



ACME Electronics Corporation
越峯電子材料股份有限公司

台聚關係企業

2015

Corporate Social Responsibility Report

企業社會責任報告書



目錄

| | | | |
|-----------------|----|----------------|----|
| 關於本報告書 | 2 | 五、ACME& 供應商 | |
| 經營者聲明 | 4 | 5.1 採購策略 | 43 |
| 一、關於 ACME | | 5.2 供應鏈管理 | 44 |
| 1.1 公司簡介 | 7 | 六、ACME& 環境 | |
| 1.2 主要產品 | 7 | 6.1 源頭管理 | 50 |
| 1.3 關係企業簡介 | 9 | 6.2 節能減碳 | 51 |
| 1.4 所屬集團 - 台聚集團 | 10 | 6.3 污染管理 | 52 |
| 二、ACME&CSR 管理 | | 七、ACME& 員工 | |
| 2.1 企業社會責任委員會 | 13 | 7.1 人力資源 | 59 |
| 2.2 利害關係人溝通與參與 | 13 | 7.2 員工福利與權益 | 65 |
| 2.3 重大性議題管理 | 15 | 7.3 人才培育與發展 | 71 |
| 2.4 鑑別重大性議題與邊界 | 16 | 7.4 職業安全與健康 | 76 |
| 三、ACME& 投資人 | | 八、附錄 | |
| 3.1 營運績效 | 21 | 8.1GRI G4 內容索引 | 83 |
| 3.2 公司治理 | 22 | | |
| 3.3 風險管理與內部控制 | 31 | | |
| 四、ACME& 客戶 | | | |
| 4.1 客戶服務 | 35 | | |
| 4.2 產品與技術研發 | 40 | | |



關於本報告書

編輯說明

過去越峯電子材料股份有限公司 (簡稱 ACME) 獲得台聚集團及最高管理階層的支持，持續致力於規劃推動各項社會責任政策，2015 年我們正式成立企業社會責任委員會 (簡稱 CSR 委員會)，並發行了第一本企業社會責任報告書 (Corporate Social Responsibility Report，簡稱 CSR 報告書)。

本報告書的章節架構延續第一本報告書的脈絡，期望持續藉由 CSR 報告書的發行，回應利害關係人關注的議題，也讓利害關係人了解本公司在企業社會責任上的努力。

報告書範疇與邊界

本報告書範疇以越峯電子材料股份有限公司為主，涵蓋台北總公司及觀音廠，揭露資訊期間為 2015 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日，若有涉及其他子公司資訊，則另行於報告書內文說明。報告書內容呈現財務、環境與社會面之管理與績效，財務資訊與會計師簽證之財務報告數據一致，部份統計數據引用自年報、政府機關及相關網站公開資訊。

架構依據

本報告書內容依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 所發行的永續性報告指南－報告原則與標準揭露及實施手冊 G4 版「核心」選項，以及 AA1000 當責性原則和上市上櫃公司企業社會責任實務守則，訂定報告書之架構及內容。

審查與查證

本報告書由 CSR 委員會的三個工作推行小組成員提供所屬業務相關之資料及數據，經 CSR 委員會專案秘書彙整編輯初稿後，邀集各委員與各小組成員依職掌予以校閱及修訂，再經台聚集團企劃部試閱，最後循內部程序呈總經理與董事長核閱後定稿發行，未來將視法規需求評估委託合格認證機構查證日後發行的報告書，以提升揭露資訊之透明度與增進利害關係人之信賴度。

發行時間

首次發行時間：2015 年 11 月

本次發行時間：2016 年 11 月

下次發行時間：預定 2017 年 10 月

報告週期：每年一次

報告書下載

您可透過本公司網站「企業社會責任」專區下載報告書相關資料，公司網址為 <http://www.acme-ferrite.com.tw/>。

聯絡我們

關於本報告書內容有任何指教或建議，歡迎您透過以下方式與我們聯絡。

聯絡人：CSR 委員會專案秘書 張勝川經理

地址：台北市 114 內湖區基湖路 39 號 8 樓

電話：(886-2)2650-3337

傳真：(886-2)2659-9511

CSR 信箱：csr-acme@acme-ferrite.com.tw



經營者聲明

本公司過去獲得台聚集團及最高管理階層的支持，持續致力於規劃推動各項社會責任政策，金管會於 2014 年 9 月強制要求特定企業編製企業社會責任報告書，本公司並未在強制之列，仍走在法令之前，於 2015 年正式成立企業社會責任委員會，毅然發行第一本企業社會責任報告書，這已是本公司第二本企業社會責任報告書。

在經營績效方面，近年眾多不景氣因素下，整體電子產業市場未有突破性的增長，2015 年國際油價大跌、金融市場波動加劇，以及中國經濟成長持續趨緩等不利因素影響，全球經濟復甦腳步更是疲軟。電子產業的產品及技術世代交替快速，本公司雖持續致力於產品結構的調整，以及製程改善與成本降低，然始終未能有顯著的成效。再者，子公司台聚光電的藍寶石產品在經歷 LCD 轉化 LED 造就的一段榮景後，LED 上下游產業供需仍然失序中，價格屢創新低，對此造成的近年持續虧損，本公司深表歉意。

全球景氣不確定因素始終存在，電子產業結構仍不斷在變遷中，但電子產業始終也充滿機會。被動元件方面，本公司持續積極開發車用相關電子產品，開發時程雖較長，期待掌握穩定的獲利來源；藍寶石產業正在經歷著一連串淘汰與整併，國內外多家藍寶石廠商已退出市場，產業秩序尚需一段時間來調整，但隨著 LED 照明需求持續成長，手機與穿戴

式科技等藍寶石光學應用增加，相信市場供需將會漸漸回歸常態。

在公司治理方面，臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同委託財團法人證券暨期貨市場發展基金會辦理之「第二屆上市上櫃企業公司治理評鑑」，在 623 家接受評鑑之上櫃公司中，本公司排名前 20%，這是一種肯定，但也顯示出本公司還有許多進步的空間。

在環保方面，本公司 1996 年即建立 ISO 14001 環境管理系統，迄今已運行超過 20 年，為觀音廠提供良好的環境保護架構，控制與減少對環境的衝擊，防止事故造成環境影響，並確保法規符合性。2016 年期間將進行 2015 年版 ISO 14001 轉版作業，預計 2017 年前完成。本公司自原料採購、生產過程能源的耗用、廢棄物處理與回收等各個環節，落實控制與減少對環境的衝擊。在產品方面，本公司於 2007 年取得 IECQ QC 080000 認證，確保產品與國際標準接軌，且遵從歐盟危害物質限用指令 (The Restriction of Hazardous Substances Directive, 簡稱 RoHS) 及歐盟新化學品政策 (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals, 簡稱 REACH 法規) 等國際法規。此外，本公司近年皆投入約占營收 5% 的研究費用，致力於開發綠能產業相關之新材料與產品。

員工一直是企業永續發展的基石，本公司傳承台聚集團尊重與關懷的企業文化特質，對員工照顧特別重視。我們提供具競爭性的薪資制度與完善貼心的福利措施以吸引、留任、培育與激勵優秀人才。透過每年定期進行員工滿意度調查，公開場所設置員工意見反應信箱，讓員工可隨時提供個人意見。鼓勵員工持續進步，制訂資格認證管理辦法，人員藉此可獲得額外的技術津貼補助。本公司遵守各項勞動法規，給予員工在制度與人性化管理下，應有的尊重與自由，達到工作與生活的平衡。

本公司期許藉由編製報告書的過程，型塑企業社會責任文化，進而優化我們的企業社會責任策略與管理體系，對所有利害關係人善盡社會責任，使客戶與供應商因本公司的誠信與良好的公司治理，與本公司建立信賴的合作關係；讓投資人因認同本公司的核心價值而長期投資；員工則基於公司的認同產生向心力，這內外助力的推動下，使本公司提升競爭力，並不斷成長與茁壯。



越峯電子材料股份有限公司 董事長

吳志正

1

關於ACME



1.1 公司簡介

越峯電子材料股份有限公司 (股票代碼：8121) 主要係由台灣聚合化學品股份有限公司 (簡稱台聚公司) 於 1991 年 9 月 5 日投資設立。本公司之產品軟性鐵氧磁鐵芯屬於電感類被動元件，主要應用於通訊、資訊及消費性電子產品。自 2007 年起，新增藍寶石晶棒及其他有關晶體之製造及銷售業務，惟本公司已於 2010 年 10 月將藍寶石單晶業務分割讓與新設立之子公司－台聚光電股份有限公司 (簡稱台聚光電) 經營。

ACME 就是 Aggressively Committed to Manufacturing Excellence，秉持以「開發為導向」的發展策略，持續不斷配合客戶開發新產品，長久以來一直是本公司力行不懈的理念之一，不斷持續技術的精進及創新更是本公司維持競爭優勢的重要基礎。

1.2 主要產品

被動電子元件 (Passive Components) 在電子電路中扮演著基本元件的角色，其本身無法自行運作，而需藉由補充、聯結主動元件而運作。被動元件產品可分為電阻器 (Resistor)、電容器 (Capacitor) 及電感器 (Inductor) 等，為各項資訊、通訊及消費性與工業用電子產品等設備不可或缺的重要基本元件，就其功能而言，電阻用來調整電路中的電壓及電流，電容器主要用途包括電荷儲存、交流濾波或旁路、切斷或阻止直流電壓、提供調諧及振盪之用，而電感器則主要用於防治電磁波干擾、過濾電流中的雜訊以及功率轉換，且除上述功能外，可搭配電阻與電容展現濾波之功能。

本公司所生產的錳鋅及鎳鋅鐵氧磁鐵芯屬於被動元件中的電感類材料，可作為濾波器 (Filter)、抗流圈 (Choke)、電子安定器 (Ballast)、切換式電源供應器 (Switching Power Supply，簡稱 SPS)、各式變壓器 (包含 Inverter、Converter、Inductor、Telecom 等) 之上游原料，主要客戶為台達電、光寶 (力信)、全漢、康舒、群電、偉創力 (Flextronics) 等公司與其大陸子公司及協力廠。該電子元件可進一步

◎ 本公司基本資料

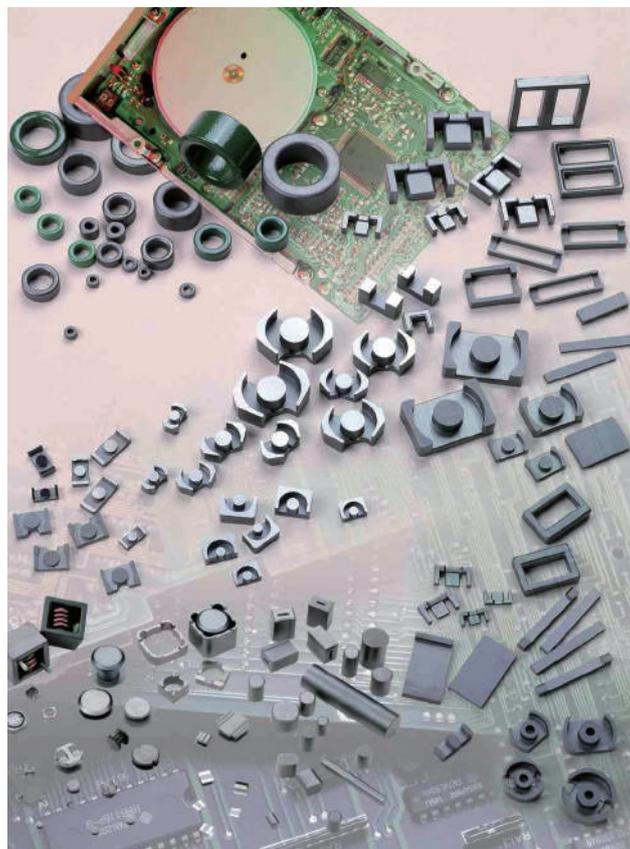
| 公司名稱 | 越峯電子材料股份有限公司 ACME Electronics Corporation |
|-------|--|
| 產業別 | 電子零組件產業 |
| 總部位置 | 台北市 114 內湖區基湖路 39 號 8 樓 |
| 觀音廠廠址 | 桃園市 328 觀音區觀音工業區國建二路 2 號 |
| 資本額 | 新台幣 18.2 億元 (截至 2015 年 12 月 31 日) |
| 員工總數 | 156 人 (截至 2015 年 12 月 31 日) |
| 主要產品 | 錳鋅軟性鐵氧磁鐵粉 (Mn-Zn soft ferrite powder) 鎳鋅軟性鐵氧磁鐵粉 (Ni-Zn soft ferrite powder) 錳鋅軟性鐵氧磁鐵芯 (Mn-Zn soft ferrite cores) 鎳鋅軟性鐵氧磁鐵芯 (Ni-Zn soft ferrite cores) |
| 觀音廠產能 | 月產能磁鐵粉 1,000 噸 |



應用於充電器、桌上型電腦、筆記型電腦、液晶顯示器、LCD/LED 電視、智慧型手機、汽車電子及通訊網路設備等常見電子產品。由於電感器能夠穩定電流、去除雜訊及抑制電磁輻射，故在電子資訊及消費性產品被廣泛運用。

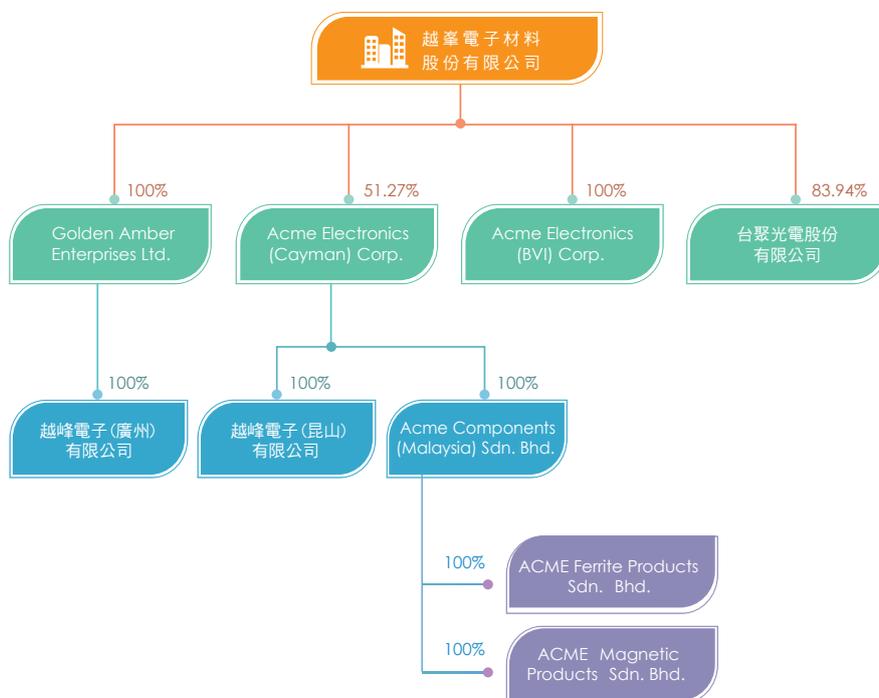
| 上游 | 中游 | 下游 | 產品應用面 |
|---------------------------------|--|---------------------------|--|
| 氧化鐵 氧化錳 氧化鋅 氧化鎳 氧化銅 | 錳鋅鐵氧磁鐵芯 鎳鋅鐵氧磁鐵芯 錳鋅鐵氧磁鐵粉 鎳鋅鐵氧磁鐵粉 | 為功率變壓器、負載線圈、抗流圈、消磁線圈之上游元件 | 資訊產品：電源供應器、顯示器、主機板、硬碟、光碟機、印表機、掃描器等電腦週邊產品 通訊產品：智慧手機、電話機、傳真機、交換機、伺服器等通訊用局端與用戶端設備 消費性電子產品：MP3 播放機、平板電腦、數位相機、遊戲機、CD/DVD 播放機、LCD/LED 電視、音響等 其他：車用電子、醫療儀器、太陽能源、無線充電器等 |

ACME 各式錳鋅及鎳鋅軟性鐵氧磁鐵芯



1.3 關係企業簡介

本公司 2015 年母子公司合併財務報告包含本公司及由本公司所控制個體 (即子公司) 合計 10 家。

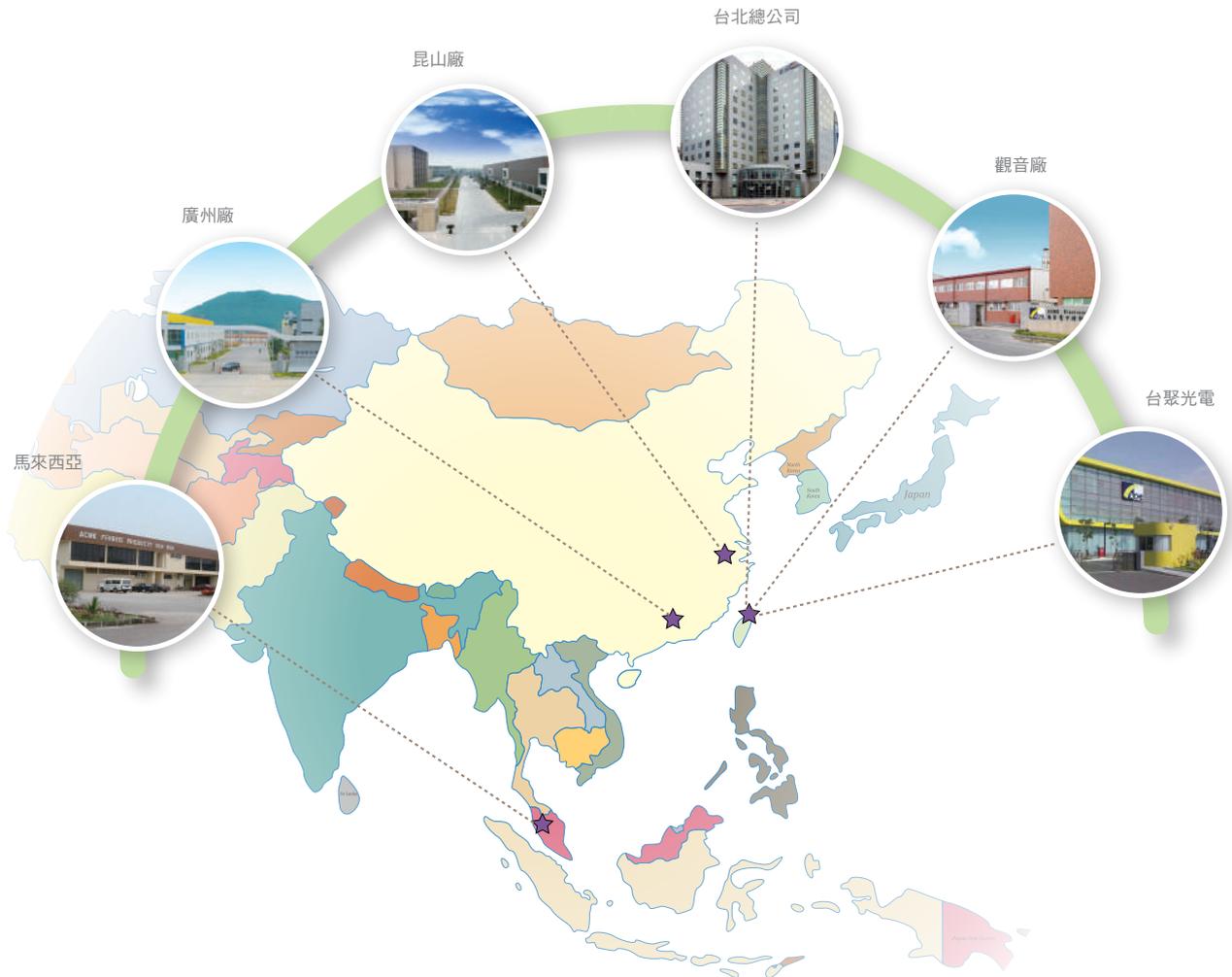


本公司及台聚光電以外之關係企業，所經營之業務主要為資訊、通訊、網路及消費性電子產品應用之軟性鐵氧磁鐵芯之製造及銷售。整體而言，關係企業間往來分工情形，在於透過技術、產能、行銷及服務之互相支援，降低生產成本，滿足客戶需求，創造最大經營績效。本公司與各關係企業的往來與分工如下：

- (a) 越峰電子 (廣州) 有限公司：本公司供應該公司中國內銷鐵芯生產所需之鐵氧磁鐵粉原料，亦委託該公司為本公司從事鐵芯成型、燒結及研磨加工段之來料加工，委其配送中國華南地區轉廠或外銷客戶。
- (b) 越峰電子 (昆山) 有限公司：本公司出售該公司鐵芯生產所需之鐵氧磁鐵粉原料，該公司鐵芯主要供應中國華東地區內銷、轉廠客戶或外銷客戶。
- (c) ACME Ferrite Products Sdn. Bhd.：該公司鐵芯主要供應馬來西亞當地及外銷客戶。
- (d) ACME Magnetic Products Sdn. Bhd.：原主要業務係供應 ACME Ferrite Products Sdn. Bhd. 鐵芯生產所需之鐵氧磁鐵粉原料，惟 ACME Ferrite Products Sdn. Bhd. 已自產所需之鐵氧磁鐵粉原料，因此該公司已於 2016 年 1 月清算完結。

(e) 台聚光電股份有限公司：台聚光電所經營之業務主要為藍寶石晶棒及其他有關晶體之製造及銷售業務。

本報告書實體以越峯電子材料股份有限公司為主，各子公司（等同各關係企業）未包含在此報告書中，但未來將以本公司推行 CSR 之經驗擴大報告書範疇至各子公司，逐步推廣永續發展策略與落實企業社會責任。



1.4 所屬集團 - 台聚集團

台聚集團發軔於 1965 年成立的台聚公司，1997 年與聯成石油化學股份有限公司併購華塑集團控股權，成就今日台灣石化與塑膠工業企業集團之地位，並透過有效整合集團資源，憑藉多年來在石化塑膠產業奠下的厚實基礎，成功將事業版圖拓展至電子、材料和創投等轉投資領域。

關於
ACME

ACME
& CSR
管理

ACME
&
投資人

ACME
&
客戶

ACME
&
供應商

ACME
&
環境

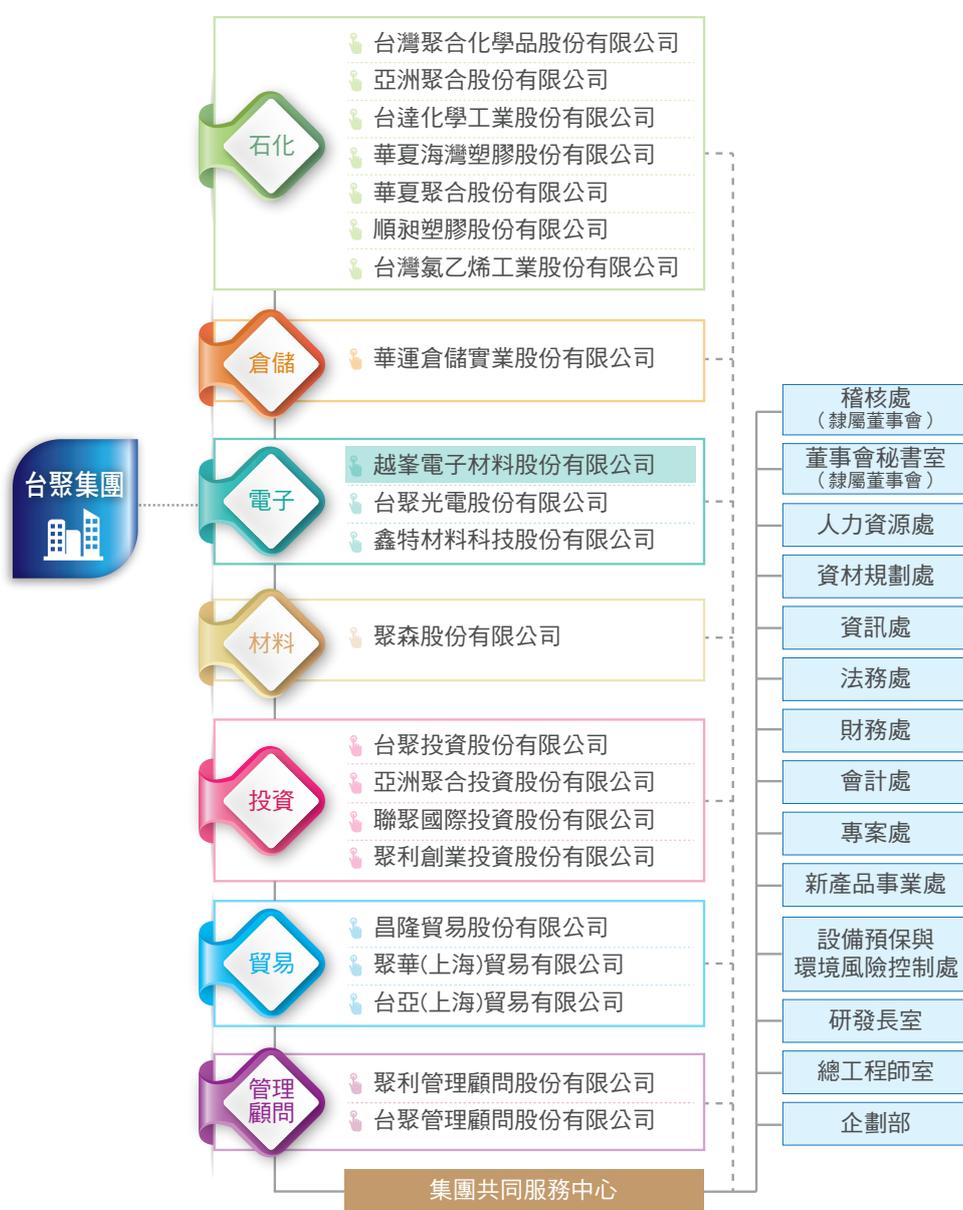
ACME
&
員工

附錄

台聚集團轉化「外圓內方」成為「待人圓融，處事方正」的經營哲學概念，孕育出「篤實穩健、專業經營、追求卓越、服務社會」的經營理念，和「追求合理化、實事求是、精益求精、誠信明理、以和為貴、尊重與關懷」的企業文化特質，並融合現代企業高效能經營方法，以「知識」、「創新」、「整合」、「發展」作為建構企業版圖支柱，達到企業永續經營與不斷成長之目標。

本公司身為台聚集團的關係企業之一，傳承自台聚集團的經營哲學與企業文化，秉持以「開發為導向」的發展策略，在穩健中求永續發展。

台聚集團關係企業概況圖



2

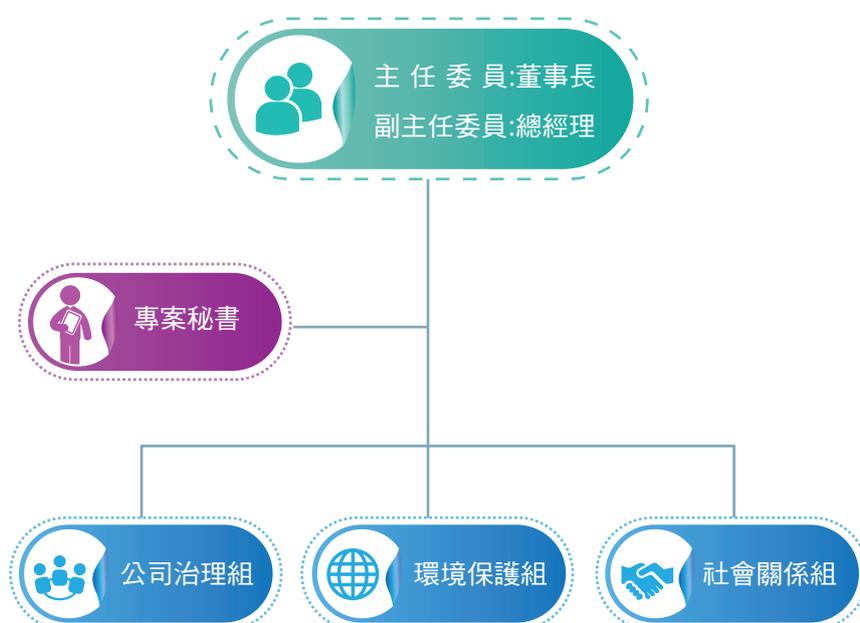
ACME & CSR管理



2.1 企業社會責任委員會

過去本公司獲得台聚集團及最高管理階層的支持，持續致力於規劃推動各項社會責任政策，並從中了解到 CSR 推動與經營必須透過管理體系內化成為日常業務與營運的基因，故我們於 2015 年正式成立 CSR 委員會，以確保企業社會責任政策之落實，有效提升整體 CSR 效益。

本公司 CSR 委員會三個工作推行小組成員由相關部門主管或其指派的代表任務編組組成，負責各議題規劃、內外部資料蒐集、目標設定等研議，並依職掌共同編製與發行年度企業社會責任報告書；專案秘書負責統籌公司整體企業社會責任政策與策略發展規畫，以及追蹤各組行動方案與績效改善之進展情況。CSR 委員會每年應向董事會呈報 CSR 執行成果，由董事會監督與審視經濟、環境與社會三重面向之管理與績效，並針對重要關鍵議題指示推動方向。



2.2 利害關係人溝通與參與

獲得利害關係人的信任與支持是本公司永續發展的動力，本公司依據 AA 1000 利害關係人影響力、親近性、依賴性、代表性、政策與策略需求及責任等議合標準，並考量相關部門日常作業及對外的業務溝通，鑑別出六類主要的利害關係人：員工、客戶、供應商、投資人、政府機關、產業界。

我們透過與利害關係人建立透明、有效的多向溝通管道，瞭解利害關係人的需求及對本公司的期許，獲得利害關係人給予的意見回饋，作為擬訂企業社會責任政策與相關計劃的重要參考，同時也藉由 CSR 報告書回應利害關係人，以獲得他們更多的信任與支持。本公司與主要利害關係人群體的溝通管道與關切議題如下表所示：

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通方法與管道 |
|-------|---|---|
| 員工 | <ul style="list-style-type: none"> ✦ 員工薪資福利與權益 ✦ 勞資關係 ✦ 人才吸引與留才 ✦ 職業健康與安全衛生 ✦ 法規遵循 ✦ 教育訓練與發展 ✦ 職場環境 ✦ 公司治理與經營策略 | <ul style="list-style-type: none"> ✦ 每三個月召開勞資會議 ✦ 每三個月召開福委會 ✦ 不定期召開勞工退休金監督委員會 ✦ 不定期人力網站及就業服務站徵才 ✦ 每年一次績效面談 ✦ 每年一次員工滿意度調查 ✦ 新進人員面談 ✦ 不定期教育訓練 ✦ 不定期內部健康座談會 ✦ 申訴信箱、公佈欄、會面、E-MAIL、電話及會議等溝通管道 ✦ 台聚集團服務網站、公司網站、公開觀測資訊站等傳達公司治理與經營策略 |
| 投資人 | <ul style="list-style-type: none"> ✦ 財務績效 ✦ 公司治理與經營策略 ✦ 風險管理 ✦ 揭露即時資訊 ✦ 股價 | <ul style="list-style-type: none"> ✦ 透過公開觀測資訊站及公司網站公告財務資訊 ✦ 每年一次發行年報 ✦ 每季一次發行財務報告 ✦ 每年一次股東常會 ✦ 公司網站設置「投資人服務」專區，提供發言人及股務相關資訊聯繫窗口，以處理股東建議、疑義及詢問事項 |
| 客戶 | <ul style="list-style-type: none"> ✦ 客戶關係管理 (產品資訊 / 品質 / 交期 / 保密協定 / 售後服務) ✦ 技術研發 ✦ 環境政策 ✦ 管理系統 | <ul style="list-style-type: none"> ✦ 半年一次客戶滿意度調查 ✦ 業務人員拜訪、電話、E-MAIL ✦ 不定期參與商展 ✦ 不定期客戶稽核 ✦ 公司網站設置「產品展示」及「在線服務」等專區 |
| 供應商 | <ul style="list-style-type: none"> ✦ 公司未來發展及營運狀況 ✦ 供應商管理 ✦ 雙方合作策略 ✦ 產業訊息 | <ul style="list-style-type: none"> ✦ 每年一次發行年報 ✦ 每年一次供應商評鑑 ✦ 拜訪、電話、E-MAIL |



| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通方法與管道 |
|-------|--|---|
| 政府機關 | <ul style="list-style-type: none"> ✦ 遵循法規與政策 ✦ 工安環保 ✦ 勞工權益 ✦ 公司治理與營運 ✦ 資訊揭露透明 | <ul style="list-style-type: none"> ✧ 公文往來 ✧ 參與法規宣導會 ✧ 參與座談會或研討會 ✧ 現場實地查核 ✧ 公開資訊觀測站公告各項規定事項 ✧ 每年一次發行年報 |
| 產業界 | <ul style="list-style-type: none"> ✦ 公司經營策略 ✦ 產業地位及影響力 ✦ 產業資訊交流 | <ul style="list-style-type: none"> ✧ 公開資訊觀測站公告各項規定事項 ✧ 每年一次發行年報 ✧ 業界交流 |

2.3 重大性議題管理

為了讓資訊揭露的內容可以符合利害關係人的期待與需求，本公司透過重大性分析了解哪些資訊是利害關係人優先關注的議題，進而作為編撰報告書的參考基礎，與利害關係人有效溝通。

| | | |
|-------|-----------|---|
| STEP1 | 蒐集 CSR 議題 | 議題的蒐集主要有外部與內部兩個來源，外部來源以全球報告書協會 GRI 所發行的永續性報告指南 G4 版 46 類考量面為基礎，內部來源則以利害關係人透過各種溝通管道回饋的意見為基礎。 |
| STEP2 | 重大性議題調查 | 為廣納國內外各方意見，發放繁體中文、簡體中文與英文的線上問卷，調查不同的主要利害關係人群體對各 CSR 議題的關注度；同時由各單位主管進行檢視與評估各 CSR 議題對本公司的衝擊度。 |
| STEP3 | 重大性議題鑑別 | CSR 委員會依據 STEP2 統計之各 CSR 議題的「利害關係人關注度」與「對公司衝擊度」兩個構面，進行重大性分析之討論、評估與判斷，並排列出優先順序，鑑別出 21 個重大性議題與相對應的 GRI G4 重大考量面與邊界。 |
| STEP4 | 管理與揭露 | 本公司 21 個重大性議題相關的管理與執行資訊將適度揭露於本報告書中，藉此回應利害關係人關切的議題，並持續檢視短中長期永續發展策略，加強管理落實。 |



2.4 鑑別重大性議題與邊界

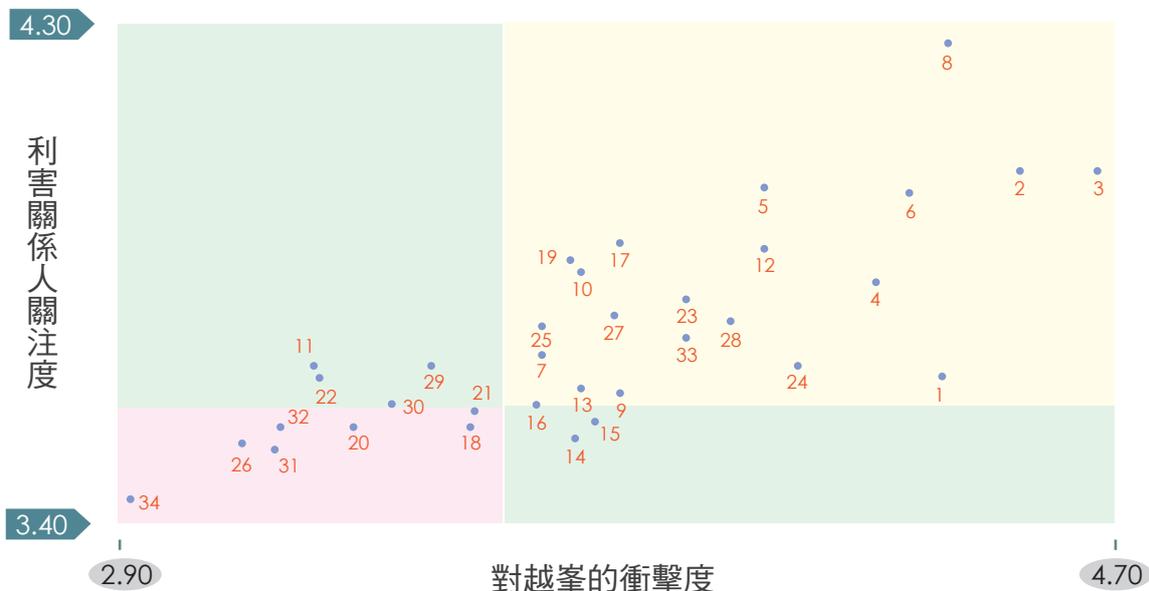
CSR 議題調查

本公司為確認揭露資訊有效回應利害關係人，藉由公司網站繁體中文、簡體中文與英文的線上問卷調查，以瞭解利害關係人對各 CSR 議題更進一步的想法與建議，本次回收問卷共 120 份，另有內部主管回覆之對公司衝擊度問卷共 15 份。

重大性議題鑑別

本公司 CSR 委員會依據各 CSR 議題的「利害關係人關注度」與「對公司衝擊度」兩個構面，完成重大性議題矩陣圖，並進行重大性分析之討論、評估與判斷。座落在重大性議題矩陣圖右上方區域之 21 項議題即是本報告書的重大性議題，作為本公司 2015 年企業社會責任報告書優先揭露與回應的重點，同時鑑別出 7 個次要議題，揭露於此報告書中，提供欲了解的利害關係人參考。本公司將以精進改善之精神，適度揭露與重大性議題相關的內容於本報告書中，未來也會持續與利害關係人溝通，將不足之處列為改善重點。

2015 年重大性議題矩陣圖



重大議題

| 編號 | 議題 | 編號 | 議題 |
|----|---------|----|-----------|
| 1 | 公司治理 | 13 | 能源耗用與管理 |
| 2 | 永續發展策略 | 16 | 空氣污染防治 |
| 3 | 營運績效 | 17 | 廢棄物管理 |
| 4 | 風險管理 | 19 | 綠色產品 |
| 5 | 道德與誠信 | 23 | 勞資關係 |
| 6 | 法規遵循 | 24 | 人才招聘與留才 |
| 7 | 採購實務 | 25 | 員工福利 |
| 8 | 技術研發 | 27 | 職場健康安全 |
| 9 | 客戶滿意度調查 | 28 | 人才培育與教育訓練 |
| 10 | 顧客隱私 | 33 | 產品與服務責任 |
| 12 | 原物料管理 | | |

次要議題

| 編號 | 議題 | 編號 | 議題 |
|----|----------|----|---------|
| 11 | 市場形象 | 22 | 供應商環境評估 |
| 14 | 溫室氣體排放 | 29 | 勞動實務 |
| 15 | 水資源管理 | 30 | 兩性平等 |
| 21 | 環境衝擊申訴機制 | | |

非重大及次要議題

| 編號 | 議題 | 編號 | 議題 |
|----|---------|----|-------------|
| 18 | 運輸安全管理 | 31 | 社會衝擊申訴機制 |
| 20 | 環保支出與投資 | 32 | 供應商社會評估 |
| 26 | 員工多元化 | 34 | 當地社區參與及社會公益 |



鑑別重大考量面與邊界

●具重大性，本次報告書揭露 ◎具重大性，規劃未來揭露

| 編號 | 議題 | GRI G4 重大考量面 | 組織內 | | | | | | 組織外 | | | | 回應章節 |
|----|-------------|-------------------------------------|-----------|-----------|----------|------------------|-----------|-----------|-----|----------|-----|----|----------------------------------|
| | | | 越峯 總公司 | 越峯 觀音廠 | 台聚 光電 | 越峯 馬來西亞 亞廠 | 越峯 昆山廠 | 越峯 廣州廠 | 投資人 | 政府 機關 | 供應商 | 客戶 | |
| 1 | 公司治理 | 一般標準揭露 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ● | ● | | | 3.2 公司治理 |
| 2 | 永續發展 策略 | 一般標準揭露 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ● | | ● | ● | 經營者的話 二、ACME& CSR 管理 |
| 3 | 營運績效 | EC：經濟績效 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ● | | ● | ● | 3.1 營運績效 |
| 4 | 風險管理 | 一般標準揭露 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ● | | | | 3.3 風險管理與 內部控制 |
| 5 | 道德與 誠信 | 一般標準揭露 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | ● | ● | 3.2 公司治理 |
| 6 | 法規遵循 | EN：法規遵循 SO：法規遵循 PR：法規遵循 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | ● | ● | ● | 4.1 客戶服務 6.3 污染管理 7.1 人力資源 |
| 7 | 採購實務 | 一般標準揭露 EC：採購實務 EN：供應商環 境評估 | | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | ● | | 5.1 採購策略 5.2 供應鏈管理 |
| 8 | 技術研發 | N.A. | | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | | ● | 4.2 產品與技術 研發 |
| 9 | 客戶滿意 度調查 | PR：產品及服 務標示 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | | ● | 4.1 客戶服務 |
| 10 | 顧客隱私 | PR：顧客隱私 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | | ● | 4.1 客戶服務 |
| 12 | 原物料 管理 | EN：原物料 | | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | ● | ● | 6.1 源頭管理 |
| 13 | 能源耗用 與管理 | EN：能源 | | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | ● | | | 6.2 節能減碳 |

| 編號 | 議題 | GRI G4 重大考量面 | 組織內 | | | | | | 組織外 | | | | 回應章節 |
|----|-----------|--------------------------------------|-------|-------|------|---------|-------|-------|-----|------|-----|----|-------------------------|
| | | | 越峯總公司 | 越峯觀音廠 | 台聚光電 | 越峯馬來西亞廠 | 越峯昆山廠 | 越峯廣州廠 | 投資人 | 政府機關 | 供應商 | 客戶 | |
| 16 | 空氣污染防治 | EN：排放 | | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | ● | | | 6.3 污染管理 |
| 17 | 廢棄物管理 | EN：廢污水及廢棄物 | | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | ● | | | 6.3 污染管理 |
| 19 | 綠色產品 | N.A | | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | ● | ● | 6.3 污染管理 |
| 23 | 勞資關係 | LA：勞 / 資關係 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | ● | | | 7.2 員工福利與權益 |
| 24 | 人才招聘與留才 | EC：市場形象 LA：訓練與教育 LA：員工多元化與平等機會 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | | | 7.1 人力資源 7.3 人才培育與發展 |
| 25 | 員工福利 | LA：勞僱關係 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | | | 7.2 員工福利與權益 |
| 27 | 職場健康安全 | LA：職業健康與安全 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | ● | ● | | 7.4 職業安全與健康 |
| 28 | 人才培育與教育訓練 | LA：訓練與教育 | ● | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | | | 7.3 人才培育與發展 |
| 33 | 產品品質與責任 | EN：產品和服務 PR：產品及服務標示 | | ● | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | ● | ● | 4.1 客戶服務 6.3 污染管理 |

註：表中 N.A. 係指雖沒有對應的 GRI G4 重大考量面，但經本公司評估後仍列為重大性議題。



3

ACME & 投資人



3.1 營運績效

2015 年國際油價大跌、金融市場波動加劇，以及中國經濟成長持續趨緩等不利因素影響，全球經濟復甦腳步疲軟。本公司鐵芯事業仍為虧損，而轉投資之藍寶石單晶事業子公司台聚光電仍因 LED 上下游產業供過於求，加上日幣與俄羅斯盧布大幅貶值，進一步加深了市場的削價競爭而產生虧損。本公司本年度稅後虧損為新台幣 420,286 仟元，加權股數稅後每股虧損為新台幣 2.30 元。

電子產業結構不斷在變遷中，鐵芯研發及市場開發方面，本公司積極開發車用電源、雲端電源、智慧型手機，以及 3C 產業相關之電感及變壓器產品。隨著行動裝置及物聯網興起，雲端運算主機之需求增加，新機種亦持續開發，耐大電流電感產品需求持續成長。4G 高速連網啟用及穿戴式裝置漸趨成熟，物聯網時代來臨，亦使通訊相關產品需求穩定。在無線充電器方面，除已開發智慧型手機無線充電器外，車用無線充電器用產品亦開始有試產訂單。此外，本公司亦積極重點開發汽車電子市場，除深耕現已開發合作之客戶外，積極開發歐、美、日、台灣及中國新客戶。

2014 年 Apple iPhone 6 原計畫採用藍寶石面板，部分廠商因此大幅投資或擴產，但最終 iPhone 面板未使用藍寶石材質，造成藍寶石供需嚴重失衡。2015 年供需失衡的狀況仍舊持續調整當中。在此嚴峻的競爭環境下，子公司台聚光電因而產生虧損。面對市場不合理的價格，台聚光電積極調整組織結構與產品組合，致力於製程技術改良與相關設備開發，增加大尺寸產品產出比例，同時進行加工製程自動化，減少人工作業與相關損耗，創造產品之成本優勢。

藍寶石產業正在經歷著一連串淘汰與整併，國內外多家藍寶石廠商已退出市場，但產業秩序尚需一段時間來調整，相信市場供需將會漸漸回歸常態。另外台聚光電擬投入商業應用產品開發，促使產品多元化，並開拓其他應用市場，以降低供需失衡的影響。

全球不景氣因素還在，電子產業結構不斷在變遷中，電子產業仍充滿機會，本公司期望在穩健的經營及積極研發下，能擺脫營運困境，創造更佳的獲利。

ACME 2013 至 2015 年財務績效

單位：百萬元

| 項目 | 2013 年 | 2014 年 | 2015 年 |
|------|--------|--------|--------|
| 總資產 | 3,875 | 3,911 | 3,503 |
| 營業收入 | 1,123 | 1,159 | 1,070 |
| 營業成本 | 1,056 | 1,090 | 1,021 |
| 營業毛利 | 67 | 69 | 49 |



| 項目 | 2013 年 | 2014 年 | 2015 年 |
|--------------|--------|--------|--------|
| 營業費用 | 159 | 155 | 153 |
| 營業利益 (損失) | (92) | (86) | (104) |
| 稅前淨利 (損失) | (150) | (99) | (437) |
| 所得稅利益 (費用) | 13 | (1) | 17 |
| 稅後淨利 (損失) | (137) | (100) | (420) |
| 員工薪資福利 | 181 | 191 | 191 |

註：本公司觀音廠位於觀音工業區內，除繳交管理費外，未有其他相關社區投資支出。

為使股東與投資人在執行投資決策時，能獲得本公司更多即時與正確的資訊，除每月營收發布、每季財務報告、辦理年度股東會外，相關資訊皆可在本公司網站「投資人服務」專區或公開資訊觀測站查詢。此外，股東與投資人也可利用發言人或代理發言人專屬電話、公司網站「聯絡我們」與台聚集團服務網「聯絡我們」等管道，反映任何問題與建議，所有意見皆由專人處理與答覆。

🌿 政府財務補助及支付政府款項

本公司每年均積極投入創新研究發展活動，研究發展支出可抵減當年度應納營利事業所得稅，惟 2013 年~2015 年營運虧損，無應納所得稅，故亦無取得研究發展支出投資抵減。相關資訊揭示如下表：

單位：新台幣仟元

| 項目 | 2013 年 | 2014 年 | 2015 年 |
|--------|--------|--------|--------|
| 支付政府款項 | 1,125 | 1,115 | 1,108 |

註：支付政府款項包含所得稅及財產稅等。

3.2 公司治理

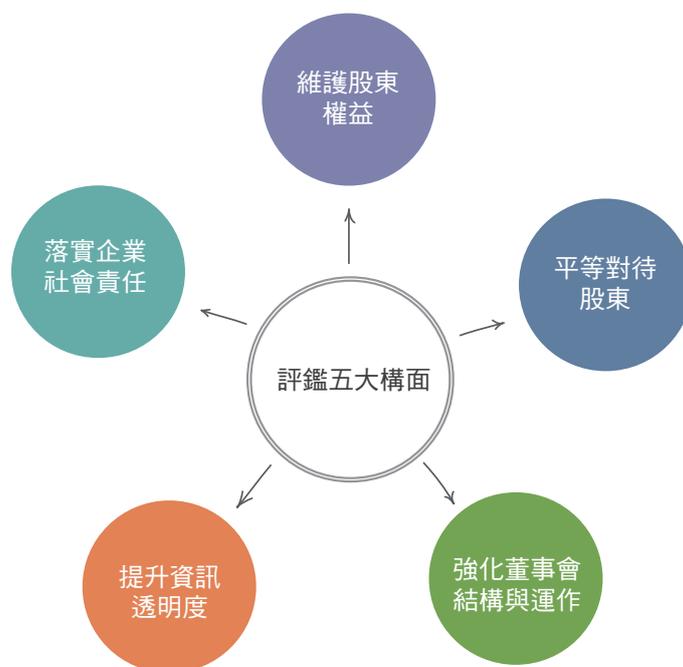
🌿 公司治理守則

本公司為建立良好的公司治理制度及提升公司治理效能，於 2015 年 8 月 6 日參照「上市上櫃公司治理實務守則」及配合實務運作，經董事會通過訂定「公司治理守則」，期望達成下列目標：



- (1) 建置有效的公司治理架構。
- (2) 保障股東權益。
- (3) 強化董事會職能。
- (4) 尊重利害關係人權益。
- (5) 提昇資訊透明度。

為加速推動我國上市櫃企業公司治理，協助企業健全發展及增進市場信心，臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同委託財團法人證券暨期貨市場發展基金會辦理「上市上櫃企業公司治理評鑑」，在第二屆 623 家接受評鑑之上櫃公司中，本公司排名前 20%，說明本公司在公司治理的努力受到肯定。



誠信經營

本公司早在 2006 年 12 月 8 日即訂定「董事及經理人道德行為準則」，要求董事及經理人應本著誠實無欺、守信守法、公平公正及合乎倫理道德之自律態度處理公司事務，應避免個人利害衝突、避免圖私利之機會、保守營業秘密、從事公平之交易、遵守法令規章，並對公司資產之保護及適當使用。

我們堅持誠信經營是優良公司治理的基礎，故本公司於 2010 年 12 月 23 日增訂「誠信經營守則」，並依此守則，於 2012 年 12 月 18 日訂定「誠信經營作業程序及行為指南」。

本公司誠信經營政策係基於廉潔、透明與負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好的公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

「誠信經營守則」規範本公司之董事、經理人、受僱人或具有實資控制能力者、於從事商業行為的過程中，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，以求獲得或維護利益，如禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、不合理禮物、服務、款待或其他不正常利益等。

為落實誠信經營，本公司採行以下措施：

- (1) 於公司規章及對外文件中，明示誠信經營情形之政策。
- (2) 由台聚集團人力資源處負責制定防範方案，包含作業程序、行為指南及教育訓練等，稽核室監督執行，定期向董事會報告。
- (3) 建立並遵循有效之會計制度及內部控制制度。
- (4) 提供正當檢舉管道及明訂違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度。

法規遵循

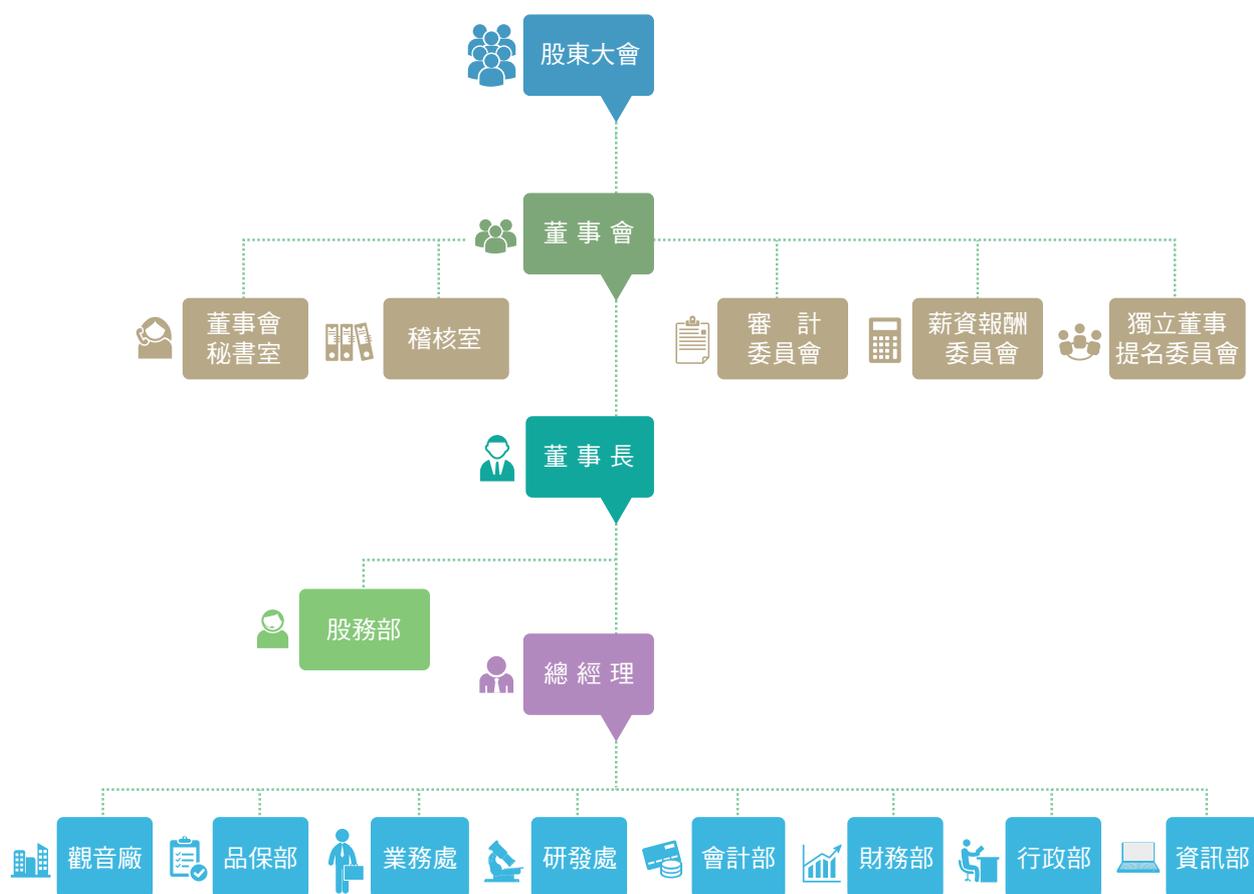
本公司在法規遵循上的努力，是基於我們「誠信經營」此一最重要的核心價值之上，為使全體員工瞭解法規遵循議題，藉由員工內部訓練或外部培訓課程與功能別例行會議宣導最新法規訊息和趨勢，使員工獲得法規新增與修訂等資訊，同時由台聚集團法務處提供法律諮詢建議。我們公司於 2015 年無發生與環境保護、客戶隱私、產品服務及勞動人權等相關之違規事件或罰款。此外，台聚集團人資處更邀請外部法律專家舉辦講座，強化員工與業務相關之法規知識。

2015 年台聚集團舉辦相關法規課程一覽表

| 項次 | 課程名稱 | 訓練時數 |
|----|-------------------------------|------|
| 1 | 新興科技風險與資訊安全發展趨勢 | 3 |
| 2 | 掌握公司治理與 CSR 趨勢，創造多贏契機 | 3 |
| 3 | 商業賄賂樣態與防制規範－從公司治理 / 誠信經營之觀點談起 | 3 |



管理組織架構



股東結構

截至 2016 年股東會停止過戶日 2016 年 4 月 10 日止，本公司股權比例占前十名之股東名稱、持股數額及比例如下表說明。

| 主要股東名稱 | 股份 | 持有股數 | 持股比例 |
|---------------|----|------------|--------|
| 台灣聚合化學品股份有限公司 | | 49,250,733 | 27.00% |
| 台聚投資股份有限公司 | | 16,924,242 | 9.28% |
| 懋昌投資股份有限公司 | | 10,539,463 | 5.78% |
| 亞洲聚合股份有限公司 | | 6,056,623 | 3.32% |

| 主要股東名稱 | 股份 | 持有股數 | 持股比例 |
|--------------|----|-----------|-------|
| 台達化學工業股份有限公司 | | 4,445,019 | 2.44% |
| 玉濤投資有限公司 | | 3,609,700 | 1.98% |
| 華夏海灣塑膠股份有限公司 | | 3,176,019 | 1.74% |
| 亞洲聚合投資股份有限公司 | | 1,884,548 | 1.03% |
| 吳亦圭 | | 956,284 | 0.52% |
| 張佳鈴 | | 686,723 | 0.38% |

註：台灣聚合化學品股份有限公司、台聚投資股份有限公司、亞洲聚合股份有限公司、台達化學工業股份有限公司、玉濤投資有限公司、華夏海灣塑膠股份有限公司、亞洲聚合投資股份有限公司等公司董事長均為本公司董事長吳亦圭先生

董事會組成

董事會為公司最高治理的決策團隊，為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，本公司依「證券交易法」、「公開發行公司董事會議事辦法」訂定「董事會議事規範」，以茲遵循。

本公司依據「董事選舉辦法」，公平、公正、公開選任董事，董事會設置董事 9 位（含獨立董事 3 位），由各專業領域具有豐富經驗之賢達人士所組成，選任日期為 2014 年 6 月 6 日，任期三年。

董事會職責包括建立良好董事會治理制度、監督、任命與指導公司管理階層，強化管理機能，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關的整體營運狀況，致力於利害關係人權益極大化。董事會授權其下設立之審計委員會、薪酬委員會及獨立董事提名委員會等功能性委員會，分別協助董事會履行其職責。

2015 年董事會成員

| 職 稱 | 姓 名 | 性 別 |
|--------|-----------------------|-----|
| 董事長 | 吳亦圭（台灣聚合化學品股份有限公司代表人） | 男 |
| 董 事 | 莊雨蒼（台灣聚合化學品股份有限公司代表人） | 男 |
| 董 事 | 張繼中（台灣聚合化學品股份有限公司代表人） | 男 |
| 董 事 | 徐善可（台灣聚合化學品股份有限公司代表人） | 男 |
| 董 事 | 鄭慧明（台灣聚合化學品股份有限公司代表人） | 男 |
| 董事兼總經理 | 吳憲聰（台灣聚合化學品股份有限公司代表人） | 男 |

| 職 稱 | 姓 名 | 性 別 |
|------|-----|-----|
| 獨立董事 | 張炎輝 | 男 |
| 獨立董事 | 陳標春 | 男 |
| 獨立董事 | 張立秋 | 男 |

本公司董事會成員皆為男性，年齡分布為 61 歲 ~70 歲者有 8 位，80 歲以上者有 1 位。董事的背景資料、學歷及兼任其它公司職務之情形，皆已公佈於公司年報，並可在公開資訊觀測站與公司網站查詢到公司年報資料。

董事會運作

本公司依公司章程規定，董事會議每季至少召開一次，以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。2015 年董事會共召開 4 次董事會議，全體董事平均親自出席率（不含委託）約 94.4%。董事會之重要決議亦即時公佈於公開資訊觀測站與公司網站投資人服務專區，且公開提供公司章程、董事會議事規範等重要公司規範，以供查詢。

為強化本公司公司治理之成效，於 2015 年訂定 / 修正下列規定，以資遵循：

| 時間 | 內規名稱 | 訂定 / 修正理由 |
|-------------------------|----------------------|--|
| | 修正「董事會議事規範」部分條文 | 配合金管會發布「公開發行公司董事會議事辦法」及公司實務作業，酌作修正。 |
| 2015/3/10 第 9 屆第 5 次 | 訂定「企業社會責任實務守則」 | 本公司為履行企業社會責任，重視利害關係人之權益、環境、社會與公司治理之因素，制訂本守則並將其納入公司管理方針與營運活動。 |
| | 修正「公司章程」部分條文 | 配合公司實務作業及電子投票制度修正之。 |
| | 修正「董事選舉辦法」部分條文 | 配合電子投票之實施及股東會議事規則，酌作修正。 |
| | 修正「股東會議事規則」部分條文 | 配合電子投票之實施，酌作修正。 |
| 2015/5/11 第 9 屆第 6 次 | 修正「董事及經理人薪酬政策與辦法」部條文 | 配合公司實際執行情形，酌作修正。 |



| 時間 | 內規名稱 | 訂定 / 修正理由 |
|--------------------------|-----------------------|---|
| 2015/8/6 第 9 屆第 7 次 | 修正「取得或處分資產處理程序」部分條文 | 依公司實際情形需要，修訂投資有價證券比例限額及計算方式。 |
| | 修正「內部控制制度」部分條文 | 依據台灣集中保管結算所 2015 年「股務單位內部控制制度標準規範」，修正本公司內部控制制度之股務作業辦法與相關之內部稽核自行查核工作底稿。 |
| | 訂定「公司治理守則」 | 為提升本公司之公司治理效能，依據「上市上櫃公司治理實務守則」及配合實務運作，訂定之。 |
| 2015/11/10 第 9 屆第 8 次 | 修正「公司章程」部分條文 | 配合經濟部修正公司法第 235 條、第 240 條及增訂第 235 條之 1 等條文、公司治理政策推行董事選舉全面採候選人提名制度、現行法令規定及公司實務作業，修正之。 |
| | 訂定「申請暫停及恢復交易作業程序」 | 本公司為使發生或公告之重大訊息有充裕時間廣泛公開，提供投資人訊息消化時間，降低資訊不對稱，爰依「對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第 13 條之 1 至之 4 規定，訂定本程序，並依櫃買中心之規定，自 2016 年 1 月 15 日起實施。 |
| | 訂定「公司提升自行編製財務報告能力計畫書」 | 依櫃買中心之規定，為持續提升公司財務報告資訊品質及透明度，訂定之，並按季將計畫書執行情形列為內部控制追蹤項目提報董事會。 |
| | 修正「內部控制制度」 | 配合自 2016 年 1 月 15 日生效實施之訊息面暫停及恢復交易機制之規定及主管機關要求提升公司自行編製財務報告能力之規定，修正之。 |

董事進修

本公司 2015 年度全體董事進修時數共計 69 小時，全體董事進修均符合『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、進修範圍、進修體系、進修之安排與資訊揭露。

為增進董事會督導公司 CSR 之落實，大部分董事完成進修與 CSR 相關的課程，包含「掌握公司治理與 CSR 趨勢，創造多贏契機」、「企業社會責任之現況與未來」，以及「公司治理論壇 - 開啟企業未來競爭力：企業社會責任（CSR）」。



審計委員會

召集人：張立秋獨立董事

成員：張炎輝獨立董事、陳標春獨立董事

本公司於 2014 年 6 月進行董事屆期改選獨立董事時，同時設立審計委員會，採提名制度遴選出 3 位獨立董事為張立秋先生、張炎輝先生及陳標春先生，任期為 2014 年 6 月 6 日至 2017 年 6 月 5 日，並組成審計委員會。

| 委員 | 資歷 |
|-------|--|
| 張立秋先生 | 國立政治大學保險研究所，台北市國稅局稽查、財政部證券管理委員會組長、大華證券(股)公司總經理、元大證券金融股份有限公司董事長 |
| 陳標春先生 | 億力資訊(股)董事長。 |
| 張炎輝先生 | 國立成功大學材料科學及工程學系教授、嘉義鋼鐵(股)獨立董事。 |

本公司依證券交易法第十四條之四及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」訂定「審計委員會組織規程」，組織規程規定審計委員會至少每季開會一次，且以下列事項之監督為主要目的：

- (1) 公司財務報表之允當表達。
- (2) 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
- (3) 公司內部控制之有效實施。
- (4) 公司遵循相關法令及規則。
- (5) 公司存在或潛在風險之管控。

2015 年審計委員會共召開 4 次會議，全體獨立董事平均親自出席率約為 91.7%。

薪酬委員會

召集人：陳標春獨立董事

成員：張炎輝獨立董事、魏永篤先生

本公司依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於 2011 年 12 月 28 日訂定「薪資報酬委員會組織規程」，並成立薪資報酬委員會，係以專業客觀之地位，就董事及經



理人之薪資報酬政策及制度予以評估，向董事會提出建議，以供其決策參考。透過健全的薪酬管理制度，激勵經理人善盡公司經營之職責，提升管理績效、核心競爭力與短中長期獲利能力，以及創造股東價值。

薪酬委員會由 3 位委員組成，由董事會決議委任之，其中 1 人為召集人。2015 年薪酬委員會共召開 2 次會議，每位委員平均親自出席率為 100%。

| 委員 | 資歷 |
|-------|---|
| 陳標春先生 | 億力資訊（股）董事長。 |
| 張炎輝先生 | 國立成功大學材料科學及工程學系教授、嘉義鋼鐵（股）獨立董事。 |
| 魏永篤先生 | 中華民國會計師、美國喬治亞州會計師、美國內部稽核師（CIA）、勤業眾信聯合會計師事務所前總裁。 |

獨立董事提名委員會

召集人：陳標春獨立董事

成員：吳亦圭董事長、莊雨蒼董事、吳憲聰董事、張炎輝獨立董事

本公司於 2007 年 12 月 21 日訂定「獨立董事提名委員會組織規程」，2008 年 3 月 14 日成立提名委員會。其職責包括尋找適任之獨立董事人選，向董事會提出獨立董事候選人名單，並就股東或董事推薦的獨立董事候選人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，進行事先審查，並將審查結果暨獨立董事候選人建議參考名單，提經董事會議定後，提供股東會選舉適任獨立董事之參考。

舉報及諮詢管道

針對違反公司相關制度及國家法規之情事，本公司設置申訴、檢舉與懲戒制度，提供正當檢舉管道，對於檢舉人身分及檢舉內容嚴格保密。

- > 內部舉報及諮詢機制：本公司依「員工申訴及意見反應信箱管理辦法」及「審計委員會信箱作業程序」，設立「員工申訴信箱」及「審計委員會信箱」，以建立檢舉、申訴及諮詢管道，兩個信箱收件、處理及回覆分別由人事單位及稽核室辦理。
- > 外部舉報及諮詢機制：若外部利害關係人有任何建議或申訴事項，可以透過本公司網站設置之的「聯絡我們」及「審計委員會信箱」向本公司反應。

本公司秉持企業誠信經營守則，全體員工均須簽署各類與職務相關之承諾書或保密協定，並遵守公司的規章政策，2015 年本公司未發現舞弊及違法案件。



3.3 風險管理與內部控制

🌿 風險管理

內、外在經營環境的快速變化，使得風險管理已經成為公司治理中重要的一環，本公司由各功能單位依其專業進行細部風險鑑別，擬訂降低、轉移或避免風險的管理策略及因應方案，並由稽核室進行監督。現階段主要風險之管理單位、挑戰與因應說明如下：

一、經營風險

| 管理單位 | 業務處、研發處及生產單位 |
|------|--|
| 挑戰 | <ul style="list-style-type: none"> 🔍 2015年國際油價大跌、金融市場波動加劇，以及中國經濟成長持續趨緩等不利因素影響，全球經濟復甦腳步疲軟，本公司鐵芯事業仍為虧損。 🔍 藍寶石單晶事業子公司台聚光電仍因LED上下游產業供過於求，加上日幣與俄羅斯盧布大幅貶值，進一步加深了市場的削價競爭而產生虧損。 |
| 因應 | <ul style="list-style-type: none"> ✳️ 本公司將持續新材料、新技術及新產品之開發，並結合中國大陸子公司工廠之成本優勢，致力提升競爭力及擴大市場占有率。配合與國際大廠進行Design-in及Spec-in，承認新產品，產品組合調整，以提高獲利能力。 ✳️ 子公司台聚光電降低生產成本，創造產品之成本優勢。另外台聚光電擬投入商業應用產品開發，促使產品多元化，並開拓其他應用市場，以降低供需失衡的影響。 ✳️ 電子產業的產品及技術世代交替快速，本公司透過市場資訊的收集與分析，並與客戶密切互動來掌握客戶需求及變化，適時完成技術開發及商品化，降低科技變遷對營運所帶來的影響。 |

二、災害 / 事故風險

| 管理單位 | 安環室、行政部及財務部 |
|------|---|
| 挑戰 | <ul style="list-style-type: none"> 🔍 台灣位處地震區域，更遭受水災、乾旱或風災等氣候異常衝擊。 |
| 因應 | <ul style="list-style-type: none"> ✳️ 每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。 ✳️ 針對公司財產均投保財產保險，並投保營運中斷險，以降低天災對營運產生之影響。 ✳️ 針對營業所產生銷貨及進貨交易，均投保貨物運輸險，保障本公司銷貨及進貨交易之商品在運送途中可能遭遇天災或不可抗力因素之損害。本公司另有投保責任險，以降低營運或產品對於第三人之體傷或財損。 |



三、財務風險

| 管理單位 | 財務部、會計部及業務處 |
|------|---|
| 挑戰 | <ul style="list-style-type: none"> 🔍 財務風險包含利率變動、匯率變動、財產保險、信用風險等影響，當今全球金融及經濟環境急速變化，增加財務風險管控挑戰。 |
| 因應 | <ul style="list-style-type: none"> ✳ 利率變動：將多餘資金分散投資銀行定存及貨幣市場型基金受益憑證等，以降低利率波動產生的風險。中長期資金需求，在利率上升波段，利用固定利率借款鎖定資金成本，避免未來利率上漲之風險。 ✳ 匯率變動：根據公司營業所產生外幣收付後資金餘絀，除密切觀察外匯市場趨勢，亦透過遠期外匯合約，適時降低其風險。 ✳ 財產保險：依據公司營業資產規模，以重置成本為基礎，投保火險、營業中斷險、貨物運輸險等各項財產保險，以減低重大天然災害或非天災所造成營業資產損失之風險。 ✳ 信用風險：指派專責團隊負責授信額度之決定，僅與信譽卓著之對象進行交易，並於必要情形下取得足額之擔保，以減輕因拖欠所產生財務損失之風險。持續監督信用暴險以及交易對方之信用評等，並將總交易金額分散至各信用評等合格之客戶。 |

四、投資風險

| 管理單位 | 業務處、研發處、財務部及會計部 |
|------|--|
| 挑戰 | <ul style="list-style-type: none"> 🔍 近幾年整體電子業景氣不佳，本公司除不斷提升本業核心競爭力，同時亦持續評估新事業的投資機會，希望藉多角化經營模式，邁向永續經營之目標。 |
| 因應 | <ul style="list-style-type: none"> ✳ 新事業投資藉由評估產業前景、市場預估、技術優勢、廠址與生產可行性、財務與投資報酬、經營團隊及其他必要因素等可行性分析，同時針對各項可能之風險進行探討，包括相關法規、供應鏈變化、市場變化與競爭分析、營運環境風險等。 |

五、氣候變遷

| 管理單位 | 安環室 |
|------|--|
| 挑戰 | <ul style="list-style-type: none"> 🔍 氣候變遷衝擊的範圍較廣泛，影響擴及產業、供應鏈、國家政策等面向。 🔍 極端氣候以至於水資源的日益缺乏。 |



| 管理單位 | 安環室 |
|------|---|
| 因應 | <ul style="list-style-type: none"> ✿ 面對氣候變遷，本公司目前除持續推動節能減碳工作外，並持續關注氣候變遷相關議題及政府政策的走向，以期提早因應。 ✿ 透過台聚集團各關係企業工廠成立節能減碳小組，藉由能資源整合與經驗交流，共同推動務實有效的節能減碳方案，逐季檢視執行成效。 ✿ 本公司基於保護水資源，將 RO 廢水回收再利用，且內部洗手設施更換省水標章水龍頭，持續推動節水措施，宣導同仁節約用水概念。 |

🌿 內部控制與內部稽核制度

本公司稽核室直接隸屬於董事會，協助董事會及經理人檢查及複核內部控制制度，以期達成「營運之效果和效率」、「財務報導之可靠性」與「相關法規的遵循」等內部控制三大目標。

稽核室依本公司「內部控制制度」擬訂年度稽核計劃，除將公司控制作業八大營運循環、管理作業、電腦化資訊系統管理與各項法規遵循事項列入持續性稽核項目，並於擬定稽核計畫前先執行各項風險評估事宜，與公司年度策略目標相連結，落實至各相關作業層級。年度稽核計畫皆提報董事會核定，各項風險管理與法令遵循則依內控制度植入於各單位日常營運管理中。

每季向審計委員會及董事會報告稽核計畫執行情形、查核發現暨改善追蹤事項等，依法令規定時效上網申報與交付審計委員會查閱。

每年定期將被辨識之風險進行有效管理，同時與控制作業目標結合，檢視各作業層級的內部控制設計與執行之有效性。2015 年稽核室共提出 46 份稽核報告、12 份改善追蹤報告。稽核室並於 2 月完成 2014 年度各單位與子公司之內部控制制度自行評估作業，作為董事會及總經理出具內部控制制度聲明書之主要依據。



4

ACME&客戶

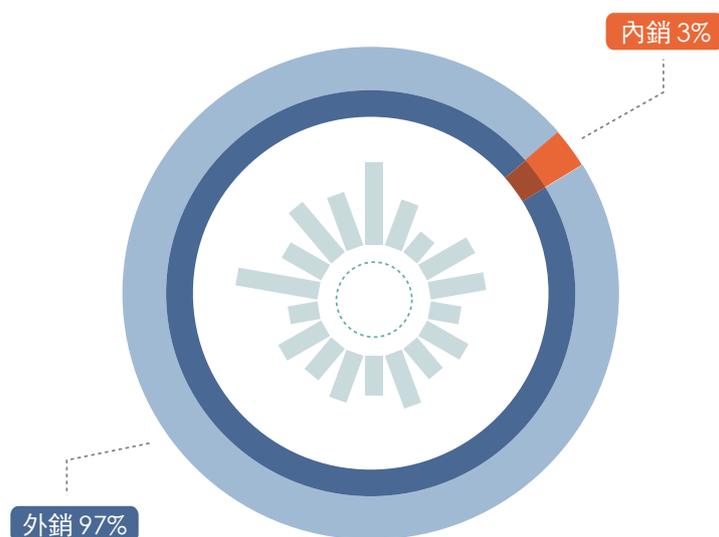


4.1 客戶服務

本公司總部位於台北市內湖區，研發中心及鐵氧磁鐵粉生產基地設於桃園觀音廠，研發中心主要為新材料及新材質開發，就近服務台灣客戶及配合客戶新產品開發。本公司並在中國江蘇昆山地區及廣州增城地區與馬來西亞怡保分別設有子公司，以服務位於附近的客戶生產基地，且本公司訂有「客戶服務管理辦法」，不定期拜訪客戶，並透過 ERP 資訊管理系統及客戶交易平台，與客戶間有效地互動，了解並滿足客戶需求。

銷售市場

本公司主要產品銷售至台灣、中國、日本、韓國、新加坡、菲律賓、馬來西亞、泰國、印尼、印度、美國、墨西哥、德國、法國、俄羅斯等地，2015 年本公司內、外銷比例分布如圖所示，皆以銷售金額作為計算基礎。



技術支援

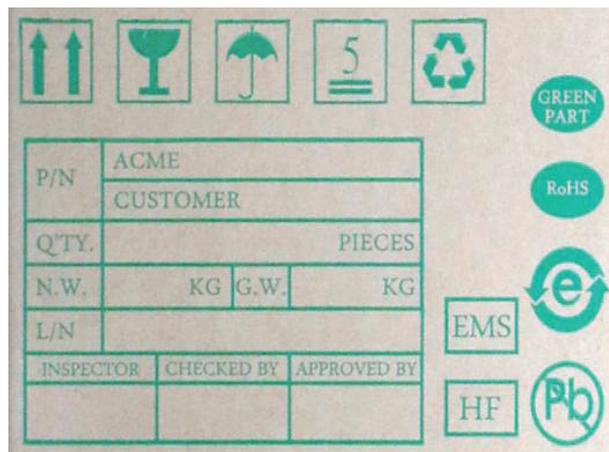
本公司以客戶為導向，各子公司皆設有研發中心，配合客戶開發新應用與新產品，提供客製化產品服務，同時不定期安排研發人員至客戶處作材質介紹，以及進行技術上合作與交流，並搭配業務行銷人員至國外參展，開拓新市場客戶。

本公司印製完整產品目錄，提供完整且詳細的材質特性及產品規格，供客戶參考選用。產品目錄電子檔放置於公司網站「產品展示」專區中，使客戶能及時查詢產品相關資訊。



產品品質

為滿足客戶對品質的要求，本公司所有產品皆符合 RoHS 等法規，故出貨包裝有張貼 RoHS 相關標示，並通過 ISO 9001、ISO/TS 16949、ISO 14001、IECQ QC 080000 之品質認證。



本公司觀音廠於原物料和包材進廠時皆依原副材料規格書及原副材料作業標準進行檢驗，包括供應商測檢報告確認、燒失檢測、含水量檢測及限用物質 XRF(X-ray fluorescence) 自主檢測等，製程中現場人員持續作自主檢查，每批完工之鐵氧磁鐵粉進行物性與電性檢測，以及成份比、RoHS、鹵素等 XRF 自主檢測。



本公司設有產品鑑別與追溯管理系統，各材質產品依鐵氧磁鐵粉批號構成基準進行編碼，以利產品追溯。此外，本公司所有工程變更申請單 (Engineering Change Request, 簡稱 ECR) 及工程變更通知單 (Engineering Change Notice, 簡稱 ECN) 均由線上電子系統管理及會審，使產品變更資訊透明化，各營運據點均可同步瞭解產品變更履歷。

為落實內部品質稽核系統運作，本公司於每週進行生產製程稽核與跨廠區鐵氧磁鐵粉品質會議，工程及研發單位執行品質專案計畫改善，於每年 6 月與 12 月召開管理審查會議檢討，並於每年執行兩次的 ISO 9001、ISO/TS 16949、IECQ QC 080000 管理系統流程稽核，及一次的 ISO 14001 環境管理系統稽核，以確保各管理系統有效運作。為進一步確保本公司產品符合國際法規及客戶環保規範要求，每年抽驗各材質產品送驗第三公證單位，且檢測儀器均接受二級實驗室儀器校正。因此，本公司於 2015 年無違反與產品資訊及標示相關之法規。

🌿 客戶隱私

為保護本公司客戶資料之安全，台聚集團資訊處訂定「資訊安全管理政策總則」、「系統開發及維護管理規範」、「應用系統程式上線作業管理要點」、「資料庫管理要點」等各項規範，並透過加強防火牆管理、權限控管、測試環境與實際作業環境區隔、將含有個資的資料作去識別化處理等措施，強化個資保護以避免洩漏。

此外，本公司訂有「客戶財產管理辦法」，妥善保管客戶提供物品，並如屬客戶智慧財產權，則與客戶簽有保密合約；本公司明瞭並應採取必要措施維護於合作期間內所知悉或持有之營業秘密，並保持其機密性，除職務上之正常使用外，非經客戶事前書面同意，不得任意洩漏、告知、交付或移轉予第三人、或對外發表、或為自己或第三人利用該營業秘密；當客戶或營業秘密之所有人將該營業秘密對外公開或解除其機密性時，本公司才得同時解除該營業秘密之保密責任。



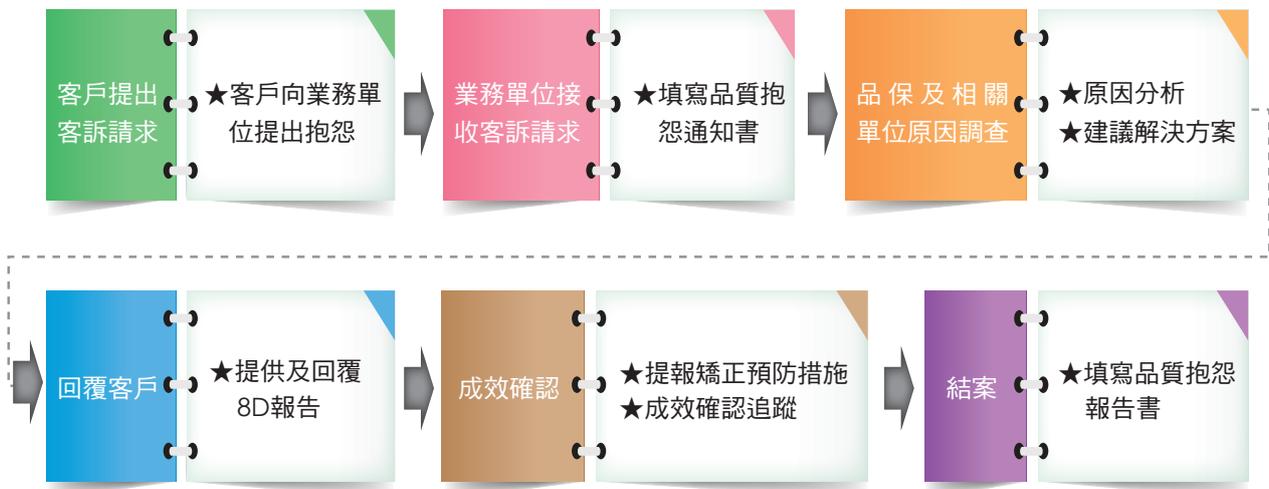
本公司遵守對客戶承諾，在商業活動進行同時，確保客戶的智慧財務權及隱私受到尊重，故本公司於 2015 年末發生客戶隱私遭到侵犯或損毀客戶財產之抱怨事件。

客訴處理

有關品質抱怨問題，本公司訂有「客戶抱怨管理辦法」，客戶可經由口頭、電話、書面等方式向業務單位提出抱怨事項，業務單位接收訊息後立即確認發生狀況反應給品保單位及其他相關單位。品保單位先初步分析問題發生原因，與相關單位進行檢討，並及時回應客戶，且依需要派員處理客訴問題，雙方進行問題溝通與檢討，待問題釐清後再正式回覆客戶，若品保單位確認為重大客訴案件成立時，及時以郵件方式通知各廠品保主管、管理代表及總經理，並列入品保工作日報內跟催及報告作業進度，以維繫與客戶間長期且良好的合作關係。

本公司有完善的客訴問題處理流程，透過客訴電子化簽核系統作業流程，分析客訴原因、追蹤相關權責單位及矯正預防措施處理進度，並透過 8D 改善對策報告，運用團隊且步驟性地分析與解決客戶抱怨問題，並於每週品保例行會議中提出討論，確實執行品質改善活動，藉以提升產品的品質。

客戶抱怨處理作業流程



註：8D 報告包含問題描述 (D1)--> 緊急處理 (D2)--> 現狀問題分析 (D3)--> 初步分析及暫時對策 (D4)--> 根本原因分析及長期對策 (D5)--> 效果確認 (D6)--> 防呆及水平展開 (D7)--> 標準化 (D8)。



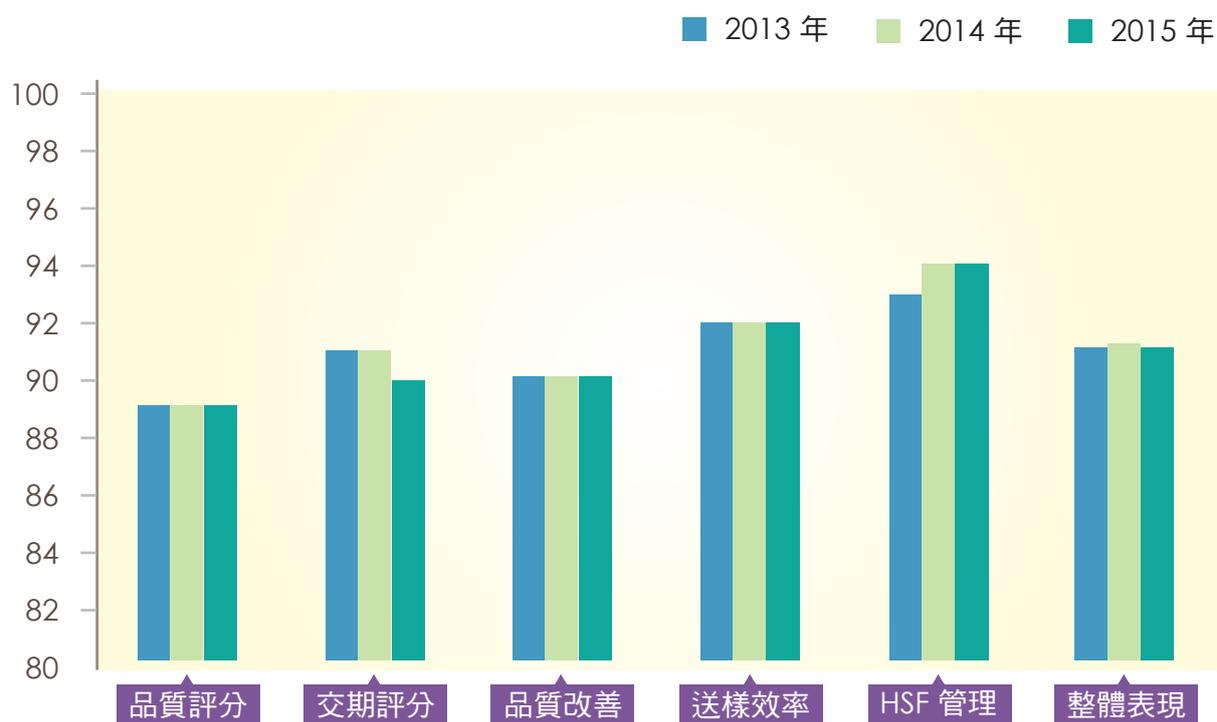
客戶滿意度

為充份了解客戶對本公司所提供的產品與服務之意見，除了透過公司網站回饋訊息、業務同仁不定期的電話訪談或親自拜訪外，本公司每半年舉辦客戶滿意度調查，藉由問卷方式調查，以利了解客戶需求及問題回饋，作為改善參考，並經由召開管理審查會議，針對客戶意見提出改善計劃且追蹤執行結果，以持續提升產品與服務品質。

客戶滿意度的抽樣方式是以台灣地區每年上、下年度交易量前三十大客戶及具潛力的新開發台灣客戶進行問卷調查，評估項目包含品質、交貨期、品質抱怨改善狀況、送樣效率及 HSF(Hazardous Substances Free) 管理等五項。

2015 年客戶滿意度的平均整體表現為 91 分，有 88% 的客戶對本公司表示「很滿意」，其餘表示「可接受」，達成 2015 年目標值 (≥ 90 分)。本公司致力於品質改善及提供更快速交貨與送樣服務，獲得大多數客戶的認同，有助於我們穩住及深耕現有市場及客戶群，並有利於開發潛在客戶。

ACME 2013 至 2015 年客戶滿意度調查結果



註 1：各評估項目分數為上、下年度的平均值。

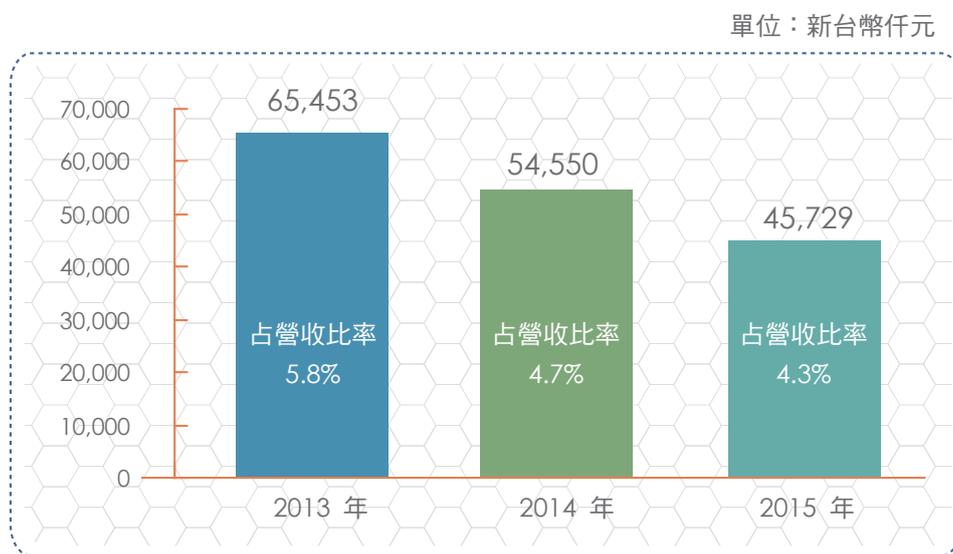
註 2：86-100 分表示很滿意，70-85 分表示可接受，55-69 分表示有待改善，54 分以下表示不滿意。

4.2 產品與技術研發

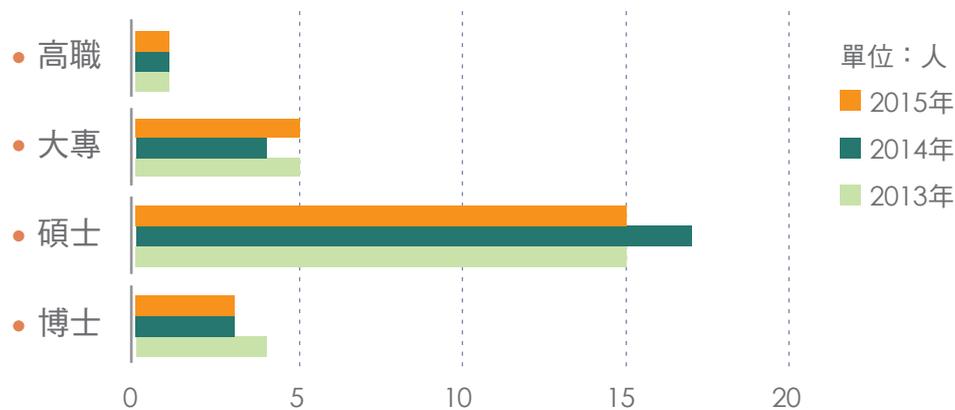
不斷持續技術的精進及創新是本公司的核心價值，同時也是維持競爭優勢的動力泉源，不僅在市場上具有領先地位，並迅速滿足客戶各種不同的設計需求。

近三年本公司投入之研發經費雖有增減，基本上都維持在營收的 5% 左右，此一研發投資占比已與世界一流公司相當。因研發預算投入增加，我們不但強化研發團隊的人力與素質，同時增加高端實驗設備，積極營造創新的環境，實現創新的價值。

ACME 2013 至 2015 年研發費用投入情況



ACME 2013 至 2015 年研發人力之學歷分布情況



研發的重點著重於附加價值高之產品，與客戶共同開發有關電源、濾波及車用產品，未來將持續朝新產品應用的材料開發，研發最佳的材質特性。在產品開發方面，仍著重在小 / 薄型化功率電感磁鐵芯及綠能相關產業應用之大型 / 低功耗磁鐵芯，以滿足市場需求與發展的趨勢。

ACME 近三年已開發成功之技術或產品

| 年度 | 開發成功之技術或產品 | 用途 |
|--------|---|---|
| 2013 年 | 1. Mn-Zn High Impedance Material A071 | EMI Suppression Ferrites for Automotive |
| | 2. Ni-Zn RFID Material F52 | Tire Pressure Monitoring System |
| 2014 年 | 1. Mn-Zn High Freq. Low Loss Material P61 | Power inductor increase the operation frequency up to ~ 3 MHz |
| | 2. Mn-Zn High Bs Power Material P491 | High Bs material for photovoltaic inverters |
| 2015 年 | 1. Mn-Zn High Freq. Material P62 | Power inductor increase the operation frequency up to ~ 5 MHz |
| | 2. Mn-Zn High Bs Power Material P491 | High Bs material for photovoltaic inverters |
| | 3. Mn-Zn High Permeability Material A13 | EMI conduction band (150~500kHz) |
| | 4. T50 以上大鐵芯開發 | EMI Suppression Ferrites for Automotive or Sola |

本公司身為台灣區電機電子工業同業公會 (簡稱電電公會) 之正式會員，亦透過電電公會結合同業強化影響力，藉由電電公會的各項資源支援，以提升產品開發與客戶服務。



5

ACME & 供應商



5.1 採購策略

隨著永續經營與供應鏈風險管理等相關議題逐漸被重視，本公司除了自身積極履行社會責任外，也日漸體認我們必須更瞭解供應商於環境、社會與公司治理的績效表現。

本公司秉持與供應商建立互助互信、共存共榮之長期合作，多年來與供應商建立穩定關係。長期往來的供應商可分為原材料、生產物料、維護物料、模治具、機器設備、雜項及庶務用品等，2015 年 ACME 合格供應商家數共計 129 家，種類與分布如下表：

| 種類 | 原材料 | 生產物料 | 維護物料 | 模治具 | 機器設備 | 雜項及庶務用品 |
|----------|---------------|-------------|---------|--------------------|----------------------|-----------------|
| 定義 | 提供產品製造之原料及添加劑 | 生產產品所需的附屬材料 | 維護性零件備品 | 用於成型製程，包括新製或維護的模治具 | 生產製造使用的機器、設備、儀器及相應工程 | 廠房工程、零組件及事務性用品等 |
| 合格家數分布比例 | 18% | 14% | 38% | 4% | 10% | 16% |
| 採購金額占比 | 81% | 2% | 3% | 2% | 2% | 9% |

2015 年本公司主原料 (包含氧化鐵、氧化錳、氧化鋅及煨燒丸) 採購金額占年度採購總額之比例達 81%，主原料供應商共 6 家，其中台灣供應商為 2 家，非台灣供應商為 4 家。

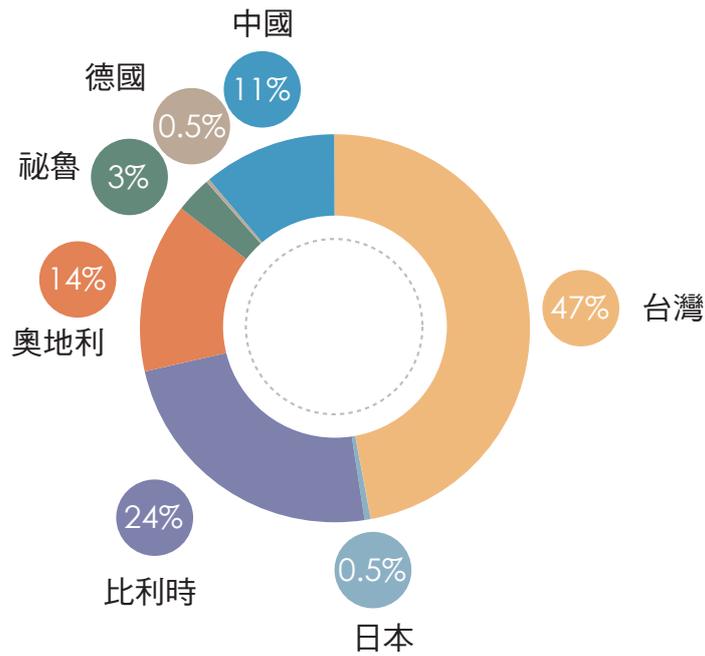
本公司與供應商關係穩定，主原料氧化鐵、氧化錳、氧化鋅之供應商均有 2 家以上，並考量區域供應風險，同一品項原料的供應商所在地分布在不同的國家，多數擁有長達十年以上的合作關係，並安排定期與不定期進行技術交流與友好拜訪，強化雙方合作關係。



5.2 供應鏈管理

支持在地採購

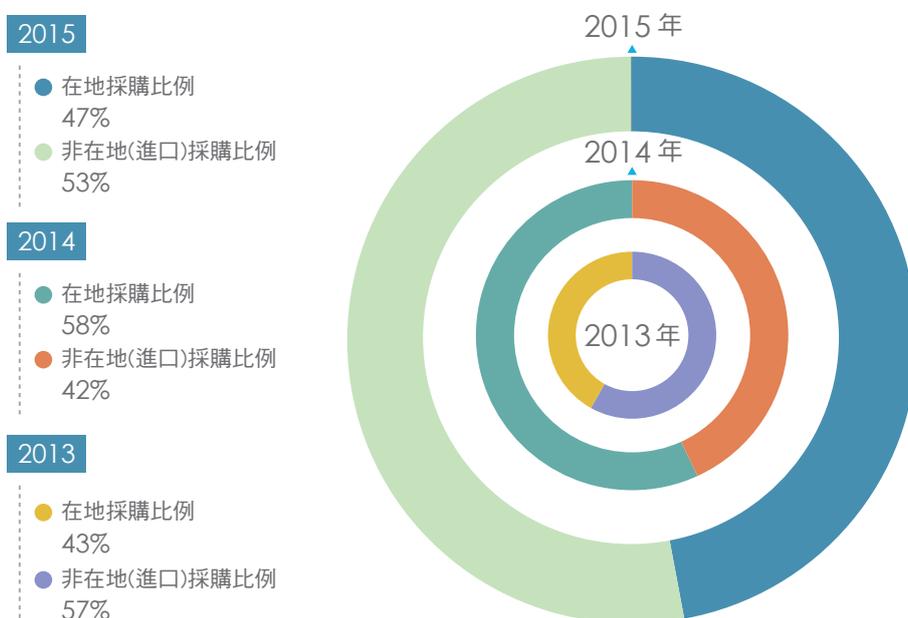
ACME 2015 年原料採購金額比例



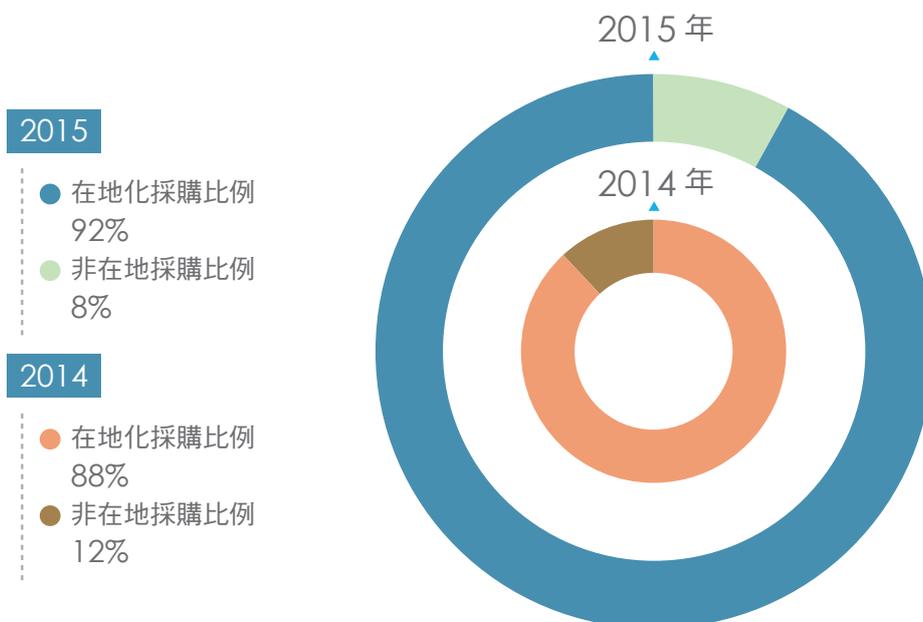
本公司核心製程之生產基地在台灣，在其他條件相似的情況下，本公司優先支持向當地供應商採購，以建立長期永續之合作關係。

2015 年原料在地採購金額比例約為 47%，較 2014 年下降 11%。另外，2014 及 2015 年事務性用品及零組件採購金額近九成是以在地且中小型企業的供應商為主，期能促進當地經濟，更能藉由減少運輸程序達到節能減碳之目的。

ACME 2013~2015 年原料在地採購金額比例



ACME 2014 及 2015 年事務性及零組件在地採購金額比例 (桃園地區)



供應鍊管理機制

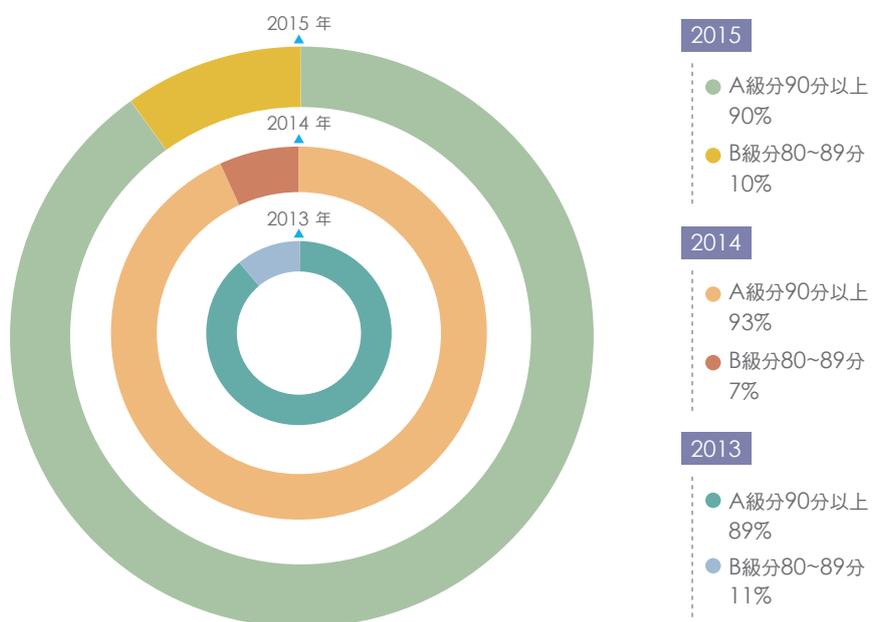
本公司以品質、能力及環保政策等為條件，協同優質供應商長期配合，善盡企業社會責任，並依 ISO 14001 對供應商、承攬商傳達環保政策及資訊，同時遵守 RoHS 規範，強化供應商環保管理績效，對工程承攬商加強環保教育，確保廠區各項作業的施工安全性，共同作好風險管理。

本公司與主要原物料供應商建立長期策略合作關係，並依據供應商據點、製程等因素建立安全庫存，以確保供應鍊暢通。為鼓勵供應商持續優化，使本公司適時、適量、適價獲得優良原物料及服務等，每月對供應商品質、交期、配合度進行評價，並每年定期對供應商進行稽核。本公司供應商評鑑機制如下表：

| | |
|------------------|---|
| <p>合格供應商評估</p> | <p>對新開發廠商之調查活動，合格者登錄為合格供應商，且合格供應商均需簽訂「誠信承諾書」。其評估方式為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 樣品承認 2. 市場評價 (書面審查) 3. 同業評價 (書面審查) 4. 實施評估：品質暨 HSF 管理績效和重要性排定順序評估項目，參考「供應商評估報告書」及環境暨 HSF 稽核所得分數 |
| <p>供應商評價</p> | <p>對合格供應商之異常管理活動。</p> <p>每月對已交貨及已代加工之供應商，依據當月交貨之品質、交期、配合度及 HSF 管理能力等異常狀況提報「供應商月考核表」。</p> <p>供應商每年需定期提供第三方公正機構出具之 HSF 報告。</p> |
| <p>供應商年度定期稽核</p> | <p>對合格供應商進行定期評鑑活動。</p> <p>定期評鑑分為原材料、副材料（塗料除外）、塗料、模治具與委外加工的評鑑，根據供應商交貨產品的重要性制定相應的稽核查檢表，其評鑑項目分為：</p> <ul style="list-style-type: none"> ✿ 系統稽核－「系統評鑑 - 定期評鑑查檢表」 ✿ 環保稽核－「環境暨 HSF 系統稽核 - 定期評鑑查檢表」 <p>2013 年執行 28 家，2014 及 2015 年皆執行 29 家供應商年度定期稽核作業，供應商在系統及環境查核表現均為穩定正常。</p> |



ACME 2013~2015 年供應商年度定期稽核結果



本公司透過定期評鑑稽核了解供應商職安衛與人權管理，並宣導 CSR 觀念，未來規劃再進一步納入例行性評鑑項目。



6

ACME&環境



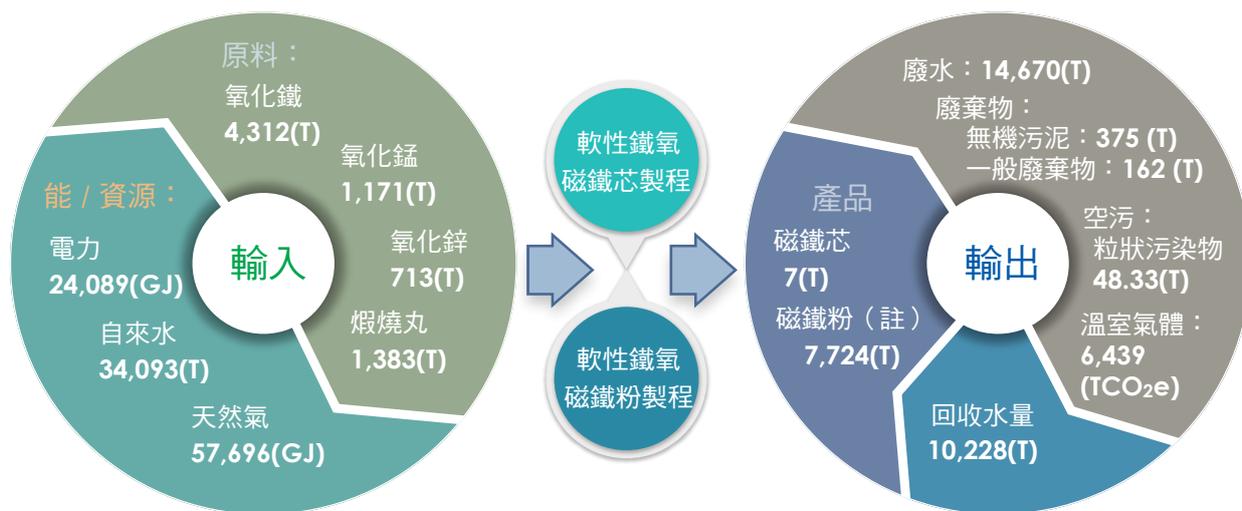
本公司注重與自然環境融合的經營方式，意識到企業活動之經營勢必造成地球環境負荷，因此本公司於各營運據點皆以相同標準及目標，實現環境與經濟共存的課題，並實踐本公司之環保政策，以為永續社會而努力。

本公司自 1996 年建立 ISO 14001 環境管理系統，迄今已運行超過 20 年，環境管理系統為觀音廠提供良好的環境保護架構，控制與減少對環境的衝擊，防止事故造成環境影響，並確保法規符合性。2016 年期間將進行 2015 年版 ISO14001 轉版作業，預計 2017 年前完成。

以往企業活動主要根基於 QCDS（品質、成本、交期、服務）概念。自從地球環保問題突顯後，原先之概念演變為“QCDS+E（環境）”模式，以符合日漸高漲的環保意識。我們認為，環保活動應與企業經營密切結合，而非各自為政，因此環境管理便以此為根本概念，將環境視為產品品質的重要一環，並徹底實踐。

換言之，本公司之產品生產流程處處以環保為依歸，因此上自研究開發、原料採購，下至產品之生產、運送、使用、回收及再生利用等，產品“生命週期”裡的各個環節皆與環保議題緊緊相扣。

本公司 2015 年原料與能源投入，以及產品與廢棄物產出的情形如圖所示，相關細節將於後續詳細揭露。



註：為合格磁鐵粉產出量，且輸入亦包含回收粉及重工粉再投入生產。



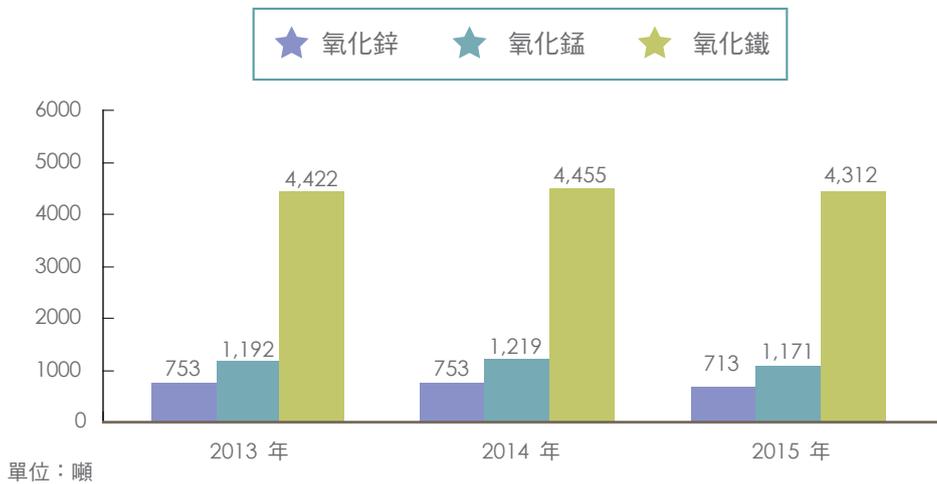
6.1 源頭管理

主要原材料

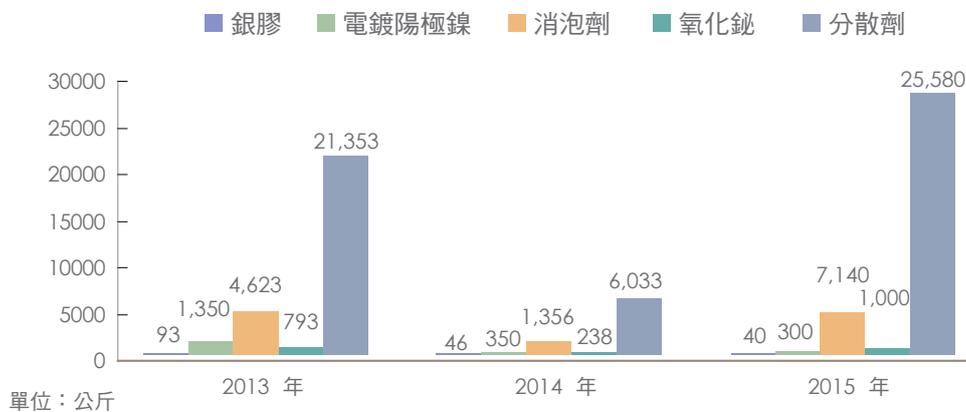
本公司「軟性鐵氧磁鐵芯」產品為電感類被動電子元件，主要原料為氧化鋅、氧化錳、氧化鐵，產品製造過程所使用之大宗副材料為銀膠、電鍍陽極鎳、消泡劑、氧化鈹及分散劑等。

本公司所有原材料金屬皆符合無衝突規範 (DRC Conflict-Free)，不使用聯合國安全理事會認定為不符合無衝突規範之剛果礦脈的礦產。

近三年主要原料使用量



近三年大宗副材料使用量



6.2 節能減碳

能源管理

本公司由維護部專責規劃、推動、督導執行各項節能減碳管理方案，減少耗能、降低環境衝擊，近三年觀音廠能源使用情況如表所示，電力為本公司營運所使用之主要能源。

| 能源類別 | 單位 | 2013 年 | 2014 年 | 2015 年 |
|-----------|------|--------|--------|--------|
| 天然氣 | GJ | 61,516 | 63,750 | 57,696 |
| 電力 | GJ | 28,848 | 29,942 | 24,089 |
| 汽油 | GJ | 76 | 66 | 69 |
| 柴油 | GJ | 1,013 | 886 | 912 |
| 總能耗 | GJ | 91,453 | 94,644 | 82,766 |
| 產量 | 噸 | 8,335 | 8,971 | 7,724 |
| 單位產品能源密集度 | GJ/噸 | 10.97 | 10.55 | 10.72 |

註：參考經濟部能源局公告的燃料油、電力、天然氣和柴油之能源使用量轉換因子分別為 9,600 kcal/L、860 kcal/kWh、9,000kcal/m³ 和 8,400 kcal/L，其中 1 cal 為 4.186 J。

在製程管理上，我們也致力於提升能源使用效率、降低二氧化碳排放量，並提醒同仁於作業停止時，關閉不需要的瓦斯、壓力氣體，減少能源浪費及洩漏。

我們將生產系統用電與非生產之間接單位用電分別管理，依工作性質提出改善方案，2015 年進行大規模的省電照明設備 T8 燈具變更為 T5 燈具，節省電力共 34,560kWh，相當於節省能耗費用約 10 萬元，同時減少二氧化碳排放量共 18.43 公噸 CO₂e。



溫室氣體管理

人類活動產生之溫室氣體所造成的全球暖化現象，已對於人類的永續發展造成威脅，利害關係人與社會大眾皆日益期盼企業揭露溫室氣體排放量之資訊，故環保署已於 2012 年將二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物及六氟化硫等六類溫室氣體公告為空氣污染物，並依「公司場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源」強制公告對象完成二氧化碳排放量的盤查、查證與申報作業。

企業致力於節能減碳，不僅能對社會做出貢獻，亦可藉由能源效率的提高而降低營運成本，雖然本公司觀音廠非屬環保署公告須申報之固定污染源，但為掌握溫室氣體排放情況及因應，觀音廠自發性執行溫室氣體盤查作業，盤查邊界採營運控制權法設定以觀音廠區為盤查範圍，並進行溫室氣體排放源鑑別與活動數據蒐集，再依環保署公告之溫室氣體排放係數與 IPCC 1995 年第二次評估報告全球暖化潛勢值計算得二氧化碳排放當量。

| 類別 | 單位 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------|------------------------|-------|-------|-------|
| 範疇一 | 噸 CO ₂ e | 3,152 | 3,254 | 2,953 |
| 範疇二 | 噸 CO ₂ e | 4,183 | 4,333 | 3,486 |
| 合計 | 噸 CO ₂ e | 7,335 | 7,587 | 6,439 |
| 產量 | 噸 | 8,335 | 8,971 | 7,724 |
| 單位產品溫室氣體排放強度 | 噸 CO ₂ e/ 噸 | 0.88 | 0.85 | 0.83 |

註 1：範疇一係指來自於製程或設施之直接排放，上圖數據依觀音廠天然氣用量，以及公務車與柴油堆高機用油量換算獲得。

註 2：範疇二係指能源間接排放，上圖數據依觀音廠用電量換算獲得。

註 3：範疇三係指間接排放，非屬自有或可支配控制之排放源所產生之排放，如因租賃、委外業務、員工通勤等造成之其他間接排放。因範疇三量化有其困難性，故目前不作排放量計算獲得。

6.3 污染管理

空氣污染防治

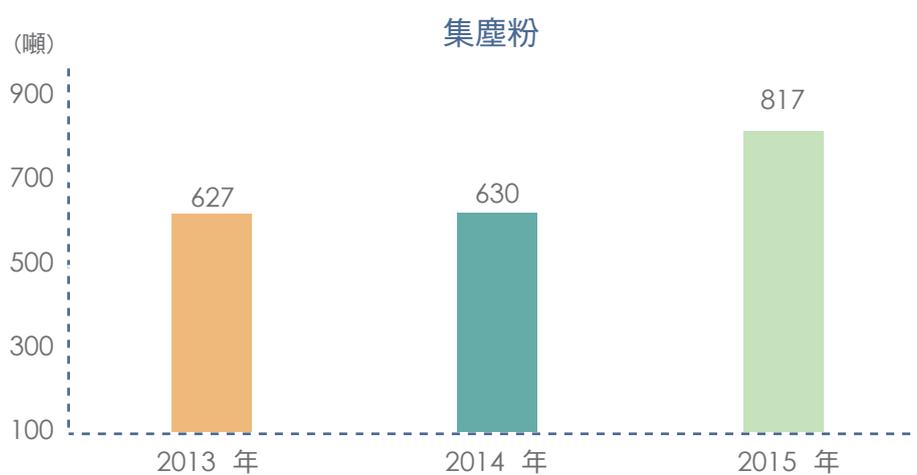
本公司之固定污染源皆有設置污染防治設備，污染物計有粒狀污染物、氮氧化物，防治污染設備計有旋風分離器、袋式集塵器及洗滌塔，污染減排設備計有煨燒設備進料下料製程加裝濾袋式集塵設備，出料下料製程的批次式桶裝加裝自動提運設備，以減少溢散，收集過程皆由製程原管道處收集，對於產品的品質純度上不會有影響。原造粒下料製程並無防治設備，2015 年在各逸散點加裝小型集塵罩，將原本逸散的鐵氧磁鐵粉收集再利用。2015 年集塵粉回收量明顯較 2014 年增加 30%。



小型集塵罩

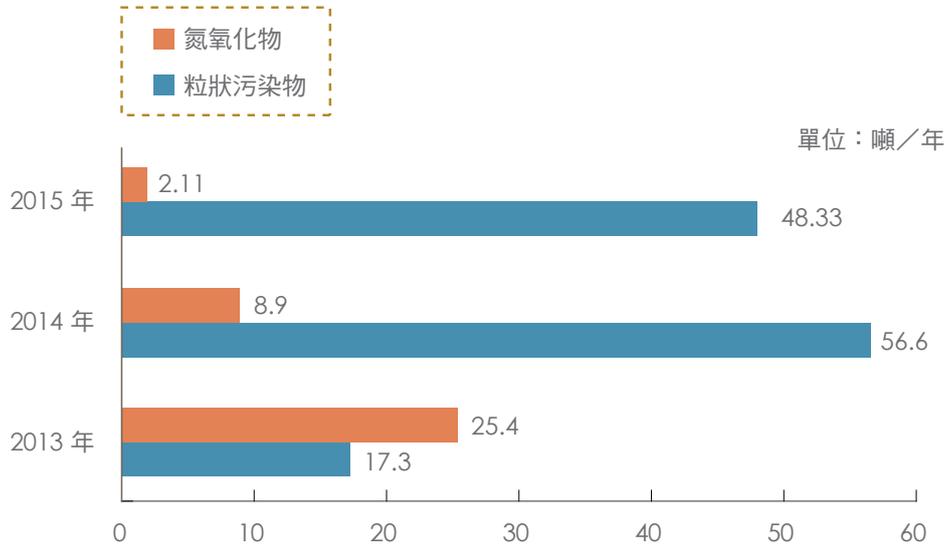


ACME 2013 至 2015 年集塵粉回收情形



本公司依空氣污染防治法規定，實施檢測及申報固定污染源排放量，並經環保署核定，符合固定污染源的空氣污染物排放標準，且本公司無硫氧化物 (SOx) 排放。

ACME 2013 至 2015 年固定污染源排放量



資料來源：固定空氣污染源管理資訊系統

水資源管理及水污染防治

氣候變遷全球暖化以至於水資源的日益缺乏，是當前人類正面臨的另一波重要環境衝擊。本公司基於有效利用水資源及企業永續經營，內部洗手設施已更換省水標章的水龍頭，持續推動節水措施，宣導同仁節約用水概念，以降低用水量。

本公司觀音廠的用水來源為自來水，2015 年觀音廠排放量較 2014 年明顯降低 10,784 噸，主要是觀音廠 SDR(Square Durm Core) 系列磁鐵芯中電鍍製程需要大量水清洗，此製程已於 2015 年遷移至大陸廣州廠。

| 年度 | 用水量 (噸) | 產量 (噸) | 單位產品用水量 (噸 / 噸) | 排放量 (噸) |
|------|---------|--------|-----------------|---------|
| 2013 | 88,438 | 8,335 | 10.61 | 44,219 |
| 2014 | 50,907 | 8,971 | 5.67 | 25,454 |
| 2015 | 34,093 | 7,724 | 4.41 | 14,670 |



因觀音廠製程使用的是 RO 水，故自來水得先處理成 RO 水才能進到製程使用，其處理過程約 70% 的自來水轉化成 RO 水，30% 的自來水成為廢水回收再利用，故 2015 年廢水回收量約 10,228 噸。於年初時將 RO 廢水管線接到至洗滌塔，其中 7,160 噸運用在洗滌塔廢水循環，3,068 噸運用在員工生活活動當中。

於廢水處理及排放方面，取得經主管機關核准之『水污染防治措施』及排放許可，並且按照該排放許可的規定設置及操作廢水處理設施，避免污染水體。放流廢水之水量及水質均定期檢測並向主管機關申報，檢測結果均符合且遠低於放流水標準，觀音廠位於觀音工業區，廢水集中後排放至觀音工業區污水處理場，由工業區之污水處理廠後端再次處理水質，確認該水質符合排放標準，因此觀音廠之排水不會對於承受水體之生物多樣性產生重大衝擊。

ACME 2013 至 2015 年放流水檢測結果

單位：毫克 / 公升

| 檢測項目 | 2013 年 | 2014 年 | 2015 年 | 進場限值 |
|-------|--------|--------|--------|------|
| 懸浮固體 | 274 | 49 | 42 | 480 |
| 化學需氧量 | 129 | 104 | 94 | 560 |
| 銅 | 1.19 | 0.05 | 0.10 | 3 |
| 鋅 | 0.03 | 0.49 | 0.10 | 5 |
| 鎳 | 0.30 | 0.18 | 0.20 | 1 |
| 鐵 | 0.47 | 0.25 | 0.20 | 10 |

資料來源：放流水檢測報告，採每年兩次檢測結果平均值

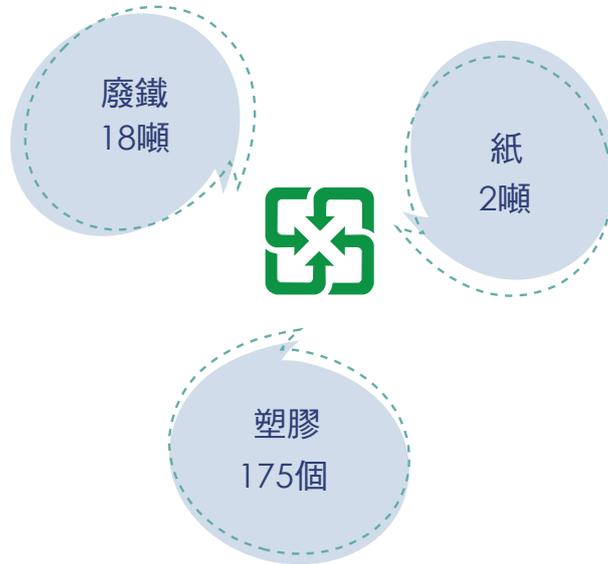
廢棄物管制

本公司對於廢棄物減量之觀念，多落實於產品設計及製程改善，以預防廢棄物的產出。

本公司產出的廢棄物均依相關規定妥善貯存，並大力宣導分類，依廢棄物種類及特性，依焚化、掩埋、物理法、化學法等方式委託國內合格之代清理業者依法妥善處理外，並無輸入有害事業廢棄物或將有害事業廢棄物運輸到國外之情事，對於可以再利用、資源化之廢棄物則由廠內回收再利用或出售。



ACME 2015 年各類資源回收出售量



製程所產出之廢棄磁鐵粉，目前朝著減量的方向邁進，如增加集塵機進行有效的收集，另尋求廠商合作探討該廢磁鐵粉再利用的可行性。

本公司觀音廠於 2015 年產生共 554 噸之事業廢棄物，其中一般事業廢棄物為 537 噸，有害事業廢棄物為 17 噸。2015 年無機性污泥降低 17%(77 噸)，主要是因該年度 SDR 製程轉移到大陸廠，降低該製程污泥量，其餘廢棄物並無明顯的變化。

單位：噸 / 年

| 年度 | 2013 年 | 2014 年 | 2015 年 | 處理方式 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|------|
| 生活垃圾 | 133 | 153 | 162 | 焚化 |
| 無機性污泥 | 231 | 452 | 375 | 掩埋 |
| 廢液閃火點小於 60°C (不包含乙醇體積濃度小於 24% 之酒類廢棄物) | 0 | 0 | 1 | 物理法 |
| 廢液 pH 值小 (等) 於 2.0 | 12 | 12 | 16 | 化學法 |
| 總計 | 376 | 617 | 554 | |

資料來源：事業廢棄物申報網



包材回收

本公司磁鐵粉產品以太空袋包裝，磁鐵芯產品除紙箱外包裝外，箱內另有緩衝材、氣泡布、珍珠棉袋等緩衝材料。目前子公司廣州廠回收太空袋，集中運回觀音廠再利用，另有一家台灣客戶同意回收緩衝材、氣泡布、珍珠棉袋運回觀音廠再利用，惟其餘客戶因有其他用途及場地存放問題，未配合回收。2015 年太空包回收比例 31%，緩衝材料回收比例 4.8%，本公司將持續加強與客戶溝通，加強回收包材，以進一步降低產品包裝對環境所造成的衝擊。

環安衛衝擊申訴管道

本公司觀音廠訂有「環境資訊交流管理辦法」，針對內部（員工個人、福利委員會、勞資會議、勞工安全衛生委員會等）和外部（客戶、環安衛主管機關、社區居民以及環保團體等）建立、實施並維持公司對於環境相關議題之溝通、參與及諮詢的管道與程序。

內部申訴處理方式係透過「勞資會議」、「安全衛生會議」及其他會議提出環安衛相關申訴事項，如需宣導或回應者，由權責部門檢討，經廠內最高主管核准後公告周知。

外部申訴處理方式係指外部單位透過電話、口頭或書面等方式提出環安衛相關申訴，經由觀音廠任一單位接收後，轉由權責部門查證其申訴內容，若確認成案則予以適當的回覆處理。

2015 年未有透過此正式申訴機制提出的環境衝擊申訴。

綠色產品

本公司產品錳鋅、鎳鋅軟性磁鐵粉及磁鐵芯於 2007 年取得 IECQ QC 080000 認證，確保產品與國際標準接軌，且本公司銷售的產品均符合歐盟要求，遵從 RoHS、REACH 法規 (SVHC 高關注物質) 等國際法規，每年定期送驗第三公證單位檢測鉛 Pb、鎘 Cd、汞 Hg、六價鉻 Cr+6、聚溴聯苯 PBBs、聚溴二苯醚 PBDEs、鄰苯二甲酸酯 (包含 DEHP、BBP、DBP、DIBP)。

象徵綠色能源之首的太陽能及風力發電市場中，本公司開發的材料 P45，搭配 EE 系列磁鐵芯，可設計作為逆變器功率轉換元件，逆變器的主要功能是將電源的可變直流電壓輸入，轉變成為無干擾的交流正弦波輸出，既可供應設備使用之外，也可反饋給電網。



7

ACME&員工



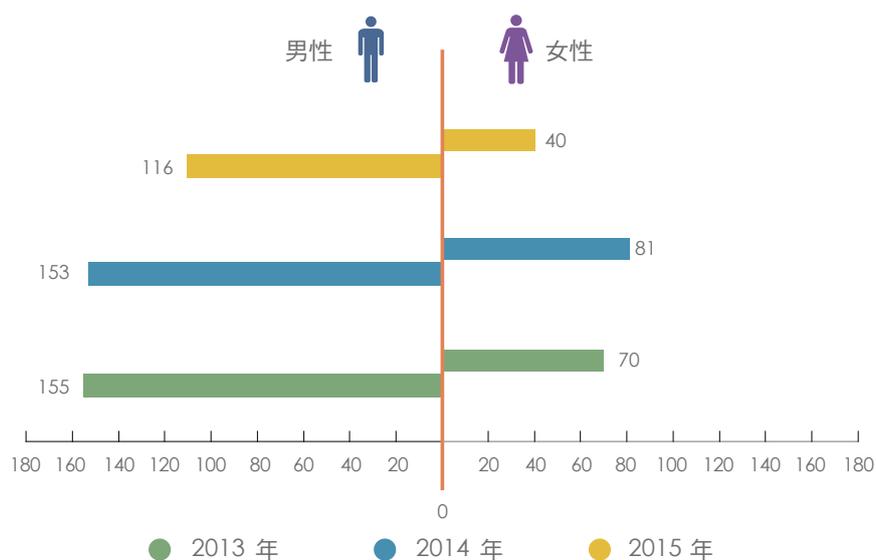
7.1 人力資源

本公司秉持台聚集團傳統人文理念，對社會責任與員工照顧特別重視，並遵守各項勞動法規，給予員工應有的尊重與自由，讓員工在制度與人性化管理的合理範疇內，有尊嚴地工作，並達成工作與生活的平衡，兼顧生計與家庭的需求，使員工快樂工作，認真生活。

人力結構

2015年本公司全體員工人數共156人，男性116人(占74.4%)，女性40人(占25.6%)，均為正式員工。因本公司工作性質多需負重，使得男性員工的比例偏高。此外，原於台灣觀音廠生產的SDR系列鐵芯產線策略性於2015年中旬移轉廣州廠，故聘僱人數較前兩年下降。

ACME 2013 至 2015 年員工依性別分布情形



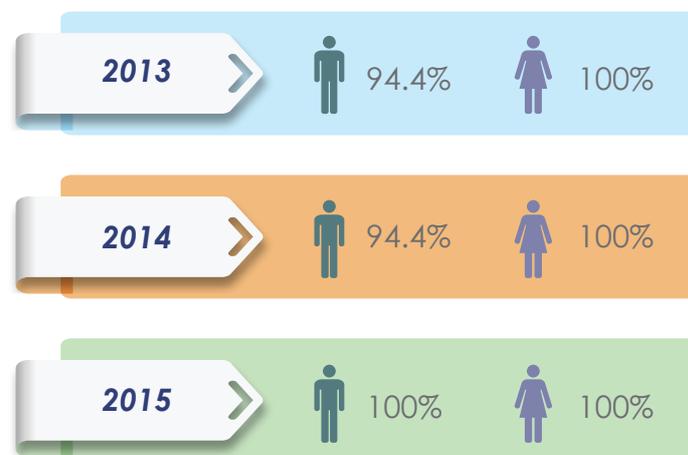
為保障員工就業權，除外籍勞工為政府所規定的定期契約員工，以及董事長兼任總執行長屬於兼職身份外，其餘均採典型僱用方式，簽訂不定期契約，使員工可安心工作；本公司生產基地設於桃園，故員工人數較多，而台北屬辦公室性質，海外子公司則多僱用當地勞工，僅派遣部份台籍幹部長駐，故此兩處員工人數較少。

ACME 2013 至 2015 年員工依性別、聘僱合約、僱用方式及工作地點分布情形

| 項目說明 | | 2013 年 | | 2014 年 | | 2015 年 | |
|----------|---------|--------|----|--------|----|--------|----|
| | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 聘僱 合約 | 不定期契約員工 | 132 | 70 | 124 | 81 | 93 | 40 |
| | 定期契約員工 | 23 | 0 | 29 | 0 | 23 | 0 |
| 僱用 方式 | 全職員工 | 154 | 70 | 152 | 81 | 115 | 40 |
| | 兼職員工 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 工作 地點 | 台北 | 11 | 11 | 10 | 12 | 10 | 11 |
| | 桃園 | 119 | 58 | 120 | 68 | 71 | 28 |
| | 海外 | 25 | 1 | 23 | 1 | 35 | 1 |

本公司理級以上的高階管理階層多僱用戶籍地設於台北 / 桃園的當地居民，2015 年僱用比例達百分之百。

ACME 2013 至 2015 年僱用當地居民為高階管理階層之比例（重要營運據點為台北 / 桃園）



本公司高階主管、中低階主管及一般員工之年齡分布情形如下表，近幾年來高階主管的年紀往上遞增，因此中階主管亦培育不少人才接班，但組織整體年齡仍為上升趨勢，從 2014 年 39.2 歲增加到 2015 年 42.2 歲。



| 項目說明 | | 2013 年 | | 2014 年 | | 2015 年 | |
|-----------------|---------|--------|----|--------|----|--------|----|
| | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 高階主管 (理級以上) | 30 歲以下 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 31-40 歲 | 4 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 |
| | 41-50 歲 | 22 | 2 | 18 | 2 | 14 | 2 |
| | 51 歲以上 | 7 | 2 | 11 | 3 | 14 | 2 |
| 初中階主管 (組、課長) | 30 歲以下 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| | 31-40 歲 | 9 | 3 | 9 | 6 | 4 | 4 |
| | 41-50 歲 | 8 | 0 | 8 | 0 | 9 | 0 |
| | 51 歲以上 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 |
| 一般員工 | 30 歲以下 | 32 | 15 | 31 | 18 | 12 | 8 |
| | 31-40 歲 | 40 | 28 | 42 | 34 | 26 | 12 |
| | 41-50 歲 | 27 | 18 | 22 | 15 | 22 | 9 |
| | 51 歲以上 | 4 | 1 | 7 | 2 | 9 | 3 |

本公司全體員工及各層級之學歷分布情形如下表，因 2015 年製造人力減少，故高中以下的員工減少比例較大，高階主管亦以學士及碩士為主，初中階主管多為現場基層主管故以專科以下為主。

| 項目說明 | 年度 | | |
|------|--------|--------|--------|
| | 2013 年 | 2014 年 | 2015 年 |
| 全體員工 | | | |
| 國中 | 34 | 36 | 17 |
| 高中職 | 77 | 92 | 41 |
| 專科 | 27 | 25 | 24 |
| 大學 | 50 | 43 | 41 |
| 碩士 | 33 | 35 | 30 |
| 博士 | 4 | 3 | 3 |
| 高階主管 | | | |
| 國中 | 0 | 0 | 0 |
| 高中職 | 1 | 1 | 1 |
| 專科 | 7 | 7 | 6 |



| 項目說明 | 年度 | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 大學 | 14 | 14 | 12 |
| 碩士 | 14 | 14 | 14 |
| 博士 | 1 | 1 | 1 |
| 初中階主管 | 2013年 | 2014年 | 2015年 |
| 國中 | 3 | 3 | 2 |
| 高中職 | 8 | 11 | 7 |
| 專科 | 9 | 8 | 7 |
| 大學 | 2 | 2 | 2 |
| 碩士 | 1 | 2 | 3 |
| 博士 | 0 | 0 | 0 |
| 一般員工 | 2013年 | 2014年 | 2015年 |
| 國中 | 31 | 33 | 15 |
| 高中職 | 68 | 80 | 33 |
| 專科 | 11 | 10 | 11 |
| 大學 | 31 | 27 | 27 |
| 碩士 | 18 | 19 | 13 |
| 博士 | 3 | 2 | 2 |

人才招募與任用

為維持人力資源之穩定，本公司以公平、公開、公正且有效率的甄選制度，選獲優秀適任人才為目標，強化經營體質，兼顧多元化與機會之平等，不因人種、膚色、年齡、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用上有歧視之狀況。本公司遵守勞基法相關規定，並符合電子行業行為準則 (Electronic Industry Code of Conduct, 簡稱 EICC) 規範。

日常營運中，本公司即對人力編制進行管控，對人員流動狀況進行分析與改善，力求人力結構分布之平衡。

基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，應先由用人單位填寫「人員需求申請單」，經核准後，以集團內部招募與輪調為優先考量，同時進行對外招募，徵才方式主要為人力網站及就業服務站等途徑，若屬觀音廠之職缺，必定以招募當地人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。



近三年以僱用 31 至 40 歲的員工佔多數，前兩年因為僱用現場人力增加，故 30 歲以下人力次之，2015 年則以 41 歲以上人力次之，較著重已具備的知識與經歷；因應政府制度退休年齡逐年增加，51 歲以上的員工具備充足經驗與能力，可服務年齡亦逐年提昇，故近三年皆有任用 51 歲以上的員工且比例逐年攀升。另因地緣之故，在北部地區聘用的員工為眾數。

ACME 2013 至 2015 年新進員工分布及新進率

| 項目說明 | 2013 年 | | 2014 年 | | 2015 年 | | |
|-------------------|--------|-----|--------|-----|--------|----|----|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | |
| 新進員工依性別、年齡分佈及新進率 | 30 歲以下 | 23 | 14 | 16 | 12 | 2 | 4 |
| | | 10% | 6% | 7% | 5% | 1% | 3% |
| 31-40 歲 | | 33 | 13 | 32 | 8 | 8 | 2 |
| | | 15% | 6% | 14% | 3% | 5% | 1% |
| 41-50 歲 | | 15 | 6 | 9 | 1 | 9 | 0 |
| | | 7% | 3% | 4% | 0% | 6% | 0% |
| 51 歲以上 | | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | | 1% | 0% | 1% | 0% | 1% | 1% |
| 新進員工依性別、戶籍地分布及新進率 | 北部 | 43 | 31 | 34 | 19 | 11 | 6 |
| | | 19% | 14% | 15% | 8% | 7% | 4% |
| 中部 | | 6 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| | | 3% | 0% | 1% | 1% | 2% | 1% |
| 南部 | | 10 | 1 | 6 | 0 | 2 | 0 |
| | | 4% | 0% | 3% | 0% | 1% | 0% |
| 其它 (含東部、離島，非本國) | | 14 | 0 | 17 | 1 | 5 | 0 |
| | | 6% | 0% | 7% | 0% | 3% | 0% |

註：新進率 = (新進員工人數 / 全體員工人數)



人才流動

本公司尊重員工個人規劃，目前離職員工主要以 31~40 歲的員工為主，因這段期間員工的經驗累積到一定的程度，生活也正在變動期，導致離職率較高。

ACME 2013 至 2015 年離職員工分布及離職率

| 項目說明 | 2013 年 | | 2014 年 | | 2015 年 | |
|--------------------|--------|----|--------|----|--------|-----|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 離職員工依性別、年齡分布及離職率 | | | | | | |
| 30 歲以下 | 22 | 7 | 15 | 4 | 18 | 11 |
| | 10% | 3% | 6% | 2% | 12% | 7% |
| 31-40 歲 | 31 | 5 | 32 | 3 | 24 | 23 |
| | 14% | 2% | 14% | 1% | 15% | 15% |
| 41-50 歲 | 7 | 0 | 13 | 4 | 14 | 9 |
| | 3% | 0% | 6% | 2% | 9% | 6% |
| 51 歲以上 | 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 5 |
| | 1% | 0% | 0% | 0% | 1% | 3% |
| 離職員工依性別、戶籍地分布及離職率 | | | | | | |
| 北部 | 30 | 12 | 39 | 9 | 33 | 42 |
| | 13% | 5% | 17% | 4% | 21% | 27% |
| 中部 | 3 | 0 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| | 1% | 0% | 1% | 0% | 1% | 3% |
| 南部 | 12 | 0 | 8 | 1 | 7 | 1 |
| | 5% | 0% | 3% | 0% | 5% | 1% |
| 其它 (含東部、離島，非本國) | 18 | 0 | 12 | 0 | 16 | 1 |
| | 8% | 0% | 5% | 0% | 10% | 1% |
| 離職員工依性別、離職類別分布及離職率 | | | | | | |
| 自請離職 | 41 | 8 | 50 | 11 | 18 | 7 |
| | 18% | 4% | 21% | 5% | 12% | 5% |
| 契約期滿、退休、內部轉調 | 9 | 2 | 6 | 0 | 9 | 2 |
| | 4% | 1% | 3% | 0% | 6% | 1% |
| 非自願離職 | 13 | 2 | 5 | 0 | 31 | 39 |
| | 6% | 1% | 2% | 0% | 20% | 25% |

註：離職率 = (離職員工人數 / 全體員工人數)

關於
ACME

ACME
& CSR
管理

ACME
&
投資人

ACME
&
客戶

ACME
&
供應商

ACME
&
環境

ACME
&
員工

附錄

2015 年因生產設備移轉大陸，離職類別以非自願離職人員占多數。自請離職主要因為工作壓力，包括實質工作與環境上的不適應及人際間的相處，或對主管的管理風格無法接受等各種因工作產生的壓力；其次為生涯規劃、表現不符期待及外勞自行離職，生涯規劃與外勞自行離職係為個人選擇，公司尊重其決定，表現不符期待類型人員為組織自然汰弱，可使公司保持活水並增加組織競爭力。

為增加新進人員穩定性，我們在各階段採取措施如下：

1. 面試階段：直接帶領應徵人員至工作現場參觀，詳細說明工作內容。
2. 試用階段：給予關懷，並適時輔導；進行訓練，以增進公司了解。
3. 正式任用階段：提供員工服務與諮商，協助職涯規劃，持續在職訓練加強能力，並給予合理的績效考核及薪酬福利。

2015 年自請離職類別統計

| 另有高就 | 生涯規劃 | 薪資 | 表現不符期待 | 工作壓力 | 興趣不符 | 家庭因素 | 升學 / 進修 | 健康因素 | 創業 | 外勞自行離職 | 其他 |
|------|------|----|--------|------|------|------|---------|------|----|--------|----|
| 1 | 4 | 0 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |

7.2 員工福利與權益

薪資制度

本公司秉持與員工利潤共享的理念，吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才，提供多元化並具競爭性的薪資制度。

本公司新進人員的起薪，均以同工同酬為原則，相同學經歷背景從事相同職務，所得到的報酬即相同，未來視個別績效表現給予適當的薪資調整或績效獎金。

基層人員薪資除外籍勞工依政府公告基本工資外，其餘台籍勞工均略高於基本工資，且男女一致。



ACME 2013 至 2015 年不同性別的台籍基層人員之標準薪資與當地最低薪資的比例



為求人力資源之穩定及留住優秀人才，公司定期評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具有市場競爭力的薪資水平。

幸福職場

完善貼心的福利措施是留才的要素，不論是台北或桃園的員工、外籍或本國的勞工，除了依法加保勞、健保及提撥勞工退休金外，本公司還有以下幾項員工照顧福利：

1. 提供員工免費的團體保險，員工眷屬並可以優惠的價格一同享受。
2. 預防性健康把關，優於法令每年提供健康檢查一次。
3. 用餐與交通補助，且提供制服、安全鞋及宿舍設施，照顧員工的食衣住行。
4. 五一禮金，與員工共慶勞動節。
5. 婚喪喜慶各式禮金，分享員工的喜怒哀樂。
6. 各式特約商店，包括餐廳、飯店及休閒娛樂或醫療健檢，提供員工全方位的協助。

本公司依法成立職工福利委員會 (簡稱福委會)，由員工自行投票選出 11 名代表及雇主指派業務執行人 2 名，共 13 名組成，每三個月開會一次，必要時得開臨時會議。福委會負責辦理員工三節與婚喪喜慶禮金發放、尾牙聚餐摸彩、員工旅遊等活動，本公司提撥每月營收總額 0.05% 及下腳料變賣收入 40% 為福委會各項活動經費，2015 年共提撥福委會經費 739 仟元，約占總薪資之 0.4%。



2015 年尾牙資深員工頒獎



2015 年尾牙晚宴



2015 年尾牙戲劇表演



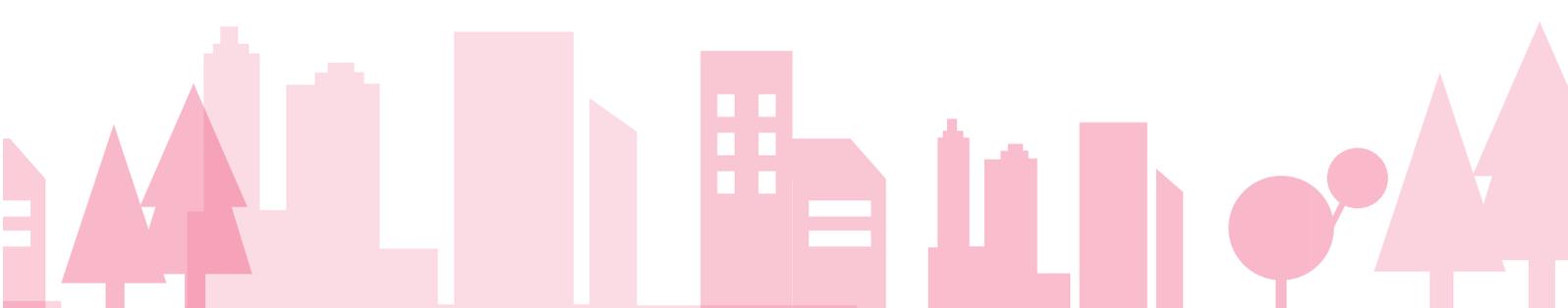
2015 年尾牙熱舞表演



2015 年尾牙摸彩頒獎



2015 年嘉義員工旅遊



2015 年台南員工旅遊



2015 年六福村員工旅遊



2015 年金山員工旅遊



外籍勞工

國際人權平等是致力於全球化的公司均需重視的，本公司因聘有外籍勞工，對此特別有所感悟。

| | |
|------|---|
| 新進人員 | 提供職前說明，包括國家法令、健康資訊、縣市政府諮詢服務中心及泰語廣播電台等 |
| 飲食需求 | 成立外籍勞工伙食委員會，定期開會，三餐中有 1 到 2 餐可自行決定選擇泰式料理 |
| 居住環境 | 具備中泰文翻譯的設備、尊重信仰迎來四面佛以供參拜，提供優於法規的居住空間與舒適空調，具備免費的無限寬頻網路與衛星頻道及影音設備 |
| 仲介要求 | 具備勞委會評鑑 3A 級最高水準，有專業協助辦理居留證、體檢、報稅、退稅等相關作業 |

| | |
|------|---|
| 溝通管道 | 每月至少 3 次仲介翻譯探訪雙向溝通，設有公司意見箱，外籍勞工宿舍管理人員包括本國人與外國人各 1 位，可隨時反應需求 |
| 福利措施 | 除與本國勞工享有相當的權益之外，外籍同仁並加發潑水節金，以慰其離鄉之苦。 |



育嬰留停

對於同仁育嬰之需求，在子女滿三足歲前皆可申請育嬰留職停薪，最長可達兩年，並保留原職位讓同仁復職，如有需要則聘僱定期契約人員暫時代理，前二年享有育嬰假員工約 12 人，今 (2015) 年因總人數下降且之前享有育嬰假員工子女多已超過 3 歲，故比例下降；近三年每年平均有 1 位女性員工申請育嬰留職停薪，現仍有 1 位在育嬰假期間尚未復職。

除依規定提供育嬰假申請外，並備有舒適空調的哺乳室、乾淨的母乳儲存空間、彈性自主的哺乳時間，另與張校長森林幼兒園簽訂特約，提供托育優惠，張校長森林幼兒園佔地廣大，可供幼兒活動，種植多種植物提供教學及遊玩，已在地經營 19 年，擁有優良口碑。



| 項目說明 | 2013 年 | | 2014 年 | | 2015 年 | |
|-----------------------|--------|----|--------|----|--------|----|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 享有育嬰假的員工總數 | 8 | 4 | 8 | 4 | 3 | 2 |
| 實際使用育嬰假的員工總數 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 休完育嬰假後復職的員工總數 | 0 | 0 | 0 | - | 0 | - |
| 休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 具備申請育嬰假的員工占總員工比例 (%) | 4% | 2% | 4% | 2% | 2% | 1% |
| 休完育嬰假後復職和留任的員工比例 (%) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

退休金提繳

本公司對於全體正式員工訂有退休辦法，依勞基法及勞工退休金條例規定按月為員工提繳退休準備金至台灣銀行信託部及勞保局員工個人退休金專戶。

| 項目 | 退休提撥占薪資比例 | 員工參與退休計畫程度 |
|-----------|------------------------------|------------|
| 勞基法舊制退休金 | 雇主：依每月薪資 2% 提撥勞工退休準備金 | 100% |
| 勞退條例新制退休金 | 雇主：勞工每月薪資 6% 勞工：每月薪資 0~6% | 100% |

溝通管道

本公司雖無工會組織，故無集體協商協定，但本公司員工溝通管道暢通明快。

| 正式作業 | 非正式作業 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">  勞資會議、福委會議、勞工退休金監督委員會議及其他不定期會議  公佈欄、台聚集團服務網站、公司網站、公開觀測資訊站等公開資訊  員工意見反應信箱、提案改善投遞區、員工滿意度調查 | <ul style="list-style-type: none">  電話  E-MAIL  會面 |

正式會議如勞資會議、福委會議、勞退委員會議等，有會議記錄及追蹤回覆結果，並將相關決議事項付諸實行；任何公開資訊均依分類公佈於各網站，方便員工查閱，若員工有任何問題，隨時可透過會面、電話或 E-MAIL 等各種管道得到解答。公開場所設置員工意見反應信箱及提案改善投遞區，讓員工可隨時提供個人意見；並依法設置性騷擾防治委員會專門處理類似案件，公佈性騷擾防治委員名冊，方便員工投訴，近幾年均無此類案件發生。



每年定期進行員工滿意度調查，了解員工期望，於合理合法範圍內，盡力滿足員工相關需求，例如餐廳伙食部份每季重新議定供應商及做伙食問卷調查、福委會每年依委員建議調整旅遊方式，故滿意度由 2014 年不滿意第三名躍升為 2015 年滿意第一名。

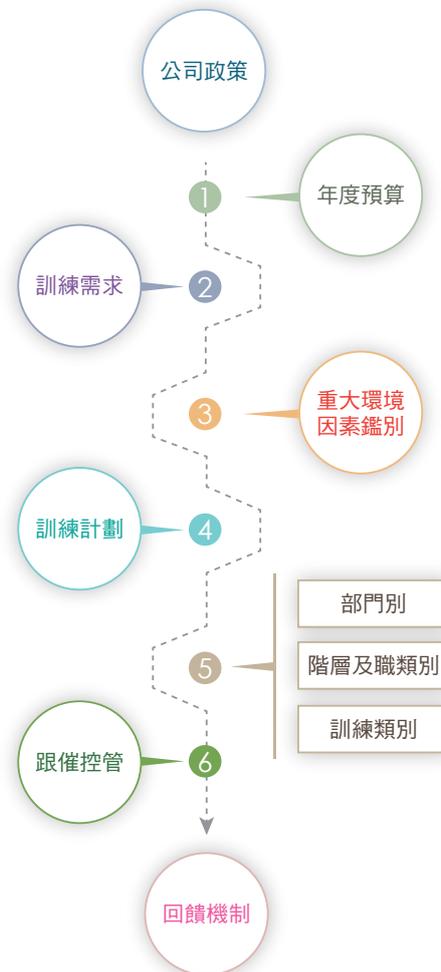


7.3 人才培育與發展

教育訓練

本公司整體訓練制度納入 ISO 體系，由「員工訓練與資格認證管理辦法」詳細規範，包括訓練方式與要求、擬訂年度訓練計劃時程與表格、訓練計劃跟催、內外訓執行流程及特殊職位資格認證條件等，每年均有內稽人員與外部稽核老師親自檢驗執行狀況，確保系統作業良好；以 2015 年訓練計劃而言，達成率為 65.88%，未達成部份主要是因法規無需求及因製程移轉該單位訓練計劃全數取消，而 2016 年規劃重點仍專注於提升各單位專業職能，並符合品質要求及各項法令規定辦理。

ACME 訓練計劃擬訂及執行流程



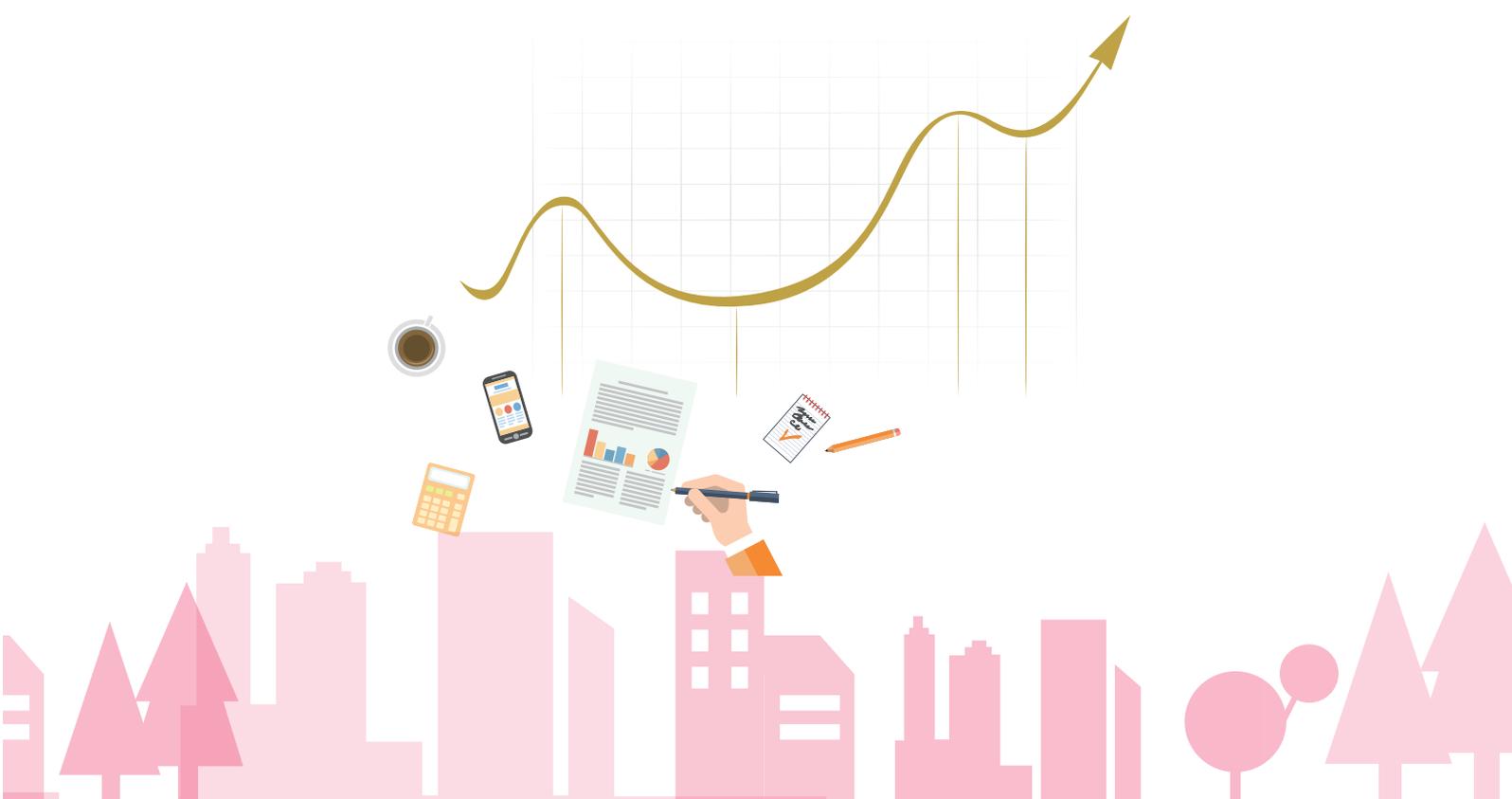
2015 年訓練總時數合計 4,422 小時，包括派外訓練 913.5 小時，自委辦訓練 3,508.5 小時，全年平均訓練時數為人均 27.41 小時，達成 KPI 人均 20 小時之目標；訓練類別以各職能專業類訓練件數最多，約占半數，其中以第一線工作現場的直接人員訓練時數最高，占六成以上；派外訓練則主要以符合法規需求及各職能專業訓練為主。2016 年規劃仍以人均 20 小時為目標進行訓練活動，相關訓練規劃均於每年 11 月完成次年計劃。



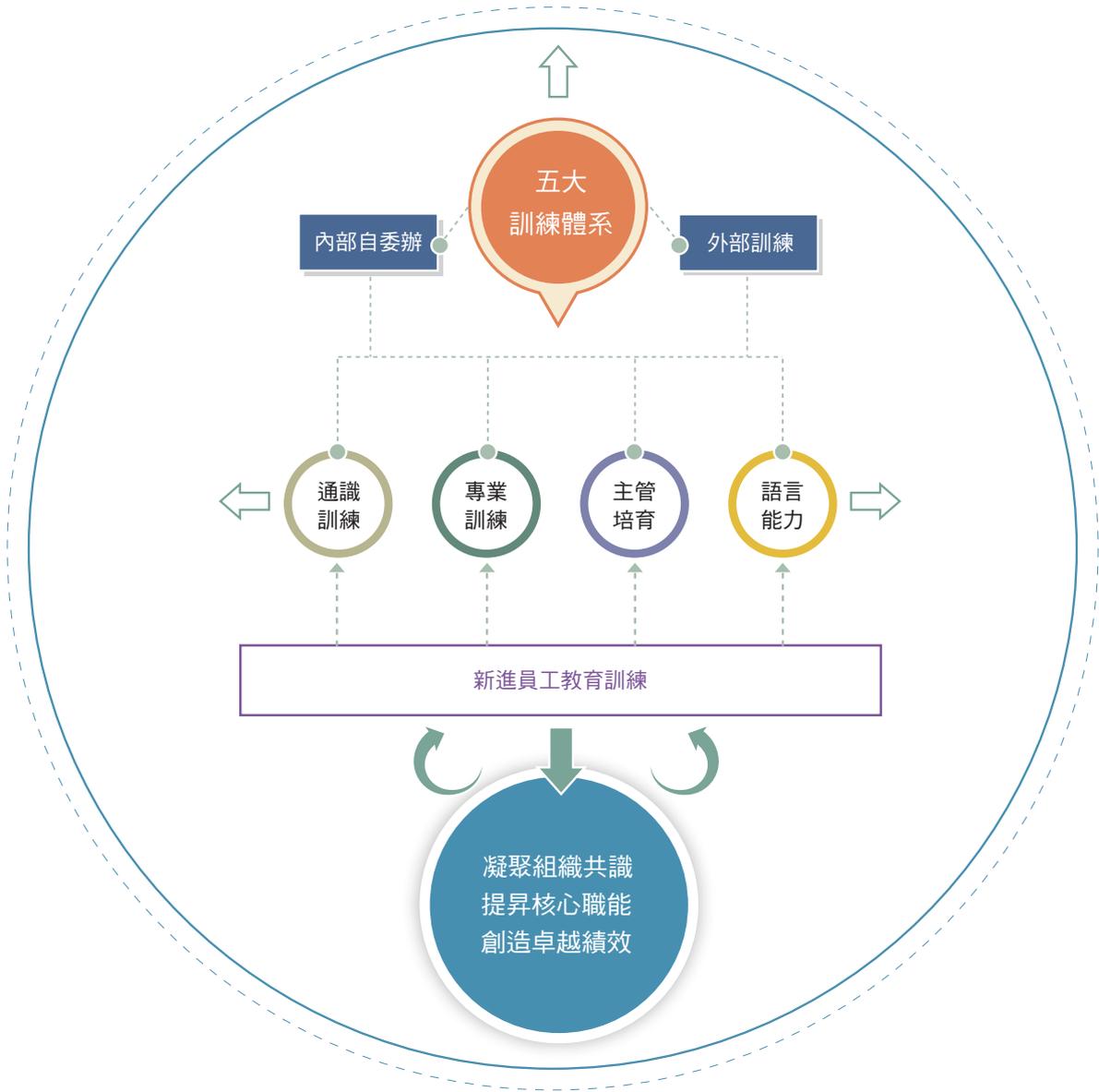
ACME 2015 年教育訓練時數統計情形

| 員工類別 | 單位 | 男 | 女 | 總計 |
|---|--------------|-------|-------|-------|
|  高階主管 | 人數 | 30 | 4 | 34 |
| | 時數 | 303 | 29.5 | 332.5 |
| | 平均 (小時 / 人數) | 10.1 | 7.4 | 9.8 |
|  中階主管 | 人數 | 9 | 3 | 12 |
| | 時數 | 34 | 79 | 113 |
| | 平均 (小時 / 人數) | 3.8 | 26.3 | 9.4 |
|  一般職員 | 人數 | 30 | 22 | 52 |
| | 時數 | 457 | 479.5 | 936.5 |
| | 平均 (小時 / 人數) | 15.2 | 21.8 | 18 |
|  直接人員 | 人數 | 47 | 11 | 58 |
| | 時數 | 2,240 | 800 | 3,040 |
| | 平均 (小時 / 人數) | 47.7 | 72.7 | 52.4 |

註：因 2015 年中旬部分生產設備移轉大陸，直接人員人數異動較大，上表訓練時數統計全年，但人數是以年底人數計，故造成直接人員的平均訓練時數較 2014 年高出一截。



人力資本為企業重要資產，我們規劃了五大訓練體系：



1. 新進員工教育訓練：了解公司制度、環安注意事項及相關 ISO 政策等。
2. 通識訓練：各類型增進員工知識或技巧的課程，未來即將退休的人數若較多，擬安排即將退休員工之退休生涯規劃課程。
3. 員工專業訓練：依不同職能及職務，工作上所需技術的增進。

4. 主管培育訓練：未來將擔任主管或已擔任主管人員各項管理技巧與規劃能力。
5. 語言訓練：配合集團進行員工線上英語課程補助。

相關講義教材均放在公司訓練教材共享平台，讓員工隨時可溫故知新，並作為工具書查詢使用。

資訊電腦課程 (ERP)



專業課程 (輻射防護)



為了鼓勵員工持續進步，在工作上發揮所長，制訂資格認證管理辦法，符合資格人員接受一定時間的訓練後，可參加考試，通過規定要求人員即可獲得額外的技術津貼補助，且資格認證分不同等級有不同額度的金額補貼，並規範若不在其位或技術能力不再則無法繼續領取，讓員工有所警惕，持續進步，與公司共同成長。

🌸 績效評估制度

良好的績效考核制度搭配適當的獎勵是鼓舞員工發揮潛力的激勵因子之一，本公司依員工特性不同，各別制訂屬於直接人員、間接人員及高階主管的考核方式及頻率，目標項目並各有量化與質化之比例，避免其中一項偏頗，以達合理與公平的平衡。

全公司員工均應參加考核作業，惟新進員工未滿 1 個月可不參與。



ACME 2015 年員工參與績效考核作業之情況

| 地區 | 性別 | 男性 | | 女性 | |
|----|----|------------------|---------------|------------------|---------------|
| | | 應參與考核的員工數 (人) | 參與考核比例 (%) | 應參與考核的員工數 (人) | 參與考核比例 (%) |
| 台北 | | 10 | 100% | 11 | 100% |
| 桃園 | | 71 | 100% | 28 | 100% |
| 海外 | | 34 | 97% | 1 | 100% |

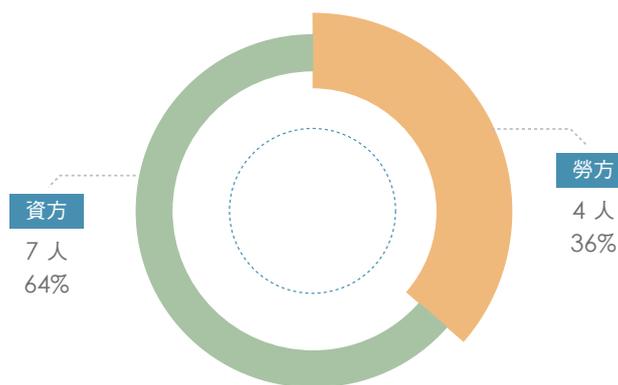
7.4 職業安全與健康

本公司為確保員工、承攬商、顧客、訪客等所有相關人員之職場安全及身心健康，提供資源及訓練，並強調工作安全、愛惜生命，共同致力於零災害、零事故、零傷病之最高目標。

職業安全衛生組織

本公司於觀音廠，依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」，勞工代表由全體勞工先自行提出人選後，再就對提名人由全體勞工以投票方式遴選出，勞方代表人數 4 人占委員會人數 36%，占全體員工 2%。委員會每季召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環安衛相關議題。

ACME 觀音廠職業安全衛生委員會



消防業務及緊急應變管理

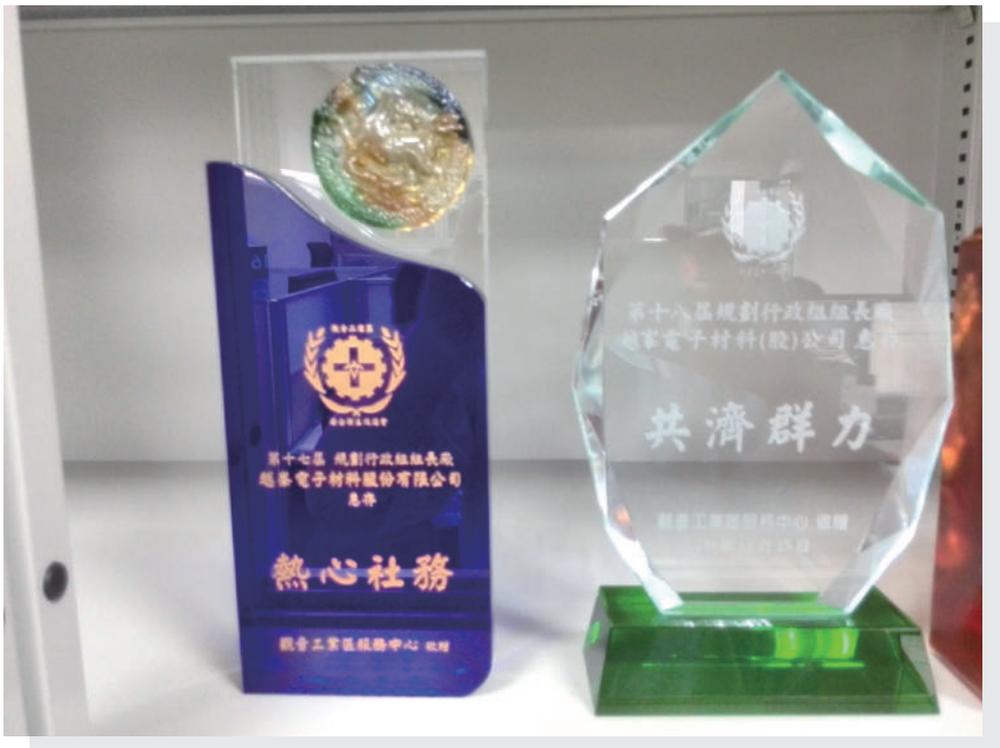
本公司對可能產生重大營運風險之危害，進行定期應變訓練及演練，包括定期消防訓練，以減少營運中斷之風險。本公司座落於觀音工業區，配合觀音工業區管理中心執行與環境工安相關之活動與管理，並參與工業區區域聯防組織已有三年之久，若遇工業區意外發生時，區域聯防資源即可啟動，減少災害損失。

消防演習



觀音工業區區域聯防





員工失能傷害與缺勤

本公司於 2015 年發生的 2 起工傷事件為觀音廠員工操作端銀機與固定式起重機時所發生的事故，因觀音廠 SDR 製程已遷移大陸廣州廠，已將該端銀機製程遷移，觀音廠已無該機台設備，固定式起重機操作事故預防措施為加強自動檢查項目落實及宣導。2013 至 2015 年本公司台北總公司及承攬商並無發生工傷情形。

ACME 2013 至 2015 年缺勤率

| 年度 | 台北總公司 | | 觀音廠 | |
|------|--------|--------|-------|-------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 2013 | 0.006% | 0 | 0.26% | 0.66% |
| 2014 | 0.003% | 0.012% | 0.28% | 0.36% |
| 2015 | 0.09% | 0.14% | 0.51% | 2.23% |

註：計算方式 = (病假 + 工傷 + 生理假) 工時 / 12 個月平均人數 * 年度工時 2,040 小時



ACME 觀音廠 2013 至 2015 年職業傷害統計資料

| 年度 | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|--------|------|---|------|---|------|------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 傷害頻率 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.3 | 0.3 |
| 傷害嚴重率 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.3 | 0.6 |
| 總和傷害指數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.13 | 1.44 |

資料來源：職業災害統計網路填報系統 / 考勤系統，僅含觀音廠。

員工健康關懷

本公司依據同仁年齡與作業環境規劃適當健檢方案，以期早期發現危害健康及潛在致病因子。由特約醫護人員進行年度健檢，並依員工之異常比例、年度趨勢、族群趨勢等篩檢需改善的項目進行評估。

針對需改善項目之急迫性予以排序，並規劃完整的介入方案，了解同仁個別需求，協助安排至醫院複診，並不定期進行健康關懷追蹤，提供完善的健康照護。

以 2015 年為例，本公司不含海外派駐員工健康檢查一般健檢受檢人數總計 114 人，受檢率達 89%，其中須進行特殊健康檢查作業種類，包含粉塵作業、游離輻射作業、噪音作業，經醫師檢查後，全數判為二級管理，檢查結果顯示觀音廠無高風險率作業案例，後續則持續定期檢查追蹤管理

| 項目 | 受檢率 |
|------------|-------|
| 一般健檢 | 89% |
| 噪音作業特殊健檢 | 100% |
| 粉塵作業特殊健檢 | 95% |
| 游離輻射作業特殊健檢 | 87.5% |

註：受檢率 = 受檢人數 / 符合健檢資格員工總人數

針對特殊作業健康檢查高風險的員工也安排醫生一對一面談，了解該員工個人健康檢查，對於該員工個人飲食習慣與生活作息也充分提供詳盡的解說。

觀音廠因應職安法第 6 條 2 修正，擬定肌肉骨骼預防、過勞預防、母性保護計畫、健康促進等相關計畫已於 2016 年中旬執行相關紀錄，與政府單位修法接軌，已達保護該身份的員工。

健康檢查高風險員工與醫生面談



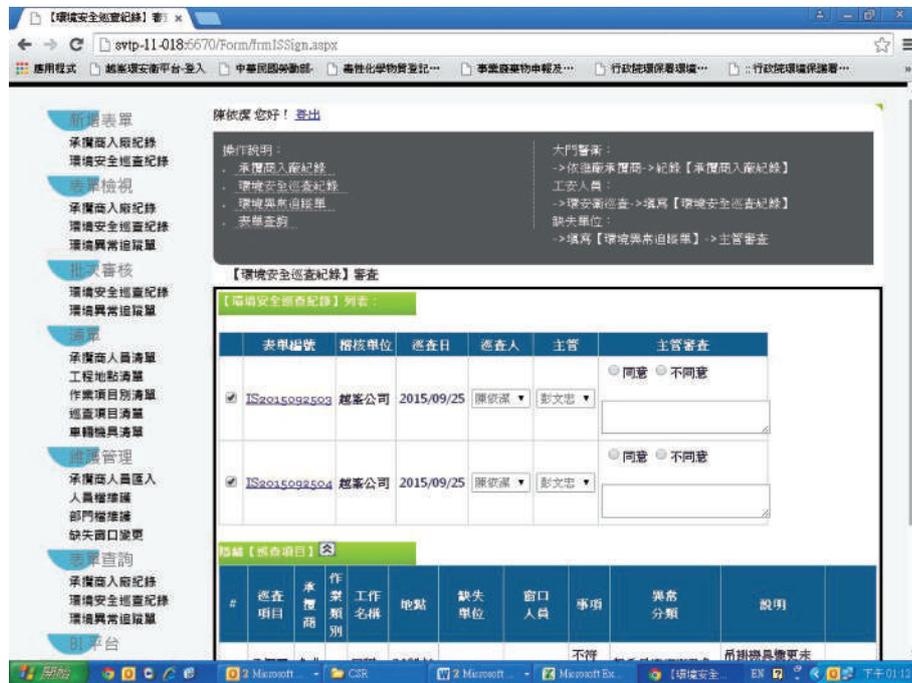
肌肉骨骼預防作業指導



此外，基於作業環境的安全以及作業員工的健康，廠內全面禁煙，且辦公室的空調系統與冷卻水塔定期維護保養。廠房與辦公室的照明系統定期維護量測，照度在 300 流明以上，以利員工用眼作業。

承攬商安全管理

本公司訂有「職業安全衛生管理作業標準」規範，對承攬商人員之安全管理，須依作業類別提出特殊作業申請，並採取人員作業管制系統，日常作業採不定時稽核該承攬作業。除了完善的管控制度外，仍需再加強自我安全意識，以減少承攬商之事故發生意外。



環安衛教育訓練

環安衛教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，本公司依實務需求分別針對各員工類別辦理相關之知識技能訓練。

ACME 2013 至 2015 年環安衛教育訓練統計資料

| 年度 | 訓練類別 | 人數 | 時數 |
|------|---------------|----|-----|
| 2013 | 輻射防護人員回訓課程 | 7 | 3 |
| | 乙級空污訓練課程 | 1 | 78 |
| | 乙級廢水課程 | 1 | 77 |
| | 甲級空污防制專責人員訓練 | 1 | 110 |
| | 新人安全衛生訓練 | 58 | 4 |
| 2014 | 輻射防護人員回訓課程 | 7 | 3 |
| | 乙級廢水處理專責人員訓練 | 2 | 77 |
| | 廢棄物處理技術人員訓練課程 | 1 | 103 |
| | 甲級空污專責人員訓練課程 | 1 | 110 |
| | 新人安全衛生訓練 | 23 | 4 |
| 2015 | 輻射防護人員回訓課程 | 7 | 3 |
| | 甲級廢水處理專責人員訓練 | 1 | 77 |
| | 粉塵作業主管 | 7 | 18 |
| | 固定式起重機操作人員 | 13 | 3 |
| | 急救人員訓練 | 2 | 3 |
| | 氧氣乙炔操作人員訓練 | 3 | 3 |
| | 新人安全衛生訓練 | 10 | 3 |



8

附錄



8.1 GRI G4 內容索引

| | 一般標準揭露 | 頁碼 | 備註 |
|-------|--|----------------------|---|
| 策略與分析 | G4-1 組織最高決策者永續聲明 | 經營者聲明 | |
| | G4-2 永續發展風險與機會 | 3.3 風險管理與內控制度 | |
| 組織概況 | G4-3 組織名稱 | 1.1 公司簡介 | |
| | G4-4 主要品牌、產品與服務 | 1.1 公司簡介 | |
| | G4-5 組織總部位置 | 1.1 公司簡介 | |
| | G4-6 組織營運所在的國家數量及國家名 | 1.1 公司簡介 | |
| | G4-7 所有權的性質與法律形式 | 1.1 公司簡介 | |
| | G4-8 組織提供服務的市場 | 1.2 主要產品 4.1 客戶服務 | |
| | G4-9 組織規模 | 1.1 公司簡介 3.1 營運績效 | |
| | G4-10 員工僱用型態與數量 | 7.1 人力資源 | 原於觀音廠生產之 SDR 系列鐵芯產線 2015 年中旬移轉廣州廠，故聘僱人數較前兩年下降 |
| | G4-11 受集體協商協定保障之總員工數比例 | 7.2 員工福利與權益 | 本公司未成立工會，無集體協商協定 |
| | G4-12 描述組織供應鏈 | 1.2 主要產品 5.1 採購策略 | |
| | G4-13 報告期間內組織規模、架構、所有權或供應鏈上的重大改變 | - | 無重大改變 |
| | G4-14 組織是否具有因應之預警方針或原則 | 3.3 風險管理與內控制度 | |
| | G4-15 列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議 | - | 目前無簽署相關之倡議 |
| | G4-16 組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格 | 4.2 產品與技術研發 | |



| | 一般標準揭露 | 頁碼 | 備註 | |
|------------|--------|---|----------------------------------|--------------------------------|
| 鑑別重大考量面及邊界 | G4-17 | 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體，並說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中。 | 關於本報告書 1.3 關係企業簡介 | 詳細資料請參考 2015 年度合併財務報告第 32 頁 |
| | G4-18 | 界定報告內容和考量面邊界的流程 | 2.4 鑑別重大性議題與邊界 | |
| | G4-19 | 列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面。 | 2.4 鑑別重大性議題與邊界 | |
| | G4-20 | 說明組織內部在重大考量面上的邊界 | 2.4 鑑別重大性議題與邊界 | |
| | G4-21 | 說明組織外部在重大考量面上的邊界 | 2.4 鑑別重大性議題與邊界 | |
| | G4-22 | 說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因 | - | 無重編資訊 |
| | G4-23 | 說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變。 | - | 無重編資訊 |
| 利害關係人議合 | G4-24 | 列出組織進行議合的利害關係人群體 | 2.2 利害關係人溝通與參與 | |
| | G4-25 | 就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法 | 2.2 利害關係人溝通與參與 | |
| | G4-26 | 與利害關係人議合的方式 | 2.2 利害關係人溝通與參與 2.3 重大性議題管理 | |
| | G4-27 | 經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項及組織如何回應 | 2.2 利害關係人溝通與參與 2.4 鑑別重大性議題與邊界 | |
| 報告書基本資料 | G4-28 | 所提供資訊的報告期間 | 關於本報告書 | |
| | G4-29 | 上一次報告的日期 | 關於本報告書 | |
| | G4-30 | 報告週期 | 關於本報告書 | |
| | G4-31 | 提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人 | 關於本報告書 | |
| | G4-32 | 報告依循選項、GRI 內容索引、外部保證報告 | 關於本報告書 GRI G4 內容索引 | |
| | G4-33 | 組織為報告尋求外部保證 / 確信的政策與現行做法 | 關於本報告書 | 目前無尋求外部保證 / 確信 |
| 治理 | G4-34 | 組織的治理結構 | 2.1 企業社會責任委員會 3.2 公司治理 | |

| 一般標準揭露 | | 頁碼 | 備註 |
|--------|-------|------------------------------|---------------------------|
| 道德與誠信 | G4-56 | 組織之價值、原則、標準和行為規範 | 3.2 公司治理 |
| | G4-57 | 對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制 | 3.2 公司治理 |
| | G4-58 | 舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制 | 3.2 公司治理 3.3 風險管理與內控制度 |

| 特定標準揭露 | | | |
|--------|---------|--------------------------|---------------|
| 重大考量面 | 管理方針與指標 | 頁碼 | 備註 / 省略 |
| 類別：經濟 | | | |
| 經濟績效 | DMA | 3.1 營運績效 | |
| | G4-EC1 | 組織生產和分配的直接經濟價值 | 3.1 營運績效 |
| | G4-EC2 | 氣候變遷對機構活動產生的財務影響及其風險、機會 | 3.3 風險管理與內部控制 |
| | G4-EC3 | 組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍 | 7.2 員工福利與權益 |
| | G4-EC4 | 自政府取得之財務補助 | 3.1 營運績效 |
| 市場形象 | DMA | 7.1 人力資源 | |
| | G4-EC5 | 標準起薪與營運所在地最低薪資比較 | 7.1 人力資源 |
| | G4-EC6 | 在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例 | 7.1 人力資源 |
| 採購實務 | DMA | 5.2 供應鏈管理 | |
| | G4-EC9 | 於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例 | 5.2 供應鏈管理 |
| 類別：環境 | | | |
| 原物料 | DMA | 6.1 源頭管理 | |
| | G4-EN1 | 所用原物料的重量或體積 | 6.1 源頭管理 |



| 特定標準揭露 | | | |
|---------|---|----------------------|---------------|
| 重大考量面 | 管理方針與指標 | 頁碼 | 備註 / 省略 |
| 能源 | DMA | 6.2 節能減碳 | |
| | G4-EN3 組織內部的能源消耗量 | 6.2 節能減碳 | |
| | G4-EN5 能源密集度 | 6.2 節能減碳 | |
| | G4-EN6 減少能源的消耗 | 6.2 節能減碳 | |
| 水 | DMA | 6.3 污染管理 | |
| | G4-EN8 依來源劃分的總取水 | 6.3 污染管理 | |
| | G4-EN10 水資源回收及再利用百分比及總量 | 6.3 污染管理 | |
| 排放 | DMA | 6.2 節能減碳 6.3 污染管理 | |
| | G4-EN15 直接溫室氣體排放 (範疇一) | 6.2 節能減碳 | |
| | G4-EN16 能源間接溫室氣體排放量 (範疇二) | 6.2 節能減碳 | |
| | G4-EN17 其他間接溫室氣體排放量 (範疇三) | 6.2 節能減碳 | 目前為定性描述 |
| | G4-EN18 溫室氣體排放強度 | 6.2 節能減碳 | |
| | G4-EN19 減少溫室氣體的排放量 | 6.2 節能減碳 | |
| 廢污水和廢棄物 | G4-EN21 氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放 | 6.3 污染管理 | |
| | DMA | 6.3 污染管理 | |
| | G4-EN22 依水質及排放目的地所劃分的總排水量 | 6.3 污染管理 | |
| | G4-EN23 按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量 | 6.3 污染管理 | |
| 產品和服務 | G4-EN24 嚴重洩漏的總次數及總量 | - | 報告期間無洩漏事件 |
| | DMA | 6.3 污染管理 | |
| 法規遵循 | G4-EN28 按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比 | 6.3 污染管理 (包材回收) | |
| | DMA | 6.3 污染管理 | |
| | G4-EN29 違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數 | - | 報告期間無違反任何環境法規 |

| 特定標準揭露 | | | |
|---------------|---------|--|-------------|
| 重大考量面 | 管理方針與指標 | 頁碼 | 備註 / 省略 |
| 供應商環境評估 | DMA | 5.2 供應商管理 | |
| | G4-EN32 | 採用環境標準篩選新供應商的比例 | 5.2 供應商管理 |
| | G4-EN33 | 供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動 | 5.2 供應商管理 |
| 環境問題申訴機制 | DMA | 6.3 污染管理 | |
| | G4-EN34 | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量 | 6.3 污染管理 |
| 類別：社會 | | | |
| 子類別：勞動條件及尊嚴勞動 | | | |
| 勞僱關係 | DMA | 7.1 人力資源 7.2 員工福利與權益 | |
| | G4-LA1 | 按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例 | 7.1 人力資源 |
| | G4-LA2 | 按重要營運據點劃分，只提供給全職員工 (不包括臨時或兼職員工) 的福利 | 7.2 員工福利與權益 |
| | G4-LA3 | 按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例 | 7.2 員工福利與權益 |
| 勞 / 資關係 | DMA | 7.2 員工福利與權益 | |
| | G4-LA4 | 是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期 | - 依法規執行 |
| 職業健康與安全 | DMA | 7.4 職業安全與健康 | |
| | G4-LA5 | 在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例 | 7.4 職業安全與健康 |
| | G4-LA6 | 按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數 | 7.4 職業安全與健康 |
| | G4-LA7 | 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工 | 7.4 職業安全與健康 |



| 特定標準揭露 | | | | |
|------------|---------|---|----------------------------|----------------------|
| 重大考量面 | 管理方針與指標 | 頁碼 | 備註 / 省略 | |
| 訓練與教育 | DMA | 7.3 人才培育與發展 | | |
| | G4-LA9 | 按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數 | 7.3 人才培育與發展 | |
| | G4-LA10 | 加強員工的持續受聘能力以及協助員工管理職業退休生涯的職能管理及終生學習計畫 | 7.2 員工福利與權益 7.3 人才培育與發展 | |
| | G4-LA11 | 按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例 | 7.3 人才培育與發展 | |
| 員工多元化與平等機會 | DMA | 7.1 人力資源 | | |
| | G4-LA12 | 按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成 | 7.1 人力資源 3.2 公司治理 | |
| 供應商勞工實務評估 | DMA | 5.2 供應商管理 | | |
| | G4-LA14 | 針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例 | - | 報告期間無因採用勞工實務準則篩選新供應商 |
| | G4-LA15 | 供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動 | 5.2 供應商管理 | |
| 勞工實務申訴機制 | DMA | 7.2 員工福利與權益 | | |
| | G4-LA16 | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量 | - | 報告期間無勞工實務申訴案件 |
| 子類別：人權 | | | | |
| 人權實務申訴機制 | DMA | 7.2 員工福利與權益 | | |
| | G4-HR12 | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量 | - | 報告期間無人權問題申訴 |
| 子類別：社會 | | | | |
| 法規遵循 | DMA | 7.1 人力資源 | | |
| | G4-SO8 | 違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數 | - | 報告期間無違反任何社會法規 |
| 子類別：產品責任 | | | | |

| 特定標準揭露 | | | | |
|-------------|---------|--|----------|---------------------|
| 重大考量面 | 管理方針與指標 | 頁碼 | 備註 / 省略 | |
| 產品及服務 標示 | DMA | 4.1 客戶服務 | | |
| | G4-PR3 | 依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比 | 4.1 客戶服務 | |
| | G4-PR4 | 違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量 | - | 報告期間無違反商品與服務資訊標示法規 |
| | G4-PR5 | 客戶滿意度調查的結果 | 4.1 客戶服務 | |
| | DMA | | 4.1 客戶服務 | |
| 顧客隱私 | G4-PR8 | 經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數 | - | 報告期間無侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料 |
| 法規遵循 | DMA | | 4.1 客戶服務 | |
| | G4-PR9 | 因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額 | - | 報告期間無違反任何產品與服務法規 |





越峯電子材料股份有限公司

ACME Electronics Corporation

總公司地址:114臺北市內湖區基湖路39號8樓

電話:(886-2) 2650-3337

傳真:(886-2) 2659-9511

網址:<http://www.acme-ferrite.com.tw/>