2022 鈺緯 永續報告書

DIVA Labs.



# 目錄


| | 頁碼 | | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 1.關於本報告書 | 2 | 6.落實公司治理 | 15 |
| 2.經營者的話 | 3 | 6.1公司治理 | |
| 3.鈺緯科技 | 5 | 6.2財務績效 | |
| 4.永續發展 | 10 | 6.3行為準則 | |
| 5.利害相關者溝通 | 12 | 6.4風險管理 | |
| 7.合作夥伴關係 | 23 | 8.員工關係與人才培育 | 28 |
| 7.1供應商合作管理 | | 8.1人力資源結構 | |
| 7.2客戶關係 | | 8.2雇用政策 | |
| 7.3創新與服務 | | 8.3人才培育 | |
| | | 8.4員工關係 | |
| 9.環境保護與社會參與 | 38 | 10.GRI Standards對照表 | 41 |
| 9.1環境保護與碳管理 | | | |
| 9.2社會參與實績 | | | |

# 1.關於本報告書

### 報告出版日期與週期

本報告書出版的日期為2023年6月。鈺緯科技自2017年起出版第一本「企業社會責任報告書」，並於2021年更名為「永續報告書」，每年持續揭露並定期於每年6月出版。

### 資料搜集與計算

依上述報告範疇進行2022年整年度數據蒐集。

### 經驗證之政策與措施

報告書由本公司相關人員進行，以確認內部資料的一致性、完整性及正確性；本報告書的組織以鈺緯科技為主（其中部分內容涉及成員公司）揭露經濟、環境和社會面的政策與表現。報告書中之財務相關數字係以新台幣計算，依循全球永續性報告協會GRI準則(GRI Standards)撰寫，為自我宣告符合GRI準則(GRI Standards)準則，未委託第三認證機構進行驗證。

### 報告範疇與邊界

本報告書內容所呈現之資訊與陳述，為2022年度（2022年1月1日至2022年12月31日）於經濟、社會及環境相關之執行情形（部分資料因整合需求不限於2022年度）
本報告書內容僅涵蓋鈺緯科技之永續責任執行與成果。（尚未包含各子公司）

### 意見回饋與聯絡窗口

對於本報告書有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

鈺緯科技開發股份有限公司
地址：新北市中和區中山路二段351號9樓
電話：02-2226-8631
傳真：02-2226-2423
Email：opinion@diva.com.tw
網站：http://www.diva.com.tw

# 2.經營者的話

### 2022年

2022年全球疫情逐步緩解，供應鏈所受之衝擊也慢慢恢復。鈺緯科技在加入佳世達集團大艦隊後，透過整合集團資源及持續深耕利基產品的差異化，繳出年營收成長33%及獲利成長127%的成績單。目前著眼結合精實製造與研發能力，積極布局下一階段的成長機會。

佳世達大艦隊最重要的使命「一家公司永續，不如一整個集團永續，一整個集團永續，不如一整個台灣產業永續」。




### 展望未來

展望2023年之營業策略，除延續2022年度市場策略，持續耕耘利基產品外，也會加強推廣標準產品，以擴大醫療顯示器市場的市佔率。產品方面包含原有手術用顯示器、大尺寸會診用顯示器、放射診斷用顯示器及全平面觸控顯示器，並更新舊有產品線，推出符合市場對於外觀需求的新穎設計及更高解析度的要求。同時設計及提供週邊產品，提供客戶一站式服務。另外，更加強新技術開發，如新面板的技術以及全貼合之產品等，朝更高階的產品邁進。

2021年透過眾福科技的投資，加入佳世達集團大艦隊後，已經在產品整合、資源共享及專業分工上逐漸帶來綜效。公司透過大艦隊平台優化採購議價能力、生產規模效益、生產基地多元、改善材料生命週期、供應商資源分配條件等，讓鈺緯更專注於專長的醫療影像處理產品及市場應用開發。在經營管理面，結合小公司的應變力及集團企業專業經理的管理效率，有效提高鈺緯科技的經營績效。

藉由這樣的策略合作關係，相信鈺緯科技的競爭力會逐步提高，可提供客戶更好的TOTAL SOLUTION服務，擴展更全面性產品線的供應，再啟動另一波成長的動力。經營團隊將會持續努力提升營運績效，落實公司治理及企業社會責任，為股東創造最大的利益，敬請 全體股東能一如往昔給予支持及鞭策。

# 2.經營者的話




### 公司治理

鈺緯科技於第九屆(2022年)公司治理評鑑結果，所獲成績為58.63分(上櫃公司評鑑成績為級距36%-50%)，將以最高誠信經營原則，持續致力於企業社會責任的承諾並以永續經營為目標。

### 綠色企業

溫室氣體所造成的全球暖化及氣候變遷效應日益嚴重，節能減碳已是全球責任，除了進行溫室氣體排放源鑑別與溫室氣體盤查外，鈺緯科技從產品設計、原物料採購至製程，各個環節朝綠色產品理念邁進，並以「減量、回收、再利用」的理念，落實在營運中。並透過控制辦公室及廠區之空調溫度、團體用餐自備環保餐具與隨手進行垃圾分類，減少廢棄物產生，促進資源回收再利用，用行動落實綠色地球概念。

### 員工關懷

除了獲利成長外，集團善用數位工具，減輕疫情衝擊，維護員工福祉。舉辦「線上運動會」，「線上K歌聲友會」鼓勵員工組隊報名，提升群體運動意識，顧及心靈健康，讓員工盡情揮灑才華。2022年仍維持調薪政策，不讓疫情影響「薪」情。

鈺緯科技深信員工是公司最重要的資產，除了享有薪資福利外，另提供多元的學習機會，每年與政府合作產業人才投資計畫，鼓勵員工職業訓練；為建立友善職場環境，提供團體保險及托兒津貼福利等，讓員工能樂在工作，使工作與生活達到雙向平衡。

### 社會參與

鈺緯科技持續透過投入社會參與活動，以具體行動回饋社會。包含植樹活動、發票捐贈、零錢捐贈給予非營利組織等活動。鈺緯科技秉持取之於社會、用之於社會的精神，落實各層面的企業社會責任，以追求美好未來！

# 3.鈺緯科技

**公司介紹**

鈺緯科技設立於民國1995年，並於2013年5月於證券櫃檯買賣中心正式掛牌上櫃，股票代號4153。營運據點主要遍布於歐洲、美洲及亞洲地區。企業總部位於台灣，地址是新北市中和區中山路二段351號9樓。

本公司成立初期主要係以資訊及工業用顯示器為最主要產品，但近年來資訊及工業用顯示器需不斷面對廠商間之價格競爭，是以本公司近十年來，積極開發利基產品市場，如手術房顯示器、大尺寸高解析度整合醫療用顯示器、MRI顯示器以及各式高階醫療用顯示器及高階專業色彩應用顯示器，本公司利基產品具有為客戶量身訂做及技術門檻較高之特性，一方面用以和國內其他競爭對手有所區隔並拉大與國內競爭者之差距、增強與國際大廠之競爭力；另一方面用以創造較高之附加價值，捨棄利潤較低和不具競爭力的產品，讓整體競爭力及獲利能力不斷提昇。

2019年獲GEHC評選為全球唯一的2019年度最佳供應商；2021年疫情的影響逐漸放緩以及新常態的來臨，原本被延宕開發的項目也都開始再啟動，這對於日後公司成長將會有許多正面的影響。經營團隊將會持續努力提升營運績效，落實公司治理及企業社會責任。

**鈺緯現況**

- 成立時間 1995年
- 資本額 NTD $6.18億元
- 員工人數 約150人
- 2022年本業合併營收NT$9.49億元

註:員工人數以2022年12月31日正式員工為主要計算基準 (含海外子公司)

## 集團核心價值觀

「實現科技生活的真善美」為佳世達集團共同願景，並透過「誠信自律」、「熱情務本」、「追求卓越」、「關懷貢獻」四大價值觀來實踐。

## 核心價值觀

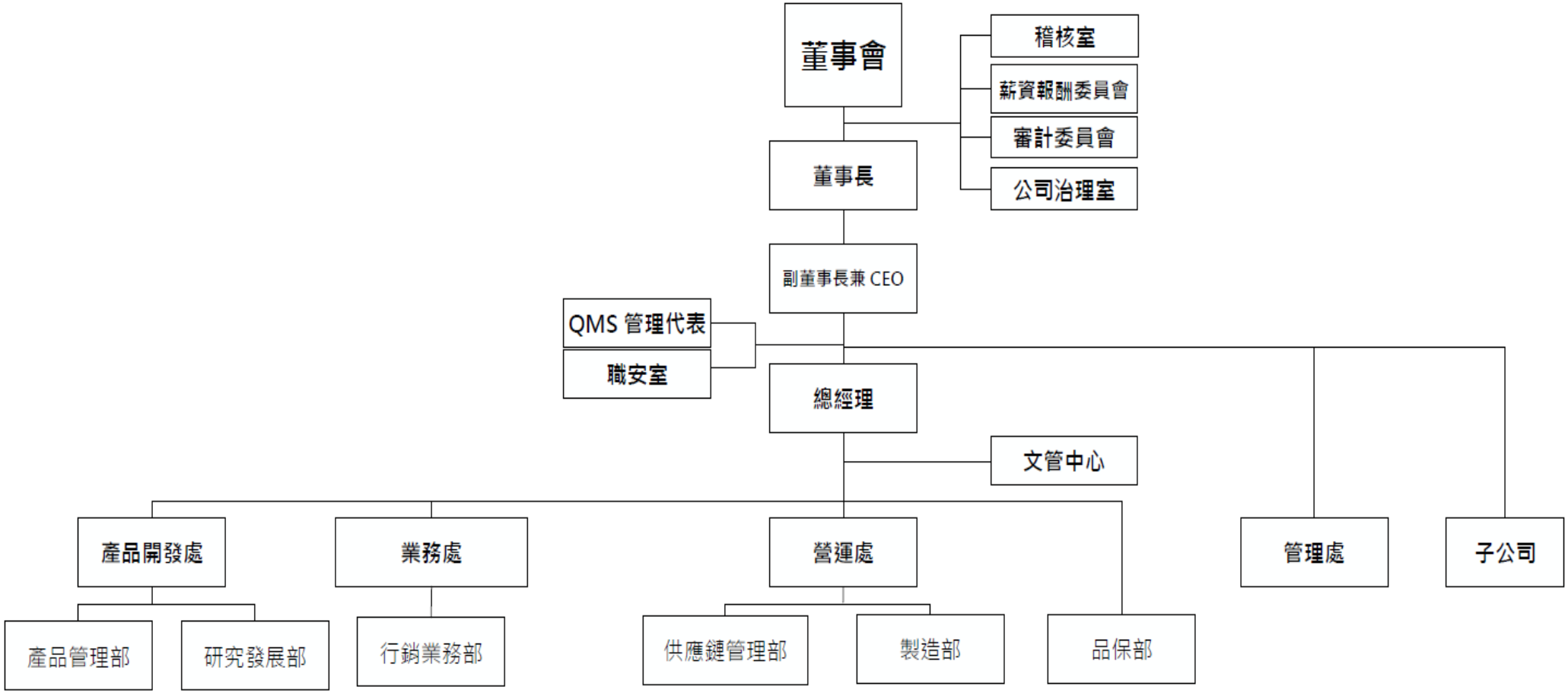



## 營運概況與組織架構

鈺緯由台灣負責產品之研發、製程之設計及生產等工作，且因應全球化經濟，已於美國及日本設置合作售後服務據點，就近服務客戶維修需求，並建立24小時的線上回報系統及完善的RMA制度，此外美國據點也配置應用工程師，就近對廣大的美國客戶做更及時更專業的技術支援，並期許能更進一步服務客戶，對於客戶之要求能做最立即、最有效之回應。另鈺緯股本來源、實收股本、股東結構及列入合併財務報告之子公司相關資料，已揭露於本公司年報募集情形及財務概況專章。

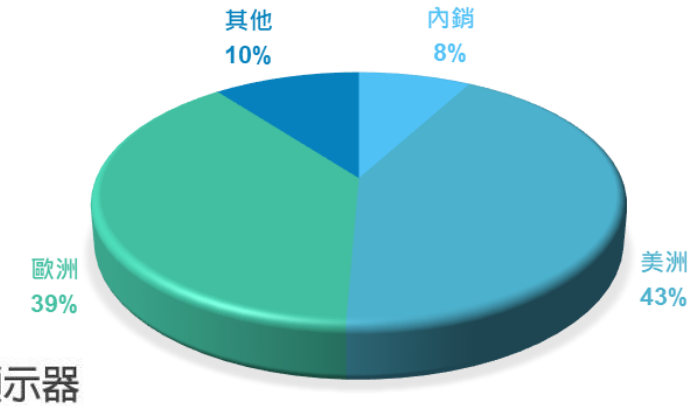


## 鈺緯組織圖


董事會
稽核室
薪資報酬委員會
審計委員會
公司治理室
董事長
副董事長兼 CEO
QMS 管理代表
職安室
總經理
文管中心
產品開發處
業務處
營運處
管理處
子公司
產品管理部
研究發展部
行銷業務部
供應鏈管理部
製造部
品保部

鈺緯產品

## 2022年銷貨區域




### 手術/內視鏡手術用顯示器
Full HD/ 4k2k Resolutions
19″ -65″

### 診斷用顯示器
彩色/灰階
1MP-6MP



### MDM系統
Multi-Display Management

### 人機介面/觸控用顯示器

## 展會活動




## 展會活動-DIVA Optik View 參展 2022-Touch Taiwan智慧顯示展

鈺緯科技四月21至23的 Touch Taiwan出展經濟部工業局智慧顯展區，以智慧顯示生活應用情境，展示國內智慧醫療、智慧零售、智慧移動、智慧育樂應用四大區塊技術成果，其中智慧醫療專區以「候診區」、「診療區」、「病房區」、「手術區」四項主題，展示顯示器結合醫療儀器、穿戴設備、感測器與顯示應用產品跨域整合的解決方案，藉由人工智能與流程優化提升醫療品質。

鈺緯科技的各式超高解析手術用顯示器及ORION影像傳輸解決方案，能融入各醫院現有網路架構、降低架設人力時間。操作系統的醫護人員不只能手術房內控制系統，還能透過手機平板即時查看手術影像內容，打造手術區智慧顯示最佳方案。

其二展出UACD外接式校正解決方案，觀察到多數影像擷取設備使用環境下，因顯示器無搭配電腦主機或者廠牌不一，通常無法安裝軟體進行校正，因而推出不用安裝軟體就能校正的機制，確保顯示器能在投放符合國際醫療影像DICOM所規範的狀態。

# 4.永續發展

鈺緯科技將延續市場策略持續耕耘利基產品市場，拓展高解析度及大尺寸趨勢下醫療用顯示器產品線，各式高階醫療用、專業色彩應用及手術房用超高解析度大尺寸會診顯示器等。並加強客戶關係經營永續發展、供應商夥伴關係永續發展、企業經營人才栽培永續發展。

在客戶關係永續發展方面，隨著社會發展趨勢，提供客戶最新技術的產品，讓客戶一直擁有最新競爭力與產品永續經營。藉由新材料、新技術引進與協助客戶開發，推出醫療一體機以提供更完善的醫療解決方案達到提升實際產品應用的準確性。

在供應商夥伴關係永續發展方面，與供應商的生產銷售夥伴關係建立在長遠互信、分工、互利的堅實基礎。合作範圍並隨著產業需求發展及客戶需求的發展，不斷引進有益社會的新技術、新材料供應商，共同永續經營。

在企業經營人才栽培永續發展方面，人才為企業發展核心。栽培學有專精的企業經營潛力人才，鼓勵與獎勵員工在職專業與多語言能力進修。讓員工能夠生活、工作、家庭、健康兼顧的身心平衡永續發展。



**•深化客戶獨特的超越技術能力，強化供應商夥伴關係、員工永續發展與企業發展的整合**

**•由新產品與整合服務來協助客戶創新發展，結合環保技術發展永續科技**

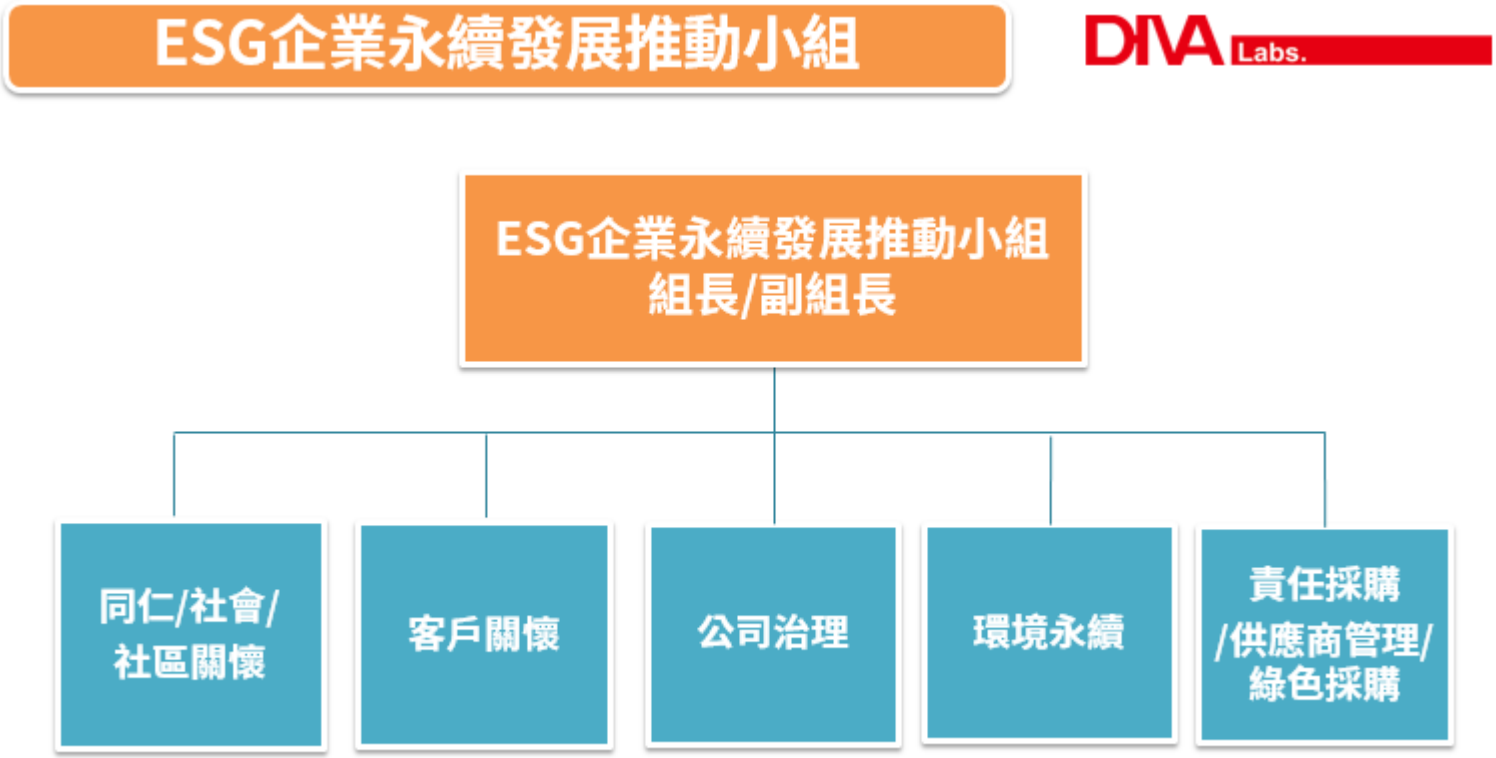
**•提供專業人才發揮的平台，建立以企業永續發展為目標，協助整體產業邁向綠色環境，積極發揮社會與經濟正向影響力**



## 企業永續發展委員會

為順利推展企業永續發展各項事務，並確保組織業務相關之利害關係者意見得以溝通與反應，鈺緯整合相關部門2022年12月成立ESG企業永續發展推動小組，由管理處主管擔任組長，並由各部門高階主管擔任各構面委員，每季召集會議，由各構面委員進行績效指標與企業社會責任報告之進度報告。

### ESG企業永續發展推動小組



# 5.利害相關者溝通

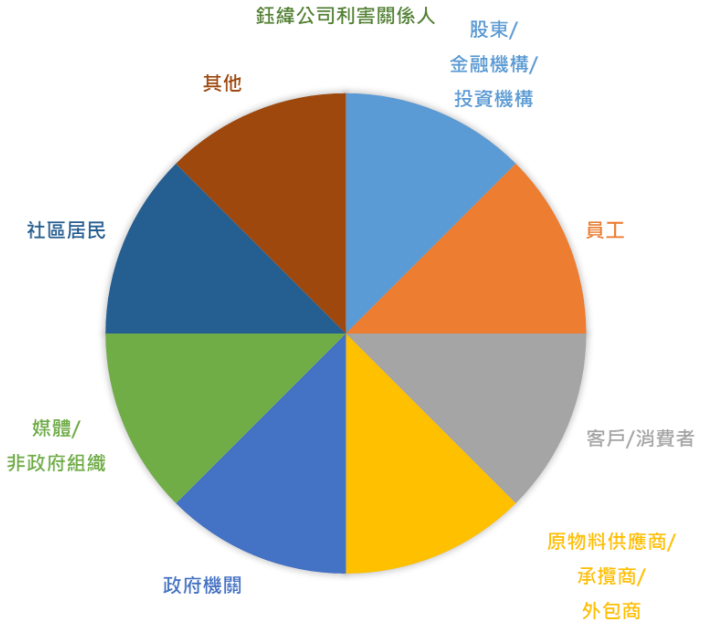
### 利害關係人議合方法與過程

鈺緯科技召集跨部門之會議，辨別各利害關係人及所關注的議題，建立多元溝通管道來瞭解利害關係人關注之議題，結合議題對於營運的影響，辨別出重大關注議題，同時強化議題的管理並且具體採取行動，回應利害關係人的需求與期待，落實企業社會責任的承諾。

公司認為企業的永續發展須瞭解利害關係人想法，做為永續發展的重要參考依據。公司內部對利害關係人採取主動溝通的態度，透過公司全球資訊網、相關會議、公開的月報、年報、重大訊息揭露、內部文件、客戶滿意度問卷及消費者服務等管道，瞭解利害關係人所關心之議題，並透過內部各部門之協調與溝通，根據以往與各利害關係人的合作經驗，將議題依性質之敏感度與影響力決定處理方式，訂定「規劃-執行-查核-行動」（PDCA）標準作業流程，即時回應。

### 利害關係人鑑別

鈺緯科技召集跨部門之會議，評估與各部門就營運活動及各單位執掌相關之利害關係人，鑑別出主要利害關係人如下：




利害關係人鑑別 → 關注議題分列 → 重大議題彙整 → 溝通與回應

## 利害關係人溝通做法匯整表

| 利害<br>關係人 | 利害關係人說明 | 溝通議題 | 溝通管道 | 頻率 |
|---|---|---|---|---|
| 股東/金融機構/投資機構 | 一般股東及法人股東<br>金融保險機構<br>評等機構<br>關注公司經營績效、公司治理及永續發展 | 經營績效/獲利能力<br>公司治理/風險管理<br>產業展望/競爭優勢<br>永續發展/成長潛力<br>資訊透明/社會責任 | 股東會/財務報表<br>公文往來/法說會<br>公司資訊網<br>外部溝通信箱<br>媒體報導 | 定期<br>不定期<br>不定期<br>即時<br>不定期 |
| 員工 | 將員工視為公司最重要的資產，企業成長的基石，珍視員工的意見，希望能為同仁營造「快樂工作享受生活」的工作環境 | 職業健康與安全 | 內部宣導/新人訓 | 不定期 |
| 客戶/消費者 | 身為醫療 / 工控顯示器國內上櫃之公司，客戶 / 消費者對我們的肯定指教，都是我們不斷努力與成長的動力。 | 健康,環保與安全行銷 | 客訴信箱/專線 | 即時 |
| 原物料供應商/承攬商/外包商 | 重視合作夥伴提供的品質，秉持公正、公開、公平方式對待合作夥伴，達到利益共享與永續成長之目標 | 品質/交期/價格與服務 | 供應商輔導與稽核 | 每年 |
| 政府機關 | 證券主管機關/勞動/環保/稅捐/衛福/經濟等政府機關<br>關係到公司經營績效與法規遵循 | 相關法令規章之遵循<br>公司經營績效揭露<br>公開資訊具可靠度、及時性、透明性,誠信、正派經營 | 公司全球資訊網<br>資訊揭露、申報<br>參與會議/問卷<br>外部溝通信箱<br>主管機關實審 | 不定期<br>定期<br>不定期<br>即時<br>不定期 |
| 媒體/非政府組織 | 身為上櫃事業，重視與媒體 / 非政府組織之間的互動，如發生與公司有關之重要事件，即時回應媒體 / 非政府組織，維護及提昇公司形象 | 營運績效/公司治理 | 全球資訊網 | 不定期 |
| 社區居民 | 致力經營社區關係，透過與社區居民的溝通與互動，以了解社區居民對我們的關切議題，建立和諧關係 | 社區及社會公益參與 | 全球資訊網 | 不定期 |
| 其他 | 董事<br>獨立董事<br>顧問 | 營運績效/公司治理<br>公司永續發展<br>核心競爭力 | 董事會<br>營運專案會議 | 每年多次<br>不定期 |

## 資訊揭露

### 法人說明會及年度股東會

- 每年召開股東會
- 每年召開法人說明會，說明公司財務數字及營運狀況

### 投資人專區

- 揭露公司治理狀況、財務報表及內部稽核等相關資訊
- 每年發行報告書，揭露公司營運、環境保護、員工關係、社會參與等訊息並供利害關係人下載及了解

### 公司資訊觀測站

- 揭露公司重大訊息、營運與管理相關詳細資訊

### 利害關係人專區

- 由專人回應股東及利害關係人
- 各利害關係人可透過電話、傳真及電子郵件逕行聯繫

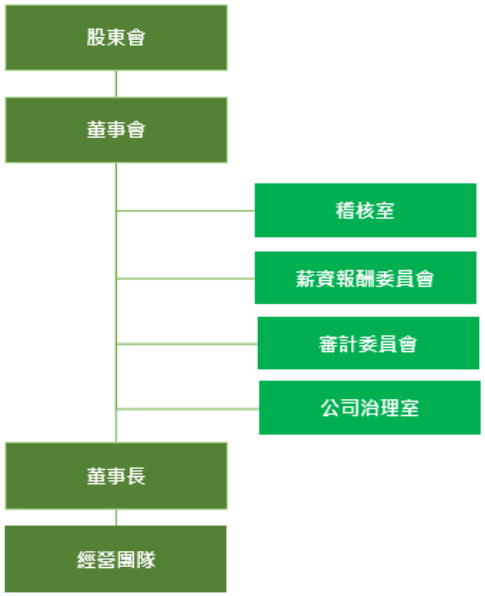
# 6.落實公司治理

## 2022年管理重點及2023年計畫

提升公司治理評鑑成績，參加公司治理相關活動。

## 6.1公司治理

鈺緯依據中華民國公司法、證券交易法以及其他相關法令，制定公司治理架構與執行實務。鈺緯的公司治理組織模型分為三個單位：董事會、審計委員會及薪資報酬委員會，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。公司治理組織架構，請參閱下圖。




為維護股東權益鈺緯已採用電子投票制度，亦針對股東常會議案逐案進行投票表決，藉以提高股東出席股東會之比率，董事會成員亦普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，並致力於股東權益極大化。

本公司董事會成員落實多元化之情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 性別 | 多元產業及專業能力 | | | | | 獨立董事任期 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 企業管理 | 產業知識 | 永續發展 | 財務會計 | 資訊科技 | |
| 董事長 | 黃漢州 | 男 | ● | ● | ● | | | |
| 副董事長 | 陳國森 | 男 | ● | ● | ● | | | |
| 董事 | 薛道隆 | 男 | ● | ● | ● | | ● | |
| 董事 | 俞思平 | 男 | ● | ● | ● | | | |
| 董事 | 林達三 | 男 | ● | ● | | ● | | |
| 董事 | 楊元榕 | 男 | ● | ● | | | | |
| 獨立董事 | 劉松平 | 男 | ● | ● | | | | 三屆以內 |
| 獨立董事 | 林建平 | 男 | ● | ● | | ● | | 超過三屆(註) |

註：雖然獨立董事林建平先生已連續擔任3屆獨立董事，但本公司董事會經評估林建平先生過去三屆參與董事會情形及提出之建言，相信林建平先生仍持續有獨立性及公正判斷的能力，且考量具有財務、業務及商務管理專才經驗，並擔任上市、櫃(含興櫃)及公開發行公司財務、會計主管等累計8年以上資歷，能監督公司經營績效。

| 職稱 | 具員工身份之 | 任期年資 | | | 年齡 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 佔比% | 任期年資2年以下人數 | 任期年資10-20年人數 | 任期年資21-30年人數 | 年齡在50-60歲人數 | 年齡在61-70歲人數 |
| 董事(含獨立董事) | 12.5% | 6 | 1 | 1 | 5 | 3 |

鈺緯科技董事會為公司最高治理機構，設有9席董事，任期3年，董事中3席為獨立董事(缺額1名將於最近一次股東會補選)。為強化公司治理，本公司已於2017年6月23日股東會通過修改公司章程，董事（含獨立董事）皆採提名制，董事會成員均具備各領域之專業知識與豐富經驗，並依照法令規範及公司章程規定行使職權，有關董事成員之學經歷及兼任其他公司職務均於公司年報中揭露。董事會下轄一個功能性委員會-薪資報酬委員會及審計委員會。

## 公司治理運作情形

### 董事會運作情形

依據證券交易法第26條之3第8項規定，鈺緯訂有「董事會議事規則」，相關事項均依該規則規定辦理。鈺緯董事會至少每季召開一次，董事會成員以股東權益極大化為方針，盡善良管理人及忠實義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權、進行營業評估及重大決議。

2022年本公司董事會共計開會4次，董事平均出席率100%。本公司董事會於2020年通過「董事會績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次針對董事會及董事成員之績效評估。本公司於2023年3月份完成董事會評估並召開董事會報告評鑑結果，評估結果皆為「優等」，足以顯示本董事會之功能及運作效率良好。

### 審計委員會運作情形

本公司於2021年設置審計委員會，並由董事會訂定「審計委員會組織規程」，審計委員會主要扮演監督之角色，以謹慎的態度審視公司及董事會執行業務情形。審計委員會至少每季召開一次、討論，並邀請會計師、內部稽核、財務會計等單位，向審計委員報告及備詢最近期財務報表查核情況、內部稽核結果、重大訴訟案件、財務業務概況等資訊，使審計委員亦能夠協助投資人確保公司在公司治理及資訊透明等面的可信度，以保障股東權益。

2022年度審計委員會共計開會4次，委員平均出席率為100%。

### 薪資報酬委員會運作情形

鈺緯自2011年8月設置薪酬委員會，委員會成員為3名（2位為獨立董事），旨在協助董事會訂定及評估董事及經理人之報酬及擬訂、評估公司整體薪酬政策及辦理其他與薪酬評核相關事務，林建平獨立董事為薪酬委員會之召集人，薪酬委員會每年至少召開2次。

2022年度薪酬委員會共計開會3次，委員平均出席率為100%。

薪酬委員會依照鈺緯科技公司治理守則，於章程訂定董監事酬金或依股東會決議明訂董事之酬金，董事之酬金應充分反映個人表現及公司長期經營績效，對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參照同業水準議定之，並應綜合考量公司經營風險。

### 企業永續發展運作情形

鈺緯於2011年經董事會決議訂定「公司治理實務守則」、「企業社會責任實務守則」、「誠信經營守則」以及「道德行為準則」相關規章。

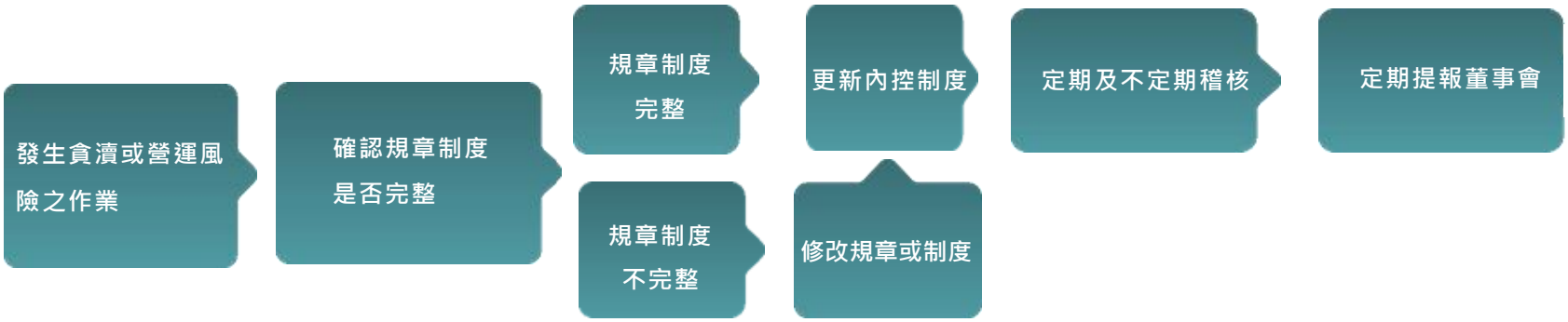
## 利益迴避管理

董事會主席依公司法第208第3項規定，對於董事會中進行議案討論與表決時，如遇董事對該議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，均依公司法第206條第2項準用同法第178條利益迴避之規定，不參與該案之討論及表決，且必要時，董事長將指示會議之主席由其他董事代理之，若當年度董事會中有發生利益迴避情事時，則依法揭露於本公司年報公司治理專章。

## 內部稽核機制

對於日常營業活動之各項作業流程，公司針對可能具有潛在貪瀆、法遵、營運風險之作業，設計適當的內部控制機制，稽核負責確認相關機制的落實及建立，以減少貪瀆、或對法遵及營運可能產生之風險並防患於未然。稽核單位定期評估內部控制機制之管理效果，並收集各部門高階主管對各項潛在風險(含舞弊貪瀆) 之建議，擬定適當之稽核計畫，並據以執行相關之查核，每年定期向審計委員會及董事會報告查核結果，讓管理階層了解公司治理之現況並達到管理之目的。

## 內部稽核流程



## 6.2財務績效

2022年鈺緯全年合併營收為新台幣9.49億元，合併營業利益新台幣0.85億元，合併稅後盈餘新台幣0.5億元，其中歸屬於母公司業主之淨利為新台幣0.5億元，每股稅後盈餘新台幣0.85元。

2022年鈺緯近五年營運結果，請參閱下表，已揭露於本公司年報財務概況專章，另本公司合併財務報表包含之合併及個體，揭露於本公司2022年財務報表。 鈺緯就歷次辦理研發投資，得依法適用投資抵減之租稅優惠，詳細內容揭露於鈺緯2022年財務報表附註所得稅專章。

**鈺緯台灣母公司之經濟價值分配表**

單位：新台幣仟元

| 項目 | | 金額 | Note |
|---|---|---|---|
| A. 直接產生之經濟價值 | | | |
| a | 台灣母公司營收 | 933,802 | |
| B. 經濟價值分配 | | | |
| b | 營運成本 | 670,126 | |
| c | 員工薪資與福利 | 171,468 | |
| d | 利息支付或股利分配 | 21,908 | 支付利息201仟元<br>分派股利21,707仟元 |
| e | 納稅金額 | 2,778 | 所得稅 |
| f | 社區投資 | NA | |
| 保留之經濟價值=A-b | | | |
| 保留之經濟價值合計 | | 263,676 | |

**鈺緯近五年營運結果**

合併綜合損益表-國際財務報導準則

單位：新台幣仟元，惟每股盈餘為元

| 年　度 | 最近五年度財務資料 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 項　目 | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 |
| 營業收入 | 650,134 | 716,170 | 736,925 | 712,232 | 949,204 |
| 營業毛利 | 201,507 | 223,389 | 214,658 | 181,771 | 265,672 |
| 營業損益 | 44,914 | 65,362 | 70,537 | 22,603 | 84,830 |
| 淨利歸屬於母公司業主 | 52,154 | 56,044 | 17,418 | 21,855 | 49,661 |
| 每股盈餘 | 0.72 | 0.78 | 0.26 | 0.37 | 0.85 |

## 6.3行為準則

2022年管理重點及2023年目標
2022年由董事會監督並核准通過新版的誠信守則
2023年目標員工行為準則調訓率 100%

### 落實誠信經營-教育訓練及宣導

1.訂定行為準則，並公開於內部網站

2.內部教育訓練及宣導：每年進行全體員工行為守則之線上訓練，不定期舉辦新人訓練，其中針對服務九大守則加以宣導鈺緯誠信經營的理念。

3.課程主題：每年定期推行全公司「誠信與反貪瀆」訓練課程，內容包含：誠信宣言、利益衝突與迴避、法規遵守、營業機密及公司資產以及公司與同仁政治活動參等應注意之事項，輔以實際範例說明，並以課後測驗檢視同仁之學習成果。

4.執行情形：本公司已於2022 年3月進行全員157人「誠信經營守則」線上訓練暨測驗完成，全員通過。3月以後到職新進人員，本公司亦於其報到當天提供紙本教材，請其閱讀完畢在「誠信手冊線上教材簽閱表」上簽名確認。

5.執行情形：本公司同樣於2022年3月進行全員157人「內線交易禁止與防制」 線上教育訓練及測驗，全員通過。3月以後到職新進人員，本公司亦於報到當天提供紙本教材，請其閱讀完畢在「內線交易禁止與防制線上教材簽閱表」上簽名確認。

### 服務九大守則




### 法規遵循

鈺緯科技2022年度查無違反任何相關法律法規而遭課處罰款並提起申訴之紀錄。

## 舉報及建議溝通機制

本公司對於內、外部人員於不合法(包含貪污)與不道德行為的檢舉制度與方式。

## 申訴（檢舉）之範圍

1.有關主管人員管理失當或言行失檢或有損公司形象之行為者。

2.主管人員本身或教唆所屬違反公司各項作業規定者。

3.主管人員與同仁有借貸關係或私自招攬互助會者。

4.對公司之制度或管理規定有不合情理之情事。

5.同仁遭受性騷擾等情事。

6.其他有關員工權利之申訴（檢舉）事項。

7.有任何違法或不誠信行為。

## 申訴（檢舉）處理程序

受理單位應釐清申訴（檢舉）意旨及具體事證，認為確有違反法律或不道德、不誠信行為之虞者，應檢附事證報請總經理裁示。本公司應以保密方式處理申訴或檢舉案件，並秉持迅速、公正且客觀立場處理，全力保護申訴或檢舉人之身分絕對保密。

申訴或檢舉人如為員工者，本公司保證該員工不因申訴或檢舉而遭受不當之處置。專責單位應將調查過程、結果及相關文件以書面、電子檔方式紀錄並保存。

如經調查發現重大違規情事、公司有受重大損害之虞或涉及董事、高階主管時，應由稽核室主動向獨立董事或監察人呈報，並於查證屬實時給予申訴（檢舉）人適當獎勵。

## 申訴（檢舉）管道

本公司設有申訴受理電話與檢舉信箱作為管道，供內部員工、外部利害關係人使用。若發現本公司營運或員工有違反道德誠信或從事不法，申訴或舉報方式及管道如下：基於誠信原則，請申訴（舉報）者提供真實姓名及聯絡資料，本公司方得受理。同時，本公司保證申訴（舉報）者的個人及所提供的資訊，將依個資法受到絕對的保密。

聯絡資訊：

連絡電話: +886-2-2226-8631

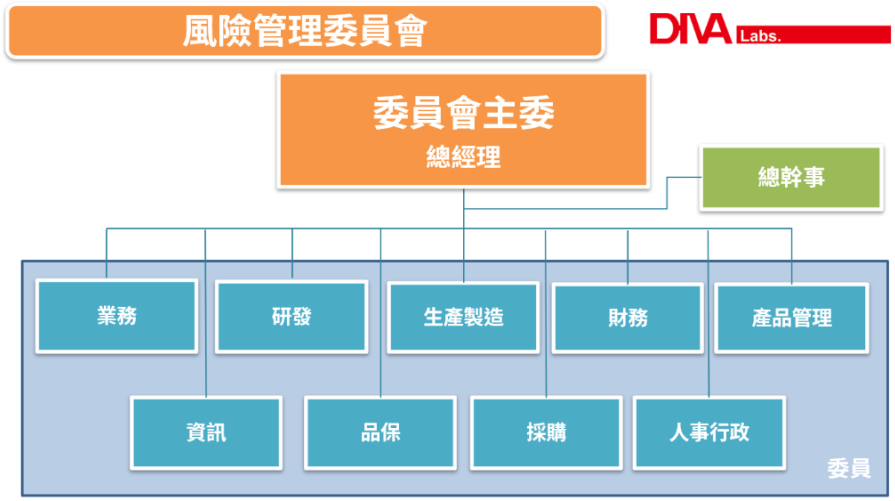
電子郵件: opinion@diva.com.tw

## 6.4風險管理

2023年2月設立風險管理委員會(RMC)，由總經理擔任主委，管理處主管擔任總幹事，定期召開會議。

2023年3月2日董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，每年依策略、財務、營運及危害等構面，進行風險識別與評估，定期召開會議檢視風險管理成果，定期於審計委員會、董事會報告過去一年的重大風險回應與控制成果、未來一年的重大風險評估，以及風險管理委員會運作情形。

### 風險管理委員會(RMC)組織




### 風險管理範疇

**制定2023年度公司層級重大風險：**

由總經理制定公司層級三大風險。分別為：

（1）策略風險：如獲利/成本控制。

（2）營運風險：如資安風險/偵測與演練、品質風險。

（3）財務風險：如應收帳款。

**進行風險鑑別：**

各委員參考年度公司層級三大風險、風險雷達圖及風險體檢表等，辨識出影響單位年度目標達成之重要風險，進行分析並採取對策。包括：

（1）當該項風險發生，可能導致之最壞情境。

（2）風險對策 (錦囊) 、與執行對策之預期成效。

（3）設定 KRI (關鍵風險指標)作為風險對策(錦囊)啟動的指標。

**運作情形：**

於2023年2月1日正式成立風險管理委員會（RMC）組織，並召開RMC起始會議。會後請各委員及幹事提出風險體檢表，

檢視風險狀況並列出風險預防控制措施，擬於第一季完成年度風險項目的分析與對策，並已於2023年3月2日向董事會報告。

## 資訊安全及個資法

### 資通安全管理策略與架構

資訊部為非隸屬使用者單位之獨立部門，負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。由稽核室每年就內部控制制度—資訊系統循環，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

### 具體管理方法

| 網際網路資安管控 | 資料存取管控 | 應變復原機制 | 宣導及檢核 |
| --- | --- | --- | --- |
| → 架設防火牆（Firewall） | → 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼 | → 定期檢視緊急應變計劃 | → 隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識 |
| → 定期對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃瞄 | → 依據職能分別賦予不同存取權限 | → 每年定期演練系統復原 | → 每年定期執行資通安全檢查，呈報董事長 |
| → 各項網路服務之使用應依據資訊安全政策執行 | → 調離人員取消原有權限 | → 建立系統備份機制，落實異地備份 | |
| → 定期覆核各項網路服務項目之System Log，追蹤異常之情形 | → 設備報廢前應先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫 | → 定期檢討電腦網路安全控制措施 | |
| | → 遠端登入管理資訊系統應經適當之核准 | | |

### 資安政策

為落實資安管理，公司訂有內部控制制度—資訊系統循環及IT資訊安全規則，藉由全體同仁共同努力期望達成下列政策目標

- 確保資訊資產之機密性、完整性。
- 確保依據部門職能規範資料存取。
- 確保資訊系統之持續運作。
- 防止未經授權修改或使用資料與系統。
- 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。

### 執行狀況

本公司目前無重大資安事件導致營業損害之情事。

持續落實資訊安全管理政策目標，並定期實施復原計劃演練，保護公司重要系統與資料安全。

### 加強個資法宣導

因應歐洲個資法(EU General Data Protection Regulation, GDPR)之實施，已於公司內部執行包括教育訓練、相關部門所涉法規衝擊分析等因應措施，並由專案團隊導入及建置相關管理程序或公版表單文件等法規遵循機制，並持續追蹤關注各國有關個人資料保護之法規發展趨勢，以充分落實個人資料保護之企業社會責任。

# 7.合作夥伴關係

## 7.1供應商合作管理

為保證產品擁有穩定良好品質，供應商所提供的原物料、半成品或是其他可能在製造過程中添加入的物品，在測試後確認相關材料所含物質沒有違反國際或是當地法令所明定禁止或使用的限制，以保證產品與製程符合客戶要求及永續發展的環境規範。鈺緯科技執行「環境危害風險物質禁用承諾書」簽訂，與供應商將企業永續發展概念，貫徹於對供應商之日常管理。

### 選擇優良供應商

鈺緯科技優先選擇有環保意識的新供應商、新產品。導入新供應商時簽訂「廠商調查表」，將供應商資訊、品質管制情況及供應商本身ISO認證相關文件建檔，以評估供應商ESG績效，做為是否長期配合重點指標。

### 供應鏈風險管理

針對現有合格供應商，謹慎進行供應商風險評估，藉由定期與不定期的調查供應商的營運與財務狀況並關注高風險族群，避免無預警倒閉影響出貨或造成 糾紛等任何情事。

### 定期評估

鈺緯科技為滿足客戶製程對創新與高品質產品的需求，及企業社會責任，定期陪同客戶一起前往生產工廠稽核，以確保供應商製造與服務皆符合當地法規、生產線規範及綠色產品控管。

### 品保部門嚴密控管進料檢驗，並定期稽查供應商

鈺緯科技建立綠色產品小組、定義相關作業成員和程序，確保鈺緯科技的產品可以符合歐盟RoHS規定或客戶、國際相關法規所制定的環境管理物質標準之要求。

鈺緯科技客戶遍及各國家，產品銷售皆符合客戶端的物質評估準則。依照客戶規範，詳細揭露每一種材料的相關資訊，包含是否符合綠色採購，是否含有法規、客戶端所禁用、限用、管控、應揭露的化學物質，並詳細說明該化學物質的濃度與使用目的。所有揭露資訊皆具備證明文件以符合法規與客戶端的材料導入評估規範。

鈺緯科技一直以來遵守各項相關法令，2022年度皆無任何因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款。

## 衝突礦產管理

對於近年來，在剛果民主共和國其周圍地區由非政府軍事團體武裝控制金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn) (4種金屬合稱3TG)、鈷 (Co) 、鈀(Pd)等金屬，造成社會、環境、人權惡化等問題。本公司將持續採取無衝突金屬採購政策，不購買從非法開採衝突地區來的礦物，支持並遵照無衝突採購倡議(CFSI, http://www.conflictfreesourcing.org) 及客戶的策略與做法，符合並兼容“經濟合作與發展組織OECD關於來自受衝突影響和高風險區域的礦石的負責任供應鏈盡職調查指南”所述要點，對礦產原產地和監管鏈進行盡職調查。

有關CFSI於無衝突冶煉廠項目（CFSP）進行冶煉廠與精煉廠的協力廠商審核，可接受來自剛果民主共和國及其周圍地區的無衝突礦產，本公司將從發佈合格或同等之冶煉廠與精煉廠名錄中進行採購，以使礦物來源不直接或間接提供資金或助益予嚴重侵犯人權的武裝團體。

## 利害相關方環境要求

鈺緯對有主要影響的供應商和承包商會進行訊息交流，期望主要供應商和承包商與本公司在行動上同步，應遵照環境管理系統(EMS: Environmental Management System)的有關要求從事活動，執行「利害相關方環境要求」，向主要施加影響的相關方通報有關的程序和要求。

一、以生命週期的觀點，持續推動環境改善與污染預防工作。

二、維持環境管理系統之有效運作，落實環境目標與標的。

三、遵守環保法規並符合利害相關者與客戶需求和期望。

四、宣導環保觀念，落實員工環保意識及有效執行。

五、節省能資源之耗用，落實廢棄物分類。

六、環境政策要公開，敦親睦鄰要做好。



## 供應鏈關聯性

A.上游

本公司產品主要原料為面板、IC及觸控模組，茲就目前供應狀況分述如下：

（A）面板：國內友達光電及群創光電為目前醫療用面板產業的主要供應商，國外則有陸商天馬、京東方(BOE)以及韓商樂金(LGD)等。2019年BOE市佔率18% 是全球排名第一，到2023年成長至21%，仍然是全球排名第一，LGD 市佔率由2019 的17% 下滑到12%排名由第二名下滑到第三，異軍突起的華星光電在2023 成為第二名市佔率16%，台廠的群創、友達在2023 市佔率都下滑。

（B）IC：目前符合醫療產品規格使用IC有Realtek、MTK、TI、Cypress、Microchip、ST等廠商，因該產業屬於技術及資本密集產業，故本公司僅採購工業規格等級之品項。

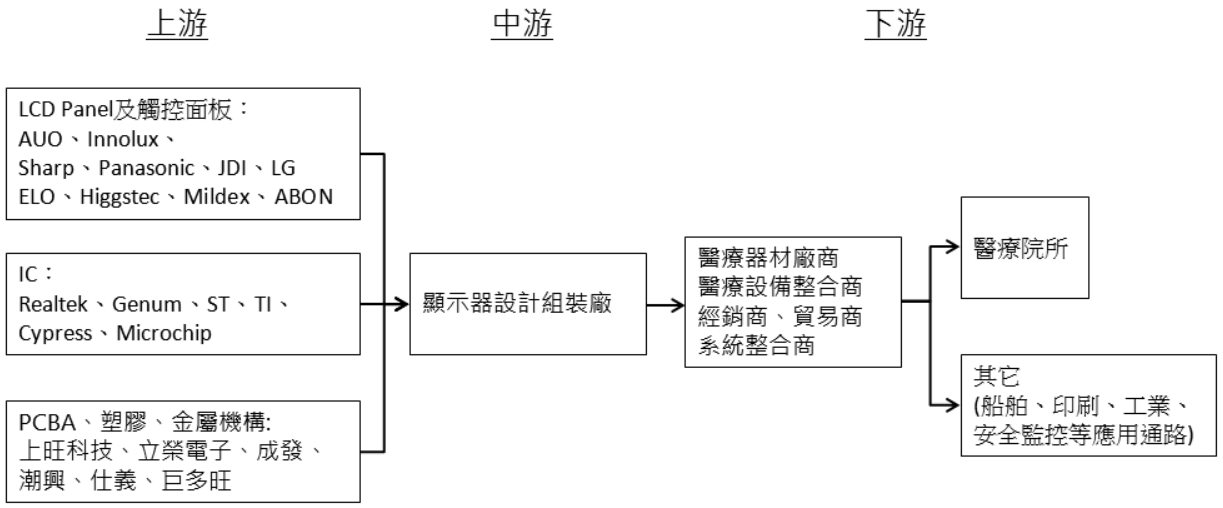
（C）觸控模組：目前國內觸控模組供應商有洋華、萬達、熒茂、GIS、DI等廠商，國外則有ELO、Everglory等廠商。但因觸控模組產品技術門檻較面板低，故仍陸續有新供應商進入，惟因工業及醫療產品規格要求，本公司採購工業規格以上等級之品項。

B.中游

本公司為醫療及工業應用顯示器廠商，目前的國外主要競爭者有除了有美商 NDS、比利時廠商BARCO及日商EIZO外；另有國內醫療及工業用顯示器製造同業Promate、Getac、晶達及融程；此外中國大陸廠商巨烽、巨鯊也積極欲進入此產業領域。

C.下游

目前主要之醫療設備商有日商Hitachi、Canon、Fujifilm、德商Siemens、Draeger、美商GE、Stryker、荷商Philips等。印刷系統及影像編輯廠商有日商NEC、Ricoh。



## 7.2客戶關係

### 客戶滿意度

公司應監督顧客對其需求與期望獲得滿足程度之感受並確定這些資訊之獲取、監督與審查方法。藉由調查客戶對於本公司產品及服務流程滿意程度，根據客戶所回饋之訊息，提升產品品質，改善作業程序及致力於維持提高顧客滿意度。

業務部門平日應充分利用與客戶溝通的有利條件，分析客戶及市場對本公司產品和服務需求與期望，收集產品市場訊息，回饋給有關部門提供有效的管理方法和改進資訊。

業務部至少應於每年召開內部稽核及管理審查會議之前實施一次客戶滿意度調查，以徵求其對本公司產品和服務的意見。

過程所收集的資訊應能為監督和保持產品要求以及產品實現或改進過程提供風險管理潛在的輸入。在每年的管理審查會議上，須將滿意度調查之結果及日常收集的客戶滿意度的相關資訊，特別是有關客戶要求改進產品的資訊向最高管理者或管理代表進行彙報檢討，屬須立即改善事項必須由相關單位展開改善作業。




### 業務端規劃

A.瞄準高毛利且高黏著度的客製訂單。應用新技術，提升產品的技術層次，持續保持在利基型市場之競爭力。

B.藉由整合集團資源，拓展公司橫向產品廣度。更廣的產品線能滿足客戶潛在的需求，不僅能提供客戶更多選擇，增加單一客戶營收，並且可加深客戶黏著度。

C.加強客戶服務體驗。透過組織分工的編排，使得海外客戶能獲得更緊密的服務，聯合地域性客戶策略聯盟積極開發特殊用途市場，搶攻利基型市場的國際市占率。

D.持續深耕現有的系統整合商群。從原有客戶中橫向發掘其他的潛在客戶，更進一步的開拓新的客源並提高產品的滲透率。加強現有客戶之新案件開發，透過定期聯繫客戶來探查新案件之需求，並透過技術交流來吸引客戶對現有產品之興趣。

E.推廣標準產品快速累積新客戶。利用現成樣品的快速送樣，來達成快速進入新客戶新市場之目標。尤其新冠疫情後的新模式，有更多遠距醫療的應用產生，公司現有的標準產品，能快速融入客戶的設備及應用。

F.加強行銷力。以嶄新網站架構呈獻產品重點資訊，並以有效率的資訊管理流程，提供潛在客戶完整的產品資訊，以及暢通的產品諮詢服務，加速訂單成立的機會。另外，在無法自由出國的現在，透過參加台灣國內展覽增加公司曝光度及未知客戶的接觸機會。

## 7.3創造價值

鈺緯科技的研發團隊極具創新能力，未來將擴大投入研發資金，招募並培育專業研發人員。除了提供更快速的客製化產品外，並研發市場所需的先進技術，目前正朝向整體性的解決方案前進，提供顯示器以外的周邊產品，以達到一站式購物目的，增加客戶的黏著度。

- ✓ 差異化服務：透過業務團隊定期和客戶聯繫，瞭解客戶產線狀況與材料使用情況，提出產品使用與操作建議，建立與其他通路商間差異化服務
- ✓ 客戶資料庫：透過將客戶拜訪紀錄，銷售狀況，產業情報，統整於管理系統中，建立完整客戶資料檔，定期彙整相關數據與資料，主動對客戶提出需要服務與產品介紹。
- ✓ 優化內部流程：透過電腦系統協助，從下訂單、進貨、存貨、銷貨管理流程，明確權責單位，提供客戶更快速與明確的供貨服務。
- ✓ 客戶合作：鈺緯科技長期與客戶共同合作，提供包含材料與設備最佳解決方案，推廣材料應用於創新製程，協助客戶更有效產出優質產品。
- ✓ 展會及官方組織：定期參加醫療及顯示器相關展會，並加參與顯示器相關單位組織，以持續了解業界最新產品趨勢，並藉政府相關單位力量以拓展國內外能見度，加強與客戶間的互動以邁向與客戶間達成永續合作的長期夥伴關係。

鈺緯科技依照ISO醫材品管標準流程規定，每年均有執行客戶滿意度調查，對象包含業績前十大之客戶，藉由回饋後的意見做未來改進方向之訂定。其中內容包含品質、交期、服務和價格競爭力等方面，做為公司整體性的規劃及檢討；另外，更建置了客戶服務系統，客戶的回饋都會記錄在該系統中，並定期追蹤直到該案件已達到客戶滿意的回覆，藉此持續提升客戶滿意度並提供更適合客戶的優質服務。

# 8.員工關係與人才培育

鈺緯科技自成立以來，一直將員工視為公司最重要的資產，鈺緯科技的理念：「參與、成長、共享」，主動關懷、照顧員工身心健康，一直以來是公司致力執行的重要項目。

秉持鈺緯科技的理念精神，提供完整的人才培育計畫、具競爭力的整體薪酬制度及多元的福利措施，創造歡樂和諧的工作氛圍，建立身心平衡的友善幸福職場。

## 8.1人力資源結構

鈺緯科技所有員工都為正式員工，截至2022年12月底，員工總人數為155人(含海外子公司)，其中包含男性員工83人、女性員工72人，男性與女性各佔比為54%與46%。39歲以下同仁占比為32%。員工平均年齡為42.09歲、平均年資為6.51年。

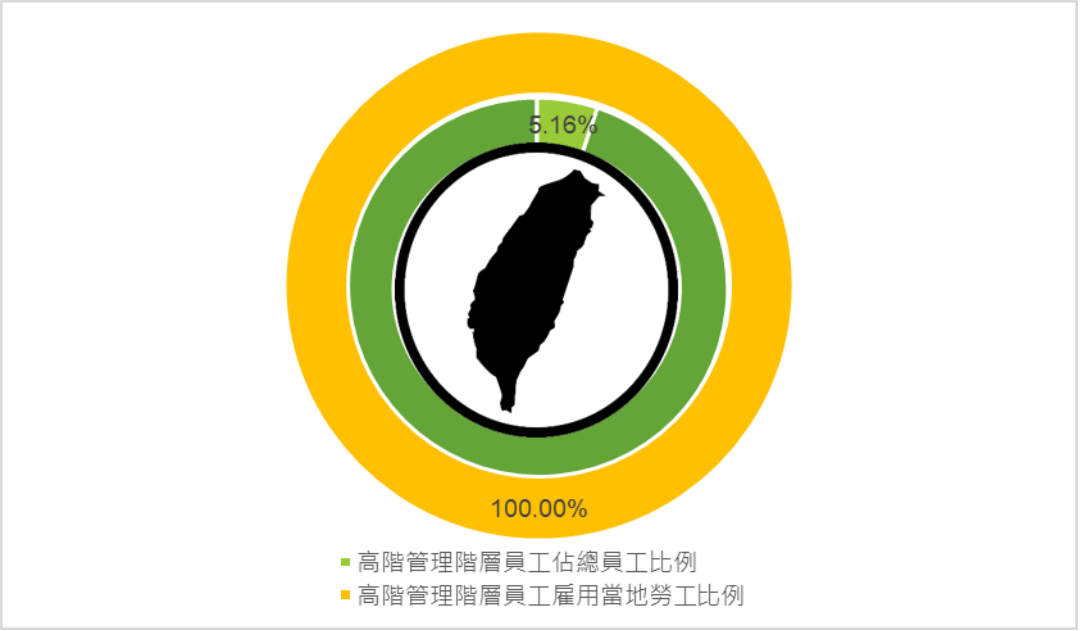
為提供身心障礙人士工作機會，保障其基本生活與合法權益，截至2022年12月底，身心障礙員工佔總員工數1%，符合政府法令規定。

## 8.2雇用政策

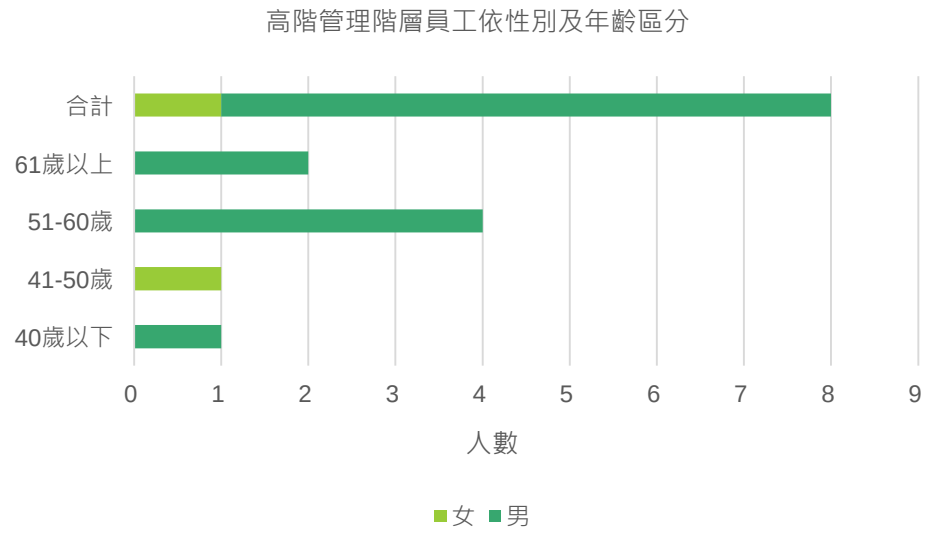
鈺緯科技遵守政府勞動法令，包含「中華民國勞動基準法」與「性別工作平等法」等法規聘雇員工，秉持開放、公平的原則，不分種族、性別、年齡、宗教、國籍、政黨、婚姻或其他因素而有差別待遇或歧視。2022年未有任何歧視事件發生舉報。此外，我們禁止聘雇16歲以下童工，消除各種形式之強迫勞動、無危害勞工基本權利情事。

2022年持續透過多元徵才管道及公司內部完善的面試流程，另亦提供獎勵金鼓勵夥伴引薦優質合適人才到任，延攬不同領域的專業人才，適才適所、唯才適用，提高企業競爭力。

**高階管理階層- 雇用當地勞工比例**




**高階管理人員依性別及年齡區分**



## 員工組成人數概況、性別、年齡

| 項目 | | 男 | 女 | 總計 | 百分比 |
|---|---|---|---|---|---|
| 年齡 | 20-29歲 | 2 | 4 | 6 | 4% |
| | 30-39歲 | 16 | 27 | 43 | 28% |
| | 40-49歲 | 40 | 28 | 68 | 44% |
| | 50-59歲 | 21 | 11 | 32 | 21% |
| | 60歲以上 | 4 | 2 | 6 | 4% |
| 學歷 | 國中(含)以下 | 0 | 6 | 6 | 4% |
| | 高中職 | 4 | 14 | 18 | 12% |
| | 大學(專) | 68 | 48 | 116 | 75% |
| | 碩士 | 10 | 4 | 14 | 9% |
| | 博士 | 1 | 0 | 1 | 1% |
| 年資 | 未滿1年 | 13 | 7 | 20 | 18% |
| | 滿1年以上~3年未滿 | 13 | 13 | 26 | 15% |
| | 滿3年以上~5年未滿 | 4 | 8 | 12 | 4% |
| | 滿5年以上~10年未滿 | 20 | 18 | 38 | 27% |
| | 滿10年以上~15年未滿 | 10 | 8 | 18 | 16% |
| | 滿15年以上~20年未滿 | 12 | 14 | 26 | 13% |
| | 滿20年以上 | 11 | 4 | 15 | 7% |
| 總計 | | 83 | 72 | **155** | 100% |
| 百分比 | | 54% | 46% | 100% | |

## 2022年新進人員性別、年齡別分析

| | 性別 | | 年齡 | | | | 總計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 項目 | 男 | 女 | 29歲以下 | 30-39歲 | 40-49歲 | 50歲以上 | |
| 人數 | 20 | 12 | 1 | 12 | 11 | 8 | 32 |
| 百分比 | 62% | 38% | 3% | 38% | 34% | 25% | 100% |

### 維持薪酬競爭力

為提供同仁合理的獎酬、顧及同仁生活水準，吸引並留任優秀人才，維持公司長期穩定發展，我們定期檢討公司各項薪酬福利獎勵制度，且每年依據整體營運績效成果，以實際獎勵措施來增進員工福利，例如：年度調薪、完善升遷制度及員工酬勞等。

### 績效考核制度

我們訂有績效評核管理辦法，每年度進行兩次績效評核及績效面談作業，凡於績效評核期間在鈺緯科技服務三個月以上且經試用合格之正式員工，均須接受績效評核，並針對績效差異進行工作指導及協助，並依據績效考核結果，作為調薪及晉升的依據，落實薪酬回饋。

### 人評會制度

鈺緯科技自2015年起設立人評會，目前由執行長親自擔任召集人，委員人選由各部最高主管共同出任之，凡提報副理級(含)以上之晉升、調降、輪調事項，以及員工大功大過者，須透過人評會進行審議。晉升則會依其近兩年之績效考核結果，並由人評會進行評估考核；人評會會考量不同職務層級應具備之職能，綜合評估受評者之工作績效表現與潛力，經過人評會出席全體委員過半同意後方能晉升。

### 性別平等及溝通管道

我們訂有工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及設置申訴管道，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，申訴人向部門主管或管理課提出申訴，受理單位於五日內成立調查小組展開調查，其中女性委員佔有二分之一以上之比例，並於受理日二個月內完成調查，相關資料絕對保密，並且提供被申訴人說明的機會，落實達到性別平權保護的企業承諾目標。

有效的雙向溝通才能凝聚員工對組織的向心力及認同感，同時也讓員工能在被尊重與關懷的組織文化中得到成長與發展，創造企業與員工的雙贏， 我們建置各種機制促進勞資雙方溝通，如：定期舉辦勞資會議、執行長信箱...等，員工可藉由勞資會議或可利用電子郵件方式進行資訊傳遞，藉此管道聆聽員工之意見與心聲，做為公司管理制度檢討改善之來源依據，建立公司與員工互相信賴基礎。

## 員工流動率

鈺緯科技於員工提出離職時，將分別由主管及人資單位進行離職訪談，了解員工離職真正原因，並依其個人專長，進行工作內容之調整或提供內部輪調機會，達到員工留任的目的。

## 2022年離職率為2.0%，離職人員性別、年齡分析

| | 性別 | | 年齡 | | | 總計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 項目 | 男 | 女 | 29歲以下 | 30~39歲 | 40歲以上 | |
| 人數 | 28 | 12 | 2 | 10 | 28 | 40 |
| 百分比 | 70% | 30% | 5% | 25% | 70% | 100% |

註：年離職率為各月離職率平均;月離職率為當月離職人數/在職人數（期初+期末人數平均）；
離職含資遣、退休。

## 8.3人才培育

鈺緯科技深信「員工」是公司最重要的資產，為培養優秀人才及強化員工在工作崗位的專業能力，我們訂有「教育訓練辦法」，致力安排不同類型的內部訓練課程，亦鼓勵同仁參與多樣化之外部訓練，包括專業知識技能課程、 短期研習課程、長期學位及語文學習，並提供員工上述課程之訓練補助，建立多元學習發展的環境，幫助同仁不斷學習成長，以達成公司經營及個人發展需求。

### 新進人員輔導制度

為協助新進同仁快速融入公司環境、了解公司經營理念、政策及管理制度， 於新人報到時，即安排新人訓課程，並由新人所屬部門資深同仁或主管擔任新人的輔導員，於工作崗位指導培訓新人、落實在職訓練，並於公司內部系統建立新人試用考核機制，依訓練計畫表，每月由輔導員、部門主管進行晤談，了解新人適應情況及協助。

通識課程包含：公司簡介及經營理念、管理規章制度、職業安全衛生課程、公司品保系統、財務暨消防及緊急避難等相關課程。

專業課程包含：產品相關技術知識及工作相關專業訓練。

健康講座



消防訓練



## 2022年訓練績效:訓練人次、時數統計

| 項目 | 總人次 | 總時數 |
|---|---|---|
| 新人訓練 | 31 | 75 |
| 法規課程 | 53 | 219 |
| 專業課程 | 204 | 278 |
| 管理職能 | 339 | 735 |
| 總計 | 627 | 1,307 |

依照各部門專業訓練體系，配合委辦內部訓練及外部訓練機構加強同仁專業知識能力，同仁可跨領域學習，提升專業知識技能。透過內部講師傳遞將知識長期永續保存傳承，亦塑造部門共同語言，有助於公司營運及伙伴工作技能等應用。主管職為公司承上啟下的核心骨幹與重要人才，藉由策略地圖及目標設定課程學習，提升年度經營會議的品質，以因應快速成長的組織發展與型態轉變，成為國際化的世界鈺緯。

### 外語能力提升方案

鈺緯科技訂有語言學習補助規定，提供同仁持續精進外語能力，除提供語言線上學習資源，另外鼓勵考取英文多益證照，若達到該職務語言標準者由公司全額補助報名費，促使同仁持續自我學習成長，提升公司人力素質。

### 主管職能深化課程

鈺緯科技持續推動主管領導及溝通能力強化方案，透過加入集團「領導管理學院」的課程訓練，強化主管常見的領導及溝通等障礙，透過外師深入淺出與精闢的授課方式，教導主管如何善用正確的溝通方式領導團隊創造雙贏，並開創企業營運績效。



## 8.4員工關係

「福利與獎勵」為激勵與吸引人才的重要措施，我們深信人才是公司最重要的資產，有和諧的工作職場及健康快樂的員工，公司才能長期穩定經營，我們從員工角度思考，提供多元完善的福利制度回饋員工。

### 職工福利委員會

鈺緯科技設有職工福利委員會，由員工組成。職工福利委員會負責規劃與執行各項福利，
例：辦公區內設置咖啡機、員工旅遊、家庭日、社團活動、生日禮金、定期慶生會、婚喪喜慶津貼、社團活動經費補助以及急難救助等。
除了職工福利委員會之福利措施外，設計了更多元的福利制度，包含：提供專屬停車位、停車費補助、高速公路過路費補助、燃料油費補助等，並於年終時表揚年度工作勤奮、績優以及特殊貢獻夥伴，期以多樣性的福利制度，達到留才目的。

### 完善的健康管理服務

有健康的員工，才能造就幸福的企業，為維護員工身體健康之重要依據，鈺緯科技提供定期辦理員工健康檢查服務，受檢項目及頻率皆優於法規規定，另提供主管級與操作特定設備之夥伴，額外進行特殊項目健檢。除確保同仁如期受檢，進而及時掌握自身健康狀況，且由關懷角度提醒定期返診追蹤。
鈺緯科技自2020年1月迄今，持續委由專業勞工健康顧問服務機構，每月進行臨場健康服務，不但給員工提供了專業醫護人員之健康諮詢外，也由專業醫護人員針對鈺緯科技員工的健康檢查報告進行相關身心靈健康文宣製作、並辦理健康講座。鈺緯科技目前除了已建立每月勞工健康服務執行紀錄表外，另外建立有關人因性危害、母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防等執行紀錄表。

### 保險制度

鈺緯科技依法為同仁投保勞工保險、全民健康保險，並按照「勞動基準法」第55條退休金之給付標準及第56條規定勞工退休預備金，按月提撥勞工退休金至法定帳戶，另外，凡鈺緯科技所聘雇之員工及長期駐外同仁之配偶與子女，額外提供團體保險，包括意外險及醫療險，除此之外，為照顧長期駐外同仁，另提供海外商務平安險，藉以完善的保險制度，保障每位同仁的工作及生活安全。

### 2022年 鈺緯科技團保及商務旅平險支出費用

| 費用類別 | 金額(元) |
|---|---|
| 團體保險(醫療與意外) | 228,092 |
| 旅平險 | * |
| 總計費用 | 228,092 |

* 因新冠疫情關係,未安排出差。

## 友善職場環境

為營造友善職場環境，依性別工作平等法規定提供安全的哺乳室空間，讓女性夥伴能安心工作兼顧家庭。另訂定「托兒津貼辦法」，補助每位員工0-12歲子女托兒津貼，減輕員工托兒經費負擔，以穩定勞動生產力，提升企業競爭力。



## 2022育嬰留停情形

本公司育嬰留停依照勞基法規範，於人事規章管理辦法明確訂定規則，提供有需求夥伴申請。

| 項目 | 男 | 女 | 總計 |
|---|---|---|---|
| 2022年申請育嬰留停薪人數 | 0 | 0 | 0 |
| 2022年申請育嬰留停應復職人數(A) | 0 | 0 | 0 |
| 2022年申請育嬰留停原應復職且實際復職人數(B) | 0 | 0 | 0 |
| 回任率=(B)/(A)*100% | 0% | 0% | 0% |

## 2022 壽星慶生活動





## 2022 DIVA夥伴健康檢查





## 2022 久任獎頒獎











## 2022 資深夥伴退休





# 9.環境保護與社會參與

### 環境保護與社會參與實績

致力推動無紙化作業，可以減少砍伐樹木、消耗水資源，相關人事表單皆已網路作業與查詢，包含電子薪資單、電子假單等...; 製造單位現場作業流程表單與內部電子簽核系統，亦成立資訊專案陸續推動中。

### 9.1環境保護政策

今生活週遭潛藏著許多有害物質，這些有害物質不僅僅讓人類的生命安全受到威脅，連唯一生存的地球也嚴重面臨生態變化、海冰流失、氣候暖化等危害。鈺緯科技基於人類社會及企業經營永續發展之理念，認為維護優質的生活品質及健康的生態環境，是所有企業社會的責任，對身為一個優質的企業家，符合環保潮流及製造無有害物質之產品，是義不容緩的使命。

為製造符合國際環保法規(如：WEEE、RoHS、 REACH、 ISO14001等)及提供客戶無有害物質之產品，鈺緯科技乃建立一套不使用禁止物質、不混入禁止物質、不受禁止物質汙染的有害物質管理體系，希望藉此降低公司產品對環境之衝擊及滿足客戶對環保的期待，進而達到善盡企業的社會責任。

鈺緯科技與所有員工將一同落實善盡環境保護的責任，確實遵守政府環保法令法規，並提昇及導入供應商環保觀念，打造綠色供應鏈，減低污染物質對環境的傷害。除此以外，我們反對使用在武裝衝突和侵犯人權情況下所開採的礦物(如：鉭(Ta)、錫(Sn)、金(Au)、鎢(W)等衝突礦物)，特別是來自於剛果民主共和國東部省份等地。因此，我們在此呼籲所有與鈺緯科技有商業往來的供應商伙伴們，一同加入電子行業行為準則(EICC)的「不接受使用來自於衝突礦產區的金屬」宣示行動。

## 溫室氣體盤查

- ✓ 依金融監督管理委員會2022年3月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額50億元以下之公司，應於第三階段適用溫室氣體盤查（即2026年完成盤查，2028年完成查證）
- ✓ 惟因本公司之母公司屬實收資本額100億以上之上市公司，其集團子公司應於2025年完成盤查及2027年完成查證，故本公司將提前溫室氣體盤查規畫時程，並依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。
- ✓ 溫室氣體盤查及查證時程個體規劃如下，並將按季提報董事會控管：

| 工作項目 | 預計完成時間 |
| --- | --- |
| 訂定設置專（兼）職單位、專（兼）職人員人數及其職掌範圍 | 已於2022年12月完成 |
| 辦理盤查小組成員教育訓練 | 已於2022年7月完成 |
| 完成溫室氣體盤查 | 已於2022年10月完成初次溫室氣體盤查，每年皆持續執行 |
| 完成外部查證 | 2027年11月 |

## 9.2社會參與實績

| 年度 | 贊助內容 |
|---|---|
| 2016 | 創世社會福利基金會 |
| 2016 | 送螢幕至花蓮偏鄉學校 |
| 2016 | 守護海洋 攜手淨灘八斗子 |
| 2017 | 攜手保護台灣原生植物 |
| 2017 | 心路社會福利基金會發票捐贈 |
| 2018 | 響應勵馨基金會小額捐款 |
| 2018 | 聖誕送愛給社福機構 |
| 2019 | 響應勵馨基金會小額捐款 |
| 2019 | 心路社會福利基金會發票捐贈 |
| 2020 | 響應勵馨基金會小額捐款 |
| 2020 | 心路社會福利基金會發票捐贈 |
| 2021 | 響應勵馨基金會小額捐款 |
| 2021 | 心路社會福利基金會發票捐贈 |
| 2022 | 響應勵馨基金會小額捐款 |
| 2022 | 心路社會福利基金會發票捐贈 |

### 以實際行動支持基金會做公益

響應勵馨基金會小額捐款




響應心路社會福利基金會發票捐贈



# 10.GRI Standards對照表

| 主題 | GRI Disclosure | 敘述 | 章節 | 對應章節 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 組織概況 | 102-1 | 組織名稱 | 3 | 鈺緯科技 | |
| | 102-2 | 主要活動、品牌、產品及服務 | 3 | 鈺緯科技 | |
| | 102-3 | 企業總部座落地點 | 3 | 鈺緯科技 | |
| | 102-4 | 業務活動涉及之國家與數量 | 3 | 鈺緯科技 | |
| | 102-5 | 所有權的性質及法律形式 | 3 | 鈺緯科技 | |
| | 102-6 | 所服務的市場與市場性質 | 3 | 鈺緯科技 | |
| | 102-7 | 組織規模 | 3 | 鈺緯科技 | |
| | 102-8 | 按雇用類型、僱用合約劃分的員工總數，並依性別及僱用地區來細分 | 8.1 | 人力資源結構 | |
| | 102-9 | 說明組織的供應鏈 | 7.1 | 供應商合作管理 | |
| | 102-10 | 報告期間，任何重大的組織規模、結構、所有權或供應鏈的變化 | 3 | 鈺緯科技 | |
| | 102-11 | 組織是否/如何提出預防措施 | 6.4 | 風險管理 | |
| | 102-12 | 組織簽署外部發展的經濟、環境及社會章程、原則或其他倡議 (外部CSR原則) | NA | NA | 未簽署任何外部倡議 |
| | 102-13 | 加入國內外公協會之會員 | NA | NA | 本公司未加入國內外公協會之會員 |
| 策略 | 102-14 | 企業永續發展願景與策略聲明 | 2 | 經營者的話 | |
| | 102-15 | 主要衝擊、風險及機會之陳述 | 2 | 經營者的話 | |
| 倫理與誠信 | 102-16 | 說明組織的行為與道德守則的價值觀、 原則、標準與行為規範 | 6.3 | 行為準則 | |
| | 102-17 | 報告內外部尋求道德及合法行為之建議以及與組織誠信相關事宜或舉報相關疑慮之機制 | 6.3 | 行為準則 | |
| 管理方針 | 103-2 | 管理方針及其要素 | 6.3 | 行為準則 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6.3 | 行為準則 | |
| 公司治理 | 102-18 | 組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會，說明負責經濟、環境與社會主題的委員會 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-19 | 說明最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-20 | 說明組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-21 | 利害相關者與最高治理單位針對經濟、 環境與社會議題相互諮詢的過程。如果諮詢委辦，說明承辦的單位以及向最高 治理單位回饋的程序 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-22 | 最高治理單位的組成與其委員會 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-23 | 最高治理單位主席是否兼任行政職 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-24 | 最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-25 | 董事會利益規避之機制與程序 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-26 | 最高治理單位與高階管理人員在發展、同意與更新組織與經濟、環境與社會主題相關之目的、價值或使命聲明、策略、政策與目標的角色 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-27 | 報告發展與增進最高治理單位對於經濟、 環境與社會議題的知識 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-28 | 最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程、頻率，及組織針對此評量採取的措施 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-29 | 最高治理單位在鑑別與管理經濟、環境與社會主題之衝擊、風險與機會的角色；利 害關係人之諮詢是否用於支持最高治理機構對經濟、環境和社會的主題、風險和機會之辨識與管理 | 6.1<br>6.4 | 公司治理<br>風險管理 | |
| | 102-30 | 最高治理單位審查風險管理的有效性 | 6.1<br>6.4 | 公司治理<br>風險管理 | |

# 10.GRI Standards對照表

| 主題 | GRI Disclosure | 敘述 | 章節 | 對應章節 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 公司治理 | 102-31 | 最高治理單位審核經濟、環境與社會主題之衝擊、風險與機會的頻率 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-32 | 說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-33 | 說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序。 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-34 | 說明與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制。 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-35 | 最高治理單位與高階管理人員的薪酬政策 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-36 | 說明決定薪酬的程序、薪酬顧問是否參與薪酬的決定，是否獨立參與、以及薪酬顧問與公司任何其他的關係 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-37 | 如適用，說明如何尋求利害關係者對於薪酬的意見並納入考量，包含薪酬的政策與提案的投票結果 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 102-38 | 獲得組織年度最高總報酬個人的總報酬與所有員工(不包括最高收入的個人) 的總報酬中位數的比率（依重要營運據點區分) | NA | NA | |
| | 102-39 | 組織年度最高總報酬個人的總報酬提昇率與所有員工(不包括最高收入的個人)的總報酬提昇率中位數的比率(依重要營運據點區分) | NA | NA | |
| 利害關係人議和 | 102-40 | 利害相關者參與名單 | 5 | 利害相關者溝通 | |
| | 102-41 | 勞資談判達成協議的員工比例 | NA | NA | 公司並無與員工簽訂集體協商協定 |
| | 102-42 | 說明選定利害相關者之依據 | 5 | 利害相關者溝通 | |
| | 102-43 | 說明利害相關者的參與方式 | 5 | 利害相關者溝通 | |
| | 102-44 | 報告利害相關者關注之主題與回應方式 | 5 | 利害相關者溝通 | |
| 管理方針 | 103-2 | 管理方針及其要素 | 5 | 利害相關者溝通 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 5 | 利害相關者溝通 | |
| 報告簡介 | 102-45 | 報告所涵蓋的公司實體 | 1 | 關於本報告書 | |
| | 102-46 | 界定報告內容的過程與主題的邊界 | 5 | 利害相關者溝通 | |
| | 102-47 | 列出所有重大主題 | 5 | 利害相關者溝通 | |
| | 102-48 | 重整過往報告之原因及結果 | NA | NA | 未重整報告 |
| | 102-49 | 重大主題以及主題邊界與過往報告的差異 | 1 | 關於本報告書 | |
| | 102-50 | 報告期間 | 1 | 關於本報告書 | |
| | 102-51 | 上一份報告出版的日期 | 1 | 關於本報告書 | |
| | 102-52 | 報告出版之週期 | 1 | 關於本報告書 | |
| | 102-53 | 報告回應之連絡窗口 | 1 | 關於本報告書 | |
| | 102-54 | 報告組織選擇遵循的方法 | 1 | 關於本報告書 | |
| | 102-55 | GRI 對照表 | 10 | GRI Standards對照表 | |
| | 102-56 | 報告組織尋求報告外部驗證的政策與現行措施 | 1 | 關於本報告書 | |
| 經濟效益 | 201-1 | 經濟價值產生與分布，包括營收、營運成本、員工薪酬、捐獻及其他社區投資、保留盈餘、投資者與政府之給付 | 6.2 | 財務績效 | |
| | 201-2 | 因氣候變遷所導致的財務影響 | NA | NA | 2022年未有因氣候變遷而造成之重大財務影響 |
| | 201-3 | 企業明確承諾的福利及賠償 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 201-4 | 政府給予之經濟補貼/援助 | 6.2 | 財務績效 | |

# 10.GRI Standards對照表

| 主題 | GRI Disclosure | 敘述 | 章節 | 對應章節 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 市場定位 | 202-1 | 在各主要營運地點，新進員工依性別的標準起薪與當地最低工資的比率 | 8.1 | 人力資源結構 | |
| | 202-2 | 在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例 | 8.1 | 人力資源結構 | |
| 間接經濟影響 | 203-1 | 基礎設備的投資與支援服務的發展及衝擊 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度 | NA | NA | 無 |
| 採購實務 | 204-1 | 主要營運處在地採購比例 | 7.1 | 供應商合作管理 | |
| 反貪腐 | 205-1 | 進行賄賂風險分析之事業單位數量與比例以及鑑別出的重大風險 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 205-2 | 反貪瀆政策與程序的溝通及訓練 | 6.3 | 行為準則 | |
| | 205-3 | 確認為貪污的事件以及採取的行動 | 6.1 | 公司治理 | |
| 反競爭行為 | 206-1 | 反競爭、反托拉斯、反壟斷行為訴訟數及結果 | NA | NA | 無 |
| 管理方針 | 103-2 | 管理方針及其要素 | 6.1 | 公司治理 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6.1 | 公司治理 | |
| 稅務 | 207-1 | 稅務方針 | NA | NA | 本公司落實稅務治理，針對各營運據點均依據當地國家之稅法規定，落實常規交易原則。 |
| | 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | NA | NA | 財會單位負責稅務治理業務，本公司之重大交易及決策均依據當地租稅法規及租稅協定進行規劃，並定期向各營運據點確認其日常交易均符合當地稅法規範。 |
| | 207-3 | 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理 | NA | NA | 若稅務機關對本公司或重大子公司任何交易有疑問，本公司與各地稅捐稽徵機關溝通相關稅務議題。 |
| | 207-4 | 國別報告 | NA | NA | |
| 原物料 | 301-1 | 原物料的總使用重量或用量 | NA | NA | |
| | 301-2 | 回收再生料的使用比率 | NA | NA | 不適用，並無使用回收再生料 |
| | 301-3 | 售出產品及回收其包材的比例 | NA | NA | 不適用 |
| 能源 | 302-1 | 組織內的能源消耗 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 302-2 | 組織外的能源消耗 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 302-3 | 能源強度 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 302-4 | 節約能源 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 302-5 | 產品及服務減少的能源需求 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| 水與放流水 | 303-1 | 描述組織如何與水相互影響，包括如何及從何處取得、消耗和排放等，及如何處理水的衝擊和設定目標 | NA | NA | 委由辦公大樓進行相關管理 |
| | 303-2 | 排水相關衝擊的管理 | NA | NA | 委由辦公大樓進行相關管理 |
| | 303-3 | 取水量 | NA | NA | 委由辦公大樓進行相關管理 |
| | 303-4 | 排水量 | NA | NA | 委由辦公大樓進行相關管理 |
| | 303-5 | 耗水量 | NA | NA | 委由辦公大樓進行相關管理 |
| 生物多樣性 | 304-2 | 座落或鄰近保護區的土地概況 | NA | NA | 不適用 |
| | 304-3 | 組織對生物多樣性之重大影響 | NA | NA | 不適用 |
| | 304-3 | 棲地保護與復育 | NA | NA | 不適用 |
| | 304-4 | 依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數 | NA | NA | 不適用 |

# 10.GRI Standards對照表

| 主題 | GRI Disclosure | 敘述 | 章節 | 對應章節 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 排放 | 305-1 | 直接溫室氣體排放總量(類別1) | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 305-2 | 輸入能源的間接排放總量(類別2) | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 305-3 | 運輸的間接溫室氣體排放量(類別3) | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 305-5 | 減少溫室氣體排放量的計畫與成效 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 305-6 | 損害臭氧層物質的排放量 | NA | NA | 不適用，鈺緯的製造為單純的組裝作業 |
| | 305-7 | SOx、NOx及重要氣體排放量 | NA | NA | 不適用，鈺緯的製造為單純的組裝作業 |
| 廢水與廢棄物 | 306-1 | 按水質及目的區分之廢污水量 | NA | NA | 委由辦公大樓進行相關管理 |
| | 306-2 | 按種類及處理法區分之廢物重 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 306-3 | 化學品等溢漏的總次數及體積 | NA | NA | |
| | 306-4 | 依巴塞爾公約定義之有害廢物 | NA | NA | |
| | 306-5 | 受廢污水及逕流嚴重影響之地 | NA | NA | 委由辦公大樓進行相關管理 |
| 管理方針 | 103-2 | 管理方針及其要素 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| 環保法令遵行 | 307-1 | 違反環保法令之罰款及次數 | NA | NA | 無 |
| 供應商環境評估 | 308-1 | 以環境條件來篩選新供應商的比例 | 7.1 | 供應商合作管理 | |
| | 308-2 | 供應鏈潛在的環境面衝擊以及採取的行動 | 7.1 | 供應商合作管理 | |
| 員工聘雇 | 401-1 | 按年齡、性別與區域分別計算新進員工人數、比例與員工離職人數和離職率 | 8.1 | 人力資源結構 | |
| | 401-2 | 按營運之主要據點，提供予全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 401-3 | 依性別報告生產育嬰假後之恢復工作率與留任率 | 8.4 | 員工關係 | |
| 勞資關係 | 402-1 | 組織重大變更之最短告知期限 | NA | NA | 無，目前無相關法規 |
| 職業健康安全 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商 與溝通 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 403-7 | 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職 業安全衛生的衝擊 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 403-9 | 職業傷害 | 8.4 | 員工關係 | |
| | 403-10 | 職業病 | 8.4 | 員工關係 | |

# 10.GRI Standards對照表

| 主題 | GRI Disclosure | 敘述 | 章節 | 對應章節 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 訓練與教育 | 404-1 | 按員工職級與性別計算單一員工每年平均受訓時數 | 8.3 | 人才培育 | |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 8.3 | 人才培育 | |
| | 404-3 | 依性別報告，接受定期績效與職涯發展檢討的員工之百分比 | NA | NA | 鈺緯每半年會進行一次績效溝通與職涯發展檢討，2022年完成績效溝通比例分別為：全員140人/女66人(47%)、男74人(53%)。 |
| 多元化與機會平等 | 405-1 | 按性別、年齡、少數民族與其他多樣性指標，細分組織之高階管理人員與根據員工種類細分每類員工之組成 | 8.1 | 人力資源結構 | 鈺緯高階管理人員皆不屬少數族群，故無以此分類的數據 |
| | 405-2 | 按營運之主要據點與員工類別，劃分女性對男性之基本薪資比率和報酬比率 | 8.1 | 人力資源結構 | |
| 不歧視 | 406-1 | 發生歧視事件的總數和已採取的矯正行動 | NA | NA | 無 |
| 結社自由與集體協商 | 407-1 | 已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動 | 8.2 | 雇用政策 | |
| 童工 | 408-1 | 鑑別出作業模式與重要供應商對童工可能造成的危險，並衡量消除童工的貢獻 | 8.2 | 雇用政策 | |
| 強迫勞動 | 409-1 | 鑑別出有強迫或強制性勞動風險的作業模式與重要供應商，並衡量消除所有形式的強迫勞動之貢獻 | 8.2 | 雇用政策 | |
| 保全實務 | 410-1 | 警衛人員接受公司與人權相關之營運政策與程序訓練的比例 | NA | NA | 委由辦公大樓進行相關管理 |
| 原住民權利 | 411-1 | 侵害原住民權利與避免措施 | NA | NA | 2022年未發生原住民權力侵害事件 |
| 人權評估 | 412-1 | 受到人權的審查與(或)影響評估的營運活動之總數和比例 | NA | NA | |
| | 412-2 | 員工接受人權相關培訓與比率 | NA | NA | |
| | 412-3 | 載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比 | NA | NA | 不適用，未有重大投資經人權審查<br>註：重大投資協議即須經董事會同意之投資案所簽屬之協議 |
| 管理方針 | 103-2 | 管理方針及其要素 | 8.2 | 雇用政策 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 8.2 | 雇用政策 | |
| 地方社區 | 413-1 | 實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例 | 9 | 環境保護與社會參與 | |
| | 413-2 | 對當地社區具有重大潛在或實際負面影響之營運活動 | NA | NA | 無 |
| 供應商社會評估 | 414-1 | 以社會指標來篩選新供應商的比例 | 7.1 | 供應商合作管理 | |
| | 414-2 | 供應鏈潛在的社會面衝擊以及採取的行動 | 7.1 | 供應商合作管理 | |
| 公共政策 | 415-1 | 依國別及受益者的政治獻金總額 | NA | NA | 無 |
| 客戶健康與安全 | 416-1 | 重要產品類別為改善健康與安全所進行的影響評估比例 | NA | NA | |
| | 416-2 | 違反產品生命週期中建康及安全影響之法令或自願性標準的總事件數 | NA | NA | 無 |
| 行銷與標示 | 417-1 | 組織程序要求需要提供產品資訊以及標示的產品類型，以及重要產品符合此要求的比例 | 3 | 鈺緯科技 | |
| | 417-2 | 違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件 | NA | NA | 無 |
| | 417-3 | 違反市場行銷法令的案例數 | NA | NA | 無 |
| 客戶隱私 | 418-1 | 客戶隱私侵犯/資料遺失投訴數 | NA | NA | 無 |
| 管理方針 | 103-2 | 管理方針及其要素 | 7.2 | 客戶關係 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 7.2 | 客戶關係 | |
| 社會經濟面法令遵行 | 419-1 | 違反社會、經濟面法令之鉅額罰款及次數 | NA | NA | 無 |