

(五) 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：

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因						
	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專（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		為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，於114年設置永續發展委員會，並訂定本委員會組織規程於114年設置永續發展委員會，並訂定「永續發展委員會組織規程」，並經董事會同意通過(第七屆第四次114年3月4日)。 本公司以積極執行推動達到永續經營，永續發展委員會，由公司跨部門進行相關議題的設定及檢討。本委員會下設立公司治理小組、社會責任小組、環境永續小組執行推動，永續發展推動小組設主任委員一人由董事長擔任，永續發展委員會定期向董事會報告永續發展之執行情形，並接受董事會之督導。	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		本風險評估邊界以台灣總公司所屬各廠為主，且與後續揭露的環境及社會議題之邊界相同。 1. 環境衝擊及管理：永續發展委員於114年成立並著手編製「113年永續報告書」，會依據重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，整合各部門評估資料，據以評估具重大性之 ESG 議題，訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。本公司於113年取得「ISO14001」環境管理、「ISO9001」品質管理認證，並依管理系統運作，以降低對環境衝擊以及維持產品品質。各項產品遵守政府規範的各項法令，符合歐盟 RoHS 規範，無任何危害物質。 2. 社會治理：本公司於113年取得「ISO9001」品質管理認證，並依管理系統運作，維持產品品質。各項產品遵守政府規範的各項法令，符合歐盟 RoHS 規範，無任何危害物質。每年定期舉行消防演練(6月、11月)和危害物通識教育訓練，培養員工緊急應變以及自我安全管理的能力，免於員工接近可能造成傷害或疾病的情況（如化學藥品、輻射、高壓、噪音、火災、爆裂物）。 3. 公司治理：落實內部控制機制，公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。研發之產品申請專利法保障公司權益；為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策，以強化董事職能。	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		本公司非高耗能產業亦未設置或使用產生大量溫室氣體、用水量之設施，並且已建立符合「ISO14000」環境管理制度，監控製造過程以減少廢棄物和污染，並遵守相關法規和標準。 廢棄物依照廢棄物清理計畫書執行，廢棄物清理(E 類) 證書期限為：113/2/1~116/01/13	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		本公司於致力於推動節能減碳提升各項資源之利用效率，如：使用省電燈具、設定時間開關以有效控管空調之用電量、中午關燈一小時執行及辦公室資源回收等措施減少對環境之衝擊。綠色製造上，減少不必要之資源浪費、廢棄物回收再生(將錫渣再製成錫棒，113年回收重量：487公斤)。另本公司目前暫無使用到再生能源。 <table><tr><td>項目</td><td>113年度</td></tr><tr><td>節能度數(MWH)</td><td>6.39</td></tr><tr><td>減碳數量(tCO2e)</td><td>3.16</td></tr></table>	項目	113年度	節能度數(MWH)	6.39	減碳數量(tCO2e)	3.16	無重大差異。
項目	113年度									
節能度數(MWH)	6.39									
減碳數量(tCO2e)	3.16									

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																													
	是	否	摘要說明																														
(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，並採取相關之因應措施？	V		本公司因有產線面臨氣候變遷的潛在風險，主要如豪大雨天氣員工上下班安全、劇烈氣候造成線路中斷臨時停電、極端氣候變化影響資源短、造成原料成本增加、供應商豪大雨天氣員工上下班安全、劇烈氣候造成線路中斷臨時停電造成供應中斷(經調查目前主要供應商所在地區淹水機率非常低)及運輸成本上調等，都可能使得因氣候變遷而衝擊到營運成本。113年未發生因氣候變遷(劇烈天氣變化)造成的財務所施，為降低風險因子，本公司會鑑別可行之機會並研擬因應措施。 依TCFD之框架策略以全面盤點該類風險對公司衝擊情形，以作為情境分析、政策及指標目標的制定基礎。	無重大差異。																													
(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，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		1. 溫室氣體排放 113年完成範疇一、二之盤查，其中，範疇二排放量佔整體排放量之99.9%，皆來自廠區外購電力之間接排放。 <table><tr><td>範疇</td><td>112年</td><td>113年</td></tr><tr><td>範疇一</td><td>4.48</td><td>5.24</td></tr><tr><td>範疇二</td><td>113.49</td><td>457.15</td></tr></table> 2. 水資源管理 主要提供員工之生活用水使用，無排放事業廢水，故未影響流域相關利害關係人之水資源。在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，使用節水馬桶，節水水龍頭。 <table><tr><td>項目</td><td>112年</td><td>113年</td></tr><tr><td>用水量(公噸)</td><td>無數據(無存查單據)</td><td>2,136</td></tr></table> 3. 廢棄物管理 113年廢棄物總產出量為5.296公噸。產線產出的錫渣，將其回收再製成錫棒使用，其回收重量：0.487公噸，以實現減少廢棄物產出，達到廢棄物減量並提升利用率。 <table><tr><td>項目</td><td>112年</td><td>113年</td></tr><tr><td>廢棄物量(公噸)</td><td>4,633</td><td>5.296</td></tr></table> 4. 113年透過推動節能減碳活動如下： <table><tr><td>節能項目</td><td>節能手段</td></tr><tr><td>照明減化 (茶水間)</td><td>(1)公用茶水間：進行分時段控制及管理照明，由中控室控管茶水間區域照明。 (2)開燈時段→上班日8:00~19:00 12:00 ~ 13:00 (3)關閉辦公室及走廊中不必要的照明，減少照明耗能。 (4)午休時段用餐後即關燈，下班後則分區關閉電源。</td></tr><tr><td>室內空調減化</td><td>空調溫度設定為 26~28° C 為原則。 使用具節能效能之冰箱。</td></tr><tr><td>電力減化</td><td>事務設備自動休眠設定。 啟動螢幕保護機制與休眠等方式降低電腦。</td></tr></table>	範疇	112年	113年	範疇一	4.48	5.24	範疇二	113.49	457.15	項目	112年	113年	用水量(公噸)	無數據(無存查單據)	2,136	項目	112年	113年	廢棄物量(公噸)	4,633	5.296	節能項目	節能手段	照明減化 (茶水間)	(1)公用茶水間：進行分時段控制及管理照明，由中控室控管茶水間區域照明。 (2)開燈時段→上班日8:00~19:00 12:00 ~ 13:00 (3)關閉辦公室及走廊中不必要的照明，減少照明耗能。 (4)午休時段用餐後即關燈，下班後則分區關閉電源。	室內空調減化	空調溫度設定為 26~28° C 為原則。 使用具節能效能之冰箱。	電力減化	事務設備自動休眠設定。 啟動螢幕保護機制與休眠等方式降低電腦。	無重大差異。
範疇	112年	113年																															
範疇一	4.48	5.24																															
範疇二	113.49	457.15																															
項目	112年	113年																															
用水量(公噸)	無數據(無存查單據)	2,136																															
項目	112年	113年																															
廢棄物量(公噸)	4,633	5.296																															
節能項目	節能手段																																
照明減化 (茶水間)	(1)公用茶水間：進行分時段控制及管理照明，由中控室控管茶水間區域照明。 (2)開燈時段→上班日8:00~19:00 12:00 ~ 13:00 (3)關閉辦公室及走廊中不必要的照明，減少照明耗能。 (4)午休時段用餐後即關燈，下班後則分區關閉電源。																																
室內空調減化	空調溫度設定為 26~28° C 為原則。 使用具節能效能之冰箱。																																
電力減化	事務設備自動休眠設定。 啟動螢幕保護機制與休眠等方式降低電腦。																																

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																		
	是	否	摘要說明																			
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		本公司遵守勞基法等勞動法規，並制定各項管理辦法，保障員工權益。 與供應商合約訂有供應商永續承諾書(含人權條款)，於113年回收98家廠商。	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		本公司在福利設計上注重員工的健康及福祉，除依法提供正式員工休假、勞工保險及全民健康保險外，也提供績效獎金、三節獎金、久任續聘獎、生日禮金及育嬰假相關福利。 1. 員工福利措施 113年的福利項目計畫總經費為1,196,177元，涵蓋健康、娛樂、家庭等方面，透過這樣的機制，公司期望打造一個和諧、包容且具有凝聚力的工作環境，讓每一位員工都能在這裡找到自我價值的實現，同時也為公司的穩定發展提供強大的內部支持。 2. 職場多元化與平等 實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會113年度女性職員平均占比為38.9%。 3. 本公司有提案改善制度，以供人員針對制度、流程等提供建議方案；行政單位設置意見反饋電子郵件以提供申訴或舉報之事項，並有專責人員處理事項處理及回覆。	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		安全部分: 1. 113年召開職業安全衛生委員會共4次(3、6、9、12月)，辦理審議、協調及建議安全衛生相關事項；113年度無發生工傷事件。 2. 工安查核:公司每年制定「職業安全衛生管理計畫」、「職業安全衛生管理規章」，並依計畫項目實施，落實安全衛生管理工作，加強改善工作環境，每一個月實施巡檢。 3. 消防演練: 113年共安排了2次消防演練(6月、11月)，以及配合園區自衛消防編組聯合訓練(5月、10月)，以強化同仁面臨緊急事件發生時，能迅速處置，降低人員傷害及環境影響。 4. 作業環境監測:每半年(6月、11月)實施作業環境監測，以了解作業環境的暴露實態，免於作業場所中有害物的危害，本年度監測結果，皆符合規定。 5. 教育訓練:訂有員工訓練與適任性、教育訓練辦法、承攬商入廠管理工作說明書，依實務需求分別針對各員工類別及承攬商人員辦理相關之知識技能訓練。 <table><tr><th>項目</th><th>受訓人數</th></tr><tr><td>新進人員職業安全衛生教育訓練</td><td>54</td></tr><tr><td>危害通識課程</td><td>20</td></tr><tr><td>在職人員及變更職務前職業安全衛生教育訓練</td><td>80</td></tr><tr><td>職業安全衛生業務主管在職訓練班(外訓)</td><td>2</td></tr><tr><td>職業安全衛生管理人員在職訓練班(外訓)</td><td>1</td></tr><tr><td>急救人員在職訓練(外訓)</td><td>2</td></tr><tr><td>緊急應變訓練</td><td>34</td></tr><tr><td>游離輻射操作人員(初訓)</td><td>2</td></tr></table>	項目	受訓人數	新進人員職業安全衛生教育訓練	54	危害通識課程	20	在職人員及變更職務前職業安全衛生教育訓練	80	職業安全衛生業務主管在職訓練班(外訓)	2	職業安全衛生管理人員在職訓練班(外訓)	1	急救人員在職訓練(外訓)	2	緊急應變訓練	34	游離輻射操作人員(初訓)	2	無重大差異。
項目	受訓人數																					
新進人員職業安全衛生教育訓練	54																					
危害通識課程	20																					
在職人員及變更職務前職業安全衛生教育訓練	80																					
職業安全衛生業務主管在職訓練班(外訓)	2																					
職業安全衛生管理人員在職訓練班(外訓)	1																					
急救人員在職訓練(外訓)	2																					
緊急應變訓練	34																					
游離輻射操作人員(初訓)	2																					

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																																									
	是	否	摘要說明																																										
			健康部分: 1. 健康檢查:為了維護員工健康及早發現疾病初期徵兆以早日治療，公司優於法規，免費安排到廠體檢(113.7.11)，後續針對體檢異常者，由醫護人員追蹤及訪談。 2. 健康臨場服務:依《勞工健康保護規則》，公司113年委託特約醫院安排醫生、護理師駐廠執行健康教育、急救處理、日常健康問題的處理等業務。 <table><tr><th>項目</th><th>頻率</th><th>人次</th></tr><tr><td>健康檢查</td><td>1次/年</td><td>156</td></tr><tr><td>護理師健康諮詢</td><td>12小時/月</td><td>96</td></tr><tr><td>醫生駐廠</td><td>3小時/3個月</td><td>10</td></tr></table>	項目	頻率	人次	健康檢查	1次/年	156	護理師健康諮詢	12小時/月	96	醫生駐廠	3小時/3個月	10																														
項目	頻率	人次																																											
健康檢查	1次/年	156																																											
護理師健康諮詢	12小時/月	96																																											
醫生駐廠	3小時/3個月	10																																											
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		公司針對新進人員、在職員工及專業人員，進行量身定制的學習與發展方案，確保每位員工在不同階段都能得到有效的培養，並達到職位所需的專業標準。 <table><tr><th colspan="2">統計/年度</th><th>113 年</th></tr><tr><td colspan="2">每名員工受訓平均時數</td><td>2.23</td></tr><tr><td rowspan="2">員工依性別受訓平均時數</td><td>男</td><td>2.36</td></tr><tr><td>女</td><td>2.10</td></tr><tr><td rowspan="2">員工依類別受訓平均時數</td><td>直接</td><td>1.08</td></tr><tr><td>間接</td><td>2.52</td></tr><tr><td rowspan="2">員工依職級受訓平均時數</td><td>主管</td><td>3.82</td></tr><tr><td>非主管</td><td>1.83</td></tr></table> 實施多能工培養計畫，不僅有助於提高生產線的靈活性和應變能力，還能提升員工的工作滿意度和歸屬感。員工通過學習多項技能，能夠在不同崗位之間靈活調配，減少生產過程中的瓶頸，從而提高整體生產效率。此外，員工自身也獲得了更多的學習和成長機會，提升了職業競爭力。這不僅提升了公司的生產效率和產品品質，還促進了員工的職業發展，為公司在激烈的市場競爭中保持優勢提供了有力支持。 <table><tr><th colspan="2">統計/年度</th><th colspan="2">113 年度</th></tr><tr><th colspan="2">多能工技能鑑定考核統計表</th><th>正職</th><th>派遣</th></tr><tr><td colspan="2">A 等級訓練次數</td><td>1,000</td><td>393</td></tr><tr><td colspan="2">B 等級訓練次數</td><td>950</td><td>774</td></tr><tr><td colspan="2">C 等級訓練次數</td><td>14</td><td>38</td></tr></table>	統計/年度		113 年	每名員工受訓平均時數		2.23	員工依性別受訓平均時數	男	2.36	女	2.10	員工依類別受訓平均時數	直接	1.08	間接	2.52	員工依職級受訓平均時數	主管	3.82	非主管	1.83	統計/年度		113 年度		多能工技能鑑定考核統計表		正職	派遣	A 等級訓練次數		1,000	393	B 等級訓練次數		950	774	C 等級訓練次數		14	38	無重大差異。
統計/年度		113 年																																											
每名員工受訓平均時數		2.23																																											
員工依性別受訓平均時數	男	2.36																																											
	女	2.10																																											
員工依類別受訓平均時數	直接	1.08																																											
	間接	2.52																																											
員工依職級受訓平均時數	主管	3.82																																											
	非主管	1.83																																											
統計/年度		113 年度																																											
多能工技能鑑定考核統計表		正職	派遣																																										
A 等級訓練次數		1,000	393																																										
B 等級訓練次數		950	774																																										
C 等級訓練次數		14	38																																										
(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		公司對於產品及服務的提供，均遵循相關法規及國際準則規定，並重視相關智慧財產權的保護；另本公司設有聯絡視窗負責客戶諮詢或申訴，重大問題則於主管會議中討論並即時作出處理。本公司訂有「個人資料保護管理辦法」，以管理及保護客戶隱私，為客戶的資料把關。	無重大差異。																																									

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(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		公司113年有15家新合作供應商，本公司目前之新廠商並無強制使用環境標準(ISO1400、REACH)作為篩選依據，鼓勵合作新廠商參與國際驗證如ISO14001環境管理系統並請供應商自我檢視，簽署「環境關聯物質不使用保證書」，期待透過帶動供應商藉由不斷改善組織內多面向的環境管理，減少在企業運行過程中對環境帶來的衝擊，進而對環境保護有所貢獻。113年自我檢視後願意簽署「環境關聯物質不使用保證書」的新供應商共計5家，比例約33%。 公司針對合作供應商推廣 RBA(責任商業聯盟)推行之企業社會責任準則並全面發出問卷調查，截至114年1月已收到全部供應商(228家)之中的76家供應商簽署同意遵行禁止使用童工及禁止強破或強制勞動，佔比33%並持續要求供應商響應中。目前未發現有使用童工之重大風險以及具強迫或強制勞動事件重大風險的供應商。	無重大差異。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續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		本公司報告書架構參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives GRI)發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製113年永續報告書，預計於114年8月30前完成申報，但未經第三方驗證單位之確信。	無重大差異。
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：本公司已訂定「永續發展實務守則」、「永續發展委員會組織規程」，將持續依照其規範落實執行，與「上市上櫃公司永續發展實務守則」無重大差異情形。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：無。				