



2022
志豐電子永續報告書
ESG Report



前言

關於報告書
經營者的話



聲學解決方案專家

- 1.1 關於志豐
- 1.2 沿革及發展
- 1.3 財務績效



永續管理

- 2.1 永續承諾及推動
- 2.2 利害關係人鑑別
- 2.3 重大議題分析與鑑別



公司治理

- 3.1 治理組織
- 3.2 誠信經營
- 3.3 風險管理
- 3.4 資訊安全
- 3.5 法規遵循
- 3.6 客戶服務
- 3.7 供應鏈管理



綠色環保

- 4.1 永續環保政策
- 4.2 溫室氣體
- 4.3 能源與廢棄物管理



友善職場及社會參與

- 5.1 員工概況與人權政策
- 5.2 人才發展與培訓
- 5.3 多元福利與溝通
- 5.4 安全職場
- 5.5 社會關懷活動



附錄

- 6.1 GRI 索引



關於報告書

歡迎閱讀由「志豐電子股份有限公司」(以下簡稱「志豐電子」、「我們」、「本公司」)發行的2022年度志豐電子永續報告書。本報告書呈現我們在永續議題上的管理及規畫，期待透過公開透明的內容，讓所有利害關係人了解我們推動環境保護、社會參與、員工關懷、公司治理、風險管理...等公司所做的努力及成果。

報告書期間與範疇

本報告書揭露之資料涵蓋志豐電子 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間，在「公司治理」、「環境保護」與「社會參與」等層面之理念與作為，重大事件則揭露至 2023 年 6 月 30 日。本報告書內容以位於台灣之企業總部：「志豐電子股份有限公司」，報告內容包含主要營運據點台灣之企業總部、東莞志豐、蘇州百豐為主，財務相關數據則依合併報表範圍揭露，社會公益資訊則涵蓋集團旗下部份海外子公司。

報告書撰寫原則

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 簡稱GRI)所提出最新之永續性報導準則(GRI Standards 2021)作為資訊揭露的基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」，由公司治理暨永續發展委員會編撰，公開於志豐電子官網企業永續專區。

聯絡資訊

志豐電子股份有限公司 公司治理暨永續發展委員會
地址：台灣新北市251淡水區中正東路二段69-11號10F
電話：+886-2-2809-5651
傳真：+886-2-2809-7151
Email: esg@kingstate.com.tw

報告書發行

現行版本：2023年9月發行
下一發行版本：預定2024年9月發行



經營者的話

環顧進入後疫情時代的2022年，全世界持續經歷新冠肺炎疫情控制的不確定因素、俄烏戰爭衝突、地緣政治的不穩定，加上通貨膨脹，人力成本、物料短缺與價格上揚，導致產業生存議題益趨複雜與嚴苛。然而即使面對各種不確定的經營風險，志豐電子仍然自我要求在各種變局中展現強韌的競爭力並持續擴展生存發展機會。志豐電子除了確保營運績效目標之達成，更成立公司治理暨永續發展委員會，投入ESG志業的發展，我們自我期許：

志業永續，善盡地球公民之責
豐碩永續，力保股東投資權益。

近年來，極端氣候對地球的威脅已成常態，暖化、熱浪、乾旱水災、喪失生物多樣性等，過去我們一切的作為，都已經受到地球強力的反撲，此時需要每個人、每個企業、每個國家，以嚴正的態度加速面對及與處理。志豐積極提倡並鼓勵員工及家屬從日常生活中的行動或習慣，實踐對環境保護的實際作為。例如：每季一次的淨山淨灘活動、響應世界地球日及綠色生活21天等的活動，希望累積更多微小的改變作為，能讓地球重拾歡顏。我們也密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，自2021年起推動溫室氣體之排放量盤查，參與自願減量計畫，自主揭露溫室氣體管理資訊，並致力於溫室氣體排放的管控與減緩調節工作。

志豐重視社會參與，規劃志工假鼓勵員工投入社會參與，除了八里樂山療養院每年持續捐款，與年底聖誕老公公上樂山活動贊助之外，也規劃等家寶寶服務志工、捐血活動等。我們也深知員工是公司重要的資產，員工關懷的實際行動包括：員工共識營活動、年度健檢、部門聚餐聯誼活動、慶生、急難救助補助等。

志豐深信優良的公司治理可以強化公司的經營體質，ESG也能成為公司的競爭力！志豐重視公司治理評鑑，並藉此鞭策制定公司嚴謹的治理框架，2022年第九屆公司治理評鑑比第八屆大幅進步2個級距！志豐持續強化公司成長獲利的關鍵，加速聲學專業技術的開發與策略夥伴間的團隊合作。以智能家居、汽車電子、消費性電子、醫療、AI等市場需求為導向，結合專案管理及聲學檢測，為客戶提供高品質的產品及服務。

志豐承諾肩負ESG使命，落實公司治理並持續推動各項工作，與各利害關係人保持良好互動，實踐公司治理及企業永續之責。志豐會持續秉持公司「誠信、創新、追求卓越」的經營理念，繼續強化公司經營體質、提升經營績效，以達成股東、員工及社會整體的價值與期待。非常感謝股東、董事、客戶、供應商持續的支持與肯定，期望大家能繼續支持、賜教與協助。

董事長
張演堂

張演堂



穩健
經營

節能
降碳

關懷
社會

幸福
員工



CONTENTS

01

聲學解決方案專家

- 1.1 關於志豐
- 1.2 沿革及發展
- 1.3 財務績效

1.1 關於志豐

志豐電子集團簡介

公司名稱	志豐電子股份有限公司 (以下簡稱「志豐」)
股票代號	3206
董事長	張演堂
成立時間	1977年7月24日
上櫃時間	2007年2月8日
公司總部	新北市淡水區中正東路二段69-11號9樓
營運據點	台北總部，東莞志豐(石排/廣西平南)，蘇州百豐
產品線	壓電式蜂鳴器、電磁式蜂鳴器、喇叭音箱、受話器、MEMS麥克風、ECM麥克風、聲學模組、TWS無線耳機、有線耳機、頭戴耳機、藍牙穿戴裝置、智能裝置、無線警報器、物聯網產品、數位智能輔聽器
資本額	5.89億元 (截至2022/12/31止)
員工人數	1,022人 (集團人數截至2022/12/31止)
營收規模	41.47億元 (2022年)

全方位電聲解決方案專家

志豐成立於1977年7月，為台灣第一家取得ISO品質管理認證的專業聲學公司。陸續研發生產蜂鳴器、微型收/受話器、電容式麥克風、耳機、藍芽喇叭、輔聽器等完整電聲產品，始終秉持【提供客戶高品質與全方位電聲解決方案】的服務精神，並於2007年2月成功掛牌上櫃。

以台北為營運總部，並分別於大陸東莞、平南與蘇州建立生產基地，以兩岸三地陣容堅強的研發、製造、行銷業務、與技術服務團隊，積極擴展電聲版圖，並於全球建置完整的行銷通路，以提供客戶迅速專業的客製化服務，成為客戶對聲音需求的首席顧問。因此，志豐的產品多年來履獲國際大廠青睞，廣泛地被運用於：智能家居、消費性電子、資訊、家電、汽車電子、安防、醫療、工業設備等相關產品。

我們領先業界的腳步，陸續取得ISO9002、ISO9001、ISO14001、IATF16949、ISO45001、ISO13485、QC080000、RBA 6.0、ISO14064-1等之品質管理認證，成為台灣電聲產品市場國際品保認證的先驅，於2006年起相繼全面導入歐盟RoHS、Reach規範之環保製程，並購入日本島津的毒物檢測設備，除要求供應商檢附無毒證明外，亦自行確保所用材料與生產產品完全符合全球環保要求，展現志豐對品質的努力與堅持。

經營理念 (核心價值)

公司追求永續發展，經營理念是公司的核心價值，代表公司與眾不同的生命力與競爭力。經營理念如磐石，不會隨時代的變化而改變，可歷經永久仍然不動如山，是公司生存的基本目的。公司的經營理念，將影響員工的行為與意識形態，進而塑造出強有力的執行文化。

- 誠信: 志豐最基本也是最重要的核心規範
- 創新: 志豐成長的泉源，為我們最重點實踐的方向
- 追求卓越: 志豐團隊的每一分子都能去除本位，用絕佳默契與勤奮不懈的耐力開創未來，並以積極與樂觀的態度面對任何難題，追求卓越！



1.2 沿革與發展



1.3 財務績效

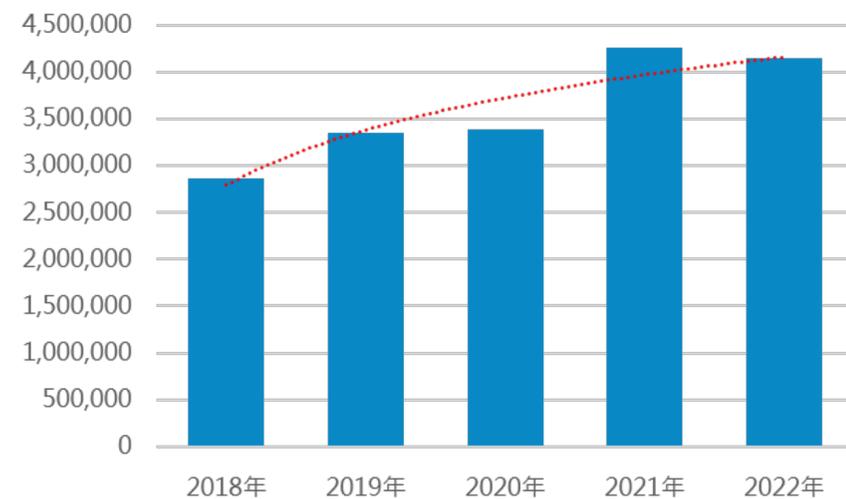
志豐2022年合併營業收入為新台幣41.5億元，相較2021年減少1.16億元(減少2.72%)。

合併稅前淨利為新台幣3.25億元，相較2021年增加新台幣1.43億元(增加79.09%)。

2022年毛利相較2021年度增加主係因高毛利元件類產品出貨較多所致。

2022年度營業淨利相較2021年增加0.8億元(增加61.53%)，係因營業毛利增加所致。

2022年營業外收入較2021年增加0.23億元，主係外幣評價波動兌換利益增加所致。



營業收入(台幣：千元)



歷年營收與損益

單位:仟元	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
營業收入	2,868,690	3,355,818	3,390,132	4,262,959	4,146,996
營業成本	2,327,165	2,664,514	2,781,167	3,655,813	3,326,603
營業毛利	541,525	691,304	608,965	607,146	820,393
營業費用	382,881	506,524	400,338	464,793	557,302
推銷費用	126,198	201,188	136,063	157,150	183,874
管理費用	173,005	193,522	158,287	187,374	240,882
研究發展費用	83,678	111,686	105,988	107,740	100,600
預期信用減損損失	0	128	0	12,529	31,946
營業利益	158,644	184,780	208,627	142,353	263,091
營業外收入(支出)	9,843	42,710	-5,679	38,918	61,555
稅前淨利	168,487	227,490	202,948	181,271	324,646
所得稅費用	52,191	57,577	46,564	49,958	112,531
本期淨利	116,296	169,913	156,384	131,313	212,115
本期其他綜合損益	-9,189	-25,418	8,683	7,644	18,518
本期綜合損益總額	107,107	144,495	165,067	138,957	230,633
每股盈餘	2.20	3.15	2.90	2.39	3.60
GRI特定揭露支出項目					
員工薪資與福利	522,527	630,053	524,059	614,906	577,829



CONTENTS

02

永續管理

- 2.1 永續承諾及推動
- 2.2 利害關係人鑑別
- 2.3 重大議題分析與鑑別

2.1 永續承諾及推動

志豐願景與使命

志豐電子本著「志業豐群」的企業願景，為求達到成為「全方位專業聲學解決方案專家」的使命，致力於將聲音傳達到世界的每個角落。四十餘年以來，齊力塑造自身成為一個良性的企業，傾聽利害關係人的聲音，懷抱著追求卓越、精益求精的精神，認真把每一件事做到盡善。並透過不斷的檢討與改善，落實經營理念。本公司對於永續發展之實踐，落實下列原則，以達成ESG永續發展的承諾。

- 一、落實公司治理
- 二、發展永續環境
- 三、維護社會公益
- 四、加強企業永續發展資訊揭露

永續發展小組任務

志豐電子董事會於2022/3/8通過公司治理主管任命案，並於2022/5/3成立公司治理暨永續發展委員會，由董事會下設置四個推動小組，跨各單位組成，推動企業永續的執行及推動。各小組持續安排課程及教育訓練，熟悉重要法規及國際永續議題及動態，並收集利害關係人相關的重大議題及回饋，以及最佳實務作法，回應於經濟、環境、社會等各項議題。

志豐永續發展政策



永續環境

環境永續管理
 溫室氣體管理
 綠色採購
 供應鏈管理
 營運減碳管理



社會參與

社會關懷
 社區參與
 公益策略規劃與執行
 企業形象



風險管理

資通安全風險管理
 智慧財產風險管理
 財務風險管理
 營運風險管理



公司治理

誠信經營
 組織策略
 股東權益
 利害關係人溝通
 公平治理評鑑
 董事會/股東會

2.2 利害關係人鑑別

志豐子將利害關係人界定為會影響志豐或受志豐影響的個人、團體或組織。志豐的利害關係人包括政府與主管機關、員工、股東與投資人、客戶、供應商、社區團體。我們透過多元化的溝通管道，瞭解利害關係人關注的議題，並依此討論出重大議題並擬定相關管理方針與執行計畫，以回應利害關係人的需求與期待。

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率
政府與主管機關	法規遵循	不定期參與主管機關之政策討論會與座談會
	客戶保護與溝通	配合主管機關監理與查核
	公司治理	拜會主管機關，建立直接交流機會
	風險管理	每季舉辦風險管理會議
	主管機關溝通	聯絡窗口: hr@kingstate.com.tw 林小姐
員工	員工福利	不定期公告各項員工福利事項(健檢、團險、社團活動)、活動資訊、重要營運訊息
	員工考核機制	每半年度績效考核作業、
	勞資關係	每季勞資會議
	職業安全與衛生	每半年消防演練
	聯絡窗口	hr@kingstate.com.tw 林小姐
股東與投資人	公司治理	重大訊息:公開資訊觀測站,即時公告重要訊息
	營運績效	營運績效每月定期公告財務、業務資訊
	股東參與	每年召開股東會並出版年報
	聯絡窗口	KS3206@kingstate.com.tw 陳小姐
客戶	服務品質	每年由行銷部定期客戶滿意度調查
	產品與服務責任	不定期更新公司網頁，讓客戶快速瞭解產品、服務訊息
	技術研發	提供測試設備及技術支援協助客戶產品運用
	聯絡窗口	info@kingstate.com.w 陳小姐
供應商	永續發展策略	定期供應商評鑑，簽訂不使用環境限用物質保證書，誠信廉潔承諾書，主要供應商簽署比例達100%，與供應商雙向溝通
	綠色產品管理 供應商評鑑 聯絡窗口	mf@kingstate.com.w 陳先生
社區團體	企業形象	積極參與各式民間社團與學術團體舉辦之論壇、研討會
	員工關懷參與公益	長期捐助社會機構樂山療養院及耶誕活動、紅樹林保護區淨灘活動
	園區環境安全維護	定期參與園區管委會會議訂定環境安全政策及訓練
	聯絡窗口	esg@kingstate.ocm.tw 黃小姐



2.3 重大議題分析與鑑別

志豐於2022年以會議方式進行討論與鑑別重大性議題分析，依循全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)所發行的永續報告準則(GRI Standards 2021)為基礎，評估並匯整內外部的衝擊及利害關係人關注程度，且參考國際準則、國內外模範企業及政府機構要求等，選定7項重大議題，分析及評估各項議題在各面向對志豐電子的衝擊及影響，作為本報告揭露重點。

分析步驟與說明

鑑別利害關係人

由跨部門主管及同仁會議討論與回饋，並參考模範企業永續報告書，鑑別出6大類的利害關係人。

1

永續議題收集

參考GRI準則及聯合國SDGs所提出倡議，再輔以經濟、環境、社會三面向的議題為基礎，納入國際關注議題，歸納出永續議題清單。

2

重大議題分析

以會議方式與常與利害關係人接洽之主管及同仁討論並評估各議題的衝擊程度，分為重要及次要議題。

3

重大議題排序

2022年經討論及分析後鑑別出7項重大議題，針對其優先順序及風險考量，訂定有效之管理方針。

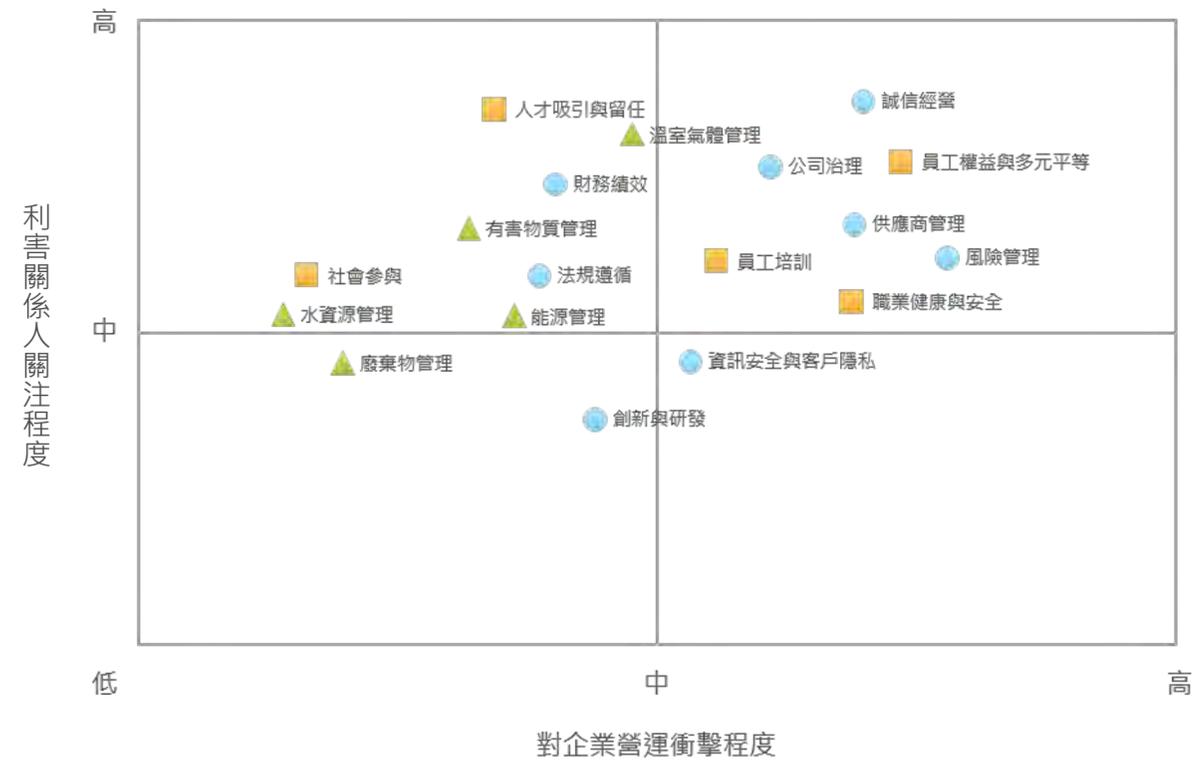
4

審查與討論

經分析後之重大性議題排序、回應章節及衝擊邊界分析，未來持續作為志豐管理及資訊揭露的方向。

5

重大議題分析矩陣

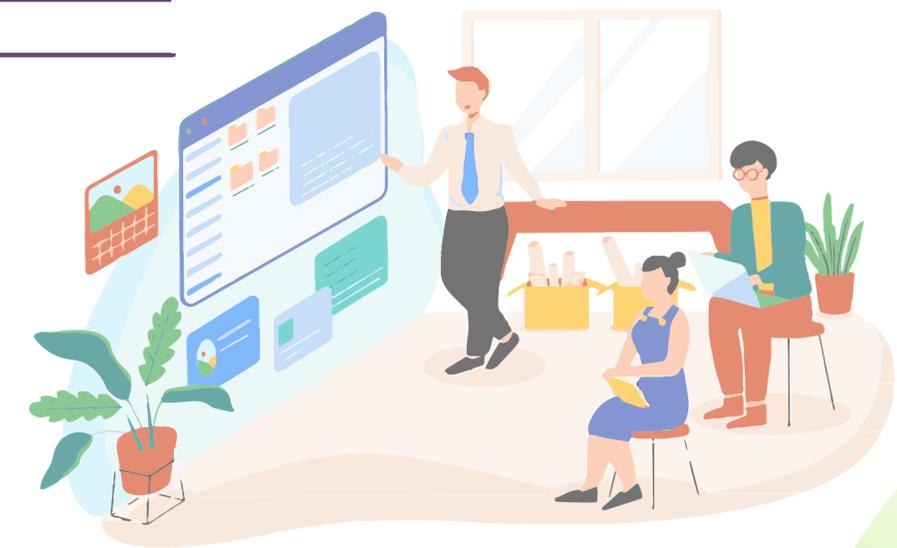


▲ 環境 ● 治理 ■ 社會

2.3 重大議題分析與鑑別

重大議題與衝擊邊界

重大議題	衝擊邊界	管理方針及對應章節
公司治理	政府與主管機關、員工、股東與投資人、客戶、社區團體	3.1 治理組織
誠信經營		3.2 誠信經營
風險管理		3.3 風險管理
供應商管理	員工、客戶、供應商	2.3 重大議題分析與鑑別 1.3 財務績效
員工培訓與訓練	員工、客戶	3.7 供應商管理
員工權益與多元平等	員工、社區團體	5.1 員工概況與人權政策
職業健康與安全		5.2 職能發展與留才政策
		5.3 多元福利與溝通
		5.4 安全職場





CONTENTS

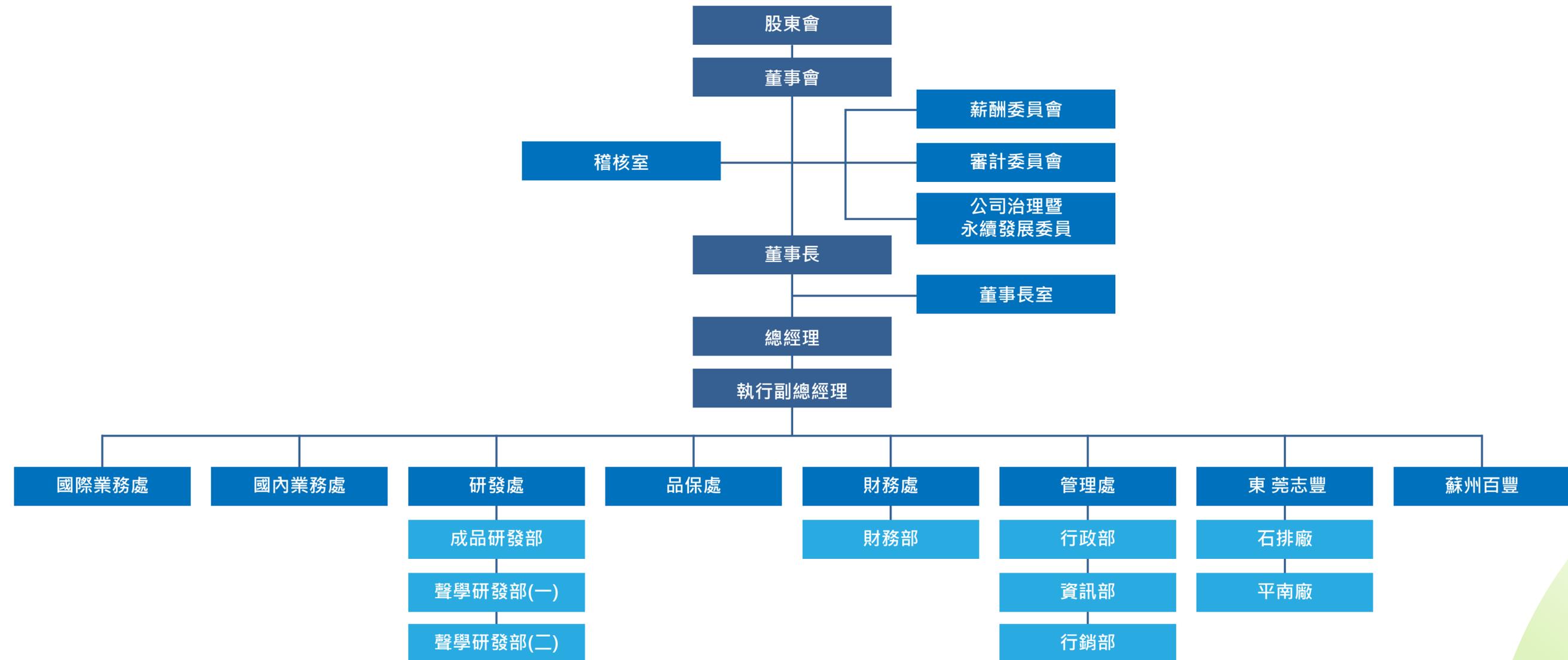
公司治理

- 3.1 治理組織
- 3.2 誠信經營
- 3.3 風險管理
- 3.4 資訊安全
- 3.5 法規遵循
- 3.6 客戶管理
- 3.7 供應鏈管理
- 3.8 智慧財產風險

3.1 治理組織

依公司經營管理運作，於董事會下設3功能委員會，依職責負責營運相關重要議案涵蓋經濟、環境、社會、風險管理等重要議題之討論，向董事會報告。志豐最高治理單位為董事會，為強化董事會的結構及運作上分工更臻完整，在董事會底下設置薪酬委員會、審計委員會、公司治理暨永續發展委員會。關於董事會下設置的各委員會之人數、任期、職權、工作重點、公司治理運作情形等資訊請參閱《111年股東會年報P21~P40》及本報告書詳載。

志豐電子股份有限公司組織架構



3.1 治理組織

董事會與功能性委員會運作

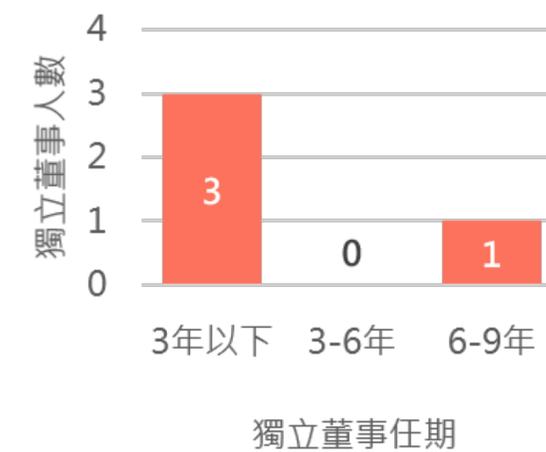
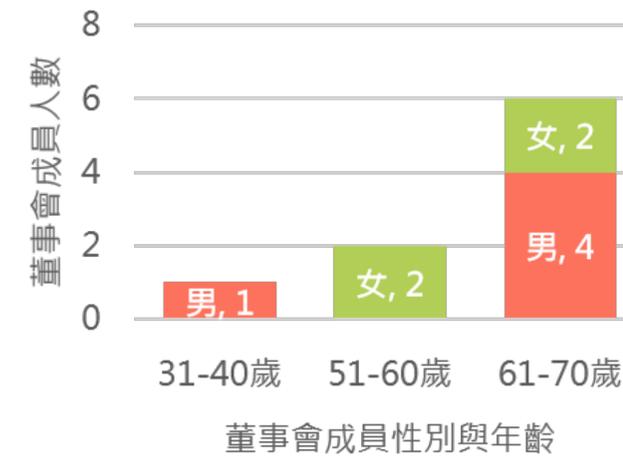
志豐董事會、審計委員會、薪酬委員會等之運作依循相關法規及股東會決議行使職權，董事組成多元化，分別來自經營團隊、相關業界之管理者以及具有財會之專業人士，以不同領域及背景，有效擔當董事會成員職責，確保公司資訊透明、任命高階經營主管、擬訂盈餘分配及監督和指導營運等，要求相關人員執行職務時，秉持道德規範，防止損害公司及股東利益之行為發生。

董事會成員

董事成員遴選過程，遵循本公司章程第十五條規定由股東會依法選任之任期為三年，選舉採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及董事會得提出董事候選人名單，經董事會通過其符合董事所應具備條件後送請股東會，由股東就董事候選人名單中選任之。本公司董事會計9名，主席為董事長，並由5位董事及4位獨立董事組成，皆具備豐富的經營管理知識和專業背景。獨立董事席次佔董事會比率達44%，女性董事比率達44%。2022年度共召開6次會議，全體董事(獨立董事)親自出席率達100%

董事會成員簡介請參閱《2022年年報P10-P11》

本屆任期		2022年7月20日至2024年7月19日
成員	董事	張演堂(董事長)、彭朋煌、華威聯合股份有限公司(代表人-方斐世)、富泰營造股份有限公司(代表人-吳素瑜)、佰樂股份有限公司(代表人-黃明忠)。
	獨立董事	謝芳菊、陳麗美、陳日昇、周玉貞



董事會監督管理

董事會為最高公司治理單位、負責監督及強化管理機能，本公司董事會每季至少召開一次，由董事長召集並擔任主席，轄下設置「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」等功能性委員會，分別依相關職權範圍召開會議進行議案報告、討論、決議後，再提董事會報告、討論、決議。2022年度董事會重要決議事項。(請參閱本公司網頁或年報)

董事會議案送呈流程



3.1 治理組織

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員功能，志豐於2020年11月訂定「董事會績效評估辦法」，依規定每年應執行一次(評核期間20220101~20221231)。

董事會及功能性委員會之績效評估，董事會內部自評、董事成員自評，評估結果：

評估範圍	評估方式	評估內容	平均達成率
個別董事成員	董事成員自評	(1) 公司目標與任務之掌握	95.64%
		(2) 董事職責認知	
		(3) 對公司營運之參與程度	
		(4) 內部關係經營與溝通	
		(5) 董事之專業及持續進修	
		(6) 內部控制	
董事會	董事會內部自評	(1) 對公司營運之參與程度	98.96%
		(2) 提升董事會決策品質	
		(3) 董事會組成與結構	
		(4) 董事會之選任及持續進修	
		(5) 內部控制	
薪資報酬委員會	薪資報酬委員會內部自評	(1) 對公司營運之參與程度	98.65%
		(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	
審計委員會	審計委員會內部自評	(1) 對公司營運之參與程度	97.20%
		(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	

董事會出席狀況

2022年度(20220101~20221231)董事會開會5次，董事出席情形如下：

職稱	姓名(註1)	實際出席(列)席次數 B	委託出席 次數 A	實際出席(列)席率(% 【B/A】)	備註
董事長	張演堂	5	0	100%	
董事	佰樂股份有限公司代表人:黃明忠	5	0	100%	
董事	華威聯合股份有限公司代表人:方斐世	5	0	100%	
董事	彭朋煌	5	0	100%	
董事	富泰營造股份有限公司代表人:吳素瑜	5	0	100%	
獨立董事	謝芳菊	5	0	100%	
獨立董事	陳麗美	5	0	100%	
獨立董事	陳日昇	5	0	100%	
獨立董事	周玉貞	5	0	100%	



3.1 治理組織

▲ 董事會多元化及獨立性

(1)依據本公司治理實務守則第二十條(董事會整體應具備之能力)

本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。

(2)董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

■ **基本條件與價值**：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率達董事席次三分之一。

■ **專業知識與技能**：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。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。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力(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)董事會獨立性：

■ 董事會成員共 9 位，包含 4 位獨立董事，董事占比為 55.56%，獨立董事占比為 44.44%，女性董事(含代表人)占比為 44.44%。本公司注重董事會成員之性別平等。獨立董事任期年資 9 年以上 1 位，3 年以下 3 位。董事(含代表人)年齡 61-70 歲 6 位，51-60 歲 2 位，31-40 歲 1 位。

■ 董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。獨立董事亦遵循相關法令規定，搭配審計委員會之職權，審度公司存在或潛在風險之管控等，據以確實監督公司內部控制之有效實施、簽證會計師之選(解)任及獨立性與財務報表之允當編製。

■ 獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事。

(4)董事會成員之多元性及獨立性情形如下：

職稱	姓名	性別	兼任本公司員工	多元化核心項目							
		年齡		營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導力	決策能力
董事長	張演堂	男	V	V		V	V	V	V	V	V
		61~70歲									
董事	佰樂股份有限公司 代表人:黃明忠	男		V		V	V	V	V	V	V
		61~70歲									
董事	華威聯合股份有限公司 代表人:方斐世	男		V		V	V	V	V	V	V
		31~40歲									
董事	富泰營造股份有限公司 代表人:吳素瑜	女		V		V	V	V	V	V	V
		61~70歲									
董事	彭朋煌	男		V		V	V	V	V	V	V
		61~70歲									
獨立董事	謝芳菊	女		V	V	V	V	V	V	V	V
		61~70歲									
獨立董事	陳麗美	女		V	V	V	V	V	V	V	V
		51~60歲									
獨立董事	周玉貞	女		V	V	V	V	V	V	V	V
		51~60歲									
獨立董事	陳日昇	男		V		V	V	V	V	V	V
		61~70歲									

為強化董事專業職能，本公司安排內部進修課程共 6 小時，分別於 2022 年 11 月 08 日安排「勒索軟體威脅下，資安管理法的適法性」3 小時；及於 2022 年 12 月 128 日安排「競爭力 vs 生存力」，3 小時進修課程。2022 年度各董事及獨立董事亦參與各項外部課程，進修總時數為 54 小時，9 位董事(獨立董事)均符合『上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點』所規定之進修時數。

詳細進修課程與時數請參閱 2022 年年報 P26。

3.1 治理組織

董事利益迴避機制

志豐於董事會議事規範中已載明董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，討論及表決時應予迴避，不得代理其他董事行使其表決權。董事對利害關係議案避之執行情形：最近年度董事會開會議題並未涉及董事利益迴避之情形。

薪酬委員會運作及成員

志豐薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，並定期檢討董事及經理人相關薪資報酬制度及建議支給提報董事會，薪酬委員會成員由董事會任命，本屆委員為三位獨立董事，依薪酬委員會組織規程規定，成員任期與委任之董事會屆期相同。

■ 薪資報酬委員會運作情形資訊

2022年度薪資報酬委員會開會3次(20220101~20221231)，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
召集人	謝芳菊	3	0	100%
薪酬委員	陳麗美	3	0	100%
薪酬委員	陳日昇	3	0	100%

■ 董事及經理人薪酬政策

(1) 依公司章程第二十五條規定：年度如有獲利，應提撥不低於1%為員工酬勞及不高於3%為董事酬勞。

但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

(2) 依本公司董事及經理人績效評估標準、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，並於年報中揭露績效評估標準之內容。

(3) 本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

(4) 董事薪酬項目包含報酬、董事酬勞及業務執行費用，經理人薪酬項目包含每月薪資、固定獎金、年終獎金、員工酬勞、績效獎金、依法提撥之退休金及福利金，其中董事酬勞及員工酬勞依公司章程第二十五條規定辦理之。

最近年度支付董事、經理人之詳細酬金內容請參閱2022年年報P15-P20。



3.1 治理組織

審計委員會運作及成員

本公司已於2021年8月成立審計委員會，目前審計委員會由四位獨立董事組成，負責執行審核公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控等，其主要職權事項如下：

- (1) 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度
- (2) 內部控制制度有效性之考核
- (3) 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序
- (4) 涉及董事自身利害關係之事項
- (5) 重大之資產或衍生性商品交易
- (6) 重大之資金貸與、背書或提供保證

審計委員會參與董事會運作情形資訊

2022年度審計委員會開會5次(20220101~20221231)，出席情形如下：

職稱	姓名	實際列席次數	實際列席率
審計委員	謝芳菊	5	100%
審計委員	陳麗美	5	100%
審計委員	陳日昇	5	100%
審計委員	周玉貞	5	100%

內部稽核與防範內交易之管理

董事會下設有專業獨立的稽核室，並聘任專任內部稽核人員，除具備證期局要求適任資格外，每年持續進修內部稽核專業課程，依法每年完成內部稽核人員名冊申報，持續對內部各項管理機能進行稽核與督導，以促進營運績效。獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形：本公司獨立董事透過定期稽核報告以及財報瞭解公司業務及財務狀況，並視狀況需要隨時與內部稽核主管及會計師進行溝通聯繫。獨立董事與內部稽核主管之溝通情形：頻率每年至少一次。會議溝通事項詳見本公司年報P28。本公司秉持誠信原則執行業務，為避免影響股價之內部重大資訊不當洩漏，依「防範內線交易之管理作業」規定進行規範，並納入內部控制制度，以落實防範內線交易管理之執行。



3.2 誠信經營

訂定誠信經營政策及方案

志豐電子2022年3月8日董事會報告修訂「誠信經營作業程序及行為指南」及「公司誠信經營守則」。明確規範本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。後續年度持續依照法規更新修訂。

2022年3月8日已編置公司治理主管，並提出公司治理暨永續發展委員會組織圖，明確編立公司治理暨誠信經營小組由行政管理單位負責相關規範之執行。並定期(至少一年一次向董事會報告)。

落實誠信經營政策之具體作法

- 配合重要客戶要求簽訂廉潔保證書、供應商合約簽訂廉潔保證條款。
- 本公司董事皆秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不加入討論及表決，且討論及表決時配合迴避，也配合不代理其他董事行使其表決權。本公司董事、監察人及經理人配合不藉其在公司擔任之職位，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。所有經理人皆要求簽訂非常規交易聲明書。
- 建立有效完善之會計制度及內控機制，本公司全面推行作業電腦化，將人事、財務、營業、生產、資材等管理機能由電腦相互串連，層層勾稽，執行異常管理。本公司亦建立專業獨立之內部稽核運作架構，運作架構共分三大層面，第一層面由隸屬於公司董事會之稽核室負責執行，第二層面則由企業總管理處進行例行性及專案性之獨立稽核，另基於內部稽核係全體員工之職責，因此於第三層面要求公司各部門亦應定期進行自主性之業務檢查，以利落實內控精神至公司各個層面。
- 明確於公司經營理念於口號、公司網站，並於新人訓練中列為固定宣導。
- 2022年度誠信經營教育訓練實施情形：20220421-20220422進行誠信經營相關法規線上課程：計180人次及全員測驗成績平均97.99。

檢舉及申訴制度及程序

依本公司「誠信經營守則」第二十三條規定，為防止非法與不道德或不誠信行為損及股東、員工及合作夥伴(供應商)之權益，落實誠信經營之企業文化及健全發展特訂定檢舉及申訴管理辦法。



檢舉管道及單位

檢舉人得以書面、電話、電子郵件透過下列管道由受理單位處理：

專線電話：(02)28095651 #1593 林小姐

電子信箱：hr@kingstate.com.tw

信件收件地址：251新北市淡水區中正東路二段69-11號10樓

志豐電子股份有限公司 公司治理暨誠信經營小組(檢舉受理單位)

以電話檢舉者，受理單位應通知檢舉人到達指定處所製作紀錄，交檢舉人閱覽後簽章。惟檢舉人不予配合時，受理單位得逕予記錄並進行評估否受理。

3.3 風險管理

企業風險管理

為建立健全之風險管理作業，強化公司治理，降低營運可能面臨之風險，以確保志豐業務和整體經營能持續穩定發展，以達公司永續經營目標，制訂風險管理政策與程序。由各單位最高主管對各風險分析、評估承擔風險並擬定對策。由稽核單位負責稽核落實情形。並針對各面向之風險項目進行衝擊評估以及因應政策的適切性確認。

財務風險

■ **市場風險**：包括因國內外經濟、科技改變、產業變化等因素，對公司造成財務、業務的影響，及金融資產、負債(含財務狀況表內外資產暨負債)因市場風險因子(利率、匯率、股價及商品價格)波動，使得價值發生變化，造成的財務損失風險。

■ **投資風險**：包括高風險高槓桿、衍生性商品交易、金融理財等短期投資市價之波動；長期投資被投資公司之營運管理。

■ **信用風險**：指客戶、供應商及交易對象等未能履行約定或責任，造成損失的風險。

營運風險

■ **危機風險**：安全防護暨緊急應變，係指重大危害事件發生機率與損失的風險。

■ **作業風險**：指因為內部控制疏失、人為管理及資訊系統不當或失誤，造成公司的損失。

■ **法律風險**：係未能遵循相關法規或契約本身不具法律效力、越權行為、規範不週、條款疏漏或其他因素，導致無法約束交易對象依照契約履行義務，而可能衍生財務或商譽損失之風險。

風險管理範疇

志豐重視利害關係人關注於環境、社會及公司治理重大議題，結合產業特性之營運風險，風險管理範疇概括營運、財務、資訊安全、研發智慧財產以及相關法規等之管理。

資訊安全風險

■ 資通安全範圍包含網路安全、裝置安全、應用程式安全、供應鏈資訊安全、資料保護安全技術強化，避免因資通安全措施不當或失誤，造成公司的損失。

研發智慧財產風險

■ 智慧財產風險管理包含強化組織智財觀念與能力、加強研發及智財投資規劃、系統化管理智財權及授權、建立完整高效益智財佈局、尊重及保障客戶智財權益、妥善管理智財文件及機密、控管智財風險及內外稽核。



3.3 風險管理

風險議題及因應對策

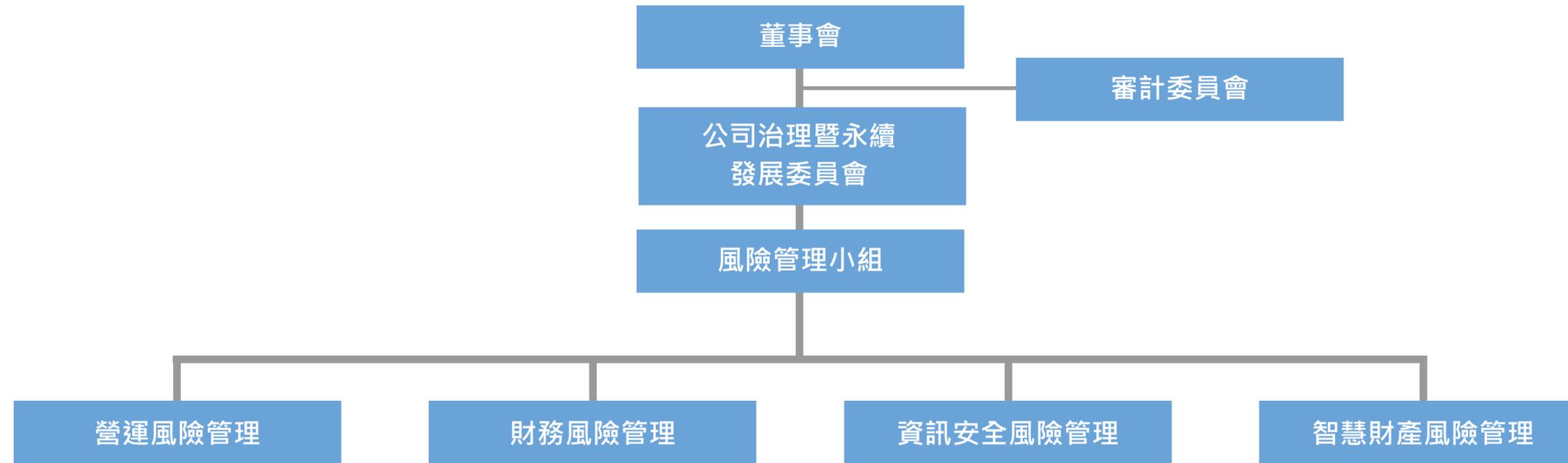
志豐電子鑒於外部經營環境變動快速且劇烈，為確保公司穩健成長與持續營運，針對營運中可能面對的風險議題，除制定核決權限分層專責控管，並透過風險移轉、落實內控稽核制度等，亦將公司可能發生之風險進行結構化管理與歸責檢討，將經營風險降至最低，確保達成營運目標。公司編制風險管理小組，最高主管為執行副總，負責推動並落實公司整體風險管理。主要風險項目與風險管理單位/風險因應對策彙總如下：

主要風險項目		風險管理單位	風險因應對策
資安風險	資訊安全變動	管理處/資訊部	因應資訊科技快速變化，透過權限控管、購置資安系統設備及定期檢核升級，並培養相關資安技術，確保集團資訊安全。
智財風險	智慧財產權管理	研發處	定期蒐集及鑑別智慧財產法律變動資訊、更新專利地圖及監控產業智財與訴訟訊息，研擬因應對策及執行。
財務風險	信用風險	財務處	有關客戶之信用風險會考量其財務狀況、過往經驗及其他因素，以評估合作對象之信用評等並給予合適的信用額度以利控管。
	匯率風險		由於集團交易屬多幣別交易，針對營運產生的匯率風險，透過外幣借款、換匯交易、遠期外匯合約、衍生性金融商品交易進行財務避險。並依相關法令明確訂定「取得或處分資產處理程序」之作業規範，確保健全公司財務及營運上之匯率風險管理。
	利率風險		為降低負債的利率風險，以舉借長期負債或發行可轉換公司債支應資本支出需求。為降低資產的利率風險，將資金妥適配置在短天期的定存以保障本金安全及資金流動性。
營運風險	政策及法令變動	管理處	政策與法令變動速度快，所進行之業務行為會隨時關注政策與法令之變動，提出防範措施。
	人員行為、操守與道德	管理處 各單位	透過誠信道德行為持續宣導訓練與考試，強化所有員工應有之行為與態度標準。
	集中銷貨	業務處	積極開發多元化的產品與客戶群，以分散銷貨風險。



3.3 風險管理

▲ 風險管理組織架構



▲ 運作情形

本公司積極推動落實風險管理機制，定期召開風險管理小組會議並每年一次向董事會報告其運作情形，2022 年主要運作情形如下：本公司「風險管理小組會議」於2022 年 6 月 30 日向公司治理暨永續發展委員會報告，報告內容包括當年評估公司所面臨之各項風險，包括風險環境、風險管理重點、風險評估及因應措施，並提 2022 年 08 月 09 日董事會報告本公司風險管理小組執行之業務，包括評估風險、範圍風險環境及所採行的風險控制措施與風險管理之運作情形。本公司重要風險以及防範及應變相關措施，2022年度針對風險範疇的教育訓練合計受訓人數計17人，時數計37小時。



3.4 資訊安全

資安管理政策

確保本公司主機、網路設備及網路通訊安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，並建立資通安全管理規範。確保本公司資訊之機密性，保障公司機密與個人資料，及業務相關資訊完整性及可用性，提高作業效能品質。並配合公司政策之推動，提昇資通安全防護能力，同時確保公司持續營運之目標。

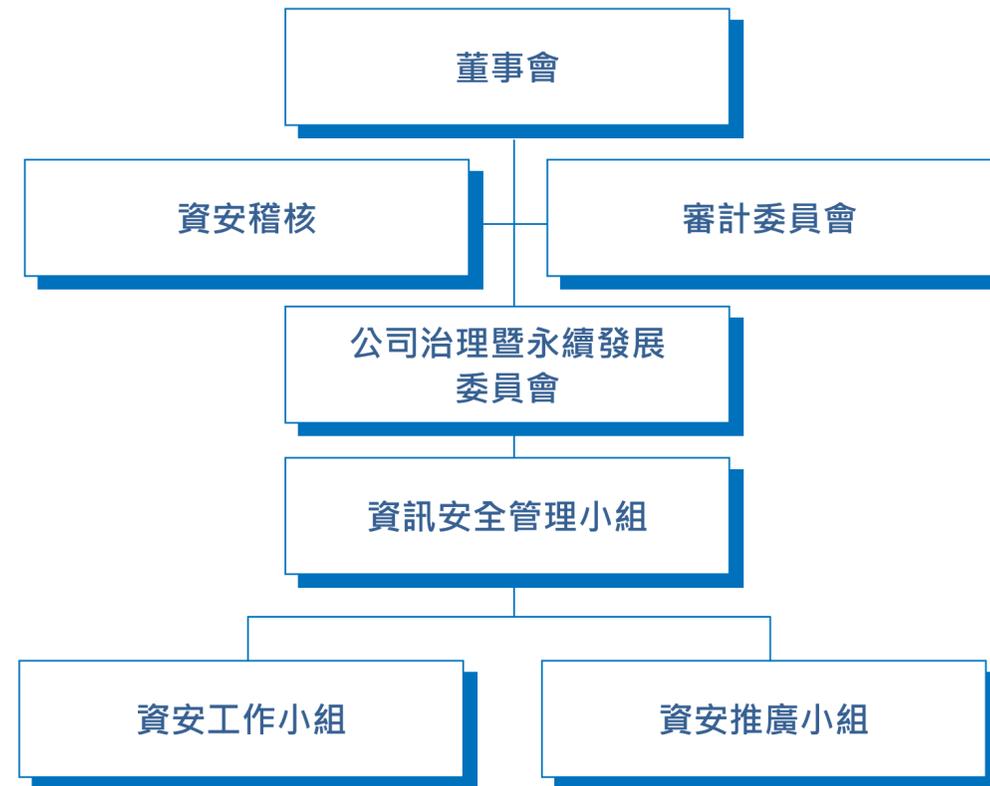
資安管理項目

為落實資訊安全管理，公司應成立資訊安全組織，成員應含公司高階主管，負責推動、協調及督導下列資訊安全管理事項：

- 資訊安全政策之核定及督導
- 資訊安全責任之分配及協調
- 資訊資產保護事項之監督
- 資訊安全事件之檢討及監督
- 其他資訊安全事項之核定
- 定期召開資訊安全會議



3.4.1 資訊安全組織



資訊安全組織職掌與管理措施

本公司2022年3月8日通過公司治理主管編制，並成立公司治理暨ESG永續發展委員會組織，風險管理小組組織當中設立資訊安全風險管理小組，由資訊主管擔責統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核；連同其他風險小組由公司治理主管每年向審計委員會/董事會彙報資安管理成效、資安相關議題及方向。

■ 資訊安全相關工作職掌由總公司與海外子公司各資訊成員擔任，每年皆依照資訊安全更新需求編列預算。

■ 資訊安全政策與目標：本公司資訊安全政策與目標在確保資訊系統及資訊資產之機密性、完整性及可用性，並防範本公司之營運受到資通安全事件衝擊，以降低營運風險。

■ 本公司資訊安全組織為有效落實資安管理，台灣總部與海外子公司各資訊單位皆定期召開會議，檢視資訊安全政策適用性與保護措施。

■ 資訊安全風險對公司財務業務之影響及因應措施。

本公司已建立全面的網路與電腦相關資安防護措施，但無法保證其控管或維持公司製造營運及會計等重要企業功能之電腦系統能完全避免來自任何第三方癱瘓系統的網路攻擊。本公司透過持續檢視和評估其資訊安全防護機制，盡力確保其適當性和有效性。

■ 最近年度及截至年報刊印日止，本公司並無因重大資通安全事件導致對本公司財務業務產生重大損失與影響，但相關因應措施持續討論堅實公司資訊安全以降低營運風險。

3.4.2 資訊安全風險評估

類別	機密性	完整性	可用性	威脅	弱點	可能性	衝擊性	資產風險
伺服器	4	4	4	通訊失能	設備較舊且缺少備援機制	2	3	72 (中)
				入侵	未更新或安裝作業系統軟體的修補程式	1	3	36 (低)
一般電腦	2	2	2	作業人員或使用者錯誤	使用者認知不足	3	1	18 (低)
				冒充	密碼易被人識破/取得	3	2	36 (低)
網路設備	3	4	4	通訊失能	缺少備援系統	2	2	44 (中)
				阻斷服務攻擊	缺乏備援系統	1	2	22 (低)
網路環境	2	3	2	通訊服務失能	線路老化	2	2	28 (低)

資產風險分級：3~37低風險、38~73中風險、74~108高風險。



3.5 法規遵循

國際環境保護規範及各項法令遵循

志豐電子遵循國際法規與客戶要求，並依循各營運據點所在地之政府法令，定期蒐集及遵循相關法規，包含：電子業製造規範、環保、職業安全衛生、勞動/社會責任、個人資料保護、能源、環境、財稅、公司治理、智慧財產、非衝突原物料採購等各重要法令。所有同仁及供應商也需了解相關業務之法令，並做出正確的商業與道德判斷。志豐電子於2022年無違反環保法規及相關法令而遭裁罰之情事。公司均與每家客戶簽定了保密合約，對客戶的各類合約，先由公司內部評審再由公司法律顧問進行評審，以降低法律法規方面的風險。並制定「機密文件管理辦法」確保公司、客戶、供應商、協力商以及政府或相關方諸如產品設計專利、相關技術資料、樣品等得到有效保護，確保客戶和各相關方的利益得到保障。同時公司對獨立自主研發的技術主動申請專利，確保產品出貨到客戶指定的各國家與地區，不會觸犯智慧財產權方面及技術糾紛，或觸犯相關法律及法規。每年也持續收集統計客戶、協力廠商、認證機構、協力廠商檢測機構、當地政府、非官方組織、其它相關資料、本公司員工等，是否有投訴關於產品設計專利或技術資料等外泄情況，據統計顯示，2020年、2021年及2022年連續三年均沒有收到過以上相關方的任何投訴或抱怨。

識別相關法律法規如下表示

遵循共計544項。每個季度查詢一次法規的最新版本，有更新版本則及時評審變化點，並傳達至相關責任部門及人員，展開實施。

法規類別 (國際/國內/行業別)	產品技術 標準	環境/職業 健康安全	醫療器械類	HSF	CTPAT反恐	RBA	GHG	勞動保障
法規及規範數量(項)	80	104	9	24	5	175	17	130

3.6 客戶服務

▲ 客戶滿意度調查

志豐電子秉承“誠信、創新、追求卓越”的經營理念，力求與客戶和供應商夥伴合作共贏。以“滿足客戶要求，超越客戶期望”為品質政策，全力服務於客戶。以一切服務於客戶為宗旨建立以業務和CQE客服為主的團隊，制定諸如「客戶滿意度管理程序」、「服務控制程序」、「產品銷售控制程序」和「客戶投訴退貨控制程序」等相關規定，並依據其快速且優質服務所有客戶。每年年底制定客戶滿意度調查計畫，並在1個月內完成對客戶的調查並分析。過去連續三年2020/2021/2022均有達到目標值，但是針對打分相對偏低的專案，展開對客戶的回訪、和原因分析及改善措施，持續提升客戶的滿意度。

滿意度調查項目	2020年	2021年	2022年
產品品質	95	96	96
產品交貨期	92.5	96	96
與志豐公司聯繫溝通方便性	97.5	99	97
業務人員在產品/方案分析	92.5	99	97
業務人員在與貴司及時溝通	100	100	97
客服在問題抱怨的回應速度	95	98	96
客服在溝通表達	95	99	96
客服在問題解決能力	90	98	98
業務人員在收集HSF資訊的及時性	92.5	97	97
對志豐的環保管控	92.5	99	98
總平均分數:	94.3	98.1	97

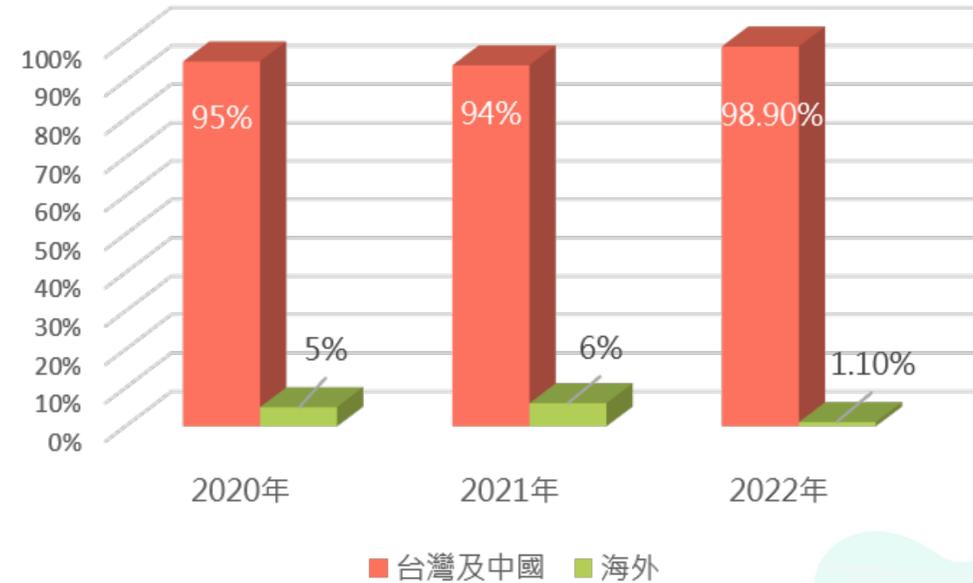
3.7 供應鏈管理

▲ 供應鏈的評鑒及稽核

志豐制定「採購控制程序」、「供應商控制程序」等，由採購、品保、研發三方部門共同負責對新供應商的評鑒、合格供應商的定期稽核，以及每月交貨狀況績效評比或材料異常時的緊急處理，其內容包含品質、環境、有害物質、職業健康安全、社會責任、反恐等。本公司採購分兩大類：

- (1) 零件材料類：例如塑膠、五金、線材、膠水、溶劑、紙盒與外箱等包裝材料
- (2) 外包加工類：例如線材、外包加工、PCBA加工等

■ 2022年採購家數佔比 (地區別)



▲ 供應商環境評估

志豐從2004年起通過了日系客戶審核，依據RoHS 2.0指令、REACH等法規，以及客戶要求建立「有害物質管理規範」、「供應商控制程序」等管理體制，歷年來獲得日系客戶各類環保化學物質管理認證，並購買和投入使用和客戶同標準的日本島津EDX720能量色散型X射線螢光分析儀、和華唯UX-220能量色散型X射線螢光分析儀等，對所有進料進行檢測。同時由GP專員專門識別和收集有害物質相關法律法規和客戶要求，持續在推行HSF管理。2014年通過了協力廠商QC080000有害物質過程管理的認證，2019年增購兩台測試儀器和配套設施與耗材，展開對鄰苯4P/8P及加班65等符合RoSH2.0指令的檢測，均將相關要求傳達到所有供應商，並持續對供應環境方面的符合性實施管理，已建立成熟的供應鏈體系。

2022年在「合格供應商名錄」共464家供應商，篩選28家供應商，經過現場審核、品質/環境/HSF有害物質過程管理/反恐/職業健康安全/社會責任均有通過，其中個別稽核出問題的供應商，協功及時改善後由SQE進行了結案，沒有淘汰供應商。

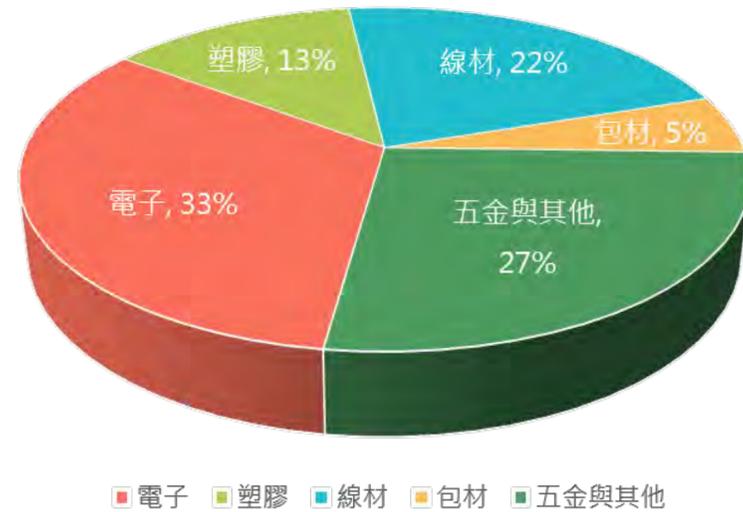
供應商類別	2022年 評鑑供應商				
	評鑑家數	篩選調查比例 (%)	通過家數	輔導家數	淘汰家數
新增供應商	2	100%	5	5	0
合格供應商	2	100%	28	28	0

3.7 供應鏈管理

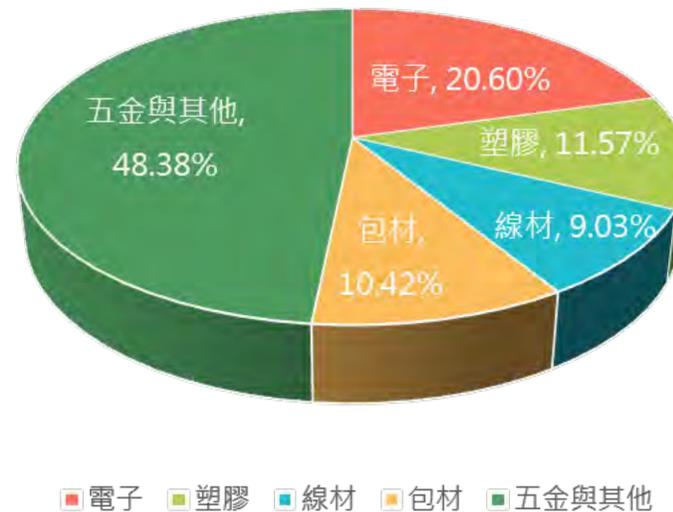
▲ 供應鏈產品分類及管理模式

各供應商夥伴均與志豐合作多年，有著良好的商業信用和品質保證。同時為了降低國內外環境日益變化帶來的風險，均有制定相應的風險措施，例如關鍵物料風險較高的會承認至少兩家及以上供應商、風險備料等，針對每個供應商建立一家一檔的管理模式。也致力於提高產品開發時效，和縮短量產原材料的供貨週期。同時節約雙方的物流成本，以達到降低碳排放的目標，以就近原則，首先在現有供應商中開發新材料，如果現有供應商無法滿足條件，則再在周邊區域開發新供應商。定期每年優化整合供應商資源，確保所有供應商均在公司所在省份及周邊，不會採購較遠距離的供應商。另外，針對有特殊性或類似國外壟斷行業性質的材料或零件，均會以臺北總公司為窗口集中採購備貨，抵禦採購週期長或單次採購數量少所帶來的供貨風險。

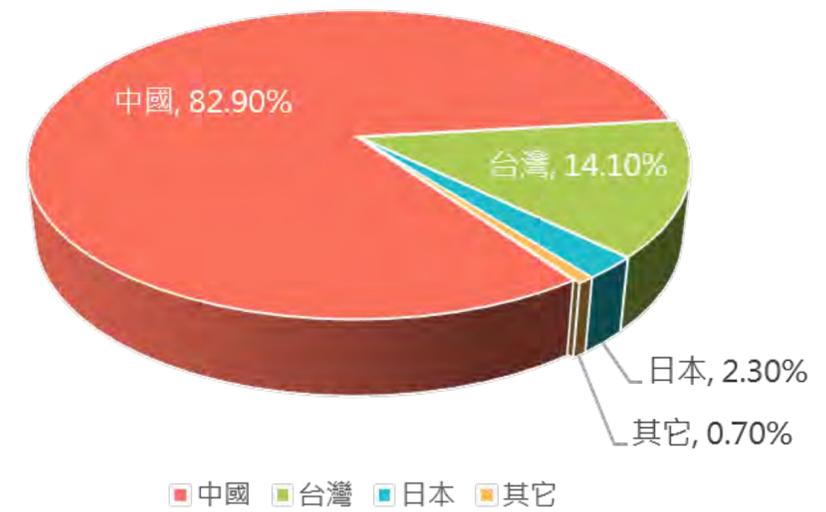
2022年材料別採購金額佔比



2022年材料別採購家數佔比



2022年國別採購金額佔比



3.8 智慧財產風險

智慧財產風險管理計劃

為保護研發資源、維持創新能量、強化競爭優勢、提升企業獲利、達成營運目標、穩固領導地位、及確保永續經營，本公司持續推展智慧財產管理。

基本政策

- (1) 本公司以研發處為處理專責單位，負責制定與執行公司之營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產之管理。保存及保密作業程序，並應定期檢討實施結果，俾確保其作業程序之持續有效。
- (2) 本公司人員應確實遵實遵守前項智慧財產之相關作業規定，不得洩漏所知悉之公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產予他人，且不得探詢或蒐集非職務相關之公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產。

專利管理與保護

- (1) 訂有「提案獎勵制度實施辦法」鼓勵同仁積極參與產品創新與研發，創造公司創新環境並增進公司最大利潤，以提昇公司智慧財產權之質與量。
- (2) 由研發單位進行技術開發，並不定期委由外部專利事務所進行專利布局申請規劃。
- (3) 專利定期監控：充分掌握產業近期的專利核准情形，了解市場發展趨勢。
- (4) 專利分享：採個案模式，分享競爭同業近期獲證的專利，刺激研發人員的設計構想，提高對可專利性概念的敏銳度。每年檢視已獲證專利之使用情形及與產品的關聯程度，以評估繼續維護的必要性。
- (5) 專利審查會議：採個案模式，每一專利提案進行官方申請程序前，會經歷多層內部審議，包含前案檢索、專利要件審核、專利初審會議、專利終審會議等，以有效把關專利品質。
- (6) 專利觀念宣導：每年採專題模式。增強研發人員對專利的認識，及對專利權的尊重，以理解產品開發的合法界線。

商標管理與保護

- (1) 本公司於1990年起就商標進行登記及保護，並於1997年進行海外商標註冊。在商標管理面向，於商標申請前進行提案評估流程，判斷是否符合識別性等商標要件，且有無主管機關已核准之相同、近似之商標前案。
- (2) 定期檢視已註冊商標之使用情形，以評估繼續維護的必要性；觀察企業未來規劃發展，提前進行新商標註冊申請。

著作權管理與保護

- (1) 本公司使用版本控管系統管理專案執行與產品研發之資料，使用者須依其所獲的授權使用資料，無權者無法讀取，達到控管之目的。
- (2) 本公司每月定期對客戶與員工發布電子報，為公司資深員工就其專業領域進行研究探討後撰寫之成果，定期彙整後置於公司網站上供大眾參閱。除了讓客戶了解本公司在專業領域之深度外，亦提供公司員工參考。在提升專業技能運用於實務上，有效促進全公司業務之革新進步與發展。
- (3) 品牌行銷規劃：本公司建置行銷團隊，自行製作行銷素材，制定行銷策略，以塑造具有一致性的品牌形象與風格。定期檢視被授權品牌著作之使用情形及未來運用規劃，以評估繼續取得授權的必要性。

3.8 智慧財產風險

智慧財產風險管理計劃

營業秘密管理與保護

- (1) 與新進員工簽定「保密暨專利權合約書」，於合約書中明定智慧財產(包含但不限於著作專利權、商標權、營業秘密...等)歸屬與保密要求，並包括競業禁止要求。
- (2) 與客戶及下包商簽定保密協議文件，於協議中明定智慧財產(包含但不限於著作權、專利權、商標權、營業秘密...等)歸屬與保密要求，並說明損害賠償事宜。
- (3) 與離職員工簽定「員工離職交接單」，於交接單中明定離職員工對在職期間知悉之智慧財產(包含但不限於技術、程式、營業秘密...等)負有保密之義務，如有違反而造成公司損失，離職員工須負賠償責任。
- (4) 門禁安全管理：本公司員工皆配有門禁磁卡，再依其部門屬性給予進出權限；非本公司員工，進入參訪時應進行身分登記，並限定活動範圍於前台或會議室公共空間，且全程皆須有本公司員工陪同。
- (5) 資訊安全管理：本公司所有電腦設備，皆以員工個人帳號密碼進行登入識別，且密碼須定期更換。
- (6) 部門文件專屬空間：本公司為各部門配置其自有的實體及虛擬檔案置放空間，由各部門對之進行獨立地規劃及使用。實體空間，須妥善保管鑰匙；虛擬空間，則會設定讀寫權限。
- (7) 教育訓練進行保密觀念宣導：採專題模式。對所有新進人員簽屬保密合約並宣導保密的重要性，使其對營業秘密有所認識，以有效推動法治意識的建立。

揭露方式

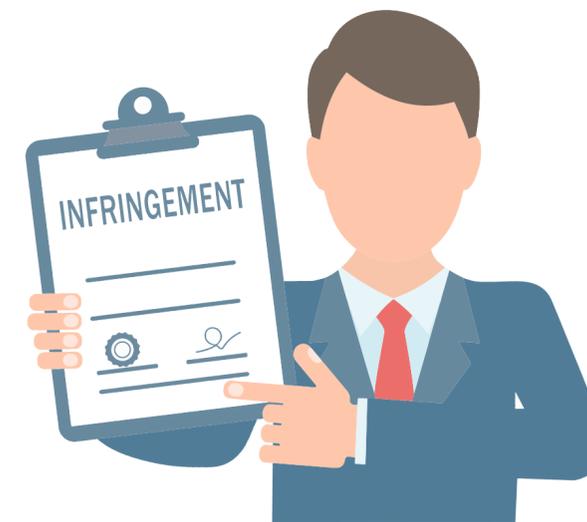
本公司訂定智慧財產政策與管理計劃並於公司網站或年報揭露執行情形，且至少一年一次向董事會報告。

智慧財產風險管理執行情形

本公司已將智慧財產相關事項提報2022年8月9日董事會進行報告，並針對董事之建議提出改善措施。

本公司積極推動智慧財產管理計畫，主要執行情形如下

- (1) 2022年6月30日舉辦風險管理會議，包含資通安全、智慧財產、營運風險、財務風險之議題討論，其中關於智慧財產之決議事項；
 - 明確列出符公司營運之智慧財產風險管理項目以量化指標呈現
 - 年度更新專利目標並監控產業智財與訴訟訊息即時研擬因應對策及避險
- (2) 2022年8月9日董事會決議通過新修訂定智慧財產政策與管理計劃。
- (3) 2022年10月14日由專家服務團智慧財產權講座，授課題目:著作權概論、專利權概論、如何進行專利檢索、智慧財產權概論。培訓人數為20，時數計40小時。
- (4) 2022年新增加專利件數共 8 件





CONTENTS



綠色環保

- 4.1 永續環保政策
- 4.2 溫室氣體
- 4.3 能源與廢棄物管理

4.1 永續環保政策

政策	遵守環保要求、綠色設計製造、防污染減毒廢、節能源降損耗、持續改善環境	
重要性與目的	(1) 持續降低生產生活對能源的使用及清潔能源代替化石能源，減少企業運營成本，提高企業競爭力，提升創業社會責任及品牌形象，建立綠色供應鏈 (2) 全員推行環保理念與企業文化，承擔企業社會責任，縱向帶動整個企業上下游，橫向展開擴展企業影響力，切實實施環保生產與生活	
管理策略	(1) 環保法律法規和客戶要求的定期識別、評審、實施 (2) 企業文化包含環保的規劃、培訓和積澱 (3) 環保制度和檔規定的制定、實施和更新 (4) 綠色環保產品的及製程的設計與開發	(5) 供應鏈環保意識的強化、管理制度的固化與實施 (6) 環保不符合項或技術革新的不斷改進與提升 (7) 新材料、新科技、新工藝、新理念的導入和不斷創新 (8) 參加環保的專業外訓並對內實施專業的培訓
承諾與目標	短期目標 (2025年)	中長期目標 (2030年)
	(1) 工藝改善自動化代替人工節能降耗	(1) 嚴格遵循國內外法律法規，確保每年觸犯法規件數為0
	(2) 改裝熱水供應裝置，更換為低能耗設備	(2) 光伏發電項目完全投入使用，生活用電用熱水60%全綠電
	(3) 安裝光伏發電設施	(3) 全集團辦公、車間、公共場所改裝更新型節能設備
	(4) ISO14001外審與客戶審核無重大不符合項	(4) 號召供應商40%以上的送貨使用新能源運輸車輛
	(5) 相關方如周邊工廠、居民、政府等無環保投訴	(5) 逐步導入40%以上供應商包裝材料可循環使用
責權單位	環安衛管理中心/品保部QS/管理部/生產部	
管理制度	外部制度	內部制度
	(1) 國家環境保護總局和當地環保局相關法律法規 (2) 行政院環保署相關環保法規 (3) ISO14001:2015環境管理體系標準	手冊1項，程序規定21項，作業指導書5項，共計27項；環境管理手冊、環境考量面評估程序、環境法律法規和其它要求管理程序、環境目標標的及方案管理程序、環境資訊與溝通管理程序、環境管理執行及運作程序、水污染管理程序、廢棄物管理程序、噪音管理程序、空氣污染管理程序、危險物品管理程序等。
監督機制	內部監測與評估	外部監測與評估
	(1) 環安衛中心與稽核室定期每週、每月全面監查 (2) 環保指標內監測、各項KPI定期統計分析和評估 (3) ISO14001環境管理體系年度內部審核、年終管理評審	(1) 對公司周邊是否有影響之相關方投訴或抱怨 (2) 協力廠商環境檢測機構監測；環境安監局日常數據時時監測與現場檢查 (3) 認證機構年度審核



4.2 溫室氣體

溫室氣體方針

互攜雙贏：

志豐電子深知環境議題的益趨重要，為善盡企業社會環境責任，落實政府環保法規及相關的要求，除需協助員工瞭解各環保政策與專業知識外，並需加速與供應商互攜同步成長，才能共創雙贏，共同保衛美麗的地球與未來。

節能降碳：

我們配合國際實施碳足跡、碳達峰、淨零排放和碳中和政策的指引，與客戶要求的碳中和目標，協同供應商在2050年達到碳中和目標。逐年階段的制定節能降碳的目標，並以有效的措施推動目標之達成。

環境永續：

堅持環境永續的理念，持續創新節能減排的管理方法和技術，視為志豐電子必要發展的核心競爭力。為確保目標的達成，已階段的訂定年度環保目標，嚴格審核執行，持續改善。

溫室氣體實施策略

- 2022年已建構並取得ISO14064-1溫室氣體管理體系驗證，確立推動小組，完善維護體系的運行
- 制定溫室氣體管理相關政策，明確相應權責，制定各單位節能減排計劃，定期監測統計達成績效
- 運行數據收集與盤查，通過，專業機構現場審核與盤查
- 綜合內部審核與認證機構，審核確保對溫室氣體管理體系的過程實施有效監督和持續改進
- 時時關注國際及國內GHG法律法規和科學降碳新技術、新管理經驗及時導入，確保永續經營

ISO14064-1組織層級溫室氣體管理體系減碳目標及五年規畫

年份	2022 (基準年)	2023	2024	2025	2026	2027
臺北志豐(tCO ₂ e)	90.8	5%	7%	9%	11%	13%
東莞志豐(tCO ₂ e)	8,041.3	9.9%	11.1%	13.5%	15.5%	17.5%
蘇州百豐(tCO ₂ e)	2,133.5	5.5%	7.2%	9.0%	12.0%	14.0%
合計	10,265.6	6.8%	8.4%	10.5%	13.5%	14.8%



4.3 能源與廢棄物管理

政策	遵守環保要求、綠色設計製造、防污染減毒廢、節能源降損耗、持續改善環境	
重要性與承諾	(1) 遵守環境保護的法律法規與相關要求，實現汙染物達標排放	(4) 不斷增強全體員工提高環境意識，掌握環境保護的知識與技能
	(2) 最大限度地減少生產過程中汙染物的產生量	(5) 回應各項產業政策，製造綠色產品，滿足客戶及環境保護要求
	(3) 對廢棄物全面實施控制管理，合法處置	(6) 遵循可持續發展理念，實施節能環保、清潔生產，使用有利環保的技術
管理策略	(1) 制定[環境考量面評估程序]，實施評估	(5) 制定[環境管理執行及運作程序]，確保運行規範化、制度化、持續化
	(2) 制定[環境法律法規和其它要求管理程序]，識別法規	(6) 制定[廢棄物管理程序]，對廢棄物實施管理
	(3) 制定[環境目標標的及方案管理程序]，確立目標並統計管理	(7) 制定[危險物品管理程序]，對危險廢棄物實施管理
	(4) 制定[環境資訊與溝通管理程序]，確保溝通及時有效	(8) 關注最新國際及國內節能減排動態，引進新科技與技術持續創新
目標績效	節能能源 (2023年目標)	
	(1) 取消廠外宿舍，集中在廠內宿舍住宿，降低水電消耗。	
	(2) 宿舍周一到周五工作時段停止供熱水、停電，降低電能浪費。	
	(3) 推進3家以上供應商導入節能降耗計劃并實施以降碳。	
	(4) 電氣或照著器材損壞更新時首選新型節能型。	
	(5) 倡議供應商送貨或船務出貨使用新能源平臺運輸車輛，減少空載能耗。	
減少廢棄物 (2023年目標)		
(1) 嚴格遵循國內外法律法規，確保每年違規排放廢棄物件數為0。		
(2) 推動塑膠件與線材供應商及其供應商使用可循環使用的塑膠箱替換紙箱。		
(3) 膠水和化學品供應商實行小包裝，減少因剩餘而過期，造成危險廢棄物。		
(4) 改善工藝增加自動化生產線提升效率。		
(5) 實施E化作業，減少辦公用品廢棄物，年底減少1/3的數量。		
責權單位	環安衛管理中心/品保部QS/管理部/生產部	
管理制度	外部制度	
	(1) 國家環境保護總局和當地環保局相關法律法規	內部制度
	(2) 行政院環保署相關環保法規；ISO14001環境管理體系標準	
(3) ISO50001能源管理體系標準		
監督機制	內部監測與評估	
	(1) 環安衛中心依據[環境目標標的及方案執行追蹤表]定期檢查	外部監測與評估
	(2) 環保指標內監測、各項KPI定期統計分析和評估	
(3) ISO14001、ISO50001管理體系年度內部審核、年終管理評審		
	(1) 對公司周邊是否有因為危險廢棄物而造成影響之相關方投訴或抱怨	
	(2) 協力廠商專業危險廢棄物回收作專業處理	
	(3) ISO14001、ISO50001管理體系認證機構年度審核	

4.3 能源與廢棄物管理

因應氣候變遷對於能資源產生的衝擊，我們在前述的節能目標將予以積極執行之外，也將環境節能思維導入日常營運作業與措施，持續性的推動且授與員工相關之教育與宣導，傳達對地球資源及環境保護之理念與決心，在能提供員工良好的健康職場環境下，並行節能減碳。我們也會陸續導入各項節能永續辦法及措施，自2021年持續監控並設立用水及用量的年減量目標。

■ 用水量減少量統計

年減量目標 $\geq 2.0\%$

	2021年	2022年	年減量(%)
臺北志豐	1,091	845	-22.50%
東莞志豐	53,728	46,049	-14.30%
蘇州百豐	14,316	18,606	30.00%
集團	69,135	65,500	-5.30%

單位: m³

■ 用電量減少量統計

年降低目標 $\geq 2.5\%$

	2021年	2022年	年減量(%)
臺北志豐	180,207	166,204	-7.80%
東莞志豐	2,767,658	2,641,908	-4.54%
蘇州百豐	93,678	77,333	-17.40%
集團	3,041,543	2,885,445	-5.10%

單位: kWh





CONTENTS



友善職場及社會參與

- 5.1 員工概況與人權政策
- 5.2 人才發展與培訓
- 5.3 多元福利與溝通
- 5.4 安全職場
- 5.5 社會關懷活動

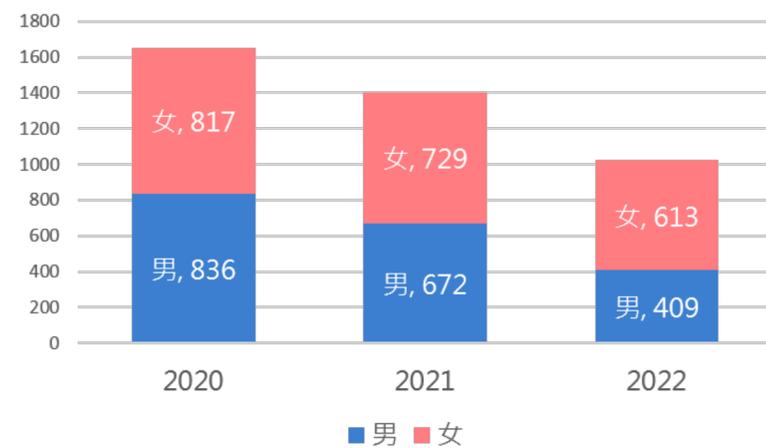
5.1 員工概況與人權政策

人力結構分佈

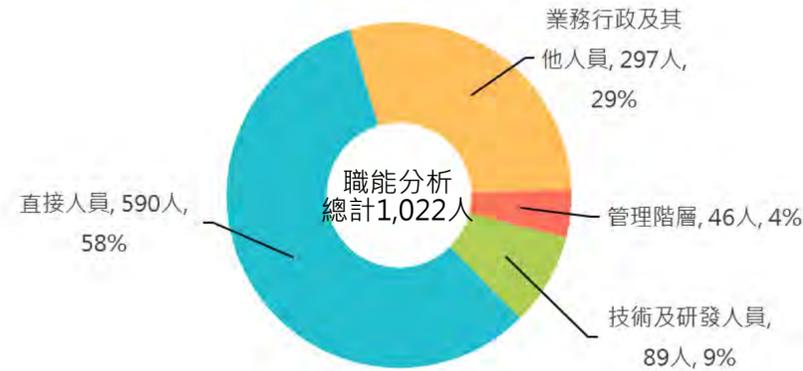
人才是企業的根本，志豐人以創新的方法、不畏艱難與挑戰，落實「誠信、創新、追求卓越」的經營理念，不達目標絕不妥協的企圖心來自自我期許登峰造極。志豐遵守各地相關勞動法規，招募多元的優秀人才。也重視勞動人權與性別平等、保障員工合法權益，營造友善的職場環境，適才適所讓員工發揮最大效能與公司一同茁壯成長！

截至2022年底，員工總人數為1,022人，男性工409人占40%，女性工613人占60%。台灣總人數60人，其餘962人分布於中國三廠。集團管理階層(部級)共46人，女性17人占37%

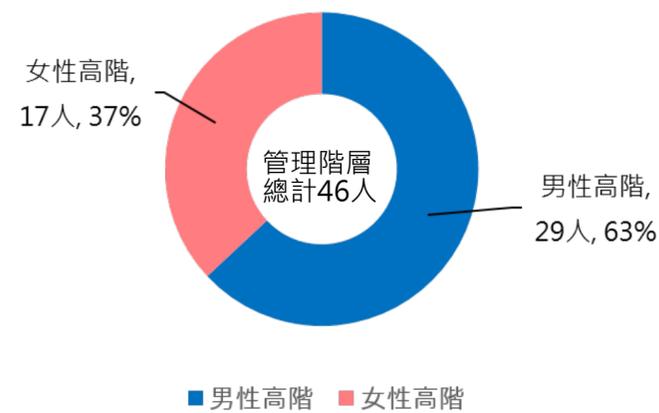
三年度男女比例分析



職能分析



高階主管男女比例



近三年度集團人力結構分析

年度		2020年度		2021年度		2022年度	
員工總人數		1,653		1,401		1,022	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
間接人員	30歲以下	78	94	52	70	70	89
	31-50歲	171	165	155	169	119	131
	51歲以上	9	13	14	16	9	14
直接人員	30歲以下	468	313	318	217	133	129
	31-50歲	110	223	132	248	78	246
	51歲以上	0	9	1	9	0	4
人力結構	管理階層(部級)	25	16	26	16	29	17
	技術及研發人員	103	35	81	31	64	25
	第一線作業員	577	546	448	477	211	379
	業務行政與其他	131	220	117	205	105	192
	年度	間接人員	102	97	89	85	22
新進人數	直接人員	206	170	420	471	179	235
	間接人員	79	84	124	106	16	33
離職人數	直接人員	245	237	366	403	237	267

5.1 員工概況與人權政策

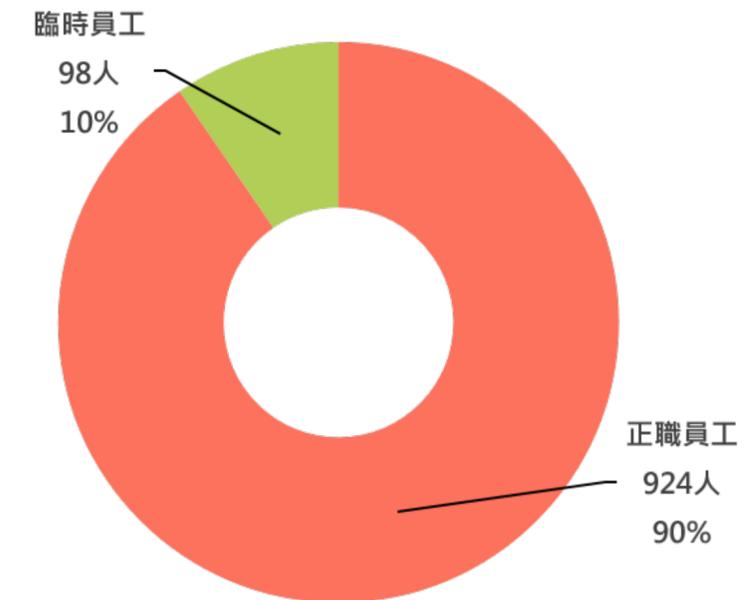
集團員工勞雇概況

志豐重視職場的安全與舒適，每位員工都值得應有的尊重，因此我們制定平等的聘僱政策，確保在各地的每位員工都受到公平對待。員工是公司重要資產與永續經營的關鍵，營造友善、安全的職場環境為基礎，加以建立健全的薪酬制度、福利措施及適才適所有效的教育培訓，盡力滿足員工合理需求、提供自我實現的機會。所有員工堅守崗位，本著追求卓越、精益求精的精神，認真的把每一件事、每一個任務做到最好，並透過不斷的檢討與改善，以確保整體目標的達成。截至2022年12月31日員工總數為1,022人，統計範圍涵蓋台北總部、東莞、蘇州以及平南四廠。其中，正職員工924人佔90.4%，臨時人員98人佔9.6%。

地區	勞雇合約				勞雇類型				總計
	正職		臨時		全職		兼職		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
台北總部	25	35	0	0	25	35	0	0	60
東莞志豐	322	404	39	59	322	404	39	59	824
蘇州百豐	26	112	0	0	26	112	0	0	138
總計	373	551	39	59	373	551	39	59	1,022



員工勞雇合約分析



5.1 員工概況與人權政策

人權政策

志豐本公司及子公司為維護及保障基本人權，認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工公約》等國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，體現尊重與保護人權之責任暨遵守公司所在地勞動相關法規，訂定人權政策與管理方案並公布於公司網站，承諾遵守國家勞動法規，持續改善全體員工之工作環境條件與員工福利。

提供健康安全職場

本公司遵守職業安全衛生有關法令，透過辦理安全衛生工作、教育訓練、員工健康檢查或舉辦各項健康促進活動等方式，照護員工之身心健康，改善及提升工作環境之安全衛生條件，降低職業災害發生之風險，提供員工安全、健康、衛生之職場環境。

人權保障訓練作法

■ 新人訓練：

到職時即要求須上線進行相關法遵宣導，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇及健康與安全工作環境

■ 預防職場暴力：

透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助並合理避免職場不法侵害之發生，並揭露申訴專線，以打造友善之工作環境

■ 職業安全系列訓練：

職業安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變、急救人員訓練等

■ 誠信道德宣導：

定期進行教育與宣導，以期提供一個健康正面的公司職場文化

申訴制度

本公司設有暢通之申訴管道，同仁遇有各種問題，可透過申訴管道向部門主管、公司治理暨誠信經營小組提出申訴。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵件。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。

人權管理方案

■ 提供安全與健康的工作環境

本公司已通過ISO14001環境管理系統、ISO45001職業健康和安全管理系統及商業聯盟行為準則RBA 6.0之審核及驗證，提供公司員工安全之工作環境。本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

■ 落實同工同酬

本公司對受僱者薪資之給付，不因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

■ 杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等

本公司之招募及任用管理辦法中有關聘用、薪酬福利、培訓、升遷、資職或退休等勞動權益事項上，對於員工及求職者不因各項因素如種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與決定或其他的歧視等因素為由而有不公平的對待。

■ 禁用童工

為確保遵守永續發展及道德規範，公司於員工工作規則明訂，不雇用童工。

■ 禁止強迫勞動

(1)本公司對於員工每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。

(2)不強迫或脅迫任何無意願之員工進行勞務行為。身心健康與工作平衡。

■ 支持結社自由

(1)公司提供適當的經費補助，鼓勵員工參與社團健康活動，員工可自組社團，透過社團活動凝聚同仁的情感。

(2)舉辦部門、尾牙、週年慶等餐敘活動，調劑員工身心與凝聚向心力。

5.2 人才發展與培訓

人才發展與訓練

志豐重視員工發展，將人才培育及發展視為競爭的優勢，規劃完整的教育訓練體系及訓練課程，協助員工提升專業、管理能力與自我成長。訂定「教育訓練管理辦法」，目的在於以教育訓練充實員工知識與技能，提升工作效率與品質；且有效運用與開發人力資源，使員工成長與企業發展目標相結合。每年依照各部門訓練需求，擬定年度訓練計畫，以持續優化員工的專業職能。

志豐教育訓練方針

- 企業道德培養，再教穩健做事
- 落實經營理念，奠定企業永續經營
- 提升人力素質，增強企業競爭力
- 建立團隊共識，謀求組織發展
- 以人為本，協助同仁職涯規劃

TTQS 訓練管理系統

為使訓練更有架構與系統化，台北總部藉由人才發展品質管理系統(TTQS · Talent Quality-management System)建構完整的訓練體系，將志豐電子訓練系統發展成經營策略、管理領導、專業能力、通識教育、新進人員訓練等訓練主軸，每一訓練專案皆落實依照計畫Plan(P)、設計Design(D)、執行Do(D)、查核Review(R)、成果Outcome(O)之訓練迴圈進行。配合營運策略，發展年度人力資源策略及訓練方向，透過訓練目標與績效的連結，持續改善訓練系統體質，於各面向均有相當成長，也獲得人才發展品質管理系統 (TTQS) 銅牌獎。

訓練發展體制

新進人員訓練

- 協助新進員工認識志豐，建立對公司的認同感及正確的工作觀念與態度

專業職能訓練

- 部門專業屬性規劃課程，增進各職能的專業知識與技能，以持續工作改善發揮績效

儲備主管訓練

- 培育領導團隊，持續優化人才資本，落實企業內部人才培育

內部講師訓練

- 知識與人才的傳承，讓企業有系統及有效累積與傳承企業經營的智慧

自我成長訓練

- 鼓勵員工透過有系統有計劃的課程學習，提升人力品質，增加工作績效以強化公司競爭力、EMBA進修補助

2022年集團實際教育訓練統計

項目	總人數	總時數	平均時數
新進人員訓練	399	1,644	4.12
專業職能訓練	2,953	10,181	10.38
儲備主管訓練	98	149	1.52
內部講師訓練	137	1,712	12.5

志豐重視員工職涯發展，所有員工均可接受教育訓練。2022年集團員工訓練時數總計12,747小時，平均每人訓練時數3.5小時。

5.3 多元福利與溝通

福利制度

為保障員工權益、提升公司向心力，志豐提供員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，我們也依法成立職工福利委員會，每月提撥營業額的比例為職工福利金，委由職委會辦理公司重要佳節禮品、生日禮金、婚喪喜慶、津貼補助、公司旅遊、社團...等活動。

公司福利措施

員工酬勞 (依公司章程而定)

年終獎金 (依營運績效而定)

績效獎金 (依營運績效而定)

資深員工久任獎勵

團體意外險

行政急難救助

教育訓練補助

年度健康檢查

年終摸彩餐會

留任獎金

員工持股信託

職工福利委員會福利措施

年度旅遊：每年辦理國內(外)旅遊補助

社團活動補助

婚喪喜慶、生育、員工生日等禮金

勞動節、端午節、中秋節三節禮金

住院慰問金(員工本人及直系親屬或配偶)

政府法令規定

勞健保及退休金依法令規定辦理

員工遇職業傷病時，依勞基法補償

其餘皆依相關法令辦理



資深員工久任獎勵

感謝每一位志豐人為公司的付出及努力，特別是資深員工一路走來的堅持，每年針對10、20、30年、40年以上的資深員工頒發獎金與獎牌，感謝繼續維持公司的共同價值。



多元的社團活動

鼓勵員工透過社團發展個人興趣與專長，2022年有手工創意社、登山健行社、讀書藝文社，共計3個社團，各社團定期每月舉辦一次活動。

手工創意社



登山健行社



讀書藝文社



5.3 多元福利與溝通

員工薪酬

員工薪資由行政管理單位參照薪資市場概況、公司財務狀況、組織結構，訂定薪給標準。並依據員工個別專業職能、工作職掌、績效表現及公司營運目標達成狀況，決定總體薪酬。新進同仁薪資不因性別、種族、黨籍、思想、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。

志豐依營運績效發放員工酬勞、年終獎金、績效獎金以激勵所有同仁共同為公司目標努力。依公司章程第25條規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於1%為員工酬勞及不高於3%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞發給股票或現金之對象，得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。

退休制度

為鼓勵員工專業服務，並安定退休後生活，志豐訂定「勞工退休辦法」，為每位員工提撥繳納勞工退休金。同時依法成立「退休金監督管理委員會」，負責舊制退休金管理與退休辦法之推行，依據新舊制之提存規定如下：

■ 適用《勞動基準法》舊制退休金規定者，依勞動基準法按月提撥退休準備金，由公司勞退準備金監督委員會負責監督，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行。

■ 適用《勞工退休金條例》退休金新制度者，公司依法每月負擔6%之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶。

員工若符合法定退休條件，可提出退休申請，完成辦理程序後，有舊制年資者可領取舊制退休金。2022年申請退休人數有1位。

休假制度

依勞基法之規定辦理，對於同仁遇有育嬰、重大傷病...等情況經主管核准申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。2022年育嬰留職停薪人數0人，復職人數1人。

溝通管道

溝通機制提供員工即時反應與定期交流之管道，傾聽員工聲音，促進工作氣氛和諧，共創勞資雙贏。

溝通機制	
機 制	方 式
部門溝通/專案事項	建立WeChat/Line群組
公司策略與營運發展溝通	經策會/主管會議
跨部門溝通	產銷協調會議/主管會議
勞資溝通	勞資會議
福利政策及推展	福委會會議
問題反應及資訊諮詢	員工窗口: hr@kingstate.com.tw
	意見箱
檢舉及申訴	專線電話：(02)28095651 轉1593
	電子信箱：hr@kingstate.com.tw



5.4 安全職場

職業安全衛生管理系統

為達永續經營目標、展現企業的社會責任，企業首要落實安全衛生的管理，志豐電子2020年通過國際職業安全衛生管理系統(ISO45001) 驗證，為有效落實安衛管理系統，降低職業安全衛生風險，提升組織營運效率防止員工在工作相關的傷害和有礙健康的因素、職業安全衛生的持續改進、增進客戶信賴，提升組織單位聲譽、提供安全健康的工作場所。

定期於每月10日前至新北市勞動檢查處填報職業災害統計2022年1~12月：男生平均30人，女生平均33人，職災率0%，職災類別為未分類電子零組件製造業。

工作環境與員工人身安全的保護措施

公司落實安全衛生並注重員工之安全與健康，針對所屬各實驗室等工作場所之職業災害特訂定「職業安全衛生工作守則」：

■ 依勞工安全衛生法第二十五條特訂定安全衛生工作守則，規定安全管理事項供員工遵循。

■ 本公司依勞工安全衛生法第十四條規定所設置從事勞工安全衛生管理工作之人員規劃，並督導各部門之勞工安全衛生管理、勞工安全教育訓練及安全衛生巡檢。

■ 設備之維護與檢查-每月確實檢查，並由部門主管或管理、指揮、監督人員負責督導之。

■ 實驗室環境注意事項-應保持整齊清潔，確實做好5S要求，有問題通知相關人員處理。

■ 員工應遵守下列事項：

(1) 確守遵守實驗室管理規定，正確了解化學物品、機械設備使用方法，並對實驗過程中可能發生的危險，採取適當的防護措施。

(2) 認清及牢記最近之滅火器，急救箱及緊急沖洗器之存放位置並熟知使用方法。

■ 本公司符合勞工安全衛生法規定每年定期舉辦全體員工健康檢查；並提供健康檢查結果給員工以隨時掌握健康狀況。

職業危害辨識與風險評估流程

志豐職業安全衛生危害識別與風險評估遵循ISO45001的條文內容，明訂環境安全衛生管理體系推行成立環安衛管理小組，小組成員應逐項對危險源和風險按風險評價標準進行風險評估工作：風險評價要確定出公司的風險級別，必須定量計算每一種危險源所帶來的風險。將風險級別為1、2、3級的危險源定為重大危險源。對1級、2級風險和3級風險視為必須改善，需要制定目標和管理方案。對台1級-4級風險，如無文件規定可能導致偏離職業健康安全方針或目標的情況時，均應制定運行控制文件。

環安衛管理小組每年第一季度應組織各部門根據公司現狀對危險源和重大危險源再進行識別、風險評價、確認審批和更新，同時對具體的管理方案及時更新。參與辨識和風險評價的主要人員應接受過專業培訓。生產現場發生變化時也應進行職業健康安全危害辨識評價。

災害預防與緊急應變

志豐電子每年定期舉辦園區消防演習，制定應變措施及災後復原計畫，使員工了解各項消防資訊，包含消防器具使用、廠內疏散路線及相關應變措施，並設有緊急應變小組。台北總部每年皆舉辦2次之緊急應變及防災安全演習，海外廠區定期消防演習。



5.4 安全職場

▲ 事故的報告和處理流程

志豐依據「事故調查管理程序」當發生事故時，公司員工應立即向部門主管報告情況。事故發生部門的主管應負責在事故發生後12個小時內，填寫《事故調查報告》並提交管理單位。事故發生部門的主管接到報告後，立即組織人員對受傷者進行搶救，隔離事故區域以保護事故現場，並組織相關人員儘快對事故進行調查。事故調查必須在事故發生後48小時內開始。事故發生部門的主管負責組建事故調查小組，其成員包括：事故發生部門的主管、管理單位、事故的當事人、目擊者以及相關人員等。如果事故涉及到外部公司，則外部公司代表也必須參加事故調查。該小組負責進行事故的深入調查，確定事故的根本原因，鑒定事故性質，確定糾正及預防措施。事故調查必須在事故發生後48小時內開始。

根據事故的不同性質，應依規定進行處理。如屬於可記錄的事故，火災/爆炸，化學品洩漏/釋放，財產損失，業務中斷，有關安全健康環保法律法規的違反則須在事故發生後，由管理部在事故發生後24小時之內向總公司報告事故情況，並在事故調查結束後向總公司報告調查結果。1在事故調查結束後，調查小組應確定有關糾正及預防措施，每項措施的責任人及完成期限。事故調查結束後，事故發生部門的主管應將調查的結果向所有受影響的本部門員工進行溝通。如果事故涉及到訪客和外部公司，則應向所有受影響的訪客或外部公司員工溝通事故調查結果。

▲ 職業病防制控制

志豐重視環境安全、員工健康，廠區訂定「職業病防治控制程序」針對接觸有毒有害物質和從事特殊工種的職工(如化學危險品倉庫管理員等)定期進行體檢，嚴格執行職業衛生標準，發現職業病患者及職業病追蹤物件應給予系統治療，嚴重職業病患者和不適宜特種作業的人員，應報告公司領導和相關部門負責人，調離崗位，並做好職業病的統計分析工作。配合相關部門採取有效的措施和辦法(如加強宣傳教育和勞動防護用品的發放及使用指導)做好職工的衛生保健工作，尤其應重視對女職工的勞動保護及健康情況的跟蹤瞭解。志豐對公司的重大危險源有關的運行與活動進行有效控制，確保其符合環安衛方針、目標的要求，以實現環安衛的不斷改進。

▲ 環境安全衛生績效進行監視和測量

志豐廠區成立推行委員會負責對有關的運行控制、環安衛目標完成情況、法律法規的遵循情況等進行監督檢查；並負責環安衛監測設備的校準和維護。

■ 員工健康情況的檢查：

特種作業人員(電工、化學品管理員)：一年一次。接觸有毒有害物質的作業人員：一年一次。食堂員工、保潔員、後勤員工：每年一次。檢查由區域級以上醫院執行。檢查中如發現不良健康現象時應進行工作調離。當發現職業病時，應按職業病管理條例的要求及時上報政府行政主管部門(一般為衛生局或職業病防治專業機構)，並對患者進行專項治療，直至康復(可穩定)。

■ 環安衛專業檢查：

每半年進行一次環安衛專業檢查，專業檢查由推行委員會組織進行，檢查的重點是特種作業、特種設備、特殊場所，如電焊、起重設備、鍋爐壓力容器、易燃易爆場所、危險物品等的貯存保管等。

環安衛運行參數的監視和測量：推行委員會依據有關檔對環安衛運行參數進行監視和測量。目前監測的項目包括：車間及廠界雜訊測量、洗網水的排放、絲印車間空氣品質的監視、化學品使用條件符合性檢查。

■ 勞動紀律檢查：

管理部按勞動紀律管理規定的要求，對各部門勞動紀律進行檢查



5.4 安全職場

職業安全衛生教育訓練

為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依據課程內容進行考核評鑑，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容，每年皆依據安全衛生相關法規及廠內需求，排定年度教育訓練計劃，確保每一位公司的員工皆接受正確的安全衛生知識。2022年全集團教育訓練單位辦理新進人員及在職人員安全衛生教育訓練、緊急應變與消防訓練等相關廠內外課程，提升員工安衛意識及預防災變。



2022職業安全相關教育訓練統計表			
地區	課程名稱	總人數	總時數
台北總部	2022年度消防講習課程	8	16
	新人訓練職業安全衛生教育訓練	2	6
	甲種職業安全衛生業務主管	1	42
	職業安全衛生業務主管在職教育訓練	1	6
東莞志豐	安全生產法律法規	68	68
	節後復工復產安全培訓	442	442
	機械設備安全培訓	442	442
	全廠消防應急疏散演練	442	442
	道路交通安全常識	442	442
	職業健康安全基礎知識	442	442
	用電安全培訓	70	70
	危險化學品安全知識	80	80
	消防應急疏散演習	442	884
	三級安全教育	384	3,072
蘇州百豐	產品安全控制程序	17	17
	消防演練、消防安全及逃生常識	120	394
	電工房注意事項及安全培訓	2	4
	安全生產基礎知識講解	44	88
	法律法規培訓(質量/安全/環境)	116	464
	信息安全管理程序	33	66
	ISO45001職業健康安全體系	92	368
	危險化學品倉管理	1	8
	危險化學品管理培訓	12	24
	交通安全、職業防護、安全生產	130	520

健康檢查與管理

志豐重視員工身心健康，除落實法令規定，台北總部每年提供優於法規之健康檢查，由特約醫院派專業醫師隨健檢醫護團隊至本公司健康檢查即時健康諮詢與照護、健康檢查報告異常追蹤關懷、醫療單位轉介、提供多元健康照護。台北總部2022年員工健檢共60人參與，參與率達90.9%。檢查後也不輕忽，將異常高風險個案列為追蹤管理對象，以達到早期發現、早期治療的目的。



5.5 社會關懷活動

▲ 社會共好

志豐本著「取之社會，用之社會」的理念，希望透過實踐社會共好的活動，善盡地球企業公民的責任，為社會奉獻與地球關懷盡一份力。除了企業積極投入弱勢關懷及資助教育的行動外，也鼓勵員工與家屬身體力行，一人一份力，從身邊周圍做起，融入日常生活，成為永久的善良力量。

▲ 淡水河公約/淨山/淨灘

生物多樣性是氣候變遷危機當中，衝擊相當大的一環，許多自然生態系統及動植物，皆已遭受重大的威脅。志豐總公司位於美麗的淡水河畔，拯救及維護淡水河生態，我們刻不容緩！每季一次的淨山淨灘，除了帶領員工親山親水之外，撿拾垃圾及廢棄物的活動，也讓大家了解到人類對大自然的破壞多麼可怕！也自省要做個負責任、有公德心的地球人，共同守護美好的環境。



▲ 弱有所扶/樂生長期捐助/均一教育平台捐助

志豐長期捐助樂生教養院已十數年，我們集合企業及員工的小小心力，捐款、愛心代餐、聖誕老公公活動等。另外我們也關注兒童教育，每年固定捐助均一教育平台。期待點點光亮，暖和角落的心。



▲ 等家寶寶/有機蔬果志工及認購

每年有超過600名嬰幼兒進入育幼院或寄養機構等安置單位，但多數資金不足，尤其是缺少可安心食用的蔬果。我們加入等家寶寶的有機蔬果包裝志工，以及認購有機蔬果箱，將安心無毒的蔬果，送及46家育幼院與寄養家庭機構。



5.5 社會關懷活動

社會救助/零錢捐款箱・發票箱/書寶捐書助公益

台灣是一個物產富饒、經濟高度發展的地方，但依有許多無助的弱勢需要協助。我們希望為能力及資源有限的一群。除了在櫃台設置展翅基金會捐款箱、創世基金會發票箱外，以及書寶捐書助公益之外，也不定期提供社會救助捐助給需要的人。



國際援助/舊衣舊鞋救命

非洲許多地方沙蚤盛行，當地人的腳因此潰爛病感染併發症而死，因此“捐鞋”可以“救命”！非洲學童也缺乏衣物及書包可供上學之用，我們每年數次收集狀況良好的二手衣物鞋包，寄送至舊鞋救命國際基督關懷協會，將台灣的愛心遠遞至東非偏鄉。



心相連/血相融/捐血活動

大家知道因為極端氣候，會造成血庫缺血嗎？若因颱風或高溫，造成捐血活動無法舉辦，或是民眾出門意願降低，血庫缺血情況就會越發嚴重。我們在總部園區及中國廠區發起捐血活動，讓各企業及員工一起捲起袖子，捐血一袋，無可取代！





CONTENTS



附錄

6.1 GRI索引

6.1 GRI索引

GRI 主題	揭露項目	對應章節	補充說明	頁碼
GRI 2 : 一般揭露 2021				
組織與報導實務				
2 - 1	組織詳細資訊	0.0 關於報告書 1.1 關於志豐		2 5
2 - 2	組織永續報導中包含的實體	0.0 關於報告書		2
2 - 3	報導期間、頻率及聯絡人	0.0 關於報告書		2
2 - 4	資訊重編	4.2 溫室氣體	改定2022年為溫室氣體減碳之基準年，並隨之修改5年目標值	35
活動與工作者				
2 - 6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於志豐		5
2 - 7	員工 (僱員)	5.1 員工概況與人權政策		39-41
2 - 8	非員工的工作者 (非僱員)	5.1 員工概況與人權政策		39-41
治理				
2 - 9	治理結構及組成	3.1 治理組織		14-19
2 - 10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理組織		14-19
2 - 11	最高治理單位的主席	3.1 治理組織		14-19
2 - 12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續承諾及推動		9
2 - 13	衝擊管理的負責人	2.1 永續承諾及推動		9
2 - 14	最高治理單位於永續報導的角色	0.0 關於報告書 3.1 治理組織		2 14-19
2 - 15	利益衝突	3.2 誠信經營		20
2 - 16	溝通關鍵重大事件	2.1 永續承諾及推動		9
2 - 17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理組織		14-19
2 - 18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理組織		14-19

6.1 GRI索引

GRI 主題	揭露項目	對應章節	補充說明	頁碼
2 - 19	薪酬政策	3.1 治理組織		14-19
2 - 20	薪酬決定流程	3.1 治理組織		14-19
策略、政策與實務				
2 - 22	永續發展策略的聲明	0.1 經營者的話		3
2 - 23	政策承諾	5.1 員工概況與人權政策 3.7 供應鏈管理		39-41 29-30
2 - 24	納入政策承諾	5.1 員工概況與人權政策 3.7 供應鏈管理		39-41 29-30
2 - 25	補救負面衝擊的程序	2.2 利害關係人鑑別		10
各章節管理方針				
2 - 26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 利害關係人鑑別		10
2 - 27	法規遵循	3.5 法規遵循		27
2 - 28	公協會的會員資格	-	台灣區電機電子同業公會 台北市電子零件商業同業公會	-
利害關係人議合				
2 - 29	利害關係人議合方針	2.2 利害關係人鑑別		10
2 - 30	團體協約	-	未簽訂團體協約	-

6.1 GRI索引

重大主題				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	補充說明	頁碼
GRI 3 : 重大主題 2021				
3 - 1	決定重大主題的流程	2.3 重大議題分析與鑑別		11-12
3 - 2	重大主題列表	2.3 重大議題分析與鑑別		11-12
重大主題：公司治理與誠信經營				
3 - 3	重大主題管理	3.1 治理組織 3.2 誠信經營		14-19 20
GRI 205反貪腐2016	205 - 2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2 誠信經營		20
	205 - 3 已確認的貪腐事件及採取的行動	-	無此情事	-
重大主題：風險管理				
3 - 3	重大主題管理	3.3 風險管理		21-23
	志豐特定風險管理議題 - 資訊安全	3.4 資訊安全		24-26
重大主題：供應商管理				
3 - 3	重大主題管理	3.7 供應鏈管理		29-30
GRI 308供應商環境評估2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.7 供應鏈管理		29-30
GRI 414供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.7 供應鏈管理		29-30
重大主題：員工培訓與訓練				
3 - 3	重大主題管理	5.2 人才發展與培訓		42
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	5.2 人才發展與培訓		42

6.1 GRI索引

重大主題				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	補充說明	頁碼
重大主題：員工權益與多元平等				
3 - 3	重大主題管理	5.1 員工概況與人權政策 5.3 多元福利與溝通		39-41 43-44
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	5.1 員工概況與人權政策		39-41
GRI 401 勞雇關係2016	401-1 新進員工和離職員工	5.3 多元福利與溝通		43-44
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3 多元福利與溝通		43-44
	401-3 育嬰假	5.3 多元福利與溝通		43-44
重大主題：職業健康與安全				
3 - 3	重大主題管理	5.4 職場安全		45-47
GRI 403 職業安全衛生2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4 職場安全		45-47
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職場安全		45-47
	403-3 職業健康服務	5.4 職場安全		45-47
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 職場安全		45-47
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職場安全		45-47
	403-6 工作者健康促進	5.4 職場安全		45-47
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職場安全		45-47
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職場安全		45-47
	403-9 職業傷害	5.4 職場安全		45-47
	403-10 職業病	5.4 職場安全		45-47

Kingstate cares ESG

