

環球晶圓股份有限公司
2022年度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，並由審計委員會協助督導，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	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	
			量、風險監控、風險報告、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」。 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111年8月2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」。	
(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」。	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」。 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 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	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	
			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」。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。 (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				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	
(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		本公司認同並支持《聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約(International Labour Conventions)》等國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則，並依循相關勞動法規及上述國際人權公約，制定有「人權政策」，致力於建構平等、安全且有尊嚴的工作環境。 本公司「人權政策」之五大政策方針及其相關執行情形如下： (1) 持續創造多元包容性與平等機會，禁止任何形式的歧視（含性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等）： 本公司在所有招募、任用、營運過程中，持續宣導禁止所有不當歧視的行為。除此之外，為善盡照顧移工的責任，除每年為菲籍移工辦理聖誕節慶晚會或準備聖誕禮品外，更致力於提升其海外生活的起居條件。 本公司致力於落實友善、平等的職場環境，訂有完善的「性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」並公告於廠區佈告欄。針對女性員工，本公司亦提供多元的資源以鼓勵其職涯持續發展，如完善的母性保護措施、依據性別工作平等法制定規範、制定內部講師、在職進修、教育訓練等政策，以提供多元的發展機會。 本公司致力於促進職場多元共融，在各種不同的面向都持續促進多元化，如性別、國籍、年齡等。具體成果如：本公司111年度女性職員佔全體員工比例為28.7%，女性主管則佔全體主管人數的22.8%；全球員工總數為7,300人，國內員工佔全體員工比例為23.4%，海外員工則佔全	

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	
			體員工比例為76.6%；全球身心障礙聘僱人數共計84人，佔全體員工比例為1.1%；30歲以下員工佔20.5 %、30~50歲員工佔52.5%、50歲以上員工佔27%。 (2) 禁止強迫勞動與僱用童工： 本公司遵循所有勞動相關法令、尊重所有員工的意願，並鼓勵兼顧工作與家庭。此外，亦明確將童工識別及補救措施規範於「人事任用辦法」當中，確保所有營運活動中沒有不法童工；若發現童工涉入營運過程中，相關補救計畫將持續六個月或直到童工滿十六歲止，以保障兒童權益。 (3) 建立安全與健康的工作環境： 本公司持續提供免費健康檢查、安排職業醫學專科醫師臨廠服務、舉行健康促進活動、追蹤特殊族群…等，來提升員工自我健康管理意識。於111年度，本公司國內廠區共規劃53場次的健康促進措施，如講座、緊急救護課程、防癌篩檢等，共計4,583人次參與。此外，海外廠區也經常舉辦多元的健康促進活動來保障員工健康，共計169次相關活動場次及設施使用次數，計361人次參與或使用健康促進設施。本公司另訂定各項工作安全與衛生管理程序、作業標準，特殊危害作業管制、化學品管理、作業環境監測讓同仁遵循，預防職業傷病，消除危害及降低環安衛風險，提供員工安全的作業環境。 (4) 提供公平合理的薪資與工作條件： 本公司每年均透過薪資調查衡量市場薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數等客觀數據，對員工薪酬作適當調整；同時為了公平性，同仁敘薪標準皆依職位、年資與專業能力等工作相關項目進行判斷，確保同工同酬	

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	
			並避免性別、年齡或其他條件上之歧視與差異。此外，公司也嚴格控管工時不逾法令上限，透過定期的工時分析報告、出勤異常管理系統來積極防範過勞。 (5) 提供自由表達意見的管道及環境，尊重員工自由結社之權利： 本公司每年舉辦4次勞資會議，就勞資關係協調、勞動條件、勞工福利等事項進行討論，以促進勞資關係和諧。公司內亦於適當明顯處設置員工意見箱，以提供員工檢舉不法、申訴不平，使員工的不滿與疑惑得以抒發、解決。 本公司每年依循責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱RBA）之標準進行人權、勞工權益等風險評估，並將標準制定於「人事任用辦法」、「性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」當中，員工可透過匿名的申訴管道，如：信箱與電話來申訴不法侵害，相關的委員會將以全程保密的方式處理，會議結果將用以積極追蹤、監督並給予當事人必要的支持，以保障人權及避免再發。本公司於各營運據點3年內僅發生1起人權事件申訴（強迫勞動、童工、歧視、騷擾及違反結社自由），申訴事件發生於111年度，相關部門已立即組成委員會並啟動調查、保護及再教育，後續也立即優化全體員工的人權教育訓練以防範未然。 訓練部分，新進人員於到職即辦理人權相關教育訓練，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，此外，更依據公司鑑別出的主要利害關係人，將主管職員工列為必修人員，極力預防職場不法侵害的發生。於111年度舉辦相關課程共計15,193人次、總訓練時數18,592小時。	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包	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	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	
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？			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。 本公司自110年起亦增加員工福利儲蓄信託，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。	
(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，111年度接受安全衛生教育訓練員工達11,422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	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	
			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)。111年度台灣區共發生7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1.6，失能傷害嚴重率(SR)為446，發生因公死亡案件1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」。	
(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。本公司亦推動六大學院體系，包含新人入學學院、後勤通識學院、管理經營學院、專業核心學院、環安衛生學院、健康促進學院等六大學院，訓練單位將針對各學院專業領域設計相關課程，提供同仁上課。採行學院制擁有避免重複性開課、可進行學程規劃、訓練學習堆疊透明化等諸多好處。 111年度共計辦理新人職能訓練441堂、1,422人次、開課時數共計3,284小時；專業職能訓練1,580堂、15,471人次、開課時數共計5,463小時；通識職能訓練747堂、29,832人次、開課時數共計13,235小時。	無重大差異
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱	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	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	
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？			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。關於客戶個人資料保護，由本公司法令遵循單位責成資料權責單位針對業務所涉及之個人資料實施定期盤點，確保資料權責單位對於個人資料之蒐集、處理、利用行為依循個人資料保護法辦理。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。	
（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（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。並訂定有「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。	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	
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「上櫃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111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，111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：本公司持續評估營運所在地的風險與機會，致力於關懷當地偏鄉弱勢，如經濟弱勢家庭、兒少、身心障礙等，期能透過公益捐贈活動支援並改善其生活及教育條件，另經由志工服務落實營運所在地環境保護的具體行動方案。為鼓勵員工參與社會公益，本公司將募款所得1：1相對捐（員工捐多少，公司捐相同金額）結合積少成多，聚沙成塔的力量，將這股愛與溫暖推動至更多需要幫助的地方。				
111年度投入社會公益活動資源如下：				
(1)「2022年中秋節月餅捐贈慈善公益活動」活動，捐贈世光教養院、華光智能發展中心、香園紀念教養院，共計7萬元。				
(2)「新竹五尖中心營養品補充方案」、「2022~2023新竹兒少安全維護&居家安全改善計劃」活動，捐贈台灣世界展望會桃竹苗辦公室共計56.1萬元。				
(3)「愛奇兒家庭紓壓喘息服務」活動，捐贈天使心家族社會福利基金會，共計35萬元。				
(4)「宜蘭區弱勢兒少學習關懷計劃」活動，捐贈宜蘭家扶中心，共計22.6萬元。				
(5)「溫柔鬥士集愛成『家』-邀您成為植物人『家』的守護者」活動，捐贈創世基金會-苗栗院，共計42.1萬元。				
(6)「2022 馨生公益市集 活動場佈經費募款計畫」，捐贈犯罪受害人保護協會新竹分會，共計31.1萬元。				

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	
(7)「愛盲好厝邊」白手杖愛盲行動」，捐贈愛盲基金會，共計18.1萬元。 (8)「2023年偏鄉部落家庭教育方案(展望行動書車/到宅親子料理)」，捐贈台灣世界展望會宜蘭辦公室，共計20.3萬元。 (9)「冬暖慈幼園遊會-【家扶55 幸福共舞】贊助公益活動」，募得經費予新竹家扶中心，共計1萬元。 (10) 111年度淨灘護林活動-苗栗縣竹南龍鳳漁港沙灘，號召174人參與，共清理600公斤、平均每人清理約3.5公斤。 3.消費者權益：公司內部訂有「客戶訴願管理流程」，提供客戶訴願管道，並與客戶簽訂有供貨合約，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.人力資本發展：本公司透過完善的績效獎酬連結制度、培育在學專業人才、補助在職員工進修、重要幹部簽約等制度，識別、培育並獎勵人才，以達到長期留任的效果，除此之外也透過員工福利儲蓄信託、頒發久任獎牌表揚資深員工等，提升人才久任意願。 (1)產學合作：本公司指派專業人才參與與學術單位的產學合作、與研究單位的委託研究以及與產業界進行策略聯盟，共同解決產品開發過程的技術問題，亦持續提升員工的專業技能。在111年度，持續進行的合作計畫有16件，平均參與人數約7人，累計達112以上人次參與，合作院校有臺灣大學、清華大學、交通大學、中央大學、臺灣科技大學、臺北科技大學、長庚大學等。 (2)人才培育專案：本公司與陽明交通大學合作辦理半導體與重點科技產業人才發展基地，於111年度共辦理3場企業招募說明會，合計約90~120人參與，促進多元人才媒合。 (3)大專院校實習生：本公司自106年起與大專院校合作，迄今已成功培育40名以上在學生至本公司累積實務經驗，讓在學生有機會面對學術以外、實際的應用問題。這些學生分別來自清華大學、中央大學、交通大學、臺灣科技大學…等多所大專院校，並專精於電子、工業工程、機械、心理…等相關領域，分別安排至研發、製造、其他支援部門實習。 (4)碩博士獎學金：訂有「碩博士獎學金申請辦法」，持續資助相關領域的專業人才獎學金，並於畢業後直接進入公司就業。 (5)在職進修補助：訂有「在職進修辦法」，全額補助績效優良且具進修意願員工在職進修，以鼓勵員工發展個人職涯。 (6)重要幹部簽約：針對具備策略規劃能力的管理人員或於自身專業有不可替代性者簽屬重要幹部合約，以達到人才留任的目的，確保本公司人力資本永續發展。 (7)Fellow Program：本公司在集團內部發展自己的研究員計畫(Fellow Program)，眾多受提名者都是其專業領域中的佼佼者，且必須經過委員會嚴謹的運作與選拔，選出最終的入選者。至今為止，在集團中，我們已經有77名優秀的員工透過此計畫受到認可。				

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	
8.廠區防疫：111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。				