DIVA Labs.

2023 鈺緯 永續報告書



目錄

	頁碼		頁碼
1.關於本報告書	2	6.落實公司治理	16
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.利害關係人溝通	12	6.4風險管理	
		6.5資訊安全	
7.合作夥伴關係	25	8.員工關係與人才培育	30
7.1價值鏈永續管理		8.1人力資源結構	
7.2客戶關係		8.2雇用政策	
7.3創新價值		8.3人才培育	
		8.4員工關係	
		8.5人權保護	
9.環境保護與社會參與	41	10.GRI 內容索引表	46
9.1環境保護			
9.2溫室氣體盤查			
9.3社會參與實績			

1.關於本報告書

報告出版日期與週期

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」。

上次發行日期：2023年6月

本次發行日期：2024年8月

下次發行日期：預定2025年8月

資料蒐集與計算

依上述報告範疇進行2023年整年度數據蒐集。

內部管理流程

報告書由本公司相關人員進行編製，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，參考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

地理範疇：包含鈺緯總部及最主要之製造據點-台灣。

時間範疇： 2023 年1 月1 日至2023 年12 月31 日。

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



2023年

2023年在全體同仁的努力下，全年合併營收為新台幣893,844仟元，較2022年度減少6%，銷貨毛利率28%，2023年度合併稅後每股盈餘1.25元，較2022年度增加0.4元。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，2023年雖然因為戰爭衝突加上通膨、升息等大環境景氣因素致使客戶需求減緩，但公司獲利部分仍然創近8年來新高。

佳世達集團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2024年，經濟環境雖有市場競爭、需求趨緩、地緣政治等不確定性因素，卻也有人口高齡化、新興市場潛力、數位醫療趨勢等長期機會，鈺緯將繼續聚焦四大營運方向，期盼更上層樓，為公司創造長期價值。計畫如下：

一、優化既有客戶經營：無論是通路經銷商或是一線大廠客戶，皆需貼近客戶的需求，共同開發未來機種。

二、擴大醫療顯示器市佔率：深耕醫療顯示器產品ODM市場，積極開發新客戶。透過擴大產品線，強化產品整合性，對新客戶提供量身訂作的解決方案，以全方位策略擴大市佔率。

三、精實製造與研發技術發揮綜效：整合集團製造優勢與公司既有開發技術能力，除確保產品技術能跟上前端市場，也保證了生產品質以及生產成本的競爭能力。

四、提供整合方案：為了加強對既有客戶的服務以及擴大市佔率，公司需解決客戶醫療顯示器使用情境的各類挑戰。因此除提供高品質的醫療顯示器之外，研發團隊也針對客戶的其他周邊需求提供解決方案。

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。

2.經營者的話



公司治理

鈺緯科技於第十屆(2023年)公司治理評鑑結果，所獲評鑑級距21%-35%，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

鈺緯科技深信員工是公司最重要的資產，除了維持獲利成長外，公司更致力於維護員工福祉。公司舉辦各項活動，鼓勵員工積極參加，提升團隊合作意識，顧及心靈健康。2023年仍維持調薪政策，彰顯公司對員工努力的肯定。

鈺緯科技除了提供良好的薪資福利外，還提供多元的學習機會並鼓勵員工參加職業訓練，提升專業技能。為建立友善職場環境，公司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。此外，公司設立健康促進計畫，定期舉辦健康講座及免費健康檢查，關注員工身心健康。

鈺緯科技會繼續致力於創造一個支持與關懷的工作環境，確保每位員工在這裡都能感受到重視和關愛。

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、淨灘活動、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

鈺緯科技設立於西元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。

本公司有專門部門致力於產品品質提升、產品品質檢驗與維護客戶之售後服務工作，並已通過ISO9001之品質認證，且陸續取得環境管理ISO14001及醫療ISO13485之品質系統認證，亦已取得行政院衛福部醫療器材GMP認證，部分高階大尺寸醫療顯示器更獲得美國食品藥物管理局(FDA)認證，提供客戶有效的品質保證，增強客戶信賴度。

鈺緯現況

- 成立時間 1995年
- 資本額 NTD $6.01億元
- 員工人數 約146人
- 2023年本業合併營收NT$8.93億元

註:員工人數以2023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」為佳世達集團大艦隊共同願景，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

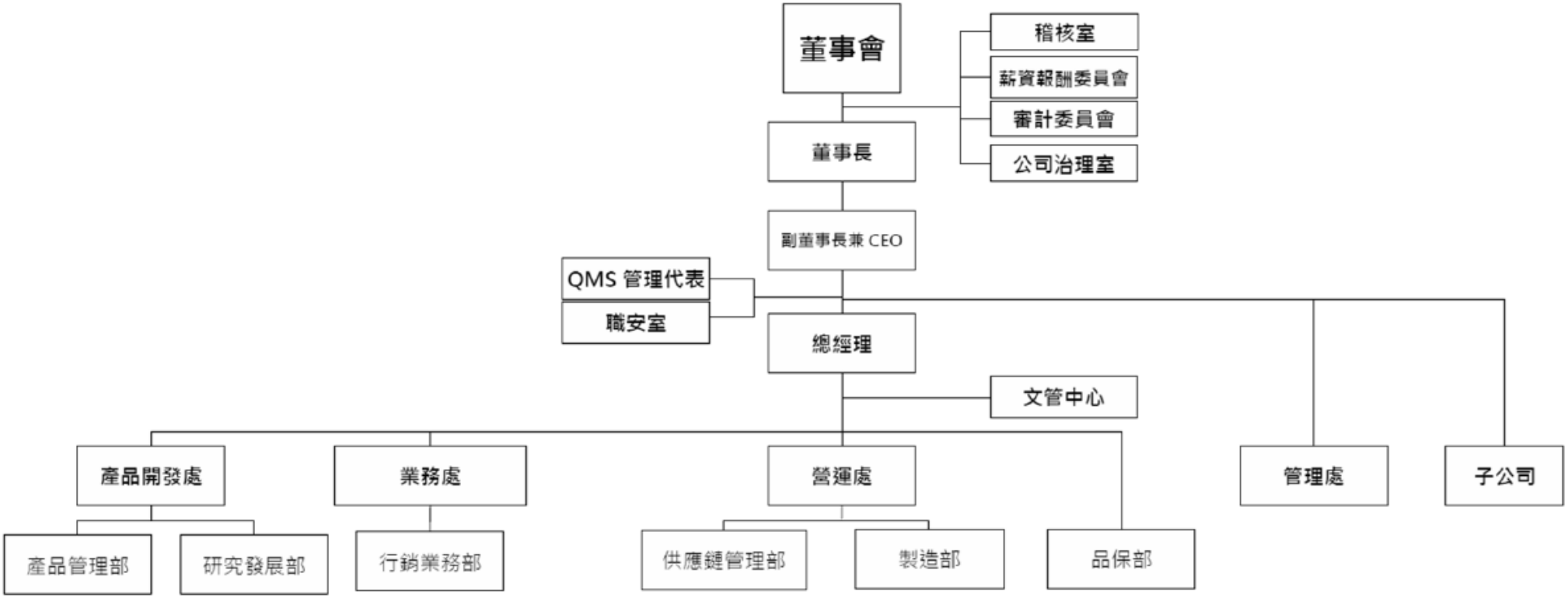


營運概況與組織架構

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。

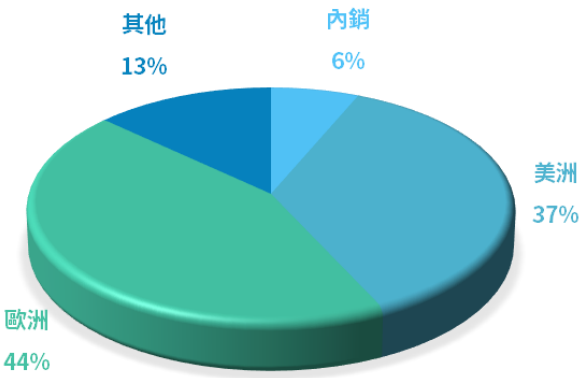


鈺緯組織圖


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

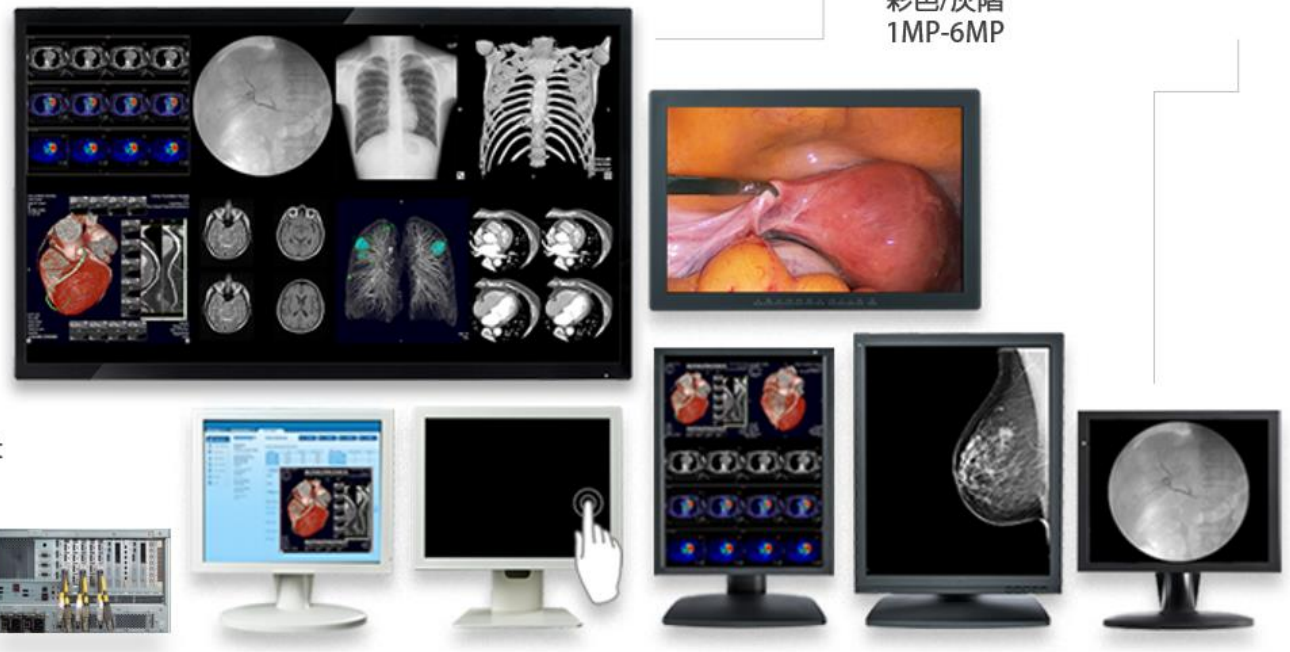
鈺緯產品

2023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參展 2023-台灣醫療科技展

鈺緯科技偕同明基佳世達集團內16家企業，於2023台灣醫療科技展中，以智慧醫療、血液透析、醫療設備耗材與醫療服務四大領域展出。其中鈺緯科技與明基醫療，於智慧醫療專區共同展出手術室解決方案。

明基醫療透過IQOR系統整合手術室軟硬體資源，以智慧化管理為核心，協助醫護人員手術迅速處理手術房裡的大小事，包含環境如燈床控制，影像設備串接螢幕攝影機，數據調撥傳遞，術前術中影像調撥，使得醫病關係效率提升，搭配微創手術輔助系統導航機器人，能協助醫護人員於手術效率與安全提升。

鈺緯科技作為台灣專業醫療顯示器製造商，本次攜手明基醫療，以27“手術用4K顯示器共同展出，其面板具高亮高對比且廣視角特性，以及廣色域的色彩表現，能最真實呈現如肉眼所見的畫面．除本次國內最大的醫療展，也將共同參與2024年杜拜醫療展，為手術房環境增添更具綜效的解決方案。

本次聯合展出完整呈現集團跨國、跨區域、跨產業鏈的服務力與智慧科技力。

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

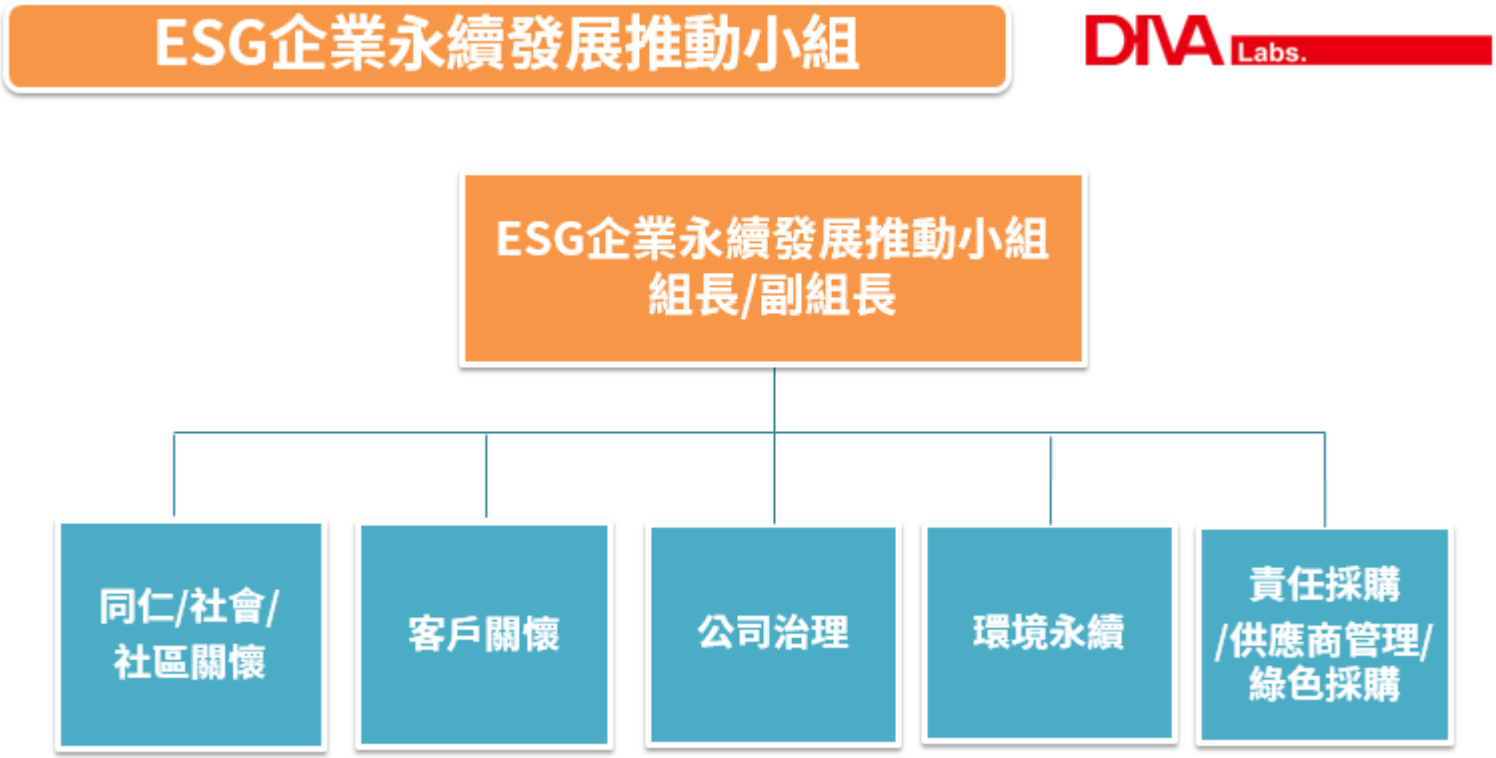
・由新產品與整合服務來協助客戶創新發展，結合環保技術發展永續科技

・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



ESG企業永續發展推動小組

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人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。



5.利害關係人溝通

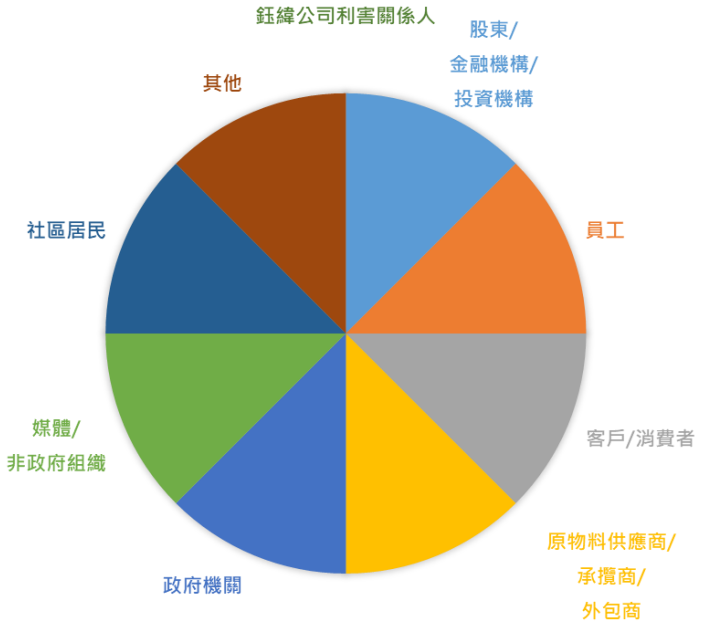
利害關係人議合方法與過程

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	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 金融保險機構 評等機構 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 公司治理/風險管理 產業展望/競爭優勢 永續發展/成長潛力 資訊透明/社會責任	股東會/財務報表 公文往來/法說會 公司資訊網 外部溝通信箱 媒體報導	定期 不定期 不定期 即時 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 關係到公司經營績效與法規遵循	相關法令規章之遵循 公司經營績效揭露 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 資訊揭露、申報 參與會議/問卷 外部溝通信箱 主管機關實審	不定期 定期 不定期 即時 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 獨立董事 顧問	營運績效/公司治理 公司永續發展 核心競爭力	董事會 營運專案會議	每年多次 不定期

資訊揭露

法人說明會及年度股東會	投資人專區	公司資訊觀測站	利害關係人專區
• 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	• 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	• 揭露公司重大訊息、營運與管理相關詳細資訊	• 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

重大主題

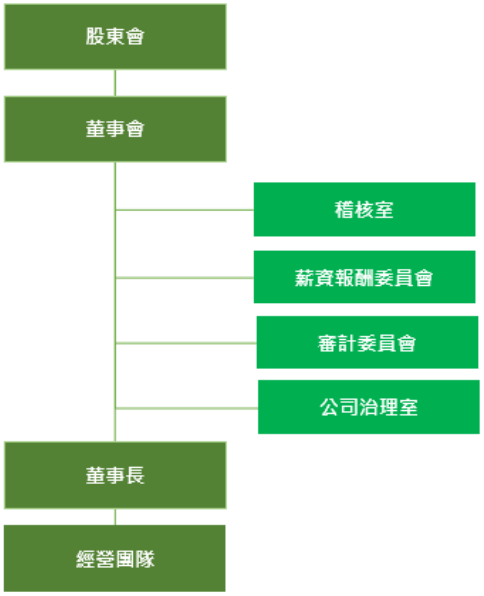
項次	ESG		重大主題	代表的意義	衝擊邊界				對應章節
					組織內	組織外			
						客戶	投資人/股東	供應商	
1	E	環境	節能減碳	備受全球關注的課題，降低溫室氣體排放以維持公司競爭力。	●	●	◎	◎	9.環境保護與社會參與
2			用紙減量	響應環保永續節能減紙，啟用電子簽核表單。	●	◎	◎		
3	S	社會	員工關係	營造友善職場環境，讓夥伴能安心工作。	●	◎			8.員工關係與人才培育
4	G	治理	公司治理評鑑	持續關注公司治理新指標，提升公司治理制度。	●	●	◎		6.落實公司治理
5			行為準則	避免不誠信情事，確保公司所有成員進行業務活動時均遵循行為準則。	●	●	●	◎	
6			客戶滿意調查	監督顧客對其需求與期望獲得滿足程度之感受，藉由調查客戶對於本公司產品及服務流程滿意程度，提升產品品質，改善作業程序。	●	●	●	◎	7.合作夥伴關係

6.落實公司治理

- 2023 年公司治理實績
  - ✓ 第十屆公司治理評鑑上櫃公司排名級距上升為21%-35%(第九屆為36%-50%)
- 2024 年將持續關注公司治理新變革指標，提升公司治理制度及評鑑成績

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架構分為三個單位：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	林建平	男	●	●		●		超過三屆(註)
獨立董事	劉松平	男	●	●	●			三屆以內
獨立董事	楊德勝	男	●	●	●			三屆以內

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	具員工身份之佔比%	任期年資			年齡		
		任期年資3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51-60歲人數	年齡在61-70歲人數	年齡在71-80歲人數
董事(含獨立董事)	11%	7	1	1	2	6	1

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。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。

2023年本公司董事會共計開會4次，董事平均出席率100%。

鈺緯之董事成員均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，每人每年持續進修至少6 小時，藉以增進最高治理單位就經濟、環境、社會等議題的相關知識，詳細進修列表可參閱本公司年報/ 公司治理運作情形報告。

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。

2023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。

2023年度薪酬委員會共計開會2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。



董事會績效評估

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2024年2月份完成2023年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。

董事暨經理人薪酬制度

為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「績效管理辦法」所執行之評核結果為依據。

1、本公司董事之報酬由董事會依公司章程之授權依董事對公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌國內外同業水準所訂定之「董事及功能性委員會委員薪酬辦法」規定發放。如公司有盈餘時，由董事會依公司章程第卅一條規定，得按不超過當年度獲利1%額度內，決議當年度董事酬勞。本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核通過。

2、本公司經理人酬金，依「高階經理人之薪資報酬政策及原則」及酬金(薪資)管理相關規定辦理各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依規定提撥5~20%額度內為員工酬勞。本公司依「績效管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為

一、財務性指標：依本公司管理損益報表，各部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之目標達成率；

二、非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部分，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

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

2023年鈺緯全年合併營收為新台幣8.94億元，合併營業利益新台幣0.92億元，合併稅後盈餘新台幣0.74億元，其中歸屬於母公司業主之淨利為新台幣0.74億元，每股稅後盈餘新台幣1.25元。

2023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2023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2023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	889,358	
B. 經濟價值分配			
b	營運成本	640,291	
c	員工薪資與福利	163,735	
d	利息支付或股利分配	58,997	支付利息329仟元 分派股利58,668仟元
e	納稅金額	13,106	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		249,067	

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	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
營業收入	716,170	736,925	712,232	949,204	893,844
營業毛利	223,389	214,658	181,771	265,672	252,942
營業損益	65,362	70,537	22,603	84,830	92,152
淨利歸屬於母公司業主	56,044	17,418	21,855	49,661	73,617
每股盈餘	0.78	0.26	0.37	0.85	1.25

6.3行為準則

- 2023 年誠信經營及行為準則調訓實績：
  - ✓ 2023年由董事會監督並核准通過新版的誠信守則
  - ✓ 2023年員工行為準則調訓率 100%
- 2024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.訂定訂定「行為準則」，具體規範董事、經理人、受僱人及實質控制者執行業務應注意事項，防範不誠信行為，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2023年6月進行全員145人「誠信經營守則」線上訓練暨測驗完成，全員通過。6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。

誠信風險評估：各單位皆處於低風險，並已於2024年2月29日向董事會報告運作情形。

服務九大守則



落實重大資訊處理暨防範內線交易-教育訓練及宣導

1.訂定「重大資訊處理暨防範內線交易作業程序」，並已於內部公用資料夾之規章制度專區公告予經理人及受僱人周知。

2.內部教育訓練及宣導： 鈺緯每年至少一次辦理「重大資訊處理暨防範內線交易作業程序」之相關法令相關宣導，並於新任董事就任時分發宣導手冊，內含各項法令及應行注意事項，以利新任董事遵循之。本屆新任董事均已分發完成。

3.執行情形：本年度於2023年4月30日止，已完成全員148人「內線交易禁止與防制」線上教育訓練及測驗，全員通過。課程內容包含：重大訊息之保密作業、內線交易形成原因暨認定過程及交易實例說明，並將課程簡報與影音檔案置於內部員工系統，提供相關人員參考。4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。

本公司已於每月內部人作業中，確實提醒董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。

法規遵循

鈺緯科技2023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。

鈺緯科技2023年度無涉入反競爭行為及違反反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。

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

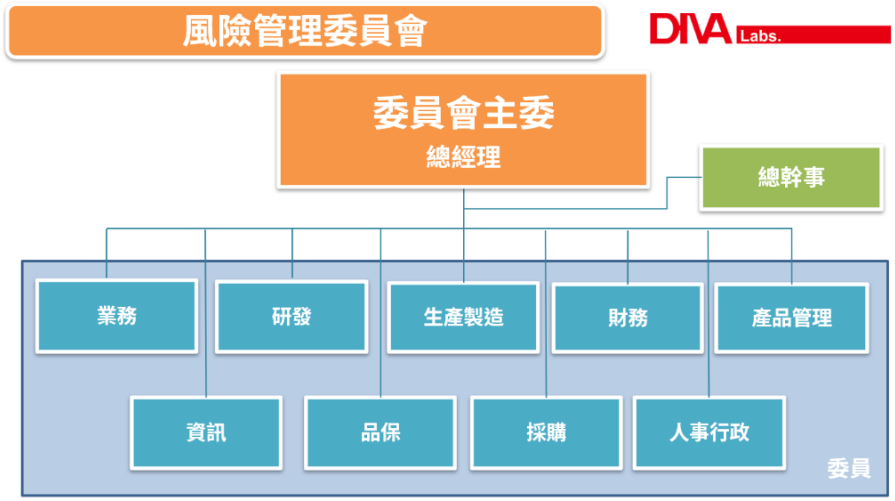
電子郵件: opinion@diva.com.tw

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，

2023年度共計管控3項KRI，因通膨導致景氣衰退之影響，故營收達標率為97%。另外兩項應收帳款以及品質的達標率為100%，並已於2024年2月29日向董事會報告運作情形。

6.5資訊安全

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。

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

2023年資安小組完成事項：

1.郵件社交工程演練，誤擊率0%。

2.系統還原演練，成功率100%。

3.資訊安全主管及資訊安全專責人員受訓，通過測試取得完課證明2張。

4.訂定資訊安全計畫，預計實施資安規則強化、資安應變流程演練、員工資安意識課程。

2023年無重大資安事件導致營業損害之情事。

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		

投入資通安全管理之資源

(1)本公司資安小組成員共有七位，其中設有資訊安全主管及資訊安全專責人員各一名。每半年開會一次並每年和董事會報告資訊安全管理執行情況。

(2)為妥善保護本公司資訊安全管理體系內之資訊資產，對於資訊資產訂定及落實相關規範並執行風險評鑑程序，以確認資訊資產的風險水準，透過風險評鑑結果以及內部會議決定風險事項之處理措施，以達到風險能有效降低、移轉、消除甚至接受該風險。

每年並檢視各項法規及評估公司內部的資訊安全規章以確保符合法規及有效性，定期宣導相關資安規章，避免同仁違反內部規範造成公司損害。

在供應鏈環境，要求與第三方服務廠商簽訂合約，有要求其遵守保密及網路安全規定。

另本公司亦定期舉辦電子郵件社交工程演練，對員工進行電子郵件收發等相關資訊安全知識之教育訓練，以降低員工誤點擊惡意郵件之風險。透過各類課程的進行，除提升同仁資訊安全意識，亦確保資訊安全觀念能融入日常作業中。

7.合作夥伴關係

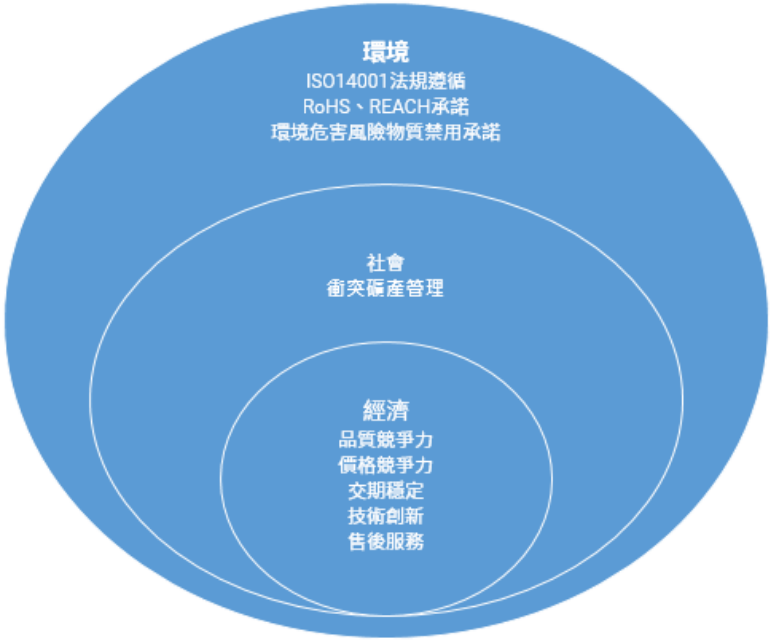
- 2023 年合作夥伴實績：
  - ✓ 供應商在地採購91%
  - ✓ 主要客戶滿意度為4分(分數為1-5分)
- 2024 年將持續增加客戶滿意度分數



7.1價值鏈永續管理

為達成公司永續經營的最高目標，鈺緯對供應商管理秉持遵守法規、綠色永續發展之經營理念。

針對供應商之經濟、社會及環境面有以下要求：



供應鏈關聯性

產業上、中、下游之關聯性

上游	中游		下游
• LCD Panel • 觸控面板 • IC • PCBA、 • 塑膠、金屬機構	• 顯示器設計組裝廠	• 醫療器材廠商 • 醫療設備整合商 • 經銷商/貿易商 • 系統整合商	• 醫療院所 • 其他(船舶、印刷、工業)

供應商評選

依據ISO13485&9001品質政策內容：產品安全、顧客滿意、積極改善、永續經營， 對於被定義需進行評鑑的新供應商進行合格評鑑。評鑑的方式可包含但不限於臨場評鑑、遠端評鑑、供應商自我評鑑及適當時，審查供應商以往相類似產品或服務的歷史資料，以品質、價格、交期、技術能力、服務並能與公司長期合作意願之觀點進行評鑑。根據評鑑結果編制《合格供應商名冊》於ERP系統。

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。

鈺緯科技一直以來遵守各項相關法令，2023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。

2023年供應商家數與採購內外占比

項目	內購	外購
供應商家數(家)	231	31
供應商採購金額占比(%)	91%	9%

*鈺緯總部及最主要之製造據點-台灣。
*內購係指台灣區域；外購係指台灣以外之區域。

綠色產品作業管理程序

- 訂定：《綠色產品作業管理程序》，以確保所採購之產品符合採購要求。
- 組織：建立DIVA的綠色產品小組、定義相關作業成員和程序，確保DIVA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。
- 權責：
  - 研發單位:負責於設計開發初期需選擇符合綠色產品規定的材料零件。
  - 業務單位:負責與客戶確認綠色產品之規格、取得指定材料的環保資料。
  - 採購單位:選擇新供應商需考量是否有能力符合本公司或是客戶的綠色產品規定，並要求供應商提供「環境危害風險物質禁用承諾書」予公司保證。
  - 品保單位：
    1 新材料及零件的需取得供應商環保資料，包括第三認證機構單位物質檢測報告。
    2 對進料進行XRF(RoHS)抽驗，不符合的材料予以批退，並通知供應商即時改善。
    3 對製造流程中使用的其它添加物進行XRF(RoHS)檢測。
    4 進行供應商稽核，監督供應商綠色產品的控管狀況。
    5 定期或在要求有更動時即時進行內部教育訓練。
  - 製造單位:每年提供製造過程中額外使用的物料；如白板筆、保護膜、膠帶等但不在此限；由品保單位測試確認材料符合RoHS要求。並在新增或更換使用物料時，即時提供樣品由品保單位測試。

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。

實際執行計劃及結果

對綠色採購驗證工作：品保單位對禁限用物質把關並依照客戶要求上傳至BOMcheck平台。此項流程符合RoHS/REACH相關管理程序要求，上述綠色採購工作，對禁限用物質要求也被MDR(EU)2017/745歸納進去。品保單位維護機種的宣告符合性，2023年BOMcheck更新已完成，另外RoHS(X-RAY)自主檢測：2022/7/1-2023/6/31共檢測485筆，無超標情況。

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。

2023年主要客戶滿意度為4分(分數為1-5分)

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，以達到成為Total solution provider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。

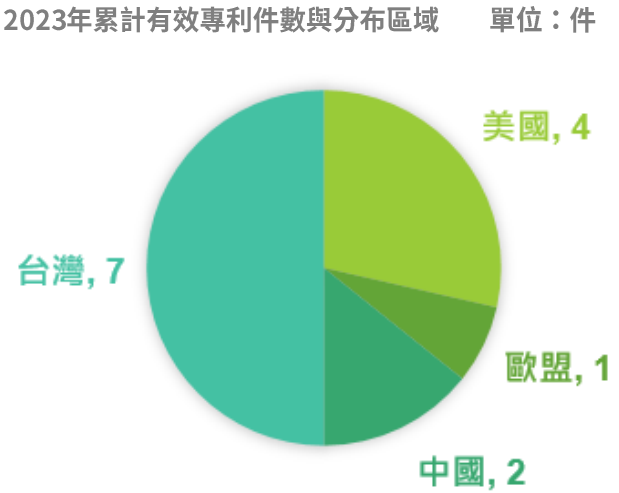
鈺緯科技依照ISO醫材品管標準流程規定，每年均有執行客戶滿意度調查，對象包含業績前十大之客戶，藉由回饋後的意見做未來改進方向之訂定。其中內容包含品質、交期、服務和價格競爭力等方面，做為公司整體性的規劃及檢討；另外，更建置了客戶服務系統，客戶的回饋都會記錄在該系統中，並定期追蹤直到該案件已達到客戶滿意的回覆，藉此持續提升客戶滿意度並提供更適合客戶的優質服務。

研發投入及專利數

鈺緯科技致力於創新與技術發展，以維持競爭優勢，近二年在產品創新與研發上，平均投入均佔營收的8% 以上的費用。

統計截至2023 年底累積各國有效專利數共14 件。

項目	2022年	2023年
研發投入經費(新台幣仟元)	82,619	69,158
研發經費占營收比率(%)	9%	8%
研發人員(人)	43	41
研發人員占員工比率%	28%	28%
有效專利件數(件)	14	14



8.員工關係與人才培育

- 2023 年實績：
  - ✓ 高階管理階層-雇用當地勞工比例100%
  - ✓ 2023年離職率較2022年離職率減少0.8%
  - ✓ 台灣廠區28.8萬小時，無職災工時
- 2024 年將持續照顧員工身心健康，建立身心平衡的友善幸福職場

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。

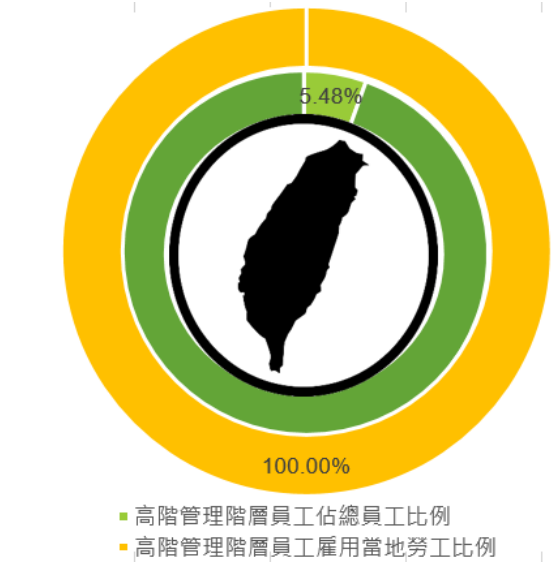
鈺緯科技的理念精神，以提供完整的人才培育計畫、建立了一套支持和發展機制及多元的福利措施，創造和諧的工作氛圍，建立身心平衡的友善幸福職場。

8.1人力資源結構

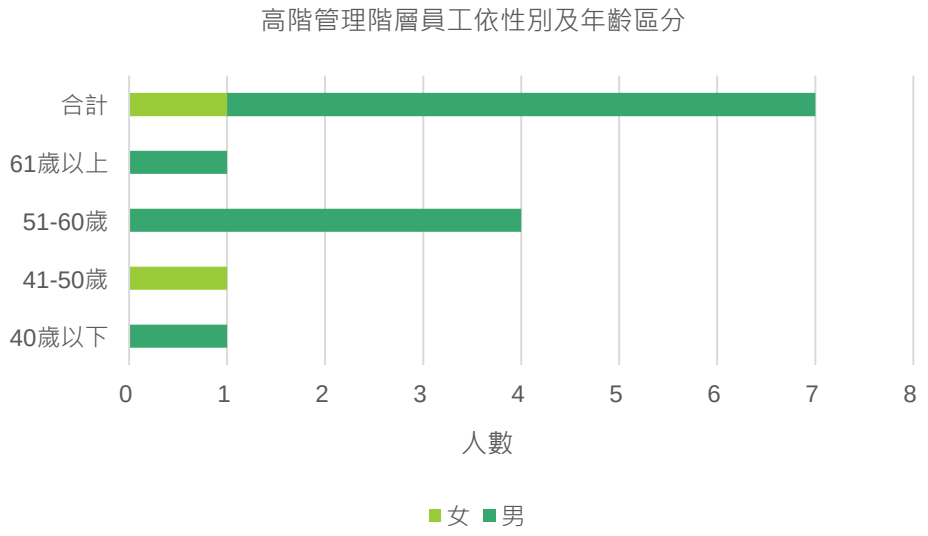
鈺緯科技所有員工都為正式員工，截至2023年12月底，員工總人數為146人(含海外子公司)，其中包含男性員工77人、女性員工69人，男性與女性各佔比為53%與47%。39歲以下同仁占比為29%。員工平均年齡為42.9歲、平均年資為7.51年。

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2023年12月底，身心障礙員工佔總員工數1%，符合政府法令規定。

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	3	5	3%
	30-39歲	17	21	38	26%
	40-49歲	40	31	71	49%
	50-59歲	16	12	28	19%
	60歲以上	2	2	4	3%
學歷	國中(含)以下	1	6	7	5%
	高中職	4	14	18	13%
	大學(專)	62	44	106	73%
	碩士	9	5	14	9%
	博士	1	0	1	1%
年資	未滿1年	3	5	8	6%
	滿1年以上~3年未滿	16	11	27	18%
	滿3年以上~5年未滿	6	8	14	10%
	滿5年以上~10年未滿	15	13	28	19%
	滿10年以上~15年未滿	13	11	24	16%
	滿15年以上~20年未滿	12	16	28	20%
	滿20年以上	12	5	17	12%
總計		77	69	146	100%
百分比		53%	47%	100%	

2023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	8	6	1	5	7	1	14
百分比	57%	43%	7%	36%	50%	7%	100%

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」等法規聘僱員工，尊重所有同仁人權，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者及員工，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、身心障礙、懷孕、宗教、信仰、政治派別、社團成員、婚姻狀況或其他政府明令保護者等非工作因素，而予以歧視，此等原則適用於招募、任用、訓練、升遷、薪資與福利，亦不會強迫員工或要求員工接受帶有歧視性的醫學檢查。報到當日與新進同仁簽訂保障個人與公司的文件，所有公司員工均受到聘僱合約之充分保障。

鈺緯科技亦配合政府政策與主管機關合作，積極鼓勵並歡迎身心障礙者就業，提供他們平等的工作機會及支持措施。增加職缺曝光管道，希望吸引更多潛在合適的身心障礙者主動前來應徵。

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，整體薪酬包含本薪、津貼、獎金與員工分紅，依照工作職掌、核心職能、學經歷、績效表現、市場狀況、公司未來發展、留任績優同仁及股東權益等因素，支付具有競爭力的薪酬水準，不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等因素而有差別待遇，且每年依整體營運狀況及業界水準進行調薪作業。

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，凡於績效評核期間通過試用期之所有正職員工皆須參與定期績效考核，透過目標管理及績效排名等方式公允評核各階級員工之工作表現，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，委員人選由最高主管出任之，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。

員工流動率

鈺緯科技收到員工提出離職時，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。

公司仍持續透過員工溝通信箱、訪談及滿意度調查等多元管道，了解員工想法及回饋，致力於優化友善工作環境、員工福利，讓人力供需穩定，有利於公司長期營運發展。

2023年離職率、離職人員性別、年齡分析

2023年離職率為1.2.%，較2022年離職率2%減少0.8%

	性別		年齡			總計
項目	男	女	29歲以下	30~39歲	40歲以上	
人數	11	8	2	5	12	19
百分比	58%	42%	11%	26%	63%	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。

退休制度

●依據勞動基準法提撥之退休準備金

自民國87年10月起依勞動基準法規定按已付薪資2%-15%提撥退休準備金存入台灣銀行；勞工退休金條例自民國94年7月1日起施行，並採確定提撥制。實施後員工得選擇適用勞動基準法有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例之工作年資。

●依據勞工退休金條例提撥之退休金

依員工每月薪資6%提撥至勞保局之個人專戶。

●員工申請退休之程序與條件，並公開於公司網站

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，依據公司營運策略 ，配合核心價值，同時連結專業職能、管理職能之訓練，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，建立多元學習發展的環境，幫助同仁不斷學習成長，為員工擘劃出未來的發展藍圖。

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，依試用期專業訓練記錄暨回饋，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：公司人事規章課程、職業安全衛生課程、QMS教育訓練、RoHs教育訓練及誠信經營守則等相關課程。

專業課程包含：產品相關技術知識及工作相關專業訓練。

消防講座(防火宣導)



年度消防訓練



2023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	10	60
法規課程	45	261
專業課程	365	403
管理職能	261	563
總計	681	1,287

醫療產業技術快速變遷，為讓員工專業職能和主管管理職能的職涯發展與公司營運目標的方向具一致性，鈺緯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，同仁亦可跨領域學習，提升專業知識技能，使其與公司一同成長，共創雙贏。內部努力將知識長期永續保存與傳承，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。

專業職：培養有意在專業知識技能上再精進的員工成為各領域專家。

主管職：包括對基層、中階、高階主管等不同層級管理者的領導能力培養。

藉由參加集團多元且內容豐富的學習環境，發展人才共同培訓的課程和學習，以因應快速成長的組織發展與型態轉變，打造智慧醫材的世界鈺緯。



提供員工職能的訓練計畫

不分年齡，依年度教育訓練計畫及法規要求，對於相關人員實施內/外部教育訓練並取得相關合格證書，以確保其職能符合工作需求。

不分年齡，對於設備操作人員皆依職業安全衛生法規派訓取得政府證照，每三年依規定接受回訓取得證明，以確保證照之有效性。

以上措施能確保日後之專業能力。

主管職能深化課程

鈺緯科技持續推動主管的領導及溝通能力強，透過加入「集團主管訓」的訓練課程，強化主管常見的領導統御及管理技巧等障礙，透過外師以實例介紹與現場互動的授課方式，教導主管如何從績效輔導與處理實務技巧、溝通改善技巧課程、領導統御講座等，有效的讓主管掌握關鍵的領導與組織能力。



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。每季召開會議，針對員工福利活動與福利金運用狀況向福利委員進行說明。

並持續各項員工福利措施，例：辦公區內設置咖啡機(無限量供應現磨咖啡) 、生育、結婚禮金、病慰問金、員工旅遊、尾牙餐敘、社團活動、員工健康檢查、汽機車停車位、 出差旅平險、團體意外與醫療險、家庭日活動、定期慶生會…等。

除了職工福利委員會之福利措施外，本公司致力於加強勞資和諧，注重雙向溝通協調以解決問題，勞資關係和諧，最近年度未發生勞資問題及糾紛。

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，並規劃辦理健康促進活動(肌肉骨骼危害臨場服務…等) ，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追蹤。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，另依法規辦理有關人因性危害、母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防等執行計畫。

保險制度

鈺緯科技提供完善的保險體系與退休計畫並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，同時加入集團共同投保，以提供相關更完善的團體綜合保險、意外險、醫療險等，以增加員工整體之工作與生活安全保障。

2023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)	504,480
旅平險	9,703
總計費用	514,183





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。除定期舉辦活動外，並鼓勵同仁參與社團，在工作之餘有多元舒展身心的管道，使工作生活平衡，身心更健康。亦能透過活動參與，進而與同事、家人及在地社區有更好的連結。而鈺緯除了表揚資深員工工作表現外，也透過實物獎勵(如三節禮券、母親節禮品、生日電影票等)，讓員工能夠延續獎勵感受，同時與家人、朋友分享得獎喜悅。



年度	職業災害人數	火災事件數
2023	0	0
2022	0	0

2023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
2023年申請育嬰留停薪人數	0	0	0
2023年申請育嬰留停應復職人數(A)	0	0	0
2023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%

8.5人權保護

人權與平等及溝通管道

鈺緯科技打造共榮共好願景的重要元素之一，除了致力打造使員工感受到幸福企業的工作環境，亦積極網羅新世代人才提供多元招募管道與工作性質，期待能追求員工多元性最大化。

此外，在招募時即相當重視人權與平等價值，無因性別、種族、年齡、政治傾向、婚姻與家庭狀況等而有所差別待遇。

並持續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：訂定人權政策、定期舉辦勞資會議、誠信信箱…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，公司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。

鈺緯人權政策

「以人為本」一向是鈺緯科技專注的價值觀，鈺緯支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，並遵守公司所在地之法令規範來制定人權政策，透過「保障、尊重和補救」等人權原則來落實人權保障。

適用範圍

鈺緯科技人權政策適用於鈺緯科技及其轉投資公司，對象包括員工、顧客、供應商、合作夥伴。

同時我們也要求供應商與合作夥伴以符合本政策同等的標準維護人權。

我們的執行方針

針對鈺緯科技重大人權議題，訂定下列方針：

提供安全與健康的工作環境

確保工作機會均等且禁止任何形式的歧視

提供公平合理的薪資與工作條件

尊重員工集會結社自由

禁用童工及強迫勞動

依循誠信價值觀，反貪腐，禁止收賄或行賄

提供利害關係人溝通管道

2023 壽星慶生活動





2023 DIVA夥伴健康檢查






2023 久任獎頒獎








2023 友善職場






9.環境保護與社會參與

- 2023 年減量實績：
  - ✓ 用紙減量14%
  - ✓ 外購電力每單位營收用電減量4%
  - ✓ 溫室氣體排放量(範疇一+範疇二)較2022年減少11%
- 2024 年將持續響應環保永續節能減紙



環境保護與社會參與實績

鈺緯積極推動廠商不使用衝突礦產承諾書，以落實責任採購及源頭管理。對於製程原物料減廢，進而可減少廢棄物產生，已進行廠商提供之紙箱和棧板由供應商回收再利用，實踐環境零污染的政策承諾。內部並致力持續推動無紙化作業，可以減少砍伐樹木、消耗水資源，並響應ESG行動，除了中午熄燈政策及積極參與艦隊夥伴巡迴淨灘、響應勵馨基金會小額捐款，以行動疼惜地球並達到環境/減碳的社會效益。

9.1環境保護

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，是義不容辭、刻不容緩的使命。

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，為實現環境永續承諾，導入環境相關之管理制度與認證，持續實際落實ISO14001環境管理系統，並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，鈺緯遵循經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) 所發布之「受衝突影響與高風險區域的礦產的責任供應鏈調查指南」(Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas or an equivalent and recognized) 的盡職調查(Diligence) 架構以及責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA) 負責任的礦產採購，制定衝突金屬的管理機制，承諾不使用來自衝突影響或高風險礦區的衝突礦產，本公司要求所有3TG (金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)) 之供應商藉由責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 所發展出的「責任礦產確保計畫」(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 來確保穩懋採購之衝突礦產皆為合法開採。

環境政策

在產品創新發展的同時，我們朝向生命週期與綠色地球之概念，並全力推行符合ISO14001國際標準的環境管理系統，並將此理念落實於綠色及節能環保產品設計、製造、使用、報廢及回收等工作，對其永續發展提供正面之貢獻，也為我們下一代保留一個純淨的地球。在顧及環境的保護，同時也善盡照顧員工安全及健康的企業責任。因此公司訂出環境政策如下:

"員工健康，環境友善，污染防治"

由於生產之產品與相關的活動/服務關係著工業與民生，亦對環境與能源產生衝擊，本公司為了善盡企業對客戶與社會之責任，並對環境有所保護及貢獻，所以，並在環境保護工作上承諾如下：

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。

鈺緯深知人類活動對環境的影響是不可逆的，在產品設計上致力於節能、減量、減碳，讓產品及其製程更加節能、環保，以製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品，已取得ISO13485&9001及ISO14001 標準驗證，過去 2 年度環境違規件數：

年度	環境違規件數
2023	0
2022	0

廢棄物管理

依據ISO14001，鈺緯訂定《廢棄物管理作業程序》以規範對本廠生產、生活活動中排出的固體廢物的管理步驟。旨在對該項活動進行規範化管理，最終達到減少廢物排放量，降低環境負荷的目的。

呆料及事業廢棄物資源回收的實績

呆料及事業廢棄物資源回收的實績 (非有害廢棄物)

年度	呆料及事業廢棄物資源回收的實績(公噸)
2023	4.73
2022	4.65

呆料及事業廢棄物資源回收的實績(有害廢棄物)

年度	呆料及事業廢棄物資源回收的實績(KG)
2023	0
2022	0

善用水資源

用水包含在大樓管理費(含水費)，無單獨設置水錶，其分攤統計無異常情事。

用紙減量實績

2023年啟用BPM系統(電子簽核表單)，響應環保永續節能減紙有顯著成效

年度	用紙增(減)量（%）
2023	-14%
2022	4%

能源管理

隨時注意並適時調整辦公室及廠區之空調溫度，陸續推行節能減碳政策

外購電力	每單位營收用電增(減)量
2023	-4%
2022	-21%

9.2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

2023年溫室氣體排放源及數量盤查（下表係依據自行盤查結果進行揭露。)

2023年溫室氣體排放量(範疇一+範疇二)較2022年減少11%

項目			
直接(範疇一)溫室氣體			
	盤查情形	已盤查	
	排放量(排放物種:CO2)	2.4842	公噸CO_2e
	資料邊界	與財務報表一致	
	確信情形	未確信	
能源間接(範疇二)溫室氣體			
	盤查情形	已盤查	
	排放量(排放物種:CO2)	200.2503	公噸CO_2e
	資料邊界	與財務報表一致	
	確信情形	未確信	
其他間接(範疇三)溫室氣體			
	盤查情形	未盤查	
	確信情形	未確信	

彙編溫室氣體排放量使用的標準、方法

1. 組織型溫室氣體盤查使用ISO 14064-1:2018 版本。彙整溫室氣體量的方法係採營運控制法。
2. 全球暖化潛勢GWP 值採IPCC 2021 第6 次評估報告。排放係數依各製造廠所在地中央主管機關公告數值進行計算。

9.3社會參與實績

年度	參與內容	年度	參與內容
2016年	創世社會福利基金會	2020年	響應勵馨基金會小額捐款
2016年	送螢幕至花蓮偏鄉學校	2020年	心路社會福利基金會發票捐贈
2016年	守護海洋 攜手淨灘八斗子	2021年	響應勵馨基金會小額捐款
2017年	攜手保護台灣原生植物	2021年	心路社會福利基金會發票捐贈
2017年	心路社會福利基金會發票捐贈	2022年	心路社會福利基金會發票捐贈
2018年	響應勵馨基金會小額捐款	2023年	心路社會福利基金會發票捐贈
2018年	聖誕送愛給社福機構	2023年	守護海洋淨灘+1 桃園竹圍漁港 /台中大甲松柏漁港 /宜蘭壯圍沙丘淨灘
2019年	響應勵馨基金會小額捐款		
2019年	心路社會福利基金會發票捐贈		



以實際行動支持守護海洋淨灘活動





以實際行動支持基金會做公益

響應勵馨基金會小額捐款



10.GRI 內容索引表

■GRI

使用聲明：	鈺緯科技參考GRI準則出版2023年永續報告書，資訊揭露範圍為2023年1月1日至2023年12月31日
GRI 1 使用版本：	Foundation 2021
GRI 行業準則：	無

■一般揭露

主題	重大主題	揭露項目	章節	對應章節	說明
組織及報導實務		2-1 組織詳細資訊	1	關於本報告書	
			3	鈺緯科技	
		2-2 組織永續報導中包含的實體	3	鈺緯科技	
		2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1	關於本報告書	
		2-4 資訊重編	N/A	無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變。	
		2-5 外部保證/確信	N/A	本報告書尚未委託第三認證機構進行驗證。	
活動與工作者		2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3	鈺緯科技	
			7.1	價值鏈永續管理	
		2-7 員工	8	員工關係與人才培育	
		2-8 非員工的工作者	8	員工關係與人才培育	
治理		2-9 治理結構及組成	6.1	公司治理	
		2-10 最高治理單位的提名與遴選	6.1	公司治理	
		2-11 最高治理單位的主席	6.1	公司治理	
		2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	6.1	公司治理	
		2-13 衝擊管理的負責人	6.1	公司治理	
		2-14 最高治理單位於永續報導的角色	6.1	公司治理	
		2-15 利益衝突	6.1	公司治理	

10.GRI 內容索引表

■一般揭露

主題	重大主題	揭露項目	章節	對應章節	說明
治理		2-16 溝通關鍵重大事件	6.1	公司治理	
		2-17 最高治理單位的群體智識	6.1	公司治理	
		2-18 最高治理單位的績效評估	6.1	公司治理	
		2-19 薪酬政策	6.1	公司治理	
		2-20 薪酬決定流程	6.1	公司治理	
治理		2-21 年度總薪酬比率	N/A	未揭露	高階主管薪酬級距於年報上有揭露
		2-22 永續發展策略的聲明	2	經營者的話	
策略、政策與實務		2-23 政策承諾	8	員工關係與人才培育	
		2-24 納入政策承諾	6.1	公司治理	
		2-25 補救負面衝擊的程序	6.1	公司治理	
			6.3	行為準則	
		2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	6.3	行為準則	
		2-27 法規遵循	6.3	行為準則	2023年無違反相關法規，亦無違反任何法令或罰款。
		2-28 公協會的會員資格	N/A	鈺緯公司無參加協會。	
利害關係人議合		2-29 利害關係人議合方針	5	利害關係人溝通	
		2-30 團體協約	N/A	鈺緯公司無簽署團體協約。	

10.GRI 內容索引表

■經濟主題

主題	重大主題	揭露項目	章節	對應章節	說明
經濟效益 2016		201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	6.2	財務績效	
		201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	9	環境保護與社會參與	
		201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	8	員工關係與人才培育	
		201-4 取自政府之財務援助	6.2	財務績效	
市場定位 2016		202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	8	員工關係與人才培育	
		202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	8	員工關係與人才培育	
間接經濟影響 2016		203-1 基礎設施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	9	環境保護與社會參與	
採購實務 2016		204-1 來自當地供應商的採購支出比例	7.1	價值鏈永續管理	
反貪腐 2016		205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	N/A	鈺緯公司無貪腐事件發生。	
	★	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	6.3	行為準則	
		205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	6.3	行為準則	
反競爭行為 2016		206-1 反競爭行為、 反托拉斯和壟斷行為的法律行動	N/A	鈺緯公司無發生相關事項。	
稅務 2019		207-1 稅務方針	N/A	稅務管理：提升公司永續價值；符合當地稅務法規和揭露要求。	
		207-2 稅務治理、管控與風險管理	N/A	財會課為本公司稅務治理負責單位，子公司亦有財會人員負責稅務治理事務。 鈺緯公司主要營運及製造活動在台灣，均受中華民國政府稅法之規範。	
		207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	N/A	財會課為本公司稅務治理負責單位，子公司亦有財會人員負責稅務治理事務。 鈺緯公司主要營運及製造活動在台灣，均受中華民國政府稅法之規範。	
		207-4 國別報告	N/A	不適用，未達揭露國別報告之標準。	

10.GRI 內容索引表

■環境主題

主題	重大主題	揭露項目	章節	對應章節	說明
物料 2016		301-1 所用物料的重量或體積	N/A	不適用(非重大主題)	
		301-2 使用回收再利用的物料	N/A	不適用	並無使用回收再利用的物料
		301-3 回收產品及其包材	N/A	不適用	鈺緯公司產品主要為ODM，產品連同包材出貨至客戶後，所有權即歸客戶所有，故無法進行回收
能源 2016		302-1 組織內部的能源消耗量	9.2	溫室氣體盤查	
		302-2 組織外部的能源消耗量	N/A	不適用(非重大主題)	
		302-3 能源密集度	9.1	環境保護	
	★	302-4 減少能源消耗	9.1	環境保護	
		302-5 降低產品和服務的能源需求	7.1	價值鏈永續管理	
水與放流水 2018		303-1 共享水資源之相互影響	9.1	環境保護	
		303-2 與排水相關衝擊的管理	9.1	環境保護	
		303-3 取水量	N/A	不適用(非重大主題)	
		303-4 排水量	N/A	不適用(非重大主題)	
		303-5 耗水量	N/A	不適用(非重大主題)	
生物多樣性 2016		304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	N/A	廠區及營運據點皆未座落於保護區。	
		304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	N/A	廠區及營運據點皆未座落於保護區。	
		304-3 受保護或復育的棲息地	N/A	廠區及營運據點皆未座落於保護區。	
		304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	N/A	廠區及營運據點皆未座落於保護區。	

10.GRI 內容索引表

■環境主題

主題	重大主題	揭露項目	章節	對應章節	說明
排放 2016	★	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	9.2	溫室氣體盤查	
	★	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	9.2	溫室氣體盤查	
		305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	N/A	資料尚未取得。	
		305-4 溫室氣體排放強度	9.2	溫室氣體盤查	
		305-5 溫室氣體排放減量	9.2	溫室氣體盤查	
		305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	N/A	鈺緯公司製程無使用破壞臭氧層物質。	
		305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	N/A	鈺緯公司之製造為單純的組裝作業，製程上並未使用柴油、重油...等燃料做為生產流程之間接材料，僅在公用設備中之緊急發電機對環境衝繫極小，故不進行NOx及SOx之量測。	
廢棄物 2020		306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	9.1	環境保護	
		306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	9.1	環境保護	
		306-3 廢棄物的產生	9.1	環境保護	
		306-4 廢棄物的處置移轉	9.1	環境保護	
		306-5 廢棄物的直接處置	9.1	環境保護	
供應商環境評估 2016		308-1 使用環境標準篩選新供應商	7.1	價值鏈永續管理	
		308-2 供應鏈潛在的環境面衝擊以及採取的行動	7.1	價值鏈永續管理	

10.GRI 內容索引表

■社會主題

主題	重大主題	揭露項目	章節	對應章節	說明
勞雇關係 2016		401-1 新進員工和離職員工	8	員工關係與人才培育	
		401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	8	員工關係與人才培育	
		401-3 育嬰假	8	員工關係與人才培育	
勞/資關係 2016		402-1 關於運營變更的最短通知期	N/A	鈺緯公司無發生相關事項。	
職業健康安全 2018		403-1 職業安全衛生管理系統	8	員工關係與人才培育	
		403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	8	員工關係與人才培育	
	★	403-3 職業健康服務	8	員工關係與人才培育	
		403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	8	員工關係與人才培育	
		403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	8	員工關係與人才培育	
		403-6 工作者健康促進	8	員工關係與人才培育	
		403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之 職業安全衛生的衝擊	8	員工關係與人才培育	
		403-8 職業安全衛生管理 系統所涵蓋之工作者	8	員工關係與人才培育	
		403-9 職業傷害	8	員工關係與人才培育	
		403-10 職業病	8	員工關係與人才培育	
訓練與教育 2016		404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	8	員工關係與人才培育	
		404-2 提升員工職能及過渡協助方案	8	員工關係與人才培育	
		404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	8	員工關係與人才培育	
員工多元化與平等機會 2016		405-1 治理單位與員工的多元化	8	員工關係與人才培育	
		405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	8	員工關係與人才培育	

10.GRI 內容索引表

■社會主題

主題	重大主題	揭露項目	章節	對應章節	說明
不歧視 2016		406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	8	員工關係與人才培育	
結社自由與團體協商 2016		407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	N/A	鈺緯公司無發生相關事項。	
童工 2016		408-1 營運據點和供應商 使用童工之重大風險	7.1	價值鏈永續管理	
強迫或強制勞動 2016		409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	8	員工關係與人才培育	
保全實務 2016		410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	N/A	鈺緯公司未直接聘請保全人員，係委託保全公司代為管理。	
原住民權利 2016		411-1 涉及侵害原住民權利的事件	8	員工關係與人才培育	
當地社區 2016		413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	9	環境保護與社會參與	
		413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	N/A	不適用，營運地點設立於工業區或商業區辦公大樓內，不影響當地社區。	
供應商社會評估 2016		414-1 使用社會標準篩選新供應商	7.1	價值鏈永續管理	
		414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	7.1	價值鏈永續管理	
公共政策 2016		415-1 政治捐獻	N/A	鈺緯公司無政治捐款。	
顧客健康與安全 2016		416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	7.1	價值鏈永續管理	
		416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	N/A	鈺緯公司無違反有關產品與服務的健康和安全法規和自願性規約事件。	
行銷與標示 2016		417-1 產品和服務資訊與標示的要求	7.1	價值鏈永續管理	
		417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	N/A	鈺緯公司無違反產品及服務法規事件。	
		417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	N/A	鈺緯公司無違反行銷傳播法規事件。	
客戶隱私 2016		418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	N/A	鈺緯公司無發生相關事項。	