

環球晶圓股份有限公司

推動永續發展執行情形

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、 公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		本公司於民國106年6月成立企業永續發展委員會，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，負責統籌綜理全公司有關ESG（環境、社會及治理）各面向之永續發展方向與目標擬定，以追求企業永續發展及善盡社會責任。 本公司企業永續發展委員會由董事長擔任主任委員，公司治理主管擔任總幹事，各功能組織推派代表擔任委員，透過跨部門整合，進行公司ESG相關目標、政策與發展策略之擬定，執行方案之推展，及實施成效之檢討及持續改善；並每年度定期召開全員會議檢討前一年度相關目標之達成情形及訂定新一年度之目標。 企業永續發展委員會受董事會之督導，除每年度由主任委員向董事會報告永續發展推行情形與目標達成績效外，每季並向董事會報告環境議題之績效指標及相關數據，董事會督導永續發展之目標訂定及推行情形檢討，並依據委員會報告內容給予相關建議與指導。	無重大差異
二、 公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		本公司訂有經董事會通過之「風險管理政策與程序」，以董事會為風險管理之最高單位，依整體營運策略及經營環境，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，並負風險管理最終責任；高階管理階層負責規劃及指揮調度董事會風險管理決策之執行，及協調跨部門之風險管理互動與溝通；各功能單位負責分析、管理及監控所屬單位內之相關風險；另由內部稽核做為獨立單位，協助董事會監督風險管理機制之落實程度，以確保風險控管機制與程序能有效執行。 風險管理範疇包括危害風險、營運風險、財務風險、策略風險、合規風險/合約風險、環境風險及其他風險等，透過風險管理流程（包括風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告、	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			風險之回應)之有效執行以落實公司之風險管理機制。 本公司企業永續發展委員會依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理策略，辨識出的ESG風險議題包括「環境面：氣候變遷之風險、環境保護之風險；社會面：職業安全衛生之風險、勞工健康之風險、勞資關係之風險；公司治理面：經營與投資面之各項風險、內外部利害關係人關係維繫與溝通之挑戰、董事會職能之強化、法令遵循之風險」以及3大新興風險—氣候變遷、資訊安全及流行性傳染疾病等，各項風險及相對應之風險管理策略請參閱本公司永續報告書「第二章、治理與營運／2.4風險管理」 (https://www.sas-globalwafers.com/csr-download-tw/)。 本公司每年定期評估風險，風險評估邊界涵蓋本公司所有營運及生產據點，並每年向董事會報告評估情形，最近一次報告董事會日期為110年8月3日。	
三、 環境議題 (一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V		本公司秉持透過「ISO 14001環境管理系統」及「ISO 50001能源管理系統」之推動，導入產品生命週期之概念，從製程及產品設計階段改善做起，真正做到源頭原物料之減量。本公司配合環境及能源管理系統每年訂定節能、節約物料使用之目標，亦持續實施水回收、減廢之措施，以珍惜資源降低資源使用量，同時達到降低溫室氣體排放之成效。 本公司各生產據點取得「ISO 14001環境管理系統」及「ISO 50001能源管理系統」認證之相關資訊請參閱本公司網站「企業社會責任／環安衛管理／相關認證」 (https://www.sas-globalwafers.com/ehs-management-system/)。	無重大差異
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		本公司透過「ISO 14001環境管理系統」之推動，導入產品生命週期之觀念，減少原物料耗用及廢棄物產出，以達成永續	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			經營、環境保護的目標。本公司各廠區依製程特性不同，儘可能地使用再生物料，各廠區使用的再生物料包含矽原料、切削液（載劑）、產品包裝紙箱及晶舟盒等項目；本公司生產使用之主要原料為矽料，在長晶階段盡可能使用廠內回收的頭尾料不但可節省購料之成本，亦可減少廢棄物之產出。本公司再生物料使用情形請參閱本公司永續報告書「第四章、永續環境／4.3源頭減量」 (https://www.sas-globalwafers.com/csr-download-tw/)。	
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？	V		本公司依循國際金融穩定委員會制定之氣候變遷相關財務架構揭露指引 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures Recommendation, TCFD) 建議之框架，依治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心要素揭露氣候變遷相關資訊，評估氣候變遷對於公司的風險與機會、潛在財務衝擊，以及相應的應對策略與措施。本公司氣候變遷風險與機會分析之詳細資訊請參閱本公司永續報告書「第二章、治理與營運／2.4風險管理」 (https://www.sas-globalwafers.com/csr-download-tw/)。	無重大差異
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		本公司每年盤查追蹤溫室氣體排放量、用水量、廢棄物量、再生物料使用情形、及用電量等，相關盤查數據及資料涵蓋範圍請參閱本公司永續報告書「第四章、永續環境／4.1.1溫室氣體；4.2廢棄物管理；4.3.1原物料再利用；4.3.2能源管理；4.3.3水資源管理」 (https://www.sas-globalwafers.com/csr-download-tw/)。 本公司依營運活動之影響，推動各項措施以降低公司營運對自然環境之衝擊。本公司在節能減碳項目建置能源管理系統(ISO 50001:2018)、溫室氣體減量項目建置溫室氣體盤查(ISO 14064:2018)、減少用水項目進行產品水足跡查證 (ISO	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			14046:2014)、以及清潔生產評估，以上均委外進行第三方驗證/查證通過（其中溫室氣體排放量最近二年度皆經第三方驗證通過）。驗證之相關資訊請參閱本公司網站「企業社會責任／環安衛管理／相關認證」(https://www.sas-globalwafers.com/ehs-management-system/)。 本公司以實際行動支持台灣淨零轉型，承諾將於2050年100%使用再生能源，輔以氣候藍圖設定分階段目標：2030年達成20%、2035年達成35%、2040年達成50%的再生能源使用比例，逐步實踐2050年100%使用再生能源之長期目標。本公司針對用電量、溫室氣體排放量、用水量、及廢棄物量等分別設定有年度目標及短期、中期、長期目標，相關目標資訊及達成情形請參閱本公司永續報告書「第二章、永續績效總覽」(https://www.sas-globalwafers.com/csr-download-tw/)。 本公司並藉由下述推動措施以達成上述設立之目標： (i)能資源耗用與溫室氣體排放減量：本公司溫室氣體之主要排放來源是電力，因此電力使用之減量及能源效率之提升為公司首要之務。本公司藉由導入ISO 50001能源管理系統，監督量測重大能源使用設備，並提出行動改善計畫，定期追蹤相關改善措施的成效，另於內部宣導節約能源，以達到持續改善、節能減碳的目標。 (ii)減少用水：本公司節水措施管理流程，主要分為廠務系統及製程設備進行分項管理，持續提升製程廢水回收系統效能，並定期於內部召開節水討論改善會議及宣導節約用水。 (iii)廢棄物管理：本公司重視廢棄物管理，從製程改善及源頭減量，以減少廢棄物（包含空氣污染源排放物質）之產出，並於廠內進行回收再利用，減少新購原物料量，同時也減少廢棄物之產生。	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			(iv)污染防治：本公司推動綠色產品與綠色生產，從製程設計與技術提升，減少原物料之耗用，不僅從源頭減少污染排放，亦能降低營運成本、減少資源消耗及降低對環境之衝擊。	
四、 社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V		本公司遵循《世界人權宣言》、《經濟社會文化權利國際公約》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》、《消除對婦女一切形式歧視公約》等各部聯合國公約所揭示人權保障內涵，及就業服務法，制訂「人事任用辦法」，明確表述禁用童工，及相關補救措施；嚴禁任何非法歧視，包括種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、膚色、年齡、性別、性傾向、婚姻、容貌、五官、國籍、殘疾、懷孕、工會會員身份、掩蓋的老兵身份等在招聘及實際工作中歧視員工。 在各國的營運活動並皆遵守當地所有勞動法令，包括反人口販賣和反奴隸制度的各項法案。本公司落實安全的勞動條件，決不容忍任何現代奴隸制度的行為，並堅持所有的商業交易、商業關係、供應鏈活動、人員招募任用等皆符合道德規範，以誠信為上。並對全體員工實施相關訓練課程，強化員工人權意識。 本公司聘僱勞工之基本工資、工時、休假、退休金給付、勞健保給付、職業災害補償等均符合勞動基準法相關規定。設立職工福利委員會透過員工選舉產生之福利委員會運作，辦理各項福利事項。定期召開勞資會議，瞭解雙方想法以達勞資雙贏局面。 本公司每年依循「責任商業聯盟」訂定之規範進行人權、勞工權益等風險評估，用以持續改善公司的執行面，因應客戶需求亦提供評估報告予公司客戶。本公司於各營運據點近3年未發生、申訴相關人權事件（強迫勞動、童工、歧視、騷擾	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			及違反結社自由)。 訓練部分，新進人員於到職即辦理人權教育訓練，在職人員則為不定期安排職場暴力侵害、性騷擾防治宣導等課程，於110年度舉辦相關課程共計6,320人次、總訓練時數9,603小時。	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		本公司依據公司章程所載，年度如有獲利應提撥3%~15%為員工酬勞，並依本公司「員工酬勞分派辦法」之程序按員工績效公平核給發放之，期將經營績效或成果適當反映於員工薪酬。 本公司依照勞動基準法制定出勤辦法，載明員工休假權利，本公司員工除享有勞保、健保、團保、退休金給付等一般福利外，由公司提供之福利包括發給年節獎金、生日及節慶禮金、舉辦年終晚會、婚喪喜慶、國內外旅遊、急難救助、獎學金補助、在職進修補助、生育補助、提供團膳、及提供完整之教育訓練講習等，並成立ECP(Employee Caring Program) team，透過跨部門小組，整合規劃提升員工整體福利，讓員工在遇到個人問題時，能選擇適當的資源獲得協助。 自110年起亦增加員工持股信託，員工可自行評估加入與否，參與者則依照個人提撥金額給予100%的獎勵金。 本公司亦致力於落實友善、平等的職場環境，男女同工同酬、並擁有公平的晉升機會。110年女性職員佔全體員工比例為28%，女性主管則佔全體主管人數的22%。	無重大差異
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		本公司提供給員工舒適、安全、健康的工作環境，定期檢視工作環境並每年辦理員工健康檢查及對員工實施安全與健康教育，110年度接受安全衛生教育訓練員工達11,151人次。本公司對於從事噪音、有機溶劑作業、特定化學物質等特別危害健康作業之員工，施行教育訓練，並提供適當之安全防護器具及實施入職前體格檢查、在職年度體檢之健康管理，來	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			保障員工工作的安全與健康，至今未發生從事特殊作業的員工罹患職業病的事件。 本公司已取得職業安全衛生管理系統(ISO 45001：2018)之認證，認證之詳細資訊請參閱本公司網站「企業社會責任／環安衛管理／相關認證」(https://www.sas-globalwafers.com/ehs-management-system/)。 本公司職業災害統計分析資料，係依據勞動部及GRI準則所公布之失能傷害統計指標，以每百萬工時為基準，以失能傷害頻率(FR)、失能傷害嚴重率(SR)、職業病率(ODR)及缺勤率(AR)做為主要統計依據（失能傷害統計數字不包含廠外交通意外事故）。110年度台灣區共發生3件工傷失能事件，海外區共發生16件工傷失能事件，全球廠區失能傷害頻率(FR)為1.36，失能傷害嚴重率(SR)為29，無發生職業病及因公死亡案件，所有職災事件皆已進行事故調查分析並執行相應改善措施。為有效防止職業災害發生，本公司定期實施員工、承攬商職安衛教育訓練、工作環境巡檢及內/外部稽核，檢視公司之環境、安全、衛生作業，以確保工作者環境安全，並以邁向零災害事故為目標。有關職業災害統計及管理等詳細資訊，請參閱本公司永續報告書「第五章、友善職場／5.2.4職業災害管理」(https://www.sas-globalwafers.com/csr-download-tw/)。	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		本公司每年依據營運策略及短中長期目標，規劃年度教育訓練計畫，並視人才培育和技術傳承為執行重點。強化人才資料庫，以掌握集團人才動態及發展方向，並舉辦不同類型的訓練課程及產學合作、專案研究，俾利員工即時掌握全球政經趨勢動態、技術新知，並輔以職務代理、職務輪調與在職訓練等機制，強化員工不同的職能。本公司提供多元化的訓	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			練資源，訓練體系包含新人職能教育訓練、專業職能教育訓練、通識管理職能訓練、智財教育訓練、安全衛生管理訓練等5大項，提供員工在不同職涯發展階段擁有合適的訓練課程，使公司及員工都能順應世界趨勢急遽的變化，擁有與時俱進的知識、技術及能力。 110年度共計辦理新人職能訓練295堂、1,092人次、開課時數共計1,571小時；專業職能訓練1,426堂、12,513人次、開課時數共計24,830小時；通識職能訓練767堂、39,749人次、開課時數共計6,482小時。	
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		本公司對產品與服務，皆遵循本公司產業別所適用之相關法規及準則，透過供應商管理，確保供應鏈採納「責任商業聯盟行為準則」（RBA）、「無衝突礦產」、「無強迫勞動成分之矽原料」、「環保產品」（RoHS、REACH、WEEE）…等業界標準及政策，實踐社會及環境責任；本公司同時致力遵循客戶所要求之產品標準及廠區作業規範，全力達成允諾事項，維持優質合作關係。本公司並設有法令遵循單位確保商務條件、產品、流程和服務能符合競爭法與具管轄權之出口管制相關法規要求。本公司與客戶合作之前，均應簽署經法務單位核准之保密協議（NDA），且人員不得洩露所知悉之營業秘密予他人、亦不得探詢或蒐集非職務相關之營業秘密，俾充分保障雙方之敏感及機密資訊。本公司訂有「客戶訴願管理流程」，與客戶間保持良好之溝通管道，並對產品與服務提供透明且有效之客訴處理程序。	無重大差異
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		本公司訂有「供應商行為準則」，要求供應商簽署「供應商承諾書」，要求供應商在反賄賂貪腐、社會及環境責任、無衝突礦產、貿易法令遵循、無侵權等層面皆需遵守相關規範，另於「採購單」中亦求供應商遵守責任商業聯盟行為準則	無重大差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			(RBA) 要求包含RoHS、REACH及WEEE等綠色法規指令且不使用衝突礦產、宣導配合投入綠色採購行列及環境保護暨職業安全衛生、智慧財產權、及勞動人權等相關政策及規範。並有「外部供應者評鑑與考核辦法」，包括書面評審、實地評鑑、每月考核、流程監控、資格評量、持續評鑑與輔導等，並定期或不定期對供應商稽核，以年度考評機制作為績效評估。	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V		本公司參照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI）所發行的「永續性報告準則」及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB）所發行的「永續會計準則」依循半導體行業類別指標及「上市公司編製及申報永續報告書作業辦法」進行永續報告書之編製。本公司110年度永續報告書經立恩威國際驗證股份有限公司（DNV GL Business Assurance Co., Ltd）查驗，符合 GRI Standards 核心依循選項及DNV VeriSustain 查驗準則中度保證等級的要求，110年度永續報告書揭露於公開資訊觀測站及公司網站「企業社會責任／永續報告書下載」（ https://www.sas-globalwafers.com/csr-download-tw/ ）。	無重大差異
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形： 本公司已訂定「永續發展實務守則」，公司業已致力於推動永續發展，與所訂守則無重大差異。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：				
1.環保方面：推動環保低碳活動人人有責，本公司除加強製程之節能管控外，積極落實垃圾分類，資源回收工作，並推展節能減碳，投入節能減碳設備支出。				
2.社會公益：110年度參與社會公益活動				
(1)「送愛到偏鄉-愛心堆疊，修護石磊」活動，捐贈新竹縣尖石鄉石磊國小共計25.9萬元。				
(2)「炎炎夏日洗香香」活動，捐贈紅十字會新竹縣支會共計28.8萬元。				
(3)「愛心早餐認養」活動，捐贈苗栗縣竹興國小、竹南國小共計10.2萬元。				

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(4)「無窮世代計畫-家扶娃娃認養」活動，捐贈宜蘭家扶中心共計23.8萬元。				
(5)「疫起做公益-愛的食物箱」、「陪他同行-大專助學方案」、「冬暖慈幼園遊會-愛心更無ㄟ一ㄣ、」活動，捐贈新竹家扶中心共計42.1萬元。				
(6)「疫起安心諮商關懷計畫」，捐贈新竹生命線協會共計14.9萬元。				
(7)「疫起相挺-弱勢家庭生活特殊景況扶助金」及「2022急難醫療補助計畫」，捐贈台灣世界展望會宜蘭分會共計17.6萬元。				
(8)「寒冬送暖 慰問品經費募急」，捐贈苗栗家扶中心共計10.4萬元。				
(9)中秋月餅捐贈慈善公益活動，捐贈世光教養院、華光智能發展中心、私立香園紀念教養院，共計新台幣8.1萬元。				
(10) 110年度淨灘護林活動-苗栗縣竹南龍鳳漁港沙灘，號召123人參與，共清理約500公斤廢棄物，				
3.消費者權益：客戶部份，公司內部訂有「客戶訴願管理流程」，提供客戶訴願管道，對外部份與客戶皆有簽訂供貨合約，品質合約等，對客戶權益有完善保障。				
4.人權方面：本公司長期致力推動職場平權，不論其種族、性別、年齡皆享有同等的工作權利，提供個人自由表達和發展的機會，以達到尊重個人尊嚴。				
5.安全衛生：本公司以零災害為目標，致力於安全衛生政策之推動並持續改善製程及作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提升職業安全衛生績效。				
6.員工健康關懷：本公司定期為員工實施健康檢查，讓員工了解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的健康。在工作場所中，為掌握員工工作環境實態並評估危害因子暴露狀況，除了在適當地點設置偵測警報設備外，也定期實施作業環境檢測，以作為職場環境改善的依據。				
7.廠區防疫：110年度全球依然受到COVID-19疫情侵擾，本公司透過內部防疫小組隨時關注疫情變化，在各部門的並肩合作下，針對廠區防疫作業，制訂防疫策略，進行分級措施管理及防疫資源的盤點，並定期召開會議訂定防疫因應作為，以確保健康職場安全，相關防疫措施如下：				
(1)防疫資訊：為使員工能正確掌握防疫即時訊息，健康管理中心定期發出全球疫情資訊及廠內防疫措施，讓員工能迅速接收正確防疫資訊。				
(2)健康監測：各廠區入口處全面進行體溫監測動作，若有發燒、疑似接觸史者，全面禁止入廠，並且與中央指揮中心同步針對確診者足跡地點進行內部電子問卷調查，落實員工主動通報和自主健康管理。				
(3)訪客管理：利用電子郵件及紙本公告向供應鏈廠商進行入廠防疫措施宣導，並請要求入廠者全面填寫入廠健康聲明書，並且佩帶口罩，保護員工安全。				
(4)辦公室防疫：為避免人員群聚增加傳染風險，將辦公室作業員工進行多項應變措施，包含：梅花座、分艙、分流、居家辦公等，以降低人口密度，減少員工接觸的頻率。				
(5)安心用膳：為提供員工安心的用膳環境，規劃防疫用餐動線、餐桌塑膠隔板及一次性拋棄式餐盒，並以單位區分用餐區域，確保廠內用餐的安全性。				
(6)廠區消毒：制定公共區域消毒清潔措施，並提升內部通風排氣量，鼓勵密閉空間開窗，並於常用按鈕處張貼膠膜，餐廳增設隔板，增設乾洗				

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
手設備，並且於各洗手間張貼正確洗手標語。				
(7)員工關懷：針對高風險族群進行關懷追蹤，及進行體溫複檢後續管控，並要時提供心理諮詢醫師門診服務，協助員工排解負面情緒與壓力。				