

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司 永續發展實務守則 差異情形及原因																		
	是	否	摘要說明																			
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		<p>本公司為確保工作環境安全無虞、員工權益受到保障與尊重，並達永續發展，已按照業務性質由各功能部門負起管理責任，定期由主管檢討審核實施成效，各項作業尚能符合公司所做的承諾。</p> <p>本公司推動永續發展由人資暨行政處專職執行，並將執行計畫與成果彙報董事會，未來本公司亦仍將持續進行永續發展之推行。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>部門</th> <th>工作職掌</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>公司治理</td> <td>財務處</td> <td>資訊揭露、股利政策、稅務相關，並妥善處理投資人關心議題、協助強化董事會職能、注重股東權益。</td> </tr> <tr> <td>社會公益</td> <td>人資暨行政處</td> <td>社會關懷、社區參與、公益活動及企業形象，並就其小組功能邀請相關單位共同參與。</td> </tr> <tr> <td>環境永續</td> <td>人資暨行政處 資材暨採購處 品保處 製造工程處</td> <td>節能減碳、供應商管理、綠色採購、綠色生產顧客滿意度、品質保證。</td> </tr> <tr> <td>客戶權益</td> <td>業務處</td> <td>產品規格訂定與創新、產品銷售、客戶服務、市場調查及開發。</td> </tr> <tr> <td>員工照顧</td> <td>人資暨行政處</td> <td>員工權利保障、員工安全與健康之照護。</td> </tr> </tbody> </table>		部門	工作職掌	公司治理	財務處	資訊揭露、股利政策、稅務相關，並妥善處理投資人關心議題、協助強化董事會職能、注重股東權益。	社會公益	人資暨行政處	社會關懷、社區參與、公益活動及企業形象，並就其小組功能邀請相關單位共同參與。	環境永續	人資暨行政處 資材暨採購處 品保處 製造工程處	節能減碳、供應商管理、綠色採購、綠色生產顧客滿意度、品質保證。	客戶權益	業務處	產品規格訂定與創新、產品銷售、客戶服務、市場調查及開發。	員工照顧	人資暨行政處	員工權利保障、員工安全與健康之照護。	無重大差異
	部門	工作職掌																				
公司治理	財務處	資訊揭露、股利政策、稅務相關，並妥善處理投資人關心議題、協助強化董事會職能、注重股東權益。																				
社會公益	人資暨行政處	社會關懷、社區參與、公益活動及企業形象，並就其小組功能邀請相關單位共同參與。																				
環境永續	人資暨行政處 資材暨採購處 品保處 製造工程處	節能減碳、供應商管理、綠色採購、綠色生產顧客滿意度、品質保證。																				
客戶權益	業務處	產品規格訂定與創新、產品銷售、客戶服務、市場調查及開發。																				
員工照顧	人資暨行政處	員工權利保障、員工安全與健康之照護。																				

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、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		<p>本公司依重大性原則，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，鑑別出本公司之利害關係人。</p> <p>本公司對利害關係人的定義為「對歐特明產生影響或受歐特明影響的內、外部團體或個人」。基於此定義，我們鑑別出利害關係人包括股東、投資人、員工、客戶、供應商等。</p> <p><u>利害關係人關注議題重大性分析：</u> 利害關係人鑑別確認後，依據其對本公司的影響力與關注領域，建立個別溝通平台，並透過本公司各負責單位建立良好溝通管道，彙整利害關係人關心的公司治理、經濟、環境及社會議題。評估最重大的關注議題並定義出影響本公司永續發展的重點為「落實誠信經營的商業道德」、「降低營運對環境衝擊」、「提升客戶服務滿意度」與「社會公益及關懷」。</p> <p><u>利害關係人相關計畫：</u> 各利害關係人負責單位依據前述分析結果訂定管理方針，定期檢討與評估管理方針之有效性，做為公司發展永續經營策略的重要依據。</p> <p><u>利害關係人互動經營：</u> 依據利害關係人重要性而有不同程度的互動，以有效運用公司資源，創造雙贏的關係。</p> <table border="1" data-bbox="996 938 1865 1385"> <thead> <tr> <th>利害關係人</th> <th>部門</th> <th>負責範圍</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>股東與投資人</td> <td>發言人 / 財務處</td> <td>除每月發布營收公告以及每年召開股東大會外，也設有完整的發言人制度與投資人關係處理窗口，以加強資訊揭露之時效性與透明度，藉以保障投資人利益。</td> </tr> <tr> <td>客戶</td> <td>業務處</td> <td>通過 IATF16949 相關認證，以確保產品設計開發與製造過程皆能達到最高標準，充分滿足客戶要求。此外，透過客戶服務與滿意度回饋機制，從不同面向持續監控並提升客戶滿意度。</td> </tr> <tr> <td>供應商</td> <td>資材暨採購處</td> <td>本公司一直將供應商視為重要的合作夥伴，致力於引導供應商長期合作以共同追求企業永續經營與成長，進而深化彼此夥伴關係。</td> </tr> <tr> <td>員工</td> <td>人資暨行政處</td> <td>員工福利：秉持公正及不歧視原則，提供員工平等的雇用機會。 人才吸引與留才：設立完善的薪酬及福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵。不定期提供各式教育訓練課程，精實專業技能。</td> </tr> </tbody> </table>	利害關係人	部門	負責範圍	股東與投資人	發言人 / 財務處	除每月發布營收公告以及每年召開股東大會外，也設有完整的發言人制度與投資人關係處理窗口，以加強資訊揭露之時效性與透明度，藉以保障投資人利益。	客戶	業務處	通過 IATF16949 相關認證，以確保產品設計開發與製造過程皆能達到最高標準，充分滿足客戶要求。此外，透過客戶服務與滿意度回饋機制，從不同面向持續監控並提升客戶滿意度。	供應商	資材暨採購處	本公司一直將供應商視為重要的合作夥伴，致力於引導供應商長期合作以共同追求企業永續經營與成長，進而深化彼此夥伴關係。	員工	人資暨行政處	員工福利：秉持公正及不歧視原則，提供員工平等的雇用機會。 人才吸引與留才：設立完善的薪酬及福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵。不定期提供各式教育訓練課程，精實專業技能。	無重大差異
利害關係人	部門	負責範圍																	
股東與投資人	發言人 / 財務處	除每月發布營收公告以及每年召開股東大會外，也設有完整的發言人制度與投資人關係處理窗口，以加強資訊揭露之時效性與透明度，藉以保障投資人利益。																	
客戶	業務處	通過 IATF16949 相關認證，以確保產品設計開發與製造過程皆能達到最高標準，充分滿足客戶要求。此外，透過客戶服務與滿意度回饋機制，從不同面向持續監控並提升客戶滿意度。																	
供應商	資材暨採購處	本公司一直將供應商視為重要的合作夥伴，致力於引導供應商長期合作以共同追求企業永續經營與成長，進而深化彼此夥伴關係。																	
員工	人資暨行政處	員工福利：秉持公正及不歧視原則，提供員工平等的雇用機會。 人才吸引與留才：設立完善的薪酬及福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵。不定期提供各式教育訓練課程，精實專業技能。																	
三、環境議題				無重大差異															

推動項目		執行情形			與上市上櫃公司 永續發展實務守則 差異情形及原因							
		是	否	摘要說明								
(一)	公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度?	V		(一) 本公司環境管理制度之實施 1.水資源管理：致力於節約用水，並設定年度方案，以追求水資源永續利用為目標；另公司廢水來源為生活污水(無製程汗水)，均依規定申請納入科學園區專管中排放。 2.廢棄物管理：以「製程減量、資源回收」為主軸，廢棄物管理以回收再利用為優先選擇。製程生產中如有不良率品優先退回供應商回收檢修，以減少廢棄物的產生量；另日常生活中產出不可回收廢棄物，則委由科學園區管理局清除，可回收之廢棄物亦交由合格之回收商處理，均依規定進行事業廢棄物之清除、處理及再利用。								
(二)	公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料?	V		(二) 本公司長期致力於提升各項資源利用效率，如透過研訂節能減碳計畫目標，並透過定期會議檢討追蹤，以期使各項能資源做最有效率之使用，減少浪費與減碳，依據公司環安衛政策之承諾採用對環境降低負荷之原物料，廢棄物進行回收、減量與再利用。								
(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?	V		(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，積極推動節能減碳。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">潛在風險</th> <th style="width: 50%;">潛在機會</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>再生能源、燃料/能原稅與法規：法規變化可能影響綠能產業補助金額及其他條件，若補助縮減將降低投資意願。</td> <td>尋求有競爭利基廠商，避免因補助取消之後而影響公司營運。</td> </tr> <tr> <td>原物料成本提高：因氣候變遷造成大宗商品原物料成本提高，進而對公司造成影響。</td> <td>控管原物料相關額度，並同時避免進貨集中。</td> </tr> <tr> <td>總量管制與排放交易：氣候變遷造成的普遍溫度上升，間接影響公司在空調設備面的負載加重。</td> <td>進行全公司維護保養時，同時檢視汰換需求，並提前規劃汰換舊有設備，以應對增長的碳排及效能衰減的設備。</td> </tr> </tbody> </table>		潛在風險	潛在機會	再生能源、燃料/能原稅與法規：法規變化可能影響綠能產業補助金額及其他條件，若補助縮減將降低投資意願。	尋求有競爭利基廠商，避免因補助取消之後而影響公司營運。	原物料成本提高：因氣候變遷造成大宗商品原物料成本提高，進而對公司造成影響。	控管原物料相關額度，並同時避免進貨集中。	總量管制與排放交易：氣候變遷造成的普遍溫度上升，間接影響公司在空調設備面的負載加重。
潛在風險	潛在機會											
再生能源、燃料/能原稅與法規：法規變化可能影響綠能產業補助金額及其他條件，若補助縮減將降低投資意願。	尋求有競爭利基廠商，避免因補助取消之後而影響公司營運。											
原物料成本提高：因氣候變遷造成大宗商品原物料成本提高，進而對公司造成影響。	控管原物料相關額度，並同時避免進貨集中。											
總量管制與排放交易：氣候變遷造成的普遍溫度上升，間接影響公司在空調設備面的負載加重。	進行全公司維護保養時，同時檢視汰換需求，並提前規劃汰換舊有設備，以應對增長的碳排及效能衰減的設備。											

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>本公司致力於環境保護，響應綠色與清潔生產。經由執行制度化的PDCA管理循環，有效降低了污染的排放與對環境所造成的衝擊；同時每年都會訂定執行的計畫和方案，並定時追蹤和檢討各項目標的進度，以確保目標的達成。</p> <p>本公司廠務人員定期巡查和追蹤，落實災害防止和污染預防，同時遵守歐盟 RoHS 規範，恪守危害物質的使用禁令(restriction of hazardous substances)，維持環境管理的品質，善盡污染防治與堅守對社會的責任。近年來為響應節能減碳的全球化趨勢，本公司積極進行整理整頓、工業減廢、珍惜資源的一連串措施，如行政照明改用節能燈管，加強空調的管理，積極推動電子化，以減少紙張的使用量，讓員工從工作環境深植節能減碳的生活概念，持續實施廢棄物減量，以達到環境無污染為目標。並對供應商、承攬商、承運商宣導的環境政策，期許大家共同為保護環境而努力。(註：依法令規定具有危險性工作場所須要執行製程安全管理〔PSM〕系統，本公司不適用。)</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?	V	(四)	本公司有關節能減碳、減少用水或其他廢棄物管理之政策，請參閱本年報其他重要風險及因應措施之環保政策。(註：本公司之行業類別非屬「溫室氣體減量及管理法」需要進行溫室氣體排放量盤查登錄，本公司不適用。)	
四、社會議題					
(一)	公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序?	V	(一)	為善盡永續發展責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約所揭櫫之原則，制訂並揭露人權政策，並同步於公司網站揭露。	無重大差異
(二)	公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬?	V	(二)	本公司除已訂定及實施合理之員工福利措施，並相當重視員工權益並落實永續發展，因此本公司酬金政策，係依據個人能力，對公司的貢獻度、績效表現，與經營績效之關聯性成正相關，將經營績效或成果，適當反映在員工薪酬政策中，以確保人力資源之招募、留任和鼓勵，達成公司永續經營之目標。本公司 112 年度之員工實際平均薪資調整為 3%-6%。 本公司員工福利措施、進修及訓練情形：	

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>[薪資與激勵制度] 薪資與多項獎金制度(端午節、中秋節、年終獎金)，生產績效獎金及提撥盈餘分配、多能工津貼；機動性個別績效調薪；員工分紅、員工認股制度。</p> <p>[生活關照與保障] 享有完善之團保(免費之壽險/意外險/住院醫療/意外醫療/職災)；生育婚禮金補助、一等親的致奠花籃、生日/節慶禮券、員工健康檢查、特約商店、福委會定期舉辦旅遊與各式球類...等活動及國內外旅遊補助；員工健康照護，定期醫師及護士到廠關懷，提供同仁專業的諮詢與建議；定期舉辦慶生會。</p> <p>[便利的設施] 提供 600 坪員工休閒中心，有室內羽球場、籃球場、桌球及撞球場等休閒設置並設有員工用餐休閒區域。另外設置三區茶水間，提供免費咖啡、點心；設置哺乳室，完善設施供女性同仁使用；承租平面車位供員工停車，另備有員工宿舍，提供外縣市同仁臨時過渡住宿用。</p> <p>[訓練] 本公司重視對員工的各項培訓計畫，並規劃教育訓練體系計畫。 1.新進人員培訓計畫：對象為新到職三個月內新進同仁為主。訓練計畫內容以通識訓練、品質管理訓練及 OJT 在職訓練。 2.在職員工訓練：本公司對在職員工是以提昇各項產品開發專業技術能力外，另依員工的人才培育計畫展開各項訓練，我們培訓內部專業講師群定期開立演算法、AI、軟體應用、DOE 實驗設計、光學等各項專業職能課程，強化員工專業技能，亦鼓勵員工專業技術能力分享。另外提供外部訓練公司的專業課程安排員工以外訓方式上課並課後回來開立分享課程進行團隊培訓。我們以分享式訓練模式強化研發人員專業技能外，亦培養員工上台表達及簡報管理能力。 3.主管訓練計畫：本公司對於人才具有管理發展潛能的員工，我們以內訓方式請資深主管定期開立領導管理課程分享訓練外，亦列出外訓課程安排員工外訓，課後心得分享以開立分享課程並列入主管核心職能訓練，由主管來提昇部門人員管理及領導能力方式進行培育。</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	
(三)	公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		<p>(三) 本公司除依法成立職工福利委員會，以社團運作方式進行各項員工活動。另公司定期依法規辦理員工健康檢查，著重癌症、心血管、身心壓力項目為主，早期發現早期治療以保護員工身心健康為宗旨。</p> <p>本公司工作健康環境與員工人身安全的保護措施如下：</p> <p>1.環境安全</p> <p>(1)定期測試保養消防安全設備、各項公共設備並配合政府法令廠內全面禁菸管制。</p> <p>(2)每年定期實施辦公室清潔消毒以確保工作環境安全與舒適。</p> <p>2.消防安全方面：依消防法之規定設置完整之消防系統及安排員工消防逃生訓練。</p> <p>3.工安績效：</p> <p>(1)本公司設置「勞工安全衛生委員會」之職安衛組織，主要負責人為工安室甲種安全衛生業務主管及乙級安全衛生管理員，訂定年度職安衛管理計畫，由執行長擔任負責人。每月由工安室負責向新竹科管局「工作者安全衛生履歷智能雲」系統通報職業災害統計，每季召開「勞工安全衛生委員會」檢討相關問題及缺失。本公司 112 年度無工安事故。</p> <p>(2)111 年成立「環安衛推行委員會」推動申請 ISO14001 & 45001 環安衛管理系統認證，並於 111 年 12 月獲得核准通過認證並取得證書。</p> <p>4.當年度火災之件數、死傷人數及死傷人數占員工總人數比率，及因應火災之相關改善措施：本公司 112 年度並無此情形。</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?	V		(四) 本公司重視對員工的各項培訓計畫，並規劃教育訓練體系計畫。 1.新進人員培訓計畫：對象為新到職三個月內新進同仁為主。訓練計畫內容以通識訓練、品質管理訓練及 OJT 在職訓練。 2.在職員工訓練：本公司對在職員工是以提昇各項產品開發專業技術能力外，另依員工的人才培育計畫展開各項訓練，我們培訓內部專業講師群定期開立演算法、AI、軟體應用、DOE 實驗設計、光學等各項專業職能課程，強化員工專業技能，亦鼓勵員工專業技術能力分享。另外提供外部訓練公司的專業課程安排員工以外訓方式上課並課後回來開立分享課程進行團隊培訓。我們以分享式訓練模式強化研發人員專業技能外，亦培養員工上台表達及簡報管理能力。 3.主管訓練計畫：本公司對於人才具有管理發展潛能的員工，我們以內訓方式請資深主管定期開立領導管理課程分享訓練外，亦列出外訓課程安排員工外訓，課後心得分享以開立分享課程並列入主管核心職能訓練，由主管來提昇人員管理及領導能力方式進行培育。	
(五)	針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序?	V		(五) 本公司設有客戶服務專業專責團隊，負責協助處理客戶之需求及抱怨。透過客戶服務與滿意度回饋機制，從不同面向持續監控並提升客戶滿意度。與供應商共同遵守歐盟(RoHS)指令對綠色環保之要求。本公司對產品與服務之行銷及標示均遵循客戶要求、相關法規及國際準則，並做明顯標示。	
(六)	公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形?	V		(六) 本公司要求供應商遵循永續發展責任，內部並已建立供應商管理政策。本公司對主要供應商安排定期稽核，內容包括各項法規及準則，若有涉及違法或對環境與社會有明顯危害時，則無法通過稽核，得隨時終止與其交易。	
五、	公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書?前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見?		V	本公司未編製永續報告書，但本公司未來將於網站建置揭露具攸關性及可靠性之永續發展責任相關訊息，並強化利害關係人之溝通，亦已依相關規定於公開資訊觀測站揭露各項相關資訊。	本公司未編製 永續報告書
六、	公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：本公司已制定「永續發展實務守則」，於永續發展實務守則並無重大差異。				
七、	其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：本公司永續發展政策分為五大項，分別為社會責任總體政策、勞工政策、道德政策、健康安全政策及環境政策。本公司將遵循該五大政策並貫徹執行，且教育同仁使其瞭解，並能主動採取有效支持行動。另本公司未來網站將建置揭露永續發展運作與利害關係人專區，並隨時更新有關永續發展運作情形，有助於瞭解永續發展運作情形。				