

2020 年履行社會責任情形及與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因 |
|---|------|---|--|--------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| 一、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？ | V | | <p>為確保永續策略落實執行，本公司企業社會責任委員會定期蒐集、檢視利害關係人所關切議題，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，甚而轉化成為營運契機。</p> <p>風險管理政策係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，並達成公司資源配置之最佳化原則。</p> <p>風險管理實施成效及詳細內容則揭露於本公司年度企業永續報告書中。</p> | 無 |
| 二、公司是否設置推動企業社會責任專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及向董事會報告處理情形？ | V | | <p>為實踐企業社會責任之統籌管理，本公司於2017年成立隸屬於董事會下的企業社會責任委員會，並由本公司董事長指派本公司高階經理人擔任委員，每年至少一次向董事會報告企業社會責任施行成效，2020年8月6日提報董事會重大績效亮點。</p> | 無 |
| <p>三、環境議題</p> <p>(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p> <p>(二) 公司是否致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物</p> | V | V | <p>(一) 本公司落實 ISO 14001 的 PDCA 流程於各廠區環境管理系統之中，持續進行內部能源使用的分析與管控，並透過綠色設計、綠色工廠、能源管理達到積極減少溫室氣體排放目標，以因應氣候變遷的挑戰。</p> <p>(二) 岱稜科技致力於真空蒸鍍核心技術化學配方，精密塗佈及真空蒸鍍為主軸生產，不斷將傳統技術創新，結合塗佈、蒸鍍、分</p> | 無 |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因 |
|---|------|---|--|--------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| <p>料？</p> <p>(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？</p> <p>(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</p> | V | V | <p>條等主要製程技術精進，在資訊化、低能耗、乾淨能源條件；並且不斷提升良率及稼動改善、穩定快速交期，期許能滿足不同終端客戶應用需求。</p> <p>1、增加環保原物料使用比例：自 2010 年開始投入水性環保樹脂配方開發，減少揮發性有機溶劑使用量以降低 VOC 排放，相關資料皆揭露於岱稜科技企業永續報告書中。</p> <p>2、落實節能：推展國際標準 ISO 50001 能源管理系統，提升能源效率、降低經營成本、改善能源績效及減少溫室氣體排放，並藉由能耗檢驗設備，進行老舊設備總體檢，陸續更換採用高效率之設備，耗能之設備則加裝變頻器減少耗能，推展績效皆揭露於岱稜科技企業永續報告書中。</p> <p>(三)本公司高度關注氣候變遷所帶來之議題，積極鑑別風險，建構調適能力，更依照減緩及調適兩大面向進行管理，致力推展能源管理、溫室氣體盤查與管理、水資源管理，透過發行之企業永續報告書，持續與利害關係人溝通，同時檢視自身企業的發展歷程，以建構永續營運能力。</p> <p>(四)1、本公司依據 ISO 14064-1 相關盤查指引，建立組織盤查溫室氣體管理機制及強化內部查證能力，每年定期內部查證溫室氣體排放量，主動揭露溫室氣體管理資訊及節能減碳績效於岱稜科技企業永續報告書中。</p> <p>2、本公司定期統計廢棄物的產生量，以利用統計分析方式找出減量策略，以減少廢棄物的產出量，相關資料皆揭露於岱稜科技企業永續報告書中。</p> | |
| 四、社會議題 | | | | 無 |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因 |
|--|------|---|---|--------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？ | V | | <p>(一) 岱稜科技尊重人權，支持多元平等理念，遵循「聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)」、「聯合國商業與人權指導原則(Un Guiding Principles on Business and Human Rights)」、「聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)」、「社會責任標準(Social Accountability 8000 International standard, SA8000)」等國際公認人權規範，並承諾與客戶、供應商等合作夥伴，共同為促進和諧、包容與公平的企業營運環境而努力。岱稜科技於營運過程中，承諾遵循的行為準則包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、遵循國際人權規範，維護人權平等。 2、提供多元包容性與平等機會： <ol style="list-style-type: none"> (1) 不因個人種族、國籍、社經地位、宗教、黨派、語言、性別、年齡、容貌、五官、身心障礙、婚姻、家庭狀況、懷孕及生育等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。 (2) 確保僱用政策無差別待遇，落實公平公正的僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之相關機制。 (3) 建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議確保雙方權益；並提供有效、適當之申訴機制，以維護員工權益，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。 (4) 隱私保護，充分保障員工及所有利害關係人之隱私權。 3、定期鑑別人權風險，及妥善審視管理，以確保多元包容性及平等機會之落實。 | |
| (二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績 | V | | <p>(二) 岱稜科技依法設置薪資報酬委員會，公司章程明訂員工酬勞政策：本公司年度如有獲利，應提撥百分之五至百分之十五為員</p> | |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因 |
|----------------|------|---|--|--------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| 效或成果適當反映於員工薪酬？ | | | <p>工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工。</p> <p>1、薪酬</p> <p>(1)兼具外部競爭性及內部公平性的調薪政策 岱稜科技每年進行晉升與調薪作業，依據員工的年度績效考核成績給予不同比例的績效調薪；同時每年參與全國性薪資調查報告，定期檢視外部薪酬趨勢，確保表現優異的關鍵人才薪酬水平能在外部水準之上。其中國立大學的新進人員起薪標準更達到薪資調查報告中前 25% 以上薪資水準。</p> <p>(2)企業獲利與員工利潤共享的獎勵及激勵制度 岱稜每年底依獲利及員工績效表現等，提供 2-4 個月不等的年終獎金；此外提撥庫存銷售之千分之三之銷售庫存營業額，鼓勵業務及資材人員銷售庫存；提撥新產品營業額之 2%-5%，獎勵研發人員開發符合顧客需求之新產品，達成公司與員工雙贏。</p> <p>2、休假</p> <p>岱稜科技員工平均年齡約 37 歲，已婚、育兒照顧階段的員工約五成，為使員工兼顧工作與家庭照顧需求，規劃加班津貼、彈性工時及優化給假等工作規則。</p> <p>(1)提供符合法令規定： 依照勞基法及性別工作平等法制定，明定於「請假管理辦法中」，包含年假、產假、流產假、陪產假、生理假、家庭照顧假等，並符合合兩性平等的請假原則；員工申</p> | |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因 |
|---|------|---|---|--------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| (三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？ | V | | <p>請假別並不會影響其績效、獎酬、晉升等權益。</p> <p>(2)彈性工時： 公司規定上班時間為 08:10 ~ 17:10。體諒同仁通勤時間交通壅塞，設計彈性上下班制度，上班時間為 08:10 ~ 08:30、下班時間為 17:10 ~ 17:30。</p> <p>(3)優化給假： 除依法令規定周休二日、提供特休假外，為體恤經常出差、公務較繁忙之主管及專業職，協助人員於工作及家庭之間的平衡，另給予 7 天全薪事病假。</p> <p>3、每年定期舉辦員工關係相關活動並持續提升員工福利：因疫情影響，考量公司風險，並兼顧員工健康，雖然公司內部停辦各大型活動，但仍持續關注員工的福利。詳細說明請見五、勞資關係內說明。</p> <p>(三) 1. 本公司為防範職業災害的發生，對工作環境的改善不遺餘力，以保障員工(含所有合作夥伴)工作安全，並通過 CNS 45001 驗證「台灣職業衛生與安全管理系統」取得認證，以提供員工安全的工作環境。並成立安全衛生委員會，每月皆固定召開一次會議，總共 12 次，落實組織安全衛生政策目標的推動，更全面性的關注員工安全及健康。</p> <p>2. 每個月召開安全幹事會議，由各單位安全幹事定期執行安全教育宣導，提升安全意識。並按照年度規劃使所有新進人員及在職人員依照規劃每年定期接受工安類課程訓練。</p> <p>3. 每年安排員工身體健康檢查，公司全額補助提供優質體檢項目，且市值超過 5000 元，關鍵人才及主管項目再升級，</p> | |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因 |
|-----------------------------|------|---|--|--------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| (四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫? | V | | <p>並開放員工選擇符合需求之項目。公司符合法規聘任一位職業衛生護理師，每定期安排職業醫學研習訓練合格之專科醫師醫師駐廠諮詢，執行各項積極性預防的服務，如：各項健康檢查追蹤及衛教、流感疫苗接種、衛生教育講座、防疫管理、運動社團運作及各項活動……等，2020 年共安排 43 名員工與職醫進行健康的諮詢，後續由職業衛生護理師持續進行追蹤，守護員工的健康。另外，護理師亦協助傷病假管理針對員工發生的傷病狀況進行關懷及協助，並針對高風險員工進行管理及配工，2020 年共 21 位員工列入職護關懷名單中，希望透由專業的角度，提供員工更全面的協助與支持，幫助其早日復工。</p> <p>(四) 岱稜科技訓練體系不僅僅是協助訓練的執行與落實，同時與其他人力資源領域結合，以協助訓練體系的執行過程中在組織中的擴散效果可以更全面，以提昇訓練成效以及協助組織達成目標，茲分為以下部份來說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 結合晉升：岱稜依據職能訓練體系之架構，將晉升與訓練進行結合，在人員晉升到下一個階段前，必需先進行該階層的基礎訓練課程，並確認知識、技能已符合下一階段之條件，例如：學歷、知識、能力等，再進行晉升之評估，例如測驗、專案成果、未來計畫…等，完成晉升潛力評估後獲得晉升之機會。 2. 結合績效考核：岱稜科技將績效考核與訓練進行連結，每年施行二次績效考核制度，當績效考核評核後，將會對於該群體要求單位主管進行落差分析，並產出相對應的做法，其中 | |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因 |
|--|------|---|--|--------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| (五) 對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者權益政策及申訴程序？ | V | | <p>對應做法之一即為訓練與培育，由單位主管確認部屬應執行培訓之課程，進行培育作業，以提升個人專業能力。</p> <p>3. 結合部門目標：為能加速岱稜訓練制度的落實，結合部門目標卡對於訓練的推行有不錯的成效，各單位的部門目標卡中皆必需連合部門訓練達成率，並要求單位主管依循年度訓練規劃之課程為部屬施行訓練。</p> <p>4. 結合員工個人目標：為了落實教育訓練成果及激發員工潛能，培育員工自動自發習性及多能工能力，於每年度皆會進行需求調查及能力落差盤點訂定應參與之訓練規劃，並下放予現場班組長，要求定期為基層人員進行訓練。</p> <p>5. 結合人才培育計畫：特定的接班人員必須完成指定之訓練，以做為往下一領域時之前置訓練作業，協助人員具備下一領域之知識、技能，順利勝任工作。</p> <p>(五) 岱稜科技致力於降低產品對環境的衝擊，主要係通過REACH SVHC高關注物質認證之產項，未來也將持續致力達到綠色環保、技術加值的永續目標，提供國內外客戶更豐富的認證相關產品選擇。岱稜的顧客滿意源自於全面性的強化顧客服務與管理，除每年定期邀請客戶填寫顧客滿意度調查問卷，針對『產品』及『服務』進行調查，並針對重點客戶定期發送產品與產業趨勢電子報，與品保端的品質把關與客訴處理服務，在客戶抱怨發生時，啟動客訴處理流程，釐清客訴相關資訊，展開客訴處理，確保持續改善，達成客戶滿意。</p> | |
| (六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議 | V | | <p>(六) 視供應商為長期夥伴，與供應商建立互信的合作夥伴關係，並以共同成長建立符合客戶滿意的永續發展商業模式為目的。自</p> | |

| 評估項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因 |
|---|------|---|---|--------------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| 題遵循相關規範，及其實施情形？ | | | 107 年展開” 供應商簽署「供應商社會責任與道德規範承諾書」” 一案，涵蓋「勞工」「健康與安全」「環境」「管理系統」「道德規範」面向，107 年已簽署供應商交易佔總採購金額超過 6 成。於 108 年召開說明會向供應商宣導企業永續承諾與供應鏈永續管理目標，並對於高風險或關鍵性供應商實施實地稽核，依據 RBA 行為準則的標準，由 ESG 三大構面評估供應鏈風險，提出改善建議並協助供應商共同學習成長，亦確保關鍵性原物料供貨不中斷。109 年持續執行供應商實地稽核，覆核供應商缺失改善狀況，並再提出新的改善建議，秉持著持續改善的方向作業。 | |
| 五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製企業社會責任報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？ | V | | 本公司企業永續報告書已依循GRI準則：核心選項進行編製，並依所列之架構及各項報導要求撰寫，揭露公司主要永續性議題、策略、目標與措施，細節可參閱報告書附錄中的全球永續性報告指標GRI準則對照表。 | 無 |
| 六、公司如依據「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」定有本身之企業社會責任守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：無差異 | | | | |
| 七、其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊： 為確保永續策略落實，本公司成立隸屬於董事會下的CSR推行委員會，依據「公司治理實務守則」及「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」致力建構公司治理制度，履行企業社會責任，並每年編製「企業社會責任報告書」，揭露本公司之永續策略及執行情形，請參閱本公司官網「企業社會責任專區」。(連結網址 https://www.univacco.com.tw/tw/csr.php) | | | | |