



穩得實業股份有限公司

Wendell Industrial Co., Ltd 2023 Sustainability Report

2023年永續報告書





目錄

董事長的話	1
關於本報告書	3
亮點報導	4
一、永續發展	5
1.1 關於穩得	5
1.2 永續承諾	8
1.3 利害關係人議合	9
1.4 重大主題鑑別	12
二、永續環境	18
2.1 環境永續管理	18
2.2 溫室氣體盤查	18
2.3 能資源管理	19
2.4 氣候變遷因應作為	25
三、幸福職場	29
3.1 人才培育與留任	29
3.2 員工多元與平等	37
3.3 職業安全衛生管理	40
3.4 社會參與	46
四、永續管理	51
4.1 公司治理與誠信經營	51
4.2 經營績效	69
4.3 風險管理與法規遵循	70
五、綠色供應鏈	78
5.1 創新研發專利	78
5.2 永續供應鏈管理	79
5.3 產品生命週期管理	81
附錄	87
附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	87
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	91
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	92



董事長的話



尊敬的股東與利害關係人，您們好：

面對 2023 年電子業環境的動盪與挑戰，穩得實業肩負起作為行業領導者的責任，努力於創新與實現永續發展的承諾。過去一年，我們經歷了全球經濟波動、庫存調節和地緣政治緊張的考驗。面對這些變化，我們調整策略，持續投資於車用電子、網路通訊及資料中心以及雲端運算技術創新，並加強與全球夥伴的合作，以提高我們的應變能力和市場競爭力。

在公司治理方面，我們堅信透明和責任是企業成功的基石。穩得實業將進一步強化公司治理架構，確保所有決策過程都是公開透明的，並持續與股東和其他利害關係人保持緊密溝通，以便更好地理解他們的需求和期望，並積極回應社會對企業責任的要求。

在友善環境的承諾上，穩得實業將繼續致力於環境保護和資源節約。我們認識到企業的發展不能以犧牲環境為代價，因此將持續推動能源效率的提升、減少廢物產生並尋求更多可再生能源的使用，以降低我們對環境的影響。

綠色供應鏈的建立和維護對於實現我們的永續目標至關重要。穩得實業將繼續與供應商緊密合作，共同遵守嚴格的環境標準，並促進整個供應鏈的環保和社會責任。透過這些努力，我們希望建立一個更加可持續和負責任的供應鏈網絡。



此外，多元與包容的職場環境是我們企業文化的核心。很榮幸 2023 獲得第一屆天下雜誌友善家庭職場獎的肯定，未來，我們將持續致力於打造一個讓所有員工都能發揮潛能的工作環境，不論性別、年齡、種族或背景，都能在穩得實業獲得平等的機會和尊重。通過持續的教育和培訓，我們鼓勵員工發展全面技能，促進創新思維，並實現個人與組織的共同成長。

穩得的核心宗旨及業務就是在為人類創造一個安全、穩定且節能的電子產品使用環境，這與 ESG 永續發展理念完全緊密結合。展望未來，穩得將以健全的公司治理為基礎，持續實踐「員工當家人經營」之理念，不斷精進永續管理。除了針對淨零排放、循環經濟、環境教育、勞動人權、職業安全暨公司治理等議題，更將面向擴及整個供應鏈成為關懷社會並回饋社會的永續型企業，與我們一起打拼的同仁、客戶、供應商、投資人、政府機關及公益法人…等利害關係人維持良好互動，一同努力追求共贏、共榮的永續目標，為下一代創造更美的未來。

董事長 高治辰



關於本報告書

範疇與原則

本報告書揭露範疇涵蓋穩得之台灣營運據點，內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，其報告書數據由總公司各部門負責提供，並交由永續報告書編製小組彙整編輯，經永續發展委員會各推動中心主管複核修訂，再循行政程序呈送總經理與董事長核閱後定稿出版。目前報告書尚未包含合併財務報表中列出的子公司，未來發行之報告書將陸續揭露子公司相關資訊。

本報告書資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。而為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2022 年及 2023 年度之資訊及數據。

報告書中所揭露的統計數據來自穩得自行統計與調查的結果，有關財務數據來源採用資誠聯合會計事務所所查核簽證後公開發表的資訊，部分數據則引用政府機關網站公開發布的資料，以一般慣用數值描述方式呈現，財務報表依國際財報準則 (International Financial Reporting Standards，以下簡稱 IFRSs) 編製，相關數據以新台幣計算。

撰寫原則

本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021 (Universal Standards 2021) 作為主要全面揭露架構，以及使用氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行編撰。

發行概況

- 首次版本：2023年9月發行。
- 現行版本：2024年8月發行。

本公司每年定期發行永續報告書，並於本公司網站公開揭露及提供電子檔，歡迎各利害關係人上網查閱及下載。報告書內容如有任何疏誤更正或資料更新，以公司網站公告之電子檔內容為準。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡單位：穩得實業股份有限公司/永續發展委員會
- 聯絡人：高旻宏
- 信箱：esg@wendell.com.tw
- 電話：(02) 2917-5770 #200
- 地址：新北市新店區寶橋路188號2F



亮點報導

榮獲 2023 親子天下友善家庭職場獎

2023 親子天下友善家庭職場獎，與已有十多年歷史的「天下永續公民獎」合作，期待藉由表彰主動照顧員工福祉、創造人才幸福感的好企業，共同推動友善家庭職場，為台灣永續人才奠基。親子天下友善家庭職場獎以「組織文化與企業承諾」、「符合父母需求的措施」、「特色與創新性」、「成效指標」等 4 大構面，進行綜合給分，評選台灣最佳友善家庭企業，期待在少子化開始衝擊台灣產業的現在，找出企業友善家庭的典範，也讓家庭成為企業人才的重要支持。

本公司為打造幸福職場，推動友善家庭環境，致力讓員工能兼顧家庭且安心工作，於 2023 年報名參加「親子天下 2023 友善家庭職場獎」選拔，共有 209 間企業報名，最終選出 26 家得獎企業，本公司更入選為小巨人組企業其中之一。

2023 親子天下友善家庭職場獎入選名單

大型企業組

原定入選 10 名，
因有企業評分不分軒輊，
增額錄取至 11 名

中華汽車工業
中華電信
中鼎工程
日月光投資控股
台達電子工業
玉山金融控股
宏碁
國泰金融控股
富邦金融控股
臺灣港務
遠傳電信

中堅企業組

入選 5 名

宏正自動科技
朋程科技
原相科技
普萊德科技
臺灣集中保管結算所

外商企業組

入選 5 名

台灣美光記憶體
台灣雀巢
台灣萊雅
默克先進科技材料
聯合利華

小巨人組

入選 5 名

一零四資訊科技
牧德科技
美科實業
嘉新水泥
穩得實業

獲獎企業名單依筆畫排序。

本次調查對象分組標準，以年營收為區分。年營收 100 億以上為「大型企業」，年營收 100 億以下為「中堅企業」，年營收 50 億以下為「小巨人」，在台外商企業、分公司、子公司為「外商企業」；外商企業組無營收限制，年營收 50 億以下的在台外商，可自由選擇參加外商企業或小巨人組評比。



一、永續發展

1.1 關於穩得

公司簡介

穩得實業公司概況

公司名稱	穩得實業股份有限公司
創立時間	1979 年
市場別	上櫃
產業別	電子零組件業
資本額	3.01 億
總部位置	新北市新店區寶橋路 188 號 6 樓及 6 樓之 1
公司網址	https://www.wendell.com.tw/



公司外觀照片-1



公司辦公室-1



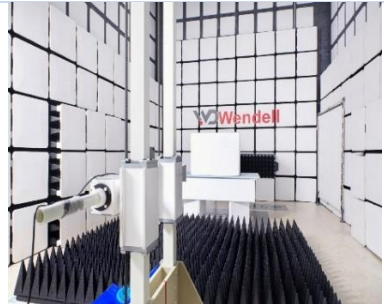
公司辦公室-2



實驗室外觀照片



公司實驗室-1



公司實驗室-2

持股結構表

截止日期：2023/08/01

股東	持有股數(股)	持股比例(%)
本國公司法人投資	11,640,207	48.68
本國其他法人團體投資	1,071	-
僑外證券投資信託基金投資	212,000	0.89
本國自然人投資	11,855,562	49.59
僑外自然人投資	200,677	0.84

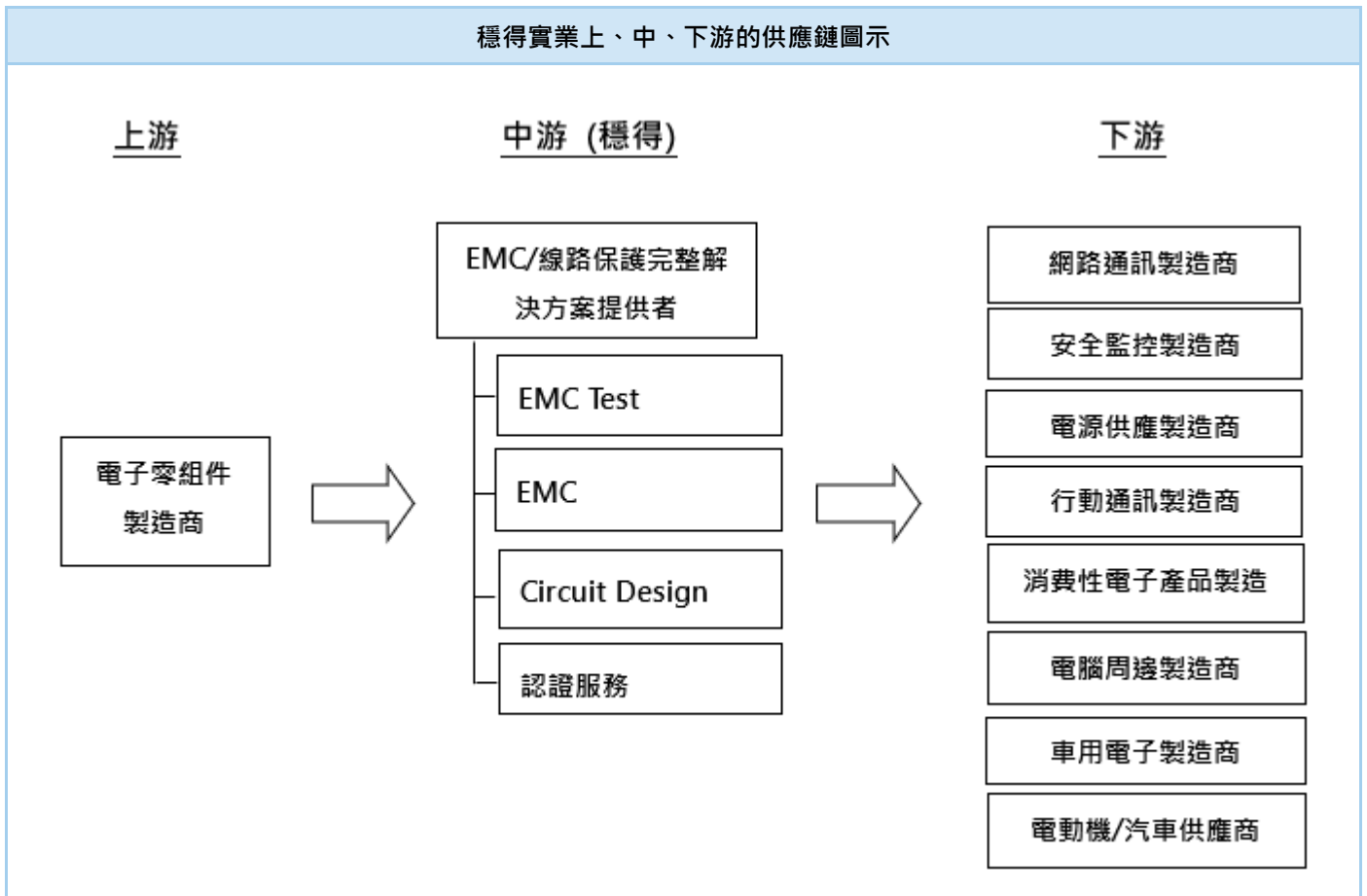


本公司屬於電子零組件業，主要的營業項目為完整 EMC (Electromagnetic Compatibility 電磁相容性) 及線路保護解決方案提供商。有別於一般電子元件供應商和認證服務廠商，穩得提供完整一站式服務，整合元件銷售、專業工程師協助 Debug (除錯) 及提供 EMC、RF 和安規認證，使客戶大幅縮減通過產品認證及上市所需時間。產品主要服務市場以台灣、大陸/華中、華東、華北、日本、韓國、新加坡、泰國、越南、澳洲...等，銷售共計約 20 個國家。

截至 2023 年，穩得與其他合作伙伴類型涵蓋大陸、韓國、日本、新加坡等地區，國內外 8 間轉投資事業，主要推廣 EMC 一站式購足服務，以「A TEAM OF CUSTOMER ORENTATION」服務精神與客戶培養長期合作關係，並拓展實驗室平台全球佈局與持續拓展實驗室認證測項，從而結合與海外實驗室合作，提升客戶服務的廣度與深度。

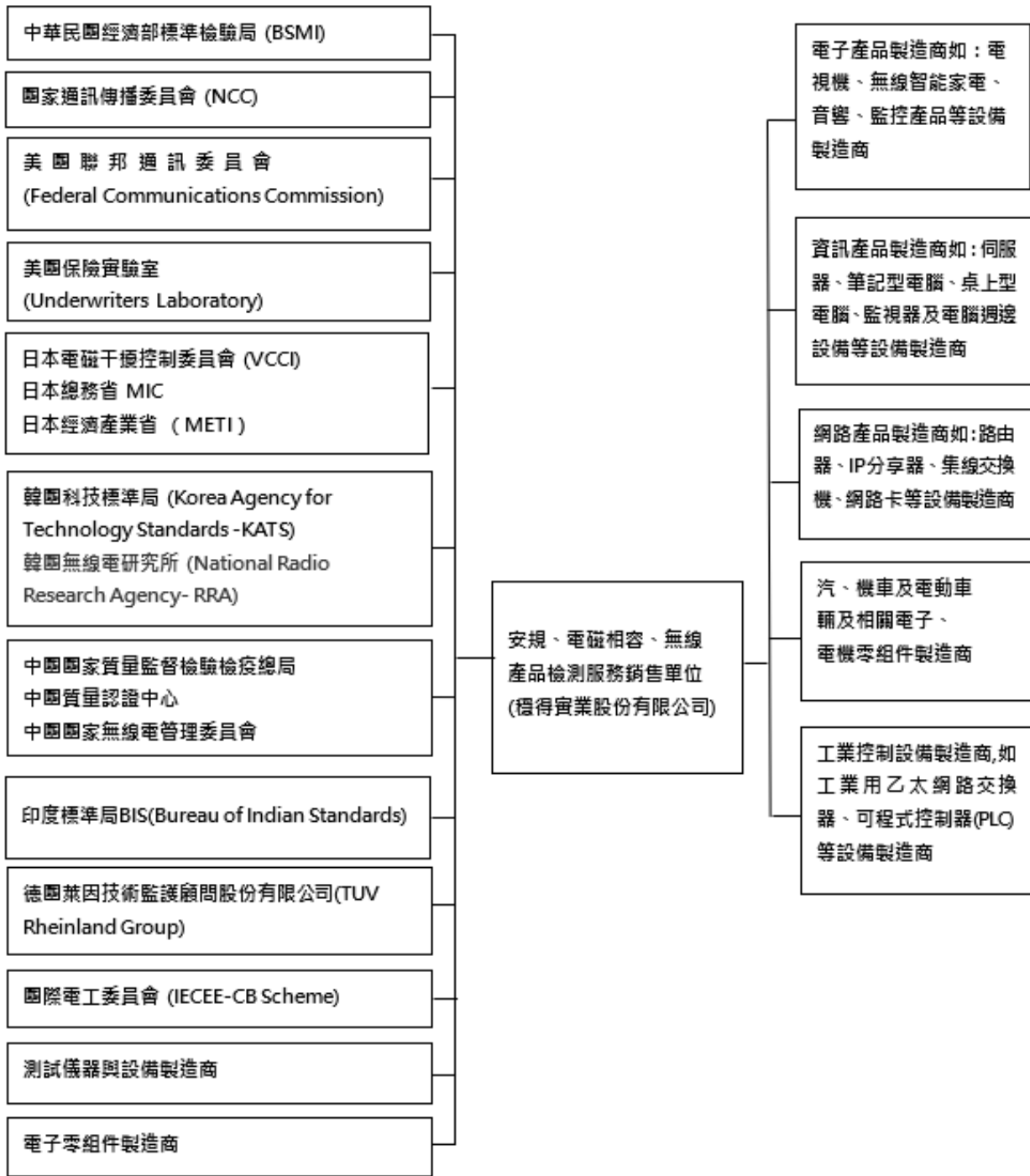
本公司的主要客戶類型涵蓋範圍，包括網路通訊、安全監控、工業用電腦、車用電子、消費性電子等應用之國內外上市櫃公司及中小企業等。

穩得實業上、中、下游的供應鏈圖示





ECM、Safety、RF 測試服務與零組件銷售廠商之上、中、下游關係圖



公司產品或服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量 (仟件)
Protection Devices	台灣及亞洲地區	消費性電子、網路通訊、工控及車用客戶群	811,452
Magnetics (EMI Devices)			99,206
Potentiometer			45,873
Modular products			63



1.2 永續承諾

穩得自成立迄今，除了專注本業的成長與茁壯，同時也秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，穩定創造經濟成長，落實環保，愛惜資源，期望從原料溯源開始，打造無毒環境，永續經營，並期許成為卓越的企業公民，回饋給需要幫助的人。

穩得遵循 RBA (Responsible Business Alliance) 的規範，依循當地法規、重視員工權益、工時、健康及工作環境，不分性別、種族給予公平的待遇，並與員工溝通，打造友善的職場環境，真心對待員工，把員工當家人。

希望隨著未來事業的成長，能夠帶來更多愛的種子，讓我們的社會更美好祥和。





1.3 利害關係人議合

2023 年度優先列出穩得的利害關係人分別為：股東與其他投資人、客戶、供應商（或承攬商/外包商）、員工與其他工作者、金融機構、政府、社福組織、學術及產學合作單位等 8 大類。

利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
股東與其他投資人/ 金融機構	股東與其他投資人是長期認同穩得經營理念及方針的角色，金融機構是靈活運用營運資金不可或缺的伙伴。穩得推廣市場獨有 EMC 一站式整合服務，為股東與其他投資人爭取穩定獲利及投資報酬率，落實企業永續經營。	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理與誠信經營 ● 經營績效 ● 風險管理與法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ● 董事會及審計委員會 ● 薪資報酬委員會 ● 股東常會 ● 法人說明會 ● 投資人專線/信箱 ● 發言人制度 ● 公開資訊觀測站 ● 公司年報 ● 公司財務報告 ● 銀行授信 ● 公司官網及投資人專區 	<ul style="list-style-type: none"> ● 至少 1 次/季 ● 至少 2 次/年 ● 至少 1 次/年 ● 至少 1 次/年 ● 即時 ● 即時 ● 即時/不定期 ● 1 次/年 ● 4 次/年 ● 1 次/年 ● 即時/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年召開審計委員會 6 次、董事會 7 次、薪資報酬委員會 4 次、股東常會 1 次、股東臨時會 1 次、法人說明會 1 次。 ● 2023 年於公開資訊觀測站公告每月營收，共計 12 次，重大訊息共 39 則。 ● 2023 年公佈公司年報 1 份、財務報告 4 次。 ● 即時回覆投資人問題。 ● 官網及投資人專區隨時更新。 ● 與銀行簽訂授信額度合約。
客戶	客戶是公司主要營收來源，亦是提供產品開發與技術支援的需求來源，我們將持續提供創新商品及優質平台服務，致力成為客戶信賴的事業夥伴，並確保與其走在明確且符合市場的永續道路上。	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境永續 ● 職業安全衛生管理 ● 產品生命週期管理 ● 社會參與 ● 公司治理與誠信經營 ● 經營績效 ● 客戶隱私 	<ul style="list-style-type: none"> ● E-mail/ 電話專線/ 訪視 ● 通訊軟體 ● 會議 ● 研討會 ● 客戶滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 即時/不定期/2-3 天或每週 ● 即時/不定期 ● 不定期 ● 1-2 次/年 ● 1 次/半年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司設有專職部門提供客戶服務。 ● 透過客戶滿意度/客戶之供應商稽核/客戶之供應商大會，得知分數與加深客戶黏著度。 ● 透過穩得品質系統，使客戶能夠在短時間取得問題的說明結果。 ● 每年定期進行客戶滿意度調查，2023 年客戶滿意度調查結果表現高於「滿



利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
					意」指標。
供應商 (或承攬商/外包商)	為公司的商業夥伴，建立起具有發展性的永續供應鏈，涵蓋之下的產品品質、生產技術管理及售後服務都需要和供應商密切合作。此外，供應商的評選和審察甚為重要一環，從而相互合作達到互惠互惠的模式。	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境永續 ● 供應鏈管理 ● 產品生命週期 ● 經營績效 ● 社會參與 	<ul style="list-style-type: none"> ● E-mail/電話/訪視 ● 廠商評鑑表 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期/2-3天或每週 ● 1次/半年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 依照本公司 QMS 供應商評選方法，要求供應商遵守公司的品質規範和環境有害物質，及永續發展議題的要求，2023 年與有交易的供應商進行簽署「永續經營承諾聲明書」和「供應商 ESG 評估調查表」，簽署率 94%。 ● 如有不符合規定之供應商，將會和其即時討論並商議相關解決方法，進而做好問題的管理和改善。 ● 廠商評鑑表分數高，亦可以增加合作料件。 ● 積極與供應商合作並精進其開發能力，亦可創造在地就業機會，對整體環境及社會增加貢獻。
員工與其他工作者	員工為穩得最重要且重視的資產，也是營運成功的重要關鍵之一。唯有給予員工友善的就業環境、健全制度、遵守法令規章、適切關心員工身心，才能使員工從中充分獲得關懷及照顧，並隨公司一同成長茁壯，從而吸引更多專業人才的加入。此外，人才	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培育與留任 ● 員工多元與平等 ● 職業安全衛生管理 ● 公司治理與誠信經營 ● 經營績效 	<ul style="list-style-type: none"> ● 福委會議 ● 勞資/職安會議 ● 績效考核及建議回饋 ● 臨場服務 ● 家庭日/員工旅遊 ● 員工健康檢查 / 健康諮詢 ● 申訴信箱 / 申訴專線 / 內部宣傳管 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1~2 次/季 ● 1 次/季 ● 1 次/半年 ● 1 次/月 ● 1 次/年 ● 每年 1 次/不定期 ● 即時 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年召開勞資會議/福委會會議 4 次、員工績效考核 2 次、員工健康檢查 1 次、醫師及護理師健康諮詢 5 次、臨場服務 24 場、員工意見反應即時處理 33 件、家庭日及員工旅遊 1 次、內部即時宣導公告 30 次。



利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
	培育也是我們持續努力的方向。		道		
政府	<p>遵循主管機關之各項最新法令規範與政策修訂，以符合法規要求。</p> <p>穩得以員工為本，發生任何情況，皆須確保遵守法規並維護員工所有權益為第一優先處理，若有損及員工權益，立即將傷害降到最低。本公司除了遵守相關法規外，也亦與主管機關進行雙向溝通。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境永續 ● 氣候變遷 ● 職業安全衛生管理 ● 公司治理與誠信經營 ● 經營績效 ● 風險管理與法規遵循 ● 稅務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 電話 /E-mail/發函 	<ul style="list-style-type: none"> ● 即時/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ● 與相關單位溝通後，已了解有疑問之相關法規，未有重大缺失。 ● 截至 2023 年，尚無發生任何勞資糾紛。
社福組織	<p>穩得成立迄今，除了專注本業的成長與茁壯，同時也秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，期許成為卓越的企業公民，回饋給需要幫助的小孩與老人，散播關懷的種子。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 社會參與 	<ul style="list-style-type: none"> ● 電話/E-mail ● 撰寫卡片 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 2 次/年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年給予認養的小朋友在生活及學業上正面的鼓勵，小朋友也會與我們分享他們的近況。
學術及產學合作單位	<p>人是穩得最重要的資產，希望能透過學校引薦更多年輕學子，讓學生透過產學合作將所學應用在實體經驗上。除了學以致用，並幫助其提早找到自身興趣，也期待能激發更多創新想法，讓年輕人畢業前就能穩定就業，提高就業率。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培育與留任 ● 創新研發專利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 電話/E-mail ● 會談 	<ul style="list-style-type: none"> ● 即時 ● 2 個月 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司設有專職部門、實驗室設備，以提供教學服務。 ● 近 8 年，本公司聘用實習生，包含龍華科大 13 位、德明科大 1 位、東南科大 1 位、台科大 1 位、明志科大 1 位，共 17 位。畢業留任 12 位，留任率 71%。

1.4 重大主題鑑別

本公司重大主題之選項參考 GRI 主題準則與永續會計準則 (SASB)，鑑別則由公司代表、各部門主管、外部專家，依公司於該主題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。

評鑑過程可具體分為四階段：

一、了解組織脈絡	參考 GRI 主題準則、永續會計準則(SASB)，一共彙整出 25 項永續議題。
二、鑑別實際及潛在衝擊	由公司代表、各部門主管及外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序。
三、評估衝擊顯著性	經公司代表及各部門主管與利害關係人議合後，再與外部專家進行開會討論。藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性。
四、排定最顯著衝擊的報導優先排序	重大性永續議題分析結果，公司代表及各部門主管依議題性質，與外部專家進行綜合性評估，根據重大主題分析矩陣依經濟、環境、社會歸納判別出 12 項重大主題。重大主題陸續分配至報告書各章節進行揭露。

相較於 2022 年永續報告書，本次報告書重大主題和主題邊界因應新版 GRI 重新調整決定重大主題：

新增：氣候變遷、員工多元與平等、社會參與、公司治理與誠信經營、風險管理與法規遵循、供應鏈管理等 6 項重大主題；

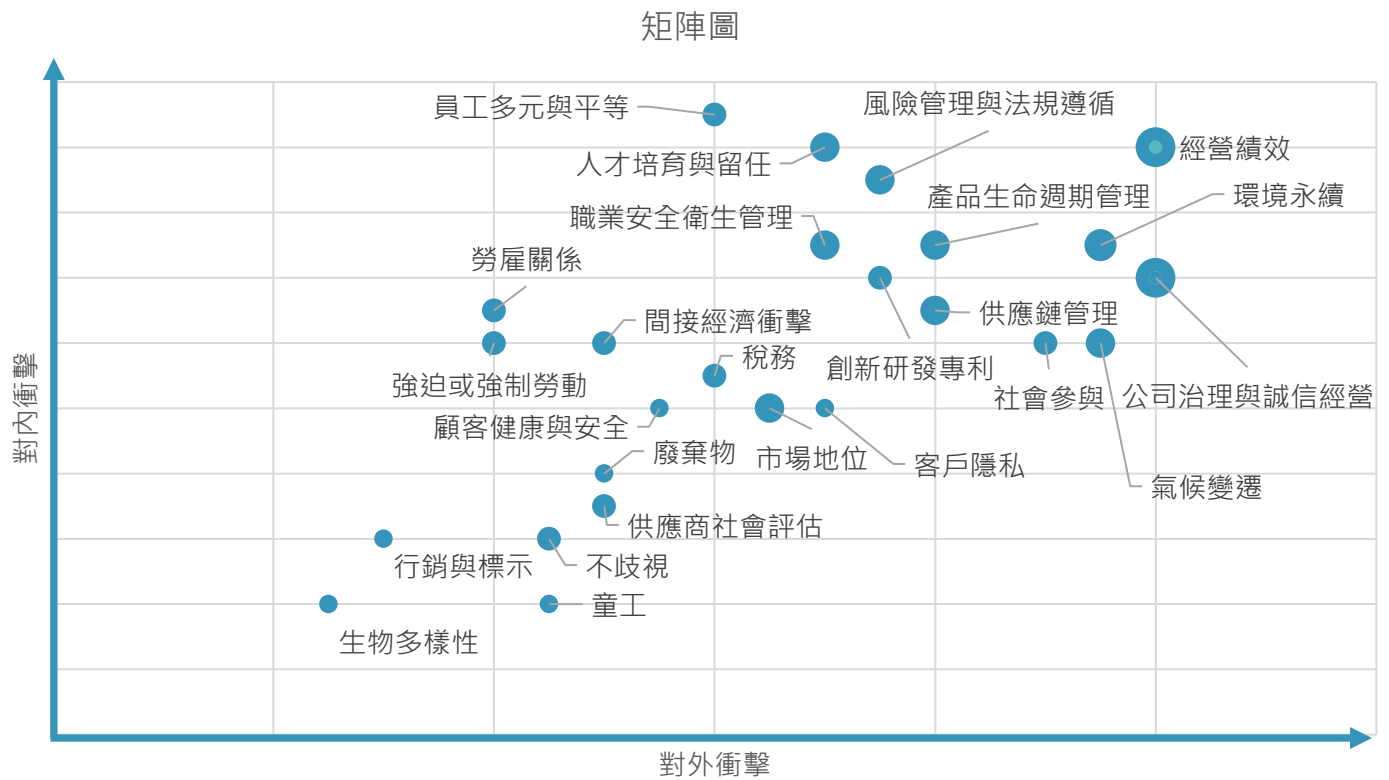
刪除：水資源管理、原物料溯源等 2 項重大主題；

調整報導邊界與名稱：人才培育與留任、職業安全衛生管理、創新研發專利等 3 項重大主題。

重大主題鑑別結果

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 環境永續	2 氣候變遷	3 人才培育與留任	4 員工多元與平等	5 職業安全衛生管理	6 產品生命週期管理
7 社會參與	8 公司治理與誠信經營	9 經營績效	10 風險管理與法規遵循	11 創新研發專利	12 供應鏈管理
次要主題					
13 市場地位	14 間接經濟衝擊	15 稅務	16 生物多樣性	17 廢棄物	18 勞雇關係
19 不歧視	20 童工	21 強迫或強制勞動	22 供應商社會評估	23 顧客健康與安全	24 行銷與標示
25 客戶隱私					

重大主題分析矩陣圖



註：圓圈大小代表利害關係人重視程度

重大主題列表

重大主題	描述影響衝擊		主要影響對象	對應章節
環境永續 (GRI 301、 GRI 302、 GRI 303、 GRI 306)	實際	正面	直接影響：客戶、 供應商、員工。	二、永續 環境
		負面		



重大主題	描述影響衝擊		主要影響對象	對應章節	
	潛在	負面	【環境面】原物料仰賴工廠穩定支持，經營環境不確定性(如地緣政治)恐影響生產。水質供應不穩定，需求增加、供應減少，影響整體供應鏈營運。廢棄物處理或運輸過程可能存在健康與有害物質曝露風險。 【經濟面】氣候變遷政策與市場變化可能導致能源價格上漲，相關利害關係人對未來可持續性提出更高要求。		
氣候變遷 (GRI 305)	實際	正面	【環境面】落實環保減碳政策，減少對於環境的負面影響。 【經濟面】因應全球永續政策，各企業對於環境永續發展日漸重視，執行節能碳排等調查，可以提高產品在永續議題上的競爭力。 【人與人權面】提升公司及員工對於社會責任感和貢獻度。	直接影響：客戶、供應商、員工。	二、永續環境
		負面	【環境面】未落實環保減碳政策，對於生態體系、水土資源、人類社經活動與生命安全等都會造成很大的傷害。 【經濟面】因應全球永續政策，未來勢必會實施碳定價，以（高碳價情境）為例，若本公司不繼續施加減碳管理措施，財務衝擊將達營收比較高的比例。		
人才培育與留任 (GRI 402、GRI 404)	實際及潛在	正面	【人與人權面】人才是企業競爭的關鍵指標，完善的人才培育制度能為公司帶來穩定向心力，提升人才專業程度，為公司帶來正向循環並持續增進競爭力，增加人才留任意願，與公司一同成長，使公司組織健康穩定地發展。	直接影響：員工、外部求職者。	三、幸福職場
		負面	【人與人權面】若人才培育計畫未能落實或順應發展，將會導致人才受限或方向錯誤影響公司競爭力；且若人才流失，將導致公司因人員流失產生更多人力成本、內部人員技術斷層、人力匱乏影響士氣造成低落、客戶因產品或服務品質下降信賴度降低等無形成本。		
員工多元與平等	實際及潛在	正面	【人與人權面】尊重及關心每一位員工，建立友善的工作環境，無論是性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或身心障礙等，制定性騷擾防治管理	直接影響：員工	三、幸福職場



重大主題	描述影響衝擊		主要影響對象	對應章節
(GRI 405)		辦法並持續宣導，鼓勵部門晉用多樣性員工，定期檢視職務內容、職級間之薪資獎金公平，落實多元平等的職場環境。		
	負面	【人與人權面】公司內部存在年齡差異及年資差異，既有文化若無法讓員工思維翻轉，完整接受及尊重多元及平等，將產生排他性，意味內部將持續晉用同質性人才，且因不平等對待而流失人才，阻礙企業創新發展的機會。		
職業安全衛生管理 (GRI 403)	實際及潛在	正面 【人與人權面】穩得相信擁有安全工作環境及保有身心平衡健康之員工，公司才能穩健成長。本公司承諾遵守國家各項勞動及職業安規外，創造和諧勞資關係，通暢的溝通管道、持續關懷員工及建立安全無虞的工作環境，將所有員工視為公司永續發展重要資產之一，才能帶來人才的成長以及創新，融入企業文化為公司注入活力促進營運效能。	直接影響：員工。	三、幸福職場
		負面 【人與人權面】除了人為疏失外，天災也是職業災害中的負面潛在衝擊，一旦於工作中發生職業災害，若為人力傷害造成損失，可能造成人力不足、職災補償、醫療補償等；若造成設備損傷，也可能造成生產中斷，產品無法出貨的營業風險；同時也可能發生間接企業聲譽受損、間接工資補償、員工士氣低落影響工作效率等。		
社會參與 (GRI 413)	實際及潛在	正面 【人與人權面】企業除追求經濟利益之外，有效帶動員工、客戶、社區等參與社會回饋活動，能大大提升員工的滿意度和忠誠度，對企業的生產及創新力有正向發展，且正向的企業形象，有助吸引更多優質合作夥伴及客戶。	直接影響：員工、社區、社福組織。	三、幸福職場
		負面 【人與人權面】若無持續且計畫性地進行，無回應社會及鄰里需求，將會讓員工、客戶、社區等產生不信任感進而影響企業形象。		
公司治理與誠信經營 (GRI 205、GRI 206)	實際	正面 【經濟及人群面】落實公司治理並使員工遵守誠信經營，符合法令法規，聲譽提升，投融資機會增加。	直接影響：股東與其他投資人、客戶、員工。	四、永續管理
		負面 【經濟及人群面】發生不誠信、貪腐、詐欺或舞弊事件，造成公司營運風險、侵害客戶及其他利害關		



重大主題	描述影響衝擊		主要影響對象	對應章節	
			係人權益，危害公司信用評等，對外及利害關係人間的聲譽下降。		
經營績效 (GRI 201)	實際	正面	【經濟面】預算影響財務經濟績效，間接衝擊利害關係人權益。	直接影響：股東與其他投資人、員工。	四、永續管理
風險管理與法規遵循 (自訂主題)	潛在	正面	【經濟及人群面】透過風險管理，可讓員工了解及預防風險，降低內外部風險帶來的財務或商譽衝擊與影響。	股東與其他投資人 / 金融機構、客戶、供應商、員工與其他工作者。	四、永續管理
		負面	【經濟及人群面】未能遵循相關法規、規範不周、條款疏漏或其他因素，導致無法約束交易對象依照契約履行義務，而產生衍生財務或商譽損失之風險。		
創新研發專利 (自訂主題)	實際	正面	【經濟面】主要透過制度規章的訂定，來達到對專利權的集體管理，使專利權此項私有財以近似於共有財之方式存在，進而達到降低專利授權成本，使群體利益最大化，同時亦可增加產品線多樣性，提供客戶多元化對策。從使用者的角度出發，不斷地思考，進行產品研發的創新突破，以提升產品競爭力，讓客戶和最終消費者都能夠使用到高品質的產品。	直接影響：股東與其他投資人、客戶、供應商、員工。	五、綠色供應鏈
		負面	【經濟面】創新的反面思考在於僅僅專注於產品的外在表現或功能特色，而忽略了深入了解和滿足顧客的需求。這樣的作法可能導致開發出的產品缺乏市場的需求支撐，最終將無法獲得市場份額，只有通過深入了解並滿足顧客的真正需求，並在產品的各個方面實現真正的價值創造，企業才能夠在競爭激烈的市場中生存並取得成功。		
供應鏈管理 (GRI 308)	實際	正面	【經濟面】供應鏈永續管理是公司成功的關鍵元素，藉由建立長期合作以確保供應鏈的可靠性、穩定性。透過供應鏈永續管理，致力於供應商在環境、社會及管理的有效落實，除了可帶來正面的影響，亦可讓公司的聲譽上升並增加客戶對公司的信賴度；如無法有效落實，將導致公司的聲譽下降、客戶的信賴度降低，進而影響訂單數量。	直接影響：供應商。	五、綠色供應鏈
		負面			



重大主題	描述影響衝擊		主要影響對象	對應章節
產品生命週期管理 (自訂主題)	實際	正面	直接影響：供應商、客戶。	五、綠色 供應鏈
	潛在	負面		



二、永續環境

2.1 環境永續管理

重大主題：氣候變遷

報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，排放主題對於本公司相對重要。因應國際環保節能政策及減碳趨勢，客戶也陸續針對溫室氣體排放調查，要求供應商要跟進永續政策，故執行相關碳盤查及能源管理，也可以提高產品在永續議題上的競爭力。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 以邁向「減少污廢，確保安全；落實環保，愛惜資源」的永續環境策略。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 穩得(母)2023 年的溫室氣體排放納入母公司據點，變更 2023 年為基準年。 短期目標(基準年末變更)：3 年內減少 3%的溫室氣體排放，並預計於 2024 年第四季通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查第三方查證。 中長期目標(基準年末變更)：從 2024 年取得第三方查證後,逐年減少 1%的碳排放。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 依 ISO14001、EF61-01 穩得碳盤查表及 EF53-05 目標標的管理表，每年內部進行相關環保節能措施及碳排放量調查。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 穩得(母)變更 2023 年為基準年，短期目標為 3 年減少 3%，未來將持續關注節能減碳措施執行成效並隨時調整。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年度亦作為減碳基準年，未來每年會持續關注相關節能減碳措施執行成效，如減量成效不如預期，將會立即召集相關單位共同溝通討論與改善推進。

2.2 溫室氣體盤查

2023 年穩得依循 ISO14064:2018 及金管會路徑，提早把母公司其他據點納入盤查邊界，因此 2023 年邊界更動；公司溫室氣體排放總量計算範疇包含範疇一直接溫室氣體排放，及範疇二間接溫室氣體排放，2023 年之溫室氣體排放量如下表：

項目	2023年
範疇一：直接溫室氣體排放(tonCO ₂ e)	26.5044
範疇二：間接溫室氣體排放(tonCO ₂ e)	281.0191
總排放量=範疇一+範疇二 (tonCO ₂ e)	307.524
合計(tonCO ₂ e)	307.524
溫室氣體排放強度(tonCO ₂ e /員工人數)	1.89829

註：

- 1、範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
- 2、範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 3、溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氫碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共七種溫室氣體。
- 4、外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2019、2021 年電力排放係數=0.509 kgCO₂e/kWh；2022、2023 年電力排放係數=0.495 kgCO₂e/kWh。



穩得於 2023 年期間，無發生任何排放破壞臭氧層之物質及其他重大的氣體排放（如：氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、粒狀污染物(TSP)、揮發性有機化合物(VOC)等）之情事。

2.3 能資源管理

重大主題：環境永續

報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 氣候牽繫著地球上生物與人類的永續生存，間接影響企業持續營運管理策略，帶來營運衝擊。基於環境友善及綠色製造之企業營運永續發展，持續針對原物料管理、能源管理、水資源管理及廢棄物管理等面向進行監督或改善減量作為，落實並致力降低營運中產生的環境衝擊。 在原物料的開墾和冶煉方面，可能最源頭在落後國家或地區使用大量童工來冶煉。穩得非常重視人權標準，避免人類遭受有毒物質危害，所以穩得任何的產品線的每一個產品料號均有材料物質成分表 MSDS 公開，當使用到的物質成分含有金、鎢、錫、鉍、鈷、雲母這幾類重點礦產，均會調查 CMRT 和 EMRT，亦請原物料廠必須把冶煉區編號標註清楚。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 依照 ISO 9001：QP85-04 產品危害物質管理程序管理。 持續推動節約用水用電，不浪費資源。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 在每次承認產品料號時，會要求提供有害物質第三方的檢測報告外，也會一併調查產品危害物質資料。對本公司來說每一次的目標都是 100%完成調查。 在用水方面僅有辦公室之民生用水。雖然用水量不大，但仍會持續推動節約用水，不浪費水資源。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 依照 ISO 9001：QP85-04 產品危害物質管理程序管理，當新供應商導入或歐盟等相關綠色法規和客戶有新的要求時，均會再次調查一次。 定期檢討用水用電量之變化，監測每月用水度數及用電度數有無異常。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 原物料均會在本公司確保零件前完全確認好，都是 100%所以不需要調整，後續持續依照該方針目標執行。 2023 年空調定溫調整為 25.5 度，每天檢查是否有異常；與節能相關設備主要在照明燈具，燈管老舊後一律汰換成 LED 節能燈具，更換率約為 40%；電源分區控管、每日巡檢應關閉電源、安裝隔熱窗簾、共乘計程車及水壓調整等方案皆已實施並持續維持。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 定期依據 RMI 公布的合格冶煉廠資訊進行比對，若有不符合之情事，將會退回給工廠重新調查。若有害物質超出歐盟 PPM 的驗證規範，需要確認其是否有符合豁免條款；而 REACH 的有害物質若超過標準，視狀況要求可以填寫 SCIP 物質申報。 設有專人巡檢確保是否有電源未關閉、水資源浪費或是漏水事宜。



本公司近兩年所使用之能源消耗量如下表所示，2022 年盤查邊界為母公司部分據點，2023 年為母公司所有據點：

定量指標	單位	2022 年	2023 年
電力使用量	度 / 年	517,931	565,821.9875
	GJ	1,864.55	2,036.9591
汽油使用量	L / 年	1,284.75	4,338.852
	GJ	41.93	141.5993
柴油使用量	L / 年	3,710.98	0
	GJ	130.42	0
組織特定度量	單位	員工總數 (人)	員工總數 (人)
組織特定度量值		150	162
能源總消耗量	GJ	2,036.90	2,178.5584
能源密集度	GJ/人	13.5794	13.4479

說明：

- 1、電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
- 2、轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m³；1 kcal=4.184 KJ。
- 3、公司根據 ISO 14064-2018 條款，調查 2023 年能源耗量，以 2023 年為基準年，故有計算實際值之公務車用油。

節能成果

本公司 2023 為基準年，因此訂定以下方案減少能源消耗，達成節能成果：

- 1、空調定溫在 25.5 度。
- 2、陸續將照明燈具、緊急出口指示燈全面更換為 LED 節能燈具。
- 3、照明燈具及冷氣空調電源實施分區管控。
- 4、照明度需求較低之場所，在無安全顧慮下，減少燈管數。
- 5、午休時間，關閉非必要之照明設備，若有需要照明之同仁，公司提供檯燈供個人使用。
- 6、逐步檢討汰換因老舊導致效能衰弱的設備。
- 7、優先採購高效率節能設備及具綠色標章產品。
- 8、定時派員巡檢無人員使用之照明、空調及投影設備等電源是否關閉，並對於同仁加強宣導隨手關閉電源。
- 9、每天最晚下班的同仁必須巡檢公司所有應關閉之電源（電燈、空調、飲水機、影印機、咖啡機…）。
- 10、安裝隔熱窗簾降溫。
- 11、為鼓勵同仁上下班多使用大眾運輸工具、補助同仁共乘計程車（七張及大坪林捷運站至公司）。
- 12、調降約 5 成的水龍頭水壓，以避免水資源浪費。

公司產品使客戶降提能源消耗/節能

因應系統產品小型化越講求高效率傳輸的時代，系統發熱的問題格為重要，除了提供符合客戶應用的產品，針對客戶系統發熱問題更致力開發散熱的方案給客戶系統使用，降低客戶端功率的消耗。

在 2022 年公司的材料事業處成功開發出同時有 EMI 屏蔽和高散熱的複合式產品。當客戶使用本公司提供的散熱複合材，在相同條件與情境下進行測試，於應用在 CPU 散熱上可以降溫 5.591 度，一個系統的應用約可以降低 11,797 焦耳。

原物料管理

穩得使用之物料耗用如下表所示：

原物料名稱	單位	是否可再生	2021 年	2022 年	2023 年
Ambient Light Sensor	公克	不可再生	23,704	22,681	19,743
Bead	公克	不可再生	203,124	111,777	79,857
Bridge Diode	公克	不可再生	496,857	313,922	453,549
Carbon nanotube	公克	不可再生	0	0	532
Ceramic PTC	公克	不可再生	2,014,278	361,500	427,698
CMF(CMF+ESD/EMI_ESD)	公克	不可再生	774,007	537,469	1,155,893
CNT Master Batch	公克	不可再生	0	0	55,000
Conductive Fiber	公克	不可再生	0	0	8,000
DC/DC Converter	公克	不可再生	0	0	373
Diode Arrays	公克	不可再生	0	31,243	0
DIP Inductor	公克	不可再生	710,661	564,769	36,796
Elastomer Gasket	公克	不可再生	0	0	900
EMI Reduction IC	公克	不可再生	11556	7430	1,984
ESD Diode	公克	不可再生	1,868,438	1,164,961	1,278,629
ESD-OSAT	公克	不可再生	153	323	360,908
Ferrite Inductor	公克	不可再生	7,051	1,312	1,322
Fixed Resistors	公克	不可再生	1,250,028	1,732,353	2,599,611
Form In Place Gasket	公克	不可再生	0	0	6,800
Fuse	公克	不可再生	160,535	62,771	99,901
GDT	公克	不可再生	5,285,078	5,274,770	2,294,026
High freq Inductor	公克	不可再生	3,656	477	513
Idea Diode	公克	不可再生	0	0	34
Industrial S/C	公克	不可再生	7,400,090	4,709,666	2,725,926
IR Filter Switch	公克	不可再生	16,728	8,568	5,865
IR LED	公克	不可再生	272	77	34
KOMATSULITE	公克	不可再生	59,499	2,987	38,562
LAN Transformer	公克	不可再生	8,790,832	6,513,884	3,963,671
LED	公克	不可再生	107,869	50,940	12,670
Ligitek others	公克	不可再生	818,443	594,734	1,190,739
Magnetics	公克	不可再生	20,606,426	26,461,120	22,936,308

原物料名稱	單位	是否可再生	2021 年	2022 年	2023 年
Mosfet	公克	不可再生	422,346	262,265	127,333
MOV	公克	不可再生	892,661	871,414	500,009
Multifuse	公克	不可再生	13,729,125	8,655,888	5,436,023
NTC	公克	不可再生	15,118	34,841	20
Other	公克	不可再生	165,774	5,283	27,133
Power	公克	不可再生	0	0	714,360
Power Inductor	公克	不可再生	7,366,868	4,990,680	4,706,267
Rectifier Diodes	公克	不可再生	870,657	574,074	425,879
Regulator	公克	不可再生	0	0	28
Resistor	公克	不可再生	21,996	77,444	48,924
Rs Transceiver IC	公克	不可再生	0	0	815
Resistor ICP	公克	不可再生	36	2,176	48,924
Schottky Diode	公克	不可再生	472,007	502,181	864,107
Schottky-OSAT	公克	不可再生	0	0	129,883
Slurry	公克	不可再生	0	0	42,000
STREAMSHIELD	公克	不可再生	0	0	491,542
Surge LAN Trans	公克	不可再生	979,160	151,551	72,720
Surge Varistor	公克	不可再生	1,041,586	590,129	1,188,319
Switching Diode	公克	不可再生	33,094	37,529	18,782
Thermal Gap Pad	公克	不可再生	0	0	781
Thyristor	公克	不可再生	2,349,175	1,212,580	2,230,707
Transformer	公克	不可再生	8,066	1,054	63,796
Transient Block Unit	公克	不可再生	86,518	99,000	41,583
Transistor	公克	不可再生	161,831	62,193	169,173
Trimpot	公克	不可再生	41,872,148	34,824,216	15,588,090
TSP	公克	不可再生	3,037,838	1,248,377	861,352
TVS Diode	公克	不可再生	9,049,280	8,598,574	22,603,220
Varistor	公克	不可再生	110,065	20,751.00	12,588
VCSEL Emitter	公克	不可再生	0	0	990
Wafer ESD	公克	不可再生	0	0	9,739
Wafer Schottky	公克	不可再生	0	0	977,001
Zener Diode	公克	不可再生	38,200	14,900	64,180

備註：

- 1.物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。
- 2.不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

水資源管理

公司營運所在地點位於新北市新店區，自來水為主要供水來源取自翡翠水庫。為了有效管理水資源，公司使用了水資源風險評估工具，評估結果顯示其水資源風險均為中低風險區域。

與其他產業相比，本公司非耗水產業，亦無設置工廠及生產用水，僅只有辦公室用水，用水量不大，故無廢水排放之情形。針對水資源管理方面，主要是以調降水龍頭之水壓，避免水資源浪費。另外亦定期檢討用水量之變化，每月監測用水度數有無異常，並設有專人巡檢確保是否有水資源浪費或是漏水事宜。本公司近兩年水資源數據如下表所示，2022 年盤查邊界為母公司部分據點，2023 年為母公司所有據點：

年度	2022 年	2023 年
取水量 (百萬公升)	3.19	3.14
排水量 (百萬公升)	3.19	3.14
耗水量 (百萬公升)	0.00	0.00
組織特定度量 (單位)	員工總數(人)	員工總數(人)
組織特定度量值	150	162
用水密度	0.021	0.019

註:

- 1、耗水量=取水量-排水量。
- 2、水回收再利用率=廠內循環用水量/(取水量+廠內循環用水量)*100%。
- 3、用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。
- 4、組織特定度量單位，原則上每年度之單位以不變動為主，單位可填入：
 - (1)產品單位。
 - (2)產量(如：公噸、公升，或百其瓦特)。
 - (3)大小(如：平方公尺樓地板面積)。
 - (4)全職員工數。
 - (5)貨幣單位(收入或銷售)。

廢棄物管理

本公司本著珍惜資源之環保精神，持續推動廢棄物減量與再利用。例如包裝材紙箱回收再利用、文書用紙雙面利用，電子化減少用紙與自備環保筷等。

本公司並無設置廠房及相關生產設備，故無生產製造所產生之相關廢棄物。在營運活動期間，於測試儀器後所生產出的廢棄物以錫渣及廢板為最多，且主要來自於顧客測試的產品，因此減量有限。本公司亦有委託第三方合格清運公司，協助處理所生產後之廢棄物。未處理的廢棄物統一安置在安全場所保管，然而 2023 年因為重量不足無法清運，故會與下年度累積的一同處理。



合格清運公司許可證明

臺中市政府環境保護局廢棄物清除許可證

106臺中市廢甲清字第0121號

茲據大豐環保科技股份有限公司
申請廢棄物清除許可證，經核與公民營廢棄物清除處理機
構許可管理辦法之規定相符，核予此證。許可事項如下：

機構名稱：大豐環保科技股份有限公司

機構地址：臺中市北屯區崇德九路二八七號

負責人姓名：林■洲 身分證字號：■

負責人住址：彰化縣彰化市文化里九鄰永安街■號

清除技術人員：
1. 劉■如 級別：甲
2. 劉■文 級別：甲

清除機構級別：甲級 許可期限：至民國111年08月10日止

許可清除項目：■一般廢棄物■一般事業廢棄物■有害事業廢棄物

許可清除廢棄物之種類、數量及清除車輛(詳附表，計 19 頁)

其他事項：1. 清除相關工具清冊(詳附錄一，計 1 頁)
2. 緊急應變處理方式(詳附錄二，計 1 頁)
3. 貯存場或轉運站 (詳附錄三，計 1 頁)
4. 其他



局長 白智榮

中華民國 106 年 8 月 11 日



2.4 氣候變遷因應作為

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	永續長擔任永續發展委員會主席。每年定期召開董事會，會議中由永續長報告 ESG 及氣候變遷相關議題的評估與永續目標執行進度。
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	<ul style="list-style-type: none"> • 設置跨部門之氣候變遷風險小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。 • 在氣候議題的管理階層最高負責人為永續長，帶領一級主管落實氣候變遷相關的管理工作，並直接向董事會報告。 • 設置永續發展委員會，並由永續長擔任召集人，推行環境永續管理。 • 設置風險管理小組鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策，向永續發展委員會報告。
策略	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> • 轉型風險：各國為因應氣候變遷，實施低碳經濟，將持續關注國內外相關法令，完成相關作業。 • 實體風險：颱風、洪水及乾旱等極端天氣事件嚴重程度提高。 • 市場機會：開發或擴大低碳產品與服務、新產品與服務的研發與創新創造低碳商機，開發綠能或儲能相關應用。 <p>中期</p> <ul style="list-style-type: none"> • 轉型風險：加強排放報告義務、轉型至低碳高效能的技術，成本因此受到影響、客戶行為變化、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加、產品與服務的要求與監管。 • 市場機會：目前公司正著手於建置綠建築實驗室，未來可提供多樣 EMC、EMI 及電池測試。 <p>長期</p> <ul style="list-style-type: none"> • 轉型風險：溫室氣體排放的價格增加(總量管制/碳稅/能源稅)。 • 實體風險：平均溫度上升。



面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措
	<p>在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊</p>	<p>·市場機會：使用更有效率的生產與配送流程。</p> <p>本公司面臨的重大氣候風險，主要來自客戶端及投資人等重要利害關係人對企業溫室氣體減量及遵循產品能源效率標準的要求；而氣候變遷帶來的機會主要出現在產品與服務面向，本公司一站式服務，從提供產品到產品檢測服務認證，呼應永續趨勢的產品線，可望以節能減碳的產品與服務回應市場需求並開發新市場。</p> <p>主要轉型風險</p> <p>為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，本公司積極呼應相關國際規範，降低再生能源成本風險。</p> <p>在綠色設計上積極研發布局，以高能源轉換率與低碳產品組合協助客戶降低成本、提升效率。綠色設計以生命週期思維為基礎，以無毒害及低能耗等環境友善產品為目標。</p> <p>主要實體風險</p> <p>為降低乾旱事件的影響，相關辦公室陸續進行節水政策，強化水資源利用，同時研擬緊急應變計畫，降低災害風險所造成營運損失。</p> <p>主要氣候機會</p> <p>本公司長期耕耘永續已奠定深厚基礎，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極以市場需求投入研發，因此在永續浪潮興起時，將有機會於創新優化之產品與解決方案中優先獲得客戶青睞，增加營收。</p>
	<p>在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境</p>	<p>參照國際能源總署(International Energy Agency, IEA)所公布的 2°C情景，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此制定科學基礎溫室氣體減量目標(SBT)與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。</p>
<p>風險管理</p>	<p>在氣候相關風險的鑑別和評估流程</p>	<p>各單位蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再視影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情</p>



面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措
		境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。
	在氣候相關風險的管理流程	原由公司各事業單位鑑別主要風險後並探討相關因應對策，相關風險評估同時提報公司定期業務會議，由管理階層進行監督。預計將於 2024 年以永續發展委員會下設置風險管理小組與各事業單位執行風險管理，永續發展委員會訂定政策，並定期由永續發展委員會向董事會提報，由董事會進行監督及審查。
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度	將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，於所有業務單位落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。
指標和目標	說明公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	為使氣候變遷減緩，本公司以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並於 2023 年規劃建置的土城實驗室，申請黃金級 LEED 綠色建築，同時在實驗室屋頂建置太陽能板，提高未來再生能源的使用比例，為公司降低溫室氣體排放的重要指標設備。
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	<p>2022 年起，持續先依照 EMS 體系：ISO14001 執行範疇一、二溫室氣體盤查，並規劃在 2024 年第四季，取得 ISO 14064 查證(查證 2023 穩得母公司的盤查數據)。</p> <p>2023 年穩得母公司溫室氣體排放量(公噸 CO2e) 如下列：</p> <p>範疇一：26.5044</p> <p>範疇二：281.0191</p>
	管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	<p>本公司在發展節能產品服務的過程中，致力提升公司零件使客戶降低能源耗用。</p> <p>2022 年公司的材料事業處成功開發出同時有 EMI 屏蔽和高散熱的複合式產品；客戶使用本公司提供的散熱複合材，在相同條件與情境下進行測試，於應用在 CPU 散熱上可以降溫 5.591 度，一個系統的應用約可以降低 11,797 焦耳。</p> <p>碳排放與能源管理目標</p> <p>當穩得基準年確定之後，短期目標為 3 年減少</p>



面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措
		<p>3%，未來將持續關注節能減碳措施執行成效並隨時調整。</p> <p>廢棄物管理目標</p> <p>本公司非製造業，僅有營運活動期間，使用測試儀器後所生產出的廢棄物以錫渣及廢板，故不具重大性。本公司亦有委託第三方合格清運公司，協助處理所生產後之廢棄物。然而，2023年因為重量不足無法清運，故會與下年度累積的一同處理。</p> <p>水資源管理目標</p> <p>在用水方面僅有辦公室之民生用水，不具重大性。雖然用水量不大，但仍會持續推動節約用水；調降約5成的水龍頭水壓，以避免水資源浪費。</p>



三、幸福職場

3.1 人才培育與留任

重大主題：人才培育與留任	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工的流動率攸關公司的穩定性，過大的流動率會影響到組織發展，持續提升增加吸引人才的誘因並傾聽員工聲音，才可以增加新動力之餘也讓員工在公司能適性發展與長期留任。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司依據市場薪資給予具有競爭力的薪資及激勵人心的獎金，致力帶給人才更大發展空間，並年度提撥可分配盈餘予員工，以不斷增進員工福利及工作環境，增加優質穩定的人力。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 增加實習生名額及配合學校數量，並積極參加學校產學合作計畫。 2. 持續維持男女比例平衡。 3. 盤點各職務的工作內容，規劃未來 5 年公司人力需求，提升關鍵人才技術能力。 4. 維持公司無重大勞資糾紛。 ● 中長期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 開發線上學習平台，鼓勵員工能嘗試與規劃自己的學習藍圖。 2. 不斷延攬及提升優秀人才結構。穩健人力結構，經驗傳承、鼓勵創新。 3. 公司無重大勞資糾紛。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 藉由年度員工滿意度調查、員工試用期面談及績效考核面談，進一步傾聽員工的聲音並強化職能及工作能力。 ● 定期召開勞資會議：由員工反映問題及需求，由在場資方代表及時做出回應並馬上承諾處理。 ● 不定期召開福委會議：由各部門選舉及推派代表策劃各種活動及修改福利，並向上提報公司管理階層，共同維護，創造符合員工期待的福委會。 ● 員工意見調查：根據 2 次/年的績效考核中，請員工反映公司需要改善處，並交由相關部門做出回應。
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 男女同工同酬的薪資制度：基層員工男性對女性薪酬比為 1：0.99。 2. 員工薪資福利費用占營收 11%。 3. 2023 年離職率達 12.3%，需增加招募評選工具、加強員工關懷等及薪資調整等，從而降低離職率。 4. 近年共聘用龍華科大 13 位、德明科大 1 位，東南科大 1 位，台科大 1 位，明志科大 1 位，共 17 位實習生，畢業留任 12 位，留任率 71%，另需增加留才誘因，將留任率再提高。 5. 2023 年勞資會議共舉辦 4 次，勞資雙方溝通和諧，無發生任何勞資糾紛（勞方代表及資方代表各佔了 50%，優於法規的 1/3）。 6. 到府按摩服務 2023 年共計舉辦 64 場，共計 576 人次。 7. 流感疫苗到府施打率 73% 以上，未來會依據政策加強推廣施打率。 8. 健康便當推行率，每日訂購便當平均佔人數比 75%。



重大主題：人才培育與留任

	<p>9. 健康檢查到院檢查率 95%，已達去年提升目標 90%。</p> <p>10. 2023 年無相關勞檢處罰事件。</p>
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 設有檢舉制度，透過外部或內部申訴信箱，提供員工或利害關係人在權益遭受侵害或不當處置且未能合理解決時使用。 公司設置性騷擾防治小組，杜絕工作場所性騷擾事件之發生。

穩得之非員工工作者為非本公司員工，包含派遣人員、委外人力等，2022 年共 4 人，2023 年共 4 人，與前一年度相較人數無顯著波動。其 2023 年度員工人數概況如下表：

穩得實業 2023 年員工人數概況

地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	93	65	158
	正職員工數	93	65	158
	全職員工數	93	65	158

註：本公司無時數保證員工。

2023 年穩得實業非員工工作者資訊

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
專業顧問	委任	1
清潔人員	委任	3

本公司擔任高階管理階層為公司之經理人且為處級以上主管，100%為臺灣居民。近三年員工職別分布如下：

年度		2021 年	2022 年	2023 年	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	4	4	5
		50 歲以上	2	2	3
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	3	3	4
		50 歲以上	1	1	1
主管人員總計		12	10	13	
非主管人員	男性	30 歲以下	14	15	18
		30-50 歲	32	36	36
		50 歲以上	3	4	3
	女性	30 歲以下	15	20	20
		30-50 歲	59	63	66
		50 歲以上	2	2	2
非主管人員總計		125	140	145	
正職人員總計		137	150	158	

新進												
年度	2021年				2022年				2023年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30歲以下	6	4.38%	12	8.76%	6	4.00%	10	6.67%	8	5.06%	6	3.80%
30-50歲	6	4.38%	8	5.84%	5	3.33%	15	10.00%	3	1.90%	10	6.33%
51歲以上	1	0.73%	0	0.00%	0	-	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
員工期末人數	137				150				158			
月均新進率	2.01%				2.00%				1.42%			

說明：

- 1、新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 2、該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 3、月均新進率=年新進人數/當年末營運據點總人數/12。

離職												
年度	2021年				2022年				2023年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30歲以下	3	2.19%	5	3.65%	3	2.00%	5	3.33%	5	3.16%	6	3.80%
30-50歲	5	3.65%	10	7.30%	7	4.67%	12	8.00%	2	1.27%	6	3.80%
51歲以上	1	0.73%	0	0.00%	1	0.67%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
員工期末人數	137				150				158			
月均離職率	1.46%				1.56%				1.00%			

說明：

- 1、界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
- 2、該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 3、月均離職率=年離職人數/當年末營運據點總人數/12。

員工完善福利

員工是穩得最大資產，重視人員的我們為與員工建立良好的關係，除了提供以下福利外，也定期會檢討福利制度，傾聽員工們的聲音。

其公司員工福利措施如下：

<p>體貼的工作環境及措施</p> 	<ul style="list-style-type: none"> •健康便當及按摩 關心員工健康提供每日中午健康便當、每月請按摩師提供按摩服務。 •共乘計程車、業務外出專車接送、補助禦寒配備 體貼同事讓通勤之路更輕鬆，捷運站 2 人以上可公費共乘計程車、業務外出專車接送、冬天騎車的同事補助禦寒配備。 •咖啡點心供應 在午後時光中，即便饑腸轆轆，公司供應無限量咖啡，點心更享半價優惠。 •安心養胎環境 避免孕期準媽媽不舒服，哺乳室提供舒適休息區及躺椅；與鄰近合格托兒中心簽約，讓新手媽媽工作之餘也能放心育兒。 •提供全方位新知 為了賦予同仁更多新知，眾多銀行與保險公司定期舉辦講座並設置駐點服務。
<p>完善的健康照護</p> 	<ul style="list-style-type: none"> •10 週給薪產假 為了讓新手媽媽得以享受更充裕的休憩時光，我們提供 10 週的帶薪產假。 •高階健康檢查 與國泰檢診中心合作提供高階檢查，員工可依個人狀況選擇各種檢查套餐。 •健康諮詢 每月提供護理師及醫師不定期健康諮詢，讓同事能關注自己的健康狀況。 •流感疫苗施打 每年流感流行前，由公司支付全額疫苗費用，聘請專業醫生至公司為同事施打流感疫苗。
<p>完善的保險計畫</p> 	<ul style="list-style-type: none"> •全方位團險 公司致力為員工規劃完善的保險計畫，除政府基本社會保險外，規劃完善的公費團險提供給員工本人並擴及配偶子女，除了保障員工也希望能保障員工家人，內容包含壽險、意外、醫療。
<p>幸福彈性假期</p> 	<ul style="list-style-type: none"> •旅遊津貼、旅遊假 為了讓員工能適當休息重拾活力，不需任何憑據與規範，提供 1.2 萬-3.8 萬不等旅遊津貼及 2-3 天旅遊假。 •生日假 賦予員工生日月 1 日生日假，以慰勞己心，與友歡宴或感激家人。 •給薪家庭照顧假



	<p>一年我們給予 3 天給薪家庭照顧假，無論是父母、配偶子女、親密友人、毛小孩，只要是家人的都能適用。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 疫情期間也有給薪防疫隔離假、給薪防疫照顧假、給薪疫苗接種假。
<p>表揚與讚賞</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 全勤獎勵金 每月獎勵員工的外加全勤獎勵金。 • 年資獎勵金 年資滿一年尾牙即享有 1 萬-3.2 萬年資獎勵金。 • 榮譽金幣 每滿 5.10.15.20 年資深同事，由董事長頒發榮譽金幣。
<p>員工推薦獎勵</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 推薦獎勵金 員工成功推薦一名友人即享有高額推薦獎勵金。
<p>多元福委會福利及活動</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 各項禮金及慰問金 端午禮金、中秋禮金、生日禮金、結婚禮金、生育禮金、高齡產婦加碼禮金、住院慰問金、喪葬慰問金等。 • 福委們不定期舉辦活動 國內員工旅遊、尾牙及摸彩、家庭日、員工運動會、員工社團、部門聚餐、慶生、聖誕節活動等。 • 2023 年福利金預算為 3,409,600 元，全數回饋同仁福利，共計 458 人次參加 4 月 福田園農場烤肉活動，共計參與 100 人次/7.8 月 凝聚感情部門聚餐，共計參與 140 人次 10 月 宜蘭員工旅遊，共計參與 113 人次/11 月 木柵動物園解謎活動，共計參與 105 人次



瑜珈社團



7.8 月聚餐活動



11 月動物園解謎活動



烤肉



員工旅遊 1



員工旅遊 2



榮譽金幣



尾牙遊戲



尾牙活動



每日健康便當



消防講座



財經講座



環境講座



消防演練



機車族防寒衣物添購

教育訓練

本公司年度教育訓練計畫大致分為新進員工教育訓練以及在職訓練。

- 1、新進員工教育訓練：透過各部門規劃實體課程，將了解工作所需使用軟硬體以及需遵守的法規，須了解的安全規範，經由講師親自帶領方式，及部門小老師一對一在旁指導，更快進入狀況。
- 2、在職訓練：內容包含管理訓練（如法規、管理）以及專業訓練（如專業技術），將參酌各部門執行工作與職務之需求，或是法規要求，由主管選派同仁參加專業訓練機構之各類研習課程。

項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	8	0	24	37	4	0	28	37
受訓總時數	小時	42	0	96	121	20	0	118	121
平均受訓總時數	小時 / 人	5.25	0	4	3.27	5	0	4.21	3.27
受訓費用	元	36,300	0	53,619	35,200	25,714	0	64,205	35,200

註：

- 1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
- 2.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。
- 3.在職訓練全體同仁參加課程採自願報名，故不是所有人員都有參加。

穩得實業 2023 年教育訓練規劃概況

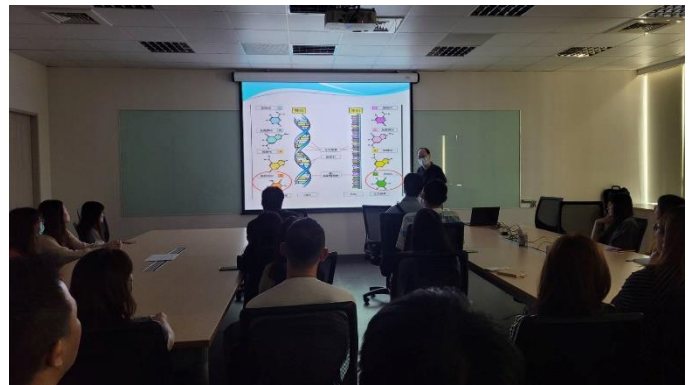
部門	訓練類別 (技術類/管理類)	內訓	外訓	訓練內容	預算 (新台幣)	訓練對象
各單位	管理類		✓	急救人員安全衛生教育訓練	12,857	單位代表(共 3 人)
稽核室	管理類		✓	查核技巧實務	3,000	稽核人員
稽核室	管理類		✓	銷售及收款循環以及法令規章 遵循事項之內部稽核要領	3,000	稽核室同仁
生管處	管理類		✓	組織溫室氣體內部查證人員訓練課程	9,048	種子人員
財會處	管理類		✓	年度計劃與預算編製控管實務班	8,100	財會人員(共 3 位)
財會處	管理類		✓	出納作業標準化與營運資金管理	2,900	出納人員(共 2 名)
財會處	管理類		✓	合併財務報表編製實務研習班	14,000	財會人員(共 4 名)



穩得實業 2023 年教育訓練規劃概況

部門	訓練類別 (技術類/管理類)	內訓	外訓	訓練內容	預算 (新台幣)	訓練對象
財會處	管理類		✓	ESG 永續新趨勢、內線交易法律責任、財報不實法律責任，以及 境外控股稅務策略	28,000	財會人員
財會處	管理類		✓	ESG 永續與財報自編相關政策發展與內控管理實務	7,000	編制報表人員
財會處	管理類		✓	經營權爭奪相關法律責任與案例解析	2,000	財會人員
財會處	管理類		✓	法令規章遵循之內部稽核要領	3,000	財會人員
財務部	管理類		✓	出納作業標準化與營運資金管理	8,000	財會人員
全體同仁	管理類	✓		消防講習	0	全體同仁
全體同仁	管理類	✓		新人課程	0	全體同仁
高階主管	管理類	✓		非合意併購之攻防策略與法律遵循	23,600	高階經理人

穩得實業 2023 年教育訓練照片





公平績效管理制度

穩得接受考核之員工比例如下：

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例(%)	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例(%)	100	100	0	100

3.2 員工多元與平等

重大主題：員工多元與平等	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	尊重及關心每一位員工，建立友善的工作環境，無論是性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或身心障礙等，制定性騷擾防治管理辦法並持續宣導，鼓勵部門僱用多樣性員工，定期檢視職務內容、職級間之薪資獎金公平，落實多元平等的職場環境。
政策 / 策略	尊重國際人權規範，致力於落實工作平等及具多元包容性之友善工作環境。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 增加宣導各部門僱用多元人才。 2. 持續透過宣導教育提升同仁職場中相互尊重的文化。 3. 維持女性主管占比。 4. 育嬰留職停薪復職率 80% (含) 以上。 5. 導入 EAPS，先內部先做起，不只關心員工工作狀況，並關心員工情緒。 ● 中長期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 薪酬及獎金制度建置更完善，達到制度上公平。 2. 育嬰留職停薪復職率 85% (含) 以上。 3. 持續開發各類平台，增加健全多向的員工溝通管道。 4. 引進外部資源 EAPS，讓員工有其他溝通管道可選擇。 <p>增加性別平等及多元文化之福利。</p>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期召開勞資會議：由員工反映問題及需求，由在場資方代表及時做出回應並馬上承諾處理。 ● 設立工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法及防治窗口，並確保其保密性及公正性。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年勞資會議共舉辦 4 次，勞資雙方溝通和諧，無發生任何勞資糾紛（勞方代表及資方代表各佔了 50%，優於法規的 1/3）。 ● 2023 年未收到性騷擾申訴案。 ● 2023 年現有身心障礙 2 名、外籍同事 2 名，除符合身心障礙者權益保障法之定額雇用規定外，超額雇用身心障礙工作者 1 人。
預防或補救措施	除了設置性騷擾防治小組，杜絕工作場所性騷擾事件之發生；也針對職安法不法侵害進行訪談；另設有檢舉制度，透過外部或內部申訴信箱，提供員工在權益遭受侵害或不當處置且未能合理解決時使用。

穩得員工之薪酬制度不因性別有所差異，惟根據職務內容及工作能力核定，而無經驗工作者也不因性別而影響起薪，爾後每年會再依據工作績效做調整。另公司亦每年都會進行市場薪資調查後進行薪資調整，以確保公司的薪資水平與市場相符合，藉此吸引和留住優秀的員工，進而提升公司的競爭力與整體經營績效。

截至報導期間年底，男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例(%)	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例(%)
台灣	1.21	1.17

本公司不分男女起薪符合勞基法之最基薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，於 2023 年報導期間年薪酬比例如下表：

各職別薪酬比例	人數		總年薪(新台幣元)		薪酬比(%)	
	女	男	女	男	女	男
管理職	5	8	9,565,126	24,524,190	0.62	1
非管理職	88	57	68,723,399	46,544,846	0.96	1
直接人員	0	14	0	9,475,457	0	1
間接人員	93	51	78,288,525	61,593,579	0.7	1

備註：1.女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。

2.因董事長兼執行長、總經理、副總經理，共 4 位皆為男性，其位階高所得之年薪較高，故管理職男女薪酬比差距較大，且因 4 位皆屬間接人員，故間接人員男女薪酬比占比也較高。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率(%)	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之增加比率(%)
台灣	5.81	1.8

備註：1、董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。

2、年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。

3、年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

進用多元族群員工

近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度		2021 年	2022 年	2023 年	
項目/性別	年齡	人數	人數	人數	
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	1	1	0
		30-50 歲	0	0	1
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	0	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵(如經濟、生理、政治、社會)的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

員工退休制度及實施情形

穩得依據「勞動基準法」以及「勞工退休金條例」、「工作規則」等規定，來協助員工辦理退休事宜。

- 符合舊制退休金者，將按月足額提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶。
- 符合新制退休金者，將依按月提撥 6%至員工個人退休金專戶，除僱主固定提撥 6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇退休金級距 0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

除此之外，有鑑於退休員工的豐富經驗，經過本公司之職務再設計，亦鼓勵退休員工再就業和每日午餐提供健康便當，讓退休員工能無負擔的繼續傳承經驗給年輕一輩。

育嬰留停執行情形

依據「勞動基準法」及「性別工作平等法」之相關規定，實施員工育嬰留職停薪制度，女性員工於妊娠期間及分娩前後享有產檢假及產假，男性員工於其配偶分娩時享有陪產假，且於留職停薪期滿後，將安排回任原單位與職務，從而積極協助員工重新融入職場。2023 年實際申請育嬰留停人數 4 人（男性 0 名，女性 4 名），當年度實際復職人數 4 人（男性 0 名，女性 4 名），復職率達 80%。

年度	2021 年			2022 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	5	5	10	3	8	11	4	11	15
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	1	6	7	0	4	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	1	4	5	0	5	5
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	1	4	5	0	4	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	5	5	0	0	0	1	3	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作 一年人數 F	0	2	2	0	0	0	0	2	2
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	0	0	0	100	100	100	0	80	80
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	0	40	40	0	0	0	0	67	50

計算方式：

1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

2.N 年留任人數=N-1 年實際復職人員且 N 年/12/31 仍在職人數。

營運變更之最少公告期限

當公司發生重大營運變化需終止僱傭關係時，本公司將依據「勞動基準法」及「大量解僱勞工保護法」相關法令規定。

「勞動基準法」第 16 條預告期間如下：

- 1、繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
- 2、繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
- 3、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
- 4、接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
- 5、未依規定期間預告而終止契約者，給付預告期間之工資。

若有職位異動之時，於同仁職位異動前，會先由直屬主管於數週前先與之協商，同意職務異動時再予以公告異動。

3.3 職業安全衛生管理

重大主題：職業安全衛生管理	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司相信擁有身心平衡、健康快樂的員工，才能使公司穩健成長。欲創造和諧的勞資關係，需透過通暢的溝通管道、持續關懷員工及建立安全無虞的工作環境，並將所有員工視為公司永續發展重要資產之一，才能帶來人才的成長以及創新，使其融入企業文化為公司注入活力促進營運效能。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供優於勞基法的待遇，以打造工作與生活平衡的友善及健康職場環境。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 開辦一年至少兩場相關課程。 2. 召開職安會議，強化員工溝通及增進職場安全。 3. 增加臨場護理約訪員工數。 4. 提升哺集乳室設備。 ● 中長期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 導入 ISO 45001，以提升職安等級。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 臨場服務：按照職業安全衛生法規定執行，安排護理師訪談 24 場/年，以及醫生訪談 2 場/年。
績效與調整	<p>員工健康管理改善及諮詢，共計 63 人次，占近公司人數 40%，預計增加約訪率至 45%。</p>
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 職安法 4 大計畫也針對不法侵害進行訪談，護理師提前為身心有疑慮的同仁進行關心；另設有檢舉制度，透過外部或內部申訴信箱，提供員工在權益遭受侵害或不當處置且未能合理解決時使用。

穩得重視每一位員工的安全，依循「職業安全衛生法」規定，以訂定安全衛生工作守則，提供符合法規且健康的工作及作業環境，定期分析作業中所存在的潛在危險與可能危害，針對工作安全作業活動可能產生的危害加以防範並推廣，預防各種職災情形的發生。

另依照勞工健康保護規則，每月設有臨場護理服務，每半年有醫生臨場服務，推動工作健康平衡，照顧員工身心，建立更舒適職場環境。除此之外，穩得亦重視每位員工工作的安全，為秉持事前預防達到零事故的理念，將針對較有風險得部門定期要求進行危害鑑別後評估風險，並適時討論及修改適時性。而全體同仁遵守訂定之安全衛生守則，除新進員工會進行安全衛生訓練外，每 3 個月會進行主管及員工檢討、風險評估及新法規宣導，各部門主管須定期與同仁更新機械操作及衛生教育新知。

如當遭遇事故發生時，除依緊急應變計畫之規定實施急救及搶救外，並應立即以最快之方式通報主管、護理師、職業安全衛生人員；而若當有傷亡事故發生時，應立即撥打緊急報案專線，協助傷亡者送醫，公司相關單位需於 24 小時內通報相關政府部門及填寫報告表。另外當所有員工在工作中若有發生危及人身安全的緊急狀況時，可自行採取應變措施並離開作業場所並確保安全，公司不得因上述任何自保因素，對其做出不當處分，包含降薪、開除等。

職安勞資會議

本公司目前沒有成立職業安全衛生委員會，但有安排勞資會議，故如果有職業安全之相關議題，亦可在勞資會議上提出並討論。勞資會議於每季召開一次，一年共 4 次，委員任期 2 年，委員代表共 14 位，勞方代表共 7 人，占 50%，資方代表共 7 人，占 50%。員工代表皆為各部門同仁推派，透過每季定期開會，委員們對工作場域安全提出建議、災害防治與演練，並定時更新當前法令，展開宣導及現場盤查，堅守零職災。委員將會進行溝通、參與以及更新職業安全衛生法要求與相關事項，檢討職安問題，並討論改善計畫，強化各部門人員的職業安全衛生專業能力。人事單位亦透過特約護理師及醫生一同推動【勞動部制定勞工健康保護四大計畫】，每年皆會發放問卷請同仁填回外，醫護每月駐點同仁皆可自由預約詢問問題。

推動【勞動部制定勞工健康保護四大計畫】如下：

1、人因性危害預防計畫

透過肌肉骨骼問券調查，早期發現員工肌肉骨骼問題，醫護團隊會評估其工作姿勢、工作量等是否會加重其問題，並據以做工作現場改善或工作限制等措施。

2、異常工作負荷促發疾病預防計畫

根據新進人員體格檢查報告以及員工例行健康檢查報告，以及異常負荷問券調查，醫護團隊藉由計算員工的心血管疾病發病風險，考量其工作負荷、掌握其職業可能促發腦心血管疾病的風險，並據此做為員工醫療上的建議，或其在公司中工作上的調配建議，以降低員工因腦心血管疾病產生的風險。

3、執行職務遭受不法侵害預防計畫

透過問調查、醫護訪談以及各申訴管道，避免員工在工作場所遭到職場暴力，包含身體暴力、精神暴力、性騷擾、性侵害等，採取語言、心理、肢體暴力預防措施，使不法侵害情事能盡早處理和協調完成。醫護後續也能持續追蹤關心員工身心狀況。

4、母性健康保護計畫

針對預備懷孕、懷孕中、產後一年、哺乳階段女性員工進行健康保護，避免工作以及環境上危害，其工作場所是否會有對寶寶造成不好的影響及危害，並協助工作環境改善或調配工作內容。

職業安全衛生教育訓練活動

● 職業安全教育訓練

公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
新進人員及在職人員安全衛生教育訓練	27	0
急救人員安全衛生教育訓練	3	12,857
消防講習	17	0
備註：		
1、包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。		
2、非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。		
3、這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。		

● 員工健康檢查

本公司遵循法規訂定安全衛生工作守則，因公司作業環境相較安全，並無法定特殊作業及安排特殊健康檢查，故針對較易產生員工健康危害之工作姿勢不正確、三高、母性保護、不法侵害等相當注重。每年規劃優於法規的全方位健康檢查，掌握員工身體健康狀況並提供自我健康管理依據，每月臨場護理師協助同仁諮詢，適時調整員工工作內容或是關心員工的情緒，也會不定期舉辦 AED 及 CPR 相關新知，防範於未然，進而創造安全無虞的工作環境。

員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查

檢查項目	一般檢查、理學檢查、肺部檢查、心血管及代謝系統、消化系統、腎臟泌尿系統、血液系統、腫瘤標記、婦科醫學、男性醫學、眼科檢查、聽力檢查、超音波、X 光及骨密檢查。
檢查人數(人)	137
檢查費用(仟元)	1,168



服務特色



● 員工健康促進的相關服務與措施

為了促進員工的健康，穩得提供許多優於法令的健康促進活動以來協助員工改善健康和體能，以確保每位員工可以健康地工作，並獲得良好的健康促進服務。其健康促進活動相關內容成效如下：

● 優於法令健康檢查

本公司與國泰健康管理中心及仁佑診所合作辦理一般新人、一般在職人員健康檢查。一般人員在職健康檢查除實施法令規定之健康檢查項目外亦優於法規增加健檢項目，到檢率達 95%。

● 員工健康管理改善及諮詢

根據勞動部 4 大計畫為主軸，每年透過問卷，每月透過主動約訪、同仁報名諮詢等，針對人因危害、異常工作負荷、母性保護以及不法侵害、健康指導，替同仁的健康及身心把關。同時化被動為主動，透過問卷及每年健康檢查結果，主動關心同仁身心狀況，藉由外部力量專業力量提供同仁建議，2023 年共服務 63 人次。

- 1、人因性危害預防計畫：共約訪 2 人，主要改進工作中產生痠痛，可能因姿勢不正確或是桌椅高度不對。
- 2、異常工作負荷促發疾病預防計畫：共約訪 3 人，工作壓力過大建議公司及主管關懷或調整其工作量。



- 3、母性健康保護計畫：共約訪 4 人，今年要生產前的員工進行衛教及關心。
- 4、健康檢查三高健康指導：共約訪 16 人，針對容易造成疾病的三高同仁，提供正確飲食及運動方式。
- 5、醫生健康諮詢：共約訪 22 位，解決同仁日常不知可以問誰的健康問題。
- 6、新進員工體檢健康指導：共約訪 16 位，根據體格檢查報告有紅字同仁進行關心，並評估所擔任職務是否合適。

● 不定時健康電子報

不定時宣導健康新知給同仁。

		
<p>健康檢查</p>	<p>臨場服務</p>	<p>不定時電子報</p>

職業安全衛生管理運作情形

穩得為預防受到供應商對公司產生潛在職業安全衛生相關的危害、風險及負面衝擊，目前僅針對尚未填寫永續問卷與尚未進行評鑑管理的協力廠商實施管理以及稽核措施，每年重新簽約前會評估每家廠商是否有符合法規規範，藉以淘汰有疑慮廠商，汰換成合法廠商。而本公司依照職業安全法制定之職業安全衛生管理規章涵蓋所有公司員工及非員工工作者（包含清潔公司 3 人），涵蓋之比例為 100%，並無排除任何員工或非員工工作者。



員工職業傷害統計表

類別	項目	2021 年	2022 年	2023 年
總工時	女性總經歷工時	158,648	179,344	183,040
	男性總經歷工時	114,224	123,472	127,120
	總經歷工時	272,872	302,816	310,160
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率%		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率%		0.00	0.00	0.00

註：

- 1、職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。
- 2、嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 3、可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 4、嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 5、可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

非員工之工作者職業傷害統計表

類別	項目	2021 年	2022 年	2023 年
總工時	女性總經歷工時	5,060	5,240	4,980
	男性總經歷工時	0	0	0
	總經歷工時	5,060	5,240	4,980
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0

非員工之工作者職業傷害統計表

人數(排除死亡人數)	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率%		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率%		0.00	0.00	0.00

註：

- 1、職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。
- 2、嚴重的職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時]*1,000,000。
- 3、可記錄的職業傷害比率=[可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時]*1,000,000。
- 4、嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 5、可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

3.4 社會參與

重大主題：社會參與

報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業除追求經濟利益之外，有效帶動員工、客戶、社區等參與社會回饋活動，能大大提升員工的滿意度和忠誠度，對企業的生產及創新力有正向發展，且正向的企業形象，有助吸引更多優質合作夥伴及客戶。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 秉持「回饋社會、保育環境」持續推動並擴大社會參與活動，發揮企業影響力。
目標與標的	<p>短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續捐款賽珍珠基金會。 2. 持續推動環境、公益等活動。 3. 增加員工參與環境公益活動之誘因。 <p>中長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 了解社區鄰里需求，利用公司優勢提供協助。 <ul style="list-style-type: none"> ● 持續推動環境及公益活動，並建立其組織及規範，讓機構得到協助，也讓更多同仁一同加入行列。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 永續小組提供協助，進行活動辦理及協調。
績效與調整	<p>2023年</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 協辦兩場捐血活動，共募得232袋；兩場捐贈物資活動，捐被給流浪動物及捐鞋。 2. 一場淨灘活動，共97人次。 3. 一場環境講座，共32人次。 4. 一場賽珍珠基金會公益活動，共5人次。



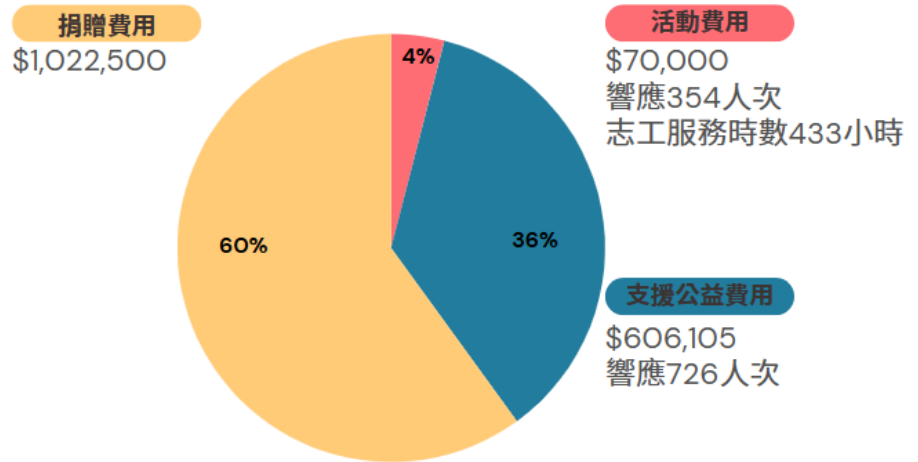
重大主題：社會參與

預防或補救措施

- 活動可能淪為形式，非為社區所需或員工想參與，需定期檢討方針，讓員工能用專長幫助需要的機構或人，也讓公司優勢融入公益活動，為公司形象加分。

2023 年穩得秉持取之於社會，用之於社會的精神，透過企業資源和員工力量，積極推動公益講座、志工、環境守護及捐贈活動，攜手員工利用自身的力量，關心所在的社會及人群，期許發揮正向的社會影響力。

2023 公益支出 \$1,698,605



公益捐款及行動

穩得積極與賽珍珠基金會合作，致力服務以及認養扶助經濟弱勢新住民子女及其家庭，幫助有志創業的新住民家庭築夢，進而在台安居樂業。2023 年穩得捐贈金額共計新台幣 1,020,000 元，共有 60 位小朋友受惠。

中秋佳節送禮穩得首選公益團體禮盒，除了能穩定弱勢團體們的就業機會也將愛傳遞給客戶們，2023 年與路得啟智學園、愛啟兒藝廊、心路・幸福 + 工場、愛不囉嗦共採購了 1403 盒禮盒。

與林格經絡按摩坊配合，每月請來視障按摩師們，共計一年有 64 場次，576 人次響應。

同時我們也加入客戶的 2023 台灣好空氣育福田-停燒稻桿計畫。

活動名稱	內容	場次	投入預算	響應人次	成果
賽珍珠基金會認養活動	贊助賽珍珠孩子們獎學金	12	1,020,000	150	每月共有 60 位小朋友獲得獎學金
中秋禮盒	穩得中秋業務送禮使用慈善團體禮盒	1	401,305	150	共購買了 1403 盒禮盒
按摩體驗	請視障按摩師來為同事按摩	64	204,800	576	按摩師共計服務時數 256 小時，有 576 名同事獲得此按摩
普萊德 ESG 公益活動	加入供應商的環境活動	1	2,500	-	2023 台灣好空氣育福田-停燒稻桿計畫，認養一公頃

捐血及捐物活動

自疫情趨緩開放後，捐血中心得缺血程度劇增，為讓同事們期社區鄰里一同挽起衣袖響應，2023年穩得分別在5月及8月與獅子會一同舉辦捐血活動，共計152人參加，募得232袋血。

透過熱心同事得參與，穩得在今年募集了3大箱舊被給新店之家，給流浪動物們也能度過寒冬；也在公司大門口募集各家公司同仁舊鞋給位於林口的舊鞋救命，讓大家的愛心傳遞到非洲。

活動名稱	內容	場次	投入預算	響應人次	成果
捐血活動	為血庫注入新血	2	10,000	152	共募得232袋血
舊被、舊鞋捐贈	募捐	2	10,000	100	共募得3大箱的被子及130多雙鞋



捐血等待



捐血車



熱血同事



三大箱舊被



參加捐贈的熱心同事



130多雙舊鞋

公益及環境活動

由永續長率領穩得同事眷屬組成的志工團近 100 人，一同前往永安漁港，透過行動來守護海洋生態，實踐 SDGs 目標，保護永續利用海洋和海洋資源，促進永續發展、善盡企業責任。

淨灘這天 80 多公斤的垃圾中，近 90% 為塑膠海廢，保麗龍、輪胎、塑膠袋、吸管、瓶蓋、寶特瓶與煙蒂等，一場短短 3 小時活動，過程中學習到對於海洋廢棄物的認識，也帶給大家小小心力也能為環境盡一份心力的感動，同時也帶給我們省思，我們也該從源頭開始思考如何減量垃圾。

未來，穩得將持續推動環境行動回饋社會，透過企業的影響力促進環境永續發展，讓更多客戶、同事眷屬一同參加守護美麗島嶼的行列。

隨著社會多元化，新住民也是大家近期關注的議題，賽珍珠在早期就已投入心力協助新住民們結合母國特色，發揮自身技能所長，這個市集即是賽珍珠基金會定期會舉辦的公益市集，讓新住民們販售自己的商品，我們的任務即是招來更多群眾，讓大家更認識新住民們、關注新住民和新二代，以愛與關懷相待。

活動名稱	內容	場次	投入預算	響應人次	成果
賽珍珠新住民桃心公益市集	公益志工活動	1	10,000	5	賽珍珠得到 IG 跟 FB 追蹤跟讚破預期
桃園永安漁港淨灘活動	公益志工活動	1	40,000	97	共撿 80 多公斤垃圾





淨灘合照



認真淨灘同事



偕同同事家人一起淨灘



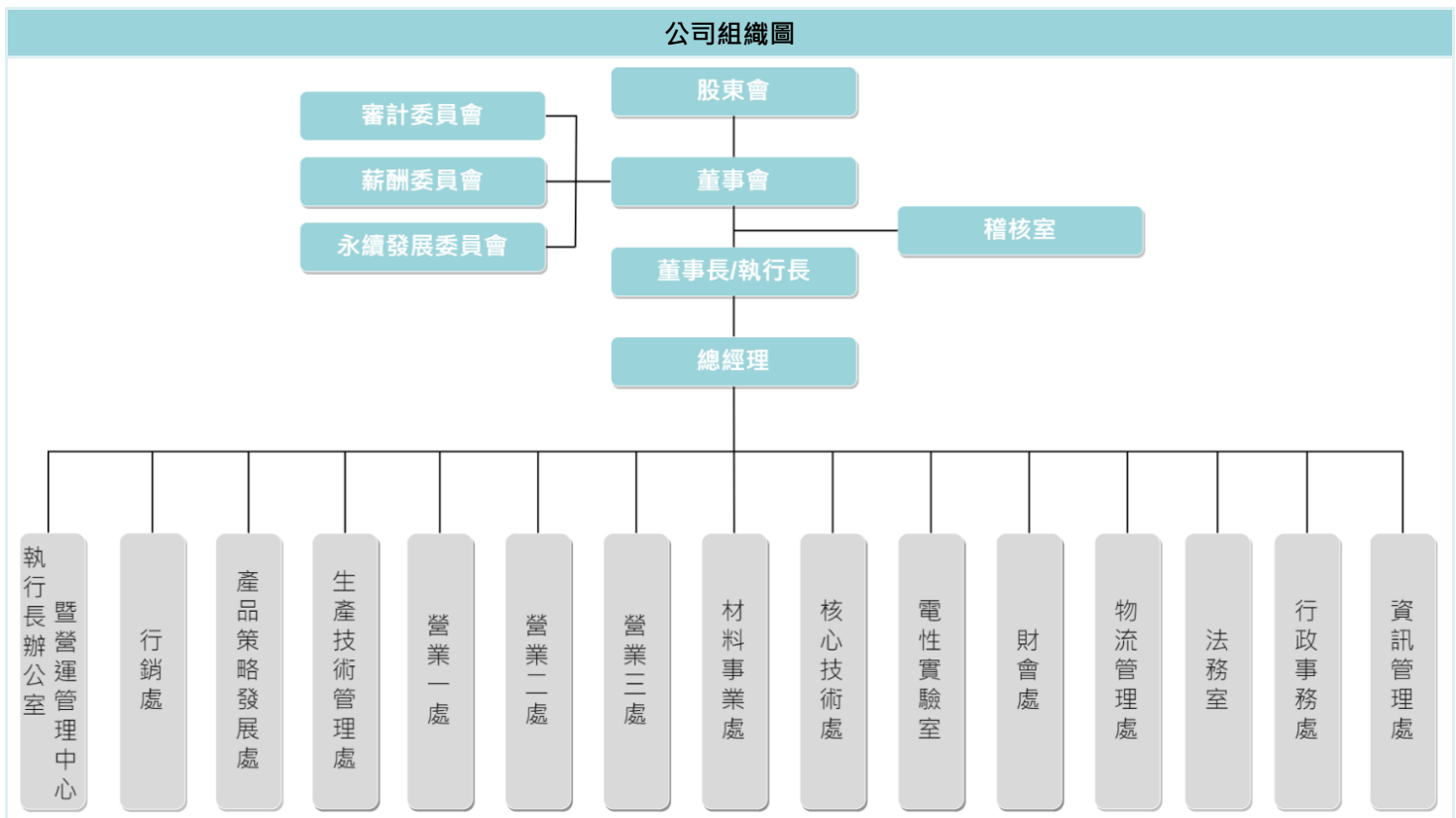
無奇不有的垃圾

四、永續管理

4.1 公司治理與誠信經營

重大主題：公司治理與誠信經營	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營為本公司之道德原則也是盡責治理的根本，採取零容忍政策來禁止任何形式的貪腐行為，完善之公司治理能讓組織發展系統化，並保護主要股東及其他利害關係人之權益，防止公司利益減損或流失，共同維護信譽，以贏得客戶、供應商及產業界之尊重與信任，對於本公司從事各項業務及營運均有正面影響。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 董事會下依職權及功能分設之功能性委員會包含審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會並定期向董事會報告。 設有檢舉信箱，提供透明且溝通無障礙的管道供檢舉人使用。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 落實公司治理政策，以支持未來營運發展。 確保公司營運資訊公開透明，誠信經營。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 每年藉由自評問卷定期執行董事會及功能性委員會績效評估，至少每三年執行一次外部績效評估。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年成立永續發展委員會且已由外部專業獨立機構執行董事會績效評估，持續精進公司治理績效，保障股東及利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度。 2023 年無接獲不法舉報。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等規範並依法及時修訂。 董事、負責人、經理人及員工每年簽署「誠信經營政策聲明書」。

公司組織架構圖



功能性委員會

為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設之功能性委員會包含審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員。

本公司遵循 RBA 規範要求，依循當地法規、重視員工權益、工時、健康及工作環境，不分性別、種族給予公平的待遇，持續與員工溝通，並不分性別、種族給予公平的待遇，打造友善的職場環境。亦另訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」，除了每年與董事、負責人、經理人及員工簽署「誠信經營政策聲明書」恪守以上準則，嚴格規範在從事商業行為過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務。此外，於本公司官網上亦設有檢舉信箱，提供透明且溝通無障礙的管道供檢舉人使用，並對檢舉人、被檢舉人及負責處理案件之相關人員身分負有保密之責，一旦收到相關檢舉立即由總經理指派專案負責人進行調查，經調查屬實，立即要求被檢舉人停止相關行為並做適當之處置，必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益，公司相關單位會檢討內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生，專案負責人應將調查結果、後續改善措施報告總經理，被檢舉人若為董事或職責相當於副總經理以上之管理階層者則向審計委員會報告。2023 年無接獲不法舉報。

審計委員會

1、審計委員會於年度工作重點及審議的事項主要包括：

- (1) 依證交法第 14 條之 1 規定訂定或修正內部控制制度。
- (2) 內部控制制度有效性之考核。
- (3) 依證交法第 36 條之 1 規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- (4) 涉及董事自身利害關係之事項。
- (5) 重大之資產或衍生性商品交易。
- (6) 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- (7) 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- (8) 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- (9) 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- (10) 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- (11) 其他公司或主管機關規定之重大事項。

2、審閱財務報告

董事會造具本公司一一二年度營業報告書、財務報表及盈餘分派議案等，其中財務報表業經委託資誠聯合會計師事務所查核完竣，並出具查核報告。上述營業報告書、財務報表及盈餘分派議案經本審計委員會查核，認為尚無不合。

3、評估內部控制系統之有效性

本公司遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」定期辦理內部控制制度自行評估，依據主管機關發布之內部控制制度有效性判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行係屬有效，其能合理確保達成內部控制制度之目標。

審計委員會成員及運作情形

審計委員會由 3 席獨立董事組成，召集人為林金鳳董事。2023 年度召開會議共計 6 場，其運作情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)	備註
召集人	林金鳳	6	0	100%	-
委員	何祖舜	6	0	100%	-
委員	曾小娟	2	0	100%	該委員於民國 112 年 8 月 30 日股臨會補選新任
委員	蘇俊年	2	0	100%	該委員於民國 112 年 5 月 29 日辭任。

薪酬委員會

薪酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 1、定期檢討本規程並提出修正建議。
- 2、訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 3、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次，召集時應載明召集事由，於七日前通知委員會成員。但有緊急情事者，不在此限。

薪酬委員會政策目的

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依「薪酬委員會職權辦法」第三條之規定，訂定本薪資報酬委員會組織規程，以咨遵循。

薪酬委員會成員及運作情形

薪資報酬委員會由 3 席獨立董事組成，何祖舜董事為召集人。董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

2023 年度召開薪酬委員會共計 4 場，其運作情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)	備註
召集人	何祖舜	4	0	100%	-
委員	林金鳳	4	0	100%	-
委員	曾小娟	1	0	100%	該委員於民國 112 年 8 月 30 日股臨會補選新任。
委員	蘇俊年	2	0	100%	該委員於民國 112 年 5 月 29 日辭任。

會議日期	議案內容	薪酬委員會決議	董事會對薪酬會議意見
2023.03.08	1、本公司 111 年度董事酬勞及員工酬勞分配案。 2、配合本公司年度薪資調整，審議本公司經理人薪資報酬案。	全體出席委員， 無異議照案通過。	全體出席董事， 無異議照案通過。
2023.05.11	1、修訂本公司薪資報酬委員會討論通過之經理人名單。	全體出席委員， 無異議照案通過。	全體出席董事， 無異議照案通過。
2023.08.09	1、審議本公司經理人中秋獎金發放案。	全體出席委員， 無異議照案通過。	全體出席董事， 無異議照案通過。
2023.12.15	1、修訂本公司「現金增資員工認股作業辦法」案。 2、112 年度現金增資發行新股授予經理人員認股數額分配案。 3、審議本公司經理人年終獎金發放案。 4、訂定薪資報酬委員會「113 年度工作計畫」案。	全體出席委員， 無異議照案通過。	全體出席董事， 無異議照案通過。

薪資結構

薪資報酬委員會協助董事會評估公司董事及經理人薪酬水準與公司經營績效之連結，決定分紅提撥比率，對經理人薪酬及公司薪酬政策提出建議。依據公司章程第 20 條規定，當年度如有獲利，扣除累積虧損後，如尚有餘額，應由董事會提撥年度獲利不低於 1.5% 作為員工酬勞，及不高於 3% 作為董事酬勞。另經理人薪酬除固定底薪、福利等依據該年度產業狀況、市場薪資狀況調整以保持業界競爭水準，調薪、績效獎金則依據個人績效表現綜合考量調整，定期由薪資報酬委員會審核，提報董事會通過後執行。

(一) 董事酬勞

董事酬勞提撥金額係依據本公司章程第二十條規定，本公司年度如有獲利（即稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前之利益），扣除累積虧損後，如尚有餘額，應由董事會提撥年度獲利不高於 3% 作為董事酬勞。

(二) 經理人薪資報酬

(1) 薪資（經常性給予）：經理人薪資係參考台灣人力資源市場、同性質產業類別及公司薪資福利政策等共同評估訂定；經理人於聘任、晉升或調薪時，應考量任用人員之職稱職級、學經歷、專業能力及負責工作職責等項目進行薪資核定，依規定逐級呈核至董事長同意後，再提交薪資報酬委員會審議，經董事會同意後實施。

(2) 中秋及年終獎金（非經常性給與）：參酌本公司年度獲利情形並依經理人年度績效之考核結果，由人力資源單位擬具年終獎金發放建議並呈核至董事長同意後，再提交薪資報酬委員會審議，經董事會同意後實施。

審議流程

依本公司「公司章程」規定，參酌本公司經營策略、獲利狀況、公司未來發展及產業環境等因素，以及個別董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，給予合理報酬，由薪資報酬委員會提出建議案經董事會通過後執行。

風險連結

為確保經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「績效考核辦法」。經理人酬金包含薪資及獎金，薪資係參酌公司經營策略及獲利狀況，並考量經理人個人專業能力、職責範圍及市場競爭力等因素；獎金則考量個人績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性等，惟若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。

薪酬與績效的關聯

為確保經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「績效考核辦法」，以作為經理人績效考核及酬金給付之依據，前揭辦法包含經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。經理人績效評估結構包含「自評」及「互評」，於年初進行目標設定後，每半年度進行績效評核。評核之考量面向包含獲利目標達成度、組織決策及執行能力是否提升、幹部培養情形及公司治理落實狀況等，由薪資報酬委員會提出建議案經董事會通過後執行。

董事會

董事會組成

本公司的最高治理單位由高治宏董事長領導，由於公司的董事長有兼任總經理或執行長的職務，因此為避免存在利益衝突，穩得董事應秉持高度自律，訂定「董事會議事規則」，其中明確訂定董事對於會議事項及與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係，確保董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

本公司第七屆 7 席董事成員名單，包含 3 席由本公司員工擔任董事，長於領導決策、營運判斷、經營管理、危機處理且具有產業知識及國際市場觀者；另有劉昇昌董事現職永安聯合會計師事務所所長及會計師公會全國聯合會副理事長，長於管理、會計及財務能分析能力；至於何祖舜、林金鳳及曾小娟等 3 位獨立董事則分別長於法律、財會、管理及金融投資，為本公司運營所需之重要專業技能，多元且專業之背景得以提供公司做出最即時且關鍵的決策，提升公司經營績效與管理效益。

本公司共有 7 席董事，包含 3 席獨立董事，本公司具員工身份之董事占比為 42.86%，獨立董事占比為 42.86%、女性董事占比為 28.57%，2 位獨立董事任期年資在 4 年至 5 年，1 為獨立董事任期年資為 0.6 年，董事年齡介於 41~50 歲為 3 位，另外 2 位則介於 51-60 歲，2 位為 61 歲以上。本公司注重董事會成員組成之性別平等，並以 2025 前女性董事比例超過 1/3 為目標，目前董事會成員達兩位女性，未來將盡力平衡不同性別董事席次，以落實我國性別平等目標。其董事會成員之資料如下表：



職稱	姓名	性別	年齡	初次 (選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	多元化核心項目						
							營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力
董事長	高治宏	男	51~60歲	2019/11/12	<ul style="list-style-type: none"> ● 國立政治大學廣告系 	<ul style="list-style-type: none"> ● 穩得實業(股)董事長兼執行長 ● 柏虹投資(股)董事長 ● 韋虹資產(股)董事長 ● 穩得電性檢測(股)董事長 ● 穩得實業株式會社董事 ● Nichteck Industrial Co., Limited 董事 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	高旻宏	男	41~50歲	2019/11/12	<ul style="list-style-type: none"> ● 國立海洋大學航運管理所 ● 穩得實業(股)總經理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 穩得實業(股)永續長 ● 泓匯(股)公司董事長 ● 深圳千虹電子有限公司董事長 ● 穩得實業株式會社董事長 ● Wendell Korea Co., Limited 董事長 ● Wendell Pte., Ltd 董事長 ● Nichteck Industrial Co., Limited 董事長 ● 穩得電性檢測(股)董事 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	詹博翔	男	41~50歲	2019/11/12	<ul style="list-style-type: none"> ● York University Information technology ● 穩得實業(股)副總經理 ● 技嘉科技(股)產品經理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 穩得實業(股)總經理 ● 穩得電性檢測(股)營運長 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



職稱	姓名	性別	年齡	初次 (選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	多元化核心項目						
							營運 判斷 能力	會計 及財 務分 析能 力	經 營 管 理 能 力	危 機 處 理 能 力	產 業 知 識	國 際 市 場 觀	領 導 能 力
董事	劉昇昌	男	61歲 以上	2022/ 06/16	<ul style="list-style-type: none"> ● 國立政治大學經營管理碩士班(EMBA) ● 台灣大學商學士 	<ul style="list-style-type: none"> ● 永安聯合會計師事務所 所長 ● 會計師公會全國聯合會副理事長 ● 兆豐國際商業銀行常駐監察人 ● 會計研究發展基金會常務董事 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	何祖舜	男	51~ 60歲	2019/ 11/12	<ul style="list-style-type: none"> ● 臺灣大學法律系 學士 ● 東吳大學法律學系 碩士 ● 臺灣高等檢察署 檢察官 ● 臺灣士林地方檢察署主任檢察官 ● 臺灣桃園地方檢察署檢察官師 	<ul style="list-style-type: none"> ● 施宣旭律師事務所律師 ● 蒂美生技(股)監察人 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	林金鳳	女	41~5 0歲	2019/ 11/12	<ul style="list-style-type: none"> ● 東吳大學會計學系 研究所碩士 ● 國立台灣科技大學 企業管理學 ● 台灣註冊會計師 ● 中國註冊稅務師 ● 惠眾聯合會計師事務所審計部主任 ● 鼎信聯合會計師事務所夥會計師 	<ul style="list-style-type: none"> ● 國富浩華聯合會計師事務所執業會計師 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



職稱	姓名	性別	年齡	初次 (選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	多元化核心項目						
							營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力
董事	曾小娟	女	61歲以上	2023/08/30	<ul style="list-style-type: none"> 國立台灣科技大學管理學碩士 元大銀行總稽核 元大銀行副總、資深副總 元大銀行協理、資深協理 元大金控稽核部經理 	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

註：董事會成員 41~50 歲 3 位，51~60 歲 2 為，61 歲以上 2 位。

董事提名及遴選

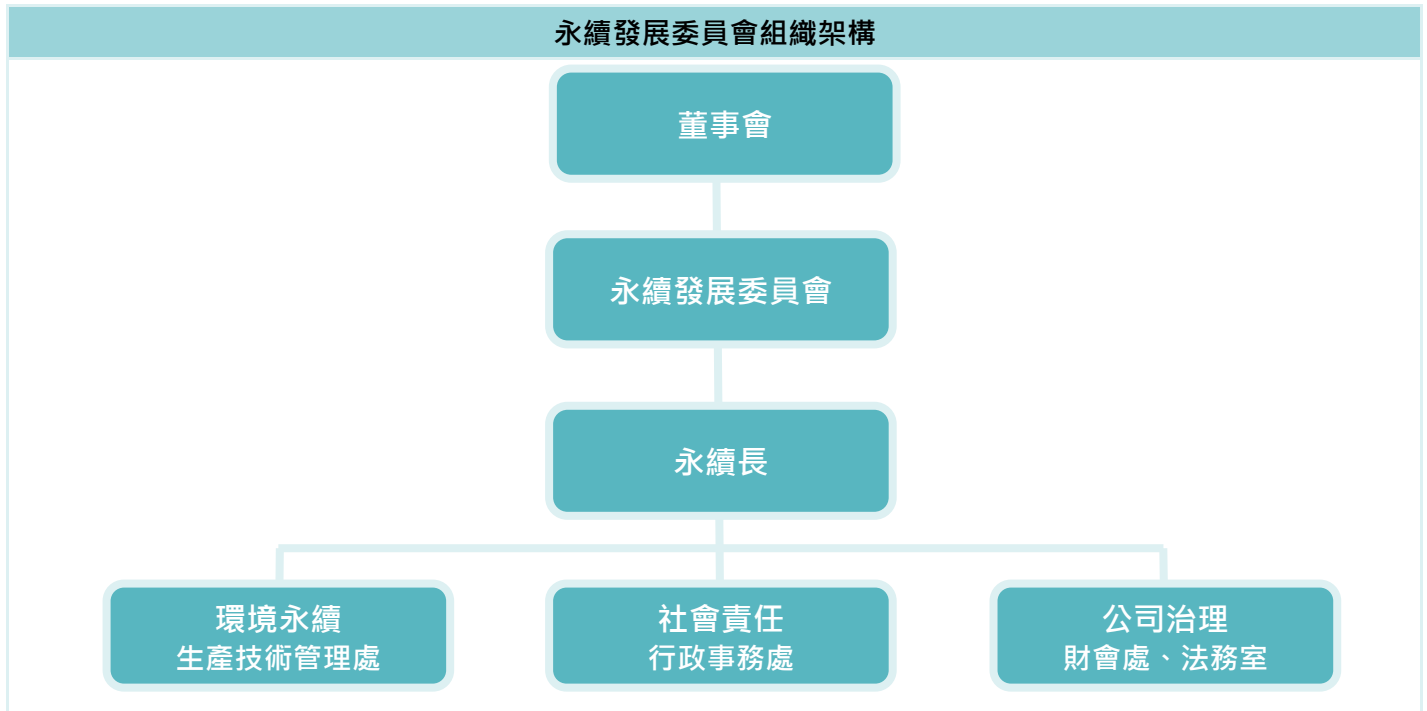
本公司董事會重視高效率、透明度、多元化以及專業性，以強化公司治理。董事會考量營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等執行業務的專業能力，以避免決策盲點。

為確保優良的公司治理，董事成員採候選人提名制。2022 年 6 月股東會上，依循「董事選舉辦法」選出第七屆董事會成員，由 7 位董事擔任，其中有 3 位獨立董事，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。

董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，並明訂於「董事會議事規則」。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會核准。

根據「穩得實業股份有限公司董事選舉辦法」，修訂日期：2021 年 7 月 8 日。

董事會永續運作情形



本公司於 2023 年由總經理等高階管理層組成永續發展委員會，並負責統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，永續報告書之編撰及呈報董事會審核發行，定期檢視績效和目標達成進度，亦引領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程改造。

2023 年穩得成立永續發展委員會作為 ESG 專職單位，掌握全球永續發展脈動，分析治理、環境及社會等永續議題，結合營運核心、產品創新與服務，訂立策略性永續方向與專案推動，由公司高階經理人、董事或獨立董事組成，並由委員互選一名擔任召集人及會議主席。由董事會進行監督，每年定期向董事會報告，包含政策目標、永續重點計畫與績效成果並予以核示；此外，定期每季至少開會一次及不定期召開重大性議題討論。

本公司董事會以每季召開 1~2 次為原則，審查各部門提報董事會事項，2023 年計召開 7 次董事會議（董事平均出席率為 100.00%）。財會部門視議案內容列席董事會備詢，使董事會與財會部門有充分之時間溝通。2023 年董事會審議事項共計 89 案。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，後續會持續追蹤，如有必要，會於董事會報告執行進度。

性質	重大事件總數	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	年度共計 15 件	召開董事會/每季至少一~二次	由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，後續會持續追蹤，如有必要將會於董事會報告執行進度。
經濟面	年度共計 89 件	召開董事會/每季至少一~二次	
社會面	年度共計 35 件	召開董事會/每季至少一~二次	

董事成員進修情形

董事成員除具有相關產業經驗及專業之知識與能力外，本公司亦定期安排董事規劃教育訓練課程，範圍涵蓋公司治理、法規、財務、消費者保護、企業社會責任、淨零排放等主題之相關議題課程。透過持續安排多元外部進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。2023 年每位董事平均受訓時數 6 小時以上，總進修時數共計 48 小時。

董事會績效評估

本公司董事會績效評估程序，確立當年度受評估之單位、期間及範圍（如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等）。其次，確立評估之方式為挑選適當之評估執行單位（如董事會內部自評、董事成員（自我或同儕）自評、同儕評估、委託外部專業機構、專家評估等）。接著由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」或「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷。最後，由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

本公司董事會績效評估之執行，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，而董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

內部評估

本公司應考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，並至少應含括下列五大面向：一、對公司營運之參與程度。二、提升董事會決策品質。三、董事會組成與結構。四、董事的選任及持續進修。五、內部控制。

本公司設有董事及監察人績效評估辦法，其具體指標及評量標準如下表所示：

具體指標	評量標準	比重																											
1.董事會績效評估	評估結果分為 5 個等級之方式呈現，公司亦可視情況，修改評估結果設計方式。評估等級原則說明如下： 數字 1：極差(非常不同意)；數字 2：差(不同意)；數字 3：中等(普通)；數字 4：優(同意)；數	1、董事會績效評估																											
<ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 提升董事會決策品質 董事會組成與結構 董事的選任及持續進修 內部控制 		<table border="1"> <thead> <tr> <th>評估項目</th> <th>題數</th> <th>占比%</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A.對公司營運的參與程度</td> <td>12</td> <td>26.66%</td> <td>26.67</td> </tr> <tr> <td>B.提升董事會決策品質</td> <td>12</td> <td>26.66%</td> <td>26.67</td> </tr> <tr> <td>C.董事會組成與結構</td> <td>7</td> <td>15.56%</td> <td>14.60</td> </tr> <tr> <td>D.董事之選任及持續進修</td> <td>7</td> <td>15.56%</td> <td>15.05</td> </tr> <tr> <td>E.內部控制</td> <td>7</td> <td>15.56%</td> <td>15.43</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>45</td> <td>100.00%</td> <td>98.43</td> </tr> </tbody> </table>	評估項目	題數	占比%	得分	A.對公司營運的參與程度	12	26.66%	26.67	B.提升董事會決策品質	12	26.66%	26.67	C.董事會組成與結構	7	15.56%	14.60	D.董事之選任及持續進修	7	15.56%	15.05	E.內部控制	7	15.56%	15.43	合計	45	100.00%
評估項目	題數	占比%	得分																										
A.對公司營運的參與程度	12	26.66%	26.67																										
B.提升董事會決策品質	12	26.66%	26.67																										
C.董事會組成與結構	7	15.56%	14.60																										
D.董事之選任及持續進修	7	15.56%	15.05																										
E.內部控制	7	15.56%	15.43																										
合計	45	100.00%	98.43																										
2.董事成員自我績效評估		2、董事成員自我績效評估																											
<ul style="list-style-type: none"> 公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通 		<table border="1"> <thead> <tr> <th>評估項目</th> <th>題數</th> <th>占比%</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A.公司目標與任務之掌握</td> <td>3</td> <td>13.04%</td> <td>13.04</td> </tr> </tbody> </table>	評估項目	題數	占比%	得分	A.公司目標與任務之掌握	3	13.04%	13.04																			
評估項目	題數	占比%	得分																										
A.公司目標與任務之掌握	3	13.04%	13.04																										

具體指標	評量標準	比重																													
<ul style="list-style-type: none"> 董事之專業及持續進修 內部控制 3.功能性委員會績效評估 <ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 提升功能性委員會決策品質 功能性委員會組成及成員選任 內部控制 	字 5：極優(非常同意)。	B.董事職責認知	3	13.04%	13.04																										
		C.對公司營運之參與程度	8	34.80%	34.66																										
		D.內部關係經營與溝通	3	13.04%	13.04																										
		E.董事之專業及持續進修	3	13.04%	13.04																										
		F.內部控制	3	13.04%	13.04																										
		合計	23	100.00%	99.86																										
		3、功能性委員會績效評估																													
(1)審計委員會自評																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>評估項目</th> <th>題數</th> <th>占比%</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A.對公司營運之參與程度</td> <td>4</td> <td>18.18%</td> <td>18.18</td> </tr> <tr> <td>B.審計委員會職責認知</td> <td>5</td> <td>22.73%</td> <td>22.73</td> </tr> <tr> <td>C.提升審計委員會決策品質</td> <td>7</td> <td>31.81%</td> <td>31.81</td> </tr> <tr> <td>D.審計委員會組成及成員選任</td> <td>3</td> <td>13.64%</td> <td>13.64</td> </tr> <tr> <td>E.內部控制</td> <td>3</td> <td>13.64%</td> <td>13.64</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>22</td> <td>100.00%</td> <td>100.00</td> </tr> </tbody> </table>				評估項目	題數	占比%	得分	A.對公司營運之參與程度	4	18.18%	18.18	B.審計委員會職責認知	5	22.73%	22.73	C.提升審計委員會決策品質	7	31.81%	31.81	D.審計委員會組成及成員選任	3	13.64%	13.64	E.內部控制	3	13.64%	13.64	合計	22	100.00%	100.00
評估項目	題數	占比%	得分																												
A.對公司營運之參與程度	4	18.18%	18.18																												
B.審計委員會職責認知	5	22.73%	22.73																												
C.提升審計委員會決策品質	7	31.81%	31.81																												
D.審計委員會組成及成員選任	3	13.64%	13.64																												
E.內部控制	3	13.64%	13.64																												
合計	22	100.00%	100.00																												
(2)薪資報酬委員會自評																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>評估項目</th> <th>題數</th> <th>占比%</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A.對公司營運之參與程度</td> <td>4</td> <td>17.39%</td> <td>17.39</td> </tr> <tr> <td>B.薪資報酬委員會職責認知</td> <td>5</td> <td>21.74%</td> <td>21.74</td> </tr> <tr> <td>C.提升薪資報酬委員會決策品質</td> <td>7</td> <td>30.44%</td> <td>30.44</td> </tr> <tr> <td>D.薪資報酬委員會組成及成員選任</td> <td>4</td> <td>17.39%</td> <td>17.10</td> </tr> <tr> <td>E.內部控制</td> <td>3</td> <td>13.04%</td> <td>13.04</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>23</td> <td>100.00%</td> <td>99.71</td> </tr> </tbody> </table>				評估項目	題數	占比%	得分	A.對公司營運之參與程度	4	17.39%	17.39	B.薪資報酬委員會職責認知	5	21.74%	21.74	C.提升薪資報酬委員會決策品質	7	30.44%	30.44	D.薪資報酬委員會組成及成員選任	4	17.39%	17.10	E.內部控制	3	13.04%	13.04	合計	23	100.00%	99.71
評估項目	題數	占比%	得分																												
A.對公司營運之參與程度	4	17.39%	17.39																												
B.薪資報酬委員會職責認知	5	21.74%	21.74																												
C.提升薪資報酬委員會決策品質	7	30.44%	30.44																												
D.薪資報酬委員會組成及成員選任	4	17.39%	17.10																												
E.內部控制	3	13.04%	13.04																												
合計	23	100.00%	99.71																												
(3)永續發展委員會自評																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>評估項目</th> <th>題數</th> <th>占比%</th> <th>得分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A.對公司營運之參與程度</td> <td>4</td> <td>20.00%</td> <td>19.29</td> </tr> <tr> <td>B.永續發展委員會職責認知</td> <td>3</td> <td>15.00%</td> <td>13.57</td> </tr> <tr> <td>C.提升永續發展委員會決策品質</td> <td>7</td> <td>35.00%</td> <td>33.71</td> </tr> <tr> <td>D.永續發展委員會組成及成員選任</td> <td>3</td> <td>15.00%</td> <td>14.29</td> </tr> <tr> <td>E.內部控制</td> <td>3</td> <td>15.00%</td> <td>14.71</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>20</td> <td>100.00%</td> <td>95.57</td> </tr> </tbody> </table>				評估項目	題數	占比%	得分	A.對公司營運之參與程度	4	20.00%	19.29	B.永續發展委員會職責認知	3	15.00%	13.57	C.提升永續發展委員會決策品質	7	35.00%	33.71	D.永續發展委員會組成及成員選任	3	15.00%	14.29	E.內部控制	3	15.00%	14.71	合計	20	100.00%	95.57
評估項目	題數	占比%	得分																												
A.對公司營運之參與程度	4	20.00%	19.29																												
B.永續發展委員會職責認知	3	15.00%	13.57																												
C.提升永續發展委員會決策品質	7	35.00%	33.71																												
D.永續發展委員會組成及成員選任	3	15.00%	14.29																												
E.內部控制	3	15.00%	14.71																												
合計	20	100.00%	95.57																												



本公司 2023 年度董事會績效評估結果大多介於 5 分「非常同意」與 4 分「同意」之間，董事對於各項評核指標運作多為非常同意，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

外部評估

本公司每三年一次之外部評估，委任之外部專業機構「社團法人中華公司治理協會」並非本公司之關係人或具影響獨立性之商業關係，參與人員未於本公司擔任具重大影響之職務，亦未與本公司有直接或間接之財務利益關係，2023 年 12 月 27 日已出具對本公司董事會績效評估報告，評估結果已於 2024 年 3 月 7 日向董事會報告，評估報告請參閱本公司網站(投資人關係/公司治理/公司治理執行情形/董事會及功能性委員會績效評估報告)。

董事會績效評估證明



社團法人中華公司治理協會

董事會績效評估證明

茲證明

穩得實業股份有限公司

委託本協會執行外部董事會績效評估服務專案

本協會評估小組成員

審閱公司自民國 111 年 11 月 1 日至 112 年 10 月 31 日期間相關文件，

並於 112 年 12 月 15 日評估小組至公司進行實地訪評，

爰於 112 年 12 月 27 日出具董事會績效評估報告，提供公司董事會參酌。

特此證明



理事長

陳清祥

依照分層負責規定
授權單位主管執行

中華民國 112 年 12 月 27 日

公協會的會員資格

穩得為持續強化產業競爭力，亦積極參加其他公協會組織，以獲取最新的產業資訊，打造出良好的永續價值鏈，本公司所參加之公協會組織如下：

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
社團法人中華民國全國中小企業總會	會員
磐石獎聯誼委員會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員
財團法人全國認證基金會	會員
國立臺灣科技大學-先進電源產學技術聯盟	會員

稅務管理方針

穩得嚴格遵循，如證券交易稅、營利事業所得稅、營業稅等相關稅法，並適時採取相應的措施，有助於降低公司的風險和經營成本，以達成永續發展目標。

穩得訂定稅務政策如下：

- 1、法令遵循原則-遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
- 2、決策全面原則-關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
- 3、資訊透明原則-定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
- 4、溝通積極原則-與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
- 5、合理節稅原則-使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
- 6、合理架構原則-企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
- 7、風險控管原則-制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
- 8、商業實質原則-關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
- 9、常規交易原則-關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

稅務單位每季向董事會呈報海內外各營運據點稅務遵循狀況及全球稅法新訊，以利董事會掌握內部風險及稅務趨勢。在風險管理機制之有效運作下，穩得將稅務爭議事件發生頻率及金額控制在低度風險。

● 稅務方針

- 1、遵循與規劃：2023 年系統精進及流程改造有效提升稅務作業效率，本國人各類所得年度申報作業天數因此大幅減少，營業稅申報附件郵寄部份也改採用附件上傳，以減省郵寄風險及符合減碳之規定，我們仍持續進行其他稅務系統之開發，讓科技融入日常作業以提升準確度及效率。
- 2、專業傳承：建立作業手冊、系統化工作底稿、分享經驗與設立代理人制度讓稅務專業知識得以傳承。

- 3、績效評核：稅務人員工作績效與年度稅務工作計劃高度相關，藉由目標達成狀況評核，並禁止用激進避稅手段來獲取個人績效。
- 稅務風險管理機制
 - 1、三道防線：2023 年在三道防線及關鍵風險指標之監控發現一筆風險異常事件，穩得實業立即依據事件發生原因擬定改善計畫，並於年底前全數改善完畢，以確保稅務作業符合稅法與內部規範。
 - 2、董事會：藉由風險辨識及三道防線機制，將高風險之稅務事件呈報至最高治理單位董事會以充分發揮監理作用。
 - 吹哨機制

設有檢舉專線及檢舉郵件信箱，得以讓員工及利害關係人舉報稅務不合法或不道德之事項。
 - 稅務揭露之確信

以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

除此之外，本公司亦積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。
 - 稅捐稽徵機關

如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。
 - 櫃買中心

如有法令適用之疑慮，皆會主動與櫃買中心洽詢討論；接獲櫃買主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。

內控制度

本公司之營運據點目前雖尚未進行貪腐風險評估，但是已訂定明確之內控相關制度，分別為「道德行為準則」及「誠信經營守則」，從而規範公司本公司之董事、經理人、受僱人、受任人禁止不誠信行為，以符合道德標準與行為。

2023 年穩得尚未發現有董事、經理人或員工違反與貪腐之情事以及涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之行動。若經由檢舉並屬實已規範違反道德行為者，將依照本公司之「道德行為準則」第二條第八項進行懲戒措施，詳細內容如下：

- 懲戒措施

董事或經理人有違反道德行為準則之情形時，公司應依據其於道德行為準則訂定之懲戒措施處理之，且即時於公開資訊觀測站揭露違反道德行為準則人員之違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。公司並應制定相關申訴制度，提供違反道德行為準則者救濟之途徑。

穩得於 2023 年期間無發生任何歧視事件。本公司支持「世界人權宣言」，並參考「責任商業聯盟 RBA 準則」，將不因種族、膚色、性別、語言、宗教等而有所歧視，且遵守當地法令「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「身心障礙保護法」以及公司內部並訂有「工作規則」等，以保障員工人權。

1、性別平等

穩得遵循法令規定，男性員工享有陪產及陪檢假、有薪家庭照顧假等，女性員工享有生理假、產假、產檢假、有薪家庭照顧假等外，也都可申請育嬰留停。2023 年男性符合育嬰留停資格者無人申請育嬰留停，女性符合育嬰留停資格者 2023 年有 64%尚在育嬰留停中，公司於員工復職前皆會主動關心，並協助復職，復職率 80%；公司並設與附近托兒機構簽訂合約，讓同仁能安心就近接送小孩；因有特約醫生護士定期諮詢並關注母性保護，懷孕及生產完 1 年內女性員工醫護會持續留意其工作及生活壓力，適時建議公司調整。另外，本公司亦設有性騷擾防治措施及信箱、專線，如有收到員工申訴，人資單位將立即召集調查小組啟動調查。

2、禁用童工及未成年

穩得依法不錄用未滿 16 歲之童工，在新進人員任用作業中有規定，需請到職者報到當天，出示正本身分證證件供核對，核對完成馬上歸還，以確認其年齡是否符合法令規範。

3、杜絕強迫勞動

穩得未使用強逼、擔保、非自願或剝削得勞工，所有員工皆經過公司內部合法之任用程序入職，員工上班時間到職時皆簽屬僱傭契約書，約定符合當地法規之上下班時間；員工若有加班事實，可自行上系統填寫「加班單」，每月定期會有「超時提醒」，提醒同仁需上系統申請加班單，若當月工作加班時間較多，皆會提醒主管需關心員工狀態，每季勞資會議皆會宣導相關法令，以確保主管及員工不違反法令。

4、重視勞工人權

穩得成立福委會，由各部門員工選任代表參加，員工可透過討論投票等方式，決定當年度活動及福利；另每季召開勞資會議，勞方代表皆能建議公司需改善處，資方代表收到後需立即進行討論；每半年績效考核也亦詢問員工對公司建議，而公司將針對員工提出建議，一一提出改善方案。

穩得依循國際勞工組織等人權政策標準，未曾有使用童工之情事。除了營運據點嚴格落實外，更透過「供應商 ESG 評估調查表」中的勞工健康與安全調查項目，要求供應商不得僱用不滿最低勞動年齡的勞工或童工，於 2023 年完成調查有交易的 53 家。若供應商有潛在的風險或被稽核到缺失，穩得都會持續要求改善，致力於整體產品供應鏈的員工，都受到國際人權標準的保護。



Wendell_供應商 ESG 評估調查表




供應商ESG評估調查表						
廠名/名稱*	廠址/地址	負責人姓名	A 廠名/名稱		日期	頁數
廠名/名稱	廠址/地址	負責人姓名	是	否	是	否
調查項目	調查內容	是/否	是/否	是/否	是/否	是/否
* 勞工權益	1. 貴公司是否遵守當地勞工法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際勞工法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	2. 貴公司是否遵守當地勞工法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際勞工法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	3. 貴公司是否遵守當地勞工法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際勞工法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	4. 貴公司是否遵守當地勞工法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際勞工法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	5. 貴公司是否遵守當地勞工法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際勞工法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	6. 貴公司是否遵守當地勞工法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際勞工法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	7. 貴公司是否遵守當地勞工法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際勞工法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	8. 貴公司是否遵守當地勞工法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際勞工法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	9. 貴公司是否遵守當地勞工法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際勞工法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	10. 貴公司是否遵守當地勞工法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際勞工法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
* 環境保護	1. 貴公司是否遵守當地環境法例，或 ISO 14001 等國際環境法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	2. 貴公司是否遵守當地環境法例，或 ISO 14001 等國際環境法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	3. 貴公司是否遵守當地環境法例，或 ISO 14001 等國際環境法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	4. 貴公司是否遵守當地環境法例，或 ISO 14001 等國際環境法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	5. 貴公司是否遵守當地環境法例，或 ISO 14001 等國際環境法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	6. 貴公司是否遵守當地環境法例，或 ISO 14001 等國際環境法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	7. 貴公司是否遵守當地環境法例，或 ISO 14001 等國際環境法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	8. 貴公司是否遵守當地環境法例，或 ISO 14001 等國際環境法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	9. 貴公司是否遵守當地環境法例，或 ISO 14001 等國際環境法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	10. 貴公司是否遵守當地環境法例，或 ISO 14001 等國際環境法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
* 社會責任	1. 貴公司是否遵守當地社會法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際社會法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	2. 貴公司是否遵守當地社會法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際社會法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	3. 貴公司是否遵守當地社會法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際社會法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	4. 貴公司是否遵守當地社會法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際社會法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	5. 貴公司是否遵守當地社會法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際社會法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	6. 貴公司是否遵守當地社會法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際社會法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	7. 貴公司是否遵守當地社會法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際社會法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	8. 貴公司是否遵守當地社會法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際社會法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	9. 貴公司是否遵守當地社會法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際社會法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。
	10. 貴公司是否遵守當地社會法例，或 ISO 26000 或 ISO 26001 等國際社會法例？					請於調查表中填寫，如未遵守請於附件中提供改善計劃及改善日期。

本公司與供應商未曾發生過強迫員工超時工作或加班之情事。穩得各營運據點均依照當地法規不強迫員工超時工作，若有加班事實皆需依照各營運據點工作守則進行加班申請。此外，穩得與供應商均有簽署「供應商永續承諾聲明書」，並納入 QMS_ISO 9001 供應商評選辦法之一，聲明與強制禁止供應商有任何強迫勞動的行為，並採取不定期稽核調查方式，如有發現任何違法事項，將會採取以下措施：

- 1、於管理審查會議中提出給高層提出調查行動。
- 2、與供應商的管理階層確定實際的案由事跡，確認是否真的有違法行為。
- 3、回報給公司永續經營發展小組，並要求供應商立即改善。
- 4、如期無法有效改善違法行為，依照 ISO 9001 供應商評選方法給予不合格的分數。



供應商永續承諾聲明書

	穩得實業股份有限公司		文件編號	
			FR84-08	
	供應商永續承諾聲明書		頁次	版次
			1/1	1

穩得實業股份有限公司秉持永續經營的理念，積極推展在環境面、社會面與治理面的績效，也重視供應商在企業社會責任上的努力貢獻，希望 貴供應商瞭解並配合以下事項：

1. 禁止使用童工
2. 禁止強迫或強制勞動行為
3. 遵守國際人權規定
4. 保障員工自由結社
5. 工作時間和薪資報酬都符合當地勞基法規定

本公司希望與供應商建立良好的長久合作夥伴關係，對於勞工、環境、職業安全衛生及道德規範等各面向的要求，持續地交流、改善、發掘彼此成長的空間，並期許 貴公司亦能向您的供應商提出相同的要求，一同為環境與社會善盡責任，共同建立一個具備高度韌性、可持續營運的永續供應鏈。

穩得實業股份有限公司

供應商簽署

公司名稱： [公司章用印]

代表人 / 職稱：

簽名：

日期：



4.2 經營績效

重大主題：經營績效

報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 預算為本公司表達未來期間業務、營運、管理及財務等單位作業方針與經營政策之一種經營計劃，把經營方針用明確之數據目標顯示，劃分各部門目標經營之責任，以提高經營績效。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 檢視預算，遇有客觀環境之改變而使預算與事實相差太遠者，應辦理預算之追加或刪減。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 有效控制成本並掌握各項費用支出，配合收支及利潤目標原則，以達到最佳營運績效。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 按季彙編預算與實際費用差異分析表，列示各部門費用明細比較表，以達有效之評量機制。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 上年度損益表與原預測數之比較，實際營業損益或稅前損益較預測數變動達百分之二十以上，應說明其原因。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 預算執行時，假設有重大變動達 10%以上者，應說明其原因並分析；若修正預算，其編製需同年度預算之程序，並提報董事會審核後執行。

本公司主要從事電磁相容及線路保護元件之銷售及電磁相容與無線射頻認證測試之一站式整合性服務，產品及服務廣泛應用於網路通訊、安全監控、工業用電腦、車用電子、電源供應器及其他消費性電子等領域，並以自有品牌「Nichtek」及代理品牌元件行銷全球。

項目 / 年度	2023 年
營業收入 (仟元)	1,483,623
營業毛利 (仟元)	398,662
營業損益 (仟元)	133,216
營業外收入及支出 (仟元)	(4,965)
稅前淨利 (仟元)	128,251
本期稅後淨利 (仟元)	101,329
本期綜合損益總額 (仟元)	101,329
每股盈餘 (元)	4.04
員工福利金額 (仟元)	1,831
股利 (仟元)	133,888
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	185,786
留存經濟價值 (仟元)	184,140
支付出資人款項 (仟元)	133,888
支付政府的款項 (仟元)	27,687
社區投資 (仟元)	1,048

報導期間公司共接受以下政府單位之財政補助如下表：

項目	補助單位	補助金額 (元)
產檢假薪資補助	勞動部勞工局	4,000
青年就業旗艦計畫	行政院發展署	646,000
友善家庭暨工作平等措施	新北市政府勞動局	10,000
安穩僱用計畫	勞動部勞工局	60,000
總計		722,640

註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

4.3 風險管理與法規遵循

重大主題：風險管理與法規遵循	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 將風險管理視為所有活動的一部分，落實全方位的企業風險管理，為達成公司穩健經營與永續發展。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> 一切經營活動，皆必須符合營業活動之相關法令規章。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 透過完善的風險管理架構，考量可能影響企業目標達成之各類風險加以管理，並透過將風險管理融入營運活動及日常管理過程，提升管理效能以達成企業目標。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 建立內部稽核制度及設置獨立董事，以確保內控及彙報機制之有效運作。 由相關部門承接對應之風險管理工作，以降低營運風險衝擊。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 2023年並無重大風險發生，亦有定期管控及追蹤。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> 各單位對應之相關主管透過辨識、分析、衡量等程序，對潛在風險程度進行評估，鑑別之風險結果，於定期會議中透過管理階層聚焦整體策略，擬定風險控管計劃，並追蹤改善。

風險管理

本公司針對營運、財務、災害範疇的風險，評估其發生的可能性與對公司影響的嚴重度(影響面向評估，包含財務、營運、人員等)，在企業可承受之合理風險與預防成本的平衡思維下，擬定並採取應對的風險管理方案。定期檢討風險發生的可能性與嚴重度，並隨時間變化的潛勢，以掌握風險管理方案及相關控制作業的有效性。

重大議題	風險評估項目	說明
環境	環境衝擊及管理	取得 ISO-14001 QMS 證書符合國際環保規定
	氣候變遷	統計溫室氣體排放量、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，及將碳權之取得納入公司減碳策略規劃中，且據以推動，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。 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，及將碳權之取得納入公司減碳策略規劃中，且據以推動，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。
社會	職業安全	每半年定期舉行消防演練和每年定期舉行員工健檢，培養員工緊急應變和自



重大議題	風險評估項目	說明
		我安全管理的能力。
	產品安全	所有的產品，從上游原物料採購到製程中使用到的輔料，耗材等皆符合歐盟 Rohs、REACH 有害物質禁用/限用規範，而且每一個產品料號均有材料物質成分表_MSDS 公開於客戶平台上，整個透明化的作法來保障客戶，進一步保障消費者。
公司治理	經濟與法令遵循	1.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.本公司研發之產品申請專利法保障公司權益。
	強化董事職能	1.每年安排至少6小時董事進修課程，促使董事提升其專業知能與法律素養；增強其經驗交流與決策能力，落實公司治理制度。 2.為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。
	利害關係人溝通	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應。
	創新研發專利	依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」訂定對「研發循環」之控制作業，包括對基礎研究、產品設計、技術研發、產品試作與測試、研發記錄與文件保管、智慧財產權之取得、維護及運用等之政策及程序。
	供應鏈管理	遵循 QMS (ISO 9001) 體系來評選供應商相關辦法外，亦請供應商提供 RoHS 有害物質測試報告，除了針對上游供應商進行衝突礦產的調查/填寫 REACH 高度關注物質調查，並簽署綠色環保聲明書外，需完成供應商「ESG 評估調查表」，並簽署「供應商永續承諾聲明書」，每年針對供應商執行不定期稽核，從而建立一個具備高度韌性和可持續營運的永續供應鏈。
	資通安全管理	遵循「資通安全事件通報與應變機制」並定期資訊安全宣導。 本公司內所建置的防毒軟體、網路防火牆、郵件過濾等服務設備，持續使用並適時地進行軟、硬體之必要更新和升級。

資訊安全風險

資訊安全與隱私保護是公司營運的重要保障，藉由確保資料安全、尊重個人隱私和風險控管，建立客戶信任、維護企業聲譽，確保業務運作的穩定性與可持續發展，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，提供本公司穩定安全的資訊環境及完善的經營決策資訊，遵循法令法規要求，持續強化員工資安觀念，強化與利害關係人溝通，符合資訊安全的期待。

資通安全組織



資通安全具體管理方案

設備管理	軟體防護
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 資訊斷線備援演練 ✓ 備援資產盤點 ✓ 設備定期維護 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 防火牆機制 ✓ 垃圾郵件防護機制 ✓ 防毒模組 ✓ 作業系統更新
資料保存	資訊安全
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期備份 ✓ 異地存放 ✓ 伺服器虛擬化技術 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 系統密碼強化 ✓ 定期宣導資訊安全政策

- (一)為因應突發狀況及資訊資料回復，已著手規劃資訊斷線備援演練及備援資產盤點。並透過演練來進一步了解目前欠缺的措施、設備、人員熟練等等應變能力，透過後續的補強規劃，來強化企業整體的應變能力與危機處理。
- (二)機房內主要伺服器設備與電力管理等，均定期配合廠商定期維護，保障防災、消防規劃、不斷電系統等保障維運環境。
- (三)使用防火牆機制，將各內部需使用網路與服務的單位群組，進行分類與應用服務管制，加上時段管理與透過申請機制，來強化網路管理與彈性應用。



- (四)郵件服務搭配防垃圾機制，並掛載防毒模組與進階防禦模組，以利進行進階惡意程式比對。可進階防禦魚叉式攻擊、匯款詐騙、APT 攻擊郵件、勒索病毒以及新型態攻擊等事件。
- (五)資料檔案與系統面等備份，均安排排程自動化的定期備份與異地存放。
- (六)使用伺服器虛擬化技術，透過系統備份機制，可在突發狀況發生時，將系統的歷程備份版本，進行快速系統掛載與服務恢復。
- (七)公司內所有的 Windows 電腦均有防毒軟體的佈建，並定期配合作業系統更新，能有效避免系統漏洞與提升系統安全，保障企業在整體應用上、網路上、管理上的可靠性與安全性。
- (八)公司內各系統的使用，同仁員工密碼原則上均不能少於 8 碼，並搭配特殊符號、數字、大小寫英文等，同時不能與歷程密碼相同。
- (九)定期宣導資訊安全政策與提供改善措施等規劃，避免內部同仁透過上網行為、郵件內容、USB 的隨插即用與個人持有設備等使用操作，造成公司內部風險提升與間接異常破壞。

資安風險	資安管控因應措施
<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用者不當於辦公室內私裝電腦及網路通訊等相關設備 2. 使用者無繼續使用資通系統時，未立即停用或移除使用者帳號 3. 機密資訊未於儲存或傳輸時應進行加密 4. 使用者使用電子郵件時未提高警覺，讀取來歷不明之郵件 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 防火牆政策規則確保公司內外部網路安全連線、惡意軟體、駭客入侵等網路安全保護 2. 公司電腦安裝防毒軟體，確保電腦避免中毒，提升電腦安全性保護 3. 郵件防護系統：垃圾郵件防護、病毒郵件防護，郵件威脅與攻擊防護，以確保企業郵件的安全 4. 資訊安全加強宣導與教育訓練，推廣人員資訊安全之意識與強化對相關責任之認知



2023 年資訊安全管理執行情形

類別	項目
宣導	1. 穩得系統公佈欄已公告資訊安全宣導
設備程式升級	1. 員工電腦作業系統全部升級 Win10 以上確保系統安全性漏洞。 2. 電腦防毒軟體的病毒碼隨時會與原廠病毒碼更新。 3. 電子郵件系統有垃圾郵件過濾機制。 4. 2023 年 7 月份已升級防火牆新規格和入侵防禦機制。
端點掃描	1. 本公司於 2023 年 7 月針對 169 台端點進行測試，期間共收錄 5,674,261 筆端點紀錄，共產生 416 筆異常活動，經監控團隊分析確認後並無惡意行為。
其它	1. 資安長進修 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理。

法規遵循

穩得定義重大違規事件係指公司單一事件罰鍰金額累計達 10 萬元以上為重大事件。截至 2023 年，本公司尚無發生重大違規事件之裁罰情事。

為落實執行本公司「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「公司治理實務守則」等相關規定，提供員工及外部人舉報任何非法或違反公司政策之行為，藉以確保檢舉人及相關人之合法權益，協助解決其遭遇違反社會責任之不合理對待並增進勞資和諧，特制定本辦法。

適用範圍及對象

- 一、適用範圍：適用於穩得及其關係企業、子公司。
- 二、適用對象：全體員工、供應商或客戶等相關人員發現有以下情形時，均得提出舉報。
 - (一) 違反公司適用法令、規範及公司政策、制度等相關規定之行為。
 - (二) 任何損害公司權益之行為，如舞弊、侵占公司資產、收取不當利益等。
 - (三) 職場不法侵害案件，包括但不限於任何形式之歧視及騷擾行為之案件。
 - (四) 公司現行管理規章、制度或工作業務損害個人合法權益者。

檢舉管道

受理單位	總經理
電子郵件	Ethics@wendell.com.tw

檢舉處理機制

一、檢舉人應至少提供以下資訊做為調查要件：

- (一) 檢舉人之姓名 (可允許匿名檢舉) 及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
- (二) 被檢舉人姓名、服務單位或所屬部門職稱及其他足資辨別被檢舉人身分特徵之資訊。
- (三) 提出具體檢舉事由及事證，其內容提供應盡可能包括人、事、時、地、物。

二、檢舉案件之立案與受理流：

- (一) 受理單位於接獲檢舉案件後應先判別是否具備第一款所述之調查要件，如欠缺調查要件，將不予受理，由受理單位向檢舉人說明後結案。
- (二) 檢舉情事涉及董事或高階主管時，應呈報至審計委員會；上報層級涉及關係人或應迴避對象時，應逕由更上層級或另行指派之非利害關係人為受理對象。
- (三) 由總經理指定之專案負責人填具「檢舉事件記錄表」後儘速進行調查，並於接獲檢舉案件後一個月內完成初步調查結果 (必要時得延長至一個月)。
- (四) 如經調查後證實被檢舉人確有違反相關法令或公司規章者，應立即要求被檢舉人停止相關行為並做適當之處置，必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- (五) 受理檢舉、調查過程、調查結果均應留存書面文件並妥善保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿，發生與通報內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終止。
- (六) 對於通報情事經查證屬實，應由本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- (七) 本公司專案負責人應將檢舉情事、調查結果及後續檢討改善措施，向總經理報告；若被檢舉人為董事或職責相當於副總經理以上之管理階層者則向審計委員會報告。

檢舉人保護

檢舉人、被檢舉人及負責處理案件之相關人員均不得對外公開，負有保密之責，避免遭到不公平對待、報復或威脅，檢舉人及相關人員有接受查詢及忠實答覆及提供有關資料之義務。

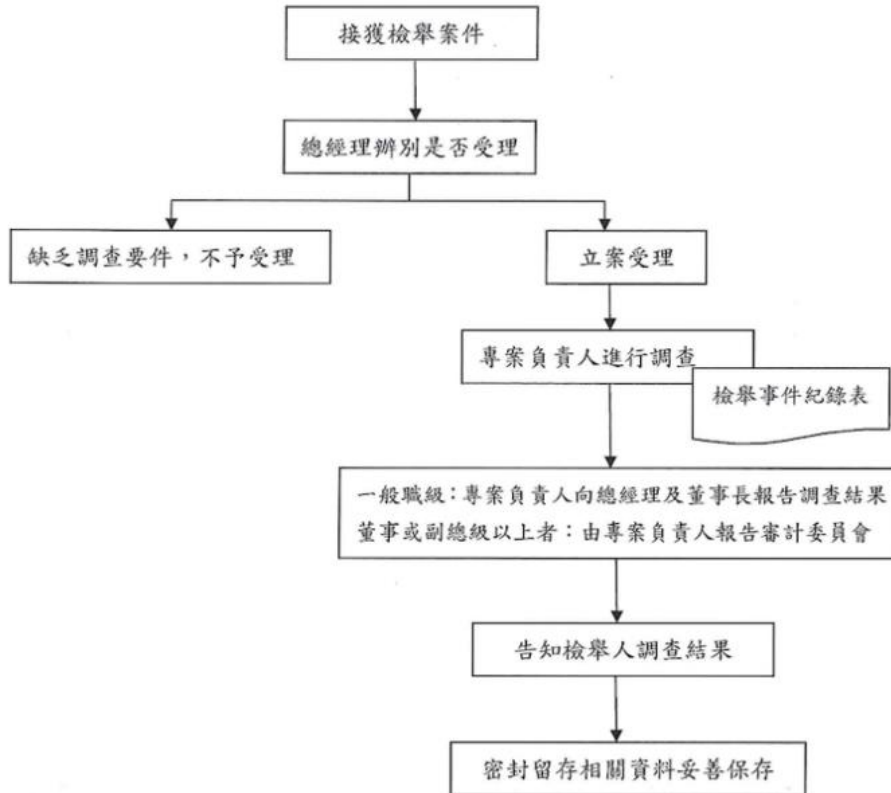
對象	內容	申訴流程
員工	本公司關懷員工並提供完善的福利制度及舒適的工作環境，重視員工人權，提供員工發表意見及提供申訴管道，定期召開勞資會議，相關部門主管均出席參加，與勞方代表充分溝通意見；定期實施健康檢查，讓員工了解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的身體健康。	檢舉制度 < 專責單位及檢舉管道 > 受理及立案：總經理。 外部檢舉信箱： Ethics@wendell.com.tw 內部檢舉信箱：總經理信箱 (已公告於本公司內部網站)
客戶	穩得以客戶為導向為中心理念，強調顧客服務	< 專責單位及檢舉管道 >



對象	內容	申訴流程
	<p>的品質，提供創新的整合服務，追求永續的成長，與客戶保持緊密聯繫。</p>	<p>1. 由總經理指定之專案負責人儘速進行調查，並於接獲檢舉案件後一個月內完成初步調查結果（必要時得延長一個月）。</p>
<p>供應商</p>	<p>本公司供應商提供產品的重要原料，與供應商共同成長打造永續供應鏈。誠信經營及公平交易，若有疏失則遵循相關法令之規定處理並進行事故分析、釐清原因並敦促其持續改善。</p>	<p>2. 如經調查後證實被檢舉人卻有違反相關法令或公司規章者，應立即要求被檢舉人停止相關行為並作適當之處置，必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。</p>
<p>投資人關係</p>	<p>本公司委託專業服務代理機構處理股東服務事宜，作為公司與股東之橋樑。在公司資訊透明度方面，本公司網站設有「投資人專區」，提供投資人相關資訊。遵循主管機關之各項最新法令規範與政策修訂，迅速回應並調整公司資訊揭露型態與內容，以符合法規要求。</p>	<p>3. 受理檢舉、調查過程、調查結果均應留存書面文件並妥善保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與通報內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終止。</p> <p>4. 對於通報情事經查證屬實，應由本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施。</p>
<p>性騷擾申訴</p>	<p>為防治就業場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴。</p>	<p>申訴 3-7 日內成立調查小組並開始為調查、審議；小組成員共 5 人，其中 2 人為資方代表，3 人為勞方代表，女性成員總數不少於 1/2。</p> <p>調查、審議過程以保密方式處理申訴案件，於受理申訴 30 日內作成決定。</p> <p>< 申訴檢舉管道 ></p> <p>※穩得性騷擾申訴專線</p> <p>聯絡人：李侑潔</p> <p>負責單位：行政事務處人事室</p> <p>電話：(02)2917-5770 ext: 166</p> <p>傳真：(02)2917-3752</p> <p>電子信箱: viola_lee@wendell.com.tw</p> <p>※新北市就業歧視申訴專線</p> <p>電話：(02)2967-6902</p>



檢舉調查處理流程圖



檢舉事件紀錄表

檢舉人	檢舉人身份	<input type="checkbox"/> 外部人 <input type="checkbox"/> 內部員工 <input type="checkbox"/> 匿名檢舉	檢舉日期	民國 XXX 年 XX 月 XX 日
	檢舉人姓名		聯絡地址	
	聯絡電話		聯絡信箱	
	與被檢舉人關係	<input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 上司 <input type="checkbox"/> 下屬 <input type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 其他		
事實發生	發生時間	民國 XXX 年 XX 月 XX 日		
	發生地點			
	發生過程			
	相關證據	附件 1: 附件 2:		
調查過程	說明			
調查結果	說明			
審計委員會	提報日期	民國 XXX 年 XX 月 XX 日(請檢附審計委員會議事錄) (若被檢舉人為一般職級員工，則此欄位無須填寫)		

註：被檢舉人為一般職級員工時，由專案負責人向總經理及董事長報告調查結果並經核准被檢舉人為董事或副總級以上者，由專案負責人報告審計委員會。



五、綠色供應鏈

5.1 創新研發專利

重大主題：創新研發專利	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> ● 穩得為加速差別化之新產品和技術開發，特別制定研發循環內控相關辦法，研發人員透過提案評估作業，進行市場可行性評估報告後進行專利申請；公司為了激勵公司內部員工利用公司的技術資源積極創新並研發，進而提供公司產品的競爭力，為研發人員取得專利證書後，規定重點產品研發及專利申請獎勵辦法，如未來競爭者有相同的技術在市場上，可以依照法規（如專利法）條款保護公司的技術開發之結晶。 ● 本公司每年固定會研發產品並申請專利，不僅促進公司自身成長，也保護自身專業項目知識。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司的知識產權與競爭行為主要依據內控文件：CD-100 研發循環中的 CD-106 專利權管理作業管控，以增進及保護自身知識財產。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對智慧財產權專利的保護方面，只要通過專利核發，在任何時期，對這新型技術專利的保護都是 100%。 1、2023 年取得三項新型技術專利。 2、2024 年專利規劃預計共有兩件。 ● 本公司期望每年申請兩件專利項目。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 穩得遵照研發循環之專利權管理作業執行，並將取得之專利權證書交由文管單位妥善保管，稽核室每年依據風險評估結果針對研發循環各項作業進行稽核。 ● 核心技術部會針對專利項目做不定期的開會研討。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年依照公司的專利權管理作業管控，稽核室人員並無稽核到專利管控作業的缺失；2023 年核發的專利無發生任何侵權的問題，而 2024 年將持續依照該方針目標執行。 ● 本公司於 2023 年度已取得專利「電源傳導雜訊衰減裝置」。這項專利專注於直流電源的保護裝置，旨在抑制雜訊，以保護電源網絡設備不受干擾。該裝置能有效降低傳導雜訊，防止其通過電源電路傳至外部，從而保護電源網絡上的其他設備。與市場上常見的產品相比，這項專利的裝置具有體積小、抑制效果高的優點，大大提升了其在實際應用中的可靠性。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 依照「員工保密契約含競業禁止條款」，對於新進員工需簽署一份「保密與競業禁止合約」。不論員工在職與否，所有的技術資料和文件，絕不作任何未經授權之使用；以確保公司的機密資訊。 ● 藉由配合專利事務所協助申請專利以預防未來在設計內容上有被抄襲的情況發生。



為厚植公司之競爭力，維持市場優勢，穩得一直致力於研發新型抗電磁干擾、線路保護元件，對於研發創新不遺餘力，公司於研發投入人力資源 8 位，每年投入之研發費用大約 150 萬元，未來在研發和專利上以每年提出兩件申請，並朝向符合各類市場需求及科技潮流的產品發展。

專利案件統計

年度	專利申請件數	專利獲准件數
2019 以前	3	3
2020	4	4
2021	5	5
2022	2	2
2023	7	7

5.2 永續供應鏈管理

重大主題：供應鏈管理

報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球風險事件頻繁(戰爭、通膨..等等)，為守信對客戶的承諾並有效掌握各不確定性所帶來的衝擊，因此穩得特別重視供應鏈管理議題，針對重要原料供應來源進行分散風險的策略，維持數家供應商以避免供貨不足帶來的衝擊。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 要求供應商簽署「供應商永續承諾聲明書」，並納入 QMS_ISO 9001 供應商評選辦法，亦請供應商提供 RoHS 有害物質測試報告。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實供應鏈管理，與供應商進行簽署「永續經營承諾聲明書」和「供應商 ESG 評估調查表」。 ● 與本公司交易之供應商，在交易或合作期間無涉及嚴重不良影響環境與社會之情事。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 依據公司供應商管理規範，新供應商導入應通過評鑑且簽署相關承諾書。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ● 至 2024 年三月，供應商 ESG 調查簽署率達 84%，供應商基本調查簽署率達 90%，並期望於 2024 年底簽署率目標往 100%前進。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 若經評核為 D 級之廠商應通知限期改善，並減少訂購量，至其改善為止，方可恢復正常訂購量。當供應商有不法之實事發生，會調查事實並要求改進並輔導之。如有發現任何違法事項，會採取以下措施：1、於管理審查會議中向高層提出調查行動。2、與供應商的管理階層確定實際的案由事蹟，確認是否真的有違法行為。3、回報給公司永續經營發展小組，並要求供應商立即改善。4、如期無法有效改善違法行為，依照供應商評選方法給予不合格的分數 ● 2023 年針對有潛在風險的供應商，執行視訊稽核，並無發現重大不良及不合格廠商。

契約種類	採購地區	2021 年		2022 年		2023 年	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例(%)	家數	該項採購金 額佔總採購 金額比例(%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例(%)
勞務 (承攬與服務)	國內	18	0.58	20	0.57	18	0.68
	國外	7	0.24	6	0.43	12	0.25
財物 (原物料)	國內	45	19.14	38	14.48	41	15.48
	國外	35	80.04	32	84.52	34	83.59
總計		105	100%	96	100%	105	100%

說明：

- 1.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
- 2.契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。

穩得確保營運且有效落實供應商品質管理系統，秉持著永續經營的理念，積極推展在環境面、社會面與治理面的績效，與之也亦將「責任商業聯盟行為準則」、「國際勞工組織三方原則宣言」、「聯合國世界人權宣言」等準則與倡議，將其正式列入本公司之供應商永續經營承諾。

除了既有的 QMS (ISO 9001) 體系來評選供應商相關辦法外，亦請供應商提供 RoHS 有害物質測試報告，除了針對上游供應商進行衝突礦產的調查及填寫 REACH 高度關注物質調查，並簽署綠色環保聲明書外，於 2022 年已完成的供應商證書狀態-「ESG 評估調查表」，同時也讓供應商簽署「供應商永續承諾聲明書」，從而建立一個具備高度韌性和可持續營運的永續供應鏈。每年針對供應商執行不定期稽核。穩得針對 2023 年交易的 53 家供應商進行簽署「永續經營承諾聲明書」和「供應商 ESG 評估調查表」，簽署率達 94%，並期望於 2024 年簽署率目標達 100%。

若經評核為 D 級之廠商應通知限期改善，並減少訂購量，至其改善為止，方可恢復正常訂購量。當供應商有不法之實事發生，會調查事實並要求改進並輔導之。如有發現任何違法事項，會採取以下措施：1、於管理審查會議中向高層提出調查行動。2、與供應商的管理階層確定實際的案由事蹟，確認是否真的有違法行為。3、回報給公司永續經營發展小組，並要求供應商立即改善。4、如期無法有效改善違法行為，依照供應商評選方法給予不合格的分數。2023 年針對有潛在風險的供應商，執行視訊稽核，並無發現重大不良及不合格廠商。

本公司評選流程如下：





5.3 產品生命週期管理

重大主題：產品生命週期管理	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> ● 經利害關係人溝通特別關注供應鏈負面的環境衝擊以及所採取的行動，因為原物料的選用是否會產生有害物質影響環境，一直都是本公司和供應鏈重視的課題。供應商提供的每一個產品，都必須符合歐盟規範中有害物質的 PPM 驗證，也必須提供 REACH 高關注物質的調查表，以建立一個具備高度韌性和可持續營運的永續供應鏈。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司依照 ISO 9001: QM84-01 外部供應的流程、產品與服務管制。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ● 穩得在每次承認新供應商導入產品料號時，會依照 QM84-01 外部供應的流程、產品與服務管制的供應商評鑑相關資料，產品危害物質資料和 ESG 調查資訊也會一併給新供應商填寫，對本公司來說每一次的目標都是 100%完成調查。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 穩得依照 ISO 9001: QM84-01 外部供應的流程、產品與服務管制之，且每年一次針對合格供應商進行年度審查。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理的方針和目標，都會在導入供應商前完全確認好，都是 100%的認證所以不需要調整，後續持續依照該方針目標執行。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 穩得一向把供應商當作長期良好的合作夥伴，終端客戶有新的環境法規或趨勢，本公司必定通知供應鏈相關成員，彼此互相成長與專業知識相學，朝永續經營之路邁進。當供應商發生任何不法之實事，將會調查事實並要求改進與輔導，故每年針對供應商執行不定期稽核，若經評核為 D 級之廠商應通知限期並進行改善，從而減少訂購量至其改善為止，方可恢復正常訂購量。

產品服務項目

穩得設有專職的法務室，各項法規和政策的制定都密切關注是否影響到公司利害關係人，並協助公司各單位落實規範；另亦設有專職稽核室，編制稽核主管 1 人，主導公司內部流程/程序稽核業務，客觀的評估公司內部制度完整性，檢視稽核公司規範或治理面履行的責任。

於 2023 年報導期間內，無發生任何違反產品與服務安全資訊標示與行銷法規被罰款之事件及發生涉及反競爭行為之行動。

產品或服務取得認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例(%)
離散元件開發設計和銷售服務	ISO 9001 品質管理系統	100
離散元件銷售服務	ISO 14001 環境管理系統	100
電磁相容及無線射頻實驗室	ISO/IEC 17025	100
芯片有害物質測試	ROHS2.0+ 鹵素報告	100

備註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。

產品認證

以下為外部證書：



Certificat
Certificate

N° 2009/34978.5

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

WENDELL INDUSTRIAL CO., LTD.

for the following activities:
pour les activités suivantes :

DEVELOPMENT, DESIGN, SALES AND SERVICE OF ELECTROMAGNETIC COMPATIBILITY AND
CIRCUIT PROTECTION, DISCRETE AND POWER DISCRETE COMPONENTS.

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 9001 : 2015

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

6F., NO. 188, BAOGAO RD., XINDIAN DIST., NEW TAIPEI CITY 231, TAIWAN R.O.C.

2022-06-17 valid until 2024-07-23

Julien NZERI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

afnor



Certificat
Certificate

N° 2009/34734.4

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

WENDELL INDUSTRIAL CO., LTD.

for the following activities:
pour les activités suivantes :

SALE OF ELECTRONIC PARTS.

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 14001:2015

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

6F., NO. 188, BAOGAO RD., XINDIAN DIST., NEW TAIPEI CITY 231, TAIWAN R.O.C.

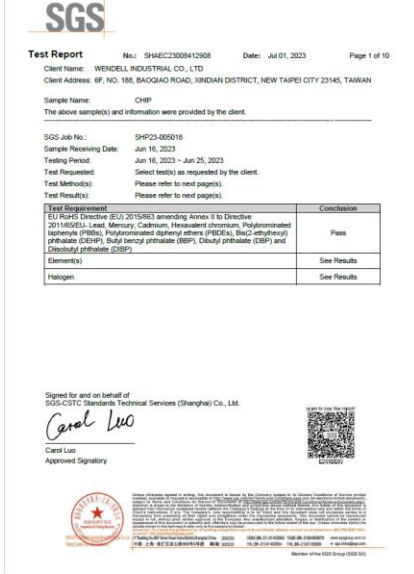
2021-08-11 valid until 2024-07-23

Julien NZERI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

afnor

Certificat ISO 9001 2015 (2022-2024)

Certificat ISO 14001 2015 (2021-2024)



SGS

Test Report No.: SHAEC23008412908 Date: Jul 01, 2023 Page 1 of 10

Client Name: WENDELL INDUSTRIAL CO., LTD
Client Address: 6F., NO. 188, BAOGAO ROAD, XINDIAN DISTRICT, NEW TAIPEI CITY 23145, TAIWAN

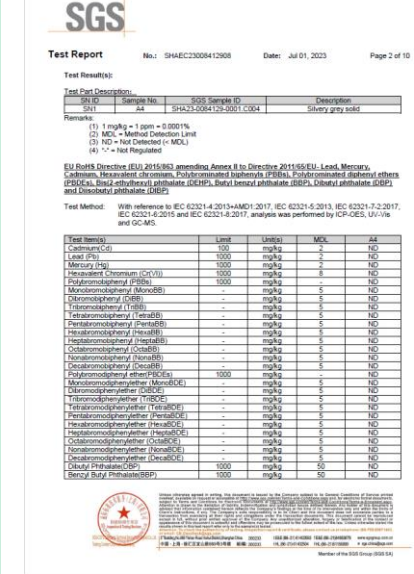
Sample Name: CHIP
The above sample(s) and information were provided by the client.

SGS Job No.: SHF23-005018
Sample Receiving Date: Jun 16, 2023
Testing Period: Jun 16, 2023 ~ Jun 25, 2023
Test Requested: Select tests as requested by the client.
Test Method(s): Please refer to test page(s).
Test Result(s): Please refer to test page(s).

Test Requirement	Conclusion
EU RoHS Directive (EU) 2015/863 amending Annex I to Directive 2011/65/EU (Lead, Mercury, Cadmium, Hexavalent chromium, Polychlorinated biphenyls (PCBs), Polychlorinated dibenzofuran (PCDFs), Bis(2-ethylhexyl) phthalate (DEHP), Butyl benzyl phthalate (BBP), Dibutyl phthalate (DBP) and Dioctyl phthalate (DOP))	Pass
Element(s)	See Results
Halogen	See Results

Signed for and on behalf of
SGS-CSTC Standards Technical Services (Shanghai) Co., Ltd.
Carol Luo
Approved Signatory

Member of the SGS Group (SAS)



SGS

Test Report No.: SHAEC23008412908 Date: Jul 01, 2023 Page 2 of 10

Test Results:

Sample ID	Sample No.	SGS Sample ID	Description
SH1	A4	SHA-71-0004129-0001-0004	silvery grey solid

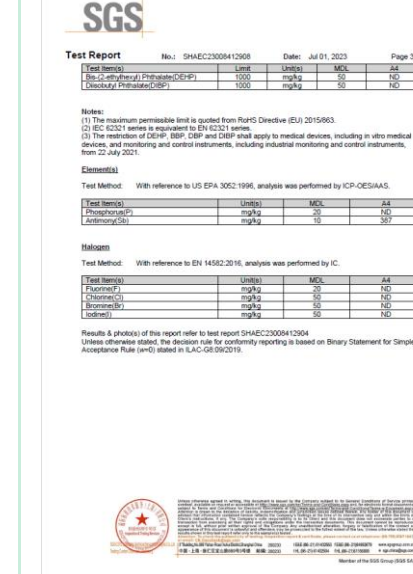
Remarks:
(1) 1 mg/kg = 1 ppm = 0.0001%
(2) MCL = Method Detection Limit
(3) ND = Not Detected (< MCL)
(4) "-" = Not Requested

EU RoHS Directive (EU) 2015/863 amending Annex II to Directive 2011/65/EU: Lead, Mercury, Cadmium, Hexavalent chromium, Polychlorinated biphenyls (PCBs), Polychlorinated dibenzofuran (PCDFs), Bis(2-ethylhexyl) phthalate (DEHP), Butyl benzyl phthalate (BBP), Dibutyl phthalate (DBP) and Dioctyl phthalate (DOP).

Test Method: With reference to IEC 62321-4:2013-AM1:2017, IEC 62321-5:2013, IEC 62321-7:2-2017, IEC 62321-6:2015 and IEC 62321-8:2017, analysis was performed by ICP-OES, UV-Vis and GC-MS.

Test Item(s)	Limit	Units	MCL	A4
Cadmium(Cd)	100	mg/kg	2	ND
Lead (Pb)	1000	mg/kg	2	ND
Mercury (Hg)	1000	mg/kg	2	ND
Hexavalent Chromium (Cr(VI))	1000	mg/kg	8	ND
Polychlorinated Biphenyls (PCBs)	1000	mg/kg	5	ND
Monochlorobiphenyl (MonoCB)	-	mg/kg	5	ND
Dibromobiphenyl (DiBB)	-	mg/kg	5	ND
Tetrabromobiphenyl (TetraBB)	-	mg/kg	5	ND
Pentabromobiphenyl (PentaBB)	-	mg/kg	5	ND
Hexabromobiphenyl (HexaBB)	-	mg/kg	5	ND
Heptabromobiphenyl (HeptaBB)	-	mg/kg	5	ND
Octabromobiphenyl (OctaBB)	-	mg/kg	5	ND
Polychlorinated ether (PCPEs)	-	mg/kg	5	ND
Dibromodiphenyl ether (DBDE)	1000	mg/kg	5	ND
Monobromodiphenyl ether (MoBDE)	-	mg/kg	5	ND
Dibromodiphenyl ether (DiBDE)	-	mg/kg	5	ND
Tribromodiphenyl ether (TriBDE)	-	mg/kg	5	ND
Tetrabromodiphenyl ether (TetraBDE)	-	mg/kg	5	ND
Pentabromodiphenyl ether (PentaBDE)	-	mg/kg	5	ND
Hexabromodiphenyl ether (HexaBDE)	-	mg/kg	5	ND
Octabromodiphenyl ether (OctaBDE)	-	mg/kg	5	ND
Dibromodiphenyl ether (DiBDE)	1000	mg/kg	5	ND
Monobromodiphenyl ether (MoBDE)	-	mg/kg	5	ND
Dibutyl Phthalate (DBP)	1000	mg/kg	50	ND

Member of the SGS Group (SAS)



SGS

Test Report No.: SHAEC23008412908 Date: Jul 01, 2023 Page 3 of 10

Test Item(s)	Limit	Units	MCL	A4
Bis(2-ethylhexyl) Phthalate (DEHP)	1000	mg/kg	50	ND
Dibutyl Phthalate (DBP)	1000	mg/kg	50	ND

Notes:
(1) The maximum permissible limit is quoted from RoHS Directive (EU) 2015/863.
(2) IEC 62321 series is equivalent to EN 62321 series.
(3) The restriction of DEHP, BBP, DBP and DiBP shall apply to medical devices, including in vitro medical devices, and monitoring and control instruments, including industrial monitoring and control instruments, from 22 July 2021.

Element(s)
Test Method: With reference to US EPA 3052.1996, analysis was performed by ICP-OES/AAAS.

Test Item(s)	Units	MCL	A4
Chlorine(Cl)	mg/kg	25	ND
Antimony(Sb)	mg/kg	10	ND

Halogen
Test Method: With reference to EN 14582:2016, analysis was performed by IC.

Test Item(s)	Units	MCL	A4
Fluorine(F)	mg/kg	25	ND
Bromine(Br)	mg/kg	50	ND
Iodine(I)	mg/kg	50	ND

Results & (photo) of this report refer to test report SHAEC23008412904
Unless otherwise stated, the decision rule for conformity reporting is based on Binary Statement for Simple Acceptance Rule (a=0) stated in IAC-GR-09/2019.

Member of the SGS Group (SAS)

Chip_Wendell_R10_HF_
(SHAEC23008412908)-1

Chip_Wendell_R10_HF_
(SHAEC23008412908)-2

Chip_Wendell_R10_HF_
(SHAEC23008412908)-3



SGS
Test Report No.: SHAEC23008412908 Date: Jul 01, 2023 Page 4 of 10
ATTACHMENTS

Elements Testing Flow Chart
These samples were dissolved totally by pre-conditioning method according to below flow chart.

SGS
Member of the SGS Group (SAS 54)

SGS
Test Report No.: SHAEC23008412908 Date: Jul 01, 2023 Page 5 of 10
ATTACHMENTS

Hexavalent Chromium (Cr(VI)) Testing Flow Chart

SGS
Member of the SGS Group (SAS 54)

SGS
Test Report No.: SHAEC23008412908 Date: Jul 01, 2023 Page 6 of 10
ATTACHMENTS

PBBs/PBDEs Testing Flow Chart

SGS
Member of the SGS Group (SAS 54)

Chip_Wendell_R10_HF_
(SHAEC23008412908)-4

Chip_Wendell_R10_HF_
(SHAEC23008412908)-5

Chip_Wendell_R10_HF_
(SHAEC23008412908)-6

SGS
Test Report No.: SHAEC23008412908 Date: Jul 01, 2023 Page 7 of 10
ATTACHMENTS

Phthalates Testing Flow Chart

SGS
Member of the SGS Group (SAS 54)

SGS
Test Report No.: SHAEC23008412908 Date: Jul 01, 2023 Page 8 of 10
ATTACHMENTS

Elements Testing Flow Chart

SGS
Member of the SGS Group (SAS 54)

SGS
Test Report No.: SHAEC23008412908 Date: Jul 01, 2023 Page 9 of 10
ATTACHMENTS

Halogen Testing Flow Chart

SGS
Member of the SGS Group (SAS 54)

Chip_Wendell_R10_HF_
(SHAEC23008412908)-7

Chip_Wendell_R10_HF_
(SHAEC23008412908)-8

Chip_Wendell_R10_HF_
(SHAEC23008412908)-9

SGS
Test Report No.: SHAEC23008412908 Date: Jul 01, 2023 Page 10 of 10
Sample Photo

SHAEC23008412908
SHAEC23008412908-0001-0004
SGS authenticates the photo on original report only
== End of Report ==

SGS
Member of the SGS Group (SAS 54)

Chip_Wendell_R10_HF_
(SHAEC23008412908)-10



TAF 證書(英) L2965-231006-1



TAF 證書(英) L2965-231006-2



TAF 證書(英) L2965-231006-3



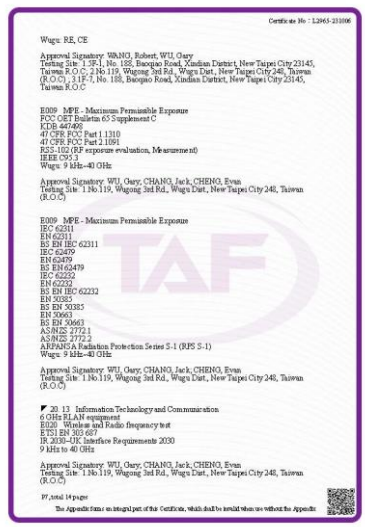
TAF 證書(英) L2965-231006-4



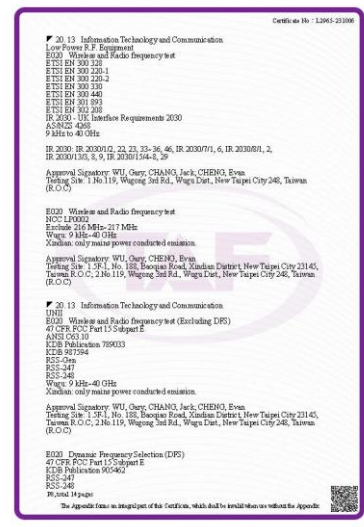
TAF 證書(英) L2965-231006-5



TAF 證書(英) L2965-231006-6



TAF 證書(英) L2965-231006-7



TAF 證書(英) L2965-231006-8



TAF 證書(英) L2965-231006-9



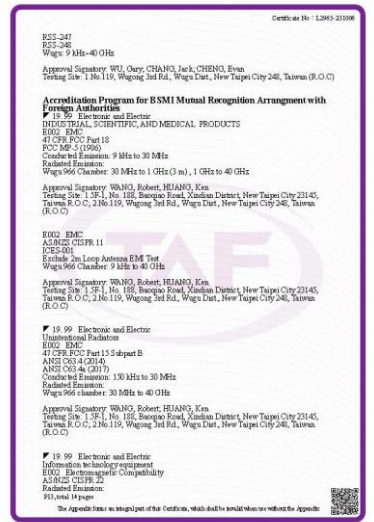
TAF 證書(英) L2965-231006-10



TAF 證書(英) L2965-231006-11



TAF 證書(英) L2965-231006-12



TAF 證書(英) L2965-231006-13



TAF 證書(英) L2965-231006-14

穩得所有的產品，從上游原物料採購到製程中使用到的輔料、耗材等，皆符合歐盟 RoHS、REACH 有害物質禁用/限用規範，而且每一個產品料號均有材料物質成分表-MSDS，也亦公開於客戶平台上，藉由整體透明化的作法來保障客戶，進一步保障消費者；並且封裝上使用到的 Epoxy 都是符合 UL94-V-0 的耐燃安全等級，也依照產品線不同，通過 IEC 6100-4-2/4-5 測試，保證產品符合規格書的電性特性。

除此之外，本公司也依照客戶不同的應用性，進行電磁相容性 (EMC) 測試服務，使得客戶銷售系統能夠順利銷售至各國家，另本公司的產品都印有指定的 Marking，亦代表銷售的產品標識，更代表產品品質都符合法規要求，評估完成率為 100%。2023 年本公司尚未違反產品與服務之資訊與標示相關法規與行銷傳播相關法規之情事。



客戶隱私

穩得非常重視客戶隱私與客戶之資料安全，在與客戶或供應商簽定採購合約書的同時，都會協定簽屬一份保密合約書，以保護三方的技術設計/內部程序，秉持不對外公開保密為最高原則，任何文件的申請和調閱都有文管中心進行管控。另外，本公司對於員工也制定「員工保密契約含競業禁止 11003 (V.02)」的合約，藉以約束員工於在職期間或離職後依本合約負擔競業禁止之義務。2023 年無遺失客戶資料之事實。

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	穩得實業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2023/01/01-2023/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於穩得	5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於穩得	5	
	2-7	員工	3.1 人才培育與留任	29	
	2-8	非員工的工作者	3.1 人才培育與留任	29	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-11	最高治理單位的主席	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-13	衝擊管理的負責人	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-15	利益衝突	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-16	溝通關鍵重大事件	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-17	最高治理單位的群體智識	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-18	最高治理單位的績效評估	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-19	薪酬政策	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	2-20	薪酬決定流程	4.1 公司治理與誠信經營	51	
2-21	年度總薪酬比率	3.2 員工多元與平等	37		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	1	
	2-23	政策承諾	1.2 永續承諾	8	
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續承諾	8	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 永續承諾	8	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.3 風險管理與法規遵循	70	
	2-27	法規遵循	4.3 風險管理與法規遵循	70	
	2-28	公協會的會員資格	4.1 公司治理與誠信經營	51	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	9	
	2-30	團體協約	4.1 公司治理與誠信經營	51	本公司無成立工會故無簽定團體協約

特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
市場地位					
GRI 202	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	3.2 員工多元與平等	37	
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1 人才培育與留任	29	
間接經濟衝擊					
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.4 社會參與	46	
間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	3.4 社會參與	46	
採購實務					
GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	5.2 永續供應鏈管理	79	
採購實務主題揭露 2016					
稅務					
GRI 207	207-1	稅務方針	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.1 公司治理與誠信經營	51	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	4.1 公司治理與誠信經營	51	
GRI 207	207-4	國別報告	4.1 公司治理與誠信經營	51	
稅務主題管理揭露 2019					
稅務主題揭露 2019					
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
廢棄物					
GRI 306	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	2.3 能資源管理	19	
廢棄物主題管理揭露 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.3 能資源管理	19	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401	401-1	新進員工和離職員工	3.1 人才培育與留任	29	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.1 人才培育與留任	29	
	401-3	育嬰假	3.2 員工多元與平等	37	
勞雇關係主題揭露 2016					
不歧視					
GRI 406	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 公司治理與誠信經營	51	
不歧視主題揭露 2016					
童工					
GRI 408	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 公司治理與誠信經營	51	
童工主題揭露 2016					
強迫或強制勞動					
GRI 409	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 公司治理與誠信經營	51	
強迫或強制勞動主題揭露 2016					
供應商社會評估					
GRI 414	414-1	使用社會標準篩選新供應商	5.2 永續供應鏈管理	79	
供應商社會評估主題揭露 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.2 永續供應鏈管理	79	
顧客健康與安全					
GRI 416	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5.3 產品生命週期管理	81	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.3 產品生命週期管理	81	
顧客健康與安全主題揭露 2016					
行銷與標示					
GRI 417	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	5.3 產品生命週期管理	81	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	5.3 產品生命週期管理	81	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.3 產品生命週期管理	81	
行銷與標示主題揭露 2016					
客戶隱私					
GRI 418	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	5.3 產品生命週期管理	81	
客戶隱私主題揭露 2016					

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別	12	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別	12	
重大主題：環境永續(GRI 301、GRI 302、GRI 303)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	二、永續環境	18	
GRI 301	物料主題揭露 2016	-	301-1	所用物料的重量或體積	2.3 能資源管理	19	
GRI 302	能源主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	2.3 能資源管理	19	
		-	302-3	能源密集度	2.3 能資源管理	19	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	2.3 能資源管理	19	
GRI 303	水與放流水主題管理揭露 2018	-	303-1	共享水資源之相互影響	2.3 能資源管理	19	
		-	303-2	與排水相關衝擊的管理	2.3 能資源管理	19	
		-	303-3	取水量	2.3 能資源管理	19	
		-	303-4	排水量	2.3 能資源管理	19	
		-	303-5	耗水量	2.3 能資源管理	19	
重大主題：氣候變遷(GRI 305)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	二、永續環境	18	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	2.2 溫室氣體盤查	18	
		-	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2.2 溫室氣體盤查	18	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	2.2 溫室氣體盤查	18	
		-	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	2.2 溫室氣體盤查	18	
		-	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其他顯著的氣體排放	2.2 溫室氣體盤查	18	
重大主題：人才培育與留任(GRI 402、GRI 404)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	三、幸福職場	29	
GRI 402	勞/資關係主題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.2 員工多元與平等	37	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.1 人才培育與留任	29	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.1 人才培育與留任	29	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.1 人才培育與留任	29	
重大主題：員工多元與平等(GRI 405)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	三、幸福職場	29	
GRI 405	員工多元化與平等機會主題揭露 2016	-	405-1	治理單位與員工的多元化	3.2 員工多元與平等	37	
		-	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.2 員工多元與平等	37	
重大主題：職業安全衛生管理(GRI 403)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	三、幸福職場	29	
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	3.3 職業安全衛生管理	40	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.3 職業安全衛生管理	40	
		-	403-3	職業健康服務	3.3 職業安全衛生管理	40	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.3 職業安全衛生管理	40	

		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3 職業安全衛生管理	40	
		-	403-6	工作者健康促進	3.3 職業安全衛生管理	40	
		-	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	3.3 職業安全衛生管理	40	
		-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.3 職業安全衛生管理	40	
重大主題：社會參與(GRI 413)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	三、幸福職場	29	
GRI 413	當地社區主題揭露 2016	-	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	3.4 社會參與	46	
		-	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	3.4 社會參與	46	
重大主題：公司治理與誠信經營(GRI 205、GRI206)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	四、永續管理	51	
GRI 205	反貪腐主題揭露 2016	-	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.1 公司治理與誠信經營	51	
		-	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.1 公司治理與誠信經營	51	
		-	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.1 公司治理與誠信經營	51	
GRI 206	反競爭行為主題揭露 2016	-	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.1 公司治理與誠信經營 5.3 產品生命週期管理	51 81	
重大主題：經濟績效(GRI 201)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	四、永續管理	51	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.2 經營績效	69	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.4 氣候變遷因應作為	25	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.2 員工多元與平等	37	
		-	201-4	取自政府之財務援助	4.2 經營績效	69	
重大主題：供應鏈管理(GRI308)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	五、綠色供應鏈	78	
GRI 308	供應商環境評估主題揭露 2016	-	308-1	使用環境標準篩選新供應商	5.2 永續供應鏈管理	79	
		-	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.2 永續供應鏈管理	79	

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容		對應章節	頁碼	省略/備註
*風險管理與法規遵循						
GRI 3 風險管理與法規遵循 管理方針	3-3	重大主題管理		四、永續管理	51	
*產品生命週期管理						
GRI 3 產品生命週期管理 管理方針	3-3	重大主題管理		五、綠色供應鏈	78	
*創新研發專利						
GRI 3 創新研發專利管理方針	3-3	重大主題管理		五、綠色供應鏈	78	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：半導體可持續發展會計標準			
揭露主題	指標編號	揭露指標	敘述
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	全球範疇一排放總量和· 全氟化合物排放總量· 討論管理範疇一 排放	參照 2.2 溫室氣體盤查
	TC-SC-110a.2	討論管理範疇一排放· 減排目標的長期和短期戰略或計劃· 以及針對這些目標的績效分析	參照 2.1 環境永續管理
製造業的能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗 (2) 電網電力百分比 (3) 可再生能源百分比	參照 2.3 能資源管理
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量· 總耗水量· 在基線缺水壓力高或極高的地區各自所佔的百分比	參照 2.3 能資源管理
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物數量· 及回收百分比	參照 2.3 能資源管理
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述評估· 監測和減少員工暴露於人類健康危害的努力	參照 3.3 職業安全衛生管理
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	本公司無員工健康和安全的重大違法情事
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	(1) 外籍員工和 (2) 離岸員工的百分比	參照 3.1 人才培育與留任
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 申報物質的產品收入百分比	不適用
	TC-SC-410a.2	系統級處理器能效· 適用於：(1) 服務器(2) 台式機和 (3) 筆記本電腦	參照 2.3 能資源管理
材料採購	TC-SC-440a.1	與關鍵材料使用相關的風險管理說明	參照 5.2 永續供應鏈管理
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	由於與反競爭行為法規相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	參照 5.3 產品生命週期管理



附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請參閱 2.4 氣候變遷因應 作為及本公司民國 112 年 年報第 58~60 頁	25
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。		
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。		
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。		
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。		
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。		
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。		
9.溫室氣體盤查及確信情形。		