

公司治理運作情形

◎2.2 董事多元化政策

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，決定七至十一人之適當董事席次。

依公司治理實務守則第 20 條（董事會整體應具備之能力）說明董事會成員組成應考量多元化，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：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、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如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。

具體管理目標

- 一、注重性別平等，董事會成員至少有一位女性董事。
- 二、董事成員間不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係，使董事會成員能客觀獨立運作。
- 三、董事成員中董事成員中，具本公司、母、子或兄弟公司員工身分之人數低於（含）董事席次三分之一，以達監督目的。
- 四、董事會設置足夠獨立董事席次，且人數符合相關規定。
- 五、二分之一以上獨立董事其連續任期不超過三屆，若有獨立董事任期已連續三屆者，應考量是否損及其獨立性。

董事會成員多元化政策落實情形

110 年 8 月董事全面改選，第二十一屆組成有 9 席董事，111 年 7 月法人董事有改派代表人，成員主要學經歷及專業背景請詳 <http://www.sanshing.com.tw/investor6.html> 回首頁 > 投資人關係 > 公司治理概況 > 董事名單，皆具備商務及管理領域之豐富經驗與專業技能。

董事全數為中華民國國籍，無具員工身份，年齡分布於 41~50 歲區間 1 席、51~60 歲區間 1 席、70 歲以上 7 席，女性董事 1 席（具有會計師證書，目標為 11%）；董事成員目前無具有配偶或二親等以內之親屬關係、也均無具有本公司、母、子或兄弟公司的員工身分，有 3 席獨立董事比重 1/3，且無連續三屆任期者，具體管理目標均有達成。

相關落實情形如下：

項目 姓名	基本組成			專業背景				專業能力						
	性別	年齡	獨立董事屆期	法律	財會管理	業務行銷	產業技術	營運判斷	財會分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導

柯吉源	男	70↑			V			V	V	V	V	V		V	V
陳義忠	男	51-60					V		V		V	V	V	V	V
許志仁	男	70↑		V		V		V		V	V		V	V	
吳順勝	男	70↑			V			V	V	V	V			V	V
李思佳	女	41-50			V			V	V	V				V	V
蔡政達	男	70↑					V	V		V	V			V	V
簡國隆	男	70↑	1屆		V	V		V		V	V	V	V	V	V
蕭欽進	男	70↑	2屆		V			V				V			V
呂文水	男	70↑	1屆		V	V	V	V		V	V	V	V	V	V

◎2.9 董事會成員及重要管理階層之接班規劃及運作

董事會成員之接班規劃與運作

依公司章程第十五條之一說明本公司董事之選舉，採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之。董事會成員依公司治理實務守則第 20 條（董事會整體應具備之能力）說明需具備專業背景（如法律、財務會計、產業經驗、行銷或科技）及專業能力（如營運判斷、會計財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策）並擬具體多元化目標運作。

由「董事會績效評估辦法」績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等，董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

重要管理階層之接班規劃與運作

本公司重要管理階層之接班規劃中，接班人選除需具備優異之工作能力外，其價值觀需與公司理念相符，且須具備誠信、踏實、創新及企業精神等特質。對於重要管理階層接班人的培訓內容，公司除了透過不同專案任務，增強其專業、管理能力，另將不定期舉辦內部及外部培訓課程，培訓內容除專業能力外，並培養決策判斷力、管理能力及解

決問題的能力，以提升管理階層的決策品質，為公司長遠發展所需的高素質人力準備。

現任總經理陳信志先生歷任本公司員工至機模事業部廠長及協理，年資已 24 年，於 111 年 2 月接任總經理職務；現任副總經理蘇登桂先生歷任本公司員工至扣件事業部廠部副廠長、廠長、品保部經理及扣件事業部協理，年資已 18 年，於 111 年 2 月接任副總經理職務。

◎2.17 董事會定期參考審計品質指標(AQIs)評估簽證會計師獨立性及適任性

本公司審計委員會每年定期評估簽證會計師之獨立性及適任性，再將評估結果提報董事會。最近一次評估經 112.03.09 審計委員會決議通過後，並提報 112.03.09 董事會決議通過。

今年起除了每年定期評估會計師專業能力、獨立性及適任性，如年報 P:27~P28 評估內容外，並要求簽證會計師提供審計品質指標(AQIs)資訊作參考，並依據主管機關發布之「審計委員會解讀審計品質指標(AQI)指引」，深入瞭解會計師事務所及查核團隊審計品質攸關資訊，作更有效客觀地評估。

◎2.18 功能性委員會績效評估／◎2.23 董事會績效評估

本公司於 108.5.30 董事會通過訂定及 109.11.05 董事會通過修訂「董事會績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次針對董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會之績效評估，以落實公司治理並提升本公司董事會功能。規定每年應依評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估，宜至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

112 年執行內部績效評估

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年 執行一次	111 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日	董事會、個別董事成員 及功能性委員會之績 效評估	全體董事及委員成員 自行評估	如下，已提報 112 年 3 月 9 日董事會

◆ 績效內部評估結果：

(1) 董事會績效評估：衡量項目含括下列五大面向（滿分 5 分）。

評估面向	111 年平均分數	110 年平均分數
A. 對公司營運之參與程度	4.56	4.61
B. 提升董事會決策品質	4.76	4.85
C. 董事會組成與結構	4.57	4.45
D. 董事的選任及持續進修	4.63	4.43
E. 內部控制	4.8	4.86
加權平均分數	4.66	4.64

(2) 董事成員績效評估：衡量項目含括下列六大面向（滿分 5 分）。

評估面向	111 年平均分數	110 年平均分數
A. 公司目標與任務之掌握	4.9	4.93
B. 董事職責認知	4.6	5
C. 對公司營運之參與程度	4.74	4.75
D. 內部關係經營與溝通	4.87	4.96
E. 董事之專業及持續進修	4.67	4.22
F. 內部控制	4.9	5
加權平均分數	4.78	4.81

(3) 審計委員會績效評估：衡量項目含括下列五大面向（滿分 5 分）。

評估面向	111 年平均分數	110 年平均分數
A. 對公司營運之參與程度	4.5	4.42
B. 審計委員會職責認知	5	4.74
C. 提升審計委員會決策品質	5	4.91
D. 審計委員會組成及成員選任	5	4.78
E. 內部控制	5	4.56
加權平均分數	4.9	4.68

(4) 薪資報酬委員會績效評估：衡量項目含括下列五大面向（滿分 5 分）。

評估面向	111 年平均分數	110 年平均分數
------	-----------	-----------

A. 對公司營運之參與程度	4.5	4.5
B. 薪資報酬委員會職責認知	5	4.67
C. 提升薪資報酬委員會決策品質	4.95	4.91
D. 薪資報酬委員會組成及成員選任	5	4.89
E. 內部控制	5	5
加權平均分數	4.89	4.79

◆結論：彙總整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之各面向項目 111 年績效評估平均分數皆達 4.5 分以上，顯示整體運作情況尚稱完善。

◆檢討及改進：111 年評估問卷之評估項目平均分數均達 3 分(含)以上；將持續檢視績效評估項目作精進，達到提升董事會職能及加強運作效率。

評估項目	111 年平均分數	110 年平均分數
◆董事會績效評估		
四.董事之選任及持續進修		
37.董事已在各自專業能力以外之範圍進修多元化之課程，於每年進行適當之進修時數 (25%為[1]；25%~49%為[2]；50%~74%為[3]；75%~99%為[4]；100%為[5])	4	3
◆董事成員績效評估		
五.董事之專業及持續進修		
19.董事已在各自專業能力以外之範圍進修多元化之課程，於每年進行適當之進修時數 (0h為[1]；1~2h為[2]；3~5h為[3]；6h為[4]；7h為[5])	4.22	3

2.21 設置公司治理主管

本公司於 110 年 3 月 18 日董事會派任許春宵經理為負責公司治理相關事務之最高主管，其已具備公開發行公司從事會計主管職務達三年以上，並於 110 年 8 月 5 日起專任擔任公司治理主管，其主要職責包括下列內容：

- 一、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。
- 二、製作董事會及股東會議事錄。
- 三、協助董事就任及持續進修。
- 四、提供董事執行業務所需之資料。
- 五、協助董事遵循法令。
- 六、其他依公司章程或契約所訂定之事項等。

112 年度進修情形

進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
112/07/14	社團法人中華公司治理協會	燈塔工廠如何利用數位轉型做到永續發展	3
112/08/01	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
112/08/25	台灣投資人關係協會	營業秘密保護與競業禁止	6
112 年度進修總時數			12

◎2.24 資通安全

一、資通安全風險管理架構

本公司於 110 年起由總經理委由資訊部主管成立資通安全管理小組，負責主導及規劃，各業務相關單位配合執行，以確認本公司資通安全管理運作之有效性及提升資安防護能力，小組負責制定資通安全管理政策，定期檢討修正相關運作之管理辦法，並定期召開會議檢討執行情形，每年定期向董事會報告執行情形，近期於 112 年 5 月 4 日向董事會報告執行情形。小組設有專責資安人員 3 人，112 年 11 月起設置資訊安全專責主管一名及資安人員一名。

二、資通安全政策

- 確保本公司營運業務持續運作，且本公司提供的資安服務可穩定使用。
- 確保本公司所保管的資安資產之機密性、完整性與可用性，並保障人員資料之隱私。
- 建立資安業務永續運作計畫，執行符合相關法令或法規要求之資安業務活動運作。

三、資通安全具體管理方案

- 建立訂定期盤點資安資產清單，依資安風險評鑑進行風險管理，落實各項管控措施。
- 員工使用電腦系統，申請使用帳號，執行適當之存取授權與保護，定期要求更換密碼，並簽訂智慧財產權歸屬暨營業秘密保密契約。
- 電腦機房全時門禁管制。
- 依其重要等級，建立資料備份機制與異地備援主機，備份媒體異地保管存放。
- 定期執行重要系統或設備模擬測試與災害復原演練，驗證應變措施與資料保全的有效性，能以最短時間恢復系統正常運作。
- 評估與改善端點、伺服器與網路設備的保護能力，安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。
- 制定資通安全事件的回應及通報標準程序，以適當對資通安全事件做即時處理，避免傷害擴大。
- 全體員工應遵守法律規範與資通安全政策要求，主管人員應督導資安遵行制度落實情況，強化同仁資安認知及法令觀念。

四、資通安全管理之資源

- 小組每季至少召開一次會議，112 年度共召開 4 次會議。
- 設置專責資安人員負責資安維運、監控調查、政策檢討與宣導。
- 網路設備有防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾、備份管理、網管型集線器、多重線路電信服務及雲端備份服務等。
- 伺服器及電腦系統定時執行安全性更新，修補漏洞，病毒碼持續更新。
- 資訊系統安全防護網包含機房、網路設備、網路連線及個人資訊設備(桌上型電腦、筆記型電腦等)防護管理，以落實公司機密資料保護。
- 每日各系統狀態檢查、資料備份及備份媒體異地存放之執行、每半年系統災難復原執行演練。
- 電腦限縮可攜式設備的使用，隨身碟、記憶卡等需經權責主管核可方可使用。
- 適時向同仁宣導資安意識，如有可疑資料及電子郵件勿輕易開啟，避免災害產生。
- 新進員工針對各項資訊安全認知進行宣導，提升資安意識。

◎2.27 智慧財產管理

一、智慧財產管理計畫

為維護本公司智慧財產權權益，設有審查委員會，各項專利之申請、維護或侵害之救濟等有關事項，委員會成員由以下最高主管組成：研發部、機械廠、技術部、模具廠、螺帽各廠、螺絲廠、總務部；必要時可邀請法務人員或專利商標事務所人員列席參加，每年定期向董事會報告執行情形；已於 112 年 5 月 4 日向董事會報告執行情形。

1. 專利管理：由相關單位進行技術開發，並不定期委由外部專利事務所進行專利布局申請規劃，相關專利主要用於保障公司權益並維持公司技術自主性及優先權。
2. 營業秘密管理：於員工工作守則與聘僱契約規定如下
 - (1) 員工有保守個人經辦業務及公司業務機密之義務。
 - (2) 員工任職或離職後，均不得洩漏任何業務機密，否則公司除有權免職外，並具有法律追溯及賠償公司損失之權利。
 - (3) 受僱本公司員工，亦不得洩露或使用前雇主所有之營業秘密。
3. 商標管理：公司建立具體商標管理流程，每年由扣件業務部、螺絲業務部、機模業務部之部門主管針對商標佈局進行會議，並由專業之商標專利事務所定期檢視商標佈局策略、相似商標的對策、以及商標到期的管理延展等等。以確保公司在國際市場上的能見度及辨識度。

本公司建構有關智財布局分析、智財法令遵循制度建立及智財管理系統整合等執行項目，定期透過本公司業務會報掌握各項進程，並妥為因應可能之營運風險。

二、執行情形

1. 主要已執行情形：

- 推動智慧財產管理計畫。
- 建立專利權管理系統化。
- 訂定內部重大資訊(含營業秘密)處理及管理程序。
- 研發、技術新進人員每人 1 小時之內訓智慧財產權與營業秘密保護相關課程。

2. 取得智財清單與成果：

因本公司為專業的扣件製造廠，受客戶產品及自身製程設計特性的影響，公司專利佈局為具有高度商品化價值或直接顯露於外的技術才會以申請專利的方式來保護。反之非直接應用於商品上或關鍵製程中的 Know-How 則不予揭露，以公司機密的方式來做管控治理。

目前佈局情形如下：

- 專利：截至 112 年底共取得國內專利 31 件，目前有效期國內專利 3 件、國外專利 1 件。

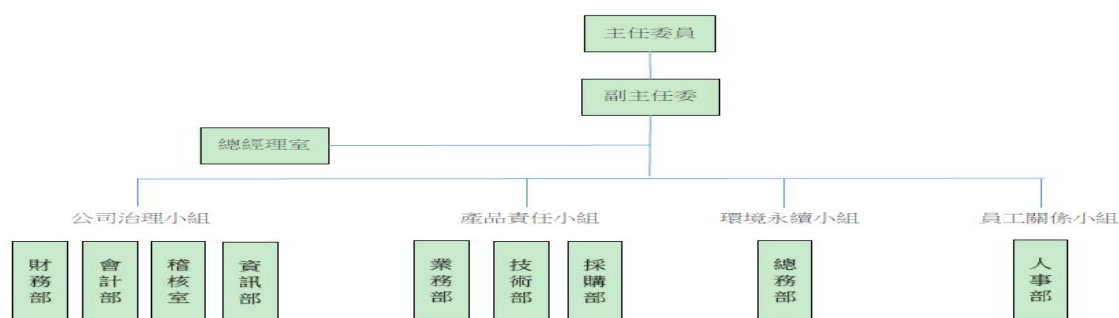
◎4.1 推動永續發展情形

一、設置推動永續發展專（兼）職單位及由董事會督導狀況

111 年 9 月設置「推動永續發展小組」，由總經理擔任主任委員、副總經理擔任副主任委員，結合相關單位設置「公司治理小組」、「產品責任小組」、「環境永續小組」及「員工關係小組」，並委由總經理室作連繫，受董事會督導。111 年度推動永續發展執行情形，已於 112 年 5 月年報揭露前向董事會報告；111 年度永續報告書亦於 112 年 11 月提報董事會。

「環境永續小組」內有「溫室氣體盤查小組」，則由副總經理擔任管理代表，下設執行秘書作連繫，公司組織圖內各單位結合組成。111 年起於每季提報董事會有關公司依時程完成溫室氣體盤查與查證之執行資訊，112 年完成盤查，同年並完成查驗。

推動永續發展小組組織圖：



二、依重大性原則進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題風險評估，並訂定相關風險管理方針

依循 GRI Standards 最新版「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，重大主題四個步驟指引鑑別，以「公司營運經濟活動對外部經濟、環境、人群(人權)所造成的正負面實際或潛在衝擊程度」為外部衝擊評價原則；並同時採用歐盟所提出之雙重重大性原則，以「對於企業營運發展、績效、定位與公司價值的正負面影響程度」進行內部衝擊評估。

由副總經理、公司治理主管、推動永續發展小組成員與永續顧問召開重大主題及利害關係人評估會議，依循 GRI 準則指引逐一展開與公司營運相關之環境、社會或公司治理 23 項永續議題所產生之內、外部衝擊評估其顯著程度，進行討論、確認後，擇定優先揭露之重大主題。依擇定之重大主題由公司各相關部門提供對應資料，整理彙編內容後，檢視公司整體管理現況與目標間之努力空間，進一步調整管理方針，作為持續推動永續管理的基礎。

依風險評估訂定重大主題之相關風險管理方針如下：

穩健營運與誠信經營 管理方針	
重大主題	經濟績效、誠信經營
政策承諾	以持續創新及精益求精的理念提供客戶具有競爭力的產品和相關的工程技術服務，禁止不誠信行為，秉持誠信經營原則，使「三星科技」永遠將是「您的全球最佳扣件事業夥伴」。
責任	董事會、各事業單位高階經理人
特定行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 開發高階產品群，創造不可取代性 ● 開發模具新市場，分散集中風險 ● 嚴控資本支出，降低負債比率 ● 順應國際法規潮流，邁向永續經營道路 ● 設置公司治理主管，落實公司治理 ● 誠信經營議題相關之內、外部教育訓練
目標與標的	短期(1~3 年) <ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年扣件產品合併銷售重量約 62,900 噸與 2022 年相當，且負債比率維持 20%以下。 ● 每年進行員工誠信及反貪腐宣導及認知度測驗 1 次 中長期(3-5 年) <ul style="list-style-type: none"> ● 供應商及承攬商進行貪腐評估。
執行成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年合併營業收入淨額為 7,165,036 仟元，較去年成長 0.81%；合併營業毛利 1,879,147 仟元，較去年成長 7.57%；合併營業利益 1,265,710 仟元，較去年成長 2.92%；合併稅前淨利 1,373,532 仟元，較去年成長 8.81 %。 ● 2022 年公司員工/供應商均無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。 ● 2022 年公司並無發生重大處罰及違反內部控制制度規章之處罰、主要缺失及改善情形。 ● 2022 年下半年度起董事間無二親等以內之親屬關係。 ● 2022 年度舉辦相關之內、外部教育訓練，外部訓練共 225 人次，總時數 857.5 小時，內部訓練共 5,608 人次，總時數 972 小時。

產品服務 管理方針	
重大主題	產品安全與品質、創新研發

政策承諾	品質政策『品質是三星的生命』，藉由推動合理化、標準化及實施品質手冊等方法，進而透過教育訓練與身體力行，創造重視品質之企業文化。 往高品質及高附加價值的汽車工業與航太級工業用產品發展，並開發高性能、高效率的機器和模具，發展自動化技術，降低成本，提高競爭力。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ● 扣件事業部：製品的可行性風險評估，製程能力回饋、評估、矯正措施，推行持續改善活動。 ● 品保部：推動公司內標準化及品質管理之事務，執行實驗室管理系統運作。定期召開品質議題會議，針對會議所提出之改善行動效果跟催確認。 ● 技術部：管理技術部有關之數位轉型之進度 ● 研發部：設備之創新研發
特定行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入各項品質管理系統 ISO 9001、IATF 16949、AS 9100、ISO/IEC 17025。 ● 公告欄張貼本公司重大品質相關訊息，以促進員工的認知程度。 ● 要求並協助供應商須取得 ISO 9001 認證。 ● 安排設計人員相關教育訓練課程。
目標與標的	<p>短期(1~3 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 每年通過各項品質管理系統認證之績效指標，持續取得證書。 ● 每年無違反產品品質要求法規、符合行銷法規標示。 ● 2023 年之前將技術部詢價單作業線上化 ● 2023 年完成研發計畫「中型節能螺帽成型機」與「人工智慧分檢機」。 <p>中長期(3-5 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2028 年之前技術部採紙張傳遞之作業轉為純線上作業，轉換率至少 95%以上。 ● 2028 年完成研發計畫 20 項。
執行成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年品質管理系統 ISO 9001、IATF 16949、AS 9100、ISO/IEC 17025 持續取得證書。 ● 2022 年無違反產品品質要求法規、符合行銷法規標示。 ● 2022 年完成研發計畫 4 項。

夥伴關係 管理方針

重大主題	供應鏈永續管理、客戶服務與滿意度
政策承諾	三星計畫將 ESG 經濟、環境、人群(人權)等永續要求，納入供應商、委外加工廠商評鑑及稽核項目，並給予供應商、委外加工廠商建議與協助。三星堅持「顧客滿意，品質至上」，滿足客戶需求，創造雙贏夥伴關係。
責任	供應鏈永續管理為採購部；業務部門轉達相關部門客戶需要協助之事項，再由相關部門作業並盡速將結論告知業務部門以滿足客戶需求
特定行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 「盤元供應商」每月評鑑 ● 「新委外加工廠商評鑑」成立跨部門評鑑小組 ● 「既有委外加工廠商」每月評鑑及每年現場稽核 ● 落實品質管理系統要求，並於出貨前全數分檢，以降低不良品發生。 ● 優先安排客戶急單規格生產，以滿足客戶急貨需求。
目標與標的	<p>短期(1~3 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年建立「新供應商評鑑」機制。 ● 2023 年建立「外加工商行為準則」，完成簽署率 100% ● 2023 年建立「委外加工商」禁用童工條款、友善工作環境及工安要求等查核事項。 ● 2024 年底完成首輪「委外加工商」新稽核，合格率 90%以上。 ● 2023-2024 年螺帽/螺絲之客戶滿意度>4.7；機械/模具之客戶滿意度 80%以上。 <p>中長期(3-5 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 推動供應商制定減碳目標與碳中和計畫表，落實「減碳計畫」。 ● 2025-2026 年螺帽/螺絲之客戶滿意度>4.75；機械/模具之客戶滿意度 85%以上。
執行成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年共有 3 家盤元供應商，評鑑皆「合格」，合格率 100%。 ● 2022 年稽核之 52 家委外加工廠皆為合格。 ● 2022 年螺帽部門平均滿意度調查結果為 4.62；螺絲部門平均滿意度調查結果為 4.75。 ● 2022 年機械及零件滿意度調查結果為 83%；模具滿意度調查結果為 82%。

氣候變遷與環境保護 管理方針

重大主題	氣候變遷因應
------	--------

政策承諾	三星科技全力投入環境保護工作、節能減碳等工作，推行減廢、汙染防制、資源回收再利用及工作環境改善，以減少環境污染、資源的耗用。
責任	推動永續發展小組、溫室氣體盤查小組
特定行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業。 ● 依據 TCFD 氣候相關財務資訊揭露。
目標與標的	短期(1~3 年) <ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年設定減碳目標、能源減量目標。 ● 2023 年建置太陽能發電。 中長期(3-5 年) <ul style="list-style-type: none"> ● 2025 年及 2027 年前分別完成子公司盤查及查證規劃。
執行成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年設置「推動永續發展小組」、「溫室氣體盤查小組」。 ● 2022 年完成三星溫室氣體盤查及查證時程規劃。

人才發展 管理方針

重大主題	人才培育
政策承諾	我們的訓練承諾 真心：提供職能訓練指導員工獲取實用的技能及知識。 貼心：提供員工多元學習管道及優良的學習環境。 用心：規劃訓練體系及資訊化系統以求辦訓完善。
責任	培訓及開發的人事部
特定行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 新進/調任人員的崗位訓練 ● 員工在職教育訓練 ● 內部講師甄選 ● 退休人員回聘計畫
目標與標的	短期(1~3 年) <ul style="list-style-type: none"> ● 每年內部訓練達成率達 80%以上。 ● 每年退休回聘率達 90%以上。 ● 全體員工(不含臨時)平均訓練時數達 10 小時。 中長期(3-5 年) <ul style="list-style-type: none"> ● 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術與營運領先地位。 ● 強化職能與績效考核之結合，促使員工能朝多能工目標邁進。
執行成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年內訓達成率為 82%。 ● 2022 年退休回聘率為 93%。 ● 2022 年全體員工(不含臨時)平均訓練時數達 10.5 小時。 ● 2022 年專業證照取得人數 107 人。

職業安全衛生 管理方針

重大主題	職業安全衛生
政策承諾	環安衛政策： 1.保護環境。2.遵守法令及其他義務。3.汙染預防。4.節約能源。5.降低環安衛風險。6.持續改善提升環安衛績效。7.全員參與。8.提供安全健康工作條件。
責任	全公司所有同仁、承攬商、供應商之營運活動遵守適用職業安全衛生規定及環保法規，環安管理單位負責查核公司之執行成果。
特定行動	<ul style="list-style-type: none"> ● ISO 45001 系統推動及驗證。 ● 各項環安衛會議、工作者諮商程序。 ● 承攬商安全衛生管理。 ● 四大計畫的擬定及落實執行。 ● 定期/不定期實施人員教育訓練。
目標與標的	短期(1~3 年) <ul style="list-style-type: none"> ● 每年維持 ISO 45001 管理系統有效性且驗證通過。 ● 2023 年零工安天數 263 天以上。 ● 每年無任何職業安全衛生違規紀錄。 ● 每年各項作業環境監測皆符合標準，並依據相關指引及管理方案持續管理改善。

	中長期(3-5年) ● 達成零工安。
執行成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022年ISO 45001管理系統通過年度複評驗證。 ● 2022年可記錄的職業傷害比率為0.95。 ● 2022年無任何職業安全衛生違規罰則。 ● 2022年零工安天數創新高263天。

社會關懷與慈善公益 管理方針	
重大主題	社會參與
政策承諾	「為睦本公司鄰及回饋員工居地鄉親」之企業社會責任理念。
責任	總務部、總經理室、「財團法人台南市三星社會福利慈善事業基金會」
特定行動	扶助社會弱勢團體、急難救助資助、周圍鄰里等慈善公益活動。
目標與標的	短期(1~3年) <ul style="list-style-type: none"> ● 每年捐助「財團法人台南市三星社會福利慈善事業基金會」伍佰萬元，用以關懷弱勢團體及鄰近公所急難救助專戶提供因應之需求。 ● 招募志工服務，參與公益活動。 中長期(3-5年) <ul style="list-style-type: none"> ● 增加志工服務人數，參與公益活動。 ● 辦理社會關懷及敦親睦鄰相關活動。
執行成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022年度三星捐贈基金會伍佰萬元，基金會依其捐助章程目的項目捐助，預估效益逾千人受惠。 ● 2022年三星共贊助社區活動460,000元。

◎4.2 推動企業誠信經營情形

104年起由總務部及總經理室；112年後由設置推動永續發展小組接續；負責推動誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，並定期於每年第二季董事會提報公司永續發展執行情形(原：企業社會責任執行情形)及誠信經營運作情形。112年已訂定本公司「誠信經營作業程序及行為指南」。

2022年誠信及反貪腐行動		
溝通類別	溝通方式	已溝通之百分比
董事會成員、經理人	<ul style="list-style-type: none"> ● 董事及經理人進行教育宣導課程內容—內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣，已向董事及經理人宣導四次，每次0.5小時，年度總參加人次計為35人。 ● 法人董事改派代表人時，提供當選董事最新版董監事宣導資料、董監事手冊及公司相關規定等資料。 ● 董事及經理人線上管理訓練課程，每年分層級要求參加課程：臺灣證券交易所「防制內線交易專區」之宣導課程。 	100%
員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 臺灣證券交易所「防制內線交易專區」之宣導課程，併入年底員工認知度調查測驗，2022年員工認知度調度實施成果總通過率99.1%。 ● 針對與供應商來往頻繁之採購部門，於例行會議做道德及反貪腐宣導。 ● 誠信經營議題相關之內、外部教育訓練(含誠信經營法令遵行、利益迴避、會計與內部控制等相關課程)外部訓練共22人次，總時數96小時，內部訓練共29人次，總時數203小時。 	100%
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司制式承攬合約書條文明訂嚴禁事項： (1)供應商或其他相關人員為簽訂或執行本契約不得給公司相關人員佣金、承諾或其他類似利益之饋贈，否則應賠償公司因此項行為所受之損失並受法律上之處分。 (2)公司相關人員亦不得要供應商承攬契約範圍以外之工程或賄賂之行為，否則應負法律責任。 ● 供應商及承攬商入廠前之說明會，建立溝通機制並宣導誠信經營規 	100%

◎4.6 人權政策管理

本公司尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」、「聯合國全球盟約十項原則」等，恪遵當地政府之法令規範，善盡企業社會責任，訂定「三星人權政策」，打造友善的工作環境。三星人權政策適用範疇包括本公司、國內外子公司及關係企業之員工利害關係人。112.5.19 訂定並內部公告，112.6.14 提報董事會並會後公布於公司網站。

每年定期關注社會重大議題，檢視自身營運、價值鏈、新商業活動與其他相關活動，以辨識、評估其中潛在人權風險，根據潛在風險擬定人權議題控制，並持續監督、改善及執行。

本公司人權政策管理及執行內容如下：

人權政策	執行內容
<p>提供平等的工作機會與薪酬，不因種族、國籍、黨派、年齡、性別、性傾向、宗教、婚姻、身心障礙等因素而有差異</p> <p>建立勞資溝通管道及提供申訴機制</p>	<p>1.「工作規則」明確定訂，恪遵政府勞動法令，應徵人員面談作業流程中揭示不歧視的原則，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙予以歧視。</p> <p>2.不得因員工性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。</p> <p>3.訂定「執行職務遭受不法侵害預防辦法」，在於確立職場暴力零容忍之政策，以建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。</p> <p>4.公司暨關係企業禁止工作場所職場暴力聲明，「絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦決不容忍本公司員工同仁間或廠商及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為(包含肢體暴力、心理暴力、言語暴力、性騷擾)」。並建立完整申訴管道，有專線電話、電子信箱、書面地址等。</p>
<p>提供安全、健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險</p>	<p>1.訂有「異常工作負荷促發疾病預防計畫實施辦法」，對輪班、夜間工作、長時間等異常工作負荷可能促發疾病之工作者，提供健康管理措施，以期防止同仁因過度勞累促發腦、心血管疾病，並達到早期發現、早期治療之目的，並確保工作者之工作安全與身心健康。</p> <p>2.遵守職安衛相關法令，落實 ISO 45001 精神，依據規劃、執行、查核、行動之循環，執行下列管理方案：攻牙機巡檢作業階梯改善方案、成型機防護罩連鎖裝置設置方案、堆高機自治互助管理小組競賽方案...等，並持續改善以提供安全與健康之工作環境。更多健康安全職場作為於 4.4 職場安全與健康照護。</p>
<p>禁用童工</p>	<p>1.公司「工作規則」第七十三條規定，不得僱用未滿十五歲之人從事工作。</p> <p>2.2023 年將於「新供應商評鑑表」，經營管理層面評鑑加入不得使用童工之要求。</p>
<p>禁止強迫勞動及人口販運之情事</p>	<p>1.公司符合勞基法第 30 條第三項之規定，屬八週彈性工時，經工會同意。如無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但員工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>2.«工作規則»明確定訂，本公司有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，須經工會同意。如無工會者，須經勞資會議同意。</p>

<p>提供多元、開放、平等且零騷擾的工作環境</p> <p>支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡</p>	<p>1.於 1980 年成立企業工會組織「台南市三星科技股份有限公司企業工會」，並且每三年簽訂團體協約。最新的團體協約為 2023 年簽訂。</p> <p>2.設置福委會，有文康、福利及伙食福利支出，補助 18 個社團，包含自行車社、慢跑社、登山社、攝影社、桌球社、棋藝社、撞球社、園藝社、愛心社、羽球社、手工藝社、露營社...等，提供員工多元選擇，鼓勵員工自由參加，舒展身心。</p>
<p>尊重隱私、確保個人資料的蒐集及使用符合法規要求</p> <p>提供員工符合當地法令要求之最低工資與福利，按時給付，並以薪資單說明合法扣除額</p>	<p>1.為規範個人資料之蒐集、處理及利用，以避免人格權受侵害，促進個人資料之合理利用，訂有「個人資料保護管理」，必遵守「個人資料保護法」規定。</p> <p>2.招募員工採取優於「勞動基準法」規定之基本工資。</p> <p>3.按時給付工資，並以薪資單說明合法扣除額，薪資單發送改以 mail 給員工之信箱；福利有獎金、節慶禮品、保險、休閒活動、設施、補助及健康檢查、諮詢等等。</p>

112 年度內部透過認知度調查對全體同仁實施人權保障相關訓練，共計 1,196 位同仁完成訓練測試，通過人數 1,196 位，通過率 100%。未來，將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

◎4.15 誠信經營政策

本公司已於 100.4.28 董事會通過訂定及 107.3.8 董事會通過修訂「誠信經營守則」，建立良好商業運作及誠信企業文化，以健全企業經營，並落實公司治理；112.8.3 董事會通過訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，明定防範各類不誠信行為之作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練情形：

112 年度舉辦員工與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練（含誠信經營法令遵行、利益迴避、會計與內部控制等相關課程）外部訓練共 298 人次，總時數 1,123 小時，內部訓練共 5,500 人次，總時數 741 時。

◎4.17 供應商管理政策

本公司於內控及 ISO 14001、ISO 45001 及 ISO 5000 系統訂有「供應商管理辦法」、「託外加工供應商管理辦法」及「承攬商管理規定」，為確保原料物料、外購、委外加工及承攬商，應切實在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範；另有「綠色採購管理辦法」、「採購安全供應商管理辦法」、「影響環安衛管理規定」共同致力提升企業社會責任。

具體作法與執行情形：

1. 事先由調查、評鑑或品質測試合格評鑑後才可列入合格供應商。
2. 每月進行月評鑑，依品質、價格、交期及服務等評鑑出分數，月評鑑評比等級與措施：
 - (1) 經評鑑 95 分以上者，可優先取得交易機會，增加交易量。
 - (2) 經評鑑 94~80 分者，增加交易量。
 - (3) 經評鑑 79~70 分者，維持正常交易量，要求改善對策。
 - (4) 經評鑑 69~60 分者，減少交易量，要求改善對策。

(5) 經評鑑為 59 分者以下，暫時停止交易，限改善後重新評鑑。

3. 列入”合格供應商名錄”之廠商,每年定期作抽核覆核評鑑,採購及外購單位應配合品保部進行審查,以了解供應商經營狀況、品質技術水準外及在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，獎懲方式如月評鑑評比等級與措施及取消隔年現場評鑑、維持正常交易或列入不合格供應商，停止交易等等。
4. 與環保、職業安全衛生等規範要求之採購需事先會環安、節能小組表示意見，入廠前有向廠商舉辦環安衛系統說明會，工程進行中亦不定期查看、抽核後獎懲，以預防違規情事發生。