

2022 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（以下簡稱勤誠興業或勤誠）發行的2022年「勤誠興業永續報告書」。勤誠以誠信、透明的態度針對重要且與未來發展有關的永續議題，敘明目前的規劃及未來發展目標，期望透過對各項議題的理解及承諾，能更加明確及堅定邁向永續發展，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下載電子檔。

報告邊界與範疇

本年度報告書資訊所涵蓋的組織邊界包含總部以及主要生產據點(嘉義廠、勤崑廠、前盛廠)；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，其他海外子公司及辦公室則以行銷與業務活動為主，尚未納入本報告書中，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，考量重大性標準，主要揭露超過新台幣100萬元以上之未來事件、專案、執行方案等。

報告書期間

勤誠興業永續報告書自2019年起便開始編制，2021年報告書開始進行第三方查驗以強化公信力。本報告書資訊揭露期間為2022年度(2022年1月1日至12月31日)，內容涵蓋公司治理、企業承諾、環境永續、社會參與等各面向的具體實踐及績效數據，為了完整呈現各面向永續議題執行成果，部份議題資訊將會回溯至2021年。上一版本發行時間：2022年6月。

報告書編撰原則

本報告書編製依循AA1000的四大原則、GRI準則(GRI Standards)、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standard Board, SASB)及氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD)為揭露要求，並結合本公司年度永續目標及行動與利害關係人關注之議題揭露撰寫之。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。

意見回饋

如果您對於2022年勤誠興業永續報告書有任何問題，歡迎讓我們知道，協助我們持續進步。

聯絡我們

勤誠興業股份有限公司

電話：+886-2-82265500

E-mail：info@chenbro.com

地址：新北市新莊區中原路558號19樓

網址：<https://www.chenbro.com>

董事長的話

回顧2022年，Covid-19疫情、戰爭情勢持續對全球經貿環境及個人生活方式造成衝擊，加上日益嚴峻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。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，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。

以不間斷的行動落實永續理念，「連結共好」是勤誠的核心價值。2020年起我們將綠建築理念貫徹於嘉義廠的興建，從建築物本體、機電設備、能源使用、水資源到廢棄物管理等，皆以減少浪費與環境負荷為本，打造結合環保、科技、人文藝術的永續空間。此外，鑒於現代社會的壓力焦慮，勤誠長期支持藝術發展，以慰人心、以進文明，自2021年迄今，為協助長期資助的藝術表演團體《當代傳奇劇場》走出疫情陰霾，勤誠發起企業募款，資助將傳統京劇戲曲轉拍3D數位，突破傳統劇場形式之演出，開創新型態展演模式。同時亦協助劇團取得新北市板橋放送所古蹟園區OT，為文化共享與平權盡一份心力，打造傳統藝術的薪傳永續之所。

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。

2023年起勤誠於董事會中成立永續發展委員會，並由陳亞男執行長擔任永續長一職，擘劃勤誠邁向ESG永續企業之願景，並率領全體同仁落實勤誠的各項企業社會責任；致力擴展與供應鏈夥伴及產業界的連結，發揮共好的精神與影響力，集眾人之力，善盡企業之責，與世界永續成長共享美好。



陳美琪 | 勤誠興業董事長暨策略長



執行長的話

感謝各位閱讀勤誠2022年永續報告書，自2019年的報告書起，我們持續依循且跟進國際永續報告書綱領及標準來進行資訊揭露，並於2021年報告書展開第三方機構查證，以用最誠信透明的態度分享勤誠在永續經營的投入及成果。勤誠一路走來除了專注於本業外，亦重視回饋社會及共存、共榮、共好之企業使命。

回顧2022年，自英國柯林斯字典所選出的年度代表字「永久危機 (Permacrisis)」中反映出全世界所遭遇到的動盪與挑戰，Covid-19、俄烏戰事、通貨膨脹、全球能源等，進而影響全球物流、金流及人流等各面向，全球的產業、企業及個人皆難以自身於外，如何應對當下狀況以及如何化危機為轉機成為重中之重，提升企業的應變能力及永續經營能力成為勤誠的首要任務，因此我們於2023年正式成立永續發展委員會，並由我出任永續長，透過全球視角帶領永續經營推動小組，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，落實企業社會責任並部署下一階段成長，透過動態調整的模式持續進步，將企業永續發展的概念深植在勤誠DNA及日常營運中。

期許未來在董事會的指導及全體同仁的支持下，勤誠將持續內外並行優化各項責任，創造進步改善的永續機制，並擴展至供應鏈夥伴及業界夥伴，共創美好的價值。



陳亞男 | 勤誠興業執行長暨永續長



永續肯定與榮耀

產品獎項	公司獎項	社會回饋	環境永續
RM25324 榮獲 2022 德國 iF 設計大獎	2022 TCSA 台灣企業永續獎 - 性別平等領袖獎	贊助江賢二藝術園區1,500萬元	植樹節邀請利害關係人到嘉義廠植樹，嘉義廠約莫1,300種喬木
RM25324 榮獲 2022 COMPUTEX Best Choice Award	2022 天下永續公民獎 - 中堅企業第八名	贊助當代傳奇劇場演出及板橋放送所等共計1,200萬元	加入玉山銀行ESG永續倡議行動，落實節能減碳
	第六屆 PWC 資誠永續影響力獎入選		嘉義廠RBA認證- 銀級 嘉義廠獲得環保署綠色餐廳認證
	嘉義廠榮獲2022 LICC 英國倫敦創意大賽建築設計官方優選獎		產品包材減量計畫：估計每年減少8%碳排放
	嘉義廠榮獲2023 MUSE 美國繆思設計大獎永續環境綠建築鉑金獎 嘉義廠榮獲2023 MUSE 美國繆思設計大獎辦公建築金獎 嘉義廠榮獲2023 MUSE 美國繆思設計大獎廠房建築金獎		2023年總部及嘉義廠完成溫室氣體盤查及ISO 14064-1 查證

目錄

- 01 關於本報告書
- 02 董事長的話
- 03 執行長的話
- 04 永續肯定與榮耀

01 / 認識勤誠

- 07 公司簡介
- 09 理念及價值
- 10 經營績效

02 / 永續策略

- 12 勤誠永續發展組織架構
- 13 永續發展目標
- 14 利害關係人鑑別與溝通管道
- 17 重大議題鑑別程序
- 18 永續議題分布圖
- 20 重大議題管理方針
- 24 氣候風險與相關財務揭露
(TCFD)

03 / 公司治理

- 29 治理架構與職責
- 32 董事會多元化
- 36 風險管理機制

04 / 創新與服務

- 38 研發創新
- 39 智慧財產權
- 40 綠色製程優化與綠色產品設計
- 41 綠色產品設計流程

05 / 企業承諾

- 45 誠信道德與當責行為準則
- 47 內部控制與內部稽核
- 49 客戶關係管理
- 51 供應商永續管理
- 55 資訊安全風險管理
- 57 人力資源結構
- 63 人才吸引與留任
- 66 員工發展與教育訓練
- 69 職業安全與衛生

06 / 環境永續

- 79 節能減碳成果
- 80 能源管理
- 81 水資源管理
- 82 溫室氣體管理
- 84 廢棄物管理

07 / 社會參與

- 87 教育創新
- 89 產學合作
- 91 藝文薪傳
- 94 社會關懷

附錄

GRI 指標索引

SASB 對照表

BSI 獨立保證意見聲明書

總部及嘉義廠溫室氣體
查證聲明書

嘉義廠 RBA 銀級認證



01 認識勤誠

1. 公司簡介
2. 理念及價值
3. 經營績效

1.1 公司簡介

勤誠於1983年創立於台灣，以堅強的研發設計、生產製造能力及專業的經營團隊，成功由小貿易商蛻變轉型為機架式、塔式伺服器，存儲及個人電腦機殼整合方案的設計及製造先驅。鑒於全球化供應鏈趨勢，勤誠總部設立於台灣新莊，在全球各地設有7個主要的銷售據點、4個主要生產基地，以強化全球運籌能力、建構完善的全球產銷網路並就近提供客戶服務。

近年來，雲端運算帶動全球資料中心需求急遽增加，勤誠每年投入經費注入產品研發，並於總部設立前瞻研發中心進行創新研究，期以透過厚實研發能力及多年的生產經驗，滿足客戶的多元需求。

勤誠以多年的研發設計及製造生產能力為核心優勢，開發自有產品OTS標準品、ODM/JDM、OEM Plus 三種商業模式佈局市場，擴展客戶合作深度與廣度，是勤誠與其他代工製造服務或白牌機箱廠商不同之處，建立產業差異化的競爭優勢。近年來，以「CHENBRO」自有品牌行銷全球，透過不同渠道銷售拓展共同開發及原廠委託設計代工業務，提供最佳的客製化機構解決方案，強化異業結盟，提升專業服務團隊，發揮快速且少量多樣的生產製造優勢，深化與客戶雙贏的共享、利他、共贏的夥伴關係。

公司名稱	勤誠興業股份有限公司
股票代號	8210 (TWSE)
董事長	陳美琪
成立時間	1983
上市時間	2012
公司總部	新北市新莊區中原路558號19樓
營運據點	美國：加州、紐澤西州、德州 德國：杜塞道夫 大陸：北京、上海、深圳
生產基地	嘉義廠 (嘉義) 勤鋒廠 (五股) 勤昆廠 (昆山) 前盛廠 (東莞)
資本額	新台幣 1,206,319,500元 (2023年3月)
員工人數	1,903人 (截至2022年12月31日)
營業額	新台幣 10,557,701,000元 (2022年)
參與外部組織	台北市電腦商業同業公會、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、Golf學用接軌聯盟。

多元商業模式

勤誠以三大商業模式 - OTS (標準品)、JDM/ODM (共同開發)、OEM Plus (代工增值) 模式服務於不同族群客戶，提供伺服器 Level 3 到 Level 6 的產品供客戶選擇，並非製造單一階段的產品，而是致力於提供多個階段的產品設計、組裝及驗證，形成專業「機構解決方案」，產品及服務特色建立出高相容性及高差異化的能力，讓客戶在少量多樣的伺服器產業中，能夠依循自身應用需求選擇所需服務，使客戶能夠快速採用且過程中對於研發能力、彈性製造、品質管控等流程皆由勤誠把關，穩定產品開發品質。勤誠的價值就是在整個IT、伺服器及雲端產業中，建構更好更開放的生態系，創造勤誠、供應鏈夥伴、主機板廠商、系統整合商與終端客戶的多贏局面。

OTS

勤誠以模組化的概念開發、設計、生產一系列以「高相容性」與「高差異性」並存的伺服器機箱，提供客戶不同的應用上的伺服器機殼解決方案。

勤誠以「Whatever's Inside, CHENBRO Outside」也就是「內建無限制，外殼唯勤誠」為品牌訴求，強調勤誠OTS產品的「高相容性」與「高差異化」的特性，在相互矛盾的「兩高」之間取得平衡，並非易事，但勤誠做到「容·異·不容易」，可提供既彈性又完整的解決方案。

標準品產品創新屢獲國際大獎肯定，於2022年儲存系列的產品RM25324榮獲德國iF設計大獎及Computex Best Choice Award肯定。



JDM/ODM

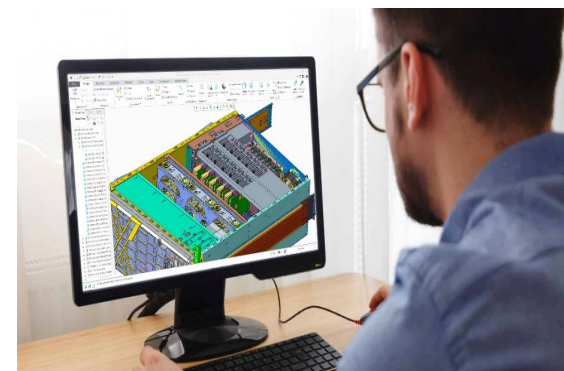
勤誠與客戶合作JDM (共同開發)，是建立在OEM基礎，客戶在設計階段，從概念到最終產品(包含機構與電子)的設計、驗證、製造每一個環節提供專業的建議及最佳解決方案，滿足客戶需求。

勤誠的產品設計概念是將品質概念落實在研發階段，結合製造端的DFM能力與各環節的檢驗機制，形成完整的品質保證體系。除了散熱、電磁相容、環境測試等實體量測實驗室之外，為了與客戶協同設計、開發，勤誠還積極導入軟體模擬的能力。這不僅可以量化勤誠的研發產出，寶貴的設計經驗亦得以傳承，客戶在樣品階段的投資與研發時程更能大幅降低，達到快速上市的目的。

OEM Plus

勤誠有別於一般代工生產，OEM Plus 代工增值服務以多年累積的研發與生產經驗，檢視產品設計圖的製造成效，協助客戶優化產品與降低生產成本。

不僅運用勤誠的製程與DFM的能力，也解決品牌大廠製造方面的問題，並提供供應鏈管理的服務。



1.2 理念及價值

勤誠的企業文化「勤僕精誠」，勤勞、誠信這兩字是最基本的關鍵字。「精」是指專注，正表示專注本業，精進核心技能，替客戶提供更佳的解決方案。「僕」是指服務他人，對內對外都要發揮「利他」精神。「勤僕精誠」在在體現出「利他 = 利己 = 共好」的理念。勤誠文化以「有容、連結、共好」為象徵，期許同仁像伺服器產品一樣具備高相容性，含納差異，將挑戰化為成長的養分，並與社會分享我們的收穫，以實現企業永續經營的精神。

勤誠在內部提倡「多元平等」，以多元包容及性別平權落實幸福企業，打造勤誠引以為傲的 3H (Happy, Hope, Health) 友善職場環境，面面俱到地照護同仁的家庭工作與生活；外部則以「連結共好」的企業使命願景，為社會弱勢族群撒下希望的種子，實現永續企業的社會回饋。



1.3 經營績效

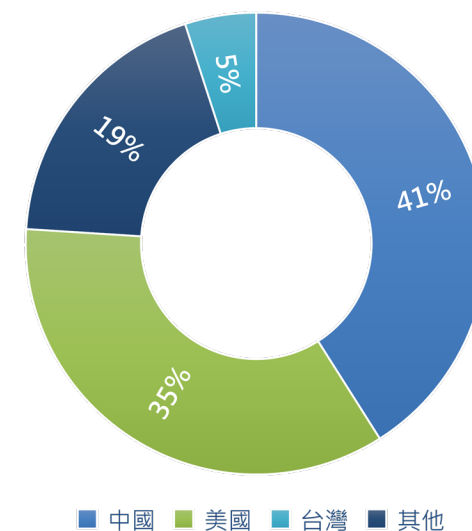
回顧至2020年起，全球疫情肆虐加上地緣戰爭及國際政經局勢動盪，產業發展與生產供應鏈所面臨之挑戰更甚以往。勤誠在全體團隊努力下，營收、獲利創下歷史新高，2022年集團營收高達 105 億元新台幣，年增12.02%；每股盈餘 8.32 元。勤誠為股票上市公司，完整財務及經濟績效資料揭露於公司年報。

主要產品	營業收入	營業比重(%)
伺服器機殼與周邊	10,445,255	99%
個人電腦機殼	112,446	1%
合計	10,557,701	100%

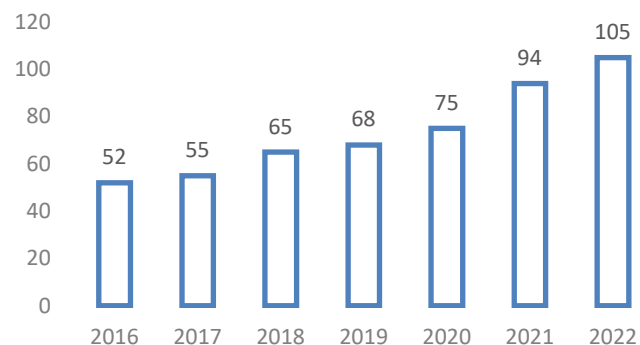
單位：新台幣仟元

地區	銷貨收入	百分比(%)
中國	4,303,072	41%
美國	3,736,114	35%
台灣	533,521	5%
其他	1,984,994	19%
合計	10,557,701	100%

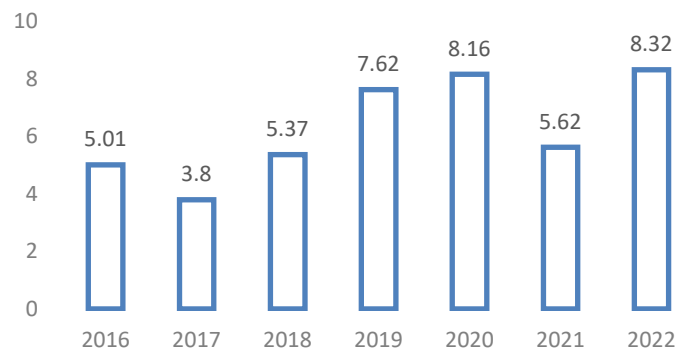
單位：新台幣仟元



歷年營收(單位: 新台幣億元)



歷年每股盈餘(單位:新台幣元)





02 永續策略

1. 勤誠永續發展組織架構
2. 永續發展目標
3. 利害關係人鑑別與溝通管道
4. 重大議題鑑別程序
5. 永續議題分布圖
6. 重大議題管理方針
7. 氣候風險與相關財務揭露 (TCFD)

2.1 勤誠永續發展組織架構

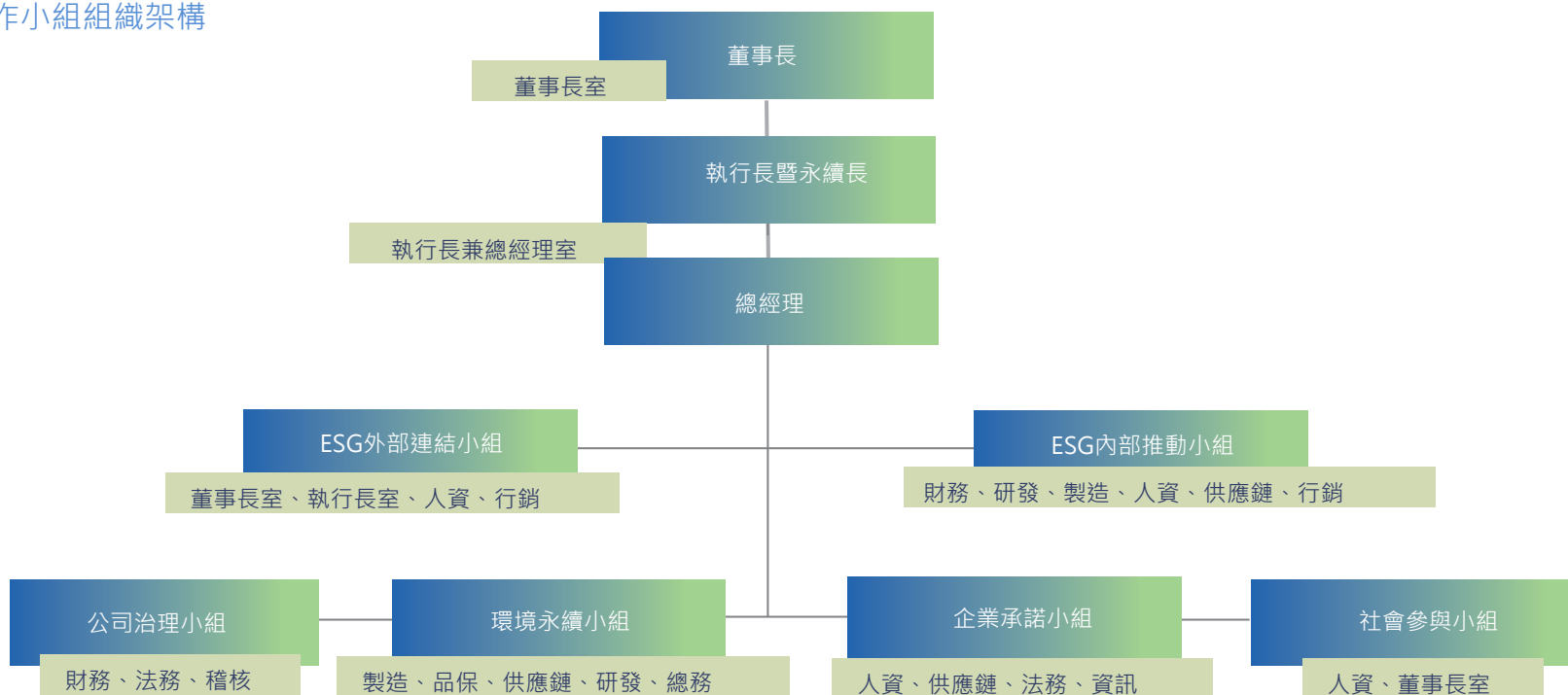
永續發展工作小組

勤誠以「永續經營工作小組」推動企業永續經營項目。由董事長及執行長共同帶領同仁推動相關工作，工作小組以功能職責分為：「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，長期深耕並邁向企業永續發展。

永續發展委員會

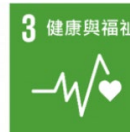
勤誠於2023年於董事會下成立永續發展委員會，並設立永續長一職，由執行長兼任。永續發展委員會由董事及公司高階主管組成，由董事長擔任召集人，每年至少召開會議一次，並定期呈報年度成果資訊予董事會。每年度針對重大永續議題進行討論且設立專職人員最為利害關係人溝通管道。董事長及執行長作為永續發展相關工作之決策及督導單位，帶領永續發展執行小組進行永續議題專案推動。

永續發展工作小組組織架構



2.2 永續發展目標

勤誠歷經了近40年載的努力，期盼以「連結共好」及正向影響力來回饋社會，實踐企業永續經營的目標。2020年返台經建嘉義廠，以兼顧產業連結、智慧科技、環境永續、人文藝術、社區關懷等面向的完整規劃，為員工、客戶及產業夥伴、社會與環境創造價值。2023年正式成立集團永續長及永續發展委員會，建立公司完善的永續發展策略，並積極呼應聯合國永續發展行動目標(Sustainable Development Goals, SDGs)。勤誠將持續加強核心本業並同時以企業永續經營為目標，齊手與所有利害關係人一起連結共好，創造價值。策略訂定以四大面向為主：公司治理、社會承諾、環境永續、社會回饋，期盼未來能更全方位滿足17項永續發展目標，不只勤誠做到，攜手利害關係人一同共創永續未來。下表為勤誠2022年針對四大面項作為績效及呼應SDGs指標。

永續主軸	2022實際作為與績效	SDGs對照
公司治理	- 強化董事會職能，2022年召開6次董事會(出席率達80%) - 全面提升永續力，成立永續發展委員會並設立永續長一職，推動ESG工作並強化內外部ESG資訊揭露。 - 創新技術與應用、知識產權及專利的取得與維護(累積獲得專利481件)	  
企業承諾	打造友善職場環境提供人人均等的機會並推出推動『幸福誠家』的專案，關懷員工與其家人，使同仁達到工作與生活的平衡，於2022年榮獲TCSA性別平等領袖獎	 
環境永續	2022年植樹節邀請高管及董事們到嘉義廠種樹，目前約有1,300棵樹。 - 投入資源優化產品綠色製造及再生包材使用。產品包材減量計畫：估計每年可減少8%碳排放。 - 關注氣候變遷議題，組織內導入並取得ISO 14001及ISO 14064-1，掌控集團碳排放量並逐步規劃出勤誠淨零碳排目標。	  
社會回饋	- 投入偏鄉教育改善專案旨在消除城鄉差距提升教育品質，長期與研揚基金會合作舉辦「見學之旅」，2022年共計4場。 - 贊助藝文薪傳，協助當代劇團成立板橋放送索，使傳統藝文美學代代薪傳。 - 推動2起產學合作專案(智慧機械人產學研習營、中正大學勤誠講座)，培育台灣科技產業人才。	   

2.3 利害關係人鑑別與溝通管道

利害關係人鑑別

勤誠持續與利害關係人互動，以建立永續議題之溝通與回應機制，並透過 AA1000 SES利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard)五大原則，包含依賴程度 (Dependency)、責任(Responsibility)、張力/關注程度 (Tension)、影響程度 (Influence) 及多元觀點 (Diverse perspective)，鑑別公司重要利害關係人。2022年鑒於展開多項永續行動，參考2021年利害關係人關係程度鑑別分析結果透過討論，重新審視及確認2022年利害關係人範圍，包含: 員工、學生及求職者、客戶、供應商、投資人、銀行、社區及非營利組織、媒體、政府。



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與回應機制，並依循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。

	溝通管道與做法	頻率	2022年溝通事項
員工	勞資會議	每季	① 設有HR專職信箱及勤誠之聲信箱聆聽同仁意見 ② 2022年福委每月舉辦紓壓小活動，保持與員工良好溝通及促進員工身心靈放鬆 ③ 聯絡窗口: hrp@chenbro.com
	福委會	不定期	
	勤誠之聲(員工意見投訴箱)		
	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		
	駐點專業護理人員傾聽員工身心靈概況		
	員工EAP輔導計畫		
學生及求職者	校園徵才	不定期	① 2022年參與2起校園徵才活動 ② 2022年舉辦中正大學勤誠講座、智慧機械人產學研習營(與中正大學、雲科大、虎科大) ③ 聯絡窗口: hrp@chenbro.com
	產學合作		
客戶	定期溝通討論會議	不定期	① 勤誠集團昆山廠、嘉義廠完成RBA年度稽核；嘉義廠取得RBA銀級認證。 ② 獲得重要客戶-浪潮優良供應商獎項 ③ 聯絡窗口: info@chenbro.com
	電子郵件即時溝通		
	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		
	及時回覆客戶的相關問卷(利害關係人永續議題問卷等)		
	參與客戶舉辦供應商大會		

	溝通管道與做法	頻率	2022年溝通事項
供應商	電子郵件即時溝通	不定期	① 設有供應商聯繫信箱 ② 供應商行為準則同意書100%回覆率 ③ 每季進行供應商評鑑稽核，過半供應商等級為A ④ 聯絡窗口: scm@chenbro.com
	供應鏈申訴信箱		
	針對供應商進行每季度稽核並針對不合格供應商進行教育訓練	每季	
	訂定及要求供應商簽屬「供應商行為準則同意書」	不定期	
投資人	股東大會	每年	① 設有投資人關係專職人員及信箱。 ② 財務資訊、股東會資料等定期持續更新最新消息於官網-投資人關係，並提供最新及公開透明的資訊 ③ 聯絡窗口: ir@chenbro.com
	法說會	定期	
	股東專線/信箱	不定期	
	公開資訊觀測站		
銀行	銀行往來拜訪	不定期	① 財務部門不定期與銀行往來拜訪 ② 參與玉山銀行舉辦永續倡議記者會活動
社區及 非營利組織	電子郵件即時溝通	不定期	① 設有社會參與專職人員 ② 每年贊助雲林偏鄉教育專案並舉辦見學之旅，拓展孩童視野 ③ 關注社區弱勢群體，邀集利害關係人借力使用達到連結共好的企業精神 ④ 聯絡窗口: csr@chenbro.com
	內外部電子報		
	參與社區/藝文團體/偏鄉教育專案		
	CSR粉絲團推廣與互動		
媒體	新聞稿	不定期	① 設有公共關係專職人員 ② 不定期舉辦記者會或寄發新聞稿，透過媒體傳遞最新消息 ③ 聯絡窗口: ir@chenbro.com
	記者會		
政府機關	公文	不定期	① 設有公共關係專職人員 ② 設立公司治理主管，及時了解最新法規等議題 ③ 聯絡窗口: chenbrolegal@chenbro.com
	參與政府專案		
	參加法規說明會/研討會		

2.4 重大議題鑑別程序

勤誠秉持透明及開放的精神，不間斷的與利害關係人溝通，掌握所關注的永續議題，納入勤誠永續發展藍圖。勤誠依循 GRI 永續報告準則、市場趨勢及產業特性，以系統化的評估方式，擬定永續議題調查問卷，透過問卷的發放與回收，蒐集利害關係人意見，結果統計於永續發展小組及公司高管共同討論決議，並將永續議題納入對公司營運衝擊程度及風險評估的考量，鑑別出勤誠重大議題，作為優先處置與回應依據。

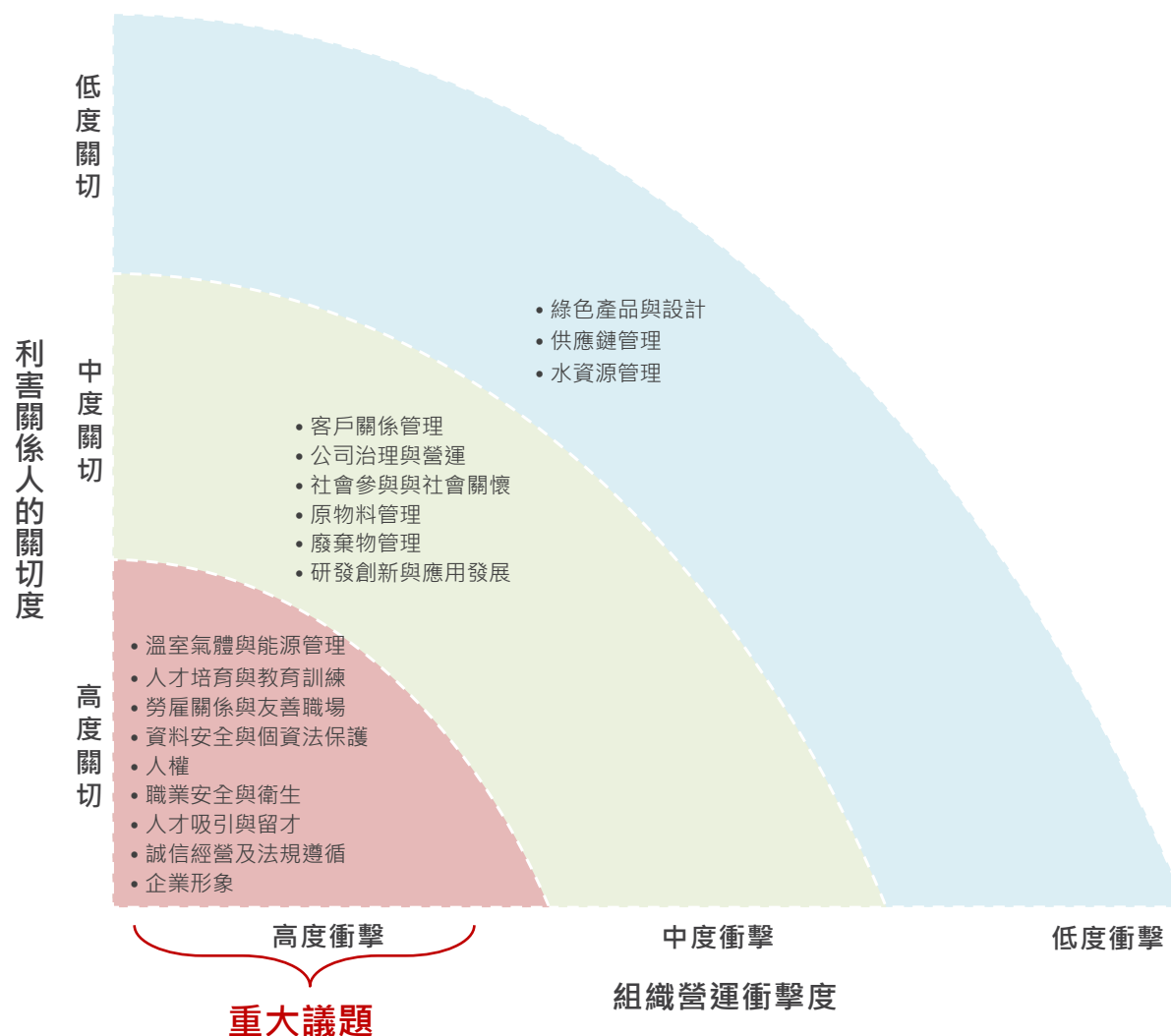
步驟	1	2	3	4	5
步驟	鑑別利害關係人	統計關注議題	確認重大議題	評估衝擊議題	檢視議題
作為	根據勤誠永續發展藍圖，與高階主管討論並鑑別出2022年度重要利害關係人。	勤誠首度透過問卷方式，了解利害關係人關注議題，分析議題之關注程度	根據利害關係人關注的永續議題及對勤誠的衝擊程度，將各議題評估結果繪製成重大議題矩陣圖，作為判斷重大性參考依據	由高階管理階層根據各項永續議題，進行對企業營運衝擊程度及風險評估分析，確認議題對公司的衝擊程度	針對重大議題鑑別結果進行檢視，確認符合永續性脈絡與完整性等要求
量化績效	鑑別9類利害關係人	回收199份有效問卷	鑑別9項重大議題	參酌公司高階主管意見	議題100%符合永續性及完整性之要求

2.5 永續議題分布圖

永續議題變動列表說明

勤誠永續發展推動小組每年針對永續議題進行討論，回顧重大性議題分析流程，參考國內外產業趨勢，及公司發展目標與外在環境評估，經討論判斷，將2021年列出20項永續議題中移除風險控管與產品品質及安全。本年度揭露之重大性議題調整說明如下：

永續議題	相較於2021年議題變動說明
風險控管	風險控管為勤誠重視的一環，將其列為公司治理的一部份。因此，此次問卷發送，將風險控管移除，並於永續報告書公司治理章節揭露勤誠風險控管。
產品品質及安全	產品品質及安全為勤誠重視的一環，並將此議題列入綠色產品與設計，2022年永續報告書特獨立創新與研發設計章節，將於此章節揭露勤誠針對產品品質及安全。



本年度揭露之永續議題變動說明

勤誠永續發展推動小組回顧重大性議題分析流程，參考國內外產業趨勢、澄清各項永續議題涵蓋的意義並適度調整範圍。本年度經透過利害關係人調查後，永續議題關注程度變動調整說明如下：

2022年永續議題	議題關注程度	相較於2021年議題變動	2022年重大議題
企業形象	上升	由低度關切上升至高度關切	●
人才培育與教育訓練		由中度關切上升至高度關切	●
溫室氣體與能源管理		由中度關切上升至高度關切	●
社會參與與社會關懷		由低度關切上升至中度關切	
原物料管理		由低度關切上升至中度關切	
供應鏈管理	下降	由中度關切下降至低度關切	
綠色產品與設計		由中度關切下降至低度關切	
勞雇關係與友善職場	不變	與2021年關注程度相同，為高度關切	●
資料安全與個資法保護		與2021年關注程度相同，為高度關切	●
人權		與2021年關注程度相同，為高度關切	●
職業安全與衛生		與2021年關注程度相同，為高度關切	●
誠信經營及法規遵循		與2021年關注程度相同，為高度關切	●
人才吸引與留才		與2021年關注程度相同，為高度關切	●
客戶關係管理		與2021年關注程度相同，為中度關切	
公司治理與營運		與2021年關注程度相同，為中度關切	
廢棄物管理		與2021年關注程度相同，為中度關切	
研發創新與應用發展		與2021年關注程度相同，為中度關切	
水資源管理		與2021年關注程度相同，為低度關切	

2.6 重大議題管理方針

重大議題衝擊程度

勤誠永續發展推動小組針對永續重大議題永續議題進行與公司高層進行討論，回顧重大性議題分析流程，以國內外產業趨勢、及公司年度運營狀況及發展目標與外在環境評估，經討論判斷，各議題衝擊程度表如下：

議題面向	重大性永續議題	GRI準則	衝擊	發生可能性	對應章節
E 環境	溫室氣體與能源管理	302 能源 305 排放	負	潛在	環境永續
S 社會	人才培育與教育訓練	401 勞雇關係	正	潛在	企業承諾
	勞雇關係與友善職場	401 勞雇關係	正	實際	企業承諾
	資料安全與個資法保護	418 客戶隱私	負	潛在	企業承諾
	人權	401 勞雇關係	負	潛在	企業承諾
	職業安全與衛生	403 職業安全衛生	負	潛在	企業承諾
	人才吸引與留才	401 勞雇關係 404 訓練與教育	正	實際	企業承諾
G 治理	誠信經營及法規遵循	205 反貪腐 206 反競爭行為	正	潛在	企業承諾
	企業形象	2 一般揭露	正	實際	認識勤誠

重大議題	管理方針
溫室氣體與能源管理	因應環境議題為全球十分重視的議題，身為地球一份子，勤誠也不致身事外。目前已完成總部、嘉義廠及前盛廠、勤昆廠溫室氣體盤查及查證。未來將逐步規劃全球集團完成溫室氣體盤查並訂定集團淨零碳排放的目標。
人才培育與教育訓練	建立完善的人才培育計畫，每年透過兩次績效考核，作為集團內部人才發展的指標。也鼓勵同仁參與外部研討會，積極吸收產業知識並與同仁作分享。近年，更與台灣企業永續發展協會合作，規劃一系列的課程並邀請相關單位同仁參與教育訓練計畫，提供同仁豐富的資源。
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。
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。勤誠將逐步完善公司「資訊安全管理政策」內部辦法，並作積極資安宣導，防止有資料外洩等風險，對組織造成負面影響。
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。嘉義廠導入RBA機制，未來將逐步串聯供應商將RBA機制導入年度供應商稽核評鑑，落實企業責任。
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」及「職安衛風險與機會鑑定管理程序」等，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。嘉義廠逐步導入ISO 45001政策，並設立環境及職安衛管理組織、定期舉辦各種教育訓練，降低廠區發生職業災害的機率。
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。
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。
企業形象	近年來，以「CHENBRO」自有品牌行銷全球，建立在地與海外的品牌形象。更透過與政府單位、媒體、公協會及民間傳媒合作，透過新聞稿、專訪及獎項申請等方式，建立勤誠企業形象；將自身優勢透過各種管道有效傳遞。

重大議題管理與執行成果

議題面向	重大議題	策略	2021年執行成果	2022年目標	2022年執行成果	2023年目標
環境	溫室氣體與能源管理	- 組織碳盤查 - 組織節能減碳能源管理	- 中國兩廠進行自主盤查 - 展開節能減碳專案	- 完成集團組織盤查 - 降低總部辦公室的溫室氣體盤放及能源消耗	- 完成ISO 14064-1查證 - 實施節能減碳專案，總部相較2021年總用電量減少9%。	- 進行集團其他據點的溫室氣體盤查。 - 產品碳足跡計算 - 訂定集團減碳目標
社會	人才培育與教育訓練	- 員工發展與教育訓練 - 年度績效考核制度做為調薪及晉升依據	與台灣永續發展經營協會舉辦策略訓練計畫，建立永續經營系統	- 進行人才培育及接班計劃 - 持續與台灣永續發展經營協會舉辦策略訓練計畫，帶領團隊優化專案	- 年度職務輪調人數達到47人，年增3.08%機會 - 年度集團員工晉升比例7.46%，將持續透過多元彈性方式，培育永續經營目標的人才。	- 依照員工績效表現，按比例進行員工持股信託。 - 提供多樣性的教育訓練課程並鼓勵同仁參與外部研討會 - 以職務輪調、外派與晉升落實人才發展制度。
社會	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	- 勤誠獲TCSA性別平等領袖獎肯定 - 推廣幸福「誠」家計畫，保障女性員工從孕期照護到成家的系列補助方案 - 定期每季一次勞資會議並推廣集團運動文化	透過RBA機制落實內部人權保障各據點逐步導入ISO 45001驗證職業安全與衛生管理系統，強化公司環境的安全與衛生
社會	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	- 公司訊息進行資安教育訓練宣導 - 建立完善的資訊安全組織全面監控公司作業環境 - 參考ISO 27001、ISO 27002等準則，逐步建立公司資安管理辦法	建立公司資安管理辦法
社會	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	嘉義廠導入RBA驗證，於2023年初取得銀級認證	未來將持續於集團各據點漸進導入RBA制度，並且延伸至供應商稽核管理辦法中，進行整體導入機制

重大議題管理與執行成果

議題面向	重大議題	策略	2021年執行成果	2022年目標	2022年執行成果	2023年目標
社會	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 驗證	將 ISO 45001 驗證逐步涵蓋其它區域廠房	訂有「職安衛風險與機會鑑定管理程序」及建立職業安全委員會監控廠區間的職業安全與環境管理。	預計嘉義廠及勤峰廠取得 ISO 45001 驗證
社會	人才吸引與留才	- 員工薪酬福利政策 - 產學合作	為台灣員工申辦勞健保，進行團體保險投保	- 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	- 參加兩場北部及南部校園徵才活動 - 展開多項產學合作計畫：中正大學勤誠講座、智慧機械人產學研習營 - 培育台灣科技人才並作為往後人才招募的一環 - 完善的薪資福利制度，明年依照市場行情及員工績效表現做薪資調整優於業界水平	強化公司雇主品牌形象，深化產學合作計畫，邀約更多大學加入
治理	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	100% 在職員工及新進員工完成簽署「勤誠集團行為承諾聲明書」 2022 年舉辦「誠信經營暨人權教育訓練」及「公司政策與勞工道德政策」的課程，增進員工對誠信與法規遵循等內容規範的認識	- 強化內部控制制度，減少內部稽核缺失。 - 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。
治理	企業形象	- 不定期發布新聞稿 - 媒體專訪報導 - 營收新聞稿 - 獎項申請	透過發布新聞稿及媒體合作，建立企業形象	- 透過獎項申請、媒體合作等方式獲得品牌曝光機會 - 社群媒體操作，強化勤誠多渠道品牌曝光	2022 年媒體專訪報導共計 8 篇、媒體側面報導共 13 篇、企業新聞稿共 8 篇、營收新聞稿共 15 篇。 2022 年加總公司及產品獎項共計 6 個獎項。	- 可持續透過獎項爭取，增加企業形象及雇主品牌知名度。 - 安排高階主管對外演講，增加公司形象及曝光。

2.7 氣候風險與相關財務揭露(TCFD)

氣候行動

勤誠身為雲端產業領導品牌，氣候變遷因應與調適是我們必須重視的一環。勤誠持續關注國內外氣候變遷因應趨勢，將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險並制定具體永續方針，減緩氣候風險對公司營運的影響。2019年起，勤昆廠率先進行溫室氣體盤查並取得ISO 14064-1查證，勤誠亦逐步規劃其他廠區進行溫室氣體盤查，總部及嘉義廠於2022年啟動盤查且完成第三方查證。勤誠連續兩年加入由玉山銀行發起的「永續倡議行動記者會」，除自身落實各項ESG作為，透過與政府及企業共同攜手努力，化轉型的挑戰為機會，邁向「2050淨零轉型」。

2019

啟動工廠溫室氣體盤查計畫
勤昆廠取得ISO 14064-1 查證

2021

嘉義廠榮獲綠建築銅牌標章
嘉義廠屋頂太陽能板年發電量145萬度
加入玉山銀行「永續倡議行動記者會」
集團推動日常節能減碳行動

2022

啟動溫室氣體盤查計畫 (總部及嘉義廠逐步展開)



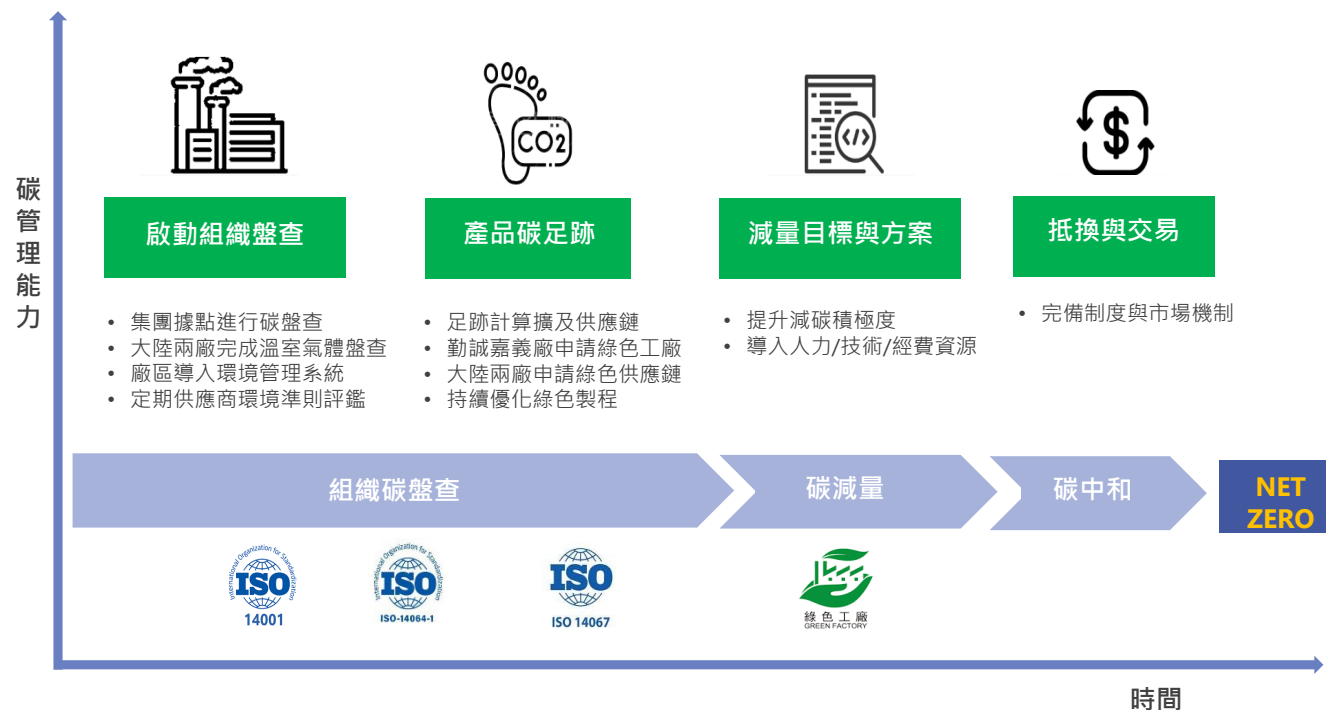
治理

勤誠於2023年正式設立永續長一職由執行長兼任並成立「永續發展委員會」於董事會項下，將定期針對環境議題呈報董事會。勤誠以「永續經營推動小組」推動企業永續經營項目。由董事長及永續長共同帶領同仁推動相關工作，工作小組以功能職責分為：「公司治理」、「環境永續」、「企業承諾」、「社會參與」。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，長期深耕並邁向企業永續發展。(可對應章節2永續策略及章節3 公司治理)

策略

勤誠啟動組織碳盤查為因應氣候變遷第一步，將2022年列為勤誠減碳基準年，做為訂定減碳目標。除此之外，各廠區將導入環境管理系統、產品碳足跡嚴格控管組織內部的碳排放情形。

- 短期目標：逐步完成組織碳盤查、產品碳足跡等掌控集團碳排放情況。以低成本智能製造為核心導入工廠，以自動化設備及自動化產線配置減少生產過程碳排放量，優化製程。
- 中期目標：攜手供應商進行供應商低碳管理計畫，以打造綠色供應鏈為目標；評估購買綠電等綠色行動。
- 長期目標：打造低碳企業文化，鼓勵同仁於日常生活中進行節能減碳。在產品研發計上，以循環經濟為目標，落實產品環境化策略，並開發高效能及高節能的產品，是勤誠不斷持續努力的方向。



風險管理

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，並定期討論風險與機會對公司造成之影響，依據「發生可能性」與「影響程度」每年重新檢視結果以確認是否為時事關鍵議題，並確保鑑別的結果是否符合現況。

		對公司影響說明	潛在財務衝擊	管理行動
氣候風險	再生能源用量提高使營運成本提升	因應國際趨勢及客戶要求，以降低生產碳排放為目標，評估提升集團再生能源使用比例。	成本上升	綠色生產為維護環境資源與產業競爭力最要一環。新建立的嘉義廠以綠建築建置完成，並於頂樓增蓋太陽能板，年發電量為145萬度。集團購買辦公設備產品以節能、省水標章符合綠色採購物品為主。評估是否購買綠電作為長期環境友善的作為。
	導入替代回收原料，增加研發技術轉型成本	為符合過繼趨勢及客戶要求，持續研發並導入替代回收料	成本上升	產品研發設計以落實環境友善化策略，以實現環保3R (Reduce/ Reuse/ Recycle)為目標，導入環保材質或低汙染替代性材料。
氣候機會	積極採取永續作為，獲得客戶認可	國際趨勢及客戶要求，已要求供應鏈降低碳排放，勤誠將逐步優化推廣綠色產品研發及綠色製程，獲得更多業務合作機會。	成本下降	國際客戶相繼發布減碳承諾，並要求供應商符合該公司策略走向。廠區方面以精實生產，管控能源使用並減少生產過程中的不必要浪費外，更投入資源再綠色產品開發設計以期獲取更多客戶青睞。
	導入智慧製造流程，提升生產和配銷效率，降低營運成本	勤誠打造出低成本智能製造工廠，導入自動化設備及自動化產線，大幅提升生產效率。	成本下降	嘉義廠、勤昆廠及前盛廠皆逐步導入產線自動化、自動化設備，即時有效監控生產過程，降低人力成本。

指標與目標

- 研發創新: 規劃產品環境友善化策略，以完善循環經濟為目標並落實環保3R(Reduce/Reuse/Recycle)。產品研發以五大面相進行規劃-材料、製程、包裝、使用、廢棄。
- 提高能源使用效率: 導入低成本智能製造工廠以自動化設備及產線規劃，提高能源使用效率達成碳排放減量目標。
- 根據盤查數據顯示: 2022年溫室氣體排放密集度較2021年減少0.08。

	2021			2022		
據點	類別 1 (tCO2e)	類別 2 (tCO2e)	總計 (tCO2e)	類別 1 (tCO2e)	類別 2 (tCO2e)	總計 (tCO2e)
新莊總部	14.79	287.37	302.16	39.54	242.18	281.72
嘉義廠	-	-	-	976.92	944.48	1921.41
勤昆廠 (勤昆科技)	157.89	4,542.59	4,700.48	162.11	3421.46	3583.57
前盛廠 (前盛電子)	223.76	6,743.48	6,967.24	816.82	5983.57	6800.39
總溫室氣體排放 (tCO2e)	396.44	11,573.44	11,969.88	1,995.39	10591.70	12587.09
排放密集度 (tCO2e/ M TWD)	1.27			1.19		



2019

2020

2021

2022

2023

- 勤昆廠首次完成溫室氣體盤查取得 ISO 14064-1認證

- 前盛廠首次完成溫室氣體盤查取得 ISO 14064-1認證

- 新莊總部及嘉義廠首次完成溫室氣體盤查取得 ISO 14064-1認證



03 公司治理

1. 治理架構與職責
2. 董事會多元化
3. 風險管理機制

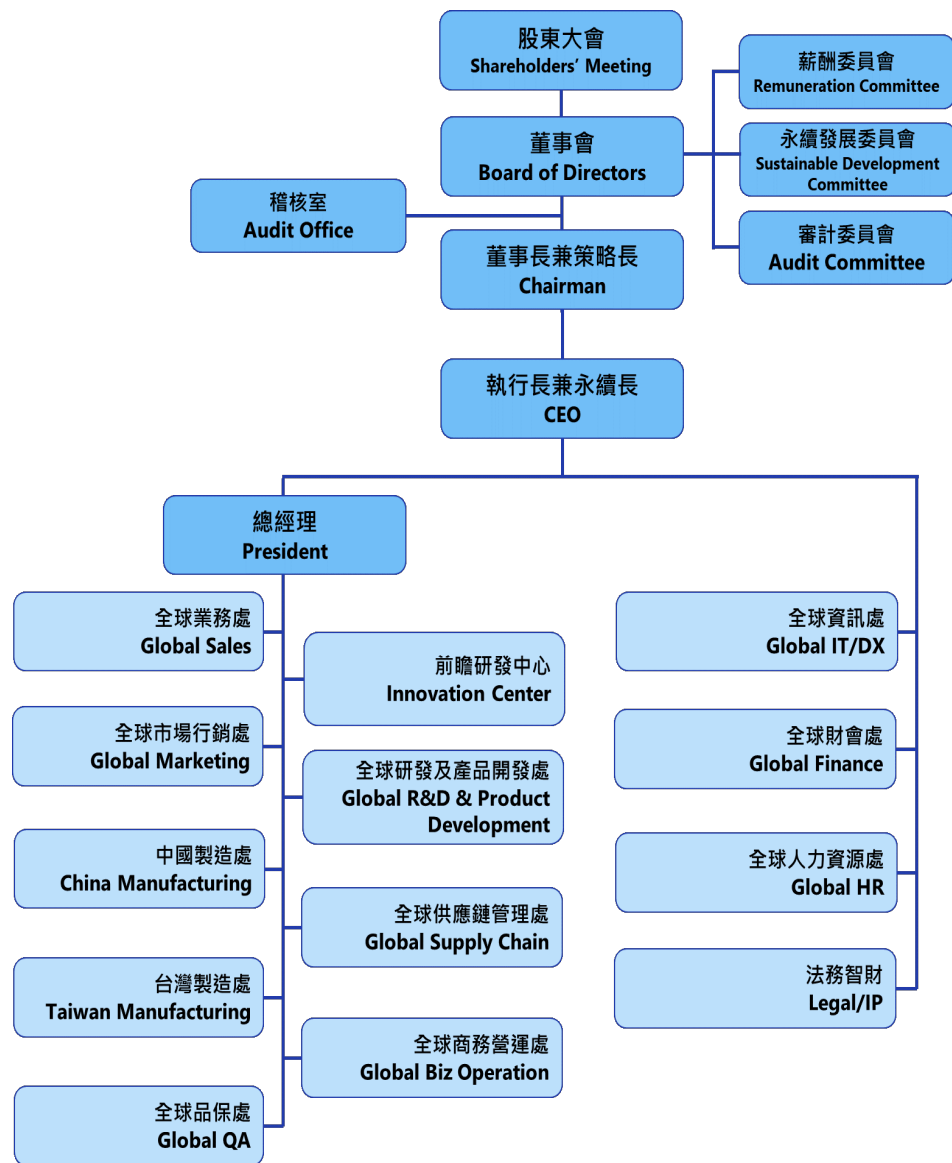
3.1 治理架構與職責

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」、「誠信經營守則」及「永續發展實務守則」等，作為公司治理落實與執行之依據，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、依證券交易法第十四條之四設置審計委員會及依本公司治理實務守則第廿七條規定設置永續發展委員會(2023年成立)。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2023年4月公告治理組織架構，請參閱右圖。



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、永續發展委員會、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。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，並由執行長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，本公司2022年推動企業誠信經營之執行情形於2023年1月9日報告。

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)候選人名單中選任之。



利益衝突

本公司訂定「員工行為準則」、「董事議事規則」及「公司治理實務守則」中皆有制定規範，以防止利益衝突。公司員工可依循所屬單位主管、稽核主管、人力資源部主管、法務主管或吹哨信箱、勤誠之聲－員工意見平台等管道進行檢舉；外部人可透過公司對外網站上之吹哨信箱建言與管理階層及法務主管溝通。本公司設有發言人、代理發言人及投資人關係專職人員、社會參與專職人員、企業行銷專職人員作為新聞媒體及公共關係聯絡人等；專職人員透過各種管道(包括電話、郵件、社群媒體、公司網站等)與利害關係人進行即時溝通。公司網站(www.chenbro.com)配合證交所修正之資訊申報作業辦法，於網站首頁明顯位置處設置「利害關係人專區」，使利害關係人能快速了解各相關議題的溝通管道，獲得妥善之回應。

根據本公司董事會議事規範及審計委員會組織規程，董事或委員對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當下說明其利害關係之重要內容，討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事或委員行使其表決權。

董事對利害關係議案迴避之執行情形：

董事會日期	議案內容	應利益迴避原因以及參與表決情形
111.03.15 第十四屆第11次	解除董事競業禁止之限制案	吳德豐董事為本案利害關係人，依公司法206條利益迴避制度未參與討論及表決，本案照案通過。
112.01.09 第十四屆第16次	「策略長」新任案	因陳美琪董事長為本案利害關係人，本案予以迴避不參與討論與決議，請鄭煒順獨立董事暫代本案之主席，經委任主席徵詢其餘出席董事，本案無異議照案通過。
	委任永續發展委員案	因陳美琪董事長、陳亞男執行長、黃文成獨立董事及黃崇興獨立董事為本案利害關係人，請鄭煒順獨立董事暫代本案之主席，經委任主席徵詢其餘出席董事，本案無異議照案通過。

薪資報酬委員會

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，並按公司章程及薪資報酬委員會組織規程規定成數提撥，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，並調查上市公司的薪資報酬水準，參酌專業顧問公司圖工的市場薪資行情調查報告，考量整體財務及經營環境風險後制訂之。勤誠薪酬委員會由三位獨立董事組成。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。2022 年共計召開3次薪酬委員會，平均出席率 100%。

最高治理單位薪酬政策

(1)董事

A.車馬費：係參考同業水準，依董事出席董事會情況支付，每次出席支付新台幣參仟元整。

B.董事酬勞：

依本公司章程第24條之規定辦理，本公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之三作為董事酬勞，董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補虧損數，再依前項比例提撥董事酬勞。由董事會擬具董事酬勞分派議案，提股東會報告後之董酬勞再依董事任職席次及任職年月平均分配支付。酬勞則於本公司決算有盈餘時，方得分配，故不致造成公司未來經營上之風險。本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。本公司稅後淨利增加，提撥的董事酬勞高於去年金額，尚屬合理。

(2)總經理及副總經理

本公司給付酬金之政策，係依本公司章程第 23 規定辦理，以績效評估之相關結果納入考量，指標項目包含年度營收、淨利與EPS目標達成率等綜合評估，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。公司年度如有獲利，應提撥3%~12%為員工酬勞，以及提撥不高於 3%為董事酬勞，經理人酬金經薪酬委員會以該職位在同業間之平均薪資水平、於公司內該職務的權責範圍及對公司營運的貢獻度給付酬金。訂定酬金之程序，除了考量公司整體的營運績效外，亦參酌個人的目標達成情形及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，並經薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議。

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。2022 年共計召開5次審計委員會，平均出席率95%。

董事會評鑑

董事會每年針對各項標準進行整體董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估，評估方式包括董事會內部成員自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構及專家或其他適當方式進行績效評估，並定期向董事會報告，2022年董事成員績效評估，三大績效評估結果皆高於4.9分(滿分5分)。

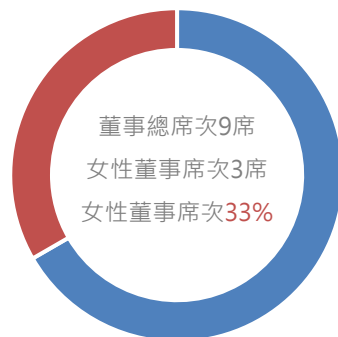
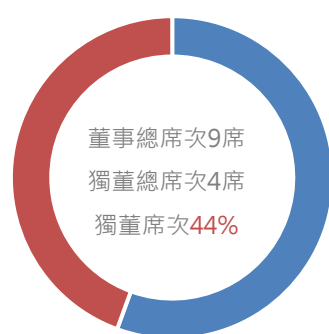
評估範圍	評估內容	評分結果
董事會	衡量項目至少應含括下列五大面向： (1) 對公司營運之參與程度。 (2) 提升董事會決策品質。 (3) 董事會組成與結構。 (4) 董事的選任及持續進修。 (5) 內部控制。	整體平均得分為4.95分(滿分為5分)，評定成績為優良，顯示本公司董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，整體運作情況完善，符合公司治理精神，且有效強化董事會職能與維護股東權益。
個別董事	衡量項目應至少含括下列六大面向： (1) 公司目標與任務之掌握。 (2) 董事職責認知。 (3) 對公司營運之參與程度。 (4) 內部關係經營與溝通。 (5) 董事之專業及持續進修。 (6) 內部控制。	整體平均得分為4.92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	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4.93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。

3.2 董事會多元化

董事會組成多元化

勤誠所訂「公司治理實務守則」第二十條提及本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層，並對公司及股東負責，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。

勤誠董事會成員均具備執行業務所必須之經營經驗、學術、法律及財務與管理等各項能力，本公司亦持續為董事成員安排多元的進修課程，提升其決策品質、善盡督導責任，進而強化董事會職能。本公司第14屆董事成員共9位，其中包含獨立董事4席，獨立董事占比44%，且因應本身運作營運型態及發展需求其成員為多元化，董事成員有三名為女性，女性董事席次占比33%。董事會成員經營管理資歷甚豐，各具相關之專業學術背景，具備執行職務所必備之專業知識、技能及素養。



■ 董事總席次 ■ 獨董席次

■ 男性董事席次 ■ 女性董事席次

董事姓名	職稱	國籍	性別	年齡		獨立董事任期年資	產業經驗				專業能力			
				51-60歲	61-70歲		經營管理	營運判斷	產業知識	風險管理	國際市場觀	資訊科技	財務會計	法律
陳美琪	董事長	中華民國	女		●	0	●	●	●	●	●	●	●	
李春燕	董事	中華民國	女	●		0	●				●		●	
蔡玉玲	董事	中華民國	女		●	0		●	●	●	●	●		●
吳宗寶	董事	中華民國	男		●	0	●	●	●	●	●	●		●
吳德豐	董事	中華民國	男		●	0		●		●			●	
黃崇興	獨立董事	中華民國	男		●	3	●	●	●		●	●		
鄭煒順	獨立董事	中華民國	男	●		3	●	●		●			●	
黃文成	獨立董事	中華民國	男		●	12	●	●	●	●	●	●	●	●
曹安邦	獨立董事	中華民國	男		●	9	●	●	●	●	●			

董事會進修情形

本公司董事皆依「上市上櫃董事、監察人進修推行要點規範」持續進修。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數	總時數
董事長	陳美琪	111/03/10	臺灣證券交易所	以國際觀點論獨立董事與2022年股東會	1	7
		111/6/28	台灣董事學會	2022年董事學會年會-劇變的年代探究下一代的核心競爭力	3	
		111/10/5	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
董事	李春燕	111/10/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	9
		111/11/09		華研國際音樂股份有限公司委訓-董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會「外部創新與永續經營」	3	
		111/12/12		華研國際音樂股份有限公司委訓-董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會「從ESG管理談企業永續轉型」	3	
董事	吳德豐	111/12/20	社團法人中華公司治理協會	防範未然-企業風險管理的重要性	3	6
		111/12/22		非合意併購之攻防策略與公司負責人責任	3	
董事	蔡玉玲	111/11/14	臺灣證券交易所	2022國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
董事	吳宗寶	111/7/21	財團法人台灣永續能源研究基金會台灣企業永續研訓中心	邁向淨零排放(Net-Zero)的碳管理趨勢與因應之道	3	6
		111/10/5	社團法人中華公司治理協會	資安公司治理-建構上市櫃公司資安防護策略	3	
獨立董事	曹安邦	111/07/14	財團法人台灣金融研訓院	資安治理講堂-資安策略思維與實務	3	6
		111/06/28		公司治理講堂-董監事責任：以營業秘密為出發	3	
獨立董事	鄭煒順	111/3/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事背信與特殊背信罪之成立事實	3	9
		111/4/13		企業併購過程之併購整合議題探討	3	
		111/6/30	社團法人中華公司治理協會	ESG報導趨勢及其資訊揭露商業意涵	3	
獨立董事	黃文成	111/9/13	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		111/10/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	黃崇興	111/06/08	社團法人中華公司治理協會	證券法規	3	6
		111/06/09		公司治理3.0中之風險及財務管理議題	3	

3.3 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	全球財會處	理財投資審核單位 (成員：全球財會處、總經理、執行長、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	全球研發處及產品開發處、 前瞻研發中心、	研發審核單位 (成員：全球研發處及產品開發處、前瞻研發中心、總經理、執行長、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：總經理、執行長、董事長)	
- 科技及產業變動分析 - 產品及企業形象改變	全球研發處及產品開發處、前瞻研發中心、全球市場行銷處	行銷審核單位 (成員：全球市場行銷處、總經理、執行長、董事長)	
- 產銷協調 - 擴充廠房或生產 - 集中進貨或銷貨	工廠製造團隊、商務運營處、全球供應鏈	產銷審核單位 (成員：全球供應鏈管理處、中國製造處、台灣製造處、全球業務處、總經理、執行長、董事長)	
- 董監及大股東股權變動 - 經營權變動	全球財會處-公司治理小組	經營審核單位 (成員：全球財會處、總經理、執行長、董事長)	
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、執行長、董事長)	

04 創新與服務

1. 研發創新
2. 智慧財產權
3. 綠色製程優化與綠色產品設計
4. 綠色產品設計流程



4.1 研發創新

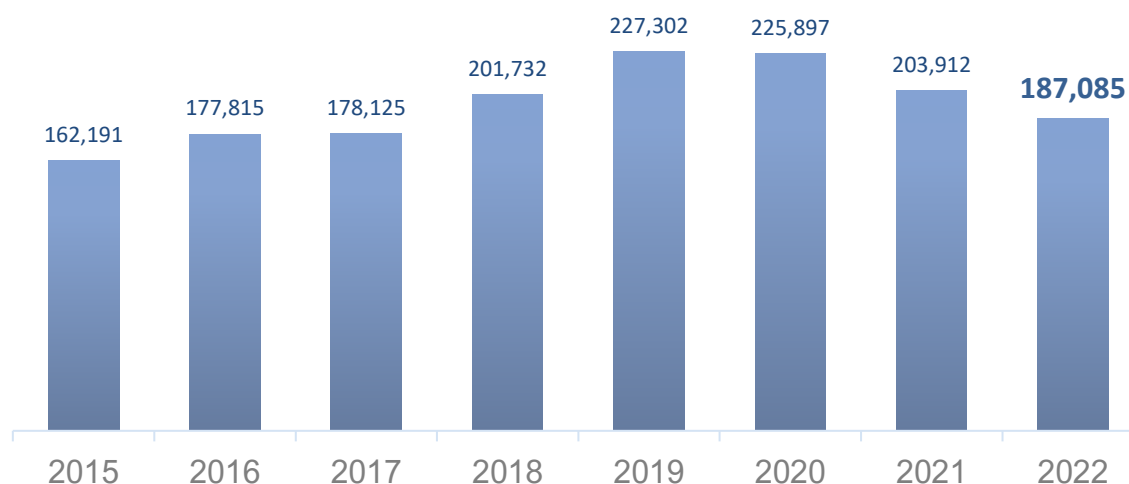
勤誠多年來在研發設計及專業製造上持續投入，並累積豐富經驗。每年固定投入資金做為研發經費，2021年正式於總部設置前瞻研發中心。前瞻研發中心針對如高功率液冷散熱技術、Outdoor嚴苛環境應用情境等先進技術進行前期研究，為市場趨勢及應用需求，蓄積技術能量，提升自主產品的競爭力。

以技術六標準差的方法展開技術突破，同步以產學合作持續前瞻研究，在新材料方面著重高強度輕量化、綠色環保、快速成型等鋼材與塑料，以提升產品內部容納密度，降低大型資料中心負載，並朝向低碳及綠色產品設計發展。關注5G、AI和邊緣計算帶來的伺服器系統變化，以研發高性能系統架構及創新機構與模組化開發保持業界領先的競爭優勢。

勤誠身為白牌伺服器機殼領導供應商，除了不斷開發出新產品提供客戶選用，也持續投入研發能量將創新技術導入到產品中，聆聽顧客聲音，並妥善規劃專利佈局，提升自身產品價值。

勤誠能做到滿足客戶需求及整合供應鏈，與其企業內部擁有源源不絕的研發創新能量息息相關。公司除了成立多項研發計畫、鼓勵員工發揮創新思維，推動概念工程應用，從中找出可以商轉的創新成果，同時成立分享平台，讓RD工程師有機會相互交流。伺服器機殼在結構、應用材料、與製程上不斷創新，跟上客戶研發的腳步。從客戶服務、生態系合作到內部研發，我們始終秉持多元創新的精神，攜手供應商與客戶一同成長。

歷年投入研發經費 (單位: 新台幣仟元)

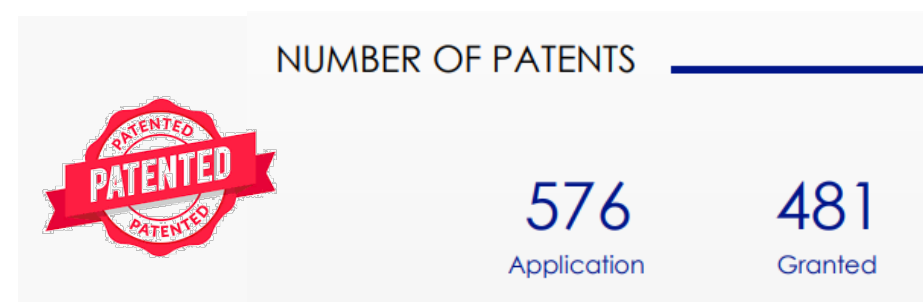


4.2 智慧財產權

秉持著創新精神，智慧財產為勤誠相當重視的一環。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，依循智慧財產管理計畫有效取得、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。勤誠鼓勵員工投入研發與創新，訂定「專利申請與獎勵辦法」且投入相當的資源，期盼藉由同仁的創新研發能力，以提升勤誠在市場的競爭優勢。公司定期舉辦專利教育訓練、不定期專利講座、管理研發日誌等，提升同仁對於智慧財產權的專業知識，並以此作為鼓勵同仁投入產品的創新與研發。

專利成果	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
獲證數	28	33	38	56	26

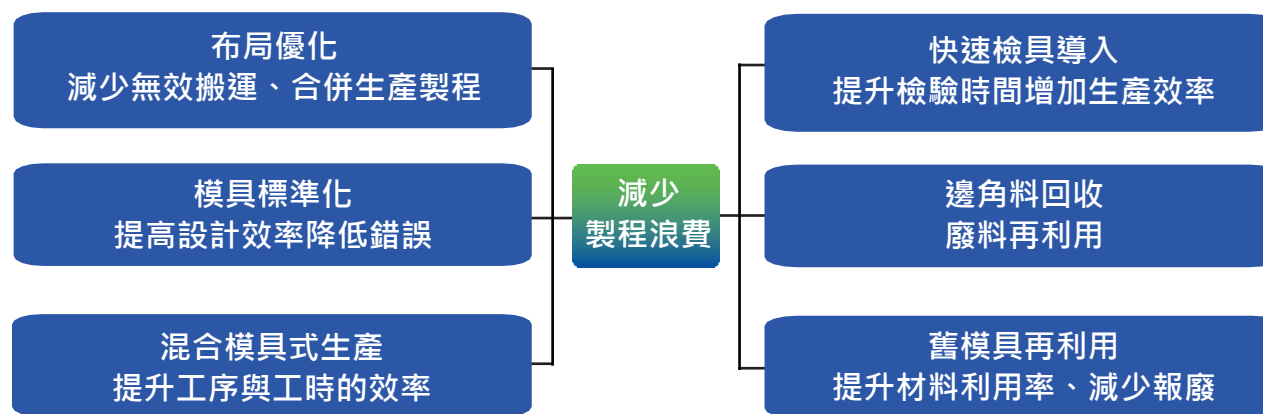
近年，因應市場前瞻需求投入研發活動，確保重點商機與研究開發連結。同時對公司內部、廠商及客戶的智慧財產權加以保護及控管，以智財管理系統及工具，確保研發成果能正確、完整且有效率的成為受法律保護的智慧財產權。截至2022年，已在全球提出576件專利申請，實際取得481件專利。智慧財產權是研發的重要成果之一，更是創新管理的重要一環，勤誠認為具有優異的智財管理，才能維持企業創新的領先地位。其中，2022年當年度合計新申請16件專利，涵蓋伺服器散熱設計、高密度儲存結構、靈活的硬碟安裝結構、高效能運算應用以及免工具、抗承載技術、系統模組化應用等。



4.3 綠色製程優化與綠色產品設計

綠色製程優化

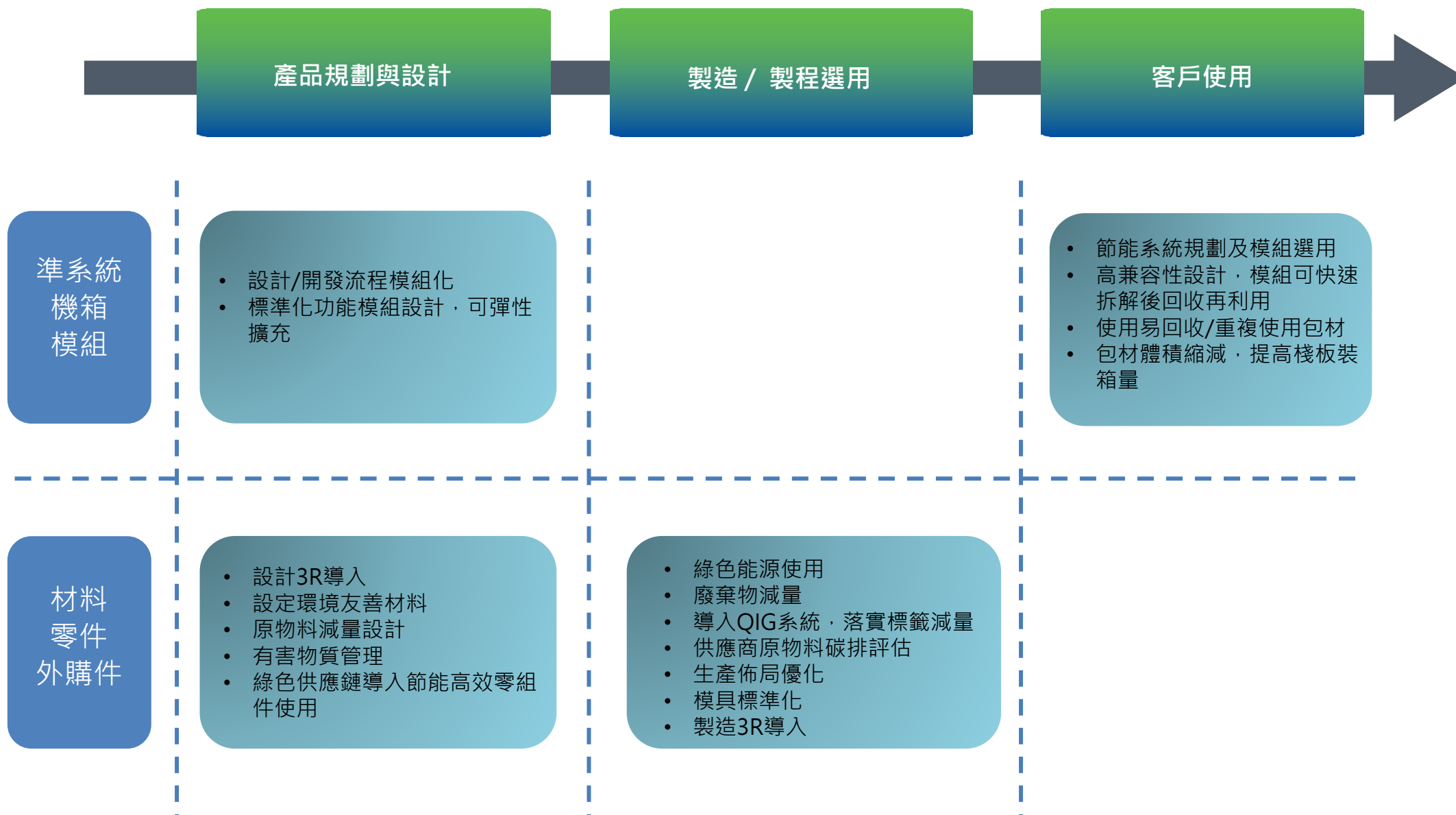
勤誠身為企業公民的一份子，在耕耘本業以獲取良好營運績效的同時，也不忘在綠色永續構向逐步導入更多對『企業社會責任』理念之實踐。綠色製程優化結合精實生產(Lean)拉動系統的杜絕浪費逐步落實到各廠端，從原物料、產品設計、製造，到環境管理，竭力減少製程浪費，來降低環境衝擊，與生產環境友善的產品；另一方面則是透過組織內部節能行動，來提升能源使用效率。同時，勤誠持續透過更具積極性的供應鏈管理，及強化產品綠色設計，達到對環境最小的影響衝擊。



綠色產品設計

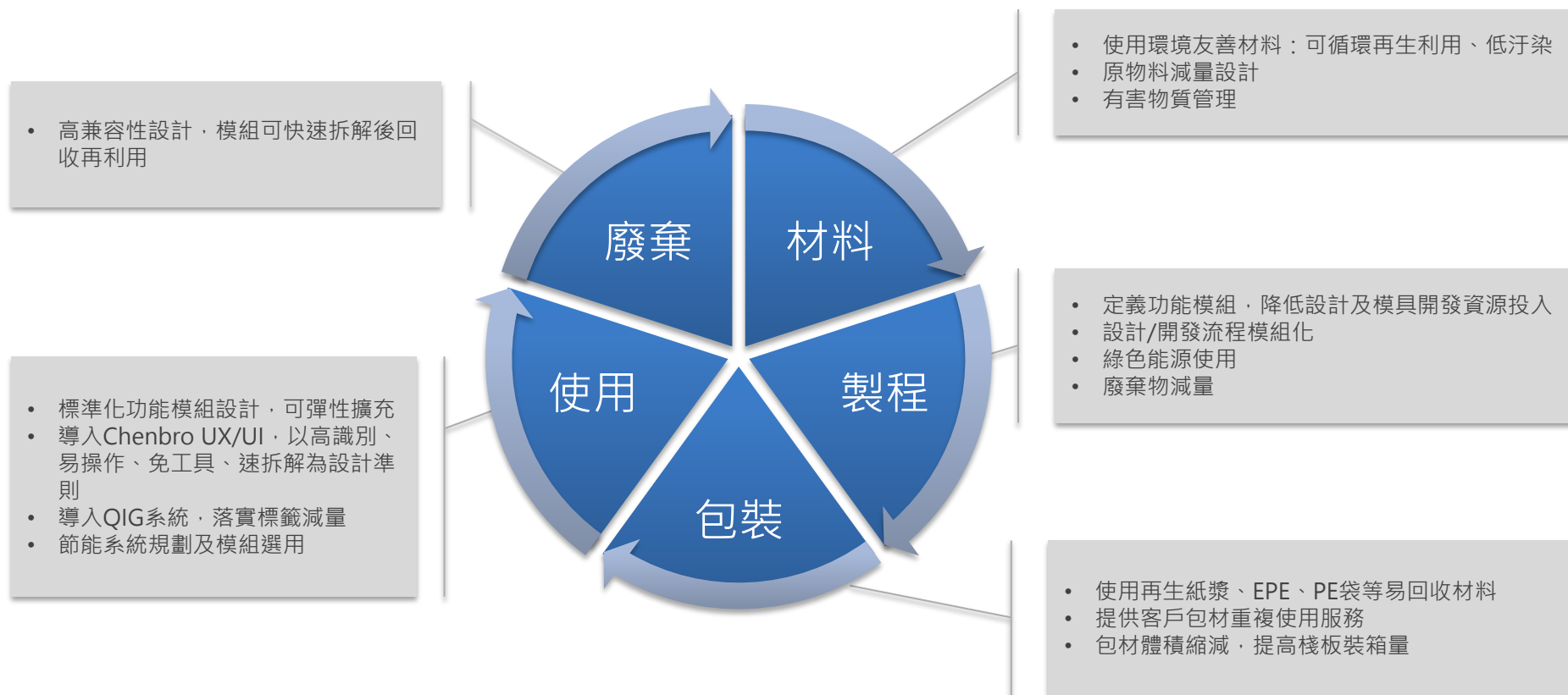
勤誠產品以高相容性及高差異性作為核心價值，並以模組化概念及彈性設計製造為核心研發策略，追求各項零配件的共用最大邊際效益化，不僅降低顧客開發成本，也減少製造過程中原物料使用，同時將綠色設計要點納入設計手冊，以降低環境毒害、減少用料、提高能源使用效率、採易組裝、易拆解與回收等原則發展產品綠色設計，並系統化整合研發產品，攜手供應商成為客戶低碳、環境友善及永續價值鏈的最佳夥伴為目標，逐漸實現勤誠的綠色產品承諾。

4.4 綠色產品設計流程



產品環境友善化策略

- 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。
- 在研發設計上使用可循環再生之環境友善材料，除了落實環保3R (Reduce /Reuse /Recycle) 外，進一步向C2C (Cradle to Cradle)循環經濟的產品認證目標邁進。
- 模組化產品機構設計，以高識別、易操作、免工具、速拆解為設計準則。模組具高兼容及彈性擴充能力，不僅簡化製程，也提升模組再利用率。
- 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。



綠色產品設計研發成果



- 遵守歐盟化學品政策(REACH)與歐盟廢電子電機設備中危害物質禁用指令(RoHS)等法規規範。
- “依客戶需求”選用無鹵電材 (Halogen-Free)。
- 制定限用物質管理規範，嚴格控管供應商符合其規範要求。
- 全物質揭露(Full Material Disclosure): 根據客戶需求提供產品全物質揭露並結合公司限用物質管理規範，資訊透明，提高物料揭露資訊的完整度，更可因應客戶環境友善化產品藍圖，提供可靠的物料件。



- 包材全面使用可再生材質，目前初估每年可降低8%碳排放量。
- 產品部件70%以上符合WEEE-derived。
- 實踐循環經濟: 邊角料回收、廢料在利用、導入PCR再生塑料，部分產品涵蓋30%。





05 企業承諾

1. 誠信道德與當責行為準則
2. 內部控制與稽核
3. 客戶關係管理
4. 供應商永續管理
5. 資訊安全風險管理
6. 人力資源結構
7. 人才吸引與留任
8. 員工發展與教育訓練
9. 職業安全與衛生

5.1 誠信道德與當則行為準則

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。以反貪腐、防弊端、嚴紀律為中心並建立申訴管道，訂有公司治理守則、誠信經營守則等15項規章，並配合教育訓練、簽署自律文件及提供申訴管道等，具體作為揭露於公司官網公司治理專區中。

嚴紀律

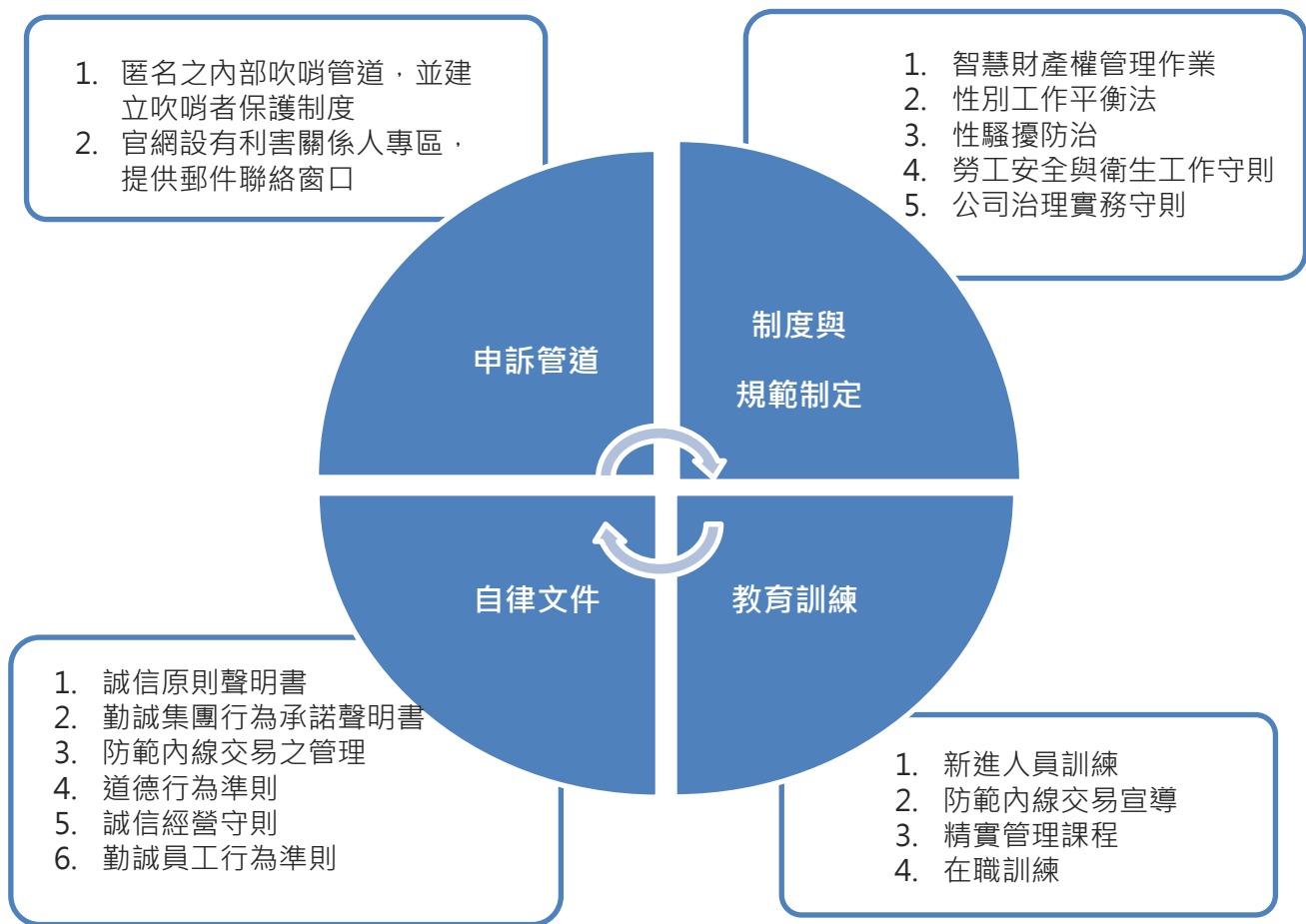
公司訂有員工獎懲辦法，員工遵守公司的各項工作紀律、規章制度等的情況，對違反有關紀律、規章制度的行為給予相應處罰。

反貪瀆

勤誠行為守則中規定不得直接或間接收受任何形式之不正當利益。

防弊端

公司訂有核決權限表逐層核准，及適當職務區隔，避免員工身兼不相容職務，增加錯誤及舞弊行為。



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。勤誠於內部控制制度制訂「防範內線交易之管理」作業並定期辦理相關訓練說明會。

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「Code of Conduct - Chenbro」，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。透過教育訓練降低員工貪腐風險，要求集團全部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，且每年請同仁重新簽署聲明書，並於簽署同時由人力資源單位及部門主管布達誠信經營相關規範，公司每年舉辦相關課程進行反貪腐教育訓練，2022年舉辦「誠信經營暨人權教育訓練」及「公司政策與勞工道德政策」的課程，參與培訓人次為1,702，總時數3,057小時。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。勤誠不僅內部員工遵循反貪腐行為規範，與供應商建立交易往來前，針對供應商進行企業信用核評，確保商業夥伴誠信經營及遵循反貪腐政策，要求供應商簽核採購合約與簽訂相關之契約，每年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。

執行情形

稽核於每年年度稽核計畫中安排法令遵循稽核項目，針對公司內規「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「吹哨者管道及保護制度作業程序」規定事項於各據點進行稽核。2022年稽核室、法務/智財及全球財會處並未發現相關貪腐行為。

2022年誠信經營教育訓練及宣導				
項目		台灣	中國大陸	歐美
員工職級	管理職	96%	100%	8%
	非管理職	75%	100%	25%
	總計	78%	100%	20%
職務類別	製造人員	67%	100%	43%
	非生產製造人員	98%	100%	86%
	總計	78%	100%	20%
註：歐美地區員工於入職時進行誠信教育訓練，故當年度訓練與宣導比例與新進員工比例大致相符。				

5.2 內部控制與稽核

勤誠設立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，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於董事會上向各董事會成員提出報告，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，並追蹤後續改善情況。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。內部控制制度每年由董事會評估其有效性，並出具內部控制制度聲明書，2022年有效性評估已於2023年3月14日由董事會通過。

2022年依據董事會通過之稽核計畫，稽核項目包含銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、取得或處分資產、對子公司之監督與管理、子公司查核等46項，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等目標達成。實際稽核結果，有1件缺失，內容為公司財報自編進度依2021年11月9日董事會報告，財報自編進度應於2021年第四季完成並修訂內控制度，目前更新進度為2022年底前達成。檢查所發現之內控制度缺失及異常事項已作成稽核報告，且按季追蹤，缺失已全數改善完成，改善完成率100%。

	2019	2020	2021	2022
稽核計畫	43項	45項	47項	46項
發現缺失件數	9件	2件	1件	1件
完成改善件數	9件	2件	1件	1件
改善完成率	100%	100%	100%	100%

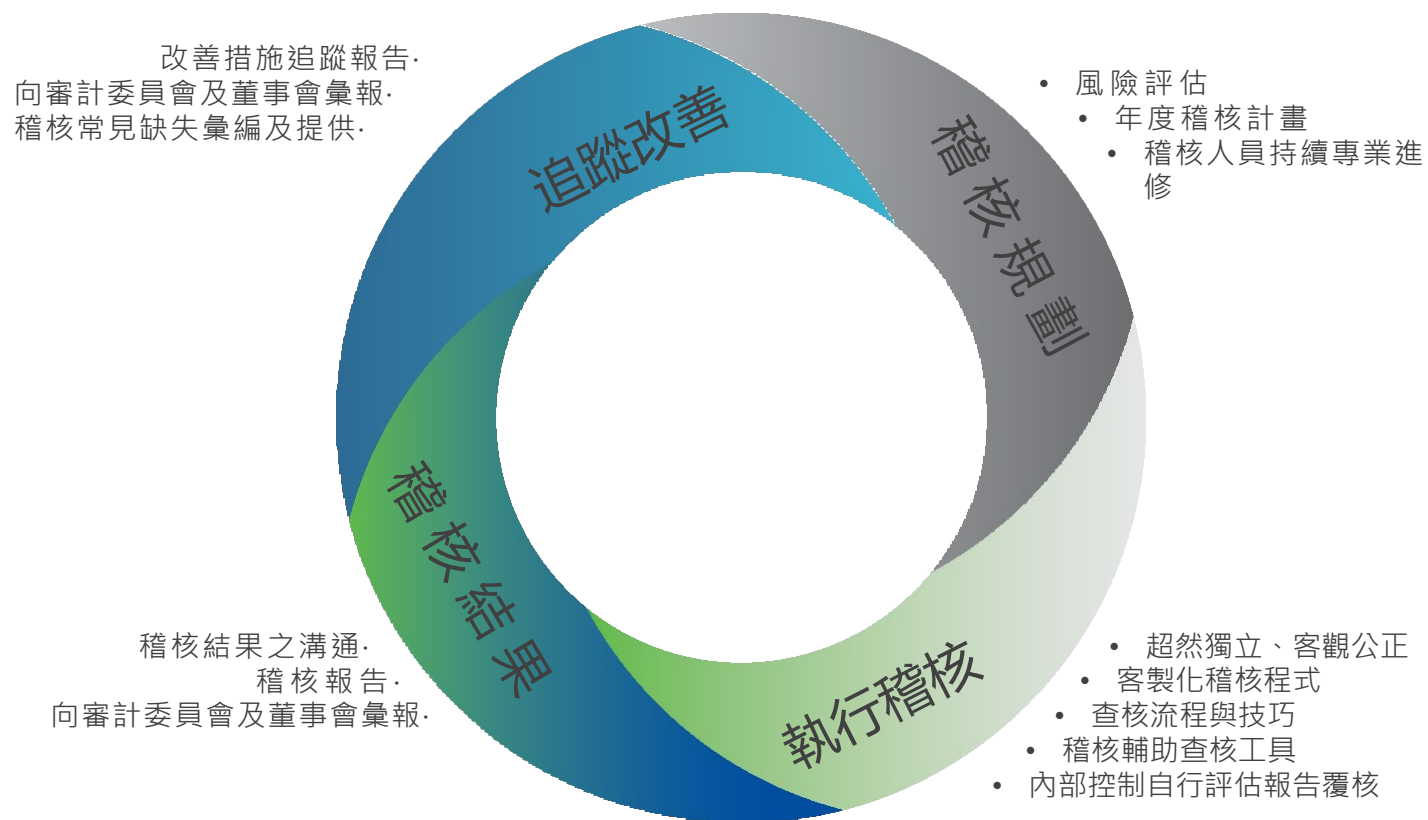
稽核室每年覆核公司及子公司之內部控制自行評估報告，併同稽核所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。配合集團發展及經營方向，勤誠內部稽核人員之適任條件均符合主管機關之規定，每年持續專業進修，參加主管機關認定機構或相關機構所舉辦之稽核訓練，以提升稽核品質及能力。

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。

2022年稽核人員進修專業課程與ESG相關如下：

- 面對ESG浪潮下，探究ESG風險對企業內部控制制度之影響及因應措施
- 如何發揮內稽內控功能以強化ESG推動效能
- 如何調整內控制度以因應ESG之新規範
- 以風險管理推動企業永續發展-上市上櫃公司風險管理實務守則
- 企業執行永續ESG作為、報告書揭露義務之合規、承諾、法律責任及國際訴訟案例

落實內化組織各層面的風險管理



5.3 客戶關係管理

建立一個良性的夥伴關係是勤誠十分重視與客戶建立良性的夥伴關係。我們透過創新及研發能力，協助客戶得到高品質且具有競爭力的產品，致力成為客戶信賴、與客戶共同成長的事業夥伴。勤誠設有專業的科技支援團隊提供全球客戶技術支援，並於全球重要據點設有業務團隊，除了定期拜訪客戶建立互動及時的溝通管道，並將客戶反應事項納入公司營運及未來改善之重要參考。勤誠官網設有「支援與服務」專區，提供各產品線的資訊及常見問題列表，協助客戶解決問題，並設有網站回應式表單整合並即時回覆客戶的問題。

客訴處理流程

勤誠品質政策為「顧客滿意、持續改善」。為了能了解及即使改善客戶的反饋，勤誠明訂「客訴處理作業規範」，為客戶抱怨或品質異常改善需求的處理方式，以提升顧客的滿意度。勤誠明訂客訴處理流程，依據嚴重性規範時效性的回覆。



客戶滿意度調查

勤誠每年針對重要客戶進行客戶滿意度調查，透過發放問卷或客戶回饋QPR、QPA等稽核結果之相關資訊，進行滿意度資訊評估分析，所調查之客戶滿意度高達70%，最高分為92，勤誠將持續努力提供有靠及滿足顧客需求的產品。

共創雙贏夥伴機會

由於產業關係，客戶專利與智慧財產權是相當重要的保密資產，「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資料，我們都訂有嚴格保密政策及內控機制進行把關。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。未來將持續優化公司的資訊安全管理政策，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。

勤誠導入銷售工具Selling Logics達到系統性整合客戶的需求，透過分析產業趨勢以及了解客戶的銷售模式找出勤誠的商業機會，並且利用勤誠的優勢來解決客戶的痛點。提升與深化合作意願，進而成為客戶的戰略夥伴，最終達成雙贏的合作關係。



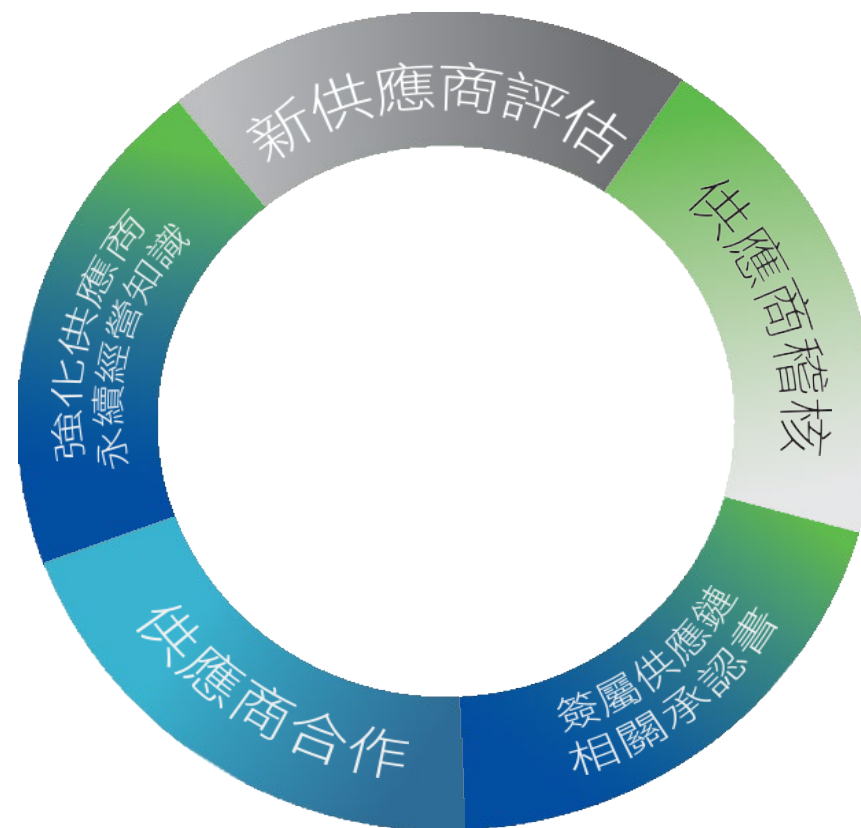
5.4 供應商永續管理

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. 供應商簽屬「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，提供勞工管理水準、減少環境污染、降低環境中的危害與潛在因素等。
2. 落實勤誠供應鏈管理規範，定期進行供應商評核，並針對評鑑不佳的供應商要求改善及進行輔導；而新供應商則採用「廠商評估表」進行評鑑。
3. 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。
4. 勤誠以在地採購為優先的採購策略之一，促進地方經濟成長也盡可能減少在運輸期間產生碳排放量。目前總公司在地採購高達90%。



供應商永續管理流程

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，並持續溝通及輔導供應商完成簽署，以期達成100%簽署之目標。另要求供應商簽署「供應商行為準則及社會責任承諾書」、「責任礦產採購聲明書」、「限用物質符合聲明書」，將企業社會責任條款載明於承攬合約中，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。

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。

供應商永續責任規範簽屬

- 依循責任商業聯盟行為準則管理
- 供應商行為準則及社會責任承諾書
- 責任礦產採購聲明書
- 限用物質符合聲明書

新供應商評選機制

- 供應商搜尋與基礎審查
- 簽屬採購合約確保交期、品質與保固規範
- 對於共通性高電子物料，建立替代零件管理機制
- 新供應商考核機制：由採購單位進行初步篩選，並由研發、品管、採購部門進行現場稽核

既有供應商稽核與輔導

- 年度供應商考核
- 針對綠色產品管控，採用環境準則評鑑內含20項評估指標

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「供應商行為準則及社會責任承諾書」包含勞工政策、健康安全、環境、道德規範及反恐體系等規範議題、「廠商評估表」進行評鑑，評估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。2022年針對當季評鑑結果C等級的供應商，協同SQE對該廠商進行輔導至轉為B級或A級廠商。

2022年供應商評鑑結果									
2022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	44	32	11	1	0	73%	25%	2%	0%
第二季	43	22	21	0	0	51%	49%	0%	0%
第三季	44	27	17	0	0	61%	39%	0%	0%
第四季	52	33	19	0	0	63%	37%	0%	0%

在地化供應鏈

勤誠主要生產地為台灣及中國。勤誠供應鏈管理以在地採購優先為重要策略之一，旨促進在地經濟發展，加速生產效率及減少運輸期間產生的碳排放量。從2021至2022年，以台灣區供應商比例由89%上升至90%；中國區的在地供應商從80.5%上升至81.5%。

	2021	2022
台灣在地供應商比例	89%	90%
中國在地供應商比例	80.5%	81.5%
台灣在地採購金額比例	99.2%	98.8%
中國在地採購金額比例	82%	83.5%
註： 在地供應商比例=在地交易廠商數量/年度交易廠商數量 在地採購金額比例=在地購買金額/年度購買金額		

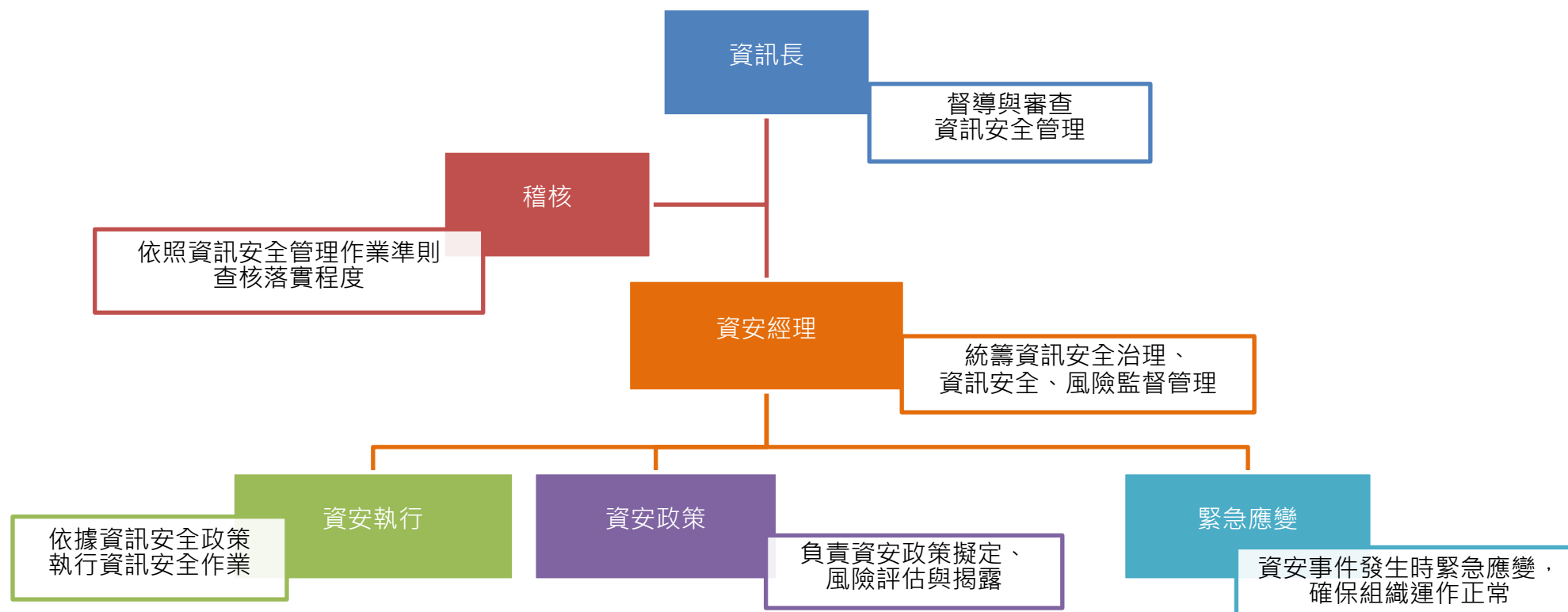
採購無衝突礦產

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)。

5.5 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。為加強資訊安全風險管理，勤誠成立了資訊安全部門對資安風險進行專責管理與管制。

設立資安組織全面性監管公司作業環境



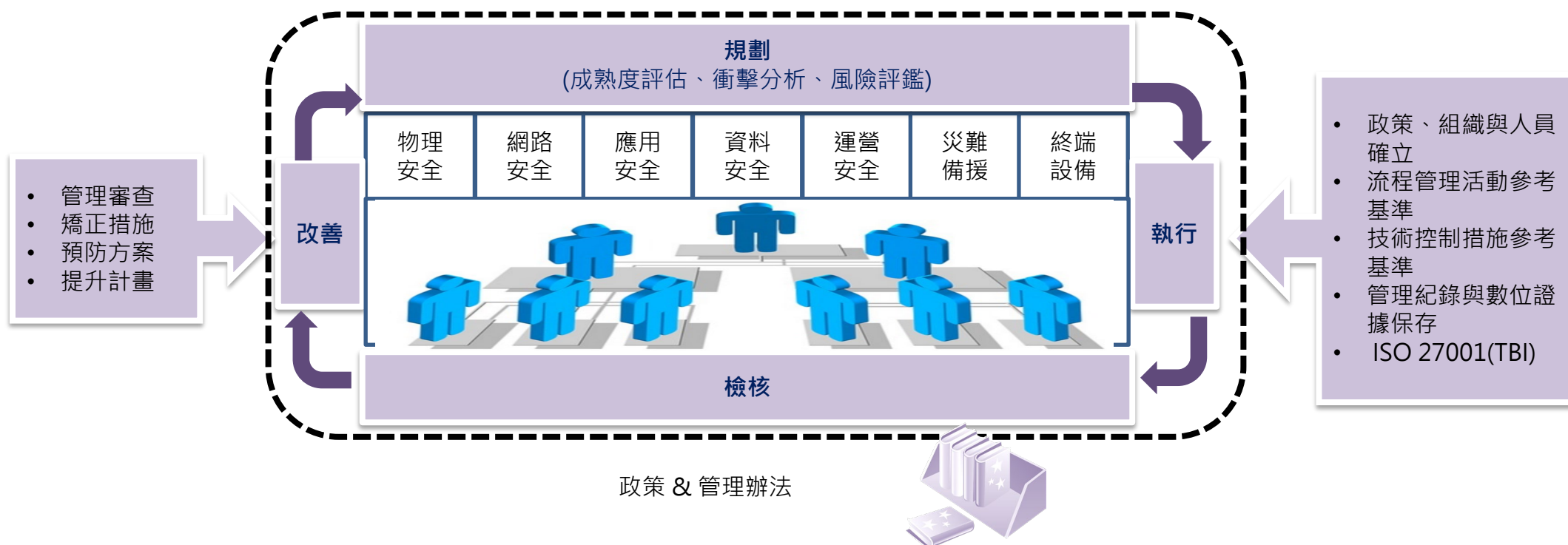
勤誠集團資安管理運作模式

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。

參考 ISO 27001(資訊安全管理系統)：2022
ISO 27002(27001實務指導)：2022

客戶
稽查

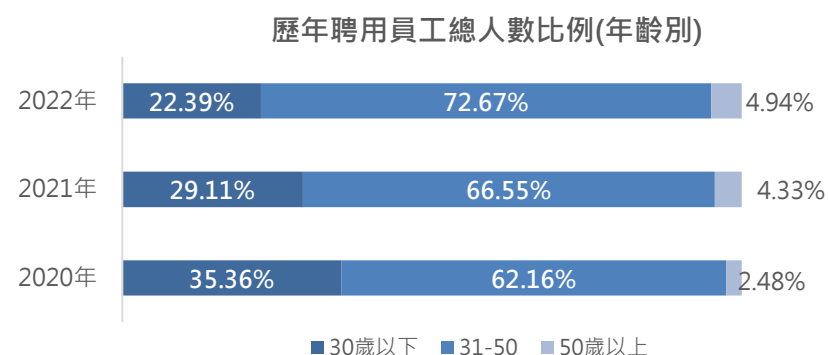
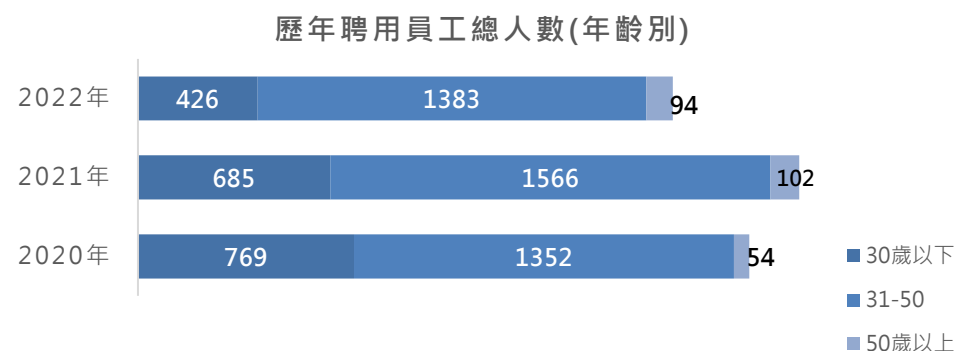
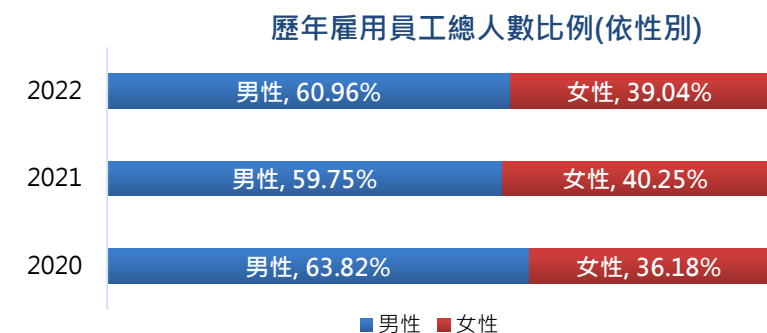
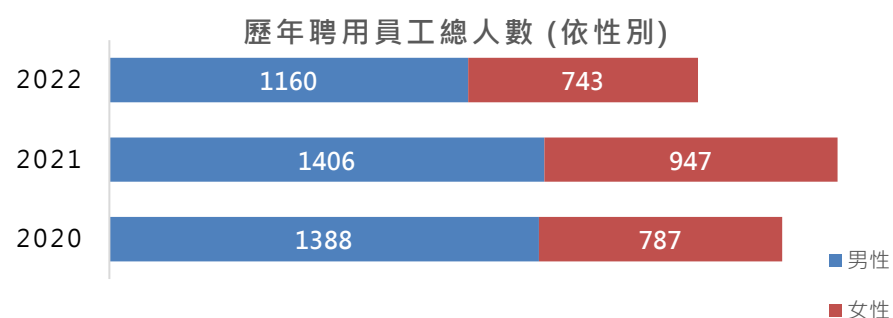
依上市上櫃公司資通安全管控指引 & 公開發行公司建立內部控制制度處理準則 進行盤點



5.6 人力資源結構

職場多元性

勤誠秉持著「以人為本」的精神，遵循「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。此外，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承諾提供員工人權保障，深入到每一個營運所在地。勤誠打造完善的就業及僱用條件、薪酬福利機制、人才培育計畫等內部機制，提供一個多元平等共融的友善職場環境。2022年集團總人數為1,903人，包含：新莊總部、中國區域業務辦公室、勤誠生產製造基地 - 嘉義廠、前盛廠與勤昆廠、勤鋒廠，及美國子/分公司、德國子公司)；女性員工占比為39.04%、男性員工占比為60.96%。



員工結構

正職定義為簽訂不定期契約之員工，非正式員工含契約員工、兼職員工、派遣員工及無保證時數員工。2022年勤誠集團正職員工為1,528人，非正式員工為375人。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，在中國聘請較多臨時員工。嘉義廠於2022年正式啟用並導入自動化生產相較於過往人力需求經驗，已大幅減少。再加上新廠正式啟用，中國兩廠勤昆廠及前盛廠產能轉移後人力需求降低，故2022年之總員工人數1,903人較2021年總員工人數2,353人減少約400人。勤誠提供多元平等的職場環境亦重視身心障礙者工作機會，2022年台灣區雇用身心障礙員工共3位，符合法規要求人數。

各地區人員性別及雇用類型						
區域性質/ 男女人數	台灣		中國大陸		歐美	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
臨時員工 (契約員工)	0	0	135	122	0	0
兼職員工 (工讀生)	1	1	0	0	0	5
派遣員工	24	25	26	36	0	0
無時數保證員工	0	0	0	0	0	0
正職員工	211	152	736	390	27	12
總數	236	178	897	548	27	17
區域員工總數	414		1445		44	

員工分佈					
員工分佈		男		女	
		人數	比例	人數	比例
管理職/ 非管理職	管理職	146	7.67%	44	2.31%
	非管理職	1014	53.28%	699	36.73%
職務類別	生產製造人員	961	50.50%	569	29.90%
	非生產製造人員	199	10.46%	174	9.15%
聘僱類型	直接人員	474	24.91%	402	21.12%
	間接人員	686	36.05%	341	17.92%

平等機會

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。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，2022年一般職級女性員工占集團總數為40%，女性主管比例為23.16%。

近三年各職級男女性別比例						
	2020		2021		2022	
	男	女	男	女	男	女
一般職員	63.82%	36.18%	59.75%	40.25%	59.19%	40.81%
管理職	80.08%	19.92%	73.42%	26.58%	76.84%	23.16%

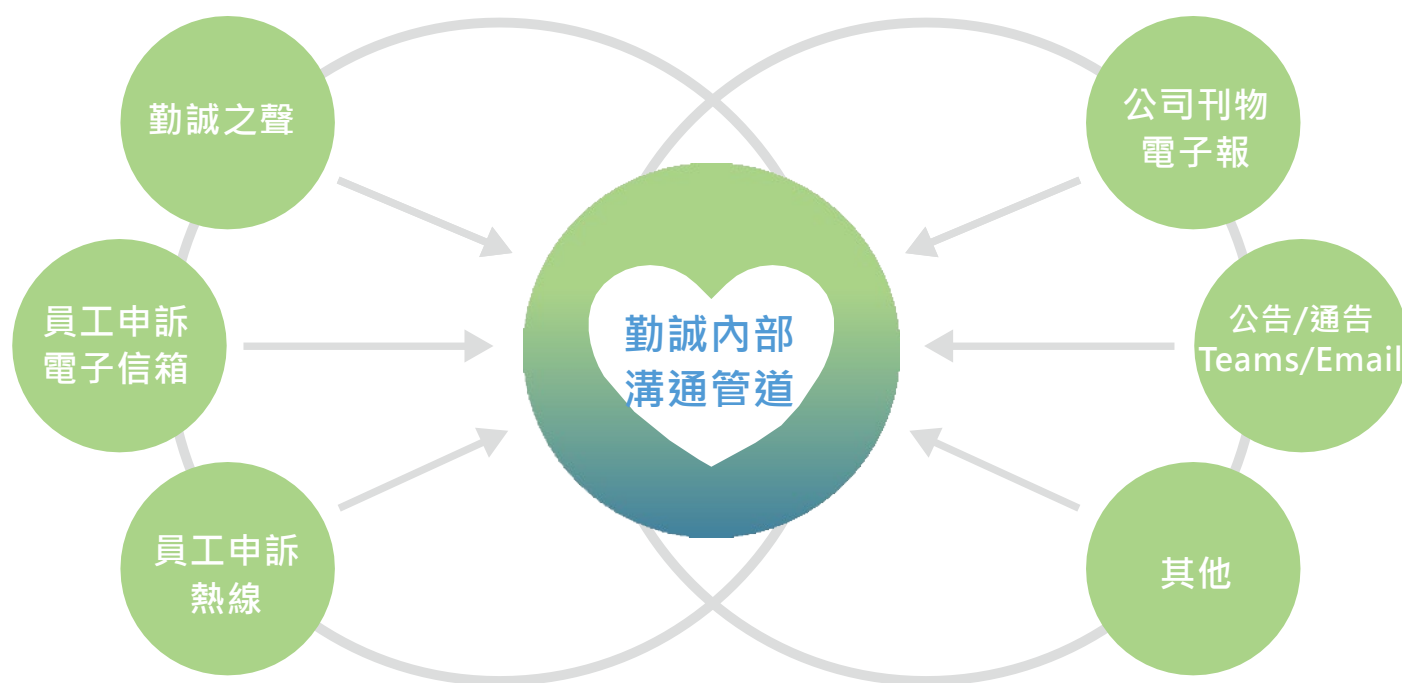
DEI友善職場環境

勤誠推廣多元共融的友善平等職場環境受肯定，2022年榮獲TCSA企業永續單項績效-性別平等領袖獎，證明勤誠用人唯才，不問性別，揮別傳統由男性主導的科技業，無形中形塑女性治理級女性領導的典範，發揮多元化影響力。



員工關懷與溝通管道

勤誠尊重個人自由與權利，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)，全球各辦公廠區設置「勤誠之聲 - 員工意見回饋平台」、員工申訴熱線與電子信箱、公司刊物-電子報、數位平台與電子公告/通告等多元員工溝通管道與平台。員工得以在保密、不用擔心影響的情況下，表達對公司的建議、訴求、或提出問題與建議，維持順暢的雙向溝通。大陸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等，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，且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。

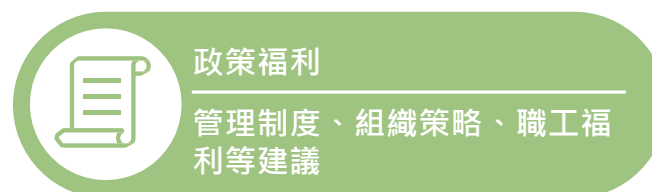
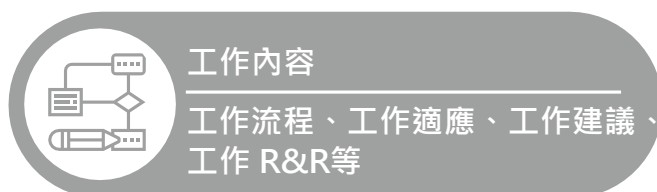
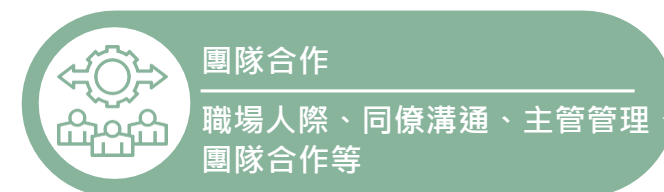
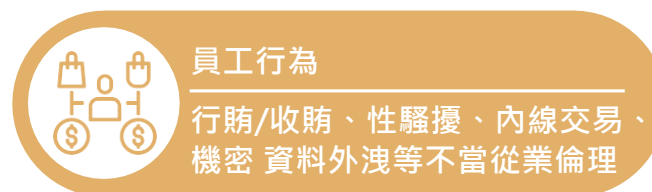
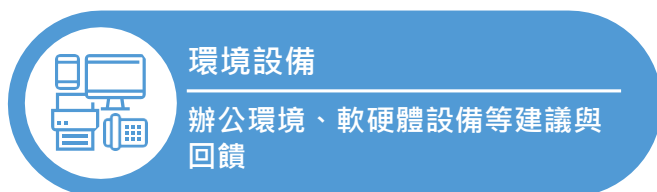


勤誠之聲-員工意見回饋平台

員工可透過勤誠之聲 - 員工意見回饋平台，以具名/不具名之方式，向公司提出建議，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。2022年集團共接獲22件員工建議並結案，其中無因種族、宗教、膚色、國籍及性別等因素被歧視之申訴事件。



勤誠之聲管道回饋分類包含但不限於：



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，彙整後提報至執行長室，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，透過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，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：新進同仁簽署人權聲明書、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。

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。

2022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	1,799	94.45%	12,645	6.64

5.7 人才吸引與留任

人才招募

勤誠透過公開招募管道、公平公正的且具彈性的招募機制，並聘請外部顧問授課指導人力演算法課程，提升集團人力招募精準度與效率。透過多元管道積極延攬有能力或具潛力的優秀人才，打造多元共融、友善的職場環境，並且遵循各營運所在地之勞動法規及國際人權公約，不因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等有所差別待遇。

2022年集團新進員工人數達到 814 人，相較去年2021年集團新進員工總人數 650 增加 25% 新進人力。勤誠運用多元招募管道吸引人才，包含求職平台、參加「天下台灣人才永續行動聯盟」、社群媒體、校園徵才活動、產學合作與實習、員工內部推薦、獵才顧問，亦積極參與由勞工局或就業服務站舉辦之徵才活動等，聘用均以專業能力及經驗為核心。



福利制度

勤誠以人為本的信念，將員工視為家人。致力打造歡快的工作環境。建立3H友善職場環境（Hope 希望、Health健康、Happy快樂），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。

勤誠不定期舉辦多元形式的員工活動，如運動性社團與競賽、標竿企業參訪、佳節贈禮同歡會、年度創意競賽及暑期家庭日等，鼓勵員工在團隊中展現出工作中較少顯露的一面，讓員工之間的情感連結，不再侷限於工作，從不同角度認識夥伴，也讓夥伴們從不同角度認識自己。



薪酬與獎金

勤誠薪酬政策係經薪酬委員會以該職位在市場行情及同業間之平均薪資水平，訂定優於市場行情薪資水準並根據該職務的權責範圍及對公司營運的貢獻度給付酬金。訂定酬金之程序，除了考量公司整體的營運績效外，亦參酌個人的目標達成情形及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬。由於酬勞發放結合當期經營績效，故不致造成公司未來經營上之風險。勤誠2022年最高委任經理人與中位數薪酬年薪比率為25.39，最高薪酬與中位數調薪幅度比率為3.05。(註：年薪係指全年度在職人員之當年度實際薪酬金額，含每月基本薪資、績效獎金、員工持股信託及限制員工權利新股。)

員工與董事酬勞

由董事會決議以股票或現金分派，其員工酬勞之對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，該一定條件由董事會訂定之。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。本公司年度如有獲利，應提撥百分之三至百分之十二作為員工酬勞；及不高於百分之三作為董事酬勞。

獎勵機制		評估方式
年終獎金	員工酬勞(分紅)	經理人：依照營運獲利成果，核發年終獎金/員工酬勞(分紅)。 一般員工：每年進行二次考核，依個人工作績效表現，得視全年度營運狀況及部門，核發年終獎金/員工酬勞(分紅)。
員工持股信託		
限制員工權利新股 (中高階主管)		達成既得條件，無償取得股份，達成激勵員工與留住優秀高端人才。
專利獎金		獎勵同仁從事創作發明，提出專利或相關智慧財產權申請，強化公司技術能力。
員工推薦(招聘)獎金		鼓勵員工積極為公司引薦優秀人才，凡被推薦人成功進入本公司服務，依照被推薦者之職級，給予員工推薦獎勵。
其他獎金		不定期活動，如：專案獎金、競賽獎金..等
退休制度	新制	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14,650 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，2022年共提撥新台幣9,218 仟元。
	舊制	

福利政策

勤誠提供符合當地法規之福利項目，並進一步規劃多元而完善的福利制度，致力於營造健康、活力的職場環境，鼓勵工作生活平衡及員工多元發展。福利項目不只為員工設計，也擴大至員工眷屬，為員工建立幸福家庭生活盡一份心力。不定期舉辦內部大型活動，促進員工彼此交流，聯繫感情，凝聚向心力，形塑溫暖而堅強的團隊。

福利項目	
保險方案	完善的員工保險，包含壽險、意外險、住院險、醫療險、癌症險、職業災害險。
婚喪喜慶補助	各節禮金、結婚禮金、生育禮金、生日禮金、喪殯慰問金
年度健康檢查	每年規劃員工套餐健康檢查、管理職健康檢查升級方案。
久任員工年資獎	任職滿5年/10年/15年...以上之員工，發放年資獎
員工活動	公司提撥經費辦理福利活動，鼓勵員工培養健康生活與多元興趣，凝聚員工感情

育嬰留停執行情形

勤誠依據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2022年具有申請育嬰假資格人數共29人，實際申請人數共4人，其中有一位女性同仁復職。

	2022年 申請育嬰假人數	2022年 享有育嬰假人數	2022年 應復職人數	2022年 實際復職人數	復職率	2021年 復職人數	2021年復職後 在職滿一年人數	留任率
男	1	24	0	0	0	0	0	-
女	3	5	3	1	33.33%	0	0	-
合計	4	29	3	1	33.33%	-	-	-

5.8 員工發展與教育訓練

員工教育訓練

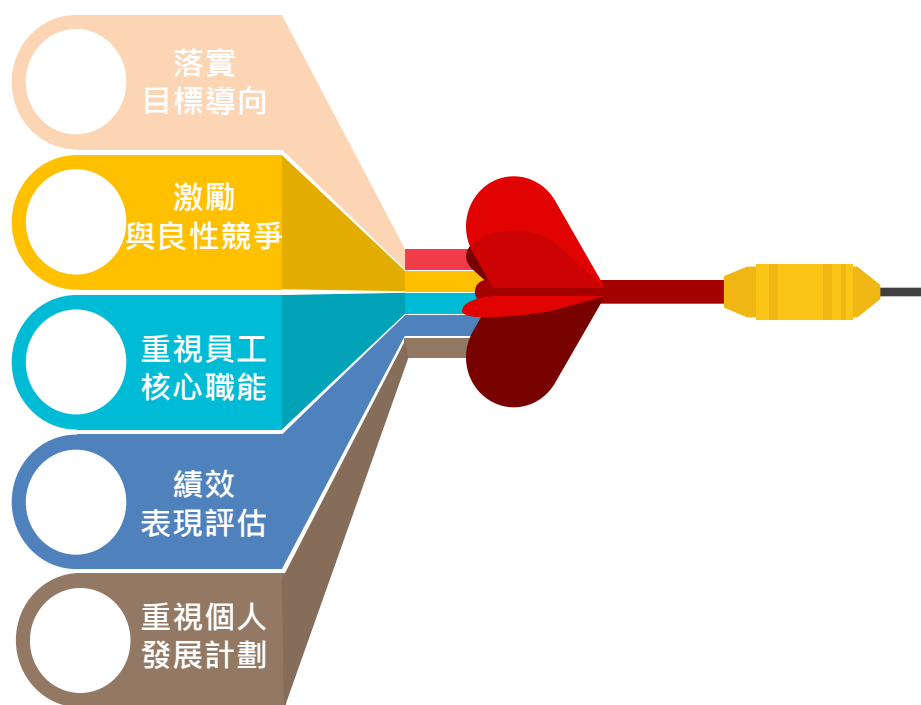
人才培育是企業永續發展的基石，勤誠依照個人工作所需、績效評核結果與職涯發展規劃，提供豐富的學習資源與發展管道，包含新人訓練、專業訓練、工作指導及內部輪調等，累積員工的專業與經驗，提升國際競爭力。在不同階層、職能別的員工培訓中，勤誠也設計了多樣性的學習方案來提升知識與技能，除了掌握各專業領域 know-how、前瞻技術和產業趨勢，讓學習與工作高度連結，也為員工成長提供「即時而準確的知識」。

2022年勤誠由年度策略展開七大面向之訓練計畫，辦理策略規劃、精實管理、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，定期邀請顧問及老師至現場指導，並於年末進行成果發表競賽，邀請講師與相關專家與會，分享並交流專案執行成效，持續精進在課程中所學，以提升未來在工作中應用之成效。

訓練類型	訓練內容
管理訓練	初階、中階、高階管理技能培訓
策略職能訓練	依據年度策略，培養關鍵人才系統化知識與能力
專業職能訓練	各部門年度教育訓練計畫，持續培養專業能力
通識訓練	軟實力、通用技能培訓、品質提升、安全及衛生教育訓練
新人教育訓練	新人講座、S-OJT、部門OJT、一對一指導
自主學習資源	技術論壇、研討會、數位學習、產業新聞訂閱、勤誠書齋

人才發展制度

勤誠以績效管理為基礎，結合輪調與晉升作為完整人才發展制度。我們根據公司策略目標向下展開各部門工作目標與計畫，且依據個人職務與職掌，制定個人績效目標，並每年定期檢視工作表現及發展計畫達成狀況，給予對應之績效評核結果。依照績效評核結果進行輪調與晉升。透過輪調制度，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。2022年集團員工職務輪調人數達到47人，相較去年2021年員工職務輪調人數23人，年增3%機會。勤誠提供透明的晉升舞台與制度，期望能在五到十年後，成為接棒公司管理層的儲備人才。2022年集團員工晉升比例7%，將持續透過多元彈性方式，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。



2022年接受績效考核員工比例							
項目		台灣		中國大陸		歐美	
		男	女	男	女	男	女
管理職/ 非管理職	管理職	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	非管理職	99%	98%	100%	100%	100%	79%
	合併	99%	98%	100%	100%	100%	82%
職務類別	管理	97%	98%	100%	100%	100%	100%
	銷售	88%	100%	100%	100%	100%	77%
	製造	100%	98%	100%	100%	100%	100%
	研發	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	合併	99%	98%	100%	100%	100%	82%

註：兼職或工讀人員無須做考核，故考核比例<100% 主要移除兼職員工及工讀生。

2022年教育訓練執行成效

策略性培訓計畫

2022年勤誠與外部組織-台灣永續發展經營協會舉辦年度策略訓練計畫，以策略規劃、精實管理、流程改善及人才管理發展訓練等教育教練，課後由中、高階主管擔任導師，帶領團隊導入優化專案；並導入管理系統工具與方法論，建立永續經營系統，定期邀請顧問及老師至現場指導，並於年末進行成果發表競賽，邀請講師與相關專家與會，分享並交流專案執行成效，持續精進在課程中所學，以提升未來在工作中應用之成效。



全球員工受訓時數		
	女性員工	男性員工
總訓練時數	36,827.19	6,2064.49
平均訓練時數	49.57	53.50
- 平均訓練時數=總訓練時數/女性員工總數 - 平均訓練時數=總訓練時數/男性員工總數		

人員類別(管理職/非管理職)受訓時數		
	管理職總訓練時數	非管理職總訓練時數
訓練時數	19,056.69	79834.99
平均訓練時數	100.30	46.61
- 訓練時數/管理職總人數 - 訓練時數/非管理職總人數		

職務類別(生產製造/非生產製造)受訓時數		
	生產製造人員	非生產製造人員
訓練時數	76,380.94	22,510.74
平均訓練時數	49.92	60.35
訓練時數/各部門總人數		

註：勤誠自2021年起推動永續系統工具及數位轉型，主要以部門主管與後勤單位參與訓練，並由受訓人員主導相關專案，故管理職與非生產製造人員平均訓練時數較高。

5.9 職業安全與衛生

員工健康管理

勤誠為體恤同仁在工作上的辛勞與付出，照顧同仁身心健康提供一個友善的健康職場環境，公司定期邀請職業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、腫瘤電腦斷層、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。

各廠區健康管理資訊				
	總部	勤崑廠	前盛廠	嘉義廠
健檢完成率	92%	100%	99.54%	98.4%
健康促進活動	1場	5場	1場	1場

2021年起，勤誠推廣健康飲食文化來幫助員工吃得更健康，每周一日健康蔬食餐活動，由公司贊助一半的餐費，作為鼓勵同仁注重飲食，以及每日提供新鮮的檸檬水供同仁飲用，補充維他命C打造健康好體質。



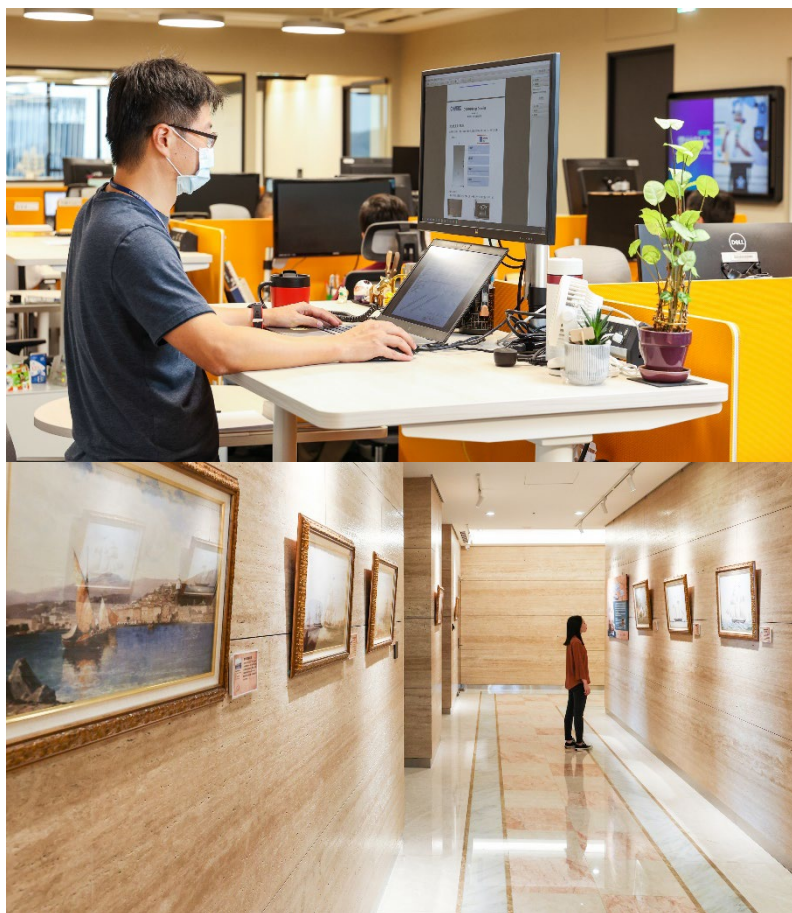
防疫管理對策

2020年起，Covid-19蔓延改變了全球既有的辦公模式，勤誠為了有效掌控疫情的狀況並做及時的因應對策，每周定期監控疫情發展，並定期與同仁宣導及監督落實各項防疫措施。除了實施分流及全面居家辦公制度，為鼓勵員工接種疫苗提供有薪假、定期進行辦公環境消毒、防疫物資準備，並於長假期後提供員工快篩試劑檢測後，才可進入公司，確保同仁健康狀況。



優質的工作環境

勤誠建立3H(Happy、Health、Hope)友善職場文化，打造完善軟硬體設備辦公設備，全面改用可升降桌子及符合人體工學的椅子，緩解同仁久坐所造成的身體不適。總部擁有四層樓的辦公環境，勤誠打通內梯，讓不同樓層的員工減少樓層的隔閡，一來增加不同樓層間的辦公交流，二來便可鼓勵員工多步行少搭電梯。總部辦公室打造一條藝術走廊及各樓層放置不同的藝術作品，讓同仁在工作之餘亦能陶冶藝術性情。



按摩舒壓服務

總部辦公室設有按摩芳療室空間，員工皆可預約專業芳療師紓壓及盲人按摩，紓壓按摩的同時，還搭配療育音樂及精油，讓員工工作之餘，可享有視覺、聽覺、嗅覺以及觸覺的放鬆服務。員工按摩預約場場爆滿。



運動文化推廣

勤誠長期推廣運動文化，目前有四個運動型社團：羽球社、瑜珈社、氣機導引社及嘉義廠新成立的慢跑社；公司大樓內設有瑜珈教室、健身房，提供瑜珈社與氣機導引社，能夠就近又完善的場地運動，並由公司全額補助聘請專業教練，設計多元的課程，讓同仁嘗試不同的運動項目，將運動融入員工的生活習慣。



勤誠2022年舉辦多項運動活動，如Team Building運動闖關競賽，及嘉義故宮南院自行車活動；「勤運動，好處多」集點活動，同仁可以透過登記走路步數、參加社團活動、自行運動等方式集點換禮券；籃球、躲避球淘汰賽。勤誠運動性社團亦積極參與公開活動，羽球社參加「第一屆電子零件盃羽球團體交流賽」，路跑社參加「第四屆故宮南院馬拉松」及「太平雲梯路跑活動」，2022年共計有4,713人次參與。



廠區環安監控

為保障員工安全與健康，勤誠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監測工作計畫，以達到持續改善的目的，並減少職業災害發生。

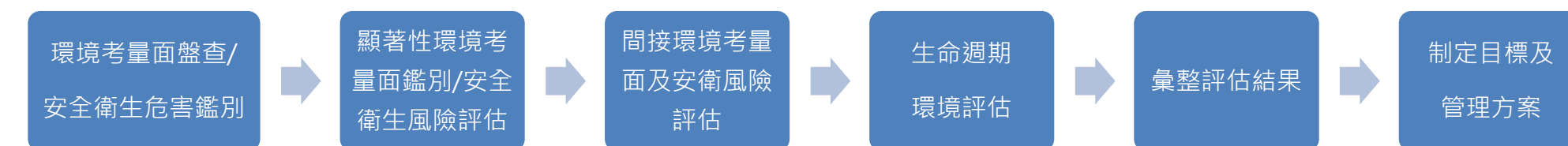
- (1) 廠區定期辦理作業環境監測針對噪音、粉塵、有害氣體進行檢測。
- (2) 廠區內飲水機飲用水水質檢測、pH值檢測。
- (3) 危險廢棄物監控。
- (4) 廢水水質排放監測系統、民生污水、雨水水質檢測。

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、檢視並召開環安會議，對員工定期進行環安宣導，舉行教育訓練，包括一般的訓練及職業災害避免訓練、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驗證，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。下表為各廠區的人數，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；嘉義廠區目前已進行ISO 45001系統導入作業。

各廠區職業安全衛生管控資訊				
類別	總部	勤昆廠	前盛廠	嘉義廠
員工總人數	164	572	862	210
男性人數	88	317	575	117
女性人數	76	255	287	93
外宿：內宿 (占百分比%)	-	63.47%：36.53%	67.66%: 32.34%	-
員工種族分佈	漢族	漢族、彝族、藏族	漢族、回族、壯族、 彝族、苗族、布依族	漢族
承攬商-總人數	2(清潔)	21 (食堂)、7 (保安)		2(團膳)、6(保全)、 4(清潔)、1(園藝)

危害辨識、風險評估

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。目前勤昆廠已取得 ISO 45001：2018 的驗證，其他廠區則尚未取得驗證。勤誠訂有「職安衛風險與機會鑑定管理程序」，根據相關風險評估流程，將由各廠區職安衛窗口定期實施風險評估，內容包含例行性、非例行性活動、所有進入工作場所人員、工作場所之外的危害工作區域、流程、安裝、機械/設備、操作程序之設計可能產生之危害，也於2022年進行工作現場危害辨識、風險評估結果，針對高風險作業進行相關目標及管理方案制定。2022年各廠區間依據「職安衛風險與機會鑑定管理程序」定義之高風險件數為11件，後續將持續優化廠區的職業安全環境。



2022年各廠區 職業安全衛生列為高風險件數				
類別	總部	勤昆廠	前盛廠	嘉義廠
件數	0	5	3	3

各廠區年度改善計畫合約				
項次	總部	勤昆廠	前盛廠	嘉義廠
1	臨場服務合約	危廢處理合同	危廢處理合同	一般事業廢棄物清運合約
2	健康檢查合約	固廢處理合同	工業固廢處理合同	特約職護臨廠合約
3	安全衛生顧問合約	廢氣處理設施合并改造	廢氣檢測	特約醫師臨廠合約
4	作業環境監測服務	零星廢水轉移	零星廢水轉移	作業環境監測服務
5		三廢檢測	工作現場職業病危害因素檢測	空壓機保養
6		工作現場職業病危害因素檢測	接觸有害物質作業人員職業病體檢	高壓變電站保養
7		接觸有害物質作業人員職業病體檢		

職業安全衛生管理委員會

勤誠於中國兩廠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ISO 45001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。

昆山高新技術產業開發區總工會

勤昆廠於2022年成立勤昆科技工會，每年召開至少一次會員代表大會，工會委員會由選舉產生，每屆任期三年或五年。員工可自願選擇參與工會或不成為工會會員。2022年底結算，參與工會人數占全勤昆廠員工100%；而佔集團總人數的30%。

建立工會的益處



可減少費用支出



構建和諧勞工關係



凝聚團隊減少離職



強化公司制度規範

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。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，廠區內並未發生重大高危險的工安事件，但仍有一些較輕微的機械處理不當等事件發生，統計2022年共有8起事件發生。

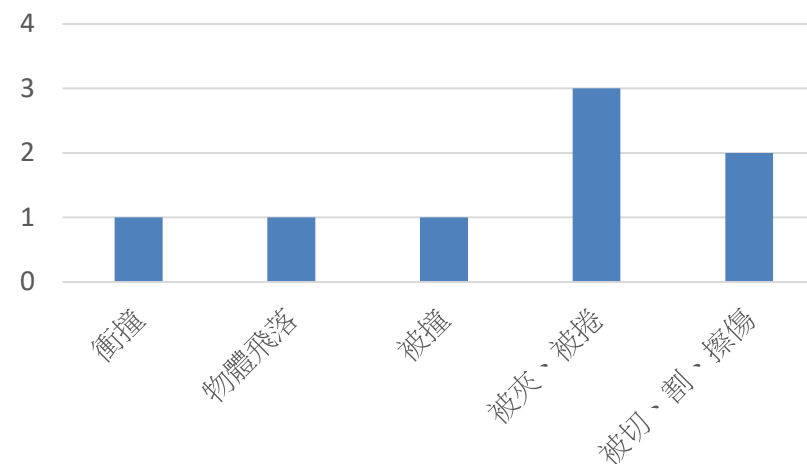
2022年各廠區工安事件

	總部			勤昆廠			前盛廠			嘉義廠		
	員工	派遣	承攬商	員工	派遣	承攬商	員工	派遣	承攬商	員工	派遣	承攬商
造成死亡的職業傷害	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄的職業傷害	0	0	0	3	0	0	3	0	0	0	2	0
比率	0		0	0.27		0	0.23		0	1.12		0
總經歷工時(hr)	352,648		-	2,199,670		-	2,583,000		-	357,872		-

註1: 總經歷工時涵蓋員工及派遣員工，承攬商工時尚未統計，預計明年揭露。

根據200,000工作小時計算比率。

註2: 比率計算等於件數/總經歷工時*200,000



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。

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。公司在廠區對涉及職業危害車間進行識別，現場設置《職業危害風險告知牌》，並按照《勞保用品管理辦法》配備相應的勞保防護用品。2022年並無職業病之情事發生。

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。
- 定期對從事危害崗位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。
- 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。





06 環境永續

1. 節能減碳成果
2. 能源管理
3. 水資源管理
4. 溫室氣體管理
5. 廢棄物管理



6.1 節能減碳成果

勤誠身為地球公民，積極建立企業低碳文化。不僅將勤誠嘉義廠以綠建築興建，屋頂建置年發電量145萬度太陽能板，建立雨水回收系統及廢棄物回收處，為環境永續邁出第一步；以低成本智能製造工廠(LCIM)推動產線自動化，更積極布局及建置物聯網設備系統，提高產線能源使用效率。

集團提倡節能減碳，每日中午關燈一小時，並在諸多電器產品設有智能控制，在無人使用的狀態下可自動進入節電狀態。以下為勤誠總部節能宣導及作為，2022年總部用電度數為527,958 kWh，相較2021年用電度數478,719 kWh，下降9%。以下為總部節能減碳的作為，未來將持續推廣至各廠區。

項目	節能減碳作為
教育宣導	利用Teams、電子報、廠區推播電視進行節能減碳教育宣導
辦公設備	- 減少同樓層飲水機數量降低能源運作時間 - 開啟事務機休眠功能，減少運作耗能時間
空調節能	- 環控排程時間設定(開關時間)，無人或公區調整為不開啟 - 控制每日溫度及關閉不必要的送風機 - 依夏/冬季預設關閉會議室窗簾 - 先啟動全熱交換機再定時開啟冷氣 2022年勤誠總部辦公大樓更換新玻璃隔熱紙，有效降低室內溫度，總計花費76萬元
照明設備	- 設定辦公室/phonebooth感應器及定時開關 - 設定走道及公區感應器減少運作時間 - 關閉無使用會議室走道串燈 - 關閉無使用大廳/showroom電源
變頻系統電梯	- 鼓勵員工在公司內部多走內梯 - 上班尖峰時間，自動調控將電梯設置於1樓待機
資訊設備	- 辦公室及會議室自動環控系統 - 推播電視與1大廳大型電視時間開關時間設定

6.2 能源管理

界定組織邊界為總部、嘉義廠、勤昆廠與前盛廠。集團能源密集度以總使用能源除以當年度營收表示，2022年能源密集度為5.77，從盤點總能源使用量及能源密集度，都呈現出數據逐年下降。勤誠致力於打造愛護環境的友善辦公空間，年度計畫包括汰換高耗能設備，工廠導入自動化製程提升效率、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且具成本效益的方式前進，並逐步落實於每一個經營環節。勤誠採購具有環保標章的LED照明及光感測器、節能變頻冷氣、採用太陽能發電等。嘉義廠室內9米挑高及低輻射玻璃來降低空調的使用並建置空調節能架構，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。

使用能源類別		2020	2021	2022	2022各廠資訊			
					總部	嘉義廠	勤昆廠	前盛廠
非再生燃料的消耗	汽油(GJ)	1,346	713	488	213	54	110	111
	柴油(GJ)	179	762	764	-	14	750	-
	天然氣(GJ)	5,145	5,052	5,705	-	14	-	5691
購買而消耗的電力	外購電力(GJ)	50,938	56,597	50,729	1,713	6,680	15,550	26,786
再生燃料的消耗	再生能源(GJ)	3,438	3,703	3,267	-	-	3,267	-
組織能源消耗總量	總使用能源(GJ)	61,046	66,827	60,953	1,926	6,763	19,677	32,588
	能源密集度(GJ/ M TWD)	8.09	7.09	5.77	-	-	-	-

- ▶ 註1：能源熱值參照如下
 - ◊ 台灣：汽油，0.03265704 GJ/L；柴油，0.03516912 GJ/L，資料來源為台灣能源局2021年能源統計手冊
 - ◊ 台灣：天然氣，0.04103064 GJ/m³，資料來源為台灣嘉欣石油氣公告
 - ◊ 中國：汽油，0.04312400 GJ/kg；柴油，0.04270500 GJ/kg；資料來源為中國GBT2589-2020綜合能耗計算通則
 - ◊ 中國：天然氣，0.03897900 GJ/m³，資料來源為中國GBT2589-2020綜合能耗計算通則
- ▶ 註2：1 MWh = 3.6 GJ
- ▶ 註3：能源密集度 = 總使用能源 / 年度營收，年度營收單位為百萬新台幣(M TWD)

6.3 水資源管理

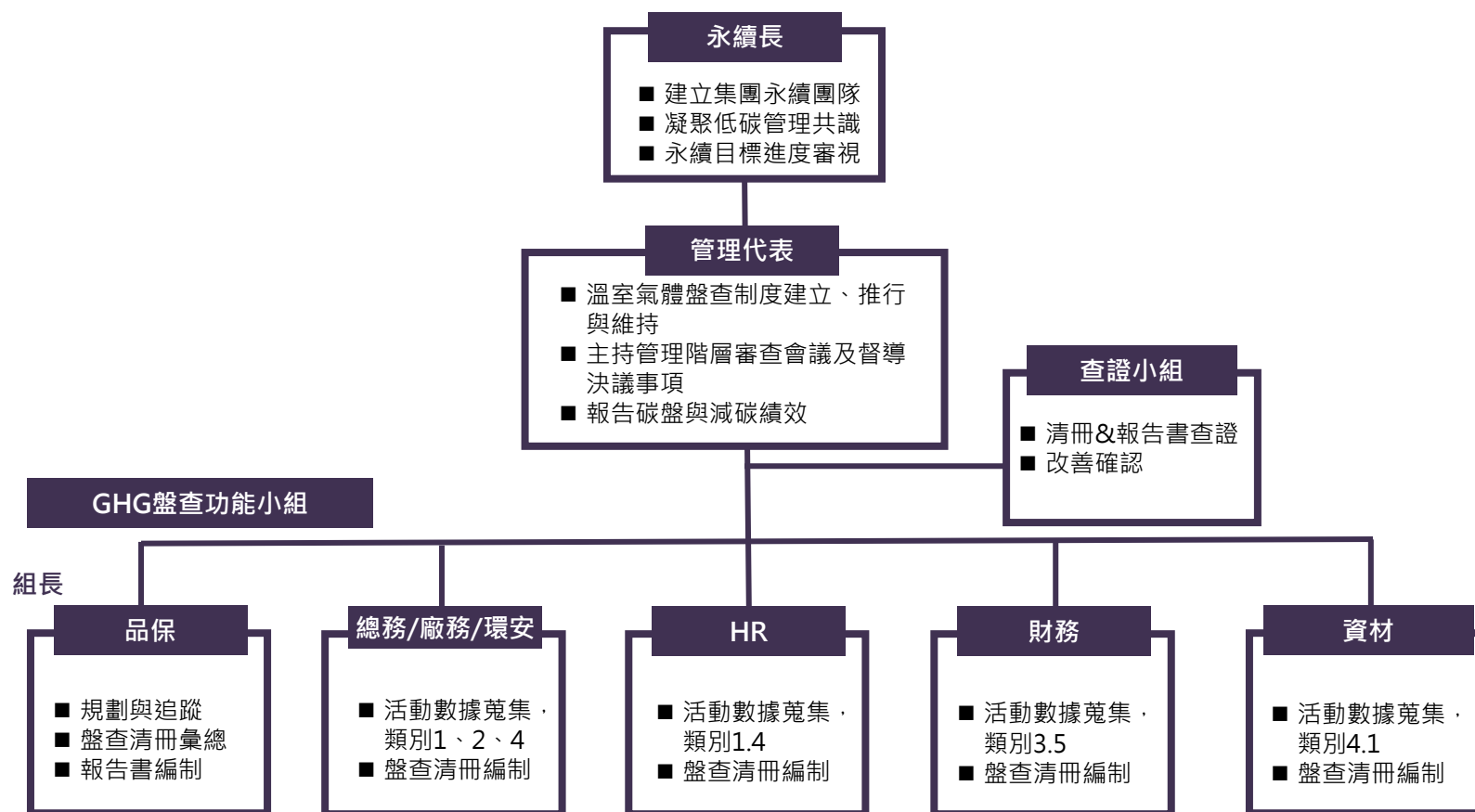
水資源管理組織邊界為總部、嘉義廠、勤昆廠與前盛廠，執行用水量盤查，所有廠辦皆位於都會區之已開發工業區或園區，取水來源為第三方的水，無抽取地下水或井水之情事。總部為商辦大樓，皆為生活用水，無製程用水需求所使用之第三方的水，主要來自板新淨水廠，其水源由石門水庫供應；嘉義廠所使用之第三方的水，來自義竹服務所，其水源主要由曾文水庫供應，廠域位於馬稠後產業園區，其汙水納管聯接處置。

勤誠2022年總取水量統計共153.757百萬公升，取水密集度以總取水量除以年營收計算。2022年取水密集度為0.014，即使組織範圍加入勤誠嘉義廠，因應集團的友善環境策略，嘉義廠全面採用省水標章的節水衛生器具及對自來水系統設定合理水壓、設置水資源回收設施；因此，即便加入嘉義廠，但取水密度仍呈現下降。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，降低集團用水量，強化水資源管理。

水資源管理	2020	2021	2022	2022各廠資訊			
				總部	嘉義廠	勤昆廠	前盛廠
總取水量(ML)	135.827	153.360	153.757	1.210	22.000	48.637	81.910
取水密集度(ML / M TWD)	0.018	0.016	0.014	-	-	-	-
▶ 註1：ML 為 百萬公升 ▶ 註2：取水密集度 = 總取水量 / 年度營收，年度營收單位為百萬新台幣(M TWD)							

6.4 溫室氣體管理

因應全球氣候變遷危機，世界多國皆制定減碳與能源轉型之目標；台灣金管會於 2022 年發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，訂定上市櫃公司溫室氣體盤查資訊揭露時程，透過上市櫃公司串聯供應鏈，達成企業碳減。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，為了加速及有效的進行組織內的溫室氣體盤查工作，因而成立溫室氣體盤查小組，正式展開組織型溫室氣體盤查計畫。勤誠中國各廠域每年皆自主執行組織型溫室氣體盤查，勤昆廠於 2019 年完成 ISO 14064-1 第三方查證、前盛廠於 2021 年完成 ISO 14064-1 第三方查證；勤誠總部與嘉義廠於 2022 年進行且完成 ISO 14064-1 盤查，由立恩威國際驗證股份有限公司(DNV)進行第三方查證。



組織報導邊界為總部、嘉義廠、勤昆廠與前盛廠，盤查範圍為範疇一(直接溫室氣體排放)及範疇二(能源間接溫室氣體排放)，盤查之溫室氣體為二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氫碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)與三氟化氮(NF₃)，以噸二氧化碳當量(tCO₂e)表示；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，故未納入本次盤點範疇，海外子公司亦暫不納入。2022年台灣嘉義廠正式啟用，故總溫室氣體排放較2021年提升。在營業額創新高的同時，極力控管碳排量的增長，以排放密集度計算，2022年排放密集度為1.19。勤誠設定2022年為基準年，未來將設定排放密集度減量目標，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。

勤誠各廠域每年皆執行組織型溫室氣體盤查，且勤昆廠完成2019年ISO 14064-1第三方查證、前盛廠完成2021年ISO 14064-1第三方查證、總部與嘉義廠完成2022年ISO 14064-1第三方查證，各廠域歷年溫室氣體排放資訊如下：

溫室氣體排放	2020	2021	2022
範疇1 (tCO ₂ e)	425.97	396.44	1,995.39
範疇2 (tCO ₂ e)	10,404.67	11,573.44	10,591.7
總溫室氣體排放(tCO ₂ e)	10,830.64	11,969.88	12,587.09
排放密集度 (tCO ₂ e/ M TWD)	1.44	1.27	1.19

2022各廠碳排放量				
據點	總部	嘉義廠	勤昆廠	前盛廠
範疇1 (tCO ₂ e)	39.54	976.92	162.11	816.82
範疇2 (tCO ₂ e)	242.18	944.48	3,421.46	5,983.57
總溫室氣體排放 (tCO ₂ e)	281.72	1921.41	3,583.57	6,800.39
- 註1：2022年電力排放係數參照如下： - 總部與嘉義廠，0.509 kgCO₂e/kWh，資料來源為台灣能源局2021年度電力排碳係數 - 昆山廠，0.7921 kgCO₂e/kWh，資料來源為中國生態環境部《2019年度減排項目中國區域電網基準線排放因子》華東區域電網 - 前盛廠，0.8042 kgCO₂e/kWh，資料來源為中國生態環境部《2019年度減排項目中國區域電網基準線排放因子》南方區域電網 - 註2：其他排放係數參照Y2006 IPCC國家溫室氣體清單指南 - 註3：全球暖化潛勢 GWP參照Y2023 IPCC AR6 - 註4：排放密集度 = 總溫室氣體排放 / 年度營收，年度營收單位為百萬新台幣 (M TWD)				

6.5 廢棄物管理

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。勤誠各廠域依循當地政府法規，委託合法的清除處理機構妥善處理廢棄物外，也針對委外機構，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。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。勤誠的廢棄物皆為移轉處置，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。2022年度勤誠委託之廢棄物承攬商並無發生重大違約或是違法的事項。

2022年勤誠以嘉義廠、勤昆廠與前盛廠執行組織廢棄物處置與盤查，廢棄物可分類為一般事業廢棄物、有害廢棄物。一般事業廢棄物之生活垃圾、工業垃圾等，以焚化方式處置；一般事業廢棄物之可回收廢棄物，包括廢塑料、邊角料、廢包材等，以再生利用方式處置；有害廢棄物則包括油漆渣、油墨渣、廢空桶、廢汙泥、廢抹布等，以再生利用方式處置。勤誠推廣以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，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。

廢棄物類別	處置方式	2020	2021	2022	2022各廠資訊				
					總部	嘉義廠	勤昆廠	前盛廠	總量
一般事業廢棄物	移轉-焚化-含能源回收(t)	161.03	126.36	233.55	-	49.005	42.76	141.79	2906.88
	移轉-再生利用(t)	2,307.87	2,071.36	2673.33	0.24	221.05	2069.22	382.82	
有害廢棄物	移轉-再生利用(t)	12.55	11.75	12.35	-	-	0.95	11.4	12.35

▶ 註1：總部的一般事業廢棄物多由大樓管理單位一併處置，故無焚化處置之統計資訊。
 ▶ 註2：總部與嘉義廠，2022年無有害廢棄物的產生



07 社會參與

1. 教育創新
2. 產學合作
3. 藝文薪傳
4. 社會關懷

用「連結」串起「共好」

勤誠的社會參與，聚焦在偏鄉教育與藝文推廣兩大主軸，以「連結共好」串連起跟非營利組織、公司志工、企業夥伴攜手合作，發揮企業的影響力，為社會注入正向的能量。勤誠提供員工「一日有薪志工假」鼓勵同仁自主性參與志工活動及社會關懷專案，與公司一起齊身投入社會關係，落實勤誠連結共好的精神。勤誠重視社會關懷，長期贊助綠農轉型、漸凍協會等組織，讓更多善與感動，在同仁及所有有緣的人心中綻放。下表列出勤誠長期在社會參與的項目及累計投入金額。

類別	項目	起始年度	內容	累計投入金額(元)
教育創新	偏鄉教育	2013	於雲林縣各國小推廣藝術/科技/音樂/環境等教育專案，除了製作教材及提供教學資源外，並於學習完成後安排各校學生北上參加三天兩夜的見學之旅	17,763,500
		2013	贊助公益平台文化基金會暨均一教育計劃	21,100,000
	翻轉教育	2021	贊助學思達教育基金會推廣教育新思維	2,000,000
	產學合作	2022	智慧機器人產學研習營	3,584,582
社會關懷	瑪利亞基金會	2020	贊助瑪利亞社會福利基金會『瑪利MAMA快樂襪子店』計畫，認捐快樂襪，幫助基金會轉型成立社會企業，開設電商扶持瑪利亞青年就業	329,866
	漸凍人協會	2019	認捐《夢想的音符》、《凍物》、《追光之歌》等漸凍人相關書籍	1,133,800
	綠農轉型	2018	每年持續發起認購透過綠農平台銷售之友善農產，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	
藝文薪傳	當代傳奇劇場	2016	贊助支持當代傳奇劇場及板橋放送所營運工程資金	12,106,955
	江賢二藝術園區	2022	贊助成立位在台東的江賢二藝術園區，矢志催生藝術園區的興建計畫	15,000,000

7.1 教育創新

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及關注環境議題，持續聚焦偏鄉教育及藝文推廣等面向，為社會注入正向的能量。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。以此為起點，陸續擴展至科技、音樂與環境教育，投入三項教育計劃並規劃系列的課程素材及「見學之旅」活動，以期全方位豐富偏鄉孩子們的學習視野。累計至2022年底已有184校次參與計畫推廣、580位志工、投入4,640小時志工服務、投入總經費約17,763,500元。

發現科技新樂園

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/大未來等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活動提供模組化結合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。上半年度因疫情取消見學之旅活動，下半年度如期舉辦「2022科技新樂園見學之旅」，讓孩子們實地參觀並進行各種體驗。



古典音樂魔法屋

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，原定上半年度舉行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。



環境台灣 - 校園環境教育推廣

有感於地球環境因人為破壞的嚴峻現況，勤誠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 年執行「校園環境教育巡迴展」以五項環境議題融入齊柏林導演的攝影作品開展，並藉由「數位化模組教材」深入校園推廣不同主題的環保知識，2022 年延續主題舉辦「環境教育探索見學之旅」，帶領孩子從雲林出發一路往基隆，沿路實地走踏環保場域，更強化守護山林河川的意識，2023 年將執行「環境教育主題海報團隊製作競賽」，將對環境教育的所見所學化為心中的環保藍圖，成為環保小尖兵。



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，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「均一教育計劃」，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

勤誠認為教師是教育的推手，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 2022 年度贊助 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。

7.2 產學合作

因應現今國際情勢的動態不安，培育台灣本地人才是企業永續經營的策略之一。勤誠於2022年展開多項產學合作計畫，與中正大學合作展開一系列的『勤誠講座』，與台灣女董事協會、國立中正大學合辦。其二為智慧機械人產學研習營，與新代科技及南部三所大學中正大學、雲林科技大學及虎尾科技大學共辦，期以深化台灣科技產業人才的培育。

勤誠講座

勤誠與中正大學合辦的管理實務講座與專案執行之選修課程，邀請知名業界領導人分享職涯經驗，經由不同產業前輩引導，幫助學生瞭解並培養不同領域的專業知識及其應具備的能力。嘉義廠於2022年正式營運，為了加強在地連結及培育人才的初衷，積極熱情投入，並邀集各領域傑出人物協同開設課程，促進產學交流、培育年輕學子並帶動嘉義產業發展。

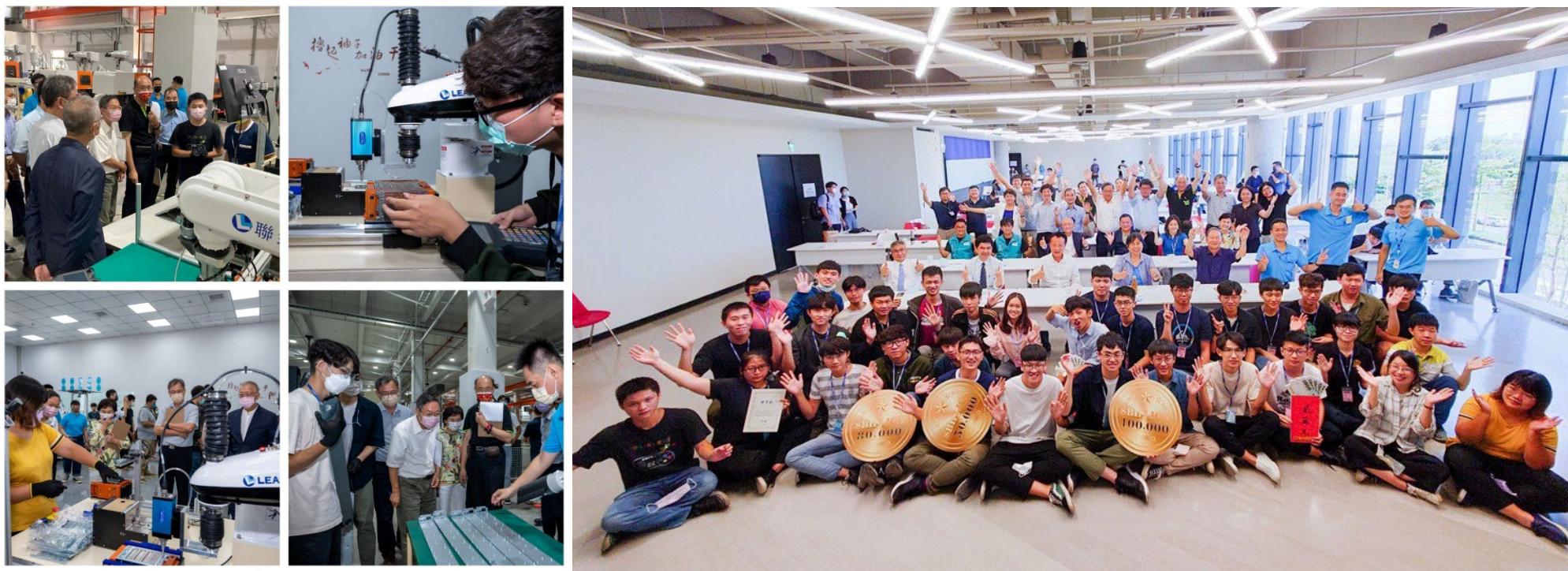
「勤誠講座」課程內容涵蓋企業經營管理實務中的領導議題、生產作業管理、精實管理、創新創業管理、人力資源管理、企業投資財務管理、經營策略選擇及行銷管理等議題。產業涵蓋科技業、服務業、醫療、文創產業等，讓學生能接觸到更多元的產業議題，替未來擴展更多的可能性。期望透過業界領導人的分享，使學生了解企業之領導與管理實務，並強化學術理論與實務的連結。



智慧機器人產學研習營

為培育台灣產業致用的人才，協助學生厚植職場的工作能力，讓學生了解企業實作、累積實場經驗與最新的工程趨勢應用，勤誠與新代集團合作提供資源，由中正大學、雲科大及虎科大組成產學大聯盟，籌辦為期六周的『勤誠新代盃智慧機器人產學研習營』。

勤誠提供嘉義新廠作為智慧機械產學實作場域，與新代科技整合旗下子公司聯達智能、正鉑雷射為合作夥伴，以工業4.0、智慧製造的核心能力設計課程、擔任業師授課，提供聯達機器手臂、正鉑雷射打標機等機台設備以應實作需求，並邀請三校教授一同擔任講師，結合理論與實務，促進嘉義產學合作暨產業聚落發展，透過業界出題、專案訓練、專題實作之方式，培養理論與實務並重之智慧製造與自動化專業技術人才，培育科技人才，縮短學用落差，以產學接軌共同促進產業發展。

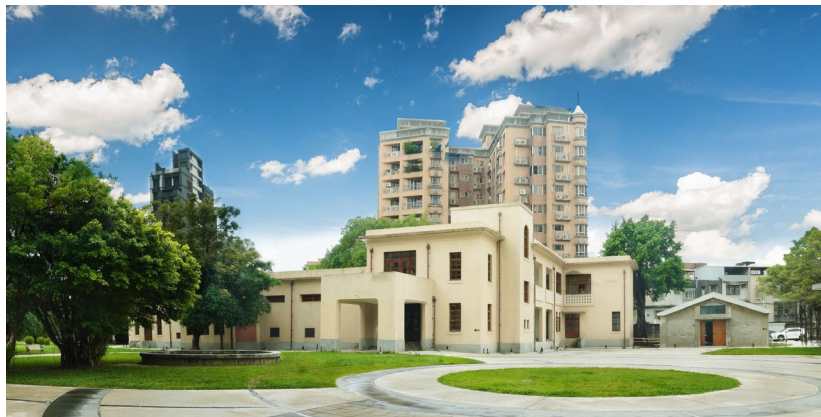


7.3 藝文薪傳

教育之外，藝文推廣是勤誠社會參與的另一個主軸，從推廣傳統偶戲、京劇藝術、到支持在地藝術家，勤誠一樣是以「連結共好」的精神為基調，讓藝術跨界到科技並突破傳統的同溫層，在理性與感性的激盪下，發揮企業的專長協助藝術家打造更大的舞台，同時也豐富了員工的人文素養。陳美琪董事長於2016年與當代傳奇劇場的吳興國和林秀偉老師結識，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2022年累積贊助逾1,200萬元。

勤誠相挺：從光影沉浸劇場到藝文薪傳基地

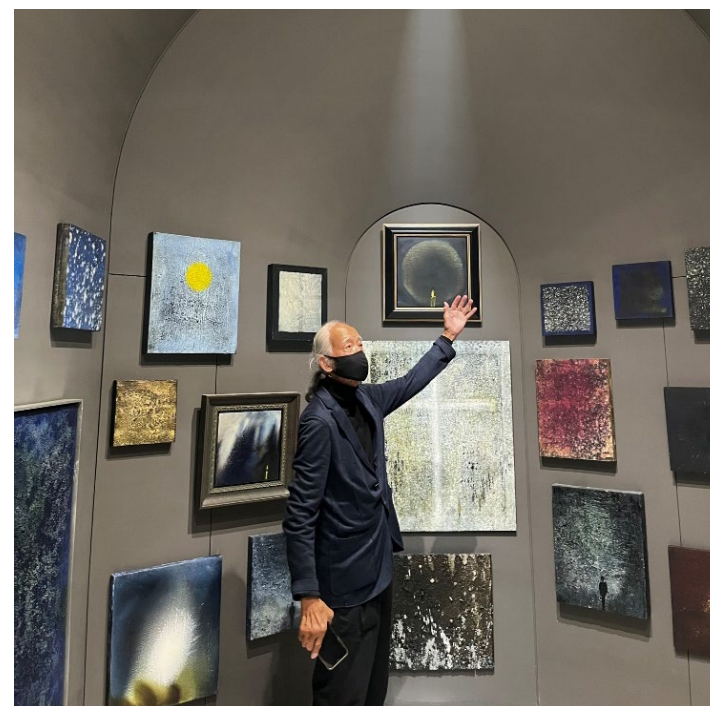
近三年因疫情讓劇團表演多有取消，營運大受影響，勤誠為協助劇場開創傳統劇場以外的新表演形式，陳美琪董事長更號召八位企業友人共同贊助800萬元，將水滸三部曲之《蕩寇誌》轉拍3D，是京劇與數位跨界的一次創舉；2021年12月中旬起《蕩寇誌之終極英雄》沉浸式劇場在台北101展演，六周締造44場企業包場和6,000人次買票觀賞的紀錄。同時期，為打造傳統藝術表演薪傳基地，實現藝文共享與平權，勤誠贊助當代傳奇成立基金會並參與新北市文化局板橋放送所古蹟OT，自2020年9月至2022年3月，陪伴劇團通過初審、複審、居民協調、議約等過程至順利取得該案；2022年4月由勤誠拋磚引玉捐款300萬元，並號召11家企業友人募集1040萬元，幫助劇團籌措修建放送所園區的第一期工程款，園區預計於2023年7月正式開幕。



贊助江賢二藝術園區

勤誠不僅將公司場域變成藝術家的舞台，也希望台灣成為世界藝術家的舞台。畫家江賢二老師欲將畢生作品和畫室留在最愛的台東並永久開放於世，公益平台嚴長壽總裁為助圓夢，成立江賢二藝術文化基金會，勤誠也大力贊助成立位在台東的江賢二藝術園區，矢志催生藝術園區的興建計畫。藝術園區規劃興建五棟建築，兩棟展覽室已於2022年9月剪綵開幕，整體園區預計2024年完工落成，未來將向全世界敞開，邀請全世界的藝術家、文學家來長駐，感受台東的山海，從而自身的飽滿創能量，為世界創造更多撫慰人心的精彩。

公益平台和研揚文教基金會皆為勤誠的長期公益夥伴，陳美琪董事長受邀出任江賢二藝術文化基金會，藝術園區的成立將完整花東藝術聚落，並對花東人文與觀光生態帶來深遠影響，由勤誠贊助1500萬元將舊畫室改建為第二展覽室，陳美琪董事長說：「這是一件偉大的事，能為社會留下價值和影響，要靠很多人一起來幫忙，勤誠的力量雖然小，但我們要站出來！」



在嘉義與藝術家連結共好

藝術滋潤人心，勤誠將廠辦變成藝術家揮灑色彩的畫布，透過藝術為工作場域帶來不同氛圍，也提供在地藝術家一個舞台，讓他們有更高的能見度，創造與企業連結的機會。嘉義廠翻轉傳統硬梆梆工廠的形象，是一座結合科技、環境、藝術與人文的智能工廠，更是勤誠推動企業永續發展的重要基地，未來勤誠將持續以嘉義廠為核心連結共好，用行动落實ESG承諾。

嘉南平原 馬賽克牆面

引人注目的嘉義廠馬賽克牆面取材自嘉義藝術家莊玉明的蔗園系列作品，馬賽克拼貼由同樣嘉義在地的藝術家歐志成負責完成。這個系列的油畫作品，正是莊玉明在馬稠後產業園區附近寫生，畫中描繪的蔗園風光、農人們辛勤耕作、虔誠惜福、歡愉豐收的意象，正好呼應了勤誠一向秉持的勤奮工作、感恩惜福的精神，也凸顯出「連結共好」的企業文化。



藝術家的祝福《Entropy熵》

來自西班牙的藝術家Salvador Marco 多件作品陳列於新莊總部。這次Marco為嘉義廠創作以《Entropy 熵》為首的系列作品，寓意企業需不斷引進外部環境的能量融合內部，在接受混亂中尋求新平衡，才能歷久不衰。《Entropy熵》是 Marco 給勤誠的祝福，混亂無序中以獨到之規律正序，向前邁進。以誠為核心，服務全球，秉持利他精神，共創共榮，永續卓越。



7.4 社會關懷

支持瑪利亞青年創立社會企業

連續三年協助瑪利亞青年創業。2020年度認捐200盒『瑪利MAMA快樂襪』，支持瑪利亞基金會成立社會企業；2021年4月，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，同年12月購買快樂襪贈送全體同仁並發起公益耶誕活動舉辦快閃義賣，總認購逾600雙，協助基金會順利完成快樂襪線上商店募資，並於董事長『琪愛分享』臉書報導宣傳，獲瑪利亞基金會轉發感謝。2022年為支持在台中開設快樂襪實體店面，再次發起員工認購活動，總計104盒快樂襪禮盒，實體店開幕當天基金會特頒發感謝狀予勤誠。

「追光之歌文學季」為漸凍症發聲

每年，勤誠都會舉辦藝文創作競賽，來鼓勵同仁除了工作外激發出更多的潛能。董事長陳美琪因緣際會與漸凍症協會結識，繼2019年認購漸凍症之友的所著《夢想的音符》，贈予所有利害關係人，以喚起社會對於漸凍症的重視與關懷。2022年由漸凍協會會長屈穎及夫婿陳大謀(患漸凍症，曾任漸凍協會會長)共同創作之《追光之歌》，並於公司內部以此書發起文學季閱讀與創作競賽，透過此次共讀了解病友及照護家庭之不易，同理罕病與弱勢之苦，期盼每位閱讀者都能成為一顆種子，為社會注入關懷之愛。



附錄一：GRI指標索引

	揭露項目	2022年報告書對應章節	頁碼
GRI 2021			
組織	2-1 組織詳細資訊	第一章:認識勤誠	1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 (勤誠為股票上市公司，完整資料請參閱公司年報)	6
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
	2-4 資訊重編	無改變事項	1
	2-5 外部保證/確信	附錄	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第一章:認識勤誠	1.1 公司簡介
	2-7 員工	第五章:企業承諾	5.6 人力資源結構
	2-8 非員工的工作者	第五章:企業承諾	5.6 人力資源結構
治理	2-9 治理結構及組成	第三章:公司治理	3.1 治理架構與職責
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第三章:公司治理	3.1 治理架構與職責
	2-11 最高治理單位的主席	第三章:公司治理	3.1 治理架構與職責
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第二章:永續策略 第三章:公司治理	2.1 勤誠永續發展組織架構 3.3 風險管理機制
	2-13 衝擊管理的負責人	第二章:永續策略	2.1 勤誠永續發展組織架構
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第二章:永續策略	2.1 勤誠永續發展組織架構
	2-15 利益衝突	第三章:公司治理	3.1 治理架構與職責
	2-16 溝通關鍵重大事件	第二章:永續策略	2.4 重大議題鑑別
	2-17 最高治理單位的群體智識	第三章:公司治理	3.2 董事會多元化
	2-18 最高治理單位的績效評估	第三章:公司治理	3.1 治理架構與職責
	2-19 薪酬政策	第三章:公司治理	3.1 治理架構與職責
	2-20 薪酬決定流程	第三章:公司治理	3.1 治理架構與職責
	2-21 年度總薪酬比率	第三章:公司治理	5.7 人才吸引與留任
	2-22 永續發展策略的聲明	第二章:永續策略	2.2 永續發展目標
策略、政策與實務	2-23 政策承諾	第五章:企業承諾	5.1 誠信道德與當則行為準則
	2-24 納入政策承諾	第五章:企業承諾	5.1 誠信道德與當則行為準則
	2-25 補救負面衝擊的程序	第二章:永續策略	2.3 利害關係人鑑別與溝通管道 2.6 重大議題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第二章:永續策略	2.3 利害關係人鑑別與溝通管道
	2-27 法規遵循	無罰金超過1,000,000以上罰緩。	
	2-28 公協會的會員資格	第一章:認識勤誠	1.1 公司簡介
	2-29 利害關係人議合方針	第二章:永續策略	2.3 利害關係人鑑別與溝通管道
利害關係人議合	2-30 團體協約	第五章:企業承諾	5.9 職業安全與衛生
重大主題揭露	3-1 決定重大主題的流程	第二章:永續策略	2.4 重大議題鑑別
	3-2 重大主題列表	第二章:永續策略	2.5 永續議題分布圖
	3-3 重大主題管理	第二章:永續策略	2.6 重大議題管理方針

附錄一：GRI指標索引

	揭露項目	2022年報告書對應章節		頁碼
201 經濟績效 2016				
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	第五章: 企業承諾	5.7 人才吸引與留任	63
203 間接經濟衝擊 2016				
	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	第七章: 社會參與	7.1 教育創新 7.2 產學合作 7.3 藝文薪傳 7.4 社會關懷	87 89 91 92
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	第七章: 社會參與	7.1 教育創新 7.2 產學合作 7.3 藝文薪傳 7.4 社會關懷	87 89 91 92
204 採購實務 2016				
	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	第五章: 企業承諾	5.4 供應商永續管理	51
205 反貪腐 2016 (*2022年度重大議題)				
	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	第五章: 企業承諾	5.1 誠信道德與當則行為準則	45
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	第五章: 企業承諾	5.1 誠信道德與當則行為準則	45
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第五章: 企業承諾	5.1 誠信道德與當則行為準則	45
206 反競爭行為 2016 (*2022年度重大議題)				
	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無涉及反競爭行為的訴訟		

附錄一：GRI指標索引

	揭露項目	2022年報告書對應章節		頁碼
302 能源 2016 (*2022年度重大議題)				
	302-1 組織內部的能源消耗量	第六章: 環境永續	6.2 能源管理	80
	302-2 組織外部的能源消耗量	第六章: 環境永續	6.2 能源管理	80
	302-3 能源密集度	第六章: 環境永續	6.2 能源管理	80
303 水與放流水 2018				
	303-3 取水量	第六章: 環境永續	6.3 水資源管理	81
305 排放2016 (*2022年度重大議題)				
	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	第六章: 環境永續	6.4 溫室氣體管理	82
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	第六章: 環境永續	6.4 溫室氣體管理	82
306 廢棄物 2020				
	306-3 廢棄物的產生	第六章: 環境永續	6.5 廢棄物管理	84
	306-4 廢棄物的處置移轉	第六章: 環境永續	6.5 廢棄物管理	84
	306-5 廢棄物的直接處置	第六章: 環境永續	6.5 廢棄物管理	84
308 供應商環境評估 2016				
	308-1 使用環境標準篩選新供應商	第五章: 企業承諾	5.4 供應商永續管理	51
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	第五章: 企業承諾	5.4 供應商永續管理	51

附錄一：GRI指標索引

揭露項目	2022年報告書對應章節	頁碼
401 勞雇關係 2016 (*2022年度重大議題)		
401-2 提供給全職員工 (不包含派遣、臨時及兼職員工) 的福利	第五章: 企業承諾	5.7 人才吸引與留任
401-3 育嬰假	第五章: 企業承諾	5.7 人才吸引與留任
403 職業安全衛生 2018 (*2022年度重大議題)		
403-1 職業安全衛生管理系統	第五章: 企業承諾	5.9 職業安全與衛生
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	第五章: 企業承諾	5.9 職業安全與衛生
403-3 職業健康服務	第五章: 企業承諾	5.9 職業安全與衛生
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	第五章: 企業承諾	5.9 職業安全與衛生
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第五章: 企業承諾	5.9 職業安全與衛生
403-6 工作者健康促進	第五章: 企業承諾	5.9 職業安全與衛生
403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	第五章: 企業承諾	5.9 職業安全與衛生
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第五章: 企業承諾	5.9 職業安全與衛生
403-9 職業傷害	第五章: 企業承諾	5.9 職業安全與衛生
403-10 職業病	第五章: 企業承諾	5.9 職業安全與衛生
404 訓練與教育 2016 (*2022年度重大議題)		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	第五章: 企業承諾	5.8 員工發展與教育訓練
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	第五章: 企業承諾	5.8 員工發展與教育訓練
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	第五章: 企業承諾	5.8 員工發展與教育訓練
405 員工多元化與平等機會 2016		
405-1 治理單位與員工的多元化	第三章: 公司治理	3.2 董事會多元化
406 不歧視 2016		
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	無歧視事件以及騷擾申訴事件	
408 童工 2016		
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	無使用童工	
414 供應商社會評估 2016		
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	第五章: 企業承諾	5.4 供應商永續管理
415 公共政策 2016		
415-1 政治捐獻	無政治捐獻	
416 顧客健康與安全 2016		
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	無產品與服務的健康和安全法規之事件	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
418 客戶隱私 2016 (*2022年度重大議題)		
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	

SASB 活動數據對照表		
SASB編碼	揭露項目	說明
TC-ES-000.A	廠區數	4
TC-ES-000.B	廠區面積	201,610m ²
TC-ES-000.C	員工數	1903

附錄二：SASB對照表

編號	指標說明	章節對應	揭露內容																								
水資源管理																											
TC-ES-140a.1	總取水量	06 環境永續	2022年總取水量為153.754百萬公升																								
廢棄物管理																											
TC-ES-150a.1	製程中產生的有害事業廢棄物重量與回收百分比	06 環境永續	2022年一般事業廢棄物總量為2906.88噸, 高達92%可再生利用。 有害事業廢棄物總量為12.35噸，皆可再生利用。																								
勞動行為																											
TC-ES-310a.1	1. 停工次數 2. 總延宕天數	NA	因Covid-19疫情蔓延影響，2022年中國昆山廠停工25天、東莞廠停工2天																								
勞動條件																											
TC-ES-320a.1	1. 可記錄的職業災害率 2. 虛驚事故率(NMFR),並區分為 (a)直接僱員和(b)約聘人員	5.9 職業安全與衛生	1. 可記錄職業災害率(如右表) 2. 無虛驚事故發生 <table border="1"><tr><th colspan="6">可紀錄職業災害率</th></tr><tr><th colspan="3">員工</th><th colspan="3">派遣人員</th></tr><tr><th>嘉義廠</th><th>昆山廠</th><th>東莞廠</th><th>嘉義廠</th><th>昆山廠</th><th>東莞廠</th></tr><tr><td>0</td><td>0.3</td><td>0.94</td><td>0.95</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	可紀錄職業災害率						員工			派遣人員			嘉義廠	昆山廠	東莞廠	嘉義廠	昆山廠	東莞廠	0	0.3	0.94	0.95	0	0
可紀錄職業災害率																											
員工			派遣人員																								
嘉義廠	昆山廠	東莞廠	嘉義廠	昆山廠	東莞廠																						
0	0.3	0.94	0.95	0	0																						
TC-ES-320a.2	1. 勤誠 2. 一階供應商廠區受到RBA VAP或同等程序稽核之百分比，並區分為 (A)所有廠區 (B)高風險廠區	N/A	勤誠遵循RBA準則，於組織內部落實。同時，也逐步將RBA機制導入年度供應商稽核。																								
TC-ES-320a.3	RBA VAP或同等程序稽核的 1. 不符合率 2. 矯正措施率，以稽核結果區分為(A) 優先不符合項 (B) 其他不符合項，並再細分為 (a) 勤誠 (b)一階供應商區																										
產品生命週期管理																											
TC-ES-410a.1	報廢產品和電子廢棄物回收重量與回收百分比	N/A	勤誠不涉及消費端使用完畢後的處理，因此不適用。																								
原料採購																											
TC-ES-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	5.4 責任供應鏈	針對關鍵材料(如:衝突礦產、有害物質等)之管理刑度，勤誠訂有限用物質管理規範，嚴格管控原物料。																								

附錄三：BSI獨立保證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

2022 勤誠興業永續報告書

英國標準協會與勤誠興業股份有限公司(簡稱勤誠興業)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對 2022 勤誠興業永續報告書進行評估和查證外，與勤誠興業並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2022 勤誠興業永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人士，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查勤誠興業提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內。英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書內容或相關事項之任何疑問，將由勤誠興業一併回覆。

查證範圍

勤誠興業與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與 2022 勤誠興業永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估勤誠興業遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結 2022 勤誠興業永續報告書內容，對於勤誠興業之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、勤誠興業所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關勤誠興業的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了勤誠興業對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就勤誠興業所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於勤誠興業政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並未直接接觸外部利害關係人
- 訪談 13 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2022 年報告書反映出勤誠興業已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了勤誠興業之包容性議題。

重大性

勤誠興業公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了勤誠興業之重大性議題。

回應性

勤誠興業執行來自利害關係人的期待與看法之回應。勤誠興業已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了勤誠興業之回應性議題。

衝擊性

勤誠興業已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式正展現其衝擊。勤誠興業已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了勤誠興業之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

勤誠興業提供有關依據 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依據全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了勤誠興業的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為勤誠興業負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:


Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-789729

2023-06-20

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

附錄四：總部及嘉義廠溫室氣體查證聲明書(GSG Statement)



Independent Assurance Opinion

Verification Opinion No.:
C601934-2022-AG-TWN-DNV

Issued date:
30 May, 2023

Page 1 of 2

This is to verify initiate reporting of Greenhouse Gas Inventory Management Report (2022) of

Chenbro Micom Co., Ltd.

Scope of Verification

DNV Business Assurance (DNV) has been commissioned by Chenbro Micom Co., Ltd. (the Organization) to perform a verification of the greenhouse gas statements of Greenhouse Gas Inventory Management Report (2022) (hereafter the "Inventory Report") in Taiwan, ROC with respect to the sites listed in Appendix A.

The Reporting Boundary for the verification including direct GHG emissions and removals, indirect GHG emissions from imported energy, indirect GHG emissions from transportation, indirect GHG emissions from products used by the Organization and indirect GHG emissions associated with the use of products from the Organization. The further descriptions for the Reporting Boundary listed in Appendix B.

Verification Criteria and GHG Programme

The verification was performed on the basis of ISO 14064-1:2018 as well as criteria given to provide for consistent GHG emission identification, calculation, monitoring and reporting. The verification was conducted in accordance with ISO 14066:2011, ISO 14065:2020, ISO14064-3:2019.

Verification Opinion

It is DNV's opinion that the Inventory Report (2022), which was published on 9 May, 2023(ver. 1.3), is free from material discrepancies in accordance with the verification criteria identified as stated above. The opinion is decided based on the following approaches,

- For the Direct (Category 1) and Indirect GHG emissions from imported energy (Category 2), the reliability of the information within the Inventory Report (2022) were verified with reasonable level of assurance.
- For the other indirect GHG emissions, the involved information was tested using agreed-upon procedures, AUP, defined in Inventory Report.

Also, the GHG information as stated in Appendix B and C has been verified during the process.

Carlos, Yan De Lin
GHG Verifier

Yan De Carlos Lin

Place and date:
Taipei, 30 May, 2023

For the issuing office:
DNV Business Assurance Co., Ltd.
29Fl., No. 293, Sec. 2, Wenhua Rd.,
Banqiao District, New Taipei City 220,
Taiwan

Management Representative
Management Representative

Lack of fulfillment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid.
This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
DNV ZNATW-OP-F50, Rev.10, 2023-2



Verification Opinion No.: C601934-2022-AG-TWN-DNV
Place and date: Taipei, 30 May, 2023

Page 2 of 2

Supplement to Verification Opinion

Process and Methodology

The reviews of the Inventory Report and relevant documents, and the subsequent follow-up interviews have provided DNV with sufficient evidence to determine the fulfilment of stated criteria.

Quantification of Greenhouse Gas Emission

The Inventory Report covering the period 1st January, 2022 to 31st December, 2022, it is DNV's opinion that 100% GHG emissions and removals identified within the Reporting Boundary has been included in the Inventory Report as claimed in accordance with the verification criteria identified as stated above, and results in quantification of GHG emissions that are real, transparent and measurable.

Organizational Boundary of Verification

☐ Financial Management Control ☒ Operational Management Control ☐ Equity Share

GHGs Verified

☒ CO₂ ☒ CH₄ ☒ N₂O ☒ HFCs ☒ PFCs ☒ SF₆ ☒ NF₃

The Quantification of GHG emissions and removals in Direct and Indirect Emission Source:

Category	Direct and indirect GHG emissions categorization*	Emissions and removals verified, tonnes CO ₂ -e
1	Direct emissions and removals**	1,016.4621
2	Indirect GHG emissions from imported energy	1,186.6684
Total greenhouse gas emissions and removals in Category 1 & 2		2,203.1305
3	Indirect GHG emissions from transportation	4.5091
4	Indirect GHG emissions from products used by the Organization	2,037.6196
5	Indirect GHG emissions associated with the use of products from the Organization	-
Total greenhouse gas emissions and removals in Category 3, 4 & 5		2,042.1287

*: Unless other indicated, the Indirect Emissions was calculated based on 2021 electricity emission factor of 0.509 kg CO₂-e/kwh, which was announced by Bureau of Energy, Ministry of Economic Affairs. The Global Warming Potential (GWP) defined in IPCC AR6 (2023) has been choose and correctly referred by the Organization.

** : the details subcategory of each category could be refer later in the Report.

Verification Opinion

☒ unmodified
☐ modified
☐ adverse

Lack of fulfillment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid.
This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
DNV ZNATW-OP-F50, Rev.10, 2023-2

附錄五：嘉義廠RBA銀級認證



CHENBRO