

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因(112 年報)

推動項目	執行情形			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		1.本公司為有效履行永續發展,係以行政管理處為推動企業永續發展之權責單位,每年一次向董事會報告執行情形,已於 112 年 12 月 22 日於董事會報告執行情形。 2.前述報告之內容除修訂誠信經營行為指南及作業程序、企業永續發展實務守則、檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法及員工管理辦法外,另 1).於 112 年由法務同仁對全體員工辦理企業社會責任暨誠信經營教育訓練並辦理測驗,截至 112 年 3 月 924 止,已辦理 1 場實體教育訓練場次,共 19 人次參與,並完成課程錄音錄影請同仁於線上參與此課程,共 470 人次參與完成課程測驗,2).請董事及高階經理人簽署「遵循誠信經營政策聲明書」及全體在職員工(含惠展)簽署「員工誠信廉潔承諾書」,亦同步修改聘僱契約要求員工遵守誠信經營政策,3).贊助國立清華大學動力機械工程學系 DIT Robotics 機器人團隊約 55 人參與培訓優秀人才,4).與台灣大學及虎尾科技大學簽署專題及產學合作計畫促進產業發展,5).與成功大學簽署機械產業碩士專班合作契約書及提供 3 名同學提供獎學金以培育人才,及 6).對弱勢團體財團法人十方社會福利基金會、財團法人博幼社會福利基金會、和平國小及協和里長辦公室之捐贈計新台幣 78 萬元整等。 3.惠特科技除專注的本業,同時亦重視在學學生多元能力的提升及發展。學生除對學業專業知識上的學習外,透過對科技議題深度的瞭解及實現學理的方式來建立問題解析及處理之能力。 3-1.惠特科技與國立成功大學深耕計畫共同成立「惠特講堂」。講堂主要是提供成功大學師生智慧化的教育場域與科技化的學習環境,培養國家下一代所需求的科技人才,並為社會展現培育優質人才及文化的良善循環。 3-2.惠特科技長期提供清華大學賽車工廠研究開發方程式賽車的經費,此賽車車隊是全國首支研發無人車之學生車隊且成員不限於個別科系,透過此方案讓學生能有跨領域及多元學習的機會,並將學理體現於賽車的自行設計及製作上,最後展現於海內外的賽車手賽車競賽上。 4.為讓在校學校學生具備獨立思考及問題解決能力,公司每年度開發學生實習計畫,該計畫並非學生的打工計畫,每一位人員皆安排至少一位的指導員協助學習,並且事先提供學習計畫及學習產出目標,讓學生來到公司即可以依序規劃好的步驟及方向,完成學習中的產出。也因此來申請的人數逐年增加,也讓本公司的實習人數漸多。 <table><tr><th>年度 學歷別</th><th>112 年度</th><th>111 年度</th><th>110 年度</th></tr><tr><td>大學</td><td>8</td><td>5</td><td>2</td></tr><tr><td>研究生</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td></tr></table> 5.為能夠與中部地區大專院校及中部產學及政府單位合作,以推動產訓合作的機會,本公司加入中部科學園區產學訓協會會員,每年至少舉辦二次的學校交流的活動,邀請學生至企業參訪及交流,並安排學長姐分享企業工作的重點。並讓學長姐能夠提供給來訪學生有幫助的訊息,另安排學長姐進行公司簡報、問題解決方法的練習,經評比合格者,方得安排分享及交流。 6.每月份定期捐贈在地國小及里辦區固定的金額,以協助在地活動及守望相助事務之辦理,降低治安風險的發生。 7.近十數年來,台灣的弱勢家庭的孩子通常發生功課不好的現象,造成其長	年度 學歷別	112 年度	111 年度	110 年度	大學	8	5	2	研究生	0	1	0	無重大差異。
年度 學歷別	112 年度	111 年度	110 年度													
大學	8	5	2													
研究生	0	1	0													

推動項目	執行情形			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		
			大後缺乏競爭力。而這將會影響到台灣因優質的人才，而能於世界半導體佔重要的角色的優勢，公司除著眼自身需要更多的人才及善盡企業社會責任。長期與博幼社會福利基金會合作，每月捐助新台幣 30,000 元其運作所需資金，並關注其所需要的資源，以期達到國家競爭力的提升。		
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		(一) 本公司已訂定「企業永續發展實務守則」，揭露於公司網站，並落實永續發展之執行。本公司將於 112 年度依重大性原則與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險進行評估，並依需求訂定相關風險管理政策或策略。本公司已制定風險管理辦法，訂定相關風險管理政策或策略如下：	無重大差異。	
		重大議題	風險評估項目		風險管理政策或策略
		社會	職業安全		1.每年定期舉行消防演練和教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。 2.因應新興傳染疾病之影響，本公司已訂定相關管控措施及應變方案，防範感染傳播事件。
		公司治理	社會經濟及法令遵循		1.透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。 2.檢視營運相關法規之遵循。
			強化董事職能，落實董事責任		1.每年規畫安排董事進修教育訓練課程。 2.為董事投保董事責任險，當董事已善盡善良管理人職責執行業務，保障其受到訴訟或求償之情形。 3.本公司研發之產品申請專利法保障本公司權益。
		利害關係人溝通	1.過去公司較重視投資人關係，近來各利害關係人與公司之發展亦日益重要，為避免利害關係人與本公司立場不同，造成誤解引起經營或訴訟風險，本公司每年揭露重要利害關係人與其關心之重要議題。 2.建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回		

推動項目	執行情形			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							
				應。						
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		(一) 本公司為設備製造商，於製造過程中並無汙染廢液及廢水產生，另公司對於環境之管理，係依據國內環安衛生相關法令規定辦理。	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		(二) 本公司致力於提升各項資源之利用效率，例如執行垃圾分類及資源回收，委託合格廠商回收各類廢棄物，另推動電子化公文的傳簽，文書用紙盡量雙面使用及回收紙張再利用，以減少紙張用量，及鼓勵自帶餐具等，以降低對環境之衝擊。	無差重大異。						
(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		(三) 本公司為設備製造商，過往及目前之氣候變遷尚不會對本公司造成風險，且本公司成立職業安全衛生室執行相關運作，定期進行環境監測，以確保環境安全，密切注意氣候變遷狀況，以採取必要之因應措施。	無差重大異。						
(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，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		(四) 本公司制定溫室氣體盤查標準書及資源回收管理辦法，在溫室氣體排放統計，112 年度溫室氣體排放量為 4,386.47 公噸 CO2e/年，本公司關注節能減碳及溫室氣體減量議題致力於降低每年度之排放量，其排放量與用電量息息相關，本公司持續推動節能減碳政策、更換省電節能設備、油電公務車租賃使用、宣導節電等用電習慣、空調溫度設定要求、設置冷凝水回收設備，將空調冷凝水回收至冷卻水塔使用，水龍頭裝置節水器節省用水量，避免不當的浪費。 本公司最大溫室氣體排放為外購電力(範疇二)，故有效管控電力能源使用為本公司最主要之課題， 112 年度在於施行節能投資 20 千元，改善項目有下列幾點： 1. 汰換舊型日光燈 20W*4，更換 LED 平板燈 45W。 2. 廁所排風機縮短排氣時間，原設定作業時段 9 小時/日；改為間歇運轉 4.5 小時/日。 3. 依外氣溫度(24℃ 以下)條件，關閉冰水機僅開啟空調箱循環。 累計全年節能量達 218,552 度(kWh) 用水量統計及政策： 2023 年全廠區用水 20,379M3。在空調系統導入 CCD 觸媒水垢防止器(專利證號：TW M629378 U)，提高冷卻水濃縮倍數減少排放。每年計畫達成減排 1%，預計至 114 年度降低 2%為目標。 本公司 111-112 年之用水量如下： <table><tr><th>年度</th><th>用水量(度)</th></tr><tr><td>111</td><td>28,362</td></tr><tr><td>112</td><td>20,379</td></tr></table> 每月廠務人員計算及統計各廠用水及用電量，每季費用分析會議檢討及分析各廠耗用情形及節電措施。	年度	用水量(度)	111	28,362	112	20,379	無差重大異。
年度	用水量(度)									
111	28,362									
112	20,379									

推動項目	執行情形										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																																																																																											
			最近年度溫室氣體排放量及廢棄物總重量統計如下：																																																																																											
			<table><tr><th rowspan="3">製程/ 區域</th><th rowspan="3">設備/ 設施</th><th rowspan="3">排放源</th><th rowspan="3">來源 說明</th><th colspan="8">活動數據</th><th rowspan="3">單位</th></tr><tr><th colspan="4">111 年</th><th colspan="4">112 年</th></tr><tr><th>Q1 用量</th><th>Q2 用量</th><th>Q3 用量</th><th>Q4 用量</th><th>Q1 用量</th><th>Q2 用量</th><th>Q3 用量</th><th>Q4 用量</th></tr><tr><td>全廠區</td><td>用電 設施</td><td>外購 電力</td><td>台電 電費單</td><td>3150550</td><td>3404920</td><td>3238151</td><td>2540852</td><td>1969625</td><td>2199710</td><td>2378815</td><td>1990900</td><td>度</td></tr><tr><td>員工、廠 區活動</td><td>一般事業 廢棄物</td><td>CO2</td><td>垃圾 過磅</td><td>14.79</td><td>11.52</td><td>8.10</td><td>5.83</td><td>4.77</td><td>4.87</td><td>4.15</td><td>5.46</td><td>噸</td></tr><tr><td colspan="4">溫室氣體排放量 (公噸 CO2e/年)</td><td>1610.59</td><td>1740.10</td><td>1655.98</td><td>1300.46</td><td>1011.20</td><td>1130.04</td><td>1221.21</td><td>1024.03</td><td>公噸 CO2e</td></tr><tr><td colspan="4">合 計</td><td colspan="4">6307.13</td><td colspan="4">4386.47</td><td>公噸 CO2e</td></tr></table>										製程/ 區域	設備/ 設施	排放源	來源 說明	活動數據								單位	111 年				112 年				Q1 用量	Q2 用量	Q3 用量	Q4 用量	Q1 用量	Q2 用量	Q3 用量	Q4 用量	全廠區	用電 設施	外購 電力	台電 電費單	3150550	3404920	3238151	2540852	1969625	2199710	2378815	1990900	度	員工、廠 區活動	一般事業 廢棄物	CO2	垃圾 過磅	14.79	11.52	8.10	5.83	4.77	4.87	4.15	5.46	噸	溫室氣體排放量 (公噸 CO2e/年)				1610.59	1740.10	1655.98	1300.46	1011.20	1130.04	1221.21	1024.03	公噸 CO2e	合 計				6307.13				4386.47				公噸 CO2e	
製程/ 區域	設備/ 設施	排放源	來源 說明	活動數據								單位																																																																																		
				111 年				112 年																																																																																						
				Q1 用量	Q2 用量	Q3 用量	Q4 用量	Q1 用量	Q2 用量	Q3 用量	Q4 用量																																																																																			
全廠區	用電 設施	外購 電力	台電 電費單	3150550	3404920	3238151	2540852	1969625	2199710	2378815	1990900	度																																																																																		
員工、廠 區活動	一般事業 廢棄物	CO2	垃圾 過磅	14.79	11.52	8.10	5.83	4.77	4.87	4.15	5.46	噸																																																																																		
溫室氣體排放量 (公噸 CO2e/年)				1610.59	1740.10	1655.98	1300.46	1011.20	1130.04	1221.21	1024.03	公噸 CO2e																																																																																		
合 計				6307.13				4386.47				公噸 CO2e																																																																																		
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		(一) 本公司已依據勞動相關法規、《聯合國世界人權宣言》，以及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭禁之原則與精神，訂定公司「員工管理辦法」及「工作規則」，並透過教育訓練加強員工對人權保障之認識：1.依政府勞動相關法令制訂勞動條件。2.依就業服務法令提供平等的工作機會給所有求職者，111 年聘用員工未發生違反人權或歧視事件。3.依「員工管理辦法-性騷擾防治」之規定，設有申訴管道以保障員工人權，提供員工在合法權益遭受侵害或不當處置且無法合理解決時之用，112 年成立無歧視事件或申訴事件發生，亦無違反人權法規之情事。4.所有新進人員於新進人員訓練中皆接受相關訓練，在職員工亦以內部公告方式宣導，112 年相關訓練人數 2,716 人，訓練累積總時數共 5,332 小時。										無重大差異。																																																																																	
(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		惠特科技以多元的職場價值為公司重要的引領指標。在此指標下進行人員晉用、培訓及福利措施上以兼顧公司內各不同群族之需求進行規劃。										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		惠特科技的員工組成與產業特性社會的現況相符，透過內部各項措施之推動，以滿足各不同群族之需求。										無重大差異。																																																																																	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		1、雇用政策多元 1-1.身心障礙人數之員工比例超過法律要求之規定 1-2.提供實習生學習及實際職場之學習，以為進入職場之準備 1-3.提供社區優先錄取措施 1-4.女性比例維持在接近 50%的水準，惠特科技為半導體設備廠，產業特性以男性為主，但在人員結構上，保持 45%以上的女性的員工比例。										無重大差異。																																																																																	
			<table><tr><td>人力結構人數</td><td></td><td>112 年底</td><td>111 年底</td><td>110 年底</td></tr><tr><td rowspan="5">工作類別</td><td>主管人數</td><td>74</td><td>75</td><td>75</td></tr><tr><td>專業人員</td><td>219</td><td>228</td><td>215</td></tr><tr><td>助理人員</td><td>32</td><td>33</td><td>32</td></tr><tr><td>技術人員</td><td>44</td><td>46</td><td>51</td></tr><tr><td>操作性人員</td><td>232</td><td>225</td><td>325</td></tr><tr><td>總計</td><td></td><td>601</td><td>607</td><td>698</td></tr><tr><td rowspan="2">性別(%)</td><td>男性</td><td>61.16%</td><td>55.85%</td><td>56.02%</td></tr><tr><td>女性</td><td>38.84%</td><td>44.15%</td><td>43.98%</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>										人力結構人數		112 年底	111 年底	110 年底	工作類別	主管人數	74	75	75	專業人員	219	228	215	助理人員	32	33	32	技術人員	44	46	51	操作性人員	232	225	325	總計		601	607	698	性別(%)	男性	61.16%	55.85%	56.02%	女性	38.84%	44.15%	43.98%																																										
人力結構人數		112 年底	111 年底	110 年底																																																																																										
工作類別	主管人數	74	75	75																																																																																										
	專業人員	219	228	215																																																																																										
	助理人員	32	33	32																																																																																										
	技術人員	44	46	51																																																																																										
	操作性人員	232	225	325																																																																																										
總計		601	607	698																																																																																										
性別(%)	男性	61.16%	55.85%	56.02%																																																																																										
	女性	38.84%	44.15%	43.98%																																																																																										

推動項目	執行情形					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																				
			學歷(%)	博士 碩士 學士 專科 高中及以下	1.03% 22.79% 54.83% 9.65% 11.70%	0.66% 18.45% 57.17% 10.54% 13.18%	0.43% 15.90% 56.88% 8.60% 18.19%																
			1-5.女性主管的比例有持續上升的趨勢，未來有相同晉升條件時，會持續提升女性主管之比例。 女性主管佔比： <table><tr><td>主管人數</td><td>112 年底</td><td>111 年底</td><td>110 年底</td></tr><tr><td>基層主管</td><td>12.50%</td><td>8.00%</td><td>13.33%</td></tr><tr><td>中階主管</td><td>4.68%</td><td>10.67%</td><td>9.33%</td></tr><tr><td>高階主管</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td></tr></table> 2、多元文化人才 為提升人才多樣性及增加內部同仁對多元文化的瞭解及提升國際化的能力，與臺灣大學合作「國際引路人計畫」。該計畫提供不同國籍學生至企業實習的機會，並由公司指定主管及同仁協同其學習，透過教學相長及文化的交流及刺激，以提升同仁在問題解決方案的多樣性。 3、多元福利措施 3-1.提供彈性旅遊計畫，由同仁自行安排需求的旅遊活動。 3-2.提供移工由母國的廚師所烹煮之三餐，以滿足每日之生活需求。 3-3.針對移工辦理聚餐及活動 3-4 依照員工年資提供優於法令之年度健康檢查項目 3-5.依照同仁健康狀況，定期安排於廠區內進行門診服務及健康追蹤管理。 3-6.出差人員提供高額之意外保障. 3-7.每月月會下午茶及點心提供 4、多元的獎勵方案 4-1.每季之星選拔，鼓勵員工多方向專長之展現。 4-2.研發專利及開發獎勵措施 4-3.研發開發材料減化獎勵措施 4-4.年資服務獎勵：應謝資深員工對公司長期的承諾及貢獻。 4-5.留任獎金(久任獎金)：服務滿一定年資即發給一次的獎金。 4-6 員工持股信託：公司與員工每月相對金額提撥認購公司股票。 5、員工溝通管道 5-1.員工績效考核後之意見提出及公告追蹤 5-2. 勞資會議議收集、會議召開及公告。 5-3.每年年底各單位服務滿意度調查及追蹤 5-4.廠護關懷及溝通管道 5-5.每月主管的月會					主管人數	112 年底	111 年底	110 年底	基層主管	12.50%	8.00%	13.33%	中階主管	4.68%	10.67%	9.33%	高階主管	0%	0%	0%
主管人數	112 年底	111 年底	110 年底																				
基層主管	12.50%	8.00%	13.33%																				
中階主管	4.68%	10.67%	9.33%																				
高階主管	0%	0%	0%																				

推動項目	執行情形			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																																																													
			(二) 本公司薪資報酬(包括薪酬、休假及其他福利等)政策係依法令並參考市場薪資調查及個人學經歷而訂定之標準，且於章程中明定員工酬勞比例，將經營績效與成果與同仁共享。 (三) 本公司重視每一位員工，為提供員工安全的工作環境及友善健康的職場，並能安心的工作，持續推動職業安全衛生相關之教育訓練及宣導，並建立安全衛生內部管理制度，定期採取監控措施，提早發現公司高風險事項，並採取改善措施，以達到合法合規及保護員工安全及健康之目的。 112 年度環安衛管理成果重點如下： 本公司在積極擴展業務及生產，仍不忘推動「職業安全」，方針為「預防職業病」、「預防職業災害產生」、「維護勞工權益」，以期達到勞工工作與生活平衡，最終目標為貫徹企業永續經營之理念。 1.遵守職業安全衛生法令規定，辦理公司職業安全衛生管理業務，確保安全衛生推行持續有效。 2.實施節能減碳，管制排放汙染源以降低溫室氣體碳排放量。 3.建立安全衛生管理制度(承攬商管理、化學品管理、作業環境監測、環境及機械設備危害鑑別及安全管理、緊急應變、工安教育訓練)。 4.職安室不定期進行 5S 及安全巡檢，檢討不安全原因並改善之。 5.透過訓練建置安全觀念，定期辦理新進員工教育訓練及不定期舉辦工安在職訓練及演練，場次及人數/時數統計如下表： <table><tr><th>類別</th><th>訓練主題</th><th>人數</th><th>時數</th><th>場次</th><th>總時數</th></tr><tr><td>職業安全衛生</td><td>新進人員勞工安全衛生教育訓練</td><td>50</td><td>3</td><td>20</td><td>60</td></tr><tr><td>職業安全衛生</td><td>新進人員消防宣導</td><td>50</td><td>1</td><td>20</td><td>20</td></tr><tr><td>健康促進</td><td>不法侵害預防講座</td><td>40</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>緊急應變</td><td>CPR 與 AED 講習及實際操作</td><td>64</td><td>1</td><td>3</td><td>3</td></tr><tr><td>緊急應變</td><td>消防器材操作演練</td><td>32</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>緊急應變</td><td>疏散演練</td><td>200</td><td>2</td><td>4</td><td>4</td></tr><tr><td>職業安全衛生</td><td>化學品危害通識</td><td>36</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>職業安全衛生</td><td>危害鑑別&風險評估</td><td>11</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td colspan="2">總計</td><td>483</td><td>12</td><td>53</td><td>93</td></tr></table> 6.112 年度職災件數共計 8 件、人數 8 人、占員工總人數比例為 1.52%； 112 年度無發生火災事件。 (四) 本公司每年舉辦年度晉升作業以鼓勵員工發展能力，同時舉辦教育訓練，依其職涯發展適當提供培訓。 (五) 本公司已通過 ISO9001 之國際認證及經濟部工業局 TIPS 之驗證，對產品及服務之提供(含客戶隱私等)皆符合相關法規及國際準則規定，本公司並未直接銷售予一般消費者；針對企業客戶，本公司設有專職售後服務單位，提供客戶售後服務及產品使用之各項諮詢，並受理客訴案件。	類別	訓練主題	人數	時數	場次	總時數	職業安全衛生	新進人員勞工安全衛生教育訓練	50	3	20	60	職業安全衛生	新進人員消防宣導	50	1	20	20	健康促進	不法侵害預防講座	40	2	2	2	緊急應變	CPR 與 AED 講習及實際操作	64	1	3	3	緊急應變	消防器材操作演練	32	1	2	2	緊急應變	疏散演練	200	2	4	4	職業安全衛生	化學品危害通識	36	1	1	1	職業安全衛生	危害鑑別&風險評估	11	1	1	1	總計		483	12	53	93	
類別	訓練主題	人數	時數	場次	總時數																																																											
職業安全衛生	新進人員勞工安全衛生教育訓練	50	3	20	60																																																											
職業安全衛生	新進人員消防宣導	50	1	20	20																																																											
健康促進	不法侵害預防講座	40	2	2	2																																																											
緊急應變	CPR 與 AED 講習及實際操作	64	1	3	3																																																											
緊急應變	消防器材操作演練	32	1	2	2																																																											
緊急應變	疏散演練	200	2	4	4																																																											
職業安全衛生	化學品危害通識	36	1	1	1																																																											
職業安全衛生	危害鑑別&風險評估	11	1	1	1																																																											
總計		483	12	53	93																																																											
(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			無重大差異。																																																												
(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商	V		(六) 為使本公司能審慎選擇優良可靠廠商及託外加工廠商，確保採購的原物料及託外加工服務之品質，以利生產作業順暢，制訂供應廠商管理辦法。透過供應商評鑑、供應商稽核、供應商考核等作業確保供應商	無重大差異。																																																												

推動項目	執行情形			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	
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？			具備如質、如時，持續穩定供貨之能力。	
			供應商評鑑	
			供應商稽核	
			供應商考核	
			1.新供應商必須完成「新供應廠商基本資料調查表」對其設備規模、製造能力進行調查。並須簽具「供應商企業社會責任承諾書」，確保其在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，若有違反本公司得請求損害賠償及解除或終止契約，並將其自合格供應商除名。 2.原物料製造商及託外加工服務廠商都必須通過供應商評鑑。 3.對於原物料製造商評鑑小組成員由採購、研發、品管部門派員組成。對於託外加工服務廠商評鑑小組成員由採購、生產部門派員組成。	
			1.新供應商稽核： (1)新供應廠商已完成評鑑合格者，安排稽核小組成員進行書面稽核及實地稽核。 (2)對於原物料製造商稽核小組成員由採購、研發、品管部門派員組成。對於託外加工服務廠商稽核小組成員由採購、生產部門派員組成。 2.現有供應廠商稽核： (1)定期稽核：當年度供應廠商品質績效較差之前三大供應廠商及發生重大客訴異常的供應廠商情形，排定稽核計畫。 (2)不定期稽核：若遇重大客訴、異常或客戶要求時，即由品管單位啟動稽核作業。	1.採購每年對與本公司有往來之原物料合格供應商進行考核。 2.供應考核以品質、交期、服務為基礎進行評分。 3.考核人員由採購、倉管、品管等單位負責。 4.針對評分完成之供應商依管理辦法進行評等及維護。 5.管理審查會議中提報供應廠商之績效。
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 112 年尚未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。	未來將視公司需要編製永續報告書。
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：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：本公司網站設置企業社會責任專區，將依實際運作情形將相關資訊揭露於公司網站及公開資訊觀測站等處。				