



2024

永續報告書

ESG Report

Environmental Social Governance



目錄

1、 關於本報告書	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	5
2、 永續經營	9
2.01 永續發展策略	9
2.02 推動永續發展機制	10
2.03 董事會及功能性委員會	12
3、 利害關係人與重大主題	17
3.01 利害關係人議合	17
3.02 決定重大主題的流程	17
3.03 重大主題列表	19
3.04 重大主題之管理	20
4、 治理面	22
4.01 誠信經營	22
4.02 風險管理	23
4.03 參與各類社團組織	24

- 4.04 供應商管理 24
- 5、 社會面 25
 - 5.01 人力發展 25
- 6、 環境面 29
 - 6.01 氣候變遷 29
- 7、 附錄 31
 - 7.01 附錄一、GRI 內容索引表 31
 - 7.02 附錄二、氣候相關資訊 37

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

本報告書為勝昱科技股份有限公司 2024 年度永續報告書。本公司依據上市櫃公司永續發展實務守則相關規定，共同致力落實企業社會責任，並將永續經營設定為我們經營理念之一，本公司藉由報告書之發行，透明揭露公司在環境、社會、公司治理面向上的績效。此外，我們也期望讓利害關係人了解勝昱在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

1.02 關於本公司

一、公司簡介

勝昱科技股份有限公司(以下稱「本公司」)係於民國 71 年 12 月設立，主要從事各種包裝材料、各種絕緣材料印刷電路基板、各種塑膠薄膜及金屬薄膜之製造加工及買賣等業務。

本公司股票自民國 89 年 1 月 27 日起於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心證券商營業處所正式掛牌上櫃買賣(代碼：4304)。

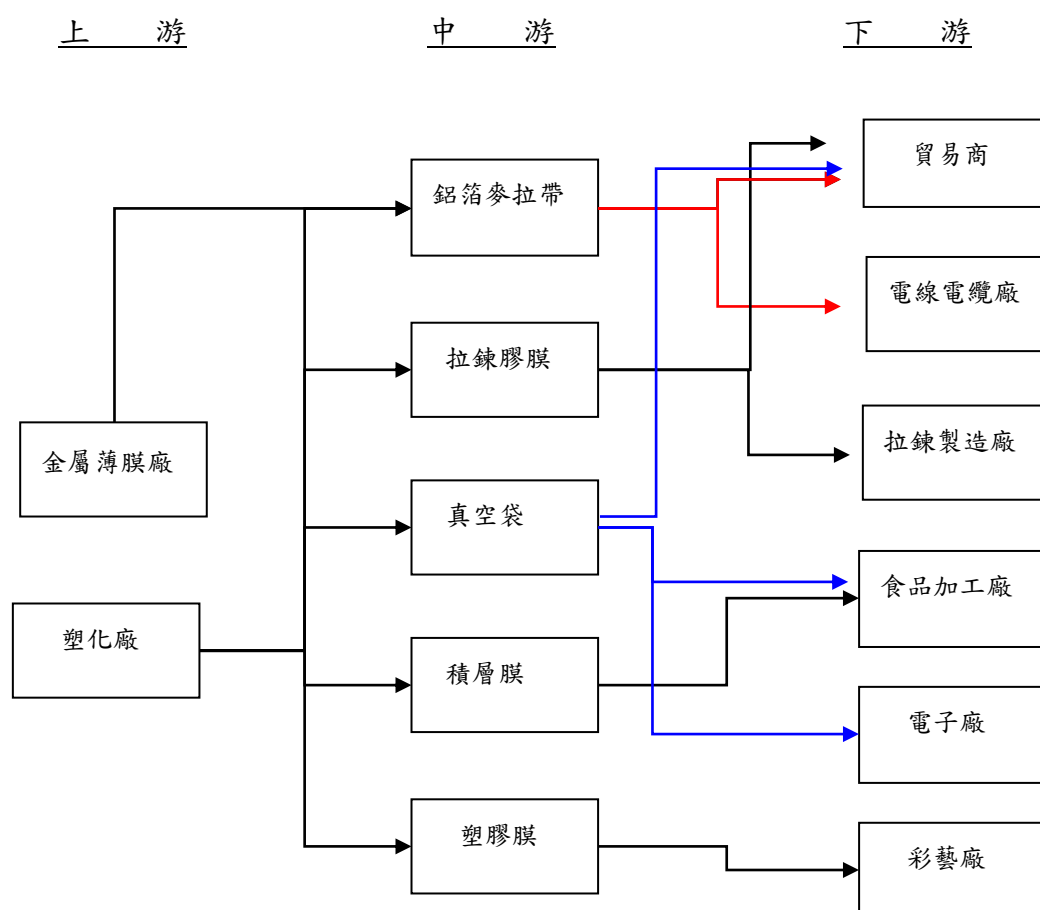
二、價值鏈簡介

因積層複合材料應用極為廣泛，但就其產品類別而言，可分為二大類簡單分之：

- (1) 電子材料：在電線電纜及電腦連接線部份，公司生產 EMI 干擾遮蔽材料。
- (2) 傳統產業：主要在拉鍊製造業及食品加工業部份。

包裝用熱封層的PE膜為目前發展重心，為管控成本以避免原物料價格波動過大，與國內廠商積極合作，亦有穩定的成長。

產業上、中、下游之關聯性



三、產品之各種發展趨勢及競爭情形

在 PE 塑膠膜方面為因應其他廠商價格競爭，公司將確保產品品質並增加應用範圍，降低成本以提升公司產品競爭力；並持續研發新產品、拓展新客戶與市場，與其他競爭者作出區隔。

營業比重

產品別	113 年度營業收入淨額(仟元)	營業比重(%)
鋁箔麥拉帶	113,640	30.11%
塑膠膜	95,688	25.35%
真空袋	25,115	6.66%
拉鍊膠膜	2,974	0.79%
積層膜	18,381	4.87%
商品	13,336	3.53%
其他	108,275	28.69%
合計	377,409	100.00%

公司簡介

公司名稱	勝昱科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	71/12/03
總部位置	台北市內湖區港墘路221巷33號9樓
產業類別	塑膠製品業
主要產品及服務	各種包裝材料、各種絕緣材料印刷電路基板、各種塑膠薄膜及金屬薄膜之製造加工及買賣等
實收資本額	360,380,650 元
淨銷售額	377,409 仟元
員工人數	77人

報告書資訊

歡迎閱讀勝昱科技股份有限公司發行的首本 ESG 永續報告書，本報告完整涵蓋本公司在初期公司治理與永續發展委員會正式成立之相關資訊，期待透過報告書與利害關係人溝通。

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

報告內容以繁體中文撰寫，數據資料由各相關負責人員提供，經其主管審閱其內容正確性與完整性後，再由編輯小組彙整資料編撰報告，呈董事會通過後，按「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定辦理上傳於 ESG 數位平台申報並公佈於公司官網。

本公司將定期發行週期，例如每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。
本次報告書發行時間：2025 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

揭露類別	涵蓋範圍
期間	本報告書主要揭露 2024/1/1~2024/12/31 業務內容部分管理績效內容會涵蓋 2024 年前之資料
範疇邊界	勝昱科技股份有限公司台灣總部與工廠 總部：台北市內湖區港墘路221巷33號9樓 工廠：嘉義縣民雄鄉興南村工業二路5號
財務數據	與勝昱公開之合併財報數據一致
環境數據	本公司無水資源與廢棄物統計資料
其他數據	無
資訊重編	本報告書為第一次編製，無資訊重編情形。

1.03.4 外部確信/保證情形

2024 年度報告書尚未計畫取得第三方驗證單位之確信或保證意見。

1.03.5 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：ESG 永續發展專案小組

地址：台北市內湖區港墘路221巷33號9樓

電話：+886-2-7715-9058

Email：Internal_sale@sunvic.com.tw

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

一、企業治理：定期修訂內部控制與稽核制度，確保符合法規要求與營運管理需要，強化治理效能、財務資訊透明化等措施。

二、員工福利：提升員工照顧，依市場薪資水準及營運狀況制定具競爭力之薪酬政策，並連結經營績效與員工報酬。

三、誠信治理：落實誠信經營，由專責單位推動政策，建立檢舉機制保障檢舉人，並定期對內外部利害關係人進行宣導與教育訓練。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

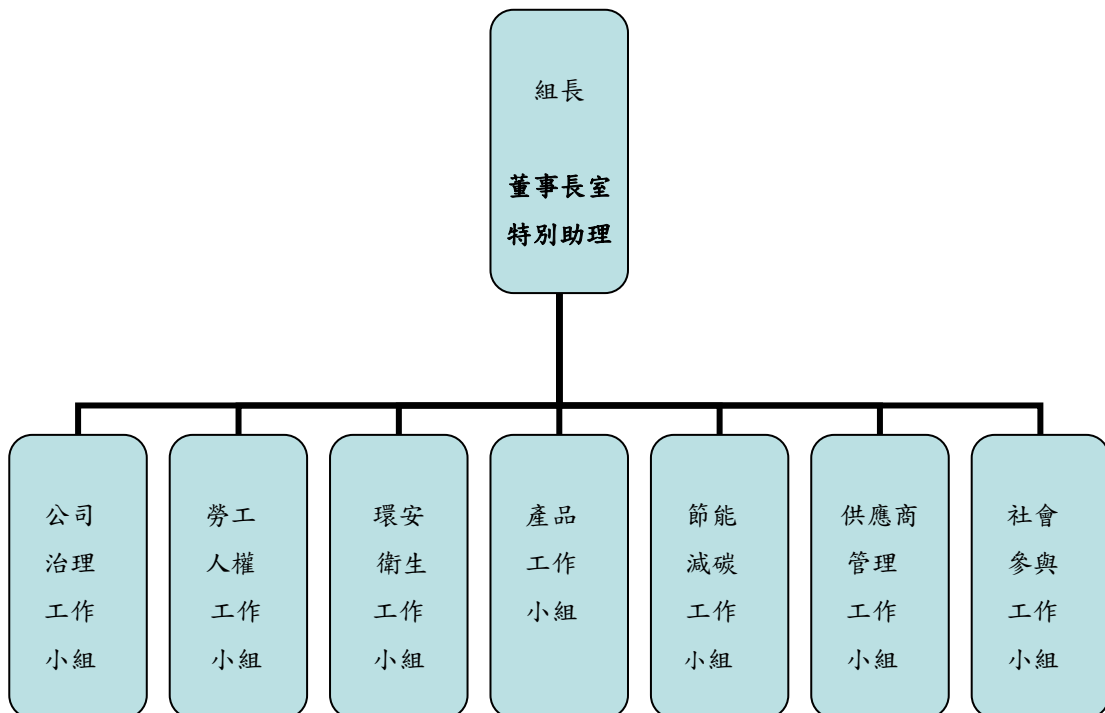
本公司致力於將永續理念融入企業營運，透過跨部門合作，公司設立「ESG 永續發展專案小組」，由高階主管擔任召集人，並由相關部門組成跨部門工作小組，定期召開會議，研擬永續策略、追蹤目標執行狀況，並向董事會報告。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，勝昱科技股份有限公司成立「ESG 永續發展專案小組」，做為公司內部的永續發展治理單位，擬定永續發展政策方針，且於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入公司企業文化當中。公司內部制定並執行企業誠信經營政策與管理程序，建立監督機制以落實企業經營者責任，並保障投資人的合法權益及其他利害關係人的利益。定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

ESG 永續發展專案小組由董事長特別助理擔任小組組長，按照功能權責成立 7 個執行小組。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年定期向永續發展委員會名稱報告。

ESG 永續發展小組架構



2.02.2 運作情形

ESG 永續發展專案小組每年以至少一次會議為原則，由小組組長召集並主持，討論各工作小組之執行目標及執行結果，如因應環境或法規變化，得彈性調整召開次數，ESG 永續發展專案小組作成之決議或討論通過之事項都會形成紀錄，由小組組長審議後，交付相關單位據以執行。

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

113年度董事會開會溝通事項

開會日期	溝通事項
113 年 03 月 13 日	溫室氣體盤查及查證時程規劃執行情形報告。
113 年 05 月 09 日	溫室氣體盤查及查證時程規劃執行情形報告。
113 年 08 月 23 日	溫室氣體盤查及查證時程規劃執行情形報告。
113 年 11 月 13 日	溫室氣體盤查及查證時程規劃執行情形報告。
113 年 12 月 24 日	1、ESG永續發展專案小組之運作報告。 2、「永續資訊管理作業辦法」訂定案。

2.03 董事會及功能性委員會

為強化永續治理與企業責任，本公司由董事會擔任永續發展的最高治理單位，負責審議與監督永續發展策略、重要政策與執行情況，並透過功能性委員會機制，確保永續議題納入公司治理核心。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

董事會審核企業經營績效及討論重要策略議題，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。未來將為董事安排 ESG 主題培訓課程，如氣候治理、淨零碳排等，以提升董事對永續發展之敏感度與決策能力。

董事會之重要決議，公布於臺灣證券交易所公開訊觀測站。公司章程、董事會議事規則、董事薪酬、董事會運作情形及對利害關係議案迴避之執行情形等資訊，以公平、誠實、透明原則，以供國內外投資者能即時查詢。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

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

本公司定期每年由 ESG 永續發展專案小組負責重大議題評估，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。ESG 永續發展專案小組各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由 ESG 永續發展專案小組組長彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由 ESG 永續發展專案小組各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組檢核資料，而後由小組組長進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會、）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司將安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。

公司治理主管設置及進修情形

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司已設置公司治理主管，公司治理主管 2024 年度進修時數達9小時，已符合法令規範，進修資訊如下：

日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
113/9/12	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
113/12/11	內部稽核協會	由背信、不合營業常規交易之案例，論企業稽核人員職業道德與舞弊防治之策略	6
113/12/18	內部稽核協會	商務合約管理與稽核實務	6

2.03.2 董事會結構及運作情形

本公司董事會為公司最高治理機構，董事成員具備涵蓋企業經營、財經專業、法律風險管理等多元專業背景，負責制定營運策略、監督執行成果並確保企業符合法規與利害關係人權益，協助公司推動策略目標與永續發展。本公司推行「董事會多元化政策」，強調性別、年齡、產業經驗與專業領域之平衡，以提升治理品質與策略視野。為強化董事會治理職能，本公司已設置審計委員會及薪資報酬委員會。

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 113 年 6 月 21 日至 116 年 6 月 20 日，由 8 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 25%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 3-4 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	75%
	女性	25%
年齡	50 歲(含)以下	25%
	51-60 歲	62.5%
	60 歲(含)以上	12.5%

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

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

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實勝昱公司 ESG 政策，本公司於 2024 年修訂了「公司治理實務守則」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開一次，2024 年共計召開七次董事會，實際出席率達 96%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 9 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，

並考量董事會組成之多元性。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之二以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長兼總經理，本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 2024 年股東會年報第 15 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「公司章程」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含請列出董事薪酬項目，例如現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，依公司章程規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報第 9~10 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報第 11 頁。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事）男女的比例為 2：1。本屆薪酬委員會任期為 113 年 08 月 13 日至 116 年 08 月 20 日，薪酬委員會至少每年召開二次會議，113 年薪酬委員會共舉行了 3 次會

議，整體出席率為 89%，負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 25~26 頁。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，男女的比例為 2：1。本屆審計委員會任期為 113 年 06 月 21 日至 116 年 06 月 20 日，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年，審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 93%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 17~19 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為請列舉利害關係人群體。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位
股東/投資人	資金提供者	股東會/法說會/投資人專區	每年召開一次/每季	財務表現、永續發展、公司治理	公司治理單位/投資人關係部門
員工	公司營運重要資產	各項溝通會議/電子公佈欄	不定期舉行	職業安全衛生、薪資報酬、人力資源發展	人力資源單位
主管機關	法規遵循	申報資料、法規說明	按照需求	法令遵守、勞工安全、公司治理、產業發展	公司治理單位

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司考量永續議題清單的決定方式，最終彙整出涵蓋治理面向永續議題數量治理面向、社會面向永續議題數量社會面向及環境面向永續議題數量環境

面向共永續議題數量永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

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

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

三、排定衝擊優先順序

本公司說明如何從永續議題清單中決定重大主題，有效評估各議題對公司營運的重要性。以圖表說明永續議題排序結果

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司 113 年共四個重大主題，包括員工薪酬、誠信經營，客戶服務與公司治理。本公司將針對該四項重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案

永續議題排序

項次	永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
1	員工薪酬	企業提供優渥的獎酬制度及員工福利等措施，吸引優秀人才，提升企業競爭力。	企業提供的薪酬與福利等未達同業水準，無法吸引人才，亦會導致人才出走，離職率提升。	V
2	誠信經營	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，並可提升企業價值。	公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償。	V
3	產品品質與安全	產品安全性能提升，增強客戶對企業之信任，進而促進了產品的長期銷售。	產品品質不良導致失去客戶信任，訂單減少營收下降	V
4	法規遵循	降低企業面臨的法律訴訟，罰款和其他處罰的	若受到法規制裁，可能對商譽、財務及人員造	

		風險。企業良好的法規遵循紀錄可以樹立正面形象，贏得客戶、投資者和社會信任。	成負面損失。	
5	人才培育	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機。	教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降。	
6	客戶關係管理	定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶訂單	未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信任	
7	社會參與	善盡企業於社會之應盡責任，建立社會良善循環。	企業社會責任不足，影響企業對外形象。	
8	經營績效	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升。	營運策略失敗，導致營運困難	
9	溫室氣體管理	推動使用節能設備，提升能源效率，減少用電量碳排放。	過度使用消耗，導致公司營運成本提高。	

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，ESG 永續發展專案小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，並合併考量公司實際內部情形，彙整出治理面、環境面與社會面共三大面向的九個永續議題，進一步評估該永續議題衝擊程度與利害關係人關注度後，選定員工薪酬、誠信經營與產品品質與安全作為重大主題。

重大主題清單包含

2024 年重大主題清單
員工薪酬
誠信經營
產品品質與安全

3.04 重大主題之管理

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

員工薪酬

衝擊說明	企業提供優渥的獎酬制度及員工福利等措施，吸引優秀人才，提升企業競爭力。
政策	根據市場變化和經營狀況定期檢討。
管理行動	提供公司人才職涯發展方向的多元性，協助不同特質的同仁依照己身特質，往管理職務或是專業職務發展，達到適才適所的目標。 培養目前及未來事業發展所需人才，以提升員工生產力及經營績效為目的。除鼓勵同仁自主性提升本身能力外，亦會配合個人職涯規劃並與公司共同成長。 制定有競爭力的薪酬方案，快速吸引關鍵職位的人才。
追縱政策與策略執行	每年定期召開薪酬委員會檢視員工薪酬待遇與福利。 稽核人員需定期追蹤相關流程及整體員工平均薪資之合理性，若有缺失須追蹤並向董事會報告。
指標目標	透過薪資平均數與中位數的呈現，反映公司在薪資制度上的公平性與一致性，展現公司致力於打造具市場競爭力與內部公平性的工作環境。 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數皆較前一年提高。

誠信經營

衝擊說明	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，並可提升企業價值。
政策	誠信經營守則。
管理行動	設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專責單位，由各部門依其權責兼任相關企業誠信經營之推動。 定期向董事、經理人、員工、廠商及供應商宣導本公司相關政策。

追縱政策與策略執行	每季稽核人員查核誠信經營之推動是否落實，並向董事會報告。 本公司董事及經理人等管理階層定期參加企業誠信經營與社會責任之外部進修課程。
指標目標	由公司人資單位向董事、經理人及員工宣導或開課布達本公司相關政策。

產品品質與安全

衝擊說明	產品安全性能提升，增強客戶對企業之信任，進而促進了產品的長期銷售。
政策	在產品策略上，以滿足市場需求並提升產品品質。
管理行動	培育具備品質管理專業知識和技能的優秀人才，確保品質的持續改善。
追縱政策與策略執行	業務單位針對客訴進行了解後，與相關單位找出原因並尋求解決方案。 稽核人員定期查核公司客訴減少是否落實，並向董事會報告。
指標目標	將客戶所回饋之結果提供給予相關單位，請相關單位限期擬定改善對策與回應。

4、治理面

4.01 誠信經營

本公司秉持誠信經營與法令遵循的原則，為落實誠信文化與防範不當行為，公司已建立完整的誠信經營政策與管理機制，強化內部控制與道德風險管理，提升企業透明度與利害關係人信任。

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	聘僱暨保密合約書	100%
現任員工	入職時	聘僱暨保密合約書	100%
治理單位及管理階層	上任時	誠信聲明書/行為準則聲明暨承諾書/防範內線交易	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	上市上櫃公司「誠信經營守則」以及「誠信經營作業程序及行為指南」。	本守則提報審計委員會同意，經董事會通過後實施。	稽核室負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。	本公司官網 http://www.sunvic.com.tw

4.02 風險管理

本公司評估營運過程中可能面臨的各類風險，制定對應的預防與應變措施，以降低風險對公司營運及利害關係人造成之衝擊。本公司依據「內部控制制度」，並由董事會負最終監督責任。各部門定期進行風險盤點與評估，重大風險事項需提報管理階層及董事會。

4.02.1 風險管理機制

本公司藉由管理流程與責任分工，達成有效預防與降低風險衝擊之目標，確保企業永續經營。

組織架構與責任分工

董事會為風險管理最終監督單位，負責重大風險應對策略。

高階管理階層負責管理制度之執行與資源配置，並定期向董事會報告評估結果。

各業務單位負責辨識、回報與控管部門所面臨之特定風險。

4.02.2 法規遵循

本公司 2024 年並未發生重大違反法規事件。

罰鍰事件說明

類別	2024 年度支付件數 (單位：件)	2024 年度支付金額 (單位：元)
2024 年度發生之 罰鍰事件	0	0
以前年度發生之 罰鍰事件	0	0

4.03 參與各類社團組織

本公司未以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻。

4.04 供應商管理

本公司目前無大規模或高依賴性的供應鏈，於日常營運中優先選擇合法、具信譽及環保意識的供應來源，並逐步強化採購過程中的永續考量。

一、採購性質與來源說明

本公司日常採購以產品生產所需的原料、辦公所需之資訊設備、耗材、文具及少量外部服務為主，除原料採購金額較高外，其他採購金額與供應商數量皆屬有限。採購主要透過國內合法登記之商業服務廠商進行，確保交易透明與產品安全。

對於資訊類產品（如筆電、印表機等）的採購取向，將優先考量具環保標章、節能認證或 ESG 評價良好的品牌。

二、責任採購原則

本公司對往來之供應商，皆經過謹慎之評估作業，慎選合作之夥伴。若於發現供應商涉及違反其企業社會責任政策，或對環境與社會有顯著影響時，將暫時或終止與其業務之往來。

公司目前尚未實施正式供應商評分制度，亦已建立內部評估原則，對表現不佳之廠商將調整採購策略。

三、未來方向

提升採購透明度，如選購具節能標章或碳足跡揭露之產品。

5、社會面

5.01 人力發展

本公司透過多元的教育訓練與職涯發展規劃，強化員工專業能力與組織競爭力，達成企業永續經營與員工共同成長之目標。

一、人才培育政策

1. 鼓勵員工自我學習，提供學習資源與補助，並推動內部知識分享文化。
2. 重視員工職涯規劃與潛能發展，提供多元晉升管道。

二、教育訓練與學習資源

規劃年度訓練計畫，依各部門業務需求設計課程內容，包含：

1. 專業技能與知識（如公司產品資訊介紹、財務等）
2. ESG 與永續相關課程（如節能減碳、公司治理等）

三、員工職涯發展

依據組織目標與產業需求，建立系統化的職能課程，強化員工所需的能力與特質。

四、未來方向

建立員工培訓與績效連結機制，加強學以致用。

鼓勵 ESG 觀念能融入公司各層級職務內容以達學以致用。

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

公司善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。遵守營運所在地之勞動、性別平等工作相關法規並制定「工作場所性騷擾防制措施及懲戒辦法」、「工作規則」、「人事規章」等符合法規之勞動政策及相關之管理程序。執行反職場霸凌宣導，保障員工之合法權益，並尊重基本勞動人權，以保障員工與利害關係人之基本權利。

2. 溝通平台、減緩及補償措施

公司設置意見箱外部網站設置利害關係人之聯絡專線，包含公司總機、投資人關係、聯絡我們之客戶申訴與回饋及業務服務等專人專線。

人權政策說明

人權政策	無
政策最高決策單位	董事會
監督單位	董事會
審核頻率	無
適用對象	所有員工、客戶、供應商
調查或溝通機制	無相關案件發生
減緩與補償措施	無相關案件發生
政策承諾連結	無連結

5.01.2 人力組成

本公司重視人力資源發展，致力於提供公平、安全且具發展性的職場工作環境。截至報告年度末，公司總員工數為 77 人，其中正式員工占比 100%，公司人力穩定性良好。公司並持續推動性別平等與年齡多元，並促進組織包容與人才永續。

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 77 人，男女性占比分別為 XX%及 XX%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 16.67%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024 年底員工結構（單位：人）

員工組成

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	47	0	47	0	47
女性	23	0	23	0	23
總人數	70	0	70	0	70

定義說明：若定義有異，請自行調整之

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	68	0	68	0	68
中國	2	0	2	0	2

定義說明：若定義有異，請自行調整之

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司負責，例如廠區保全。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	3	0
女性	0	0
其他	0	0
總人數	3	0

5.01.3 團體協約

本公司無團體協約。

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司設置隸屬於董事長室轄下「ESG 永續發展專案小組」，由各相關部門主管組成推動溫室氣體盤查及永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，定期向董事會呈報。

公司目前正積極注意相關事項。

2. 氣候策略

短期可能會有電費上漲致原物料價格上漲而使成本增加；需透過提高資源回收再利用，降低碳排，以爭取客戶訂單。

中長期可能會有因天災等氣候因素導致營運方面造成損失，要持續關注環境、市場整體趨勢，定期評估相關天災保險金額是否足以因應。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司由 ESG 永續發展專案小組對於氣候風險之辨識、評估及管理流程及因應方案納入公司風險管理，盤點公司現有的資源及針對外部環境之變化，後續進行監督管理。

(1) 制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範

隨著國內外對溫室氣體排放與能源管理相關法規日益嚴格，企業面臨更多揭露與管理責任，包括能源使用與排放資訊揭露、能源效率提升目標設定及碳稅與碳費制度的導入等。

風險與財務衝擊面向：

若本公司及其供應鏈未能建立明確的溫室氣體減量目標，或缺乏具體的減碳進程與策略，將可能和政府對溫室氣體減量與能源效率之要求產生落差。可能導致碳成本提高，亦可能與客戶供應鏈之碳成本提高，亦可能與客戶供應鏈之減量與能源效率之要求產生落差。進而影響本公司承接訂單上的競爭力，對營收表現產生潛在衝擊。

本公司為減少溫室氣體排放量，建立了溫室氣體排放揭露與管理流程，這可能會增加相關的管理成本。

為配合未來國內外碳費或碳稅制度，公司須進行碳盤查、採購綠電或投資節能設備，將導致短期內資本支出增加。

營運成本增加、費用增加；若無適當管理施，將影響到投資、融資等。

因應策略：

公司將制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範，以實現更有效率的

能源管理和持續改進。

- (2) 隨著全球氣候變遷加劇，極端天氣事件（如強降雨、熱浪、颱風等）發生頻率與強度逐年升高。此類災害可能導致本公司生產設備所在區域或供應商據點出現中斷、交通受阻、能源供應不穩等情況，進而影響原物料交期與設備運作，造成生產排程延誤與營運成本增加。

風險與財務衝擊面向：

極端氣候風險升高可能導致企業財產保險費率調漲，進一步增加固定營運支出。

若無有效備援計畫與風險分散措施，可能導致訂單延誤、客戶流失、費用上升，進而壓縮利潤空間與公司資金穩定性。

氣候升溫導致冷氣系統耗電量增加，可能推升營運成本，對電費支出及碳排目標造成壓力。

因應策略：

公司將建立供應鏈管理策略，優化採購來源與備援方案，以降低單一地區氣候風險所帶來的衝擊。

4. 指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

(1) 氣候相關目標

將節能減碳原則融入日常營運流程，透過節能方案與能源管理制度，系統性提升能源使用效率與碳管理表現。

持續導入能源管理系統與節能措施。

(2) 內部碳定價

目前公司未使用內部碳定價作為管理工具，惟未來將持續關注國際碳定價趨勢以評估導入可行性。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

此表格僅供勝昱瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	7	
2-4	資訊重編	資訊重編		
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形		
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	24	
2-7	員工	人力結構	27	
2-8	非員工的工作者	人力結構	28	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	14	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	14	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	15	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督	12	

		導情形		
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	10	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	11	
2-15	利益衝突	利益迴避	15	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	13	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	13	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	13	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	15	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	15	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	15	
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展策略	9	
2-23	政策承諾	誠信治理、人權政策與承諾	20、25	
2-24	納入政策承諾	誠信治理、人權政策與承諾	20、25	
2-25	補救負面衝擊的程序	風險管理	23	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	20	
2-27	法規遵循	法規遵循	23	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織		
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	17	
2-30	團體協約	團體協約		
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				

3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	17	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	19	
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	20	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	24	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	20、22	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	20、22	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	不揭露		不適用
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	不揭露		不適用
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	不揭露		不適用
207-2	稅務治理、管控與風險管理	不揭露		不適用
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	不揭露		不適用
207-4	國別報告	不揭露		不適用
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	不揭露		不適用
302-2	能源密集度	不揭露		不適用
302-3	減少能源消耗	不揭露		不適用
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	不揭露		不適用
303-2	與排水相關衝擊的管理	不揭露		不適用
303-3	取水量	不揭露		不適用

303-4	排水量	不揭露		不適用
303-5	耗水量	不揭露		不適用
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	38	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	38	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	38	
305-4	溫室氣體排放強度	不揭露		不適用
305-5	溫室氣體排放減量	不揭露		不適用
305-6	破壞臭氧層物質的排放	不揭露		不適用
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	不揭露		不適用
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	不揭露		不適用
306-3	廢棄物的產生	不揭露		不適用
306-4	廢棄物的處置移轉	不揭露		不適用
306-5	廢棄物的直接處置	不揭露		不適用
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	不揭露		不適用
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	不揭露		不適用
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	27	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	不揭露		不適用
401-3	育嬰假	不揭露		不適用
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	不揭露		不適用

403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	不揭露		不適用
403-3	職業健康服務	不揭露		不適用
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	不揭露		不適用
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	不揭露		不適用
403-6	工作者健康促進	不揭露		不適用
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	不揭露		不適用
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	不揭露		不適用
403-9	職業傷害	不揭露		不適用
403-10	職業病	不揭露		不適用
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	成員及多元化	14	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	不揭露		不適用
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	不揭露		不適用
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	不揭露		不適用
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	不揭露		不適用
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	不揭露		不適用

GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	不揭露		不適用
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	不揭露		不適用
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	不揭露		不適用
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	不揭露		不適用
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	不揭露		不適用
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	不揭露		不適用
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	不揭露		不適用
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	不揭露		不適用
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	不揭露		不適用

GRI 內容索引表說明

使用聲明	勝昱已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	回應內容
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司設置隸屬於董事長室轄下「ESG 永續發展專案小組」，由各相關部門主管組成推動溫室氣體盤查及永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，定期向董事會呈報。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	短期可能會有電費上漲致原物料價格上漲而使成本增加；需透過提高資源回收再利用，降低碳排，以爭取客戶訂單。中長期可能會有因天災等氣候因素導致營運方面造成損失，要持續關注環境、市場整體趨勢，定期評估相關天災保險金額是否足以因應。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件對本公司在面對水災、平均溫度上升等影響為低。轉型行動中會配合政府相關政策，每年對公司旗下各建物投保地震、火災爆炸等險種，彌補財產損失。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司對於氣候風險之辨識、評估及管理流程及因應方案納入公司風險管理，盤點公司現有的資源及針對外部環境之變化，後續進行監督管理。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	無。

項目	回應內容
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	無。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司自112年起進行溫室氣體自主盤查。114年完成訂定盤查規劃，115年完成海外子公司盤查。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	公司尚未納入強制揭露之產業範圍，但已於廠區展開溫室氣體自主盤查。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

(1) 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

依中華民國 111 年 11 月 28 日金管證發字第 11103849344 號函規定，實收資本額未達新臺幣 50 億元之 上市上櫃公司之合併財務報告子公司，應自 116 年起完成盤查資訊揭露，118 年起完成確信資訊揭露。 故本公司及合併財務報告子公司尚不適用應揭露氣候相關資訊之。

註 1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而

造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

(2)溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

依中華民國 111 年 11 月 28 日金管證發字第 11103849344 號函規定，實收資本額未達新臺幣 50 億元之上市上櫃公司之合併財務報告子公司，應自 116 年起完成盤查資訊揭露，118 年起完成確信資訊揭露。故本公司及合併財務報告子公司尚不適用應揭露氣候相關資訊之。

註 1：應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，若公司未及於年報刊印日取得完整溫室氣體確信意見，應註明「完整確信資訊將於永續報告書揭露」，若公司未編製永續報告書者，則應註明「完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站」，並於次一年度年報揭露完整之確信資訊。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

3.溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

依中華民國 111 年 11 月 28 日金管證發字第 11103849344 號函規定，實收資本額未達新臺幣 50 億元之 上市上櫃公司之合併財務報告子公司，應自 116 年起完成盤查資訊揭露，118 年起完成確信資訊揭露。 故本公司及合併財務報告子公司尚不適用應揭露氣候相關資訊之。

註 1：應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本準則第 10 條第 2 項規定之令，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數 年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

