟元
- 稅後每股純益 (EPS)：新台幣 0.01 元

2024 年與 2023 年財務比較

2024 年合併營收較 2023 年減少 7%，毛利率約 11%，較 2023 年 10% 微幅上升。由於市場環境變動，營業淨利較 2023 年增加 8%，顯示公司在成本控制與市場調整策略方面調整屬有效控制。

業外收入部分，由 2023 年的 99,586 仟元減少至 2024 年的 18,320 仟元，主要受以下因素影響：

- 2023 年轉租利益認列 80,869 仟元。

其他綜合損益與綜合損益總額

根據 IFRS 合併財務報表，2024 年其他綜合損益包含：

- 國外營運機構財務報表換算之兌換差額
- 確定福利計畫之再衡量數

綜合計算後，2024 年其他綜合損益稅後淨額為新台幣 41,689 仟元，使綜合損益總額達新台幣 42,296 仟元，其中歸屬於本公司業主的綜合損益總額為新台幣 42,296 仟元。

未來展望與策略調整

面對市場變化，公司將透過強化成本管控、深化產品創新、優化供應鏈管理與提升市場競爭力，進一步穩固營運基礎。我們將持續投資於研發與技術升級，以提高產品附加價值，並透過精準的市場策略應對產業週期波動，確保公司未來營運的穩健成長。



2. 公司經營成果與分配 (GRI 201-1)

2022 年至 2024 年松普科技有限公司財務收支及獲利能力(仟元)

單位：新台幣仟元

年 度	2022 年	2023 年	2024 年	
營業收入	578,106	478,683	331,316	
營業毛(損)利	117,497	77,514	62,774	
營業損益	62,325	27,105	16,396	
營業外收入及支出	42,813	14,922	12,512	
稅前純(損)益	19,512	42,027	3,884	
繼續營業單位本期淨利	18,084	37,994	607	
本期淨利(損)	18,084	37,994	607	
本期其他綜合損益	17,313	21,476	41,689	
本期綜合損益總額	35,397	16,518	42,296	
每股盈餘(稅後)	0.20	0.41	0.01	
分配	營業所得稅	1,428	4,033	3,277
	員工薪資福利	58,168	51,238	49,209
	投資人股利	0	0	0
	銀行借款利息	2,957	6,586	6,714
	社區投資	576	582	456

2022 年至 2024 年松普科技有限公司各項產品生產量值(仟元)

單位：仟公尺；新台幣仟元

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	產量	產值	產量	產值	產量	產值
網路用線材	7,804	80,793	5,756	63,096	11,194	115,217
電腦週邊用線材	18,436	397,207	16,379	354,811	7,468	170,365
其他	395	642	287	437	824	680
合計	26,635	478,642	22,422	418,345	19,486	286,262

2022 年至 2024 年松普科技有限公司財務比例分析

年 度	2022 年	2023 年	2024 年
負債比率	38.08	26.53	27.08
流動比率	84.23	79.26	88.24
速動比率	65.79	53.62	70.76
平均收現日數	110.59	126.22	83.06
存貨週轉天數	68.72	93.30	115.93
資產報酬率	1.58	3.24	0.47
股東權益報酬率	2.07	4.23	0.07

2022 年至 2024 年松普科技有限公司合併財務資訊

單位：新台幣仟元

項目	基本要素	2022 年	2023 年	2024 年
產生之直接經濟價值	收入	1,206,365	900,871	838,313
分配之經濟價值	營運成本	1,184,123	828,007	844,460
	員工薪資和福利	175,586	145,006	145,019
	支付出資人的款項 (當年度現金股利)	0	0	0
	支付政府的款項(註 1)	4,158	34,870	(6,754)
	社區投資	576	582	456
留存之經濟價值(註 2)	(產生-分配)	18,084	37,994	607

- 註 1：「支付政府的款項」僅包含「支付之所得稅」，其他支付予政府之款項（營業稅或其他稅捐、罰鍰等）係列於營運成本。
- 註 2：留存之經濟價值=「產生之直接經濟價值」-「分配之經濟價值」。「產生之直接經濟價值」為收入；「分配之經濟價值」為營運成本、支付出資人的款項及支付政府的款項，其中營運成本已包含員工薪資和福利及社區投資。

3. 薪資報酬 (GRI 202-1、GRI 201-3)

本公司治理單位和管理階層的薪酬政策係參照業界與公司內部職稱職等相關規範之作業，並依照上市櫃公司法令規範備有「薪資報酬委員會」輔以監督與管理程序；薪資報酬主要分為固定薪資及浮動薪資兩類，固定薪資為 12 個月月薪，浮動薪資則為其他類獎金如三節獎金、年終獎金、員工紅利及績效獎金等，依據依集團規範進行提列，其相關參考因子將考量本公司獲利狀況、績效達成狀況、財務數據及工作表現等進行核給。本公司最高治理單位及管理階層持續督導公司運作與管理，以達到對環境、經濟和社會之永續經營理念及相關法令的目標。本公司定期研調與評估製造業與同業薪酬水準，隨時關注市場變化，致力維持薪酬競爭力；若同仁績效表現優良甚或提報晉升，則予以適當調薪。

2022 至 2024 年松普公司非擔任主管職務之全時員工薪資

	2022 年	2023 年	2024 年
當年任職給薪滿六個月以上之員工人數	65	66	63
當年任職給薪未滿六個月之員工人數	6	2	5
扣除擔任主管職務之員工人數	53	52	53
扣除部分工時之員工人數	71	68	68
非擔任主管職務之全時員工人數 (餘額)	53	52	53
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	29,964,516	22,522,728	25,882,200
非擔任主管職務之全時員工薪資(平均數)	565,368	433,128	488,340
非擔任主管職務之全時員工薪資(中位數)	514,800	425,508	492,000
當年任職給薪滿六個月以上之員工人數	65	66	63

1. 統計資料來源包括：員工基本資料檔、人事薪資清冊、所得扣繳計算明細、其他管理性報表等。
2. 本公司所列申報資訊經過事務所會計師查證簽章。
3. 本公司員工薪資高於勞動基準法規定之最新薪資，男性員工與女性員工薪資亦無明顯差異。

2022 至 2024 年度非擔任主管職務之全時員工薪資(滿 12 個月)松普公司女性對男性基本薪資與薪酬的比例

2022 年	女與男薪資報酬			薪資與基本薪資的比例	
	女	男	比例	女/最低薪資	男/最低薪資
30 歲以下	40,130	54,968	73%	159%	218%
30-50 歲	40,507	52,583	77%	160%	208%
50 歲以上	45,514	67,163	68%	180%	266%
2023 年	女與男薪資報酬			薪資與基本薪資的比例	
	女	男	比例	女/最低薪資	男/最低薪資
30 歲以下	30,835	35,373	87%	117%	134%
30-50 歲	38,522	38,801	99%	146%	147%
50 歲以上	41,961	65,608	64%	159%	249%
2024 年	女與男薪資報酬			薪資與基本薪資的比例	
	女	男	比例	女/最低薪資	男/最低薪資
30 歲以下	41,057	43,797	94%	149%	159%
30-50 歲	39,401	43,598	90%	143%	159%
50 歲以上	42,130	64,505	65%	153%	235%

註：2022 年最低基本工資月薪為 25,250 元，每年為 303,000 元

2023 年最低基本工資月薪為 26,400 元，每年為 316,800 元

2024 年最低基本工資月薪為 27,470 元，每年為 329,640 元

市場地位

1. 公司員工現況

松普公司近三年度員工平均年資、平均年齡及學歷分佈情形

年 度		2022 年	2023 年	2024 年
員工人數	本國	49	47	45
	外籍	22	21	23
	合計	71	68	68
平均年齡		41	42	43
平均服務年資		12.28	13.04	13.01
學歷 分佈 情形	博士	0	0	0
	碩士	4	4	4
	大專	21	22	23
	高中	31	29	30
	國中(小)	15	13	11

松普公司近三年度員工性別與國籍統計

員工性別與國籍統計							
年度		2022		2023		2024	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
全公司	男	49	69%	44	65%	45	66%
	女	22	31%	24	35%	23	34%
	30 歲以下	14	20%	8	12%	7	10%
	30-50 歲	39	55%	42	62%	43	63%
	50 歲以上	18	25%	18	26%	18	26%
	小計	71	100%	68	100%	68	100%
副課長級 以上主管	男	12	80%	11	79%	11	79%
	女	3	20%	3	21%	3	21%
	30 歲以下	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 歲	7	47%	7	50%	7	50%
	50 歲以上	8	53%	7	50%	7	50%
	小計	15	100%	14	100%	14	100%

國籍	本國	49	69%	47	69%	45	66%
	越南	22	31%	21	31%	23	34%
	總計	71	100%	68	100%	68	100%
平均年齡		41.07		41.94		42.7	
平均服務年資		13.65		13.35		12.56	

本公司所有高階管理階層均為本國籍，備用當地居民為高階管理階層的比例為 100%

松普公司近三年度新進員工

新進員工						
年度	2022		2023		2024	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
男	11	52%	2	20%	4	50%
女	10	48%	8	80%	4	50%
30 歲以下	6	29%	1	10%	4	50%
30-50 歲	14	67%	9	90%	3	38%
50 歲以上	1	5%	0	0%	1	13%
總計	21	100%	10	100%	8	100%

松普公司近三年度離職員工

離職人員						
年度	2022		2023		2024	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
男	6	35%	6	46%	3	38%
女	11	65%	7	54%	5	63%
30 歲以下	5	29%	3	23%	2	25%
30-50 歲	11	65%	8	62%	5	63%
50 歲以上	1	6%	2	15%	1	13%
總計	17	100%	13	100%	8	100%

2. 員工福祉與職場永續發展

(1) 員工福利制度 (GRI 401)

本公司持續秉持以人為本與以顧客為核心之精神，形塑松普公司企業文化及『誠信、務實、創新』之經營理念，堅信幸福及健康的員工是企業永續經營及發展的重要關鍵，依此目標努力創造優質且安全的工作環境。我們重視員工福利，細心照顧每位員工的生活，完善的員工福利促使員工在工作之外無後顧之憂；除了照顧員工外，同時也關照員工眷屬，進而提高員工幸福感與對松普企業之認同感，有鑑於此，松普公司定期會針對員工福利的執行狀況進行滿意度調查，透過持續努力改善與各項措施優化，以提升員工福利及滿意度，創造員工對公司更高的認同。

主要福利措施

- 休閒活動與員工交流：不定期舉辦員工聚餐、旅遊及戶外活動，以促進團隊凝聚力及情感交流。
- 全方位保險保障：員工自到職日起即享有勞工保險、全民健康保險及團體保險，提供全面性的保障。
- 年終激勵措施：每年舉辦員工摸彩活動，藉此提升員工士氣與工作動力。
- 餐飲補助：設置福利餐廳並提供每月伙食津貼，減輕員工生活負擔。

(2) 退休制度與生涯規劃 (GRI 201、GRI 404)

本公司高度重視員工退休保障及生涯發展，並全面遵循台灣相關法規，為員工提供完善的退休制度與職涯支持。

退休金制度

- 根據《勞動基準法》訂立員工退休及優退辦法，並設立勞工退休準備金監督委員會，經桃園市政府核準備案。
- 每月依固定薪資總額的 3% 提撥退休準備金至台灣銀行信託部。
- 自 2005 年 7 月 1 日起，根據《勞工退休金條例》，本公司每月提撥退休金至勞保局設立之個人專戶。

生涯發展支持

- 本公司視員工為最重要的資產，積極規劃在職培訓與生涯發展課程，確保員工能在職涯過程中持續精進。
- 勞資關係和諧為企業文化核心，全面遵循法規訂定薪酬、休假、退休及健保制度，創造和諧的勞資環境。

本公司員工退休福利依同仁職別及工作年資而不同，相關管理辦法說明如下：

第1條：本公司勞工之退休標準優於勞動基準法者，悉依照本辦法辦理之。

第2條：本辦法所稱勞工係指本公司正式僱用實際從事工作並獲得工資者而言。

第3條：本辦法所稱工作年資係指勞工服務本公司工作之年資，年資之計算自受僱當日起算。但受本公司調動之工作年資及依勞動基準法第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資應予併計。且工作期間因依公司法聘為經理人、董事者，其前後工作年資亦應予併計，惟擔任經理人、董事期間年資之退休金，由公司自行支付。

第4條：本辦法所稱勞工退休金基數之標準係指核准退休時前六個月平均工資。

第5條：勞工有下列情形之一者，得自請退休：(勞基法第五十三條)

- 一.工作十五年以上、年滿五十五歲者。
- 二.工作十年以上、年滿六十歲者。
- 三.工作二十五年以上者。

但勞工有下列情形者，得以優於勞動基準法依勞工退休金之給與標準自請退休：

- 一.併計工作年資二十年以上者：

按其工作年資，每滿一年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每年給與1.2個基數，最高總數以三十六個基數為限。

- 二.併計工作年資二十五年以上者：

按其工作年資，每滿一年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每年給與1.5個基數，最高總數以四十五個基數為限。

以上情形，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。

第6條：勞工非有下列情形之一者，僱主不得強制其退休：(勞基法第五十四條)

- 一.年滿六十五歲者。
- 二.心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第1款所規定之年齡如身體健康狀況欠佳，不堪任職繼續工作者，得由其主管呈報上級核准予以強制退休，但不得少於五十五歲。

第7條：94年7月1日以後晉用之員工一律選用新制勞工退休金條例，不適用第5條辦法。但年資加年齡滿75年者，經單位主管同意，亦得自請退休。自請退休經核准後，依工作年資，公司另給予每年0.5個基數退休金，最高總數以10個基數為限。

※1.選用新制勞工退休金條例制度之勞工，其歸屬94年07月01日前

之工作年資，保留至其服務本公司總工作年資符合本辦法第5 條者，於申請退休時，依本辦法第5 條規定計給退休金。

※2.已依法合意結清舊制年資者除外。

第8條：本辦法第6 條第二款規定如係因執行職務所致者，依第7 條第一款規定加給20%退休金。

第9條：自請退休勞工應親自填寫簽呈，強制退休勞工則由管理部填具簽呈，報呈至董事長核准後，由管理部填寫勞工退休申請書送權責機關，副理以上須檢付有關證明文件先送勞動局審核，再轉台銀信託部核發。副理(不含)以下直接送台銀信託部核發。

第10條：勞工退休依本辦法給予退休金且若訂有新約時，雇用時年資即重新起算，並一律以新制勞工退休金條例逐月提撥至個人在勞保局之專戶中。

第11條：退休年齡之認定依戶籍記載，並自出生月日十足計算。

第12條：勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

第13條：本辦法之退休金支付符合第5 條條件部份，應由本公司提撥退休金準備金專戶項下核支，專戶不足時應予以補足。符合第7 條條件部份，則由公司雜項付款方式支付。

第14條：本辦法未盡事項悉依照勞動基準法、勞工退休金條例及有關法令規定辦理。

第15條：請領退休金之權利不得供作抵押、讓與或擔保之用。

第16條：本辦法自權責機關核備日起生效。

(3) 教育訓練與人才發展 (GRI 404)

為因應快速變遷的產業環境及技術發展，松普公司每年提供員工經費，補助同仁持續學習，以創造具競爭與潛力的員工，使員工發揮所學、運用新知、研發創造，達成豐碩的整體利潤。同時，持續強化我們的研發能力與產品檢測能力，積極申請並通過各項國際安規與認證標準，以符合「正確地滿足所有顧客要求」的品質政策。為提升員工素質及工作技能、加強工作之效率及品質，於新進員工到職即實施新進人員引導訓練；為維護工作安全，定期舉辦工安訓練；規劃年度教育訓練計畫，針對各層級、各職能員工實施一般訓練及專業性訓練，以期達到培訓優秀專業人才，進而提高營運績效且有效開發利用人力資源。在年度的課程安排上著重趨勢發展、績效管理、工作技巧，以使組織運作能更有效率並讓松普科技永續成長。2024 年內訓包含管理類、專業類、保健通識類等各類課程以使員工能有更好的工作能力以及健康的身心，外訓課程則視各單位專業需求或法規相關需

求進行安排。

教育訓練政策

- **內部教育訓練**：依據年度規劃，提供與職務相關的專業課程，幫助員工提升工作技能。
- **外部教育資源**：支持員工參與外部專業課程，費用全額由公司負擔，促進員工能力成長。
- **彈性學習平台**：提供多元培訓資源，包括線上課程及實體課程，鼓勵員工自主學習。



研習證明

(113) MCUT-IE-DQMI-00227

松普科技股份有限公司 員工 呂國良，於民國 113 年12月02日、12月04日，參加明志科技大學工業工程與管理系 王建智教授舉辦「碳盤查專業技能研習課程」共計6小時，內容如下：

日期	研習名稱	時數
12/02	企業溫室氣體量化實務說明 1. 溫室氣體盤查量化方法 2. 直接/間接排放量 3. 溫室氣體報告書產出)	3
12/04	溫室氣體盤查實務演練 1. 盤查資料(自備/公版)鑑別，蒐集及量化 2. 排放係數收集及碳排計算 3. 溫室氣體盤查清單產出	3

特頒此證。
明志科技大學工業工程與管理系
計畫主持人：



中華民國 一 一 四 年 二 月 十 二 日

研習證明

(113) MCUT-IE-DQMI-00228

松普科技股份有限公司 員工 李振陽，於民國 113 年12月02日、12月04日，參加明志科技大學工業工程與管理系 王建智教授舉辦「碳盤查專業技能研習課程」共計6小時，內容如下：

日期	研習名稱	時數
12/02	企業溫室氣體量化實務說明 1. 溫室氣體盤查量化方法 2. 直接/間接排放量 3. 溫室氣體報告書產出)	3
12/04	溫室氣體盤查實務演練 1. 盤查資料(自備/公版)鑑別，蒐集及量化 2. 排放係數收集及碳排計算 3. 溫室氣體盤查清單產出	3

特頒此證。
明志科技大學工業工程與管理系
計畫主持人：



中華民國 一 一 四 年 二 月 十 二 日

松普科技內部研習課程成效-2024年

為使本公司員工能勝任其工作，對應具備之資格、能力予以強化，特訂立本程序，相關內容說明如下：

一、內訓

- 管理部依各部門工作職能表於年底提出之“職能落差分析”及“年度教育訓練需求調查表”，並經各單位主管開會討論後，擬定“年度教育訓練課程計劃”，送總經理核准後實施。
- 管理部依課程計劃，開立課程，安排時間、場地講師等，由公司指定人員報名參加。
- 各部門若有請外部講師至公司作內部訓練，需填寫簽呈呈部門主管審核後，呈請總經理核准後進行。
- 內訓課程進行時，需請所有出席人員簽到於“廠內外教育訓練紀錄表”。
- 上課中或結束時，請講師得以 Q&A、筆記或心得報告方式評估學員之學習成效。
- 課程結束後，將“廠內外教育訓練紀錄表”送回管理部歸檔。

二、外訓

- 管理部依各部門提出之“職能落差分析”安排強化職能之課程計劃，並依各部門/單位編列之年度教育訓練費用預算，彙報總經理核准後，始進行外訓課程。
- 由管理部製作“內/外訓申請/通知書”，經部門主審核，總經理核准後，由管理部統一報名、繳費及請參加人員準時前往上課。
- 外訓結束時，參加人員需交結業證書、上課教材重點影本、心得報告及活用計劃，經部門主管核閱後由管理部歸檔備查。

三、受訓完成後

- 外訓結束後，需於一個月內繳交心得報告，列入個人受訓記錄，並做績效考核之項目之一。若未繳交心得報告者，受訓費用由受訓者全額支付，有繳交心得報告但於受訓後未持續服務滿二年者，得依未服完年限以月計按比例扣抵受訓費。

四、受訓規範

- 年度教育訓練課程計劃必須依計劃確實執行，持之以恆，方能有效提升員工素質及經營管理績效。
- 新進員工試用期間應接受廠規解說、安全衛生、工作規則、工作說明等項目之教育至少 2 小時課程，管理部負責安排及上課。
- 新進人員需按所屬部門所訂定之「新進人員教育訓練計劃表」完成教育

訓練，訓練完成後由負責主管評核並簽名，繳回管理部。

- 本公司之部門主管每年應依管理部安排之專業課程進修時數內外訓合計至少 4 小時；無 3.5、3.6 項記錄者，年終考核時該項目 0 分。
- 基層人員每年內外訓合計至少 2 小時。

五、會計帳務處理

- 內訓課程需請外部講師至公司內講課，發生費用部份，由需求部門 Key-in 入公司 TIPTOP 系統-廠商預付請款作業(aapt150)內，依「職務授權及代理人管理程序」之“九、核決金額之核決權限”規定辦理，經核准後送至會計切傳票簽核後，由會計送至出納安排付款。
- 外訓課程經報名成功後，由申請人 Key-in 入公司 TIPTOP 系統-廠商預付請款作業(aapt150)內，後附“內/外訓申請/通知書”、“報名表”，依“各類核決權限表”規定辦理，簽核完成後，送會計切傳票簽核，由會計送至出納安排付款。
- 課程費用報銷，申請人應 Key-in 入公司 TIPTOP 系統-雜項應付款項請款作業(aapt120)內，依「職務授權及代理人管理程序」之“九、核決金額之核決權限”規定辦理，經核准後送至會計審核。

六、其他

- 參加外訓課程除課程費外，公司每天補貼交通費&餐費新台幣 200 元。受訓後三個月內，由申請人 Key-in 入公司 TIPTOP 系統-員工借款報銷作業(aapt121)，逾期視同放棄。
- 本程序由管理部訂定，呈總經理核准後，管理部公告實施，修改亦同。

(4) 勞資關係與員工溝通 (GRI 402)

雖本公司尚無工會組織，但始終致力於維護勞資和諧，並重視員工的聲音與權益。

- **定期舉行勞資會議**，討論薪酬、休假、安全衛生及在職培訓等議題。
- **多元溝通管道**：透過建議箱、匿名意見調查及定期座談會，即時回應員工問題，強化企業內部溝通。
- **完善的福利與安全措施**，包括健全的健康保險、休閒活動及職業教育訓練，確保員工在友善且安全的工作環境中成長。

(5) 員工行為與倫理規範 (GRI 205、GRI 406)

為確保員工遵循最高道德標準並維護公司聲譽，我們訂定誠信經營作業程序及行為指南：

- **職務誠信**：禁止員工在職務上進行任何形式的貪腐行為，包括接受招待、回扣或其他不法利益。
- **保密義務**：員工應保守業務與職務相關機密，維護公司及客戶的權益。
- **利益衝突管理**：禁止員工未經許可從事與公司業務相同或相似的工作，或在同業企業擔任職務。
- **公平與尊重**：公司致力於打造無歧視的工作環境，要求員工尊重彼此，維護工作場所的多元性與包容性。

(6) 工作環境與人身安全保護 (GRI 403)

為提供員工安全且健康的工作環境，本公司積極落實下列措施：

- **無菸職場政策**：建立無菸工作環境，確保員工在健康的空間中工作。
- **安全飲用水**：提供乾淨且經過每季檢測的飲用水，確保水質安全並符合環保署標準。
- **緊急應變訓練**：定期進行火災、地震等緊急演習，讓員工熟悉緊急應變程序，以降低風險。
- **健康促進活動**：舉辦登山活動、員工旅遊及戶外休閒活動，鼓勵員工培養運動習慣並促進身心健康。

(7) 展望與持續改進

未來，本公司將持續依循 GRI Standards 2021，優化員工福祉、提升工作環境安全，並加強員工倫理標準及教育訓練，以符合全球 ESG 趨勢，打造以人為本、永續發展的企業文化。我們承諾持續聆聽員工聲音、深化多元包容政策，並推動企業與員工的共同成長，為永續未來奠定穩健基礎。



勞僱關係

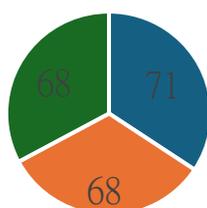
人力資源

2024 年員工總數 68 人，與 2023 年相比維持一致，本公司員工皆為正職人員，且以不定期契約為主，女男比例為 0.51 : 1。2024 年女性正職員工佔全體員工 34%，管理職共 3 人佔全體員工 4.4%，其中女性主管則佔全體主管 20%。整體而言，本公司員工人數及規模均持續穩定，且在女性員工晉升管理職亦佔合理比例。

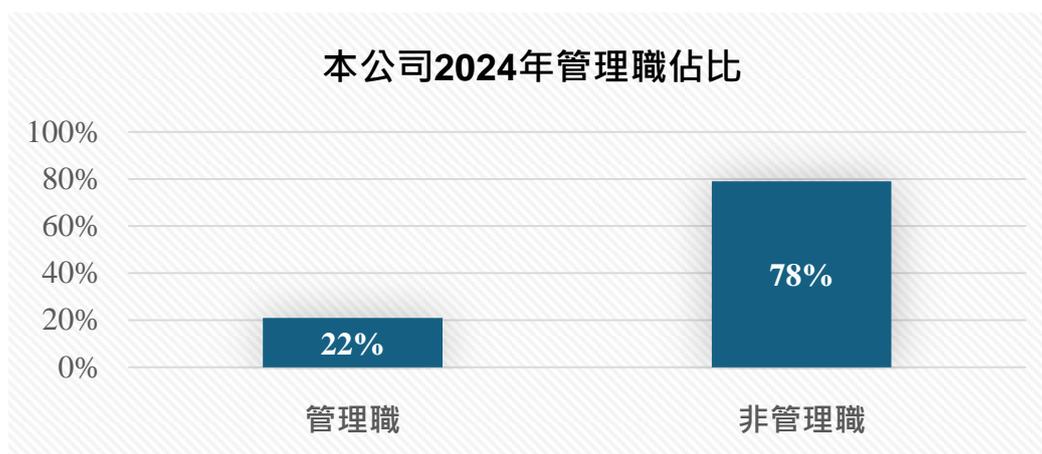
本公司2024年男女員工比例

人員/聘僱合約/性別		女	男	小計
正職員工	不定期契約	23	45	68
	定期契約	0	0	0
非正職	派遣契約	0	0	0
員工總數		23	45	68

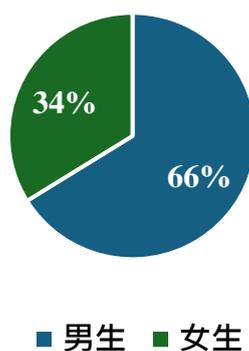
本公司近三年員工人數



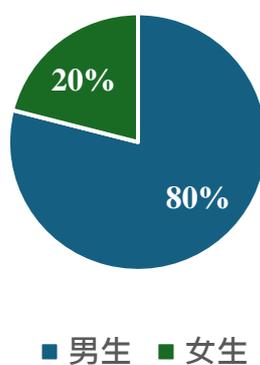
■ 2022年 ■ 2023年 ■ 2024年



本公司2024年男女員工數佔比



本公司2024年女性管理職佔比



本公司2024年各級員工年齡分佈

員工總人數	性別	年齡層			小計
		30歲以下	30-50歲	51歲以上	
68	女	5	15	3	23
	男	5	25	15	45
	小計	10	40	18	68

管理職 總人數	性別	年齡層			小計
		30歲以下	30-50歲	51歲以上	
15	女	0	2	1	3
	男	0	5	7	12
	小計	0	7	8	15

新進員工 總人數	性別	年齡層			小計	2024年新 進員工比例 (%)
		30歲以下	30-50歲	51歲以 上		
8	女	3	1	0	4	5.88
	男	0	2	2	4	5.88
	小計	3	3	2	8	11.76

人權政策

員工任用

松普科技支持聯合國《世界人權宣言》且致力於依循國際人權準則，以維護人類基本權利。我們關心所有員工之權益，除遵守國際公認基本勞動人權原則外，亦嚴格恪守相關勞動法規，保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇等，於人員聘僱薪資、績效考核及晉升機會會遵守宣言所載的一切權利和自由，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍或社會出身、財產、出生或其他身分等任何區別，或以往具有工會會員身分而予以歧視或給予不平等待遇。

育嬰假及假後留任員工數

松普科技之員工組織家庭後，員工在懷孕或生產時（或配偶懷孕、生產）可依法申請育嬰假，在育嬰留職停薪期間，為使暫停工作的員工有經濟能力支付家庭開銷，本公司亦會協助員工向勞保局申請「育嬰留職停薪津貼」。

育嬰假						
項目	2024		2023		2022	
	女	男	女	男	女	男
享有育嬰假人數	1	0	0	0	1	0
實際享有育嬰假人數	1	0	0	0	1	0
休完育嬰假復職人數	0	0	0	0	1	0
休完育嬰假復職後 12 個月仍在職人數	0	0	0	0	1	0
復職率(實際復職人數/應該復職人數)	0	NA	NA	NA	100%	NA
留職率(復職後 12 個月仍在職人數/上年度復職人數)	0	NA	NA	NA	100%	NA

勞雇齊心



共創雙贏

職業安全衛生管理

職業安全衛生方針

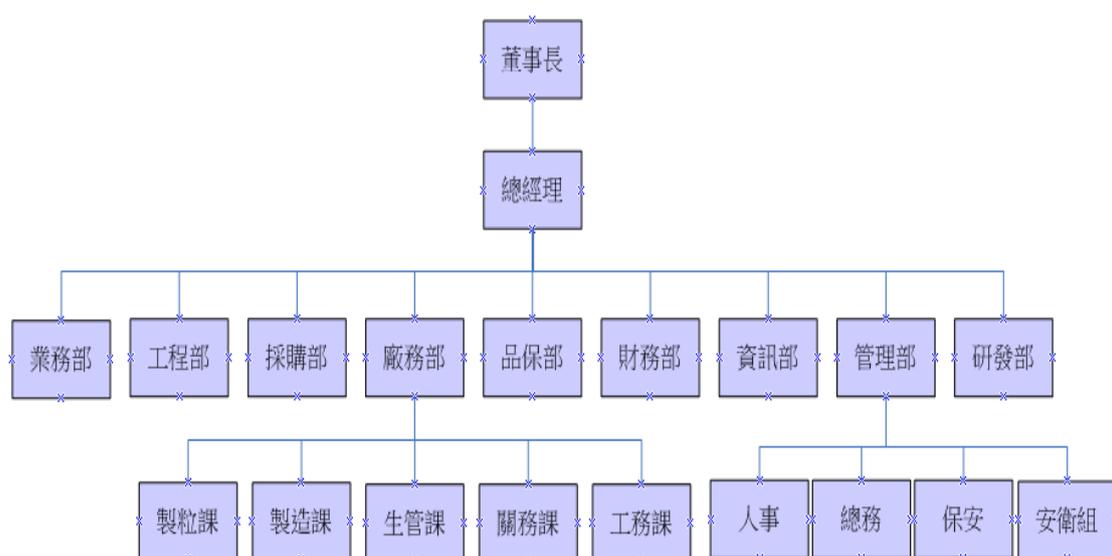
松普科技秉持「安全為先，健康為本」的理念，致力於為全體員工提供安全、健康且無虞的工作環境。我們深知**職業安全與衛生管理 (Occupational Health and Safety, OHS)** 對於企業永續經營的重要性，因此將職業安全衛生納入公司治理及日常營運的重要核心，並確保所有業務活動均符合國內外相關法規及國際標準。

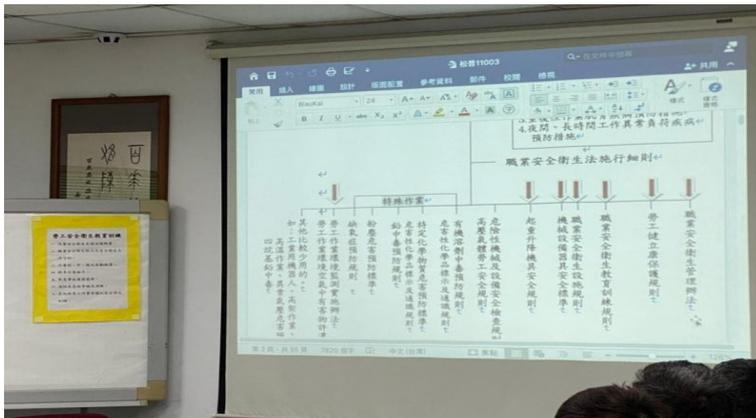
職業安全衛生管理政策

本公司已制定完善的**職業安全衛生政策**，涵蓋以下核心原則：

- **全員參與**：建立全員安全文化，讓每位員工均了解並遵循安全操作標準。
- **持續改善**：透過風險評估、內部稽核及管理審查，不斷優化安全管理系統。
- **法規遵循**：全面遵循**職業安全衛生管理法**及參考國際標準，如**ISO 45001:2018**與**TOSHMS**。
- **利害關係人溝通**：透過開放的溝通平台，蒐集並回應員工及外部利害關係人對職業安全衛生的意見。

松普科技安衛組織圖





松普科技內部教育訓練情形-2021年

松普科技職業災害統計

松普公司每月統計工作同仁職災件數，並依造成傷害的原因分類為跌落、夾傷、物體墜落、不當操作、其他，並針對事件進行檢討分析及宣導。

傷害原因	2022年		2023年		2024年	
	件數	比例	件數	比例	件數	比例
跌落	0	0%	0	0%	0	0%
夾傷	0	0%	0	0%	0	0%
物體墜落	0	0%	0	0%	0	0%
不當操作	0	0%	0	0%	0	0%
其他	0	0%	0	0%	0	0%
總件數	0		0		0	
受傷人數	0		0		0	

松普科技職業健康促進及檢查 (GRI 403-3、403-6、403-10)

本公司對進出噪音場所的每位作業員工皆定期配發耳塞或耳罩等防護器具，並要求員工進入工作場所時必須嚴格配戴，以減輕對聽力的傷害及損失。研發室門禁管制非相關的人員進出，工作場所環境如通風、廢溶液及廢棄物均依特定物質作業場所規定設置，作業人員於操作時均穿戴適當之個人防護用品，如口罩等，避免員工吸入粉塵或濺到溶液。

本公司於疫情後以每三年舉辦一次在職員工一般體格及健康檢查，並針對職業安全特殊工作內容如製粒(塑膠粒)單位及粉塵作業項目，將額外進行肺功能檢查，以持續監控每位員工的聽力情形及身體健康情形。

傷害原因	2020年		2023年	
	一般	特殊	一般	特殊
正常人數	61	-	51	-
追蹤人數	0	0	1	1
總人數	61	0	52	1

松普科技職業安全衛生之參與、諮詢與溝通 (GRI 403-4、403-7、403-8)

環境保護

1. 溫室氣體管理 (GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3)

本公司基於企業永續經營目的，主動參與 2023 年度溫室氣體盤查工作的預期用途有二，首先，配合政府法規以及因應國內外供應商與客戶要求，逐步設定每年減碳任務；其次，藉此檢視並盤點廠區的組織型溫室氣體排放概況，確認主要排放熱點，進而有效汰換老舊設備，落實廠區節能減碳。本公司依據環境部「溫室氣體排放量盤查登錄作業指引(溫室氣體盤查登錄表單 3.0.3 版、溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版)」進行有系統的溫室氣體排放盤查與清冊建置，以確實掌握本公司工廠之溫室氣體排放的情形，盤查所得之資訊及報告供公司內部參考或作為本公司永續報告書之使用，並作為後續進行各項溫室氣體減量計劃及其成效的評估。

本次溫室氣體盤查專案，其組織邊界設定乃是參考 ISO/CNS 14064-1:2018 年版與環境部 2024 年溫室氣體盤查指引之建議，規劃並執行符合相關設定，包括(1)控制權、(2)持有股權比例、(3)財務邊界、(4)生產配股，以及(5)在法律合約定義的特定安排下，可使用不同的整合方法論等各項規定。設定上，以松普科技股份有限公司位於桃園市龜山區頂湖五街 3 號為組織邊界，統一編號為 43900488。經盤查，本公司排放之溫室氣體種類主要有二氧化碳(CO₂)、氧化亞氮(N₂O)、甲烷(CH₄)及氫氟碳化物(HFCs)四類。其中，二氧化碳(CO₂)排放主要來自公務車(汽油)、消防設施(二氧化碳滅火器)、緊急發電機及外購電力，甲烷(CH₄)的排放來自化糞池、公務車(汽油)及緊急發電機，氧化亞氮(N₂O)排放來自公務車(汽油)及緊急發電機，氫氟碳化物(HFCs)的排放來自廠區內各式消防設施(海龍滅火器)、冷氣機及飲水機的冷媒逸散。經盤查，本公司 2024 年度溫室氣體總排放量為 477.626 公噸 CO₂e。

松普科技股份有限公司 2024 年溫室氣體排放總覽

全廠電力											
全廠電力 (仟度)	全廠火力電力 (仟度)	風力 (仟度)	水力 (仟度)	地熱 (仟度)	潮汐 (仟度)	其他再生 能源 (仟度)	其他再生 能源 備註	核能發 電量 (仟度)	其他發 電量 (仟度)	其他發電 量 備註	全廠蒸 汽產生 量 (公噸)
918.4	918.4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

全廠七大溫室氣體排放量統計表									
溫室氣體	CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	年總排放 當量註	生質排放 當量
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	443.9730	5.5244	0.0900	28.0385	0.0000	0.0000	0.0000	477.626	0.000
氣體別占 比 (%)	92.95%	1.16%	0.02%	5.87%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%

註：依溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法第二條第一款規定，溫室氣體排放量以公噸二氧化碳當量(公噸 CO₂e)表示，並四捨五入至小數點後第三位。

類別一、七大溫室氣體排放量統計表								
溫室氣體	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	年總排放 當量
A 排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	8.6514	5.5244	0.0900	28.0385	0.0000	0.0000	0.0000	42.3043
氣體別占 比 (%)	20.45%	13.06%	0.21%	66.28%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

全廠溫室氣體範疇別及類別一與二排放型式排放量統計表						
範疇	類別一				類別二	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	能源間接排放	
排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	42.3043				435.3216	477.626
	1.6161	0.1880	7.0211	33.4791		
氣體別占比 (%)	8.86%				91.14%	100.00%
	0.34%	0.04%	1.47%	7.01%		

註：依溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法第二條第一款規定，溫室氣體排放量以公噸二氧化碳當量(公噸 CO₂e)表示，並四捨五入至小數點後第三位。

2. 溫室氣體管理之策略

本公司經溫室氣體盤查後得知，可針對現有設備系統能源耗用情形進行改善，預估該廠節能減碳潛力為節省用電 122,162 度/年，降低溫室氣體排放 60.3478 公噸 CO₂e /年；建議改善方案執行後，預估每年可為該廠節省電費約 51.5036 萬元。各項診斷節能方案(含量化與質化效益)以及建議改善方案彙整如下。

節能方案名稱	節能效益		環境效益	經濟效益
	型式 (單位)	節約量	GHGs 減量 (tCO ₂ e/年)	降低成本 (萬元/年)
採用高效率光源	電力(度)	48,771	24.0927	20.5619
空調設備汰舊換新	電力(度)	7,351	3.6314	3.0992
採用變頻式空壓機	電力(度)	11,160	5.5130	4.7051
建置能源管理系統	電力(度)	54,880	27.1107	23.1374
建立碳排監控系統	-	-	配合能源管理系統，建立整廠碳排放監控系統，以定期測量和報告公司的碳排放，藉以提供量化的碳足跡數據，並有助於設定減排目標。	藉由碳排監控系統建置，有助於減少產品碳含量，節省可能的碳稅/費課徵。
合計		122,162	60.3478	51.5036



減碳 願景

松普用 心

3. 能源管理

松普公司使用之能源100%為電力，近二年能源耗用情形如下：

項目	2023 年	2024 年
能源總耗用量(百萬焦耳)	3,951,360	3,327,354
電力耗用量(度)	1,097,600	918,400
柴油(公升)	893	600.77

2022年至2024年組織內部能源消耗量減量目標達成情形

年度	目標值 (百萬焦耳)	實際值 (百萬焦耳)	達成率 (%)	節能措施及改善方案
2023	3,951,360	3,951,360	0	尚未開始低碳轉型
2024	3,500,000	3,327,354	>100%	廠內電力使用調整

能源密集度

項目	2024 年
能源總耗用量(百萬焦耳)	3,327,354
總銷售收入金額(仟元)	14,162
銷售密度(百萬焦耳/仟元)	236.62

近二年能源總耗用情形

項目	2023 年	2024 年
能源總耗用量(百萬焦耳)	3,951,360	3,327,354
電力耗用量(度)	1,097,600	918,400
燃料油耗用量(公升)	-	-
柴油(公升)	893	600.77
汽油(公升)	2,276	3,099

未來展望

隨著全球永續發展議題日益受到重視，松普科技深刻認知企業在追求營運成長的同時，亦肩負著對環境保護、社會責任與永續治理的重大使命。展望未來，我們將以「**誠信、務實、創新**」的核心價值為根基，進一步深化以重大主題為核心的 ESG 發展策略，強化企業對內部員工、外部市場與整體環境的正向影響，邁向永續價值共創。

在**職業健康與安全 (GRI 403)** 方面，我們將持續以零工安事故為目標，優化現行之職業安全衛生管理制度，強化設備安全設施、風險辨識與應變演練，同時導入智能監控與數據分析工具，建構預警與事故防範機制。未來亦將擴大員工健康促進計畫，包括心理健康關懷、彈性工作支持與健康生活倡導，使工作環境更加安全、友善，進而提升員工的職場幸福感與生產力。

針對**勞雇關係與就業 (GRI 401)**，我們將持續推進「以人為本」的人資策略，落實公平就業、多元共融與人才培育原則。除穩定提供優於法令之薪資福利，我們亦將擴展員工在職訓練與生涯發展機制，協助員工在數位轉型與綠色經濟下與時俱進。此外，未來也將持續透過員工意見調查、溝通座談與勞資會議等方式深化雙向溝通，鞏固和諧勞資關係。

在**經濟績效 (GRI 201)** 層面，我們將持續深化成本管理與技術創新能力，穩健營運並維持獲利穩定，以提升公司整體財務韌性與股東報酬。除加速高附加價值產品之開發，也將逐步導入智能製造與自動化技術，提升生產效率與良率，因應快速變化的國際市場與供應鏈挑戰。未來將持續強化資訊透明揭露，透過永續報告書與年報等管道，回應投資人與利害關係人對公司長期經濟價值的期待。

針對**能源管理與氣候行動 (GRI 302)**，松普科技將依據本次溫室氣體盤查成果，持續優化設備能效並推動節能方案執行，逐步達成年度減碳目標。未來將擴大導入能源管理系統、推動再生能源使用及碳排放監控，以強化整體碳管理機制，並依循 TCFD 與 CDP 原則，擬定氣候變遷風險因應策略，實踐企業對環境永續的承諾。

最後，在**市場地位與競爭力 (GRI 202)** 方面，我們將以強化客戶價值為核心，持續提升品牌信任、產品品質與交期效率，深化與全球關鍵客戶與策略夥伴的長期合作關係。同時，我們也將拓展高端市場應用場域，強化研發動能與差異化技術能力，以鞏固全球市場領導地位，並為企業帶來穩定且永續的成長動能。

未來，松普科技將持續結合 ESG 核心價值與本業優勢，積極強化治理韌性與營運責任，與利害關係人共同邁向更加安全、包容、創新且永續的未來。

永續經營 一同共好



附錄

GRI 通用準則指標對照表

使用聲明

本公司依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日；GRI 1 使用版本依循 GRI 1 : Foundation 2021；無應用 GRI 行業準則。

GRI 2 : 一般揭露 2021			
指標	揭露要求	對應章節	省略說明
1. 組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人資訊重編	關於本報告書	
2-4	資訊重編	關於本報告書	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	
2. 活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於本報告書	
2-7	員工	市場地位	
2-8	非員工的工作者	市場地位	
3. 治理			
2-9	治理結構及組成	公司治理	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理	
2-11	最高治理單位的主席	公司治理	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理	
2-13	衝擊管理的負責人	公司治理	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	
2-15	利益衝突	公司治理	
2-16	溝通關鍵重大事件	公司治理	
2-17	最高治理單位的群體智識	關於松普科技	
2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理	

2-19	薪酬政策	公司治理	
2-20	薪酬決定流程	公司治理	
2-21	年度總薪酬比率	勞資關係	
4. 策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	關於松普科技	
2-23	政策承諾	關於松普科技	
2-24	納入政策承諾	關於松普科技	
2-25	補救負面衝擊的承諾	關於本報告書	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	關於本報告書	
2-27	法規遵循	關於松普科技	
2-28	公協會的會員資格	關於松普科技	
5. 利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	關於本報告書	
2-30	團體協約		本公司無設立工會，定期透過勞資會議討論

GRI 3：重大主題 2021

指標	揭露要求	對應章節	省略說明
3-1	決定重大主題的流程	關於本報告書	
3-2	重大主題列表	關於本報告書	
3-3	重大主題管理	關於本報告書	

GRI 200：經濟系列

指標	揭露要求	對應章節	省略說明
經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會		本公司 2024 年未執行 TCFD 分析
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	勞雇關係	

201-4	取自政府之財務補助		本公司 2024 年未有政府重大財務補助事項
市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	勞雇關係	
202-2	雇用當地居民為最高管理階層的比例	勞雇關係	

GRI 300 : 環境系列

指標	揭露要求	對應章節	省略說明
能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	環境保護	
302-2	組織外部的能源消耗量		本公司 2024 年報告書該範疇未進行外部分析
302-3	能源密集度	環境保護	
302-4	減少能源的消耗	環境保護	
302-5	降低產品和服務的能源需求	環境保護	

GRI 400 : 社會系列

指標	揭露要求	對應章節	省略說明
勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	勞雇關係	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	勞雇關係	
401-3	育嬰假	勞雇關係	
職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全衛生管理	
403-3	職業健康服務	職業安全衛生管理	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、	職業安全衛生管理	

	諮詢與溝通		
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生管理	
403-6	工作者健康促進	職業安全衛生管理	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業	職業安全衛生管理	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理	
403-9	職業傷害	職業安全衛生管理	
403-10	職業病	職業安全衛生管理	