

中美矽晶製品股份有限公司
永續發展執行情形

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		<p>本公司於2016年成立「企業永續發展委員會」，為本公司執行企業社會責任之最高階組織，委員會之主任委員原由總經理擔任，2020年6月起因組織異動改由董事長擔任，各部門主管則擔任委員，以統籌公司企業社會責任及永續目標發展方向。2022年為配合國際發展趨勢及對ESG治理高度關注，永續組織更名為「ESG委員會」，委員會之主任委員由董事長擔任，以利推動及深化永續目標執行。</p> <p>ESG委員會為中美矽晶內部最高層級永續管理及監督組織，為落實環境面、人群面及治理面活動之推行，ESG委員會下設專業委員會(視需求增設)，而在專案任務前期則成立推行委員會來完成短期目標，本公司依需求已成立兩大推行委員會，分別為溫室氣體盤查與減量推行委員會及TCFD推行委員會，專案推行結束後推行委員會已轉為專業委員會；此外，本公司為強化ESG委員會旗下專業委員會功能，於2023年Q2將二個專業委員會整併成「氣候變遷專業委員會」，由旗下委員執行業務工作、定期追蹤及查核檢討，每年由主任委員檢視績效與目標達成度並持續檢討改善，透過各部門共同分工達成實踐企業永續承諾。</p> <p>ESG委員會每年至少一次於董事會中報告該年度之執行重點、年度目標及執行成效，並每季向董事會報告各永續議題之重大執行事項，包含集團各分公司與子公司之溫室氣體盤查與查證執行進度、TCFD推行成果、客戶對本公司淨零排放要求與目標設立現況、設立SBT專案導入與推行現況、中美矽晶淨零路徑藍圖、永續報告書重大主題及報告書編製與查證進</p>	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	
			度、CDP問卷填復進度、政府/法規新議題及IFRS S1/S2研討等。 委員會受董事會之督導，董事會督導永續發展之目標訂定及推行情形檢討，並依據委員會報告內容給予相關建議與指導，永續報告書在完成查證後送董事會審核通過後再發行公告。	
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		<p>本公司訂有經董事會通過之「風險管理政策與程序」，以董事會為風險管理之最高單位，依整體營運策略及經營環境，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解公司營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任；高階管理階層負責規劃及指揮調度董事會風險管理決策之執行、協調跨部門之風險管理互動與溝通，以降低策略性風險；各功能單位負責分析、管理及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行；另由內部稽核做為獨立單位，協助董事會監督風險管理機制之落實程度，查核各功能單位風險應變與控制之執行狀況，提供風險監控之改善建議。以上風險管理執行情形每年提審計委員會及董事會報告，並由審計委員會督導執行情形，以確保風險管理有效運作及執行。</p> <p>風險管理範疇包括危害風險、營運風險、財務風險、策略風險、合規風險/合約風險、環境風險及其他風險等，透過風險管理流程（包括風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告、風險之回應）之有效執行以落實公司之風險管理機制。</p> <p>本公司「ESG委員會」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策略，透過與內外部關係人溝通，及參閱全球風險報告內容，除氣候變遷風險外，辨識出短期有2大新興風險-錯誤訊息、污</p>	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	
			<p>染，而資訊安全議題仍處高度風險狀態，本公司已就其對企業營運各方面可能面對之衝擊，制定相對應之風險策略及執行機制，以確保風險已被有效控管。各項風險及相對應之風險管理策略資訊請參閱本公司永續報告書「治理與營運」、「能源與污染排放管理」及「氣候變遷風險與行動」章節。</p> <p>本公司每年定期評估風險，風險評估邊界涵蓋本公司所有營運及生產據點，並每年向董事會報告評估情形，最近一次報告董事會日期為112年8月4日。</p>	
<p>三、環境議題</p> <p>(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p>	V		<p>本公司秉持透過「ISO 14001環境管理系統」及「ISO 50001能源管理系統」之推動，導入產品生命週期之概念，從製程及產品設計階段改善做起，真正做到源頭原物料之減量；秉持企業永續經營理念，以實際行動支持響應全球淨零碳排放目標，致力減少能源應用、持續改善能源績效。此外，本公司配合環境及能源管理系統每年訂定節能、節約物料使用之目標，亦持續實施水回收、減廢之措施，以珍惜資源降低資源使用量，同時達到降低溫室氣體排放之成效。</p> <p>本公司竹南廠及宜蘭廠均已通過環境及職安衛管理系統驗證及新版 ISO 14001 及 ISO 45001 之改版換證。證書資訊如下：</p> <p>ISO 45001：2018 有效期限：11 March,2022-11 March,2025 認證日期：17 February,2022 認證號碼：196466-2016-ASA-RGC-JAS-ANZ</p> <p>ISO 14001：2015 有效期限：11 March,2022- 11 March,2025 認證日期：17 February, 2022 認證號碼：196463-2016-AE-RGC-UKAS</p>	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	
			本公司秉持安全與健康的工作環境、恪盡環境保護責任及綠色經營之目標，期望於服務顧客的同時兼顧環境保護，並提供更良好、安全之作業環境，經由「恪遵法規、控制風險、綠色經營、諮商參與、外部溝通、持續改善」等承諾落實環安衛政策，包含遵循法令規章，履行其他要求；消除作業危害與降低職安衛風險；積極投入減廢與污染防治，管控環境風險與降低衝擊；關注全球氣候行動趨勢，評估並投入資源推動綠色製造與綠色供應鏈，並追求能資源之最佳使用效率，降低產品生命週期的潛在環境衝擊，邁向環境永續；與工作者及其代表進行諮商，參與環安衛系統活動及認知個人責任；積極與利害關係人建立良好互動，並定期報導職安衛與環境相關議題的管理績效；持續改善環安衛管理制度，提高環安衛管理績效。	
(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？	V		本公司透過「ISO 14001環境管理系統」之推動，導入產品生命週期之觀念，減少原物料耗用及廢棄物產出，以達成永續經營、環境保護的目標。為了達成環境資源永續利用的目標，秉持著對各項資源的使用效率提升，會優先從製程減量使用、再使用、再利用做起，最後才是處理處置；在原料的選擇，也會盡可能選擇對環境負荷衝擊低的再生料，以期降低對環境的衝擊。自2021年起則逐步導入「ISO 50001能源管理系統」，鑑別重大能源使用設備及優先改善設備，予以監督量測及採取行動改善計畫，持續改善與提升能源使用效率。本公司能源管理及減廢情形請參閱本公司永續報告書「氣候變遷風險與行動」章節及「第三章、能源與污染排放管理」。	無重大差異
(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？	V		本公司導入TCFD架構，於ESG委員會下成立TCFD推行委員會(現已整併為氣候變遷專業委員會)，收集氣候變遷之相關風險與機會，並與利害關係人之關注議題整合，由委員會各組	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	
			代表鑑別、評分，於每年召開之ESG委員會呈報鑑別結果，再由相關委員與團隊針對風險(重大主題)擬定管理作法與目標，並將結果呈報於最近一次之董事會，相關的因應措施及資訊請參閱本公司永續報告書「氣候變遷風險與行動」章節。	
(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		<p>1.本公司每年盤查追蹤溫室氣體排放量、用水量、廢棄物量、再生物料使用情形、及用電量等，相關盤查數據及資料涵蓋範圍請參閱本公司永續報告書「第三章、能源與污染排放管理」。</p> <p>2.依溫室氣體排放組織型盤查結果，本公司溫室氣體之主要排放來源是電力(類別二)，因此電力使用之減量及能源效率之提升為公司目前首要之務。本公司自企業的核心出發，藉由導入環境管理系統、能源管理系統，推動各項節能改善措施，以達到節能減碳的目標。本公司每年陸續導入各項節能工程改善計畫，如廠區空調及冷卻水變頻控制、空調系統工程改善、省電照明光源更換、空壓機廢熱回收等，110年竹南廠導入ISO 50001能源管理系統並通過驗證，同年以「減碳效益評估法」申請綠建築標章，並取得綠建築標章鑽石級；宜蘭廠則於111年導入ISO 50001能源管理系統並通過驗證，透過ISO 50001能源管理系統之推動，本公司持續優化改善能源管理作為，並達成多項節能改善成效。</p> <p>3.除節能減碳，在其他節水、減廢等環保改善的部分，本公司透過ISO 14001環境管理系統之推動，導入產品生命週期之概念，從製程及產品設計階段改善做起，真正做到源頭原物料之減量。而在空污與水污的污染防治上，亦配合環境管理系統之推動，每年訂定節能、節水、減廢與省資源的目標、降低能資源使用量，同時達到降低溫室氣體排放之成效。在廢棄物管理方面，將傳統的清理與處置轉化為有效管理資</p>	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	
			源的觀念，以減少廢棄物之產出。本公司 111 及 112 年度皆已通過 ISO 14001 及 ISO 50001 認證，並每年持續驗證。上述資訊請參閱本公司永續報告書「氣候變遷風險與行動」章節及「第三章、能源與污染排放管理」。	
<p>四、社會議題</p> <p>(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？</p>	V		<p>本公司秉持著尊重員工、落實以人為本的核心理念，遵循且支持全球各營業據點所在地法令規範，維護包括正職員工、契約及臨時人員、實習生、求職者合法權益，並致力推動合作及供應鏈夥伴以相同的標準落實在營運活動當中。</p> <p>本公司認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約 (International Labour Conventions)》等國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則，並依循相關勞動法規及上述國際人權公約，制定有「人權政策」，致力於建構平等、安全且有尊嚴的工作環境。本公司「人權政策」之五大政策方針及其相關執行情形如下：</p> <p>1. 持續創造多元包容性與平等機會，禁止任何形式的歧視（含性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、國籍、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等）</p> <p>本公司在所有招募、任用、營運過程中，持續宣導禁止所有不當歧視的行為。除此之外，為善盡照顧移工的責任，除每年為菲籍移工辦理聖誕節慶晚會或準備聖誕禮品外，更致力於提升其海外生活的起居條件。</p> <p>2. 禁止強迫勞動與僱用童工</p>	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	
			<p>本公司遵循所有勞動相關法令、尊重所有員工的意願，並鼓勵兼顧工作與家庭。此外，亦明確將童工識別及補救措施規範於《人事任用辦法》當中，確保所有營運活動中沒有不法童工；若發現童工涉入營運過程中，相關補救計畫將持續六個月或直到童工滿十六歲止，以保障兒童權益。</p> <p>3.建立安全與健康的工作環境 本公司持續提供免費健康檢查、安排職業醫學專科醫師臨廠服務、舉行健康促進活動、追蹤特殊族群…等，來提升員工自我健康管理意識。於112年共規劃100場次的健康促進措施，如講座、緊急救護課程、防癌篩檢等，共計3,357人次參與。本公司另訂定各項工作安全與衛生管理程序、作業標準，特殊危害作業管制、化學品管理、作業環境監測讓同仁遵循，預防職業傷病，消除危害及降低環安衛風險，提供員工安全的作業環境。</p> <p>4.提供公平合理的薪資與工作條件 本公司每年均透過薪資調查衡量市場薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數等客觀數據，對員工薪酬作適當調整；同時為了公平性，同仁敘薪標準皆依職位、年資與專業能力等工作相關項目進行判斷，確保同工同酬並避免性別、年齡或其他條件上之歧視與差異。此外，公司也嚴格控管工時不逾法令上限，透過定期的工時分析報告、出勤異常管理系統來積極防範過勞。</p> <p>5.提供自由表達意見的管道及環境，尊重員工自由結社之權利 本公司每年舉辦4次勞資會議，就勞資關係協調、勞動條件、勞工福利等事項進行討論，以促進勞資關係和諧。公司內亦</p>	

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	
			<p>於適當明顯處設置員工意見箱，以提供員工檢舉不法、申訴不平，使員工的不滿與疑惑得以抒發、解決。</p> <p>以上政策及聲明經高層主管承諾，並公開於公司官方網站中。本公司每年依循責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, 簡稱RBA)之標準進行人權、勞工權益等風險評估，並將標準制定於《人事任用辦法》、《性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法》當中，員工可透過匿名的申訴管道，如：信箱與電話來申訴不法侵害，相關的委員會將以全程保密的方式處理，會議結果將用以積極追蹤、監督並給予當事人必要的支持，以保障人權及避免再發。本公司於各營運據點近3年未發生人權事件申訴(強迫勞動、童工、歧視、騷擾及違反結社自由)。</p> <p>訓練部分，新進人員於到職即辦理人權相關教育訓練，在職人員則為不定期安排職場暴力侵害、性騷擾防治宣導等課程，此外，更依據我司鑑別出的主要利害關係人，將主管職員工列為必修人員，極力預防職場不法侵害的發生。於112年度舉辦相關課程共24場次、共計378人次。</p>	
(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)，並將經營績效成果適當反映於員工薪酬？	V		<p>本公司依據公司章程所載，年度如有獲利應提撥3%~15%為員工酬勞，並依本公司「員工酬勞分派辦法」之程序按員工績效公平核給發放之，期將經營績效或成果適當反映於員工薪酬。</p> <p>本公司依照勞動基準法制定出勤辦法，載明員工休假權利，本公司員工除享有勞保、健保、團保、退休金給付等一般福利外，由公司提供之福利包括發給年節獎金、生日及節慶禮金、舉辦年終晚會、婚喪喜慶、國內外旅遊、急難救助、獎學金補助、在職進修補助、生育補助、提供團膳、及提供完整之教育訓練講習等，並成立ECP(Employee Caring Program)</p>	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	
			team，透過跨部門小組，整合規劃提升員工整體福利，讓員工遇到個人問題時，能選擇適當的資源獲得協助。 自110年起亦增加員工持股信託，員工可自行評估加入與否，參與者則依照個人提撥金額給予100%的獎勵金。	
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		<p>1.本公司定期檢視員工之工作環境、並依據員工之需求辦理各項安全衛生教育訓練課程及健康講座、宣導反職場霸凌、員工每年一次健康檢查；在員工健康照護上朝向多元的方向進行，每年依員工健康檢查整體報告之檢測數據分析，訂定符合健康需求及具改善規劃之年度健康管理計劃以維護員工之身體健康；在健康教育部分，本公司推動各項健康促進活動，包含癌症篩檢、健康講座、緊急救護課程，使員工建立正確的健康保健知識，提升健康照護意識；此外，本公司為打造可以讓同仁安心工作的健康職場，致力推行母性保護計劃，積極提高優於法令的友善職場措施，除了舒適的集乳空間、生育補助、簽訂企業特約托兒所與幼稚園的專屬優惠外，2021年起規劃「好孕包」，懷孕媽媽每人贈送好孕包-孕婦哺乳枕，鼓勵懷孕同仁及早通報，以利即時接受母性職場健康評估與啟動保護措施，期待藉此措施營造媽媽友善職場環境。</p> <p>2.本公司竹南廠及宜蘭廠(驗證涵蓋範圍)均已通過環境及職安衛管理系統驗證及新版 ISO 14001 及 ISO 45001 之改版換證，以提供員工安全與健康之工作環境。證書資訊如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ISO 45001：2018 有效期限：11 March, 2022-11 March, 2025 驗證日期：17 February, 2022 驗證號碼：196466-2016-ASA-RGC-JAS-ANZ ●ISO 14001：2015 	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	
			<p>有效期限：11March,2022-11 March,2025 驗證日期：17 February, 2022 驗證號碼：196463-2016-AE-RGC-UKAS</p> <p>3.112年本公司無發生因工作而造成死亡、職業病或重大職業災害之事件，可記錄之職業傷害共10件(不包含員工上下班通勤事故)，災害類型分別為跌倒 4 件、被夾/被捲 2 件與化學品噴濺、跌落、不當動作受傷各 1 件，依勞動部所定義之失能傷害頻率(FR)為5.62，失能傷害嚴重率(SR)為144。我們針對每件職災事件進行專案調查，依據事件之根本原因採取改善措施(如改善設施/設備、建立系統化文件規範或加強人員教育訓練)，並平行展開至其他部門，以避免類似事件再次發生。</p> <p>4.本公司於112年度之火災之件數、死傷人數及死傷人數占員工總人數比率均為0。為避免災害之發生及為提升安全管理(包含消防)、有效應變災害發生及矯正/預防事件再發，本公司訂有「事件通報、處理及調查管理程序」、「緊急事件準備與應變管理程序」、「能源不符合事項及矯正措施管理程序」等，並針對可能發生的緊急狀況辦理應變演練。相關資訊，請參閱本公司永續報告書「第五章、職場健康與安全」。</p>	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		<p>本公司每年依據營運策略及短中長期目標，規劃年度教育訓練計畫，並視人才培育和技術傳承為執行重點。強化人才資料庫，以掌握集團人才動態及發展方向，並舉辦不同類型的訓練課程及產學合作、專案研究，俾利員工及時掌握全球政經趨勢動態、技術新知，並輔以職務代理、職務輪調與在職訓練等機制，強化員工不同的職能。本公司提供多元化的訓練</p>	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	
			<p>資源，訓練體系包含新人職能教育訓練、專業職能教育訓練、通識管理職能訓練、智財教育訓練、安全衛生管理訓練健康促進課程等6大項，提供員工在不同職涯發展階段擁有合適的訓練課程，使公司及員工都能順應世界趨勢急遽的變化，擁有與時俱進的知識、技術及能力。</p> <p>推動公司學習文化，鼓勵同仁貢獻專長充分運用訓練資源，訂立「內部講師管理辦法」，落實公司知識管理、技術傳承，鞏固核心競爭力。</p> <p>112年度共計辦理新人職能訓練11堂、11人次、開課時數共計135小時；專業職能訓練704堂、12,440人次、開課時數共計1,939.5小時；通識職能訓練252堂、2,493人次、開課時數共計420小時。</p>	
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，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或客戶權益政策及申訴程序？	V		<p>本公司對產品與服務，均遵循本公司產業別所適用之相關法規與國際準則，透過供應商管理，確保供應鏈產品確實遵守RoHS、WEEE...等國際發布之環境保護法令規範，據以實踐本公司社會及環境責任；本公司同時致力遵循客戶所要求之產品標準及廠區作業規範，全力達成允諾事項，維持優質合作關係。本公司並設有法令遵循單位確保商務條件、產品、流程和服務能符合競爭法與具管轄權之出口管制相關法規要求。</p> <p>本公司與客戶合作之前，均應簽署經法務單位核准之保密協議（NDA），且人員不得違反其與本公司之契約，洩露所知悉之營業秘密予他人、亦不得探詢或蒐集非職務相關之營業秘密，俾充分保障雙方之敏感及機密資訊。關於客戶個人資料保護，由本公司法令遵循單位責成資料權責單位針對業務所涉及之個人資料實施定期盤點，確保資料權責單位對於個人資料之蒐集、處理、利用行為依循個人資料保護法辦理。本</p>	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	
			公司訂有「客戶訴願管理程序」，與客戶間保持良好之溝通管道，並對產品與服務提供透明且有效之客訴處理程序。	
(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		<p>本公司重視供應商永續管理，對於永續性的要求，我們著重於供應商的環境面向、社會面向、公司治理面向的要求。因應供應商管理作業制度，制定「供應商評核機制」，定期管理、評核輔導與追蹤廠商改善情形，並依供應鏈管理政策，要求供應商簽署「供應商行為準則暨供應商承諾書」，及遵守責任商業聯盟行為準則（RBA），確保供應商在反賄賂貪腐、社會及環境責任、無衝突礦產、貿易法令遵循、無侵權、禁止包含強迫勞動成分之矽料、綠色採購(RoHS、REACH及WEEE)等層面皆需採行與本公司一致的標準，並宣導配合投入綠色採購行列及環境保護暨職業安全衛生、智慧財產權、及勞動人權等相關政策及規範。</p> <p>1、供應商評核 供應商必須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則。 ●評核作業： (1)具有有效證明 ISO 9001:2015 或 IATF16949:2016 及 ISO 14001:2015 等品質認證文件，證明其品質系統已經由獲承認之機構或同等的國際標準之要求審核並認證合格之國內、外供應商。 (2) 未經 ISO 9001:2015 或 IATF16949:2016 及 ISO14001:2015 等品質認證之國內原物料供應商及主要耗材供應商，須以實地評鑑方式來認可是否具有合格供應商資格；國外供應商進行自評〔供應商品質管理系統調查表〕及〔供應商環境相關調查表〕，自評結果分數在 70(含)分以上者，經公司內部品保、研發及採購人員的會議決議核可。</p>	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	
			<p>●執行狀況：</p> <p>(1)供應商簽署之供應商行為準則暨供應商承諾書</p> <p>(2)供應商品質認證管理系統</p> <p>2、實地稽核 制定年度供應商稽核計畫，執行每年一次的定期稽核，以確保供應商持續維持其供貨及服務品質。</p> <p>●執行狀況：112年未有供應商評核結果低於70分。</p> <p>3、輔導改善和追蹤 稽核過程中提供輔導與建議改善事項，並追蹤改善情形。</p> <p>●執行狀況：112年無列輔導改善需追蹤之廠商。</p>	
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		<p>1.本公司參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 所發行的「永續性報導準則」、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB) 所發行的「永續會計準則」依循半導體行業類別指標及「上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」進行編製本公司之永續報告書。</p> <p>2.本公司112年度之永續報告書經立恩威國際驗證股份有限公司(DNV)查證符合GRI Standards及DNV VeriSustain 查驗準則中度保證等級的要求，永續報告書暨查證聲明揭露於公司網站及公開資訊觀測站。</p>	無重大差異
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責任守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司已訂定「永續發展實務守則」，公司業已致力於推動永續發展，與所訂守則無重大差異。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： 1.環保方面：推動環保低碳活動人人有責，本公司除加強製程之節能管控外，積極落實垃圾分類，資源回收工作，並推展節能減碳，投入節能減碳設備支出。				

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	
2.社會公益：			<p>本公司持續評估營運所在地(台灣區營運所在地包括新竹、苗栗與宜蘭)的風險與機會，致力於關懷當地偏鄉弱勢，如經濟弱勢家庭、兒少、身心障礙等，期能透過公益捐贈活動支援並改善其生活及教育條件，另經由志工服務落實營運所在地環境保護的具體行動方案。為鼓勵員工參與社會公益，本公司將募款所得1：1相對捐。(員工捐多少，公司捐相同金額) 結合積少成多，聚沙成塔的力量，將這股愛與溫暖推動至更多需要幫助的地方。112年度投入社會公益及文化活動資源如下：</p> <p>(1)「搶救土耳其敘利亞震災助援捐款活動」，捐贈台灣世界展望會，共計新台幣 62.2 萬元。</p> <p>(2)「早期療育募款計畫」，捐贈心路基金會，共計新台幣 36 萬元</p> <p>(3)「在地關懷，助創世苗栗安養院設備更新計畫」，捐贈創世基金會苗栗分院，共計新台幣 33.9 萬元。</p> <p>(4)「冬暖慈幼園遊會贊助公益活動」，捐贈新竹家扶中心，共計 1 萬元。</p> <p>(5)「中秋節月餅捐贈慈善公益活動」，捐贈私立聖家啟智中心，共計新台幣 1.5 萬元；財團法人宜蘭幸夫社會福利慈善事業基金會，共計新幣 1.5 萬。</p> <p>(6)中美矽晶與環球晶圓台灣廠區於苗栗竹南龍鳳漁港舉辦「友善地球你(妳)我攜手淨灘活動」，清理出約 100 餘公斤的海洋漂流廢棄物。</p> <p>(7)提倡捐血活動，持續響應捐血中心「捐血一袋、救人一命」的服務宗旨，協助解決血庫血荒問題，並於每年各廠區舉辦 2 次捐血活動，112 年累計捐血人數 290 人、捐血數量 477 袋、119,250c.c.。中美矽晶積極回應社會需求，鼓勵同仁捲袖一起減緩血荒，發揮熱心公益精神，讓愛傳承。</p> <p>(8)中美矽晶、環球晶圓共同響應「Earth Hour 60」倡議，台灣廠區於 112 年 3 月 25 日晚上 8 點半，在不影響正常生產的情形下，關閉不必要電燈及耗電設備一小時，包括廠內辦公區域、停車場、廠務區戶外燈光電源等，行前也進行全廠宣導活動，鼓勵同仁將不必要電源關閉，期望藉由關燈行動深化同仁對氣候變遷的重視，用實際行動守護我們與下一代的未來。</p> <p>(9)支持國內文化發展，本公司積極支持國內文化事業與藝術發展，2023 年集團公司與公益平台文化基金會合作，投入新臺幣 500 萬元用於支持江賢二藝術推廣計畫以及「江賢二藝術園區」之籌備建置工作，期望藉由藝術活化地方社區，帶動花東永續文化發展。</p> <p>(10)本公司宜蘭分公司位於利澤工業園區，本公司認養廠區外圍人行道美化維護工作，並協助主要道路人行道環境美化及清潔，112 年共投入 60 人次參與。</p>	
3.消費者權益：			<p>公司內部訂有「客戶訴願管理流程」，提供客戶訴願管道，並與客戶皆有簽訂供貨合約，品質合約等，對客戶權益有完善保障。</p>	
4.人權方面：			<p>本公司非常注重人權，不論其種族、性別、年齡皆享有同等的工作權利，亦提供個人自由表達和發展的機會，以達到尊重個人尊嚴。</p>	

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	
5.安全衛生：本公司以零災害為目標，致力於安全衛生政策之推動並持續改善製程及作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提升職業安全衛生績效。				
6.員工健康關懷：本公司每年為員工實施健康檢查，讓員工了解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的健康，並依據法規安排職業醫學專科醫師蒞廠，供同仁諮詢服務。在工作場所中，為掌握員工工作環境實態並評估危害因子暴露狀況，除了在適當地點設置偵測警報設備外，也定期實施作業環境檢測，以作為職場環境改善的依據。				
7.人力資本發展：本公司透過完善的績效獎酬連結制度、培育在學專業人才、補助在職員工進修、重要幹部簽約等制度，識別、培育並獎勵人才，以達到長期留任的效果，除此之外也透過員工持股信託、頒發久任獎牌表揚資深員工等，提升人才久任意願。 (1)碩博士獎學金：訂有《碩博士獎學金申請辦法》，持續資助相關領域的專業人才獎學金，並於畢業後直接進入公司就業。 (2)在職進修補助：訂有《在職進修辦法》，全額補助績效優良且具進修意願員工在職進修，以鼓勵員工發展個人職涯。 (3)重要幹部簽約：針對具備策略規劃能力的管理人員或於自身專業有不可替代性者簽屬重要幹部合約，以達到人才留任的目的，確保我司人力資本永續發展。				
8.廠區防疫：後疫時代來臨，全球爆發新冠肺炎疫情使得工作和生活方式產生了重大改變。有些變化在疫情得到控制後隨即恢復常態，但有部分變化將是永久性的。即使不必長期保持社交距離，有些行為也會繼續存在，例如洗手頻率增加、保持個人衛生習慣等，以降低傳染病散播風險。 公司將定期依全球疫情變化滾動調整防疫作為，不僅落實高規格的企業防疫機制，確保產線營運不中斷，更持續推動多元關懷措施、保障全體員工的安全，發揮企業的正向的影響力量，確保健康職場安全。 (1)防疫資訊：為使員工能正確掌握防疫即時訊息，健康管理中心不定期彙整國內外最新的疫情資訊，並視疫情等級滾動式調整廠內防疫措施即時公告，讓員工能迅速接收正確防疫資訊。 (2)健康關懷：針對有發燒症狀、疑似接觸史者給予員工關懷，定期追蹤與關心，強化全體員工的身體保健。 (3)廠區消毒：制定公共區域消毒清潔措施，調整環境消毒頻率，並於公共空間供應酒精消毒液，餐廳增設隔板，於各洗手間張貼正確洗手標語，定期檢點防疫物資，以確保公司防疫物資準備充足。 (4)身心關懷：為利同仁關注自我身心狀態，以及覺察身心平衡需求，2021年中美矽晶導入員工協助方案(EAPC)，每年提供每位員工使用2次免費一對一諮商服務，並且定時提供發送心理成長文宣，協助員工排解負面情緒與壓力。				