



合勤投控

2019 永續報告書

| 經濟面向 | 環境面向 | 社會面向 |
|--|---|---|
| 公司營運 5 一. 公司簡介 6 二. 組織發展 6 三. 業務內容 9 四. 市場概況 10 五. 財務績效 11 六. 獲獎事績 12 七. 外部組織參與 12 | 環境保護 36 一. 氣候變遷 38 二. 能源節約 43 三. 水資源管理 44 四. 廢棄物管理 45 五. 空氣污染防治 46 六. 生態保育 46 | 勞工權益與人權 61 一. 人才聘用 64 二. 員工發展 68 三. 勞工權益 70 四. 員工福利 74 五. 安全衛生環境 80 |
| 永續經營 13 一. 永續政策 14 二. 企業永續委員會 15 三. 利害關係人溝通 16 四. 實踐聯合國永續發展目標 23 | 永續產品 47 一. 綠色管理系統 49 二. 綠色設計 51 三. 綠色供應鏈 53 四. 綠色產品 55 五. 製造、包裝與運輸 57 六. 廢棄與回收 58 七. 產品碳足跡揭露 58 八. 綠色通路 60 | 社區公益 84 一. 人才培育 85 二. 社會關懷 88 三. 愛護環境 89 |
| 公司治理 24 一. 治理結構 25 二. 誠信經營 28 三. 資訊安全管理 30 四. 供應商管理 33 | | 關於報告書 3 董事長的話 4 |
| | 附錄 GRI 永續性報告準則對照表 90 | |

關於報告書

合勤集團自 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落實。

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，開創多贏的局面。

合勤集團在企業社會責任獎項獲「企業社會責任獎」之楷模獎、首獎及「國家永續發展獎」，在企業社會責任上的表現得到肯定。

於此報告書中，合勤投控以經濟、環境、社會三大面向，依對公司產生影響或受公司影響的團體或個人，鑑定出營運的利害關係人。並建立各種管道及溝通方式，提供利害關係人暢通的溝通機制。

此報告書詳細揭露我們所做的努力，同時我們更承諾，將繼續致力於對企業社會責任的努力，以永續發展訂為我們對所有利害關係人所許下的承諾。

報告架構

聯合國可持續發展目標

合勤集團支持聯合國制定的 17 個可持續發展目標 (SDG)。2019 年，「合勤集團永續委員會」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，「合勤集團永續委員會」討論了與公司利益相關者相關的經濟，社會和環境問題，並將討論的問題根據其對公司及其利益相關者的重要性和對合勤集團管理層的重要性進行優先排序，以制定其 CSR 戰略，該戰略也與我們的 SDG 方向保持一致。

可持續發展報告標準 (GRI)

本報告是根據全球報告倡議組織(GRI)的可持續發展報告標準(2016) 框架編制，重要性分析結果、披露和反饋將在以下各章中進行描述，並且在此報告的末頁附有對照表提供參照。

報告範疇

本報告書依重大考量性鑑別，訂定報告邊界設定為涵蓋：合勤投控母公司、旗下子公司合勤科技、兆勤科技與盟創科技在台灣新竹廠區，部分揭露盟創科技子公司無錫盟創科技、無錫研勤科技在中國無錫廠區的範疇，其他海外銷售子公司不含在此範疇。

報告內容

本報告內容日期: 2019 年 1 月 1 日~12 月 31 日

本報告財務數字以新台幣計算

此報告書涵蓋合勤投控與利害關係人關注的各項重大議題，及在經濟、環境及社會等面向的具體實績。歷年完整數據與資訊與前期報告書內容並無太大差異性。

報告發行

合勤集團每年定期發行永續報告書

前次發行時間: 2019 年

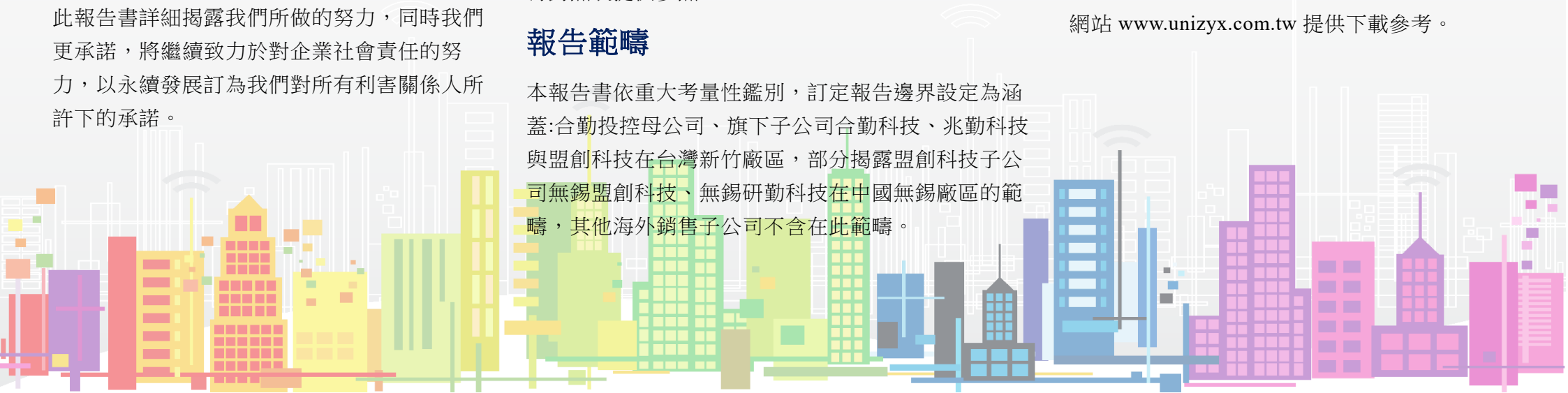
本次發行日期: 2020 年

下次發行日期: 2021 年

聯絡資訊

合勤集團永續委員會 csr@unizyx.com.tw

響應環保推行無紙化，本報告書公告於本集團網站 www.unizyx.com.tw 提供下載參考。



董事長的話

親愛的朋友、親愛的同仁：

合勤集團身為地球村的一份子，在順應綠色產業的趨勢，我們陸續推出許多綠色產品解決方案，使其在使用上更智慧更節能，更符合環保要求。然而，我們不僅由經濟面考慮產品的永續發展，在產品設計上追求創新，對於社會和環境也努力於企業經營管理中設計出由企業出發的「循環」機制，思考企業與環境、企業與社會的連結，由被動的達成法規，符合客戶需求，進而提出主動的計畫與作為，貢獻一份心力，朝向綠色永續發展邁進。

合勤集團在制定經營策略時，已將企業永續經營與善盡企業社會責任納入策略規劃之中，我們期望將綠色永續的觀念落實於企業的各個運作環節裡。我們的經營團隊期望自己以前瞻並具有國際觀的經營理念，提昇台灣企業的優良形象，也希望宣揚良善企業文化，以符合道德、法律及公眾要求的標準經營集團企業，以人為本同時追求經濟、社會和環境利益之最大交集。我們致力培育優秀人才、創造就業機會、改善地方的環境品質及生活福祉，以建立不同層次的良性循環為我們回饋社會的目標。

產品的環保節能已成為主流，綠色供應鏈管理更是合勤集團關注的焦點。我們強化綠色產品設計、製造環境的管理、綠色系統的建立及員工工作環境品質的提昇，同時將資源節約觀念融入於環境與流程中，期將合勤集團對於趨勢的體認，深植於核心價值與日常管理實務中。我們因擁有完整的寬頻技術及高度的技術自主能力，能夠將綠色產品的概念植入全方位的產品線和產品組合，這些自主設計的綠色產品及

針對客戶需求提供的量身訂做解決方案，履獲得國家綠色產品獎項的肯定，這肯定了我們的同仁在綠色產品開發上的努力。

除此之外，我們於社會責任的五個面向：公司治理、員工關係、社區關懷、環境保護與綠色產品，全體同仁在各個職能上以具體行動規畫與實踐，積極對社會回應。我們的「合勤基金會」持續以「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，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，推展相關活動，期望成為火種，拋磚引玉的展現回饋社會的企業精神。

在此感謝所有同仁的努力，讓合勤集團獲得「台灣二十大國際品牌獎」、「企業社會責任獎」等獎項的肯定，並勉勵合勤集團於世界各地的同仁們，一起發揮影響力，創造綠色經濟價值，善盡地球公民責任。



朱順偉

合勤集團 董事長

公司營運

公司簡介
組織發展
業務內容
市場概況
財務績效
獲獎事績
外部組織參與

| Established | Headquarters | 2019 Revenue | 2019 Employees |
|-------------|--------------|--------------|----------------|
| 1989 | 新竹科學園區，台灣 | 777 M. USD | 3838 人 |

一. 公司簡介

合勤投控為合勤集團母公司，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解決方案。

合勤科技聚焦於 Zyxel 品牌發展，秉持創新的產品開發精神，提供電信服務供應商、企業用戶、以及家庭使用者優質的產品與服務。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。合勤集團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。

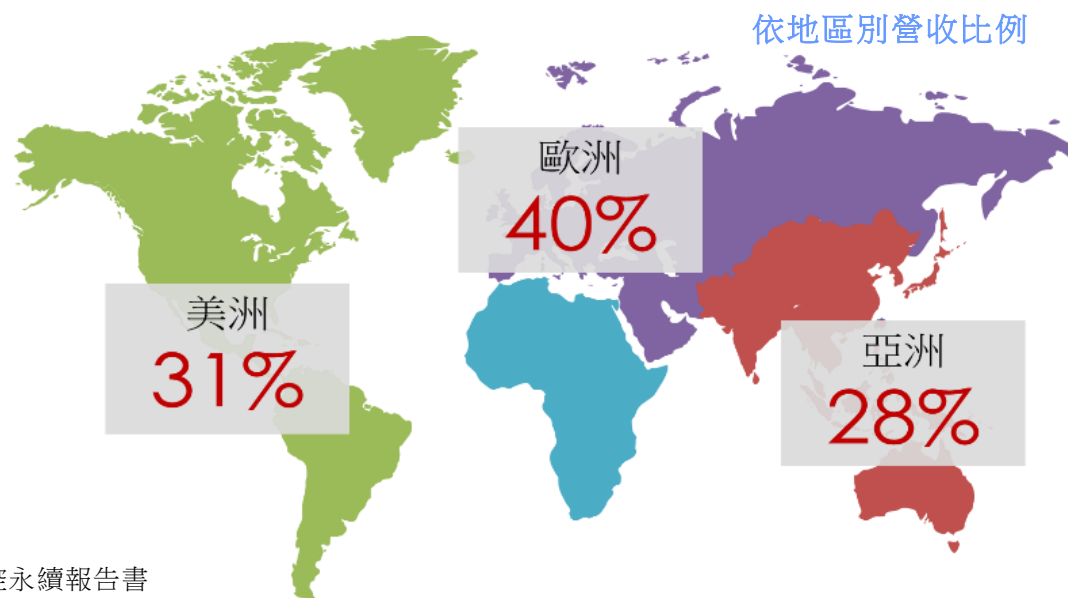
合勤集團在進步極快的網路業界歷經多次轉變。如今已是全球少數能同時提供用戶端設備、電信機房設備、網路安全設備、交換器、無線網路設備、智慧家庭、物聯網的網路完整解決方案專家。合勤集團承諾保持高水準的公司治理，持續提高公司透明度，確保公司健康發展，努力提升企業價值。對社會與環境持續力行，實踐綠色、環保、低碳，善盡己力，扮演好企業公民的角色。

二. 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。合勤投控為合勤集團母公司，旗下關係企業主要為合勤科技與盟創科技。

2019 年 4 月：合勤科技通路業務事業群分割，合勤投控新設兆勤科技。合勤科技長期致力於電信事業、企業與家庭用戶的需求，並深耕品牌通路經營。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，提供完整架構性的解決方案與應用服務給電信服務供應商，滿足其客製化需求。



未來展望：

合勤集團致力於網路通訊產業，轄下子公司共同持續在網路各技術與市場領域深耕。合勤控股籌劃集團經營策略及營運目標，將資源做最有效的規劃運用，提供旗下關係企業更好的發展平台，以提升整體競爭力及股東權益。

合勤集團 2019 年 2 月展開組織調整，在既有的合勤科技、盟創科技之外，新成立了兆勤科技，由三家子公司分別負責品牌、代工和通路等不同市場業務，藉以強化全球中小企業與家用網通市場布局，加速中小企業數位轉型，並擴展通路布局，讓品牌、代工、通路三項業務都可以鼎足而立。此次分割除將有利於公司的策略布局與產品技術研發、吸引全球專業人才加入外，更可望提升與同業夥伴策略聯盟機會，擴大整體營運規模。

合勤科技專注於電信事業市場發展，提供完整架構性的解決方案與應用服務給電信服務供應商，滿足其客製化需求。除持續聚焦電信設備，近來更積極發展 10G GPON 寬頻接取網路解決方案，讓光纖網路深入網路接取端；繼續 vectoring、bonding、G.fast 等最新技術發展，幫助電信業者最大程度利用既有銅線的效能，加速實現光纖到家；全新拓展的 WiFi 6 (11ax)產品組合，滿足電信業者對各種家庭環境用戶的佈建需求；MPro Mesh™解決方案，將業界 EasyMesh 標準與合勤的 Managed WiFi 解決方案整合，無縫串連相容的訊號延伸器，讓用戶家中 WiFi 傳輸無死角；同時，隨著第 5 代行動通訊技術(5G)未來龐大的市場商機，合勤集團也已積極投入 5G 相關技術研發，推出首款 5G 終端寬頻產品。

兆勤科技聚焦於商業應用網通解決方案發展，結合雲端服務之普及性，提供滿足企業與家庭用戶網通需求的產品與服務。以台灣第一成功開發智慧雲網路(星雲 Nebula)及軟體定義廣域網路(Nebula SD-WAN)解決方案的 brand，將台灣網通技術推向世界舞台。未來更將透過雲端、AI 及資安防護三大主軸，提升中小企業營運效率，加速中小企業的數位轉型，確保兆勤可在競爭激烈的全球市場中持續成長，並保有領導地位。

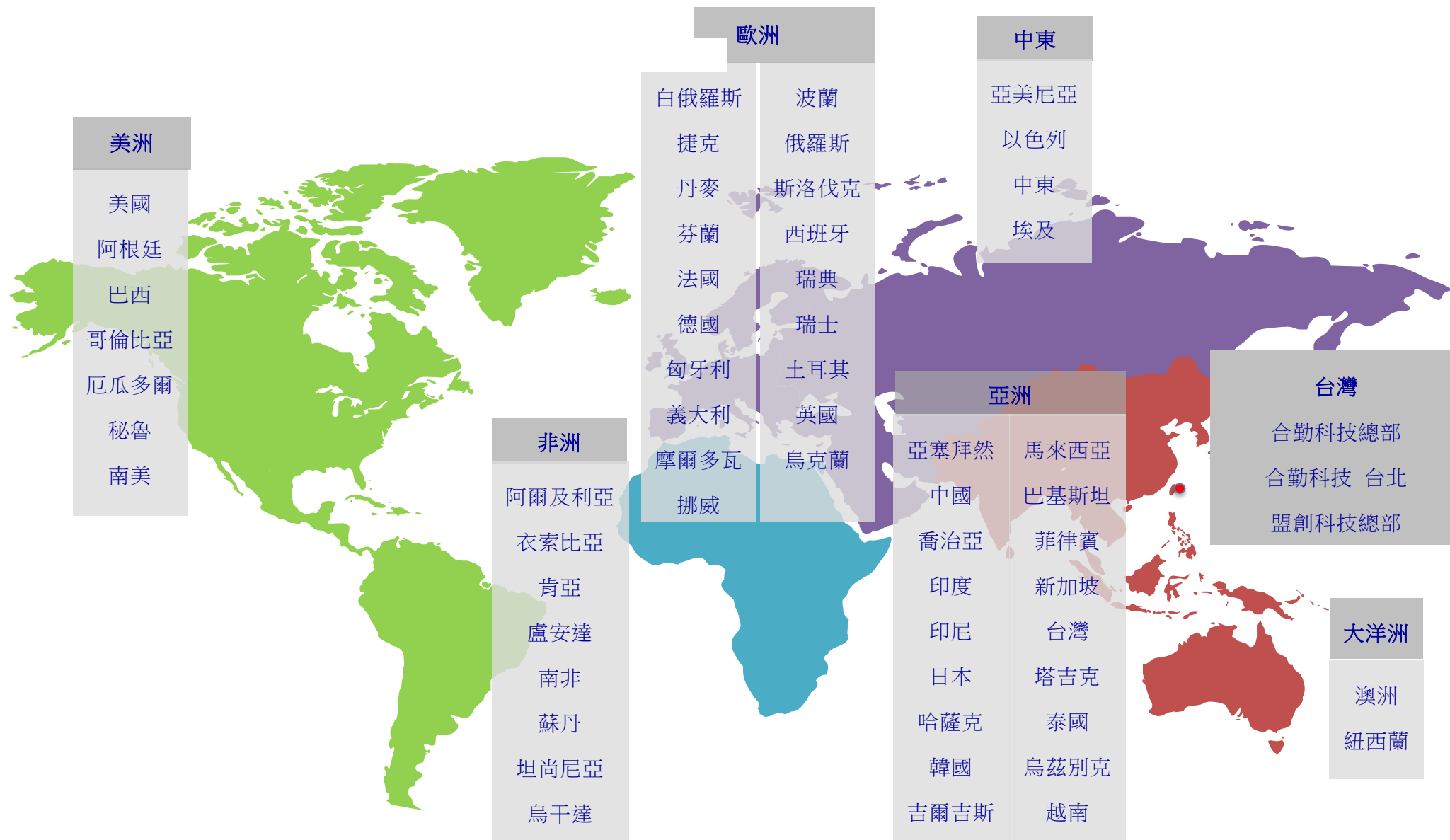
盟創科技則持續專注於網通產品的研發與製造代工，與全球品牌客戶合作，保持最敏銳的觀察力掌握市場趨勢。持續投入通訊網路設備的研發，積極佈局新一代之高寬帶固網、行動通訊、數位家庭多媒體相關領域之產品研發製造，提供電信服務商更高速性能的產品及技術，協助他們佈建更具彈性及效率之新一代網路以服務終端客戶。同時根據客戶觀點提供價值，以創新的設計、成本的掌握，提升量產製造的效能，以卓越的製造管理、物流管理、技術支援與客戶服務，符合客戶的需求。

做為網通公司，合勤集團的網路科技長才也應用於國防通訊與資安領域，是台灣少數有能力研發雷達、軍用無線通訊以及網路防火牆等資安硬體產品的台灣廠商。

近年旗下產品接連獲得多座全球設計大獎，如德國 iF 設計獎、德國 Red Dot 紅點設計獎及日本 Good Design 優良設計獎等，以敏銳的用戶需求洞察，開發出兼具科技創新與美學質感的網通產品，串連全世界。

2019 年合勤集團歡慶 30 周年，未來透過專業經營與市場布局，對內除提高獎勵以激勵員工並增加吸引人才誘因，對外則提升合勤投控獲利與長期競爭力，全體團隊將全力以赴，結合深厚技術能量，為網通創造更多無限可能，進而增進股東權益並創造合勤投控、員工與股東三贏局面，穩健邁向下一個 30 年。

合勤集團全球據點



三. 業務內容

1. 主要產品及重要用途

合勤集團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：

| | 產品名稱 | 重要用途及功能 |
|----------------|-------------------|---|
| 寬頻 接取 設備 | 無線及行動用戶端系列 | 提供符合 5G NR/4G LTE 標準之行動網路終端產品。 |
| | 行動基地台 (Femtocell) | 滿足固網行動整合，融合固網與行動網路的產品。主要應用在於 RF 涵蓋率強化及流量卸載，以於 Macro 基地台流量卸載的方式提高行動上網的頻寬需求，及更具彈性的佈署方案。 |
| | 固網用戶端系列 | 提供語音/數據/影像整合的用戶端設備，滿足電信服務業者對終端消費者的需求。 |
| 光纖 設備 | 光纖用戶端系列 | 包含 PON、Active Fiber、VDSL2、G.fast、Ethernet 等完整的寬頻接取用戶端設備，滿足電信網路服務業者高頻寬應用的產品方案。 |
| | 局端設備 | 支援 PON、VDSL2、Ethernet 技術，提供低埠數盒式型、到高埠數機架型 MSAN、OLT 產品線，滿足電信服務業者從小規模到大規模用戶之佈建計劃。 |
| 企業 用戶 設備 | 乙太網路交換器 | 具有多埠橋接器功能的網路交換設備，可疏通網路頻寬達到資料快速傳輸目的。 |
| | 企業無線連網 | 提供小型/中小型企業無線區域網路解決方案與彈性雲端網路管理方案，滿足企業對多點網路管理的不同需求。 |
| | 網路安全產品 | 提供單機整合的網路安全產品，對於利用專線、ADSL 服務上網的企業用戶，提供全天候在網際網路與區域網路間提供的安全防護線，以確保區域網路內資源不受外來的駭客任意侵入、攻擊、剽竊或篡改。 |
| | 其他 | 提供企業用 NAS 以及 DAS 設備，包含 ZoneDAS 擴展單元 (ZoneDAS extender) 和精巧版 DAS (Slim DAS)，此彈性室內覆蓋解決方案，能滿足飯店、醫院、百貨公司和辦公大樓等終端用戶需求。 |
| 其他 | 家庭連網設備 | 提供家用無線 AP、無線訊號延伸器，消除家庭或小型辦公室的無線網路訊號死角，透過無線網路延伸，提供更可靠快速的無線網路連線。 |
| | 全覆蓋無線延伸系統 | 提供家庭用戶範圍寬廣、傳輸穩定、訊號強健的無線網路環境，擺脫傳統路由器的限制，無論在家中那裡無線上網，每台連網設備都不會延遲、訊號強度也不會減弱，能將家中無線網路的品質發揮到極致。 |
| | 電力線通訊 | 以既有電源線串接網路提供家庭免佈線、高頻寬、方便的網路連線需求。 |
| | 數位家庭儲存設備及雲服務 | 可有效管理分散各終端設備間的網路資源，降低個人電腦硬碟損毀風險及達到資料備份需求，連結互聯網提供的雲服務讓使用者更方便。 |
| | 多媒體連網 | 提供 STB、DMA 等 WiFi 產品，儲存來自不同數位產品的多媒體資料，透過雲端媒體分享給各地親友，或利用串流技術將資訊傳送至遠方。 |
| | 物聯網 | 提供屬於家用區域網路專用技術的家庭閘道器，作為智慧家庭中樞，用以連接和控制各智慧家電。 |
| | 無線射頻設備 | 提供工業規格跳頻技術之無線通信設備，擁有先進的加密系統及高度的可靠性。 |

四. 市場概況

合勤投控以產業控股之型態，本著創新模式將資源做最有效之運用，以提升整體營運績效及市場競爭力。

1. 競爭利基

合勤集團持續投入 VDSL、G.fast、GPON、LTE 終端、移動通信基站、軟體定義網路、網路安全防護及數位家庭匯流整合產品，面對 Multi-Gigabits 高速網路發展趨勢下，更積極發展寬頻固網的 10G GPON、無線網路 WiFi 6 (11ax) 等最新技術，對未來 5G 龐大的市場商機與產業的數位轉型，也投入 5G 相關技術研發，以創新前瞻的技術，提供市場所需之產品與服務，維持領先地位。

因應中美貿易戰的變局，合勤集團已做好優化產能的配置，藉以強化與客戶與供應鏈之間的合作關係，以完整的製造與服務體系，具成本和時效的優勢、獨創的服務系統，量身訂作客製化服務，為客戶提供完善的解決方案。

2. 長、短期業務發展計畫

短期計畫：

品牌部份：兆勤科技聚焦於商業應用網通解決方案發展，為結合雲端服務之普及性，提供滿足企業與家庭用戶網通需求的產品與服務。合勤科技專注於電信事業市場發展，提供完整的寬頻解決方案與應用服務給電信服務供應商，滿足其佈建新一代固網與行動網路的需求。

兩家公司持續深耕合勤品牌通路，除了已相對成熟的歐洲市場外，將會持續布局新興市場，包括中南美洲、非洲、土耳其與泰國市場。除現有行銷通路外，為了更貼近客戶，提供在地化的銷售與服務，已逐步增設全球行銷據點，拓展品牌通路服務範圍此外，也持續提供完整的通路商訓練、激勵計畫、廣告、參展等各類行銷活動，並積極布局線上跨境電商交易，藉由線上及線下行銷等方式持續經營品牌業務。

除了持續聚焦於電信設備，更橫向積極佈局網通安全、智能生活領域；縱向深耕中小企業、教育、飯店等專門行業之網路解決方案，以發展網通國際品牌、創新網通技術與產品為願景，統整集團內部之經營策略及營運目標，持續將集團資源做最有效之運用。

代工部份：調整產品組合，在家庭組網產品方面，強化應用的整合、安全防護、雲端管理及高效率的

WiFi 傳輸，並隨著 WiFi6 無線效率需求的提高，著重於多項無線技術的深耕。面對 Multi-Gigabits 高速網路發展趨勢下，積極發展寬頻固網的 10G GPON、G.fast、無線網路 WiFi 6 (11ax) 等最新技術，對未來 5G 龐大的市場商機與產業的數位轉型，投入 5G 相關技術研發。

長期計畫：

品牌部分：從客戶角度來思考，提供完整架構性的解決方案與應用服務。新產品發展也不以單一技術為主，而是整合合勤網路基礎架構，及軟硬體開發技術，提供從電信、企業到家庭用戶完整應用服務需求。看好企業網路設備未來對無線連網以及雲端需求，更積極的從電信市場跨向企業網通設備布局，提升企業網通設備占營收比重。同時針對家庭用戶對於家用無線網路的需求日增，不但要傳輸穩定且涵蓋範圍要廣，也將積極規劃相關產品，提升家用無線網路產品的比重。

藉由組織改組後，企業、家庭用戶與電信市場端的明確區隔，強化策略布局與產品技術研發的實力，提升與同業夥伴策略聯盟機會，擴大整體營運規模。

代工部份：以針對不同客戶提供客製服務的模式，取得國際大廠的合作商機，並深化與客戶的合作層面，發展更多附加價值的業務，建立成長穩固的長期合作夥伴關係，增加穩定的成長動能。

六. 財務績效

1. 產生的直接經濟價值：收入

本集團民國 108 年度合併綜合損益表之營業收入計新台幣 240.26 億元，營業毛利計新台幣 50.91 億元，毛利率為 21.19%，營業費用計新台幣 49.15 億元，稅後淨利計新台幣 1.02 億元，每股盈餘為 0.25 元。

營業實施成果 (單位：新台幣千元)

| 項目 | 108 年度 | 107 年度 |
|----------|------------|------------|
| 營業收入淨額 | 24,026,346 | 22,222,727 |
| 營業毛利 | 5,090,526 | 4,169,778 |
| 營業淨利(損) | 175,810 | -758,792 |
| 稅前淨利(損) | -38,014 | -635,962 |
| 合併總淨利(損) | 101,978 | -601,383 |

獲利能力分析

| 項目 | 108 年度 | 107 年度 |
|----------|--------|--------|
| 資產報酬率% | 0.81 | -3.66 |
| 股東權益報酬率% | 1.40 | -7.87 |
| 佔實收資本比率% | 營業利益 | 3.99 |
| | 稅前純益 | -17.20 |
| 純益率% | -0.86 | -14.42 |
| 每股盈餘/元 | 0.42 | -2.71 |
| | 0.25 | -1.38 |

2. 分配的經濟價值：

• 員工薪資和福利：

| 性質 | 合計 |
|----------|-----------|
| 薪資費用 | 3,018,509 |
| 勞健保費用 | 287,593 |
| 退休金費用 | 148,605 |
| 其他員工福利費用 | 105,082 |

• 盈餘分派及股利政策：

依合勤投控章程規定，年度如有獲利，應先提撥不低於萬分之一為員工酬勞及不高於百分之二為董事酬勞。但合勤投控尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，又員工酬勞以股票或現金發放時，發放對象包含符合董事會所訂一定條件之控制或從屬公司員工。前述員工酬勞得以現金及股票配發，依市價計算不得高於本期稅後純益之百分之五十，或可分配盈餘之百分之五十。

合勤投控年度總決算如有盈餘，應先依法繳納稅捐、彌補累積虧損，次提百分之十為法定盈餘公積(但法定盈餘公積累積已達合勤控實收資本時，不在此限)，提列特別盈餘公積或迴轉特別盈餘公積後，其餘額併同期初未分配盈餘，由董事會擬具盈餘分配議案，提請股東會決議分派股東紅利。

合勤投控股利政策，係依據其獲利狀況，未來營運發展及保障股東權益等訂定之，股利發放之方式，依章程規定由董事會擬定盈餘分配，並視合勤投當時之股本、財務結構、營運狀況及盈餘之考量，採盈餘轉增資或現金股利等配合，經股東會決議後辦理，以達平衡穩定之股利政策。合勤投盈餘之分派將以現金股利為優先，亦得以股票股利之方式分派，惟股票股利分派之比例以不高於股利總額之百分之五十為限。

合勤投控民國 109 年 6 月 12 日經股東會決議，合勤集團民國 108 年度稅後淨利為新台幣 106,753 千元全數用以彌補累積虧損，故擬不配發股利。相關資訊可至公開資訊觀測站等管道查詢之。

• 支付政府的款項：108 年度合併支付所得稅總額為新台幣 127,246 千元

七. 獲獎事蹟

2019

幸福企業-科技業大賞
 「健康職場認證」標章
 健康職場創意金點獎-全國競賽示範職場
 環境友善企業

2018

人才發展品質管理系統(TTQS)銅牌
 「健康職場認證」標章
 動態職場創意金點獎- 全國佳作獎
 Ecovadis CSR rating – 銅獎

2017

績優健康職場- 健康管理獎
 健康職場認證
 績優企業道路認養
 園區環境教育合作夥伴



八. 外部組織參與

合勤集團積極參加各種行業協會和非營利組織，例如行業發展，技術創新，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。2019 年參加的組織包括：

產業發展

- 台灣區電機電子工業同業公會
- 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
- 亞洲矽谷-大聯盟物聯網
- 大中華物聯網

科技創新

- Wi-Fi Alliance (WFA)
- The Broadband Forum
- Digital Content Protection LLC
- CBRS Alliance
- Global Certification Forum
- HomePlug Powerline Alliance

企業永續

- 企業永續發展協會
- 新竹市企業經理協進會

永續經營

一. 永續政策

二. 企業永續委員會

三. 利害關係人溝通

四. 實踐聯合國永續發展目標

一. 永續政策

合勤集團持續關注並承諾遵守聯合國於世界經濟論壇提出「全球盟約(Global Compact)」十項原則的規範，而針對各國政府對企業營運行為的「OECD 多國企業指導綱領」，我們更依其指導原則，恪守符合相關法律規範的自發性商業行為及標準，並堅持國際勞工和人權標準，包括《責任商業聯盟行為準則》(RBA)，《世界人權宣言》。一方面努力創造經濟價值，為股東和投資人爭取最大利潤；另一方面，支持與發揚社會優良價值，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。

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。

環境保護 與 綠色產品

降低環境負荷，遵守環保規範、提供綠色產品、致力節能減廢。

勞工權益 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。

二. 企業永續委員會

「合勤集團永續委員會」由合勤投控、合勤科技、盟創科技員工組成，包括每個相關部門的代表，依合勤集團永續委員會宗旨進行各項企業社會責任相關工作，並根據其相關原則運作，以監督集團內部的企業社會責任問題。

1. 成立宗旨

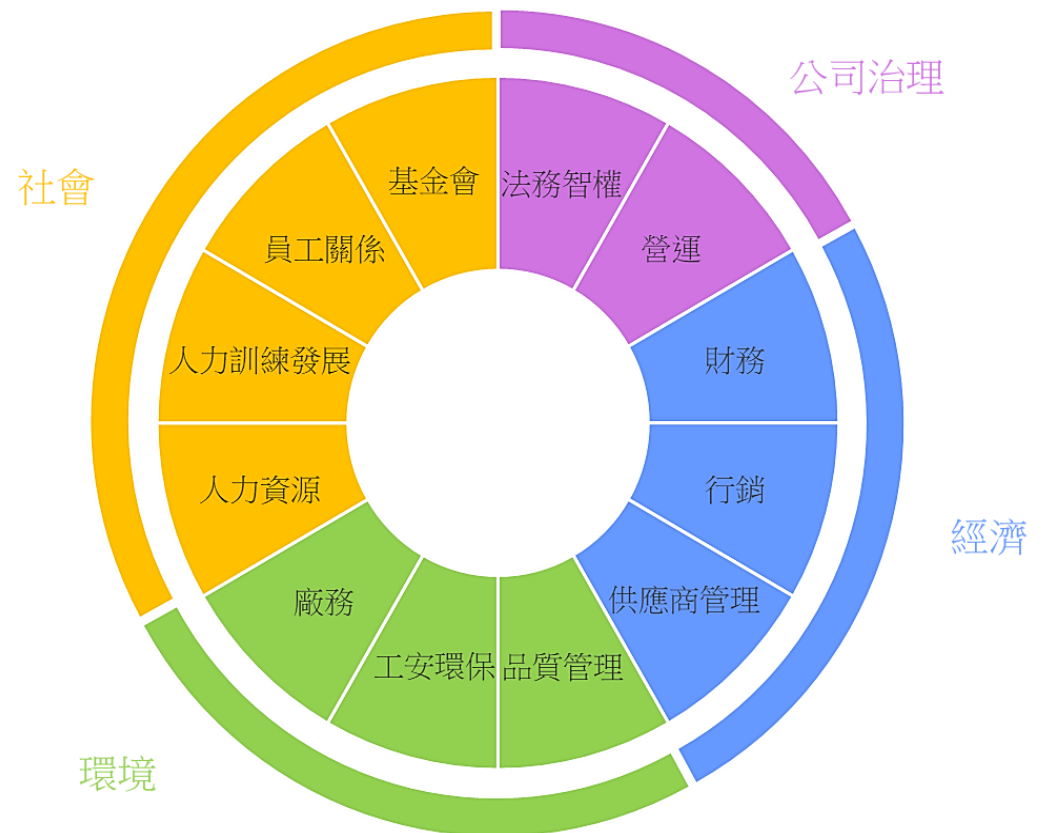
合勤投控透過高階主管的共識，逐步擬訂合勤集團永續發展政策，成立「合勤集團企業永續委員會」揭露企業責任願景與使命，企業社會責任相當活動及執行進度，以積極的態度善盡企業責任。

2. 成立目的

「合勤集團企業永續委員會」成立的目的是在於訂定合勤集團每年年度的 CSR 策略，執行規劃所有 CSR 行動計畫、目標設定、績效管理與資源分配，以確切實踐合勤集團對各項企業社會責任，包括：公司治理、員工關係、社區關懷、環境保障及綠色產品等多層面。

3. 組織架構

「合勤集團企業永續委員會」透過跨公司、跨部門的委員會，以明確的組織劃分及高階主管的充分授權，在高階管理階層的領導與全力支持下，貫徹全體員工，由上而下推展各項永續發展工作，促使員工樂於參與。「合勤集團永續委員會」定期召開會議，訂定企業責任藍圖及檢視各相關業務執行狀況並持續改善之，並每年向董事會報告企業社會責任計畫及工作進度。



三. 利害關係人溝通

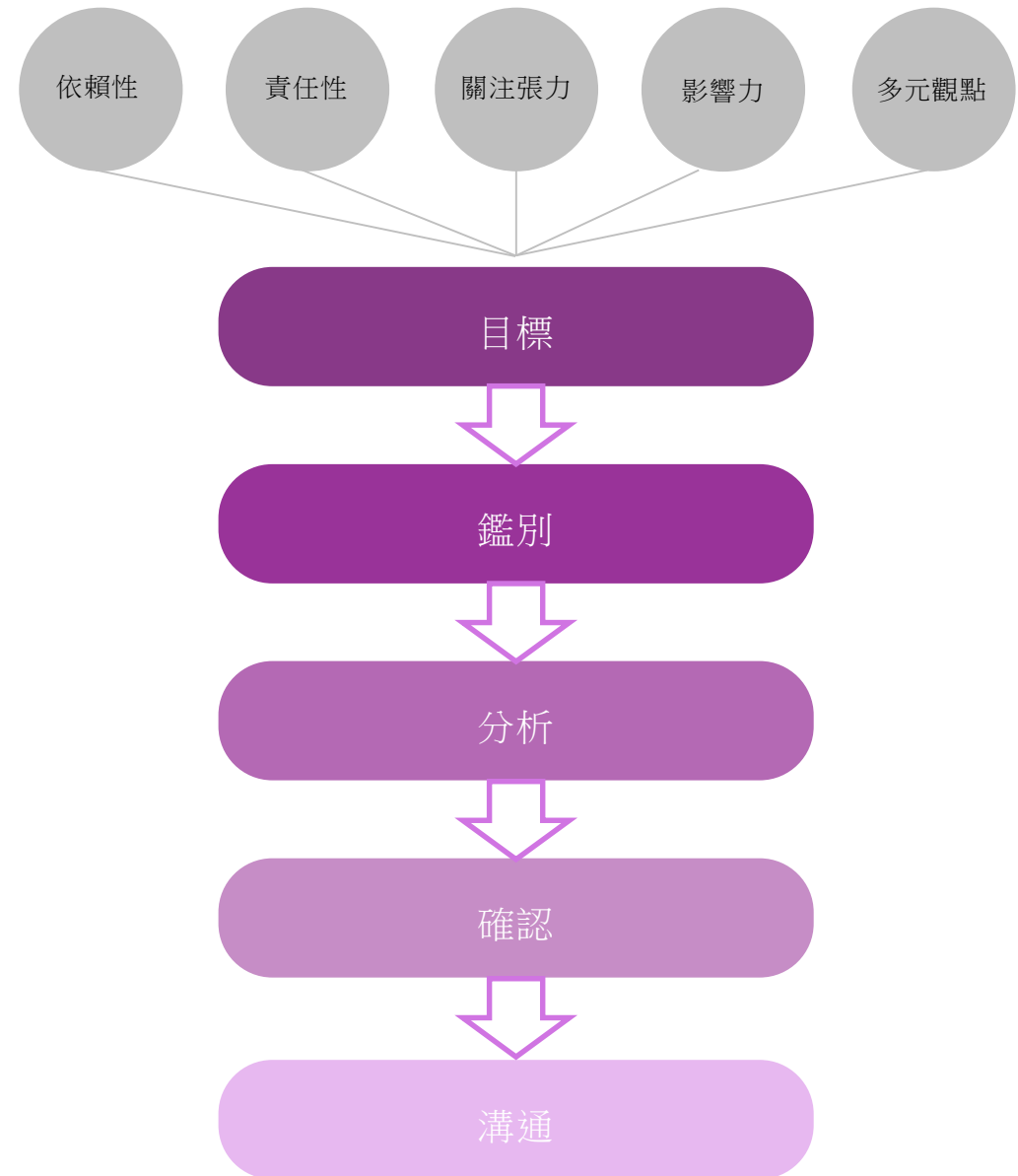
與利害關係人的積極溝通，是合勤集團企業可持續發展的長期目標。對於利害關係人關注議題的管理，合勤投控設定執行目標，並制定利害關係人經營程序，透過利害關係人的鑑別及關注議題分析，確定主要利害關係人，再訂定利害關係人計畫，透過利害關係人溝通管道進行溝通，根據其反饋和意見，以提供訊息並採取措施響應利害關係人的期望，以提升與其關係，強化對於利害關係人的企業責任。

為了辨識出合勤集團的主要利害關係人，以規劃永續發展的目標和內容，合勤集團成立「合勤集團企業永續委員會」，該委員會包括與利害關係人相關的財務、投資者關係、市場、人力資源、法律、行政、資訊管理、採購、供應商管理與品質部門的代表，負責管理並收集他們的回應。

「合勤集團企業永續委員會」遵循 GRI 報告準則(GRI Standard)對利害關係人的揭露規範，並採納「AA 1000 SES 利害關係人參與標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES)」規定的五個因素：依賴性、責任性、關注張力、影響力和多元觀點，並關注本地和國際可持續發展趨勢以及業務運營的需求，以識別利害關係人。

合勤集團的利害關係人管理，是在確定利害關係人後建立管理目標和程序，並包括建立溝通管道和改善與利害關係人關係的計劃。

以下揭示了合勤集團在利害關係人管理的表現：



1. 利害關係人重大議題鑑別

目標

- 充分了解利害關係人所關注的議題
- 改善與利益相關者的關係
- 展現我們的社會影響
- 回應公眾的期望
- 透過持續的溝通改善，提升企業責任績效

鑑別

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」，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。

為確保我們全面解決可持續發展問題，我們根據 GRI 標準，聯合國全球契約和 RBA 利益相關方行為準則，確定了 15 個可持續性問題作為重要性分析的基礎。

6 大利害關係人類別

投資者
員工
供應商
客戶
政府
社區

15 項議題

| | |
|---------|--------|
| 財務績效 | 人才招聘 |
| 遵守法規 | 員工發展 |
| 公司治理政策 | 勞工權益 |
| 道德與誠信 | 員工福利 |
| 資訊安全 | 安全衛生環境 |
| 供應商管理 | 社區參與 |
| 氣候變遷 | |
| 能源管理 | |
| 產品創新與品質 | |

2. 利害關係人重大議題分析

分析

「合勤集團企業永續委員會」定期開會，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，根據各項議題進行評估，以利害關係人關注程度與對公司造成的影響度進行分析，訂出一般關注議題、重要關注議題，做為公司於企業社會責任執行工作計畫的參考。

52 位企業永續委員會成員

依以下標準評估 15 項重大議題：

關注程度

從 6 個類別的利害關係人中的
每個議題關注程度進行評估

衝擊程度

針對每個議題對合勤集團的聲譽、營運、業務和合法性，以及對外部社會，環境和經濟的潛在影響程度。

4 個營運衝擊

從每個議題中鑑別出對合勤集團營運的四個衝擊：

營收

客戶滿意度

員工向心力

營運風險

6 經濟面向

3 環境面向

6 社會面向

確認

15 重大議題

通過重大性矩陣分析，企業永續委員會決定了 15 個對合勤集團的重大議題

23 GRI 主題

15 個重大議題將被對應到 23 個 GRI 準則中

合勤集團遵循 GRI 標準，根據 GRI 規定的報告要求和管理方法，揭露利害關係人關注的議題訊息。

3. 利害關係人溝通

溝通

合勤集團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@unizyx.com.tw
- 合勤投控網站: www.unizyx.com.tw

4. 利害關係人反饋

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供應鏈社會、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

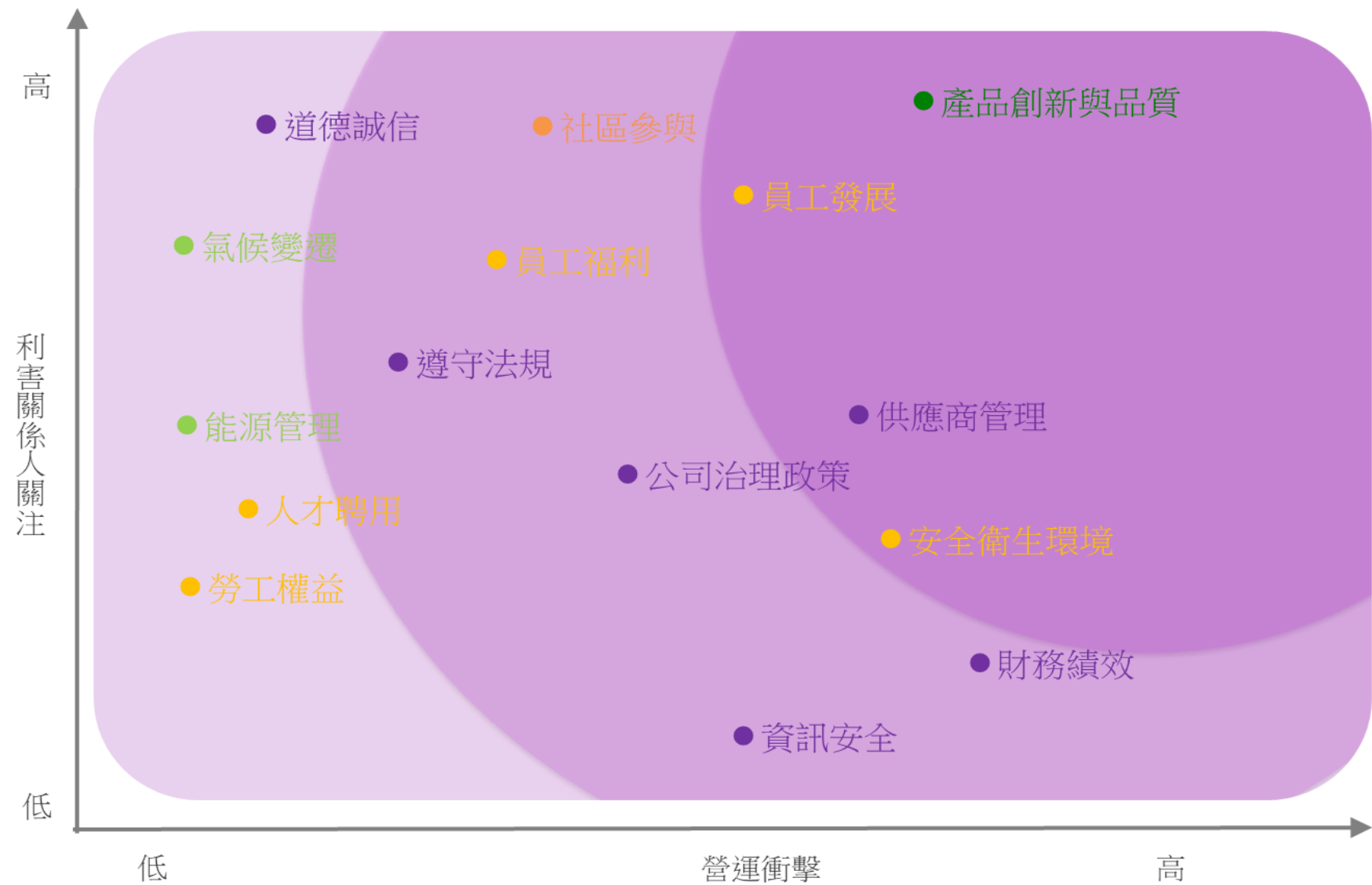
申訴信箱: Care.Unizyx@unizyx.com.tw

外部利害關係人:

稽核室

申訴信箱: audit@unizyx.com.tw

重大性議題識別矩陣



5. 重大議題對營運衝擊

| 面向 | 類別 | 議題 | GRI 標準 | 營運衝擊 | | | |
|----|---------|---------|---------------------|------|-------|-------|------|
| | | | | 營收 | 客戶滿意度 | 員工向心力 | 營運風險 |
| 經濟 | 公司治理 | 財務績效 | GRI 201: 經濟績效 | ● | | ● | |
| | | 遵守法規 | GRI 419: 社會經濟法規遵循 | | ● | ● | ● |
| | | 公司治理政策 | GRI 102: 一般揭露 | ● | ● | ● | ● |
| | | 道德誠信 | GRI 205: 反貪腐 | | ● | ● | ● |
| | | | GRI 206: 反競爭行為 | | | | |
| | | 資訊安全 | GRI 418: 客戶隱私 | ● | ● | | |
| | | 供應商管理 | GRI 308: 供應商環境評估 | ● | ● | | ● |
| | | | GRI 414: 供應商社會評估 | | | | |
| 環境 | 環境保護 | 氣候變遷 | GRI 305: 排放 | | | | ● |
| | | 能源管理 | GRI 302: 能源 | | ● | | ● |
| | 綠色產品 | 產品創新與品質 | GRI 416: 顧客健康與安全 | ● | ● | | ● |
| 社會 | 勞工權益與人權 | 人才招聘 | GRI 401: 勞雇關係 | | | | |
| | | | GRI 405: 員工多元化與平等機會 | | | ● | ● |
| | | 員工發展 | GRI 404: 訓練與教育 | | | ● | ● |
| | 勞工權益 | | GRI 402: 勞／資關係 | | | | |
| | | | GRI 406: 不歧視 | | | | |
| | | | GRI 407: 結社自由與團體協商 | | | | |
| | | | GRI 408: 童工 | | | ● | ● |
| | | | GRI 409: 強迫或強制勞動 | | | | |
| | | | GRI 412: 人權評估 | | | | |
| | 員工福利 | | GRI 401: 勞雇關係 | | | ● | ● |
| | | | GRI 403: 職業安全衛生 | | | ● | ● |
| | 安全衛生環境 | | GRI 403: 職業安全衛生 | | | ● | ● |
| | | | GRI 403: 職業安全衛生 | | | ● | ● |
| | 社區公益 | 社區參與 | GRI 203: 間接經濟衝擊 | | | ● | |

6. 利害關係人議題溝通與行動

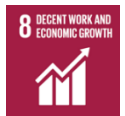
| 利害關係人 | 關注議題 | 回應行動 | 溝通管道 |
|-------|--|---|---|
| 投資人 | <ul style="list-style-type: none"> 財務績效 公司治理政策 遵守法規 道德誠信 | <ul style="list-style-type: none"> 提供投資人適當的投資報酬 提供適時正確的財務訊息 | <ul style="list-style-type: none"> 企業網站公佈財務資訊 股東會 法說會 發言人 |
| 員工 | <ul style="list-style-type: none"> 道德誠信 人才招聘 員工發展 勞工權益 員工福利 安全衛生環境 | <ul style="list-style-type: none"> 多元社團活動補助 多元訓練課程 符合勞動法規標準的工作環境 工廠事故與災害防治 多元的健康促進活動 | <ul style="list-style-type: none"> 內部員工/福委會網站 公司公告 多元員工意見管道 合勤大學線上課程 身心及職涯發展多元課程 |
| 供應商 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商管理 產品創新與品質 | <ul style="list-style-type: none"> 有效全面進行綠色供應商稽核 供應商衝突礦產調查 | <ul style="list-style-type: none"> 綠色管理系統 供應商稽核 |
| 客戶 | <ul style="list-style-type: none"> 資訊安全 供應商管理 產品創新與品質 勞工權益 | <ul style="list-style-type: none"> 提供高品質產品 致力環保產品與技術的研發 配合客戶對環保產品的規範 衝突礦產調查 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶服務線上系統 客戶稽核 |
| 政府 | <ul style="list-style-type: none"> 財務績效 遵守法規 公司治理政策 道德誠信 勞工權益 安全衛生環境 | <ul style="list-style-type: none"> 配合法令宣導及相關活動 與政府機關/主管單位維持良好溝通 公文溝通與參訪 說明會/座談會 | <ul style="list-style-type: none"> 園區工會 |
| 社區 | <ul style="list-style-type: none"> 社區公益 | <ul style="list-style-type: none"> 參與社區公益活動 產學合作計畫 | <ul style="list-style-type: none"> 公司內部社團 進步文教基金會 朱順一合勤獎學金 合勤基金會 |

四. 實踐聯合國永續發展目標



2015 年，聯合國通過了 17 個與全球可持續發展有關的永續目標 (SDG)，除了合勤集團的 5 個企業永續發展重點：道德與公司治理、環境保護、綠色產品和供應鏈，勞工權益與人權以及社區貢獻外，合勤集團企業永續委員會還選擇了 7 個 SDG 作為我們響應聯合國可持續發展目標的主要方向，本年度完成的内容如下：

道德與公司治理



員工從業道德和法規遵循培訓完成率 100%

重大從業道德違規案件 0

供應商簽署 CSR 社會責任聲明與承諾書達成率 81.7%

供應商簽署誠信廉潔承諾書 80.6 %



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

環境保護



廢棄物變黃金計劃

積極協助辦理新竹科學園區工安環保月系列活動



2017 ~2019: 達成 5 年溫室氣體排放量減量 2,000 噸目標的 20%

2015~2019: 累積節能 380 萬度

綠色產品和供應鏈



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



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



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。



啟動「綠色供應鏈雲」計劃，建立一個協作平台，以定義製造中使用的不同網絡產品和材料的碳足跡

建立 3 項高碳排零件(外殼、光纖接收器、線材)低碳指標

員工發展與人權



管理職能提升>10%

潛力人才個人發展計劃完成率 100%

專業技能課程完訓率 100% &滿意度 4.43 分以上

合勤投控大學實習專案



人權相關新訓課程完成率 100%

員工性騷擾防治課程完成率 98.2%

失能傷害頻率(FR)=0.67

失能傷害嚴重率(SR)=1

社區公益



提供兒童和老年人所需的資源和經濟援助



進步文教基金會

網路通訊技術發展基金

朱順一合勤獎學金

合勤基金會創新講座



與政府機構合作，以支持自然保護保護、綠色環境和資源回收活動

公司治理

一. 治理結構

二. 誠信經營

三. 資訊安全管理

四. 供應商管理



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。

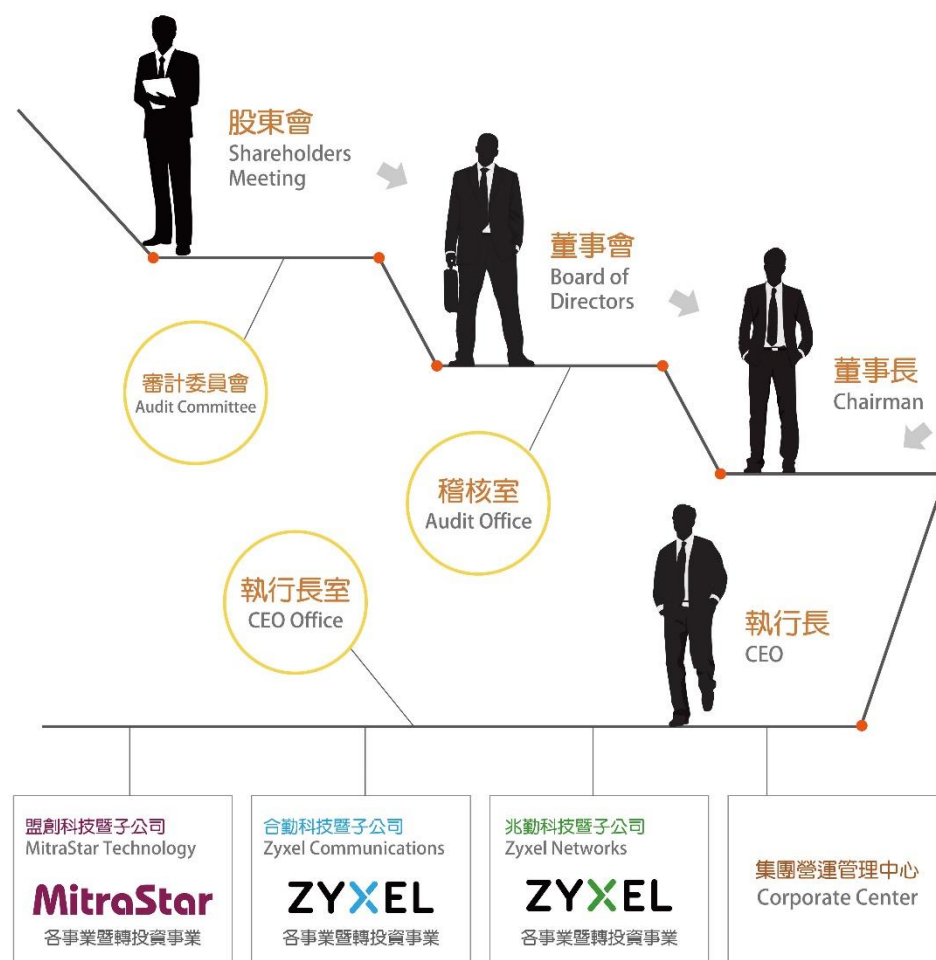
我們努力創造經濟價值，為股東和投資人爭取最大利潤；在遵守商業道德規範方面，訂定了員工必須遵守的「道德行為準則」，闡述且重申公司既有的理念、價值觀與遵守相關法令之精神。期望員工與合作夥伴企業，在日常工作與業務運作中，應重視並堅守相同之標準，並確保以公正公平方式與其客戶、供應商及競爭者進行交易行為，以期達到公司永續經營的目標。

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。



1. 董事會

本公司設置董事 9 席（含獨立董事 3 席），採候選人提名制度，由股東會就有行為能力之人選任，任期三年，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三人。

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。2019 年董事會開會 6 次，於 2019 年 6 月 12 日召開股東常會

多元背景

董事成員包含女性及具備專業背景包括法律、會計、產業、財務、行銷研發、科技、經營管理、專業技能及產業經歷等，以落實董事會成員多元化。

對維持董事專業知識相關課程亦進行不定期進修，合勤集團也會不定期提出相關之進修資訊給予參考，且定期評估簽證會計師之獨立性。

董事會績效評估

2019 年經董事會通過訂定「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。辦法規定董事會每年應至少執行一次對董事會、個別董事成員及功能性委員會進行績效評估，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

董事會績效評估之衡量項目含括下列五大面向：

- 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。

薪資委員會

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。

委員會委員由董事長提請並經董事會決議委任，人數三人；委員中至少一人為獨立董事並擔任召集人及會議主席，依組織章程規定薪資報酬委員會每年至少開會二次，並得視需要隨時另行召開會議。

薪資報酬委員成員將所提建議提交董事會討論：

1. 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。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

審計委員會

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。

委員會成員由全體獨立董事所組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任。依規定審計委員會應至少每季召開一次，並與公司內部稽核單位及簽證會計師充分溝通。

審計委員會主要職權有：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。

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之資訊申報網站公開揭露，以實際控制公司之主要股東及主要股東之最終控制者名單。同時建立與關係企業風險控管機制制訂資金貸與他人與背書保證等相關辦法，以防止金融弊案之發生而對關係企業產生連鎖之影響。

• 資訊公開

公司已架設網站，合勤投控網址: <http://www.unizyx.com.tw>，並建立「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，合勤集團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，以供投資人查閱。

投資者專區



3. 內部稽核

• 組織架構

設置隸屬於董事會之內部稽核單位，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，配置適任及適當之專任內部稽核數人，且設有職務代理人。

• 內部稽核人員職責

- 實施內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，及衡量營運之效果及效率，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及作為檢討修正內部控制制度之依據。
- 內部稽核單位應考量法令規定，建立內部稽核作業程序，並對公司內部控制之完整性及符合度進行稽核，以確保系統之有效運作。
- 本公司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之自行檢查報告，併同稽核單位所發現之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之依據。

二. 誠信經營

從業道德、誠信和遵守當地法規是我們的最高商業道德標準。基於誠信、透明和負責任的經營理念，合勤集團制定了以誠信為基礎的政策，並獲得了董事會的批准，建立公司治理和風險控制機制，以建立永續發展的商業環境。

該機制不僅在內部著重於建立合乎法規的政策和程序，提供培訓和宣導活動及定期評估和宣言，且對外部還以通報管道和舉報人保護機制來保護第三方的參與。

1. 政策與規範

合勤集團於從業道德與誠信經營多項相關規範中，接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、價值觀與相關法令的精神，為合勤集團全球適用之規範，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。

法規遵循

- 任何行為都應符合誠信及道德規範，誠信是合勤集團所有員工應嚴守的核心理念。
- 執行業務時，應遵守當地法律規章制度。
- 合勤集團的合作夥伴企業應遵守當地及相關國際法規。
- 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。
- 合勤集團尊重他人之智慧財產權，全體同仁及高階管理階層，應維持合勤集團及其客戶的機密資訊的保密性。

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。
- 與客戶、供應商等其它外部人士往來時，合勤集團及全體同仁秉持公平、公開與誠實之商業態度。
- 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。
- 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。

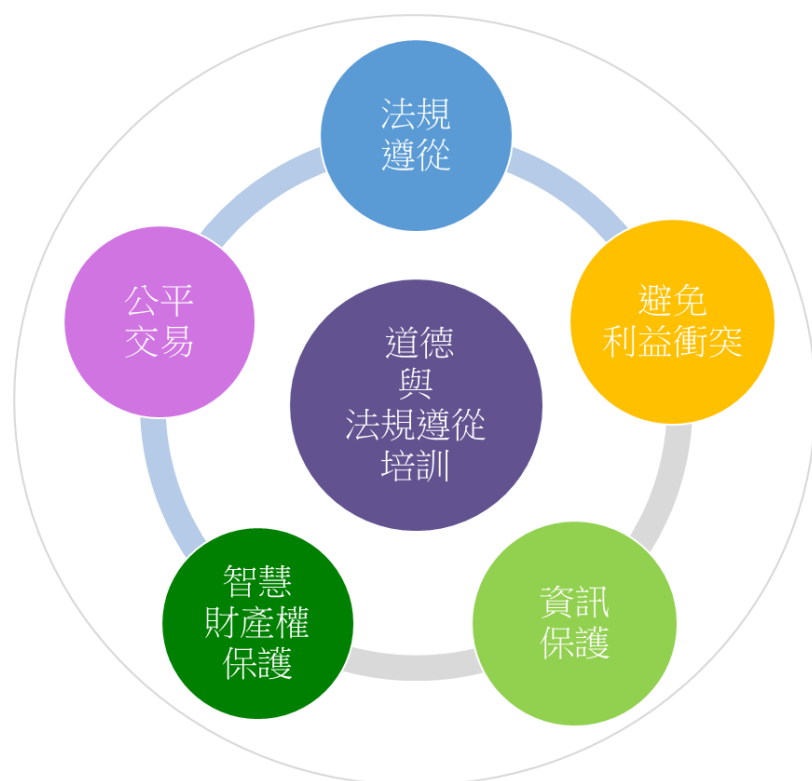
合勤集團從業道德與誠信經營相關規範

- 誠信經營暨作業程序及行為指南
- 道德行為準則
- 公司治理實務守則
- 企業社會責任實務守則
- 員工行為規範
- 公平競爭管理程序
- 利害關係人申訴檢舉辦法

2. 教育訓練與宣導

為讓合勤集團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，道德教育訓練內容包含 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，傳達我們的商業道德觀念。

道德教育訓練內容的 5 大面向：



3. 評估與舉報

合勤集團的內控自評(CSA)進行商業道德風險評估，並每年向董事會和管理階層報告結果。

所有來自內外部的舉報，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.Unizyx@unizyx.com.tw

外部利害關係人：

稽核室

申訴信箱: audit@unizyx.com.tw

道德相關訓練與舉報案件統計：

| | |
|------------------|------|
| 員工從業道德和法規遵循培訓完成率 | 100% |
| 重大從業道德違規案件 | 0 |
| 通過舉報系統舉報的案件 | 0 |

三. 資訊安全管理

1. 智慧財產保護

隨著通訊技術的演進與市場需求成長，合勤集團積極開發各類通訊產品，為維護公司創新技術能力的競爭優勢，以及保障所有利害關係人的利益，合勤集團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

公司重視各類型專利的開發，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。

• 宣導教育

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。

• 獎勵

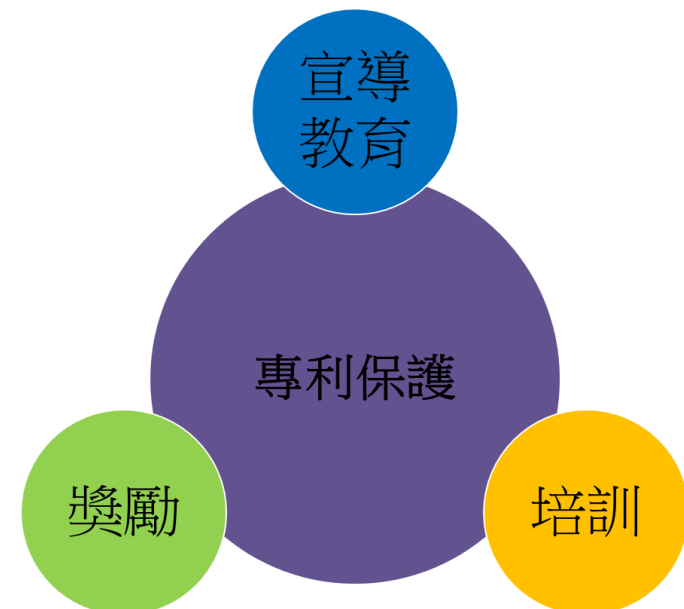
鼓勵研發同仁申請專利提案，制定「員工創作發明提案獎勵辦法」鼓勵同仁積極從事創新研發，提供創作提案、專利申請提案及發明專利獎金，持續累積包含專利權、著作權、商標權、營業秘密與專業技術等智慧資產。

• 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。

2. 機密資訊保護

為保障所有利害關係人的利益，合勤集團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。



3. 資訊安全管理

資訊安全組織架構

合勤集團設有專職資安長，統籌集團資安策略規畫，於 2014 年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。

同時，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。

資訊安全政策

合勤集團資訊安全政策於 2011 年完成擬定並公告實施，為達成資訊安全目標訂定資訊安全管理作業規定、措施、標準、規範及行為準則等，確保集團資訊安全實務作業有效性，並定期檢討執行成效，達成全面資訊安全的目的，以及符合相關法規的要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外的威脅，內容包括：《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》、資料備份和還原政策、移動裝置通訊與作業安全、遠端存取控制安全、資訊資產分類與管制、實體與環境安全、系統開發與維護之安全、資訊安全事件反應及處理、營運持續管理、供應商管理，這些資訊安全政策均依照國際標準 ISO 27001 來制定。

資安教育宣導

合勤集團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。

資訊安全教育訓練

同仁每年接受資訊安全相關教育訓練或宣導，以提升資訊安全認知觀念與防護能力，降低因人為因素而造成之資訊安全漏洞。新進同仁需依新人訓練計畫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。

資訊安全政策

- 《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》
- 資料備份和還原政策
- 移動裝置通訊與作業安全
- 遠端存取控制安全
- 資訊資產分類與管制
- 實體與環境安全
- 系統開發與維護之安全
- 資訊安全事件反應及處理
- 營運持續管理
- 供應商管理

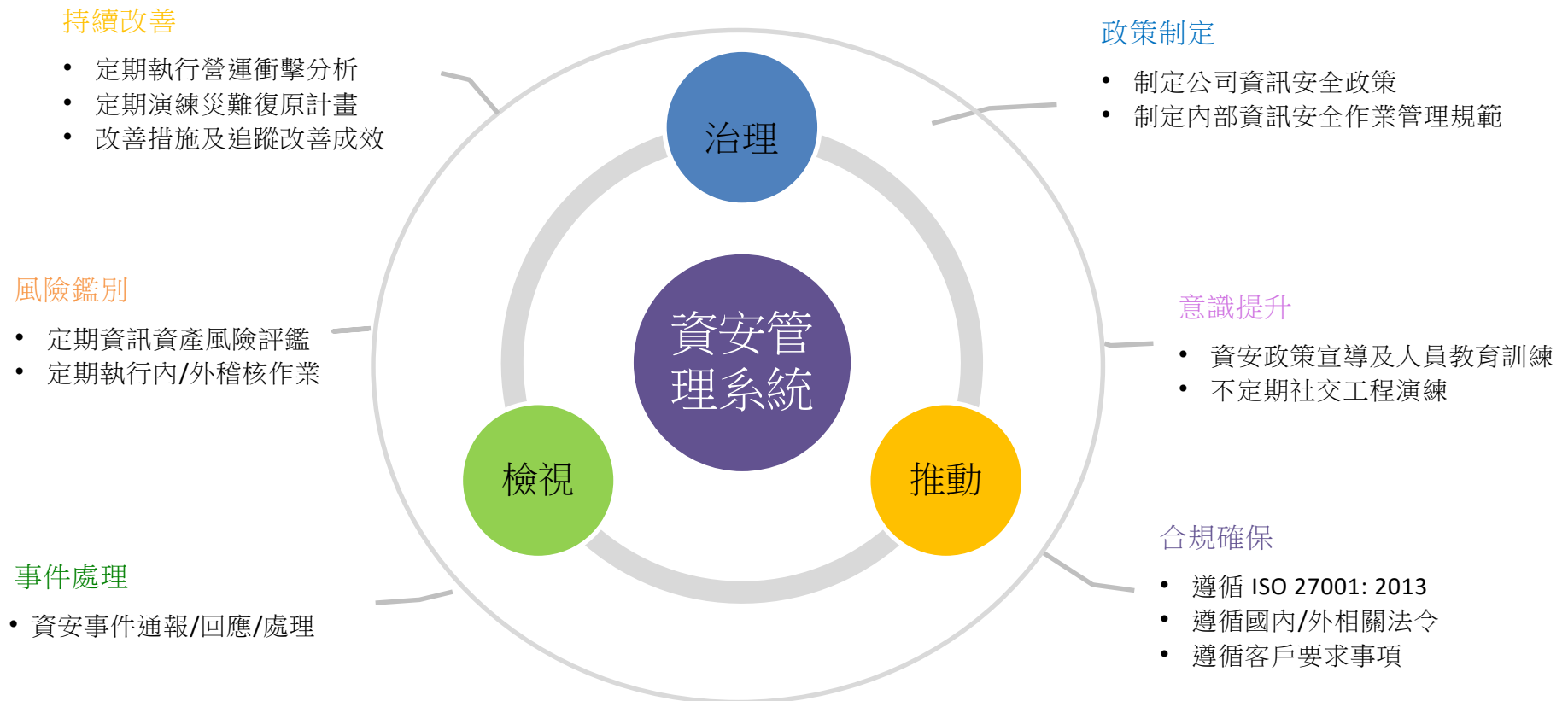
ISO 27001

為確保所有資訊的機密性、完整性、可用性，於 2015 年通過 BSI 驗證機構審查，取得 ISO 27001:2013 國際標準認證，合勤集團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。

依循 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政策。

資料防護系統機制

合勤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。



四. 供應商管理

合勤集團旗下子公司合勤科技與盟創科技對供應商的管理，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，並具體實踐責任採購。

合勤集團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盟創的商業夥伴，更是我們推動永續發展議題之合作夥伴，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。

1. 供應鏈管理流程

為實踐採購與供應鏈發展政策和承諾，我們以**規範管理、評估風險、稽核確認、持續改善**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。

規範管理

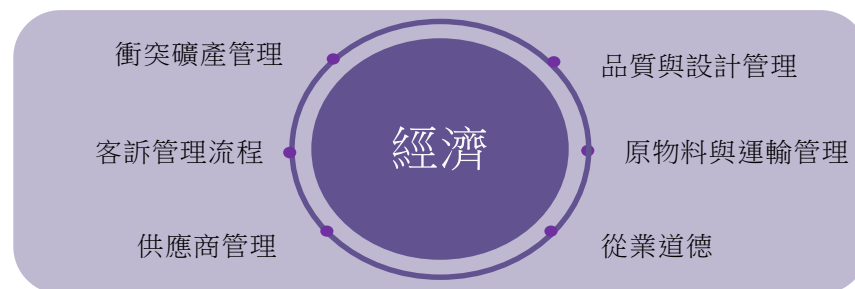
為優化供應商管理策略和營運效率，參考國際勞工聯盟 (ILO) 標準、負責任商業聯盟 (RBA) 的行為準則、以及電子行業標準企業最佳實務自我要求，制訂了具體的「供應商行為準則」，期許供應商一同努力關注提升勞工人權與健康、職業安全衛生，商業道德與環境保護等各面向的執行。

為了確保供應商了解盟創與我們永續合作條件且必須確實遵循承諾，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。

風險評估

為深入了解供應商現況，定期要求供應商回覆企業社會責任評鑑資料，透過「供應商社會責任評估調查表」、「現場稽核」的管道，評核目前供應商表現，來鑑別供應鏈永續風險，並將供應商企業社會責任具體作為及成果，納入供應商遴選及評鑑指標。

針對所有供應商，共完成 654 份「供應商社會責任評估調查表」，問卷內容涵蓋勞工、健康與安全、環境標準、商業道德標準以及管理體系等要求項目，藉此了解供應商對永續管理的認知程度，據以鑑別供應商風險。



稽核確認

每年針對重點供應商進行產品與安全生產現場稽核，對於稽核結果未達應有標準的供應商，也指派專員與供應商共同檢討並擬訂改善方案，提供適切的協助、輔導與教育。

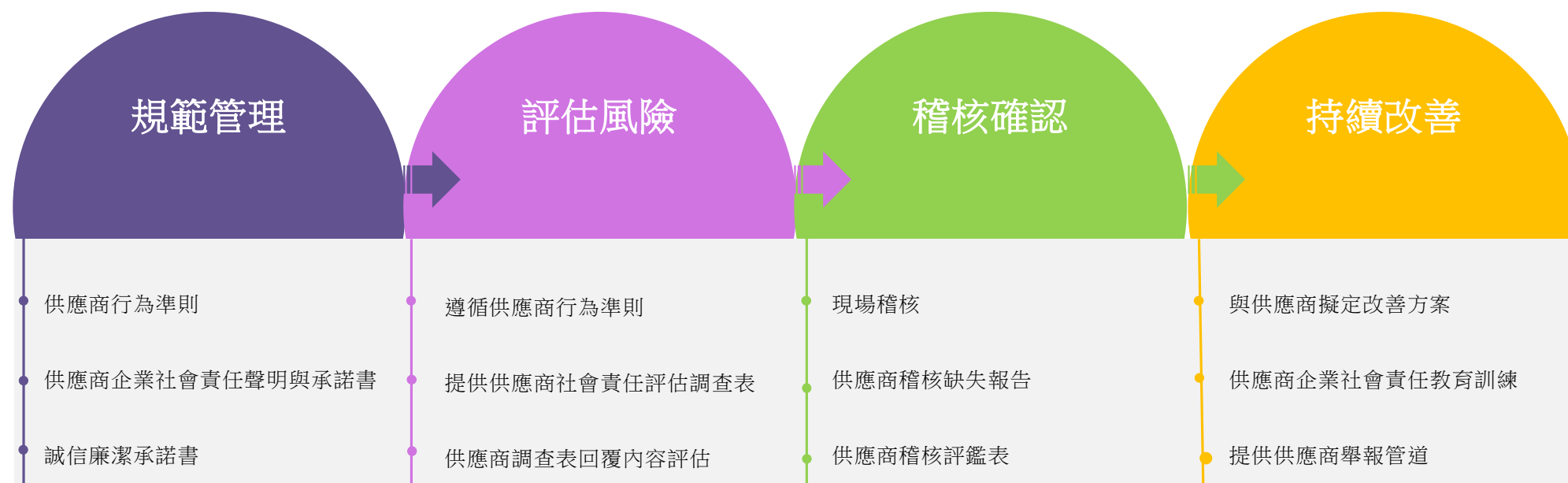
子公司盟創科技針對 2019 年新供應商及策略供應商進行稽核作業，完成 57 家供應商稽核作業，預計民國 2020 年全部策略供應商皆須完成此項稽核，以掌握實際風險狀況並有效提升供應商整體表現。

持續改善

合勤集團旗下子公司遵循「責任商業聯盟 (RBA)」倡導的行為準則，依此規範設計「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。

| 供應商總共 654 家 | 簽署廠商數量 | 達成率 |
|-------------------|--------|--------|
| 簽署 CSR 社會責任聲明與承諾書 | 478 | 72.53% |
| 簽署誠信廉潔承諾書 | 485 | 73.6 % |



2. 衝突礦產管理

盟創科技

為了確保產品符合衝突礦產法規要求，合勤投控子公司盟創科技制定衝突礦產採購政策及管理流程，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，不接受來自於中非地區剛果與鄰近國家受武裝團體控制所開採的原生礦材如：鉭(Ta)、錫(Sn)、金(Au)、鎢(W) (簡稱 3TG)等原料於產品製造中，並公告「禁用衝突礦產聲明」，宣示產品不使用來自衝突國家之衝突礦材。

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(Code of Conduct - Responsible Business Alliance)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，以鑑別產品中 3TG 的來源，確認是否來自於衝突地區。

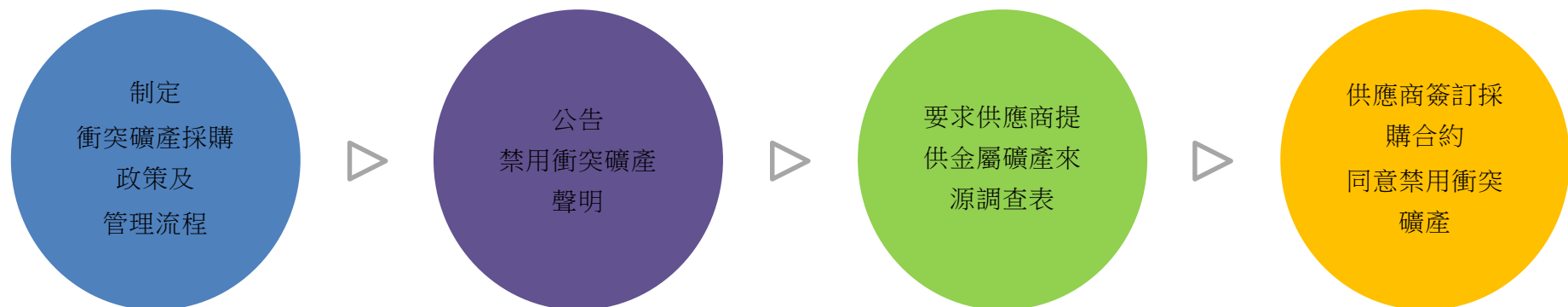
依盟創的「衝突礦產政策」，將衝突礦產相關內容定義於採購作業程序中，於供應商簽訂採購合約時，同時同意禁用衝突礦產，請供應商遵守禁用衝突礦產之採購政策，並要求供應商提供「金屬礦場產來源調查表」，共同攜手善盡企業社會責任。

盟創科技自 2015 年總計調查 113 家零件供應商。

合勤科技

合勤投控子公司合勤科技綠色產品政策中，承諾產品不使用來於中非剛果民主共和國及其他鄰近國家透過非法採掘取得的(鉭、錫、金、鎢)四項金屬。對此合勤定期以 CMRT 對合作供應商進行衝礦調查與管理，要求供應商揭露產品所使用材料冶煉廠資訊，2019 產品調查涵蓋率 99.91%，如有發現為符合要求之供應商，予以輔導改進。

(合勤集團綠色供應鏈管理與採購，詳見綠色產品：綠色供應鏈章節內容)



環境保護

- 一. 氣候變遷
- 二. 能源管理
- 三. 水資源管理
- 四. 廢棄物管理
- 五. 空氣污染防治
- 六. 生態保育



環境保護重大議題-目標與成果

| 重大議題 | 管理方針 | 2019 目標 | 達成狀況 | 2020 目標 |
|--------|----------------------------|--|---|--|
| 氣候變遷 | 溫室氣體減量 | 盟創廠區 2017 年制定 5 年溫室氣體排放量減量 2,000 噸目標 | 盟創廠區 2017 ~2019: 達成5年溫室氣體排放量減量2,000噸目標的20% | 盟創廠區 2017年制定5年溫室氣體排放量減量 2,000噸目標 |
| 能源節約 | 增加能源使用效率 | 盟創廠區 • 節電目標: 2019: 節能 130 萬度 2015~2019: 累積節能 380 萬度 合勤廠區 • 燈具節能: 原 T8 燈具改成 LED 燈具, 目標節能約 50% | 盟創廠區 • 2019: 節能 142 萬度; 2015~2019: 累積節能 380 萬度 合勤廠區 • 2019 燈具節能, 節能比率為 53.4%。 | 盟創廠區 • 節能目標: 2020: 節能 110 萬度 2015~2020: 累積節能 500 萬度 合勤廠區 • 燈具節能: 原 T8 燈具改成 LED 燈具, 節省度數(KWH): 90,000 KWH |
| 水資源管理 | 持續實施日常節水措施 | • 省水目標: 7,000 噸; 2015~2019: 累積省水29,190噸 | • 省水: 7,974 噸; 2015~2019: 累積省水30,163噸 | • 省水目標: 1,000 噸; 2015~2020: 累積省水31,163噸 |
| 污染防治 | • 符合法規 • 管理系統外部認證 | • 違反環保法規0件 • 各類環境管理系統通過外部驗證達100% | • 無違反環保法規事件 • 通過ISO14001外部驗證 | • 違反環保法規0件 • 各類環境管理系統通過外部驗證達100% |
| 綠色產品發展 | 執行產品碳排放量揭露, 且提供內、外部利害相關者參考 | • 建立高碳排零件(電源供應器、印刷電路板、外殼、光纖接收器、線材)的資料庫 • 建立3項高碳排零件(外殼、光纖接收器、線材)低碳指標 | 建立3項高碳排零件(外殼、光纖接收器、線材)低碳指標 | • 鏈接盟創內部系統與碳足跡平台的資料匯流 • 新增2類零件的低碳指標, 持續分析既有5項高碳排零件資料, 提供相關減碳方向資訊 |

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。

氣候變遷管理架構 (TCFD)

| | | |
|-------|---|--|
| 治理 | <ul style="list-style-type: none">企業社會責任委員會向董事會報告，氣候變遷與全球升溫可能帶來的營運危機與財務衝擊，以及公司的氣候行動與成果。連結SDG目標的氣候行動 | <ul style="list-style-type: none">董事會職能與風險管理企業社會責任委員會於董事會報告制定2025 SDG的氣候行動目標 |
| 策略 | <ul style="list-style-type: none">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透過跨部門討論，鑑別短、中、長期的氣候風險與機會產品研發納入產品生命週期概念 | <ul style="list-style-type: none">企業社會責任委員會定期會議綠色產品研發策略 |
| 風險管理 | <ul style="list-style-type: none">利用 TCFD 架構建立氣候風險辨識流程透過氣候風險矩陣，積極鑑別風險針對衝擊程度較高的氣候風險，實施監控機制 | <ul style="list-style-type: none">溫室氣體盤查能源管理社會參與 |
| 指標與目標 | <ul style="list-style-type: none">依據氣候風險鑑別與排序結果，設定氣候變遷相關的管理指標設定相關因應方案定期盤查溫室氣體排放量，檢視公司營運所面臨的衝擊 | <ul style="list-style-type: none">溫室氣體盤查，設定減碳目標提高能源使用效率，設定節能目標水資源管理，設定省水目標產品碳足跡揭露 |

1. 氣候變遷風險評估

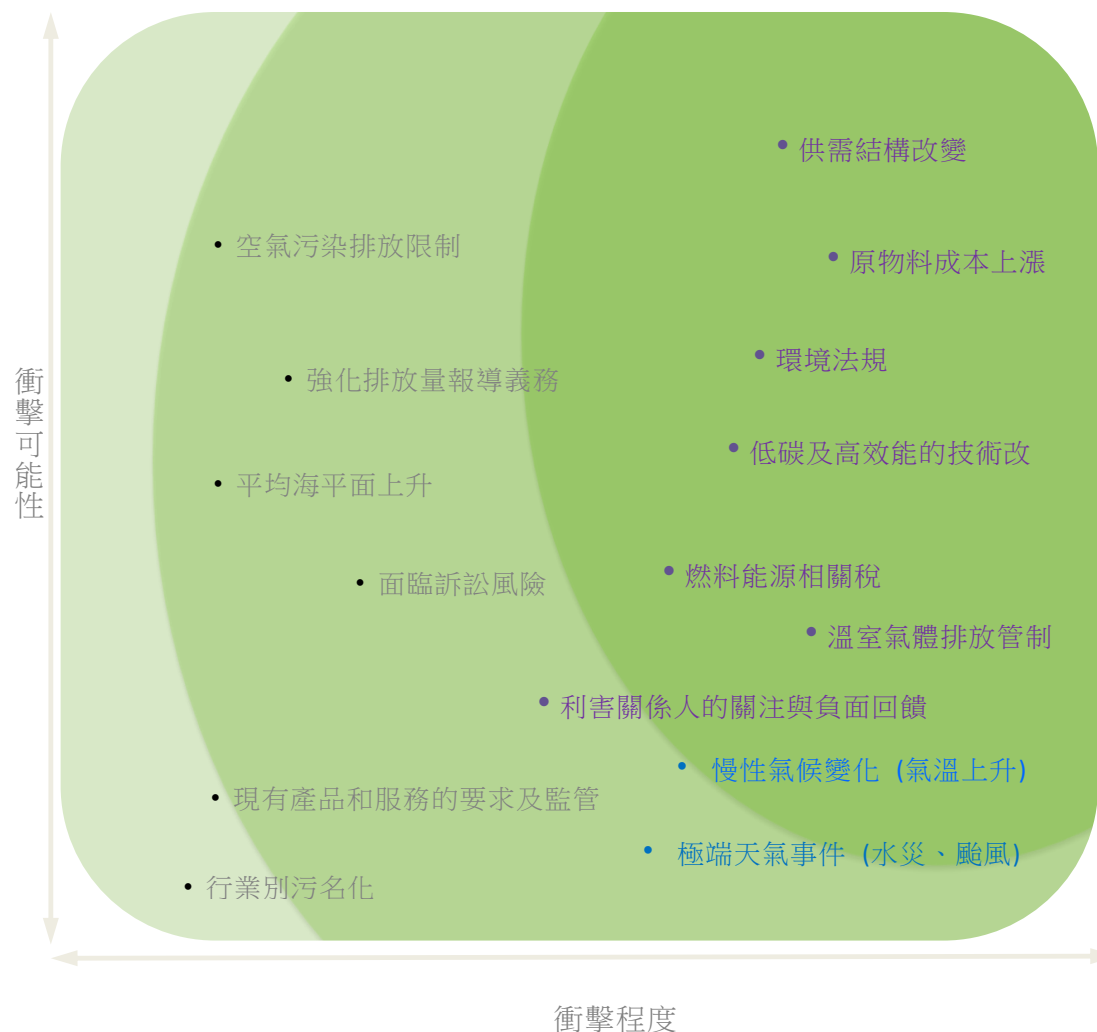
合勤集團將氣候變遷納入企業永續經營重大風險項目之一，利用國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board) 發布的「氣候相關財務揭露建議報告」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，遵循其架構來鑑別合勤集團氣候變遷的風險與機會，從公司治理層級監督營運策略與財務規劃，降低氣候風險對營運所造成的財務影響，更進一步研析氣候變遷機會點，深化研發能量，持續開發節能產品與解決方案。

2. 氣候變遷風險與機會辯識

合勤集團依據 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，並計畫依 TCFD 建議，於年度財務申報中，揭露最為重要的氣候相關風險與機會。

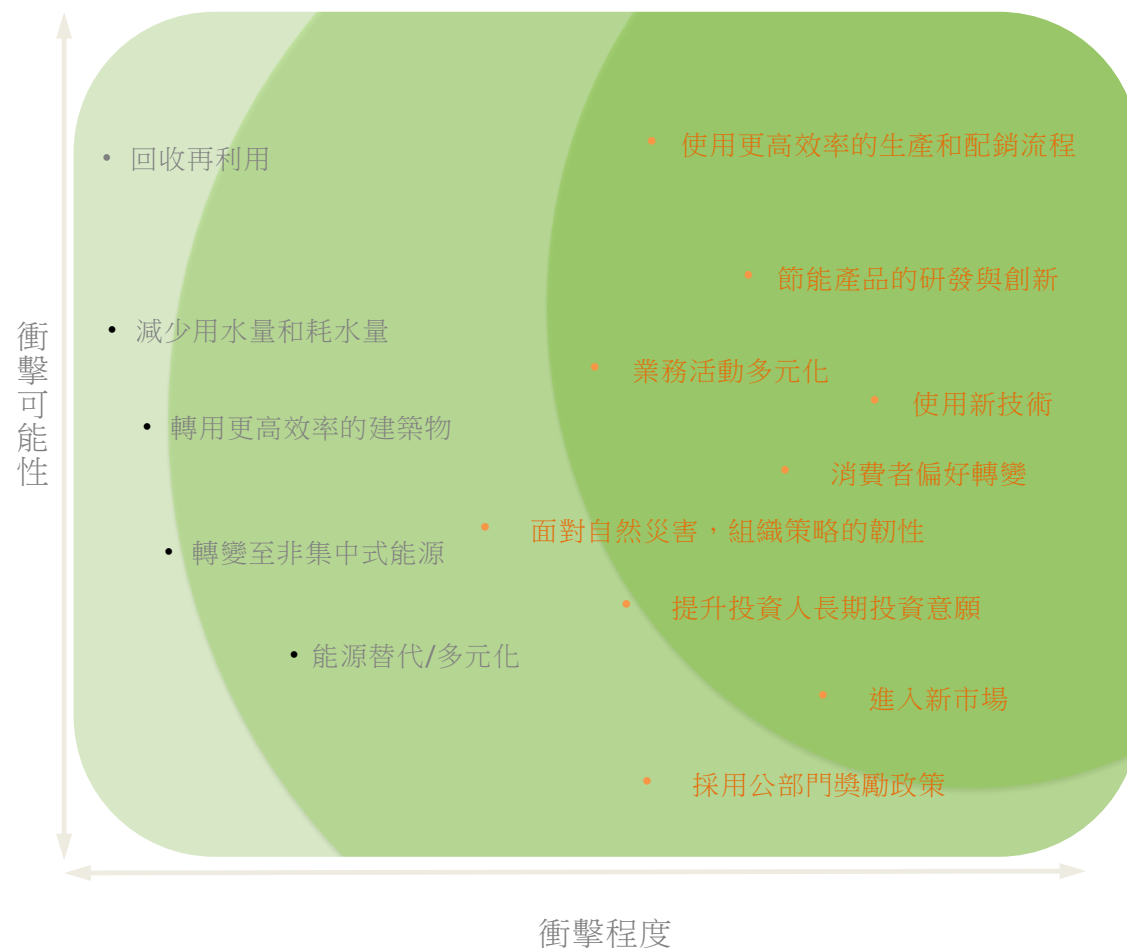
TCFD 氣候變遷風險辯識矩陣

| 鑑別 | 面向 | 重大氣候風險 | 一般氣候風險 |
|------|-------|----------------|-----------------|
| 轉型風險 | 政策與法規 | 燃料能源相關稅法 | • 強化排放量報導義務 |
| | | 環境法規 | • 現有產品和服務的要求及監管 |
| | | 溫室氣體排放管制 | • 面臨訴訟風險 |
| | 技術 | 低碳及高效能的技術改良成本 | • 空氣污染排放限制 |
| | 市場 | 供需結構改變 | • 行業別污名化 |
| | | 原物料成本上漲 | • 平均海平面上升 |
| | 名譽 | 利害關係人的關注與負面回饋 | |
| 實體風險 | 立即性風險 | 極端天氣事件 (水災、颱風) | |
| | 長期性風險 | 慢性氣候變化 (氣溫上升) | |



TCFD 氣候變遷機會辨識矩陣

| 機會類型 | 重大氣候機會 | 一般氣候機會 |
|-------|----------------|---|
| 資源效率 | 使用更高效率的生產和配銷流程 | <ul style="list-style-type: none"> • 回收再利用 • 減少用水量和耗水量 • 轉用更高效率的建築物 • 轉變至非集中式能源 • 能源替代/多元化 |
| 能源來源 | 使用新技術 | |
| 產品和服務 | 節能產品的研發與創新 | |
| | 業務活動多元化 | |
| | 消費者偏好轉變 | |
| 市場 | 進入新市場 | |
| | 採用公部門獎勵政策 | |
| 韌性 | 提升投資人長期投資意願 | |
| | 面對自然災害，組織策略的韌性 | |



氣候變遷對潛在財務影響分析

| 風險類型 | 面向 | 氣候風險 | 潛在財務影響分析 | 機會類型 | 氣候機會 | 潛在財務影響分析 |
|------|-------|------------------|----------------------|------------|-------------------|-----------------------|
| 轉型風險 | 政策與法規 | 燃料能源相關稅法 | 稅、管理與投資成本增加 | 資源效率 | 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 |
| | | 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 | 能源來源 | 使用新技術 | 降低能源使用成本 |
| | 技術 | 低碳及高效能源的技術改良成本 | 技術開發成本增加 | 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 |
| | 市場 | 供需結構改變 | 消費行為衝擊市場佔有率 | | 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 |
| | | 原物料成本上漲 | 原物料採購成本增加 | 進入新市場 | 提高營收 | |
| | 名譽 | 利害關係人的關注與負面回饋 | 企業品牌形象受損 | 獲得公部門的獎勵計畫 | 降低營運生產成本 | |
| | | | | 提升投資人投資意願 | 穩定股東結構，降低股票價值波動機率 | |
| 實體風險 | 立即性風險 | 極端天氣 (水災、颱風) | 造成停電、廠房設備損失，供應鏈與生產中斷 | 韌性 | 面對自然災害，組織策略的韌性 | 降低營運中斷機率與損失 |
| | 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 | | | |

3. 溫室氣體減量

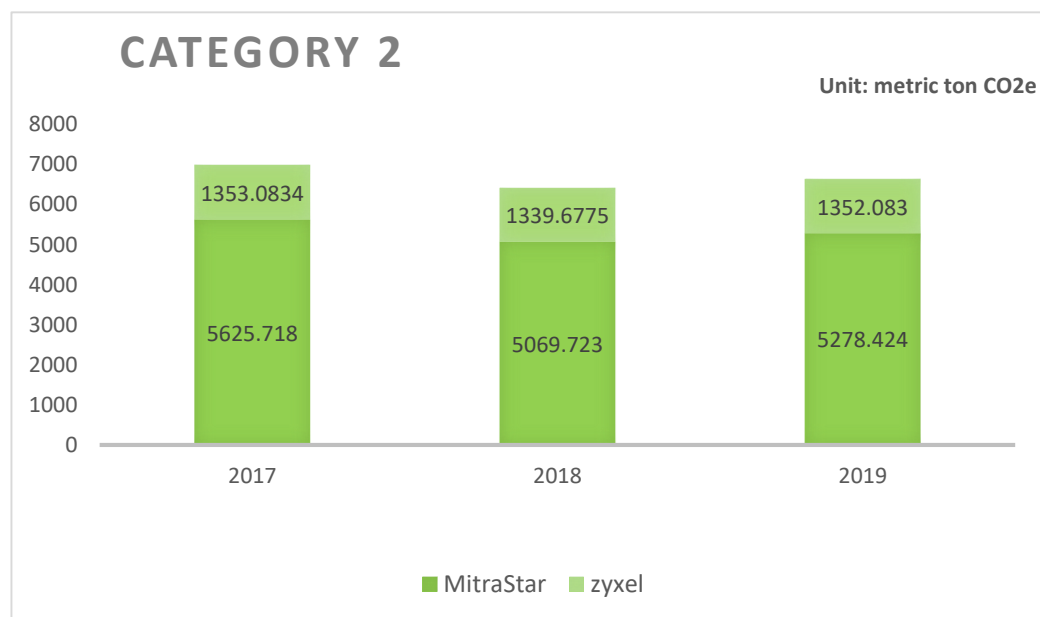
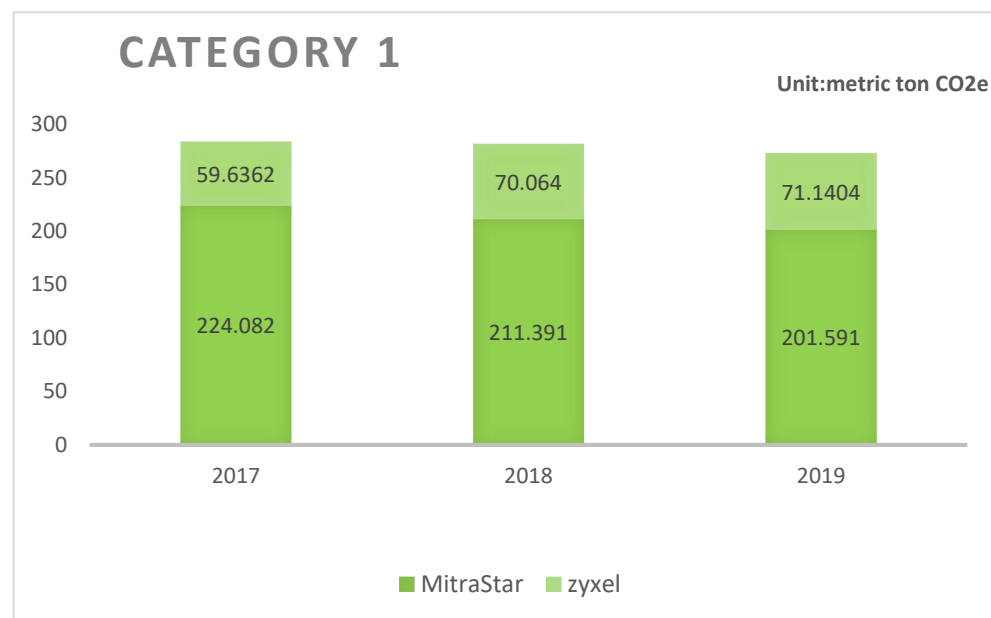
| 重大議題 | 管理方針 | 2019 目標 | 達成狀況 | 2020 目標 |
|------|--------|---|---|---------------------------------|
| 氣候變遷 | 溫室氣體減量 | 盟創廠區 2017 年訂定 5 年溫室氣體減量 2,000 噸目標 | 盟創廠區 2017~2019: 達成5年溫室氣體減量 2000噸目標20% | 盟創廠區 2017年訂定5年溫室氣體減量2,000噸目標 |

訂定2017年為公司溫室氣體盤查基準年，藉此追蹤每年排放量並設定減量目標。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。

2019年合勤科技/兆勤新竹廠區範疇一、二之二氧化碳排放量分別為71.1404公噸CO₂-e、1352.083公噸CO₂-e，持續進行節能減碳。

2019年盟創科技新竹廠區範疇一、二之二氧化碳排放量分別為201.591公噸CO₂-e、5278.424公噸CO₂-e，以上盤查結果依據 ISO-14064-1。

為減少CO₂排放，著手進行各項節能方案，以減少耗電量，包括：減少不必要之照明、提高冰水主機的溫度、多走樓梯少用電梯等。



二. 能源節約

合勤投控營運上並無製程用電需求，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 | 2019 目標 | 達成狀況 | 2020 目標 |
|------|----------|---|--|---|
| 能源節約 | 增加能源使用效率 | 盟創廠區 • 節電目標: 2019: 節能 130 萬度 2015~2019: 累積節能 380 萬度 合勤廠區 • 燈具節能: 原 T8 燈具改成 LED 燈具，目標節能約 50% | 盟創廠區 • 2019: 節能 142 萬度; 2015~2019: 累積節能 380 萬度 合勤廠區 • 2019 燈具節能，節能比率為 53.4%。 | 盟創廠區 • 節能目標: 2020: 節能 110 萬度 2015~2020: 累積節能 500 萬度 合勤廠區 • 燈具節能: 原 T8 燈具改成 LED 燈具，節省度數(KWH): 90,000 KWH |

能源節約措施

1. 玻璃天井設計，節約日間照明

台灣新竹盟創總公司大樓採玻璃天井設計，節省白天 HQ LB 照明能源使用。

2. 空調電費節約

台灣新竹盟創總公司為落實節能減碳理念，廠房建置「儲冷式空調系統」讓冷凍主機在離峰時間運轉製冷並將冷能儲存起來，儲存的冷能在尖峰時間釋放出來，以供應空調系統之所需。

本系統可移轉尖峰時間用電至離峰時間，充分利用離峰時段較低廉之電力，用戶不但可以降低經常用電契約容量，享受電價優惠節省空調電費支出，電源缺乏時還可以提高空調的可靠使用。

3. 降低廠區工作照明電費，減少製程用壓縮空氣洩漏，以節省用電等

- 工作區域盡量採用省電型燈管(泡)
- 調整辦公區照度 500~600LUX
- 午休時段或下班時，隨手關燈
- 走道、停車場等未常出入之場所，採紅外線感應人員動態來開關燈以節約能源
- 照明燈具使用 T5 取代 T8 燈具
- 空壓機系統使用浮球式卻水器
- 定期巡檢、維修空壓管路與設備端之接頭處，減少漏氣
- 無錫盟創科技樓道和廁所，逐步採用紅外感應開關來控制照明燈；根據季節合理投運設備數量、定期巡查設備和管路，防止有漏水、漏壓縮空氣、漏蒸汽、浪費使用電力等。

4. 鼓勵員工搭乘交通車及上下班共乘

台灣新竹盟創總公司為降低交通運輸工具所造成的二氧化碳排放，以下幾種鼓勵措施，期能對減少溫室氣體排放盡份心力：

- 於 1996 年開始提供「員工上下班交通車」服務，以減少污染排放及能源使用。
- 於 2002 年開始即響應「科學園區管理局」舉辦之「園區巡迴交通車」共有「紅、紫、橘、綠」四種路線，鼓勵員工搭乘以減少污染排放及能源使用。
- 2005 年開始舉辦「員工上下班共乘」活動，以減少污染排放及能源使用。

三. 水資源管理

台灣地區水資源有限，除了政府致力水庫開發及水量調配，合勤集團亦積極推動各項節水措施，以減少水資源使用。

合勤集團旗下子公司的生產過程中並無製程用水需求，因此，水資源的使用主要在民生用水及空調冷卻水塔用水。

水資源管理目標

| 重大議題 | 管理方針 | 2019 目標 | 達成狀況 | 2020 目標 |
|-------|------------|--|--|--|
| 水資源管理 | 持續實施日常節水措施 | <ul style="list-style-type: none"> 省水目標: 7,000 噸; 2015~2019: 累積省水29,190噸 | <ul style="list-style-type: none"> 省水: 7,974 噸; 2015~2019: 累積省水30,163噸 | <ul style="list-style-type: none"> 省水目標: 1,000 噸; 2015~2020: 累積省水31,163噸 |

水資源管理措施

2019 年，子公司合勤科技/兆勤科技新竹廠區廢水總排水量為 6,300 立方公尺；子公司盟創科技新竹廠區廢水總排放量為 27,271 立方公尺，另並無針對回收民生用水及其他來源(例:雨水)來做利用。

為珍惜水資源使用，具體做法包括：員工洗手設施裝置省水龍頭、裝置省水便器、管控外牆清洗及澆灌用水、調整冷卻水塔補排放水比率、推廣節約用水概念等。

此外，台灣新竹總公司亦會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。

汙水管理

合勤集團旗下子公司並無製程用水需求，僅產出生活污水，且其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。

子公司盟創科技廠區其主要措施如下：

- 合勤集團生產製程產出事業廢水，局部排氣設備除設有人員監控外，並定期委託合格廠商進行事業污水及廢氣排放採樣檢測。
- 另在污水方面，園區本身亦設有污水處理廠等多項合乎標準之防治污染設備，以求符合環境保護之成效。
- 依法令規定，應申請污染設施設置許可證或污染排放許可證，而科學工業園區事業之污水排放，由科學工業園區管理局之污水處理廠統籌管理，故無污水排放許可證。

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。

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銲爐及波銲錫爐，其排放廢氣中含有微量金屬煙塵及揮發性有機物。

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

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。

產生之廢棄物，共分為三大類：

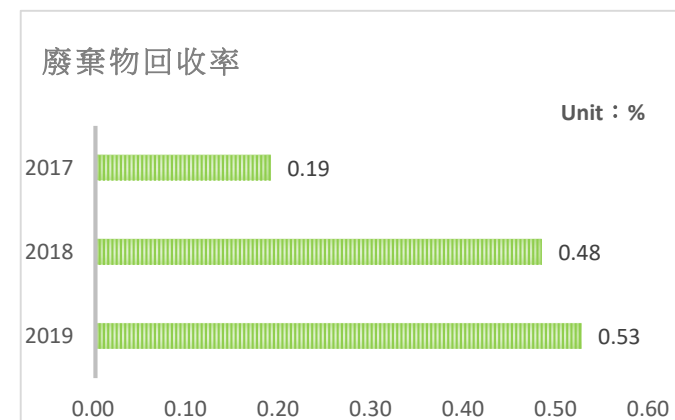
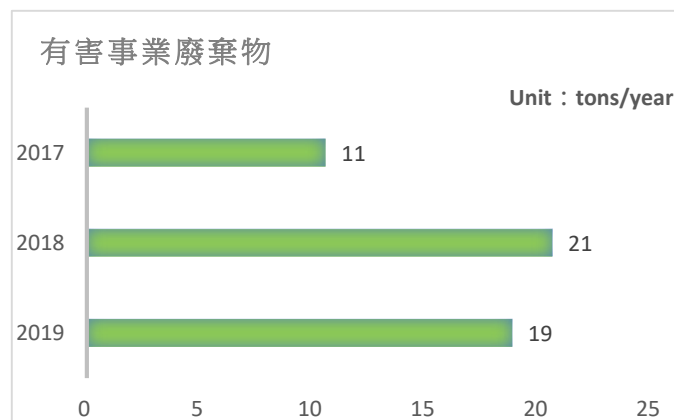
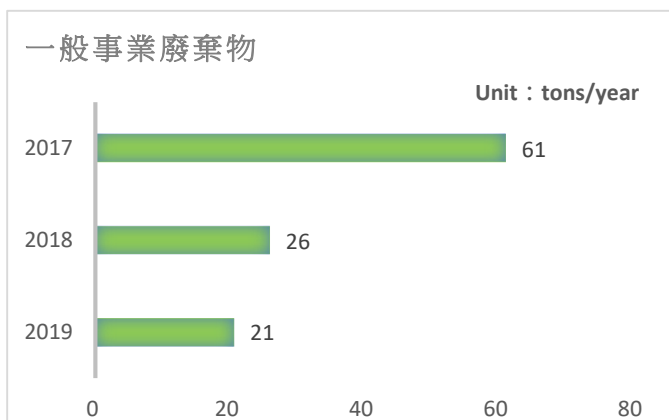
- 一般事業廢棄物：生活垃圾
- 有害事業廢棄物：廢有機溶劑、廢錫鉛渣、廢電子元件
- 資源回收再利用廢棄物：廢紙、廢塑膠、鐵鋁罐等

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。

盟創科技新竹廠區 2019 年一般事業廢棄物產出約 36.81 公噸、有害事業廢棄物產出 0.793 公噸、資源回收類產出 110.68 之廢棄物，均符合相關環保法令規定。



五. 空氣污染防治

合勤集團旗下分公司盟創科技在生產過程中並無破壞臭氧層物質的排放，亦無氮氧化物、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，因此，每季皆會按時進行揮發性有機物申報及費用繳納。



六. 生態保育

合勤集團總公司廠區位於台灣新竹科學園區，此園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。

由於廠區位於密度開發的園區而非生態保護區，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，而廠房週邊環境的綠色美化在符合「科學工業園區景觀維護要點」下也屢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』。

盟創公園

為對生態保育盡一份心力，合勤集團於 2007 年建設了「合勤集團公園」。公園綠地面積達 5140 平方公尺，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。

永續產品



- 一. 綠色管理系統
- 二. 綠色設計
- 三. 綠色供應鏈
- 四. 綠色產品
- 五. 製造、包裝與運輸
- 六. 廢棄與回收
- 七. 產品碳足跡揭露
- 八. 綠色通路

合勤集團以綠色企業自許，其企業社會責任承諾中便明文承諾：「在產品製造上，將持續研發、製造環保節能的產品」，故將產品及技術的研發朝向綠色生產、環境保護的方向發展，一直是合勤控股集團對利害關係人的承諾。

合勤集團旗下子公司，合勤科技/兆勤科技聚焦於 Zyxel 品牌發展，提供電信服務供應商、企業用戶、以及家庭使用者優質的產品與服務。盟創科技專注於產品與技術創新，以專業的代工產品設計與服務，滿足大客戶需求。

因應世界綠色規範，強化國際競爭力的作法上，合勤科技與盟創科技身為國際網通大廠，面對跨國性競爭的挑戰，更深知產業競爭力的重要性。

隨著環保意識高漲與氣候變遷議題受到重視，綠色產品規範已成為另一種國際貿易需正視及克服的挑戰。經深刻體認到綠色消費時代已正式來臨，要與國際接軌必須從環保做起，發展或轉型為綠色產業，才有助於企業提升國際競爭力。

本章節分述兩家子公司因應不同的業務屬性，在綠色管理系統、綠色設計、綠色供應鏈、綠色產品、製造包裝與運輸、廢棄與回收、產品碳足跡揭露及綠色通路部份，所進行的做法。

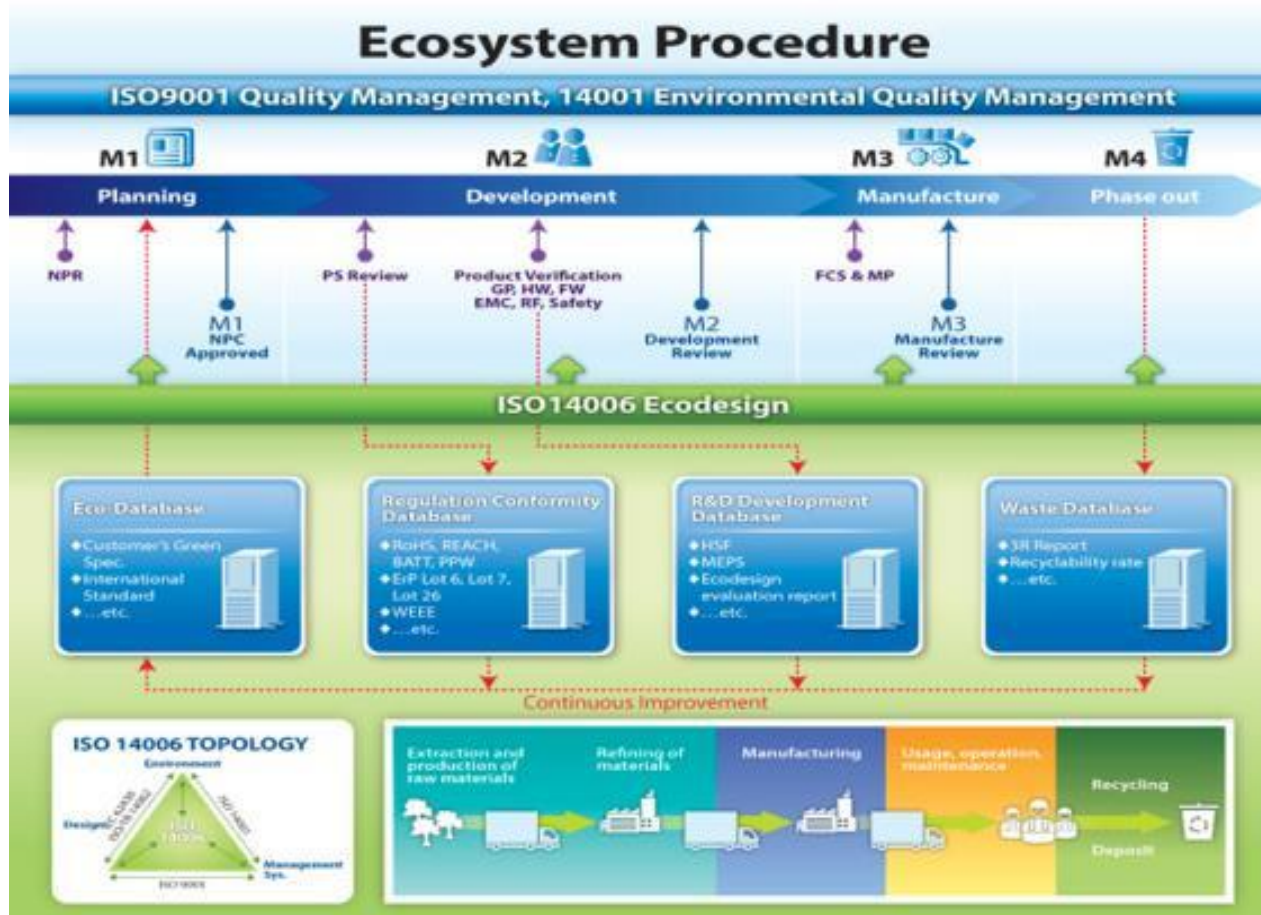


一. 綠色管理系統

合勤科技

合勤科技以技術領先、品質卓越、客戶滿意以及持續發展的理念，繼續推出優秀的產品，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)」與「衝突礦產」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) 系統化與結構化的方法，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。



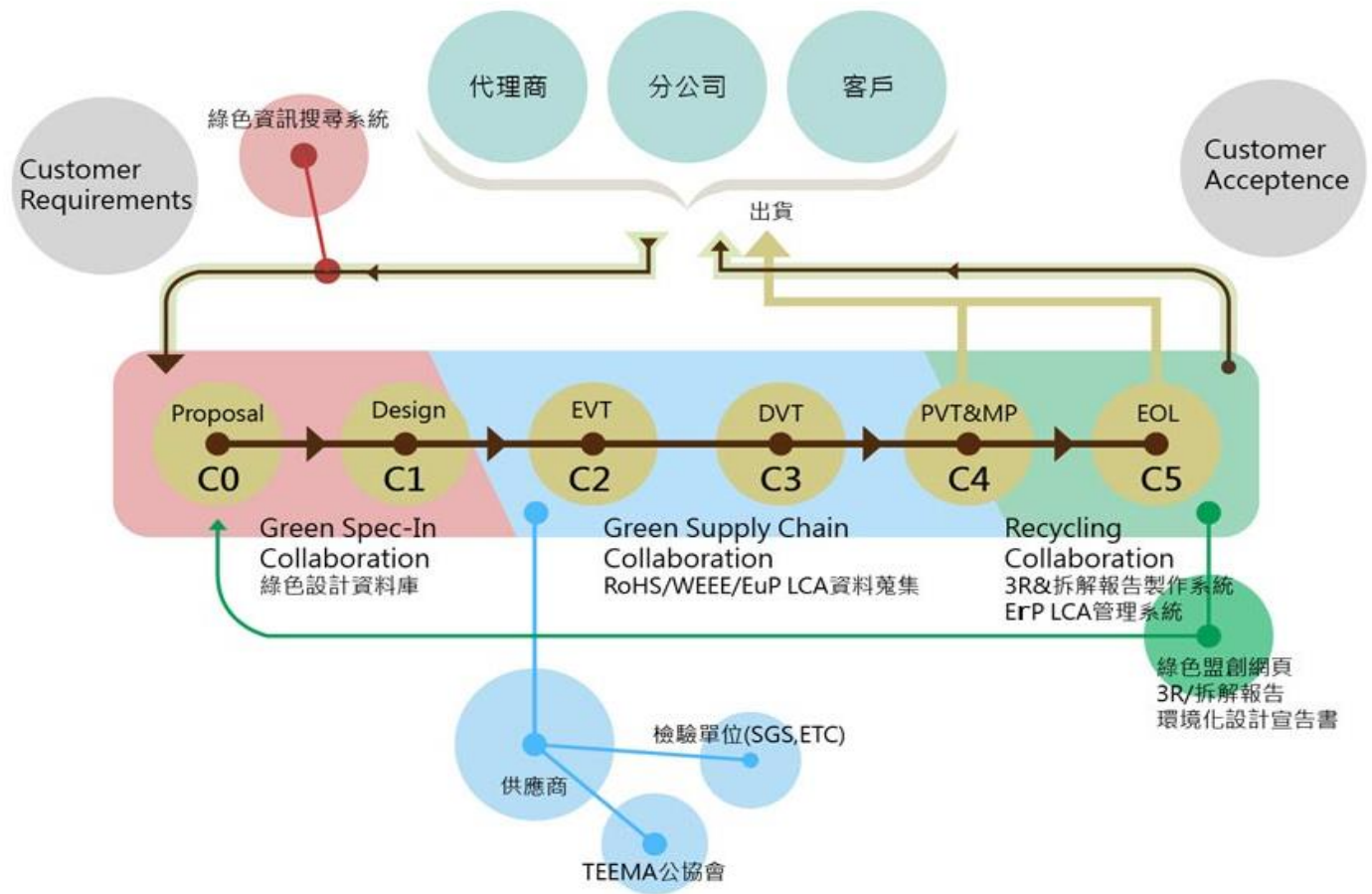
盟創科技

盟創科技針對歐盟三大環保指令「廢電機電子設備指令(WEEE)」、「危害物質限用指令(RoHS)」、「化學品註冊、評估、授權、限制指令(REACH)」及最近的「耗能相關產品生態化設計指令(ErP)」嚴格要求自身及供應商符合國際客戶的要求標準。

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。

「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」，達到合勤集團綠色產品低毒、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

合勤科技

合勤科技領先同業，率先導入「ISO14006 環境管理體系- 生態化設計」，要求供應商與產品研發人員從產品的整個生命週期來考量，從產品的材料選擇、設計、製造、包裝、使用到最後的廢棄，皆考慮到環境負荷、資源使用、污染防止及生態平衡等問題，並設法改善環境品質持續的惡化，使產品對生態環境的衝擊降至最低。

ISO14006 生態化設計建立與持續維護是合勤科技產品策略的一個關鍵考量要素。政策需要有預防性措施的設計，以優化產品的環境表現，並同時維護和持續產品的品質。

盟創科技

1. 產品設計以整個產品生命週期來考量

盟創科技要求產品研發人員從產品的整個生命週期來考量，並配合自建之綠色設計資料庫，也就是能有效地從產品的材料、設計、製造、包裝、運輸、使用到最後的廢棄，皆考慮到環境負荷、資源使用、污染防止及生態平衡等問題，並設法改善環境品質持續的惡化，使產品對生態環境的衝擊降至最低。相關作法之如下：

- **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」三項為主。
- **產品的結構設計**：考量「簡單化」、「標準化」及「模組化」三項原則。
- **產品的製造流程**：產品製程以不對環境產生傷害為原則，主要是「低污染」及「省資源」。
- **產品的包裝設計**：以選用「減量」、「再使用」及「再回收」等三項原則。
- **產品的運輸分配**：產品之運輸分配以「降低污染」與「減少資源浪費」為原則。
- **產品的使用設計**：產品之使用設計以「高效率」、「省能源」、「低污染」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。
- **產品的廢棄**：產品的廢棄以增加其價值為主，將不具有經濟價值的舊產品加以回收與再利用，進而提昇產品的壽命與價值，以達到資源反覆再使用與永續發展。

2. 以「綠色產品協同作業資訊管理系統」串聯產品生命週期管理

盟創科技「綠色產品協同作業資訊管理系統」中，以多項資料庫管理系統，嚴密監控產品於設計初期，皆能達到綠色產品低毒、減廢、易拆解、可回收、省能源等符合環境倫理的規範。

綠色產品設計初期：

- 「綠色零件及設計資料庫」

透過此資料庫的建立將省能、減廢、減重、去毒及易拆解可回收的零件與設計概念納入產品設計中。

- 「產品生命週期評估(LCA)管理系統」

於產品設計之初進行產品生命週期評估(LCA)以符合「耗能相關產品生態化指令(ErP)」。

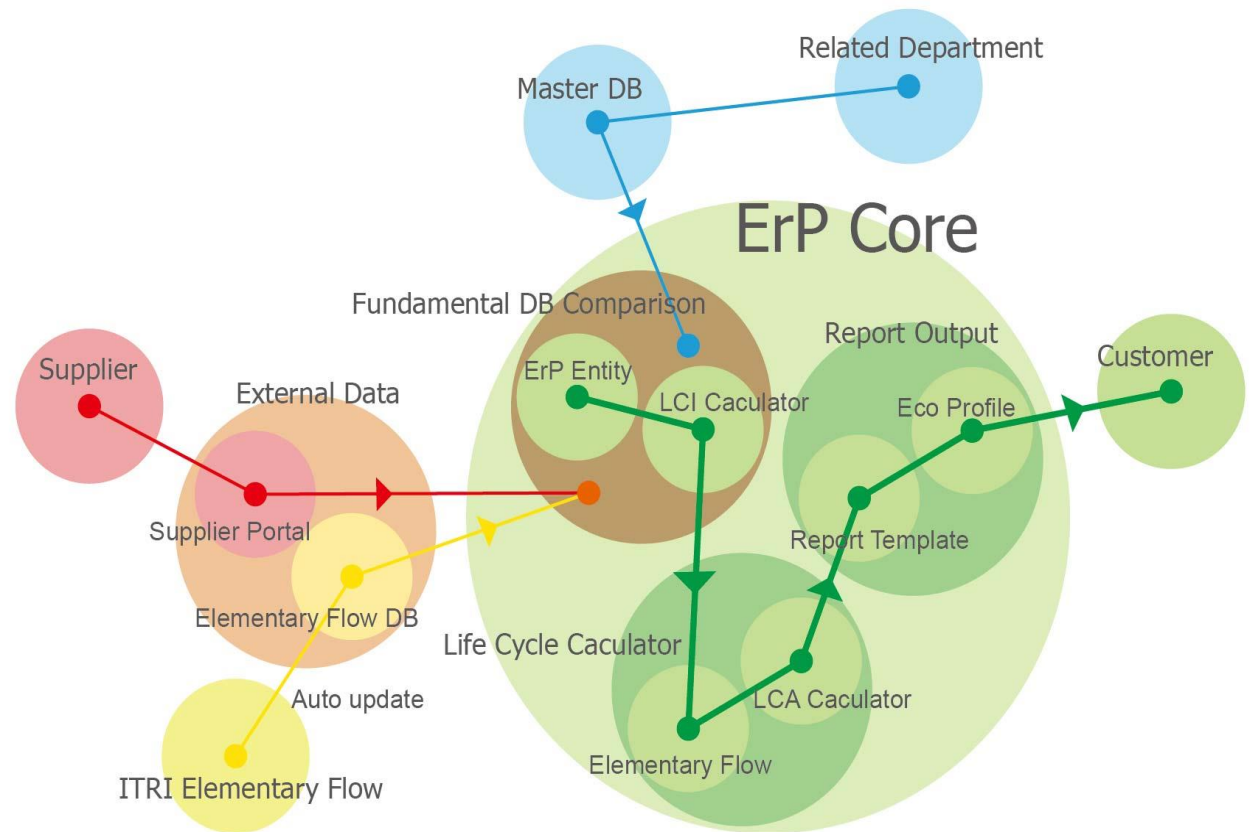
- 「產品 3R 回收率評估資料庫系統」

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的考慮因素。

3. 知識化產品機構設計引導系統

知識化管理機構設計引導流程，為一網路化之系統架構，透過軟體，輔助使用者快速地完成設計工作。藉由系統可客製化定義流程之機制，將設計步驟模組化，並搭配機構資料庫的建立，使產品之機構設計因為不同產品類別進行區分。

此系統提升產品後續開模與成型的品質，將歷史經驗及產品資訊有效儲存以及應用，並透過資訊的彙整，將寶貴之知識變成公司重要資產以提升競爭力，節省人力、物力以及過度設計的浪費。



三. 綠色供應鏈

合勤科技

合勤科技身為國際網路通訊知名品牌廠商，為建立綠色供應鏈在挑選合作供應商時，將綠色相關管理系統與要求列入評鑑項目以達永續經營的目的。

- 制定「綠色產品管理-新供應商評鑑作業」包含供應商具備相關 QC080000 管理系統等。
- 制定「供應商綠色產品採購合約」以規範其符合環保指令「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)」與「美國衝突礦產」等要求之產品導入 PLMS (Product Life Management System) 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，交以合勤審查以確保執行成果。
- 在「綠色產品之工程變更申請」，合勤科技亦規範要求供應商須先行提供符合相關環保指令的報告，確保符合要求後方得進行變更，嚴格監督供應商綠色產品供應成果。
- 「綠色產品稽核作業」針對已開發後之產品，「供應商品質管理單位」定期與不定期對供應商進行實地品質稽核時，查核相關環保指令測試報告，確保產品持續符合綠色要求。

盟創科技

1. 綠色系統發展歷程

盟創科技的綠色系統發展共分四個歷程：

第一階段：符合法規

目標- EU RoHS, REACH, WEEE, PPW, & ErP

第二階段：超越法規

目標- Green IT System, GPMS, IECQ QC080000

第三階段：達到生態效益

目標- PCR, EPD(ISO 14025), GHG(ISO 14064)

第四階段：永續發展

目標- CSR, CFP(ISO 14067), Green Design (ISO 14062)

目前盟創科技綠色發展由第三階段跨入第四階段。



2. 供應鏈綠化行動

制定「綠色供應商稽核作業程式」，要求供應廠商進行碳盤查與減量。綠色供應商稽核內容包含評分標準與評鑑表。按稽核符合度及稽核結果將供應商分級，根據等級設定稽核狀況與頻率並可提供給採購單位作為供應商評鑑之參考。

建置具備 Green Parts 資料庫之完整綠色供應鏈系統，並與企業資源規劃系統與產品資料管理系統進行聯結，結合技術性檔產出，符合法規確認與碳排放資料之計算之資料庫整合作業。

3. 綠色管理平台

針對供應商導入「綠色管理作業流程」，合勤集團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。

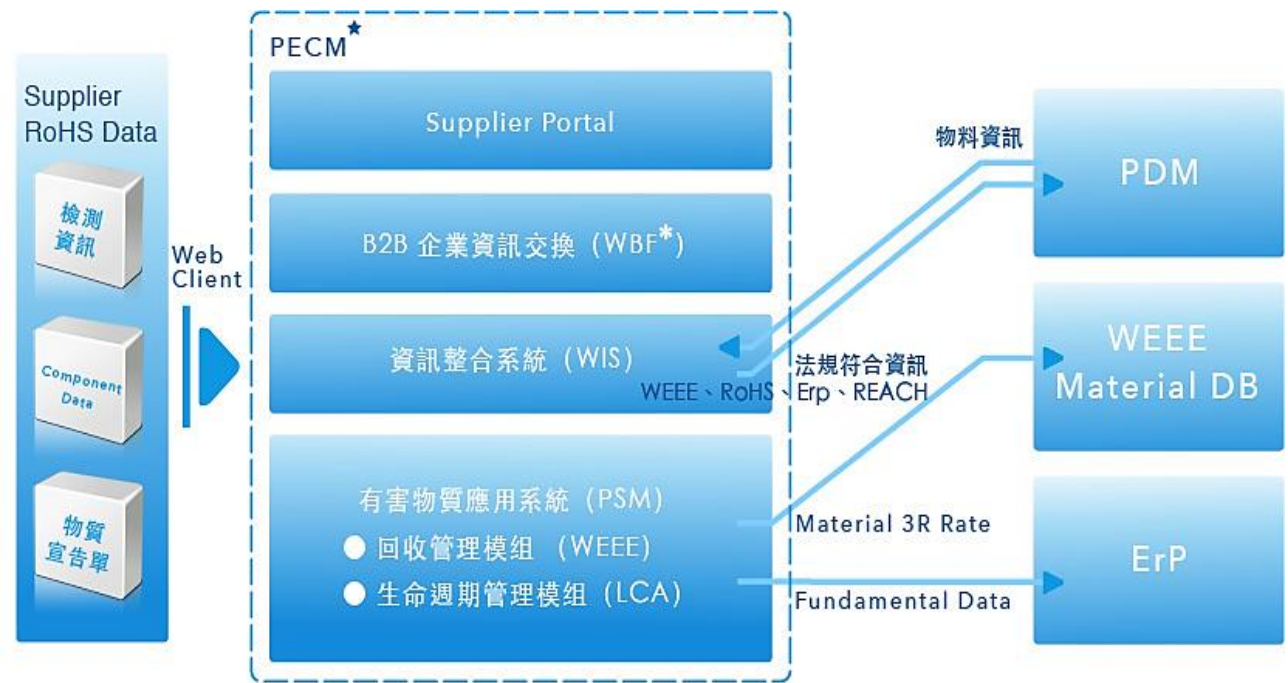
4. 綠色系統管理

為達成有效全面進行綠色供應商稽核，避免因人力及相關經驗不足的限制而產生風險，綠色管理系統配合供應商管理模式，大幅降低供應商在交貨時之檢測費用支出，另外並藉由一般供應商管理工作之展開，協助並確保供應商建立環保素材之控管流程。

5. 綠色採購規範

針對供應商對於綠色產品要求，以符合合勤集團對於綠色產品的指令(WEEE /RoHS /REACH/ErP 相關指令)規定之資料上傳，便於對供應商綠色標準的品質把關。運作平台如下圖所示。

綠色供應鏈平台



*PECM-Product Environmental Compliance Management

*WBF-Wormhole B2B Framework (企業資料交換平台)

6. 綠色供應商稽核作業

針對主要零件供應商與外包商，進一步進行綠色供應商稽核作業，配合 GP 稽核團隊專業能力，進行主要供應商與外包商綠色產品生產能力的輔導與確認。

四. 綠色產品

合勤科技

對於環境持續發展和客戶的健康，合勤科技認真管理有害物質，透過的規範，符合全球法規並禁止供應商使用相關危險物質。不僅要遵守法規，經由生態化思維，也要計畫不再使用 PVC，CFR，鄰苯二甲酸鹽，以及相關的有害物質。使用預防的綠色設計理念，並將建立 PLMs，將限制供應商從材料控制危險的風險，並確保所有組件都有證實認證和測試報告。

另外，設計節能的產品是合勤科技的另一項中長期目標，減少網路產品的能耗工作，提高能源利用效率，高於現有的法規和自願性能源效益組織規則，例如：

- ErP 法規 (EU) No 801/2013
- ENERGY STAR 小型網路設備
- EU Code of Conduct (CoC) ...等

在整個生命週期的使用階段，選擇和設計一個外接電源(是用於連接網路產品的耗能電子配件)可減少能源損耗，具有更低的功耗。

2015 年，以 VMG4325-B10A 和 NBG6716 (EMG2926-Q10A) 成為能源之星小型網路設備範圍內的合格產品，為第一家公司在歐洲、亞洲取得標籤之廠商。

盟創科技

盟創科技以永續發展為己任，要求產品的使用設計，以高效率、省能源、低污染與延長產品壽命為原則。

隨著環保議題高度重視，盟創科技也將產品及技術研發朝向綠色生產、環境保護方向發展。除符合歐盟三大環保指令「廢電機電子設備指令(WEEE)」、「危害物質限用指令(RoHS)」、「化學品註冊、評估、授權、限制指令(REACH)」及「耗能產品生態化設計指令(ErP)」，嚴格要求自身及供應商符合國際客戶要求標準，也發展多項節能技術應用於多款綠色環保產品中。



節能產品設計

為達更高的效能，在設計上發展出多項節能設計。

- **無線輸出管理**

無線 USB 調配器，配備無線自動調節和省電模式，靠近無線接入點時，降低輸出功率以降低功耗。當無傳輸流時，無線 USB 適配器將進入省電模式，以節省電力。

- **無線開/關切換及電源開/關切換**

利用無線存取和與 ON / OFF 開關，在幾秒鐘內進行無線存取節省能源。

- **電源開/關排程**

開/關調度功率可據更好的電源效率特定日期/時間設定，自動執行電源管理任務。據用戶使用模式，該功能可自動打開或關閉設備以節約電能和作業成本。

- **硬碟休眠**

憑藉先進的休眠支持，當有一段時間內沒有數據傳輸的要求時，內置硬碟可以自動降速。

- **省電模式**

當乙太網路變得不活躍時，省電模式可降低功耗。

- **LAN 喚醒**

讓 LAN 上的電腦可被開啟或是被一個網路封包遠端驚醒。



- **無線排程**

為節省電力，當無線網路不使用，可降低無線輻射，WiFi 設備依用戶無線使用模式，可被配置為自動打開或關閉。

- **智慧型風扇**

當系統溫度低時，使用智慧型風扇技術，使該設備可以較慢的速度運行，以降低功耗。

- **檢測電纜長度**

裝有這種綠色功能的設備可以自動檢測所連接乙太網路纜線的長度並相應調整用電。更短的電纜長度，有較少的電力消耗。

- **循環設計**

透過使用再生原料，減少對原生原料的需求，藉由減少、縮小與封閉的物質循環，使得資源的投入與廢棄、排放達成減量。

五. 製造、包裝與運輸

1. 產品製造流程

合勤科技

合勤科技為自有品牌商，挑選合作供應商時以通過 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統認證為第一優先選擇，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。

盟創科技

盟創科技通過 ISO14001 及 OHSAS18001 環境暨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。

盟創科技也取得 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統之認證，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。

2. 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「減量」、「再使用」及「再回收」為最高指導原則。

減量 (Reduced)

在保護產品的設計前提下，以最少之材料來做包裝設計，使產品包裝的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更環保。

- PE bag 比重減量設計，將厚度由 0.1mm 降到 0.07mm。
- 一體成型設計，將外包裝箱與內包裝箱結合為單件設計，體積減少約 32.9%。

再使用(Reuse) & 再回收(Recycle)

- 包裝材料選用安全無毒符合 RoHS 的環保材質，其材質可回收再利用或自然分解。
- Carton & box 均使用 80~90%回收紙所製成。
- 大部份產品的紙塑盒以 100%回收紙所製成。

3. 產品運輸

對於棧板使用率及產品裝載是運輸設計重點，提高裝載率讓我們達到減碳的效益。將包裝設計標準化並且重新檢視全公司產品銷貨之裝載率，捨棄 5、10 基數一箱裝載數的設計，提高貨板的裝載數量，同時符合減碳環保的概念。

六. 廢棄與回收

合勤科技

合勤科技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，以建立合勤科技之「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。

目前公開 3R report 中為網通最多的一家

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。

盟創科技

盟創科技產品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的考慮因素。

產品廢棄的設計，以增加其價值為主，將不具有經濟價值的舊產品加以回收與再利用，進而提昇產品的壽

命與價值，以達到資源反覆再使用與永續發展。

盟創科技「綠色產品協同作業資訊管理系統」中，要求供應商於『PECM (Product Environmental Compliance Management) 系統』回覆零件各項材質資訊及重量，在透過 3R 材質資料庫計算，並產出產品的回收成果於「3R&拆解報告」。

七. 產品碳足跡揭露

1. 碳足跡盤查

合勤科技

針對目前備受國際注目的「碳足跡」(Carbon Footprint)議題，積極進行二氧化碳排放量調查及控制，減少溫室效應氣體排放，減緩全球暖化，負起地球公民應盡的責任。

網通第一家獲環保署「碳足跡標籤」廠商

為落實節能減碳行動，進行產品碳足跡盤查，揭露產品由原物料取得、製造、配送銷售、使用及廢棄回收等完整生命週期階段所產生的溫室氣體排放量數據，經環保署產品碳足跡標示審議會審查通過，以「碳足跡標籤」呈現排碳量，可顯示產品碳足跡資訊與相關減量的使用方法及減量承諾等資訊，而合勤集團為通過審查獲得授證廠商中，唯一的網通設備製造商。

全球第一張 VDSL2 家用設備碳足跡認證

同時，「VDSL2 寬頻網路家用路由器」也通過國際驗證單位「英國標準協會 (BSI)」 「PAS 2050」產品碳足跡驗證標準查證，為全球第一個通過碳足跡查證標準的 VDSL2 家用產品。不但在國際網通產品的碳足跡管理奠定指標性的里程碑，也再一次肯定合勤集團在綠色減碳及保護環境的努力。



八. 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，合勤科技產品亦經由網路商店銷售，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。

同時，合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知覺程度，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。

2. 綠色標示

為配合綠色行銷導向，教育消費者使用綠色環保產品的觀念，並其能清楚地選擇有利於環境的產品，合勤控股旗下子公司產品，皆清楚標示產品符合的國際環保標章，強調對綠色行銷的決心。

同時，隨著各國相繼進行產品碳足跡盤查，以提供碳足跡資訊，合勤集團積極自發性地盤查計算產品碳足跡，完成第三者查證，揭露產品由原料取得、製造、配送銷售、使用及廢棄回收等完整生命週期階段所產生的溫室氣體排放量數據，此產品碳足跡盤查的揭露也獲行政院環保署頒發首次的「碳足跡標籤」，為獲證廠商中唯一獲肯定的網通設備製造商。

3. 綠色教育

對綠色環保觀念極力推廣，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，將綠色環境觀念深植，善盡企業責任。

推廣綠色設計

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、實用性與滿意度設計產品，落實之節能技術如下：

- 依連接家用設備狀態用電量自動調節功能
- 依網路線長度用電量自動調節功能
- 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

勞工權益與人權

一.人才聘用

二.員工發展

三.勞工權益

四.員工福利

五.安全衛生環境

社會重大議題-目標與成果

| 管理方針 | 2019 目標 | 達成狀況 | 2020 目標 |
|--|---|--|--|
| 員工發展 | | | |
| 職能培訓 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 管理職能比例 潛質人才個人發展 專業技能訓練 | <ul style="list-style-type: none"> 管理職能(關鍵能力行為展現分數)提升 10% 潛質人才個人發展計劃完成率 80% 專業技能課程完訓率 100% & 滿意度 4 分以上 | <ul style="list-style-type: none"> 管理職能(關鍵能力行為展現分數)提升>10% 潛力人才個人發展計劃完成率=100% 專業技能課程完訓率=100% & 滿意度 4.43 分以上 | <ul style="list-style-type: none"> 管理職能(關鍵能力行為展現分數)提升 20% 潛力人才個人發展計劃完成率 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 |
| 人權 | | | |
| 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"> 新進人員人權相關新訓課程 員工性騷擾防治課程 | <ul style="list-style-type: none"> 新進人員人權相關新訓課程完成率 100% 員工性騷擾防治課程完成率> 90% | <ul style="list-style-type: none"> 新進人員人權相關新訓課程完成率= 100% 員工性騷擾防治課程完成率=98.2% | <ul style="list-style-type: none"> 新進人員人權相關新訓課程完成率 100% 員工性騷擾防治課程完成率> 95% |

| 管理方針 | 2019 目標 | 達成狀況 | 2020 目標 |
|---|---|---|--|
| 員工照顧 | | | |
| 工作與生活平衡 | | | |
| 員工活動滿意度 | <ul style="list-style-type: none"> 各項活動依年度計劃如期完成 活動問卷回收率 ≥ 80% 滿意 4 分以上 ≥ 85% | <ul style="list-style-type: none"> 活動完成度 100% 活動問卷回收率 ≥ 85% 滿意 4 分以上 ≥ 85% | <ul style="list-style-type: none"> 各項活動依年度計劃如期完成 活動問卷回收率 ≥ 80% 滿意 4 分以上 ≥ 90% |
| 安全舒適的工作環境 | | | |
| 管理系統 | | | |
| 管理系統驗證 | 管理系統外部驗證 | 通過年度外部驗證 | 通過 OHSAS 18001 管理系統驗證 |
| 職場安全衛生管理 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 職災事故件數 失能傷害頻率(FR) 失能傷害嚴重率(SR) | <ul style="list-style-type: none"> 職災事故件數 < 3 失能傷害頻率(FR)=1.34 失能傷害嚴重率(SR)=1 | <ul style="list-style-type: none"> 職災事故件數 1 失能傷害頻率(FR)=0.67 失能傷害嚴重率(SR)=1 | <ul style="list-style-type: none"> 職災事故件數 < 1 失能傷害頻率(FR)= <0.67 失能傷害嚴重率(SR) <1 |
| 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 100% | 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 0 | 職業病發生率 0 | 職業病發生率 0 |

合勤科技並無生產工廠，故不設定職安衛目標

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，公司更致力於提供員工具挑戰、有樂趣與合理報酬的工作環境。為了營造這樣的環境，不僅提供具有相當競爭優勢的薪酬福利，同時持續推出多樣化工作與生活平衡方案，照護員工身心靈的健康。在工作上則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。

根據合勤集團「員工行為規範準則第 3 項：與集團內所有員工間」中便明文表示，集團對員工的立場。

員工行為規範準則：集團所有員工

- 公司應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。
- 在工作環境中，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。
- 在其影響範圍內，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。特別是，支持有效消滅任何形式的如 ILO 定義的強迫勞動及童工。
- 合勤集團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。同仁應致力維護安全與健康的工作環境，執行業務時確實遵守安全衛生作業規定程式與準則，避免自身與他人受到危害。

一. 人才招聘

1. 平等的人才招募

合勤集團以公開且公平的方式甄選最合適的員工，透過公司官方網站、校園徵才、校園實習生專案、產學合作、研發替代役與社群媒體等管道招攬人才。

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。

同時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。

在任用辦法中亦明確規範，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。

校園招募

校園招募活動為每年 3~4 月的校園徵才季，2019 年共有 4 所學校參與，每個場次工作人員皆為 2 位 HR 搭配 2 位工程師，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盟創在網通領域之企業形象。

實習專案

合勤投控大學實習專案，透過與學生面對面面談，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。

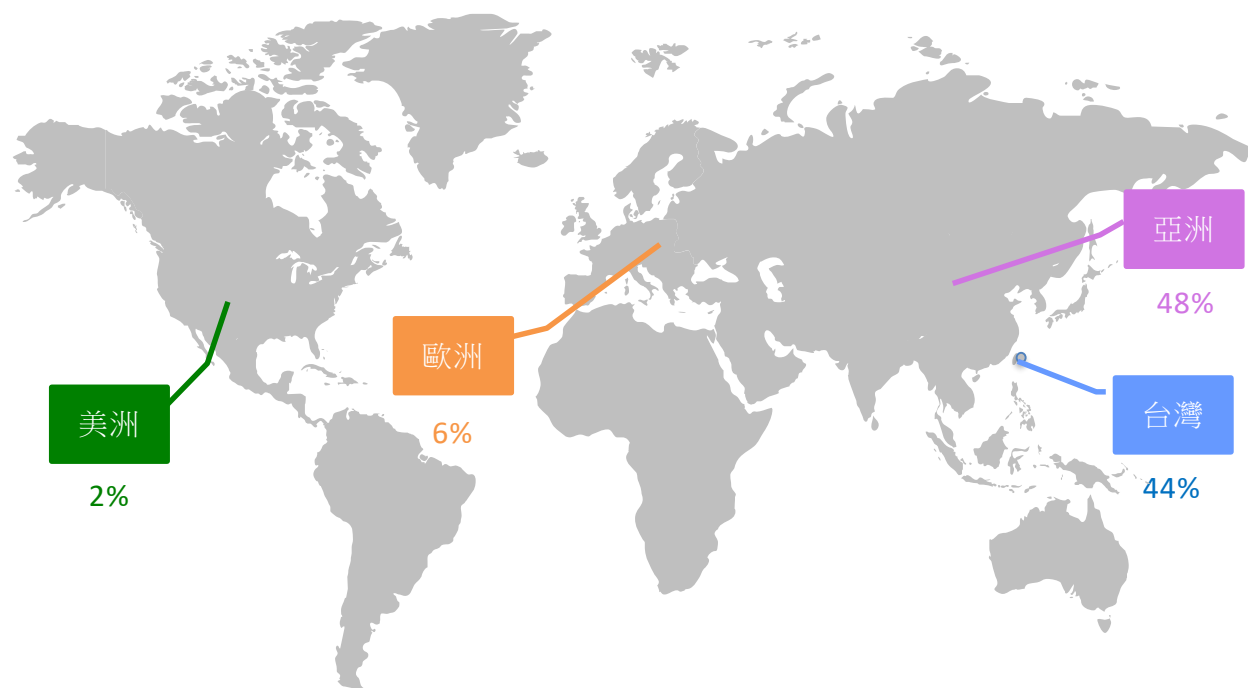
在地聘用

合勤集團於海外各營運銷售據點延攬當地人才，海外分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，及採用符合地方民情的管理方式，跨國工作團隊更能激發員工工作的創造力，為客戶創造價值。

海外人才

合勤集團銷售據點遍布全球，人才招聘不僅從台灣，更延攬全球專業人才，並積極採用當地人才。

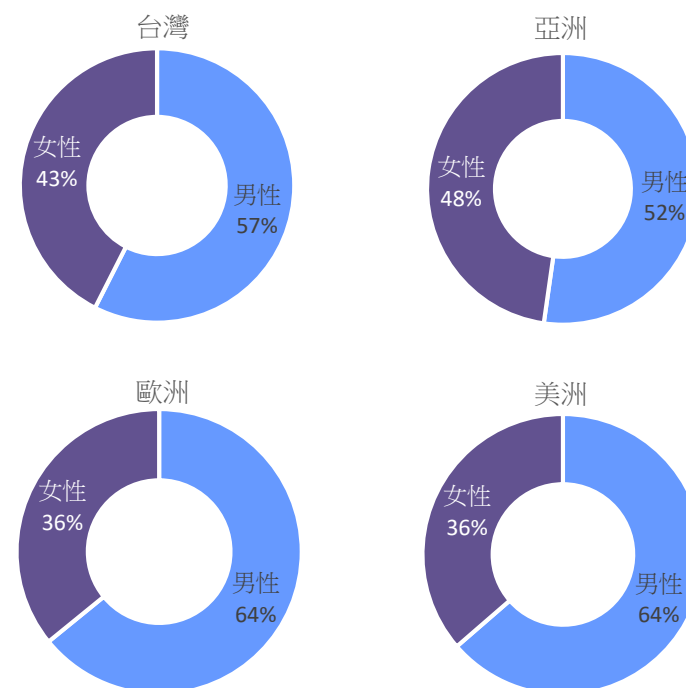
全球員工人力分布



員工工作地點別 (含全集團員工)

| 類別 | | 男性 | 女性 | 小計 |
|------|----|------|------|------|
| 工作區域 | 台灣 | 969 | 717 | 1686 |
| | 亞洲 | 962 | 879 | 1841 |
| | 美洲 | 56 | 32 | 88 |
| | 歐洲 | 143 | 80 | 223 |
| 總計 | | 2130 | 1708 | 3838 |

全球各區域員工性別比例



2. 多元人力結構

以「創新」作為核心價值，合勤集團更需要具有創新想法和獨創性的團隊透過多元公正的評選機制，

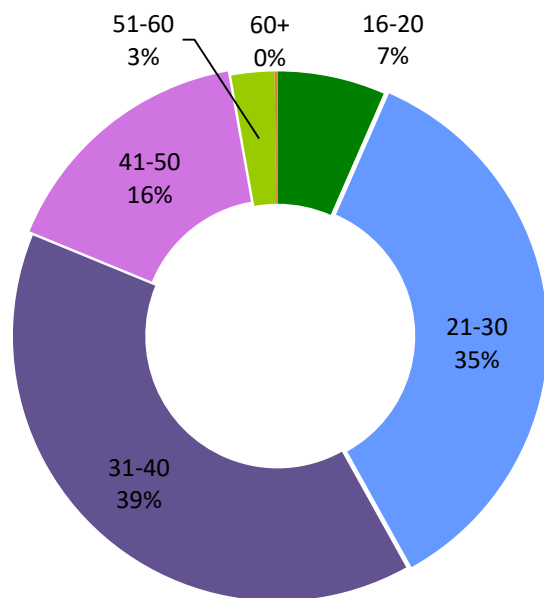
合勤集團提供一個兩性平權、跨世代融合及多元文化交融的友善職場環境，全球員工以不同的文化和經驗，彼此交互學習、多元交流，凝聚合作向心力，為合勤集團帶來各自的貢獻。

合勤集團員工共計約 3838 人

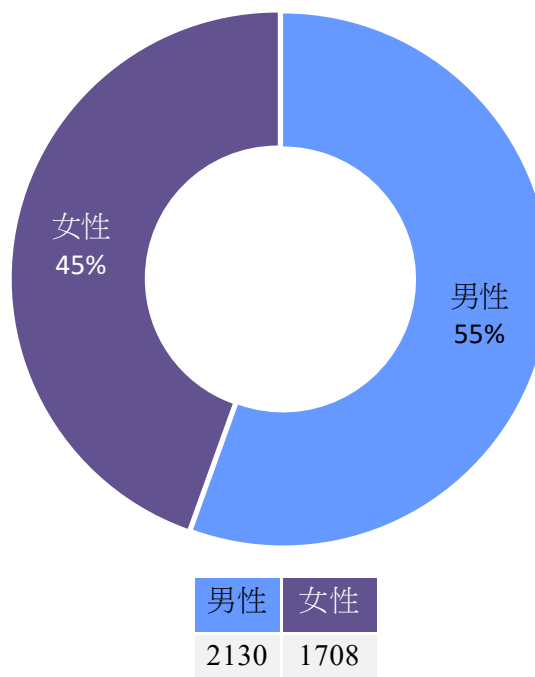
員工年齡/性別人數 (含全集團員工)

| 類別 | | 男性 | 女性 | 小計 |
|-----|-------|------|------|------|
| 年齡別 | 16-20 | 140 | 112 | 252 |
| | 21-30 | 693 | 664 | 1357 |
| | 31-40 | 819 | 689 | 1508 |
| | 41-50 | 400 | 213 | 613 |
| | 51-60 | 71 | 30 | 101 |
| | 60+ | 7 | 0 | 7 |
| 總計 | | 2130 | 1708 | 3838 |

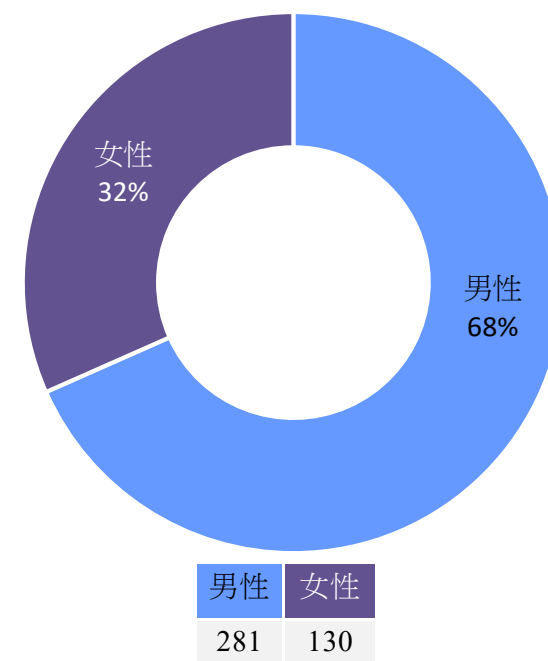
員工年齡比例 (含全集團員工)



員工性別比例 (含全集團員工)



主管職性別比例 (含全集團主管職)



3. 人才留任

截至 2019 年底，合勤集團擁有約 3,800 名員工，其中主管人員 411 人；佔 11%，專業人員 1384 人，佔 36%，行政人員 246 人，佔 6%；製造人員 327 人；佔 9%；技術人員 1470 人，佔 38%。

為鼓勵員工留在公司，合勤集團提供職業發展機會、課外活動，長期任職和出色表現的獎勵以及專業和管理技能課程。

工作類別人數

| 組別 | 男性 | 女性 | 小計 |
|------|-----|-----|------|
| 主管人員 | 281 | 130 | 411 |
| 專業人員 | 922 | 462 | 1384 |
| 行政人員 | 52 | 194 | 246 |
| 製造人員 | 197 | 130 | 327 |
| 技術人員 | 678 | 792 | 1470 |

4. 整體薪酬

員工是企業的最大資產，合勤集團員工薪酬政策以兼顧股東及員工權益的原則而定。

為擁有競爭力的整體薪酬，合勤集團提供了獎酬激勵方案，與員工共享公司獲利盈餘。

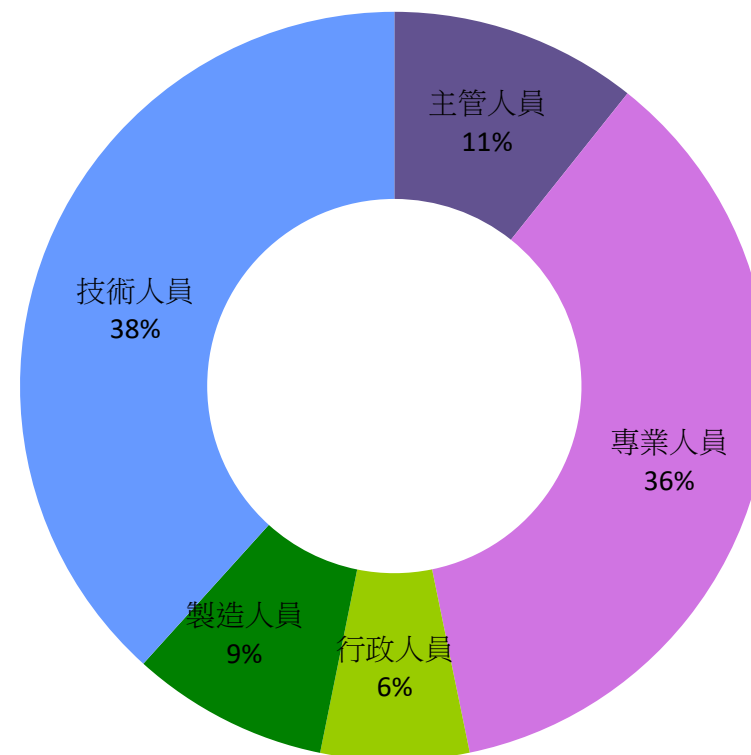
在新進人員起薪上，依全球營運據點之員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗等因素核定薪資，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況和工會社團等有所不同。

5. 退休制度

依勞動基準法規定自八十年五月起設立勞工退休準備金監督委員會並按月提撥退休金基金存入中央信託局，由勞工退休準備金監督委員會管理之。

自九十四年七月一日起，員工選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，按其每月薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。

工作類別比例



二. 員工發展

1. 育才理念與學習文化

合勤集團基於培育優質、有潛力人才的育才理念，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。

我們基於永續學習、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，並秉持知識與經驗共享原則，鼓勵同仁經驗傳承，才能有今日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，亦榮獲人才發展品質管理系統（TTQS）銅牌的肯定，我們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。

2. 豐富的學習資源

透過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。

• 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：盟創企業大學提供各式各樣的研習課程

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輪儘快適應環境

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



• 多元職涯規劃與發展

雙軌制(dual-ladder)職涯發展：雙軌的職涯發展路徑(dual-ladder career roadmap)，提供管理職與技(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盟創人才

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



• 受訓時數

近三年(2017-2019 年) 透過內外訓教室與線上課程方式開辦超過 1221 課次，共計超過 35,500 人次參加；總訓練時數超過 352,000 小時，每人每年平均訓練時數約 21.2 小時。

同期間，管理者總訓練時數約 29,500 小時，每人每年平均訓練時數為 13.06 小時。我們期許以一個豐富多元的學習平台及教學相長的學習環境，以無私的經驗傳承永續培育合勤集團所需的各種人才及其核心競爭力。

| 2017-2019 年-培訓實績 | | | | | |
|------------------|------|--------|-------|----------|------|
| 期間 | 總課次 | 總課程時數 | 總人次 | 總訓練時數 | 平均時數 |
| 2017 | 419 | 2387.0 | 12473 | 113886.5 | 25.1 |
| 2018 | 434 | 1979.8 | 14487 | 138275.3 | 23.8 |
| 2019 | 368 | 1800.8 | 8545 | 100323.3 | 14.8 |
| 2017-2019 | 1221 | 6167.6 | 35505 | 352485.1 | 21.2 |

| 2017-2019 年-培訓實績_管理者 | | |
|----------------------|-----------|-------|
| 期間 | 總訓練時數 | 平均時數 |
| 2017 | 15,479.98 | 16.80 |
| 2018 | 10,996.98 | 14.77 |
| 2019 | 3,046.59 | 7.62 |
| 2017-2019 | 29,523.55 | 13.06 |

3. 績效管理

為公平合理評核員工之績效，以勉勵同仁維持或進一步提升良好績效，作為職務派任、職位晉升、薪資調整、訓練發展之依據，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，有系統之執行 P.D.C.A，進而提昇整體績效，完成公司整體營運計劃，公司特訂立績效管理辦法作為績效管理之規範。

新進員工須接受新人評核，而一般員工則分別於年中和年度各受評一次，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之內容，並共同擬訂下年度相關目標及計劃。

4. 育嬰留薪與回任

合勤集團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。

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。

另當個人因素需長期請假時，亦可申請留職停薪。

2019 育嬰留停與回任(合勤科技、盟創科技新竹廠)

| | |
|------------|-----|
| 申請育嬰留停人數 | 24 |
| 申請育嬰留停回任人數 | 18 |
| 回任率 | 75% |

三. 勞工權益

合勤集團提供員工一個安全健康的工作環境及獎勵與福利，以期讓員工在工作和個人生活之間取得平衡。同時，為維護員工權利，我們將管理政策依循相關國際標準，以根據聯合國《世界人權宣言》、國際勞工組織（ILO）基本公約和《負責任商業聯盟行為準則》（RBA），實行我們的人權政策。

2019 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。

人權關注與管理

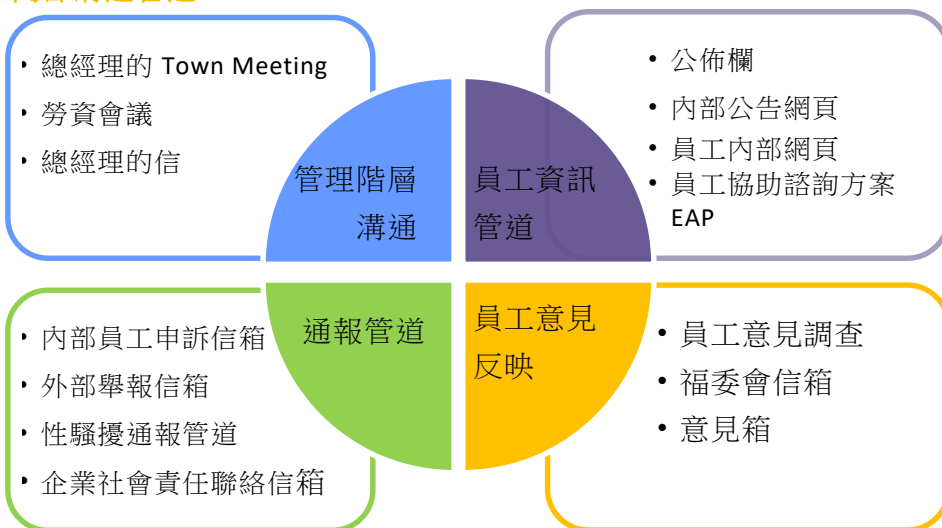
| | |
|-------------|--|
| 身心健康與工作生活平衡 | 提供多元化的社團和員工活動 |
| 提供安全健康的工作環境 | <ul style="list-style-type: none"> 以「零職災」為管理目標 遵守政府職業安全衛生相關法令及國際規範，並建置「職業安全衛生管理系統」以落實相關法規。 每年辦理健康檢查並將結果分級管理以利定期追蹤潛在健康風險族群。 以員工需求為導向，推動健康促進活動與員工協助方案。 |
| 不歧視 | 「公司任用辦法」明訂不歧視原則，不因宗教、種族、階級、語言、思想、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分而歧視。 |
| 禁止強迫勞動 | 遵循政府法令、國際規範及公司企業社會責任實務守則，消除各種形式之強迫勞動。 |
| 禁止童工 | 公司招聘作業流程文件訂定，公司僅接受年滿 18 歲應聘者，並對應聘員工進行查驗。 |
| 人權實踐投訴機制 | <ul style="list-style-type: none"> 多元員工意見管道，每季召開員工大會進行勞資公開交流。 明訂《集團利害關係人申訴檢舉辦法》，並設有申訴管道及保護申訴人權益前提下由專人承辦。 |
| 結社自由和集體協商 | <ul style="list-style-type: none"> 尊重員工自由結社及集體談判之權利，並切實告知員工可自由加入所選擇的組織，員工不會因此而有不良後果或受到公司的報復。 定期召開勞資會議進行勞資雙向溝通。 |

1. 多元溝通管道

合勤集團在工資、工時、福利、休假、退休等方面符合法令規定，而代表員工的聲音、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。合勤集團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，並由主管追蹤後續之處理進度，並致力於及時回應並解決員工意見。

內部溝通管道



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之作法，達成合諧之關係。

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。

透過溝通管道的反應件數

| | |
|---|-----|
| 勞資會議 盟創科技-新竹廠、合勤科技/兆勤科技-新竹廠 | 13 |
| 員工意見調查 盟創科技-新竹廠 | 285 |
| 總經理 Town Meeting 盟創科技-新竹廠、合勤科技/兆勤科技-新竹廠、無錫盟創科技-無錫廠 | 31 |
| 員工代表大會 無錫盟創科技-無錫廠 | 24 |

2. 員工獎勵

合勤集團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，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，這二個獎項集團提供實質的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。
- 針對提案獎勵、平時工作表現、特殊貢獻等給予獎勵金。
- 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。

3. 人權保護

3.1 人權保護政策

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》中表示，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」，遵守公司所在地之法令規範，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。

規範上，合勤集團明文制訂工作規則、員工手冊、性騷擾防治、反對職場霸凌等內部管理辦法，明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧。

此外，為了提升供應鏈全體從業員工的人權，亦制訂《供應商行為準則》，與供

應商一同保障、照顧其員工。

人權保障關注焦點

- 就業自由及工作機會均等。
- 禁用童工。
- 合法、合理的工時及報酬。
- 禁止強迫勞動、騷擾及霸凌。
- 杜絕不法歧視。
- 支持員工集會結社的權益。
- 提供安全與健康的工作環境。
- 協助員工維持身心健康。
- 保持溝通，重視員工意見。
- 定期檢視及評估執行成效。

合勤集團本年度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。

• 禁止歧視、騷擾或迫害的行為

《員工行為準則》明文規定，在工作環境中，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

合勤集團支持有效消滅 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。

合勤集團在人權上並未有違反人權的申訴案產生。

• 兩性平等

合勤集團針對明訂「性騷擾申訴及懲戒辦法」，以防制工作場所性騷擾，維護兩性工作機會平等。

合勤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。

3.2 人權保護教育訓練

合勤集團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。

| 人權保護法規遵循訓練課程 | 受訓人次 | 受訓時數 | 涵蓋率% |
|----------------|------|--------|--------|
| 盟創科技- 新竹廠 | 647 | 323.5 | 98% |
| 無錫盟創科技- 中國無錫廠 | 4753 | 2376.5 | 100% |
| 合勤科技/兆勤科技- 新竹廠 | 735 | 367.5 | 94.30% |
| 總計 | 6135 | 3067.5 | 97% |

| 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 | 647 | 323.5 | 98% |
| 無錫盟創科技- 中國無錫廠 | 1895 | 947.5 | 100% |
| 合勤科技/兆勤科技- 新竹廠 | 735 | 367.5 | 94.30% |
| 總計 | 3277 | 1638.5 | 97% |

| 職業安全教育課程 | 受訓人次 | 受訓時數 | 涵蓋率% |
|----------------|------|--------|--------|
| 盟創科技- 新竹廠 | 621 | 1635.5 | 94% |
| 無錫盟創科技- 中國無錫廠 | 4753 | 7129.5 | 100% |
| 合勤科技/兆勤科技- 新竹廠 | 764 | 764 | 98.10% |
| 總計 | 6138 | 9529 | 97% |

四. 員工福利

1. 合勤集團聯合職工福利委員會

合勤集團聯合職工福利委員會(以下簡稱福委會)依據「職工福利金條例」經主管機關同意而設立。員工為公司最重要的資產，福委會致力於創造最適合員工的優質環境，希望同仁在工作與生活都能兼顧以達員工的幸福狀態。福委會經費來自法定來源提撥，透過福委會運作提供同仁各類活動及補助：



- **全集團大型活動**：春季健行、年度餐會、年度晚會，合計超過 4,000 人次同仁與眷屬參與。
- **運動類型活動**：與球類社團舉辦各類大型球類競賽，也鼓勵社團與外部社團舉辦友誼賽，參加外部盃賽，合計超過 1500 人次參與。
- **藝文活動**：講座、音樂會、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 1000 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。
- **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。



運動比賽



春季自行車活動



音樂會



家庭日



聖誕裝飾

2. 員工健康促進

2.1 健康管理

合勤集團每年舉辦健康檢查服務，檢查項目與頻率皆優於法規要求。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 級(健檢結果，無異常)、B 級(健檢結果，需藉由改變生活習慣改善)、C 級(健檢結果，需由醫師評估建議，以降低致病風險)，D 級(健檢結果異常，需要進一步至門診追蹤診治)。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。



員工健康檢查

2.2 多元的健康促進活動

也定期與主管機關及相關單位共同辦理多元的健康促進活動，包括：紓壓按摩、樂活動一動、防癌活動、健康講座、健走、戒菸、量血壓活動、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。

2019 年參加國民健康署評選活動，榮獲「職場創意金點-design your health!輕鬆擁有好體位」全國競賽示範職場獎。合勤集團秉持環安衛政策，致力建構安全、健康的工作環境，感謝全體同仁鼎力支持與配合，我們正逐步落實健康職場的理念。為保障員工生命安全，2013 年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。



CPR 及 AED 示範教學



減重健康操



防心血管疾病五招



2.3 異常工作負荷:

每年均定期經由勞工健康服務之醫護人員進行高風險群之辨識及評估，並針對異常工作負荷之員工，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。

2.4 母性勞工健康保護

考量母性勞工健康生理變化與工作生活間的影響會在孕產期不同階段產生差異，於妊娠及產後進行五次調查，倘若在分娩滿一年後仍在哺乳，或因個人工作條件改變、作業程序變更或健康狀況發生變化，廠醫師得依據產後7~12個月之評估內容，視情況進行後續表單評估追蹤。

為使母性勞工管理更趨於完善，廠內自行開發健

康管理表單進行追蹤，並參與2015年工業衛生暨環境職業醫學國際研討會、2016年職業衛生研討會暨海峽兩岸職業衛生學術交流會進行口頭論文發表，另外還有2018年職場健康管理經驗推廣海報論文發表。



母性健康保護調查單

公司除設立哺乳室，亦提供母性勞工多元之福利措施，例如：孕媽咪汽機車位、母乳袋和溢乳墊等，為母性勞工提供友善、優質的工作環境。

2.5 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，其服務內容為：

- 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



健康中心服務內容

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。2019年超過 1,200 人次使用此服務，滿意度 95%。



2.6 員工協助諮詢方案

提供「員工協助諮詢方案 (Employee Assistant Program, EAP)」，其為一 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，2019 年共安排稅務、生活二類等講座，提供同仁舒壓方向。經使用者問券調查回饋同仁對講座滿意度達 90%以上。



3. 宗教自由

合勤集團尊重各國國籍員工的宗教信仰，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。

4. 工作環境設施

合勤集團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、卡拉 OK 室、便利商店、餐廳、咖啡吧休閒區、女性哺乳室及各項駐廠服務，如旅行社、銀行、團保、電信服務辦理、大型商場卡友。



員工咖啡廳

合勤集團設立了員工體育館，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，為合勤集團員工的健康升級。2019 年度合計超過 20,000 人次使用綜合體育館。



員工體育館

5. 貼心福利

- 多種膳食的選擇：合勤集團餐廳每天提供超過 6 條自助餐道的選擇。另有二個咖啡休閒區提供近百種餐點，讓同仁每天都可以有不同的選擇。
- 宿舍：貼心的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。
- 孕婦同仁及受傷同仁友愛車位。
- 模範同仁臨近車位。

6. 結社自由

合勤集團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所選擇的組織，員工不會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 20 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、書法社
- **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，福委會也舉辦長達 2 個月的集盃球賽，超過 200 位以上選手參賽。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、壘球社在公司外也有很多活躍表現。

多元化社團讓同仁選擇，合勤集團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。



排球賽_園區盃



桌球賽_園區盃



羽球賽_園區盃

五. 職業安全衛生

1. 環境安全衛生政策

合勤集團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。

2. 管理系統驗證

合勤集團旗下子公司目前已通過 ISO 9001、TL 9000、ISO 14001、ISO45001 及溫室氣體盤查，除此之外，更持續積極符合國內最新標準，以提升國際競爭力。

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. 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、職業病預防、消防安設備標示、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。

3.1 作業環境監測

每半年檢視廠內環境，評估實際需求進行作業環境監測，作業環境監測包含環境及個人採樣，測定項目如下，並依規定保存相關紀錄。



- 物理性作業環境監測：噪音、照度。
- 化學性作業環境監測：二氧化碳、有機溶劑、鉛。

3.2 作業環境改善

- 積極落實要求廠內 6S 作業之管理。
- 廠內通風量每半年進行檢測、紀錄，如有異常，立即處理改善。
- 產線或庫房物料搬運皆使用自動運輸系統或堆高機進行物料搬運，避免產生肌肉骨骼傷害。
- 本廠物料暫存地點力求明亮寬敞，每件物料皆依規定擺放整齊。對於廠內使用堆高機之搬運速限為 10km，對於堆高機行駛之路線亦多處設置防止撞擊之設備。
- 為維護員工健康，上膠區作業由手動改為自動化設計，以提高作業生產效率，另亦完成現場通風改善，使其降低職業病發生風險。

3.3 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，確保安全無虞。並於機械外觀張貼機械危害標示，提醒作業人員注意安全。
- 各部門預防維修保養規範中，亦針對機械、設備訂定維修保養計畫。如堆高機於每天行駛前皆需進行檢查，確認安全無虞後，始可作業。

- 本廠針對危險性機械設備或一般機械設備進行自動及重點檢查，如發現缺失即紀錄於檢點表中，並連絡相關設備廠商進行維修。工安環保單位定期確認相關缺失改善情況。

3.4 個人防護具管理



要求可能接觸危害物質之員工必須使用個人防護具，以期將暴露的危害降低，如員工有使用需求或是更換，立即告知該單位主管。廠內於各部門之個人器材櫃中，針對各類特殊危險作業防護具亦明確標示及配戴方式，以提醒員工使用。另為確保每位員工從事危險性工作時，能確實穿戴個人防護具，於相關規章中明訂各種作業之個人防護具配戴，使員工養成穿戴個人防護具的習慣。

3.5 溫濕環境、噪音、振動防制

- 公司無溫濕之環境。
- 公司每半年委託合格之檢測機構蒞廠進行作業環境監測，公告為噪音區之空調機房、實驗室測試區及上膠區，現場作業人員發放耳罩或拋棄式耳塞供佩戴。



3.6 化學品管理

- 本廠亦建立化學品管理之 E 化系統，除了隨時可下載最新版本之安全資料表，每年亦檢視安全資料表內容，以期符合實際內容。
- 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。
- 落實化學品分級自主管理 CCB(Chemical

Control Banding)，並每年定期進行危害性化學品評估及分級管理申報，減少化學品對員工之危害。

3.7 職業病預防

- 公司針對員工除了安排體格檢查外，亦每年定期實施健康檢查，藉以瞭解員工身體健康狀況，作為工作安排參考；亦為保護勞工健康及預防職業病的發生，以確保員工身心健康，並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、噪音)。目前尚未發現與職業病相關之紀錄。
- 依循法規針對員工進行重複性肌肉骨骼傷害調查，並由職業安全衛生管理人員及勞工健康服務之醫護人員進行高風險族群評估及改善建議。

3.8 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季進行自動檢查(例如避難指示燈、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，此外本廠亦設有緊急發電機，於停電狀況時，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。

3.9 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。於近幾年均無任何爭議、受罰或賠償之安全衛生事件。
- 此外，每月進行職業災害統計網路填報，2019 年盟創科技新竹廠區失能傷害頻率為 3.35；失能傷害嚴重率為 1。

3.10 風險評估及緊急應變措施



- 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，每年 1 月皆進行火災、地震、化學品洩露等緊急疏散演練。
- 盟創科技新竹廠區日班緊急應變編組，計有指揮中心、通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班等 6 個組別，共計 23 人。
- 合勤科技新竹廠區日班緊急應變編組，計有通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班等 5 個組別，共計 33 人。



3.11 保全人員與人權考量相關之訓練

所有保全人員皆為約聘自合法專業之保全公司，經過嚴格徵選及相關認證訓練，以確保相關安全業務之執行。公司目前對保全的教育訓練均符合人權相關的法規章。

3.12 員工安全衛生訓練及各級主管安全衛生教育訓練

- 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，均進行安全衛生教育訓練。

4. 承攬商安全衛生管理

為落實承攬商管理制度，制定「承攬商環安衛管理辦法」，承攬商進廠皆須依規定提出申請，經審核通過後，始可入廠區施工。而承攬商進入廠區施工，所有作業需遵守該辦法的規定。

4.1 管理辦法相關規定

- 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。
- 施工完畢後，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。

4.2 承攬商安全衛生訓練

於每次作業前由監工負責向施工廠商宣導安全衛生注意事項，預知危險動作，並檢查安全防護具配戴情況，經確認後同時回報工安環保單位。



A high-angle photograph of a woman and two children sitting on a wooden deck. They are gathered around a silver laptop, which is open on a green cushion. The woman, with dark hair, is pointing at the screen. A young girl with brown hair is looking at the laptop with her hands outstretched. A young boy with dark hair, wearing a blue and green checkered shirt, is also looking at the screen. The scene is brightly lit, suggesting daytime. In the bottom right corner, there is a semi-transparent white box containing a list of three items in Chinese. The title '社區公益' (Community Public Welfare) is overlaid in large orange characters on the right side of the image.

社區公益

- 一. 人才培育
- 二. 社會關懷
- 三. 愛護環境

「創新」是合勤集團的核心價值，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。合勤集團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，合勤集團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

合勤集團於總部所在地，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。

根據合勤集團「企業社會責任實務守則」中，明文宣示對社會責任的實踐：

本公司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。

本公司應經由商業活動、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。

合勤集團對社會的回饋上，本著包含以下理念：

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. 網路通訊技術發展基金

1998 年，朱順一董事長即捐贈交通大學一千萬元設立「網路通訊技術發展基金」，為了讓基金有充分資源能運用，2011 年 6 月朱順一博士再次捐贈合勤投資控股公司股票 500 萬股(市值一億元)，希望藉基金孳息運用以提昇網路通訊之教學研究水準，進一步深化學術界與產業界的交流。

「網路通訊技術發展基金」以講座設置、網路通訊實驗室建立、獎學金獎助為目標。

3. 朱順一合勤獎學金

「朱順一合勤獎學金」提供桃園新竹苗栗地區大學、高中成績優異或家境清寒的年輕學子獎助學金的資助，每年受惠學子近 400 位，2019 獎學金為第 21 年頒發。



4. 藝文硬體設施贊助

• 台灣清華大學「合勤演藝廳」

2003 年合勤朱順一董事長襄助整建台灣清華大學「合勤演藝廳」，成為多元的小型藝術表演場地，每年均有超過百場次的藝文講座、室內樂、戲劇、舞蹈、電影播映、社團成果展，以及藝術季活動。校園因此有更多的藝文活動，也為市民開啟一扇共同參與的門。



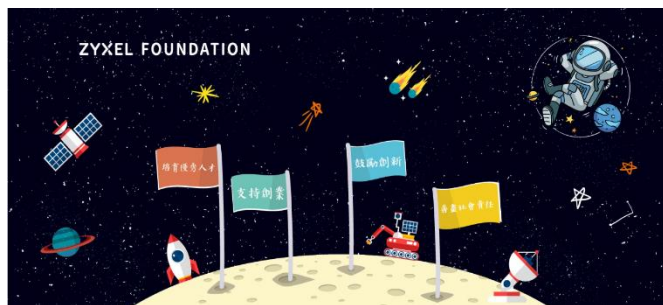
• 台灣交通大學「合勤講堂」

2015 年 6 月合勤朱順一董事長捐贈交通大學工程四館國際會議廳及周邊公共空間整修費用新台幣壹仟伍佰萬元，工程四館國際會議廳已命名為「合勤講堂」。

此講堂為增加學生公共區域使用空間，提供學生更優質良善的學習環境，期許同學善用此空間，激盪出更多創意思考與研究成果。



5. 合勤基金會



合勤基金會積極發揚合勤投控及合勤科技、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」，向外拓展並持續深耕；主要關注「跨界創新」，攜手青年學子與創業家接軌，期以開拓的視野與無框架的創意思考，激發突破自我的能量與火花。

致力於「鼓勵創新」、「支持創業」、「培育優秀人才」與「善盡社會責任」四大面向，期望成為火種，拋磚引玉的展現回饋社會的企業精神。

• 鼓勵創新

透過舉辦「合勤基金會創新講座」，定期邀請具有創新與創業實踐經驗的創業家蒞臨分享，透過演講交流討論，傳達勇於創新與勇敢實踐的力量，鼓勵青年學子與有意挑戰創新創業的大眾，從創業前輩們寶貴的經驗中，汲取所需的能量，進而將其轉化為創新的動能！



• 支持創業

與加速器中心、產、官、學、研合作，投入資源與支持物聯網相關提案的創新與創業，鼓勵產學合作、內部創業與青年創業。



• 培育優秀人才

提供資源鼓勵優秀學生逐夢踏實，贊助校園內之創新與創業相關競賽活動如 Hackathon、搶鮮大賽等創新競賽活動，藉此培養跨界創新人才。



• 善盡社會責任

支持各種形式之公共論壇、創願演講、環保愛地球活動，鼓勵具關懷土地或愛護環境理念之實踐家，舉辦體驗活動關懷社會與人文發展。



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，合勤集團員工也自發性成立「合勤集團愛心服務社」，在資源有限的情況下，仍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，如：新竹仁愛啟智中心、華山基金會、創世基金會、家扶中心、社福中心等，到處都看的到合勤集團愛心社的愛心。

1. 公益活動參與

鼓勵與支持同仁投入各項公益活動，呼應社會需求，並秉持回饋社會的理念，參與公益活動，內化為企業社會責任文化，落實企業回饋社會的理念。

每年集團春季活動，設立愛心攤位並結合公司駐廠廠商 7-Eleven 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，另不定時提供公益團體擺攤，讓同仁以行動支援義賣活動，如：每月喜憨兒烘培坊義賣、育成集賢庇護工場義賣協助..等。

其它靜態的發票募集提供給世界和平會、創世、或新苗發展中心等

2. 在地關懷

每年水蜜桃季提供新竹縣尖石鄉桃農販售自產水蜜桃，除了幫助桃農不被中盤剝削，也可讓同仁以合理價格買到新鮮好吃的高山水蜜桃。

不定時提供新竹在地農民自產自銷新鮮蔬菜、水果...等，有更多販售農產品的管道，活動舉辦讓同仁吃到最新鮮的蔬菜，也共同為偏鄉及在地農民奉獻出自己的一份心力。



3. 愛心服務社

合勤集團員工社團「愛心服務社」長期進行以下社區關懷活動：

- 參與創世基金會幫助植物人活動
- 參與家扶中心園遊會協助募款
- 參與社仁愛基金會園遊會協助募款
- 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



三．愛護環境

為提倡環保意識，合勤集團經常捐助或支援社會團體及配合政府機關舉辦自然生態保育、綠化環境、資源回收等主題的活動，以達到拋磚引玉效果，並善盡企業的社會責任。為響應綠色環保觀念，除在廠內執行一系列環保活動外，亦積極參與新竹科學園區辦理的工安環保月活動，活動目的為讓民眾感受「只要有心，隨手可做環保」。

• 廢棄物變黃金計劃

為追求永續經營，子公司盟創科技以製程改善及資源再回收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。

• 參與公益活動

為提倡環保意識，合勤集團經常捐助或支援社會團體及配合政府機關舉辦自然生態保育、綠化環境、資源回收等主題之活動，以達到拋磚引玉的效果，並善盡企業的社會責任。

• 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，資源

回收物兌換活動中，藉由廢電池為「號召」，讓員工瞭解隨意丟棄廢電池對環境之影響。



• 環保 DIY 方面

為讓同仁在愉快的活動中，體驗與瞭解生態永續的重要性，邀請專業講師透過生動的主題使同仁吸收環保新知識並親手利用廢棄物製作環保盆栽，達到綠色創意目的。

• 工安環保月

2006 年起積極協助辦理新竹科學園區舉辦之工安環保月系列活動，活動包括：學童漫畫比賽、健康宣導、環保觀念等活動。



• 機車定檢

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 2011 年起，連續兩年獲新竹縣空氣污染防治特優獎，2018 年也持續進行定檢率改善。



• 社區環境美化—盟創公園

公園綠地面積達 5140 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

「合勤集團永續報告書」參照全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的「GRI 永續性報告準則(2016)」(GRI Sustainability Reporting Standards (2016)、GRI 303 (2018)、GRI 306 (2020)以及 GRI 403 (2018)。

| 準則編號 | 揭露項目 | 報告相關章節 | 頁碼 | 附註 |
|----------------------------|----------------------|---------------------------------|----------|----|
| 通用準則 100 系列 | | | | |
| GRI 102: 一般揭露(2016) | | | | |
| 1. 組織概況 | | | | |
| 102-1 | 組織名稱 | 公司營運: 一.公司簡介 | 6 | |
| 102-2 | 活動、品牌、產品與服務 | 公司營運: 三.業務內容 | 9 | |
| 102-3 | 總部位置 | 公司營運: 一.公司簡介 | 6 | |
| 102-4 | 營運據點 | 公司營運: 一.公司簡介 | 6 | |
| 102-5 | 所有權與法律形式 | 公司營運: 二.組織發展 | 6 | |
| 102-6 | 提供服務的市場 | 公司營運: 一.公司簡介 | 6 | |
| 102-7 | 組織規模 | 公司營運: 二. 組織發展 | 6 | |
| 102-8 | 員工與其他工作者的資訊 | 公司營運: 一.公司簡介 | 6 | |
| 102-9 | 供應鏈 | 公司治理: 四.供應商管理 | 33 | |
| 102-10 | 組織與其供應鏈的重大改變 | 公司營運: 二.組織發展 公司治理: 四.供應商管理 | 6 33 | |
| 102-12 | 外部倡議 | 永續經營: 四.實踐聯合國永續發展目標 | 23 | |
| 102-13 | 公協會的會員資格 | 公司營運: 七.外部組織參與 | 12 | |
| 2. 策略 | | | | |
| 102-14 | 決策者的聲明 | 董事長的話 | 4 | |
| 102-15 | 關鍵衝擊、風險及機會 | 公司營運: 三.業務內容 永續經營: 三.利害關係人溝通 | 9 16 | |
| 3. 倫理與誠信 | | | | |
| 102-16 | 價值、原則、標準及行為規範 | 永續經營: 一.永續政策 公司治理: 二.誠信經營 | 14 28 | |
| 102-17 | 倫理相關之建議與關切事項的機制 | 公司治理: 二.誠信經營 | 28 | |
| 4. 治理 | | | | |
| 102-18 | 治理結構 | 公司治理: 一.治理結構 | 25 | |
| 102-19 | 授予權責 | 公司治理: 一.治理結構 | 25 | |
| 102-20 | 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任 | 永續經營: 二.企業永續委員會 | 15 | |
| 102-21 | 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題 | 永續經營: 三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 102-22 | 最高治理單位與其委員會的組成 | 公司治理: 一.治理結構 | 25 | |

| 準則編號 | 揭露項目 | 報告相關章節 | 頁碼 | 附註 |
|------------|-----------------------|-------------------------------|----------|-------------------|
| 102-23 | 最高治理單位的主席 | 公司治理：一.治理結構 | 25 | |
| 102-24 | 最高治理單位的提名與遴選 | 公司治理：一.治理結構 | 25 | |
| 102-25 | 利益衝突 | 公司治理：一.治理結構 | 25 | |
| 102-26 | 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色 | 公司治理：一.治理結構 | 25 | |
| 102-27 | 最高治理單位的群體智識 | 公司治理：一.治理結構 | 25 | |
| 102-28 | 最高治理單位的績效評估 | 公司治理：一.治理結構 | 25 | |
| 102-29 | 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊 | 公司治理：一.治理結構 永續經營：三.利害關係人溝通 | 25 16 | |
| 102-32 | 最高治理單位於永續性報導的角色 | 公司治理：一.治理結構 永續經營：二.企業永續委員會 | 25 | |
| 102-33 | 溝通關鍵重大事件 | 公司治理：一.治理結構 | 25 | |
| 102-35 | 薪酬政策 | 公司治理：一.治理結構 | 25 | |
| 102-36 | 薪酬決定的流程 | 公司治理：一.治理結構 | 25 | |
| 102-37 | 利害關係人的參與 | 公司治理：一.治理結構 永續經營：三.利害關係人溝通 | 25 16 | |
| 5. 利害關係人溝通 | | | | |
| 102-40 | 利害關係人團體 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 102-41 | 團體協約 | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| 102-42 | 鑑別與選擇利害關係人 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 102-43 | 與利害關係人溝通的方針 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 102-44 | 提出之關鍵主題與關注事項 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 6. 報導實務 | | | | |
| 102-45 | 合併財務報表中所包含的實體 | 關於報告書 公司營運：五.財務績效 | 6 8 | |
| 102-46 | 界定報告書內容與主題邊界 | 關於報告書 永續經營：三.利害關係人溝通 | 3 16 | |
| 102-47 | 重大主題表列 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 102-48 | 資訊重編 | - | - | 無重編資訊 |
| 102-49 | 報導改變 | - | - | 前一年度無重大主題及主題邊界的改變 |
| 102-50 | 報導期間 | 關於報告書 | 3 | |
| 102-51 | 上一次報告書的日期 | 關於報告書 | 3 | |
| 102-52 | 報導週期 | 關於報告書 | 3 | |
| 102-53 | 可回答報告書相關問題的聯絡人 | 關於報告書 | 3 | |

| 準則編號 | 揭露項目 | 報告相關章節 | 頁碼 | 附註 |
|------------------------|-------------------------|---------------------------------|----------|-------------|
| 102-54 | 依循 GRI 準則報導的宣告 | 關於報告書 | 3 | |
| 102-55 | GRI 內容索引 | GRI 永續性報告準則對照表 | 90 | |
| 102-56 | 外部保證/確信 | - | - | |
| GRI 103: 管理方針 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營:三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | - | - | 詳見各揭露項目內容 |
| 103-3 | 管理方針的評估 | - | - | 詳見各揭露項目內容 |
| 特定主題準則 | | | | |
| 200 系列:經濟主題 | | | | |
| GRI 201: 經濟績效 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營: 三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 董事長的話 公司營運: 五.財務績效 | 4 11 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 董事長的話 公司營運: 五.財務績效 | 4 11 | |
| 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 公司營運: 五.財務績效 | 11 | |
| 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 環境保護: 一.氣候變遷 環境保護: 二.能源節約 | 38 43 | |
| 201-3 | 定義福利計劃義務与其它退休計畫 | 勞工權益與人權: 一.人才招聘 | 64 | |
| GRI 202: 市場地位 | | | | |
| 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 勞工權益與人權: 一.人才招聘 | 64 | |
| 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 | 社區公益: 一.人才培育 | 85 | |
| 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | - | - | 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 | - | - | 不揭露 |
| GRI 205: 反貪腐 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營: 三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 公司治理: 二.誠信經營 | 28 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 公司治理: 二.誠信經營 | 28 | |
| 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 公司治理: 二.誠信經營 | 28 | |
| 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 公司治理: 二.誠信經營 勞工權益與人權: 三.勞工權益 | 28 70 | |
| 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 公司治理: 二.誠信經營 | 28 | 本年度無經舉報貪腐事件 |

| 準則編號 | 揭露項目 | 報告相關章節 | 頁碼 | 附註 |
|-----------------------------|---|----------------|----|--|
| GRI 206：反競爭行為 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 公司治理：二.誠信經營 | 28 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 公司治理：二.誠信經營 | 28 | |
| 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 公司治理：二.誠信經營 | 28 | 合勤集團無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為 |
| 特定主題準則 | | | | |
| 300 系列:環境主題 | | | | |
| GRI 302：能源 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 環境保護：一.氣候變遷 | 38 | |
| | | 環境保護：二.能源節約 | 43 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 環境保護：一.氣候變遷 | 38 | |
| | | 環境保護：二.能源節約 | 43 | |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 環境保護：二.能源節約 | 43 | |
| 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 環境保護：一.氣候變遷 | 38 | |
| | | 永續產品：四.綠色產品 | 55 | |
| | | 永續產品：七.產品碳足跡揭露 | 58 | |
| 302-3 | 能源密集度 | 環境保護：二.能源節約 | 43 | |
| 302-4 | 減少能源消耗 | 環境保護：二.能源節約 | 43 | |
| 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 永續產品 | 47 | |
| GRI 303：水與放流水 (2018) | | | | |
| 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 環境保護：三.水資源管理 | 44 | |
| 303-4 | 排水量 | 環境保護：三.水資源管理 | 44 | |
| 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 | 環境保護：六.生態保育 | 46 | 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區未位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區 |
| 304-2 | 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊 | 環境保護：六.生態保育 | 46 | 合勤集團的活動、產品及服務，並未對生物多樣性方面有顯著衝擊 |
| 304-3 | 受保護或復育的棲息地 | 環境保護：六.生態保育 | 46 | |

| 準則編號 | 揭露項目 | 報告相關章節 | 頁碼 | 附註 |
|---------------------------|-------------------------------------|----------------|----|----------------|
| 304-4 | 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種 | 環境保護：六. 生態保育 | 44 | 並未有受並位於受影響的棲息地 |
| GRI 305：排放 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 環境保護：一.氣候變遷 | 38 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 環境保護：一.氣候變遷 | 38 | |
| 305-1 | 直接(範疇一)溫室氣體排放 | 環境保護：一.氣候變遷 | 38 | |
| 305-2 | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 | 環境保護：一.氣候變遷 | 38 | |
| 305-3 | 其它間接(範疇三)溫室氣體排放 | 環境保護：一.氣候變遷 | 38 | |
| 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 環境保護：一.氣候變遷 | 38 | |
| 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 環境保護：一.氣候變遷 | 38 | |
| 305-6 | 破壞臭氧層物質的排放 | 環境保護：五.空氣污染防治 | 46 | |
| 305-7 | 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放 | 環境保護：五.空氣污染防治 | 46 | |
| GRI 306：廢棄物 (2020) | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 環境保護：四.廢棄物管理 | 45 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 環境保護：四.廢棄物管理 | 45 | |
| 306-1 | 廢棄物生產與相關重大衝擊 | 環境保護：四.廢棄物管理 | 45 | |
| 306-2 | 廢棄物重大衝擊管理 | 環境保護：四.廢棄物管理 | 45 | |
| 306-3 | 廢棄物生產 | 環境保護：四.廢棄物管理 | 45 | |
| 306-4 | 廢棄物回收處置方式 | 環境保護：四.廢棄物管理 | 45 | |
| 306-5 | 廢棄物最終處置 | 環境保護：四.廢棄物管理 | 45 | |
| GRI 307：環境法規遵循 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 環境保護 | 36 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 環境保護 | 36 | |
| 307-1 | 違反環保法規 | 環境保護 | 36 | 2019 並未違反環保法規。 |
| GRI 308：供應商環境評估 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 公司治理：四.供應商管理 | 33 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 公司治理：四.供應商管理 | 33 | |
| 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | 公司治理：四.供應商管理 | 33 | |
| 308-2 | 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動 | 公司治理：四.供應商管理 | 33 | |

| 準則 編號 | 揭露項目 | 報告相關章節 | 頁碼 | 附註 |
|-----------------------|---------------------------|------------------|----|----|
| 特定主題準則 | | | | |
| 300 系列:社會主題 | | | | |
| GRI 401：勞雇關係 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 勞工權益與人權：一.人才招聘 | 64 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 勞工權益與人權：一.人才招聘 | 64 | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | 勞工權益與人權：一.人才招聘 | 64 | |
| 401-2 | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 勞工權益與人權：一.人才招聘 | 64 | |
| | | 勞工權益與人權：四.員工福利 | 74 | |
| 401-3 | 育嬰假 | 勞工權益與人權：二.員工發展 | 68 | |
| GRI 402：勞/資關係 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 勞工權益與人權：一.人才招聘 | 64 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 勞工權益與人權：一.人才招聘 | 64 | |
| 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| GRI 403：職業安全衛生 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 403-3 | 職業健康服務 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 403-6 | 工作者健康促進 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 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 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 403-9 | 職業傷害 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| 403-10 | 職業病 | 勞工權益與人權：五.安全衛生環境 | 80 | |
| GRI 404：訓練與教育 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 勞工權益與人權：二.員工發展 | 68 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 勞工權益與人權：二.員工發展 | 68 | |
| 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 勞工權益與人權：二.員工發展 | 68 | |

| 準則編號 | 揭露項目 | 報告相關章節 | 頁碼 | 附註 |
|--------------------|--------------------------|----------------|----|---------------------------------|
| 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 勞工權益與人權：二.員工發展 | 68 | |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例 | 勞工權益與人權：二.員工發展 | 68 | |
| GRI 405：員工多元化與平等機會 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 勞工權益與人權：一.人才招聘 | 64 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 勞工權益與人權：一.人才招聘 | 64 | |
| 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 公司治理：一.治理結構 | 25 | |
| | | 勞工權益與人權：一.人才招聘 | 64 | |
| GRI 406：不歧視 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| GRI 407：結社自由與團體協商 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| 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 | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| GRI 408：童工 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 公司治理：四.供應商管理 | 33 | 本年度合勤集團營運據點和供應商無使用童工或年少工作者之重大風險 |
| | | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| GRI 409：強迫或強制勞動 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 公司治理：四.供應商管理 | 33 | |
| | | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 公司治理：四.供應商管理 | 33 | |
| | | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |
| 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 | 公司治理：四.供應商管理 | 33 | 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 |
| | | 勞工權益與人權：三.勞工權益 | 70 | |

| 準則編號 | 揭露項目 | 報告相關章節 | 頁碼 | 附註 |
|-------------------------|---------------------|-------------------|----|----------------------------|
| GRI 410: 保全實務 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營: 三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 勞工權益與人權: 五.安全衛生環境 | 80 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 勞工權益與人權: 五.安全衛生環境 | 80 | |
| 410-1 | 保全人員接受人權政策或程序訓練 | 勞工權益與人權: 五.安全衛生環境 | 80 | |
| GRI 412: 人權評估 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營: 三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 勞工權益與人權: 三.勞工權益 | 70 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 勞工權益與人權: 三.勞工權益 | 70 | |
| 412-1 | 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動 | 勞工權益與人權: 三.勞工權益 | 70 | |
| 412-2 | 人權政策或程序的員工訓練 | 勞工權益與人權: 二.員工發展 | 68 | |
| | | 勞工權益與人權: 三.勞工權益 | 70 | |
| GRI 414: 供應商社會評估 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營: 三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 公司治理: 四.供應商管理 | 33 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 公司治理: 四.供應商管理 | 33 | |
| 414-1 | 新供應商使用社會準則篩選 | 公司治理: 四.供應商管理 | 33 | |
| 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 公司治理: 四.供應商管理 | 33 | 本年度合勤集團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 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營: 三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 公司治理: 二.誠信經營 | 28 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 公司治理: 二.誠信經營 | 28 | |
| 415-1 | 政治捐獻 | - | - | 合勤集團政治中立，並未有政治捐獻 |
| GRI 416: 顧客健康與安全 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營: 三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 永續產品: 四.綠色產品 | 55 | |
| | | 永續產品: 五.製造、包裝與運輸 | 57 | |
| | | 永續產品: 八.綠色通路 | 60 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 永續產品: 四.綠色產品 | 55 | |
| | | 永續產品: 五.製造、包裝與運輸 | 57 | |
| | | 永續產品: 八.綠色通路 | 60 | |

| 準則編號 | 揭露項目 | 報告相關章節 | 頁碼 | 附註 |
|-------------------------|----------------------|---|----------------|----------------------------|
| 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 永續產品：四.綠色產品 永續產品：五.製造、包裝與運輸 永續產品：八.綠色通路 | 55 57 60 | 合勤集團評估產品和服務，並未對健康和安全的產生衝擊 |
| 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | - | - | 合勤集團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 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 公司治理：三.資訊安全管理 | 30 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 公司治理：三.資訊安全管理 | 30 | |
| 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 公司治理：三.資訊安全管理 | 30 | 本年度無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件 |
| GRI 419：社會經濟法規遵循 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 永續經營：三.利害關係人溝通 | 16 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | 公司治理：二.誠信經營 | 28 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | 公司治理：二.誠信經營 | 28 | |
| 419-1 | 違反社會與經濟領域之法律和規定 | - | - | 本年度無違反社會與經濟領域之法律和規定 |

Unizyx
合 勤 投 控

