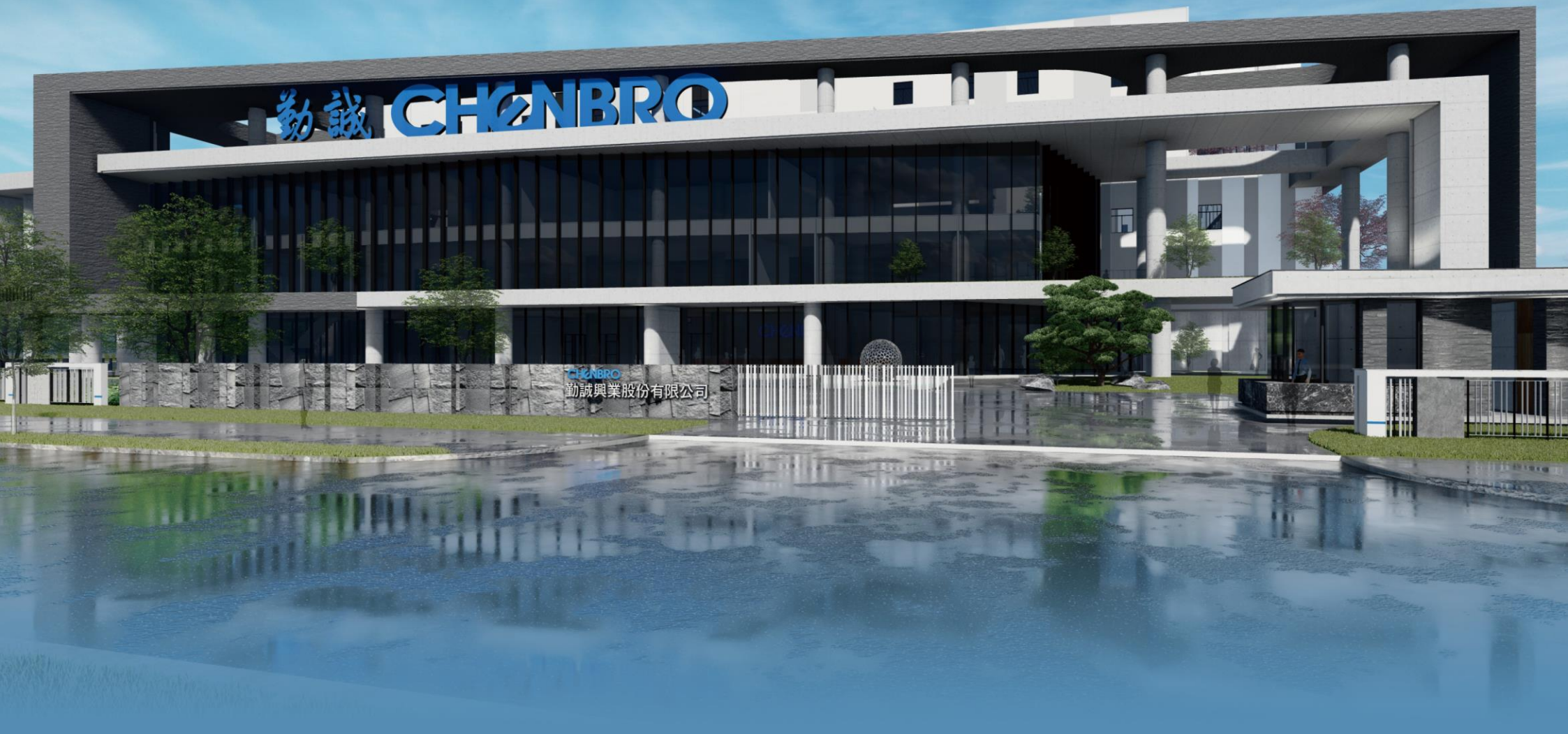


2021 Sustainability Report

勤誠興業永續報告書



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2021年「勤誠興業永續報告書」，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。

39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，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，勤誠響應環保，推行無紙化，歡迎您從我們的官方網站中下載電子檔。

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），位於五股的勤鋒廠主要為 NCT 打樣且為合資公司，故暫不納入本次報告範疇，而台灣之嘉義新廠因 2021 年尚未開始投產，故未納入本次報告範疇，未來將逐步蒐集和揭露相關資訊。其他海外子公司及辦公室則以行銷與業務活動為主，目前未納入本報告書中，未來預計逐步揭露可蒐集到之相關內容；另針對內容提及之事件、專案、執行方案等相關金額，將考量重大性，主要揭露超過新台幣100萬元以上之事件、專案、執行方案等。

資訊揭露期間

勤誠自2019年起便開始進行內部資訊盤點及彙整，並分別製作2019年及2020年永續報告書供內部同仁參考。為完整揭露勤誠企業社會責任的成效及與利害關係人溝通結果，2022年起採用國際公認的準則進行2021年永續報告書撰寫並正式向外揭露，展現對社會落實永續發展的決心。本報告書資訊揭露期間為 2021 年度（2021 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、2019、2020 年度，包含管理方針、關鍵議題、回應及行動的績效資訊，勤誠並規劃未來每年定期出版永續報告書。

報告書撰寫依據

本報告書依循AA1000的四大原則及GRI準則 (GRI Standards) 之核心 (Core) 選項撰寫，揭露勤誠在企業永續的策略、管理方針和績效。為提供可信賴之公開資訊，本報告由 BSI (英國標準協會， British Standards Institution) 完成查證作業，聲明書附於本報告書附錄。

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，則會在該章節中備註說明。

意見回饋

如果您對於 2021 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：+886-82265500

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>

經營者的話

感謝各位閱讀勤誠發行的 2021 年「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，並首次展開第三方機構查證，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 2021 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。勤誠自 2019 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，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報告書的期許，期望跟大家共同努力。



陳美琪 | 勤誠興業董事長



目錄

- 01 關於本報告書
- 03 經營者的話

01 / 認識勤誠

- 06 公司簡介
- 07 理念及價值
- 07 經營績效
- 08 營運地點及組織架構
- 10 研發創新
- 11 智慧財產權
- 12 夥伴價值鏈

02 / 企業社會責任

- 14 勤誠永續經營工作小組架構
- 15 職責與目標
- 16 利害關係人鑑別與溝通管道
- 18 重大考量面與邊界鑑別
- 20 永續議題分布圖
- 22 重大議題管理方針
- 24 風險管理機制

03 / 公司治理

- 28 治理架構與職責
- 29 董事會職能

04 / 企業承諾

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

05 / 環境永續

- 66 節能減碳
- 68 嘉義廠綠建築
- 69 水資源管理
- 70 溫室氣體排放
- 71 廢棄物與有害物質管理
- 72 綠色製程優化與綠色產品設計
- 74 綠色產品設計流程

06 / 社會參與

- 76 教育創新
- 78 藝文薪傳
- 79 社會關懷
- 80 琪愛分享部落格

附錄

- GRI 指標索引
- BSI 獨立保證意見聲明書



01 認識勤誠

1. 公司簡介
2. 理念及價值
3. 經營績效
4. 營運地點及組織架構
5. 研發創新
6. 智慧財產權
7. 夥伴價值鏈

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，成為全球伺服器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，勤誠發展出 OTS 標準品、JDM/ODM、OEM Plus 三種服務模式，並持續關注產業趨勢，投資 5G、AIoT、資料中心、人工智慧、物聯網、邊緣運算等產品應用新領域，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。2021年勤誠獲獎紀錄如下：

浙江大華技術 2020 年優秀技術合作獎

勤誠開發團隊以全方位的技术合作，成功支援浙江大華技術股份有限公司的海光平台專案項目，在大華眾多合作夥伴中脫穎而出，榮獲優秀技術合作獎。

新華三集團 2020 年優秀質量獎

勤誠以優異的供應鏈品質管理，在新華三集團眾多供應商中脫穎而出，於結構件供應商大會上獲頒「優秀質量獎」，並作為優秀供應商代表，於大會上分享品質管理的策略及系統。

浪潮 2020 年度傑出合作夥伴獎

浪潮於年度優秀供應商頒獎典禮上，頒發「2020 年度傑出合作夥伴獎」給勤誠，感謝勤誠過去的專案支持與緊密合作，勤誠已連續六年獲此獎項，受到浪潮高度肯定。

天下雜誌 2021 年永續公民獎

《天下雜誌》2021 年「永續公民獎」參考國際指標與評量方法，綜合四大構面——「公司治理」、「企業承諾」、「社會參與」、「環境永續」，評選台灣最佳企業公民，勤誠榮獲中堅企業第 6 名的殊榮，公司未來會持續邁向永續經營。

哈佛商業評論 2021 年台灣最佳女性 CEO

《哈佛商業評論》以公司的市值成長率、累計年度 ROE（股東權益報酬率）、平均年度 EPS（每股稅後盈餘）等三項指標，進行台灣第一份「最佳女性 CEO」調查，勤誠董事長陳美琪名列上市櫃女董事長 20 強殊榮。

勤誠亦積極透過公協會參與推動產業發展，勤誠為參與會員包括：台北市電腦商業同業公會、台灣雲端物聯網產業協會、台灣工具機暨零組件工業同業公會、天下永續會、中華民國永續企業經營協會。

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，勤誠十分注重不同世代人才的職能培育，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。

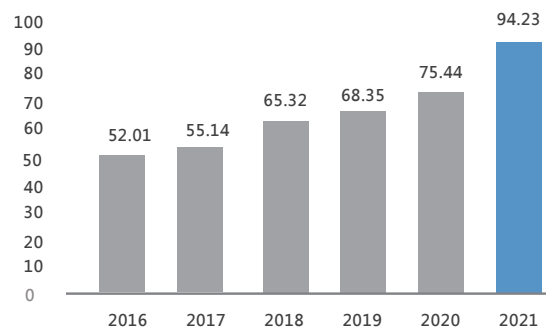
1.3 經營績效

回顧2021年，後疫情時代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，2021年營收持續創新高，達94.23億元新台幣，年增24.9%；每股盈餘5.62元。勤誠為股票上市公司，完整財務及經濟績效資料揭露於公司年報(第六章：財務概況)。

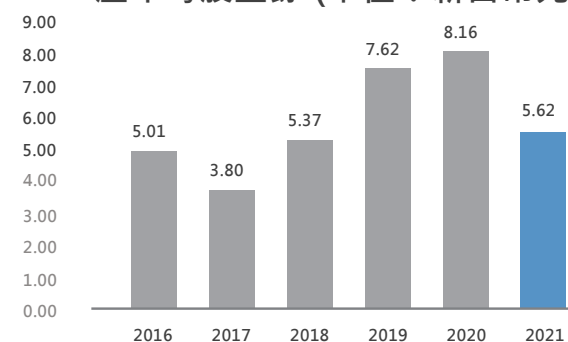
單位：新台幣仟元

主要產品	營業收入	營業比重(%)
伺服器機殼與周邊	9,246,822	98%
個人電腦機殼	176,198	2%
合計	9,423,020	100%

歷年營收 (單位：新台幣億元)



歷年每股盈餘 (單位：新台幣元)



1.4 營運地點及組織架構

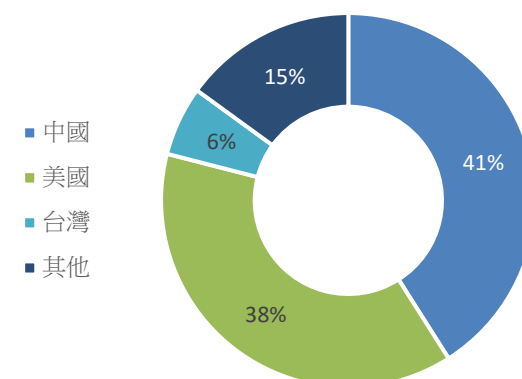
全球營運據點



2021年銷售市場分布

單位：新台幣仟元

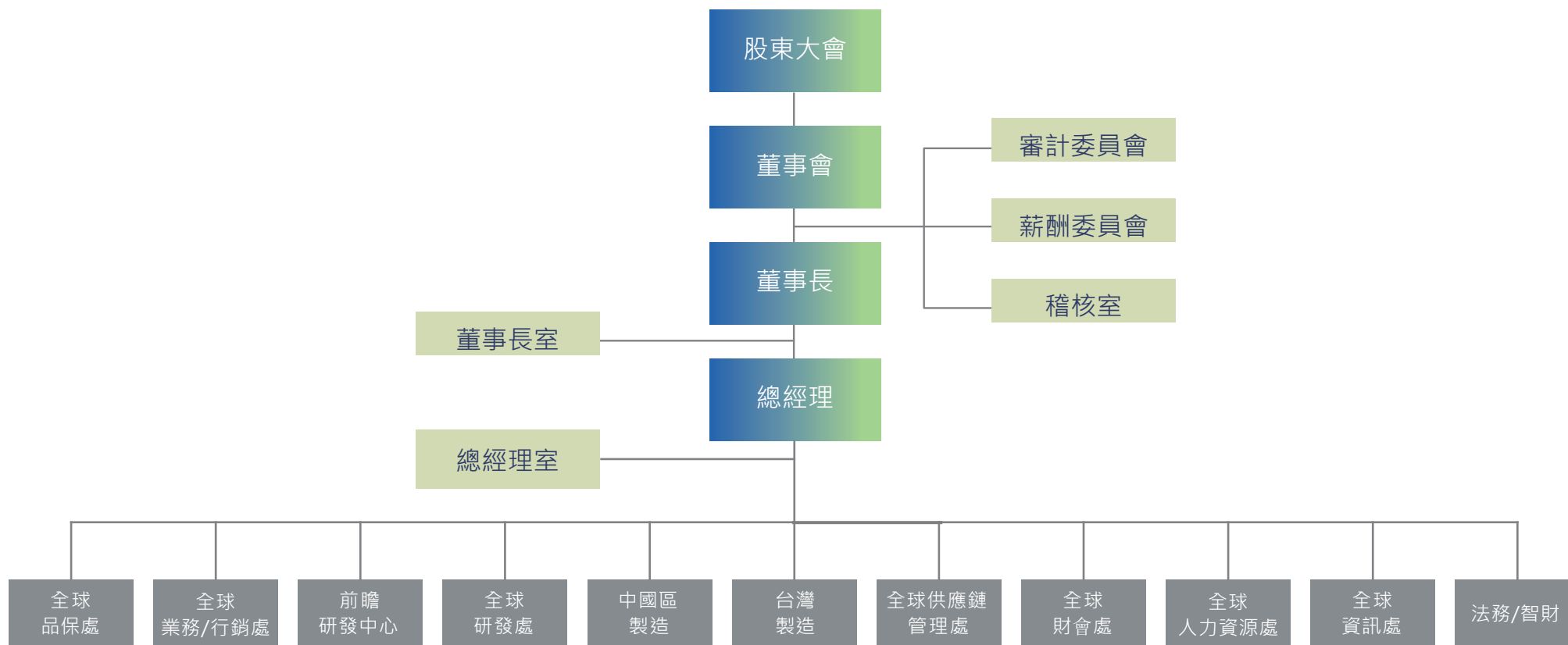
地區	銷貨收入	百分比(%)
中國	3,883,306	41%
美國	3,534,653	38%
台灣	567,832	6%
其他	1,437,229	15%
合計	9,423,020	100%



註：2020年至2021年投資設立位於嘉義馬稠後的新廠，於2022年1月正式投入生產。

組織架構

勤誠營運總部位於台灣，自1983年創立以來，一直不斷提升管理應變能力及企業競爭力，自2005年在櫃買中心掛牌買賣，2011年公司股票上櫃轉上市掛牌，迄今實收資本額為1,207,697,000元 (2022年5月)。勤誠整體及關係企業耕耘之行業主要為伺服器機殼相關研發設計、製造組裝、銷售與技術支援，服務數據中心、物聯網、人工智慧、5G應用等客戶，本公司組織圖如下：



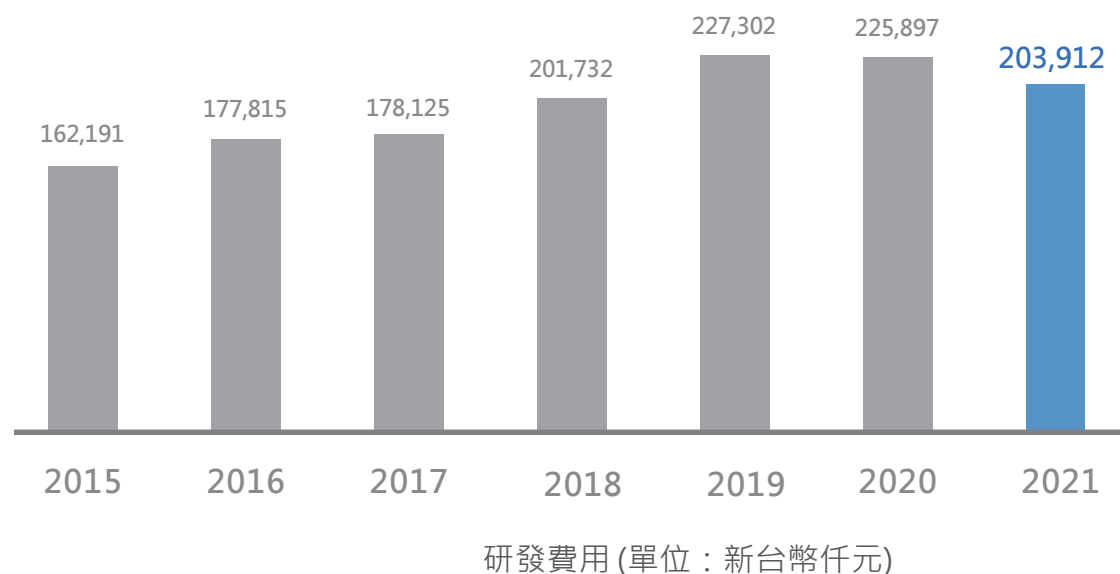
1.5 研發創新

勤誠深耕伺服器產業三十九年，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，2021年總計投入新台幣2億391萬元，更進一步成立前瞻研發中心並整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、邊緣計算及AIoT等相關應用市場，持續推動伺服器需求成長。勤誠將持續開發新產品與突破創新的專利技術，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 2021 年，已在全球提出 560 件專利申請，實際取得 458 件專利。

其中，2021 年當年度合計新增 64 件專利，涵蓋機架式機殼結構、高密度儲存結構、靈活的硬碟安裝結構、高效的散熱設計、高效能運算應用以及免工具、系統模組化應用等創新技術。

智慧財產權是研發的重要成果之一，更是創新管理的重要一環，因此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。為強化產業領導地位，勤誠積極鼓勵創新及透過自主研發，並依循營運目標、結合研發上中下游資源，擬定智慧財產管理計畫，藉此有效取得、維護及運用專利、商標及營業秘密等各不同型態之智慧財產權，配合研究發展成果持續累積各智慧財產之能量，以鞏固得來不易的市場競爭力，保障勤誠及相關利害關係人的權益。

累計總數量



專利申請



獲取專利

1.7 夥伴價值鏈

創造共融共榮產業價值鏈

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。

勤誠也結合透過各種軟硬體措施扶植共融圈夥伴外，即時聆聽與配合客戶需求並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。期盼主管同仁們在過程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。



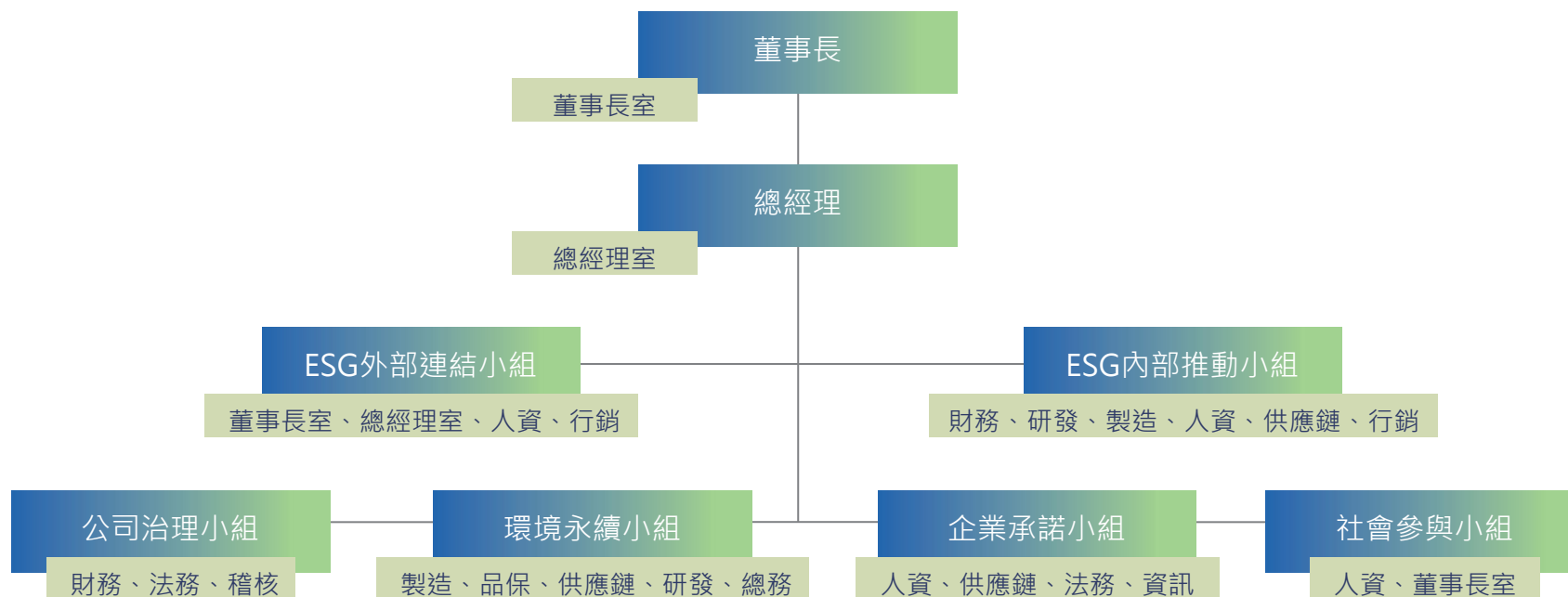


02 企業社會責任

1. 勤誠永續經營工作小組架構
2. 職責與目標
3. 利害關係人鑑別與溝通管道
4. 重大考量面與邊界鑑別
5. 永續議題分布圖
6. 重大議題管理方針
7. 風險管理機制

2.1 勤誠永續經營工作小組架構

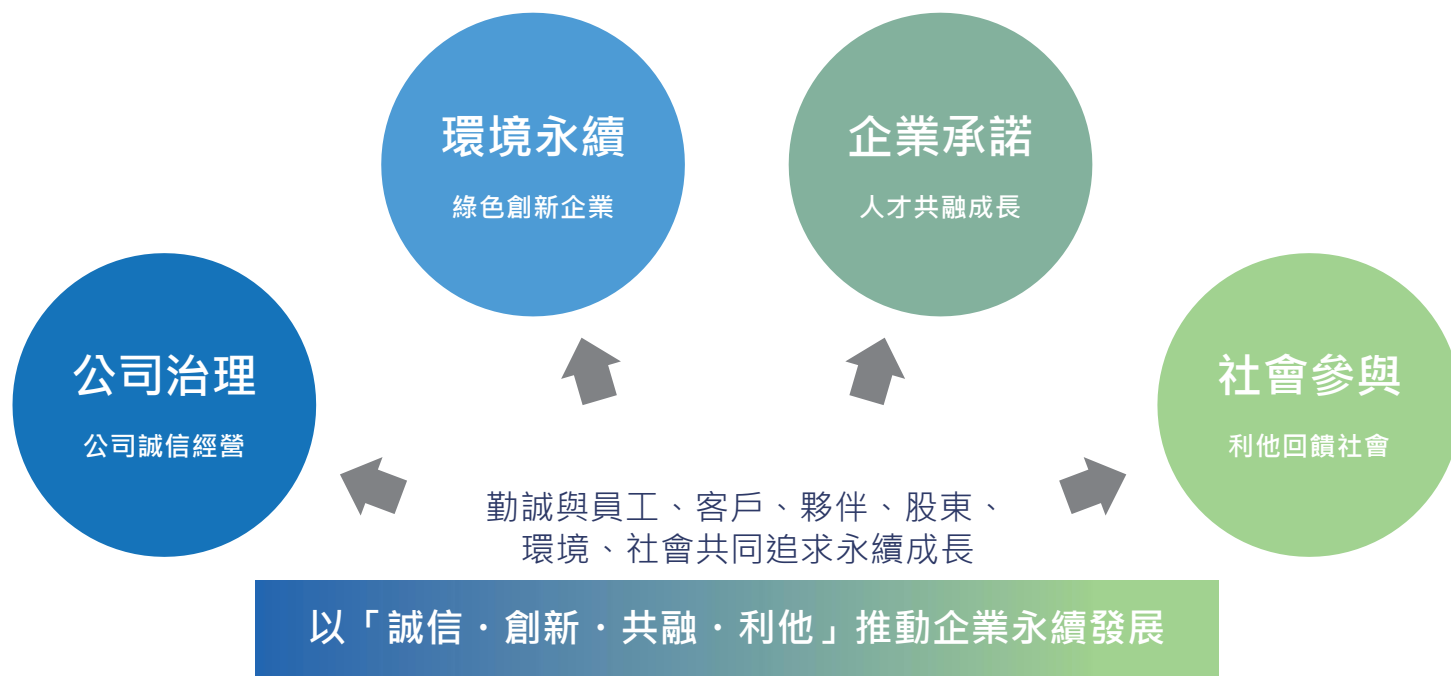
勤誠以「永續經營推動小組」負責推動永續經營及企業社會責任，以企業永續發展為最高指導原則，由董事長及總經理共同帶領同仁推動相關工作，工作小組以功能職責分為四個工作小組，包括：「公司治理」、「環境永續」、「企業承諾」、「社會參與」，並根據整合及協調工作分為「內部推動」及「外部連結」兩個小組，成員由相關業務單位組成，並由相關權責單位主管共同負責工作推動。以有目的、有系統、有組織的方式，長期深耕並邁向永續發展。



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「公司治理」、「環境永續」、「企業承諾」、「社會參與」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。

為了將企業社會責任理念深化於公司內部，永續經營工作小組成員亦進行相關教育訓練，並參與外部企業社會責任研討會，掌握最新發展趨勢，強化永續發展策略。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

勤誠永續經營推動小組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。

勤誠永續經營推動小組依據GRI Standards重大考量面識別初步的重要議題，並參照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
關注議題	• 公司治理與營運 • 企業形象 • 風險控管 • 研發創新與應用發展 • 產品品質與安全 • 廢棄物管理 • 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 • 職業安全與衛生 • 人才吸引與留才 • 勞雇關係與友善職場	• 企業形象 • 原物料管理 • 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 • 誠信與法規遵循 • 資料安全與個資法保護 • 人權 • 公司治理與營運 • 綠色產品設計 • 職業安全與衛生
溝通管道與回應方式	• 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 • 主管與同仁不定期進行溝通會議、定期績效考核會議 • 集團內部電子報，以利資訊流通 • 提供定期內部培訓與鼓勵員工申請外部培訓、在職培訓 • 每年提供員工免費健康檢查及諮詢 • 職工福利委員會 聯絡窗口： hrp@chenbro.com	• 公司設有專門單位服務不同銷售管道與地區之顧客 • 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 • QBR(Quarterly Business Review) • 不定期參與各式技術論壇、國際展覽 • 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 聯絡窗口： info@chenbro.com

	供應商	投資人	社區	媒體	政府機關
關注議題	- 企業形象 - 原物料管理 - 水資源管理 - 供應鏈管理 - 風險控管 - 產品品質與安全 - 誠信與法規遵循 - 資料安全與個資法保護 - 人權 - 綠色產品設計	- 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	- 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	- 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 - 研發創新與應用發展	- 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 - 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	- 供應商及承攬商之年度稽核 - 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 聯絡窗口： scm@chenbro.com	- 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應公布季度財務報告與營運方訊息 - 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	- 設有社會參與專職人員聯絡窗口： 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 - 設立公司治理主管

2.4 重大考量面與邊界鑑別

勤誠永續經營推動小組遵循 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，以辨識勤誠永續議題及重大永續議題。

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。



議題鑑別

依據GRI Standards準則，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，永續發展議題來源以GRI Standards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 個永續議題，並針對其中高度關切及高度衝擊的議題進行重大議題管理方針說明。

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，透過永續經營推動小組討論，從20個永續議題中找出重大性議題，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2021 年 永續報告書中，成為驅動持續進步的力量。

步驟

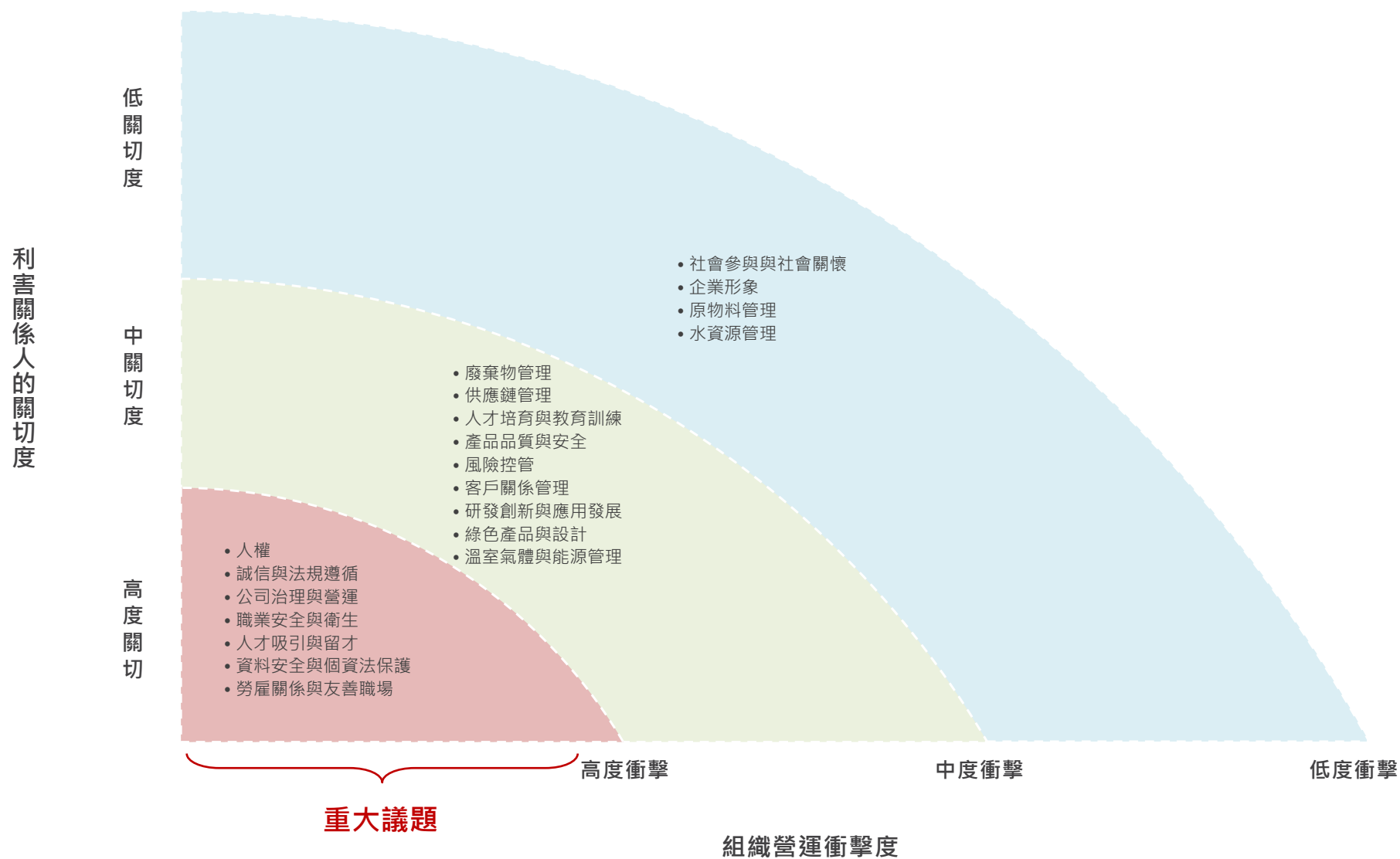
內外部考量因素

- 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 Standards
- 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 永續議題分布圖



永續議題	對應GRI 特定主題	ESG衝擊發生位置								管理方針 (對應章節)
		內部 集團及子公司	外部							
			員工	顧客	供應商	投資人	社區	媒體	政府機關	
人權	401 勞雇關係 412 人權評估	●	●	●	●	●	●		●	企業承諾
誠信與法規遵循	205 反貪腐 206 反競爭行為	●	●	●	●	●	●	●	●	公司治理
公司治理與營運	205 反貪腐 206 反競爭行為	●	●	●		●		●		公司治理
職業安全與衛生	403 職業安全衛生	●	●	●					●	企業承諾
人才吸引與留才	401 勞雇關係 404 訓練與教育	●	●							企業承諾
資料安全與個資法保護	418 客戶隱私	●	●	●	●	●	●			企業承諾
勞雇關係與友善職場	401 勞雇關係	●	●						●	企業承諾
廢棄物管理	306 廢棄物	●	●	●			●			環境永續
供應鏈管理	204 採購實務 301 物料 308 供應商環境評估	●		●	●	●				企業承諾
人才培育與教育訓練	401 勞雇關係 202 市場地位	●	●							企業承諾
產品品質與安全	301 物料	●	●	●	●		●			環境永續
風險控管	201 經濟績效	●	●	●	●	●	●		●	企業承諾
客戶關係管理	418 客戶隱私	●		●						企業承諾
研發創新與應用發展	102 一般揭露	●	●	●		●		●		認識勤誠
綠色產品與設計	301 物料 302 能源	●		●	●					環境永續
溫室氣體與能源管理	305 排放	●					●		●	環境永續
社會參與與社會關懷	203 間接經濟衝擊	●					●	●	●	社會參與
企業形象	102 一般揭露	●	●	●	●	●		●	●	認識勤誠
原物料管理	301 物料	●		●	●					環境永續
水資源管理	303 水與流放水 305 排放	●			●		●		●	環境永續

註：表格目的為說明永續主題與GRI主題的連結，實際揭露之指標請見索引表。

2.6 重大議題管理方針

重大議題	管理方針
人權	依循全球營運據點所在地之法規，訂定「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，並導入RBA 管理機制進行風險管理，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，力求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。
誠信與法規遵循	依循《上市上櫃公司訂定道德行為準則》、《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及其他相關法規，訂定「員工行為準則」、「防範內線交易之管理作業條則」等內部辦法，並且透過定期訓練說明會，向新進同仁及在職同仁進行相關教育訓練，加強建立誠信及當責文化。
公司治理與營運	依循《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」等內部辦法，致力於完善公司治理架構，包含強化董事會結構與職能、保障利害關係人權益、提升公司治理品質等；董事會設置董事九人，其中獨立董事四人，皆具有公司經營、學術、法律、會計等專業經驗，並另設由獨立董事組成的審計委員會及薪酬委員會；內部則設有獨立稽核單位，進行監督內部控制及完成稽核報告，力求以最嚴謹的方式進行公司治理。
職業安全與衛生	依循相關規範，訂定「勞工安全與衛生工作守則」，軟硬體設備方面，提供辦公室安全及保護措施、飲水機水質檢測、室內空氣通風檢測、照明設備調整、人體工學桌椅、消防安全檢查、廠區環安監控等；勞工保障方面，定期召開安全衛生相關會議、明訂職災補償及相關保險，致力於提供優質與安全的工作環境。
人才吸引與留才	以3H原則「希望、健康、快樂」，提供所有同仁優質的工作環境、具競爭力的待遇、有發展的學習環境及安全的工作條件；人才招聘政策方面，以公平、公開之招募管道，亦加入GOLF(Gap of Learning & Field)，提供企業實習培訓機會，積極延攬優秀人才；人才管理方面，提供新人訓練、專業訓練、工作指導及內部輪調等，依照個人工作所需、績效評核結果及職涯規劃，提供豐富的學習資源與發展管道。
資料安全與個資法保護	依循相關資訊安全規範，訂定「資訊安全管理政策」內部辦法，以資安管理、法令依循、科技應用等三個層面，即時調整及應對相關風險，對外提高利害關係人信任、對內落實資安管理理念，並設置資訊安全組織，透過資訊長、稽核、高階管理單位，層層把關資訊安全的執行。
勞雇關係與友善職場	致力於提供平等及反歧視的工作環境，確保所有人員的工作機會均等，不論在僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等各方面，均不會因為地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、思想、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡或任何受相關法律所保護的其他特性的歧視等，而有任何的差別待遇；透過各種層面維持員工身心靈的健康，包含但不限於優質且安全的工作環境、多元的社團、全面的年度健康檢查、職工福利委員會、勤誠之聲匿名意見回饋平台等，並定期與第三方顧問公司合作，透過敬業度調查了解員工心聲。

重大議題管理與執行成果

重大議題	管理作為	目前執行成果	未來強化目標
人權	- 反歧視與騷擾 - 不雇用童工與不強迫勞動 - 確保員工權益受到保障 - 創造兩性友善工作環境	- 透過內部稽核進行台灣總部人權檢核 - 定期會議報告員工與營運相關的人權議題 - 建立多元有效的溝通機制確保員工權益	透過供應商評鑑表，每個季度定期進行供應商評核，並針對評鑑不佳的供應商要求改善
誠信與法規遵循	- 落實內化組織各層面的風險管理 - 反貪腐行為規範 - 透過教育訓練降低員工貪腐風險	- 台灣員工簽署「勤誠集團行為承諾聲明書」 - 定期向董事會報告其誠信經營政策與反貪腐、防範不誠信行為之監督執行情形	- 將聲明書調整為中國及海外版本，安排受訓並要求員工簽署 - 每季度進行稽核以確保所有的供應商符合商業夥伴誠信經營
公司治理與營運	- 致力完善公司治理架構 - 強化董事會結構與職能 - 保障利害關係人權益	110年度董事會開會 5 次，出席率100% - 依「董事會績效評估辦法」，每年定期以自評方式完成績效評估。	- 接軌「公司治理3.0 - 永續發展藍圖」，提升公司治理成效 - 提升證交所公司治理評鑑評比成績
職業安全與衛生	- 建立職業安全衛生管理系統 - 廠區環安監控 - 防範職業傷害及職業病	- 每年自主監控職安作業，強化作業安全 - 定期進行環安宣導，舉行教育訓練 - 中國昆山廠已取得 ISO 45001：2018認證	將ISO 45001：2018認證逐步涵蓋其它區域廠房
人才吸引與留才	- 員工薪酬福利政策 - 員工發展與教育訓練	- 為台灣員工申辦勞健保，進行團體保險投保 - 依照員工績效表現，按比例進行員工持股信託 - 多樣性的教育訓練課程 - 以職務輪調、外派與晉升落實人才發展制度	- 創造多元錄取管道，強化產學合作 - 提供跨領域、跨國界與多樣化、工作輪調的機會，和全方位的學習課程養成優秀人才
資料安全與個資法保護	- 資訊安全風險管理 - 採取資訊安全強化措施	- 進行資安教育宣導 - 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	強化集團資訊備份策略與作法，降低因系統問題或外部攻擊所造成公司營運的影響
勞雇關係與友善職場	- 員工關懷與溝通管道 - 員工健康管理 - 優質與安全的工作環境	- 職工福利委員會辦理集團員工之各項福利活動 - 與美世台灣合作，進行員工敬業度調查 - 設立「勤誠之聲」員工意見回饋平台	營造友善生養的職場環境，減輕育兒父母育嬰留職停薪

2.7 風險管理機制

風險管理的目的為保護及增進公司價值，能夠有架構且系統性評估可能面臨之既有及潛在風險，及時做出符合公司營運目標及策略之因應決策，進而促成持續性改善。鑒於全球產業、國際情勢以及數位化浪潮等之快速變化，以及疫情所導致之營運影響，勤誠依循重大性原則，針對營運相關之環境、社會及公司治理議題進行風險評估，並訂定相關風險管理策略及單位，包含風險控制直接單位(業務主辦單位/第一機制)、風險審計及控制單位(第二機制)、董事會及稽核室(第三機制)，從直接單位到管控單位做好全面風險管理。

重要風險評估事項	風險控制直接單位 (業務主辦單位)	風險審議及控制	董事會及稽核室
	(第一機制)	(第二機制)	(第三機制)
- 利率、匯率及財務風險 - 高風險高槓桿投資、資金貸與他人、衍生性商品交易、金融理財投資 - 投資、轉投資及併購效益	財務部	理財投資審核單位 (成員：全球財會處、總經理、董事長)	董事會：風險評估控管之決策與最終控制 稽核室：風險之檢查、評估、督導、改善、追蹤、報告
研發計劃	系統驗證部、軟體研發部、機構設計、系統架構部、模擬技術部	研發審核單位 (成員：全球研發處、總經理、董事長)	
- 政策及法律變動 - 訴訟及非訴訟事項 - 合約擬訂與審查 - 專利、商標、其他智慧財產權審查	法務/智財	法務審核單位 (成員：總管理處、總經理、董事長)	
- 科技及產業變動分析 - 產品及企業形象改變	- 前瞻研發中心 - 產品開發管理部 - 標準品專案部 - 企業行銷部	行銷審核單位 (成員：執行副總、總經理、董事長)	
- 產銷協調 - 擴充廠房或生產 - 集中進貨或銷貨	前盛廠、勤昆廠、外包模具、生管課、採購課、儲運課、業務部、美國子公司、歐洲子公司、大中國區、勤昆業務	產銷審核單位 (成員：全球供應鍊管理處、中國/台灣區製造中心、全球業務處、總經理、董事長)	
- 董監及大股東股權變動 - 經營權變動	會計部、董事會	經營審核單位 (成員：全球財會處、董事長、董事會)	
資訊安全風險	全球資訊處	資訊安全審核單位 (成員：全球資訊處、總經理)	

重大風險管控機制

為強化公司治理、降低營運可能面臨之風險，確保本公司之穩健經營與永續發展，針對各項風險管理議題，勤誠皆持續關注和精進，以下說明2021年對公司影響較重大的風險類別、風險因子及管控機制：

風險類別	風險因子	管控機制
原物料採購風險	原物料短缺	勤誠要求供應商需簽署採購合約，以確保其交期、品質與保固規範。針對天災人禍造成的交貨延遲，要求供應商應做立即通知的義務。勤誠並積極建立安全庫存，預防缺料或品質問題導致之風險。
	原物料上漲	勤誠指派專屬採購同仁分析市場訊息，透過周會、月會定期檢視市場動態，並採取集中採購策略，進一步控管原物料上漲的價格變動，進而取得高品質物料與穩定交期。
財務風險	匯率匯損風險	勤誠營運活動及國外營運機構淨投資主要以外幣進行交易，為避免因匯率變動造成外幣資產價值減少及未來現金流量之波動，勤誠以外匯自然避險來管理風險。
	流動性風險	勤誠透過管理及維持足夠部位之現金及約當現金，以支應營運並減輕現金流量波動之影響，因應短中長期籌資與流動性之管理需求。
資安風險	網路安全威脅	勤誠採取資訊安全強化措施，包括終端設備加強病毒的防範，確保資訊系統能在安全、穩定的環境下持續提供服務，加強網路控管及偵測防禦，進行資料應用存取權限管理，以降低資安風險。
氣候變遷風險	碳排外部費用化	勤誠推動數據盤查，瞭解溫室氣體排放與能源使用現況，響應政府推動再生能源使用政策，並依據盤查結果規劃節能減碳，提供綠色及低碳產品與服務，以因應未來碳排費用化風險。
COVID-19疫情風險	封城及停工影響	勤誠配合各國政府防疫措施，分別採取居家辦公、辦公室及廠區防疫管理，確保員工工作安全避免造成大規模染疫，降低對公司營運造成的衝擊。
	員工染疫風險	勤誠為了保護員工們的健康，視COVID-19疫情狀況階段性分別實施分層、分流及全面居家辦公，此外還採取一連串辦公室及員工防疫因應措施，以確保員工健康並維持公司營運。

氣候風險鑑別與因應作為

全球氣候變遷之衝擊已逐漸顯示為不可忽視的重要議題，聯合國於2015年通過《巴黎氣候協議》，歐盟執委會於2021年7月公布2030年降低55%溫室氣體排放的一系列立法提案，其中最被世界各國所關注者為碳邊境調整機制 (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM) 草案。除歐盟外，美國、日本等國也表示未來可能會針對進口產品徵收碳費，國際間採取貿易政策，以因應碳洩漏風險的手段儼然已勢在必行。台灣環保署為跟進國際減碳趨勢，正在加速實施碳定價，修正溫室氣體減量及管理法，增加徵收碳費機制，協助產業瞭解其產品碳含量，做好與國際碳邊境調整機制接軌的準備。全球氣候變遷是極為重要的關注議題，勤誠逐一審視在氣候法規、氣候災害、與其他氣候相關議題等領域，對經營管理上潛藏之風險，期盼透過有效的風險管理流程，致力降低與消除潛在風險。

	衝擊評估	氣候機會	因應作為
政策與法規	溫室氣體盤查及減量規範	進行溫室氣體盤查，改善能源效率，進一步降低營運成本	推動溫室氣體盤查，了解目前能耗及溫室氣體排放量，根據盤查結果規劃節能減碳作為，並評估未來減量目標。
	總量管制與碳費碳稅制度	進行產品碳足跡檢視，規劃碳中和或參與碳交易	提升能源使用效率，評估各國碳關稅及碳費政策，針對未來碳排成本外部費用化評估因應作法。
技術	綠色產品與低碳產品	推動綠色及低碳產品與服務	優化綠色製程，竭力減少製程浪費，以精實管理降低環境衝擊、生產環境友善的產品。
市場	缺電、電價上漲造成的生產及營運衝擊	推動節能減碳及再生能源	評估推動綠電或再生能源，包括投資太陽能發電設備或購買綠電，降低溫室氣體排放及營運衝擊。
商譽	高碳排影響客戶、投資人、利害關係人對公司的信任	推動低碳轉型爭取市場認同	隨時關注客戶要求及法規資訊更新，在第一時間調整因應策略，提升公司形象並提升市場競爭力。
立即性風險	氣候變遷所導致天然災害造成公司營運災損	強化組織軟硬體建設的營運韌性，提升災害防禦能力	強化組織危機管理程序，加強企業韌性，降低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失。
長期性風險	氣候變遷造成原物料供給不穩或成本上升	即時關注市場變化，控管原物料供應商的貨源及價格波動	加強供應商管理並落實供應商稽核，於每個季度定期進行供應商評核，建立永續採購。



03 公司治理

1. 治理架構與職責
2. 董事會職能

3.1 治理架構與職責

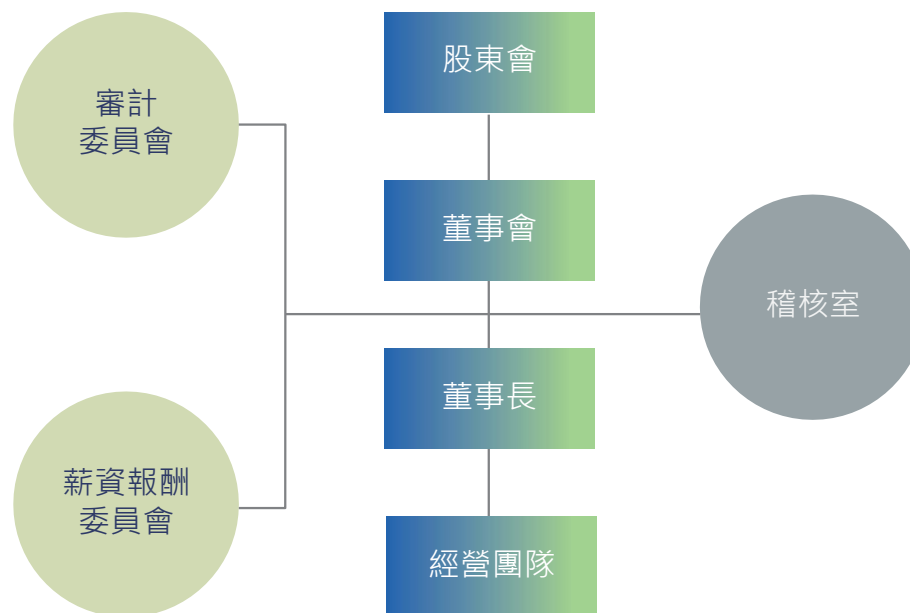
公司治理守則

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。

勤誠為股票上市公司，完整公司治理報告揭露於公司年報 (第三章：公司治理報告)。

公司治理架構

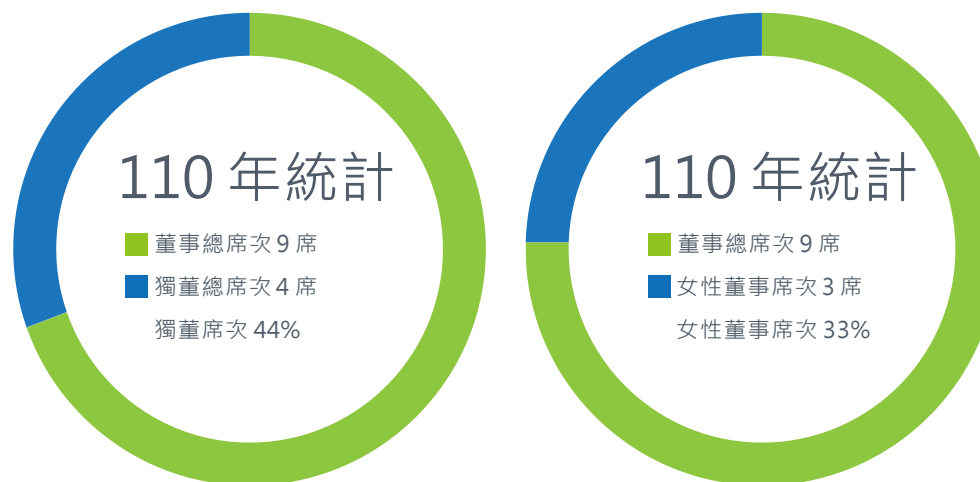
依公司章程，董事會目前設董事九人，其中獨立董事四人，任期三年，連選得連任。董事長由董事互選一人。董事長對外代表公司，並綜理本公司一切重要事務，公司並就全體董事執行業務範圍購買責任保險。第十四屆董事任期自 2020 年 06 月 23 日起至 2023 年 06 月 22 日止。本公司董事會依證券交易法第十四條之六設置薪資報酬委員會及依證券交易法第十四條之四設置審計委員會。其中審計委員會及薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，而所有董事（含獨立董事）均為股東投票產生。勤誠公司治理組織架構，請參閱右圖。



3.2 董事會職能

董事會組成

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 33%。



董事會運作情形

董事選任資訊

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。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。此外，董事會每年針對各項標準進行自評，2021年三大項自評結果皆高於4.5分。

本公司誠信經營運作情形由稽核部、法務部、人力資源部、會計部、董事長室負責推動或執行相關之運作，並由總經理室負責彙整執行情形，並定期向董事會報告其誠信經營政策與反貪腐、防範不誠信行為之監督執行情形。

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。 | (五) 產業知識。 |
| (二) 會計及財務分析能力。 | (六) 國際市場觀。 |
| (三) 經營管理能力。 | (七) 資訊科技能力。 |
| (四) 風險管理能力。 | (八) 法律知識。 |



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。2021 年共計召開 3 次薪酬委員會，平均出席率 100%。

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。2021 年共計召開 5 次審計委員會，平均出席率 100%。

董事自評

勤誠董事會每年執行一次自評，2021 年評估期間為 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日，評估範圍包含董事及功能性委員會，目前三大自評結果皆高於 4.5 分(滿分 5 分)。

評估範圍	評估方式	評估內容	評分結果
董事	董事成員自評	衡量項目至少應含括下列五大面向： (1) 對公司營運之參與程度。 (2) 提升董事會決策品質。 (3) 董事會組成與結構。 (4) 董事的選任及持續進修。 (5) 內部控制。	整體平均得分為 4.81 分(滿分為 5 分)，評定成績為優良，顯示本公司董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，整體運作情況完善，符合公司治理精神，且有效強化董事會職能與維護股東權益。
個別董事	董事成員自評	衡量項目應至少含括下列六大面向： (1) 公司目標與任務之掌握。 (2) 董事職責認知。 (3) 對公司營運之參與程度。 (4) 內部關係經營與溝通。 (5) 董事之專業及持續進修。 (6) 內部控制。	整體平均得分為 4.85 分(滿分為 5 分)，評定成績為優良，考核結果顯示本公司董事對各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。
功能性委員會	董事成員自評	衡量項目應至少含括下列五大面向： (1) 對公司營運之參與程度。 (2) 功能性委員會職責認知。 (3) 提升功能性委員會決策品質。 (4) 功能性委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。	委員會平均分數各為 4.97 分(滿分為 5 分)，評定成績為優良，考核結果顯示各功能性委員均克盡職責，整體運作情況完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。



04 企業承諾

1. 誠信道德與當責行為準則
2. 內部控制與內部稽核
3. 人權管理與政策
4. 客戶關係管理
5. 供應商永續管理
6. 資訊安全風險管理
7. 人力資源結構
8. 人才吸引與留任
9. 產學合作
10. 員工發展與教育訓練
11. 員工關懷與溝通管道
12. 員工健康管理
13. 優質與安全的工作環境

4.1 誠信道德與當責行為準則

勤誠自成立以來，堅守並致力於建立誠信及當責企業文化及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。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」訂定勤誠員工行為準則。本公司誠信經營運作情形由稽核部、法務部、人力資源部、會計部、董事長室負責推動或執行相關之運作，並由總經理室負責彙整執行情形。

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。根據商業及職業道德規範第8條「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，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。2021年，雖因疫情影響，勤誠仍採線上線下同步方式完成總部員工的訓練會議。

反貪腐行為規範

勤誠為預防貪瀆事件發生，因循台灣當地法規，制定「勤誠集團行為承諾聲明書」，在商業誠信領域中，規範誠信經營之商業活動，餽贈/收受禮物與接待，政治獻金、政治參與與慈善捐贈，避免利益衝突，競業限制，公平競爭，禁止內線交易等面向，擬定、實施行為與道德守則。勤誠透過教育訓練降低員工貪腐風險，要求台灣總部、勤鋒廠、嘉義廠及中國兩廠的員工遵循反貪腐行為，所有新進員工皆於報到當天完成受訓並簽署聲明書，公司並於每年3月啟動e-learning複訓，由同仁重新簽署聲明書；此外，也請董事會成員簽署誠信原則聲明書，並持續參與相關訓練，包含金融監督管理委員會講座、中華公司治理協會課程等。內部稽核團隊於2021年並未發現相關貪腐行為。

勤誠與供應商建立交易往來前，對於每個供應商進行企業信用核評，確保商業夥伴誠信經營，並確認其遵循反貪腐政策，並且供應商導入需要經雙方簽核採購合約與簽訂相關之契約，且每季度進行稽核以確保所有的供應商皆確實符合勤誠相關規範。

4.2 內部控制與內部稽核

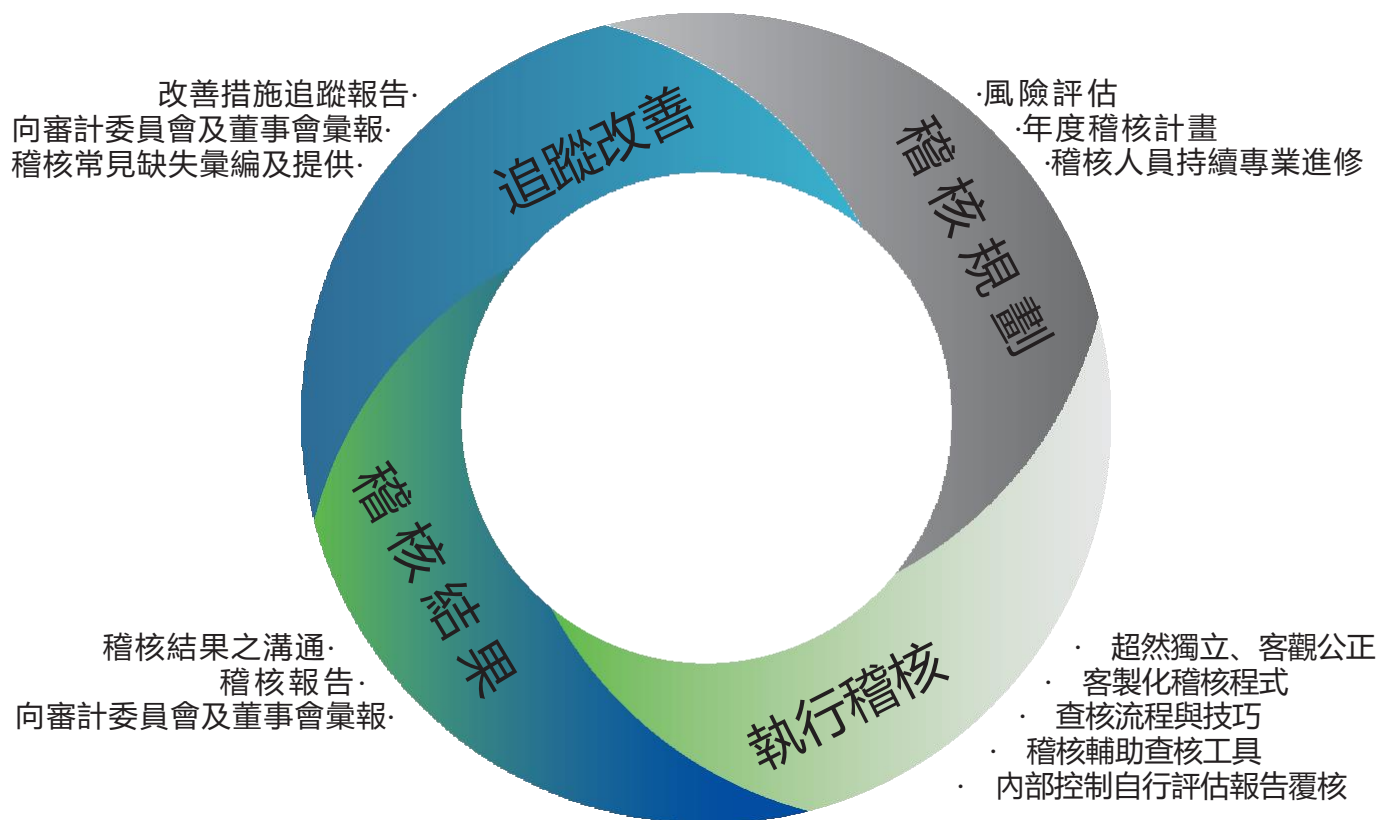
除董事會下轄之審計委員會監督公司存在或潛在之風險管控外，勤誠同時亦設有獨立的內部稽核單位，督導內部控制及完成年度稽核計畫，並於董事會上向各董事會成員提出報告，並追蹤後續改善情況。

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畫，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，稽核室致力於持续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

勤誠一向注重人權，從事所有經營活動均恪守全球營運據點所在地法規，並支持全球的人權保護與基本原則，為了確保對於法規遵循的落實，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，從承諾的角度提供員工人權保障，深入到每一個營運所在地。

為保護與促進人權，現階段勤誠已表明人權政策保障的標準，並期待未來供應商及合作夥伴可符合此標準。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，彙整後提報至總經理室，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，並符合就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾等各項法規要求，並且建立多元有效的溝通機制、保障員工投書權益、健全薪資福利等，確保員工權益受到保障並善盡社會責任。勤誠集團重視人權訓練並提供一系列的教育訓練課程，如：新進同仁於報告第一天將有一小時的人權教育教練並簽署聲明書、工人/管理者責任與風險評估培訓、RBA準則培訓、舉報投訴及信息保護政策培訓、勞工道德與公司政策培訓等，以及定期的e-learning複訓，建立多元有效的溝通機制，促使同仁了解人權治理的重要；而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。

2021年人權教育訓練成果

	受訓人數	受訓人數百分比	總受訓時長 (小時)	平均受訓時數 (小時)
人權教育訓練	1,959	83.26%	7,837.5	3.33

在供應商層面，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。勤誠集團至2018年起，加入RBA-Online平台。每年主動檢視內部制度是否符合最新RBA準則，並透過RBA-Online平台的自主評鑑(SAQ)制度評估廠區風險，避免潛在風險發生；而勤誠集團也透過RBA-Online平台，針對外部稽核報告提供給客戶參考。

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，也讓客戶對「勤誠擁有自身機密資料」更安心。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。

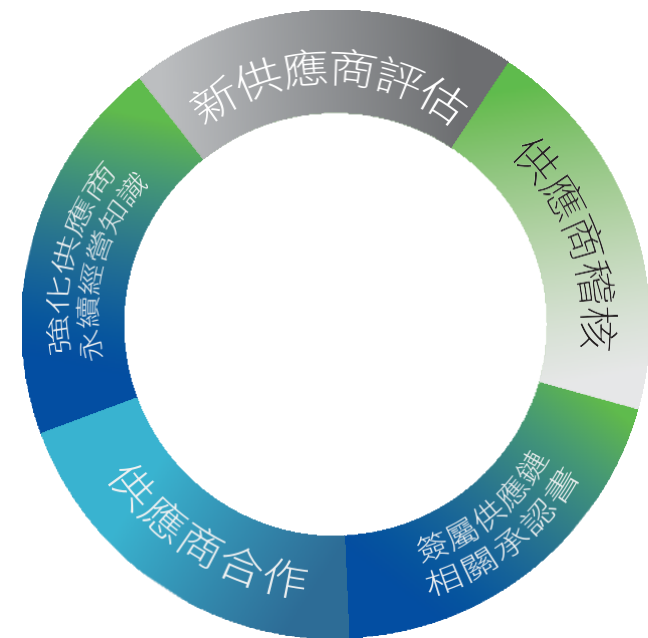
執行管理策略

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，建構符合的物料採購流程
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
4. 供應商簽署企業社會責任同意書，積極落實 ESG 議題

供應商管理

勤誠從新供應商承認階段，即要求供應商需簽署採購合約，以確保其交期、品質與保固規範。其中更針對天災人禍造成的交貨延遲，要求供應商應做立即通知的義務。對於共通性高的電子料件，則建立替代零件 (second source 管理機制)；主要材料更建立安全庫存，預防缺料或品質問題導致之風險。勤誠以料階區分，指派專屬採購同仁分析市場訊息，透過周會、月會定期檢視市場動態，並採取集中採購策略，建立關鍵供應商清單 (PVL, preferred vendor list)，透過收斂、集中提高合作效率，進而取得高品質物料與穩定交期。

勤誠並且制定供應商行為規範，要求供應商共同遵循，並要求供應商需簽署同意書，除要求完全遵守經營所在國家/地區的法律和法規外，並且在勞動權益、健康與安全、環境、企業倫理、管理體系等各方面之商業行為提出規範，以建立永續採購，本公司未來將逐漸提高符合企業社會責任相關要求之供應商比例。



供應商行為準則及社會責任承諾書

勤誠要求供應商簽署「供應商行為準則及社會責任承諾書」，鄭重承諾遵守法律規範，提升勞工管理水準、減少環境污染、降低環境中的危害與潛在危害因素、減少工作場地健康安全事故、避免職業危害事件、遵循商業道德及防止恐怖主義事件發生。勤誠將企業社會責任條款載明於承攬合約中，透過簽署「供應商行為準則同意書」執行供應商概況審查。勤誠將持續溝通及輔導供應商完成簽署，以期達成100%簽署之目標。

供應商評鑑

勤誠透過供應商評鑑表，於每個季度定期進行供應商評核，並針對評鑑不佳的供應商要求改善並進行輔導。新供應商以「廠商評估表」進行評鑑，評鑑表調查內容包括就採購進行廠商基本概況、系統管理評估；就品質管理進行品質系統、品質管制、生產管制、綠色產品管控、工程管理、訂單管制評估；就技術能力進行組織健全、設計製造能力、產品開發能力、工程能力、設計管制制度、技術資料管理、生產流程安排、特殊專長評估等，進行綜合評鑑以建立永續採購。

針對綠色產品管控的部分，採用環境準則評鑑新供應商環境評鑑項目包含，GP (Green Partner)管理體系、環境有害物質管理、綠色材料管理等共20項評估指標，以呈現供應商綠色產品管理體系的評鑑結果。

2021年供應商評鑑結果

2021年季度	受評供應商家數	評鑑等級數量				評鑑等級比例			
		A	B	C	D	A	B	C	D
第一季	43	23	20	0	0	53%	47%	0%	0%
第二季	40	8	31	1	0	20%	78%	2%	0%
第三季	42	18	24	0	0	43%	57%	0%	0%
第四季	46	28	18	0	0	61%	39%	0%	0%

供應商風險控管



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。



■ 國內 ■ 國外

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)。

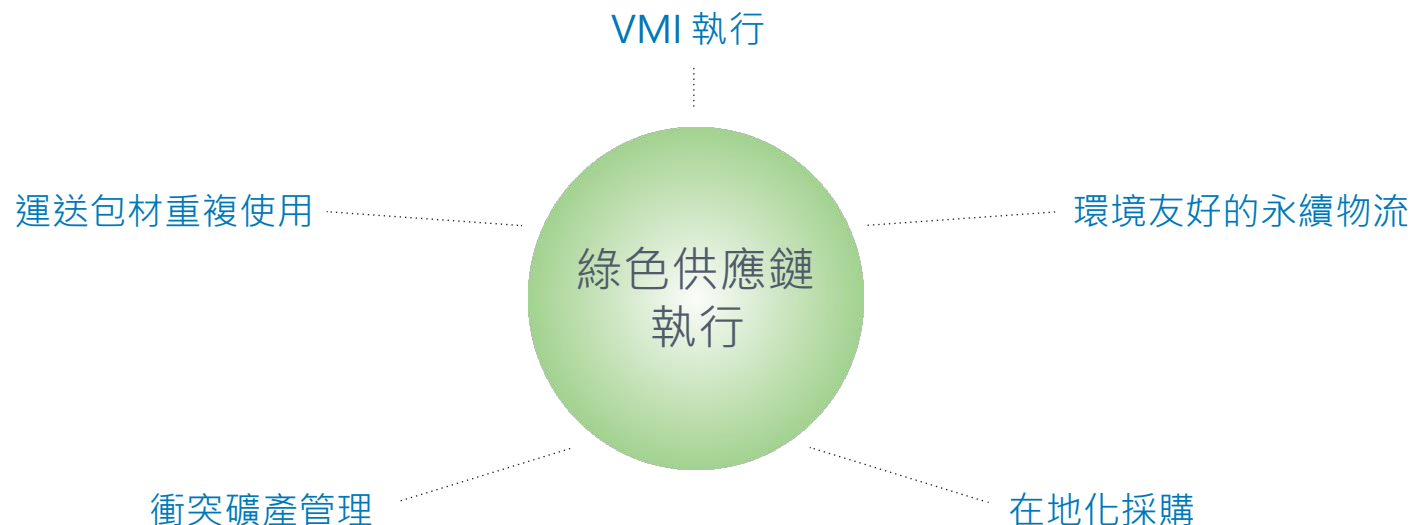
永續包材

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。

勤誠落實執行相同準則規範於使用之供應商，將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



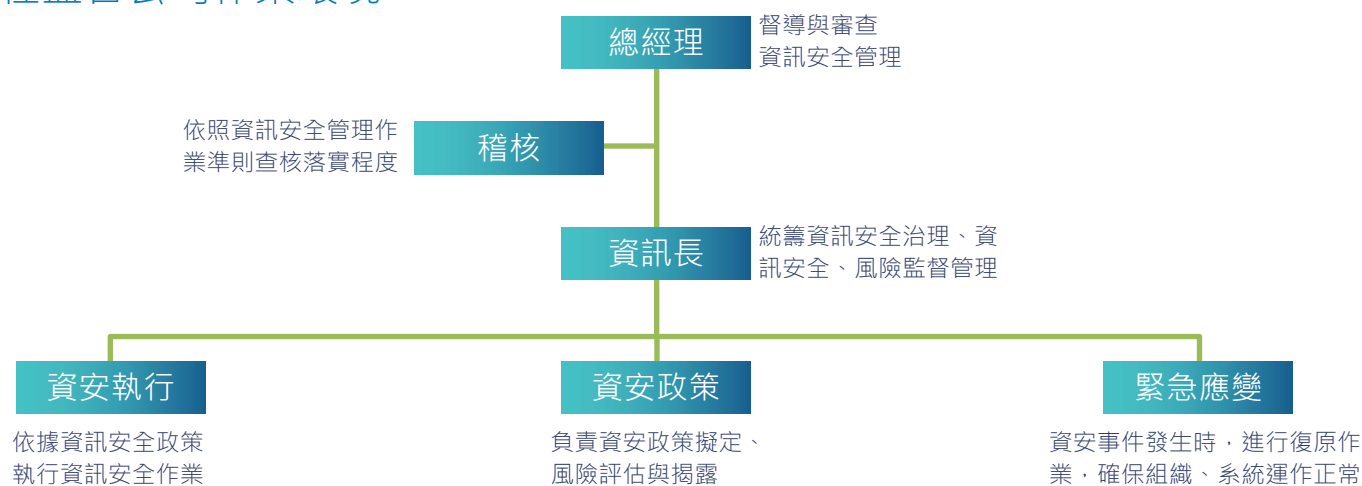
資訊安全強化

1. 資訊設備使用管理：建立資訊設備生命週期管理且落實執行，定期對資訊設備進行盤點以明確保管與使用責任。終端設備加強病毒的防範與資產管理管控，以確保其可用性。
2. 物理及實體環境：對實體環境進出與設備可用度管理依相對應管理政策進行，以確保資訊系統能在安全、穩定的環境下持續提供服務。
3. 網路管控與偵測防禦：從網路基礎設施、網通設備管理、傳輸等層面落實管控，以防杜來自網路層面的外部攻擊以降低資料外洩風險。集團對外網路皆有防火牆進行防禦，內部網路傳輸也加強網路管控與偵測防禦以降低駭客攻擊的風險。
4. 資料應用存取權限：從系統開發、系統存取權限、系統備份與維護等方面進行管理，確保系統從評估到上線階段皆能在有效的管控機制下執行，並留下相關紀錄以供後續進行系統優化及維護；同時對委外廠商服務進行管理，在如期如質的要求下達到資料安全。

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

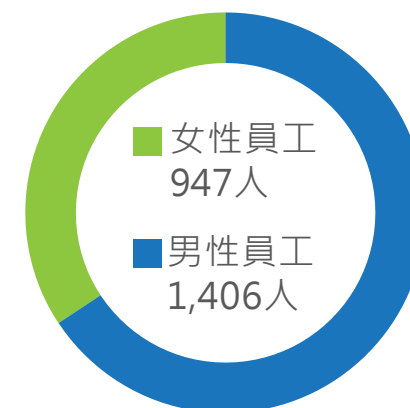


4.7 人力資源結構

多元職場

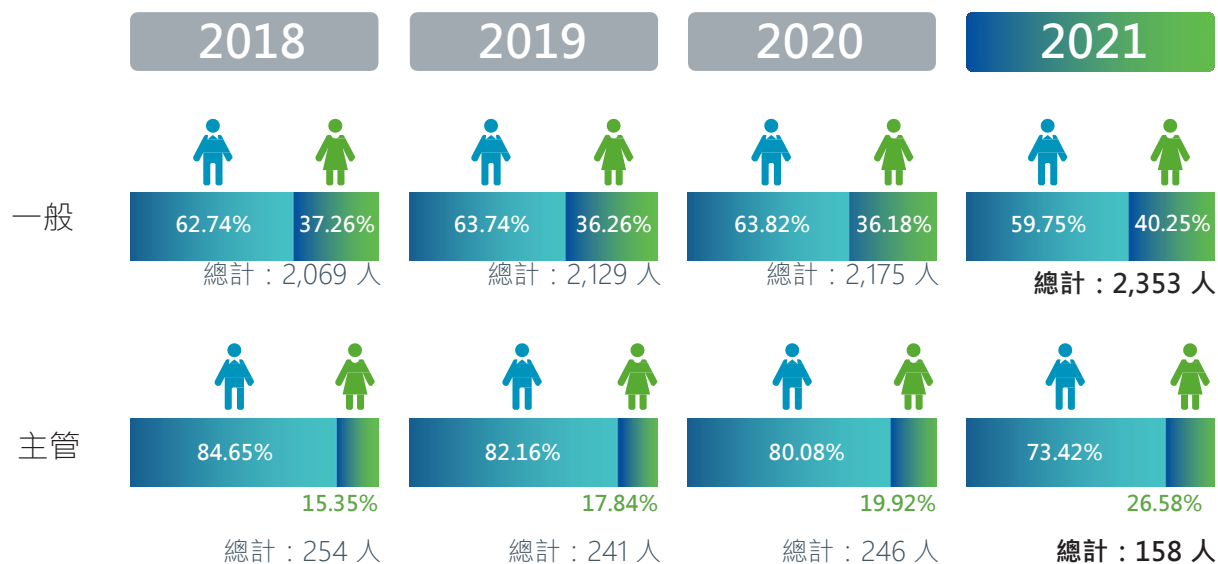
勤誠提供優質的工作環境、具競爭力的待遇、有發展的學習環境及安全的工作條件，對於職場新鮮人的培育與訓練不遺餘力，勤誠2021年全公司人數共2,378人，包含正職員工1,557人，約聘員工821人（約聘員工包括簽訂定期契約員工796人及短期派遣人員25人）。以上人力統計數據包含勤誠全集團（新莊總部、中國區域業務辦公室、勤誠生產製造基地 - 嘉義、東莞與昆山、勤鋒精密、美國子/分公司、德國子公司）

若以正式員工2,353人計算(正式員工數據不包含短期派遣人員25人)，男性約佔59.75%，女性約佔40.25%；聘用30歲以下員工佔總人數29.11%、30~50歲員工佔總人數66.55%、50歲以上員工佔總人數4.33%。



正式員工總數
2,353人

2018-2021 各職級男女性比例



員工結構

截至2021年底，勤誠全公司人數為2,378人，包含了1,557名正職員工及821名約聘員工，正職定義為簽訂不定期契約之員工，約聘為簽訂定期契約之員工。基於產業的特性及社會文化背景，中國為我們主要的生產基地，因應生產線的需求，在中國聘請較多約聘員工。正職員工中，男性員工所占比例約63%，女性員工所佔比例約37%。約聘員工中，男性員工所占比例約52%，女性員工所佔比例約48%。

依性別及勞雇合約分類的員工總數

分類	男性人數及比例		女性人數及比例		合計
正職員工	988	63%	569	37%	1,557
約聘員工	431	52%	390	48%	821
合計	1,419	60%	959	40%	2,378

依區域及勞雇合約分類的員工總數

分類	台灣	中國	美國	德國	合計
正職員工	277	1,239	34	7	1,557
約聘員工	20	799	2	0	821
合計	297	2,038	36	7	2,378

平等機會

勤誠深信若缺少「平等」的保障，多元人才將無法在工作崗位發揮所長，因此，女性同仁在各方面都擁有和男性一樣平等的機會與權利，自2018年起，女性同仁擔任主管職務職級的比例逐年成長。

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。

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，勤誠確保所有人員之工作機會均等，杜絕任何形式之歧視行為，不論在僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等各方面，均不會因為地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、思想、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡或任何受相關法律所保護的其他特性的歧視等，而有任何的差別待遇，並且訂定明確規範確保符合相關規定。

不雇用童工與不強迫勞動

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，也禁止強迫或強制勞動。勤誠除自身遵循RBA行為準則來評估營運中之勞工、環境與道德管理，同時亦不允許供應商強迫性勞動或雇用童工，如情節重大將終止往來，2021年未有供應商因強迫性勞動或聘用童工而導致中止合作關係。

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。我們的價值觀建立於互信、互重，與互相分享，勤誠在各主要營運地點皆採取具競爭力的薪資福利政策，我們與外部薪酬調查顧問公司－韜睿惠悅企管顧問公司 Towers Watson 配合，透過薪資調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對同仁薪資做出適當的調整，並以具競爭力的起薪吸引人才加入公司，除了具吸引力的薪資之外，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。

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。



勤誠薪酬福利政策

A. 薪酬制度：

勤誠提供具競爭力的薪酬制度，並透過定期的市場調查，以維持整體薪酬水準於同業水準之上。

- 具競爭性的固定月薪
- 年終獎金
- 績效分紅獎金
- 員工持股信託制度

B. 福利措施

- 彈性出勤：30 分鐘自主彈性時間
- 多項禮金：各節禮金、結婚禮金、生育禮金、生日禮金、喪殯慰問金
- 歡樂聚餐：每季部門聚餐補助金
- 年度尾牙：尾牙餐宴、表演活動、尾牙摸彩活動
- 免費體檢：每年價值 5000 元員工套餐健康檢查、中高階主管尊榮級套餐健康檢查
- 福委會：PayEasy 點數、年度旅遊、家庭日、員工福利套餐選擇、藝文欣賞、購書
- 社團活動：氣機導引社、羽球社、瑜珈社等

- 公益休假：員工公益活動有薪假
- 休假制度：優於勞基法，到職可享有新人假
- 按摩福利：盲人按摩、芳療紓壓
- 特約托育機構配合

C. 保險規劃

- 健全的勞保、健保制度、退休金制度
- 提供完善的員工綜合團體保險，包含壽險、意外險、住院險、醫療險、癌症險、職業災害險。眷屬優惠加保員工綜合團體保險服務

D. 工作環境

- 提供員工汽 / 機車停車位 (機車全額補助)
- 提供頂級進口咖啡豆、咖啡機、檸檬水及下午茶點
- 擁有藝文廊道，定期舉辦文化藝術展覽
- 開放式彈性辦公區域，紓解身心
- 可升降辦公桌椅，關懷員工身心健康

2021年正式聘僱員工福利執行成果

員工保險：勤誠因循台灣勞動基準法之規定，為台灣員工申辦勞健保，並為全體台灣員工進行團體保險投保，項目包括：定期壽險、傷害保險、重大疾病保險、傷害醫療保險、住院醫療保險、癌症醫療保險、職業災害保險，保障同仁工作、家庭及生活安全。

育嬰假：勤誠配合台灣性別工作平等法法規，台灣同仁於每一子女滿三歲前，得以申請育嬰留職停薪，最多可以請兩次30天以上、6個月以下的育嬰留職停薪。勤誠協助同仁申請育嬰留職停薪及津貼(含補助)八成薪，鼓勵父母能夠共同陪伴子女成長，並給予經濟支持，取得工作與家庭生活之平衡。本公司台灣員工2021年具有申請育嬰假資格人數共26人，實際申請人數共2人，此兩位同仁皆無復職。

	2021 年符合申請育嬰假資格的人數	2021 年實際申請人數	2021 年復職人數	2020 年復職後留任滿 1年的人數 (2019、2020年無人申請育嬰假)	復職率	留任率 (2020年無人申請育嬰假)
男	20	2	0	0	0	-
女	6	0	0	0	-	-
總計	26	2	0	0	0	-

退休制度：勤誠依據勞動基準法之規定，訂有退休辦法，正式聘僱人員可依勞基法工作至65歲退休，或提早自願離退。退休金提撥制度分為兩類，依法遵守按月提撥之規定並足額提撥。舊制退休金按員工每月薪資總額5%提撥，以本公司名義存入台灣銀行(原中央信託局)之專戶。勞工退休準備金累積金額新台幣12,030 仟元，新制退休金依員工投保等級提撥6%至勞工保險局個人專戶，2021年共提撥新台幣11,312 仟元。

員工持股信託：勤誠以結合儲蓄及投資理財概念之員工持股信託制度，依照員工個人績效之表現，按比例進行員工持股信託，鼓勵員工與公司共同努力，共創良好績效，共享經營成果。2021年有近九成台灣員工參與持股信託。

4.9 產學合作

GOLF 學用接軌聯盟

勤誠是 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，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，以我們的核心技術 - 機構設計為核心，提供 6 門線上課程，協助在學學生提前與產業接軌，完訓後可申請勤誠實習職缺，或於畢業後應徵正職職務，提早觸及優秀新鮮人人才，以擴大勤誠招募人才庫。結合嘉義的建廠計劃，我們在 GOLF 平台刊登實習職缺，完成實習先修培訓的學生，即可投遞履歷，爭取將所學運用在工作中的絕佳機會。

國立政治大學 - 作業價值管理 (AVM) 系統

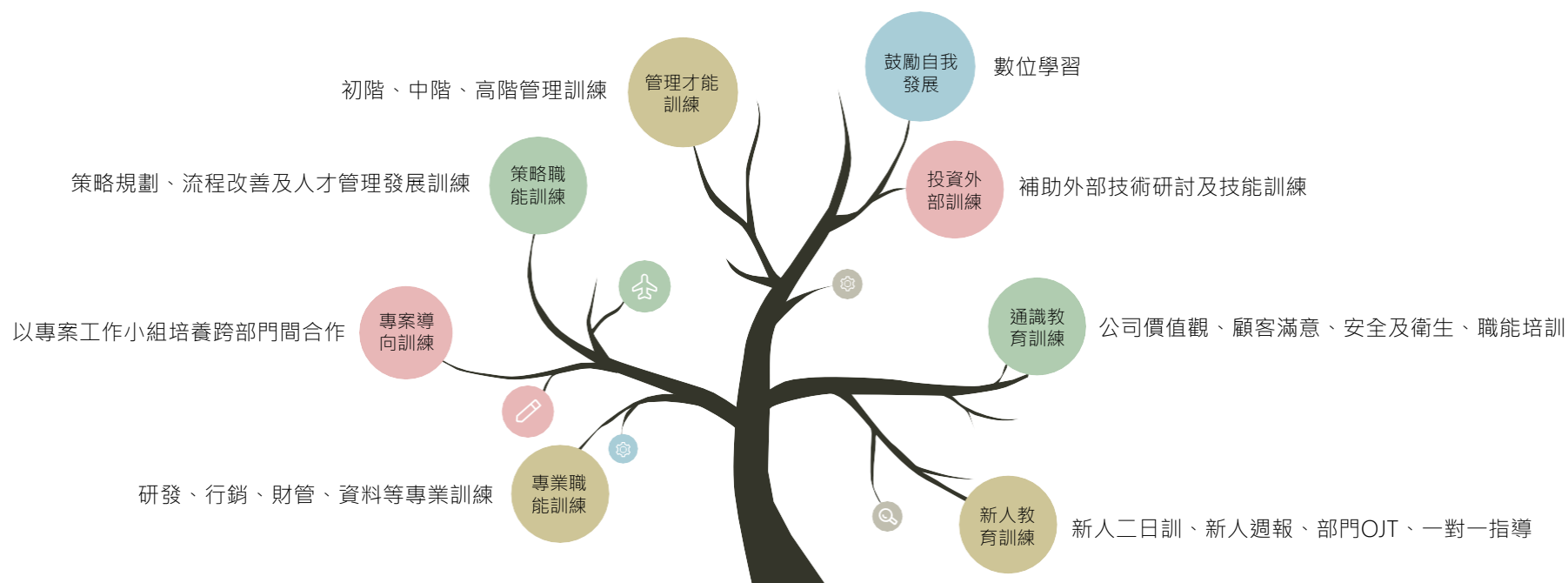
勤誠與國立政治大學整合性策略價值管理 (iSVMS) 研究中心合作，於 2019 年導入 AVM 系統，藉此架構建立各部門核心作業流程、價值鏈作業成本、產品專案與客戶成本等，引導員工將資源投入在創造價值的工作事務上，提升經營管理效率。並連續三年贊助「大專院校 AVM 勤誠盃創意競賽」，鼓勵學生將理論與實務相結合，發掘 AVM 實務操作人才。

東海大學 - 智機產業化推動計畫

透過東海大學東海人工智慧中心的協助，協助勤誠集團相關企業 - 勤鋒精密透過 IoT 技術取得機台即時生產數據，並整合其它如 ERP 等系統，產出經營管理上所需之即時數據，做為未來開發一套基於即時生產數據的經營管理決策輔助系統的基礎建設。以達到機台即時生產數據收集、經營管理數據整合，提升企業內部溝通效率、透明化生產數據，提升客戶信任度等長期數位轉型的發展戰略。

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：



透過週報撰寫與新人分享會活動，鼓勵新人勇於展現自己和參與公司內部活動，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「即時而準確的知識」。2021年勤誠與外部管理顧問公司合作，辦理策略規劃、流程改善及人才管理發展訓練，課後由中、高階主管擔任導師，帶領團隊導入優化專案，並於年末進行成果發表，邀請課程講師與相關專家與會，分享並交流專案執行成效。統計 2021 年勤誠全集團正式員工共有2,353人，訓練總時數約78,263 小時，以正式員工人數計算，平均每人受訓時數約33.3小時。

2021年員工教育訓練成果

	總人數	受訓時長 (小時)	平均受訓時數 (小時)
男性員工	1,406	48,281	34.3
女性員工	947	29,982	31.7
總計	2,353	78,263	33.3



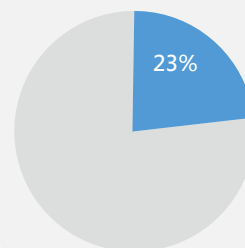
勤誠的人才發展制度分為三個面向：職務輪調、外派與晉升。以職務輪調、外派為基礎，傳授各單位的專業知識與技能，傳承勤誠在全球累積的經驗與實力，使人才能夠將勤誠 DNA 內化，並期望能在五到十年後，成為接棒公司管理層的儲備人才。持續以多元的學習方式，向員工灌輸企業的價值觀，除可培育出符合永續經營目標的人才外，亦可改善組織氣氛、提升員工向心力，進而形成良好、融洽、持續精進的工作氛圍。

勤誠員工發展體系

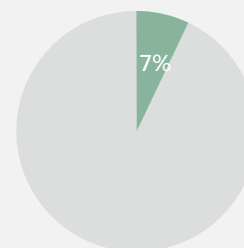


勤誠儲備人才培育占總員工比例

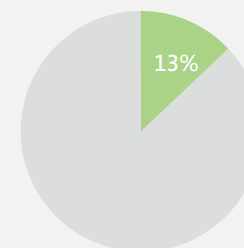
職務輪調



外派



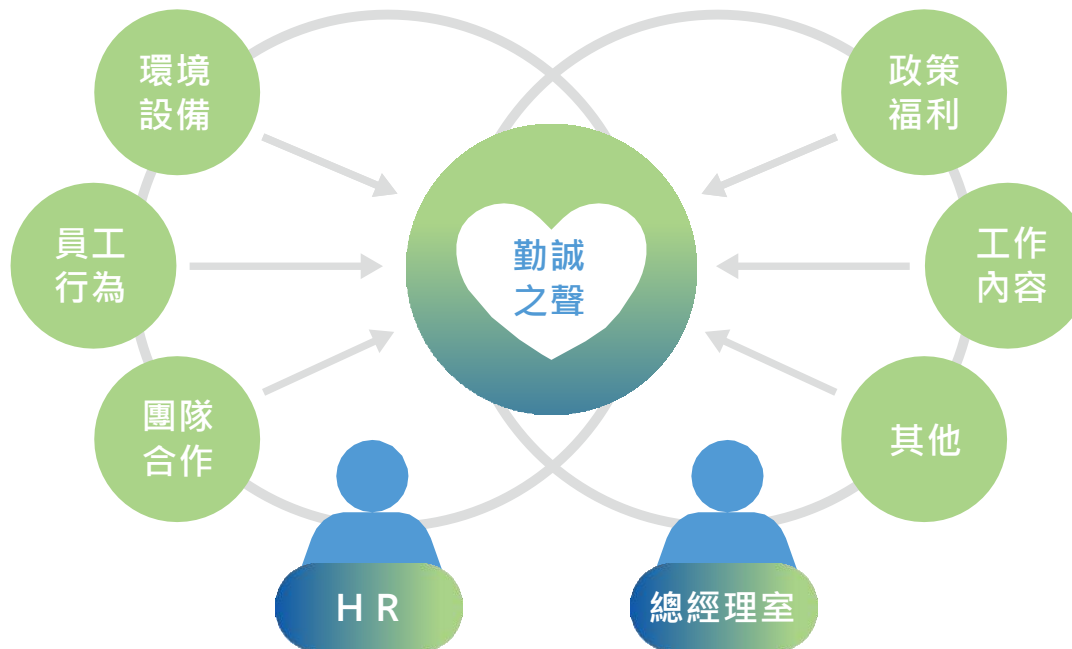
晉升



4.11 員工關懷與溝通管道

公司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、藝文活動票券等。並提供員工 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。

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，因此除了定期會議外，另有勤誠之聲 - 員工意見回饋平台，員工可透過各種溝通管道反映意見，由人力資源組織最高主管負責把關，以快速且保密的方式進行處理，致力提供主管與同仁以及同儕間開放透明的溝通環境。



勤誠之聲管道回饋分類包含但不限於：



職務輪調

辦公環境、軟硬體設備等建議與回饋



員工行為

行賄/收賄、性騷擾、內線交易、機密資料外洩等不當從業倫理(參考員工行為準則)



團隊合作

職場人際、同僚溝通、主管管理、團隊合作等



團隊合作

工作流程、工作適應、工作建議、工作 R&R 等



政策福利

管理制度、組織策略、職工福利等建議

CHENBRO

另外於 2021 年與第三方顧問公司 - 美世台灣 Mercer Taiwan 合作進行勤誠員工敬業度調查，根據不同構面進行此專案，分別為：高階 / 直屬主管效能、對於公司信心程度、靈活度與創新、敬業度、員工體驗、策略焦點、績效賦能、組織活力等面向，首次執行便有高達 96% 的回填率。

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。



提供員工發聲的機會與管道



發掘公司待改善之面向、以提升員工體驗

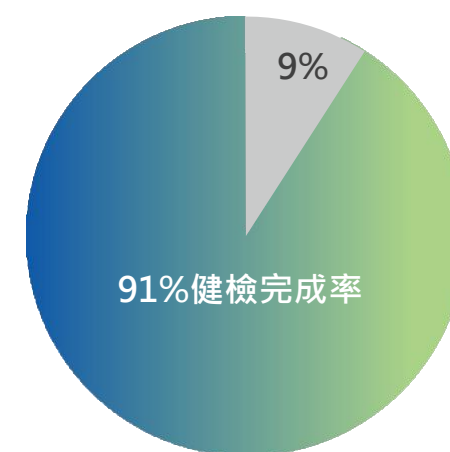


營造一個正向且有動力的工作環境

4.12 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，勤誠不僅提供健康職場環境，更積極營造公司運動氛圍，讓員工保持健康正向的身心靈，在工作與生活中都有良好表現。加上透過全方位思考如何經營健康幸福的職場，勤誠相信幸福的生活來自於健康的身體，而員工的健康是企業最重要的資產，為了打造身心靈面面俱到的健康企業文化，在新莊總部建置初期推動 Happy Workplace 專案，我們便著手配置更完善的軟硬體設備支持員工強健體魄，推動健康飲食文化並規劃更多合適場地辦理健康相關諮詢，並持續關懷員工心理狀況。而面對 COVID-19 疫情延燒，我們實施多項防疫措施與宣導，與員工一同面對這艱難階段，回饋、照顧員工身心靈健康。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。同時公司也優於法規在每年提供健康檢查服務，鼓勵員工參加且優於法定項目，同時在 110 年度到院檢查率為 91%。



在飲食方面開發公司周遭提供健康飲食的合作店家，在眾多油膩的外食選擇中，鼓勵員工從原型食物中攝取優良營養素，並於每周固定發起蔬食餐飲訂購活動，且為增進訂購率，公司提供半額補助及抽獎，並於茶水間常備當天現做的檸檬水，補充維他命 C，促進身體新陳代謝。

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，透過於瑜珈社、羽球社、氣機導引社等運動性社團，讓運動融入員工的生活習慣，成為企業文化底蘊，久坐的工作型態容易導致肩頸痠痛的問題，緊繃的肌肉可能成為同仁下班放鬆心情的阻礙。勤誠增設盲人按摩與芳療舒壓服務。其中盲人按摩透過伊甸社會福利基金會的媒合，邀請按摩師至公司駐點，照顧員工健康外，也能為身障者提供就業協助，履行企業社會責任。



董事長部落格 - 「琪愛分享」中的「勤誠大家庭」單元，記錄著同仁在參與公司活動過程中盡情揮灑的汗水和歡笑的照片影像，並且於每個月製作成電子報，發送給集團全體同仁閱讀，讓同仁們可以重溫趣味，分享給親人好友，並進一步體察公司對於推廣運動之美意和用心。

1. 勤誠於 2018 及 2020 年獲得體育署運動企業認證，並於 2021 入圍決選康健雜誌健康企業公民獎獲取認同促進台灣職場健康，提升員工健康生產力；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。
2. 也同步發送給外部讀者，截至目前為止，每月發送的外部對象超過 2000 餘人，透過「琪愛分享」電子報，讓所有往來廠商夥伴深切認識勤誠重視員工身心靈均衡發展的企業文化，感染勤誠團隊無限的創意和活力，更希望能將全民運動的風氣推廣介紹給所有讀者和友好企業，共同造就健康充滿活力的社會。

新冠疫情因應作為

疫情肆虐恐延燒，為了保護員工們的健康，面對 COVID-19，公司視疫情狀況階段性分別實施分層、分流及全面居家辦公；此外還進行一連串防疫因應：

分流與全面居家辦公

分層 / 分流階段：

- 員工餐廳用餐環境隔板設置與梅花座
- 會議室空間人數限制
- 提醒員工全面戴口罩、體溫量測、酒精消毒

全面居家辦公階段：

- 防疫線上專區提供居家工作番茄時間法資訊
- 防疫線上專區推廣居家室內運動健康知識
- 防疫線上專區免疫力提升資訊

疫苗接種有薪假

公司鼓勵員工接種 COVID-19 疫苗，且提供優於勞基法的疫苗接種有薪假，接種後三日內可申請，予以當日支薪。



4.13 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 年遷入新莊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，並設有 24 小時嚴密監視系統，維護辦公室安全。
- (2) 為維護員工安全與衛生，本公司編制有甲種職業安全衛生業務主管一人、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) 規劃適當工作空間減少過於擁擠的環境。
- (2) 辦公室全面禁止吸煙政策。
- (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

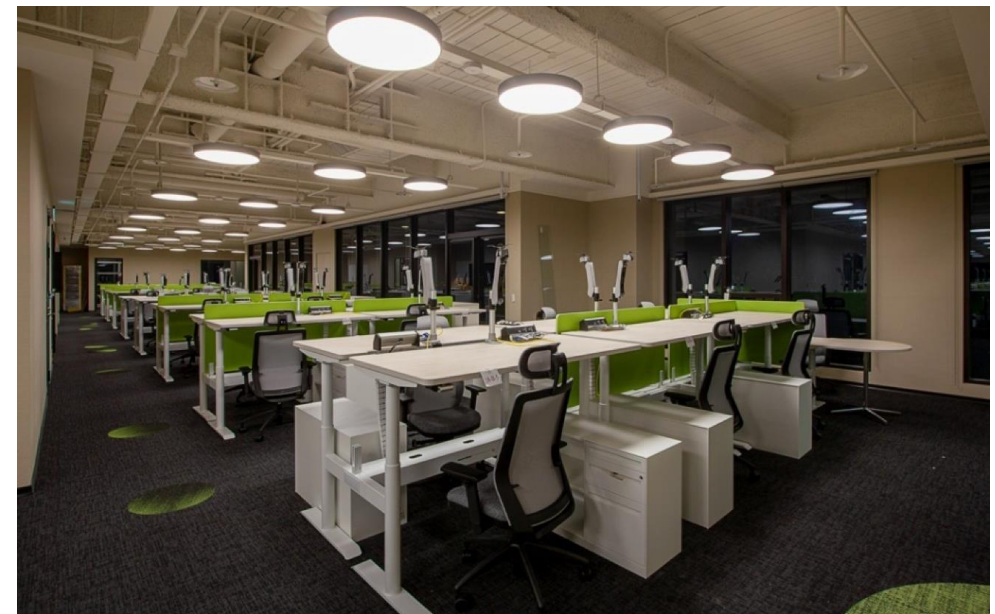
- (1) 更換 LED 照明加罩隔濾光線，以減少眼睛不適感。
- (2) 牆壁、地面及傢俱均採用不反光的質料。
- (3) 工作場所採光、照明之各項設備，每半年進行作業環境檢測，提供同仁員工光線充足的辦公環境。

5. 減少導致因使用電腦而引致身體不適的因素

- (1) 採用人體工學座椅與升降桌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) 透過專業電工試算並規畫足夠電力插座避免電力負荷過重。
- (6) 不定時巡檢電氣設備，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

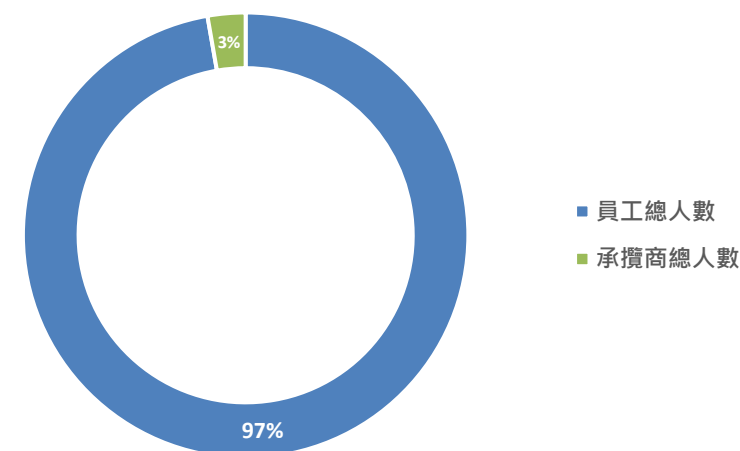
員工為企業重要人力資本，確保工作環境安全及人員健康，為企業基本社會責任。為保障員工安全與健康，勤誠建置內部程序，透過安衛管理代表宣達各項促進安全與健康方案，致力於降低工作環境風險，維護員工生命安全與健康，希冀藉由管理政策落實各項工作計畫，以達到持續改善的目的，並減少職業災害發生。

勤誠著重於制度與源頭管理，以PDCA的精神，透過機制定期監督、檢視，召開環安會議，定期進行環安宣導，舉行教育訓練，包括一般的訓練及職業災害避免，建立內部及外部溝通管道確保員工及供應商權益，並即時檢討及改善、追蹤，目前中國昆山廠已取得ISO 45001:2018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。下表為昆山廠2021年度在ISO45001管控下，廠區的人數，住宿比例、種族分布及承攬商；東莞廠已自主強化相關作業安全，並預計2022評估未來申請ISO45001認證之規劃。

昆山廠職業安全衛生管控資訊

類別	內容
員工總人數	991
男工人數	557
女工人數	434
外宿：內宿（占百分比%）	63.47%：36.53%
員工種族分佈	漢族、彝族、藏族
承攬商-總人數	21 (食堂)、7 (保安)

昆山廠員工人數與承攬商人數佔比



8. 危害辨識、風險評估及事故調查

勤誠嚴格遵循法律法規建立職業安全衛生管理系統，最大限度減少職業工傷的風險，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。目前中國昆山廠已取得 ISO 45001：2018 的驗證，其他廠區則尚未取得驗證。以下揭露昆山廠每年度針對危廢處理、固廢處理等計畫合約更新，及為了減少工作環境的危害，也於2021年進行工作現場職業病危害因素檢測、廢棄處理設施合併改造工程等。

項次	工作項目	計畫	備註
1	危廢處理合同	年度	預計簽約數量為11.5噸，維持2021年申報數量，簽約處理廠商待確認。
2	固廢處理合同	年度	預計2022年固廢申報處理量為5噸，與具有處理資質的華越環保合作處理
3	廢氣處理設施合併改造	新增工程	因烤漆的合併，導致原液烤廢氣處理系統閑置，故進行管道整改合併，以達到節省能耗之成效。
4	零星廢水轉移	新增工程	仍保持與盛利環保合作處理
5	廢水重金屬處理	每兩月一次	2021年最新環保要求，需對廢水進行重金屬處理。
6	三廢檢測	年度	自2021年起增加三廢檢測中的廢氣監測點和檢測內容
7	工作現場職業病危害因素檢測	年度	根據職業病防治要求，每年針對工作場所進行一次職業病危害的檢測評估作業，確保員工能在安全的環境下作業。
8	接觸有害物質作業人員職業病體檢	年度	對全廠所有接觸有害物的作業崗位進行職業衛生體檢。

職業安全衛生管理委員會

勤誠集團於中國兩區設有環境及職安衛管理組織，由廠區最高主管為最高者、管理代表按ISO45001標準要求，建立、實施並保持職業安全與環境管理體系，並設有管理委員會及員工代表管理廠區各小組/部門。職安衛委員會將於每年規劃公司職業健康安全與環境管理的管理和培訓工作、消防設施的監控及設種設備和危險品管理，並針對公司公傷事故進行調查及提報。

9. 工傷事件的處理與改善

勤誠訂有「工傷事故處理管理辦法」在廠區內面對工傷事件做妥善的通報及處理流程。勤誠嚴格同仁於一天內事故單位提交事故報告及事故現場兩份目擊證人證言，並於三日內交由管理部由職安衛委員會(社保專管員)處理後續的事宜。對於現場急救處理，勤誠設有廠醫或現場急救員進行急救處理，若傷勢嚴重無法處理時，將通知安全專員將傷者送社保定點醫院治療，夜間工傷則由單位負責人直接送往定點醫院，做緊急處理。

勤誠嚴格遵循法律法規不僅建立職業安全衛生管理系統，希望以最大限度減少職業工傷的風險，因此，除了每年定期的危害物處理專案等進行，在發生工安事件後，也進行檢討會議極力改善。如下表中國東莞廠及昆山廠兩廠工安事件，至2020年發現沖壓課發生5起、模具部2起、工程開發處1起工安事件，皆為輕微工安事故，主因現場管理失誤、違規操作機台、未落實安全生產責任制及存在手工代替工具等原因引起。因此，勤誠為了減少工傷事件的發生，除了特種設備操作的專門教育訓練外，也針對廠區的工具(切割、打磨等旋轉類的工具)，進行安全防護設施全面排查，針對安全設施不足的設備再改裝完成之前嚴禁使用；透過多種的職業安全教育訓練並於2021年統計兩廠工安事件已降至3起事件發生。

安全衛生教育訓練

勤誠重視員工的職場安全，於每個月依據組織架構提供不同的安全/環保/職業健康知識的培訓課程，如:消防演練、安全生產月培訓、有害物質管理、公司環境方針/環保政策等為廠區所有員工必須參與的培訓課程。同時，也針對不同的需求及工傷事件的發生後相關設備操作培訓，在進行加強版一系列職安宣導與訓練，如: 各部門加強安全教育訓練及早會宣導、針對特種設備操作人員進行專門教育訓練、加強現場人員危廢相關知識與一般固廢分類的培訓等。

2021年廠區工安事件 (東莞廠+ 昆山廠)

年度	沖壓課	組裝課	烤漆課	射出課	塑膠課	模具部	工程開發處	行政部	財務部	關務部	資材部	生產技術部	CIN製造部	NCT製造部	總計
2020年	5	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	8
2021年	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3

10. 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。勤誠聚焦公司安全管理重點，並透過全員參與建立安全文化。降低員工職業傷害、職業病之風險，實現友善安全職場。

防範職業傷害與職業病改善作為

- 新進員工全員進行崗前職業病教育訓練
- 提供勞動防護用品符合國家或行業標準，投入資金約人民幣30萬元。
- 定期對從事危害崗末的員工進行崗中體檢
- 對從事危害崗位的員工進行崗前、離崗體檢，2021年金額約人民幣2萬元。
- 保證員工工作場所職業健康，進一步提升職業防護技能。
- 員工食宿改善：進一步提升膳食品質，保證員工膳食衛生安全；提高員工住宿條件，對宿舍老舊鐵床進行批次更換





05 環境永續

1. 節能減碳
2. 嘉義廠綠建築
3. 水資源管理
4. 溫室氣體排放
5. 廢棄物與有害物質管理
6. 綠色製程優化與綠色產品設計
7. 綠色產品設計流程

5.1 節能減碳

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，善盡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。2020 年起，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。



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，勤誠總部及中國兩廠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。勤誠各據點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。

嘉義廠建置空調節能架構，採用分量儲冰系統，利用夜間離峰時段電力儲冷，在日間巔峰負載時段使用，減少離峰時段的浪費，降低巔峰負載時段的機器瞬間高負載，延長機械使用年限，減少總契約容量並節省電費。

組織邊界以台灣新莊總部、中國昆山廠、中國東莞廠，僅針對組織內部進行能耗盤查，組織外部能源消耗量尚不在盤查範圍中，三個區域所涵蓋的能源類型皆以電力為主，化石燃料使用量及占比極低，不列入計算。以營業額佔比計算，2021 年整體單位營收耗電量較 2020 年降低 0.0002。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，包括汰換高耗能設備，工廠製程改善提升效率、降低能耗，辦公室實施空調溫度與時間控管，午休時段關燈節能等，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節，包含採用太陽能發電、節能空調、LED 照明及光感測器等。

2021年能耗盤查

地點	總用電度數 (kWh)	百萬焦耳(MJ)
台灣新莊總部	572,448	2,060,812.80
中國昆山廠	6,763,504	24,348,614.40
中國東莞廠	8,385,330	30,187,188.00
總計	15,721,282	56,596,615.20

歷年單位營收耗電量

年份	總用電度數	總用電量 (千度) / 營業額 (千元)
2019	13,950,879	0.002
2020	14,149,451	0.0018
2021	15,721,282	0.0016

5.2 嘉義廠綠建築

勤誠將環保的精神落實在嘉義新廠的建置，以「綠建築」規劃興建工程，在能源管理、水資源管理、廢棄物減量、降噪配置等面向有所提升，並投資 776 萬於廢水處理與空污處理等環保設施，以降低生產過程對環境的衝擊，於 2021 年 10 月取得綠建築銅級標章。

廠區綠化面積約 24%，留設大量綠地植栽，並於停車場、人行步道等區域以再生綠建材透水鋪面，使雨水以自然下滲方式入滲土壤，提

升基地保水能力。建築量體以大量挑空設計形成風廊及煙囪效應，並在挑空處植入「土、樹、水」降溫，使空氣產生自然對流，並減少建物熱負荷，有效調節引進時的自然外氣溫度，保持室內空氣品質。建築之綠建材採用率約 60%，減低甲醛等有害物質之逸散；樓板、外牆厚度均設計 15cm 以上，並選用 6mm 以上厚度玻璃，且具氣密性 2 等級之鋁窗，以達到隔音效果。



5.3 水資源管理

水資源管理組織邊界以台灣新莊總部、中國昆山廠、中國東莞廠，執行用水量盤查，所有廠辦皆位於都會區之已開發工業區或園區，採自來水供水措施，無抽取地下水或井水之情事。新莊總部所使用之水源為自來水，主要來自板新淨水廠，其水源由石門水庫供應，新莊總部為商辦大樓，皆為生活用水，無製程用水需求。勤誠2021年用水量統計共153,360噸，2021年單位營收用水量較2020年度下降0.002，勤誠總部及中國兩廠皆採用具省水標章之節水衛生器具，並對自來水系統設定合理水壓；特定據點設置水資源回收設施，2021年總計回收水 9000 噸，持續為水資源管理盡一份心力。

嘉義廠設置生態滯洪池與水道(蓄水量：111.36 m³)，有效增加土地之水份涵養，並在降雨時起到暫時蓄洪效用；建築設置雨水回收再利用設施(容量：1060 m³)，利用屋頂收集雨水導入基礎設施中，處理後作為植栽澆灌用水，並搭配雨水感知器節省澆灌用水。台灣嘉義廠於2022年正式營運後，可透過雨水回收再利用於生活用水、智慧澆灌節水與智慧空調之冷卻水及冰水系統監控管制等節水方案，持續強化水資源管理。

2021年用水量盤查

地點	用水量(百萬公升)	換算用水噸數	回收水噸數
台灣新莊總部	1.088	1,088	-
中國昆山廠	51.880	51,880	-
中國東莞廠	100.392	100,392	9,000
總計	153.360	153,360	9,000

歷年單位營收用水量

年份	換算用水噸數	回收水噸數	回收水比例	總用水量(噸) / 營業額(千元)
2019	166,136	11,800	7.1%	0.024
2020	135,827	9,000	6.6%	0.018
2021	153,360	9,000	5.9%	0.016

5.4 溫室氣體排放

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，組織邊界以台灣新莊總部、中國昆山廠、中國東莞廠，執行組織型溫室氣體盤查，盤查的範圍包括範疇一(直接溫室氣體排放)及範疇二(能源間接溫室氣體排放)，直接溫室氣體排放之盤查包含二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氫碳化物(HFCs)四種溫室氣體。範疇三因資訊較難掌握暫不進行盤點。另外，位於五股的勤鋒廠主要為 NCT 打樣且為合資公司，台灣之嘉義新廠因 2021 年尚未開始投產，故皆未納入本次盤點範疇，海外子公司亦暫不納入。

台灣新莊總部、中國昆山廠、中國東莞廠，推動溫室氣體盤查及減量之各項工作，範疇二(能源間接溫室氣體排放) 只有外購電力的使用，溫室氣體GPW值參照Y2013 IPCC AR5，排放係數參照Y2006 IPCC國家溫室氣體清單指南，台灣新莊總部以台灣經濟部能源局2020年公告外購電力係數0.502kg CO₂e計算，中國昆山廠以中國2019年華東區域電網0.7921 kg CO₂e計算，中國東莞廠則以中國2019年南方區域電網0.8042 kg CO₂e計算，各區域排放量如下表，中國昆山廠及東莞廠皆已完成ISO14064-1第三方查證並取得認證，台灣新莊總部則為自行盤查之數據。

勤誠推動節能減碳，2021年在營業額創新高的同時，極力控管碳排量的增長，並達到單位營業額碳排量減少，勤誠總部及中國兩廠之溫室氣體排放量(範疇一與範疇二)，以營業額佔比計算，2021年整體單位營收溫室氣體排放密集度較2020年降低0.0001。未來將持續設定營業額碳排量減少之目標，將節約能源之相關理念深植同仁心中，成為公司文化的重要部份。

2021年溫室氣體排放盤查

地點	範疇一 (噸 CO ₂ e)	範疇二 (噸 CO ₂ e)	總計 (噸 CO ₂ e)
台灣新莊總部	14.79	287.37	302.16
中國昆山廠	157.89	4,542.59	4,700.48
中國東莞廠	223.76	6,743.48	6,967.24
總計	396.44	11,573.44	11,969.88

歷年單位營收溫室氣體排放量

年份	溫室氣體排放 (噸 CO ₂ e)	排放量 (噸) / 營業額 (千元)
2019	10,763.76	0.0015
2020	10,830.64	0.0014
2021	11,969.88	0.0013

5.5 廢棄物與有害物質管理

為達永續資源再利用，翻轉從製造、生產、廢棄的線性經濟模式，勤誠從源頭進行減量，最終才委託合格業者進行廢棄物回收及處置。確保資源有效利用。勤誠總部及中國兩廠於管理措施上，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。廠區將持續優化廢棄物管理流程，以降低營運衝擊。台灣總部為商辦大樓辦公室，生活廢棄物由大樓管理單位負責，未實際秤重。

2021年以中國昆山廠、中國東莞廠，執行組織廢棄物總量盤查，分別就可回收廢棄物、一般事業廢棄物、有害廢棄物進行減量管制，可回收廢棄物包括廢塑料、邊角料、廢包材等，一般事業廢棄物則為工廠產出的工業垃圾，有害廢棄物則包括油漆渣、油墨渣、廢空桶、廢汙泥、廢抹布等，藉由原物料減量等源頭管理措施，減少廢棄物產出，更積極推動廢棄物資源化，如重複使用包材透過回收再利用，做到資源循環，且降低廢棄物處理之耗能與成本。2021年已確實達到廢棄物減量，未來將持續提升製程良率，減少電子廢棄物或邊腳料之產出，進一步積極達到工業減廢成效。

勤誠的廢棄物依法委託合格的承攬商處理，每年會對廢棄物的承攬商進行關切，若承攬商有違約或是違反政府法令的情事，會採取相對的處置或輔導或汰換。2021年度勤誠並無廢棄物承攬商有發生重大違約或是違法的事項。

2021年廢棄物總量盤查

地點	可回收廢棄物	一般事業廢棄物	有害廢棄物	總計(噸)
中國昆山廠	464.40	48.00	10.80	523.20
中國東莞廠	1,606.96	78.36	0.95	1686.27
總計	2,071.36	126.36	11.75	2209.47

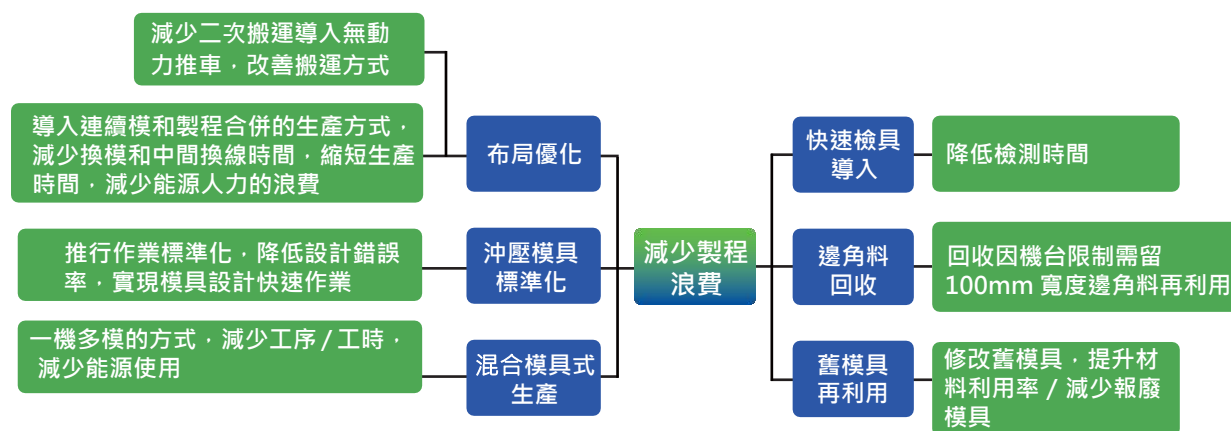
歷年廢棄物總量數據

年份	可回收廢棄物(噸)	一般事業廢棄物(噸)	有害廢棄物(噸)
2020	2307.87	161.03	12.55
2021	2071.36	126.36	11.75

5.6 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，從原物料、產品設計、製造，到環境管理，為環境改善做最大努力，優化綠色製程，竭力減少製程浪費，降低環境衝擊、生產環境友善的產品；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

勤誠產品以高相容性及高差異性作為核心價值，並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。
- 勤誠產品除均符合國際法規、安規標準及環保規範（如 RoHS 等），並積極滿足客戶環保標準需求為宗旨，善盡綠色產品管理責任。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。



5.7 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 綠色產品設計 優化包裝設計	◆與客戶發展緊密合作模式，共同研發，簡化開發流程、文書作業流程、降低研發設計成本。 ◆導入產品生命週期管理系統 (Product Lifecycle Management system，簡稱 PLM)，統一集團內開發流程；標準化專案協同管理機制，提升專案溝通品質，減少額外專案開發成本。 ◆以模組化產品設計，達到功能模組可彈性擴充及兼容性的需求，提升產品性能、節省模具開發資源，並縮短開發時間。 ◆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、廢氣與廢棄物，有效降低環境衝擊。 ◆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、廢棄溶劑、廢空氣與廢棄物，有效降低環境衝擊、公共危害，並減少對作業員健康危害。 ◆持續達成原材料符合歐盟 RoHS、REACH 禁限用物質指令規範。 ◆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。 ◆使用手冊將塑膠 mylar 印刷改為電子版方式。 ◆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。 ◆優化包材設計，以提高裝櫃的總數量，並減少紙箱、緩衝材及塑膠袋等包材用量，同時降低碳排。 ◆為符合歐盟 RoHS 規範，在 2025 年前逐步導入可重複使用包材，實現各類包裝材回收目標。 ◆勤誠主要產品為機殼及電子產品關鍵零組件，部份終端產品則為 ODM/OEM，故產品多須由品牌客戶回收及再利用，故產品朝易拆解、易組裝及使用回收料方式進行綠色設計，以協助客戶落實產品終端回收處理。
伺服器 PCBA	綠色產品設計	◆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。



06 社會參與

1. 教育創新
2. 藝文薪傳
3. 社會關懷
4. 琪愛分享部落格

”

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

169 校次；534 位志工；4,272 小時服務

自 2013 年起，勤誠攜手勤眾與研揚文教基金會合作提升雲林兒童教育，將藝術資源帶入偏鄉角落，並以此為起點，陸續擴展至科技、音樂與環境教育，累計至 2021 年底已有 169 校次參與計畫推廣；2021 年投入三項教育計畫，以期全方位豐富偏鄉孩子們的學習視野。

『發現科技新樂園』：2018 年至今

2018 年起推動的『雲林科技新樂園計畫』，目的在於縮小城鄉間的數位落差，以樂園式的概念將科技教育資源帶入校園，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。因疫情緣故，2021 科技新樂園的見學之旅將延至 2022 年進行。

『古典音樂魔法屋』：2019 年至今

2019 年起規劃推出的『古典音樂魔法屋』，主要透過木管樂器、銅管樂器、弦樂器、鍵盤樂器、打擊樂器五大類展覽延伸教學，輔以音樂導聆、音樂快閃、音樂巡演、音樂探索見學之旅豐富孩子們的音樂素養。基於防疫考量，原定的見學之旅改以見學到校的方式進行，讓孩子們得以在學校透過事先於景點錄製好的介紹影片，依然能感受各景點的特色與相關知識；並邀請嘉頌重奏團到雲林校園舉辦音樂會，讓孩子們體驗到音樂的美好。

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

有感於地球環境因人為破壞的嚴峻現況，勤誠計畫本專案投入 110 萬經費，首度與看見齊柏林基金會合作，以「環境台灣」為主題推動環境教育。2021 年已執行齊柏林導演的攝影作品展，設計 5 項環境議題，展開「校園環境教育巡迴展」，並藉由「數位化模組教材」深入校園推廣，2022 年將延續主題舉辦「環境教育主題海報團隊製作競賽」及「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。



公益平台的長期公益夥伴

為了讓東部的原住民青年有永續經營的能力，並協助原住民菁英回鄉發展，勤誠自 2013 年起每年贊助公益平台文化基金會 200 萬元，響應嚴長壽先生發起之均一教育計畫，以「偏鄉人才返鄉就業及創業計畫」及「偏鄉人才培育計畫」為工作主軸與重點，「觀光推廣」、「產業輔導」、「藝術文化深耕」及「教育扎根計畫」為四大行動方向，讓花東學子有個良好的學習環境與未來。

贊助學思達翻轉教育

教師是教育的推手，點燃老師內在力量，翻轉教學方法與思維，才有機會從根柢翻轉教育。勤誠本年度提供 100 萬經費，與研揚基金會共同贊助學思達教育會，希望透過學思達教學法的推廣，幫助教師在課堂上帶領學生開啟「自學、思考、討論、表達、統整」的循環歷程，改變填鴨教育，培育孩子面對未來世界的能力。

6.2 藝文薪傳

陳美琪董事長於 2016 年與當代傳奇劇場的吳興國老師林秀偉老師結識，驚艷京劇文化之美，也體認到京劇傳承的世代斷層危機，故出資協助當代傳奇成立「興傳奇青年劇場」，並每年提供經費贊助，為文化薪傳貢獻心力；截至 2021 年累積贊助逾 855 萬元。

贊助《蕩寇誌之終極英雄》光影沉浸劇場

這兩年因疫情讓劇團表演多有取消，營運大受影響，勤誠疼惜這群無悔堅持的表演者，更珍視藝術文化帶給人心撫慰與城市進步的力量，為成就當代傳奇劇場將水滸三部曲之《蕩寇誌》轉拍 3D 並登上台北 101 雙融域沉浸式展演，除出資 200 萬元外，陳美琪董事長更號召八位企業友人共同贊助以成美事；經過台前幕後一年半的努力，以 3D+4K+5G 科技演繹的《蕩寇誌之終極英雄》終於 2021 年 12 月 17 日舉行全球首映，勤誠率先包下二場招待客戶、供應商與公益夥伴，獲得熱烈迴響，並購買 240 張門票贈與員工與公益團體，在口碑傳播下，幫助劇團包場數由三十場增加至五十場，除挹注收入外，並獲得藝術文化相關部會與企業界的關注，大幅提升劇團知名度，為青年演員的表演未來創造資源與機會。



6.3 社會關懷

認捐『瑪利 MAMA 快樂襪』

繼認捐 200 盒『瑪利 MAMA 快樂襪』，金額 12 萬元，支持瑪利亞基金會成立社會企業；2021 年度四月份，勤誠舉辦公益義賣並將所得 12 萬元全數捐予基金會購置防疫物資，十二月再舉辦公益耶誕活動，除購買快樂襪贈與全體同仁，另舉辦快閃義賣，總認購 600 餘雙，協助基金會順利完成快樂襪開店募資，並於『琪愛分享』臉書報導宣傳，獲瑪利亞基金會轉發感謝。

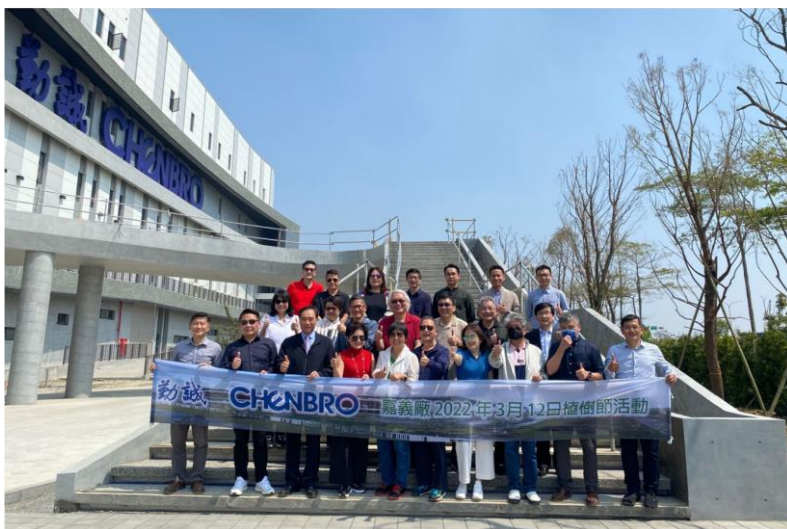
持續支持綠色轉型

自 2018 年發起友好企業與網路串聯共同搶救屏東綠農 3000 袋綠農無毒洋蔥迄今，勤誠每年持續發起認購綠農產品，包括：有機高接梨、無毒洋蔥、有機酪梨、有機芒果及果醬、果乾製品，除員工認購外，並以此做為年節及活動伴手禮，將此健康好食分享給客戶、供應商和外部夥伴，希望號召有更多人支持改變慣性農法轉友善種植、以公平價格收購農產品，維護耕種者權利，與永續之生產方式。



6.4 琪愛分享部落格

自 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。透過琪愛分享，把關於勤誠的企業文化和社會參與點滴，以文字、照片和影片的方式收集起來，透過網路無限的力量，即時分享給全體員工、企業夥伴和公益夥伴，期許做為「分享」平台，以成就社會上更多的正向能量！『琪愛分享』網站成立滿七年了，累計至 2021 年 12 月發布 286 篇文章，每月電子報發送超過四千人次。



琪愛分享
Together We Share

附錄

GRI 指標索引 (2016版本)

GRI 準則編號	揭露項目	2021 年報告 對應章節		2021 頁碼
GRI 102：一般揭露				
102-1	組織名稱	第一章：認識勤誠	公司簡介	6
102-2	活動、品牌、產品服務	第一章：認識勤誠	公司簡介 理念及價值 研發創新	6 7 10
102-3	總部位置	第一章：認識勤誠	營運地點及組織架構	8
102-4	營運據點	第一章：認識勤誠	營運地點及組織架構	8
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	8
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	8
102-7	組織規模	第一章：認識勤誠 第四章：企業承諾	公司簡介 理念及價值 研發創新 人力資源結構	6 7 10 44
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 人才吸引與留任	44 47
102-9	供應鏈	第四章：企業承諾	供應商永續管理	38
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	第一章：認識勤誠	營運地點及組織架構	8
102-11	預警原則或方針	第二章：企業社會責任	風險管理機制	24
102-12	外部倡議	無簽署外部倡議		-
102-13	公協會的會員資格	第一章：認識勤誠	公司簡介	6
102-14	決策者的聲明	經營者的話	經營者的話	3
102-16	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 供應商永續管理 員工關懷與溝通管道	36 38 54
102-18	治理結構	第一章：認識勤誠 第二章：企業社會責任 第三章：公司治理	營運地點及組織架構 勤誠永續經營工作小組架構 治理架構與職責	8 14 28
102-28	最高治理單位的績效評估	第三章：公司治理	董事會職責	29

附錄

GRI 指標索引

GRI 準則編號	揭露項目	2021 年報告 對應章節		2021 頁碼
GRI 102：一般揭露				
102-40	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	16
102-41	團體協約	無團體協約		-
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	16
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 重大考量面與邊界鑑別	16 18
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 重大考量面與邊界鑑別 永續議題分布圖	16 18 20
102-45	合併財務報表中所包含的實體	勤誠為股票上市公司，完整資料請參閱公司年報。		-
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書 第二章：企業社會責任	關於本報告書 利害關係人鑑別及溝通管道 重大考量面與邊界鑑別	1 16 18
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 重大考量面與邊界鑑別 永續議題分布圖	16 18 20
102-48	資訊重編	首次展開第三方機構查證，無改變事項。		-
102-49	報導改變	首次展開第三方機構查證，無改變事項。		-
102-50	報導期間	關於本報告書	關於本報告書	1
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	關於本報告書	1
102-52	報導週期	關於本報告書	關於本報告書	1
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	1
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	關於本報告書	1
102-55	GRI 內容索引	附錄：GRI 指標索引 (2016版本)	附錄：GRI 指標索引 (2016版本)	81
102-56	外部保證 / 確信	關於本報告書 附錄：BSI獨立保證意見聲明書	關於本報告書 附錄：BSI獨立保證意見聲明書	1 86
GRI 103：管理方針				
103-1	解釋重大主題與其邊界	第二章：企業社會責任	重大議題管理方針	22
103-2	管理方針及其要素	第二章：企業社會責任	重大議題管理方針	22
103-3	管理方針的評估	第二章：企業社會責任	重大議題管理方針	22

GRI 準則編號	揭露項目	2021 年報告 對應章節		2021 頁碼
GRI 201：經濟績效				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	第二章：企業社會責任	風險管理機制	24
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 員工發展與教育訓練	47 51
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	第四章：企業承諾 第六章：社會參與	產學合作 教育創新 藝文薪傳 社會關懷	50 76 78 79
203-2	顯著的間接經濟衝擊	第四章：企業承諾 第六章：社會參與	產學合作 教育創新 藝文薪傳 社會關懷	50 76 78 79
GRI 204：採購實務				
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	38
GRI 205：反貪腐				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	第三章：公司治理 第四章：企業承諾	董事會職能 誠信道德與當責行為準則 內部控制與內部稽核	29 33 34
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 第四章：企業承諾	董事會職能 誠信道德與當責行為準則 內部控制與內部稽核	29 33 34
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無貪腐事件		
GRI 206：反競爭行為				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行為	無涉及反競爭行為的訴訟		-
GRI 302：能源				
302-1	組織內部的能源消耗量	第五章：環境永續	節能減碳 溫室氣體排放	66 70
302-3	能源密集度	第五章：環境永續	節能減碳 溫室氣體排放	66 70

GRI 準則編號	揭露項目	2021 年報告 對應章節		2021 頁碼
GRI 305：排放				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	第五章：環境永續	節能減碳 溫室氣體排放	60 70
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 溫室氣體排放	66 70
305-4	溫室氣體排放密集度	第五章：環境永續	節能減碳 溫室氣體排放	66 70
305-6	破壞臭氧層物質的排放	無破壞臭氧層物質(ODS)的排放		-
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)・及其它重大的氣體排放	無氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)・及其它重大的氣體排放		-
GRI 307：有關環境保護的法規遵循				
307-1	違反環保法規	無違反環保法規		-
GRI 308：供應商環境評估				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	第四張：企業承諾	供應商永續管理	38
GRI 401：勞雇關係				
401-2	提供給全職員工的福利	第四章：企業承諾	人才吸引與留任 員工發展與教育訓練 員工關懷與溝通管道 員工健康管理 優質與安全的工作環境	47 51 54 56 59
401-3	育嬰假	第四章：企業承諾	人才吸引與留任	47
GRI 403：職業安全衛生				
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	59
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	59
403-3	職業健康服務	第四章：企業承諾	員工關懷與溝通管道 員工健康管理 優質與安全的工作環境	54 56 59
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	59
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	59
403-6	工作者健康促進	第四章：企業承諾	員工關懷與溝通管道 員工健康管理 優質與安全的工作環境	54 56 59
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	59

GRI 準則編號	揭露項目	2021 年報告 對應章節		2021 頁碼
GRI 404：訓練與教育				
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	51
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 員工關懷與溝通管道	51 54
GRI 405：員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	第三章：公司治理 第四章：企業承諾	董事會職能 人力資源結構	29 44
GRI 406：不歧視				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	無歧視及騷擾申訴事件		-
GRI 412：人權評估				
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 供應商永續管理	36 38
412-2	人權政策或程序的員工訓練	第四章：企業承諾	人權管理與政策 員工發展與教育訓練	36 51
GRI 414：供應商社會評估				
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	38
GRI 415：公共政策				
415-1	政治捐獻	無政治捐獻		-
GRI 416：顧客健康與安全				
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無違反事件		-
GRI 418：客戶隱私				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無投訴事件		-
GRI 419：社會經濟法規遵循				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	無重大違法情事		-



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

2021 Chenbro Sustainability Report

The British Standards Institution is independent to Chenbro Micom Co., Ltd. (hereafter referred to as Chenbro in this statement) and has no financial interest in the operation of Chenbro other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of Chenbro only for the purposes of assuring its statements relating to its sustainability report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by Chenbro. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to Chenbro only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with Chenbro includes the followings:

1. The assurance scope is consistent with the description of 2021 Chenbro Sustainability Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the Chenbro's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the 2021 Chenbro Sustainability Report provides a fair view of the Chenbro sustainability programmes and performances during 2021. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the Chenbro and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate Chenbro's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of sustainability report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that Chenbro's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards: Core option were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a top level review of issues raised by external parties that could be relevant to Chenbro's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 15 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact as described in the AA1000AP (2018).

Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact of AA1000AP (2018) and GRI Standards is set out below:

Inclusivity

This report has reflected a fact that Chenbro has sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for the information of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the Chenbro's inclusivity issues.

Materiality

Chenbro publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of Chenbro and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the Chenbro's management and performance. In our professional opinion the report covers the Chenbro's material issues.

Responsiveness

Chenbro has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for Chenbro is developed and continually provides the opportunity to further enhance Chenbro's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the Chenbro's responsiveness issues.

Impact

Chenbro has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. Chenbro has established processes to monitor, measure, evaluate and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the Chenbro's impact issues.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

Chenbro provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards: Core option (For each material topic covered by a topic-specific GRI Standard, comply with all reporting requirements for at least one topic-specific disclosure). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the Chenbro's sustainability topics.

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

The sustainability report is the responsibility of the Chenbro's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

Competency and Independence

The assurance team was composed of Lead auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064 and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:


Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2021120
2022-07-01

...making excellence a habit.™

CHENBRO