



ESG
Report

報告書
SUMIKA
2024

永續





| 封面故事 |

人閒桂花落，夜靜春山空。
月出驚山鳥，時鳴春澗中。

王維《鳥鳴澗》

詩人以桂花與鳥鳴紀錄春日的靜夜，
讓後人透過文字，得以了解一千多年前的生生不息；
而住華科技藉由紀錄、管理及揭露永續資訊，
期望與閱讀本報告書的您，
一同在生態、氣候變遷的依賴與衝擊的平衡木上，
攜手前行。





006

關於 報告書

- | | |
|------------|-----|
| 1. 董事長的話 | 009 |
| 2. 副董事長的話 | 011 |
| 3. 永續長的話 | 012 |
| 4. 公司簡介 | 013 |
| 5. 年度績效與榮耀 | 015 |

016

永續管理 與倡議

- | | |
|---------------------|-----|
| 1. 經營理念 | 017 |
| 2. 永續推動組織與願景 | 018 |
| 3. 國際倡議與加入公協會 | 019 |
| 4. 重大主題鑑別流程 | 020 |
| 4.1 了解組織脈絡 | |
| 4.2 鑑別實際與潛在衝擊 | |
| 4.3 評估衝擊的顯著性 | |
| 4.4 依據顯著性排序衝擊並進行報導 | |
| 4.5 重大主題鑑別結果 | |
| 4.6 重大永續主題衝擊邊界 | |
| 5. IFRS 永續揭露準則：核心內容 | 037 |





042

共融的 職場文化

- 
- 1. 勞雇關係及福利 043
 - 1.1 人力資源政策
 - 1.2 2024 年度人力狀況
 - 1.3 新進與離職狀況
 - 1.4 薪酬、獎金與福利政策
 - 2. 人才發展與績效評估 054
 - 2.1 職能提升及過渡協助
 - 2.2 平均受訓時數
 - 2.3 績效評核與職涯發展
 - 3. 職業安全衛生 057
 - 3.1 安全、環境、品質政策
 - 3.2 責任照顧（RC）組織及目標
 - 3.3 職業災害及職業病統計
 - 3.4 危害鑑別、風險評估與事故調查
 - 3.5 職業病及健康危害預防
 - 3.6 化學品管理
 - 3.7 保安防災
 - 4. 人權保障 068
 - 4.1 住友化學集團人權政策
 - 4.2 住華科技之人權落實

070

對自然的 影響力

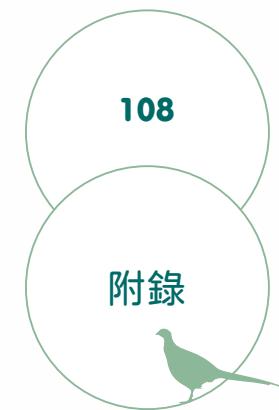
- 
- 1. 氣候變遷減緩與調適 071
 - 1.1 治理
 - 1.2 策略
 - 1.3 風險管理
 - 1.4 指標與目標
 - 2. 資源減量與循環 078
 - 2.1 2024 年度事業廢棄物處置狀況
 - 2.2 6R 資源減量



1. 公司治理 084
 - 1.1 董事會
 - 1.2 法令遵循
 - 1.3 舉發管道
2. 經濟績效 090
 - 2.1 年度財務表現
 - 2.2 稅務方針
3. 營運風險管理 091
 - 3.1 風險管理
 - 3.2 風險管理組織架構
 - 3.3 風險鑑別結果
 - 3.4 風險對策擬定與監督
4. 數位轉型 096
 - 4.1 資訊安全組織
 - 4.2 資安管理制度



1. 供應鏈管理 101
 - 1.1 採購方針
 - 1.2 永續供應鏈
2. 客戶關係管理 104
 - 2.1 七大系統內外部稽核
 - 2.2 綠色產品、有害物質
流程管理 (HSPM)
 - 2.3 供應商品質稽核



- 永續會計準則： 109
硬體業之內容索引
-
- GRI 準則 110
-
- 資訊重編與勘誤 116
-
- TCFD 對照表 116
-
- 第三方保證聲明 117
-
- 編輯小組 119

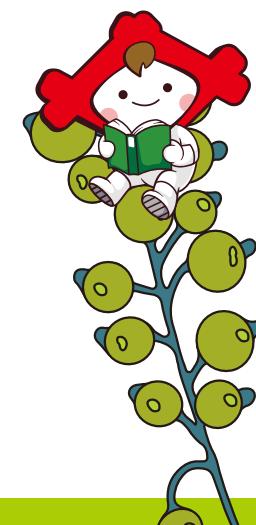


社團法人臺南市慈光心智關懷協會 | 林俊佑 · 性別平等從你我做起



關於報告書

-
- 1. 董事長的話 009
 - 2. 副董事長的話 011
 - 3. 永續長的話 012
 - 4. 公司簡介 013
 - 5. 年度績效與榮耀 015





關於報告書

編製原則

住華科技股份有限公司（以下簡稱住華科技或本公司）未於台灣上市上櫃、不受金管會之規範，仍基於對社會及環境的責任照顧、持續檢視公司的永續績效，依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）、參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之科技與通訊產業（硬體製造業）行業準則、國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發佈之《氣候相關財務揭露建議（Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures）》，主動向各利害關係人呈現環境（E）、人群（S）、治理（G）三方面的公司概況、永續政策、公司治理、環境照顧及人群關懷等成果與數據。

報告週期

本公司於2008年起首次發行企業社會責任報告書，於2021年更名為永續報告書，每年定期發行。

前一年度（2023年）出版日期	2024年8月	 報告書下載
本年度（2024年）出版日期	2025年8月	
下一年度（2025年）出版日期	2026年8月	

期間與範疇

本公司隸屬住友化學集團（以下簡稱住化集團或母公司）之ICT & Mobility Solutions Sector（ICT和行動解決方案部門），為在台設立之外商企業、具獨立財報，本報告書揭露期間依日本會計年度2024年4月1日至2025年3月31日；僅溫室氣體盤查章節以2024年1月1日至2024年12月31日計算。

資料揭露範疇為財報所載之實體邊界：台南總公司及高雄分公司（進行貿易相關業務），相關指標及政策源自於住友化學集團，故於本報告書中一併揭露與母公司相關之部分政策指標。

舉發管道

住友化學集團	電話	+81-80-1116-7969
	信箱	speakup-sougou@sumitomo-chem.co.jp
住華科技法務室	電話	06-5053456 分機 61072
	信箱	speakup@sumika.com.tw
理律法律事務所 方金寶合夥律師	電話	06-5052998 分機 13 07-5372188 分機 337
	信箱	albertfang@leeandli.com
	地址	臺南市新市區南科三路 17 號 2 樓之一（B 室） 高雄市前鎮區復興四路 12 號 9 樓 -16



永續資訊管理方式



外部查驗、證及確信

資訊內容	完成日期	第三方獨立機構
永續報告書 (本報告書)	2025年6月	優麗國際管理系統驗證股份有限公司 (DQS Taiwan Inc.)
財務報表	2025年6月	安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG)
安全衛生管理系統 ISO 45001:2018 CNS 45001	2024年11月 (每年查證，三年換證)	英國標準協會 (BSI)
環境管理系統 ISO 14001:2015	2024年11月 (每年查證，三年換證)	英國標準協會 (BSI)
品質管理系統 ISO 9001:2015 IATF 16949	2024年11月 (每年查證，三年換證)	英國標準協會 (BSI)
溫室氣體盤查 ISO 14064-1:2018	2025年1月	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV)

聯絡方式

若對於本報告書之疑問或建議，歡迎與我們交流。

聯絡窗口	永續事務局		
電話	(06) 505-3456 #67195		
地址	臺南市善化區環東路二段 32 號		
信箱	企業永續專區	住華官網	住華徵才情報



① 董事長的話

持続的な「経済価値」と「社会価値」の創出を目指して

昨年と同様に残念ながら世界各地での国際紛争や対立が続き、今年は更に米国に端を発する関税の諸課題も加わり、グローバル市場でのサプライチェーンの分断化やブロック化、為替や株価の乱高下が連鎖的に発生し、これまでの既成の枠組みで社会・経済活動を続けることが難しい不確実性(Volatility)が大きい環境が続いています。

当社が係るディスプレイ分野では中国大手パネルメーカーの新ラインが次々と立ち上がり、これまで以上に彼らの存在感が大きくなるなか、台湾メーカーも車載、micro/mini-LEDなど高付加価値ディスプレイへのシフト、新規事業への積極的な展開を推進し、厳しい市場環境変化のなかプレゼンスを保っています。また半導体製造分野では台湾メーカーが世界的に影響を与えるまでに成長し、この分野でのkey playerとなりました。

このような厳しい情勢ではありますが、当社の基本的な方針にこれまでと変わりなく、経営資源の重点配分によりこれまで取り組んできた自社技術の強みを最大限に活かした製品ポートフォリオの拡大と高付加価値製品群への着実なシフトと共に、新規分野への参入という挑戦にも継続して取り組んで参ります。

さて当社はこのような持続的な「経済価値」の創出を目指し今後も事業活動を開いて参りますが、住友化学グループの一員として、「経済活動による価値創出」に加え、事業を通じて社会に貢献するという「社会価値の創出」という理念に基づき様々な「SDGs(持続可能な開発目標)」の取り組みも続けて参ります。またSDGsに繋がるCSR活動にも積極的に取り組んで参ります。この報告書も当社の様々な活動を皆様にご理解頂くための一助になればと考えております。

今後も様々な活動を通じて、政府、企業、学校、社会福祉団体等との様々なステークホルダーと協働し、サステナビリティのネットワークを構築して参ります。

今後も引き続き皆さまのご理解とご支援の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

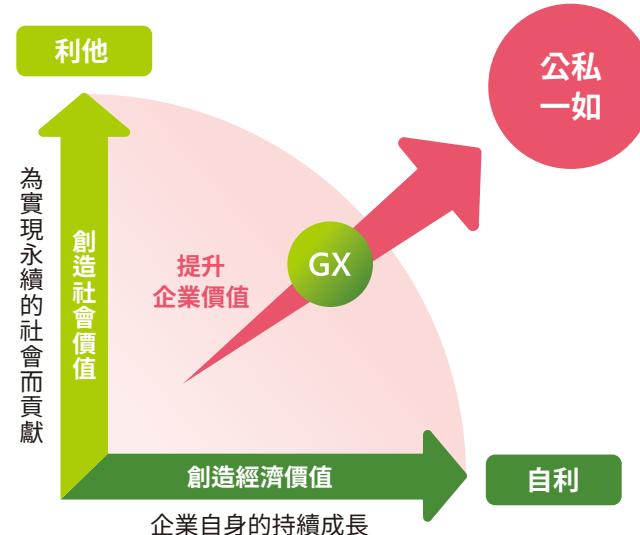


董事長 松下 伸吾



不斷創造經濟績效與社會價值為首要目標

世界各地與去年同樣令人遺憾地，仍然持續著國際的紛爭與對立；今年更面臨著美國單方面引發的關稅議題，造成國際市場上連環發生供應鏈碎片化與區塊化、匯率及股價起伏等一連串的劇烈波動。在這樣連鎖反應中，整個產業的大環境充滿著不確定性(Volatility)，使得我們在既有的框架下，難以持續兼顧社會和經濟活動。

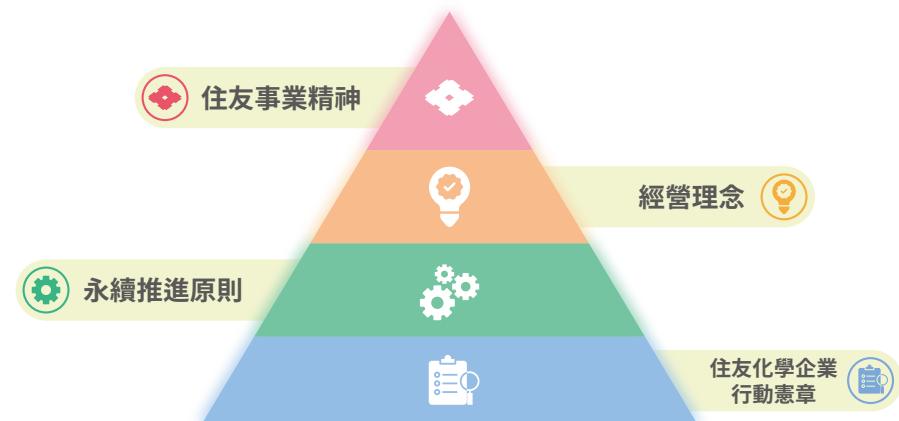


▲ 圖 1：住友化學的事業格言為「自利利他、公私一如」，透過創造經濟價值（自利）與社會價值（利他），達成公私一如的目標。

再關注與公司關聯的顯示器領域，中國主要面板廠的新產線如雨後春筍，在他們龐大的身影之下，臺灣的面板廠也積極朝向如車載品、micro/mini-LED 等高附加價值顯示產品轉型，展開新事業的推進，努力在變幻莫測的市場環境下仍保有一席之地。此外，半導體製造領域中，臺灣製造商也早已成長為該領域具世界影響的關鍵角色(key player)。

在這樣嚴峻的情勢之下，本公司仍不會改變既有的基本經營方針與初衷，透過集中配置經營資源，充分發揮自身的技術優勢並藉以擴充產品組合、穩健地轉向高附加價值產品群，同時挑戰進入新的領域。

公司以不斷創造「經濟價值」為目標，今後也會依此目標持續展開企業活動；然而，身為住友化學集團的一員，「從經濟活動創造價值」之外，也要藉由營運活動為社會貢獻的「創造社會價值」理念為基礎，持續進行「SDGs (永續發展目標)」相關措施，並積極參與、展開與 SDGs 相符或相關的 CSR 活動；也期望本報告書能幫助各利害關係人了解本公司的各項永續活動。



▲ 圖 2：住華科技為住友化學集團在臺灣的子公司，與住友化學一同透過營運活動和利害關係人合作、創造永續的未來。

未來，我們也將透過各項活動協同主管機關、各相關企業、教育機構、社福團體等利害關係人，攜手織構永續的網絡。

感謝各位的一直以來的包容與支持，今後也請多多指教。



② 副董事長的話

住華科技成立於 2001 年，至今已在臺灣深耕超過 20 年，身為住友化學集團的一員，遵守著「自利利他 公私一如」的基本經營理念；而 2024 年，是全球政經更迭重要的一年，不僅是住華科技所在的臺灣，世界各地如：美國、歐洲議會、英國、印尼等地，都可以看到光譜的兩端不斷拉扯、角逐著領導地位，對於全球市場的衝擊可說是牽一髮而動全身。

身為住華的資深員工，也是經營的主要決策者，面對市場的瞬息萬變，除了守住既有的事業體系、拓展新市場之外，更要以「當責」的態度永續地為住華的員工及母公司尋求革新的機會。尤其在人權的保護上，我們處在人權議題極為熱騰的時代，也是注重多元、共融的世代，所以除了維持住友化學集團的 RC 體制、法遵制度及舉發管道之外，我們更需要往前跨一大步；故 2024 年度配合母公司住友化學之「住友化學集

團尊重人權基本方針」共同推展「工商業與人權」的體制，其中包括透過全體員工必修的線上課程，強化員工與各階層的主管的人權觀念，至今已達成「工商業與人權」教育訓練 100% 的完訓率。

未來，我們促進人權發展的步伐不會停歇，雖然尚未成為責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的一員，仍然會持續與各利害關係人一同倡議聯合國《工商企業與人權指導原則》、[住友化學集團的人權方針](#)與臺灣《企業與人權國家行動計畫》，推展各項人權行動、保障國內外籍勞工的權益、維持健康、友善的職場風氣，並且傾聽多方利害關係人的意見，提供暢通且有效的舉發制度與救濟管道，藉以展現企業與國家共同保護人權的決心。

副董事長兼總經理





3 永續長的話

2024年《全球塑膠公約》的零草案成形，本公司也積極推動環境部所重視的「6R減量」政策，我們盤點公司的資源，建立6R減量的循環系統：



◀ 圖 3：6R 減量政策

透過6R，能輕易地辨別再利用資源的種類及循環經濟效益，與供應商和客戶合作，藉以降低以住華科技為中心的整個價值鏈的塑膠掩埋量、焚燒量，目標在2050年達成垃圾零掩埋。

全球氣候變遷從來都是不可忽視的議題，隨著臺灣碳費制度上路以來，作為日資企業的我們，也深深感受到「碳」的衝擊甚鉅；2017年開始，住友化學集團公開支持TCFD的框架建議，2021年12月宣示2050年淨零排放，以「責務」與「貢獻」藉以降低整個集團的溫室氣體排放量，透過研發新技術，減少碳排放量。

目前在住華科技的各個區域，都已展開「淨零綠生活」的活動，比如具綠色餐廳認證的餐廳，具節能、環保標章的電器與電腦設備，表單電子化、無紙化等措

施，以及透過宣導改變員工的行為，響應「淨零綠生活」政策。此外，住華科技為達到2030年減碳36%、2050年淨零排放的目標，汰換老舊及耗能設備、增設再生能源，積極與客戶、政府機關合作，期與集團、也與國際社會接軌，為下一代留下更好的地球環境與資源。



永續長 黃皇加





4

公司簡介

成立於 2001 年 4 月，股東為日本住友化學集團(Sumitomo Chemical)，2024 年度負債與股東權益的比值為：負債 27.12%、股東權益 72.88%。隸屬於住友化學集團之「ICT & Mobility Solutions Sector^①」，為住友化學集團在台灣之生產基地；經營方針、商業誠信、企業文化、生產技術、貿易輔導與施行、環安政策皆以其事業精神：「能貢獻社會的相關事業」為出發，為社會、環境及經濟效益做出貢獻。

創立初期於高雄楠梓加工出口區(現為高雄分公司)，從事偏光板後段製程；因應面板產業迅速發展，2003 年增設資本與技術密集之前段製程及研發部門。2005 年設置新竹廠(已於 2021 年 8 月底關廠)，生產彩色濾光片，將日本住友化學彩色濾光片技術領域導入台灣市場。2008 年增設鋁靶材廠、2009 年動土興建三期廠房、2011 年 8 月開始量產，2013 年彩色光阻實驗室啟用，進一步實現在地化的承諾。2025 年設立半導體材料開發本部，就近服務台灣半導體客戶。

行業類別	科技與通訊產業(硬體製造業)
設立日期	2001 年 4 月 24 日
資本額	新台幣 44 億元
負責人	枝松邦茂 董事長、方麗如副董事長兼總經理
員工人數	1,399 人，含派遣。(至 2025 年 3 月 31 日止)

^①提供顯示、半導體、電子材料與先進無機產品。

營運據點



產品與應用

主要產品為偏光板(Polarizer)、光阻劑(Photoresist)及濺鍍靶材(Sputtering Targets)之生產製造、研究開發及銷售，同時也以國際貿易方式進口及銷售住友化學集團所生產的半導體光阻(Photoresist)、製程化學品(Chemicals)等產品。

- 所在地：楠梓科技產業園區
- 主要業務：國際貿易



產品	商業活動			
	占比	製造	販售	貿易
偏光板	65%	✓	✓	
鋁靶材	3%	✓	✓	
顯示器彩色光阻	16%			✓
半導體光阻	16%			✓

◎ 企業標語

誠信創新 光彩未來



| 誠信 |

源自住友事業精神的第一條，「住友經營業務，注重信譽，講究誠實」。事實上，誠實重信譽確是經營業務的基本精神。「以誠待人」、「無信不立」，自古即有明訓。



| 創新 |

源自母公司住友化學的經營理念，「以技術為基礎，持續挑戰創新價值」。身處目前一夕數變的社會，公司技術必須時時創新，個人工作也須推陳出新。一成不變，故步自封，必為社會所淘汰。



| 光彩 |

取自我們主要的產品為偏「光」板與「彩」色光阻，引申為經由誠信的行為，技術的創新，利用我們生產的產品，來開創璀璨的未來。



| 未來 |

所指的不單是個人的未來、公司的未來，也涵蓋整個國家社會的未來。也就是希望達成住華的企業社會責任政策裡所說的「建立永續的社會」。

◎ 價值鏈

上游之主要原物料為膜材、包材、化學藥液(品)等，來源包括但不限於住友化學集團、日本(佔6成以上)及台灣之供應商，本公司主要產品為偏光板、鋁靶材，光阻劑為研發及販售。下游出貨至面板及半導體廠，終端應用產品為IT 31%、TV 64%，其他為5%。

2024年度因應市場及經濟環境、降低氣候變遷對於供應鏈的衝擊度並提升適應能力，故增加供應商在地化比例、改善原物料運輸效率，並與價值鏈合作資源循環，藉以強化價值鏈內利害關係人之合作。

供應商

膜材
包材
化學品

住華科技

偏光板 65%
鋁靶材 3%
光阻劑 32%

客戶

面板廠
半導體廠

終端產品

IT 31%
TV 64%
其他 5%



5 績效與榮耀

◎ 重點績效

治理面

- 接軌金管會最新規定，採用 IFRS 雙重大性原則管理永續資訊。
- 董事會由住友化學集團指派，男女比為 3:1，年齡層為 40 ~ 59 歲。
- 員工之舉發管道認知程度 100%，年度舉發案件共 12 件，均完成受理、調查、結案及報告程序。
- 營業額約 137 億元，人均產值為 9.8 百萬元。
- 直接及間接之在地採購率為 91.09% (家數)，一階材料供應商之永續問卷回收率為 100%。

人群面

- 員工總人數為 1,399 人，全職員工為 100%，其中包含永久聘僱員工 1,320 人、臨時員工 79 人。
- 基於產線作業特性，男女性別比為 0.79，女性員工占比為 44.03%，人數為 616 人。
- 高階主管之在地 (台灣) 人才為 83.33%，日籍主管為 16.67%。
- 外籍員工共 79 名，占整體員工 5.65%，其中包含日籍、韓籍主管，以及菲律賓籍、越南籍移工。
- 員工關懷福利共撥付 3,241,800 元，給予員工婚、喪、生育、育兒、急難、身心障礙與生日之禮金。
- 全體員工平均受訓時數為 44.15 小時，並加強 AI 結合工作之知識傳遞。
- 於永續委員會下設置 RBA 推動組織，並完成全體員工之工商業與人權教育訓練，受訓率達 100%。

環境面

- 溫室氣體總排放量為 45,791.3053 公噸 CO₂e，相較前一年度減少 5,789.2827 公噸 CO₂e。
- 溫室氣體範疇一之減量行動方案共 2 件，範疇二之減量行動方案共 9 件。
- 能源總耗用量約 358,554.17 GJ，相較前一年度減少 46,768.08 GJ，能源密集度 22.01 (GJ/新台幣百萬元)。
- 廢棄物總量為 3067.386 公噸，相較前一年度減量超過 3 公噸。
- 推動廠內資源 6R 減量專案，經濟效益達 5.3 億元。

◎ 榮耀事蹟



◆ TCSA 第十七屆企業永續報告銅獎 (台灣永續能源研究基金會)

◆ 出進口績優廠商證明標章 (經濟部國際貿易局)

◆ 在台日商永續共好交流會 (AGC 艾杰旭顯示玻璃公司)

◆ 驗估人員觀摩研習感謝狀 (財政部關務署高雄關)

Supplier Quality 4.0 Feigenbaum Award

(友達光電顯示器品質部)



◆ Safety and Health Award OF

製造部製造二課 (住友化學集團)



◆ Safety and Health Activity Award PL

製造部 PL 塗工課 (住友化學集團)



◆ 第六屆國家企業環保獎 銅級獎 (行政院環境部)

◆ 繢優綠色採購企業 (臺南市政府)

◆ 環境保護績優單位 (南部科學園區管理局)

◆ 環境保護績優人員 (南部科學園區管理局)

◆ 節能楷模 (南部科學園區管理局)

◆ 節能績優人員 (南部科學園區管理局)



◆ Responsible Care Awards 2024 最佳挑戰獎 (住友化學集團)





健光幼稚園 | 林昀菲 · 動物也不分性別



永續管理與倡議

- | | |
|---------------------|-----|
| 1. 經營理念 | 017 |
| 2. 永續推動組織與願景 | 018 |
| 3. 國際倡議與加入公協會 | 019 |
| 4. 重大主題鑑別流程 | 020 |
| 4.1 了解組織脈絡 | |
| 4.2 鑑別實際與潛在衝擊 | |
| 4.3 評估衝擊的顯著性 | |
| 4.4 依據顯著性排序衝擊並進行報導 | |
| 4.5 重大主題鑑別結果 | |
| 4.6 重大永續主題衝擊邊界 | |
| 5. IFRS 永續揭露準則：核心內容 | 037 |

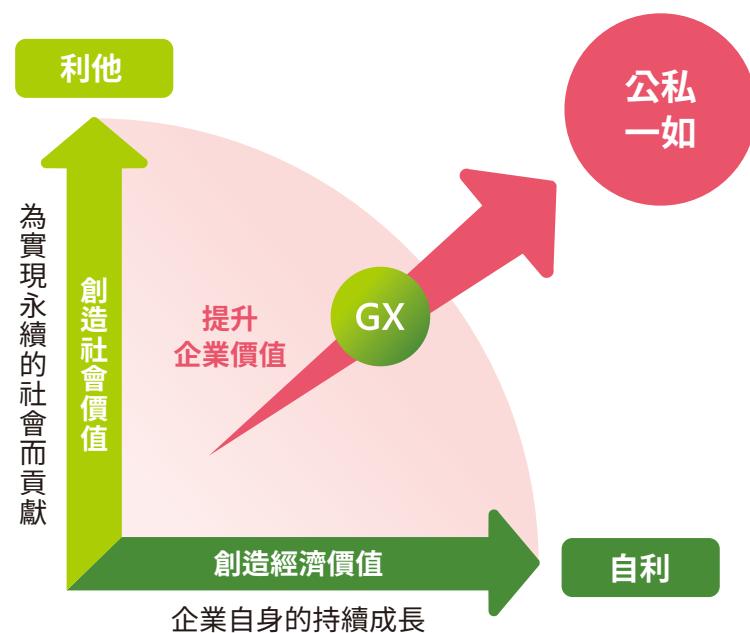


永續管理與倡議

1 經營理念

自利利他，公私一如

住友集團於全球的各個分公司持續嚴守著事業格言，而身為住友化學子公司的住華科技，承襲了住友事業精神並在台灣扎根、深化永續發展。強調事業不僅追求住友本身的利益，同時須思考追求國家和社會的利益，而「與公益之間的調和」是企業經營時必須思考的事項。



【企業行動憲章】

- 一、尊重住友事業精神，做為讓世人尊敬的「優良社會人」。
- 二、遵守國內外法令並遵循公司的規則。
- 三、開發、提供對社會發展有貢獻且兼顧安全性的技術及製品。
- 四、自主、積極致力於達到零事故、零災害以及地球環境保護的目標。
- 五、進行公正且自由競爭的交易。
- 六、用心塑造健康明亮的職場。
- 七、每個人在各自的領域中不斷地鑽研，以期成為具高度技術及知識的專家。
- 八、積極和股東、企業夥伴、社區人士和企業有相關的人士進行溝通。
- 九、身為國際社會的一員，尊重世界各國的文化習慣，對地區發展做出貢獻。
- 十、透過以上的行動指針為基礎的事業活動，致力於公司的健全發展。

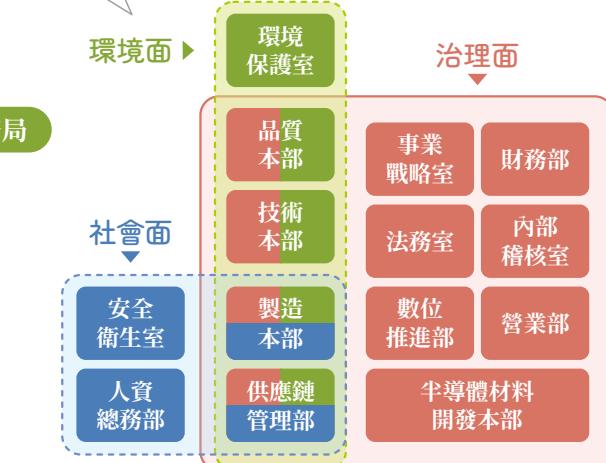


② 永續推動組織與願景

組織圖



各部門執掌



▲ 圖 4：永續組織與職掌

○ 永續推動組織

本公司每半年召集高階主管(總經理及各部門最高主管，共13位)召开永續委員會，透過會議檢核永續表現，並於會議中決策永續政策與重大決議。

永續議題之推動、整合及內部查核則由永續事務局(共4位)執行，每週蒐集公司內永續相關議題，針對永續管理、外部評比、查驗證及淨零績效等，進行內部討論及跨部門之交流。



○ 各部門執掌

依據組織功能分為永續專案(包含永續績效管理、永續資訊與RBA議題)及淨零專案(包含淨零績效管理、節能減碳、溫室氣體盤查)。針對各部門的組織特性區分環境面(E)、社會面(S)、治理面(G)三個關注面向：

- ◎ 環境面(E)：環境保護室、品質本部、技術本部、製造本部、供應鏈管理部。
- ◎ 社會面(S)：安全衛生室、人資總務部、製造本部、供應鏈管理部。
- ◎ 治理面(G)：事業戰略室、法務室、內部稽核室、財務部、數位推進部、營業部、半導體材料開發本部。

每月召集各部門推進員(由部門長指派，共25位)召開永續推進會議，會議中討論永續議題、宣達永續新知及教育訓練，確保全員參與、使推進員具備永續專業能力，以呼應全球永續發展趨勢，以具體行動落實永續思維，透過企業活動為社會貢獻。

○ 永續願景



◀ 圖 5：永續推進原則



③ 國際倡議與加入公協會

○ 國際倡議



聯合國全球盟約
The United Nations Global Compact



聯合國永續發展目標
Sustainable Development Goals ,SDG



責任商業聯盟（RBA）
Responsible Business Alliance



氣候變遷相關財務揭露（TCFD）
Task Force on Climate-Related Financial Disclosures

○ 公協會成員



台灣人才永續行動聯盟
2023年加入會員



台灣氣候聯盟
2022年加入會員



台灣平面顯示器材料與
元件產業協會
2021年加入會員



台灣顯示器暨應用產業協會
Taiwan Panel & Solution Association
2021年加入會員



台灣工研新創協會
Taiwan ITRI
New Venture Association



台灣工研新創協會
2021年加入會員



台灣科學工業園區科學
工業同業公會
THE ALLIED ASSOCIATION FOR SCIENCE PARKS INDUSTRIES



台灣科學工業園區科學
工業同業公會
2008年加入會員



④ 重大主題鑑別流程

為了回應利害關係人所關注的主題，除了例行性的溝通管道之外，透過瞭解組織脈絡、鑑別衝擊、評估衝擊，最後檢視重大主題的年度衝擊性、與利害關係人的溝通性，確認公司內部及外部的重大衝擊，進行調查、分析、管理，並劃分報告書的揭露範疇，並揭露年度重大主題於永續報告書中。

本公司依循《GRI 準則》GRI 3：重大主題 2021 之指引，訂定永續重大主題之程序，並參考 IFRS 雙重大性原則，分別由永續委員會鑑別「對營運的衝擊度」、永續推進員與永續事務局共同鑑別「對永續的衝擊度」，評估與鑑別流程如圖 6 所示。



▲ 圖 6：重大主題評估與鑑別流程

4.1 了解組織脈絡

蒐集產業與國際情報

◎ 國際情勢與永續準則：

聯合國 SDGs、中美貿易情勢、烏俄戰爭、SASB 行業準則—科技與通訊產業（硬體製造業）、RBA 責任商業聯盟準則、GRI 準則。

◎ 住友化學集團之經營理念及政策：

新中期經營計畫、新中期計畫之永續發展目標、永續推進原則、全球會議及 RC 計畫。

◎ 國內政策、法規及重要關注議題：

《氣候變遷因應法》、《工業安全衛生法》、《有毒物質控制法》、《勞動基準法》、金管會。

◎ 價值鏈衝擊：

永續供應鏈、客戶稽核、終端產品廢棄、消費者關注課題。

◎ 公司之內外衝擊：

永續委員會之關切項目、各利害關係人之關注主題與溝通管道、前一年度永續報告書之查驗建議。





訂定永續主題

永續事務局依循 GRI 準則之 GRI 3：重大主題 2021，並參考 ISSB 之行業準則、股東及產業趨勢（請見 [產業脈動及國際情勢](#)）、價值鏈之供應商、競爭同業、客戶之永續報告等，定出環境面、治理面、社會面，共 3 面向；各面向 7 個永續主題，共計 21 項，如下所示。

面向	編號	永續主題	正負面衝擊說明與對住華的重要性		議題來源
環境面	E1	水資源管理	正面	若管理得宜且提升水回收率，將有助於製造、生產之流程。	1. GRI 303：水與放流水 2018 2.《科學園區污水處理及污水下水道使用管理辦法》 3.《水污染防治法》
			負面	若管理不當、造成環境汙染，則可能導致企業負面形象及行政裁罰。	
	E2	生物多樣性	正面	適當了解及評估廠區周邊生態，有助於確保自然資產並在發生極端天氣時，提供減緩及緩衝作用。	1. GRI 101：生物多樣性 2024 2.住友化學集團生物多樣性行動指針 3. TNFD 自然相關財務揭露
			負面	若未適時了解及保護周邊生態，將可能造成廠區動植物流失、影響空氣品質、水質及企業形象。	
	E3	氣候變遷減緩與調適 (原為氣候變遷調適)	正面	若良好應對氣候變遷及政府碳費徵收議題，將可能及時做好極端變化之準備並能減少碳費支出。	1. GRI 305：排放 2016 2. 國際標準 ISO 14064 3. 溫室氣體議定書 GHG Protocol 4.《氣候變遷因應法》 5. 國家淨零排放政策 6. TCFD 氣候相關財務揭露
			負面	若調適失衡，則可能造成預期外之設備損失、人員損傷、保安風險、額外財損及聲譽降低。	
	E4	能源管理	正面	若能有效管理能源，則有助於效率化使用並節省能源及支出。	1. GRI 302：能源 2016 2.《一定契約容量以上之電力用戶應設置再生能源發電設備管理辦法》
			負面	若未能了解能源熱點且管理不當，可能導致能源浪費，並在極端天氣下造成設備或廠區跳電、熱當等風險。	
	E5	產品綠色革新 (原為綠色產品)	正面	因應客戶及消費者意識的轉變，研發具綠色指標之產品，能為公司創造新穎、多元之市場及產品線。	1. GRI 416：顧客健康與安全 2016、 GRI 417：行銷與標示 2016 2. ISSB 行業準則：產品生命週期 TC-HW-410a.1~4 3.《全球盟約》 4. 客戶綠色產品(GP)要求 5. 住友化學集團 SSS(Sumika Sustainable Solutions)
			負面	以既有產品維持營運，可能因市場萎縮、消費者意識變化而影響營收及產品價值。	



環境面	E6	廢棄物管理	正面	確實管理產品各生命週期產出之廢棄物，將提供廠區清潔、整齊之環境。	1. GRI 306：廢棄物 2020 2.《廢棄物清理法》	
			負面	未落實管控廢棄物之產生，則可能造成周遭生態、環境毒害、人員健康、聲譽受損及財務損失。		
面向	E7	循環經濟與環境會計	正面	將循環落實於產品各生命週期中，並計算其經濟效益及環境會計，將有助於了解、管控及數據化資源之使用效率。	1. GRI 301：物料 2016、 GRI 306：廢棄物 2020 2.《全球盟約》 3.《資源回收再利用法》 4.住友化學集團《塑膠資源循環基本方針》	
			負面	若未積極計算經濟效益及環境會計，則利害關係人可能會錯失了解公司相關環境類付出之績效，使公司關注度下降。		
面向	編號	永續主題	正負面衝擊說明與對住華的重要性		議題來源	
治理面	G1	經濟績效	正面	良好的經濟表現，能使公司正常運行、增加員工福利並造福環境與社區。	1. GRI 201：經濟績效 2016、GRI 207： 稅務 2019 2. IFARs 會計揭露準則 3.《所得稅法》	
			負面	經濟表現不佳，可能造成人才流失及聲譽下滑，進而影響生產與產品銷售。		
	G2	誠信與反貪腐	正面	誠信包含各項法規之遵循及公平交易，反貪腐則包含贈與收授等之公正性及透明性，能建立公司之良好聲譽，並為公司帶來穩定的營運模式。	1. GRI 205：反貪腐 2016、GRI 206： 反競爭行為 2016 2. 聯合國反貪腐公約、全球盟約 3.《公平交易法》、《反托拉斯法》 4.住華科技《法令遵循手冊》	
			負面	若破壞誠信與反貪腐原則，可能造成股東、公司及客戶之損失，進而影響聲譽、產品銷售、人才流失等，並可能增加額外財政支出。		
G3	營運風險管理		正面	確實鑑別及管控營運相關風險，能為公司篩選出潛藏的危害與風險，並能提前因應及準備。	1. J-SOX 日本金融商品交易法 2.《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》 3.住友化學《內部控制系統方針》	
			負面	若未進行內部營運風險管控，可能產出非預期之危害，影響公司自身聲譽，並導致市場及產品之營收、設備損害、人才流失，以及環境、社區之破壞。		
G4	客戶關係管理		正面	良好的客戶關係能為公司開發出新的市場、新的產品，並帶來良好的收益及營運成本。	1. GRI 418：客戶隱私 2016 2. ISSB 行業準則：產品資訊安全 TC-HW-230a.1 3. 國際標準 ISO 9001 品質管理系統 4. 客戶綠色產品(GP)要求 5. 客戶產品規格要求 6. 住友化學 RC 方針之品質保證 7. 住華科技《品質手冊》	
			負面	若未維繫客戶關係或品質不良，則可能造成市場萎縮及聲譽損失。		



治理面	G5	數位轉型	正面	數位轉型能提升產線及庶務作業之效率，節省時間及金錢成本。	1. ISSB 行業準則：產品資訊安全 TC-HW-230a.1 2. 住友化學新中期經營計畫
			負面	若未落實數位轉型及資安管控，可能導致股東及客戶之權益受損，影響聲譽及市場。	
	G6	新事業開發	正面	積極拓展多樣化的事業及產品線，能為公司帶來額外收益及研發量能。	1. 住友化學新中期經營計畫 2. 住華科技《法令遵循手冊》
			負面	若僅握單一市場可能因市場萎縮或因終端消費者需求改變，而衝擊出貨量及營收。	
面向	G7	供應鏈管理	正面	原物料供應為產品生命週期中的源頭，落實供應商之管理及稽核，能為公司帶來穩定的原物料來源、順暢的程序及優良的產品品質。	1. GRI 204：採購實務 2016、GRI 301：物料 2016、GRI 407 結社自由與團體協商 2016 2. ISSB 行業準則：材料採購 TC-HW-440a.1 3. 國際標準 ISO 45001、ISO14001 及 ISO 9001 4. 住華科技《供應商管理程序書》
			負面	若未與供應鏈建立良好的關係，可能導致供貨不穩、價格上漲，進而影響生產排程及品質，進而導致營收下降。	
面向	編號	永續主題	正負面衝擊說明與對住華的重要性		議題來源
社會面	S1	勞雇關係及福利 (原為勞雇關係)	正面	良好的勞雇互動及薪資福利，將提升人才對公司的認同感，能維持公司之運作及生產。	1. GRI 202：市場地位 2016、GRI 401：勞雇關係 2016、GRI 402：勞資關係 2016、GRI 407：結社自由與團體協商 2016 2. 《全球盟約》 3. 《勞動基準法》 4. 住友化學 work-life balance 推進原則
			負面	若勞雇關係受損且福利不佳，將影響公司形象並導致人才流失，影響公司之運作品質。	
	S2	人才發展與績效評估 (原為人才發展)	正面	人才發展方案及良好的績效、升遷、轉任制度，將提升人才之黏著度及認同感，並能同步提升公司之競爭力。	1. GRI 404：訓練與教育 2016 2. TTQS 台灣人才發展品質系統
	S3	多元共融與包容 (原為多元平權)	負面	若未妥善建立或管控人才發展及績效制度，可能造成人才知識不足、人才流失，影響公司運作及聲譽。	
			正面	保障多元族群、性別、年齡、職級的人才，並創造共融、包容的職場文化，能激發源源不斷的創意及多元的觀點，並能活絡公司職場氣氛。	1. GRI 405：員工多元化與平等機會 2016、406：不歧視 2016 2. ISSB 行業準則：員工多元性及包容性 TC-HW-330a.1 3. 《身心障礙者權益保障法》 4. 《原住民族工作權保障法》
			負面	若未確實保護特定族群的權益，則可能造成人才流失、額外付出行政罰金及聲譽損失等。	



社會面	S4	社會關懷及參與 (原為社會參與)	正面	若與周遭居民互動良好，並號召員工共同參與社會關懷活動，將使公司更具凝聚力，並能擴大公司之永續影響力。	1. GRI 413：當地社區 2. 住友化學經營理念 3. 住華科技永續推進原則
			負面	若未與周圍社區建立健全的溝通網絡，可能造成公司負面形象及人才流失。	
	S5	職業安全衛生	正面	員工的健康與安全能為公司帶來穩定的生產力，健全的職安衛體制能提升人才的安定性。	1. GRI 403：職業安全衛生 2018 2. 國際標準 ISO 45001 職安衛系統 3.《職業安全衛生法》 4. 住友化學 RC 方針
			負面	若未掌握好廠內職安衛情況，可能導致職業災害、職業疾病，造成生產力下降進而影響產線及行政運作。	
	S6	產學合作與交流	正面	與學術機構、研究機構合作，能夠推陳出新、帶來新的創意與思考方向，並且能以專業知識為公司提供解方或研究量能。	1. 住友化學經營理念 2. 住華科技永續推進原則
			負面	未與社區之學界建立良好交流，可能造成公司知識力萎縮、人才流失，衝擊產品及市場的開發。	
	S7	人權保障	正面	公司有義務與國家一同保障人權，並讓公司內部所有人了解人權的知識、權益、權力，使員工能夠安心工作、創造穩定的職場。	1. GRI 408：童工 2016、GRI 409：強迫或強制勞動 2016、GRI 410：保全實務 2016 2.《全球盟約》 3.《世界人權宣言》 4.《工商業與人權指導原則》 5.《勞工基本原則及權利宣言》 6. 住友化學集團《尊重人權基本方針》
			負面	若不能有效掌握廠內人權情形，或造成員工及承攬商之人權損失，將導致公司聲譽降低，進而衝擊營收、徵才及人才流失。	





利害關係人鑑別

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 的五大原則：含括依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性鑑別利害關係人。2024 年度考量產業特性、溝通管道及頻率無重大改變，故由永續委員會決議維持六大大利害關係人，依據利害關係人之關注議題及面向，維持各溝通管道以隨時傾聽及回應，成為公司不斷改善與茁壯的力量。

六大大利害關係人議合

- ① 股東會、董事會、QBR (年/季)
- ② 住化淨零進度報告 (季)
- ③ 住化全球會議 (年/不定期)
- ④ 住化內部稽核 (年)
- ⑤ 住化RC稽核 (三年)
- ⑥ 住化舉發管道、官網 (常設)

- ① 高層委員會 (月/季/半年)
- ② 勞資、資安、安全、永續會議 (月/季)
- ③ 永續、品質、法遵、健促活動 (年)
- ④ 福委會、EAP、員工關懷 (週/年)
- ⑤ 緊急應變演練、安全活動 (年)
- ⑥ 教育訓練、講座 (月/年)
- ⑦ 提案、申訴、矯正及宣導管道 (常設)

- ① 南科周圍之兒童繪畫比賽 (年)
- ② 在地廠商之屋台市集 (月)
- ③ 在地社福團體之三節捐贈 (年)
- ④ 在地社福團體之聖誕心願 (年)
- ⑤ 在地環保團體合作 (不定期)



共通 管道

- 1. 住華外部官網
- 2. 舉發管道
- 3. 永續報告書

▲ 圖 7：利害關係人溝通管道



利害關係人類別	對住華科技的重要性	溝通方式	頻率	實際溝通次數	
股東：住友化學、 燜畑產業	股東提供長期所需資本，為公司永續經營及發展長期策略的基礎；也關注公司的穩定性、具經營與高階主管異動的決策權，並且評估未來的發展，住華科技必須積極獲取利潤並積極回應關注主題。	定期會議或報告	股東會	每年1次	1次
			董事會	每季至少1次	11次
			QBR	每季1次	4次
			淨零進度報告	每季1次	4次
		住友化學集團舉辦之 全球會議	法遵	每年1次	1次
			營業	每年1次	1次
			RC	每年1次	1次
			永續	每年1次	1次
			人資	不定期	0次
		配合住友化學集團之稽核	J-SOX 稽核	每年1次	1次
			內控稽核	每二年1次	1次
			RC 稽核	每三年1次	1次
員工：正職人員、 約聘人員	員工是公司的智慧及人力的集合，也是維持公司營運的夥伴；住華科技持續營造安心職場、多元共融的環境、健康的身心，以及規劃長期的教育方針，與員工共同成長茁壯。	常設管道	住友化學官方網站	常設	常設
			住友化學舉發信箱	常設	常設
			永續委員會	每半年1次	2次
			內控委員會	每季1次	4次
			法遵委員會	每季1次	4次
		定期宣導會議	安全衛生管理委員會	每月1次	12次
			職工福利委員會	每季至少1次	6次
			勞資會議	每季1次	4次
			資安推進會議	每季1次	4次
			課安全推進員會議	每月1次	12次
		意識提升活動	永續推進會議	每月1次	12次
			永續活動	每半年1次	4次
			品質活動	每年1次	2次
			法遵推進月	每年1次	1次
			安全活動	每年1次	1次
			緊急應變演練	每年1次	19次



利害關係人類別	對住華科技的重要性	溝通方式	頻率	實際溝通次數
員工：正職人員、 約聘人員	員工是公司的智慧及人力的集合，也是維持公司營運的夥伴；住華科技持續營造安心職場、多元共融的環境、健康的身心，以及規劃長期的教育方針，與員工共同成長茁壯。	福委會活動 員工 EAP 活動 出向人員關懷 出向人員代贈禮品活動 健康促進活動 新人訓 年度意識提升回訓 領導管理課程 語言學習課程 內部講師訓練 品質、環安衛管理系統課程 OJT 在職訓練 SDGs、淨零教育訓練 詠敘講堂 健促講座 永續發展講座 淨零講座 董事長及各部門主管信箱 員工意見箱 公佈欄、社刊 員工訪談 舉發管道 EIP 內部網站 公司對外網站	每年 1 次 每週 1 次 每年 3 次 每年 2 次 每年 2 次 不定期 每年 1 堂 每年 1~3 堂 每年 1~3 堂 每年 1 堂 每年 2 堂 每年 1 堂 每年 1~3 堂 每年 1 堂 每年 1~3 堂 每年 1~2 堂 每年 1 堂 每年 1 堂 常設 常設 常設 常設 常設 常設 常設	5 次 52 次 3 次 2 次 2 次 24 人次 1 堂 1 堂 2 堂 1 堂 2 堂 1 堂 1 堂 1 堂 2 堂 1 堂 1 堂 1 堂 常設 常設 常設 常設 常設 常設
客戶：各面板廠、 終端消費者		客訴會議 平台技術會議 技術開發會議 採購會議	每週 1 次 每週 1 次 每週 1 次 每週 1 次	52 次 52 次 52 次 52 次



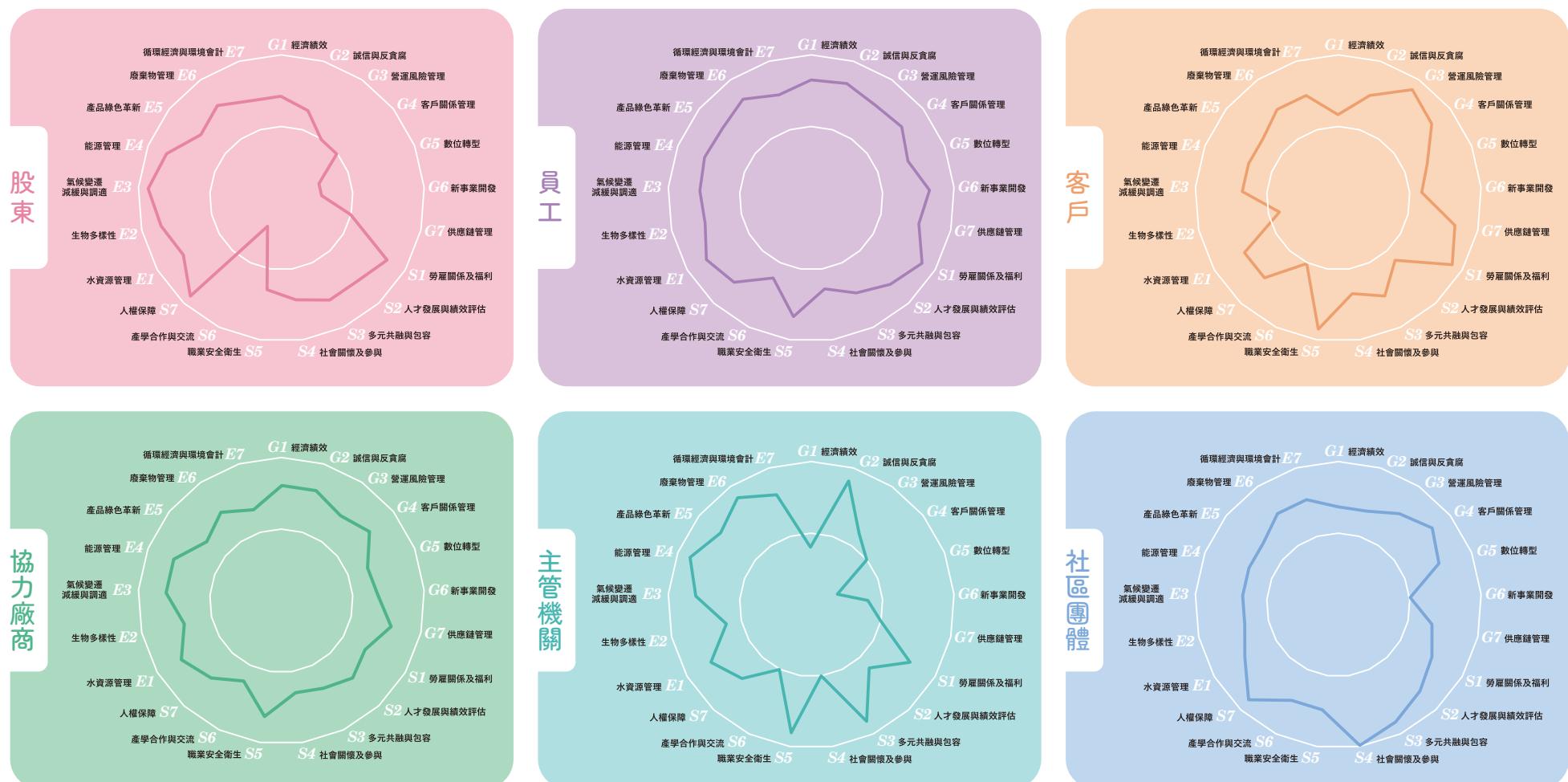
利害關係人類別	對住華科技的重要性	溝通方式		頻率	實際溝通次數
客戶：各面板廠、終端消費者	客戶提供維持公司營運之收入，住華科技秉持「誠信治理」及「品質優先」的原則，積極回應客戶對於產品的需求；也透過各式溝通管道，使客戶了解公司的長期發展策略、永續績效，並達成產品品質的共識，共創產業鏈的永續發展。	實地拜客戶		不定期	52次
		與客戶參與研討會，促進跨界交流		不定期	5次
		發送滿意度問卷，檢核服務品質		每季1次	4次
		配合客戶之 ESG 及 RBA 問卷及查核		不定期	6次
協力廠商： 供應商、 承攬商、銀行	協力廠商在軟硬體設施上，維繫著安全、品質、經濟、民生等基礎，是不可或缺的夥伴。協力廠商必須符合進廠與作業基準，並簽署誠信交易、環境及社會之承諾；住華科技則須回應廠商之意見、提供良好的工作環境品質，並將工安風險降到最低。	教育訓練	辦理新承攬商危害告知教育訓練	每月1次	12次
		供應商稽核	原物料供應商考核	每年1次	1次
			供應商品質稽核	每年1次	1次
			廢棄物承攬商稽核	每年1次	1次
社區團體： 非營利組織、 教育機構、求職者	地區團體扮演著監督、提供新知與新技術的角色，住華科技必須隨時關注與維繫良好溝通品質，並以「自利利他、公私一如」的精神，回饋地區團體的建議與需求。	社福團體 物資捐贈	三節捐贈	每年3次	3次
		聖誕心願	每年1次	1次	
		與地區小學及社福團體合辦兒童繪畫比賽	每年1次	1次	
		與環保團體合辦氣候變遷講座	每年1次	1次	
主管機關： 南科管理局、 政府機關、 產業公協會	主管機關提供營運之地理基礎、法規準則及法令遵循的管道，住華科技必須依循主管機關的規定，在一定的規範內達成經濟績效，同時實現公平交易、職安衛照顧及環境保護等。	在地廠商及小農合辦屋台市集		每月1次	12次
		法規宣導說明會參與政府辦理之說明會		不定期	10次
		配合政府不定期之入廠環保查核、勞檢與輔導		不定期	10次
		積極參與政府舉辦之獎項		不定期	9次
		依照法規 申報及 繳納規費	繳納土壤及地下水汙染整治費	每季1次	4次
			繳納空氣汙染防制費	每季1次	4次
			原廢水定期檢測申報	每半年1次	2次
			毒化物釋放量申報	每年1次	1次
			光電業年排放量申報(VOC)	每年1次	1次
			廢棄物暫存量和產能申報	每月1次	12次
			職災月報	每月1次	12次
			營業稅申報	每兩個月1次	6次
			營利事業所得稅申報	每年1次	1次
		KPMG	住友化學委託內部控制查核	每年2次	2次





利害關係人關注度調查

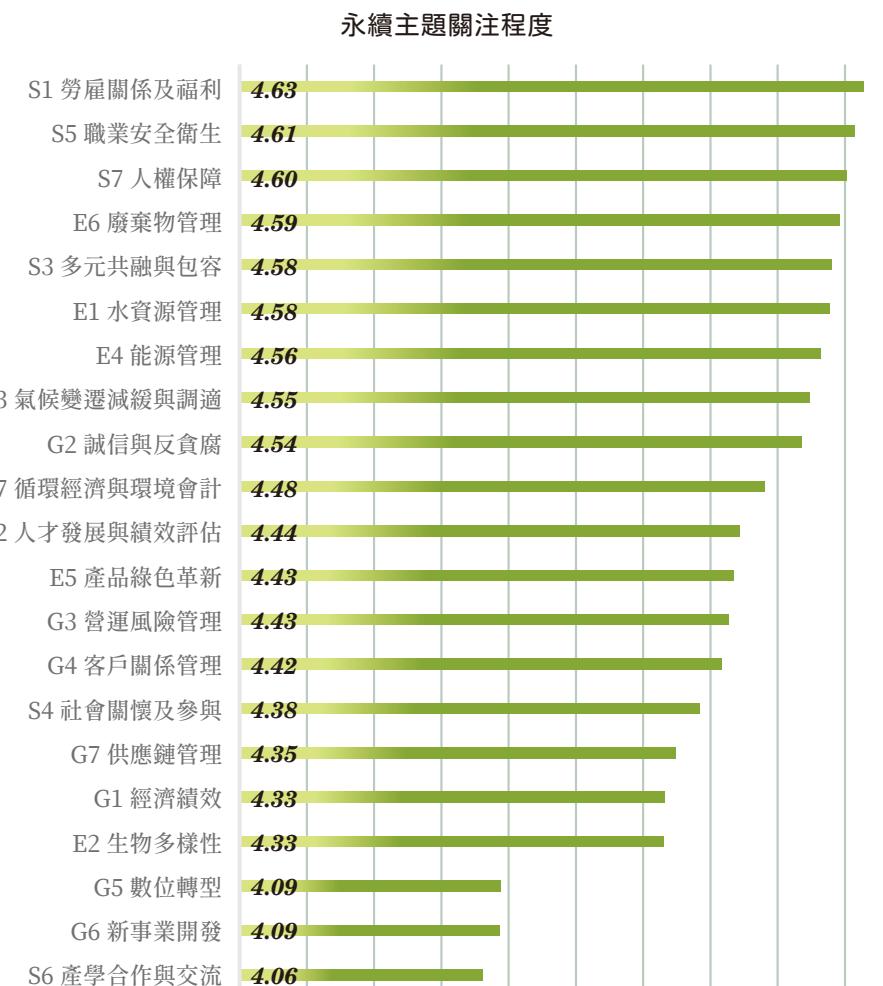
為了解各利害關係人對於永續主題的關注程度，永續事務局蒐集各面向永續主題後，以中文、英語、日語及越南語四種語言發送問卷，設定每項永續主題的關注程度最低為1分、滿分為5分。透過官網、員工內部網站、電子郵件、實體公布欄、實體會議宣導等管道，共計回收242份問卷回應，依照利害關係人的身分分析，各利害關係人之永續主題關注雷達圖，如圖8所示。



▲ 圖 8：各利害關係人之永續主題關注雷達圖



為了排序永續主題之關注程度，永續事務局依照利害關係人之身分，分別平均永續主題之分數後，再進行各主題之平均計算、分析與排序，排序結果如圖表1。



▲ 圖表 1：永續主題關注程度排序

經排序後，關注度程度前 10 名為：S1 勞雇關係及福利、S5 職業安全衛生、S7 人權保障、E6 廢棄物管理、S3 多元共融與包容、E1 水資源管理、E4 能源管理、E3 氣候變遷減緩與調適及 G2 誠信與反貪腐，顯現各利害關係人雖然對於永續主題之三個面向各有不同，但對於環境及社會相關議題之關注度相當高，如表1所示。

面向	編號	永續主題	2023年排序	2024年排序	變動
環境面	E1	水資源管理	10	6	上升
	E2	生物多樣性	15	18	下降
	E3	氣候變遷減緩與調適	8	8	持平
	E4	能源管理	5	7	下降
	E5	產品綠色革新	2	12	下降
	E6	廢棄物管理	7	4	上升
	E7	循環經濟與環境會計	無此主題	10	—
治理面	G1	經濟績效	13	17	下降
	G2	誠信與反貪腐	6	9	下降
	G3	營運風險管理	無此主題	13	—
	G4	客戶關係管理	無此主題	14	—
	G5	數位轉型	無此主題	19	—
	G6	新事業開發	無此主題	20	—
	G7	供應鏈管理	12	16	下降
社會面	S1	勞雇關係及福利	3	1	上升
	S2	人才發展與績效評估	9	11	下降
	S3	多元共融與包容	11	5	上升
	S4	社會關懷及參與	14	15	下降
	S5	職業安全衛生	1	2	下降
	S6	產學合作與交流	無此主題	21	—
	S7	人權保障	無此主題	3	—

▲ 表 1：永續主題關注程度變動一覽表



4.2 鑑別實際與潛在衝擊

永續事務局定義實際與潛在衝擊為「對營運(財務)的衝擊」及「對永續(環境、社會、制度)的衝擊」，並分別定義出衝擊層面：

◎對營運(財務)的衝擊：定義為市場、設備、產品、形象、環境、社區、人才等7個層面，由永續委員評分，共回收11份。

◎對永續(環境、社會、制度)的衝擊：定義為治理制度、法律衍生、內部人權、外部人權、周遭環境、自然環境等6個層面，由永續推進員評分，共回收8份。

列出營運及永續之衝擊層面後，由永續事務局進行各層面之機會、風險及正面、負面衝擊鑑別，使永續委員與永續推進員後續評分時，藉以深入理解衝擊層面，並作為衝擊之評分依據。

4.3 評估衝擊的顯著性

環境面之衝擊鑑別結果

對營運(財務)的衝擊層面							衝擊分數		永續主題		衝擊分數		對永續(環境、社會、制度)的衝擊層面					
市場	設備	產品	形象	環境	社區	人才							治理 制度	法律 衍生	內部 人權	外部 人權	周遭 環境	自然 環境
	✓	✓					機會 8.7	14.4	E1 水資源管理	16.9	正面 11.5	✓	✓		✓	✓		
✓	✓		✓				風險 5.7				負面 5.4				✓		✓	
			✓				機會 4.4	7.9	E2 生物多樣性	5.6	正面 2.8	✓			✓	✓	✓	
✓	✓		✓		✓	✓	風險 3.5				負面 2.8				✓	✓	✓	
✓	✓			✓	✓	✓	機會 7.7	14.4	E3 氣候變遷減緩與調適	25.2	正面 14.9	✓						
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	風險 6.7				負面 10.3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
✓				✓	✓		機會 11.4	18	E4 能源管理	25.4	正面 17.2	✓				✓		
✓	✓	✓	✓		✓	✓	風險 6.6				負面 8.2	✓	✓	✓				
✓		✓	✓	✓			機會 9.9	14.9	E5 產品綠色革新	19.8	正面 13.7	✓			✓	✓	✓	
✓		✓	✓	✓			風險 5				負面 6.1							
			✓				機會 9.1	16.5	E6 廢棄物管理	20.4	正面 17.1	✓			✓	✓		
			✓	✓			風險 7.4				負面 3.3	✓		✓	✓	✓	✓	
	✓	✓	✓	✓			機會 5.6	9.6	E7 循環經濟與環境會計	13.0	正面 10.2	✓			✓	✓	✓	
✓		✓	✓	✓	✓		風險 4				負面 2.8	✓						



治理面之衝擊鑑別結果

對營運(財務)的衝擊層面							衝擊分數		永續主題	衝擊分數		對永續(環境、社會、制度)的衝擊層面					
市場	設備	產品	形象	環境	社區	人才						治理制度	法律衍生	內部人權	外部人權	周遭環境	自然環境
✓		✓	✓				機會 12.5	24.6	G1 經濟績效	34.4	正面 19.8	✓					
			✓	✓		✓	風險 12.1				負面 14.6	✓	✓		✓		
	✓	✓	✓	✓		✓	機會 10.9	18	G2 誠信與反貪腐	16.6	正面 12.9	✓	✓		✓		
			✓	✓	✓	✓	風險 7.1				負面 3.7	✓	✓				
✓			✓		✓	✓	機會 11.2	20	G3 營運風險管理	23.6	正面 19.3	✓	✓	✓	✓	✓	
			✓	✓			風險 8.8				負面 4.3	✓					
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	機會 12.3	23.2	G4 客戶關係管理	24.8	正面 14.2	✓	✓	✓	✓	✓	
✓		✓	✓				風險 10.9				負面 10.6	✓					
✓		✓	✓				機會 12.4	20.2	G5 數位轉型	28.3	正面 18.9	✓					
✓	✓	✓	✓			✓	風險 7.8				負面 9.4	✓					
✓			✓				機會 13.7	25.5	G6 新事業開發	15.5	正面 8.4	✓	✓	✓			
✓		✓					風險 11.8				負面 7.1	✓					
✓		✓					機會 13	24.2	G7 供應鏈管理	33.1	正面 20.8	✓					
✓		✓	✓	✓	✓	✓	風險 11.2				負面 12.3	✓		✓	✓	✓	



社會面之衝擊鑑別結果

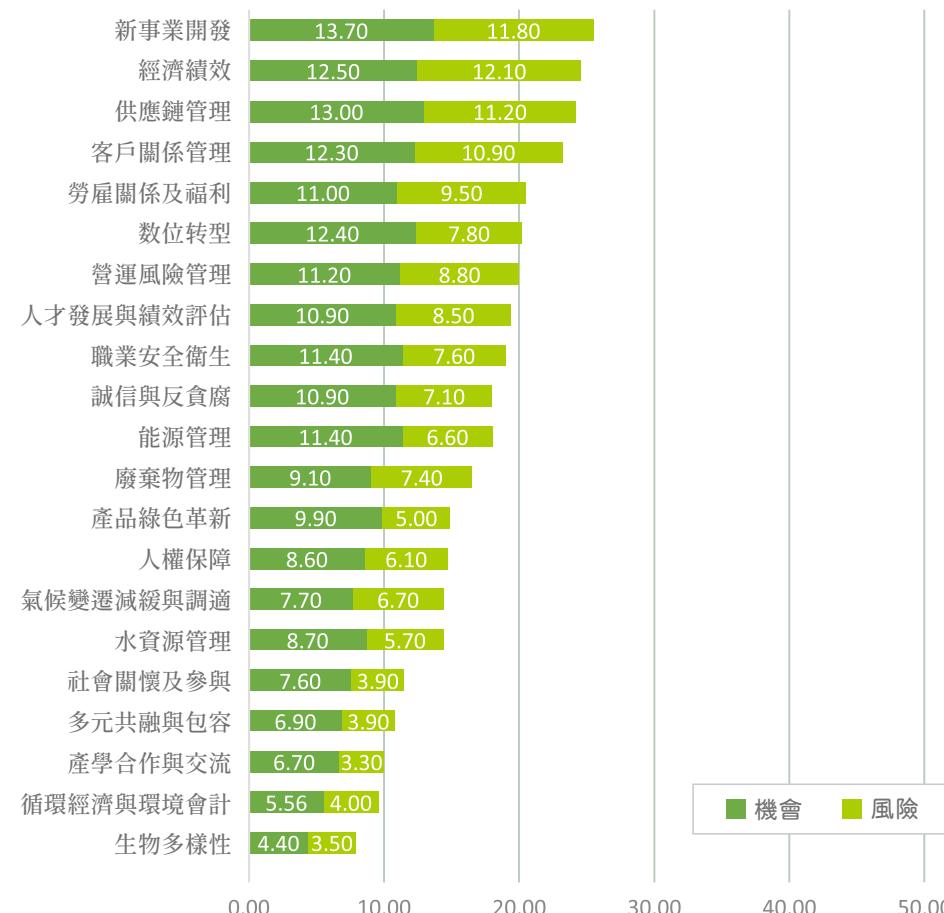
對營運(財務)的衝擊層面							衝擊分數		永續主題		衝擊分數		對永續(環境、社會、制度)的衝擊層面					
市場	設備	產品	形象	環境	社區	人才							治理制度	法律衍生	內部人權	外部人權	周遭環境	自然環境
			✓			✓	20.5	機會 11 風險 9.5	S1 勞雇關係及福利	40.1	正面 16.4	✓		✓				
✓			✓			✓					負面 23.7	✓	✓	✓				
			✓			✓	19.4	機會 10.9 風險 8.5	S2 人才發展與績效評估	26.3	正面 11.6	✓		✓				
			✓			✓					負面 14.7		✓	✓				
✓			✓		✓	✓	10.8	機會 6.9 風險 3.9	S3 多元共融與包容	23.6	正面 19.2	✓		✓				
			✓		✓	✓					負面 4.3	✓	✓	✓				
✓			✓		✓	✓	11.5	機會 7.6 風險 3.9	S4 社會關懷及參與	7.0	正面 5.4				✓	✓		
			✓			✓					負面 1.6							
			✓			✓	19	機會 11.4 風險 7.6	S5 職業安全衛生	23.7	正面 19.1	✓		✓				
			✓			✓					負面 4.6	✓	✓	✓	✓			
✓		✓	✓		✓	✓	10	機會 6.7 風險 3.3	S6 產學合作與交流	7.3	正面 4.2	✓			✓			
✓		✓	✓								負面 3.1							
			✓			✓	14.7	機會 8.6 風險 6.1	S7 人權保障	27.8	正面 21.6	✓		✓	✓			
✓			✓		✓	✓					負面 6.2		✓	✓	✓			



4.4 依據顯著性排序衝擊並進行報導

對營運（財務）的衝擊

由永續委員會評分機會、風險的衝擊程度，經排序後，前五名的永續主題為：新事業開發、經濟績效、供應鏈管理、客戶關係管理及勞雇關係及福利。



▲ 圖表 2：依衝擊度排序之營運衝擊程度

對永續（環境、社會、制度）的衝擊

由永續推進員評分正負面衝擊，經排序後，前五名的永續主題為：勞雇關係及福利、經濟績效、供應鏈管理、數位轉型及人權保障。



▲ 圖表 3：依衝擊度排序之永續衝擊程度



4.5 重大主題鑑別結果

彙整「對營運的衝擊」、「對永續的衝擊」及「利害關係人」的關注程度後，繪製出重大性矩陣(圖 9)、匡列年度重大永續主題。針對重大永續主題，共 11 項，5 項維持、6 項新增、3 項移除(誠信與反貪腐、法規遵循、廢棄物管理)，訂定永續指標與目標；亦列出 3 項非重大但關注程度高之永續主題進行相關資訊揭露。

重大永續主題（11項）

面向	永續主題	變動狀況
社會面	S1 勞雇關係及福利	維持
	S2 人才發展與績效評估	維持
	S5 職業安全衛生	維持
	S7 人權保障	新增
環境面	E3 氣候變遷減緩與調適	維持
	E4 能源管理	維持
	G1 經濟績效	新增
治理面	G3 營運風險管理	新增
	G4 客戶關係管理	新增
	G5 數位轉型	新增
	G7 供應鏈管理	新增

非重大但關注度高之永續主題（3項）

面向	永續主題
環境面	E1 水資源管理
	E6 廢棄物管理
社會面	S3 多元共融與包容



▲ 圖 9：2024 年度重大永續主題矩陣



4.6 重大永續主題衝擊邊界

重大永續主題		價值鏈衝擊評估			對應國際準則或倡議	
		上游	公司營運	下游	GRI 準則 / SASB 準則	對 SDGs 的貢獻
		原物料採購		客戶與消費者		
共融的職場文化	S1 勞雇關係及福利		★		GRI 202 : 市場地位 GRI 401 : 勞雇關係 GRI 402 : 勞 / 資關係 GRI 407 : 結社自由與團體協商	
	S2 人才發展與績效評估		★		GRI 404 : 訓練與教育	
	S5 職業安全衛生	★	★		GRI 403 : 職業安全衛生	 
	S7 人權保障	★	★	★	GRI 408 : 童工 GRI 409 : 強迫或強制勞動 GRI 410 : 保全實務	
對自然的影響力	E3 氣候變遷減緩與調適	★	★	★	GRI 305 : 排放	
	E4 能源管理		★	★	GRI 302 : 能源	
誠信經營的承諾	G1 經濟績效	★	★		GRI 201 : 經濟績效 GRI 207 : 稅務	
	G3 營運風險管理		★			
	G5 數位轉型		★			
與價值鏈合作	G4 客戶關係管理		★	★	GRI 418 : 客戶隱私 SASB TC-HW-230a.1 : 產品資訊安全	
	G7 供應鏈管理	★			GRI 204 : 採購實務 GRI 308 : 供應商環境評估 GRI 407 : 結社自由與團體協商 GRI 414 : 供應商社會評估 SASB TC-HW-440a.1 : 材料採購 SASB TC-HW-430a.1 ~ 2 : 供應鏈管理	



5 IFRS永續揭露準則：核心內容

重大主題	治理政策	執行策略	風險管理			
			指標	2024年實績	2025年短期目標	2025～2030年中長期目標
S1 勞雇關係及福利	依住友化學集團 work-life balance 推進原則、《勞動基準法》及 ISO 條文之規範，定期召開勞資會議及職工福利委員會，並制定〈薪資管理作業基準書〉、〈勞資會議實施作業基準書〉、〈員工溝通管理作業基準書〉。	◎維持薪資、福利之市場競爭力，並提供婚喪喜慶之津貼和補助。 ◎落實員工聘用在地化。	薪資維持業界前 50% 水準	未達業界前 50% 水準	薪資維持業界前 50% 水準	◎薪資水平符合組織薪酬策略及法規要求。 ◎持續按月提撥個人薪資 5% 至退職金專戶。
			在地主管比例 $\geq 81.82\%$	83.33%	$\geq 81.82\%$	
			公司每月提撥個人薪資 5% 至退職金專戶	100% 符合	100% 符合	
		◎維持順暢之勞、資溝通管道，如：勞資會議、員工意見箱、舉發管道。 ◎定期舉辦公司員工之交流活動，如：EAP、福委會活動。	每年召開 4 場 労資會議	4 場	4 場	◎確保勞資雙方溝通管道暢通。 ◎每季召開勞資會議。 ◎每月以公告回覆員工意見。 ◎積極處理勞方提案，促進勞資雙方和諧。 ◎鼓勵員工勇於表達意見及想法，確保勞資雙方溝通管道暢通。
			溝通管道宣導	100% 符合	100% 符合	
			每月以公告回覆員工意見	100% 符合	100% 符合	
S2 人才發展與績效評估	依 ISO 條文及勞動部 TTQS 台灣人才發展品質系統，制定〈教育訓練管理作業程序書〉、〈內部講師管理作業基準書〉、〈人才發展作業基準書〉，並制定〈人力資源鑑定管理作業程序書〉、〈績效管理與發展作業基準書〉落實管理人才之績效。	每年依法規及 ISO 條文之要求、各部門及產業市場需求安排教育訓練計畫及講座；每年進行全廠之期初績效目標設定，確保所有員工皆了解並接受績效考核內容後，於期末考核、升遷報告及薪獎評估。	員工必修受訓課程參與率 $>90\%$	100%	必修受訓課程 $>90\%$	<p>2025～2028年</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎內部講師培育、線上訓練普及化。 ◎建構各階層培育體系，以滿足各職能及工作職掌所需之專業技能。 <p>2028～2030年</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎內部講師培育、接班人才培育。 ◎完善各階層培育體系。



重大主題	治理政策	執行策略	風險管理			
			指標	2024年實績	2025年短期目標	2025～2030年中長期目標
S5 職業安全衛生	依照《職業安全衛生法》、住友化學集團 RC 政策、ISO 45001 及 CNS 45001 之條文，定期召開安全衛生管理委員會、課安全推進員會議，並制定環安政策、〈環安手冊〉，發展〈職業安全衛生管理作業程序書〉、〈事故災害處理作業程序書〉、〈安全衛生管理委員會作業基準書〉、〈環安管理績效評估作業程序書〉等程序。	依照年度 RC 政策制定公司之職安衛目標、活動及教育訓練，如：安全意識提升活動、健康促進活動及講座、緊急應變演練、特定人員之教育訓練等。	工廠災害休業、不休業0件	0件	0件	<ul style="list-style-type: none"> ○員工零災害、零事故 ○承攬商的零災害、零事故 ○化學品造成的職業病零件 
			交通事故休業、不休業1件	2件	1件	
			安全意識提升活動每年3場	4場	4場	
			安全衛生新人教育訓練 ¹ 每年12場	9場	完訓率100%	
			緊急應變演練每年4場	4場	4場	
			健康促進活動每年4場	4場	4場	
			化學品新人教育訓練每年12場	9場	完訓率100%	
S7 人權保障	依據住友化學集團人權政策及人權盡職調查結果，盤點並展開公司內部之人權措施。	於公司內部推行員工之「工商業與人權教育訓練」，確保既有之舉發與員工意見反映管道暢通，並定期召開法遵委員會，檢核勞基法之落實情形。	符合化學品相關法規	100% 符合	100% 符合	<p>100% 符合勞基法</p> 
			不違反勞基法	100% 符合	100% 符合	
			每年召開4場法遵委員會，檢視員工超時加班時數	4場	4場	
			工商業與人權教育訓練受訓率100%	100%	100%	

¹2025年1～3月無新人入職，未辦理新人教育訓練，故年度總計辦理9場教育訓練；另外，近年新人入職減少，2025年度之短期目標改為「完訓率100%」。



重大主題	治理政策	執行策略	風險管理			
			指標	2024年實績	2025年短期目標	2025～2030年中長期目標
E3 氣候變遷 減緩 與調適	依住友化學集團之淨零排放政策及《氣候變遷因應法》設定減碳路徑圖及淨零排放目標。 於永續委員會及永續推進會議，定期報告及檢核溫室氣體排放狀況。	依國際標準 ISO 14064 之條文，盤查範疇一～三之溫室氣體排放量，並採用氣候相關財務揭露框架 (TCFD) 每兩年重新鑑別一次氣候變遷之衝擊風險與機會，定期發布鑑別結果及調適策略。 定期彙整溫盤狀況及減碳進度，每季向住友化學集團報告，並於公司內辦理淨零講座及氣候變遷教育訓練，提升員工減緩及調適之意識。	當年相較基準年 (2020年) 之碳排放量降幅 每年下降 2%	下降 22%	每年下降 2%	<p>2025～2030年</p> <ul style="list-style-type: none">① 溫室氣體排放量減少 36%。② 完成兩階段太陽能板設置，提升再生能源比例。③ 每年確實申報環境部溫室氣體排放量。 <p>2030～2050年</p> <ul style="list-style-type: none">④ 2050 年達成淨零排放。⑤ 完成主力產品碳足跡計算。
			每年完成溫室氣體盤查及查證	100% 符合	100% 符合	
			全廠 VOC 排放量 \leq 0.4 公斤 / 小時	0.03 公斤 / 小時	\leq 0.4 公斤 / 小時	
			員工氣候變遷教育訓練 1 場	1 場	1 場	
E4 能源管理	依據國家淨零排放政策，設定減碳路徑圖，並將能源可視化。	使用數位工具將能源使用狀況可視化，定期發布圖表，並規劃於各廠區建置太陽能板，提升再生能源的使用比例。	相較 2020 年全廠用電量降幅 4%	19.4%	4%	<p>2025～2030年</p> <ul style="list-style-type: none">⑥ 廠內節能 10%。⑦ 導入能源管理系統 ISO 50001。⑧ 建立能源基線，確保管理機台設備能耗效率。 <p>2030～2050年</p> <ul style="list-style-type: none">⑨ 100% 使用再生能源。
			相較 2020 年製程用天然氣降幅 4%	18.9%	4%	
			再生能源使用比例 2%	2.6%	2%	



重大主題	治理政策	執行策略	風險管理			
			指標	2024年實績	2025年短期目標	2025～2030年中長期目標
G1 經濟績效	制定財務會計政策、財務會計規則及財務會計作業程序，並確實依照程序執行。	依國內所得稅法確實申報稅務，依商業會計法、商業會計處理準則及國際財務報導準則編制財務報表，並經會計師查核簽證。	經濟績效 166 億元	137 億元	125 億元	<ul style="list-style-type: none">①保持既有事業的競爭優勢，加強盈利能力。②新事業的育成與擴大。③降低氣候變遷對於公司之經濟衝擊。
			人均產值 9.9 百萬元	9.8 百萬元	9.5 百萬元	
G4 客戶關係管理	依客戶要求及住友化學集團 RC 方針制定品質政策，並通過 ISO 9001、IATF 16949、有害物質管理系統、AEO 及 GP 之認證。	依據 ISO 9001 與 IATF 16949 之條文，制定《品質手冊》，並擬定內部稽核計畫(含系統稽核、製程稽核、產品稽核等)，確保 PDCA 各流程之運作能持續符合客戶與品質驗證系統之要求。	產品原料品質不良率 $\leq 0.1\%$	0.03%	$\leq 0.1\%$	重大品質問題 0 件
G5 數位轉型	制定資訊安全政策，成立資訊安全委員會、資訊安全聯絡會及工廠控制系統資訊安全組織，定期跨部門協調及監控資安風險。	落實網路安全控管、資產管理、存取控制、電腦更新維護、資料保護，並定期召開資安推進會，推展資安教育訓練、推動個人資安防護觀念。	重大資安事件 0 件	0 件	0 件	重大資安事件 0 件



重大主題	治理政策	執行策略	風險管理			
			指標	2024年實績	2025年短期目標	2025～2030年中長期目標
G7 供應鏈 管理	依照國際準則之精神建立採購方針，並制定供應商管理作業程序書，以達成誠信互惠、公平交易的供應鏈環境及預警原則。	引導供應商簽署廠商承諾書，宣示永續採購的共同目標，並針對關鍵供應商實地拜訪及宣導，強化採購作業流程與法規遵循的緊密關係。	在地採購率 90%	91%	92%	<p>2025～2028年</p> <p>◎管控行程供應商之品質，確保製品品質。</p> <p>◎重要供應商年度 ESG 問卷達成率 80%，逐步帶動 ESG 共識。</p> <p>◎在地採購率達 92%。</p> <p>2028～2030年</p> <p>◎管控行程供應商之品質，確保製品品質。</p> <p>◎重要供應商年度 ESG 問卷達成率 90% 以上，達成 ESG 共識。</p> <p>◎在地採購率 93%。</p>
			包材回收率 90%	96%	93%	





文正國小附幼 | 侯依萱 · 一起捕大魚

共融的職場文化

1. 勞雇關係及福利

- 1.1 人力資源政策
- 1.2 2024 年度人力狀況
- 1.3 新進與離職狀況
- 1.4 薪酬、獎金與福利政策

043

2. 人才發展與績效評估

- 2.1 職能提升及過渡協助
- 2.2 平均受訓時數
- 2.3 績效評核與職涯發展

054

3. 職業安全衛生

- 3.1 安全、環境、品質政策
- 3.2 責任照顧（RC）組織及目標
- 3.3 職業災害及職業病統計
- 3.4 危害鑑別、風險評估與事故調查
- 3.5 職業病及健康危害預防
- 3.6 化學品管理
- 3.7 保安防災

057

4. 人權保障

- 4.1 住友化學集團人權政策
- 4.2 住華科技之人權落實

068



共融的職場文化

1 労雇關係及福利^③

1.1 人力資源政策

依照理念與願景：「自利利他、公私一如」的中心思想，企業對社會之貢獻與關懷，唯有對所有利害關係人友好並營造良好之社會環境，方能使企業永續經營。

照顧員工是關愛社區與社會的第一步，有滿意的員工，才能有滿意的社區，也才會有永續的社會；因此，社會關懷應從公司內部員工及其眷屬開始，逐步涵蓋至供應商，以及公司所在地之幼稚園、國小及大專院校，並擴展至社福團體，最終推向全球環境。

團體協約

為使內部溝通更為順暢、員工意見得以反應，並獲得有效的解決辦法，雖公司未籌組工會也未簽訂團體協約，住華科技依據勞動基準法第八十三條，於2004年開始並且每季召開勞資會議(勞方代表與資方代表各佔50%)，以作為協調勞資關係，促進勞資合作之橋梁，且未發生各項歧視、阻礙結社自由、使用童工、強制勞動、侵害人員權利之事件。

營運變化的最短預告期

2024年度未發生重大營運變化，每季持續舉行勞資會議，若因重大營運變化而影響員工權益，或須終止部分員工之僱用關係時，將依勞動基準法相關法令規定，提前預告契約終止日，該預告期間依員工年資提前10至30日。

^③ 本章節之人數彙編皆以年度最後一天2025年3月31日計算，單位：人。

人力結構說明

住華科技依職務內容區分職級，管理階層分為高階主管、理階主管，最基層之管理職為課階主管。非管理之基層人員依照工作性質分為間接人員與直接人員，直接人員係指直接從事產品製造相關作業者，間接人員則為行政及工程人員。

高階主管

董事長
副董事長
總經理
執行副總經理
副總經理
協理
專案協理

理階主管

經理
專案經理
副理
專案副理

課階主管

課長
專案課長
副課長
專案副課長

間接人員

主任工程師
高級工程師
工程師
主任管理師
高級管理師
管理師
現場主任

直接人員

資深領班
領班
資深技術員
高級技術員
技術員

員工類別與定義

公司內的員工皆為全職員工，尚無兼職員工；依照聘雇與勞雇合約之性質，分為永久聘僱員工、臨時員工，尚無「無時數保證的員工」。

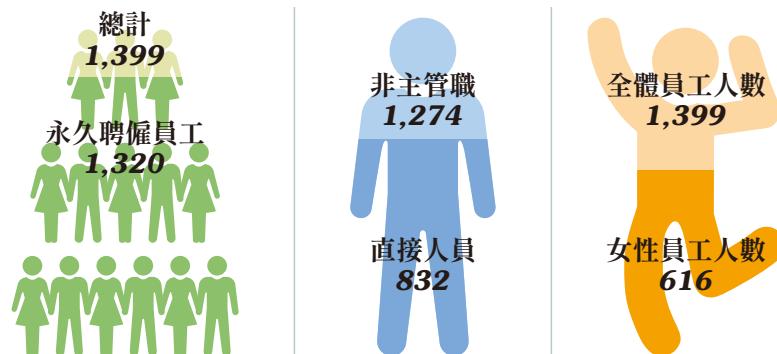


臨時員工為「定期契約者」與「派遣人員」，定期契約者由「從事專門性或技術性工作之外國專業人員」與「直接從事產品製造或與其有關之體力工作者」組成，派遣人員則為因應作業需求或期間性產能變化所需，派遣公司與公司締結契約，供應所需之人力以提供勞務，如表2。

類別	定義
永久聘僱	簽訂無固定期限(即無限期)合約的全職或兼職員工。
臨時	定期契約員工、派遣員工。
無時數保證	臨時員工、零時契約(zero-hour contracts)員工、待命(on-call)員工。
全職	每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
兼職	每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

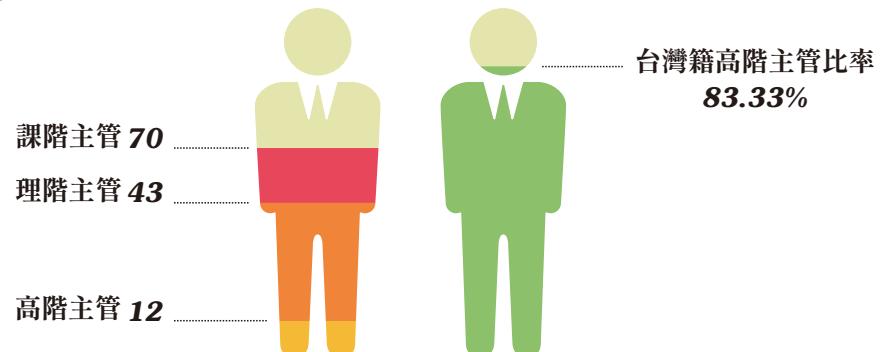
▲表2：員工類別與定義說明

1.2 2024年度人力狀況



2024年年底(2025年3月31日)之員工人數為1,399人，永久聘僱員工共1,320人，臨時員工為79人，永久聘僱員工及臨時員工之聘用性質皆為全職人員。員工人數因公司持續自動化之改善政策，較2023年度減少271人。

依照員工職級進行統計，非主管職之基層人員共1,274人，直接人員為832人，約為65.31%，間接人員則為442人；主管職部分共125人，課階主管人數為70人，約為56.00%，其次為理階主管43人、高階主管為12人，請見表3。

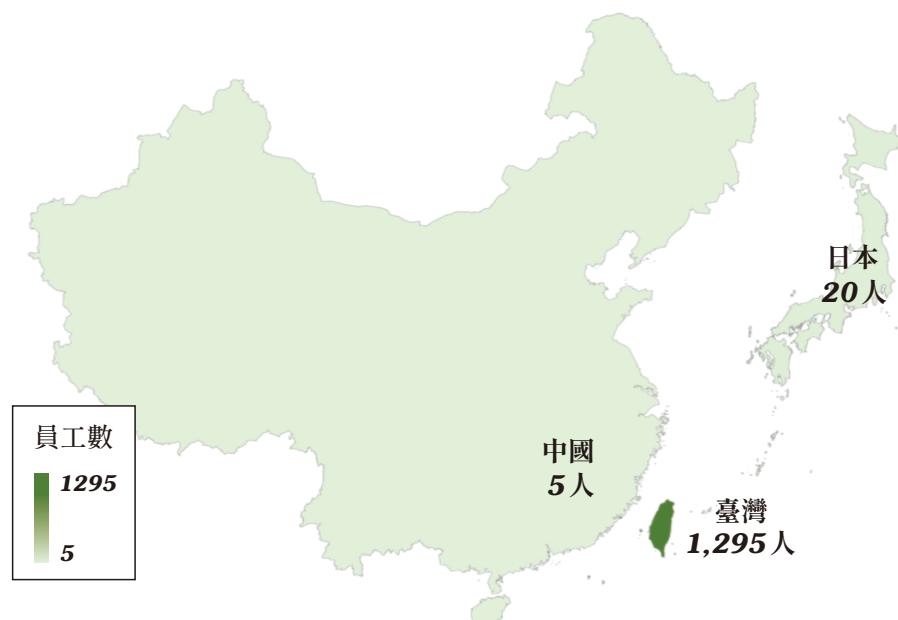


主管職			非主管職		
職級	人數	占比	職級	人數	占比
高階主管	12人	9.60%	工程師	291	22.84%
理階主管	43人	34.40%	其他間接人員	151人	11.85%
課階主管	70人	56.00%	直接人員	832人	65.31%
合計	125人	100%	合計	1,274人	100%

▲表3：2024年依職級區分之員工人數及佔比

國籍	2024年	2023年	2022年
台灣	83.33%	81.82%	81.82%
日本	16.67%	18.18%	18.18%
韓國	0%	0%	0%
合計	100.00%	100.00%	100.00%

▲表4：近三年高階主管之國籍比例



▲圖 10：2024 年員工類別占比及工作區域分布

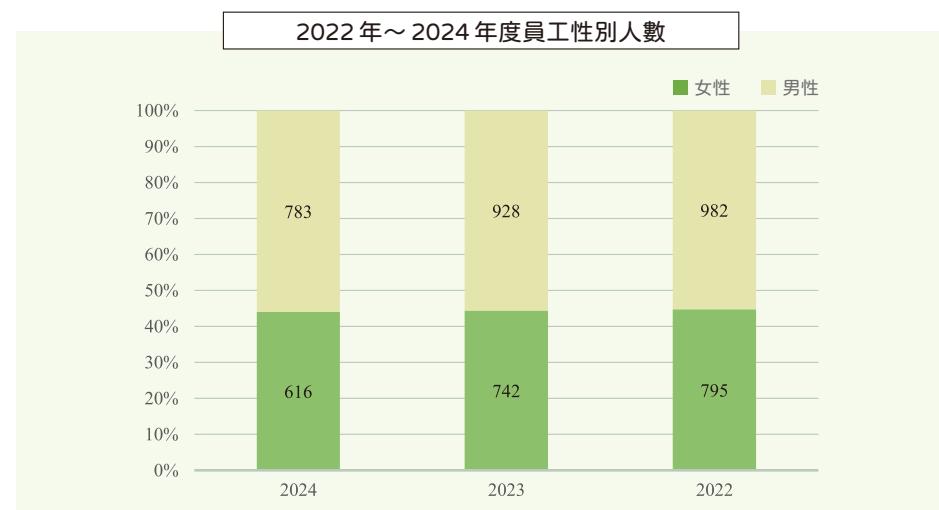
2024 年度於台灣工作的員工人數為 1,374 人、於中國及日本的派駐及出向者分別為 5 人及 20 人，共 25 人，約為 1.79%，相較 2023 年度之比率提升 0.11% 左右，近三年員工之各工作區域人數如表 5。

員工類別	2024年			2023年			2022年		
	台灣	中國	日本	台灣	中國	日本	台灣	中國	日本
永久聘僱	1295	5	20	1536	15	13	1613	19	18
臨時	79	0	0	106	0	0	127	0	0
無時數保證	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全職	1374	5	20	1642	15	13	1740	19	18
兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0

▲表 5：近三年員工之各工作區域人數

多元聘用員工

住華科技人才招募作業遵照各地法令規定，不因年齡、性別、宗教、種族、國籍而有不公平的差別待遇。目前基於產線作業特性，整體男性比例仍略高於女性，女性員工佔員工總數的 44.03%；比較近三年之男、女性別比例，各性別人數雖有變動，但整體性別比例差異不大。



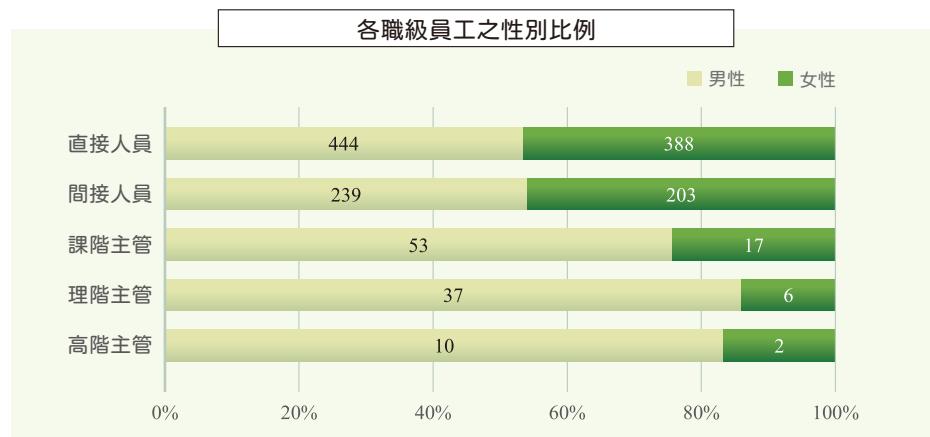
▲圖表 4：近三年員工性別人數

員工類別	2024年		2023年		2022年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
永久聘僱	568	752	675	889	710	940
臨時	48	31	67	39	85	42
無時數保證	0	0	0	0	0	0
全職	616	783	742	928	795	982
兼職	0	0	0	0	0	0

▲表 6：近三年員工各性別之人數



統計2024年度各職級之員工性別比例(=女性/男性)為0.79，因產業特性，全公司男性員工人數整體皆大於女性；而為保障身心障礙人員之工作權益，依法定標準聘僱相關人員，截至年底合計14人，依《身心障礙者權益保障法》計算晉用比例為1.15%，符合法規之規範。

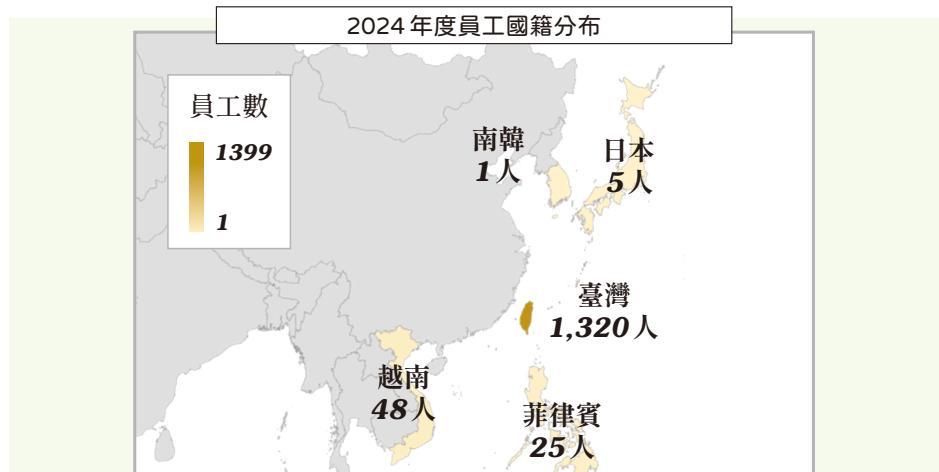


▲ 圖表5：2024年各職級員工性別比

階層	男性	女性	性別比 ^④	身心障礙
高階主管	10	2	0.20	0
理階主管	37	6	0.16	2
課階主管	53	17	0.32	1
間接人員	239	203	0.85	3
直接人員	444	388	0.87	8
合計	783	616	0.79	14

▲ 表7：2024年各職級員工之性別與多元身分

^④性別比 = 女性 / 男性



▲ 圖11：2024年員工之國籍分佈圖

除本國籍的勞工之外，因公司屬日資企業，由母公可指派日本籍與南韓籍主管於特定部門，2024年度日本籍主管共5名、南韓籍主管1名，以即時回應與傳達集團需求；另外，因應產線的需求，透過人力仲介招募菲律賓籍(25名)與越南籍(48名)之員工，總計外籍員工人數共79人，佔全體員工約5.65%，如表8。

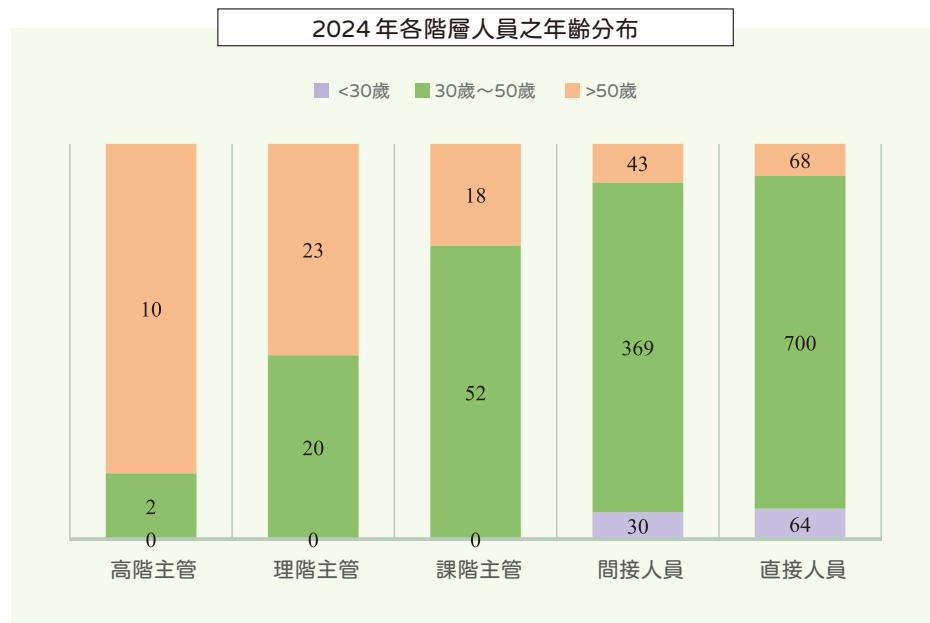
所有勞工皆為全職工作者，公司提供與本國籍勞工相同之免費餐點、各項員工活動，並額外保障外籍移工與外籍主管在台灣工作時之居住權。

階層	台灣	日本	南韓	菲律賓	越南	合計
高階主管	10	2	0	0	0	12
理階主管	40	2	1	0	0	43
課階主管	69	1	0	0	0	70
間接人員	442	0	0	0	0	442
直接人員	759	0	0	25	48	832
合計	1,320	5	1	25	48	1,399

▲ 表8：多元國籍之員工人數

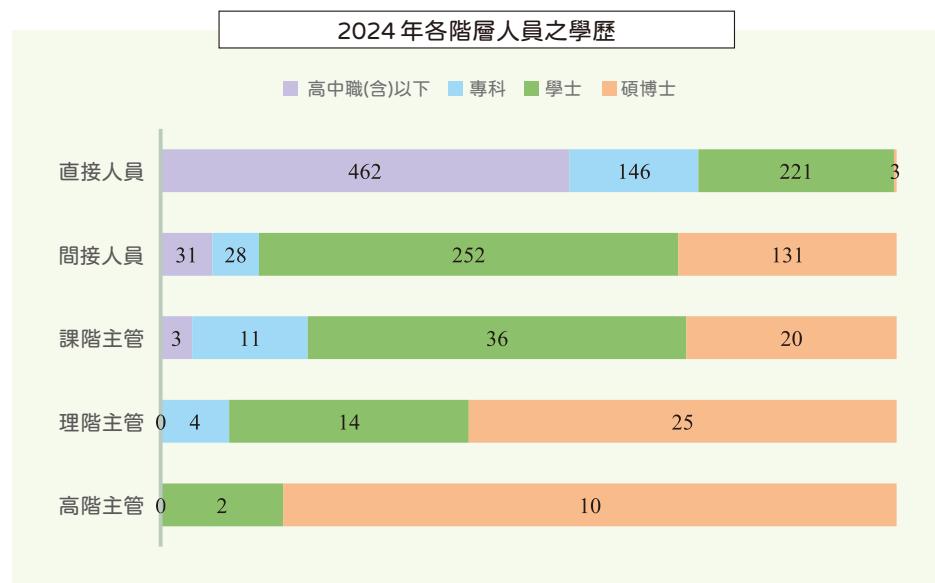


統計 2024 年度各階層人員之年齡，公司大多數人力落在 30~50 歲，主管皆為 30 歲以上。



▲ 圖表 6：2024 年各階層人員的年齡分布情形

公司各職級中，「直接人員」、「間接人員」及課階主管之學歷多元。員工之學歷以學士畢業為大宗，共 525 人，其次依序為高中職(含)以下，共 496 人；專科為 189 人、碩博士亦為 189 人。



▲ 圖表 7：2024 年度各階層人員的學歷分布情形

階層	<30 歲	30 歲~50 歲	>50 歲	合計
高階主管	0	2	10	12
理階主管	0	20	23	43
課階主管	0	52	18	70
間接人員	30	369	43	442
直接人員	64	700	68	832
合計	94	1,143	162	1,399

▲ 表 9：2024 年各階層人員與各年齡層之人數

階層	高中職(含)以下	專科	學士	碩博士	合計
高階主管	0	0	2	10	12
理階主管	0	4	14	25	43
課階主管	3	11	36	20	70
間接人員	31	28	252	131	442
直接人員	462	146	221	3	832
合計	496	189	525	189	1,399

▲ 表 10：2024 年各階層人員與各學歷之人數



1.3 新進與離職狀況

人資部門每年依照經營策略，由用人單位擬定年度人力計畫進行實際人員需求撥補，2024年新進員工共54人、新進人員比例為4.09%^⑤，離職人數為288人、離職比例為21.82%。

由於近年產業結構性調整，本公司因應趨勢進行組織重組，薪酬福利與工作條件亦增加人員異動的因素，導致人員流動率高，故2024年進行職位職等體系改版，優化職級架構，以激勵人才發展；未來將觀察產業變化，持續參與台灣整體薪酬市場調查、規劃並適時調整核敘標準、在職員工之薪酬方案，以維持具競爭力的吸引力與留才能力。

2024年度新進人員比例

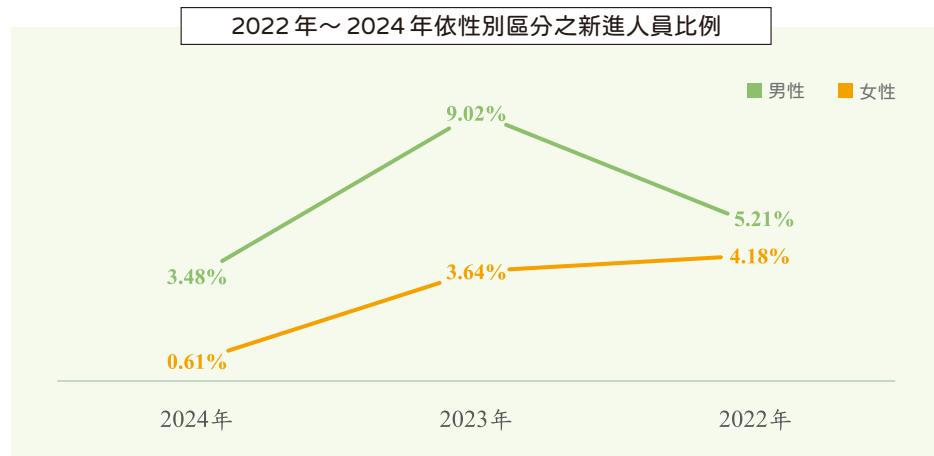
基於產線作業性質，2024年度男性新進人員比例整體高於女性，男性46人、女性8人，近三年依照性別區分之新進人員比例如圖表8。

性別	2024年		2023年		2022年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	46	3.48%	141	9.02%	86	5.21%
女性	8	0.61%	57	3.64%	69	4.18%

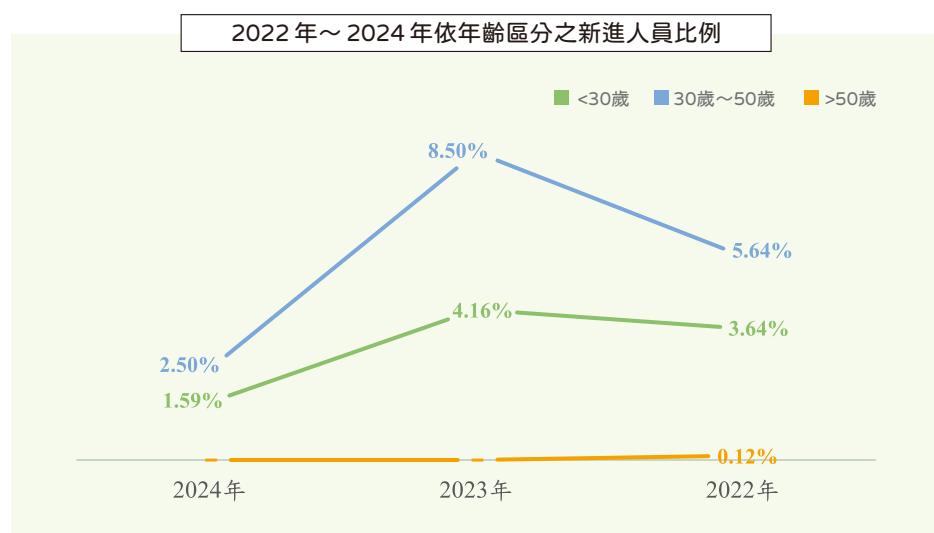
2024年度新進員工之年齡層皆為50歲以下，<30歲共21人，30~50歲共33人，其工作區域皆在臺灣，詳見圖表9。

年齡層	2024年		2023年		2022年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
<30歲	21	1.59%	65	4.16%	60	3.64%
30歲~50歲	33	2.50%	133	8.50%	93	5.64%
>50歲	0	—	0	—	2	0.12%
合計	54	4.09%	198	12.66%	155	9.40%

^⑤新進或離職人員比例=性別或年齡層人數/2025年3月31日當日之永久聘僱人數*100%。



▲ 圖表8：近三年依性別區分之新進人員比例



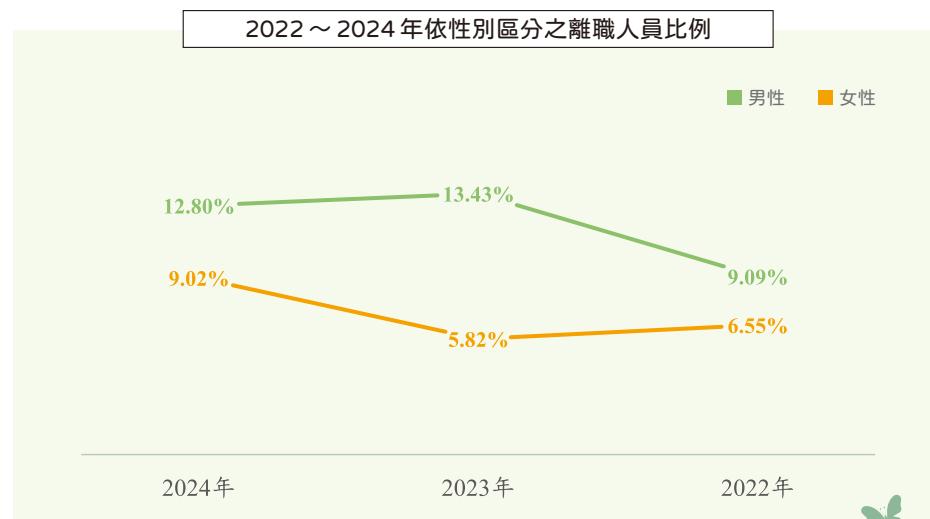
▲ 圖表9：近三前依年齡區分之新進人員比例



2024年度離職人員比例

針對退休或終止聘僱關係員工，住華將在離職前與員工關懷訪談，提供必要協助或協助申請政府相關補助。公司員工以男性較女性多，統計公司2024年度離職人員比例之男性離職率亦高於女性，男性為12.80%，女性為9.02%，如圖表10。

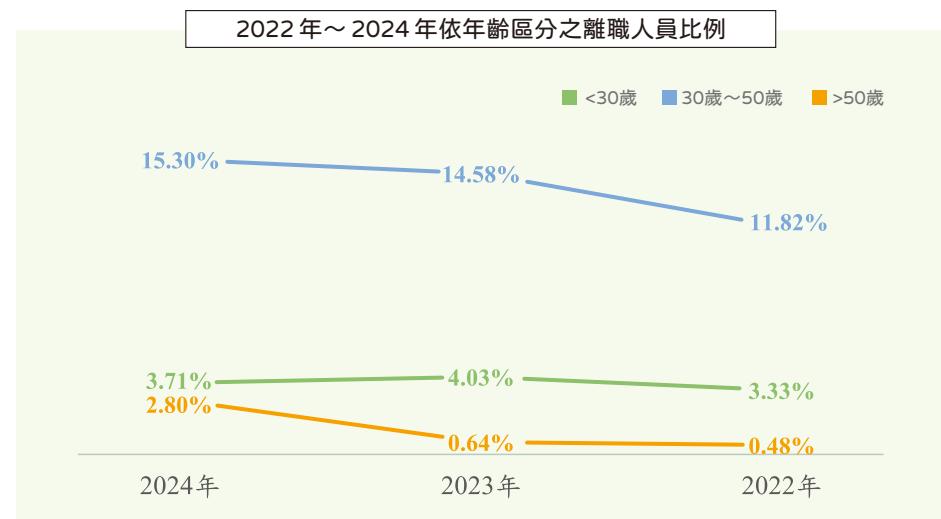
性別	2024年		2023年		2022年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	169	12.80%	210	13.43%	150	9.09%
女性	119	9.02%	91	5.82%	108	6.55%
合計	288	21.82%	301	19.25%	258	15.64%



▲ 圖表 10：近三年依性別區分之離職人員比例

2024年度離職人員之年齡層主要分布在30～50歲，離職比例為15.30%，其次為小於30歲3.71%、大於50歲者為2.80%，如圖表11。

年齡層	2024年		2023年		2022年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
<30歲	49	3.71%	63	4.03%	55	3.33%
30歲～50歲	202	15.30%	228	14.58%	195	11.82%
>50歲	37	2.80%	10	0.64%	8	0.48%
合計	288	21.81%	301	19.25%	258	15.63%



▲ 圖表 11：近三年依年齡層區分之離職比例





1.4 薪酬、獎金與福利政策

配合法定最低基本工資規定，住華科技之標準薪資為「本薪」加「伙食津貼」，並以此做為調整之依據，故員工之薪資在不包含其他津貼、獎金前提下，即超過最低基本工資水準；而員工整體薪酬則依公司營運結果，綜合專業技能、績效表現與工作投入程度等因素而異。

本公司未設置薪酬委員會，由人資單位獨立制定建議，經最高主管核決後實施。每年參與 Willis Towers Watson 舉辦的台灣整體獎酬市場調查，並參考產業類別薪資水準，檢視內部薪酬狀況是否符合市場 P50 以上，對員工薪資做出適當規劃及調整，以確保維持具競爭力的薪資水準。核敘方式係依照人員學歷及相關工作經驗年資核定，不因人員種族、宗教信仰、性別、國籍、年齡、兵役、殘疾、愛滋病(HIV)或具任何法律上應受保障地位而有所差別。

2024 年員工人數較 2023 年減少 271 人，整體薪資福利支出總額由約新台幣 13 億元減至約新台幣 11 億元，但不影響員工薪資之基礎架構。董事酬勞為日本總公司決定，基於保密原則不揭露。

薪酬比

2024 年度住華員工總體薪酬^⑥中位數^⑦與最高薪酬者總體薪酬相較約為 1 比 12.67，與 2023 年度相比，與最高薪酬者總體薪酬變動比率為 1.32。各職級與各性別之總薪酬比，直接人員與間接人員男女薪酬比分別為 1.10 與 1.11，課階主管為 0.99、中高階主管為 0.83。

職級	2024年		2023年		2022年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
直接人員	1.10	1	1.07	1	1.04	1
間接人員	1.11	1	1.12	1	1.11	1
課階主管	0.99	1	1.00	1	1.03	1
中高階主管	0.83	1	0.84	1	0.76	1

▲ 表 11：近三年員工總薪酬比

分析基層人員^⑧與當地法定最低基本工資之薪酬比，2024 年度男、女員工之標準薪資皆較 2023 年度提升，皆為 1.15 倍。

性別	2024年	2023年	2022年
男性	1.15 倍	1.14 倍	1.15 倍
女性	1.15 倍	1.13 倍	1.15 倍

▲ 表 12：近三年基層人員標準薪資與當地法定最低基本工資比

^⑥不包含退休金及福利

^⑦此處薪資中位數指全年度皆在職及當年度台灣實際支付予前述員工之金額。

^⑧此處基層人員為直接人員，職級分類請見員工類別與定義。





員工福利與關懷

公司提供同仁多項補助與優於法定標準之福利制度，以期能全方位照顧員工，協助同仁安心工作；透過年度績效管理、晉升制度、分紅獎金制度，激勵並肯定員工表現。

為了提供更多資源與安心工作的職場，2024 年度共撥付 3,241,800 元於員工的禮金與補助，依身份或家眷的實際狀況，如：結婚、生日、生育、育兒、身心障礙等，給予相應的禮金或津貼；另外，若遭遇緊急狀況或家眷過世等，則視實際情況發放喪葬奠儀與急難救助金。

項目	說明	補助金額
結婚禮金	本人結婚	6,000 元
喪葬奠儀	本人、父母(養/繼父母)/配偶/子女/(外)祖父母/配偶之父母身故	依對象補助 3,000 ~ 10,000 元
生育補助	本人或配偶分娩或早產	2,000 元/胎
育兒補助	未滿 6 足歲之學齡前兒童	500 元/每位/每月
急難救助	居住之房舍、使用之交通工具損害	依據相關證明文件及損害程度補助
身心障礙補助	直系一等親親屬或配偶，領有極重或重度身心障礙手冊者	5,000 元/每位/每年
生日禮金	當月生日	700 元

▲ 表 13：員工福利項目及金額

工作與生活是一體兩面的關係，也是相互支持的關係，住華科技期望員工在認真工作之餘，能夠隨時注意自己身心狀況、保持工作與生活的平衡；此外，建置同仁關懷網絡，為提供友善的職場環境持續努力。

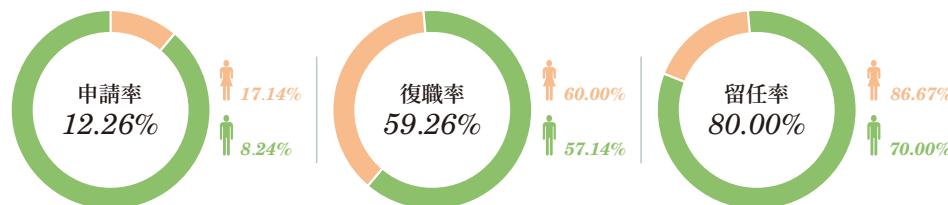
對象	關懷方式
全體同仁	1. 懇談會 2. 加班超時提醒 3. 心理諮詢所每年免費諮詢 6 小時
傷病休養	1. 定期關懷休養或復健狀況 2. 確認回任單位之復職工作內容 3. 由駐診醫生評估復職內容之可行性 4. 復職後 3 個月內持續追蹤傷病狀態
生育	1. 提供嬰幼兒保險資料 2. 安穩的哺乳環境
疾病	1. 請駐診醫生評估現擔任工作之適切性 2. 定期評估其工作狀況
孕婦	1. 提供婦女或嬰幼兒保險資料 2. 孕婦權益通知 3. 衛教諮詢 4. 生育補助與產假等資訊提供

▲ 表 14：員工關懷





鼓勵生育的措施



▲ 圖表 12：2024 年度育嬰假申請、復職及留任比率

對於有育嬰需要、符合育嬰留職停薪資格而申請留職停薪之員工，均依法給予留職停薪，2024 年具育嬰留停資格者共計 155 人，申請率為 12.26%。

項目	男	女	總計
享有育嬰假的員工(A) (當年度符合育嬰留停申請資格者)	85	70	155
實際使用育嬰假的員工(B) (當年度實際申請育嬰留停人數)	7	12	19
申請率(=B/A)	8.24%	17.14%	12.26%

▲ 表 15：2024 年度申請育嬰假之申請人數及比率

留職停薪期滿前 40 天，主動關懷員工，確認復職意願，並安排復職；期間屆滿申請復職回任至原工作崗位者，或依員工意見協助轉調其他部門者，男性之復職率為 57.14%，女性為 60.00%，兩者合計復職率為 59.26%，未復職者之原因多為選擇繼續育幼。

項目	男	女	總計
休完育嬰假後在報導期間復職員工(C) (當年度育嬰留停預計復職人數)	7	20	27
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	4	12	16
復職率(=D/C)	57.14%	60.00%	59.26%

▲ 表 16：2024 年度休畢育嬰假者之復職率

回復工作崗位或依員工意見轉調部門者，計算其一年後之留任率為 80%，其中男性為 70%、女性為 86.67%。

項目	男	女	總計
前年度年育嬰留停實際復職人數(E)	10	15	25
休完育嬰假復職後十二個月仍在職員工(F) (前年度復職者，留任超過一年的人數)	7	13	20
一年後留任率(=F/E)	70.00%	86.67%	80.00%

▲ 表 17：2024 年度休畢育嬰假並復職一年後之留任率

為保障懷孕、分娩、哺乳等女性員工之權益，於公司內設置哺乳室、發放媽媽寶寶禮品及補助金，讓員工感受到公司的關愛，並落實母性友善職場。

期間	措施項目	
懷孕期間	1. 提供孕婦專屬停車位 2. 免費增加餐點份量 3. 孕婦專屬無塵服 4. 孕婦換鞋區	5. 幸孕媽媽包 6. 純母乳喂養，工資皆折半發給，未有三十日之限制
生產	1. 合乎法令之產假及陪產假	2. 提供生育補助
養育期間	1. 提供哺乳室 2. 駐廠護士衛教諮詢	3. 提供育兒補助 4. 合乎法令之留職停薪制度

▲ 表 18：母性保護及育兒保障措施



優於法規的福利制度

每年度亦進行年度優良員工之選拔與公開表彰，發放獎金、獎狀及肯定假，藉以鼓勵並認同受獎同仁之行為與態度，以樹立標竿學習典範，建立企業文化與凝聚員工向心力。另外，為感謝資深員工長年對公司之貢獻，亦提供資深員工獎勵方案發予表彰狀、獎勵金及禮品，期許同仁持續與公司共同努力。

為了鼓勵員工參與公司之外部志工活動，開放申請志工假並依照志工活動的時數，一年核給 3 日的補休假，讓員工在生活與工作平衡當中，也能回饋社會、身體力行。

項目	法定標準	優於法定標準之作法
休假日	每年 12 天國定假日。 	<ol style="list-style-type: none">不須於補行上班：如遇政府機關應補行上班日，皆照常給予休假。法定國定假日之外之假日：<ul style="list-style-type: none">○彈性休假：每年 1~5 日。○旅遊假：每年 1 日。○創社紀念日：每年 1 日。○志工假：每年最多 3 日，鼓勵於公司外參與環境保護、社會照顧等志工活動。○優良員工肯定假：當年度獲選優良員工者給予 1 日。○災害重建假：若遭遇天然災害導致家園損失或親友受傷，需協助處理善後或救援者，可視災害狀況調整給予之日數。鼓勵休假：為了促進工作與生活平衡，2024 年度實施休假達一定天數則再加給彈性休假。
安胎假之薪資	依勞工請假規則第 4 條規定辦理，一年內未超過三十日部分，工資折半發給。	未受勞工請假規則之三十日限制，安胎假超過三十日者，工資仍折半發給。
保險	自報到日起，應依法投保勞工保險及全民健康保險。	<ol style="list-style-type: none">免費之團體綜合保險： 除法定勞、健保之外，亦規劃團體綜合保險，免費提供包括：壽險、意外險、醫療險、癌症險、旅遊平安險等保障。另外，亦提供優惠費率供員工自費加保或為其眷屬加保。留職停薪期間之保障： 員工於留職停薪期間，仍持續加保團體保險，延續個人團險保障。
退休制度及退休金	自報到日起，按月提撥法定之勞工退休金。	舊制勞保退休金已於 2023 年度已全數結清；新制部分，除法定按月提撥 6% 至勞工保險局之個人退休金專戶外，公司額外規劃退職金制度，按月依個人薪資基準提撥 5%，並將退職基金信託，以激勵資深人員留任，對未來退職生活無後顧之憂。
彈性上下班	無	有需求者，可申請彈性調整上下班時間。
異地上班	無	依員工之作業型態，可依家庭照顧等理由申請異地上班，不限工作地點。

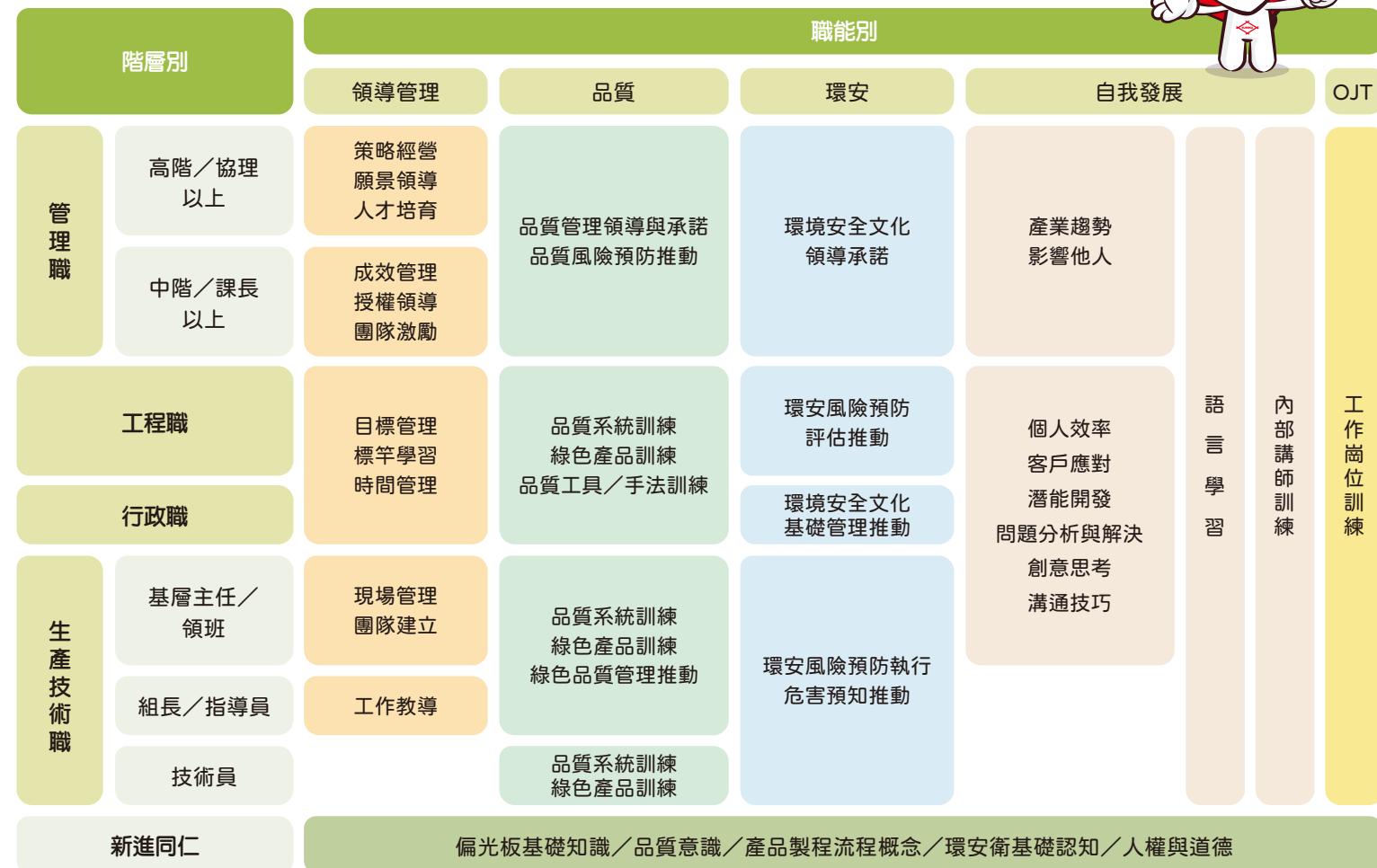


② 人才發展與績效評估

2.1 職能提升及過渡協助

為貼近各層級、年資與工作實務上的需求，並能提升整體員工的職能、使員工與時俱進，本公司安排新進員工教育訓練，學習環安衛、勞基法、法律遵循、反貪腐、產品與品質等相關知識，以及工作崗位訓練(OJT)，讓新進員工能快速適應職場、也讓用人單位了解新進員工的工作狀態；對於公司既有的基層員工與主管，除了每年透過線上課程回訓之外，也安排 ISO 管理系統、軟性溝通課程、針對主管階級的領導與管理課程，以及自我探索與發展的語言課程、內部講師培訓等，提供員工多元化的選擇。

針對屆齡退休之員工雖未提供過渡協助方案，但對於人才培育秉持多元發展，除了舉辦日文課程，也提供補助措施，亦不定期舉辦各類講座，以鼓勵員工終身學習。



▲ 圖 12：年度課程地圖



年度主題課程

2024 年度為配合國際之趨勢，並能符合住友化學集團之數位革新方針，藉由教育訓練提升員工之數位能力與 AI 應用能力。為了使員工跟上數位轉型的腳步，並真正將科技融入日常工作，訓練課程聚焦於「AI 商務應用」，不只讓員工瞭解 AI 之原理，並推動 AI 之借力使力，將 AI 轉化為實際的工作助力，進而提升業務效率、創造新價值。

透過線上課程讓人員經由課程自主學習，針對傳承內部知識的內部講師舉行 AI 工作坊，透過共學與實作，優化現有教材內容，並培養能傳遞數位知識的內部種子，讓知識在組織內部持續擴散及深化。

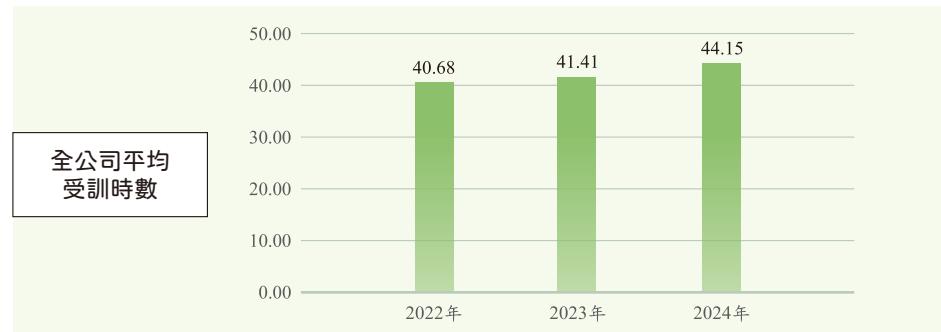
此外，因母公司為日本企業，日語強化課程為常態訓練項目，其中日語之主題班課程，也設計融入職場模擬之實際演練，幫助學員應對海外職場挑戰、提升跨國合作能力。除了為外派人員提供語言支持外，亦開放語言學習資源予其他對日語有興趣的員工，促進個人職涯發展。

2.2 平均受訓時數

2024 年度員工教育訓練之平均每人受訓時數為 44.15 小時。因數位課程普及，持續優化學習平台、提升學員系統操作的便利性，訓練活動結束後轉成績效成果，亦能於該系統中執行，真正學習享受，享受學習。

依照性別統計近三年之員工平均受訓人數，2024 年男性的受訓時數相較前一年度增加 3.06 小時，2024 年女性員工之訓練時數則相較 2023 年提升 2.24 小時，如圖表 14 所示。

2024 年度員工教育訓練平均每人受訓時數 44.15 小時，為了延續組織關鍵經營能力、持續推動接班人培育課程，將課程中所習得之內容延伸到日常工作業務中，輔以績效檢視，確認執行狀況；最終該課程結束後，近半數學員由接班人轉任主管階，故課階訓練時數較 2023 年成長。



▲ 圖表 13：近三年全公司平均受訓時數



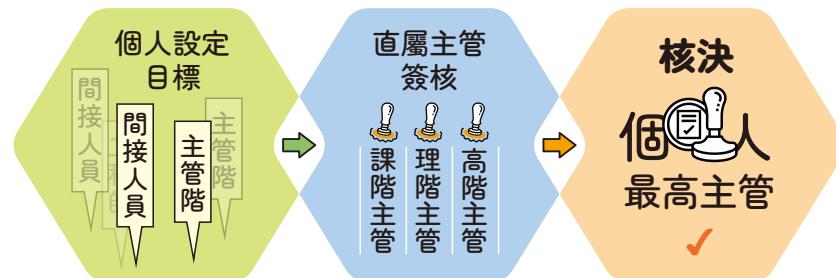
▲ 圖表 14：近三年依性別區分之平均受訓時數



▲ 圖表 15：2024 年度依員工類別區分之平均受訓時數



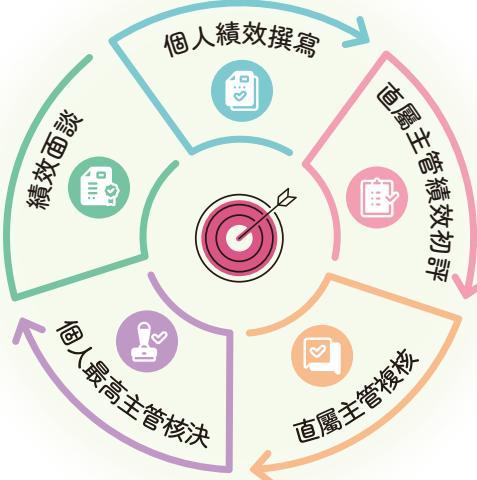
2.3 績效評核與職涯發展



▲ 圖 13：期初個人目標設定之流程

住華科技的績效管理與發展制度以目標管理為架構，落實當責組織，為了鎖定組織目標確實達成，採 TOP-DOWN 的方式將組織目標往下貫徹到個人目標，透過個人目標的達成驅動整體組織目標的達標。

同時，明定主管共通目標，及時掌握與對焦，最終確保組織目標的達成率；在個人目標執行的行動過程中，強調目標與過程並重，達成目標結果的過程，必須以該職務別的「職能行為」展現，因此，是否以正確的行為達成目標，也是績效評核的重要指標。



▲ 圖 14：期末績效評核與面談流程

在績效發展的設計上，兩者並重，為讓績效更加公平性，整體績效評估採雙軌制，除了主管定期回饋員工目標達成程度外，員工於期末需先進行自我評價，由此主管也能理解員工執行目標有無瓶頸並適時提供協助，以確保目標一致。

公開透明的績效制度，透過視覺化的績效儀表板，提供全體員工掌握歷年目標達成狀況，主管亦及時於評價過程中查閱該年度訓練狀況，評估人員發展與訓練成效，作為次年度職務分派、晉升、調薪、訓練發展之依據。

2024 年度全公司評核人數為 1,269 人、比率為 100%，未符合評價資格者共 80 位，其原因為：

1. 截至評核日前任職未滿 6 個月者
2. 外籍白領、外籍藍領、派遣人員
3. 評核區間留職停薪、預計離職者

員工類別	總人數	男	女	評核比率
高階主管	7	5	2	100.00%
理階主管	39	35	4	100.00%
課階主管	65	46	19	100.00%
間接人員	427	237	190	100.00%
直接人員	731	397	334	100.00%
合計	1,269	720	549	100.00%

▲ 表 19：2024 年度評核人數與比率

住華重視人才，公司透過年度之績效管理、晉升、分紅獎金制度，為長期發展績效優秀人員，以需求層次為發想，客製化訓練、暢通的對話機制與策略性獎酬機制，皆是住華績效管理與發展持續的目標。





3 職業安全衛生

3.1 安全、環境、品質政策



2004 年起導入環境管理、職業安全衛生管理及品質管理相關系統，每年執行內、外部稽核，每三年重新驗證，以確保合乎管理系統的條文，並能貼合法規的有效性、即時性。



▲ 圖 15：安全、環境、品質之管理系統

職業安全衛生暨環境管理系統涵蓋範疇

公司透過職安衛暨環境管理系統保障員工與非員工的工作者的工作場域，並落實職安衛及環境管理的政策推行，管理系統下之內部稽核人數計算至 2024 年 6 月 30 日，外部稽核人數計算至 2024 年 10 月 31 日。

類型	管理系統下總人數		組織總人數		比例	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
管理系統中的人數	1,596	31	1,596	31	98%	2%
經內部稽核的人數	1,596	31	1,596	31	98%	2%
經外部稽核的人數	1,516	24	1,516	24	98%	2%

▲ 表 20：職安衛管理系統下所涵蓋之範疇及人數



3.2 責任照顧 (RC) 組織及目標

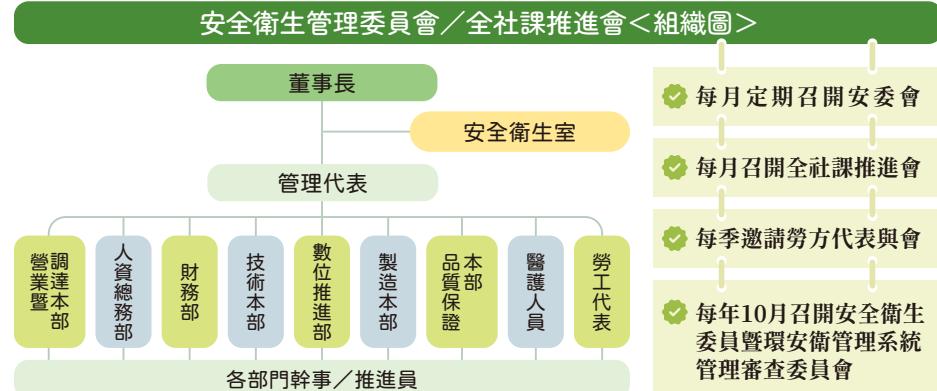
本公司依住友化學集團之「責任照顧體制」(Responsible Care，簡稱 RC)，包含「勞動安全衛生」、「保安防災」、「化學品安全」、「物流安全」、「環境保護」及「產品保證」等六項，由安全衛生室、環境保護室、品質保證本部及保稅進出口課推動環境照顧、綠色產品及安全等相關活動。

安全衛生室 環境保護室	主要整合及監督公司之環境暨安全衛生管理系統、勞動安全與衛生、保安防災、化學品安全及環境保護等，並由專責人員規劃、推展相關活動與措施。
品質保證本部	負責推動產品品質保證、品質管理系統、車載品品質管理系統與綠色產品管理等。業務依據「PDCA 持續改善循環」，以達成安全與品質文化、風險管理與災損預防的目標。
保稅進出口課	確保「物流安全」，整合公司與供應商之物流安全及相關風險評估，並追蹤高風險項目之改善方案。

住友化學集團之 RC 部，透過定期會議與稽核，建立與利害關係人溝通之管道、討論相關議題並聽取子公司之建議，並進行協調與裁決。

RC 全球會議	住友化學每年召開 RC 全球會議，參與企業橫跨歐美亞三大洲，共 40 餘家子公司；除了作為住友化學宣示年度目標與行動方針的平台之外，也邀請各子公司代表分享安全管理、環境保護、品質保證的最新法規、事故經驗及預防方法，討論年度重要課題、可行性策略及方針。
RC 稽核	住友化學集團針對海外子公司進行 3 年 1 次的 RC 稽核，範圍包含：RC 體制與管理系統、重大風險評估與應對，以及法規符合性之落實程度。

高層會議與持續改善

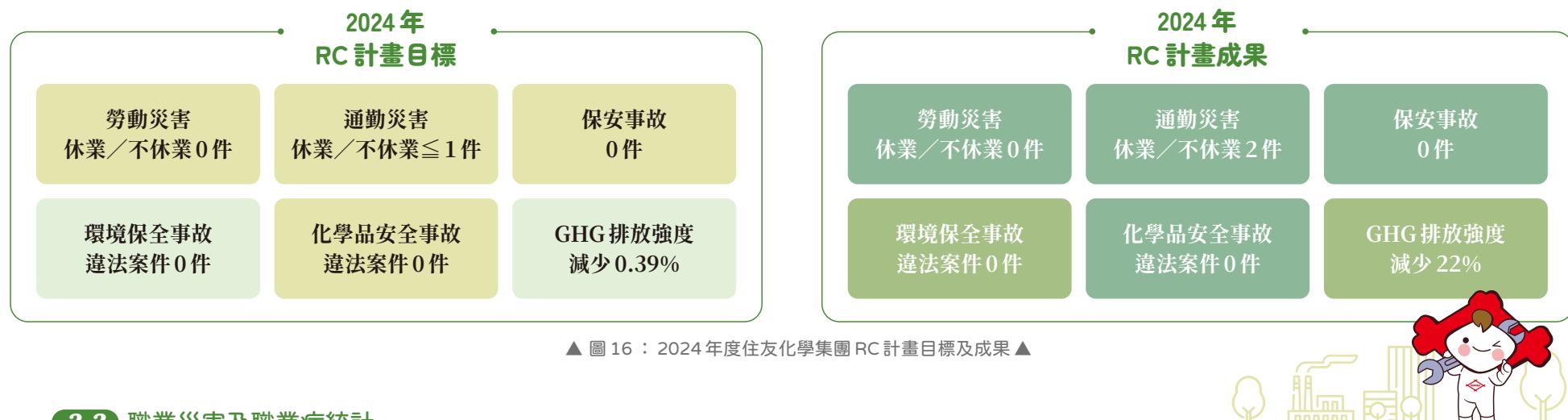


依據《職業安全衛生管理辦法》之規定，由副董事長兼總經理、各本部主管及部門長直接參與並擔任委員，目前委員共 17 位、勞工代表 8 位，勞工代表約佔委員人數 47%。

每月召開安全衛生管理委員會，並於會議上推行環安衛政策、審議及建議相關安全衛生事項；每季邀請勞方代表與會，聽取來自勞方之建議；每年 10 月召開全公司「安全衛生委員暨環安衛管理系統管理審查委員會」，藉以檢討該年度的績效並設定隔年之績效目標。

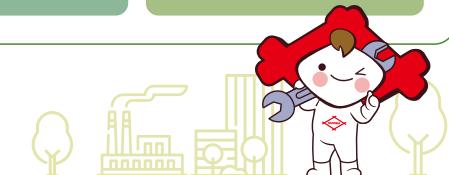


從計畫(P)階段開始評估作業風險、計畫與鑑別、執行(D)作業中的檢查與變更管理，接著進行查核(C)，若發現漏洞或盲點則持續改善(A)並追蹤成效，以達成組織持續改進之反覆過程並達到預期結果。



3.3 職業災害及職業病統計

統計 2024 年度員工與非員工之職業災害，員工的職災件數為 5 件、非員工為 0 件，近三年皆因無職業病與職業傷害之死亡案例。



人員類別	年度	總工作時數	職業傷害				職業病		
			死亡數量	嚴重的職業傷害數量	死亡比率 ^⑨	嚴重的職業傷害比率 ^⑩	死亡數量	死亡比率 ^⑪	可記錄的案件數量
員工	2022 年	4,088,955 小時	0	4	0%	0.98%	0	0%	0
	2023 年	3,902,926 小時	0	5	0%	1.28%	0	0%	0
	2024 年	3,422,198 小時	0	5	0%	1.46%	0	0%	0
非員工	2022 年	348,614 小時	0	0	0%	0.00%	0	0%	0
	2023 年	283,403 小時	0	0	0%	0.00%	0	0%	0
	2024 年	251,310 小時	0	0	0%	0.00%	0	0%	0

▲ 表 21：2024 年度員工及非員工之職業災害及職業病統計表

^⑨ 職業傷害死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡數量 / 總工作時數) * 1,000,000 小時。

^⑩ 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害所造成的數量 / 總工作時數) * 1,000,000 小時。

^⑪ 職業病死亡比率 = (職業病所造成的死亡數量 / 總工作時數) * 1,000,000 小時。



因2024年度之嚴重的職業傷害比率高於同業近三年之平均值，經分析發現「跌倒」為主要的職災類型；為了避免事故再發、降低同事故之發生率、提升員工對跌倒風險的認識與防範意識，製作跌倒災害防止的教育訓練影片，並針對全體員工進行宣導與教育，以強化安全意識。

此外，於日常巡檢作業中，若發現與跌倒相關的潛在危害因子，則立即通報並改善處置以防止災害發生；亦建立「危險預知提報制度」，鼓勵主動通報潛在風險，並從提報案件中選出風險程度或提報率較高之案件，於課推進員會議中分享，共同打造更安全的工作環境、強化安全文化。

職災類型	事件說明	改善措施
跌倒	員工在無塵室中作業，移動時右腳因走道狹小而拐到扭傷，當下有疼痛不適感仍繼續作業，幾天後赴醫院就醫，經醫師與X光確認後，診斷為右腳蹠骨骨折。	走道加寬10公分、增加警示標語及虎紋止滑膠帶，並對相關作業人員進行案例宣導。
	人員於產線現場中作業，於階梯第三階處下樓梯時，不慎踩空造成腳踝扭傷。	增加扶手並對人員進行案例宣導。
	因設備異常，員工進行現場異常狀況確認，跨步時不慎踩到堆高機前輪保護罩，導致左腳小趾骨折。	改變堆高機之位置並對人員案例宣導。
物體飛落	人員移動砝碼時，作業台上堆疊著四層砝碼，人員未注意到有三分之一的砝碼超出作業台外，故搬起第一層後，下方超出作業台範圍的三層砝碼墜落地面，砸傷人員腳部(當時穿著安全鞋)、造成左腳腳趾骨折。	修改作業流程：將砝碼改置於台車上、禁止堆疊。
衝撞	員工未依規定戴安全帽便進行機台維修作業，進入機台下方時不慎擦撞頭部、造成頭皮擦傷，經就醫檢查後無大礙。	增設安全內帽之固定櫃位，以便員工拿取安全護具，並要求產線幹部於施工前進行安全確認。

▲表22：2024年度職業災害類型及預防措施

承攬商管理(非員工的工作者)

非員工的工作者分為常駐及不定期，不定期承攬商由「承攬商管理系統」進行人員與時數管理。為了將安全意識擴大至廠內非員工的工作者，針對入廠施工及常駐承攬商，每月實施3小時危害告知教育訓練，使入廠工作之承攬商人員了解相關作業危害、安全宣導、廠內施工規範及緊急通報流程等，結訓合格者使得發放承攬商入廠證明並造冊管理。

2024年度經「人因危害預防」之作業檢核，檢核之工作區域及內容涵蓋非員工之工作者作業場所，以檢核表並與臨廠服務之職業醫學科醫師及職業安全衛生人員至現場查訪作業內容，確認工作場域及工作內容非中高風險之作業，故無職業病個案及可能導致職業病之作業風險，但在入廠前仍須提供一般體格檢查報告(含X光檢查項目)審核人員健康狀況。

廠商類別	常駐			不定期	總計
	清潔	保全	團膳		
承攬項目	38人	14人	22人	施工 ^②	102人
人數					

▲表23：2024年度各類別承攬商之人數

^②以2024年度進場總時數48,848小時，依照全時等量法計算：48,848小時/220工作天/8小時≈28人。



3.4 危害鑑別、風險評估與事故調查

為了解公司的重大風險及危害，並對於採取的管理措施有整體的認知與評估，依據《職業安全衛生法》每年 4 月清查所有業務內容，針對全公司風險型態進行分析、評估其風險等級，並依評估結果擬定控管措施，相關項目定期於安全衛生委員會上報告重大風險控制之結果，使風險管理機制妥善運作。

每年針對危害鑑別人員實施風險評估教育訓練、確認〈作業流程危害辨識表〉及〈安衛危害鑑別及風險評估〉，確保危害鑑別的品質；當工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。

全公司的活動分為「作業流程危害辨識」及「風險評估與改善」，以明確分析步驟協助評估者徹底挖掘出安全衛生風險，並期望適用於製程到行政作業。評估的內容包含工安、健康危害、承攬商與訪客(共 21 項)，將責任關懷體制深入企業文化中、消除安全死角。

環境面亦考量各項活動對於環境的影響，並加以記錄、評估與改善，範圍涵蓋產品的生命週期；當新的設備或製程導入時，必須評估活動環節對環境的衝擊程度，當發現改善機會時，即評估可行性並擬定計畫予以實施。2024 年危害鑑別結果為如下表所示，鑑別的重大風險主要為工安類。

重大風險	因應對策
如桶槽或管路破裂造成溶劑揮發(MEK)，導致 LEL 值過高，周邊如有火花產生有爆炸風險。	1. 灌裝前點檢桶槽及管路，降低桶槽破裂時作業機率。(降低頻率) 2. 確認槽車藥液補充之作業環境。

操業異常與事故調查流程

異常發生時，由異常單位提報異常並評估影響程度，針對評估結果調查真因、提出永久對策並改善。



事故發生時，依據事故現場狀況、確認有無人員受傷及傷勢，再依照〈緊急應變通報表〉通報。事故發生單位確認罹災人員之傷勢並回報，如有立即生命危險則連絡中控室派遣救護車送醫；安全衛生專責人員接獲通報後，偕同事故現場主管展開事故調查，以釐清事故真因。



緊急處理判斷基準：無意識、無呼吸、無脈搏、大量出血、劇烈疼痛、抽搐、症狀持續惡化、其他會危及生命之情形。

依據法規、住友化學集團方針及職災事故發生之類型，訂出每年之教育訓練計畫、安排必修課程並透過測驗或問卷檢核訓練後成果，讓相關部門、職業層級、工作或作業型態之人員了解法規、作業危害預防的重要性，與員工共同打造安全文化。



▲ 圖 17：住友化學集團之基本規則

依住友化學集團的基本規則，於廠區宣導三項基本規則。基本規則即為作業前準備三步驟：透過一次呼吸穩定心神、互相提醒了解盲點、自我約束手部位置，於每日廣播提醒、作業前進行危險預知(KY)，了解作業危害、風險及應對措施。



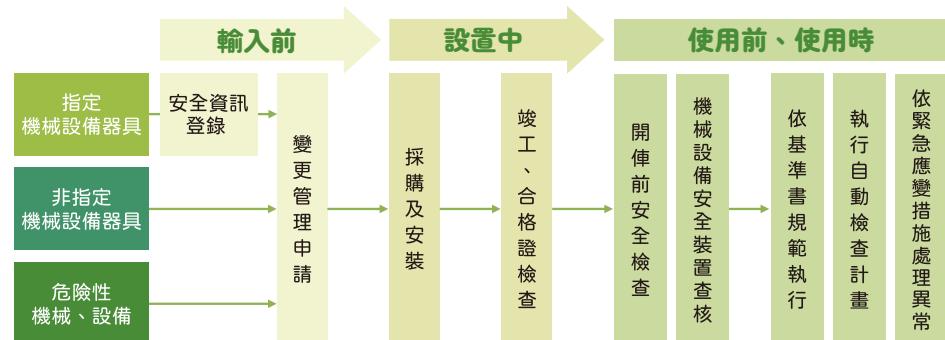
自動檢查

依法規要求制定並實施自動檢查計畫，每月查核各單位施行狀況，並於異常發生時改善與防止再發。



▲ 圖 18：自動檢查之器具、機械與設備

機械設備器具安全及變更管理



▲ 圖 19：變更管理流程

輸入前須進行變更管制單申請，如屬中央主管機關指定之機械設備器具、法定危險性機械／設備將依照法規要求、確認及檢查；為確保人員安全，設置完成後、現場使用前，再進行相關安全檢查(含教育訓練、安全操作手順等)，最後建立相關標準化程序後結案。

安全裝置(Interlock) bypass 管理

若機台設備或環境監測安全裝置發生異常，或因臨時作業、施工作業需暫時中斷安全裝置功能之狀況，設備管理單位須主動提出安全裝置 Interlock bypass 申請，並說明安全裝置未作動期間之人員安全防護措施，提出後須經單位主管與安全衛生室主管審核通過。

非定常作業管理

進行進入塔內、槽內、高架作業、沒有制定製造操作基準的作業及高危險性物質的處理作業前，必須主動提出申請，並於申請時制定安全作業方式、危險預知與相關安全對策，提出後經部門主管與安全衛生室主管等審核通過。

儀器、防護具及靜電管理

為避免靜電電荷累積而導致火災、爆炸或人員擊傷等潛在風險，規範各單位作業區域與作業，進行靜電量測、導通性量測，依結果進行記錄、改善，以預防靜電產生之危害情形。

類別	管理項目	頻率
精密儀器	靜電量測器、氣體偵測器、噪音計、空氣品質偵測器、照度計、紅外線熱影像儀	12個月
作業防護具	呼吸、身體、手部、足部、頭部、耳朵、面部及眼鏡	6個月

▲ 表 24：精密儀器及防護具管理項目及頻率





職業安全衛生教育訓練

課程類別	課程名稱	對象	時數	人數
年度回訓	安全衛生在職教育訓練	全體員工	1	1,558
	各級部門主管安全衛生教育訓練	新任課階以上主管	6	7
	堆高機證照操作人員在職訓練(回訓)	堆高機操作人員	3	125
	防禦駕駛講座	課推進員、有興趣之員工	1	85
	急救人員回訓	各部門急救人員	3	29
ISO 系統	客戶安全衛生教育訓練	進入客戶廠區之員工	7	85
	風險評估暨環境考量面教育訓練	指定上課人員	1	131
化學品	環安衛管理系統稽核員教育訓練	各部門稽核員	6	64
	危害通識在職教育訓練	從事化學品作業員工	1	914
	呼吸防護教育訓練	使用呼吸防護具部門	1	151
緊急應變	戰略性高科技貨品管理	課級(含)以下間接人員	0.25	486
	緊急應變通識(含 ERT 演練)	ERT 演練小組人員	1	38
	消防裝備及 SCBA 與化學品防護具穿戴訓練	全廠各部門 ERT 小組(滅火班、安全防護班、通報班)	1	295
	民防團訓練	民防團成員	8	31
監工訓	損防教育訓練	有興趣同仁	2	20
	初訓	從事承攬商工程之監工(新進或兩年以上未參訓者)	42	21
	複訓	從事承攬商工程之監工(通過初訓且未間斷兩年以上者)	143	286
身、心理健康促進	韓式花燭杯	有興趣同仁	2	45
	微笑憂鬱	有興趣同仁	2	75
	加護病房那些你該知道而不知道的事	有興趣同仁	2	68
	人因教育訓練	有興趣同仁	1	18

總計 **235.25 小時** **4,532 人**





3.5 職業病及健康危害預防

為了守護員工的健康，提供員工免費健康檢查、軟性活動、硬體設施及緊急救護設備，讓員工能夠安心工作，並在有需求時提供諮詢服務、衛教資訊及緊急傷害處理等。

特約南科診所及奇美醫院醫療團隊每月駐廠為員工服務，2024 年度共計服務 107 次，提供免費醫療諮詢、員工健康管理諮詢，以及醫療轉介及健康輔導。另外，針對已發生職業傷害或通勤事故之員工，則會同單位主管、勞工健康服務醫師或護理師，以及職業安全衛生人員，共同協助配工、漸進式復工及回復原職務。

每年提供免費且不分年齡之健康檢查、健康分級處置及追蹤，檢查頻率優於勞工健康保護規則規定，並保證檢查之資料保密不外流。依據每半年依法辦理之環境監測結果，廠內特別危害作業種類為：噪音、粉塵、銻作業，並針對有關人員進行特殊體格健康檢查，檢查結果顯示廠內人員未因特別危害作業發生職業病。

勞工健康保護四大計畫

類別	項目	頻率	年度總計
工作環境 風險評估	人因性危害防止	每年	154 件
	執行職務遭受不法侵害預防	每年	27 件
個案風險 評估	母性健康保護預防	每月	38 人
	異常工作負荷促發疾病預防	每年	1,445 人

▲表 25：2024 年度職業健康風險評估結果

項目	辦理頻率	使用人次
醫生駐廠服務	每月	102 人
健康諮詢	不定期	554 人
醫療諮詢	不定期	138 人

▲表 26：2024 年度職業健康服務統計



▲圖 20：員工健康分級管理

檢查項目	辦理頻率	適用人次
新人體格檢查	不定期	52 人
定期體格檢查	1 次／年	1,428 人
特殊體格檢查	1 次／年	51 人
工作傷害個案追蹤	不定期	14 人

▲表 27：2024 年度員工健康管理狀況



▲圖 21：健康檢查狀況與醫務室病床



母性健康保護

公司設置 2 間醫務室及 2 間哺乳室，提供懷孕員工於孕期不適時之休息病床，也鼓勵懷孕員工諮詢及媽媽禮一份。為便利員工產後持續餵哺母乳，依據性別工作平等法(第 23 條)，特設置哺(集)乳室、進出需嚴格門禁管控，營造溫暖、舒適又有隱私的空間，讓有需求的員工能安心於職場集乳。

公司提供相關哺(集)乳設備，如：桌椅、電源插座、母乳儲存專用冰箱、有蓋垃圾桶、電話、置物櫃、蒸氣消毒鍋等便利設施。



▲ 圖 22：哺集乳室

類別	項目	受惠人數
硬體設備	哺乳室	6
健康評估	自我健康風險評估	38
日常關懷	孕婦、哺乳媽媽關懷禮品	17

▲ 表 28：母性關懷措施及受惠人數

3.6 化學品管理





標示及暴露量管理

依法執行作業環境監測，並根據台灣化學品評估及分級管理、AIHA（美國工業衛生協會）之分類標準，管理與分級法規未列管的化學物質，以決定採取化學性因子監測、定量或半定量推估暴露狀況。

違反法規、造成人身或環境危害，外購雲端管理系統管理量產品、自主開發化學品管理查詢系統管理開發品；並依照研發部門的需求，製作及更新安全資料表 (SDS)，提供給相關單位及客戶端使用。



▲ 圖 25：化學品管理系統

知識建立

對於化學品的使用場所，提供主要化學物質的不相容性評估矩陣圖，讓作業者了解各化學物質之間的混合危險性及後果。另外，除了法規要求的危害通識教育訓練之外，舉辦各項化學品說明會，讓員工接收到最新資訊，並透過課後測驗及問卷檢視訓練成效。



▲ 圖 26：主要化學物質不相容矩陣圖

活動	說明	參與部門
化學品環境監測說明會	邀請環境監測公司為各單位代表說明環境監測的目的和意義。	安衛室、各部門窗口
危害通識在職教育訓練	針對從事化學品相關作業員工之在職教育訓練。	安衛室、各部門直接使用危害性化學品人員
戰略性高科技貨品教育訓練	針對戰略性高科技貨品的判定、管理進行內部教育訓練。	安衛室、各部門窗口

▲ 表 29：化學品管理之溝通成果

跨境管理

對於新進口的化學品，遵守國內、外管制規定進行新化學物質登錄。2024年總計登錄192項新化學物質，提供當地主管機關新化學物質的化合物結構、毒理報告，並向客戶揭露新化學物質的危害性。此外，與中國國家化學品登記中心(NRCC)簽約，保障客戶使用公司產品並遭遇化學災害時，可尋求NRCC之緊急諮詢。

針對戰略性高科技貨品和美國出口管制貨品，因部份半導體光阻液、高性能聚合物材料、特殊泵浦涉及出口管制規定，故於ERP系統中提醒出口管制及相關規定。



▲ 圖 27：中國國家化學品登記中心 NRCC 簽約證明

3.7 保安防災

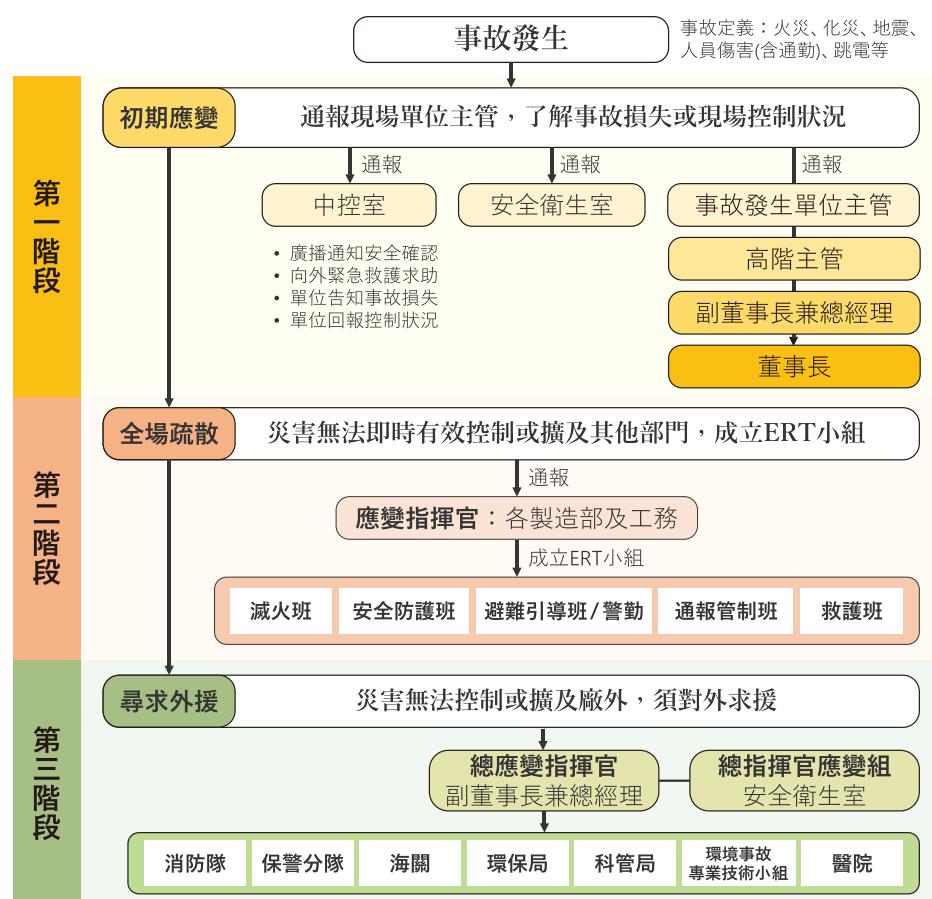
住華科技建立完善的災害預防及緊急應變機制，以達到災害預防、減災及因應各種緊急狀況，並建立保安防災管理架構。除了地震、颱風等天然災害之外，在工廠運作過程中，如：廠內火災、化學災害，甚至於鄰近廠區災害所造成之有毒氣體侵入等災害，需要有更積極的災害防止及應變作為。



▲ 圖 28：保安及防災之管理架構



緊急事故發生時，事故發生單位依據廠內通報機制，於 30 分鐘內通報至副董事長兼總經理。24 小時值班的緊急應變中心（即廠內中控室）接到事故通報訊息後，立即廣播並利用簡訊發報系統發佈災害簡訊，將災害訊息快速傳遞至各單位、執行相關應變，爭取時間調派區域 ERT 小組，進行災害搶救及相關緊急應變處理，降低災害損失及環境污染。



▲ 圖 29：緊急事故應變及通報機制

每半年依照「全廠應變組織架構圖」，配合南科消防隊之到廠指導，辦理「自衛消防編組應變演練」及「化學災害緊急應變演練」，強化員工之緊急應變能力，並使所有人都能具備基本的消防知識與應變技能。

演練項目	說明	對象	次數
自主消防編組演練	人員避難逃生疏散、災情對外通報、傷患救護、醫療器材使用、救災器材使用、災區現場管制等。	全廠	2 次
化學災害緊急應變演練	針對廠內使用公共危險品之單位，進行化學災害之演練。內容包含：防護具穿戴、事故處理、化學廢棄物處理、災區復原等。	全廠	2 次
地震演練	廠區位於西部地震帶，屬土壤液化—低潛勢區，地震頻繁、地殼變動激烈，故模擬地震發生時之自我防護、逃生路線指引、安全區域集結、震後止損等。	全廠	2 次
小型主題演練	演練單位以班或課為主，並考量假日或夜間人力少，提升人力規模小時的緊急應變能力。內容由各單位選擇及實施演練，如：火災應變、化學品洩漏應變、人員受傷應變、地震應變等。	各單位	13 次

▲ 表 30：2024 年度緊急應變演練績效



▲ 圖 30：自主消防編組演練狀況



▲ 圖 31：化學災害緊急應變演練狀況



④

人權保障

4.1 住友化學集團人權政策

住友化學集團(住友化學集團及子公司)支持並尊重人權相關的國際規範，自2019年發布並宣示《人權政策》，住友化學集團所有的高層與員工皆須遵守。

人權基本原則

◎遵守準則及法規

積極支持、尊重《世界人權宣言》、《國際勞工組織(ILO)》工作基本原則與權利宣言等人權相關的國際規範，同時以聯合國《工商企業與人權指導原則》為基礎推展尊重人權的措施。住友化學株式會社簽署聯合國全球盟約，並支持包含人權及勞工之10項原則。此外，將遵守開展業務所在國家和地區適用的法律，若特定國家或地區的法律與國際規範有所衝突，將致力於尊重國際公認的人權原則。

◎透過事業活動尊重人權

不因就業狀況、年齡、性別、籍貫、血統、國籍、殘疾、宗教、信仰、婚姻狀況等而歧視或差別待遇，也不會容忍包含職權騷擾及性騷擾等任何形式的騷擾行為；亦尊重勞工的基本權利，包含：結社自由與集體談判權，也不容忍強迫勞動或童工之行為。

商業活動中，尊重人權並致力於抑制侵犯人權的行為。為了在整體價值鏈中預防或降低人權風險，我們將採取必要措施，例如：徹底遵守合規(Compliance)手冊(住友化學企業行為準則)，以及集團之各項政策和準則；並理解業務活動中對當地社區的影響，並致力於與社區社會共存、共榮。我們期待並鼓勵各事業夥伴(包含供應鏈中的合作夥伴)和其他利害關係人依循本人權政策中的原則、一同尊重人權。



人權議題之管理方針

◎教育和啟發

提供董事會和員工適當的教育和培訓，以理解本政策並有效執行。

◎人權盡職調查

透過人權盡職調查，致力於鑑別、防止(或減輕)任何不利於人權的衝擊。

◎風險管理

我們將與相關利害關係人合作，以應對實際或潛在的不利於人權的衝擊。

◎補救措施

若已明顯造成(或促成)對人權的不利影響，將透過適當的程序採取補救措施。

◎申訴機制

建立申訴機制(Speak Up System)，適用於所有住友化學集團的董事、員工、其家人、業務夥伴等，所有與我們業務相關的人員。如果對於業務活動(包括對人權的不利影響)有任何疑慮，都可透過申訴機制提出申訴，我們將盡力維持申訴處理機制之暢通及有效性。

◎公開揭露

將於官方網站、年度報告(僅限住友化學株式會社)、永續報告書等報告中，揭露尊重人權的相關措施。

2022年～2024年人權盡職調查

2022年住友化學集團以三年為周期、分三個階段展開人權盡職調查，針對131家集團公司及子公司進行人權風險評估。2022年度依風險評估結果選定集團公司(共30家)為優先調查對象，2023年考量事業營運所在的國家、業務型態等因素，對於選定的公司進行書面的盡職調查。



2024 年之調查結果，良好事蹟為 4 項、缺失^⑩為 2 項，如下所示；主要缺失之改善對策請見表 21。

- 適切的通報窗口及申訴管道
- 防止長時間勞動的管理措施
- 建立易取得休假的職場體制
- 考量地區居民之相關措施及活動
- 集團內部曾發生人權、安全、對人的健康與環境的侵害或影響，或上述風險發生的可能性高，且缺乏相關專家議和紀錄。
- 對人權及勞工的侵害或影響的發生機率低，但可能具人員對於法規面或普遍認知不足的風險。

主要缺失	改善對策
1. 對正職與計時勞工待遇上的差異	將宣導同工同酬相關的最新事例及業務上需留意之處。
2. 未徹底落實宣導人權政策	於官網等處揭露人權方針、持續實施人權相關教育訓練。
3. 未向調達及供應商傳達人權政策	於集團採購聯絡會及全球會議等平台，一次向供應商宣達各項政策。

▲ 表 31：2024 年住友化學集團人權盡職調查結果

4.2 住華科技之人權落實

本公司遵循住友化學集團之人權政策，為有效落實價值鏈之內外部人權，本公司參考 RBA VAP 之基本架構，由永續委員會監管人權議題，人權管理面之成員制定風險鑑別、管控、內外部稽核、持續改善等流程，並成立人權推動小組，分為：勞工權益、職場福祉、環境權利、道德規範等，藉以設定人權議題之目標及指標，組織架構如圖 32 所示。

^⑩ 調查之缺失為針對整體住友化學集團之結果，並非住華科技實際發生之缺失。



▲ 圖 32：人權推動組織架構

因應客戶之 RBA 供應鏈稽核，預計於 2025 年展開人權風險調查，2026 年開始進行 RBA VAP 同等之盡職調查與改善，並推展至供應鏈，共同提升價值鏈之人權意識、降低人權風險與衝擊。

2024 年 12 月完成集團之工商業與人權教育訓練，宣達世界人權之基本內容及住友化學人權政策，受訓率為 100%。

屬性	對象	人數
線上	全體員工(排除外籍主管及有面授需求者)	1,151 人
	外籍主管	5 人
面授	全部外籍直接人員	86 人
	部分台灣級直接人員	282 人

▲ 表 32：2024 年度工商業與人權教育訓練之受訓率

申訴管道與吹哨者保護

本公司重視各利害關係人之心聲，以官網、永續報告書等方式公開舉發管道，並保障舉發人及吹哨者之隱私，使其不懼怕受到報復。此外，透過年度意識提升回訓，落實員工對於舉發管道之認知程度為 100%。



善糖國小附幼 | 楊知靜 · 家事不是媽媽的事

對自然的影響力

1. 氣候變遷減緩與調適

- 1.1 治理
- 1.2 策略
- 1.3 風險管理
- 1.4 指標與目標

071

2. 資源減量與循環

- 2.1 2024 年度事業廢棄物處置狀況
- 2.2 6R 資源減量

078



對自然的影響力

1 氣候變遷減緩與調適

住友化學集團於2017年公開支持「氣候相關財務揭露工作小組」TCFD之倡議建議，2019年起每年揭露TCFD建議的情境分析認定氣候變遷為集團面臨的主要風險。確立氣候變遷問題為集團和相關產業應率先對應的社會課題，並應用了豐富的技術力與知識，針對「風險對應」與「掌握機會」兩面向，積極採取對應措施。

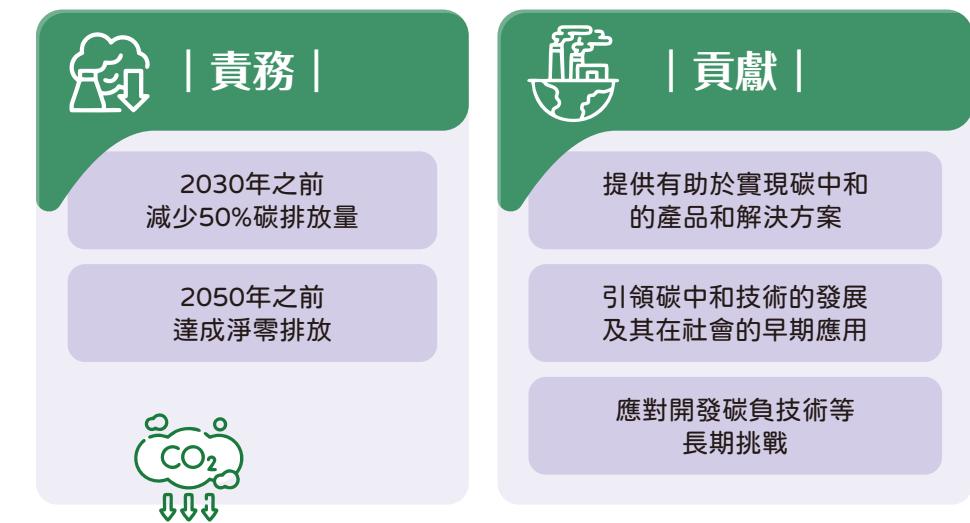
此外，活用TCFD倡議的框架，積極揭露氣候變遷等相關情報，取得社會的信賴。在住友化學集團之碳中和目標實踐計畫^⑯中，以「責務」及「貢獻」為基礎架構，期望實現碳中和淨零之終極目標。住華科技亦依循TCFD倡議框架，針對氣候變遷議題，以「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四個項目來闡釋公司的對應措施。

1.1 治理

針對氣候變遷與永續推進等相關議題，依據公司營運特性，除現有集團RC責任照顧體制外，另有永續治理組織及內部監察和風險管理機制，透過各項會議，定期向董事會與社內各部門進行報告，強化集團與公司內外部間的情報共有與溝通。公司相關治理組織及溝通架構如圖16所示。

^⑯ 碳中和目標實現計畫之原文為カーボンニュートラル実現に向けたグランドデザイン。

原文為碳中和，實際目標為2050年達成淨零排放。



▲ 圖 33：住友化學集團之淨零責任與貢獻



▼ 圖 34：住華科技之淨零組織及溝通架構



氣候變遷溝通管理體制

治理層級	會議	頻率	對象	策略
RC 體制	RC 全球會議	每年	股東、集團子公司	由住友化學集團向全球子公司宣達 RC 目標，包含安全衛生、環境及品質 3 面向，並透過線上及實體之方式交流國際議題、案例學習、宣示中期計劃與具體措施等。其中環境部分，每年訂定減碳目標、氣候變遷之因應政策及年度具體之減碳進程等。
	RC 稽核	每三年	股東、董事會	由住友化學集團每三年進行一次稽核，透過書面資料審查、實地查訪方式，檢視環保、安全、品質保證等面向之政策、程序與實際的目標達成狀況。
永續治理組織	永續全球會議	每年	股東、集團子公司	由住友化學集團永續部召開線上交流會議，宣達永續政策，包含：永續治理成果、實踐自利利他精神之內外部活動、人權政策、生物多樣性政策及相關國際新知。
	永續委員會	每半年	高階主管	由永續事務局向永續委員報告永續目標及指標之成果，並進行淨零排放、節能減碳、氣候變遷減緩與調適之決策。
	永續推進員會議	每月	各部門員工	由永續事務局每月召集各部門聯繫窗口，宣達永續指標成果、活動，共同討論永續之跨部門事務，並定期對推進員進行教育訓練，維持推進員之永續及淨零相關群體智識。
內部稽核與風險管理	永續事務局會議	每週	事務局成員	由永續事務專職人員依據年度永續政策，討論永續及淨零之對外佈達訊息、風險管理流程、改善策略、教育訓練及活動進度等。
	內部控制委員會	每季	股東、董事會、高階主管	以第三方視角整合公司治理之規範與活動，將內部稽核、財務報導、資訊安全、風險管理作為委員會之討論重點。其中，風險管理部分，包含氣候變遷所導致之風險程度及改善策略。





1.2 策略

依據本報告書重大主題鑑別結果，氣候變遷減緩與調適與能源管理仍為被選為 2024 年度的重大永續主題。此外，住華科技亦針對氣候變遷及自然相關之主題，篩選出可能造成公司之轉型和實體風險與機會，如下所示。

風險／機會類型		類別	相關議題
轉型風險	政策和法規的風險	氣候	01. 台灣政府之氣候及能源法規
		氣候	02. 國家淨零排放政策
		氣候	03. 政府徵收碳費價格提高
		自然	04. 客戶綠色供應鏈要求
		自然	05. 園區環境影響評估政策改變
	技術風險	氣候	06. 新技術投資失利
		氣候	07. 轉型低碳技術成本增加
		自然	08. 發展再生能源之自然衝擊
		自然	09. 技術研發影響自然生態
	市場風險	氣候／自然	10. 客戶因應消費市場要求低碳、永續或環保產品
		氣候	11. 原物料供應商漲價
	名譽風險	氣候	12. 外部利害關係人對於低碳、永續、環保的關注度提升
		氣候／自然	13. 漂綠風險
	責任風險	自然	14. 因汙染物(空汙、廢棄物、排水)管制不當之違法風險
		自然	15. 因營運活動影響生態之訴訟風險
實體風險	立卽性風險	氣候	16. 瞬間強降雨
		氣候	17. 洪災、淹水
		自然	18. 曾文水庫集水區崩塌
	長期性風險	氣候	19. 旱災
		氣候	20. 因天災導致斷料
		氣候／自然	21. 糧食短缺
		氣候／自然	22. 因病媒蚊數量增加，提升登革熱風險
		氣候	23. 冬季空氣品質惡化
機會	資源效率	氣候	01. 與供應鏈合作提升原物料運輸效率
		氣候	02. 機台汰舊換新
		氣候／自然	03. 提升用水效率
		氣候／自然	04. 提升能源效率
	能源來源	氣候	05. 提升在地採購率
		氣候	06. 使用低碳能源



溫室氣體盤查

2024年度總排放量共 45,761.3053 公噸 CO₂e，2024 年度範疇一及範疇二的碳排放量相較 2023 年度減少 5,789.2827 公噸 CO₂e，藉由廠內各項減排措施推動與因應訂單進行產能調節。其中 2,751.8114 公噸 CO₂e 為自主減量行動之減碳效益，受市場環境影響之產線合併及縮產之減碳量為 3,037.4713 公噸 CO₂e。

溫室氣體設定減碳目標，設定 2020 年為減碳基準及能源基線，並內部規範每年應依照基準年減碳 0.5% (範疇一及範疇二)，2024 年度設定之減碳目標為 51,196 公噸 CO₂e，實際碳排放量為 38,088.5323 公噸 CO₂e (範疇一及範疇二)，相較基準年下降 26.71%，如表 33 所示。

年度	單位：公噸 CO ₂ e			
	2020 年度(基準年)	2022 年度	2023 年度	2024 年度
範疇一	16,908.5743	13,503.7394	12,894.8260	10,868.2070
範疇二	35,067.0541	32,142.7403	30,982.9890	27,220.3253
範疇三	0.0000	0.0000	8,662.4763	7,672.7730
合計	51,975.6284	45,646.4797	52,540.2913	45,761.3053

▲ 表 33：2024 年度碳排放量總表

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
GWP 值	2007 年 IPCC AR4 之潛勢值	2013 年 IPCC AR5 之潛勢值	2013 年 IPCC AR5 之潛勢值
電力排碳係數	0.509 公斤 CO ₂ e/kwh	0.495 公斤 CO ₂ e/kwh 0.0973 公斤 CO ₂ e/kwh	0.474 公斤 CO ₂ e/kwh
組織邊界	住華科技南科一廠		
營運邊界	營運控制法		
盤查期間	當年度 1 月 1 日至 12 月 31 日		

▲ 表 34：溫室氣體之係數及邊界一覽表

2024 排放強度相較前一年度下降，為 3.34 (公噸 CO₂e / 百萬元)，與 2023 年相比排放強度微升 3.46%，如圖表 16 所示。

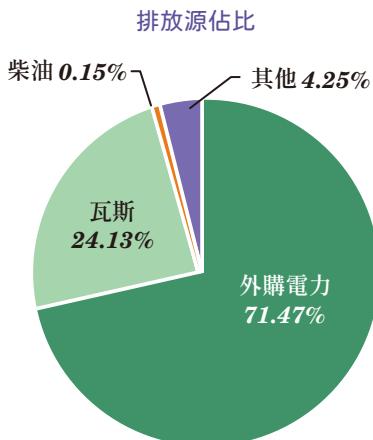


▲ 圖表 16：總排放強度及強度差

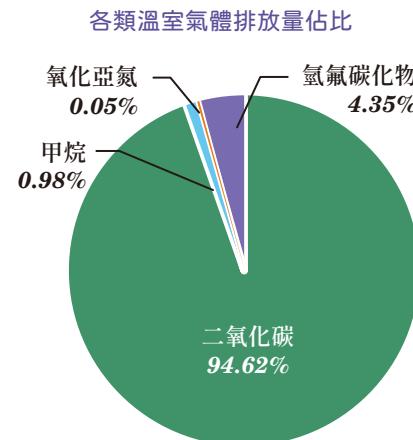
2024 年度組織內部碳排放來源最高者為外購電力 (範疇二)，其次為固定燃燒之天然氣，如表 35 及圖表 17 所示。

項目	排放來源	排放量
外購電力	台電	27,220.33 公噸 CO ₂ e
天然氣	固定	9,191.25 公噸 CO ₂ e
柴油	固定、移動	56.8492 公噸 CO ₂ e
其他	製程、移動、逸散	1,620.1059 公噸 CO ₂ e
合計		43,877.8150 公噸 CO₂e

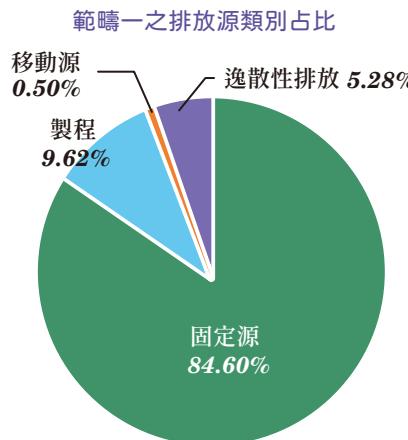
▲ 表 35：2024 年度組織內部碳排放量



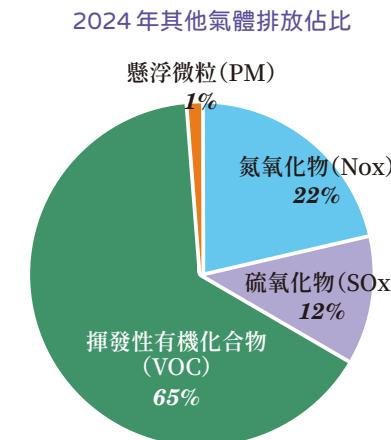
▲ 圖表 17：2024 年度排放源之佔比



▲ 圖表 18：2024 年度溫室氣體之排放量



▲ 圖表 19：2024 年度範疇一之排放源類別占比



▲ 圖表 20：2024 年度其他氣體之排放量佔比

廠內直接排放(範疇一)之溫室氣體，最大宗為二氧化碳(98.47%)，其次依序為氫氟碳化物(1.24%)、甲烷(0.28%)、氧化亞氮(0.01%)，目前尚無全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮；固定排放(84.60%)為最大排放來源，其次依序為製程(9.62%)、逸散性排放(5.28%)及移動源(0.50%)，如圖表19所示。

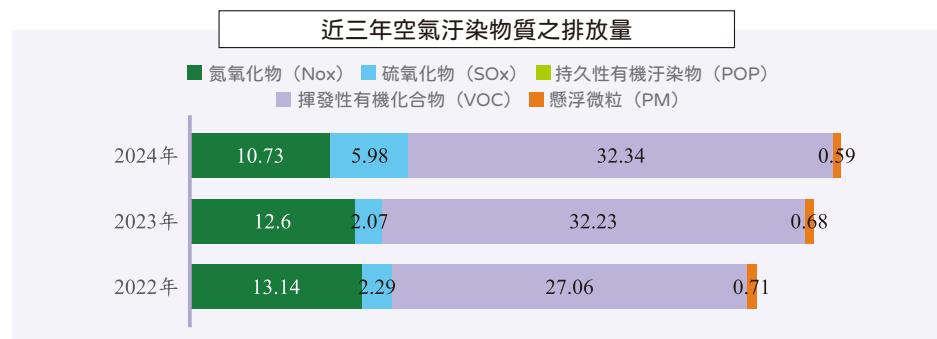
其他氣體及物質

依《空氣污染防制費收費辦法》委託第三方合法檢測機構，每半年檢測一次固定污染源之廢氣排放量，測量方法則依據國家環境研究院之〈NIEA A723.75B〉指引進行氣體量的偵測與監控。2024 年度依法檢測且未因違反空污法或遭主管機關開立罰單，廠內產出最多之顯著性氣體為揮發性有機化合物(VOCs)，排放量為 32.34 公噸，主要由製程產出，再依照製程特性分別透過氣液分離器及蓄熱式焚化爐進行尾氣處理。

依排放量其次為氮氧化物(Nox) 10.73 公噸、硫氧化物(SOx) 5.98 公噸、揮發性有機化合物(VOC) 32.34 公噸及懸浮微粒(PM) 0.59 公噸，懸浮微粒主要由

袋式集塵器、洗滌塔進行過濾及處理。持久性有機汙染物(POP)、有害空氣汙染物(HAP)、臭氧層破壞物質(ODS)及其他法規規範之顯著性氣體皆未檢出，排放量為 0 公噸。

2024 年度因組織邊界變更，新增第 2 組 RTO 設備，導致製程產出之揮發性有機化合物(VOCs)相較 2023 年增加 2.06 公噸，使整體排放量較 2023 年提昇。



▲ 圖表 21：2022 年～2024 年度其他氣體排放量比較



能源管理

能源供給主要來自於電力與天然氣，2024年能源總耗用量約 358,554.17 GJ，相較前一年度減少 46,768.08 GJ，能源密集度 22.01 (GJ/新台幣百萬元)。



▲ 圖表 22：2022 ~ 2024 年度能源使用狀況



能源類別	2022 年	2023 年	2024 年	備註
非再生燃料的消耗 (A)	172,332.40 GJ	186,679.71 GJ	164,946.38 GJ	外購天然氣
再生燃料的消耗 (B)	0 GJ	0 GJ	0 GJ	未使用再生燃料
購買而消耗的電力、供熱、製冷和蒸氣 (C)	224,207.90 GJ	222,032.62 GJ	198,366.74 GJ	外購電力外購自台電，並使用電力製冷。蒸氣由燃燒天然氣產生，故僅計算外購電力。
自產但未消耗的電力、供熱、製冷和蒸氣 (D)	1,788.48 GJ	3,390.08 GJ	4,758.95 GJ	廠內自產太陽能發電設備
出售的電力、供熱、製冷和蒸氣 (E)	0 GJ	0 GJ	0 GJ	未出售能源至其他公司
組織內部能源消耗總量 (F)	394,751.82 GJ	405,322.25 GJ	358,554.17 GJ	$= (A) + (B) + (C) - (D) - (E)$
能源密集度	23.20	24.88	22.01	$= (F) / \text{年度營業額(新台幣百萬元)}$ 能源類型包含：外購天然氣、外購電力與太陽能發電，不含外部能源消耗量。

▲ 表 36：近三年組織內部之能源管理狀況

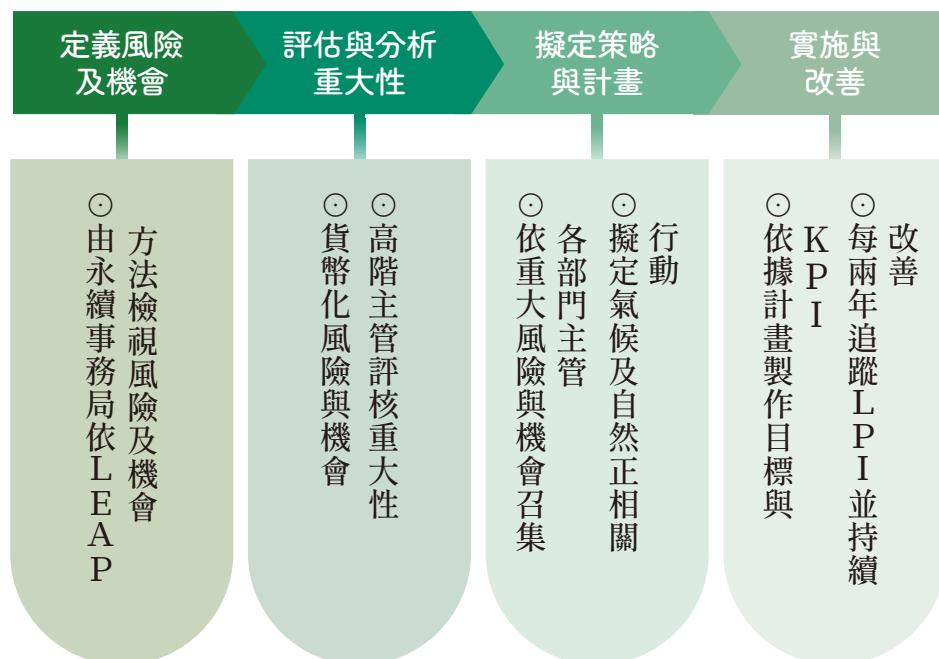


1.3 風險管理

永續事務局則以永續發展的角度，每半年召開永續委員會，向高階主管彙報永續活動與成果，確保企業的活動有助於永續發展。

2024年度由永續事務局蒐集氣候變遷相關之風險及機會議題，並由永續委員將風險與機會貨幣化，顯現風險與機會的衝擊程度，再由永續推進員共同決議、評分發生機率及影響時程。

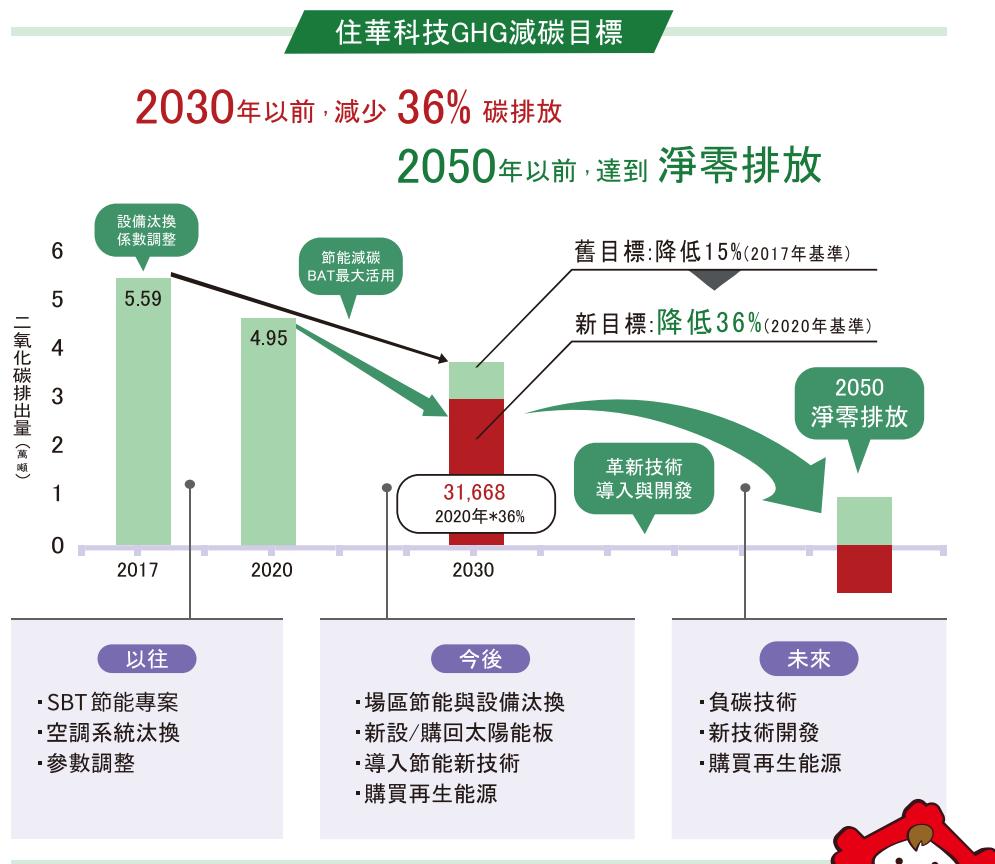
爲因應住友化學集團及利害關係人對生物多樣性之重視，本公司將合併自然相關財務揭露(TNFD)，以兩年爲週期鑑別並預測氣候變遷及自然之相關風險、機會，故預計於2026年獨立發布2024～2025年自然暨氣候相關財務揭露報告。



▲ 圖 35：氣候治理之風險管理流程

1.4 指標與目標

住華科技於2020年與集團一同宣誓2050年達成淨零排放，並依據集團之淨零政策與對子公司的中期目標(2030年)要求，設定2030年減碳36%，並提出淨零排放之路徑圖。



▲ 圖 36：住華科技之淨零排放路徑圖



自2021年開啟廠內之節能減碳專案，導入智慧電力監控裝置，每月分析並呈報高階主管碳排放量，並調整無塵室空調風量、替換冷卻水塔之風扇等措施，以逐步降低碳排放量，2024年度相較基準年減少13,887.0961公噸CO₂e，2024年度自主減量部分為2,751.8114公噸CO₂e。

範疇一

類別	減量行動方案	減排量
節能	塗工區乾燥爐排氣量調降 調降塗工區乾燥爐排氣量，減少熱源逸散，使單位時間使用燃氣量下降。	157.0529 公噸CO ₂ e
效能提升	RTO 蓄熱磚 RTO 內部以蓄熱磚加強蓄熱效果，避免熱輻逸失造成反應率不足，在相同效率下減少單位時間使用燃氣量。	621.7000 公噸CO ₂ e

範疇二

類別	減量行動方案	減排量
提升能源 效率	空壓機汰換	150.4160公噸CO ₂ e
	空調系統改善：增設變頻器控制	326.9889公噐CO ₂ e
	冷卻水塔風扇汰換	44.7759公噐CO ₂ e
	汰換含汞照明光源	24.9633公噐CO ₂ e
	自動倉AHU 減機供應	61.8684公噐CO ₂ e
	無塵室空調降載	572.2071公噐CO ₂ e
	辦公區PAU 停機供應	61.8684公噐CO ₂ e
	能耗智慧管理(參與客戶以大帶小專案)	293.2392公噐CO ₂ e
再生能源	建置二期太陽能板(自發自用)	436.7313公噐CO ₂ e

2

資源減量與循環

2.1 2024年度事業廢棄物處置狀況

2024年度廢棄物總量

處置方式組成成分	產生的廢棄物	再利用	直接處置
有害廢棄物	690.49公噐	218.62公噐	471.87公噐
非有害廢棄物	2,376.89公噐	1,575.06公噐	801.83公噐
廢棄物總量	3,076.38公噐	1,793.68公噐	1,273.70公噐

再利用廢棄物

處置方法	廢棄物種類	廠內	廠外	總量
投入原用途使用	有害廢棄物	0公噐	218.58公噐	218.58公噐
	非有害廢棄物	0公噐	55.4公噐	55.4公噐
再生利用	有害廢棄物	0公噐	0公噐	0公噐
	非有害廢棄物	0公噐	1,511.82公噐	1,511.82公噐
其他回收作業	有害廢棄物	0公噐	0公噐	0公噐
	非有害廢棄物	0公噐	0公噐	0公噐
	總量	0公噐	1,785.84公噐	1,785.84公噐

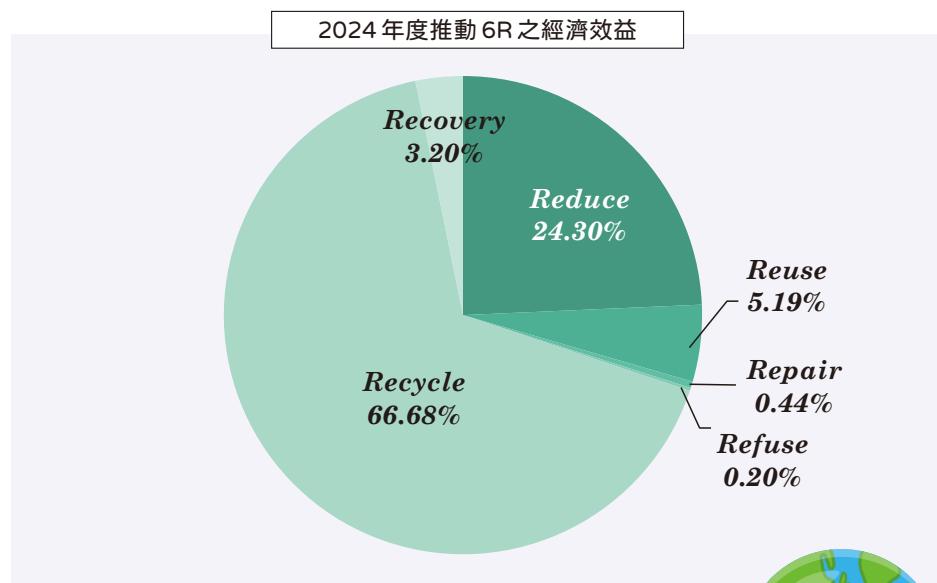
直接處置廢棄物

處置方法	廢棄物種類	廠內	廠外	總量
焚化並作為 能源使用	有害廢棄物	0公噐	0公噐	0公噐
	非有害廢棄物	0公噐	491.33公噐	491.33公噐
單純焚化	有害廢棄物	0公噐	0.02公噐	0.02公噐
	非有害廢棄物	0公噐	26.01公噐	26.01公噐
掩埋	有害廢棄物	0公噐	0公噐	0公噐
	非有害廢棄物	0公噐	95.57公噐	95.57公噐
	有害廢棄物	0公噐	471.85公噐	471.85公噐
其他處置作業	非有害廢棄物	0公噐	188.92公噐	188.92公噐
	總量	0公噐	1,273.70公噐	1,273.70公噐



2.2 6R 資源減量

自 2016 年開始，因應廠內之偏光板製程所產生附加之消耗性原物料及包裝，公司從「碘液循環」開始進行循環經濟的專案，並逐漸達成環境部之垃圾減量 6R 原則：Reduce、Reuse、Repair、Refuse、Recycle、Recovery，詳見圖表 23。2014 年度以 6R 原則推動之經濟效益約 5.3 億元，廢棄物減量達 3.07 公噸左右。



▲ 圖表 23：2024 年度 6R 之經濟效益占比



Reduce : 減少資源浪費

項目	內容	減量效益	經濟效益
偏光板裁切後 邊角料販賣	 <p>透過最適化的裁切角度調整，可以產出外形完整的邊角料，而這些邊角料就具有經濟價值，透過媒合方式找到合適回收商，幫助公司減少廢棄物處理費，再增加販賣邊角料的收入。</p>	638 公噸	1,563.93 萬元
製程藥液 使用量低減	 <p>補強老舊管路以減少藥液洩漏，並開發藥液減量使用與再利用程序，減輕購入原料成本上漲壓力，以及回收藥液的處理負擔。</p>	319.5 公噸	1,020 萬元





項目	內容	減量效益	經濟效益
EPDM 橡膠 輶輪改質	 <p>為適應偏光板高性能化製程，與供應商合作，研發新 EPDM 配方橡膠輶輪，提升耐磨耗與耐藥性，使輶輪使用壽命原為 30 日延長至 180 日，減少橡膠廢棄量。</p>	22.6 公噸	2,138 萬元
包裝設計 變更	 <p>舊式外箱式樣單位面積可裝載空間小，且前置作業耗費人力、棧板佔用空間大。以不影響客戶作業方式為前提，重新設計外箱以提升裝載量、降低購入成本及作業時間，並提升裝載空間。</p>	168 公噸	486.24 萬元
	合計	1,148.1 公噸	5,208.17 萬元

Recovery : 再生，改變原料型態或結合其他物質，作為材料、燃料、肥料、飼料、墳料、土壤改良等用途，使再生資源產生功用之行為。

項目	內容	減量效益	經濟效益
廢棄物 資源化	 <p>廢棄偏光板因含硼、碘等物質，直接投入公營焚化爐將造成環境及觀感問題，以往只能採取掩埋方式；為了找尋替代途徑，跨業合作並以一定比例的廢塑膠及其他可混燒的廢棄物製成固體再生燃料並控制排出的廢氣符合空污法規。</p>	1,192.22 公噸	1,692.95 萬元
廢活性碳 再利用	 <p>生產製程產出之廢活性碳吸附大量碘及硼物質，經焚化處理產生紫煙，故以往只能以掩埋方式處理，公司尋求技術突破，成功以熱裂解將活性碳純化(去除硼、碘)，再藉由炭化反應轉化為可再利用之活性碳，轉為其他用途繼續使用。</p>	76.61 公噸	15.3 萬元
	合計	1,268.83 公噸	1708.25 萬元



Reuse : 重複使用容器或產品

項目	內容	減量效益	經濟效益
保護膜回收 重複使用	 後段製程時使用保護膜貼附偏光板作為保護功能，而保護膜會產生廢棄離形膜，故於後段製程收卷後販賣，減少廢棄物並增加販賣收入。	741 公噸	592 萬元
包裝保護板 重複使用	 以往使用後之包裝保護板直接丟棄，現行將使用過的保護板經尺寸修剪後，直接替代原本購入的新品，減少廢棄物亦節省開支。	435.9 公噸	2,179.51 萬元
包材回收 再利用	 與客戶合作建立包裝材料的回收再利用的循環，增加包材的循環使用次數，也幫助客戶減少廠內廢棄物量。	4,128.6 公噸	8,257.20 萬元
合計		5,305.5 公噸	11,028.71 萬元

Repair : 重視維修保養，延長物品使用壽命

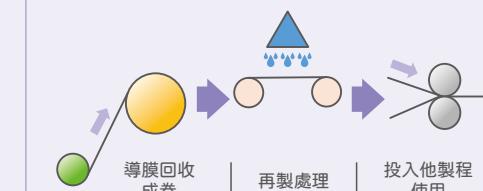
項目	內容	減量效益	經濟效益
PVC管延長 使用次數	 開發出能將偏光片固定在 PVC 管上，又能輕易抽出 PVC 管的循環利用方式，改善原先使用之 PVC 管管底殘留偏光板，而導致僅能藉由掩埋途徑處裡廢棄 PVC 管的問題。	51.6 公噸	102.2 萬元
軌道行走輪 延長 使用次數	 自動倉軌道行走輪每年需汰換更新，透過精密研磨方式，可以重複使用以替代新品，減少資源浪費。	0.284 公噸	130.7 萬元
合計		51.884 公噸	232.9 萬元



Refuse : 拒絕使用有害物質與不必要的包裝

項目	內容	減量效益	經濟效益
取消出貨 包裝角材	 <p>針對海運取消四周固定角條，國內部分取消對角固定角條；避免包裝材料的浪費，同時確保運送過程中的貨物安全送達，達成降低捆包材費用、降低理貨作業工時的目的。</p>	38.59 公噸	104.2 萬元
NBR 橡膠 輥輪改質	 <p>NBR 橡膠輥輪配方中包含了可塑劑 DOP (鄰苯二甲酸二辛酯)，因應歐盟 2019 年 RoHS 指令中的特定有害物質規範，改為使用可塑劑之新配方，並確保與舊配方具同等之性能。</p>	17 公噸	尚無 經濟效益
合計		55.59 公噸	104.2 萬元

Recycle : 回收使用再生產品

項目	內容	減量效益	經濟效益
碘液循環	 <p>生產偏光板過程，需添加碘提高偏光板的折射率與遮光性，收集製程排出碘的管路與清潔殘留碘廢水，再排入蒸發回收設備進行後續的循環回收流程，最後將高濃度含碘溶液送回供應商，重製成碘原料，再次投入生產使用。</p>	22,662.1 公噸	35,321.74 萬元
生產用 導膜循環 使用	 <p>生產過程使用之導膜，於後段收集成卷後轉移給其他製程重複使用。</p>	342.96 公噸	290 萬元
合計		23,005.06 公噸	35,611.74 萬元



大山國小 | 管洛碩 · 性別不設限 – 人生有夠炫

誠信經營的承諾

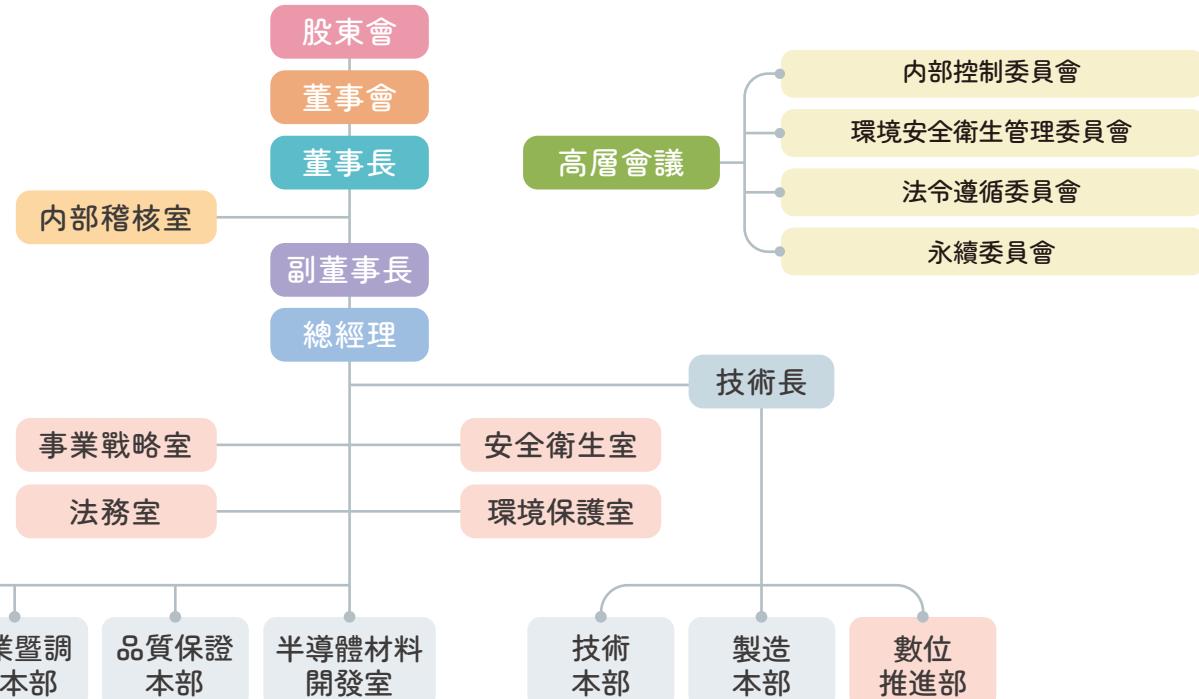
- | | |
|---------------|-----|
| 1. 公司治理 | 084 |
| 1.1 董事會 | |
| 1.2 法令遵循 | |
| 1.3 舉發管道 | |
| 2. 經濟績效 | 090 |
| 2.1 年度財務表現 | |
| 2.2 稅務方針 | |
| 3. 營運風險管理 | 091 |
| 3.1 風險管理 | |
| 3.2 風險管理組織架構 | |
| 3.3 風險鑑別結果 | |
| 3.4 風險對策擬定與監督 | |
| 4. 數位轉型 | 096 |
| 4.1 資訊安全組織 | |
| 4.2 資安治理制度 | |



誠信經營的承諾

1 公司治理

住華科技為100%日資企業、並非臺灣之上市上櫃公司，由住友化學株式會社(佔84.96%)與稻畑產業株式會社(佔15.04%)作為股東，共同投資並成立。為確保有效落實公司治理，設置內部稽核室，並嚴守日本金融商品交易法(J-SOX)的要求，以及國內金管會所發布之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》執行內部稽核作業，代表股東與所有利害關係人檢核並提出公司內部不法事件，包含管理階層違法情事等。



► 圖 37：公司組織架構

職稱	姓名	董事會			內部控制委員會			法令遵循委員會		
		應出席次數	實際出席次數	出席率	應出席次數	實際出席次數	出席率	應出席次數	實際出席次數	出席率
董事長	枝松邦茂	11	11	100%	4	4	100%	4	4	100%
副董事長	方麗如	11	11	100%	4	4	100%	4	4	100%
董事	黃呈加	11	11	100%	4	4	100%	4	4	100%
董事	蔡清評	11	11	100%	4	4	100%	4	4	100%



高層會議

會議名稱	內部控制委員會	法令遵循委員會
與會人員	董事會成員、高階主管	高階主管
主導部門	內部稽核室	法務室
頻率	每季	每季
權責	<ul style="list-style-type: none">◎設內部稽核、財務報導、資訊安全、風險管理等4組。◎確保公司治理的有效落實與執行。◎持續強化內部控制風險評估與管理機制。◎確保營運之效果、效率及財務報導的可靠性，保障資產與資訊之安全。	<ul style="list-style-type: none">◎監督公司法令遵循情況。◎如發現或接獲舉發違規行為，立即進行調查並檢討及擬定再發防止對策。◎規劃各項法令遵循措施及活動。◎對管理人員及員工提供法令遵循教育和培訓。

會議名稱	環境安全衛生管理委員會	永續委員會
與會人員	經理級以上之主管	各部門之本部長
主導部門	安全衛生室、環境保護室	環境保護室
頻率	每月	每年4月及10月
權責	<ul style="list-style-type: none">◎每月宣導事項、職災成果、保安成果、環保申報狀況。◎若遇事故、操業異常或職災案件，則由各部門主管報告案件經緯、改善對策及執行成果。◎每季邀請勞方代表與會，聽取勞方建議。◎每年10月檢討該年度的績效，並設定隔年之績效目標。	<ul style="list-style-type: none">◎監督永續資訊及永續主題指標。◎檢核公司ESG三面向之永續活動。◎檢核永續評比之獲獎狀況。◎商討各利害關係人關注議題，並提出對策。





1.1 董事會

成員與遴選機制

設置董事4名、監察人2名，為住華科技及住友化學高階主管，監事則為稻畊產業高階主管，男女比為3:1、年齡層為40~59歲之間。每年由法人股東住友化學及稻畊產業基於避免利益衝突的原則進行選任，未設置獨立董事。所有董事於執行職務及運作董事會時，必須遵守法令遵循制度，如有需要，必須配合法令遵循委員會所進行之任何調查、稽核；任何人發現董事有任何違反法律、規則、公司規定等情事者，皆可依舉發保護制度所設置的舉發專線，向法務部門、外部律師或住友化學母公司提出申訴。

職稱	姓名	代表法人	性別	董事任期年資	年齡分布	專業知識、學經歷				兼任其他公司獨立 董事之家數
						經營管理	研發技術	產業知識	財務會計	
董事長	枝松邦茂	住友化學	男	3年以內	50~59	●	●	●		0
副董事長	方麗如	住友化學	女	9年以上	50~59	●		●	●	0
董事	黃呈加	住友化學	男	3~9年	50~59	●	●	●		0
董事	蔡清評	住友化學	男	3年以內	40~49	●	●	●		0

董事薪酬與考核機制

因公司未設置薪酬委員會，董事報酬依股東會決議後執行，經理人獎酬依董事會決議之「住華經理人規則」及「住華經理人規則施行細則」之原則給付，每年度由人資部門依公司營運績效及個人績效提案後，經董事會決議後執行。同時，也參考外部薪酬市場水準，確保經理人獎酬之競爭力，提升其與市場趨勢及環境脈動的連結。整體獎酬由固定報酬及變動獎金組成，其中變動獎金依營運績效而定，佔整體獎酬30%~50%不等，每年會進行績效評估，以做為續任與否之參考。

會議出席狀況與議合

董事會每季定期舉行，負責檢討各本部業務的執行績效及決定營運策略，公司組織變更、理級主管以上的職務異動與公司重大投資、公司預算等，均必須經董事會承認通過後得以執行。此外，亦須定期參與內控委員會及法遵委員會，2024年度董事成員更參與氣候變遷之論壇與研討會，積極與外部專家交流並了解氣候變遷之衝擊與風險。



1.2 法令遵循

住華科技堅信遵守法律及倫理為企業經營發展的基石，「法令遵循」亦為公司治理中的重要一環，推動法令遵循體制，並涵蓋了「意識提升」、「法令遵循檢核」、「事件處理」與「事件學習」。

意識提升

- ◎ 年度主題宣導。
- ◎ 新人訓練、年度回訓及測驗。
- ◎ 內部公告法令與案例宣導。
- ◎ 電子報與生活法律知識宣傳。

法令遵循檢核

- ◎ 定期召開法令遵循委員會會議。
- ◎ 各部門自我檢核法遵情形，2024年違法案件為0件。
- ◎ 各部門針對違規行為，提出獎懲並送交審查。

事件處理

- ◎ 順暢的舉發保護制度。
- ◎ 舉發申訴案件調查與處理。
- ◎ 調查違規事實、轉介、懲處。

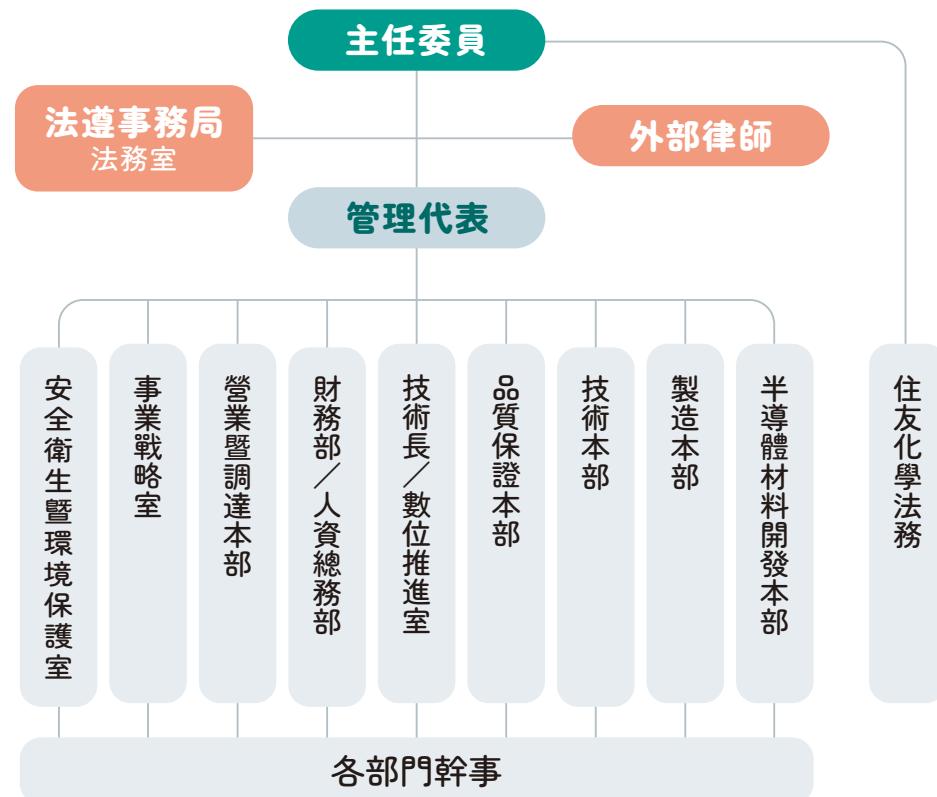
事件學習

- ◎ 定期審查、更新法令遵循手冊及公司規則。
- ◎ 公開的法律諮詢管道。

組織與運作

法令遵循委員會每季召開會議並設置外部律師，提供委員會法律上諮詢建議，並得獨立受理、調查舉發案件而不受住華科技之拘束。各本部委員之下設有幹事，主要權責為執行法令遵循委員會決議，以及協助於所屬本部委員推動法令遵循相關事務。

會議中檢核該季法令遵循之活動狀況，以及下一季法令遵循重點活動，但如接獲舉發案件，則隨時召開臨時會議進行舉發案件之商討。



▲ 圖 38：法遵委員會之組織架構

溝通管道	法遵委員會	法遵推進月活動	舉發管道案件
頻率	1季1次	1年1次	常設
數量	4次	1次	12件

▲ 表 37：法遵溝通管道



法令遵循手冊

- 22. 適當會計處理
- 23. 適當保存交易紀錄
- 24. 營業秘密的保密
- 25. 適當處理公司資產
- 26. 不利用職務損害公司利益
- 27. 不當利用公司資產禁止
- 28. 適當使用電腦系統

- 16. 尊重人權
- 17. 保護隱私權
- 18. 職場的安全衛生
- 19. 遵守勞動法令
- 20. 遵守公司工作規則
- 21. 禁止政治／宗教宣傳活動



▲ 圖 39：法令遵循體制下的利害關係對象及規範

「法令遵循手冊」依照各利害關係對象列出主要涉及之法規原則，「倫理規範」章節中也具體列出執行職務時應遵守與禁止行為，若員工行爲影響公司經濟損失，則審理情節與損失程度，列為重大違規事件。

員工收到手冊並完成年度教育訓練後，應簽署法令遵循承諾書，聲明已了解並知悉法令遵循之相關規定。此外，就「職場平權」、「贈收賄防止」、「公平交易」等重大議題，公司制定「性騷擾防治申訴辦法」、「員工接受招待、贈禮或支領鐘點酬勞稿費作業規定」、「與競爭同業洽談申請作業說明」與相關表單；也提供「規定或法令之諮詢管道」、「發現違規或違法事件之舉發申訴管道」，讓員工執行相關職務時可參閱並使用表單，協助治理單位推廣及落實法令遵循。

法遵教育訓練

為確保全體員工充分理解住華科技法令遵循制度，所有員工(含主管、直接人員、間接人員及新進人員)須於在職期間每年完成法令遵循年度課程回訓；未完成者將影響該年度績效評核。課程結束後，需簽署承諾書並通過法遵意識測驗，以確認員工了解法令遵循內容。

課程主題	新人法遵 教育宣導	全體員工法律 遵循意識回訓	營業秘密 專題課程	保護營業 秘密之技巧
間接人員 完訓人次	20	602	596	126
直接人員 完訓人次	32	964	僅針對間接 人員授課	僅針對間接 人員授課
總計完訓 人次	52	1,566	596	126
完訓率	100%	100%	100%	100%
總時數	728 分鐘	26,692 分鐘	4,768 分鐘	11,340 分鐘

▲ 表 38：法遵教育訓練主題及完訓率

◎全體員工法律遵循意識回訓

課程介紹法令遵循體制、當年度重要法律時事議題及公司經營上的重點法律之解析，如：公平交易法、營業秘密法、職場平權、個人資料保護、反貪腐等，以提醒同仁執行業務時應遵守的事項。

本課程採線上教學影片方式授課，員工可於課程期間隨時觀看，並提供多國語言字幕(英文、日文及越文)，方便外籍員工使用並學習。

◎營業秘密專題課程

2024 年的教育訓練主題為「營業秘密」，鑑於年度回訓課程內容較為基礎、難以實際應用，另推出〈營業秘密〉線上專題課程影片，詳細說明法律定義、實務上違法情狀以及防範對策，藉此提升員工的法遵意識。

◎保護營業秘密之技巧

考量營業秘密具高度經濟價值且須嚴格保密，並展現住華科技積極整合外部資源、強化與政府機關的緊密合作，特別邀請法務部調查局人員親臨授課，說明營業秘密的重要性與保護方式，也分享政府如何與企業合作防範不法行為，並提供缺席員工線上補課。課程具宣示與嚇阻效果，有助於強化公司營業秘密保護意識與內部管理措施。



日常宣導

為了提升員工的法律概念及法遵意識，法務室不定期發行法律電子報與法律時事報導，涵蓋重要法規修訂與相關議題(如職場平權、外送平台併購及公平交易法)，讓同仁能夠閱讀及討論分享，並在執行業務工作及日常生活中能夠加以落實。

此外，亦實施法令遵循推進月活動，結合部門競賽以提高參與度，由部門主管引導下屬以問答遊戲討論部門常見風險並提出改善對策。



▲ 圖 40：法遵時事報導及推進月活動

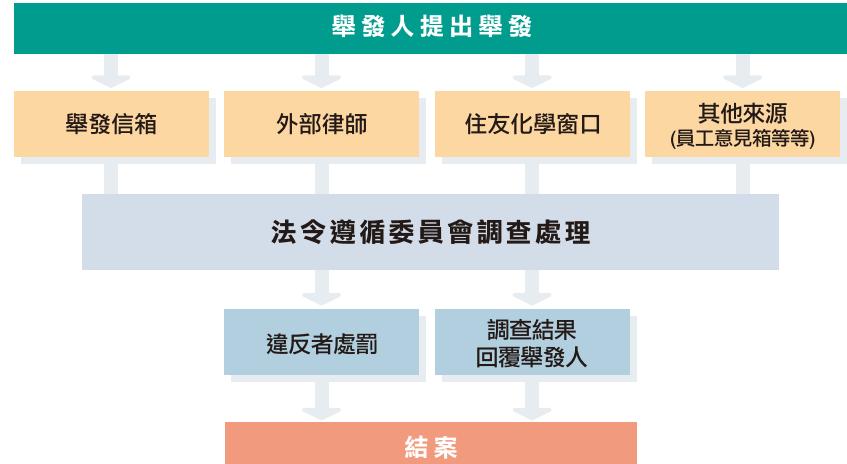
1.3 舉發管道

員工若發現公司內、外有任何違反法令或內部規章之行為，可透過主管或相關部門反映，亦可以循「舉發案件處理流程」提出申訴。申訴人作為吹哨者，原則上應具名並提供具體事證；如以匿名方式提出，本公司亦將盡力查明事實。

案件提出後，住華科技將對舉發申訴人之個人資料保密，並保障其人身安全及工作權等基本權利不受侵害；若涉案情節超出公司處理權限，亦會主動尋求警政等外部公部門協助。

本舉發管道適用於員工與其他利害關係人(含員工家屬、供應商、客戶等)，2024年度共處理12件，皆為內部，外部申訴為0件，並完成調查、報告、回覆與結案，成立為3件、不成立共9件，結果皆向法令遵循委員會報告。

舉發案件處理流程



▲ 圖 41：舉發案件處理流程圖

案件類別	舉發案件	調查中	已結案		
			未達立案標準	不成立	成立
職場霸凌	8 件	0 件	0 件	6 件	2 件
違反公司規則	2 件	0 件	0 件	2 件	0 件
洩露公司資訊 (非機密)	1 件	0 件	0 件	0 件	1 件
貪腐	1 件	0 件	0 件	1 件	0 件

▲ 表 39：2024 年度舉發案件處理情形^⑤

住華科技亦透過多元溝通平台，如：公司官網、採購單、協力廠商大會、法令遵循手冊、永續報告書等，積極傳達舉發管道。如有疑義，可循法遵委員會、員工意見信箱，或逕洽本公司法務人員，聯絡資訊詳見關於本報告書。

^⑤ 因舉發管道亦受理匿名舉發，且基於保護舉發者，並不會調查舉發者的身分，故統計時不會區分內部或外部。



2 經濟績效

本公司依照「商業會計法」及「商業會計處理準則」及金融監督管理委員會認可之「國際財務報導準則」編製財務報表，並定出「財務會計政策」、「財務會計規則」及「財務會計作業程序」，確實據以執行。年度財務報表皆經會計師查核簽證，足以允當表達住華科技之財務狀況、經營成果及現金流量，並依法申報及提供利害關係人使用。

為確保財務報導之可信賴性，在內部控制委員會下設財務報導組，主要職責為：

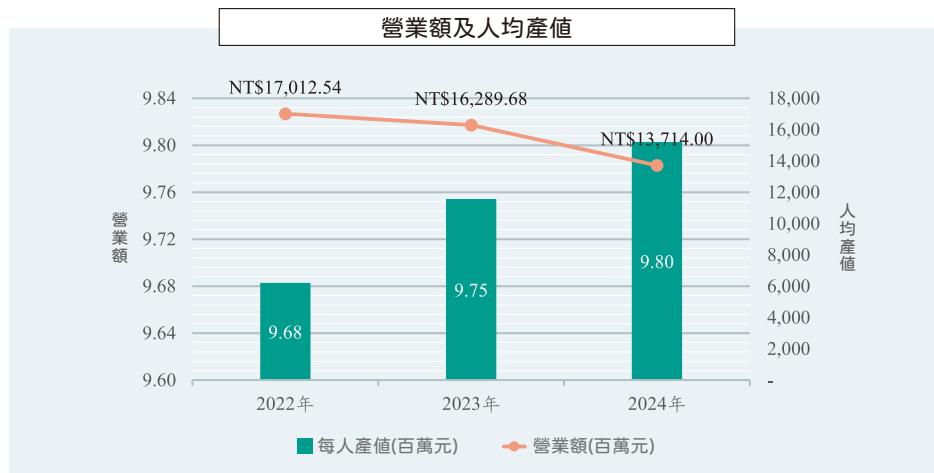
- ◎ 確保帳務處理及財務報告符合法令規定；
- ◎ 確保財務報告依法申報及委任查核簽證；
- ◎ 強化帳務處理及財務報告流程之內部控制；
- ◎ 提升財務資訊重要性的意識。

2.1 年度財務表現

因偏光板市場及國際貿易之變動，2024年營業額為新台幣13,714百萬元，相較前一年度減少新台幣2,576百萬元。2022～2024年人數逐年下降，人均產值為9.80百萬元，相較前一年度增加約新台幣4.84萬元。

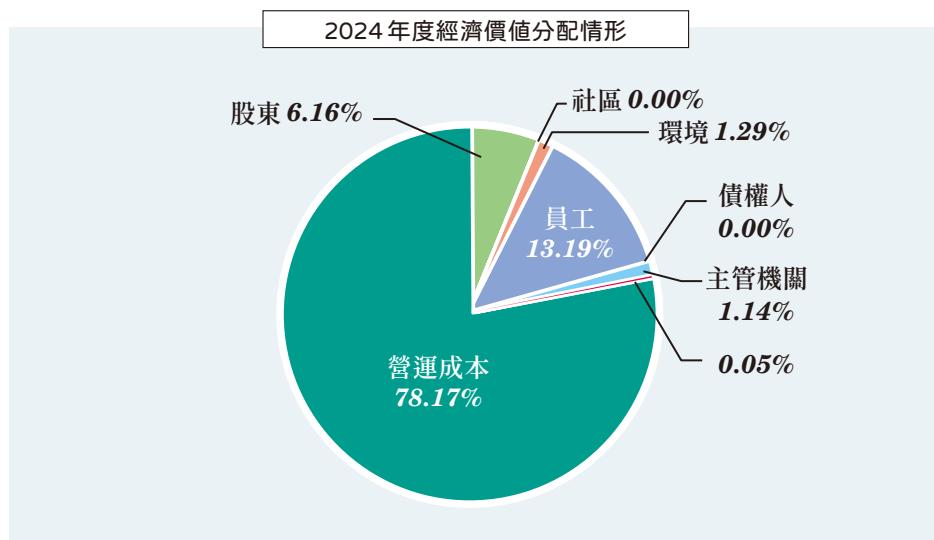
本公司適用中華民國法定稅率20%，本公司2023年有效稅率為16%，主係因本公司2023年申報適用產業創新條例第10條研發投抵以及同法第10-1條智慧5G投資抵減共計23,580千元，並已於2024年核定。

因應大環境的變遷及市場的變化，公司持續投入開發高性能、高附加值的產品，並對於大尺寸面板市場採取降價策略，以期擴大市佔率。此外，加強對於COPQ(不良質量成本)及直通率等品質指標的控管，並透過持續進行存貨管理檢討，增加評估NG品轉用可能性、過期批及早報廢處置等改善方式，以期減少呆滯及報廢損失。



▲ 圖表 24：2022～2024 年度營業額及人均產值比較

各利害關係人經濟價值分配



▲ 圖表 25：各利害關係人之經濟價值分配占比



2.2 稅務方針

依照住友化學集團要求，由內部稽核室每年進行稽核，並將「稅務」列入風險管理機制與重大決策中，於每季內控委員會報告，並以董事會為最高決策單位、由財務部作為稅務管理單位，每年定期向董事會報告、委託會計師進行財務及稅務查核，確保稅賦之正確性並依法申報完稅。

本公司適用中華民國法定稅率 20%，2023 年有效稅率為 16%，主係因 2023 年申報適用產業創新條例第 10 條研發投抵，以及同法第 10-1 條智慧 5G 投資抵減共計 23,580 千元，並已於 2024 年核定。

各項稅務遵守《中華民國稅法》、《商業會計法》、《商業會計處理準則》、移轉訂價政策(Transfer Pricing)，以及金融監督管理委員會認可之《國際財務報導準則》、《財務會計規則》與《財務會計作業程序》等，確實據以執行稅務申報作業。

除此之外，本公司主動參與政府之稅務說明會，積極與主管機關溝通重大交易許可或稅務風險，也透過稅務機關、審計機關之定期報了解稅務新知，並隨時關注全球租稅趨勢、全球反避稅趨勢及最新稅務揭露訊息，防止避稅或於低稅率國家進行稅務規劃。

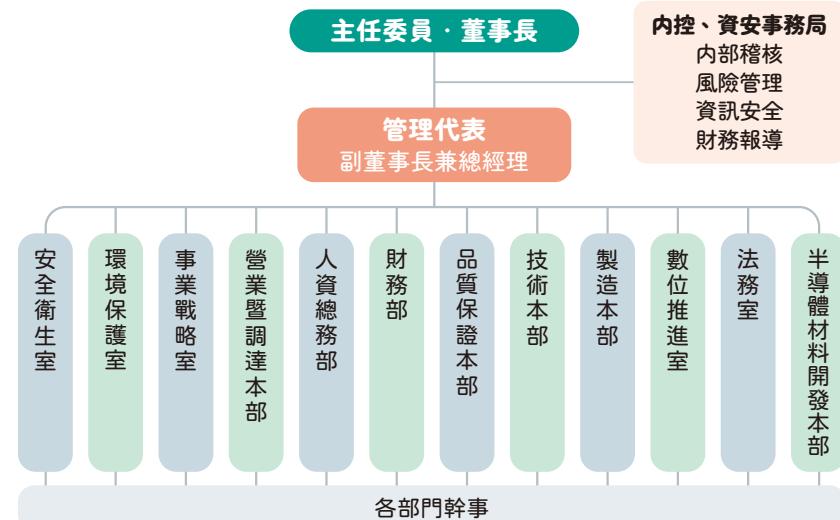
3 營運風險管理

3.1 風險管理

在永續發展與企業責任日益受到重視的趨勢下，妥善的營運風險管理已成為企業穩健經營的重要基石。面對氣候變遷、供應鏈中斷、資安威脅、法規變革與市場波動等多元風險來源，住友化學集團致力於建構全面性風險識別、評估、監控與應變機制，確保營運韌性與企業價值的長期穩定。作為住友化學集團的一份子，住華科技透過跨部門合作與風險治理架構的落實，不僅提升了風險預警能力，也促進決策透明與資源有效配置。

因此，住華科技於 2013 年制定了「風險管理作業程序書」並公告實施多年，且於 2024 年 7 月進行第 5 次的修訂；營運風險管理已融入本公司的日常管理與策略規劃中，協助我們在變動環境中持續掌握機會、降低衝擊，並強化對利害關係人的責任與承諾。

3.2 風險管理組織架構



▲ 圖 42：內部控制委員會組織圖

組織架構與運作

住華科技依據住友化學集團政策設置「內部控制委員會」，下設「風險管理」、「內部稽核」、「財務報導」及「資訊安全」四個專責小組。

內部控制委員會於每季召開例行會議，彙報執行成果，進行問題檢討與持續改善，針對四個不同型態的風險積極的進行風險預防和調整管控機制，確保制度與營運實務緊密結合，提升住華科技的風險管理成效。

風險辨識與評估

內部稽核室統籌風險管理作業，依據風險型態採取滾動式風險調整。每年邀集高階主管進行整體風險辨識與分級之外，亦定期召開跨部門風險會議，確保風險範疇貼近各部門業務。

► 圖 43：風險管理流程





住華科技依據住友化學集團所建構之年度風險鑑別機制，分類為八大風險類別，涵蓋：「事故／災害」、「資訊安全」、「法令遵循」、「稅務／財務」、「人事／勞動」、「事業經營」、「政治／社會」、「其他」等，並針對每一類別識別共計 70 個具體風險課題。



▲ 圖 44：八大風險類別

住友化學集團亦提供統一評估標準，依據「發生可能性」與「影響程度」兩大風險構面判定風險高、中、低，作為海外子公司進行在地化風險評估與管理之依據，如圖 45 所示。

高風險項目由主責單位提出對應計畫，內部稽核室負責追蹤執行進度，並每季提報內控委員會。透過對策的落實與滾動修正，不斷提升組織的風險應變能力與營運穩定性。

3.3 風險鑑別結果

2024 年度風險鑑別作業，由本部長以上高階主管（參與度 100%），進行鑑別與評估；經整體評估與內部討論，選定了 16 項風險。而跨部門風險會議，則新增 (105) 電氣／瓦斯／水道／工業用水供給短缺、(301) 違反與事業活動相關的法令及 (601) 原材料和採購產品的供應中斷等 3 項議題，共計 19 項潛在風險項目。經彙整並提交內部控制委員會主任委員與管理代表審閱後，作為住華科技 2024 年度的風險管理項目。如「贈收賄」、「環境污染」等議題，在當年度之發生機率與影響程度皆為相對低風險，故未列入年度重點項目。但仍保留其監控機制，作為中長期觀測依據。

發生的可能性	《每年發生一次以上》	4			702 · 中東國家政治不穩定、經濟危機、制度變更等	608 · 價格競爭	606 · 技術革新
3	《約每1到3年發生一次》	3			102 · 颱風、龍捲風、洪水、淹沒 108 · 電氣和機械設備的事故和故障 309 · 企業主和員工的醜聞和犯罪行為 503 · 勞工管理 / 勞工問題 601 · 原材料和採購產品的供應中斷 607 · 基準、制度的變更 609 · 誤出貨、誤收貨，出貨的延遲 610 · 不適當的投訴處理對應 611 · 匯率變動 614 · 因大環境的改變影響需求面的急遽變化 714 · GHG 問題	106 · 製品事故 201 · 對 IT 系統的惡意攻擊或違反 IT 系統規則 506 · 勞動災害（包含合作夥伴違反行為為規範的風險） 507 · 感染~傳染病蔓延 508 · 人員留任困難 613 · 數位變革造成商務環境的急遽變化 701 · 中國政治不穩定、經濟危機、制度變更等 706 · 台灣政治不穩定、經濟危機、制度變更等 715 · 塑膠廢棄物問題	101 · 地震、海嘯、火山爆發
2	《約每3到10年發生二次》	2			204 · 個人信息洩露 401 · 稅務（海外 <PPE、轉讓定價等>） 402 · 稅（國內） 501 · 員工心理健康 502 · 驟擾 504 · 人權議題（包括供應商的強迫勞動） 612 · 與商業夥伴、重要供應商的合約糾紛 705 · 韓國政治不穩定、經濟危機、制度變更等	110 · 有害化學物質等洩漏（不包括因火災、爆炸等意外引起的洩漏） 202 · 資訊和通訊基礎設施 / 系統故障 203 · 機密資訊洩漏 306 · 他社侵害公司的智慧財產權 602 · 原材料和採購產品價格快速波動 604 · 產業結構調整	307 · 公司侵害他社的智慧財產權
1	《10年内少於一次的發生率》	1			107 · 產品運輸過程中的意外 302 · 與客戶或供應商勾結或賄賂 303 · 違反出口管制規定 305 · 出口國反傾銷審查及徵稅 703 · 東盟國家政治不穩定、經濟危機、制度變更等	105 · 電氣、瓦斯、水道、工業用水供給短缺 111 · 環境污染 301 · 違反與事業活動相關的法令 310 · 品質造假、資料造假、不實陳述 311 · 虛假或不當揭露公司資訊 603 · 重要商業夥伴破產 712 · 日本國家政治不穩定、經濟危機、制度變更等	103 · 火災、爆炸 304 · 違反獨禁法（包括濫用價格轉讓優勢地位等）
評估的標準	影響程度	1	2	3	4		
	經濟影響	發生所造成的影響較小 < 100 萬美元	發生所造成的影響相對較小 100~500 萬美元間	發生所造成的影響相對較大 500~2500 萬美元間	發生所造成的影響很大 2500 萬美元以上		
	對人身的影響	微小災害或非停工災害	休業災害	死亡事故或造成嚴重傷殘	造成多人傷亡，其中包括當地居民		
	風評、信用等	利害關係人幾乎沒有失去信任。	失去利害關係人的信任，對目前的交易將會產生暫時的影響。	利害關係人的信任嚴重喪失，對目前的交易將會產生重大影響。	利害關係人的信任嚴重喪失，預計往後將不再進行交易。		

▲ 圖 45：2024 年度營運風險鑑別結果



3.4 風險對策擬定與監督

選定年度風險項目後由各部門提出減緩風險的計畫與對策後做成「年度風險控管表」。相關單位須每季提出執行成果，由內部稽核室匯整後，於內控委員會中進行報告，落實風險的持續執行、追蹤、改善與監督。下列為 2024 年度風險管理之 19 項重點課題及計畫實施結果：

類別	號碼	風險項目	潛在風險	因應對策
事故／災害	101	地震／海嘯／火山爆發	<ul style="list-style-type: none"> ◎工廠、倉庫、辦公室、設備及 IT 系統等設施可能因災害而受損，或導致事業活動中斷。 ◎可能造成人身傷害。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎模擬地震導致火災、化學品洩漏等緊急狀況，進行人員安全訓練、設施保護、緊急疏散的訓練實施。 ◎進行地震相關系統(訊息傳輸等)的定期測試確認。 ◎定期巡查倉庫區域，確認防護設施，避免危害發生導致貨物傾倒的風險。
	103	火災／爆炸	<ul style="list-style-type: none"> ◎工廠、倉庫及辦公場所等因火災/爆炸導致設備損毀，可能造成事業活動中斷或生產停止等影響。 ◎火災、爆炸發生時可能伴隨化學物質外洩，對員工及鄰近居民造成人身傷害或財產損失。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎實施人員相關的防災教育訓練。 ◎每月確認緊急疏散設備是否完備。 ◎定期檢查消防系統。 ◎滅火器使用及管理的教育訓練。
	105	電氣／瓦斯／水道／工業用水供給短缺	<ul style="list-style-type: none"> ◎電力、瓦斯(燃氣)、水道及工業用水的供應受到限制或中斷，可能導致事業活動的停滯。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎電力運轉分析及對策規劃。 ◎每月進行發電機效率檢查及維護。 ◎監測蓄水量，確保工業用水充足。
	106	製品事故	<ul style="list-style-type: none"> ◎製品不良(如品質問題等)、製品缺陷等情況，可能導致製品回收、停工、事業活動中斷或賠償責任的發生。 ◎發生重大問題時，若公司名稱被公佈，將可能對企業形象造成嚴重損害。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎持續檢視公司內部之品質保證及產品安全的規範，並對社內製品安全進行評價並與集團之間進行情報交流。 ◎檢驗人員認證與再認證實施，檢驗及返工作業方法觀察。 ◎實施品質異常調查及改善預防措施。
資安安全	201	對 IT 系統的惡意攻擊或違反 IT 系統規則	<ul style="list-style-type: none"> ◎有目的性的電子郵件攻擊、系統弱點侵入、惡意軟體感染等，可能對 IT 系統造成攻擊，導致情報被竊改、遺失、洩漏，或阻礙生產設備的穩定運作。 ◎PC 及可攜式儲存媒體等違反規定的行為，亦可能引發情報竊改、遺失、洩漏或生產設備運作異常等事件。 ◎此外，這些危害可能透過網路迅速擴大其影響範圍。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎住友化學母公司 ICS 專案參與，全公司 PC 安全更新，軟體升級和改進的病毒防護。 ◎透過資訊安全相關宣導等，提高員工對資訊安全的意識。



類別	號碼	風險項目	潛在風險	因應對策
法令遵循	301	違反與事業活動相關的法令	<ul style="list-style-type: none">◎因違反與事業活動相關的法令、法規或規章，可能導致罰款、業務中斷、販賣活動中止或製品回收等問題發生。◎若被認定為有意違法，可能會面臨公開公司名稱的社會制裁，進而對公司名譽造成嚴重損害。	<ul style="list-style-type: none">◎產品相關法規與品質系統條文查核與符合性確認。◎實行法律合規性確認及法律風險識別。
	304	違反獨禁法（包括濫用價格轉讓優勢地位等）	<ul style="list-style-type: none">◎違反競爭法(反托拉斯法)，可能會遭受停業、徵收附加費等處罰。	<ul style="list-style-type: none">◎進行年度教育訓練及個案研究。◎反壟斷法手冊的更新。◎依據市場狀況及集團方針，規劃既有業務未來方向時，將適時與法務及關係部門進行法規相關的討論和相談。
	307	公司侵害他社的智慧財產權	<ul style="list-style-type: none">◎侵犯他社的著作權、商標權、專利權等智慧財產權，可能導致訴訟、製品回收或賠償責任的發生。	<ul style="list-style-type: none">◎智慧財產權風險評估，定期調查其他公司的專利。◎進行年度教育訓練及相關案例的宣導。
人事／勞動	506	勞動災害（包含合作夥伴違反行為規範的風險）	<ul style="list-style-type: none">◎若公司在工廠、倉庫、營業廳等場所的安全管理不到位，可能會導致員工或現場工人遭遇嚴重工傷事故，並因此面臨法律處罰或民事訴訟索賠，進而影響社會信任及商業活動。◎長期接觸化學物質等有害物質可能對員工及現場工作人員的健康造成嚴重損害，並可能引發法律處罰、民事訴訟索賠，進而損害社會信任，對公司經營活動產生負面影響。◎未與施工分包商充分分享必要資訊或單方面提出不合理要求，可能導致嚴重的工業事故，並遭受法律處罰。此外，這將導致社會信任的流失，難以確保分包商的合作，進而使業務活動受到影響。	<ul style="list-style-type: none">◎進行基本規則(Ground Rule)活動、公司內外災害案例宣導及參與防禦性駕駛講座與危害通識在職教育。◎產線安全意識強化活動實施（虛驚提報/KYT演練/Ground Rule）。◎進行入廠施工承攬商訓練與施工巡檢實施。
	507	感染・傳染病蔓延	<ul style="list-style-type: none">◎新型流感、冠狀病毒、伊波拉出血熱、霍亂等傳染病的蔓延，可能導致員工感染，進而引發事業活動縮小或停業等情況。	<ul style="list-style-type: none">◎傳染病流行關注，進行廠內衛教宣導並準備相關物資。◎人員遠距工作安排或國外出向者撤離計畫制定。◎廠區定期消毒與進行鼠害防治，並請外部公證單位定期進行廚房安全衛生檢查。
	508	人員留任困難	<ul style="list-style-type: none">◎由於人員流動性高及人才短缺，尋找足夠且合適的人才變得困難。◎因事故、疾病、調職等原因，關鍵人員長期缺席，若無法及時補充，將對事業活動產生負面影響。	<ul style="list-style-type: none">◎加強招募方式多元化。◎安排對課級管理人員進行教育訓練。



類別	號碼	風險項目	潛在風險	因應對策
事業經營	601	原材料和採購產品的供應中斷	<ul style="list-style-type: none">○由於原產國法律法規的修改或加強，可能導致原材料、燃料及採購產品的供應延遲或中斷，從而影響運營，導致業務活動中斷並失去商機。○供應商事故、破產、運輸過程中的事故(包括海上運輸)、自然災害或其他緊急情況，均可能導致原材料、燃料及採購產品的供應中斷，進而造成停業、業務活動中斷並損失商機。	<ul style="list-style-type: none">○進行替代材料導入。○實施供應商原料短缺災害緊急應變訓練。
	606	技術革新	<ul style="list-style-type: none">○他公司突破性技術或產品的導入，可能導致市場佔有率下降與損失，進而影響事業活動。○替代技術或產品的開發與導入，可能使市場佔有率下降並造成損失，進而影響事業活動。	<ul style="list-style-type: none">○回應客戶的要求，改善因生產導致的偏光板品質議題。○調查其他公司的新產品開發趨勢和產品性能。
	608	價格競爭	<ul style="list-style-type: none">○市場價格競爭加劇，可能導致收益惡化。○通用品或低價品的進入，激化價格競爭，進而影響收益。	<ul style="list-style-type: none">○制定適應市場環境變化的銷售策略。○有效利用集團內資源，調整銷售商品結構。
	613	數位變革造成商務環境的急遽變化	<ul style="list-style-type: none">○競爭對手透過數位化技術提升生產力(例如生產過程的效率、運營複雜性和效率等)，可能導致市場佔有率下降與損失，進而影響事業發展。○競爭對手運用數位化技術增強事業競爭力(如活用大量客戶數據、優化供應鏈等)，可能使市場佔有率下降並帶來損失，進而對事業活動產生影響。○競爭對手或不同行業的業者，透過數位化技術創新商業模式，可能導致市場佔有率下降、損失，進而對事業發展造成衝擊。	<ul style="list-style-type: none">○透過流程梳理及重整、並搭配自動化數位化系統工具的開發導入，實現辦公室間接人員作業流程優化。○工廠導入製造管理系統(MES)，加速數位化的推進。
政治／社會	701	中國的政治不穩定、經濟危機、制度變更等	<ul style="list-style-type: none">○中國國內政治動盪、政府政策變化、法規制度大幅度改變或經濟危機，可能導致投資中斷、停工等情況的發生。○商業習慣或文化差異，可能對事業活動產生不利影響。	<ul style="list-style-type: none">○定期監測政治、經濟、法規等方面的重大變化，並及時做出反應。○評估中美貿易摩擦對公司營運的影響。
	702	中東國家的政治不穩定、經濟危機、制度變更等	<ul style="list-style-type: none">○中東各國的政治動盪、政府政策變化、法規制度的重大改變或經濟危機，可能導致投資中斷、停業等情況的發生。○商業習慣或文化差異，可能對事業活動產生不利影響。	<ul style="list-style-type: none">○留意中東國家情勢對台灣、集團的影響，適時與相關部門相談，進行應變。○隨時留意該地區相關訊息，並與集團據點串聯情報，早期預防。



類別	號碼	風險項目	潛在風險	因應對策
政治／社會	706	台灣的政治不穩定、經濟危機、制度變更等	<ul style="list-style-type: none"> ◎台灣的政治動盪、政府政策變化、法規制度的重大改變或經濟危機，可能導致投資中斷、停業等情況的發生。 ◎商業習慣或文化差異，可能對事業活動造成影響。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎留意台灣政治、經濟情勢狀況，適時與相關部門相談，進行應變。 ◎密切注意國內相關新聞，確保業務執行與即時對應策略。
	715	事業廢棄物清運	<ul style="list-style-type: none"> ◎由於塑料廢物問題所引入的各種限制和禁令，可能對業務產生影響，例如市場份額的下降或喪失。 ◎公司對塑料垃圾問題的應對不當，可能導致消費者和投資者評價下降，進而增加資金成本並損害公司聲譽。 ※塑料廢物處理不當可能對環境造成不利影響。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎廢棄物暫存量依法進行申請。 ◎公司內部廢棄物數量掌握。 ◎委託合法企業協助處理廢棄物並進行監督。

4 數位轉型

在數位化浪潮下，資訊安全已成為企業永續發展不可或缺的核心元素。住華科技深知保障客戶資料與企業機密的安全，不僅是法律責任，更是對利害關係人負責的具體實踐。本公司秉持「預防為主、持續強化」的原則，致力於打造一個韌性高、風險低的資訊環境。

4.1 資訊安全組織

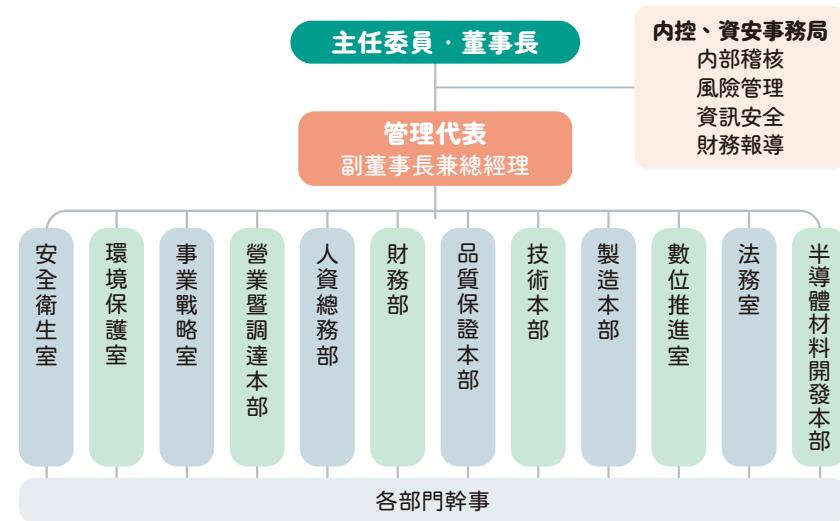
為確保資訊安全與持續營運，共計有三個資訊安全組織，從不同的層級持續提升資訊安全。在內部控制委員會下設資訊安全組，並由公司一級主管所成立之跨部門資安組織：資訊安全管理委員會推動相關資安活動。此外，參考國際資訊安全管理制度標準，推動並實施其相關指引及控制措施，以減少各種資訊安全風險。

資訊安全委員會

資訊安全的最高指導組織，負責訂定公司的資訊安全政策，每季召開一次會議，如圖 47 所示。



▲ 圖 46：資訊安全組織層級

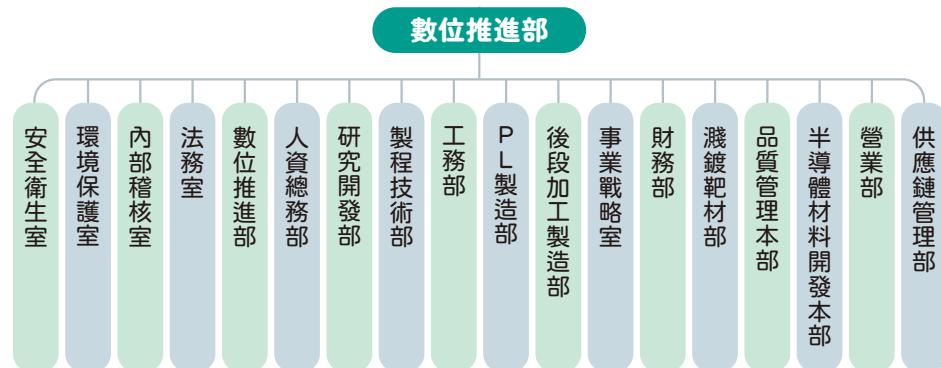


▲ 圖 47：資訊安全委員會



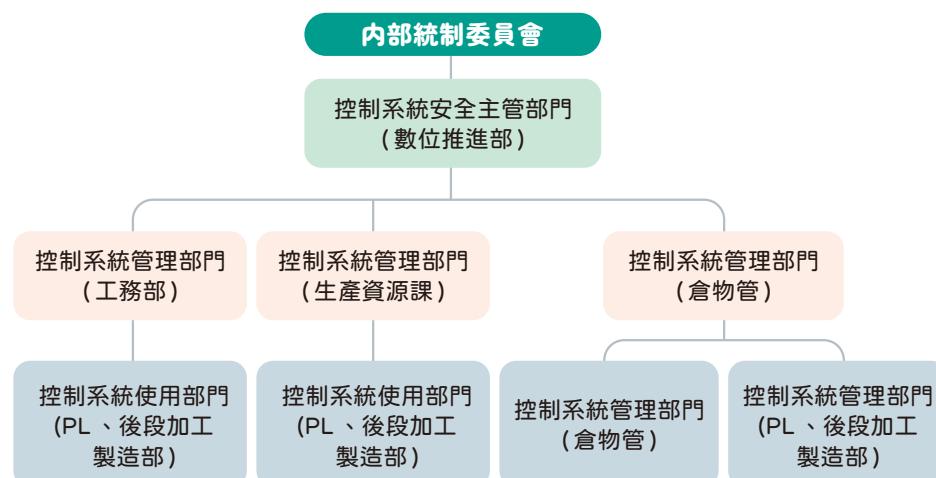
資訊安全聯絡會

各部門推派人員參加資訊安全聯絡會，負責推動各部門的資訊安全活動，每季召開一次會議。



工廠控制系統資訊安全組織

- ◎ 促進資安管理部門、控制系統管理部門、控制系統使用部門充份溝通。
- ◎ 分享資安風險、系統缺陷、回報與處理 IT 事故。



4.2 資安治理制度

住華科技設立資訊安全管理委員會，由公司管理代表領導，跨部門協調執行資安策略。制定之資訊安全政策與內控標準作業程序，包含資料保護、存取控管、異常偵測、風險評估與事件通報等，並定期檢討與更新以因應威脅趨勢。

- 1 資訊安全管理規章制定與修改。
- 2 防止電腦病毒感染、駭客入侵與資訊外洩等能力提昇規劃。
- 3 網路及系統安全提升。
- 4 資訊安全意識持續強化。
- 5 個人資訊安全及備援系統建立。
- 6 於內部控制委員會會議報告資訊安全相關議題。



▲ 圖 48：住華科技資安治理制度



資訊安全政策：

- ◎ 維護資訊之機密性、完整性以及可用性。
- ◎ 嚴密的子管理指施、有效的持續改善機制。
- ◎ 普及資訊安全教育、深化資訊安全意識。
- ◎ 強化利害關係人資安管理、降低資訊安全風險。

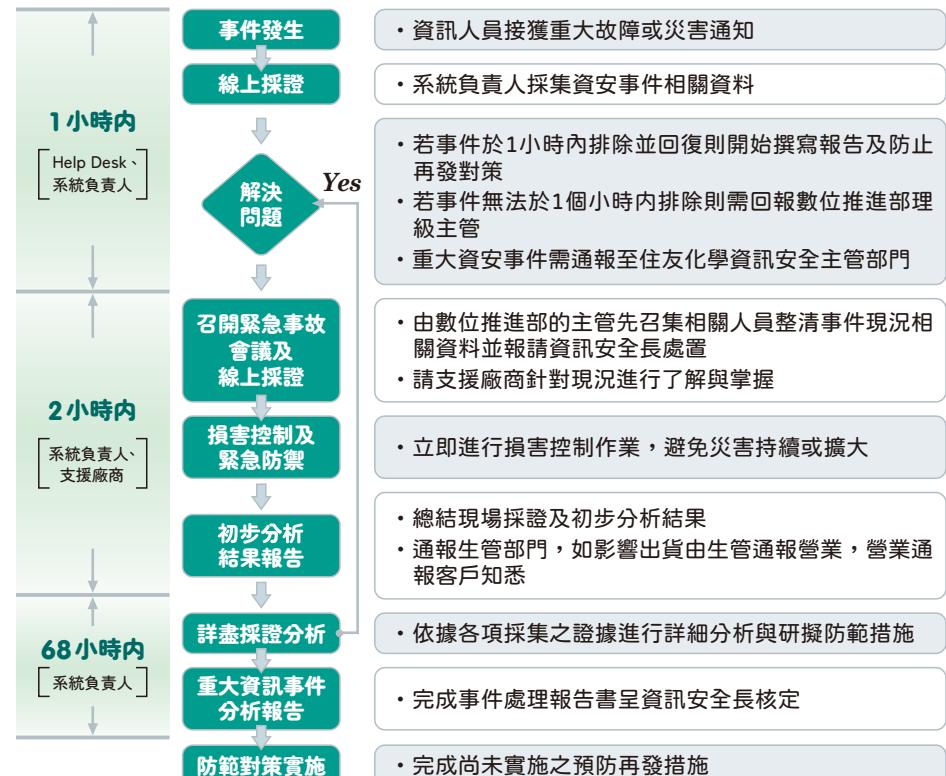
住華科技高度重視內外部稽核制度之落實，作為公司治理與風險控管的核心機制之一，每年度須通過多項來自政府、客戶與母公司的稽核流程，以確保營運系統與資訊安全的合規性與健全性，每年稽核涵蓋範圍如下：

- ◎ 七大管理系統內、外部稽核：ISO9001、IATF16949、QC080000、ISO14001、TOSHMS、ISO45001、AEO 海關認證
- ◎ JSOX (日本版 SOX 法) 稽核與流程控管查核
- ◎ 資訊部主導之資訊循環內部稽核(系統、資料、作業流程完整性)
- ◎ 住友化學定期之 Internal Audit 審查與查核改善要求
- ◎ 客戶要求之資安稽核

公司各部門於稽核期間積極配合各項查核作業，資訊部亦持續改善與優化資安控制程序與作業紀錄，以符合外部審查機構與母公司的管理標準，展現住華科技在資訊治理上的穩健度與透明度。

指標項目	實績數據
資訊服務可用度	100%
重大資安事件通報數	0 件
員工資安訓練完成率	100%
社交工程演練通過率	98% (高於業界平均)
稽核次數	8 次
備份成功率	100%

▲ 表 40：資訊安全績效指標



▲ 圖 49：資安通報流程

資安永續展望

資訊安全不是阻礙創新的障礙，而是支持創新的基石，將持續投入資安治理並聚焦下列三大方向：

- ◎ 導入零信任架構(Zero Trust)：重塑存取與驗證機制，減少橫向入侵風險。
- ◎ 發展資安自動化與 AI 偵測技術：強化資安事件的即時應變與預警能力。
- ◎ 提升資安治理透明度：逐年揭露資安治理指標與風險應對策略，落實 ESG 的治理責任。



資訊安全措施與 ESG

類別	主要措施內容	ESG 面向
網路安全控管	◎次世代防火牆、IDS/IPS ◎網段隔離與 VPN ◎上網安全防護與郵件閘道 ◎不定期滲透測試與弱點掃描	G
資訊資產管理	◎建立資訊資產管理系統 ◎關鍵資產標記與分類 ◎資產報廢前進行資料抹除	G
資料保護	◎資料存取權限控管 ◎自動備份與異地備份 ◎GDPR 與個資法遵循	G / S
存取控制	◎MFA 與 AD 管理 ◎最小權限原則與 RBAC 角色控管 ◎定期帳號盤點與稽核	G
電腦與系統維運	◎系統與軟體定期 Patch 更新 ◎端點部署 EDR 與防毒 ◎Log 集中監控與異常通報	G
資安事件處理與應變管理	◎資安事件通報 SOP ◎建立 CSIRT 與事件記錄分析	G
人員資安管理與教育訓練	◎員工資安意識訓練與測驗 ◎新進／離職人員資安流程 ◎資安文化推廣活動(資安宣導、電子報)	G / S
資安稽核與演練	◎每年執行資安內外部稽核 ◎年度資安演練(社交工程、緊急應變)	G
供應鏈資安管理	◎對關鍵合作廠商契約納入資安條款 ◎供應商稽核制度	G

年度資安關注面向及措施

關注面向	實際措施
資訊安全	◎個人電腦升級 Windows 11 作業系統 ◎公司導入 Palo Alto 網頁安全雲端服務 ◎電腦攜出社外安全防護 ◎強化 USB 媒體資料安全管理措施 ◎強化資訊安全監控(導入 EDR 端點偵測) ◎提升工業控制電腦安全性
法令遵循與漏洞管理	◎法令遵循，不使用 EOS(End of Support) 軟體 ◎完成六項稽核任務
雲端安全	導入雲端備份機制(持續宣導)
軟體安全	提升作業系統與軟體安全性 ◎每日更新防毒軟體病毒碼 ◎每月進行作業系統的安全性更新 ◎每年排定專案把即將過期的作業系統與軟體進行版本更新
安全意識	◎1 次社交工程演練 ◎1 場資訊系統異常之緊急應變演練 ◎16 篇資訊安全宣導與電子報 ◎1 場年度資訊安全教育訓練 ◎9 場新人資安教育訓練
	 課程大綱 課程目標 一、資訊系統安全事故案例及危害情況 二、防止感染勒索軟體的對策 三、防止商務郵件詐騙的對策 四、防止資訊洩漏的對策 五、發生資訊系統安全事件時的對策 六、資安政策要點 總結





山上國小 | 吳俞蓁 · 性別平權 – 攜手前行

與價值鏈合作

1. 供應鏈管理

- 1.1 採購方針
- 1.2 永續供應鏈

2. 客戶關係管理

- 2.1 七大系統內外部稽核
- 2.2 綠色產品、有害物質流程管理（HSPM）
- 2.3 供應商品質稽核

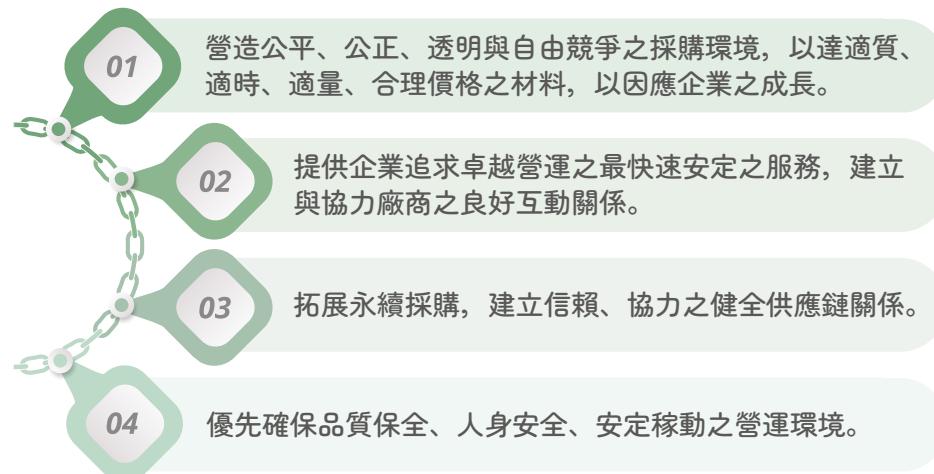
101

104



與價值鏈合作

1 供應鏈管理



▲ 圖 50：永續採購方針

沿襲住友化學對於社會、責任關懷、經濟發展、全球環境、人權保護之理念，所有廠商皆須由供應商評選小組遵照《供應商管理作業程序書》進行選定、考核及認可，以具有 ISO 驗證與綠色產品相關管理系統政策之廠商為優先對象，積極與供應商共同推展環境保護、品質、綠色產品、人員安全、道德準則等方向，建立相互永續合作的供應鏈管理制度。

1.1 採購方針

秉持永續經營理念，除持續提升競爭力外，亦謹守企業道德及公平交易原則。與本公司往來之供應商亦要求以人為本、重視勞雇關係、職業安全衛生、勞動人權，保證符合《職業安全衛生法》與《有毒物質控制法》^⑯。以塑造優良之工作環境，並重視環保、工安、企業社會責任，以善盡企業公民責任。

誠信互惠、公平交易的供應鏈環境及預警原則



◀ 圖 51：供應鏈之法遵原則

住華科技採購作業自 2011 年導入系統簽核，採購單亦提供台灣國內專業律師與國外多元舉發專線供供應商申訴異常案件之用；近幾年來，藉由內部稽核系統的查核、管控及糾正，並積極規劃內部控制制度；依據責任商業聯盟準則規範的政策承諾，自 2014 年導入之廠商，全面要求簽屬「廠商承諾書」，以及針對關鍵供應商的實地拜訪與宣導，強化住華科技的採購作業流程與法律遵循的緊密關係，並宣示反收賄、反腐敗的決心。2024 年度新合格之供應商共 50 家，簽署廠商承諾書回收率 95%，全部供應商簽署比例 90% 以上。

基於請購規格合理性會直接或間接影響交易的公平、合理性，住華科技自 2015 年執行「採購暨驗收審議會」，大於台幣二百萬元以上的資本支出案件，結合法務／智財權、經營企劃部、技術、資訊、採購等單位於規格制訂與進貨驗收時分為兩個階段進行共同審議，以強化採購與驗收管理規章，並汰換不良廠商、培養長期優良廠商。

^⑯ 包含但不限制於日本、美國、歐盟、韓國、其他相關於化學物質限制（RoHS、REACH、全球汽車申報物質清單GADSL，或衝突礦產上所被要求之相關法令）。



1.2 永續供應鏈



▲ 圖 52：供應鏈之六大考核標準



▲ 圖表 26：近三年在地廠商家數及比例

住華科技重視在地採購方針，針對直接及間接物料，以及設備機台等項目的供應商，考量成本、交期、風險規避等原則，評選合適的當地供應商，包含台灣登記註冊之廠商，落實材料在地化，並加強在地服務的機動性。目前在地採購的家數占比已大於 90%，10% 則來自包含但不限於住友化學之化學原物料。

採購風險分散

避免缺料風險或單一供應商情形發生，經產品開發、技術能力、品質管理能力和實績的評估，依產品以及廠內使用單位的需求，共同評鑑、遴選合適供應商，建立 2nd Source (替代供應商)制度。

源頭採購

持續推動靠近上游的作法進行各項物料的採購與廠商評估作業，以提高價格競爭力、品質、交期與服務，並且與關鍵物料廠商簽訂「穩定供貨合約」以確認供料無虞。

斷料風險控制

災害發生後，主動協助須幫助之廠商，並啟動調查供應商物料、成品、設備、人員安全、上游原物料的供應狀況，以及運輸方面的影響。彙整後，提供給各單位參考因應，且有助於與客戶端的緊密連結、情報分享。同時，定期進行緊急災害演練，確保應變作業的迅速性與有效性，使衝擊與影響降至最低或無，且減少斷料疑慮。

為確保關鍵材料之供貨效率與原料品質，優先選擇上游具 Second Source 及備料庫存機制之原料供應商。公司內部同時以安全庫存備料與回收機制，避免相關物質之缺料或斷貨風險，以確保使用無虞。

共同的永續目標

住華科技以日系企業深耕台灣的精神，重視與供應商間的共同永續目標。期許由住華的產業供應鏈成員之間的緊密技術合作，極力減緩對社會的負面衝擊，從新品開發、穩定供給、使用綠色產品、物流最佳化、善盡社會責任，共同達到住華科技公司與夥伴間共榮的永續未來發展；經查核確認 2024 年度供應商未有負面報導及對住華科技之衝擊。



對供應商的規範條文包含但不侷限於優良品質、合理的成本、符合滿足客戶交期、安全與服務各面的基本要求之外，住華科技已於2023年度更新供應商管理暨評鑑卡與採購單規範條文並擬定新規制定對供應商之RBA住華管理準則，從新供應商遴選開始，則須由供應商自我宣告是否同意遵循RBA責任商業聯盟準則規範，確保供應鏈成員的目標一致與共通性和積極倡議RBA準則規範。

2024年向重要關鍵的直接材料廠商進行「法令遵循」、「安全衛生」、「勞雇暨人權關係」、「童工」、「健康」、「環境友善」的永續發展進行問卷調查。問卷回收率為100%，且一階材料廠商的自我檢視結果均為9分以上(滿分10分)。

供應商分類與管理

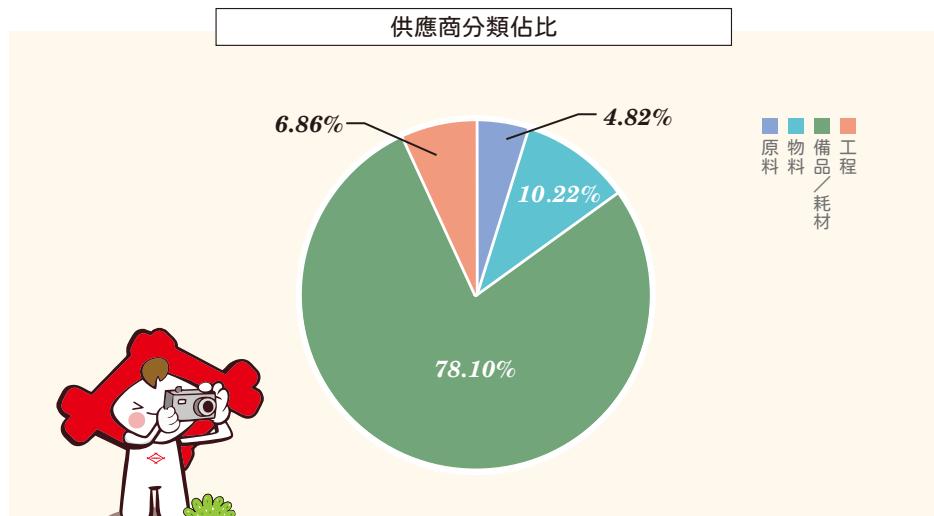
說明：◎必要 ○非必要(以包材、化藥為主) △依個案進行

廠商性質	管理系統	稽核／輔導	管理	評核
直接物料	製造商	◎	◎	◎
間接物料	代理商	○	○	○
工程／客製設備	製造商	△	△	○

供應商品質管理

每年實施供應商評核，針對品質、成本、交期、服務、環安衛(QCDSS)等5個項目進行評比，2024年共計評核685間供應商，其中75%被評比為A級之供應商廠商列為優先採購對象，透過供應商對廠內使用單位和開發人員的教育訓練，連結雙方的產品知識與關聯，更藉此機會交流雙方的綠色產品政策和營運方針。

分類	定義
原料	製造成品或半成品直接使用之原料
物料	成品(製程)用之耗材相關物品與料件
備品／耗材	製造使用之生產工具／備品和其他相關耗材
工程	廠區興建與維修改善工程



▲ 圖表 27：2024 年度供應商分類占比



▲ 圖表 28：近三年供應商考核比率



2 客戶關係管理

品質政策

提供客戶高品質的綠色產品，與客戶建立互惠互利的夥伴關係，重視集團方針，與推展和品質保證及產品安全相關的活動，持續改善以提升客戶滿意度與整體品質水準。

住華科技秉持品質政策，期望為顧客現在和未來的需求在日常管理中做好PDCA循環管理，每年召開品質管理審查會議，確認年度目標以及績效執行狀況，也不斷推動品質保證管理系統與有害物質管理，建立並實施符合規範要求的品質管理制度。除了設定績效指標，也搭配定期稽核活動，讓管理系統能落實、完善，並達到持續改善的功能，以符合品質管理系統之要求。

2.1 七大系統內外部稽核

住華科技合併七大管理系統(包含：ISO 9001、IATF16949、有害物質管理系統、ISO 14001、ISO45001、TOSHMS及AEO)政策，並由品質保證本部每年擬定品質管理系統之內部稽核計畫(含系統稽核、製程稽核、產品稽核等)、執行稽核確認，秉持風險思維與持續改善之精神，確保各流程運作可持續符合客戶與品質驗證系統要求。

為了提升組織整體性的管理觀念、整合相關共用流程，每年5~6月進行內部系統合併稽核、稽核員教育訓練，以提升行政效率、強力展現管理企圖，並符合客戶要求、簡化管理制度，讓公司內部易於內部溝通及教育訓練；外部系統驗證則於每年11月進行。

因應車載品供貨需求及品質系統條文改版，於2017年取得ISO 9001:2015證書、2019年2月取得IATF16949:2016證書，每年持續驗證並確保品質系統證書持續有效，2024年亦通過ISO 9001 : 2015、IATF16949 : 2016之外部驗證審查。

為確保品質或有害物質流程管理系統之適切性及效率，品質保證部依據RC政策，對於品質流程之績效、產品符合性、影響品質系統的變更進行裁決，並審查持續改善執行狀況等品質相關議題，也針對需要跨部門合作之事項，成立專案小組共同解決問題。

品質保證部每週於與副董事長兼總經理、各部門長彙報品質相關議題，包含：客戶回饋、品質改善專案執行進度等，共同檢討品質績效並持續改善強化品質管理。此外，每年定期召開品質管理審查會議，檢討廠內或顧客之重大品質異常與綠色產品(GP)之輔導矯正狀況、預防措施、客戶滿意度、客戶計分卡審查、內部稽核、流程效果與效率、品質成本、製造可行性評估、保養目標等項目。

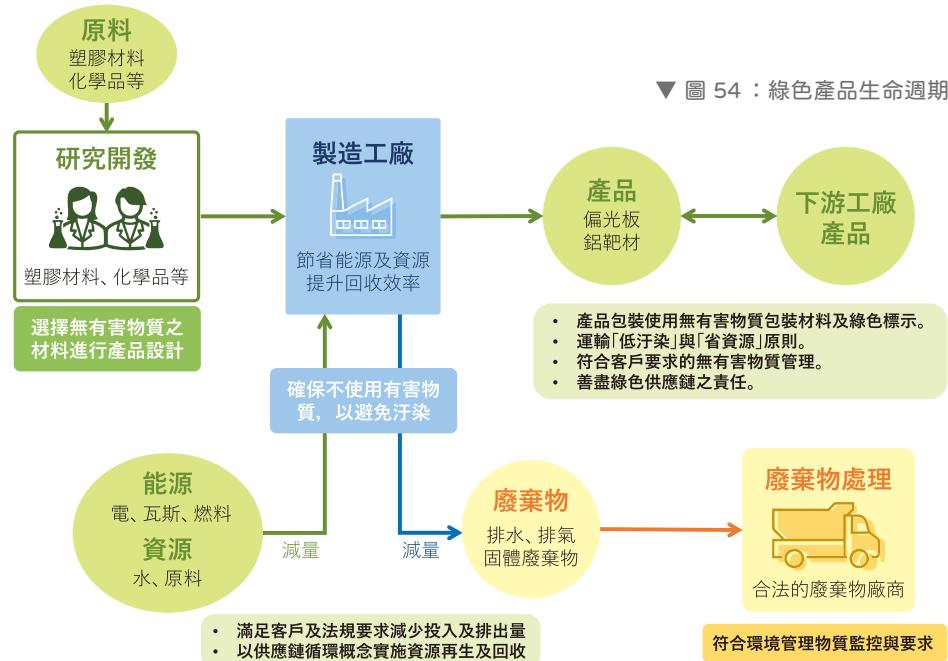


▲ 圖 53：合併七大系統之內部外稽核





2.2 綠色產品、有害物質流程管理（HSPM）



▼ 圖 54：綠色產品生命週期



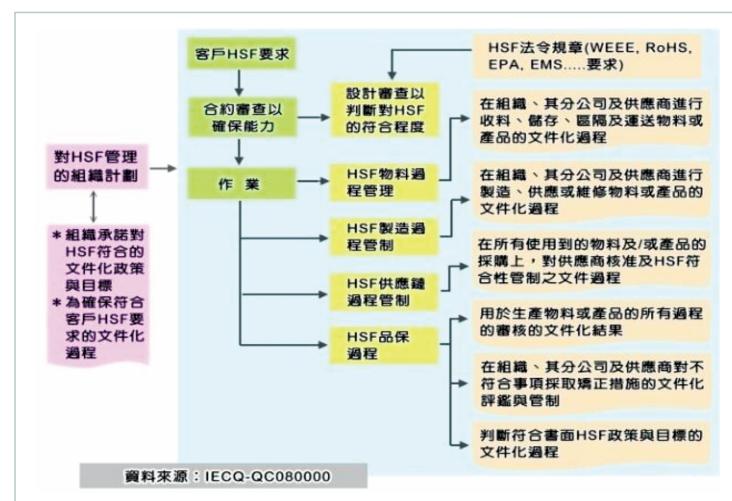
▲ 圖 55：綠色產品及有害物質管理流程

住華科技的產品並未直接受到歐盟的法規管制，在電子電機產品所占的比例亦不大，且產品組成單純，並非有害物質管制的高風險產品，仍深化產品生命週期在企業社會責任的角色，從設計階段、生產階段、運輸階段、使用階段、再生階段提出了「綠色產品生命週期」的概念，以符合並達成綠色產品的要求，查核 2024 年度不符合 GP 件數為 0 件，顯示材料皆符合綠色產品。

從輸入管理 (Input)、流程管理 (Process) 到輸出管理 (Output)，進而延伸涵蓋客戶使用、減量、削減計畫和廢棄物回收。整個產品的製造過程更基於環境管理物質「不進入」、「不使用」、「不出貨」的三不原則實施相關流程管理，除滿足綠色供應鏈管理循環的職責和本份，亦滿足客戶對於綠色產品的相關要求，更善盡企業在世界公民的綠色責任。



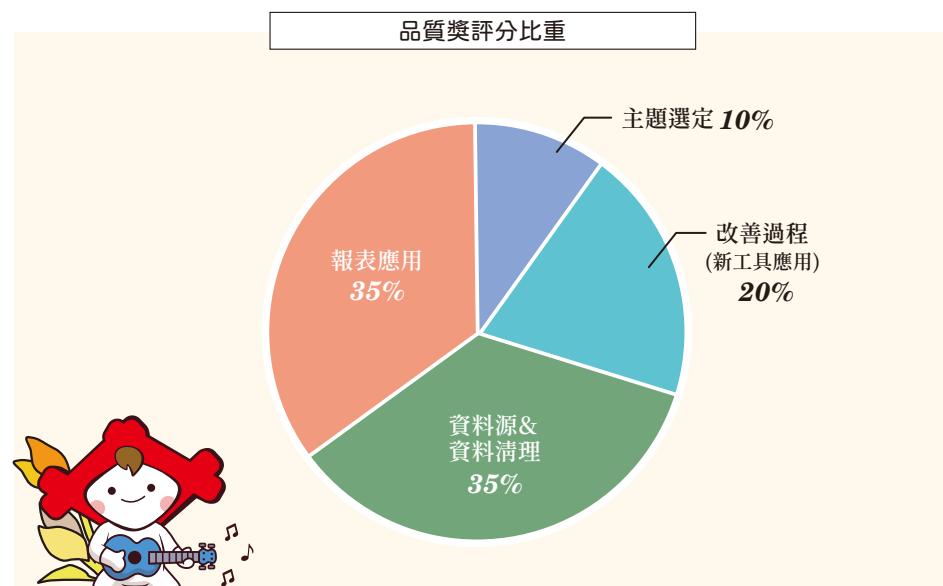
本公司全數產品均透過客服相關單位與客戶進行溝通，產品量產前，提交成分資訊與第三方公正單位的RoHS檢測報告給客戶。住華科技自2006年起推動產品有害物質管理系統，持續確保公司產品符合國際法規及客戶對有害物質管理相關要求。



▲ 圖 56：產品有害物質管理系統之教育訓練

為促進全體員工積極推動品質改善，並鼓勵運用新工具，提升內、外部客戶滿意度，2024年度辦理品質獎及品質標語募集活動，主題結合品質文化及數位品質，從組織領導、促進全員參與、數位流程管理、進而提升客戶滿意度等面向進行評分。

透過品質獎之競爭性活動，促進員工提案並以新工具、應用及改善作業流程等方法，解決痛點並能達成最終目標。



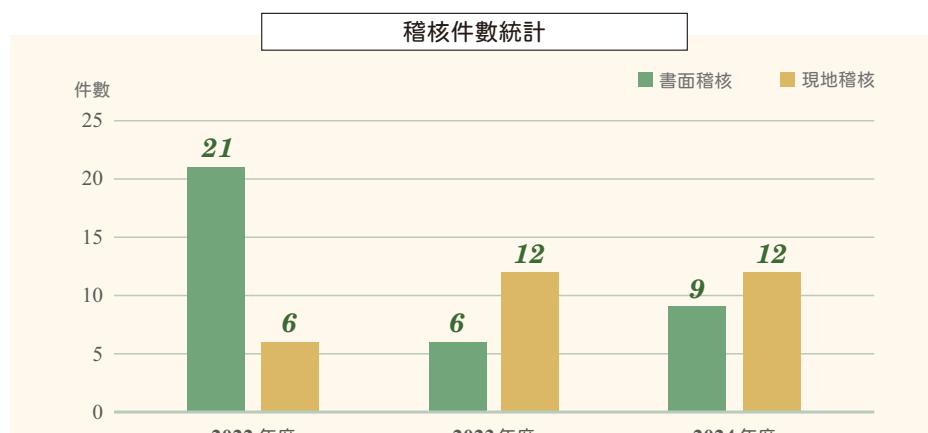
▲ 圖表 29：2024 年度品質獎評分比重



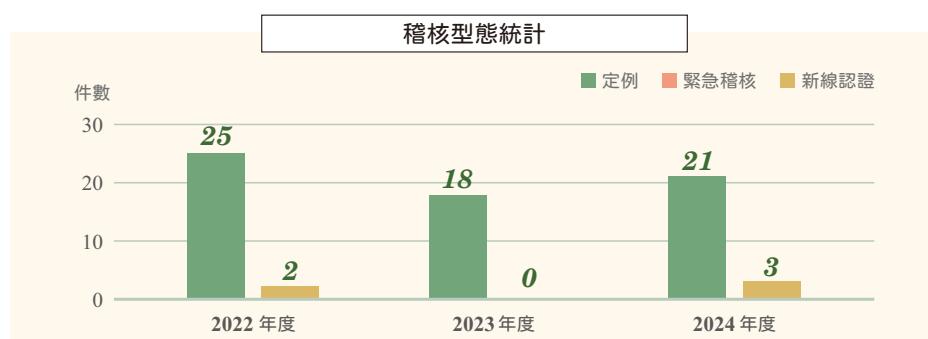


2.3 供應商品質稽核

住華科技積極對供應商進行品質提升之輔導，使供應商有效的實施品質管理系統，獲得雙方公司雙贏局面並強化供應商的品質意識、確保供應商品質系統有效執行。為落實供應商管理，除了每年進行供應商定期稽核外，針對異常高發的供應商進行緊急稽核，以確認相關異常內容的對策落實度；每季亦進行供應商品質考核，並要求品質考核不佳的供應商進行限期改善。

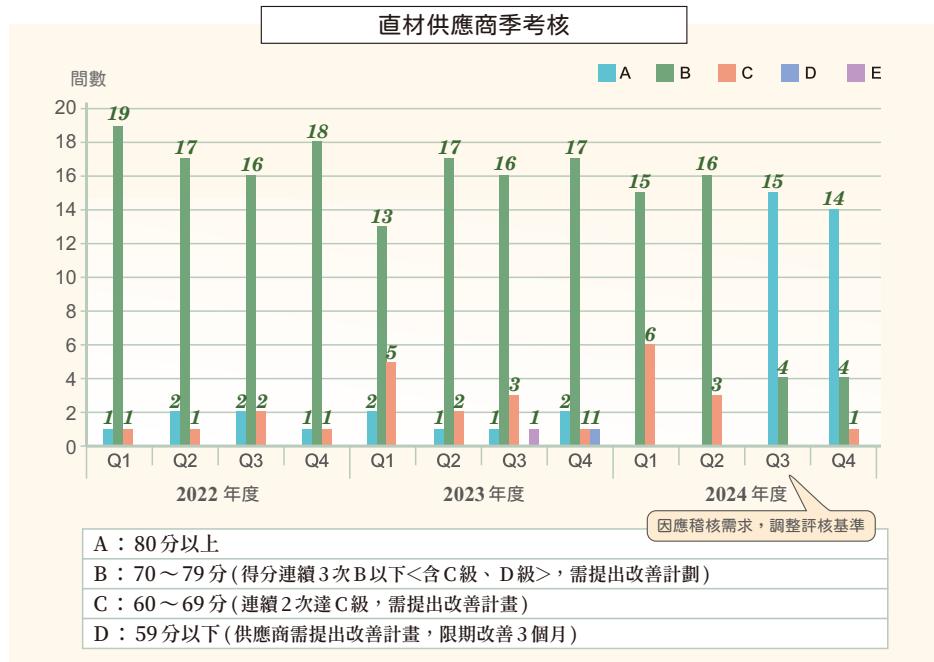


▲ 圖 30：2022 年～2024 年供應商稽核件數



▲ 圖 31：2022 年～2024 年供應商稽核型態

藉由定期會議，持續檢視供應商之各項品質狀況、建立品質管理手冊，並由供應商來對住華保證從量產到停止生產都符合要求，持續進行供應商之品質提升管理。



▲ 圖 32：2022 年～2024 年供應商季考核趨勢圖

- ◎ 8D (8 Disciplines) 問題解決方法使用：提升供應商異常報告的質與量，以確認供應商對問題掌握，和確認供應商對策有效性。
- ◎ SPC (Statistical Process Control) 監控管制：藉由監控 SPC 趨勢，確認供應商製程變化狀況，以求即時對異常做出合理反應，減少品質問題之發生。
- ◎ ORT (On Going Reliability Test) 實施：針對量產產品可靠度進行監督，確認產品品質長於產品使用壽命。
- ◎ Pre-Notice 使用：規範供應商檢查發現無規格或超過管制界線異常時，自主提出異常內容通知住華，建立流出防止概念。



大山國小 | 林俊佑 · 王釤崢

附錄

永續會計準則：硬體業之內容索引	109
GRI 準則	110
資訊重編與勘誤	116
TCFD 對照表	116
第三方保證聲明	117
編輯小組	119



永續會計準則：硬體業之內容索引

主題<代碼>	揭露	性質	內容摘要	對應章節
產品安全 TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	討論及分析	本項不適用。 住華科技之主要產品為中間材料、非終端產品，製造過程中無產品資訊安全之風險，公司資訊安全政策請見報告書內文。	數位轉型
員工多元及包容性 TC-HW-330a.1	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	量化	依循「平等對待」原則，尊重個人資料隱私，故未針對員工種族進行調查，僅對國籍類別進行統計，完整數據請詳見報告書內容。	2024 年人力狀況
產品生命週期管理 TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	因應國內外環保及禁用物質法規定期更新住華供應商產品環境管理規定，涵蓋 IEC 62474 所列應申報物質清單。受限於部分材料因現今產業技術無法取代殘留於產品，但產品所含 IEC 62474 應申報管制物質之含量未達要求申告比例。	綠色產品、有害物質管理 (HSPM)
產品生命週期管理 TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具(EPEAT)註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	量化	本項不適用。 住華科技之主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的 EPEAT 標章。	綠色產品、有害物質管理 (HSPM)
產品生命週期管理 TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	本項不適用。 住華科技之主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的能源效率認證。	綠色產品、有害物質管理 (HSPM)
產品生命週期管理 TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	公司主要產品為偏光板，製造偏光板之碘原料經回收後再進行精煉，回收率為 79.6%。	6R 資源減量
供應鏈管理 TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比(a)所有供應商(b)高風險供應商	量化	住華科技遵循母公司住友化學方針，重視源頭管理，向直接重要關鍵供應商進行 RBA 同等調查管理，且積極研討風險鑑別之機制，預計於 2025 年度鑑別與管理高風險之供應商，以降低供應商在人權、安全衛生、環境、道德風險等各方面有任何違反準則規範之狀況。	永續供應鏈
供應鏈管理 TC-HW-430a.2	一階供應商就(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不符合責任商業聯盟有效性查核程序(VAP)或同等程序之不合格比率，以及(2)相關改正行動比率	量化	住華已經透過母公司向重要供應商進行 RBA 同等調查管理，2024 年查無違反之紀錄。	永續供應鏈
材料取得 TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論與分析	住華公司遵循住友化學永續供應鏈政策與致力綠色採購，並積極落實在地化管理，依據年度採購金額與產品材料來源屬性進行關鍵重要材料判定風險，對於高風險關鍵材料進行多元化或替代材料客戶驗證，並且要求供應商不可採購來自衝突礦產地區或原料產品，確保符合法規與品質規範無虞。	永續供應鏈



<代碼>	揭露	性質	內容摘要	對應章節
TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	量化	產品生產量為：偏光板 72%、彩色光阻 11%、靶材 3%、半導體 14%。	公司簡介
TC-HW-000.B	製造場所之面積	量化	所有的生產設備，皆位於南部科學園區之住華科技台南總公司。	公司簡介
TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	量化	所有主要產品之自有設施生產百分比為 100%。	公司簡介

GRI 準則

使用聲明	已依循GRI準則報導2024年4月1日至2025年3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，參照SASB之行業準則：Technology & Communications Sector : Hardware。



GRI 準則／其他來源	揭露項目	位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
一般揭露					
GRI 2： 一般揭露 2021	1. 組織及 報導實務	2-1 組織詳細資訊	公司簡介 關於報告書		
		2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書		
		2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書		
		2-4 資訊重編	資訊重編與勘誤		
		2-5 外部保證／確信	關於報告書 第三方保證聲明		
	2. 活動與 工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	產品與應用		
		2-7 員工	2024年人力狀況		
		2-8 非員工的工作者	承攬商管理(非員工的工作者)		



GRI 準則／其他來源	揭露項目	位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 2： 一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	公司治理	省略	保密規定限制	依公司保密規定
	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 永續推動組織與願景			
	2-13 衝擊管理的負責人	永續推動組織與願景			
	2-14 最高治理單位於永續報導 的角色	永續推動組織與願景			
	2-15 利益衝突	公司治理			
	2-16 溝通關鍵重大事件	公司治理 重大主題鑑別流程	省略	資訊無法取得	本年度無重大事件
	2-17 最高治理單位的群體智識	成員與遴選機制			
	2-18 最高治理單位的績效評估	—	省略	保密規定限制	依公司保密規定
	2-19 薪酬政策	薪酬、獎金與福利政策			
	2-20 薪酬決定流程	薪酬、獎金與福利政策			
	2-21 年度總薪酬比例	薪酬比	省略	不適用	本公司非上市櫃公司， 未成立薪酬委員會
4. 策略、政策 與實務	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話 副董事長的話 永續長的話			
	2-23 政策承諾	國際倡議與加入公協會 人權保障			
	2-24 納入政策承諾	永續推動組織與願景 永續供應鏈			
	2-25 補救負面衝擊的程序	舉發管道			
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	舉發管道			
	2-27 法規遵循	法令遵循			
	2-28 公協會的會員資格	國際倡議與加入公協會			
5. 利害關係人議和	2-29 利害關係人議和方針	六大理害關係人議合			
	2-30 團體協約	人力資源政策	省略	不適用	未簽訂相關協約



GRI 標準／其他來源	揭露項目	位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
重大主題					
GRI 3：重大主題	3-1 決定重大主題的流程	重大主題鑑別流程			
	3-2 重大主題列表	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
重大主題：S1 勞雇關係及福利					
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 202 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率	薪酬比			
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	2024 年人力狀況			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	新進與離職狀況			
	401-2 提供給全職員工的福利 (不包含臨時或兼職員工)	薪資、獎金與福利制度			
	401-3 育嬰假	鼓勵生育的措施			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 402 勞／資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	人力資源政策			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
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	人力資源政策			
重大主題：S2 人才發展					
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	平均受訓時數			
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	職能提升及過渡協助			
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	績效評核與職涯發展			



GRI 準則／其他來源	揭露項目	位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
重大主題：S5 職業安全衛生					
GRI 3 : 重大主題 GRI 403 職業安全衛生 2018	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
	403-1 職業安全衛生管理系統	安全、環境、品質政策			
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	危害辨識、風險評估與事故調查			
	403-3 職業健康服務	職業病及健康危害預防			
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	安全、環境、品質政策			
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生教育訓練			
	403-6 工作者健康促進	職業病及健康危害預防			
	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	危害鑑別、風險評估與事故調查			
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	安全、環境、品質政策			
	403-9 職業傷害	職業災害及職業病統計			
	403-10 職業病	職業災害及職業病統計			
重大主題：S7 人權保障					
GRI 3 : 重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 408 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權保障			
GRI 3 : 重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權保障			
GRI 3 : 重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 410 保全實務	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	人權保障			





GRI 準則／其他來源	揭露項目	位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
重大主題：E3 氣候變遷減緩與調適					
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體盤查			
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體盤查			
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體盤查			
	305-4 溫室氣體排放強度	溫室氣體盤查			
	305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體盤查	省略	不適用	本公司無CFC-11之相關活動
	305-6 破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體盤查			
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	溫室氣體盤查			
重大主題：E4 能源管理					
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	能源管理			
	302-2 組織外部的能源消耗量	能源管理	省略	資訊無法取得	
	302-3 能源密集度	能源管理			
	302-4 減少能源消耗	能源管理			
	302-5 降低產品和服務的能源需求	能源管理	省略	資訊無法取得	
重大主題：G1 經濟績效					
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 201 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它風險與機會	風險管理	省略	資訊無法取得	



GRI 準則／其他來源	揭露項目	位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	優於法規的福利制度			
	201-4 取自政府之財務援助	—	省略	資訊無法取得	
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 207 稅務 2019	207-1 稅務方針	稅務方針			
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	稅務方針			
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	六大理賀關係人議合			
	207-4 國別報告	稅務方針	省略	不適用	
重大主題：G7 供應鏈管理					
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	永續供應鏈			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	採購方針			
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	採購方針			
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	IFRS 永續揭露準則：核心內容			
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	採購方針			
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	採購方針			





資訊重編與勘誤

重編原因理由	章節	重編前內容	重編後內容
溫室氣體排放係數更新	4.3.4. 溫室氣體盤查	前一年度報導中，2023年度之電力係數使用最新公告之係數為0.495公斤CO ₂ e/kwh、0.0973公斤CO ₂ e/kwh。	本年度報導跟進環境部之規定，2024年電力排放係數為0.474公斤CO ₂ e/kwh。

TCFD對照表

面向	TCFD 揭露事項	對應章節
治理	董事會如何監督氣候議題	治理
	管理階層如何評估與管理氣候議題	
策略	公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會	策略
	氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規劃的衝擊	
	情境分析(包括2°C或更嚴苛的情境)	
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	風險管理
	氣候相關風險的管理流程	
	說明上述的辨識及管理風險流程如何整合至公司整體風險管理制度	
指標目標	評估指標是否與公司策略與風險管理一致	溫室氣體盤查
	揭露範疇一、範疇二和範疇三(如適用)溫室氣體排放與相關風險	溫室氣體盤查
	管理目標及相關績效	資訊無法取得。為因應住友化學集團及利害關係人對生物多樣性之重視，本公司將合併自然相關財務揭露(TNFD)，以兩年為週期鑑別並預測氣候變遷及自然之相關風險、機會，故預計於2026年獨立發布2024～2025年自然暨氣候相關財務揭露報告。



第三方保證聲明



保證聲明書

致: 住華科技股份有限公司的管理階層與利害關係人

優麗國際管理系統驗證股份有限公司(DQS)接受住華科技股份有限公司(以下稱住華科技)委託,依據AA1000AS v3 2020保證標準與GRI永續性報告準則(GRI通用準則2021)執行住華科技2024年度永續報告書保證(以下稱永續報告書)。

此次保證的目的是除了對有關報告書報據流程做出獨立性結論,並對報告書質化與量化的驗證聲明,以減少利害關係人的誤解,提高報告資訊數據的整體可信度。

聲明書範疇及依循標準

DQS保證報告書之保證作業,根據AA1000AS v3 2020保證標準及全球永續性標準理事會(GSBS)發布的GRI永續性報告準則(GRI通用準則2021)執行。

本聲明書包含下列:

- 1) 依照當責任原則AA1000AP 2018年版本包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則,衡量住華科技的永續性框架。
- 2) 住華科技經濟、環境與人群(包括人權)指標報告所涵蓋的活動年度依日本會計年度 2024 年 4 月 1 日至 2025 年 3 月 31 日:僅溫室氣體盤查範圍以 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日計算。
- 3) 報告書範疇:住華科技台灣總公司及高雄分公司(進行貿易相關業務)。
- 4) 住華科技負責發行、回應、徵收數據、案例研究及下列管理人續發展相關數據與資訊系統相關的資訊。
- 5) 本報告書乃依循 GRI 通用準則 2021 版本、SASB 永續會計準則硬體行業等編製並宣告。

保證等級

依照AA1000AS v3 2020保證標準第一應用類型,中度保證等級的保證。

限制性

本保證的內容不包含住華科技的財報數據來源、溫室氣體排放、建築物設備與製造流程或其他不涉及永續性的資訊等。

獨立聲明與保證單位的職能

DQS集團是一間提供基於GRI、CDP及其他特定管理與報導機制的獨立專業服務機構,與住華科技為相互獨立的組織,在執行永續報告書保證時並無與住華科技或利害關係人有利害衝突。關於住華科技的永續報告書,DQS除了對報告書保證事實報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由住華科技負責,DQS執行此項報告保證作業的責任係依據與住華科技議定之範疇及參數準則規定,保證的委任範圍係乃參考GRI準則為依據,該報告書內所提供之數據與資訊,做出聲明外,不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

DQS集團確保保證團隊擁有所需的能力,在整個參與過程中保持中立,並遵守道德規範。更多資訊,包

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

document no.: TF-0064
www.dqsglobal.com

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014



括公正聲明,請參閱DQS公司網站: www.dqsglobal.com

保證方法

本次保證所採用的保證範圍乃參考AA1000AS v3 2020年版本及DQS所發展的方法如以下步驟:

1. 鑑別報告書所陳述的內容與資料,根據相關資料提供者和保證過程所需證據類型進行分類。
2. 審查永續報告書的重大議題的鑑別,乃依照程序文件適當揭露。
3. 與住華科技位於台南市善化區環東二段 32 號的永續長與主要相關資訊提供者面談。
4. 評估收集到的資料並提供建議,以供在需要時立即修正,或改善將來報告書內容。

意見聲明

包容性 - 人群應對影響他們的決策有發言權。

住華科技採用AA1000SES 利害關係人議合標準進行利害關係人鑑別與議合,充分鑑別出關鍵利害關係人的關注議題。

重大性 - 決策者應鑑別並明確重要的永續發展主題。

報告中所包含的永續性資訊,已完整納入本報告書範疇內,涵蓋所有與永續議題相關的永續績效指標。

回應性 - 組織應在重大永續性議題及相關衝擊上採取透明的行動。

住華科技針對其所鑑別的重大議題作出回應,呈現其ESG績效指標,提供組織及相關利害關係人充實且可靠的資訊,作為形成觀點與決策的合理依據。住華科技在供應鏈管理,未來報告書宜多揭露在環境與人群(包括人權)方面的管理績效。

衝擊性 - 組織應監督、衡量其行為如何能更對廣泛的生態系統負責。

住華科技採用GRI準則進行績效指標揭露,透過系統有效監控與評估其在經濟、環境與人群(包括人權)領域各項影響執行狀況,並參考TINFD揭露相關生態影響及對應的管理措施。

結論

基於上述保證的活動,依據AA1000AS v3第一應用類型中度保證的條件,DQS保證團隊沒有發現到任何在本次保證業務範圍內的揭露訊息存在重大錯誤,收集和整合資料的過程已完成本次獨立保證。



代表保證團隊
October 15, 2025
Taiwan


Bob Chen



Bob Chen
Managing Director

document no.: TF-0064
www.dqsglobal.com

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014



第三方保證聲明



Independent Assurance Statement

To the Management and Stakeholders of SUMIKA Manufacturing Co., Ltd.

DQS has been engaged by SUMIKA Manufacturing Co., Ltd. ("SUMIKA") to provide independent assurance over the Sustainability Report 2024. The engagement took place in June 2025.

The objective of this assurance engagement was to independently express conclusions on underlying reporting processes and validate qualitative and quantitative claims, so as to limit misinterpretation by stakeholders and increase the overall credibility of the reported information and data.

Scope of assurance and standards

The assurance encompassed the entire sustainability report and focused on all figures, statements and claims related to sustainability during the reporting period from April 2024 to March 2025.

The assurance engagement was performed in accordance with the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3) and GRI Standards 2021 of Global sustainability standard board (GSSB), which consists of:

- Evaluating SUMIKA's sustainability framework and processes using the inclusivity, materiality, responsiveness and impact criteria of the AA1000 Accountability Principles (AA1000AP 2018).
- Evaluating the quality of the reported sustainability performance information – Economy, Environment and People (including Human Rights), the period from 1 April 2024 to 31 March 2025. The period for GHG emissions data is 1 Jan.2024 to 31.Dec.2024.
- The scope of report: SUMIKA Tainan Headquarters and Kaohsiung Branch (trade related business).
- SUMIKA is responsible for the issuance, response, performance data, case studies and the information related to management sustainability related data and information systems.
- The report is in accordance to the requirements of GRI Standards 2021 and Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Hardware sector.

Level of assurance

A Type 1 Moderate Level of assurance under AA1000AS v3 was provided for this engagement. Information and performance data subject to assurance is limited to the scope described above.

Limitations

The assurance did not cover financial data, GHG emission, technical descriptions of buildings,

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

document no.: TF-0065
www.dqsglobal.com



equipment and production processes or other information not related to sustainability. The assurance engagement is not a compliance audit and does not assess or evaluate compliance with applicable laws and regulations.

Independence and Competences of the Assurance Provider

The DQS Group is an independent professional services firm that provides assurance on sustainability disclosures under the Global Reporting Initiative (GRI), CDP and other specialized management and reporting mechanisms. Independent verifiers have not been involved in the development of the report or have they been associated with SUMIKA sustainability program, data collection or strategic processes.

DQS Group ensures that the assurance team possesses the required competencies, maintained neutrality and performed ethically throughout the engagement. Further information, including a statement of impartiality, can be found at: www.dqsglobal.com.

The management of SUMIKA was responsible for the preparation of the sustainability data.

Assurance Methodology

The assurance procedures and principles used for this engagement were drawn from the International Standard AA1000AS and methodology developed by DQS, which consists of the following steps:

- Identifying statements and data sets, which are classified according to the relevant data owners and the type of evidence required for the verification process.
- Reviewing the Sustainability Report to determine whether the material topics identified during our procedures have been adequately disclosed.
- Carrying out interviews with director of sustainable, key functional managers and data owners at SUMIKA office in No. 32, Sec. 2, Huandong Rd., Shanhua Dist., Tainan City, Taiwan (R.O.C.).
- Assessing the collected information and providing recommendations for immediate correction where required or for future improvement of the report content.

Evaluation of the adherence to AA1000 Accountability Principles

Inclusivity – People should have a say in the decisions that impact them

The stakeholder identification and engagement process are documented and implemented through the SUMIKA's Sustainability program and the Report well brings out key stakeholder concerns as material aspects of significant stakeholders.

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014



Materiality – Decision makers should identify and be clear about the sustainability topics that matter. The sustainability data included in the report has been fully integrated within the scope of this report, covering all sustainability performance indicators related to sustainability issues.

Responsiveness – Organizations should act transparently on material sustainability topics and their related impacts

SUMIKA has responded to those issues that it has identified as material and demonstrates this in ESG performance indicators. The organization and its stakeholders can use the reported ESG information as a reasonable basis for their opinions and decision-making. It was recommended to declare more performance related Environment and People (including Human Rights) on supply chain in the further report.

Impact – Organizations should monitor, measure and be accountable for how their actions affect their broader ecosystems

SUMIKA has implemented systems to monitor and measure its economy, environment and people (including human rights) impacts through selected performance indicators based on GRI standards, has also refer TNFD to declare related ecological impacts.

Conclusion

On the basis of AA1000AS v3 type 1 moderate assurance engagement according to the above-listed criteria, nothing has come to our attention that causes us to believe that the disclosures within the scope of this assurance engagement are materially misstated. The processes for collecting and consolidating the data are structured in such a way as to enable independent verification.

On behalf of the assurance team
October 15, 2025
Taiwan


Bob Chen

Managing Director
DQS Taiwan Inc.

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

 AA1000
Licensed Assurance Provider
000-368

document no.: TF-0065
www.dqsglobal.com



編輯小組

報告書統籌：永續事務局	
永續事務局	沈榮崇、顏名輝、呂宜樺、孫維敏

發行人：永續委員會	
主任委員	方麗如
永續長	黃呈加
委員	難波克彥、蔡清評、陳娣蓉、涂淳昶、張喬齡、黃天廬、徐祥宜、劉宇宸、黃光廷、江振榮

編輯小組：永續推進員（職稱敬略）	
數位推進部	劉俊敏、林暉盛
工務部	林德仁、周坤生
濺鍍靶材部	吳智穩、徐志文
後段加工製造部	蘇泉旭、許盟杰
PL 製造部	林春輝、陳泓壬
商品開發部	張慶宇、沈芬倚、方佳琪

編輯小組：永續推進員（職稱敬略）	
整合技術部	鄭信發、吳麗昭
營業部	黃紹惇、魏賢釗
供應鏈管理部	吳元君、周渝呈
評價中心	李元斌、黃帝鈞
客戶服務部	鄭尚亭、郭馨文
財務部	黃光廷、陳威廷
人資總務部	江振榮、王郁雯、李婉寧
事業戰略室	黃天廬、謝姍樺
內部稽核室	徐祥宜、林冠廷
法務室	劉宇宸、史怡倩
安全衛生室	沈榮崇、王甄伶
環境保護室	沈榮崇、張國偉、陳慧真



誠信創 新 光彩未來

*Realize a brilliant future
through innovative IT materials*



住友化學集團 SUMITOMO CHEMICAL GROUP

住華科技股份有限公司
Sumika Technology Co., Ltd.

74144 南部科學工業園區 · 台南市善化區環東路二段 32 號
No.32, Sec.2, Huandong Rd., Southern Taiwan Science Park, Shanhua District,
Tainan City, 74144 Taiwan, R.O.C.

電話 : 886-6-505-3456