

2022 永歲投控

永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於報告書 — 03

經營者的話 — 05

概況 — 07

01
公司治理 20

02
永續發展 35

03
友善環境 47

04
幸福職場 67

05
社會共好 90

1-1 治理架構 21

1-2 誠信經營與法規遵行 27

1-3 風險內控 29

1-4 資安管理 31

1-5 永續供應鏈 32

1-6 客戶價值 34

2-1 利害關係人議和 38

2-2 重大分析鑑別 40

2-3 重大主題管理 45

3-1 能源管理 48

3-2 氣候變遷與調適 55

3-3 責任生產 64

4-1 人力管理與培育 68

4-2 人才發展 81

4-3 勞工人權與勞資關係 84

4-4 職業健康安全 86

5-1 社會公益 91



附錄 — 95



關於報告書

報告書內容彙整2022年之公司治理、製造供應鏈管理、環境保護、員工關係及社會參與等主要面向之活動與績效

關於報告書

GRI 102-49

2015年聯合國訂定永續發展目標 (SDGs)，指引全球共同努力邁向永續，「永續發展」成為企業擬訂營運績效指標，在各面向的佈局與實踐指引。永續報告書是各企業的利害關係人，據以評價企業永續表現之重要依據。亦是用來揭露企業在環境、社會和公司治理方面的表現和影響。報告書內容彙整2022年公司治理、製造供應鏈管理、環境保護、員工關係及社會參與等主要面向之活動與績效。

報告範疇及揭露邊界

GRI 2-2 GRI 2-3

本報告書財務數據為包含年報揭露合併主體之子公司；除部分關係企業，森崴能源股份有限公司已自行出版企業永續報告書，及世豐電力股份有限公司於花蓮縣開發計畫，係因當地部落訴願所致，2022年工程暫停，現僅有基礎行政辦公作業，故本報告不進行揭露。非財務績效指標內容主要涵蓋三個投資事業體勁永國際(股)公司、崴強科技(股)公司、光耀科技(股)公司等事業體。範疇為台灣土城總部、投資公司、中國廠區(富崴廠、耀崴廠、富康廠、富彰廠等)，若有意外將於報告書內文中說明。

報告時間及發行

GRI 2-3

報告書期間為2022年1月1日至2022年12月31日

每年定期於官網上傳永續報告書，利害關係人可以經由各種不同管道，了解公司在永續經營上的發展及努力。

本次發行時間：2023年6月

上次發行時間：2022年6月

下次發行時間：2024年6月發行

報告書撰寫原則及第三方查證

GRI 2-5

本報告書依循全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, 以下簡稱GRI)發布之最新版本準則(以下簡稱GRI Standards)，以準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性、可驗證性8項原則進行揭露，並參考聯合國永續發展目標、全球盟約揭露要點、氣候相關財務揭露框架(TCFD)及永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)永續會計準則委員會之準則等國際綱領編制撰寫。本報告書委託第三方驗證機構法國標協集團-艾法諾國際股份有限公司(AFNOR Asia Ltd.) 根據AA1000 V3保證標準，以及2018年第一應用類型(Type 1)進行獨立查證，相關結果請詳見本報告書附錄之獨立保證聲明書。

資訊重編：資訊揭露的主要改變

GRI 2-4

- 1 依循GRI standard 2021準則重新編撰報告。
- 2 利害關係人議和：2022年參考AA 1000準則，以問卷方式蒐集利害關係人關心議題，並根據準則要求做雙重評估。

聯絡方式

GRI 2-3



公司名稱

永崴投資控股股份有限公司



地址

236 新北市土城區中央路四段49號



電話

02-2269-9866



E-mail

fanny_luo@fit-holding.com



公司網址

http://www.fit-holding.com/



經營者的話

真誠、宏觀、盡責

經營者的話

GRI 102-14

★ 真誠、宏觀、盡責

過去一年中，我們面對了全球疫情、氣候變遷、戰爭、能源轉型等多重挑戰，在公司全體同仁及利害關係人共同努力下，達成合併總營收為12,069,249千元，年增7.36%，營業淨利553,973千元；母公司稅後淨利達529,589千元，每股稅後盈餘(EPS)為2.15元，年增22.02%，稅後淨利創公司歷史新高。

公司以真誠、宏觀、盡責的理念，積極創新與改變，不斷提升我們在光電產業及潔淨能源領域的競爭力和影響力。真誠是我們與利害關係者建立長久信任關係的基礎。公司堅持誠信經營，嚴格遵守法律法規和道德規範，也主動揭露公司治理、風險管理、財務報告等相關資訊。尊重每一位股東、客戶、員工和社會各界朋友的權益和意見，並及時回應他們的期待和需求。且也不斷優化我們的組織架構和人才培養機制，打造高效高品質優質的團隊。

宏觀是制定策略和目標的指導思想。公司關注全球市場動態與技術發展趨勢，並根據自身優勢和市場需求，不斷創新產品和服務。在過去一年中，我們成功開發了多款具有領先技術水準和市場競爭力的系統、電腦周邊產品及3C產品等；同時也積極投入太陽能光電、離岸風電、再生能源投資開發、工程承攬及運轉維護等，又有提供售電之全方位服務，打造多元化的產業佈局。

盡責是我們履行社會責任和使命的動力。在追求利潤最大化之外，更要關心社會福祉與環境保護。因此，在推動業務發展之餘，我們也積極投入公益活動與環境改善計畫。在過去一年中，定期組織參加淨灘活動，清理海岸垃圾，保護海洋生態；與衛生署合作舉辦捐血活動，呼籲員工和社區居民共同支持公益事業；購買了小農商品作為公司福利品和客戶贈品，支持農村發展和公平貿易；行二手衣物回收計畫，減少資源浪費和污染排放；與技職學校建立產學合作關係，提供實習機會和就業指導給學生。

展望未來，我們將繼續秉持真誠、宏觀、盡責的理念，追求卓越與創新，為股東、客戶、員工和社會創造更大的價值。我們也期待與您們保持密切的溝通和合作，共同面對挑戰和機遇，共同實現永續發展。



董事長 / 郭台強



概況

以邁向淨零、永續經營為核心，推動綠色製造、友善環境、
打造多元包容人性管理職場，推行社會共好等計畫。

概況

GRI 2-1 GRI 2-6

永歲投控自 2018 年起為推動光電、數位影像產品及技術整合，加之既有通路及銷售平台，藉由關鍵模組和零組件優勢，發展自有品牌產品，建立完整的供銷體系，提升營運效能及市場競爭力，勁永國際公司與歲強公司及光耀公司共同籌組新設投資控股公司，經107年6月19日三方之股東常會通過，共同以股份轉換方式設立永歲投資控股(股)公司，並依相關規定申請辦理股票上市。總部位於新北市土城，集合業務、採購、財務、會計、管理中心及研發基地，為客戶提供最即時的服務。

★ 重要子公司產品

01 勁永國際

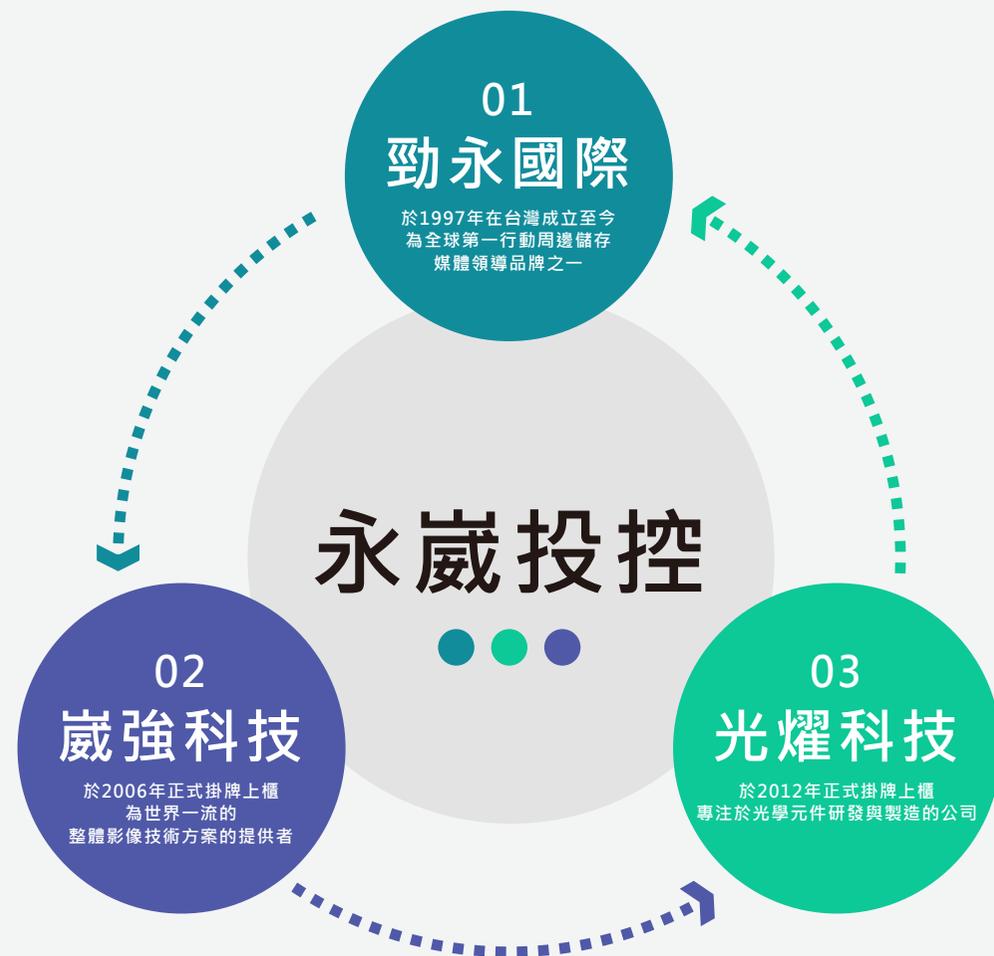
主要電子消費產品周邊商品，USB-C周邊、行動電源、充電器、線材、集線器、指紋辨識存取等商品

02 歲強科技

OA事務機市場複合式掃描儀、自動送紙機多功能事務機、SoC/影像處理、AOI自動檢測系統

03 光耀科技

經營智慧型手機、平板電腦、體感遊戲機鏡頭、光通訊光纖接頭研發製造



公司基本資訊

公司名稱	永崴投資控股股份有限公司
成立時間	2018年10月1日
公司地址	新北市土城區中央路四段49號
董事長	郭台強
總經理	胡惠森
實收資本額	2,462,421,460元
公司人數(2022年12月底)	20
主要產品與服務	一般投資業
營運據點	土城總公司
2022年營業額	個體 551,836仟元 合併12,069,249仟元

除上述電子消費周邊商品外，永崴投控佈局潔淨能源產業，目前涵蓋世豐電力公司負責水力發電產業、森崴公司負責陸域風力、太陽能電廠統包工程及維運業務、富崴能源公司專注於離岸風力及太陽能電廠之投資開發及營運、欣鑫天然氣公司取得液化天然氣(LNG)進口許可，用以改善空氣汙染提供更潔淨的替代性燃料，並於110年8月底完成第一批國外進口天然氣供氣作業，及富威電力公司提供綠電交易，結合節能服務及儲能系統等電力服務，以電子商務串聯成全方位能源服務的大平台；九崴電力成立於110年11月，主要負責天然氣電廠開發、興建及營運等事項；另於111年3月成立之元杉森林公司，主要為「碳封存技術」發展，是集團因應氣候變遷提前布局，達成永續經營目標。

★ 重要子公司簡介

勁永國際

於1997年在台灣成立至今，為全球第一行動周邊儲存媒體領導品牌之一，隸屬於全球4C產品領導廠-正崴集團旗下子公司，透過集團內縱向-上下垂直的溝通、橫向-左右水平的合作，擁有強大的製造、研發及技術能力，不斷隨著市場脈動，由最早生產記憶體模組，持續拓展產品種類，不斷朝著多元化發展，如新增蘋果認證週邊產品，行動電源、視聽娛樂設備，以致近期跨入生物辨識技術領域，主要產品分別Apple 周邊、行動電源、充電器、指紋辨識、隨身碟及其他儲存類產品，始終堅持用敏銳的洞察力，精準掌握市場需求，於美國、日本、香港及中國大陸等地設立分公司，市場遍布全球，以追求卓越的智慧行動生活為圭臬，持續提供消費者更精彩、豐富的使用體驗。

公司基本資訊

公司名稱	勁永國際股份有限公司
成立時間	1997年12月31日
公司地址	新北市土城區中央路四段49號
董事長	郭台強
總經理	郭守富
實收資本額	4,446,905,290元
公司人數(2022年12月底)	55人
主要產品與服務	電子零組件製造及買賣
營運據點	土城總公司
2022年營業額	合併2,214,276仟元

備註：扣除森崴公司營收

★ 重要子公司簡介

歲強科技

於2006年正式掛牌上櫃，為世界一流的整體影像技術方案的提供者，長期致力於研發影像相關技術的應用與發展，擁有豐富經驗的研發團隊，以光學影像技術及自動化傳動控制為核心，積極提昇光學、機構、電子技術功能整合能力，並投入ASIC開發，以最佳的整合能力及最敏銳的市場判斷，擴展OEM/ODM市場，成為具系統整合及開發能力之專業世界級生產製造商。此外目前在影像掃描光學技術、薄型化掃描模組機構設計以及高速自動化機構設計能力上，共計有100多項專利，為相關產業之發展先驅及市場領先者

公司基本資訊

公司名稱	歲強科技股份有限公司
成立時間	1997年3月25日
公司地址	新北市土城區中央路四段49號
董事長	郭台強
總經理	林惠娟
實收資本額	1,649,939,740元
公司人數(2022年12月底)	2,211人
主要產品與服務	研發及生產各式有線、無線雲端影像掃描器，影像辨識裝置及自動饋紙掃描模組
營運據點	土城總公司、東莞清溪富歲廠 富彰廠、山東威海富康廠
2022年營業額	合併 5,306,253仟元

光耀科技

於2012年正式掛牌上櫃，專注於光學元件研發與製造的公司，以ODM/OEM專業服務，配合客戶需求，提供多樣化產品，主要產品為精密光學元組件鏡頭與鏡片，結合電子與機械研發技術，開發出手機、筆記型電腦、桌上型電腦、投影機、車用精密光學鏡頭，近年投入光通訊零組件領域產品開發，累積豐碩成果，行銷版圖遍及歐美、日本、大陸

公司基本資訊

公司名稱	光耀科技股份有限公司
成立時間	2000年6月29日
公司地址	台中市后里區后科南路22號
董事長	郭台強
總經理	李政
實收資本額	600,000,010元
公司人數(2022年12月底)	345人
主要產品與服務	生產加工及銷售光學鏡頭零組件等產品
營運據點	台中總公司、耀歲光電(鹽城)廠 光耀光學(鹽城)廠
2022年營業額	合併 255,153仟元

★ 公司沿革



民國107年 永崴掛牌上市

本公司於民國107年10月1日由光耀公司、勁永公司及崴強公司合意共同籌組設立，並在臺灣證券交易所掛牌上市。崴強公司、光耀公司及勁永於股份轉換後成為本公司百分之百持股之子公司，並於同日終止上市(櫃)買賣



民國108年 投資水力發電

1. 為配合設置審計委員會，董事提前改選，選出9席董事，其中包括3席獨立董事
2. 設置審計委員會替代監察人職權
3. 投資水力發電相關業務，取得世豐電力 100%股權
4. 子公司富崴能源股份有限公司與星崴股份有限公司股份轉換，成為星崴公司百分之百子公司，勁永公司持有森崴能源公司 76.56%之股份



民國109年 森崴能源興櫃上市

1. 子公司世豐電力辦理增資，本集團持有80%股權
2. 子公司森崴能源公司辦理增資，本集團持有58.74%股權
3. 子公司森崴能源公司於民國109年9月30日公開發行；109年12月7日登錄興櫃
4. 子公司森崴能源公司於民國110年11月正式掛牌上市



民國110年 森崴能源正式上市

1. 子公司森崴能源公司辦理增資，本集團持有50.18%股權
2. 子公司森崴能源公司於民國110年11月正式掛牌上市
3. 於民國110年11月12日成立「公司治理及永續經營委員會」



民國111年 董事依法改選

1. 董事任期屆滿依法改選，選出9席董事，其中3席為獨立董事
2. 子公司森崴能源公司辦理增資，本集團持有47.63%股權

★ 公司沿革

01



民國107年
永崴掛牌上市

民國107年10月1日由光耀公司、勁永公司及崴強公司合意共同籌組設立，並在臺灣證券交易所掛牌上市

02



民國108年
投資水力發電

| 選出9席董事，包括3席獨立董事
| 設置審計委員會替代監察人職權
| 取得世豐電力100%股權
| 持有森崴能源公司76.56%之股份

03



民國109年
森崴能源興櫃上市

| 子公司世豐電力辦理增資，本集團持有80%股權
| 子公司森崴能源公司辦理增資，本集團持有58.74%股權
| 子公司森崴能源109年12月7日登錄興櫃

04



民國110年
森崴能源正式上市

| 子公司森崴能源公司辦理增資，本集團持有50.18%股權
| 子公司森崴能源公司於民國110年11月正式掛牌上市
| 於民國110年11月12日成立公司治理及永續經營委員會

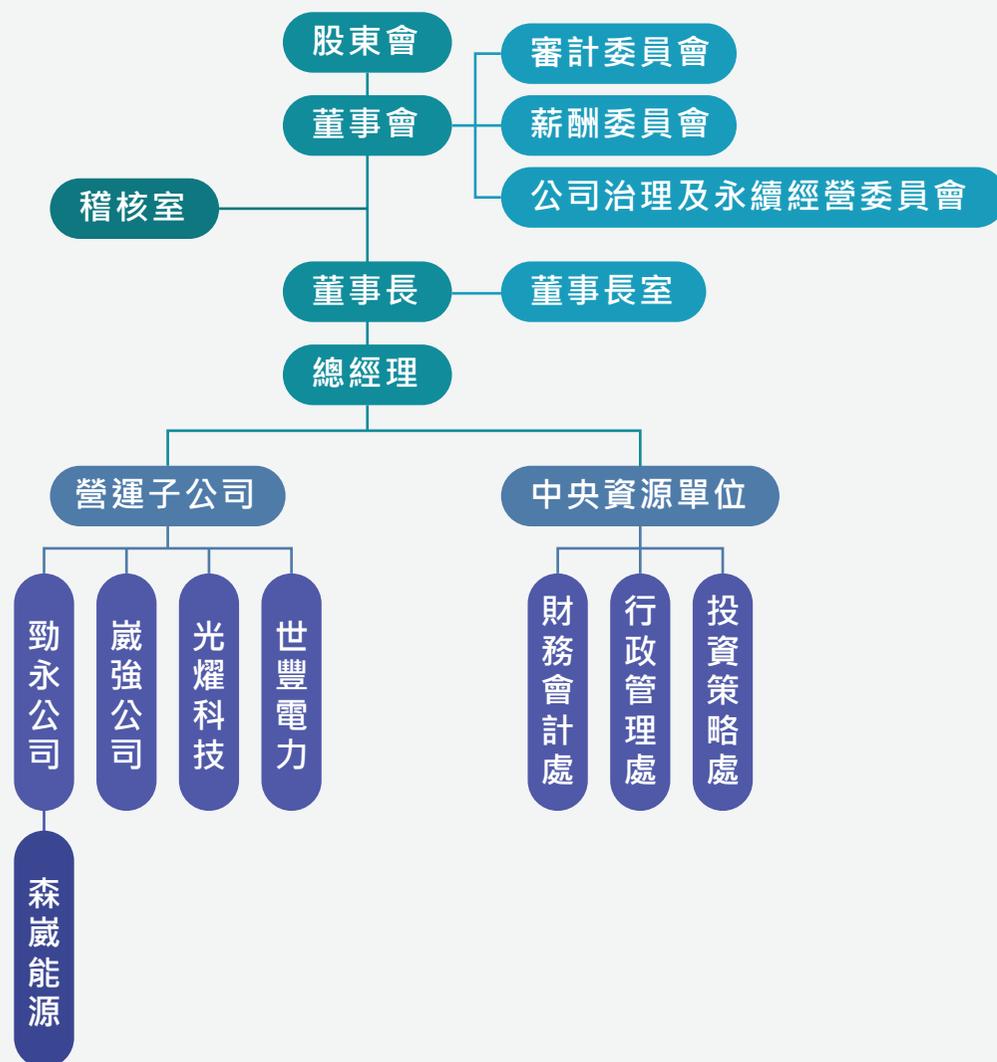
05



民國111年
董事依法改選

| 董事任期屆滿依法改選，選出9席董事，其中3席為獨立董事
| 子公司森崴能源公司辦理增資，本集團持有47.63%股權

★ 組織圖



★ 部門業務介紹

部門	工作職掌
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> 公司內控循環制度之運作執行稽核 公司內部控制制度之健全性及有效性檢查與評估
營運子公司	<ul style="list-style-type: none"> 開發客戶及客戶關係維持 銷售計劃之擬訂執行 產品研發與製造 負責改善與提昇製造技術與效率管理
財務會計處	<ul style="list-style-type: none"> 公司整體財務與稅務規劃 資金運用調度及風險管理 公司財務與會計制度及作業程序之規劃擬訂
行政管理處	<ul style="list-style-type: none"> 包含人力資源、行政管理、人力發展、人事管理、薪工福利之規劃與執行 客製化之人才培育制度建立與執行 總務庶務之維護及規劃
投資策略處	<ul style="list-style-type: none"> 集團內轉投資策略規劃及投資管理 集團內相關法律文件及訴訟案件之處理

★ 全球營運地圖



01 崑強科技

23675 新北市土城區中央路四段49號
電話：(02) 2269 9888
傳真：(02) 2269 9802

02 森崑能源

23675 新北市土城區中央路四段49號
電話：+886 02 2269 9888
傳真：+886 02 2269 9815

05 光耀科技

42152 台灣台中市后里區后科南路22號
電話：+886 04 2558 7889
傳真：+886 04 2557 1688

07 耀崑光電(鹽城)有限公司

江蘇省鹽城市鹽城經濟開發區希望大道南路18號
電話：+86 0515 88310168
傳真：+86 0515 88318966

03 世豐電力

23675 新北市土城區中央路四段49號
電話：+886 02 2269 9888
傳真：+886 02 2269 9815

04 勁永國際股份有限公司

23675 新北市土城區中央路四段49號
電話：+886 02 2269 9889
傳真：+886 02 2269 9858

06 威海富康電子有限公司

中國山東省威海市高區雙島灣科技城
電話：+86 631 365 9328

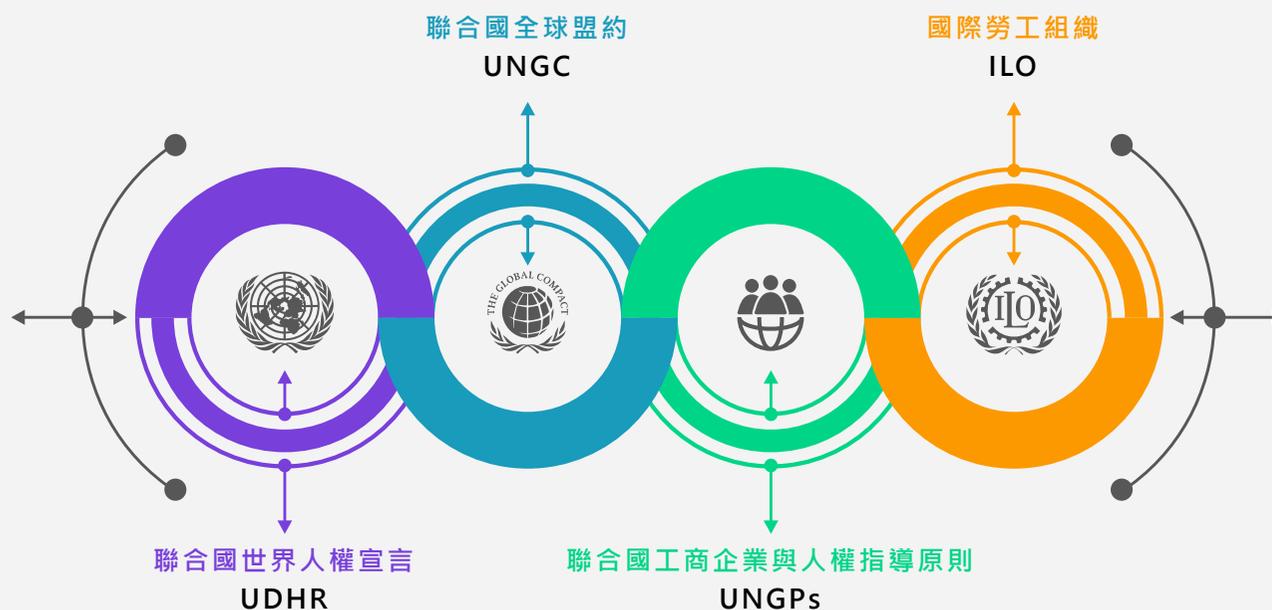
08 東莞富崑電子有限公司(富崑廠)

中國廣東省東莞市清溪鎮銀河工業區
電話：+86 769 8731 3668
傳真：+86 769 8733 4638

★ 參加公協會 GRI 2-28

此報告內公司無參加任何國內外協會。

參與正崙集團碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project · CDP) 和氣候相關財務揭露(TCFD)等標準；於2021年參加SBTi以科學基礎減碳目標倡議，自願支持及遵循「聯合國世界人權宣言(UDHR)」、「聯合國全球盟約(UNGC)」、「聯合國工商企業與人權指導原則(UNGPs)」及國際勞工組織(ILO)「工作中基本原則和權利宣言」等國際公認之人權規範與原則，遵守公司所在地之法令，並採取與負責任商業聯盟行為準則(RBA)一致的行動，有尊嚴地對待並尊重所有人員。



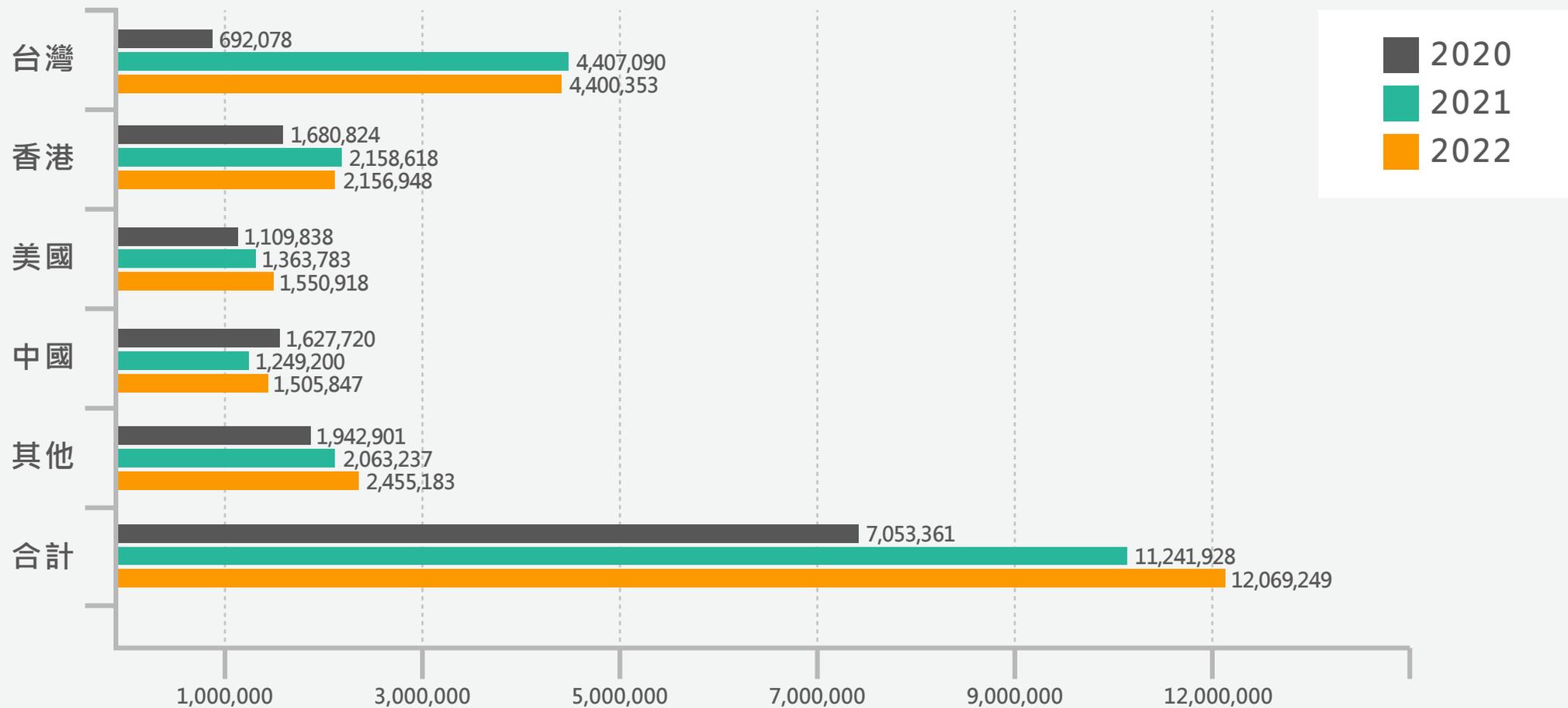
★ 營運績效 GRI 201-1 GRI 201-4

近三年直接經濟產生分配

項目	細項	2020	2021	2022
產生之直接經濟價值	· 營運收入	7,441,895	11,397,997	12,276,496
	· 營運成本	7,274,015	10,614,087	11,515,276
	· 員工薪資與福利	1,402,680	1,587,172	1,550,323
產生之直接經濟價值	· 支付出資人款項	0	301,639	472,271
	· 支付政府款項	15,995	25,861	259,435
	· 社區投資	0	0	0
存留之經濟價值		151,885	456,410	29,514

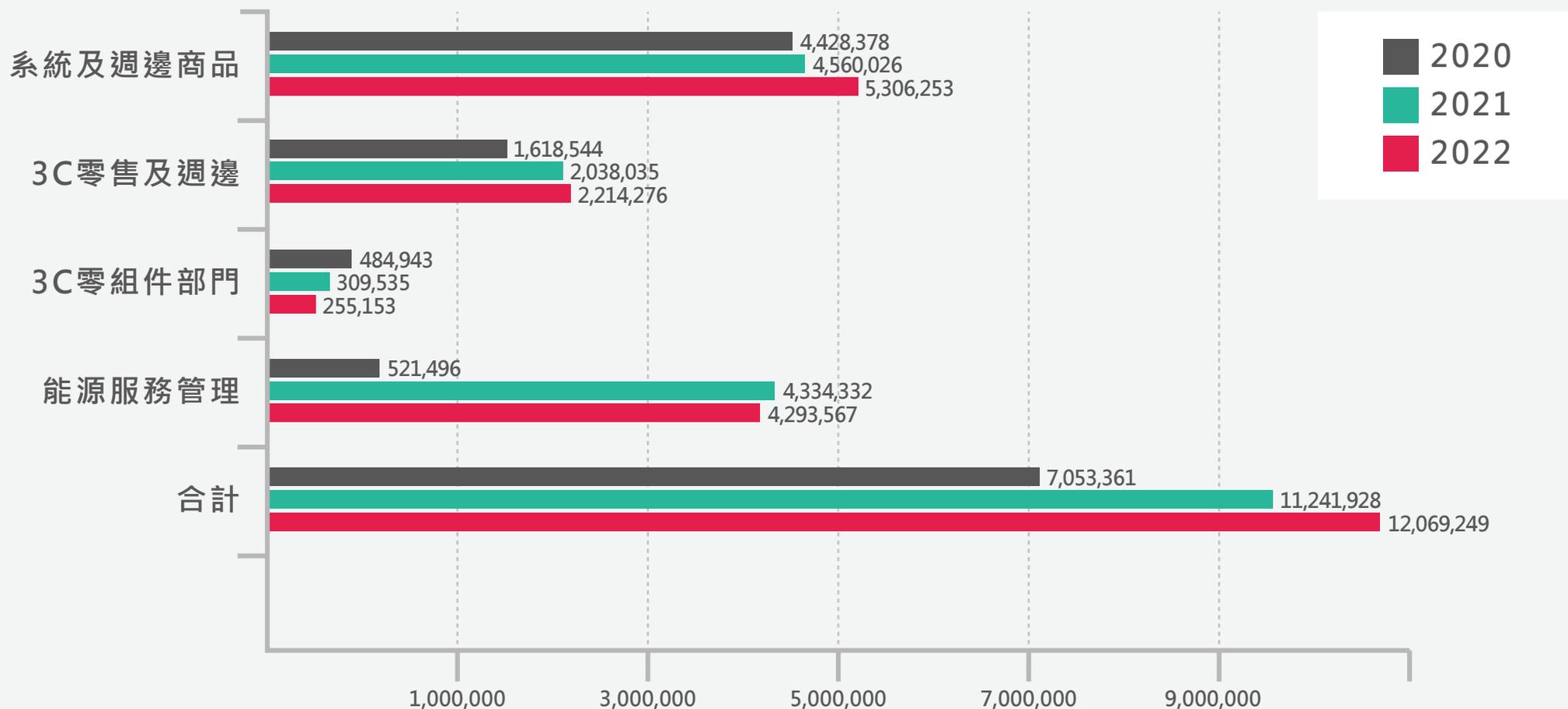
★ 營運績效 近三年各區域銷售金額

單位：新台幣仟元



★ 營運績效 近三年產品產值

單位：新台幣仟元



政府補助 2022年補助金額，主要是永崴旗下轉投資公司，光耀科技鹽城廠廠房建置、新購機器設備及工業轉型升級專項資金補助共5,956仟元

稅務政策方針 | GRI 207-1

履行企業社會責任，訂定稅務政策，以降低稅務風險，真實呈現經營成果，維護股東權益

稅務政策方針：

- 1 遵守營運據點所在地稅務法令，配合當地稅務機關以租稅公平為原則，與其建立良好溝通管道
- 2 遵循國際公認移轉訂價準則
- 3 財務報告資訊透明，遵循相關規定與準則要求進行稅務揭露
- 4 公司的重要決策皆考量租稅的影響
- 5 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估
- 6 培育稅務專業人才，強化公司稅務管理
- 7 支持政府推動促進企業創新、研究發展與再投資等永續發展政策

稅務治理、管控與風險管理 | GRI 207-2

為因應遍及全球的營運據點帶來之稅務風險及複雜的稅務法規遵循，設有專業稅務團隊為負責本公司各類稅務統籌規劃及風險管理，並向財務長報告相關稅務執行情形，以確保稅務管理機制之有效運作；亦適時委任外部專業稅務顧問，為我們提供重大交易的建議及前瞻性輔導以降低潛在的稅務風險。

亦委託審計委員會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中。

稅務議題之利害關係人議和 | GRI 207-3

建立吹哨機制、檢舉專線及郵件信箱，得以讓利害關係人舉報稅務不合法或不道德之事項。稅務揭露之確信以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

國別報告 | GRI 207-4

政府參與由經濟合作與發展組織 (OECD) 開發的國別報告系統，主要協助稅務機關進行審計選擇過程。根據OECD協議，此報告資訊將由具有稅務專業知識的機構保存，以了解和評估此業務之相關敏感資訊。本集團已依據法規及OECD Base Erosion and Profit Shifting ("BEPS") 內容要求完成歷年國別報告之申報。

01

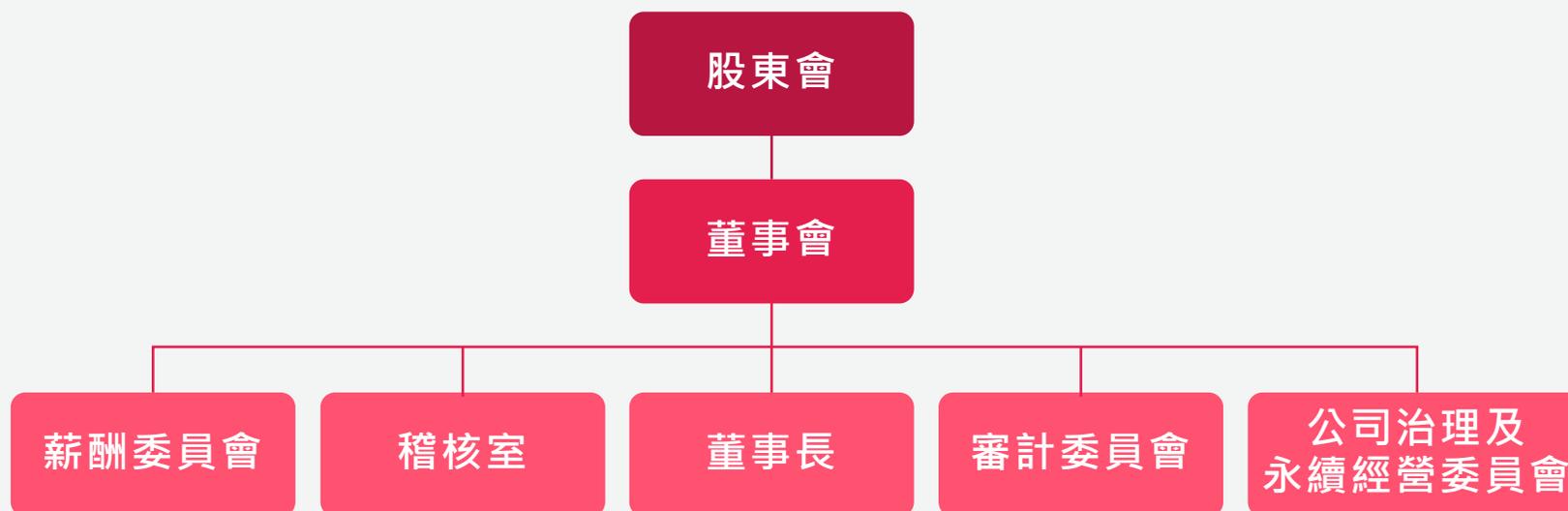
公司治理

公司本於廉潔、透明及負責之經營理念
制定以誠信為基礎之「誠信經營守則」政策

1-1 治理架構

GRI 2-9 GRI 2-17 GRI 2-18

良好的公司治理應係董事會與管理階層以符合公司與全體股東最大利益的方式達成營運目標，協助企業管理運作，以及提供有效的監督機制，以激勵企業善用資源、提升效率，進而提升競爭力，促進全民之社會福祉。



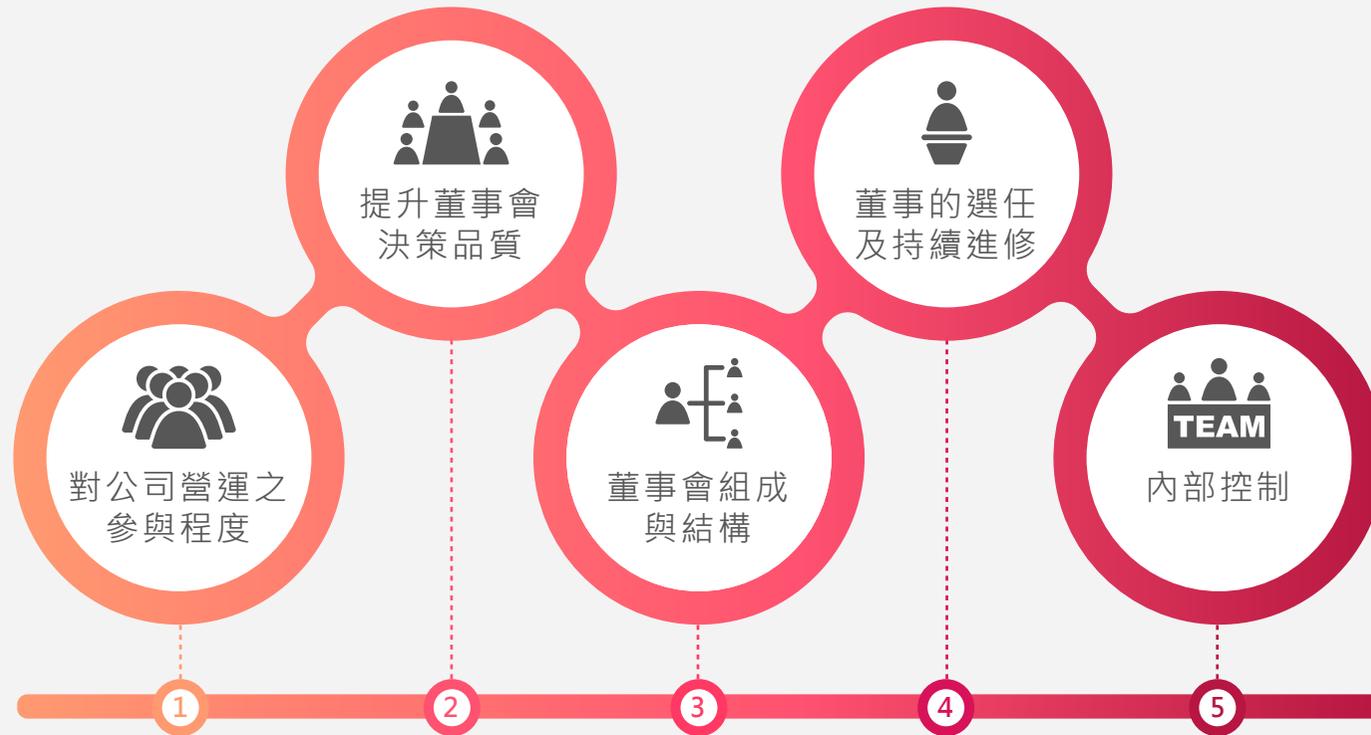
公司遵循法規設立審計委員會、薪酬委員會及公司治理及永續委員會協助董事會履行其監督職責，並定期向董事會報告其活動和決議。董事會、審計委員會、薪酬委員會、公司治理及永續發展委員會之運作分別依「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」及「公司治理及永續發展委員會組織規程」規定執行。並於民國110年3月董事會通過設置公司治理主管，由財務長林坤煌擔任。

1-1 治理架構

GRI 2-9 GRI 2-17 GRI 2-18

為落實公司治理並提升董事會功能，已於2022年3月24日訂定「董事會績效評估辦法」，並揭露於本公司網站。

其中明訂公司每年應至少執行一次董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估，董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：



公司111年度董事會績效評估已於112年3月13日送交董事會及功能性委員會報告，評估結果如下：

董事會評估平均分數為4.93分(滿分5分)，董事成員自評平均分數為4.82分(滿分5分)，功能性委員會—審計委員會、薪資報酬委員會及公司治理及永續經營委員會自評結果分別為4.96分、4.95分及4.95分(滿分5分)。績效評估結果介於4分「同意」與5分「非常同意」間。董事對於各項評核指標運作與以認同，董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，有效強化董事會職能與維護股東權益。

★ 董事會及功能性委員會 GRI 2-11 GRI 2-13 GRI 2-16

項目 職稱/姓名	董事會 公司最高治理單位為董事會 設有9席董事，含3席獨立董事 主要權責： 1. 經營方針 2. 發展計劃及年度業務計劃之審議 3. 資本增減計劃擬訂 4. 盈餘分派及公司章程修正之擬議 5. 經理人之任免 6. 重要授信案件及重大事項核定等	審計委員會 100%獨立董事組成 審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，以及風險管理	薪資報酬委員會 100%獨立董事組成 薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬	公司治理及永續經營委員會 100%獨立董事組成+2名董事組成 公司治理及永續經營委員會旨在協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的
董事長 郭台強	●			
董事 林坤煌	●			●
董事 程應龍	●			
董事 林惠娟	●			
董事 胡惠森	●			●
董事 王修銘	●			
獨立董事 陳慈堅	●	● (召集人)	●	●
獨立董事 江誠榮	●	●	●	● (召集人)
獨立董事 王偉霖	●	●	● (召集人)	●

除定期召開會議外，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供董事：

會計部門：每季財務報告

內部稽核部門：每季內部稽核報告

股務部門：最新法規資訊彙報，並隨時提供董事及經理人，需要注意之有關內部人利益迴避的法規資訊

此外，董事會成員與高階管理階層持續保持密切接觸，如發生關鍵重大事件可隨時進行溝通

★ 董事提名與選舉及成員多元化 GRI 2-10 GRI 2-17

公司依公司法第一百九十二條之一所規定訂定「董事選舉辦法」，明定董事之選任應考慮董事會整體配置，成員組成應多元化。成員注重多元化要素，並具備職務所需之知識、技能及產業之不同專業背景專業背景包含機械工程、法律、市場行銷、會計、管理等領域，且具備公司業務所需經驗，以發揮策略指導功能。

本公司董事會由 9 位董事組成(包含 3 位獨立董事及 1 位女性董事)。

其中多位董事更擔任上市公司之董事長或董事，董事們的豐富學識、個人洞察力和商業判斷力，深受本公司倚重，董事於董事會中聽取經營團隊的報告，並給予指導與建議，與經營團隊保持良好的溝通，共同為股東創造最大利益。

強化董事會委員進修時數，2022 年總時數達 69 小時。另並透過定期的企業永續報告及經營團隊報告，提升董事會成員在經濟、環境和社會議題上的整體知識。

多元化項目 董事姓名	國籍	性別	年齡			專業能力							
			41-50歲	51-60歲	61-70歲	經營管理	領導決策	永續發展	產業知識	財務會計	行銷	科技	法律
富士臨國際投資股份有限公司 代表人：郭台強	中華民國	男			●	●	●	●	●		●		●
富士臨國際投資股份有限公司 代表人：林坤煌	中華民國	男		●		●	●	●	●	●			
鑫鴻國際投資股份有限公司 代表人：程應龍	中華民國	男			●	●	●	●	●		●		
鑫鴻國際投資股份有限公司 代表人：林惠娟	新加坡	女	●			●	●	●	●		●	●	
台灣富璘投資股份有限公司 代表人：胡惠森	中華民國	男		●		●	●	●	●		●	●	
台灣富璘投資股份有限公司 代表人：王修銘	中華民國	男			●	●	●	●	●			●	
陳慈堅	中華民國	男		●		●	●	●		●			
江誠榮	中華民國	男			●	●	●	●	●		●	●	
王偉霖	中華民國	男	●			●	●	●					●

董事會召開時，除由稽核主管列席報告稽核業務執行情形外，並視議案內容通知案件負責人員列席報告及備詢。2022 年度共召開 7 次，董事平均出席率為 96.82%

★ 薪資報酬委員會 GRI 2-19 GRI 2-20

公司薪資報酬委員由3席獨立董事擔任，職責為協助董事會評估與核定董事與經理人之薪酬水準，使薪酬之發放與個人、公司營運績效結合，達到薪酬發放之合理性與吸引留任優秀人才。

為健全本公司董事暨經理人薪資酬勞制度，爰依「薪資報酬委員會組織規程」第四條規定，特定「董監事經理人酬勞辦法」。為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「績效考評辦法」所執行之評核結果為依據。董事績效評估之項目包含：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制；經理人之年度績效考核項目則包含其主要工作職掌所對應之績效指標，以及管理職能與核心職能評估等。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

年度最高薪酬收入				
	台灣區		海外區	
	最高薪酬總收入	其餘員工總收入中位數	最高薪酬總收入	其餘員工總收入中位數
與中位數倍數比例	25	1	6	1

註：薪資總額係應計基礎，包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額

★ 審計報酬委員會

本公司審計委員由3席獨立董事擔任，職責為健全監督功能及強化管理機能，協助公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控等監控事項，確保公司營運符合主管機關及相關法令規定。



★ 公司治理及永續經營委員會

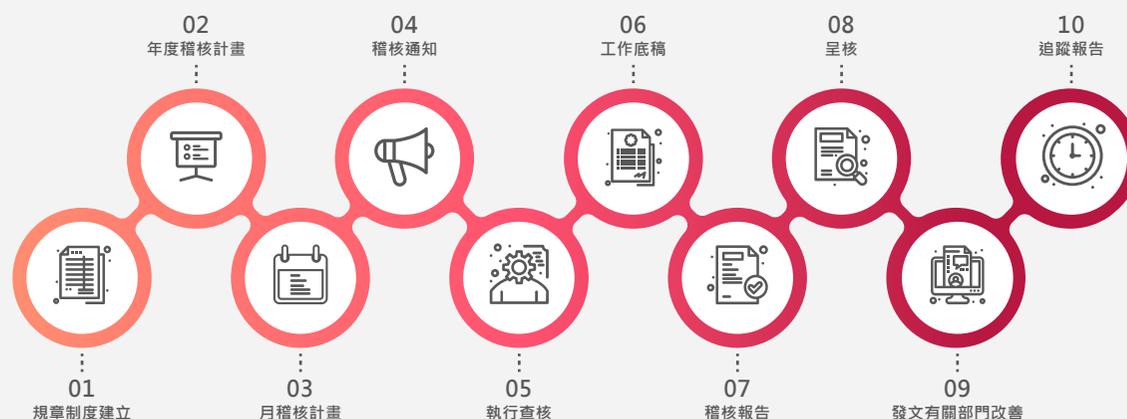
於110年11月12日成立「公司治理及永續經營委員會」，為建立本公司良好之功能性委員會治理制度、強化管理機能並致力企業社會責任及永續經營之落實，爰依公司治理實務守則第二十七條之規定，訂定組織規程，以資遵循。且致力企業社會責任及永續經營之落實，使董事會得履行其保障公司、員工、股東及利益相關者權益之職責。

★ 內部稽核

公司稽核室隸屬於董事會之下，負責總管本公司內部稽核業務，定期或不定期執行集團內之稽核與專案查核等事項。

稽核室獨立於公司管理階層，能公平客觀地執行、評估集團內部制度之完備性、有效性及合規性。稽核室同仁亦隨時注意國內法規更迭，建立嚴謹會計制度、內控制度，定期更新公司法規條例。

亦依據年度核計畫執行稽核，追蹤檢核結果及追蹤改善計畫，確保內部控制制度能使公司達成營運目標，掌握企業經營所需關注的風險。以既有內部控制管理系統預防可能發生之舞弊及不當行為風險，且有效推動各單位自行檢查內部控制作業的有效性，評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率，以因應公司內外環境之變遷，俾確保該制度之設計及執行持續有效。稽核室所稽核的成果將定期或在特定需要之時向董事長報告，以協助董事會及管理階層查核及評估內部控制制度運作的有效性。



★ 落實利益迴避原則 GRI 2-12 GRI 2-15

公司制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險，並提供適當管道供董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。公司董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得互相互支援。

公司董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。

1-2 誠信經營與法規遵行 GRI 2-27 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3

本公司訂有「誠信經營守則」並經董事會通過。設置隸屬於董事會之「公司治理及永續經營委員會」下之「公司治理小組」，負責推動本集團誠信經營、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，並協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，另每年向本公司董事會報告其執行情形。集團所有員工均簽訂「廉潔承諾書」，並透過內部稽核單位的查核機制，防範不誠信行為之營業活動、行賄及收賄等情事發生並定期檢討。

防範措施範疇如下：

- 一、行賄及收賄
- 二、提供非法政治獻金
- 三、不當慈善捐贈或贊助
- 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- 六、從事不公平競爭之行為
- 七、產品及服務於研發、採購、製造、提供、銷售時直接/間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全



2022年公司並無任何違反道德誠信及當地法規情事發生

另集團法務部門負責進行各營運所在地法規鑑別，以確保全球各營運活動確實遵循各國法令規章。內部以「誠信經營守則」、「企業社會責任手冊」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業」為員工遵行準則，包括法律規範、員工關係、作業程序及行為指南、饋贈招待、客戶隱私、智慧財產權、歧視行為、賄賂行為、利益衝突等應遵守事項。亦經董事會通過「舞弊行為檢舉辦法」，由集團稽核處組成專案調查處理依該準則與程序處理申訴案件。檢舉程序為，檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至審計委員會。

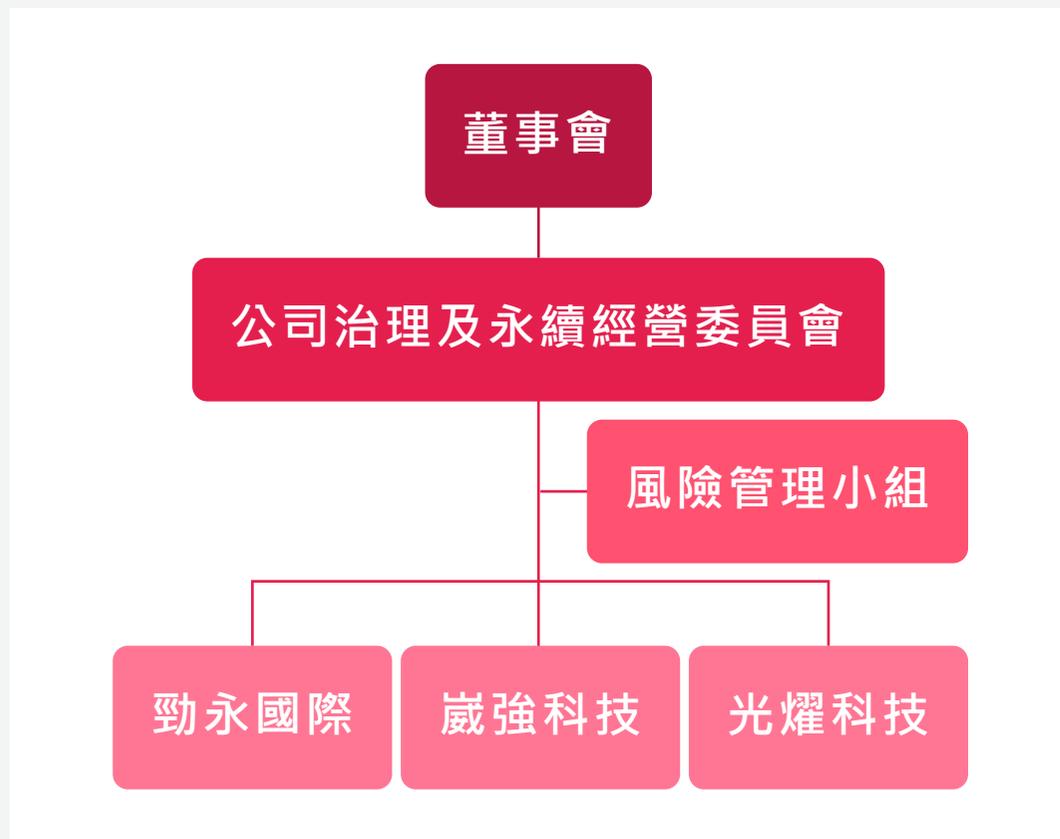
★ 111年誠信經營執行狀況如下表：



1-3 風險管理 GRI 102-11

風險管理對企業而言是營運中重要之一環，現代企業通過辨識、衡量（含預測）、監控、報告來管理風險，採取有效方法設法降低成本；有計劃地處理風險，以保障企業順利營運。為強化公司治理並健全風險管理作業，合理確保公司目標達成與企業永續經營與發展，訂定「風險管理政策與程序」。

風險管理組織架構與職掌：



風險管理流程：



★ 各項風險管控方案

「風險管理小組」依重大性原則，考量風險發生可能性、衝擊程度等變因，進行公司營運相關之環境、社會、經濟、公司治理及其他面向等關鍵與新興風險辨識與評估。每年度至少進行一次風險辨識，並向「公司治理及永續發展委員會」報告。各面向風險包含但不限於營運風險、市場風險、財務風險、人力資源風險、氣候變遷風險及其他營運相關之風險。

多元化項目		財務風險	資訊安全風險	氣候風險	供應鏈風險	職業安全衛生風險	創新技術風險
風險範疇	營運	●	●	●	●	●	●
	財務	●	●	●	●		●
	市場	●	●	●	●	●	●
	商譽	●	●	●	●	●	●
	供應鏈		●	●	●		
	社會	●	●	●	●	●	
	環境			●	●	●	
風險管控方案		董事會通過，「資貸被保作業程序」及「取得與處分作業程序」，應變市場匯率、利率波動情形	成立「資安組織」作為資安風險控管最高單位。根據防毒、防駭及防漏三大原則，定期對員工進行社交工程演練、資安教育宣導以及資訊系統滲透測試	導入ISO 14064-1查證及參加SBTi國際倡議減碳行動，揭露氣候氣候變遷相關財務(TCFD)訊息	訂定「供應商管理程序」，將環境因素納入新供應商稽核指標。2022年進行「永續經營環境問卷」調查，請供應商簽回「供方社會責任承諾書」	通過ISO 45001職業安全健康管理系統驗證，設置職業安全衛生委員會(EHS)，每季召開會議，討論職安相關事項	設立產權部，專責管理維護專利。舉辦教育訓練培養員工對專利的敏感度，設置專利提案及核准獎金，保護員工創新成果

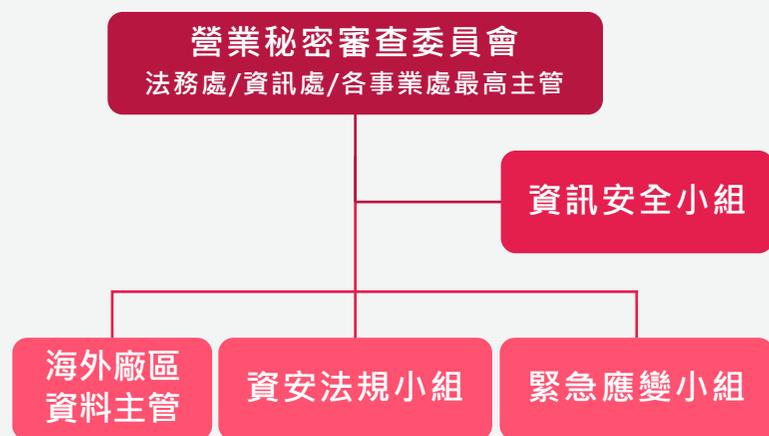
1-4 資安管理

公司依照董事長的指示成立了營業秘密審查委員會旗下之資安組織。招集各事業群最高主管當任委員，由法務長及資訊長共同定期召開營業秘密審查委員會議，執行並制定集團資安管制措施。並檢討相關資安程序以有效推動集團資安管理政策，確保集團資安管理有效運作。

為了深化公司員工對資安意識的了解，公司根據防毒、防駭及防漏三大原則，定期對員工進行社交工程演練、資安教育宣導以及資訊系統滲透測試。這些措施可以使員工在資訊系統使用上，持守資安原則，共同維護資訊安全。在系統方面，公司進行定期弱點掃描，建立系統報警通知平台，定期進行憑證管理。同時修正制定相關管理辦法，符合PDCA原則，使資安成為員工的意識。

公司依據「為維護公司及所屬投資公司資訊完整性、可用性及機密性、積極避免人為、自然等外力造成的損害，減少影響公司之風險作業，造成公司利益上的損失」之資安政策。每年公司的資安小組都會執行內部資安審查，進行資訊設備資產盤點、弱點補強措施、防毒系統建置作業。稽核單位每年編入稽核計畫，不定期核查資訊循環作業。並將審查結果彙成報告上呈董事會報告。

為了維護利害關係人的資訊安全與隱私，持續導入資訊科技管理工具並不斷強化資訊安全管理機制。在2022年間，公司沒有發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料相關投訴事件。



深化公司員工對資安意識的了解根據防毒、防駭及防漏三大原則，定期進行平台掃描，符合PDCA原則，使資安成為員工意識

1-5 永續供應鏈

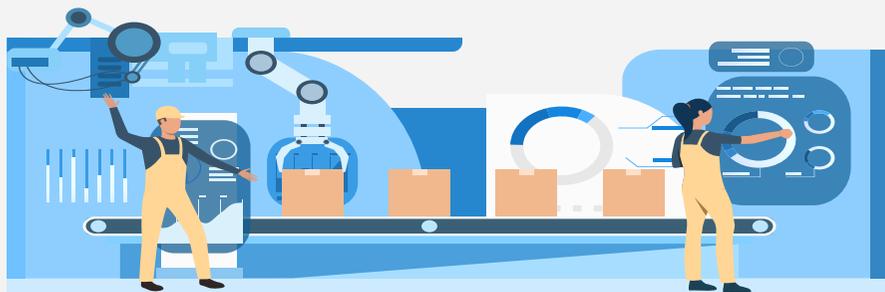
GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1

★ 供應商評鑑與管理：

供應商對公司的重要性在於，它們是公司供應鏈的一部分，影響公司的產品和服務質量、成本和交貨時間。公司爰導入ISO 9001 品質管理系統，對往來之供應商皆依據本公司「供應商管理程序」進行每月考核評比與年度稽核。針對關鍵供應商進行「永續環境問卷調查及供方社會責任承諾書」及執行「負責任礦產盡職調查」，內容包含勞動人權、環境保護、誠信經營及職業安全衛生管理等面向，針對調查結果得分較低者也會進行輔導，攜手供應商共同落實企業社會責任，共同促進永續經營管理。

★ 新供應商評估：

集團所有供應商都必須簽署一份「廉潔聲明書」，確保每位合作供應商都能了解本公司對於商業道德的要求。對於新供應商除交期、品質、成本、製程能力及職安系統要求外。增修《新供應商評鑑程序》，增加新供應商評鑑標準，其內容包含綠色產品、環境安全及社會責任等。並要求供應商簽回「供方社會責任承諾書」。根據問卷反饋，若供應商具潛在風險將持續要求改善。



短期目標

- 2022年關鍵供應商「供方社會責任承諾書」回簽比率達**100%**
- 材料新供應商簽訂「廉潔承諾書」、「供方社會責任承諾書」回簽比率達**100%**
- 2022年供應商年度品質稽核**100%**
- 2023年關鍵供應商RBA稽核**100%**

中期目標

- 2024年所有供應商「供方社會責任承諾書」回簽比例達**80%**
- 2023年環境問卷宣導達成率**80%**
- 供應商年度品質稽核100%及關鍵供應商RBA稽核**100%**
- 2023年ISO 14064-1輔導供應商**10**家

長期目標

- 所有供應商「供方社會責任承諾」回收比例達**100%**
- 推廣供應商ISO14064-1認證每年遞增**2**家

★ 永續供應鏈管理四大執行方針：



★ 在地化採購：

透過在地化採購可以縮短運輸時間成本、降低供應風險、減少運送足跡，此外也減少因空運、海運所造成之環境衝擊。

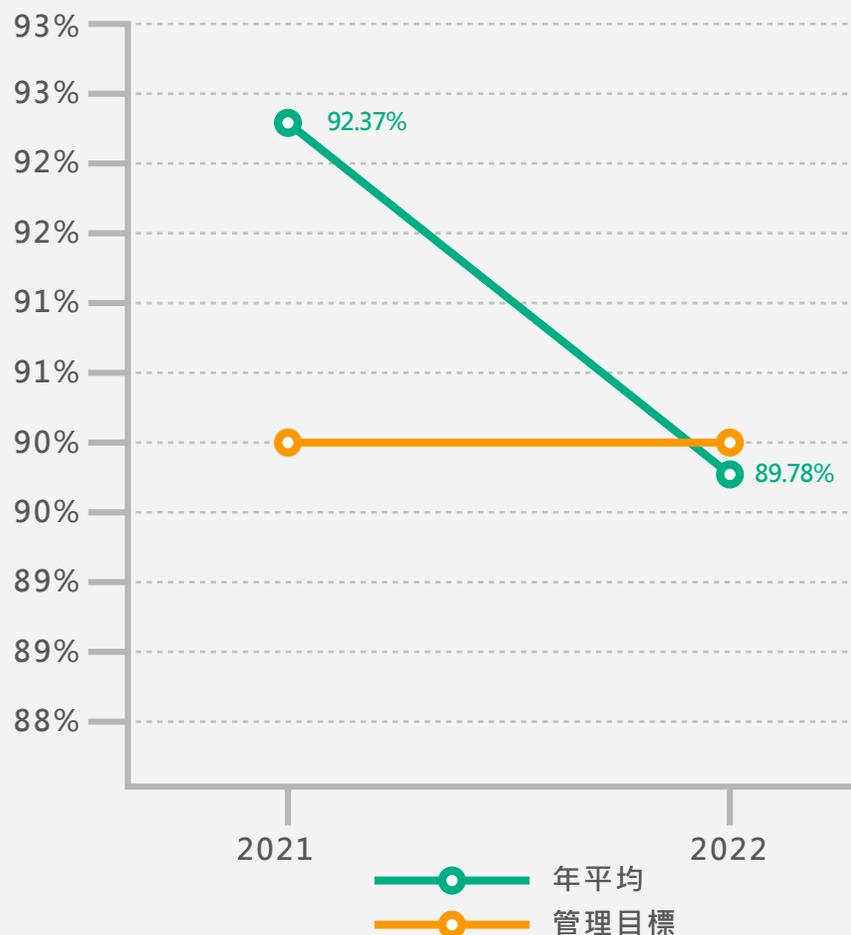
在地化採購金額	
	2022
在地供應商採購支出金額	1,919,103
總採購金額	3,119,048
在地供應商採購支出比例	61.53%

單位：新台幣仟元



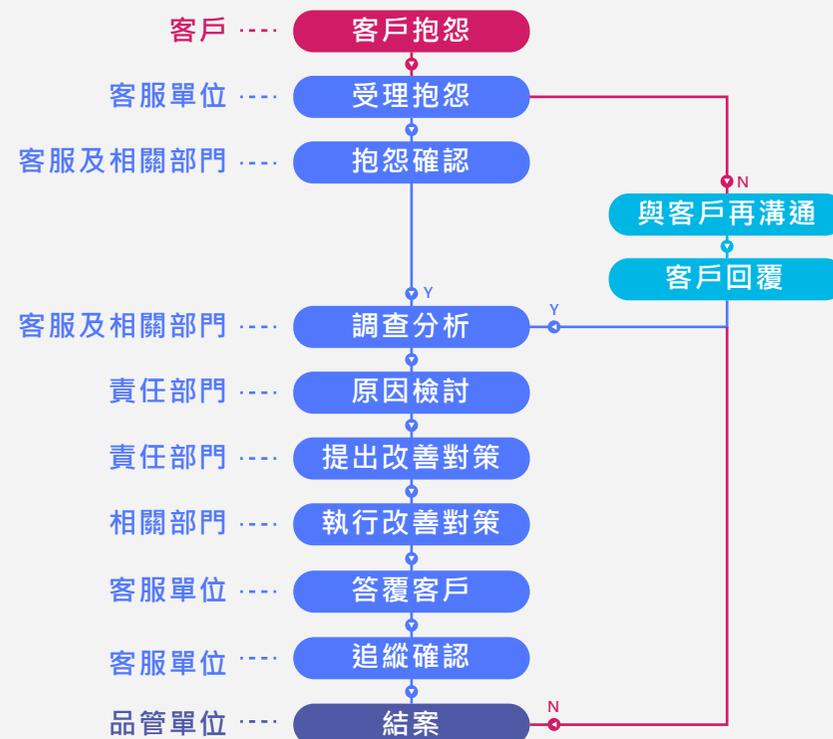
1-6 客戶價值 GRI 418-1

以客戶需求為中心，以市場為出發點，良好的客戶關係是不僅建立在高品質產品及創新的技術，聆聽客戶的聲音，完善的互動與溝通，亦是集團公司管理方針。公司建立「客戶服務管理程序」及「客戶滿意度調查程序」等，每年定期問卷調查。2022年全體客戶滿意度平均分數90分，且無洩漏客戶隱私及丟失客戶數據資料情事發。



★ 客訴案件流程：

針對客訴案件，公司於24小時內，反饋收到客戶訊息，同時召開會議收集相關資訊及判定權責處理單位，3天內擬定處理對策，一周內回覆客人處理對策，後續追蹤處理對策是否符合客戶需求。



02



永續發展

保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源
為核心價值之經營願景

永續發展

★ 實踐永續承諾 GRI 2-22

公司致力光電、光學、影像、軟體相關技術的應用與發展，望眼全球，積極佈局歐美大陸市場。率先投入永續之潔淨能源產業，成為具系統整合開發能力之專業公司。為實踐「保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源」為核心價值之經營願景，於追求營收獲利成長的同時，亦積極響應推動企業社會責任，關注環境議題、保護地球環境、推展節能教育，降低環境影響。於勞資關係、員工照護、提供健康工作職場、多元包容人性管理；社會共好，包容多元種族、關懷社區、積極參與社會公益服務；健全公司治理，遵守政府發規，致力於推動經濟、環境已及社會的永續發展，兼顧利害相關人的均衡利益。

以2021年為基礎年進行減碳計畫。配合主管機關「上市櫃公司永續發展路徑圖」，於2007年完成合併子公司溫室氣體盤查，督促上下游供應鏈，一同落實企業永續發展。提升各項資源利用效率，執行防止汙染環境措施，研發減少耗用資源之產品及服務，降低營運對自然環境之衝擊，改善暖化情形，為地球盡一分心力

環境

科學基礎減碳目標(SBT)建立

身為全球企業公民，公司遵行「責任商業聯盟行為準則」(Responsible Business Alliance, RBA)、內部訂定禁止歧視、雇用童工、強迫勞動及合法待遇與兩性平權等政策，實施人性化管理、舉辦團體活動、照護員工；遵行ISO 45001職業健康安全系統，提供健康工作環境；提供員工營運所在地之勞動法律資訊，建立管道雙向溝通

社會

責任商業聯盟行為準則

公司於2021年成立公司治理及永續經營委員會直屬董事會，以集團之經營理念「直誠、宏觀、盡責」為核心，強化董事會職能、提高資訊透明度、促進永續經營

治理

真誠、宏觀、盡責

★ 公司治理及永續經營委員會 GRI 2-13 GRI 2-14

遵循公司ESG政策的願景與使命，公司於110年11月成立「公司治理及永續經營委員會」，由三名獨立董事及二名董事組成，統籌決策及運作組織。轄下永續經營小組由永崴總經理胡惠森擔任召集人，各子公司負責人及當責人員為經營小組成員，每個月至少召開一次會議，由各組織成員定期彙報永續與環境相關議題及執行成果成效，並依據國際準則倡議之脈動訂定中長期的永續發展計畫，經審議後提董事會報告。董事會檢視及評估後給予適度的建議，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。



2-1 利害關係人議合 GRI 2-29

公司依據AA 1000 Stakeholder Engagement Standard SES (2015)利害關係人議合標準中的責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力等項目，依各項標準的關係緊密程度給予0~4分，進行主要利害關係人的鑑別評估，以及各部門與同業經驗，並透過多次會議討論，考量其公司內、外部所面臨的重大永續發展及公司永續發展之重要關聯性，經由永續發展辦公室內部小組討論，鑑別出7大類主要利害關係人，包含：股東/投資人、客戶、員工、供應商、政府機關、社區、非營利組織。透過問卷方式蒐集7大利害關係人關注議題，由永續發展委員會工作小組彙整並列舉19項永續相關議題。並依循國內外永續議題趨勢，適時提供相關資訊，以確保企業資訊透明且能準確回應所有受公司營運影響的族群。

利害關係人	關注議題	目前執行措施、方案	溝通管道與頻率	對應章節
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> 經營績效 風險管理 公司治理 客戶關係管理 創新技術 稅務政策 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦股東會、遵行法規公告 公司企業永續網站及永續報告書 成立公司治理及永續經營委員會 發言人機制及每年舉辦二次國內法人說明會及線上法說會 依法規辦理定期及不定期資訊申報事項，以利投資人於公開資訊觀測站查詢 不定期更新公司網站投資人專區之揭露資訊 	定期 <ul style="list-style-type: none"> 年度股東大會、年報 參加公司治理評鑑 發行永續報告書 一年四次法說會 	營運概況 第一章 公司治理 第二章 永續發展 第三章 友善環境
			不定期 <ul style="list-style-type: none"> 公開資訊觀測站或公司網站資訊公布 	
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶關係管理 創新技術 資訊安全 誠信經營 氣候變遷及能源管理 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 訂定產品品質目標，定期開會檢討 公司企業永續網站及永續報告書 	定期 <ul style="list-style-type: none"> 每年客戶滿意度調查 客戶GP 	營運概況 第一章 公司治理 第三章 友善環境
			不定期 <ul style="list-style-type: none"> 接受客戶稽核與要求 	
員工	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬與福利 人才招聘與留才 職業安全與衛生 勞資關係 人才培育 人權 	<ul style="list-style-type: none"> 設置聯絡窗口，並透過專人信箱收集員工意見反應及申訴 公司內部網路平台不定期公告各項員工福利事項 每月召開高階主管會議 不定期各事業單位溝通會議 定期不定期全公司分享講座會談 定期健檢醫療諮詢關懷照護 	定期 <ul style="list-style-type: none"> 設立職業安全衛生委員(EHS) 每季召開職業安全衛生委員會會議 定期健檢 	第一章 公司治理 第四章 幸福職場
			不定期 <ul style="list-style-type: none"> 各單位部門工作會議 各式活動講座 公司內部網路平台不定期公告 	

利害關係人	關注議題	目前執行措施、方案	溝通管道與頻率	對應章節
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 供應鏈永續管理 公司治理 循環經濟 	<ul style="list-style-type: none"> 協助關鍵供應商，推展環境管理觀念及實績分享 所有供應商簽定廉潔承諾書 關鍵供應商簽署遵守《禁用/不支持/不使用「衝突礦產」(conflict minerals)承諾書》 年度供應商稽核 	定期 <ul style="list-style-type: none"> 定期稽核 礦產衝突調查 	第二章 永續發展 第三章 友善環境
			不定期 <ul style="list-style-type: none"> 永續供應商調查 供應商會議 新的評鑑標準篩選供應商 	
社區/非營利組織	<ul style="list-style-type: none"> 社會公益 循環經濟 	<ul style="list-style-type: none"> 捐血活動 偏鄉農產品採購及銷售 設立慈愛社團，關心社會公益 響應公益募款活動，員工慈善小額捐款，隨手捐發票 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> 每年3次捐血活動 採買小農商品 二手衣物鞋捐贈 淨灘活動 	第二章 永續發展 第五章 社會共好
政府與主管機關	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 法令法規遵循 風險管理 氣候變遷及能源管理 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 配合主管機關監理與查核 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 主管機關政令宣達函文 接受政府機關評鑑(每年) 	不定期 <ul style="list-style-type: none"> 參加座談講座 響應政府政策方針 	公開上傳永續報告書揭露公司完整非財務資訊

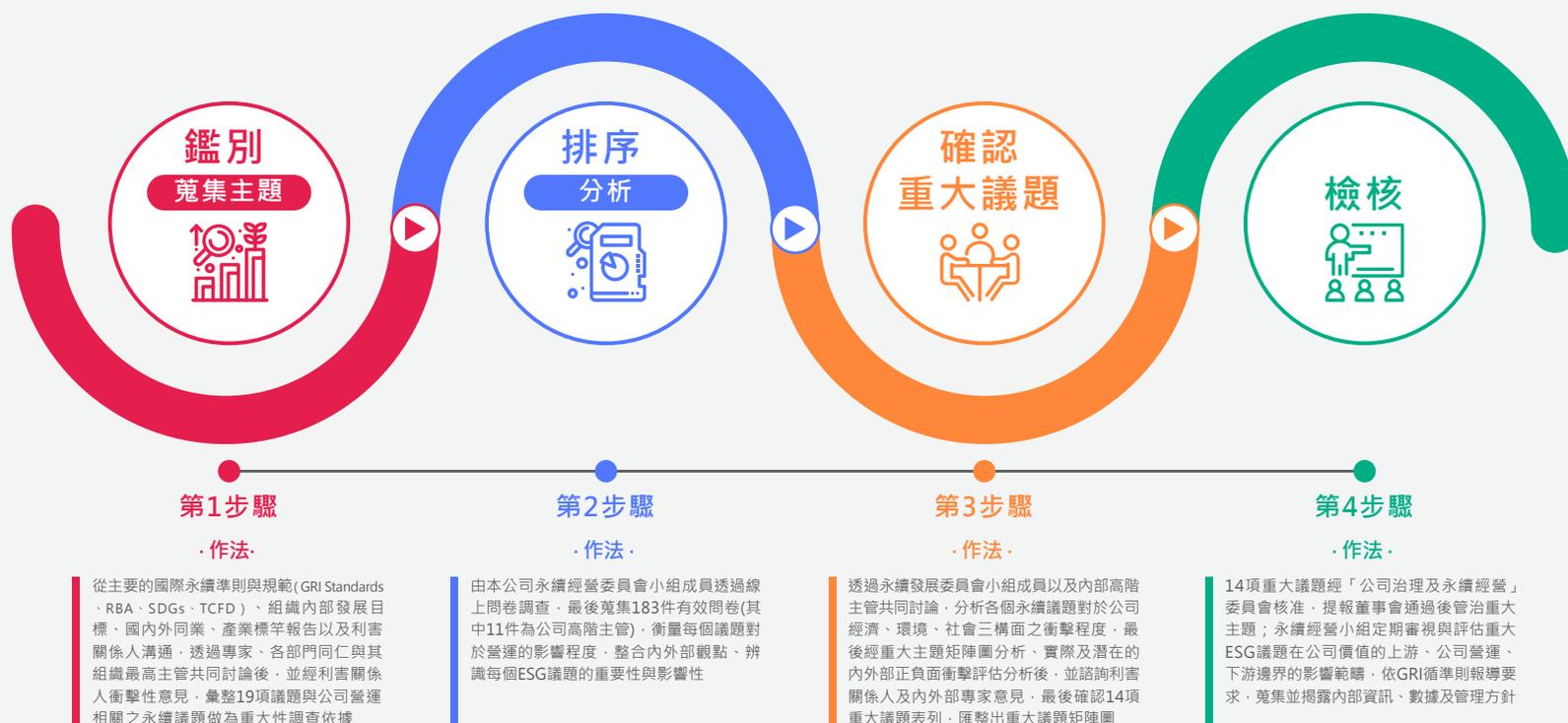


2-2 重大主題分析鑑別 GRI 3-1 GRI 3-2

參考GRI重大主題分析，於民國112年年初完成，共有59位公司的主管與同仁，以及124位利害關係人，參與鑑別 (identification)、排序 (prioritization) 與確認 (validation) 重大性議題與分析流程。相較前一年度的ESG 議題，經濟面部分新增「經營績效」、「風險管理」、「公司治理」與「法令法規遵循」四個議題，將「創新研發」、「公司誠信與貪腐」與「資訊系統安全管理」調整為「創新技術」、「誠信管理」與「資訊安全」；環境面部分整併原先的「水資源」、「廢棄物管理」與「綠色產品」為「循環經濟」；社會面部分新增「薪酬與福利」，將「人才吸引與留才」、「人才發展」與「社會參與」分別調整名稱為「人才招募與留才」、「人才培育」與「社會公益」。以更呼應議題管理的精神與內涵，最後彙集19個ESG 議題做為重大性調查依據。

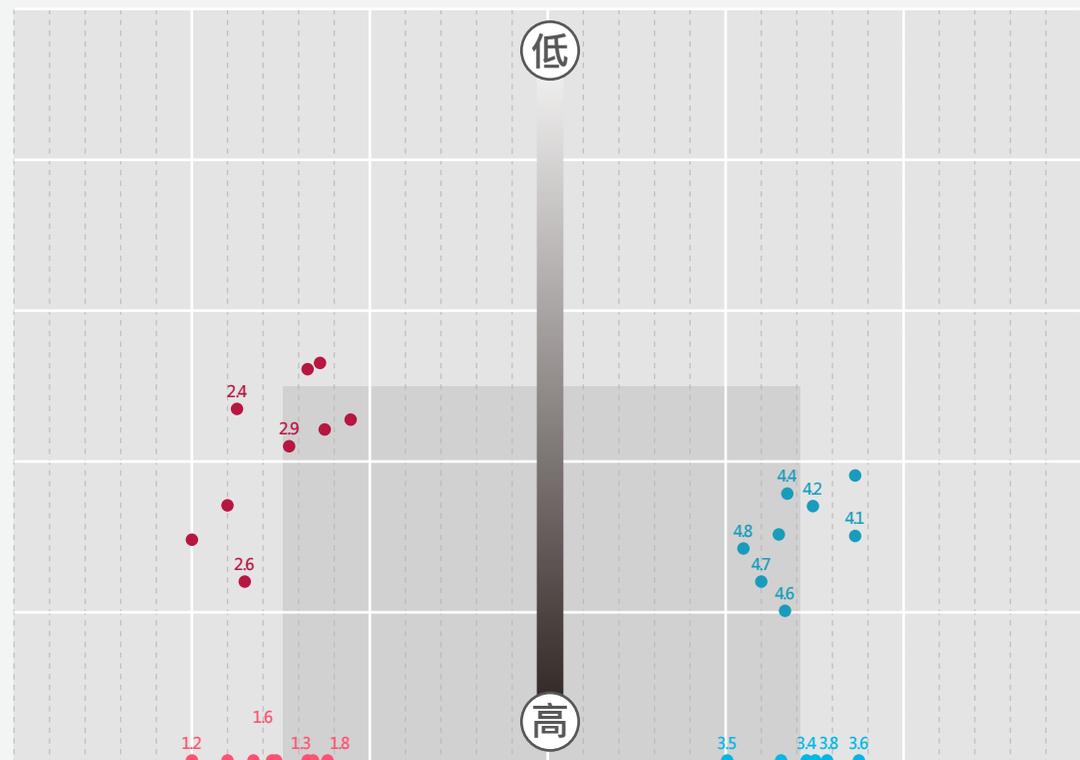
根據重大性調查結果，且進一步納入公司的ESG 政策、ESG 推動重點與長期永續目標，最後確認14 個議題具有顯著重大性，優先揭露與制定長期目標。

★ 重大主題鑑別流程：



★ 正負面衝擊圖 重大議題分析

發生可能性



負面實際衝擊

- 1.1 供應鏈不合法規行徑或公司要求品質標準
- 1.2 能源費用高漲-電費調漲
- 1.3 電力供應不足-生產中斷
- 1.4 無法洞察技術的改變及發展創新技術
- 1.5 氣候變遷因應法-營運成本增加
- 1.6 節能減碳設備-營運成本增加
- 1.7 人才招聘困難
- 1.8 製程安全管理未落實
- 1.9 供應鏈未妥善處理廢棄物

正面實際衝擊

- 3.1 財務績效穩健成長
- 3.2 開發新產品、產品多樣化
- 3.3 供應鏈管理得當
- 3.4 導入自動化流程和系統
- 3.5 再生材料使用及包裝才利用
- 3.6 投資潔淨能源產業
- 3.7 營造友善職場環境
- 3.8 降低重大風險發生之機率

負面潛在衝擊可能性

- 2.1 資安管理不佳
- 2.2 國際減塑政策·客戶轉單
- 2.3 技術創新研發無法符合客戶需求
- 2.4 未能執行完善風險預測及評估
- 2.5 供應鏈管理未完善
- 2.6 未依法規規-發生有損公司聲譽
- 2.7 碳費徵收

正面潛在衝擊可能性

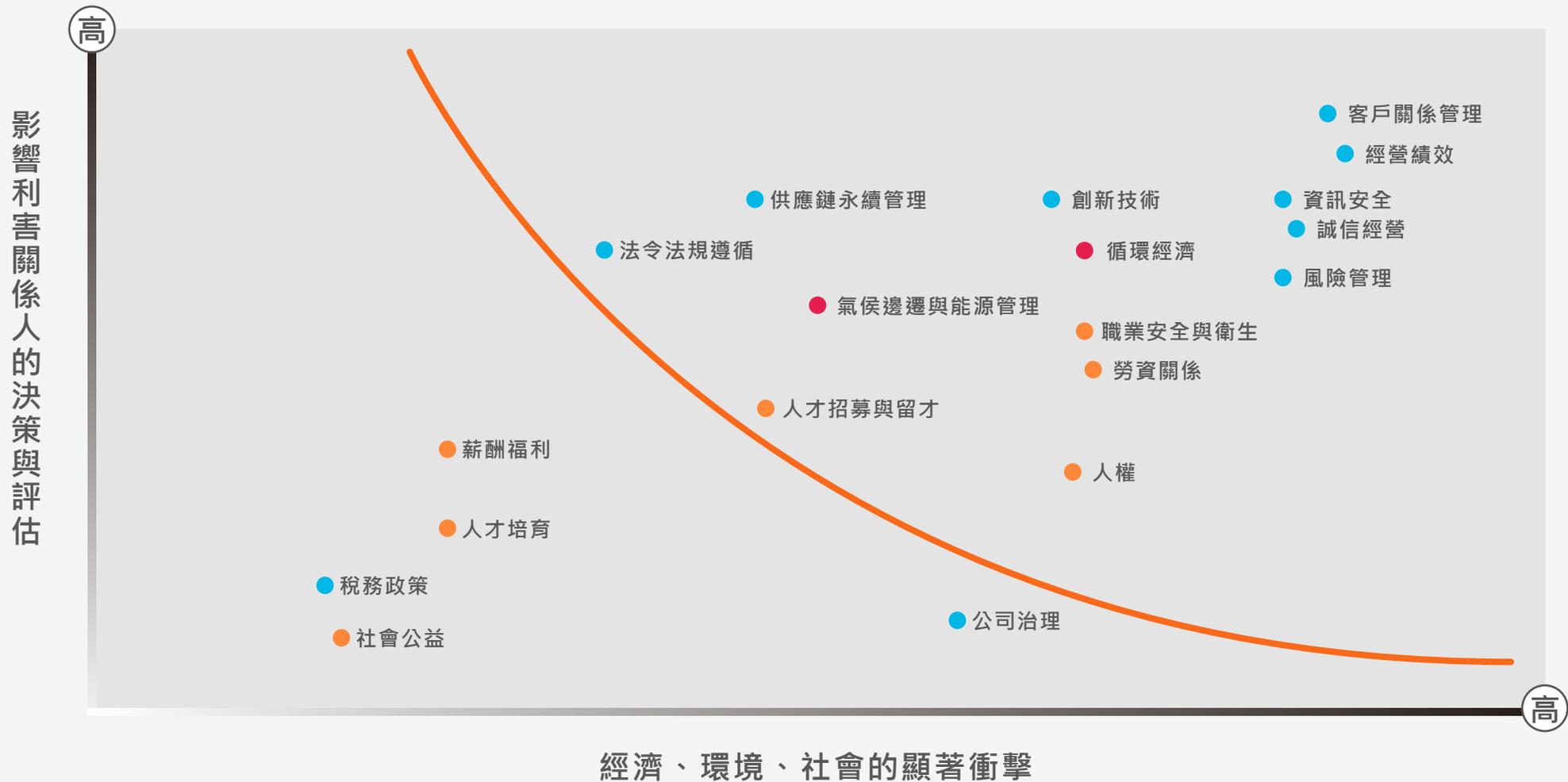
- 4.1 搶先布局高新科技技術領域
- 4.2 建立供應鏈協作關係
- 4.3 加速減碳減緩氣候變遷
- 4.4 積極尋找替代原物料
- 4.5 降低重大風險發生之機率
- 4.6 投資再生能源
- 4.7 達成幸福職場企業
- 4.8 推動社會參與在地居生活關懷

負面衝擊

正面衝擊

● 負面潛在衝擊可能性 ● 負面實際衝擊 ● 正面潛在衝擊可能性 ● 正面實際衝擊

★ 重大主題矩陣



★ 重大主題衝擊與對應GRI準則

為使利害關係人更了解每項重大主題對於企業內部及整體價值鏈、環境與社會等面向的衝擊，我們以矩陣表格呈現每項重大主題可能直接或間接造成的衝擊，表格中圈點所代表的意涵解釋如下：

重大主題	重大性說明	價值鏈 衝擊邊界			對應GRI Standards指標	對應SDGs目標	對應章節
		上游	公司	下游			
客戶關係管理	提高客戶滿意度，進行產品功能強化、服務精進，能提高客戶對品質的信任		●	○	GRI 416：客戶健康與安全 GRI 418：客戶隱私	12 責任經濟與生產	營運概況 第一章公司治理 第二章永續發展
經營績效	確保公司營運績效能持續穩定成長是公司經營管理層重視目標	○	●		GRI 201：經濟	8 就業與經濟成長	營運概況
資訊安全	資訊對企業或組織而言都是有價的，對企業或組織的營運有相當的影響。因此，需要賦予適當的保護，降低其風險，避免客戶隱私洩漏或公司機密遭到竊取或破壞，集團已著手規劃資安強化控管機制，確保資安無死角		●	○	GRI 418：客戶隱私	-	第一章公司治理
誠信經營	誠信是企業最重要的核心價值，也是企業經營的基石，公司確實遵循法令、落實誠信治理，以建立良好商譽及口碑，提升競爭優勢	○	●		GRI 205：反貪腐	12 責任消費與生產	第一章公司治理
創新技術	創新技術可以幫助企業提高效率、降低成本、增加收益，並為消費者提供更好的產品和服務		●	○	無適用GRI主題	-	第三章友善環境
循環經濟	提高資源利用率、減少環境污染和生態破壞為目的的經濟模式，實現資源的最大化利用，從而實現經濟、社會和環境的可持續發展	○	●		GRI 305：排放	6 淨水及衛生 7 可負擔能源 12 責任經濟與生產 13 氣候行動	第三章友善環境

重大主題	重大性說明	價值鏈 衝擊邊界			對應GRI Standards指標	對應SDGs目標	對應章節
		上游	公司	下游			
風險管理	透過風險評估、處理、風險監控等政策，幫助企業面對市場的變化及不確定性，將損失控制在極小化	○	●	○	GRI 2：一般揭露	-	第一章公司治理
職業安全與衛生	遵行職業安全衛生法，防止職業病和職業災害的發生，提高勞動者的工作效率和生產力		●		GRI 403：職業安全衛生	3 健康與福祉 8 就業與經濟成長	第三章友善環境
勞資關係	良好的勞資關係是企業社會責任很重要的一環，重視工作環境及注重勞工權益，助於提升員工向心力與企業競爭力		●		GRI 401：勞雇關係	10 減少不平等	第四章幸福職場
人權	人權與道德是企業發展的根基，保障勞工的權利及尊嚴，多元包容管理		●		GRI 412：人權評估	10 減少不平等	第四章幸福職場
供應鏈永續管理	透過改善供應鏈的環境和社會影響，實現企業的可持續發展。永續供應鏈管理涉及到從原料採購到產品設計、生產、物流、使用和回收等各個環節，需要企業與供應商之間的合作和協調	○	●		GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	12 責任經濟與生產	第二章永續發展
氣候變遷 與能源管理	氣候變遷因應是所有企業經營即將要面對的重大議題，能源使用是溫室氣體排放主要來源之一，須做好碳管理	○	●		GRI 201：經濟績效	13 氣候行動	第三章友善環境
法令法規遵循	法令法規遵循是指在企業經營過程中，遵守國家法律、法規、政策等規定，保證企業的合法性和合規性。這是企業社會責任的一部分，也是企業發展的基礎		●		GRI 2-27 遵守法律法規	-	第一章公司治理
人才招募與留才	人才招募與留才是指企業在招聘人才時，通過各種方式吸引優秀的人才加入企業，並在企業內部通過各種方式留住優秀的人才		●		GRI 2：一般揭露	4 訓練品質	第四章幸福職場

【●】實際(直接)衝擊：指該項重大主題對於該邊界造成直接的衝擊。

【○】潛在(間接)衝擊：指該項重大主題間接促成對該邊界的衝擊，或因為商業關係而與該邊界有所關聯。

2-3 重大主題管理 GRI 3-3

重大主題管理	政策/承諾	風險與機會	目的與標的	2022目標	2022年執行成果	2023年目標
客戶關係管理	開發客戶、服務客戶，提升客戶滿意度成為不可或缺之夥伴	風險： 無法提供客戶所需的產品或服務 機會： 提高客戶服務滿意度，深化合作關係，延展產品合作領域	改善客戶體驗、增加客戶留存率、提高營收、提高流程效率	客戶問卷滿意度目標90分	2022年客戶問卷調查回饋： 1.公司迅速回覆客戶問題 2.注重與客戶的關係	1.提供創新技術產品 2.優質的服務，提升客戶滿意度
經營績效	訂定營運管理政策與流程，定期管理審查，提昇企業效能，達成利害關係人期許	風險： 營運—供應鏈面向(價格) 市場—財務面向(利率/匯率) 機會： 開發(關鍵)供應商資源，提高供應商的質量和服務水平	達到公司生產營運計畫成果	營收與獲利成長5%	合併總營收為12,069,249仟元，年增7.36%，營業淨利550,973仟元；母公司稅後淨利達529,589仟元，每股稅後盈餘(EPS)為2.15元，年增22.02%	營收與獲利成長5%
資訊安全	強化資訊安全管理系統，落實資料及隱私權保護	風險： 駭客入侵竊取公司重要資料，破壞公司營運系統資料庫，造成運營癱瘓 機會： 資訊防火牆建置與整合公司各地辦公室資訊串聯，除可妥善保存重要業務資料，並可作為知識管理的基礎建設，提升內部重要資源共享的完善性	防治駭客入侵及破壞	強化資訊安全管理機制	無任何重大資安情事發生	強化資訊安全管理機制
誠信經營	訂有「誠信經營守則」並經董事會通過	風險： 發生有損公司聲譽或形象之情事 機會： 公司對外無負面新聞，將有助於建立良好企業形象	一個誠實、公正、負責任和可信賴的企業形象，以及維護企業的聲譽和品牌形象。這可以通過建立透明度、公平競爭、遵守法律法規、保護消費者權益	持續保持部門廉潔環境，零貪腐	所有新進員工均簽訂「廉潔承諾書」，並透過內部稽核單位的查核機制，防範不誠信行為之營業活動、行賄及收賄等情事發生	持續保持部門廉潔環境，零貪腐
創新技術	了解科技趨勢，投資創新技術	風險： 無法洞察技術的改變及發展創新技術 機會： 搶先布局高科技技術領域，增加與客戶更深層的合作	舉辦教育訓練培養員工對專利的敏感度，建立員工獎勵制度，保護員工創新成果	申請專利及商標數增加	於新人訓練時進行智慧財產權教育宣導，並於2022年8月26日舉辦相關教育訓練，共計5人次，合計15小時	申請專利及商標數增加
風險管理	建立有效的風險管機制，降低營運衝擊	風險： 未能執行完善風險預測及評估，使公司承受重大營運損失 機會： 降低重大風險發生之機率，經營更佳穩定，創造競爭優勢	定期針對各項營運風險進行討論，依照討論之因應作為進行執行	無重大風險情事發生	所有營運皆於評估範圍內，無重大風險情事發生	將風險控制於可接受範圍內
循環經濟	推廣新產品多使用無毒可回收材料，制定促進資源經濟效率、循環且無毒性產品設計的標準	風險： 公司及供應鏈未妥善處理廢棄物，汙染環境 機會： 以通過建立供應鏈協作關係、提高供應商的質量和服務水平	減少資源的浪費，降低對環境的影響	維持包材可回收物料比率9成	通過ISO 14001環境管理體系驗證，各項產品遵守政府規範的各項法令，使用之原物料，均符合歐盟之RoHS無鹵素規範，且進行包材物料回收使用及製造過程減少污染，以降低對環境衝擊	維持包材可回收物料比率9成

重大主題管理	政策/承諾	風險與機會	目的與標的	2022目標	2022年執行成果	2023年目標
職業安全與衛生	提供員工健康/安全的工作環境，通過ISO 45001職業安全健康管理系统驗證	風險： 發生職災、職業疾病、化學品危害 機會： 健全員工職災知識，減少事故發生的可能性	職業災害事故為0	繼續維持0災害	職業災害事故為0	繼續維持0災害
勞資關係	遵循法令，落實保障員工權益	風險： 無視勞工權益，人員流動率高 機會： 員工工作安全感提升，增加穩定力及向心力	設置多元溝通管道，維持順暢的雙向溝通，傾聽與回應員工的心聲	無員工申訴情事發生	無員工申訴情事發生	增加辦理員工座談會，透過座談會使高階主管可直接與員工進行溝通及意見交流
人權	支持與遵循全球人權宣言及盟約，落實人權與性別平等，保障同仁權益	風險： 無法適切保護員工以及供應商員工人權 機會： 營造性別平等，且多元共融的工作環境	無不平等或歧視情事發生	無性騷擾及歧視等不公平之職場申訴	無性騷擾及歧視等不公平之職場申訴案件	無性騷擾及歧視等不公平之職場申訴案件
供應鏈永續管理	建立供應商品質管理程序，採用供應商負責商業聯盟行為準則(RBA)	風險： 不合法規行徑或公司要求品質標準 機會： 幫助企業建立更加穩定和可靠的供應鏈，提高產品質量和信譽度，降低風險	有效管理供應商品質，建立以永續發展為目標的供應鏈	將RBA準則、衝突礦產、溫室氣體盤查納入稽核項目	整合供應商稽核項目，將RBA準則、衝突礦產、溫室氣體盤查納入稽核項目	提高供應商簽署「社會責任承諾書」比率及關鍵供應商RBA稽核
氣候變遷與能源管理	遵循政府「氣候因應法」，建立溫室氣體盤查程序	風險： 氣候災害造成營運衝擊 機會： 加速減碳減緩氣候變遷，公司朝永續發展邁進	母公司導入ISO14064認證，加入國際SBTi倡議減碳計畫	完成永崴111年ISO 14064-1盤查及驗證 部分子公司完成範疇一&範疇二排放年減碳排量減量4.2%。	已完成永崴111年ISO 14064-1盤查及驗證。已達到SBTi年度減碳目標	增加子公司導入ISO14064盤查驗證家數 部分子公司完成範疇一&範疇二排放年減碳排量減量4.2%
法令法規遵循	依公司法、證券交易法以及其他相關法令建立完善公司治理架構	風險： 不合法規情事發生，使公司商譽受損，及財產損失 機會： 保障股東權益，提高企業社會形象	符合各營運地點當地法令法規	無任何重大違法情事發生	無任何重大違法情事發生	提高公司治理評鑑分數
人才招募與留才	提供具市場競爭力的薪資福利及完善職涯發展規劃	風險： 無法及時招募到或是流失過優秀的人才 機會： 公司能及時招募優秀人才，成為具競爭力企業	離職率低於同業標準	廠區離職率低於同業標準	廠區離職率低於同業標準	廠區離職率低於10%

03



友善環境

友善環境政策，以邁向淨零、永續經營為核心
致力綠色製造設計開始到產品回收，減少對環境的傷害

3-1 環境管理

降低營運與製造過程對環境的衝擊，並積極維護員工健康與安全，是公司致力環境管理的堅持於承諾，公司爰導入ISO 14001、ISO 14064-1及客戶GP等管理系統，確保日常營運與產品皆符合環境標準與法規。

3-1-1 管理績效 GRI 302-1、GRI 302-3&GRI 302-4 GRI 305-1~5

能源消耗是造成氣候變化的主要因素，因為燃燒不可再生燃料會產生溫室氣體(GHG)並造成其他的環境衝擊。有效率的使用能源對減緩氣候變化至關重要。使用於台灣、中國大陸主要生產據點的能源包含化石燃料（如柴油、汽油等）與外購電力。化石燃料主要用於緊急發電機柴油、叉車、公務車汽油以及生活區（包含員工宿舍及餐廳）等。依據溫室氣體盤查結果分析，外購電力為主要生產據點溫室氣體排放量最大來源（約占98%）。

本公司及部分子公司廠區完成2022年ISO 14064-1範疇一、二、三之盤查與第三方查證。

下列為近二年使用的能源及溫室氣體排放量說明。能源及溫室氣體排放量說明：

單位：焦耳

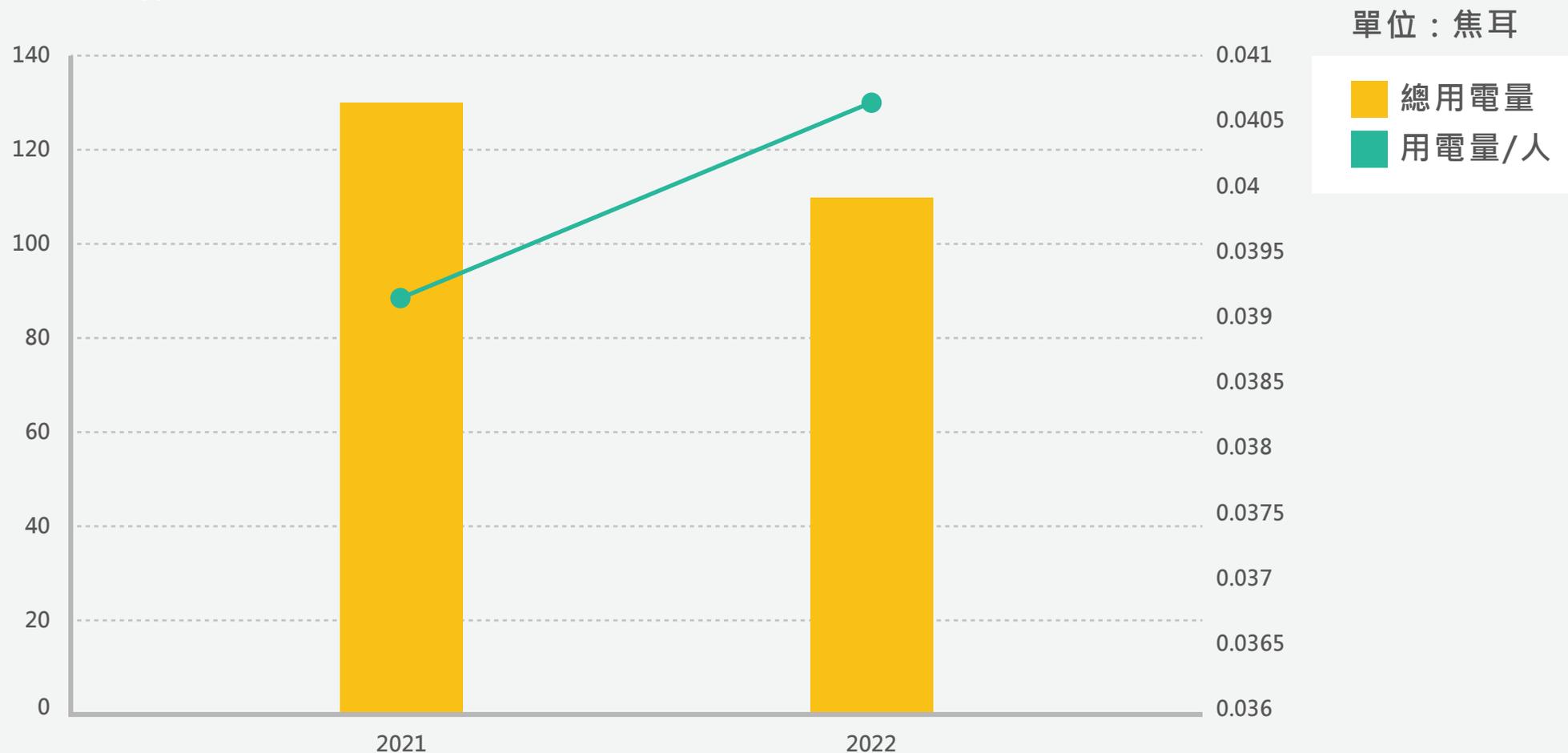
分類	項目 年份	2021	2022
		外購電力	127.86
能源	柴油	5,782	1,009
	汽油	1,081	321
	天然氣	108	94

單位：公噸CO₂e

分類	項目 年份	2021	2022
		外購電力	27,201.08
能源	柴油	387	85
	汽油	70	29
	天然氣	5	6

★ 近二年度用電總量與強度

「風險管理小組」依重大性原則，考量風險發生可能性、衝擊程度等變因，進行公司營運相關之環境、社會、經濟、公司治理及其他面向等關鍵與新興風險辨識與評估。每年度至少進行一次風險辨識，並向「公司治理及永續發展委員會」報告。各面向風險包含但不限於營運風險、市場風險、財務風險、人力資源風險、氣候變遷風險及其他營運相關之風險。



為了讓廠區更有效的使用能源，專才研究各種節能方案，打造低耗能之廠房設備。並透過高耗能設備汰舊換新，邁向節能減耗廠房。具體措施包括更換節能馬達電機、優化空壓機使用率、辦公室、廠房、倉庫、路燈等照明更換為LED燈、空壓機更換為變頻式等，公共區域安裝自動照明感應器，廠區每年投入大量的心力，致力於設備節能改造方案，投入重大用電生產設備功率機電改造，通過高效能馬達、空壓力機更換、汰舊更換節能燈管等措施，2022年節能225,437 (MWH)，減少189.41噸(二氧化碳當量)。

單位：公噸CO₂e

項目	設備	單位	數量	節省電能(MWH)	節省之碳排放量(噸)
1	更換節能空調	台	1	148,410	124.69
2	更換節能燈管	之	1,019	49,890	41.92
3	更換冷卻水塔INV泵	台	15	27,137	22.8

★ 溫室氣體情形(公噸CO₂e)

近二年減量成果

1.2022年較2021年(基準年) 範疇一減少938公噸CO₂e
較基準年減量63%

2.2022年較2021年(基準年) 範疇二減少9,227公噸CO₂e
較基準年減量34%

為持續達成SBTi倡議減量目標，於《2030年範疇1&2絕對排放量相較基準年2021年減少42%》本公司透過永續經營小組成員進行減量追蹤，至2022年已達成目標年減4.2%

範疇	2021	2022
範疇一	1,496.04	557.80
範疇二	27,342.76	18,115.72
範疇三	394.22	117,298.22
範疇一&範疇二合計	28,838.80	18,673.52
溫室氣體排放密集度公噸CO ₂ e(註)	4.17	2.40

註：公噸CO₂e/每百萬營收

3-1-2 節水生產 GRI 303-1~5

長年關注水資源節能環保議題，以ISO 14001環境管理體系為基礎進行水資源管理，持續推動水資源的節約措施，汰換舊管線與沖水閥、用水開關點檢與巡檢、空調冷卻水塔排水回收再利用及加強各廠區日常管理如教育宣導等，以減少在基礎廠務設施，如空調、空壓等循環用水及員工生活用水的使用。用水來源皆為自來水，並依法規排放，對生態無產生顯著衝擊。2022年總取水量為169.73百萬公升；總排水量依據廠區實際排放量與中國大陸城市排水工程規劃規範之城市綜合生活污水排放係數推估，總污水排放量為133.99百萬公升，依法令排至市政汙水管道處理。在水資源運用管理及節水技術執行下，約有74,315萬噸節水量，降幅超過30%，已達到每年節省5%之目標。

單位：百萬公升

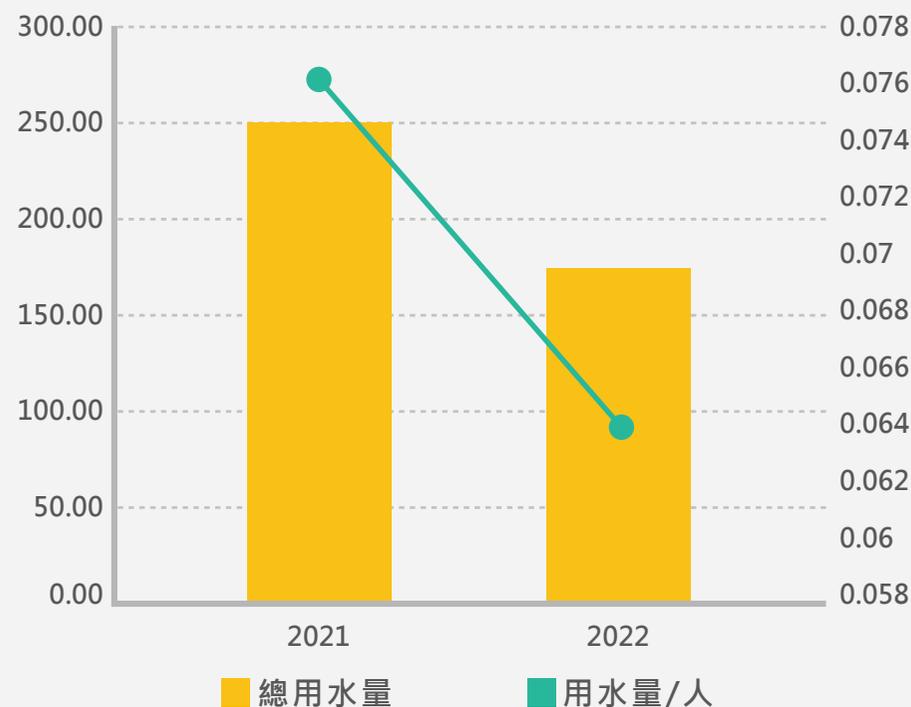
水源分類	2021			2022		
	總取水量	總排水量	總耗水量	總取水量	總排水量	總耗水量
自來水	243.88	195.55	51.89	169.57	133.91	35.81
地下水	-	-	-	-	-	-
地表水(河川、湖水、溪水)	-	-	-	-	-	-
雨水	3.55	-	-	0.16	-	-
海水	-	-	-	-	-	-
依水質區分						
淡水	247.44	195.55	51.89	169.73	133.91	35.81
其他(請說明)	-	-	-	-	-	-

註：耗水量=總取水量-總排水量

生活汙水量=自來水用量*0.8~0.85(自行推估)

★ 近二年度用水總量與強度

單位：百萬公升



3-1-3 廢棄物與污染防治管理

GRI 306-1~6 GRI 2-27

公司所產生之廢棄物皆集中處理與分類，依循ISO 14001 管理程序設置行政為專責管理單位，行政依類篩選具有效處理廢棄物能力之合格供應商簽定回收處理合約，進行妥善處理，確保公司所產生之廢棄物不會對周遭環境造成顯著衝擊。有害廢棄物總量為約佔比為總廢棄物產生量之0.01%，廢棄物處置皆經由當地合法供應商進行處置，公司2022年無環境面違規及罰款事項發生，廢棄物管理流程皆符合合約及法律義務。

下表統計，在廢棄物方面分為生活廢棄物與事業廢棄物兩種，生活廢棄物來自員工宿舍，而事業廢棄物則為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，來自工廠製造所產生之廢棄物。

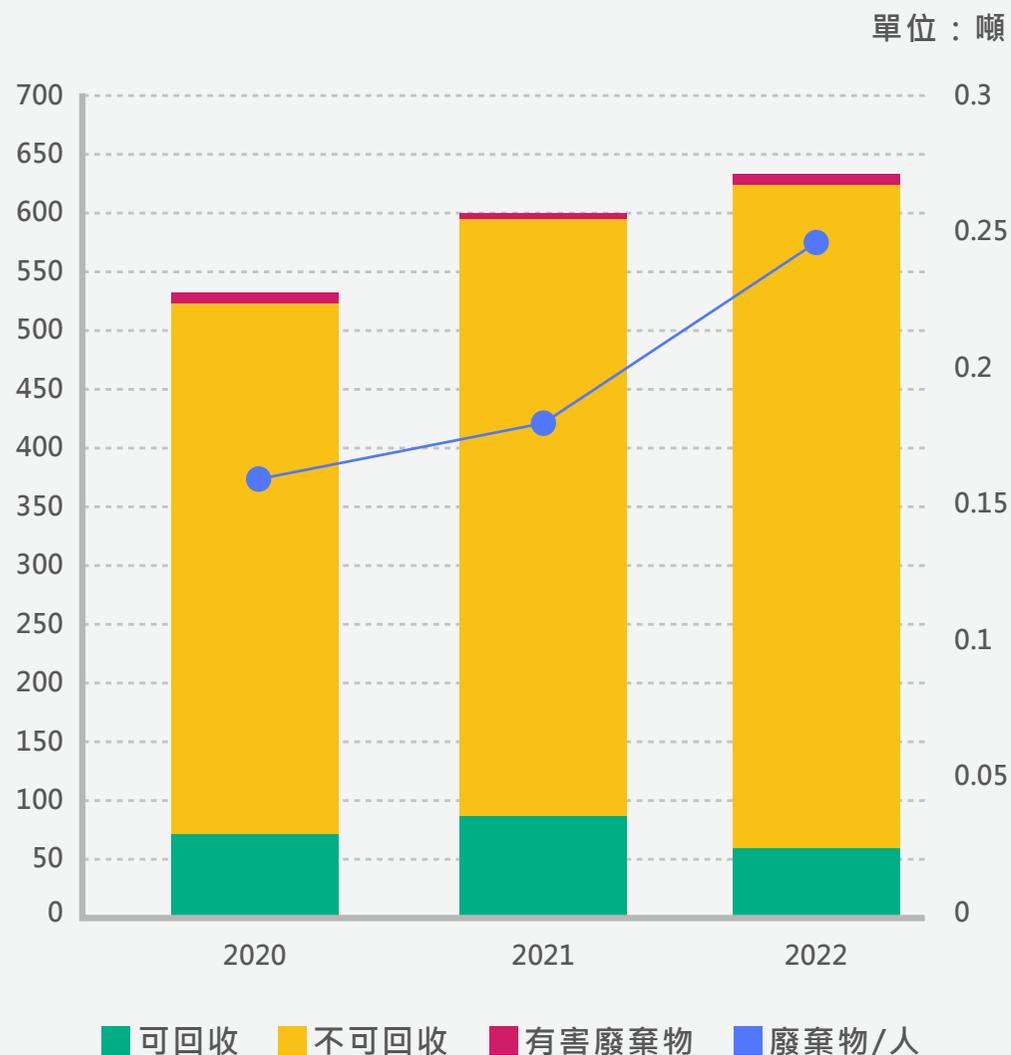
單位：噸

廢棄物類別	處置類別	2020	2021	2022
生活廢棄物	清運處理	437	475	449
一般事業廢棄物	回收	92	96	75
	掩埋	-	-	-
	焚燒	1	2	7
	其他處置	-	24	96
小計	530	597	628	
有害事業廢棄物	回收	2	1	3
	掩埋	-	0	0
	焚燒	-	2	4
	其他處置	3	1	1
小計	5	4	8	
總計		535	601	636

2022年透過回收產品包材：

保麗龍、棧板資源類材料進行再利用，倉庫物流中心將特定規格、材質且外觀完好的保麗龍、棧板再次運用於出貨或供周轉棧板使用，總計達到回收率約94%

★ 近三年廢棄物回收情形 整年廢棄物總量與強度



★ 未來三年預估達成減量目標

年度及項目	2023年	2024年	2025年
生活垃圾(人均)	3%	3%	3%

2022年較2021年人均垃圾增加約31%，主係因人均生產效能提升，產量不變，廢棄物總量不變情形下，總人數減少，導致人均比率增加；

目前集團減量相關措施如下：

1. 公司提供員工餐廳，提倡重複性餐器具，降低廢棄物產生
2. 公司宣導垃圾分類及減塑生活
3. 能源回收再利用



3-1-4 空氣汙染防制 GRI 305-6~7

公司因營運製造2021年產生VOC 0.023噸；2022年VOC 0.068噸。且透過管理方式、工程改善、教育訓練、以及定期第三方檢測，進行揮發性有機化合物(VOC)之排放控管，根據各廠檢測資料、車間現場實際情況與當地環保相關政策，安裝完善的廢氣處理系統，達到VOC 污染物的去除、優化控制，確保安全等目標綜合性需求。並由維護部門針對排氣設備定期進行檢查保養，確保各項監測數據均符合當地政府環境保護部門的指標要求。

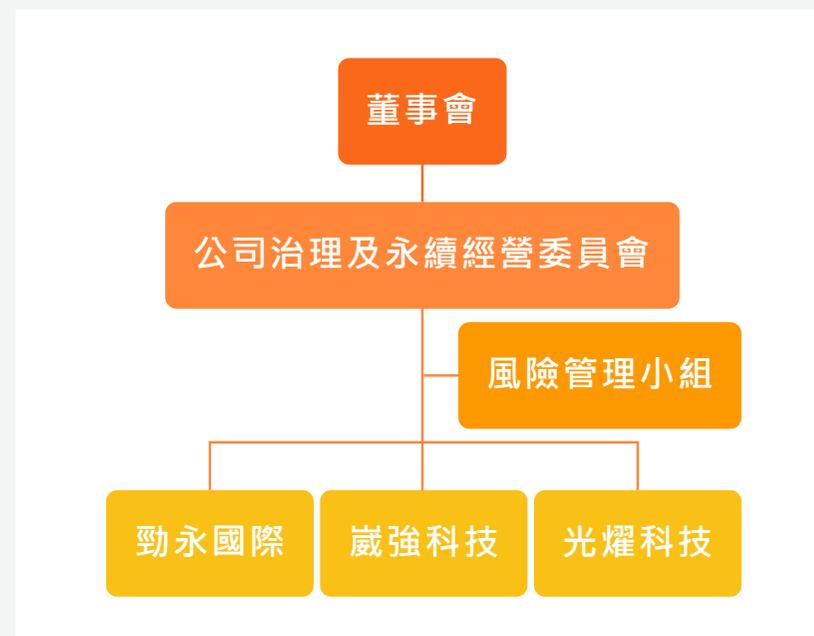


3-2 氣候變遷與調適 GRI 201-2

根據2022年《全球風險報告》提及，氣候變遷是全球須重視的風險議題之一。2022年初烏俄戰爭揭起序幕，國際政治經濟關係的不穩定而衍生的潛在風險，導致全球自由化貿易已死，COP 26峰會協議達成更是遙遙無期。公司密切關注全球氣候變遷趨勢與國家氣候變遷法規，將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目之一，進行分析與管控，並致力於溫室氣體的調適與減緩工作，公司自2021年起進行溫室氣體之排放量盤查，取得第三方認證，並參與自願加入SBTi倡議進行減量計畫、主動揭露溫室氣體管理資訊，提供給利害關係人參考，同時將盤查結果登錄於國家之溫室氣體登錄平台。面對全球暖化、極端氣候、環保節能、安全衛生及保育意識高漲，公司參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB) 發布之TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露，依其氣候相關財務資訊揭露四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，建立風險架構，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，且提出其相關應對策略。

3-2-1 氣候管理組織 GRI 2-12 GRI 2-13

公司之「公司治理及永續經營委員會」為氣候變遷管理的最高組織，由公司總經理擔任召集人，並指派各功能單位成立風險評估小組，依公司「風險管理政策與程序」之管理流程，每年至少進行一次氣候變遷相關之風險與機會鑑別，評估及管理其對財務的影響，並依相關項目擬定因應策略及設定目標，管理氣候變遷風險與機會行動，且每年向董事會報告執行結果。董事會負責指導並審核氣候變遷風險與機會項目、評估結果、應對策略及管理績效，並針對高風險項目應對措施執行與狀態持續追蹤。有關氣候變遷風險管理、策略及目標設定已於2022年8月12日董事會通過



★ 委員會策略及計畫 GRI 2-22

氣候治理策略：

1. 制定永崑投控環境永續政策：投資潔淨能源產業
2. 針對氣候變遷趨勢與國家氣候變遷法提出因應對策
3. 蒐集各營運據點能源消耗與溫室氣體排放數字進行分析
4. 揭露氣候變遷應變計畫

減緩與調適計畫：

1. 建立長中短期減碳目標
2. 導入ISO 14064-1進行溫室氣體盤查計畫，並經第三方確信
3. 規劃內部產品碳足跡計畫

★ 氣候變遷管理架構

1

治理

永續發展委員會

永崴氣候變遷管理最高層級組織，由獨立董事擔任主席，每年針對氣候變遷推動規劃及實績報告，並向董事會報告

經營管理會議

由董事長擔任主席，不定期針對節能減碳重大政策進行推動規劃及成果報告

2

策略

鑑別風險與機會

依風險與機會項目的發生可能性、衝擊性鑑別重大項目

評估潛在財務衝擊

針對鑑別的重大風險與機會進行潛在財務衝擊評估

情境分析

依照不同情境下可能達到淨零方案進行設定

3

風險管理

導入TCFD

採用TCFD架構辨識風險與機會，與各主責單位溝通，由高階主管確認

鑑別成果呈報

納入年度公司風險管理評估項目，每年由風險管理小組向「公司治理及永續經營委員會」及董事會報告控制措施、管理運作

4

指標與目標

集團能源管理目標

訂定2021年為基準年，2030年減碳42%的目標，並逐年進行檢討

氣候因應策略

設備汰舊換新、建置再生能源設備、生產排程最佳化、建築空調規劃、能源管理系統、極端氣候緊急應變計畫

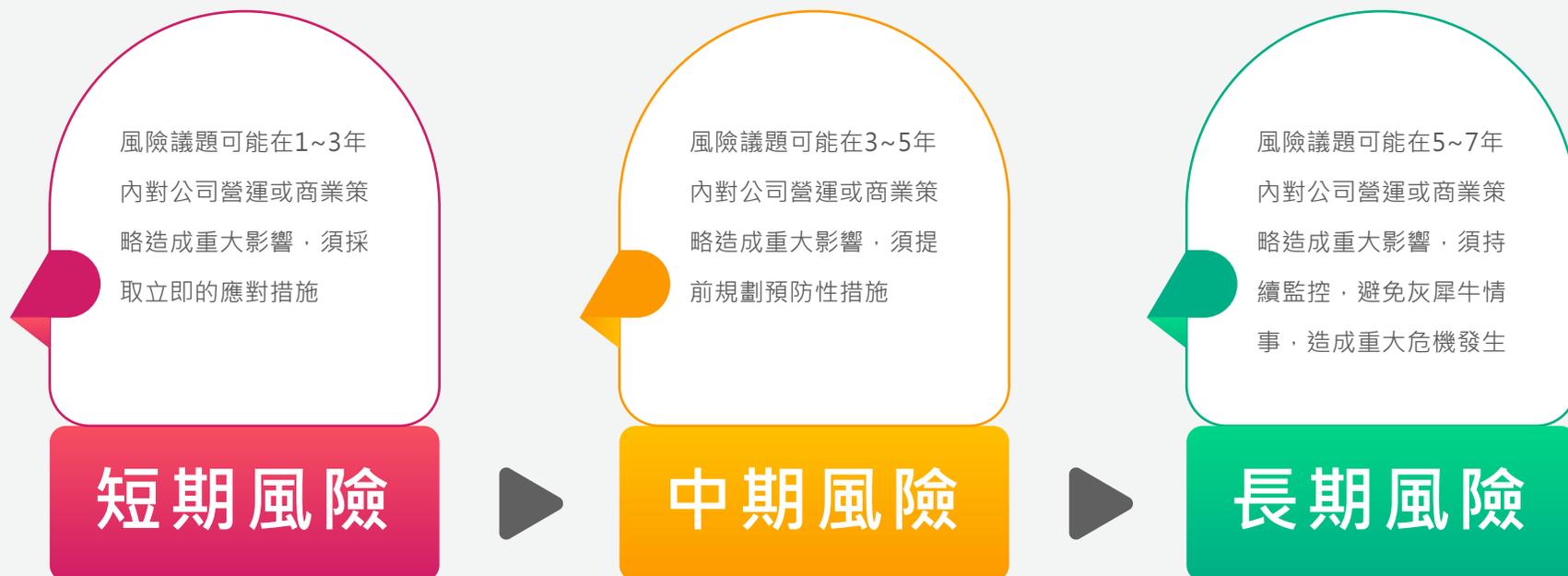
溫室氣體排放揭露

每年於永續報告書揭露範疇一、範疇二排放數據，並定期檢討增減原因

3-2-2 氣候變遷相關風險與機會管理

氣候變遷對企業的營運有著嚴重的影響，亦會對企業未來持續營運帶來衝擊及變數。為充分掌握氣候相關風險對公司營運與發展產生的影響，或進而衍生出其他機會，公司依照金融穩定委員會公布之TCFD建議書架構，評估氣候變遷對於公司的風險與機會，鑑別出短期、中期及長期風險與機會，並針對不同的風險採取規劃因應對策及管理措施，制定氣候相關風險與機會管理策略時，將其對財務影響、商業模式改亦或營運策略訂定之變數等納入考量，完整評估且每年檢視更新。風險來源劃分為實體風險與轉型風險，實體氣候風險：如乾旱、洪水、森林大火等，嚴重衝擊人類生活及企業營運；轉型面的風險：如法規變動、市場改變、新技術需求等。實體風險依時間長短分為急性(水災發生)，慢性(旱災、溫度上升)，氣候機會則包含資源效率、市場。氣候變遷對企業的營運有著嚴重的影響，亦會對企業未來持續營運帶來衝擊及變數。為充分掌握氣候相關風險對公司營運與發展產生的影響，或進而衍生出其他機會，公司依照金融穩定委員會公布之TCFD建議書架構，評估氣候變遷對於公司的風險與機會，鑑別出短期、中期及長期風險與機會，並針對不同的風險採取規劃因應對策及管理措施，制定氣候相關風險與機會管理策略時，將其對財務影響、商業模式改亦或營運策略訂定之變數等納入考量，完整評估且每年檢視更新。

風險來源劃分為實體風險與轉型風險，實體氣候風險：如乾旱、洪水、森林大火等，嚴重衝擊人類生活及企業營運；轉型面的風險：如法規變動、市場改變、新技術需求等。實體風險依時間長短分為急性(水災發生)，慢性(旱災、溫度上升)，氣候機會則包含資源效率、市場。



★ 氣候相關風險鑑別流程

階段一 風險資訊收集與議題鑑別跟分類

參考國際面臨議題及國內外標竿產業面臨之潛在氣候風險相關議題

- 極端氣候及全球暖化所導致之實體風險
- 因應氣候變遷企業尋求轉型之風險泛指公共政策、法規的修訂，進而為企業帶來一定的風險

綜上所述，敘明如下：

- A. 國際趨勢因應 B. 政策與法規因應 C. 發生實體風險之因應

階段二 財務性影響評估

評估第一階段鑑別出之風險對組織營運所產生的財務衝擊，如直接損害資產和中斷供應鏈所導致的間接影響。考量的影響面包括人力成本增加、技術發展及轉型成本等

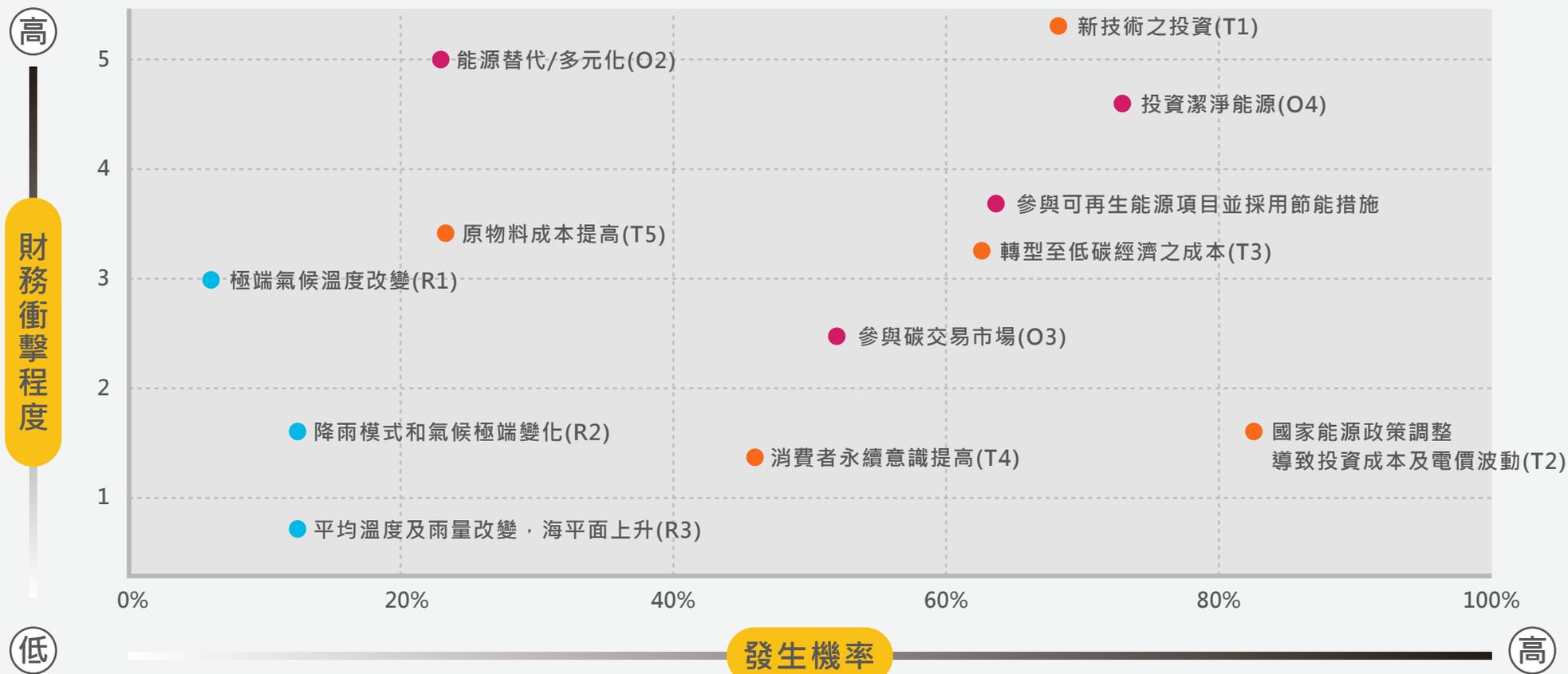
階段三 繪製風險矩陣

針對第二階段評估之氣候變遷相關議題，再根據風險矩陣分析鑑別其重要性，分析主要納入三項風險指標：風險影響面向、風險發生頻率及風險衝擊程度，以風險發生的可能性為橫軸，對財務衝擊程度的影響為縱軸，鑑別出各項風險議題需因應的優先次序

★ 氣候變遷風險與機會項目依發生期程鑑別結果如表

類型	短期(<3年)	中期(3~5年)	長期(>5年)
實體風險	-	<ul style="list-style-type: none"> • 極端天氣事件嚴重程度提高(R1) • 降雨模式和氣候極端變化(R2) 	<ul style="list-style-type: none"> • 平均溫度及雨量改變·海平面上升(R3)
轉型風險	<ul style="list-style-type: none"> • 新技術之投資(T1) • 國家能源政策調整導致投資成本及電價波動(T2) 	<ul style="list-style-type: none"> • 轉型至低碳經濟之成本(T3) • 消費者永續意識提高(T4) 	<ul style="list-style-type: none"> • 原物料成本上漲(T5)
機會	<ul style="list-style-type: none"> • 參與可再生能源項目並採用節能措施(O1) 	<ul style="list-style-type: none"> • 能源替代/多元化(O2) • 參與碳交易市場(O3) 	<ul style="list-style-type: none"> • 投資潔淨能源(O4)

★ 風險機會矩陣圖



為降低前開風險因子，本公司亦同步鑑別可行之機會並研擬因應措施。在氣候變遷減緩面向，依能源管理、責任生產、碳資訊揭露及創新技術等措施；在氣候變遷調適面向，本公司部分廠區已實施建置廠區光伏設備。本公司力行節能減碳措施，創新研發、照明設備改善、表單文件電子化、節約能源、資源及能源回收再利用等，並將持續宣導節能政策。

3-2-3 氣候變遷相關風險財務影響與機會管理

風險類型	風險描述	潛在財務影響	管理程序與辦法	衍生機會
轉型風險	政策與法規	符合法規要求所增加之營運成本	<p>策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> 各營運地點推行節能方案，汰換老舊設備及零配件，優化製程 設定氣候變遷最高治理機構，定期評估與擬定對策 <p>目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 完成永崴公司111年盤查及驗證 增加子公司導入ISO14064盤查驗證家數 <p>執行：</p> <ul style="list-style-type: none"> 「公司治理及永續經營委員會」制定永續發展策略及監督執行計畫 建立長中短期減碳目標 導入ISO 14064-1進行溫室氣體盤查計畫，並經第三方確信 規劃內部產品碳足跡計畫 投資潔淨能源產業 	<ul style="list-style-type: none"> 持續低碳研發技術，積極與客戶合作，提升客戶產品形象與價值 有效執行各項節能優化方案，提升產能，增加產量及降低營運成本 投資潔淨能源產業，致力實現減碳目標，善盡企業環境責任，邁向永續發展
	技術	投入節能減碳設備、太陽能發電基礎建設及購買綠電等措施，致使營運成本增加	<p>策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> 深化可回收與低能耗設計能力，符合客戶綠色產品需求 輔導關鍵供應商，降低供應鏈環境衝擊 <p>目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 部分子公司完成範疇一&範疇二排放年減碳排量減量4.2% 增加子公司導入ISO14064盤查驗證家數 <p>執行：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續各項節能回收計畫 建置太陽能發電設備 	
	商譽	無法滿足消費者的喜好，導致產品需求下降	<p>策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> 強化研發技術的創新，提供符合市場需求之技術 輔導關鍵供應商，降低供應鏈環境衝擊 <p>目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 材料新供應商簽訂「廉潔承諾書」、「供應商社會責任承諾書」回簽比率達100% 供應商年度品質稽核100%及關鍵供應商RBA稽核100% <p>執行：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續追蹤各項節能減量計畫 盡快推行ISO 14064-1管理系統並完成第三方確信 	
	市場	客戶對上游供應鏈之碳管理要求日趨嚴格	<p>策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> 強化研發技術的創新，提供符合市場需求之技術 輔導關鍵供應商，降低供應鏈環境衝擊 <p>目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 材料新供應商簽訂「廉潔承諾書」、「供應商社會責任承諾書」回簽比率達100% 供應商年度品質稽核100%及關鍵供應商RBA稽核100% <p>執行：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續追蹤各項節能減量計畫 盡快推行ISO 14064-1管理系統並完成第三方確信 	

3-2-3 氣候變遷相關風險財務影響與機會管理

風險類型		風險描述	潛在財務影響	管理程序與辦法	衍生機會
實質風險	立即性	近年來極端氣候發生頻率加深，強風、豪雨、長浪，中斷營運的風險加大	財產損失、營運中斷及原物料供給不穩定，導致運輸成本增加及產能下降，影響出貨，進而影響營收	策略： • 建立企業持續營運計畫，確保遭遇風險時，能及時因應 目標： • 材料新供應商簽訂「廉潔承諾書」、「供應商社會責任承諾書」回簽比率達100% • 供應商年度品質稽核100%及關鍵供應商RBA稽核100% • 部分子公司完成範疇一&範疇二排放年減碳排放量減量4.2% 執行： • 重要材料尋求二家供應商，分散供應鏈風險，確保原料供應無虞 • 更換節能空調與冷卻設備、無紙化審核系統，提高設備能效。	• 供應鏈的多元化及資源分散，提高原料的穩定性及強化供應鏈風險韌性 • 改善與提供辦公室、製程與設備的能源效率，節約營運成本，也減少溫室氣體排放總量
	長期性	全球暖化帶來氣溫上升，造成海平面上升	資本支出增加，營收減少		

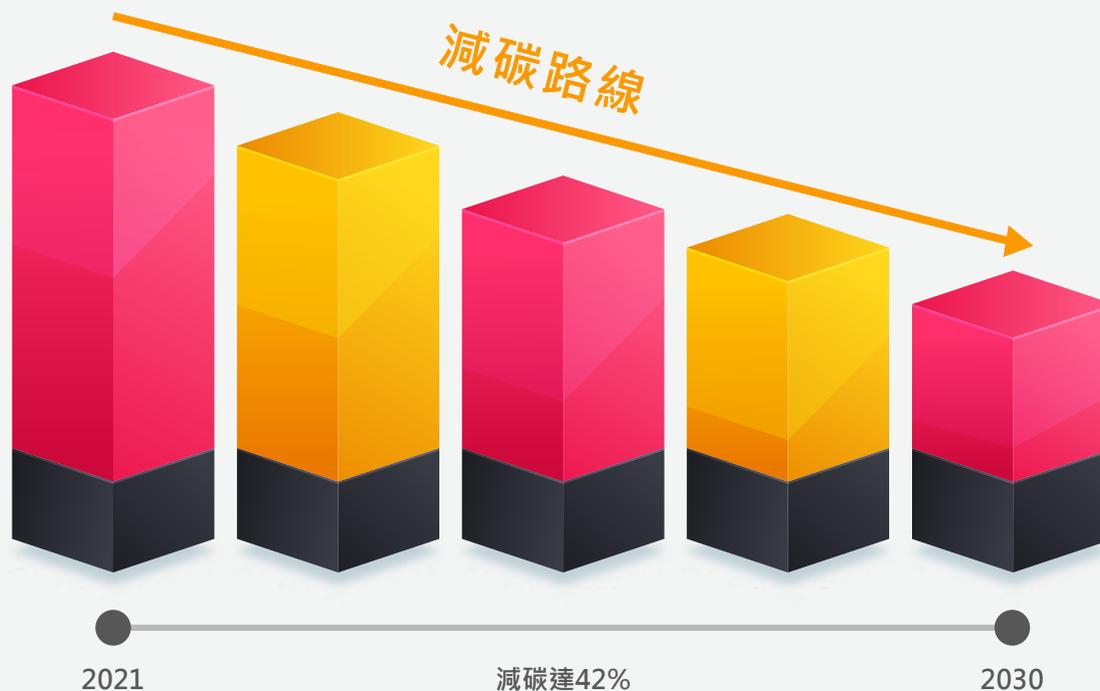


3-2-4 氣候變遷管理目標績效

★ 溫室氣體管理目標

公司於2022年起，進行溫室氣體盤查，公司及子公司等陸續導入ISO 14064-1管理體系且經第三方查證。並響應國際組織SBTi之倡議，以科學方法制定控制全球升溫低於1.5°C目標，以2021年為基準年，設定2030年為目標年(也為全球永續發展目標SDG一致)，範疇1&2 絕對排放量相較基準年減少42%。

★ 溫室氣體長期目標調整



★ 溫室氣體盤查與減量績效 GRI 302-2

公司於2022年起，進行溫室氣體盤查，盤查範疇為營運總部、勁永國際、崑強科技、台中光耀公司、大陸東莞富崑廠、富彰廠、威海富康廠及鹽城耀崑廠。目前經第三方確信的有：永崑營運總部、大陸東莞富崑廠、富彰廠及鹽城耀崑廠。盤查結果如下表：

單位：公噸CO₂e

排放類別		已查證排放總量	自主盤查總量
類別1 直接溫室氣體排放		337.04	220.76
類別2 輸入能源相關間接溫室氣體排放		12,975.51	5,140.21
類別3 運輸相關間接 溫室氣體排放	上游運輸與配送	304.44	-
	下游運輸與配送	99.09	-
	員工通勤	13.71	-
	客戶拜訪	-	-
	商業旅行	-	1.15
類別4 組織使用產品 間接溫室氣體排放	購入料件	54,071.46	-
	購入資本物品	-	-
	燃料和能源相關活動(不含類別1和2)	-	-
	營運廢棄物處置	5.38	-
類別5 使用組織產品 間接溫室氣體排放	產品下游製程	-	-
	產品使用階段	62,797.53	-
	已售產品終端處置	-	-
類別6 其他間接溫室氣體排放		5.55	-
小計		130,609.71	5,362.12
合計		135,971.83	

3-3 責任生產

我們承諾於提供優良產品及服務時，不僅使產品從原料取得、開發、生產製造到使用、廢棄整個生命週期，主動積極將環境保護的觀念落實於產品設計及管理，遵守國家及國際公認之法規法令、以及其他適用的行業標準和國際公約，善盡企業社會責任，持續改善工作條件，並以積極的態度對環境保護盡一份心力。

3-3-1 友善產品 GRI 302-5 GRI 416-1 GRI 416-2

目標

- 無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件
- 提供給客戶的產品100% 通過健康與安全評估
- 每年通過ISO 9001驗證

績效

- 遵守ISO 9001 品質管理系統
- 所有產品設計須通過相關品質驗證的測試，包括功能驗證、相容性驗證、可靠度驗證、XRF有害物質驗證等，確保產品量產前符合客戶、相關環境和安全法規規範
- 2022年無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約情事

3-3-2 低耗能產品設計 GRI 417-1 GRI 417-2

公司投資旗下公司主要產品為光電元件及電子產品關鍵零組件，部份系統終端產品則為ODM/OEM，因應客戶要求，透過產品技術創新，承諾持續提高產品能源效率、積極開發再生能源解決方案，並在產品週期各階段導入綠色設計，從初始材料取得、生產製造、包材材質、廢棄回收，朝節能、易拆解、易組裝及使用回收料方式落實，減少環境衝擊，實現產品責任與消費。

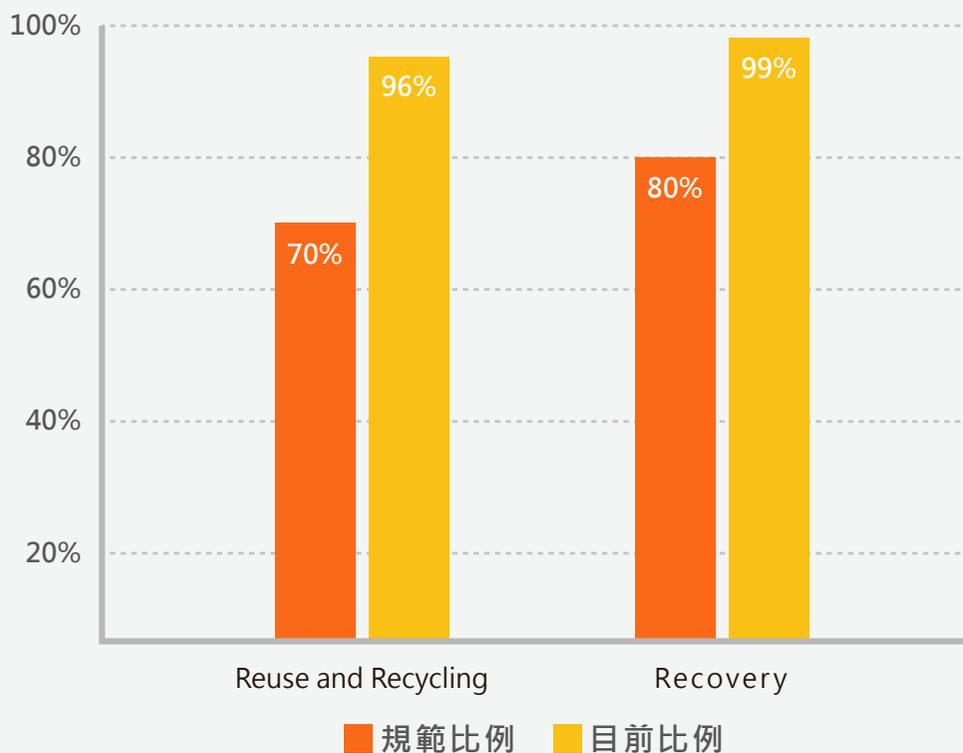
成果

- 材料取得階段：材料符合歐盟危害性物質限制指令(RoHS)要求，不使用礦產衝突礦產。依不同產品機構件部分環保材質比重由12%~33%比率不等
- 設計生產製造階段：減少材料使用，降低機構複雜度，優化製程，減少工時，達成製程節能。產品休眠由2Watt能耗，改善為1.7Watt，減少10%耗能；2022年以1.7Watt為目標，減少6%邁進
- 包材材質：產品包覆緩衝材質保麗龍改為紙板，紙板含90%使用環保材質，可進行回收使用
- 產品使用：符合各國環保節能設計要求ErP Lot 6、電源供應器Energy star(美國電源供應器)及EUP規範<2Watt in Sleep mode(歐盟)、CE(歐盟電器安規)、Eco Mark(日本生態標章)、及中國大陸十環標章(掃描器)

3-3-3 循環經濟

公司以美國、歐盟及日本為主要市場，除產品符合ErP LOT 6、Energy star、Eco Mark及WEEE環保規定，通過結合公司內部綠色採購標準從產品整個生命週期進行層層把關，每個環節做好產品安全及品質控制。保證持續提供符合法律法規和客戶要求的產品和服務，設立客戶服務專線及溝通網站，每年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係。

綠色製造上，減少不必要之資源浪費、尋求廢棄物減量及再利用技術開發；在價值鏈上下游，經濟效益極大化。透過製程原料回收、廢棄物減量技術研發，創造循環價值。目前廢棄回收情況為，符合廢電機電子設備指令(WEEE)規範，Reuse and Recycling 比例須達70% 以上(目前已達96% 以上)、Recovery比例80% 以上(目前已達99% 以上)，可大幅降低產品棄置後廢棄物之產生。



友善環境政策，以邁向淨零永續經營為核心，致力綠色製造設計開始到產品回收，減少對環境的傷害。政策如下：



(1) 環境保護及法規遵循



(2) 規劃各項節能及減排方案



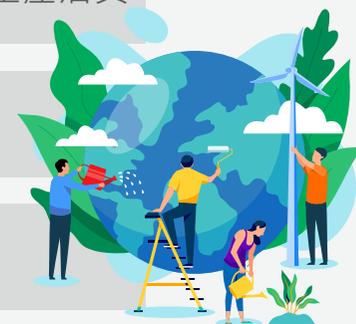
(3) 使用再生能源與研製自動化生產治具



(4) 研發設計環境友善產品



(5) 深耕企業環境永續教育



3-3-4 有害物質管理

公司旗下子公司建立綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理，整合GP Portal、oracle、與其他的資訊平台，形成完整的管理資訊系統，有效降低工作成本與提升處理時效，並整併客戶法規要求、設計、供應商、採購、生產、訓練等主要工作流程，層層把關，確實執行。供應商須上傳零組件所含原物料成分至GP Portal系統中。公司遵守並採用各種國際標準與規範，並適時更新，作為識別產品原物料的最佳實施指南，包括評估這些組件中的各種化學物質，以協助我們了解這些零件對於健康與環境的影響。

我們揭露給客戶的資訊包括**產品100%通過健康與安全評估**，**符合性聲明書**、**有害物質測試報告**、**物質安全資料表**、**安規/EMC符合性報告**等。這些資訊可以追溯到上游供應商。



04



幸福職場

遵循國際規範及相關法令，提供友善、安全、公平的職場環境
以完善同仁們，家，生活，健康與達成人生目標

4-1 人力管理與培育

人才是永崴珍視的重要資產，賴以生存的基石，我們致力於透過利潤共享制度，打造具競爭性的薪資水準，遵循國際規範及相關法令，提供友善、安全、公平的職場環境，以完善同仁們，家，生活，健康與達成人生目標！

4-1-1 人力結構 GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 202-2 GRI 405-1

2022年，永崴集團(包括台北營運總部、勁永國際、台中光耀、東莞富崴&富彰、鹽城耀崴、威海富康)共擁有2,585名員工，其中99%是全職員工、1%臨時員工。台灣總部，主要從事行政與研發兩大類別，男女性別比為63%比37%；大陸廠區，主要為製造生產中心，男女性別比為63%比37%，公司成員組成具多元性，包括不同年齡層、海外菁英、不同產業、學術等專業背景，其中協理級以上主管女性占比為25%。同時公司注入許多活力新血，鼓勵並提供青壯年人員發展空間。同時公司聘用身心障礙人士，尊重且實現身心障礙人員工作權利。

性別職級人數比率				
截至 2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
管理職級員工	30歲以下	男	1	0.04%
		女	2	0.08%
		小計	3	0.12%
	30-50歲	男	120	4.65%
		女	56	2.17%
		小計	176	6.82%
	50歲以上	男	10	0.39%
		女	4	0.15%
		小計	14	0.54%

性別職級人數比率				
截至 2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
一般員工	30歲以下	男	919	35.61%
		女	467	18.09%
		小計	1386	53.70%
	30-50歲	男	554	21.46%
		女	405	15.69%
		小計	959	37.16%
	50歲以上	男	19	0.74%
		女	28	1.08%
		小計	47	1.82%

2022/12/31	性別	人數
身心人士聘用	男	2
	女	1
	小計	3
外籍人員聘用	男	0
	女	1
	小計	1

★ 2022年員工類型分佈

2022/12/31		台灣地區		海外地區	
		男	女	男	女
雇用類型	全職	162	94	1,477	858
	約聘	-	-	9	34

註：約聘工為行政及季節性專案或活動需求所致

2022/12/31		台灣地區		海外地區		員工總數	派遣工比率
		男	女	男	女		
正式工		162	94	997	635	2,634	28.32%
派遣工		-	-	489	257		

註：各營運據點派遣工比例=各營運據點派遣工/(各營運據點員工總數+各營運據點派遣工總數)

★ 雇用當地居民為高階管理階層的比例

2022/12/31	2022
副理級以上主管比例	0.84%

註：1.在國外設廠或國外分公司適用

2.重要營業據點中，僱用當地居民為高階管理階層所佔的百分比

★ 新進員工和離職員工 GRI 401-1

新進與離職員工數			歲強		勁永		富歲		富彰		富康		光耀		耀歲	
2022/12/31	年齡	性別	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
新 進 員 工	30歲以下	男	0	0%	0	0%	2118	60%	294	66%	698	66%	3	3%	39	13%
		女	4	3%	0	0%	1039	30%	78	17%	230	17%	2	2%	6	2%
		小計	4	3%	0	0%	3157	90%	372	83%	928	83%	5	5%	45	15%
	30-50歲	男	0	0%	2	10%	211	6%	53	12%	145	12%	12	12%	24	12%
		女	1	1%	1	5%	137	4%	23	5%	110	5%	6	6%	9	8%
		小計	1	1%	3	15%	348	10%	76	17%	255	17%	18	18%	33	3%
	50歲以上	男	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%	1	1%
		女	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	1	0%
		小計	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	1	0%	1	1%	2	1%

★ 新進員工和離職員工 GRI 401-1

新進與離職員工數			歲強		勁永		富歲		富彰		富康		光耀		耀歲	
2022/12/31	年齡	性別	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
離職員工	30歲以下	男	0	0%	0	0%	2287	60%	360	64%	599	39%	2	2%	66	23%
		女	3	2%	1	5%	1184	31%	101	18%	199	13%	2	2%	22	8%
		小計	3	2%	1	5%	3471	91%	461	82%	798	52%	4	4%	88	31%
	30-50歲	男	10	8%	1	5%	216	6%	72	13%	112	7%	27	27%	25	9%
		女	7	5%	2	10%	132	4%	32	6%	91	6%	11	11%	17	6%
		小計	17	13%	3	15%	348	10%	104	19%	203	13%	38	38%	42	15%
	50歲以上	男	5	4%	2	10%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	1	0%
		女	1	1%	1	5%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%
		小計	6	5%	3	15%	0	0%	0	0%	1	0%	1	1%	1	0%

使用報導期間結束時的總員工人數來計算新進員工與離職員工的比例

[註1] 新進員工數包含直接員工及間接員工 [註2] 中國地區人員流動率偏高主因為學生工合同到期離廠、春節前人力離職返鄉及請假者眾多，同時增加招聘人力所致
員工具向心力及福利優渥，因此除退休人員及產線人力，新進雇用人數及離職率穩定，總體呈現下降趨勢

4-1-2 薪酬待遇

GRI 2-21 GRI 202-1 GRI 405-2

秉持機會平等的原則，透過公開遴選的程序招募員工。提供員工健康安全工作環境，設置專業測評，適才適所的空間及合理的薪酬與福利。為吸引及留任最好人才並獎勵同仁創造績效，將員工薪資與公司經營績效的結合，設計具競爭力的薪酬結構吸引人才。員工薪資來源為固定薪資、年終及績效分紅獎金3大部分；除不定期結構調薪外，為使分紅獎金發放更具即時性的激勵效果，每年依據事業單位的營運狀況績效，進行獎金發放。針對研發、工程、績效傑出及優秀表現人才，進行高效獎勵。

入職時簽訂正式聘僱合約，訂定合理的薪資，並按照各據點當地政府規定，繳交保險退休金。獎勵資深員工，感謝其奉獻，頒發獎座、提供榮譽假予符合資格者，2022年度頒發共8位資深員工年資獎。

整體薪酬政策

章程第26條：

- (1)本公司年度如有獲利，應提撥不低於6%為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。
- (2)本公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。111年本公司大陸地區包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度為4%。

績效考核部分，通過年度二次績效考核，給予員工工作上的回饋，並肯定員工優秀表現，依據公司營運狀況及員工績效表現、貢獻分配員工紅利及年終獎金；另設置專利提案/核准獎金，2022年度共受理4件。

單位：NT

2022 年台灣地區男女性別與當地基本薪資比率

2022/12/31	男性	女性
基層人員最低薪資	\$26,167	\$26,167
(法定)基層人員最低薪資	\$25,250	\$25,250
超過法定最低薪資倍數	1.04	1.04

單位：RMB

2022 年海外地區男女性別與當地基本薪資比率

2022/12/31	男性	女性
基層人員最低薪資	\$2,093	\$2,093
(法定)基層人員最低薪資	\$1,993	\$1,993
超過法定最低薪資倍數	1.05	1.05

★ 非主管職年薪平均收及中位數

公司於2022年起，進行溫室氣體盤查，盤查範疇為營運總部、勁永國際、崑強科技、台中光耀公司、大陸東莞富崑廠、富彰廠、威海富康廠及鹽城耀崑廠。目前經第三方確信的有：永崑營運總部、大陸東莞富崑廠、富彰廠及鹽城耀崑廠。盤查結果如下表：

台灣地區		單位：NT	
項目	2021	2022	
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	284,870,308	289,640,638	
非擔任主管職務之全時員工人數	354	285	
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	858,525	1,013,750	
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	742,893	873,792	

註：非擔任主管職務係指扣除經理人、部分工時、任職給薪未滿6個月等人後之在台僱用員工人數(含本國籍、外國籍)，並採平均人數計算

註：薪資總額係應計基礎，包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額

海外地區		單位：RMB	
項目	2021	2022	
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	89,045,891	88,043,084	
非擔任主管職務之全時員工人數	1,205	1,206	
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	73,182	69,213	
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	68,136	65,835	



4-1-3 員工福利及退休計畫 GRI 201-3 GRI 401-2

公司為了員工的福利而設立了這些福利和制度，讓員工能夠兼顧工作和生活，並且感受到公司的關心和重視。當員工感受到公司的關心和重視時，他們會更有動力為公司努力工作，進而提升工作滿意度和對公司的認同感。此外，公司的福利和制度也能讓員工兼顧工作和生活，減輕壓力，增進員工之間的感情。

公司福利制度及退休金說明如下：

項目	說明
健康檢查	享有公費一般健康檢查每二年一次。相關職等以上提供高階健檢專案
健康保健	勞保/健保、團體保險、意外險、旅遊平安險、海外出差保險、定期健康檢查、特約醫生諮詢服務
商務差旅保險	出差期間享有商務差旅保險，包含旅遊平安險、旅行不便險等
其他福利	提供年節禮品慶賀、生日禮券、結婚/生育/喪葬及住院補助、公司用餐費及車位費用補助、精緻下午茶、咖啡無限供應
退休提撥制度	台灣廠區依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定辦理退休申請及給予標準，每年委任精算師出具勞工退休準備金精算報告，並依法提存舊制退休金至臺灣銀行信託部專戶，勞退新制推行後，依法按月提撥 6% 至個人新制退休金帳戶。員工若符合法定退休條件，可申請退休
薪資制度	(1)符合所有薪酬相關法律，包括最低工資、加班和法定福利之規定 (2)年終獎金、員工分紅、專案激勵獎金 <ul style="list-style-type: none"> 不以扣工資為紀律處分之手段 每次支薪週期提供充分之薪資明細資訊 按照當地法律聘用臨時工、派遣員和外包勞務
娛樂活動	年終尾牙、部門聚餐、簽約健身中心、眾多社團活動、登山健行活動、家庭日活動、年度院線電影欣賞、多家特約商店
公司環境	獨立辦公大樓、自助式員工餐廳、la'day複合式咖啡館、室內平面停車場
員工休假	我們依法提供「家庭照顧假、男性陪產假、女性生理假、產檢假、娩假及哺乳室」等措施 2022年在疫情影響下，亦提供「防疫照顧假」，供員工安心照護家人
海外法定福利	社會保險（養老、醫療、工傷、失業、生育）、住房公積金、高溫補貼、病假醫療期、年假、婚假、喪假、育兒假、護理假、陪產假
海外公司福利	三節禮品、婦女節福利、月禮品、生日禮品、年終尾牙抽獎、春節往返路費報銷、僱主責任險



★ 育嬰假 GRI 401-3

公司成員任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。2022年度共26位同仁申請育嬰留停。

項目	性別	台灣廠區			海外廠區		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
符合育嬰假申請資格人數	男	0	0	2	0	6	3
	女	5	3	2	31	27	20
實際申請資格人數	男	0	0	2	0	2	3
	女	3	2	2	31	27	20
應復職人數	男	0	0	2	0	6	3
	女	3	1	2	21	21	14
實際復職人數	男	0	0	1	0	6	3
	女	2	0	1	19	14	7
復職率	男	N/A	N/A	50%	N/A	100%	100%
	女	67%	0%	50%	90%	67%	50%
前年度復職滿一年人數	男	0	0	1	0	4	3
	女	0	1	2	8	12	0
留任率	男	N/A	N/A	100%	N/A	100%	50%
	女	N/A	50%	50%	N/A	63%	0%

★ 2022 年員工家庭照護相關假別統計

項目	家庭照護假/人次	產(陪產)假/人次	生理假/人次
男性	13	7	0
女性	20	29	25



★ 員工與社團活動

慶生會

除追求工作上的成就感外，為了讓員工能適時抒發壓力，獲得身心靈平衡，設置舒適、溫馨、多元的活動空間，且不定期舉行活動，凝聚員工間的向心力及歸屬感。員工慶生可以讓同事感受到公司的關心，同時提升員工工作滿意度和對公司的認同感，鼓勵員工們繼續為公司努力。此外，慶生也是一個讓員工放鬆心情、減輕壓力的好機會，可以增進同事之間的感情。



慶生會

社團活動

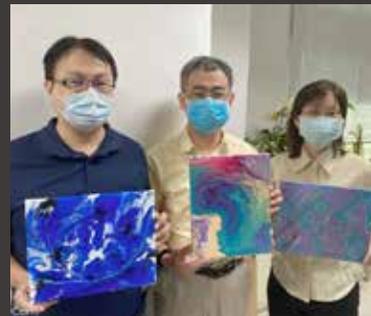
公司社團活動可以為員工提供一個展現個人特長和興趣的平台，讓員工能夠在工作之餘做自己喜歡的事情，這可以讓員工在工作以外找到快樂和滿足感，從而提升員工的工作積極性和滿意度。此外，公司社團的存在，能夠建立不同部門工作語言之外的溝通管道與不同世代之間的交流，刺激著工作夥伴心中的品牌DNA，鼓勵每位想找到夥伴發展興趣或想親自帶領同好的企業員工，能在公司內部能找到工作以外的進步的動能與開放空間。

目前除了高爾夫球練習場簽約外，另成立有籃球社、羽球社、三鐵社、登山社、有氧運動社、瑜珈社、手作社、花藝社、慈愛社等共10個運動、文藝、公益類等社團，員工可依自己的興趣參與，舒展身心。





三鐵社



手做社



瑜珈社



有氧運動社



羽球社



花藝社



登山社



登山社



籃球社

★ 退休計畫

為讓員工退休金擁有良好的生活品質，啟動另外人生，公司各營運地點皆依規定，「勞動基準法」訂定之福利計畫，以及依「勞工退休金條例」之提撥計畫。其中勞退新制方面，台灣地區依員工每月薪資6%提撥退休金，所提撥之退休金於2022年及2021年認為費用之金額分別為11,964 仟元及13,397仟元；海外地區子公司的退休金，依當地政府的規定每月提繳養老、醫療等各類社會保障金。

		2022	
新制	依照政府勞工退休金條例辦理	96%	
舊制	依照政府勞工退休金條例辦理	18%	

4-2 人才發展 4-2-1 人才訓練 GRI 404-1 GRI 404-2

在人才培育方面，針對新進員工、專業職同仁、管理幹部，規劃以職等為基礎之訓練課程，提供多元化管道，鼓勵員工透過外訓及自習等方式，增進自身專業技能。此外制訂「在職進修管理辦法」，除了員工所接受的工作教導外，亦鼓勵同仁強化其經營管理及專業能力，包括短期研習課程及長期學位與學分班，並提供員工上述課程之教育補助，以達成公司經營及個人發展需求。

新進人員職前訓練：提供有關公司之企業文化、營業項目、工作規則、員工福利、獎懲規定等課程，讓新進人員對公司有基本的認識，新進員工接受職前教育以熟悉公司文化及運作。

在職人員訓練：依工作所需安排實施內、外訓等各項訓練課程。

專業職能訓練：依需要派同仁至相關機構受訓，讓同仁取得專業的檢驗認證。

		台灣地區			
職級	男	女	合計時數	平均時數	
主管職	610	296.5	906.5	3.55	
一般職員	1037	588	1625	6.37	
合計時數	1647	884.5	2531.5	9.93	

		海外地區			
職級	男	女	合計時數	平均時數	
高階主管	121	0	118	0.05	
中階主管	323	113.5	436.5	0.20	
基層主管	1104	561.5	1665.5	0.76	
專業人員	2434	380	2814	1.28	
一般人員	12638.5	8623.5	21262	9.71	
合計時數	16620.5	9678.5	26296	12.01	

★ 教育訓練時數統計

類別		台灣地區			海外地區		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
新進人員訓練	人次	31	51	32	1284	905	1388
	時數	4.06	5.59	5.41	52.68	38.94	42.38
	小計	126	285	173	67644	35244.5	58818
專業別訓練	人次	323	270	852	12898	12481	10123
	時數	1.91	2.00	2.53	2.47	2.75	3.37
	小計	168	540	2157	31848.5	34356.5	34069.5
法規規範訓練	人次	26	37	174	87	99	206
	時數	9.46	5.14	2.01	4.21	3.16	2.00
	小計	246	190.2	349	366	313.2	412
晉升主管職務訓練	人次	0	7	44	21	21	21
	時數	0.00	1.00	1.27	3.00	3.00	3.00
	小計	0	7	56	63	63	63

新進人員訓練：關於廠區《考勤管理辦法》《離職管理辦法》《聘僱管理辦法》等相關管理辦法以及勞工道德進行培訓。

專業別訓練：各製程單位就生產相關培訓。

法規規範訓練：最新勞動法規/社會保險法規等相關法規進行培訓。

晉升主管職務訓練：晉升相關培訓。

★ 教育訓練時數統計

員工訓練金額與時數統計	台灣地區(TWD)			海外地區(RMB)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
訓練指標						
員工訓練總金額(百萬元)	0.02	0.02	0.002	1.19	0.82	1.12
員工訓練總時數(小時)	900	900	2234.5	99681.50	69790.00	93076.50
員工訓練金額/總員工數(元/人)	38.67	38.67	5.33	301.97	175.68	257.92

不含約聘人員

4-2-2 績效考核 GRI 404-3

透過定期績效考核，評估員工的能力與工作績效，了解員工對主管與公司的期待，從而針對性地進行培訓和發展，提高員工的工作能力和素質。同時，員工也可以通過績效考核了解自己的優缺點，從而更好地調整自己的工作方向和目標。

項目	男性			女性			小計		
	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比
主管職	517	125	24%	277	59	21%	794	184	23%
非主管職		392	76%		218	79%		610	77%
小計		517	100%		277	100%		794	100%

- 1.人數計算基礎為 2022/12/31 在職員工
- 2.到職未滿三個月員工及直接工不列入評鑑
- 3.主管職及一般職員;男性及女性，定期安排每半年一次績效考核

4-3 人權與勞資關係

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-25 GRI 2-26

★ 人權政策

GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 GRI 410-1 GRI 415-1

公司人權政策為支持及遵循「聯合國世界人權宣言 (UDHR)」、「聯合國全球盟約(UNGC)」、「聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)」及國際勞工組織(ILO)「工作中基本原則和權利宣言」等國際公認之人權規範與原則，遵守公司所在地之法令，並採取與負責任商業聯盟行為準則 (RBA) 一致的行動，有尊嚴地對待並尊重所有人員。

執行方針為

- 一、多元包容與平等的機會
- 二、禁止強迫勞動與雇用童工
- 三、合理薪資及工作條件
- 四、建立安全、衛生與健康之工作環境
- 五、建立暢通的申訴機制，避免員工遭受不法侵害
- 六、提供包括獨立信箱舉報方式及多元的開放式對話管道，讓供應商、商業夥伴及其他等利益關係人得以向公司回饋意見定期檢視及評估相關制度與作為

公司遵守《RBA責任商業聯盟行為準則》，台灣總部、大陸製造中心以依循《企業社會責任手冊》，秉持聘用員工必須依據個人特質、能力與職務之契合程度，決定任用與否，不因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、政治見解、年齡或其他的歧視而有不同的待遇，並且總部與各廠區皆訂定《不強迫不歧視反騷擾規範》之管理程序文件。民國111年亦針對台灣地區同仁實施的人權保障相關訓練，總時數為672小時，共計56位同仁完成訓練，佔台灣全體同仁總人數的21.88%。未來，我們將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

針對童工與未成年工部分，2022年無廠區違規任用童工及未有違反自由結社等相關情事與投訴事件發生。

本公司亦維持政治中立，於報導期間無政治捐獻。

海外地區保全亦接受正式人權政策及特定程序訓練，以打造安全的工作環境。

2022年保安接受人權教育訓練資料

2022	人數	百分比
保全接受組織正式人權政策或特定程式訓練人數	29	85.3%
公司總保全人數	34	

★ 勞資關係 GRI 402-1

建立良好的企業文化、無障礙的溝通機制、協助員工實現生涯規劃、尊重勞工權益及提供員工發展機會，是良好勞資關係之基礎。多元暢通保密溝通管道，讓員工可安心自由提出建議於勞資會議、管理會議，公司會即時回饋並取得共識；員工亦可透過企業內部之佈告系統，即時傳遞企業公告、活動、晉升獎懲等資訊，讓同仁能夠適時地獲得資訊、參與公司活動以及給予回饋。

依據勞動基準法，公司明訂勞務變更之最短通知期於工作規則中：

(1)服務滿3個月未滿1年者，提前10天預告。(2)服務滿1年未滿3年者，提前20日預告。(3)公司內服務滿3年以上者，提前30日預告。

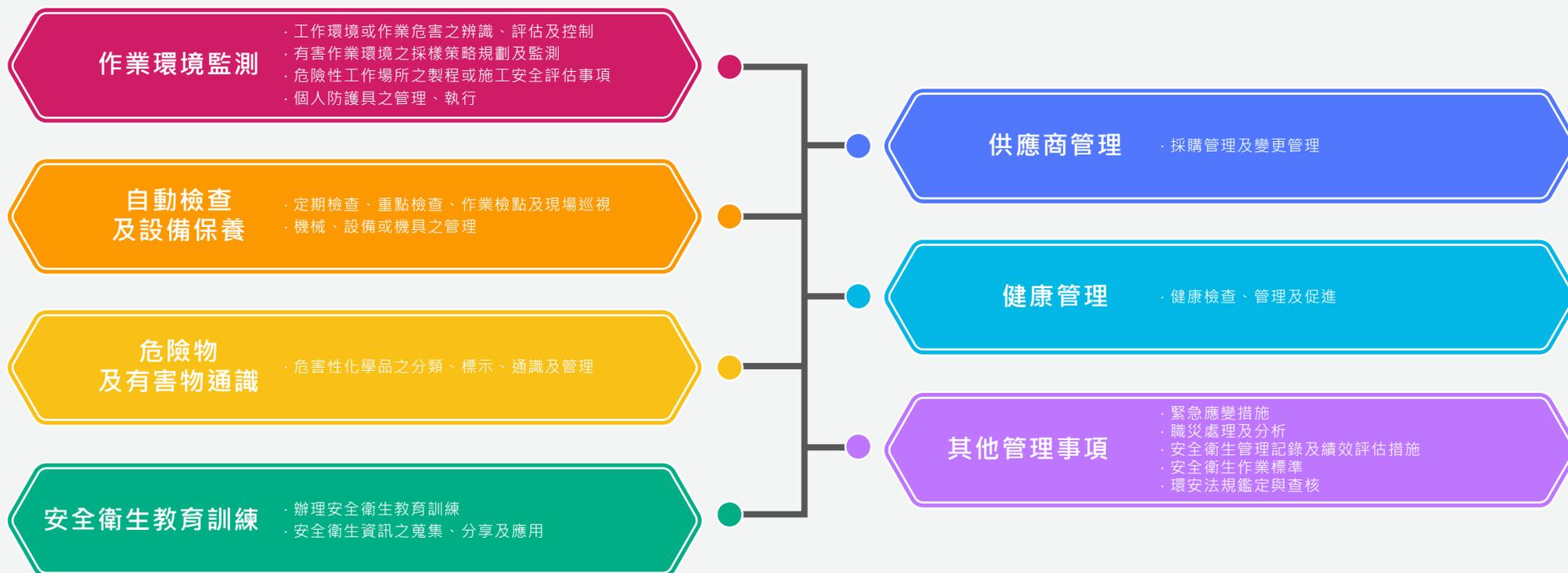
以此為基礎，如計畫對公司型態或員工職務內容進行任何重大調整，至少於事前二週內公告並與員工進行妥善溝通，嚴格杜絕任何強迫勞動、歧視或虐待之情事發生。2022年，無任何員工申訴及糾紛案件發生。



4-4 職業健康安全 GRI 403-1~10

提供員工健康/安全的工作環境，通過ISO 45001職業安全健康管理系統驗證，提供完善的工作條件、健康、福祉和實踐平等的承諾。提供員工線上文件程序，員工隨時可線上取得完整資訊。定時舉辦防災與消防演練，大陸廠區制定《緊急狀況準備及應變措施》辦法，成立緊急應變小組，一旦發生事故，通知相關單位人員及主管。

廠區設置職業安全委員會，並依照職業安全衛生管理系統ISO 45001，每季召開召開會議討論職安相關事項，以利達成公司內部部門間、各階層以及外部相關單位團體間之溝通、諮詢並確保同仁工作環境安全。2022年本公司員工無發生職業安全災害情事發生。



★ 健康安全事故

避免職業安全問題造成重大損失，善盡企業的社會責任。以災害預防及災害防止為核心理念，使用適當之管理工具與成熟的技術及可運用之資源，整合廠區內作業職安衛問題，提出有效對策，持續精進推動職業安全文化，另加強作業人員之防護管理，並投入資源強化職業病預防，以創造零災害環境。2022年中國廠區職業健康安全支出項目，總支出約計人民幣1,855,825元，並投入各項防護措施設備護具，教育訓練及工作環境檢測等作業，完善健康安全工作環境。111年台灣地區失能傷害頻率為0；大陸地區失能傷害頻率為0。人員職災發生0起物體打擊、10起機械傷害等輕微工傷(占111年底員工總人數之0.4%)，未發生重大事故。

績效指標	2021		2022	
	臺灣	大陸	臺灣	大陸
失能損失(人次數：工傷人數)	0	23	0	10
失能損失(總工時：工傷假時數)	0	1,018	0	904
FR失能傷害頻率	0	5.24	0	0.00
SR失能傷害嚴重率	0	26.46	0	0.02

失能傷害：依據《企業職工傷亡事故分類標準GB6441-86》，失能傷害包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能

非失能傷害：損害日數小於一天

FR(失能傷害頻率)：每百萬總經歷工時之總失能傷害人次數 = (發生失能傷害的總人次數 × 106) / 工作總工時

SR(失能傷害嚴重率)：每百萬總經歷工時之總失能損失日數 = (工作傷害損失總日數 × 106) / 工作總工時

★ 職業安全衛生風險管控

完善的職業安全衛生風險評鑑，有助於及早發現潛在危險因子，廠區依ISO 45001管理體系「環境因素風險源風險評估程序」進行風險辨識及評估。對公司所有活動、產品、服務中的環境因素及危險源進行辯識、評估，確定出重大環境因素和職業健康安全風險，並制定環境因素和職業健康安全風險控制措施。

避免職業安全問題造成重大損失，善盡企業的社會責任。以災害預防及災害防止為核心理念，使用適當之管理工具與成熟的技術及可運用之資源，整合廠區內作業職安衛生問題，提出有效對策，持續精進推動職業安全文化，另加強作業人員之防護管理，並投入資源強化職業病預防，以創造零災害環境。2022年無職業災害情事發生。

職業安全衛生風險評估流程



★ 職業健康教育及服務

公司通過「ISO 45001 職業健康安全系統」驗證，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，內容如下：

<h3>門禁安全</h3>	<p>公司對外所有出入門禁及內部重要出入門禁均設有監視器或門禁設備嚴格管控出入狀況，並設有駐警隊進行日夜間巡邏，並定「出入廠管理辦法」、「大樓門禁管理辦法」...等，明確規範進入廠區之人員、車輛、物品進出動向，以維護人員安全</p>
<h3>職業安全及 災害防範措施與應變</h3>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司設有「安全生產委員會」，由大陸廠區負責人擔任總召集人。每季度召開一次安全生產專題會議，研究和審查有關安全生產的重大事項 2. 新進員工必須經過勞工安全衛生訓練培訓，增加其職業安全意識 3. 公司訂有「職業健康安全程序」、「緊急應變程序」、「事故處理及調查管理辦法」...等，明確規範對已發生和存在的事故做出及時的處理和調查，使其傷害程度降至最低，並經調查與檢討發生原因及預防方法，防止同類事故再次發生
<h3>設備維護</h3>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依消防法規定，每月進行消防安全設備及避難設施檢查，2022年已完成12次安全檢查維護作業 2. 依職業安全衛生管理辦法，定期對工作環境各設備進行維護檢查作業，已完成年度環境檢測2次作業，環測結果皆符合法規 3. 電器設備和線路檢測已完成年度檢測1次作業，皆符合國家相關安全規定、電器設備有可熔保險和漏電保護，絕緣性能良好，並有可靠的接地或接零保護措施 4. 本公司對於危險性機械及設備均依法予以列管，並做詳盡的檢查，確保設備能安全操作。公司之危險性機械部份，均依照「各機械及設備操作規範」定期檢查及保養，確保設備之使用安全疑慮
<h3>健康衛生</h3>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新進人員於到職前需接受身體檢查，在職人員則以優於法規頻率，每兩年定期由公司協助安排健康檢查，檢查結果由專業人員進行勞工體格、健康檢查結果分析與評估。 2. 定期辦理健康、衛教講座，提升同仁相關健康知識及保健 3. 落實預防人因危害、勞工過度負荷、母性健康保護及不法侵害等理預防計畫與活動 4. 友善母性工作環境，設立哺乳室可供使用 5. 防止職場暴力及性騷擾防治，公司訂有「性騷擾防治管理辦法」，提供並訂立申訴管道及懲處辦法等 6. 指派從事勞工健康服務之醫(護)事人員臨場服務 7. 公司定期進行廠區環境消毒，環境清潔由專業人員進行維護，並定期安排深度清潔，確保工作環境健康，本年度已完成23次環境消毒清潔
<h3>保險</h3>	<p>提供員工團體保險，內容包含定期壽險、重大疾病險、意外險、意外醫療險及住院、癌症醫療險及優惠眷屬自費保險</p>

05



社會共好

以實際行動為社會公益挹注關懷
發揮同仁生命實踐力與關懷心，以「取之於社會，用之於社會」

5-1 社會公益 GRI 203-1

★ 社會捐贈

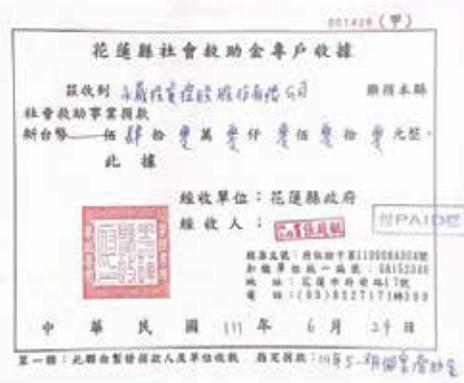
以實際行動為社會公益挹注關懷，與花蓮縣卓溪鄉長呂必賢先生共同協助立山村各部落直購偏鄉農產品，認購2,985箱香甜多汁的文旦柚，讓農民不需要辛苦的載運販售，利用科技網路協助原鄉建立行銷管道。



響應花蓮縣政府協助辦理救助事業、籌募救助經費、發揮救助功能及改善貧困民眾生活，111年捐贈花蓮縣社會救助金專戶受惠戶數共78+80+67=225戶，111年3、6、11月，永崴公司共捐贈120萬元，協助低收入戶生活補助及各項緊急救助。



第一聯：此聯由受贈機關人員收執，確定捐款。111年3月22日



第一聯：此聯由受贈機關人員收執，確定捐款。111年6月29日



第一聯：此聯由受贈機關人員收執，確定捐款。111年11月21日

5-1 社會公益 GRI 203-1

★ 社區教育合作人道關懷

發揮同仁的實踐力和關懷心，以「取之於社會，用之於社會」的精神，與當地職業學校合作，針對技術開發和員工教育訓練進行合作，我們捐贈了防災物資，並發揮了人道主義精神。



5-1 社會公益 GRI 203-1

★ 愛護地球友善環境

塑膠製品雖然帶來便利，但同時也產生大量垃圾造成環境負擔，並且在遇熱或遇油會釋有毒物質，對人體造成危害，丟棄後在土壤中千年不化、焚化爐燃燒後產生劇毒戴奧辛，而流入海洋是扼殺無辜生命的殺手，塑毒也會隨著食物鏈及生物鏈，再回到人體。為重視環境永續響應聯合倡議，加強環境教育及生活減塑減廢宣導，於2022年10月29日參加正崙集團舉辦之桃園竹圍海洋淨灘活動，活動參與人數含眷屬約有150人。

參與正崙集團舉辦桃園竹圍海洋淨灘活動

· 活動日期

2022年**10**月**29**日

· 參與人數(含眷屬)

150人

· 垃圾重量

300 Kg



5-1 社會公益 GRI 203-1

★ 愛心捐血

每年舉辦捐血活動，響應「捐血一袋 救人一命」活動。

自2014到2022，集團慈愛社的捐血活動已邁入第八年，即使這兩年受到疫情的衝擊，同仁捐血的熱情也沒有隨之消退，反而在疫情趨緩後，單次捐血量達到了330袋血，為捐血活動創造了一個小高峰。

項次	日期	活動 捐款/服務對象	捐贈/捐血金額
1	3/9	集團捐血活動 第二十五次 臺北捐血中心	捐血量 289袋血、72,250cc 總捐血袋數 7,010袋/總血量:1,752,500cc
2	7/13	集團捐血活動 第二十六次 臺北捐血中心	捐血量 308袋血、77,000cc 總捐血袋數 7,318袋/總血量:1,829,500cc
3	11/9	集團捐血活動 第二十七次 臺北捐血中心	捐血量 330袋血、82,500cc 總捐血袋數 7,648袋/總血量:1,912,000cc





附錄

附錄一 - GRI 準則對照表

使用聲明	永崴投資控股股份有限公司已依循GRI準則報導2022年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
GRI 2：一般揭露2021			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	概況	8	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	4	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	4	
2-4 資訊重編	關於報告書	4	
2-5 外部保證/確信	關於報告書	4	
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	概況	8	
2-7 員工	4-1-1 人力結構	68	
2-8 非員工的工作者	4-1-1 人力結構	68	
治理			
2-9 治理結構及組成	1-1治理架構	21	

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1-1治理架構	24	
2-11 最高治理單位的主席	1-1治理架構	23	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1治理架構	24&26	
2-13 衝擊管理的負責人	1-1治理架構	23	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2 永續治理	37	
2-15 利益衝突	1-1治理架構	26	
2-16 溝通關鍵重大事件	1-1治理架構	23	
2-17 最高治理單位的群體智識	1-1治理架構	24	
2-18 最高治理單位的績效評估	1-1治理架構	22	
2-19 薪酬政策	1-1治理架構	25	
2-20 薪酬決定流程	1-1治理架構	25	
2-21 年度總薪酬比率	4-1-2 薪酬待遇	72	
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	2 永續治理	36	
2-23 政策承諾	4-3 人權與勞資關係	84	
2-24 納入政策承諾	4-3 人權與勞資關係	84	
2-25 補救負面衝擊的程序	4-3 人權與勞資關係	84	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4-3 人權與勞資關係	84	
2-27 法規遵循	1-2 誠信經營與法規遵行	27	
2-28 公協會的會員資格	概況	15	
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	2-1 利害關係人議合	38	
2-30 團體協約	-	-	台灣公司組織設立福利委員會



對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
GRI 3管理方針			
3-1 解釋重大主題及其邊界	2-2 重大主題分析鑑別	40	
3-2 那些揭露項目是屬於重大主題	2-2 重大主題分析鑑別	40~42	
3-3 管理方針及其要素	2-3 重大主題管理	45	
GRI 200 經濟 GRI 3管理方針			
201：經濟績效2016(重大主題)			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	概況	16	
201-2 由於氣候變化造成財務影響及其他風險和機會	3-2 氣候變遷與調適	55~63	
201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.1友善職場	74	
201-4 取自政府之財務補助	概況 經營績效	18	
202：市場地位2016			
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4-1-2 薪酬待遇	72	
202-2 從當地社區聘用的高級管理人員比例	4-1-1 人力結構	69	
203：直接經濟衝擊2016			
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5-1 社會公益	91~94	
204：採購實務			
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	1.5永續供應鏈	33	
205：反貪腐2016			
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	1-2 誠信經營與法規遵行	27	
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1-2 誠信經營與法規遵行	27	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2 誠信經營與法規遵行	27	
207：稅務2019			
207-1 稅務方針	概況	19	

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
207-2 稅務治理、管控與風險管理	概況 稅務治理、管控與風險	19	
207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	概況 稅務治理、管控與風險	19	
207-4 國別報告	概況 國別報告	19	
GRI 300環境 GRI 3管理方針			
302：能源2016(重大主題)			
302-1 組織內部的能源消耗量	3-1-1 管理績效	48	
302-2 組織外部的能源消耗量	3-2-4 氣候變遷管理目標績	63	
302-3 能源密集度	3-1-1 管理績效	48~50	
302-4 減少能源消耗	3-1-1 管理績效	48~50	
302-5 降低產品和服務的能源需求	3-3-1 友善產品	64	
303：水與放流水2018			
303-1 共享水資源之相互影響	3-1-2 節水生產	51	
303-2 耗水量	3-1-2 節水生產	51	
303-3 與排水相關衝擊的管理	3-1-2 節水生產	51	
303-4 取水量	3-1-2 節水生產	51	
303-5 耗水量	3-1-2 節水生產	51	
304：生物多樣性 2016			
304-1 在保護區和保護區外具有高生物多樣性價值的 地區或附近擁有、租賃、管理的運營地點	-	-	不適用。公司擁有、租賃、管理的營運地點附近無保護區和保護區外 具有高生物多樣性價值之地區
304-2 活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響	-	-	不適用。公司擁有、租賃、管理的營運地點附近無保護區和保護區外 具有高生物多樣性價值之地區
304-3 棲息地得到保護或恢復	-	-	不適用。公司擁有、租賃、管理的營運地點附近無保護區和保護區外 具有高生物多樣性價值之地區
304-4 IUCN 紅色目錄物種和國家保護明細物種，其 棲息地位於受運營影響的地區	-	-	不適用。公司擁有、租賃、管理的營運地點附近無國際自然保護聯盟 (IUCN) 紅色目錄物種和國家保育清單列為受威脅或瀕危的物種



對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
GRI 3管理方針			
305：排放2016(重大主題)			
305-1 能源直接(範疇一)溫室氣體排放	3-1-1 管理績效	48	
305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3-1-1 管理績效	48	
305-3 能源間接(範疇三)溫室氣體排放	3-1-1 管理績效	48	
305-4 溫室氣體排放密集度	3-1-1 管理績效	50	
305-5 溫室氣體排放減量	3-1-1 管理績效	50	
305-6 破壞臭氧層物質的排放	3-1-4空氣汙染防制	54	
305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他重大的氣體排放	3-1-4空氣汙染防制	54	
306：廢棄物2020			
306-1 廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	3-1-3廢棄物與污染防治管	52	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊管理	3-1-3廢棄物與污染防治管	52	
306-3 廢棄物產生	3-1-3廢棄物與污染防治管	52	
306-4 廢棄物移轉	3-1-3廢棄物與污染防治管	52	
306-5 廢棄物處置	3-1-3廢棄物與污染防治管	52	
GRI 3管理方針			
308：供應商環境評估2016(重大主題)			
308-1 採用環境標準篩選新供應商	1-5 永續供應鏈	32	
308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	1-5 永續供應鏈	32	
GRI 400 社會			
GRI 3管理方針			
401：勞雇關係2016(重大主題)			
401-1 新進員工和離職員工	4-1-1 人力結構	70	

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4-1-3 員工福利及退休計畫	74	
401-3 育嬰假	4-1-3 員工福利及退休計畫	75	
GRI 3管理方針			
402：勞工/管理關係(重大主題)			
402-1 關於營運變化的最短預告期	4-3 人權與勞資關係	85	依法每季舉辦「勞資會議」，必要時亦會召開臨時勞資會議進行即時溝通 若因重大營運變化而需中止與部分員工之僱用關係時，將依各營運據點法令規定提前預告
GRI 3管理方針			
403：職業安全衛生2018(重大主題)			
403-1 職業安全衛生管理系統	4-4 職業健康安全	86	
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	4-4 職業健康安全	86	
403-3 職業健康服務	4-4 職業健康安全	86&89	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4-4 職業健康安全	86	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4-4 職業健康安全	88	
403-6 工作者健康促進	4-4 職業健康安全	89	
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4-4 職業健康安全	89	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-4 職業健康安全	89	
403-9 職業傷害	4-4 職業健康安全	87	
403-10 職業病	4-4 職業健康安全	88	
404：訓練與教育2016			
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4-2-1 人才訓練	81~83	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4-2-1 人才訓練	81~83	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-2-2 績效考核	83	



對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
GRI 3管理方針			
405：員工多元化與平等機會2016(重大主題)			
405-1 治理單位與員工的多元化	4-1-1 人力結構	68	
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4-1-2 薪酬待遇	72	
GRI 3管理方針			
406：不歧視2016(重大主題)			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4-3 人權與勞資關係	84	
GRI 3管理方針			
407：結社自由與團體協商2016(重大主題)			
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4-3 人權與勞資關係	84	
GRI 3管理方針			
408：童工2016(重大主題)			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4-3 人權與勞資關係	84	
GRI 3管理方針			
409：強迫或強制勞動2016(重大主題)			
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4-3 人權與勞資關係	84	
410：安全政策2016			
410-1受過人權政策或程序培訓的安保人員	4-3 人權與勞資關係	84	
GRI 3管理方針			
414：供應商社會評估2016(重大主題)			
414-1 新供應商使用社會準則篩選	1-5 永續供應鏈	32	

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	-	資訊取得不完整：計畫於2023年報告揭露
415：公共政策2016			
415-1 政治捐獻	4-3 人權與勞資關係	84	本公司無此情事發生
416：顧客健康與安全2016			
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的影響	3-3-1 友善產品	64	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-3-1 友善產品	64	
417：行銷與標籤2016			
417-1 產品和服務信息及標籤要求	3-3-2 低耗能產品設計	64	
417-2 產品和服務信息及標籤不合規事件	3-3-2 低耗能產品設計	64	
417-3 不符合市場營銷準則的事件	-	-	本公司無此情事發生
GRI 3管理方針			
418：客戶隱私2016(重大主題)			
418-1：經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1-6 客戶價值	34	

附錄二-SASB準則對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品資訊安全	TC-HW 230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	質化	NA	1-4資安管理
員工多元化與包容性	TC-HW 330a.1	全球員工在 (1)管理層、(2)技術人員和 (3)所有其他員工的性別百分比	量化	%	如註
產品生命週期管理	TC-HW 410a.1	產品符合IEC 62474應申報管制物質之年營收百分比	量化	%	公司有GP survey from，以鑑定所有零件的組成物質是否包含IEC62474申報物質之相關項目，並100% 通過健康與安全評估，環保聲明書等環境有害物質符合性調查
	TC-HW 420a.1	符合EPEAT標章或同等要求之年營收百分比	量化	%	EPEAT註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，公司會提供客戶註冊所需資訊

註:

2022/12/31	男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比
管理層	47	2%	20	1%
技術人員	385	15%	79	3%
所有其他員工	1184	46%	868	34%
合計	1616	62.6%	967	37.4%

附錄二-SASB準則對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品生命週期管理	TC-HW 430a.1	符合ENERGY STAR標章或同等要求之年營收百分比	量化	%	3-3-3 循環經濟 ENERGY STAR註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，公司會提供客戶註冊所需資訊
	TC-HW 440a.1	全球廢棄產品總回收重量及回收處理重量佔總銷售產品重量百分比	量化	t,%	集團產品非最終消費產品，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃之
供應鏈管理	TC-HW 430a.1	tier 1 供應商中(a) 所有供應商(b) 高風險(衝突礦產)供應商通過RBA驗證審核流程(VAP)或同等流程的百分比	量化	%	資訊取得不完整 計畫於2023年報告揭露
	TC-HW 430a.2	tier 1供應商的(1)RBA驗證審核流程(VAP)或同等程序的不符合率，以及(2) (a)優先不符合項和(主缺重大缺失須優先改善)(b) 其他不符合項的相關糾正措施率	量化	rate	資訊取得不完整 計畫於2023年報告揭露
材料採購	TC-HW 440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	質化	NA	建立GP綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理，並要求供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，簽署《禁用/不支持/不使用「衝突礦產」(conflict minerals)承諾書》

附錄三-永歲投控〔查證聲明書-中文版〕

afaq 獨立保證意見聲明書

永歲投資控股股份有限公司 2022 年永續報告書

「法國標準協會」於1978年成立，作為法國國家標準的主管機關，並提供「國際標準組織」的資訊管理代表，是包括加拿大的國際組織之一。本報告由法國「法國標準協會」法人公司「艾法諾國際(SI)公司」執行，團隊成員均具有專業背景，並擁有由AA1000 AS - AFNOR 20090 - ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 45001 - ISO 50001 年永續性認證之證書，環境、能源、安全與社會等諸多國際標準的訓練，在擁有上述經驗與專業背景之團隊，法國標準協會給予本獨立保證意見聲明書此項工作，並承諾及介入任何永歲投資控股股份有限公司永續報告書之審核過程。

法國標準協會與永歲投資控股股份有限公司(以下簡稱永歲投控)為社及員工的實體，艾法諾國際(SI)公司依據AA1000保證標準(5)及GRX永續標準(4)(GRX Standards)，對永歲投控 2022年永續報告書進行評估。

查證範圍

永歲投資控股股份有限公司永續報告書涵蓋範圍涵蓋永歲投控及其三級投資事業體在分佈與海外事業體的組織、環境與社會面向相關之活動與營運績效。

艾法諾國際(SI)公司主要：

1. 依照AA1000 保證標準(6)的單一應答類型評估永歲投控遵循AA1000 查證標準的符合程度，但不包括對非報告範圍的特定永續性績效資訊與數據之可信度之查證；查證範圍包含相關的永續性議題、附屬機制、績效資訊與資料的管理系統，以及應答性評估與判斷關係人的參與過程。
2. 依照GRX永續標準第1條，查證永歲投控編製此聲明書與與重大主題之揭露。

查證標準

法國標準協會提供評估永續資訊的查證合格性，以應對以下相關標準遵守情況的評估。

- AA1000 查證性原則(2015)
- GRX 永續標準第1條

afnor

afaq

查證方法

- 針對本保證報告書中所述與 AA1000 查證標準(2015)有關的包容性、重大性、回應性與動態性原則之具體管理運作事宜。
- 該報告書可供 GRX 永續標準系列進行參考，針對報告內容符合 GRX 原則的一些揭露及特定主題與議題進行查證。
- 針對管理層運作進行評估，以確認對關係人的溝通與回應機制。
- 基於信任計畫、查核與揭露、蒐集與管理報告中所揭露的資訊與數位資料的過程。
- 針對與永續發展管理、報告書與相關組織成員、在各各類層與各類門代表。
- 查核團隊由法國永歲投控的各個負責人、相關與管理層相關的文件、資料與資訊。
- 審閱報告書內容之支持性資料與證據之充分性與完整性。

結論

- AA1000 查證性原則

包容性

永歲投控已將實質性風險的相關關係人納入考量，以達成對關係人對其此項問題所產生的重要資訊，報告書中已充分結合與揭露環境、環境與社會的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定，本查證報告可：

- 提供企業永續發展基礎，有助於企業內部管理、風險與機會的管理、制定訂定方案目標，並與利益關係人所關注永續性相關議題。
- 提供廣泛之利害關係人對重大性議題與風險、蒐集並瞭解利害關係人關注重點與其關的參與方式之分析與資訊。

重大性

永歲投控已公布永續相關資訊與對關係人採以對公司的管理與建設進行判斷，並發展實質重大性議題清單與對，詳以與報告書各方的揭露，本查證報告可：

- 擴大利害關係人之關注與資訊與揭露，將實質性與高重大性的永續性資訊，盡完整揭露與重大性的永續性發展狀態。
- 持續正負向影響，重大性資訊與相關風險之識別與控制，強化重大性與風險與機會管理，並落實各部門作業執行中。

afnor

afaq

回應性

永歲投控已發展實質性風險的相關關係人及高重大性的資訊與評估在全年新的揭露、本查證報告可：

- 持續各部門對利害關係人回應與溝通機制，加強的揭露之深度與程度增加其可比較性。
- 持續查證利害關係人對本報告書之回應，做為本查證報告參考。

可靠性

永歲投控已發展實質性風險的相關關係人及高重大性的資訊與評估在全年新的揭露、本查證報告可：

- 持續各部門對利害關係人回應與溝通機制，加強的揭露之深度與程度增加其可比較性。
- 持續查證利害關係人對本報告書之回應，做為本查證報告參考。

◆ GRX 永續標準第1條

基於審查的揭露，我們確認報告書中一般揭露與非特定主題揭露，包括重大主題管理與揭露資訊，符合GRX永續標準第1條的要求，本查證報告可：

- 提供廣泛的揭露與非特定主題揭露，包括揭露與資訊之深度與程度，以協助管理層對揭露內容，更完整呈現永續性與相關永續性資訊。
- 提供實質重大性與風險與機會之加強管理，實踐成果及提升實質重大性與機會管理與執行公司之管理與運作各項，以擴大企業對永續相關的影響。

afnor

afaq

意見聲明

我們相信「永歲投資控股股份有限公司2022年永續報告書」內容，對於我們所評估的相關運作與數據提供了公平中的觀點，我們相信若該永歲投控在2022年的經濟、社會及環境等特定主題的揭露是屬正確且真實。

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(6)的查證與GRX永續標準第1條，已發展實質性與高重大性的永續性資訊與揭露，我們認為永歲投控所提供的資料與數據及揭露資訊的真實事實，符合GRX的標準，因此聲明其已依據AA1000保證標準(5)的報告方法及GRX永續標準第1條，符合的運作與永續性與各相關標準的自願聲明。

保證等級

依據AA1000保證標準(6)(2)，我們依據本聲明書中所描述的查證方法，確定本聲明書為中級保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供永歲投資控股股份有限公司使用。「法國標準協會」不對其內容負責，我們的身分僅基於所採用的查證方法，為我們利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，「報告書」法國標準協會。

Tracy Winter
主任與評估師/ 律師
2023年05月30日

AA1000 Licensed Report
000-84/V3-ZETQI

afnor

附錄三-永歲投控〔查證聲明書-英文版〕

