

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：

評估項目	運作情形(註1)		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(註2)													
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？	✓		<p>本公司為健全永續發展之管理，已訂定本公司「企業永續發展守則」。112年度建立永續發展之治理架構，並設置「永續發展推動委員會」由副總級以上主管主導，負責永續發展政策、制度以及相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行。規劃自112年起，由風險管理小組定期(一年一次)於董事會報告推動情形，最近一次報告時間為<b>112年11月7日</b>。</p> <p>董事會督導項目包含但不限於管理方針、策略與目標之訂定、檢討，相關內容將更新於本公司官方網站。</p>	與「上市上櫃公司永續發展實務守則」無重大差異。未來公司將視實際需要或法令之規定適時辦理。													
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？(註3)	✓		<p>本公司訂定內部風險管理政策，採取事先防範計畫，建立專案小組，減少因風險所帶來的損失。為可能影響公司營運目標之風險加以評估並進行處理及後續追蹤，此部分亦推動至各部門進行作業。</p> <table border="1" data-bbox="592 1160 1145 1827"> <thead> <tr> <th>重大議題</th> <th>風險評估項目</th> <th>因應措施及策略</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>環境、社會及公司治理</td> <td><b>策略及營運風險：</b>策略擬定之決策及執行，影響營運之風險</td> <td>透過集團策略規劃說明會，管理階層及各單位主管共同擬定年度策略方針</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">公司治理</td> <td><b>資本支出風險：</b>重大資本支出，影響營運之風險</td> <td>透過經營會議管理年度策略方針及目標達成情形</td> </tr> <tr> <td><b>利率變動風險：</b>利率變動的不確定性，對公司損益之影響</td> <td>訂定固定資產辦法中規定重大固定資產支出需執行效益評估之程序</td> </tr> <tr> <td><b>匯率變動風險：</b>匯率的波動，對公司損益之影響</td> <td>重大資本投資需提報審計委員會及董事會審議</td> </tr> </tbody> </table>	重大議題	風險評估項目	因應措施及策略	環境、社會及公司治理	<b>策略及營運風險：</b> 策略擬定之決策及執行，影響營運之風險	透過集團策略規劃說明會，管理階層及各單位主管共同擬定年度策略方針	公司治理	<b>資本支出風險：</b> 重大資本支出，影響營運之風險	透過經營會議管理年度策略方針及目標達成情形	<b>利率變動風險：</b> 利率變動的不確定性，對公司損益之影響	訂定固定資產辦法中規定重大固定資產支出需執行效益評估之程序	<b>匯率變動風險：</b> 匯率的波動，對公司損益之影響	重大資本投資需提報審計委員會及董事會審議	與「上市上櫃公司永續發展實務守則」無重大差異。未來公司將視實際需要或法令之規定適時辦理。
重大議題	風險評估項目	因應措施及策略															
環境、社會及公司治理	<b>策略及營運風險：</b> 策略擬定之決策及執行，影響營運之風險	透過集團策略規劃說明會，管理階層及各單位主管共同擬定年度策略方針															
公司治理	<b>資本支出風險：</b> 重大資本支出，影響營運之風險	透過經營會議管理年度策略方針及目標達成情形															
	<b>利率變動風險：</b> 利率變動的不確定性，對公司損益之影響	訂定固定資產辦法中規定重大固定資產支出需執行效益評估之程序															
	<b>匯率變動風險：</b> 匯率的波動，對公司損益之影響	重大資本投資需提報審計委員會及董事會審議															
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？	✓		(一) 本公司已建立ISO14001環境管理系統。	與「上市上櫃公司永續發展實務守則」無重大差異。未來公司將視實際需要或法													

評估項目	運作情形(註1)		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
			令之規定適時辦理。
(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？	✓		(二) 本公司致力提升各項資源之利用效率： (1) 妥善處理廢棄物宣導與推動垃圾分類與減量。 (2) 貫徹擬銷毀之檔案紙類，均送紙廠溶毀為紙漿再利用。
(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？	✓		(三) 本公司已評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並納入風險管理，積極導入ISO14064-1組織型溫室氣體盤查，並持續推動節能減碳，如空調溫度設定、隨手關燈、節約用水、無紙化等措施。
(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？		✓	(四) 本公司正積極進行溫室氣體排放量盤查與登錄等基礎工作，並導入ISO14064-1組織型溫室氣體盤查，協助逐步建置溫室氣體排放管理能力，秉持以製造服務業的理念，及早因應氣候變遷及溫室氣體管制可能帶來之影響，善盡社會責任，以維持產業競爭力，永續發展目標，同時亦從日常作業上，提醒員工執行節能減碳、珍惜能源，共同為環境盡一份心力。
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？	✓		(一) 本公司認同並自願遵循國際公認之人權規範與原則，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工公約》等國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，並依據前述規範的指導原則制定並公告人權政策於公司網站，體現尊重與保護人權之責任暨遵守全球各營運據點所在地勞動相關法規，杜絕侵犯人權
			本公司已於112年啟動盤查。與「上市上櫃公司永續發展實務守則」無重大差異。
			與「上市上櫃公司永續發展實務守則」無重大差異。

評估項目	運作情形(註1)		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
			之行為。本公司管理政策及具體方案摘要如註4。
(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?	✓		<p>(二) 本公司章程明定,本公司若有獲利,應提撥3%~10%為員工酬勞(期對象得包括符合一定條件之從屬公司員工),及提撥不高於5%的董事酬勞。但公司尚有累積虧損時,應預先保留彌補數額,再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。</p> <p><b>績效及年終獎金:</b>本公司績效獎金總額係依照上述規定提撥;年終獎金總額係依照本公司治理與營運方針,結合各部門工作目標及個人績效再參考同業發放水準發放,發放總金額視公司整體營運調整。</p> <p>員工績效評核方式係將組織之經營任務轉化為員工的工作目標及職能評估,並透過系統化的績效管理程序,有效評估員工工作目標達成狀況與能力發展,以作為未來人力資源規畫、學習成長與各項激勵措施之參考依據。</p> <p>本公司提供多項福利政策,除法規所規範之勞健保、勞退提撥之外,其他福利如下:</p> <p><b>外語能力津貼:</b>為鼓勵員工增進外文能力,依本公司外語加給實施辦法取得外語檢定成績,給予外語津貼。</p> <p><b>員工持股信託儲蓄方案:</b>本公司於106年起推動結合儲蓄及投資理財之員工持股信託方案,透過員工持股信託達到增進員工福利及企業留才之目標,進而激勵員</p>

評估項目	運作情形(註1)		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
		工與公司共同努力，共創良好績效，共享經營成果。	
(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？	✓	<p>(三) 1. 設置專責之安全衛生管理單位，負責辦理勞工安全衛生管理事項定期召開會議，以共同研議預防改善環安事件、協調及規劃安全、衛生有關規定、實施安全衛生教育訓練計劃及管理事項。</p> <p>2. 依照「勞工健康保護規則」實施定期健康檢查以照顧員工身心健康，且不定期安排安全衛生教育訓練及宣導、演練，以有效強化員工作業安全意識及應變能力。</p> <p>3. 外聘廠醫每兩個月1次，廠護每月6次臨場服務，協助企業落實勞工健康服務及身心健康保護措施，提升職場從事勞工健康服務相關知能，提供健康管理、勞工健康檢查結果分析、評估與管理高風險勞工、中高齡工作能力評估與改善、勞工健康教育與健康促進等措施，並配合職業安全衛生、人力資源管理及相關部門人員訪視現場，協助辦理職業病預防等工作，落實職場健康管理。</p> <p>4. 每年2次消防演習教育訓練，針對各種可能之潛在因素，依內部人力及場所特性，採取適當的預防管理對策，以避免火災所引起之各種損害。每月定期</p>	與「上市上櫃公司永續發展實務守則」無重大差異。未來公司將視實際需要或法令之規定適時辦理。

評估項目	運作情形(註1)		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
			<p>對建築物內各種防災及消防設備進行檢查維護，做好用火用電管理，對內部人員妥善予以編組及教育訓練，即便萬一發生災害時，即能依據平時之整備，在消防人員抵達時，進行初期應變，平時防範火災於未然，當災害發生可緊急應變，將災害造成之人命傷亡及財物損失降至最低程度。</p> <p>5.配合公共場所全面禁菸，每年定期消毒，如有特殊狀況依現況增加次數，以上規定依病媒蟲害防治作業指導書執行。</p>
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		<p>(四) 本公司每年度會依據組織及各部門需求，規劃各項內外部訓練，包含新進人員、專業能力、通識教育及管理職能等各類課程，期望能兼顧核心專業能力之培養與員工身心均衡發展，建立有效之職涯能力發展培訓計畫。</p> <p>與「上市上櫃公司永續發展實務守則」無重大差異。未來公司將視實際需要或法令之規定適時辦理。</p>
(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？	✓		<p>(五) 本公司依照適用的法規及國際準則，規範商業活動，誠信經營，並提供相關的資訊給公司客戶，及快速處理客戶反饋之異常；對客戶之隱私均遵守保密協定及個人資料保護法，並設有利害關係人專區及提供申訴管道。</p> <p>與「上市上櫃公司永續發展實務守則」無重大差異。未來公司將視實際需要或法令之規定適時辦理。</p>
(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		✓	<p>(六) 為維持本公司在新技術研發、品質控管與價格競爭的長期優勢，本公司對供應商秉持互信、互利的精神，並在誠信基礎上，進行供應商的管理，確認供應商符合規定，並能提供符合本公司的標準</p>

評估項目	運作情形(註1)		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
實施情形？			並具價格競爭優勢的產品，以期供應商與本公司共同成長。
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？	✓		本公司於112年開始依照國際通用之報告書編製準則或指引編制永續報告書，後續將規劃取得第三方驗證單位之確信或保證意見。
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：參見一~五項			
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：參見一~五項			

註1：運作情形如勾選「是」，請說明所採行之重要政策、策略、措施及執行情形；運作情形如勾選「否」，請解釋原因並說明未來採行相關政策、策略及措施之計畫。但有關推動項目一及二，上市上櫃公司應敘明永續發展之治理及督導架構，包含但不限於管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。另敘明公司對營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險管理政策或策略，及其評估情形。

註2：公司已編製企業社會責任報告書者，運作情形得註明查閱企業社會責任報告書方式及索引頁次替代之。

註3：重大性原則係指有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人產生重大影響者。

註4：本公司管理政策及具體方案摘要

人權管理政策	具體方案
合理薪資及工作條件	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.本公司提供員工符合甚至優於法令所要求之最低限度工資與福利及完整、暢通之升遷管道，並於公開資訊觀測站自願揭露調薪幅度及薪資水準；2021、2022年員工皆優於法令基本工資。</li> <li>2.每年舉辦績效設定說明會，以利員工於設定個人績效時能與公司發展有正向連結，2022年說明會參與人次為100人。</li> <li>3. 設立「崧騰員工持股信託」，截至2022年全集團參與人數已達101人。</li> </ol>

人權管理政策	具體方案
提供健康安全職場與工作生活平衡	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.按照勞工健康保護規則進行員工一般健檢，檢查頻率依該規則第 15 條規定辦理；每三年進行大部分員工集中一般健檢，前次執行年份為2020年，受檢員工人數為212人，無特殊健檢。</li> <li>2.外聘廠醫每兩個月1次，廠護每月6次臨場協助落實勞工健康服務，2022年共服務34位員工。</li> <li>3.本公司內部每年均會進行新進員工勞安相關教育訓練；2022年參與人數為22人，訓練總時數為66小時。</li> <li>4.預計每年安排健康相關或員工協助主題講座課程，以提升員工自主管理健康意識、促進員工身心健康，激發高效能表現。</li> <li>5.預計每年規畫友善家庭措施活動，促進員工與眷屬之間情感交流，工作之餘亦注重生活平衡。</li> </ol>
保護個人資料規範	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.每年舉辦營業秘密及個資法保護相關課程，強化同仁資訊保護意識。2022年共525人參與課程，訓練時數共525小時。</li> </ol>
提供零性騷擾的工作環境	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.工作規則規範性騷擾防治相關辦法，提供同仁零性騷擾的工作環境，該規範已公告於本公司內部網站，相關性騷擾防治資訊亦已放置於公司學習管理系統首頁，加強宣導相關防治重點。</li> <li>2.本公司「受理檢舉方式及管道」已公告於官網，保護同仁遠離違法行為，截至2022年底未接獲檢舉。</li> <li>3.2022年於公共空間及廁所張貼性騷擾防治標語。</li> <li>4.預計規劃性騷擾防治相關課程，強化同仁防治觀念。</li> </ol>
禁止從事任何侵犯人權之行為	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.禁用童工，為確保遵守企業社會責任及道德規範，截至2022年童工人數為零。</li> <li>2.不強迫同仁勞動，鼓勵同仁落實休假制度以達工作與生活平衡。</li> </ol>