zcom
5F, No. 8, Hsin-Ann Road, Hsinchu Science Park,
Hsinchu, Taiwan
Tel.: +886 35777364 Fax: +886 35773359

112 年度永續發展執行情形

◆ 本公司112年度永續發展執行情形於113年3月份董事會中報告。

◆ 推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因如下：

評估項目	執行情形			差異情形原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		配合本公司永續發展工作推行，於 112 年 7 月正式成立「永續發展推動辦公室」，在董事長監督下，指派公司治理主管擔任主席，負責擬定推動永續發展計畫，並定期向董事會報告執行情形。 「永續發展推動辦公室」擔任上下整合橫向串聯的跨部門溝通平台,下轄「公司治理小組」、「企業社會責任小組」、「企業誠信經營小組」、「資訊安全管理小組」對環境、社會、公司治理及資訊安全各面向管理功能.辨識攸關公司利害關人所關注的永續議題,擬定對應策略與工作方針,確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。	無重大差異
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		本公司秉持「精實品質」經營理念及重大性原則，在追求企業永續經營與獲利之同時，履行企業社會責任，重視利害關係人之權益，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。 本公司就企業社會責任重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策。	無重大差異
三、環境議題				
（一）公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V		本公司通過 ISO14001 認證，制訂「企業環境暨節能減碳管理辦法」、「環保管理目標」、「水電政策」等，並依相關環保法令執行環境管理。	無重大差異
（二）公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		本公司有設置資源回收桶進行資源分類，並委由合格廠商進行廢棄物之回收處理作業，於此因應並通過每年不定期抽查之廢棄物清運檢驗：112 年科管局抽驗無虞。	無重大差異
（三）公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，	V		為因應氣候變遷對於企業營運的衝擊與具體呈現氣候變遷的資訊揭露，本公司於 109 年也開始針對氣候變遷進行業務盤點和風險辨識，包含極端氣候造成直接	無重大差異

評估項目	執行情形			差異情形原因
	是	否	摘要說明	
並採取氣候相關議題之因應措施？			或間接之衝擊、因法規、技術或市場需求的轉型影響以及其他人文、社會面向對公司營運活動造成之風險與機會進行分析，來強化公司之氣候變遷治理，並有系統性的評估，以降低風險並掌握商機，為永續環境盡一份心力，提升產業的競爭力。	
（四）公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		廢棄物良好管控，制定「廢棄物管制程序」，並定期申報資訊於行政院環境保護署事業廢棄物申報及管理資訊系統，亦委外合格廢棄物廠商處理。 本公司持續對辦公室實行資源回收、減廢等要求與宣導。設置資源回收桶進行資源分類；辦公室 e 化，減化流程、減少用紙，共同珍惜能源與資源，避免浪費。	無重大差異
四、社會議題 （一）公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V		本公司遵守中華民國相關法規，支持並尊重國際相關勞動人權規範，參考包含國際勞動公約、聯合國世界人權宣言等規範，制訂合乎商業倫理、環境、社會議題、人權及其他公共政策承諾之規範，落實執行並揭露於公司網站；亦根據勞動法規保障員工之合法權益，提列退休金；設立職工福利委員會，辦理各項福利事項；定期召開勞資會議，了解雙方想法以達勞資雙贏局面。	無重大差異
（二）公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		本公司依據勞基法訂定「員工工作規則」、「考勤管理辦法」，內容涵蓋本公司聘僱勞工之基本工資、工時、休假、退休金給付、勞健保給付、職業災害補償等，均符合勞動基準法相關規定。且設立職工福利委員會透過員工選舉產生之福利委員會運作，辦理各項福利事項。員工之薪資，不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、參與團體等因素而有所差異。 依公司章程規定當年度獲利 10%~15%為員工酬勞，另對晉薪、績效獎金發放，亦訂有完善、合理之政策「薪酬管理、績效考核制度」。並有薪資報酬委員會每年就公司相關政策、員工及經理人績效考核制度與企業社會責任政策結合，就薪資報酬之政策、制度、標準與結構，納入薪資報酬政策中一併考量。	無重大差異
（三）公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		本公司由勞安室制訂年度作業環境測定計畫，檢測工作環境二氧化碳濃度以及工作環境鉛濃度，執行結果分別為二氧化碳濃度每半年檢測乙次，鉛濃度每年檢測乙次。	無重大差異

評估項目	執行情形			差異情形原因
	是	否	摘要說明	
			因應員工安全的保護相關措施，制訂職業安全衛生工作守則、危害通識、緊急應變管理程序等，做為安全衛生管理依據，並制訂年度職業安全衛生管理計畫及執行項目。 1.內容有：防護器具購置與更新。人員緊急疏散演練。消防安全講習與器材使用。辦理員工年度健康檢查與健康講座。新進人員與再職同仁職業安全衛生(複)訓練。安全衛生相關訊息的宣導。各項設備自動檢查。 2.本公司對在職勞工，依「勞工健康保護規則」定期實施一般健康檢查。 3.訓練及消防演習：112/06/17 及 112/12/08 共進行 2 場消防教育訓練及演習。	
（四）公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		本公司由行政管理部推展： 1.「年度訓練計畫」，皆依各部門員工專業需求有效規劃教育訓練課程，藉以強化專業職能；至於其他各面向之職涯發展，視其需要，由行政管理部遴選外部課程或訓練，推薦同仁外訓參與，並於外訓後進行公司內部分享。 2.「管理職訓練」，對於年度晉升的同仁，依其職能發展之需要，施以管理職能系列之教育訓練。 3.重視員工自我成長，制訂「教育訓練作業程序」，提供內訓課程全額補助及年資滿一年者，專業外訓全額補助；每年教育訓練預算以全體薪資 1%提撥。	無重大差異。
（五）針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		本公司制訂「環境限用物質管理作業規範」，並與客戶間保持良好之溝通管道，並對產品與服務提供透明且有效之客訴處理程序；其就各經辦業務，設有專責窗口及聯絡方式，藉以保護消費者權益及提供即時申訴程序。 所生產及銷售的產品皆遵循禁用物質之國際規範(RoHS、REACH、SONY GP)。	無重大差異。
（六）公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？		V	本公司設有「供應商管理作業程序」，在進行採購行為時，環安與社會之影響亦為評鑑項目之一。零件的部份，導入承認時皆需請供應商提供該零件由 SGS 認證公司所檢驗。 本公司針對供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，尚未完全落實，未來將制定相關規範並落實供應商管理政策。	未來將制定相關規範並落實供應商管理政策。

5F, No. 8, Hsin-Ann Road, Hsinchu Science Park,
Hsinchu, Taiwan
Tel.: +886 35777364 Fax: +886 35773359

評估項目	執行情形			差異情形原因
	是	否	摘要說明	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製企業社會責任報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？		V	現階段未編製企業社會責任報告書，未來研議評估後再進行編製。	公司未來將視實際需要或依法規辦理。

六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司運作情形與守則並無重大差異，現階段尚未編製企業社會責任報告書，未來審慎評估後再進行編製。

七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：

1. 依勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法之規定，設立符合本公司規模、性質之勞工安全衛生組織(勞安室)與專責人員，推動安全衛生管理事項。
2. 配合勞動部進用身心障礙者規定，民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，應顧用身心障礙員工比率為 1%，且不得少於 1 人。本公司現行在職人數在 67 以下符合法規規定，且在招募政策優先錄取合適之身心障礙員工。
3. 積極培育在地鄉親子弟（新竹縣市居住員工占總公司人數七成），善盡企業社會責任。
4. 藉由公益活動、實物捐贈、企業志工服務或其他免費專業服務，參與社區發展及慈善公益團體相關活動情形(如協助對象、贊助或捐贈之金額、物資、公益活動)：由本公司行政管理部及福利委員會委員不定期發起的公益活動。