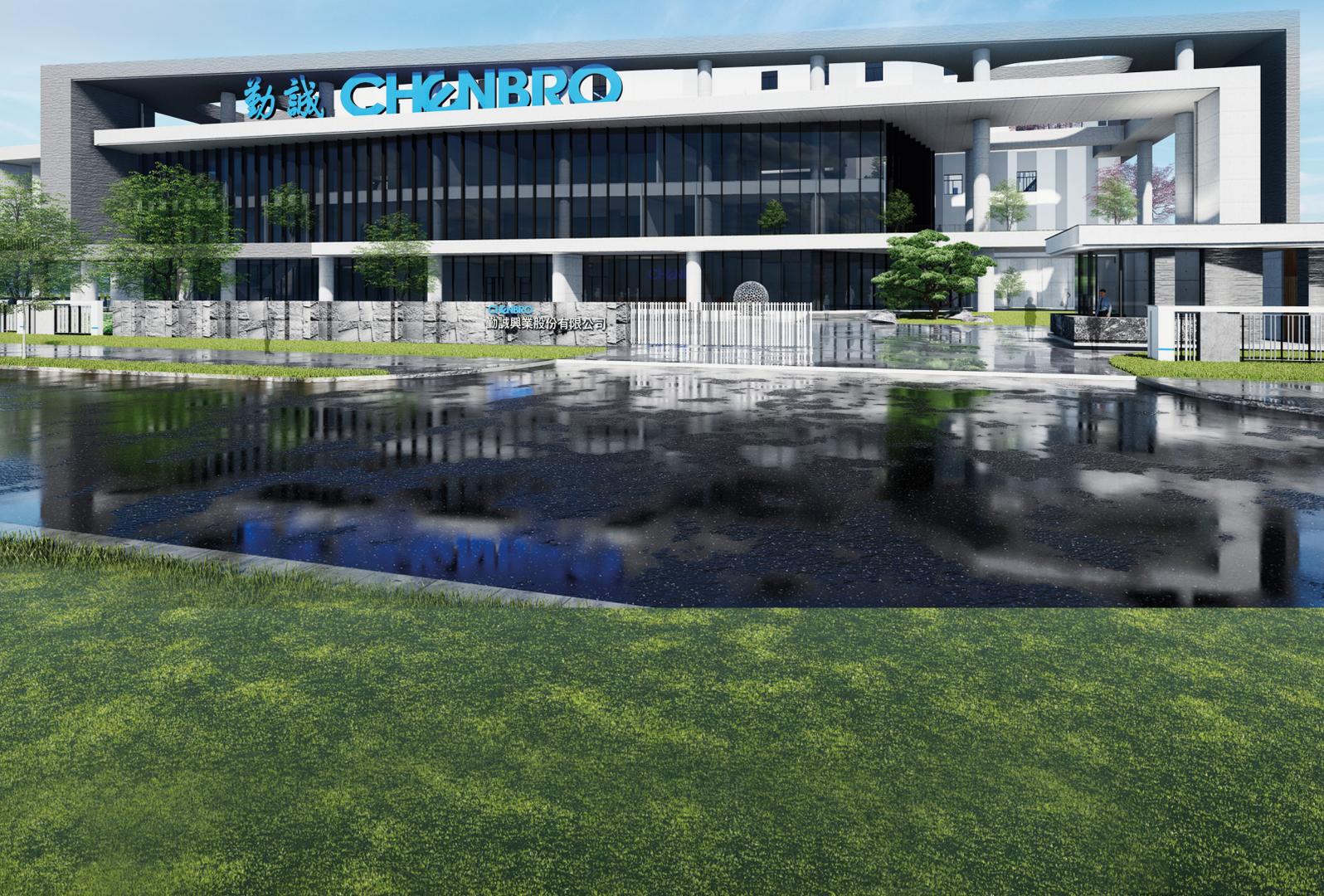


2020 勤誠興業

# 企業永續報告書

Corporate Sustainability Report



# 關於本報告書

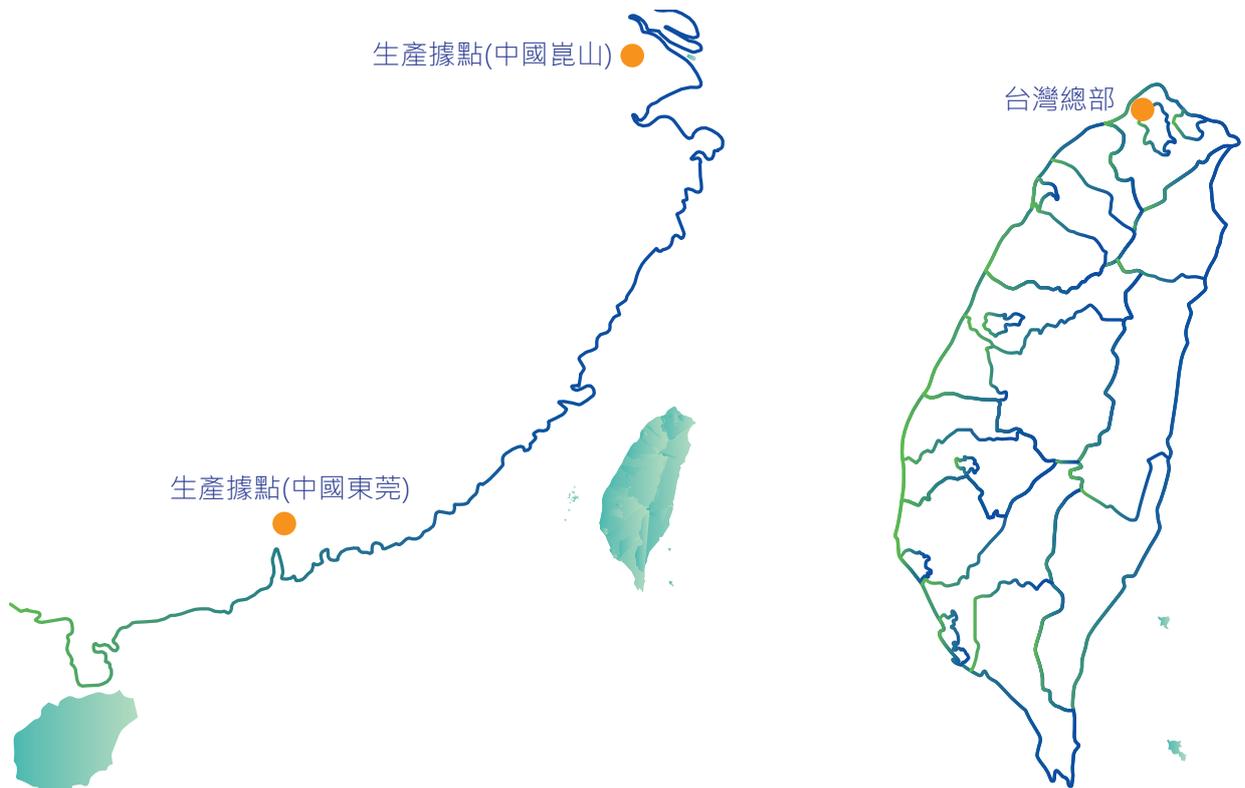
歡迎閱讀勤誠興業股份有限公司 ( 以下簡稱勤誠 ) 發行的 2020 年「勤誠永續報告書」，勤誠以誠信、透明的態度，盤點及揭露我們在永續議題上的管理策略與執行成果。未來將持續透過與廣大利害關係人溝通，從議題的回應面開始，漸次將永續發展策略整合到各單位營運中，發展企業永續願景。

38 年來，勤誠專注於提供機架式、塔式伺服器，以及存儲及個人電腦機殼整合方案，為高附加價值產業中之雲端運算產品的關鍵零組件廠商。我們勇於迎向挑戰，針對重要且與未來發展有關的永續議題，我們會在該章節議題一開始，敘明勤誠目前的規劃及未來發展目標，期望透過對各大議題的理解及承諾，能更加明確及堅定勤誠邁向永續發展的方向，也讓關心我們的各界利害關係人，清楚及了解我們在永續議題的各項表現和成果。

本報告書同時發行中、英文版本，歡迎您從我們的官方網站中下載。

## 報告邊界與範疇

本年度報告書資訊所涵蓋組織邊界包含勤誠台灣總部以及主要生產據點 ( 中國昆山、中國東莞 )，位於台灣之嘉義新廠因 2020 年尚未開始投產故未納入本次報告範疇。



## 資訊揭露期間

我們規劃每年定期出版「勤誠永續報告書」，本報告書資訊揭露期間為 2020 年度 ( 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 ) 。為了完整呈現各面向永續議題執行成果，部份議題內容及資訊，亦會回溯至 2018 及 2019 年度，包含管理方針、關鍵議題、回應及行動的績效資訊。

## 報告書撰寫依據

本報告書依循全球報告倡議組織 ( Global Reporting Initiative, GRI ) G4 版綱領 ( G4 版 ) 核心 ( Core ) 選項撰寫，尚未經第三方認證機構查證。

## 前瞻性敘述及數據計算

勤誠在本報告中，部份章節會針對 ESG 議題於勤誠的挑戰、或對未來發展的影響作出前瞻性的敘述。但由於某些議題目前仍充滿不確定性，並容易受其它因素 ( 如政策、法律或國際規範 ) 影響而有所變化，因此相關前瞻性敘述，係依據勤誠目前的所面臨的狀況進行討論後，所做出的敘述及預測，主要目的是為了讓利害相關人瞭解，勤誠在面對永續議題上的解讀及認知，並不同於相關結果或預測，會立即反應在勤誠的財務、營運或業績上。

本報告書中所出現的數字均為公制單位，並依國際通用標準及計算基準進行數據的統計及計算，相關指標如果有特別的計算方式，則會在該章節數據圖表下方備註說明。

## 意見回饋

如果您對於 2020 年勤誠永續報告書有任何問題，非常歡迎您讓我們知道，協助我們持續進步。

## 聯絡我們

勤誠興業股份有限公司

電話：+886 8226-5500

E-mail：info@chenbro.com

地址：新北市新莊區中原路 558 號 19 樓

網址：<http://www.chenbro.com/>



## 目錄

- 2 關於本報告書
- 6 經營者的話

### 01 / 認識勤誠

- 9 公司簡介
- 9 理念及價值
- 10 經營績效
- 11 營運地點及組織架構
- 13 研發創新·締造未來
- 14 智慧財產權
- 15 夥伴價值鏈

### 02 / 企業社會責任

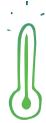
- 17 勤誠永續經營工作小組架構
- 17 職責與目標
- 17 利害關係人鑑別與溝通管道
- 20 重大考量面與邊界鑑別
- 22 重大議題分布圖

## 03 / 公司治理



- 24 治理架構與職責
- 25 董事會職能

## 04 / 企業承諾



- 29 誠信道德與當責行為準則
- 29 內部控制與內部稽核
- 31 人權管理與政策
- 32 客戶關係管理
- 32 供應商永續管理
- 34 資訊安全風險管理
- 36 人力資源結構
- 38 人才吸引與留任
- 40 員工關懷與溝通管道
- 41 員工發展與教育訓練
- 42 員工健康管理
- 42 優質與安全的工作環境

## 05 / 環境永續



- 47 節能減碳效益
- 47 水資源管理
- 48 溫室氣體排放減量
- 48 廢棄物與有害物質管理
- 48 綠色製程優化與綠色產品設計
- 51 綠色產品設計流程

## 06 / 社會參與



- 53 教育創新
- 55 藝文薪傳
- 56 社會關懷
- 57 琪愛分享部落格

## 附錄 GRI 指標索引

# 經營者的話

感謝各位閱讀勤誠發行的 2020「永續報告書」，在今年的報告中，我們依循國際永續報告書綱領及標準來進行報告資訊揭露，雖尚未經第三方機構查證，但仍秉持用最誠信透明的態度，向社會大眾及所有的利害關係人溝通勤誠在體現企業社會責任、邁向永續經營的投入及成果。

秉持著「誠信、創新、利他、共融」四大核心價值與「勤、僕、精、誠」的信念，勤誠一路走來，除專注於本業外，亦重視回饋社會及與之共存、共榮、共好為企業使命。

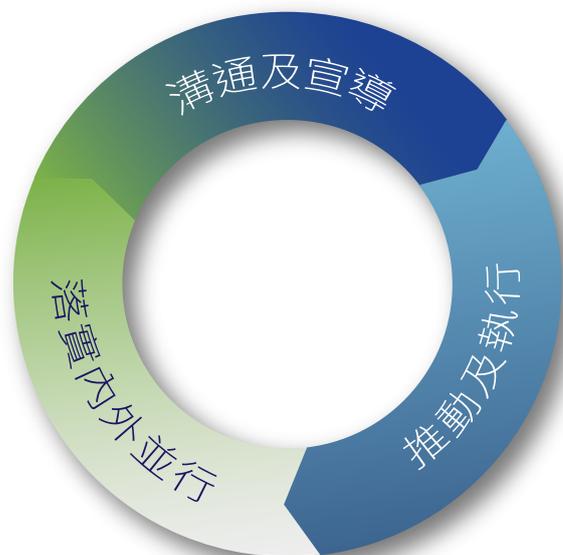
回顧 2020 年，新冠肺炎疫情持續對全球經貿環境及個人生活方式造成衝擊，再加上既存的全球氣候變遷議題，讓勤誠深刻體會到，除了營運成長外，企業也應更重視各項永續議題的風險管理，我們始終相信企業成長的根基來自於社會與環境的永續發展，不論是對員工照顧、環境友善以及對社會公益與文化藝術的關懷，都是公司成立以來從不間斷的理念與行動，在不斷開創事業版圖之際，亦同時平衡各利害關係人的權益，從企業核心能力發展勤誠的企業社會責任策略。

勤誠成立永續經營推動小組，致力於建構更完整的永續管理架構，未來將持續從「公司治理」、「企業承諾」、「環境永續」、「社會參與」等四大面向發展永續的正向循環，期許未來每一步，都能落實企業社會責任與世界公民的承諾，並分享更多非財務性面向的努力與成效，在永續發展的道路上堅定前行。



## 永續經營心期許

企業永續社會責任涵蓋層面及議題廣泛，從公司治理、員工、環境、社會層面，幾乎已涵蓋一家企業的所有營運層面。勤誠自去年起開始發布永續報告書及成立永續經營工作小組，個人認為是從對的角度出發，因為企業履行社會責任，原本就是一件「對」的事情，勤誠將持續從自身做起，並將對的事情與外界溝通，透過回饋、互動，從意見與建議中累積持續進步的動力，透過有策略地來推動與學習，將企業永續發展落實在日常營運中。



本階段期許在高層主管的支持、中階主管的倡導，及全體同仁的行動下依循以下步驟，持續內外並行地落實勤誠的各項企業社會責任；期望未來可思考如何將影響力擴展到我們的供應鏈夥伴及產業界，創造內外部都能持續進步的永續機制，創造共好的價值。

這是我對勤誠的永續經營發展以及發表永續經營報告書的期許，期望跟大家共同努力。



# 01 認識勤誠

About Chenbro



Established  
in 1983

## 1.1 公司簡介

1983 年創立於臺灣，勤誠專精於提供機架式、塔式伺服器以及存儲及個人電腦機殼整合方案，並以「Chenbro」自有品牌行銷全球，透過研發、生產、行銷及財務等全方位的投入，以臺灣為本，逐步建構完善的全球產銷網路，成為全球獨立機殼整合方案領導廠商。

勤誠依客戶需求提供從制訂產品規格、自主研發到專業製造的一站式解決方案，致力發展客製化服務、系統整合廠商與代理經銷商等不同屬性的客戶，並持續關注產業趨勢，投資資料中心、工業電腦、人工智慧、物聯網、5G 應用等新事業領域，透過專業的品質及創新的態度，持續提供高品質的產品與服務。

## 1.2 理念及價值

### 精一專注，謙容並蓄，卓越共榮

自成立以來，勤誠持續專注於內外部發展，除了長期投入於精進產品研發及貼近客戶的行銷生產方式外，更以共融共存的心境與業界電子製造公司保持良好的合作關係。歷經長年耕耘的結果，讓勤誠能在極具挑戰的環境下站穩腳步，立足台灣、放眼全球。

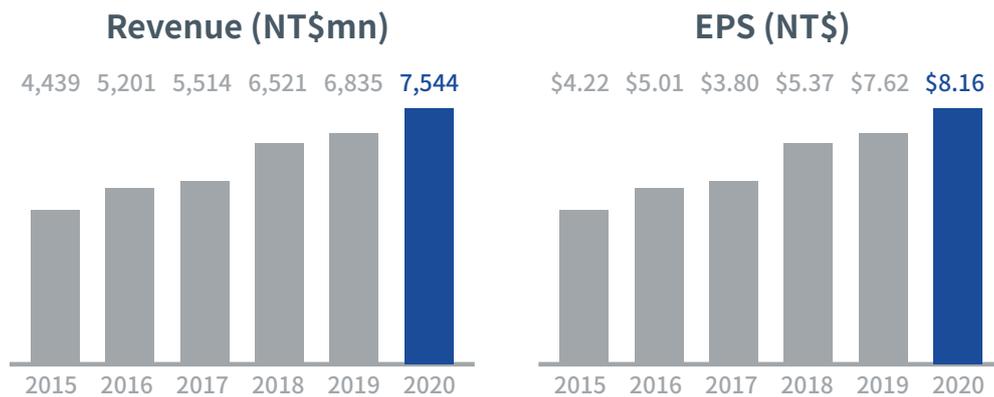
考量彈性生產與差異化將是未來科技的發展趨勢，勤誠除了持續提升產品解決方案的能力外，亦透過客製化服務來增加客戶服務附加價值，並積極擴展新事業及應用領域以加強布局產品線的深度與廣度，致力於朝更全面性的解決方案供應商邁進。

對內管理上，強健的企業體質及財務管理是一家企業的發展根本，勤誠十分注重老中青人才的職能培育，透過精實管理及當責理念，推廣企業使命、願景與核心價值觀；並持續強化公司治理、董事會與稽核積極監督與管理，謀求股東利益最大化及實踐企業社會責任。

勤誠秉持「勤僕精誠」的經營理念，四大核心價值觀「誠信、創新、共融、利他」為基礎，以成為「全球雲端產業機電整合方案之領導廠商」為目標，追求真正的卓越，發展公司永續經營。

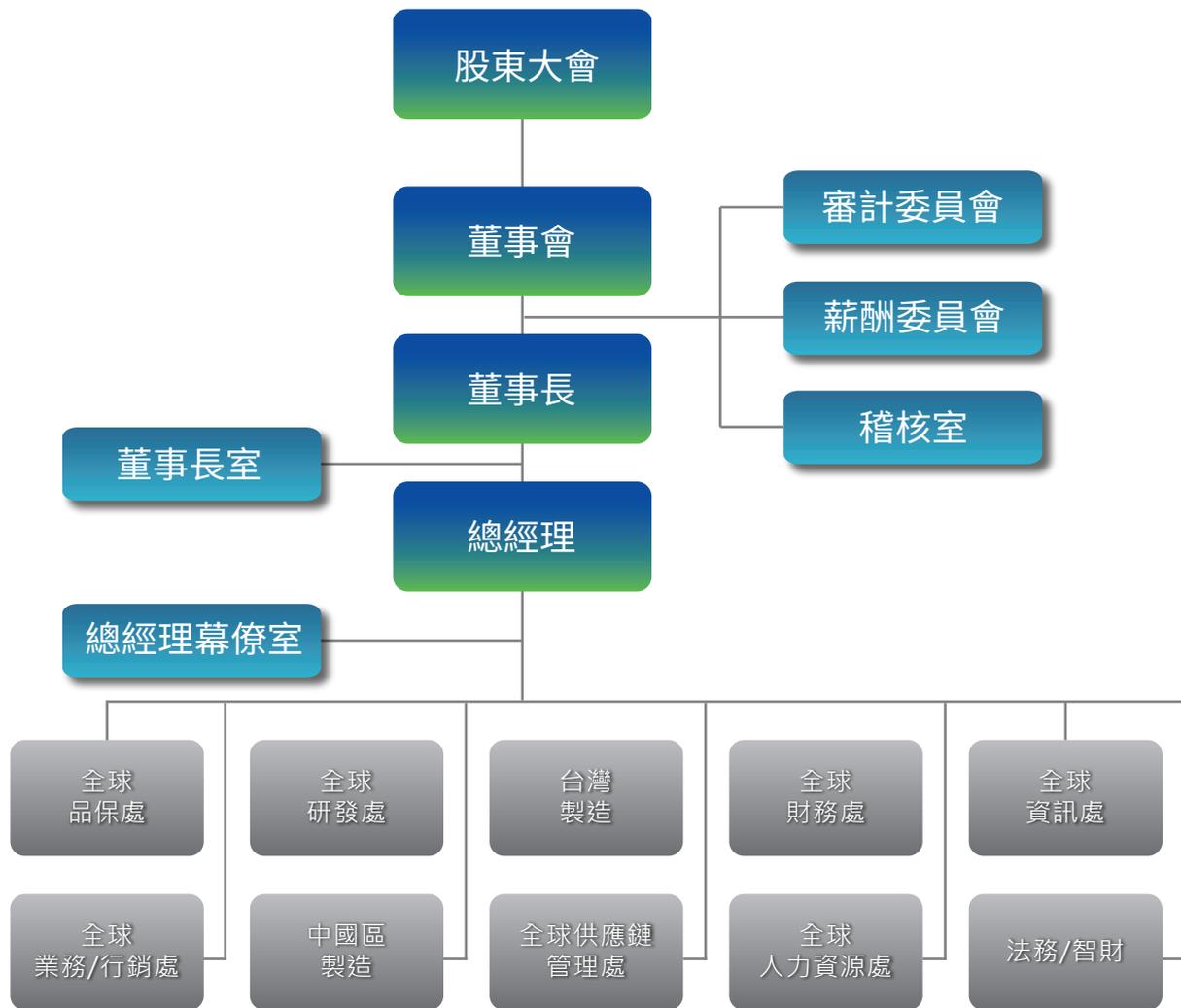
## 1.3 經營績效

回顧 2020 年，產業發展與生產供應鏈所面臨之挑戰更甚以往，勤誠在全體團隊努力下，2020 年營收達 75.45 億，稅前淨利達 12.03 億，分別較 2019 年成長 10.37% 與 4.31%，年營收持續再創新高。相關財務資料如下：



# 1.4 營運地點及組織架構

## 組織架構



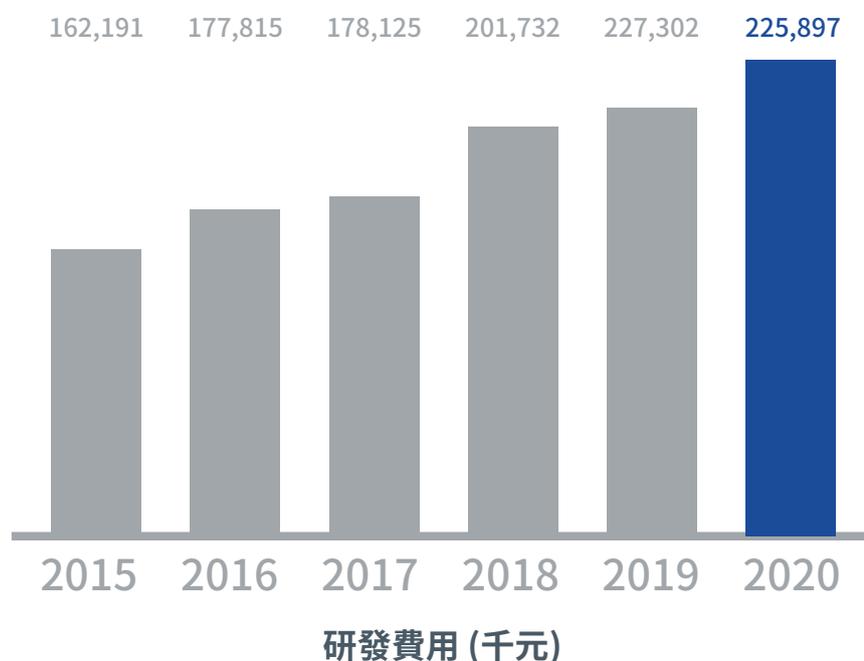
## 全球營運據點



## 1.5 研發創新，締造未來

勤誠深耕伺服器產業三十八年，長期以根留臺灣，布局全球為核心營運策略，每年持續投入研發，2020年總計投入2億2589萬元，近年更進一步擴建研發中心規模以結合研發實力與彈性製造能力，隨著5G時代產業新趨勢來臨，雲端數據中心、邊緣計算以及AIoT等相關應用市場仍將持續推動伺服器需求成長，將持續新產品的開發與創新性的專利技術突破研究，並擴增與優質的企業夥伴策略聯盟，為客戶提供更完善更穩定客製化的機殼整合解決方案(Enclosure Solutions)，也持續朝向模組化、彈性和綠色高效能開發研究邁進，除新產品的開發，將更重視智慧財產權之保護，計劃透過更多的跨產業結盟，精進自身產品機電整合與系統驗證能力，並善用經由公司研發的模組化概念及彈性設計製造，將各項零配件的共用最大邊際效益化。

同時，針對縮短產品開發及驗證時程，除了能降低客戶開發模具成本，滿足少量多樣化的市場趨勢外；也能於製造端能源及原料使用上，有更多友善環境的實用效應，期許的是在提高產品附加價值以保持市場競爭力，並帶動社區及產業發展的同時，也能在多年來研發精進的設計流程中，逐步落實並達成產品能更友善環境的目標。



## 1.6 智慧財產權

秉持著創新的精神，勤誠不斷精進研發能力與開發新產品，並重視智慧財產權的保護，截至 2020 年，已在全球提出 496 件專利申請，實際取得 408 件專利。

其中，2020 年當年度合計新增 45 件專利，涵蓋機架式機殼結構、儲存結構、理線結構、零組件固定結構、系統模組化應用等，

智慧財產權是研發的重要成果之一，因此智慧財產權管理是創新管理的重要一環，具有優異的智財管理，才能維持企業創新的領先地位。

勤誠因應市場前瞻需求投入研發活動，確保重點商機與研究開發連結。並經由妥善的內部智財管理系統及工具，確保研發成果能正確、完整、有效率的成為受法律保護的智慧財產權（例如專利、商標、營業秘密等）。截至 2020 年，勤誠全球專利案件數申請已達 496 件，目前獲許認可的擁有專利達 408 件。



累計總數量

Application



Grant

## 1.7 夥伴價值鏈

### 組織架夥伴關係 - 創造共融共容產業價值鏈

勤誠重視員工、客戶、供應鏈夥伴，以及外界利害關係人的溝通及互動，現已設置各種暢通的溝通管道，聆聽各方所提供的建議，依其關切及對勤誠營運衝擊影響程度，交予相關單位進行回應處理，未來將定期於報告書中進行揭露，並將其回饋意見納入未來營運改善計畫中。期望未來能藉由所有夥伴的參與、合作、及互動創造瞭解，透過共享學習，進而創造顯著的社會影響力。

除了即時聆聽與配合客戶需求，勤誠也結合透過各種軟硬體措施扶植共融圈夥伴外，與業界電子製造公司保持良好的合作關係，讓勤誠能在競爭環境下站穩腳步，並持續創造產業價值。

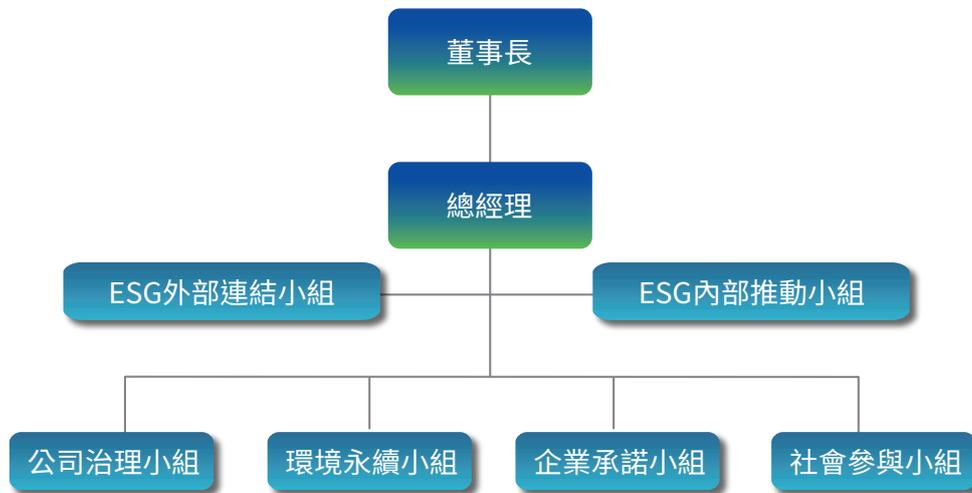
為配合營運規模的快速成長，勤誠秉持惟才適用的理念，積極聘用營運據點所在地的菁英人才。員工的創新精神、才華與熱情是我們能永續經營的驅動力，因應組織不斷成長，將持續提升創新能量與競爭優勢，並持續投資人力資本。在人才面向，我們持續透過多元的招募管道，聘用各領域的優秀人才，藉此創造當地就業機會，累積跨文化及專業知識經驗的視野和實力。

對於管理人才的發展，為確保人才的知識、技能和公司未來發展所需能緊密連結不脫鉤，我們投入諸多資源與規劃，擘劃「領導力」、「溝通力」及「影響力」的管理職能藍圖，累積更多創新的能量。期盼主管同仁們在課程學習中能自我成長與自我實現，進而帶動團隊夥伴們一起學習與成長，共同創造具意義並有價值的職業生涯。





## 2.1 勤誠永續經營工作小組架構



## 2.2 職責與目標

秉持著「誠信、創新、利他、共融」四大核心價值與信念，勤誠期待透過持續發展永續經營理念以盡企業公民責任。勤誠永續經營工作小組以各大利害關係人為主要關注目標，設有四大功能小組，針對關注議題發展永續策略，規劃定期召開會議，由各單位報告相關議題執行成果。工作小組每年會按各部門所設立之永續目標、當年度重大永續議題進行討論，並授權予各部門主管，進行後續行動方案成果之追蹤控管，並將年度成果資訊定期呈報予董事會。

此外，當年度永續經營績效成果，會定期由工作小組邀集相關部門進行彙整，並按 GRI 綱領編製成勤誠永續報告書，公開分享。

## 2.3 利害關係人鑑別與溝通管道

勤誠永續發展委員會作為鑑別重大利害關係人與重大議題之溝通平台，積極了並兼顧不同利害關係人關切之永續議題，遵循 GRI 永續性報告準則，依據鑑別 (Identification)、排序 (Prioritization)、確證 (Validation) 三大步驟，進行重大性議題分析，作為勤誠編製永續發展報告書的參考依據，並與利害關係人建立透明、有效的多元溝通管道，同時藉由報告書回應利害關係人，以獲得更多信任與支持，持續推動企業永續發展。

勤誠永續發展工作小組，依據 GRI-G4 重大考量面識別初步的重要議題，並參 AA1000 Stakeholder engagements standard(AA1000 SES) 五大面向：依賴程度 (Dependency)、責任 (Responsibility)、張力 / 關注程度 (Tension)、影響程度 (Influence) 及多元觀點 (Diverse perspective) 分別鑑別出「員工」、「顧客」、「供應商」、「投資人」、「社區」、「媒體」、「政府機關」為我們的永續發展之利害關係人。

|           | 員工  | 顧客   | 供應商   |
|-----------|---|--|---|
| 重要關注議題    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理與營運企業形象</li> <li>• 風險控管</li> <li>• 研發創新與應用發展</li> <li>• 產品品質與安全</li> <li>• 廢棄物管理</li> <li>• 人才培育與教育訓練</li> <li>• 誠信與法規遵循</li> <li>• 資料安全與個資法保護</li> <li>• 人權與反童工</li> <li>• 職業安全與衛生</li> <li>• 人才吸引與留才</li> <li>• 勞雇關係與友善職場</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業形象</li> <li>• 原物料管理</li> <li>• 供應鏈管理</li> <li>• 風險控管</li> <li>• 客戶關係管理</li> <li>• 研發創新與應用發展</li> <li>• 產品品質與安全</li> <li>• 廢棄物管理</li> <li>• 誠信與法規遵循</li> <li>• 資料安全與個資法保護</li> <li>• 人權與反童工</li> <li>• 公司治理與營運</li> <li>• 綠色產品設計</li> <li>• 職業安全與衛生</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業形象</li> <li>• 原物料管理</li> <li>• 水資源管理</li> <li>• 供應鏈管理</li> <li>• 風險控管</li> <li>• 產品品質與安全</li> <li>• 誠信與法規遵循</li> <li>• 資料安全與個資法保護</li> <li>• 人權與反童工</li> <li>• 綠色產品設計</li> </ul> |
| 溝通管道與回應方式 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 聯絡窗口：hrp@chenbro.com</li> <li>• 訂有公司「工作規則」，載明職災補償及相關保險部分，並置於公司內部網站，供員工查詢參考</li> <li>• 主管與同仁不定期進行溝通會議、定期績效考核會議</li> <li>• 集團內部電子報，以利資訊流通</li> <li>• 提供定期內部培訓與鼓勵員工申請外部培訓、在職培訓</li> <li>• 每年提供員工免費健康檢查及諮詢</li> <li>• 職工福利委員會</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 聯絡窗口：info@chenbro.com</li> <li>• 公司設有專門單位服務不同銷售管道與地區之顧客</li> <li>• 除台北總部，於美國、歐洲、中國上海、北京等地皆設有子公司以提供在地化服務</li> <li>• QBR(Quarterly Business Review)</li> <li>• 不定期參與各式技術論壇、國際展覽</li> <li>• 配合客戶產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 聯絡窗口：scm@chenbro.com</li> <li>• 供應商及承攬商之年度稽核</li> <li>• 公司訂有「綠色政策」、「環境政策」、「ELCC 政策」等以確保任何原物料皆符合國際法規、政府指令，及客戶的要求</li> </ul>   |

重要關注議題

投資人

- 公司治理與營運
- 企業形象
- 供應鏈管理
- 風險控管
- 研發創新與應用發展
- 誠信與法規遵循
- 資料安全與個資法保護
- 人權與反童工

社區

- 社區參與社會關懷
- 水資源管理
- 風險控管
- 產品品質與安全
- 廢棄物管理
- 溫室氣體與能源管理
- 誠信與法規遵循
- 資料安全與個資法保護
- 人權與反童工

媒體

- 社區參與社會關懷
- 企業形象
- 誠信與法規遵循
- 公司治理與營運

政府機關

- 社區參與社會關懷
- 企業形象
- 水資源管理
- 風險控管
- 溫室氣體與能源管理
- 誠信與法規遵循
- 人權與反童工
- 職業安全與衛生
- 勞雇關係與友善職場

溝通管道與回應方式

- 設有投資人關係專職人員
- 聯絡窗口：ir@chenbro.com
- 年度股東大會
- 每季定期舉辦法人說明會公布季度財務報告與營運訊息
- 即時公告重大訊息，並同步公開於證交所公開資訊觀測站與公司網站
- 於公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道
- 與國內外法人投資機構舉行不定期面對面溝通會議與電話會議

- 設有企業社會責任專職人員
- 聯絡窗口：csr@chenbro.com
- 關於社會參與事項，公司官網中企業社會責任專區
- 設有違反從業道德行為舉報管道，並建立吹哨者保護制度；受理單位具有獨立性，對吹哨者提供之檔案予以加密保護，聯絡窗口：chenbrolegal@chenbro.com

- 設有企業行銷專職人員作為新聞媒體聯絡人
- 專責單位專線及電子郵件

- 設有企業行銷專職人員作為公共關係聯絡人
- 專責單位專線及電子郵件
- 定期公司治理評鑑

## 2.4 重大考量面與邊界鑑別

勤誠永續發展工作小組，遵循 GRI 永續性報告準則與 AA1000 SES 利害關係人議合標準，依循鑑別、分析與確認三大步驟，進行重大性分析，以辨識勤誠重大永續議題。

為了確認重大考量面的影響範圍，我們召集了勤誠永續發展工作小組成員，按內部考量、產業狀況、產業鏈實務及利害關係人建議，確認這些重大性議題對組織內、外的潛在影響，即對經濟、環境和社會的正面、負面，或潛在的影響，確認各議題在組織內、外的影響。

### 議題鑑別

依據 GRI G4，勤誠進行永續發展相關議題重大性分析，流程包括：

依據內部組織考量如行為準則，及中長期經營理念及策略等，列出與勤誠相關的永續發展議題，議題來源以 GRI G4 列出的考量面為主，並參考外部相關因素如政府監管機關要求，及 ISO9001 綱領及客戶規範等意見面向，共歸納出 20 個議題進行關鍵議題揭露。

### 排序及分析

將企業永續議題緊密連結日常營運，是勤誠推進永續經營管理的核心目標。除考量議題對於公司營運的重要性外，同時納入相關利害關係人對於永續議題的關注程度，並結合各部門的日常運作外，同步由董事長領導的永續發展工作小組，召集各部門代表彙整、討論相關回饋意見。並由董事長偕同總經理及公司高階管理主管衡量每項議題對於營運的影響及衝擊性，為重大議題尋求共識。再依序按組織內部精實管理循環，具體列出未來精進及改善活動及方向，合力擘畫公司未來永續藍圖。

### 確認

依據重大性矩陣分析結果，透過永續發展工作小組討論，決定 20 個永續議題具有重大性，據此全面訂定長期目標、策略與行動方案，同時對照 GRI 準則，鑑別 20 個屬於勤誠的重大主題 ( Topic )，依循報導要求，蒐集內部資訊、數據與管理方針，揭露於 2020 年企業永續報告書中，成為驅動持續進步的力量。



## 步驟

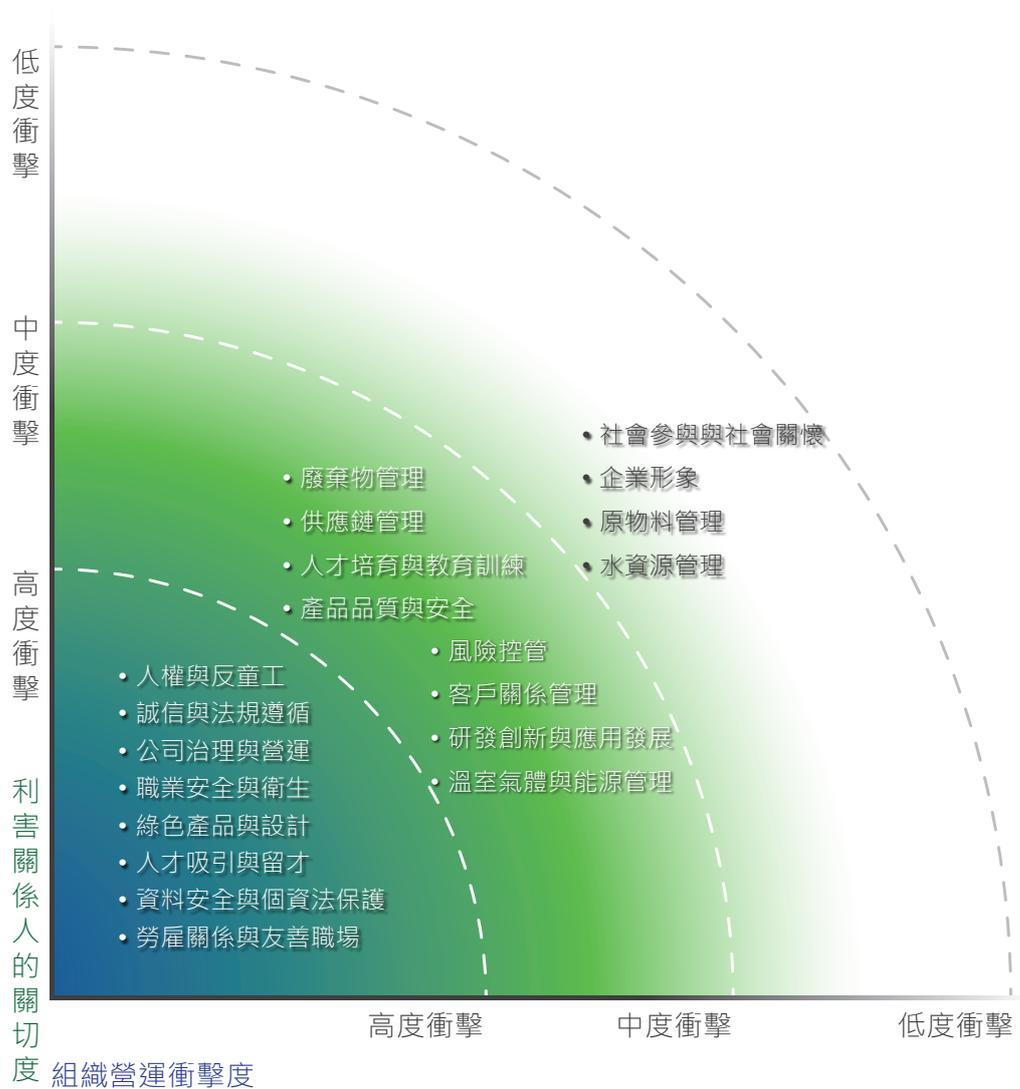
### 內外部考量因素

- 勤誠行為準則
- 勤誠中、長期經營理念及策略
- 各部門發展策略及規劃
- 各部門接收的外部意見 ( 供應鏈，投資方等利害關係人 )
- 政府監管機關要求
- GRI G4
- ISO 9001 綱領
- 勤誠客戶規範
- 該議題的外界關切程度
- 該議題對營運重要性

### 同步召集各部門代表

- 彙整、討論相關回饋意見
- 按勤誠精實管理循環，具體列出未來精進及改善活動 / 方向

## 2.5 重大議題分布圖



(首次揭露議題包括社區參與社會關懷、企業形象、原物料管理、水資源管理、供應鏈管理、風險控管、客戶關係管理、研發創新與應用發展、產品品質與安全、廢棄物管理、溫室氣體與能源管理、人才培育與教育訓練、誠信與法規遵循、資料安全與個資法保護、人權與反童工、公司治理與營運、綠色產品設計、職業安全與衛生、人才吸引與留才和勞雇關係與友善職場。)



Building  
Inclusive  
Value Chains

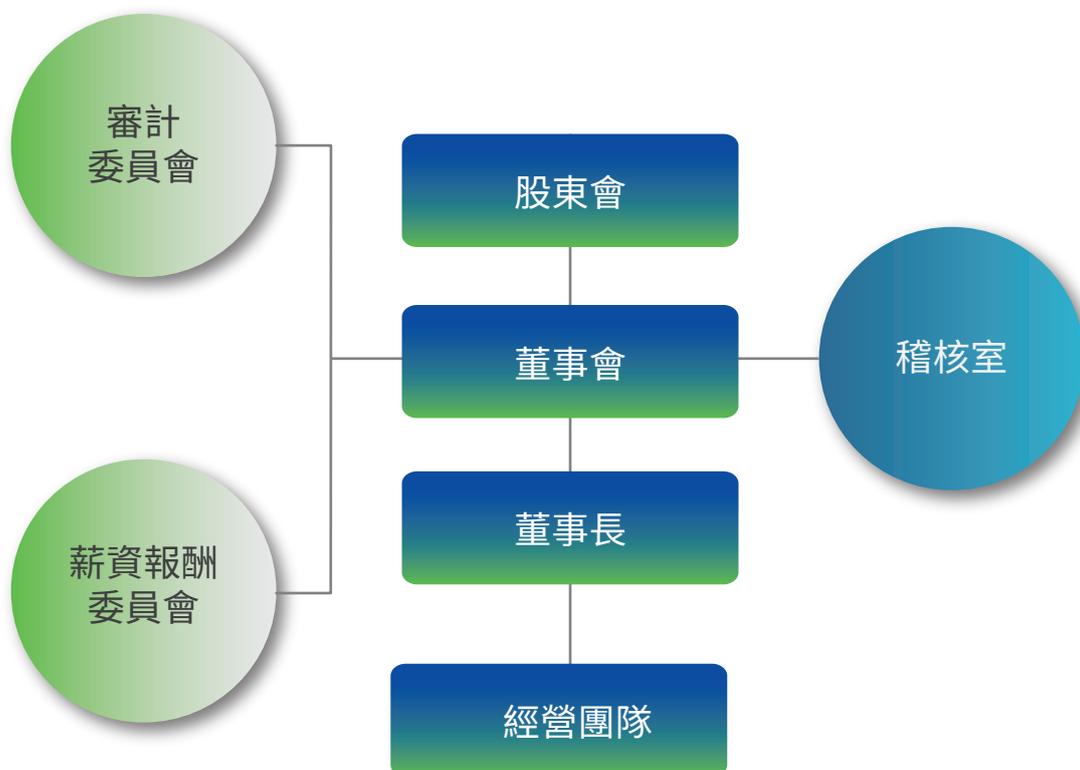
## 3.1 治理架構與職責

### 公司治理守則

勤誠依據中華民國公司法、證券交易法及其他相關法規，訂定「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「公司誠信經營守則」及「公司企業社會責任實務守則」等，作為公司治理架構落實與執行之依據，致力完善公司治理架構，以強化董事會結構與職能、保障利害關係人權益及持續提升公司治理品質，以邁向公司永續發展。

### 公司治理架構

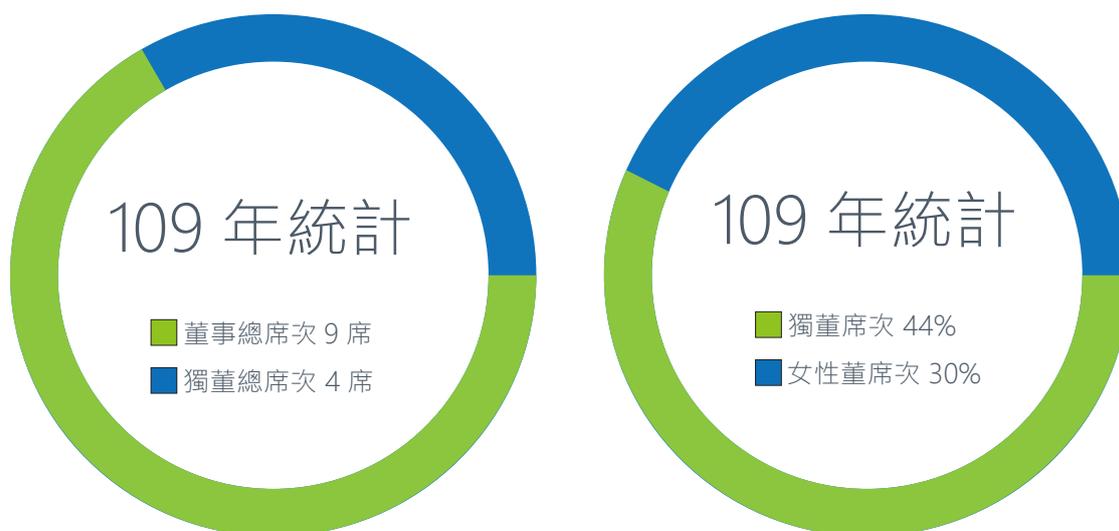
依勤誠公司章程，董事會目前設董事九人，其中獨立董事四人，任期三年，連選得連任。董事長由董事互選一人。董事長對外代表公司，並綜理本公司一切重要事務，公司並就全體董事執行業務範圍購買責任保險。第十四屆董事任期自 2020 年 06 月 23 日起至 2023 年 06 月 22 日止。本公司董事會依證券交易法第十四條之六設置薪資報酬委員會及依證券交易法第十四條之四設置審計委員會。其中審計委員會及薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，而所有董事（含獨立董事）均為股東投票產生。勤誠公司治理組織架構，請參閱下圖。



## 3.2 董事會職能

### 董事會組成

勤誠公司董事會由九位擁有公司經營經驗、學術、法律、會計等經驗的董事所組成，九位董事中四位為獨立董事，獨立董事占比 44%，且因應公司本身運作，營運型態及發展需求其成員為多元化，董事成員中有三名為女性，女性董事席次占比 30%。



### 董事會運作情形

#### 董事選任資訊

勤誠公司為健全及有效的董事會運作，我們以符合法令規定為基礎，藉以維持公司治理，確保董事會有效運作，進而保障股東權益。勤誠董事會成員均由股東會中股東投票產生，得連選連任，董事均採公司法第 192 條之 1 之候選人提名制度載明於公司章程中，並由股東會中股東就董事 (含獨立董事) 侯選人名單中選任之。

董事會成員之選任並無性別上的差異與限定。董事會成員其職責包括監督、任命與指導公司管理階層，並且負責公司整體的營運狀況，致力於股東權益極大化。

## 董事會職責

董事會的主要職責包括監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令、財務透明、即時揭露重要訊息等。為了善盡監督責任，勤誠公司董事會建立了各式組織與管道，例如：審計委員會、薪酬委員會、內部稽核等。公司董事會每季定期聽取經營團隊的重要財務業務報告、內部稽核業務報告、公司之營運計畫及不定期之重大財務業務行為之處理程序、經理人、財務、會計、公司治理主管或內部稽核主管之任免、或其他法令或章程規定應由股東會決議或提董事會之事項或主管機關規定之重大事項。公司經營階層與董事會之間維持良好的溝通，專心致力於執行董事會的指示與業務營運，以為股東創造最高利益。

## 董事會成員多元化之政策落實情形揭露

本公司所訂之公司治理實務守則第二十條：

本公司之董事會應向股東會負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。

董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會成員具備以下之能力：

- (一) 營運判斷能力。
- (二) 會計及財務分析能力。
- (三) 經營管理能力。
- (四) 危機處理能力。
- (五) 產業知識。
- (六) 國際市場觀。
- (七) 領導能力。
- (八) 決策能力。

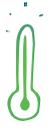
## 薪酬委員會

勤誠 2011 年 7 月 11 日正式成立「薪資報酬委員會」，薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。勤誠董事的酬勞及員工紅利，均視該年度的經營績效，並按公司章程規定成數提撥，依董事會所訂的分配辦法發放。其餘酬金則視整體營運績效，再調查上市公司的薪資報酬水準，參酌專業顧問公司出具的市場薪資行情調查報告，並考量整體財務及經營環境風險後制訂。勤誠公司薪酬委員會由全體三位獨立董事組成。薪酬委員會依其組織章程規定，薪酬委員會至少每年召開二次常會。

## 審計委員會

依證券交易法設置審計委員會替代監察人，負責監督公司財務報表之表達、會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及公司存在或潛在風險之管控。第一屆審計委員會任期自 2020 年 06 月 23 日起至 2023 年 06 月 22 日止。審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。勤誠公司審計委員會由全體四位獨立董事組成。審計委員會依其組織章程規定，每季至少召開一次會議常會，並得視需要隨時召開。





04

## 企業承諾

Enterprise Commitment



Enterprise  
Commitment

## 4.1 誠信道德與當責行為準則

勤誠承諾建構健全的公司治理制度，實踐商業道德規範，並恪遵所有營運所在地的法律規定。

勤誠自成立以來，堅守並致力於建立誠信及當責企業文化。近年來，更確實內化於各營運層面及內部流程，並秉持維持高標準的道德準則、公司治理，以對社會負責與誠信的方式開展業務，以符合公司和對各相關利害關係人的長遠利益。同時，為加強建立公司同仁的良好行為模式，並使公司所有利害關係人更加瞭解本公司企業道德規範，爰依「上市上櫃公司訂定道德行為準則」訂定勤誠道德行為準則。

### 落實內化組織各層面的風險管理

勤誠對企業風險的管理思維，係建構在維護股東及利害關係人價值上，我們透過詳細評估營運上可能發生的各種不確定因素，建構適當的機制進行控管，以因應各種狀況所帶來的不確定性，包括由此帶來的風險和機會，藉以提昇創造價值的能力。

勤誠重視商業及職場道德規範，依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 8 條，我們於內部誠信道德規範明確制訂與「防範內線交易之管理」作業條則。同時針對新進同仁及在職經理人定期進行相關訓練說明會。2020 年，雖因疫情影響，勤誠仍採線上線下同步方式完成總部超過 200 位員工的訓練會議。

## 4.2 內部控制與內部稽核

除董事會下轄之審計委員會監督公司存在或潛在之風險管控外，勤誠同時亦設有獨立的內部稽核單位，督導內部控制及完成年度稽核計畫，並於董事會上向各董事會成員提出報告，並追蹤後續改善情況。

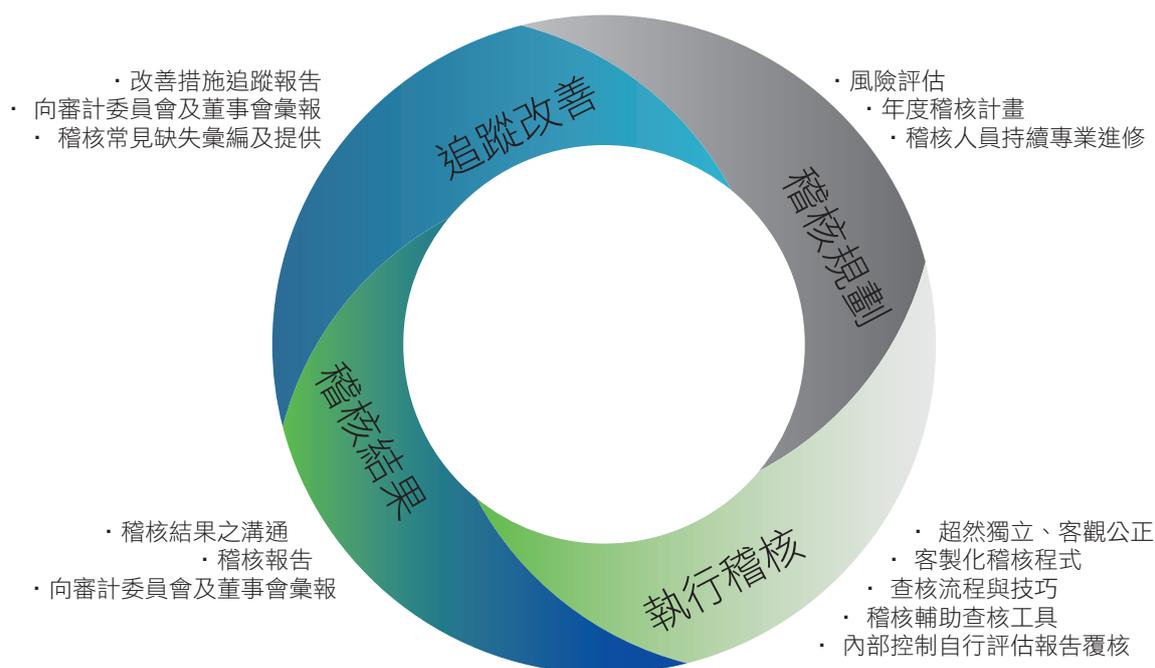
勤誠內部控制設置之集團稽核室隸屬於董事會，協助董事會及經理人檢查及評估內部控制制度之有效性，衡量公司營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性、透明性，以及相關法令規章之遵循，並適時提供改善建議，以合理確保內部控制制度得以持續有效實施，並作為檢討修訂內部控制制度之依據。內部稽核人員秉持超然獨立、客觀

公正之立場執行內部稽核工作；內部稽核人員之適任條件均符合主管機關之規定，並且每年持續專業進修，參加主管機關認定機構或相關機構所舉辦之稽核訓練，以提升稽核品質及能力。

稽核室建立以風險控制為導向的年度稽核計劃，聚焦於重要風險並加強查核深度，將稽核資源做有效的配置，並提供董事會及經理人內部控制功能運作狀況，適時讓經理人瞭解已存在的缺失或潛在的風險，以有效協助公司及子公司完善內部控制制度、風險管理及公司治理。內部稽核主管定期於審計委員會向獨立董事報告及溝通稽核結果，並於董事會中作內部稽核業務報告。稽核室每月以電子郵件方式將稽核報告及缺失追蹤報告交付各獨立董事查閱；另就獨立董事暨審計委員會對內部稽核提出之要求與建議，持續追蹤處理，並於指定之期限內辦理完成及彙報。

稽核室每年覆核公司及子公司之內部控制自行評估報告，併同稽核所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理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。配合集團發展及經營方向，稽核室致力於持續提升內部稽核人員專業與能力、整合稽核資源，強化稽核報導的內容與品質、增進內部稽核的價值及成效。

## 落實內化組織各層面的風險管理



## 4.3 人權管理與政策

勤誠從事所有經營活動均力求符合相關法令規定，為了確保對於法規遵循的落實，將持續關注任何影響營運之國內外政策與法令，並建立法遵第一之企業文化，深入到每一個營運所在地。

為保護與促進人權，針對人權政策表明我們對人權保障之標準。未來，也期許我們及我們的供應商與合作夥伴符合本政策之標準。未來，勤誠將逐步踏實支持並尊重「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」與當地法令規範，並透過加入「責任商業聯盟」，落實人權保障。

### 人權治理

針對全球廠區與公司營運過程所面臨的人權議題，與各廠區進行風險管理，彙整後提報至集團永續發展委員會中的各個團隊，透過定期會議召開，向高階經營管理階層報告。員工與營運相關的人權議題，則由人力資源單位負責，導入 RBA 管理機制進行風險管理外，勤誠同時致力於創造兩性友善工作環境、多元化和包容性的工作場所，於政策上，勤誠制訂「性別工作平衡法」、「工作規則」、「性騷擾防治」、「招募任用管理」等內部辦法，針對年齡、工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧。

針對懷孕員工，除定期追蹤、臨場健康諮詢，也提供產婦專用員工哺(集)乳室，也供生理期不適員工可以休息，給予女性員工充分照顧。

社區與環境相關的人權議題，主要透過營運所在地的廠區落實環境監測與蒐集社區意見，辨識人權風險。在供應商上，則由「供應鏈管理團隊」進行永續風險調查，鑑別與人權相關的風險。

## 4.4 客戶關係管理

「嚴守客戶合約協定及保密承諾」是勤誠長期來對客戶的承諾。對客戶所提供的相關訊息資料，我們都訂有政策及嚴格的內控機制進行把關，除了技術資料及各項軟硬體外，我們也將可能涉及客戶專利或智慧財產權資料納入管控，並在事前與客戶及供應商簽署保密契約，確實維護企業客戶機密資訊的安全。未來將連結公司資訊安全管理政策，同步廣度及深度的控管客戶資料安全，以達最佳效益的客戶關係管理及滿意度提升。

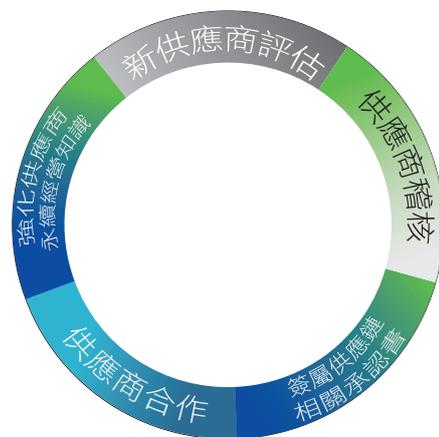
## 4.5 供應商永續管理

### 宗旨

勤誠視供應商為永續成長的重要關鍵夥伴，遵循相關法規義務為供應商管理作為之基礎，將供應商的勞工權益、環保、安全與衛生為風險管控點，建立永續成長的夥伴關係。

### 執行管理策略

1. 落實勤誠供應鏈管理規範
2. 強化無衝突礦產管理，確保產品限用物質不使用，把關 REACH+SVHC 高關注物質的規範，建構之物料採購
3. 推動綠色供應鏈，與供應商共同朝淨化環境目的方向之營運模式

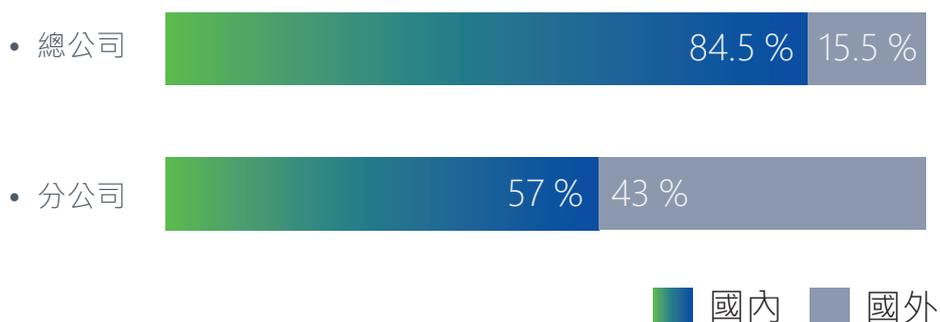


### 供應商風險控管

| 經濟面<br>包含交期，品質，<br>寡占供應商  | 社會面<br>包含衝突礦產管理   | 環境面<br>包含環保法規，環境管理，<br>廢棄物與空氣汙染   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 鋼材</li><li>• 滑軌</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 線材</li><li>• 印刷電路版</li><li>• 風扇</li><li>• 電源</li><li>• 鋼材</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 線材</li><li>• 印刷電路板</li><li>• 電源</li></ul> |

## 在地化供應鏈

勤誠以在地採購優先為重要採購策略之一，促進在地經濟發展，確保維持營運穩定，加速生產效率，盡可能減少運輸期間產生的碳排放量。未來，勤誠總公司與分公司使用供應商在地化比例將持續揭露。



## 採購無衝突礦產

勤誠自 2013 年起實質審查公司產品的材料來源確保不含衝突礦產，響應由電子行業公民聯盟 (Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC) 與「全球永續議題 e 化倡議組織」(Global e-Sustainability Initiative, GeSI) 共同發起的「無衝突礦產冶煉廠」(Conflict-Free Smelter, CFS) 專案。公開報告衝突礦產是否有來自於、或成為剛果民主共和國 (Democratic Republic of Congo) 及鄰近國家非法武裝組織的收入來源，以期實現尊重人權、防止環境破壞。此外，我們也透過負責任的採購行為，並與供應商合作簽署聲明書，落實勤誠「無衝突礦產採購政策」、並遵守綠色產品限用物質規範 (ROHS)。

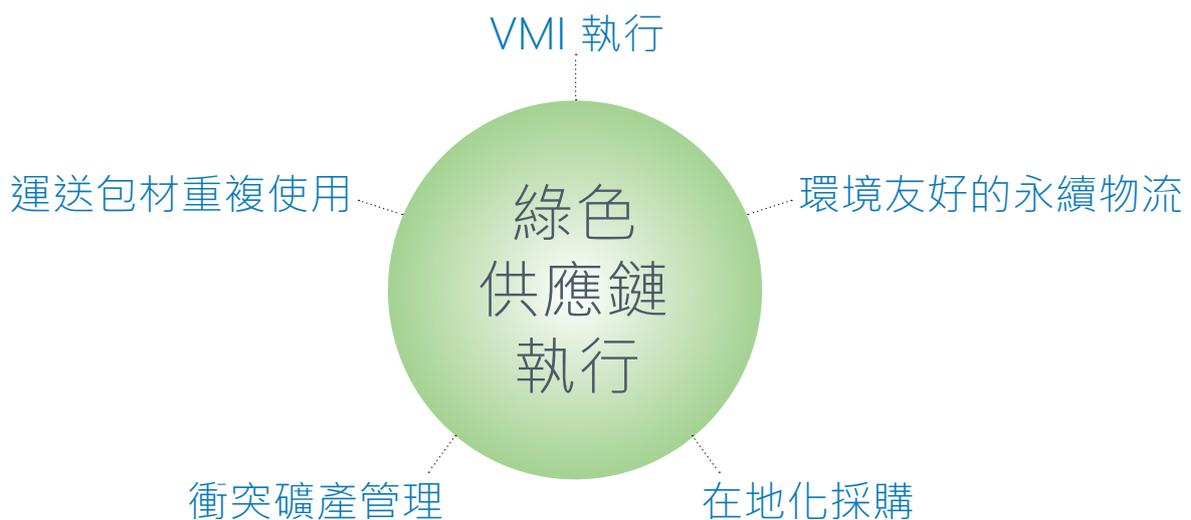
## 永續包材

勤誠與配合供應商簽署「綠色採購管理執行聲明書」，承諾使用可重複之包材運送，以減少垃圾和對於環境的影響，提供環境友好的永續物流選擇，落實綠色採購的執行。

## 供應鏈的人權原則

勤誠訂有「供應商行為規範」，除了要求供應商禁止任何形式的不公平勞工待遇外，更貫徹工作人員均符合法定工作年齡的目標。同時也參考「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」與「世界人權宣言」等國際規範，遵守經營所在國家與地區的相關法規。

未來，勤誠將要求供應商必須執行相同準則規範於使用之供應商，並將會落實安全衛生管理作業要求納入承攬商合約規範，明定承攬商的義務與責任，並依工作環境與危險機具的風險實施評估，先前掌握與杜絕危害因子存在。同步，並落實建立現場巡檢制度，定期與不定期針對作業環境安全防護措施、工作人員安全衛生教育紀錄及機具與設備使用前中後檢查等安全防險要求，進行巡檢與稽核，以期打造並增加勤誠永續供應鏈的價值。



## 4.6 資訊安全風險管理

勤誠重視資訊安全，針對資安防護作為，公司除明定資訊安全政策、依循建立相關資安規範與作業程序，過去亦無發生過造成營運中斷或造成客戶重大損失等資訊安全事件。以下就針對公司營運所可能遭遇風險，提出說明及因應作為，以有效控管營運風險，保障資訊安全性，對外以提高客戶對資訊委外之信任，對內執行資訊安全管理政策，落實資訊安全管理及業務持續營運之理念，提供更安全而有效率的服務。

## 資訊安全管理政策

| 資安置理   | 法令依循  | 科技應用  |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 不斷審視因作業變化帶來資安風險</li> <li>• 確保資訊操作上符合資安規範與法規</li> <li>• 確保作業環境符合現代化資安標準</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 審視資料交換各項險並適時調整</li> <li>• 定期揭露存在風險與解決對策</li> <li>• 定期查核並揭露不符合規定事項</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期審視目前資訊安全結構，在符合法規以及成本範圍內適時調整</li> </ul> |

## 打造一個資訊安全循環的環境



## 設立資安組織 全面性監管公司作業環境



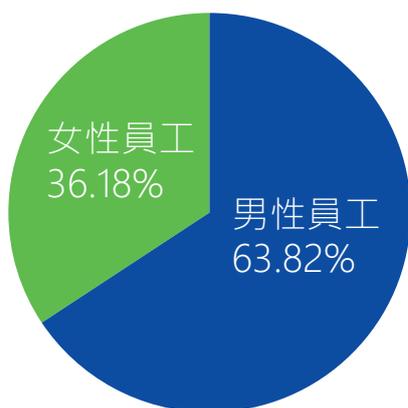
## 績效

- 員工總數為 2,175 人，女性員工佔總人數約 36.18%，女性主管有 49 位。
- 員工訓練總時數自 2019 年的 28,148 小時，提昇至 2020 年的 34,675 小時，成長 23%，投入訓練總金額佔總營收佔比自 2019 年的 0.29%，提昇至 2020 年的 0.39%。

勤誠深信企業的成長茁壯與創新競爭力是奠基於員工的成長與貢獻，承諾提供給員工安全、健康及優質的工作環境，確保勞動力多元化及保障人權。勤誠承諾持續進行人才的投資與培育，促使員工在公司的職涯發展中享有意義與價值，並使公司擁有高技能及經驗豐富的人力資本。我們尊重員工的人權及兩性平等，致力於提供及維護舒適安全及照護工作者身心健康的工作環境，促進提升工作效率及生產力。

勤誠重視多元性與包容性，絕不因性別、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性傾向、年齡、婚姻...等不同而有所差別待遇，並且訂定明確規範確保符合性別工作平等法相關規定。

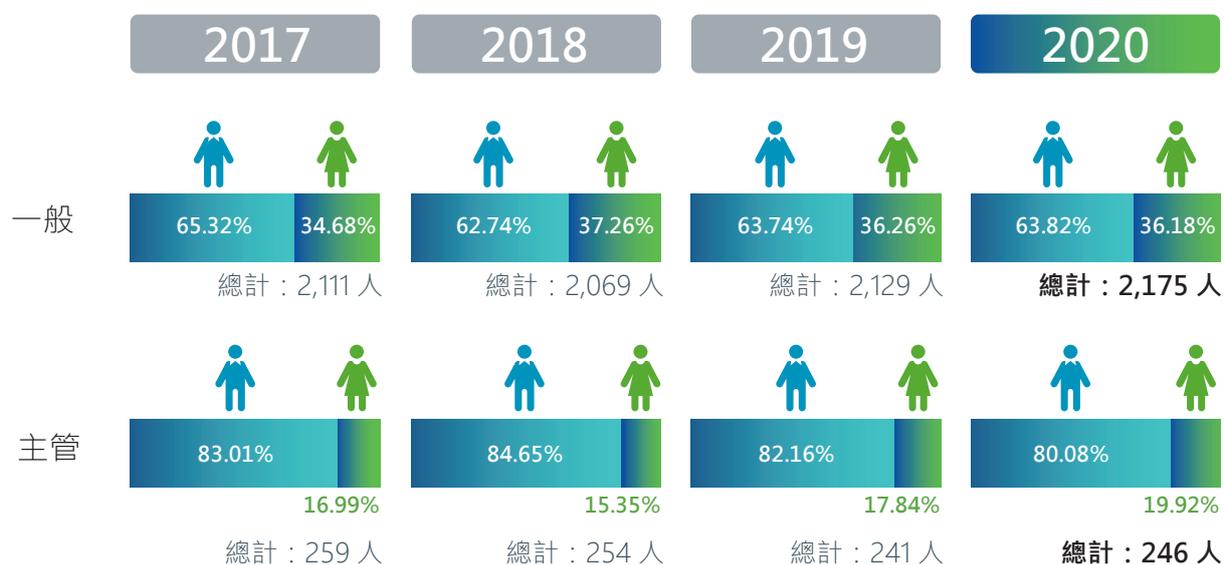
## 4.7 人力資源結構



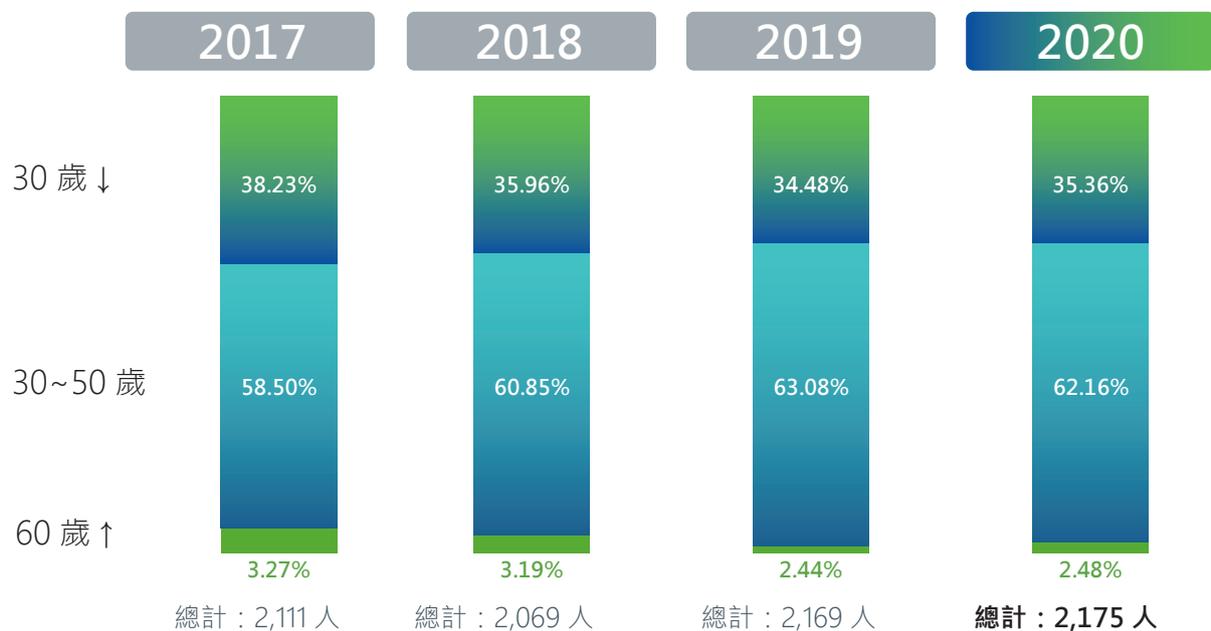
員工總數2175人

勤誠提供優質的工作環境、具競爭力的待遇、有發展的學習環境及安全的工作條件，對於職場新鮮人的培育與訓練不遺餘力，2020 年勤誠聘用 30 歲以下員工佔總人數 35.36%、30~50 歲員工佔總人數 62.16%、50 歲以上員工佔總人數 2.48%。

## 2017-2020 各職級男女性比例



## 2017-2020 依年齡區分比例



## 反歧視及騷擾

勤誠秉持的幸福職場特色之一來自於人才的國際化與多樣性，而平等及反歧視原則是我們對待多元文化員工的核心理念，我們提供員工平等公平的雇用機會，對人才的聘用不會有種族、性別、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護的其他特性的歧視。

## 不雇用童工

勤誠禁止全球各營運據點及相關供應商雇用未成年勞工，我們在聘用時嚴格要求年齡證明，並確保符合營運地區當地的勞工法律要求。

# 4.8 人才吸引與留任

勤誠將員工視為成功的重要核心關鍵，我們竭誠歡迎具備勤誠 DNA 的專業夥伴，加入我們的團隊，與我們共同成長。在勤誠，員工不只為事業夥伴，也視彼此為家人，協力創造歡快的工作環境，並提供高品質的產品與服務。我們的價值觀建立於互信、互重，與互相分享，因此，除了每個月的薪資收入，竭力付出後所獲得的成就感更是大家所追求的。

同時，勤誠也提供了一個堅實的舞台，讓員工成長、精進，並且發光發熱。勤誠努力豐富並滋養員工的商業專才、獨創性，以及正面的工作態度。勤誠人總是心懷感激，真心對待彼此，與勤誠的 3H ( 希望、健康、快樂 ) 哲學不謀而合，這個核心價值也積極地影響著每一個勤誠人。我們希望營造一個充滿活力、快樂且溫暖的團隊—更重要地，一個一流的團隊。

在招募與聘用政策上，勤誠透過公平、公開之招募管道，積極延攬有能力或具潛力的優秀人才，亦積極參與由勞工局或就業服務站舉辦之徵才活動，聘用時均以專業能力及經驗進行考量。

勤誠也是 GOLF ( Gap of Learning & Field ) 學用接軌聯盟的一員，且提供企業實習培訓機會，以協助在學學生提前與產業接軌、緩解學用落差，強化職場即戰力。此外勤誠支持並勵員工持續進修，並給予獎學金補助。

為了讓我們的新進同仁能夠快速融入勤誠的工作文化，進而掌握與工作有關的所有技能，勤誠反覆斟酌、仔細思考，準備了全面的培訓計畫。我們藉由一系列的公司沿革 / 重要事紀、管理系統，與產品介紹，確保新進同仁對公司能夠有全面性的認識。此外，我們也針對新進同仁安排實作訓練，以期經驗和紮實學養並重，以便盡早勝任工作。

另外為了留住具有競爭力之人才，我們更致力於建立友善工作環境、推廣與重視工作與生活平衡、提供員工訓練與發展機會等，並鼓勵職位輪調，以促進員工不斷向上自我提升，持續於勤誠成就員工個人職涯發展。

## 勤誠福利政策

### A. 人性化的工作環境與管理系統：

- (a) 彈性工時
- (b) 兩性互重，機會公平
- (c) 定期舉辦文化活動與藝術欣賞講座，豐富思想及知識
- (d) 完整的升遷計畫

### B. 多元福利：

- (a) 獎學金計畫、生日禮金，和三節獎金
- (b) 年度員工旅遊
- (c) 員工分紅
- (d) 健康檢查
- (e) 福利點數，可依點數額度選購電影票、圖書、SPA 及其他
- (f) 持股信託

### C. 絕佳的學習管道：

- (a) 絕佳的職前與在職訓練，將員工的能力與潛能激發至極致
- (b) 提供豐富、有深度的學習資源，包括員工學習會議與每日電子報 / 管理週報
- (c) 獎助 EMBA 進修

### D. 健全的勞工制度：

- (a) 完整的勞保及醫療保險計畫
- (b) 完整的退休金制度
- (c) 員工福利委員會為員工爭取福利

## 4.9 員工關懷與溝通管道

勤誠設有職工福利委員會，福利支出均依法定提撥率，提撥薪資 0.5%，用於辦理集團員工之各項福利活動，包含各節禮金（三節、婦女節與父親節）、婚喪喜慶津貼、生日禮金、住院慰問等員工關懷、員工旅遊、藝文活動票卷等。

勤誠提供員工 3H 的生活 - 快樂 Happy、健康 Health、希望 Hope，期望每位同仁都能身心靈健康，並且快樂的工作，工作與生活均衡，並用心對待每一項細節，不論員工工作時，或客戶使用產品及享受服務時都能感受到滿滿的用心，建構一個使員工工作得力、身體健康、家庭美滿及熱心社會公益的幸福企業，達成全方位共榮的家庭圈。我們致力於營造勞資間互信的氣氛，同時注重內部溝通，公司每季召開勞資會議，並作成記錄以追蹤問題與改善結果。

勤誠對於建立誠信、透明的企業文化及促進健全經營等議題非常重視，因此除了定期會議之外，員工亦可透過各種溝通管道反映意見，根據誠信經營守則及公司治理實務守則規定，勤誠訂定吹哨人保護制度，申訴案件調查過程採不公開方式處理且設有專屬檢舉管道（信箱、專線），廠區部分含總廠長意見反饋電子信箱、實體意見箱、總務服務需求微信群，全體同仁都可以通過此管道反應意見或提供建議，進而達成和諧的員工關係，並至少每三個月召開一次職工代表大會，建立與同仁們雙向溝通的暢通平臺。職工代表參與制定和審議通過公司職工獎懲辦法、企業年終獎方案、福利費使用情況等涉及職工切身利益的重要規章制度和重大事項。員工代表大會組織會搜集同仁們的建議，定期於會上傳達、討論，以增進勞資關係和諧，並保障勞工權益。



## 4.10 員工發展與教育訓練

人才培育是企業永續發展的基石，勤誠依照個人工作所需、績效評核結果與職涯發展規劃，提供豐富的學習資源與發展管道，包含新人訓練、專業訓練、工作指導及內部輪調等，累積員工的專業與經驗，提升國際競爭力。詳細訓練分類如下：

1. 新人訓練
2. 專業職能訓練：研發、行銷、財管、資科等專業訓練。
3. 管理才能訓練：初階、中階、高階管理訓練。
4. 通識教育訓練：公司價值觀、顧客滿意、安全及衛生、職能培訓。
5. 專案導向訓練：機構技術議題討論會、研討會、技術論壇。
6. 投資外部訓練：補助外部技術研討及技能訓練。
7. 鼓勵自我發展：數位學習、EMBA 進修補助。

在新進員工培訓上，勤誠鼓勵新人勇於展現自己和參與公司內部活動，透過週報撰寫與新人分享會活動，學習了解自己，激發出熱情及潛能，也學習領導力、跨部門溝通及團隊建立。

在不同階層、職能別的員工培訓中，勤誠也設計了多樣性的學習方案來提升知識與技能，除了掌握各專業領域 know-how、前瞻技術和產業趨勢，讓學習與工作高度連結，也為員工成長提供「及時而準確的知識」。員工訓練總時數自 2019 年的 28,148 小時，提昇至 2020 年的 34,675 小時，成長 23%，投入訓練總金額佔總營收佔比自 2019 年的 0.29%，提昇至 2020 年的 0.39%。

勤誠持續以多元的學習方式，向員工灌輸企業的價值觀，除可培育出符合永續經營目標的人才外，亦可改善組織氣氛、提升員工向心力，進而形成良好、融洽的工作氛圍，並期望能在五到十年後，成為接棒公司管理層的儲備人才。

| 訓練相關指標       | 計算單位        | 2019 年        | 2020 年        |
|--------------|-------------|---------------|---------------|
| 員工訓練總金額      | 新台幣百萬元      | 19.84         | 17.80         |
| 員工訓練總時數      | 小時          | 28,148        | 34,675        |
| 員工訓練總金額／總營收  | %（取至小數點第二位） | 0.29%         | 0.39%         |
| 員工訓練總金額／總員工數 | 新台幣元／人      | NTD \$ 98,706 | NTD \$ 97,267 |

## 4.11 員工健康管理

員工的身心靈健康是勤誠經營幸福企業最重要的一環，除了提供健康職場環境，更積極營造公司運動氛圍，讓員工保持健康正向的身心，在工作與生活中都有良好表現。

為體恤同仁在工作上的辛勞與付出，照顧同仁身心健康並提供一個友善的健康職場環境，公司定期邀請專業的醫師及護理師定期進駐辦公室，並提供多種配合方案的年度健康檢查服務，為員工提供相關醫療資訊、個人健康檢查報告諮詢及改善方法。

年度健康檢查服務類別包含以下檢查：一般檢查（身高、體重、血壓、脈搏、呼吸、體溫）、身體組成分析（全身脂肪、肌肉及水份分析）、全身理學檢查及身體評估、眼科檢查（視力、眼壓、色盲）、聽力檢查、腫瘤磁振造影、極速低劑量電腦斷層、無痛腸胃內視鏡檢查、彩色杜普勒高解析度超音波檢查、抗老化檢測、心電圖檢查、X光檢查、子宮頸癌篩檢、尿液檢查、血液常規、糖尿病檢查、血脂肪、腎功能檢查、肝膽功能檢查、肝炎篩檢、甲狀腺功能、血液腫瘤標記等。

運動除了能維持健康、提振精神之外，員工也能透過運動相處而緊密凝聚，在向心力及工作績效上皆能有正向影響性，勤誠積極鼓勵員工參與運動相關活動，公司每年提撥 100 萬預算用於員工健康運動活動促進上，透過棒壘社、羽球社、高爾夫球社、卡達社等運動性社團，讓運動融入員工的生活習慣，成為企業文化底蘊，且於 2018 及 2020 年獲得體育署運動企業認證；另外福委會每年舉辦 Team Building（運動會）及多項職工活動，公司也持續支持及推廣。



## 4.12 優質與安全的工作環境

勤誠所訂之「工作規則」中，均有載明職災補償及相關保險部分，並置於公司內部網站，供員工查詢參考，並執行以下措施：

### 1. 工作環境

提供員工舒服且快樂的工作環境是勤誠的首要目標，2020 年遷入位於新莊之新總部在各項軟硬體設備皆以員工舒適與數位智能為考量，照顧員工身心健康。



## 2. 員工辦公室工作安全及保護措施

(1) 公司有緊密門禁保全，員工需要使用識別證辨識後進入辦公室，以保護員工安全。公司辦公室均設有 24 小時嚴密監視系統、緊急呼救按鈕，與保全公司簽約，維護辦公室安全。

(2) 為維護員工安全與衛生，推廣安全衛生業務，本公司編制有甲種勞工安全業務主管一人、防火管理人一人及急救人員數名。

(3) 依據本公司勞工安全與衛生工作守則，除了每三個月做飲水機保養外，另外針對水質檢驗大腸桿菌落菌數符合標準，以維護員工健康。

## 3. 室內空氣質素及通風設備

(1) 公規劃適當工作空間減少過於擠逼的環境。

(2) 辦公室禁止吸煙政策。

(3) 影印機及傳真機設置於獨立地方。

(4) 每年定期維護保養及清潔空調系統，包括通風管道、隔塵網等。

(5) 設定適當的室內溫度加強循環新鮮空氣及更新空氣的頻率。

(6) 每半年定期檢測辦公環境二氧化碳濃度，以維護同仁健康。

## 4. 照明

(1) 更換 LED 照明加罩隔濾光線，以減少眼睛不適感。

(2) 牆壁、地面及傢俱均採用不反光的質料。

(3) 工作場所採光、照明之各項設備，每半年進行作業環境檢測，提供同仁員工光線充足的辦公環境。

## 5. 減少導致因使用電腦而引致身體不適的因素

(1) 採用人體工學座椅並調整個人最舒適的工作位置。

(2) 每日定時起身做健身操，減少身體因長時間久坐的不適。

(3) 提供大型電腦螢幕及支架給長時間使用電腦的同仁，讓同仁們有舒適辦公環境。

## 6. 火警安全

- (1) 依據建築物公共安全檢查簽證及申報辦法規定，每二年委託外部專業公司進行公共安全檢查。並依據消防法規定，每年委外進行消防安全檢查。
- (2) 辦公區內提供消防設備分布及逃生路線圖，並且沿路有清楚的指示標示，指示離開大樓的路線。
- (3) 辦公區中依規定放置合格的滅火器並設置滅火系統；每三個月定期檢查滅火器，確保它們的效用，六個月舉辦一次消防安全講習及演練，並依規定做消防申報。
- (4) 新進員工工作新人教育訓練並上消防講習，以清楚辦公區消防設備及逃生有關訊息。
- (5) 請專業合格電工試算並足夠的電力插座避免因電力負荷過重引起火警。
- (6) 不定時巡檢電氣設備，以確保電器使用安全。電器使用者若發現損毀情況，應立即報告。

## 7. 廠區環安監控

為保障員工安全與健康，勤誠致力於降低工作環境風險，維護員工生命安全與健康，希冀藉由管理政策落實各項工作計畫，以達到持續改善的目的，並減少職業災害發生。

勤誠著重於制度與源頭管理，目前中國崑山廠已事先取得了 ISO45001 認證，並每年自主監控作業暴露風險，強化作業安全。未來將逐步涵蓋其它區域廠房認證。

## 8. 危害辨識、風險評估及事故調查

公司嚴格遵循廠區當地法律法規與 ISO 45001 的驗證要求，進行風險評估流程，期望達到零事故及零災害的目標。廠區管理代表負責審查危害鑒別、風險評估作業，定期召開安全衛生相關會議，並利用內 / 外部稽核，檢討危害鑒別及風險評估作業的適用性，適時進行討論及修改。

## 9. 防範職業傷害及職業病

為有效防止職業病及職業災害之發生，勤誠於廠區設有環安小組，並結合內、外部稽核督導全廠的環境、安全、衛生作業。工廠各部門設置急救員與急救藥箱，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施。





# 05 環境永續

Environmental Sustainability

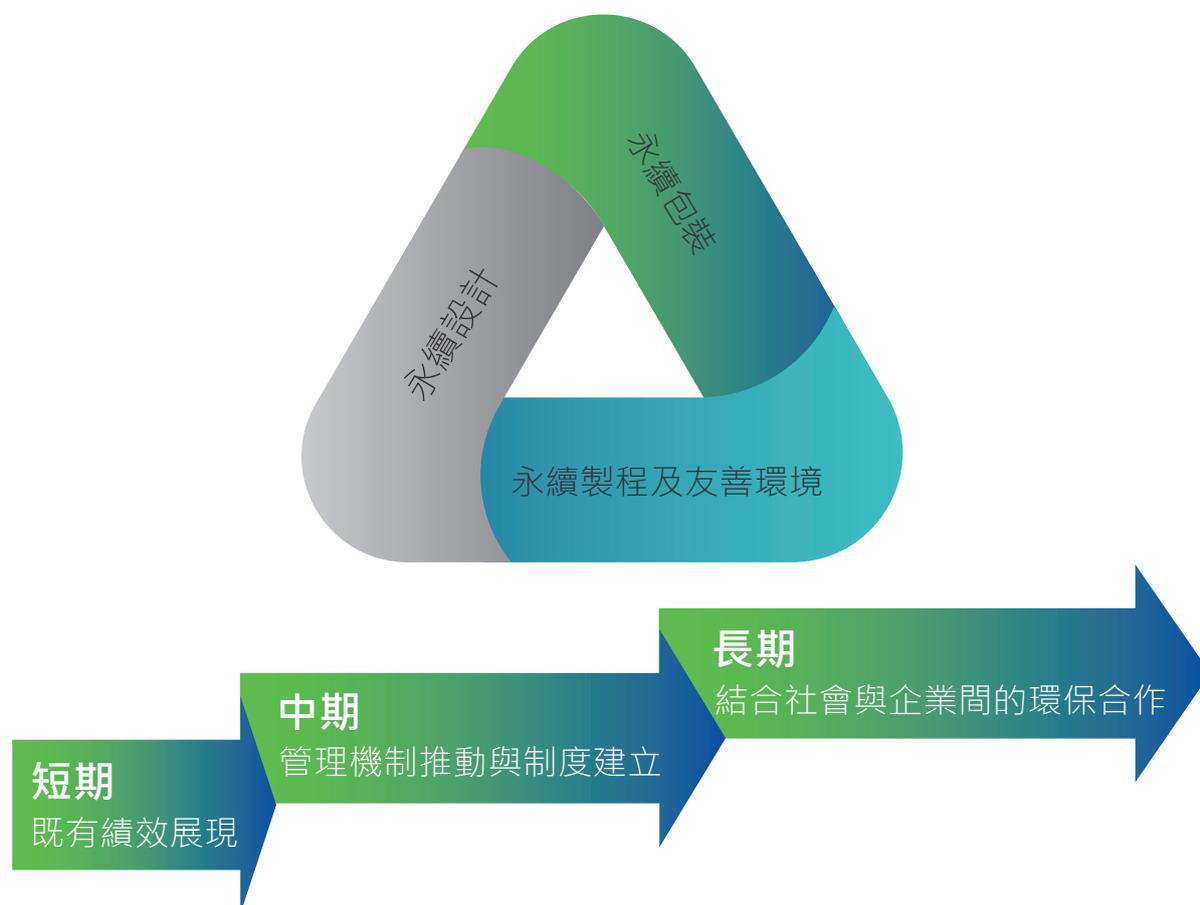


Environmental  
Sustainability

除遵循環境法規，以符合國際情勢及客戶需求，勤誠深知產品製造過程中對於環境所帶來之影響，雖然公司生產製造過程中並未對當地環境直接造成衝擊，但勤誠明白只要能持續精進，與上下游夥伴共同減少產品製造過程中對環境的影響，就能跟廣大的群眾一起，為地球環境作出貢獻，盡善身為企業公民之社會責任。

2019 年勤誠提出「破除浪費、永續勤誠」專案，基於節能、減碳的環保理念，以全面性規劃推動減少浪費，讓專案成果遍地開花，除了在管理上落實減少資源浪費之外，勤誠致力於「創造低碳化製程」，減少因生產過程對於環境的衝擊。2019 年專案獲得廣泛成果肯定，延續去年專案精神，2020 年勤誠則以深度推動的理念進行「破除浪費、永續勤誠 2.0 專案」，以「能源效率提升、精實生產優化」兩大面向展開，在 1.0 的基礎上繼續向下扎根，並且陸續導入「綠色製程」、「永續製程及友善環境」、「永續設計與包裝」3 個區塊，將環境永續理念化為行動，致力於掌控及減少營運對自然環境所造成的影響。

未來，將持續透過績效展現、管理機制推動與制度建立，及結合社會與企業間的環保合作等不同階段之規劃，將逐步達成永續發展的短、中、長期目標。



## 5.1 節能減碳效益

### 能源管理

隨著氣候變遷對環境所帶來的衝擊與風險日益增加，勤誠致力於提升能源使用效率、減少能耗，以實現環境永續發展之目標。勤誠身為雲端產業供應鏈的一員，期許能夠對環境發揮正面影響力，透過結合新科技的營運、生活、工作、學習等不同面向之能源應用，使經營績效以氣候友善以及具成本效益的方式前進。除原本兩廠成立開源節流工作輪值小組，持續針對各車間 / 辦公室下班期間進行開源節流巡檢，檢查各單位用電、用水冷氣使用及關閉狀況外，2020 年適逢新總部搬遷，在新總部大樓導入節約能源、節約用水、無紙化及廢棄物減量之措施，以及規劃 2021 年嘉義新廠建置，勤誠將能環保的精神落實在新莊總部及嘉義製造中心，並以「綠建築」規劃推動嘉義廠辦興建工程。

### 電能源

在氣候變遷的不確定性及全球能源結構的脫碳轉型下，勤誠聚焦且致力於創造與領導低碳經濟的永續解決方案，使經營績效以氣候友善、韌性以及具成本效益的方式前進，並逐步落實於每一個經營環，包含採用太陽能發電、節能空調、LED 照明及光感測器等。

| 年份   | 總用電度數      | 總用電量 / 營業額 (千元) |
|------|------------|-----------------|
| 2019 | 13,950,879 | 0.200%          |
| 2020 | 14,149,451 | 0.187%          |

## 5.2 水資源管理

勤誠並無在生態保育之區域汲水，水能源取得部份皆來各營運據點當地水公司之供應，並於各據點對自來水系統進行節能改造以設定合理水壓、採用節水衛生器具等，2020 年水資源整體用水噸數較 2019 年減少約 3 萬噸；未來嘉義廠更特別採取綠化措施進行保水、設置生態滯洪池與水道、增置雨水回收再利用設施等，持續為水資源管理盡一份心力。

| 年份   | 換算<br>用水噸數 | 回收水噸數  | 回收水比例 | 總用水量 /<br>營業額 (千元) |
|------|------------|--------|-------|--------------------|
| 2019 | 166,136    | 11,800 | 7.1%  | 2.4%               |
| 2020 | 135,827    | 9,000  | 6.6%  | 1.8%               |

## 5.3 溫室氣體排放減量

在產品製造的過程中，會隨著產品製造數量的增加而增加能源耗用量，進而產生溫室氣體。身為地球公民的一員，勤誠深知溫室氣體對於全球氣候變遷影響，也積極採取行動以減少製造過程中所產生之溫室氣體排放量；以營業額佔比來看，2020年溫室氣體排放較2019年降低。

| 年份   | 溫室氣體排放噸數<br>(含 CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> 及 N <sub>2</sub> O 排放) | 排放量 / 營業額 (千元) |
|------|---|----------------|
| 2019 | 10,763.76   | 0.15%          |
| 2020 | 10,830.64   | 0.14%          |

## 5.4 廢棄物與有害物質管理

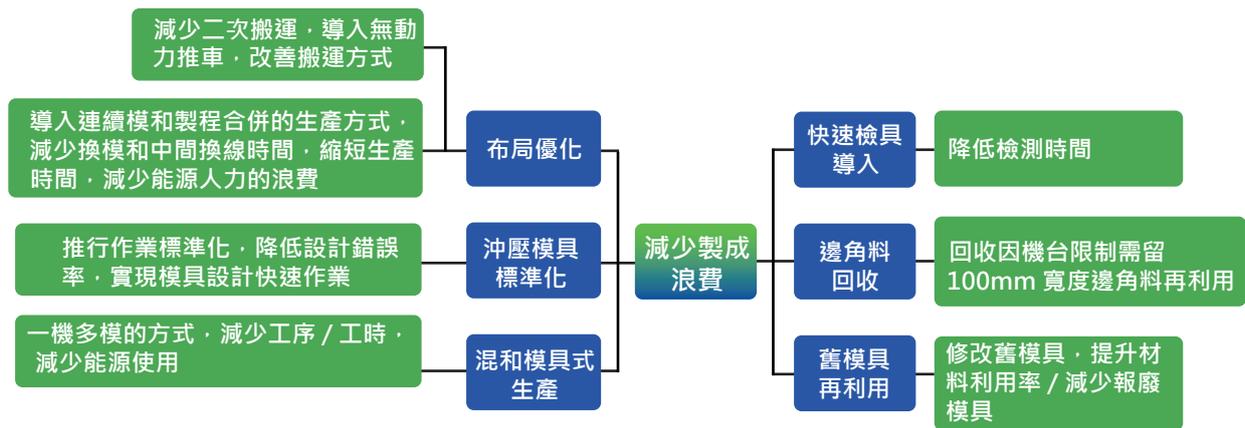
勤誠於管理措施上，除配合政府法規，委託合法的清除處理機構妥善處理廢棄物外，我們也會針對委外機構，進行不定期的查察，及現場確認其清除處理狀況。在廠區部份，則透過巡檢表定期對廢棄物貯存、暫存區域進行巡檢，要求不符合事項於期限內改善完成，並制訂環安衛查核自評表及執行稽核，達成有效及管理與評鑑機制。

## 5.5 綠色製程優化與綠色產品設計

### 綠色製程優化

勤誠身為企業公民的一份子，在耕耘本業以獲取良好營運績效的同時，也不忘在綠色永續構向逐步導入更多對『企業社會責任』理念之實踐。

目前正陸續將綠色製程優化落實到各廠端，中國崑山以及東莞廠區自 2019 年起同步執行「導入能源管理系統」及「節能行動」等面向策略，一方面致力於優化管理系統來減少能源的耗用；另一方面則是透過組織內部節能行動，來提昇能源使用效率。同時，勤誠未來也將透過更具積極性的供應鏈管理及強化產品綠色設計，來減少產品的有害物質及包材的使用。



## 綠色產品設計

勤誠產品以模組化概念及彈性設計製造為核心研發策略，追求各項零配件的共用最大邊際效益化，不僅降低顧客開發成本，也減少製造過程中原物料使用，同時納入綠色設計思維，以降低環境毒害、減少用料、提高能源使用效率、採易組裝、易拆解與回收等原則發展產品綠色設計，並系統化整合已研發之產品，攜手供應商成為客戶之低碳、環境友善及永續價值鏈的最佳夥伴為目標，逐漸實現勤誠的綠色產品承諾。

## 產品環境友善化策略

- 模組化產品機構設計，達到零件共用最大化、彈性調整與擴充，不僅簡化製程，也延長產品壽命。
- 產品設以環境友善性為考量，基於環保要求及客戶要求，在研發設計上將節能與材料減量化列入產品設計考量。
- 為減少製造過程對環境的衝擊，將建立環境生產製造管理系統，明訂各項環境管理的作業流程，以落實管控在製造過程中所產生廢棄物與能源資源使用。



## 5.6 綠色產品設計流程



| 產品類別     | 綠色設計                          | 設計內容與效益   |
|----------|-------------------------------|---|
| 伺服器產品    | 材料 / 製程選用<br>綠色產品設計<br>優化包裝設計 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 導入模組化產品設計，達到功能模組可彈性擴充及兼容性的需求，提升產品性能及縮短開發時間。</li> <li>◆ 降低新產品零件數開發，以減少開模過程使用之原物料、能源、水資源和生產末端所產生之廢水、廢空氣與廢棄物，有效降低環境衝擊。</li> <li>◆ 精簡產品製程工序，以減少製造過程使用之原物料、能源、水資源和生產末端所產生之廢水、廢空氣與廢棄物，有效降低環境衝擊。</li> <li>◆ 塑膠零件製品導入環保材料的應用，以提高環保回收性及材料分解性。</li> <li>◆ 使用手冊將塑膠 mylar 印刷改為電子版方式。</li> <li>◆ 導入包裝共用性，以降低備料及採購成本，並節省採購成本及運輸費用與燃料的使用。</li> <li>◆ 優化包材設計尺寸，以提高裝櫃的總數量。</li> </ul> |
| 伺服器 PCBA | 綠色產品設計                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 導入無鹵電路板 (PCB) 材質，有助於降低 PCBA 上的 Low Loss 並且提高 High Speed 訊號的傳導。</li> </ul>  |

 06 社會參與  
Social Participation



Social  
Participation

”

2020 年在新冠疫情的影響下，社會更加動盪，企業責任更應在此時體現，勤誠除了專注提升產品品質及業務發展外，亦積極參與社會公益活動以及關注環境議題，持續聚焦於偏鄉教育及藝文推廣等面向，為社會注入正向的能量；除了邀請內部員工及其家屬參與志工，勤誠更邀請友好企業循相同模式回饋自己的故鄉，包括全漢認捐桃園的《學思達》翻轉教育計畫、千附認捐台中的藝術光點計畫、佳必琪與科準科技響應認捐古坑樟湖國中小的森林魔法小書屋等，透過企業的力量傳遞共好的氛圍。

“

## 6.1 教育創新

### 161 所國小 529 位志工 4,243 小時

自 2013 年起，勤誠與勤眾、研揚文教基金會合作推動雲林兒童教育的提升，將藝術資源帶入偏鄉，並以此為起點，陸續擴展至科技、音樂與環境教育資源；2020 年因疫情紛擾，有感於未來教育資源分配恐將更不均，除持續在雲林推動藝術、科技和音樂三大教育計畫外，另與研揚基金會、『看見齊柏林基金會』攜手合作，以雲林五所學校共近 2000 位學生為先發種子，推出全新環境教育計畫，且持續同步推廣四項教育計畫，包含『雲林藝術光點計畫』、『雲林藝文校園攜手計劃』、『雲林科技新樂園』及『雲林古典音樂魔法屋』，每年投入經費約 500 萬元，全方位豐富孩子的學習視野。

#### 『雲林藝術光點計劃』：2013 年至今

透過「世界繪本暨插畫巡迴展」、「e-School 繪本創意數位教材」、「藝術好好玩戲劇巡演」以及「台北藝術探索見學之旅」四大主題活動將藝術資源帶入偏鄉角落，讓藝術帶領孩子脫離外在的束縛和規範，藉此瞭解藝術人文，以豐富創意和想像力。

#### 『雲林藝文校園攜手計劃』：2016 年至今

為了延續雲林藝術光點計劃，自 2016 年起啟動藝文攜手計劃，從藝術光點計劃執行成效較好的的學校中甄選，為他們帶入更多的藝術資源，透過藝想台灣計劃將台灣優

秀藝術家的作品展出；另針對雲林地區獨家推出「繪我家鄉地圖」繪畫競賽，讓孩子透過田野踏查，繪「畫」地圖並帶著作品上台「話」出對家鄉更深的認同感，此活動除獲得雲林教育處肯定，每年皆於縣府大廳舉辦成果展外，古坑、大埤等鄉鎮公所也將孩子們的作品印製成觀光手冊或張貼於公車站展覽，提升孩子信心及推廣家鄉之美。

#### 『發現科技新樂園』：2018 年至今

為了縮小城鄉間的數位落差，自 2018 年起結合五大科技教育基金會的專長與資源，以樂園式概念規劃「生活科技主題校園巡迴展」，以食 / 衣 / 住 / 行 / 大未來五個主題展出生活科技應用實例、「模組化科技教育數位教材」針對展覽主題及 DIY 活動提供模組化並以數位教材強化活動推廣成效、「基金會科普體驗 DIY 活動」、「台北科技探索見學之旅」四大面向將生活科學以深入淺出的方式推行到基礎教育。

#### 『古典音樂魔法屋』：2019 年至今

為豐富偏鄉學校音樂教育的推廣資源，2019 年透過木管樂器、銅管樂器、弦樂器、鍵盤樂器、打擊樂器五大類展覽延伸教學，並結合音樂導聆、音樂快閃、古典樂團到校巡演、音樂探索見學之旅，以資源整合之方式進入校園推廣，搭配老師們發揮創意的延伸教材，帶領孩子們用五感體驗古典樂的美好。

#### 『環境台灣 - 校園環境教育推廣』：2020 年企劃籌備，：2021 年正式上線

有感於地球環境被人為破壞的嚴峻現況，勤誠與『看見齊柏林基金會』首度合作，以「環境台灣」為主題推動環境教育。透過齊柏林導演的攝影展開「校園環境教育巡迴展」，並藉由「數位化模組教材」及「環境教育主題海報團隊製作競賽」深入校園，並將舉辦「環境教育探索見學之旅」，帶領孩子實地走訪環保場域，讓守護美麗山河的意識從小扎根。



## 6.2 藝文薪傳

勤誠董事長陳美琪於 2016 年與當代傳奇劇場的吳興國老師及其夫人林秀偉老師結識，體認到傳統京劇之美，也瞭解到京劇文化傳承的世代斷層危機，故自 2016 年起每年由個人與企業共同贊助當代傳奇劇場成立「興傳奇青年劇場」，截至 2020 年已累積贊助約 846 萬元，對藝文保存和人才培育盡一份心力。

### 贊助拍攝當代傳奇年度大戲《蕩寇誌》光影沉浸劇場

2020 年受疫情影響，多場線下演出被迫喊停，為協助劇團實現《蕩寇誌》沉浸劇場之製作，勤誠額外提供 200 萬元贊助，並號召 7 家企業及友人共同捐款 800 萬元，支持台灣首次傳統戲曲 3D 的拍攝及後製，為傳統藝術表演作出新的形式，預計 2021 年下半年於台北 101 大樓推出，且將與觀光文化結合，向亞洲和世界發聲，展現台灣的文化底蘊和新創能量。

### 認購《李爾在此》票券

《李爾在此》為吳興國老師的首部封箱之作，勤誠本次認購 124 張票券，合計 19 萬元，並作為內部員工獎勵及外部友好企業推廣，用實際行動支持藝文演出的推播。



## 6.3 社會關懷

### 認捐『瑪利 MAMA 快樂襪』

為支持瑪利亞基金會成立社會企業，尋求自給自足，勤誠認購 200 盒瑪利 MAMA 快樂襪，合計 12 萬元，並將所有快樂襪全數贈與企業友人，隨盒附上快樂襪緣由，期盼能拋磚引玉。

### 認購漸凍人病友出版之《凍物》

為支持漸凍人協會，勤誠認購 200 本漸凍人漸凍人病友鄭龍光以生命撰寫之告別作《凍物》，合計 8 萬元，並將作者故事發表於『琪愛分享』與臉書，引發廣大回響。



## 6.4 琪愛分享部落格

2013 年 12 月勤誠成立了「琪愛分享 Maggi Love Share」公益網站。網址 [www.maggiloveshare.com](http://www.maggiloveshare.com)。透過琪愛分享，把關於勤誠參與的公益活動資訊和企業志工心得，以文字、照片和影片的方式收集起來。透過網路無限的力量，即時分享給生活中的好朋友以及工作上的好夥伴，讓更多人知道甚至加入這些公益活動。無論出錢贊助認養或是參與志工，期許這個網站發揮「分享」的正向力量。

琪愛分享網站成立至今滿七年了，截至 2020 年 12 月底已發布 259 篇文章、網站瀏覽人次超過 21 萬，獲得廣大讀者感動分享的回饋不斷，勤誠樂見良善知識的傳播，期望持續透過真誠的分享和筆觸，引起更多共鳴，一起為這個世界做更多事情。

琪愛分享

Together We Share



# 附錄

## GRI 指標索引

| GRI 準則編號 | 揭露項目標題                             |                        | 2020 年報告<br>相關章節 / 附錄 | 2020<br>頁碼 |
|----------|------------------------------------|------------------------|-----------------------|------------|
| 一般揭露     |                                    |                        |                       |            |
| 102-1    | Organization profile 組織名稱          | 第一章：認識勤誠               | 公司簡介                  | 9          |
| 102-2    | 活動、品牌、產品服務                         | 第一章：認識勤誠               | 公司簡介                  | 9          |
|          |                                    |                        | 理念及價值                 | 9          |
|          |                                    |                        | 創新研發，締造未來             | 11         |
| 102-3    | 總部位置                               | 第一章：認識勤誠               | 營運地點及組織架構             | 11         |
| 102-4    | 營運活動地點                             | 第一章：認識勤誠               | 營運地點及組織架構             | 11         |
| 102-5    | 所有權與法律形式                           | 第一章：認識勤誠               | 營運地點及組織架構             | 11         |
| 102-6    | 提供服務的市場                            | 第一章：認識勤誠               | 營運地點及組織架構             | 11         |
| 102-7    | 組織規模                               | 第一章：認識勤誠               | 公司簡介                  | 9          |
|          |                                    |                        | 理念及價值                 | 9          |
|          |                                    |                        | 創新研發，締造未來             | 13         |
|          |                                    |                        | 第四章：企業承諾<br>人力資源結構    | 36         |
| 102-8    | 員工與其他工作者的資訊                        | 第四章：企業承諾               | 人力資源結構                | 36         |
|          |                                    |                        | 人才吸引與留任               | 38         |
| 102-9    | 供應鏈                                | 第四章：企業承諾               | 供應商永續管理               | 32         |
| 102-11   | 預警原則或方針                            | 第五章：環境永續               | 溫室氣體排放減量              | 48         |
| 102-14   | Ethics and integrity 決策者的聲明        | 經營者的話                  | 經營者的話                 |            |
| 102-15   | Strategy 關鍵衝擊、風險及機會                | 第二章：企業社會責任             | 利害關係人鑑別與溝通管道          | 17         |
|          |                                    |                        | 重大考量面與邊界鑑別            | 20         |
| 102-16   | Ethics and integrity 價值、原則、標準及行為規範 | 第四章：企業承諾               | 人權管理與政策               | 31         |
|          |                                    |                        | 供應商永續管理               | 32         |
|          |                                    |                        | 員工關懷與溝通管道             | 40         |
|          |                                    |                        | 第五章：環境永續<br>水資源管理     | 47         |
| 102-17   | 關於倫理之建議與顧慮的機制                      | 第四章：企業承諾               | 人權管理與政策               | 31         |
|          |                                    |                        | 員工關懷與溝通管道             | 40         |
| 102-18   | 治理結構                               | 第一章：認識勤誠<br>第二章：企業社會責任 | 營運地點及組織架構             | 11         |
|          |                                    |                        | 勤誠永續經營工作小組架構          | 17         |
| 102-19   | 委任權責                               | 第二章：企業社會責任             | 勤誠永續經營工作小組架構          | 17         |
| 102-20   | 管理階層負責經濟、環境和社會                     | 第二章：企業社會責任             | 勤誠永續經營工作小組架構          | 17         |
|          |                                    |                        | 職責與目標                 | 17         |
| 102-21   | 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題                 | 第二章：企業社會責任             | 利害關係人鑑別及溝通管道          | 17         |
| 102-22   | 最高治理單位與其委員會組成                      | 第三章：公司治理               | 董事會職能                 | 25         |
| 102-23   | 最高治理單位的主席                          | 第三章：公司治理               | 治理架構與職責               | 24         |
| 102-24   | 最高治理單位的提名與遴選                       | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾   | 董事會職能                 | 25         |
|          |                                    |                        | 誠信道德與當則行為準則           | 29         |
|          |                                    |                        | 內部控制與內部稽核             | 29         |
| 102-25   | 利益衝突                               | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾   | 董事會職能                 | 25         |
|          |                                    |                        | 誠信道德與當則行為準則           | 29         |
|          |                                    |                        | 內部控制與內部稽核             | 29         |
| 102-26   | 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色              | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾   | 董事會職能                 | 25         |
|          |                                    |                        | 誠信道德與當則行為準則           | 29         |
|          |                                    |                        | 內部控制與內部稽核             | 29         |

| GRI 準則編號    | 揭露項目標題                         |                      | 2020 年報告<br>相關章節 / 附錄                | 2020<br>頁碼     |
|-------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------------|----------------|
| <b>一般揭露</b> |                                |                      |                                      |                |
| 102-27      | 最高治理單位的群體智識                    | 第三章：公司治理<br>第二章：企業承諾 | 董事會職能<br>誠信道德與當責行為準則<br>內部控制與內部稽核    | 25<br>29<br>29 |
| 102-29      | 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊                | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別           | 17<br>20       |
| 102-30      | 風險管理程序的有效性                     | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別           | 17<br>20       |
| 102-31      | 經濟、環境和社會主題的檢視                  | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別           | 17<br>20       |
| 102-32      | 最高治理單位於永續性報導的角色                | 第二章：企業社會責任           | 勤誠永續經營工作小組架構<br>職責與目標                | 17<br>17       |
| 102-33      | 溝通重要關鍵議題                       | 第三章：公司治理             | 利害關係人鑑別及溝通管道                         | 17             |
| 102-34      | 關鍵議題的性質與總數                     | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別           | 17<br>20       |
| 102-35      | 薪酬政策                           | 第三章：公司治理             | 治理架構與職責                              | 24             |
| 102-36      | 薪酬決定的流程                        | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別及溝通管道                         | 17             |
| 102-37      | 利害關係人的參與                       | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別及溝通管道                         | 17             |
| 102-40      | Stakeholder engagement 利害關係人團體 | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別及溝通管道                         | 17             |
| 102-42      | 鑑別與選擇利害關係人                     | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別及溝通管道                         | 17             |
| 102-43      | 與利害關係人溝通的方針                    | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別           | 17<br>20       |
| 102-44      | 提出之關鍵主題與關注事項                   | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別           | 17<br>20       |
| 102-45      | 合併財務報表中所包含的實體                  | 關於本報告書<br>第二章：企業社會責任 | 關於本報告書<br>利害關係人鑑別及溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別 | 2<br>17<br>20  |
| 102-46      | 界定報告書內容與主題邊界                   | 關於本報告書<br>第二章：企業社會責任 | 關於本報告書<br>利害關係人鑑別及溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別 | 2<br>17<br>20  |
| 102-47      | 重大主題表列                         | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別           | 17<br>20       |
| 102-50      | 報導期間                           | 關於本報告書               | 關於本報告書                               | 2              |
| 102-51      | 上一次報告書的日期                      | 關於本報告書               | 關於本報告書                               | 2              |
| 102-52      | 報導週期                           | 關於本報告書               | 關於本報告書                               | 2              |
| 102-53      | 可回答報告書相關問題的聯絡人                 | 關於本報告書               | 關於本報告書                               | 2              |
| 102-54      | 依循 GRI 準則報導的宣告                 | 關於本報告書               | 關於本報告書                               | 2              |
| 102-55      | GRI 內容索引                       | GRI 指標索引             | GRI 指標索引                             | 58             |
| 102-56      | 外部保證 / 確信                      | 關於本報告書               | 關於本報告書                               | 2              |

| GRI 準則編號    | 揭露項目標題                               |                      | 2020 年報告<br>相關章節 / 附錄             | 2020<br>頁碼     |
|-------------|--------------------------------------|----------------------|-----------------------------------|----------------|
| <b>一般揭露</b> |                                      |                      |                                   |                |
| 103-1       | Management Approach 解釋重大主題與其邊界       | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別        | 17<br>20       |
| 103-2       | 管理方針及其要素                             | 第四章：企業承諾             | 企業承諾                              | 28             |
| 103-3       | 管理方針的評估                              | 第四章：企業承諾             | 第四章：企業承諾                          | 28             |
| 201-1       | Economic Performance 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 第一章：認識勤誠             | 經營績效                              | 10             |
| 201-2       | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會                 | 第五章：環境永續             | 環境永續                              | 46             |
| 201-3       | 定義福利計劃義務与其它退休計畫                      | 第四章：企業承諾             | 人才吸引與留才                           | 38             |
| 103-1       | Indirect Economic Impacts 解釋重大主題與其邊界 | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別        | 17<br>20       |
| 103-2       | 管理方針及其要素                             | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別        | 17<br>20       |
| 103-3       | 管理方針的評估                              | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別        | 17<br>20       |
| 203-1       | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊                   | 第六章：社會參與             | 社會參與                              | 52             |
| 203-2       | 顯著的間接經濟衝擊                            | 第六章：社會參與             | 社會參與                              | 52             |
| 103-1       | 解釋 Procurement Practices 重大主題與其邊界    | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別        | 17<br>20       |
| 103-2       | 管理方針及其要素                             | 第六章：社會參與             | 社會參與                              | 52             |
| 103-3       | 管理方針的評估                              | 第六章：社會參與             | 社會參與                              | 52             |
| 204-1       | 來自當地供應商的採購支出比例                       | 第四章：企業承諾             | 供應商永續管理                           | 32             |
| 103-1       | Anti-corruption 解釋重大主題與其邊界           | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別        | 17<br>20       |
| 103-2       | 管理方針及其要素                             | 第四章：企業承諾             | 供應商永續管理                           | 32             |
| 103-3       | 管理方針的評估                              | 第四章：企業承諾             | 供應商永續管理                           | 32             |
| 205-1       | 已進行貪腐風險評估的營運據點                       | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾 | 董事會職能<br>誠信道德與當責行為準則<br>內部控制與內部稽核 | 25<br>29<br>29 |
| 205-2       | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練                     | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾 | 董事會職能<br>誠信道德與當責行為準則<br>內部控制與內部稽核 | 25<br>29<br>29 |
| 205-3       | 已確認的貪腐事件及採取的行動                       | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾 | 董事會職能<br>誠信道德與當責行為準則<br>內部控制與內部稽核 | 25<br>29<br>29 |
| 103-1       | Anti-competitive Behavior 解釋重大主題與其邊界 | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別        | 17<br>20       |
| 103-2       | 管理方針及其要素                             | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾 | 董事會職能<br>誠信道德與當責行為準則<br>內部控制與內部稽核 | 25<br>29<br>29 |
| 103-3       | 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動               | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾 | 董事會職能<br>誠信道德與當責行為準則<br>內部控制與內部稽核 | 25<br>29<br>29 |

| GRI 準則編號    | 揭露項目標題                                    |                      | 2020 年報告<br>相關章節 / 附錄                        | 2020<br>頁碼           |
|-------------|---|----------------------|--|----------------------|
| <b>一般揭露</b> |   |                      |  |                      |
| 206-1       | 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動                    | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾 | 董事會職能<br>誠信道德與當責行為準則<br>內部控制與內部稽核            | 25<br>29<br>29       |
| 103-1       | Environmental Topics-materials 解釋重大主題與其邊界 | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別                   | 17<br>20             |
| 103-2       | Environmental Topics 管理方針及其要素             | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾 | 董事會職能<br>誠信道德與當責行為準則<br>內部控制與內部稽核            | 25<br>29<br>29       |
| 103-3       | Environmental Topics 管理方針的評估              | 第三章：公司治理<br>第四章：企業承諾 | 董事會職能<br>誠信道德與當責行為準則<br>內部控制與內部稽核            | 25<br>29<br>29       |
| 301-1       | 所用物料的重量或體積                                | 第四章：企業承諾<br>第五章：環境永續 | 供應商永續管理<br>綠色製程優化與綠色產品設計                     | 32<br>48             |
| 301-2       | 使用回收再利用的物料                                | 第五章：環境永續             | 綠色製程優化與綠色產品設計                                | 48                   |
| 301-3       | 回收的產品及其包材                                 | 第五章：環境永續             | 綠色製程優化與綠色產品設計                                | 48                   |
| 103-1       | Energy 解釋重大主題與其邊界                         | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別                   | 17<br>20             |
| 103-1       | Energy 管理方針及其要素                           | 第五章：環境永續             | 綠色製程優化與綠色產品設計                                | 48                   |
| 103-3       | Energy 管理方針的評估                            | 第五章：環境永續             | 綠色製程優化與綠色產品設計                                | 48                   |
| 302-1       | 組織內部的能源消耗量                                | 第五章：環境永續             | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量                           | 47<br>48             |
| 302-2       | 組織內部的能源消耗量                                | 第五章：環境永續             | 綠色製程優化與綠色產品設計                                | 48                   |
| 302-3       | 能源密集度                                     | 第五章：環境永續             | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量                           | 47<br>48             |
| 302-4       | 減少能源消耗                                    | 第五章：環境永續             | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量<br>綠色製程優化與綠色產品設計          | 47<br>48<br>48       |
| 302-5       | 降低產品和服務的能源需求                              | 第五章：環境永續             | 節能減碳效益<br>水資源管理<br>溫室氣體排放減量<br>綠色製程優化與綠色產品設計 | 47<br>47<br>48<br>48 |
| 103-1       | Water management 解釋重大主題與其邊界               | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別                   | 17<br>20             |
| 103-2       | 管理方針及其要素                                  | 第五章：環境永續             | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量                           | 47<br>48             |
| 103-3       | 管理方針的評估                                   | 第五章：環境永續             | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量                           | 47<br>48             |
| 303-1       | 共享資源之相互影響                                 | 第五章：環境永續             | 水資源管理  | 47                   |
| 303-2       | 與排水相關衝擊的管理                                | 第五章：環境永續             | 水資源管理  | 47                   |
| 303-3       | 取水量                                       | 第五章：環境永續             | 水資源管理  | 47                   |
| 303-4       | 排水量                                       | 第五章：環境永續             | 水資源管理  | 47                   |
| 303-5       | 耗水量                                       | 第五章：環境永續             | 水資源管理  | 47                   |
| 103-1       | Biodiversity 解釋重大主題與其邊界                   | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別                   | 17<br>20             |
| 103-2       | 管理方針及其要素                                  | 第五章：環境永續             | 水資源管理  | 47                   |
| 103-3       | 管理方針的評估                                   | 第五章：環境永續             | 水資源管理  | 47                   |

| GRI 準則編號    | 揭露項目標題                                      | 2020 年報告<br>相關章節 / 附錄 |                            | 2020<br>頁碼 |
|-------------|---|-----------------------|----------------------------|------------|
| <b>一般揭露</b> |   |                       |                            |            |
| 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他高生物多樣性價值的地區 | 無營運地點於受保護或復育的棲息地      |                            |            |
| 304-2       | 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊                      | 無相關性產品                |                            |            |
| 304-3       | 受保護或復育的棲息地                                  | 無營運地點於受保護或復育的棲息地      |                            |            |
| 304-4       | 受營運影響的棲息地中，已被列 IUCN 紅色名錄 10 及國家保育名錄的物種      | 無營運地點於受保護或復育的棲息地      |                            |            |
| 305-1       | 直接（範疇一）溫室氣體排放                               | 第五章：環境永續              | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量         | 47<br>48   |
| 305-2       | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放                             | 第五章：環境永續              | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量         | 47<br>48   |
| 305-3       | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放                             | 第五章：環境永續              | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量         | 47<br>48   |
| 305-4       | 溫室氣體排放密集度                                   | 第五章：環境永續              | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量         | 47<br>48   |
| 305-5       | 溫室氣體排放減量                                    | 第五章：環境永續              | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量         | 47<br>48   |
| 305-6       | 破壞臭氧層物質的排放                                  | 第五章：環境永續              | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量         | 47<br>48   |
| 305-7       | 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放            | 第五章：環境永續              | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量         | 47<br>48   |
| 103-1       | Effluents and Waste 解釋重大主題與其邊界              | 第二章：企業社會責任            | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別 | 17<br>20   |
| 103-2       | 管理方針及其要素                                    | 第五章：環境永續              | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量         | 47<br>48   |
| 103-3       | 管理方針的評估                                     | 第五章：環境永續              | 節能減碳效益<br>溫室氣體排放減量         | 47<br>48   |
| 306-1       | 依水質及排放目的地所劃分的排放量                            | 第五章：環境永續              | 水資源管理<br>廢棄物與有害物質管理        | 47<br>48   |
| 306-2       | 按類別及處置方法劃分的廢棄物                              | 第五章：環境永續              | 廢棄物與有害物質管理                 | 48         |
| 306-3       | 嚴重洩漏  | 第五章：環境永續              | 水資源管理<br>廢棄物與有害物質管理        | 47<br>48   |
| 306-4       | 廢棄物運輸                                       | 第五章：環境永續              | 廢棄物與有害物質管理                 | 48         |
| 103-1       | Environmental Compliance 解釋重大主題與其邊界         | 第二章：企業社會責任            | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別 | 17<br>20   |
| 103-2       | 管理方針及其要素                                    | 第五章：環境永續              | 水資源管理<br>廢棄物與有害物質管理        | 47<br>48   |
| 103-3       | 管理方針的評估                                     | 第五章：環境永續              | 水資源管理<br>廢棄物與有害物質管理        | 47<br>48   |
| 307-1       | 違反環保法規                                      | 無違反環保法規               |                            |            |
| 308-1       | 採用環境標準篩選新供應商                                | 第四章：企業承諾<br>第五章：環境永續  | 供應商永續管理<br>綠色製程優化與綠色產品設計   | 32<br>48   |
| 308-2       | 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動                        | 第四章：企業承諾              | 供應商永續管理                    | 32         |
| 103-1       | Employment 解釋重大主題與其邊界                       | 第二章：企業社會責任            | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別 | 17<br>20   |

| GRI 準則編號    | 揭露項目標題                                     |                      | 2020 年報告<br>相關章節 / 附錄           | 2020<br>頁碼     |
|-------------|--|----------------------|---------------------------------|----------------|
| <b>一般揭露</b> |  |                      |                                 |                |
| 103-2       | 管理方針及其要素                                   | 第四章：企業承諾<br>第五章：環境永續 | 供應商永續管理<br>綠色製程優化與綠色產品設計        | 32<br>48       |
| 103-3       | 管理方針的評估                                    | 第四章：企業承諾<br>第五章：環境永續 | 供應商永續管理<br>綠色製程優化與綠色產品設計        | 32<br>48       |
| 401-2       | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利                     | 第四章：企業承諾             | 人才吸引與留任<br>員工健康管理<br>優質與安全的工作環境 | 38<br>42<br>42 |
| 401-3       | 育嬰假  | 依勞基法規                |                                 |                |
| 103-1       | Labor/Management Relations 解釋重大主題與其邊界      | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別      | 17<br>20       |
| 103-2       | 管理方針及其要素                                   | 第四章：企業承諾             | 人才吸引與留任<br>員工健康管理<br>優質與安全的工作環境 | 38<br>42<br>42 |
| 103-3       | 管理方針的評估                                    | 第四章：企業承諾             | 人才吸引與留任<br>員工健康管理<br>優質與安全的工作環境 | 38<br>42<br>42 |
| 403-1       | 職業安全衛生管理系統                                 | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 403-2       | 危害辨識、風險評估、及事故調查                            | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 403-3       | 職業健康服務                                     | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 403-4       | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通                       | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 403-5       | 有關職業安全衛生之工作者訓練                             | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 403-6       | 工作者健康促進                                    | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 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                  | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 403-8       | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者                          | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 403-9       | 職業傷害                                       | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 403-10      | 職業病  | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 103-1       | Training and Education 解釋重大主題與其邊界          | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別      | 17<br>20       |
| 103-2       | 管理方針及其要素                                   | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 103-3       | 管理方針的評估                                    | 第四章：企業承諾             | 優質與安全的工作環境                      | 42             |
| 404-1       | 每名員工每年接受訓練的平均時數                            | 第四章：企業承諾             | 員工發展與教育訓練                       | 41             |
| 404-2       | 提升員工職能及過渡協助方案                              | 第四章：企業承諾             | 員工發展與教育訓練                       | 41             |
| 103-1       | Diversity and Equal Opportunity 解釋重大主題與其邊界 | 第二章：企業社會責任           | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別      | 17<br>20       |
| 103-2       | 管理方針及其要素                                   | 第四章：企業承諾             | 員工發展與教育訓練                       | 41             |
| 103-3       | 管理方針的評估                                    | 第四章：企業承諾             | 員工發展與教育訓練                       | 41             |
| 405-1       | 治理單位與員工的多元化                                | 第四章：企業承諾<br>第三章：公司治理 | 人力資源結構<br>董事會職能                 | 36<br>25       |
| 103-2       | 管理方針及其要素                                   | 第四章：企業承諾<br>第三章：公司治理 | 人力資源結構<br>董事會職能                 | 36<br>25       |
| 103-3       | 管理方針的評估                                    | 第四章：企業承諾<br>第三章：公司治理 | 人力資源結構<br>董事會職能                 | 36<br>25       |
| 406-1       | 歧視事件以及組織採取的改善行動                            | 第四章：企業承諾             | 人力資源結構<br>董事會職能                 | 36<br>25       |

| GRI 準則編號 | 揭露項目標題  |            | 2020 年報告<br>相關章節 / 附錄         | 2020<br>頁碼     |
|----------|---|------------|-------------------------------|----------------|
| 一般揭露     |   |            |                               |                |
| 103-1    | Freedom of Association and Collective Bargaining 解釋重大主題與其邊界 | 第二章：企業社會責任 | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別    | 17<br>20       |
| 103-2    | 管理方針及其要素  | 第四章：企業承諾   | 人力資源結構<br>人權管理與政策             | 36<br>31       |
| 103-2    | 管理方針的評估   | 第四章：企業承諾   | 人力資源結構<br>人權管理與政策             | 36<br>31       |
| 408-1    | 營運據點和供應商使用童工之重大風險   | 第四章：企業承諾   | 人力資源結構<br>人權管理與政策             | 36<br>31       |
| 103-1    | Forced or Compulsory Labor 解釋重大主題與其邊界                       | 第二章：企業社會責任 | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別    | 17<br>20       |
| 103-2    | 管理方針及其要素  | 第四章：企業承諾   | 人力資源結構<br>人權管理與政策             | 36<br>31       |
| 103-3    | 管理方針的評估   | 第四章：企業承諾   | 人力資源結構<br>人權管理與政策             | 36<br>31       |
| 409-1    | 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商                                     | 第四章：企業承諾   | 人權管理與政策                       | 31             |
| 103-1    | Security Practices 解釋重大主題與其邊界                               | 第二章：企業社會責任 | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別    | 17<br>20       |
| 103-2    | 管理方針及其要素  | 第四章：企業承諾   | 人權管理與政策                       | 31             |
| 103-3    | 管理方針的評估   | 第四章：企業承諾   | 人權管理與政策                       | 31             |
| 412-1    | 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動  | 第四章：企業承諾   | 人權管理與政策<br>供應商永續管理            | 31<br>32       |
| 414-1    | 使用社會標準篩選之新供應商   | 第四章：企業承諾   | 供應商永續管理                       | 32             |
| 414-2    | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動   | 第四章：企業承諾   | 供應商永續管理                       | 32             |
| 416-2    | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件  | 無違反事件      |                               |                |
| 418-1    | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴   | 第四章：企業承諾   | 內部控制與內部稽核<br>客戶關係管理<br>資訊安全管理 | 29<br>32<br>34 |
| 103-1    | Socioeconomic Compliance 解釋重大主題與其邊界                         | 第二章：企業社會責任 | 利害關係人鑑別與溝通管道<br>重大考量面與邊界鑑別    | 17<br>20       |
| 103-2    | 管理方針及其要素  | 第四章：企業承諾   | 內部控制與內部稽核<br>客戶關係管理<br>資訊安全管理 | 29<br>32<br>34 |
| 103-3    | 管理方針的評估   | 第四章：企業承諾   | 內部控制與內部稽核<br>客戶關係管理<br>資訊安全管理 | 29<br>32<br>34 |
| 419-1    | 違反社會與經濟領域之法律和規定   | 第四章：企業承諾   | 人力資源結構<br>人權管理與政策             | 36<br>31       |
| 102      | 資訊系統安全與管理   | 第四章：企業承諾   | 資訊安全管理                        | 34             |

