一、落實推動公司治理

(1) 本公司依法公告申報財務業務相關資訊於公開資訊觀測站，公司網站揭露ESG(公司治理、社會責任、環境保護)、財務資訊、股東會等訊息。

(2) 公司網站已設置利害關係人專區，透過適當溝通方式及利害關係人之參與，瞭解利害關係人之合理期望及需求，利害關係人之溝通情形以一年一次向董事會報告於 113 年 12 月 27 日。

(3) 公司董事會成員係依公司治理實務守則選任各界專業人士擔任，各自具備專業背景包括法律、會計、產業、財務、行銷研發、科技、經營管理、專業技能及產業經歷，具備履行職權所需之專業知識及經驗。公司每年安排各董事持續充實新知，進修課程以涵蓋治理主題之法務、財務、會計、ESG、風險管理、內控，各董事進修時數皆已符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」。

(4) 公司以刊物、定期會議、張貼標語等方式向員工宣導行為道德的重要性，謹守著「誠信」、「正直」、「創新」、「承諾」的企業文化與精神。

(5) 公司由管理部擔任「誠信經營」及「企業社會責任」之推動單位，履形企業誠信經營情形請參見本公司網站投資人專區之公司治理專區。

(6) 公司推動企業社會責任係依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，訂定相關風險管理政策或履行社會責任情形如下:

本公司已制訂「企業社會責任實務守則」並將其辦法公布於公司網站，相關單位亦不定時更新企業社會責任相關資訊，落實「推動公司治理」、「永續發展」

《環境議題》

a. 隨時加強全體員工環境安全衛生之認知，宣導教育環境安全衛生之理念，落實環境安全衛生政策與目標。

b. 生產製造上致力杜絕無效率及浪費資源，提升資源再利用率，全面執行綠能產品開發。

c. 設置再生能設備，建置太陽能租賃計畫。

d. 行政方面提高營運效率，持續推動 E 化平台作業，如採購單發送及回簽採電子式執行，110 年 12 月起的倉庫收貨及發料利用物件條碼以取代紙本，

e. 110 年導入電子發票作業，112 年導入薪資明細表電子化，持續檢視納入電子化表單以減少紙張及碳粉耗用

《社會議題》

a. 產品安全：經由品質系統的管理提供客戶穩定的產品品質，設立客戶服務專線，每年進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係；本公司對於銷售之產品會依客戶需求簽署材質宣告書包括符合法規規範。

b. 要求供應商簽立廉潔承諾書，以利共同致力提升企業社會責任。
c. 職業安全：每年執行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。

《公司治理議題》
a. 本公司訂定相關規章請參見公司治理專區，相關治理訊息已於公司網站上揭露。
b. 目前不屬於法令規範應編制永續報告書之範圍，雖未編制報告書或取得第三方驗證，皆依照相關法令執行。
c. 本公司網站設有利害關係人溝通管道於公司網站利害人關係專區，治理專區已揭露相關規範包括檢舉管道與處理流程。

二、發展永續環境
(一)平衡職場與生活
本公司設有職工福利委員會，提供員工各項福利事項。定期舉辦員工健康檢查與機具檢查，確保員工在安全無虞之環境下工作，建立員工完整教育訓練計劃。
實施情形：
(1) 員工餐廳提供團體膳食（四菜一湯、季節水果），加班或延長工時之同仁的晚餐自 111 年提高餐費定額。
(2) 鼓勵員工利用休閒時間運動，廠內設置籃球場、乒乓球桌、撞球台等運動設施，不定期舉辦運動、競賽。
《105 年》參與公益路跑活動及邀眷屬一起健身，參加人次 81 人。
《107 年》號召同仁一起於 107 年 11 月花東縱谷三日單車活動促進健康，藉此單車運動、深入體驗台灣風景，參加人次 92 人、減碳約 850 公斤。
《112 年》舉辦集團第一屆籃球賽，參加人次 81 人。
(3) 凝聚公司向心力及加強同仁間的交流互動，提供每半年一次部門聚餐補助金。
(4) 體恤同仁工作忙碌，鼓勵多喝水促進健康，107 年發送保溫水瓶讓同仁得隨身攜帶，110 年及 111 年加強防疫措施，提供免費防疫茶飲包。
(5) 113 年起進用視障按摩師，保障身障者工作權利: 按摩小站提供每位需要按摩服務之員工登記，每次約 15 分鐘，讓員工可以舒緩緊繃的肌肉放鬆心情。
(6) 114 年起啟用線上企職人福利平台，提供各種團險內容、健檢紀錄、健康資訊福利點數發放及禮品兌換等福利給所有員工。
(7) 機具安全依年度自動檢查計劃實施：基於良好的職業安全控管，致力於工安事故預防，降低員工危害風險，廠內無使用法令列管有毒物，廠內設備無產生廢氣，公共設施之客、貨梯進行月保養及年度安檢，及其他設備依

年度檢查計劃實施檢查，確保在安全無虞之環境下工作。113 年度無職業災害發生。

(8) 實施的政策宣導、會議、教育訓練，含蓋誠信經營、勞工安全、專業訓練、管理才能等相關類別。

a. 107 年第二季、第三季、第四季邀請專業講師蒞臨授課，指導職場禮儀、高效檔案管理、團體合作與激勵，以分組討論、競賽方式引導學習成長，使同仁均衡且持續的發展。場次 3 場　參與人次 80 人，總時數 354 小時。

b. 訂有訂有災害防範措施與應變管理程序，除消防編組外，為強化同仁之消防與防災意識，避免慌張而致意外發生，第二季及第四季實施消防演練、環安教育，執行情形請參酌(三)工作環境與人身安全。

c. 112 年度參與教育訓練人數為 56 人，總計 412 小時。

d. 114 年第一季舉辦全員大會，宣導公司隔年營運目標、期望成果及誠信經營重要性。114 年 1 月 24 日舉行全員大會，時長 1 小時，參加人數為 59 人。

(二)員工福利措施：

(1) 保險方面：除法定勞工保險、健康保險外，為同仁加保團體保險。

(2) 旅遊方面：本公司職工福利委員會統籌辦理職工福利金之籌畫、提撥、保管、動用依職工福利金籌畫及動用計劃，提供旅遊補助金、三節禮券、生日禮券及結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼、健康檢查補助金等。職工福利委員會辦理團體旅遊

《108 年》金門三天二夜

《109 年至 110 年》因 COVID-19 疫情故暫緩實施

《111 年》苗栗一日遊。

《113 年》泰國五日遊。

(3) 休假方面：本公司比照勞基法規定給予假別。

(4) 生日婚喪：對同仁婚、喪給予法令假期，公司準備生日蛋糕給壽星慶生祝賀，職工福利委員會發予壽星禮券。

(5) 員工退休制度：勞工退休金條例自民國 94 年 7 月 1 日起施行，並採確定提撥制後，新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資 6%至勞保局退休金個人帳戶，同時繼續為選擇舊制退休金之原有員工及選擇適用新制退休金辦法之原有原工的舊制保留年資，按原員工退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至臺灣銀行專戶。

(6) 為促進勞資關係和諧，積極推動各項同仁權益維護措施，同仁權益維護措施：

a. 定期召開勞資會議，暢通勞資溝通管道。

b. 提供多元申訴與檢舉管道(例如：意見箱、檢舉與申訴電話專線及電子

郵件信箱等)

c. 政策宣導(如：內部網站、電子信箱、公佈欄、會議)，提升同仁對各項政策之了解與參與度。

(三)工作環境與人身安全

(1) 健康方面：本公司針對所有新進同仁，於入職提供一般體格檢查，並就所有在職同仁依法令規定頻率提供一般健康檢查，最近一次健康檢查實施於 111 年 11 月及 12 月。

(2) 實施防火安全管理實施每半年一次勞安、消防教育，強化消防與防災意識，避免臨場倉皇，甚至處置錯誤，112 年工安教育訓練與宣導參與人次為 51 人 211 小時

(3) 建築物升降機每月進行月保養檢查，年度安檢合格，內部存查保養記錄。

(4) 中央空調環境，每年實施作業環境二氧化碳監測，測定結果符合法令要求，內部存查記錄。勞動部作業環境監測機構 TOSHA-MA13。 辦理時間 112 年 4 月、10 月監測結果皆優於法令允許範圍。

(5) 致力於安全製造環境，過程中無產出有毒廢水或污染物。

(四)推動節能、節電、節水措施，環境永續管理

(1) 電力：

a. 春節及連續假期，各單位將可拔除的電器插頭拔除。

b. 持續控制空調系統，依節氣溫度調節及時間控制，搭配系統設備切換，有效防止電力浪費，達到效能運作提升、降低能源消耗。

c. 中午休息時間或無人使用空間之照明及空調予以關閉，地下停車場照明設定開/關燈時間，公司進出入大門照明隨季節不同調整開/關燈時間，為維持出入安全加裝感應式照明。

d. 走道及辦公室已作照明調整，已減少燈管消耗，同仁走樓梯不搭電梯除可健身又可節能。

e. 進行全面汰換舊空調系統。

執行情形: 111 年用電度數 1,100(仟) ； 112 年用電 978(仟)，用電度數降低 11%。

(2) 水資源：每日巡檢供水及排水系統。

執行情形:111 年用水度 3,240 度，112 年用水度 3,746 度，增加 15%。用水量增加因建築外圍非常態使用之水龍頭遭非法取用水。

(3) 溫室氣體排放及廢棄物：本公司僅一個廠區，統計範圍為本公司，期望每年可減少 5%。

本公司非屬行政院環境保護署「溫室氣體減量及管理法」公告之第一批應盤查登錄溫室氣體排放量之排放源，故無違反法規規範風險，但仍持續關注法規變化及趨勢以提早因應，並落實執行節能。

本公司在溫室氣體排放量屬低，廠內溫室氣體排放主要來源是中央空調系統使用的電力，因應氣候變遷，公司依節氣溫度進行調控，防止電力浪費達到效能運作提升，且於無人使用空間安裝感應式照明。本公司僅一個廠區，統計範圍為個體母公司。

範疇一:直接排放：110 年至 112 年為 0，本公司未設置餐廳瓦斯爐，鍋爐，加熱爐，無製程排放源(無乙炔切割,無金屬及其製品表面處理)，無逸散排放源（無購置冷媒填充），無移動燃燒源（車輛為租賃）

範疇二:能源間接排放：

	109 年	110 年	111 年	112 年
溫室氣體盤查 CO_2(公斤)	564,279	656,873	556,807	484,210
用水量 CO_2(公斤)	483	611	494	593
非有害廢棄物(噸)	14.4	15.0	14.8	12

(4) 處置廢棄物：本公司 109 至 112 年處置有害廢棄物為 0(噸)，非有害廢棄物於 111 年為 14.8(噸)及 112 為 12(噸)。

(5) 事務性用品：

a. 安裝一部多功能影印機，取代過去獨立運作的列印、影印、掃描、傳真的設備，減少電力及碳粉用量併減少製造廢棄。

b. 依據列(影)印目的，預設設定為雙面列(影)印，節省用紙量 50%。

c. 113 年持續推動各項電子化表單作業，減少 A4 紙張用量約達減碳 200 公斤/年

d. 行政庶務紙本節省，改用標籤掃描收貨、發料，無紙化作業。

(六)尋找再生能源資源：

本公司配合桃園市政府綠屋頂專案計畫，與東陽能源配合建置太陽能租賃計畫，建設太陽能約 743 片，裝置容量 245.19KW，預計每年可收取租金費用約 14 萬餘元，每年平均可減少 14 萬餘公斤的二氧化碳排放量同時可降低室內溫度 2 至 3 度，節省空調費。112 年總發電量為 513,336 度。

三、維護社會公益，遵守相關法規

(1) 保障人權政策：本公司尊重並支持聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約與國際勞工組織公約之勞動標準，遵守在地相關勞動法規及善盡企業社會責任並落實人權保障，杜絕岐視、侵犯及違反人權的行為，營造良好的勞資關係、禁用童工、強迫及強制勞動、超工時工作等規範，提供安全健康工作環境，維持員工身心健康及工作生活平衡。落實性別工作平等：遵循性別工作平等法，保障性別工作權平等，在應徵人員時，無分種族、膚色、性別、婚姻、血型、星座、語言、宗教、政見等岐視，男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，讓女性在職場也能充分發揮所長， 112

年女性職員佔比 26%，主管中屬於女性佔比為 15%。

(2) 供應商管理政策，要求供應商在環保、職安或勞動人權等議題遵循相關規範本公司定期實施供應商評鑑，並要求供應廠簽立「廉潔承諾書」，以共同致力提升企業社會責任，如有供應商涉及違反其企業社會責任及誠信經營，且對環境與社會有顯著影響時，得隨時終止或解除契約。執行情形：112 年度至 113 年度未發生情節嚴重不再合作情事。

四、加強資訊揭露

(1) 本公司於公司網站、年報、公開說明書中揭露履行社會責任之資訊。

社區參與、社會貢獻、社會服務及社會公益：

a. 本公司不定期響應社會弱勢及慈善團體(如：瑞信兒童基金會)之相關活動，並提供社會弱勢族群(如：伊甸社會福利基金會)就業機會。
b. 贊助 TPCA-ECO 達人校園分享會。
c. 每月隨手樂捐發票予伊甸園社會福利基金會。
d. 公司大型活動邀請惠明盲校參與演出。
e. 107 年辦理科技大學機械工程系參訪約 30 人，引導同學了解製造現場運作，促理論與實務結合。
f. 107 年鼓勵優秀人才積極投入精密工程研發工作，贊助 TSPE 科技論文獎，以期提升創新研究之風氣。
g. 108 年贊助社區中秋晚會、贊助學校獎助學金採連續三年、贊助環境公益基金會。
h. 109 年贊助宏國德霖科技大學機械系且與該校簽訂產學合作計劃，進行學生產學計劃 1 人。
i. 107 年至 110 年每年 ECO 達人校園分享會場次贊助。
j. 111 年贊助 TPCF 環境教育公益專案新台幣 2 萬元。
k. 111 年贊助宏國德霖科技大學機械系且與該校簽訂產學合作計畫，進行學生產學計畫 3 人。
l. 112 年土耳其地震捐款新台幣 10 萬元。

(2) 本公司尚未編製永續報告書，預計於 114 年開始編制。