

2022

# 合勤投控永續報告書

# 目錄

關於報告書	3
永續指導委員會主席的話	5
關於合勤投控	6
永續成果	10
<b>永續管理</b>	<b>12</b>
一．永續管理架構	13
二．永續委員會	18
三．聯合國永續發展目標	20
四．利害關係人溝通	21
<b>附錄</b>	
GRI 準則內容索引表	163
SASB 永續會計準則	168
TCFD 對照表	170
獨立第三方查證意見聲明書	171

CSR 永續專區



## 經濟面向

### 落實永續經營

<b>公司治理</b>	<b>31</b>
一．治理結構	33
二．財務績效	38
三．誠信經營	41
四．風險管理	45
五．資訊安全管理	49

### 創造價值鏈

<b>夥伴關係</b>	<b>56</b>
一．客戶關係	57
二．供應商管理	60

## 環境面向

### 永續綠色環境

<b>永續環境</b>	<b>73</b>
一．氣候變遷	77
二．能源管理	90
三．水資源管理	92
四．廢棄物管理	94
五．空氣污染防制	96
六．生物多樣性	96

### 創新永續產品

<b>永續產品</b>	<b>97</b>
一．綠色管理系統	99
二．綠色設計	100
三．綠色製造	102
四．包裝與運輸	103
五．廢棄與回收	104
六．產品碳足跡	104
七．綠色通路	105

## 社會面向

### 建立共榮價值

<b>友善職場</b>	<b>106</b>
一．多元包容任用	110
二．人力資本發展	120
三．人權管理	129
四．職場健康與安全	137

### 善盡公民責任

<b>社區公益</b>	<b>154</b>
一．人才培育	157
二．社會關懷	160
三．愛護環境	161



## 關於永續報告書

合勤投控自 2011 年公佈企業社會責任報告書後，每年持續發行。秉持撰寫第一份報告書的初衷及承諾，詳細揭露合勤投控對企業永續的目標與落實行動。

我們力行與落實企業責任，使客戶對我們良好的公司治理更予以信賴，也使員工認同公司，更讓與我們合作的夥伴們齊心齊力，開創多贏局面。此報告書詳細揭露我們的承諾與努力，同時我們將繼續致力於對企業的責任，以永續發展做為我們對所有利害關係人所許下的承諾。

## 報告內容

本報告內容日期: 2022 年 1 月 1 日~12 月 31 日。

### • 利害關係人關注議題

內容涵蓋考量利害關係人對公司可能的潛在衝擊，鑑別出與營運相關的重大主題，及其在經濟、環境及社會等面向的具體實績，揭露公司的策略、執行過程及成果，內容詳見「利害關係人溝通」章節。

### • 聯合國可持續發展目標 (SDG)

合勤投控支持聯合國制定的 17 個可持續發展目標 (SDG)。2022 年將焦點放在 7 個可持續發展目標作為我們的方向，並以可持續的方式實施。同時，「合勤投控永續委員會」討論了與公司利益相關者相關的經濟，社會和環境問題，並根據其對公司及其利益相關者及管理層的重要性進行優先排序，以制定 ESG 戰略，該戰略也與我們的 SDG 方向保持一致。

## 報告架構

依循臺灣證交所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，並依可持續發展報告標準(GRI)、永續會計準則(SASB) 及氣候相關財務揭露建議書(TCFD) 架構進行揭露，揭露架構對照表，詳列於本報告書附錄。

### • 可持續發展報告標準 (GRI)

據全球報告倡議組織 (GRI) 的可持續發展報告標準框架，以準則之核心選項編製編制，重要性分析結果、披露和反饋將在以下各章中進行描述。

### • 永續會計準則 (SASB)

本公司於此報告書首度新增 SASB 永續會計準則揭露框架，依業務屬性盟創科技對應「電子製造服務和原始設計製造業」、合勤科技與兆勤科技對應「硬體業」產業別進行揭露。

### • 氣候相關財務揭露 (TCFD)

評估及對外揭露氣候變遷對財務影響的機會與風險及因應措施。

## 報告範疇

本報告書依重大考量性鑑別，報告範疇包含在台灣的合勤投控及其旗下子公司合勤科技、兆勤科技與盟創科技，而海外子公司僅報導財務及人力資源相關資訊。

## 內部審核

本報告書的資訊經內部審查才得以揭露。

**部門審查提供** 各廠區相關業務部門業務執行負責人，將資料經部門主管審核後提供。

**永續委員會彙整** 由企業永續委員會溝通組進行整，並與相關業務部門討論後進行編寫，完成本報告書初稿後，再由原資訊提供人員確認內容。

**永續長核可** 報告書提交永續長進行核可。

**外部驗證** 進行外部驗證查核

**官網揭露** 由永續發展委員會溝通組於合勤投控官網上揭露。

## 外部確信

**財務資訊：**本報告書的財務數字是依金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則編製，財務數據由安侯建業聯合會計師事務所（KPMG）查帳確認，以新台幣計算。

**報告書驗證：**委託外部立恩威國際驗證股份有限公司依據 DNV VeriSustain™ Protocol 及 AA1000 Assurance Standard 查證本報告書「依循 GRI Standards」、「依循 SASB 揭露標準」、「依循 TCFD 揭露建議架構」之宣告。

## 管理系統

- ISO 9001 品質管理系統
- QC 080000 有害物質流程管理系統
- TL 9000 電信業品質管理系統
- ISO 14001 環境管理系統
- ISO 45001 職業安全衛生管理系統
- ISO 14064-1 溫室氣體盤查證書
- ISO 14067 碳足跡查證
- ISO 27001 資安管理系統

## 報告發行

合勤投控及旗下子公司每年定期發行永續報告書，上次發行日期:2022 年 8 月，本次發行日期: 2023 年 6 月。

旗下子公司盟創科技另發行獨立的永續報告書，響應環保推行無紙化，各報告書公告於官網。

## 意見回饋

若您對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡方式：**合勤投控企業永續委員會**

<b>Website</b> <a href="http://www.zyxelgroup.com">www.zyxelgroup.com</a>	<b>CSR 信箱</b> <a href="mailto:csr@zyxelgroup.com">csr@zyxelgroup.com</a>
<b>電話</b> +886-3-5783942	<b>地址</b> 新竹科學園區創新二路6號



## 永續指導委員會主席的話

親愛的朋友、親愛的同仁：

因為工業化，人類在生活以及工業生產上，直接與間接產生的碳排放以等比級數在增加，造成地球的溫室效應與極端氣候以及自然災害的愈趨劇烈的產生，我們的地球與生長環境無法如此繼續下去而不趨於毀滅。

為了阻止氣候變遷繼續惡化，國際間制訂如何減低碳排放，以至於 2050 年淨零排放的目標，國際的貿易也訂定規範以及碳關稅，以防止產業鏈在生產處產生碳排放而不受限，全球企業都被要求控制產業鏈的碳排放，包括跨國貿易的產業鏈。身為地球公民的一分子的责任，也為滿足客戶及所在國的要求，也為公司的永續經營，我們要控制本身生產上以及上游供應鏈的碳排放，這也是我們必須展現的綠色營運韌性，也是公司永續發展的競爭力關鍵。

合勤集團身為國際網通品牌，打造永續企業是公司的使命。我們以創造經濟價值，永續環境發展，發揚社會優良價值為企業永續願景，並以此成立「合勤投控永續委員會」，擘畫企業永續發展方針與策略。集團從上到下要齊心一致，持續創新突破，推出減碳轉型行動及綠色產品解決方案，逐步實現展現成果，同時也關懷環境及回饋社會，以回應利害關係人對我們在 ESG（環境、社會及公司治理）議題的重視及期待。我們將與世界各地的同仁們，一起持續發揮影響力，攜手客戶、供應商共同創造綠色經濟價值，打造永續未來。



合勤集團  
董事長 朱順一

朱順一

## 關於合勤投控

合勤投資控股股份有限公司為合勤投控母公司，於台灣證券交易所上市，股票代碼 3704，旗下主要子公司為合勤科技、兆勤科技與盟創科技，提供電信服務供應商、企業用戶及家庭使用者完整寬頻存取與商用及家用網路解決方案。

合勤科技以「協助電信服務營運商開創更多寬頻連網應用的可能性」為品牌宗旨，專注於發展完整、穩定且滿足下世代連網需求的解決方案，並進一步協助全球電信服務營運商，佈建新一代固定與行動寬頻網路。兆勤科技聚焦於通路業務發展，提供滿足中小企業與家庭用戶需求的產品與應用服務。盟創科技則專注於產品與技術創新，先進的軟硬整合技術與高品質的專業代工產品設計服務團隊，滿足客戶的需求。

合勤投控旗下子公司強調以客戶導向思維建構其所需的產品與服務，此核心價值延伸於旗下關係企業的產品設計與市場佈局。合勤投控旗下企業以提升整體競爭力為目標，各自深耕經營，推進網通產品融合發展，以面對互聯網進入成長期因運而生的不同應用服務營運需求，藉此打造差異化優勢，蓄積成長動能。合勤投控在進步極快的網路業界歷經多次轉變。如今已是全球少數能同時提供用戶端設備、電信機房設備、網路安全設備、交換器、無線網路設備、智慧家庭、物聯網的網路完整解決方案專家。合勤投控承諾保持高水準的公司治理，持續提高公司透明度，確保公司健康發展，努力提升企業價值。對社會與環境持續力行，實踐綠色、環保、低碳，善盡己力，扮演好企業公民的角色。

### ■ 組織發展

2010 年 8 月：合勤科技以股份轉換方式設立合勤投資控股公司，合勤科技則為合勤投控轄下百分之百持股之子公司。

2011 年 1 月：由合勤科技分出其產品研發製造事業部，而由合勤投控完成成立盟創科技，成為另一合勤投控百分之百持股子公司。合勤投控為合勤投控母公司，旗下關係企業主要為合勤科技與盟創科技。

2019 年 2 月：合勤科技將通路業務事業群分割，合勤投控新設兆勤科技。透過組織分割調整後，合勤科技將專注於電信事業市場發展，提供完整架構性的寬頻解決方案與應用服務給電信服務營運商，滿足其客製化需求。兆勤科技則致力於中小企業與家庭用戶需求，為其提供快速、可靠和安全的網路解決方案。

2023 年 6 月：合勤投控英文名稱改為 Zyxel Group Corporation

# 40

資本額 NT\$ 40 億

# 305.2

2022 年營收 NT\$ 305.2 億

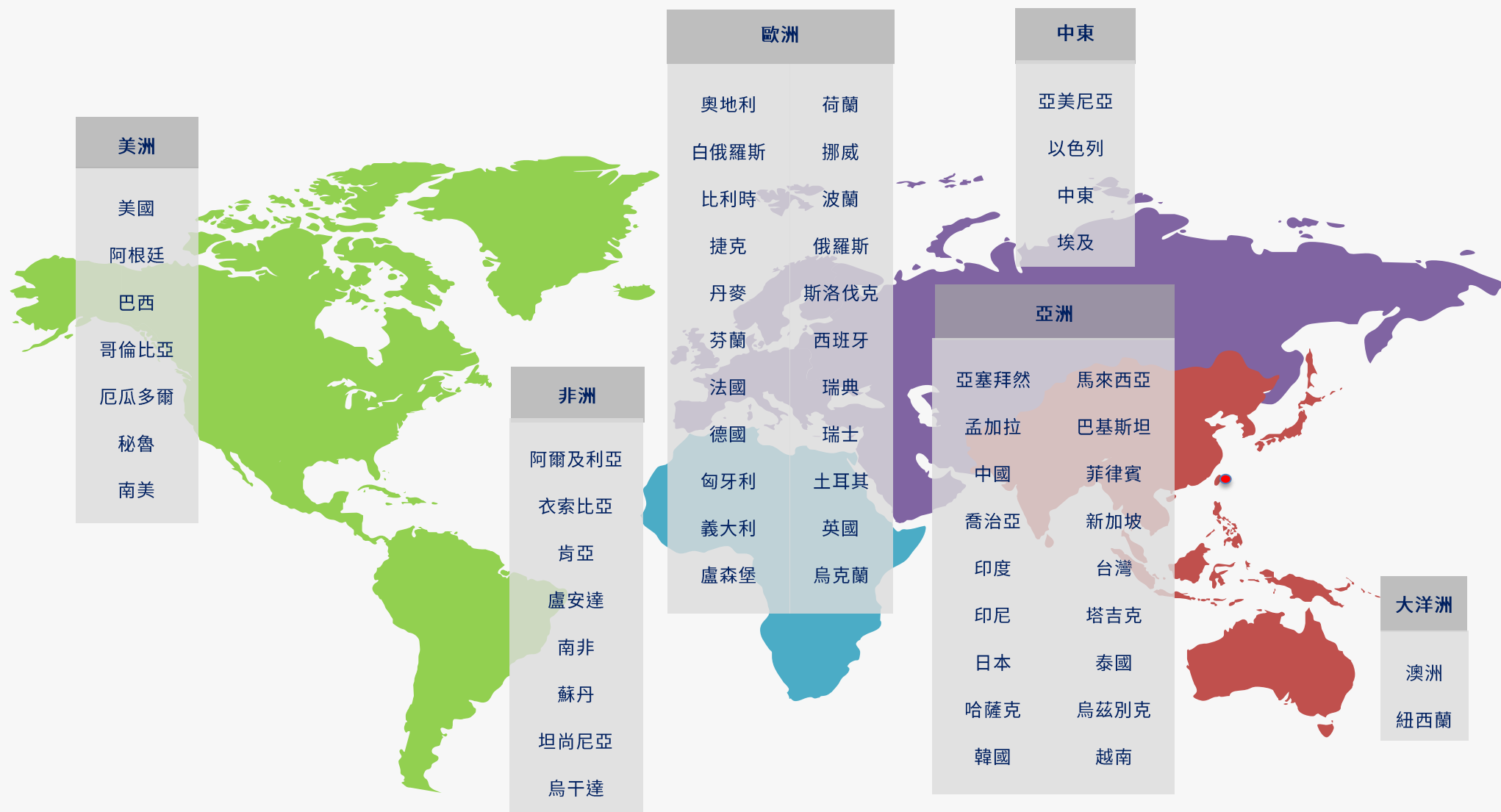
# 3,944

2022 年全球員工總數 3,944 人



## 全球銷售區域

合勤投控目前市場遍及美洲、中國、東南亞、歐洲及中東等地，服務全球 150 個區域市場。





專注於發展完整、穩定且滿足下世代連網需求的解決方案，協助全球電信服務營運商，佈建新一代固定與行動寬頻網路。



聚焦於通路業務發展，提供滿足企業與家庭用戶需求的產品與應用服務。



專注於網通技術與產品研發及製造代工，提供創新設計、卓越製造管理、物流管理、技術支援與客戶服務。

## ■ 產品與服務

合勤投控針對電信服務供應商、中小企業商務應用以及家庭與個人工作室提供產品與服務，以 Zyxel 品牌，合勤科技專注於全球電信服務營運商、兆勤科技聚焦於滿足企業與家庭用戶網通產品與服務需求，而盟創科技的客製化製研服務(DMS)，與客戶、供應商、夥伴協同創新，在不斷演變的數位需求中，提供最可靠先進的寬頻連網產品與解決方案。

從消費性通訊產品到遠端機房通信設備、從有線網路到無線行動、從居家到雲端生活，我們針對下世代網絡特性、數位家庭的智慧生活需求，持續投入深耕通訊技術研發，融合多元技術於合勤投控的產品之中，提供客戶運行整合性應用服務的需求。隨著技術演進，以敏銳觀察力透視全球市場趨勢，提供最完整多元的產品與服務，讓消費者享有最先進美好的連網體驗與智慧生活。

我們重視客戶有感的價值，以豐富經驗的團隊，持續卓越的產品和優質的客戶服務，致力於提供最優質的產品和解決方案，達到客戶最高的滿意度。更多詳細的產品與服務訊息，請連結至子公司[合勤科技](#)、[兆勤科技](#)、[盟創科技](#)網站。



## 市場對象

電信服務供應商		中小企業商務應用		家庭與個人工作室	
					
開創寬頻應用無限可能		感受絕無僅有的 ONE NETWORK 體驗		激發您的數位智慧生活	

## 主要產品

合勤投控以新一代網路通信技術為核心，專注於有線與無線寬頻網路、新世代網路、數位家庭多媒體與智慧生活應用等領域之產品研發製造與Zyxel品牌拓展，主要產品、解決方案可分為以下面向：

寬頻接取設備		光纖設備		企業網通設備			家庭連網設備			
無線及行動 用戶端系列	固網用戶端 系列	光纖用戶端 系列	局端設備	乙太網路 交換器	企業 無線連網	網路安全 產品	無線寬頻 路由器	高速無線 延伸系統	電力線網路 設備	個人雲端 儲存設備

## 永續肯定

公司治理評鑑

Top 20%



Ecovads 永續評比

合勤科技、盟創科技 銀牌獎



S&P CSA 永續評鑑

全球通訊設備產業 第四名



FTSE Russell 永續評鑑

全球通訊設備產業 top 20%



TCSA 台灣企業永續報告獎

金級獎



商業周刊「碳競爭力 100 強」

碳生產力：台灣網路通訊業第一



CDP 碳揭露

價值鏈議合 Leadership A-領導級評比

氣候變遷 Awareness C 級評比

水安全 Awareness C 級評比





## 永續績效亮點

### 經濟績效

#### 員工從業道德

員工從業道德教育訓練完訓率：**99.8%**

重大從業道德違規案件：**0**

#### 資訊安全管理

重大資安事件：**0**

營業秘密保護規範課程完訓率：**>99.8%**

取得 **ISO 27001** 資安管理系統

#### 客戶關係

營業秘密保護課程涵蓋率：**>99%**

客戶滿意度:盟創**>9.0** 兆勤**>4.3**

#### 供應商永續管理

簽署承諾書達成率:

盟創 **73.93%** 合勤/兆勤 **100%**

現場稽核完成率:合勤/兆勤科技 **100%**

### 環境績效

#### SBTi 科學基礎減碳目標倡議

2023 年送交 **SBT 承諾書**

2025 年前將提交 **SBT 短期目標**

2050 年承諾達到**淨零排放**

#### TCFD 氣候變遷對財務影響

進行 TCFD 氣候變遷重大風險與機會對財務影響

**情境分析與財務估算計畫**

#### 溫室氣體減量與盤查

進行溫室氣體**範疇三盤查**

2022 年**減少 95.839** 公噸 CO2-e

依 SBT 設定**每年減碳 4.2%**目標

#### 生物多樣性暨不毀林承諾

響應 TNFD 生物多樣性倡議，宣告**生物多樣性暨**

**不毀林承諾與行動**

#### 產品碳足跡盤查計畫

開發**產品碳足跡計算平台**，導入**生命週期評估軟體資料庫**，提供客戶產品碳足跡

### 社會績效

#### 科技女力

女性高階主管 **20.3%**

STEM 職位的女性 **26.9%**

#### 人力發展

總訓練時數 **154,000** 小時

總訓練費用 **6,600,000** 元

課程滿意度 **4.3** 分

#### 人權保護

重大人權違法情事 **0**

人權相關課程完成率 **100%**

員工性騷擾防治課程完成率 **>98.6%**

進行**員工人權風險調查**

#### 人才培育、社會關懷與環境保護

朱順一合勤獎學金:

2022 年獎助 **880** 萬元，**367** 學生人次

贊助 **4** 場**培育人才活動**

**聖誕公益活動【愛在聖誕。鞋盒傳愛】**

**Walk From Heart 公益健走計步活動**

# |永續管理

一．永續管理架構

二．永續委員會

三．聯合國永續發展目標

四．利害關係人溝通



## 一. 永續管理架構

合勤投控的永續管理架構，為以我們的願景出發，結合合勤投控的永續政策，透過董事會、指導委員會及永續委員會的管理平台，進行永續工作的督導、策略擬定及執行。

永續委員會回應聯合國永續發展目標，結合主要利害關係人：投資者、客戶、政府、供應商、員工與社區關注的重大議題進行分析與辨識，進而設定出永續發展目標，經由永續經營、公司治理、環境保護、永續產品、友善職場及社區公益五大永續工作執行主軸，執行合勤投控永續政策的策略工作。

### 願景

創造經濟價值 永續產品發展 發揚社會優良價值

### 政策

#### 公司治理與誠信經營

嚴守誠信經營 強化公司治理  
追求永續經營 協助夥伴成長

#### 永續環境與永續產品

降低環境負荷 遵守環保規範  
提供綠色產品 致力節能減廢

#### 友善職場與社區關係

建立友善職場 保障員工權益  
深耕公益活動

### 管理平台

董事會

指導委員會

永續委員會

### 聯合國

### 永續發展目標



### 利害關係人

投資者

客戶

政府

供應商

員工

社區

### 永續 目標

落實永續經營

創造價值鏈

永續綠色環境

創新永續產品

創造共榮價值

善盡公民責任

### 主軸

永續經營

公司治理

永續環境

永續產品

友善職場

社區公益

## 永續政策

合勤投控以創造經濟價值、永續產品發展、發揚社會優良價值為企業願景，透過國際規範與執導原則，並經由高階主管的營運策略，逐步擬訂合勤投控永續發展政策，一方面努力為股東和投資人爭取最大利潤；另一方面，不僅實質回饋公司營運所在地的社區，也注意供應商、聘雇員工、環境污染、能源等各種議題，期能善盡己力，扮演好企業公民的角色，達成企業願景。合勤投控政策承諾亦公布於合勤投控官網企業永續網頁：[永續政策](#)

## 公司治理與誠信經營

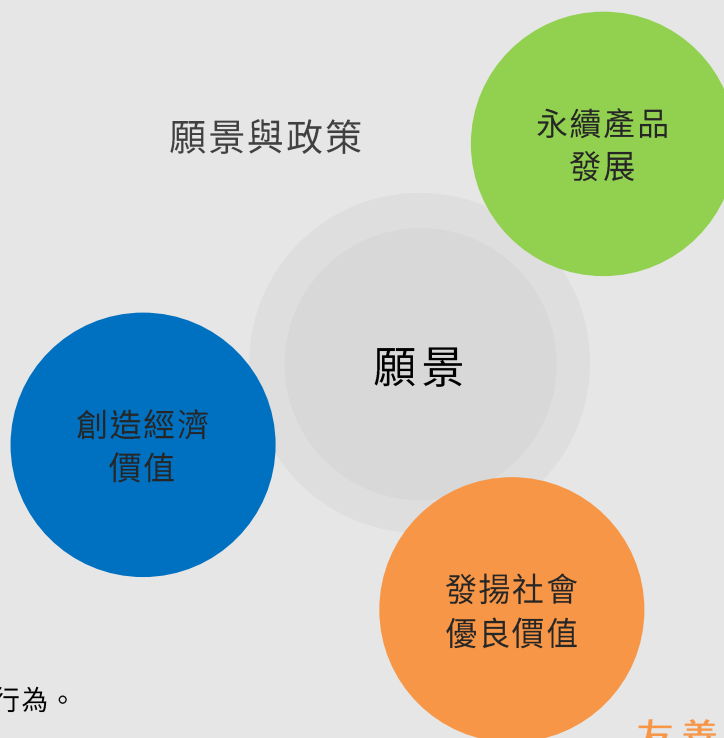
嚴守誠信經營，恪遵法規、禁止不當利益、貪腐、賄賂等行為。

強化公司治理，透明揭露資訊、提升股東權益、落實國際倡議及標準。

追求永續經營，關注所有利害關係人的權益，持續貢獻社會。

協助夥伴成長，與供應商一同打造負責任的產業供應鏈。

### 願景與政策



## 永續環境與永續產品

降低環境負荷 遵守環保規範

提供綠色產品 致力節能減廢

## 友善職場與社區關係

建立友善職場，提供良好工作環境、重視員工身心健康及職涯發展。

保障員工權益，多元包容、保障人權、杜絕任何歧視、霸凌、騷擾行為。

深耕公益活動，落實社會關懷、創造和諧共好的社會。



## 重大議題 策略與目標

## 治理/經濟面向

重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
公司治理	達成公司永續經營目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立有效的公司治理架構與控管機制，提升治理架構職能</li> </ul>	公司治理評鑑評分排名	公司治理評鑑評分排名保持前21%~35%	公司治理評鑑評分排名保持/超前 21%~35%	
從業道德	為創造永續發展的經營環境，須避免不誠信情事危害客戶的信賴及造成企業損失	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立商業道德政策與規範</li> <li>塑造以「誠信」為原則的企業文化，進行道德教育訓練</li> <li>透過內控自評與查核，進行道德相關的風險評估與監督。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率</li> <li>重大從業道德違規數</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>從業道德教育訓練完訓率 &gt;98%</li> <li>無重大從業道德違規案件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>從業道德教育訓練完訓率 100%</li> <li>無重大從業道德違規案件</li> </ul>	 就業 與經濟成長
資訊安全	確保資訊資產的機密性，以符合法規，並取得客戶信任	<ul style="list-style-type: none"> <li>鑑別資安管理風險，防止資安事件衝擊</li> <li>提升員工資訊安全意識與知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安件數</li> <li>線上課程完訓率</li> <li>認證取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安事件：0</li> <li>營業秘密保護課程完訓率 &gt;98%</li> <li>取得 ISO 27001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安事件：0</li> <li>營業秘密保護課程完訓率 100%</li> <li>每年取得 ISO 27001</li> </ul>	
客戶關係管理	獲得客戶滿意與信賴，以取得更大利潤	<ul style="list-style-type: none"> <li>順暢有效率的客戶溝通</li> <li>產品品質的嚴格控管機制</li> <li>落實客戶資訊保護機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度：盟創 滿分 10, 兆勤滿分 5</li> <li>營業秘密保護課程涵蓋率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護課程涵蓋率 &gt;99%</li> <li>客戶滿意度：盟創 &gt;9.0 兆勤 &gt;4.3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護課程涵蓋率 &gt;99.5%</li> <li>客戶滿意度：盟創 &gt;9.5 兆勤 &gt;4.5</li> </ul>	 多元夥伴 關係
永續供應商	供應商的永續管理，將強化與供應鏈的夥伴關係，實踐公司的永續價值	<ul style="list-style-type: none"> <li>實現供應鏈永續管理模式</li> <li>建立永續供應鏈夥伴關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商簽署承諾書完成率</li> <li>供應商 ESG 教育訓練</li> <li>關鍵供應商取得 ESG 相關認證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商簽署承諾書完成率：盟創 &gt;80% 合勤/兆勤 100%</li> <li>供應商 ESG 教育訓練完成率 盟創: 80% 合勤/兆勤: 100%</li> <li>關鍵供應商取得 ISO14064-1 溫室氣體盤查驗證覆蓋率：盟創 80% 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商簽署承諾書完成率：盟創: &gt;90% 合勤/兆勤科技 100%</li> <li>供應商 ESG 教育訓練完成率:100%</li> <li>關鍵供應商取得 ISO14064-1 溫室氣體盤查驗證覆蓋率：盟創 75% 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	 就業與 經濟成長   多元夥伴 關係

## 環境面向

重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
氣候策略	掌握氣候變遷的風險與機會，可監督營運策略與財務規劃，降低氣候風險所造成的財務影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>溫室氣體減量</li> <li>強化氣候韌性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據 SBTi 絕對減排法設訂目標</li> <li>氣候災害造成生產中斷天數</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年減碳目標為4.2% (對應升溫1.5度以內)</li> <li>氣候災害造成生產中斷 0 天</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年減碳目標為4.2% (對應升溫1.5度以內)</li> <li>氣候災害造成生產中斷0 天</li> </ul>	 <p>氣候行動</p>
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>協助永續經營，落實環保節能願景，降低溫室氣體排放。</li> <li>降低能源費用支出</li> </ul>	增加能源使用效率	達成節能目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>盟創廠區 節能 10 萬度(減少 50 公噸 CO2e)</li> <li>合勤廠區: 冷卻水塔年度節電 15,000 度(減少 8,310 公噸 CO2e)</li> </ul>	盟創廠區 2015~2030 新增能源措施累積節電總量 2,000 萬度	 <p>氣候行動</p>  <p>可負擔能源</p>
綠色產品	提升產品永續價值，落實綠色產品之研發與設計，以建立減少環境衝擊之產品設計能力	建立綠色產品相關設計準則與檢核表	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立產品碳足跡作業程序文件</li> <li>訂定綠色設計短、中、長期目標</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立環保包裝、產品節能、易拆解回收、永續材料與零組件之設計準則</li> <li>正式導入無塑袋、軟硬體節能、省電、易拆解、PCR 塑料與 100%回收包裝紙材等綠色產品出貨</li> <li>建立標準化產品碳足跡格式</li> </ul>	針對所有出貨產品，導入綠色產品設計	 <p>負責任消費與生產</p>

## 社會面向

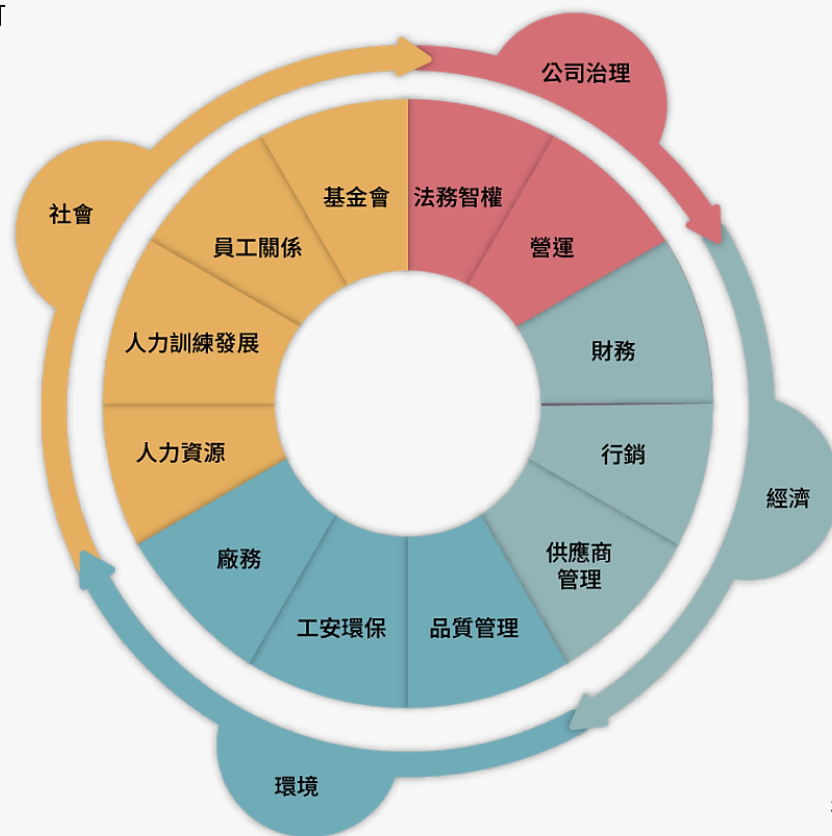
重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
人才吸引與留任	優秀人才的吸引與留任，可提升營運績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>掌握市場薪資趨勢，提供具競爭力的整體薪酬</li> <li>提供多元及暢通的員工溝通管道</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工員工離職率</li> <li>員工溝通管道反映件數</li> </ul>	間接員工離職率：<20%	間接員工離職率：<20%	 性別平等  就業與經濟成長
人才培育與發展	多元人才訓練方案將吸引人才留任	提供多元人才訓練方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>潛質人才個人發展計畫完成率&amp;留任率</li> <li>專業技能訓練課程完訓率及滿意度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>潛力人才個人發展計劃完成率 80% &amp; 留任率 90%</li> <li>專業技能課程完訓率 100% &amp; 滿意度 4 分以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>潛力人才個人發展計劃完成率 90% &amp; 留任率 90%</li> <li>專業技能課程完訓率 100% &amp; 滿意度 4.3 分以上</li> </ul>	 優質教育
人權管理	維護人權以建立永續經營的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權保護</li> <li>人權觀念宣導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大違法情事件數</li> <li>人權相關課程完成率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無重大違法情事</li> <li>新進人員人權相關新訓課程完成率 100%</li> <li>員工性騷擾防治課程完成率&gt; 95%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無重大違法情事</li> <li>新進人員人權相關新訓課程完成率 100%</li> <li>員工性騷擾防治課程完成率&gt; 97%</li> </ul>	 性別平等  就業與經濟成長
職業安全衛生	公司在安全優先的工作環境下，帶來持續營運與穩健成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>宣導工安文化</li> <li>進行安全意識教育</li> <li>落實預防管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率</li> <li>職災事故件數</li> <li>職業傷害頻率</li> <li>通過管理系統驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率&gt;95%</li> <li>職災事故件數= 0</li> <li>職業傷害頻率= 0</li> <li>通過 ISO45001 驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率&gt;98%</li> <li>職災事故件數= 0</li> <li>職業傷害頻率=0</li> <li>持續每年通過 ISO45001 驗證</li> </ul>	 就業與經濟成長
社會參與	公益協助企業與在地建立良好關係，強化企業形象	公益活動支持合勤投控碳中和長期目標	活動參與人次	每年影響公司及社區內 2000+ 人次參與企業內舉辦之減碳環保活動或講座	每年影響公司及社區內 5000+ 人次參與企業舉辦之減碳環保活動或講座	 氣候行動

## 二. 永續委員會

合勤投控以「合勤投控永續政策」為永續發展的最高指導原則，成立「合勤投控永續委員會」，作為規劃、執行與監督永續發展策略的最高層級的管理與執行組織，訂定旗下三大子公司實踐永續管理的方針與目標，揭露永續發展的願景與使命，展開永續行動，並定期審核執行成果。

「合勤投控永續委員會」由董事、高階主管及各相關部門成員組成，成員涵蓋合勤投控及三家子公司合勤科技、兆勤科技、盟創科技。以「指導委員會」為策略指導單位，由合勤投控董事長擔任主席，督導永續工作並向董事會報告。

2022 年委派原合勤科技營運長擔任專職永續長，成立「永續辦公室」，督導永續工作並向董事會報告，指導子公司各項永續工作的進行。合勤投控執行長、永續長及三家公司總經理擔任指導委員會委員，指導子公司各項永續工作的進行。



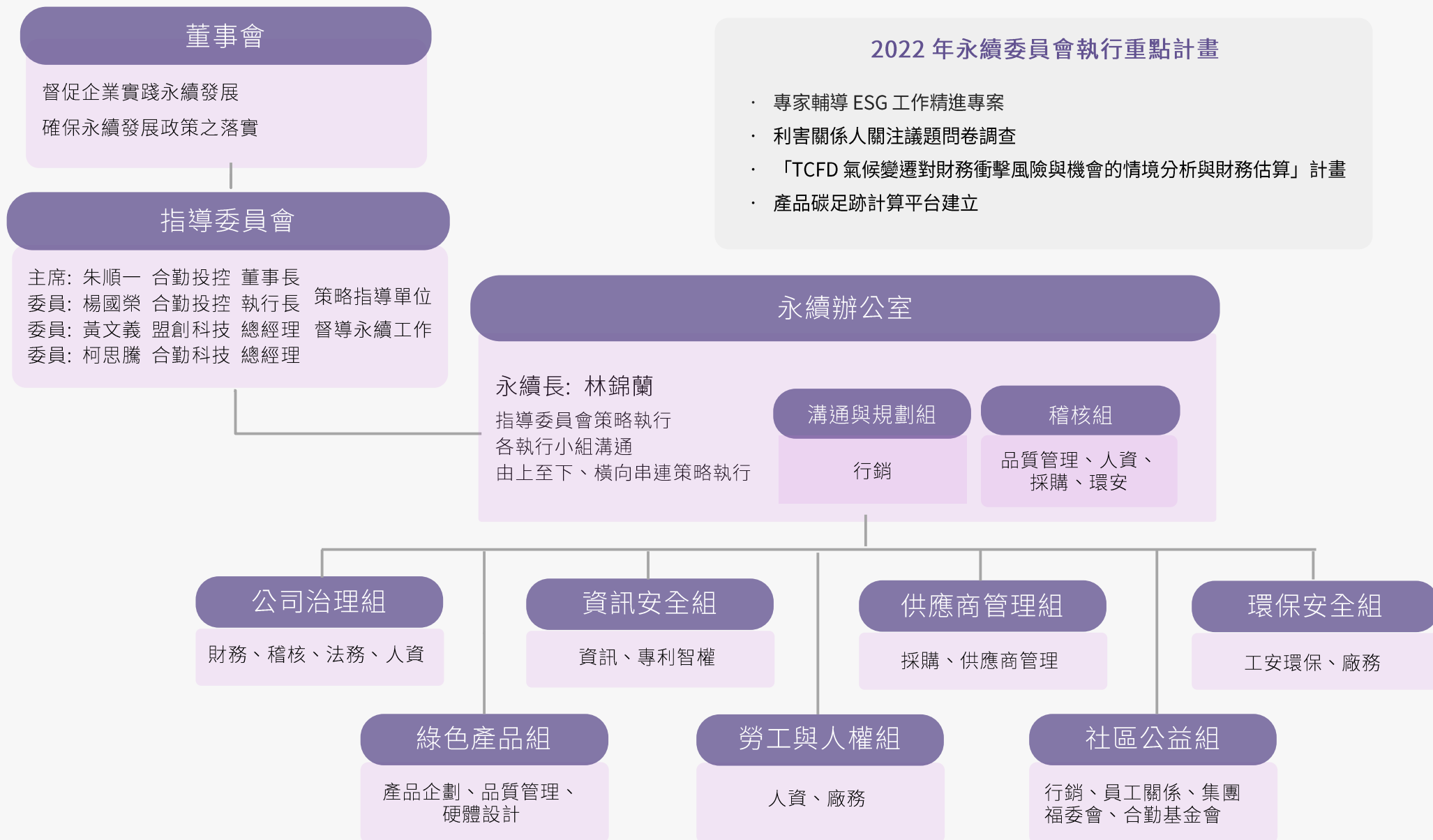
「永續辦公室」設有「企業溝通與規劃組」，擔任合勤投控及三家子公司間的資源整合與溝通協調，上對指導委員會策略的執行、下對各執行小組的溝通，建立由上至下並橫向串連的策略執行。永續委員會由多個永續工作小組組成，由相關部門最高主管擔任組長，訂定年度及長期目標，執行永續工作，並定期報告執行成果。

「合勤投控永續委員會」每週召開週報，各小組以輪流方式，向永續長每周進行對話、討論及檢視各相關業務執行狀況並持續改善。所有小組於每月向指導委員會主席進行月報，檢視短中長期目標及永續發展藍圖。每季董事會，指導委員會主席與溝通小組，向董事報告決策重大議題、永續計畫及工作進度。

永續委員會也發行 ESG 電子報，針對員工及客戶宣導我們的 ESG 計畫與成果，以及進行 ESG 的知識教育。同時，不定期依據委員會工作小組功能，安排教育訓練，將永續精神及行為漸進植入員工 DNA 形成公司文化一同達到永續目標。



## 永續委員會架構



### 三. 聯合國永續發展目標



聯合國通過了 17 個與全球可持續發展有關的永續目標 (SDGs)，合勤投控永續委員會結合其利害關係人重大議題，透過其永續發展目標：落實永續經營、創造價值鏈、永續綠色環境、創新永續產品、創造共榮價值與善盡公民責任，積極回應相關的 7 個 SDG 聯合國可持續發展目標，並將其列為我們的推動策略與短中長期目標，本年度相關執行內容如下：



#### 落實永續經營

- 從業道德和法規遵循培訓完成率 99.8%
- 重大從業道德違規案件 0
- 重大違法事件數 0



#### 永續綠色環境

- 進行溫室氣體範疇一~範疇三盤查，取得 ISO14064 證書
- 2022 年減少 95.839 公噸 CO2e 排放



#### 創造共榮價值

- 潛力人才個人發展計劃完成率 100%
- 潛力人才留任率 96%
- 專業技能課程完訓率 100% & 滿意度 4.3 分



#### 創造價值鏈

要求所有合作夥伴在相互信任和遵守法律的基礎上，建立業務關係



- 盟創廠區廢棄物回收率 94%
- 違反環保法規事件 0



- 人權相關新訓課程完成率 99.8%
- 員工性騷擾防治課程完成率 99.8%



CSR 聲明與承諾書簽署達成率：  
合勤/兆勤 100% 盟創 73.93%



#### 創新永續產品

製造節能產品減少能源消耗，以幫助客戶降低能源成本並增強產品可用性



#### 善盡公民責任

提供弱勢團體所需的資源和經濟援助

供應商 CSR 評估調查表完成率  
合勤/兆勤 100% 盟創 73.93%



建立「綠色產品管理系統」，控制從供應商、生產、製造和運輸到使用和處置的各個階段，確保滿足所有綠色規範



- 朱順一合勤獎學金
- 合勤基金會贊助且支持創新創業相關校園活動

促進供應商的可持續發展，以綠色供應商審核程序，要求供應商重視碳足跡



與政府機構合作，以支持自然保護、綠色環境和資源回收活動

## 四. 利害關係人溝通

於利害關係人關注議題的管理，合勤投控制定利害關係人管理流程，透過利害關係人的鑑別及關注議題分析，確定主要利害關係人，以此評估其對營運的衝擊，並設定年度管理目標和程序，建立溝通管道，改善與利害關係人關係的計劃，於每年向董事會報告利害關係人關注重大議題所溝通的年度成果，並公布於網站及永續報告書，強化對利害關係人的企業責任。

### ■ 利害關係人關注議題調查計畫

為了更全面的接觸我們的利害關係人，了解他們對公司的關注議題，2021~2022 年我們全面啟動「利害關係人關注議題調查計畫」，先對「合勤投控永續委員會」進行利害關係人調查的課程訓練，先經由他們自身對公司關注議題的回饋內容為基礎，考量 GRI、CDP、DJSI 等問卷議題，分別設計針對公司主管對「永續

議題對營運衝擊的影響」、與針對利害關係人對「永續議題關注程度」的兩種問卷，同時也另外設計英文版本，提供海外同仁、國外供應商及客戶使用，2022 年，共將 13 項重大關係議題列為與營運相關的永續議題。

### ■ 「利害關係人線上問卷」調查

合勤投控重視各類利害關係人的回饋，於官網的利害關係人網頁設置「利害關係人線上問卷」，定期蒐集利害關係人對本公司的關切議題，專人專責處理並同步邀請相關部門評估與回應，2022 年 6 月~2023 年 6 月，共計回收 160 問卷，透過問卷回饋關注議題分析，評估合勤投控利害關係人關注重大議題，較前一年並無變更。



## 1. 利害關係人管理流程





## Step 1. 重大議題鑑別

## 鑑別

**鑑別利害關係人：**合勤投控於公司經濟、環境及社會等面向，依對公司產生影響或受公司影響的內部或外部個人與團體，鑑定出營運的利害關係人，根據「AA 1000 SES 利害關係人參與標準」，加上經由「合勤集團永續委員會」於 ESG 共識會議針對公司主要利害關係人的回饋內容，我們確定了六個主要利害關係人，包括投資者、員工、供應商、客戶、政府和社區。

**蒐集永續議題：**為確保可全面解決可持續發展問題，52 位「合勤集團永續委員會」委員於 ESG 共識會議針對公司主要利害關係人的關切議題的回饋，整合 SDGs 聯合國目標、GRI、SASB 標準、我們的 CDP 氣候變遷、DJSI 道瓊永續發展指數問卷的揭露議題，彙整出了 26 個初步議題，包含治理面 8 個、經濟面 6 個、環境面 6 個及社會面 6 個議題，作為重大議題分析的基礎。

52 位永續委員回饋

+

SDGs

+

GRI、SASB

+

CDP、DJSI

6 大利害關係人

投資者

員工

客戶

供應商

承攬商

政府/社區

## 26 項初步永續議題

## 治理面 8 個

公司治理

從業道德

風險與危機管理

法規遵循

品牌價值

資訊安全

隱私權保護

稅務

## 經濟面 6 個

財務績效

創新管理

產品品質

永續供應商

物料採購

客戶關係管理

## 環境面 6 個

氣候策略

能源管理

綠色產品

水資源管理

廢棄物管理

生物多樣性

## 社會面 6 個

人才吸引與留任

多元與包容職場

人才培育與發展

人權管理

職業安全衛生

社會參與



## Step 2. 重大議題調查與分析

## 分析

**調查：**分別設計針對「公司主管根據永續議題對營運衝擊的影響」問卷，與「利害關係人對永續議題關注程度」問卷，同時也另外設計英文版本，提供海外同仁、國外供應商及客戶使用。

問卷寄送對象考量「代表性」，依據「互動頻繁」、「影響性」、「關注度」三大原則，由永續委員會各相關小組，針對評估出的6大利害關係人寄送，除表達本公司對他們意見的重視，也增加與利害關係人的互動，建立公司關切永續議題的形象。

**排序：**「公司主管問卷」分析方法：依營運面向進行勾選次數加總，選出排序 TOP 5、TOP 10 議題。「利害關係人問卷」分析方法：平均數選出排序 TOP 5、TOP 10 議題。

評估 **26** 項永續議題

治理面 **8** 個

經濟面 **6** 個

環境面 **6** 個

社會面 **6** 個

## 調查營運衝擊

## 公司主管問卷

**4** 個營運衝擊

業務成長 客戶信賴

人才留任 因應風險

**286** 份問卷/ **200** 位受訪者

填答率 **70%**

## 調查關注程度

## 利害關係人問卷

	員工 338		供應商 133		客戶 24
	承攬商 15		投資人 12		政府/社區/媒體/學校/其他 13

**790** 份問卷/ **535** 位受訪者

填答率 **67%**

## Step 3. 確認揭露的重大議題

## 確認

針對利害關係人所關注的公司治理、經濟、社會及環境議題進行了解，根據營運衝擊跟關注程度調查結果，進行重大性矩陣的分析，並由此結果經「合勤集團永續委員會」討論，訂出重大關注議題與次要關注議題，做為公司於企業社會責任執行工作計畫的參考。

將此 13 個重大議題對應到 GRI 準則中，遵循 GRI 標準，揭露利害關係人關注的議題訊息。

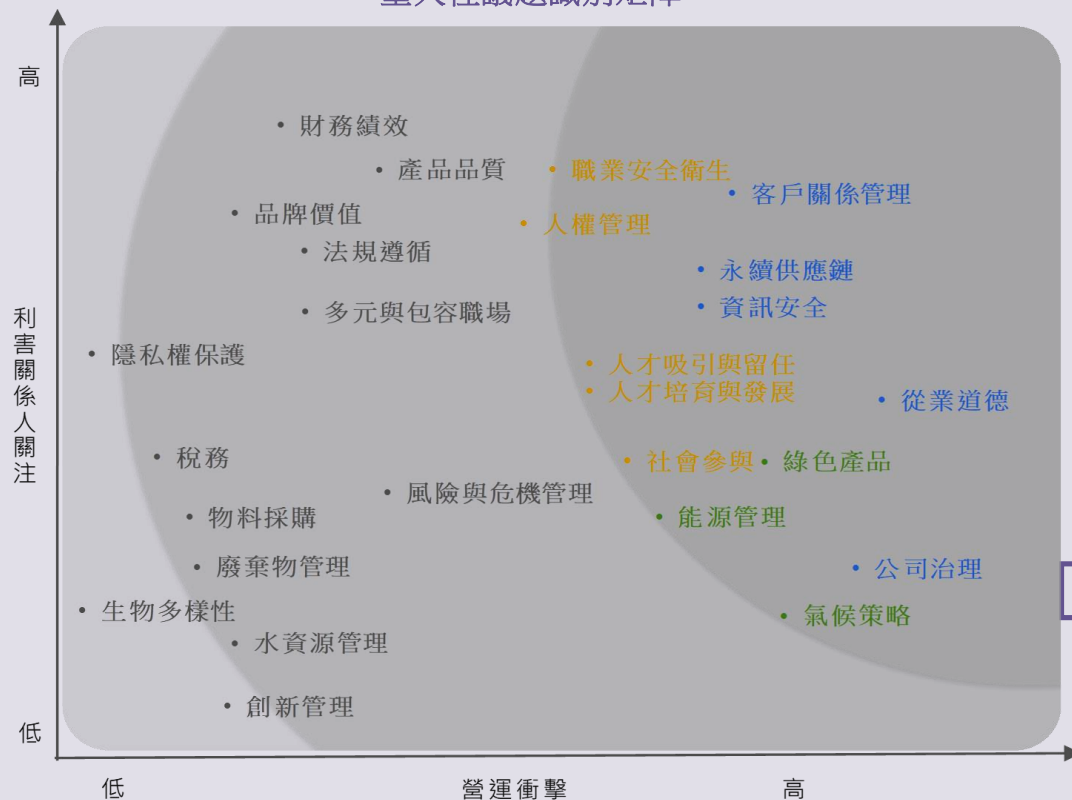
針對每個重大主題評估其對營運的影響力，擬定策略，制定管理方針，訂出 2025 年中期及 2030 年長期目標，並每年檢視該年目標的執行成果，作為成效追蹤檢討的依據。

52 位永續委員討論

選出 13 重大議題 對應 GRI 準則

中長期目標

## 重大性議題識別矩陣



## 重大議題

治理/經濟面 5 個

公司治理  
 從業道德  
 資訊安全  
 客戶關係管理  
 永續供應商

環境面 3 個

氣候策略  
 能源管理  
 綠色產品

社會面 5 個

人才吸引與留任  
 人才培育與發展  
 人權管理  
 職業安全衛生  
 社會參與

## Step 4. 重大議題溝通與反饋

### 溝通

對利害關係人所關心的議題皆與以重視，並於年度計劃中納入為工作項目。

利害關係人包括投資者、員工、供應商、客戶、政府和社區。我們對利害關係人負有一定責任，並通過各種管道進行溝通以了解他們的需求。下頁表格描述了與利益相關者的溝通渠道和活動。

所有利害關係人可於合勤投控企業網站中的企業社會責任網頁，瞭解本公司於其所關切議題的執行情況，也可以透過企業社會責任信箱反應問題與建議。

- 利害關係人聯絡信箱: [csr@zyxelgroup.com](mailto:csr@zyxelgroup.com)
- 合勤投控網站:利害關係人網頁:  
[www.zyxelgroup.com/ESG/stakeholder](http://www.zyxelgroup.com/ESG/stakeholder)

### 反饋

為了保護利害關係人權利，增進與利害關係人的溝通並增強公司治理，我們建立了內部和外部申訴機制，以維繫公司誠信經營的原則，並為利害關係人提供有關社會、人權和環境問題的溝通管道，由負責人員處理該申訴案件，並將移交給特定的內部主管部門。

申訴信箱已發佈在公司網站上，申訴審查團隊將針對每個投訴成立專案，並建立檔案，所有投訴均嚴格保密合勤集團將採取一切必要步驟，以保護舉報人和參與調查的人員免受報復或不公平待遇。

內部利害關係人:

人力資源部門

申訴信箱: [care@zyxelgroup.com](mailto:care@zyxelgroup.com)

外部利害關係人:

稽核室

申訴信箱: [audit@zyxelgroup.com](mailto:audit@zyxelgroup.com)



## 重大議題對營運/價值鏈衝擊

面向	重大議題	營運衝擊				價值鏈衝擊			GRI 標準	SASB 準則	揭露章節
		業務成長	客戶信賴	人才留任	因應風險	上游供應商	公司營運	下游客戶			
治理／經濟面	公司治理	●	●	●	●		●		201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 207-1 稅務方針 207-2 稅務治理、管控與風險管理 405-1: 治理單位與員工的多元化 415-1: 政治捐獻		公司治理
	從業道德				●		●		205-1~3: 反貪腐 206-1: 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動		誠信經營
	資訊安全		●		●		●	●	418-1: 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		資訊安全管理
	客戶關係管理	●	●		●		●	●	418-1: 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		客戶關係
	永續供應商	●	●		●	●	●		204-1: 來自當地供應商的採購支出比例 308-2: 供應鏈對環境的負面影響，及所採取的行動 408-1: 營運據點和供應商使用童工重大風險 414-2: 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	TC-HW-430a.1 TC-HW-430a.2 TC-HW-440a.1	供應商管理
環境面	氣候策略		●		●	●	●	●	201-2: 氣候變遷產生財務影響及風險機會 305-1~305-4, 305-6~305-7: 排放		氣候變遷
	能源管理		●		●		●		302-1, 3~4: 能源	TC-ES140a.1 TC-ES150a.1	能源管理
	綠色產品	●	●		●		●	●	302-5: 降低產品和服務的能源需求 416-2: 違反有關產品與服務的健康和安全法規事件		永續產品
社會面	人才吸引與留任			●	●		●		201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-3: 定義福利計劃義務與退休計畫 401-1: 新進員工和離職員工 401-2: 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 401-3: 育嬰假 405-1: 治理單位與員工的多元化		多元包容任用
	人才培育與發展			●	●		●		404-1: 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-2: 提升員工職能及過渡協助方案 404-3: 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例		人力資本發展
	人權管理			●	●	●	●		402-1: 關於營運變化的最短預告期 406-1: 歧視事件以及組織採取的改善行動 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 408-1: 營運據點和供應商使用童工重大風險 409-1: 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	TC-ES310a.1	人權管理
	職業安全衛生			●	●	●	●		401-2: 提供給全職員工的福利 403-1~10: 職業安全衛生	TC-ES-320a.1	職場健康與安全
	社區參與			●			●		203-1: 基礎設施投資與支援服務發展及衝擊 203-2: 顯著的間接經濟衝擊		社區公益

## 重大議題揭露邊界

面向	重大議題	對應 GRI 標準	揭露章節	公司內部邊界					公司外部邊界		
				合勤投控	合勤科技	兆勤科技	盟創科技	海外子公司	客戶	供應商	政府/社區學校
治理／經濟面	公司治理	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 207-1 稅務方針 207-2 稅務治理、管控與風險管理 405-1: 治理單位與員工的多元化 415-1: 政治捐獻	財務績效  多元包容任用	●	●	●	●	●			
		從業道德	205-1~3: 反貪腐 206-1: 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信經營	●	●	●	●	●		
	資訊安全	418-1: 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全管理	●	●	●	●				
	客戶關係管理	418-1: 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶關係		●	●	●		●		
	永續供應商	204-1: 來自當地供應商的採購支出比例 308-2: 供應鏈對環境的負面影響，及所採取的行動 414-2: 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理		●	●	●			●	
環境面	氣候策略	201-2: 氣候變遷產生財務影響及風險機會 305-1~305-4, 305-6~305-7: 排放	氣候變遷	●	●	●	●				
	能源管理	302-1, 3~4: 能源	能源管理	●	●	●	●				
	綠色產品	302-5: 降低產品和服務的能源需求 416-2: 違反有關產品與服務的健康和安全法規事件			●	●	●		●	●	
社會面	人才吸引與留任	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-3: 定義福利計劃義務與退休計畫 401-1: 新進員工和離職員工 401-2: 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 401-3: 育嬰假 405-1: 治理單位與員工的多元化	多元包容任用	●	●	●	●	●			
		人才培育與發展	404-1: 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-2: 提升員工職能及過渡協助方案 404-3: 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	人力資本發展	●	●	●	●	●		
	人權管理	402-1: 關於營運變化的最短預告期 406-1: 歧視事件以及組織採取的改善行動 407-1: 可能面臨結社自由及團體協商風險的據點/供應商 408-1: 營運據點和供應商使用童工重大風險 409-1: 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權管理	●	●	●	●	●			
	職業安全衛生	401-2: 提供給全職員工的福利 403-1~10: 職業安全衛生	職場安全衛生	●	●	●	●				
	社會參與	203-1: 基礎設施投資與支援服務發展及衝擊 203-2: 顯著的間接經濟衝擊	社區公益	●	●	●	●				

## 利害關係人議題溝通與行動成果

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通行動	2022 年溝通成果	揭露章節
投資者	公司治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東會</li> <li>公司年報/永續報告書</li> <li>法說會</li> <li>企業網站投資人專區</li> <li>發言人/代理發言人制度</li> <li>公開資訊觀測站</li> </ul>	每年	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供投資人適當投資報酬</li> <li>提供適時正確的財務訊息</li> <li>公開觀測站發布重大訊息</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年合併營收新台幣 305.16 億元，毛利率 23.60%，稅後淨利 16.27 億元，每股盈餘 3.87 元</li> <li>2022 年永續發展工作執行成果</li> <li>2023 年永續發展工作計畫</li> <li>建立風險政策程序辦法</li> <li>利害關係人關注議題調查計畫報告</li> <li>「TCFD 氣候變遷對財務衝擊風險與機會的情境分析與財務估算」計畫推動報告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治理結構</li> <li>誠信經營</li> </ul>
	從業道德		每季 不定期			
政府	公司治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>園區工會</li> <li>政府部門溝通會議</li> <li>政府舉行的研討會、公聽會</li> </ul>	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>符合法規</li> <li>配合法令宣導及相關活動</li> <li>與政府機關/主管單位維持良好溝通</li> <li>公文溝通與參訪</li> <li>說明會/座談會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配合新竹科學園區工安環保月系列活動</li> <li>環安衛及能源無缺失</li> <li>勞動條件無重大缺失</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>治理結構</li> <li>誠信經營</li> <li>人權管理</li> <li>職場健康與安全</li> </ul>
	從業道德					
客戶	人權管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期業務會議</li> <li>客戶服務線上系統</li> <li>客戶稽核</li> <li>郵件討論</li> </ul>	定期 不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護法律規範線上課程</li> <li>客戶滿意度調查</li> <li>客戶服務線上系統</li> <li>提供高品質產品</li> <li>致力環保產品與技術研發</li> <li>配合客戶環保產品規範</li> <li>衝突礦產調查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護課程涵蓋率 99.8%</li> <li>客戶滿意度:盟創 9.49(滿分 10)、兆勤 4.28(滿分 5)</li> <li>持續優化客戶服務線上系統</li> <li>衝突礦產調查:盟創:累積調查 147 家; 調查涵蓋率: 合勤 99.19%/ 兆勤 99.54%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全管理</li> <li>客戶關係</li> <li>供應商管理</li> <li>永續產品</li> </ul>
	職業安全衛生					
客戶	資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期業務會議</li> <li>客戶服務線上系統</li> <li>客戶稽核</li> <li>郵件討論</li> </ul>	定期 不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護法律規範線上課程</li> <li>客戶滿意度調查</li> <li>客戶服務線上系統</li> <li>提供高品質產品</li> <li>致力環保產品與技術研發</li> <li>配合客戶環保產品規範</li> <li>衝突礦產調查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護課程涵蓋率 99.8%</li> <li>客戶滿意度:盟創 9.49(滿分 10)、兆勤 4.28(滿分 5)</li> <li>持續優化客戶服務線上系統</li> <li>衝突礦產調查:盟創:累積調查 147 家; 調查涵蓋率: 合勤 99.19%/ 兆勤 99.54%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全管理</li> <li>客戶關係</li> <li>供應商管理</li> <li>永續產品</li> </ul>
	客戶關係管理					
客戶	永續供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期業務會議</li> <li>客戶服務線上系統</li> <li>客戶稽核</li> <li>郵件討論</li> </ul>	定期 不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護法律規範線上課程</li> <li>客戶滿意度調查</li> <li>客戶服務線上系統</li> <li>提供高品質產品</li> <li>致力環保產品與技術研發</li> <li>配合客戶環保產品規範</li> <li>衝突礦產調查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護課程涵蓋率 99.8%</li> <li>客戶滿意度:盟創 9.49(滿分 10)、兆勤 4.28(滿分 5)</li> <li>持續優化客戶服務線上系統</li> <li>衝突礦產調查:盟創:累積調查 147 家; 調查涵蓋率: 合勤 99.19%/ 兆勤 99.54%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全管理</li> <li>客戶關係</li> <li>供應商管理</li> <li>永續產品</li> </ul>
	綠色產品					

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通行動	2022 年溝通成果	揭露章節
供應商/ 承攬商	從業道德	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商問卷調查</li> <li>• 供應商現場稽核</li> <li>• 供應商培訓教材</li> <li>• 綠色管理系統</li> </ul>	每年或不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立回簽文件系統化</li> <li>• 要求供應商遵守行為準則</li> <li>• 供應商簽署 CSR 聲明與承諾書與誠信廉潔承諾書</li> <li>• 供應商社會責任評估調查</li> <li>• 進行供應商現場稽核</li> <li>• 供應商衝突礦產調查</li> <li>• 以「綠色產品管理系統」，協助供應商符合所有綠色規範</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 完成回簽文件系統化</li> <li>• 供應商遵守行為準則宣導完成率/簽署達成率:100%</li> <li>• CSR 聲明與承諾書簽署達成率:盟創 73.93%合勤/兆勤 100%</li> <li>• 誠信廉潔承諾書簽署達成率：盟創: 74.38%合勤/兆勤 100%</li> <li>• 供應商社會責任評估調查表:簽署完成率:盟創&gt;80% 合勤/兆勤 100%</li> <li>• 供應商現場稽核: 完成率:盟創: 13 家、合勤/兆勤:100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 誠信經營</li> <li>• 供應商管理</li> <li>• 職場健康與安全</li> </ul>
	永續供應商					
	職業安全衛生					
員工	人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 總經理 town meeting</li> <li>• 勞資會議</li> <li>• 內部員工/福委會網站</li> <li>• 公司公告</li> <li>• 意見箱</li> <li>• 申訴郵件信箱</li> <li>• 員工滿意度調查</li> </ul>	每季定期不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 透過多元員工溝通管道溝通</li> <li>• 合勤大學線上課程</li> <li>• 身心及職涯發展多元課程</li> <li>• 多元社團活動補助</li> <li>• 多元健康促進活動</li> <li>• 符合勞動法規標準的工作環境</li> <li>• 工廠事故與災害防治與宣導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 總經理 town meeting 55 場</li> <li>• 勞資會議 23 場</li> <li>• 員工意見調查 517 份問卷</li> <li>• 職能培訓完成率 100%</li> <li>• 潛力人才發展計劃完成率 100%</li> <li>• 潛力人才留任率 96%</li> <li>• 專業技能課程完訓率 100% /課程滿意度 4.3 分</li> <li>• 新進人員人權課程完成率 100%</li> <li>• 員工性騷擾防治課程完成率 99.8%</li> <li>• 健行活動滿意 4 分以上≥95%</li> <li>• 職業安全教育課程完成率: 99.9%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 多元包容任用</li> <li>• 人力資本發展</li> <li>• 人權管理</li> <li>• 職場健康與安全</li> <li>• 社區公益</li> </ul>
	人才培育與發展					
	人權管理					
	職業安全衛生					
	社會參與					
社區	社區參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司內部社團</li> <li>• 進步文教基金會</li> <li>• 合勤基金會</li> <li>• 新聞稿</li> <li>• 發言人</li> </ul>	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 參與社區公益活動</li> <li>• 「朱順一合勤獎學金」提供成績優異及清寒學生</li> <li>• 產學合作計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2022 年 367 學生人次受惠獎學金【愛在聖誕。鞋盒傳愛】偏鄉小學聖誕公益活動，172 位同仁參與</li> <li>• 贊助培育人才 4 場活動</li> <li>• Walk From Heart 公益健走計步活動，減少 19,559 公斤的二氧化碳。</li> <li>• 中央大學產學合作計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社區公益</li> </ul>

# | 公司治理

一．治理結構

四．風險管理

二．財務績效


五．資訊安全管理

三．誠信經營





## 公司治理 策略與目標

主題	營運影響力	推動策略	管理方針	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
公司治理	達成公司永續經營目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立有效的公司治理架構與控管機制，提升治理架構職能</li> </ul>	公司治理評鑑評分排名	公司治理評鑑評分排名保持前 35%	公司治理評鑑評分排名保持/超前 35%	 就業與經濟成長
從業道德	為創造永續發展經營環境，須避免不誠信情事危害客戶的信賴及造成企業損失	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立商業道德政策與規範</li> <li>塑造以「誠信」為原則的企業文化，進行道德教育訓練</li> <li>透過內控自評與查核，進行道德相關的風險評估與監督。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率</li> <li>重大從業道德違規件數</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>從業道德教育訓練完訓率 &gt;99%</li> <li>無重大從業道德違規案件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>從業道德教育訓練完訓率 100%</li> <li>無重大從業道德違規案件</li> </ul>	
法規遵循	合勤投控公司據點遍及全球，業務執行須確保遵循各國法令，避免因違反法規造成財務損失的風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化法規教育訓練，提升員工遵守法規的意識</li> <li>闡述公司遵守法令的精神</li> <li>嚴格執行法規管理流程</li> </ul>	重大違法事件數	無任何重大違法情事	無任何重大違法情事	
資安管理	確保資訊資產的機密性，以符合法規，並取得客戶信任	<ul style="list-style-type: none"> <li>鑑別資安管理風險，防止資安事件衝擊</li> <li>提升員工資訊安全意識與知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安件數</li> <li>線上課程完訓率</li> <li>認證取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安事件：0</li> <li>營業秘密保護規範課程完訓率 &gt;98%</li> <li>取得 ISO 27001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安事件：0</li> <li>營業秘密保護法律規範線上課程完訓率 100%</li> <li>每年取得 ISO 27001</li> </ul>	

## 近期目標與成果

主題	管理方針	2022年目標	2022年達成狀況	2023年目標
公司治理	公司治理評鑑評分排名	每年持續參加公司治理評鑑，依需改善措施，強化公司治理策略	2022年公司治理評鑑結果列為前20%	每年持續參加公司治理評鑑，依需改善措施，強化公司治理策略
從業道德	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率</li> <li>重大從業道德違規案件數</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率 &gt;95%</li> <li>重大從業道德違規案件數量 &lt;1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率 99.8%</li> <li>重大從業道德違規案件數量 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率 &gt;99%</li> <li>重大從業道德違規案件數量 &lt;1</li> </ul>
法規遵循	重大違法事件數	無任何重大違法情事	無任何重大違法情事	無任何重大違法情事
資安管理	重大資安件數 線上課程完訓率 認證取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安事件：0</li> <li>營業秘密保護規範課程完訓率 &gt;98%</li> <li>取得 ISO 27001</li> </ul>	重大資安事件：0 營業秘密保護規範課程完訓率 >99.8% 取得 ISO 27001	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安事件：0</li> <li>營業秘密保護規範課程完訓率 &gt;99%</li> <li>取得 ISO 27001</li> </ul>

## 公司治理政策

在公司治理方面我們強調以「誠信」為原則，符合相關法規，並自我要求遵守商業道德規範。

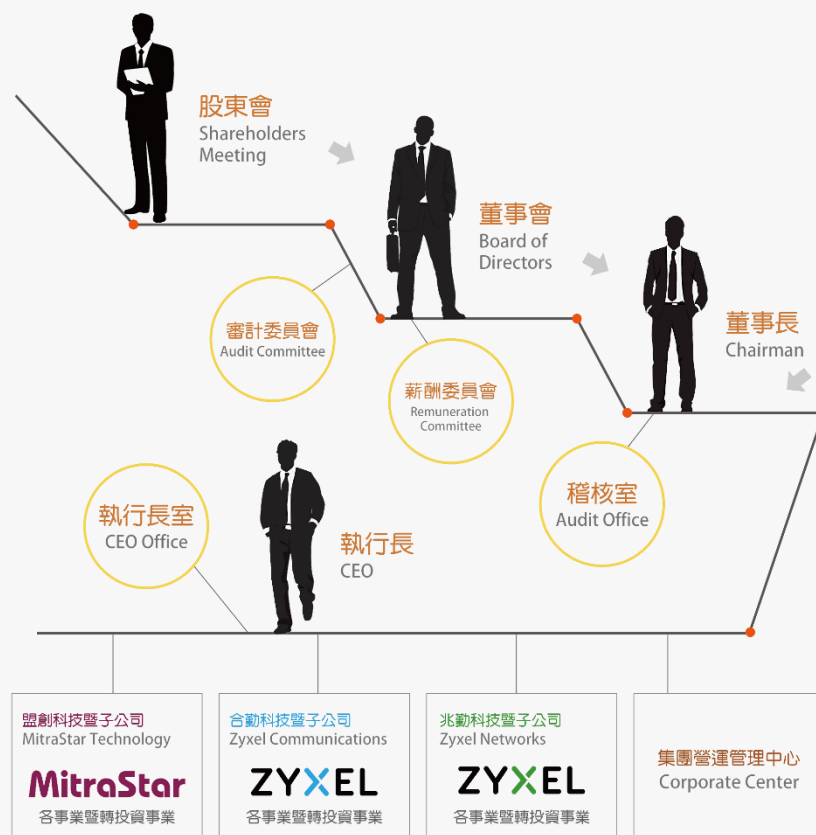
我們努力創造經濟價值，為股東和投資人爭取最大利潤；在遵守商業道德規範方面，訂定了員工必須遵守的「道德行為準則」，闡述且重申公司既有的理念、價值觀與遵守相關法令之精神。期望員工與合作夥伴企業，在日常工作與業務運作中，應重視並堅守相同之標準，並確保以公正公平方式與其客戶、供應商及競爭者進行交易行為，以期達到公司永續經營的目標。

## 一. 治理結構

「誠信」為合勤投控及旗下企業的核心價值之一，在公司治理方面，我們強調以誠信為原則，我們相信良好完善的公司治理制度將可為一個企業的所有關係者帶來最大的利益，作為一個善盡企業社會的公司，其責無旁貸。

因此合勤投控董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會以強化董事會管理及監督機能。

在公司財務及營利方面，我們以完整資訊、及時揭露為原則，維護股東權益並創造股東最大利益。本公司以年報，財務報告及新聞稿於公司網站上揭露財務業務及公司治理情形，並設立問題回覆機制，同時也依規定落實發言人制度。



公司治理評鑑

Top 20%

## 1. 增進董事會職能

合勤投控設置董事 9 席，含獨立董事 3 席，採候選人提名制度，由董事會提名，再由股東會就有行為能力之人選任，任期 3 年，連選得連任。董事名額中設獨立董事，獨立董事人數不得少於 3 人。本公司董事會為健全監督責任、強化管理機制，已設置薪資報酬委員會及審計委員會。

2022 年董事會開會 7 次，於 2022 年 6 月 15 日召開股東常會。

### 董事會獨立性

合勤投控 3 席獨立董事佔全體董事 33%，其於任職期間每年簽訂獨立性聲明書，確認其符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所訂資格暨證券交易法規定。董事間僅有兩席為配偶或二親等以內親屬，符合證券交易法規定。

### 董事會多元化

合勤投控「董事選舉辦法」訂定「董事會成員多元化政策」及具體管理目標並實際執行。除兼任公司經理人之董事未逾董事席次 1/3 外，合勤投控注重董事成員性別平等，9 席董事成員中包含 1 席女性董事，占全體董事 11%。

在專業知識與技能上，董事成員具備工程、電機、管理、財務相關背景及公司業務所需之產業經驗，董事會成員組成條件均依公司制訂政策及設立目標執行。

具合勤投控母公司員工身份董事佔 33%，其中一位具經理人身份執行董事比例為 11%，獨立董事 33%，60 歲以下董事 22%，61~70 歲以下董事 33%，71 歲以上董事 45%，董事任期 3 年以下 44%，任期 4~10 年 33%，平均董事任期為 5 年。

#### 董事會多元化政策管理目標及達成情形：

管理目標	達成情形
女性董事至少 1 席	✓
至少 1 名董事具有財務會計相關背景	✓
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次 1/3	✓

### 2022 年董事會職能執行情況

- ▶ 董事長不兼任執行長職務
- ▶ 每年至少召開四次獨立董事、會計師與稽核主管的單獨會議
- ▶ 董事組成具備多元背景，包含工程、電機、管理、財務等專業背景，並設有一名女性董事。
- ▶ 每年每位續任董事至少參與公司治理及永續發展等進修課程六小時以上。
- ▶ 經董事會決議通過設置公司治理主管，負責公司治理相關事務。
- ▶ 董事會通過「公司治理實務守則」、「誠信經營暨作業程序及行為指南」、「企業社會責任實務守則」等規範，加強公司治理運作。
- ▶ 每年定期進行董事會自我績效評估，至少每三年由獨立外部機構執行外部評估，2021 年委託「安侯企業管理公司」對董事會績效執行評鑑。

## 董事會成員自我精進

維持董事專業知識相關課程亦進行不定期進修，合勤投控也會不定期提出相關進修資訊給予參考，且定期評估簽證會計師獨立性。同時提供企業社會責任相關課程，協助其了解公司治理與永續發展的趨勢，課程內容詳見 2022 年財務年報。

## 董事會績效評估與永續績效連結

訂定「董事會績效評估辦法」以發揮董事會成員自我鞭策，提昇董事會運作之功能，每年至少執行 1 次對董事會、個別董事成員及功能性委員會進行績效評估，每 3 年由外部專業獨立機構或專家學者團隊執行 1 次評估。董事會應以督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實。提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針，將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫，同時確保永續發展相關資訊揭露的即時性與正確性。

### 董事會績效評估五大面向

- 對公司營運之參與程度
- 提升董事會決策品質
- 董事會組成與結構
- 董事的選任及持續進修
- 內部控制

## 董事與高階經理人薪酬

合勤投控 111 年公司年報：請至[合勤投控網站](#)：投資人專區下載，或點選[合勤投控 111 年公司年報](#)。

合勤投控支付董事酬金政策依據公司章程規定，以不超過當年度獲利 2% 額度內，做為當年度董事之酬勞；其訂定的程序參酌董事會績效評估結果、公司整體營運成果、產業未來經營風險及發展趨勢而給予合理報酬。薪酬合理性經薪資報酬委員會審議後送交董事會決議，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以達公司永續經營與風險控管的平衡。

高階經理人給付報酬政策為依據總經理績效獎金辦法就對公司營運績效、貢獻度、團隊隱定性、未來建構性及社會責任整體進行評估，同時考量該職位於同業市場中的薪資水平及於公司內該職位的權責範圍給付酬金，並經薪資報酬委員會審議後送交董事會決議，並隨時視實際經營狀況適時檢討總經理酬金制度。合勤投控董事與高階經理人酬金包含薪資、獎金、退職金等，每年定期揭露於公司年報中。

註：董事與高階經理人薪酬詳見[合勤投控 111 年公司年報](#) P13-16

## 2022 年董事會永續相關議案

類別	議案
ESG 報告	2021 年 ESG 執行情形
ESG 報告	2022 年 ESG 年度計畫
永續管理	利害關係人關注議題調查計畫推動報告
公司治理	董事會及功能性委員會績效評估(內部)
公司治理	智慧財產管理計劃與執行情形
風險管理	風險評估與風險管理運作情形及次年目標
資訊安全	資通安全風險管理
氣候變遷	溫室氣體盤查進度
氣候變遷	「TCFD 氣候變遷對財務衝擊風險與機會情境分析與財務估算」計畫

## ■ 功能性委員會運作

為強化董事會職能，設立審計委員會及薪酬委員會，功能與執行情況如下：

### 審計委員會

**成立目的：**為強化公司治理，並健全公司董事會監督功能，藉由審計委員專業與獨立的立場，協助董事會進行決策。

**成員組成：**由全體獨立董事組成，其人數不得少於 3 人，其中 1 人為召集人，且至少 1 人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為 3 年，連選得連任。

**開會頻率：**至少每季召開 1 次，並單獨與公司內部稽核單位及簽證會計師充分溝通。

**主要職權：**審核公司內部控制制度、財務報表、重大取得或處分資產、衍生性商品交易、資金貸與、為他人背書或提供保證、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。

### 薪酬委員會

**成立目的：**為強化公司治理，並健全公司董事及經理人薪資報酬制度，讓企業薪酬制度更透明公平化，以維護股東的權益，設立薪資報酬委員會。

**成員組成：**由董事長提請並經董事會決議委任，人數 3 人；委員中至少一人為獨立董事並擔任召集人及會議主席。

**開會頻率：**每年至少開會 2 次，並得視需要隨時另行召開會議。

**主要職權：**薪資報酬委員成員將所提建議提交董事會討論：訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

## 2. 股東權益

### ■ 權利保護

由專責人員擔任處理股東建議或糾紛等問題，並委託兆豐股務代理機構協助辦理。由股務人員掌握公司主要股東情形，並每月將該資訊於主管機關指定資訊申報網站公開揭露，以實際控制公司主要股東及主要股東最終控制者名單。同時建立與關係企業風險控管機制訂資金貸與他人與背書保證等相關辦法，以防止金融弊案發生而對關係企業產生連鎖影響。

### ■ 股東溝通

每半年舉辦法人說明會，由經營層高階主管直接對投資法人及媒體說明經營概況、策略規劃與未來發展，並報告永續發展的目標計畫與成果。

### ■ 資訊公開

合勤投控官網網址：[www.zyxelgroup.com](http://www.zyxelgroup.com)，建立「投資者專區」公開營運資訊及公司治理資訊，亦設立問題回覆機制，以供投資人查詢。合勤投控網站為中、英版本，已指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露工作。並依規定落實發言人制度，相關資訊皆公開於公司網站，供投資人查閱。



### 3. 內部稽核

#### 組織架構

設置隸屬於董事會的內部稽核單位，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令的規定，配置適任及適當的專任內部稽核人數，且設有職務代理人。

#### 內部稽核職責

內部稽核計畫為合勤投控企業風險管理的重點工作項目，由對各單位與子公司運作的稽核，同時提出改善措施，確保企業營運的績效。

- 考量法令規定，建立內部稽核作業程序，並對公司內部控制的完整性及符合度進行稽核，以確保系統的有效運作。
- 協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度的缺失，衡量營運的效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，並作為檢討修正內部控制制度的依據。
- 內部各單位及子公司依規定每年辦理自行檢查一次，由內部稽核單位覆核各單位及子公司的自行檢查報告，併同稽核單位所發現的內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及審計委員會評估整體內部控制制度有效性，及出具內部控制制度聲明書的依據。



## 二. 財務績效

### 1. 財務績效表

#### 產生的直接經濟價值：收入

合勤投控 2022 年合併綜合損益表的營業收入計新台幣 305.16 億元，營業毛利計新台幣 69.88 億元，毛利率為 22.90%，營業費用計新台幣 51.41 億元，稅後淨利計新台幣 16.27 億元，每股盈餘為 3.87 元

營業實施成果 (單位：新台幣千元)

項目	2022 年	2021 年
營業收入淨額	30,515,803	25,681,970
營業毛利	6,987,954	6,060,518
營業淨利(損)	1,847,262	1,425,434
稅前淨利(損)	1,992,303	1,438,064
合併總淨利(損)	1,626,931	1,095,459



#### 獲利能力分析

項目	2022 年	2021 年
資產報酬率%	6.95	5.46
股東權益報酬率%	16.92	12.50
佔實收資本比率 %	營業利益	46.16
	稅前純益	49.79
純益率%	5.33	4.27
每股盈餘/元	3.87	2.49

#### 分配的經濟價值：

##### 員工薪資和福利

性質	合計
薪資費用	3,504,875
勞健保費用	346,076
退休金費用	185,676
其他員工福利費用	135,378

支付政府的款項: 2022 年合併支付之所得稅總額為新台幣 308,851 千元

## 2. 稅務管理與風險控管

### 稅務管理與風險控管承諾

合勤投控採用永續發展的稅務管理政策，身為一跨國之網通公司，積極關注各國稅務規範，定期重新檢視稅務政策確保遵循當地區法規。

合勤投控之財務長為集團稅務政策之最高決策者，會計部為負責所得稅申報之權責單位，並經適當核准後辦理所得稅申報。子公司之會計部定期向管理階層報告各營運據點之稅務管理與結果，以便集團經營團隊充分掌握公司稅務政策與執行狀況。為因應遍及全球的營運據點帶來之稅務風險及複雜法規的遵循，我們持續更新觀察與評估相關稅務法規的更新，除進行內部訓練外，亦適時的委任外部專業稅務顧問，協助提供重大交易的建議以降低潛在的稅務風險。

### 稅務資訊

單位：新台幣千元

項目	2022	2021
營業收入	30,515,803	25,681,970
稅前利潤	1,992,303	1,438,064
當期應付所得稅	417,471	263,925
有效稅率	21.0%	18.4%
已繳納所得稅	308,851	85,843
現金有效稅率	15.5%	6.0%

註：相關資訊請參閱[合勤投控 2022 年度合併財務報告](#)

### 2022 年各區域經濟貢獻

項目	亞洲	歐洲	其他	總計
營業收入	54%	31%	15%	100%
稅前利潤	87%	9%	4%	100%
當期應付所得稅	79%	14%	7%	100%
已繳納所得稅	70%	20%	10%	100%

註：其他地區：美國、巴西等國家

2022 年之有效稅率與現金有效稅率分別為 21.0% 與 15.5%，二者均低於 SAM CSA Companion 發布的「Technology Hardware & Equipment」產業之平均有效稅率 22.50% 與平均現金稅率 24.35%。主要因中華民國依據產業創新條例及虧損扣抵規定，依法享有當年度營利事業所得額抵減，使得有效稅率略低於產業平均，而與中華民國營所稅率 20% 差異不大。





### 3. 外部組織參與

合勤投控積極參加不同的產業公協會和非營利組織，例如產業發展、技術創新與企業可持續發展。在相關行業協會及其活動中，獲取與行業和技術相關的最新信息，並與相關領域的公司和組織保持良好關係，同時與我們的利害關係人，進行更良好的溝通。合勤投控秉持政治中立立場，不從事政治選舉公關或政治捐獻，2022 年參與公協會與組織繳納會員費用約新台幣 109 萬元。

#### 公共事務參與支出

類別	2019	2020	2021	2022
產業協會或非營利團體參與	601,336	606,490	991,959	1,088,115
利益團體遊說	0	0	0	0
政治運動組織或候選人捐贈	0	0	0	0
其他如與選舉或公投支出	0	0	0	0
捐款總額	541,336	583,014	991,959	1,088,115

#### 2022 年參與公協會與組織

##### 產業發展

- 台灣科學工業園區科學工業同業公會
- 台灣資通產業標準協會
- 台北市電腦商業同業公會

##### 科技創新

- Telecommunications Industry Association
- THE BROADBAND FORUM

##### 企業永續

- 台灣永續能源基金會
- 清華大學電機資訊學院產學合作聯盟




## 三. 誠信經營

合勤投控本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎的政策，並建立良好的公司治理與控管機制，以創造永續發展的經營環境。建立合勤投控全球適用的規範，員工、業務合作夥伴和供應商在工作和業務運作中應遵守相同的標準，並確保我們與客戶、供應商和競爭者保持公平公正的對待。

**員工：**針對員工，內部著重於建立合乎法規的政策和程序，提供培訓、宣導活動和宣言，定期風險評估及內部控制與稽核，對外部也以通報管道和舉報人保護機制來保護第三方的參與。

**供應商：**我們也將合勤投控誠信經營的理念，延伸於對供應商的道德經營審查與協助，使其了解合勤投控於誠信經營的核心價值，共同建立永續經營的合作夥伴關係。

### 重大議題策略與目標

重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
從業道德	為創造永續發展的經營環境，須避免不誠信情事危害客戶的信賴及造成企業損失	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立商業道德政策與規範</li> <li>塑造以「誠信」為原則的企業文化，進行道德教育訓練</li> <li>透過內控自評與查核，進行道德相關的風險評估與監督。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率</li> <li>重大從業道德違規件數</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>從業道德教育訓練完訓率 &gt;98%</li> <li>無重大從業道德違規案件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>從業道德教育訓練完訓率 100%</li> <li>無重大從業道德違規案件</li> </ul>	 就業與經濟成長

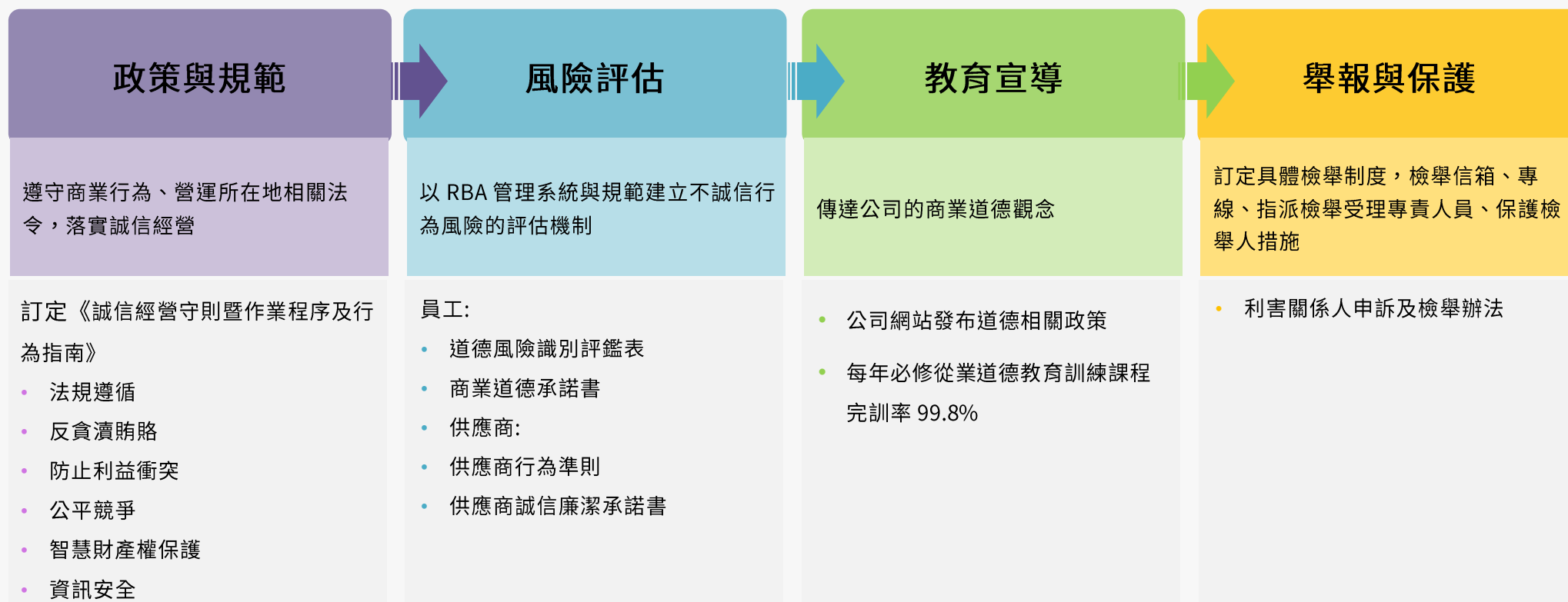
### 近期目標與成果

重大議題	管理方針	2022年目標	2022年達成狀況	2023年目標
從業道德	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率</li> <li>重大從業道德違規案件數</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率 &gt;98%</li> <li>重大從業道德違規案件數量 &lt;1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率 99.8%</li> <li>重大從業道德違規案件數量 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練完訓率 &gt;98%</li> <li>重大從業道德違規案件數量 &lt;1</li> </ul>



## 管理流程

合勤投控的誠信經營管理流程，以政策與規範、風險評估、教育宣導、舉報與保護，進行誠信經營管理。以遵守商業行為規範、營運所在地相關法令，制立政策和程序，並以 RBA 管理系統與規範，建立防範不誠信行為風險的評估機制，以進行相關宣導與教育訓練課程，傳達公司的商業道德觀念，隨之訂定具體的檢舉制度，並提供檢舉信箱、專線、指派檢舉受理專責人員、採取保護檢舉人措施等，進行因應的預防措施執行。



## 管理組織

**合勤投控永續委員會-道德規範組：**為商業道德與誠信經營的管理組織，負責統籌合勤投控內部誠信經營政策規範的制定、監督與執行，每年定期檢視其推動與遵循狀況，並向董事會報告。

旗下各子公司負責依據合勤投控政策，訂定相關作業程序及行為指南、規劃內部的執行、進行宣導與訓練、針對風險進行評估，並提供舉報管道。

**稽核室內控自評與查核：**進行道德相關的風險評估與監督稽核其執行狀況，同時維護舉報管道，並提供檢討修正方案。

## 1. 政策與規範

合勤投控的道德政策與規範，以遵守商業行為及營運所在地的相關法令，落實誠信經營為基本前提，內容範圍涵蓋：反賄賂腐敗、防止利益衝突、公平競爭、智慧財產權保護及資訊安全。

合勤投控董事會通過《誠信經營暨作業程序及行為指南》，其依《上市上櫃公司誠信經營守則》及公司營運所在地的相關法令訂定，為落實誠信經營政策，防範不誠信行為。

《員工行為規範》，訂定了全體同仁每日執行勤務時，必須遵守的基本行為準則與道德標準，闡述且重申公司既有的理念、價值觀與相關法令精神。

《員工任用辦法》明訂員工不得收受賄賂、佣金等，避免員工因個人利益而犧牲公司權益。

### 從業道德與誠信經營相關規範：

- 誠信經營暨作業程序及行為指南
- 商業誠信及廉潔經營管理程序
- 永續發展政策
- 永續發展實務守則
- 員工行為規範
- 利害關係人申訴檢舉辦法
- 申訴和檢舉處理程序
- 公平競爭管理程序

### 道德政策與規範面向：

#### 法規遵循

- 執行業務時，應遵守當地法律規章制度。
- 合作夥伴企業應遵守當地及相關國際法規。

#### 反貪瀆賄賂

- 所有同仁及高階管理階層不應接受賄賂或其他形式不適當利益。
- 於政府機關、客戶或代理商的關係往來上，不直接或間接從事賄賂、回扣或其他任何可能被認定為賄賂行為的商業活動。

#### 防止利益衝突

- 避免個人利益介入公司整體利益產生利害衝突，導致本公司人員無法以客觀及有效率之方式處理公務。

#### 公平競爭

- 與客戶交易時，依照商業、行銷、廣告活動的公平標準行事，且採取合理措施確保其所提供的商品或服務的安全與品質。
- 同仁不得以提供不當利益之方式爭取客戶業務，而應致力提升符合客戶需求的產品與服務水準。

#### 智慧財產權保護

- 尊重他人之智慧財產權，全體同仁及高階管理階層，應維持合勤投控及其客戶的機密資訊的保密性。

#### 資訊安全

- 對於公司本身、客戶及供應商資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務。
- 應以有效機制來防止對機密資料不當使用

## 2. 風險評估

依 RBA 管理系統與規範建立不誠信行為風險的評估機制，對內除針對員工對外也對供應商於誠信風險進評估。

**員工：**每年評估營業範圍內具高不誠信行為風險的營業活動，定期分析，以「道德風險識別評鑑表」進行風險鑑別，針對高風險部門要求商業道德檢查表填寫，並簽署反腐敗反賄賂承諾書，由風險小組進行稽核會議評核。

**供應商：**

- 要求供應商遵守「供應商行為準則」
- 要求供應商填寫「供應商社會責任評估調查表」，進行供應商現場稽核，以「供應商現場稽核 CSR 考核檢查表」進行誠信行為盡職調查，要求供應商填寫「供應商企業社會責任聲明與承諾書」、「誠信廉潔承諾書」，承諾遵守反貪腐的相關商業道德規定。

## 3. 教育訓練與宣導

為讓合勤投控的利害關係人了解我們的商業道德規範，已在公司網站上發布了我們的道德相關政策，同時針對員工透過教室教育訓練、宣導活動、必修線上培訓課程和其他各種溝通管道與方式。每年必修線上道德教育訓練課程內容涵蓋 5 大面向：法規遵從、避免利益衝突、資訊保護、智慧財產權保護與公平交易，傳達公司的商業道德觀念。

2022 年 從業道德教育訓練完訓率：

從業道德課程	受訓人次	受訓時數	涵蓋率%
盟創科技	918	459	99.5%
無錫盟創科技	7,989	3,995	99.70%
合勤科技	450	225	100%
兆勤科技	381	191	100%
總計	9,738	4,870	99.79%

## 4. 舉報管道與保護

所有來自內外部舉報，皆由負責人員處理該申訴案件，並將移交給特定的內部主管部門。透過已發佈在公司網站上的申訴信箱，申訴審查團隊將針對每個投訴成立專案，並建立檔案，所有投訴均嚴格保密合勤投控將採取一切必要步驟，以保護舉報人和參與調查的人員免受報復或不公平待遇。

- **誠信經營守則暨作業程序及行為指南：**訂定具體檢舉制度，包含檢舉信箱、專線、指派檢舉受理專責人員、保護檢舉人措施等。
- **利害關係人申訴及檢舉辦法：**規範所有來自內外部的舉報，皆由申訴審查團隊處理，針對每個投訴成立專案，並以書面、電子檔或系統簽核建置方式紀錄或保存。經調查發現重大違規情事，應由稽核室主動向獨立董事或監察人呈報，並於查證屬實時給與檢舉人適當之獎勵。本公司應以保密方式處理檢舉案件，並秉持迅速、公正、客觀立場處理，全力保護申訴或檢舉人之身分絕對保密。

### 申訴信箱

內部利害關係人	外部利害關係人
人力資源部門	稽核室
申訴信箱 <a href="mailto:Care@zyxelgroup.com">Care@zyxelgroup.com</a>	申訴信箱 <a href="mailto:audit@zyxelgroup.com">audit@zyxelgroup.com</a>

### 2022 年從業道德舉報案件統計

重大從業道德違規案件	0
通過舉報系統舉報的案件	0

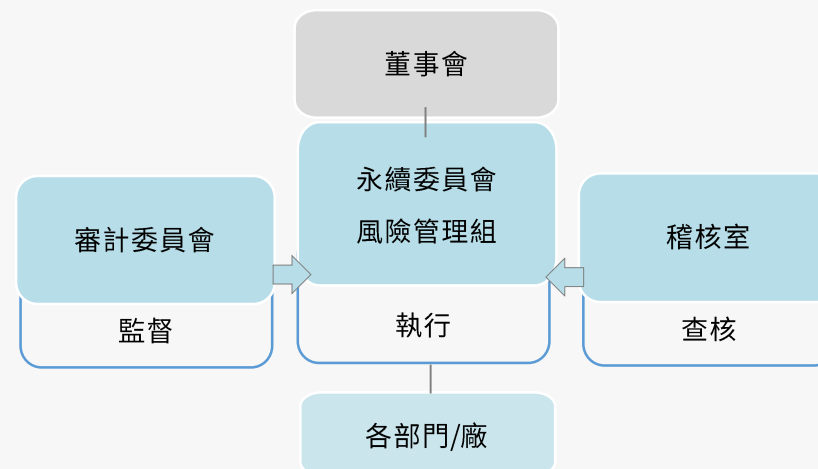
## 四. 風險管理

為強化公司治理、維護股東權益及達成公司永續發展，確保合勤投控及所屬子公司風險管理的有效性、完整性與合理性，以完成經營策略及目標，達到永續經營的目的。

由董事會通過「[風險管理政策與程序辦法](#)」，以其為風險管理最高指導原則，並於「合勤投控永續委員會」轄下設立「風險管理小組」，依循「ISO31000 風險管理準則」建立相關應對政策和流程，負責執行董事會核定的風險管理政策。

將風險管理納入經營策略與企業文化中，對營運、獲利及危害可能造成影響的各項潛在風險進行管理，以由上而下層級的組織，擬定系統性風險應對政策與流程，以有效的鑑別、分析、評價的風險管理機制，控制各項風險，並建立應對的減緩措施，有效掌握企業風險，以減輕相關利害關係人受風險的影響。

### 風險管理組織架構



### 風險管理相關組織職責

- 董事會** ▶ 風險管理組織以董事會為最高管理與決策單位，依整體營運策略及經營環境，核定整體的風險管理策略。
- 審計委員會** ▶ 以董事會下轄的「審計委員會」負責審核公司內部控制制度、遵循相關法令及公司存在或潛在風險的管控。
- 稽核室** ▶ 獨立的內部稽核單位，定期查核子公司相關財務及業務方面，內部控制制度設計及執行之允當性，督導內部控制及完成年度稽核計畫，於董事會上向各董事會成員提出報告，並追蹤後續改善情況。
- 風險管理小組** ▶ 依循 ISO31000 風險管理準則建立相關應對政策和流程，執行董事會核定的風險管理政策。每年至少召開一次風險管理委員會，並向董事會提出報告風險管理執行情形。
- 公司各部門/廠** ▶ 各策略、財務、法務、資訊、人資、環安、研發、製造及銷售等相關功能部門制訂政策，以統整重點策略方向。各功能部門與子公司間透過定期會議，建立良好雙向及橫向溝通機制，以因應可能之風險。

## 風險管理政策

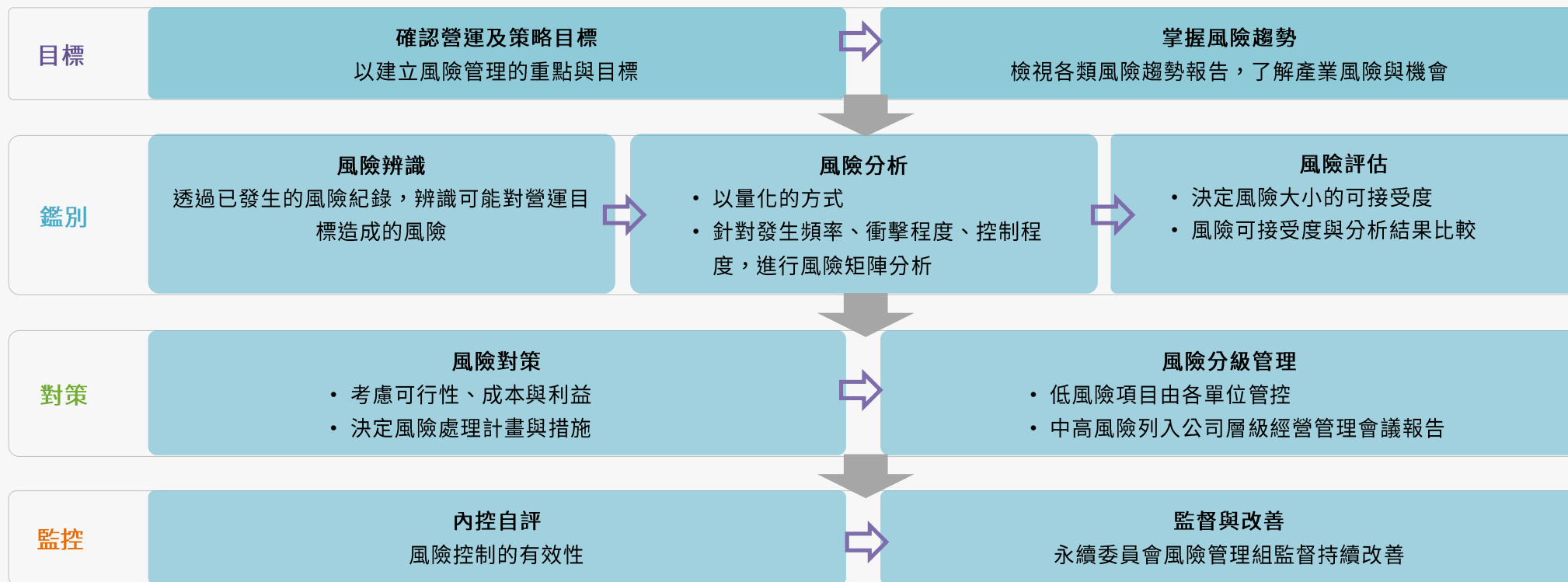
為本公司風險管理的最高指導原則，依公司整體經營方針來界定各類風險，建立提早辨識、精準衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，並因應內外部環境變化，持續調整及改善，以增加股東利益及公司價值。

## 風險管理目標

合勤投控經營管理需具備風險管理意識，並將其融入於經營策略與組織文化中。透過系統化、制度化的管理方式，以有效的鑑別、分析、評價的風險管理機制，控制各項風險，並建立應對的減緩措施，有效掌握企業風險，以減輕相關利害關係人受風險的影響。

## 風險管理機制

風險管理的程序，為先確認營運及策略目標，以建立風險管理的重點，再檢視各類風險趨勢報告，了解產業、經濟趨勢的機會與風險，並結合自身已發生的風險紀錄，辨識可能對營運目標造成的風險。再針對這些風險可能發生的頻率、衝擊程度、受控制程度，進行風險矩陣分析，並以這些風險是否可接受的程度與風險分析結果相比較，進行風險分級管理，決定風險處理的計畫與措施，並在整個過程中進行紀錄、溝通與諮詢及監控與回顧。





## 風險鑑別與策略

合勤投控子公司各功能單位依專業分工進行細部風險鑑別，並擬定降低、轉移或避免風險的管理策略及因應方案，以有效降低公司營運風險。

公司每年度進行內控自評，針對各相關單位可能對應各種風險情境，判斷風險控制的有效性，考量公司外部環境與商業模式改變的影響，進行監督與改善，持續管理公司風險。

而在緊急與重大事件發生時，如因應新興風險: COVID-19、原物料短缺、中美貿易戰等，合勤投控也啟動危機事件處理機制，由各子公司總經理擔任指揮官，召集相關單位，編制功能小組，擬定應變措施，並發佈溝通訊息，確保資訊透明。持續有效管理企業風險，使營運不中斷，達到永續發展目標。

**2022 年重大風險及新興風險:** 各項風險詳細評估與因應減緩措施，於本報告書及 2022 年報對應章節做詳細說明，請參見下表各風險對應章節。

面向	風險類別	風險衝擊	減緩措施	對應本報告書章節
公司 治理	營運風險	營運目標達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營單位定期向董事報告策略議題，藉由董事成員參與、建議、監督，降低營運風險。</li> <li>透過經營績效會議管理年度方針及目標達成情形。</li> <li>強化風險管理機制，增加利害關係人多元互動機會與管道，提升溝通及揭露品質。</li> <li>訂定「經營計劃管理程序」，確保產品品質與市場競爭能力、顧客滿意及財務績效的執行成效，達到及時修正永續經營的目標。</li> </ul>	公司治理: 一. 治理結構
	財務風險	匯率變動	本公司外銷比例高，為降低匯兌風險，隨時掌握市場資訊及匯率走勢，評估本公司外匯部位的風險，適時採取避險作業，降低對營運的不利影響。	111 年年報: <a href="#">柒、財務狀況及經營結果之檢討分析與風險事項</a>
	資訊安全 風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>資料系統異常</li> <li>資安攻擊</li> <li>機密資料外洩</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立跨部門「資訊安全委員會」</li> <li>提升員工的資訊安全意識與專業知識</li> <li>強化資訊安全管理，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性</li> <li>透過資產的鑑別，威脅與弱點的確認，讓管理者充分瞭解風險所在，並嘗試將風險降低至可接受範圍</li> </ul>	公司治理: 五. 資訊安全管理

面向	風險類別	風險衝擊	減緩措施	對應本報告書章節
經濟 面向	新興風險 供應鏈 風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 原物料價格波動</li> <li>• 供料短缺</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立永續供應鏈夥伴關係</li> <li>• 建立原料價格風險管理機制</li> <li>• 審慎評估並積極開發新料源，避免遭少數供應商壟斷。</li> <li>• 建立安全庫存</li> <li>• 藉由商情蒐集或市調，了解市況提前因應。</li> </ul>	夥伴關係: 二. 供應商管理
	科技風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 低價產品技術取得容易，影響市場價格</li> <li>• 科技整合市場需求提高</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 掌握市場趨勢，了解客戶需求，提前布局新產品與核心技術的開發</li> <li>• 投入相關技術研發，增加研發的能量與投資</li> <li>• 訂定「專案風險管理管理辦法」，於新產品規劃時，進行風險管理計劃，確保新產品開發時即時管理風險。</li> </ul>	111 年年報: 柒、財務狀況及經營結果之檢討分析與風險事項
	業務風險	市場變局影響營運	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 藉由商情蒐集或市場調查，了解市場情況提前因應。</li> <li>• 因應中美貿易戰變局，優化產能配置，強化與客戶及供應鏈之間的合作關係。</li> </ul>	111 年年報: 柒、財務狀況及經營結果之檢討分析與風險事項
環境 面向	新興風險 災害風險	COVID-19 疫情影響客戶需求不確定、人力及原物料短缺	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 優化產能的配置</li> <li>• 強化與客戶與供應鏈之間的合作關係。</li> </ul>	夥伴關係: 二. 供應商管理
	新興風險 氣候變遷 風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 氣候變遷對企業營運衝突</li> <li>• 溫室氣體排放減量</li> <li>• 法規及其他要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 辨識氣候變遷的風險及機會，研擬風險因應措施，評估營運衝擊及財務影響，具體呈現氣候變遷的資訊揭露。</li> <li>• 進行碳排放管理，推動溫室氣體盤查與節能措施</li> </ul>	環境保護: 一. 氣候變遷
社會 面向	新興風險 人力資源 風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 人才取得困難</li> <li>• 關鍵人才流失</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 有效的人力管理機制，導入績效評估程序</li> <li>• 強化人才招募、教育訓練管道</li> <li>• 人力資源管理程序與辦法符合法令規定</li> </ul>	友善職場: 一. 多元包容任用、二. 人力資本發展

## 五. 資訊安全管理

合勤投控致力於透過科技創新及與關鍵夥伴的緊密合作來優化網路安全、推動數位轉型，並創造值得信賴且安全的網路世界。身為擁有資訊安全軟硬體設備與技術能力兼具的網路通訊大廠，且有業界最廣泛多樣的資訊安全解決方案組合，面對日益嚴峻的資安威脅，我們取得 ISO 27001 資訊安全認證，持續強化網路和資訊安全的整合性，確保產品資訊安全，同時提升員工資安意識，評核供應商資訊安全及對客戶與合作夥伴智慧財產安全的保障。

### 重大議題策略與目標

重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2022年達成狀況	2025年中期目標	2030年長期目標
資訊安全	確保資訊資產的機密性，以符合法規，並取得客戶信任	<ul style="list-style-type: none"> <li>鑑別資安管理風險，防止資安事件衝擊</li> <li>提升員工資訊安全意識與知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安件數</li> <li>營業秘密保護法律規範課程完訓率</li> <li>認證取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安事件：0</li> <li>營業秘密保護法律規範課程完訓率 99.6%</li> <li>取得 ISO 27001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安事件：0</li> <li>營業秘密保護法律規範課程完訓率&gt;98%</li> <li>取得 ISO 27001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大資安事件：0</li> <li>營業秘密保護法律規範課程完訓率 100%</li> <li>每年取得 ISO 27001</li> </ul>





## 資訊安全管理架構

合勤投控為強化資訊安全管理，建立安全及可信賴之電子化作業平台，確保資料、系統、設備及網路永續運作，並在兼顧資訊安全與工作效率下，執行資料處理、傳送及儲存之安全控管機制，建立了完整的資訊安全管理架構。

資訊安全管理架構以治理、推動、檢視為三大管理方向，設置資安組織，制定資訊安全政策，進行意識提升，並通過 ISO 27001 資訊安全認證定期審核，確保符合規範，由資安事件的處理，執行風險鑑別與內外部稽核，定期執行營運衝擊分析與災難復原演練，從而進行改善措施，並追蹤改善成效。

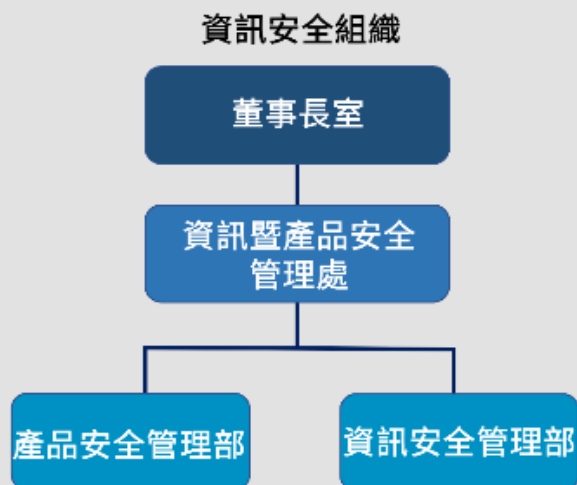


## 資訊安全組織

**專職資安組織：**合勤投控設有專職資安長，統籌資安策略規畫，於 2014 年依 ISO27001 所訂定資訊安全組織架構，成立專職資訊安全團隊，由資安長領導，負責擬定資訊安全策略與目標、監控資安事件與活動、執行各項資訊安全工作與專案、辦理資訊安全宣導教育訓練。

**董事長室直接管轄：**因應資安的威脅與日俱增，「集團 PSIRT 委員會」(Product Security Incident Response Team, PSIRT)，於「資訊暨產品安全管理處」下轄分別為資訊安全與產品安全管理部門，並直屬董事長室管轄，持續監控潛在外部威脅，立即回應安全問題。

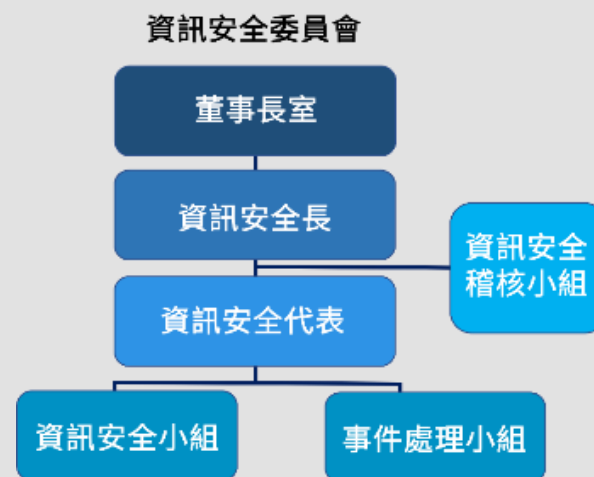
**董事會監督：**每年定期審查資訊安全工作執行狀況，並召開管理審查會議，以持續推動及改善資訊安全管理制度。每年至少一次向董事會報告資訊安全執行計畫與執行情形，確保內部資安管理機制持續有效運作。



## 資訊安全技術人力及投資

合勤投控於 2017 年成立專責的資訊安全及產品安全部門，並有獨立的資安專責人員，目前共有 20 位，其中 40% 為資深員工、60% 新手員工，其中 6 位同仁取得資通安全專業證照 (CCISO 資安長認證、ISO27001 主導稽核員、CTIA 威脅情資分析專家證照、CEH 駭客技術專家證照、TCSE 趨勢認證資訊安全專家、CCNA 思科認證網絡工程師)。並持續協助產品通過德國聯邦資訊安全辦公室(BSI\_Bund)資安認證，透過技術的運用，識別資訊安全風險與弱點，進行有效的強化，建構全方位的資安防護能力，打造嚴密有效的資安防禦網。

為培育資訊安全領域專業人才，藉由合勤的教育推廣計畫-「資安大賽」，激起學生對於資安的興趣。拉近學界跟產業界的距離，期望透過資安競賽的演練，鼓勵有志朝資安領域發展的學子有效進行資安技能的強化與實作能力的培育，同時規劃合勤網路安全線上教育中心課程，發掘更多優秀人才，促進資訊安全產業發展的正向循環。





## 資訊安全管理政策

以合勤投控資訊安全管理架構「治理」方向的「政策制定」工作，制定資訊安全政策，為達成資訊安全，訂定資訊安全管理作業規定、措施、標準、規範及行為準則等，並反映資訊技術及公司業務等最新發展狀況，確保資訊安全實務作業之有效性。資訊安全管理規範及行為準則，依照國際標準 ISO 27001 制定，包括：《網路安全管理辦法》、《軟體資產管理辦法》、《個人電腦設備服務及管理辦法》等。

為落實資訊安全管理，相關的資訊安全管理，以書面或電子方式告知公司員工、連線作業之子公司及提供資訊服務之廠商共同遵行。

## 資訊安全管理範圍

本公司資訊安全管理涵蓋 13 項管理事項，避免因人為疏失、蓄意或天然災害等因素，導致資料不當使用、洩漏、竄改、破壞等情事發生，對組織帶來各種可能之風險及危害。

- |               |                   |
|---------------|-------------------|
| • 資訊安全政策訂定與評估 | • 系統開發與維護之安全      |
| • 資訊安全組織      | • 資訊安全事件之反應及處理    |
| • 資訊資產分類與管制   | • 營運持續管理          |
| • 人員安全管理與教育訓練 | • 相關法規與施行單位政策的符合性 |
| • 實體與環境安全     | • 專案管理之資訊安全       |
| • 通訊與作業安全管理   | • 供應商管理           |
| • 存取控制安全      |                   |

## 資訊安全管理系統

合勤投控建置符合國際標準之資訊安全管理系統 (Information Security Management System, ISMS)，ISO/IEC 27001:2013(含資訊安全管理系統國家標準 CNS 27001:2014) 驗證，這是自 2015 年導入及驗證資訊安全管理制度後，連續 7 年皆通過資訊安全管理驗證及定期審查，持續落實資訊安全管理，透過三年一次重新評鑑取得驗證，以及期間之定期審查，持續進行管理與技術的改善與優化。

## 資料防護系統機制

合勤投控資訊安全團隊自建資安監控中心(SOC, Security Operations Center)，透過資料蒐集與大數據平台，建立安全情資與資料庫，結合使用者及設備行為分析與機器學習，進行各項多維度關聯分析，從偵測資安事件或異常連線等行為，提供即時預警機制，即時掌握內外部資安威脅，立即處理資安事件，將資安損害降至最低。

## ISO 27001

為確保所有資訊的機密性、完整性、可用性，於 2015 年起，通過 BSI 驗證機構審查，取得 ISO 27001:2013 國際標準認證，合勤投控持續以嚴謹的態度落實 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 管理精神，持續精進資訊安全管理與技術，為客戶資料安全把關。

依 ISO 27001:2013 版標準要求，建立各項管理文件，每年進行資訊資產清冊盤點及更新，並執行風險評鑑、營運衝擊分析、災難還原演練、帳號權限查核、弱點漏洞掃描、滲透測試與社交工程演練各項資安工作。每年也會定期執行內外部稽核，並召開管理審查會議，持續落實各項資訊安全。

## 資訊安全成熟度指標

資訊安全成熟度評分的目的，為公司希望透過取得 ISO 27001 驗證，更加了解在國際標準針對資訊安全的要求下，各構面的控制水準。通過圖示量化指標，藉以讓管理階層識別資訊安全管理作業可以精進調整的方向，用以快速反應在資訊安全政策並建立高效的組織溝通介面。請注意，資訊安全成熟度是根據國際標準每個控制領域 (A5~A18) 的抽樣結果中的最低分數來評分的。

## 資安風險管理

為確保營運的永續運作，避免重要資訊系統因重大災難事件而導致服務無法持續的風險，合勤投控定期進行資訊安全風險評估，以調整永續經營政策，檢視各項法規，以及評估與修正公司內部的資訊安全規章，以確保符合法規及有效性。

也針對同仁進行資訊安全的宣導與教育訓練，並進行社交演練，以提升同仁資訊安全意識，確保資訊安全觀念能融入日常作業中。同時也定期進行資訊資產風險評鑑、執行內/外稽核作業，與營運核心資訊系統之持續營運能力的備援切換演練，以定期執行營運衝擊分析、演練災難復原計畫，並進行改善措施與追蹤改善成效。

### • 資安警訊通報與事件管理

根據資安事件管理規範，確保公司資訊安全事件通報、分類、分級、處理、統計及追蹤之作業制度化並系統化。當資訊安全事件發生時，迅速通報及應變處理，並在最短時間內回復，以確保各項業務之正常運作。導入進階持續性威脅（ATP）監控與資安監控中心（SOC）的運作機制，偕同外部資安專家的資源，資安維運與應變小組人員迅速掌握資安警訊通報及情資事件，強化並加速偵測與回應機制。

### • 備份與災難復原演練

合勤投控每年定期進行災難復原演練，確保公司在關鍵時刻發揮災難應變能力，以災害復原機制快速回復至企業正常或可接受的營運水準，達到關鍵應用系統能持續運作並確保企業的營運不中斷。備份管理員每年至少一次進行備份資料之復原測試，2022 年針對 6 大關鍵應用系統，選取了 15 份備份儲存媒體，成功完成備份資料之復原測試。

2022 年度災難復原演練結果顯示，災難事故發生時最大可容忍資料遺失時間（RPO: Recovery Point Objective）= 7 小時，災難事故發生後，最大可容忍資訊服務復原時間（RTO: Recovery Time Objective）= 19 小時。

近三年演練結果，皆達到公司設定目標，詳細統計資料如下表：

	目標	2020 年	2021 年	2022 年
每年執行關鍵應用系統災難復原模擬演練，以保證企業的營運不中斷	RPO <= 10 hrs	8 hrs	9 hrs	7 hrs
	RTO <= 24 hrs	24 hrs	21 hrs	19 hrs

註 1：RPO: Recovery Point Objective 災難事故發生時，最大可容忍資料遺失時間

註 2：RTO: Recovery Time Objective 災難事故發生後，最大可容忍資訊服務復原時間

### • 社交工程演練

為加強員工資安意識與防範電子郵件詐騙，每年進行 2 次社交工程演練，以達到員工對資訊安全的教育與意識宣導。

### • 資安教育宣導

建置內部資訊安全網站，透過「資訊安全網站」提供同仁即時的資安訊息，以提升資訊安全的認知能力，加強資安風險意識，促使全體人員瞭解資訊安全的重要性，認識各種可能的安全風險與因應方式，以維護整體資訊安全。

### • 資安教育訓練

完成線上必修資安課程，內容包括資安政策、使用與規範，而所有同仁每年須依不同層級人員完成資訊安全課程，促使人員了解資訊安全的重要性及各種可能的安全風險，提升資安意識，並遵守相關資安規定。

2022 年資訊安全課程：開設「個人篇、資訊安全概論、網路安全概論」課程，共 5,272 人次修課，完訓率 99.62%。

### 近三年資安事件狀況

2020 年到 2022 年未發生重大之資安事件，亦無因機密資訊洩漏影響客戶與員工的個資，以及遭受罰款之情事。

## 2022 年資訊安全管理成果

### 縱深資安防禦

#### 網路安全

- 強化南北向、東西向防火牆與網路控管，防止病毒攻擊橫行擴散。
- 導入先進技術執行電腦掃描及系統與軟體更新。
- 自建資安監控中心，透過資料蒐集與大數據平台，建立安全情資與資料庫，結合使用者及設備行為分析與機器學習，提供即時預警機制。

#### 裝置安全

- 提升網路可視性，針對連接網路裝置進行識別及管控
- 多層次端點資安防護程式，強化未知型攻擊偵測與回應
- 每週定期進行內部使用者網段裝置弱點掃描

#### 應用程式安全

- 制定安全架構設計原則、原始碼安全檢測、產品安全驗證，將產品設計融入資安。
- 每週定期針對內部主機網段系統及設備弱點漏洞掃描；並以網際空間安全服務協助於外部自動化檢測曝險狀況，強化軟體資產及安全性管控。

#### 資料安全

- 加強文件機密分類、權限管控及資料備份保護
- 導入文件、資料加密控管及有效使用追蹤紀錄

### 強化資安思維

#### 教育訓練

- 實施全體同仁資訊安全教育訓練及測驗，完成5,272人次修課，完訓率99.62%，測驗通過比率100%。
- 每半年進行進行1次郵件社交工程演練，並針對經演練而篩選出高風險員工進行再次資安教育訓練，提升同仁資訊安全意识及警覺性。

#### 觀念宣導

- 建置內部資訊安全網站，提供資訊安全政策及新知分享，加強資安風險意識。

### 定期風險演練

#### 營運衝擊分析

- 完成營運核心資訊系統之持續營運能力的備援切換演練

### 提升災難應變能力- COVID-19

#### 災難復原計畫

- 因應 COVID-19 疫情影響，使用高安全性設備、多重認證機制、定期審核授權狀況，強化員工遠距在家辦公的資訊系統服務與網路安全連線安全性。

## 2. 產品資訊安全

為了持續監控潛在外部威脅，立即回應安全問題，合勤投控成立集團 PSIRT 委員會下轄的產品安全管理部，規劃與實施各項產品安全控制措施，協同各公司產品安全代表，找到需要改善的流程及要點，透過機動、持續地修正，並開始訂定安全架構設計原則、原始碼安全檢測、產品安全驗證，從根源去解決，將產品設計融入資安。

加入 CVE 編號管理者，成為 MITRE 通用漏洞揭露計畫的 CVE Numbering Authority (CNA) 成員，不僅是能自行管理並分析產品漏洞，同時，藉由取得國際成員資格，透過這種外部力量的約制，期望讓產品安全在內化的力量能夠加快，加速 Security by Design 的實踐，在研發過程都需符合安全設計原則，保護合勤投控資訊資產免於內、外部的各項風險衝擊，確保公司資訊安全管理系統的機密性、完整性與可用性。



## 3. 智慧財產保護

隨著通訊技術的演進與市場需求成長，合勤投控積極開發各類通訊產品，維護公司創新技術能力的競爭優勢，及保障所有利害關係人的利益，合勤投控相當重視智慧財產與機密商業資訊的保護與管制。

### 智慧財產管理系統

為促進組織運用智慧財產創造優勢及價值，公司擬定智財管理策略，建立一套藉由智慧財產權來創造公司價值的運作模式。同時制定有「智慧財產權程序管理辦法」，訂定智慧財產權的管理目標、運用政策及管理維護。並採用智慧財產管理系統(Taiwan Intellectual Property System, TIPS)，以強化公司之智慧財產管理制度，提昇公司競爭力。

### 專利保護

公司重視各類專利的開發，透過宣導教育、獎勵制度及人才培訓管理系統層面，提升公司在智慧財產上的競爭力。

- **獎勵：**鼓勵研發同仁申請專利提案，制定「員工創作發明提案獎勵辦法」鼓勵同仁積極從事創新研發，提供創作提案、專利申請提案及發明專利獎金，持續累積包含專利權、著作權、商標權、營業秘密與專業技術等智慧資產。

- **培訓：**開辦「有價值專利」課程，以業務與產品經理及研發同仁為主要授課對象，介紹有價值專利的定義及公司專利提案申請流程，以提昇專利品質。

### 供應商智慧財產保護

同時也要求供應商符合智慧財產保護，於與供應商採購合約中明訂，供應商交付之標的物，不致侵害他人專利權、商標權、著作權、或其他權利。

### 宣導培訓課程

為厚植自身研發能量，公司將智慧財產權列為新進同仁必修課程，課程內容包含專利制度的介紹與防止侵權的宣導，以執行智慧財產管理訓練，與員工共同提倡智慧財產保護責任及義務，採行保密協議措施，以保護智慧財產。

同時公司全員每年須完成 CSR 課程，課程包含智慧財產權保護，要求全體同仁應維持公司及客戶機密資訊的保密性，並有義務保護且不得傳達或取得該資料給公司內外未經授權閱讀的個人、公司或團體。

**2022 年營業秘密保護規範課程完訓率: 99.8%**



# |夥伴關係

一. 客戶關係

二. 供應商管理





## 一. 客戶關係

### 客戶服務政策

本公司致力於傾聽客戶聲音，以服務品質創造價值，達成客戶滿意，將客戶的申訴事宜視為最優先課題，秉持迅速、誠信的態度，誠心接受客戶的批評指教，力求商品及服務品質的改善。

### 客戶服務承諾

提供創新的設計、製造與服務，及時交付具競爭力與高品質的產品與服務，確保客戶滿意。

## 重大議題策略與目標

重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2022年 達成狀況	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
客戶關係管理	獲得客戶滿意與信賴，以取得更大利潤	<ul style="list-style-type: none"> <li>順暢有效率的客戶溝通</li> <li>產品品質的嚴格控管機制</li> <li>落實客戶資訊保護機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度: 盟創滿分 10、兆勤滿分 5</li> <li>營業秘密保護課程涵蓋率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護課程涵蓋率 99.8%</li> <li>客戶滿意度:盟創 9.49，兆勤 4.28</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護課程涵蓋率&gt;99%</li> <li>客戶滿意度: 盟創&gt;9.0兆勤&gt;4.3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業秘密保護課程涵蓋率&gt;99.5%</li> <li>客戶滿意度: 盟創&gt;9.5兆勤&gt;4.5</li> </ul>	 17 多元夥伴關係

### 1. 機密資訊保護

為保障所有利害關係人的利益，合勤投控相當重視機密商業資訊的保護與管制，制定「機密文件分類管理辦法」，將機密文件等級規範合宜的保管方法及相關保護措施，協助公司營業秘密與內部機密文件之管理。在與第三方簽訂合約時，要求其遵守資訊保密規定，明訂雙方同意因履行合約的內容，在知悉或持有他方機密資訊時，應負保密責任，非經他方的書面同意，不得以任何形式向他人揭露、提供或使他人得以取得他方之機密資訊。雙方並應採取必要措施，以防止機密被竊或洩露，其中包括採取合理措施，以確保其有權使用的員工，不得揭露他方的機密資訊。

## 2. 客戶溝通平台

合勤投控旗下子公司建立客戶關係管理系統，提供與客戶間及時有效率、高品質且互動密切的資訊交流與問題解決服務。而合勤科技遍布海外各地的經銷夥伴更是我們與全球客戶溝通的最佳平台，我們定期舉辦經銷夥伴活動，分享產品規劃與及售後服務能力，也提供線上訓練課程與完訓認證，讓經銷夥伴為客戶提供更高品質、及時的在地服務。

### ■ eITS 客服系統:

專業的客服團隊以 eITS 系統，針對品牌大客戶提供產品諮詢、問題解決方案、軟體更新及產品文件訊息、產品教育訓練課程及教育訓練平台，加強客戶的新產品技術服務能力，跟踪和管理客戶支持任務的所有進度。



### ■ 客訴平台:

客服系統也提供客戶客訴平台，為客戶處理投訴事件，。

2022 年此平台無重大客訴事件發生。

### ■ 客服知識平台:

為讓客服人員具備更全面的專業能力，設置客服知識平台，匯集產品技術資料、問題解決紀錄等資訊，提供客服人員參考交流，並利於前線同仁或是合作夥伴查詢。

### ■ 社群平台:

讓用戶相互交流和分享知識和經驗，提供包括知識庫、常見問題解答和討論區。為用戶提供個學習和交流平台，也提供我們快速反饋和改進產品的途徑。



### 3. 客戶滿意度調查

子公司盟創科技致力於掌握品牌大客戶的需求及期望，每年對客戶針對售後服務的滿意度進行調查、統計、分析，將客戶回饋的資料通知相關部門，以進行改善檢討，並將其改善狀況回報客戶。

客戶滿意度調查主要以寄發 Email 通知客戶填寫問卷，並於初步分析後，視情況與客戶窗口進行訪談溝通，以確保獲得客戶反饋的正確語意。

子公司兆勤科技以 Zyxel 為品牌，提供中小企業高品質的產品和服務及即時反應的技術支援，2022 年，成功達成 96.2% 的客戶線上系統問題回覆率，在規定時間內為客戶提供了滿意的解決方案。

#### 盟創科技 客戶滿意度(以滿分 10 分計)

年	2019	2020	2021	2022	2022 目標
分數	8.98	9.23	9.77	9.49	9.33
受調查客戶百分比	66.7%	85.7%	70.0%	76.7%	74%

#### 兆勤科技 客戶滿意度 (以滿分 5 分計)

年	2019	2020	2021	2022	2022 目標
分數	-	-	4.64	4.28	4.46
受調查客戶百分比	-	-	55%	94%	80%





## 二. 供應商管理

合勤投控對供應商的管理，除了有競爭力的品質，更期望透過與供應商發展穩定的夥伴關係，不斷提高整體供應鏈韌性，並具體實踐永續採購。合勤投控評估供應鏈所產生的整體永續價值，重視供應商的治理、環境及社會等面向，目的不僅是將供應商當作商業夥伴，更是推動永續發展議題的合作夥伴，確保供應鏈具備安全的工作環境，其員工受到尊重並享有尊嚴，且其營運對環境負責並符合商業道德。同時，合勤投控也致力落實在地採購，以提升供料效率並支持當地經濟發展。

近年因應供應鏈新興風險的產生，加強供應鏈風險的辨識與預防及因應措施的準備，以降低供應鏈斷鏈風險的衝擊。

### 供應商永續政策

重視供應鏈永續價值，提升供應商永續供應鏈能力，  
攜手供應商為永續發展合作夥伴，共同打造負責任供應鏈產業

### 供應商管理方針

供應商管理人員培育

供應鏈永續管理

供應商永續能力培養

## 供應商管理策略

### 集團資源整合，以策略性合作取得具競爭力成本

關注機會風險，創造客戶、股東、員工的最適利益

### 重視供應商關係、友善合作

強化夥伴合作，發揮價值鏈加值影響

### 實現供應鏈永續管理模式

追求企業永續，重視公司經濟、環境、社會經營

### 力守法規承諾，落實國際倡議及標準

政策確保供應商符合 ESG 規範，不使用衝突礦產之金屬物料



### QCDS

定期對供應商的品質、成本、交期、服務面向進行考核作業

### 與供應商共同建構綠色供應鏈

符合國際法規與標準的綠色產品政策，開發節能產品

## 重大議題策略與目標

重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
永續 供應商	供應商的永續管理，將強化與供應鏈的夥伴關係，實踐公司的永續價值	<ul style="list-style-type: none"> <li>實現供應鏈永續管理模式</li> <li>建立永續供應鏈夥伴關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商簽署承諾書完成率</li> <li>供應商取得 ESG 相關認證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商簽署承諾書完成率：盟創科技&gt;80% 合勤/兆勤 100%</li> <li>關鍵供應商取得 ISO14064-1 溫室氣體盤查完成率：盟創 75% 合勤 95% 兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商簽署承諾書完成率：盟創科技:&gt;90% 合勤/兆勤科技:100%</li> <li>關鍵供應商取得 ISO14064-1 溫室氣體盤查完成率：盟創 80% 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	 就業與 經濟成長   多元夥伴 關係



## 近期目標與成果

管理方針/行動	2022年目標KPI	2022年執行狀況	2023年目標KPI	2025年中期目標
供應商管理人員培育				
進行採購人員培訓	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成採購人員專用 ESG 培訓教材</li> <li>CSR 培訓課程完成率: 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成採購人員專用 ESG 培訓教材</li> <li>CSR 培訓課程完成率: 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>培訓課程完成率 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>培訓課程完成率 100%</li> </ul>
採購人員道德風險評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>採購人員道德風險評估率/承諾書簽署率 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採購人員道德風險評估率/承諾書簽署率 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採購人員道德風險評估率/承諾書簽署率 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採購人員道德風險評估率/承諾書簽署率 100%</li> </ul>
供應鏈永續管理				
要求供應商遵守行為準則	<ul style="list-style-type: none"> <li>宣導完成率:100%</li> <li>簽署達成率: 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>宣導完成率:100%</li> <li>簽署達成率:100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>宣導完成率:100%</li> <li>簽署達成率:100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>宣導完成率:100%</li> <li>簽署達成率:100%</li> </ul>
供應商簽署社會責任聲明與承諾書、誠信廉潔承諾書	<ul style="list-style-type: none"> <li>回簽文件系統化</li> <li>簽署完成率: 盟創&gt;80% 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成回簽文件系統化</li> <li>簽署達成率: 企業社會責任聲明與承諾書 盟創73.93%合勤/兆勤100% 誠信廉潔承諾書 盟創: 74.38%合勤/兆勤100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>簽署完成率: 盟創&gt;80% 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商簽署完成率 盟創&gt;90% 合勤/兆勤100%</li> </ul>
供應商社會責任評估調查表	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成率:盟創 80 % 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成率:盟創 73.93% 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成率:盟創 80 % 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成率:盟創/合勤/兆勤 100%</li> </ul>
關鍵供應商現場稽核	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成率:盟創 12 家 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成率:盟創14家, 合勤/兆勤:100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成率:盟創 13 家 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成率:盟創 80% 合勤/兆勤 100%</li> </ul>
衝突礦產管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>盟創依客戶要求完成調查</li> <li>合勤/兆勤調查涵蓋率&gt;90%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>盟創:累積調查 147 家</li> <li>調查涵蓋率:合勤 99.9%/兆勤 99.19%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>盟創依客戶要求完成調查</li> <li>合勤/兆勤產品調查涵蓋率&gt;90%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>盟創依客戶要求完成調查</li> <li>合勤/兆勤產品調查涵蓋率&gt;95%</li> </ul>
供應商永續能力培育				
關鍵供應商導入 ISO14064-1 碳排量計劃取得 ESG 相關認證評比	<ul style="list-style-type: none"> <li>要求 3 年內進行碳盤查</li> <li>要求取得 ISO14064-1 溫室氣體盤查驗證完成率:合勤:95% 兆勤 50%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>碳盤查完成率: 合勤/兆勤 100%</li> <li>溫室氣體盤查驗證完成率: 合勤/兆勤 100%</li> <li>取得 ESG 相關認證評比達成率: 合勤 100% 兆勤 50%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>要求 3 年內進行碳盤查</li> <li>要求取得 ISO14064-1 溫室氣體盤查完成率:合勤:95% 兆勤 75%</li> <li>取得 ESG 相關認證評比達成率 合勤: 100% 兆勤: 50%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年取得 ISO14064-1 盤查完成率:盟創 75% 合勤/兆勤 100%要求取得 ESG 相關認證評比達成率: 合勤:95%、兆勤 75%</li> </ul>
關鍵供應商 ESG 教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立訓練教材影音版</li> <li>導入系統化線上宣導完成率:盟創 80% 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成建立訓練教材影音版</li> <li>線上宣導完成率:盟創 80% 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成率:盟創:80% 合勤/兆勤 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成率 100%</li> </ul>

## 1. 供應鏈概況

合勤投控為網路通訊設備大廠，合勤投控及旗下主要子公司盟創科技、合勤科技及兆勤科技，總部皆設於台灣，並於美洲、中國、東南亞、歐洲及中東等地都設有分公司，服務全球 150 個區域市場。合勤投控於台灣及中國設有生產基地，我們持續推動採購在地化，讓供應商能更有效率地提供服務，縮短交期以降低環境足跡，也協助供應商增加就業機會，強化與供應商的長期夥伴關係。供應鏈採購類別因應子公司盟創科技專注於產品研發製造代工、合勤科技為電信商提供品牌產品與兆勤科技經營通路業務等不同業務屬性，而有不同。

### 關鍵供應商定義

盟創科技：年度評選類別之 PVL 為關鍵供應商

合勤科技/兆勤科技：年度交易金額>80%為關鍵供應商

### 供應商的主要採購類別

**盟創科技：**採購的原物料與零組件主要包括有積體電路、電路板、顯示面板、機電元件、機構件及包材類等類別；生產耗材則為製程用錫膏與錫絲等消耗性物料。2022 年盟創各據點採購交易前 80%之原物料、零組件與生產耗材供應商家數共有 445 家，主要分布於台灣、中國大陸、香港、馬來西亞、韓國、新加坡、美國等國家。

**合勤科技：**對成品供應商的主要採購類別為客戶端設備、中央辦公室設備、有線和無線接入網絡設備、移動寬帶解決方案，成品供應商家數共 12 家，前 3 大主要供應商涵蓋 96%的進貨金額，主要分佈台灣、大陸及泰國。

**兆勤科技：**與最終組裝廠(ODM)合作，協力開發通訊產品，並向供應商採購成品，透過兆勤的銷售管道，提供客戶具有價值的產品、服

務與解決方案。2022 年有交易紀錄的成品供應商家數共 16 家，前 4 大主要供應商涵蓋了 80% 的進貨金額。供應商分布於台灣與中國，主要生產基地位於中國，並可彈性提供客戶於台灣生產資訊安全產品。

## 2. 供應商管理架構

### 供應商管理組織

為有效推動供應鏈永續管理，合勤投控「全球供應鏈管理總處」組成「合勤投控永續委員會-供應商管理組」，整合旗下子公司各供應鏈體系，負責統籌規劃與推動專案活動。

### 供應商電子化管理系統

透過 Green System 及 Outsourcing on web System 系統彙整供應商 ESG 管理相關活動、教育訓練課程、宣導供應商行為準則等相關資料。



## 3. 供應商管理人員培育

### ■ 供應商管理人員道德風險評估

由合勤投控永續委員會- 風險管理小組，每年以《勞工與道德風險因素識別評估表》對員工進行道德風險調查，並以危險等級評分法，鑑別出高風險議題，產出《高風險項目審核結果報告書》。

針對鑑別結果採購人員於「不正當利益」項目列為可能道德高風險對象，於報告書中明列鑑別出的高風險議題，依此提供採購人員「商業道德檢查表」針對與供應商交易可能產生的道德風險，進行逐項檢查，並記錄風險議題的控制措施與糾正情況及後續驗證的評論紀錄於於報告書中，同時也要求所有採購人員簽署《反貪腐反賄賂承諾書》確保與供應商交易的公平公正與合理競爭環境。

2022 年《反貪腐反賄賂承諾書》簽署率為 100%

### ■ 供應商舉報管道

提供供應商舉報管道，於官網公告管道連結，收信者為稽核主管與高階經營主管，採匿名方式，協助公司於供應商管理所產生的道德風險管理。

違反誠信經營檢舉管道: [audit@zyxelgroup.com](mailto:audit@zyxelgroup.com)

### ■ 供應商管理人員培訓

針對人員對供應商管理能力培養，積極進行永續觀念與知識、供應商管理能力的教育課程，尤其對供應商現場稽核小組，更加強進行現場稽核計畫擬定、技巧與方式、流程管理及協助供應商改善供推動的知識教育與經驗訓練，於此對供應商管理人員於可持續採購目標與策略執行，也列入績效考核項目，展現公司對供應鏈永續管理的重視與執行決心。

#### · CSR 教育訓練

供應商管理同仁人員每年完成全公司員工的教育訓練線上平台的 CSR 培訓課程，培訓完成率 100%。

#### · 永續採購教育訓練

針對供應商管理同仁開辦課程，分成「集團/供應商 ESG 教育訓練材料基礎版」與「集團/供應商 ESG 教育訓練材料進階版」，透過線上教育課程宣導強化概念推廣，期許能將永續採購觀念具體落實於供應商篩選與管理。

#### · 供應商管理工具

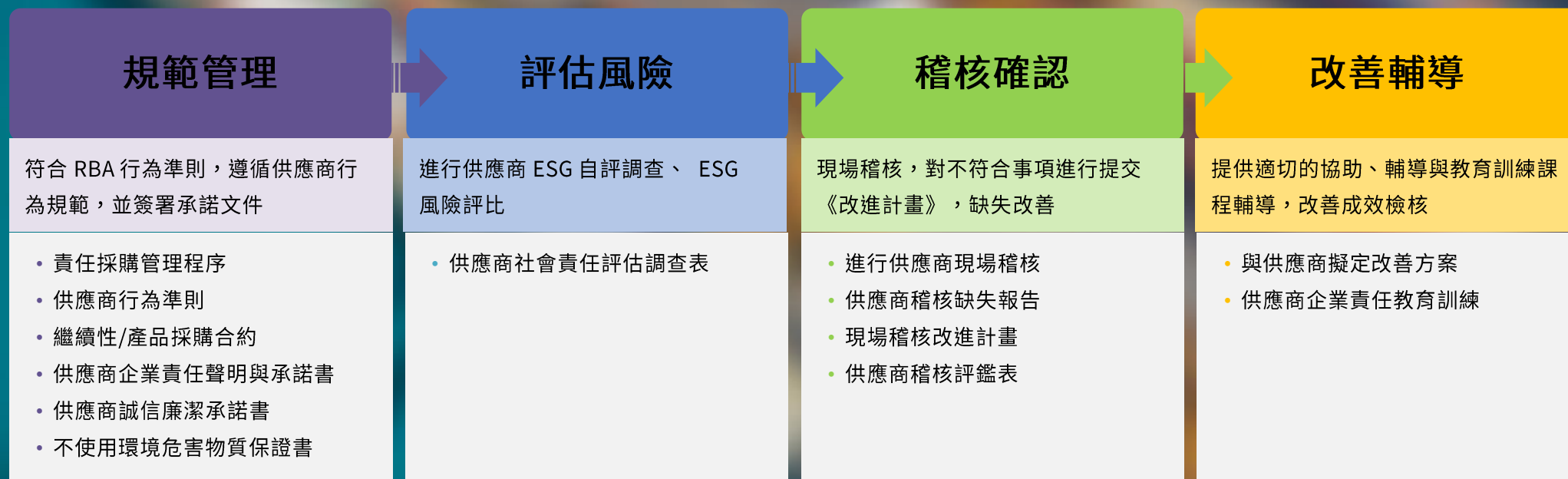
供應鏈管理部門同仁分享資料管理與視覺化工具或協作工具，強化採購人員處理資料與資料判讀能力，提高溝通效率。邀請不同產品單位向內部同仁介紹新產品內容與特性，由採購主管定期選書、舉辦讀書會導讀，鼓勵同仁持續進修。訓練計畫以「變動管理」與「責任供應鏈」為主軸展開。

#### · 供應商稽核小組培訓

針對「供應商稽核小組」對供應商的稽核的能力訓練展開培訓計畫。同時針對供應商稽核小組於供應商現場稽核行前，也進行行前培訓會議，除討論現場稽核 SOP 及負責成員，也同時進行稽核 R&R 的演練訓練。

## 4. 供應商管理流程

為實踐採購與供應鏈發展的政策和承諾，合勤投控以規範管理、評估風險、稽核確認、改善輔導四個流程執行方針，落實供應鏈管理，掌握供應鏈在經濟、社會及環境三大面向的表現，進而確保供應商符合標準，並提升供應商的永續績效。



### Step 1: 規範管理

為創建符合 RBA 標準的供應鏈，調查供應商實施社會責任的能力，訂立「[責任採購管理程序](#)」、「[供應商 CSR 稽核作業規範](#)」以督促供應商永續標準的要求。同時要求供應商簽訂「[永續性/產品採購合約](#)」確保提供產品符合相關環保法令規定、產品安全規範，並宣告禁用衝突礦產，以達成預防污染、降低環境衝擊及保障人身安全等目標。

參考國際勞工聯盟 (ILO) 標準、負責任商業聯盟 (RBA) 的行為準則、以及電子行業標竿企業最佳實務自我要求，制訂了具體的「[供應商行為準則](#)」，針對勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等訂定規範，並要求供應商簽署「[供應商企業社會責任聲明與承諾書](#)」，在商業道德方面簽署「[誠信廉潔承諾書](#)」，而針對環境保護方面，簽署「[不使用環境危害物質保證書](#)」，以遵守行為準則，負起社會與環境保護的責任。

供應商簽署社會責任聲明與承諾書/誠信廉潔承諾書

	2022 年 簽署供應商數量	達成率	2023 年 簽署供應商目標
盟創科技	445	73.93% / 74.38%	80%
合勤科技	12	100% / 100%	100%
兆勤科技	16	100% / 100%	100%

### Step 2: 風險評估

定期要求供應商回覆企業社會責任評鑑資料，並以風險管理措施進行監控，透過「[供應商社會責任評估調查表](#)」及後續「[現場稽核](#)」進行確認，產出正式稽核報告來鑑別供應鏈永續風險，並將「[供應商社會責任稽核報告](#)」納入供應商遴選及評鑑指標，同時採用多項供應商風險管理措施，以因應供應商風險的發生。

#### A: 供應商提出產地物料應變措施與風險管理

關鍵供應商提供風險管理應變措施，以報告、公開揭露網站資訊或 e-mail 等說明，要求提出物料供應[產地的風險](#)及風險管理作法與應變措施，對供應商進行風險鑑別，以便降低風險。

#### B: 「供應商社會責任評估調查表」書面稽核

針對所有供應商進行「[供應商社會責任評估調查表](#)」書面稽核，問卷內容依 RBA 規範涵蓋勞工、健康與安全、環境標準、商業道德及管理體系等項目，藉此了解供應商對永續管理的認知程度，以鑑別供應商風險。

子公司	應調查供應商	調查供應商家數	完成率
盟創	445	329	73.93%
合勤	5	5	100%
兆勤	4	4	100%

註：調查供應商為年度交易金額前 80%供應商



## C: 高風險供應商辨識

透過「供應商社會責任評估調查表」辨識出高風險供應商，要求回填改善計畫及進度，進一步擬定「現場稽核」計畫，實地評核供應商情況並了解改善程度。

## 高風險供應商辨識與定義

第 1 階段	透過「Vendor Audit Report & CSR Audit Evaluation and Report」給予廠商先行自評辨識出高風險供應商
第 2 階段	依風險現況，並以「供應商風險矩陣」為本，實施供應商分級管理。
第 3 階段	針對「供應商風險矩陣」分類中，管理急迫性較高的關鍵高風險供應商，實施現場稽核確認其風險實質現況，並持續輔導其降低風險。

## 供應商風險因素識別評估項目



### Step 3: 現場稽核

本公司每年針對重點供應商，參照 RBA 驗證稽核計畫 (VAP)，進行 RBA 行為準則和相關法規對勞工、道德、健康、安全和環境的現場稽核，從產出稽核報告來鑑別確認供應鏈永續風險，並將「供應商社會責任稽核報告」納入供應商遴選及評鑑指標。

#### ■ 供應商 ESG 稽核小組

由供應商品質管理、人力資源、環安衛及採購部門組成「供應商 ESG 稽核小組」負責對供應商進行永續能力的評估及管理，稽核小組成員受 RBA 標準及公司體系手冊培訓及內部稽核員訓練課程。

「供應商 ESG 稽核小組」於應對供應商時施加影響，傳達 RBA 標準要求，鼓勵供應商採取措施改善 ESG 表現，同時建立供應商 ESG 檔案，保持供應商評估結果及改善措施的記錄。

#### ■ 永續供應商評比等級及規範措施

供應商 ESG 評估調查得分 60 分以上可合作，需提出的不符項目提供改進計畫，稽核小組追蹤驗證改進情況。得分 59 以下供應商，除針對不符項目進行改進，並須經再次現場驗證達到合格標準，否則不得列入合格供應商名單，不考慮與其合作。

#### ■ 2022 年供應商現場稽核成果

盟創：目標稽核 14 家一級供應商（關鍵供應商），佔盟創關鍵供應商 89 家之 15.7%，實地稽核 14 家，2022 年稽核完成率 100%。

合勤：目標稽核 3 家一級供應商（關鍵供應商），實地稽核 3 家，2022 年稽核完成率 100%。

兆勤：目標稽核 4 家一級供應商（關鍵供應商），實地稽核 1 家（依與合勤聯合合併稽核），另外 3 家進行視訊通話稽核，2022 年稽核完成率 100%。

2022 年，盟創、合勤、兆勤科技，無供應商因稽核結果或改善未符合要求而終止合作關係。

	目標稽核家數（關鍵供應商）	實地稽核家數	稽核完成率	說明
盟創科技	14 家	14 家	100%	佔盟創關鍵供應商 15.7%
合勤科技	3 家	3 家	100%	-
兆勤科技	4 家	1 家	100%	另外 3 家進行視訊通話稽核

## Step 4: 改善輔導

我們持續協助供應商進行缺失的改善，並予以評核規範，期許與其建立長期夥伴關係，共同打造負責任的供應鏈產業。根據供應商不符合項目的嚴重程度給予不同的改進期限，如仍不符合要求時，將終止合作關係。2022 年，無供應商因稽核結果或改善未符合要求而終止合作關係。

合勤投控以提升供應商永續供應鏈能力為供應商永續政策，依其遵循的「責任商業聯盟 (RBA)」行為準則，規範設計「供應商企業社會責任教育訓練」學習教材，宣導勞工人權、道德、健康、環境及管理體系等面向的標準，協助供應商持續改善。同時提供供應商舉報管道，收信者為稽核主管與高階經營主管，避免弊端發生。

#### 2022 年合勤投控供應商主要需改善項目及行動:

盟創: 針對 14 家關鍵供應商進行 ESG 實地稽核，稽核共 105 項缺失，2022 年稽核改善完成率 100%

合勤: 針對 3 家關鍵供應商進行 ESG 實地稽核，稽核共 29 項缺失，2022 年稽核改善完成率 100%。

兆勤: 針對 1 家關鍵供應商進行 ESG 實地稽核，3 家關鍵供應商進行視訊通話稽核，稽核共 60 項缺失，2022 年稽核改善完成率 100%。

盟創		
項目	缺失數	改善完成率
勞工與人權	30	100%
健康與安全	68	100%
管理系統	7	100%

合勤		
項目	缺失數	改善完成率
勞工與人權	10	100%
健康與安全	18	100%
管理系統	1	100%

兆勤		
項目	缺失數	改善完成率
勞工與人權	18	100%
健康與安全	32	100%
管理系統	10	100%

## 5. 永續採購

合勤投控在選擇合作供應商時，從供應商組件至產品製造過程中所使用的輔助用料，都嚴格要求須符合相關國際環保法規要求，並納入負責任商業聯盟(RBA)的環境議題，以此制訂新供應商評鑑項目，針對衝突礦產管理，將禁用衝突礦產納入供應商綠色產品政策，承諾不使用衝突礦產，以下列規範要求，實現供應鏈永續管理模式的策略。

### 符合國際環保法規

- 以「新供應商評鑑作業程序」選擇符合國際有害物質管理要求的製造供應商，以確保其所有產品符合相關規定。
- 制定「持續性/產品採購合約」規範供應商提供其符合環保指令「電機電子設備使用危害物質限制指令」、「廢棄電機電子設備指令」、「包裝與廢棄包裝材指令」、「歐盟化學註冊、評估、授權、限用法規」、「電池蓄電池、廢電池與廢蓄電池指令」、「耗能產品生態化設計指令(ErP)」、「斯德哥爾摩公約持久性有機汙染物(POPs)」與「美國環保署毒性物質控制法」及企業社會責任環境議題等要求的產品。
- 要求供應商在產品設計階段時，提交產品相關零組件測試驗證報告，經由審查報告予以監督產品開發進度與執行成果。
- 綠色管理平台: 針對供應商導入「綠色管理作業流程」，設定公司的綠色管理要求皆需透過網際平台進行溝通互動(B to B 模式)，並進行相關資料之收集，包含調查表/測試報告等，以方便廠商調查與蒐集供應商提供的零件資訊是否含有害物質，並作為供應商管理與零件承認流程的重要資訊，同時形成重要的綠色零件資料庫與合格供應商資料庫。





## 衝突礦產管理

### 衝突礦產/金屬管理政策

合勤投控旗下子公司宣示不接受使用來自衝突礦區不合格冶煉廠提供的金屬，，於公司官網公告「禁用衝突礦產金屬聲明」，並請供應商共同遵守「禁用衝突礦產金屬」採購政策，將此要求傳達給其上游供應商共同遵守，共同善盡企業社會責任。

為了確保產品符合衝突礦產法規要求，合勤投控制定衝突礦產採購政策及管理流程，將禁用衝突礦產金屬納入供應商綠色產品政策，承諾不使用衝突礦產，不接受來自剛果及其周圍國家和地區之不合格冶煉廠的責任礦產，如：鉭(Ta)、錫(Sn)、金(Au)、鎢(W)、鈷(Co)、雲母(Mica)、鈀(Pd)等原料於產品製造中，並公告「禁用衝突礦產聲明」。

制定「衝突礦產內部流程圖」，確保對供應商的衝突礦產管理流程，並採用 RBA 責任商業聯盟行為準則之「金屬礦產來源調查表(Conflict Minerals Reporting

Template, CMRT)」，針對供應商執行合理程度的礦產來源國調查 (Reasonable Country of Origin Inquiry, RCOI)，調查產品零件中有可能使用金屬礦產的供應商，鑑別產品中 3TG 的來源，確認是否來自於衝突地區。

依「衝突礦產政策」，將衝突礦產相關內容定義於採購作業程序中，於供應商簽訂採購合約時，同時同意遵守禁用衝突礦產之採購政策，並要求供應商提供「金屬礦產來源調查表」品牌子公司合勤科技及兆勤科技也將衝突礦產列為關鍵物質 (critical materials)，以此管理流程進行關鍵物質風險控管。

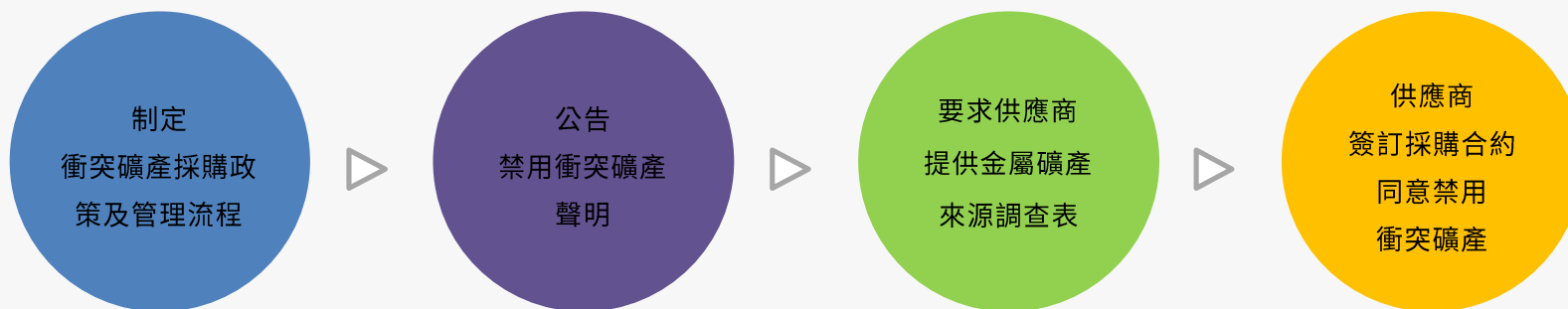
### 產品與供應商調查涵蓋率

2022 年合勤產品調查涵蓋率 99.90%，兆勤產品調查涵蓋率 99.19%。盟創科技 2015 年~2022 年，因應客戶要求調查產品零件中有可能使用金屬礦產的供應商，累計調查 147 家零件供應商。

註一：合勤科技/兆勤科技為品牌商，2021 年的衝突礦產管理產品調查涵蓋率，其計算原則為材料商及集團其他品牌商不列入計算。

註二：因盟創科技為代工廠商，針對供應商衝突礦產的調查，以根據客戶要求為主，因供應商變動較大，因此較難計算調查百分比，故以累積調查家數的方式揭露。

### 衝突礦產管理流程



## 6. 供應商永續能力培育

我們積極與供應商協同合作，一起邁向永續環境的理念，除了對供應商進行 ESG 相關的培訓，我們也協助供應商持續改善，在氣候變遷進行合作，要求供應商導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查計劃，做為日後產品減碳的基礎及未來擬定供應商的低碳管理目標，同時也提供供應商激勵計畫。我們將與供應商的合作內容揭露於 CDP 氣候變遷平台，在評比成績上獲得 A-領導級 (Leadership) 評比展現我們在與供應商偕同加速全球氣候行動的決心與成績。

### ■ 全面推廣供應商 ESG 培訓

為向供應商宣導我們的永續理念，並協助供應商持續改善，合勤投控依 RBA 行為準則，設計線上「供應商企業社會責任教育訓練」學習教材，宣導勞工人權、道德、健康、環境及管理體系等面向的標準。訓練進行 2 階段分別以了解 ESG 的重要性與內容及宣導合勤投控的 ESG 政策與方向、對供應商 CSR 稽核的相關流程與方法，以影音版導入線上系統進行宣導。

2022 年關鍵供應商 ESG 培訓完成率: 盟創 80%，合勤/兆勤: 100%

### ■ 關鍵供應商導入 ISO14064 碳排量計劃

因應合勤投控對溫室氣體排放減量的目標，亦藉此了解供應商對溫室氣體盤查的作法及執行程度，做為日後產品減碳的基礎及未來擬定供應商的低碳管理目標。對關鍵供應商展開計劃訪查及推動，並計畫加入 ESG criteria 於 PVL 選商條件，要求關鍵供應商取得 CSR 等相關認證與獎項認證，藉以要求供應商推動永續發展，並以成功經驗，協助其尚未取得認證的供應商推動永續供應鏈。

關鍵供應商導入 ISO 14064 溫室氣體盤查計劃目標/達成率

	2022 目標	2022 成果
進行溫室氣體盤查	要求 2022~2024 年內進行	合勤/兆勤 100%
完成溫室氣體盤查驗證	驗證完成率: 合勤: 95% 兆勤 50%	合勤: 100% 兆勤 50%

關鍵供應商配合產品碳足跡盤查

年	目標
2024 年	2 年內完成率: 50%
2027 年	5 年內完成率: 75%
2029 年	7 年內完成率: 100%

### ■ 榮耀廠商獎勵計畫

為鼓勵供應商推動永續發展，建立永續供應鏈夥伴關係，除了在供應商考核作業中要求供應商在 ESG 不斷精進，同時每年也會依供應商在 CSR 經過公正第三單位認證結果進行評量，如供應商有明顯進步或表現，並針對實地評鑑合格之供應商，於年底進行頒獎給予獎勵。

# 永續環境

- 一. 氣候變遷
- 二. 能源管理
- 三. 水資源管理
- 四. 廢棄物管理
- 五. 空氣污染防制
- 六. 生物多樣性

本環境章節揭露之廠區位置:

盟創廠區: 台灣新竹科學園區創新二路 6 號 (辦公+製造廠區)

合勤廠區: 台灣新竹科學園區工業東九路 2 號 (辦公廠區)



# 永續環境承諾

氣候變遷已成為全球最受關注的環境議題，隨著低碳與循環經濟的趨勢來臨，合勤投控深知唯有邁向環境永續，才能在世界趨勢與競爭市場中，獲得永續經營的契機。合勤投控承諾重視氣候變遷所帶來的衝擊，將永續環境列為公司永續營運的重大議題，回應利害關係人對環境議題的重視及對我們的期待。

我們在環境策略上，以「綠色供應鏈」、「綠色營運」、「綠色產品」三個價值鏈面向，分別擬定「供應鏈減碳」、「氣候減緩調適」、「低碳綠色產品」、三大策略主軸，以鑑別氣候變遷風險與機會，推動減緩及調適計畫、設定溫室氣體減量、省水、廢棄物減量目標、提升同仁對環境友善的意識與行動；導入綠色產品管理系統，降低產品生命週期對環境的衝擊，並以揭露產品碳足跡，回應客戶對產品碳排放資訊的需求；要求供應商進行碳盤查計畫，做為日後產品減碳及擬定供應商低碳管理目標的基礎，透過與員工、客戶和供應商價值鏈的攜手合作，展開全方位永續行動，並以管理系統達到持續改善的目的，積極響應國際倡議，接軌國際永續行動。

## 三大環境策略主軸

上游供應鏈	公司營運	下游客戶
<div><div>綠色 供應鏈</div><div>供應鏈 減碳</div></div>	<div><div>綠色營運</div><div>氣候 減緩調適</div></div>	<div><div>綠色產品</div><div>低碳 綠色產品</div></div>
策略		
<ul style="list-style-type: none"><li>擬定供應商的低碳管理目標</li><li>要求供應商進行碳盤查</li><li>供應商訂定減碳計畫</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>淨零碳排</li><li>能源管理</li><li>能源轉型</li><li>生活轉型</li><li>響應國際倡議</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>導入綠色產品管理系統，降低產品生命週期對環境的衝擊</li><li>揭露產品碳足跡，回應客戶對產品碳排放資訊的需求</li></ul>

註：三大環境策略主軸執行內容：綠色供應鏈詳見「夥伴關係：供應商管理」章節、綠色產品詳見「綠色產品」章節，綠色營運詳見本章節「永續環境」



## 三大環境策略主軸目標

主軸	策略	對應做法	2025 年短期目標	中長期目標 2026~2030 年
綠色營運	淨零碳排	設定減碳目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成溫室氣體盤查，並取得第三方認證</li> <li>2023 完成 SBT 承諾</li> <li>2025 提交 SBT 短期目標</li> </ul>	購置碳權 2030 減碳 50% 2050 淨零承諾
	能源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>設定節能目標</li> <li>實施節電措施</li> <li>汰換耗能設備</li> <li>建置能源可視化系統</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>盟創廠區:減少 300 公噸 CO2e 排放</li> <li>合勤廠區: 冷卻水塔年度節電 15,000 度 (減少 8,310 公噸 CO2e 排放)</li> </ul>	盟創廠區 (製造廠區) 2015~2030 新增能源措施累積節電總量 2,000 萬度
	能源轉型	採用再生能源	評估增設太陽能光電	購置綠電 評估 RE100
	生活轉型	廠內設備更新	<ul style="list-style-type: none"> <li>購置高效能冰機</li> <li>汰換製程老舊設備</li> <li>導入智能料架</li> </ul>	2030 購置電動公務車
	響應國際倡議	響應國際倡議承諾，參與國際倡議行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>CDP 碳揭露</li> <li>SBTi 科學減碳目標倡議</li> <li>TCFD 氣候變遷對財務衝擊揭露</li> <li>TNFD 自然相關財務揭露</li> <li>RE100 倡議</li> </ul>	評估加入 EV100
綠色供應鏈	供應鏈減碳	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行供應商能耗診斷</li> <li>要求供應商進行碳盤查</li> <li>供應商進行減碳計畫</li> </ul>	關鍵供應商碳盤查完成率: 盟創 75% 合勤 100% 兆勤 75% 完成重大耗能供應商的能耗診斷 供應商 2030 減碳 50%	關鍵供應商碳盤查完成率 100% 關鍵供應商 2050 年減碳 100%
綠色產品	低碳產品	<ul style="list-style-type: none"> <li>降低產品生命週期對環境的衝擊</li> <li>揭露產品碳足跡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立環保包裝、產品節能、易拆解回收、永續材料與零組件之設計準則</li> <li>正式導入無塑袋、軟硬體節能、省電、易拆解、PCR 塑料與 100%回收包裝紙材等綠色產品出貨</li> <li>建立標準化產品碳足跡格式</li> <li>通過 ISO14067 產品碳足跡驗證</li> </ul>	針對所有出貨產品，導入綠色產品設計

## 綠色營運 近期目標與成果

主題	管理方針	2022 年目標 KPI	2022 年達成狀況	2023 年目標 KPI	SDGs
強化氣候韌性	生產中斷天數	氣候災害造成生產中斷 0 天	氣候災害造成生產中斷 0 天	氣候災害造成生產中斷 0 天	
溫室氣體減量	根據 SBTi 絕對減排法設定目標	根據 SBTi 絕對減排法設定目標 2030 減碳 50% 2050 淨零承諾	碳排強度減少 15% (註二)	根據 SBTi 絕對減排法設定目標 2030 減碳 50% 2050 淨零承諾	
能源使用效率	達成節能目標	盟創廠區: 節能 10 萬度 合勤廠區: 節電 1.5 萬度	盟創廠區: 節能 16.7 萬度 合勤廠區: 節電 2.1295 萬度  共計減少 95.839 公噸 CO2e 排放	盟創廠區 節能 10 萬度 (減少 50 公噸 CO2e 排放) 合勤廠區 節電度數 2 萬度 (減少 10.180 公噸 CO2e 排放)	
水資源管理	持續實施日常節水措施	盟創廠區 節水率>3% 合勤廠區 節水率>3%	盟創廠區用水增加 5.63% 合勤廠區 用水增加 4.9%	盟創廠區 節水率>1% 合勤廠區 節水率>3%	
廢棄物管理	廢棄物分類回收率	盟創廠區 回收率>93%	盟創廠區 回收率94%	盟創廠區回收率>93%	
環境法規遵守	符合法規	違反環保法規 0 件	無違反環保法規事件	違反環保法規 0 件	
環境管理系統管理	管理系統外部認證	各類環境管理系統通過外部驗證達 100%	通過 ISO14001 外部驗證	各類環境管理系統通過外部驗證達 100%	

註一：環境策略主軸目標設定範圍為：合勤投控及子公司盟創科技的盟創新竹廠區及子公司合勤科技的合勤新竹廠區註：合勤廠區無製造工廠，故不揭露廢棄物管理內容

註二：碳排放強度=碳排放量/合勤投控合併營收

## 一. 氣候變遷

地球的氣候與環境，因受溫室氣體影響正逐漸地惡化，做為地球公民一份子應積極主動處理全球暖化問題，使地球能免於氣候變遷所造成的衝擊危險，而建立具備適應氣候風險的能力，降低對企業營運可能的氣候風險，是企業永續經營中必須及早面對與規劃的重要議題，因此，我們積極響應國際的環境倡議，努力以訂定目標，執行實際行動，貢獻企業的力量，展現合勤投控與國際倡議的共同努力的決心。

### 1. 參與國際氣候倡議

#### 回應 SDGs目標的氣候行動



回應 SDGs 聯合國永續發展目標中的**目標 13:氣候行動** - 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。

以溫室氣體減量、能源節約、水資源管理，產品研發納入產品生命週期，揭露產品碳足跡為目標。

#### 參與科學減碳目標 SBTi 計畫



面對國際對氣候變遷所提出的環境相關倡議，合勤投控積極承諾響應參與國際倡議行動，響應 SBTi 科學減碳目標倡議，已**送交 SBT 承諾書**，並於 2 年後**提交 SBT 短期目標**，以達到 2050 年 Net Zero 淨零承諾。

同時也評估加入 **EV100**、**RE100** 倡議，以宣示合勤投控對於國際倡議支持，展開減碳行動。

#### CDP 國際碳揭露平台



子公司合勤科技與盟創科技，每年各自於 CDP 碳揭露平台回覆「氣候變遷」及「水安全」問卷，在氣候變遷上，兩家公司皆獲得 **C 級評比**；此外，盟創科技在「價值鏈議合」問卷則獲 **A-級領導級評比**，評比成績都較前一年有顯著的進步。

兩家公司皆於 CDP 平台揭露氣候變遷相關策略、目標與實施行動，依據其評鑑要求與評比結果，訂定精進的改善目標與計劃，更對照客戶提供的對供應商於 CDP 表現的要求，自我評核改善成果，以回應客戶的要求與國際期待。

#### TCFD氣候情境分析與財務衝擊估算



合勤投控評估氣候變遷對財務影響的風險及機會，並於 2022 年邀請顧問輔導單位，協助以其目前的氣候變遷政策、策略，進行進一步的**氣候情境分析與財務衝擊估算**，了解所目前及未來所面臨的風險因子，對公司實際的財務衝擊，並以此進行風險預防與因應措施。

## 1. 氣候變遷對財務影響 TCFD

身為TCFD的正式支持者(TCFD Supporter)，合勤投控將氣候變遷納入企業永續經營重大風險項目之一，遵循國際金融穩定委員會(Financial Stability Board)發布的「氣候相關財務揭露建議報告」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構，揭露氣候治理、策略、風險管理以及指標與目標等資訊，每年更新，並於永續報告書與財務年報揭露進度。

合勤投控以此來鑑別氣候變遷對公司影響的風險與機會，從公司治理層級監督營運策略與財務規劃，降低氣候風險對營運所造成的財務影響，更進一步研析氣候變遷機會點，深化研發能量，持續開發節能產品與解決方案。2022年，我們進行以使用氣候情境分析對財務衝擊的計畫。

### ■ 氣候策略

- 鑑別氣候變遷產生的風險與機會，推動氣候變遷減緩及調適計畫
- 減緩可能的氣候變遷風險點，建構適應氣候風險的能力
- 研析氣候變遷機會點，累積與深化研發能量，持續開發綠能、節能產品與解決方案
- 於能源管理上，設定溫室氣體減量、省水、廢棄物減量目標
- 提升同仁對環境友善的意識與行動
- 將氣候變遷對營運造成的風險，整合入企業風險管理體系中，以標準化流程定期進行鑑別、評估與管理。

### ■ 氣候治理組織

#### • 董事會

「合勤投控永續委員會」指導委員會主席為合勤投控董事長，同時兼任董事會主席，其監督團隊永續發展的推動和實施，並進行決策向董事會直接報告。永續委員會每年每季向董事會進行永續發展計畫與成果報告，如有重大氣候變遷議題時，也會對董事會提出專題報告。

#### • 合勤投控永續委員會

「合勤投控永續委員會」為永續發展管理的最高層級組織，由專職永續長成立永續辦公室，下轄由各子公司相關部門組成環保安全組、綠色產品組，供應商管理組，針對對於氣候變遷相關議題如：溫室氣體減量、節能、水資源利用、低碳綠色產品及供應鏈減碳等，進行各相關部門的協調與合作。

#### • 氣候變遷小組

「合勤投控永續委員會」下成立「氣候變遷小組」，負責氣候變遷相關問題，統整相關部門評估其對營運危機與財務衝擊，相關風險與機會的作用，以及公司的氣候行動與成果。



## 揭露架構

	揭露事項	因應管理策略與行動
治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事會對氣候相關風險與機會監督情況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「合勤投控永續發展委員會」為永續發展管理的最高層級組織，由高階管理階層組成。委員會主席為公司董事長，同時兼任董事會主席，其控制監督團隊可持續發展相關問題的推動和實施，並進行決策向董事會直接報告。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「合勤投控永續發展委員會」下的「氣候變遷小組」負責氣候變遷相關問題，評估其對營運危機與財務衝擊，相關風險與機會的作用，以及公司的氣候行動與成果。</li> </ul>
策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過跨部門討論，鑑別短、中、長期的氣候風險與機會</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候相關風險與機會對營運、策略和財務規劃的衝擊</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評估重大氣候風險與機會對公司組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>考量不同氣候情境下，組織策略的韌性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>啟動氣候情境分析與財務衝擊估算計畫</li> </ul>
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>鑑別與評估氣候相關風險的流程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用 TCFD 架構建立氣候風險辨識流程，透過氣候風險矩陣，積極鑑別風險</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理氣候相關風險的流程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依風險辨識流程彙整鑑別結果，於每年召開的「永續發展委員會」進行討論，擬定管理作法。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>將鑑別、評估及管理氣候相關風險的流程，整合至組織總體的風險管理中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>將氣候變遷風險的鑑別、評估及管理氣候的流程與各項營運風險整合於企業風險管理中。</li> </ul>
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>評估氣候相關風險與機會所依循的策略和風險管理流程的指標</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以溫室氣體減量、能源節約、水資源管理，做為衡量風險衝擊程度的指標。</li> <li>以產品研發納入產品生命週期，揭露產品碳排放量，訂定低碳產品指標</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>各範疇的溫室氣體排放和相關風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制訂溫室氣體減量、能源節約、水資源管理的目標，設定相關因應方案</li> <li>定期盤查溫室氣體排放量，檢視公司營運所面臨的衝擊</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理氣候相關風險與機會的目標，及對應目標之表現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>揭露達成SDG目標的氣候行動</li> <li>參與SBTi科學減碳目標倡議</li> <li>針對衝擊程度較高的氣候風險，實施監控機制，訂定目標</li> <li>制定產品零件的低碳指標，分析高碳排零件資料，提供相關減碳方向資訊</li> <li>鏈接內部系統與碳足跡平台的資料匯流</li> <li>建立回收塑膠使用技術標準及碳減量評估方法</li> </ul>

## 2. TCFD氣候變遷對財務影響

合勤投控將氣候變遷納入企業永續經營重大風險項目之一，遵循國際金融穩定委員會(Financial Stability Board)發布的「氣候相關財務揭露建議報告」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構，揭露氣候治理、策略、風險管理及指標與目標等資訊，每年更新，並於永續報告書與財務年報揭露進度。合勤投控以此鑑別氣候變遷對公司影響的風險與機會，從公司治理層級監督營運策略與財務規劃，降低氣候風險對營運所造成的財務影響，更進一步研析氣候變遷機會點，深化研發能量，持續開發節能產品與解決方案。

2022年，我們也進一步展開「氣候情境分析對財務衝擊」計畫，以在不同的氣候情境下，針對自身進行風險分析，更將價值鏈的供應商與客戶也納入分析邊界範圍，以採取調適方法與因應措施。





## 氣候變遷風險與機會辨識

合勤投控依據 TCFD 的氣候相關風險與機會的類別，並蒐集分析與氣候相關的國際趨勢、產業關注議題及 CDP (Carbon Disclosure Project) 問卷的回填內容，由公司相關部門於會議中進行評估，討論特定風險議題與情境對公司組織營運的影響，依衝擊程度進行氣候相關風險與機會的鑑別與排序，找出因應氣候變遷的潛在危機與可能機會，鑑別出短、中、長期氣候變遷可能對企業營運產生的風險與機會項目，並於年度財務申報中，揭露氣候相關風險與機會，及其對財務影響。

TCFD 氣候變遷風險辨識矩陣



TCFD 氣候變遷風險對潛在財務影響分析

鑑別	面向	重大氣候風險	潛在財務影響分析
轉型風險	政策與法規	碳費、碳稅	稅、管理與投資成本增加
		環境法規	配合環境法規要求成本增加
		溫室氣體排放管制	低碳設備成本增加
	技術	低碳及高效能的技術改良成本	技術開發成本增加
	市場	供需結構改變	消費行為衝擊市場佔有率
		原物料成本上漲	原物料採購成本增加
實體風險	名譽	利害關係人的關注與負面回饋	企業品牌形象受損
	立即性風險	極端天氣事件(水災、颱風)	造成停電、廠房設備損失，供應鏈與生產中斷
	長期性風險	慢性氣候變化(氣溫上升)	用電增加、碳排放量上升，以致成本增加



TCFD 氣候變遷機會對潛在財務影響分析

機會類型	重大氣候機會	潛在財務影響分析
資源使用效率	使用更高效率的生產和配銷流程	產線自動化，提高生產效率
能源來源	使用新能源技術	降低能源使用成本
產品和服務	節能產品的研發與創新	滿足客戶對節能產品需求，增加營收
	業務活動多元化	開拓新商機增加營收
	消費者偏好轉變	優先掌握市場脈動，滿足客戶需求，提升滿意度
市場	進入新市場	提高營收
	採用公部門獎勵政策	降低營運生產成本
韌性	提升投資人長期投資意願	穩定股東結構，降低股票價值波動機率
	面對自然災害，組織策略的韌性	降低營運中斷機率與損失

## 氣候變遷風險與機會因應措

風險類型	面向	氣候風險	氣候機會	因應計劃與行動
轉型風險	法規/能源	<ul style="list-style-type: none"> <li>碳費、碳稅</li> <li>環境法規</li> <li>溫室氣體排放管制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用更高效率的生產和配銷流程</li> <li>使用新能源技術</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設定 SBT 減碳目標</li> <li>溫室氣體減量、省水、廢棄物減量目標</li> <li>持續實施氣體減量措施</li> <li>評估採用再生能源</li> </ul>
	技術/產品	低碳及高效能源的技術改良成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>節能產品的研發與創新</li> <li>業務活動多元化</li> <li>消費者偏好轉變</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>導入綠色產品管理系統，降低產品生命週期對環境的衝擊</li> <li>揭露產品碳足跡，回應客戶對產品碳排放資訊的需求</li> <li>持續投入節能產品研發</li> </ul>
	市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>供需結構改變</li> <li>原物料成本上漲</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>進入新市場</li> <li>採用公部門獎勵政策</li> </ul>	開發低碳設計產品，提升產品效率，回應市場需求
	名譽	利害關係人的關注與負面回饋	提升投資人長期投資意願	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續永續環境目標與行動，建立永續企業形象</li> <li>響應國際倡議</li> </ul>
實體風險	立即性風險	極端天氣(水災、颱風)	面對自然災害，組織策略的韌性	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行製造廠區風災、水災的風險評估及風險減緩措施</li> <li>定期天災緊急事件演練</li> </ul>
	長期性風險	慢性氣候變化(氣溫上升)		



## 氣候變遷情境對財務影響分析

除對氣候變遷的風險與機會對財務影響的辯識，2022 年，我們也啟動重大風險與機會的情境分析計畫，以在不同的氣候情境下，進行氣候變遷對我們風險影響的自我檢視，進而採取調適方法與因應措施。而合勤投控不僅針對自身進行風險分析，更將價值鏈的供應商也納入分析邊界範圍，分別依實體風險與轉型風險設定不同情境：

### 實體風險

**情境設定：**對合勤投控位於台灣境內 41 處分析對象氣候變遷風險評估，其中包含自有資產 2 處以及供應商 39 處。以危害度、脆弱度、暴露度做為風險的計算模板，依具有危害度的極端降雨、導致脆弱度的淹水潛勢、土石流潛勢、山崩潛勢以及分析對象位於台灣的資產其所在位置的暴露度，進行情境模擬分析。

分析方法以 IPCC 第五次評估報告的四種情境：RCP2.6、RCP4.5、RCP6 和 RCP8.5 描述的未來溫室氣體排放量，及針對政府報告的四種時期：短期(2021-2040)、中期(2041-2060)、中長期(2061-2080)及長期(2080-2100)的台灣溫度與雨量預測，進行至 2100 年的氣候模擬研究。

**實體風險分析發現：**合勤投控位於台灣的自有資產，並未有實體風險，惟營運地點於台灣的部分供應商，雖無土石流潛勢、山崩潛勢風險，但未來可能具淹水潛勢風險。

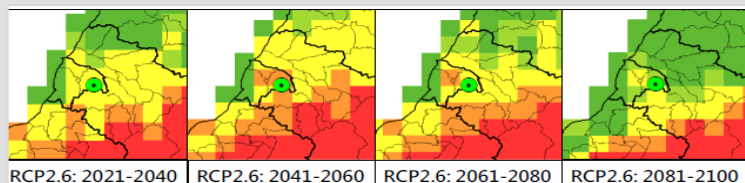
### 轉型風險

**情境設定：**以台灣政府淨零路徑、IPCC AR6 中的 SSP1-1.9 情境與落實 SBT 中要求的 2050 年以前達成淨零的 SBT-NZ 情境，共三種情境進行分析。並以法規、市場與商譽，三個風險因子為假設條件，進行至 2050 年的財務衝擊估算，法規風險主要影響企業營運成本與資本支出，市場風險主要影響企業預期營收的損失。

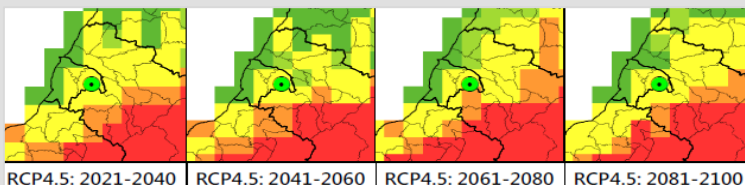
**轉型風險分析發現：**合勤投控在達成政府淨零目標下，需投入大量成本採購再生能源，最終剩餘的財務衝擊僅剩碳稅，市場風險與碳罰鍰風險降低至 0。而在達成 SBT-NZ 目標下，2040 年前後開始滿足 SBT-NZ，主要的成本會來自於再生能源採購成本。而對客戶的轉型風險，為產品市占率降低。

### 自有資產位置 RCP 氣候風險等級 情境模擬圖資

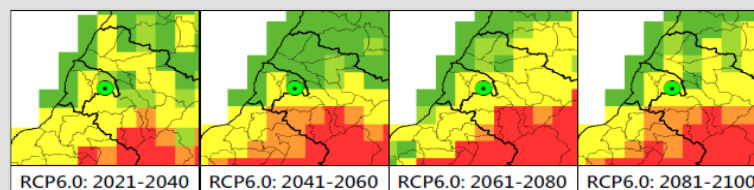
RCP 2.6



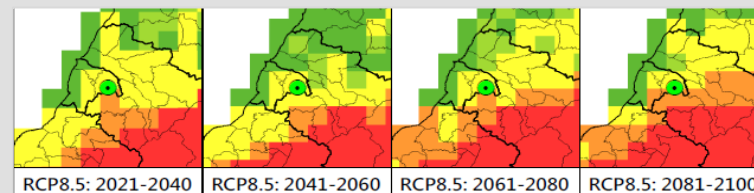
RCP 4.5



RCP 6



RCP 8.5



## 轉型風險:情境分析的考量因子與假設

	風險	考量因子與假設	成本類別
法規	碳稅	依不同情境下，企業的單位碳排課徵。此部分由於稅制落差極大，因此不確定性甚高，評估主要考量三種等級的碳稅： 1. 政府淨零路徑：SSP2-4.5（從 2021-2050 約為 2-10 USD/tCO <sub>2</sub> e） 2. SSP1-1.9 與 SBT-NZ：SSP1-1.9 的碳價（2050 年達到 650 USD/tCO <sub>2</sub> e 左右）	營業成本
	總量管制與碳罰鍰	目前國際法規與趨勢上，傾向徵收碳稅而非採用碳罰鍰或總量管制，因此僅有政府淨零路徑會多額外考慮碳罰鍰（不超過 1500 NTD/tCO <sub>2</sub> e 的法規。）	營業成本
技術	再生能源建置成本	自身設立再生能源發電裝置的裝置成本，並全部認列為當年度的資本支出成本，再生能源裝置成本由 IRENA 再生能源報告 2022 得知。	資本支出
	再生能源營運成本	再生能源營運成本由 IRENA 再生能源報告 2022 得知。	營業成本
	再生能源採購成本	臺灣再生能源採購成本由目前躉售台電再生能源平均價格加上公電費用(源自於台電)元計算。	營業成本
	採購台電之成本	採購台電成本與效益，以每度工業用高壓電 2.55 NTD/kWh 計算	營業成本
	碳移除成本	依據 IEA 的數據顯示，會因為不同情況下採用的 CCUS 成本並不相同，由於本研究室將碳移除作為最終達成淨零的手段，因此採用最貴的空氣直接捕捉的技術，其成本為 85-345 USD/tCO <sub>2</sub> e 左右，因此基於三種情況假設：技術不成熟：340 USD/tCO <sub>2</sub> e、平均價格：235USD/tCO <sub>2</sub> e、技術成熟 130 USD/tCO <sub>2</sub> e。	
市場	產品市占率降低的風險	市場風險的估算是以當企業沒有達到轉型目標時，對碳排目標重視的潛在客戶流失導致預期市占率降低的狀況 1. 政府淨零：1%的營收會流失 2. SSP1-1.9 與 SBT-NZ：25%的營收會流失	預期營收

## 氣候變遷情境財務衝擊分析

外在情境	政府淨零路徑	SSP1-1.9	SBT-NZ
說明	依據目前臺灣提出的淨零目標為評估依據	依據 IPCC AR6 中的 SSP1-1.9 路徑	依據 SBT 達成淨零準則的情境估算
評估風險	法規風險、市場風險		
BAU 情境：財務衝擊 (不進行轉型策略)	法規風險：碳罰鍰的成本越來越高 法規風險：碳稅變動風險不大	法規風險：碳稅短期成長高，後碳排降低後，2050 年可降低 市場風險：潛在訂單流失，財務風險升高	法規風險：碳稅短期成長高，後碳排降低後，2050 年可降低 市場風險：潛在訂單流失，財務風險升高
轉型情境：管理成本 (進行轉型策略)	主要成本：採購再生能源	主要成本：採購再生能源、碳稅	主要成本：採購再生能源、碳移除成本
因應措施	採購再生能源	採購再生能源	採購再生能源 採用碳移除技術

## 2. 碳管理

氣候變遷已成為威脅全球生存環境的問題，合勤投控為推動永續發展，進行科學基礎減碳目標(SBTi)，訂定了每年減碳4.2% (對應升溫1.5度以內)，以於2050年達到淨零排放的長期減碳目標，展開減碳計畫並規劃執行時程與策略。

### 減碳路徑規劃與策略

規劃減碳路徑是邁向淨零排放目標的重要步驟，合勤投控以綠色營運為策略方向，在響應國際倡議、淨零碳排、能源管理、生活轉型上訂定短、中長期減量目標，以2022年為基準年，達到2030年50%減碳，及2050年Net Zero淨零承諾。透過了解自身及供應鏈的溫室氣體排放量，並於溫室氣體盤查導入範疇三盤查計算，評估具減碳潛力的領域與行動，並評估建置再生能源與採購綠電的計畫，制定減碳策略，規劃執行行動，並透過持續改進，定期報告減碳成果和進展，以實現長期的減碳目標。

合勤投控以掌握廠內溫室氣體排放量資訊，作為廠內排放量管理工作的基礎。參照ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，進行溫室氣體盤查，每年定期盤查溫室氣體排放量，掌握溫室氣體使用及排放狀況，並進行減量行動，藉由第三方查證的溫室氣體盤查結果檢視整體減碳成效。

重大議題	管理方針	2022 目標	2022 達成狀況	2023 目標
氣候策略	溫室氣體減量 根據SBTi絕對減排法設訂目標	根據SBTi 絕對減排法設定目標 2030 減碳 50% 2050 淨零承諾	碳排強度減少15%	根據SBTi 絕對減排法設定目標 2030 減碳 50% 2050 淨零承諾

註一：環境策略主軸目標設定範圍為：合勤投控及子公司盟創科技的盟創新竹廠區及子公司合勤科技的合勤新竹廠區

註二：碳排放強度=碳排放量/合勤投控合併營收

## 溫室氣體盤查

盟創廠區及合勤廠區溫室氣體盤查報告書組織邊界設定參考ISO14064-1：2018，溫室氣體盤查議定書之要求建議，採用營運控制權法，因盟創廠區及合勤廠區範疇一作業無涉及生質燃燒或生物降解之生物源的二氧化碳排放量。

原定2017年為公司溫室氣體盤查基準年，訂下(2017~2021年)溫室氣體減量2000公噸二氧化碳當量目標，藉此追蹤每年排放量並設定減量目標。2021年，由於依據ISO14064-1:2018年條文新增Category 3~6內容及IPCC GWP值與溫室氣體排放相關係數變更，2021年本公司重新設定邊界並訂2021年為基準年，由外部專家協助本公司進行溫室氣體盤查外，更建立系統化制度，量化數據準確性高，以確保盤查數據可信度。依據ISO14064標準規範，執行溫室氣體盤查，排放源包含：(1) 直接排放(範疇一)，包含緊急發電機、公務車之燃料油；(2) 間接排放源 (範疇二與範疇三) 包含外購電力及其它排放源。

2022年，合勤投控盟創廠區與合勤廠區包含盟創科技、合勤科技與兆勤科技，二氧化碳排放量的範疇一、二、三分別為352.0324公噸CO<sub>2</sub>-e、5869.4874公噸CO<sub>2</sub>-e及1171.0510公噸CO<sub>2</sub>-e，總排放量為7392.571噸CO<sub>2</sub>-e；

### 溫室氣體排放量

單位: 公噸CO <sub>2</sub> -e		2020				2021				2022			
		範疇一	範疇二	範疇三	總排放量	範疇一	範疇二	範疇三	總排放量	範疇一	範疇二	範疇三	總排放量
盟創廠區	盟創科技	199.6734	5007.7292	-	5207.4026	427.3398	4431.9420	814.8770	5674.1588	175.4766	4692.6446	813.1460	5681.267
合勤廠區	合勤科技	72.1493	1236.5407	-	1308.6900	76.8434	486.4968	136.6211	699.961	79.2234	483.6520	144.6343	707.510
	兆勤科技					86.8765	686.4961	208.9986	982.371	97.3324	693.1908	213.2708	1003.794
總計		271.8223	6244.2697	-	6516.092	591.0598	5604.9320	1160.4970	7356.489	352.0324	5869.4874	1171.0510	7392.571

註：排放係數來源：環保署事業溫室氣體排放量資訊平台，溫室氣體排放係數管理表（6.0.4 版本108/6）

註：全球暖化潛勢（GWP）採用IPCC 第六次評估報告(2023)之各種溫室氣體GWP

### 溫室氣體排放強度

單位: 公噸CO <sub>2</sub> e/新臺幣百萬元		2020				2021				2022			
		範疇一	範疇二	範疇三	總排放量	範疇一	範疇二	範疇三	總排放量	範疇一	範疇二	範疇三	總排放量
盟創廠區+合勤廠區		0.01	0.28	-	0.29	0.02	0.22	0.05	0.29	0.01	0.19	0.04	0.24

註：碳排放強度=碳排放量/合勤投控合併營收

註：2021年盟創廠區、合勤廠區納入溫室氣體範疇三盤查



## 範疇三溫室氣體排放量

盟創廠區、合勤廠區各依據組織邊界進行排放源鑑別，以確認直接與間接溫室氣體排放源盤查項目，唯間接溫室氣體排放源的實質性不易歸類與量化，且不易確認其準確性，因此以「重大性評估準則表」鑑別對公司有重大風險與機會之排放源項目，後經管理代表召開會議討論後，依組織實務可行面、技術面與經濟面等考量，各廠區決議各以下表項目，為該廠當年度之重大性間接排放源盤查項目，其盤查數據如下表，盟創廠區、合勤廠區皆並已由第三方完成查證，取得 ISO 14064-1 驗證證書。

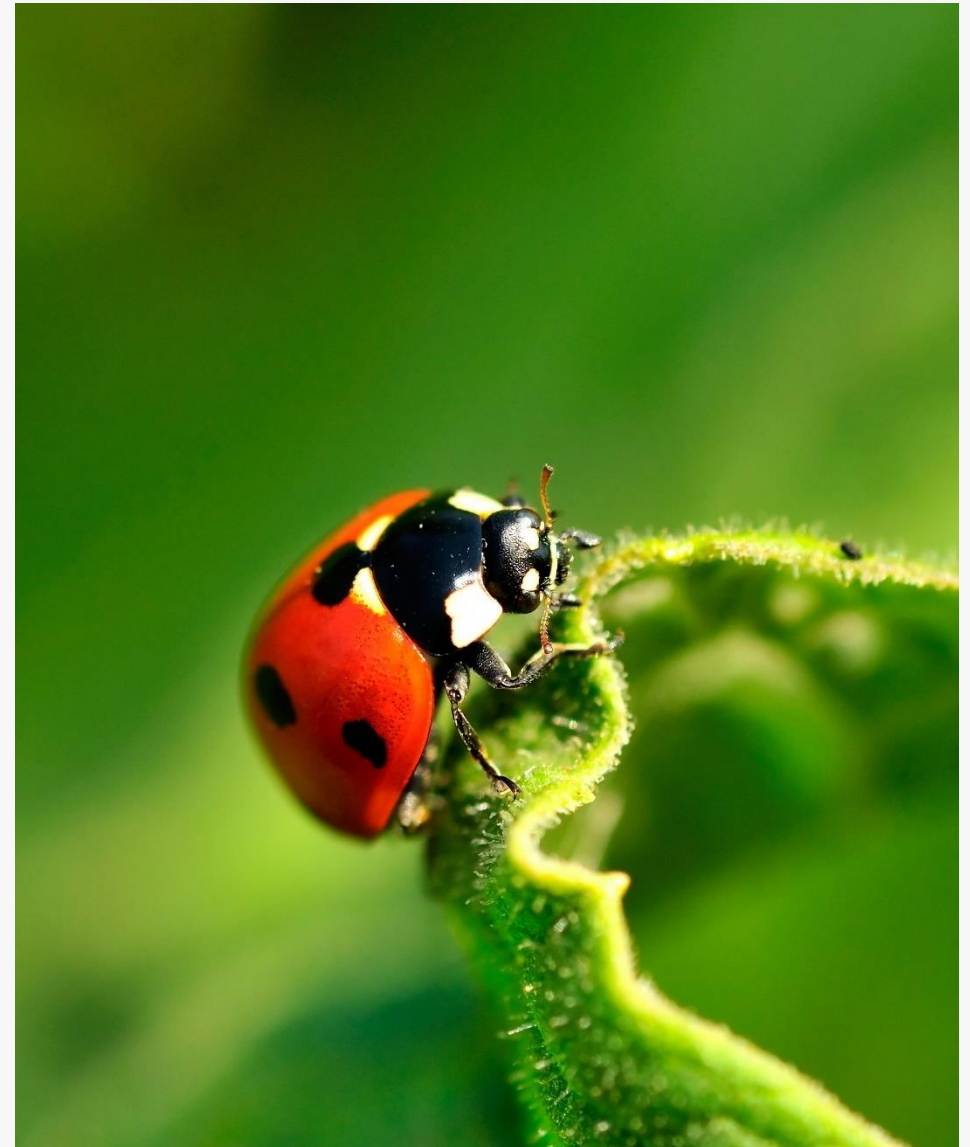
溫室氣體範疇三排放主要來源為能源及商品採購，針對範疇三溫室氣體排放的減量，我們針對供應商要求進行溫室氣體盤查，共同展開碳排減量行動。

### 盟創廠區：盟創科技

排放源	排放量(tCO <sub>2</sub> e)
Category 4: 組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	
4.1 能源採購	813.1459

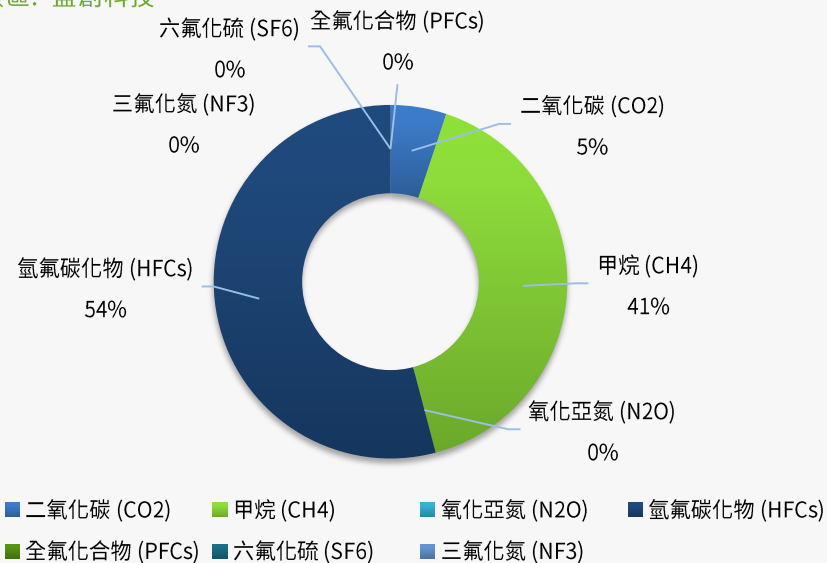
### 合勤廠區：合勤科技、兆勤科技

排放源	排放量(tCO <sub>2</sub> e)		合計
	合勤科技	兆勤科技	
Category 3: 運輸造成之間接溫室氣體排放			
3.1 來自上游運輸/配送貨物之排放	5.1039	26.8444	31.9483
3.5 商務旅行造成之排放	19.5433	7.4426	26.9859
Category 4: 組織使用產品造成之間接溫室氣體排放			
4.1 購買商品之排放(僅盤查能資源的使用)	86.3203	122.8726	209.1929
4.3 處置固體及液態廢棄物造成之排放	33.6667	56.1112	89.7779



## 範疇一氣體排放比例

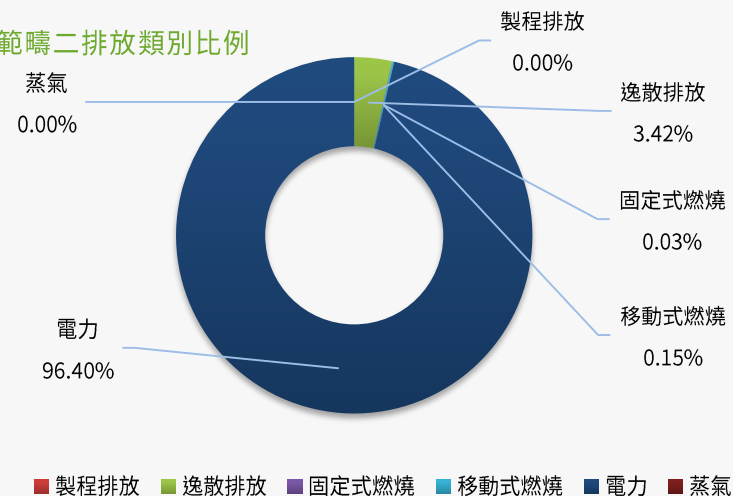
盟創廠區：盟創科技



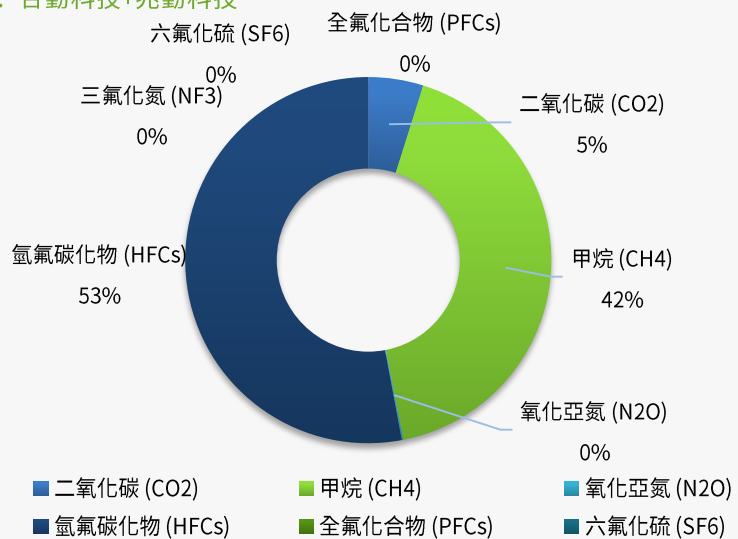
## 範疇一、範疇二氣體排放比例

盟創廠區：盟創科技

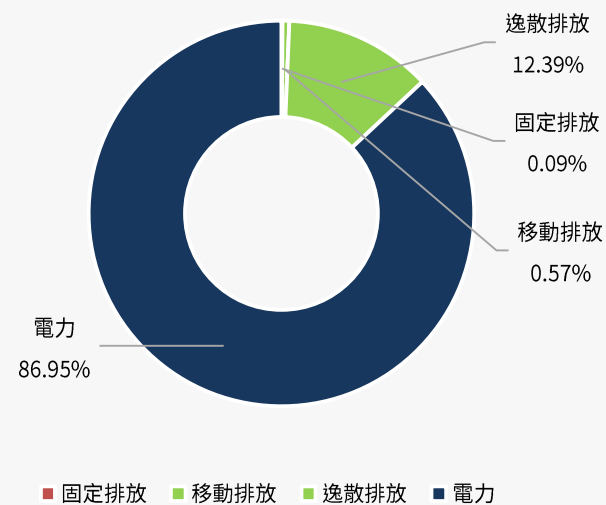
範疇一、範疇二排放類別比例



合勤廠區：合勤科技+兆勤科技



合勤廠區：合勤科技+兆勤科技



## 碳排減量行動

合勤投控的環境策略在公司營運中，以綠色營運為策略主軸，因應氣候減緩與調適，在淨零碳排、能源管理、能源轉型、生活轉型與響應國際倡議上，訂定短、中長期減量目標。我們以加入 SBTi 科學減碳目標倡議，每年減碳目標為 4.2% (對應升溫 1.5 度以內)，針對溫室氣體減量目標，在直接排放(範疇一)，包含緊急發電機、公務車燃料油；間接排放源(範疇二與範疇三) 包含外購電力及其它排放源的減碳行動，如下：

### SBTi 科學減碳目標倡議

為響應 IPCC《全球升溫攝氏 1.5°C 特別報告》的減碳目標，合勤投控擬定短中長期減碳目標，並響應 SBTi 科學減碳目標倡議送交 SBT 承諾書，計畫於 2025 年前提交 SBT 目標，以達到 2050 年 Net Zero 淨零的承諾。

為達成 SBTi 科學減碳目標，將 2021 年重新設為基準年，根據盤查出的碳排放量，於 SBT 碳排放計算平台，以對應升溫 1.5 度以內，設定每年的減碳目標，並於 2021 年起，進行範疇三排放量的溫室氣體盤查，期望透過 SBTi 科學減碳目標倡議的加入，協助我們訂定明確的減碳目標與時程，強化我們減碳的行動與成果，達成淨零的承諾，展現做為一個國際企業為全球永續發展貢獻的決心。

### 碳管理平台

為積極整合合勤投控與供應鏈溫室氣體排放資訊，以加強監控，提高減碳運作效率，以此積極採取因應的減碳措施，我們計畫於 2023 年起，針對「碳管理」與「能管理」建立數位管理系統，包括：「供應鏈數位低碳轉型服務平台」、「能源管理數位平台」，並串聯「綠色產品管理系統」支援低碳產品開發，以提供數據可視化管理，掌握減量成效與減量目標達成狀況、利用分析指標協助決策，同時在盤查碳排的追蹤，同時透過問卷模組與文件調查模組，逐步建立碳足跡管理平台，採用能源監控管理系統，以即時取得我們在生產製造上的使用資訊，管理供應鏈廠商的各項 CSR/ESG 相關動態與資料。

## 碳排減量行動

	範疇一	範疇二	範疇三
盟創廠區	<ul style="list-style-type: none"><li>評估公務車電動化</li><li>添購低冷媒含量之恆溫恆濕機設備</li><li>改善化糞池系統，減少厭氧產生</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>開發太陽光電發電系統建置</li><li>汰換高效能冰機</li><li>推動節能責任區制</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>外購電力產生有關的間接溫室氣體排放</li><li>減少生產產品使用造成溫室氣體排放</li><li>減少營運活動中產生的廢棄物</li></ul>
合勤廠區	<ul style="list-style-type: none"><li>新購入冷氣機、空調系統其冷媒須為環保冷媒。</li><li>減少割草機使用頻率，降低汽油使用。</li><li>確認保養及測試狀況良好時，適當減少柴油發電機運轉測試時間，降低柴油使用。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>鼓勵同仁多使用樓梯，減少電梯搭乘</li><li>夜間燈火管制，警衛巡視關閉未使用照明及空調</li><li>停車場改成感應式照明，僅留基本照明。</li><li>夜間冰機運轉減少 30 分鐘以減少耗能。</li><li>確實維護保養耗能設備，避免因運作效能不佳導致耗能增加。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>減少商務旅行多採用線上會議</li><li>上游運輸以海運為主，若有特殊情況再視情況異動。</li><li>減少廠區用水用電，降低組織購買原料之溫室氣體排放</li></ul>

## 二. 能源管理

合勤投控長期落實環保節能，除了在產品設計、研發與製造流程中提升能資源使用效率，在環境管理上，也通過 ISO 14001 環境管理系統，以系統性的管理方法，建立污染預防與改善機制，達成能源管理目標與執行策略一致。合勤投控為低能源密集度公司，能資源管理分為電力、用水、廢棄物管理，電能資源的使用主要在辦公照明及空調。

### 能源節約目標

重大議題	管理方針	2022目標	2022達成狀況	2023目標
能源管理	增加能源使用效率	盟創廠區:節能 10 萬度 合勤廠區:節能 1.5 萬度	盟創廠區:節能 16.7 萬度 合勤廠區:節能 24,359 度 共計減少 192,663 度	盟創廠區:節能 10 萬度 合勤廠區:節能 2 萬度

### 電力使用量

單位：千兆焦耳		2020	2021	2022
盟創廠區	盟創科技	35,425	36,224	35,705
合勤廠區	合勤科技	8,746	2,791	2,802
	兆勤科技		4,612	4,670
總計		44,171	43,627	43,177

### 用電密集度

單位：千兆焦耳	2020	2021	2022
盟創廠區+合勤廠區	2.14	1.73	1.41

(用電量/合勤投控合併營收)(千兆焦耳/新台幣百萬元)

### 其他能源使用 (柴/汽油使用)

千兆焦耳/年	種類	2020	2021	2022
盟創廠區	柴油	566	600	21.12
	汽油	3581.42	4048.07	115.14
合勤廠區	柴油	60.4	280	11.77
	汽油	5664.92	3736.81	111.22

能源換算：依能源產品單位熱值表，柴油的熱值為 8,400(千卡/L)，汽油熱值為 7,800(千卡/L)，1 千卡=4.184 千焦耳。汽/柴油轉換係數：【使用量(L/年)\*熱值(千卡/公升)\*4.184 千焦耳/千卡】/1,000,000

### 能源密集度

單位：千兆焦耳	2020	2021	2022
盟創廠區+合勤廠區	2.15	1.75	1.42

(用電量+其他能源使用/合勤投控合併營收) (千兆焦耳/新台幣百萬元)



## 提升能源效率

系統	2022 年方案	節電量(度)	節省金額(元/年)	減碳量(KG)
盟創廠區				
照明系統	1F 大廳(挑高區),水銀燈(250W)更換成 LED(32W) 共 8 盞	3,561	10,683	1,813
	1F 大廳戶外雨批,既設筒燈 PL 燈管(26W)更換成 LED(11 共 43 盞	824	353	419
	3~4F 走道區,既設筒燈 PL 燈管(26W),改 E27 燈頭裝 LED 泡(11W)共 75 盞	7,391	22,173	3,762
	1F 大廳,既設筒燈 PL 燈管(26W)改 E27 燈頭裝 LED 燈(16W 共 25 盞	563	1689	286.5
	1F 大廳區,既設筒燈 PL 燈管(26W),改 E27 燈頭裝珠寶燈泡(20W)共 25 盞	338	1013	171.7
	盟創公園戶外庭園既設立燈裝水銀燈(400W),改裝設 LED 燈具(50W)共 8 盞	2100	6,300	1068.9
	B1F 訓練教室(共 2 間)既設輕鋼架 T8 燈具(80W)更換成 LED 燈具(40W)共 22 盞	1650	4950	839.8
	2F 生產線既設輕鋼架 T8(4 呎*1 呎)燈具(80W),換成 LED 燈具(40W)共 495 盞	96,360	289,080	49,047
	B1F 機房(冰機,空壓機,變電站)既設 T8 山型(2 管)燈具(80W),換成 LED 燈具(40W)共 105 盞	11,088	33,264	5643.7
	B1F 演講廳既設層板燈 T8 燈具(40W),換成 LED 燈具(20W)共 35 盞	770	2310	391.9
	盟創 1F 戶外樓梯景觀燈既設螺旋燈泡(27W),改裝設 LED 燈泡(10W)共 27 盞	527.4	1,581	268.4
	3F 員工休閒室既設筒燈 PL 燈管(26W),改 E 27 燈頭,裝設 LED 燈 泡(12.5W)共 15 盞	211	632	107
	B1F 停車場(公園棟及盟創廠),既設 T8 燈具(36W),改裝設 LED 微波感應燈管(14W)共 420 盞	30,967	92,898	15,762
	盟創廠區各層機房,既設照明為山 型 T8 燈 具(72W),改為山型 LED 燈具(40W)共 141 盞	2,436	7,308	1,240
	4F 辦公區走道,既設照明燈具為筒燈 PL 燈管(26W),改為 E27 燈頭,裝設 LED 燈泡共 100 盞	2,160	6,480	1,099
	1F DIP 及 PK 線,既設照明為 山型 T8 燈 具(80W)共 140 盞,改為 LED 燈具(40W)共 207 盞	7,358	22,074	3,745
合勤廠區				
空調系統	更換冷卻水塔散熱片減少風扇馬達負載	21,295	63,885	10,839
	冰機晚間少開半小時節省度數	3,064	9,192	1,560
總計		192,663	575,865	98,063

註一：電力排放係數為 0.509 公斤二氧化碳當量/度

註二：節電效益以每度電新臺幣 3 元計算

註三：本表內容以 2022 年申報官方內容數據揭露

## 三. 水資源管理

合勤投控子公司盟創科技新竹廠區的生產過程以組裝為主，並無製程用水需求，故未消耗大量水資源，水資源使用，主要在基礎廠務設施用水及民生用水，用水來源皆為自來水。台灣地區水資源有限，除了政府致力水庫開發及水量調配，合勤投控亦積極推動各項節水措施，以減少水資源使用。

因 2022 年度開始疫情趨緩，員工已恢復實體上班，導致廠內用水量增加，加上防疫習慣，同仁注意個人衛生勤洗手，也是造成用水量不減反增的原因。

### 水資源管理目標

主題	管理方針	2022 目標	2022 達成狀況	2023 目標
水資源管理	持續實施日常節水措施	盟創廠區 節水率>3% 合勤廠區 節水率>3%	盟創廠區用水增加 5.63% 合勤廠區用水增加 1.54%	盟創廠區 節水率>1% 合勤廠區 節水率>3%

### 1. 水資源管理政策

水資源管理政策，以透過節水設施、省水措施及教育宣導，來達到落實節約水資源的成果。

#### 水風險評估

參照世界資源研究院（WRI）所開發的水風險評估工具（Water Aqueduct）評估，盟創廠區與合勤廠區位置為低壓力區(<10%)。



#### 省水措施

珍惜水資源，具體做法包括：

- 員工洗手設施全面裝省水龍頭
- 裝置省水器
- 管控外牆清洗及澆灌用水
- 調整冷卻水塔補排放水比率
- 推廣節約用水概念

#### 廢水控管

盟創廠區及合勤廠區污水納入新竹科學管理局廢水廠進行處理，每季依水質及水量繳納污水處理費，因此並未對營運據點周圍生態造成破壞與影響。

同時定期委外進行排入新竹科學工業園區污水下水道之污水檢測，以確保數值符合標準。新竹科學園區事業污水排放，由園區管理局污水處理廠統籌管理，故不需依法令申請污染設施設置許可證或污染排放許可證。

## 2. 落實水資源管理

### 歷年取水量

百萬公升/年		2018	2019	2020	2021	2022
盟創廠區	盟創科技	38.17	41.63	39.81	38.39	40.56
合勤廠區	合勤科技	15.15	14.57	13.76	4.32	4.48
	兆勤科技				7.13	7.47
總計		53.32	56.20	53.56	49.73	52.51

### 歷年排水量

百萬公升/年		2018	2019	2020	2021	2022
盟創廠區	盟創科技	26.04	27.27	25.28	24.06	25.42
合勤廠區	合勤科技	8.71	6.3	4.2	2.68	2.52
	兆勤科技				4.42	4.20
總計		34.75	33.57	30.21	31.16	32.14

### 歷年耗水量

百萬公升/年		2018	2019	2020	2021	2022
盟創廠區	盟創科技	12.13	27.27	14.52	14.33	15.14
合勤廠區	合勤科技	6.45	8.27	8.83	1.64	1.96
	兆勤科技				2.71	3.27
總計		18.58	35.54	23.35	18.57	20.37

### 2022 年取水量 (依來源劃分取水量)

(百萬公升/年)	盟創廠區	合勤廠區
地表水	-	-
地下水	-	-
海水	-	-
第三方的水(總量)	40.56	11.95

### 2022 年排水量 (依終點劃分排水量來源)

(百萬公升/年)	盟創廠區	合勤廠區
地表水	-	-
地下水	-	-
海水	-	-
第三方的水(總量)	25.42	6.72

盟創廠區與合勤廠區位置為低壓力區 Water Stress：Low (<10%)

## 四. 廢棄物管理

我們不斷改善生產設備，以符合國際環保各項要求，從早期符合環保要求的時代，直到現今實現綠色企業，達到環境保護的目標。

合勤投控子公司盟創科技新竹廠區含製造廠，環境考量面部份，可能產生之風險主要環境污染源為焊錫作業之迴錫爐及波錫爐，其排放廢氣中含有微量金屬煙煙及揮發性有機物。

### 廢棄物管理目標 (盟創廠區)

主題	管理方針	2022 目標	2022 達成狀況	2023 目標
廢棄物管理	廢棄物分類	回收率>90%	回收率94%	回收率>90%

註：合勤廠區廢棄物產出為一般生活垃圾及資源回收類，並由新竹市科學園區管理局統一安排清運處理，故無廢棄物清運的重量紀錄。

產生之廢棄物，共分為三大類：

一般事業廢棄物：生活垃圾

有害事業廢棄物：廢有機溶劑、廢錫鉛渣、廢電子元件

資源回收再利用廢棄物：廢紙、廢塑膠、鐵鋁罐等

### 1. 原物料減量

生產過程中，盡量減少原物料使用，以減少廢棄物產生及成本支出。原物料減量具體做法如下：

- 包材回收再利用
- 使用低揮發性有機溶劑，減少溶劑使用量
- 增設密閉式噴霧系統，減少有機溶劑使用量
- 改良錫爐導流結構，減少錫棒投入量
- 以散熱機構取代風扇，減少產品風扇使用量
- 散熱片包材由木箱變更為紙箱，廢木箱提供農民做為養雞培育箱





## 2. 廢棄物管理回收

為追求永續經營，以製程改善及資源回收再利用來降低成本及減少污染，達到降低環境污染及資源有效利用的雙贏目標。舉凡能資源回收或再利用者，皆依廢棄物的特性分類處理，並依環保署規定上網申報，加強對於清除處理公司之監督與管理。對於廢棄物的回收處置方式，包括：廢溶劑蒸餾回收、混合五金回收再利用，廢棄物的最終處置為將一般事業廢棄物焚化處理、有害事業廢棄物製作為原物料。

盟創廠區 2022 年一般事業廢棄物產出約 39.85 公噸、有害事業廢棄物產出 24.382 公噸、廢棄物資源回收率 94%，均符合相關環保法令規定。

為有效管理產出之廢棄物，採取措施如下：

- 邀請環保局蒞廠進行垃圾分類宣導
- 廢紙裁切、糊頭成便條紙
- 回收 PVC 之原物料包材
- 廢錫鉛渣回收做成錫鉛錠
- 廢混合五金回收做成原物料/藝術品

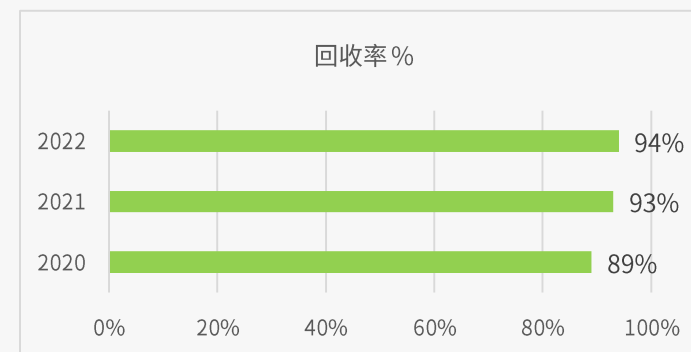
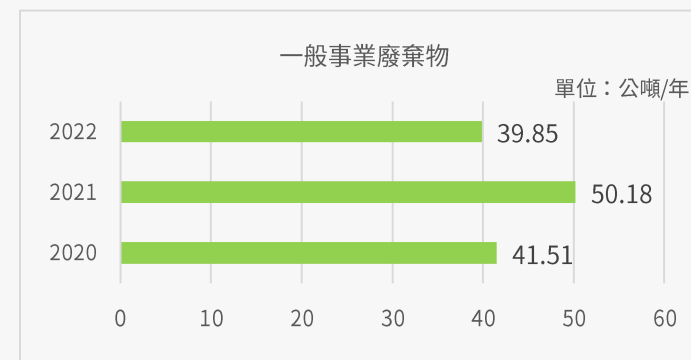
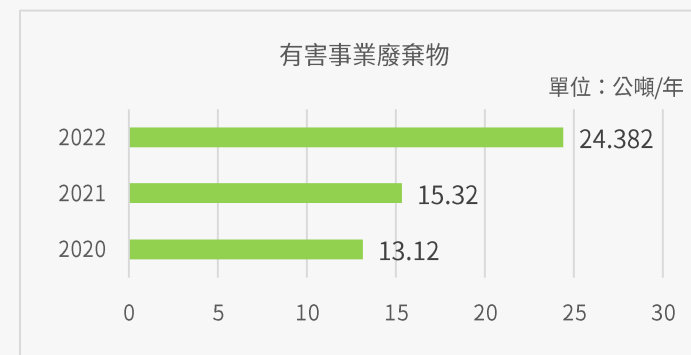
其餘廢棄物均遵守環保法令委託合格清除及處理廠商進行物理或其他形式處理。

合勤/兆勤廠區僅有產出「一般生活垃圾」及「資源回收類」，並由新竹市科學園區管理局統一安排清運處理，故無廢棄物清運的重量紀錄。

	2020	2021	2022
廢棄物總產量(公噸)	378.19	620.37	700.1
廢棄物回收率(%)	89%	93%	94%
廢棄物強度	0.03	0.04	0.03

廢棄物強度: 廢棄物量(公克)/單位營收(元)

廢棄物重量與回收率 (盟創廠區)



## 五. 空氣汙染防制

盟創廠區在生產過程中並無破壞臭氧層物質的排放，亦無硫氧化物及其他顯著空氣污染物排放，僅排放揮發性有機氣體及氮氧化物，2022 年排放總量分別為 7,400 公斤及 38 公斤，每季皆會按時進行申報及費用繳納。

合勤廠區為非製造廠區，無空氣汙染物排放。

## 六. 生物多樣性

合勤投控響應 TNFD 生物多樣性倡議，制定「合勤投控生物多樣性暨不毀林承諾」，確保生物多樣性，同時也將生物多樣性，納入對營運持續管理衝擊的風險評估中，並識別出公司營運無與生物多樣性相關的風險。

### 合勤投控生物多樣性暨不毀林承諾：

與合勤廠區位於都市密度開發區，為高密度開發的人工建物及道路，並未位於或臨近於生態保護區由於廠區位因此，公司廠房的建設及營運期間皆未對週邊生態產生顯著影響及衝擊，同時，為了更確保我們的營運對生物多樣性不造成影響，我們承諾：

- 公司營運符合所有國際與及營運所在地的森林與生物多樣性法律與規範
- 避免或盡量減低合勤集團價值鏈的營運活動對生物多樣性的影響
- 公司營運以零淨砍伐 (Zero Net Deforestation) 為原則，不濫伐森林
- 積極與非營利組織合作，支持森林及生物多樣性保育相關倡議與維護
- 向員工、供應商等利害關係人推廣生物多樣性意識，並舉辦促進生態保育相關行動

### 我們對生物多樣性的行動：

- 盟創廠區與合勤廠區皆設有公園，以為維持生物多樣性為目標，並提供員工休憩使用及環境多樣性教育場域。
- 廠房週邊環境的綠化在符合「科學工業園區景觀維護要點」下，獲科學園區所頒發的『廠房綠美化競賽暨環境維護競賽獎項』。
- 邀請生態專家於公司公園舉辦生物多樣性及生態保育導覽活動。
- 針對氣候變遷對環境及生物多樣性衝擊進行宣導。

### 盟創公園

公園綠地面積達 5140 平方公尺，以為維持生物多樣性為目標，其多樣化的植栽總類包括：雀榕、相思樹、鳳凰木、楓香、笏冬樹、烏心石、緬梔、艷紫荊、苦楝等。

### 合勤公園

公園綠地面積達 9,533 平方公尺





# |永續產品

一. 綠色管理系統

五. 廢棄與回收

二. 綠色設計

六. 產品碳足跡

三. 綠色製造

七. 綠色通路

四. 包裝與運輸



## 綠色產品政策

環保意識高漲與氣候變遷成為世界關注議題，綠色消費時代來臨，發展綠色產業，因應世界綠色規範，身為國際網通大廠，深知將有助於企業提升國際競爭力。合勤投控訂定綠色產品政策，與員工、供應商和客戶攜手合作，面對氣候變遷對世界的影響，承諾將我們產品的生命週期對環境衝擊的影響降至最低，共同響應淨零排放運動。



## 綠色產品管理策略



合勤投控子公司盟創科技、合勤科技及兆勤科技，對產品品質嚴格控管，持續取得 ISO 9001 & TL 9001 品質管理系統證書，因應產品研發製造代工、品牌與通路不同業務屬性，導入不同的綠色管理系統，依產品生命週期，從產品設計、供應鏈、綠色產品、製造包裝與運輸、廢棄與回收，將產品從原物料、生產、運送、使用到廢棄等各階段對環境衝擊，環環監控。

旗下子公司產品，透過電商網路平台的綠色通路，減少銷售對環境衝擊。同時針對綠色產品的銷售方案，提高客戶購買綠色產品的動機，達到綠色教育的目的。我們啟動計算產品碳足跡計畫，以回應客戶對產品碳排放資訊的需求，並達到對消費者綠色行銷的目標。





## 重大議題策略與目標

重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2022年執行情況	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
綠色產品	提升產品永續價值，落實綠色產品之研發與設計，以建立減少環境衝擊之產品設計能力	建立綠色產品相關設計準則與檢核表	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立產品碳足跡作業程序文件</li> <li>訂定綠色設計短、中、長期目標</li> </ul>	推出第一款產品外殼採用PCR再生塑膠製成的綠色產品。	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立環保包裝、產品節能、易拆解回收、永續材料與零組件之設計準則</li> <li>正式導入無塑袋、軟硬體節能、省電、易拆解、PCR塑料與100%回收包裝紙材等綠色產品出貨</li> <li>建立產品碳足跡計算報表</li> <li>針對集團所有出貨產品，導入綠色產品設計</li> </ul>	針對所有出貨產品，導入綠色產品設計	 可負擔能源  負責任消費與生產

## 一. 綠色管理系統

我們以技術領先、品質卓越、客戶滿意以及持續發展的理念，持續推出優秀的產品，為客戶提供優質的服務，嚴格要求合作的供應商符合歐盟環保指令「電機電子設備使用危害物質限制指令」、「廢棄電機電子設備指令」、「包裝與廢棄包裝材指令」、「歐盟化學註冊、評估、授權、限用法規」、「電池蓄電池、廢電池與廢蓄電池指令」、「耗能相關產品生態化設計指令(ErP)」、「衝突礦產」、「斯德哥爾摩公約 持久性有機汙染物(POPs)」與「美國環保署毒性物質控制法」等多項要求以達成預防污染、降低環境衝擊永續發展的政策以及與供應商永續合作之目標。

將相關指令、要求與「ISO9001&TL9000 品質管理系統」及「ISO14006 環境管理體系-生態化設計」結合，透過 PLMS (Product Life Management System) 電子系統與結構化的方法，在整個產品開發與生命週期中有效地管制與監督，以降低對環境的影響，並取得 ISO14001 環境管理系統驗證證書。

為徹底落實執行綠色企業管理，更自訂一套「綠色產品協同作業資訊管理系統」，嚴密監控產品從原物料、生產、運送、使用到廢棄等各階段對環境造成的衝擊，由盟創科技新竹及中國無錫廠區共同執行，並持續取得 QC 080000 有害物質流程管理系統。

「綠色產品協同作業資訊管理系統」包括了「綠色零件及設計資料庫」、「產品生命週期評估(LCA)管理系統」、「產品 3R 回收率評估資料庫系統」及「綠色供應鏈危害物質禁限用管理系統」，達到合勤投控綠色產品低毒、減廢、易拆解、可回收、省能源等符合環境倫理的企業公民承諾。透過「綠色產品協同作業資訊管理系統」的建立，帶領公司產品線邁向綠色產品研發，多項綠色方案成為同業中首先推行的企業。

## 二. 綠色設計

合勤集團的綠色產品目標是以最大限度減少產品對環境的衝擊，致力優化產品能源效率與減少用料來應對氣候變化，所有產品能效相關的設計舉措均符合 2016 年推出的 VI 級要求，並遵循國際法規和要求，包括但不限於：2009/125/EC 和修訂條例 (EC) No 1275/2008、ENERGY STAR—小型網路設備和歐盟 Code of Conduct (CoC)。

除了優化產品能效，合勤綠色產品選用低功耗的外部電源，均符合歐盟的 ErP 法規 (EC) No. 278/2009、美國的 US CEC 和加拿大的 CSA C381.1-08，以減少產品使用過程的能量損耗。



## 綠色產品設計三大原則：

1. **產品的材料選擇**：以「減量使用」、「採用回收材料」及「考量原料之適配性」三項為準則。

- **減量使用**：為響應循環經濟，自產品的生命週期初始，即減少使用原生材料共用零件減少用料複雜。
- **採用回收材料**：依產品機構設計及散熱需求，採用最高達 97%不同比例的 PCR 再生塑膠材料。2022 年底推出第一款產品外殼採用 PCR 再生塑膠製成的綠色產品，預計 2024 年底，所有 Zyxel 綠色產品的外殼都將採 PCR 再生塑膠製成。
- **考量原料之適配性**：
  - **選用具綠色標章的零組件**：IC 晶片組及電源供應器動通過 RoHS、Energy Star、ErP、CoC 等認證
  - **落實有害物質管理**：優先考量用戶的安全與健康來設計和開發產品，所有產品皆遵循 RoHS、WEEE、ErP、REACH 規範標準來設計。歐洲危險產品快速預警系統 (European Rapid Alert System for Dangerous Products, RAPEX)的 2022 年報告指出，合勤投控所生產的不安全產品數件為零。

2. **產品的結構設計**：考量「簡單化」、「標準化」及「模組化」，刪減不必要的硬體設計以減少能源消耗，縮小產品體積進而降低碳排。採用雲端 CAD 工具(computer-aided design)嵌入式雲端運算功能進行產品外殼設計，以得到塑料用量最少的產品 ID 設計。

3. **產品的使用設計**：以「高效率」、「省能源」、「低衝擊」與「延長產品壽命」為原則，以增加消費者對產品的實用性與滿意度。

### • 節能設計：

#### 軟體節能設計

- **省電模式**：當乙太網路連線不活躍時自動進入省電模式
- **喚醒機制**：持續保持省電模式直到網路活動恢復
- **排程模式**：依據用戶的使用習慣排程 WiFi 連線狀態

#### 硬體節能設計

- **LED 指示燈**：選用高能效的 LED 燈泡；降低 LED 預設亮度；能透過按鈕或軟體來調整亮度。
- **外接式電源供應器**：選用通過 RoHS、Energy Star、ErP 國際認證之電源供應器；高效率能源轉換: >90% DC/DC 轉換；Type C 電源供應器優化能源供應。
- **易於整新**：外殼設計使維修和整新更省力，滿足低衝擊的要求。
  - 以卡鉤/卡扣設計取代膠黏劑和熱熔
  - 無黏合劑組裝：不使用黏合劑即可組合背蓋和前蓋，技術人員在整新過程中不需特殊工具即可拆卸產品外殼。
  - 粗糙紋理設計：背蓋採用特殊咬花紋理設計，以防整新時造成刮痕。
- **經久耐用**：延長產品使用壽命
  - 符合 IP68 標準：高階戶外路由器符合 IP68 標準，確保產品在極端環境下可以運作。
  - 內建 SFP/SFP+：內建 SFP/SFP+外殼，可支持多種網絡架構，並有助於服務提供商使用相同的產品進行無縫升級，避免技術升級時造成浪費。



### 三. 綠色製造

我們關注製造時的投入與活動，包括：原物料端的源頭管理，供應商端的清潔生產效率，製造過程的產出，產品本身及其提供的服務，與生產與活動的副產物。這些投入與產出的所有物質流，包括能源流與資源流，都是我們對製造過程所關切的環境足跡，藉由綜合的環境績效指標的評價，考量其結果與影響，以量化分析出此對社會創造的價值及其關聯性。通過 ISO 14001:2015 環境管理系統及 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統驗證，為維持環安衛管理系統之有效性，陸續推動持續改善活動計劃，擬定改善方案及評估達成效果，且每年定期委由驗證單位進行外部稽核。

同時也取得 IECQ QC080000:2017 有害物質流程管理系統認證，確保所有產品符合客戶與相關區域要求之有害物質/限用物質規範及相關回收指令之要求，以高於標準的規定訂定內部對於綠色產品、環保、安全、健康之生產製造環境與流程之要求。





## 四. 包裝與運輸

### 1. 產品包裝

於產品包裝部份，要求供應商需符合歐盟「包裝與廢棄包裝材指令」指令，以「再使用」、「再回收」、「減量」為最高指導原則。(註)

#### 綠色包裝設計原則

- 確保材料的可回收性和生物可分解性
- 避免使用一次性塑材
- 優化產品包裝比例
- 清楚標示回收處置資訊

#### 再使用(Reuse) / 再回收(Recycle)

- 無塑包裝設計，避免使用塑料膜或塗層。不使用有毒油墨、黏合劑和危險物質，以無鹵素或大豆油墨印刷
- 選用具有 FSC 認證的包裝紙材與供應鏈
- 使用可回收單一包裝材質
- 使用回收纖維



標示材質及回收標誌



單一可回收的瓦楞紙包裝盒設計

註：合勤集團永續委員會綠色產品組制定集團綠色產品設計準則，集團旗下各子公司由於業務銷售範圍、客戶屬性有所不同，產品設計需遵循當地法規與客戶之要求，因此實際設計之綠色產品可能會與上述通則不同。

#### 減量 (Reduced)

在保護產品的設計前提下，以最少材來做包裝設計，使產品包裝體積縮小以達到最佳化設計，不僅降低製造與運輸成本而且降低二氧化碳排放量。

- 避免過度包裝，將包裝體積和重量降至最低
- 使用單色黑白印刷並縮小印刷面積
- 減少非必要印刷品



單色印刷於最小範圍



非必要使用者手冊及產品文件，以數位檔提供下載

### 2. 產品運輸

棧板使用率及產品裝載率是運輸設計重點，提高裝載率可達到減碳效益。

我們透過優化產品機殼設計，讓包裝盒體積減少了 36.7%，同時將棧板規格標準化、調整包材尺寸，朝向高裝載率的堆疊方式設計，以提高棧板與貨櫃裝載數量，目前每一棧板的產品堆疊數量增加了 47.7%，大幅減少產品在運輸時所排放之溫室氣體，符合減碳環保的概念。



優化前



優化後



## 五. 廢棄與回收

除要求供應商在產品設計時，需將產品回收階段產生的 3R (Reuse, Recycle and Recovery)及拆解過程做為產品設計指導原則外，並主動輔導供應商不定期完成 WEEE 調查表及製造 3R report，以建立「產品回收圖書館」，供各國回收廠商與消費者回收拆解時查詢參考，進而達到主動告知之義務。

同時在歐洲參與各國 WEEE 註冊和/或 WEEE 集體登記參與計畫，並負起直接財務和管理的責任，主動依產品實際之資訊與銷售數量進行申報，確保有足夠的已到位措施與符合其國家 WEEE 立法與經銷商的合作。

## 六. 產品碳足跡

### 產品碳足跡盤查計畫

合勤投控「產品碳足跡盤查計畫」，採用源頭管理的概念，產品在設計初期即導入 Life cycle thinking 的思維，因此，產品設計過程融入環境衝擊的評估，將產品之直接與間接的環境衝擊減至最小，達到永續產品之精神，以落實產品的環境化/生態化/可持續化的設計與製程。

### 產品碳足跡與環境足跡計算平台

2021 起，合勤投控自主開發品碳足跡計算平台與導入生命週期評估軟體資料庫，藉此協助合勤投控於產品設計開發與製造時，將所造成的環境衝擊以各種指標的型式呈現，如；碳足跡、水足跡、臭氧層破壞…等，將環境衝擊的指標轉化為對人體健康與自然資源消耗的進一步分析指標。於終端客戶服務時提供環境的友善程度評估數據，履行本公司淨零之承諾。





# 七．綠色通路

## 1. 綠色行銷

透過虛擬網站與實體商店的搭配運用，兆勤科技產品亦經由電商網路平台銷售，網際網路無倉庫、無貨架，且能與消費者雙向互動的特質，讓企業得以降低行銷成本，同時進而大幅減少產品於實體通路銷售時所造成的環境衝擊。

此外，兆勤除了已提供線上購買資訊安全訂閱服務(security license subscription) B2C 服務平台-Zyxel Marketplace 外，也進一步計畫於 2022 年第四季於歐洲推出可直購硬體設備的自有電商平台，擴展線上行銷服務。

## 2. 綠色教育

合勤/兆勤科技經由快速的售後維修服務及售後服務系統，針對綠色產品進行一連串教育消費者的行銷活動及銷售方案，提升消費者對綠色產品的認知程度，以提高客戶購買綠色產品的動機，並透過經驗而改變的其認知態度與購買行為，達到綠色教育，綠色產品推廣的目的。

合勤投控極力推廣對綠色環保觀念，對內積極推行綠色產品設計並鼓勵員工參與環保活動，對外與政府、社區、產業積極互動配合，期以國際企業影響力，深植綠色環境觀念，善盡企業責任。

## 推廣綠色設計

合勤/兆勤以高效率、省能源、低污染與延長產品壽命為產品設計原則，使參與設計同仁以消費者價值、實用性與滿意度多方考量來設計產品，相關節能技術的落實情形如下：

- 依連接家用設備狀態，進行用電量自動調節功能
- 依網路線長度自動調節用電量
- 無線連網定時功能
- 自動休眠裝置
- 智慧型節能風扇
- 乙太網路智慧節電功能

## 提升員工及消費者的綠色意識

- 鼓勵員工參與公司內部環保節能活動，如：辦公室節電、廢電池回收
- 積極配合參與社區環保活動，如：科學園區工安環保月活動
- 綠色環保經驗分享演說
- 綠色專欄文章發表
- 員工碳足跡標籤徵選活動



# | 友善職場

- 一．多元包容任用
- 二．人才資本發展
- 三．人權管理
- 四．職場健康安全





人才是支持公司不斷成長的最重要資產，除創造一個創新及多元的公司文化，我們更致力於提供員工具挑戰、有樂趣與合理報酬的工作環境。

我們在全球各營運據點優先聘僱當地員工，鼓勵弱勢群體貢獻所長，除了建立完善的管理制度，保障員工權益，提供順暢的勞資溝通及申訴管道，更提供具有相當競爭優勢的薪酬福利，持續推出多樣化工作與生活平衡方案，並保障工作環境的安全與健康，以照護員工身心靈的健全。工作上透過完整的教育訓練體制及員工規劃發展，協助員工提升專業能力與自我成長，成為公司永續發展的重要推力。

## 執行成果

多元包容	女性主管職比率	28.6%
創造就業	全球員工人數	3,944 人
人才培育	教育訓練時數	15,4,200 小時
薪資福利	員工活動滿意度	≥92%
人權保護	人權課程完訓率	100%
	性騷擾防治課程完訓率	99.8%
健康職場	職災事故件數	1

## 承諾

支持並尊重國際人權保障，如聯合國人權宣言、國際勞工組織 (ILO) 之基本公約及全球盟約，支持有效消滅任何形式如 ILO 定義的強迫勞動及童工。

- 任何歧視、騷擾或迫害行為均不被容許，也不得因種族、膚色、信仰、國籍、性別、年齡、殘疾、性傾向、懷孕、政治派別或婚姻狀況等不同而歧視對待員工。
- 提供員工一個適當報酬與人才發展，且符合國際與當地相關勞動法規標準的工作環境。
- 提供員工安全工作場所，並給予法規必要之訓練與防護工具。

## 政策








### 建立友善職場

提供良好工作環境、重視員工身心健康及職涯發展

### 保障員工權益

多元包容、保障人權、杜絕任何歧視、霸凌、騷擾

## 友善職場 議題策略與目標

重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
人才吸引與留任	優秀人才的吸引與留任，可提升營運績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>掌握市場薪資趨勢，確保提供具競爭力的整體薪酬</li> <li>提供多元及暢通的員工溝通管道</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工員工離職率</li> <li>員工溝通管道反映件數</li> </ul>	間接員工離職率：<20%	間接員工離職率：<20%	 性別平等  就業與經濟成長
人才培育發展	多元人才訓練方案將吸引人才留任	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供多元人才訓練方案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>潛質人才個人發展計畫完成率</li> <li>專業技能訓練課程完訓率及滿意度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>潛力人才個人發展計畫完成率 80%</li> <li>潛力人才留任率 90%</li> <li>專業技能課程完訓率 100% &amp; 滿意度 4 分以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>潛力人才個人發展計畫完成率 90%</li> <li>潛力人才留任率 90%</li> <li>專業技能課程完訓率 100% &amp; 滿意度 4.3 分以上</li> </ul>	 優質教育
人權管理	維護人權以建立永續經營的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權保護</li> <li>人權觀念宣導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大違法情事件數</li> <li>人權相關課程完成率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無重大違法情事</li> <li>新進人員人權相關新訓課程完成率 100%</li> <li>性騷擾防治課程完成率&gt;95%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無重大違法情事</li> <li>新進人員人權相關新訓課程完成率 100%</li> <li>性騷擾防治課程完成率&gt; 97%</li> </ul>	 性別平等  就業與經濟成長
員工照顧	優質的員工工作環境與照顧，可提升員工向心力	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供完善的員工設施</li> <li>提供多元員工活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工活動滿意度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>活動依年度計劃如期完成</li> <li>活動問卷回收率≥50%</li> <li>滿意 4 分以上≥85%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>活動依年度計劃如期完成</li> <li>活動問卷回收率≥60%</li> <li>滿意 4 分以上≥90%</li> </ul>	 就業與經濟成長
安全衛生的工作環境	公司在安全優先的工作環境下，帶來持續營運與穩健成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>宣導工安文化</li> <li>進行安全意識教育</li> <li>落實預防管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率</li> <li>職災事故件數</li> <li>職業傷害頻率</li> <li>通過管理系統驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率&gt;95%</li> <li>職災事故件數 0</li> <li>職業傷害頻率=0</li> <li>通過 ISO45001 驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率&gt;98%</li> <li>職災事故件數 0</li> <li>職業傷害頻率=0</li> <li>每年通過 ISO45001 驗證</li> </ul>	 就業與經濟成長

## 近期目標與成果

主題	管理方針	2022年 目標KPI	2022年 達成狀況	2023年 目標KPI
職能培訓	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職能比例</li> <li>潛質人才個人發展</li> <li>專業技能訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職能培訓完成率 90%</li> <li>潛力人才個人發展計劃完成率 80%</li> <li>潛力人才留任率 90%</li> <li>專業技能課程完訓率 100%</li> <li>滿意度 4 分以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職能培訓完成率 <b>100%</b></li> <li>潛力人才個人發展計劃完成率 <b>100%</b></li> <li>潛力人才留任率 <b>96%</b></li> <li>專業技能課程完訓率 <b>100%</b></li> <li>滿意度 <b>4.3 分</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職能培訓達成率 100%</li> <li>潛力人才個人發展計劃完成率 90%</li> <li>潛力人才留任率 90%</li> <li>專業技能課程完訓率 100%</li> <li>滿意度 4.3 分以上</li> </ul>
人權保護	重大違法情事	無重大違法情事	無重大違法情事	無重大違法情事
人權宣導	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權相關課程</li> <li>員工性騷擾防治課程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權相關課程完成率 100%</li> <li>員工性騷擾防治課程完成率&gt; 95%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權相關課程完成率 <b>100%</b></li> <li>員工性騷擾防治課程完成率 <b>99.8%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權相關課程完成率 100%</li> <li>員工性騷擾防治課程完成率&gt; 97%</li> </ul>
工作與生活平衡	員工活動滿意度	<ul style="list-style-type: none"> <li>各項活動依年度計劃如期完成</li> <li>活動問卷回收率≥30%</li> <li>滿意 4 分以上≥90%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>疫情影響取消健行活動</li> <li>活動問卷回收率<b>≥40%</b></li> <li>活動滿意 4 分以上<b>≥92%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各項活動依年度計劃如期完成</li> <li>活動問卷回收率≥45%</li> <li>滿意 4 分以上≥90%</li> </ul>
職業安全衛生管理系統	通過管理系統驗證	通過 ISO45001 管理系統驗證	通過 ISO45001 管理系統驗證	通過 ISO45001 管理系統驗證
職場安全管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率</li> <li>職災事故件數</li> <li>職業傷害頻率</li> <li>通過管理系統驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率<b>&gt;98%</b></li> <li>職災事故件數 <b>0</b></li> <li>職業傷害頻率 <b>0</b></li> <li>每年通過 ISO45001 驗證</li> </ul>	盟創廠區 無職災發生、合勤廠區: 可記錄的職業傷害 <b>1 件</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率<b>&gt;98%</b></li> <li>職災事故件數 <b>0</b></li> <li>職業傷害頻率 <b>0</b></li> <li>每年通過 ISO45001 驗證</li> </ul>
安全設備管理	消防設備改善率	消防設備改善率 100%	消防設備改善率 <b>100%</b>	消防設備改善率 100%
職業病防治	職業病發生率	職業病發生率 <b>0</b>	職業病發生率 <b>0</b>	職業病發生率 <b>0</b>

# 一. 多元包容任用

## 全球人力結構

截至 2022 年底，合勤投控擁有近 4,000 名員工，正職員工佔 78.5%，臨時人員佔 0.8%，派遣人員佔 20.7%。正式員工主管人員佔 16.3%，專業人員佔 54.9%，行政人員 9.1%，直接人員佔 15.5%；男性佔 56.6%，女性佔 43.4%，因科技產業特性與就業市場因素，男性員工比例大於女性，但整體男女性比率尚為均衡，工作區域上，64.0%為母公司及子公司總部據點的台灣。平均年齡 30~50 歲，平均年資近 6.5 年，人力資源結構有助於公司穩健成長。

類別	類型	合勤投控			盟創科技			合勤科技			兆勤科技			總人數			百分比
		男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	總計	
雇用類型	正式員工	48	84	132	865	828	1,693	421	216	637	422	211	633	1,756	1,339	3,095	78.5%
	臨時員工	0	1	1	0	0	0	4	3	7	12	12	24	16	16	32	0.8%
	派遣員工	0	0	0	462	355	817	0	0	0	0	0	0	462	355	817	20.7%
小計		48	85	133	1,327	1,183	2,510	425	219	644	434	223	657	2,234	1,710	3,944	-
百分比		36.1%	63.9%	100.0%	52.9%	47.1%	100.0%	66.0%	34.0%	100.0%	66.1%	33.9%	100.0%	56.6%	43.4%	100.0%	-

類別	類型	合勤投控			盟創科技			合勤科技			兆勤科技			總人數			百分比
		男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	總計	
職務	主管人員	21	20	41	265	67	332	97	32	129	72	25	97	455	144	599	19.4%
	專業人員	23	37	60	789	234	1,023	309	140	449	330	147	477	1,451	558	2,009	64.9%
	行政人員	4	27	31	36	111	147	15	44	59	20	39	59	75	221	296	9.6%
	直接人員	0	0	0	77	416	493	0	0	0	0	0	0	77	416	493	12.5%
工作區域	台灣	48	84	132	761	494	1,255	301	169	470	268	158	426	1,378	905	2,283	73.8%
	亞洲	0	0	0	290	334	624	4	3	7	34	24	58	328	361	689	22.3%
	美洲	0	0	0	46	0	46	46	21	67	13	1	14	105	22	127	4.1%
	歐洲	0	0	0	70	0	70	70	23	93	107	28	135	247	51	298	9.6%
年齡	≤30	2	15	17	198	215	413	66	32	98	53	33	86	319	295	614	19.8%
	30-49	35	56	91	836	559	1,395	286	160	446	324	165	489	1,481	940	2,421	78.2%
	≥50	11	13	24	133	54	187	69	24	93	45	13	58	258	104	362	11.7%

註 1: 以上各公司人數皆含其海外子公司人數，除合勤投控不含子公司黑貓資訊、盟創公司不含子公司勤創通訊  
註 2: 正式員工為永久聘雇全職員工，臨時員工為無時數保證的員工  
註 3: 雇用類型為派遣人員者，主要工作類型為產線支援



## 1. 多元共融

合勤投控遵循責任商業聯盟(RBA)行為準則、當地法規的規範，並制定「招募和勞工晉用管理程序」、「員工行為規範」、「員工任用辦法」，致力於建構機會均等、多元共融的職場。

- 以公開且公平方式，採用多元管道，廣納優秀人才。
- 提供平等的工作環境：不同種族、膚色、信仰、國籍、性別、年齡、殘疾、性傾向、懷孕、政治派別或婚姻狀況等均一視同仁。
- 不僱用童工
- 招募人員和用人主管均透過完整的面談訓練，以遴選適合的人才，並確保招募的公平性以及人才的素質。
- 員工任用辦法中明確規範，確保應徵者及員工在招募、任用、發展、評核與獎酬等方面均受合理待遇。

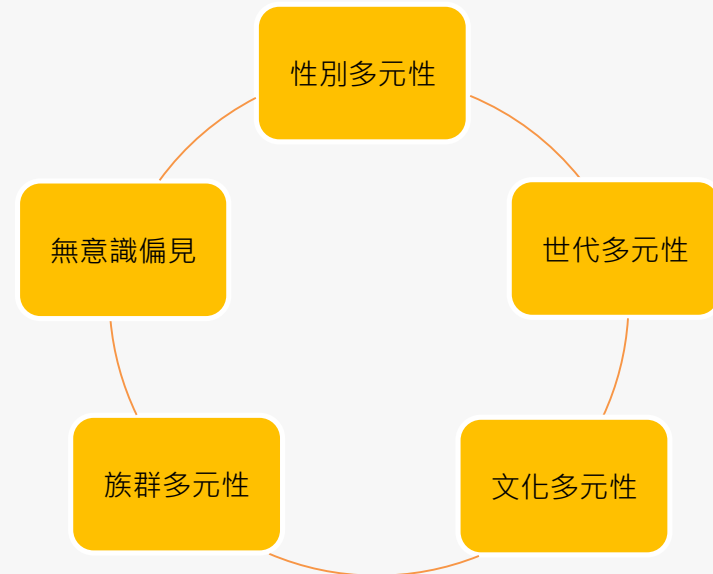


### 多元共融政策

合勤投控提供一個兩性平權、跨世代融合及多元文化交融的友善職場環境，全球員工以不同的文化和經驗，彼此交互學習、多元交流，凝聚合作向心力，為合勤投控帶來各自的貢獻。

訂定「合勤投控多元共融政策」，推行相關行動方案，以達到實現多元共融的政策，並針對不同的多元性定義，發展不同的行動方案。

#### 多元共融政策 重點範疇



## 2. 全方位人才招募管道

合勤投控推動全方位人才解決方案，透過內外部招募管道，整合產官學資源進行多元的招募活動及線上曝光與社群媒體的互動方式，推廣優質工作環境。透過員工推薦計劃、校園徵才、校園實習生專案、產學合作、研發替代役等實體管道招攬人才。同時利用電子報進行內部行銷，公司官方網站、社群媒體、Facebook、Linkedin 與 YouTube 等社群經營擴大觸及率。

### 招募社群媒體經營

#### 青年人才培育

致力培力未來青年人才，強化競爭力，並促進網路通訊研發技術的發展，合勤投控深耕校園人才，透過「實習專案」與「產學合作」積極培育未來網路通訊研發技術人才。

**校園招募：**校園招募活動為每年 3~4 月的校園徵才季，每個場次工作人員皆為 HR 搭配工程師，期望讓參與民眾除了解公司基本資訊，網通專業也能有所深入，也會視情況準備不同遊戲與民眾互動，進一步加深社會大眾對於公司在網通領域之企業形象。2021 年，校園徵才活動盟創原計畫進行五場，其中三場因疫情取消。

**實習專案：**合勤投控大學實習專案，透過與學生面對面談，提供為期一學期至一年的實習機會，並以優於法定基本工資之薪資、供應午餐、指派部門同仁專責指導，除了讓實習生體驗企業內部資訊服務部門運作，亦能結合在校所學進而累積實務經驗。實習機會新增產線部門，提供新竹地區期望接觸實務運作的學生參與。

FB: [link!](#) LINKEDIN : [link!](#)



### 校園招募文宣與內部推薦



### 3. 多元包容職場

合勤投控及各子公司與全球營運據點，皆以公開且公平的方式，採用多元管道，廣納優秀人才，我們遵循當地法規與 RBA 行為準則，員工聘用不因種族、膚色、信仰、國籍、性別、年齡、殘疾、性傾向、懷孕、政治派別或婚姻狀況等而有不同，不僱用童工，不強迫性勞動，保障少數族群、身心障礙者、女性、移工、非員工工作者等族群的工作權益。

#### 新進人員概況

2022 年合勤投控新進間接員工總人數為 726 人，子公司盟創科技及其中國子公司無錫盟創科技具有直接員工，其新進直接員工總人數為 1,092 人，各區域及年齡別其性別人數分配情形：

新進間接員工				
	男性	女性	總比率	總人數
台灣	20.2%	51.9%	32.2%	520
亞洲	14.8%	36.3%	23.9%	134
美洲	13.6%	45.5%	22.2%	18
歐洲	11.9%	64.7%	23.7%	54
≤30	55.2%	143.0%	88.5%	331
31-49	11.9%	32.3%	19.6%	361
≥50	8.1%	22.4%	12.5%	34
總比率	17.9%	48.4%	29.2%	726
新進直接員工				
	男性	女性	總比率	總人數
台灣	59.7%	42.1%	45.8%	169
亞洲	442.0%	320.2%	379.8%	923
≤30	513.6%	188.9%	301.3%	705
31-49	138.4%	91.4%	106.2%	378
≥50	33.3%	42.1%	40.9%	9
總比率	291.8%	125.0%	178.4%	1,092

註:新進比率=當年底該類別新進員工人數/該類別員工總人數





## 在地聘用

於海外各營運銷售據點延攬當地人才，海外公司高階主管多由當地員工擔任，利用當地人才充分掌握地方市場，以採用符合地方民情的管理方式。

### 在地主管聘用比例

	在地主管人數	當地晉用比率
台灣	326	99.1%
中國	92	94.8%
美洲	21	100.0%
歐洲	47	97.9%

註:在地聘用為聘用員工持有營運地點所屬國家的國籍

## 少數族群聘用

合勤投控尊重少數民族特有文化，人才聘雇不因種族、族群而有不同，本公司尊重個人隱私，少數族群相關人力個人資料並不揭露。

### 少數族群當地聘用比例

	少數族群人數	當地聘用比例
台灣	6	0.3%
中國	47	5.8%
美洲	42	51.9%
歐洲	0	0.0%

註: 臺灣少數民族為原住民與新住民；中國少數民族為非漢族之民族

## 身心障礙者聘用

合勤投控提供身心障礙者工作機會，達到公平聘用的原則，並提供斜坡道、電梯、無障礙廁所等身心障礙設施。2022 年，臺灣地區共聘用 20 名身心障礙人士，為總數 1.01%，符合台灣相關身心障礙者聘用法規。

### 身心障礙者當地聘用比例

	身心障礙者人數	當地聘用比例
台灣	20	1.01%
中國	10	1.2%
美洲	0	0%
歐洲	0	0%

## 非員工的工作者

非員工的工作者包括派遣員工及從事保全、清潔、團膳工作的承包商及臨場醫護。2022 年因產能調節與疫情造成之人力短缺，盟創科技持續與優質的仲介公司合作，規劃部分比例之工作由派遣工來完成。以優於勞基法的聘用條件、公司供膳等方式，吸引人才到位，此外定期提供派遣工轉正機會，致力與員工建立長期且穩定之合作關係。

### 非員工的工作者人數

	人數
台灣	254
中國	852
美洲	23
歐洲	0



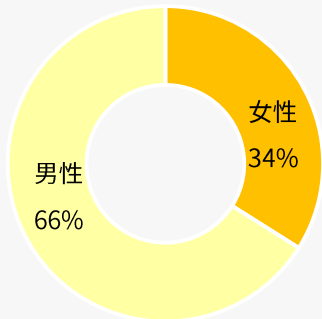
## 科技女力

合勤投控確保性別平等的工作權，不因性別而影響聘雇、薪酬及升遷，女性員工總數為 34.0%，女性主管為 28.6%，女性高階主管為 20.3%，STEM 職位的女性人數為 26.9%，基於科技產業屬性，公司管理階層及專業工程人員以男性居多，而生產營收相關部門以女性居多。女性員工每年佔穩定比例，同時重視女性同仁的晉升與發展，管理階層女性工作者比率也無較大波動。

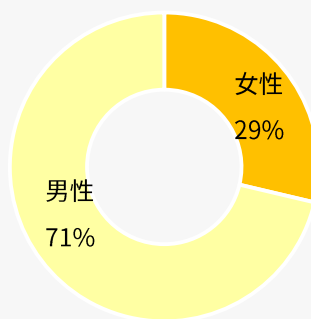
類別	總計	百分比
女性員工總數	1,339	34.0%
女性主管人數	144	28.6%
女性基層主管人數	70	47.0%
女性高階主管人數	15	20.3%
生產營收相關部門的女性人數	629	57.7%
生產營收相關部門的女性主管人數	62	27.3%
STEM 職位的女性人數	300	26.9%



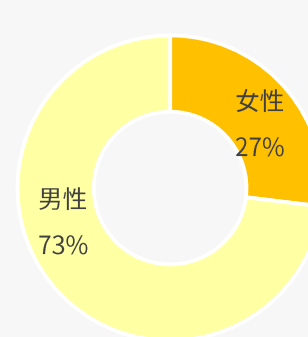
女性員工比例



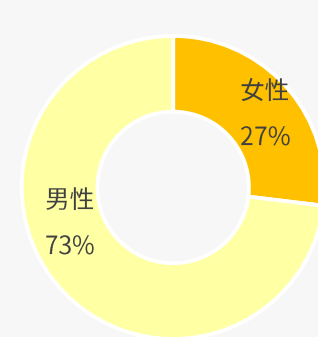
女性主管比例



女性高階主管比例



STEM 職位女性員工比例



## 員工離職狀況分析

合勤投控 2022 年員工離職率為台灣 23.8%，亞洲 71.8%，美洲 0.4%，歐洲 4.0%，以台灣地區員工離職率與同產業公司相比，並考慮適當的人才流動有利於公司人才資本的健康發展，此離職比率分析為呈現較穩定的狀況。而直接員工為盟創科技及其子公司無錫盟創科技員工，台灣與中國的離職率分別為 29%、121%，分析了解除外在景氣與環境因素影響，中國地區受季節性訂單、產能變化劇烈及當地勞動市場波動較大影響，呈現員工離職率偏高的現象。

## 離職率減緩策略

合勤投控長期關注人才留任，透過整合集團資源，強化組織弱項改善、人才發展管理機制、職涯發展、各面向福利等積極性作為以提升人才留任。

- **建立人才離職訪談機制：**由主管與熟悉該組織的HR進行離職懇談，多方了解後回饋組織，以降低離職率。
- **建立關鍵人才資料庫：**定期追蹤與評估人才發展，盡可能留住關鍵人才，亦可先行評估相關風險，並做好離職管控，避免營業秘密外流。
- **內部轉職機會：**分析個人專長，調整工作內容與工作環境，以供內部轉職機會使員工留任。
- **人才回任：**人力資源部會與部門主管合作，定期檢視離職人員名冊，針對有意願回任且合適同仁，積極提供返任機會。

## 改善直接員工流動率

分析直接員工高流動率發現，其在於對工作條件及環境的錯誤認知與內部溝通，針對直接員工流動率的改善，聚焦「改善新人工作適應情況」與「提升主管溝通力」兩大方向，進行「招募任用程序的宣導」、「新人工作與環境介紹」及「產線主管積極溝通」改善方案，包含「新人面試環節優化」、「新人報到改善工作與生活環境」、「產線主管表達影響力課程」等，以充分與有效的溝通，減緩員工離職率現況。

## 離職率

	男性	女性	<=30	31-49	>=50
總離職率	38.38%	37.64%	108.39%	22.24%	10.58%
自願離職率	36.33%	34.88%	106.09%	20.05%	6.83%

### 離職間接員工

	男性	女性	總比率	總人數
台灣	12.0%	13.9%	12.7%	205
亞洲	11.7%	8.9%	10.5%	59
美洲	6.8%	0.0%	4.9%	4
歐洲	12.4%	17.6%	13.6%	31
≤30	20.3%	25.4%	22.2%	83
31-49	10.8%	10.6%	10.7%	197
≥50	7.5%	5.9%	7.0%	19
總比率	11.8%	12.5%	12.0%	299

### 離職直接員工

	男性	女性	總比率	總人數
台灣	15.6%	6.8%	8.7%	32
亞洲	279.0%	267.7%	273.3%	774
≤30	421.0%	144.4%	240.2%	562
31-49	100.9%	53.3%	68.3%	243
≥50	0.0%	5.3%	4.5%	1
總比率	175.5%	84.6%	113.7%	806

註一：離職數：全職正職 就職>3 個月

註二：員工總離職數：自願員工離職數和非自願員工離職數總和

## 4. 人才留任

員工為公司寶貴的資產，為長期留任員工，合勤投控以完善的管理制度與鼓勵措施，建立一個吸引人才的優質工作環境。

### ■ 整體薪酬

員工是企業的最大資產，合勤投控員工薪酬政策以兼顧股東及員工權益的原則而定，並訂立「薪資和津貼管理程序」，確保公司薪資與補貼辦法，符合法律規定，切實保障員工利益。

新進人員起薪依全球營運據點員工的學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗等因素核定薪資，保障員工最低敘薪標準高於法定基本工資比例的權益。

薪資結構除本薪，包括：職務津貼、班別津貼，加班時數與費用給付，台灣地區符合當地「勞動基準法」規定。為擁有競爭力的整體薪酬，除提供完善升遷制度並符合當地法令要求，每年 4 月，視物價水準及營運成果，檢視廠區當地基本薪酬水平予以調整，確保員工整體薪酬在市場的競爭力。

所有員工整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同，依個人工作的貢獻程度，充份反映工作績效並達到激勵效果，力求公平性與合理性，並對員工薪酬盡到個人資訊保護的責任。

### 全方位人才留任計畫

#### 薪資獎金

- 薪資結構調整
- 績效獎金制度
- 員工認股
- 創作發明提案獎勵

#### 激勵表揚

- 優秀與模範員工票選活動
- 資深員工表揚

#### 員工福利

- 員工關懷
- 課外活動
- 優於法令的福利方案

#### 良好溝通

- 多元溝通管道

#### 職涯規劃

- 內部職務轉調
- 晉升辦法
- 保險與退休制度

#### 職能提升

- 新人引導訓練
- 雙軌制職涯發展
- 專業和管理技能課程

## 獎金與員工獎勵

同時提供獎酬激勵方案，鼓勵績效優越的員工與單位，並與員工共享營運成果，包括：年節獎金、年終獎金、績效獎金、特殊優異表現獎金及提供績優員工認股。

### 年節獎金：

每年於農曆新年、端午及中秋節日發放年節獎金。

### 績效獎金：

依「績效獎金辦法」，根據公司盈餘達成率，提供包含季獎金、年度獎金、特別獎金等，分別提供間接與直接員工績效獎金，與員工共享公司獲利盈餘。

### 員工認股：

訂立「員工認股權憑證發行及認股辦法」，針對績優員工提供有員工認股方案，以吸引優秀的專業人才長期留任公司，並激勵員工、提升員工向心力及歸屬感。

### 創作發明提案獎勵：

訂立「員工創作發明提案獎勵辦法」提供創作提案、專利申請提案及發明專利獎金，鼓勵同仁積極從事創新研發。

### 獎勵專案：

透過各種獎勵專案鼓勵員工表達對工作改進的意見並表揚表現優異的員工，將貢獻事績刊登於內部網站，作為鼓勵並為同仁之學習楷模。藉此提高員工向心力，強化企業競爭力。

### 優秀員工、模範員工獎：

每年皆請集團內各部門主管薦舉在工作表現足以為其它同仁的表率的優秀員工，再由全體同仁自由投票選出全集團的模範員工，提供獎金及公開場合表揚以茲鼓勵。

### 年資服務獎：

年底尾牙活動公開表揚服務一定年資同仁並致贈年資服務獎，感念資深同仁的付出。

### 基層人員最低敘薪標準與當地法定最低薪資比例

工作區域	類別	性別	
		男性	女性
台灣	間接員工	1.36	1.30
	直接員工	1.00	1.00
中國	間接員工	1.32	1.32
	直接員工	1.20	1.20

註：亞洲、歐洲及美洲各子公司，因各國最低敘薪標準不同，差異較大，不列入揭露。各表僅揭露台灣及中國地區

### 平均基本薪資男女比例

工作區域	類別	職階	性別	
			男性	女性
台灣	間接員工	主管職	1	0.79
		非主管職	1	1.07
	直接員工		1	0.97
中國	間接員工	主管職	1	0.77
		非主管職	1	0.77
	直接員工		1	0.98

註：基本工資包含本薪及其他津貼，不含加班費

### 平均總薪酬男女比例

工作區域	類別	職階	性別	
			男性	女性
台灣	間接員工	主管職	1	0.79
		非主管職	1	0.80
	直接員工		1	1.15
中國	間接員工	主管職	1	0.8
		非主管職	1	0.8
	直接員工		1	0.98

註：平均總薪酬為總年薪，包含整年度全職員工基本薪資、全年津貼與獎金的平均值。



## 育嬰留薪與回任

合勤投控關懷與尊重職場環境，讓員工能夠在無後顧之憂的前提下，照顧家庭並貢獻所長，我們與托兒機構簽約，為有需求的員工提供優惠價格。

當家庭成員需親自照顧時，得申請「家庭照顧假」，因家庭有新生成員面臨育嬰問題時，可依法申請育嬰留職停薪，留停期滿前，公司主動安排回任規劃。

### 2022育嬰留停與回任

	男性	女性	總計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	58	69	126
實際申請育嬰假人數 (B)	6	31	37
育嬰假申請率% (B/A)	10.3%	46%	29%
育嬰假屆滿應復職人數 (C)	5	24	29
育嬰假復職人數 (D)	1	22	23
育嬰假復職率% (D/C)	20%	92%	79%
2021 年育嬰假復職人數 (E)	1	19	20
2021 年復職持續工作滿一年人數 (F)	1	16	17
育嬰假留任率% (F/E)	100%	84%	85%

註：此統計僅含台灣地區員工

## 保險與退休制度

本公司台灣據點含合勤投控及其子公司盟創科技、合勤科技及兆勤科技於台灣總公司，提供員工優於法令的社會保險，提升保障員工的基本權益與福利。除法定勞工保險及全民健康保險，並提供員工與配偶子女免費的團體保險，包括壽險、意外險、重大疾病險、住院醫療保險、傷害醫療保險、癌症醫療保險、職業災害保險並設有保險公司駐點服務，員工可於廠內直接進行保險諮詢及申辦服務。

台灣據點依「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，設立「勞工退休準備金監督委員會」管理，按月提撥退休金基金存入中央信託局。員工選擇適用勞工退休金條例的退休金制度者，按其每月薪資 6%提撥至勞工保險局的個人退休金專戶。

## 優於法令的福利方案

假別	彈性上下班制度: 提供同仁上下班時間，可往前後 0.5 小時的上下班彈性時間，因應同仁彈性需求。
員工福利	成立「合勤集團福委會」舉辦全集團大型活動：家庭日、年度餐會、運動活動、藝文活動、員工旅遊 各項補助: 社團活動補助、端午、中秋、生日福利點數、急難救助、EAP 員工協助方案 團體保險: 提供同仁及眷屬團體保險
工作環境設施	體育館含多元運動球場、韻律教室及健身房，提供休閒室、便利商店、員工餐廳、員工宿舍、咖啡吧休閒區、女性哺乳室、免費同仁停車位 駐廠服務: 銀行、團保、接駁車
健康促進	針對一般員工、主管、新進員工、高風險員工舉辦健康檢查服務，檢查項目與頻率皆優於法規要求，針對需就醫員工，公司提供一日看診假及就診補助費。
假別	優於勞基法，提供三天新人假

## 二. 人力資本發展

### 育才理念與學習文化

基於培育優質、有潛力人才的育才理念，以永續學習、不斷創新精神，規劃多元的學習管道，提供客製的學習諮詢，設計需求導向的培訓方案，秉持知識與經驗共享原則，鼓勵同仁經驗傳承，架構豐富而實用的多元師資與各式課程。對於育才所投注的努力，我們榮獲「人才發展品質管理系統(TTQS)」銅牌的肯定，相信良好的訓練品質，將能幫助同仁持續成長，並成為企業不斷前進的重要動能。

### 政策

鞏固人力資本，提升核心人才資產效能  
培育企業人力資源，改善員工工作績效  
以因應組織發展需求，提升公司生產力與競爭力

### 人才發展策略

- 建立多元職涯規劃與發展的訓練系統
- 提供客製化學習諮詢及多元學習管道
- 形成專家網路系統，提供知識傳承及技能教導

## 目標與成果

主題	營運影響力	管理方針	2022年 目標KPI	2022年 達成狀況	2023年 目標KPI	2025年中期目標	SDGs
人力發展	多元人才訓練方案將吸引人才留任	管理職能比例 潛力人才發展 專業技能訓練	管理職能培訓完成率 90% 潛力人才發展計劃完成率 80% 潛力人才留任率 90% 專業技能課程完訓率 100% 滿意度 4 分以上	管理職能培訓完成率 100% 潛力人才發展計劃完成率 100% 潛力人才留任率 96% 專業技能課程完訓率 100% 滿意度 4.3 分	管理職能培訓達成率 100% 潛力人才發展計劃完成率 90% 潛力人才留任率 90% 專業技能課程完訓率 100% 滿意度 4.3 分以上	潛力人才發展計劃完成率 95% 潛力人才留任率 90% 專業技能課程完訓率 100% 滿意度 4.5 分以上	 優質教育

## 人才發展政策

### 人才發展策略一：

#### 建立多元職涯規劃與發展的訓練系統

#### 豐富的學習資源：

透過「合勤投控企業大學」建立系統化管理制度與培訓體系，更將原本實體課程，擴大到虛擬線上課程學習，加以內外部訓練，不論是新進或在職同仁，皆可擁有更多提升職能與相互交流的機會，包括新進人員訓練、工安環保、業務行銷、品質管理、研發設計、客戶服務等專業技術類訓練，也涵括各階層領導管理才能及一般通識能力等訓練類別。

#### 雙軌制(dual-ladder)職涯發展：

雙軌的職涯發展路徑，提供管理職與技術專業職系的職涯養成訓練。

#### 全方位產品線與全球化佈局：

讓同仁能透過內部轉調制度培育多樣專長與國際化視野

**發展面：**透過職務輪調成為全方位的合勤投控人才

**產品面：**公司內部產品線齊全，跨產品線多元發展

**全球面：**與海外子公司交流，培養國際視野

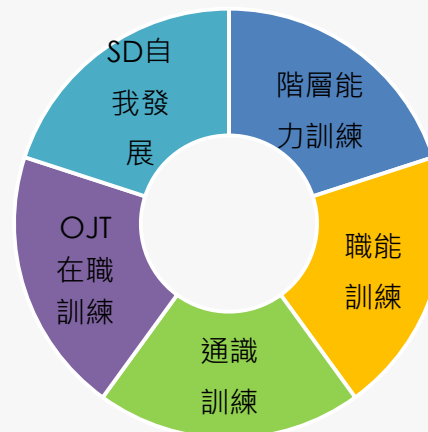
#### 教育訓練體系範疇

教育訓練體系共有 5 大範疇：階層能力訓練、職能訓練、通識教育訓練

OJT 在職訓練、SD 自我發展

#### 合勤集團企業大學

合勤集團於 2006 年成立「合勤集團企業大學」，以培養所需要的各種人才及其核心競爭力為使命，發展以職能為基礎的訓練系統，提供客製化的學習諮詢及多元的學習管道，形成專家網路系統，培育內部講師及顧問，提供知識傳承及技能教導。



教育訓練主軸

關鍵人才發展

針對組織需求與未來發展，遴選組織關鍵人才進行培育發展計畫。

管理職能培訓

建構集團主管應具備的領導職能指標，運用360度職能評鑑工具，客觀診斷管理職能缺口，透過培訓持續強化管理職能。

專業職能培訓

設立專職訓練暨發展單位，以職能為基礎，全面而系統化地規劃各類人才發展方案暨訓練藍圖。

教育訓練體系藍圖

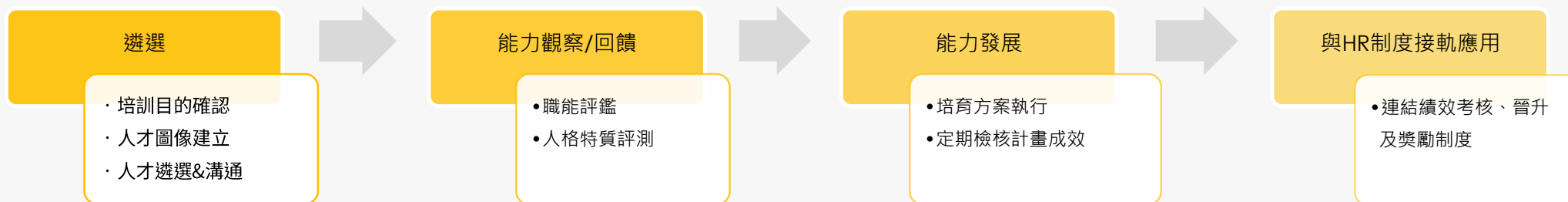
身分類別	階層別訓練	職能別訓練	通識別教育訓練	OJT	SD 自我發展
戰略層	高階領導能力訓練	經營策略、市場分析、競爭優勢、國際化管理	願景及價值觀	工作	自我發展進修課程
經營層	新任主管訓	研發職系- 創新思維、問題分析與解決	核心職能課程	教導	
管理層	初中階領導能力訓練	業務職系: 客戶導向、專案管理	品質意識		
個人貢獻者	基礎工作管理與團隊溝通訓練	行銷職系: 專案管理	工安意識	培育	
		客服職系: 客戶導向、問題分析與解決	資安意識	計畫	
新進人員	新進員工訓練	任職單位銜接教育	CSR 意識		
			顧客滿意	日常	
			服務品質	輔導	
			人際溝通與協調		
			Office 運用		
			網通產品知識		
			員工健康管理		
			自我激勵		
			壓力/情緒管理		



## 關鍵人才發展

合勤投控向來重視人才的培育與發展，隨著產業進步與變化，我們聚焦於各單位內的關鍵人才發展及轉型培育需求，並建立一套完整的人才發展流程模式，規劃多元性的培育方案，讓關鍵人才的能力符合組織需求，與公司共同迎向未來的挑戰。

### 人才發展流程模式



### 遴選研發人才轉型發展

硬體研發的過程需要研發、機構、驗證等許多單位的合作，為了品質與效率能達到客戶需求，組織需要具備技術背景的整合領導角色，將橫向資源有效串接，故展開 HPL(H/W Project Leader) 培育發展計畫，循人才發展流程模式，先建立此角色的人才圖像後，遴選出研發背景符合水平的關鍵人才，以 70-20-10 法則制定培育方案，讓 HW RD 跨出原本技術領域，學習專案管理師 (PMP) 知能，充實專案管理的知識技巧，並藉由帶案學習與經驗學習，強化 HPL 應具備之 8 大職能能力，從實戰中修正行為，逐漸轉型為 HPL，迄今兩岸已有 17 位 RD 參與此項培育計畫。

### HPL 培育方案



## 內部轉任輪調政策

培育優質、有潛力的人才一直是盟創的育才理念與目標，針對績效評核佳且經主管評估之具潛力並待發展之人才，訓練發展單位將與該同仁討論並擬定IDP(個人發展計畫)，對其待發展項目的合適性與需求性，安排短期輪調方式或轉任累積經驗，協助其拓展視野與思考，期將新經驗帶回原崗位深耕，創造出新的火花。

## 外派歷練機制

在國際人才培育方面，盟創策略性培育國際化移動性人才，計畫性招募來自當地或母公司內部之人才，以充實公司擴展基地並快速儲備各地精英，由戰略層級主管與訓練發展單位合力進行發展作業，與潛質人選溝通後，規劃符合公司未來組織發展完成策略目標為主軸之訓練內容，擬定該潛質人才IDP(個人發展計畫)，為其擴展國際思維，輔以帶有專案性質之任務，另有跨文化歷練管理，融入當地日常管理活動，有效傳承與複製成功經驗到當地，奠定潛質人才適配度。



## 人才發展策略二：

### 提供客製化學習諮詢及多元學習管道

#### 多元的學習管道

依據不同職務角色與發展需求，提供多元的學習管道、組合起各種最適合的教學方法、工具及活動，一步步設計出多樣化、系統性的發展方案，給予不同的學習需求上能有更多元適當的成長方式。

**內部訓練：**合勤投控企業大學提供各種研習課程

**外部訓練：**補助外部所舉辦之訓練課程或研討會

**線上學習：**不受時間地點限制提供全方位學習資源

**主管教導：**透過主管的輔導培養每位同仁職務上所需具備的能力

**輔導長制度：**輔導長協助每位新血能儘快適應環境

**國際化人才培育：**跨國專案合作，豐富工作歷練，擴大國際視野

#### eSchool 線上學苑

以 e-learning 整合公司的各項學習資源，建立線上學習平台：

eSchool 線上學苑，提供員工全方位學習資源的查詢、紀錄平台，員工除了可於平台上搜尋想學習的課程，也能於此平台清楚掌握學習歷程。



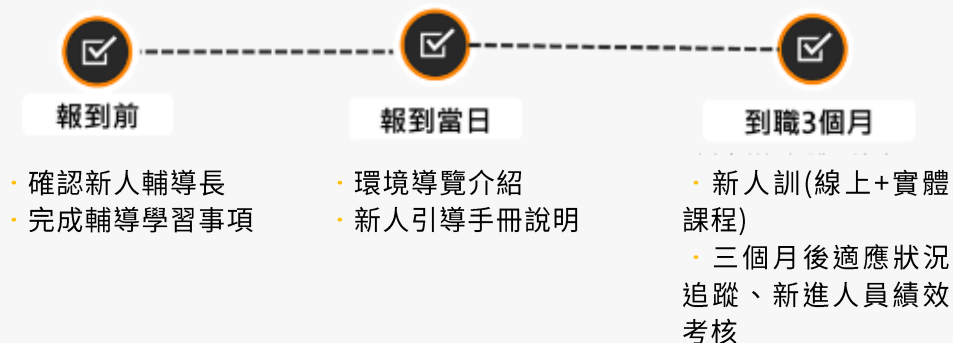
## 人才發展策略三：

### 形成專家網路系統，提供知識傳承及技能教導

#### 新人體驗營

為使新人能快速融入公司組織與文化，我們從新人入職前就開始規劃新人的個別化輔導內容，並安排輔導長帶領新人，藉由此項制度，協助新人縮短學習曲線，順利完成職務基礎訓練要求，另也規劃一系列新人通識訓練，結合線上學習及線下實體課程，讓新人更了解公司相關制度內容並體驗公司文化。

#### 流程

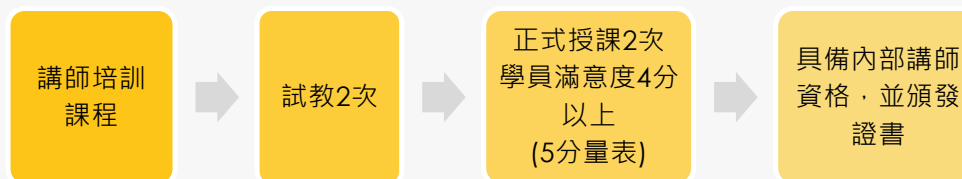


2022 完成新人訓練線上學習 124 人，受疫情影響，線下實體課程完成人數為 115 人

#### 內部講師培育

培育內部講師及顧問，提供知識傳承及技能教導，是教育訓練的使命之一，集團建構完整的內部講師培訓制度，儲訓內部優良講師人才，累積知識傳承與訓練能量。

#### 內部講師培訓制度



至 2022 年已累積培育內部講師共 33 名，累計授課時數 891.8 小時



## 受訓時數/花費

2022 年，合勤投控台灣與中國廠區，透過內外訓教室與線上課程方式，總訓練時數超過 154,000 小時，訓練人次近 22,000 人次，平均每位員工完成訓練時數為 66.2 小時，總訓練費用超過 6,600,000 元，員工平均訓練費用近 18,000 元。

2020 至 2021 年，因受 COVID-19 疫情影響，課程轉為線上形式，開班數與總參與人次略為下降；2022 年疫情緩減，教室課程逐步開課，員工平均訓練時數與花費也大幅提高。

2022 訓練時數					
工作區域	類別	職階	性別		總計
			男性	女性	
訓練時數	間接員工	管理階層	4,912.4	2,559.8	154,200.9
		非主管職	9,741.8	7,314.2	
	直接員工		70,781.9	58,890.9	
訓練人次	間接員工	管理階層	2,265	978	22,399
		非主管職	9,028	5,708	
	直接員工		793.0	3,627	
平均訓練時數	間接員工	管理階層	98.7	125.8	66.2
		非主管職	50.0	54.4	
	直接員工		22.0	20.2	

註：僅統計台灣合勤廠區與盟創廠，以及中國無錫廠區的受訓時數

## 2020~2022 年員工平均訓練花費

	2020	2021	2022
訓練花費	2,174,836	2,131,939	6,726,476
員工數	2,104	2,251	2,329
人均花費	1,034	947	2,888

註：僅統計台灣合勤廠區與盟創廠，以及中國無錫廠區的受訓時數

## 課程滿意度調查

	2020	2021	2022
填寫人次	384	404	517
平均分數 (滿分 5 分)	4.47	4.5	4.61

註：課程滿意度調查僅涵蓋盟創數據



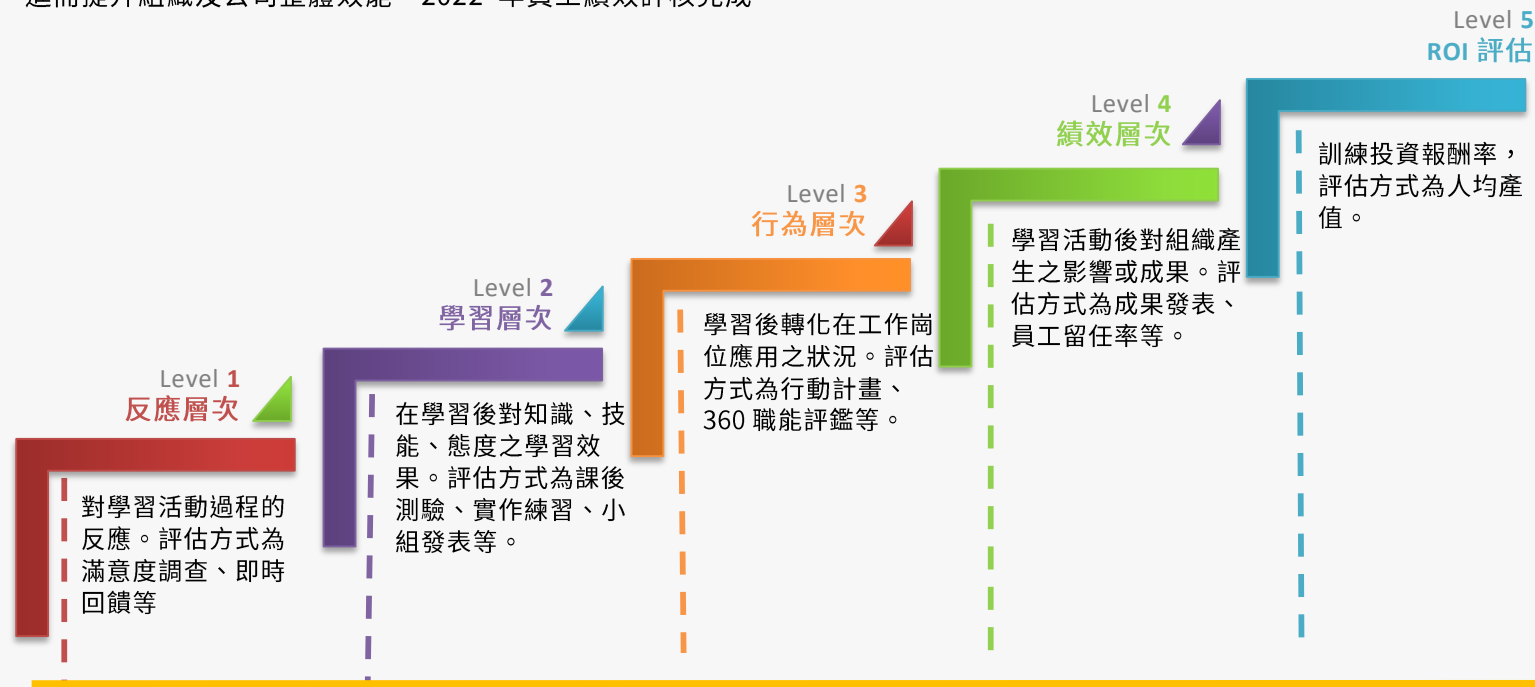
## 績效管理

為有效落實績效管理，制定公平合理的評核機制，以作為員工職務派任、職位晉升、薪資調整、訓練發展及績效提升與改善之依據。合勤投控透過此項機制，提升員工的工作效能，勉勵同仁維持或進一步提升良好績效，同時確認員工核心能力及職涯發展方向，擬訂相關目標及計劃，有系統地執行 P.D.C.A，達到人才培育的目的，公司亦訂立「績效管理辦法」作為績效管理規範。

新進員工須接受新人評核，而一般員工則分別於年中與年度各受評一次，主管和員工彼此確認當年度工作的達成狀況、確認員工需求訓練發展內容，並共同擬訂下年度相關目標及發展計劃。員工所有的績效紀錄都將作為後續培育與發展的依據，持續增加員工專業能力，進而提升組織及公司整體效能。2022 年員工績效評核完成比例為 100%。

## 訓練成效評估

合勤投控採用柯氏學習成效評估模型(Kirkpatrick Model，簡稱柯氏) 並結合 Jack Phillips 的 ROI 訓練評鑑模式來進行訓練成效評估，以確認訓練能發揮效益，達到人才發展與留任。



## 三. 人權管理

### 1. 人權政策

合勤集團尊重顧客、員工、供應商、社區及投資人等利害關係人的人權。

在《人權政策》中，支持國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策，保障員工人權。

除依循相關國際標準，並遵守公司所在地的法令規範，合勤集團也依《負責任商業聯盟行為準則》(RBA) 準則，實行我們的人權政策，並訂定《供應商行為準則》與供應商夥伴共同實行人權保護規範。

#### 執行方針

- 就業自由及工作機會均等。
- 保障少數族群、身心障礙者、女性、移工、約聘人員等弱勢族群的工作權益。
- 合法、合理的工時及報酬。
- 禁用童工。
- 禁止強迫勞動
- 對任何形式的騷擾及霸凌零容忍。
- 杜絕不法歧視。
- 提供安全健康與零騷擾的工作環境。
- 協助員工維持身心健康。
- 保持溝通，重視員工意見。
- 提供員工、供應商等利害關係人多元的匿名申訴管道
- 支持員工集會結社的自由與權益。
- 定期檢視及評估執行成效。
- 承諾負責任的礦產採購。



#### 執行成果

2022 年，合勤集團無強迫勞動、人口販運或其他侵犯人權的事件發生，也並無經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題的申訴。

新進人員人權相關新訓課程完成率 **99.8%**

員工性騷擾防治課程完成率 **99.8%**

## 重大議題策略與目標

重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
人權管理	維護人權以建立永續經營的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權保護</li> <li>人權觀念宣導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大違法情事件數</li> <li>人權相關課程完成率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無重大違法情事</li> <li>新進人員人權相關課程完成率100%</li> <li>員工性騷擾防治課程完成率&gt;95%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無重大違法情事</li> <li>新進人員人權相關課程完成率100%</li> <li>員工性騷擾防治課程完成率&gt;97%</li> </ul>	 性別平等  就業與經濟成長

## 近期目標與成果

主題	管理方針	2022年 目標KPI	2022年 達成狀況	2023年 目標KPI
人權保護	重大違法情事件數	無重大違法情事	無重大違法情事	無重大違法情事
人權宣導	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權保護宣導課程</li> <li>員工性騷擾防治課程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權保護宣導課程完成率100%</li> <li>員工性騷擾防治課程完成率&gt;95%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權保護宣導課程完成率 <b>99.8%</b></li> <li>員工性騷擾防治課程完成率 <b>99.8%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權保護宣導課程完成率 <b>100%</b></li> <li>員工性騷擾防治課程完成率 <b>&gt;97%</b></li> </ul>



## 2. 人權管理流程

合勤投控制定人權管理政策，依政策的執行方針，以此針對營運過程所面臨的人權議題，進行風險鑑別，鑑別人權風險的對象及議題，並針對不同的風險對象，制定預防規範，進行不同的風險調查方式，了解人權風險的程度，進而以減緩措施與提供申訴管道的方式，避免損害人權的事件發生，並持續追蹤改善。



### 鑑別議題及對象

合勤投控透過發送問卷調查郵件及於官網線上問卷的方式，進行內外部利害關係人調查，了解利害關係人所關注的議題，由此鑑別出人權高風險對象包括員工與供應商，以此作為評估人權風險程度及管理的指標。

**針對員工：**除於「工作規則」、「員工手冊」及「員工任用辦法」中明列人權保護規範，亦制定「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「反強迫勞動管理程序」、「保護童工和未成年工程序」、「禁止精神及肉體虐待管理程序」、「反歧視性管理程序」、「宗教信仰管理程序」等內部管理辦法，明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧。

### 制定預防規範

**針對供應商：**為提升供應鏈全體從業員工的人權，合勤投控亦制訂《供應商行為準則》，與供應商一同保障、照顧其員工。

## 評估人權風險

針對為人權高風險對象的員工與供應商，進行不同的風險調查方式，根據風險發生機率及嚴重程度，鑑別出高風險人權風險議題，訂定目標與策略，進行減緩措施行動。

### 員工：

- **《勞工風險因素識別評估表》**：由「合勤投控風險管理小組」每年以《勞工風險因素識別評估表》針對員工進行人權風險調查，調查項目包括：「童工」、「強迫和強制性勞動」、「懲戒性措施及歧視」、「工作時間」及「報酬和補償」等人權主題，並依這些主題的不同風險議題描述，給予依議題發生可能性、頻繁性、嚴重性分數值，再以危險等級評分法計算出風險等級，鑑別出高風險議題，產出《高風險項目審核結果報告書》，於報告書中針對高風險議題，說明控制措施與糾正情況，並做後續驗證的評論紀錄。
- **內部稽核**：同時合勤投控子公司也進行內部稽核，以 RBA 行為準則，針對「童工和未成年工」、「強迫勞動」、「歧視和懲戒」、「結社自由和溝通」、「工時工資」等人權議題進行書面稽核，並依書面稽核結果產出稽核報告，針對缺失程度提出改善要求與期限，要求提出改善計畫，並做後續完成追蹤，同時也進一步進行現場稽核。

### 供應商：

透過以 RBA 為規範設計的「**供應商社會責任評估調查表**」及「**現場稽核**」，以「童工和未成年工」、「強迫勞動」、「歧視和懲戒」、「結社自由和溝通」、「工時工資」等人權議題項目進行，以產出的稽核報告鑑別供應商可能產生的人權風險。



## I 人權議題管理

### 禁止歧視、騷擾或迫害的行為

《員工行為準則》明文規定，工作環境中，任何歧視、騷擾或迫害的行為均不被容許，也不得因種族、膚色、信仰、國籍、性別、年齡、殘疾、性傾向、懷孕、政治派別或婚姻狀況等不同而歧視對待員工。在《反歧視管理程序》也規範反對任何形式歧視的管理流程與辦法。

### 不強迫勞動與禁用童工

合勤投控支持有效消滅 ILO 定義的強迫勞動並承諾不使用童工。於《保護童工和未成年工程序》中，針對禁止僱傭童工及對未成年工的安全、健康、教育和發展採取必要的措施。

### 兩性平等

合勤投控針對明訂「性騷擾申訴及懲戒辦法」，以防控工作場所性騷擾，維護兩性工作機會平等。並設有性騷擾申訴管道，申訴人得以口頭、申訴專線電話、傳真、書信、電子郵件等方式提出。並設置性騷擾申訴評議委員會由公司與同仁代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件，以及事實案件之懲處，宣示性騷擾防治是公司保護員工的基本責任。

### 宗教自由

合勤投控尊重各國國籍員工的宗教信仰全力，並為相同宗教信仰員工定期舉行聚會，以宗教力量達到心靈的慰藉，如：英文聖經導讀聚會。

### 外籍員工人權與照顧

合勤投控子公司盟創科技新竹廠，產線員工約 140 人，以外籍移工為主，菲籍佔 80%、越籍 20%。

#### 移工零付費

盟創科技符合 RBA 販運與強迫勞工的費用定義，做到負責任的就業和招聘，員工受雇時，為防止遭到剝削，保障其不因應徵、招募、聘僱、人員配置而支付任何費用及負擔處理費的工作權益，並讓外籍同仁安心在台工作，於其獲得雇用時，全額為外籍直接員工，支付到職工作的所有支出與仲介費用，同時亦要求人力仲介不得向外籍員工收取仲介費。

#### 外籍員工照顧內容

生活: 宿舍備有便利商店，提供當地國籍點心/用品，滿足員工需求

健康: 提供員工全新獨立衛浴宿舍，照顧員工健康

心理: 疫情期間協助員工採買事宜、提供特殊餐點或舉辦節氣活動，鼓勵員工降低外出減少感染，豐富宿舍生活

### 隱私及個人資料保護

**規章辦法:** 合勤投控重視員工隱私及個人資料保護，制定「集團個人資料保護管理辦法」，要求員工及其供應商遵守台灣「個人資料保護法」、「個人資料檔案安全維護辦法」、歐盟「一般資料保護規範(General Data Protection Regulation, GDPR)」及營運地區所在地當地個資保護相關法規，落實個人資料保護、管理、維護與執行等規範。明訂個人資料需由專人在合法合理與特定權限使用，確保個人資料的保存及傳輸安全。

**宣導與教育:** 進行個人資料保護的宣導與教育訓練，公司全員每年須完成 CSR 課程，課程內容包含尊重其在資料處理過程任何個人的相關隱私資訊，並由稽核室不定期進行個人資料保護管理查核，確實做到隱私及個人資料保護的人權管理。

**供應商管理:** 針對供應商對隱私及個人資料保護，合勤投控在對供應商進行稽核時，也會將此議題列入稽核項目，要求供應商符合相關法規的規定，共同尊重對隱私及個人資料保護。

## 減緩措施

合勤投控除了將鑑別出來的高風險議題，同時也將人權重大關注議題，訂定目標與策略，進行減緩措施行動，並制定持續追蹤改善機制，監控執行成效。合勤投控以多元溝通管道、宣導活動、教育訓練三大方式，進行人權議題衝擊的減緩措施，藉以達到合勤投控人權政策執行方針所訂定的目標。

### 多元溝通管道

合勤投控在工資、工時、福利、休假、退休等方面符合法令規定，代表員工的聲音、意見也均能透過適當管道表達出來，並獲得充份溝通，展現出勞資雙方良性的互動。合勤投控重視員工與主管間開放多元的溝通管道，主要溝通諮詢管道，如內部各個會議、意見箱、公佈欄，內部傳閱文件、電子郵件等。而公司主管不定期地與同仁做面對面溝通，溝通會的名稱有「我有話要說」、「Town Meeting」等，讓員工坦然地說出對公司政策、公司營運、員工福利措施的疑惑、提議或是期望，溝通之後也會做成會議紀錄，讓該次溝通會議完整地進行，並由主管追蹤後續處理進度，致力於及時回應並解決員工意見。

#### 多元內部溝通管道



#### 通過溝通管道的反應件數

勞資會議 盟創、合勤、兆勤	23
員工意見調查 盟創	517
總經理 Town Meeting 盟創、無錫盟創、合勤、兆勤	55
員工代表大會 無錫盟創	62



## 宣導活動

### 總經理 Town Meeting



### 員工電子報



### 勞資委員會

成立「勞資委員會」，其勞資方代表以選舉方式產生，勞資會議也定期舉行，資方提出與勞方相關的工作與措施，勞方提出建議，務使勞資方在各項議題上有共同同意的作法，達成和諧關係。

### 重大營運變化的最短預告期

合勤投控依勞基法 16 條等相關規定辦理，於「雇主終止勞動契約之預告期間」，第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間規定：

- 繼續工作三個月以上一年未滿者，十日前預告
- 繼續工作一年以上三年未滿者，二十日前預告
- 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之

## 人權保護教育訓練

合勤投控提供了線上學習課程，每位新進員工在到職後，皆須接受人權保護法規遵循、性騷擾防治和全面的職業安全培訓，而每年全體員工必修的企業社會責任課程，亦包含以下內容，2022 年，人權相關課程受訓人次、時數及涵蓋率如下表：

人權保護宣導課程	受訓人次	受訓時數	涵蓋率%
盟創科技- 新竹廠	918	459	99.5%
無錫盟創科技- 中國無錫廠	7,989	3,995	99.70%
合勤科技/兆勤科技- 新竹廠	450	225	100%
總計	381	191	100%

性騷擾防治課程	受訓人次	受訓時數	涵蓋率%
盟創科技- 新竹廠	918	459	99.5%
無錫盟創科技- 中國無錫廠	7,989	3,995	99.70%
合勤科技/兆勤科技- 新竹廠	450	225	100%
總計	381	191	100%

## 人權議題管理做法與目標

人權議題	對象	規範做法	風險評估	減緩措施	追蹤改善	計畫達成目標
合理的工時及報酬	全體員工	薪資辦法	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞工風險因素識別評估表</li> <li>RBA 準則內部稽核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保障員工最低敘薪標準高於法定基本工資比例</li> <li>彈性上下班時間</li> </ul>	建立七休一加班管理與追蹤機制	符合合理工時及報酬規範
禁止強迫勞動	全體員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>反強迫勞動管理程序</li> <li>禁止精神及肉體虐待管理程序</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞工風險因素識別評估表</li> <li>RBA 準則內部稽核</li> </ul>	提供多元溝通管道	人權保護教育訓練	無重大違法情事
騷擾及霸凌零容忍	全體員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法</li> <li>預防職場暴力之書面聲明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年執行全場區不法侵害風險評估</li> <li>勞工風險因素識別評估表</li> </ul>	每年制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」 提供多元溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> <li>「職場不法侵害預防委員會」每三個月開會一次，進行紀錄</li> <li>人權保護教育訓練</li> </ul>	無性騷擾申訴案件
不歧視	女性員工 外籍勞工	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司任用辦法</li> <li>反歧視性管理程序</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞工風險因素識別評估表</li> <li>RBA 準則內部稽核</li> </ul>	提供溝通與申訴管道	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權保護教育訓練</li> <li>性騷擾防治課程</li> </ul>	無歧視申訴案件
身心健康與工作平衡	全體員工	定期召開勞資會議	員工活動參與率	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供完善的員工設施</li> <li>提供多元社團和員工活動</li> </ul>	員工活動滿意度調查	活動滿意 4 分以上 ≥ 90%
安全健康的工作環境	全體員工	環安衛政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>異常工作負荷高風險群的辨識及評估</li> <li>每年辦理健康檢查</li> <li>每年進行「員工肌肉骨骼症狀調查表」評估</li> </ul>	教導員工遵行「安全衛生危害鑑別評估管理程序」	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過 ISO45001 管理系統驗證</li> <li>定期追蹤潛在健康風險族群</li> </ul>	零職災事故 零職業病發生率
供應商人權保護	供應商	供應商行為準則	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商 CSR 評估調查表</li> <li>供應商現場稽核</li> </ul>	透過對供應商年度稽核避免供應商人權風險產生	<ul style="list-style-type: none"> <li>要求供應商針對人權風險進行改善措施</li> <li>制訂《供應商行為準則》</li> </ul>	100%完成宣導
負責任的礦產採購	供應商	禁用衝突礦產聲明	進行禁用衝突礦產調查	公告「禁用衝突礦產聲明」	要求供應商提供「金屬礦產來源調查表」	盟創依客戶要求完成調查，合勤/兆勤產品調查涵蓋率 > 90%

## 四. 職場健康安全

員工是公司最重要的資產，更是企業永續發展的基礎，合勤投控承諾提供員工的工作環境是一個幸福職場、健康職場與安全職場，透過多元的福利措施與活動，讓每位員工都受到妥善的照顧；以全方面對健康的管理與照顧，讓我們的員工保有身心的健康，達到工作與生活的平衡；依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，給予我們員工一個安全無虞的工作環境，同時對於承攬商，我們也維護其權益與安全，做到一個幸福健康與安全的工作職場。

### 承諾

#### 幸福職場

- 樂活活動
- 工作環境設施
- 貼心福利
- 女性安心職場
- 結社自由

工作與生活平衡

#### 健康職場

- 健康管理
- 健康促進
- 健康照顧
- 健康關懷
- 防疫措施


員工健康照顧

#### 安全職場

- 環境安全衛生政策
- 管理系統驗證
- 安全衛生風險管理
- 承攬商安全衛生管理

職場安全衛生

## 重大議題策略與目標

重大議題	營運影響力	推動策略	管理方針	2025年中期目標	2030年長期目標	SDGs
職業安全衛生	公司在安全優先的工作環境下，帶來持續營運與穩健成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>宣導工安文化</li> <li>進行安全意識教育</li> <li>落實預防管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率</li> <li>職災事故件數</li> <li>職業傷害頻率通過管理系統驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率&gt;95%</li> <li>職災事故件數 0</li> <li>職業傷害頻率=0</li> <li>通過 ISO45001 驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率&gt;98%</li> <li>職災事故件數 0</li> <li>職業傷害頻率=0</li> <li>每年通過 ISO45001 驗證</li> </ul>	 <p>就業與經濟成長</p>

## 近期目標與成果

主題	管理方針	2022年 目標KPI	2022年 達成狀況	2023年 目標KPI
工作與生活平衡	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工活動滿意度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各項活動依年度計劃如期完成</li> <li>活動問卷回收率<math>\geq 80\%</math></li> <li>滿意 4 分以上<math>\geq 90\%</math></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>疫情影響取消運動季、家庭日</li> <li>健行活動問卷回收率<math>\geq 80\%</math></li> <li>健行活動滿意 4 分以上<math>\geq 95\%</math></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各項活動依年度計劃如期完成</li> <li>活動問卷回收率<math>\geq 80\%</math></li> <li>滿意 4 分以上<math>\geq 90\%</math></li> </ul>
職業安全衛生管理系統	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過管理系統驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過 ISO45001 管理系統驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過 ISO45001 管理系統驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過 ISO45001 管理系統驗證</li> </ul>
職場安全管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率</li> <li>職災事故件數</li> <li>職業傷害頻率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職災事故件數&lt; 1</li> <li>失能傷害頻率(FR)&lt; 0.67</li> <li>失能傷害嚴重率(SR) &lt;1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>盟創廠區:無職災發生、合勤廠區:可記錄職業傷害 1 件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安教育課程涵蓋率&gt;98%</li> <li>職災事故件數 0</li> <li>職業傷害頻率 0</li> </ul>
安全設備管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>消防設備改善率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>消防設備改善率 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>消防設備改善率 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>消防設備改善率 100%</li> </ul>
職業病防治	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業病發生率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業病發生率 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業病發生率 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業病發生率 0</li> </ul>



## 1. 幸福職場：工作與生活平衡

### 樂活多元活動

員工為公司最重要的資產，合勤投控成立「合勤集團福委會」致力於創造最適合員工的優質環境，透過多元優於法令的活動及措施，希望同仁在工作與生活都能兼顧，以達員工的幸福狀態，並設立福委會網站，提供各項員工資訊及服務。

- **全集團大型活動**：家庭日、年度餐會，超過 2,500 人次同仁與眷屬參與。
- **運動季活動**：2022 年運動季活動參與人次約 310 位
- **藝文活動**：音樂會 Music corner、裝置藝術等。
- **社團活動**：福委會補助超過 17 個社團(球類、瑜珈、舞蹈、油畫、愛心社等)，每年超過 10,000 人次參加各類社團活動。
- **員工旅遊**：福委會體貼同仁的工作時間，將原本的團體旅遊開放成同仁彈性自選。
- **特約商店**：與各種商店簽訂企業特約，提供員工食衣住行各項優惠福利
- **其它各項補助**：端午、中秋、生日福利點數、急難救助、EAP 員工協助方案..等。



家庭日活動



新年活動

### 福委會網站



## 工作環境設施

合勤投控期望同仁在工作之餘能夠身心平衡，集團內設立各項福利設施，如：體育館、休閒室、便利商店、員工餐廳、咖啡吧休閒區、女性哺乳室及各項駐廠服務，如銀行、團保。

合勤投控設立了員工體育館，內有多元活動場地：含羽球、排球、籃球、撞球、乒乓球室、韻律教室及健身房等多項功能，讓同仁有豐富的活動的選擇，提供員工工作之餘的休閒場所，為合勤投控員工的健康升級。2022 年度合計超過 20,000 人次使用綜合體育館。

## 貼心福利

- **員工餐廳**：合勤投控餐廳每天提供超過條自助餐道的選擇。另有咖啡休閒區提供近百種餐點，讓同仁每天都可以有不同選擇。
- **宿舍**：為遠道而來同仁提供臨時住處，直到他們找到其它更適宜的住所。
- **同仁停車位**：提供所有同仁無論騎乘機車或汽車，皆有免費且充足的停車位。除專屬機車停車場，並有共計地下四層的汽車停車場。同時提供孕婦同仁及受傷同仁友愛車位、模範同仁臨近車位。
- **團體保險**：提供同仁及眷屬團體保險，安排保險公司人員駐點提供同仁保險諮詢及理賠申請服務。

員工咖啡廳



韻律教室



健身房



多元球場



## 結社自由

合勤投控尊重員工自由結社的權利，《自由結社及勞資會議管理程序》切實告知員工可自由加入選擇組織，不因此而有任何不良後果或受到公司的報復。

同時也完全支持社團成立的自由，並每年不曾間斷給予社團補助，現行運作的社團超過 18 個，社團類型包羅萬象：

- **球類**：籃球、排球、羽球、桌球、高爾夫球、壘球
- **戶外**：游泳
- **動態舞蹈**：東方舞、熱舞社、瑜珈社、太極拳、體能訓練社、有氧運動社
- **文藝**：油畫社、桌上遊戲社
- **公益**：愛心服務社
- **音樂**：民謠吉他社

除了內部平日的社團交流，同時鼓勵社團踏出集團對外交流，如：各類球類外部友誼賽或正式賽、油畫社、東方舞、太極拳、吉他社在公司外也有很多活躍表現。

多元化社團讓同仁選擇，合勤投控期望同仁在社團交流中有新朋友、新視野，進而能平衡生活、富足心靈。

## 女性安心職場

合勤投控關懷員工親子關係、女性勞工的工作需求及重視兩性工作平等，在制度規範、福利措施與員工設施方面，提供全面向多元保護與協助的安心工作環境。

- **歧視騷擾管理準則與規範：**《員工行為準則》規範，不得因性別、性傾向、懷孕或婚姻狀況等不同，而歧視騷擾或迫害對待員工。《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》明訂性騷擾申訴管道，性騷擾調查，應以不公開方式，保護當事人隱私權及人格權益。
- **兼顧家庭與工作的彈性上下班時間：**提供同仁可往前後 1 小時的上下班彈性時間，因應同仁須接送年幼子女、家庭照顧或個人需求的彈性。
- **育嬰留薪與回任：**當家庭成員需親自照顧時，得申請「家庭照顧假」，因家庭有新生成員面臨育嬰問題時，可依法申請育嬰留職停薪，留停期滿前，公司主動安排回任規劃。
- **母性勞工健康保護：**以母性健康保護調查單進行追蹤，協助公司與勞工共同評估健康風險危害因素及相關防護措施。
- **母性勞工多元福利：**設立哺乳室，提供各項貼心備品與設備的母性員工舒適空間，以及孕媽咪汽機車位，打造母性員工友善的工作環境。





## 2. 健康職場：員工健康照顧

合勤投控關懷員工的身心健康，提升員工在各個領域的表現與健康上的促進，除可讓員工在工作上提升產能外，也希望員工能有更好的生活品質，達到工作與生活的平衡。

而我們的努力獲得了政府的肯定給予「運動企業認證」及「職場健康促進認證」，讓我們更加確定健康管理對於員工的重要性。





## 健康管理

每年分別針對一般員工、主管與新進員工舉辦健康檢查服務，檢查項目與頻率皆優於法規要求。主管同時享有理級健檢，給予進一步的健康管理檢查項目，針對產線高風險的員工也給予鉛離子和游離輻射的特殊檢查，檢查費用皆由公司負擔。

**健康管理表單：**針對健檢結果篩選關懷追蹤對象，並使用廠內自行開發的健康管理表單進行優於法規的分級管理，分別為：A~D 級，除了安排 C 級及 D 級員工給與駐廠醫師一對一健康諮詢外，針對需就醫員工，公司提供一日看診假及就診補助費，期望讓員工擁有最佳的身心狀況。

**健康管理宣導：**在公佈欄上進行相關資訊的宣導，並提供體重機、血壓機讓員工隨時了解自己的健康狀況。

### 健康檢查分級管理結果

	A 級	B 級	C 級	D 級
合勤投控	14%	48%	16%	3%
盟創科技	13%	48%	27%	12%
合勤科技	16%	46%	29%	8%
兆勤科技	12%	47%	31%	10%
平均	14%	47%	26%	8%

### 2022 年度健康檢查人數

	合勤投控	盟創科技	合勤科技	兆勤科技
檢查人數	81	622	398	376

## 職業病預防

- 除每年定期實施健康檢查，也針對員工安排體格檢查，藉以瞭解員工身體健康狀況，作為工作安排參考；為預防職業病發生，建立勞工基本健康資料，檢查項目除了一般體格檢查及定期健康檢查外，包含配合每年健康檢查其進行之特殊作業檢查（鉛、游離輻射）。
- 目前尚未發現與職業病相關之紀錄

## 異常工作負荷

每年均定期經由勞工健康服務的醫護人員進行高風險群的辨識及評估，並針對異常工作負荷員工，給予員工諮詢及召集相關主管進行面談與健康指導，給員工更輕鬆樂活的工作環境。

根據職醫建議異常工作負荷分級 2 以上、合併心血管中風險、健康分級 D 者會觸發「工作負荷健康量表」追蹤關懷。

### 工作負荷評估項目：

年度職場健康量表	工作過勞分數	工作型態
個人過勞分數	月加班時數	-

## 肌肉骨骼傷害

每年會發起「員工肌肉骨骼症狀調查表」確保同仁不因工作因素導致肌肉骨骼的傷害。問卷依不同部位填寫疼痛分數，超過四分者，先了解疼痛的原因，若因工作所造成的不適感，需再會同職業專科醫師、護理人員、單位主管及職業安全衛生管理人員確認該名同仁的作業狀況並進行改善評估，以確保同仁在工作場域中的安全健康。

## 多元的健康促進活動

與政府單位共同辦理多元健康促進活動，包括：紓壓按摩、樂活動一動、防癌活動、健康講座、健走、戒菸、量血壓、捐血活動及疫苗注射服務等，並定期進行健康資訊宣導，提供員工利用不同方式達到健康成效。

為保障員工生命安全，設置自動體外心臟電擊去顫器(AED)，同時也辦理 AED 訓練課程，讓公司成為一個員工安心的工作場所。

### 健康促進活動

活動面向	主要活動
樂活運動	<ul style="list-style-type: none"> <li>樂活動一動</li> <li>環廠健走活動</li> </ul>
健康維護	<ul style="list-style-type: none"> <li>紓壓按摩</li> <li>防癌活動</li> <li>戒菸</li> <li>量血壓活動</li> <li>疫苗注射服務</li> <li>母親節健康促進活動 (足跟骨質密度/眼壓/BMI 測量)</li> <li>【虎哩健康】遠離代謝症候群 健康促進系列活動</li> </ul>
健康資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康講座</li> <li>AED 訓練課程</li> <li>健康資訊宣導</li> <li>新冠肺炎防疫電子報</li> </ul>

## 員工協助諮詢方案

提供「員工協助諮詢方案 (Employee Assistant Program, EAP)」，24 小時免付費諮詢服務。由律師、心理顧問、財務顧問、健康顧問等組成的專家服務團隊，提供同仁健康、法律、心理、財務、醫療等五大項諮詢，協助員工解決工作生涯、身心壓力、家庭婚姻、親子教養、工作管理、工作情緒、生活法律、稅務理財、保險諮詢及健康建議，以維護同仁的身心健康，並對於同仁的諮詢保密。

使用過 EAP 的同仁表示：透過 EAP 協助，有助於諮詢的議題解決 90%，依據 EAP 諮詢議題，提供同仁多元化類型講題。2022 年，共 33 個案透過使用 EAP 員工協助服務方案，尋求諮詢服務。



## 母性勞工健康保護

### · 母性勞工多元福利

關懷員工婦幼親子關係及重視兩性工作平等，設立哺乳室，為提供各項貼心備品與設備的母性員工舒適空間，包括母乳袋、溢乳墊與緊急求救專線電話等，並提供員工滿意度調查表，了解員工的回饋意見。

同時配合母性員工多元福利措施，如：孕媽咪汽機車位，為母性員工提供友善、優質的工作環境。



### · E化母性健康保護調查單

為有效提昇母性勞工健康管理執行效率，藉由網路雲端管理系統，自行開發「母性勞工健康管理評估表單」進行追蹤，以即時控管母性勞工健康，並後續由職業安全衛生人員與醫護人員進行工作適性評估及分級管理，以有效協助公司與勞工共同評估健康風險危害因素及相關防護措施，落實《女性勞工母性健康保護實施辦法》。2022年，母性勞工風險等級皆為第一級管理（所從事工作或健康問題，無害母體、胎兒或嬰兒健康）。

### 評估流程:

發起		網路資訊系統發起「母性健康保護評估表單」
第一關	母性勞工	填寫基本資料、認知作業限制和評估作業風險
第二關	單位主管	評估是否有工作調整需求
第三關	職護	提供健康檢查報告
第四關	職安衛人員	評估是否進行變更工作條件或採取控制及管制措施
第五關	職醫	健康管理結果評估分級、工作適性綜合建議和下次追蹤管理時間評估
第六關	母性勞工	母性勞工確認醫生評估結果

## 健康中心服務

為關心同仁健康，公司設置健康中心，並設有專任護理人員及駐廠醫師，提供同仁健康諮詢。

聘雇專業視障按摩師，提供員工下班後免費舒壓按摩服務，並善盡照顧社區及弱勢之責任。2022年超過2,450人次使用此服務，滿意度95%。

### 服務項目:

健康衛教諮詢	醫療轉介建議
員工職業病	配合政府四大指引管理
固定的問診服務時間，提供員工免費衛教諮詢	

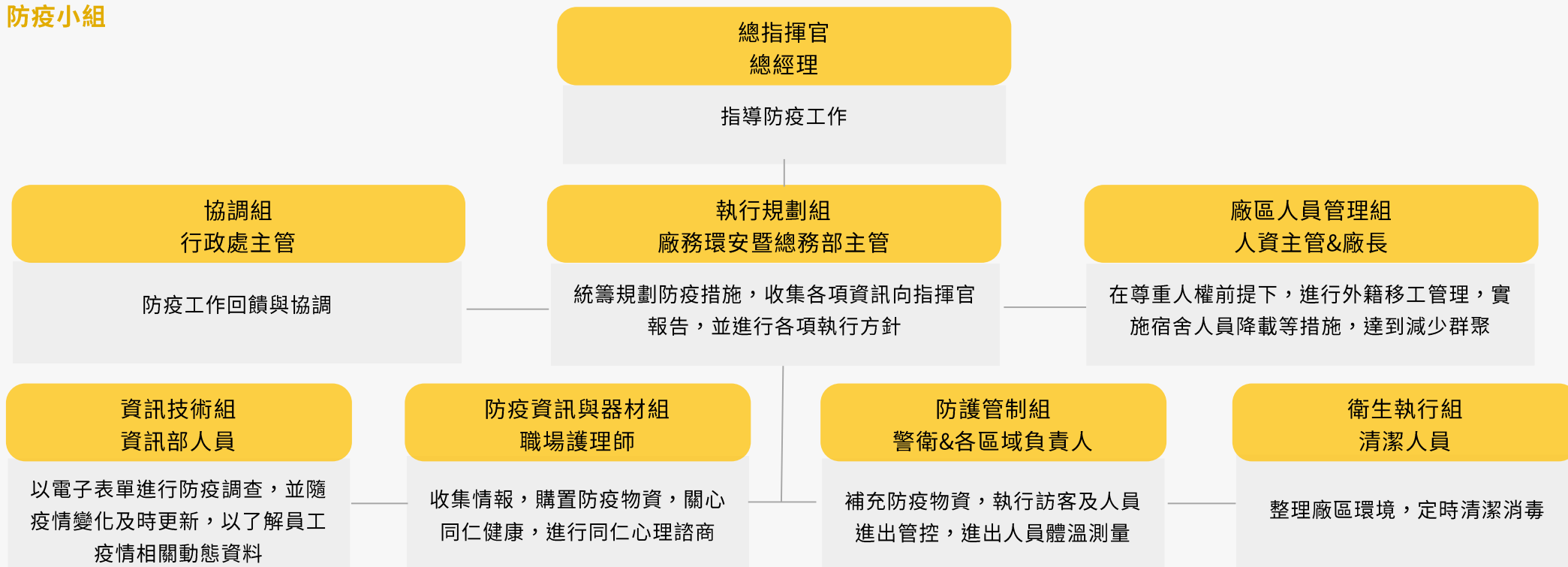
## COVID-19 防疫因應

面臨 COVID-19 極大威脅，成立防疫小組，由各子公司總經理擔任指揮官，持續掌握最新疫情資訊，全力配合政府政策，及時提供同仁最佳的防疫保護措施，與全球共同抗疫。於口罩短缺期間，提供員工口罩因應疫情，在政府開放疫苗施打時，領先業界提供員工疫苗施打專案補助鼓勵同仁施打。面對疫情驟變，防疫小組每日固定開會，監控周遭縣市的疫情發展、討論新政策措施與因應、每日追蹤同仁健康狀況、確認防疫物資的充足性、人員進出管制、環境的加強清潔消毒，員工分區分流上班、線上會議等，以滾動式因應管控。

同時面對疫情對業務的影響，除向客戶針對疫情說明狀況，也積極針對供應鏈進行物料供貨狀態的追蹤，降低疫情對公司營運的衝擊。

此外，訂立「員工傳染病管理辦法」明確定義防疫的權責單位、疫情調查、防疫稽核及作業環境消毒等內容。

### 防疫小組





## 重點疫情管理與措施

### 疫情資訊蒐集與宣導

- 即時疫情及防疫規範通報
- 每日填寫「員工自主健康管理表」
- 建置「員工(同住家人)確診通報單」，系統可自動回復確診注意事項
- 建置「員工解隔通知單」，系統於解隔前一日及當日會自動提醒當事人注意事項
- 每日體溫量測回報
- 定期調查員工疫苗施打情況
- 員工防疫觀念宣導

### 業務衝擊的掌控

- 主動對客戶溝通公司受疫情影響的情況與因應措施
- 了解客戶及供應商，受疫情影響的情況
- 與客戶進行訂單與出貨上的業務協調
- 對供應鏈進行物料供貨狀態的追蹤
- 物料短缺因應措施

### 避免群聚感染措施

- 餐廳座位調整
- 個人座位用餐
- 電梯人數限制
- 禁止訪客進入廠區
- 設立開放空間臨時會客區
- 群聚場地(如:體育館)停止開放
- 群聚活動暫停舉行
- 雙北通勤同仁居家上班
- 上班分流機制，WFH 配套措施同步啟動
- 使用視訊或電話進行會議
- 出入口依時段分區管制
- 減少國內差旅；禁止國外出差



### 員工獎勵措施

- 專案補助同仁施打疫苗
- 提供疫苗接種假及休養假
- 配合防疫調整人事出勤規章
- 啟動防疫照顧假，家有 12 歲以下兒童，授權主管 WFH 彈性化實施

### 人員防疫措施

- 公共區域強制配戴口罩
- 每週定期發放口罩
- 進入廠區須先測量體溫
- 發放體溫量測卡、快篩劑



### 環境設施與清潔

- 提高公共空間消毒頻率
- 每周定期全廠消毒
- 裝設感應式水龍頭
- 備齊防疫物資及清潔用品

## 3. 安全職場：職場安全衛生

### 3.1 環境安全衛生政策

合勤投控藉由環境及安全衛生政策之制定及宣示，表達對整體環境及職業安全衛生管理原則，並作為設定與檢討環境及安全衛生目標之架構，公司全體員工承諾遵守環境及 HSF 與安全衛生政策與手冊之規範事項善盡責任。

環境保護及維護員工安全健康，是我們始終不變的堅持，除了遵守政府相關法令規章，落實環境及 HSF 政策、安全衛生政策外，亦持續推動改善環安衛管理及日常各項實務運作，以系統化的整合，推動品質、環境及職業安全衛生管理工作，依循 PDCA 的運作流程，推動環境及職業安全衛生管理工作，以建立嚴密而有效的環安衛管理系統，並追求持續改善。

#### 安全衛生委員會

勞資共同組成正式的安全衛生委員會，每季開會一次，總經理審核會議內容，成員包括：職業安全衛生人員、各部門之主管、監督、指揮人員、職業安全衛生有關之工程技術人員、從事勞工健康服務之醫護人員、勞工代表。

## 環安衛政策



遵循環保、安全及衛生法規



塑造環保、安全及衛生文化



建構安全衛生工作環境，預防職業疾病，保護員工身心健康



控管溫室氣體排放及能資源耗用，減緩和調適氣候變遷



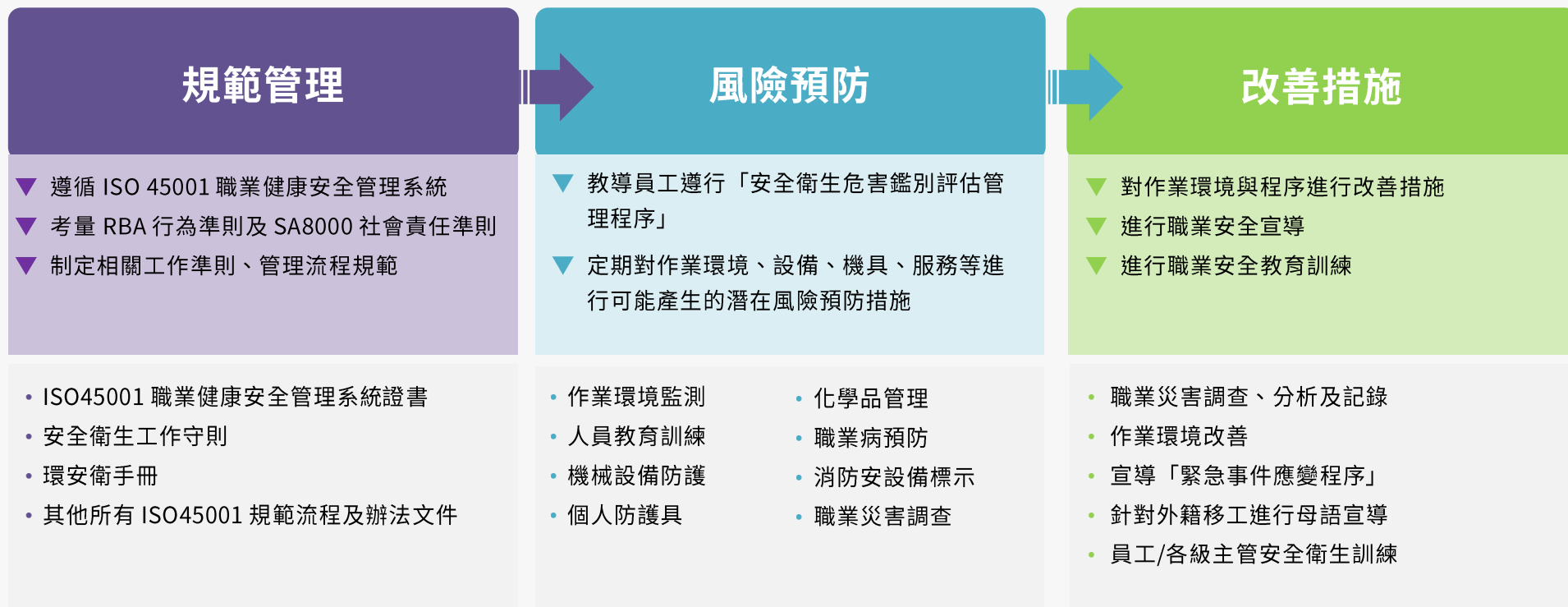
研發生產綠色產品，符合國際危害物質管理規範及客戶綠色環保要求



優先採購高效率的能源產品，改善能源設備，提升能源績效

## 3.2 安全衛生管理流程

合勤投控依據「ISO 45001 職業健康安全管理系統」，同時也考量 RBA 行為準則及 SA8000 社會責任準則，落實環境安全管理，我們以規範管理、評估風險、改善輔導三個流程執行方針，確保員工、承攬商於工作環境的安全無虞，達到零事故的目標。



### Step1: 規範管理

合勤投控旗下於台灣廠區的子公司盟創科技、合勤/兆勤科技新竹廠區，目前皆已通過 ISO45001 職業健康安全管理系統，並更持續積極符合國內最新標準，進而提升競爭力。

## Step2: 風險預防

### 安全衛生風險管理

安全衛生風險方面，危害預防措施包括：作業環境監測、作業環境改善、人員教育訓練、機械設備防護、個人防護具、化學品管理、消防設備標示、職業災害調查、風險評估及緊急應變措施等，透過上述管理機制，確保員工能在一個良好舒適環境中工作。

#### 作業環境監測

物理性：噪音、照度。

化學性：二氧化碳、有機溶劑、鉛。

#### 作業環境改善

- 落實 6S 作業管理。
- 保持廠內通風明亮，物料皆依規定擺放整齊
- 每半年進行檢測、紀錄，如有異常，立即處理改善。

#### 機械設備防護

針對機械(堆高機及公共設施設備)、危險性設備(高壓氣體設備)每年定期實施檢查，張貼危害標示、確保安全無虞。

#### 個人防護具管理

要求可能接觸危害物質員工須使用個人防護具，明確標示及配戴方式。

#### 溫濕環境、噪音、振動防制

- 作業現場及電子倉濕度為 35%~60%，零件溫度控制為 15~30 度
- 每半年委託合格之檢測機構蒞廠進行作業環境監測，公告為噪音區發放耳罩或拋棄式耳塞供佩戴。

#### 化學品管理

- 建立化學品管理 E 化系統，隨時可下載最新安全資料表
- 制定「危害通識計畫」並針對危害通識教育訓練指導員工危害物質分類儲存、使用、廢棄等，強化作業人員處理危害物質之能力。

#### 消防設備標示

- 公司消防設備皆依法規定予以設置且皆有明確標示，以供救災使用。
- 針對廠內消防相關設備每月進行自動檢查(如避難指示燈、各類滅火器、室內/室外消防栓箱)。安全梯出入口皆懸掛疏散路線圖，並於廠內適當地點設置緊急照明燈具，本廠亦設有緊急發電機，於停電狀況，可立即啟動提供足夠之照明。每年委外進行檢查，確保相關設備正常。





## 緊急應變措施

每年或依現況定期修正「安全衛生危害鑑別評估管理程序」及「緊急事件應變程序」，並教導員工遵行。

除了每半年實施人員滅火、通報及避難訓練等緊急應變訓練課程外，定期皆進行火災、地震、化學品洩露等緊急疏散演練。



### 日夜班緊急應變小組

廠區	組別	成員人數
盟創廠區	6 組別：指揮中心、通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班	36 人
合勤廠區	5 組別：通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班	33 人

## 職業災害調查、分析及記錄

針對廠內員工或承攬商作業中發生意外事故，除第一時間本廠急救人員立即處理外，工安環保單位亦會針對該情形進行事故調查分析，並研議預防再發防止對策。各部門主動委派人員協助調查，將其結果有效性改善。

- 各部門如發生虛驚事件，皆可透過主管、部門種子人員、工安環保單位陳報虛驚事件，由工安環保單位每月彙整虛驚事件進行預防。
- 每月統計員工受傷件數、事故類型、請假天數原因等調查紀錄。針對廠內常發生之意外事故進行預防再發防止之對策。
- 近年均無任何爭議、受罰或賠償之安全衛生事件。
- 每月進行職業災害統計網路填報

### 2022 年職業傷害統計

	合勤投控	盟創科技	合勤科技	兆勤科技
總工時 (小時)	260,912	1,386,016	893,952	768,160
職業傷害造成的死亡比率	0	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0	0	0
可記錄的職業傷害件數	0	0	1	0
可記錄的職業傷害比例	0	0	0.23	0
虛驚事故發生率	0	0	0	0
職業病造成的死亡比率	0	0	0	0
可記錄職業病件數	0	0	0	0

註一：僅統計台灣與中國地區

註二：總工時＝當年度年底該類別員工人數×總工作日數×每日工作小時數

註三：根據 200,000 工作小時計算比率，工傷率 IR＝(工傷總件數／工作總時數)×200,000

註四：在計算可記錄之職業傷害的數量與比率時，包括由職業傷害所造成的死亡人數

註五：僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害

### Step3: 改善措施

#### 員工及各級主管安全衛生教育訓練

- 員工及各級主管均進行安全衛生教育訓練，廠內安全衛生在職教育訓練課程，依規定每位員工每三年至少接受 3 小時課程。
- 新進及轉調員工，皆需接受系列性的環安衛、ISO45001 管理系統相關的職前訓練，使新進員工瞭解各項制度規章及工作所需技能；職務調動之員工皆需要接受與作業相關之訓練後方可擔任。

2022 年職業安全教育課程	受訓人次	受訓時數	涵蓋率%
一般員工	2,852	38,571	99.86%
新進人員	7,350	168,819	100%
非員工的工作者	288	1,180	100%
總計	10,202	207,390	100%

#### 外籍移工母語宣導與教育訓練

以外籍移工當地母語製作職業健康與安全宣導標語與海報，並針對作業環境與程序等進行教育訓練。



### 3.3 非員工工作者安全衛生管理

合勤投控的健康與安全政策也涵蓋了非員工工作者，包含派遣員工、保全、團膳及清潔人員，在公司活動的安全衛生及健康管理。為落實管理制度，制定「承攬商環安衛管理辦法」，並每年對承攬商進行安全衛生教育訓練，符合人權相關的法規，同時也對非員工工作者進行健康關懷與管理。

#### 承攬商環安衛管理辦法

- 與承攬商負責人或代理人召開施工前會議並建立協議文件，其了解廠區規定及該工程項目之安衛注意事項。
- 所有作業需通過申請，並於施工前召集承攬商進行危害告知教育訓練，使其施作人員瞭解現場危害及確認相關防護措施後，方可作業。
- 監工人員需於作業現場監督，作業前、中、後需親自檢查。
- 施工完畢，需將高風險作業申請單繳回工安環保單位以確認作業完畢。
- 承攬商如違反廠內規定，則依罰責處罰，並要求停止該項作業，直到缺失改善為止。

#### 非員工工作者安全衛生及人權教育

每年對承攬商進行安全衛生教育訓練，使其了解公司環境中的風險與作業中的危害，以減少事故的發生。所有保全人員皆為約聘自合法專業保全公司，經嚴格徵選及相關認證訓練，確保相關安全業務執行，其對承攬商的教育訓練均符合人權相關的法規。

	受訓人次	受訓時數	涵蓋率%
非員工的工作者	288	1,180	100%

#### 非員工工作者健康追蹤

每年審查承攬商健康報告，並進行非員工工作者健康結果追蹤關懷，同時與員工共同享用健康餐、素食等多樣化選擇的餐食，疫情期間，每日與員工一起進行健康管理，填寫健康管理表。

#### 非員工工作者職業傷害統計

職業傷害所造成的死亡數量	0
嚴重的職業傷害的數量	0
可記錄的職業傷害數	0
虛驚事故發生率	0
職業病所造成的死亡數量	0
可記錄之職業病的案件數量	0



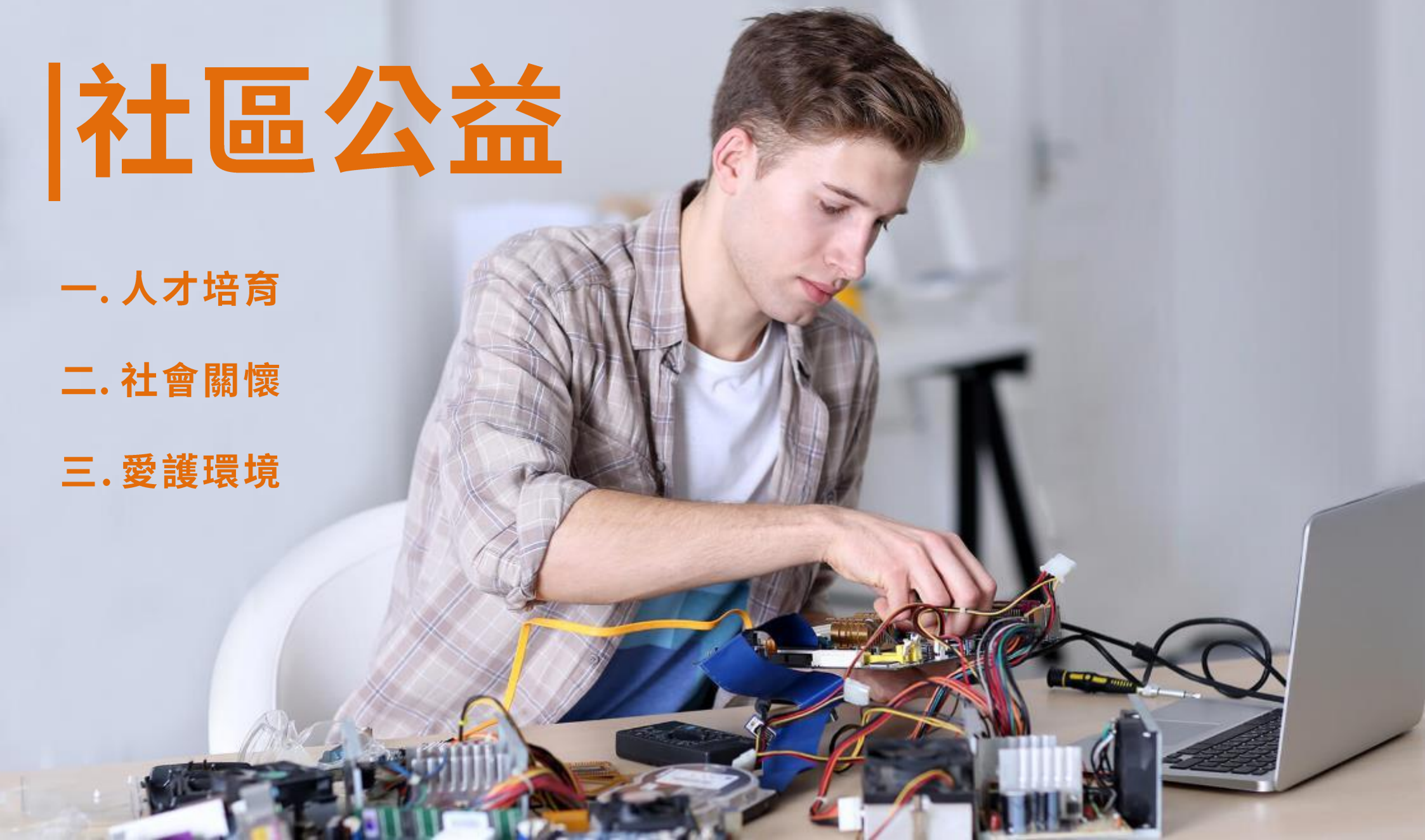


# |社區公益

一. 人才培育

二. 社會關懷

三. 愛護環境





## 策略與目標

主題	營運影響力	推動策略	管理方針	2025 年中期目標	2030 年長期目標	SDGs
公益支出符合人才培育主軸	公益活動協助企業與在地建立良好關係，強化企業形象	以獎學金、產學合作、自行籌辦、贊助人才培育相關活動	長期持續性	每年以公益捐贈支持人才培育相關計畫	每年以公益捐贈支持人才培育相關計畫	 優質教育
公益活動支持合勤投控淨零長期目標		每年在公司內或社區中籌辦、贊助推廣環保減碳公益活動	活動參與人次	2025 年每年影響公司及社區內 2000+人次參與企業內舉辦之減碳環保活動或講座	2030 年每年影響公司及社區內 5000+人次參與企業舉辦之減碳環保活動或講座	 氣候行動

## 近期目標與成果

主題	管理方針	2022年 目標KPI	2022年 達成狀況	2023年 目標KPI
獎學金捐助	每年持續	每年持續獎學金捐助	獎助 883 萬元，367 學生人次	每年持續獎學金捐助
培育人才活動	每年持續參與人次	每年持續相關活動贊助或舉辦	共贊助 4 場活動	每年持續相關活動贊助或合辦
社會關懷活動			聖誕公益活動【愛在聖誕。鞋盒傳愛】 共送出 140 盒愛心鞋盒，172 位同仁參與	
愛護環境活動			Walk From Heart 公益健走計步活動 活動累積總步數為 156,479,524 步，減少 19,559 公斤的二氧化碳，活動效益款項捐贈兩家公益單位：心路基金會、創世基金會。	



## 我們回饋社會的理念

「創新」是合勤投控的核心價值，我們不斷致力於將創新的價值與創新的作法反映在我們的社會公益活動上。

合勤投控的高階主管們身體力行，更鼓勵員工參與社區關懷，回饋社會，合勤投控強調企業對社會與環境要形成一個具有影響力的網絡，並擴張影響力達到拋磚引玉的效果。

合勤投控對社會的回饋上，本著包含以下理念：

根據合勤投控「永續發展實務守則」，明文宣示對社會責任的實踐：應評估公司經營對社區之影響，並適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。應經由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務，參與社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動，以促進社區發展。

合勤投控於總部所在地，經由直間接觸到需要幫助的學校及機關團體與其相關單位瞭解到需求，經內部評估能力範圍及擬定計劃後，即開始投入社區關懷並以長期推展為目標。



# 一. 人才培育

除了以高比例的研究經費及研發人才編制，提供更高品質的網際網路生活外，更將這樣的理念回饋於社會，孕育有潛質的研發人才。

## 1. 進步文教基金會

關懷弱勢獎助清寒，創辦人朱順一博士從自身做起，以私人提供獎助學金的方式於 1999 年成立「進步文教基金會」及「朱順一合勤獎學金」。

「進步文教基金會」以「研究推動公共政策事務」、「促進社會之進步與和諧發展」及「推展教育機會均等」為目的，制定明確工作內容，從事以下贊助計劃：

- 公共事務之研究諮詢及資料服務，委託、接受委託或補助公共事務、政策及應興革事項相關之研究與推動。
- 與國內外相關文教機構與人士交流，增進國際合作，促進公共政策之研究與發展。
- 出版研究文教、公共事務與政策之刊物。
- 設置獎助學金獎勵學生向學。
- 贊助教育及藝文等相關公益活動或社團。
- 贊助、推廣並舉辦各類自然科學、人文藝術、科技教育等活動。
- 獎勵參與教育、文化、科學、創意競賽及表現優秀者。
- 其他與創立宗旨有關之公益性教育事務。

## 2. 朱順一合勤獎學金

「朱順一合勤獎學金」於 1999 年成立，至 2022 年已頒發 24 年，提供清華大學、陽明交通大學、中央大學成績表現優異的學生，預計受惠學生每年約 50 人；提供竹東高中、竹南高中、新竹女中、新竹中等高中獎助學金，預計受惠學生每年約 300 人。

「朱順一合勤獎學金」自創立以來，已累積獎助 超過 1.54 億元獎學金，幫助了 5,594 人次。2022 年共獎助約 883 萬元，367 人次受惠。朱順一董事長於 2016 年起，亦響應清華大學旭日計畫，贊助其獎學金每年 20 萬元。2022 年，贊助陽明交通大學飲水思源獎學金，鼓勵優秀但經濟弱勢之學子安心就學，受惠學生 1 人。





### 3. 合勤基金會

合勤基金會以發揚合勤投控及合勤科技、兆勤科技、盟創科技等子公司之共同信念——「推動創新與創業」及「力行社會公益」為出發點，積極向外拓展並持續深耕，並以「鼓勵創新、支持創業」、「培育優秀人才」與「善盡社會責任」為主軸，期望成為火種，拋磚引玉的展現回饋社會的企業精神。

了解更多合勤基金會: <https://foundation.zyxelgroup.com/>



鼓勵創新 Encourage innovation



支持創業 Support entrepreneurship



培育優秀人才 Nurture talent



善盡社會責任 Implement Social Responsibility



## 鼓勵創新、支持創業

合勤基金會希望從校園著手，鼓勵學生們在學期間踴躍參與各類活動，透過提供基金會的資源與能量支持校園內與創新創業相關之演講與活動，期待藉此給予青年學子更多養份，能於其中開拓更多可能性，找到屬於自己的方向。

## 培育優秀人才

### 贊助 AIS3 教育部資安人才 2022 活動場地

支持教育部資安人才培育計畫，鼓勵跨域教學以培育跨資安人才也希望透過支持實務實戰的 AIS3 課程，以培訓國際資安競賽選手及資安攻防人才，並期許未來產學鏈結以培育產業所需人才。



## 支持創新學術研究方向

同時為鼓勵產業界與學校的合作，強化青年人才的技術與實務能力，培植企業研發潛力與人才，支持教授與學生網路通訊以及資安相關的研究計畫，推動學術研發與產業創新連結。

除建立支持社會議題趨勢討論專頁-公共相對論外，亦贊助校園公共政策講座，針對企業相關的公共政策重大議題，邀請產官學界領導人士進行。

學校	研究計畫	合作期間
陽明交通大學	AI-Empowered Wi-Fi Self-Optimization and User Association Scheme	2021-2022
	Wi-Fi Motion Sensing Technology	2021-2022
中央大學	AI Log-Based Anomaly Detection Framework	2022
	機器學習應用於惡意/非惡意檔案過濾系統	2022-2023

## 善盡社會責任

以善盡社會企業責任為出發點，支持與參與各種形式之公共論壇、環保、慈善公益活動，並鼓勵具關懷人文土地或愛護環境理念之實踐，期以基金會資源回饋社會，為社會關懷與健全發展，盡一份心力。

## 二、社會關懷

跟隨董事長朱順一博士回饋社會的理念與腳步，鼓勵支持同仁投入各項公益活動，呼應社會需求，並內化為企業社會責任文化，落實企業回饋社會。

### 1. 公益活動參與

#### 【愛在聖誕。鞋盒傳愛】聖誕鞋盒公益捐贈活動

合勤基金會號召合勤投控的同仁們參與聖誕公益鞋盒活動，募集全新實用的文具用品、閱讀書本、生活物品及運動用品、益智玩具等，將溫暖的祝福與鼓勵傳遞給台東廣原國小、台東尚武國小以及台南橄欖園關懷協會永康課輔中心的孩子們。活動最後送出 140 盒愛心鞋盒，共有 172 位合勤投控同仁一起愛心參與。



#### 【把愛傳出去，愛心不斷線】網路設備公益捐贈建置

以「行動傳遞愛，愛心不斷線！」為目標，捐贈網路通訊設備予有需求的公益單位，共將 463 台設備分送至 37 個單位，包含心路基金會、家扶基金會、弘道基金會等公益單位，協助網路環境設備的更新與建置。

透過這次的捐贈，依據單位需求分配 Zyxel 品牌網路交換器、無線路由器、無線基地台及防火牆，並協助布建穩定且高速的寬頻網路設備，使得受限於資金及設備資源不足的社福機構，大幅提升網路速度及作業效率。同時，國內有許多弱勢孩童及偏鄉學生缺乏足夠的資源學習，亟待政府或企業出手協助補足數位設備缺口。此次的愛心捐贈讓這些弱勢孩童及學生們得以順利在線學習，期望縮短城鄉學童的數位落差，跟上數位學習的腳步。

身為網通產業領導品牌，期望透過我們高品質的產品，提供健全平穩的網路環境，成為公益單位實踐與推廣公益目標過程中支持的力量。



## 2. 愛心服務社

合勤投控員工自發性成立「合勤投控愛心服務社」，持續多年參與總公司所在地台灣新竹地區的公益或社區活動，合勤投控員工社團「愛心服務社」長期進行以下社區關懷活動：

- 鼓勵同仁捐贈發票予需求單位
- 提供場地供公益團體駐廠直售

唯 2022 年因 COVID-19 疫情影響，近距離接觸活動皆暫停。持續靜態活動，如發票捐贈、認購社會福利基金會仁愛天使創作 等。

### 社福團體公益販售

每年合勤投控春季活動，設立愛心攤位並結合公司駐廠廠商 7-11 盟創門市贊助愛心麵包，讓同仁以捐助發票或零錢方式幫助社福團體。唯 2022 年因 COVID-19 疫情影響，近距離接觸活動皆暫停。



## 三. 愛護環境

為提倡環保意識，合勤投控長期捐助或支援社會團體及配合政府機關舉辦的自然生態保育、綠化環境、資源回收等主題活動，以達拋磚引玉，善盡企業社會責任。

### 1. 舉辦綠色環境活動

#### Walk From Heart 公益健走計步活動

舉辦為期八周之公益健走計步活動，為鼓勵大家於日常生活中建立運動習慣與生活減碳的概念。合勤基金會號召合勤投控同仁為愛而行，支持活動以每累積 8,000 步就捐 5 塊。活動累積總步數為 156,479,524 步，共捐出兩家公益單位：心路基金會 48,898 元，創世基金會 48,898 元；同時活動所累積的步數，若換算成一台房車行駛同等距離，這個步數可減少 19,559 公斤的二氧化碳，等同 1,630 棵樹一整年的吸收量！





## 蔬 per day 蔬食日減碳活動

為落實集團內環境教育，鼓勵同仁從日常生活中實行減碳，邀請同仁以實際行動落實環境永續。為期半年活動，每月以當期環境主題，搭配精心挑選美味又低碳的蔬食餐盒，提供給同仁訂購，並邀請同仁在社群平台上分享蔬食餐的照片，讓更多人認識肉食與氣候的關係，進而鼓勵大眾調整飲食選擇，以少肉多蔬為環境出一分力。共有 887 人次參與，以環保署蔬食一餐減碳量 0.8 公斤計算，相當於減少了 710 公斤的二氧化碳！



## 2. 環保工安月活動

### 電池回收

2009 年起，響應新竹縣環保局推動「廢乾電池生命週期管理公約」，辦理廢電池回收活動，讓員工瞭解隨意丟棄廢電池對環境之影響。

### 機車排氣污染防治

為減少機車排氣所造成的環境污染，2008 年起，與新竹縣環保局合作機車定檢活動，並於 2021 年起，連續兩年獲新竹縣空氣污染防治特優獎。



## 贊助環保杯推廣活動

響應環保署在 2022 年 7 月 1 日正式上路的自備飲料杯購買飲料優惠五元以上的政策，支持基金會所在辦公室舉辦的 8/18~11/17 咖啡吧環保杯推廣活動，贊助活動禮品。



## 3. 社區環境美化

### 合勤公園、盟創公園

合勤投控於合勤廠區及盟創廠區，綠地面積分別達 5,140 及 9,533 平方公尺，不但綠化環境也提供員工遊憩的場所。





## GRI 永續性報告準則對照表

使用準則：GRI 永續性報告準則(2021) (GRI Sustainability Reporting Standards 2021)

報導範圍：2022 年 1 月 1 日~12 月 31 日期間的内容

使用版本：GRI 1: 基礎 2021

適用行業範圍：無

### 通用準則

編號	揭露項目	報告相關章節	頁碼	說明
<b>GRI 2：一般揭露(2021)</b>				
<b>1. 組織及報導實務</b>				
2-1.	組織詳細資料	關於合勤投控	6	詳見本公司 <u>2022 年公司年報</u> P5
2-2.	報導實體	關於報告書 公司治理：二.財務績效	3 38	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3	2022 年 1 月 1 日~12 月 31 日
2-4	資訊重編	關於報告書	6	無資訊重編
2-5	外部保證/確信	關於報告書	3	
<b>2. 活動與工作者</b>				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於合勤投控 夥伴關係：二.供應商管理	6 60	
2-7	員工	友善職場：一.多元包容任用	114	員工人數與前一報導期間無顯著波動
2-8	非員工的工作者	友善職場：一.多元包容任用	114	與前一報導期間無顯著變化
<b>3. 治理</b>				
2-9	治理結構及組成	公司治理：一.治理結構	33	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理：一.治理結構	33	
2-11	最高治理單位的主席	公司治理：一.治理結構	33	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理：一.治理結構	33	
2-13	衝擊管理的負責人	公司治理：一.治理結構	33	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續管理：二.永續委員會	18	
2-15	利益衝突	公司治理：三.誠信經營	41	
2-16	溝通關鍵重大事件	公司治理：一.治理結構	33	

編號	揭露項目	報告相關章節	頁碼	說明
2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理: 一.治理結構	33	
2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理: 一.治理結構	33	
2-19	薪酬政策	友善職場: 一.多元包容任用	114	
2-20	薪酬決定流程	公司治理: 一.治理結構	114	
2-21	年度總薪酬比率	-	114	屬公司機密，暫不揭露
4. 策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	永續管理: 一.永續管理架構	13	
2-23	政策承諾	永續管理: 一.永續管理架構	13	政策承諾亦公布於合勤投控官網企業永續網頁: <a href="#">永續政策</a>
2-24	納入政策承諾	公司治理: 三.誠信經營		
2-25	補救負面衝擊的程序	公司治理: 三.誠信經營	41	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	公司治理: 三.誠信經營 永續管理: 四.利害關係人溝通	41	
2-27	法規遵循	公司治理: 三.誠信經營	41	
2-28	公協會的會員資格	公司治理: 二.財務績效	38	
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	永續管理: 四.利害關係人溝通	21	
2-30	團體協約			公司與勞工關係和諧，並無組織工會需要，而公司重視勞工人權，定期召開勞資會議
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	永續管理: 四.利害關係人溝通	21	
3-2	重大主題列表	永續管理: 四.利害關係人溝通	21	
3-3	重大主題管理	永續管理: 四.利害關係人溝通	21	

## 特定主題準則

200 系列:經濟主題					
GRI 201: 經濟績效					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	公司治理 人才吸引與留任	公司治理: 二.財務績效 友善職場: 一.多元包容任用	31 114	
201-2	氣候變遷產生的財務影響及其它風險與機會	氣候策略	永續環境: 一.氣候變遷 附錄:TCFD 氣候相關財務揭露對照表	78 168	
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	人才吸引與留任	友善職場: 一.多元包容任用	114	
GRI 203: 間接經濟衝擊					
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會參與	社區公益: 一.人才培育	162	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	社會參與	-	-	無顯著的間接經濟衝擊
GRI 204: 採購實務					
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續供應商	-	-	未揭露
GRI 205: 反貪腐					
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	從業道德	公司治理: 三.誠信經營	41	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	從業道德	公司治理: 三.誠信經營	41	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	從業道德	公司治理: 三.誠信經營	41	本年度無經舉報貪腐事件
GRI 206: 反競爭行為					
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	從業道德	公司治理: 三.誠信經營	41	合勤投控無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為
GRI 207: 稅務					
207-1	稅務方針	公司治理	公司治理: 二.財務績效	38	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	公司治理	公司治理: 二.財務績效	38	
300 系列:環境主題					
GRI 302: 能源					
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	永續環境: 二.能源管理	93	本年度盟創廠區、合勤廠區未使用再生能源，故未揭露消耗量
302-3	能源密集度	能源管理	永續環境: 二.能源管理	93	
302-4	減少能源消耗	能源管理	永續環境: 二.能源管理	93	
GRI 303: 水與放流水 (2018)					
303-3	取水量		永續環境: 三.水資源管理	95	
303-4	排水量		永續環境: 三.水資源管理	95	
303-5	耗水量		永續環境: 三.水資源管理	95	
GRI 304: 生物多樣性					

304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區			無
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊			無
304-3	受保護或復育的棲息地			無
GRI 305：排放				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	氣候策略	永續環境：一.氣候變遷	78
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	氣候策略	永續環境：一.氣候變遷	78
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	氣候策略	永續環境：一.氣候變遷	78
305-4	溫室氣體排放密集度	氣候策略	永續環境：一.氣候變遷	78
305-6	破壞臭氧層物質的排放	氣候策略	永續環境：五.空氣污染防治	99
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	氣候策略	永續環境：五.空氣污染防治	99
GRI 306：廢棄物 (2020)				
306-1	廢棄物生產與相關重大衝擊		永續環境：四.廢棄物管理	97
306-2	廢棄物重大衝擊管理		永續環境：四.廢棄物管理	97
306-3	廢棄物產生		永續環境：四.廢棄物管理	97
GRI 308：供應商環境評估				
308-2	供應鏈對環境的負面影響，及所採取的行動	永續供應商	夥伴關係：二.供應商管理	60
00 系列:社會主題				
GRI 401：勞雇關係				
401-1	新進員工和離職員工	人才吸引與留任	友善職場：一.多元包容任用	114
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	人才吸引與留任 職業安全衛生	友善職場：一.多元包容任用 友善職場：四.職場健康與安全	114 141
401-3	育嬰假	人才吸引與留任	友善職場：一.多元包容任用	114
GRI 402：勞/資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	人權管理	友善職場：三.人權管理	132
GRI 403：職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	141
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	142
403-3	職業健康服務	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	142
403-4	有關職業安全衛生工作者參與、諮商與溝通	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	142
403-5	有關職業安全衛生工作者訓練	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	142
403-6	工作者健康促進	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	142



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	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	142	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	142	
403-9	職業傷害	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	142	
403-10	職業病	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	142	
GRI 404：訓練與教育					
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培育與發展	友善職場：二.人力資本發展	125	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育與發展	友善職場：二.人力資本發展	125	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	人才培育與發展	友善職場：二.人力資本發展	125	
GRI 405：員工多元化與平等機會					
405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理 人才吸引與留任	公司治理：一.治理結構 友善職場：一.多元包容任用	33 115	
GRI 406：不歧視					
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權管理	友善職場：三.人權管理	133	
GRI 407：結社自由與團體協商					
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	人權管理	友善職場：三.人權管理	133	
GRI 408：童工					
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	永續供應商 人權管理	夥伴關係：二.供應商管理 友善職場：三.人權管理	61 133	本年度營運據點和供應商無使用童工或年少工作者重大風險
GRI 409：強迫或強制勞動					
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權管理	夥伴關係：二.供應商管理 友善職場：三.人權管理	61 133	本年度營運據點和供應商無重大具強迫與強制勞動事件發生
GRI 410: 保全實務					
410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	職業安全衛生	友善職場：四.職場健康與安全	142	
GRI 414：供應商社會評估					
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	永續供應商	夥伴關係：二.供應商管理	61	本年度合勤投控的供應鏈無負面的社會衝擊及需採取的行動
GRI 415: 公共政策					
415-1	政治捐獻	公司治理	-	-	合勤投控政治中立，未有政治捐獻
GRI 416：顧客健康與安全					
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規事件	綠色產品	-	-	本年度並未有違反有關產品與服務的健康和安全法規事件
GRI 418：客戶隱私					
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全 客戶關係管理	公司治理：資訊安全管理 夥伴關係：客戶關係	49 58	本年度無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件

## 永續會計準則 SASB 內容索引

### 電子製造服務和原始設計製造業 (揭露:盟創科技)

揭露主題/代碼	指標說明	性質	對應議題	揭露章節	頁碼	說明
計算指標						
水資源管理						
TC-ES140a.1	(1)總取水 (2)耗水量, 及高或極高基線水壓力地區的百分比	量化		永續環境: 三.水資源管理	96	參照世界資源研究院 (WRI) 所開發的水風險評估工具 (Water Aqueduct) 評估盟創科技廠區位置為低壓力區 (<10%)
廢棄物管理						
TC-ES150a.1	製程有害廢棄物量與回收百分比	量化		永續環境: 四.廢棄物管理	98	
勞動行為						
TC-ES310a.1	(1)停工數 (2)延宕總天數	量化	人權管理	-	-	2022 年, 合勤投控並未發生造成停工事件
勞動條件						
TC-ES-320a.1	全職員工及約聘員工的 (1)可記錄工傷率、(2)虛驚事件率	量化	職業安全衛生	友善職場: 四.職場健康與安全	142	
TC-ES-320a.2	在所有實體設備和一級供應商設備中, 通過 RBA 或同等級稽核驗證的百分比(a)所有公司廠區/供應商和 (b)高風險公司廠區/供應商	量化	供應商管理	夥伴關係: 二.供應商管理	61	
TC-ES-320a.3	公司廠區及第一階供應商 (1)未通過 RBA 驗證的稽核流程(VAP)或同等稽核之受稽核商百分比及(2)稽核結果於(a)優先缺失與 (b) 其它缺失的改善率	量化	供應商管理	夥伴關係: 二.供應商管理	61	
產品生命週期管理						
TC-ES-410a.1	全球廢棄物產品總回收重量; 及回收處理重量佔銷售產品重量百分比	量化	綠色產品	-	-	不適用, 盟創產品屬於 ODM, 產品回收由客戶進行處理, 故無統計數據
原物料來源						
TC-ES440a.1	描述使用關鍵物質(critical materials)的風險管理	討論分析	永續供應商	夥伴關係: 二.供應商管理	61	因盟創科技為代工廠商, 所使用物料以客戶要求為主, 無法確認會使用的物質, 故無法對我們的關鍵物質完整定義及進行風險管理
TC-ES-000.A	製造廠房數	量化		關於合勤投控	6	共兩個製造廠區, 盟創台灣新竹廠、中國無錫廠
TC-ES-000.B	製造廠房面積	量化		-	-	盟創科技台灣新竹廠 8,950 平方公尺、中國無錫廠 37,196 平方公尺
TC-ES-000.C	員工數	量化		關於合勤投控	6	盟創科技員工約 2,510 人

## 硬體業 (揭露:合勤科技、兆勤科技)

揭露主題/代碼	指標說明	性質	對應議題	揭露章節	頁碼	說明
產品安全						
TC-HW-230a.1	說明產品安全的風險鑑別與管理方法	討論與分析	資訊安全	公司治理: 五.資訊安全管理	49	
員工多元化及包容性						
TC-HW-330a.1	全球員工在(1)管理層、(2)技術人員和(3)所有員工之性別百分比	量化	人才吸引與留任	友善職場: 一.多元包容任用	115	
產品生命週期						
TC-HW-410a.1	產品符合 IEC62474 應申報管制物質的年營收百分比	量化	綠色產品	-	-	為因應國際要求環保及禁用物質法規，定期更新環境危害物質管制規範，該規範已涵蓋 IEC 62474 所列之應申報管制物質清單，但受限於部分材料於現今產業技術上無法取代或微量殘留於產品，故暫不揭露。
TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	綠色產品	-	-	將依客戶要求進行調查
TC-HW-410a.3	產品符合 Energy Star 或同等要求之年營收百分比	量化	綠色產品	-	-	將依客戶要求進行調查
TC-HW-410a.4	報廢產品和電子廢物的回收重量，回收百分比	量化	綠色產品	-	-	尚待收集相關數據，暫不揭露
供應鏈管理						
TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核或同等稽核所佔的供應商類別百分比 (a)所有供應商和(b) 高風險供應商	量化	永續供應商	夥伴關係: 二.供應商管理	61	2022 年，合勤、兆勤供應商執行 RBA 稽核率(a)所有供應商 100% (b) 高風險供應商 100%
TC-HW-430a.2	第一階供應商(1)未通過 RBA 驗證的稽核流程或同等稽核的受機廠商百分比，以及(2)稽核結果於(a) 重大缺失與(b)其他缺失的改善率	量化	永續供應商	夥伴關係: 二.供應商管理	61	2022 年，合勤、兆勤供應商執行 RBA 稽核通過率 100%
物料採購						
TC-HW-440a.1	描述使用關鍵物質(critical materials)的風險管理	討論與分析		夥伴關係: 二.供應商管理	61	依台灣主管機關發布的十大關鍵物料分析，將衝突礦產定義為本公司關鍵物質，並制定衝突礦產管理方法進行風險管控。
活動指標						
TC-HW-000.A	依產品類別生產的產品數量	量化		-	-	商業機密不予揭露
TC-HW-000.B	製造廠房面積	量化		-	-	合勤科技、兆勤科技無製造廠房
TC-HW-000.C	由自有工廠生產產品的比例	量化		-	-	本公司為品牌業者，無自有工廠

## TCFD 氣候相關財務揭露對照表

面向/揭露事項	對應議題	揭露章節	頁碼
治理			
董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	公司治理	公司治理：一.治理結構	33
	氣候策略	永續環境：一.氣候變遷	79
描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	公司治理	永續管理：二.永續委員會	18
	氣候策略	公司治理：四.風險管理	45
		永續環境：一.氣候變遷	79
策略			
鑑別短、中、長期氣候相關的風險與機會	氣候策略	公司治理：四.風險管理	45
		永續環境：一.氣候變遷	79
氣候相關風險與機會對營運、策略和財務規劃的衝擊	氣候策略	公司治理：四.風險管理	45
		永續環境：一.氣候變遷	79
考量不同氣候情境下，組織策略的韌性	氣候策略	公司治理：四.風險管理	45
		永續環境：一.氣候變遷	79
風險管理			
鑑別與評估氣候相關風險的流程	氣候策略	公司治理：四.風險管理	45
		永續環境：一.氣候變遷	79
管理氣候相關風險的流程	氣候策略	公司治理：四.風險管理	45
		永續環境：一.氣候變遷	79
將鑑別、評估及管理氣候相關風險的流程，整合至組織總體的風險管理中	氣候策略	公司治理：四.風險管理	45
		永續環境：一.氣候變遷	79
指標與目標			
評估氣候相關風險與機會所依循的策略和風險管理流程的指標	氣候策略	永續環境：一.氣候變遷	79
各範疇的溫室氣體排放和相關風險	氣候策略	永續環境：一.氣候變遷	79
	能源管理	永續環境：二.能源管理	94
管理氣候相關風險與機會的目標，及對應目標之表現	氣候策略 能源管理	永續環境：三.水資源管理	96



## 獨立第三方查證意見聲明書

### GRI Standards & AA1000、SASB 及 TCFD 標準



#### Independent Assurance Statement

##### Scope and Approach

Zyex Group Corporation ("Zyex" or "the Company") commissioned DNV Business Assurance Co., Ltd. ("DNV" or "we") to undertake independent assurance over the 2022 Sustainability Report for the year ended 31 December 2022 ("the Report").

We performed our work using DNV's assurance methodology, VeriSustain™, which is based on our professional experience and international assurance best practices, including International Standard on Assurance Engagements 3000 (ISAE 3000) and the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards.

The Report also incorporated disclosures with reference to relevant sustainability reporting guidelines, such as the Sustainability Accounting Standards Board's (SASB) Sustainable Accounting Standard for the Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing and Hardware Industry (version 2018-10), with respective consideration of the different value chains that the Company should address to.

We understood that the reported financial data and information are based on the data from the Company's Annual Report and Accounts, which are subject to a separate independent audit process. The review of financial data taken from the Annual Report and Accounts and greenhouse gas emission data verified by other assurance engagements are not within the scope of the current engagement.

We planned and performed our work to obtain the evidence we considered necessary to provide a basis for our assurance opinion. We are providing the evaluation of reporting practices with a Type 2, Moderate level of assurance, according to the DNV VeriSustain™ Protocol and AA1000 Assurance Standard v3.

##### Responsibilities of the Directors of Zyex Group Corporation and of the Assurance Providers

The Directors of Zyex have sole responsibility for the preparation of the Report. In performing our assurance work, our responsibility is to the management of Zyex; however, our statement represents our independent opinion and is intended to inform all of Zyex's stakeholders.

DNV was not involved in the preparation of any statements or data included in the Report except for this Assurance Statement. We have no other contractual relationship with Zyex that constitutes a conflict of interest against the current assurance engagement.

DNV's assurance engagements are based on the assumption that the data and information provided by the client to us as part of our review have been provided in good faith. DNV expressly disclaims any liability or responsibility for any decision a person or an entity may make based on this Assurance Statement.

##### Basis of Our Opinion

A multi-disciplinary team of sustainability and assurance specialists performed work at the Company and site level. We undertook the following activities:

- Review of the current sustainability issues that could affect Zyex and its material interest in stakeholders.
- Review of Zyex's stakeholder engagement approach and report outputs.
- Review of information provided to us by Zyex on its reporting and management processes relating to the Principles.
- Interviews with selected managers responsible for the management of sustainability issues and review of selected evidence to support the issues discussed.
- Site visits to Zyex's headquarters in Hsinchu and data centers covering the three major subsidiaries and the two major production sites in Hsinchu, Taiwan and in Wuxi, China to assess processes and systems for providing subsidiary and site-level data and implementing sustainability strategies.
- Review of supporting evidence for key claims and 2022 data in the Report, as reported information beyond 2022 is not within the scope of the current engagement. Our sampling processes were prioritized according to materiality, and we focus our selection on the materiality of issues at the consolidated corporate level.
- Review of the processes for gathering and consolidating the specified performance data and, for a sample, checking the data consolidation, where data on financial performance and greenhouse gas emissions have been checked by other assurance providers for engagements, we tested the transcription from these sources to the Report.
- An independent assessment of Zyex's reporting according to the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards.
- The verification was conducted based only on the Chinese version Report.

<sup>1</sup> The VeriSustain™ Protocol is available on [dnv.com](https://www.dnv.com)



#### Opinion

On the basis of the work undertaken, nothing came to our attention to suggest that the Report does not properly describe Zyex's achievement to the Principles.

In terms of reliability of the performance data, in accordance with Moderate level assurance requirements, nothing came to our attention to suggest that these data have not been properly collected from the information reported at the operational level nor that the assumptions used were inappropriate.

#### Observations

Without affecting our assurance opinion, we also provide the following observations:

- As the concept of impact has been reaffirmed, we encourage the Company to continue to develop due diligence mechanisms supported by coordinated annual targets and indicators to elaborate longer term strategies.
- Considering the multinational operation of the Company, we encourage continued efforts to advance impact management to enhance the level of clarity and consideration of the different local contexts in which the Company operates.
- While recommending further integration of existing policy commitments, we also encourage the Company to continue developing policies across its material sustainability topics and multinational operation.

#### Stakeholder Inclusiveness

The Company has identified the expectations of stakeholders through internal mechanisms or dialogue with different groups of stakeholders. The stakeholder concerns are well identified and documented, and the significant sustainability issues identified through the process are reflected in the Report.

#### Sustainability Context

The Report provides an accurate and fair representation of the level of implementation of related corporate sustainability policies and meets the content requirements of the GRI Standards.

#### Materiality

The process developed internally has not raised any significant, non-material issues, and these issues are fairly covered in the Report. A methodology has been developed to evaluate the priority of these issues.

#### Completeness

The Report covers performance data against the GRI Standards disclosures that are identified as material within the Company's reporting boundary. The information in the Report includes the Company's most significant activities or events that occurred in the reporting period.

#### Accuracy and Reliability

The Company has developed the data flow for capturing and recording its sustainability performance. In accordance with Moderate level assurance requirements, we conclude that no systematic errors were detected which causes us to believe that the specified information data and information presented in the Report are not reliable.

#### Impact

The Company provides the impacts related to the identified material topics by measuring and monitoring impacts through narrative performance metrics demonstrating outcomes and outputs of its value creation processes. Nothing has come to our attention to suggest that the Report does not meet the requirements related to the Principle of Impact.

For and on behalf of DNV Taiwan  
Date: 21 July 2023

*Yuehjung Cho*

Ms. Cheng Chen  
Lead Auditor  
Business Assurance  
DNV Taiwan  
Statement Number: D09853-2022-AD-TW-01-DNV

*David Chen*

David Chen  
Business Assurance  
DNV Taiwan



[www.zyxelgroup.com](http://www.zyxelgroup.com)