

為善盡社會責任、保護人權，本公司絕對禁止聘用童工或實施強迫性勞動。不因種族之不同而有不同之待遇。對於勞工的健康、安全、工作時間、工資給付，一定合乎或高於國家的標準。並成立福利委員會，使得員工的意見能充分溝通。

員工權益：

(1) 公司各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：

A. 員工福利措施：

本公司有完整優厚的福利措施，主要項目有：

a. 保險：

a-1 勞工保險及全民健康保險：

本公司員工均依法參加勞工保險及全民健康保險。

a-2 團體保險：

凡本公司之正式員工，自報到日起三個月後，均享有公司代為投保的團體保險，保費由公司負擔。員工依薪資級距之不同享有不同之保額。

b. 教育訓練課程：

針對同仁訓練需求，開辦新進人員訓練、專業技術訓練、管理才能訓練、自我啟發訓練、品質管理訓練、安全衛生等各類訓練課程，提供員工完整的專業技能養成及自我成長啟發。

c. 員工分紅入股辦法：

公司每年年度結算後之盈餘，扣除相關稅捐、公積及股息後，以固定比例分享全體同仁。

d. 獎金制度：

本公司的獎金制度分為績效獎金及考績獎金二種，係以特定期間內之同仁績效作為獎金核發的基礎。

e. 國內外旅遊：

每年舉辦一次員工之國內或國外之旅遊。

f. 員工宿舍：

本公司備有園區管理局配置的員工宿舍，提供新進同仁及一般員工居住，充分照顧員工。

g. 各式休閒設備：

公司內設有桌球室、健身器材、瑜珈教室、圖書室、閱報區等設施，提供員工用餐及休閒交誼之最佳活動場所。

h. 職工福利委員會：

公司依法成立職工福利委員會，並依規定按期提撥福利基金，同仁以公開方式選舉福利委員，並舉辦各項福利活動。

B. 員工訓練、進修制度與其實施情形：

員工教育訓練支出：

a. 新進人員職前訓練：包含公司制度、公司文化、組織、作業系統與制度運作介紹、工作執掌說明、新產品開發流程、專業知識訓練與傳承等。

b. 本公司配合業務與管理系統發展，加強人才培育，改善人力結構，提升人力資源素質，故訂定「教育訓練管理程序」，以資同仁遵循，公司每年提供教育訓練補助經費，讓同仁自由選擇與自身工作相關之內訓或外訓訓練課程，同仁可將自身能力發展與興趣相結合，發揮最大學習效果，內容概述如下：

b-1. 內訓部分：新進之研發人員，安排資深研發人員技術指導，研發經驗傳承，全力投入產品及技術研發，並透過與產業界技術交流，學習最新之通訊研發技術。行政相關人員依其工作領域增進員工知能及志趣亦會不定期邀請專業講師至公司培訓。

b-2. 外訓部分：鼓勵同仁參加專業/相關研討會及派送國內外專業訓練機構受訓。

108 年度相關教育訓練實績如下表：

項目	班次數	總人次	總時數	總費用
1. 新進人員訓練	34	58	42	0
2. 專業職能訓練	15	45	113	67,615
3. 主管才能訓練	7	7	46	15,500
4. 通識訓練	22	120	75	12,000
總計	78	230	276	95,115

C. 員工退休制度與其實施情形：

員工退休制度：本公司退休制度依照勞動基準法及勞工退休金條例辦理。

D. 勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：

勞資間之協議情形：本公司人員素質整齊，公司經營理念及管理政策均明確落實。此外，設有員工交誼活動時間，以及「職工福利委員會」等，內部溝通管道暢通，多年來，勞資關係融洽，未曾發生過勞資糾紛事件。

(2)履行社會責任情形及與上市上櫃公司企業社會責任實務守則具體推動計畫與實施情形：

評估項目	運作情形
	摘要說明
一、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？	本公司已訂定與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估及相關風險管理政策或策略，且對有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人無產生重大影響。 本公司遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保障員工之合法權益，制訂相關管理規章制度。
二、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？ (二) 公司是否致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	本公司已建立 ISO14001 環境管理系統。作業環境量測：公司每六個月即實施作業環境因子量測，以確保員工健康。量測項目包括噪音、空氣品質、鉛作業與照度等。所有量測項目均需符合法令規定，否則需採取改善措施。本公司訂定緊急應變措施：公司制定緊急應變計劃，以確保緊急狀況發生時，減少對環境與安全造成衝擊與危害的可能，並於災害發生時得以立即應變。公司亦配合大樓每半年一次的舉行消防講習訓練，依大樓管委會規定指派人員參予課程講習。 水電資源節約：為有效利用台灣地區有限的水資源，公司隨時宣導員工省水觀念，並更換省水水龍頭，以避免浪費水資源。電力方面除加裝自動功率因數調整設備，用電設備也以高功率為選擇要件，以增加用電效率。作業區域保持足夠亮度即可，非作業區應關閉或是僅保留不影響人員安全的照明，人員離開應隨手關閉以節省用電。各辦公室、會議室冷氣空調，應保持適宜溫度設定，人員較少或離開時，應適度調整空調溫度或是關閉空調開關。
(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	廢棄物管理與資源回收公司為響應政府節能減碳政策達到資源永續利用，公司對於廢棄物的管理，首重減少垃圾量其次考量委外再利用。為確實掌握廢棄物的流向，慎選廢棄物清除廠商，確認其證照文件、現場操作情形與行車路徑動向，確保所有廢棄物均經合法妥善處理或再利用，避免造成二次環境污染。 本公司為網路設備解決方案的廠商，主要潛在風險為原物料成本增加，匯率波動皆可能造成衝擊影響營運。然而在資源回收效能方面，則鼓勵員工廢紙回收再利用及節電能源並減少用水量和耗水量來降低營運成本之措施。

評估項目	運作情形
	摘要說明
措施？ (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？	水電資源節約:為有效利用水資源，公司隨時宣導員工省水觀念，並更換省水水龍頭，以避免浪費水資源。電力方面除加裝自動功率因數調整設備，用電設備也以高功率為選擇要件，以增加用電效率。作業區域保持足夠亮度即可，非作業區應關閉或是僅保留不影響人員安全的照明，人員離開應隨手關閉以節省用電。各辦公室、會議室冷氣空調，應保持適宜溫度設定，人員較少或離開時，應適度調整空調溫度或是關閉空調開關，以達到節能減碳，減少對氣候及環境之危害。
三、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？ (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？ (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？	本公司遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保障員工之合法權益，制訂相關管理規章制度。 本公司依照勞動基準法訂定相關員工福利措施，並依公司年度經營績效於每年年度定期考核，發放專案及績效獎金，與同仁共享盈餘成果。 公司依勞工安全衛生法規規定，提供標準作業環境，並依規定定期做 CO2、鉛作業、照度等環境因子作業檢測，飲用水也是定期依規定做檢測，以符合法規規定，並對員工定期實施安全與健康教育。
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？ (五)對產品與服務	本公司相關勞安人員皆有教育訓練 78 班次數及取得勞工安全衛生業務相關證照共有 14 人。 本公司有完整的員工培訓計劃，對於不同職務、專長及需求，規劃多元的教育訓練。同時協助員工職能發展、提昇專業素養，並適時提供第二專長的開發計劃，豐富員工職涯。公司舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練情形：109 年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練（含誠信經營法規遵行、職業安全衛生管理及資安事故與鑑識處理、會計制度及內部控制等相關課程）計 230 人次，合計 63,480 人時。 民國九十五年，為因應歐盟電子電機設備中有害物質禁用指

評估項目	運作情形
	摘要說明
之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，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權益政策及申訴程序？ (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？	令 (Restriction of Hazardous Substances, RoHS)，以及客戶對於產品有害物質管理的要求，持續進行供應商環保、安全與衛生管理計劃，並與涵蓋綠色環保、社會責任與風險管理三大要素的永續指標相互連結。 本公司已訂定供應商廉潔承諾條款及採購單合約條款，要求供應商在不以直接或間接期約、賄賂、給予佣金、回扣，或其他不正當之手段等議題相關之規範。如有任何違反，本公司得逕行終止或解散訂單或全部合約，且供應商應賠償因此所致之一切損害與費用。