

ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND GOVERNANCE



兆利科技 永續報告書

SUSTAINABILITY
REPORT 2022



前言

關於本報告書	2
董事長／經營者的話	3

01 關於兆利	4	02 永續未來	11	03 營運與治理	28	04 創新產品	39
1.1 營運概況	5	2.1 永續發展承諾與意義	12	3.1 公司治理	29	4.1 綠色產品與創新研發	40
1.2 ESG 委員會	10	2.2 永續策略主軸與目標	13	3.2 經濟績效	36	4.2 產品品質與安全	45
1.3 公協會參與	10	2.3 重大性分析	18				
		2.4 利害關係人及溝通議合	22				
05 氣候變遷與能源管理	49	06 友善職場	66	07 社會參與	83	附錄	85
5.1 氣候變遷減緩與調適	50	6.1 職業健康與安全	67	7.1 一份愛的支持雙倍 愛的力量	84	GRI 準則索引表	86
5.2 廢水與廢棄物管理	59	6.2 員工照顧與福利	79	7.2 發揮愛的力量 回饋社會	84		

關於本報告書

報告邊界範疇

本報告書涵蓋公司 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日在經營績效、公司治理、產品責任、永續環境、員工照顧與福利、打造安心職場以及社會參與等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標揭露以兆利科技工業股份有限公司的台灣總部及廠房以及中國大陸廠房為主，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及子公司。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算；

此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統皆通過第三方查證機構之查驗證。在 ISO 14064-1 溫室氣體盤查方面，台北廠已於 2023 年 7 月底通過第三方查證機構之查證。

報導期間及週期

本報告書資訊揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 (2023 年 8 月 31 日)。

此報告書為本公司第一份永續報告書，兆利科技預計每年定期發行永續報告書。

資訊重編

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

外部保證／確信

本報告書內容經由董事長核准通過，未有進行外部保證或確信。

負責單位

- 負責單位：總經理室
- 電子信箱：ESG@jarlly.com
- 電話：(02) 2298-2666
- 地址：新北市新莊區五工五路十三號



董事長／經營者的話

親愛的永續發展報告讀者：

兆利科技始終致力於實現可持續發展的目標，並在環境、社會和公司治理方面積極作出努力。我們擁有強大的技術開發能力，而且在公司治理方面也獲得了許多榮譽。我堅信，這些成就將帶來持續的經濟增長，並為我們的下一代打造一個可持續發展的未來。

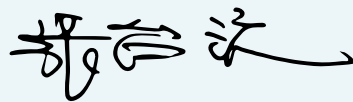
在迅速變化的全球情勢下，兆利科技積極追求低碳發展趨勢，我們將持續投資和推動再生能源在我們的產品中的應用，創造更多的商機和創新，以配合全球減碳目標。這是我們對地球和後代的承諾，也是我們履行社會責任的具體行動。

兆利科技高度重視公司治理和社會責任，並持續加強內部管理。我們已經實施了 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、以及 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並通過了第三方機構的查證，以確保我們在治理和社會責任方面表現出色。

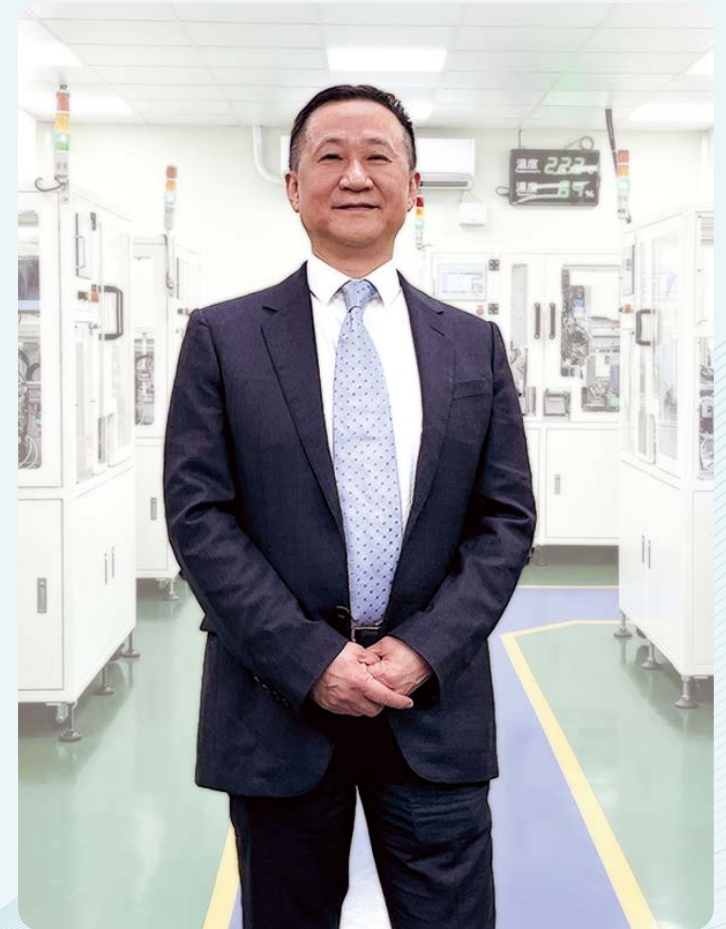
我深知永續經營和減碳的重要性，對這一議題及其所帶來的影響和責任有著深刻的理解。因此，我始終秉持永續經營的理念，努力推進永續議題和數位轉型，並承諾對社會和環境作出貢獻。

作為一家致力於可持續發展的企業，我認為我們應該承擔起社會和環境的責任。因此，我們一直在努力減少公司的碳排放和資源浪費，並將環境保護納入我們的企業策略中。我堅信，這些努力將不僅為公司帶來穩健的經濟成長，也將為我們的後代創造一個可持續發展的未來。

為實現這一目標，我們積極配合國際 ESG 趨勢，例如加入台灣氣候聯盟、以及遵守商業聯盟行為準則等。這樣的策略確保我們在公司治理和社會責任方面表現出色，贏得了客戶的信任和支持。在兆利科技，我們將繼續努力，為創建一個更美好、更環保的世界共同努力。



兆利科技工業股份有限公司
董事長



1

關於兆利

- 1.1 營運概況
- 1.2 ESG 委員會
- 1.3 公協會參與

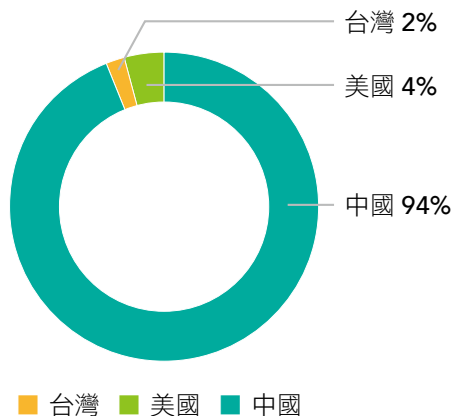


1.1 營運概況

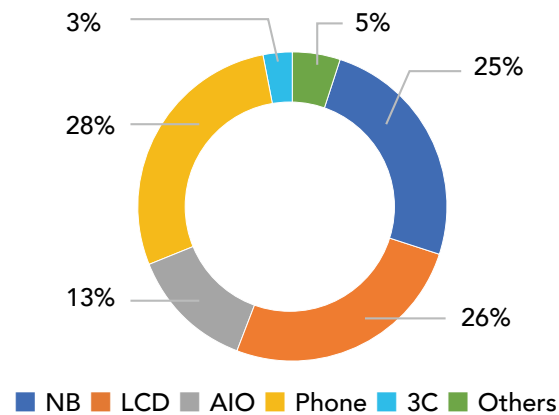
兆利科技工業股份有限公司（「兆利科技」、「公司」或「本公司」）於中華民國 2004 年 7 月 7 日成立。本公司主要從事 (1) 樞紐：筆記型電腦樞紐、LCD Monitor/AIO/LCD TV/ 手機樞紐等，及 (2) 光纖連接器之研發設計、製造及銷售。

兆利科技的營運據點涵蓋新北市、上海等城市共計 13 處，員工總人數為 2,102 人。2022 年，前項服務的營業收入總額達新台幣 7,020,608 仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2022 年度年報。

依銷售地區分類



依產品類別分類



兆利科技 2022 年經濟績效—依銷售地區分類

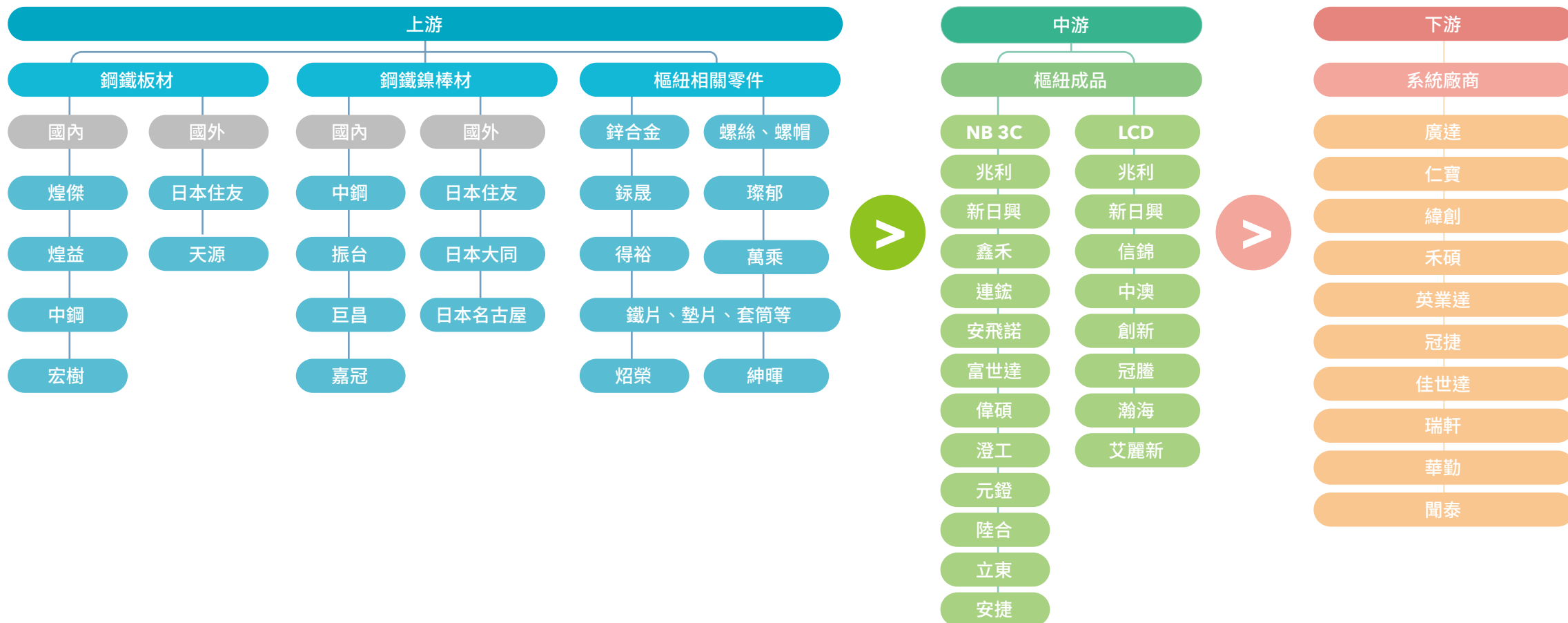
銷售地區	營業收入 (NTD)	NTD 萬元
中國	6,570,719,438	657,072
台灣	127,693,777	12,769
東南亞	8,426,457	843
美國	280,872,360	28,087
其他	32,895,576	3,290
合計	7,020,607,608	702,061

兆利科技 2022 年經濟績效—依產品類別分類

產品/服務	營業收入 (NTD)	NTD 萬元
NB	1,740,922,089	174,092
LCD	1,844,865,637	184,487
AIO	943,086,454	94,309
Phone	1,974,202,256	197,420
3C	152,986,778	15,299
其他	364,544,394	36,454
合計	7,020,607,608	702,061

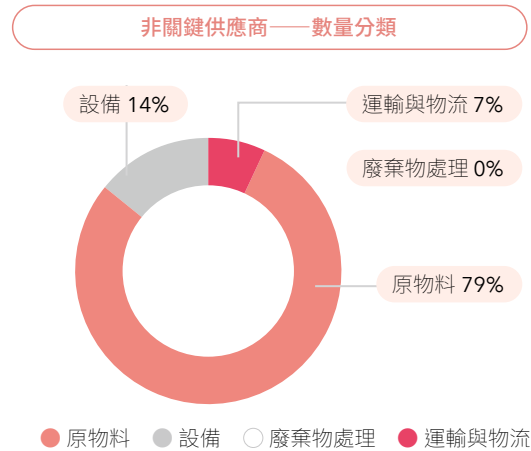
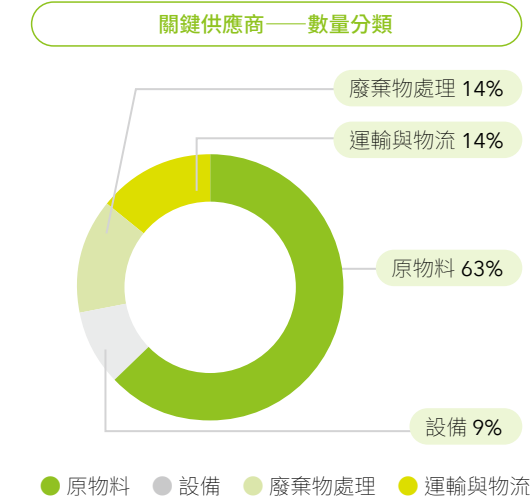
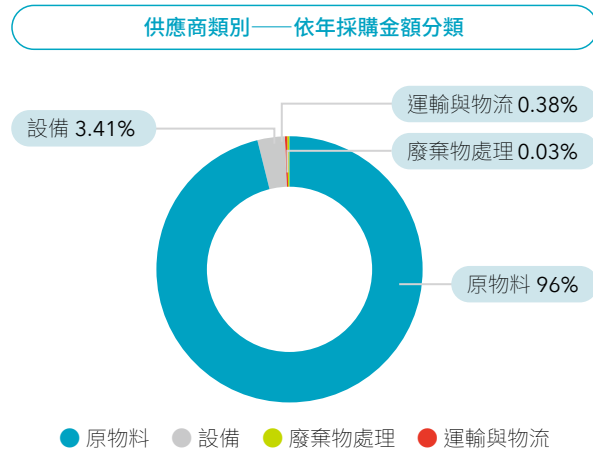
1.1.1 價值鏈概況

2022 年，兆利科技主要從事筆記型電腦、LCD、手機、3C 電子等產品的扭力轉軸之研發設計、製造及銷售。本公司之主要產品樞紐，係經由機械結構設計，將諸多機構件組立成樞紐成品，並符合客戶所要求之之扭力、孔位及耐壽命等檢驗標準。就該產業而言，相關樞紐零件製造商（如：公母軸、心軸、鑄件、鐵片、墊片、螺絲、螺帽、套筒、金屬粉末射出）為上游；本公司負責與下游客戶協同開發結構設計、進行樞紐成品組立，係隸屬於該產業之中游，下游則為製造筆記型電腦、液晶顯示器、3C 等相關系統廠商，其樞紐產業之上、中、下游結構如附圖所示：



1.1.2 供應商

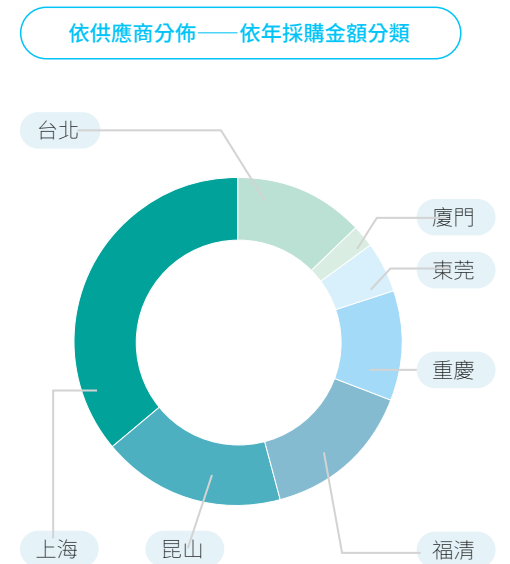
本公司之主要產品樞紐，係經由機械結構設計，將諸多機構件組立成樞紐成品，並符合客戶所要求之之扭力、孔位及耐壽命等檢驗標準。就本公司產業而言，相關樞紐零件製造商（如：公母軸、心軸、鑄件、鐵片、墊片、螺絲、螺帽、套筒、金屬粉末射出）為上游。公司於 2022 年合作供應商共 272 家，主要採購類別為 MIM。公司依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為採購金額為前 60% 之直接材料供應商，共計 14 家，佔所有供應商比例約 5.1%。2022 年總採購金額約為新台幣 3,904,373,810 元，而採購支出最高的項目是 MIM。



兆利廣受客戶信賴的產品，來自於供應商提供品質優良穩定的原物料、物料、耗材及相關的服務等，供應商是兆利的重要夥伴。為確保產品品質及落實經營方針，新供應商須簽署環保品質保證書、REACH 宣告書、供應商實施環境及社會責任之承諾書，100% 新供應商完成簽署。且兆利參考 RBA 及 ISO 等國際標準制定「採購合約書」以協助供應商遵循作業，讓供應商進行勞工、健康與安全、環境、道德、管理系統各面向風險的自我評估，再透過兆利的實地稽核，及每月、每季的供應商評比，來確認供應商在 ESG 面向的遵循情況。

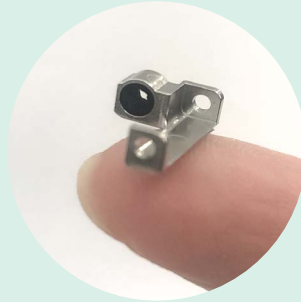
兆利秉持在地採購、在地生產原則，藉此達成適時、適地採購，降低管理營運成本，減少運輸的碳排量，並創造地方就業機會與促進經濟繁榮發展，除特定客戶指定物料的國外廠商之外，100% 供應商均在台灣及中國。

集團擁有包含台北、上海、重慶、昆山、福清、廈門及東莞等廠區，為了快速且有效率地與上下游產業鏈溝通，為降低風險並快速回應客戶需求，集團會根據客戶交貨地點，選擇適當的生產基地來生產產品。



1.1.3 產品研發歷程與績效

兆利科技從第一台重達 14 公斤到現在不到 2 公斤的筆記本電腦，短短的三十年，筆記本電腦的功能越發強大，而重量卻僅是當年十分之一。現在消費者選擇筆記本電腦一個很重要的參考就是「夠不夠輕薄？」，而轉軸 (Hinge) 也隨著筆記本電腦在市場需求變化中，從結構上不斷標新立異推陳出新，從一字型到包覆式結構，從傳統型到可變型，轉軸在筆記本電腦中扮演著舉足輕重的角色。



兆利科技為創造更優質的產品，在公司管理層支持下成立 SPC 團隊，並請 Dell SQE Aaron 哥及 Dell 相關人員的指導，開啟了兆利 SPC 的大門。L866 機種於 2020 年 2 月 -2020 年 9 月未導入 SPC 管制不良率為 25%，2020 年 10 月啟動 SPC，導入後不良率目標設定 ≤ 10%。

研發過程

1

2020 年 10 月團隊將搜集到每個工站的不合格項目進行分類，利用層別法抽絲剝繭，發現扭試工站有相當高占比的不良率達 25%，團隊決定從這裡開始尋求突破。

2

Hinge 主要靠零件間的干涉搭配找出最佳扭力，所謂知己知彼、百戰百勝。團隊於 2020 年 11 月重新檢視 CTQ 找出過程中關鍵特徵，一同致力於找出變異並且須建立追溯系統。



推動過程

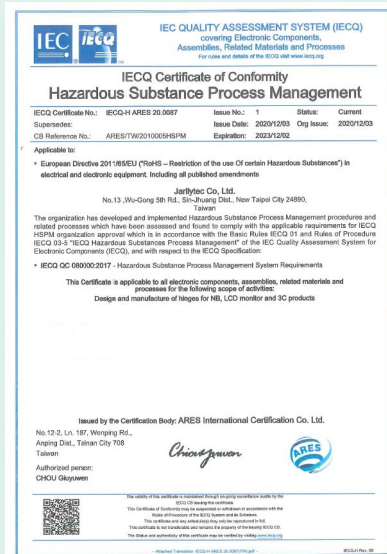
由於每個零件的製造流程相當繁雜分工極細、環環相扣，從原材、車制、刀具、加工、後制、熱處理、回火、清洗、震動、研磨、電鍍…等，兆利科技 2020 年 12 月導入 X-R 管制圖控制，每小時搜集 5pcs，共 25 組，並每週定期檢視控制線合理性，對關鍵扭力測試工站進行 Gauge R&R 測試，測試過程中因 Dell Aaron 哥提出是否為數值精度有誤的疑慮，團隊即刻修正更新數據精度，2021 年 5 月為驗證有效性，再實施一次 Total Gage R&R 測試，發現已從原本的 38.7% 降至 10.87%，是個十分有效的糾正措施。此糾正措施大大降低了品質損失率，令團隊信心大增。

2021 年 8 月 SPC 團隊經過持續地監控，找出問題並及時解決，不良率最高的 TOP 1- 扭力不良，已從原本 25% 降至 5%，有效的阻止可能產生的 20% 異常，經發現 SPC 確實可以找出不良的關鍵因子，所以 L866 三廠 2021Q3 導了大碩系統及中方系統，經由 SPC 統計及生產異常能及時通知，提醒生產單位立刻調整參數設定、刀具…等，降低不良品的產生，進而提高產品之生產良率。



IECQ QC080000:2017 證書

IECQ 證書號碼：IECQ-H ARES 20.0087



ISO 9001:2015 證書

Certificate No: 3M4Y034-13



ISO 14001:2015 證書

Certificate No: 3M4E005-07



ISO 45001:2018 證書

Certificate No: 317S003-01

1.2 ESG 委員會

ESG 委員會架構

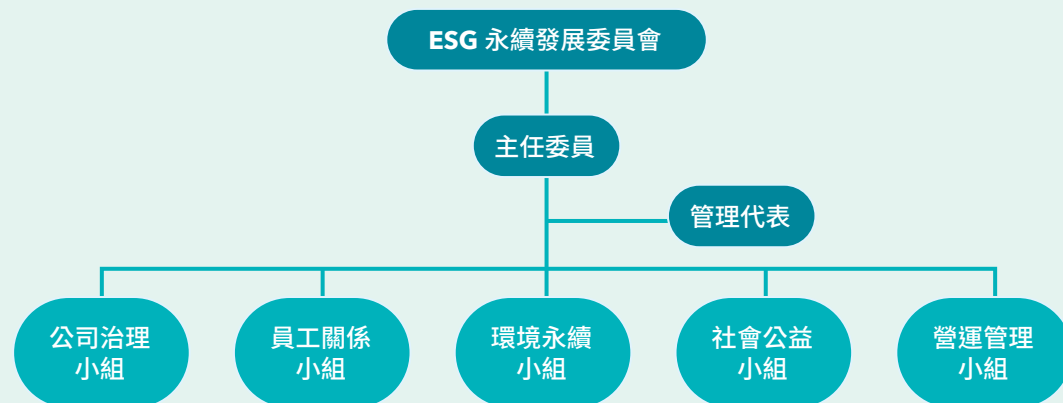
本公司擬定於 2023 年成立 ESG 永續發展委員會，將原企業社會責任推行委員會整併內化，推展永續發展目標，統籌執行環境、社會、公司治理等相關策略計劃，由董事長擔任召集人，設有公司治理、員工關懷小組、環境永續、社會公益及營運管理等 5 個小組。ESG 永續發展委員會每半年召開會議，由管理代表統籌報告執行運作情形及永續策略擬定目標，並每年定期向董事會報告其決策及執行成果。委員會擴大邀請各部門對永續發展的參與，並由副總、協理及經理等層級主管擔任委員，透過各主管不同領域的專長，共同為公司擘劃永續且具核心優勢之發展藍圖。



ESG 永續發展委員會其職權如下

- 1 制定公司永續目標及策略。
- 2 年度執行計畫檢討修訂、追蹤、成效報告。
- 3 制定年度永續報告書。
- 4 每年定期向董事會報告執行成果及目標計畫。

2023 年擬定成立之 ESG 永續發展委員會組織圖



1.3 公協會參與

在全球淨零碳排的浪潮下，為掌握國際永續趨勢、創新技術、及國內外永續或氣候相關法規發展，2022 年兆利科技參加台灣氣候聯盟組織，期許未來能與更多相關產業學界進行互相交流，互換市場資訊與產業趨勢，藉以了解產業最新動態並累積公司永續發展量能。

組織	擔任職務
台灣氣候聯盟 (Taiwan Climate Partnership)	會員

2

永續未來

- 2.1 永續發展承諾與意義
- 2.2 永續策略主軸與目標
- 2.3 重大性分析
- 2.4 利害關係人及溝通議合



2.1 永續發展承諾與意義

2.1.1 兆利科技企業社會責任及永續發展進程與策略

兆利科技股份有限公司暨其關係企業基於對地球環境的愛護、尊重人權及照顧員工的健康安全，參照「聯合國世界人權宣言 (UDHR)」，「國際人權法典」、「國際勞工組織核心公約標準」、「聯合國全球盟約十項原則」，「責任商業聯盟及其行為準則 (RBA)」；國內法令相關法令《勞基法》、《性別平等法》和其他勞安相關法規等實施企業社會責任相關 (如：CSR、RBA) 準則為標準的社會責任系統，為使其合格供應商須符合社會責任的標準，因此我們要求所有合格供應商，在其所生產之產品及服務應遵守社會責任準則。



2017 年兆利成立企業社會責任推行委員會，積極推動『健康安全、關懷社會、全員參與、持續改善』等社會責任管理核心價值。落實勞動人權、環境、健康安全、職業道德的社會責任管理。2023 年更進一步擬定成立 ESG 永續發展委員會，將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題。每項政策承諾先由相關事務部門提出及草擬，經委員會優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准。

2.1.2 綠色管理

在營運發展與管理中納入節能減碳、全面減廢、回收再生的概念；為我們的環境盡一份心力，也對社會永續發展創造持續貢獻，兆利積極呼應強烈認同並支持聯合國永續發展目標 (SDGs)，參考相關倡議之精神，遵循四大原則並提出指導執行方針，作為日常作業中之依循，我們相信透過有效的管理及執行，必能將 CSR 行動與經營策略結合，且內化為發展與營運策略之根本，偕同員工對社會永續發展創造持續貢獻。



綠色管理四大原則

1

致力環保節能
落實環境永續

2

深耕慈善公益
維護社會和諧

3

重視員工人權
保障資訊安全

4

遵守行為手冊
買撤誠信經營

2.2 永續策略主軸與目標

兆利科技致力於成為社會責任的典範，並藉由優質的產品和服務，為員工、顧客和社區創造價值，董事會將持續監督公司經營狀況，確保內部控制的有效性，以及提供準確的資訊給所有利害關係人，公司透過實踐 ESG 目標，持續改善公司營運並提升公司形象，進而達成穩定回饋股東、提供優質工作環境、擴大社會影響力及對環保的貢獻等願景。

企業永續發展策略主軸

- 1 **創新服務** 持續提供創新、高品質的產品和服務。
- 2 **誠信經營** 穩定提供股東良好的回報，確保公司的永續發展。
- 3 **健康職場** 提供優質工作環境和工作條件，確保員工的權益。
- 4 **永續發展** 持續在全球主要區域設立分支，擴大公司影響力，並提供更多的就業機會。
- 5 **環境永續** 以公司的核心技術為基礎，投資於環保節能產品，以期對環境保護做出貢獻。

ESG Goal

- E 環境構面** 投入能源效率提升與節能減排計畫，並設定相關的績效指標，確保公司的環保目標達成。
- S 社會構面** 尊重並保護員工的權益，持續提供員工訓練與發展機會，並投入更多公益，以提升公司的社會責任形象。
- G 治理構面** 致力於遵守所有相關的社會、環境及經濟法規，確保公司的經營合法且有效率，並逐步實現生產流程的自動化，以提升公司的競爭力。



永續發展短／中／長期目標

短期目標 (2023-2025)

1. 無違反重大社會、環境與經濟相關法規的事件。
2. 溫室氣體排放密集度每年降低 1%。
3. 客戶滿意度提升 1-2%。
4. 提供更多的在職培訓機會，員工每年至少接受 30 小時的在職培訓
5. 積極參與公益活動提升社會責任形象。

中期目標 (2025-2028)

1. 提升工廠智能自動化的規模和效能邁向智慧製造
2. 建立員工發展和培訓系統，提高員工的 AI 技能和專業知識。
3. 營運據點設置太陽能板及綠化建置，逐步實踐淨零碳排放目標
4. 回收水率占整體用水量 5%
5. 全面改善員工的工作環境和工作條件，確保員工的權益。
6. 投入公益團體活動創造社會價值。

長期目標 (2028-2030)

1. 持續創新技術，保持在專業科技領域的領導地位。
2. 智能製造實現全面自動化，提高生產效率並降低生產成本。
3. 實現全面的能源效率提升，全面轉向再生能源計畫。
4. 實現淨零碳排放目標，遵循 2050 年淨零排放準則。

2.2.1 責任商業行為相關的政策與規範

兆利科技恪守責任商業行為。為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「供應商實施環境及社會責任之承諾書」相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

「誠信經營守則」、「道德行為準則」已大致涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為之防範措施，另外，兆利科技遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應規範，以確保公司政策規範合宜適足，相關政策承諾連結已載於公司網頁，[ESG 永續發展專區](#)及[投資人專區](#)。



責任商業行為規範

規範名稱	規範內容說明
誠信經營守則	<ol style="list-style-type: none"> 1. 規範董事、經理人及所有受雇員工在商業行為中不得接受任何不正當之利益，或從事違反法律及不誠信的行為。涵蓋範疇包括禁止行賄與收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或活動、不當禮物或款待的收受等。 2. 規範董事、監察單位及經理人應避免利益衝突，並針對不誠信行為或潛在風險高的營業活動，建立完善的內控制度。 3. 要求員工遵守並簽署廉潔聲明。 <p>兆利科技之企業核心價值為：誠信經營、細微管理、持續改善、永續發展；而公司經營理念第一條即為「以誠信為原則，堅持高度職業道德」，顯示公司對於誠信的重視。</p> <p>基於此，為建立誠信經營之企業文化以及良好之商業運作模式，公司訂定「誠信經營守則」，於公司網站與內部之員工訓練教材、電子公告、公布欄、宣傳影片等管道宣傳，積極塑造誠信、坦率、務實、合作的工作環境。</p>
道德行為準則	<p>規範董事、經理人及所有受雇員工在履行工作職務時的道德行為，涵蓋範疇包括迴避利益衝突與不當利益之輸送、不得圖己私利、落實公司及客戶資訊保密、公平交易與交易情形真實呈報、公司資產之妥善運用及維護等。</p>
供應商實施環境及社會責任之承諾書	<ol style="list-style-type: none"> 1. 要求供應商瞭解並共同遵循公司的從業道德規範，將誠信經營的核心價值擴及供應鏈。 2. 要求首次合作之供應商簽署「供應商實施環境及社會責任之承諾書」。

2.2.2 人權政策

兆利科技針對人權風險議題參照「聯合國世界人權宣言 (UDHR)」，「國際人權法典」、「國際勞工組織核心公約標準」、「聯合國全球盟約十項原則」，「責任商業聯盟及其行為準則 (RBA)」；國內法令相關法令《勞基法》、《性別平等法》和其他勞安相關法規等，並參考與電子零件製造業之相關人權報告制定「人權政策」，適用範疇包含本公司及子公司，作為各營運基地人員管理的原則，要求落實在公司日常營運，並呼籲各往來之供應商及商業合作夥伴共同遵循，人權政策經本公司董事長核定並經董事會同意，董事長為本公司最高權限決策者。

為維護本集團之員工及價值鏈夥伴(包含客戶、供應商/承攬商、代理商、合資企業及聯盟夥伴、地方社區)的基本人權，促進環境、社會、經濟之永續發展，本公司支持並尊重「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」之保護、尊重及補救三大原則、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」之國際人權規範；謹守集團營業所在地國家法令規範並透過加入「責任商業聯盟」，定期檢視集團人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。人權政策相關內容請參閱本公司網站 [<ESG 永續發展專區>](#)



本公司於 2022 年針對同仁實施的人權保障相關訓練，總計時數為 6775.7 小時，共計 9,225 人次完成訓練，佔全體同仁總人數的 25.2%。未來，我們仍將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

2.2.3 政策承諾納入活動與商業關係

兆利科技於 2017 年設置「企業社會責任推行委員會」（下稱 CSR 委員會），管理代表由董事長擔任，設置總幹事及執行秘書各 1 人，以及各功能委員 16 名，分別由各單位代表組成，依據各項作業風險評估制定管理規範，並透過內部稽核與內控機制運作，確保相關法令之遵循。

CSR 委員會一年至少召開 4 次會議，並透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。



為整合公司資源，並將各項 CSR 議題納入日常營運中，CSR 委員會轄下設立「環境保護」、「社會公益」及「公司治理」做為 CSR 相關事務推動之執行單位，主要負責擬定各項 CSR 專案方針與執行，並至 CSR 委員會報告其進度與成果，成員包括本公司各單位高階主管。此外，由 CSR 委員會執行秘書負責委員會召開事宜及跨單位溝通協調，並針對每年的重大性議題進行判定及對應、蒐集各單位 CSR 議題運作成果，編寫永續報告書。

公司因產能、成本及技術考量需開發新供應商並經需求單位確認其具有供貨能力與合作意願，則向品保單位提出申請，以進行正式評鑑。

要求新供應商填寫相關文件，「廠商資料表」、「環保品質保證書」、「REACH 宣告書」、「供應商實施環境及社會責任之承諾書」、「供應商企業社會責任自我評估查檢表」。

若符合已簽署「環保品質保證書」、「REACH 宣告書」和「供應商實施環境及社會責任之承諾書」後，方可列入合格供應商；若未簽署或不符合不列為合格供應商。

每年召開廠商大會進行相關環保及責任要求，並每年安排供應商評鑑，若未符合評鑑項目則由合格供應商名冊剔除，直至改善完成再次評核通過。供應商自我評鑑涵蓋企業社會責任，工廠職業安全，道德規範及環境保護所有相關 ESG 議題，供應商須配合共同執行相關規範，以達共榮共存。

責任商業行為宣導與推動

1

為確保兆利科技之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司要求員工每年須完成 4 小時；每年定期參與教育訓練課程，並每年透過宣導會、電子郵件、內部網站公告等方式進行宣導，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識

2

同時，兆利科技也要求公司商業合作夥伴遵守供應商行為準則，在新供應商導入時要求簽署「供應商社會責任承諾書」，並於供應商每一次參與公司的商業活動時進行宣導，以及透過供應商評比向供應商傳達公司的行為準則要求。

3

本公司恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等相關法令，落實組織內之法規教育。定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦不定期在董事會週期（一年至少一次）向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」內容，以讓其了解重要性。2022 年舉辦與誠信經營議題相關之內外部教育訓練，包含：誠信經營、公司治理、會計制度及內部控制等相關課程，計 10,052 人次，8,074.7 小時。

2.2.4 申訴管道

兆利科技設有意見反應申訴管道負責公司誠信道德及責任商業行為管理，並統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處。總經理室每年至少一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

為健全公司治理之監督功能，本公司訂有「投訴與人身權益保護作業程序」，公開網站設有申訴受理電話與檢舉信箱作為申述管道，可以透過電話與信箱或向總管理處、稽核室或財務處反應申訴。

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過宣導會、教育訓練、郵件、內部網站等，提供員工認知並預防類似案件再次發生。兆利科技於 2022 年並無接獲舉報申訴案件。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過分機、意見箱、Email 信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營或商業道德行為之情事，可利用本公司稽核室及財務處設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。

當利害關係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司並於每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。



諮詢與舉報管道

外部管道

供應商與客戶檢舉受理電話分機：
稽核室 (02)2298-2666 # 111；
E-Mail：csr@jarlly.com

投資大眾與董事申訴受理電話分機：
財務處 (02)2298-2666 # 116；
投資大眾 E-Mail：investor@jarlly.com

內部管道

員工一般申訴、舉報受理電話：
總管理處 (02)2298-2666#121；
E-Mail：employee@jarlly.com
員工再申訴、舉報受理電話：
總管理處 (02)2298-2666 # 105
E-Mail：employee2@jarlly.com

廠內設置員工意見信箱

員工性騷擾申訴受理電話分機：
總管理處 (02)2298-2666#127；
E-Mail：harassment@jarlly.com

2.3 重大性分析

2.3.1 重大主題分析

蒐研永續主題

辨識國際及國內關注的永續主題、趨勢，以及標竿企業的重大主題進行對照，產出兆利 2022 年永續主題清單。

分析主題對 ESG 衝擊程度

依據 GRI3 的「決定重大主題的指引」，發放問卷調查兆利高階主管及各單位員工以及外部利害關係人，瞭解評估各永續主題對經濟、環境及人群（包含人權）方面的實際及潛在的正負面衝擊，且從衝擊的嚴重性及可能性兩大面向，評估衝擊的顯著程度。

決定重大主題矩陣

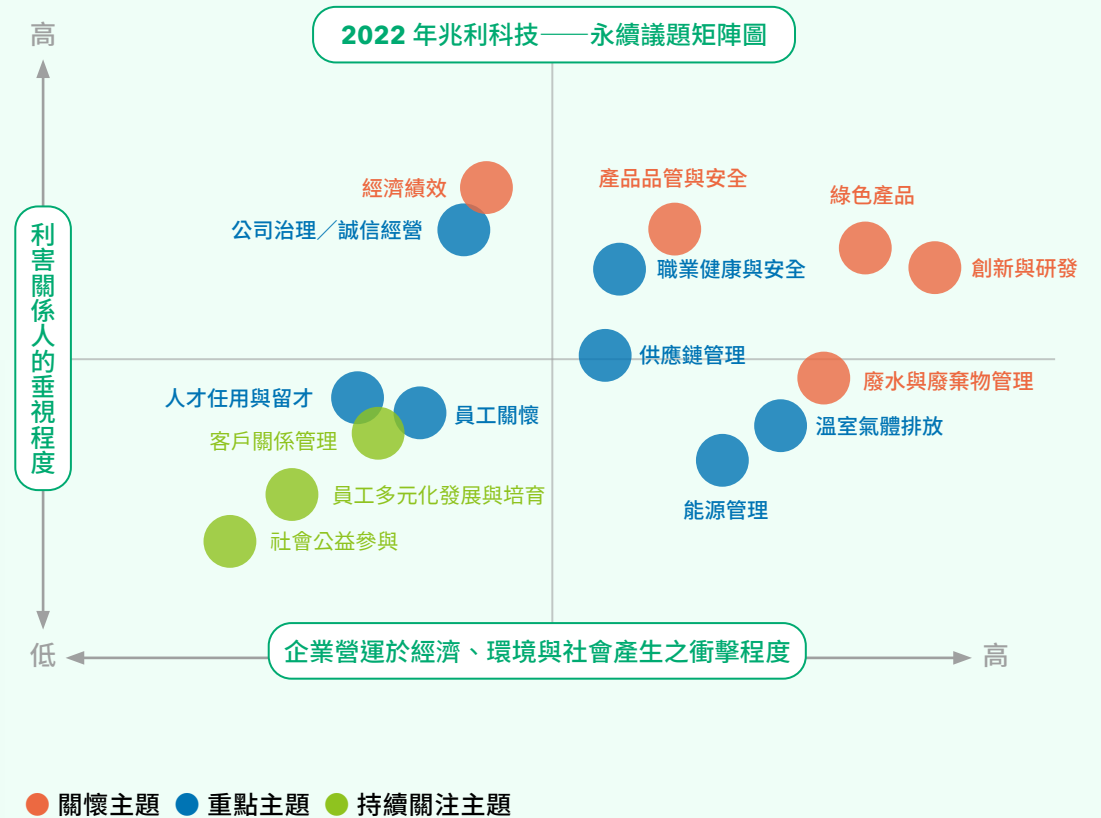
根據上述問卷調查結果，以 X 軸呈現各主題於兆利營運時對經濟、環境及社會產生衝擊的重要程度，同時，為凸顯兆利對外部利害關係人需求及期待的重視，以 Y 軸呈現利害關係人在各主題的重視程度，排序各主題的衝擊程度，繪製兆利 2022 年重大主題矩陣圖。

董事長與高階主管檢視與核准

兆利董事長主持召開高階主管會議，檢視重大主題，並進行討論及確認，最終確定 5 項關鍵主題及 1 項重點主題為撰寫基礎，於報告中揭露管理方式與績效成果。



重大主題矩陣圖



重大主題及價值鏈邊界列表

面向	永續議題	價值鏈邊界影響			對應之 GRI 準則	權責小組	對應之 SDGs 永續目標	回應章節
		上游	兆利營運	下游				
治理 / 經濟	經濟績效	●	●	●	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 201-4 取自政府之財務補助	公司治理小組	08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	3.2 經濟績效 5.1 氣候變遷減緩與調適
	產品品質與安全	●	●	●	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 417-1 產品和服務資訊與標示的要求 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 417-3 遵循行銷傳播相關法規的事件	營運管理小組 / 員工關懷小組	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 	4.2 產品品質與安全
	創新與研發		●	●	GRI 並無針對創新研發有強制對應之準則，公司可以自行訂定揭露內容。	營運管理小組	08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	4.1 綠色產品與創新研發

● 直接影響 ● 間接影響

重大主題及價值鏈邊界列表

面向	永續議題	價值鏈邊界影響			對應之 GRI 準則	權責小組	對應之 SDGs 永續目標	回應章節
		上游	兆利營運	下游				
環境	綠色產品	●	●	●	302-1 組織內部的能源消耗量 302-3 能源密集度 302-4 減少能源消耗	營運管理小組	13 CLIMATE ACTION 	5.1 氣候變遷減緩與調適
	廢水與廢棄物管理		●	●	303-1 共享水資源之相互影響 303-2 與排水相關衝擊的管理 303-3 取水量 303-4 排水量 303-5 耗水量 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理 306-3 廢棄物的產生及嚴重洩漏 306-4 廢棄物的處置移轉 306-5 廢棄物的直接處置	環境永續小組	06 CLEAN WATER AND SANITATION 	5.2 廢水與廢棄物管理

● 直接影響 ● 間接影響

重大主題及價值鏈邊界列表

面向	永續議題	價值鏈邊界影響			對應之 GRI 準則	權責小組	對應之 SDGs 永續目標	回應章節
		上游	兆利營運	下游				
社會	職業健康與安全		●		<p>403-1 職業安全衛生管理系統</p> <p>403-2 危害辨識、風險評估、事故調查</p> <p>403-3 職業健康服務</p> <p>403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通</p> <p>403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練</p> <p>403-6 工作者健康促進</p> <p>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</p> <p>403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者</p> <p>403-9 職業傷害</p> <p>403-10 職業病</p>	環境永續小組／ 員工關懷小組	<p>03</p> <p>GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p>	6.1 職業健康與安全

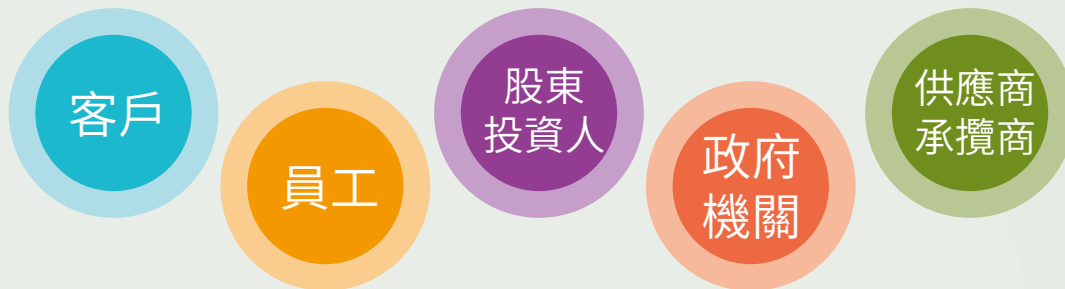
● 直接影響 ● 間接影響

2.4 利害關係人及溝通議合

2.4.1 利害關係人鑑別

鑑別溝通對象

依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向兆利同仁 (含管理層) 發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經董事長與高階主管檢視核定後，依重要性歸類為 5 類利害關係人群體：客戶、員工、股東 / 投資人、政府機關及供應商 / 承攬商。



利害關係人

客戶

對公司的意義

客戶是我們的夥伴，我們傾聽客戶需要、掌握產業趨勢並提供專業服務。我們將客戶放在最重要的地位，不斷貫徹實踐「客戶就是夥伴」的理念。

我們視客戶的競爭力為公司的競爭力，客戶的成功也是我們的成功。這個定位是公司未來成長的關鍵。

關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
反貪腐	確保全體員工遵守反貪腐法規和道德標準，以確保客戶的權益不受腐敗行為的影響。	公司有設立反貪腐專線，客戶若發現任何誠信經營違規事件，可透過專線向公司提出匿名檢舉。	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查： 2022 年整體平均滿意度 99.5% 參與各式技術論壇、研討會： 每季舉辦一次與終端及 ODM 技術研討會，每次參與人數 8~20 人 配合客戶對產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善：與客戶簽署保密合約、廉潔條款，確保遵守合約協議
法規遵循	遵循主管機關之各項最新法令規範與政策修訂，迅速回應並調整公司資訊揭露內容，以符合法規要求	公司網站有設立”聯絡我們”專線不定期調整公開資訊內容	不定期	
供應商環境評估	評估供應商是否擁有明確的環境政策和相關的管理制度，以確保他們在營運過程中有效管理和減少環境影響。	公司網站有公開企業社會責任相關資訊，涵蓋環保相關資訊，若有發現不符合或疑問可透過”聯絡我們”提出相關問題	不定期	
產品與服務標示	確保產品的安全性和符合相關法規要求，以確保客戶的使用安全，並定期發表具市場競爭力之產品與服務。	各式技術論壇、研討會，至客戶端做新產品推廣與介紹	每季	
		定期做客戶滿意度調查，並接受客戶稽核評比。	每年	
資訊安全暨相關保密工作落實	建立資訊安全管理體系，以確保資訊資產得到適當的保護。對員工進行資訊安全教育和培訓的努力，以提高員工對資訊安全的意識和能力。	客戶不定期會給予資安相關議題並做回覆，公司也提供相關資安措施作業以確保落實	不定期	

利害關係人

員工 1-2

對公司的意義

員工是公司最重要的資產之一，透過各項政策及管理方針，我們致力於暢通員工溝通管道，提供雙向的開放溝通環境，讓公司人才持續提升、適才適所，進一步打造高效率、有樂趣、有挑戰性的工作環境。

關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
勞雇關係	保持獨立申訴機制暢通 本公司訂有「投訴與人身權益保護作業程序」，對員工建言及申訴設有良好溝通管道。並每季舉辦勞資會議，積極及鼓勵員工的意見反饋，依公平與公正方式處理各項員工權益。並依相關勞動法規及國際人權政策，落實於各項規定制定及實施。	專用申訴 E-mail 信箱	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 每季進行勞資會議，每年定期召開勞資會議最少 4 次 提供員工留言信箱及性騷擾申訴信箱：2022 年無接獲申訴案件
		勞資會議	每季	
		員工匿名意見箱	每月 (檢視)	
無歧視、無強迫勞動	杜絕不法歧視且確保工作機會均等 本公司秉持機會平等原則，重視員工背景的多樣性，不因星座、血型、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、婚姻、容貌、五官、身心障礙、以往工會會員身分、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表現、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身分、受保護的基因資料或婚姻狀況等身分而予歧視。 禁止強迫勞動 確保所有工作者工作及加班均屬自願，且不得販賣人口或雇用任何形式的奴隸、受強迫、抵債、契約或監獄勞工。本公司與員工於聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，並無強迫及強制勞動之情事。	員工教育訓練	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 提供駐廠醫療人員以提供員工醫療諮詢、優於法規週期提供員工每三年定期免費健康檢查及諮詢：本公司僱用醫護人員並聘請特約勞工健康服務醫師 (每月) 提供臨場健康服務，具體實現對員工的協助與關懷。 每季除進行政府法規鑑別外，也針對如客戶等利害關係人進行相關規定之鑑別，以達符合性。 員工滿意度調查：本公司員工對於公司 2022 年各項管理制度、工作環境、主管領導及福利措施滿意度 93%。調查時全體員工計 530 人 (不包含外派人員)，共計回收 451 份問卷，回收率約 85%
反貪腐		專用申訴 E-mail 信箱		
		員工匿名意見箱		

利害關係人

員工 1-2

對公司的意義

員工是公司最重要的資產之一，透過各項政策及管理方針，我們致力於暢通員工溝通管道，提供雙向的開放溝通環境，讓公司人才持續提升、適才適所，進一步打造高效率、有樂趣、有挑戰性的工作環境。

關注議題	具體關注內容	溝通管道
員工職業健康與安全	達成零事故、零災害目標。	每季實施安委會，除透過有效溝通以符合安全衛生要求外，也針對職業災害進行預防宣導與事故檢討。
	職業安全衛生管理系統維護。	指導各部門對環安衛管理系統定期稽核與審查，確保政策落實執行與持續改善。
	健康促進 以主動關懷工作者身心靈健康為宗旨，在家庭與工作中取得平衡。	提供員工定期免費健康檢查外，安排專業醫生提供健康諮詢。
多元化與平等機會	管理承諾實施與滿意度檢討 訂有「社會責任管理手冊」，本手冊是兆利科技工業股份有限公司（包括關係企業 / 子公司）社會責任管理系統的執行標準，也是本公司實施勞動人權、環境、健康安全、職業的社會責任管理的依據，公司所屬主管和全體工作者均應遵守規定與落實執行，持續改進公司勞動人權、環境、健康安全與職業道德，降低安衛風險，增進勞資和諧，符合社會責任標準。	員工滿意度調查
法規遵循	法規鑑定 本公司訂有「法規鑑定管制程序」，鑑定可施行於本公司之環安衛 /HSF/ 企業社會責任等相關法規、行業標準與追蹤法規更新的相關訊息。 公司內部舉辦教育訓練宣導相關法規最新資訊；另定期召開會議公布法規鑑定結果，再經由各部門主管將資訊宣達給員工。 符合政府法令及利害關係人安全衛生要求。	員工滿意度調查
員工福利	協助員工維持身心健康及工作生活平衡 本公司提供多樣性福利項目，如：三節禮金、生日禮金、各類婚喪喜慶補助、在職進修補助、員工旅遊、年度員工聚餐、年終尾牙歲末餐會暨摸彩活動、電影欣賞，並依據社團補助辦法補助成立社團，以鼓勵同仁參加休閒活動，增進同仁間之情感交流。同時，為體恤同仁平日工作辛勞、增進同仁福祉，提供全體員工健康檢查，及員工出差旅行平安保險，以提供同仁周延安全保障。	福委會

利害關係人
股東 / 投資人
對公司的意義

為本公司出資 (含潛在) 之股東及投資人，應公平取得公司重大資訊，俾使公司市場實質價值永續呈現。

關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
經營績效	公司每月營收、財務季報及年報皆即時上傳於公司投資人專區	E-mail 聯繫 (聯絡窗口：徐財務長 investor@jarlly.com) 法人說明會	不定期	<ul style="list-style-type: none"> • 每年召開股東會 1 次 • 將重大訊息即時公告至公開資訊觀測站 • 於公司網站設立投資人信箱，為投資者建立與公司便利之溝通管道 • 設立發言人制度回覆投資人電話詢問 • 與國內外法人投資機構不定期舉辦座談會或電話會議：2022 年度受邀參加 3 次法人說明會
重大訊息發佈	若有重大訊息皆即時公告公開資訊觀測站	股東會 投資人信箱	每年 不定期	
股利政策	依每年公司獲利狀況分配股利	公開資訊觀測站	不定期	

利害關係人
政府主管機關公協會
對公司的意義

除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。

關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
法規遵循	公司法令、證交法令、相關稅法、勞動法令、安衛法令遵循等	公文、主管機關網站、說明會、政策研討會、座談會、公聽會	不定期	<ul style="list-style-type: none"> • 加入「台灣氣候聯盟」，響應政府共倡節能減碳 • 依循金管會「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」，每年出版永續報告書，強化 ESG 資訊揭露

利害關係人

政府主管機關公協會

對公司的意義

除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。

關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
市場形象	職業健康與安全	E-mail 聯繫 聯絡窗口：余先生 csr@jarlly.com	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 簽署環保承諾書並提供產品須通過第三方實驗室認可檢驗證書：合格供應商皆需簽署、提供第三方檢驗證明及回簽 REACH SVHC 調查表，2022 年新簽回廠商數為 8 家。
法規遵循	有害物質管理 依照有害物質歐盟指令及兆利客戶資料包含 RoHS 2.0 指令、鹵素要求、全氟辛烷磺酸指令、REACH 要求等規範	供應商研討會	每年	<ul style="list-style-type: none"> 供應商社會責任承諾書：合格供應商皆需簽署社會責任承諾書，2022 年新簽回廠商數為 9 家。 與公司簽訂供應商遵守誠信廉潔協議：新廠商需回簽「廉潔承諾書」，2022 年新簽回廠商數為 9 家。
供應商勞工評估	供應商管理 供應商需遵守或超越當地政府勞動相關法規並建立健康安全的工作環境、不聘用童工、員工薪資應符合所有適用的薪資相關法律、並公開招募與錄用員工，每位員工均有平等晉升與訓練等機會。	供應商年度稽核	每年	<ul style="list-style-type: none"> 供應商大會 2022 年因疫情暫停召開 2022 年舉辦線上供應商教育訓練共 8 次，分別為 5/30、6/30、7/28、9/2、9/29、10/26、12/1 及 12/28，宣導之議題包含 8D 介紹，Dell SPC OOC 介紹，QSA 介紹，QPA 介紹，1916 抽樣標準介紹，環境物質調查表 & 供應商月評分宣導，5WHY 分析介紹及 Kappa 介紹等。 2022 年供應商評鑑完成比率為 100%，實地稽核家數為 4 家，書面稽核家數為 3 家。



3

營運與治理

3.1 公司治理

3.2 經濟績效



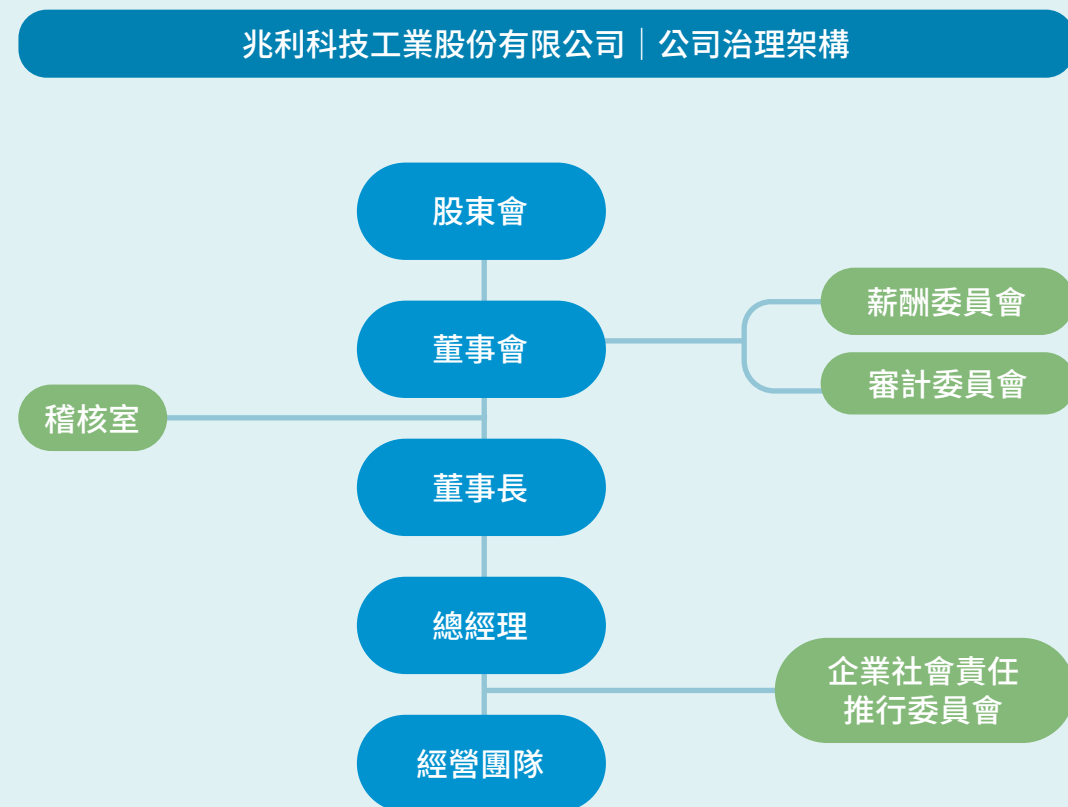
3.1 公司治理

3.1.1 公司治理組織

兆利科技董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，審計委員會每季、薪資報酬委員會每年至少二次向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。此外，本公司亦設有企業社會責任推行委員會及公司治理主管，針對公司治理及永續議題進行管理及決策，由董事長擔任管理代表，由各處室代表組成委員，並每年定期由總管理處向董事會報告其決策及執行成果。



3.1.2 公司治理架構圖



3.1.3 董事會運作

董事會共有 7 位成員，其中有 4 位為獨立董事，任期皆為 3 年。獨立董事佔全體董事約 57.14%；而審計委員會有 4 位成員，100% 為獨立董事；薪資報酬委員會則有 3 位成員，100% 為獨立董事。

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	2022 年董事會出席率
董事長	德爾森投資(股)公司	不適用	不適用	-
董事長之法人代表人	張台沅	男	台北大學 EMBA 企管系碩士 兆利科技工業(股)公司總經理	100%
副董事長	旭日東升投資(股)公司	不適用	不適用	-
副董事長之法人代表人	劉光華	男	台灣大學 EMBA 管理學院碩士 海洋大學輪機系 英業達採購副理	
董事	詠旺資產管理(股)公司	不適用	不適用	-
董事之法人代表人	劉致辰	男	英國伯恩茅斯大學行銷管理碩士	100%
獨立董事	吳壽山	男	美國佛羅里達大學財務、保險及不動產學系博士 國立交通大學管理科學研究所碩士 國立中興大學會計統計系學士 元大金融控股公司(及元大證券股份有限公司)獨立董事 長庚大學管理學院教授兼院長 交通大學教授 經濟部國營會顧問 華南金控公司(及華南銀行常駐)監察人 證券暨期貨市場發展基金會董事長 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心董事長 中華郵政公司董事 台灣電力公司常務董事 南開科技大學董事會監察人	100%

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	2022年董事會出席率
獨立董事	楊尚憲	男	淡江大學會計系 正風聯合會計師事務所會計師 聯捷會計師事務所會計師	100%
獨立董事	李堅明	男	台灣大學 EMBA 管理學院碩士 紐約大學坦登工程學院化學系博士 輔仁大學化學系碩士 輔仁大學化學系學士 Sintech Technology Corp./Opti InterN/AtioN/AI Corp., Taiwan (ViewSonic關係企業) 總經理 展茂光電市場行銷及採購副總經理 LG Display 台灣總經理 亞洲化學集團事業部總經理	100%
獨立董事	劉純穎	女	台灣大學 EMBA 管理學院碩士 美國西北大學法學碩士 台灣大學法律系	100%



董事會多元性

董事會成員專業背景涵蓋管理、理工、律師、會計師、產業經營者，董事會成員具備產業、學術，知識多樣化背景，可以從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效與管理效率有莫大助益。其中包含 1 名女性董事，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司 2022 年年報之「董事及監察人資料(一)」。

董事提名與遴選

兆利科技董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職

權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

董事會／最高治理單位的主席

兆利科技董事會目前為第七屆，由張台沅擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任行政作業及負責並主導企業經營方針，以讓本集團得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。

張台沅亦為德爾森投資(股)公司代表人，為確保企業運作之獨立性。董事長須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

經濟、環境和社會主題之管理

兆利科技董事會為公司最高治理單位，監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

董事長已指派總管理處協理負責管理衝擊，且須於每年向董事會報告「本公司履行社會責任情形及誠信經營情形報告案」之情況。

本公司之永續報告書由總管理處彙整各部門資料後，呈董事長核准後定稿發行，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2022 年永續報告書於 2023 年 8 月 31 日經董事長核准。

本公司規劃 2023 年成立 ESG 永續發展委員會後，永續報告書將由管理代表彙整各部門資料後，依序交由主任委員審核，並呈董事長核准後定稿發行。

利益衝突及迴避

兆利科技依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事規範中明文規定，若董事或其他代表之法人對於會議之事項，有自身利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形(包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形)，請詳本公司 2022 年度年報。



溝通關鍵重大事件

除各功能性委員會定期召開會議並向董事會報告，公司各處室管理階層亦會定期在董事會報告重要資訊，並針對任何關鍵重大事件隨時溝通，2022 年度各處室溝通管道 / 頻率說明如下：

各處室溝通管道	溝通頻率
財務處	每月財務資訊揭露及每季財務報告
稽核室	每季內部稽核報告
總管理處	每年企業永續及誠信經營執行報告
資訊部	每年資安報告
研發處	每年智慧財產管理計畫與執行成果報告

於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，兆利科技每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。2022 年度董事進修情形如下：

本公司 2022 年度董事進修情形

董事進修					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	張台沅	111/3/9	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動—— 看見數位新台灣	3
		111/4/22	財團法人台灣永續 能源研究基金會	台新三十永續淨零高峰會 論壇 - 認真淨玲成就永續 2030	3
副董事長	劉光華	111/6/14	社團法人中華公司 治理協會	審計委員會如何落實財報 審查	3
		111/6/22	財團法人台灣金融 研訓院	公司治理暨企業永續經營 研習班	3

本公司 2022 年度董事進修情形

董事進修					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	劉致辰	111/4/26	社團法人中華公司治理協會	勞動爭議防免與公司治理	3
		111/5/13	社團法人中華公司治理協會	內線交易的防制	3
獨立董事	吳壽山	111/8/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討	3
		111/8/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3
		111/9/16	財團法人保險事業發展中心	公平待客原則解析	3
		111/10/13	證券暨期貨市場發展基金會	以公司角度淺談新興金融科技犯罪與防制洗錢	3
		111/9/12-10/31	財團法人台灣金融研訓院	金融消費者保護法及公平待客原則 E-Couuse	3

本公司 2022 年度董事進修情形

董事進修					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	楊尚憲	111/3/24	社團法人中華公司治理協會	解析商業事件審理法	3
		111/8/10	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3
獨立董事	李堅明	111/3/22	社團法人中華公司治理協會	綠色產業的發展動向—低碳投資展望與因應商	3
		111/7/7	臺灣證券交易所、證券櫃檯買賣中心	永續發展路徑圖產業主題宣導會	2
		111/8/25	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
獨立董事	劉純穎	111/7/20	臺灣證券交易所、證券櫃檯買賣中心	永續發展路徑圖產業主題宣導會	2
		111/9/28	財團法人台灣永續能源研究基金會	企業淨零永續規劃與展望 (水資源、碳權、能源)	6

董事會績效評估

本公司由董事會與薪資報酬委員會經辦人員每年定期對功能性委員會(薪資報酬委員會、審計委員會)及董事會進行績效評估,依據董事出席率、監督並瞭解營運計畫之執行、財務報表之表達;稽核報告及其追蹤情形及與公司管理階層溝通互動情況,評估功能性委員會及董事會成員績效後,送交薪酬委員會進行評鑑,再提報董事會。本公司於2023年3月13日將2022年度功能性委員會(薪資報酬委員會、審計委員會)及董事會績效評估,提報薪酬委員會評鑑,結果屬優等並提董事會通過。

董事會及高階管理階層之薪酬政策

本公司董事之報酬係依據「公司章程」支付酬金,且於決議其薪資報酬時亦會將績效評估結果納入考量。而高階管理階層之薪酬自2023年度起設定與其職務相關之ESG目標,包含產品品質與安全、節能減碳、職業健康安全等),並評估其績效達成率,以最為薪酬評量之依據。董事會及高階管理階層之薪資、獎金及特支費、退職退休金、員工酬勞金額等資訊,請詳本公司2022年度年報之三、最近年度給付董事(含獨立董事)、監察人、總經理及副總經理等之酬金),本公司之高階管理階層定義為副總級以上之人員。

薪酬決議流程

本公司薪酬之決議請參考2022年度年報之薪資報酬委員會及其會運作情形。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放,本公司章程修訂需經股東會通過,而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2022年度的薪酬提案已於2023年6月13日召開的股東報告。

本公司於董事會下設有薪資報酬委員會,與審計委員會相同位階,其組成由三位獨立董事共同組成,針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

現行薪酬政策考量公司治理與商業競爭,僅由內部關係人參與決策。

年度總薪酬比率

兆利科技最高個人年度總薪酬者為總經理,而本集團其他員工年度總薪酬之中位數為新台幣446,783元,最高個人之年度總薪酬與公司在其他員工年度總薪酬之中位數比率為10.49:1。

總經理於2022年之薪酬較前一年度增加25.74%,而在本集團其他員工年度總薪酬之中位數較前一年減少9.3%,本公司員工2022年之中位數較2021年減少主因為受疫情影響,本公司持續調配產能及人力,並加強自動化設備生產及流程改善,以有效改善人員加班狀況,故加班費下降為員工中位數較前一年度低之主因。

註:年度總薪酬包括:薪資、獎金、年終、員工酬勞。

法規遵循

本公司於2022年無任何違反社會與經濟領域法律及法規之罰款,亦無任何非金錢制裁之事件發生。



3.2 經濟績效

重大主題之管理	
經濟、環境、 人群的衝擊	公平透明的薪酬制度為公司治理永續發展重要因素之一，如董監、經理人的獎酬與績效不對稱，則可能面臨是否能持續營運之威脅，因此，有效管理本公司績效評估與薪資報酬之政策、讓永續指標與經營管理結合，為公司、員工及股東創造最大利益，是公司重要的課題及目標之一。此外，持續而穩健的獲利能力為企業永續經營重要因素之一，也才有能力落實環境永續、社會公益及員工照顧、為股東創造最大利益等目標。如公司經濟績效持續表現不佳，則可能面臨是否能持續營運之威脅。
政策或承諾	敦聘外部顧問專家學者組成薪資報酬委員會以維持其專業及獨立性，並以善良管理人之注意，忠實履行相關職權，並將所提建議提交董事會討論，且優化自動化製程提高產品品質，持續開發新產品與新運用，強化競爭力，致力為股東創造價值，善盡企業社會責任。
管理重大主題 和相關衝擊而 採取的行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司高層經營主管定期召開管理會議。 2. 定期召開董事會議，向董事報告營運績效。 3. 公司每月經營績效討論會議。 4. 轉投資公司每月經營績效之追蹤。 5. 定期檢討規程並提出修正建議。 6. 定期評估績效目標達成情形，並訂定其薪資報酬 7. 訂定並定期檢討本公司董事、經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 8. 審計委員會每季至少召開一次會議，並公開委員會之運作及績效評估辦法。

重大主題之管理	
追蹤行動績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年至少召開兩次薪酬委員會議。 2. 定期召開董事會議，向董事報告營運績效。 3. 公司每月經營績效討論會議。
具體目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司章程中明訂本公司的獎酬提撥比例。 2. 維持以外部專家為委員組織，維持其公平獨立性。 3. 加強員工職前及在職訓練，客戶服務的強化，以提昇人員素質及生產力。 4. 供應商來料之品質管控。 5. 致力於生產及製程之改善，提高工廠自動化及機械化之程度。 6. 積極開發新結構設計，並採取搭配簡化設計結構之研發方向，藉以提高自身樞紐產品的利潤。
年度績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2022 年產品研發費用較 2021 年減少 21%。 2. 2022 年員工薪資和福利支出 1,324,566 仟元。 3. 2022 年每股盈餘為 7.88 元，較 2021 年每股盈餘為 4.12 元，年增加 91.26%。 4. 2022 年董監酬勞 5.11% 較 2021 年 13.10% 減少 7.99%。差異主因為 2021 年當年補提列董事兼任員工身份經理人退休金，惟當年未實際發生退休。 5. 2022 年經理人酬勞 1.3%，較 2021 年 0.91% 增加 0.39%。 6. 淨利歸屬於母公司業主為 473,968 仟元，每股盈餘為 7.88 元。
利害關係人的 參與	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利害關係人可透過董事會及年報相關資訊了解營運績效 2. 利害關係人可透過股東會表達意見

3.2.1 財務績效

本公司 2022 年度合併營收為 7,020,608 千元及，稅後淨利為 473,968 千元，每股盈餘 7.88 元，詳細的營運績效及財務資訊，請詳參 2022 年度財務報告。

經濟績效資訊				新台幣：千元
	2022	2021	2020	
產生的直接經濟價值：收入	7,020,608	7,446,666	5,546,231	
產生的直接經濟價值花費比例 —— 分配的經濟價值				
營運成本	5,616,626	6,217,941	4,418,960	
員工薪資和福利	1,324,566	1,362,313	1,012,670	
支付出資人的款項	120,243	150,303	150,303	
按國家別支付政府的款項	177,273	35,975	117,808	
留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」				
留存的經濟價值	658,661	666,060	498,766	

3.2.2 定義福利計劃義務與其它退休計畫

兆利依據各營運據點之法定規定，為每位員工提撥繳納勞工退休、醫療、老年年金等各類社會保險金。

台灣地區員工依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」，提供退休金提撥與給付，除依法令規定提存，每年亦會定期在 12 月份確認足額提撥，以保障同仁未來請領退休金的權益。台灣地區員工 100% 參與此退休計畫。

依據「勞動基準法」舊制退休金規定，以不低於 2% 提撥準備金，兆利每月按舊制年資員工薪資 2% 提存退休準備金存至勞工退休準備金監督委員會於台灣銀行之專戶，2022 年共提存 1,098,381 元。另外，依據「勞工退休金條例」本公司依員工每月薪資 6% 提撥新制退休金，2022 年共提撥 14,384,429 元，存至勞工保險局之個人專戶。除僱主每月固定提撥 6% 之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

3.2.3 取自政府之財務補助

依產業創新條例第 10 條申請研究發展投資抵減，兆利 2022 年度投資抵減之稅額為 14,762 千元。

3.2.4 內部控制與稽核制度

兆利科技為促進公司的健全經營，確保營運效率、財務報告的可靠性和法律合規，設置內控專職人員，負責檢視內部運作之合理性及監督各單位核決權限，適度提出問題改善建議合理修正，確保內部控制得以完整。控制制度為自我監督之機制，遵循法令規範以執行內部稽核工作，且依循公司營運規劃及建置完善管理。

內部稽核人員須站在客觀公正立場執行工作，且定期向公司高階主管提出問題及改善建議，並須在董事會列席報告，內部稽核人員須按照法規遵循時效規範予以報告內控查核報告真實性，兆利科技於 2022 年並無重大內部缺失。



4

創新產品

4.1 綠色產品與創新研發

4.2 產品品質與安全



4.1 綠色產品與創新研發

重大主題之管理	
經濟、環境、人群的衝擊	本公司為全球知名筆記型電腦樞紐、AIO 樞紐及 LCD 樞紐供應商，研發製造各式電腦、電子、光學、家電、資訊、通信、儀器等产品之連結軸樞紐，同時提供光纖連接器，用於光傳輸系統，以連結電信公司的機房、基地台等通信設備。致力於高能低碳產品研發、製造及再生能源服務，提升能源使用效率，滿足法規、客戶的減碳需求；本公司制定減碳目標，配合能源管理及溫室氣體減量措施，降低公司營運對全球暖化造成的負面影響，並建構低碳永續供應鏈，共創綠色價值。
政策或承諾	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p>綠色產品</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 減少能源消耗，降低溫室氣體排放量是本公司持續努力課題，以提升公司競爭力，本公司持續規劃。 ● 水資源短缺，循環再利用，加強上下游對水資源之重視與節約。 </div> <div style="width: 48%;"> <p>創新與研發</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 加入再生材料元素，積極投入各項軟硬體設備，提升產業競爭力，建立技術門檻，積極佈局全球專利認證版圖。 ● 以緊密的產學合作為基礎，共同發展新興技術，提高技術量能。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 提升製造能力 2. 減少工安問題 3. 品質問題追蹤 4. 提升工作效率 </div> </div>
管理重大主題和相關衝擊而採取的行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入 ISO 14001 環境管理系統，並落實 PDCA 循環，透過分析產品生命週期，確保能資源有效被使用；購置與汰換環保節能設備及省水設施，以減少環境負荷。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立自動化設備 Team 及 MES Team 2. 技術門檻較高，主要以外訓為主，預計投入的訓練如：EEP.NET Core 3. 以機聯網系統所產生的生產效率數據做為考核評定標準

重大主題之管理

<p>追踪行動績效</p>	<p>綠色產品</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 透過週會、月會、經營管理 ● 會議及稽核系統檢視成效 	<p>創新與研發</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 每年定期檢視新產品開模數每年取得專利數量 ● 固定的跨部門會議追蹤進度，並檢視執行成效
<p>具體目標</p>	<p>綠色產品</p> <p>能源管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標：近期五年平均節電率達到 1% 以上 <ol style="list-style-type: none"> 1. 因應國際時勢，減少環境負荷及提升 ESG 形象 2. 因應盤查 2022 年主要溫室氣體來源為電力 	<ul style="list-style-type: none"> ● 中長期目標：依據 2022 年用電基礎，在 2025 年節電率可以提升到 2~5% <ol style="list-style-type: none"> 1. 本年度提高採購有節能 (環保) 標籤商品數 / 預採購商品數 >90% 2. 2022 生產績效提升 24.57% 3. 2022 人員使用率降低 15% 4. 生產資訊整理 2 小時縮短為 1 小時 5. 提升良率 8.8% 6. 減少紙本作業時間 25min/ 天 7. 刀具使用率提升至 95% 以上

重大主題之管理

	綠色產品	創新與研發
具體目標	<p>水資源管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 短期：近購或汰換省水設備，每年減少 2% 用水量 ● 中長期：製程廢水回收再利用，回用製程使用提高 20%。採用新式回收設備，廢水達成回收率 10% 以上。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期：節省人力 & 提高生產線自動化率 ● 中長期：新產品及新技術研發計畫 減少人力提升工作效率與生產履歷整合 <ol style="list-style-type: none"> 1. 人力減少 2. 工作效率提升 3. 成品的生產過程中的所有數據皆有紀錄，再發生客訴等問題時縮短問題查核時間
年度績效	<p>綠色產品</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2022 年投資約 50 萬元在保養維護及汰換設備以及採購符合能源局認證標章的高效能設備，且依照各廠區，延伸不同節電方案。 後續規劃：全廠區規劃安裝智慧型監控系統，規劃用電管制程序，降低人員疏失，定期淘汰能效不佳週邊設備。 2. 2022 年投資約 20 萬元廠內省水設施，並進行全廠員工宣導。 後續規劃：採購新的循環回收水設備，減少廢水產出。 	<p>創新與研發</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續增加研發量能，投資相關製程設備，2022 投資金額達 2300 萬元 2. 建置智能工廠，預計 2023 年自動化設備開發總額約 3300 萬元 3. 投入機聯網技術應用，而能即時蒐集生產數據進行分析，改善生產製程，提升產品良率。 4. 2022 申請政府補助專案：製造業智慧應用生及輔導計畫。 5. 預計 2023 補助中下游廠商導入機聯網系統
利害關係人的參與	<p>制定節能減碳目標方案，除因應外部稽核外，也提供相關環保揭露平台之績效依循。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利害關係人參與每季技術研討會共同研討進行開發綠色及創新產品，包材設計共用性、原物料回收再利用機制，以降低成本及生產低耗能產品。 2. 利害關係人可對制定節能減碳目標及能源再利用之相關資訊揭露網站上予以回應 	

4.1.1 創新研發

本公司現階段主要專注於筆記型電腦樞紐 (Hinge)、一體成型電腦 (AIO PC)、液晶顯示器 (LCD Monitor) 支架 (Stand) 及摺疊手機樞紐之研發。積極接觸新客戶，增加跨類別產品，整合客戶需求。持續以優良產品品質及完善的售後服務，與客戶建立長久合作關係。透過組織的運作，加速並提升客戶滿意度。導入自動化設備及製程改善，以提升產品品質，降低生產成本。積極佈建產品設計專利，以提高競爭門檻，確保競爭地位。與上游供應商及下游客戶間建立策略聯盟，使供應鏈整合更趨完整。以台灣為研發設計中心、海外為生產基地之策略營運模式，有效分配可運用資源，降低營運成本，提升公司競爭力。

在研發目標和戰略方面，與客戶共同研究，開發出高階的筆電樞紐。液晶顯示器支架的研發上，應用筆電樞紐技術整合支架設計，使用在客戶的新薄型產品上。在折疊手機樞紐方面，在內折手機樞紐的技術上，產品已經經過測試並大量量產，並且朝向更輕更薄的方向發展。此外，深化與品牌終端客戶互動，在新案件的研發早期，投入人力及經費，與客戶進行產品研討，以充分掌握市場的未來發展趨勢及研發技術。

在研發投入和管理方面，公司持續投入研發經費，增加研發人員的招募局教育訓練，來提高研發人員的質量和能量，同時增購精密儀器及軟體設備，有更好的工具來協助研發人員做更精準的判斷與進步。為了鼓勵內部研發創新活動，除了提供專利獎金給專利發明人之外，每季定期舉行內部研發作品研討及發表會。使內部不同類別產品，包括筆電樞紐螢幕支架及手機樞紐，可以藉由發表會互相交流，每年選出優秀創新作品，給予實質獎勵。

在研發與社會責任方面，公司為了盡到地球環保的責任，思考由材料做到環保的長期目標，啟動回收材料的使用，包括塑膠材料，鋁合金材料及鐵金屬材料，來達到維護地球環境永續生態的方針。

在知識產權的管理方面，包括專利管理、商標管理和著作權管理，公司都有完整的管理流程。專利管理在保護創新設計在快速申請專利，有效且長期的保護產品。商標管理在保護公司商標在各廠生產地，維護商譽及產品形象。著作權管理藉由內部網路的及知識管理系統的權限管理，保護產品設計圖只在授權的情形下被閱讀，使公司內部技術得以不外流。

在研發成果和效益方面，公司自成立至今已經取得 963 件專利權，現存 484 件有效專利分布在美國中國和台灣。對於內部研發單位，積極鼓勵創新研究，獎勵創新的新產品開發，將新產品新技術申請專利，建立完善的專利智慧財產權保護網，以強化產品競爭力。

截至 2022 年 12 月	類別	有效證書				申請中			
		件數	NB	3C	LCD	件數	NB	3C	LCD
台灣	新型 / 發明 / 設計	219	96	40	83	12	9	1	2
大陸	新型 / 發明 / 設計	211	98	35	78	13	6	4	3
美國	發明 / 設計	62	21	18	23	2	0	0	2
	小計	492	215	93	184	27	15	5	7
	合計	492				27			

2022 內部研發作品研討及發表會



4.1.2 綠色產品

兆利致力於產品開發並依循國際法規及環保規範設計，產品製造過程採用原料無有害物質及可回收再利用，降低製程能源需求，積極滿足客戶環保需求標準，落實產品生產管理，以達到綠色產品永續經營為宗旨。

產品製造包材採用可回收再利用，協助降低客戶端使用能源需求，針對產品設計包材規格標準化，可擴大重複使用，另外針對放置產品之 Tray 盤及塑膠籃筐，塑膠棧板等使用環保材質加強回收再利用，截至目前部分產品之原料塑膠及鑄件目前回收已達 70%，後續目標每年回收率增加 5-10%。

兆利推動各項節能措施，廠內已全面使用節水標章設備並加強日常用水管理，持續進行水資源之管控，使公司及廠內用水量降低，加強回收水循環之使用，以達公司朝綠色永續營運發展。公司計畫 2023 年添購廢水處理設備使用再生水，將廢水妥善回收再利用，強化有效使用水資源。



4.2 產品品質與安全

重大主題之管理	
經濟、環境、人群的衝擊	本公司的產品中會含有多種零組件、材料，原物料若採用不當將影響客戶的健康與安全，甚至為公司帶來法律責任，公司致力於落實供應商管理，以確保產品的品質與使用安全。使用更安全的產品設計及零件採購，將有助於產品使用時及生命週期結束時，減少對的環境污染，並提升廢棄處理人員於處理過程中的安全性。
政策或承諾	確保產品 100% 符合中華民國國家標準 (National Standards of the Republic of China, CNS) 及標準檢驗局監督試驗合格。
管理重大主題和相關衝擊而採取的行動	<p>自 2012 年起兆利依據 IECQ QC 080000 標準，參考最新國際趨勢、法規 (IEC 62474 或超越 RoHS、REACH、加州第 65 號法案以及蒙特婁議定書等指令規範) 與客戶要求，以擬訂「Customer RoHS spec 標準」，針對所有產品、物料進行 100% 管控；並不定期與各事業部版本調和後改版，至 2022 年累計管制物質達 244 項。另已建置「品質與 HSF 管理系統」，搭配已擬訂之「禁用物質」、「產品設計開發」兩項管理程序，以及「HSF 管理一覽表標準」進行環境關聯物質管理，同時要求供應商及外包商共同遵守兆利綠色採購規範，要求配合提供「供應商環保品質保證書」，並結合材料、零件之承認進行管控，且於採購合約明文訂定供應商所提供之材料、零件或半成品等均須符合「HSF 管理一覽表標準」，期能透過綠色供應鏈管理，達成選用環境友善材料之目的，生產並提供予客戶低毒性、低污染產品，降低產品對人體或環境危害。</p> <p>為提高及確保本公司外部供應過程所採購之生產所需要之產品，例如原物料、儀器設備、治工具等，能在有效及合理的管理下交貨、驗收且符合 HSF 要求之產品及符合企業社會責任相關 (如：CSR、RBA...) 規定，因而對外部供應過程作業做適切管理。供應商之選定範圍：所有之原物料及物料等，須為合格供應商名冊上之合格廠商購置且物料需符合 HSF 要求方可採買。未合作過之供應商需先經過評鑑認可後才可採購，由採購 / 品保 / 工程 / 研發組成評鑑小組，對供應商進行評鑑作業。為確保供應商之能力、績效等，供應商須簽訂「採購合約書」，合約內容可依雙方協議之條件做適當修改。</p>

重大主題之管理

<p>追蹤行動績效</p>	<p>兆利建置之「品質與 HSF 管理系統」，可有效審核管理供應商所提供之原料、零件或半成品是否符合「HSF 管理一覽表標準」。「品質與 HSF 管理系統」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，由供應商於系統內直接申報產品檢測分析結果，利用系統判斷是否符合規範指令管制內容，再由兆利進行彙整、分析及檢視其與「HSF 管理一覽表標準」的符合程度。此外，「品質與 HSF 管理系統」不但可以主動提供客戶兆利綠色產品管理相關訊息，也可將客戶綠色產品的環保要求回饋至管理系統中，如歐盟能源使用產品生態化設計指令 (ErP)、廢電機電子指令 (WEEE) 與回收拆解 (3R)，皆為產品綠色設計之重要依據。</p> <p>依照內部管理辦法，品保單位依據上年度 1~12 月份之 IQC 抽檢成績排序，選出前六大不良之供應商，由品保單位安排當年度稽核排程並實地稽核，稽核頻率為每年一次。不良排名七~二十名供應商，以書面查檢表經由廠商自評之結果做為評估依據，頻率為每年一次，其餘廠商則不安排稽核計畫。每年至少進行一次供應商大會，對供應商宣導最新的規範，包含保密條款、品質政策與企業社會責任及其他重要宣導事項等。</p>
<p>具體目標</p>	<p>短期：2023 年管理物質預計從 244 類新增至 245 類</p> <p>中長期：2025 年管理物質預計達 247 類</p> <p>完成年度主要供應商永續經營 ESG&CSR、RBA、HSF 自評問卷與實地審查完成率達 100%</p>
<p>年度績效</p>	<p>本公司依內部管理審查程序，每年針對品質與 HSF 管理進行有效性評量，以確保品質與 HSF 政策之落實執行。</p> <p>本公司依內部管理辦法管理供應商並定期稽核，以確保產品品質有符合法規及客戶要求。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2022 年 HSF 無接獲客戶端抱怨及不符合事件。 2022 年 HSF 客戶滿意度達 9.8 分 > 目標 8 分。
<p>利害關係人的參與</p>	<ol style="list-style-type: none"> 利害關係人可透過供應商大會共同參與規範並適度提出問題 利害關係人共同參與自我評鑑及稽核，以達到品質安全要求 利害關係人可以透過網站公開資訊溝通管道提出相關訴求

4.2.1 品質與安全管理

2020 年 ~2022 年員工受訓人數

項目 / 年度	訓練人數與時數													受訓 總人次	訓練 總時數	人均受 訓時數
	主管人員				非主管人員				員工 總數	直接		間接				
	男		女		男		女			人數	訓練時數	人數	訓練時數			
	人數	訓練時數	人數	訓練時數	人數	訓練時數	人數	訓練時數								
2020	121	2,075.5	42	885.5	804	10,480.25	1,323	13,065.7	2,290	1,376	12,701.95	914	13,805.5	25,907	26,506.95	11.58
2021	141	2,352	44	945	815	16,404.65	1,296	19,278.7	2,296	1,367	21,268.75	929	17,711.6	40,234	38,980.35	16.98
2022	165	3,171.45	46	951.55	716	15,053.35	1,175	16,479.15	2,102	1,168	12,324.30	934	23,323.7	36,620	35,655.50	16.96

2020 年 – 2022 年員工訓練時數 (依據性別、員工類別計算)

項目 / 年度	人均受訓時數									
	人員別		性別		職位					
2020	9.23		15.10		13.57		10.22	18.17		11.07
2021	15.56		19.07		19.62		15.09	17.82		16.90
2022	10.55		24.97		20.69		14.28	19.54		16.68

- 註：
- 以員工人數為計算基礎，組織員工接受訓練的總時數及平均時數，以小時為單位
 - 每名員工接受訓練的平均時數 = 員工接受訓練的總時數 / 員工總數
 - 每名女性員工接受訓練的平均時數 = 女性員工接受訓練的總時數 / 女性員工總數
 - 每名男性員工接受訓練的平均時數 = 男性員工接受訓練的總時數 / 男性員工總數
 - 每個類別的員工接受訓練的平均時數 = 每個類別的員工接受訓練的總時數 / 該類別的員工總數

評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

為了確保產品原物料符合有害物質規範，兆利自 2012 年起導入 IECQ QC080000 系統，遵循國際環保法規要求，針對 100% 原物料 / 樞紐產品進行有害物質管理，建立有效的管理與監控機制，依歐盟 RoHS 2.0 禁限用物質清單，管制 10 項有害物質，並遵循客戶管制要求執行，每年委託 ARES 驗證，確保系統有效性。

本公司研發製造產品，均遵守相關法律規定，未有因違反規定而受罰之情事。

本公司於 2022 年並無違反任何相關法規及自願性規約。

產品和服務資訊與標示的要求

1. 所有產品皆於圖面上標示環保法規要求
2. 對社會與環境造成衝擊之物質：為配合客戶要求，所有產品於外箱標籤上貼有 HF (Halogen Free) 或 GP (Green Product) 或 RoHS 或 Green Jarlly 等環保標籤，並依國際規範有相之管理制度。
3. 凡符合【JARLLY 環保品質保證書】之 HSF 管理一覽表之限值的產品，於外箱張貼 Green Jarlly 標籤。(註：HSF 管理一覽表為參考歐盟指令及兆利客戶要求之禁限用物質項目。)



2022 年，QP-17 客戶滿意度調查程序中依出貨金額較多的評選 10 個客戶，業務採取電話調查或親自與客戶溝通，進行客戶滿意度調查，客戶平均滿意度為 92 分，HSF 滿意度項目 9.6 分 (滿分為 10 分)，結論：平均滿意度高於標準值 80 分。

2022 年，依 QP45-XRF 環境管制程序，依 5.5 XRF 檢驗說明進行抽測，總共檢查 2472 筆，合格筆數 2472 筆，合格率 100%，符合歐盟 RoHS 2.0 禁限用物質。

未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件

本公司於 2022 年無因違反有關行銷傳播相關的法規，而導致罰鍰或其他不利處分等違規事件。

本公司於 2022 年並無違反任何相關法規及自願性規約。

未遵循行銷傳播相關法規的事件

本公司於 2022 年無因違反有關行銷傳播相關的法規，而導致罰鍰或其他不利處分等違規事件。

本公司於 2022 年並無違反任何相關法規及自願性規約。



5

氣候變遷 與能源管理

5.1 氣候變遷減緩與調適

5.2 廢水與廢棄物管理



5.1 氣候變遷減緩與調適

5.1.1 氣候治理

配合法令逐步規劃導入氣候相關財務揭露，評估氣候變遷風險與機會並控管因應，找出潛在正、負的財務衝擊，並提出因應策略。風險及其潛在財務影響簡述如下。

氣候相關風險的影響及因應方案

風險類別	構面	內容	影響時程 (註)	對公司策略、營運、財務的影響	因應方案	因應方案的財務影響
實體風險	立即性	颱風	短期	颱風將導致營運中斷、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題。相關的復原成本和產品交付時間延遲將使管理成本增加和銷售減少。	<ul style="list-style-type: none"> • 颱風影響時依據緊急應變指引加以應變。 	財務影響為緊急應變的開支。不涉及轉型行動。
	長期性	平均溫度上升	長期	<p>員工中暑或其他健康狀況影響，導致工作效率下降，使銷售減少</p> <p>持續高溫可能使用電需求增加，影響生產效能，使銷售減少及營運成本增加。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 持續進行設備維護與用電監測以維持用電穩定。 • 加強人員對災害造成緊急事件處理之教育訓練。 	營運成本增加。

註：影響時程定義為：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 5-10 年

氣候相關風險的影響及因應方案

風險類別	構面	內容	影響時程 (註)	對公司策略、營運、財務的影響	因應方案	因應方案的財務影響
轉型風險	法規政策	溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	長期	根據在 2023 年通過由環保署擬立的《氣候變遷因應法》，建立課徵「碳費」的機制，預計會在 2024 年開徵，並分階段實施。因此未來公司可能產生「碳費」之營運成本	<ul style="list-style-type: none"> 設立減碳目標。 目前採購節能商品及節能宣導，全面使用環保冷媒。 並制定目標為每年至少減少碳排放量 1%。 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加。
	市場	客戶行為改變	長期	客戶因應全球淨零排放與降低環境衝擊之趨勢，改為採用較低碳且降低環境衝擊之原料及產品，或要求公司提供更透明環保相關資訊的產品及服務。若現有產品及服務未能符合低碳市場需求，可能使銷貨減少，營收降低影響公司財務規劃。	<ul style="list-style-type: none"> 使用更有效率的運輸模式。 低碳生產製程及降低環境衝擊的產品及服務。 提供客戶客製化服務。 汰換老舊高耗能設備。 積極尋求低碳轉型人才，並培育員工進入低碳轉型時代。 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加。 增加低碳設備資本支出。
	商譽	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	長期	氣候變遷相關商譽風險：因應氣候變遷作為與高碳排產品，無法滿足利害關係人期待，將面臨負面輿情與降低顧客信任與滿意度，影響企業聲譽，造成客戶流失減少銷貨。	<ul style="list-style-type: none"> 增加綠色製造與綠色創新，提升企業綠色形象。 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加 碳設備資本支出增加。

註：影響時程定義為：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 5-10 年

氣候相關風險的影響及因應方案

機會類別	內容	影響時程 (註 1)	對公司策略、營運、財務的影響	因應方案	因應方案的財務影響
能資源 使用效率	有效率的生產管理	長期	未嚴格要求控管商品包材，致使包裝成本增加 自動化製程較少，致所需人工成本較高	<ul style="list-style-type: none"> 控管商品包裝，減少包材的使用量。 增加自動化製程。 	<ul style="list-style-type: none"> 降低營運成本，提高生產效率。 降低人力成本投入自動化設備資本支出。
產品與服務	開發和 / 或增加低碳商品和服務	長期	未開發設計低能產品及製程改善，導致產品原物料成本增加及電費支出增加	<ul style="list-style-type: none"> 進行開發綠色產品，並啟動使用原物料回收機制，如塑膠件、鑄件及鐵件原物料回收再利用，以降低成本及生產低耗能產品。 計畫採買廢水回收再利用設備，降低水資源及生產成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 降低營運成本及客戶滿意度提升因添購回收設備而產生資本支出。
市場	ESG 投資，提升公司市值及形象	長期	投資人意願	<ul style="list-style-type: none"> 致力於產品開發並依環保規範設計，產品製造過程採原料無有害物質及可回收再利用，降低製程能源需求，參與社會公益以達到永續經營提升企業形象。 投入 ESG 永續計畫，成立永續發展委員會共同執行，強化與利害關係人溝通及強化公司風險管理應變措施。 	<ul style="list-style-type: none"> 因應永續計畫投入節能設備資本支出及研發人才培育，參與社會公益等成本增加。 因節能改善而製程改善降低成本創造利潤，並提升企業形象及客戶滿意度。 提高投資人股東投資意願。

註：影響時程定義為：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 5-10 年

5.1.2 能源與碳管理

組織內部的能源消耗量

2022 年組織內部的能源消耗量					
能源種類		填入使用量	單位	熱值 (Kcal)	使用量 (kJ)
非再生燃料	汽油 (不分 92/95)	2,906	公升	22,664,236	94,895,157
購買使用	柴油	31	公升	257,531	1,078,284
	電力	1,122,900	仟度 (kWh)	965,694,000	4,043,360,778
組織能源總使用量： (非再生燃料的消耗 + 再生燃料的消耗 + 購買而消耗的電力、供熱、製冷和蒸汽 + 自產但未消耗的電力、供熱、製冷和蒸汽 - 出售的電力、供熱、製冷和蒸汽量)					4,139,334,219

註：1. 此統計資料範圍為台北廠。

2. 本數據統一四捨五入以整數表達。

3. 本數據統計自 2022 年台電用電資料及油品採購紀錄。

4. 各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表：汽油 1 L 公升 = 7,800 kcal；柴油 1 L 公升 = 8,400 kcal；電力 1 仟度 = 860 kcal；1 kcal = 4.187 千焦 (KJ)。

能源密集度

2022 年組織能源密集度

絕對能源消耗量 (a)	4,139,334,219
度量標準之實際數據 (b)	7,000
能源密集度 (a)/(b)	591,333

- 註：1. 此統計資料範圍為台北廠。
 2. 本數據統一四捨五入以整數表達
 3. 密集度比值為：銷售密集度 (KJ//百萬元台幣營收)。
 4. 度量標準之實際數據 (b): 7,000 百萬元 (2022 營業額)
 5. 涵蓋的能源類型：燃料、電力
 6. 此比值係採用組織內部的能源消耗量



減少能源消耗

	內容說明	實行之據點、單位	節能成效			
			基準年數據 (2022)	2023 年預計數據	預計減量數據	數據之單位
採購節能商品與節能宣導 (冷氣機 & 照明)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 冷氣須設定於 26 度間。 2. 開啟冷氣時，應搭配電風扇，加速冷氣循環。 3. 勿頻繁將冷氣開關。 4. 更換 LED 燈具 5. 採購含有環保標章之設備 	台北廠	4,043,360,778	4,002,927,170	1%	千焦

- 註：1. 此統計資料範圍為台北廠。
 2. 減少的能源消耗量類型以電力為主。
 3. 台北廠為首次依循 ISO 14064-1 盤查 2022 年之溫室氣體數據，故以 2022 年為基準年。
 4. 本數據統計自 2022 年台電用電資料。
 5. 各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表：電力 1 仟度 =860 kcal；1 kcal=4.187 千焦 (KJ)。

直接（範疇一）及能源間接（範疇二）溫室氣體排放

單位：噸 (CO₂e)

2022 年溫室氣體排放量	排放量
範疇一排放量	59
範疇二排放量	556

- 註：1. 範疇一統計範疇：柴油（發電機）、公務車用汽油（移動源）、冷媒、化糞池 CH₄ 逸散、CO₂ 滅火器，所包括的氣體種類有二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、氫氟碳化物。
2. 範疇二統計範疇：主要來自台灣電力公司之用電量，所包括的氣體種類有二氧化碳。
3. 台北廠為首次依循 ISO 14064-1 盤查 2022 年之溫室氣體數據，故以 2022 年為基準年。
4. 使用 IPCC 最新公布的全球暖化潛勢值，所以使用 IPCC 於 2021 年公布的第六次評估報告，選擇各項溫室氣體適用的 GWP 值。
5. 以環保署公告的「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」與 2020 年經濟部能源局出版的「能源統計手冊」能源產品單位熱值表，判斷各種燃料熱值，決定燃料燃燒之溫室氣體排放係數。
6. 溫室氣體排放量以營運控制之方式彙編。
7. 本數據統一四捨五入以整數表達。
8. 本數據係委請輔導機構輔導本公司盤查計算，統計自 2022 年台電用電資料及油品採購紀錄，再依據全球暖化潛勢 (GWP) 比率、排放係數法及質量平衡法計算。
- 溫室氣體排放量 = 活動數據 X 全球暖化潛勢值 (GWP) X 排放係數。



溫室氣體排放強度

2022 年

溫室氣體排放量 (a)	615
度量標準之實際數據 (b)	7,000
排碳強度 (a)/(b)	0.0879



- 註：1. 此統計資料範圍為台北廠。
2. 排放強度比值所包括產品強度及銷售強度 (分子) 與組織特定度量標準包括貨幣單位 (分母) 相除計算得知該值。
 3. 排碳強度 (a)/(b)= 0.0879 (公噸 CO₂e/ 百萬台幣營收)
 4. 組織特定度量標準以 2022 基準年之貨幣單位 (收入及銷售) 計算。
 5. 包含範疇一、範疇二室氣體排放的密集度比值計算。
 6. 溫室氣體包括：二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、氫氟碳化物
 7. 本數據統一四捨五入以整數表達。

溫室氣體排放減量

2022 年溫室氣體減量方案或政策之成效

減量項目或政策名稱	內容說明	實行之據點、單位	減量成效			
			基準年數據 (2022)	2023 年預計數據	預計減量數據	數據之單位
採購節能商品與節能宣導 (冷氣機 & 照明)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 冷氣須設定於 26 度間。 2. 開啟冷氣時，應搭配電風扇，加速冷氣循環。 3. 勿頻繁將冷氣開關。 4. 更換 LED 燈具 5. 採購含有環保標章 	台北廠	556	550	1%	公噸二氧化碳當量 (CO2e)

註：1. 發生減量的範疇為能源間接（範疇二）
 2. 台北廠區 556 噸 CO2，以 2022 年為基準年，預計 2023 年減少 1%
 3. 本數據係委請輔導機構輔導本公司盤查計算，統計自 2022 年台電用電資料及油品採購紀錄，再依據全球暖化潛勢 (GWP) 比率、排放係數法及質量平衡法計算。
 溫室氣體排放量＝活動數據 X 全球暖化潛勢值 (GWP) X 排放係數。

5.2 廢水與廢棄物管理

重大主題之管理

經濟、環境、人群的衝擊

由於環境污染日益嚴重，造成環境嚴重衝擊，企業必須正視廢水及廢棄物等環境管理的課題。公司於日常營運中產出廢棄物及廢水，如不進行妥適之廢棄物及廢水管理，除有機會對營運據點附近的環境及社區造成負面的實際衝擊外，未來可能面臨相關法規上的裁罰，影響營運進而影響企業永續經營之可能。

政策或承諾

1. 節能減碳：發展產品碳足跡 / 碳標示 / 碳中和，節約能資源消耗，促進產業綠化，購買相關產品及設備時，認證有關於節能標章標識。
2. 全面減廢：廢棄物分類減量，降低對環境的污染危害。
3. 回收再生：能資源回收再利用，增進能資源再生。
4. 符合法規：遵循環安衛法規及其他相關要求。
5. 持續改善：定期稽核與審查，確保政策落實執行，以達持續改善之成效。
6. 通過環境政策 (ISO 14001) 驗證。
7. 溫室氣體盤查計畫於 2023 年 7 月進行驗證。
8. 訂定相關程序書 (例：環境考量面處理政策、作業環境管制及測定程序書、公共環境清潔管理程序)。

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

廢水 / 廢棄物的管理方案：

1. 透過每一季安委會宣導有關環境管理方案相關政策，另也會透過郵件公告方式進行宣導，廠內亦有通過環境政策 (ISO 14001) 驗證。
2. 每年針對主管會進行 ISO 14001 管理審查。
3. 進行節能產品的購買，購買貼有相關環保節能標章之產品。

台北總公司及台北兆順含有生活垃圾，會由清除業者負責環保清運，並送至焚火廠焚化處理。

重大主題之管理

追蹤行動績效

1. 每年會針對各單位內稽人員進行內部稽核教育訓練，以確保各單位遵守相關廢水及廢棄物制度及相關法規 (如：廢棄物清理法，事業廢棄物再利用管理辦法) 並針對廢水及廢棄物項目於不同單位交叉內稽。
 2. 每一季勞安室召開職業安全衛生委員會。
- 每年進行會進行外部稽核追查，若證書到期會進行重新驗證，確保 ISO 14001 證書公正性。

具體目標

1. 預防資源回收大量產生，進行垃圾分類宣導及資源回收活動，減少資源回收量產生。
 2. 購買有關節能環保標章相關產品，以減少能源消耗及溫室氣體產生。
- 每季辦理資源回收活動 ≥ 1 次；採購節能產品標章 $\geq 85\%$ 。

年度績效

- 本公司依據內部稽核程序、環境考量面管制程序、公共環境清潔管理程序，每年或每季針對能源、環境管理進行有效性評估，以確保環境政策之落實執行；另將需改善項目列入目標管理方案，並於每年年末完成結案報告表，**2022** 年年度績效如下：
1. 水污染防治管理皆符合產業園區內排放標準。
 2. 廢棄物清理法皆符合法規相關規定。
 3. 本公司所訂定之目標管理方案皆已結案。
 4. 飲用水設備管理皆符合法規相關規定。
 5. 無任何有害物質洩漏狀況發生。
 6. 作業環境檢測 (噪音污染控制、照明、CO₂、粉塵) 皆符合相關法規規定。

利害關係人的參與

1. 利害關係人於作業環境檢測時，會一同參與配戴檢測儀器，並配合相關檢測人員相關事項。
2. 利害關係人可依據本公司所訂定之溝通管理程序辦理。
3. 利害關係人可透過公開資訊及網站專區得知相關事項，並可以給予回應

5.2.1 水資源管理

共享水資源之相互影響

本公司台北總公司及台北兆順廠(台灣)主要的供水來源來自台灣自來水公司之自來水廠供應，水資源多用於辦公室用水和兆順廠區及台北總公司廠區之原料用水。台北總公司污水，係直接排入經濟部工業局新北產業園區的污水處理廠；而兆順及台北總公司廠區產出之污水係經過廠區內的污水處理系統處理過後，再排入新北產業園區的污水處理廠進行處理。並持續推動水資源節約措施，如：廠內已全面使用節水標章設備以及加強各廠區日常管理。未來將持續進行水資源之管控，促進公司邁向綠色營運發展。

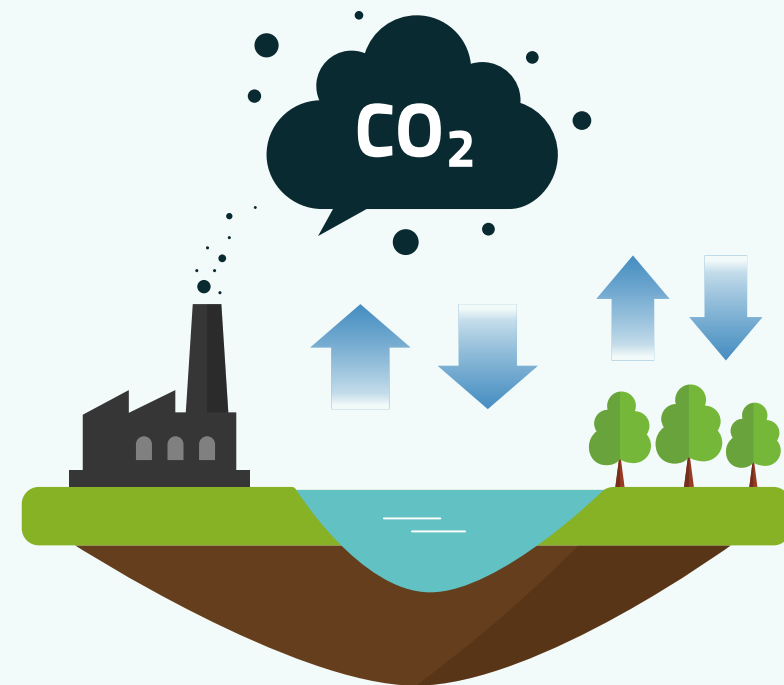
2020 及 2021 年台灣經歷「百年大旱」缺水情況，2022 年同時期階段與去年相比，蓄水量高出十倍之遠，今年的水情相當可觀，台水強調，目前氣象局觀測 3、4 月的雨量會偏少情況，可預估 5 月到夏季供水都是沒有問題，唯獨下半年供水情況，還需看颱風季節的降雨量為準。

台灣因氣候變遷關係釀成缺水情況，生產製程中用水量高產線，可能會面臨到無法正常出貨，造成違約情況等相關問題。但由於台北總公司及台北兆順廠水資源主要都為自來水廠供給，因此並未對水資源產生顯著衝擊。公司目前並無重大供水不穩等風險。

風險機會相對並存，如遇旱情導致水情告急，公司針對長期營運觀點思考，會依政府實行限水措施，配合當地政府政策，執行各項措施，包括：減壓供水、暫停或縮短廠區生活用水等；另外平時宣導廠區內減少使用自來水，使用水量降低，加強回收水循環使用(例：使用拖把水沖洗馬桶等)，實現持續營運與永續發展。公司屬非耗用大量水資源的企業，短期缺水對公司主要營運並無重大負面衝擊。

兆利目前配合政府相關的法令，於台北總公司及台北兆順廠會施行回收水利用，利用拖把水沖洗馬桶，又或者將接起的雨水灌溉花草，以滋生長；未來，將持續擬定各項節水專案，以達成降低整體用水量，避免不必要的水資源的浪費。

兆利已於 2022 年全面開始汰換老舊設備，台北總公司及台北兆順廠優先選用具有省水標章的水龍頭及馬桶，即能在不影響原用水習慣下，達到節約用水之目的。



與排水相關衝擊的管理

針對廢水的品質，台北總公司及台北兆順廠，由內部所訂定之〈作業環境管制及測定程序書〉涵蓋了解雨水排放及生活污水處理方式，針對各式不同類別的檢測程序及標準也有所不同，如：新北產業園區內污水處理廠下水水質進場標準、水污染防治法、放流水標準等。

台北總公司之廢水主要為生活污水，皆直接排放至新北產業園區污水處理廠做處理。台北兆順廠及台北總公司廠內排放污水都符合法規要求，依照水污染防治法規定申請水污染防治許可證（新北市環水許字 第 05958-01 號、新北市環水許字 第 05893-02 號）設置污水處理設施，廠內之污水處理設施，為處理原物料所排放之清洗廢水，經處理過後，再排放於新北產業園區，若為無機性污泥是委託清除業者處理。

針對園區放流水檢測，廠內以不定期（時）的方式，到各廠污水排放口排水做採樣，並將採樣後的污水帶回實驗室進行放流水檢測，檢測標準是依據新北產業園區污水處理廠內規定實施辦理（係園區內所檢測項目以國家放流水標準為進廠限值）。檢驗項目及數值為酸鹼度（pH）數值介於 6.0~9.0、懸浮固體物（SS）數值 <30、化學需氧量（COD）數值 <100、生化需氧量（BOD）數值 <30、油脂數值 <10 等相關項目，台北總公司及台北兆順廠檢測數值皆符合園區及放流水標準規定排放。若發現檢測值超過園區內所規定數值，會以異常通知單通知工廠並做改善動作，改善完成後再發文至園區請園區檢測單位重新送樣。

園區內針對各工廠加以宣導，〈作業環境管制及測定程序書〉，有效管理污水處理廠所產生之廢棄物，降低環境衝擊並落實持續改善工作；而園區內設置污水處理設施也能有效降低各工廠水污染防治設備投資負擔，減少環境污染負荷，目前處理功能良好，皆符合國家放流水標準。

園區放流水檢測

送至實驗室檢測

若發現到檢測有異，再發文通知場內，請立即改善水質情況

若改善完成再通知園區，並重新採樣檢測



取水量

本公司之台北總公司及台北兆順廠取水量數據來源，係以台灣自來水公司用水量度數所統計換算（一度水 = 1000 公升 = 0.001 百萬公升），2022 年總共取用約為 31.863 百萬公升，屬於第三方之淡水水源。根據世界資源研究所 (WRI) 的水資源風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas) 顯示，本公司之台北總公司及台北兆順廠並無自水資源壓力地區取水之情形。

排水量

本公司之台北總公司及台北兆順廠，廢水排水量數據來源，係以新北產業園區廢水處理廠之水量度數統計換算（一公噸水 = 1000 公升 = 0.001 百萬公升），2022 年總共排用約 22.727 百萬公升，皆排至第三方水體之污水處理廠處理後排出，排水類別，屬於總溶解固體 (TDS) 含量等於或小於 1,000 mg/L 之淡水。根據世界資源研究所 (WRI) 的水資源風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas) 顯示，本公司之台北總公司及台北兆順廠並無自水資源壓力地區排水之情形。

耗水量

本公司之台北總公司及台北兆順廠，耗水量（耗水量 = 總取水量 - 總排水量）數據來源，係依據台灣自來水公司用水量度數（取水量），以及新北產業園區廢水處理廠之水量公噸數（排水量），統計換算（一度水（一公噸水）= 1000 公升 = 0.001 百萬公升）得之。

儲水量相關問題不會為公司帶來衝擊性，針對台灣廠區的儲水量變化，碰到停水時會有公司內部的儲水設施供水（大概水塔量都約為 200 噸），以自來水用戶用水設備標準第四條衛生設備用水量設計基準計算，若每個人大約會使用到多少用水量（例：小便器平均每分鐘用水量為 20~30 公升、水洗馬桶（水箱式）平均每分鐘用水量為 4.8~9.6 公升、水洗馬桶（沖水閥式）平均每分

鐘用水量為 80~120 公升、飲水機平均每分鐘用水量為 12~20 公升、洗面盆及廚房水槽（含水栓）平均每分鐘用水量為 8~15 公升，以中間數值計算下來若每分鐘使用水量有 170 公升，對於公司水塔總量為相當足夠，若面臨停水情況，針對廠內也會宣導政府政策，以茲達到節約用水目的。

水循環使用之雨水檢測

兆利亦進行雨水檢測，由經濟部水利署內行政指導文書，建築物雨水貯留利用之水質建議值所得之，訂定此建議值是據為建築物雨水貯留利用設施設計及維護管理之參考；也是為配合建築技術規則綠建築專章雨水貯留建築物雨水貯留之水質建議值利用相關規範實施。為了確保雨水貯留利用之水之衛生安全，應至少每半年檢測一次，而檢驗項目為氫離子濃度指數、化學需氧量、油脂（正己烷抽出物）、真色色度。因法規規定至少每半年檢測一次，每年 1 月及 7 月外部檢驗單位至兆利現場收取樣品，並將此樣品帶回實驗室做檢驗；由檢驗單位檢驗氫離子濃度指數、化學需氧量、油脂、真色色度等。根據行政院環境保護署所規定之檢驗方法及檢測方式，檢驗出來數值皆符合法規所規範之數值範圍內。

兆利科技 2022 年水資源統計表

單位：百萬公升

總取水量 (A)	31.863
總排水量 (B)	22.727
總耗水量 (A-B)	9.136

5.2.2 廢棄物管理

廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

本公司遵循政府廢棄物清理相關規定，申請廢棄物清理計畫書並執行廢棄物管理。廢棄物主要係以委外清除處理方式處置，針對委外清除處理的廢棄物，依法委託符合法令規定合格廢棄物清理廠商承攬，妥善分類處理廢棄物，以確保委外廠商妥善處理各類廢棄物，避免造成額外之環境負擔與污染風險。

台灣廠區(台北總公司及台北兆順廠)廢棄物包含了 D-0899 廢纖維或其他棉、布等混合物、D-0902 無機性污泥、D-1801 事業活動產生之一般性垃圾、H-002 事業員工生活垃圾，各廠區並未產生出有害事業廢棄物。

台北總公司及台北兆順廠與合格的環保清除及處理業者簽訂合約，並依「廢棄物清理法」規定辦理，如下：

- H-0002 事業員工生活垃圾、D-1801 事業活動產生之一般性垃圾：屬一般廢棄物及一般事業廢棄物，委由廢棄物處理業者清除並運至樹林垃圾焚化廠、八里垃圾焚化廠及基隆市垃圾資源回收(焚化)廠處理；
- D-0902 無機性污泥：屬一般事業廢棄物，委由廢棄物處理業者清除並運至環保公司蘆竹廠物理處理；
- D-0899 廢纖維或其他棉、布等混合物(廢紡織製品或其下腳料)：屬一般事業廢棄物，委由廢棄物處理業者清除並運至八里垃圾焚化廠處理
- 屬一般事業廢棄物(屬物理處理)會有事業廢棄物委託共同處理三聯單及妥善清理文件，以確保廢棄物清理及清除方式符合標準。
- 本公司透過「行政院環境保護署全球資訊網_清除處理機構服務資訊系統」，查詢環保署合格廠商，進行評估作業後選定合作廠商，於每年實施供應商守規性宣導，帶動供應商落實廢棄物管理，並每年定期至「事業廢棄物申報及管理資訊系統」，查詢台灣各廠區廢棄物申報相關紀錄，監測控管廢棄物產出之佐證資料及妥善處理完成文件留存，以利備查。

廢棄物相關顯著衝擊之管理

考量到永續資源再利用，本公司將資源有效源頭減量、循環利用，並達到資源垃圾全回收、零廢棄目標。

未來公司除了持續推動源頭減量及廠內廢棄物回收再利用外，並將廢棄物用量降低及減少生產製程對環境的傷害，並持續環保回收專案，落實循環經濟概念。提倡一般廢棄物減量目標，於各廠區宣導廢棄物資源回收、分類，使垃圾達到減量工作；安委會會議上，也會加強宣導垃圾零廢棄、資源再利用，以達環境減量最佳化。



廢棄物的產生

台北總公司及台北兆順廠產生之廢棄物經認定皆屬一般廢棄物及一般事業廢棄物，2022 年總量為 26.791 公噸

其中 25.705 公噸的一般廢棄物及一般事業廢棄物(不含能源回收)，由廢棄物處理業者清除運離場至樹林垃圾焚化廠、八里垃圾焚化廠及基隆市垃圾資源回收(焚化)廠處理；有 0.006 公噸的一般事業廢棄物(D-0899)，亦由廢棄物處理業者清除運離場至八里垃圾焚化廠掩埋處理，以及含有 1.08 公噸的一般事業廢棄物(D-0902)則是由廢棄物處理業者清除運離場至環保公司蘆竹廠做物理處理，經乾燥後製為公共工程最末端之水泥製品。台灣廠區相關廢棄物都無轉移，皆採直接焚化、掩埋及物理處理。

上述相關數據彙整，一般廢棄物是由廢棄物處理業者，自環保署官網提供年度資料；另外一般事業廢棄物是由事業廢棄物申報及管理資訊系統，所查詢申報三聯單資訊及廠商所提供妥善處理文件加以佐證。

源頭減量及廠內廢棄物回收使用專案

兆利秉持著「垃圾分類、資源回收、重複使用」的目標，並提供更好生活環境，因我們致力於再利用及環境保護，為美好的地球能盡一份心力。

兆利自 2021 年開始推行，每季視數量舉辦資源回收減量活動，讓員工能了解到資源回收可以為地球上盡一份心力，也可以減少對環境所造成的衝擊，例：因廢棄物燃燒造成空氣污染或有害氣體，使其空氣品質不好、影響人身健康。透過此活動更能了解原來地球那麼的脆弱，我們應該更要好好的保護我們唯一一顆充滿綠色資源的地球。

另外也針對，各回收項目加以說明及區別，讓各廠區個清楚了解到回收目的及資源回收項目(紙類、寶特瓶等可回收項目)，並找尋合格回收廠商進行回收再利用。2022 年資源回收總重約 6500Kg，減少廢棄物產出量減少約 1%，目標未來每年減少 1% 的廢棄物產出量。



6

友善職場

6.1 職業健康與安全

6.2 員工照顧與福利



6.1 職業健康與安全

重大主題之管理	
經濟、環境、人群的衝擊	<p>為維護本集團之員工及價值鏈夥伴（包含客戶、供應商 / 承攬商、代理商、合資企業及聯盟夥伴、地方社區）的基本人權，促進環境、社會、經濟之永續發展，定期檢視集團人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。</p> <p>維護所有人員（各廠區及辦公室）之安全及健康為公司能持以運作重要的一環，安全衛生管理不當，除了可能造成員工傷亡外，也會面臨相關法規上的處罰。建構安全友善的工作環境亦體現公司對人權議題及負責任企業的重視。</p>
政策或承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 危害預防：達成零污染、零事故、零災害目標。 2. 符合法規：遵循環安衛法規及其他相關要求。 3. 持續改善：定期稽核與審查，確保政策落實執行，以達持續改善之成效。 4. 健康促進：以主動關懷工作者身心靈健康為宗旨，在家庭與工作中取得平衡。 5. 友善職場：建構兩性平等、無歧視、有勞動尊嚴之友善職場，使工作者安心於工作崗位。 6. 工作者參與：提供工作者諮詢及參與發展、規劃、實施、績效評估及改進措施的過程。 7. 制定人權政策：維護本集團之員工及價值鏈夥伴（包含客戶、供應商 / 承攬商、代理商、合資企業及聯盟夥伴、地方社區）的基本人權，促進環境、社會、經濟之永續發展。

重大主題之管理

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

1. 制訂年度目標方案。
2. 實施法規鑑別及遵循法令要求。
3. 進行作業風險評估及重大鑑別。
4. 執行內部稽核確認施行成效。
5. 實施改善計劃矯正不符合項目。
6. 規劃緊急應變措施及防災演練。
7. 辦理健康檢查及關懷員工：勞安室為權責單位，**2022** 年整體投入約 **550** 萬元 (含 **4** 大保護計畫、健康 / 體格檢查、健康促進、醫師駐場活動) 及相關人力預算，並配置有專、兼職勞安衛人員 **4** 人 (**2** 甲業、**1** 甲安、**1** 乙安)、護理人員 **1** 人。每年針對同仁實施人權保障相關宣導與教育訓練。未來，我們仍將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

追蹤行動的績效

1. 每年舉辦人權相關主題之教育訓練。
2. 每年進行內部稽核檢視、客戶外部稽核檢驗勞工人權之落實狀況。
3. 每季安委會針對當季所發生之工安事項進行檢討及宣導。
4. 每個月會針對前一個月統整發生工安事項彙報各管理階層。
5. 本公司訂有內部管理審查程序，每年針對職業安全衛生進行有效性評量，以確保其持續的適用性、適切性及有效性。
6. 公司內部設有多種意見反映申訴管道並訂有反報復政策，提供員工安心反映意見的平台；同時也在公司官網公開揭露各利害關係人之申訴管道。

重大主題之管理

具體目標

1. 訂定及落實人權管理相關準則：禁止強迫勞動、禁用童工、不歧視、尊重結社自由、尊重隱私、重視員工健康、安全與工作平衡。
2. 謹遵職業安全衛生管理相關法規規範，全力達成「零」傷害意外事件，及「零」環保意外事件的目標，建立健康安全的友善職場。
3. 工安教育訓練時數每年至少 3 小時。
4. 持續改善硬體設施標準與安全衛生作業程序，積極建構安全衛生的工作環境，以預防職業傷害與疾病，保障勞工工作安全與健康。
 - 短期：二年內導入四大健康保護計畫，包含母性保護、骨骼肌肉疾病預防、不法侵害防止、過負荷預防。
 - 中期：五年內綜合傷害指數 (FSI)，維持低於行業平均值 [0.44] (金屬加工處理 0.51、金屬製品製造 0.35、其他金屬製品製造 0.46)。
 - 長期：職業災害零發生，建立緊急應變與事故調查程序，最終目標為所有工作者不因職業而損害自身安全、健康與社會健全性，並防止事故再發生。

年度績效

1. 公司並無知悉有任何員工於 2022 年罹患職業病。
2. 2022 年無發生重大職災及因工死亡事件。
3. 2022 年無發生執行工作時相關安全事故之情事發生。
4. 2022 年作業環境監測皆按計畫執行檢測，檢測結果皆符合標準。
5. 2022 全年接受健康服務 11 人次，各式健康促進活動參與 37 人次
6. 辦理各式職業安全衛生訓練 126.5 人次
7. 2022 年綜合傷害指數 (FSI) 0.15，遠低於行業平均值 0.44 (金屬加工處理 0.51、金屬製品製造 0.35、其他金屬製品製造 0.46)。
8. 2022 年未接獲舉報案件。
9. 2022 年未有違反勞工人權之案件。
10. 2022 年辦理人權保障相關訓練，總計時數為 6775.7 小時，共計 9225 人次完成訓練，佔全體同仁總人數的 25.2%。

利害關係人的參與

1. 近期因應法規條文修訂，對職業健康安全管理日趨嚴謹。
2. 利害關係人為避免產生不符合之餘，除定期鑑別相關法規外，也積極參與政府機關相關法說會。
3. 利害關係人每季參與職業安全委員會、勞資會議宣導職業安全相關規範及佈達，確保員工職場作業安全及適度給員工表達意見及想法。
4. 利害關係人可以於網站上及年報上檢視相關法規規定及遵循作業，並可透過網站聯絡提供相關問題。

6.1.1 人力概況與管理

員工結構組成

於報告期末，兆利科技員工總人數為 2,102 人，正職員工 2,100 人，佔整體人數 99.9%，非正職員工 2 人，佔整體人數 0.1%。兆利科技在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 95% 以上。兆利科技確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在工作地點分布上，超過 32% 員工位於主要營運據點為台灣，其他 68% 員工則分布於中國大陸及東南亞。

兆利科技重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 1:1.4。女性臨時員工高比例之因：本公司持續努力打造多元化職場，提供公平的就業機會予求職者，惟工作特性關係需長時間進行細部檢驗作業故有女性臨時人力大於男性臨時人力之現象。大陸及東南亞臨時員工高比例之因，主係因兆利廠區集中於中國大陸地區，人力需求較高，且配合當地多以定期契約形式聘僱，故臨時員工人數比例較高。報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

截至 2022 年 12 月 31 日，兆利除 2,102 位員工外，2022 年共 22 人為非員工的工作者執行(如：駐廠廠商、保全人員、送餐人員)。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

2022 年兆利新進員工共計 1,071 人，男性員工 479 人，女性員工 592 人。2022 年兆利離職員工共計 1,177 位，男性員工 529 人，女性員工 648 人。因應多元共融目標，我們致力強化工作與生活兩端及兩性之平衡、並提供員工工作發展機會及人才留任相關措施。

團體協約

兆利科技目前無簽署團體協約，公司每年至少舉辦四次勞資會議，勞方代表共 5 名，旨在促進勞資和諧，保障勞資權益、加強雙方合作與協調關係，以提高工作效率，增進員工福利，促進事業發展。

2022 年新進 / 離職員工人數

類別	組別	2022 年新進人員		2022 年離職人員	
		人數	占該類別比例	人數	占該類別比例
性別	男	479	44.72%	529	44.94%
	女	592	55.28%	648	55.06%
年齡	30 歲 (含) 以下	524	48.93%	540	45.88%
	30~50 歲 (含) 以下	544	50.79%	613	52.08%
	51 歲 (含) 以上	3	0.28%	24	2.04%
總計		1,071		1,177	
占全體員工比例		50.95%		55.99%	

全球員工人力結構

依性別、工作地區分類

類別	組別	男性		女性		組別小計		工作區域 / 台灣		區域 / 大陸及東南亞		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	392	46%	458	54%	850	100%	675	79%	175	21%	850	100%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	468	37%	782	63%	1,250	100%	-	0%	1,250	100%	1,250	100%
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	2	100%	-	0%	2	100%	-	0%	2	100%	2	100%
勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	860	41%	1,240	59%	2,100	100%	675	32%	1,425	68%	2,100	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	2	100%	-	0%	2	100%	-	0%	2	100%	2	100%

註：人數為實際員工人數統計

6.1.2 安全健康的職場環境

職業安全衛生管理系統

本公司依據《職業安全衛生管理辦法第 12 條》條文規定，建立職業安全衛生管理系統，範圍涵蓋台北總公司、台北兆順廠及中國（上海廠、昆山廠、福清廠、東莞廠、重慶廠、廈門廠），對象為前述辦公室及廠區之全體員工、承攬商 / 外包商。

目前已取得 ISO 45001 及 CNS 45001 職業安全衛生管理系統驗證之營運據點，包括台灣（台北總公司），中國（昆山廠、上海廠、重慶廠、福清廠、廈門廠、東莞廠）。部分廠區因疫情及營運調整於 2022 年尚未取得驗證，目前已逐步規劃進行。

(※ 報告書中：職業安全衛生管理系統涵蓋率擬以表格呈現)

2022 年職業安全衛生管理系統涵蓋率之統計

公司員工人數	2,006
工作者 (非公司員工) 人數	117
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者 (非員工) 人數	2,123
系統所涵蓋之員工及工作者 (非員工) 比例	100%
系統經內部稽核之員工及工作者 (非員工) 人數	2,010
系統經內部稽核之員工及工作者 (非員工) 比例	95%
系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者 (非員工) 人數	1,753
系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者 (非員工) 比例	83%

有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

台北總公司由各單位推選出勞工代表，於 1992 年成立職業安全衛生委員會，包含主委、執行秘書、資方代表、職業安全衛生人員、勞工代表；其中由董事長擔任主任委員，委員會包含 20 位委員，其中勞工代表為 10 人；每季召開會議一次，所有人員（包含員工）可利用內部聯絡單、職業安全衛生信箱或是將職業安全衛生相關事項反映給勞工代表，於委員會中討論，會議亦針對擬定之安全衛生政策提出建議，審議、協調及建議安全衛生相關事項，並規劃督導與推動安全衛生管理事項。勞工安全衛生室設有職安衛電子信箱及專線，如同仁有職安衛相關議題，皆可隨時提出，勞安室皆會進一步處理與回覆。

- 上海廠由各單位推選出勞工代表，於 2002 年成立職業安全衛生委員會，包含主委、執行秘書、資方代表、職業安全衛生人員、勞工代表；委員會包含 12 位委員，其中勞工代表為 7 人；每季召開會議一次。
- 福清廠由各單位推選出勞工代表，於 2004 年成立職業安全衛生委員會，包含主委、執行秘書、資方代表、職業安全衛生人員、勞工代表；委員會包含 11 位委員，其中勞工代表為 6 人；每季召開會議一次。
- 廈門廠由各單位推選出勞工代表，於 2010 年成立職業安全衛生委員會，包含主委、執行秘書、資方代表、職業安全衛生人員、勞工代表；委員會包含 7 位委員，其中勞工代表為 4 人；每季召開會議一次。
- 東莞廠由各單位推選出勞工代表，於 2013 年成立職業安全衛生委員會，包含主委、執行秘書、資方代表、職業安全衛生人員、勞工代表；委員會包含 8 位委員，其中勞工代表為 4 人；每季召開會議一次。
- 重慶廠由各單位推選出勞工代表，於 2012 年成立職業安全衛生委員會，包含主委、執行秘書、資方代表、職業安全衛生人員、勞工代表；委員會包含 11 位委員，其中勞工代表為 6 人；設置環安衛管理小組，重大變動將在每月全廠月會、或每週部門早會上進行傳達。

危害辨識、風險評估及事故調查

兆利科技的營運作業環境中，員工面對的重大風險為消防安全、化學品危害，除針對執行業務時有接觸使用化學品之員工進行教育訓練外，為了增進本公司各級人員安全衛生之認識與重視，並追求安全零災害。本公司針對此兩項危害進行例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估的流程。依據《緊急應變措施管制程序》每半年進行一次消防安全演練及化學品洩漏應變計畫演練。演練地點包含台北總公司、台北兆順廠及外籍員工宿舍。

另外針對中國廠區(如東莞廠、重慶廠、廈門廠、福清廠)，是依據中國所訂定之《消防法》、《機關、團體、企業、事業單位消防安全管理規定》辦理消防安全演練，演練頻率是以《機關、團體、企業、事業單位消防安全管理規定》第 36 條公眾聚集場所對員工的消防安全培訓應當至少每半年進行一次，規定辦理。

依據《內部稽核程序》於每年針對職業安全衛生管理系統(ISO 45001)舉辦一次內部稽核作業，執行稽核人員需接經過 6 小時以上內訓，方能對其他部門稽核員互相稽核。稽核範圍包含台北總公司。

另於每年針對製造部及資材部人員進行人因危害評估，檢視作業現況是否有需改善項目。演練及稽核結果須提報職業安全衛生委員會，並持續追蹤改善建議是否落實。

2022 年，演練及稽核結果符合法規規範，將持續維持良好之作業環境，並定期檢測，以確保勞工身體健康。

依據本公司訂定之「事故調查管制程序書」，員工可依循程序書中規範之流程來處理及通報危險狀況，避免因發生事故、或向工作者代表、雇主及監管機關報告危害或危險狀況而遭受處分。

申訴管道是依據本公司所定之「溝通管理程序書」，員工可依循程序書規範之流程來申訴有關職安衛相關建議內容，讓每個員工都能受到應有的保護措施。

每年會依據本公司所訂定之「緊急應變措施管制程序書」，進行緊急應變計畫訓練，使工作者在面臨不安全環境或行為時，更能快速判定是否需離開現場並通報負責單位，事後召集會議加以檢討改善並預防再發生。

若發生災害時，本公司不對前項勞工予以解僱、調職、或其他不利之處分。

依據本公司所訂定之「事故調查管制程序」，針對職業事故調查流程包含下列程序：

1.	發現或發生事故：於工作者執行職務時發現或發生事故，須控制現場及預防二次傷害，並保留事故現場之完整。
2.	事故緊急處理：發生事故之單位須立即通報單位主管依「緊急應變措施管制程序」進行事故緊急處理。
3.	通報相關事項：依現場事故狀況判斷，是否需依據職業安全衛生法第 37 條相關規定內容，辦理通報勞動檢查機構。
4.	進行事故調查：依「事故調查報告」分類進行事故調查，並於兩週內提出調查報告，撰寫詳列改善建議。
5.	安全宣導：調查報告依序送至勞工安全部呈相關人員，並將報告分送相關單位進行安全宣導。
6.	改善建議落實及追蹤：由事故單位之主管負責追蹤改善事項，並由勞工安全部負責監督。
7.	「事故調查報告」結案歸檔：調查報告於改善執行完成，須結案歸檔。

職業健康服務

本公司訂定「健康檢查管理程序」目的，為保障及維護工作者健康、生命財產、預防職業病發生、降低勞資糾紛及符合社會責任要求。

本公司依據「勞工健康保護規則」第 17 條雇主針對在職勞工，定期實施一般健康檢查之相關規定。

依據「職業安全衛生法施行細則」第 28 條指定會對健康產生特別危害作業，同仁應定期或於變更作業時，實施該項之特殊健康作業。

依據本公司所訂定之「健康管理程序」，針對健康檢查作業之規定如下：

- 一、 廠內特別危害健康作業 (可發生游離輻射設備操作作業)，每 1 年定期針對品保部 XRF 操作人員檢查一次，特別危害健康檢查會每年向勞保局申請給付，但若為第一次新進人員或變更作業時檢查費用會由公司給付。
- 二、 新進人員受雇時，依職務內容應於職安署指定或公司特約醫療院所接受一般勞工體格或特殊健康體格檢查，體格檢查由公司給付。
- 三、 一般健康檢查頻率

對象	頻率
未滿 40 歲以上者	每 3 年檢查一次。
40 歲以上未滿 65 歲者	每 3 年檢查一次。
年滿 65 歲者	每 1 年檢查一次。

四、 特定對象之特定項目之健康檢查，依勞動部公告之特定對象施行特定項目之健康檢查，符合條件之同仁應義務接受健康檢查。

上述健康檢查結果會交由勞工健康服務護理人員，一般體格 (健康) 檢查留存 7 年、特殊體格 (健康) 檢查留存 10 年備查及游離輻射檢查留存 30 年。

本公司每月一次醫生臨場服務，及健康檢查等職業健康服務，並由公司勞工健康服務護理人員審閱健康檢查報告，依據報告結果及建議內容，規劃並安排員工面談，後續將持續追蹤結果。



有關職業安全衛生之工作者訓練

依據本公司所訂定之「教育訓練管制程序」，使工作者更能快速了解教育訓練分類及對於訓練需要多少時數。本公司於台北廠區已規劃【新人訓練】、【在職教育訓練】、【社會責任危害鑑別與風險評估人員教育訓練】及【內部稽核人員教育訓練】，【新進人員教育訓練】內容包含為工作環境、工作性質及職業安全衛生等，合計 6 小時。

【在職教育訓練】則由各單位規劃訓練、專業證照教育訓練及考核，以確保同仁熟悉業務內容，更能因應職務中的緊急突發狀況，並有效處理問題。【社會責任危害鑑別與風險評估人員教育訓練】包含工作環境及作業危害鑑別與風險評估方法及控制實作。

【內部稽核人員教育訓練】是針對 ISO 45001 職業安全衛生管理系統介紹、稽核基本介紹及方法、稽核計劃安排與準備、稽核執行與稽核檢討及現場稽核實習演練。

若因職務所需，工作者須接受外部教育訓練，則予以提供教育訓練補助金，並於完成外部教育訓練後，分享受訓經驗予其餘工作者，共同成長。

工作者健康促進

本公司訂定「健康檢查管理程序」目的，為保障及維護工作者健康、生命財產、預防職業病發生、降低勞資糾紛及符合社會責任要求。



依據本公司所訂定之「健康檢查管理程序」，本公司健康檢查業務由公司專任之勞工健康服務護理人員執行，在職勞工未滿 65 歲者，每 3 年受檢一次；及 65 歲以上者，每年受檢一次。每年會與人事部門討論受檢名單，並依據健康檢查結果，規劃員工與勞工健康服務醫師進行面談，並由醫生提出改善建議，後續將依據面談結果進行追蹤。每位工作者的健康檢查資訊，只保存於勞工健康服務護理人員存查，非相關人員禁止調閱。

本公司為促進工作者健康，擬定多元健康促進計畫，包含健康講座及健康促進活動，如：體重管理活動、樓梯健走活動或協助辦理報名路跑活動，並通過公布欄及電子信箱宣導有關於衛教資訊；伙食方面，本公司成立職工福利委員會，依據「食品良好衛生規範準則」針對團膳之廠商，予以規範。

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

依據本公司訂定之「承攬商環安衛管制程序」，為了確保本公司財產之安全及防止職業災害，保障勞工安全與健康及善盡社會責任，開工前會針對施工項目與承攬商進行開工前協調會議、承攬商環安衛教育訓練及填寫承攬商環安衛管理告知切結書、作業許可申請書、施工人員切結書，方可施工。

針對非兆利員工之其他工作者，公司亦遵守法令之規定，實施必要之管理，確保承攬商 / 供應商有安全健康的工作環境。如將安全規範列入合約 / 供應商行為準則、承攬人員入廠前之危害告知宣導及安全督導等相關安全管理及訓練。並不定期實施安全檢查，將缺失提供予發包單位或承辦人實施安全改善。

職業傷害

依據本公司所訂定之《危害鑑別與風險評估管制程序》是為增進本公司各級人員對安全衛生之認識與重視，針對關鍵性作業或潛在危害較高事件，實施危害鑑別及風險評估，追求安全零災害。藉由持續性的鑑別危害，評估風險，並執行必要之控制方法，進而將風險控制在安全程度之下。

綜合上述所評估出來重大風險評估列入目標管理方案以外，會再依據本公司所訂定之《風險管理程序》提到風險的處置分為消除危害風險，此項是最有效的方法並能保護工作者；另外也可透過降低風險或分散風險減少零事故產生，也可達到預期結果。

為了更能確保保障工作者的安全，依據國際勞工組織 (ILO) 職業安全衛生管理系統指引 (2001) 以及 ISO 45001:2018 按以下優先順序列出下列預防和保護措施：

- 消除危害／風險；
- 以較不具危害／風險的程序、營運、物料、或設備替代具危害／風險的程序、營運、料、或設備；
- 透過工程控制或組織措施管控源頭的危害／風險；
- 透過設計安全工作系統將風險降至最低，包括行政管控措施；
- 當無法透過集體措施管控剩下的危害／風險，免費提供適當的個人防護設備，包括衣服，並採取措施以確保其之正確使用和維護。

本公司依據事故調查報告及申報職安署之職業災害統計人數及數據。2022 年發生一起員工跌倒之工傷事件，本公司針對該起工傷檢討評估後，對於廠內安全加強宣導，以避免類似情況再次發生。2022 年並無發生非員工之工作者之職業傷害事件。2022 年職業災害分析統計表如下表：

	2022		
	男性	女性	總計
職災件數	-	1	1
總工作時數 (小時)	1,712,288	2,585,592	4,297,880
失能傷害頻率 (F.R.) (註 1)	-	0.39	0.23
總計傷害損失日數	-	26	26
失能傷害嚴重率 (S.R.) (註 2)	-	10	6
可記錄之職業傷害件數 (註 3)	-	1.00	1.00
可記錄之職業傷害率 (註 4)	-	0.39	0.23

註 1：「員工」之統計範圍為台灣地區及中國大陸廠區，兆利所屬員工。

註 2：「工作者」之統計範圍為所有非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控。

註 3：職災件數指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。

註 4：2022 年職業災害類型以跌倒為主。

註 5：可記錄之職業傷害數：為可記錄之職業傷害數 (含 GRI 準則定義的通勤交通事故)，包含死亡人數、嚴重職業傷害人數。

註 6：可記錄之職業傷比率：為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數 (不含通勤交通事故)，公式為：(可記錄之職業傷害數 / 總工時) x 10⁶。小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 7：失能傷害頻率 (F.R.) = (職災件數 × 10⁶) / 工作總時數。小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 8：失能傷害嚴重率 (S.R.) (排除死亡人數) = (職災總損失日數 × 10⁶) / 工作總時數。取整數位，小數點以後捨棄。

職業病

本公司於報導期間無發生職業病事件，為有效降低工作者於執行職務時所造成的疾病風險，本公司訂定「預防職業病管理辦法」，保障工作者於工作環境能保持健康無虞，並會採取不定期巡視廠區，針對現場危害因素，提出建議；針對危害風險，亦訂定危害辨識及風險評估判斷指標。並於每年實施人因工程危害預防評估，降低慢性職業病發生風險。

化學品洩漏應變計畫措施及管理

各廠製程中使用化學品，皆儲存於特定場所，並實施必要管理措施。於儲存場所及儲存容器，皆依據《危害性化學品標示及通識規則》及《GHS 化學品全球調和制度》規定進行必要之標示管理。並將 SDS(安全資料表)貼於容器上及放置於明顯之處，於發生緊急狀況時，供現場作業人員儘速了解化學品洩漏時緊急應變處置措施如何進行。

同時，針對新進人員進入兆利時，不管是否有需處置化學品作業都應使新進人員了解兆利所使用之化學品類型，並提供必要之安全衛生訓練，使其了解兆利之運作。若本身為處置化學品之作業操作人員者，每半年將會實施必要之緊急應變教育訓練。

作業內容如為特別危害健康作業，會依據《勞工健康保護規則》之規定，實施必要之特殊健康作業檢查。作業勞工如被診斷健康異常時，立即進行作業適性之評估，必要時減少勞工之暴露時間或調任其他作業，隨時注意兆利員工健康。

化學品洩漏演練教育訓練



化學品洩漏處理車



預防和減輕與集團其合作關係企業直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

針對非兆利員工之其他工作者，應遵守法令之規定，實施必要管理措施，確保承攬商於公司內有安全及健康工作環境。將安全規範列入作業許可申請書、承攬商環安衛管理告知切結書、施工人員切結書及針對入廠前危害告知等相關安全管理及訓練。並不定期針對承攬商實施安全檢查，若發現缺失時，應立即提供給予發包單位或承攬人實施改善及安全檢查。

供應商安全會議宣導

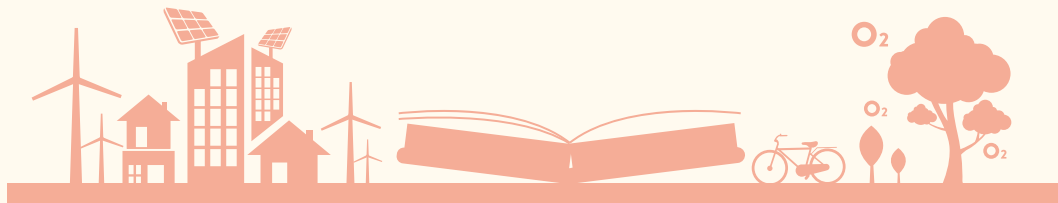


消防演練及自衛預防編組計畫

為了提升各廠區消防意識抬頭，皆依據《消防法》和兆利訂定之《緊急應變措施管理程序》內有關於消防安全及緊急應變設備之管理、緊急應變演練及測試計劃實施演練計畫。針對消防法規，廠內必須設置防火管理人至少 1 人，防火管理人每年會委託消防技師填寫消防安全檢修申報書，提報給消防局備查；各單位部門就其負責消防設施區域，每個月會填寫消防器材點檢表，另外針對公共區委由勞安室檢查及填寫消防器材檢點表；另外與消防設備配置圖相關信息及逃生路線都會貼於各樓層電梯旁。同時，針對新進人員進入兆利時，都會於新人安全衛生教育訓練時，宣導有關於兆利消防演練相關事宜，例：每半年實施消防演練自組編列計畫。

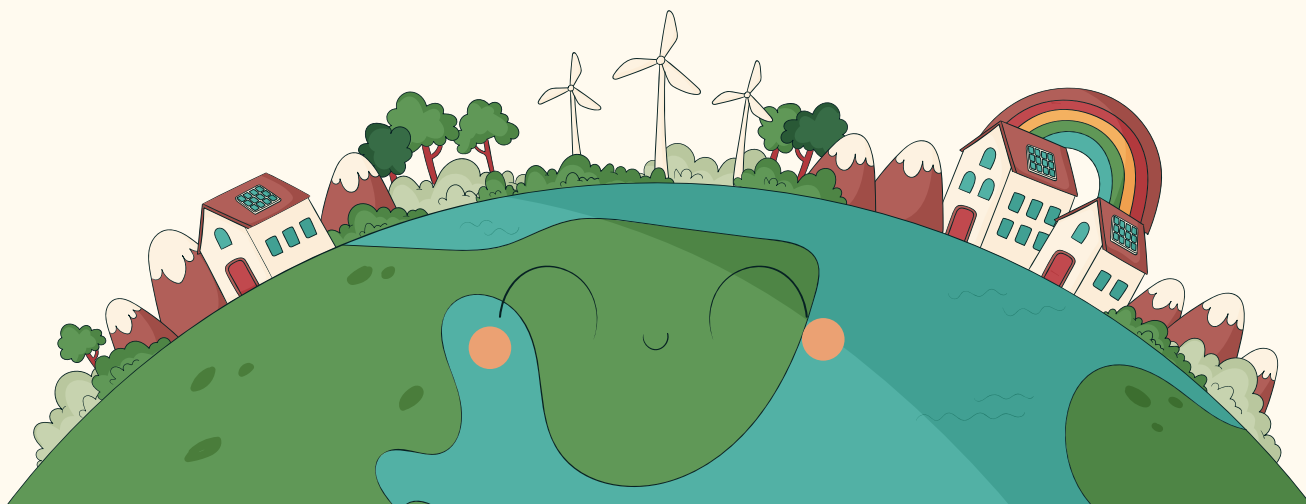
實施內容會經由講解、沙盤演練、單元訓練、實地演練或實地測試方式實施。於操作訓練時，讓新進人員及在職員工操作滅火器滅火，使員工碰到火災時，可立即判斷並瞭解如何滅火及安全暨逃生迅速。另外偵煙器若偵測到煙，亦會同時通報給警衛室並可快速了解情況通報消防隊。

消防演練



台北作業環境檢測

依據《勞工作業環境監測實施辦法》及兆利訂定之《作業環境管制及測定程序》等相關規定，每半年會委由勞動部作業環境監測機構認定之作業環境監測單位實施作業環境檢測(如噪音(含周界噪音)、CO2、照明、可呼吸性粉塵、總粉塵及有機溶劑等)。



6.2 員工照顧與福利

當員工遇有育嬰、服役、重大傷病等情況，需要較長時間休假時，可申請留職停薪，期滿後再申請復職，以兼顧家庭照護的需要。鼓勵育有 3 歲以下子女之男、女員工申請育嬰留職停薪，讓家中幼童得到最好照顧。2022 年生育同仁申請育嬰留停申請率為 75%，復職率為 50%，未復職的原因是想繼續在家照顧小孩；而 2022 年育嬰復職滿一年的育嬰留任率為 100%，展現兆利照顧對員工家庭與建立友善職場環境的正向成果。

2022 年育嬰留停統計表

統計項目	女	男	總數
2022 年符合資格申請人數 (A)	9	7	16
2022 年實際申請人數 (B)	8	4	12
2022 年育嬰留停申請率 (B/A)	89%	57%	75%
2022 年待復職人數 (C)	1	3	4
2022 年復職人數 (D)	1	1	2
2022 年復職率 (D/C)	100%	33%	50%
2021 年復職人數 (E)	1	0	1
至 2022 年復職滿一年人數 (F)	1	0	1
2022 年育嬰留任率 (F/E)	100%	0%	100%

註：1. 2022 年符合資格申請者為 2022 年申請產假、陪产假之男女員工統計數。
2. 統計範圍為台北總公司及兆順廠區

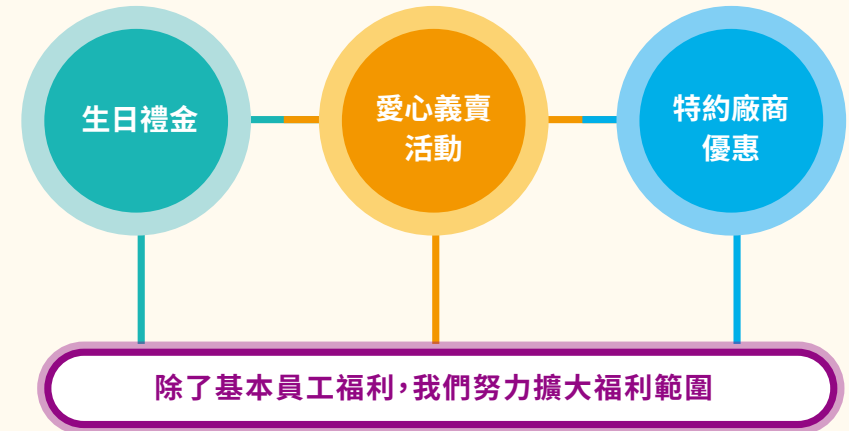
兆利科技為替所有員工建立一個兼具身心健康的工作環境，讓員工不但能享受本身應得的福利，也期望藉職工福利委員會的成立，使公司員工除工作外彼此間能有更好的互動，進而讓公司所有成員因為彼此的互動，將公司建立成融洽的大家庭。



透明公開員工查閱資金運用與規劃，完成投入於員工身上，讓員工不但能享受本身應得的福利也透過福委會活動與相關優惠福利聯絡感情交流。

費用明細

支出項目	2021	2022
結婚禮金	NTD \$21,600	NTD \$21,600
婚喪補助	NTD \$25,200	NTD \$16,800
節慶獎金	NTD \$2,972,124	NTD \$2,176,750
生日禮金	NTD \$259,000	NTD \$238,800
生育補助	NTD \$12,000	NTD \$8,000
員工旅遊／家庭日	-	NTD \$1,687,420
社團補助	-	NTD \$37,900
尾牙摸彩&節慶活動	NTD \$244,934	NTD \$1,961,255
合計金額	NTD \$3,534,858	NTD \$6,148,525



新冠疫情防疫措施

面對嚴峻的新冠疫情，人員入廠一律配戴口罩量測體溫並增設體溫考勤機，體溫若超過 37.5 度管制值人員禁止入廠，並依請假程序居家隔離；跨廠區及外部會議盡量都以通訊會議舉行；訪客（含承攬商）入廠前需量測體溫，避免高風險族群接觸其他人員。

兆利進行各出入口增設置酒精、內部餐廳增設隔板、電梯限搭乘人數及每週開會一次宣導防疫措施，並加強廠內之環境消毒，每天針對各樓層地板、電梯按鈕及樓梯扶手實施區域消毒，使用完會議室結束後桌面和椅子清潔消毒。為了強化防疫政策，鼓勵員工施打疫苗，擴大防疫效果，施打疫苗當天提供疫苗接種假（支薪公假）並提供所有正職員工 5 入羅氏快篩。



7

社會參與

7.1 一份愛的支持雙倍 愛的力量

7.2 發揮愛的力量 回饋社會

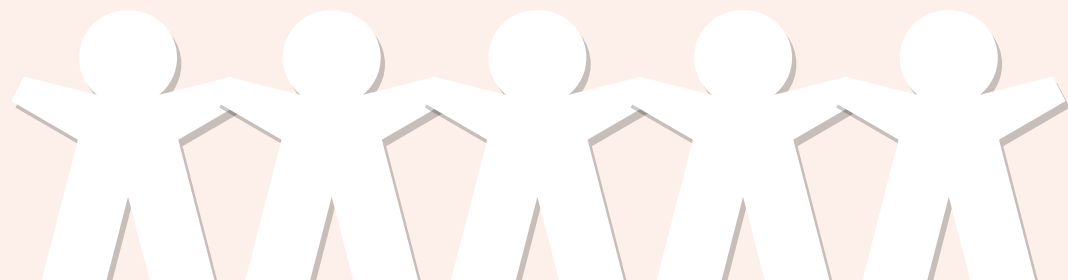


7.1 《一份愛的支持 雙倍愛的力量》

兆利認購庇護工場商品並捐贈給心路基金會、自閉兒社會福利基金會及基督教芥菜種會

2022 年中秋團圓之際舉辦商品認購及愛心捐款活動，幫助失親未成年兒童有個安心成長學習的家，支持身心障礙者庇護就業，相關的工作技能訓練及工作態度的養成，以實際行動支持關懷社會，讓佳節更添溫馨。總募得捐款 NTD:155,000 元整，認購庇護工場商品共 NTD:100,488 元整，捐贈給心路基金會、自閉兒社會福利基金會及基督教芥菜種會。

捐助單位	捐助事項	總款項
心路基金會—新北市慈佑庇護工場財團法人自閉兒社會福利基金會—附設愛肯樂活工場	認購商品	NTD:100,488 元
財團法人基督教芥菜種會附設新北市私立愛心育幼院	愛心捐款	NTD:155,000 元



7.2 《發揮愛的力量 回饋社會》

兆利每年捐款給 1919 食物銀行、台灣兒福會及博幼社福基金會

2022 年兆利本著永續經營理念，取之社會回饋社會，希望對社會需要幫助人盡一份心力。我們透過 1919 食物銀行幫助弱勢家庭、孩童予以物資或課輔等相關幫助，透過兒福及社福機構協助讓兒童得到更加完善照顧並打造健康安全的成長環境。希望更多需要幫助之人或家庭受惠，共創更好的社會。我們每年總捐款 NTD:148,000 元整給 1919 食物銀行、台灣兒福會及博幼社福基金會。



我們對社會之回饋熱忱不減並持續擴大更多需要幫助之團體，給予更多幫助。

附錄

GRI 準則索引表



附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	兆利已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

組織及報導實務

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	5	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
2-4 資訊重編	關於本報告書	2	
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	2	

GRI 2：一般揭露 2021

活動與工作者

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	5	
2-7 員工	6.1 職業健康與安全	67	
2-8 非員工的工作者	6.1 職業健康與安全	67	

GRI 2：一般揭露 2021

治理

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理	29	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	29	
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理	29	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理	29	
2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理	29	

GRI 2：一般揭露 2021
治理

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理	29	
2-15 利益衝突	3.1 公司治理	29	
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理	29	
2-17 最高治理單位的群體知識	3.1 公司治理	29	
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理	29	
2-19 薪酬政策	3.1 公司治理	29	
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理	29	
2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理	29	薪酬最高個人之年度總薪酬可能因其職務內容、個人年度績效與公司獲利情形而變動；員工的總薪酬包含加班費，2022 年加班費因公司受疫情影響 而波動較大，員工平均年度總薪酬每年變化也較大。無法客觀表達年度總薪資報酬變化比率，故不擬揭露。

GRI 2：一般揭露 2021

策略、政策與實務

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-22 永續發展策略的聲明	董事長／經營者的話	4	
2-23 政策承諾	2.2.1 責任商業行為相關的政策與規範	14	
2-24 納入政策承諾	3.1 公司治理	29	
2-25 補救負面衝擊的程序	3.2 經濟績效	36	
	4.1 綠色產品與創新研發	40	
	4.2 產品品質與安全	45	
	5.2 廢水與廢棄物管理	59	
	6.1 職業健康與安全	67	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.4 申訴管道	17	
2-27 法規遵循	3.1 公司治理	29	
2-28 公協會的會員資格	1.3 公協會參與	10	

GRI 2：一般揭露 2021

利害關係人議合

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-29 利害關係人議合方針	2.4 利害關係人溝通及議合	22	
2-30 團體協約	6.1 職業健康與安全	67	

GRI 2：一般揭露 2021

重大主題揭露

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1 決定重大主題的流程	2.3 重大性分析	18	
3-2 重大主題列表	2.3 重大性分析	18	
3-3 重大主題管理	2.3 重大性分析	18	

GRI 2：一般揭露 2021

重大主題

經濟績效

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 經濟績效	36	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷減緩與調適	50	完整財務資訊請參閱 2022 年年報及財報
201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.2 經濟績效	36	
201-4 取自政府之財務補助	3.2 經濟績效	36	

GRI 2：一般揭露 2021

重大主題

產品品質與安全

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 產品品質與安全	45	
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.2 產品品質與安全	45	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.2 產品品質與安全	45	
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.2 產品品質與安全	45	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.2 產品品質與安全	45	
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.2 產品品質與安全	45	

GRI 2：一般揭露 2021

重大主題

創新與研發

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
自訂定揭露內容	4.1 綠色產品與創新研發	40	

GRI 2：一般揭露 2021

重大主題

綠色產品

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
302-1 組織內部的能源消耗量	5.1 氣候變遷減緩與調適	50	完整財務資訊請參閱 2022 年年報及財報
302-3 能源密集度	5.1 氣候變遷減緩與調適	50	
302-4 減少能源消耗	5.1 氣候變遷減緩與調適	50	



GRI 2：一般揭露 2021

重大主題

廢水與廢棄物管理

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
303-1 共享水資源之相互影響	5.2 廢水與廢棄物管理	59	
303-2 與排水相關衝擊的管理	5.2 廢水與廢棄物管理	59	
303-3 取水量	5.2 廢水與廢棄物管理	59	
303-4 排水量	5.2 廢水與廢棄物管理	59	
303-5 耗水量	5.2 廢水與廢棄物管理	59	
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.2 廢水與廢棄物管理	59	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.2 廢水與廢棄物管理	59	
306-3 廢棄物的產生及嚴重洩漏	5.2 廢水與廢棄物管理	59	
306-4 廢棄物的處置移轉	5.2 廢水與廢棄物管理	59	
306-5 廢棄物的直接處置	5.2 廢水與廢棄物管理	59	



GRI 2：一般揭露 2021

重大主題

職業健康與安全

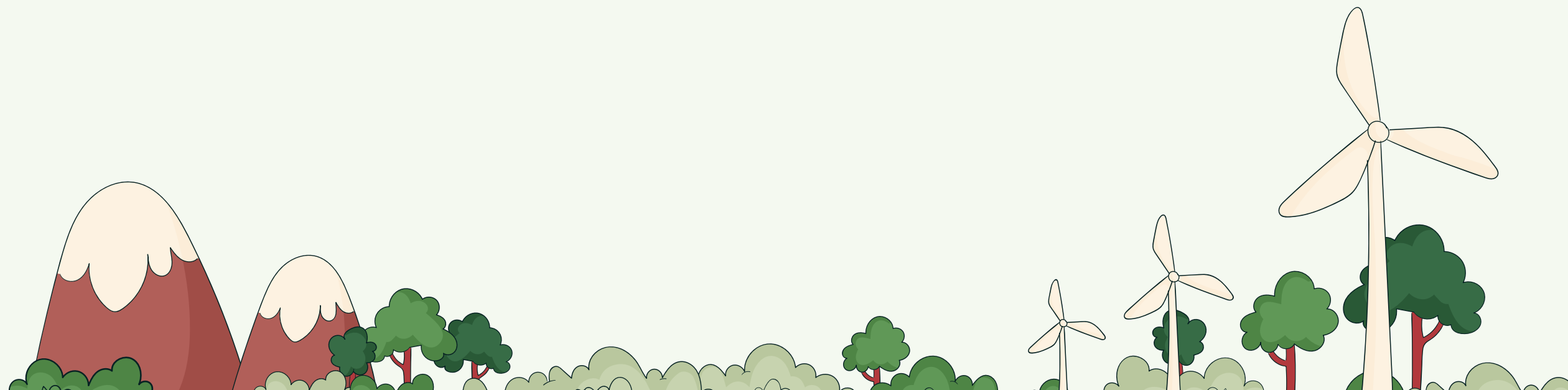
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
403-1 職業安全衛生管理系統	6.1 職業健康與安全	67	
403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	6.1 職業健康與安全	67	
403-3 職業健康服務	6.1 職業健康與安全	67	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.1 職業健康與安全	67	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.1 職業健康與安全	67	
403-6 工作者健康促進	6.1 職業健康與安全	67	
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.1 職業健康與安全	67	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.1 職業健康與安全	67	
403-9 職業傷害	6.1 職業健康與安全	67	
403-10 職業病	6.1 職業健康與安全	67	

GRI 2：一般揭露 2021

重大主題

氣候變遷減緩與調適

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷減緩與調適	50	
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.1 氣候變遷減緩與調適	50	
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1 氣候變遷減緩與調適	50	
305-4 溫室氣體排放強度	5.1 氣候變遷減緩與調適	50	
305-5 溫室氣體排放減量	5.1 氣候變遷減緩與調適	50	





兆利科技工業股份有限公司
JARLLYTEC CO., LTD.