

推動永續發展執行情形

永續發展推動單位

本公司於 109 年董事會決議通過訂定企業社會責任實務守則(於 111 年決議修正為永續發展實務守則)，設置隸屬於董事會的永續發展推動單位，並指派總經理室兼任，將企業社會責任融入本公司之經營策略，每年定期檢討政策、制度及管理方針之合適性，永續發展推動情形至少每年提報董事會一次。本公司將年度永續發展推動情形提報於次年度第一季董事會。董事會聽取報告並檢視策略之進展與執行情形並提供建議，針對目前半導體人才缺乏，應積極人力之延攬，並加強人力留任之策略。已於 113 年 3 月 6 日董事會提報。

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？	✓		<p>本公司已設置永續發展推動單位由總經理室兼任，並帶領各部門擬定永續目標及 ESG 發展方針，由相關部門之職責配合落實執行，亦每年定期檢討政策、制度及管理方針之合適性及定期向董事會報告執行成果，目前仍持續致力永續發展之推行。本公司並於 112 年設立溫室氣體盤查委員會，由總經理擔任主任委員，公司治理主管為執行秘書，相關權責單位主管為推行委員，負責未來溫室氣體盤查及減量等相關永續發展工作，並每季定期向董事會報告最新進度。</p> <p>董事會負責督導公司整體的永續發展管理方針、策略與目標制定，及重大決議並監督永續發展管理機制之有效運作。</p> <p>112 年永續發展執行情形於 113 年 3 月 6 日向董事會報告。</p>	無
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？	✓		<p>公司已依重大性原則，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，為健全本公司之公司治理，落實企業經營之風險管理，各相關部門依職掌內容進行各項議題風險評估，並訂定「風險管理辦法」，如「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」等以合理確保公司策略目標的達成。</p>	無
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？	✓		<p>(一)本公司在工安及環保之推展方面，除了致力於推動符合國內環安衛相關法規外，也積極與國際接軌，認真執行 ISO 9001 品質</p>	無

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	
<p>(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？</p> <p>(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？</p> <p>(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？</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>		<p>管理系統及 IECQ QC080000 有害物質管理系統並每年取得第三方認證單位之認證。本公司所有產品符合完全綠色政策 (True Green Policy)，包括歐盟有害物質限用指令 (RoHS 2.0) 及無鹵製程 (Halogen Free)，並要求供應商無使用有害物質，以符合國際客戶對於產品安全性之需求；此外，產品之包裝材料與型錄等皆使用符合環保材質之環保回收紙與環保油墨等以降低環境污染。</p> <p>(二) 本公司秉持節省能源及保護環境之理念，致力於源頭改善，產品開發設計以低功耗節能為核心，另新舊世代產品可以相容替代，來達成相關原物料減量及廢棄物減量目標，以降低對環境之衝擊。</p> <p>(三) 本公司致力響應目前全球節能減碳之環保趨勢，以善盡地球公民保護環境之責，如：空調開放時間之控管與溫度控制、隨手關燈與全面採用省電燈管...等實際措施。</p> <p>(四) 本公司常設工安環保人員專責環保、安全及衛生相關業務之推動與執行，並有「甲種職業安全衛生業務主管」專責研擬、規劃及決議全公司整體性之環安衛生策略及各項議案之推動。本公司 112 年度之用電量較 111 年節省 6,960 kw/hr 減少 CO₂ 排放量約 3.45 公噸；112、111 年度之總用水量數分別為 4,079 及 3,769 度，用水用電量增加係為 112 年氣候炎熱異常，公用冷卻水塔公共用水分攤增加所致。惟本公司將持續推展節能減碳行動；事業廢棄物清運處理量 112、111 年度之重量分別為 440 公斤及 205 公斤，112 年度因處理累積過去年度之事業廢棄物，故重量增加。</p>	<p>無</p> <p>無</p> <p>無</p>
<p>四、社會議題</p> <p>(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？</p>	<p>✓</p>		<p>(一) 本公司以正直的首要核心價值理念，致力於塑造一個尊重人權及有尊嚴、勞資和諧的工作環境，支持且尊重國際勞動人權規範，包含《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟</p>	<p>無</p>

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	
(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>約》等國際人權公約所揭示之原則; 恪守公司全球各據點的勞動相關法規, 確認人力資源運用政策無種族、年齡、性別、性傾向、身心障礙、懷孕、社經階級、婚姻與家庭狀況等差別待遇, 以保障員工之合法權益, 並依法制定相關之管理辦法與程序; 尊嚴地對待及尊重所有正式員工、契約及臨時人員等, 落實公司人權政策方案。請參閱年報「陸、永續發展」第 93~94 頁「(二) 人權政策」之說明。</p> <p>(二) 本公司定期衡量市場薪資水準且依據總體經濟指標來訂定合理薪資報酬政策, 以確保整體薪酬競爭力; 並訂定合理之員工福利措施等。依公司章程規定, 公司年度如有獲利, 應提撥不低於 5% 為員工酬勞, 將公司經營績效與員工獎酬連結, 112 年度實際提撥比率為 8%。此外, 透過定期績效評核機制, 提供雙向溝通互動平台, 以成就組織與個人發展, 並依績效表現結果給予相對應獎酬, 藉以激勵員工與企業共同成長。112 年度經理人及非經理人的調薪幅度分別落於 1~3% 與 0~4% 之間。此外, 本公司提供優於法令制度之福利, 包括優於勞基法之休假制度, 依法提供勞健保、提撥勞工退休金、員工團體保險、員工定期健康檢查, 並設有職工福利委員會, 提供三節禮金、生日禮金、員工婚喪喜慶之禮金補助、簽約特約商店優惠及多元社團活動。另為體恤員工平日辛勞, 提供軟硬體服務, 備有: 汽、機車停車場、健身房、醫務室與哺乳室、提供下午茶點心及晚間便當、聘僱盲人按摩師提供按摩服務, 使員工在工作之餘能放鬆身心。同時, 與附近醫療院所及托兒所簽立合作契約, 讓員工及眷屬有安心的選擇。請參閱年報「陸、永續發展」第 91~93 頁「(一) 員工福利措施」之說明。</p>	無
(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) 本公司依職業安全衛生法, 提供並維護員工安全與健康之工作環境, 包括提供必要之健康與急救設施, 並致力於降低對員工安全與健康之危害因子, 每半年至少一次</p>	無

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	
			<p>實施各項勞工作業環境之測定及環境改善，以杜絕職業災害疾病之發生。112 年度總經歷工時為 389,760 小時，扣除同仁上下班交通事故不列入職業傷害統計，公司達到零職災之目標。本公司在辦公區域設置 AED (自動體外心臟電擊去顫器)三套，定期辦理 CPR 與心理急救講習課程，並鼓勵同仁考取急救人員證照，以確保公司內部同仁於心臟驟停突發事件時之搶救時效，強化公司緊急意外事件的急救應變處理能力。</p> <p>本公司承諾強化並推展員工安全及健康，落實工作環境之安全管理，為了預防重大異常事故之發生，不僅針對新進員工進行安全衛生教育訓練，每年定期對全體員工進行滅火器及消防栓箱等滅火設備之使用訓練以及避難逃生之演練，並每三年對全體員工進行職業安全衛生在職教育訓練，以確保員工之安全。為推廣健康促進，本公司設置專責的「職場促進室」配置專業合格心理諮商師負責員工心理諮商和安排定期健康檢查、流感預防宣導及防疫措施宣導等關懷員工事項。每月一次外聘專業醫師駐點服務，為員工提供職場健康諮詢服務。同時定期舉辦各式身心靈講座與健康促進課程、減重活動比賽、體適能課程、營養運動以及職安座談，且公司設置完善的員工健身中心供員工使用。請參閱年報「陸、永續發展」第 91~93 頁「(一)員工福利措施 4. 員工安全與健康照護」及第 98~99 頁「(一)工作環境與員工人身安全的保護措施」之說明。</p> <p>本公司 112 年度無火災事故之發生。針對火災之防範，公司內部會定期實施危險物品之巡查及管理，電氣設備之檢查及使用安全之檢點。</p> <p>另外針對火警之緊急應變，除針對火警警報系統之強化與定期測試外，行政部亦成立緊急應變小組，並定期演練，期能於第一時間內應變處理，以降低火災之危害。</p>	

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) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		(四) 為提供員工完整的訓練架構，本公司設有領導發展學院、專業學院、基礎學院、自我成長學院、外部學院等。每年依據工作職務擬定培訓計畫，提出教育訓練需求並編列預算，規劃一系列年度訓練，包括：IC 研發相關專業訓練、智財相關法律訓練、管理階層訓練、及不定期安排個人成長課程或講座、外聘講師進行內部教育訓練、派員參加工作相關之專業研討會及訓練課程等，以提升員工工作專業知能，使其有效發揮潛能與創意，達成組織績效與職能發展。同時積極推動線上學習，以期每位員工具備最新及最完善的專業知識。請參閱年報「陸、永續發展」第 95 頁「(四)進修及訓練情形」之說明。	無
(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？	✓		(五) 本公司對產品與服務之行銷及標示，均遵循相關法規及國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。	無
(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？	✓		(六) 本公司對於往來供應商均有嚴謹之內部評估與調查作業程序，除將有無影響環境與社會之紀錄列為重要檢查項目外，各項產品的提供均須符合法令環保標準。	無
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？		✓	本公司目前尚無編製企業永續報告書。	無
<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：</p> <p>本公司經 109 年 3 月 20 日董事會決議訂定「企業社會責任實務守則」，復於 111 年 11 月經董事會通過修正為「永續發展實務守則」，其運作情形皆與「上市上櫃公司永續發展實務守則」內所規範之精神及原則一致。</p>				
<p>七、 其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：請參閱本年報「陸、永續發展」章節說明。</p>				

永續發展推動活動

一、企業承諾

列示公司各項員工福利措施、人權政策、性平與多元化管理、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：

本公司向來秉持著「勞資一家、勞資和諧」之經營理念，並依相關法令規定及以回饋分享給員工為宗旨，來規劃與實施各項福利、訓練發展計畫與退休制度與退休金按時提撥，因此數年來員工在福利制度完善、有暢通的申訴管道及具激勵與發展之工作環境下勞資關係和諧。

(一)員工福利措施

1.員工雇用

本公司嚴守勞動基準法的規定，拒絕雇用童工，且不因員工性別、年齡、身心障礙、懷孕、種族、宗教而有不平等聘僱關係。所有聘僱關係皆有明確且合理之勞動契約為依據，如須與勞工終止聘僱關係，必定依照勞動基準法進行資遣。

2.員工向心力

舉辦公司年終感恩餐會、部門聚餐、聖誕派對等節慶活動，配合母親節、父親節、婦女節等節日舉辦手作課程，並成立十數個社團，內容多元，員工透過參與活動認識不同部門的同仁，拉近彼此距離。

3.員工服務

體恤員工辛勞，提供軟硬體服務，備有：汽、機車停車場、健身房、醫務室與哺集乳室，提供下午茶點心以及晚間便當；聘僱盲人按摩師提供按摩服務，使員工在工作之餘能放鬆身心。同時，與附近醫療院所和托兒所簽立合作契約，讓員工及眷屬皆可安心使用。

4.員工安全與健康照護

(1)員工健康安全管理制度

- ① 為落實職場安全，本公司架構員工危機事件處理與照護流程，並於健身房及辦公區域設置 AED（自動體外心臟電擊去顫器）三套，以確保公司內部同仁於「心臟驟停突發事件」時之搶救時效。除了設置 AED，也定期辦理 CPR 與心理急救講習課程，並且鼓勵同仁考取急救人員證照，優於《勞工安全衛生設施規則》法令規定的措施，目前公司同仁有 3 位取得急救人員證照，強化公司緊急意外事件的急救應變處理能力。
- ② 本公司每兩年定期舉辦員工健康檢查，讓員工更加了解自己的健康情形，以期「早期發現、早期治療」。同時針對健檢異常數據進行分級管理與追蹤，轉介職業醫師諮詢或適合的門診，並進一步做追蹤與督促員工改善日常生活習慣。112 年已編列 113 年健康檢查預算，並完成 5 家醫院與健檢中心的評估與簽約。
- ③ 依據「職業安全衛生法」與「勞工健康保護規則」等法規，搭配健檢活動每兩年會針對全體同仁調查職業傷病，透過職安四大問卷的調查瞭解概況並進行盤點與後續追蹤，提供同仁健康保護服務免於職業災害，致力保護身心健康，舉凡異常工作負荷促發疾

病、重複性肌肉骨骼疾病、不法侵害與憂鬱等作業之危害改善，同時也重視與關懷母性健康等保護措施。

- ④ 防疫委員會議決議 112 年 5 月 1 日起配合 CDC 政策實施鬆綁新制「0+N」輕症免隔離免通報措施，回歸正常管理。自 111 年 4 月 Omicron 流行迄今全體員工確診率 60%。因應防疫措施鬆綁，盤點防疫物資並進行妥善的分配，每名員工分發 5 劑快篩試劑，發放對象除了集團的全體員工之外，還包括清潔人員、保全與按摩師，剩餘試劑與口罩全數捐給鄰近機構與團體，包括：財團法人晨光社會福利基金會、華山基金會新店愛心天使站、勵馨基金會、新家老人長期照顧中心養護型、溫昕老人養護中心。感恩全體同仁一起攜手在變異的「疫」戰中奮戰了將近 1000 多個日子，防疫工作劃下句點，未來我們將持續帶著愛與盼望邁向疫後的新生活！

(2) 員工身心靈全人平衡

落實公司創新與關懷結合的使命，在員工照護上重視全人的健康，透過不同專業的服務，提供身心靈專業照護，並著重軟實力訓練，致力打造幸福職場

- ① 聘請新店耕莘醫院家醫科劉主任每月駐廠服務一次、針對醫療新知、健檢報告疑問、健康諮詢以及傳染病、職業傷病預防等給予員工及時解答。
- ② 聘請心理諮商師：採一對一方式，每次 50 分鐘，給予員工心理諮詢、生涯規劃、婚姻輔導、職場紓壓、喪病慰問關懷、員工行為風險與危機管理、員工協助方案、主管諮詢服務、並建置性騷擾、跟騷、性平與職場霸凌等不法侵害申訴窗口與相關協處。
- ③ 依職安法規聘請護理師：一般及緊急生理照護、傷病分級、進行體能檢測、新人健檢、健康諮詢、健康照護與管理、健康促進活動辦理。
- ④ 定期舉辦各式身心靈講座與健康促進課程：舉凡身心保健、減重計畫、醫療新知、職業災害預防、夫妻溝通、兩性相處等，總計十場次，參與員工 258 人次。也會定期舉辦減重活動比賽、體適能課程、營養運動以及職安座談、失智憂鬱照顧、悲傷療癒、性平與霸凌防治的大型訓練課程，讓員工能學習各種新事物，並和公司不同部門的人交流學習，使員工之間的關係有更強的連結，推動友善職場與多元共融文化。

5. 員工與眷屬關懷方案

聘僱專業心理諮商師，在員工需要關懷與協助時，例如發生意外事故或家中有重大變故時，即時啟動完善的員工關懷機制，關懷、探視與安慰協助家屬並建立信任關係，並且不定期追蹤近況，必要時提供財務、法務等員工協助方案。

6. 職工福利委員會

公司依照「職工福利委員會組織準則」提撥法令規定營收比例，並由各部門推派福委代表組成職工福利委員會，規劃運用公司福委會經費，除提供三節禮金、生日禮金以及員工婚喪喜慶之禮金補助，同時實行員工彈性福利制度，讓公司福利金額發揮最大效益。

(二) 人權政策

本公司以正直的首要核心價值理念，致力於塑造一個尊重人權及有尊嚴、勞資和諧的工作環境，支持且尊重國際勞動人權規範，包含：《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織—工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約》等等；恪守公司全

球各據點的勞動相關法規，尊嚴地對待及尊重所有正式員工、契約及臨時人員等，落實公司人權政策方案。

執行方向：

- 1.保障勞動權益及自由：遵守勞動基準法的規定，禁非法童工及強迫勞動之行為，秉持合理及平等的聘僱關係；建立正向及開放式的勞資溝通管道，聆聽員工聲音與反饋，定期舉行勞資會議或課程，提倡和諧的勞資關係。
- 2.遵守適用的薪資及工時政策：薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異，每年定期參與薪資調查，了解市場薪資水準及經濟通膨狀態，調整薪酬福利，以保障員工的生活工資需求。
- 3.倡導平等安全的友善職場：嚴禁不法歧視，實踐並推廣友善職場，在人才選育用留中不分國家、地區、膚色、種族、宗教、性別、性向、階級、貧富、教育、職業、就業和年齡而有所歧視，倡導性別平權，零騷擾及零霸凌的友善職場文化。
- 4.提供安全健康的工作環境：定期辦理健康檢查、勞工安全衛生教育訓練、防災防火訓練，舉辦壓力調適及健康講座，提供運動健身空間；近年 COVID-19 疫情期間，更強化安全的工作環境、關懷員工及其家人的健康，創造身心安穩的工作環境。
- 5.啟動身心靈的生活平衡：舉辦多元化的活動及講座，例如：減重比賽、健康、藝術、旅遊講座等等；且尊重員工集會結社，鼓勵創辦各類社團，以豐富工作與生活。

本公司持續評估人權相關制度及優化管理作業，以提升員工與利害關係人的人權意識。

(三)性平與多元化管理

公司倡導職場性別平權，尊重每一位員工的差異化，維護多元性別群體的權益，確保員工不會因殘疾、性別、性傾向、年齡、背景、階級、政治、宗教信仰與種族等而受到歧視、偏見或不公平待遇。員工的聘用除了禁用童工、落實僱用多元性別與不同種族國家的員工之外，在員工留任培育方面更致力推動薪酬升遷公平性，積極規劃多元化管理，如：制訂性騷擾防治與禁止不法侵害政策、成立性平委員會、設置反歧視、性平、性騷及霸凌申訴窗口、母性哺乳關懷、不定期辦理性別平等、防制就業歧視等友善職場教育訓練，致力提高全體員工認知正確性並且確保高階主管投入並支持等相關措施，努力為不同背景員工創造更大的兼容性，鼓勵擁抱彼此的差異，邁向共融共好的多元職場文化。

為實踐 ESG 永續策略，尤以社會層面所倡導的 DEI (Diversity 多元, Equity 公平, Inclusion 包容) 職場新文化，因此 112 年辦理兩場性平課程，分別從心理師處置預防的角度及提供主管們學習《性別平等工作法》與「就業歧視」的法制訓練，鼓勵員工積極投入性平的學習，致力推動友善職場、共好共融文化，提升部門同仁心理安全感與歸屬感。

員工族裔指標

類別	占全體員工比例(%)	占管理職級比例(%)
中國國籍	99.47%	97.5%
外國籍	0.53%	2.5%

女性多元化指標

指 標	百分比(%)
女性佔總員工(%)	21.05%
女性佔所有主管(%)	17.5%
女性佔基層主管(%)	23.53%
女性佔高階主管(%)	13.04%

其它多元化指標

類 別		占全時員工當量(FTEs)比例(%)
身 心 障 礙 人 士		0.53%
全 體 員 工	按年齡分群：<30 歲	13.16%
	按年齡分群：30~50 歲	67.89%
	按年齡分群：>50 歲	18.95%
	總 計	100.00%

(四) 進修及訓練情形

本公司注重員工規劃並致力人才培育，每年依據工作職務擬定培訓計畫，積極鼓勵員工參加各項訓練課程，包含公司內部及外部訓練課程。同時積極推動線上學習，期確保每位員工具備最新及最完善的專業知識。

1. 內部訓練課程係針對公司內部專業技術的交流，提升員工工作能力，如：新進員工教育訓練、部門內部教育訓練、環境安全訓練等。
2. 外部訓練課程則依各部門主管及員工依工作需求，派員參加外部研討課程，以提供公司員工良好之專業培訓。

本公司 112 年度教育訓練之各項成果如下：

單位：人次；次；小時；新台幣元

課程項目	總人次	總梯次	總時數	總費用(元)
專業訓練	1,151	33	1,884	427,473
領導管理	6	3	63	
新進人員訓練	17	2	136	
外訓課程	47	27	427	

(五) 員工退休制度

本公司為安定員工退休後的生活，依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」之相關規定訂定員工退休辦法。本國籍勞工依法適用新制，按月依薪資總額提撥 6% 至員工個人退休金專戶；外國籍勞工依法適用新制或舊制，並成立勞工退休準備金監督委員會，依勞工每月薪資總額 2%，按月提撥勞工退休準備金，存儲於臺灣銀行之專戶，以保障勞工權益。

本公司依勞動基準法規定如下：

1. 自請退休要件

員工有下列情形之一得自請退休：

- (1) 在本公司服務滿 15 年以上，且年滿 55 歲。
- (2) 在本公司服務滿 25 年以上。
- (3) 在本公司服務滿 10 年以上，且年滿 60 歲。

2. 命令退休要件

員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：

- (1) 年滿 65 歲者
- (2) 身心障礙不堪勝任工作者

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，但不得少於五十五歲。

3. 退休金給與標準

- (1) 適用勞動基準法退休金制度(勞退舊制)之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第五十五條第一項第一款規定計給。但依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之員工，其身心障礙係因執行職務所致者，依勞動基準法第五十五條第一項第一款規定加給百分之二十。
- (2) 適用勞工退休金條例退休金制度(勞退新制)規定之員工，本公司按月提繳其工資 6% 之金額至員工個人之退休金專戶。

4. 退休金給付

本公司應給付員工適用勞動基準法退休金規定之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。

(六) 勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

本公司十分重視勞資關係和諧與維護員工之權益：定期召開勞資會議、維持雙方溝通管道暢通；透過公司內部電子平台，公司政策及資訊能公開且即時傳遞週知；建立匿名「員工意見回覆區」，藉此聆聽員工寶貴的建議與回饋，並確保員工提出之問題獲得重視並由相關單位妥善處理及回覆。透過上述方式，落實勞雇溝通管道順暢，有效促進和諧之勞資關係，打造良好的工作環境。

(七) 勞資糾紛因應

列明最近年度及截至年報刊印日止，因勞資糾紛所遭受之損失(包括勞工檢查結果違反勞動基準法事項，應列明處分日期、處分字號、違反法規條文、違反法規內容、處分內容)，並揭露目前及未來可能發生之估計金額與因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實：

本公司重視並積極傾聽員工聲音，致力於建構多元、暢通溝通機制，促進勞資雙方良性溝通，且均遵守法令規定，各項管理制度及員工福利措施尚屬良好。本公司自成立至今，均維持和諧之勞資關係，勞資雙方尚無發生任何勞資糾紛。本公司最近二年度及截至年報刊印日止，並未因勞資糾紛而遭受損失，未來發生勞資糾紛之可能性亦極微。

二、社會參與

(一)本公司承諾秉持節省能源及自然資源之理念，體認環保為現今人類最重要之課題之一，設計及製造最符合環境效益之產品，並鼓勵員工共同參與為地球環保而努力，並不定期舉辦健康講座、宣導辦公室節能減碳、力行資源回收，推廣「環保」、「低碳飲食」及「環境健康」等議題共同愛護地球。

(二)本公司關懷弱勢團體，不定期舉辦相關活動並廣邀同仁參與：

- 1.112 年聖誕節義賣活動：邀請數家弱勢團體舉辦義賣活動，計有中華民國自閉症總會(星兒工作坊)、喜憨兒社會福利基金會、糕菲庇護工場、新北市愛盲庇護工場(新店)、勵馨點心工場、新北市大安庇護農場，中華善愛社福協會附設小豆苗小作所、台北市勝利社會福利事業基金會(新北市樸樹咖啡樹林店 PURE COFFEE)，共八家團體參與。
- 2.長期支持中華基督教救助協會主辦「1919 捐書陪讀計畫」：112 年度本公司參與集團公益捐贈，共同捐贈 187 本二手書。
- 3.參與社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會主辦之舊鞋救命計畫：112 年度本公司參與集團公益捐贈，共同捐贈愛心物資(二手鞋 201 雙、二手包 49 個、二手衣 239 件)。
- 4.為落實在地關懷，幫助社團法人中華安得烈慈善協會所服務的弱勢家庭度過緊急時刻，112 年度捐贈善款支持安得烈「食物銀行計畫」，援助全台偏鄉地區 1,000 個弱勢家庭，幫助受助孩子的身心健全發展。

(三)社區風險與機會

本公司在地將近十餘年，一路走來堅持落實「敦親睦鄰並想讓社會變得更好」的理念與目標邁進，為促進社區福祉與關懷弱勢團體，積極辦理社會救助與義賣活動，鼓勵員工用實際行動投入社會公益，為社區付出，成為社區公民。

112 年社區公民行動		
類 別	說 明	時 間
捐血救人公益活動	配合園區神腦基金會每年夏季與冬季二次於中庭辦理聯合捐血活動，鼓勵員工挽袖捐贈熱血救人一命。	112.1.12、 112.7.18
疫情鬆綁防疫物資捐贈	防疫物資(N95、快篩試劑、醫療口罩)分批捐贈社區機構，包括：財團法人晨光社會福利基金會、華山基金會新店愛心天使站、勵馨基金會、新家老人長期照顧中心養護型、溫昕老人養護中心。	112.3.31~ 112.4.26

三、環境績效

最近年度及截至年報刊印日止，因污染環境所遭受之損失（包括賠償及環境保護稽查結果違反環保法規事項，應列明處分日期、處分字號、違反法規條文、違反法規內容、處分內容），並揭露目前及未來可能發生之估計金額與因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實：不適用。

本公司配合政府推行綠色消費政策，採購具環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章及碳標籤等五大標章產品，落實全民綠色消費。

(一)工作環境與員工人身安全的保護措施

- 1.有害物質限用(RoHS)推動：本公司常設工安環保人員專責環保、安全及衛生相關業務之推動與執行，並有「甲種職業安全衛生業務主管」專責研擬、規劃及決議全公司整體性之環安衛生策略及各項議案之推動。本公司在工安及環保之推展方面，除了致力於推動符合國內環安衛相關法規外，也積極與國際接軌，認真執行 ISO 9001 品質管理系統及 IECQ QC080000 有害物質管理系統並每年取得第三方認證單位之認證。本公司所有產品符合完全綠色政策(True Green Policy)，包括歐盟有害物質限用指令(RoHS 2.0)及無鹵製程(Halogen Free)，並要求供應商無使用有害物質，以符合國際客戶對於產品安全性之需求；此外，產品之包裝材料與型錄等皆使用符合環保材質之環保回收紙與環保油墨等以降低環境污染。
- 2.災害防範與緊急應變措施：訂定「緊急應變計畫程序書」及「消防防護計畫書」，每年至少演練兩次，確保公司於火災、疫情擴散等重大災害發生時，所有人員皆瞭解應變方式，部門及緊急應變編組各項作業能有所適從，以統一指揮作業步調及方向，期以達降低人員傷亡、損害控制之目的。
- 3.職業災害防止計畫：為達成零職災之目標，本公司每年底擬定年度職業災害防止計畫，並由事業單位依計畫時程和內容確實執行及模擬演練，再透過稽核制度確認執行成效與缺失之改善，於每三個月之勞資會議中，修正職業災害防止計畫，再依勞資會議決議之事項，訂定明年度之職業災害防止計畫，不斷地透過 PDCA 手段，逐年降低事業單位風險之危害，以達成零災害最終目標。
- 4.現場作業環境測定：本公司依「勞工作業環境監測實施辦法」委由勞委會認可之合格作業環境測定機構辦理作業環境測定，定期實施二氧化碳(CO₂)、照度、有機溶劑(乙醇、正溴丙烷、異丙醇)、鉛(Pb)、電磁波...等作業環境之量測。相關檢測資料依行政部「勞工作業環境測定實施辦法」公告同仁周知，並做為行政部工務部門以為各區環境改善及節能措施之參考依據。
- 5.實施自動檢查：本公司針對電器設備、消防設施及作業環境擬定自動檢查實施計畫，積極找尋可能潛在之危害因素，並努力改善相關問題及可能之缺失，以有效控制可能發生之風險。本公司進行年度之建築物安檢、消防檢修申報、各樓層分路總開關箱之定期保養及紅外線熱顯像檢查，辦公室及實驗室全面改為固定式插座且不使用延長線，並定期檢查電源迴路負載，以降低各種可能之公共安全危害，全面提昇公司同仁上班環境之安全。

(二)節能措施之具體做法與成果

本公司為專業之積體電路設計公司，主要從事積體電路之開發設計及測試，無產品製造作業，112 年度及截至年報刊印日止，未有因環境污染及廢棄物管理缺失所受環保主管機關處份之記錄。

1.環境管理績效目標如下：

- (1)短期目標為遵行相關環境法令，提倡廢棄物之資源分類及減量活動，以達成原物料減量及廢棄物減量目標；

(2)中期目標為持續地改善環境管理系統，減少對環境之衝擊；

(3)長期目標為提倡員工共同參與及關注各項節能減碳及溫室氣體減量議題，秉持節省能源及自然資源之理念，致力於環境生態之改善。

2.環保節能主要之具體措施與成果如下：

(1)本公司設計及製造符合環境效益之產品，致力於產品微形及輕量化以降低公司營運對自然環境所產生之衝擊，推動垃圾分類與資源回收工作並落實5R(Reduce、Reuse、Recycle、Repair、Refuse)有效降低有害事業廢棄物清運處理量。事業廢棄物清運處理量112、111年度之重量分別為440公斤及205公斤，112年度因處理累積過去年度之事業廢棄物，故重量增加。

(2)本公司最主要的溫室氣體排放來源為電力之使用，本公司之節能措施使112年度之用電量426,520度換算成CO₂排放量為211.12公噸較111年433,480度換算成CO₂排放量為214.57公噸，節省6,960kw/hr，減少CO₂排放量約3.45公噸。112、111年度之總用電費分別為1,595,680元及1,511,202元，增加84,478元係因112年4月1日起台電公告調漲11%。本公司每年定期進行冰水主機、冰水送風機、全熱交換器等空調設備之年、季、月例行性維養以降低其故障率，並提高運轉效率。本公司亦實施辦公室午休時間關燈、T5燈具汰換LED節能照明燈具作業，可節省照明44.6%用電量。

(3)本公司112、111年度之總用水度數分別為4,079及3,769度，112年用水量增加係為112年氣候炎熱異常公用冷卻水塔公共用水分攤增加。本公司持續推動節約用水及省水標章產品使用，如：兩段式沖水馬桶、省水標章水龍頭、感應式沖水小便斗之設備與節約用水宣傳…等。

(4)本公司營運業務正處於成長期，亦非工廠耗電事業，但為保護環境及永續經營，本公司持續執行各項節能措施，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物為每年減少1%為目標。

(5)本公司落實產品無毒原料之綠色設計，並推行綠色採購及管理，透過產品及服務，提供及協助客戶減少對環境衝擊及改善環境品質之對策；本公司產品包裝材料與型錄等亦陸續更換為環保材質、使用環保回收紙與環保油墨等以降低環境污染。

(6)本公司致力於環保觀念及教育之推廣，不斷向員工宣導垃圾減量及資源分類等環保相關訊息，亦鼓勵員工共同參與及關注各項節能減碳及溫室氣體減量議題，相關措施如：配合餐盒供應廠商推廣員工環保餐具之使用、宣導員工擦手紙巾及紙杯減量使用、購買環保標章產品…等措施。