

創為精密材料股份有限公司
111 年度推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因	
	是	否		摘要說明
<p>一、 公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？ (上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)</p>	V		<p>1.本公司已推動永續發展之治理架構，設置【環安室】負責處理永續發展相關事務，並由各部門主管及勞工代表成立「職業安全衛生委員會」，由【環安室】每季彙報職業安全衛生計畫之執行情形。 2.本公司設置「環境管理委員會」及【環安室】，每半年彙報環境相關議題及目標方案，其中包含 ISO 14001 環境管理審查。 3.本公司於 111 年 8 月 10 日董事會決議通過「永續發展實務守則」。 4.本公司於公開發行之前已推動永續發展之治理架構，無須再由董事會通過授權高階管理階層處理。112 年起，環安室每年向董事會彙報永續發展執行情形。</p>	<p>符合上市上櫃公司永續發展實務守則，並無顯著差異。</p>
<p>二、 公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？</p>	V		<p>本公司訂有【企業社會責任實務守則程序】，就各項永續發展議題進行評估，並加入本公司的策略議題，依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：</p> <p>一、環境 環境衝擊及管理：</p> <p>(1) 經由執行製程安全管理與制度化的管理循環，有效降低污染的排放與對環境所造成的衝擊。 (2) 要求產品須符合環保規定，因此本公司自 102 年取得「ISO 14001」之環境管理驗證，並每年進行 ISO 14001 環境管理審查。 (3) 本公司依「溫室氣體盤查管理程序」每年定期盤查溫室氣體排放量，並於每年 4 月中旬公布上一年度排放源活動資料。根據碳盤查結果，持續執行減碳措施，有效降低排放。</p> <p>二、社會</p> <p>1. 職業安全 (1) 自 107 年完成「ISO 45001 職業健康安全管理系統」驗證。 (2) 定期舉行工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。</p> <p>2. 產品安全 (1) 本公司各項產品遵守政府規範的各項法令，無任何危害物質，並向客戶提供自我宣告書及檢驗報告，加強和客戶之間的合作關係。本公司於 99 年取得「ISO 9001 品質管理系統」驗證。 (2) 為轉移商品責任風險、減輕財物損失及提升產品安全性，本公司已投保火險、地震險、公共意外責任險、車險及團體保險等。</p>	<p>符合上市上櫃公司永續發展實務守則，並無顯著差異。</p>

創為精密材料股份有限公司
111 年度推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
			<p>三、公司治理</p> <p>1. 社會經濟與法令遵循 設置「職業安全衛生委員會」及「環境管理委員會」落實本公司與職業安全、環境、衛生等相關之執行績效與檢討，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。</p> <p>2. 強化董事職能 (1) 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 (2) 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。</p> <p>3. 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。</p>
<p>三、環境議題</p> <p>(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p>	V	<p>本公司推行 ISO 14001 國際管理系統，每年委託第三方公證單位進行驗證，並訂定環境政策如下：</p> <p>1. 遵守法規：符合能源、環保、職業安全衛生法令及其他相關要求。</p> <p>2. 節能減碳：落實節能措施，減少溫室氣體排放。</p> <p>3. 污染預防：製程清潔生產，預防環境汙染發生。</p> <p>4. 綠色設計：製程與產品開發時導入節能與環保設計。</p> <p>5. 綠色採購：選購高效率、低環境衝擊之設備與原物料。</p> <p>公司秉持著綠色生產及友善環境之方式進行營運，從原物料生產、產品製造過程、廢棄物處置到最終產品報廢，都將生命週期理念納入每一個作業環節，盡力降低對環境造成之衝擊，並透過環境考量面來持續監控各項控制措施，各項控制措施如下概述：</p> <p>1. 空氣污染防治：設有洗滌塔一座，每年進行清洗保養及更換耗材，依據法規要求每半年及每年進行排放管道檢測，檢測結果皆符合法令標準</p> <p>2. 水污染防治：設有廢水處理廠一座，負責處理廠內高濃度酸鹼廢液，並統一納管至工業區污水處理廠進行管理，依據法令要求每半年進行採樣檢測，工業區污水處理廠每月個執行 4~6 次不等之抽查檢驗，檢測結果皆符合法令標準。並取得水污染防治措施計劃及水污染防治許可證。</p> <p>3. 廢棄物管理：公司所產生的製程廢棄物及一般生活垃圾皆由環保署核准之合法清除處理業者負責清運及處理，處理方式共分為三大類：</p>	符合上市上櫃公司永續發展實務守則，並無顯著差異。

創為精密材料股份有限公司
111 年度推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因										
	是	否	摘要說明											
			(1) 廢油墨、廢液及一般垃圾：焚燒 (2) 廢玻璃：公告回收再利用 (3) 塑膠、紙箱、木棧板等：回收對廢棄物執行監督與量測，以便控管。 4. 遵守歐盟 RoHS 及 SVHC，嚴禁使用環境管理有害物質，並要求供應商遵守。											
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		本公司推行 ISO 50001 國際管理系統，透過能源鑑別列出高耗能之設備，如冰水主機、加熱器等，公司訂有節約能源管理程序，以供全體員工遵行，並於新人教育訓練時宣導，於假日產能降低時，將各項廠務設備降載到能維持無塵室的溫溼度標準即可，藉以節省電力，減少碳排，每年亦請相關單位訂定節電節水目標。公司使用原物料，均符合歐盟 RoHS 及 SVHC 之規範，物料回收使用，另運用再生物料部分，如使用再生環保紙張、再生紙巾等等，以降低對環境衝擊。	符合上市上櫃公司永續發展實務守則，並無顯著差異。										
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？		V	本公司為因應氣候變遷之風險，採取相關之因應措施如下： 1. 本公司訂有節約能源管理程序及每年度之節電改善方案，並透過日常對員工之教育宣導及環保節能廢物再利用之宣導，致力於節能減碳之推動。 2. 本公司要求員工隨手關燈、善用廢紙及電子化，以節省能源。 3. 本公司訂有溫室氣體盤查管理程序，並依照法規定期盤查溫室氣體。	本公司尚未正式制定氣候變遷風險評估程序，未來擬視公司規模所需，增訂風險管理政策，並納入氣候變遷進行風險評估。										
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		本公司訂有溫室氣體盤查管理程序、廢棄材料處理程序及節約能源管理程序。 本公司基隆廠區每年度皆統計總用水量及總廢棄物量，相關單位會訂定節電、節水及減廢目標。 以下為本公司之基隆廠於 2021 年度及 2022 年度對於溫室氣體、水資源及廢棄物之檢測結果： (1) 溫室氣體 本公司 2022 年起進行前一年度之溫室氣體盤查，並以 2021 年度之數據為基準，將持續進行溫室氣體盤查，以便統計前後期差異，做為良好控管依據，2022 年度預計於 2023 下半年度統計結果。 單位：公噸	符合上市上櫃公司永續發展實務守則，並無顯著差異。										
				<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>範疇一</th> <th>範疇二</th> <th>密集度: 排放量/營收 (公噸/百萬)</th> <th>範疇三</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021 年</td> <td>880.174T</td> <td>4253T</td> <td>5133.174T</td> <td>無</td> </tr> </tbody> </table>	年度	範疇一	範疇二	密集度: 排放量/營收 (公噸/百萬)	範疇三	2021 年	880.174T	4253T	5133.174T	無
年度	範疇一	範疇二	密集度: 排放量/營收 (公噸/百萬)	範疇三										
2021 年	880.174T	4253T	5133.174T	無										

創為精密材料股份有限公司
111 年度推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																					
	是	否	摘要說明																						
			<p>(2) 水資源 2021 及 2022 年度用水量分別為 38,778.4 立方公尺及 38,085.6 立方公尺。</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>用水量 (公噸)</th> <th>密集度: 用水量/營收(公噸/百萬)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021 年度</td> <td>38,778.4</td> <td>29.9</td> </tr> <tr> <td>2022 年度</td> <td>38,085.6</td> <td>26.97</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 廢棄物 2021 及 2022 年度廢棄物總重量分別為 337.8 噸及 450.97 噸。</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>有害</th> <th>無害</th> <th>密集度: 總重量/營收 (公噸/百萬)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021 年度</td> <td>2.944T</td> <td>334.85T</td> <td>無</td> </tr> <tr> <td>2022 年度</td> <td>4.524T</td> <td>446.45T</td> <td>無</td> </tr> </tbody> </table>	年度	用水量 (公噸)	密集度: 用水量/營收(公噸/百萬)	2021 年度	38,778.4	29.9	2022 年度	38,085.6	26.97	年度	有害	無害	密集度: 總重量/營收 (公噸/百萬)	2021 年度	2.944T	334.85T	無	2022 年度	4.524T	446.45T	無	
年度	用水量 (公噸)	密集度: 用水量/營收(公噸/百萬)																							
2021 年度	38,778.4	29.9																							
2022 年度	38,085.6	26.97																							
年度	有害	無害	密集度: 總重量/營收 (公噸/百萬)																						
2021 年度	2.944T	334.85T	無																						
2022 年度	4.524T	446.45T	無																						
<p>四、社會議題</p> <p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	V		<p>本公司依據勞動相關法令，包含：勞動基準法、職業安全衛生法與性別工作平等法等法源規定，定期舉辦勞資會議；並制定員工工作規則為管理依據，並持續更新修訂。</p> <p>公司 ISO 系統參考國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》及《聯合國全球契約》制定本公司《企業社會責任實務守則程序》，承諾保護同仁人權，讓員工受敬重並維持尊嚴。</p> <p>本公司注重並提倡多元與融入，致力提供平等機會，不因種族、性別、膚色、國籍或社會根源、族裔、宗教信仰及年齡等因素，而有差別待遇或任何形式之歧視。我們提供員工一個安全與健康的工作環境，公司落實遵守各項僱用及勞動法規，禁止強迫勞動和雇用童工，並致力於維護一個無暴力、騷擾、恐嚇及其他內部或外部威脅的工作場所，提供員工適當的安全保護。</p> <p>本公司具體保障人權管理方案說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 設有多元的檢舉與申訴管道，如申訴檢舉信箱及電子信箱、申訴電話專線、AIM 創為員工協助服務中心-1999 專線以保障員工人權，提供員工在合法權益遭受侵害或不當處置且無法合理解決時之用，111 年無申訴事件。 明文規定性騷擾相關防治措施與規範，並固定公開張貼於公布欄上，設置騷擾申訴箱進行申訴，111 年未發生性騷擾申訴案件，未來仍 	符合上市上櫃公司永續發展實務守則，並無顯著差異。																					

創為精密材料股份有限公司
111 年度推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
			<p>持續宣導。</p> <p>3. 依照政府勞動相關法令制定勞動條件，並定期針對各部門工時狀況進行追蹤，111 年未發生強迫勞動之情事。</p> <p>4. 同時，本公司尊重同仁多方意見，為使勞資雙方溝通更加順暢，定期公開選任勞方代表，並依法定期召開勞資會議。</p>
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		<p>本公司制定的合理員工福利措施，包括薪酬、員工休假與福利，並依據相關之管理辦法制訂與執行並將經營績效適當反映於員工酬勞：</p> <p>1. 設置薪資報酬委員會，負責薪資報酬政策、制度、結構與審核。</p> <p>2. 績效考核制度：透過期初目標設定及期中與期末考核面談，達到核實考評，將考核結果做為晉升、調薪、核發獎金及酬勞發放之依據。</p> <p>3. 酬勞與獎金發放：將獎金與公司經營績效、年度淨利及員工績效考核相連結，並遵循公司章程，提撥紅利給員工。</p> <p>4. 員工休假設計與福利措施，皆經過定期舉辦之勞資會議充分討論，確保員工的福利措施皆符合規範與合理性。</p> <p>5. 公司設立職工福利委員會，為同仁規劃並提供優質的各項福利，為增進員工福利，提供各項員工補助(結婚、子女教育、退休、喪葬等各項補助金)，員工認股、育兒津貼、生日禮金、三節禮金／禮品、員工旅遊、團體保險等。</p> <p>6. 111 年本公司臺灣地區包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度為 3%。</p> <p>7. 建立包容友善的職場，提倡職場多元化與平等，薪酬、升遷、各項公司福利等，不因性別、年齡或族群而有差異。截至 112 年 3 月 31 日止，本公司女職員人數占比 62.50%；女性高階主管(經理職以上)佔比 29.41%。</p>
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		<p>本公司推行 ISO 45001 國際管理系統，每年委託第三方公證單位進行驗證，並訂定安全衛生政策如下：</p> <p>1. 預防災害：落實風險管理，將災害發生的機率降到最低。</p> <p>2. 健康促進：預防職業病，打造健康友善職場</p> <p>3. 尊嚴勞動：零容忍任何形式之職場不法侵害。</p> <p>4. 全員參與：確保員工及其代表參與安衛管理系統之規劃、實施、檢查、行動(PDCA)等諮詢與溝通過程。</p> <p>本公司推行安全衛生工作重點如下述：</p> <p>1. 透過工作場所危害鑑別與風險評估之結果，持續透過各項控制措施將風險控管在可接受範圍內。</p>

創為精密材料股份有限公司
111 年度推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
			<p style="text-align: center;">摘要說明</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 落實機械設備及化學品源頭管制，各單位採購機械設備及化學品都須經過環安室核准，確認風險等級及應採取相對應措施。 3. 依據法令要求，委託專業機構每半年實施作業環境監測，如固定污染源、廢水排放檢測，並將監測結果上傳至中央主管機關，監測結果皆符合法令規定。 4. 每季召開職業安全衛生委員會，針對各項職業安全衛生工作向主任委員、各級主管及勞工代表報告，並持續改善。 5. 新進人員報到首日必須接受工安講習，相關時數依據法令要求。 6. 在職員工每年皆須依據法令要求接受在職教育訓練，相關時數依據法令要求。 7. 以優於法規之方式，每年辦理全體員工健康檢查，並安排駐廠醫師及專責勞工健康服務人員進行健康管理。 8. 針對工作場所各項風險，提供適當的防護用具，進行維護保養確認防護具正常。 9. 調查職業災害事故，並樹立防止再發對策，111 年度 SR 為 2.57，FR 為 12，FSI 為 0.17 10. 針對各項機械設備器具，實施自動檢查，確保功能及安全裝置正常 11. 實施化學品分級管理，落實危害通識制度之推行 12. 本公司分別於 2012 年 11 月/2014 年 1 月獲行政院衛生署國民健康局頒發健康促進標章，以表揚公司推動健康促進及職場菸害防制之行動及努力。 13. 本公司於 2016 年獲得第 2 屆勞動部工作生活平衡獎-工作悠活獎章殊榮。 14. 本公司 111 年度僅發生 2 件職業傷害，共 2 名職員受傷，業經調查及改善。
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		<p>公司營運與員工職涯雙軌並進，一直是本公司努力的方向，公司鼓勵同仁們參加各式學習機會，同仁也樂於將所學知識反饋公司，組織內形成良性學習循環，除成立讀書會、舉辦 QCC 品管圈活動，並且透過導入 TTQS 人才發展品質管理系統，讓公司的訓練系統更加完整。109 年本公司通過 TTQS 審查獲銅牌肯定。</p> <p>本公司針對不同職能、不同職位建立員工職涯培訓計畫：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 接班人訓練：111 年開始人資單位與顧問群一起舉辦“接班人才”培育課程規劃設計；課程內容包含：財務報表認識、管理職能訓練、創新與領導訓練、實務案例演練與專案改善提案等，讓公司潛力人

創為精密材料股份有限公司
111 年度推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因	
	是	否		摘要說明
			<p>才獲得能力發展與培育，未來也可晉升重要職位發揮工作績效。</p> <p>2. 111 年公司完成 E-learning 建置，同仁可透過電腦、手機不受時間空間限制進行線上教育訓練，同時透過 EIP 系統進行測驗回饋，了解分析訓練有效性。</p> <p>3. 專業課程：透過實體訓練課程配合主管實務教導與線上學習，強化每個職涯階段應具備的專業知識與工作技能。設置新產品訓練，使同仁隨時掌握最尖端的科技趨勢，以應用於各項新產品發展或解決方案領域。</p> <p>4. 管理訓練：致力提升主管人員管理的能力與敏感度，協助主管瞭解如何遴選最適合的人才、強化工作指導與績效管理技巧，並配合運用激勵工具，提升團隊績效。</p> <p>5. 內外教育訓練通識課程：每位員工皆可透過多元發展途徑提升其專業能力。公司內部，包括有在職訓練、工作輔導、工作調動、講座...等。公司外部，可參加專業研習及訓練機構之短期訓練課程等為鼓勵同仁取得專業認證，以提升其專業能力，提供專業認證測驗費補助及獎金。</p>	
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		<p>本公司為光電製造業，遵循相關法令作業，並隨法令變更即時檢視相關申報作業是否符合現行法令規範，已建立 ISO 9001 品質管理系統、ISO 13485 醫療器材品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統並通過第三方公證單位之驗證。另公司網站設有投資人專區，提供消費者、投資人溝通管道。</p>	符合上市上櫃公司永續發展實務守則，並無顯著差異。
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		<p>本公司訂有【供應商行為準則】，明確規定供應商評估及供應商在勞動條件、環境管理、職業安全衛生等議題都必須遵守法令規定：</p> <p>1. 供應商評估部分：所有供應商必須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則。</p> <p>2. 勞動條件部分：要求遵守勞動基準法及相關勞動法令，在薪資、休假、工時、性別平等、就業自由、多元包容、反歧視反霸凌等相關勞動議題，不得有違反法令之情事。</p> <p>3. 環境管理部分：要求遵守各項環保法規如廢棄物清運法、水污染防治法、空氣汙染防制法、噪音管制法、毒性及關注化學物質管理法等及其相關子法令，並透過定期稽核確認各項污染有無得到妥善處理。</p>	符合上市上櫃公司永續發展實務守則，並無顯著差異。

創為精密材料股份有限公司
111 年度推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
			4. 職業安全衛生部分：要求遵守職業安全衛生法及其相關子法令，並透過定期稽核確認工作場所各項風險有無得到妥善控制並持續改善。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？		V	本公司目前未編製永續報告書。
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司已參酌「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及考量公司實務運作情形，制定「永續發展實務守則」，且依循相關法規確實推動永續發展，以規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，其差異情形如下： 1.本公司未符合編製永續報告書之規範，尚無編製永續報告書。 2.本公司尚未正式制定氣候變遷風險評估程序，未來擬視公司規模所需，增訂風險管理政策，並納入氣候變遷進行風險評估。			
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： (一)環保方面：本公司重視節約能源，積極落實各項節能減碳措施，包括減少空調主機開機時數及調高設定溫度，新增燈具時採購省電環保燈具，逐步汰換老舊耗電設備。積極宣導電子化作業，減少紙張使用量，回收碳粉匣交由專業廠商處理。 (二)安全衛生：定期辦理員工健康檢查及安全衛生教育訓練。 (三)社會服務：本公司不定期參與社會服務工作，提升本公司社會參與、貢獻與服務，例如淨灘、志工照護、捐款、捐物資或捐血等活動。 (四)人權方面：本公司注重人權，不論其種族、性別、年齡都或宗教，在就業機會上一律平等，均享有同等的工作權利。本公司塑造良好的工作環境，確保員工免受歧視或騷擾。			