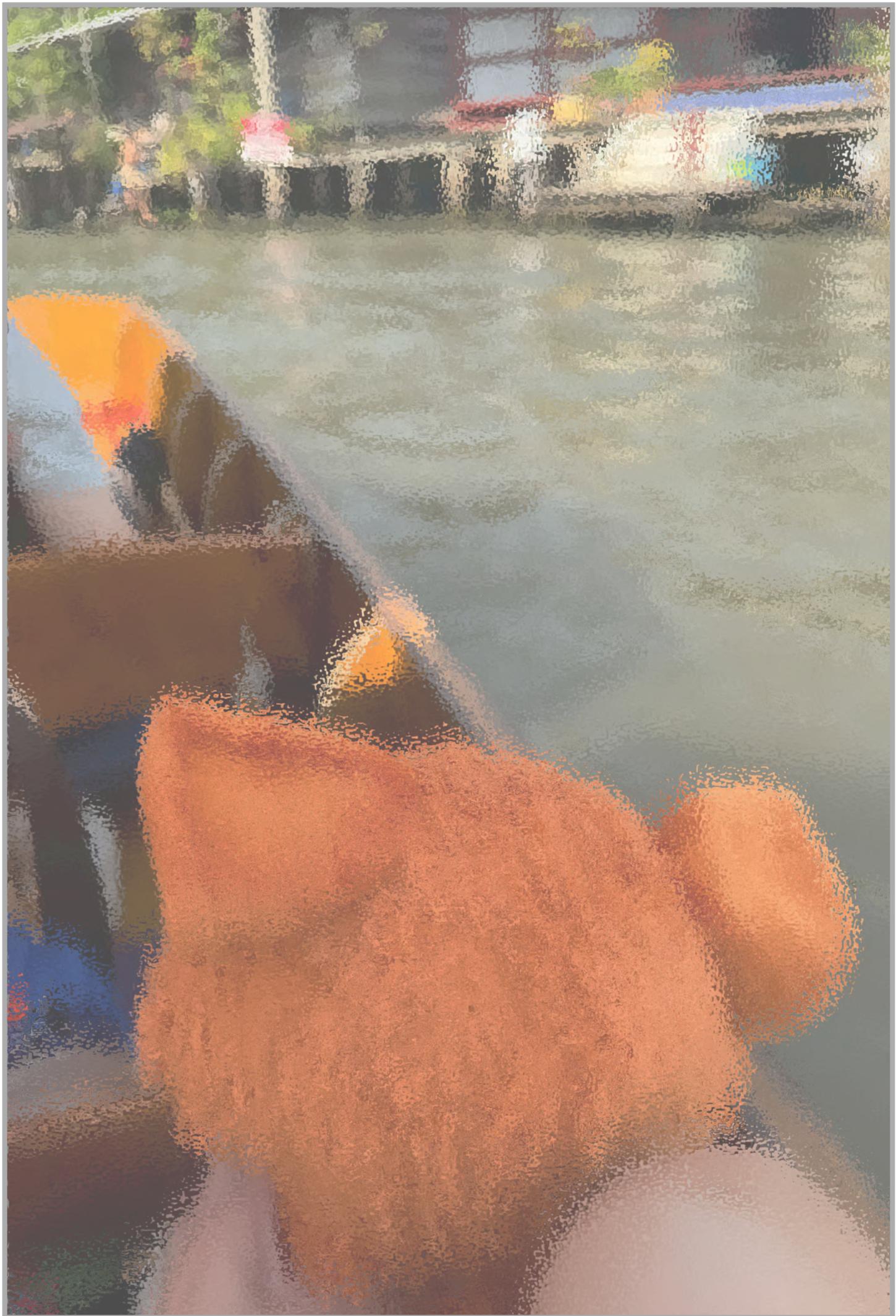




思綴有限公司

2024 永續報告書
Sustainability Report



封面與封底故事

世界的廣闊，超乎了狐狸媽媽的想像。而這一次，探險的腳步不再只有她一人。就在狐狸媽媽還在南半球感受海風時，她的夥伴們也各自背起了行囊，朝著不同的國度飛去。大家約定好了，要將這世上不同的風景，帶回來拼湊成一張完整的地圖。

狼狼和刺刺選擇了同樣位於北方的日本北海道，或許是因為那裡的氣息最接近家鄉，卻多了幾分精緻與甜美。狼狼身後的軌道延伸進無盡的雪國風景中。他不再是那個只會冬眠的野獸，而是一個懂得等待列車、懂得品味時間的旅人。「這裡的哈密瓜，比森林裡的果實還要甜呢！」狼狼坐在窗邊，看著眼前金黃色的果肉，驚喜地發現，原來寒冷的土地也能孕育出如此溫暖的甜味。早餐桌上，他還嘗試了那黏糊糊的納豆與玉子燒，雖然口感讓他皺了皺眉，但這就是旅行的味道呀！

而夜晚，則是屬於大人的時光。在溫暖的居酒屋裡，刺刺小小的身軀趴在桌邊，盯著眼前那一大杯冒著氣泡的冰啤酒，眼神裡充滿了渴望與好奇。「乾杯！」狼狼豪邁地舉起酒杯，金黃色的液體在燈光下閃耀。這一刻，沒有猛獸與小動物的區別，只有兩個在異鄉共享微醺夜色的好朋友。他們將北海道的寒冷，融化在一口口的啤酒與歡笑聲中。

與此同時，麋鹿獨自一人飛往了韓國。他來到了一座被稱為「星空圖書館」的宏偉殿堂。這裡沒有森林的樹木，卻有著頂天立地的書牆。金色的聖誕樹在挑高的中庭裡閃閃發光，麋鹿坐在欄杆上，安靜地俯瞰著底下熙熙攘攘的人群。在書本構築的海洋裡，他感受到了前所未有的平靜。他明白，旅行不只是為了看風景，更是為了在喧囂的世界中，找到一處能讓心靈棲息的角落。離開了書香世界，麋鹿馬不停蹄地與狐狸媽媽在泰國會合。

場景瞬間從寒冷轉為濕熱，兩人跳上了一艘細長的木船，穿梭在熱鬧的水上市場。狐狸媽媽橘色的耳朵在陽光下格外顯眼，她感受著河水拍打船身的節奏，看著岸邊五顏六色的熱帶水果與販賣鮮花的船隻交錯而過。「這和北方的河流完全不一樣，」狐狸媽媽對身後的麋鹿說，「這裡的水，是有溫度的。」麋鹿點點頭，雖然剛從韓國過來有些疲憊，但能在這片溫暖的水域與老友同行，所有的勞累都隨著波光粼粼的水面散去了。

隨著季節流轉，所有的旅途終有歸期。當大家終於聚在一起時，狼狼驕傲地打開了他的行李箱——那是整整一地的「戰利品」！這些都是狼狼與刺刺從日本一路辛苦扛回來的。「哇！這也太豐盛了吧！」大家圍坐成一圈——有負責帶貨的狼狼、眼神溫柔的刺刺、見多識廣的狐狸媽媽、充滿書卷氣的麋鹿，還有好奇探頭的猴子與綠色狐狸，小小的房間被禮物和笑聲塞得滿滿當當。

他們一邊分享著日本的零食，一邊聽著麋鹿描述韓國圖書館的壯麗，再聽聽狐狸媽媽講述泰國水上市場的喧囂。狐狸媽媽看著圍在身邊的夥伴們，心中湧起一股暖流。她發現，雖然「心若沒有棲息的地方，到哪裡都是流浪」，但只要有一群願意分享故事的朋友，無論身在何處，心就有了歸屬。「敬我們的旅程，也敬我們的重逢。」窗外的夜色漸深，但屋內的燈光卻無比溫暖。因為他們知道，這不是結束，而是為了下一次更精彩的集體冒險，正在積蓄力量。



思綴有限公司

2024 永續報告書
Sustainability Report

目 錄

Contents

封面與封底故事

關於本報告書 02

創辦人的話 04

關於思綴 06

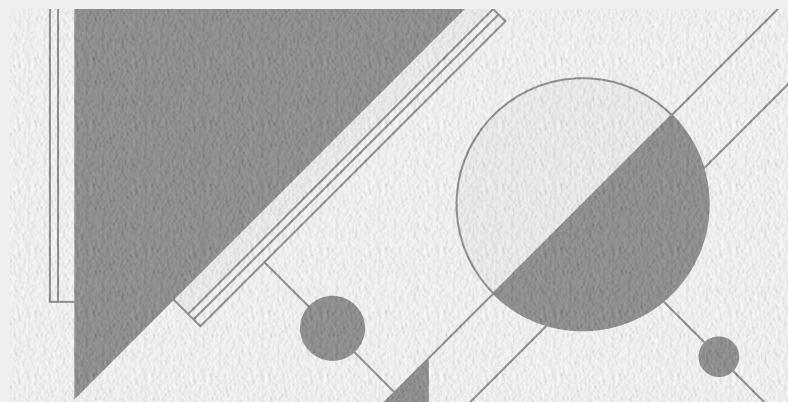
Chapter1 永續發展願景與承諾 09

| | |
|----------------------------|----|
| 1.1 永續發展策略目標 | 10 |
| 1.2 SDGs 永續發展目標 | 11 |
| 1.3 鑑別利害關係人與議合 | 23 |
| 1.3.1 利害關係人辨識 | 23 |
| 1.3.2 利害關係人溝通 | 24 |
| 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 | 25 |
| 1.4.1 重大議題分析 | 25 |
| 1.4.2 思綴 2024 年 18 項重大主題列表 | 27 |
| 1.4.3 重大主題管理 | 28 |

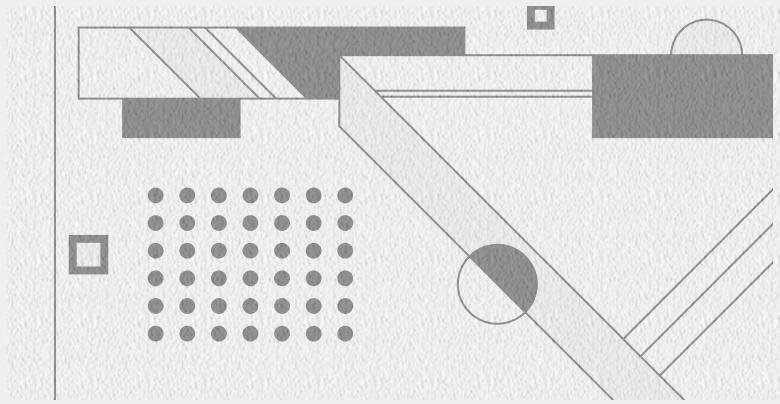
Chapter2 人權保護 37

Chapter3 職場與員工 39

| | |
|-------------------|----|
| 3.1 人才培育與發展 | 40 |
| 3.1.1 教育訓練規劃 | 40 |
| 3.1.2 員工受訓課程類別 | 42 |
| 3.1.3 員工受訓概況 | 43 |
| 3.1.4 績效評估與職業發展檢核 | 44 |
| 3.2 職業安全衛生 | 45 |
| 3.2.1 職業安全衛生管理 | 45 |
| 3.2.2 職業健康服務與健康促進 | 46 |
| 3.2.3 職業傷害與職業病概況 | 46 |
| 3.3 勞雇關係 | 47 |
| 3.3.1 思綴人力結構 | 47 |
| 3.3.2 思綴員工政策 | 52 |
| 3.3.3 退休制度 | 54 |
| 3.4 員工多元化與平等 | 54 |
| 3.4.1 思綴成員的多元化組成 | 56 |
| 3.4.2 基層人員薪資水準 | 56 |
| 3.4.3 思綴男女基本薪資比率 | 57 |



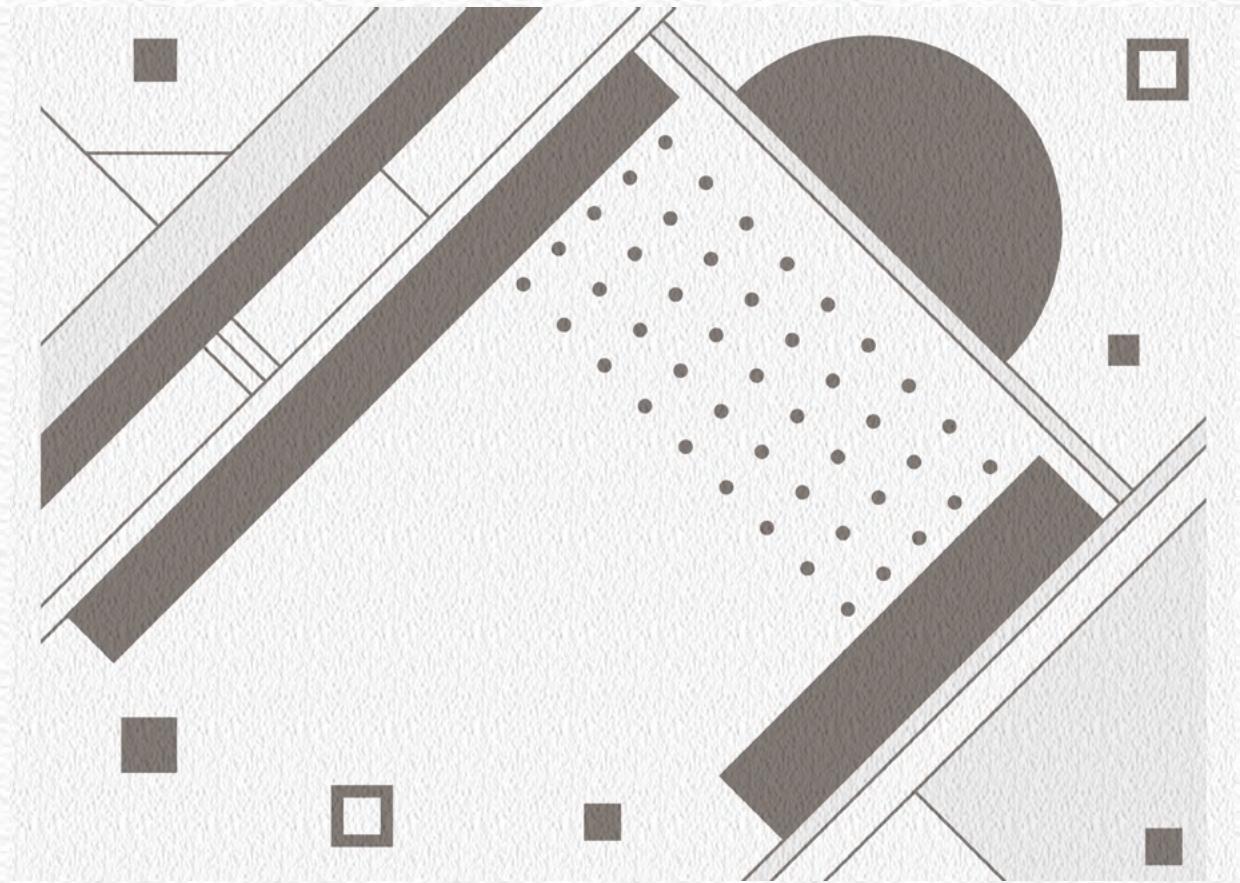
| | |
|--------------------------|-----------|
| Chapter 4 當地社區參與 | 59 |
| Chapter 5 公司治理 | 61 |
| 5.1 治理結構 | 62 |
| 5.1.1 組織治理架構 | 62 |
| 5.1.2 最高治理單位組成 | 63 |
| 5.1.3 董事利益衝突迴避 | 64 |
| 5.2 法令遵循 | 64 |
| 5.3 反貪腐與誠信經營 | 65 |
| 5.4 風險管理 | 65 |
| 5.5 經營績效 | 66 |
| Chapter 6 客戶隱私與管理 | 67 |
| 6.1 客戶隱私與資訊安全 | 68 |
| 6.2 客戶關係管理 | 69 |
| Chapter 7 永續供應鏈管理 | 71 |
| 7.1 供應鏈現況 | 72 |
| 7.2 供應商評選與管理 | 73 |
| 7.2.1 供應商環境評估 | 74 |
| 7.2.2 供應商社會評估 | 76 |
| Chapter 8 環境管理 | 79 |
| 8.1 氣候變遷因應策略 | 80 |
| 8.2 能源管理 | 80 |
| 8.3 溫室氣體排放 | 80 |
| 8.4 水資源與廢棄物管理 | 84 |



附錄

85

| | |
|---------------------|-------|
| GRI 內容索引表 | I |
| 聯合國全球盟約十大原則 | VII |
| 香港交易所《環境、社會及管治報告指引》 | XI |
| SASB 索引表 | XV |
| 聯合國工商企業與人權指導原則 | XVII |
| 自然相關財務揭露（TNFD）索引表 | XXI |
| IFRS S2 索引 | XXIII |
| WEF IBC 索引表 | XXV |
| 永續報告書會計師有限確信報告 | XXVI |
| 溫室氣體聲明會計師有限確信報告 | XXX |



Astray square

ABOUT

2024 永續報告書
Sustainability Report



思綴永續報告書

創辦人的話

關於思綴

職場與員工

當地社區參與

公司治理

客戶隱私與管理

永續供應鏈管理

環境管理

附錄

關於本報告書 ABOUT THE REPORT

本報告書為思綴有限公司（以下簡稱「思綴」或「我們」）出版的第二本永續報告書（Sustainability Report），期望審視思綴 2024 年的永續作為，並呈現 2024 年利害關係人議合、永續貢獻重要里程碑等資訊，以作未來進步改善之決策參考。

範疇與邊界

本報告書涵蓋思綴有限公司唯一實體為揭露範疇。

報告書撰寫流程與依據

本報告書由思綴內部永續報導委員會之專人顧問撰寫，經顧問檢視 2024 年思綴永續作為，並由創辦人參與報導資訊的決議過程，並檢視最終報導的重大主題，最終完成本報告書。本報告書內容架構主要依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年公布之 GRI 通用準則 2021 (GRI Standards 2021) 進行揭露與編製。



思綴永續報告書

創辦人的話

關於思綴

人權保護

職場與員工

當地社區參與

公司治理

客戶隱私與管理

永續供應鏈管理

環境管理

附錄

報告書編製原則

本報告書採用之所有財務數據皆來自會計師簽證過的財務報表，且所有金額均以新台幣為計算單位。報告書中的非財務數據皆來自於日常營運管理、教育訓練、人力資源管理等資料，其蒐集、量測與計算方式皆按 GRI 準則及揭露項目要求進行統計與歸納，以呈現思綴 2024 年在永續方面的真實績效。

第三方確信

本報告書揭露內容由思綴委任之上誠會計師事務所，以國際審計與認證標準理事會 (IAASB) 發佈之 ISAE 3000(International Standard on Assurance Engagements 3000) 認證準則進行非財務資訊之確信 (assurance) 以及 ISAE 3410(International Standard on Assurance Engagements 3410, Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements) 進行溫室氣體聲明之確信 (assurance)。會計師確信報告附於本報告書附錄。

報導期間及揭露資訊範疇

思綴自 2023 年創立起，每年定期出版永續報告書，本報告書報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，與財務報表涵蓋期間一致。本報告書預計於 2025 年 12 月 25 日出版，同時發布中、英文版報告書於思綴官方網站，並上傳至 GRI 官方網站。前次報告發行時間 2024 年 12 月，本次報告發行時間 2025 年 12 月、下次報告預定發行時間 2026 年第一季。



Astray square

Astray square

公司名稱：思綴有限公司

國家：臺灣

地址：臺北市松山區復興北路 201 號 4 樓之 1

聯絡部門 / 窗口：永續報導委員會 / 專案助理

聯絡信箱 :astray@disastray.com

官方網站 :<https://www.astray.com.tw/>



思綴
永續
報告書

創辦
人的話

關於思綴

人權
保護

職場
與員工

當地社區參與

公司
治理

客戶
隱私
與管理

永續
供應鏈
管理

環境
管理

附錄

創辦人的話

親愛的同仁、夥伴、與各位朋友：

作為一家新創公司，回顧去年思綴首次發表永續報告書的過程，對我而言，這既是意外的起點，也是深刻的試煉。我們明白永續報告不只是形式，而是一份承諾—承諾我們將企業責任落實於每一個決策與日常行動中，這樣的承諾也意味著，無論資源多寡，我們都必須正視員工、社會及環境的期待與責任，思綴也一直全力以赴為實現所承諾的目標。

過去一年，我們努力將思綴的核心價值落實於實務，從內部著手，致力於打造更具韌性的組織。2024 年員工平均調薪超過 3%，高於通膨率與業界水準，體現我們對員工價值的重視，也確保每位同仁的付出獲得合理回饋。社會面，亦與肯納基金會展開合作，開始探索支持自閉症者職涯發展的可能，雖然在這方面實務上還有不足，但已踏出第一步；環境面，我們持續優化員工通勤與業務差旅，盡量降低碳足跡，積極檢視碳排放並開始思考內部碳定價與投資碳匯的策略，努力朝 2030 淨零目標邁進。

在服務客戶的過程中，我們觀察到台灣 ESG 領域的兩大挑戰：一是中小企業對永續的投入意願仍較低，二是報告書製作過程中需面對業主全體員工的疑慮與溝通難題。思綴不僅希望協助企業符合法規，更希望能夠透過永續報告書找出問題並解決問題，協助促進組織成長、推動內部溝通與改變，這意味著我們要投入更多心力與企業內部建立信任，讓資訊更透明，否則即便報告書通過確信抑或是查驗，也無法達到我們理想中的影響力。這份理念也反映在我們自身：面對市場的快速變動與經營壓力，我們選擇堅持專業與誠信，持續累積影響力，而非追求短期利益。



關於本報告書

創辦人的話

關於思綴

人權保護

職場與員工

當地社區參與

公司治理

客戶隱私與管理

永續供應鏈管理

環境管理

附錄

展望未來，思綴欲更積極投入上市櫃公司的永續服務，儘管這意味著面對更高的競爭門檻與經營挑戰，我們仍堅持以專業和理念前行。資本額持續攀升、維持獨資，正是為了避免快錢誘惑，確保企業在理念與治理上不偏離初衷。今年，我們也迎來了重要里程碑：完成台北市技師公會 ESG 報告書、Podcast 突破 100 集，這些都象徵著我們在永續路上的堅持與進步。

永續是一段漫長且充滿挑戰的旅程，對思綴而言，這段旅程尚在萌芽，但我們深信唯有一步一腳印，理念才能真正落地，企業才能與員工、社會、環境共同成長。永續不應僅是創辦人的信念，更要成為組織的共同承諾，未來，我們將持續尋找志同道合的夥伴，建立多元共融的團隊，讓理念得以延續，讓思綴成為每位成員願意長久耕耘、共同成長的地方。



思綴有限公司 創辦人



關於本報告書

創辦人的話

關於思綴

永續發展願景與承諾

人權保護

職場與員工

當地社區參與

公司治理

客戶隱私與管理

永續供應鏈管理

環境管理

附錄

關於思綴

思綴致力於永續議題及落實社會責任，提供各大企業落地的 ESG 顧問服務以及撰寫客製化的永續報告書，並提供各大企業循環經濟方案，協助企業轉型。除了商業活動外，思綴也參與公協會組織，除了為願景聯盟成員，並擔任研究與發展委員會召集人，也加入台北、新北、桃園、台中、台南、高雄、臺灣省的土木技師公會，並擔任中華工程仲裁協會的仲裁人、中華營建基金會的鑑定人，並且於台灣省土木技師公會擔任永續發展委員會主任委員、高雄市土木技師公會學術暨永續委員會副主任委員、台中市土木技師公會擔任永續工程顧問、新北市土木技師公會學術暨資訊委員會副主任委員、桃園市土木技師公會學術、資訊及公關委員會永續小組組長、台北市土木技師公會期刊編輯社編輯委員。同時捐款襄贊台灣大專院校、帶領肯納青年進行活動，落實社會服務的精神。

| | |
|---------|--|
| 公司名稱 | 思綴有限公司 |
| 所有權的性質 | 一人公司 |
| 總部位置 | 臺北市松山區復興北路 201 號 4 樓之 1 |
| 營運所在之國家 | 臺灣 |
| 成立時間 | 2023 年 2 月 3 日 |
| 主要業務 | 作為工商顧問服務業，思綴根據契約與特定專案形式，提供台灣中小企業客戶長期 ESG 顧問服務。主要八項業務包括：ESG 報告書、永續報告書、永續 ² 服務、永續顧問、GHG protocol 碳盤查、產品 / 服務碳足跡、社會投資報酬率報告書、永續教育訓練 |
| 主要市場 | 臺灣 |
| 營運據點總數 | 臺北辦公室 |



思綴
永續
報告書

創辦人
的話

關於思綴

人權
保護

職場
與員工

當地社區
參與

公司
治理

客戶
隱私
與管理

永續
供應鏈
管理

環境
管理

附錄

永續發展歷程

| | |
|------------------|---|
| 2024 年 3 月 25 日 | 受邀至中原大學講述「Effect of Finely Ground Coal Bottom Ash as Replacement for Portland Cement on the Properties of Ordinary Concrete」主題，推動循環經濟 |
| 2024 年 07 月 13 日 | 受邀至臺南市土木技師公會講述科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 與 GRI 305 排放相關議題，傳播永續理念與價值 |
| 2024 年 08 月 07 日 | 捐款襄贊國立高雄大學新能源與電力發展研究中心業務推廣經費，積極回饋社會，也期許擴大思綴影響力，延續永續精神 |
| 2024 年 08 月 30 日 | 受邀至桃園市土木技師公會講述碳盤查與永續報告書之相關碳議題，推廣永續概念知識與其重要性 |
| 2024 年 09 月 18 日 | 輔導「台北市土木技師公會 ESG 報告書」出版 2023 年永續報告書 |
| 2024 年 12 月 27 日 | 持續與財團法人台灣肯納自閉症基金會合作進行社會服務活動：如毛線纏繞畫、薑餅屋製作、20 周年共榮禮讚、立體卡片課程、貼畫課程、黏土勞作課程、手繪球拍課程、立體拚豆課程等 |
| 2024 年 12 月 30 日 | 輔導「順鼎營造」出版 2023 年永續報告書 |



思綴永續報告書

創辦人的話

關於思綴

職場與員工

當地社區參與

公司治理

客戶隱私與管理

永續供應鏈管理

環境管理

附錄

永續貢獻重要里程碑

思綴自創立以來，除了公司治理變得更成熟完善，我們也更加了解誤入歧途與反思的真正意義，以達到真正的永續。我們亦取得以下顯著成就：

- 成為 GRI 會員，讓 GRI 正式承認臺灣，除了為臺灣正名，更讓臺灣有在國際發聲的管道、並額外成為 GRI Certified Training Partners
- 成為 SVI 會員，為永續中 S 面向的報導更能夠符合社會價值八大原則
- 持續發表公協會的 ESG 報告書，延續自發性的永續價值
- 國內中小企業委任思綴撰寫符合國際準則的永續報告書
- 持續 Podcast 節目「今朝永續今朝綴」持續位居 Apple Podcast「永續」關鍵字第一名，每周上架，從未間斷



Chapter 1 永續發展願景與承諾

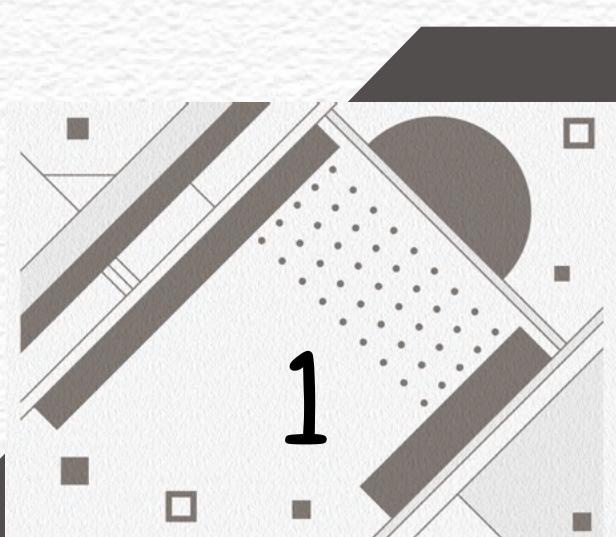
1.1 永續發展策略目標

1.2 SDGs 永續發展目標

1.3 鑑別利害關係人與議合

1.4 重大主題調查與衝擊性評估

永續的永續：「消弭當代人過多的需求，同時構築使後代更容易滿足其需求的環境。」



1. 永續發展願景與承諾

1.1 永續發展策略目標

思綴認知 2050 淨零碳排不是目標，只是一個過程，因此於 2023 年提出永續三階段：「永續是活下去，創造讓其他人有尊嚴的生存環境，給後代觸摸到能生活的希望。」永續的最佳執行方法不斷變化，持續學習與進步將是永續的關鍵。然而，活下去，要先有活下去的勇氣，因此，2024 年提出了貧窮三階段：「貧窮是沒錢，喪失選擇的權利，與未來的希望脫節。」先行定義貧窮，更焦點式的解決邁向永續的第一個關卡。

我們透過規劃六大步驟，協助個人與企業循序漸進參與永續：

Step 1 加入思綴社群

透過按讚思綴 Facebook 粉絲專頁、追蹤思綴 Instagram 帳號、加入 Line 官方帳號、收聽 Podcast 節目「今朝永續今朝綴」等吸收永續議題知識

Step 2 撰寫環境社會治理報告書 (ESG report)

透過撰寫 ESG report，審視企業在環境保護、社會責任及公司治理三大方面的永續作為

Step 3 溫室氣體盤查

依照 GHG Protocol 或參考 ISO 進行溫室氣體盤查

Step 4 撰寫永續報告書

依循國際準則如 GRI 準則，撰寫接軌國際的永續報告書

Step 5 以學理制定短中長期目標

除了 SBTi，以不同面向制定基於科學的減排目標

Step 6 撰寫永續的永續報告書

撰寫考慮到執行面的全客製化報告書，並落實 SDGs17 項永續發展目標，邁向真正的永續

1.2 SDGs 永續發展目標

聯合國於西元 2015 年通過 2030 永續發展議程，發表 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，引領全球邁向永續。思綴亦透過各項永續作為與政策，積極落實 SDGs 各項指標，為全世界的永續發展盡最大的心力。2024 年相關作為如下：

| SDGs | 相關章節 | 2024 年作為 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 |
|--|---|---|--|
| 1. 消除貧窮  | <ul style="list-style-type: none"> ● 3.4 員工多元化與平等 ● 4 當地社區參與 | <ul style="list-style-type: none"> ● 全體員工實領薪酬優於基本工資規定 ● 與 Homeless Concern- 高雄市無家者關懷老幼扶持協會合作，共同討論、發想協助無家者就業的計畫 | GRI 202-1 GRI 413-1 |
| 2. 終結飢餓  | <ul style="list-style-type: none"> ● 4 當地社區參與 | <ul style="list-style-type: none"> ● 與 Homeless Concern- 高雄市無家者關懷老幼扶持協會合作，共同討論、發想協助無家者就業的計畫 | GRI 413-1 |
| 3. 健康與福祉  | <ul style="list-style-type: none"> ● 3.2 職業安全衛生 ● 3.3 勞雇關係 ● 8.3 溫室氣體排放 ● 8.4 水資源與廢棄物管理 | <ul style="list-style-type: none"> ● 幫員工投保勞保、健保、員工團保、眷屬團保意外險、職災保險等 ● 依職業安全衛生法及相關法令規定，辦理安全衛生工作，並提供女性員工的夜間工作保護 ● 對針對職業傷害風險訂定分級管控措施 ● 採全遠端工作模式，減少道路傷害和死亡風險 ● 透過全遠端工作等方式減少碳排放，2024 年人均排放量僅為 0.53tCO₂e，且無 ODS 及其他顯著氣體排放 ● 採全遠端工作模式，因此只產生少數影印廢棄物，產生之一般廢棄物共 0.000005 公噸 | GRI 305 GRI 306 GRI 401-2 GRI 403 |
| 4. 優質教育  | <ul style="list-style-type: none"> ● 3.1 人才培育與發展 ● 4 當地社區參與 | <ul style="list-style-type: none"> ● 設立教育訓練部門，製作永續議題相關教材，學習最新永續知識 ● 提供員工進修補助及專業證照獎金，鼓勵員工自主學習 ● 安排員工定期與創辦人交流，增進實務經驗傳承，培養專業技能 ● 捐款新台幣 10 萬元予國立高雄大學，支持國內大專院校人才培育與永續發展 | GRI 404 GRI 415-1 |

| SDGs | 相關章節 | 2024 年作為 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 |
|-------------|--|--|---|
| 5. 性別平等 | <p></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2 人權保護 ● 3.1 人才培育與發展 ● 3.3 勞雇關係 ● 3.4 員工多元化與平等 ● 5.1 治理結構 ● 7.2 供應商評選與管理 | <ul style="list-style-type: none"> ● 工作守則明定禁止性別歧視及性騷擾防治措施 ● 女性員工基本薪資高於男性員工，積極消弭性別偏見並支持薪酬平等 ● 女性員工數多於男性員工，顯示性別組成多元化 ● 2024 年無任何歧視與性騷擾事件 | GRI 2 一般揭露揭露項目 2-9、2-10 GRI 202-1 GRI 401 GRI 404-1、 404-3 GRI 405-1、 405-2 GRI 406-1 GRI 414-1、 414-2 |
| 6. 淨水與衛生 | <p></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 8.4 水資源與廢棄物管理 | <ul style="list-style-type: none"> ● 採全遠端工作模式，因此只產生少數影印廢棄物，2024 年產生之一般廢棄物共 0.000005 公噸 | GRI 303 GRI 306 |
| 7. 可負擔的永續能源 | <p></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 8.2 能源管理 | <ul style="list-style-type: none"> ● 無相關作為，預計未來實施進步方案 | GRI 302 |
| 8. 就業與經濟成長 | <p></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2 人權保護 ● 3.1 人才培育與發展 ● 3.2 職業安全衛生 ● 3.3 勞雇關係 ● 3.4 員工多元化與平等 ● 5.5 經營績效 ● 7 永續供應鏈管理 ● 8.2 能源管理 ● 8.4 水資源與廢棄物管理 | <ul style="list-style-type: none"> ● 全體員工實領薪酬優於基本工資規定，重視員工專業與競爭力 ● 全體員工皆為臺灣國籍，並針對童工及女性員工制定專門條款 ● 使用臺灣供應商的採購預算為 72%，支持在地中小型供應商 ● 大量聘僱年輕員工並提供全體員工優渥福利，促進青年就業 ● 依職業安全衛生法及相關法令規定辦理安全衛生工作，明定職業災害補償及撫卹相關規範 ● 辦理教育訓練規劃並為終止勞雇關係的員工媒合適當工作 | GRI 2 一般揭露揭露項目 2-7、2-8、 2-30 GRI 201-1 GRI 202-1、 202-2 GRI 204 GRI 302 GRI 306-2 GRI 401 GRI 403 GRI 404 GRI 405 GRI 406 GRI 414 |

| SDGs | 相關章節 | 2024 年作為 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 |
|---|---|--|--|
| 9. 永續工業與基礎建設  | <p>● 關於思綴 ● 5.5 經營績效</p> | <ul style="list-style-type: none"> 採低碳混凝土配比設計，加強工業技術 新型材料研發，實體降低碳排 | GRI 2 一般揭露項目 2-6 GRI 201-1 |
| 10. 消弭不平等  | <p>● 2 人權保護 ● 3.1 人才培育與發展 ● 3.3 勞雇關係 ● 3.4 員工多元化與平等</p> | <ul style="list-style-type: none"> 工作守則明定反歧視雇用資格，確保機會平等 全體員工皆接受教育訓練與公平績效考核，促進工作平等 強調組織透明化、扁平化，採薪資透明法並設立員工意見信箱與申訴管道 與財團法人台灣肯納自閉症基金會合作進行社會服務活動 | GRI 2 一般揭露項目 2-7 GRI 401-1 GRI 404-1、 404-3 GRI 405-2 GRI 406 |
| 11. 永續城鄉  | <p>● 關於思綴 ● 8.4 水資源與廢棄物管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> 低碳混凝土配比設計，加強工業技術 新型材料研發，實體降低碳排 採全遠端工作模式，因此只產生少數影印廢棄物，產生之一般廢棄物共 0.000005 公噸 | GRI 2 一般揭露項目 2-6 GRI 306 |
| 12. 責任消費與生產  | <p>● 關於思綴 ● 1 永續發展願景與承諾 ● 7 永續供應鏈管理 ● 8.2 能源管理 ● 8.3 溫室氣體排放 ● 8.4 水資源與廢棄物管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> 撰寫內部永續報告書 以永續的環境與社會標準篩選供應商 自行發表 SCGs11 項永續特性，幫助各企業有另一項永續指南可以參照 提供各項永續相關服務項目，幫助企業落實社會責任與轉型 | GRI 2 一般揭露項目 2-6、2-22 GRI 302 GRI 303-1 GRI 305 GRI 306 GRI 308-1 GRI 414-1 |

| SDGs | 相關章節 | 2024 年作為 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 |
|--|---|---|---|
| 13. 氣候行動  | <ul style="list-style-type: none"> 8.1 氣候變遷因應策略 8.2 能源管理 8.3 溫室氣體排放 | <ul style="list-style-type: none"> 採全遠端工作模式，減少員工通勤產生的碳排放 提供數位帳戶作為薪轉帳戶，減少紙本存摺與對帳單之碳排放 Podcast 節目透過線上錄音，減少員工與來賓實體會面產生的碳排放 | GRI 201-2 GRI 302 GRI 305 |
| 14. 永續海洋與保育  | <ul style="list-style-type: none"> 8.3 溫室氣體排放 8.4 水資源與廢棄物管理 | <ul style="list-style-type: none"> 透過全遠端工作等方式減少碳排放，2024 年人均排放量僅為 0.53tCO₂e，且無 ODS 及其他顯著氣體排放 採全遠端工作模式，因此只產生少數影印廢棄物，產生之一般廢棄物共 0.000005 公噸 | GRI 305 GRI 306-1、 306-3 |
| 15. 陸域生態  | <ul style="list-style-type: none"> 8.3 溫室氣體排放 8.4 水資源與廢棄物管理 | <ul style="list-style-type: none"> 透過全遠端工作等方式減少碳排放，2024 年人均排放量僅為 0.53tCO₂e，且無 ODS 及其他顯著氣體排放 採全遠端工作模式，因此只產生少數影印廢棄物，產生之一般廢棄物共 0.000005 公噸 | GRI 305 GRI 306-3 |
| 16. 制度的正義與和平  | <ul style="list-style-type: none"> 2 人權保護 3.2 職業安全衛生 3.3 勞雇關係 4 當地社區參與 5.1 治理結構 5.2 法令遵循 5.3 反貪腐與誠信經營 6.1 客戶隱私與資訊安全 7.2 供應商評選與管理 | <ul style="list-style-type: none"> 採用薪資透明法，確保不會有個人利益產生 思綴工作守則及聘僱合約明定有關企業倫理與保密義務的條款，並在雙週會進行宣導 2024 年思綴未有收受賄賂或貪腐事件發生 召開雙週會，並設置內部員工意見信箱及員工申訴處理制度，同時與第三方法律顧問合作 了解員工是否有職業傷害風險並確任員工工作場所之安全性，針對未來可能發生的風險訂定分級管控措施 100% 使用永續的社會標準篩選供應商 規範保密協定，透過限制權限的雲端保障資訊安全 | GRI 2 一般揭露項目 2-9、2-10、 2-11、2-12、 2-15、2-23、 2-25、2-26 GRI 205 GRI 403-4、 403-9、 403-10 GRI 414 GRI 418 |

| SDGs | 相關章節 | 2024 年作為 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 |
|--------------|---|--|---------------------|
| 17. 永續發展夥伴關係 | ● 關於思綴  | <ul style="list-style-type: none"> ● 與臺灣各土木技師公會合作 ● 參與願景聯盟成員，持續推動永續 ● 持續今朝永續今朝綴節目上架 | GRI 2 一般揭露揭露項目 2-28 |

思綴的七大服務項目亦各有對應到 SDGs 指標：

教育顧問

SDG 4 優質教育

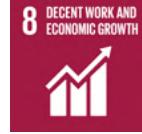


SDG 5 性別平等



專案管理顧問

SDG 8 就業與經濟成長



SDG 17 永續發展夥伴關係



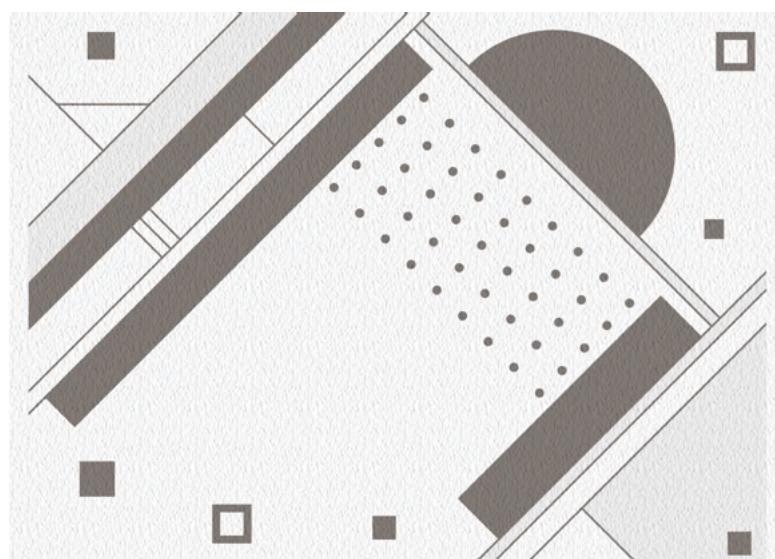
永續進步方案顧問

SDG 13 氣候行動



SDG 17 永續發展夥伴關係





ESG 永續報告書

SDG 12 責任消費與生產



SDG 13 氣候行動



永續部門外包

SDG 8 就業與經濟成長



SDG 12 責任消費與生產



社會投資報酬率 報告書

SDG 8 就業與經濟成長



SDG 12 責任消費與生產



產品 / 服務 碳足跡盤查

SDG 12 責任消費與生產



SDG 13 氣候行動





數位化與國際化為初期目標，並自行發表 SCGs 11 項永續特性〔永續特性目標評估系統（新型第 M667527 號）〕，幫助各企業除了永續報告書外，更有另一項永續指南可以參照。

互利共生 Symbiotic



堅定 Unwavering



令人滿意 Satisfactory



透明 Transparent



負責 Accountable



鼓舞人心 Inspiring





培育 Nurturing



適應性強 Adaptable



勇敢 Brave



宜居 Livable



賦予力量 Empowering



我們亦對照 2025 年進步方案與 11 項 SCGs 指標：

| SCGs | 對應章節 | 2025 年進步方案 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 |
|--|---|--|---|
| 互利共生 Symbiotic  | <p>● 2 人權保護 ● 3.3 勞雇關係 ● 4 當地社區參與 ● 7.2 供應商評選與管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> 繼續遵守國內勞動相關法規，認同並支持各項國際人權公約 持續落實反歧視雇用資格、禁止性別歧視條款、性騷擾防治措施及申訴程序 持續參與各項公益活動並捐款大專院校，同時與 Homeless Concern-高雄市無家者關懷老幼扶持協會合作人力聘僱 完善供應商篩選機制，遊說供應商製作永續報告書，針對自行減緩負面衝擊的供應商提供撰寫永續報告書 95 折的優惠 | GRI 2 一般揭露項目 2-7、2-23、 2-24、2-25 GRI 308 GRI 406 GRI 413 GRI 414 GRI 415 |
| 堅定 Unwavering  | <p>● 3.1 人才培育與發展 ● 5.3 反貪腐與誠信經營 ● 5.4 風險管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> 持續落實績效評估與職業發展檢核 挑選合作廠商時，持續透過公開網路平台及多家廠商比較 落實不定時查核各部門營運狀況，確保內部控制制度皆運作正常 持續關注最新社會局勢與永續議題發展走向，適時調整公司營運活動，提早評估風險並實施風險管理制度 | GRI 205 GRI 404-3 |
| 令人滿意 Satisfactory  | <p>● 3.1 人才培育與發展 ● 3.2 職業安全衛生 ● 3.3 勞雇關係</p> | <ul style="list-style-type: none"> 持續落實績效評估與職業發展檢核 與員工議合規劃職業健康服務或自願性健康促進計畫 邀請諮詢心理師演講，針對所有員工施測心理壓力量表，並逐步與不同諮詢診所合作 邀請物理治療師為員工提供相關講座 提高結婚禮金至 NT\$12,000 並提供子女獎助學金 | GRI 401-2 GRI 403-3、 403-6、 403-10 GRI 404-3 |

| SCGs | 對應章節 | 2025 年進步方案 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 |
|--|---|---|---|
| 透明 Transparent  | <ul style="list-style-type: none"> ● 2 人權保護 ● 3.2 職業安全衛生 ● 3.3 勞雇關係 ● 5.3 反貪腐與誠信經營 ● 5.4 風險管理 ● 6.2 客戶關係管理 ● 7.2 供應商評選與管理 ● 8.2 能源管理 ● 8.3 溫室氣體排放 ● 8.4 水資源與廢棄物管理 | <ul style="list-style-type: none"> ● 繼續遵守國內勞動相關法規，認同並支持各項國際人權公約 ● 持續設立內部員工意見信箱及員工申訴處理制度 ● 透過雙週會了解員工對職業安全衛生措施的建議與想法，安排思綴之友與員工對談 ● 與員工議合規劃職業健康服務或自願性健康促進計畫 ● 持續跟員工討論制定因應時代變化的退休政策 ● 挑選合作廠商時，持續透過公開網路平台及多家廠商比較 ● 落實不定時查核各部門營運狀況，確保內部控制制度皆運作正常 ● 協助顧客曝光永續成果，提升服務品質並強化客戶信任 ● 完善供應商篩選機制，其參考的標準包括供應商的透明度 ● 盡量選擇能夠提供完整能源、水資源與廢棄物資訊的辦公空間 ● 挑選供應商時以「是否增設空污防治設備」並且是否列入其永續報告書確信範圍作為考量 | GRI 2 一般揭露項目 2-23、2-24、 2-25、2-26、 2-29、2-30 GRI 201-3 GRI 205 GRI 302 GRI 303 GRI 305 GRI 306 GRI 308 GRI 403-3、 403-4、403-6 GRI 406 GRI 414 GRI 418 |
| 負責 Accountable  | <ul style="list-style-type: none"> ● 3.2 職業安全衛生 ● 3.3 勞雇關係 ● 4 當地社區參與 ● 6.1 客戶隱私與資訊安全 ● 7.2 供應商評選與管理 ● 8.1 氣候變遷因應策略 ● 8.3 溫室氣體排放 | <ul style="list-style-type: none"> ● 持續參與各項公益活動並捐款大專院校，同時與 Homeless Concern-高雄市無家者關懷老幼扶持協會合作人力聘僱 ● 規劃職業安全衛生培訓，安排職業衛生技師為同仁舉辦講座 ● 與員工議合規劃職業健康服務或自願性健康促進計畫 ● 邀請諮商心理師演講，針對所有員工施測心理壓力量表，並逐步與不同諮商診所合作 ● 邀請物理治療師為員工提供相關講座 ● 透過多種資安政策保護機敏資料安全 ● 完善供應商篩選機制，遊說供應商製作永續報告書，針對自行減緩負面衝擊的供應商提供撰寫永續報告書 95 折的優惠 ● 撰寫永續報告書檢視供應商的社會衝擊，淘汰不良廠商並鼓勵良好企業 ● 了解氣候變遷對於公司營運的風險、機會、財務影響，制定更完善的行動策略 ● 制定減碳規劃並針對碳排熱點提出三個減量方案 | GRI 2 一般揭露項目 2-7 GRI 201-2 GRI 305 GRI 308 GRI 403-3、 403-5、403-6 、403-10 GRI 413 GRI 414 GRI 415 GRI 418 |

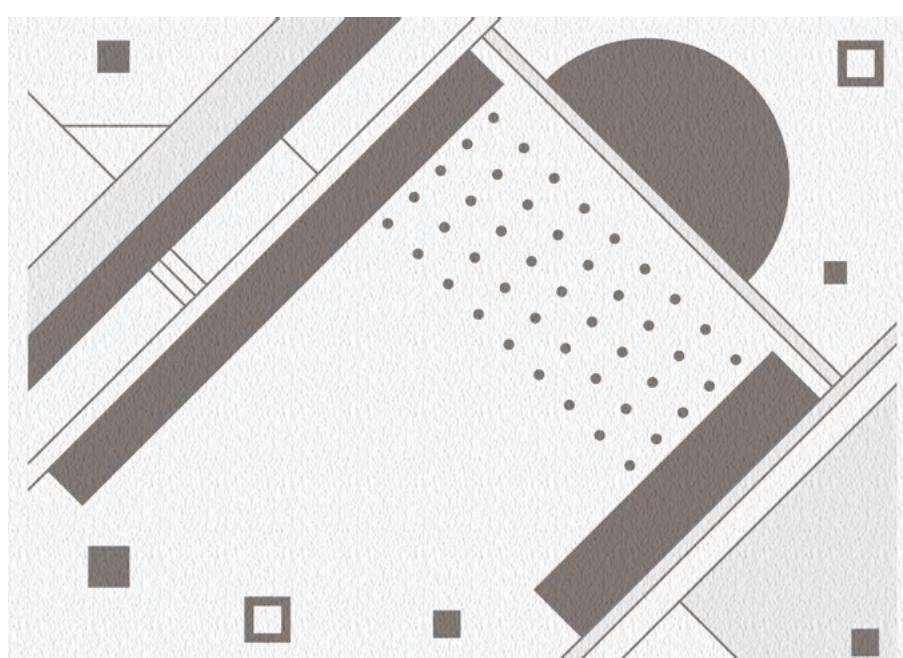
| SCGs | 對應章節 | 2025 年進步方案 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 |
|--|--|---|--|
| 鼓舞人心 Inspiring  | <p>● 3.1 人才培育與發展 ● 3.3 勞雇關係 ● 4 當地社區參與</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 持續參與各項公益活動並捐款大專院校，同時與 Homeless Concern-高雄市無家者關懷老幼扶助協會合作人力聘僱 ● 贈送優質書籍予員工，鼓勵員工自我成長與學習 | GRI 404-2 GRI 413 GRI 415 |
| 培育 Nurturing  | <p>● 3.1 人才培育與發展 ● 3.3 勞雇關係 ● 3.4 員工多元化與平等 ● 4 當地社區參與 ● 6.2 客戶關係管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 贈送優質書籍予員工，鼓勵員工自我成長與學習 ● 持續翻譯 GHG Protocol 等教材並製作成重點節錄簡報，擴充並完善永續議題教材 ● 邀請職業衛生技師、諮商心理師與物理治療師舉辦講座 ● 補助員工報考 iPAS 淨零碳規劃管理師、安排員工參與外單位研討會及參與 GRI 英文線上會議 ● 加入更多正職員工，檢視兩性別間的受訓時數是否平等 ● 提供員工介紹獎金鼓勵薦舉優秀人才 ● 積極培育和提升女性人才，促進更多女性進入管理階層 ● 持續捐款大專院校，回饋社會 ● 為內部同仁舉辦相關講座，加強客戶應對技巧與管理 | GRI 2 一般揭露項目 2-19 GRI 404-1、 404-2 GRI 405-1 GRI 415 GRI 418 |
| 適應性強 Adaptable  | <p>● 3.3 勞雇關係 ● 5.4 風險管理 ● 8.1 氣候變遷因應策略</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 持續跟員工討論制定因應時代變化的退休政策 ● 透過關注最新社會局勢與永續議題發展走向，適時調整公司營運活動，提早評估風險並積極實施風險管理制度 ● 了解氣候變遷對於公司營運的風險、機會、財務影響，制定更完善的行動策略 | GRI 201-2、 201-3 GRI 205 |

| SCGs | 對應章節 | 2025 年進步方案 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 |
|---|--|--|---|
| 勇敢 Brave  | <ul style="list-style-type: none"> ● 2 人權保護 ● 5.4 風險管理 ● 5.5 經營績效 ● 7.2 供應商評選與管理 ● 8.1 氣候變遷因應策略 | <ul style="list-style-type: none"> • 繼續遵守國內勞動相關法規，認同並支持各項國際人權公約 • 透過關注最新社會局勢與永續議題發展走向，適時調整公司營運活動，提早評估風險並積極實施風險管理制度 • 透過多場演講開發新客戶，擴大經營績效 • 撰寫永續報告書檢視供應商的社會衝擊，淘汰不良廠商並鼓勵良好企業 • 了解氣候變遷對於公司營運的風險、機會、財務影響，制定更完善行動策略 | GRI 2 一般揭露項目 2-23、2-24 GRI 201-1、 201-2 GRI 205 GRI 414 |
| 宜居 Livable  | <ul style="list-style-type: none"> ● 3.2 職業安全衛生 ● 3.3 勞雇關係 ● 4 當地社區參與 ● 8.3 溫室氣體排放 | <ul style="list-style-type: none"> • 與員工議合規劃職業健康服務或自願性健康促進計畫 • 持續參與各項公益活動並捐款大專院校，同時與 Homeless Concern-高雄市無家者關懷老幼扶持協會合作人力聘僱 • 制定減碳規劃並針對碳排熱點提出三個減量方案 | GRI 2 一般揭露項目 2-7 GRI 305 GRI 403-3、 403-6 GRI 413 GRI 415 |
| 賦予力量 Empowering  | <ul style="list-style-type: none"> ● 3.1 人才培育與發展 ● 3.4 員工多元化與平等 | <ul style="list-style-type: none"> • 贈送優質書籍予員工，鼓勵員工自我成長與學習 • 加入更多正職員工，檢視兩性別間的受訓時數是否平等 • 積極培育和提升女性人才，促進更多女性進入管理階層 | GRI 404-1、 404-2 GRI 405-1 |

1.3 鑑別利害關係人與議合

1.3.1 利害關係人辨識

思綴參照 AA1000 當責性原則，透過包容性（Inclusivity）、重大性（Materiality）、回應性（Responsiveness）與衝擊性（Impact）四大原則進行報告書的內容撰寫。我們十分重視利害關係人議合，依據價值鏈的上、中、下游，考量議合頻率、影響力及重要度，鑑別出共四大類利害關係人，並依關係程度由高至低排序：客戶、員工、服務供應商與顧問（思綴之友）。另外，我們發放利害關係人問卷，了解其所關注的永續議題與對思綴的重要性，同時透過加權統計問卷結果，優先回應重要利害關係人的訴求。



1.3.2 利害關係人溝通

2024 年利害關係人溝通列表

| 利害關係人 | 對思綴重要性 | 主要溝通管道及頻率 | 2024 年主要溝通成效 |
|---|--|---|---|
| 上游  供應商 | 提供思綴業務經營之必要服務，如法律顧問、會計師、共享工作空間、排版與網頁設計等，確保思綴維持正常營運 | <ul style="list-style-type: none"> 電話與電子郵件（即時） | <ul style="list-style-type: none"> 辦理不定期會議 確保合作穩定 |
| 中游  員工 | 員工為思綴重要資產，也是傳遞永續價值的媒介者 | <ul style="list-style-type: none"> 勞資會議（不定時） 週會（雙週） 意見信箱及申訴處理制度（即時） 電話及電子郵件（即時） 工作內容溝通與派發（不定時） | <ul style="list-style-type: none"> 每兩週召開進度核査會議 |
| 下游  客戶 | 思綴提供永續服務的重要商業夥伴，落實企業邁向真正永續 | <ul style="list-style-type: none"> 實體訪查會議（每月） 電話及電子郵件（不定期） | <ul style="list-style-type: none"> 每月召開進度核査會議 |
| 顧問  | 思綴的顧問皆來自各行各業，從自身工作領域出發，幫助思綴傳遞更多面向的永續價值 | <ul style="list-style-type: none"> Podcast 錄製（每週） 電話及電子郵件（不定期） | <ul style="list-style-type: none"> 已邀請 52 位來賓參與 Podcast 錄製 |

1.4 重大主題調查與衝擊性評估

1.4.1 重大議題分析

思綴依循 GRI 3：重大主題 2021 評估組織活動和商業關係對經濟、環境和人群（包含其人權）實際和潛在的衝擊，以進行重大主題的鑑別、報導與管理。我們按照以下步驟決定並排序報告書中要報導的重大主題：

Step 1 鑑別利害關係人

透過價值鏈上、中、下游的分類，列出各類型的利害關係人範圍，建立名單與聯絡資料庫，作為後續問卷發放與議合的重要管道。

Step 2 鑑別實際與潛在衝擊

思綴檢視自身的行業類型、營運活動與商業關係，同時參照國際永續標準與規範、產業關注議題及同業永續政策，初步歸納 18 項永續議題。

Step 3 內部與外部利害關係人問卷

對組織內部管理階層與員工發放 14 份問卷，針對思綴 18 項可能影響環境、經濟與人群的永續議題，以衝擊事件發生可能性與衝擊嚴重程度進行評分。另外，根據所鑑別出的外部利害關係人，發放問卷以了解其對 18 項永續議題的關心程度，作為優先回應之參考，並回收 14 份有效問卷。

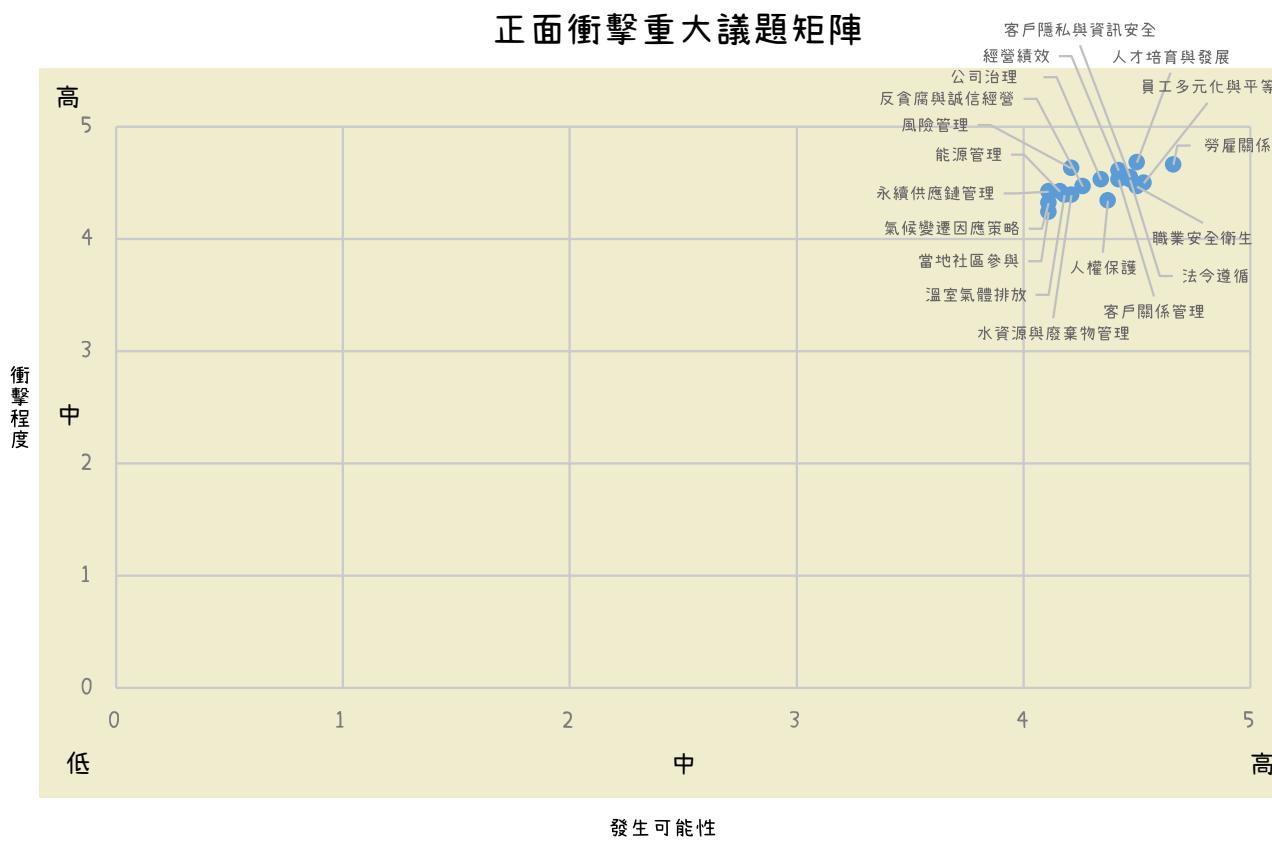
Step 4 評估與排序衝擊顯著性

統整分析內部利害關係人問卷結果，並依衝擊發生可能性與嚴重性兩項指標，分別繪製正面及負面衝擊矩陣，並針對矩陣兩指標皆為評分 3 分以上的永續議題作為報導項目。而後經矩陣分析結果，皆回應 18 項永續議題，並依照內部利害關係人問卷評分總分決定優先報導的順序。另外也納入外部利害關係人觀點，針對前五項關注的永續議題優先回應。

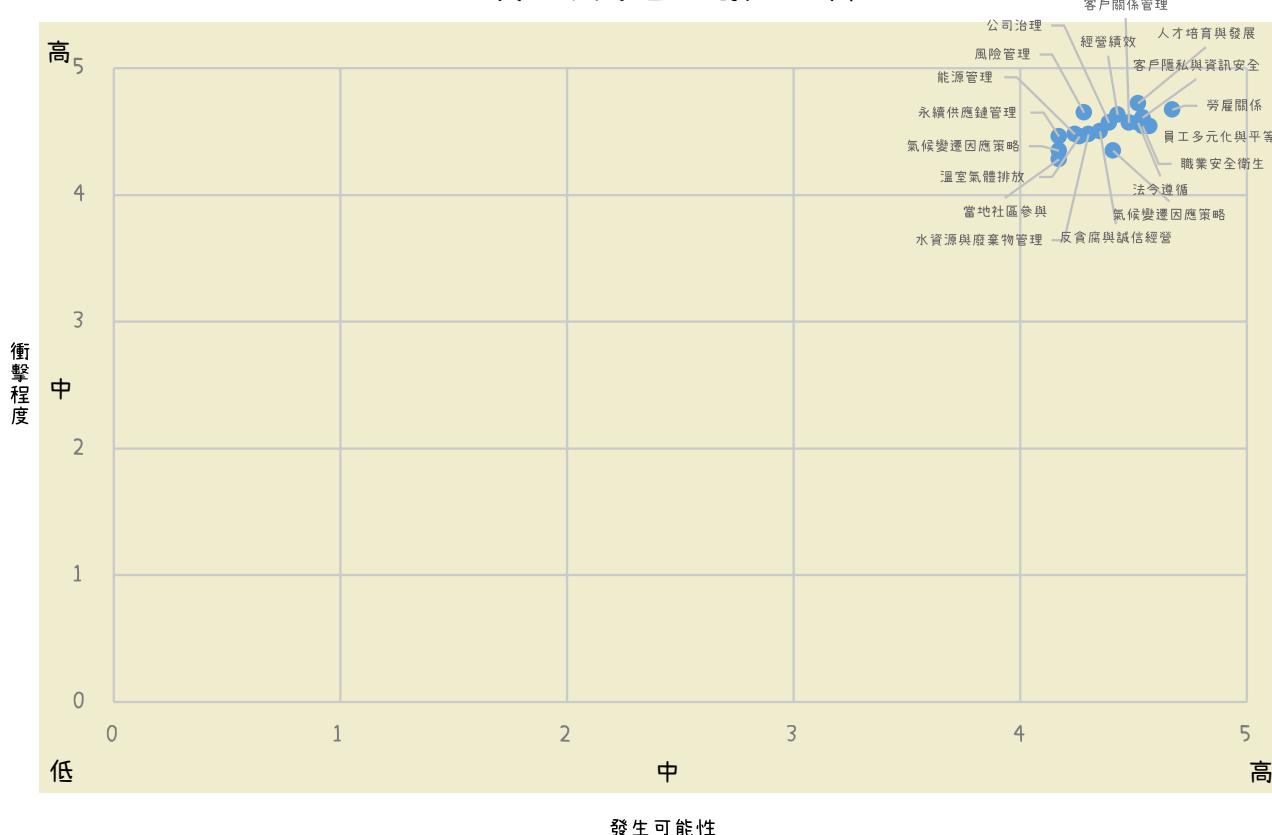
Step 5 重大議題檢視與核可

諮詢內外部專家意見，並由創辦人核可，最終確認於 2024 思綴永續報告書中揭露報導 18 項重大主題。

正面衝擊重大議題矩陣



負面衝擊重大議題矩陣



1.4.2 思綴 2024 年 18 項重大主題列表

思綴 2024 年報導的重大主題依序為：勞雇關係、人才培育與發展、經營績效、員工多元化與平等、客戶隱私與資訊安全、法令遵循、職業安全衛生、客戶關係管理、公司治理、風險管理、反貪腐與誠信經營、人權保護、水資源與廢棄物管理、能源管理、溫室氣體排放、永續供應鏈管理、氣候變遷因應策略、當地社區參與。

18 項重大主題

(1) 勞雇關係



(7) 職業安全衛生



(13) 水資源與廢棄物管理



(2) 人才培育與發展



(8) 客戶關係管理



(14) 能源管理



(3) 經營績效



(9) 公司治理



(15) 溫室氣體排放



(4) 員工多元化與平等



(10) 風險管理



(16) 永續供應鏈管理



(5) 客戶隱私與資訊安全



(11) 反貪腐與誠信經營



(17) 氣候變遷因應策略



(6) 法令遵循



(12) 人權保護



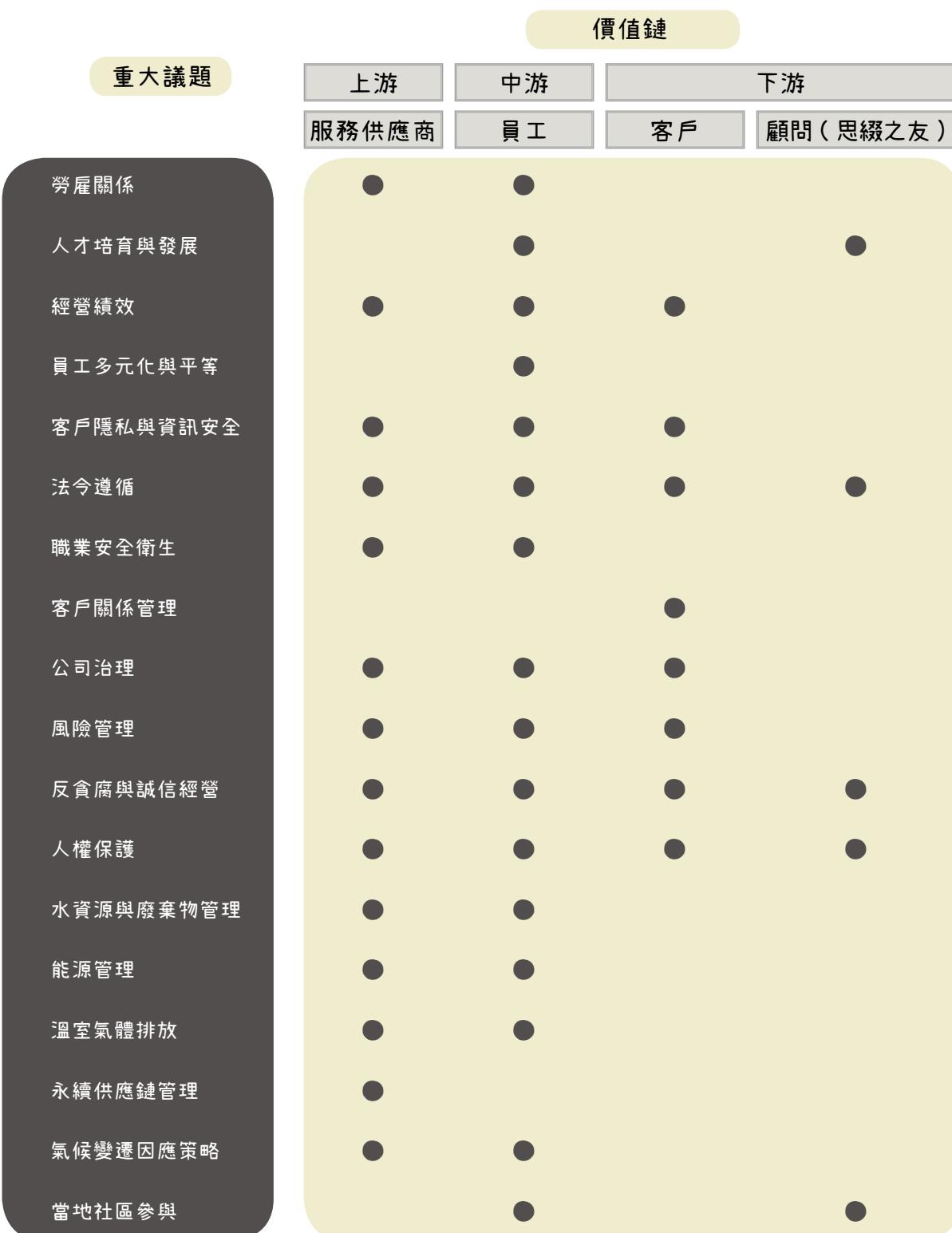
(18) 當地社區參與



1.4.3 重大主題管理

思綴針對 2024 年鑑別出的 18 項重大主題，鑑別各重大主題涉及的利

害關係人及其影響：



2024 年重大主題管理方針

思綴 2024 年所發生的關鍵重大事件包括員工離職等情事，由人力資源部門與創辦人室直接溝通人選招聘標準，確認共同目標。其他關鍵重大事件以重大主題列表所示：

| 重大議題 | 對思綴潛在及實際衝擊 | | 目標 | 政策 / 承諾 | 申訴 / 評量機制 | 2024 年管理成果 | GRI 對應指標 |
|--|---------------------------------------|---------------------------------|--|--|---|--|--------------------------------------|
| | 正面衝擊 | 負面衝擊 | | | | | |
| 勞雇關係  | 建立良好的勞雇關係有助於提高員工滿意度和忠誠度，提升生產力並促進公司成長。 | 勞雇關係不佳可能導致員工士氣低落，同時增加勞資糾紛和法律風險。 | <ul style="list-style-type: none"> 保障員工工作福利與權益 吸引優秀人才加入，育才、留才維持員工留任率 | <ul style="list-style-type: none"> 訂定合法且適宜的政策 定期勞資會議與建立申訴管道 提供員工多項福利 | <ul style="list-style-type: none"> 定期雙週會 設立員工意見信箱及員工申訴處理制度 評估員工新進率、留任率與離職率 | <ul style="list-style-type: none"> 9位新進員工 5位員工使用意見信箱提案 | GRI 401 勞雇關係 |
| 人才培育與發展  | 持續的人才培育與發展可以提升員工的技能和知識，增強創新能力並促進業務增長。 | 缺乏人才培訓可能影響企業的創新能力，降低業務競爭力。 | <ul style="list-style-type: none"> 培養員工具備與公司業務範疇相符合之專業，並增進實務經驗傳承 鼓勵員工永續學習，提升整體員工的群體智能與知識 針對結束職涯之員工，促進其繼續就業能力與生涯規劃過渡 | <ul style="list-style-type: none"> 設立教育訓練部門，安排員工給薪的教育培訓方案，包括內部永續議題教材製作 創辦人投入多項專業領域的訓練，並安排員工定期與創辦人對談交流 邀請外單位講座並鼓勵員工進修 針對終止勞雇關係的員工媒合適當工作 | <ul style="list-style-type: none"> 員工定期接受績效及職業發展檢核 統計員工接受訓練的時數 | <ul style="list-style-type: none"> 全員 100% 接受績效考核 員工受訓平均時數為 113 小時 | GRI 404 訓練與教育 (GRI 403 職業安全衛生) |

| 重大議題 | 對思綴潛在及實際衝擊 | | 目標 | 政策 / 承諾 | 申訴 / 評量機制 | 2024 年管理成果 | GRI 對應指標 | |
|-----------|---|------------------------------------|----------------------------------|--|---|--|---|-----------------------------------|
| | 正面衝擊 | 負面衝擊 | | | | | | |
| 經營績效 |  | 良好的經營績效可促進財務穩定和長期可持續性，同時提升品牌聲譽。 | 缺乏良好經營績效可能造成資金短缺、業務縮減等問題。 | <ul style="list-style-type: none"> 提升經營績效，維持公司良好營運 | <ul style="list-style-type: none"> 擴大業務範圍與服務項目 控管每一筆金流並詳實記錄，確保公司財務穩定 | <ul style="list-style-type: none"> 編制年度損益表、資產負債表、進項、銷項相關會計報表 | <ul style="list-style-type: none"> 2024 年公司營收超過 300 萬並有淨利 | GRI 201 經營績效 |
| 員工多元化與平等 |  | 重視員工多元化與平等將可以提升創造力並促進團隊凝聚力。 | 缺乏多元化的團隊可能阻礙創新發展，影響團隊合作並流失人才。 | <ul style="list-style-type: none"> 成員組成多元化 支持工作機會平等，消弭同薪不同酬問題 | <ul style="list-style-type: none"> 雇用不同性別、年齡層、地區與專業背景的員工 工作守則明定禁止性別歧視條款 | <ul style="list-style-type: none"> 設立員工申訴處理制度 統計員工性別、年齡層等多元化指標 | <ul style="list-style-type: none"> 成員男女比 1:1.79 女性員工基本薪資大於男性 | GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視 |
| 客戶隱私與資訊安全 |  | 有效的資安管理和隱私保護措施能保護企業的數據資產，並增強客戶信任度。 | 資安漏洞和隱私洩漏可能造成數據損失，流失客戶信任並增加法律風險。 | <ul style="list-style-type: none"> 保障客戶與員工隱私 確保重要資料儲存完善，避免資訊洩漏、失竊或遺失風險 | <ul style="list-style-type: none"> 雲端硬碟異地備份，創辦人電腦亦連接 Nas 進行重要資料備份 限制雲端使用權限及重要個資處理權限，維護重要資料的機密性與完整性 透過視訊開會，禁止不相關人士在場，避免不必要的資訊外流 | <ul style="list-style-type: none"> 調查是否有侵犯客戶隱私之投訴 調查資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件 | <ul style="list-style-type: none"> 2024 年無任何侵犯客戶隱私之投訴 2024 年無任何資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件 | GRI 418 客戶隱私 |

| 重大議題 | 對思綴潛在及實際衝擊 | | 目標 | 政策 / 承諾 | 申訴 / 評量機制 | 2024 年管理成果 | GRI 對應指標 |
|--------|---|--|---|--|---|---|----------------------------|
| | 正面衝擊 | 負面衝擊 | | | | | |
| 法令遵循 |  <p>遵循法律規範能降低法律和財務風險，同時展現倫理經營的承諾。</p> | <p>缺乏法令遵循將增加法律風險和財務損失，並損害企業聲譽和信任度。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 遵循法令制度，並與利害關係人溝通，確保無違法情事 | <ul style="list-style-type: none"> 公司一切政策與規範皆依「勞動基準法」等相關法規辦理 工作守則明定員工活動不得從事違法行為及相關處分 | <ul style="list-style-type: none"> 與第三方法律顧問合作 | <ul style="list-style-type: none"> 2024 年無任何違法情事 | GRI 2 一般揭露 項目 2-27 法規遵循 |
| 職業安全衛生 |  <p>健全的職安管理能提升員工的健康和安全，提高員工的工作效率和品質。</p> | <p>缺乏有效的職安措施可能導致工傷和職業病的發生，面臨法律和合規風險，並損害企業聲譽。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 保障員工安全與健康 降低職業傷害或職業病風險 | <ul style="list-style-type: none"> 工作守則明定職業災害補償及撫卹相關規範 依職業安全衛生法及相關法令規定，辦理安全衛生工作 預計 2024 年將邀請職業安全衛生專家與諮商心理師舉辦講座 預計 2024 年針對員工施測心理壓力量表，並逐步與不同諮詢商診所合作 | <ul style="list-style-type: none"> 透過定期會議與內部溝通管道，了解員工職業傷害與職業病風險 針對員工施測心理壓力量表，了解員工壓力指數 | <ul style="list-style-type: none"> 2024 年無任何職業傷害案件 2024 年無任何職業病案件 | GRI 403 職業安全衛生 |
| 客戶關係管理 |  <p>良好的客戶關係管理能優化客戶服務，提升客戶滿意度和忠誠度，實現業務增長。</p> | <p>未能有效管理客戶關係可能影響客戶體驗和滿意度，增加客戶流失的風險。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 與客戶建立良好關係，增進服務品質並提升顧客滿意度 | <ul style="list-style-type: none"> 與客戶召開月會及實體訪查，充分溝通了解其需求 為內部同仁舉辦相關講座如：職場關係與銷售技巧，加強同仁客應對技巧與管理 | <ul style="list-style-type: none"> 建立直接的業務對接窗口，即時提供服務與回饋 | <ul style="list-style-type: none"> 每月實體訪查客戶 | GRI 418 客戶隱私 |

| 重大議題 | 對思綴潛在及實際衝擊 | | 目標 | 政策 / 承諾 | 申訴 / 評量機制 | 2024 年管理成果 | GRI 對應指標 |
|----------|---|---------------------------------------|---|--|--|--|--|
| | 正面衝擊 | 負面衝擊 | | | | | |
| 公司治理 |  <p>良好的公司治理有助於提升信任與透明度，並強化企業的財務穩健性和維持長期成長。</p> | <p>缺乏有效的公司治理可能流失利益相關方的信任，並增加經營風險。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ●組織透明化、扁平化 ●健全公司長久穩健發展 | <ul style="list-style-type: none"> ●促進各部門溝通協作 ●採用薪資透明法，提升組織透明度 ●以創辦人室為最高治理單位，從11月開始定期召開雙週會監督公司運作 | <ul style="list-style-type: none"> ●設立內部員工意見信箱 ●建立內部直接溝通管道 | <ul style="list-style-type: none"> ●共召開5次雙週會 | GRI 2 章節 3 治理 GRI 202 市場地位 GRI 205 反貪腐 |
| 風險管理 |  <p>健全的風險管理措施可降低損失和減少不確定性，並強化客戶的信任。</p> | <p>未能有效管理風險可能造成財物損失，並降低利益相關方的信任。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ●提早評估風險並積極實施風險管理，降低營運活動的不確定性 | <ul style="list-style-type: none"> ●公開網路平台及多家廠商比較，減少員工私下自行抽成案件的貪腐風險 ●關注最新社會局勢與永續議題發展走向，適時調整公司營運活動 | <ul style="list-style-type: none"> ●訂定風險管理制度 ●不定時的各部門查核 | <ul style="list-style-type: none"> ●2024年未有任何因政治、社會、經濟或貪腐等風險造成公司損失之情事 | GRI 205 反貪腐 |
| 反貪腐與誠信經營 |  <p>透過誠信經營，除了提升企業聲譽、促進市場公平競爭，也提升內部控管效率。</p> | <p>缺乏反貪腐措施可能增加法律風險，損失企業聲譽而失去商業機會。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ●最高治理單位結構透明，避免利益衝突 ●全體成員秉持企業倫理、職業道德與誠實義務 | <ul style="list-style-type: none"> ●創辦人獨資且未持其他公司股份或任職其他董事會 ●工作守則與聘僱合約明定企業倫理與保密義務的條款 ●採用薪資透明法，避免利益紛爭 ●公開網路平台及多家廠商比較，減少員工私下自行抽成案件的貪腐風險 | <ul style="list-style-type: none"> ●進行貪腐風險評估 | <ul style="list-style-type: none"> ●2024年未有收受賄賂或貪腐事件發生 | GRI 205 反貪腐 |

| 重大議題 | 對思綴潛在及實際衝擊 | | 目標 | 政策 / 承諾 | 申訴 / 評量機制 | 2024 年管理成果 | GRI 對應指標 |
|-----------|--|---|--|---|--|---|---|
| | 正面衝擊 | 負面衝擊 | | | | | |
| 人權保護 | <p>重視人權保護能夠促進公平和包容的工作環境，展示企業對道德和社會責任的重視。</p>  | <p>忽視人權保護可能引發社會問題，增加法律和合規風險。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 確保僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分而予歧視 透過性騷擾防治措施，維護性別工作平等，保障員工權益 保障員工申訴權益 | <ul style="list-style-type: none"> 工作守則明定反歧視雇用資格 工作守則明定禁止性別歧視條款 工作守則明定性騷擾防治措施 工作守則明定本公司不得因員工提出申訴而予以不利處分 | <ul style="list-style-type: none"> 設立性騷擾專管部門與申訴程序 建立員工申訴處理制度 | <ul style="list-style-type: none"> 2024 年無歧視事件 2024 年無性騷擾事件 | GRI 2 一般揭露 項目 2-23、2-24 GRI 406 不歧視 |
| 水資源與廢棄物管理 | <p>採取有效的水資源與廢棄物管理將能減輕對環境的衝擊，同時可為客戶提供增值的環境管理諮詢。</p>  | <p>未積極管理水資源與廢棄物可能加劇環境污染問題，並增加合規風險。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 積極管理水資源，避免造成水資源壓力 積極管理廢棄物處理並減少廢棄物產生，避免造成環境負擔 | <ul style="list-style-type: none"> 採近乎全遠端工作形式，減少實體實體廢棄物產生 盡量選擇能夠提供完整水資源與廢棄物資訊的辦公室空間 | <ul style="list-style-type: none"> 進行水資源與廢棄物管理評估 | <ul style="list-style-type: none"> 採全遠端工作模式，因此只產生少數影印廢棄物，產生一般廢棄物共 0.00005 公噸 | GRI 303 水與放流水 GRI 306 廢棄物 |
| 能源管理 | <p>若能實施能源管理，有助於降低思綴的碳足跡，並在環境意識抬頭的市場中提升品牌形象。</p>  | <p>未採取有效的能源管理可能導致能源浪費，增加營運成本；同時增劇的碳排放將造成環境負擔。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 積極管理能源需求，並減少能源消耗 | <ul style="list-style-type: none"> 盡量選擇能夠提供完整能源使用資訊的辦公室空間 | <ul style="list-style-type: none"> 進行能源管理評估 | <ul style="list-style-type: none"> 尚未有具體管理成果 | GRI 302 能源 |

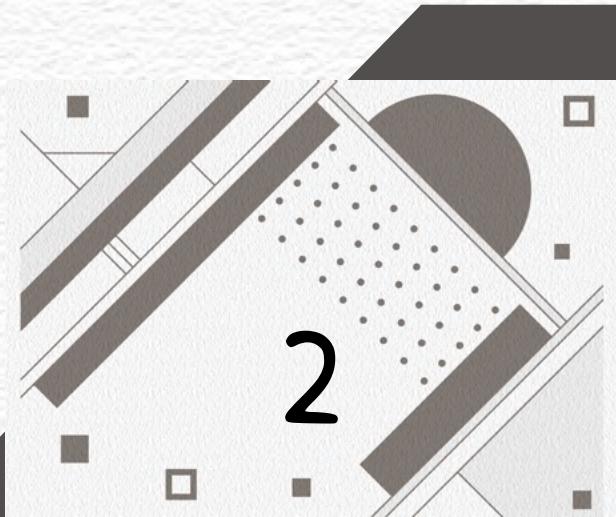
| 重大議題 | 對思綴潛在及實際衝擊 | | 目標 | 政策 / 承諾 | 申訴 / 評量機制 | 2024 年管理成果 | GRI 對應指標 | |
|---------|---|--|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| | 正面衝擊 | 負面衝擊 | | | | | | |
| 溫室氣體排放 |  | 積極管理和減少溫室氣體排放能展示思綴可持續發展的承諾，並降低營運成本。 若未管理溫室氣體排放，可能造成環境負擔並減損企業形象。 | 若未管理溫室氣體排放，減少環境負擔並減損企業形象。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 減少溫室氣體排放，減少環境負擔 | <ul style="list-style-type: none"> ● 採近乎全遠端工作形式，減少員工通勤所產生的碳排放 ● 使用第一商業銀行之服務，提供數位帳戶作為薪轉戶之選擇，減少紙本存摺與對帳單之碳排放 | <ul style="list-style-type: none"> ● 定期進行碳盤查 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年已採用全遠端工作模式，人均排放量僅為 0.53tCO₂e，且無 ODS 及其他顯著氣體排放 ● Podcast 節目透過線上錄音，減少員工與來賓實體會面所產生的碳排放 | GRI 305 排放 |
| 永續供應鏈管理 |  | 永續供應鏈管理有助於增強供應鏈韌性和穩定性，降低成本和提高營運效率。 | 缺乏永續供應鏈管理可能導致供應鏈不穩定，並增加環境和社會風險。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 選擇合格且適當的供應商，避免對環境跟社會帶來負面影響 ● 提升供應篩選制度透明化，減少可能存在貪腐風險 ● 與供應商充分溝通，建立良好關係，維持供應鏈穩定 | <ul style="list-style-type: none"> ● 透過永續標準（供應商是否有採取任何減少衝擊或促進正面影響的措施）篩選供應商 ● 預計於 2025 年建立供應商篩選機制 ● 與供應商召開不定期會議，並遊說供應商製作永續報告書，檢視環境與社會衝擊 ● 若供應商採用減緩環境與社會負面影響的補救措施，提供永續報告書服務優惠 | <ul style="list-style-type: none"> ● 與供應商建立直接溝通管道 ● 不定期會議 | <ul style="list-style-type: none"> ● 選擇 72% 臺灣廠商，支持在地廠商並減少額外碳排放 ● 增加員工選擇數位帳戶作為薪轉戶之權利，減少紙本存摺與對帳單之碳排放，員工詢問消費碳足跡 | GRI 204 採購實務 GRI 205 反貪腐 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估 |

| 重大議題 | 對思綴潛在及實際衝擊 | | 目標 | 政策 / 承諾 | 申訴 / 評量機制 | 2024 年管理成果 | GRI 對應指標 |
|---|---|--------------------------------------|---|--|---|--|---|
| | 正面衝擊 | 負面衝擊 | | | | | |
| 氣候變遷因應策略  | 若能識別氣候風險並採取有效的因應策略，將可以強化企業韌性，減緩極端天氣事件造成的衝擊。 | 若未採取有效的氣候策略，將可能難以應對氣候變遷帶來的風險，造成企業損失。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 辨識氣候變遷帶來的風險、機會及財務影響 ● 管理風險或機會，降低財務損失 | <ul style="list-style-type: none"> ● 預計於 2024 年進一步詳細審視，了解氣候變遷對於公司營運的風險、機會、財務影響，制定更完善行動策略 ● 評估氣候變遷風險與機會因子 ● 追蹤因應策略有效性 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 尚未有具體管理成果 | GRI 201 經濟績效揭露項目 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 |
| 當地社區參與  | 積極的社區參與有助於落實企業社會責任，樹立良好企業形象並促進業務順利運營。 | 缺乏社區參與可能增加社區抗議和阻力，影響企業的社會責任形象。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 改善社會問題，並給社會正面價值，實現永續精神 ● 針對權益受營運活動影響的群體，提供充分溝通與議合的管道 | <ul style="list-style-type: none"> ● 關注社會議題與公共政策，積極參與社會團體活動 ● 預計於 2024 年持續參與各項公益活動，如參與財團法人台灣肯納自閉症基金會辦理之公益活動，讓同仁皆能傳遞溫暖與愛心，體現對社會的關懷與責任 | <ul style="list-style-type: none"> ● 設置官方網站、Line 帳號等公開聯絡管道 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年思綴參與財團法人台灣肯納自閉症基金會辦理之公益活動，讓同仁皆能傳遞溫暖與愛心，體現對社會的關懷與責任 ● 捐款新台幣 10 萬元予國立高雄大學 | GRI 413 當地社區 GRI 415 公共政策 |



Chapter 2 人權保護

條條大路通羅馬，有人一出生就在羅馬，更甚者，能創造羅馬。



2. 人權保護

思綴嚴謹遵守國內勞動相關法規，認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工公約》等各項國際人權公約，在工作守則中明定反歧視雇用資格：「僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分而予歧視」，也特別針對童工及女性員工制定工作條款，如童工工時限制及女工保護等。

除此之外，思綴明定禁止性別歧視條款及設立性騷擾防治措施，落實教育訓練，設立性騷擾專管部門與申訴程序，並透過內部員工意見信箱及員工申訴處理制度，提供員工發聲的管道。思綴明定不得因員工提出申訴而予以不利處分，並另外配合第三方法律顧問，確保員工權益受到保障。

2024 年無任何歧視事件與性騷擾事件發生，體現思綴落實將人權保護納入政策之承諾。2025 年將繼續維持相關政策，切實尊重人權價值。



Chapter 3 職場與員工

3.1 人才培育與發展

3.2 職業安全衛生

3.3 勞雇關係

3.4 員工多元化與平等

再貧瘠的土壤，也要想辦法開出花。

3. 職場與員工

3.1 人才培育與發展

思綴十分重視員工永續學習，除了安排員工給薪的教育培訓，創辦人也致力於投入多項專業領域的訓練，透過與員工的對談討論，進而提升整體員工的群體智能與知識。思綴相信員工不只是企業的資產，更是理念價值的傳承，除了由公司內部的教育訓練部門策劃永續議題教材內容，也定期參加研討會與演講，並推薦員工好電影，幫助員工透過不同方式、更全面與深入獲取永續知識，並透過撰寫永續報告書，持續流傳永續的信念。另外，我們也預計於 2025 年申請勞動部小型人力提升計畫，鼓勵員工自我成長與學習。

3.1.1 教育訓練規劃

為了鼓勵員工永續學習並強化專業技能，公司特別設立教育訓練部門，並以其為思綴價值的核心，學習 GRI、SASB、TNFD、GHG Protocol「最新且正確的」資訊，以國際標準最原始資料作為教育基礎，放眼並接軌國際。思綴的教育訓練規劃如下：



內部製作永續議題相關教材

培養員工具備與公司業務範疇相符之專業，包括提供 GHG 溫室氣體盤查議定書、SDGs、GRI 等重點節錄簡報，也建立完整且多種類的企業永續報告書資料庫，並納入其他單位演講簡報等豐富外部資料，除了作為新進員工專業技能的初步培訓，也是其他員工進階學習的重要管道。2025 年我們將持續翻譯九本 GHG Protocol 教材、《產品生命週期量化與報告標準》等並製作成重點節錄簡報，擴充並完善永續議題教材。

員工定期與創辦人對談交流

透過與創辦人討論交流，增進實務經驗傳承，員工可將理論與實務結合，進一步提升專業領域職能，並藉由多面向的思維分析，增進問題解決與批判思考能力。

邀請外單位講座

目前思綴透過邀請來賓參與 Podcast 節目錄製，已建立橫跨多種產業與專業的思綴之友人脈網，未來預計邀請思綴之友們為公司同仁演講、對談，促進多面向的交流與討論。2025 年預計首先邀請土木技師、營養師、水土保持技師、驗光師舉辦講座。

鼓勵員工進修

提供員工進修補助及專業證照獎金，2025 年將補助員工報考 iPAS 淨零碳規劃管理師，獲取專業認證。同時我們也安排員工參與外單位研討會，預計 2025 年將參與 GRI 英文線上會議，與國際單位直接交流。若公司有出國外派機會，我們也十分鼓勵員工精進英語或以第二語言為加分項，爭取有限的出國名額，增進國際視野。

針對終止勞雇關係的員工，思綴於工作守則明定解雇相關條款，除了提前知會員工，也依循勞動基準法退休金制度，以工作年資支付資遣費。此外，思綴核准員工得於工作時間請假外出另謀工作，照常給付薪資，並視同仁需求介紹或媒合適合工作，幫助同仁順利完成轉換職業跑道，以促進其繼續就業能力與協助生涯規劃之過渡。

3.1.2 員工受訓課程類別

思綴同仁的受訓課程類別廣泛，除了內部的永續議題教材，也有同仁利用下班時間自行進修各類學分課程及參與研習，提升專業知識與技能。詳細課程表列如下：

| 課程種類 | 名稱 |
|--------|--|
| 永續議題教材 | <ul style="list-style-type: none"> ● GHG 溫室氣體盤查議定書 ● SDGs ● 施工綱要規範 ● 中華民國國家標準 CNS ● GRI 通用準則 2021 ● ISO 14064-1 ● 碳名詞 ● AA1000 ● 工程材料 ● 營造業法 ● ISAE 3000 |
| 學分課程 | <ul style="list-style-type: none"> ● 食品技師學分班 ● 職業衛生技師學分班 ● 工業安全技師學分班 ● 工業工程技師學分班 ● 都市計畫技師學分班 ● 社會工作師學分班 ● 測量技師學分班 ● 會計師學分班 ● 建築師學分 ● 電機工程技師學分班 |
| 研討會 | <p>E：環境面（淨零排放與永續發展） 我們聚焦於低碳、減碳、淨零建築、ESG 等主題的研習，涵蓋了「建築蘊含碳排標示制度」、「混凝土建材低碳轉型」、「營建業減碳與碳足跡」等，展現公司積極響應淨零碳排目標，提升綠色工程設計與施工的能力。</p> <p>S：社會面（強化韌性與風險管理） 為確保工程品質與公共安全，同仁們大量參與耐震設計、結構鑑定、補強工法等實務課程，包括「私有建築物耐震弱層補強」、「結構耐震設計」、「鑑定作業講習會」，有效提升公司在災害應變與既有建築物安全評估上的專業服務能力，強化工程的「韌性」。</p> <p>G：治理面（數位轉型與法規遵循） 此外，我們也投入於 BIM、AI 等數位化工具的應用學習，並持續更新「政府採購全生命週期概論」與「執業法令」知識，確保專案執行的高效能與合規性，為客戶提供最前沿且負責任的專業服務。</p> |

3.1.3 員工受訓概況

思綴為每一位同仁皆提供教育訓練，2024 年訓練總時數達 4407 小時，平均一人受訓 113 小時。以下為按照性別與員工類別統計的受訓時數概況：

| 員工接受訓練的平均時數 - 按性別 (包括創辦人) | |
|---------------------------|--------|
| 女性 | 88.46 |
| 男性 | 162.08 |
| 全部員工 | 113 |

| 員工接受訓練的平均時數 - 按員工類別 (包括創辦人) | |
|-----------------------------|--------|
| 永久聘僱員工 | 259.08 |
| 臨時員工 | 39.96 |
| 全職員工 | 259.08 |
| 兼職員工 | 39.96 |
| 全部員工 | 113 |

由於 2024 年思綴兼職員工以女性居多，因此女性員工受訓時間低於男性員工。我們期望 2025 年有更多正職員工加入，將再次檢視兩性別間的受訓時數是否平等。

3.1.4 績效評估與職業發展檢核

依據績效管理考核辦法，由主管訂定策略目標與衡量指標後，與部屬完成個人年度目標、績效管理、發展計畫，並由雙向溝通達成共識與產出成果。主管每兩週召開會議，與部屬共同檢視工作進度與目標之差異，針對已達到目標提供回饋，並針對已落後的進度擬定改善的行動方案。

為激勵公司同仁士氣並確保工作精進，思綴實施考核獎懲制度。由於思綴為近全遠端工作模式，採線上打卡系統，除了藉由每日查對員工上下班時間紀錄列入考核，也會在每一次的電聯與面談研討該成員的進度。另外，各部門主管按同仁到職月份每月考核1次，針對同仁平時工作表現、專長、特性等詳細紀錄，除了對其需求施以訓練輔導，同時藉以發掘同仁才能及適任傾向，作為職務調整派任及個人績效獎金調整之依據。此外，公司同仁若於下班時間參與外部與工作相關的進修課程，也將作為未來升遷、工作分派以及工作成效的參考標準。具體考核獎懲種類包括專案獎金、優秀表現獎金以及必要懲處措施。

針對職務調升，若同仁經公司考核成績合格，得依其能力、工作表現、服務態度、工作勝任程度調升職務。

2024年所有39位員工皆接受定期績效及職業發展檢視，完成率100%。2025年將持續落實績效評估與職業發展檢核。

3.2 職業安全衛生

3.2.1 職業安全衛生管理

針對職業災害之認定，依照「職業安全衛生法」、「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」等相關規定認定是否屬職業災害，並在工作守則中明定職業災害補償及撫卹相關規範。思綴依職業安全衛生法及相關法令規定辦理安全衛生工作，防止職業災害發生，保障員工安全與健康。

由於思綴工作時間及地點彈性，且女性員工占比多，因此特別提供女性員工的夜間工作保護。若女性員工於晚上 10 時至翌晨 6 時內工作，將提供必要之安全措施如適當照明、暢通之安全逃生出口及守衛或電子監視裝備等安全設備，確保工作場所之安全。即使工作場所非於公司所能支配與管理，也會事前執行危害辨識、告知員工工作環境危害因素及制定防護措施，以降低職安風險，讓員工皆能在安全有保障的環境下工作。

若員工有反映職業危害之情形或自行離開其判斷具潛在職業危害的工作流程，我們也會協助員工媒合適當職位，並透過定期會議與內部溝通管道關心員工是否承受職業傷害風險，確保每位同仁擁有一個安心的工作環境。

2024 年思綴無職業安全衛生訓練，但預計 2025 年會考慮規劃相關培訓。另外，我們預計未來透過雙週會了解員工對職業安全衛生措施的建議與想法，包括特別針對員工想了解的職業災害、職業病等，邀請相關領域的思綴之友（顧問）進行 Podcast 節目錄製，更有機會安排與員工對談，提升職業安全衛生意識。

3.2.2 職業健康服務與健康促進

思綴 2024 年未提供職業健康服務或自願性健康促進計畫，目前已著手規劃 2025 年進步方案，同時透過給薪等方式促進員工參與，並調查參與人數評估健康服務計畫的有效性，作為未來調整健康服務政策之參考：

- (1) 邀請醫療相關人員或公共衛生師舉辦講座，提升員工健康意識與保障。
- (2) 若公司有需出國之情事，我們將會為員工額外投保旅行平安險，保障同仁權益。
- (3) 與員工議合討論自願性健康促進計畫，2025 年將規劃每位員工 NT\$1,500 之健康促進預算，讓同仁能自行提供使用運動場所之證明進行報帳。

此外，思綴也十分重視員工心理健康，除了 2024 年邀請諮詢心理師演講，也將在 2025 年針對所有員工施測心理壓力量表，透過匿名測驗保障員工健康資訊的機密性，讓員工安心參與健康促進服務與計畫，以確實了解員工壓力指數與心理狀況。我們預計逐步與不同諮詢診所合作，讓員工擁有更多諮詢管道的選擇，以因應與調適身心狀況。

為進一步深化職場健康韌性，2024 年我們將健康策略推展至前端之「初級預防」與「健康賦能」。針對遠端工作特性可能衍生之久坐健康風險、工作生活界線模糊及隱性社交孤獨感，思綴導入系統性之健康促進方案。我們期能超越傳統的「照護」層次，昇華至支持員工自我管理的「賦能」階段，協助同仁建立身心平衡，打造具備永續韌性的職場健康促進。

| 評估面向 | 關鍵績效指標 KPIs | 對應 GRI / SDGs |
|------|-----------------------|--------------------|
| 心理健康 | 心理壓力量表高風險群下降率、EAP 使用率 | GRI 403-6 / SDGs 3 |
| 身體活動 | 參與「主動運動」或「健康預算」核銷率 | GRI 403-6 / SDGs 3 |
| 工作環境 | 居家辦公人因工程檢核完成率 | GRI 403-2 / SDGs 8 |
| 社會連結 | 員工滿意度調查中「團隊歸屬感」分數提升 | GRI 404-8 / SDGs 8 |

3.2.3 職業傷害與職業病概況

思綴員工為彈性排班，且近乎全遠端工作，因此大部分工作場所非屬公司可管制範圍。即使如此，主管仍然會在內部溝通管道以及線上會議中了解員工是否有職業傷害與職業病風險，並確認員工工作場所之安全性。

雖然思綴目前無認定特定職業傷害風險，但仍針對未來可能發生的風險訂定分級管控措施：（一）致電同級的同事關心，（二）請核心成員關心，（三）創辦人直接面談。透過不同層級的同仁參與，逐步降低任何可能產生的職業傷害風險。

以下為統計思綴以時薪按月計酬的員工與非員工但其工作受思綴管控之工作者職業傷害的數量與比率，並以 200,000 工作小時進行換算：

| | 思綴所有員工 | 非員工但其工作受思綴管控之工作者 |
|--------------------------------|--------|------------------|
| 工作小時 -(A) | 1,306 | 無資料 |
| 職業傷害所造成的死亡數量 -(B) | 0 | 0 |
| 職業傷害所造成的死亡比率 =(B/A*200,000) | 0% | N/A |
| 嚴重的職業傷害的數量 (排除死亡人數)-(C) | 0 | 0 |
| 嚴重的職業傷害比率 =(C/A*200,000) | 0% | N/A |
| 可記錄之職業傷害的數量 -(D) | 0 | 0 |
| 可記錄之職業傷害比率 =(D/A*200,000) | 0% | N/A |

* 註：由於非員工但其工作受思綴管控之工作者皆為自由工作者，無法取得其工作時數，故此處僅表列其職業傷害數量。

* 註：由於無法取得固定月薪與專案簽約金之員工的工作時數，此表只揭露以時薪按月計酬的員工。

另外，由於員工長時間使用電腦工作，可能會有輕微眼睛乾澀、肩頸酸痛等問題。我們宣導員工應注意避免過度長時間使用電腦，且需適當休息，同時額外提供螢幕，降低對雙眼的負擔。我們也預計在 2024 年邀請物理治療師為員工提供相關講座，宣達正確坐姿與舒緩運動，降低任何可能的職業病風險。2024 年思綴未有發生任何可紀錄之職業病案件。

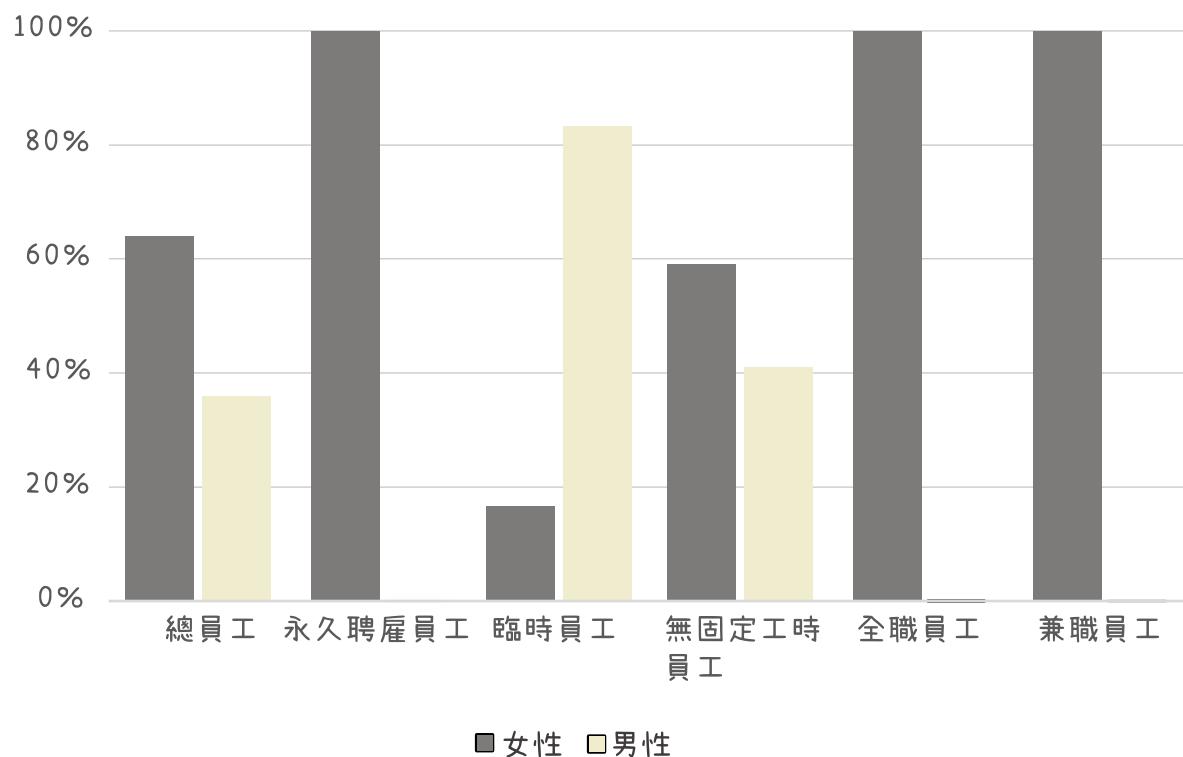
3.3 勞雇關係

3.3.1 思綴人力結構

2024 年思綴總員工數（包含正職員工及非正職員工）共 39 位。

職位分布

| 2024 年思綴各項員工類別的員工人數 - 按性別 | | | |
|---------------------------|----|----|----|
| | 女性 | 男性 | 總數 |
| 總員工人數 | 25 | 14 | 39 |
| 永久聘僱員工人數 | 2 | 0 | 2 |
| 臨時員工人數 | 1 | 5 | 6 |
| 無時數保證的員工人數 | 13 | 9 | 22 |
| 全職員工人數 | 2 | 0 | 2 |
| 兼職員工人數 | 9 | 0 | 9 |

2024年思綴各項員工類別的員工人數-按性別

由於思綴重視工作的自由度與彈性，並常以任務制、專案制派發工作，因此臨時員工與兼職員工比例較高。我們皆與員工充分溝通其預想的工作期間，如實習生的臨時契約以六個月為標準，但針對特殊情形可在雙方同意下彈性調整，並於聘僱契約中明定相關條款，藉此保障每一位員工的權益。

此外，我們致力於推動性別多元化與平等，並保障女性工作權及培育女性人才，由女性員工人數多於男性員工的現況可見我們積極實踐性別多元的承諾。

地區分布

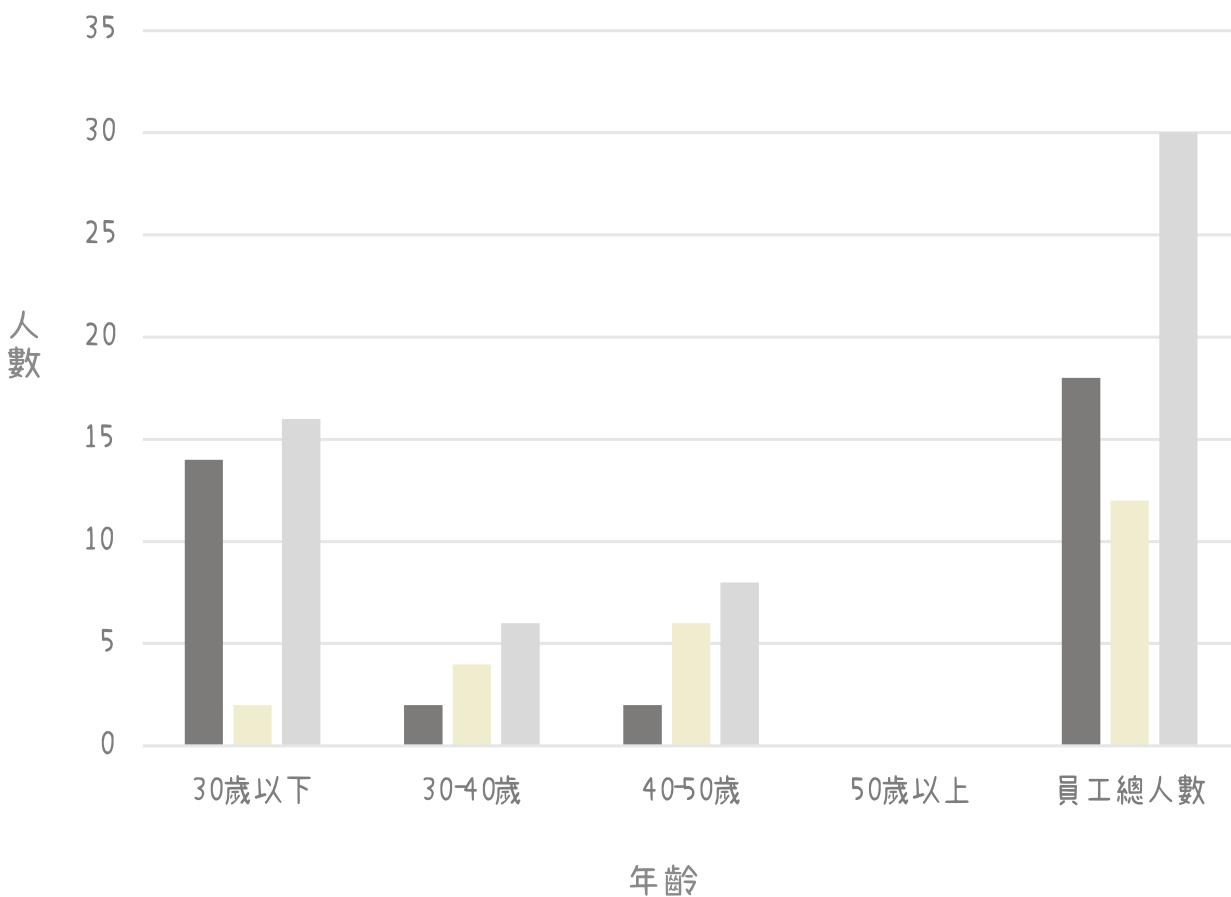
| 2024 年思綴各項員工類別的員工人數 - 按地區 | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 北 / 中 / 南部、外島 地區 | 北部 | | | | | 中部 | | 南部 | | | 外島 | |
| | 台北市 | 新北市 | 桃園市 | 新竹市 | 宜蘭縣 | 台中市 | 雲林縣 | 臺南市 | 高雄市 | 屏東縣 | 澎湖縣 | 總數 |
| 總員工人數 | 8 | 9 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 39 |
| 永久聘僱員工人數 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 臨時員工人數 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| 無時數保證的員工人數 | 6 | 8 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 22 |
| 全職員工人數 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 兼職員工人數 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 9 |

我們重視臺灣人才的專業與價值，並希望活絡臺灣本地的就業市場。創辦人為臺灣國籍且定居臺灣，2024 年皆聘請臺灣員工。除了一位女性員工從臺灣移居美國，並有一位男性員工位居印尼，其餘員工皆在報導期間內位居臺灣。在地區分布方面，由於思綴辦公室位於台北市，因此多雇用北部員工，未來也希望擴增營運據點，聘僱更多來自臺灣中部、南部、東部等其他區域之人才。另外，2025 年我們將持續與 Homeless Concern- 高雄市無家者關懷老幼扶持協會合作人力聘僱，使公司團隊組成更加多元化。

年齡分布

| 2024 年思綴新進員工 (年齡層分布) | | | |
|----------------------|----|----|----|
| 年齡層 | 男性 | 女性 | 總數 |
| 30 歲以下 | 2 | 14 | 16 |
| 30-40 歲 | 4 | 2 | 6 |
| 40-50 歲 | 6 | 2 | 8 |
| 50 歲以上 | 0 | 0 | 0 |
| 員工總人數 | 12 | 18 | 30 |

2024 年思綴新進員工(年齡層分布)

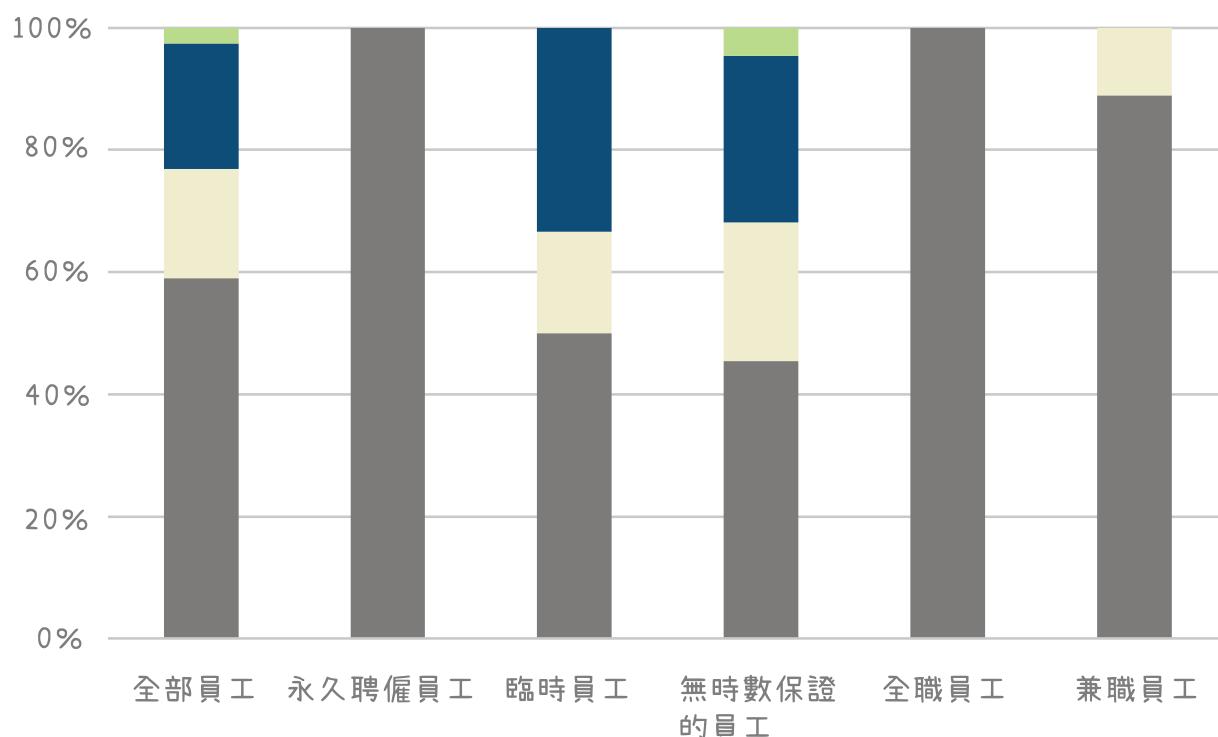
■ 女性
■ 男性
■ 總數


根據行政院主計總處發行，2024 年平均就業者之年齡以 40~44 歲佔 14.41% 為最大宗。然而，思綴除了一位員工為 50 歲以上，其餘員工皆為 50 歲以下青壯年人才，顯現我們的團隊年輕、充滿活力與衝勁。我們相信 青年人才的創造力與執行力，並致力於提供臺灣年輕人更多就業機會，培育 優秀人才。

| 年齡層 | 30 歲以下 | 30-40 歲 | 40-50 歲 | 50 歲以上 | 總數 |
|----------|--------|---------|---------|--------|----|
| 全部員工 | 23 | 7 | 8 | 1 | 39 |
| 永久聘僱員工 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 臨時員工 | 3 | 1 | 2 | 0 | 6 |
| 無時數保證的員工 | 10 | 5 | 6 | 1 | 22 |
| 全職員工 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 兼職員工 | 8 | 1 | 0 | 0 | 9 |

2024 各項員工類別的員工人數-按年齡層

■ 50歲以上 ■ 40-50歲 ■ 30-40歲 ■ 30歲以下



3.3.2 思綴員工政策

思綴的薪酬決策依據學歷、公司文化契合度、過去經歷等方面做為依據，皆由創辦人在最初聘僱員工時充分溝通與雙方合意，但全職員工不得低於勞動部所公告之基本工資。思綴採用加州薪資透明法 (Wage Transparency Law)，除了招聘時列寫職缺薪資範圍，內部員工也可以知道彼此薪資，促進同工同酬。思綴薪資主要採固定底薪，根據工作性質與職位，包括固定月薪、時薪按月計酬以及 5% 專案簽約金三種主要給薪政策，也有專案獎金、年終分紅等額外主管加給，同時預計 2025 年提供員工介紹獎金鼓勵薦舉優秀人才，並與員工對談進行年度調薪，因此同仁實得薪資皆優於業界相似職位。

以下為統計以 2023 年為基準年，對 2024 年進行統計並報導年度總薪酬變化比率：

| | |
|--------------------------------|--------------|
| 薪酬最高個人之年度總薪酬 -(A) | NT\$ 588,000 |
| 其他員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數 -(B) | NT\$ 224,000 |
| 2024 年度總薪酬比率 -(C)=(A)/(B) | 2.625 |
| 2023 年度總薪酬比率 -(D) | 2.256 |
| 年度總薪酬變化比率 -[(C)-(D)]/(D) | 0.164 |

* 註：此表不包括揭露以專案簽約金給薪的員工，且年度總薪酬包括基本底薪、專案獎金、兩個月年終分紅等額外主管加給。

* 註：此表薪酬最高個人之職稱為創辦人秘書。

此外，思綴的工作時間相較於業界更加彈性與自由。同仁在遵守勞動基準法所規定的正常工作時間下，可在獲得主管同意後自行安排工作時間，並在與主管溝通後自由調班，自行安排休假期間。我們堅信員工若能在最好的狀態下工作，不受情緒或外在因素影響，更能提升員工生產力。

針對勞資協商，思綴目前尚無成立之工會。為促進勞資雙方充分溝通，設置內部員工提案表單與意見信箱，2024 年的主要反應內容包括排班時間與規定。創辦人也透過定期的雙週會了解員工想法，除了尊重員工意見，更是做為思綴進步與改善的重要管道。

我們深知員工為企業的重要資產，因此也提供同仁優渥福利，吸引優秀人才加入，並期望育才、惜才與留才，維持員工留任率。以下為本公司提供福利：

- (1) 人壽、醫療、傷殘保險：為員工投保勞保、健保、員工團保、眷屬團保意外險、職災保險
- (2) 育嬰假：於思綴工作守則中明定育嬰假相關準則，員工於任職滿 6 個月且其配偶亦就業者，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，且除特殊情形外不得拒絕員工復職。2024 年未有員工使用育嬰假之需求，因此無員工使用育嬰假。

| 項目 | 男性 | 女性 | 合計 |
|-------------------------|----|----|----|
| 申請育嬰假的員工人數 | 0 | 0 | 0 |
| 育嬰假後應復職的員工人數 (A) | 0 | 0 | 0 |
| 育嬰假後實際復職的員工人數 (B) | 0 | 0 | 0 |
| 育嬰假留職停薪復職的員工總數 (C) | 0 | 0 | 0 |
| 育嬰假留職停薪復職後工作超過一年的人數 (D) | 0 | 0 | 0 |
| 回任率 (B/A) | NA | | |
| 留存率 (D/C) | NA | | |

- (3) 生育保障：於思綴工作守則中明定員工哺、集乳時間相關準則。員工子女未滿 2 歲須員工親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，每日另給哺乳時間 60 分鐘。於每日正常工作時間以外延長工作時間達 1 小時者，給予哺(集)乳時間 30 分鐘。前二項哺(集)乳時間皆視為工作時間。
- (4) 獎金禮品：提供年終獎金、三節禮金 / 禮品、生日禮金 / 禮品及結婚 NT\$6,000 紅包
- (5) 休閒類：多元社團活動，幫助員工達成工作與生活平衡
- (6) 學習類：提供進修補助及專業證照獎金，支持員工永久學習
- (7) 其他：不定期部門聚餐、國外員工旅遊等

除了上述福利，我們也持續優化福利政策，2025 年將維持結婚禮金 \$12,000，並提供子女獎助學金，期望提升臺灣生育率，減緩少子化現象。

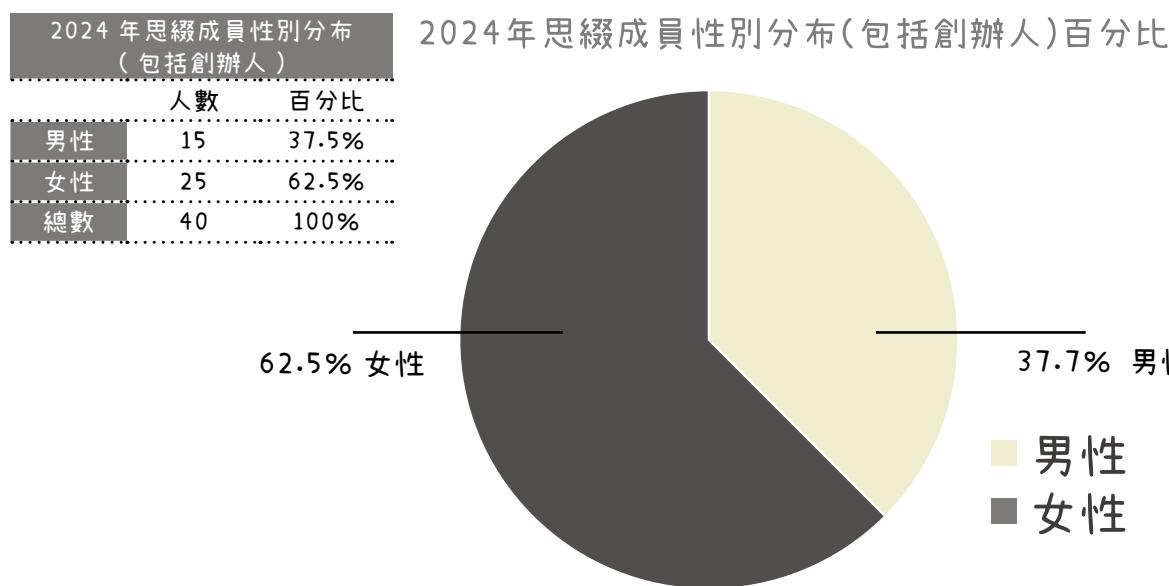
3.3.3 退休制度

為了照顧為思綴付出甚多之退休勞工，我們在工作守則中制定相關退休計畫。思綴採確定提撥制，透過預留六個月現金支付所有同仁的薪資、勞健保、勞退，按月提繳員工工資 6% 之金額至員工個人退休金專戶（不得低於 6%）。給付退休金時，若選擇適用勞動基準法退休金制度之員工，退休金給與標準依當時適用之法令規定計算；若當時無法令可資適用者，則由勞雇雙方共同協商計算。由於目前思綴員工皆離法定退休年齡還有一段時間，因此優先以法律規範實施退休計畫，未來也將持續跟員工討論，制定因應時代變化的退休政策。

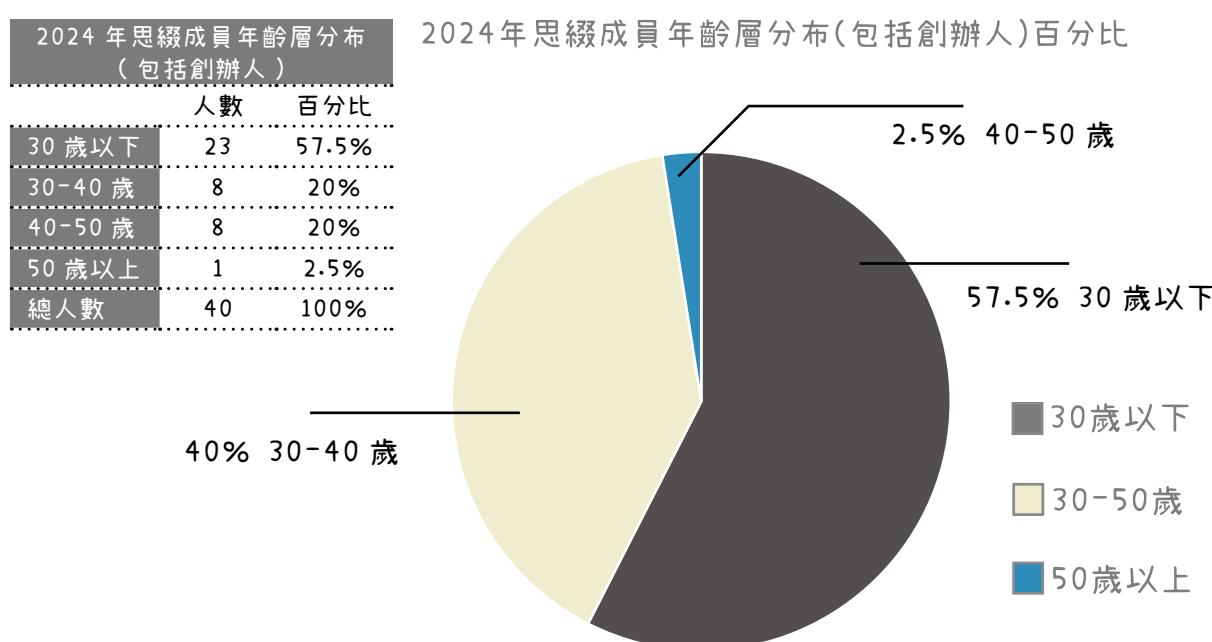
3.4 員工多元化與平等

3.4.1 思綴成員的多元化組成

思綴的所有成員組成多元化，女性員工佔比超過一半，此為臺灣業界較少觀察到的情況。我們深信所有同仁的價值不因性別有所差異，致力於落實性別組成多元化。



目前思綴治理單位一創辦人為男性，未來我們期望擴大管理階層，透過積極培育和提升女性人才，促進更多女性進入管理階層。



思綴的成員近半數為 30 歲以下，超過 75% 為 40 歲以下。由於創辦人年輕，並認為若工作年資較長，對於永續架構的理解可能接受太多社會規則或社會化歷練，導致擁有既定印象。相較於此，社會新鮮人較容易學習新架構與知識，因而廣納年輕人加入，組成思綴年輕、活力與熱情的團隊。

此外，針對員工的學歷背景，若職位越接近公司營運核心，我們也期待其學歷背景越高，顯現同仁擔負重要職責的專業能力與資格。

3.4.2 基層人員薪資水準

2024 年臺灣基本工資每月為新臺幣 27,470 元，每小時基本工資為 183 元。以下為思綴員工底薪與臺灣最低薪資之比較：

| 2024 年思綪員工底薪與當地（臺灣）最低薪資比率 | | | |
|---------------------------|------|----|------------|
| 性別 | 女性 | 男性 | 當地（臺灣）最低薪資 |
| 固定月薪 | 1.39 | 1 | 1 |
| 固定時薪 | 1.04 | 1 | 1 |

* 註：此處領固定月薪的女性員為無時數保證員工，因此月薪低於法定薪資。

領有固定時薪或月薪的員工中，30% 的員工底薪領台灣法定最低薪資。然而，思綴的薪資制度開放且透明，除底薪並有專案獎金、年終分紅等額外主管加給，同時提供員工介紹獎金鼓勵薦舉優秀人才，因此員工實領金額優於臺灣基本工資之規定，顯示思綴重視員工專業與競爭力。

思綴工作守則明定禁止性別歧視，不因性別或性傾向而有差別待遇。由上述資料可見員工底薪不具性別上的最低薪資標準差異。

除了內部員工，其餘為思綴提供服務之兩位外部工作者皆為自由工作者（主要協助公司歌曲與貼圖製作）。由於自由工作者以案件計價，因此薪酬皆由兩方溝通合意。

3.4.3 思綴男女基本薪資比率

根據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，2024 年臺灣女性平均時薪新臺幣 327 元，為男性 389 元之 84.1%，兩性薪資差距為 15.8%，可見臺灣仍存在基本薪資的性別不平等。

思綴工作守則明定禁止性別歧視，對員工不得因性別或性傾向而有差別之待遇，積極消弭性別偏見並支持薪酬平等。以下為思綴不同性別的基本薪資比率：

2024 年思綴各項員工類別中女性對男性的基本薪資比率

| 員工類別 | 女性 | 男性 |
|------------|-------|----|
| 總人數 | 1.39 | 1 |
| 永久聘僱員工人數 | 無資料比較 | NA |
| 臨時員工人數 | 1.39 | 1 |
| 無時數保證的員工人數 | 1.39 | 1 |
| 全職員工人數 | 無資料比較 | NA |
| 兼職員工人數 | 1.39 | 1 |

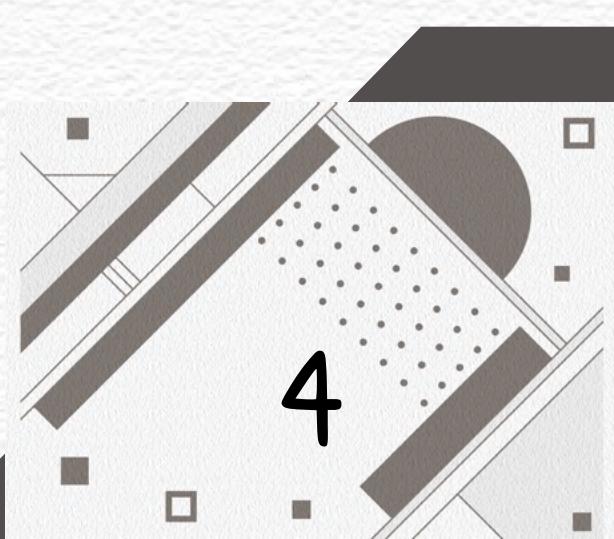
* 註：此處只揭露「時薪按月計酬」的員工中，不同性別員工的基本薪資比率。

思綴基本薪資政策按工作性質與職位，包括固定月薪、時薪按月計酬以及專案簽約金三種方式。領固定月薪員工只有一位，無從比較，故不列入此揭露項目。專案簽約金不論性別皆為 5%，因此不存在薪酬差距的狀況。由「時薪按月計酬」的員工基本薪資比率，可見思綴的女性員工基本薪資高於男性，轉換臺灣傳統職場中普遍男性薪資大於女性的問題，為國內促進多元平等機會的領先企業。



Chapter 4 當地社區參與

善良是一種能力，不是一種選擇。



4 當地社區參與

我們藉由評估自身從事的產業、營運活動及地區，鑑別臺灣本地可能受思綴影響的個人或群體。我們了解到因為思綴從事真正國際接軌的永續，提高臺灣從事永續產業的門檻基準，可能不利於當地其他同樣從事永續方案的企業或群體。因此，我們透過多種容易接觸的社群管道如 Podcast、Instagram、Line 官方帳號及官方網站等，留有公開、直接且免費的溝通空間，讓大家都能參與永續。2024 年無鑑別出對當地社區具顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動。

身為臺灣從事永續的領先企業，我們也十分關注相關公共議題與政策，目前思綴較關注的議題為環境部碳稅三子法。同時，我們認為只要跟碳費有關，所作所為都需高透明度才有意義。因此，我們協助企業轉型的方式也會根據公共政策調整，期望透過精簡、透明的單價，降低進入永續的門檻，讓各企業在達成永續的轉型過程中不致增加太多額外成本。

除此之外，思綴非常關心社會議題且積極參與社會活動，2024 年思綴參與財團法人台灣肯納自閉症基金會辦理之公益活動，讓同仁皆能傳遞溫暖與愛心，體現對社會的關懷與責任。思綴也於 2024 年捐款新台幣 10 萬元予國立高雄大學，支持國內大專院校人才培育與永續發展。未來也將持續捐款大專院校，積極回饋社會。



Chapter 5 公司治理

5.1 治理結構

5.2 法令遵循

5.3 反貪腐與誠信經營

5.4 風險管理

5.5 經營績效

選擇比努力重要，所以要努力
作出選擇。

5

5. 公司治理

5.1 治理結構

5.1.1 組織治理架構

思綴以創辦人室 (founder office) 為最高治理單位，旗下設有教育訓練、人力資源、生產、銷售、公關、行銷、設計、行政等八個部門，並以教育訓練部門為重，為串聯思綴永續學習價值的核心。



由組織圖可見，思綴以右下的創辦人室為最高命令單位，並往左上方向為一循環，接續下達人力資源、生產等部門。思綴的回饋機制則為一相反循環，從左上各部門至右下的創辦人室，充分實現組織透明化、扁平化，並顯現我們透過精簡組織科層，更加重視員工直接參與回饋。

各部門負責事務如下：

- 教育訓練**
 - 規劃內部教育訓練方案
 - 製作永續議題相關教材
 - 簡劃外單位講座
 - 安排同仁參與研討會
- 人力資源**
 - 評估、盤點內部職務缺額
 - 制定並實行人才招募策略
 - 執行面試流程與報到手續
- 生產**
 - 執行各項客戶專案
 - 撰寫各企業永續報告書
 - 負責客戶碳盤查服務
- 銷售**
 - 業務推廣，開發潛在客戶與合作機會
 - 銷售公司產品與服務
 - 維繫客戶良好關係
- 公關**
 - 簡劃開幕式等重大活動
 - 聯絡並維繫良好供應商關係
 - 建立思綴之友（顧問）人脈網
- 行銷**
 - 社群平台與官網經營，建立品牌形象
 - 經營思綴 Podcast 節目「今朝永續今朝綴」
- 設計**
 - 簡備公司 Logo、官方 Line 貼圖製作
 - 撰寫動物村友會背景故事
 - 製作公司簡報模板
- 行政**
 - 負責人事管理，包括員工排班與薪資核發
 - 管理各式表單、聘僱合約等文件
 - 處理內部員工信箱與申訴程序
 - 彙整公司發票收集建檔

5.1.2 最高治理單位組成

創辦人室為思綴最高治理單位，由思綴創辦人陳泰安擔任董事，為永久任期。董事遴選以專業性、獨立性為考量，依據資歷、專業度作為優先遴選條件。

另外，創辦人室也為思綴最高管理階層，亦為衝擊管理的負責人。創辦人身為最了解思綴的組織成員，為第一手推動組織政策並提出永續發展目標的號召單位，直接下達命令、派發工作予旗下員工，並透過教育訓練部門的策劃，將思綴重視的永續價值傳達至每一位同仁。

創辦人室透過利害關係人議合監督組織有效運作，包括召開雙週會與組織內員工對談，了解組織內運作情形，並定期邀請來賓參與錄製思綴 Podcast 節目「今朝永續今朝綴」，以思綴之友的名義，與思綴保持良好合作關係。

5.1.3 董事利益衝突迴避

由於創辦人獨資，最高治理單位無任職其他董事會，思綴也沒有持其他公司股份，因此尚不具有利益衝突之情事。創辦人室同時兼具思綴最高治理與管理單位，透過加強員工參與決策，促進組織運作透明。

5.2 法令遵循

思綴遵循各項法令制度，一切政策與規範皆依「勞動基準法」等相關法規辦理，訂定思綴工作守則，樹立公司內部管理制度並健全組織功能。工作守則明定僱用、試用、訓練、工作時間、休息、請假、例假、休假、工資、獎懲、考核、解僱、資遣、辭職、退休、職災補償、撫卹、安全衛生、福利、勞資溝通等規範，並明定員工活動不得從事違法行為以及其相關處分。

同時，我們也與利害關係人溝通，並與第三方法律顧問一理垣法律事務所合作，確保無違法情事。2024 年思綴無任何違反法規事件。

5.3 反貪腐與誠信經營

思綴採用薪資透明法，即內部員工都可以知道彼此薪資，確保不會有個人利益產生。雖然我們未針對員工特別實施反貪腐教育訓練，但會在雙週會時進行宣導，並在工作守則第六、七及十二條明定勞雇雙方皆須秉持企業倫理、職業道德與誠實義務，並禁止未經書面同意的在外兼任職務。同時在簽訂聘僱員工的合約時，要求員工遵守保密義務，避免產生不必要的利益紛爭，確保同仁熟悉且謹遵誠信經營的重要性。

另外，公司內部每一筆金流支出皆有紀錄，並透過第三方之會計師事務所核對每筆發票與金額，確保無任何賄賂之機會。

我們也評估選擇商業夥伴時，高階管理階層可能沒有充裕時間進行市場比價，導致員工私下自行抽成案件傭金的貪腐風險增加。為了減少此貪腐風險，除了使用公開網路平台價格作為比較基準，並預計在 2025 年挑選合作廠商時，至少選擇三家廠商進行比較。透過識別公平且合理的報價，避免發生員工自行抽成高額傭金的狀況。

思綴 2024 年已針對唯一營運據點（台北辦公室）實施貪腐風險評估，並無鑑別出任何重大貪腐風險或具高貪腐事件風險的人員。2024 年思綴未有任何收受賄賂或貪腐事件發生。

5.4 風險管理

針對內部控制，我們透過公開網路平台及多家廠商比較，減少員工私下自行抽成案件傭金的貪腐風險，並不定時查核各部門營運狀況，確保內部控制制度皆運作正常。為因應外部風險，我們透過關注最新社會局勢與永續議題發展走向，適時調整公司營運活動，藉由提早評估風險並積極實施風險管理制度，降低營運活動的不確定性。。2024 年未有任何因政治、社會、經濟或貪腐等風險造成公司損失之情事。2025 年將持續落實現有政策。

5.5 經營績效

2024 年，思綴資本額由 2023 年 NT\$2,469,958 擴增至 NT\$3,322,174。我們持續拓展業務範圍與服務項目，並控管、詳實記錄每一筆金流，確保公司財務穩定。2025 年將持續透過多場演講開發新客戶，擴大經營績效。

思綴於 2024 年未獲得任何政府財務援助。

| | |
|----------------------------------|---------------|
| 資本額（截至 2024 年 12 月） | NT\$3,322,174 |
| 資產總額 | NT\$3,582,978 |
| 產生的直接經濟價值：收入 -(A) | NT\$3,736,904 |
| 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、各類營業費用 -(B) | NT\$3,649,817 |
| 留存的經濟價值 =(A)-(B) | NT\$87,087 |

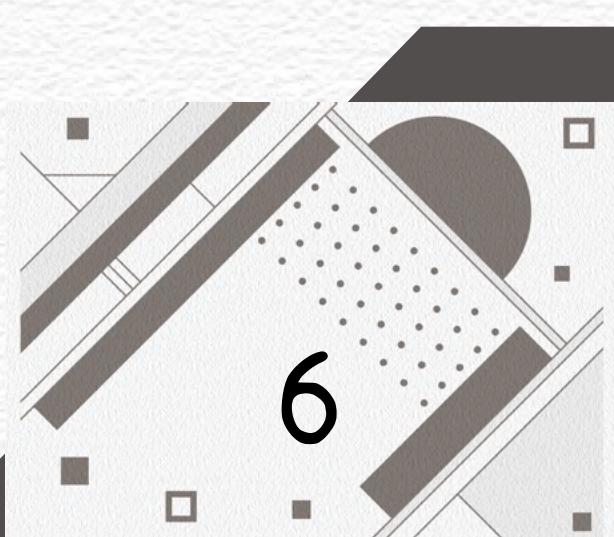
* 註：表內資料依據思綴 113 年度損益表及 113 年度資產負債表
(期間：113 年 1 月 1 日 -113 年 12 月 31 日)。



Chapter 6 客戶隱私與管理

6.1 客戶隱私與資訊安全

6.2 客戶關係管理



1 是 0 的無限倍，100 僅是 1 的百倍。

6. 客戶隱私與管理

6.1 客戶隱私與資訊安全

身為近乎全遠端工作的公司，我們對於資安管理十分重視。我們透過以下方式確保重要資料儲存完善並減少資料外露風險：

| 面向 | 項目 | 內容 |
|--------|-------------|--|
| 政策制度面 | 制定遠端辦公政策 | 研擬資訊安全防護自律規範 |
| | 提升員工資安意識 | 透過平時內部溝通管道宣導遠距辦公政策，強化員工對資料安全與儲存的重視 |
| 設備管理層面 | 配發遠距辦公設備 | 配發公司筆電與手機，避免私人設備的資安漏洞 |
| | 防毒軟體或資安防護軟體 | 為公司機加裝惡意軟體檢測工具，提早識別資安風險 |
| 資料安全層面 | 資料備份 | 雲端硬碟異地備份，創辦人電腦亦連接Nas進行重要資料備份 |
| | 雲端權限管理 | 限制雲端權限，僅限員工使用企業帳號儲存及共用辦公室文件 |
| | 限制重要個資處理權限 | 只有秘書可在工作許可範圍內查閱員工個資，且於工作守則第18條明定公司同仁繳交之相關證件表格，皆由人事部門以密件保存至該員工離職後5年，以維護重要個資的機密性與完整性 |

思綴也在聘僱合約中明定完全的保密協定，要求同仁謹守保密義務。另外我們透過視訊開會，禁止不相關人士在場，避免不必要的資訊外流。未來也期望透過重要文件加密、多因子身分驗證、記錄系統存取稽核日誌等方式，保護機敏資料安全。

2024 年無任何侵犯客戶隱私之投訴或任何資訊外洩、失竊或遺失客戶資料事件。

6.2 客戶關係管理

我們視客戶為珍貴的商業合作夥伴，更是理念相似的永續供應鏈中的一環，期望提供客戶最優質的服務，並與客戶建立良好關係。我們建立直接的業務對接窗口，提供即時的服務與回饋，並透過每月實體訪查與召開月會，充分溝通了解客戶需求。我們也預計於 2024 年協助顧客將其永續成果曝光，提升服務品質並強化客戶信任。

除此之外，我們於 2025 年為內部同仁舉辦相關講座如：職場關係與銷售技巧，加強同仁客戶應對技巧與管理，進而與客戶維持緊密聯繫。



三

思綴永續報告書

永續發展願景與承諾

人權保護

職場與員工

當地社區參與

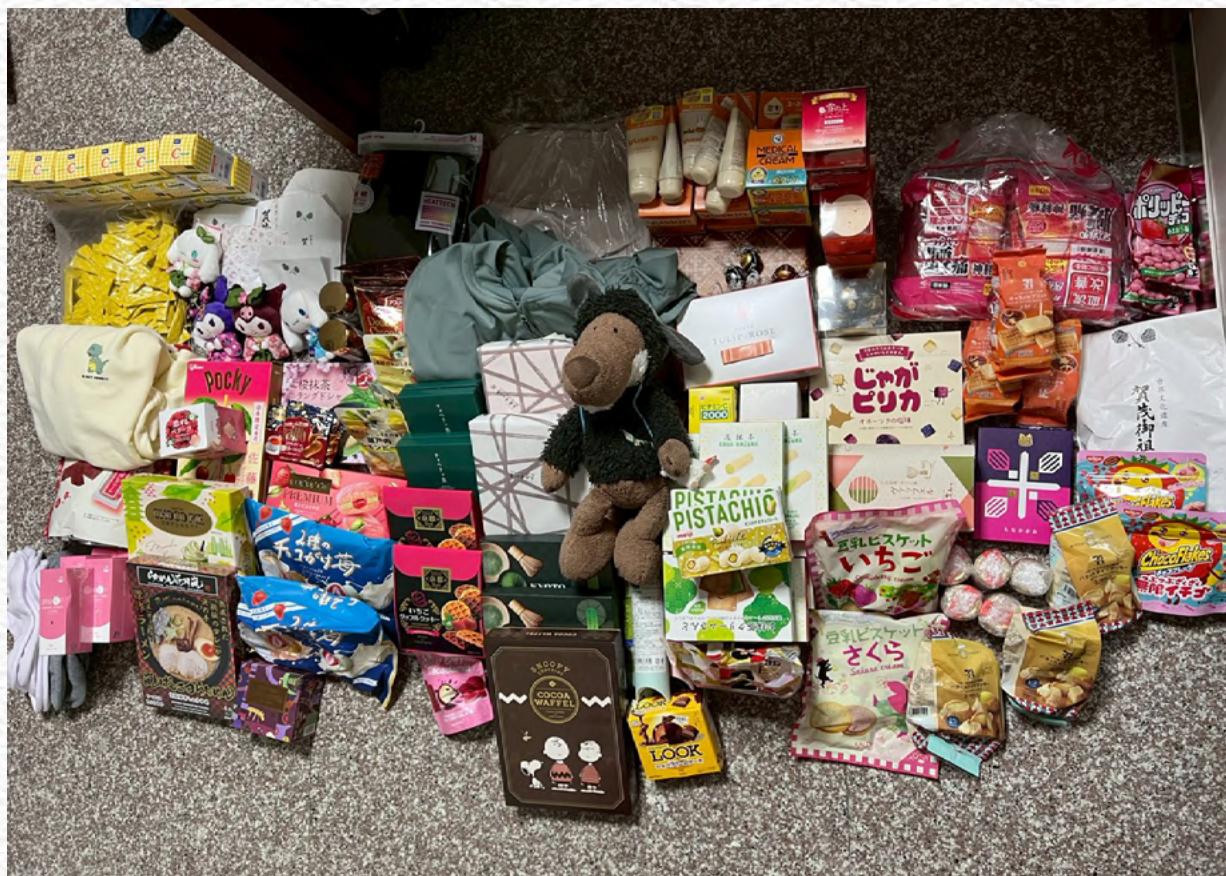
公司治理

客戶隱私與管理

永續供應鏈管理

環境管理

附錄

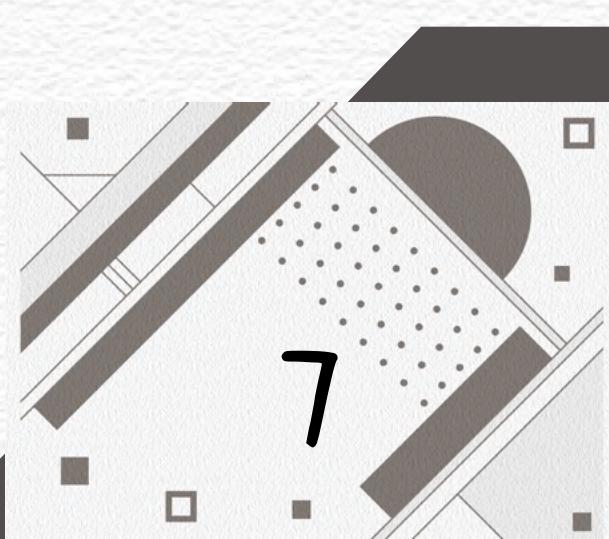


Chapter 7 永續供應鏈管理

7.1 供應鏈現況

7.2 供應商評選與管理

商鞅知馬力，比干見人心。



7. 永續供應鏈管理

7.1 供應鏈現況

思綴的關鍵供應商主要分成六大類，包括共享辦公空間、文件排版、網站設計、會計師事務所、法律顧問、其他（如公司電子設備、禮品等），表列如下：

| 供應商種類 | 供應商名稱 | 提供之服務與產品 |
|--------|----------------------|------------------------------------|
| 共享辦公空間 | CBC SPACE | 共享商務空間，作為思綴實體開會、面試與辦公地點 |
| 文件排版 | 偉正企業 (WI.CloudPrint) | 永續報告書等重要文件美編與排版 |
| 網站設計 | 新視野多媒體行銷設計有限公司 | 思綴官方網站設計 |
| 會計師事務所 | 峰群聯合會計師事務所 | 編制思綴年度損益表、資產負債表、進項、銷項相關會計報表，呈現經營績效 |
| 法律顧問 | 理垣法律事務所 | 提供法律諮詢及一般法律服務 |
| 其他 | Apple | 公司手機配發 |
| | Acer/MSI | 公司筆電配發 |
| | 綠藤生機 | 員工禮品 |
| | Google | 公司雲端工作空間 |
| | LINE | 思綴官方 LINE 帳號 |
| | 第一商業銀行 | 同仁領取薪水的指定帳戶 |
| | Microsoft | 公司筆電系統 |
| | Meta | 公司官方 Instagram、Facebook 帳號 |
| | MOMO | 公司所需用品採購 |
| | UBER | 通勤之共享汽車服務 |
| | 中華電信 | 電信服務 |
| | 寶雅 | 公司所需用品採購 |
| | 臺灣鐵路 | 通勤之大眾運輸服務 |
| | 台灣高鐵 | 通勤之大眾運輸服務 |

我們積極尋找並認同永續價值觀相符的夥伴，以上供應商包括 Apple、Google、Microsoft 及 Meta 等皆為世界企業永續發展委員會 (The World Business Council for Sustainable Development, WBCSD) 之會員。

7.2 供應商評選與管理

針對供應商評選，我們透過永續的標準，儘量選擇臺灣在地中小型供應商。我們統計去年採購的 100 家供應商中，除了 Apple、Google、LINE、Microsoft、Meta 等 28 間外國廠商，其餘 72 間廠商皆為在台企業，因此使用當地供應商的採購預算比例為 72%，實地支持在地廠商，也減少採購過程中所產生的額外碳排放量。同時，我們與供應商建立直接溝通管道，並透過不定期會議進行後續合作評估。

目前思綴尚未建立一套篩選供應商的制度，但預計於 2025 年完善供應商篩選機制，其參考的標準包括供應商的透明度（如是否架設公開網站）、是否有出永續報告書、是否有永續作為等三大指標。我們也希望鼓勵供應商減緩對環境與社會的負面衝擊，因此期望透過遊說供應商製作永續報告書，鼓勵供應商檢視自身所產生的衝擊，並提供相關建議，幫助供應商減緩環境與社會之負面影響。若供應商自行針對負面衝擊實施相關措施，我們也提供撰寫永續報告書 95 折的優惠，作為供應商之獎勵。期望透過與供應商合作，共同達成永續的目標，促進正向循環。

7.2.1 供應商環境評估

2024 年思綴無鑑別出供應鏈的重大負面環境衝擊，但我們仍透過制定環境標準評估供應商在環境方面之影響，並在 2024 年 100% 全數使用此標準篩選欲合作之廠商。我們調查供應商是否有採取任何減少環境衝擊或促進正面影響的措施，透過以下舉例，說明我們對供應商環境評估的重視：

| 供應商 | 減少環境衝擊或促進正面影響的措施 | 思綴作為 |
|--------|---|--|
| Apple | 加入 SBTi，自 2015 年以來整體碳足跡已經減少超過 55% 的碳排放，並期許 2030 年達成碳中和目標。透過氣候變遷、資源與智能化學三大面向制定永續政策，致力於擴大碳中和產品範疇、使用低碳排設計與清潔能源，同時研發使用再生材料，並管理水資源與廢棄物，避免對人體與環境有害的化學物質等作為，積極與價值鏈夥伴合作，擴大永續議題的影響力。 | 選擇其產品作為公司配發手機 |
| Acer | 透過在產品中使用消費後回收 (PCR) 塑料取代原生塑料，減少塑膠垃圾之負面影響，並訂定 2025 年 PCR 塑料使用量達到總塑膠使用量 20-30% 的目標。另外亦承諾 2050 年達成淨零排放，從企業永續營運、產品與服務及價值鏈三大面向上，透過使用再生電力、減少能源消耗，並與關鍵供應商合作，進行全面減碳作為。 | 選擇其產品作為公司配發筆電 |
| MSI | 2023 年加入 SBTi，目前再生能源使用約佔集團總發電量 8%，未來將配合各地區法規或市場之成熟度，提高再生能源自發自用之比例或與售電業者簽訂再生能源購電協議 (PPA) 等。其筆記型電腦運用獨家的 ECO Engine 節能技術，可以自由選擇五種電源管理模式，自動調整螢幕亮度、開關、休眠設定及處理器效能等設定，讓電池電力運用更有彈性，有效延長續航力。 | 選擇其產品作為公司配發筆電 |
| 綠藤生機 | 提出「1% 綠色改變進化論」以達成 2025 年可信淨零目標，堅持「天然」與「減法」為原則進行產品配方設計，並透過「減去非必要」之原則，推出零廢棄包裝產品。同時亦透過「綠行動捐贈」、支持擴大自然棲地面積等方式，擴大社會影響力，讓大眾接觸永續議題。 | 採購其成分天然且包裝材質對環境友善的香氛瓶作為禮品回饋員工 |
| Google | 訂定 2030 達成淨零的目標，透過提供更易取得的資訊及推動創新發展，除了協助企業夥伴減碳，更讓所有人在日常生活做出更永續的決定，同時推動水資源管理、建立循環經濟、保護自然與生物多樣性，以及與供應商合作提供公平且安全的工作環境，以減少營運活動對環境與社會造成的影響，促進於邁向更加永續的未來。 | 選擇 Google Drive 作為公司雲端工作空間 |
| LINE | 透過廣大的社群影響力分享及傳播永續議題知識，並於世界環境日舉辦環保活動，向大眾宣揚減碳觀念與行動。 | 設立思綴官方 LINE 帳號 |
| 第一商業銀行 | 遵循科學基礎減碳目標 (SBT) 制定減碳作為，也推動環境友善及低碳城市，建置「零碳綠屋頂」及太陽能分行，購買綠電、碳權及再生能源憑證，並持續增加使用再生能源。另外，推出「消費碳足跡查詢」服務及數位帳戶等創新金融，與消費者共同達成永續目標。同時推動「綠光傳愛永續計劃」協助學校汰換 LED 燈具，落實社會責任。 | 以第一商業銀行做為薪轉戶，並增加員工選擇數位帳戶之權利，減少紙本存摺與對帳單之碳排放 |

| 供應商 | 減少環境衝擊或促進正面影響的措施 | 思綴作為 |
|-----------|---|------------------------------|
| Microsoft | 2020 年訂定四個全球性的永續發展目標，期許在 2030 年達成負碳排放、水資源正效益與零廢棄物。除了重視自身價值鏈對環境的影響，致力於提供更佳永續的創新科技服務，也透過全球性的政策及影響力持續推動長期淨零專案、擴大使用無碳能源、投資人工智慧對於永續解決方案的應用等，進而達成企業、顧客及全球三大面向的永續。 | 以其產品做為公司筆電系統 |
| Meta | 承諾 2030 年達成淨零排放與水資源正效益，促進資料中心能源及水資源的永續，包括資料中心及辦公室皆使用 100% 再生能源，並積極落實碳排除專案減少 8 萬噸碳排放。另外，透過減少硬體材料及延長硬體使用年限、選擇更加永續包容的供應鏈、發展低碳科技等核心原則，致力於促進更加健全且公平的環境。 | 設立思綴官方 Instagram、Facebook 帳號 |
| MOMO | 建構永續消費生態圈，創立「綠色生活館」提供具國內外環境友善、無動物實驗等認證標章之優質商品，並透過「綠活會員」計畫，讓重視永續的消費者使用「循環包裝」出貨減少廢棄物，並利用綠色包裝降低包材使用量，實現正向循環經濟。另外也針對物流、包裝、倉儲三大主軸建立減碳計畫，進行低碳轉型。 | 公司所需用品採購 |
| UBER | 預期 2040 年達成 100% 全球運輸來自零碳排車輛、微型交通或公共運輸的目標，且企業內部營運活動皆為淨零排放。透過提供減碳優步(Uber Green)等服務，讓消費者擁有更永續環保的交通選擇，也透過與汽車製造商合作，推動 Clean Air Plan 計畫，協助司機更換電動車，盡速達成零碳排目標。 | 通勤之共享汽車服務 |
| 中華電信 | 運用科技減碳，使用低耗能設備並研發創新全光與無線網路(IOWN)，以實現更加省電且穩定的技術。同時加入「國際碳揭露 CDp 碳揭露專案」，與供應商一同合作減碳，積極打造低碳辦公環境，擴大採購再生能源、建置太陽能案場與綠色基地台，並透過植林保護生物多樣性。 | 電信服務 |
| 寶雅 | 制定節能減碳目標，推廣節能用電，並投入物流中心集中式收貨、配貨與太陽能計畫，減少能源耗用與溫室氣體排放。另外積極管理水資源使用量，並推動紙資源節約方案，同時採用回收與再生紙類包材，降低環境負擔。此外，透過實際行動關注海洋保育，設立守護海洋限定門市並販售海洋友善產品，提升大眾海洋保育意識。 | 公司所需用品採購 |
| 臺灣鐵路 | 期望採取能源多樣化措施，並加強列車運能、建構完善鐵路網及拓展與其他大眾交通工具轉乘運輸機能，實現綠色低碳運輸。 | 通勤之大眾運輸服務 |
| 台灣高鐵 | 引入低碳、低空氣汙染與高能源使用的列車，並於各大場站設置再生能源，提升能源使用效率，建立低碳排的綠色場站。同時優化供水系統，推行水資源減量，並提高廢棄物再利用率，落實噪音與震動管理，降低環境負擔。 | 通勤之大眾運輸服務 |

7.2.2 供應商社會評估

2024 年尚未關心這部分，也由於供應商的社會衝擊較難發現，預計 2025 年由撰寫永續報告書來檢視。思綴目前採取的政策為盡量選擇中小型供應商，減少跟大企業購買，以及透過制定社會標準，評估供應商是否有採取任何減少社會衝擊或促進正面影響的措施，並於 2024 年 100% 全數使用此標準篩選欲合作之廠商。透過以下舉例，說明我們對供應商社會評估的重視：

| 供應商 | 減少社會衝擊或促進正面影響的措施 | 思綴作為 |
|-----------|--|-------------------------------|
| Apple | 以勞動人權為核心，重視員工發展如設立 Apple 教育平台，並確保所有人員與環境都謹守最高標準，如合理工資工時、健康與安全等，同時透過 Employee Giving 等計畫回饋社會參與。 | 選擇其產品作為公司配發手機 |
| Acer | 以尊重人權為根本，並透過責任供應鏈管理機制與供應商共同實現永續目標。另外，公平對待與尊重員工、創造安全與健康的工作環境，投入數位包容與社會公益以實現永續社會。 | 選擇其產品作為公司配發筆電 |
| 綠藤生機 | 以多元合作模式創造更具彈性、多元共融的工作環境，並透過內部打造「學習型組織」及外部 School 28 社會創新人才學校等計畫，持續投入培育優秀社會人才。 | 採購其成分天然且包裝材質對環境友善的香氛瓶作為禮品回饋員工 |
| MSI | 善盡在地化企業之社會責任與在地社區回饋的資源有效利用，每年固定編列一定預算，來支持社區回饋、愛心捐贈、教育協助，以及海內外企業志工活動等公益事務，並與新北市政府社會局、教育局、體育處等單位合作，擴大受益人範圍，創造社會上善行的循環。 | 選擇其產品作為公司配發筆電 |
| Google | 以人權為優先，堅持公平對待勞工、提供安全健康的工作場所及誠信經營，並致力於建立更加強韌的社區群體，投資當地建設與服務以提升就業與經濟發展。 | 選擇 Google Drive 作為公司雲端工作空間 |
| LINE | 承諾建構社會韌性、落實數位治理與驅動人才，堅持「以科技力與影響力協助解決社會議題」作為企業價值，並推動資安管理與數位當責計畫。對內推展多元包容的工作文化，對外培育青年人才，實現社會價值。 | 設立思綴官方 LINE 帳號 |
| 第一商業銀行 | 建構性別平等友善的職場環境，並積極投入社會公益活動，補助弱勢團體並培育多元藝能人才，同時發行綠色及公益信用卡，捐贈回饋金以行動支持社會永續。 | 以第一商業銀行做為薪轉戶 |
| Microsoft | 確保營運活動尊重及提倡人權，建構完整、誠信的供應鏈，並以拓展機會、獲取信任、保護基本權利及促進永續四項承諾發展對社會更負責任的創新科技。 | 以其產品做為公司筆電系統 |
| Meta | 尊重人權、勞動權與公民權，以 Responsible Supply Chain 計畫建立永續供應鏈，並提升員工福祉及確保健康與安全的工作環境。同時以多元的價值觀開發新應用程式與服務，擴大社會影響力。 | 設立思綴官方 Instagram、Facebook 帳號 |

| 供應商 | 減少社會衝擊或促進正面影響的措施 | 思綴作為 |
|------|--|-----------|
| MOMO | 支持推動勞動人權，建立多元與平等的職場環境，並與供應商共同落實人權保障。同時藉由電商平台的影響力推動數位募捐，並投入公益及推廣體育文化。 | 公司所需用品採購 |
| UBER | 落實人權、勞動權與公民權，保障司機、乘客的安全與福祉，並推動多元共融與性別平等，實踐反種族歧視承諾，貫徹永續價值。 | 通勤之共享汽車服務 |
| 中華電信 | 透過環境教育與 ESG 系列課程落實員工永續教育訓練，並重視性別平等及多元化，建立良好工作環境。對外支持數位平權並數位賦能中小企業，強化在地廠商數位能力，創造就業機會。 | 電信服務 |
| 寶雅 | 制定人權政策，與供應商一同遵守人權相關規範，並建立平等的工作環境。同時以海洋保護、人才培育及社區關懷為主軸，積極參與社區關懷活動並提供建教合作機會，落實社會參與。 | 公司所需用品採購 |
| 臺灣鐵路 | 引進安全管理系統（SMS）及第三方評鑑，建立安全體系與文化。此外，建立以職能為核心的培訓制度，並創造多元包容的工作環境。對外推動鐵道觀光，促進地方創生並帶動當地經濟效益，整合城鄉均衡發展。 | 通勤之大眾運輸服務 |
| 台灣高鐵 | 對內重視員工職涯發展與安全衛生的工作環境，對外透過產學合作培育人才並關懷弱勢族群。同時建立永續供應鏈管理機制，協助提升在地廠商能力，並透過各地區串聯創造就業機會。 | 通勤之大眾運輸服務 |

另外，我們進而主動去了解供應鏈中工作者的工作條件並採取行動。若執行的工作不在適當的體制和法律架構下，我們將提供相關法律諮詢單位；若其工作條件不符合國際勞工標準或國家勞動法令，我們會要求供應商撰寫永續報告書以公開其工作條件予大眾檢視；針對供應鏈中在家工作者，我們皆有相關契約要求保障自身人身安全。

我們也自覺，若選擇與不好的供應商合作，讓劣質廠商存在社會中，也是對社會負面衝擊，因此我們期望建立永續篩選供應商的制度，淘汰不良廠商並鼓勵良好企業，以促進商業市場正面且長遠發展。

三

思綴永續報告書

永續發展願景與承諾

人權保護

職場與員工

當地社區參與

公司治理

客戶隱私與管理

永續供應鏈管理

環境管理

附錄



Chapter 8 環境管理

8.1 氣候變遷因應策略

8.2 能源管理

8.3 溫室氣體排放

8.4 水資源與廢棄物管理

十年寒窗苦讀、百年三代積累、
千年輪迴天賦、萬年一夢如初。

8. 環境管理

8.1 氣候變遷因應策略

由於思綴屬於管理顧問業，氣候變遷所帶來的風險相較其他產業影響較小，衍伸其所帶來的營利機會也較少。因此，身為剛起步的新創公司，我們預計於2026年，也就是公司營運滿三年後，再進一步詳細審視。我們預計除了評估氣候變遷風險與機會因子，也鑑別氣候變遷對於公司營運的風險、機會、財務影響，並制定更完善的行動策略及追蹤因應策略的有效性。我們期望強化企業對於氣候變遷的應變能力，並減少任何財物損失。於2024年，思綴已於SBTi承諾2030淨零排放，因此，雖然全遠端工作效率不彰，仍維持部分遠端福利，此部分需要再長期觀察個體員工的自律性，2025年將加強績效改善計畫，留任能遠端維持工作的人才，加速淘汰不適任員工。

8.2 能源管理

由於思綴採近乎全遠端工作形式，且提供顧問相關服務，因此能源使用以共享辦公空間的用電為主。然而，由於我們無法取得共享辦公空間於2024年的能源消耗數據，因此無法確實報導能源使用與消耗的具體資料。為此，我們未來會盡量選擇能夠提供完整資訊的辦公室空間，期望增加報導的透明度。

8.3 溫室氣體排放

思綴根據《溫室氣體盤查議定書企業會計與報告標準》(《溫室氣體盤查議定書企業標準》)及《溫室氣體盤查議定書價值鏈(範疇三)會計與報告標準》(《溫室氣體盤查議定書價值鏈標準》)的要求進行碳盤查。此二標準是溫室氣體盤查議定書的一部分，由世界資源研究院(WRI)和世界企業永續發展協會(WBCSD)共同開發。另外也依據環境部113年溫室氣體排放量盤查作業指引，採用營運控制法，進行2024年的碳盤查，以掌握這一年來溫室氣體的排放情形，作未來減碳規劃之參考。

| 項目 | 合計 (tCO ₂ e) |
|-------------------------------|-------------------------|
| 範疇一：直接排放 | NA |
| 範疇二：能源間接排放 | NA |
| 類別 1：購買商品或服務產生的排放 | 1.4329141 |
| 類別 2：上游購買的資本物品產生的排放 | NA |
| 類別 3：與燃料和能源相關活動的排放（未涵蓋在範疇一或二） | 0.2575 |
| 類別 4：上游運輸和配送產生的碳排 | NA |
| 類別 5：營運產生廢棄物的處置與處理的排放 | NA |
| 類別 6：商務旅行產生的碳排 | 19.307 |
| 類別 7：員工通勤產生的碳排 | 0.193471 |
| 範疇三：其他間接排放 | NA |
| 類別 8：上游租賃資產產生的排放 | NA |
| 類別 9：下遊運輸和配送產生的排放 | NA |
| 類別 10：銷售產品的加工產生的排放 | NA |
| 類別 11：使用銷售產品產生的排放 | NA |
| 類別 12：銷售產品廢棄處置產生的排放 | NA |
| 類別 13：下游租賃資產產生的排放 | NA |
| 類別 14：特許經營 | NA |
| 類別 15：投資產生的排放 | NA |
| 總排放量 | 21.19088 |

* 註一：計算所包括的氣體種類涵蓋二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氯碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)，並以納入生物源的二氧化碳排放量列入。

* 註二：溫室氣體排放量以營運控制法進行盤查，計算方法為排放係數法，為活動數據 * 碳排放係數。排放係數引用資料庫包括：(1) 環境部產品碳足跡資訊網；(2) 供應商提供經第三方查驗之資訊。使用之全球暖化潛勢 (GWP) 比率的來源為聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 發布之第五次評估報告 (Fifth Assessment Report, 簡稱 AR5)。

盤查範圍包括範疇一的直接溫室氣體排放量、範疇二的間接溫室氣體排放量以及其他間接（範疇三）溫室氣體排放。由於思綴近乎全遠端工作，因此無產生範疇一的溫室氣體排放。範疇二的溫室氣體排放則因為無法取得共享辦公空間2024年的相關資料，因此無法確實報導此範疇的排放資訊，預計未來會盡量選擇能夠提供完整資訊的辦公室空間。範疇三的溫室氣體排放則以類別1、3、6、7為主。

針對範疇三的類別1，碳排放量以郵寄、銀行臨櫃服務及電子產品購買為主。類別3的排放則源自交通所需的汽油。類別6由商務旅行所產生的碳排為最大宗，主要以計程車、鐵路、客運及共乘汽車服務為主。類別7由員工通勤產生的碳排放，則是為員工自駕前往實體面試所產生的排放。

溫室氣體排放密集度

| 排放密集度 (tCO ₂ e / 人) | 排放密集度 (tCO ₂ e / 百萬元) |
|--------------------------------|----------------------------------|
| 0.53 | 5.67 |

* 註一：溫室氣體排放量以範疇三類別1、3、6、7加總。計算所包括的氣體種類涵蓋二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)，並以納入生物源的二氧化碳排放量列入。

* 註二：溫室氣體排放密集度以2024年40位員工人數(含創辦人)計算。

* 註三：溫室氣體排放密集度以2024年合併營收NT\$3,736,904計算。

由於思綴採近乎全遠端工作形式，減少員工通勤所產生的碳排放。若有實體聚會之要求，也會以員工所在地移動總量為客觀依據，作為最終實體會面地點的評估。針對員工薪資匯款帳戶，思綴使用第一商業銀行之服務。除了提供數位帳戶作為薪轉戶之選擇，減少紙本存摺與對帳單之碳排放，員工也可透過查詢消費碳足跡，檢視個人消費習慣以減少不必要的溫室氣體排放。另外，思綴的Podcast節目「今朝永續今朝綴」，則透過線上錄音，減少員工與來賓實體會面所產生的碳排放。

由於碳排放量已經非常非常低（含創辦人平均排放量為 0.53tCO₂e），未來減碳規劃即是針對商務旅行調整，盡量在業務開發之前依據業主地點進行合理規劃，並且將業務代表依縣市別招募。另外，我們依據 2024 年的碳盤查結果找出碳排熱點，發現以類別 1 的郵寄與類別 6 的商務旅行為主。為此，我們提出三個減量方案，期望未來進一步達成減碳目標：

- (1) 減少實體郵寄頻率，盡量以電子郵件、雲端等方式傳送文件
- (2) 減少商務旅行頻率，盡量以線上會議等方式取而代之
- (3) 若有通勤需求，傾向以搭乘台鐵、計程車、共享汽車服務為主，減少搭乘高鐵

此外，由於我國依蒙特婁議定書管制規範，自 1994 年將海龍消費量削減為零，自 1996 年將氟氯碳化物（簡稱 CFCs）消費量降為零，同時凍結氟氯烴（簡稱 HCFCs）的消費量不得超過我國消費基準量（638.156 ODP 公噸），並逐步削減至 2020 年起削減至基準量的 0.5%（3.191 ODP 公噸）之目標，且限使用於 2020 年 1 月 1 日前既存使用中之冷凍空調設備維修。另，我國自 2006 年起已不再生產任何破壞臭氧層物質（Ozone Depleting Substances，簡稱 ODS）。HCFCs 與溴化甲烷為我國目前尚有輸入的物質，受到核配與許可制度的規範。後續 HCFCs 消費量之階段削減目標為：自 2030 年起達到消費量為零的完全廢除目標。此外，溴化甲烷僅限使用於檢疫與裝運前處理（Quarantine and Preshipment，簡稱 QPS）用途。經全面盤查，思綴於 2024 年無臭氧層破壞物質 ODS 排放之可能，也無氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x）及其它顯著氣體排放之可能。然而，未來我們挑選供應商時，會以「是否增設空污防治設備」並是否列入其永續報告書確信範圍作為考量。

8.4 水資源與廢棄物管理

由於思綴採近乎全遠端工作形式，且提供顧問相關服務，因此用水以共享辦公空間的設備為主。然而，由於我們無法取得共享辦公空間於 2024 年的水資源使用數據，因此無法確實報導水資源管理的具體資料。

針對廢棄物管理方面，由於思綴為管理顧問業，並且採全遠端工作模式，因此只產生少數影印廢棄物，無產生事業廢棄物。2024 年共一筆影印用紙記錄，產生之一般廢棄物共 0.000005 公噸，無鑑別出任何廢棄物相關的顯著衝擊。

而在共享辦公空間所產生之一般廢棄物，同樣因無法取得完整資料，因此無法詳盡揭露。為此，我們未來會盡量選擇能夠提供完整資訊的辦公室空間，期望增加報導的透明度。

附錄

GRI 內容索引表

聯合國全球盟約十大原則

香港交易所《環境、社會及管治報告指引》

SASB 索引表

聯合國工商企業與人權指導原則

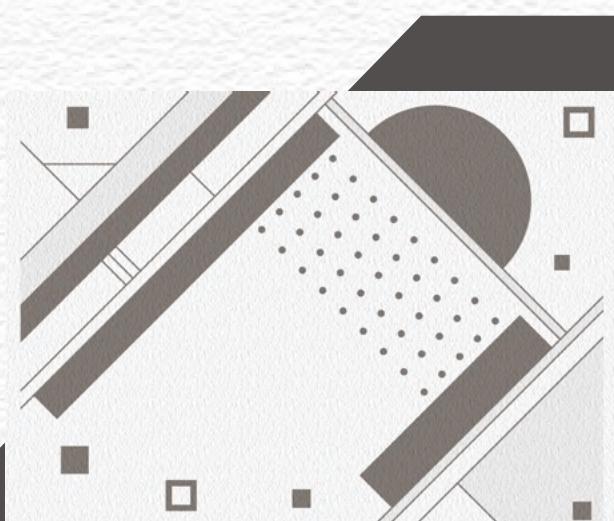
自然相關財務揭露（TNFD）索引表

IFRS S2 索引

WEF IBC 索引表

永續報告書會計師有限確信報告

溫室氣體聲明會計師有限確信報告





GRI 內容索引表

| GRI 內容索引表 | | 思綴有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。 | | | | | | |
|-------------------|------|---|-----------------------|-------------|-----------|--------------------|--|--|
| 使用的 GRI 標準 | | GRI 1：基礎 2021 | | | | | | |
| 適用的 GRI 行業準則 | | 尚無適用之行業準則 | | | | | | |
| GRI 標準 / 其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 省略 | | | GRI 行業準則中的揭露項目參考編號 | | |
| | | | 省略的 要求 | 理由 | 解釋 | | | |
| 一般揭露 | | GRI 2 : 一般揭露 2021 | 2-1 組織詳細資訊 | 2-8 | | | | |
| | | | 2-2 組織永續報導中包含的實體 | 2-3 | | | | |
| | | | 2-3 報導期間、頻率及聯絡人 | 3 | | | | |
| | | | 2-4 資訊重編 | / | 本次無資訊重編事宜 | | | |
| | | | 2-5 外部保證 / 確信 | 3、附錄 | | | | |
| | | | 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係 | 23-24、28-35 | | | | |
| | | | 2-7 員工 | 40-44 | | | | |
| | | | 2-8 非員工的工作者 | 40-44 | | | | |
| | | | 2-9 治理結構及組成 | 62-64 | | | | |
| | | | 2-10 最高治理單位的提名與遴選 | 62 | | | | |
| | | | 2-11 最高治理單位的主席 | 62 | | | | |
| | | | 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 62-63 | | | | |
| | | | 2-13 衝擊管理的負責人 | 63-64 | | | | |
| | | | 2-14 最高治理單位於永續報導的角色 | 63-64 | | | | |
| | | | 2-15 利益衝突 | 65 | | | | |
| | | | 2-16 溝通關鍵重大事件 | 24-35 | | | | |
| | | | 2-17 最高治理單位的群體智識 | 63-64 | | | | |
| | | | 2-18 最高治理單位的績效評估 | 63-64 | | | | |
| | | | 2-19 薪酬政策 | 56-58 | | | | |
| | | | 2-20 薪酬決定流程 | 56-58 | | | | |
| | | | 2-21 年度總薪酬比率 | 58 | | | | |
| | | | 2-22 永續發展策略的聲明 | 10-15 | | | | |
| | | | 2-23 政策承諾 | 29-35 | | | | |
| | | | 2-24 納入政策承諾 | 29-35 | | | | |
| | | | 2-25 補救負面衝擊的程序 | 28-35 | | | | |
| | | | 2-26 尋求建議合提出疑慮的機制 | 64-66 | | | | |
| | | | 2-27 法規遵循 | 64 | | | | |
| | | | 2-28 公協會的會員資格 | 6 | | | | |
| | | | 2-29 利害關係人議合方針 | 23-24 | | | | |
| | | | 2-30 團體協約 | 38 | | | | |
| 重大主題 | | | | | | | | |
| GRI 3 : 重大主題 2021 | | 3-1 決定重大主題的流程 | 16-17 | | | | | |
| | | 3-2 重大主題列表 | 25-26 | | | | | |
| | | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | | | |

| GRI 標準 / 其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 省略 | | GRI 行業準則中的揭露項目參考編號 |
|-------------------------|--|-------------------------|-----------|----|------------------------|
| | | | 省略的 要求 | 理由 | |
| 生物多樣性 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| GRI 101: 生物多樣性 2024 | 101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策 101-2 生物多樣性衝擊之管理 101-3 獲取與惠益分享 101-4 生物多樣性衝擊之鑑別 101-5 具有生物多樣性衝擊的地點 101-6 生物多樣性喪失的直接驅動因子 101-7 生物多樣性狀態之改變 101-8 生態系統服務 | | | | |
| 經濟績效 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| GRI 201: 經濟績效 2016 | 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 201-4 取自政府之財務援助 | 66 80-83 54 66 | | | 根據於 2024 年未獲得任何政府財務援助。 |
| 市場地位 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| 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 202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 57-58 / | | | |
| 間接經濟衝擊 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| GRI 203: 間接經濟衝擊 2016 | 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 203-2 顯著的間接經濟衝擊 | | | | |
| 採購實務 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| GRI 204: 採購實務 2016 | 204-1 來自當地供應商的採購支出比例 | 73 | | | |
| 反貪腐 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| GRI 205: 反貪腐 2016 | 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 65 65 65 | | | |
| 反競爭行為 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| GRI 206: 反競爭行為 2016 | 206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | | | | |

| GRI 準則 / 其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 省略 | | GRI 行業準則中的揭露項目參考編號 |
|---------------------|--|-------|--------------|----|--------------------|
| | | | 省略的 要求 | 理由 | |
| 稅務 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| GRI 207: 稅務 2019 | 207-1 稅務方針 | | | | |
| | 207-2 稅務治理、管控與風險管理 | | | | |
| | 207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理 | | | | |
| | 207-4 國別報告 | | | | |
| 物料 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| | 301-1 所用物料的重量或體積 | | | | |
| GRI 301: 物料 2016 | 301-2 使用回收再利用的物料 | | | | |
| | 301-3 回收產品及其包材 | | | | |
| | | | | | |
| 能源 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| GRI 302: 能源 2016 | 302-1 組織內部的能源消耗量 | / | 資訊無法取得 / 不完整 | | |
| | 302-2 組織外部的能源消耗量 | / | | | |
| | 302-3 能源密集度 | / | | | |
| | 302-4 減少能源消耗 | / | | | |
| | 302-5 降低產品和服務的能源需求 | / | | | |
| 水與放流水 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| GRI 303: 水與放流水 2018 | 303-1 共享水資源之相互影響 | / | 資訊無法取得 / 不完整 | | |
| | 303-2 與排水相關衝擊的管理 | / | | | |
| | 303-3 取水量 | / | | | |
| | 303-4 排水量 | / | | | |
| | 303-5 耗水量 | / | | | |
| 排放 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| GRI 305: 排放 2016 | 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 | / | 不適用 / 無範疇一排放 | | |
| | 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | / | 資訊無法取得 / 不完整 | | |
| | 305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放 | 80-83 | | | |
| | 305-4 溫室氣體排放強度 | 80-83 | | | |
| | 305-5 溫室氣體排放減量 | 80-83 | | | |
| | 305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放 | 80-83 | | | |
| | 305-7 氮氧化物 (NOx), 硫氧化物 (SOx), 及其他顯著的氣體排放 | 80-83 | | | |
| 廢棄物 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| GRI 306: 廢棄物 2020 | 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 84 | | | |
| | 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | / | 資訊無法取得 / 不完整 | | |
| | 306-3 廢棄物的產生 | 84 | | | |
| | 306-4 廢棄物的處置移轉 | / | 資訊無法取得 / 不完整 | | |
| | 306-5 廢棄物的直接處置 | / | | | |

| GRI 準則 / 其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 省略的 要求 | 理由 | 解釋 | GRI 行業準則中的揭露項目參考編號 |
|--------------------------|---|-----------------|-----------------|----|----|--------------------|
| 供應商環境評估 | | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | | |
| GRI 308: 供應商環境評估 2016 | 308-1 使用環境標準篩選新供應商 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 73-75 73-75 | | | | |
| 勞雇關係 | | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | | |
| GRI 401: 勞雇關係 2016 | 401-1 新進員工和離職員工 | 50 | | | | |
| | 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 52 | | | | |
| | 401-3 育嬰假 | 53 | | | | |
| 勞 / 資關係 | | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | | |
| GRI 402: 勞 / 資關係 2016 | 402-1 關於營運變化的最短預告期 | | | | | |
| 職業安全衛生 | | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | | |
| GRI 403: 職業安全與衛生 2018 | 403-1 職業安全衛生管理系統 | / | 不適用 / 無職業安全衛生系統 | | | |
| | 403-2 危害辯識、風險評估及事故調查 | 45 | | | | |
| | 403-3 職業健康服務 | 46-47 | | | | |
| | 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 | 45-47 | | | | |
| | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 45-47 | | | | |
| | 403-6 工作者健康促進 | 46-47 | | | | |
| | 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 | 45-47 | | | | |
| | 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | / | 不適用 / 無職業安全衛生系統 | | | |
| | 403-9 職業傷害 | 46 | | | | |
| | 403-10 職業病 | 46 | | | | |
| 訓練與教育 | | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | | |
| 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 | 43 | | | | |
| | 404-2 提升員工職能及過度協助方案 | 40-42 | | | | |
| | 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 44 | | | | |
| 員工多元化與平等機會 | | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | | |
| GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016 | 405-1 治理單位與員工的多元化 | 54-58、 63-64 | | | | |
| | 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 57-58 | | | | |
| 不歧視 | | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | | |
| GRI 406: 不歧視 2016 | 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 38 | | | | |

| GRI 準則 / 其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 省略 | | GRI 行業準則中的揭露項目參考編號 |
|-------------------------|--------------------------------|-------|-----------|----|--------------------|
| | | | 省略的 要求 | 理由 | |
| 結社自由與團體協商 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| 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 | | | | |
| 童工 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| GRI 408: 童工 2016 | 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | | | | |
| 強迫或強制勞動 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| 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 | | | | |
| 保全實務 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| GRI 410: 保全實務 2016 | 410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練 | | | | |
| 原住民權利 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| GRI 411: 原住民權利 2016 | 411-1 涉及侵害原住民權利的事件 | | | | |
| 當地社區 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| GRI 413: 當地社區 2016 | 413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | 60 | | | |
| | 413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 | 60 | | | |
| 供應商社會評估 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| GRI 414: 供應商社會評估 2016 | 414-1 使用社會標準篩選新供應商 | 76-77 | | | |
| | 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 76-77 | | | |
| 公共政策 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | |
| GRI 415: 公共政策 2016 | 415-1 政治捐獻 | / | | | |
| 顧客健康與安全 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| GRI 416: 顧客健康與安全 2016 | 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | | | | |
| | 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | | | | |
| 行銷與標示 | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | | | | |
| GRI 417: 行銷與標示 2016 | 417-1 產品和服務資訊與標示的要求 | | | | |
| | 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | | | | |
| | 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | | | | |

| GRI 準則 / 其他來源 | 揭露項目 | 位置 | 省略 | | | GRI 行業準則中的揭露項目參考編號 |
|--------------------|-------------------------------|-------|-----------|----|----|--------------------|
| | | | 省略的 要求 | 理由 | 解釋 | |
| 客戶隱私 | | | | | | |
| GRI 3: 重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 28-35 | | | | |
| GRI 418: 客戶隱私 2016 | 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客 戶資料的投訴 | 68-69 | | | | |

聯合國全球盟約十大原則 (The Ten Principles of the UN Global Compact)

| 原則 | 對應章節 | 位置 | 對應報告書揭露之GRI指標 |
|---|---|---|--|
| 人權 | | | |
| 原則 1：企業應支持並尊重國際公告的人權保護 (Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.) | 關於本報告書 關於思綴 1.1 永續發展策略目標 1.2 SDGs 永續發展目標 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 2 人權保護 3.3 勞雇關係 3.4 員工多元化與平等 4 當地社區參與 5.1 治理結構 5.3 反貪腐與誠信經營 | 2-3、 10-22、 25-38、 47-58、 62-65 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-9、2-12、 2-14、2-19、2-22、 2-23、2-26 GRI 3 重大主題 揭露項目 3-1、3-2、3-3 GRI 205-1 GRI 405-1 |
| 原則 2：確保他們不參與人權的行為 (Principle 2: Make sure that they are not complicit in human rights abuses.) | 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 2 人權保護 | 37-38 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-23 GRI 3 重大主題 揭露項目 3-1、3-2、3-3 |
| 勞工 | | | |
| 原則 3：企業應維護結社自由和有效承認集體談判權 (Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.) | 關於思綴 1.1 永續發展策略目標 1.2 SDGs 永續發展目標 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 2 人權保護 3.2 職業安全衛生 3.3 勞雇關係 4 當地社區參與 | 6-22、 25-38、 45-54、 59-60 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-22、2-23、 2-26、2-30 GRI 3 重大主題 揭露項目 3-1、3-3 GRI 403 GRI 406 |
| 原則 4：消除一切形式的強迫和強制勞動 (Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labor) | 關於思綴 1.1 永續發展策略目標 1.2 SDGs 永續發展目標 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 2 人權保護 3.2 職業安全衛生 3.3 勞雇關係 | 6-22、 25-38、 45-54 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-22、2-23、 2-30 GRI 3 重大主題 揭露項目 3-1、3-3 GRI 403 GRI 406 |

| 原則 | 對應章節 | 位置 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 |
|--|--|--|---|
| 原則 5：有效消除童工 (Principle 5: the effective abolition of child labour) | 關於思綴 1.1 永續發展策略目標 1.2 SDGs 永續發展目標 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 2 人權保護 3.2 職業安全衛生 | 6-22、 25-38、 45-46 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-22、2-23 GRI 3 重大主題 揭露項目 3-1、3-3 GRI 403 GRI 406 |
| 原則 6：消除就業和職業方面的歧視 (Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation) | 關於思綴 1.1 永續發展策略目標 1.2 SDGs 永續發展目標 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 2 人權保護 3.2 職業安全衛生 3.3 勞雇關係 3.4 員工多元化與平等 5.1 治理結構 | 6-22、 25-38、 45-58、 61-63 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-9、2-22、 2-23、2-30 GRI 3 重大主題 揭露項目 3-1、3-3 GRI 403 GRI 405 GRI 406 |
| 環境 | | | |
| 原則 7：企業應對環境挑戰採取謹慎的態度 (Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.) | 關於本報告書 關於思綴 1.1 永續發展策略目標 1.2 SDGs 永續發展目標 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 2 人權保護 3.3 勞雇關係 4 當地社區參與 5.1 治理結構 5.3 反貪腐與誠信經營 7 永續供應鏈管理 8 環境管理 | 6-22、 25-38、 45-46、 47-54、 59-65、 71-84 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-6、2-9、 2-12、2-14、2-19、 2-22、2-23、2-26 GRI 3 重大主題 揭露項目 3-1、3-2、3-3 GRI 201-2 GRI 204 GRI 205-1 GRI 302 GRI 303 GRI 305 GRI 306 GRI 308 GRI 414 |
| 原則 8：採取措施，促進更大的環境責任 (Principle 8: Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.) | 關於思綴 1.1 永續發展策略目標 1.2 SDGs 永續發展目標 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 2 人權保護 7 永續供應鏈管理 8 環境管理 | 6-22、 25-38、 45-58、 71-84 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-6、2-22、 2-23 GRI 3 重大主題 揭露項目 3-1、3-2、3-3 GRI 201-2 GRI 204 GRI 302 GRI 303 GRI 305 GRI 306 GRI 308 GRI 414 |



| 原則 | 對應章節 | 位置 | 對應報告書揭露之GRI指標 |
|---|--|------------------------------------|--|
| 原則 9：鼓勵環保技術的發展和傳播 <i>(Principle 9: Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.)</i> | 關於思綴 1.1 永續發展策略目標 1.2 SDGs 永續發展目標 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 7.1 供應鏈現況 8 環境管理 | 6-22、 25-38、 45-58、 71-84 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-6、2-22 GRI 3 重大主題 揭露項目 3-2、3-3 GRI 201-2 GRI 302 GRI 303 GRI 305 GRI 306 |
| 反貪腐 | | | |
| 原則 10：企業應反對各種形式的貪污，包括勒索和賄賂 <i>(Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.)</i> | 關於本報告書 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 2 人權保護 3.3 勞雇關係 4 當地社區參與 5.1 治理結構 5.3 反貪腐與誠信經營 | 2、 25-38、 47-60、 65 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-5、2-9、 2-12、2-19、2-23、 2-26 GRI 3 重大主題 揭露項目 3-3 GRI 205-1、205-2、 205-3 |

☰

思綴永續報告書

永續發展願景與承諾

人權保護

職場與員工

當地社區參與

公司治理

客戶隱私與管理

永續供應鏈管理

環境管理

附錄

GRI 內容索引表
聯合國全球盟約
十大原則

香港交易所《環境、社會及管制報告指引》

SASB 索引表

聯合國工商企業與自然相關財務揭露
人權指導原則

(TNFD) 紴引表

IFRS S2 紴引表

WEF IBC 紹引表

永續報告書
會計師有限公司
確信報告溫室氣體聲明
會計師有限公司
確信報告AA1000
查證意見書

香港交易所《環境、社會及管治報告指引》

(HKEX Environmental, Social and Governance Reporting Guide)

| 環境、社會及管治報告指引 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 | 位置 |
|------------------------|--|---------------------------|
| A 部分：引言 | | |
| 整體方針 7 | GRI 1 基礎 1.1 GRI 準則的目的 1.2 使用者 要求 1：應用報導原則 GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-29 | 6-22 |
| 整體方針 8 | GRI 1 基礎 2.2 重大主題 要求 3：決定重大主題 要求 4：報導 GRI 3：重大主題 2021 中的揭露項目 要求 5：針對每個重大主題，報導 GRI 主題準則中的揭露項目 | 6-22 |
| 整體方針 9 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-5 | 3、附錄 |
| 整體方針 10 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-12、2-14 | 3、62-64 |
| 匯報原則 11 | GRI 1 基礎 1.1 GRI 準則的目的 4. 報導原則（平衡性、可比較性） | 2-3 |
| B 部分：強制披露規定 | | |
| 管治架構 13 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-12、2-14、2-15、 2-18、2-22、2-29 GRI 3 揭露項目 3-1、3-2、3-3 | 10-15、 62-65、 16-26 |
| 匯報原則 14 | GRI 1 基礎 4. 報導原則（可比較性） GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-16、2-29 GRI 3 揭露項目 3-1、3-2、3-3 | 2-3、 16-35 |
| 匯報範圍 15 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-2、2-3 | 16-22 |
| C 部分：「不遵守就解釋」條文 | | |
| 環境 | | |
| 層面 A1：排放物 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 305 | 16-22 |
| 關鍵績效指標 A1.1 | GRI 305-1、305-2、305-3、305-6、305-7 | 80-83 |
| 關鍵績效指標 A1.2 | GRI 305-1、305-2、305-4 | 80-83 |

| 環境、社會及管治報告指引 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 | 位置 |
|---------------------------------|--|-----------------------|
| C 部分：「不遵守就解釋」條文 | | |
| 環境 | | |
| 關鍵績效指標 A1.3 | GRI 306-3 | 84 |
| 關鍵績效指標 A1.4 | GRI 306-3 | 84 |
| 關鍵績效指標 A1.5 | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 305-5 | 16-26、80-83 |
| 關鍵績效指標 A1.6 | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 306-4、306-5 | 16-26、80-83 |
| 層面 A2：資源使用 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 | 16-26 |
| 關鍵績效指標 A2.1 | GRI 302-1、302-3 | / |
| 關鍵績效指標 A2.2 | GRI 303-5 | / |
| 關鍵績效指標 A2.3 | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 302-4、302-5 | / |
| 關鍵績效指標 A2.4 | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 303-1 | / |
| 關鍵績效指標 A2.5 | - | - |
| 層面 A3：環境及天然資源 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 | 16-26 |
| 關鍵績效指標 A3.1 | GRI 3 揭露項目 3-1、3-2、3-3 GRI 303-1、GRI 306-2 | 16-26、84 |
| 層面 A4：氣候變化 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 | 16-26 |
| 關鍵績效指標 A4.1 | GRI 201-2 | 57-58 |
| B. 社會 | | |
| 僱傭及勞工常規 | | |
| 層面 B1：僱傭 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 | 16-26 |
| 關鍵績效指標 B1.1 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-7 GRI 401、GRI 405-1、GRI 406 | 38-44、54-58、 63-64 |
| 關鍵績效指標 B1.2 | GRI 401-1 | 50-33 |

| 環境、社會及管治報告指引 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 | 位置 |
|--------------------------------|--|-----------------------|
| 層面 B2: 健康與安全 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3、 GRI 403 | 25-26、53 |
| 關鍵績效指標 B2.1 | GRI 403-9、403-10 | 46 |
| 關鍵績效指標 B2.2 | - | - |
| 關鍵績效指標 B2.3 | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 403-1、403-3、403-5、403-7 | 25-26、45-47 |
| 層面 B3: 發展及培訓 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3、 GRI 404-2 | 25-26、40-42 |
| 關鍵績效指標 B3.1 | - | - |
| 關鍵績效指標 B3.2 | GRI 404-1 | 43 |
| 層面 B4: 勞工準則 (一般揭露) | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-23 GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 | 25-26、29-35 |
| 關鍵績效指標 B4.1 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-23 GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 | 25-26、29-35 |
| 關鍵績效指標 B4.2 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-23 GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 | 25-26、29-35 |
| 營運慣例 | | |
| 層面 B5: 供應鏈管理 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 308 GRI 414 | 25-26、73-77 |
| 關鍵績效指標 B5.1 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-6 GRI 204-1 | 23-24、28-35、 73 |
| 關鍵績效指標 B5.2 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-6 GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 303-1 GRI 308-1、308-2 GRI 414-1、414-2 | 23-24、28-35、 73-77 |
| 關鍵績效指標 B5.3 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-6 GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 303-1 GRI 308-1、308-2 GRI 414-1、414-2 | 23-26、28-35 |
| 關鍵績效指標 B5.4 | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 | 25-26 |

| 環境、社會及管治報告指引 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 | 位置 |
|-------------------------------|---|-------------|
| 層面 B6: 產品責任 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 418-1 | 25-26、68-69 |
| 關鍵績效指標 B6.1 | - | - |
| 關鍵績效指標 B6.2 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-16 GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 418-1 | 24-35、68-69 |
| 關鍵績效指標 B6.3 | - | - |
| 關鍵績效指標 B6.4 | - | - |
| 關鍵績效指標 B6.5 | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 | 25-26 |
| 層面 B7: 反貪污 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 205-3 | 25-26、65 |
| 關鍵績效指標 B7.1 | GRI 205-3 | 65 |
| 關鍵績效指標 B7.2 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-15 GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 205 | 25-26、65 |
| 關鍵績效指標 B7.3 | GRI 205-2 | 65 |
| 社區 | | |
| 層面 B8: 社區投資 (一般揭露) | GRI 3 揭露項目 3-2、3-3 GRI 413 | 25-26、60 |
| 關鍵績效指標 B8.1 | GRI 413 | 60 |
| 關鍵績效指標 B8.2 | GRI 201-1 | 66 |



SASB 索引表

1. 永續揭露主題 & 指標

| 揭露主題 | 指標代碼 | 性質 | 揭露指標 | 衡量單位 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 | 位置 |
|----------|--------------|----|--|------------|--|----------------------|
| 資訊安全 | SV-PS-230a.1 | 質性 | 識別和解決資料安全風險的方法 | N/A | GRI 403-3、403-6 GRI 418 | 46-47、68-69 |
| | SV-PS-230a.2 | 質性 | 收集、使用和保存客戶資訊相關的政策和實踐 | N/A | GRI 205-2 GRI 418 | 65、68-69 |
| | SV-PS-230a.3 | 量化 | (1) 資料外洩次數 (2) 涉及 (a) 客戶機密商業資訊、(b) 個人資料外洩的百分比 (3) 受資料外洩影響的 (a) 客戶、(b) 個人數量 | 數量、百分比 (%) | GRI 418 (2024 年無任何資料外洩事件，因此無任何人受資料外洩影響) | 68-69 |
| 員工多元化及參與 | SV-PS-330a.1 | 量化 | (1) (a) 執行管理層、(b) 非執行管理層與(c) 其他員工的性別比 (2) (a) 執行管理層、(b) 非執行管理層與(c) 其他員工多元化指標的比例 | 百分比 (%) | GRI 405-1 | 54-58、63-64 |
| | SV-PS-330a.2 | 量化 | (1) 自願與 (2) 非自願的員工離職率 | 百分比 (%) | GRI 401-1 | 43 |
| | SV-PS-330a.3 | 量化 | 員工參與百分比 | 百分比 (%) | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-24, 2-25, 2-30 | 28-35、38 |
| 專業誠信 | SV-PS-510a.1 | 質性 | 確保誠信倫理的政策 | N/A | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-15、2-25、2-26、2-27 GRI 205 GRI 413 GRI 418 | 28-35、60、64-66、68-69 |
| | SV-PS-510a.2 | 量化 | 與誠信倫理有關之法律訴訟損失金額 | 現行貨幣 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-27 GRI 205-3 (2024 年思綴未有收受賄賂或貪腐事件發生，也無重大違反法規事件) | 64-65 |

2. 活動指標

| 揭露主題 | 指標代碼 | 性質 | 衡量單位 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 | 位置 |
|---------------------------------------|-------------|----|----------------|-------------------------|-------|
| (1) 全職與兼職、 (2) 臨時性與 (3) 約聘的員工數量 | SV-PS-000.A | 量化 | 數量 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-7、2-8 | 40-44 |
| (1) 員工工作時數、(2) 給薪的工作時數百分比 | SV-PS-000.B | 量化 | 小時、 百分比 (%) | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-19 | 56-58 |

聯合國工商企業與人權指導原則

(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)

公司尊重人權的責任

| 原則 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 | 位置 |
|--|---|----------------------------------|
| A 基本原則 | | |
| 11. 企業應尊重人權。這代表企業應避免侵犯他人人權，並應處理其所涉入之負面人權影響。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-23、2-24、2-25 | 28-35 |
| 12. 所謂企業尊重人權的責任係指國際公認之人權，在最低限度上可理解為《國際人權憲章》以及國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》中所載明有關各項基本權利的原則。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-23 | 29-35 |
| 13. 尊重人權的責任，要求企業：(a) 避免其自身活動造成或加劇負面人權影響，並處理已經產生的影響；(b) 致力預防或減緩因商業關係而與其營運、產品或服務有直接關係之負面人權影響，即使企業自身並未造成或加劇其發生。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-25 GRI 401 GRI 406 GRI 414 | 28-35、 38、 50-53、 76-77 |
| 14. 無論規模、所屬業別、營運範圍、所有權和結構，所有企業均有責任尊重人權。然而，企業用以履行這些責任之手段的規模和複雜度，可能因上述因素和企業負面人權影響的嚴重程度而有不同。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-23、2-24、2-25 | 28-35 |
| 15. 為履行其尊重人權的責任，企業應制定與其規模和處境相應的政策和程序，包括：(a) 履行其尊重人權責任的政策承諾；(b) 人權盡職管理 (human rights due diligence) 程序，以辨識、防免和減緩人權影響，並對其處理自身人權影響的方式負責；(c) 為其所造成或加劇的任何負面人權影響提供救濟的程序。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-23、2-24、2-25、2-26 | 28-35、 64-66 |

| 原則 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 | 位置 |
|---|--|---|
| B 施行原則 | | |
| 政策承諾 | | |
| 16. 企業應透過政策聲明，承諾履行其尊重人權的責任，以作為將該責任深植企業的基礎。該聲明應：(a) 由企業最高管理層所核准；(b) 由相關的內部和／或外部專家提供充分資訊；(c) 規定企業對個人、商業夥伴與其營運、產品或服務有直接關聯的其他方三者的人權期待；(d) 公開、且傳達給無論內、外部所有個人、商業夥伴和其他有關方；(e) 反映於為將其深植於企業所需之整體營運政策及和程序中。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-12、2-14、2-23、2-24、 2-25、2-26、2-29、2-30 GRI 202-1 GRI 401 GRI 403-7 GRI 404-2 GRI 405 GRI 406 GRI 413 GRI 414 | 23-24、 28-35、 38-42、 45-47、 50-58、 60-66、 76-77 |
| 人權盡職管理 | | |
| 17. 為辨識、防免、減緩負面人權影響，並為其如何處理此類影響負責，企業應落實進行人權盡職管理。此一過程應包括評估實際和潛在人權影響、整合評估結果並採取行動、追蹤成效，並回報對於前開影響的處理方式。上述人權盡職管理：(a) 應涵蓋企業因自身營運，或因商業關係而與其營運、產品或服務有直接關連者所造成或加劇的負面人權影響；(b) 其複雜程度會因企業的規模、產生嚴重人權影響的風險高低、以及業務性質和背景而有所異；(c) 鑑於人權風險可能隨著企業之營運和經營背景的變化而改變，人權盡職管理因時制宜。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-24、2-25 GRI 3 揭露項目 3-1、3-2、 3-3 GRI 401 GRI 406 GRI 414 | 16-17、 25-26、 28-35、 38、 50-53、 75-77 |
| 18. 為衡量人權風險，企業應辨識和評估自身活動或因其商業關係所可能造成的任何實際或潛在負面人權影響。此過程應：(a) 借助內部和／或獨立的外部人權專業；(b) 根據企業規模及其營運性質和背景，與潛在受影響族群和其他相關利害關係人進行實質諮商。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-24、2-25、2-26、2-29 GRI 3 揭露項目 3-1、3-2、 3-3 GRI 413 | 16-17、 23-26、 28-35、 60、 64-66 |
| 19. 為避免和減緩負面人權影響，企業應整合其內部相關職能與程序，並統整影響評估結果，以採取適當行動。(a) 有效的整合應： i. 責成企業內職能和層級適當之單位負責處理此類影響；ii. 內部決策、預算撥款和監督程序應有助益於有效應對此類影響。(b) 何謂適當行動會因下列因素而有所不同：i. 企業是否直接造成或加劇負面影響，或者單純因該影響透過商業關係而與其營運、產品或服務有直接關聯而受有牽連；ii. 處理負面影響時的影響力強度。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-12、2-23、2-24、2-25、 2-30 GRI 3 揭露項目 3-1、3-2、 3-3 GRI 406 | 6-17、 25-38、 62-63 |

| 原則 | 對應報告書揭露之 GRI 指標 | 位置 |
|---|--|---|
| B 施行原則 | | |
| 人權盡職管理 | | |
| 20. 為查證負面影響是否獲得處理，企業應追蹤其對策是否有效。追蹤應：(a) 基於適當的量化和質性指標；(b) 借助內部和外部回饋，其中包括受影響的利害關係人。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-24、2-25、2-26、2-29、 2-30 GRI 202-1 GRI 403-9、403-10 GRI 405 GRI 406 GRI 413 GRI 414 | 23-24、 28-35、 38、46、 54-60、 63-66、 76-77 |
| 21. 尤是受影響之利害關係人或其代表人提出擔憂時，為就其如何處理人權影響負責，企業應為對外傳遞 (communicate) 相關資訊做準備。當企業的營運或其營運之背景存在嚴重人權影響之風險時，企業應正式報告其應對方式。在所有情況下，此類資訊的傳遞 (communications) 均應：(a) 以能夠反映出企業人權影響的形式和頻率進行，並使目標受眾可近用；(b) 提供充分資訊，用以評估企業就特定人權影響之因應作為是否適當；(c) 不會為受影響利害關係人和人員或正當的商業機密需求帶來風險。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-5、2-16、2-23、2-29、 2-30 | 3、 23-35、 38 |
| 救濟 | | |
| 22. 當企業發現其造成或加劇了負面影響，則應透過適當程序提供或配合救濟。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-24、2-25、2-26 GRI 401 GRI 403 GRI 406 GRI 413 | 28-35、 38、 45-47、 50-53、 60、 64-66 |
| 背景議題 | | |
| 23. 在所有情況下，企業均應：(a) 無論其在何處經營，均遵守所有適用法和尊重國際公認的人權；(b) 在遇有相互抵觸的要求時，設法信守國際公認的人權原則；(c) 無論在何處營運，均將可能造成或加劇嚴重人權侵犯的風險視為一法律問題。 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-23、2-24 GRI 406 | 28-35、 38 |
| 24. 當企業必須針對實際和潛在的負面人權影響行動排定優先順序時，應優先試著防免和減緩那些最嚴重、或若延遲反應將造成不可挽回後果的影響。 | GRI 3 揭露項目 3-1、3-2、 3-3 | 16-17、 25-26 |

* 註：此繁體中文翻譯參考人權公約施行監督聯盟 https://covenantswatch.org.tw/portfolio/ungps_tc/

III

GRI 內容索引表

聯合國全球盟約
十大原則

香港交易所《環境、社會及管制報告指引》

SASB 索引表

聯合國工商企業與人權指導原則

自然相關財務揭露
(TNFD) 索引表

IFRS S2 索引

WEF IBC 索引表

永續報告書

會計師有限確信報告

溫室氣體聲明
會計師有限確信報告永續供應鏈管理
環境管理

附錄

溫室氣體聲明
會計師有限確信報告

自然相關財務揭露 (TNFD) 索引表

| TNFD 建議揭露項目 | | 對應報告書揭露 GRI 指標 | 對應報告書揭露內容 | |
|--------------|--|--|---|--------------------------|
| TNFD 核心要素 | 內容 | GRI 標準 | 對應章節 | 位置 |
| 治理 | 組織對自然相關依賴性、影響、風險和機會的治理 | | | |
| 治理 A | 董事會對自然相關依賴性、影響、風險和機會的監督職責 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-5、2-9、2-12、 2-13、2-14、2-19 | 關於本報告書 5.1 治理結構 3.3 勞雇關係 | 2、 47-54、 61-64 |
| 治理 B | 管理階層評估與管理氣候相關議題 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-13、2-24 GRI 3 揭露項目 3-3 | 2 人權保護 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 5.1 治理結構 | 25-38、 61-64 |
| 治理 C | 組織的人權政策和參與活動，及董事會和管理層針對利害關係人評估和回應自然相關依賴性、影響、風險和機會的監督職責 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-12、2-22、 2-23、2-24、2-25、 2-26、2-28、2-29 GRI 3 揭露項目 3-1、3-3 | 關於思綴 1 永續發展願景與承諾 2 人權保護 3.3 勞雇關係 4 當地社區參與 5.1 治理結構 | 6-22、 47-54、 59-64 |
| 策略 | 自然相關依賴性、影響、風險和機會對組織的商業模式、策略和財務規劃的影響 | | | |
| 策略 A | 組織在短期、中期和長期內識別的自然相關依賴性、影響、風險和機會 | GRI 3 揭露項目 3-3 | 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 | 25-36 |
| 策略 B | 自然相關的依賴性、影響、風險和機會對組織的商業模式、價值鏈、策略和財務規劃及轉型計劃或分析所產生的影響 | GRI 3 揭露項目 3-3 GRI 201-2 GRI 308 | 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 7.2 供應商評選與管理 8.1 氣候變遷因應策略 | 25-36、 73-78、 80 |
| 策略 C | 組織策略在考量不同情境下應對自然相關風險和機會方面的韌性 | GRI 201-2 | 8.1 氣候變遷因應策略 | 80 |
| 策略 D | 組織直接營運活動的位置及符合優先位置的上下游價值鏈 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-1、2-6 | 關於思綴 7.1 供應鏈現況 | 6-7、 71-73 |

| TNFD 建議揭露項目 | | 對應報告書揭露 GRI 指標 | 對應報告書揭露內容 | |
|--------------|--|---|---------------------------------------|-----------------------|
| TNFD 核心要素 | 內容 | GRI 標準 | 對應章節 | 位置 |
| 風險管理 | 組織識別、評估、排序與監測自然相關的依賴性、影響、風險和機會的程序 | | | |
| 風險管理 A(i) | 組織識別、評估及排序直接營運活動中自然相關的依賴性、影響、風險和機會的程序 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-4 GRI 3 揭露項目 3-1 | 關於本報告書 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 | 2-3、 25-36 |
| 風險管理 A(ii) | 組織識別、評估及排序上下游價值鏈中自然相關的依賴性、影響、風險和機會的程序 | GRI 2 一般揭露 揭露項目 2-6 GRI 3 揭露項目 3-1 | 關於思綴 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 7.1 供應鏈現況 | 4、 25-36、 71-72 |
| 風險管理 B | 組織管理自然相關的依賴性、影響、風險和機會的程序 | GRI 3 揭露項目 3-3 | 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 | 25-36 |
| 風險管理 C | 識別、評估、排序及監控自然相關風險的流程如何整合到組織的整體風險管理流程中並提供資訊 | GRI 3 1. 決定重大主題的指引 步驟 3 評估衝擊的顯著程度 GRI 3 揭露項目 3-1 | 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 | 25-36 |
| 指標與目標 | 評估和管理自然相關的依賴性、影響、風險和機會的指標與目標 | | | |
| 指標與目標 A | 組織評估和管理符合策略和風險管理流程的重大自然相關風險與機會的指標 | - | - | - |
| 指標與目標 B | 組織評估和管理對自然依賴和影響的指標 | GRI 1 基礎 3. 依循 GRI 標準進行報導 4. 報導原則 GRI 3 揭露項目 3-3 | 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 | 25-36 |
| 指標與目標 C | 組織管理與自然相關的依賴、影響、風險和機會的目標與績效 | GRI 3 揭露項目 3-3 | 1.4 重大主題調查與衝擊性評估 | 25-36 |

IFRS S2 索引

| 揭露面向 | 指標描述 | 報告書章節 | 頁碼 |
|------|--|-------------------------|-------------|
| 治理 | <ul style="list-style-type: none"> 負責監督氣候相關風險與機會之（各）治理單位（可能包括董事會、委員會或負責治理之類似單位）或（各）個人。 管理階層在用以監控、管理及監督氣候相關風險與機會之治理流程、控制及程序中之角色。 | 內部評估中 | - |
| 策略 | <p>氣候相關的風險和機會</p> <ul style="list-style-type: none"> 個體應揭露使一般用途財務報告之使用者，能了解可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會之資訊。 <p>經營模式及價值鏈</p> <ul style="list-style-type: none"> 個體應揭露使一般用途財務報告之使用者，能了解氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊。 <p>策略和決策</p> <ul style="list-style-type: none"> 有關個體於其策略及決策中已如何回應，以及計劃如何回應氣候相關風險與機會之資訊，包括個體計劃如何達成其所設定任何與氣候相關之目標，以及法令規範所規定須達成之任何目標。 有關個體如何對前述所揭露之活動提供資源，以及計劃如何提供資源之資訊。 有關前述於先前報導期間所揭露計畫之進展之量化及質性資訊。 <p>財務狀況、財務績效和現金流量</p> <ul style="list-style-type: none"> 氣候相關風險與機會對個體於報導期間之財務狀況、財務績效及現金流量之影響（目前財務影響）。 在考量該等氣候相關風險與機會如何納入個體財務規畫中之後，氣候相關風險與機會對個體短期、中期及長期之財務狀況、財務績效及現金流量之預期影響（預期財務影響）。 <p>氣候韌性</p> <ul style="list-style-type: none"> 個體應使用氣候相關情境分析，採用與個體情況相稱的作法來評估其氣候韌性。當提供量化資訊時，個體得揭露單一數額或區間。 說明氣候相關情境分析如何及何時執行。 | 8.1 氣候變遷因應策略 | 80 |
| 風險管理 | <ul style="list-style-type: none"> 個體用以辨認、評估、排序及監控氣候相關風險之流程及相關政策。 <ul style="list-style-type: none"> 個體用以辨認、評估、排序及監控氣候相關機會之流程，包括個體是否及如何使用氣候相關情境分析以影響其對氣候相關機會之辨認之資訊。 <ul style="list-style-type: none"> 氣候相關風險與機會之辨認、評估、排序及監控流程，在何種程度上及如何整合至並影響個體之整體風險管理流程。 | 內部評估中 內部評估中 內部評估中 | - - - |



| 揭露面向 | 指標描述 | 報告書章節 | 頁碼 |
|-------|--|---|---------------------|
| 指標與目標 | 氣候相關指標 | | |
| | 溫室氣體排放量 | 1. 其於報導期間所產生之溫室氣體絕對排放總量，按溫室氣體盤查議定書企業標準衡量並以公噸二氧化碳當量表達，分類為： (1) 範疇 1 排放； (2) 範疇 2 排放； (3) 範疇 3 排放； 2. 對所揭露之範疇 1 及範疇 2 溫室氣體排放，將排放細分為： (1) 合併會計集團（例如，就適用國際財務報導準則會計準則之個體，該集團將包括母公司及其合併子公司） (2) 未包含在合併會計集團之其他被投資者（例如，就適用國際財務報導準則會計準則之個體，此等被投資者將包含關聯企業、合資及未納入合併報表之子公司） | 8.3 溫室氣體排放 80-83 |
| | 氣候相關轉型風險 | 易受氣候相關轉型風險影響之資產或經營活動之數額及百分比。 | 內部評估中 - |
| | 氣候相關實體風險 | 易受氣候相關實體風險影響之資產或經營活動之數額及百分比。 | 內部評估中 - |
| | 氣候相關機會 | 與氣候相關機會對應之資產或經營活動之數額及百分比。 | 內部評估中 - |
| | 資本配置 | 為氣候相關風險與機會配置之資本支出、籌資或投資之金額。 | 內部評估中 - |
| | 內部碳價格 | 1. 個體用以評估其排放成本之每公噸溫室氣體排放價格； 2. 個體如何應用該碳價格以制定決策（例如，投資決策、移轉訂價及情境分析）之說明。 | 內部評估中 - |
| | 薪酬 | 1. 本期所認列高階管理階層之薪酬連結至氣候相關考量之百分比；及 2. 對氣候相關考量如何計入高階主管薪酬之描述。 | 內部評估中 - |
| | 氣候相關目標 | | |
| | • 個體應揭露其用以監控其對達成策略性目標 (strategic goals) 之進展所設定之量化與質性氣候相關目標 (targets)，以及法令規範所規定須達成之任何目標之資訊，包括任何溫室氣體排放量目標。 | 8 環境管理 79-84 | 79-84 |
| | • 個體應揭露有關其設定及複核每一目標之作法之資訊，以及其如何監控每一目標之進展。 | 8 環境管理 79-84 | 79-84 |
| | • 對前項所揭露之每一溫室氣體排放量目標。 | 8.3 溫室氣體排放 80-83 | 80-83 |

註：IFRS S2 索引翻譯係先行參考財團法人會計研究發展基金會草案正體中文版所編製。

WEF IBC 索引表

| 構面 | 主題 | 核心指標 | 報告內容或說明 | 頁碼 |
|------|------------|--|----------------------------------|-------|
| 治理原則 | 治理宗旨 | • 設定宗旨 | 請參閱 1.1「永續發展目標策略」 | 10-22 |
| | 治理單位品質 | • 治理單位組成 | 請參閱 5.1「治理結構」部分 | 62-64 |
| | 利害關係人議和 | • 影響利害關係人之重大議題 | 請參閱 1.3「鑑別利害關係人與議和」 | 23-25 |
| | 道德行為 | • 反貪腐 • 受保護的道德諮詢與舉報機 | 請參閱 5.3「反貪腐與誠信經營」 | 65 |
| | 風險與機會監管 | • 將風險與機會整合至商業流程 | 請參閱 5.4「風險管理」 | 65 |
| 地球環境 | 氣候變遷 | • 溫室氣體(GHG)排放 • TCFD 導入情形 | 請參閱 8.3「溫室氣體排放」 | 80-83 |
| | 自然流失 | • 土地利用與生態敏感性 | 無 | / |
| | 淡水資源可用性 | • 高水資源壓力地區之用水量與取水量 | 請參閱 8.4「水資源與廢棄物管理」 | 84 |
| 人民 | 尊嚴與平等 | • 多元化與包容性 • 薪酬平等 • 薪資水準 • 兒童、強迫或強制勞動事件之風險 | 請參閱 3.4「員工多元化與平等」 | 54-58 |
| | 健康與福祉 | • 健康與安全 | 請參閱 3.2「職業安全衛生」 | 45-46 |
| | 未來所需技能 | • 教育訓練之提供 | 請參閱 3.1「人才培育與發展」 | 47-54 |
| 繁榮發展 | 就業與財富創造 | • 就業絕對人數與比率 • 經濟貢獻 • 財務投資貢獻 | 請參閱 3.1.4「績效評估與職業發展檢核」、5.5「經營績效」 | 44、66 |
| | 優質產品與服務之創新 | • 研發費用總額 | 無 | / |
| | 社區與社會活力 | 納稅總額 | 無 | / |

永續報告書會計師有限確信報告

 上誠會計師事務所
830 高雄市鳳山區大明路 111-1 號 2 樓
Tel: (07)767-5868 Fax: (07)767-5870

會計師有限確信報告

思綴有限公司 公鑒：

本會計師受託執行思綴有限公司民國一一三年度永續報告書之有限確信案件，業經本會計師針對思綴有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

思綴有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives，GRI）發布之通用準則、行業準則及思綴有限公司自行設計之基準編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依照確信準則3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊是否存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 1.取得及閱讀思綴有限公司永續報告書；
- 2.對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解標的資訊之政策、流程內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 3.檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 4.對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及分析性程序，以取得有限確信之證據。

 上誠會計師事務所
830 高雄市鳳山區大明路 111-1 號 2 樓
Tel: (07)767-5868 Fax: (07)767-5870

會計師之獨立性及品質管理

本會計師已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，因此維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之書面政策及程序。

先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性及正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊，亦可能有不同之解讀，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

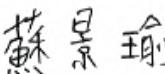
有限確信之結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現思綴有限公司民國一一三年度永續報告書在所有重大方面有未依照適用基準而需作修正準則之情事。

其他事項

本確信報告出具後，思綴有限公司對任何確信指標資訊或適用基準之變更，本會計師將不負責該等資訊重新執行確信工作之責任。

上誠會計師事務所

會計師： 



中 華 民 國 一一四 年 十二 月 四 日



830 高雄市鳳山區大明路 111-1 號 2 樓
Tel: (07)767-5868 Fax: (07)767-5870

附件

確信項目彙總表

| 編號 | 標的資訊 | 適用基準 | 頁碼 |
|----|--|--|-------|
| 1 | 113 年無任何歧視事件與性騷擾事件發生 | 113 年思綴發生歧視、性騷擾事件的總數 | 38 |
| 2 | 113 年訓練總時數達 4407 小時，平均一人受訓 113 小時 | 113 年思綴全部員工接受訓練的總時數、每名員工接受訓練的平均時數 | 43 |
| 3 | 113 年所有 39 位員工皆接受定期績效及職業發展檢視，完成率 100% | 113 年思綴所有接受定期績效及職業發展檢視的員工數量、百分比 | 44 |
| 4 | 113 年無職業傷害與可紀錄之職業病案件 | 113 年思綴以時薪按月計酬的員工與非員工但其工作受思綴管控之工作者職業傷害的數量與比率、113 年思綴可記錄之職業病的案件數量 | 46-47 |
| 5 | 113 年女性員工佔比超過 50% | 113 年思綴不同性別員工人數百分比 | 48、55 |
| 6 | 113 年思綴員工超過 90% 為 50 歲以下 | 113 年思綴成員不同年齡層人數百分比 | 51、55 |
| 7 | 113 年思綴的女性員工基本薪資高於男性 39% | 113 年思綴各項員工類別中女性對男性的基本薪資比率 | 58 |
| 8 | 113 年捐款新台幣 10 萬元予國立高雄大學 | 113 年捐款國立高雄大學金額 | 60 |
| 9 | 113 年思綴無任何違反法規事件 | 113 年思綴重大違反法規事件總數 | 64 |
| 10 | 113 年思綴無任何收受賄賂或貪腐事件發生 | 113 年思綴已確認的貪腐事件總數 | 65 |
| 11 | 113 年思綴無任何侵犯客戶隱私之投訴或任何資訊外洩、失竊或遺失客戶資料事件 | 113 年思綴經證實屬於侵犯客戶隱私的事件總數、經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件總數 | 69 |
| 12 | 113 年思綴使用當地供應商的採購預算比例為 72% | 113 年思綴使用當地供應商的採購預算比例 | 73 |

 上誠會計師事務所
830 高雄市鳳山區大明路 111-1 號 2 樓
Tel: (07)767-5868 Fax: (07)767-5870

| 編號 | 標的資訊 | 適用基準 | 頁碼 |
|----|--|---|-------|
| 13 | 113 年思綴無鑑別出供應鏈的重大負面環境衝擊 | 113 年思綴制定環境標準評估供應商在環境方面之影響，即調查供應商是否有採取任何減少環境衝擊或促進正面影響的措施，並在 113 年 100%全數使用此標準篩選欲合作之廠商 | 74-75 |
| 14 | 113 年思綴 100%全數使用社會標準篩選欲合作之廠商 | 113 年思綴制定社會標準，評估供應商是否有採取任何減少社會衝擊或促進正面影響的措施，並統計組織使用社會標準篩選新供應商的數量 | 76-77 |
| 15 | 113 年思綴人均排放量僅為 0.53tCO2e | 113 年思綴溫室氣體排放密集度 | 82 |
| 16 | 113 年思綴無產生事業廢棄物，產生之一般廢棄物共 0.000005 公噸 | 113 年思綴無鑑別出任何廢棄物相關的顯著衝擊 | 84 |
| 17 | 113 年思綴 Podcast 節目「今朝永續今朝綴」持續位居 Apple Podcast 「永續」關鍵字第一名 | 113 年 Podcast 「永續」關鍵字搜尋結果 | 8 |

溫室氣體聲明會計師有限確信報告

830 高雄市鳳山區大明路 111-1 號 2 樓

Tel: (07)767-5868

Fax: (07)767-5870

會計師有限確信報告

思綴有限公司 公鑒：

本會計師受託執行思綴有限公司民國一一三年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之有限確信案件。

思綴有限公司對溫室氣體聲明之責任

思綴有限公司之責任係依據《溫室氣體盤查議定書企業會計與報告標準》（《溫室氣體盤查議定書企業標準》）及《溫室氣體盤查議定書價值鏈（範疇三）會計與報告標準》（《溫室氣體盤查議定書價值鏈標準》）的要求進行碳盤查。此二標準是溫室氣體盤查議定書的一部分，由世界資源研究院（WRI）和世界企業永續發展協會（WBCSD）共同開發。另外也依據環境部 113 年溫室氣體排放量盤查作業指引，採用營運控制法，進行 113 年的碳盤查，以掌握這一年來溫室氣體的排放情形，作未來減碳規劃之參考。管理階層之責任係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之通用準則、行業準則及思綴有限公司自行設計之基準編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，因此維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之書面政策及程序。

會計師之責任

本會計師係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊是否存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

依據確信準則 3410 號之規定，本有限確信案件工作包含評估思綴有限公司《溫室氣體盤查議定書企業會計與報告標準》（《溫室氣體盤查議定書企業標準》）及《溫室氣體盤查議定書價值鏈（範疇三）會計與報告標準》（《溫室氣體盤查議定書價值鏈標準》）編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實風險，一情況對所評估風險做出必要之因應，及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包含對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

830 高雄市鳳山區大明路 111-1 號 2 樓

Tel: (07)767-5868

Fax: (07)767-5870

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，該等程序包括查詢、對所執行流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量化方法與報導政策之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

1. 閱讀思綴有限公司永續報告書中溫室氣體排放；
2. 透過查詢，取得思綴有限公司與排放量及報導有關之控制環境及資訊之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計及取得相關控制執行之證據及測試有效性。
3. 評估思綴有限公司建立之評估方法之適當性及一致性。然而，所執行之程序並未包含測試估計所依據之資料及單獨建立會計師之估計，以評估思綴有限公司所作之估計。
4. 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及分析性程序，以取得有限確信之證據。相較於合理確信案件，有限確信所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者，因此，本會計師不對思綴有限公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

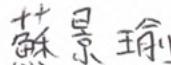
有限確信之結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現思綴有限公司民國一一三年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照適用基準而需作修正準則之情形。

其他事項

本確信報告出具後，思綴有限公司對任何確信指標資訊或適用基準之變更，本會計師將不負責就該等資訊重新執行確信工作之責任。

上誠會計師事務所

會計師： 

中華民國一一四年九月十六日

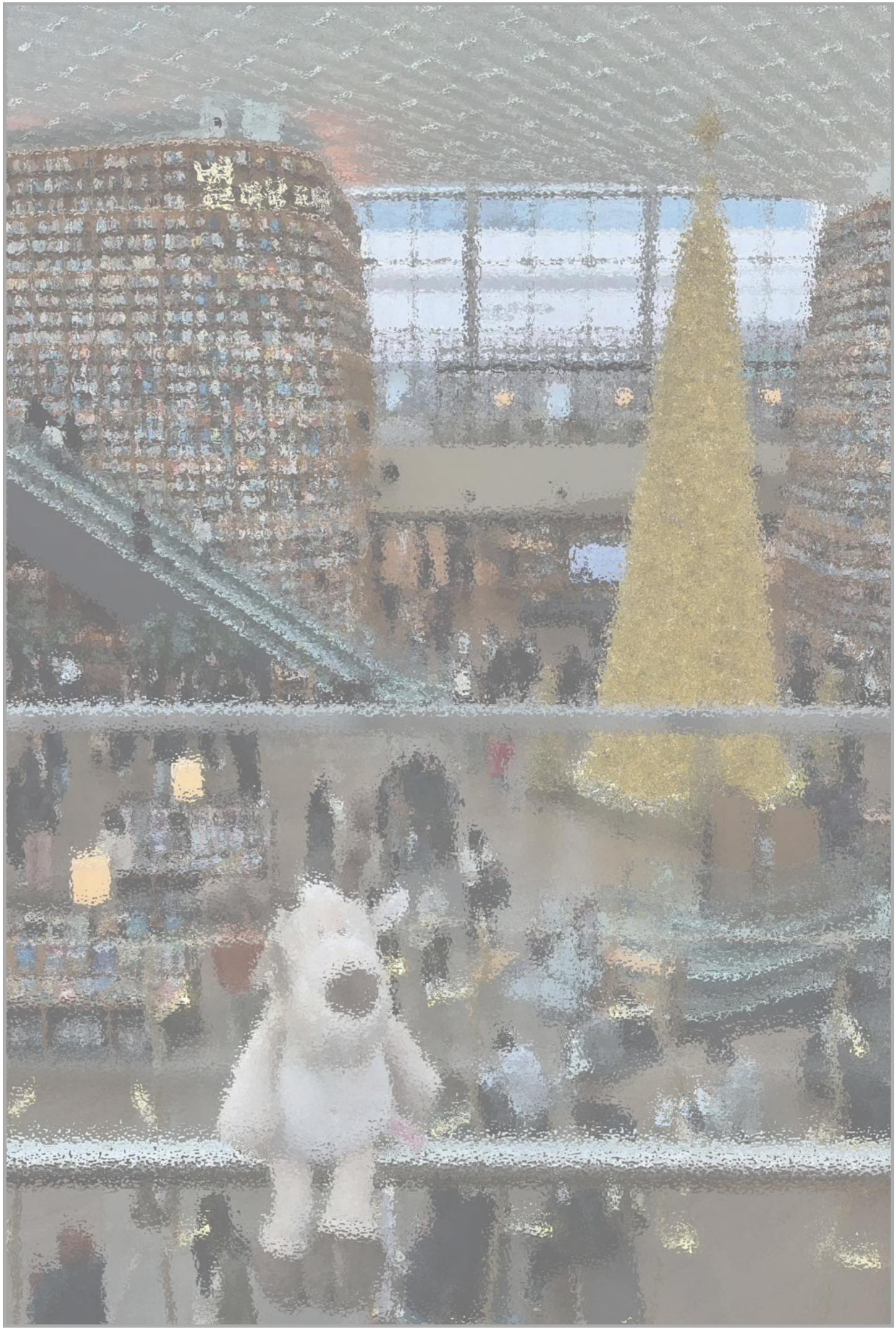


製作團隊 Production Team

發行者：思綴有限公司 Astray Square

輔導顧問：邱瑀庭、吳宗翰、彭之麟、張詠程、莊均緯、侯政伯、鄭峯昇、綦珮如、連柄順、歐凱捷、蔡秉兼、宋宜珊、柯宗滕、侯佳玟、邱怡薇、林楷傑、孫培芸、張競文、林怡均、蔣季翰、簡有岑、洪振翔、曾何騰、劉冠廷、杜明星、鄒純忻、林祐全、何子豪、張郁靖、姜冠宇、何佩璇、龔珮萱、周庭羽、陳怡婷、陳泰安

美術設計：偉正企業有限公司



TAISE

台灣企業永續獎

永續報告書

銅

服務業第二類
2025



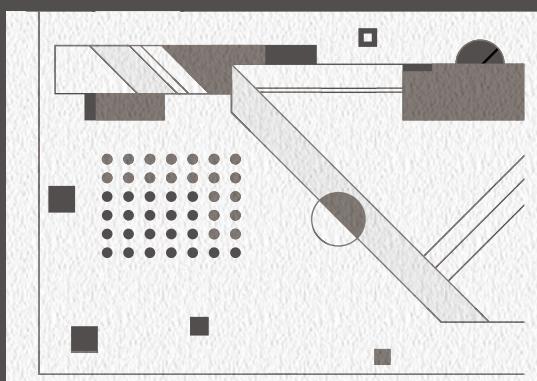
GRI

TRAINING PARTNER

2025

SOCIAL VALUE
INTERNATIONAL
PIONEER

GRI



思綴有限公司 Astray square

臺北市松山區復興北路 201 號 4 樓之 1

 Astray square

