倚天酷碁股份有限公司

永續發展執行情形報告

本公司推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？		V	本公司雖未設置推動永續發展專(兼)職單位，目前由各部門依其職務範疇落實公司之社會責任及維護公益之運作，於日常營運活動中注意企業永續發展。	無重大差異
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		本公司訂有「永續發展實務守則」、「防範內線交易管理辦法」、「道德行為準則」、「內控自評程序與方法」等，藉由透過各管理程序的持續運行，對於營運相關之環境、員工安全、客戶、供應商、各利害關人等風險予以掌握及因應。訂定相關風險管理政策或策略如下： (1)環境面 本公司非屬製造業，惟為落實環境保護，降低公司整體碳排放量，本公司致力於節約能源、實施垃圾分類，回收廢棄物、相關作業以無紙化為原則，並控制辦公室室內空調溫度，遵守環保法規，達節能減碳之管理。 (2)社會面 A.定期宣導或辦理員工資安訓練，提升員工對資訊安全意識，避免公司及客戶資料洩漏的風險。 B.內部重要網站及應用系統以防火牆與外部網際網路隔離，提升網路安全及避免外部惡意侵入及攻擊的風險。 C.每季召開職工福利委員會、勞資會議等與員工進行溝通，並適時提供法令之宣導，避免發生勞資糾紛。員工可透過會議或意見箱提出建議，公司與員工共同創造和諧良好的勞資關係。 (3)公司治理面 A.每年為董事安排進修課程，提供董事最新的法規與政策。 B.為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			C.每年定期由各部門作內控自我評估，檢視前一年度內部控制及法令遵循之落實情形。 D.建立溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解，並設置投資人信箱，由發言人處理並負責回應。	
三、環境議題 (一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？ (二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？ (三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？ (四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V V V V		(一)本公司非屬製造業，惟為能減少環境衝擊，本公司不使用禁用的物質與原料，節省能源及預防環境污染。 (二)本公司鼓勵員工落實資源分類，加強資源回收，及減量使用。 (三)本公司業已訂定「永續發展實務守則」規定，除公司應考量營運對生態效益之影響，亦應落實及宣導環境保護之重要性及氣候變遷之潛在影響評估，以達成加強環境保護之目標。 (四)宏碁集團按照GRI永續報告準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)以及溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)，符合集團合併財報邊界，持續透過線上系統，蒐集用電、水與廢棄物資訊，並委託第三方查驗機構進行查證。本公司自民國111年起，即納入宏碁溫室氣體盤查與用電、水與廢棄物資訊收集與第三方查證範圍中。 以下說明相關管理： 1.溫室氣體：我們制訂整合能源與氣候變遷策略，亦按照以科學為基礎之目標（SBT）所建議的方法學，制定長期的減碳目標，預計在民國119年達到較基準年民國108年，範疇一及範疇二排放減碳50%的目標，與價值鏈碳排放（範疇三）較基準年民國109年減量35%的目標。就溫室氣體資訊而言，110年及111年均通過第三方單位查證，取得ISO14064-1證書。 2.用水量：統計111年宏碁全球總取水量下降度數已超越中長期目標，分析110-111年用水量下降原因係因全球許多辦公室受疫情影響啟動在家工作（WFH），所以重新設定中長期目標為：119年的總取水量較112年降低7%。 3.廢棄物：宏碁主要的廢棄物來源為一般生活垃圾，為降低廢棄物	無重大差異 無重大差異 無重大差異 無重大差異

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形</th><th rowspan="2">與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>產出，我們鼓勵同仁減少使用一次性塑膠、餐具、紙杯，並藉由執行各項資源回收及定期進行事業廢棄物回收管理方式，以強化廢棄物再利用作為。宏碁訂定全球廢棄物減量短程目標：112年較基準年（111年）減少1%；中長期目標119年較基準年減少10%。
4.水、廢棄物與溫室氣體各項資訊，由第三方驗證單位SGS查證，並揭露於永續報告書中：
<table><tr><th rowspan="2">年度</th><th colspan="2">溫室氣體排放量
(噸二氧化碳當量)</th><th rowspan="2">用水量
(度)</th><th rowspan="2">廢棄物
總重量
(噸)</th></tr><tr><th>範疇一</th><th>範疇二
(以市場為基礎)</th></tr><tr><td>111</td><td>2,705.30</td><td>8,793.92</td><td>162,655</td><td>2,165</td></tr><tr><td>112</td><td>2,339.30</td><td>8,219.65</td><td>179,741</td><td>1,839</td></tr></table>*公司持續統計溫室氣體排放量，113 年之資訊截至年報刊印日止仍在進行查證中，最新資訊可參閱公開資訊觀測站
**本公司無有害廢棄物產出。
***盤查範圍包含倚天酷碁及其合併財務報表子公司。
https://mops.twse.com.tw/mops/web/t214sb01</td><td></td></tr>
<tr><td>四、社會議題
(一)公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</td><td>V</td><td></td><td>(一)本公司認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，並遵守相關勞動法規，制定人事管理規則及相關工作守則，從員工聘僱、任用、相關福利、至退休等所有勞動條件，皆符合相關法令規定。
此外，本公司每年定期透過關注社會重大議題、法規修定等方式，檢視自身營運及內部規範，持續訂定及執行改善計畫。本公司人權管理政策及具體方案摘要如下：
<table><tr><th>人權管理政策</th><th>具體方案</th></tr><tr><td>提供安全與健康的工作環境協助員工維持身心</td><td>本公司提供員工舒適的辦公環境，建立幸福健康職場。舉辦各項運動競賽、家庭日、藝文講座、</td></tr></table></td><td>無重大差異</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形</th><th rowspan="2">與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明</th></tr>
<tr><td>(二)公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效獲成果適當反映於員工薪酬？</td><td>V</td><td></td><td>
<table>
<tr><td>健康及工作生活平衡</td><td>社團活動、健康促進方案等，豐富同仁休閒生活、增進情誼。
本公司與外部專業單位合作，提供「員工協助方案」，為員工個人及工作等各式問題之專業諮商顧問服務。另每年提供員工健康檢查方案，並聘請視障按摩師提供按摩服務讓員工放鬆；員工也可自由樂捐，樂捐所得將會捐贈至公益團體。</td></tr>
<tr><td>禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令</td><td>落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。</td></tr>
<tr><td>多元尊重之職場環境</td><td>包容多元種族、膚色、性別、語言、宗教、政治、國籍的人才，建立讓員工感到被受尊重的工作環境。</td></tr>
</table>
(二)員工獎酬及福利措施及職場多元化與平等
(1)於員工薪酬：
本公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。112年本公司臺灣地區包括主管職與非主管職，除每年三節獎金外，會依公司營運狀況及個人績效表現調整薪資，核給績效獎金及員工酬勞獎金，以激勵所有同仁共同為公司目標努力，並提供具吸引力的獎酬、調薪、晉升制度。
(2)於員工福利措施
公司設立職工福利委員會，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：員工旅遊補助、三節禮金、生日禮金、結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼等，舉辦各項運動競賽、家庭日、藝文講座、社團活動、健康促進方案等，豐富同仁休閒生活、增進情誼。每年提供員工健康檢查方案，並聘請視障按摩師提供按摩服務讓員工放鬆。另於休假制度上，提供員工包含新人特別休假、全薪病假、志工假等優於勞基法的休假制度，另外也提供團體醫療保險、婚喪喜慶及生育禮金、急難救助、年節禮品獎金、生日禮金、年度電子禮券、員工旅遊補助等多樣福利，將利潤與每位員工共享。</td><td>無重大差異</td></tr>
</table>

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		(3)職場多元化與平等 A.實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並維持超過5成的女性主管職位，促進永續共融的經濟成長。本年度女性職員平均占比為53%，女性主管平均占比為21%。 B.秉持企業與員工互信的基礎下，員工自主規劃彈性上下班時間，可更完善的平衡工作、生活、家庭。 C.致力打造職場性別平等，不因性別不同而有所差異，對性別認同、性傾向、性別氣質不同的同仁都給予相當的尊重，並推動性別平等相關機制、提供友善孕育措施，將多元性別平等的觀念導入工作職場，塑造性別友善、尊重多元的職場環境。 (三)針對同仁工作環境與人身安全部份，透過管理制度的推行，加強公司環境維護與同仁作業之安全管理，定期依法辦理作業環境檢測、年度員工健康檢查等，以及舉辦各項教育課程，提升同仁危害意識，降低危害發生，保障同仁安全與健康。 於職業安全衛生政策方面： (1)遵守相關法規、以及自我承諾超越產業規範。 (2)致力於污染預防、能源效率提升、廢棄物減量，以增進資源生產力。 (3)綠色設計並謹慎地挑選原料和供應商，以提供安全且低環境衝擊的產品。 (4)提供健康安全的工作環境，以維護工作者的身心健康，並且降低職業安全衛生風險。 (5)全員參與諮商並持續改善環境、健康與安全的績效。	無重大差異
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		(四)本公司以人為本，重視人才培育，依策略發展及各部門所需，安排內部上課及不定期外派訓練課程，兼顧通才與專才之發展，使每位同仁得依其發展意向，規劃個人職涯路徑。相關措施如下： (1)對各級主管與同仁皆規劃完整的職能訓練，包含：職務類別專業技術，辦公室電腦應用訓練等通識課程，各階層主管訓練課程等，兼顧個人成長與公司發展，提供員工完整之教育訓練體系。 (2)新進人員入職後即安排新人導引、專屬Mentor，以及新人培訓計畫，讓新人能快速融入團隊運作。	無重大差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者權益政策及申訴程序？	V		(五)本公司所提供的產品與服務之行銷及標示，皆遵循本國及銷售地之法規及國際準則。本公司與客戶間保持良好之溝通管道並對產品與服務等提供透明且有效之客訴處理程序，將申訴內容提供予內部相關單位擬訂有效之因應對策方案。	無重大差異
(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		(六)本公司訂有供應商管理機制，並依其執行，本公司於採購或簽約前會評估合作期間供應商之企業社會責任之紀錄，雖目前與供應商簽定契約時尚未包含企業社會責任政策，未來將加強並要求與供應商簽定包含遵守雙方之企業社會責任之政策。	無重大差異
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？		V	本公司尚無需編製企業社會責任報告書，未來將依「新版公司治理藍圖」相關期程編製企業社會責任報告書。	本公司已訂定「永續發展實務守則」，未來將依公司需要或法令規定辦理。
六、公司如依據『上市上櫃公司永續發展實務守則』定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司已參酌「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及考量公司實務運作情形，制定「永續發展實務守則」，且依循相關法規確實落實誠信經營，以規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。				