

1 1 2 年 推 動 永 續 發 展 執 行 情 形 報 告

項 目 運 作 情 形

一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，並由董事會授權高階管理階層處理及董事會督導情形？

本公司董事會於 111.01.26 修訂「永續發展實務守則」，由總經理室負責規劃與推動永續發展相關議題，並每年一次定期向董事會報告執行情形，預計 113 年第 4 季完成 112 年度永續報告書，並向董事會報告其執行情形。董事會將對其執行成效和策略進行督導和檢討。視情形需求，董事會敦促經營團隊進行調整，並經常檢視策略的進展情況。

在 112 年度提報董事會之議案內容包含：(1) 鑑別需關注之永續議題，並擬定因應措施和目標；(2) 歷年執行成效及最新措施和目標的設定；(3) 新增措施及目標的可行性評估。

有關本公司各項推動永續發展之運作情形請詳「七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊」說明。

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？

1.本公司風險管理係透過風險辨識、風險評估、風險衡量、風險監控及溝通等管理流程，以清楚掌握作業風險範疇，並採用適當措施，俾將有限資源有效率地配置於相關作業風險管理工作。本公司評估具重大性之 ESG 議題，彙整各項業務資訊，並採取適當具體之行動方案，以降低相關風險之影響。

2.依據評估後之風險，訂定相關風險管理策略如下：

重大議題	風險評估項目	因應策略
環境	氣候變遷	<ul style="list-style-type: none"> 持續精進 ISO 14001 環境管理系統，更新節能目標與政策，實施具體措施並評估再生能源之使用，優先採購節能環保之機器設備，提高能源使用效率，有效減少能源耗費。 112 年啟動 ISO14064-1 組織碳盤查計畫，盤點內部各廠區排碳來源與相關數據並制定更具體、數據化的減碳措施，已於 113 年 2 月完成 ISO14064-1 外部查證。
	職業安全	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦新進人員訓練及定期針對在職員工進行訓練，提供職場安全防護設備及安排員工定期健康檢查 從工作場所辨識、評估及控制危害，降低工作環境危險因子，並參考職業傷害常見及實際案例製作教材，宣導教育同仁，提升同仁安全意識。
公司治理	法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> 依工作職掌及業務性質，提供公司治理、環境保護以及勞動人權等教育訓練，確保全體同仁執行業務時遵守相關法令與公司內部規範。 持續將法令規章具體化為公司政策或辦法，並開設相關教育訓練課程宣導。
	客戶服務	<ul style="list-style-type: none"> 強化 CMF 團隊開發能力，持續深化與客戶前期的產品開發與討論程度。 提升回覆客戶需求之反應速度，完善各據點的人力配置，迅速協助客戶解決問題。
	資安防護	<ul style="list-style-type: none"> 強化主動防禦資安策略，加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT)主導之台灣資安聯盟(TWISAC)，獲取企業資安事件諮詢及協調協處服務，資安情資共享、參與資安宣導活動，提升公司資安認知。 不定期執行設備弱點掃描，依結果排定相關弱點修正時程，降低設備遭駭風險。 持續優化軟硬體多層次防護架構，包含帳號生命週期與權限管理、主機與用戶端防毒、上網行為管理、惡意網站防護、防火牆阻擋、資料備份、網路行為偵測、IP 管理等。運用各種資通安全管控技術有效保護公司智慧財產及營業秘密。 113 年第 1 季已導入 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證之相關訓練，將於 113 年第 4 季取得認證，透過 ISO 27001 資通安全管理系統之導入，以落實、強化資訊安全管理工作。

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？

本公司於 108 年 1 月通過 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，後續並定期取得認證。為預防在營運作業活動與服務過程可能產生的各種職場環境安全衛生衝擊，職安衛室持續落實「Risk thinking, Health future, Safety culture」的重要承諾；藉由環境風險的鑑別、分析、評估、監測、應對等流程，全面掌握及改善潛在危害。安排定期檢視廢水(氣)排放及空污設備是否有效運轉以符合法規，並積極宣導分類回收觀念以降低廠內廢棄物量，事業廢棄物均遵照廢棄物清運法規定進行處理。

113 年導入 ISO 14064-1 系統，每年進行溫室氣體盤查並通過外部查證，追蹤減排成效並公開揭露於永續報告書及本公司網站。

(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？

本公司持續教育並督導員工確實將廢棄物做好分類，俾利資源回收商增加回收意願。廢棄物經回收商二次處理後再利用，增加資源循環再生機會，此外研發部門亦致力開發低污染替代原料以期大幅減少對環境所造成之衝擊。

本公司研發部門於 112 年致力開發無苯無酮溶劑，取代大量甲苯溶劑，降低材料於產品上對環境的影響，減少生產過程中的有害物質排放，已於 112 年第三季開始逐步導入量產品，並致力達成減碳目標。另外，本公司已於 112 年 1 月開始著手研究水性油墨印刷之可行性，目前已完成前期開發階段，並持續與供應商共同研究最佳配方，目標於 2025 年使用水性印墨比例至 10-20%以取代油性印墨，以有效降低 VOC 使用量。能源使用效率部分，本公司因應台南水情吃緊，於廠內建置冷凝水循環使用系統，將冷媒設備表面所產生的冷凝水，將其進行收集並轉入回收儲存槽再供給相關設備使用，回收水量月平均已達 842 公噸。

(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，並採取氣候相關議題之因應措施？

本公司體認到身為地球村的一員，就必須致力於溫室氣體減量，將綠色管理的觀念融於企業的經營管理之中，從生產綠色產品到導入環境及能源管理系統，108年通過 ISO 14001:2018 環境管理系統驗證，並已於 112 年聘請顧問協助盤查溫室氣體排放量，制訂相關措施達成節能減碳之目標，預計 113 年下半年完成永續報告書並導入 TCFD 氣候相關財務揭露於報告書中。

(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？

1. 本公司最近兩年溫室氣體排放(ISO 14064-1:2018)：

範疇	溫室氣體排放	112年	111年(註)
直接排放源	固定燃燒源：緊急發電機。 移動排放源：公務汽車、貨車、堆高機。 逸散排放源：冰水主機、冷氣。	5,743.11	5,321.37
間接溫室氣體排放	向台電購電	6,672.48	6,687.92
排放當量-公噸CO2e/年		12,415.59	12,009.29
排放密集度(公噸CO2e / 百萬元新台幣營收)		10.53	11.49

註: 113年3月28日完成ISO 14064-1外部查證，依專家建議調整111年部分項目之計算方式，修正111年之碳排當量數字

本公司自113年起開始每年實施溫室氣體盤查，依據單位產品排碳量(以下稱密集度)建立溫室氣體排放基線，訂立以112年為節能減碳基準年，計畫逐年減量，以達到長期減碳目標。

2. 近三年水資源使用情形

	112年	111年	110年
自來水用水量(噸)	44,681	47,104	48,514
用水強度(公升/CM2)	0.0020	0.0021	0.0014

製程用水主要為自來水，除了散熱蒸發損失的部分外，約有 70% 的部分可循環再利用；污水來源主要為員工生活污水及廠內道路抑塵噴灑用水，分別經由污水管路納管排放至聯合污水處理廠做更進一步的處理，並經檢測合格後排放至海洋。夏季暴雨造成逕流廢水進入收集系統，並依規定收集處理逕流廢水再納管。公司因應台南水情吃緊，於廠內建置冷凝水循環使用系統，將冷媒設備表面所產生的冷凝水，將其進行收集並轉入回收儲存槽再供給相關設備使用，回收水量月平均已達842公噸。

3. 近二年廢棄物及資產回收統計

單位:重量(噸)

項目		112年	111年
一般事業廢棄物 (生活垃圾)		144.00	114.51
一般事業廢棄物 (廢塑膜類)		501.93	538.24
一般事業廢棄物 (廢油墨溶劑)		432.01	374.71
一般事業廢棄物處理之再利用比例		84.60%	57.40%
有害事業廢棄物		0.81	1.94
資產回收	廢紙	25.665	23.015
	廢塑膠	4.56	3.65
	廢鐵件	18.93	57.81
	其它	7.26	1.00

本公司依循ISO 14001的管理程序設置專責管理單位，並訂定「廢棄物管理辦法」，秉持廢棄物減量為目標，建立資源回收管制，掌握廢棄物流向，防止造成環境污染，善盡社會責任。

本公司製程所產生廢棄物可分為兩類：一般事業廢棄物及有害事業廢棄物。本廠區產出之廢棄物為一般事業廢棄物，主要來自製程產出之廢棄物與員工生活垃圾。

製程產出之廢棄物優先考量以再利用方式處理，如印刷廢膜及製程塑料耗材做為SRF再生燃料棒；廢油墨溶劑燃燒產生熱能提供蒸餾設備達到廢熱回收再利用，並依廢棄物清理法之規定上網申報。

112年印刷廢膜及製程塑料耗材轉由SRF處理廠製程再生燃料棒，進而提高我司一般事業廢棄物的再利用率以降低環境負荷。

上述統計資料及制定能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策於每年環境管理系統管理審查會議提出報告並檢討改善對策。詳細資訊與數量統計揭露於永續報告書、公司網站<https://www.sentien.com.tw>

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？

本公司承諾確保供應鏈工作環境的安全、員工受到尊重並具有尊嚴、營運重視環保並遵守道德規範，並於 108 年 12 月完成全球最大的電子行業聯盟「RBA 責任商業聯盟行為準則」之外部稽核，確保現行內部規章與「RBA 責任商業聯盟行為準則」一致，甚至更為嚴格。

依照勞動法令、「RBA 責任商業聯盟行為準則」及「國際人權公約」規範，訂定工作規則及相關人事管理規章，包括「公司治理守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「永續發展實務守則」、「禁止歧視管理辦法」等等，以保障員工權益，促進勞資和諧及營造互利雙贏的職場環境。

為提倡勞資平權，112 年度召開 7 次勞資會議，依勞動法規保障員工之合法權益。此外依法提列退休金、設立職工福利委員會，辦理各項福利事務。

為落實執行相關規章，112 年度共舉辦了 24 場有關勞工、安全與健康、環境、道德規範等主題之教育訓練，共計有 36 人次，合計 233 小時。

本公司為保障員工的就業權利和利益不受侵犯，切實遵守『勞動基準法』、『性別工作平等法』及社會責任之要求，特制定禁止對種族、膚色、年齡、性別、性傾向、民族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等歧視政策，以保障人人享有平等、公平的對待訂有「禁止歧視管理辦法」及「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」。此外，為保障員工依法自由結社的權利，任何員工均可自由參加勞資會議之勞方代表選舉。

本公司人權管理政策及具體方案摘要如下：

人權管理政策	具體方案
<ul style="list-style-type: none"> 提供安全與健康的工作環境 協助員工維持身心健康及工作生活平衡 提供高於同業平均薪資，完善的訓練制度 	<ul style="list-style-type: none"> 已導入 ISO 45001 職業健康和安全管理系統。 為鼓勵員工從事體育活動，培育強健體魄，設有體育活動團報補助規定。 高於同業平均的薪資水平與不定期獎勵(如:年終獎金、員工酬勞...等)，鼓勵並回饋給員工。 持續規畫與更新員工教育訓練系統 提供全員團體保險、僱主補償險、僱主意外責任險及出差員工旅行平安險。 提供員工更多元、更充足之訓練資源及設備 了解員工之需求，提供更適性之訓練及生涯發展之規劃。
提倡性別平等	落實於選、用、育留作業流程，無性別設定。
禁止性騷擾	訂有「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」並設立性騷擾申訴管道。
禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。

(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?

1. 員工酬薪：

本公司章程第 26 條規定，當年度如有獲利，應提撥不低於百分之二為員工酬勞。本公司透過員工訓練或主管會議宣導企業倫理，並將員工獎酬與績效考核結合，訂定明確的獎懲制度，如「工作規則」、「經理人薪酬管理辦法」、「績效考核管理辦法」、「獎懲辦法-嘉獎提報規則」等，以激發員工士氣，同時針對表現良好的員工，適時給予獎勵。

2. 員工福利措施：

(1).本公司致力提供員工受到尊重並具有尊嚴的工作環境，依照勞動法令、「RBA責任商業聯盟行為準則」及「國際人權公約」規範，訂定工作規則及相關人事管理規章，包括「公司治理守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「防範不誠信行為要點」、「永續發展實務守則」、「禁止歧視管理辦法」等等，以保障員工權益，促進勞資和諧及營造互利雙贏的職場環境。

(2).我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

員工族裔指標 112/12/31

類別	占全體員工比例 (%)	占管理職級中比例 (%)
中華民國籍	83%	30%
外國籍	17%	0%

註:管理職級為組級以上人員

本公司 112 年底員工共 226 人 (男性 165 人, 女性 61 人), 全數為正式員工且為本國籍, 平均年齡 40.6 歲, 平均年資 10 年, 大專以上學歷佔 69%; 本公司因產業特性致男性員工較多, 惟本公司持續努力營造多元化職場, 提供兩性平等之晉升機會。本公司近三年度人力資源結構如下：

項目	110/12/31		111/12/31		112/12/31		
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	
性別	男	173	74%	163	73%	165	73%
	女	60	26%	61	27%	61	27%
總人數		233		224		226	
年齡	30 歲以下	31	13%	27	12%	28	12%
	31~50 歲	189	81%	179	80%	175	78%
	51 歲以上	13	6%	18	8%	23	10%
學歷	博士	0	0%	0	0%	0	0%
	碩士	31	13%	26	12%	27	12%
	大專	122	53%	125	56%	128	57%
	高中職	80	34%	73	32%	71	31%

(3).本公司設有「薪資報酬委員會」, 提供員工具競爭力的薪酬, 用透明平等的薪酬政策, 將企業營運績效回饋予員工。針對同一職別之基層專員, 進用人員待遇皆相同, 另針對具相關專業及工作經驗之人員, 則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇, 不會因性別或族群而有所差異。

項目	111 年	112 年	增減率
非擔任主管職務之全時員工人數	211	212	+0.5%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(千元)	691	716	+3.6%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(千元)	669	703	+5.1%

註：1.非擔任主管職務之全時員工人數涵蓋範疇為理級以下職級之人員

2.兩年度差異主係調薪及獎金增發致相關薪酬項目皆增加

女性主管比例說明 112/12/31

項目	所占%
女性占總員工(%)	27%
女性占所有主管(%)	21%
女性佔基層主管(%)	19%
女性占高階主管(%)	33%

註：所有主管為組級以上主管 基層主管為組級至課級主管 高階主管為理級以上主管

<p>(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>	<ol style="list-style-type: none"> 1.本公司環安衛室負責維護工作環境中之空污排放、廢水放流、廢棄物清運與處理、毒化物使用、消防檢修申報、建築物公共安全申報等，確保符合法規規範與要求。為使員工遵守工作場所之安全規範，實施危險性機械設備定期檢查、重點檢查、作業檢點以及現場巡查，遇有不符合安全衛生環境即要求立即改善。對於人員不安全行為，會予以訓誡或懲處，以示警惕。 2.為維護全體員工之健康，除補助新進人員健檢費外，本公司每三年定期辦理員工一般健康檢查，每年實施特殊健康檢查及夜間長期工作之勞工特定項目健康檢查等，此外，亦為員工投保團險、僱補險及僱主意外責任險，以保障員工生活及增進員工福利。另福委會每年定期舉辦員工旅遊以促進員工身心健康。 3.為確保在工作環境下員工健康無虞，每半年實工作場所作業環境測定，以掌握勞工作業環境實態以及評估勞工暴露狀態。 4.為提高員工安全衛生知識，環安衛室每年依教育訓練實施計劃辦理工安訓練，並於廠內各處公佈欄不定期張貼工安海報及宣導資料，以茲提醒。 5.為防止職業災害，保障勞工安全與健康，本公司設置廠醫(每季2小時)、廠護(每月8小時)協助僱主與勞工安全衛生人員實施職業病預防及工作環境之改善，辨識與評估工作場所環境及作業之危害，提出作業環境安全衛生設施改善規劃之建議，調查勞工健康情形與作業之關連性。並對高風險勞工進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施。此外提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議。 6.工作環境與員工人身安全的保護措施請參閱「七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊」。
<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>	<p>依照本公司制定「訓練品質管理手冊」經權責主管核准後訂定年度教育訓練計畫，藉此發展員工職涯能力，並於每年「教育訓練檢討會議」提出檢討修正，以維持訓練體系適切性。</p>
<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>	<p>本公司遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，致力於達成環境永續之目標。</p>
<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，及其實施情形？</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.本公司與供應商往來前，皆先評估供應商過去有無發生影響環境與社會之紀錄，如有重大負面影響者，則要求供應商說明改善方案及執行結果，做為供應商遴選之重要參考依據。 2.已將 RBA 責任商業聯盟行為準則導入供應鏈，與供應商說明相關準則規定，確保供應商亦能遵行其規範。 3.依據 RBA 責任商業聯盟行為準則，訂定自身的供應商 RBA 稽核標準，並要求供應商簽署企業社會責任承諾書及執行自我評核。 4.為確保產品符合衝突礦產法規，要求供應商須出具不使用衝突礦產承諾書。
<p>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保或保證意見？</p>	<p>公司資本額 3.57 億，雖未達編製規範 20 億標準，為實現永續發展，針對公司治理、經營成果與績效、環境保護、社會參與之各項作法與成果，113 年開始自願編製本公司 112 年永續報告書，做為溝通非財務資訊之重要管道，並藉以整體檢視和增進永續績效。</p>
<p>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：無。</p>	<p>無。</p>

七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：

1.112年度工作環境與員工人身安全保護措施如下：

編號	目標	方案	現況說明	執行情形
1	年度排定廠內及廠外工安課程，接受工安課程訓練達90%。	教育訓練實施計劃。勞工安全衛生教育訓練規則。	現場人員(含外籍勞工)及法規規範須複訓人員。	加強各部門宣導，以員工之教育訓練為優先。
2	承攬商來廠施工，施予危害告知及安全衛生管理工作達100%。	依據承攬作業安全衛生管理程序。	對承攬商施予危害告知、協議組織、教育訓練及管理切結。	相關記錄已留存備查
3	每年實施作業環境測定2次，實施測定次數達100%。	依法規『勞工作業環境監測實施辦法』。	以個人採樣測定為主，區域監測為輔的採樣策略，相關監測計畫會於監測十五日前進行登錄通報。	實施測定次數達100%。
4	因應職安法適時增修訂，更新化學品 SDS 及危害標示，新版達100%。	依『危害性化學品標示及通識管理辦法』要求辦理。	已向上游廠商索取 SDS(安全資料表)及危害標示，並完成更新。	持續進行中。
5	每年實施兩次緊急應變編組，達成率100%。	依『消防法』及『職業安全衛生管理辦法』規範要求。	上半年由本公司自行編組演練，下半年由土城消防隊協助驗證。	已依廠內製程危害實施相關緊急應變演練，達成率100%。
6	自動檢查項目，自主檢查率達100%。	依職業安全衛生管理計畫實施。	相關表單置於職安衛室存查。	持續進行中。
7	辦理年度升降機安全檢查達100%。	依建築物昇降設備設置及檢查管理辦法規定。	由高雄市機械安全協會完成定檢。	升降機安全檢查完成率達100%。
8	辦理在職員工一般及特殊健康檢查達100%。	依勞工健康保護規則辦理。	依法定作業項目辦理健康檢查。	實施特殊健康檢查達成率100%。
9	辦理特約醫護人員從事勞工健康服務。	依勞工健康保護規則辦理。	持續進行中。	實施特約醫護人員從事勞工健康服務達成率100%。
10	員工健康促進專案。	員工健康促進方案。	委由特約醫護人員辦理。	112.09.21 舉辦健康講座，主題:體檢值的意義和三高預防。
11	年度消防檢修。	依消防法規辦理。	委由消防廠商辦理。	年度消防檢修申報達成率100%。
12	全廠逃生避難圖更新率達100%。	all safe 專案。	廠內的避難逃生路線圖需定期更新。	廠內避難逃生路線圖更新率達100%
13	符合母性健康保護同仁面談率達100%。	依女性勞工母性健康保護準則辦理。	委由特約醫護人員並持續進行中。	符合母性健康保護同仁面談率達100%。
14	巡檢缺失改善率達100%。	依職業安全衛生法設施細則第31條規定辦理。	持續進行中。	巡檢缺失改善率達100%。
15	廠內飲用水水質檢測合格率达100%	依飲用水水質標準規定辦理	持續進行中。	廠內飲用水水質檢測合格率达100%

2.社會參與：鼓勵員工響應社會弱勢團體活動，並定期捐贈「財團法人基督教芥菜種會」、「財團法人台灣基督教門諾會附設花蓮縣私立善牧中心」、「財團法人創世社會福利基金會」、「中華社會福利聯合勸募協會」、「財團法人天主教台南市私立蘆葦啟智中心」、「財團法人博幼社會福利基金會」、「台東縣蘭嶼鄉居家關懷協會」、「財團法人羅慧夫顏顏基金會」、「財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會」、「財團法人基督教鄉村福音佈道團」、「臺南市立土城高級中學」、「台南市消防之友會」及「台南市政府消防局」。

本公司於111年加入台灣氣候聯盟，其創始會員包含友達、台達電子、台積電、華碩電腦、和碩聯合、光寶科技、宏碁電腦、台灣微軟等八家台灣各行業中的領先企業，TCP成立的目標是追趕上目前世界上已經有136個國家宣示在2050年的淨零碳排目標，本公司也是在成立初年就參加的首批會員之一，希望透過實際行動表示本公司對環境議題之重視與對客戶之承諾。

3.消費者權益：產品符合國際禁用物質法規及產品環保要求，以綠色設計、生產、採購及綠色管理系統，預防及減少企業活動對環境負面的影響，並降低電子產品對地球環境的衝擊。

4.人權：

- (1).依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議，112年共舉辦7場勞資會議。
- (2).訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法維護當事人權益及隱私。
- (3).設有員工意見箱，由總經理室給予回應及提供解決辦法。

5.安全衛生：提供環安衛政策宣導小卡片予同仁，使同仁了解公司環安衛政策，並落實執行環安衛管理系統。

6.友善環境：於108年1月通過ISO 14001環境管理系統及ISO 45001職業安全衛生管理系統認證，致力於安全衛生政策之推動並持續改善製程及作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提升職業安全衛生績效。

7.幸福職場：

- (1).112年榮獲1111人力銀行頒發「2023幸福企業」銀獎。
- (2).112年榮獲「TTQS人才發展品質管理系統評核」銅牌。
- (3).112年度全體員工調薪1次，員工平均調幅為1.3%。

氣候相關資訊

1.氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	自 112 年起，每季向董事會報告揭露溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形，與導入 ISO14064-1 之進程。
項目	執行情形
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	預計於 113 年 4 月開始由顧問協助更精確的辨識氣候風險與企業之業務/策略及財務之關係，並載明於永續報告書
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	預計於 113 年 4 月開始由顧問協助更精確的辨識氣候風險與企業之業務/策略及財務之關係，並載明於永續報告書
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	預計於 113 年 4 月開始由顧問協助更精確的辨識氣候風險與企業之業務/策略及財務之關係，並載明於永續報告書
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	預計於 113 年 4 月開始由顧問協助更精確的辨識氣候風險與企業之業務/策略及財務之關係，並載明於永續報告書
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	預計於 113 年 4 月開始由顧問協助更精確的辨識氣候風險與企業之業務/策略及財務之關係，並載明於永續報告書
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前無規劃訂立內部碳定價
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	以 112 年設定基準年，針對 113 年設立「範疇一」+「範疇二」之目標，盤查範圍為「科工廠、安平廠、外租倉庫迎輝」三個場域，計算期間為 113 年 1 月至 12 月，且於 7 月 19 日與 114 年 1 月底計算比對每半年達成度與累積達成度 本公司目前無規劃購買碳抵換或再生能源憑證
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	已於 112 年 9 月展開組織溫室氣體盤查，完成 111 年數字核算，113 年 3 月底已完成 ISO14064-1 之查證，並已訂立 113 年 S1+S2 減量目標為 2%(相較 112 年)

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO2e)、密集度(公噸 CO2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

範圍：
 範疇一 固定燃燒源：緊急發電機、廢氣燃燒塔、產線乾燥設備、割草機。
 範疇一 移動排放源：公務汽車、貨車、堆高機。
 範疇一 逸散排放源：冰水主機、冷氣、除濕機、冷凍冷藏設備
 範疇二 外購電力
 計算之排放量：
 111年 S1+S2=11,286.27 公噸CO₂, 密集度 (公噸CO₂e / 百萬元新台幣營收)=10.8
 112年 S1+S2=11,192.61 公噸CO₂, 密集度 (公噸CO₂e / 百萬元新台幣營收)=9.49

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

目前並無委任確信，且本公司並非強制確信之產業