



元山科技 2023永續報告書

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT

目錄

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT

| | | | |
|-----------------|----|--------------------|----|
| 董事長的話 | 02 | 2.3排放 | 52 |
| 關於本報告書 | 03 | 2.4水與放流水 | 56 |
| 利害關係人議合 | 07 | 三、社會關懷(人群) | 59 |
| 一、誠信治理(經濟) | 17 | 3.1職業安全衛生 | 59 |
| 1.1關於元山 | 17 | 3.2薪酬與福利 | 66 |
| 1.2公司治理 | 21 | 3.3勞雇關係 | 67 |
| 1.3經濟績效 | 38 | 3.4員工多元化與平等機會 | 77 |
| 1.4市場地位 | 39 | 3.5訓練與教育 | 83 |
| 1.5資安防護 | 40 | 3.6社會參與 | 87 |
| 1.6風險管理 | 41 | 附錄一：GRI內容索引 | 88 |
| 1.7內部稽核 | 44 | 附錄二：SDGS(永續發展目標) | 93 |
| 1.8產業準則(電子零組件業) | 44 | 附錄三：氣候專章/TCFD | 95 |
| 二、永續環境(環境) | 45 | 附錄四：公司治理之永續指標/SASB | 99 |
| 2.1能源 | 45 | | |
| 2.2廢棄物 | 49 | | |

董事長 的話

元山重視永續經營，也因此注重環境、社會和治理 (ESG) 三大領域的平衡。ESG不再是遙遠的概念或是只屬於大企業的責任，而是奠定企業經營穩健的基石。

元山致力於實踐ESG指標，在環境方面積極導入環境保護行動，從設計面參考選用環保原物料到生產過程的能源消耗、落實有害物質廢棄物管理、採用政府節能節電標章等相關產品，以實踐行動降低對環境的污染；在社會方面，對於回饋社會也注重多元回饋，從消防救災、學校單位、弱勢機關，不限制回饋單位屬性，同時重視員工平衡工作與生活，提供專業能力教育訓練；再來元山注重建立透明、公正的公司結構與管理流程，落實企業的合規性，並在2023年連續4屆(第7屆~第10屆)上櫃公司治理評鑑排名級距6%~20%。

我們將持續完善ESG策略，並積極向員工、客戶、股東以及社會展示我們在這些領域的努力與成果，為實現永續發展貢獻力量。

元山科技董事長 陳冠宏

關於 本報告書

元山科技工業股份有限公司(下稱元山)為追求企業永續經營並提升資訊透明度,發行2023年永續報告書(下稱本報告書),我們透過發行本報告書向利害關係人說明,在永續經營的目標下,公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施、強化公司競爭力以及提升員工待遇等面向所作的措施及績效,元山期盼利害關係人能持續關注我們,並給予寶貴建議,讓公司在落實企業社會責任與永續經營的道路上向前大步邁進。

報告揭露期間與範圍

本報告書資料揭露期間為2023年,另外為考量揭露資料的完整性,如有部分內容跨及不同年度之營運活動,將另行在本報告書內文中說明。

本報告書資料揭露範圍以元山之臺灣及大陸等地區營運據點為主,公司個體財報揭露數據,以新台幣為計算單位,相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎。相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎。另外環保、員工等數據則由權責部門自行統計彙整,並經部門主管確認。

撰寫依據及查證

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021,GRI準則2021年)之撰寫,同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求,並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。

元山之臺灣及大陸等地區營運據點通過下列之系統驗證:

| 管理系統 | 外部稽核單位 | 有效期限 | 驗證範圍 |
|------------------|--------|-----------------------|------|
| IATF 16949:2016 | TÜV | 2023/10/26~2026/10/25 | 台灣 |
| ISO 9001:2015 | TÜV | 2023/11/24~2026/11/23 | 台灣 |
| ISO 45001:2018 | TÜV | 2024/03/19~2027/03/18 | 台灣 |
| ISO 14001:2015 | TÜV | 2023/03/31~2026/03/30 | 台灣 |
| ISO 14064-1:2018 | TÜV | 2022/08/08~2023/08/07 | 台灣 |
| ISO 9001:2015 | TÜV | 2023/11/26~2026/11/25 | 台灣 |
| ISO 14001:2015 | TÜV | 2023/11/26~2026/11/25 | 台灣 |
| ISO14064-1:2018 | TÜV | 2023/08/13~2024/08/12 | 台灣 |
| IATF 16949:2016 | TÜV | 2024/01/02~2027/01/01 | 大陸 |
| ISO 9001:2015 | TÜV | 2024/01/23~2027/01/22 | 大陸 |
| ISO 14001:2015 | TÜV | 2023/05/15~2026/05/14 | 大陸 |
| ISO 9001:2015 | TÜV | 2023/11/23~2025/01/14 | 大陸 |
| ISO 14001:2015 | TÜV | 2023/11/23~2026/11/26 | 大陸 |
| IATF 16949:2016 | TÜV | 2023/01/10~2026/01/09 | 大陸 |
| ISO 9001:2015 | TÜV | 2023/01/20~2026/01/19 | 大陸 |
| ISO 14001:2015 | TÜV | 2021/05/28~2024/05/27 | 大陸 |



元山_IATF16949:2016



元山_ISO 9001:2015



元山_ISO14001:2015



元山_ISO14064-1:2018



元山_ISO 45001:2018



元久_ISO 9001:2015



元山_ISO14064-1:2018



元久_ISO14001:2015



達伸_IATF16949:2016



達伸_ISO 9001:2015



達伸_ISO14001:2015



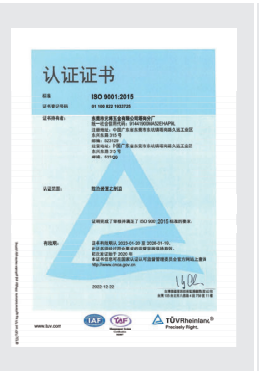
元將_ISO 9001:2015



元將_ISO14001:2015



塔崗_IATF16949:2016



塔崗_ISO 9001:2015



塔崗_ISO14001:2015

發行頻率

這是元山發布ESG永續報告書，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於元山官網下載。

元山官網：<https://www.ystech.com.tw/index.html>

報告書資訊揭露期間：2023年1月1日～12月31日

報告書發布頻率：每年一次

此為第一本報告書，故資訊無進行重編。

本次發布日期：2024年12月。

下次發布日期：2025年 8月。

外部驗證單位：無查證

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

負責人單位：總經理室

地址：高雄市仁武區澄觀路1002號

電話：07-3713588

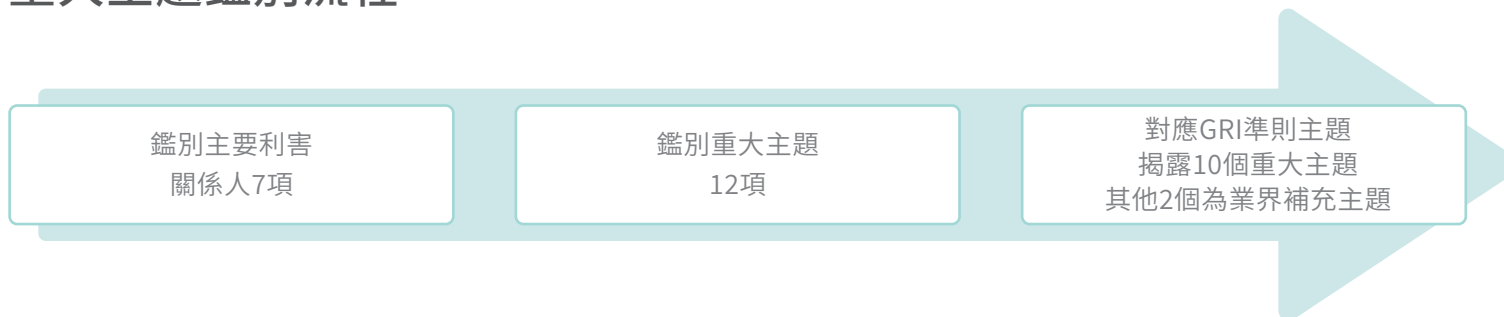
E-mail：ystech@ystech.com.tw

利害關係人 議合

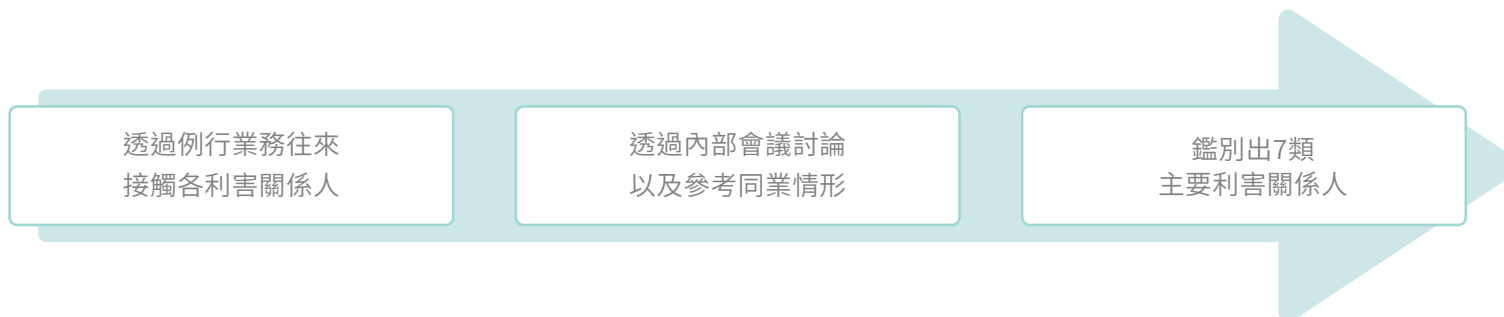
利害關係人議合流程



重大主題鑑別流程



確認主要利害關係人



確認主要利害關係人

首先利害關係人為影響公司或受公司影響的群體，由各部門初步篩選例行往來所接觸的利害關係人類型，根據各別利害關係人與公司的互動頻率、影響程度與重要性，經由內部會議討論並參考同業情形，最終得出7類主要利害關係人，包含政府機關、法人股東/投資人、客戶、員工、供應商/承包商/承攬商、週邊鄰居及媒體。



主要利害關係人溝通

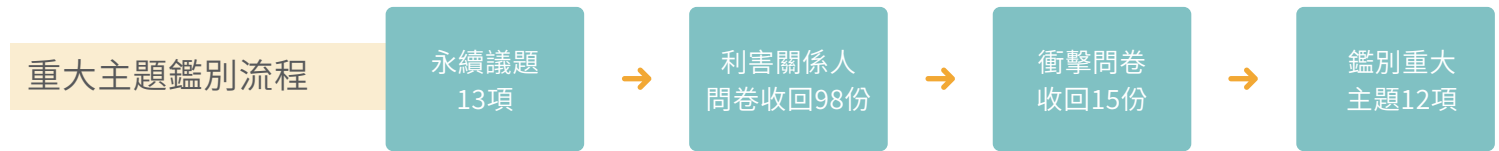
元山因各部門業務不同，使得各類主要利害關係人對公司關注之議題亦有所差異，元山透過多元管道與主要利害關係人持續互動，讓主要利害關係人適時瞭解公司營運現況；同時公司亦能掌握主要利害關係人的要求及期待並即時回應。因此公司各部門蒐集主要利害關係人於業務往來過程中對公司提出的關注事項，由部門初步收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業永續報告書，歸納出12項永續(重大)議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保永續議題涵蓋GRI準則要求的完整性與包容性。

| 主要利害關係人 | 對公司的重要性 | 關注議題 | 溝通管道/頻率 | 溝通實務統計(預估) | 報告書回應章節 |
|----------|---|--|--|--|--|
| 政府機關 | 主管機關積極推動永續議題，元山依循相關法規法令，並積極配合政府單位施行方針，善盡企業永續職責。 | <ul style="list-style-type: none"> •經濟績效 •能源 •水與放流水 •排放 •廢棄物 | <ul style="list-style-type: none"> •主管機關政策宣導會議/不定期 •公開資訊觀測站/不定期 •電話、E-mail、公文/不定期 | <ul style="list-style-type: none"> •廢棄物申報每月一次 •集團各廠區完成ISO 14064-1盤查及認證 | <ul style="list-style-type: none"> 1.3經濟績效 2.1能源 2.4水與放流水 2.3排放 2.2廢棄物 |
| 法人股東/投資人 | 股東的支持是元山持續性成長不可或缺的力量，元山重視維護股東權益，提供暢通的溝通管道，透過財務及永續營運成果的透明化揭露，確保股東於重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。 | <ul style="list-style-type: none"> •經濟績效 •市場地位 •資安防護 •訓練與教育 •職業安全衛生 | <ul style="list-style-type: none"> •股東常會/每年 •官網投資人專區/每月 •公開資訊觀測站/不定期 | <ul style="list-style-type: none"> •股東常會出席率61.24% •舉辦法說會2場 | <ul style="list-style-type: none"> 1.3經濟績效 1.4市場地位 1.5資安防護 3.5訓練與教育 3.1職業安全衛生 |

| 主要利害關係人 | 對公司的重要性 | 關注議題 | 溝通管道/頻率 | 溝通實務統計(預估) | 報告書回應章節 |
|-------------------|--|---|--|---|--|
| 供應商 承包商 承攬商 | 供應夥伴的長期良性互動與攜手合作是元山強大的後盾，供應商的永續推動也與元山息息相關。我們與眾多供應商建立互助互信的關係，與供應夥伴致力於永續議題，降低環境汙染、違反勞動人權之情事發生。 | <ul style="list-style-type: none"> • 職業安全衛生 • 經濟績效 • 廢棄物 | <ul style="list-style-type: none"> • 供應商工廠稽核/不定期 • 供應商會議/不定期 • 電話、E-mail/不定期 | 全數供應商簽署「責任商業聯盟行為準則」 | 3.1職業安全衛生 1.3經濟績效 2.2廢棄物 |
| 客戶 | 傾聽客戶需求，即時性掌握市場趨勢給予客戶對應支持，為客戶提供專業服務，致力於支持客戶的市場策略布局，是元山首要任務，與客戶一同朝向永續目標發展前進。 | <ul style="list-style-type: none"> • 經濟績效 • 職業安全衛生 • 資安防護 • 市場地位 • 訓練與教育 | <ul style="list-style-type: none"> • 客戶會議/不定期 • 業務拜訪/不定期 • 電話、E-mail/不定期 | <ul style="list-style-type: none"> • 直接溝通/外部溝通電話(即時) • 客戶服務專線(即時) • 家電事業部每月進行客戶滿意度調查 | 1.3經濟績效 3.1職業安全衛生 1.5資安防護 1.4市場地位 3.5訓練與教育 |
| 員工 | 員工一直以來都是元山至關重要的一環，是公司營運不可或缺之根基，公司不吝於投入多元化資源以培育人才。元山提供對隱密且暢通的管道聽取員工的聲音並給予回饋，並每年舉辦共識大會給予員工代表匿名即時提問並現場即時回饋，確保提供良好的職場環境。 | <ul style="list-style-type: none"> • 薪酬與福利 • 員工多元化與平等機會 • 職業安全衛生 • 勞雇關係 | <ul style="list-style-type: none"> • 電話、E-mail/不定期 • 勞資會議/每季一次 • 員工申訴信箱/不定期 • 職福會議/不定期 | <ul style="list-style-type: none"> • 共識大會1場，共104人次參與 • 勞資會議4場 • 職福會議3場 | 3.2薪酬與福利 3.4員工多元化與平等機會 3.1職業安全衛生 3.3勞雇關係 |

| 主要利害關係人 | 對公司的重要性 | 關注議題 | 溝通管道/頻率 | 溝通實務統計(預估) | 報告書回應章節 |
|---------|--|---|--------------------------|---|---|
| 週邊鄰居 | 元山身為企業公民，在社會公益上以關懷社會、照顧社區、幫助弱勢為宗旨，優先關懷週邊團體機關，贊助公益團體推動愛心事業。 | <ul style="list-style-type: none"> • 薪酬與福利 • 職業安全衛生 • 經濟績效 • 資安防護 | 捐助物資支持地方機關團體/不定期申訴管道/不定期 | <ul style="list-style-type: none"> • 捐贈物資仁武消防隊第四大隊1次 • 捐贈物資支持伊甸基金會活動1次 • 捐贈物資至善牧基金會1次 • 捐贈物資支持嘉欣幼兒園活動1次 | 3.2薪酬與福利 3.1職業安全衛生 1.3經濟績效 1.5資安防護 |
| 媒體 | 媒體扮演著替社會大眾監督企業行為責任的角色，亦做為社會大眾發聲的代表，是企業與大眾之間暢通且透明化的資訊管道，激勵公司永續前進。 | <ul style="list-style-type: none"> • 薪酬與福利 • 職業安全衛生 • 經濟績效 • 資安防護 | 媒體約訪/不定期 | 媒體約訪/不定期 | 3.2薪酬與福利 3.1職業安全衛生 1.3經濟績效 1.5資安防護 |

鑑別重大主題

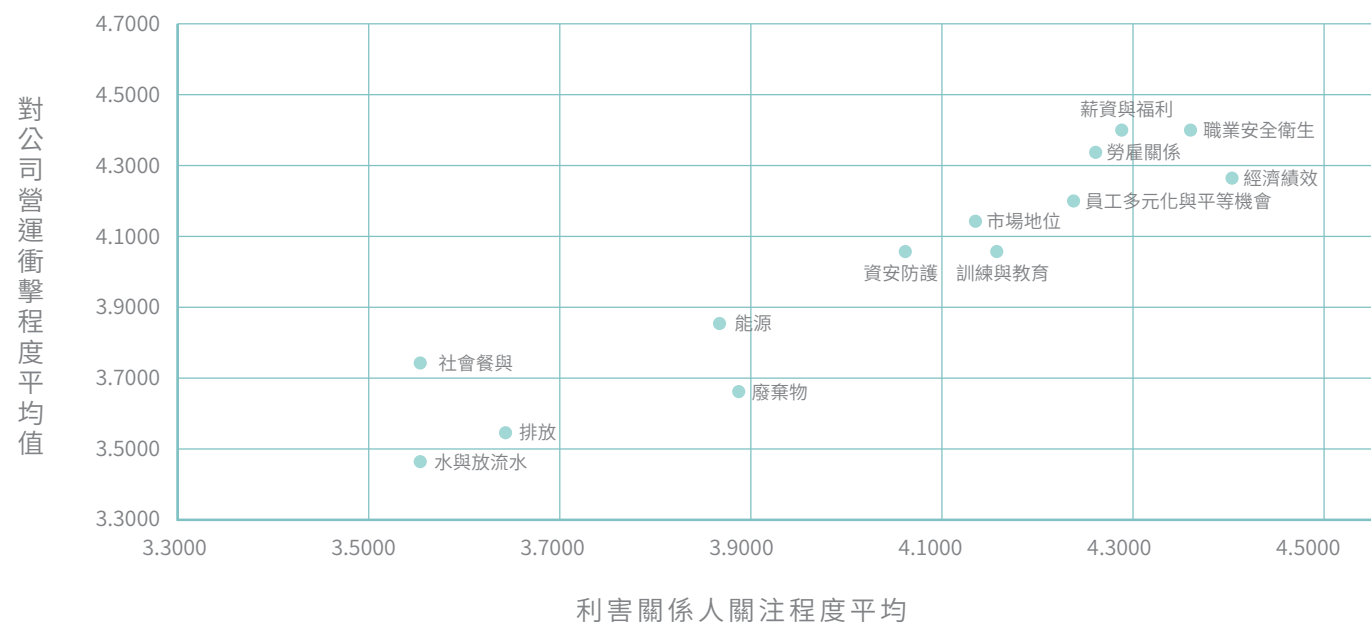


| 面向 | 永續議題 |
|-----|------------------------------------|
| 經濟面 | 經濟績效/市場地位/資安防護 |
| 環境面 | 能源/水與放流水/排放/廢棄物 |
| 社會面 | 勞雇關係/職業安全衛生/員工多元化與平等機會/訓練與教育/薪酬與福利 |

元山透過發放線上問卷，請主要利害關係人填寫影響利害關係人評估問卷，調查主要利害關係人最關注元山哪些永續議題(考量利害關係人問卷發放的因素，最後決定以政府機關、法人股東/投資人、客戶、員工、供應商/承包商/承攬商、週邊鄰居及媒體作為問卷調查對象)，共回收98份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司內部主管，由主管填寫各項永續議題對於元山及外部利害關係人產生經濟、環境和社會等衝擊之評分，得出各永續議題對元山與外部利害關係人造成的衝擊程度評分，再將永續議題的關注程度評分與衝擊程度評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由內部會議討論，將經濟、環境與社會三個面向各自排名前三~五之永續議題列入當年度的重大主題，同時為兼顧ESG報告揭露資訊的均衡性，調整重大主題的範圍，確認當年度元山應優先揭露的12項重大主題，依序為經濟績效/市場地位/資安防護/能源/水與放流水/排放/廢棄物/勞雇關係/職業安全衛生/員工多元化與平等機會/訓練與教育/薪酬與福利等議題，元山將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

元山根據12項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為維持產品競爭力，創造更多利潤；適時將獲利與員工分享，強化職能訓練，提供安全的職場環境；做好環保管控，減少對環境造成過度衝擊。最後，為求本報告書內容之完整性，元山亦額外揭露參與社會公益活動的成果。

利害關係人關注與公司營運衝擊之關係圖



| 永續議題分類 | 永續議題 |
|--------|--|
| 經濟面 | 經濟績效 / 市場地位 / 資安防護 |
| 環境面 | 能源 / 水與放流水 / 排放 |
| 社會面 | 勞雇關係 / 職業安全衛生 / 員工多元與平等機會 訓練與教育 / 薪酬與福利 |

重大主題(衝擊面向)

| ESG面向 | 永續議題 |
|-------|--|
| 經濟面 | 經濟績效(正面)、市場地位(正面)、資安防護(正面/負面) |
| 環境面 | 能源(正面/負面)、水與放流水(負面)、排放(負面)、廢棄物(負面) |
| 社會面 | 勞雇關係(正面)、職業安全衛生(正面/負面)、員工多元化與平等機會(正面)、訓練與教育(正面)、薪酬與福利(正面/負面) |

重大主題(年度比較)

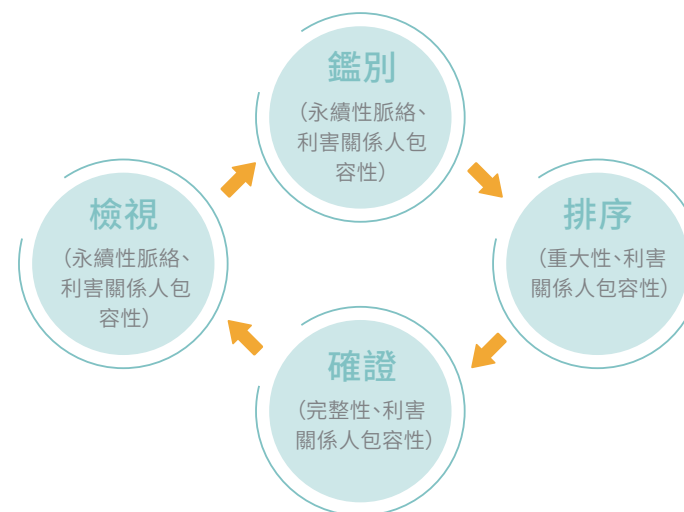
| 排序 | 2022年重大主題 | 2023年重大主題 | 比較 |
|-----|---|------------|----|
| 1. | 2022年期間未揭露永續報告書,2023年為第一次揭露,後續會依循八大原則之可比較性。 | 經濟績效 | 相同 |
| 2. | | 市場地位 | 相同 |
| 3. | | 資安防護 | 相同 |
| 4. | | 能源 | 相同 |
| 5. | | 水與放流水 | 相同 |
| 6. | | 排放 | 相同 |
| 7. | | 廢棄物 | 相同 |
| 8. | | 勞雇關係 | 相同 |
| 9. | | 職業安全衛生 | 相同 |
| 10. | | 員工多元化與平等機會 | 相同 |
| 11. | | 訓練與教育 | 相同 |
| 12. | | 薪酬與福利 | 相同 |



撰寫報告書原則



元山遵循GRI準則的要求，依照定義報告的8項原則來編制永續報告書，包括利害關係人：初步鑑定7類主要利害關係人；根據準確性：報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；平衡性：報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對元山的整體績效做出合理的評估；清晰性：元山呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得；可比較性：元山以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關資訊，同時資訊表達的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；完整性：本報告書包含之重大主題及其內外部邊界，足以反映元山在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；永續性：揭露元山如何對營運當地、週邊區域的經濟、環境及社會發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度；時效性：元山適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升公司資訊透明度；可驗證性：元山所揭露的資訊，乃可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集、彙整及揭露。



確定重大主題和邊界

| 面向 | 重量主題 | 對元山的重要性 | 內部邊界 | | | | | | | 外部邊界 | |
|----|------------|--|------|-------|-----|-----|----|----|------|-----------------------|------------------------------|
| | | | 公司 | 投資人股東 | 供應商 | 承攬商 | 客戶 | 媒體 | 政府機關 | 週邊鄰居 | 對應GRI準則 一般皆露/特定 主題揭露箱木 |
| 經濟 | 經濟績效 | 公司生存和發展的經濟來源 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | GRI 201:經濟績效 2016 | 1.3經濟績效 |
| 經濟 | 市場地位 | 透過品牌領導地位驅動環境及社會的進步 | ● | ● | | ● | | | | GRI 202:市場地位 2016 | 1.4市場地位 |
| 經濟 | 資安防護 | 保護機密資料、保全公司資料 | ● | ● | | ● | ● | | ● | 補充議題 | 1.5資安防護 |
| 環境 | 能源 | 控管能源管理,致力於工廠產能增加 | ● | | | | | | ● | GRI 302:能源 2016 | 2.1能源 |
| 環境 | 水與放流水 | 重視水資源的使用 | ● | | | | | | ● | GRI 303:水2018 | 2.4水與放流水 |
| 環境 | 排放 | 配合政府法令法規之規定及國際倡議減少溫室氣體排放 | ● | | | | | | ● | GRI 305:排放2016 | 2.3排放 |
| 環境 | 廢棄物 | 維護環境健康和社會形象的重要措施與管理 | ● | | ● | | | | ● | GRI 306:廢棄物 2020 | 2.2廢棄物 |
| 社會 | 勞雇關係 | 與員工合作、促進企業發展和員工福祉的重要基石 | ● | | | | | | | GRI 401:勞雇關係 2016 | 3.3勞雇關係 |
| 社會 | 職業安全衛生 | 保障員工身心健康、提高工作效率和降低風險的基本要求 | ● | ● | ● | ● | ● | | ● | GRI 403:職業安全衛生 2016 | 3.1職業安全衛生 |
| 社會 | 員工多元化與平等機會 | 身為一間重視人權的企業,可讓公司同仁感受到重視,醞釀出和諧與團結的公司文化,促進公司整體的利益成長 | ● | | | | | | | GRI 405:員工多元與平等機會2016 | 3.4員工多元化與平等機會 |
| 社會 | 訓練與教育 | 提高員工素質、促進企業創新和發展的重要手段 | ● | ● | | ● | | | | GRI 404:訓練與教育 2016 | 3.5訓練與教育 |
| 社會 | 薪酬與福利 | 提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感,提升員工滿意度,連帶提高工作效率,並同時提升公司正面形象,讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。 | ● | | | | | | ● | 補充議題 | 3.2薪酬與福利 |

一、誠信治理 (經濟)

1.1 關於元山

1.1.1 組織概況

| | |
|--------|-------------------------------------|
| 公司名稱 | 元山科技工業股份有限公司 |
| 總部位置 | 814高雄市仁武區鳳仁路329號 |
| 股權結構佔比 | 本國法人7.14%、本國個人87.65%、外國機構與外國個人3.57% |
| 資本額 | 763,238 仟元 |
| 各區營運據點 | 台灣(高雄、台南) / 中國(東莞) |

1.1.2 組織活動、價值鏈

| | | |
|-------------------------|--|---|
| 所處行業 | 電子零組件及產品製造業 | |
| 主要產品/服務 | 散熱風扇及模組 | 生活家電產品 |
| 提供產品的數量(銷售量) (單位:千台) | 21,676 | 446 |
| 當年度營收 (單位:新台幣仟元) | 3,030,174 | 602,545 |
| 各區營收比重 | 台灣35.83% 中國大陸 15.36% 德國 33.95% 美國 8.41% 日本 0.03% 韓國 2.39% 其他國家 4.03% | 台灣 93.19% 中國大陸 0.17% 德國 0.11% 美國 1.65% 日本 1.72% 其他國家 3.16% |

揭露價值鏈的上中下游

1. 直流無刷散熱與通風風扇

| 上/中/下游 | 來源(原材料/產品/行業) |
|---------|--|
| 上游(供應商) | 工程塑膠、矽鋼、冷軋鋼板、銅、磁石、半導體、包裝用紙 |
| 中游(供應商) | 塑膠成型與模具、沖壓成型、矽鋼片、金屬加工包含馬達殼與軸心、永久磁鐵、軸承包含粉末冶金與滾珠、導線與端子組加工、漆包銅線、電子零組件、控制基板及PCBA、包裝紙箱與彩盒 |
| 元山科技 | 扇葉組、外框組、馬達組、其他加工、成品組 |
| 下游(客戶) | 汽車電子、高階運算、工業設備、綠能與電力電子設備、其他系統 |

2. 散熱片及散熱模組

| 上/中/下游 | 來源(原材料/產品/行業) |
|---------|---|
| 上游(供應商) | 工程塑膠、銅、鋁、冷軋鋼板、包裝用紙、工具機 |
| 中游(供應商) | 塑膠成型與模具、沖壓成型、擠型成型、導熱管、導熱材料、金屬扣件、銘板、包裝用紙、表面處理包含陽極與電鍍 |
| 元山科技 | CNC與自動機加工、散熱片半成品、精加工組、導熱管組、散熱片與散熱模組成品 |
| 下游(客戶) | 汽車電子、高階運算、工業設備、綠能與電力電子設備、其他系統 |

3.家庭生活與商用系統

| 上/中/下游 | 來源(原材料/產品/行業) |
|---------|--|
| 上游(供應商) | 工程塑膠、矽鋼、冷軋鋼板、銅、磁石、半導體、顯示面版、包裝用紙、熔噴不織布、活性炭 |
| 中游(供應商) | 塑膠成型與模具、沖壓成型、金屬加工含機架與儲水桶、軸承包含粉末冶金與滾珠、冷凝器與蒸發器、銅管、導線與端子組加工、漆包銅線、馬達、散熱風扇、壓縮機、水泵、電子零組件、LCD模組、控制與驅動總成PCBA、電源基板、金屬扣件、銘板、包裝用紙、表面處理包含粉體與電鍍、食品級矽膠管、空氣濾材、水質濾材。 |
| 元山科技 | 智慧型立扇系統、除濕機、造水機、空氣清淨機、淨水系統 |
| 下游(客戶) | 代工事業:國際品牌客戶 品牌事業:消費者包含巨量通路、經銷與新媒體 商用系統:工業系統、食品服務系統、醫療空淨與淨水系統 |

•元山企業

單位:新台幣仟元

| 企業名稱 | 地址 | 實收資本額 | 主要營業或生產項目 |
|---|--|---------|------------|
| YEN SUN TECH INTERNATIONAL (SAMOA) CORP. | Offshore Chambers,P.O. Box217,Apia,Samoa. | 32,098 | 控股公司 |
| YEN HUNG INTERNATIONAL CORP. | Portcullis TrustNet Chambers,P.O.Box 1225, Apia,samoa | 30,179 | 控股公司 |
| YH TECH INTERNATIONAL CORP. | Springgates South Lower Government Rd. CharlestownNevis | 30,179 | 控股公司 |
| YEN TONG TECH INTERNATIONAL (SAMOA) CORP. | Level 5,Development Bank of Samoa Building, Beach Road, Apia,Samoa | 1,916 | 控股公司 |
| 東莞達伸電子有限公司 | 東莞市橫瀝鎮新四村小田頭村駿馬東路146號 | 30,179 | 散熱風扇產品之製造 |
| 東莞市元將五金有限公司 | 東莞市東坑鎮東興西一路10號 | 9,008 | 散熱風扇、模組之製造 |
| 元久科技工業股份有限公司 | 台南市官田區官田里421號 | 110,500 | 家庭電器之製造銷售 |
| LUCRATIVE INT' L GROUP INC. | 2 nd Floor, Building B, SNPF Plaza, Savalalo, Apia, Samoa | 8,583 | 控股公司 |

1.1.3參與外部組織

| 外部協會名稱 | 參與身份 |
|--|------|
| 台灣上市櫃協會 / 台灣熱管理協會 / 智慧產業電腦物聯網協會 / 台灣智慧能源產業協會 台灣區電機電子工業同業公會 / 臺灣精品品牌協會 / 台灣以色列商業文化促進會 / 台灣機能水協會 台灣區飲用水設備同業工會 / 高雄市水處理器材工會 / 高雄市電器商業同業工會 | 會員 |
| 仁武產業園區廠商協進會 | 理事 |

•歷年獲獎榮耀

目前公司尚無相關ESG獲獎紀錄。

1.2 公司治理

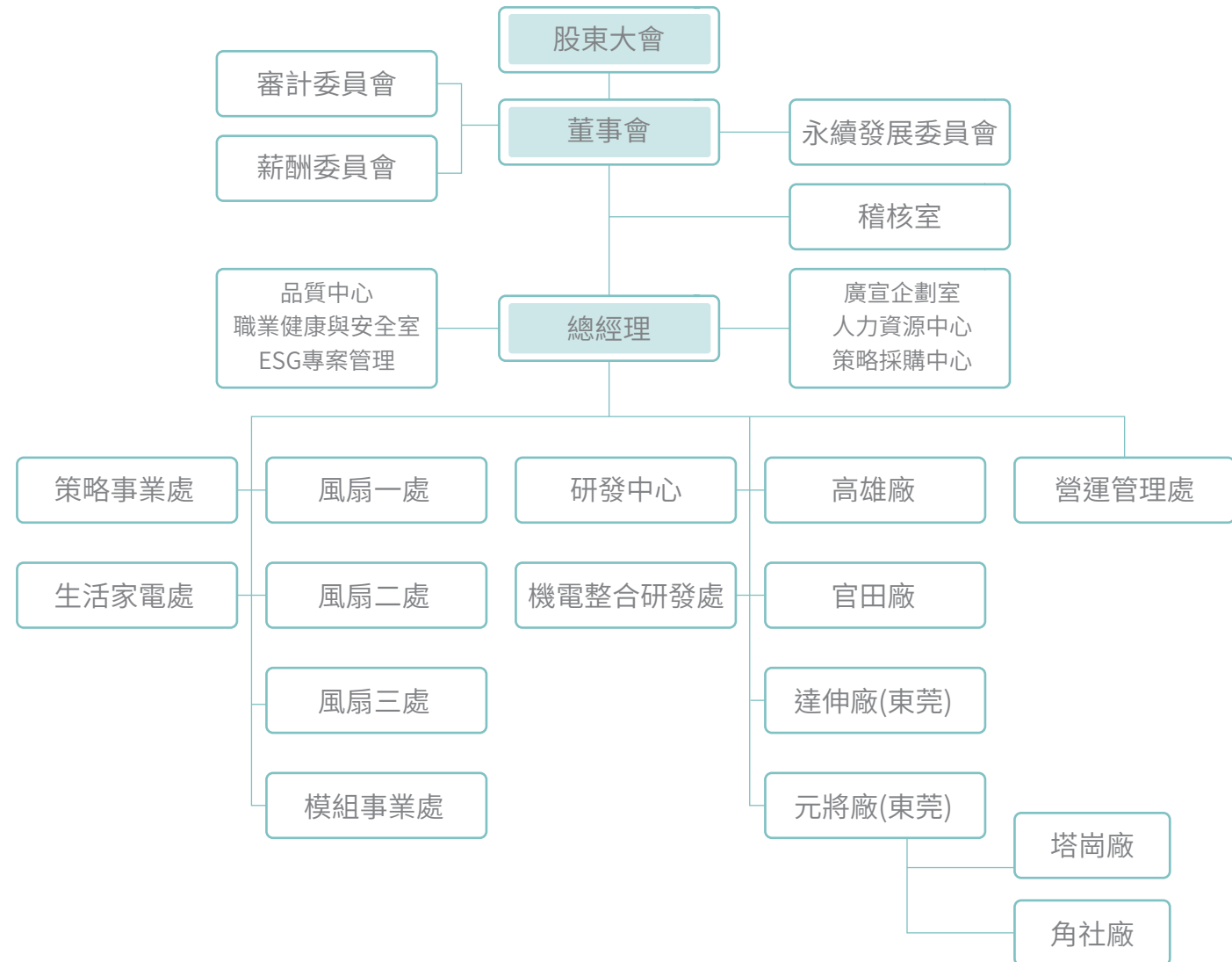
• 治理結構

公司重要沿革

1. 2023年12月：「智能瞬熱淨飲機」及「即熱型調溫開飲機」獲得「金點設計獎」肯定。
2. 2022年09月：董事會同意通過於高雄市「仁武產業園區」興建廠辦大樓。
3. 2021年09月：發行國內第六次有擔保轉換公司債新台幣30,000萬元整。
4. 2020年02月：通過ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。
5. 2019年11月：東莞新廠通過IATF16949汽車產業標準認證完成。
6. 2019年01月：台南官田廠正式啟用量產。
7. 2018年09月：台南官田廠建廠完成。
8. 2016年11月：電子熱傳事業部成為中國汽車大廠一線供應商(Tier 1)。
9. 2016年09月：車用清淨機獲得「金點設計獎」肯定。
10. 2016年03月：發行國內第五次有擔保轉換公司債新台幣20,000萬元整。
11. 2015年10月：家電新產品-「營養魔方」健康料理機上市。
12. 2014年12月：DC變頻空氣清淨機獲得2014年「金點設計獎」「產品設計類」榮耀肯定，金點設計獎今年首度邁向全球華人市場，得獎作品遍及五地華人地區。
13. 2014年01月：空氣清淨機榮獲第22屆「台灣精品獎」，並於同年4月進駐台北市立美術館設置的「台灣精品獎」展館展出。
14. 2013年12月：電子熱傳事業部成為歐系汽車大廠一線供應商(Tier 1)。
15. 2013年08月：將家電事業部彰化廠分割讓與轉投資成立百分之百持有之子公司元久科技工業股份有限公司。
16. 2013年07月：發行國內第四次有擔保轉換公司債新台幣22,000萬元整。
17. 2012年04月：通過TUV Rheinland OHSAS 18001職業健康與安全管理系統認證。
18. 2011年12月：「FMD平板磁動技術系列風扇」榮獲經濟部國際貿易局主辦之第20屆「台灣精品獎」標誌使用權，並成為外貿協會於國內外推廣台灣產業優質形象的代言產品。

詳參閱本公司2023年度年報：第8頁～第9頁

公司組織圖



1.2.1 董事會

董事會及各委員會的提名與遴選流程

1. 董事會：

本公司設董事五～九席，含獨立董事不得少於三席，且不得少於董事席次五分之一，董事之選舉採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中採用單記名累積選舉法選任之，任期三年，連選得連任。

候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法、證券交易法相關法令規定辦理。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。有關全體董事合計持股比例，依證券主管機關之規定。

資料來源：本公司 公司章程 第17條

2. 審計委員會：

本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

資料來源：本公司 審計委員會組織規程 第4條

3. 薪酬委員會：

本委員會成員總人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人。

本委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。

本委員會之成員因故解任，致人數不足三人者，應自事實發生之日起算三個月內召開董事會補行委任。

資料來源：本公司 薪酬委員會組織章程 第5條及第6條

4. 永續發展委員會：

本委員會經董事會委任至少三名公司成員組成，其中應有過半數獨立董事參與，並由全體成員委員互選一名擔任召集人及會議主席。

資料來源：本公司 永續發展委員會組織規程 第4條

董事提名多元性、獨立性的說明

1. 本公司訂有「公司治理實務守則」規範董事會成員多元化方針，本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，評估各候選人之學經歷資格，並遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事會成員之多元性及獨立性。

2. 董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：A. 營運判斷能力。B. 會計及財務分析能力。C. 經營管理能力。D. 危機處理能力。E. 產業知識。F. 國際市場觀。G. 領導能力。H. 決策能力。

3. 本公司目前設置7席董事(含3席獨立董事)，專業背景涵蓋產業、學術、財務、會計、經營管理等領域之專家，落實董事會成員組成多元化之方針。

資料來源：本公司 2023年度年報 第15頁

董事會出席率

| 職稱 | 姓名 | 實際出席率(%) | 兼任其他公司董事的家數 | 具備產業、ESG 相關背景/經驗 | 持有競爭同業、供應商、客戶的股份 |
|------|-----|----------|-------------|------------------|---|
| 董事長 | 陳冠宏 | 86% | 0 | 經營管理、領導決策、產業知識 | 註:董事會之董事長/董事/獨立董事等相關人員,無持有競爭同業、供應商、客戶的股份。 |
| 董事 | 陳建榮 | 100% | 0 | 經營管理、產業知識、環保 | |
| 董事 | 李英珍 | 100% | 2 | 產業知識、環保 | |
| 董事 | 謝騰隆 | 100% | 1 | 經營管理、財會 | |
| 獨立董事 | 方至民 | 100% | 3 | 經營管理、產業知識 | |
| 獨立董事 | 陳冠良 | 100% | 0 | 經營管理、財會 | |
| 獨立董事 | 李文霸 | 100% | 0 | 經營管理、產業知識 | |

1.2.2 董事會績效評估

| 董事會績效評估 | | | | |
|-----------------------|----------------------------------|--------|-------|---|
| 自評(問卷) | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 評估內容(滿分為5分) |
| 董事會 | 本公司這二年度有執行自評,其實績部份,因執行運作考量,暫不揭露。 | | 4.91 | <ol style="list-style-type: none"> 1.對公司營運之參與程度 2.提升董事會決策品質 3.董事會組成與結構 4.董事的選任及持續進修 5.內部控制 |
| 董事會成員 | | | 4.94 | <ol style="list-style-type: none"> 1.公司目標與任務之掌握 2.對公司營運之參與程度 3.內部關係經營與溝通 4.董事之專業及持續進修 5.內部控制 |
| 審計委員會 | | | 4.95 | <ol style="list-style-type: none"> 1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.提升功能性委員會決策品質 4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制 |
| 薪酬委員會 | | | 4.93 | <ol style="list-style-type: none"> 1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.提升功能性委員會決策品質 4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制 |
| 外評 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 評估內容 |
| 董事會 審計委員會 薪酬委員會 | 每三年一次 | 4至5分之間 | 每三年一次 | |

本公司訂有「董事會績效評估辦法」,訂定董事會每年應至少執行一次內部董事會績效評估,且每三年應執行外部評估一次,董事會將依績效評估結果作為未來遴選獲提名董事及個別董事薪資報酬之參考依據,以落實公司治理並提升董事營運之參考及溝通管道。

本公司已於2024.03.04年成2023年內部董事會績效評估,且於2023.03.08完成2022年外部董事會績效評估。評估方式採用問卷進行,包括董事會內部自評級董事成員自評,2023年度董事會績效自評結果提報於2024年3月4日董事會,評估結果達成率90%以上為非常同意。

1.2.3 董事會之相關議題

| | |
|---|---|
| 揭露董事會討論特定議題如涉及個別董事利益衝突時，應說明及迴避的流程 | 本公司「董事會議事規範」中明訂董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身有利害關係，致有害公司利益之虞者，得陳述意見，不得加入討論及表決，應於迴避，並不得代理其他董事行使表決權。另應充分考量各獨立董事之意見，並將其反對或保留之意見，於董事會議事錄中載明。 註：利益衝突例如有無在其他董事會任職、與供應商或其他利害關係人有無交叉持股的狀況、持股100%之法人股東，指派代表人做為被投資公司之董事...等。 |
| 董事長若兼任總經理，請說明如此安排的原因 | 董事長無兼任總經理之相關情事。 |
| 承上，董事長兼任總經理，公司如何做到利益迴避？ | |
| 說明與董事會溝通關鍵重大事件的流程 (註：關鍵重大事件為利害關係人透過申訴/檢舉或其他管道而提出公司對他們造成實際/潛在負面影響的事件) | 本公司為與利害關係人能夠保持互動，於公司官網設置利害關係人專區，提供數個相對應的聯繫(申訴)窗口，致力於與股東/投資人、員工、客戶、供應商、政府...等利害關係人溝通，若遇到利害關係人或永續議題對公司造成潛在的負面衝擊時，將由權責部門透過對財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等相關面向進行盡職調查，檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，向總經理及董事會報告。 2023年本公司未有相關潛在負面重大事件發生。 |

| | |
|--|---|
| 當年度溝通關鍵重大事件的性質和總數 | 當年度並無關鍵重大事件發生。 |
| 公司對自身造成或促成的負面衝擊的補救承諾 | 無。 |
| 說明公司識別申訴的方法，包括是否建立申訴管道 (註：1.申訴機制使利害關係人得以提出公司對他們產生的潛在與實際負面衝擊之疑慮與尋求補救的管道；2.吹哨機制讓利害關係人能夠對於公司營運或商業關係的錯誤行為或違規提出疑慮，無論該個人有無受到影響) | 本公司由營運管理處負責推動企業誠信經營之兼職單位，每年定期一次向董事會報告誠信經營執行情形，此外「誠信經營守則」係由營運管理處制定，本守則訂定、修正、廢止應經董事會同意，本公司董事會應盡善良管理人之注意義務，監督公司防止不誠信行為，以確保誠信經營政策之落實；為健全誠信經營，本公司已建立有效之會計制度及內部控制制度，且由內部稽核人員依據風險評估結果將高風險之作業列為年度稽核計劃之查核項目以加強防範措施，並定期查核制度遵循情形，作成稽核報告定期向審計委員會及董事會報告。 為倡導誠信經營之企業文化，公司除設立舉報管道之外，並於誠信經營守則及員工工作規則中明白揭示，對於涉及違反誠信經營相關規定之情事除確實查證並給予申訴機會，確定違反者將按相關規定予以懲戒。 本公司訂定之檢舉制度，檢舉案件受理、調查過程及結果留存紀錄並保存，對於檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。檢舉案件調查完成後，依照情節輕重所應採取之後續措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。 |

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| <p>說明公司為補救已造成之負面衝擊的程序</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.定期舉辦誠信經營之教育訓練，2023年度參與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練包含誠信經營法規遵行、調查局企業肅貪宣導、會計制度及內部控制等相關課程等。 2.要求每位新進採購人員簽署廉潔自律責任書，且不定期針對採購倫理進行相關教育訓練。 3.供應商的選用需通過本公司的品質評鑑，評鑑內容包含作業環境、人員教育訓練、各項管制...等，評鑑分數合格需達100分以上(滿分120分)，將優先選用；每年定期進行實地稽核/文件稽核；如有損害到公司及利害關係人之權益問題發生時，將依照雙方契約對供應商悉數求償，以維護公司權益。 4.發生客訴案件時，由品質中心瞭解客戶提出的問題，並召集研發部門及廠端品保部門進行會判，提交改善方案給客戶。 5.與重要客戶及初次採購廠商交易前，均進行信用調查，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。並循序漸進推動於與往來交易對象簽訂之契約中明訂誠信行為條款。 | <p>說明組織如何追蹤申訴機制和補救措施的有效性，含利害關係人回饋的意見</p> | <p>公司指派專人負責與各利害關係人(股東/員工/供應商/消費者代表)溝通，並回覆各項問題、申訴的處理狀況。</p> |
| <p>說明利害關係人如何參與此機制的設計、審查、操作和改進</p> | <p>公司官網設立"利害關係人專區"，給包含但不限於受影響的利害關係人一個溝通、提供意見的管道，將利害關係人(股東/員工/供應商/消費者代表)之意見納入。</p> | | |

董事會在擬定公司策略的角色與盡職調查

| | |
|---|---|
| <p>董事會或總經理在擬定、核准公司經營方針、ESG 策略的流程</p> | <ul style="list-style-type: none">• 董事會：<ol style="list-style-type: none">1. 制定與核准公司的長期經營方針和策略，並決定資源的配置，確保各項業務活動能夠支持公司的經營方針。2. 監督策略的實施，確保其按預期執行，並對出現的偏差進行調整和糾正。3. 審核和批准公司的財務報告和預算。4. 監督ESG策略的執行情況，確保公司每年至少一次定期進行ESG報告，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。• 總經理：<ol style="list-style-type: none">1. 公司經營願景、經營策略、事業與永續發展目標之訂定。2. 運籌公司組織與人力資源發展，持續執行經營策略與行動，確保目標達成與永續發展。3. 經濟績效之評估、分析與改進。4. 轉投資事業之核定、監管、評估與執行。5. 執行董事會決議。 |
| <p>公司在盡職調查的流程 註：盡職調查為公司鑑別、預防、減緩及說明如何處理其對於經濟、環境及人群（包含其人權）的實際與潛在的負面衝擊之流程。公司宜透過預防或減緩來處理潛在的負面衝擊；公司宜透過補救措施來處理組織造成或促成的實際負面衝擊。</p> | <ol style="list-style-type: none">1. 批准盡職調查的範圍、目標和計劃，確保調查過程覆蓋所有必要的領域，並滿足公司的需求和目標。2. 監督盡職調查的進行，確保調查按照預定的計劃和時間表進行，也確保調查涵蓋所有關鍵領域，包括財務、法律、營運、環境、社會和治理（ESG）等，以全面了解潛在風險和機會。3. 審核盡職調查的結果和報告，識別潛在的風險和問題，並評估其對公司的影響。4. 確保盡職調查過程符合相關法律法規和公司內部政策，並遵循行業標準。5. 即使在盡職調查完成後，董事會仍需持續監控相關事宜，確保後續實施過程中風險得到妥善管理。 |

法規遵循

違法事由: 2023年度無相關違法事件。

進修ESG

| | |
|----------------|--------|
| 全體董事會進修總時數 | 42小時 |
| 董事ESG相關課程比重(註) | 21.14% |

註: (ESG課程相關的總時數/董事訓練總時數)×100%

| | |
|--------------|-------------------|
| 公司為董事投保責任保險。 | 董事、高階經理已投保200萬美金。 |
|--------------|-------------------|

任命主管擔任公司治理主管，公司治理主管工作執掌及當年度成果

本公司於2020.11.10董事會通過設置公司治理主管由財務主管梁湘宜兼任，主要職責為依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄之相關事宜、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令。

2023年度業務執行情形如下：

1. 為董事與公司間主要聯絡窗口。
2. 協助董事執行職務，並提供董事於會議上所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
3. 提供董事相關訓練課程資訊，並協助安排董事進修。
4. 協助安排審計委員與會計師及稽核主管之溝通事宜。
5. 擬訂董事會議程並通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
6. 協助辦理股東會事務。

公司治理主管進修情形：

| 課程內容 | 受訓時間 | 進修時數 |
|---------------------|-----------|------|
| 受控外國企業(CFC)之稅務法規與實務 | 2023/7/19 | 3 |
| 全球淨零排放影響與ESG行動 | 2023/12/2 | 3 |
| 精進「內部控制三道防線」之實務措施 | 2023/12/8 | 6 |

公司治理評鑑上市公司組/上櫃公司組評比

公司治理評鑑上市公司組/上櫃公司組評比為6%~20%區間。

•董事會成員多元化指標

| 多元化統計/年度 | | | 2021年 | | 2022年 | | 2023年 | |
|----------|----|-------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 董事 | 性別 | 男 | 7 | 100% | 7 | 100% | 7 | 100% |
| | | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 年齡 | 未滿50 | 2 | 28.58% | 2 | 28.58% | 2 | 28.58% |
| | | 50~60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 60以上 | 5 | 71.42% | 5 | 71.42% | 5 | 71.42% |
| | 學歷 | 研究所 | 5 | 71.42% | 5 | 71.42% | 5 | 71.42% |
| | | 大專 | 1 | 14.29% | 1 | 14.29% | 1 | 14.29% |
| | | 其他 | 1 | 14.29% | 1 | 14.29% | 1 | 14.29% |

註：女性董事百分比=(當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。
 男性董事百分比=(當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。
 女性董事百分比+男性董事百分比應為100%

•各項申訴(檢舉)/提出意見管道

| 各項申訴(檢舉)/提出意見管道 | 當年度 受理件數 | 已處理 | 已結案 |
|--------------------------------------|--------------------------------|-----|-----|
| 吹哨者信箱 whistleblower@ystech.com.tw | 於2023年度,無相關受理件數,故 無後續之處理結案。 | | |
| HR信箱 | | | |
| 官網利害關係人信箱 ystech@ystech.com.tw | | | |

•審計委員會組織

| 審計委員會 | |
|-------|----------|
| 審計委員 | 實際出席率(%) |
| 陳冠良 | 100% |
| 方至民 | 100% |
| 李文霸 | 100% |

薪酬政策

| 項目 | 董事長 | 經理人 |
|--------------------------------------|--|---------|
| 固定薪資和浮動薪資 | 二位董事有給薪 | 總經理有給薪 |
| 無簽約金或招聘獎金/遞延或既得股份/索回機制等薪酬機制。 | | |
| 退休福利 | 無退休福利之薪酬機制 | 與全體員工相同 |
| 董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的目標與績效，如何與薪酬政策做連結？ | <p>1. 本公司董事之酬金包含業務執行費用及董事酬勞。業務執行費用係按照同業標準及董事實際出席董事會情況支付。董事酬勞係依照本公司章程第二十九條之一規定辦理，應以當年度獲利狀況不高於百分之五提撥，依董事對公司營運參與程度及貢獻經董事會決議分派，並無其他之報酬。</p> <p>2. 總經理及副總經理之酬金則分為薪資、獎金及員工酬勞，係依據公司相關規定及該職位於同業市場中的薪資水平、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金，除參考公司整體的經濟績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度而給予合理報酬，員工酬勞依當年度獲利狀況以百分之一至百分之十經董事會決議分派，相關績效考核及薪酬合理性經薪資報酬委員會及董事會審核。</p> | |

薪酬決定流程

| 薪酬委員會 | | |
|-------|----------|-----------------|
| 審計委員 | 實際出席率(%) | 薪酬委員資歷 |
| 陳冠良 | 100% | 請參閱2023年度年報第13頁 |
| 方至民 | 100% | 同上 |
| 李文霸 | 100% | 同上 |

年度總薪酬比率

針對年度總薪酬之相關揭露(公司總薪酬最高的個人/其他員工總薪酬的中位數及相關年度性比率)，本公司基於內部執行運作之考量，故本年度暫不揭露。

•公司的經營理念及目標

| | |
|--------|--|
| 公司經營理念 | <p>元山科技將「創新 品質 效率」的理念以「用心 決心 信心」的信念貫徹到每一個行動中，以達成「關懷環境 顧客滿意」的使命。元山研發團隊的能量不僅只來自於研究發展團隊的專業精英與優良設備，更是來自全部元山人的創意與對品質的堅持所整合的力量，不斷地持續改善，提供顧客產品性能佳，品質穩定、安全的產品使用經驗。</p> <p>元山科技的每個產品都依顧客需求為起點，進行設計流程，除了核心技術的導入確保了產品性能與品質外，更有堅強的工業設計團隊為顧客設計出以「人」為本，同時貼心兼顧使用方便性與安全性的產品，更獲得「經濟部優良產品設計」與「台灣精品」的殊榮。我們的優良研發團隊與精良的設備，不僅提供給客戶貼心、安全、性能優良的產品，我們的專業能力與豐富的國際合作經驗更可為全球顧客提供客製化的服務。展望未來，元山科技仍將秉持著一貫的信念，努力實踐「創新 品質 效率」的理念，不斷提升自我與顧客共創價值。</p> <p>詳參閱本公司官網：https://www.ystech.com.tw/about_feature.html</p> |
| 短中長期目標 | <p>長、短期業務發展計劃：</p> <p>1. 直流無刷散熱與通風風扇、散熱片、散熱模組：</p> <p>(1) 短期計劃：</p> <p>A. 持續開拓目標市場新專案。</p> <p>B. 汽車品質標準導向產線之擴充與產量提升。</p> <p>C. 擴展非資訊電子產業客戶群。</p> <p>D. 持續擴張中國華西與華北地區內銷代理商之規劃與合作。</p> <p>E. 全球各地區廣設經銷/代理以利擴展行銷通路。</p> <p>F. 國外業務各地區廣設經銷/代理。</p> <p>(2) 長期計劃：</p> <p>A. 汽車電子散熱、通風模組系統相關應用事業發展。</p> <p>B. 發展全球策略聯盟合作伙伴。</p> <p>C. 發展相變化冷凍與水冷散熱整合技術。</p> <p>2.生活科技系統：</p> <p>整合「流體動力」、「熱動力場分析與散熱方案」、「心理聲學與振動分析」、「環境淨化與舒適」、「相變化熱交換技術」與「物聯與智慧BLDC控制技術」等六大核心技術領域、以及產品ID工業與美學設計團隊。短期在生活系統上專注在智慧型RO淨水系統的開發與製造。在代工事業上更積極取得MIT優勢，以核心技術進一步拓展全球生活科技商用系統與國際品牌客戶提升合作產品的價值及轉型為經營主軸。</p> <p>資料來源：本公司2023年度年報 第62頁</p> |

揭露當年度獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通實務

1. 2023年度內部稽核主管與獨立董事溝通情況，期間共5次。

| 日期 | 溝通事項 | 溝通結果 |
|------------|---------------------------------------|-------|
| 2023.03.08 | 2022年12月至2023年1月稽核業務執行情形報告內部控制制度聲明書報告 | 無反對意見 |
| 2023.05.12 | 2023年2月至3月稽核業務執行情形報告 | 無反對意見 |
| 2023.08.09 | 2023年4月至6月稽核業務執行情形報告 | 無反對意見 |
| 2023.11.10 | 2023年8月至9月稽核業務執行情形報告 | 無反對意見 |
| 2024.03.04 | 2023年12月至2024年1月稽核業務執行情形報告內部控制制度聲明書報告 | 無反對意見 |

2. 2023年度會計師與獨立董事溝通情況，期間共1次。

| 日期 | 溝通事項 | 溝通結果 |
|------------|--|-------|
| 2023.11.07 | 1.2023年第3季財務報告核閱結果報告、 2023年度查核規劃 2.重要證管法令、稅務法令更新等。 | 無反對意見 |

功能性組織

董事會包含：審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會

1.2.4政策承諾

| | | | |
|------|--|------|---|
| 風險管理 | <p>1. 風險管理組織與管理政策： 為確保本公司及所屬子公司實踐企業永續發展，依據金融監督管理委員會頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及證交所「上市上櫃公司風險管理實務守則」相關條文，於2023年11月10日第7次董事會訂定本公司「風險管理政策與程序」以資遵循。該辦法明訂：</p> <p>(1)董事會為最高責任單位，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形，永續發展委員會協助董事會執行其風險管理職責，下設風險管理小組，由公司治理主管擔任召集人。風險管理小組進行公司營運風險與新興風險的綜合評估，並每年一次向永續發展委員會及董事會提出風險管理運作情形。</p> <p>(2)風險管理小組：由各單位最高主管擔任風險管理成員，確保營運單位確實落實風險管理制度，並指派單位人員擔任風險管理執行人員，負責落實執行風險管理程序。</p> <p>(3)風險管理辦公室：由風險管理小組召集人指派，處理風險管理小組召集人交辦之事項，及協助風險管理小組，建置、推動、維運及檢討風險管理機制。</p> <p>(4)稽核室：為本公司隸屬於董事會之獨立單位，依據本政策與程序及各項風險管理制度，擬訂年度稽核計畫，並就風險管理活動之有效性，進行獨立查核及提供改善建議，定期將稽核結果提報董事會，以幫助確保關鍵的經營風險妥善加以管理，及內部控制制度有效地運作。</p> | 風險管理 | <p>2. 風險辨識：</p> <p>(1)永續發展委員會風險管理小組依重大性原則、公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，進行營運相關之公司治理、環境保護(含氣候與自然資源)、社會共融、及創新價值等四大面向關鍵與新興風險辨識。</p> <p>(2)每年度至少進行一次全面性企業及作業層級風險辨識，並向永續發展委員會報告。各面向風險包含但不限於營運風險、市場風險、法遵風險、資訊安全風險、環境風險、氣候變遷風險、生物多樣性風險、森林風險、水風險、作業風險及其他營運相關之風險。</p> <p>(3)風險辨識採用風險管理工具，並依據以往經驗、資訊及考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點等，且經由「由下而上」及「由上而下」的分析討論，全面辨識可能導致本公司目標無法達成、造成損失或負面影響之潛在風險事件。</p> |
|------|--|------|---|

| | | |
|------------------------|---|--|
| <p>公司在責任商業行為的政策/承諾</p> | <p>本公司訂定「責任商業聯盟行為準則聲明書」，要求所有供應商於勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面需遵循責任商業聯盟(RBA)準則相關規範，並遵守經營所在地區的法律，共同推動與合作之供應商共同遵守企業社會責任相關規範，我們期望供應商能以取得ISO 45001、ISO 14001、ISO 14064-1等要求為最終目標，發揮企業社會影響力，促進ESG之平衡及永續發展。</p> <p>本公司透過導入「綠色供應鏈管理平台」有效審核供應商所提供之原料或零件是否符合標準，結合料件規格、國際法規、國際指令、客戶規範及供應商資訊等面向，對原物料及產品中具有對環境衝擊及有害的禁限用物質，進行確實而嚴謹的量測與監控。針對供應商提供之產品與原物料制定「供應商不使用保證書」，禁限用物質規範及衝突礦物管理政策。持續針對原料及相關物料來源做有效的控管，以達到符合綠色產品之標準，並減低產品生產過程中對自然環境之影響，以期完全符合之禁用/限用物質要求。</p> | <p>• 支付給員工的薪資福利符合所有適用的法令</p> <p>尊重原則：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 公平的對待與尊重每位員工，不以殘暴、侮辱、虐待等不人道方式對待員工 • 提供平等的工作機會給求職者及每位員工，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等歧視員工 <p>補救原則：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 尊重員工在法律上所賦予自由結社的權利，保護員工能夠在不必擔心被報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理層溝通 • 因應ISO 45001執行"職務遭受不法侵害預防計畫" • 舉辦職場不法侵害教育訓練，協助同仁確保免於職場不法侵害之工作環境，宣導員工目睹及聽聞職場不法侵害事件應立即通知公司職安部門或撥打員工申訴專線 <p>管理原則：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 定期舉辦座談會並建立申訴機制，如有違反人權事宜，即時採取補救改善措施 • 定期舉辦主管及員工自評並將結果呈報高階主管，同時將其對外公開揭露 • 2023年度元山科技無任何強迫勞動、侵犯員工權益或違反人權的申訴案件 |
| <p>制訂人權政策</p> | <p>勞工權益：</p> <p>元山科技以善盡社會責任自期，已依勞動相關法規及尊重國際公認基本勞動人權原則整合於經營策略中制定與執行相關員工之管理制度及程序，以保障員工合法權益及雇用政策無差別待遇，遵守各營運區域勞動法令，以確保工作環境安全，所有員工受到尊重並富有尊嚴。</p> <p>人權政策：</p> <p>本公司已依勞動相關法規並尊重支持國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，杜絕任何侵犯及違反人權的行為而制定本公司勞工政策如下：</p> <p>保護原則：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 不使用強迫、抵債、契約束縛或非自願的勞工國際公認基本勞動人權 • 不使用童工 • 工作及休息時間符合勞基法規定 | <p>薪酬制度：</p> <p>本公司薪酬政策根據市場薪酬趨勢及考量營運狀況，發展對內具激勵性與對外具競爭性的薪酬福利方案。薪酬包含公司經濟績效獎金，獎金的計算，視公司該年度達成之經濟績效訂定。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 發展與建立外部公平、內部公平與個人公平薪酬福利。 2. 根據勞動市場的供需情形規劃適切的薪酬福利方案。 3. 以績效『用』才，發揮人才專業水準以達成工作目標，改善性別薪資差異。 4. 建置獎金制度給予表現優良同仁適時獎勵，鼓勵員工貢獻，為公司創造營運佳績。 |

a.如何將責任商業行為導入組織和商業關係中

i.如何將責任分配於不同階層

ii.如何將其整合到組織營運策略、營運政策及營運流程中

iii.如何將其導入組織的商業關係中

iv.是否有提供相關訓練或培訓

本公司採用RBA行為準則進行供應商ESG管理，包括導入、評估、確認、持續改善等階段，透過不同階段的管理措施，在ESG議題上共同努力，建立永續的供應鏈。

1. 新進供應商評估：

供應商皆要簽屬「責任商業聯盟行為準則聲明書」符合性聲明後，始為正式供應商；2023年共有5家新進供應商通過評選。

2. 現有供應商持續評估：

本公司定期對供應商進行評鑑，對於評核結果未能達到規定之供應商，將自「合格供應商名冊」除名。透過供應商自評、稽核、績效評估及約訪溝通等，以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中，現有供應商管理規範及執行情形如下：

(1) 供應商評估：

A. 本公司供應商必須通過供應商評鑑，並簽署「責任商業聯盟行為準則聲明書」並向供應商宣導供應商行為準則。

B. 供應商需為政府核可的合法公司，均要求有合法性文件。

(2) 供應商定期稽核：

A. 供應商實施自評後由本公司進行實地稽核或文件稽核。

B. 供應商稽核人員需符合相關資格條件，並持續進行教育訓練。

(3) 供應商訓練：

A. 本公司不定期與供應商透過各種形式的拜訪、會議、溝通及職安宣導，互相傳達公司理念及要求。

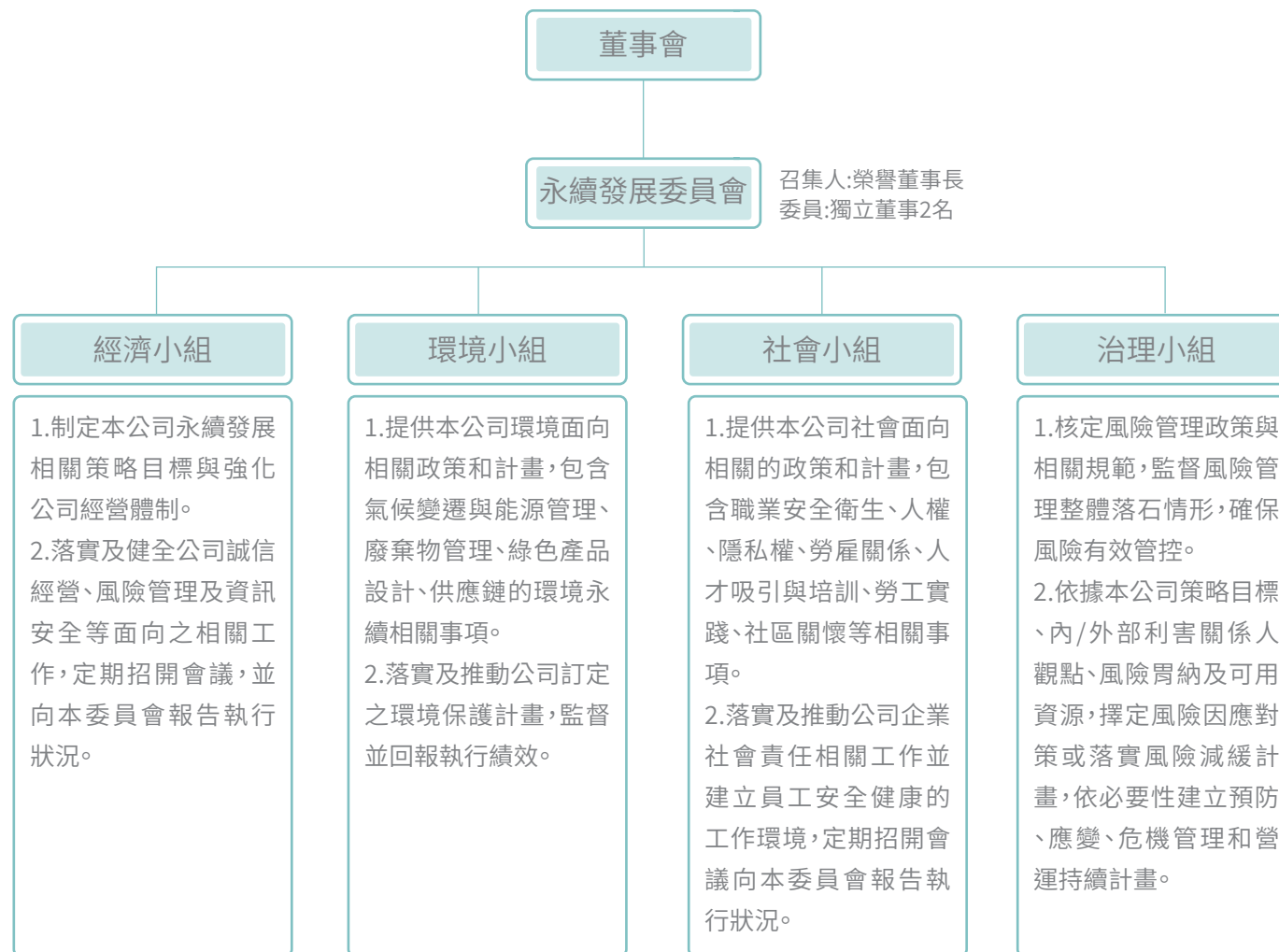
B. 邀請供應商一同參與相關勞動人權或綠色環保節能減碳等永續發展議題及課程訓練。

因應世界各國環保法令之要求，訂定公司產品禁止使用物質、促進公司與供應商對環保認知，以達到減輕生態破壞與保護地球環境之目標。

1.2.5 ESG委員會

| | |
|----------------------|--|
| 公司制訂與審核「永續發展實務守則」的流程 | 由營運管理處負責制訂，經董事會通過後實施，內容摘要： 1.公司永續發展政策之擬定。 2.公司永續發展，包含永續治理、誠信經營、環境與社會面之目標、策略與執行方案之制定。 3.公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。 4.關注各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題及督導溝通計畫。 |
| ESG委員會組織圖 | 如下圖 |
| ESG委員會運作概況 | 1.董事會授權成立永續發展委員會。 2.由榮譽董事長擔任主任委員，委員會之下設立執行辦公室與四個功能小組：經濟小組、環境小組、社會小組、治理小組，並由委員指派相關業務主管做為組長。 3.委員會每年至少召開會議二次，制定及推動本公司企業社會責任、永續發展之相關工作。 4.報告書完成後，由榮譽董事長召開會議，共同確認當年度的報告書已涵蓋所有ESG重大主題。 5.公司建立永續報告書編製及驗證之作業程序，並納入內部控制制度。 6.榮譽董事長就當年度ESG執行成果每年一次向董事會報告。 7.董事會針對ESG報告書提出相關建議或意見。 |

| | |
|---------------|--|
| ESG委員會執行成果與目標 | <p>1. 經濟小組：</p> <p>(1)透過落實內部控制機制及建立治理組織，確保本公司各項作業確實遵守相關法令規範。</p> <p>(2)強化董事會職能，落實董事責任並透過進修規劃以提供董事最新法規、制度發展與政策。</p> <p>(3)分析重要利害關係人與其關心之重要議題並建立各種溝通管道，以積極溝通減少對立與誤解。</p> <p>2.環境小組：</p> <p>(1)每年訂定節能減碳管制方案與執行計劃，並定期檢討與追蹤各項目標的進度。</p> <p>3. 社會小組：</p> <p>(1)建立各項職業安全防護措施並嚴格要求所有員工遵循，以積極預防職業災害的發生。</p> <p>(2)所有辦公場所的安全措施定期檢查，並定期辦理火災、地震等緊急事故逃生疏散演練。</p> <p>(3) 定期員工健康檢查。</p> <p>4. 治理小組：</p> <p>在透過完善的風險管理架構，加以管理可能影響目標達成之各類風險，並透過將風險管理融入營運活動及日常管理過程，達成以下目標：</p> <p>(1) 實現營運目標</p> <p>(2) 提升管理效能</p> <p>(3) 提供可靠資訊</p> <p>(4) 有效分配資源</p> |
|---------------|--|



1.2.6 團體協約

| | |
|--|----------------------------------|
| 團體協約所涵蓋總員工之百分比 (%) | 註:本公司針對團體協約所涵蓋總員工,尚無簽訂相關協約。 |
| 對未包含其中之員工是否有給予相同工作條件 | 本公司未與內部工會簽訂團體協約(目前本公司尚無內部工會之成立)。 |
| <p>註:要求團體協約所涵蓋的總員工數百分比,並非要求參與工會的員工百分比數。</p> <p>團體協商是指為確定工作條件,或為規範雇主和工作者間的關係,而由雇主(一方、多方、或雇主組織)與工作者組織(單一、多個、或工會)所進行的談判。因此,團體協約是關於組織運作中聯合決策的一種模式。</p> | |

1.3經濟績效

| | |
|------------------|---|
| 政策 | 公司以高品質的產品服務滿足客戶需求,提高產品價值與營業利潤,以卓越的經濟績效穩定成長,為企業社會責任貢獻一己之力。 |
| 承諾 | <ol style="list-style-type: none"> 1.持續研發新產品,以滿足客戶需求。 2.整合資源,創造股東最大價值。 |
| 短期目標 | <ol style="list-style-type: none"> 1.持續開拓目標市場新專案,且追求汽車品質標準導向產線之擴充與產量提升。 2.擴展非資訊電子產業客戶群,並與全球各地區經銷/代理加強聯繫以利擴展行銷通路。 3.營收較前一年成長,創造更高的附加價值,使員工和股東都能分享獲利之成果。 |
| 中長期目標 | <ol style="list-style-type: none"> 1.本公司持續專注本業,研發相關技術,期許達成以下目標: <ol style="list-style-type: none"> (1)汽車電子散熱、通風模組系統相關應用事業發展。 (2)發展全球策略聯盟合作伙伴。 (3)發展相變化冷凍與水冷散熱整合技術。 2.建立公司更穩健的營運模式,以符合公司中長期的發展策略,並將ESG納入經營的重點,使公司能成為永續發展的企業。 |
| 具體策略/成果 | <p>投入資源:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.強化競爭力、增加客戶群、整合上下游。 2.持續投資,加速新產品開發,並擴增海外廠房,保持成本優勢以及產地彈性。 3.擴充經濟規模,降低成本,提高競爭力,維持品質優勢。 <p>具體產出:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.開發與量產「減噪/減振非對稱動、靜葉輪」、「機構式主動式抑噪」、「吸振子減振風扇」、「減振複合重疊高性能風扇」、「LIN/CAM控制智慧型散熱風扇」、「低電磁干擾控制散熱風扇」等技術。 2.持續擴廠,於仁武產業園區興建廠房,預計2025年落成啟用。 |
| 負責部門與申訴機制 | 業務部/(07)371-3588分機100 |
| 評估機制 | 年度性營收目標 |

1.3.1組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

| 項目 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| 收入 | 3,933,781 | 3,641,619 | 3,632,719 |
| 營運成本 | 3,238,251 | 2,979,538 | 3,029,824 |
| 員工薪資與福利 | 559,699 | 528,505 | 574,074 |
| 支付出資人的款項 | 165,530 | 152,682 | 227,497 |
| 支付政府的款項 | 21,162 | 53,392 | 32,322 |
| 社區投資 | 203 | 58 | 181 |

1.3.2福利計劃義務與其它退休計畫

| 地區 | 退休制度 |
|----|---|
| 台灣 | 依據法定退休制度，每位員工提撥退休金。在台灣依據勞動基法及勞工退休金條例之規定建立完整且合法之退休制度，為員工設置退休金專戶，同時亦成立由勞資雙方代表所組成之監督委員會，共同監督該專戶之營運。所有同仁於報到當日即按薪資級距投保勞保健保，並依法提撥 6% 退休金。 |
| 大陸 | 依據《中華人民共和國勞動法》的規定，為員工投保五險(基本養老保險，職工基本醫療保險、工傷保險、失業保險、生育保險)相關保障，以建構同仁安心退休生活。迄今，退休金制度，按法規執行，順利運作。 |

1.3.3取自政府之財務補助

單位：新台幣元

| 項目 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 說明 |
|---------------------------------|--------------------------------------|------------------|-----------|----------------------|
| i. 稅收減免及抵減 | 5,113,927 | 7,695,081 | 1,714,924 | 2022年度較2021及2023年為高。 |
| ii. 補貼 | 12,326 | 901,494 | 422,145 | |
| iii. 投資補助、研發補助及其他相關類型補助 | 214,800 | 4,667,113 | 434,800 | |
| iv. 獎勵 | 2,169 | 2022年-2023年此項無補助 | | |
| v. 權利金豁免期 | 2021年-2023年此項目無補助 | | | |
| vi. 來自於出口信貸機構(ECAs)的財務援助 | 2021年-2023年此項目無補助 | | | |
| vii. 財務獎勵 | 2021年-2023年此項目無補助 | | | |
| viii. 針對組織任何營運，從任何機構得到或可得到的財務補助 | 2021年及2023年此項目無補助，僅2022年補助5,200,000。 | | | |

1.4市場地位

| | |
|-----------|--|
| 政策 | 員工為公司最重要之資產，提升員工薪資待遇與福利，可強化員工對公司的認同感及滿意度，有助於提高人才留存率並吸引優秀人才，強化公司競爭力。 |
| 承諾 | 1.提供公平、合理的薪酬福利制度，以吸引並留住優秀人才，提升員工士氣與工作績效。 2.落實新人關懷機制，規劃新人及績優留任機制，以提高同仁留任意願並發揮即戰力 3.持續檢討，優化薪酬福利政策，以確保其符合相關法規及產業標準。 |
| 短期目標 | 1.年離職率< 20 % 2.員工滿意度>80% |
| 中長期目標 | 1.制定員工滿意度調查問卷，調查員工對公司的滿意度。 2.用才以當地居民為主。 |
| 具體策略/成果 | 1.新進員工適用評估 2.團隊共識營活動 3.績優留任獎金 4.輪調機制 |
| 負責部門與申訴機制 | 人力資源部/(07)371-3588分機304/431 |
| 評估機制 | 1.年離職率 2.員工滿意度(勞資會議/福委會會議之滿意度調查) |

1.4.1不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

| 員工類別 | 性別 | 2023年 | 說明男女敘薪標準不同的原因 |
|---------------------|----|---------------|-----------------------------|
| | | 標準薪資與當地基本工資比例 | |
| 元山(澄觀+仁武廠+官田廠) 基層人員 | 男 | 1.05 | 男性與女性之標準薪資與當地基本工資比例,基本上差異性小 |
| | 女 | 1.03 | |
| 元久廠 | 男 | 1.03 | 男性因有特殊工站加給薪資多一點 |
| | 女 | 1.02 | |
| 東莞元將-角社廠 基層人員 | 男 | 1.00 | 公司員工不分性別薪資起薪平等。 |
| | 女 | 1.00 | |
| 東莞元將-塔崗廠 基層人員 | 男 | 1.00 | |
| | 女 | 1.00 | |
| 達伸 基層人員 | 男 | 1.00 | 公司員工不分性別薪資起薪平等。 |
| | 女 | 1.00 | |

1.4.2雇用當地居民為高階主管的比例

| 重要營運據點 (2023年) | 高階主管總數 | 雇用當地居民為高階主管人選 | 比例 |
|----------------|--------|---------------|------|
| 台灣 | 4 | 4 | 100% |
| 元將(角社) | 5 | 4 | 80% |
| 元將(塔崗) | 8 | 5 | 63% |
| 達伸 | 8 | 4 | 50% |

備註：台灣地區高階主管依股東會年報為準；大陸地區高階主管(含)理級以上。

1.5資安防護

資訊安全可保護資訊免受多種威脅的攻擊，將業務損失降至最少，以確保公司經營活動的持續性，提升公司的防禦性價值。

| | |
|------------------|---|
| 政策 | 近年網路攻擊層出不窮，資安已是各企業營運必須重視的議題，本公司致力於保全客戶、公司、利害關係人之資料，確保企業永續經營。 |
| 承諾 | 確保客戶、公司營業秘密；利害關係人之個人資料之機密性及隱私性，降低因人為疏失、蓄意或天然災害，達到每年零資安事件以及對股東及客戶的承諾。 |
| 短期目標 | 每年零資安事件。 |
| 中長期目標 | 導入TISAX 及 ISO27001資訊安全管理系統並通過驗證。 |
| 具體策略/成果 | 公司成立資安委員會(總計30人)，由總經理擔任主任委員。廠內進行： (1)人員存取權限控管 (2)定期系統資料備份 (3)即時更新防毒軟體版本 (4)定期弱掃/資安事件演練 (5)每年進行資訊安全稽核 |
| 負責部門與申訴機制 | 品質中心/ (07)371-3580 分機395 |
| 評估機制 | 1.針對資訊安全系統的可用性、完整性、機密性KPI達標 2.當年度未接獲內外部利害關係人申訴 3.內部稽核/外部稽核皆未發現重大缺失 |

1.6 風險管理

針對永續環境/員工/營運績效等各風險主題，應再作風險管理策略(因應措施)。

1. 永續環境之風險主題：溫室氣體排放量持續增加/無法有效節能/廢水排放量持續增加/廢棄物處理量增加/回收率降低/缺水、缺電/颱風、洪災/違反環保法規。
2. 員工之風險主題：發生職災(含新冠疫情衝擊)/過勞(長時工作)/離職率過高(面臨缺工)。
3. 營運績效之風險主題：倫理誠信風險/資訊揭露透明度不足/市場競爭力下滑/發生資安事件/產品責任(面臨回收/下架)/供應鏈中斷。

其相關分析如下：

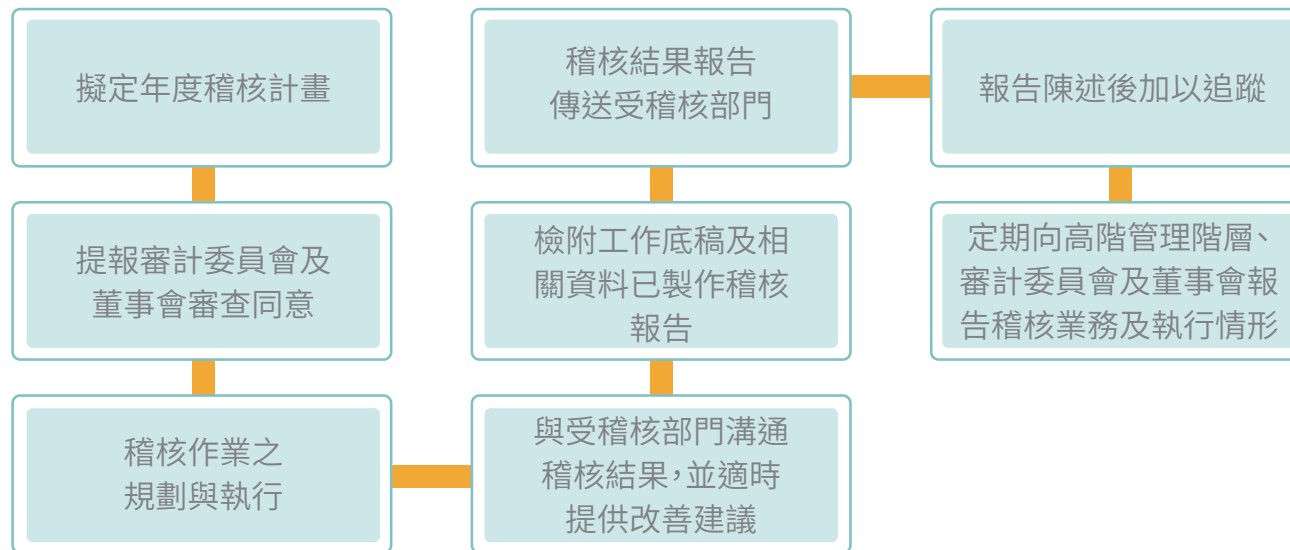
| 風險類別 | 風險說明 | 風險管理策略(因應措施) |
|------|------------------|---|
| 永續環境 | 溫室氣體排放量持續增加 | 短期:逐步於各廠區導入降低碳排放和減少其他環境影響的策略,例如建立太陽能板綠能自主、設備能源效率的改進。 中期:持續開發節能產品降低產品排碳量。 長期:協助供應商發展再生能源及綠電,達到價值鏈碳中和。 |
| | 無法有效節能 | 短期:加強能源效率的稽核,加強巡邏未使用空間是否有關閉相關電源及汰換10年以上老舊耗電設備。 中期:落實ISO14064-1有效性執行持續改善,集團使用電力較前一年減少1%。 長期:建立監控系統以利查核設備耗電效率有效控制及調配設備運作負載。 |
| | 廢水排放量持續增加 | 本公司目前無廢水排放量統計。 中長期:建置雨水、空調冷凝水回收以利減少廢水排放。 |
| | 廢棄物處理量增加 / 回收率降低 | 宣導同仁減塑環保使用環保餐具、環保杯、環保吸管,選用餐飲店家不造成過度浪費的餐盒。宣導落實資源回收;廁所衛生紙、擦手紙適量使用不過度浪費、持續提升併穩固供應商包材回收率。 |
| | 缺水、缺電 | 缺水:外租水車供水 缺電:外租緊急發電機供應 |
| | 颱風、洪災 | 每年定期疏通圍廠水溝、依據災害應變中心與地方政府的防災資訊系統預告,必要時借用防汛器材(如抽水機、沙包)、戶外物品外部會覆蓋帆布,並使用繩子固定綁好。 |
| | 違反環保法規 | 本公司各廠驗證通過ISO 14001環保管理系統並持續性有效執行持續改善、訂定環安衛政策要遵循環保法規要求。 |

| 風險類別 | 風險說明 | 風險管理策略(因應措施) |
|------|-------------------|--|
| 員工 | 發生職災 (含新冠疫情衝擊) | <p>1.在職業安全衛生系統方面,本公司經由相關驗證機構之認證後,已通過ISO 45001標準之驗證。</p> <p>2.本公司提供給員工舒適、安全、健康的工作環境,包括實施門禁管制措施、作業環境安全測定、定期進行勞工安全教育訓練、室內全面禁菸、設置員工休息室、作業員衣物免費送洗服務等。</p> <p>3.針對員工健康,本公司定期舉辦員工健康檢查,為了推廣勞工健康服務制度及保障工作者安全與健康,依據「勞工健康保護規則」聘請職業專科醫師及護理人員至廠區服務,進行員工健康諮詢、健康關懷、特別危害作業分析、健康檢查項目評估及諮詢等健康管理及健康促進工作。</p> <p>4.本公司於辦公場所安全措施詳述如下:</p> <p>(1) 每三個月針對飲水機水質進行大腸桿菌檢測。</p> <p>(2) 每月定期檢查消防器具及設備(如:滅火器、緊急照明燈、火警探測器、火警語音廣播系統等)。</p> <p>(3) 每半年定期委託合格檢驗機構實施作業環境測定(包括:化學品、噪音、二氧化碳、照度等)。</p> <p>(4) 每半年定期辦理緊急事故逃生疏散演練。</p> <p>(5) 每半年定期進行全廠區病媒蚊消毒作業。</p> <p>(6) 每年定期針對建築物防火避難設施與設備安全進行檢查及申報。</p> <p>(7) 電氣機房等高危險區域進行管制,避免非相關人員進入。</p> |
| | 過勞(異常工作負荷) | <p>1. 健康風險管理: 為照護員工的健康與預防重大疾病發生,每三年舉辦健康檢查,透過健康分級管理機制,進行全方位的勞工健康管理方式。設有專責醫護人員配合職業醫學專門醫師提供適合的健康管理措施,進行評估與追蹤,安排臨場醫師健康諮詢服務、異常諮詢與健康指導。</p> <p>2. 職業病預防管理: 透過健康問卷進行人因、預防工作過負荷管理、職場不法侵害預防、母性健康保護與呼吸防護等,以評估問卷辨識工心理壓力、人因性危害因子,篩選高度及中度風險提供職業健康相關個案管理,並依問卷結果規劃心理健康促進活動邀請外部專家提供員工壓力調適相關議題之專業建議,同時透過多元且不限時段的專業諮詢服務,提供員工健全支持系統。</p> |
| | 離職率過高 (面臨缺工) | <p>1. 本公司與輪調式建教僑生班進行產學合作,引進學生參與公司運作共38人次。</p> <p>2. 為員工建立有效之職涯發展計畫,依各部門各職能需求辦理各項OJT及OFF-JT之教育訓練,並參與職訓局辦理之企業人力資源提升計畫,持續提升員工專業素養。</p> |
| 經濟績效 | 倫理誠信風險 | <p>1.訂定「道德行為準則」,使董事、經理人及所有員工為公司從事經營活動時,其行為及道德有所依循,其中包含防止利益衝突、避免圖私利之機會、保守營業機密、公平交易、公司資產之保護及適當使用、遵循法令規章、懲戒措施等,期望本公司人員行為皆符合道德標準。</p> <p>2.誠信原則:本公司及董事、經理人、受僱人與實質控制者,不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益,藉以建立商業關係或影響商業交易行為。</p> |

| 風險類別 | 風險說明 | 風險管理策略(因應措施) |
|------|-----------|---|
| 經濟績效 | 資訊揭露透明度不足 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司架設官網(http://www.ystech.com.tw), 並指派專人負責公司資訊蒐集及揭露工作, 適時更新有關本公司財務、業務及公司治理之資訊。 2. 公司營運皆依政府法規執行, 透明度不足之部分尚不會對公司營運造成重大影響。 |
| | 市場競爭力下滑 | <p>本公司大部份客戶需求與產品均以客製化產品為主, 與客戶黏著度高。此外, ESG相關議題本公司已展開相關行動因應。即使因應ESG可能存在的另類通膨, 本公司可以藉由成熟的自動化生產技術、新專案的研發與創新來平衡, 並持續提升相對競爭力。</p> |
| | 發生資安事件 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司成立資安委員會(總計30人), 由總經理擔任主任委員。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 人員存取權限控管 (2) 定期系統資料備份 (3) 即時更新防毒軟體版本 (4) 定期弱掃/資安事件演練 (5) 每年進行資訊安全稽核 2. 當資訊安全事件發生時, 迅速通報及應變處理, 並在最短時間內回復, 以確保各項業務之正常運作。 3. 偕同外部資安專家資源, 資安維運與應變小組人員迅速掌握資安警訊通報及情資事件, 強化並加速偵測與回應機制。 |
| | 產品責任(客訴) | <ol style="list-style-type: none"> 1. 風險管理: <ol style="list-style-type: none"> (1) 設立專門的客戶支援團隊, 解答客戶的疑問並處理退貨事宜。 (2) 針對客戶的回饋和抱怨, 由相關單位深入分析並及時發現潛在問題。 (3) 定期審查產品與製程的品質, 確保產品符合客戶標準。 (4) 產品開發初期充分理解客戶需求與應用, 以設計出符合客戶標準的產品。 2. 應對措施: <ol style="list-style-type: none"> (1) 員工進行培訓, 確保客服團隊瞭解作業流程以及如何處理相關問題。 (2) 維護並保存詳細的文件, 包括抱怨原因、處理分析的過程, 以備後續經驗學習資料參考。 (3) 藉由定期審查的機制, 掌控生產品質以PDCA 流程提早發現異常。 (4) 開發階段藉由可行性評估, 展開各項目的要求行動, 透過與客戶溝通與回饋, 提交客戶承認。 |
| | 供應鏈中斷 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 因應供應鏈變化的備料: 採購單位視市場變化對業務提出備料通知, 同時提出備料建議, 事業處業務、PM亦可視情況提出專案長交期料。 2. 新產品開發階段的備料: PM依測試、驗證、展示或提供客戶所需, 整合備料數量, 提出新產品生產備料需求。 3. 事業處業務及物控單位: 於每季進行雙方備料套數核對, 並完成策略備料動態管制表。 |

1.7 內部稽核

| 內部稽核 | |
|---------------------|-----------------------------|
| 內稽流程 | 提供如下內稽流程圖 |
| 是否有針對特別業務/部門進行重點稽核? | 法令要求必須排入年度稽核計畫的重點稽核 |
| 當年度稽核項目總數 | 40項 |
| 稽核符合率?(%) | 100% |
| 所有不符合項目皆在期限內完成改善率。 | 無重大異常情形及缺失,所有不符合項目皆在期限內完成改善 |



1.8 產業準則(電子零組件業)

目前尚未揭露國際標準,待揭露後再呈現其內容。

二、 永續環境

2.1能源

| | |
|---------------|---|
| 政策 | 控管能源管理，致力於工廠產能增加。 |
| 承諾 | 致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的能源目標。 |
| 短期目標 | 電力減量2‰ |
| 中長期目標 | 元山集團跟進政府2050淨零排放政策，長期致力推動創能>耗能之目標。 |
| 具體策略/成果 | <p>策略：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 太陽能光電系統：新總部將建置太陽能光電系統共661.5kW，併入廠內電網系統，預計20年發電度數約1,567萬度，可產生15,676張綠電憑證，每年平均回收78萬度相當於可抵用2023年高雄廠約8個月的全廠用電量。 2. 新總部設置中央空調並且選用磁浮離心式冰水主機以及搭配中央監控系統以達到監控設備運轉調節、以利達到節能效果。 3. 舊型分離式冷氣更換為變頻冷氣。 4. 全廠LED燈管汰換。 <p>成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 廠房汰換舊型水銀燈具，更換為LED天井燈，節能量：792度/年，減碳量：0.391公噸CO₂e(2023年電力排碳係數 =0.494 公斤CO₂e/度)。 2. 廠房汰換舊型日光燈具，更換為LED燈管，節能量：5,464.8度/年，減碳量：2.7公噸CO₂e。 3. 更換定頻空調，改為一級能效變頻空調*2台，節能量：4,108度/年，減碳量：2.03公噸CO₂e(五級5,818度/年；一級3,764度/年)。 |
| 負責部門與 申訴機制 | <p>管理部 (07) 371-3588分機107</p> |
| 評估機制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 定期確認用電狀況。 2. 定期開會檢討節能專案達成率。 |

2.1.1能源相關資訊

•組織內部的能源消耗量

單位：度

| | 區域 | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|------------|---------|-------------------|----------|------------|----------|-----------|----------|
| | | 度 | 十億焦耳 | 度 | 十億焦耳 | 度 | 十億焦耳 |
| 外購電力 | 元山(鳳仁廠) | 1,097,975 | 3,952.71 | 988,701.00 | 3,559.32 | 1,140,406 | 4,105.46 |
| | 元山(官田廠) | 398,690 | 1,435.28 | 341,183 | 1,228.26 | 305,181 | 1,098.65 |
| | 元久(官田廠) | 592,349 | 2,132.46 | 509,368 | 1,833.72 | 408,810 | 1,471.72 |
| | 達伸 | 710,662 | 2,558.38 | 551,852 | 1,986.67 | 632,584 | 2,277.30 |
| | 元將(塔崗廠) | 511,575 | 1,841.67 | 629,960 | 2,267.86 | 852,320 | 3,068.35 |
| | 元將(角社廠) | 649,120 | 1,282.05 | 446,633 | 1,607.88 | 611,063 | 2,199.83 |
| 汽油 | 區域 | 公升 | 十億焦耳 | 公升 | 十億焦耳 | 公升 | 十億焦耳 |
| | 元山(鳳仁廠) | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | 元山(官田廠) | 2021至2023年未揭露相關資訊 | | | | | |
| | 元久(官田廠) | 2021至2023年未揭露相關資訊 | | | | | |
| | 達伸 | 529.49 | 19.95 | 161.51 | 6.09 | 510.90 | 19.25 |
| | 元將(塔崗廠) | 2021至2023年未揭露相關資訊 | | | | | |
| | 元將(角社廠) | 2021至2023年未揭露相關資訊 | | | | | |
| 柴油 | 區域 | 公升 | 十億焦耳 | 公升 | 十億焦耳 | 公升 | 十億焦耳 |
| | 元山(鳳仁廠) | 4,672.30 | 164.32 | 3,818.50 | 134.29 | 2,772.00 | 97.49 |
| | 元山(官田廠) | 8.57 | 0.30 | 3.60 | 0.13 | 8.60 | 0.30 |
| | 元久(官田廠) | 636.00 | 22.37 | 581.50 | 20.45 | 149.30 | 5.25 |
| | 達伸 | 2021至2023年未揭露相關資訊 | | | | | |
| | 元將(塔崗廠) | 2021至2023年未揭露相關資訊 | | | | | |
| 組織內部總能源消耗量 | 單位 | 十億焦耳 | | 十億焦耳 | | 十億焦耳 | |
| | 總量 | 13,409.5 | | 12,644.67 | | 14,343.60 | |

註1:

- (1) 焦耳換算單位為1度電力=3.6百萬焦耳。
- (2) Wh換算為1度電力=1千瓦每小時=1kWh
- (3) 柴油每公升36.90百萬焦耳; 汽油每公升33.70百萬焦耳

註2:

- (1) 元山(鳳仁廠)用電量由電錶統計所得,元山(官田廠)及元久是以人數比例分配。
- (2) 元山(鳳仁廠)及元山(官田廠)2021年至2022年外購電力度數減量係因疫情衝擊產能及招聘人數。
- (3) 元山(官田廠)及元久2022年至2023年外購電力減量係因訂單量減少以及元山(官田廠)更換3台變頻冷氣。
- (4) 元久2021年尚未實施碳盤查,以2022年的計算方式扣除元山(官田廠)得到元久數據,惟柴油無計算基礎。
- (5) 元山(鳳仁廠)2021年購買3台電動堆高機,減少柴油燃料使用,減少廢氣排放。
- (6) 大陸廠區利用電力的平、谷、峰機制錯峰用電。夏季空調規定開26度,辦公室3人以上才可開啟空調。
- (7) 台灣:車用汽油為公司家電事業部外勤維修車輛使用統計,車輛使用因外勤維修服務的頻率及業務需求拜訪而有增加。
- (8) 大陸:車用汽車2022年因應疫情控制減少外出消耗用量,2023年逐漸回穩原通勤業務。

•組織外部的能源消耗量

本公司(台灣/大陸地區)之供應商及客戶之外部能源資訊尚無法呈現。

•能源密集度

單位:GJ;仟元

| 年份 | 總能源消耗量 | 總營業額 | 能源密集度 | 差異變動說明: |
|------|-----------|-----------|---------|--|
| 2021 | 13,409.49 | 3,933,781 | 0.00341 | 2022年因應疫情衝擊產能及招聘人數總能源消耗量降低相對營業額也降低,2023年疫情趨漸平穩逐漸增加新聘人員及訂單量。因此能源強度2021至2023皆仍有微幅上升。 |
| 2022 | 12,644.67 | 3,641,619 | 0.00347 | |
| 2023 | 14,343.60 | 3,632,719 | 0.00395 | |

•減少能源消耗

單位：GJ

| 年份 | 總能源消耗量 | 年份 | 總能源消耗量 |
|------|-----------|------|--------------|
| 2021 | 13,409.49 | - | - |
| 2022 | 12,644.67 | 2022 | 764.8242 |
| 2023 | 14,343.60 | 2023 | (1,698.9370) |

採取節約：

- 2022年：
 - 元山鳳仁廠區分批汰換舊型燈具，更換LED燈具。
 - 宣導最後離開辦公室人員要關閉電燈、冷氣、影印機電源等各項節約能源行動，減少非必要電量耗用。
 - 2021年分批汰換20年以上4台老舊高耗能空調，改安裝變頻空調以利降低電力負載。
 - 於午休時間宣導關閉辦公室電燈 1 小時、控管冷氣適宜28度。
- 2023年：
 - 因人員招聘增多及訂單產能增量，使用電力微幅增加。
 - 元山鳳仁廠區全區更換成LED燈具。
 - 汰換2台老舊高耗能定頻冷氣，改安裝一級能效變頻冷氣以利降低電力負載。

•降低產品和服務的能源需求

針對主要產品的能源使用量及主要產品的能源節約量，考量產品之特性，僅針對採取節約作相關說明如下：

- 元山家電產品(含OEM/ODM代工)共有84項產品取得節能標章。
 - 元山小家電商品及代工產品項目眾多，以元山自有品牌生產之開飲機系列已普遍取得1級能效節能標章，根據元山家電年平均銷售量約16,000台，每個家庭汰換舊機換新機1台，每年可讓16,000個家庭省下227度電，總共節省364萬度電，以2022年碳排放系數0.495KG計算共減少1,800公噸CO₂排放，相當於4.6座大安森林公園。(農委會每公頃森林一年可吸碳15公噸換算，一座大安森林公園(25.8公頃)每年可吸碳384.6公噸)。
 - 元山風扇事業所有產品所使用的材料皆符合 RoHS 規範，部分客戶亦已要求產品不得含氟、含鹵素。
 - 產品安規與節能標章宣告(環保節能部份)
- 元山亦透過國際標準驗證機構(如UL美國優力、TUV 德國萊因等公司)進行產品電氣之特性、相關安全性等測試後，符合國際標準驗證機構或政府預先設定之安規標準獲取安規合格證書。

2.2廢棄物

| | |
|------------------|---|
| 政策 | 讓公司廢棄物管理達到安全化、衛生化、無害化及資源化的目標。 |
| 承諾 | 1.注重廢棄物管理,採行適當的污染防治措施、降低環境污染。 2.促進循環經濟發展,持續推動資源再利用,減少廢棄物及高毒性化學品使用,保護生態環境、減少環境負荷,並減輕產品對客戶可能產生的健康安全負面影響。 |
| 短期目標 | 1. 減量2% 2. 出貨包材回收使用率達85% |
| 中長期目標 | 進行製程技術改善及挑選可回收之原物料,減少原物料使用及廢棄物產出召集供應商共同響應資源再利用率達 100% |
| 具體策略/成果 | 策略: 1.生活垃圾:宣導同仁減塑環保使用環保餐具、環保杯、環保吸管,選用餐飲店家不造成過度浪費的餐盒。宣導落實資源回收;廁所衛生紙、擦手紙適量使用不過度浪費。 2.廢棄物減量推動。 3.年出貨包材回收。 成果: 1.廢棄物產出總量10.96公噸(全集團2022年168.961噸;2023年158噸;共減量6%)。 2.針對原料包材:塑膠件要求供應商採用紙箱回收周轉用,扇葉補土自動化的PS盒也是採回收周轉用。(2021年PS盒回收率85%、紙箱回收率84%;2022年PS盒回收率96%、紙箱回收率88%;2023年PS盒回收率87%、紙箱回收率98%,紙箱回收率逐年成長,2023年的PS盒回收率降低是因為工廠生產設備調整及出貨量激增等因素導致周轉物料進行調整而影響) |
| 負責部門與申訴機制 | 管理部 (07) 371-3588分機107 |
| 評估機制 | 1. 廢棄物申報聯單系統統計廢棄物產量。 2. 事業廢棄物每月貯存、產能上網申報由政府機關監督把關。 |

2.2.1廢棄物相關資訊

•廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

本公司產生之廢棄物皆為一般生活事業廢棄物，有害廢棄物主要為E-0221含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑。另有員工生活垃圾及非製程產生之廢木材(包材)、廢錫渣、廢塑膠等廢棄物，皆委由合格之清運廠商處理。

1. 廢棄物減量措施：

(1) 生活垃圾：宣導同仁減塑環保使用環保餐具、環保杯、環保吸管，選用餐飲店家不造成過度浪費的餐盒。宣導落實資源回收；廁所衛生紙、擦手紙適量使用不過度浪費。

2. 資源再利用：

(1) 家電針對前幾大包材供應商，與供應商協定回收保麗龍及紙箱。

(2) 針對原料包材：塑膠件要求供應商採用紙箱回收周轉用，扇葉補土自動化的PS盒也是採回收周轉用。2021年PS盒回收率85%/紙箱回收率84%；2022年PS盒回收去96%/紙箱回收率88%；2023年PS盒回收率87%、紙箱回收率98%，紙箱回收率逐年成長。2023年的PS盒回收率降低是因為工廠生產設備調整及出貨量激增等因素導致周轉物料進行調整而影響。

•廢棄物相關顯著衝擊之管理

本公司委託之廢棄物清運廠商的管理(皆取得合格證照、管理系統認證等)：

一、元山(鳳仁廠)：

1. 一般廢棄物處理廠商：

建平通運有限公司-乙級清除機構(管制編號：S2295147)

2. 有害廢棄物處理廠商：

頂盛環保企業股份有限公司-甲級處理機構(管制編號：F09A1637)

3. 資源回收廠商：

勤豐環保-乙級清除機構(管制編號：T5007544)

二、元山(官田廠)/元久-2021-2023年為共同清運：

1. 一般廢棄物處理廠商：

昂瑞實業有限公司-乙級清除機構(管制編號：D32A1183)

2. 資源回收廠商：

威慶企業社-乙級清除機構(管制編號：T49A1014)

三、大陸廠區：

1. 達伸廠：

危險廢物清運：東莞中普環境科技有限公司(編號：441900190212)

2. 元將(角社廠)：

有害廢棄物清運商：廣東富斯特環保服務有限公司(編號：44190000008)

3. 元將(塔崗廠)：

危險廢物清運商：廣東富斯特環保服務有限公司(編號：44190000008)

·廢棄物的產生/廢棄物的處置移轉/廢棄物的直接處置

| 區域 | 公噸 | 廢棄物項目 | 2021 | 2022 | 2023 | 處理方式 | 離場/現場處理 | |
|---------|---------|---------------|----------|--------|--------|--------|---------|------|
| 台灣廠區 | 有害事業廢棄物 | 盛裝化學品塑膠空桶 | 無相關之揭露資訊 | | | 洗淨 | 離場 | |
| | | 廢溶劑 | 無相關之揭露資訊 | | | 物理 | 離場 | |
| | | 廢電子零組件下腳品及不良品 | 0 | 5.56 | 1.59 | 再利用 | 離場 | |
| | | | 9.02 | 0 | 7.73 | 物理 | 離場 | |
| | | 小計 | 9.02 | 5.56 | 9.32 | - | - | |
| | 一般事業廢棄物 | 廢紙 | 50.995 | 53.82 | 42.5 | 回收 | 離場 | |
| | | 廢鐵罐、廢鋁罐、廢寶特瓶 | 0 | 0 | 0 | 回收 | 離場 | |
| | | 廢塑膠 | 7.43 | 3.173 | 6.19 | 回收 | 離場 | |
| | | | 0 | 0 | 0 | 焚化 | 離場 | |
| | | 廢鐵類(雜鐵、已報廢設備) | 4.904 | 0.672 | 0.21 | 回收 | 離場 | |
| | | 廢銅線 | 0 | 0.49 | 0 | 回收 | 離場 | |
| | | 廢燈管 | 0 | 0.06 | 0 | 回收 | 離場 | |
| | | 廚餘 | 2.75 | 2.62 | 3.16 | - | 離場 | |
| | | 生活垃圾 | 28.35 | 29.54 | 34.1 | 焚化 | 離場 | |
| | | 廢木材 | 66.56 | 50.49 | 40.6 | 焚化 | 離場 | |
| | | 廢錫渣 | 0.224 | 0.34 | 0.39 | 再利用 | 離場 | |
| | | 水肥 | 22.218 | 22.196 | 21.6 | - | 離場 | |
| | | 小計 | 183.43 | 163.4 | 149 | - | - | |
| | | 總計 | | 192.45 | 168.96 | 158 | - | - |
| | | 大陸廠區 | 危險廢物 | 廢乾電池 | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 委外填埋 |
| 有機樹脂類廢物 | 0.1 | | | 0.06 | 0.1 | 等離子體焚燒 | 離場 | |
| 廢有機溶劑 | 0.08 | | | 0.06 | 0.08 | 等離子體焚燒 | 離場 | |
| 廢機油 | 0.05 | | | 0.05 | 0.05 | 等離子體焚燒 | 離場 | |
| 廢燈管 | 0.03 | | | 0.02 | 0.03 | 委外填埋 | 離場 | |
| 廢抹布 | 0.1 | | | 0.08 | 0.1 | 等離子體焚燒 | 離場 | |
| 廢棄包裝物 | 0.05 | | | 0.15 | 0.15 | 等離子體焚燒 | 離場 | |
| 廢印刷電路板 | 0.17 | | | 0.17 | 0.17 | 等離子體焚燒 | 離場 | |
| 廢活性碳 | 0.5 | | | 0 | 0.5 | 等離子體焚燒 | 離場 | |
| 廢空瓶 | 0 | | | 0.14 | 0.14 | 等離子體焚燒 | 離場 | |
| 廢空罐 | 0 | | | 0.26 | 0.26 | 等離子體焚燒 | 離場 | |
| 小計 | 1.1 | | | 1 | 1.6 | - | - | |
| 總計 | | 1.1 | 1 | 1.6 | - | - | | |

註1:台灣廠區盛裝化學品塑膠空桶/廢溶劑未有相關統計數據。

註2:大陸廠區事業廢棄物皆列管為危險廢物,一般生活垃圾無統計。

2.3 排放

| | |
|------------------|--|
| 政策 | 配合政府法令法規之規定及國際倡議減少溫室氣體排放。 |
| 承諾 | 致力於實踐節能減碳，訂定減碳目標，採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的減排目標，降低溫室氣體排放量，定期盤查能源與溫排數據。 |
| 短期目標 | 減量5% |
| 中長期目標 | 目標2050淨零排放，致力規劃使用再生能源為主要使用能源，更積極的擬定淨零治理策略，帶動供應商共同邁入綠色供應鏈，落實減碳轉型。 |
| 具體策略/成果 | 完成ISO14064-1:2018溫室氣體盤查 |
| 負責部門與申訴機制 | 總經理室 (07) 371-3580 分機327 |
| 評估機制 | 溫室氣體排放數據監控(年度減量目標)。 |

2.3.1 碳排放相關資訊

• 直接(範疇一) 溫室氣體排放

單位:CO₂e公噸

| 地區 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|------|----------|----------|---------|
| 台灣廠區 | 289.7004 | 151.5852 | 66.2896 |
| 大陸廠區 | 59.6430 | 53.4431 | 55.6640 |

註1: 排放係數法

註2: 內容敘述及差異變動說明:

1. 元山科技溫室氣體種類包括: CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃七種, 主要排放源 包括: 柴油、汽油、CO₂滅火劑、化糞池排放之甲烷、冷媒逸散性排放、外購電力。

2. 依據ISO14064-1:2018與溫室氣體盤查議定書要求, 建立公司溫室氣體排放清冊, 每年定期進行溫室氣體排放量盤查做為節能減碳的依據。積極響應政府的政策趨勢, 逐步建立完善的溫室氣體排放統計核算制度。

3. 2023年元山科技集團台灣廠區於2023年範疇一所產生排碳量為66.2896噸, 相對於2022年範疇一, 排放量減少85.2956噸, 主係產品組合調整, 冷媒使用量減少。

4. 基準年(資料收集揭露年)

各廠確信/基準年:

(1) 2021年: 元山(鳳仁廠)、元山(官田廠)

(2) 2022年: 元久

(3) 2023年: 大陸三廠一達伸、元將(塔崗廠)、元將(角社廠)

• 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放

單位:CO₂e公噸

| 地區 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|------|------------|----------|------------|
| 台灣廠區 | 1,063.3081 | 910.4299 | 917.9265 |
| 大陸廠區 | 1,041.9718 | 928.7033 | 1,195.3301 |

註1: 排放係數法

註2: 內容敘述及差異變動說明

1. 2023年電力排碳係數編撰本報告書時尚未公告, 因此沿用2022年電力排碳係數計算, 單位是0.495公斤CO₂e/度。

2. 大陸三廠2021年使用係數為0.5568t CO₂/MWh, 2022、2023年使用係數為0.5703t CO₂/MWh, 數據來源皆來自於中華人民共和國生態環境部。

註3: 內容敘述及差異變動說明:

1. 依據歷年統計資料, 元山集團溫室氣體排放主要來源為營運所需之外購電力, 排除其他間接排放, 此排放源佔公司2023年整體排放量比重為60%以上。

2. 元山(鳳仁廠)及元山(官田廠)2021年至2022年外購電力度數減量係因疫情衝擊產能及招聘人數。

3. 元山(官田廠)及官田元久2022年至2023年外購電力減量係因訂單量減少。

4. 各廠確信/基準年:

(1) 2021年: 元山(鳳仁廠)、元山(官田廠)

(2) 2022年: 元久

(3) 2023年: 大陸三廠—達伸、元將(塔崗廠)、元將(角社廠)

·其它間接(範疇三)溫室氣體排放

單位:CO₂e公噸

| 地區 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|----------------------|------------|------------|------------|
| 台灣廠區 | 368.9469 | 319.239 | 445.0067 |
| -燃料與能源相關活動(非範疇一/二部分) | 194.0617 | 194.0617 | 171.5454 |
| -上游(原物料)運輸及分配 | 30.9886 | 30.9886 | 18.7002 |
| -商務旅行 | 52.1097 | 52.1097 | 192.2696 |
| -員工通勤 | 46.9855 | 46.9855 | 17.5769 |
| -營運產生的廢棄物處理 | 44.8014 | 44.8014 | 44.9146 |
| 大陸廠區 | 1,001.8916 | 908.6992 | 1,045.0815 |
| -燃料與能源相關活動(非範疇一/二部分) | 916.4503 | 916.4503 | 1,026.4485 |
| -上游(原物料)運輸及分配 | 84.6439 | 84.6439 | 13.5984 |
| -商務旅行 | 0.2373 | 0.2373 | 2.9648 |
| -員工通勤 | 0.5120 | 0.5120 | 2.0123 |
| -營運產生的廢棄物處理 | 0.0481 | 0.0481 | 0.0575 |
| 合計 | 1,370.8385 | 1,227.9382 | 1,490.0882 |

註 1:範疇一與範疇二的溫室氣體排放數據涵蓋範圍台灣廠區(元山高雄廠、元山官田廠、元久官田廠)以及大陸廠區(達伸廠、元將塔崗廠、元將角社廠)。

註 2:排放係數法

·溫室氣體排放強度

| | 總排放量 | 總營業額 | 溫室氣體排放強度 |
|------|----------|-----------|----------|
| 2021 | 3,825.46 | 3,933,781 | 0.0010 |
| 2022 | 3,272.10 | 3,641,619 | 0.0009 |
| 2023 | 3,725.30 | 3,632,719 | 0.0010 |

註1:總排放量之單位:公噸CO₂e/年、總營業額之單位:新台幣仟元
因本公司各廠溫排基準年不一,差異說明如下:

1. 各廠確信/基準年:

(1) 2021年:元山(鳳仁廠)、元山(官田廠)

(2) 2022年:元久

(3) 2023年:大陸三廠—達伸、元將(塔崗廠)、元將(角社廠)

2. 計算範疇1至範疇3,2021年-2022年,元山(鳳仁廠)總排放量減少約15%,2022年-2023年元山(鳳仁廠)總排放量增加約14%,係因註2之原因;元久2022年-2023年總排放量減少約15%(註3)。

註2:2021年~2022年因疫情關係導致訂單下降,待疫情結束後,2023年全球經濟回溫且汽車市場需求提高,故訂單量提高,員工通勤次數及距離相較疫情期間急增,所產生的碳排量也提高,但2023營業額並沒有相對成長故排放強度增加。

註3:2022年-2023年元久年全面報廢柴油堆高機,因製程調整也驟減生產使用乙炔之產品。因雇用人數減少將人員集中區域工作減少空調使用面積大幅減少耗能,並且加裝吊扇以利空調循環有效達到降溫,故比疫情前整體減少碳排放量。

• 溫室氣體排放減量

單位:CO₂e公噸

| 年度 | 總排放量 | 年度 | 總排放減少量 |
|------|----------|------|----------|
| 2021 | 3,825.46 | 2021 | - |
| 2022 | 3,272.10 | 2022 | 553.36 |
| 2023 | 3,725.30 | 2023 | (453.20) |

減量措施及差異變動說明:

1. 元山第一大排放源為類別二的外購電力,2023年佔溫室氣體總排放量57%、2022年為56%、2021年為55%,為減少電力之使用,除了於辦公室與廠區各自宣導節能政策外,也同步針對老舊耗能設備分批進行汰換或節能技術改造;類別三比較於2022年增加1%,主要為疫情解封後業務回穩,員工出差通勤次數增加所致。使用在地化廠商減少運輸排放:原物料廠商:119家,高雄在地廠商:41家,佔比:35%。

未來除了持續努力自身減量外,更將擴及供應鏈,積極議合、溝通及鼓勵供應鏈夥伴一起減碳,共同邁向淨零碳排。

• 破壞臭氧層物質(ODS)的排放

目前本公司無相關臭氧層物質(ODS)的排放監測,針對其它監測項目如下:

1. 元將(角社)有檢測錫、噴沙拉絲拋光的顆粒物、SO₂、Nox(限值240mg/m³)、飲食油煙,均達標。
2. 達伸為飲食油煙排氣、廢錫的排氣檢測,均達標。
3. 塔崗有總VOCs(限值30mg/m³)、飲食油煙均達標。

• 氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(So_x),及其它重大的氣體排放

| | 氮氧化物 | 硫氧化物 | 持久性有機汙染物 | 揮發性有機化合物 | 有害空氣汙染物 | 懸浮微粒 |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------|----------|---------|------|
| 2021 | 31.5mg/m ³ | ND(註2) | 無相關監測數據揭露 | | | |
| 2022 | 31.7mg/m ³ | ND(註2) | | | | |
| 2023 | 19.0mg/m ³ | 濃度<3mg/m ³ | | | | |

註1:目前本公司,除元將(角社廠)之外,其它事業單位無相關的氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(So_x),及其它重大的氣體排放監測。

註2:ND表示檢測結果低於方法檢測限值,其排放數據無須計算。

內容敘述及差異變動說明:

1. 元山製程為電子零件組裝,未使用相關汙染之燃料及汙染物。
2. 元將(角社廠)提供的氮氧化物(達標)/二氧化硫(ND)
執行標準:廣東省《大氣汙染物排放限值》(DB44/27001)第二時段二級放限值。
3. 元將(角社廠)重大的氣體排放標準均達標。

2.4水與放流水

| | |
|------------------|---|
| 政策 | 重視水資源的使用，在廠區製造及日常辦公作業等營運階段皆需使用到水資源，100%採自來水供水措施，無抽取地下水或井水之情事，用水量對周邊水源無負面影響。 |
| 承諾 | 朝多元水資源努力，透過各項節水措施，如導入回收水系統等行動方案，將用水衝擊降至最低；並確保我們營運過程產生的廢污水合乎當地排放標準，同時定期委外交由合格廠商進行污水檢測作業。 |
| 短期目標 | 節水1噸／天 |
| 中長期目標 | 目標規劃導入環境管理考核機制，定期針對水資源數據進行監控且比對前後期目標達成率，以達水資源管理的實質成效。 |
| 具體策略/成果 | 策略： 1.各水龍頭為節能標章之省水龍頭，每個洗手台皆控制出水量不讓水資源浪費。 2.現有暗管水管轉換明管水管，定期做預見性檢修更換。 3.新廠空調冷凝水、雨水回收再利用。 成果： 1. 調節水龍頭出水量以及定期預見性維修減少漏水節水量約0.7噸／天。 |
| 負責部門與申訴機制 | 管理部 (07) 371-3588分機107 |
| 評估機制 | 依自來水費單結果查核。 |

2.4.1水資源相關資訊

• 共享水資源之相互影響

1. 本公司元山(鳳仁廠)為自來水公司第七區管理處管轄，主要由坪頂給水及廠澄清湖水庫供水(第三方水-自來水)。
2. 元山(官田廠)及元久為自來水公司第六區管理處管轄，由烏山頭水庫供水(第三方水-自來水)。
3. 大陸元將(角社廠)及元將(塔崗廠)取水源為東江流域(第三方水-自來水)。
4. 大陸達伸廠取水源主要為東江流域及其他一些指定水庫如三坑水庫、茅峯水庫等(第三方水-自來水)。

元山產品製程多為組裝無大量需求，大部分皆為生活用水需求。各廠區及辦公室的用水來源為自來水，對於水源環境不會造成明顯的環境衝擊並且在面臨缺水的風險並不是首要其衝，但深刻體認節約能源的重要性，積極蒐集用水的數據，定期監控用水情況，在每年的品質目標政策皆有設定環境目標，除各水龍頭為節能標章之省水龍頭外，每個洗手台皆有控制出水量不讓水資源浪費，並不定期推廣節水活動。現有暗管水管轉換明管水管，定期做預見性檢修更換。

•與排水相關衝擊的管理

單位:mg/L

| 年度 | 廠區/地區 | 總懸浮固體 | 排放標準 | 生化需氧量 | 排放標準 | 化學需氧量 |
|------|--------|-------|---------------------|-------|--------------------|--------|
| 2021 | 元山(高雄) | 29.2 | <80 | 69.9 | <80 | 128 |
| | 元久(官田) | 註1:ND | <50 註2:偵測極限MDL=1.25 | 註1:ND | <50 註2:偵測極限MDL=2.0 | 13.6 |
| | 達伸 | 38 | <60 | 17.00 | <20 | 85.00 |
| | 元將(塔崗) | 6.55 | <400 | 59.20 | <300 | 78.00 |
| | 元將(角社) | - | <400 | - | <300 | - |
| 2022 | 元山(高雄) | 12.0 | <80 | 47.9 | <80 | 102 |
| | 元久(官田) | 註1:ND | <50 註2:偵測極限MDL=1.25 | 註1:ND | <50 註2:偵測極限MDL=2.0 | 10.3 |
| | 達伸 | 37.00 | <60 | 15.60 | <20 | 71.00 |
| | 元將(塔崗) | 11.00 | <400 | 45.00 | <300 | 137.00 |
| | 元將(角社) | 19 | <400 | 44.7 | <300 | 159 |
| 2023 | 元山(高雄) | 9.8 | <80 | 54.8 | <80 | 86.4 |
| | 元久(官田) | 註1:ND | <50 註2:偵測極限MDL=1.25 | 註1:ND | <50 註2:偵測極限MDL=2.0 | 10.4 |
| | 達伸 | 34.00 | <60 | 18.90 | <20 | 74.00 |
| | 元將(塔崗) | 56.00 | <400 | 49.80 | <300 | 180.00 |
| | 元將(角社) | 102 | <400 | 82.0 | <300 | 277 |

註1:低於方法偵測極限之測定值以"ND"表示。

註2:註明其方法偵測限值(MDL)。

註3:元將(角社廠)無保存2021年檢測報告。

內容敘述及差異變動說明:

1. 高雄廠區委託SGS進行檢測及採樣,生化需氧量/化學需氧量/懸浮固體依據放流水標準之附表十五-建築物汙水處理設施放流水水質項目及限值(流量小於50立方公尺),檢測值皆處於合規範圍內。
2. 台南廠區委託南臺灣環境科技股份有限公司,生化需氧量/化學需氧量/懸浮固體依據放流水標準之附表十五-建築物汙水處理設施放流水水質項目及限值(流量介於20-50立方公尺),其中總懸浮粒、生化需氧量因檢測值低於方法偵測極限故以ND表示,檢測值皆處於合規範圍內。

3. 大陸角社廠及塔崗廠皆委託廣東華科檢測技術服務有限公司進行檢測及採樣,檢測標準依據廣東省《水污染物排放限值》(DB44/26-2001)第二時段三級標準限值執行。檢測結果均在檢測限值範圍內。

4. 大陸達伸廠委託深圳致信檢測技術有限公司進行檢測及採樣,檢測標準依據廣東省《水污染物排放限值》(DB44/26-2001)第二時段一級標準限值執行。檢測結果均在檢測限值範圍內。

•取水量

單位:ml

| 年度 | 取水類別 | 不同廠區取水量 | 具水資源壓力地區取水量 | 取水總量 |
|------|------|------------|-------------|--------|
| 2021 | 第三方水 | 元山(鳳仁廠) | 5.6 | 35.584 |
| | | 元山(官田廠)及元久 | 7.8 | |
| | | 達伸 | 12.7 | |
| | | 元將(塔崗廠) | 2.7 | |
| | | 元將(角社廠) | 6.7 | |
| 2022 | 第二方水 | 元山(鳳仁廠) | 3.9 | 37.189 |
| | | 元山(官田廠)及元久 | 4.9 | |
| | | 達伸 | 11.4 | |
| | | 元將(塔崗廠) | 7.0 | |
| | | 元將(角社廠) | 10.0 | |
| 2023 | 第三方水 | 元山(鳳仁廠) | 4.0 | 36.999 |
| | | 元山(官田廠)及元久 | 4.1 | |
| | | 達伸 | 10.7 | |
| | | 元將(塔崗廠) | 7.4 | |
| | | 元將(角社廠) | 10.8 | |

內容敘述及差異變動說明:

1. 本公司台灣地區第三方的水為自來水;無取自海水與地下水。
2. 根據經濟部水利署水情燈號資料,尚無資料顯示為任何廠區位於水資源壓力區;然而,位提早因應水資源造成的風險,自行將官田廠認定為水資源壓力區,其地區於緊急時可取用地下水。
3. 大陸地區工廠第三方的水為自來水;無取自海水或地下水。

•排水量

本公司目前無相關排水部份,無污水處理廠作管制,故其無法計算排水量。

元將(塔崗廠)、元將(角社廠)、達伸廠皆取得城鎮污水排入排水管網許可證:

1. 塔崗廠證號:粵莞排(2020)字第10900303號
2. 角社廠證號:粵莞排(2021)字第0010473號
3. 達伸廠證號:粵莞排(2020)字第1060369號

台南元久僅地下設備接管核准函目前暫無接公共排汙管,2023年公告官田系統地下汙水管可使用地區暫無看到本公司廠址範圍。

•耗水量

| 年度 | 總排放量 | 年度 | 總排放減少量 |
|------|----------|-----------|----------|
| 2021 | 35.584 | 無相關排水量資訊 | 35.584 |
| 2022 | 37.189 | 揭露,可參閱「排水 | 37.189 |
| 2023 | 36.99921 | 量」相關資訊 | 36.99921 |

註:元山整體生產廠區及總公司取水來源以自來水為主,主要用途為餐廳、民生洗滌,家電製程為乾淨用水及回收循環。

三、 社會關懷

3.1 職業安全衛生

| | |
|---------------|--|
| 政策 | 創造零災害環境。 |
| 承諾 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 遵守職業安全衛生相關法令規章及公司所簽訂之其他要求。 2. 強化設備安全及工安防護、消除危害、有效管制與改善不可接受風險，提供工作者安全、健康及優質的工作場所，創造零災害環境。 3. 定期進行審查，持續加強環安衛管理，不斷提升環安衛績效。 4. 持續進行工作者教育訓練、宣導、溝通、諮詢，促使全員參與。 5. 建立承攬商/外包商管理，確保供應鏈具備安全的工作環境，其員工受到尊重並享有尊嚴，有效預防職業災害、降低環境污染。 |
| 短期目標 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 作業環境監測異常改善率:100%/半年。 2. 法規符合度:100%/季。 3. 目標方案達成率:100%/季。 4. 失能傷害頻率(FR):≤ 20/月。 5. 失能傷害嚴重率(SR):≤ 30/月。 6. 員工身心健康促進:≥ 1件/月。 7. 緊急應變演練達成率:100%/半年。 8. 緊急應變演練效率:100%/年。 9. 環安衛教育訓練項目達成率:100%/月。 10. 環安衛教育訓練合格率:100%/月。 |
| 中長期目標 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 失能傷害頻率(FR):0 2. 失能傷害嚴重率(SR):0 3. 主管機關稽核缺失件數:0 |
| 具體策略/成果 | 排氣設備密閉收集工程，降低員工接觸揮發性有機物風險。 |
| 負責部門與 申訴機制 | 工安室/電話(07)371-3580 分機396/168 |
| 評估機制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 完成ISO45001職業安全衛生管理系統年度有效性查驗作業。 2. 職安衛績效指標皆達成所訂定目標。 |

3.1.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊

• 職業安全衛生管理系統

1. 遵循的職業安全衛生管理系統(法令、管理系統標準/指引,如:ISO 45001)

元山科技工業秉持「著重風險管理,預防危害發生」職業安全衛生政策,依職業安全衛生法規定建立推動實施職業安全衛生管理系統、提供安全和健康的工作條件、遵守安衛法令和其他要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。

2. 驗證或國家認證/驗證或認證範圍

2023年度依法通過ISO 45001 第三方獨立驗證機構驗證。本公司管理系統涵蓋本公司管制下執行工作活動之相關人員,包含員工(占比93%)及非員工(占比7%),設計、開發、採購、生產、維護、與承攬,涵蓋本公司百分之百的營業銷售範圍。

• 危害辨識、風險評估、及事故調查

1. 危害辨識、風險評估及分級管控以消除危害方法

元山為避免因作業、活動或服務及設施等危害人員的安全衛生,致使廠內人員之安全與健康或公司財務造成損失,每年定期針對廠內現有、未來可能改變及暫時性改變之各項作業活動實施危害辨識與風險評估。以早期行動解決,藉由持續性的安全衛生危害鑑別、風險與機會評估、人因性危害相關防治、健康暴露評估、環測實施、員工健康管理等,採取適當預防措施、執行必要之控制方法或消除危害,並找到改善機會,將風險控制在可接受的程度之下,以提升職業安全衛生績效,詳參考「職安衛危害鑑別及風險評估管理程序(YS-O2-001)」。

2. 調查職業事故的流程

元山針對廠內各作業活動所發生之失能傷害、無失能傷害及虛驚事件,訂定事故調查管理程序,以記錄、調查及分析檢討事件,防止意外或虛驚事件再次發生,完善職業事故調查程序及矯正管理以保障員工安全與健康,詳參考「職安衛事件調查管理程序(YS-O2-010)」。

• 職業健康服務

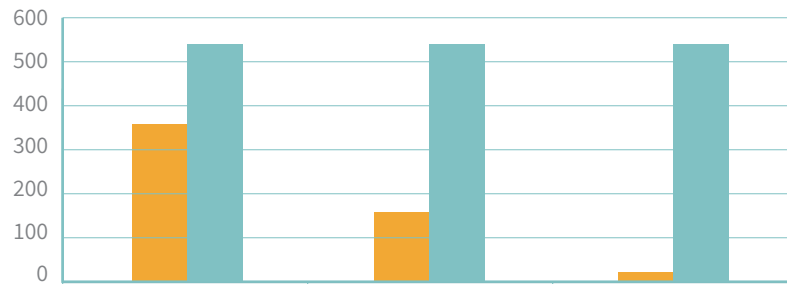
員工為企業最重要資產，我們重視員工健康狀況，積極檢視員工身心健康問題，擁有健康的工作伙伴，公司才有活力，打造健康幸福企業。

• 健康風險管理

為照護員工的健康與預防重大疾病發生，每三年舉辦健康檢查，透過健康分級管理機制，進行全方位的勞工健康管理方式。設有專責醫護人員配合職業醫學專門醫師提供適合的健康管理措施，進行評估與追蹤，安排臨場醫師健康諮詢服務、異常諮詢與健康指導。

• 職業病預防管理

透過健康問卷進行人因、預防工作過負荷管理、職場不法侵害預防、母性健康保護與呼吸防護等，以評估問卷辨識工心理壓力、人因性危害因子，篩選高度及中度風險提供職業健康相關個案管理，並依問卷結果規劃心理健康促進活動邀請外部專家提供員工壓力調適相關議題之專業建議，同時透過多元且不限時段的專業諮詢服務，提供員工健全支持系統。



| | 低風險 | 中風險 | 高風險 |
|--------|-----|-----|-----|
| ■ 人數 | 354 | 148 | 30 |
| ■ 受檢人數 | 532 | 532 | 532 |
| ■ 到檢率 | 93% | 93% | 93% |

| | |
|------|---|
| 高度風險 | 收案管理，建議同仁應進行異常數值複查、定期追蹤及治療與復原情形。安排臨場醫生建商諮詢服務，予以專業醫療建議及衛教。 |
| 中度風險 | 追蹤評估健康狀況及異常數值，提醒複查追蹤，提供臨場醫生健康諮詢服務及衛教。 |
| 低度風險 | 風險程度低，以健康宣導模式，提供自主健康管理衛教。 |

•有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

1.公司有職業安全委員會之類似會議?如有及說明會議之他們的職責、開會頻率、決策權

2.會議之參予包括工作者之參與

依據職業安全衛生管理辦法規定設置「職業安全衛生委員會」,委員會共計26名委員,由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成。其中勞工代表人數計 10 人,比率優於法定人數三分之一以上。公司每年定期召開職業安全衛生委員會議 4 次,除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項,並建議相關改善因應作法外,亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論,並將結果週知全公司。

•有關職業安全衛生之工作者訓練

1.公司目前跟職安有關的訓練或宣導

2.訓練及宣導,免費提供

3.確認這些訓練及宣導之有效性,使本公司安全衛生管理系統運作人員均能接受安全衛生管理教育訓練,灌輸安全衛生意識,建立危害預防能力,有效執行安全衛生管理規定,確保員工工作環境的安全與健康

為有效守護工作者之安全與健康,確保每位工作者都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管之機制,提供新進人員至少3小時,在職同仁每3年3小時職業健康與安全相關教育訓練及課後測驗以增加訓練有效性,每半年定期舉行緊急應變暨消防演練和安全衛生通識訓練及演練,使同仁們熟練應變應有之知識及技能。

元山廠內設置有自動體外電擊去顫器(AED),每年安排各單位實做及分組教育訓練,藉由透過實務操作強化AED管理員對場所如遇緊急傷患之初步應變及處理能力,期望使全體員工熟悉正確救護流程,臨危不亂的給予協助,提高傷患治癒率。

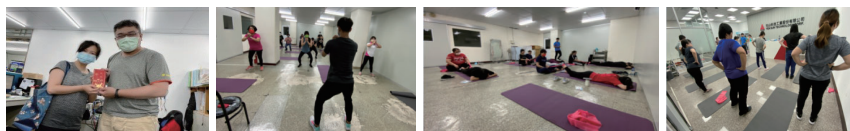
·工作者健康促進

1.關懷員工身心健康之風險

2.自願性健康促進計畫與服務(如非職業醫療與健康服務:實例包括抽菸、藥物及酒精濫用、缺乏運動、不健康的飲食、愛滋、和心理社會因素;消除病防治傳染病等)。
依據健康體檢異常數據分析,訂定健康促進活動主題策略並落實推動,透過安委會、主管會議、電子文宣及網站平台等媒介宣導。

減重享瘦健康活動

針對公司BMI>30的同仁舉辦為期3個月『享受健康減重活動』執行課程訓練,基礎肌力訓練、阻力訓練、間歇訓練並依個別性提供飲食指導。2023年參加活動共35人,總減重32公斤,第一名減重7.4公斤,敦請總經理頒獎,予以獎勵。



職業專科醫師臨場服務

職業專科醫師定期進行臨場服務,提供同仁健康異常諮詢與個別面談衛教,會同職安實地工作現場訪視評估危害風險。



安心職場環境

為保障公司同仁之緊急救護安全,於2021年裝設AED,並執行教育訓練共計61人次。



呼吸防護衛教

呼吸防護具使用說明,密合度測試及檢點測試。



身心壓力健康講座

辦理心靈講座、「DIY綠色療痛~手作園藝」紓壓等,幫助協調工作生活上平等,提升健康舒壓觀念與技能。



健康小學堂衛教宣導

依體檢異常數值評估設立主題,如「零容忍~職場不法侵害」、「減糖生活」等,每月提供海報張貼與信箱公告宣導健康相關衛教資訊。



•預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

1.公司職安重大相關問題之預防性探討之紀錄/利用業務關係的影響力,預防和減緩來自合作者(如:廠商)可能影響公司職安的問題
為提供客戶穩定、安全並符合法規之產品與服務,建立產品健康與安全及綠色產品評估管理機制,要求供應商提供危害物質禁用保證書以管制化學品風險。

2.有害物質管理

視承攬商為重要的工作夥伴,為確保承攬商人員的工作安全,各生產據點除依據職業安全衛生相關法令規定,實施危害告知及監督外,並推動各項管理機制以強化承攬商安全衛生管理,同時提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求。

•2023年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

| 2023年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | | | | | |
|------------------------|------|-----|----------|-------------|--------------------|
| 管理系統/法令 | 檢查類型 | 人數 | 比例 | 備註 | |
| 職業安全衛生法 | 內部稽核 | 529 | 參與率為100% | 勞動檢查依登記廠址檢查 | |
| | 勞動檢查 | 529 | | | |
| ISO45001 | 內部稽核 | 178 | | | ISO45001申請驗證人數178人 |
| | 外部查證 | 178 | | | |

3.1.2 職業傷害與職業病之相關資訊

• 員工/非員工--職業傷害及職業病統計

元山

| 統計/年度 | | 2021年 | 2022年 | 2023年 | | | |
|-----------------|----|--------------------|---------|-----------|--------|--------------------|--|
| 總經歷工時(註1) | | 928,600 | 984,000 | 1,044,032 | | | |
| 職業傷害造成的死亡事故(註1) | 人數 | 2021年至2023年期間無發生實績 | | | | | |
| | 比例 | | | | | | |
| 嚴重的職業傷害(註2) | 人數 | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | |
| 可紀錄之職業傷害(註3) | 人數 | | | | 1 | 2021年至2023年期間無發生實績 | |
| | 比例 | | | | 0.2153 | | |
| 職業病 | 人數 | 2021年至2023年期間無發生實績 | | | | | |
| | 比例 | | | | | | |
| 可紀錄之職業病(註3) | 人數 | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | |

其它說明:

上述之調查,除元山之外,元久/達伸/元將(塔崗)/元將(角社)於2021年至2023年期間無發生實績。

註1:公司可自行選擇依據每20萬或百萬工作小時計算比率。

註2:嚴重的職業傷害:嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害,但數據統計應排除死亡人數。

註3:可記錄之職業傷害或職業病:由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病,如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病(即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識),但數據統計應包含死亡人數;說明是否將輕傷(現場急救解決之工傷)排除或包含。

• 員工/非員工--職業傷害及職業病類型統計

元山

| 統計/年度 | | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 危害及改善說明 |
|--------|----|--------------------|-------|-------|--------------|
| 職業傷害類型 | 跌傷 | 1 | 0 | 0 | 張貼標示、樓皮面貼止滑條 |
| | 切傷 | 2021年至2023年期間無發生實績 | | | |
| | 燙傷 | | | | |
| 職業病類型 | 過勞 | | | | |

其它說明:

上述之調查,除元山之外,元久/達伸/元將(塔崗)/元將(角社)於2021年至2023年期間無發生實績。

3.2 薪酬與福利

| | |
|------------------|---|
| 政策 | 提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，提升員工滿意度，連帶提高工作效率，並同時提升公司正面形象，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。 |
| 承諾 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供公平、合理的薪酬福利制度，以吸引並留住優秀人才，提升員工士氣與工作績效。我們將持續檢討，並更新薪酬福利政策，以確保其符合相關法規及產業標準。 2. 提供多樣化菜色予同仁，讓員工滿意度提升，提升公司正面形象。 |
| 短期目標 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃公平、合理、具競爭性的薪酬制度，不受性別、年齡、種族等因素影響。 2. 依員工專業能力、工作表現、績效成績做適當評核後調薪。 3. 員工滿意度分數3.5分(滿分5分)以上達70% |
| 中長期目標 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 期檢視獎酬制度，保持薪資市場競爭力。 2. 規劃董事會及高階主管之薪酬與 ESG 績效之連結機制。 3. 制定員工滿意度調查，增加其留任意願。 |
| 具體策略/成果 | <p>團膳改為自助餐供餐型式。</p> <p>三節禮金發放</p> |
| 負責部門與申訴機制 | 人力資源部/(07)371-3588分機304 |
| 評估機制 | 員工滿意度(員工建議) |

3.3 勞雇關係

| | |
|------------------|---|
| 政策 | 員工為企業組織構成的根本，本公司重視員工與公司的夥伴關係，透過勞資雙方和諧穩固的基礎下，共同營造友善的勞雇關係，以降低勞動風險，落實永續經營。 |
| 承諾 | 員工是公司最大的資產，為顧及員工權益並促進勞資協調，不定期召開勞資會議，建立良好的溝通機制，以達到勞資和諧。 |
| 短期目標 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 召開勞資會議：4次/2023年 2. 召開職工福利委員會：3次/2023年 3. 申訴案件：0件 4. 性騷擾防治案件：0件 5. 違反道德行為舉報：0件 |
| 中長期目標 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 召開勞資會議及職工福利委員會 2. 申訴及性騷擾防治案件調查 3. 重大勞資議題討論及相關違法事件調查 4. 員工考核機制調查對公司的建議 |
| 具體策略/成果 | <p>投入資源</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞資會議召開，討論有關勞資議題，促進勞資和諧。 2. 每月提撥營業收入的萬分之5及下腳收入的百分40給福利委員會。 <p>具體成果</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 員工旅遊、部門聚餐 2. 公司加薪 3. 年度春酒 4. 公司福利政策 |
| 負責部門與申訴機制 | 人力資源部/(07)371-3588分機304 |
| 評估機制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 召開(勞資、職工福利委員會)會議之評估 2. 實體及郵件申訴信箱 YS885@ystech.com.tw |

3.3.1 員工相關資訊

• 員工

| 統計/年度 | | 2021年 | | 2022年 | | 2023年 | |
|----------|----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| 員工總數(註1) | | 1,151 | | 1,137 | | 1,199 | |
| 勞雇合約(註2) | | 非固定 | 固定 | 非固定 | 固定 | 非固定 | 固定 |
| 性別 | 男 | 474 | 21 | 448 | 36 | 456 | 53 |
| | 女 | 569 | 87 | 549 | 104 | 548 | 142 |
| 國籍 | 台灣 | 526 | 0 | 476 | 2 | 455 | 2 |
| | 海外 | 519 | 106 | 521 | 138 | 545 | 197 |
| 勞雇類型(註3) | | 全職 | 兼職 | 全職 | 兼職 | 全職 | 兼職 |
| 性別 | 男 | 495 | 0 | 484 | 0 | 468 | 41 |
| | 女 | 656 | 0 | 653 | 0 | 560 | 130 |
| 國籍 | 台灣 | 526 | 0 | 478 | 0 | 455 | 2 |
| | 海外 | 625 | 0 | 659 | 0 | 573 | 169 |

2022年人數下降原因：因為缺料問題，故暫緩招募員工。

註1：公司可以當年底(12/31)的員工總數為準或是每月底的人數相加/12個月為準。

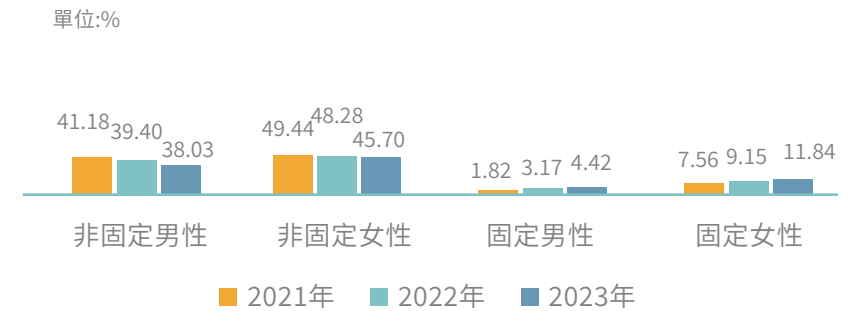
註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工(正職)與固定期限契約員工(短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之)。

註3：勞雇類型分為全職員工(一週工時達法定工時上限)及兼職員工(一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

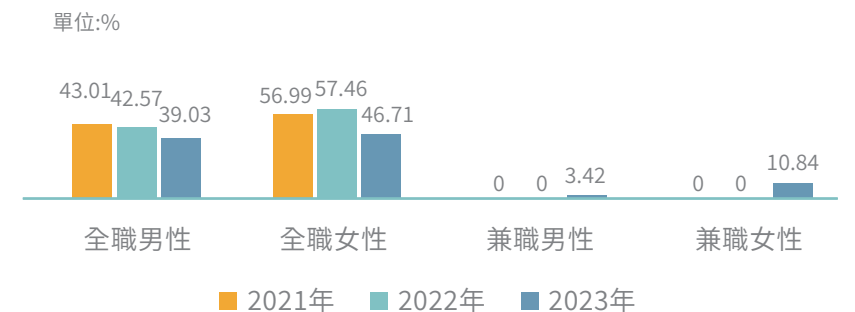
註4：無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工，若公司無此類型員工可不揭露。

註5：2022年人數下降原因：因為缺料問題，故暫緩招募員工。

員工比例(依勞雇合約分類)



員工比例(依勞雇合約分類)



•非員工

| 統計/年度 | | 2021年 | | 2022年 | | 2023年 | |
|-----------|----|---------|------|---------|------|---------|------|
| 工作者總數(註1) | | 314 | | 240 | | 276 | |
| 契約類型 | | 派遣 | 其他類型 | 派遣 | 其他類型 | 派遣 | 其他類型 |
| 性別 | 男 | 131 | 0 | 113 | 0 | 124 | 0 |
| | 女 | 183 | 0 | 127 | 0 | 152 | 0 |
| 國籍 | 台灣 | 111 | 0 | 50 | 0 | 57 | 0 |
| | 海外 | 203 | 0 | 190 | 0 | 219 | 0 |
| 工作類型 | | 技術員/作業員 | 技術顧問 | 技術員/作業員 | 技術顧問 | 技術員/作業員 | 技術顧問 |
| 性別 | 男 | 117 | 11 | 104 | 9 | 142 | 9 |
| | 女 | 176 | 10 | 114 | 13 | 115 | 10 |
| 國籍 | 台灣 | 108 | 3 | 47 | 3 | 51 | 6 |
| | 海外 | 189 | 14 | 175 | 15 | 206 | 13 |

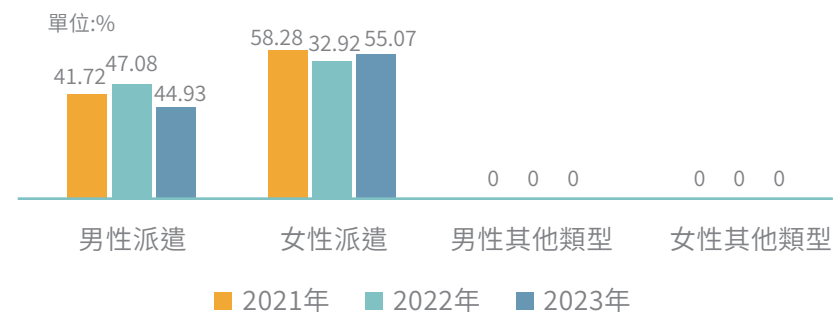
註1：公司可以當年底(12/31)的工作者總數為準或是每月底的人數相加/12個月為準。

註2：公司的業務活動如果超過20%人力是由公司編制外的工作者(如派遣人員、承包商駐點人員)執行，請描述該類工作者之性質與規模。

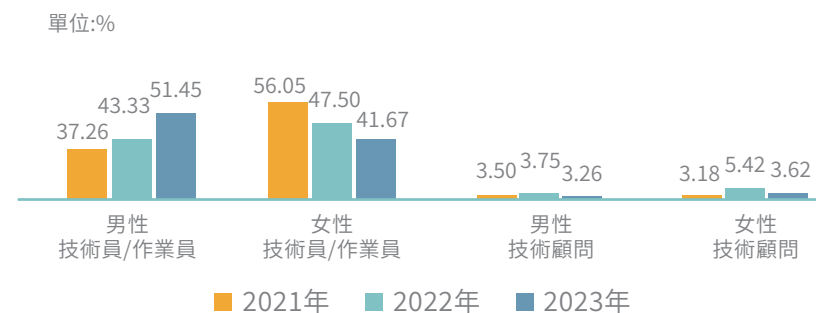
註3：2022年人數下降原因：因為缺料問題，故暫緩招募員工。

註4：2023年人數仍在持續招募。

非員工比例(依契約類型分類)



非員工之工作比例(依工作性質分類)



•新進員工和離職員工

| 員工新進與離職統計/年度 | | 2021年 | | 2022年 | | 2023年 | |
|--------------|----------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | | 派遣 | 其他類型 | 派遣 | 其他類型 | 派遣 | 其他類型 |
| 新進員工 | | | | | | | |
| 年齡 | 未滿30 | 210 | 52% | 178 | 46% | 191 | 43% |
| | 30以上未滿50 | 127 | 20% | 109 | 18% | 93 | 15% |
| 性別 | 50以上 | 1 | 1% | 7 | 5% | 3 | 2% |
| | 男 | 176 | 36% | 143 | 30% | 133 | 26% |
| 學歷 | 女 | 162 | 25% | 151 | 23% | 154 | 22% |
| | 研究所 | 6 | 17% | 5 | 14% | 11 | 28% |
| | 大專院校 | 82 | 27% | 57 | 19% | 53 | 18% |
| 地區 | 其他 | 250 | 31% | 232 | 29% | 223 | 26% |
| | A營運據點-元山 | 110 | 10% | 113 | 10% | 141 | 12% |
| | B營運據點-元久 | 107 | 9% | 65 | 6% | 9 | 1% |
| | C營運據點-達伸 | 89 | 8% | 68 | 6% | 97 | 8% |
| | D營運據點-元將 | 32 | 3% | 48 | 4% | 40 | 3% |
| 離職員工 | | | | | | | |
| 年齡 | 未滿30 | 227 | 56% | 222 | 57% | 131 | 29% |
| | 30以上未滿50 | 126 | 20% | 146 | 24% | 118 | 19% |
| 性別 | 50以上 | 9 | 7% | 12 | 9% | 10 | 7% |
| | 男 | 174 | 35% | 184 | 38% | 122 | 24% |
| 學歷 | 女 | 188 | 29% | 196 | 30% | 137 | 20% |
| | 研究所 | 2 | 6% | 5 | 14% | 6 | 15% |
| | 大專院校 | 58 | 19% | 61 | 20% | 70 | 23% |
| 地區 | 其他 | 302 | 37% | 314 | 39% | 183 | 21% |
| | A營運據點-元山 | 75 | 7% | 105 | 9% | 100 | 8% |
| | B營運據點-元久 | 92 | 8% | 103 | 9% | 40 | 3% |
| | C營運據點-達伸 | 157 | 14% | 112 | 10% | 95 | 8% |
| | D營運據點-元將 | 38 | 3% | 60 | 5% | 24 | 2% |

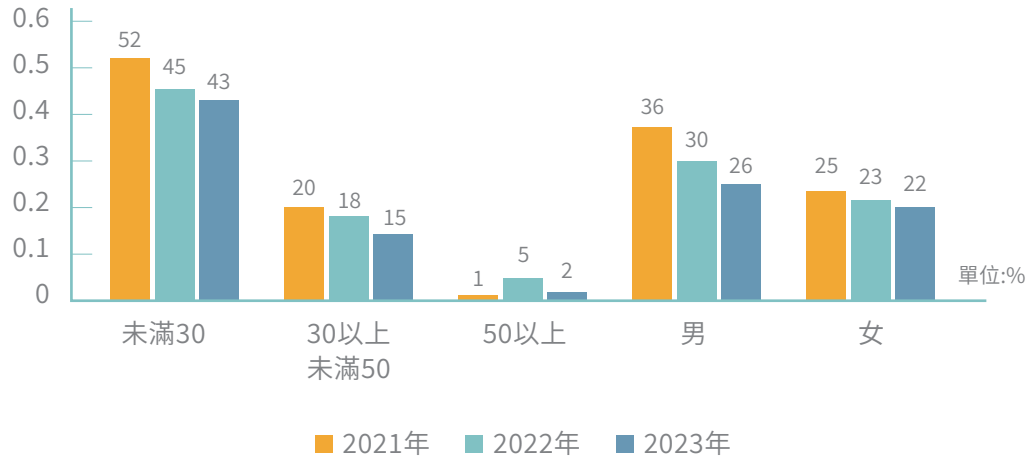
近3年的人數差異變化

新進人員人數變化原因:
 註1:元山2023年產能增加,導致人數增加。
 註2:元久減少人員招募,以現有人力創造最大產能。
 註3:達伸2023年產能增加,導致人數增加。

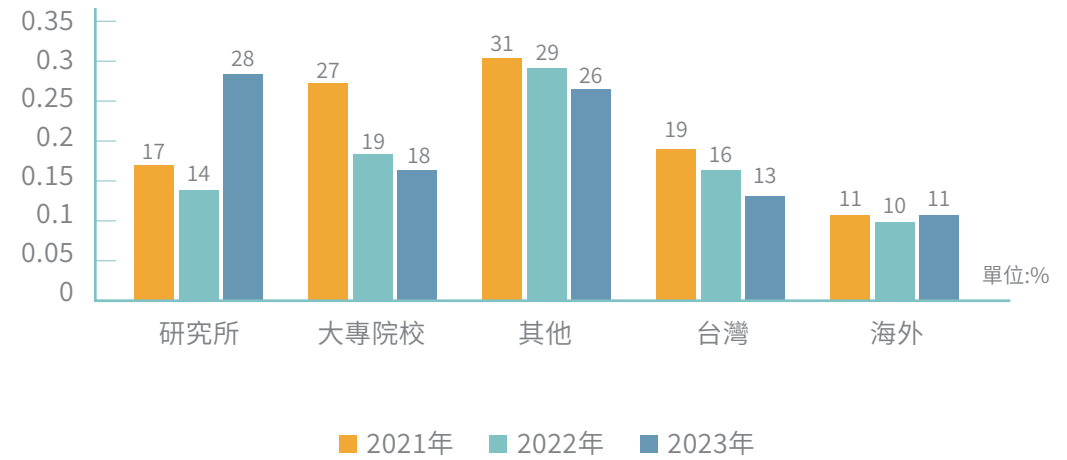
註:新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。如女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) * 100%。
 離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。
 如未滿30歲離職員工率=(當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數) * 100%。

離職人員人數變化原因:
 註1:
 1.元山/元久2022年短期工讀生及到期移工人數相較多。
 2.2022年因缺料導致加班減少,導致部分直接人員流失。
 註2:達伸/元將,離職人數最高,因員工辭職回家過年。

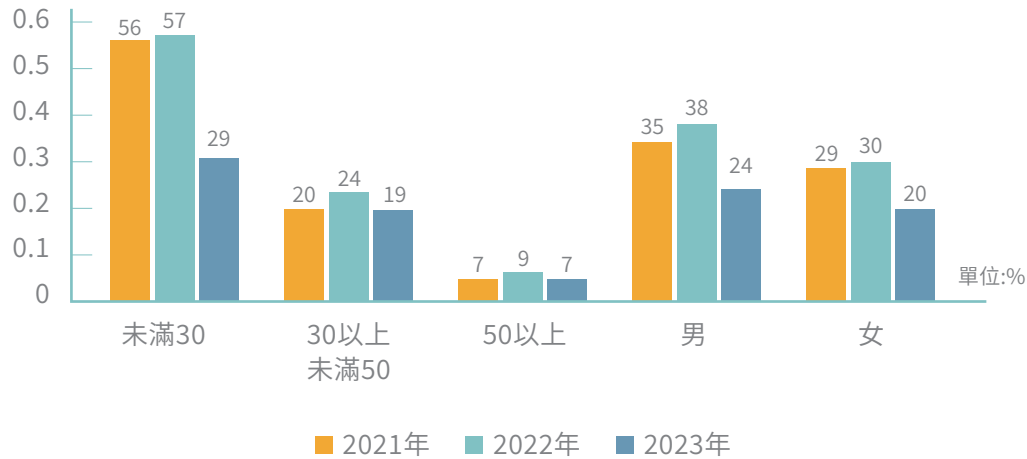
新進員工比例(依年齡、性別分類)



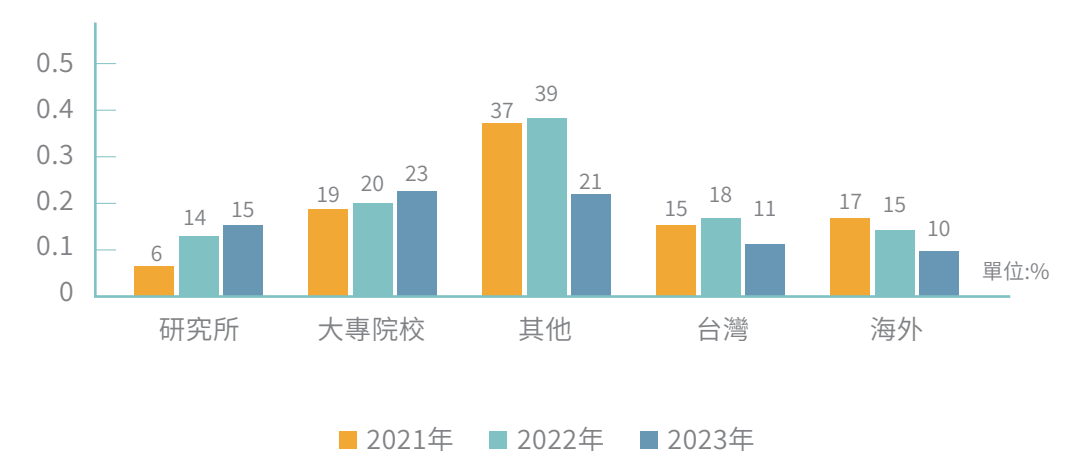
新進員工比例(依學歷、工作地點分類)



離職員工比例(依年齡、性別分類)



離職員工比例(依學歷、工作地點分類)



3.3.2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利

| 全職員工 | | | |
|--------|-----------------|--------------|--------------|
| 員工福利項目 | 重要營運據點 元山&元久 | 重要營運據點 達伸 | 重要營運據點 元將 |
| 團體保險 | V | 無 | 無 |
| 結婚/葬補助 | V | V | V |
| 三節獎金 | V | V | 無 |
| 年終獎金 | V | V | V |
| 定期健檢 | V | 無 | 無 |
| 員購優惠 | V | 無 | 無 |
| 員工持股 | V | 無 | 無 |
| 員工宿舍 | 無 | V | V |

• 員工福利措施(元山/元久)

本公司設立「職工福利委員會」經常舉辦各項文康活動，辦理各項福利事務，員工主要福利措施及實施情形如下：

1. 全體員工均強制參加勞工保險、全民健保。
2. 公司提供職工工作服、制服。
3. 實施勞工退休辦法。
4. 員工遇有婚喪嘉慶均依勞基法規定給予休假，並享有福利金之補助。
5. 年節獎金(春節、勞動節、端午節、中秋節)及不定期員工聚餐活動和春酒餐會。
6. 慶生福利品等。
7. 設置供員工親自哺乳或收集母乳之哺(集)乳室等友善育兒環境措施。

上述福利措施，目前實施情況良好，未來將配合法令，社會狀況及公司經營狀況之變動作適當之修正。

• 員工及董事酬勞(元山/元久)

依本公司章程規定，本公司應以當年度獲利狀況，以百分之一至百分之十分派員工酬勞及以當年度獲利狀況不高於百分之五分派董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。員工酬勞得以股票或現金為之，且發給股票或現金之對象，得包括符合一定條件之從屬公司員工。

元山哺乳室(1)



元山哺乳室(2)



元山員工餐廳



元久員工餐廳



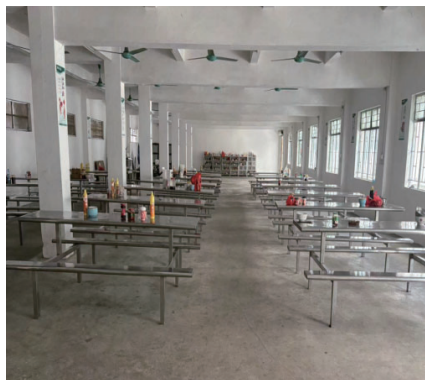
元久哺乳室



達伸員工餐廳



元將員工餐廳(1)



元將員工餐廳(2)



達伸員工宿舍



元將宿舍



3.3.3 育嬰假

| 員工育嬰停留/年度 | 性別 | 統計 | | |
|---------------------------------|----|-------|-------|-------|
| | | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
| 享有育嬰留停資格的員工人數 | 男 | 0 | 1 | 3 |
| | 女 | 9 | 12 | 9 |
| 申請育嬰留停的員工數 | 男 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 5 | 8 | 12 |
| 育嬰留停期滿應復職的員工數(A) | 男 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 5 | 4 | 14 |
| 育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職) | 男 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 5 | 4 | 12 |
| 復職率(B/A) | 男 | 0% | 0% | 0% |
| | 女 | 100% | 100% | 83% |
| 前一年育嬰留停期滿且復職後 十二個月仍在職的員工數(C) | 男 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 3 | 4 | 8 |
| 留任率(C/前一年B) | 男 | 0% | 0% | 0% |
| | 女 | 100% | 100% | 100% |

註1:享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2:復職率=(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註3:留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

留任率=(復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%

3.4員工多元化與平等機會

| | |
|-----------------------|--|
| 政策 | 身為一間重視人權的企業，可讓公司同仁感到受重視，醞釀出和諧與團結的公司文化，促進公司整體的利益成長。 |
| 承諾 | 重視勞動人權，秉持平等包容，尊重每位員工的人權與職場平權。 |
| 短期目標 | 年度性薪資調薪，符合男女性一定基本薪資比例，直接人員(基本薪資/薪酬)差異小於10%。 |
| 中長期目標 | 建立多元化和包容性的工作環境，尊重不同文化和背景的員工，促進性別平等和文化多樣性。 |
| 具體策略/成果 | 尊重每位員工人權與職場平等，重視兩性平權，提供良好環境，落實友善職場(哺乳室等設施)。 |
| 負責部門與 申訴機制 | 人力資源部/(07)371-3588分機304 |
| 評估機制 | 員工建議機制 |

3.4.1 治理單位與員工的多元化

| 多元化統計/年度 | | | 2021年 | | 2022年 | | 2023年 | | |
|----------|------|-------|----------|------|-------|------|-------|------|-----|
| | | | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | |
| 董事 | 性別 | 男 | 7 | 100% | 7 | 100% | 7 | 100% | |
| | | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 年齡 | 未滿50 | 2 | 29% | 2 | 29% | 2 | 29% | |
| | | 50~60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 60以上 | 5 | 71% | 5 | 71% | 5 | 71% | |
| | 學歷 | 研究所 | 5 | 72% | 5 | 72% | 5 | 72% | |
| | | 大專院校 | 1 | 14% | 1 | 14% | 1 | 14% | |
| 其他 | | 1 | 14% | 1 | 14% | 1 | 14% | | |
| 員工 | 直接 | 性別 | 男 | 267 | 22% | 251 | 22% | 267 | 22% |
| | | | 女 | 432 | 38% | 416 | 37% | 442 | 37% |
| | | 年齡 | 未滿30 | 304 | 26% | 274 | 25% | 336 | 28% |
| | | | 30以上未滿50 | 348 | 30% | 345 | 30% | 325 | 27% |
| | | | 50以上 | 47 | 4% | 48 | 4% | 48 | 4% |
| | | 學歷 | 研究所 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | 大專院校 | | 80 | 7% | 76 | 7% | 60 | 5% | |
| | 其他 | | 619 | 53% | 591 | 52% | 649 | 54% | |
| | 間接 | 性別 | 男 | 227 | 20% | 233 | 20% | 242 | 20% |
| | | | 女 | 225 | 20% | 237 | 21% | 248 | 21% |
| | | 年齡 | 未滿30 | 100 | 9% | 114 | 10% | 113 | 9% |
| | | | 30以上未滿50 | 274 | 24% | 271 | 24% | 283 | 24% |
| | | | 50以上 | 78 | 7% | 85 | 7% | 94 | 8% |
| | | 學歷 | 研究所 | 35 | 3% | 35 | 3% | 40 | 3% |
| | | | 大專院校 | 224 | 19% | 226 | 20% | 239 | 20% |
| | | | 其他 | 193 | 18% | 209 | 18% | 211 | 18% |

計算式：

女性董事百分比=(當年底女性董事人數 / 當年底董事人數)*100%。

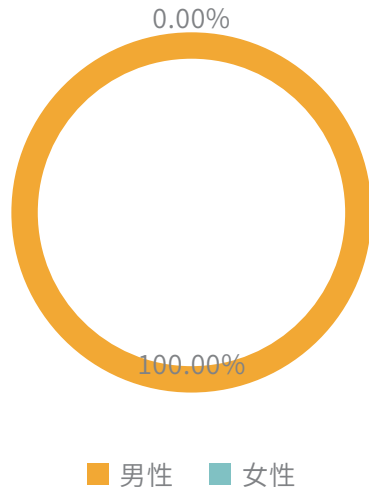
男性董事百分比=(當年底男性董事人數 / 當年底董事人數)*100%。

女性董事百分比+男性董事百分比應為100%。

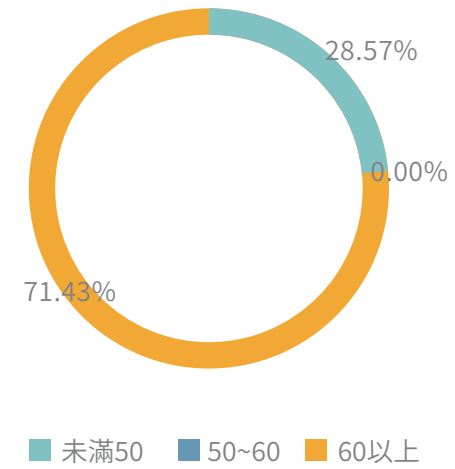
未滿30歲的直接人員百分比=(當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

研究所學歷的間接人員百分比=(當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

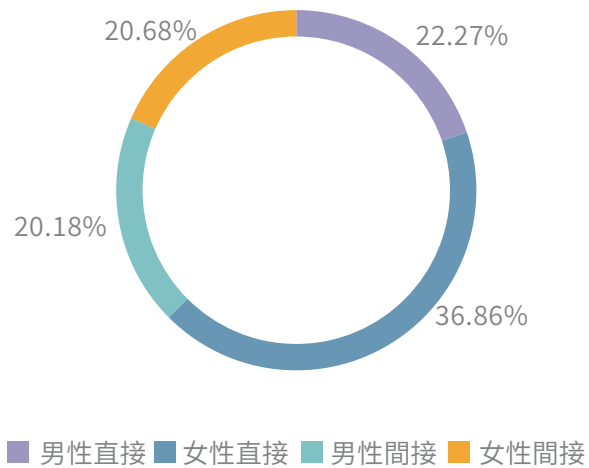
當年度董事性別比例



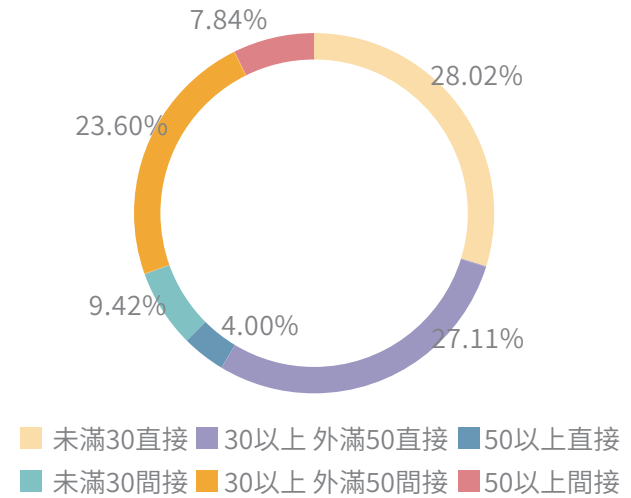
當年度董事年齡比例



當年度員工性別比例



當年度員工年齡比例



3.4.2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率

| 基本薪資與薪酬的比率 | | | 比率 | | | | | |
|------------|------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | | | 2021年 | | 2022年 | | 2023年 | |
| 重要營運據點 | 員工類別 | 項目 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 元山 | 直接 | 基本薪資 | 1 | 0.9 | 1 | 0.96 | 1 | 0.95 |
| | | 薪酬 | 1 | 0.85 | 1 | 0.87 | 1 | 0.92 |
| | 間接 | 基本薪資 | 1 | 0.71 | 1 | 0.72 | 1 | 0.77 |
| | | 薪酬 | 1 | 0.78 | 1 | 0.74 | 1 | 0.78 |
| 元久 | 直接 | 基本薪資 | 1 | 0.97 | 1 | 0.97 | 1 | 0.99 |
| | | 薪酬 | 1 | 1.02 | 1 | 1.02 | 1 | 1.04 |
| | 間接 | 基本薪資 | 1 | 0.86 | 1 | 0.85 | 1 | 0.84 |
| | | 薪酬 | 1 | 0.81 | 1 | 0.83 | 1 | 0.81 |
| 達伸 | 直接 | 基本薪資 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 薪酬 | 1 | 1.01 | 1 | 0.99 | 1 | 1.02 |
| | 間接 | 基本薪資 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 薪酬 | 1 | 0.84 | 1 | 0.85 | 1 | 0.87 |
| 元將(塔崗) | 直接 | 基本薪資 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 薪酬 | 1 | 0.93 | 1 | 1.09 | 1 | 1.11 |
| | 間接 | 基本薪資 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 薪酬 | 1 | 0.77 | 1 | 0.89 | 1 | 0.93 |
| 元將(角社) | 直接 | 基本薪資 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 薪酬 | 1 | 1.05 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | 間接 | 基本薪資 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 薪酬 | 1 | 0.99 | 1 | 0.98 | 1 | 1.06 |

間接別男女薪資差異原因如下：
高階主管與研發人員以男性占多數

2022/2023年直接人員沒有男性

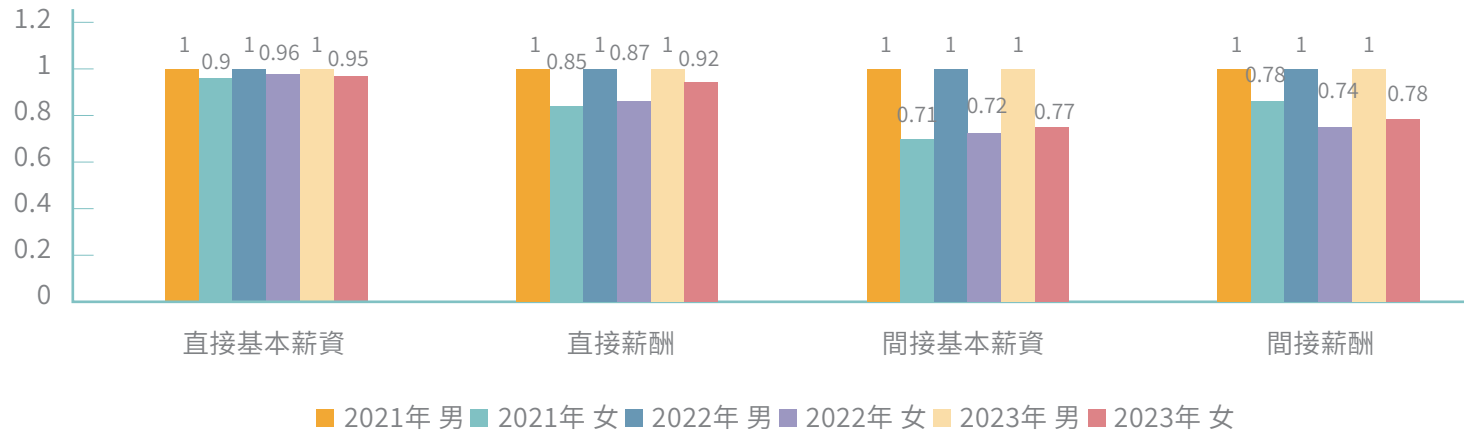
註1:基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額,不包括任何額外薪酬,如加班費、獎金或各項津貼。應各別揭露特定性別/特定員工類別的平均基本薪資。
註2:薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額;「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金(包括現金和股權)、福利、加班費、調休及任何其他補貼(如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼)。應各別揭露特定性別/特定員工類別的平均薪酬。

•薪酬福利政策:

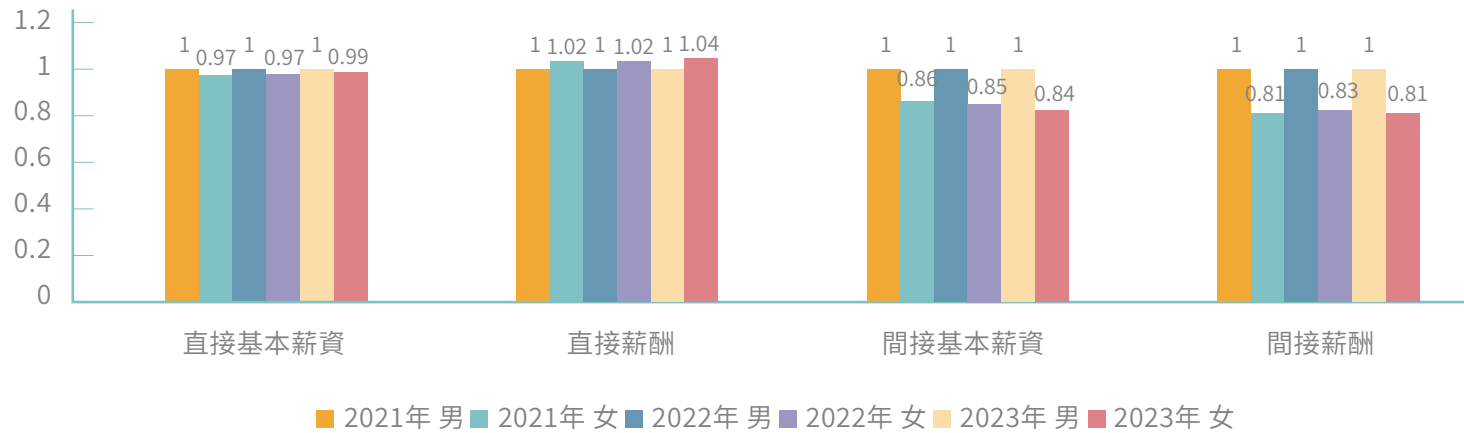
本公司員工薪酬政策根據市場薪酬趨勢及考量營運狀況,發展對內具激勵性與對外具競爭性的薪酬福利方案。薪酬包含公司經濟績效獎金,獎金的計算,視公司該年度達成之經濟績效訂定。

- 1.發展與建立外部公平、內部公平與個人公平薪酬福利。
- 2.根據勞動市場的供需情形規劃適切的薪酬福利方案。
- 3.以績效『用』才,發揮人才專業水準以達成工作目標,改善性別薪資差異。

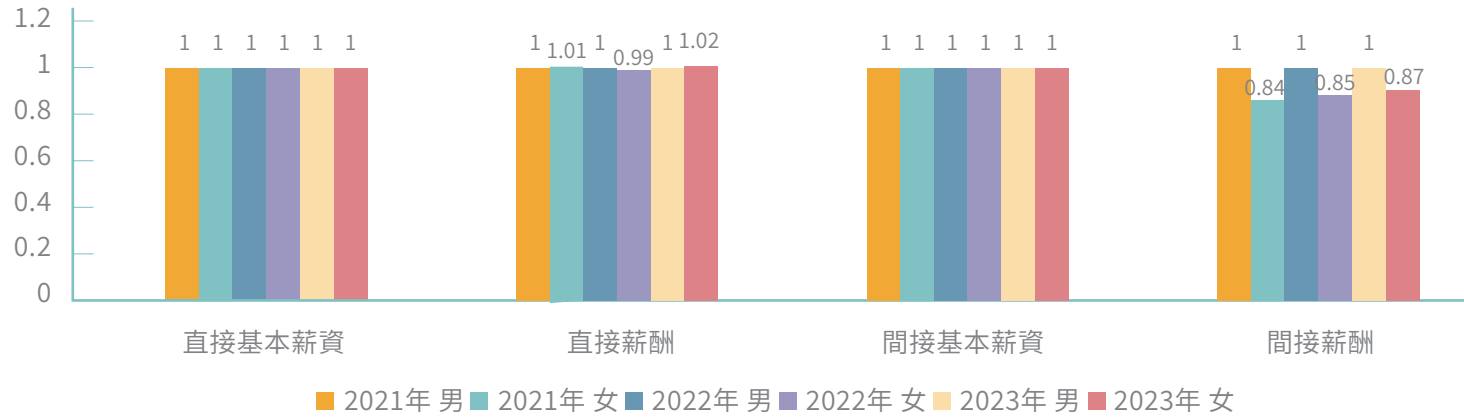
員工基本薪資與薪酬比例(元山)



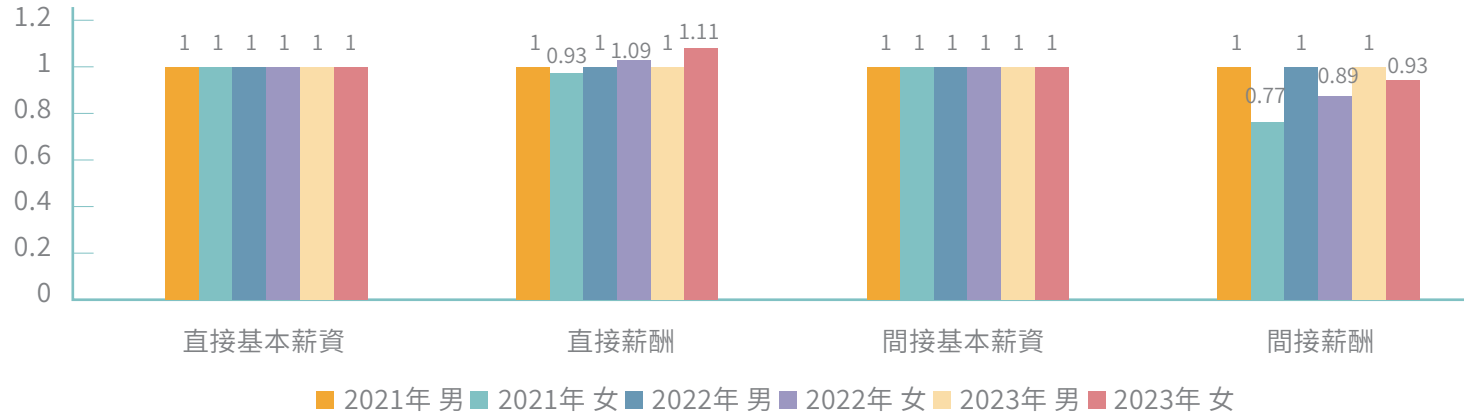
員工基本薪資與薪酬比例(元久)



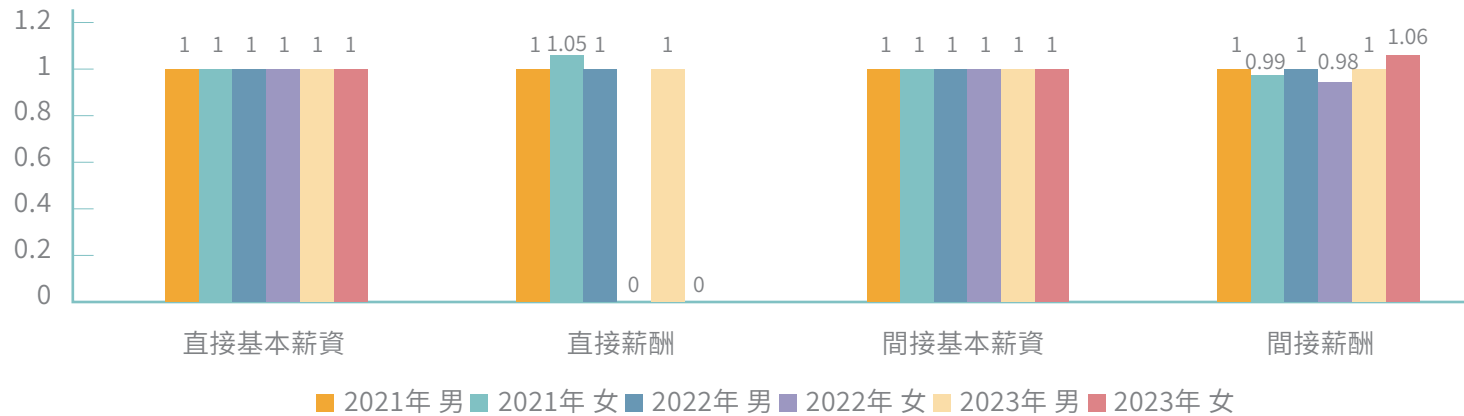
員工基本薪資與薪酬比例(達伸)



員工基本薪資與薪酬比例(塔崗)



員工基本薪資與薪酬比例(角社)



3.5訓練與教育

| | |
|------------------|--|
| 政策 | 建立良好的人才培育體系，以吸引、留住、發展優秀的人才。 |
| 承諾 | 員工依工作性質或需要，施予各項訓練，藉以提昇產品品質/環保/職安衛意識及專業水準，實踐職業生涯規劃、創造優秀的工作環境和文化等方式。 |
| 短期目標 | 建構學習型組織，提升員工的學習興趣和參與度，平均員工上課達成率≥80%。 |
| 中長期目標 | 建構完整的訓練體系，提供適當資源，以核心職能、專業職能、管理職能、通識教育及新進人員職前訓練等五大訓練主軸，有效的規劃並發展培養接班團隊，達成永續經營目標。 |
| 具體策略/成果 | 依年度教育訓練計劃進行，人員完訓率100%。 |
| 負責部門與申訴機制 | 品質中心/(07)371-3580分機324 |
| 評估機制 | 應訓人員完訓率 |

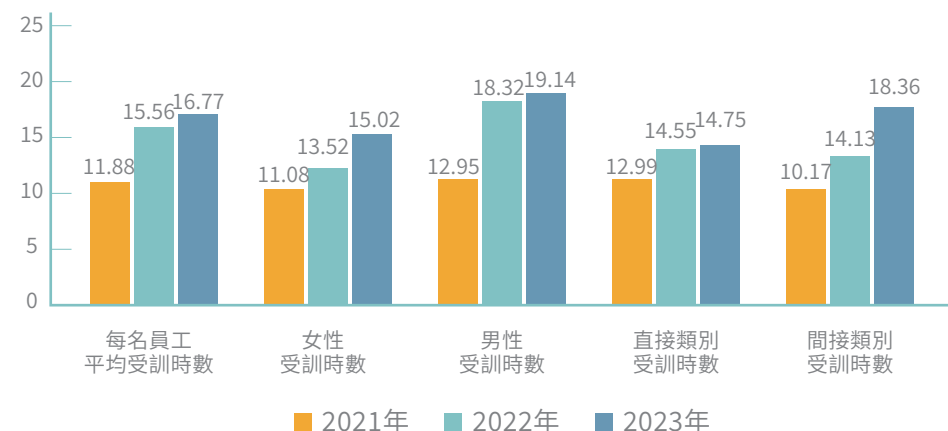
3.5.1教育訓練相關資訊

•每名員工每年接受訓練的平均時數

| 統計/年度 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| 每名員工受訓平均時數(註1) | 11.88 | 15.56 | 16.77 | |
| 員工依性別受訓平均時數(註2) | 女 | 11.08 | 13.52 | 15.02 |
| | 男 | 12.95 | 18.32 | 19.14 |
| 員工依類別受訓平均時數(註2) | 直接 | 12.99 | 14.55 | 14.75 |
| | 間接 | 10.17 | 14.13 | 18.36 |

註1:每名員工平均受訓時數:當年度全體員工受訓總時數/當年底員工總人數。
 註2:每名女/男性員工平均受訓時數:當年度女/男性員工受訓總時數/當年底女/男性員工總數。
 註3:各類別員工平均受訓時數:當年度該類別員工受訓總時數/當年底該類別員工總數。

員工每年接受訓練的平均時數



•提升員工職能及過渡協助方案

| 協助類型 | 實施之方案以及提供之協助的類型和範疇說明 |
|-------------------|---|
| 提升員工職能訓練計畫 | 1.各部門於年度終了前,依照員工教育訓練辦法,提出次年度部門人員預計內外訓之課程,再由人事部門彙總全公司資料後,按時接受訓練,以提升各部門員工之專業技術及技能。 2.鼓勵員工持續至各大專院校進行在職進修,並依其課程時間給予彈性上班。 |
| 繼續就業協助(退休或終止勞雇關係) | 1. 退休或終止勞雇關係,本公司依勞基法之相關規定執行辦理。 |

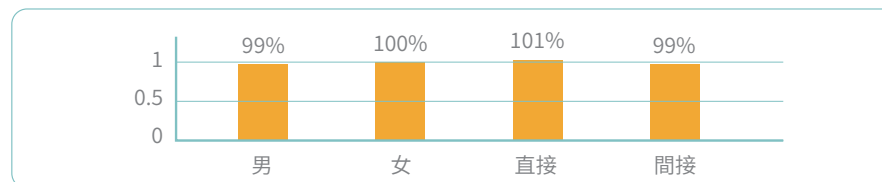
•定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

元山

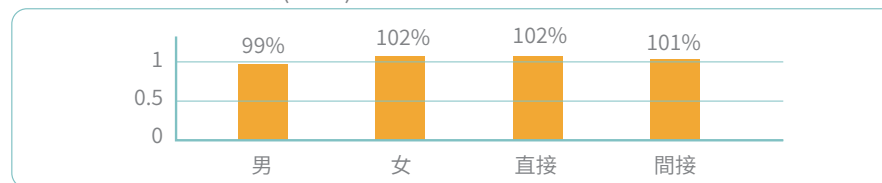
| 2021年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
|------------|----|------|------|------|
| 性別 | 男 | 160 | 161 | 99% |
| | 女 | 307 | 306 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 244 | 242 | 101% |
| | 間接 | 223 | 225 | 99% |
| 2022年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 165 | 166 | 99% |
| | 女 | 331 | 324 | 102% |
| 員工類別 | 直接 | 267 | 263 | 102% |
| | 間接 | 229 | 227 | 101% |
| 2023年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 184 | 186 | 99% |
| | 女 | 380 | 370 | 103% |
| 員工類別 | 直接 | 328 | 314 | 104% |
| | 間接 | 236 | 242 | 98% |

註:員工績效考核以當年度10/31底尚在職員工進行評估。

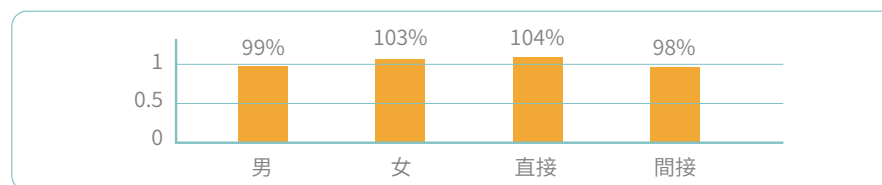
2021年 員工考核比例(元山)



2022年 員工考核比例(元山)



2023年 員工考核比例(元山)



元久

| 2021年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
|------------|----|------|------|------|
| 性別 | 男 | 69 | 70 | 99% |
| | 女 | 81 | 94 | 86% |
| 員工類別 | 直接 | 119 | 133 | 89% |
| | 間接 | 31 | 31 | 100% |
| 2022年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 58 | 53 | 109% |
| | 女 | 71 | 72 | 99% |
| 員工類別 | 直接 | 102 | 99 | 103% |
| | 間接 | 27 | 26 | 104% |
| 2023年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 41 | 40 | 103% |
| | 女 | 57 | 57 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 78 | 77 | 101% |
| | 間接 | 20 | 20 | 100% |

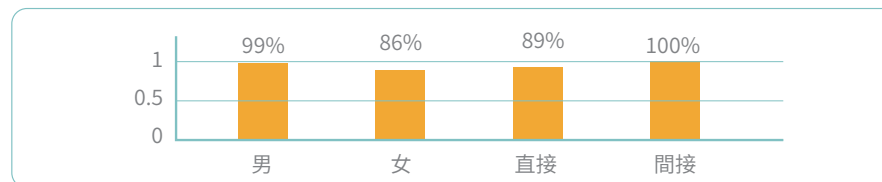
註：檢視人數為當年10月在職人數。員工總數為當年12月在職人數

達伸

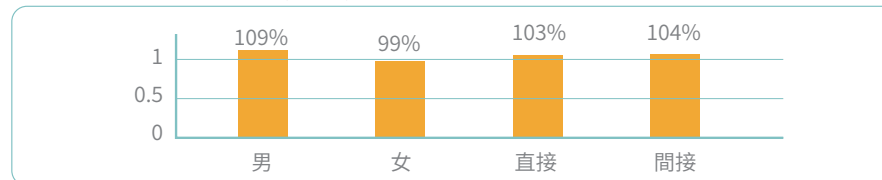
| 2021年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
|------------|----|------|------|------|
| 性別 | 男 | 124 | 124 | 100% |
| | 女 | 132 | 132 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 175 | 175 | 100% |
| | 間接 | 81 | 81 | 100% |
| 2022年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 107 | 107 | 100% |
| | 女 | 104 | 104 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 134 | 134 | 100% |
| | 間接 | 77 | 77 | 100% |
| 2023年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 110 | 110 | 100% |
| | 女 | 102 | 102 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 135 | 135 | 100% |
| | 間接 | 77 | 77 | 100% |

註：1.年底考核都依12月在職人數。2.12月份入職的沒有評核，扣除12月入職→計算

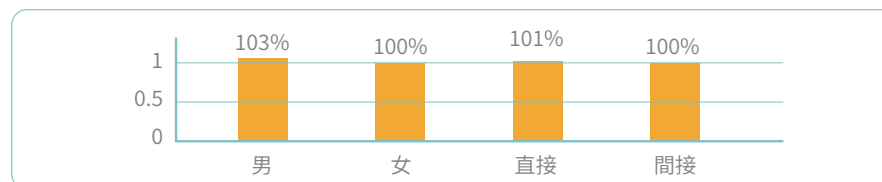
2021年 員工考核比例(元久)



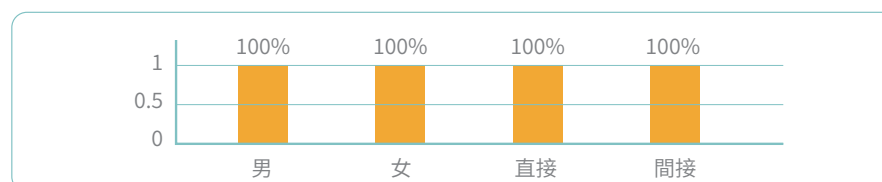
2022年 員工考核比例(元久)



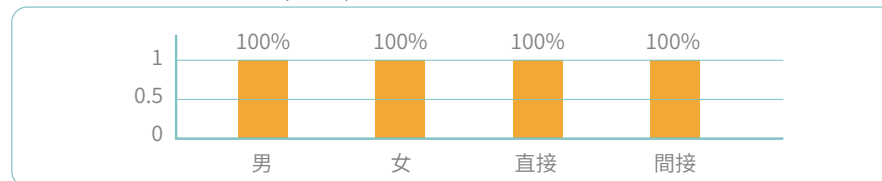
2023年 員工考核比例(元久)



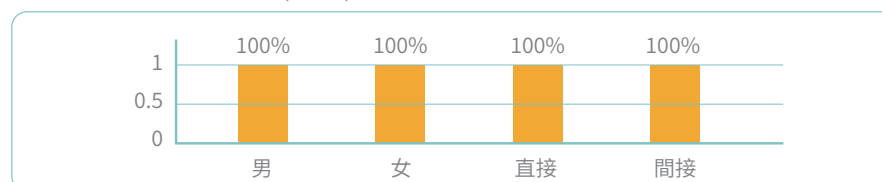
2021年 員工考核比例(達伸)



2022年 員工考核比例(達伸)



2023年 員工考核比例(達伸)



元將(塔崗)

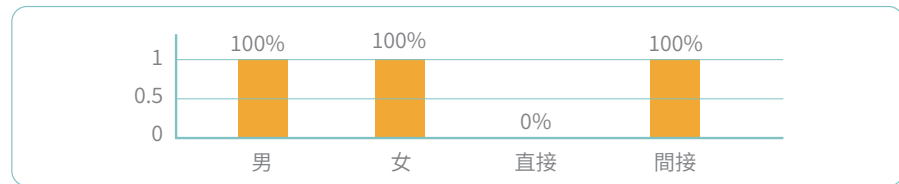
| 2021年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
|------------|----|------|------|------|
| 性別 | 男 | 154 | 154 | 100% |
| | 女 | 316 | 316 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 0 | 0 | 0% |
| | 間接 | 470 | 470 | 100% |
| 2022年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 220 | 220 | 100% |
| | 女 | 354 | 354 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 0 | 0 | 0% |
| | 間接 | 574 | 574 | 100% |
| 2023年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 334 | 334 | 100% |
| | 女 | 439 | 439 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 0 | 0 | 0% |
| | 間接 | 773 | 773 | 100% |

註:

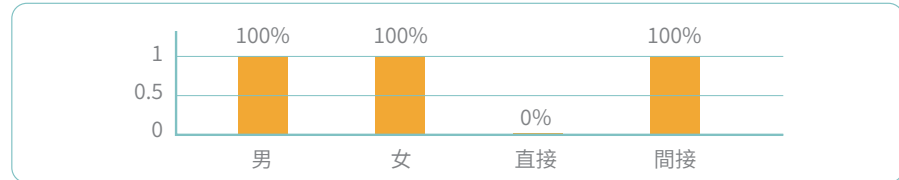
1.績效考核只針對間接人員,直接人員沒有考核,當月入職未滿1個月沒有考核,離職當月未做滿1個月沒有考核。

2.檢視人員是以整個年度12個月匯總一起的總人數。

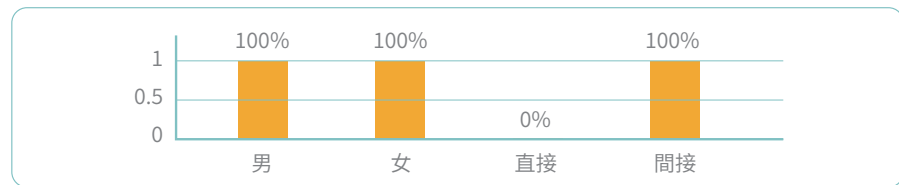
2021年 員工考核比例(元將(塔崗))



2022年 員工考核比例(元將(塔崗))



2023年 員工考核比例(元將(塔崗))



元將(角社)

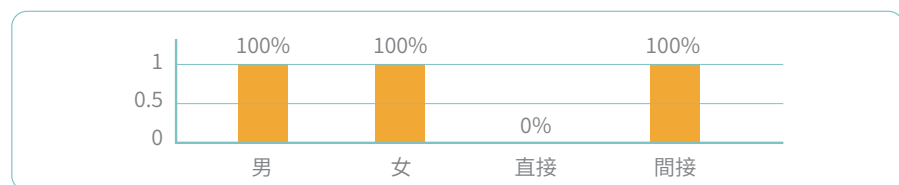
| 2021年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
|------------|----|------|------|------|
| 性別 | 男 | 255 | 255 | 100% |
| | 女 | 218 | 218 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 0 | 0 | 0% |
| | 間接 | 473 | 473 | 100% |
| 2022年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 219 | 219 | 100% |
| | 女 | 188 | 188 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 0 | 0 | 0% |
| | 間接 | 407 | 407 | 100% |
| 2023年檢視的員工 | | 檢視人數 | 員工總數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 242 | 242 | 100% |
| | 女 | 161 | 161 | 100% |
| 員工類別 | 直接 | 0 | 0 | 0% |
| | 間接 | 403 | 403 | 100% |

註:

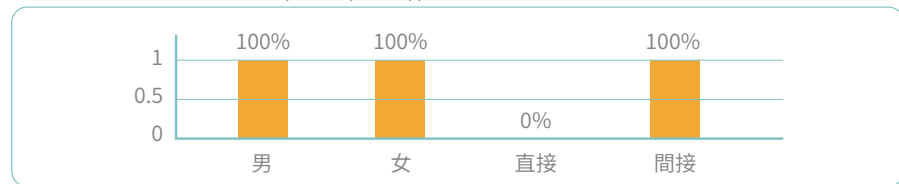
1.績效考核只針對間接人員,直接人員沒有考核,當月入職未滿1個月沒有考核,離職當月未做滿1個月沒有考核。

2.檢視人員是以整個年度12個月匯總一起的總人數。

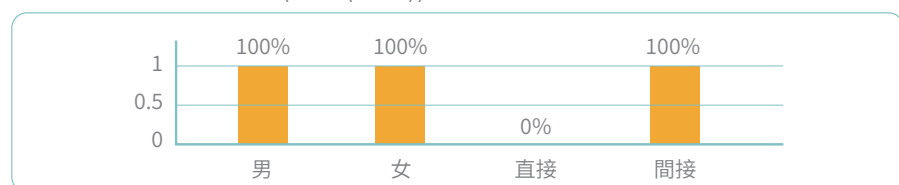
2021年 員工考核比例(元將(角社))



2022年 員工考核比例(元將(角社))



2023年 員工考核比例(元將(角社))



3.6 社會參與 (補充)

單位: 新台幣元

| | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 社區回饋與弱勢團體關懷 | \$262,529 | \$91,964 | \$186,326 |
| 校園贊助 | - | - | 34,833 |
| 警消防災贊助 | - | 50,000 | 39,571 |
| 總贊助金額 | \$262,529 | \$141,964 | \$260,730 |
| 贊助件數 | 7 | 5 | 14 |

- 1.主題: 贊助高雄市政府消防局。
- 2.主題: 贊助幼兒園活動感謝狀。
- 3.主題: 東坑鎮“廣東扶貧濟困日暨東莞慈善日”捐款活動。
- 4.主題: 台灣職業高爾夫協會活動感謝狀。
- 5.主題: 贊助財團法人伊甸社會福利基金會感謝狀。

1.主題(1): 贊助高雄市政府消防局之救災設備



2.主題: 贊助幼兒園活動感謝狀



4.主題: 台灣職業高爾夫協會活動感謝狀



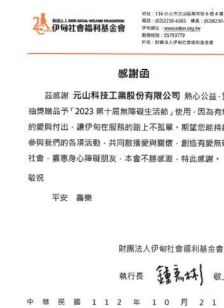
1.主題(2): 高雄市政府消防局感謝狀



3.主題: 東坑鎮“廣東扶貧濟困日暨東莞慈善日”捐款活動



5.主題: 財團法人伊甸社會福利基金會感謝狀



附錄一：GRI內容索引

| 使用聲明 | 元山科技工業股份有限公司已依循GRI 準則報導2023年1月1日至12月31日期間的內容 | | | | | |
|---------------|---|------------------|---------------|---------------------------------------|-----------|-------------------|
| 使用的GRI1 | GRI 1:基礎 2021 | | | | | |
| 使用的GRI行業準則 | 從已公布的GRI 行業準則標題(GRI 11~GRI 54) 自行選擇適用,如GRI 11:石油與天然氣行業準則 2021,目前本公司尚未揭露行業準則 | | | | | |
| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略理由/必要解釋 | GRI行業準則中的揭露項目參考編號 |
| GRI2:一般揭露2021 | | | | | | |
| 組織及報導實務 | 2-1 | 組織詳細資訊 | 1.1.1組織概況 | 17 | | |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 報告揭露期間與範圍 | 3~5 | | |
| | 2-3 | 報告期間、頻率及聯絡人 | 發行頻率 | 6 | | |
| | 2-4 | 資訊重編 | 發行頻率 | 6 | | |
| | 2-5 | 外部保證/確信 | 發行頻率 | 6 | | |
| 活動與工作者 | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 1.1.2組織活動、價值鏈 | 17~20 | | |
| | 2-7 | 員工 | 3.3.1員工相關資訊 | 68 | | |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 3.3.1員工相關資訊 | 69 | | |
| 治理 | 2-9 | 治理結構及組成 | 1.2公司治理 | 21~22 | | |
| | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 1.2.1董事會 | 23~24 | | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 1.2.3董事會之相關議題 | 26 | | |
| | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.2.3董事會之相關議題 | 28 | | |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 1.2.5 ESG委員會 | 36 | | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 1.2.5 ESG委員會 | 36 | | |
| | 2-15 | 利益衝突 | 1.2.3董事會之相關議題 | 26 | | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 1.2.3董事會之相關議題 | 26 | | |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 1.2.3董事會之相關議題 | 29 | | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 1.2.2董事會績效評估 | 25 | | |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 1.2.3董事會之相關議題 | 31 | | |
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 1.2.3董事會之相關議題 | 31 | | | |
| 2-21 | 年度總薪酬比例 | 1.2.3董事會之相關議題 | 31 | 針對年度總薪酬之相關揭露,本公司基於內部執行運作之考量,故本年度暫不揭露。 | | |

| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略理由/必要解釋 | GRI行業準則中的揭露項目參考編號 |
|-----------------------|-------|-------------------------|------------------------------|-------|---------------------------|-------------------|
| 策略、政策與實務 | 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | 2 | | |
| | 2-23 | 政策承諾 | 1.2.3董事會之相關議題 / 1.2.4政策承諾 | 32 | | |
| | 2-24 | 納入政策承諾 | 1.2.4政策承諾 | 33~35 | | |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 1.2.3董事會之相關議題 | 27 | | |
| | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 1.2.3董事會之相關議題 | 27/30 | | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 1.2.3董事會之相關議題 | 29 | | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 1.1.3參與外部組織 | 20 | | |
| 利害關係人議合 | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 主要利害關係人溝通 | 7~11 | | |
| | 2-30 | 團體協約 | 1.2.6 團體協約 | 38 | 本公司無相關工會,也無另簽訂勞資協議之團體協約情形 | |
| GRI 3:重大主題 2021 | | | | | | |
| 重大主題 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 鑑別重大主題 | 12 | | |
| | 3-2 | 重大主題列表 | 鑑別重大主題 | 13 | | |
| 經濟面 | | | | | | |
| 經濟績效 | | | | | | |
| GRI 3:重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 1.3經營(營運)績效 | 38 | | |
| GRI 201: 經濟績效 2016 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 1.3.1組織所產生及分配的直接經濟價值 | 39 | | |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 附錄三: 氣候專章/TCFD | 94~98 | | |
| | 201-3 | 定義福利計劃義務与其它退休計畫 | 1.3.2福利計劃義務与其它退休計畫 | 39 | | |
| | 201-4 | 取自政府之財務補助 | 1.3.3取自政府之財務補助 | 39 | | |
| 市場地位 | | | | | | |
| GRI 3:重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 1.4市場地位 | 39 | | |
| GRI 201: 經濟績效 2016 | 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 1.4.1不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 40 | | |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階主管的比例 | 1.4.2雇用當地居民為高階主管的比例 | 40 | | |

| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略理由/必要解釋 | GRI行業準則中的 揭露項目參考編號 |
|-------------------------|-------|--------------------------------|--------------|----|-----------------------|-----------------------|
| 資安防護(補充議題) | | | | | | |
| 重大主題 | 3-3 | 重大主題管理 | 1.5資安防護 | 40 | | |
| 環境面 | | | | | | |
| 能源管理 | | | | | | |
| GRI 3:重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.1能源 | 45 | | |
| GRI 302:能源 2016 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 2.1.1能源相關資訊 | 46 | | |
| | 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 2.1.1能源相關資訊 | 47 | | |
| | 302-3 | 能源密集度 | 2.1.1能源相關資訊 | 47 | | |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 2.1.1能源相關資訊 | 48 | | |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 2.1.1能源相關資訊 | 48 | | |
| 廢棄物 | | | | | | |
| GRI 3:重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.2廢棄物 | 49 | | |
| GRI 306:廢棄物 2020管理方針 | 306-1 | 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 2.2.1廢棄物相關資訊 | 50 | | |
| | 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 2.2.1廢棄物相關資訊 | 50 | | |
| GRI 306:廢棄物 2020 | 306-3 | 廢棄物的產生 | 2.2.1廢棄物相關資訊 | 51 | | |
| | 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 2.2.1廢棄物相關資訊 | 51 | | |
| | 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 2.2.1廢棄物相關資訊 | 51 | | |
| 排放 | | | | | | |
| GRI 3:重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.3排放 | 52 | | |
| 排放 | | | | | | |
| GRI 305:排放 2016 | 305-1 | 直接(範疇一)溫室氣體排放 | 2.3.1碳排放相關資訊 | 52 | | |
| | 305-2 | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 | 2.3.1碳排放相關資訊 | 53 | | |
| | 305-3 | 其它間接(範疇三)溫室氣體排放 | 2.3.1碳排放相關資訊 | 54 | | |
| | 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 2.3.1碳排放相關資訊 | 54 | | |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 2.3.1碳排放相關資訊 | 55 | | |
| | 305-6 | 破壞臭氧層物質的排放 | 2.3.1碳排放相關資訊 | 55 | 本公司無相關臭氧層物質(ODS)的排放監測 | |
| | 305-7 | 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx),及其它重大的氣體排放 | 2.3.1碳排放相關資訊 | 55 | | |

| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略理由/必要解釋 | GRI行業準則中的揭露項目參考編號 |
|-------------------------|--------|---------------------------|----------------------|-------|-----------|-------------------|
| 水與放流水 | | | | | | |
| GRI 3:重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 水與放流水 | 56 | | |
| GRI 303:水與放流水 2018 管理方針 | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 2.4.1水資源相關資訊 | 56 | | |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 2.4.1水資源相關資訊 | 57 | | |
| GRI 303: 水與放流水2018 | 303-3 | 取水量 | 2.4.1水資源相關資訊 | 58 | | |
| | 303-4 | 排水量 | 2.4.1水資源相關資訊 | 58 | | |
| | 303-5 | 耗水量 | 2.4.1水資源相關資訊 | 58 | | |
| 社會面 | | | | | | |
| 職業安全衛生 | | | | | | |
| GRI 3:重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.1職業安全衛生 | 59 | | |
| GRI 403:職業安全衛生 2018管理方針 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 3.1.1職業安全衛生管理系統之相關資訊 | 60 | | |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 3.1.1職業安全衛生管理系統之相關資訊 | 60 | | |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 3.1.1職業安全衛生管理系統之相關資訊 | 61 | | |
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 3.1.1職業安全衛生管理系統之相關資訊 | 62 | | |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 3.1.1職業安全衛生管理系統之相關資訊 | 62 | | |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 3.1.1職業安全衛生管理系統之相關資訊 | 63 | | |
| | 403-7 | 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 3.1.1職業安全衛生管理系統之相關資訊 | 64 | | |
| GRI 403: 職業安全衛生 2018 | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 3.1.1職業安全衛生管理系統之相關資訊 | 64 | | |
| | 403-9 | 職業傷害 | 3.1.2職業傷害與職業病之相關資訊 | 65 | | |
| | 403-10 | 職業病 | 3.1.2職業傷害與職業病之相關資訊 | 65 | | |
| 薪酬與福利(補充議題) | | | | | | |
| 重大主題 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.2薪酬與福利 | 66 | | |
| 勞雇關係 | | | | | | |
| GRI 3:重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.3 勞雇關係 | 67 | | |
| GRI 401: 勞雇關係 2016 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 3.3.1員工相關資訊 | 70~71 | | |
| | 401-2 | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 3.3.2員工的福利 | 72~75 | | |
| | 401-3 | 育嬰假 | 3.3.3育嬰假 | 76 | | |

| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略理由/必要解釋 | GRI行業準則中的揭露項目參考編號 |
|-------------------------|-------|---------------------|----------------------|----------|-----------|-------------------|
| 員工多元化與平等機會 | | | | | | |
| GRI 3:重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.4員工多元化與平等機會 | 77 | | |
| GRI 405:員工多元化與平等機會 2016 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 3.4.1治理單位與員工的多元化 | 30/78~79 | | |
| | 405-2 | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 | 3.4.2女性對男性基本薪資加薪酬的比率 | 80~82 | | |
| 職業安全衛生 | | | | | | |
| GRI 3:重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.5訓練與教育(人才培育) | 83 | | |
| GRI 404:訓練與教育 2016 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 3.5.1教育訓練相關資訊 | 83 | | |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 3.5.1教育訓練相關資訊 | 84 | | |
| | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 3.5.1教育訓練相關資訊 | 84~86 | | |
| 社會參與(補充) | | | | | | |
| 非重大主題 | | 非重大主題管理 | 3.6社會參與(補充) | 87 | | |

適用的GRI行業準則，公司認為不重大的主題

GRI行業準則標題(自行選擇)

| 主題 | 解釋 | 主題 | 解釋 |
|-----------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| GRI 203:間接經濟衝擊 | 不適用(此議題已囊括至經濟績效之相關內容) | GRI 409:強迫或強制勞動 | 不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估) |
| GRI 204:採購實務 | 不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題) | GRI 410:保全實務 | 不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估) |
| GRI 205:反貪腐 | 不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題) | GRI 411:原住民權利 | 不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估) |
| GRI 206:反競爭行為 | 不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題) | GRI 413:當地社區 | 不適用(此議題已囊括至社區參與之相關內容) |
| GRI 207:稅務 | 不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題) | GRI 414:供應商社會評估 | 不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題) |
| GRI 301:物料 | 不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估) | GRI 415:公共政策 | 不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估) |
| GRI 304:生物多樣性 | 不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估) | GRI 416:顧客健康與安全 | 不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估) |
| GRI 308:供應商環境評估 | 不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題) | GRI 417:行銷與標示 | 不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題) |
| GRI 406:不歧視 | 不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估) | GRI 418:客戶隱私 | 不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估) |
| GRI 408:童工 | 不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估) | GRI 407:結社自由與團體協商 | 不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題) |

附錄二：SDGs(永續發展目標)

永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

元山將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式，擴大成兼顧環保及其它法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩溫室氣體、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，元山能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

| SDGs | 細項目標 | 元山回應 |
|--|---|---|
|  <p>1 消除貧窮</p> | <p>1.4在西元2030年前，確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 提供優於法令的薪資及完備的福利待遇，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 • 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 |
|  <p>4 優質教育</p> | <p>4.5在西元2030年以前，消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 |
|  <p>5 性別平等</p> | <p>5.1 消除所有對婦女各種形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 • 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。 |
|  <p>8 體面工作和經濟增長</p> | <p>8.5在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 • 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 |
|  <p>13 氣候行動</p> | <p>13.3在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進公司應對的能力。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 管控溫室氣體排放量，進一步減緩氣候變遷的負面衝擊。 • 實施廢棄物減量管理，委由專業清運廠商處理廢棄物。 |

附錄三：氣候專章/TCFD

氣候專章

| 項目 | 內容 | 回答 |
|----|---|---|
| 1 | 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。 | <p>※董事會</p> <p>董事會為公司氣候風險管理之最高單位，以遵循法令、監督公司整體氣候相關風險管理為目標、瞭解營運所面臨風險、確保風險管理之有效性。</p> <p>本公司於2020年11月設置企業永續發展委員會，委員會由董事會推舉三至五名董事組成之，其中應有過半數獨立董事參與，並由全體成員委員互選一名擔任召集人及會議主席。</p> <p>企業永續發展委員會職責包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.公司永續發展政策之擬定。永續發展政策包含永續治理、誠信經營、環境與社會責任等面向。 2.公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。 3.關注各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題及溝通計畫。 4.其他依章程、本公司內部相關辦法規定、董事會決議辦理之事項。 <p>※管理階層</p> <p>本公司關心氣候變遷議題，注意國內外法規之動向，同時積極並參考國際金融穩定委員會(FSB)發佈氣候相關財務揭露建議書(TCFD)之架構，辨識氣候變遷帶來的風險與機會，擬定氣候變遷風險的因應計畫。</p> |
| 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)。 | <p>※業務：</p> <p>短期：極端氣候影響原料供應與成本 中長期：供應鏈中斷或消費市場需求改變</p> <p>※策略：</p> <p>限制任何可能助長氣候變遷不利之影響，以及促進氣候變遷調適。</p> <p>※財務：</p> <p>短期：水電供應不穩定、溫室氣體總排放量管制徵收碳稅、能源稅 中長期：自然災害增加導致廠區及設備受損</p> <p>-因應對策：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.調查溫室氣體排放現況，制定年度節能管理目標 2.降低營運水電成本 3.推動低碳綠色生產節約用電，節省成本 4.建立備用供應商機制 5.針對雨災、地震等災害建立應變機制，定期進行緊急應變演習 |
| 3 | 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | <p>極端氣候事件：可能會導致損害資產或供應鏈中斷之情況發生。</p> <p>轉型行動：逐漸轉向支持低碳、高效能之技術改良與創新，影響組織之競爭力、增加生產與配銷成本。</p> |

| 項目 | 內容 | 回答 |
|----|--|---|
| 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。 | 本公司董事會通過「風險管理政策與程序」中亦包含氣候相關風險，藉由風險辨識、風險分析與評量、風險回應、風險監督管理、風險報告與揭露等管理流程，各營運權責單位依據短中長程目標與業務職掌進行風險辨識，分析風險事件發生機率進行評估，並依據評估後之風險胃納等級提出風險回應改善計劃，所有相關執行過程及其結果均應通過適當的機制進行紀錄、審查與報告，以有效調適風險。 |
| 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。 | 輕微情境：低度排放情境，升溫幅度不超過2°C；暖化獲得控制，實體風險較低。 嚴重情境：高排放情境，升溫幅度不超過4°C 情境分析(包括2°C或更嚴苛的情境)： 受氣候變遷影響，極端氣候頻率漸增，設備可能因豪雨、颱風而造成淹水損失，影響出廠時程，造成財物損失考量未來淹水發生機率，評估所面臨淹水之風險程度，將對此規劃各項防洪措施，評估是否有設置防水閘門、購置抽水機等需求，以防範淹水造成之資產損失。 |
| 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。 | 轉型風險： 轉型計畫：減碳—依循ISO14064-1要求之對應。 轉型計畫：綠色能源—增購太陽能設備，以實際行動支持低碳能源轉型 實體風險： 防範水災—加強防水設施與強化緊急應變計畫 防範火災—投保商業火災綜合險，定期辦理火災、事故逃生疏散演練 |
| 7 | 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 目前本公司並未規劃內部碳定價機制，除了靜待政府機關進一步溫室氣體相關法規或指引確認外，預計實施自我盤查及實施減量措施。 |
| 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。 | 短期目標：目標平均年節電達2‰ 中期目標：因本公司預計於2025年搬遷新廠，盤查邊界重新訂定。 1.新廠動力設備使用變頻馬達及節能燈具。 2.中央空調設置磁浮離心式冰水主機以及搭配中央監控系統以達到監控設備運轉調節、以利達到節能效果。 3.設置太陽能設施設置容量661.5kw，預計20年發電度數約1,567萬度，可產生15,676張綠電憑證，每年平均回收78萬度相當於可抵用2023年高雄廠約8個月的全廠用電量。 長期目標：長期以政府政策達到最高節能效率，持續推動各項環保計畫。 |
| 9 | 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。 | 近三年盤查如下：(註：類別一+類別二+類別三) 2021年3,825.46公噸CO ₂ e(已確信之事業單位：高雄元山、官田元山) 2022年 3,272.10 公噸CO ₂ e(已確信之事業單位：官田元久/自行揭露：高雄元山、官田元山、) 2023年 3,725.30 公噸CO ₂ e(自行揭露：高雄元山、官田元山、官田元久/已確信之事業單位：大陸三廠) 2024年後各廠以自行揭露為準。 |

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/公噸)及資料涵蓋範圍。

2022年 3,272.10公噸CO₂e(註:類別一+類別二+類別三)

2023年 3,725.30公噸CO₂e(註:類別一+類別二+類別三)

密集度(強度):

2022年:0.8985 公噸CO₂e/百萬元(註:(類別一+類別二+類別三)/營業額)

2023年:1.0255 公噸CO₂e/百萬元(註:(類別一+類別二+類別三)/營業額)

資料涵蓋範圍包含本公司:

2022年:高雄廠、官田元山、官田元久及大陸三廠

2023年:高雄廠、官田元山、官田元久及大陸三廠

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明,包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

確信範圍:

元山科技(母公司)2021.01.01~2021.12.31;官田元久2022.01.01~2022.12.31;大陸塔崗/達伸/角社
2023.01.01~2023.12.31

確信機構:台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司

確信準則:ISO14064-1: 2018

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量基準年:2023年及其數據為3,725.30公噸CO₂e

1.減量目標:節電率2 ‰

2.策略及具體行動計畫:

(1)廠房汰換舊型水銀燈具,更換為LED天井燈,節能量:792度/年,減碳量:0.391公噸CO₂e(2023年電力排碳係數=0.494 公斤CO₂e/度)。

(2)廠房汰換舊型日光燈具,更換為LED燈管,節能量:5,464.8度/年,減碳量:2.7公噸CO₂e。

(3)更換定頻空調,改為一級能效變頻空調*2台,節能量:2,054度/年,減碳量:1.015公噸CO₂e(五級5,818度/年;一級3,764度/年)。

3.減量目標達成情形:2023年具體行動共節能8,310.8度,共減4.106公噸CO₂e

註:2023總用電量3,950,364度

•TCFD

| 框架 | 說明 | 行動方案 | 權責單位 |
|---|---|---|----------------|
| <p>治理</p> | <p>1.董事會對氣候相關風險與機會之監督情形。 2.管理階層評估及管理氣候相關風險與機會之作為。</p> | <p>※董事會 董事會為公司氣候風險管理之最高單位,以遵循法令、監督公司整體氣候相關風險管理為目標、瞭解營運所面臨風險、確保風險管理之有效性。 本公司於2020年11月設置企業永續發展委員會,委員會由董事會推舉三至五名董事組成之,其中應有過半數獨立董事參與,並由全體成員委員互選一名擔任召集人及會議主席。 企業永續發展委員會職責包括: 1.公司永續發展政策之擬定。永續發展政策包含永續治理、誠信經營、環境與社會責任等面向。 2.公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂,並定期向董事會報告。 3.關注各利害關係人,包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題及溝通計畫。 4.其他依章程、本公司內部相關辦法規定、董事會決議辦理之事項。 ※管理階層 本公司關心氣候變遷議題,注意國內外法規之動向,同時積極並參考國際金融穩定委員會(FSB)發佈氣候相關財務揭露建議書(TCFD)之架構,辨識氣候變遷帶來的風險與機會,擬定氣候變遷風險的因應計畫。</p> | <p>永續發展委員會</p> |
| <p>策略 (短、中、長期氣候相關風險與機會、對公司業務、策略、財務規劃等之衝擊及因應措施、舉例如氣溫升高2度將對公司造成的影響) *參考"TCFD-氣候相關財務揭露建議 Recommendations-Report-Traditional-Chinese-Translation" P.5~7</p> | <p>1.轉型風險:低碳經濟相關的政策、法律、技術和市場變化,而根據變化的性質、速度與重點,轉型風險可能會為組織帶來不同程度的財務和名譽風險。 2.實體風險:立即性如地震、颱風、缺水、淹水、缺電;長期性如持續性高溫可能會引起海平面上升或長期的熱浪。 3.機會:例如透過提高資源使用效率和節約成本、採用低碳能源、開發新產品和服務、進入新市場以及提高供應鏈的韌性等。</p> | <p>一、氣候風險/機會: 1.溫室氣體總排放量管制徵收碳稅、能源稅(短期) 2.水電供應不穩定(短期) 3.氣溫上升用電量增加(中期) 4.供應鏈中斷影響生產(中期) 5.自然災害增加導致廠區受損(長期) 二、潛在財務影響 1.產能擴增受限、營運成本增加 2.生產受衝擊、營運成本增加 3.成本與碳排放量上升 4.營業收入減少 5.營運成本增加 三、因應作為 1.調查溫室氣體排放現況,制定年度節能管理目標 2.降低營運水電成本 3.推動低碳綠色生產節約用電,節省成本 4.建立備用供應商機制 5.針對雨災、地震等災害建立應變機制,定期進行緊急應變演習</p> | |

| 框架 | 說明 | 行動方案 | 權責單位 |
|-------|---|---|---------|
| 風險管理 | 說明公司鑑別、評估與管理氣候相關風險之流程。 | 本公司董事會通過「風險管理政策與程序」中亦包含氣候相關風險，藉由風險辨識、風險分析與評量、風險回應、風險監督管理、風險報告與揭露等管理流程，各營運權責單位依據短中長程目標與業務職掌進行風險辨識，分析風險事件發生機率進行評估，並依據評估後之風險胃納等級提出風險回應改善計劃，所有相關執行過程及其結果均應通過適當的機制進行紀錄、審查與報告，以有效調適風險。 | 永續發展委員會 |
| 指標與目標 | 氣候相關議題之指標與目標，如揭露溫室氣體排放範疇一、範疇二、範疇三及相關風險等資訊，可參考GRI重大主題302：能源、305排放。 | <ol style="list-style-type: none"> 1.用電量：月平均產能用電量\leq0.28度/PCS 2.降低溫室氣體排放量 3.用水量：月平均每人用水量\leq1.26度/人 4.使用再生物料政策：本公司產品生產過程多為組裝，較不會產生汙染與廢棄物，造成環境負荷。 | 永續發展委員會 |

附錄四：公司治理之永續指標/SASB

永續揭露指標

| 編號 | 指標 | 指標種類 | 年度揭露情形 | | 單位 | 備註 |
|----|---|------|---|-------------|------------------------|----|
| | | | 指標 | 2023年 | | |
| 一 | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率 | 量化 | 消耗能源總量 | 14,709.53 | 十億焦耳(GJ)、百分比(%) | |
| | | | 外購電力百分比 | 96.68% | | |
| | | | 再生能源使用率 | 0% | | |
| | | | 指標 | 2023年 | | |
| 二 | 總取水量及總耗水量 | 量化 | 總取水量 | 0.000036999 | 千立方公尺(m ³) | |
| | | | 總耗水量 | 0.000036999 | | |
| | | | 指標 | 2023年 | | |
| 三 | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比 | 量化 | 所產生有害廢棄物之重量 | 10.92 | 公噸 (t), 百分比(%) | |
| | | | 回收百分比 | 14.56% | | |
| | | | 指標 | 2023年 | | |
| 四 | 說明職業災害類別、人數及比率 | 量化 | 無職業災害發生 | | 比率(%), 數量 | |
| 五 | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1) | 量化 | 重量 | 10.09 | 公噸 (t), 百分比 (%) | |
| | | | 再循環之百分比 | 21.7% | | |
| | | | 指標 | 2023年 | | |
| 六 | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述 | 質化描述 | 建置永續供應鏈管理框架，要求所有供應商符合永續政策或文件規範，供應商皆要簽署「責任商業聯盟行為準則聲明書」符合性聲明後，始為正式供應商。針對既有供應商進行實地稽核或文件稽核，管控供應鏈風險，強化供應商的永續績效，透過一連串的永續管理流程，帶動供應商共同成長，發揮更大的共享價值與影響力。 | | 不適用 | |
| 七 | 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額 | 量化 | 2023年無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟事件 | | 報導貨幣 | |
| 八 | 依產品類別之主要產品產量 | 量化 | 產品產量(仟台) | 22,745 | 依產品類型而不同 | |
| | | | 再循環之百分比 | 304 | | |
| | | | 指標 | 2023年 | | |

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

•SASB指標:

| 編號 | 指標 | 章節 | 頁碼 |
|--------------|--|---------------|-----|
| 水資源管理 | | | |
| TC-ES-140.1 | (1)總取水量: 0.000036999 m ³ (2)總耗水量: 0.000036999 m ³ | 2.4水與放流水 | 58 |
| 廢棄物管理 | | | |
| TC-ES-150a.1 | (1)有害事業廢棄物重量:10.92公噸 (2)回收百分比:14.56% | 2.2廢棄物 | 51 |
| 勞動行為 | | | |
| TC-ES-310a.1 | (1)停工次數:0次 (2)總延宕天數:0天 | 3.1職業安全衛生 | 65 |
| 勞動條件 | | | |
| TC-ES-320a.1 | (1)可記錄之職業災害(TRIR):0% (2)虛驚事故率(NMFR):0% | 3.1職業安全衛生 | 65 |
| 產品生命週期管理 | | | |
| TC-ES-410a.1 | (1)報廢產品和電子廢棄物回收重量: 10.09公噸 (2)回收百分比: 21.7% | 2.2廢棄物 | 51 |
| TC-ES-440a.1 | 建置永續供應鏈管理框架,要求所有供應商符合永續政策或文件規範,供應商皆要簽屬「責任商業聯盟行為準則聲明書」符合性聲明後,始為正式供應商。針對既有供應商進行實地稽核或文件稽核,管控供應鏈風險,強化供應商的永續績效,透過一連串的永續管理流程,帶動供應商共同成長,發揮更大的共享價值與影響力。 | 不適用 | |
| TC-ES-000.A | 生產設施場所數量:5個工廠 (1)高雄廠 (2)官田廠 (3)達伸廠 (4)塔崗廠 (5)角社廠 | 共5廠 | 22 |
| TC-ES-000.B | 生產設施所面積 (1)高雄廠:3,498 m ² (2)官田廠:14,739.46 m ² (3)達伸廠:10,073 m ² (4)塔崗廠:9,171 m ² (5)角社廠:6,800 m ² 註:面積含工廠範圍內之廠房、宿舍、辦公樓及其他營運用之建築物。 | 44,281.46平方公尺 | N/A |
| TC-ES-000.C | 2023年總在職員工數:1,199人 | 3.4員工多元化與平等機會 | 78 |