

慧友電子履行社會責任與落實誠信經營情形：

一、履行社會責任情形

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？		V	目前是由資源服務處負責統籌規劃，主要職責在持續推動社會公益、勞資關係維護、環保節能、勞工安全衛生宣導等。	本公司尚未設置推動永續發展專(兼)職單位，將依時程規劃訂定「上市上櫃公司永續發展實務守則」
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？(註2)	V		本公司針對組織風險管理流程訂定__組織背景與風險管理程序。 2. 管理階層每年審酌經營理念及策略目標並鑑別組織品質、環境風險等相關之內外部環境的變化及利害關係人關切議題。建立 ISO 9001及14001管理系統並通過驗證機構認證，(子公司)依當地法令規定執行。	無重大差異
三、環境議題 (一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V		1. 本公司依據廢棄物清理法、水污染防治法、空氣污染防制法、消防法、菸害防制法、資源回收再利用法、噪音管制法等法令規定建立環境管理制度規劃執行，並對危害性化學品進行控管及監測、每半年定期消毒防止病媒蚊。 2. 所有廠區皆依循 ISO 14001建立環境管理系統及持續通過第三方驗證，110年由 SGS 查廠	無重大差異

			驗證並核發 ISO 14001品質證書，有效期限自2021/10/25至2024/10/23。	
(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		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司將廢棄物依廢棄物清理法分類為一般及事業廢棄物，將可回收資源物質再利用。產品由研發、生產、製造、包裝等所有過程皆禁止使用危害性物質，其設計及開發符合 EU WEEE、RoHS、REACH、BOSCH、PPW、SVHC 等國際規範，以降低對環境衝擊。</li> <li>2. 本公司並致力於提升各項資源之利用效率：例如公司不提供紙杯，員工需自行攜帶飲用水杯，並鼓勵員工自行攜帶環保筷；作業人員將裝原物料之外箱收回再利用。一般廢棄物統一由園區管委會負責回收，事業廢棄物物料部依法申報登錄並委託合格廢棄物清運處理廠商負責處理。</li> </ol>	無重大差異
(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		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司對於氣候變遷與氣候暖化相關議題非常重視，因此請員工從日常做起，例如：文書列印盡量採雙面列印、影印，設置回收匣供回收紙張再利用，使用電子發票及盡量採用電子方式傳遞公文或信件，申請表單 E 化等，減少紙張使用量。</li> <li>2. 辦公室空調溫度控制設定在26度、照明逐步汰換為較節能之 LED T5燈具並養成隨手關燈、節約能源的好習慣，調控水龍頭出水量並使用自動感測器節約用水，以期減緩地球</li> </ol>	無重大差異

			<p>暖化。</p> <p>3. 在產品設計方面致力於產品輕量、低耗能設計，在製造部份著重使用再生物料與廢棄物回收利用。</p>	
<p>(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？</p>	V		<p>1. 本公司目前以營業額與用電度數及自來水使用度數計算所有廠區之二氧化碳氣體排放量。 111年較110年度用電度數減少7,200度，年度目標設定為比去年減少0.5%度數，實際減少1.3%(符合管理目標0.5%)，主要原因為將一般燈泡改為省電LED燈。與當年的營業額比較：111年全年度比較值為0.19%(符合管理目標0.4%)</p> <p>2. 111年6月起將依規劃期程，制定溫室氣體減量(含：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮…及其他經中央主管機關公告者)、減少用水、廢棄物管理等政策，設定減量目標、推動措施，並追蹤達成情形。</p> <p>3. 依時程規劃將於115年12月完成盤查及驗證(含合併報表子公司)。</p>	無重大差異
<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>1. 慧友電子為善盡企業社會責任，保障員工及各利害關係人之基本人權，本公司支持並遵循國際人權公約：「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基</p>	無重大差異

		<p>本原則與權利宣言」，尊重國際公認之基本人權，依據前述規範，制定人權政策宣言。</p> <p>慧友電子人權政策宣言如下：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>一、提供員工符合公平合理的薪資條件。</li><li>二、依據國家一切勞動法令，不僱用童工、禁止強迫勞動。</li><li>三、禁止就業歧視，人人有權享受平等保護，不受任何歧視。</li><li>四、免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。</li><li>五、尊重員工的基本人權保障，提供多元溝通機制，確保和諧雙贏的勞資關係。</li><li>六、關懷員工身心健康，定期提供員工免費健康檢查，積極舉辦健康管理講座；提供多元化活動，拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念，全面照顧員工身心靈健康。</li></ol> <p>落實方針如下：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>一、禁止強迫勞動：不用任何形式之奴役或脅迫使員工進行非自願性勞動。</li><li>二、禁用童工：公司聘僱皆為 18 歲以上之成年人，未有聘僱童工之情事。</li><li>三、安全健康工作環境：每半年實施作業環境監</li></ol>	
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>測，以保障同仁免於作業環境中物理性及化學性的危害，使暴露濃度符合法令標準。</p> <p>四、職安宣導：健康促進宣導、勞工安全衛生暨消防安全訓練、急救人員訓練。</p> <p>五、設有兩性平等之「性騷擾防治申訴」管道。</p> <p>六、提供完善之年度健康檢查。</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>2. 本公司已提供員工多項福利政策，除法規規範之勞保、健保、提撥退休金外，福利措施包括：婚喪補助、生育補助、傷病補助、災害慰問、慶生補助、聚餐補助、郊遊補助、年節禮金…等。</p> <p>3. 另依公司章程規定，公司如有獲利，提撥3%~10.5%為員工酬勞。</p>	無重大差異
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V	<p>1. 依勞動部規定定期舉辦員工健康檢查並加強督導各部門勞工安全衛生。</p> <p>2. 依勞動部規定特約醫護人員臨場健康服務。</p> <p>3. 依法規每半年辦理工作環境之作業還進監測。</p> <p>4. 依法規要求定期舉辦勞工安全衛生教育訓練，養成員工緊急應變能力及安全觀念。</p> <p>5. 本年度無員工職災之案件。</p>	無重大差異

<p>(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？</p>	<p>V</p>	<p>本公司培訓計畫整合政府產業人才投資計畫，持續培訓並提升員工職涯發展之能力。</p>	<p>無重大差異</p>
<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？</p>	<p>V</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司內部設立技術與維修服務部門，對外於公司網站建置支援服務專區，提供消費者有關產品保固與常見問題之查詢。</li> <li>2. 另揭露聯絡方式，消費者可直接以電話或郵件與公司連絡。</li> <li>3. 此外，本公司之產品與服務，均遵循 RoHS 指令，禁用危險物質標準已於本公司官網上宣告，均符合 RoHS 環保標準及國際準則。</li> </ol>	<p>無重大差異</p>
<p>(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？</p>	<p>V</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司制訂「協力廠商管理辦法」，有效地掌握協力廠商之品質、價格、交期、配合度。對供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題上積極雙向溝通及了解，鼓勵其增進環保安全與衛生績效。</li> <li>2. 此外，供應商提供本公司基本資料同時需簽訂「環保禁用物質保證書」，保證其本身與配合之上、下游廠商之生產、製造或提供之產品、材物料絕對不含禁用物質。</li> <li>3. 保證書明訂賠償範圍以確保本公司之權利與聲譽。</li> </ol>	<p>無重大差異</p>

<p>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？</p>		<p>V</p>	<p>本公司目前尚未編製企業社會責任報告書</p>	<p>本公司雖未編製企業社會責任報告書，然於本公司官網架設各類專區用以揭露企業社會責任相關訊息。</p>
<p>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： 本公司將依時程規劃訂定「上市上櫃公司永續發展實務守則」。</p>				
<p>七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 請參閱本年報第35-38頁相關運作情形之說明。</li> <li>2. 本公司於112年4月25日響應E起福氣讚 ESG+公益行動認捐《2023台灣好空氣育福田》停燒稻稈計畫，稻草燃燒對空氣品質造成了嚴重影響，也對人類健康造成了威脅。為了改善這個問題，我們發起了《2023台灣好空氣育福田》停燒稻稈計畫。我們呼籲農民們使用非燃燒方式處理稻草，並且提供相應的經濟補貼，以支持這個計畫的實施。通過這個計畫，我們希望減少稻草燃燒對空氣品質的影響，同時保護農民的權益。</li> <li>3. CSR 環境永續-植樹活動事宜，本公司於112年3月25日與研揚、醫揚、光研智能公司合辦，與羅東林務局配合認養新北市瑞芳區，共種植1,335株樹苗。希望透過植物的光合作用，大量減少碳排放量，透過體驗植樹活動，讓同仁及眷屬了解維護並愛惜地球的重要性，也能把這樣的認知帶給同仁周遭的親朋好友。</li> <li>4. 企業支持臺灣文化發展，本公司於112年4月15日舉辦電影包場國片[疫起]支持台灣電影，文化發展的重要性不可忽視，我們希望透過各種方式推動文化發展，讓台灣的文化更加豐富多元，同時實現永續發展的目標。</li> </ol>				

## 二、落實誠信經營情形

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
<p>一、訂定誠信經營政策及方案</p> <p>(一) 公司是否制定經董事會通過之誠信經營政策，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾？</p> <p>(二) 公司是否建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並據以訂定防範不誠信行為方案，且至少涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為之防範措施？</p> <p>(三) 公司是否於防範不誠信行為方案內明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並定期檢討修正前揭方案？</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>		<p>(一) 本公司已訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，要求董事及經理人率先以身作則，恪遵誠實信用原則，建立誠信篤實的企業文化。</p> <p>(二) 本公司除已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」外，另於本公司之員工工作守則中明列相關獎懲措施，以防範員工不誠信行為發生。</p> <p>(三) 本公司建立商業關係前先行評估合法性及誠信交易記錄，避免與誠信瑕疵業者往來，亦遵循相關法令規範，每筆捐款、贊助之款項，須報經授權階層核決後使能辦理。</p>	大致上符合。
<p>二、落實誠信經營</p> <p>(一) 公司是否評估往來對象之誠信紀錄，並於其與往來交易對象簽訂之契約中明定誠信行為條款？</p> <p>(二) 公司是否設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專責單位，並定期(至少一年一次)向董事會報告其誠信經營政</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>(一) 為期公司能以公平與透明之方式進行商業活動，明訂公司避免與不誠信行為紀錄者進行交易。</p> <p>(二) 公司尚未設置隸屬董事會之專責單位，目前由人資單位做為推廣企業誠信經營之執行單位，透過各項訓練活動課程傳達公司誠信經營之理念。</p>	大致上符合。



評估項目	運作情形			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
策與防範不誠信行為方案及監督執行情形？ (三) 公司是否制定防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，並落實執行？ (四) 公司是否為落實誠信經營已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相關稽核計畫，並據以查核防範不誠信行為方案之遵循情形，或委託會計師執行查核？ (五) 公司是否定期舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練？	✓  ✓		(三)於定期、不定期之內部溝通管道傳遞公司經營管理之理念、方向、觀念與重點，俾利誠信經營原則之深化。 (四)公司建立有效會計制度及內部控制制度，內部稽核人員定期不定期對各部門進行稽核，落實監督機制及控管各項風險管理。 (五)公司利用各項訓練課程如：新人訓練來傳達公司誠信經營之理念或是由主管於部門中宣達。	
三、公司檢舉制度之運作情形 (一) 公司是否訂定具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員？ (二) 公司是否訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制？ (三) 公司是否採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施？	✓  ✓  ✓		(一) 若發現涉有不誠信之行為時，員工可直接向高階主管反應舞弊或不正當行為，公司亦對檢舉人身份及檢舉內容確實保密，以防止報復情事之發生；公司內部訂有懲戒制度並可依正常行政程序申訴，對違反者將採取紀律處分。 (二) 本公司「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」相關條文已規定對受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制。 (三) 本公司「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」相關條文已規定對檢舉人負保密責任，不能有任何不當之處置行為。	大致上符合。