

(五) 推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	是	否	執行情形	
<p>一、 公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？(上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)</p>	<p>√</p>		<p>本公司為明確落實永續發展，由高階主管帶領各後勤單位組成執行小組，於民國 111 年 5 月更名為永續發展執行小組(原名為企業社會責任執行小組)，擬定永續目標、發展策略、方針以及執行方案，由上至下共同落實系微永續發展責任。</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD A[執行長] --- B[永續發展執行小組 落實公司治理 發展永續環境 維護社會公益 加強企業永續發展資訊揭露] B --- C[員工照護組 禁用童工 勞工自由人權 勞工健康安全 雇用平等平權 員工薪資福利 職能職訓管理 員工多員溝通 員工關懷照顧] B --- D[公司治理組 遵守法令規章 落實內控內稽 資訊透明公開 財務數據確實 股東權益維護] B --- E[環境安全衛生組 安全工作環境 綠色環境永續 推廣減碳節能] B --- F[社會公益組 扶植培育公益科技化 偏鄉弱勢關懷 支持社會企業 熱血傳愛 身障關懷] </pre> </div> <p>永續發展執行小組之工作內容</p> <p>1. 負責規劃與推展永續發展相關活動，對公司內外發布相關訊息。</p>	<p>無差異。</p>

		<p>2. 整理產出年度執行成果，每年定期至少一次向董事會報告</p> <table border="1" data-bbox="981 119 1792 207"> <tr> <td></td> <td>112 年執行報告</td> <td>113 年執行報告</td> </tr> <tr> <td>董事會報告日期</td> <td>112 年 02 月 23 日</td> <td>113 年 02 月 29 日</td> </tr> </table> <p>3. 回應利害關係人對系微提出的永續發展相關議題。</p> <p>公司董事會每年定期聽取執行小組的執行情形報告，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須判斷這些策略成功的可能性，必要時敦促經營團隊進行調整。</p>		112 年執行報告	113 年執行報告	董事會報告日期	112 年 02 月 23 日	113 年 02 月 29 日				
	112 年執行報告	113 年執行報告										
董事會報告日期	112 年 02 月 23 日	113 年 02 月 29 日										
<p>二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？(註2)(上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)</p>	<p>V</p>	<p>本揭露資料涵蓋於 113 年 1 月至 12 月間在主要據點之永續發展績效表現。風險評估邊界以本公司為主，包含台灣、中國大陸及美國既有的集團企業。</p> <p>本公司依據重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：</p> <table border="1" data-bbox="963 662 1803 1422"> <thead> <tr> <th>重大議題</th> <th>風險評估項目</th> <th>風險管理政策或策略</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>環境</td> <td>節能減碳</td> <td>本公司產業特性於最終所提供予客戶之產出或服務屬無形體，以網路傳輸或授權性質給予，對環境無造成任何汙染或負擔，屬「綠色」性質產業，惟仍盡地球成員一分子，訂定溫室氣體減量目標，並依照該管理政策進行各項節能之動作，以確保目標之達成。</td> </tr> <tr> <td>社會</td> <td>員工有關之各層面(人權、薪資福利、工作環境等等)</td> <td>本公司屬人力(腦力)密集度極高的產業，員工為我們最重要的資產，故制定「企業社會責任守則」，其中有關"員工照顧"一節，為管理目標，藉由各項"保障人權政策"、"人事管理辦法"等等，確保員工人權、薪資、工作環境、未來生涯等都能得到合理的照顧。</td> </tr> </tbody> </table>	重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略	環境	節能減碳	本公司產業特性於最終所提供予客戶之產出或服務屬無形體，以網路傳輸或授權性質給予，對環境無造成任何汙染或負擔，屬「綠色」性質產業，惟仍盡地球成員一分子，訂定溫室氣體減量目標，並依照該管理政策進行各項節能之動作，以確保目標之達成。	社會	員工有關之各層面(人權、薪資福利、工作環境等等)	本公司屬人力(腦力)密集度極高的產業，員工為我們最重要的資產，故制定「企業社會責任守則」，其中有關"員工照顧"一節，為管理目標，藉由各項"保障人權政策"、"人事管理辦法"等等，確保員工人權、薪資、工作環境、未來生涯等都能得到合理的照顧。	<p>無差異。</p>
重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略										
環境	節能減碳	本公司產業特性於最終所提供予客戶之產出或服務屬無形體，以網路傳輸或授權性質給予，對環境無造成任何汙染或負擔，屬「綠色」性質產業，惟仍盡地球成員一分子，訂定溫室氣體減量目標，並依照該管理政策進行各項節能之動作，以確保目標之達成。										
社會	員工有關之各層面(人權、薪資福利、工作環境等等)	本公司屬人力(腦力)密集度極高的產業，員工為我們最重要的資產，故制定「企業社會責任守則」，其中有關"員工照顧"一節，為管理目標，藉由各項"保障人權政策"、"人事管理辦法"等等，確保員工人權、薪資、工作環境、未來生涯等都能得到合理的照顧。										

			公司 治理	法令遵循	透過訂定「公司治理實務守則」且落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。															
三、環境議題 (一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V		本公司產業特性無工廠設立，為「腦力」極度密集之行業，產業特性最終所提供予客戶之產出或服務亦多屬無形體，以網路傳輸或授權性質給予，對環境無造成任何汙染或負擔，實屬「綠色」性質產業，故本公司無適用ISO14001或其他類似之環境管理系統驗證。			無差異。														
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		本公司產業特性無工廠設立，為「腦力」極度密集之行業，除一般正常上班所需電力外，無使用其他能源之情形，產業特性最終所提供予客戶之產出或服務亦多屬無形體，以網路傳輸或授權性質給予，對環境無造成任何汙染或負擔，實屬「綠色」性質產業。 本公司於工作環境中倡導各種環保節能省碳的行為。 ● 垃圾分類的徹底實施，回收廢乾電池。 ● 公司聚會同仁自備環保碗筷，減少資源的浪費。 ● 公司使用之影印機及印表機採用環保碳粉匣。 ● 公司影印紙採用不破壞天然森林、保護自然生態的「農作樹造紙」環保概念之紙張。			無差異。														
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？	V		如上所述，本公司評估營運上與氣候變遷無太大的潛在風險，故除善盡每一國民節能減碳、環保概念的責任外，對氣候相關議題非本公司攸關項目。			無差異。														
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		(一) 成效： <table border="1" data-bbox="1108 1204 1780 1404"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度 項目</th> <th colspan="2">112</th> <th colspan="2">113</th> </tr> <tr> <th>排放量 (噸 CO2e)</th> <th>密集度 (噸 CO2e/ 人)</th> <th>排放量 (噸 CO2e)</th> <th>密集度 (噸 CO2e/ 人)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			年度 項目	112		113		排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e/ 人)	排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e/ 人)						無差異。
年度 項目	112		113																	
	排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e/ 人)	排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e/ 人)																

範疇一	N/A	N/A	9.29	0.016
範疇二	376.14	0.75	399.64	0.680
範疇三	N/A	N/A	29.42	0.051
總計	376.14	0.75	438.35	0.746

(二)

1. 溫室氣體

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）（範疇二，來自於輸入電力造成間接之溫室氣體排放）（範疇三，即由公司商活動產生之排放）。

註 2：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 3：溫室氣體排放量之密集度以人為單位計算之數據。

2. 用水

年度	用水量(公噸)	用水密集度(公噸 /人)
112	5,111.5	10.16
113	5,297.6	9.04

註 1:台北辦公室

註 2:今年已達減少 0.1%目標

3. 廢棄物

年度	重量(公噸)	廢棄物密集度(公噸 /人)
112	20.26	0.043
113	22.32	0.038

<p>四、社會議題</p> <p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	<p>V</p>	<p>系微認同並支持《聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約(International Labour Convention)》等國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，並遵守我國相關勞動法規。本公司極為重視勞工人權政策推動。於民國 107 年 4 月制定「保障人權政策」，透過公司內部辦法規範、同仁行為準則及同仁紀律規定定期檢測。為保障勞工人權，確信每位員工都應該受到公平的人道對待與尊重。為維護兩性工作平等及員工工作尊嚴，乃結合現行法規，如：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定性別工作平等法相關規範。 2. 制定本公司性騷擾事件防治與處理相關辦法，並同時建立員工申訴管道：性騷擾申訴專線與電子信箱 (HR@insyde.com) 立即視狀況進行適當處置，以維護員工權益及強化職場安全。 3. 制定工作場所職場暴力管理及申訴管道，為保障所有同仁在執行職務過程中，免於遭受身體或精神侵害而致身心理疾病，不允許本公司同仁間或顧客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為，亦不許可管理階層主管有職場霸凌之行為。建立職場霸凌申訴專線與電子信箱 (HR@insyde.com)，立即視狀況進行適當處理，以維護員工權益及強化職場安全。 4. 持續辦理全體主管層級、新任主管層級及全體員工之相關宣導與訓練課程，包含「職場性騷擾與職場霸凌防治」、「友善職場-從人權保障的角度談起」、「尊重多元性別、職場平權相關議題宣導」等宣導與課程，藉以協助主管與同仁避免觸及風險。 5. 新進人員持續辦理「友善職場 - 從人權保障的角度談起」，課後請員工填寫之「暴力危害及風險評估之調查問卷」以為公司辨識及管理潛在之高風險族群。 	<p>無差異。</p>						
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">訓練日期</th> <th style="width: 33%;">課程主題</th> <th style="width: 33%;">參與人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 40px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	訓練日期	課程主題	參與人數				
訓練日期	課程主題	參與人數							

			113 年 12 月	職場性騷擾與職場霸凌防治	15
			113 年 11 月	職場性騷擾與職場霸凌防治	8
			113 年 09 月	職場性騷擾與職場霸凌防治	23
			113 年 08 月	職場性騷擾與職場霸凌防治	77
			113 年 07 月	職場性騷擾與職場霸凌防治	17
			113 年 06 月	職場性騷擾與職場霸凌防治	24
			113 年 04 月	職場性騷擾與職場霸凌防治	18
			113 年 03 月	職場性騷擾與職場霸凌防治	19
			113 年 01 月	職場性騷擾與職場霸凌防治	16
			訓練日期	課程主題	參與人數
			113 年 12 月	友善職場-從人權保障的角度談起	15
			113 年 11 月	友善職場-從人權保障的角度談起	8
			113 年 09 月	友善職場-從人權保障的角度談起	23
			113 年 08 月	友善職場-從人權保障的角度談起	77
			113 年 07 月	友善職場-從人權保障的角度談起	17
			113 年 06 月	友善職場-從人權保障的角度談起	24
			113 年 04 月	友善職場-從人權保障的角度談起	18
			113 年 03 月	友善職場-從人權保障的角度談起	19

		113年01月	友善職場-從人權保障的角度談起	16	
		訓練日期	課程主題	參與人數	
		113年12月	尊重多元性別、職場平權相關議題宣導	15	
		113年11月	尊重多元性別、職場平權相關議題宣導	8	
		113年09月	尊重多元性別、職場平權相關議題宣導	23	
		113年08月	尊重多元性別、職場平權相關議題宣導	77	
		113年07月	尊重多元性別、職場平權相關議題宣導	17	
		113年06月	尊重多元性別、職場平權相關議題宣導	24	
		113年04月	尊重多元性別、職場平權相關議題宣導	18	
		113年03月	尊重多元性別、職場平權相關議題宣導	19	
		113年01月	尊重多元性別、職場平權相關議題宣導	16	
<p>(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等),並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬?</p>	<p>V</p>	<p>1.薪資架構: 透過完善的績效管理制度連結公司整體策略目標與個人工作之成果,並參考部門績效及個人工作績效,其他評核標準對於團隊合作/誠信正直/企業認同度/公司公務事務參與及企業社會責任的支持與貢獻度,皆為公司極為重視之評核項目,以能激勵同仁的行為表現。針對績優具發展潛力之人才,給予獎金及培訓計畫,並藉由公開的晉升制度,拔擢優秀人才,提供其更高的職責及於組織的重要性,給予相對更優渥之薪資報酬,以為促動個人更佳之績效表現,進而影響帶動整體組織營運績效: 1.1 基本薪資:依據員工過往相關工作經驗、具備能力及應徵職位評價等予以核薪。優於勞基法基本工資且不因性別、年齡、國籍或種族而有所差異。</p>			<p>無差異。</p>

		<p>1.2 年終獎金: 依據公司整體營運績效及個人績效發給。</p> <p>1.3 其他獎金: 其他各項獎金發放設計考量整體營運績效及個人績效發給。例如研發單位專案獎金、維護獎金及模組獎金。績優人才久任獎金、激勵獎金或績效獎金...等。</p> <p>2.調薪機制 年度調薪除每年參考市場調薪及公家機關調薪標準、並依據市場薪資水準及經濟趨勢調薪外,同時聯結公司整體經營績效及個人工作之成果,核定給予適當調薪水平,除12個月月薪資外,一般而言年終獎金為2個月月薪基數,113年台灣地區員工男女薪資報酬比率,不論主管職或一般職,女性員工或男性員工全年薪資報酬比率不因前述各項因素而有所差異,113年全公司員工平均年度調薪比率約3%~6%。</p> <p>3.晉升制度 為留任及發展潛力之人才,除培訓計畫及提供其更高的職責相對於組織的重要性外,並給予晉升調整薪資報酬,以為促動個人更佳之績效表現,進而影響帶動整體組織營運績效。</p> <p>4.各項福利措施 除勞動基準法及相關法令規定的勞動條件,設立職工福利委員會舉辦各項職福活動外,公司亦持續積極規劃提供照顧員工之福利。我們給同仁有挑戰性的專案性工作,讓同仁自主管理完成工作任務。同時打造好的工作環境,讓同仁有舒適的辦公空間。依部門屬性規畫彈性上下班時間,不鼓勵無效率的加班,鼓勵同仁重視工作效率,發放工作生活平衡獎金來推動及鼓勵使同仁工作與生活均衡發展。男女平等的相關休假權利及育嬰留停申請,落實性別職場平等理念。</p> <table border="1" data-bbox="965 1123 1789 1329"> <thead> <tr> <th></th> <th>計算方式</th> <th>占比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性職員占比</td> <td>女性員工人數/總員工人數</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>女性主管職占比</td> <td>女性主管職人數/總主管人數</td> <td>12%</td> </tr> </tbody> </table>		計算方式	占比	女性職員占比	女性員工人數/總員工人數	19%	女性主管職占比	女性主管職人數/總主管人數	12%	
	計算方式	占比										
女性職員占比	女性員工人數/總員工人數	19%										
女性主管職占比	女性主管職人數/總主管人數	12%										
<p>(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境,並對員工定期實施安全與健康教育?</p>	<p>V</p>	<p>本公司辦公室在設計之初即以安全為第一考量,除安排安全舒適的工作環境外,並對員工之安全與健康相當重視。</p>	<p>無差異。</p>									

		<ul style="list-style-type: none"> ● 定期舉辦消防安全講座。 ● 每年舉行員工健康檢查。 ● 定期安排駐廠醫師諮詢，適時提供健康教育訊息。 ● 辦公場所內備置急救醫療箱以備不時之需。 ● 於任何颱風來襲前提醒員工注意自身的安全。 ● 工作環境倡導無菸活動。 ● 於各工作樓層間擺放健身腳踏車，提供同仁於工作時適時的紓解壓力，活動筋骨。 <p>詳細內容請詳伍、營運概況中五勞資關係(四)工作環境與員工人身之安全保護措施。</p>	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V	<p>本公司視員工為我們最重要的資產，提供必要且合適的發展課程，使員工發揮所長勝任工作，持續達成組織所交付的任務目標，不斷創造公司的核心競爭優勢，將個人發展及組織目標朝向期望與效益一致方向而努力。所附詳細培訓計畫請詳伍、營運概況中五勞資關係(二)進修及訓練該段內容。</p>	無差異。
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V	<p>有鑑於本公司主要產品與客戶特性，就商品標示部分，我們特別著重於著作權的聲明，對於我們所創作的軟體，都會標示著作權，也會於合約中要求客戶遵循，以確保本公司的智慧財產權；對於客戶或使用者的個人隱私，本公司亦參酌台灣個人資料保護法等相關規定，在合約以及公司網站內，皆規範有適當的隱私權聲明，對於取得的個人隱私，公司訂有機密資訊的標示與使用原則，俾使本公司自己以及第三人的機密資訊以及隱私，皆能獲得最大程度的確保。</p>	無差異。
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V	<p>本公司為軟體設計產業，我們的軟體會伴隨客戶的產品出貨至世界上各主要地區，因此我們極度看重產品的適法性與安全性；另外，本公司作為一家擁有五百名員工的中大型企業，在致力於經營的穩定性與競爭力的同時，也極注意公司環境與設備的採購與維護，以使我們的人員能夠在最適宜的環境中工作。</p> <p>本公司的產業特性使然，供應商數量不多，並未明文制訂整體公司一致性的供應商管理政策，然而，本公司仍然看重我們的社會責任，也在個別單位執行相關業務時，落實在供應商管理與設備或耗材的採購方面，包括：</p>	無差異。

		<p>一、本公司在選擇供應商時，多選擇各產業信譽良好的大型公司合作，例如 IBM、Juniper 等，；我們也會與供應商在雙方交易前要求其簽署廉潔承諾書，確實禁止供應商賄賂本公司員工、偽造交易資料與侵占背信等違法行為；如有違反廉潔承諾書，供應商將承擔和本公司解除交易、損害賠償的風險，以杜絕任何非法交易的風險。</p> <p>二、和本公司軟體產品直接相關的供應商，僅有一家製作著作權標籤的廠商。我們會不定時要求該廠商就其印製的產品，出具符合歐盟要求的環境保護的聲明，以確保該廠商有持續遵守環境保護的法規。</p>										
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V	本公司目前於公司網站及年報中揭露公司之企業社會責任資訊，並無參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製企業社會責任報告書。	無差異									
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形： 無差異。												
<p>七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： 本公司於民國105年4月21日董事會通過訂定「企業社會責任實務守則」且於民國111年5月5日更名為「永續發展實務守則」，各項社會參與、服務、公益及人權等均落實於永續發展中，具體推動計劃及運作情形說明如下：</p> <p>1. 扶植培育： 本公司除了無私分享為業界培養人才外，在提升青年就業率也希望能善盡棉薄之力。除積極與各大學及科技大學洽談產學合作方案，舉辦BIOS專業技術講座，107年起亦陸續談定在大學及科技大學相關科系碩士班開課，以專題方式由公司講師級之主管授課帶領學生實作，引導培養同學對BIOS專業領域之興趣，期望透過產業界專業人士的實務經驗分享，讓學生能藉此初步熟悉專業技術知識，並建立長期校園深耕計畫，讓學生在畢業或進修結訓後，在投入職場時能有多一項工作的考慮與選擇。 產學實習合作計畫錄取報到人數及近年舉辦BIOS專業技術講座情形如下：</p> <p>● 產學實習合作計畫情形：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>學校</th> <th>報到人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>113 年</td> <td>台北大學</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>113 年</td> <td>澎湖科技大學</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>● 各大學及科技大學 BIOS 產業技術講座情形：</p>				年度	學校	報到人數	113 年	台北大學	1	113 年	澎湖科技大學	1
年度	學校	報到人數										
113 年	台北大學	1										
113 年	澎湖科技大學	1										

日期	學校	系所	主題
113年11月	大同大學	資工系	專題演講-UEFI 韌體開發前景與展望
113年11月	台北大學	資工系	專題演講-UEFI 韌體開發前景與展望
113年10月	中原大學	資工系	專題演講-UEFI 韌體開發前景與展望
113年10月	輔仁大學	資工系／數學系／電機系	專題演講-UEFI 韌體開發前景與展望
113年09月	淡江大學	資工系	專題演講-UEFI 韌體開發前景與展望
113年05月	輔仁大學	電機系	產業實習及畢業生就業說明會
113年04月	淡江大學	資工系	專題演講-系微韌體開發前景與職涯分享
113年03月	台灣科技大學	電子系	專題演講-UEFI 韌體開發前景與展望
113年03月	台北大學	資工系	專題演講-UEFI 韌體開發前景與展望

2. 公益科技化：

充分發揮本公司於資訊研發所長，展現核心能力研發設計針對國三及高三生面對升學抉擇之利器，現代科技化產品“大學生甘單”及“高中生甘單”APP，免費提供考生落點預測分析，協助各考生及家長做最適合的選擇。

大學生甘單年度使用情形：

年度	113年	112年	111年
新增帳戶數	19,717	22,535	24,430
學測考生人數	120,172	118,551	116,445
占比	16.40%	19.00%	21.00%

3. 社區之風險（永續經營支持社會企業）

長期支持善導書院，培育弱勢不再弱勢。本公司長期支持位於屏東縣高樹鄉善導書院，透過資源投入、企業志工服務與物資捐贈等方式，協助改善社區弱勢兒少的教育與生活條件，促進社區發展與認同。

善導書院簡介

- 以「培育弱勢不再弱勢」為終生職志，致力於偏鄉弱勢兒童的教育與生活照顧。
- 開辦免費課後輔導班，提供補救教學、品德教育、農事與家事等多元學習機會。
- 供應早、晚餐，並協助處理孩童家暴、社福等事宜，提供全年無休的照顧安置。
- 服務對象主要為屏東縣高樹鄉的弱勢孩童，幫助他們健康成長，減輕家庭照顧負擔。

公司社會責任行動：購買農產品支持計畫

111年：61人參與，募得32,000元

112年：30人參與，募得45,000元

113 年：47 人參與，募得 59,700 元

物資捐贈：捐贈小家電一批，檯燈 3 具、行動電源 1 個、按摩槍 1 支，改善孩童的學習與生活環境。

本公司將持續關懷社區，透過企業力量為弱勢兒童點亮希望之燈，讓愛與教育陪伴他們成長。

4. 員工人身安全與工作環境的保護措施

為確保員工人身安全與工作環境的保護，公司每日進行以下檢查：

1. 節能管理

中午是否確實關閉電源 1 小時。

下班是否確實關閉個人電腦及空調開關。

各類電器用品下班後是否確實關閉。

辦公室、會議室等空間是否保持室溫 26~28 度。

2. 環境整潔與安全

工作場所（含公共區域）及周遭環境無任意堆積雜物。

物料（含文件）、機具等擺放是否無倒塌之虞。

辦公場所內含有個人資料之文件是否妥善收存，無洩漏之虞。

3. 設備檢查

洗手台及馬桶是否有漏水情形。

電器設備是否有異味、異音等異常現象。

4. 消防與安全設施

消防設施（緊急照明燈、緊急及出口燈號）是否正常。

安全門、安全梯、消防栓是否保持暢通，無堆放雜物。

透過每日的工作環境檢查，公司持續維護安全、健康且高效的工作場所，保障員工的身心健康。

► 提供弱勢就業機會：

本公司持續關懷弱勢朋友，同時提供身心障礙者就業機會，期望能幫助弱勢族群減少生活障礙及改善生活品質，113 年公司提供 2~3 名身心障礙者(台北及台中)就業支出如下表：

年度	身心障礙支出(新台幣：元)
113 年	758,600
112 年	816,102
111 年	720,300

5.本公司聘僱暑期短期工讀大學生，提供在校同學於假期中在社會職場學習，增加同學於假期中在社會職場學習增加同學們社會經驗，聘僱暑期短期工讀大學生如下表：

年度	聘僱暑期短期工讀人數
113 年	6
112 年	4
111 年	4

6.捐血一袋 救人一命

自民國 107 年起，本公司持續舉辦捐血活動，落實同仁「捐血一袋，救人一命」的熱血使命感，最近參與人次及捐血袋數情況如下。

	113 年	112 年	111 年
人次	196	208	207
捐血袋數	308	371	362

7.推動工作與生活平衡協助方案:

本公司持續重視及宣導主管與同仁應注重工作與家庭均衡發展，除協助工作效率提升的方法、不鼓勵加班外、也鼓勵同仁應適度安排休假，此外透過系統提醒主管關懷同仁，給予必要的協助，期望同仁皆能樂在工作，家庭兼顧，生活幸福美滿。公司為實際推動及鼓勵同仁落實工作效率與生活品質兼顧之政策，特於發給符合公司推動政策之同仁工作生活平衡獎金。

年度	金額
113 年	3,047,610 元
112 年	2,719,488 元
111 年	2,531,295 元

註1：執行情形如勾選「是」，請具體說明所採行之重要政策、策略、措施及執行情形；執行情形如勾選「否」，請於與「上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」欄位解釋差異情形及原因，並說明未來採行相關政策、策略及措施之計畫。

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

註3：揭露方式請參閱台灣證券交易所公司治理中心網站之最佳實務參考範例。

➤ 本公司實收資本額低於五億元，尚未符合規定條件之公司應揭露氣候相關資訊（附表二之二之三），故無此表之揭露訊息。