

3.5 推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
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？	✓		「合勤投控永續委員會」以「合勤投控永續政策」為永續發展的最高指導原則，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，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，合勤投控及三家公司總經理擔任「指導委員會」委員。 成立「永續辦公室」，委派專職永續長，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。 透過各子公司的委員會成員，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。 「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，每季向董事會報告重大議題，並每年報告年度永續發展計畫及工作成果。董事會須檢視策略的可行性及進展成果，提出敦促建議。 民國114年度報告議案內容包含(1) 113年誠信經營執行情況 (2)合勤投控永續發展工作推動報告 (3) 113年合勤投控永續報告書 (4)報告114年風險管理運作情形 (5)利害關係人溝通情形 (6) BCM營運持續管理計畫執行情況 (7)SBTi 科學基礎減碳目標倡議執行進度 (8) 社區公益執行情況。	無重大差異。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	✓		本揭露資料涵蓋民國114年1月至民國114年12月間公司主要據點之風險評估邊界，以本公司為主，包含子公司合勤科技、兆勤科技及盟創科技。 本公司風險管理程序，依重大性原則進行分析，確認營運及策略目標，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，以建立風險管理的重點。 針對這些風險可能發生的頻率、衝擊程度、受控制程度，進行風險矩陣分析與風險分級管理，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。 經董事會通過風險管理政策與程序辦法，為風險管理最高指導原則，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。 針對公司治理、經濟、環境及社會面向，風險管理範疇及因應策略如下表：	無重大差異。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因		
	是	否	摘要說明			
			面向	風險類別	減緩措施	
			公司治理	營運風險	- 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。 - 透過經營績效會議管理年度方針及目標達成情形。 - 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。 - 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。	
				財務風險	本集團外銷比例高，為降低匯兌風險，掌握市場資訊及匯率走勢，評估外匯部位風險，適時採取避險作業，降低對營運的不利影響。	
				資訊安全風險	- 成立跨部門「資訊安全委員會」。 - 提升員工資安意識與專業知識。 - 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。 - 透過資產鑑別、威脅與弱點確認，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。 - 取得 ISO 27001:2022 認證。	
			經濟面向	供應鏈風險	- 建立永續供應鏈夥伴關係。 - 建立原料價格風險管理機制。 - 審慎評估並積極開發新料源，避免遭少數供應商壟斷。 - 建立安全庫存。 - 藉由商情蒐集或市調，了解市況提前因應。	
				科技風險	- 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。 - 投入相關技術研發，增加研發的能量與投資。 - 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。	

推動項目	執行情形					與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明			
				業務風險	- 藉由商情蒐集或市場調查，了解市場情況提前因應。 - 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。	
			面向	風險類別	減緩措施	
			環境面向	災害風險	- 優化產能的配置。 - 強化與客戶及供應鏈的合作關係。	
				氣候變遷風險	- 辨識氣候變遷風險及機會，研擬因應措施，評估營運衝擊及財務影響，呈現氣候變遷資訊揭露。 - 進行碳排放管理，推動溫室氣體盤查與節能措施。	
			社會面向	人力資源風險	- 有效人力管理機制，導入績效評估程序。 - 強化人才招募、教育訓練管道。 - 人資管理程序與辦法符合法令。	
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？	✓		(一)本集團依其產業特性訂立環境政策，並制定與環境管理相關的制度、程序辦法及管理手冊，進行環境管理。同時每年針對環境重大相關議題制定目標並進行成果追蹤。合勤集團旗下子公司目前已通過ISO 9001、TL 9000、ISO 14001、ISO45001，並每年進行ISO14064-1溫室氣體盤查，追蹤減排成效並公開揭露於永續報告書及本公司網站。為協助組織建立系統化框架，集團子公司持續取得並更新ISO 14001環境管理系統驗證證書，各公司認證效期分別為：盟創科技(2023/12/08至2026/12/07)、合勤科技(2026/1/15至2029/1/14)、兆勤科技(2026/1/15至2029/1/14)，證書詳見 官網 。			無重大差異。
(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？	✓		(二)本集團於能源管理方面，依SBTi 絕對減排法每年訂定4.2%的減碳目標，為提升能源效率實施包括:建立能源管理系統、更換節能燈具、汰換老舊設備，並宣導節能等行動。在資源管理方面，因生產過程無製程用水需求，水資源節約主要在民生用水的節水設施及宣導。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。於產品設計上減少使用原生材料，以共用零件減少用料複雜，並採用再生塑膠材料。			無重大差異。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(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？	✓		(三)本集團依據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，以鑑別氣候變遷的風險與機會，根據氣候變遷風險與機會類別、及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，包括：環境法規、溫室氣體排放管制、低碳及高效能的技術改良成本、原物料成本上漲、氣溫上升。並為降低風險同步鑑別機會，研擬因應措施，包括：使用更高效率的生產和配銷流程及新技術、節能產品的研發與創新及面對自然災害，組織策略的韌性等，並進行對潛在財務影響分析，藉此採取各項因應措施。 本集團氣候變遷風險與機會及對財務影響，已揭露於本集團永續報告書，同時也啟動重大風險/機會的情境分析與財務估算，進而了解在不同的氣候情境下，進行氣候變遷對本集團風險影響的自我檢視，同時進行財務衝擊的估算，進而採取調適方法與因應措施。	無重大差異。
(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	✓		(四)本集團每年進行溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量的統計，並制定環境政策，包括節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理的政策，並以此制定目標進行成果追蹤。 1. 溫室氣體排放量 最近2年溫室氣體排放量請詳3.6.2.1溫室氣體盤查資訊。 本集團訂定了每年減碳4.2%(對應升溫1.5度以內)，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。同時已進行科學基礎減碳目標(SBTi)，並建置再生能源與評估採購綠電的計畫，逐步邁向淨零排放的目標。 本集團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。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進行減碳行動。 2. 用水量	無重大差異。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																																	
	是	否	摘要說明																																		
			合勤集團旗下子公司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。合勤投控水資源管理，持續實施日常節水措施。 最近2年用水量:(台灣盟創、合勤廠區)(公噸/年) <table><tr><th>年度</th><th>114</th><th>113</th></tr><tr><td>盟創廠</td><td>37,256</td><td>39,910</td></tr><tr><td>合勤廠</td><td>12,369</td><td>12,697</td></tr><tr><td>總計</td><td>49,625</td><td>52,607</td></tr></table> 3. 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，實現綠色企業，達到環境保護的目標。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，以資源回收再利用，達到降低環境污染及資源有效利用。 最近2年廢棄產出量/回收率: <table><tr><th>年度</th><th>114</th><th>113</th></tr><tr><td>一般事業廢棄物(公噸)</td><td>27.96</td><td>41.16</td></tr><tr><td>有害事業廢棄物(公噸)</td><td>0.88</td><td>0.37</td></tr><tr><td>廢棄物回收/再利用總量(公噸)</td><td>397.85</td><td>464.63</td></tr><tr><td>廢棄物總產量</td><td>426.69</td><td>506.15</td></tr><tr><td>廢棄物回收率 (%)</td><td>93.24%</td><td>91.80%</td></tr><tr><td>廢棄物密集度</td><td>0.016</td><td>0.019</td></tr></table>	年度	114	113	盟創廠	37,256	39,910	合勤廠	12,369	12,697	總計	49,625	52,607	年度	114	113	一般事業廢棄物(公噸)	27.96	41.16	有害事業廢棄物(公噸)	0.88	0.37	廢棄物回收/再利用總量(公噸)	397.85	464.63	廢棄物總產量	426.69	506.15	廢棄物回收率 (%)	93.24%	91.80%	廢棄物密集度	0.016	0.019	
年度	114	113																																			
盟創廠	37,256	39,910																																			
合勤廠	12,369	12,697																																			
總計	49,625	52,607																																			
年度	114	113																																			
一般事業廢棄物(公噸)	27.96	41.16																																			
有害事業廢棄物(公噸)	0.88	0.37																																			
廢棄物回收/再利用總量(公噸)	397.85	464.63																																			
廢棄物總產量	426.69	506.15																																			
廢棄物回收率 (%)	93.24%	91.80%																																			
廢棄物密集度	0.016	0.019																																			

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因										
	是	否	摘要說明											
四、社會議題 (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？	✓		(一)本集團對顧客、員工、供應商、社區及投資人等利害關係人的管理政策，皆依循相關國際標準，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」，並遵守公司所在地之法令規範。 本集團制定人權管理政策，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。 同時制定相關管理規範與程序，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並獲得妥善照顧。同時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》，與供應商一同保障及照顧員工。 以此鑑別出重大人權關注議題，訂立管理方針與目標，並公布於本集團網站，內容如下： <table><tr><th>人權關注</th><th>管理方案</th></tr><tr><td>合理的工時及報酬</td><td> - 保障員工最低敘薪標準高於法定基本工資比例 - 彈性上下班時間 </td></tr><tr><td>禁止強迫勞動</td><td>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。</td></tr><tr><td>騷擾及霸凌零容忍不歧視</td><td> - 提供多元溝通管道 - 提供溝通與申訴管道 </td></tr><tr><td>身心健康與工作生活平衡</td><td>提供多元化的社團和員工活動。</td></tr></table>	人權關注	管理方案	合理的工時及報酬	- 保障員工最低敘薪標準高於法定基本工資比例 - 彈性上下班時間	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。	騷擾及霸凌零容忍不歧視	- 提供多元溝通管道 - 提供溝通與申訴管道	身心健康與工作生活平衡	提供多元化的社團和員工活動。	無重大差異。
人權關注	管理方案													
合理的工時及報酬	- 保障員工最低敘薪標準高於法定基本工資比例 - 彈性上下班時間													
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。													
騷擾及霸凌零容忍不歧視	- 提供多元溝通管道 - 提供溝通與申訴管道													
身心健康與工作生活平衡	提供多元化的社團和員工活動。													

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因										
	是	否	摘要說明											
			<table><thead><tr><th>人權關注</th><th>管理方案</th></tr></thead><tbody><tr><td>安全健康的工作環境</td><td> - 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。 - 員工需求為導向，推動健康促進活動與員工協助方案。 </td></tr><tr><td>禁止童工</td><td>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。</td></tr><tr><td>人權實踐投訴機制</td><td>多元員工意見管道，定期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。</td></tr><tr><td>結社自由和集體協商</td><td>尊重員工自由結社及集體談判權利，切實告知員工可自由加入所選擇的組織，不因此有任何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。</td></tr></tbody></table> (二)人權盡職調查 為落實人權政策並接軌國際規範，合勤集團不僅參考歐盟《企業永續盡職調查指令》（CSDDD），更將原有的「勞工風險因素識別評估」升級為全面的人權盡職調查（HRDD）。 由合勤集團永續委員會「勞工人權組」主導，建立一套包含議題鑑別、風險評估、減緩措施及持續改善的標準化流程。透過多元語言的線上問卷，廣泛蒐集全球同仁與供應商的反饋，確保管理措施能精準對接實際現況。 1. 人權盡職調查範圍：本公司透過擴大調查對象，確保樣本的代表性與數據的全面	人權關注	管理方案	安全健康的工作環境	- 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。 - 員工需求為導向，推動健康促進活動與員工協助方案。	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	多元員工意見管道，定期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	尊重員工自由結社及集體談判權利，切實告知員工可自由加入所選擇的組織，不因此有任何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。	
人權關注	管理方案													
安全健康的工作環境	- 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。 - 員工需求為導向，推動健康促進活動與員工協助方案。													
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	多元員工意見管道，定期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	尊重員工自由結社及集體談判權利，切實告知員工可自由加入所選擇的組織，不因此有任何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。													

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因								
	是	否	摘要說明									
			性，調查範圍涵蓋集團內部與外部供應鏈： (1)合勤集團員工： 調查對象涵蓋合勤科技、盟創科技、兆勤科技及其海外子公司之全球全體員工（含直接與間接員工）。 ● 執行方式：提供繁中、簡中、英文及越文等多語系問卷，確保溝通無障礙。 ● 樣本規模：發放對象逾 3,000 人，回收有效問卷 1,464 份，回收率達 50.01%。 (2)合勤集團供應商： 針對全球供應夥伴進行線上調查，提供中、英文問卷。 ● 樣本規模： 共計回收有效問卷 532 份。 2. 重大人權議題鑑別：合勤投控整合「聯合國及國際人權規範」、「近三年 RBA 稽核結果」與「內部勞工風險識別評估表」，篩選出與資通訊產業最相關的 9 大核心人權主題，細分為 25 項具體議題描述進行評估： 核心人權主題：(1) 合理工時與報酬 (2) 人口販賣 (3) 童工雇用 (4) 強迫勞動 (5) 職業健康安全 (6) 職場騷擾 (7) 就業歧視 (8) 結社自由 (9) 申訴機制 根據問卷回饋之「發生頻率」與「風險嚴重性」進行交叉分析，將議題區分為高、中、低風險等級，作為後續制定管理目標與改善行動的關鍵依循。 3. 實行之減緩或補救措施： <table><tr><th>風險等級</th><th>風險議題</th><th>管理與減緩措施</th><th>補救措施</th></tr><tr><td>高風險</td><td>申訴機制</td><td>1. 建立多元且保密的申訴管道。 2. 申訴流程透明且明確。 3. 定期宣導與教育訓練。</td><td>1. 即時並公平的調查與處理。 2. 保障申訴者權益。 3. 持續改進。 4. 回饋機制。</td></tr></table>	風險等級	風險議題	管理與減緩措施	補救措施	高風險	申訴機制	1. 建立多元且保密的申訴管道。 2. 申訴流程透明且明確。 3. 定期宣導與教育訓練。	1. 即時並公平的調查與處理。 2. 保障申訴者權益。 3. 持續改進。 4. 回饋機制。	
風險等級	風險議題	管理與減緩措施	補救措施									
高風險	申訴機制	1. 建立多元且保密的申訴管道。 2. 申訴流程透明且明確。 3. 定期宣導與教育訓練。	1. 即時並公平的調查與處理。 2. 保障申訴者權益。 3. 持續改進。 4. 回饋機制。									

推動項目	執行情形				與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因		
	是	否	摘要說明				
			風險等級	風險議題	管理與減緩措施	補救措施	
			中風險	結社自由	1. 制定明確支持結社自由的政策。 2. 推動透明且公平的勞資溝通渠道。 3. 培訓管理層及職責團隊。 4. 依地區特性調整實務作法。	1. 公正調查與處理結社自由相關申訴。 2. 保障受損員工權益。 3. 修訂政策與提升制度透明度。	
			中風險	職場騷擾與霸凌	1. 建立並落實零容忍政策。 2. 提供騷擾與霸凌預防培訓。 3. 提供多元溝通管道與培養關鍵人員敏感度及調查能力。 4. 營造尊重與包容的職場文化。	1. 迅速且公正的調查處理。 2. 支持受害者。 3. 防止報復行為。 4. 政策與流程持續改進。 5. 定期追蹤與回饋。	
			針對供應商所制定之人權盡職調查流程及其執行情形：供應商問卷分析結果以「結社自由」、「申訴機制」為前二高風險議題，合勤集團將持續致力於負責任供應鏈管理及人權風險防控。				

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因			
	是	否	摘要說明				
			風險等級	風險議題		管理與減緩措施	補救措施
			偏高	申訴機制		1. 促進獨立第三方調查，支持公正透明的申訴處理。 2. 共同舉辦申訴機制宣導及培訓活動，提升供應商及其員工對申訴渠道的認識與信任。 3. 開展風險評估與監督，使用評鑑工具追蹤申訴機制的運行情況。 4. 建議供應商建立反報復政策，並協助監督其實施。	1. 協助受影響供應商員工尋求第三方支援（如工會、專業組織）。 2. 組織協調會議，促使供應商正視問題並制定具體改善計劃。 3. 依情況調整合作條件，對拒絕改善者採取限制或終止合作。
			偏高	結社自由		1. 在供應商評選與續約過程中，明確要求符合結社自由相關標準。 2. 提供結社自由相關的培訓資源與案例分享，協助供應商理解國際標準與最佳實踐。 3. 鼓勵供應商與在地工會或員工代表保持良好互動，促進開放透明的勞資對話。	1. 促進獨立第三方調查，支持公正透明的申訴處理。 2. 支援受害員工獲得必要的法律、心理援助。 3. 根據調查結果與供應商協商改進措施，必要時調整供應商合作關係。
(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	✓		(二)員工薪酬: 為擁有競爭力的整體薪酬，提供獎酬激勵方案，與員工共享公司獲利盈餘。新進人員起薪依全球營運據點之員工學經歷背景、專業知識技術及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。		無重大差異。		

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？			<u>職場多元化與平等</u>： 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。以公開且公平的方式透過多元管道招攬人才，透過完整的面談訓練，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。 本公司薪酬與晉升機會平等，民國114年女性員工佔40%，女性主管佔33%。 <u>員工福利</u>： 「合勤集團聯合職工福利委員會」致力於創造同仁在工作與生活都能兼顧以達員工的幸福狀態，如：家庭日、藝文活動、補助社團活動、員工旅遊及各項員工補助津貼包括：端午、中秋、生日福利點數、急難救助、EAP員工協助方案..等。設立身心平衡的福利設施：員工體育館、健康中心、員工休閒室、便利商店、餐廳、咖啡吧休閒區、女性哺乳室及各項駐廠服務、員工餐廳多種膳食的選擇、宿舍、交通車及員工停車位。同時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。 <u>休假制度</u>： 員工特別休假符合勞基法規定，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。 <u>經營績效反映員工薪酬</u>： 為公平合理評核員工之績效，公司訂立《績效管理辦法》作為職務派任、職位晉升、薪資調整、訓練發展之依據，將經營績效成果適當反映於員工薪酬。	
(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？	✓		(三)公司已通過ISO 9001、TL 9000、ISO 14001、ISO45001、ISO14064-1、QC080000。 <u>職場安全衛生管理</u>：在製程作業上，提供危害預防的完整措施，確保員工工作環境的安全。安全衛生風險方面，其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。114年消防設備改善率100%，	無重大差異。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			在職業病防治上職業病發生率0。火災件數、死傷人數及死傷人數占員工總人數比率0。 <u>員工健康</u>：規劃一系列健康促進活動，提供同仁藉由飲食、運動、心理、行為四方面來重視健康狀態。另興建運動公園，設有健身房及球場等，為員工的健康升級。114年活動滿意4分以上$\geq 90\%$。 <u>安全與健康教育</u>：進行完整的員工安全衛生訓練，針對主管進行企業持續營運管理認知教育訓練，同時進行風險評估、緊急應變訓練課程及演練。114年職業安全教育課程受訓涵蓋率100%。	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		(四)合勤集團教育訓練除了透過傳統的教室訓練 (Classroom Training)及工作中的訓練(On Job Training)，也透過數位學習方式(e-learning)「合勤企業大學」E化學習平台進行。員工進修及訓練，請參閱本年報「5、勞資關係」說明。	無重大差異。
(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？	✓		(五)本公司每年向保險公司投保產品責任險，且對所有客戶及消費者均有一個完整的服務體系，以確保即時回覆客戶的需求及保護消費者權益。 取得ISO 27001:2022國際標準認證，以資訊安全管理與技術，為客戶資料安全把關。訂有《集團個人資料保護管理辦法》，由客戶服務單位管理客戶資料，由稽核室不定期進行個人資料保護管理查核作業，如有重大缺失將陳報董事會。同時對產品與服務之行銷及標示，訂有《資訊披露管理程序》規範遵循相關法規、國際準則及公司保密制度的規定。 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。 外部利害關係人申訴信箱CSR@zyxelgroup.com	無重大差異。
(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、	✓		(六)本公司訂定「供應商永續政策」，明定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，為供應商的永續政策。	無重大差異。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
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？			本公司以規範管理、評估風險、稽核確認、持續改善四個流程執行方針，並制訂「供應商行為準則」，關注供應商於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面向的執行。要求供應商簽署「供應商企業社會責任聲明與承諾書」、「誠信廉潔承諾書」以確保其確實遵循承諾，並以定期回覆「供應商社會責任評估調查表」及進行「現場稽核」，鑑別供應鏈永續風險，並其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。另外也提供「供應商企業社會責任教育訓練」學習教材，協助供應商持續改善。	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續企業社會責任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？	✓		本公司永續報告書的編製是依根據全球報告倡議組織(GRI)的可持續發展報告標準框架編製，將重要性分析結果、披露和反饋在內容中進行描述，同時參照永續會計準則 (SASB) 及氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，進行揭露，以上揭露架構的對照表也於報告書末頁附錄提供參照。同時於公司網站企業永續網頁及公開資訊觀測站公告永續報告書及永續發展的執行情況。 本公司永續報告書每年取得第三方驗證單位的確信保證。	無重大差異。
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，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司已訂定「永續發展實務守則」，並遵行自訂之永續發展實務守則運行，並無重大差異。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： (一)社區關係： 1.人才培育：以本集團董事長朱順一先生依個人名義成立「財團法人進步文教基金會」提供獎助學金方式，長期培育人才。且於民國104年8月正式設立登記成立「財團法人合勤基金會」，以推動創新與創業及力行社會公益，展現回饋社會的企業精神。 2.弱勢照顧：關懷在地弱勢族群，長期對社區提供急難與生活的補助與照顧。				

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
3.社區關懷：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。				
(二)綠色產品：				
1.自訂一套「綠色協同資訊系統」經由原料供應商、生產、製造、運送、使用及棄置各階段層層把關，於每一個環節做好綠色管理。				
2.開發本公司專屬的產品碳足跡與環境足跡的計算平台，於產品開發與製造，將所造成的環境衝擊以碳足跡、水足跡等指標呈現，以此協助客戶及早分析統計數據，進行產品規格或行銷活動的策略規劃，幫助我們與客戶共同快速反應國際如氣候變遷、淨零碳排等被高度關注的環境議題。				