

達威光電股份有限公司

109 年度企業社會責任

109.12.31

項 目	說 明
<p>設置推動企業社會責任兼職單位</p>	<p>本公司內部由人資部、總務部及經管部兼辦推動企業社會責任相關活動，並每年定期或不定期向董事會報告相關計畫及執行成效。(集團課程)</p> <p>A.教育訓練：含誠信經營法規遵行、會計制度、專業技術、內部控制及讀書會等相關課程集團合計 511 人次，合計 350.5 小時</p> <p>B.法遵宣達：法務部推動全體同仁之宣導教育，彙整誠信經營守則及內部重大資訊處理重要規範，宣導同仁於執行業務時應注意之事項。</p> <p>C.溝通管道：員工可透過多重暢通管道與各管理階層及人力資源部反應，並於網站、年報等對外文件及法人說明會等對外活動說明。</p> <p>D.檢舉制度與檢舉人保護：於「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」訂有具體檢舉制度，積極防範不誠信行為，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，指派法務單位為檢舉受理專責單位，受理同仁涉有不誠信行為之檢舉，官網利害關係人專區提供員工、股東、利害關係人及外部人有效之溝通方式，並建立檢舉人保護制度，對於檢舉人身分及內容均確實保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。</p> <p>109 年度企業社會責任辦理(集團)：</p> <p>一、發票捐助財團法人創世社會福利基金會。</p> <p>二、捐贈活動：國立台灣大學醫學院癌醫中心新台幣 200 萬元整。</p> <p>三、捐贈活動：桃園市私立脊髓損傷潛能發中心生活重建訓練經費。</p> <p>四、捐贈活動：淡江大學產學合培育研發菁英計畫企業捐贈新台幣 14 萬元。</p> <p>110 年度預計企業社會責任辦理：捐血活動；募款活動；社區關懷等活動。</p>
<p>過去兩年二氧化碳或其他溫室氣體年排放量</p>	<p>108 年度碳排放量：87 公噸</p> <p>107 年度碳排放量：106 公噸</p>
<p>制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策</p>	<p>本公司制定節能減碳及溫室氣體減量策略如下：</p> <p>一、水資源的節流方面：全面使用省水設施以減少水資源的浪費及耗用，如裝設感應式水龍頭、小便斗沖水器及省水馬桶等，年可節省約 20%的水量。</p> <p>二、冷氣空調節電方面：加強冷氣空調的使用控管(如與台電配合裝設冰水主機節電時間控制器以及調整冷氣溫度設定 26 度)，並規劃增設冷氣空調相關設備之變頻設備，年可節省約 30%~35%的電量(碳排放量)。</p> <p>三、照明設備節電方面：加強照明設備的使用控管(如午休熄燈、廁所走道減量照明及隨手關燈等)，全面汰換傳統 T8 燈管改為 LED 燈，年節省 10%~15%的電量(碳排放量)。</p> <p>四、垃圾分類回收方面：設置垃圾分類及資源回收桶，做好垃圾減量及資源回收再利用，以達到環境保護的目的。</p> <p>五、上列策略及做法，會不定期透過各個會議及內部雙月刊方式，向全體同仁宣導並落實執行之。</p>
<p>依公司產業特性建立合</p>	<p>本公司之產業特性為產品服務性質為主，其營運活動對環境所造成之影響，主要為</p>

項 目	說 明
適之環境管理制度	辦公營運場所之水、電的耗用及垃圾量的產生等，故針對這些的方面已建立合適之環境管理制度(如水資源節流、空調冷氣及照明節電，以及垃圾分類資源回收等)。
是否獲得 ISO 14001 或類似之環境管理系統驗證	本公司產業特性不適用 ISO14001。
公司各項員工福利措施、退休制度與其實施情形	<p>一、人才招聘： 集團透過公開遴選的程序，唯才是用並適才適所，深信“找對人才，才能解決問題”。</p> <p>二、員工進修訓練與發展： 提供學習發展的工作環境，並規劃有系統及針對不同職類的員工提供專業、管理的內部或外部訓練課程，對於新進員工也同時安排在職訓練及輔導員制度以利快速進入狀況。</p> <p>三、員工福利：</p> <p>(一) 建立職工福利金制度-職工福利委員會規定每月按薪(工)資比例提撥千分之五作為年度運作基金，用以建立職工福利金補助與福委會活動項目使用。</p> <p>(二) 企業福利項目</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 員工保險-依法提報勞保/健保/退休金等制度，並替每位員工加保團險(含壽險/意外險/住院醫療/職災險等)，海外出差者另提供旅行平安險，保障勞工權益。 2. 節慶禮金-福委會提供端午節/中秋節/春節禮金等節慶禮金。 3. 福委會-不定期安排國內旅遊、舉辦廠商特惠活動，並提供婚喪喜慶 / 生育補助/ 傷病住院慰問等福利補助金。 4. 休閒度假-特約商店優惠及統一健康世界簽約會員，員工可享有住宿房價、用餐費用之會員價。 5. 健康檢查-每年定期舉辦，守護員工身體健康。 6. 社團活動-閒暇之餘可參加多種社團活動，促進同仁間交流互動。 7. 汽機車位-機車免費停放，租用汽車位者另享優惠。 8. 業務人員公務外出之停車費、通行費等費用實報實銷，另有油資補助。 9. 教育訓練-新人訓練/核心職能訓練/專業職能訓練/管理職能訓練、內部技術分享與交流、外部訓練、專業講座、研習會等。 (本公司訓練品質獲得政府人才發展品質管理系統 TTQS 銅牌)。 10. 休假制度-依法提供特別休假。 11. 職涯發展-管理職與技術職之雙軌職涯發展。 12. 其他福利： <ol style="list-style-type: none"> (1)薪轉戶優惠：每月可享有 10 次跨行提款或轉帳免手續費優惠。 (2)托育安親：與何嘉仁國際文教團隊簽約，提供幼兒園與國小生安親班學費折抵，適用全國各分點。 <p>四、退休制度：</p> <p>(一)確定提撥計畫說明： 對於確定提撥計畫，係依權責發生基礎將應提撥之退休基金數額認列為當期之退休金成本。預付提撥金於可退還現金或減少未來給付之範圍內認列為資產。</p> <p>(二)確定福利計畫說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.確定福利計畫下之淨義務係以員工當期或過去服務所賺得之未來福利@金額折現計算，並以資產負債表日之確定福利義務現值減除計畫資產之公允價值。確定福利淨義務每年由精算師採用預計單位福利法計算，折現率係使用資產負債表日政府公債之市場殖利率。 2.確定福利計畫產生之再衡量數於發生當期認列於其他綜合損益，並表達於保留盈餘。 3.前期服務成本相關費用立即認列為損益。

項 目	說 明
	<p>(三)確定給付計畫執行： 本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於民國94年7月1日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前6個月平均薪資計算，15年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過15年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以45個基數為限。本公司按月就薪資總額2%提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。另本公司於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額，本公司將於次年度三月底前一次提撥其差額。 本公司之確定福利退休計畫基金資產，係由臺灣銀行按該基金年度投資運用計畫所定委託經營項目之比例及金額範圍內，依勞工退休基金收支保管及運用辦法第六條之項目（即存放國內外之金融機構，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券及投資國內外不動產之證券化商品等）辦理委託經營，相關運用情形係由勞工退休基金監理會進行監督。該基金之運用，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行二年定期存款利率計算之收益，若有不足，則經主管機關核准後由國庫補足。因本公司無權參與該基金之運作及管理，故無法依國際會計準則第19號第142段規定揭露計畫資產公允價值之分類。民國109年及108年12月31日構成該基金總資產之公允價值，請詳政府公告之各年度之勞工退休基金運用報告。</p> <p>(四)確定提撥計畫執行： 自民國94年7月1日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付係依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。 本公司民國108年度及107年度依上開退休金辦法認列之退休金成本分別為\$529及\$534。</p> <p>(五)員工酬勞及董監酬勞： 員工酬勞及董監酬勞係於具法律或推定義務且金額可合理估計時，認列為費用及負債。嗣後決議實際配發金額與估列金額有差異時，則按會計估計變動處理。另以股票發放員工酬勞者，計算股數之基礎為董事會決議日前一日收盤價。</p> <p>(六)勞資協議： 本公司勞資雙方協議均以勞動基準法為原則，並配合人事管理規章，於員工進入公司服務時規定之。107年基本工資為22,000元，每小時基本工資為140元。自108年1月1日起實施，每月基本工資調整為23,100元，每小時基本工資調整為150元。將依法規規範調整相應制度以符合法規規範。</p> <p>(七)員工權益維護措施： 本公司依據勞基法規定，召開勞資會議協調、溝通意見，以維持良好勞資關係。</p>
員工工作環境與人身安全的保護措施	<p>本公司提供員工舒適及安全健康的工作環境，如有提供員工休息區、閱覽室、藝文畫廊、辦公場所盆栽擺放、戶外庭園造景等。每年並為全體同仁投保團險、員工健康檢查以及安全衛生訓練。另外，各辦公場所定期辦理公安消防檢查、環境清潔消毒作業、水塔及飲水機清洗作業、支持政府無煙之職場政策等等。並透過福委會定期辦理各種活動，平衡員工身心。</p>
公司舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練情形	<p>109年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練（含誠信經營法規遵行、會計制度、專業技術、內部控制及讀書會等相關課程）計271人次，合計199.5小時。</p>

達威光電董事會多元化政策與落實情形說明：

一、 法條：達威光電股份有限公司董事及監察人選任程序

第3條 本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並依本身運作、營運型態及發展需求，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

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，其整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。

二、 落實情形：

項目 姓名	性別	營運 判斷 能力	會計 及財 務分 析能 力	經營 管理 能力	危機 處理 能力	產 業 知 識	國 際 市 場 觀	領 導 能 力	決 策 能 力
陳政隆	男	●	●	●	●	●	●	●	●
陳政璉	男	●	●	●	●	●	●	●	●
傅亦中	男	●	●	●	●	●	●	●	●
高冠印	男	●	●	●	●	●	●	●	●
林嘉聖	男	●	●	●	●	●	●	●	●

●占比說明：

	項目	比率%
1	具員工身分之董事	20.00
2	獨立董事	40.00
3	女性董事	0

•產業經驗/專業分布情形：

項 目 姓名	性 別	會 計 及 財 務 分 析 能 力	自 動 化 智 動 化 產 業	國 際 貿 易	投 資
陳政隆	男	●	●	●	●
陳政璉	男	●	●	●	●
傅亦中	男	●		●	●
高冠印	男	●		●	●
林嘉聖	男	●	●	●	●

•董事年齡分布情形：

項 目 姓名	性 別	40~50 歲	50~60 歲	60~70 歲	70~80 歲
陳政隆	男	●			
陳政璉	男	●			
傅亦中	男		●		
高冠印	男			●	
林嘉聖	男	●			

•獨立董事任期年資分布情形：

項 目 姓名	性 別	一屆	二屆
高冠印	男		●
林嘉聖	男	●	