



企業永續發展委員會運作情形

企業永續發展委員會職權：

本委員會為協助董事會持續推動企業社會責任及提升公司治理，以實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：

- (一) 公司永續發展，包含永續治理、誠信經營、環境與社會面之目標、策略與執行方案之制定。
- (二) 公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。
- (三) 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

企業永續發展委員會運作情形：

112 年度企業永續發展委員會共開會 1 次，其議案內容與決議結果及公司對於成員意見之處理情形：

企業永續發展委員會日期	期別	議案內容及決議結果
112.03.30	第一屆第 2 次	1.修正本公司「企業永續發展委員會組織規程」部份條文案。 2.訂定本公司「風險管理政策與程序」案 委員意見：無反對或保留意見。 決議結果：經主席徵詢全體出席企業永續發展委員無異議照案通過。



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	執行作情形(註1)		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
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>(一) 公司推動永續發展之治理架構如下</p> <pre> graph TD A[董事會] --> B[企業永續發展委員會] B --> C[執行辦公室] C --> D[風險管理] C --> E[環境永續] C --> F[社會共榮] C --> G[公司治理] </pre> <p>(二) 公司各組織之執行情形</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司於111年8月董事會通過設置「企業永續發展委員會」 2. 「企業永續發展委員會」由董事長陳繼明先生擔任主任委員，並推派召集人，並委由二位獨立董事與本公司高階經理人鍾高原副總(擔任召集人)組成，負責規畫、執行、追蹤及督導ESG管理系統有效運作。 3. 「企業永續發展委員會」至少每年召開一次會議向董事會報告永續發展推動情形，111年度於111.11.14召開。 <p>(三) 董事會對永續發展之督導情形</p>



推動項目	執行作情形(註1)			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									
			111.11.14召開企業永續發展委員會，通過擬定本公司永續報告書編製及驗證之作業程序案，並報告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無重大差異。									
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？(註2)	✓		<p>(一) 本公司風險評估之邊界在本公司湖口二廠及新豐廠，依重大性原則，針對公司治理、環境、社會與其他等面向，進行與公司營運相關之風險評估，訂定相關風險管理政策或策略，執行成果彙整後呈董事會報告，並揭露於公司網站及年報。</p> <p>(二) 本公司風險管理流程包括：風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與揭露、風險之回應。環境面、社會面及經濟面等之風險評估、政策或策略如下：</p> <table border="1" data-bbox="969 946 1702 1369"> <thead> <tr> <th>考量面</th> <th>風險評估項目</th> <th>風險管理政策或策略</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">環境面</td> <td>氣候變遷與能源管理</td> <td>面對氣候變遷牽動著全球經濟趨向淨零排放與碳中和發展趨勢，推動能源轉型及發展再生能源已刻不容緩，公司配合政府能源轉型政策，積極發展再生能源業務，建置綠能光電與儲能系統，以保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源為核心價值，期盼為地球環境盡一份心力。</td> </tr> <tr> <td>污染防治與環境保護</td> <td>為善盡環境保護，本公司遵守法規之污染防治規定 1. 對於影響環境之營業活動均符合法令要求，並透過 ISO 14001 環境管理系統 PDCA 流程持續改善。 2. 每年訂定減廢、節能減碳的管理方案，定時追蹤檢討。</td> </tr> </tbody> </table>	考量面	風險評估項目	風險管理政策或策略	環境面	氣候變遷與能源管理	面對氣候變遷牽動著全球經濟趨向淨零排放與碳中和發展趨勢，推動能源轉型及發展再生能源已刻不容緩，公司配合政府能源轉型政策，積極發展再生能源業務，建置綠能光電與儲能系統，以保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源為核心價值，期盼為地球環境盡一份心力。	污染防治與環境保護	為善盡環境保護，本公司遵守法規之污染防治規定 1. 對於影響環境之營業活動均符合法令要求，並透過 ISO 14001 環境管理系統 PDCA 流程持續改善。 2. 每年訂定減廢、節能減碳的管理方案，定時追蹤檢討。	無重大差異
考量面	風險評估項目	風險管理政策或策略										
環境面	氣候變遷與能源管理	面對氣候變遷牽動著全球經濟趨向淨零排放與碳中和發展趨勢，推動能源轉型及發展再生能源已刻不容緩，公司配合政府能源轉型政策，積極發展再生能源業務，建置綠能光電與儲能系統，以保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源為核心價值，期盼為地球環境盡一份心力。										
	污染防治與環境保護	為善盡環境保護，本公司遵守法規之污染防治規定 1. 對於影響環境之營業活動均符合法令要求，並透過 ISO 14001 環境管理系統 PDCA 流程持續改善。 2. 每年訂定減廢、節能減碳的管理方案，定時追蹤檢討。										



推動項目	執行作情形(註1)			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													
			<table border="1"> <tr> <td>人才發展與培育</td> <td> <p>公司成長茁壯過程中面對營運模式改變、組織架構調整、人員異動，需建置完整人才發展規劃，以提高企業人才專業度創造組織競爭優勢。</p> <p>1. 計畫性舉辦教育訓練課程，訂定「員工教育訓練辦法」，長期投入資源培育，提升員工技職能。</p> <p>2. 打造優質的工作環境、福利措施等提高員工留任。</p> </td> </tr> <tr> <td>社會面 職業安全衛生</td> <td> <p>訂定職業安全衛生管理計畫，定期召開安全衛生委員會審視追蹤職場健康管理與防護情形</p> <p>1. 為維護員工健康，營造良好工作環境，訂定「職業安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理計畫」。</p> <p>2. 進行作業環境中之危害辨識、風險評估，並制定管理程序、透過教育訓練與演練，預防事故發生，確保職場安全。</p> </td> </tr> <tr> <td>社會公益</td> <td> <p>訂定「永續發展守則」明定本公司應遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利，制定相關之管理政策與程序以履行保障人權之責任。在回饋社會執行方向，優先照顧弱勢並以捐贈或活動方式投入人力、物力、資金，以實際行動幫助社會弱勢。並將每年執行情形及成果揭露於「企業永續報告書」。</p> </td> </tr> <tr> <td>經濟面(含公司治理面) 資訊安全</td> <td> <p>訂定資訊安全政策，強化資安等級，防護範圍包括員工，客戶，供應商和股東以及營運相關資訊軟硬體設備</p> <p>1. 重視資訊安全，建立與時俱進的資訊安全體系與機制，確保利害關係人資訊安全。</p> <p>2. 定期舉辦員工資訊安全相關教育訓練。</p> </td> </tr> <tr> <td>法令遵循</td> <td> <p>透過設置治理組織建立法規遵循體系，定期檢視與營運相關之國內外法規變化，確保公司各項營運活動合乎法令規範。每年定期召開年度法遵訓練與落實內部控制機制，確保公司各項業務推動及執行確實遵守相關法規規範。</p> </td> </tr> <tr> <td>誠信經營</td> <td> <p>穩定健全的公司治理確保企業組織永續發展，並保障公司股東及其他利害關係人之權益，訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為辦法」以利遵循，建立誠信經營的公司文化。</p> </td> </tr> </table>	人才發展與培育	<p>公司成長茁壯過程中面對營運模式改變、組織架構調整、人員異動，需建置完整人才發展規劃，以提高企業人才專業度創造組織競爭優勢。</p> <p>1. 計畫性舉辦教育訓練課程，訂定「員工教育訓練辦法」，長期投入資源培育，提升員工技職能。</p> <p>2. 打造優質的工作環境、福利措施等提高員工留任。</p>	社會面 職業安全衛生	<p>訂定職業安全衛生管理計畫，定期召開安全衛生委員會審視追蹤職場健康管理與防護情形</p> <p>1. 為維護員工健康，營造良好工作環境，訂定「職業安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理計畫」。</p> <p>2. 進行作業環境中之危害辨識、風險評估，並制定管理程序、透過教育訓練與演練，預防事故發生，確保職場安全。</p>	社會公益	<p>訂定「永續發展守則」明定本公司應遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利，制定相關之管理政策與程序以履行保障人權之責任。在回饋社會執行方向，優先照顧弱勢並以捐贈或活動方式投入人力、物力、資金，以實際行動幫助社會弱勢。並將每年執行情形及成果揭露於「企業永續報告書」。</p>	經濟面(含公司治理面) 資訊安全	<p>訂定資訊安全政策，強化資安等級，防護範圍包括員工，客戶，供應商和股東以及營運相關資訊軟硬體設備</p> <p>1. 重視資訊安全，建立與時俱進的資訊安全體系與機制，確保利害關係人資訊安全。</p> <p>2. 定期舉辦員工資訊安全相關教育訓練。</p>	法令遵循	<p>透過設置治理組織建立法規遵循體系，定期檢視與營運相關之國內外法規變化，確保公司各項營運活動合乎法令規範。每年定期召開年度法遵訓練與落實內部控制機制，確保公司各項業務推動及執行確實遵守相關法規規範。</p>	誠信經營	<p>穩定健全的公司治理確保企業組織永續發展，並保障公司股東及其他利害關係人之權益，訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為辦法」以利遵循，建立誠信經營的公司文化。</p>	
人才發展與培育	<p>公司成長茁壯過程中面對營運模式改變、組織架構調整、人員異動，需建置完整人才發展規劃，以提高企業人才專業度創造組織競爭優勢。</p> <p>1. 計畫性舉辦教育訓練課程，訂定「員工教育訓練辦法」，長期投入資源培育，提升員工技職能。</p> <p>2. 打造優質的工作環境、福利措施等提高員工留任。</p>															
社會面 職業安全衛生	<p>訂定職業安全衛生管理計畫，定期召開安全衛生委員會審視追蹤職場健康管理與防護情形</p> <p>1. 為維護員工健康，營造良好工作環境，訂定「職業安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理計畫」。</p> <p>2. 進行作業環境中之危害辨識、風險評估，並制定管理程序、透過教育訓練與演練，預防事故發生，確保職場安全。</p>															
社會公益	<p>訂定「永續發展守則」明定本公司應遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利，制定相關之管理政策與程序以履行保障人權之責任。在回饋社會執行方向，優先照顧弱勢並以捐贈或活動方式投入人力、物力、資金，以實際行動幫助社會弱勢。並將每年執行情形及成果揭露於「企業永續報告書」。</p>															
經濟面(含公司治理面) 資訊安全	<p>訂定資訊安全政策，強化資安等級，防護範圍包括員工，客戶，供應商和股東以及營運相關資訊軟硬體設備</p> <p>1. 重視資訊安全，建立與時俱進的資訊安全體系與機制，確保利害關係人資訊安全。</p> <p>2. 定期舉辦員工資訊安全相關教育訓練。</p>															
法令遵循	<p>透過設置治理組織建立法規遵循體系，定期檢視與營運相關之國內外法規變化，確保公司各項營運活動合乎法令規範。每年定期召開年度法遵訓練與落實內部控制機制，確保公司各項業務推動及執行確實遵守相關法規規範。</p>															
誠信經營	<p>穩定健全的公司治理確保企業組織永續發展，並保障公司股東及其他利害關係人之權益，訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為辦法」以利遵循，建立誠信經營的公司文化。</p>															



推動項目	執行作情形(註1)			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>三、環境議題</p> <p>(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p>	✓		<p>(一) 為善盡環境保護，本公司遵守污染防治之相關法規，與因應2015年國際間環境管理系統ISO 14001:2004改版為ISO 14001:2015，本公司於2016年完成ISO14001:2015系統改版(驗證單位：SGS；證書編號：TW01/00979.00)，並於2022年9月順利通過ISO 14001:2015三年換證。</p> <p>本公司所通過國際相關驗證標準(應為截至年報刊印日止仍有效)及其所涵蓋範圍為本公司湖口二廠和新豐廠。</p>	無重大差異
<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>(二) 本公司積極推動節能減碳措施，選用高能源效率之設備，提升製程能力，以降低企業及產品能源消耗。111年目標為單位產品用電量較110年減量5%，實際減量8%達成計畫目標，112年目標為單位產品用電量較111年減量5%，並持續設置再生能源設備，目前提供產業使用，未來進而作為自身能源效率之提升。</p> <p>本公司遵行綠色產品製造，減少不必要之資源浪費，尋求廢棄物減量及回收再利用之製程開發，在與客戶價值鏈上下游合作下，共同努力讓產品耗材可以回收共用。透過製程原料回收、廢棄物減量技術及循環產品之設計販售，創造循環價值。以降低對環境負荷衝</p>	無重大差異



推動項目	執行作情形(註1)			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	
			擊，並發揮循環經濟效益。111年共回收123,345個(約37噸)塑膠捲軸再使用。	
(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？	✓		<p>(三) 本公司以永續發展委員會為氣候變遷管理的最高組織，由董事長擔任主席，規劃每年審議公司氣候變遷策略與目標、管理氣候變遷風險與機會行動，及檢視執行狀況與討論未來計劃，並且向董事會報告。</p> <p>已參考TCFD建議書架構，評估氣候變遷對於公司的風險與機會，評估出6大風險：排碳管制、增加氣候資訊揭露要求、市場訊息不確定、原物料成本上漲、對新技術之投資失敗及平均溫度升高。</p> <p>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，朝能源管理、碳資訊揭露等項目發展；在氣候變遷調適面向，本公司將評估太陽能及儲能系統合作方案，減量外購電力。</p>	無重大差異
(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>(四) 本公司依永續發展實務守則之規定，制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水及廢棄物管理之目標，並統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，期降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。資料含蓋範圍為國碩廠區(二廠及新豐廠)不含子公司，盤查資料尚未通過驗證。</p>	無重大差異



推動項目	執行作情形(註1)			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>國碩科技依據營運控制權法，盤查範疇一和範疇二溫室氣體，範疇一包括固定排放源使用之燃料燃燒(如緊急發電機所使用的柴油)、移動式排放源使用之燃料燃燒(如公務車及堆高機使用之柴油)、或其他活動及逸散性排放源(如消防設備、化糞池及冷媒之逸散)；範疇二主要為外購電力之間接排放，主要溫室氣體排放為二氧化碳(CO₂)。其中範疇二的間接排放約佔總排放量的98%。因營運轉型，不易預測溫室氣體排放量，原訂溫室氣體排放量減量目標：每年單位營業額產生之溫室氣體排放量較前一年減少1%。因應新產品事業(綠能產品事業部)2022年營業額大幅提升，促使溫室氣體排放密集度減少36%。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>範疇一 (Ton CO₂e)</th> <th>範疇二 (Ton CO₂e)</th> <th>溫室氣體排放量 (Ton CO₂e)</th> <th>溫室氣體排放密集度 (kg/元)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021年</td> <td>39.35</td> <td>3,673.43</td> <td>3,712.78</td> <td>0.00644</td> </tr> <tr> <td>2022年</td> <td>36.2</td> <td>3,808.39</td> <td>3,844.59</td> <td>0.00414</td> </tr> </tbody> </table> <p>本公司依各股廢水發生源的特性，妥善規劃廢水處理流程，包括中和、混凝沉降及壓濾等物理化學處理方式，並依權責設置專責之廢水處理部門及人員，每日</p>	年度	範疇一 (Ton CO ₂ e)	範疇二 (Ton CO ₂ e)	溫室氣體排放量 (Ton CO ₂ e)	溫室氣體排放密集度 (kg/元)	2021年	39.35	3,673.43	3,712.78	0.00644	2022年	36.2	3,808.39	3,844.59	0.00414	
年度	範疇一 (Ton CO ₂ e)	範疇二 (Ton CO ₂ e)	溫室氣體排放量 (Ton CO ₂ e)	溫室氣體排放密集度 (kg/元)															
2021年	39.35	3,673.43	3,712.78	0.00644															
2022年	36.2	3,808.39	3,844.59	0.00414															



推動項目	執行作情形(註1)			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>監控廢水水質，有效管理廢水處理，使排放水質符合工業區納管排放標準。每週檢討製程機台用水狀況，定期巡視管線狀況並檢視空調系統運轉狀況，以降低耗水量。2022年比前一年用水密集度減少32%。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>總用水量(Ton)</th> <th>用水密集度(kg/元)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021年</td> <td>46,536</td> <td>0.08067</td> </tr> <tr> <td>2022年</td> <td>51,450</td> <td>0.05538</td> </tr> </tbody> </table> <p>本公司廢棄物管理的首要原則為製程化學物質減用與減毒，藉此減少廢棄物的產生量與有害性，其次為廢棄物物質回收再利用、能源回收，最後才是焚化、固化掩埋等其他處理方式。即優先以源頭減量及製程改善方式減少原物料使用，再考量廢棄物再利用可行性。2022年比2021年廢棄物總量減少74噸(較前一年度減量32%)，2022年比前一年廢棄物密集度則是減少58%。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="3">廢棄物量(Ton)</th> <th rowspan="2">廢棄物密集度(kg/元)</th> </tr> <tr> <th>有害</th> <th>非有害</th> <th>總量</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021年</td> <td>1.14</td> <td>229.19</td> <td>230.33</td> <td>0.000399</td> </tr> <tr> <td>2022年</td> <td>16.32</td> <td>139.87</td> <td>156.19</td> <td>0.000168</td> </tr> </tbody> </table>	年度	總用水量(Ton)	用水密集度(kg/元)	2021年	46,536	0.08067	2022年	51,450	0.05538	年度	廢棄物量(Ton)			廢棄物密集度(kg/元)	有害	非有害	總量	2021年	1.14	229.19	230.33	0.000399	2022年	16.32	139.87	156.19	0.000168	
年度	總用水量(Ton)	用水密集度(kg/元)																													
2021年	46,536	0.08067																													
2022年	51,450	0.05538																													
年度	廢棄物量(Ton)			廢棄物密集度(kg/元)																											
	有害	非有害	總量																												
2021年	1.14	229.19	230.33	0.000399																											
2022年	16.32	139.87	156.19	0.000168																											



推動項目	執行作情形(註1)			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>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>(一) 本公司支持《聯合國世界人權宣言(UDHR)》且依循國際人權公約，包含《國際人權法典》、《國際勞工組織-工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則(UNGPs)》等，並制定國碩人權政策，同時與供應鏈夥伴共同遵守。公司遵循勞動基準法等相關勞動法規，編製工作規則及內部各項管理規章，定期舉辦勞資會議，111年共召開4次勞資會議，進行雙方之溝通與協議，傾聽勞方代表聲音，維護員工權益，提供員工表達意見之管道，並提供資訊平台使用，保障全體同仁之基本人權，並使其充分瞭解公司營運活動。111年無發生歧視事件、無發生重大強迫及強制勞動事件，無勞資爭議，無違反勞動法令，零裁罰。</p> <p>1. 人權盡職調查:每年配合ESG報告書撰寫，針對利害關係人進行議題蒐集，包括基本人權、工作環境安全、員工健康、薪資福利等人權相關議題，透過風險評估工具，評估風險等級。111年度，進行4次問卷調查，分別針對下表議題進行評估：</p>	無重大差異



推動項目	執行作情形(註1)					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																																																				
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>問卷類型/季度</th> <th>Q1</th> <th>Q2</th> <th>Q3</th> <th>Q4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>薪酬福利</td> <td>V</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>晉升制度</td> <td>V</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>留任意願</td> <td>V</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>工作環境</td> <td></td> <td>V</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>自身工作滿意</td> <td></td> <td></td> <td>V</td> <td></td> </tr> <tr> <td>同事相處</td> <td></td> <td></td> <td>V</td> <td></td> </tr> <tr> <td>主管管理</td> <td></td> <td></td> <td>V</td> <td></td> </tr> <tr> <td>公司治理</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>訓練課程參與</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>V</td> </tr> </tbody> </table>	問卷類型/季度	Q1	Q2	Q3	Q4	薪酬福利	V				晉升制度	V				留任意願	V				工作環境		V			自身工作滿意			V		同事相處			V		主管管理			V		公司治理				V	訓練課程參與				V		
問卷類型/季度	Q1	Q2	Q3	Q4																																																			
薪酬福利	V																																																						
晉升制度	V																																																						
留任意願	V																																																						
工作環境		V																																																					
自身工作滿意			V																																																				
同事相處			V																																																				
主管管理			V																																																				
公司治理				V																																																			
訓練課程參與				V																																																			
			<p>2. 透過勞資會議或問卷調查，了解員工重視的議題，並制定減緩補救措施與追蹤改善成果。以111年勞資會議為例，通過員工建議特別休假制度，讓員工當天提出休假申請，且最小申請休假單位為1小時，重視少數員工的需求，協助員工不因家庭臨時突發狀況，進而影響當日的工資所得。</p> <p>3. 舉辦教育訓練：員工入職或不定期，人資單位會在公司教育訓練系統，進行相關課程訓練，包括：符合法令的公司制度介紹、工資計算方式與發放規定、申訴機制介紹與申訴平台、職場霸凌之雇主義務與法令責任等課程，提高人權意識，降低風險發生的機率。</p>																																																				



推動項目	執行作情形(註1)			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>(二) 1. 員工福利措施: 人才不只是公司重要的資產, 更是企業永續發展的根本, 為吸引及留任人才, 國碩提供具競爭力的整體薪酬, 並提供符合同仁需求的福利制度, 如休假制度、保險、健康護理、學習成長環境、保母制度、員工宿舍、團膳餐廳、退休金及健康職場等多元措施, 保障員工權益。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">福利項目</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ● 年終獎金 ● 季獎金 ● 績效獎金 ● 員工紅利股票 ● 退休金提撥 ● 勞健保 ● 壽險 ● 意外險 ● 醫療險 </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ● 年度旅遊補助 ● 婚喪喜慶補助 ● 生育補助 ● 住院補助 ● 教育訓練補助 ● 在職訓練 ● 雙軌晉升管道 ● 年度異地會議 ● 保母制度 ● 年節贈禮 </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ● 員工健檢 ● 社團活動 ● 家庭日活動 ● 慶生會活動 ● 購書補助 ● 特約商店折扣 ● 員工宿舍 ● 團膳餐廳 ● 哺(集)乳室 ● 健康職場 </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ● 事假 ● 病假 ● 公假 ● 婚假 ● 產假 ● 喪假 ● 產檢假 ● 陪產假 ● 生理假 ● 安胎 </td> </tr> </tbody> </table> <p>【薪資福利】 除了固定薪資外, 我們不吝於分享公司營運的獲利表現, 整體薪酬維持在同業水準之上, 根據部門和個人績效表現發放年終獎金、季獎金及績效獎金等福利制度。我們依法設立福委會, 提供年度旅遊補助, 在職教育訓練, 員工紅利股票, 定期員工健檢, 年度異地會議, 社團活動, 婚喪喜慶補助, 產假及陪產假, 購書補助, 教育補助及各種特約商店折扣</p>	福利項目				<ul style="list-style-type: none"> ● 年終獎金 ● 季獎金 ● 績效獎金 ● 員工紅利股票 ● 退休金提撥 ● 勞健保 ● 壽險 ● 意外險 ● 醫療險 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度旅遊補助 ● 婚喪喜慶補助 ● 生育補助 ● 住院補助 ● 教育訓練補助 ● 在職訓練 ● 雙軌晉升管道 ● 年度異地會議 ● 保母制度 ● 年節贈禮 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工健檢 ● 社團活動 ● 家庭日活動 ● 慶生會活動 ● 購書補助 ● 特約商店折扣 ● 員工宿舍 ● 團膳餐廳 ● 哺(集)乳室 ● 健康職場 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事假 ● 病假 ● 公假 ● 婚假 ● 產假 ● 喪假 ● 產檢假 ● 陪產假 ● 生理假 ● 安胎 	無重大差異
福利項目												
<ul style="list-style-type: none"> ● 年終獎金 ● 季獎金 ● 績效獎金 ● 員工紅利股票 ● 退休金提撥 ● 勞健保 ● 壽險 ● 意外險 ● 醫療險 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度旅遊補助 ● 婚喪喜慶補助 ● 生育補助 ● 住院補助 ● 教育訓練補助 ● 在職訓練 ● 雙軌晉升管道 ● 年度異地會議 ● 保母制度 ● 年節贈禮 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工健檢 ● 社團活動 ● 家庭日活動 ● 慶生會活動 ● 購書補助 ● 特約商店折扣 ● 員工宿舍 ● 團膳餐廳 ● 哺(集)乳室 ● 健康職場 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事假 ● 病假 ● 公假 ● 婚假 ● 產假 ● 喪假 ● 產檢假 ● 陪產假 ● 生理假 ● 安胎 									



推動項目	執行作情形(註1)		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
			<p>等福利。自111年7月起將實施員工持股信託，公司相對提撥本薪100%，加強留才與吸引外部人才加入。</p> <p>【休假制度】 根據勞基法提供制度化的休假規定，讓同仁可彈性地運用各種假別，保障同仁在工作之餘能享有適當、充分的休息權。</p> <p>【保險保障】 我們除依法為每位員工投保勞工保險、全民健康保險及每月定期提繳退休金外，更為員工規劃各種保險，包括壽險、意外險、醫療險等，以增加員工整體之保障，讓同仁在工作時無後顧之憂。</p> <p>2.經營績效反映於員工薪酬</p> <p>(1)本公司章程第廿八之一條：本公司年度如有獲利，應提撥不低於4%不高於8%為員工酬勞，及不高於3%之數額為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，則應先扣除累積虧損之數額後，再就餘額計算提撥。 員工酬勞得以股票或現金發放之，其發放之對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，該一定條件授權董事會訂定之。 有關員工酬勞、董事酬勞之發放相關事宜，悉依相關法令規定辦理，並由董事會議定之。</p> <p>(2)整體薪酬政策：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年本公司臺灣地區包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度為 3%。</p>
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，	✓		<p>(三)1.本公司依法規及ISO 45001職業安全衛生管理系統之標準，訂定職業安全衛生計畫，推動各項職業安全</p> <p>無重大差異</p>



推動項目	執行作情形(註1)			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									
並對員工定期實施安全與健康教育？			<p>衛生活動，具體措施包括：</p> <p>(1)每半年實施作業環境監測，若有異常即適時改善，以確保符合法令規定及員工安全與健康。</p> <p>(2)辦理各項安全訓練，如危害通識教育訓練、消防及緊急應變演練等，以提升員工的安全意識，2022年度共356人參與。</p> <p>(3)提供優於法規頻率的健康檢查，依照健檢結果分級管理，並依法安排醫護人員到廠區進行臨場服務。</p> <p>(4)依規定推動四大計畫並辦理健康促進活動，2022年辦理健康講座(共69人參與)、眼壓及骨密度測(共60人參與)、健康諮詢服務等。</p> <p>2.本公司已於2022年9月通過ISO 45001職業安全衛生管理系統三年重新驗證，其所涵蓋範圍為本公司湖口二廠和新豐廠。</p> <p>3.本公司2022年度職災之件數：3件，職災人數：3人，占員工總人數比率：2%，為避免事故再發，已進行意外事故調查，並加強人員教育訓練。</p>									
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		<p>(四)為有效培育員工，提升員工專業能力，公司有完善之訓練及學習管道，定期舉辦內部各項專業職能、管理、環安衛、自我啟發等教育訓練以提升員工技能，並不定期派員工至國內外受訓或各相關學術機構參加研習，進而創造公司與員工之整體利益。</p> <p>為讓同仁獲得專業知識、專業技能，增加員工自我知識與觀念，國碩積極規劃員工訓練課程。111年員工訓練包含:新進人員訓練、專業職能訓練、主管才能訓練、通識訓練、自我啟發訓練及管理訓練，共分為6大訓練體系。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="4">『111年員工訓練課程數、訓練總時數』</td> </tr> <tr> <td>訓練體系</td> <td>課程數</td> <td>訓練總時數</td> <td>佔比</td> </tr> </table>	『111年員工訓練課程數、訓練總時數』				訓練體系	課程數	訓練總時數	佔比	無重大差異
『111年員工訓練課程數、訓練總時數』												
訓練體系	課程數	訓練總時數	佔比									



推動項目	執行作情形(註1)				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																													
			<table border="1"> <tr> <td>1.新進人員訓練</td> <td>7</td> <td>26.5</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>2.專業職能訓練</td> <td>46</td> <td>188</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>3.主管才能訓練</td> <td>4</td> <td>109</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>4.通識訓練</td> <td>7</td> <td>163</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>5.自我啟發訓練</td> <td>7</td> <td>54</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>6.管理訓練</td> <td>7</td> <td>369</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>78</td> <td>909.5</td> <td>100%</td> </tr> </table>	1.新進人員訓練	7	26.5	3%	2.專業職能訓練	46	188	21%	3.主管才能訓練	4	109	12%	4.通識訓練	7	163	18%	5.自我啟發訓練	7	54	6%	6.管理訓練	7	369	41%	總計	78	909.5	100%	
1.新進人員訓練	7	26.5	3%																													
2.專業職能訓練	46	188	21%																													
3.主管才能訓練	4	109	12%																													
4.通識訓練	7	163	18%																													
5.自我啟發訓練	7	54	6%																													
6.管理訓練	7	369	41%																													
總計	78	909.5	100%																													
(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) 公司秉持對產品負責與行銷倫理，遵循政府法規與相關國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞客戶信任、損害客戶權益之行為，若客戶對產品有任何疑慮，本公司亦會全力負責處理後續，本公司亦遵循國際公告文件-GHS制度、聯合國建議規範-UN TDG等，以及客戶之特定需求進行相關管理。本公司訂有客戶服務作業程序、客戶財產管制程序、產品退換貨或折讓管理辦法、客戶滿意管理辦法、以保護客戶之權益。另於公司網站提供產品聯絡窗口及電子信箱，設置利害關係人專區，提供客戶良好申訴溝通管道。	無重大差異																												
(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) 1. 供應商管理政策及相關遵循規範： (1) 為求永續經營之共榮，我們要求所有供應商皆簽訂[廉潔承諾書]，以朝向著重環境面向、社會面向及公司治理面向的基本要求。 (2) 制訂[供應商管理辦法]，由採購及品保單位針對新原物供應商分別就其經營水準、品質能力及專業能力進行評估；且每季就供應商之交貨情形(包含收貨達交率統計、交貨異常表及供應品(含環保配合度之協調性)之品質水準，執行《供應商定期評鑑表》，以符合供應商品質/交期/服務/永續及財務/成本等六個面相評核。	無重大差異																												



推動項目	執行作情形(註1)			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>(3)落實環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循，我們要求原物料供應商簽署[不適用衝突礦產承諾書]，使供應商於企業永續發展範疇有所共同依循。</p> <p>2. 實施情形：</p> <p>(1)所有供應皆已簽訂[廉潔承諾書]，就反賄絡貪腐、社會及環境責任達成共識及承諾。</p> <p>(2)每季執行《供應商定期評鑑表》以進行供應商等級及風險區分。針對供應商的缺失追蹤改善進步，以期共同提升品質與技術、精進製程、提升良率。</p> <p>(3)製程相關原物料供應商需通過ISO9001品質管理系統認證，並簽訂[不適用衝突礦產承諾書]，達成與供應商共同致力於綠色環保科技之及職業安全衛生之信念。</p>	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？		✓	<p>本公司以全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發行的永續報告準則（GRI Standards）為基礎，參酌國內外標竿企業、國際準則及政府機關要求等，進行利害關係人及重大主題評估，於每年六月揭露重大主題的政策與承諾及執行成果於官網。</p> <p>目前報告書尚未取得取得第三方驗證單位之確信或保證意見。</p>	無重大差異
<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>本公司於111年8月董事會通過訂定本公司「永續發展實務守則」，並設置企業永續發展委員會，以監督推動執行實踐永續發展之策略。本公司依據該守則檢視執行情形並據以改進，執行至今尚無差異情形。</p>				
<p>七、其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊：</p>				



推動項目	執行作情形(註1)			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>(一) 公司積極投入環保安全衛生工作，如參與新竹工業區區域聯防組織、配合消防隊進行火災搶救及疏散演練、配合新竹工業區進行節水等。安全衛生及環保的各個層面上有很多值得追求的目標，未來將持續朝向企業永續發展與善盡企業社會責任邁進，並致力達成利害關係人對於我們的期望。</p> <p>(二) 社會貢獻、社會服務與社會公益部分：國碩科技每年定期參與新竹縣家扶中心義賣活動，所得全數捐贈家扶中心。配合新竹縣政府針對台灣農漁產品滯銷，號召集團員工共同認購。每年在節慶與年節活動時，也會撥補一定經費向公益事業或弱勢身障團體採購物資、禮品等，幫助他們可以自立生活，重拾自信迎向幸福人生。</p> <p>其他配合地方舉辦全國性活動如：台灣燈會、全中運等贊助活動，或台灣重大災難捐輸如：莫拉克風災，高雄氣爆等。</p> <p>產學合作：曾與雲林科大、中國科大、虎尾科大等校合作產學專班，目前與明志科技大學訂定產學合作計畫，協助培養學生進入業界的專業技能。</p> <p>捐助公益團體：新竹縣家扶中心、世界和平會、創世基金會、國立清華大學、湖口中興國小等。</p> <p>(三) 國碩於每年Q3安排ISO 9001、14001、45001 外部查核驗證，持續確認管理系統的有效性。2021 年首次發行永續報告書，2022年的永續報告書仍繼續秉持誠信務實、透明公開的原則，具體描述國碩 2022 年在經濟、環境及社會面的投入與成果，2022年的永續報告書預定於2023年6月出版。</p>	

註1：執行情形如勾選「是」，請具體說明所採行之重要政策、策略、措施及執行情形；執行情形如勾選「否」，請於「與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」欄位解釋差異情形及原因，並說明未來採行相關政策、策略及措施之計畫。但有關推動項目一及二，上市上櫃公司應敘明永續發展之治理及督導架構，包含但不限於管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。另敘明公司對營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險管理政策或策略，及其評估情形。

註2：重大性原則係指有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人產生重大影響者。

註3：揭露方式請參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站之最佳實務參考範例。