

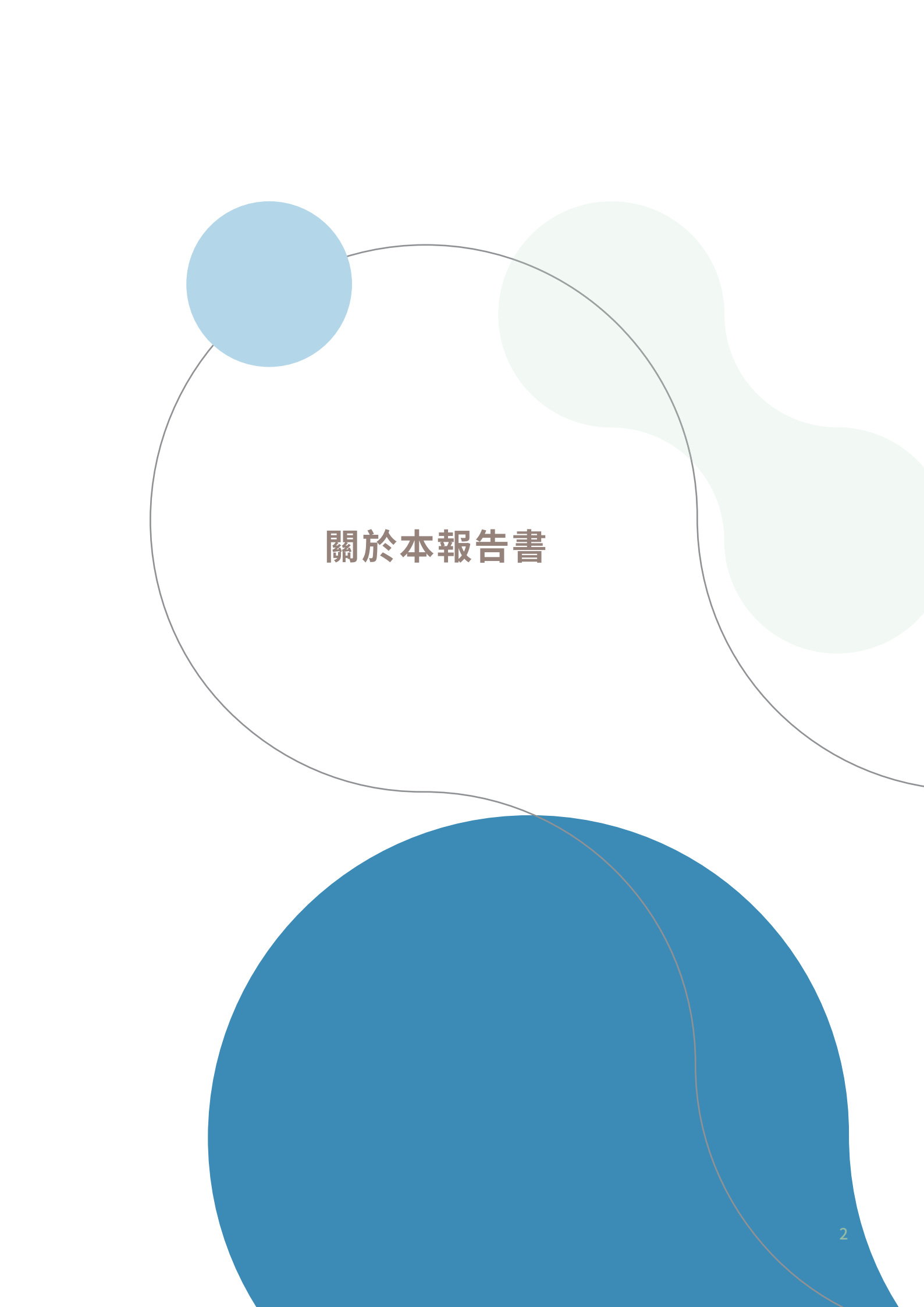


2021 Sustainability Report

嘉威生活股份有限公司永續報告書

目錄

關於本報告書	3
董事長的話	4
2021 年度嘉威生活 ESG 重點績效	5
一、永續管理	7
1.1 利害關係人鑑別與溝通	7
1.2 重大主題鑑別	10
二、關於嘉威生活	14
2.1 公司簡介	14
2.2 營運範疇與績效	18
三、公司治理	26
3.1 營運架構	26
3.2 董事會	28
3.3 風險管理	36
3.4 誠信與守法	40
四、產業鏈管理	48
4.1 品質保證	48
4.2 資安與客戶隱私	49
4.3 供應鏈	52
五、永續環境管理	57
5.1 原物料	57
5.2 水資源	58
5.3 能源與溫室氣體	59
5.4 廢棄物	63
六、友善職場	68
6.1 人力資源組成	68
6.2 權益福利	80
6.3 人才培育	85
6.4 健康職場	90
附錄	98
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	98
附錄二：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（第四條第四項）	109
附錄三：永續會計準則 SASB 對照表	110



關於本報告書

關於本報告書

● 編輯原則

本報告書內容架構參照全球永續性報告標準委員會所發行的 GRI 永續報告標準 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 之核心選項 (Core Option)，以及永續會計準則 SASB (詳附錄三) 作為報導原則撰寫，參照 GRI 永續報告標準的內容和品質原則，並參考 AA1000 當責性標準的重大性、包容性、回應性及衝擊性四大原則進行彙編，盡可能涵蓋利害關係人關切的重大性議題，展現企業營運上的永續作為。本報告書內容雖未接受外部保證，仍經由公司主管及相關單位成員編輯和進行審核後發行，本報告書之 GRI Standards 指標對照索引，請見附錄一。

● 範疇與來源

本報告書範疇涵蓋嘉威生活股份有限公司台灣營運據點以及中國製造據點的 2021 年度企業社會責任相關績效成果，並呈現利害關係人最為關注的永續發展主題，報告分為經濟、社會、環境三面向。

● 重大營運變更

本公司於報告書期間無重大之營運變更，包含規模、結構、所有權與供應鏈。且因本報告書為首次發行，故無數據重編之情形亦無報導改變之情形發生。

● 報告發行時間

此為嘉威生活編製之第一本永續報告書，本公司將於每年定期發行「永續報告書」。

現行發行版本：2022 年 9 月發行

● 聯絡方式

若您對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

負責人：公司治理部 林仁乙

電話：886-2-7733-5368#116

E-mail：services@jiaweils.com

董事長的話

嘉威生活股份有限公司（下稱嘉威生活、本公司或我們）對於美學的想法與態度是從日常生活出發，回歸人類基本生活態度為主軸，讓優質美好的家居用品，可以感受到人與人之間的溫度。並且著重打造生活樂趣，讓設計不止貼近需求，更是融入生活的創意來源，讓每一處的亮點都值得細細品味。而追求品質卓越是我們致力於各個面向的創意突破與至善獨到的生活美學，展現出栩栩如生的極致風華。嘉威生活設計團隊將設計重點聚焦於歐美時尚設計語彙，以其天賦與熱情，共同打造極致最高等級的工藝水準，並透過令人驚艷的設計品味，讓人不只體驗完美的家居用品外，更能沉浸在心神嚮往的想像世界。

在地球暖化及環境污染日益嚴重影響下，嘉威生活不斷開發符合環保趨勢產品，並精進綠色材料開發及生產技術，善盡社會公民責任一同守護我們的環境。我們也肩負環境保護的使命與信念，持續監控並減少碳排放、廢水以及廢棄物量，致力於環境保護工作。

為了照顧嘉威最重要的資產 - 員工，除了建構安全、零職災的工作環境，同時提供員工完善福利、學習成長、職涯發展機會，保障員工人權，平等對待及尊重所有同仁。

提供安全並兼具生活美學的產品是我們成長的基石；我們走進社區關懷兒童和弱勢群體盡己之力；開發符合環保趨勢產品，為客戶、自身帶來綠色效益，嘉威生活致力於永續企業責任實踐，亦秉持著「勇敢創新、美學生活、永續傳承」的理念，期許為產業、利害關係人和全體社會帶來正面的貢獻。未來，我們將不斷挑戰，朝著成為頂尖的世
界級企業邁進，與社會共生共榮。



陳國強

2021 年度嘉威生活 ESG 重點績效

E - 環境面

2021 年本公司**無違反有關環境保護法規**，亦無重大罰款

S - 社會面

2021 年度**無歧視案件**

2021 年並**無強迫勞動違規事項**

2021 年**無職業病例**，亦**無重大職災及死亡事件**

2021 年公司員工**無確診 COVID-19 案例**

G - 治理面

2021 年本公司並**無因違反法規而有重大罰款或賠償**之情事

2021 年度**公司治理評鑑提升一級** (51%~65% 提升至 36%~50%)

2021 年營收**成長 19.71%**

截至 2022 年 5 月，公司於全球共有 **54 項專利**，另有 17 件申請中

截至 2022 年 5 月，公司於全球共有**有效商標 64 項**，8 項尚在申請中

2021 年度出貨 (HSF) **第三方檢驗結果 99% 合格**



一、永續管理

一、永續管理

本公司之永續管理策略由總經理室專責相關政策、制度或管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期（一年一次）向董事會報告，本 2021 年永續報告書之發行時程於提報董事會後執行。

● 1.1 利害關係人鑑別與溝通

嘉威生活按 AA1000 利害關係人議合標準：依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、影響（Influence）、多元觀點（Diverse perspectives）、張力（Tension）之要素並藉由與各部門主管及同仁內部討論與回饋以及參考同業永續報告書所鑑別出之利害關係人群體，鑑別員工、供應商／承攬商／經銷商、客戶／消費者、銀行、股東和政府組織為公司主要利害關係人。並藉由各種管道與利害關係人溝通，了解利害關係人的需求，並隨即給予回應。

以下為各利害關係人溝通管道及頻率

利害關係人	關注主題	溝通管道	溝通頻率
員工	- 資訊安全 - 顧客的健康與安全 - 空污 - 供應商環境評估 - 勞雇關係 - 行銷與標示 - 訓練與教育 - 員工多元化與平等機會	- Email 公告各項員工福利事項（健檢等）、福委會資訊、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等訊息 2021 年分配員工酬勞 - 勞資會議，2021 年度總計辦理 4 次 - 透過員工意見信箱收集員工意見	- 不定期（即時） - 每年 / 每半年 - 每季 - 不定期（即時）
供應商／承攬商／經銷商	- 行銷與標示 - 供應商環境評估 - 顧客的健康與安全 - 供應商社會評估 - 經濟績效 - 反貪腐	- 針對大宗原料牌價採供應商雙贏策略，與其維持即時（或優於業界）之付款條件，以取得進價優勢 - 前十大供應商簽署企業社會責任承諾書（共 10 家），簽署比例達 100% - 設專人聯繫窗口與供應商維持良好互動	不定期（即時）

利害關係人	關注主題	溝通管道	溝通頻率
客戶／消費者	- 顧客的健康與安全 - 經濟績效 - 創新產品與技術	- Email 與電話往來 - 業務團隊貼近客戶，在地服務 - 線上 showroom - 家居產品參展 - 召集經營管理及業務會議建立客戶溝通機制	- 即時 - 即時 - 即時 - 原則上每年，視疫情狀況調整 - 每二週
銀行	- 風險管理 - 經濟績效 - 有關環境保護的法規遵循 - 稅務 - 創新產品與技術 - 智慧財產權管理 - 公司治理 - 空污 - 顧客的健康與安全 - 氣候變遷財務影響	- 由專責部門與銀行保持密切聯繫，並申辦營運所需額度及相關業務 - 定期提供公司財務資訊 - 安排訪廠與經營團隊進行雙向溝通	- 即時 - 每季 - 不定期
股東	- 原物料 - 可再生能源 - 有關環境保護的法規遵循 - 創新產品與技術 - 客戶服務管理 - 顧客的健康與安全 - 經濟績效 - 社會經濟法規遵循 - 公司治理 - 氣候變遷財務影響	- 依法發布重大訊息及公告申報，如董事會決議事項、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊 - 召開股東會並出版中英文年報 - 召開法人說明會 - 設置投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通 - 接待國內外法人分析師之來訪 - 發放現金股利	- 即時 - 每年至少一次 - 每年至少一次 - 即時 - 不定期 - 每半年

利害關係人	關注主題	溝通管道	溝通頻率
政府 組織	- 顧客的健康與安全 - 社會經濟法規遵循 - 職業安全衛生	- 主管機關辦理之專題會議 - 如說明會、宣導會 - 配合推動公司治理及完成公司治理評鑑作業 - 依照規定於公開資訊觀測站、公司網站及年報揭露公司相關資訊 - 設專人聯繫窗口與主管機關維持良好互動 - 公文往來與參訪 2021 年受邀參加元富證券舉辦之法人說明會 - 關懷社會文化，提升全民品質，善盡社會良好法人之社會責任，以行動支持 - 愛心捐款兒福	- 不定期 - 即時 / 每年 - 即時 / 每年 - 即時 - 不定期 - 每年至少一次 - 不定期 / 每月

● 1.2 重大主題鑑別

本公司聆聽並回應利害關係人所關注之議題，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注之永續議題，作為本次報告書資訊揭露的參考基礎，以利各利害關係人進行有效溝通。本報告書重大主題分析，分為以下四大步驟：

1. 蒐集永續議題並歸納主題

議題的收集包含 GRI Standards，以 GRI Standards 的 34 個主題為基礎，再納入國際關注議題與標準，彙整成關切主題清單，再由利害關係人代表篩選成初步關切清單。

2. 了解關注議題

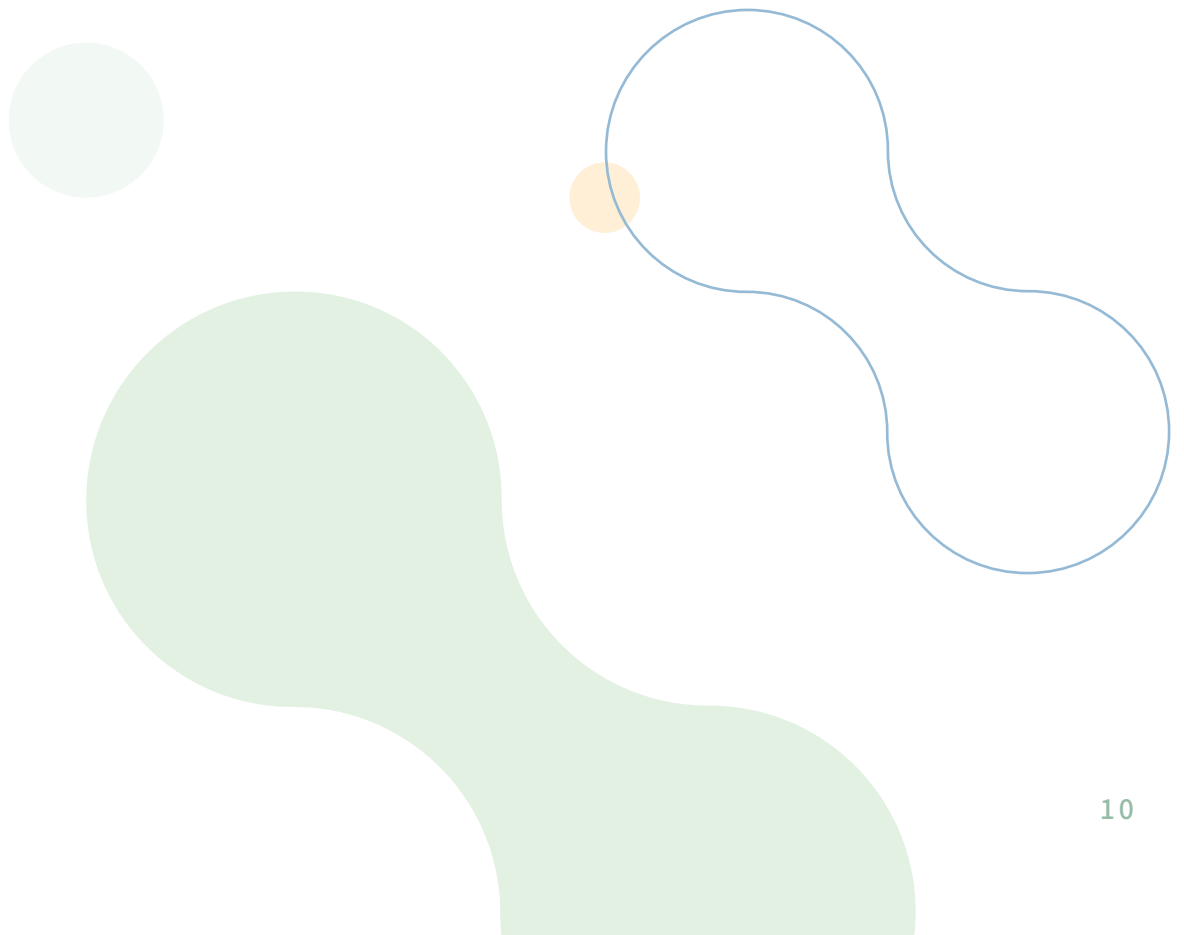
透過發放問卷，瞭解各利害關係人對議題的關切度，共計回收關注度問卷 340 份，並同步對本公司高階主管進行問卷調查，以評估各議題對公司營運之衝擊度，共計回收衝擊度問卷 25 份。

3. 重大主題鑑別

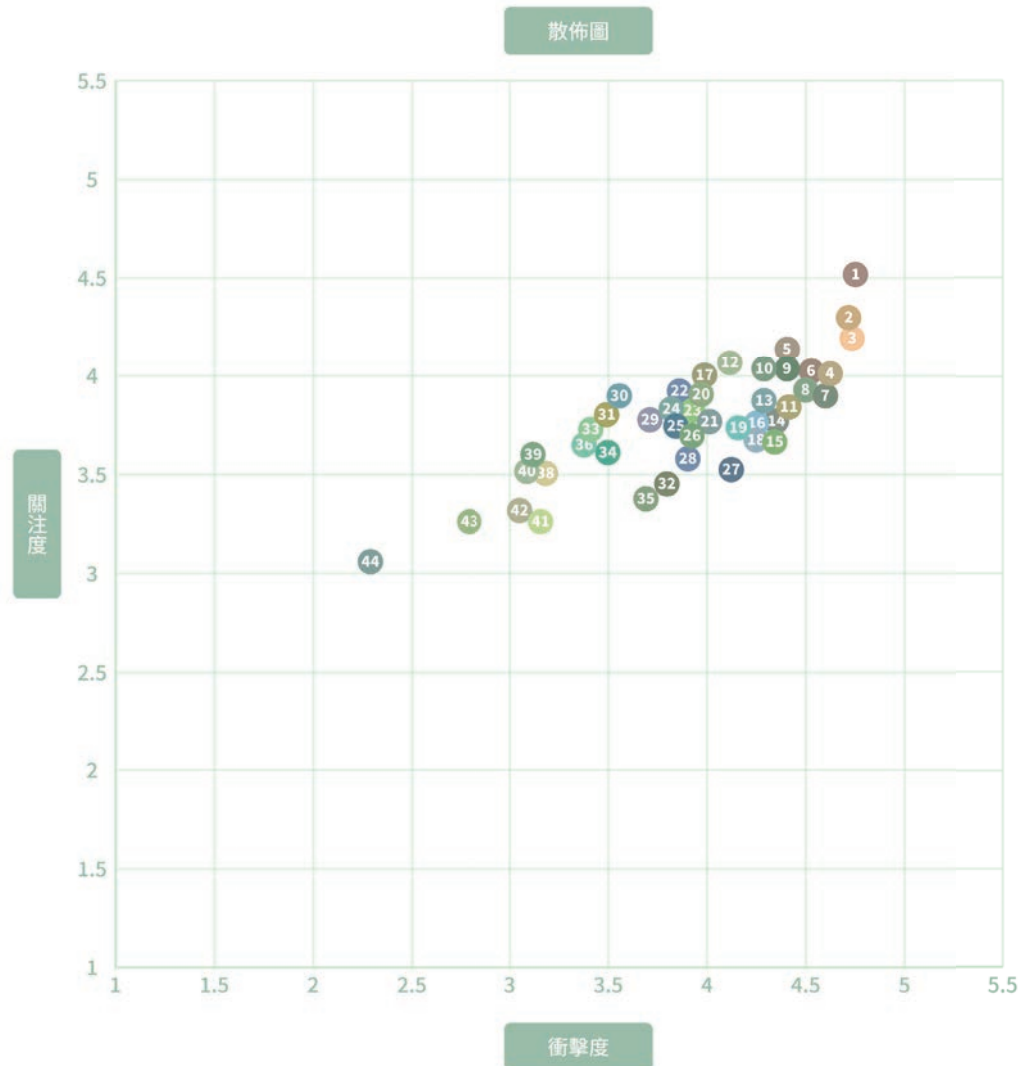
將利害關係人關注度及高階主管對於永續經營衝擊程度之得分，進行分析與主題排序，經內部與高階主管討論後，決定本報告書之重大主題。

4. 審查與討論

依據本年度鑑別之重大主題，進行管理方針之揭露，未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。



重大考量面分析圖



重大主題				
1 顧客的健康與安全	2 經濟績效	3 公司治理	4 誠信經營	5 客戶服務管理
6 資通安全	7 創新產品與技術	8 風險管理	9 智慧財產權管理	10 訓練與教育
次要主題				
11 行銷與標示	12 空污	13 物料	14 供應商環境評估	15 當地社區
16 勞雇關係	17 可再生能源	18 供應商社會評估	19 能源	20 員工多元化與平等機會
21 稅務	22 社會經濟法規遵循	23 廢棄物	24 溫室氣體排放	25 氣候變遷財務影響
26 有關環境保護的法規遵循	27 反貪腐	28 水與放流水	29 職業安全衛生	30 保全實務
31 客戶隱私	32 勞資關係	33 市場形象	34 間接經濟衝擊	35 採購實務
36 反競爭行為	37 不歧視	38 童工	39 強迫與強制勞動	40 生物多樣性
41 結社自由與團體協商	42 人權評估	43 原住民權利	44 公共政策	

重大主題價值鏈邊界

重大主題	對應 GRI Standards/ 自訂主題	管理方針 揭露章節	價值鏈衝擊邊界				
			組織內		組織外		
			嘉威生活	子公司	供應商	客戶	社會大眾
顧客的健康與安全	GRI 416	四、產業鏈管理	■	■	□	□	○
經濟績效	GRI 201	三、公司治理	■	■	-	-	○
公司治理	自訂主題	三、公司治理	■	■	-	-	○
誠信經營	自訂主題	三、公司治理	■	■	-	-	○
客戶服務管理	自訂主題	四、產業鏈管理	■	■	-	□	-
資通安全	自訂主題	四、產業鏈管理	■	■	□	□	-
創新產品與技術	自訂主題	四、產業鏈管理	■	■	-	□	-
風險管理	自訂主題	三、公司治理	■	■	□	□	○
智慧財產權管理	自訂主題	三、公司治理	■	■	-	-	-
訓練與教育	GRI 404	六、友善職場	■	■	-	-	-

■：直接衝擊；□：商業行為衝擊；○：促成衝擊



二、關於嘉威生活

二、關於嘉威生活

● 2.1 公司簡介

嘉威生活成立於 2005 年 4 月 21 日，資本額超過新台幣八億元，並於 2008 年 2 月 27 日掛牌上市。過去為一優秀的專業光學產品製造商和供應商，為提升公司的競爭力，邁向新的里程碑，於 2019 年成功轉型為家居用品業。

嘉威生活所設計及製造的家居用品品質一流，設計經典，歷久彌新。設計的創作靈感分別來自國際設計師不同視野的眼光，強調線條簡約、造型溫暖。製成的家居用品實用、美觀、耐用，是營造舒適美好環境的理想選擇。而精湛的工藝與細節的講究，造就了高品質兼具設計感的家居用品，進而品味生活的美好與溫度，體驗舒適而溫馨的生活態度與哲學。

隨著全球經濟型態的轉型，逐步由工業經濟走入服務經濟、知識經濟和創意經濟，更邁入體驗經濟的時代。產業的競爭優勢不僅僅是土地、資本或勞動力；而知識、創意、

文化和特色的多元融入，使設計不單只是設計本身，而是串連生活、文化的物件，設計與生活之間的想像也變得更加繁複多元，更造就「生活意義和消費價值」的改變。

家居用品產業是一個連結人口、經濟及反應生活文化的產業；我們希望以視覺、觸覺等美好體驗提升家居生活用品，並融合自在優雅的居家及精緻美好的享樂生活態度。嘉威生活致力掌握時尚流行趨勢與元素，讓產品與設計完美連結。以領先業界的競爭力，從設計到製造一條龍，追求完美零時差境界，提供最新穎獨特的產品。提供卓越的業務能力與技術服務，以貼心的態度感受需求，達成服務客戶的尊崇目標。創新絕非偶然，以美的敏銳度為共同基調，落實嶄新構想、技術、態度來樹立新價值標竿。嘉威生活期許在未來當中，以「生活」、「設計」、「創新」、「美學」為中心理念，傳遞生活的美好。

公司概況

公司名稱	嘉威生活股份有限公司
成立日期	2005-04-21
市場別	上市
股票代碼	3557
產業別	其他
上市日期	2008-02-27
主要產品	各式餐具、廚具用品等家居用品設計、生產及銷售

公司概況	
董事長	陳碩臻
總經理	吳世偉
員工人數 (人)	1,081
營運據點	總部：台北市大安區信義路四段 296 號 14 樓之 4 台南辦公室：台南市仁德區 工廠：廣東省河源市 東莞業務處：廣東省東莞市 紐約：Madison Ave., NY Freshlink (Prepara)：Forest Street Montclair, NJ 阿肯色州：Central Ave., AR 德州倉庫：West Service Rd Northlake, TX
資本額 (仟元)	803,004
營業額 (仟元)	5,301,547

公司總部



2022 年 4 月 2 日

持股結構表						
股東 結構 數量	政府 機構	金融 機構	其他 法人	個人	外國機構與 外國人	合計
人數 (人)	-	1	137	14,921	36	15,095
持有股數 (股)	-	92	28,646,615	36,611,165	15,042,543	80,300,415
持股比例 (%)	-	0.00%	35.67%	45.60%	18.73%	100%

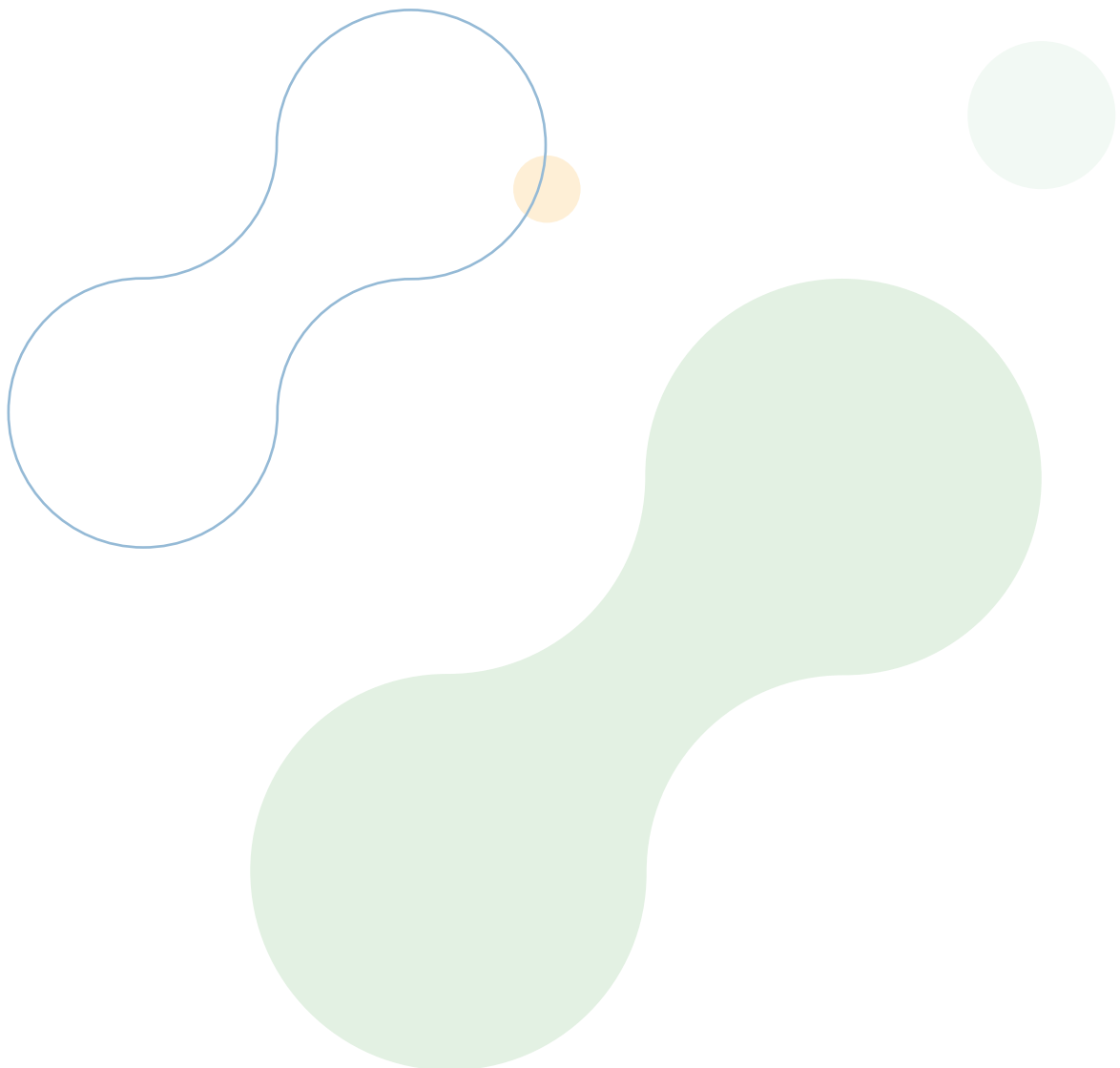
發展歷程

2005 年 04 月	嘉威生活 (原名：嘉威光電) 成立
2007 年 03 月	股票核准公開發行
2007 年 04 月	股票登錄興櫃
2007 年 10 月	獲得經濟部工業局科技事業上市核准
2008 年 02 月	股票掛牌上市
2016 年 09 月	辦理私募普通股 72,000,000 股，引進新投資人
2016 年 10 月	全面改選董事及獨立董事，引進新經營團隊
2018 年 07 月	跨足家居用品國際貿易業
2019 年 05 月	股東會決議自高雄市楠梓加工出口區遷出，遷移公司地址至「台北市大安區信義路四段 296 號 14 樓之 4」
2019 年 08 月	併購家居用品業界領導廠商 Golden Star Ocean Ltd. 及 Achieve Goal Limited，該公司具備家居產品設計、銷售及製造實力，深耕 30 年以上的客戶關係，大幅提升營收獲利及競爭力，達成企業轉型目標。亦收購擁有品牌形象、設計專利及國際通路之美國廚具用品 Prepara 品牌公司，實踐品牌營運為企業未來長青策略之路
2019 年 10 月	股東會決議變更公司名稱為「嘉威生活股份有限公司」
2020 年 12 月	併購後連續 6 季獲利，大幅提升股東權益，展現良好綜效，榮獲台灣併購與私募股權協會、今周刊舉辦之「2020 台灣併購金鑫獎」。美國廚具用品 Prepara 品牌公司榮獲美國 The Chicago Athenaeum 評選「2020 年 900 家設計菁英獎」，並有四項產品榮獲「Good Design」獎項殊榮
2021 年 08 月	完成併購轉型後首次募資，增資後實收資本額逾新台幣 8 億元收穫各方及具專業前瞻性投資法人對嘉威營運成果、未來展望的支持與認同

● 2.2 營運範疇與績效

本公司所屬客戶為大型連鎖零售商如 Walmart、Target、Costco、Amazon、Williams Sonoma，已在家居用品市場佔有相當重要之地位。本公司生產之產品，皆遵守相關法律規定。報導期間內無因違反法規而遭到嚴重受罰或重大罰款之情事，被禁止或有爭議的產品銷售及違反市場行銷溝通法規等情事亦無發生。

產品或服務項目	銷售區域	銷售額 (仟元)
家居用品	美洲	4,713,815
	亞洲	386,846
	歐洲	181,350
	其他	19,536



2021 年度主要市場美國因疫苗施打率提升，民眾生活邁向正常化，經濟復甦腳步帶動終端客戶庫存回補需求，另受惠於房屋貸款利率低帶動房市熱絡，刺激與房市景氣連動性高之家居產品需求增溫，致營收再創新高，雖受全球性原物料、運費不合理上漲影響，全年度獲利仍維持一定之水準。

嘉威生活各項財務以及員工薪資等資訊如下：

項目 / 年度	2020 年	2021 年
營業收入 (仟元)	4,428,573	5,301,547
營業毛利 (仟元)	1,789,961	1,873,027
營業損益 (仟元)	781,522	628,122
營業外收入及支出 (仟元)	-29,140	-24,273
稅前淨益 (仟元)	752,382	603,849
本期稅後淨利 (仟元)	723,887	582,581
本期綜合損益總額 (仟元)	696,777	569,546
每股盈餘 (元)	10.01	7.74
股利 (元)	6	6
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	496,859	532,019
支付出資人款項 (仟元)	27,653	704,985
支付政府的款項 (仟元)	29,335	36,751
社區投資 (仟元)	100	600

註：

- 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
- 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
- 社區投資指的是捐款及捐贈。

社區投資		
公益活動名稱	金額 (元)	說明
兒童福利聯盟文教基金會	600,000	社區參與 - 愛心捐款

公司合併報表中的關係企業		
子公司名稱	所在地區	備註
Gamma Optical Investment (Samoa) Co., Ltd.	-	已於 2021 年 9 月 7 日完成清算解散程序
Golden Star Ocean Ltd.	Seychelles	-
Widely Watched Limited	-	已於 2021 年 11 月 29 日完成清算解散程序
Bright Wing Global CO., Ltd.	-	
Tzeng Shyng Industries Corp.	Seychelles	-
First Design Global, Inc.	USA	-
Achieve Goal Limited	USA	-
Tzeng Shyng Industries (He Yuan) Co., Ltd. (TSP)	中國廣東省河源市	-
Tzeng Shyng Industries (He Yuan) Co., Ltd. (TSM)	中國廣東省河源市	-
Freshlink Product Development, LLCDBA PREPARA	USA	-

報導期間接受政府單位之財政補助如下：

項目	補助單位	補助金額 (人民幣；元)
2020 年度河源市高新區大型骨幹企業專項資金	河源市高新技術開發區管理委員會投資促進局	8,027,210
2021 年省級促進經濟高品質發展企業技術改造專項資金	河源市高新技術開發區管理委員會財政局	454,500
合計		8,481,710



三、公司治理

三、公司治理

管理方針

重大主題：經濟績效、公司治理、誠信經營	
報導要求	永續管理方針
** 本主題的重大原因	嘉威生活致力於永續企業責任實踐，期許為利害關係人和全體社會帶來正面貢獻，在經濟績效方面，整合綜效提升公司營運績效與強化競爭力，將獲利回饋股東，同時恪遵法令規範，堅持誠信經營，落實公司治理，降低可能之風險，實現企業永續發展
** 本主題管理目的	有效管理營運及經營之機會與風險，為利害關係人和全體社會帶來正面貢獻，實現企業永續發展
*iii. 策略 / 目標與標的	策略： - 秉持誠信穩健之經營原則，追求永續經營 - 專注本業、創新企業價值 - 創造股東與員工價值極大化 目標： - 營收持續成長及穩定之股利配發政策，以維護股東權益及平等對待股東 - 持續發想設計時尚美學之家居用品及功能、趣味、巧妙兼具之廚具用品 - 持續開發環保應用產品，強調綠色設計加速推動循環經濟發展，以善盡社會責任健全永續發展 - 公司治理評鑑提升 - 持續對員工進行道德之訓練宣導，落實誠信經營政策以建立誠信經營之企業文化

重大主題：經濟績效、公司治理、誠信經營

報導要求	永續管理方針
*iv. 專責部門 / 投入資源 / 具體行動方案	專責部門： - 經濟績效由總經理統籌各部門執行本公司營運決策，並向董事會負責 - 公司治理及誠信經營則分別由公司治理部及總經理室專責執行後，定期向董事會報告 投入資源： 2021 年投入研發費用 112,586 仟元，佔營收 2.12% 2021 年投入訓練費用 154 仟元 2021 年投入 653 仟元加強各項英文資訊揭露 2021 年董事報酬及業務執行費用 4,120 仟元 2021 年股東會相關費用 543 仟元 2021 年法說會相關費用 314 仟元 具體行動方案： - 透過定期管理會議，針對銷售、生產、新產品開發等進行追蹤檢討 - 定期召開董事會及審計委員會，報告及決議重大營運事宜 - 落實董事會結構多元化及獨立性 - 強化各功能性委員會（審計委員會及薪資報酬委員會）之運作情形揭露 - 由專職之公司治理主管，負責公司治理相關事務，並充分揭露其運作與執行情形 - 依法於公開資訊觀測站及公司官網公告或發佈公司中英文資訊 - 持續辦理董事、經理人及員工法遵教育訓練 - 每年至少一次向董事會報告公司治理及誠信經營執行情形
*vi. 申訴機制	- 定期召開股東會、法人說明會，說明公司財務及營運狀況 - 設置投資人關係窗口，由專人回應投資人及媒體，並持續蒐集相關意見，回饋經營團隊作為決策參考 - 為確保公司永續發展，鼓勵檢舉任何非法行為，建立檢舉制度、檢舉信箱、受理專責單位、程序及回覆方式，並明確規範保障身份保密與匿名申訴，確保檢舉人的身份機密性

重大主題：經濟績效、公司治理、誠信經營

報導要求	永續管理方針
** 管理評量機制	- 透過定期管理會議，各部門報告運作情形，採取必要管理措施，確保經濟績效達成 - 內稽主管就內部稽核執行狀況及內控運作情形定期或遇有重大異常事項時及時向審計委員報告；另內部稽核主管每月呈送查核報告與追蹤報告予審計委員審閱 - 針對公司治理評鑑既有及新增指標，追蹤改善或評估未來推動計畫
** 績效與調整	2021 年營收成長 19.71% 2020 及 2021 年各配發現金股利 6 元，平均配發比率 60~70% 2021 年研發費用較前一年增加 46,238 仟元，佔營收比率從 1.5% 增加為 2.12% 2021 年度第八屆公司治理評鑑提升一級（從 51%~65% 提升至 36%~50%） 2021 年無違反證券法規、誠信經營、反競爭壟斷、貪腐相關法令遭主管機關裁罰之案件

重大主題：風險管理

報導要求	永續管理方針
** 本主題的重大原因	企業永續經營與發展過程中，可能面對實際與潛在的風險，透過風險管理，彙整成公司持續營運的對策與措施，將風險轉化成永續發展的機會
** 本主題管理目的	整合風險管理與經營策略，以確保風險管理與經營目標一致，並使風險控管機制有效運作
*iii. 策略 / 目標與標的	策略： - 追求獲利成長與業務風險的平衡發展，以創造最大的股東價值 - 建立可適用於本集團所有成員之標準，並據以辨識、衡量、控制、承受及管理風險等面向，提高決策有效性及提升企業價值，以達成創造股東價值極大化之目標 目標： - 降低風險對營運之衝擊；提升風險管理作業效能

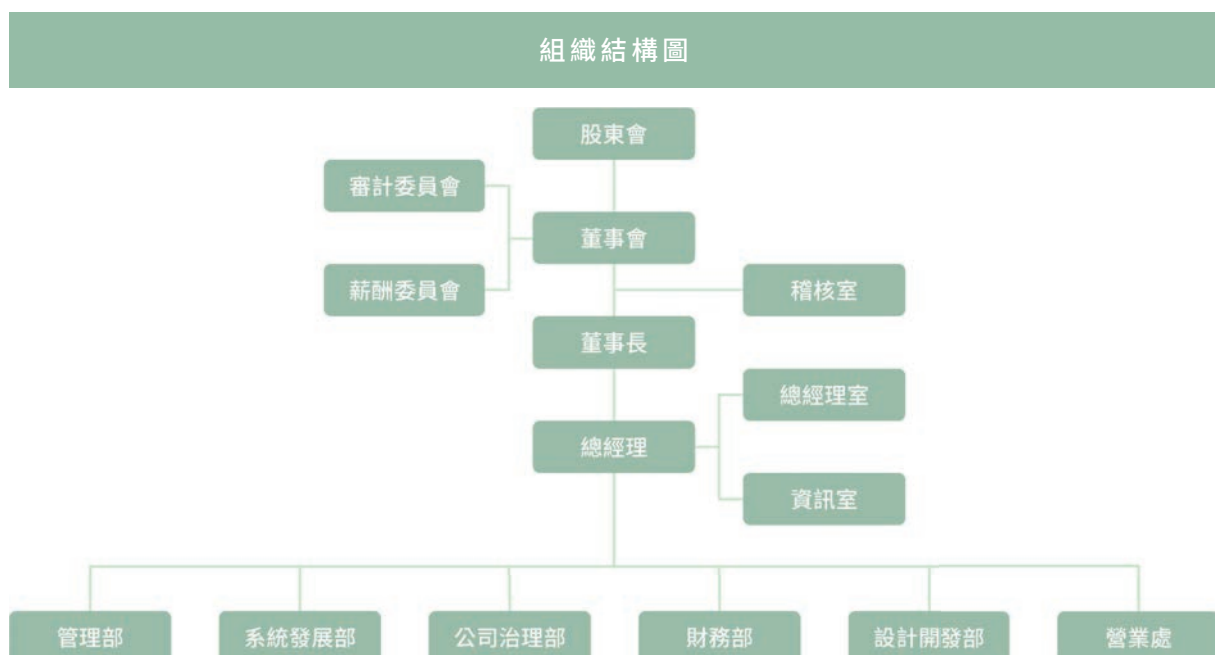
重大主題：風險管理		
*iv. 專責部門 / 投入資源 / 具體行動方案	專責部門： - 總經理室 投入資源： - 各執行單位針對日常業務進行風險辨識與管理，並由稽核室執行後端風險控管	
** 管理評量機制	- 高階主管確認風險評估後，對高風險與高衝擊項目，擬定風險緩解方案，進行持續監控與改善，並由稽核單位將重要方案之執行納入稽核計畫定期查核 - 採用公司治理評鑑為評估機制 - 定期召開目標管理會議，追蹤檢討目標達成情況並採取必要措施	
** 績效與調整	定期提報稽核報告	
重大主題：智慧財產權管理		
報導要求	永續管理方針	
** 本主題的重大原因	產品研發是公司永續發展的原動力，藉由專利佈局管理，方得以使公司產品具全球競爭力，藉定期盤點專利及商標，方得以有效管理	
** 本主題管理目的	有效保護研發成果與智慧財產權	
*iii. 策略 / 目標與標的	策略： - 尊重智慧財產權及保護智慧財產權，不得將版權資料透漏給其他人 - 承諾將遵守各國的智慧財產法規及民事法規 目標：	
	短期	中、長期
	依市場趨勢發明新產品，滿足客戶需求	持續提升研發能力，擴大嘉威生活全球專利庫

重大主題：智慧財產權管理

*iv. 專責部門 / 投入資源 / 具體行動方案	專責部門： - 總經理室 投入資源： - 除公司法務專責管理外，國內外專利事務所亦有配合之專業工程師協助 具體行動方案： 2020 年通過嘉威生活智慧財產權管理辦法 - 新進員工之契約中載明保密條款及資訊安全網路使用切結書條款
*vi. 申訴機制	可透過口頭、電子郵件、電話或通訊軟體方式申訴之，並將立案管理
** 管理評量機制	- 依據 ISO 標準，定期進行內部審核 - 依據公司智慧財產權管理辦法，定期審視公司專利及商標申請情形
** 績效與調整	- 截至 2022 年 5 月，公司於全球共有 54 項專利，另有 17 件申請中 - 截至 2022 年 5 月，公司於全球共有有效商標 64 項，8 項尚在申請中

● 3.1 營運架構

嘉威生活組織架構以及各部門執掌如下：



主要部門所營業務

稽核室	評估內控制度、提報稽核報告、衡量營運效率、適時提供改善建議，確保內控制度得以持續、有效實施並協助管理階層確實履行責任
總經理室	- 經營策略規劃、專案推動及產業資訊之調查與搜集 - 關注永續經營與企業社會責任目標 - 法律、智慧財產權之管理及督導
資訊室	資訊設備、網路系統及資訊安全之管理及維護
營業處	- 整合全球市場之產品需求及趨勢，規劃行銷、價格及供應鏈管理策略，達成滿足客戶需求及獲利目標 - 佈建與規劃新客戶與市場開發 - 客戶資料、信用額度建立與審查、應收帳款管理
設計開發部	- 全球時尚美學流行趨勢、家居產品功能、趣味、巧妙兼具之蒐集、分析與發想，定調並執行年度產品設計元素與系列 - 新材料及模具設計開發
財務部	集團預算編列控制、會計制度推行、財務報告及經營管理報表編制、統計與分析、統籌資金規劃運用、稅務規劃及相關專案推行
公司治理部	- 統籌規劃公司治理事務 - 協助董事會及股東會議事程序及決議遵法事宜 - 維護投資人關係、股務相關事務
系統發展部	建構與整合公司資訊管理系統、問題排除、資訊整合升級與教育訓練
管理部	人力資源、管理制度訂定與執行、員工教育訓練與績效評估

● 3.2 董事會

董事會為本公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、防止利益衝突及確保公司遵循各種法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，並致力於股東權益極大化。

2022 年 5 月 31 日股東常會全面改選之董事成員名單：

職 稱	董 事 長		
姓 名	陳 碩 臻	性 別	男
初 次 選 任 日 期	2016.10.19		
主 要 經 (學) 歷	• 國立東華大學國際經濟學碩士 • 國立中興大學法商學院經濟學學士 • 宏碁電腦 (股) 公司投資暨管理研究室主任專員 • 智融集團智融再造顧問有限公司投資經理 • 安碁科技 (股) 公司執行董事兼任財務總監 • 同開科技工程 (股) 公司執行董事兼任財務總監 • 協禧電機 (股) 公司執行董事兼任財務總監 • 嘉威生活 (股) 公司總經理 • 台灣艾華電子工業 (股) 公司總經理		
目 前 兼 任 本 公 司 及 其 他 公 司 之 職 務	• 安碁科技 (股) 公司法人董事代表人 • 磊昇資產管理有限公司董事長 • Achieve Goal Limited 董事 • Golden Star Ocean Ltd. 董事 • Tzeng Shyng Industries Corp. 法人董事代表 • Freshlink Product Development, LLC Member(representative for Jia Wei Lifestyle, Inc.) • 星鑫有限合夥代表人 • 昶鑫資本有限合夥代表人 • 有翔投資 (股) 公司董事長 • 旭黃投資 (股) 公司董事長 • 台灣艾華電子工業 (股) 公司法人董事代表人 • Alpha International (B.V.I.) Capital Ltd. 法人董事代表人 • Hong Kong Alpha Company Ltd. 董事 • 東莞士華電子有限公司董事 • 東莞艾華電子有限公司董事 • 艾華科技 (股) 公司董事長		

職 稱	董 事		
姓 名	吳世偉	性 別	男
初 次 選 任 日 期	2016.10.19		
主 要 經（學）歷	• 新豐高中 • Widely Watched Limited 總經理		
目前兼任本公司及其他公司之職務	• 本公司總經理 • Achieve Goal Limited 董事 • Freshlink Product Development, LLC Manager • Digital Solution Investments Limited 董事 • Smart Wealth Corp. 董事及秘書 • 司馬特投資有限公司代表人		

職 稱	董 事		
姓 名	吳麗華	性 別	女
初 次 選 任 日 期	2016.10.19		
主 要 經（學）歷	• 南英高級商工職業學校 • Widely Watched Limited 設計總監		
目前兼任本公司及其他公司之職務	• 本公司設計總監 • Super Domain Investments Limited 董事 • Mega Service Inc. 董事 • 歐美嘉投資有限公司代表人 • 欣福投資有限公司代表人		

職 稱	董 事		
姓 名	侯榮顯	性 別	男
初 次 選 任 日 期	2016.10.19		
主 要 經（學） 歷	• 國立成功大學會計研究所 • 安永聯合會計師事務所合夥人（高雄所所長）		
目前兼任本公司及其他公司之職務	• 侯榮顯會計師事務所負責人 • 世豐螺絲（股）公司法人董事代表 • 英屬開曼群島商吉源控股（股）公司獨立董事 • 堤維西交通工業（股）公司獨立董事 • 聯合光纖通信（股）公司獨立董事 • 鈦昇科技（股）公司法人董事代表 • 家庭樹有限公司代表人暨董事		

職 稱	獨 立 董 事		
姓 名	徐守德	性 別	男
初 次 選 任 日 期	2022.05.31		
主 要 經（學） 歷	• 國立中山大學財務管理系教授、系主任、管理學院副院長、學務長 • 私立德明財經科技大學校長 • 私立科技大學校院協進會第九屆理事長 • 私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會董事 • 高雄市紅十字會副理事長		
目前兼任本公司及其他公司之職務	• 華立企業（股）公司獨立董事 • 智冠科技（股）公司獨立董事 • 世紀民生科技（股）公司獨立董事		

職 稱	獨立董事		
姓 名	許欽洲	性 別	男
初次選任日期	2022.05.31		
主要 經（學）歷	• 財政部金融局科長、組長 • 華僑商業銀行副總經理 • 財政部參事兼行政院開發基金副執行秘書 • 金管會綜合規劃處處長 • 金管會保險局副局長 • 金管會國際業務處處長 • 永豐創業投資（股）公司董事長 • 台灣積體電路製造（股）公司董事 • 世界先進積體電路（股）公司董事 • 力晶科技（股）公司董事 • 台灣神隆（股）公司董事 • 北極星藥業集團（股）公司董事 • 上詮光纖通信（股）公司董事		
目前兼任本公司及其他公司之職務	• 博智電子（股）公司獨立董事 • 華南產物保險（股）公司獨立董事		

職 稱	獨立董事		
姓 名	黃清森	性 別	男
初次選任日期	2018.10.16		
主要 經（學）歷	• 逢甲大學國貿系畢業 • 函瑩有限公司總經理 • 博祺工藝社總經理		
目前兼任本公司及其他公司之職務	無		

註：

1. 董事會成員 30~50 歲 1 位，50 歲以上 6 位。

提名與利益迴避

本公司之董事會提名依據公司法第 192 條之 1 及本公司章程第十三條之規定，選舉董事採候選人提名制度，並由股東會就董事候選人名單中選任之。持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出董事候選人名單，提名人數不得超過董事應選名額；董事會提名董事候選人之人數，亦同。

公司針對董事之利益迴避訂有明確制度，除依相關法令規定事項須為迴避外，亦明定有董事應自行迴避之事項，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，即應自行迴避，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。若有董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。本公司董事會之決議，對依規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十八條第二項規定辦理。前述董事利益迴避事項及規章，明訂於本公司之董事會議事規則及公司治理實務守則。

進修狀況

為鼓勵董事持續充實新知，提升專業知能與法律素養、培養優異特質與決斷能力、加強經驗交流與切磋互動、積極有效落實公司治理制度，董事會成員宜於新任時或任期中依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」持續參加進修課程，並責成各階層員工加強專業及法律知識。

上市上櫃公司之董事、監察人，其進修時數如下：

- 一、新任者於就任當年度至少宜進修十二小時，就任次年度起每年至少宜進修六小時
- 二、續任者任期中每年至少宜進修六小時。但當年度擔任本要點認可之進修課程授課講師，且已符合前款有關新任當年度進修十二小時之規定者，講授課程一次得抵減一小時，總抵減時數以三小時為限

2021 年度董事進修情形：

姓名	時數	課程名稱	應修時數	已修時數
陳碩臻	3	內線交易的防制與因應之道	6	7
	2	2021 櫃買永續升級線上論壇		
	2	2021 櫃買永續升級線上論壇		

姓名	時數	課程名稱	應修時數	已修時數
吳世偉	3	2021 年度防範內線交易宣導會	12	12
	3	營業秘密保護與舞弊偵防實務解析		
	3	企業財務報表舞弊案例探討		
	3	科技快速改變環境中，董事引領企業因應之道		
吳麗華	3	2021 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	12	12
	3	2021 年度防範內線交易宣導會		
	3	營業秘密保護與舞弊偵防實務解析		
	3	企業財務報表舞弊案例探討		
侯榮顯	3	董事責任面面觀 - 從 KY 案件談公司治理	6	6
	3	公司治理與內線交易剖析		
朱浩民 (註 1)	3	氣候減緩與調適 - 推進永續競爭力	6	3 (註 1)
李建揚 (註 2)	3	驅動轉型以實現 SDGs	6	6
	3	從全球政經情勢談台商經營及併購策略		
黃清森	3	董監事責任及投保法修正重點	6	6
	3	全面滲透？談營業秘密攻防兩端的實戰策略		

註 1：2021 年 9 月 16 日辭任

註 2：2022 年 5 月 31 日股東會董事全面改選後解任

績效與評估

本公司董事會已於 2020 年 8 月 12 日修訂「董事會績效評估辦法」，建立董事會績效評估制度，提昇董事會運作之功能。董事會績效評估至少每年執行一次，於次一年度第一季辦理董事自評並將評估結果送交董事會報告檢討、改進；衡量項目包含對營運之參與程度、職責認知、專業及持續進修、內控等構面，以問卷方式進行；除整體董事會及個別董事外，亦涵蓋各功能性委員會。

2021 年度董事會及各功能性委員會績效評估，於 2022 年第一季辦理並提報 2022 年 3 月 14 日董事會。

2021 年董事會評鑑執行情形				
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	2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日	董事會 個別董事成員 功能性委員會	董事會內部自評 董事成員自評或 公司治理評分結果	- 董事會績效評估：包括對公司營運之參與程度、提升會議決策品質、組成與結構、選任及持續進修、內部控制等。 - 個別董事成員績效評估：包括公司目標與任務之掌握、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。 - 功能性委員會績效評估：包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等。

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會功能，本公司已於 2011 年 12 月 27 日設置薪資報酬委員會及訂定薪資報酬委員會組織規程。薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。本委員會每年至少召開兩次，並應載明召集事由。

薪資報酬委員會權責如下：

1. 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議
2. 訂定並定期檢討本公司董事、功能性委員會委員及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
3. 定期評估本公司董事、功能性委員會委員及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪資報酬委員會組織規程請至本公司網站及公開資訊觀測站查詢。

2021 年度薪資報酬委員會成員：

姓名	薪酬委員會
黃清森 (獨立董事)	✓ (主席)
李建揚 (獨立董事)	✓ (註 1)
許欽洲	✓ (註 2)
朱浩民 (獨立董事)	✓ (註 3)

註 1：2022 年 5 月 31 日股東會董事全面改選後解任

註 2：2021 年 11 月 5 日董事會委任其為第五屆薪酬委員會委員，2022 年 5 月 31 日股東會董事全面改選後新任本公司獨立董事並解任第五屆薪酬委員會委員，2022 年 6 月 20 日董事會委任其為第六屆薪酬委員會委員

註 3：2021 年 9 月 16 日辭任

● 3.3 風險管理

嘉威生活一直以來，秉持專業、誠信與服務的理念經營企業，經營團隊兢兢業業，掌握家居生活脈動，因應當前環境做好風險鑑別與管理，降低企業經營的風險。

為有效執行風險管理機制，各單位積極管理營運過程中可能發生之風險，依核決權限管控，並透過風險移轉、流程改善及稽核制度等方法，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失；各單位依照「內部控制制度之風險管理政策與程序作業」進行風險之鑑別、評估、對策等執行作業，以確保達成營運目標。

風險管理包含治理、環境及社會層面進行衝擊程度、機會效益分析，制定因應計畫並加以落實。

治理面

風險項目	關注重點	因應措施	權責部門
策略風險	未來的不確定性因素導致企業發展策略和營運模式之異動。	建構企業價值、原則及主要營運政策，確認資源之優先順序。	總經理室
利率風險	本公司之利率風險主要係來自於固定利率借款及浮動利率借款。	- 隨時注意利率變動情形，並持續投入 ESG 資源提升公司競爭力，以向金融機構取得較優惠之利率，降低資金成本支出。 - 採取必要因應措施，或善用各種籌資工具，以降低利率變化對本公司損益之影響。	財務部
匯率風險	本公司係跨國營運，相關匯率風險來自未來之商業交易。	- 隨時蒐集匯率相關資訊，掌握匯率走勢，並與往來銀行之外匯部門保持密切聯繫，以充分掌握市場資訊並視資金之需求及匯率波動，決定適當之換匯時點並採多次分批換匯，以降低匯兌風險。 - 銷售所產生之外幣應收帳款及購料所產生之外幣應付帳款，其債權債務互抵可產生自然避險效果。 - 透過產品報價反映匯率變動趨勢，以降低匯兌風險。	財務部

風險項目	關注重點	因應措施	權責部門
銷貨集中風險	本公司銷售較集中於跨國連鎖零售商。	將持續積極取得其他跨國百大連鎖零售商訂單，以期能有效降低對單一客戶之依存度。	營業處
資通安全風險	對內避免重要機密外洩，對外避免系統遭攻擊。	- 恪遵法令訂定相關資通安全管理規章。 - 定期評估各種人為及天然災害對本公司資通安全之影響，並訂定重要資通資產及關鍵性業務之防災對策及災變復原計畫。 - 督導本公司同仁落實資通安全防護工作。 - 要求全體同仁以及使用或連結本公司電腦系統之往來廠商，應確實遵守本公司資通安全相關規定。	資訊室 / 系統發展部
法令遵循風險	社會經濟與法令遵循	- 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。 - 申請專利或商標保障公司權益。	總經理室

環境面

風險項目	關注重點	因應措施	權責部門
環境衝擊及管理	集團工廠環境的排放情形	- 本公司執行製程安全管理與制度化的管理循環，以有效降低污染的排放與對環境所造成的衝擊。 - 規劃內部稽核年度計畫進行相關查核。	總經理室 / 大陸工廠 / 稽核室
氣候變遷風險	透過天災模擬，瞭解廠區可能之災害潛勢	- 導入天災模擬分析，以利後續擬定相關對策。 - 持續進行溫室氣體盤查	總經理室 / 大陸工廠

社會面

風險項目	關注重點	因應措施	權責部門
職業安全 風險	員工之職業 安全	- 門禁安全：設有嚴密門禁及監視系統，由保全人員及大門守衛管控人員進出。 - 災害防範措施與應變：訂定「安全衛生工作守則」等災害防止辦法及通報程序並進行演習。 - 生理衛生：訂定「安全衛生工作守則」，執行健康檢查。 - 保險：依法投保勞健保且提供員工團體保險。	管理部
產品風險	產品安全	- 嚴格測試各項產品，及時回應客戶各項需求。 - 投保產品責任險。	營業處

其他風險

新冠病毒迅速的蔓延到全球各地，本公司配合政府政令推動多項防疫措施以避免疫情擴散。防疫措施包括上班配戴口罩、人員保持適當社交距離、體溫監控、酒精消毒、工作場所進行分區管制進出，啟動居家上班。在疫情未擴散前，即減少海外差旅並減少實體會議進行視訊會議，以確保營運不中斷。此外，公司也建立防疫通報管道，讓主管與員工了解公司防疫政策，隨時掌握疫情動態。

內部控制及內部稽核機制

依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」每年制訂稽核計畫，並依風險評估執行相關查核，且適時提供改善建議，確保內部控制制度得以持續有效實施。另每年依規定覆核公司各單位及子公司之內控制度自行評估報告，併同前述內部稽核結果及改善情形，向審計委員會及董事會報告，讓管理階層了解並達到管理之目的。

稽核室除協助管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度稽核計畫及相關作業系統之持續性監控，並適時提供改善之建議，且及時因應環境改變，調整內部控制制度之設計及執行，使公司內部制度得以有效實施、落實監督機制及控管各項風險管理之執行。

氣候變遷風險

因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來環保節能、安全衛生及保育意識高漲，本公司應善盡企業社會責任，為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，從治理、策略、風險管理、指標和目標，進行氣候變遷風險與機會評估，依據評估結果，加以制定管理策略，期望減少能源消耗並降低碳排放，提升減碳管理績效，以落實企業永續發展之目標。

本公司未來可能面臨的氣候變遷風險及其因應對策請見下表：

氣候變遷風險	
治理	由「總經理室」專責蒐集各單位氣候變遷相關的風險與機會，訂定目標與發展策略、制度或管理方針及具體推動計畫或因應措施，並定期（一年一次）向董事會報告，董事會在需要時給予經營團隊建議與調整。
策略	- 鑑別短、中、長期的氣候風險與機會 - 評估重大氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務衝擊 - 盤查、模擬分析生產營運過程的氣候風險、制定氣候變遷策略與相關減緩措施，善盡社會公民責任
風險管理	- 利用風險管理制度、年度內部稽核計畫建構氣候相關風險辨識流程 - 依據氣候風險鑑別與排序結果，訂定與執行相關因應方案
指標和目標	- 設定氣候變遷相關管理指標、檢視目標達成度與績效 - 透過 ISO 14064-1 盤查與揭露溫室氣體排放量，檢視公司營運面臨的衝擊，並評估溫室氣體排放風險及其減緩策略

● 3.4 誠信與守法

本公司由總經理室為推動本公司誠信經營之專責單位，負責推動誠信經營政策與防範不誠信行為方案之制定及監督執行，並每年至少一次向董事會報告。董事會係盡善良管理人之注意義務，監督公司防止不誠信行為，以確保誠信經營政策之落實。

另建立有效之內部控制制度，且每年定期對員工舉辦教育訓練，新進員工簽署「勞動契約書」，給予工作守則、管理制度等訓練，明確傳達員工應有之權利與義務。

訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」明訂禁止商業行為涉及收取各種形式的賄賂，另依「供應商評鑑管理辦法」評估供應商，對未達標準或商譽不良之供應商，得撤銷廠商資格並終止業務關係。

本公司董事應秉持高度自律，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

為確保公司永續發展，鼓勵檢舉任何非法行為，建立檢舉制度、檢舉信箱、受理專責單位、程序及回覆方式，並明確規範保障身份保密與匿名申訴，確保檢舉人的身份機密性。

本公司秉持誠信務實原則，遵守政府法令規章，致力於遵行政府之社會與經濟政策，善盡企業對社會應盡之責任。於報導期間內無發生違反相關社會與環境法規或產品法規被處罰款之事件，亦無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動。

稅務方針

為遵守當地政府之稅務法規、規範稅務管理流程及降低稅務風險，本公司之子公司 TSP 及 TSM 由財務資產部負責對稅務工作直接進行監督與管理，並設立專門之稅務管理崗位及專職（或兼職）稅務人員，若有重大涉稅業務、涉稅風險或稅務檢查，稅務人員將會即時向財務資產部匯報。公司將所有法定納稅申報表及內部稅務管理報表按月裝訂成冊，並規範製作文件封面，妥善存檔保管。

反歧視

本公司為善盡企業社會責任，保障全體員工之基本人權，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約所揭示之原則，尊重國際公認之基本人權，並恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，制定公司人權政策管理辦法，對待及尊重所有同仁，包含項目及具體執行情況如下，同時提供申訴管道，目前為止未接獲人權申訴。

項目	具體作法	2021 年執行狀況
多元包容性與平等機會	依據招募政策及營運需要雇用員工、薪資福利定期檢視	提供平等與多元化的工作環境，禁止騷擾、尊重隱私權，雇用政策無差別待遇
禁止強迫勞動與雇用童工	已明確訂定於招募政策	公司自有辦理招募作業開始，即依據招募政策，禁止強迫勞動與雇用童工
提供公平合理的薪資與工作條件	符合甚至優於全球各營運據點所在地之勞動相關法規規定之基本工資與工作條件	員工薪資及法定工時皆符合甚至優於各營運據點所在地之勞動相關法規規定
合理工時	依據出勤管理辦法實施	2021 年員工無超時加班情形
提供安全、衛生與健康的工作環境	持續建構安全、零災害的工作環境	2021 年無職災發生及辦理員工健康檢查
尊重員工集會結社自由	選舉勞方代表	本屆勞方代表選舉已於 2018 年 4 月 17 日辦理，任期四年
勞資協商	召開勞資會議	2021 年共召開四次勞資會議
人權事件申訴管道	設置員工意見箱、透過勞資會議及福委會議表達	2021 年員工意見箱、勞資會議、福委會議未接獲人權申訴

申訴管道	
受理單位	- 涉及一般員工情事向總經理室檢舉 - 涉及協理級及董事向稽核室檢舉
檢舉地址	台北市大安區信義路四段 296 號 14 樓之 4
檢舉電話	02-7733-5368
檢舉信箱	services@jiaweils.com

反貪腐制度

本公司嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，為導引員工之行為符合道德標準，規定員工應言行慎行、操守清廉，不得藉職務上的便利，營私舞弊或收受他人餽贈，並持續加強員工教育訓練。

本公司訂有反貪腐相關辦法「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」等，反貪腐相關訓練內容如右，2021 年計有 66 受訓人數，總受訓時數 132 小時，且無發生任何貪腐事件。

1. 企業永續發展
2. 公益與私利的選擇
3. 誠信經營與商業倫理（包含聯合國反貪腐公約、上市上櫃公司誠信經營守則規範重點及內線交易）
4. 企業倫理（包含賄賂、走私與利益交換）



四、產業鏈管理

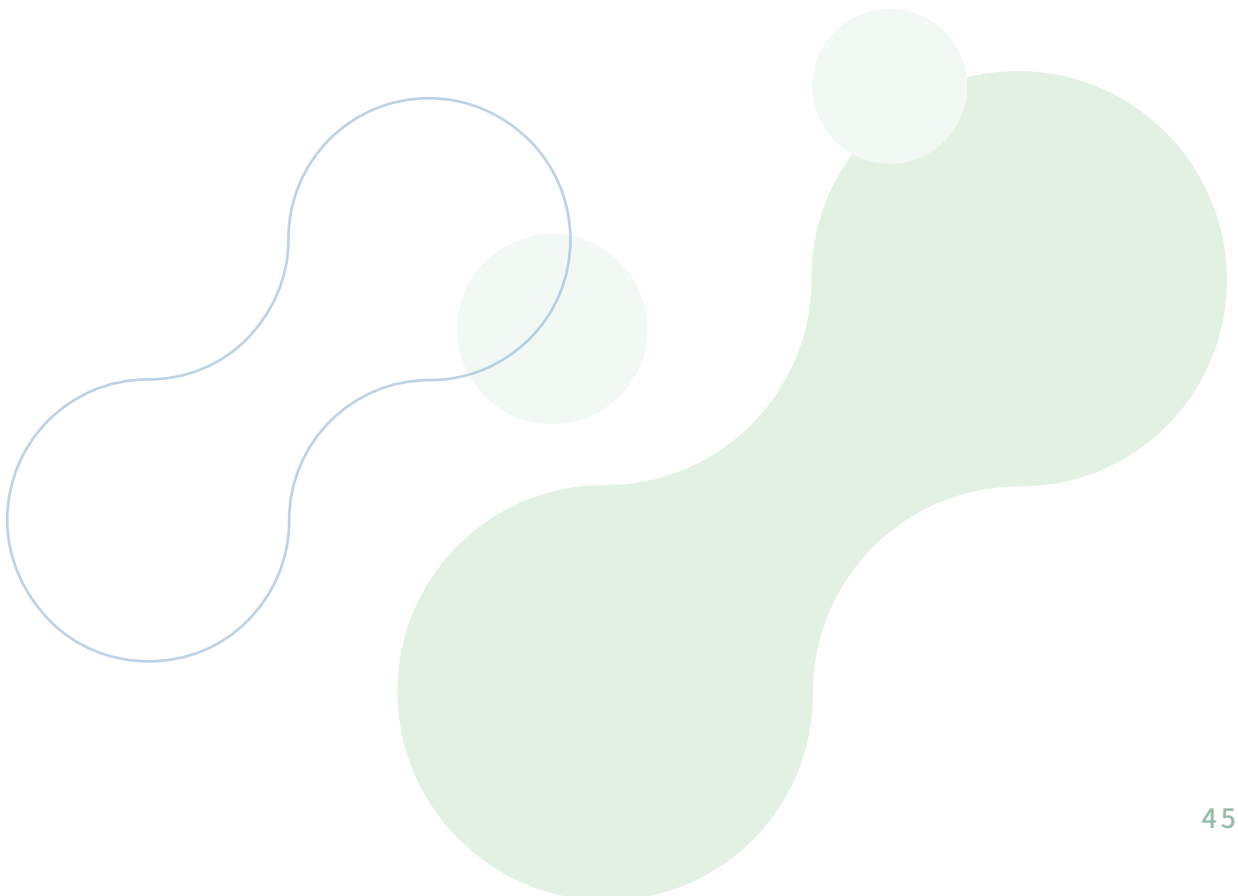
四、產業鏈管理

管理方針

重大主題：資通安全	
報導要求	永續管理方針
** 本主題的重大原因	鑒於本公司業務內容均採用數位檔案型態進行傳遞使用，亦配合主管機關對於上市公司之規範，本公司將持續精進資通安全管理、防範，以期許相關業務進行之安全、可靠
** 本主題管理目的	恪遵法令訂定相關資通安全管理規章，對本公司資通資產提供適當的保護措施，以確保其機密性、完整性、可用性及法律遵循性
*iii. 策略 / 目標與標的	策略： 持續關注資通環境變化趨勢，參考技術文刊資料、資通安全法規，擬定及修訂資通安全防護機制與方案
*vi. 申訴機制	電子郵件服務信箱、投資人專區服務專線電話或以書面提出
** 管理評量機制	本公司依循電腦資訊系統管理辦法進行日常管理，並定期檢討各單位管理辦法與資通安全不足處，持續加強資通安全防護
** 績效與調整	計畫於 2022 年完成異地備援架設，以降低單點故障導致日常運作無法進行之風險

重大主題：顧客的健康與安全、創新產品與技術、客戶服務管理

報導要求	永續管理方針
** 本主題的重大原因	本公司對於顧客的健康與安全極為重視，當產品品質無法滿足顧客並造成危害，影響公司形象也會失去市場的信任度，所以我們透過完善的檢驗及供應商管理系統，有效監控產品從原物料到成品的可靠度及安全性，並積極開發環保產品及技術，增加公司在市場差異化的競爭優勢，以實現客戶滿意為目的，逐步建立品牌與信任的永續顧客關係，落實社會責任管理重要的一環
** 本主題管理目的	提供客戶安心、安全的產品，了解客戶需求，並維持企業形象、提升企業競爭力



重大主題：顧客的健康與安全、創新產品與技術、客戶服務管理	
報導要求	永續管理方針
*iii. 策略 / 目標與標的	策略： - 主動積極提升品質，求新突破創造價值 目標： - 出貨無有害物質（HSF）檢驗 95% 以上 - 品質折讓占營業總額比例 3% 以下 - 供應商簽署供應商聲明，無使用有害物質（HSF）95% 以上 - 每年進行供應商考核，原料廠商考核進行 100% - 新原料開發專案
*iv. 專責部門 / 投入資源 / 具體行動方案	專責部門： - 管理部、設計開發部、稽核室及工廠端生產與品管相關單位 投入資源： - 本公司導入文件管理系統 - 建立品質檢測標準及檢測設備以監控產品品質 具體行動方案： - 針對重大品質問題進行檢討及改善並呈報理級會議 - 產品量產前由第三方檢驗單位檢驗無有害物質後，確認已經符合 FDA 法規要求後再進行量產 - 供應商需進行評核，需提供聲明書及檢驗報告，以確保原物料安全性 - 針對環保材質進行開發試做後，進行檢討及改善並呈報管理會議
*vi. 申訴機制	- 客戶專區：鄭博仁 業務副總 /02-7733-5368 - 供應商專區：蔣勳芳 資深專員 /02-7733-5368 #129
** 管理評量機制	- 本公司擬定稽核計畫，並依照計畫進行查核 - 依照目標在管理會議定期檢討

重大主題：顧客的健康與安全、創新產品與技術、客戶服務管理

報導要求	永續管理方針
** 績效與調整	• 2021 年度出貨無有害物質（HSF）第三方檢驗結果 99% 合格 • 2021 年度因品質產生折讓占營業總額約 0.01% • 2021 年度供應商簽署供應商聲明，並提供第三方檢驗報告 100% • 2021 年度進行供應商考核，原料廠商考核進行 100% • 2020 年度開發新原料可回收 PET 一案，2021 年度已經正式量產出貨

● 4.1 品質保證

本公司之產品符合法規之規定，均有於包裝上詳細標示，且所有產品均符合食品級 FDA 檢驗標準。故本公司生產之產品於報導期間內皆無違反有關產品與服務之資訊與標示相關法規、未有遭到嚴重受罰或重大罰款之情事，亦無違反行銷傳播相關法規而遭裁罰之事件。

FDA 是美國食品藥物管理局 (U.S. Food and Drug Administration) 的英文縮寫，它是國際醫療審核權威機構，由美國國會即聯邦政府授權，專門從事食品與藥品管理的最高執法機關。FDA 是一個由醫生、律師、微生物學家、藥理學家、化學家和統計學家等專業人士組成的致力於保護、促進和提高國民健康的政府衛生管制的監控機構。

通過 FDA 認證的食品、藥品、化妝品和醫療器具對人體是確保安全而有效的。在美國等近百個國家，只有通過了 FDA 認可的材料、器械和技術才能進行商業化臨床應用。

客戶服務與關係

家居產品著重安全及環保性能，未來發展將走向「品質」與「健康」，能夠展現品質生活和實現健康生活的家居用品將越來越受歡迎。在消費需求的推動下，關注產品的設計、材質、質量等方面，開發出更加健康、環保、細緻及時尚設計特色的家居產品。

本公司之設計團隊累積數十年開發能量，敏銳地嗅出每年全球家居生活產業的趨勢面向，結合美學和消費者參與的體驗，以生活品味及當期流行時尚元素為軸心，設計出優質的產品和服務，讓生活扮演重要的核心，以提升生活品味和感動。同時，本公司多元化的經營格局，做出市場區隔，為客戶提供完整之產品線，另為強化模具設計，利用 3D 建模後，以數位印表機開發出新產品，取代過去用手工開模，提升產品開發效率及多元性，與客戶建立共同成長及維持長期良好合作關係。

因應全球重視 ESG 淨零新趨勢，將持續開發環保應用產品，針對廢料再利用及開發可循環再生的材質，強調綠色設計以利加速推動循環經濟發展；另更致力於可完全分解材質之研發，不僅對環境友善、也讓人們的居住環境變得更美，以善盡社會責任健全永續發展。

本公司深耕客戶關係，主要客戶為大型連鎖零售商包括 Walmart、Target 及 Costco 等，深受客戶的肯定，在 2022 年分別獲得 Walmart 評比銷售成長、Target 評比績效為 High 之供應商。

● 4.2 資安與客戶隱私

本公司對個人資料的蒐集處理或利用，都嚴守個資法規定，以嚴謹的管理機制，確保員工及客戶的個資安全，因此訂定「電腦資訊系統管理辦法」，並設有資通安全管理架構，以資遵循及落實個資法保護。報導期間未發生侵犯客戶隱私事件。

為提升資通安全管理，本公司指派資訊室為資通安全管理權責單位，並作為公司及子公司內跨部門資通安全治理、規劃、督導及推動執行。並依組織單位規劃由總經理為資通安全最高督導主管，資訊室主管擔任資通安全管理代表，各單位指派之資通安全代表，不定期召開「資安代表會議」審查資通安全發展方向及策略，使資通安全檢查制度持續穩健落實。資通安全治理報告及成果不定期於董事會報告。

資安政策

1. 恪遵法令訂定相關資通安全管理規章，對本公司資通資產提供適當的保護措施，以確保其機密性、完整性、可用性及法律遵循性
2. 定期評估各種人為及天然災害對本公司資通安全之影響，並訂定重要資通資產及關鍵性業務之防災對策及災變復原計畫，以確保本公司業務持續運作
3. 督導本公司同仁落實資通安全防護工作，建立「資通安全、人人有責」觀念，提升各業務部門及人員對資通安全之認知
4. 要求本公司全體同仁以及使用或連結本公司電腦系統之往來廠商，應確實遵守本公司資通安全相關規定，如有違反者，視其情形分別依本公司規定懲處或依契約罰則辦理外，情節嚴重者另將受相關法律之訴追

管理方案

本公司針對營運類資產如企業資源規劃系統 (ERP)、網路設備及伺服器等資訊設備與協力廠商簽訂電子設備保險，並透過保全監控及環境監測系統避免設備被盜或是惡意毀損情事發生。因應資通安全所面臨的挑戰，如 APT 間接持續性攻擊、DDoS 攻擊、勒索軟體、社交工程攻擊、竊取資訊等資通安全議題，本公司採取以下策略：

因應外部威脅措施

1. 建置網路防火牆並啟用自動資通安全特徵碼，防止外部對內網的系統、電腦攻擊、滲透
2. 提供外網連接用應用程式伺服器，設定於獨立內部網路區段，並指定特定人員電腦設備才允許連線維護
3. 委託網路服務業者啟用網路風險防堵服務，避免外部網路可能造成之損失

公司內部管理措施

1. 檢視相關措施之架構與維運機制是否存在單點失效之風險，及針對業務持續運作之妥適性進行風險分析，並提出資通架構安全評估之結果與建議
2. 檢視網路、資安設備及伺服器之存取紀錄、帳號權限之授予與監控機制是否符合內控作業規範；清查該等設備之帳號權限及存取紀錄，識別異常紀錄與確認警示機制
3. 檢視伺服器 (如：網域服務 Active Directory) 有關「密碼設定原則」與「帳號鎖定原則」之設定，透過工具分析及人工作業，檢視相關網域安全性原則設定是否符合內控規範
4. 終端電腦設備安裝防護程式，以避免被滲透之可能

投入資源

主要透過下列面向推動及投入，以強化同仁資安危機及資安處理人員應變能力，期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕擴散。

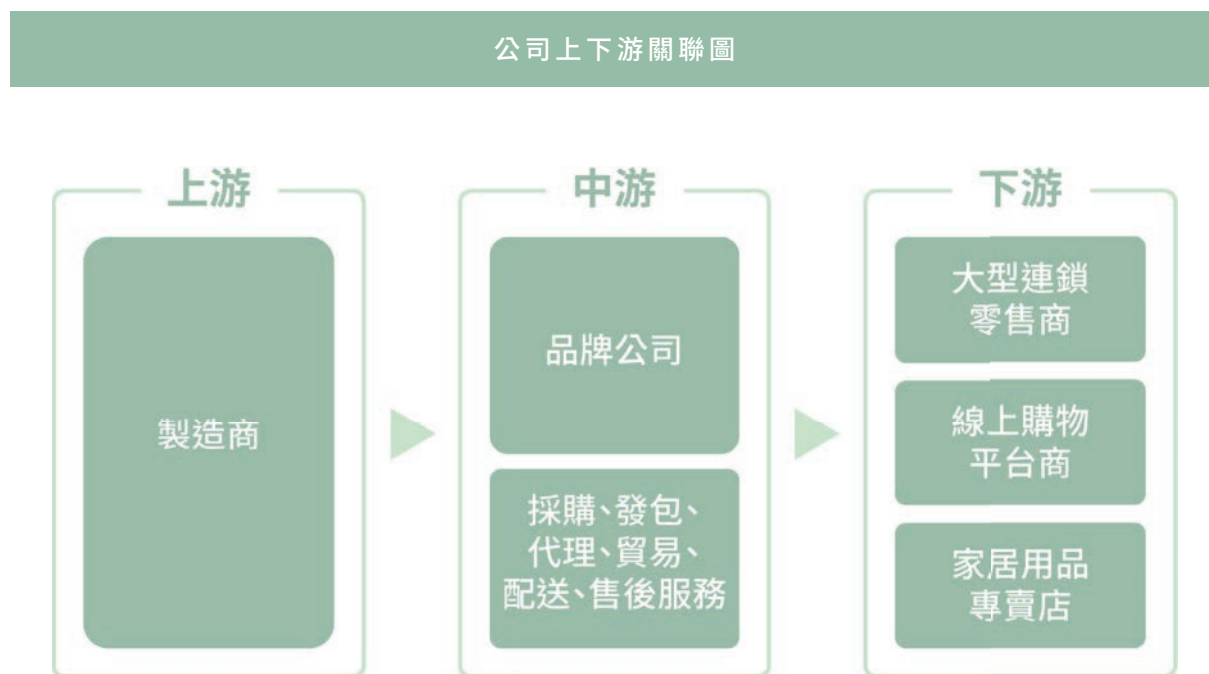
1. **政策**：持續關注資通環境變化趨勢，參考技術文刊資料、資通安全法規，擬定及修訂資通安全防護機制與方案。
2. **訓練 / 宣導**：安排相關人員教育訓練、員工資通安全宣導。
3. **設備 / 技術**：Windows AD 網域系統維護、SOPHOS 防毒軟體授權購買、集團檔案伺服器分散架設、防火牆更新及硬體維護、異地備援及伺服器資源監管系統構建。
4. **外部資源**：加入 TWCERT/CC 資安組織、參與教育訓練課程及相關宣導與交流會議。
5. **評估構建**：用戶端連線管理、資安保險。

截至目前為止無重大資通安全事件而遭受之損失。



● 4.3 供應鏈

本公司將供應商視為共創價值的重要夥伴，攜手服務客戶，希望能充分影響供應鏈履行商業道德與社會責任，進而降低對環境資源的消耗與衝擊，提升對整體經濟、社會、環境創造價值的能力，創造產業蓬勃發展與永續成長。



本公司以家居用品原料及包裝材為主要採購項目，共計與 152 家供應商有採購交易記錄，採購對象以亞洲及美洲供應商為主。公司各項目採購佔比如下表：

供應商彙總表							
項目		2020 年			2021 年		
		家數	金額	比例 (%)	家數	金額	比例 (%)
勞務 (承攬 / 服務)	國內	10	10,314	0.54	9	10,904	0.37
	國外	41	6,152	0.32	40	7,124	0.24
財物 (原物料)	國內	7	68,152	3.54	6	164,886	5.65
	國外	61	1,823,492	94.82	73	2,686,476	91.99
工程 (設備)	國內	11	14,921	0.78	6	888	0.03
	國外	0	0	0.00	18	50,056	1.72
總計		130	1,923,031	100.0	152	2,920,334	100.0

供應鏈管理

本公司採購單位針對原料供應商及其它視狀況需管控之廠商以「供應商考核表」每年至少一次進行考核。評選項目依提供貨品之品質、交期、價格及其服務等項目，相關部門亦可參考供應商以往的服務經驗及產品，對廠商的服務能力及品質加以適當的認定。

供應商評核處置辦法如下：

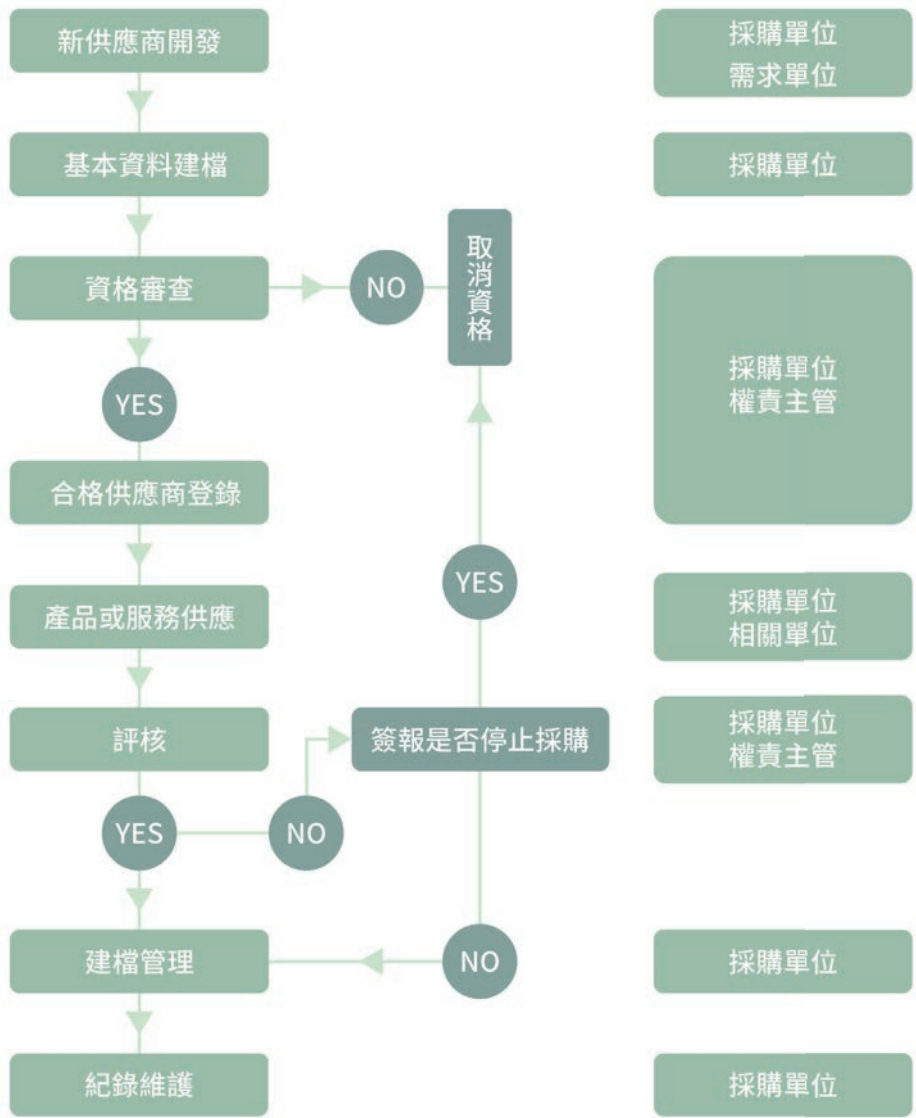
分數計算：由採購單位評分供應商，評分比率如下：

評分比率		
評分	50%	品質
	30%	價格、服務
	20%	交期

考核結果分級		
A 級	90 分 (含) 以上	合格供應商且優先採用
B 級	80 分 (含) - 90 分	合格供應商
C 級	70 分 (含) - 80 分	有條件合格供應商
D 級	70 分以下	不合格供應商

本公司 2021 年度供應商評鑑不合格家數為 0 家，針對不合格供應商，本公司要求其停止出貨並於期限內改善後再送樣。

供應商管理流程圖	
流程	權責



公司供應商篩選辦法

各部門請購人員針對可能潛在的供應商，將相關資料交採購單位進行洽談或詢價。採購再針對各部門請購人員所提供的供應商資料進行調查作業。

採購單位評估初審有能力供應本公司材料或其他產品之廠商後，傳真或 E-mail「供應商基本資料調查表」由供應商填寫相關基本資料後，經主管初審認可後，即鍵入「ERP 電腦系統操作作業規範」，建檔進行維護。

特殊情況

若經評鑑判定不合格，但因為下列情形出現時，得登錄為合格供應商。

1. 寡占及獨占市場者，可視實際需求實施實地評鑑作業。
2. 客戶指定供應商，可視實際需求實施實地評鑑作業。

供應商職業安全與衛生

公司視供應商為重要的工作夥伴，為確保供應商的工作安全，各營運據點除依據所在地區相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化供應商職業安全衛生管理。另不定期審核供應商狀況，同時提升供應商作業品質與職業安全衛生水準等實務需求。

The background features a large, dark blue, irregular shape resembling a stylized '3' or a cluster of circles. Several thin, light blue wavy lines are scattered across the white background. A smaller, light blue circle is positioned in the lower-left quadrant.

五、永續環境管理

五、永續環境管理

● 5.1 原物料

嘉威生活主要生產地區為中國，台灣為營運總部無生產作業，中國廠原料消耗量統計如下表，其中 R-PET 是回收寶特瓶經過分離、切片、抽絲，最後轉化為可重熔的粒料，屬於回收再利用的原料；本公司並無使用可再生原料，2021 年度主要市場美國因經濟復甦，客戶庫存回補及房市熱絡，帶動家居產品的需求，致營收及原料耗用量較 2020 年增加。

不可再生原料耗用統計表			
類別	原物料名稱	2020 年	2021 年
TSP	ABS	281	441
	AS	3,467	5,262
	MS	1,073	2,395
	PC	2,565	2,659
	PP	16,262	18,332
	R-PET	863	2,891
	其他	158	443
TSM	美耐皿料	7,539	9,026

● 5.2 水資源

本公司台灣營運據點為總公司所在地，負責全球營運的規劃、執行與管理，水資源來源為台灣自來水公司，主要為生活用水且無製造用水，取水量相對低；主要生產基地在中國河源市，水資源來源為河源市勤誠達水務有限公司，供應本公司水力發電、製造及生活用水，依據河源市勤誠達水務有限公司官網公布其日供水量為 13 萬立方公尺 (130 百萬公升) 計算，本公司生產基地之年取水量約佔其供水量僅不到 1%，故未對當地有重大影響。前述營運據點台灣及中國河源市的水資源風險，利用世界資源研究所的「水資源風險評估工具」評估結果皆為中低風險。2021 年度主要市場美國因經濟復甦，客戶庫存回補及房市熱絡，帶動家居產品的需求，營收及產量較 2020 年成長致用水量增加。

用水情形			
類別	定量指標	2020 年	2021 年
台灣營運據點	取水量 (百萬公升)	1.3	1.58
	排水量 (百萬公升)	1.3	1.58
	耗水量 (百萬公升)	0	0
TSP	取水量 (百萬公升)	190.987	257.802
	排水量 (百萬公升)	152.7896	206.2416
	耗水量 (百萬公升)	38.1974	51.5604
TSM	取水量 (百萬公升)	171.020	151.391
	排水量 (百萬公升)	171.020	151.391
	耗水量 (百萬公升)	0	0
合計用水量			
組織特定度量	營收 (NTD 仟元)	4,428,573	5,301,547
總取水量	百萬公升	363.307	410.773
用水密度	取水量 / 營收 (NTD 仟元)	0.000082	0.000077

● 5.3 能源與溫室氣體

本公司推動節能減碳行動，基於企業社會責任及綠色企業之永續經營目標，致力降低溫室氣體排放量。因此採取辦公室淘汰耗電電器、提倡員工搭乘大眾運輸或提供交通車共乘、無紙化等節能措施。

節能措施	具體作為	節約量
淘汰耗電電器	辦公室更換變頻空調	用電度數減少 2,800 度
提倡員工搭乘大眾運輸或 提供交通車共乘	提供交通車共乘	耗油量減少約 10,000 公升
推動無紙化	ERP 及電子簽核系統	2021 年 (自 7 月 15 日上線) 減少近 700 份紙本簽核

本公司報導期間之能源使用量如下表，能源使用量相較去年有增加，主因是 2021 年度主要市場美國因經濟復甦，客戶庫存回補及房市熱絡，帶動家居產品的需求，營收及產量較 2020 年成長所致，未來將持續執行各項節能措施，以達成能源永續使用之目標。

台灣營運據點能源使用量			
定量指標	單位	2020 年	2021 年
電力使用量	度／年	209,000	204,060
	GJ	752.40	734.62
汽油使用量	L／年	4,150	3,543
	GJ	135.44	115.63
柴油使用量	L／年	565	57
	GJ	19.86	2.00

TSP 能源使用量			
定量指標	單位	2020 年	2021 年
電力使用量	度／年	25,033,960	27,992,880
	GJ	90,122.26	100,774.37
液化石油氣 (LPG)	kg／年	24,134.20	35,106.65
	GJ	1,211.73	1,762.63
汽油使用量	L／年	10,137.53	9,817.14
	GJ	326.57	316.25
柴油使用量	L／年	34,867.55	51,499.53
	GJ	1,253.67	1,851.68

TSM 能源使用量			
定量指標	單位	2020 年	2021 年
電力使用量	度／年	14,308,040	16,671,920
	GJ	51,508.94	60,018.91
液化石油氣 (LPG)	kg／年	19,548.15	20,923.94
	GJ	969.06	1,037.26
汽油使用量	L／年	4,480.09	4,751.07
	GJ	144.32	153.05
柴油使用量	L／年	8,881.77	12,753.90
	GJ	319.35	458.57

合計能源使用量			
組織特定度量	營收 (NTD 仟元)	4,428,573	5,301,547
能源總消耗量	GJ	146,776.00	167,238.25
能源強度	GJ / 營收 (NTD 仟元)	0.0331	0.0315

註：

轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

電力排放係數依經濟部能源局最新公告電力排碳係數計算。

電力 3,600KJ/ 仟度；汽油 7,800kcal/L；柴油 8,400kcal/L；天然氣 8,000kcal/M³；1kcal=4.184J。

台灣營運據點		
項目	2020 年	2021 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	11,266.40	8,506.23
範疇二：間接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	104,918.00	103,866.54
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (kgCO ₂ e)	116,184.40	112,372.77
溫室氣體排放強度 (kgCO ₂ e/ 營收 (NTD 仟元))	0.0262	0.021

TSP		
項目	2020 年	2021 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	193,460.70	272,025.00
範疇二：間接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	20,132,310.63	22,511,874.10
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (kgCO ₂ e)	20,325,771.33	22,783,899.10
溫室氣體排放強度 (kgCO ₂ e/ 營收 (NTD 仟元))	4.5897	4.2976

TSM		
項目	2020 年	2021 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	96,219.85	111,574.94
範疇二：間接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	11,506,525.77	13,407,558.06
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (kgCO ₂ e)	11,602,745.62	13,519,133.00
溫室氣體排放強度 (kgCO ₂ e/ 營收 (NTD 仟元))	2.6200	2.5500

合計		
項目	2020 年	2021 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	300,946.95	392,106.17
範疇二：間接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	31,743,754.40	36,023,298.70
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (kgCO ₂ e)	32,044,701.35	36,415,404.87
溫室氣體排放強度 (kgCO ₂ e/ 營收 (NTD 仟元))	7.2359	6.8688

註：

- 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
- 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)。
- 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2019、2021 年電力排放係數 = 0.509kgCO₂e；2020 年電力排放係數 = 0.502kgCO₂e。
- 因 TSP、TSM 位於中國廣東省，故熱值係數依中華人民共和國國家標準 GB T 2589-2020 綜合能耗計算通則、電力排放係數依中國南方區域數值 0.8042 計算。

● 5.4 廢棄物

本公司恪遵政府法令規定、維護生活環境及民眾健康，生產工藝過程產出之廢棄物會分類好存放在獨立合格的專用倉庫統一收集管理，再交由有廢棄物處理資格之單位處理。而一般生活垃圾則由公司內部作好垃圾分類，由大樓管委會委託環保公司處理或由工業區自治委員會委託資源回收廠處理。

下表為公司所產生之廢棄物：

台灣營運據點之非有害廢棄物		
廢棄物組成成分	離場	
項目	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
生活垃圾	3.6	焚化 (含能源回收)

註：無現場處置之廢棄物、無有害廢棄物

TSP 之有害廢棄物		
廢棄物組成成分	離場	
項目	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
廢包裝桶	0.1	其他處理作業
廢燈管	0.01	其他處理作業
廢油漆渣	0.3	其他處理作業
廢活性碳	0.5	其他處理作業
廢抹布	0.01	其他處理作業
廢紙皮	0.15	其他處理作業
廢礦物油	0.5	再生利用
廢有機溶劑	0.01	再生利用

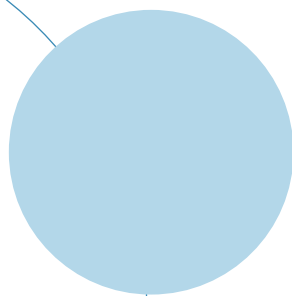
註：無現場處置之廢棄物、非有害廢棄物資料無法取得

TSM 之有害廢棄物		
廢棄物組成成分	離場	
項目	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
廢包裝桶	0.3	其他處理作業
廢抹布	0.1	其他處理作業
廢紙皮	0.11	其他處理作業
廢礦物油	0.6	再生利用

註：無現場處置之廢棄物、非有害廢棄物資料無法取得



六、友善職場



六、友善職場

管理方針

重大主題：訓練與教育	
報導要求	永續管理方針
** 本主題的重大原因	本公司教育訓練之重要性在配合企業服務願景、經營理念及品質政策，提高員工素質，強化公司體質，落實專業及管理人才培育
** 本主題管理目的	制定並執行人員培訓計畫，提升人力素質、員工品質意識及工作技能，使公司員工均能勝任所擔任之工作，確保管理系統有效運作，以提升工作質量及績效，並強化客戶滿意度
*iv. 專責部門 / 投入資源 / 具體行動方案	目標： 促進企業人力資源有效運用，提升公司經營效率、管理水準與品質意識，達成品質至善、永續經營之目標
** 管理評量機制	投入資源： - 各部門在職員工訓練，由各部門依「職務說明書」之工作需求及公司發展需要，進行內訓及外訓之規劃 - 人資單位於每年 12 月上旬分發「年度訓練計畫調查表」供各單位填寫，經各部門主管提出次年度之教育訓練需求，核准後交人資單位簽收辦理 - 外訓依經核准的「外部訓練申請表」執行，受訓後受訓人應依「外部訓練申請表」之結訓評估繳交認定資料並依規定辦理核准，交由人資單位歸檔 具體行動方案： - 在職員工訓練 - 新進人員訓練 - 計畫性訓練 - 按年度訓練計畫安排實施 - 非計畫性訓練 - 依工作實際需求與員工能力狀況，可隨時提出訓練需求申請內部訓練或外部訓練

重大主題：訓練與教育	
報導要求	永續管理方針
** 管理評量機制	• 在職員工訓練可以考卷測試、抽問員工或是填寫「訓練心得報告」或實際演練的方式進行評估。由主管或講師選擇一種或數種方式評核，以評鑑受訓人員之訓練成效 • 新進員工訓練由人資單位於「新進人員報到訓練課程表」作評估及追蹤後並歸檔保存。專業性的訓練由新進員工部門進行新進人員專業考試或心得報告等方式評核 • 各部門培訓評估的考卷，統一以公司「內部訓練測驗試卷」為格式進行，並需備份一份交由人資單位保管，以作為訓練評估用
** 績效與調整	• 人資單位針對各部門的訓練課程，抽 1 個訓練主題進行訓練滿意度調查，並抽 3 至 5 人填寫「受訓練課程意見調查表」作為下次課程安排的改善依據。若訓練人數多可增加被調查人數，若人數少可減少被調查人數 • 每年年底由人資單位召集相關部門主管檢討訓練的有效性，以做為下年度訓練計畫的改進依據 • 部門主管每季針對員工訓練成效進行訓練有效性評估，評估時可在每季所訓練的課程中抽 1 至 2 個訓練主題進行評估，並從上課人員抽 5 人進行有效性評估，根據評估結果作為人員再訓練、換崗或辭退的參考

● 6.1 人力資源組成

本公司在報告期間聘僱人數並無重大變化，截至報告期間年底，包含中國營運據點共聘用 3,306 人，其中非員工工作者共 2,255 人，詳細員工聘雇及性別分布如下表所示：

公司員工人數														
項目 \ 性別		女性						男性						總計
廠區	合約類型	正職			臨時			正職			臨時			
	年齡	30歲以下	30 50歲	51歲以上	30歲以下	30 50歲	51歲以上	30歲以下	30 50歲	51歲以上	30歲以下	30 50歲	51歲以上	
台灣營運據點	全職	5	27	10	0	0	0	2	9	4	0	0	0	57
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	5	27	10	0	0	0	2	9	4	0	0	0	57
TSP	全職	40	174	36	0	0	0	37	229	51	0	0	0	567
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	40	174	36	0	0	0	37	229	51	0	0	0	567
TSM	全職	29	140	24	0	0	0	36	135	47	0	0	0	411
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	29	140	24	0	0	0	36	135	47	0	0	0	411

公司非員工之工作者人數								
項目 \ 性別		女性						總計
廠區	類型	派遣			外包商			
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
台灣營運據點		0	0	0	0	0	1	1
TSP		84	347	193	0	0	0	624
TSM		196	216	29	0	0	0	441

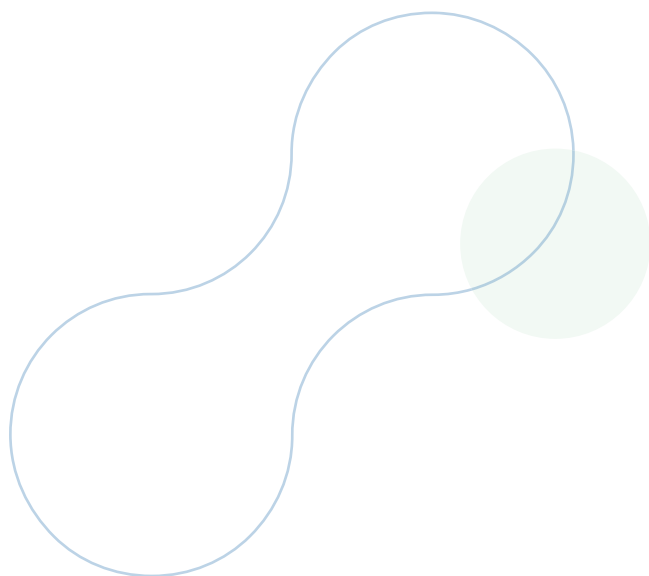
公司非員工之工作者人數								
項目 \ 性別		男性						總計
廠區	類型	派遣			外包商			
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
台灣營運據點		0	0	0	0	0	0	0
TSP		130	208	59	0	0	0	397
TSM		326	404	62	0	0	0	792

本公司為加強與地方之和諧關係及增加員工工作之穩定性，於增聘人員時多以當地居民為主，而台灣當地居民擔任協理以上之管理階層比率達 100%，而中國當地居民擔任副理級以上主管達 82%。

下表為近二年員工職別分布：

台灣營運據點員工職別分布				
年度			2020	2021
項目 / 性別		年齡	(人數)	(人數)
主管人員	男 性	30 歲 以下	1	1
		30-50 歲	6	5
		51 歲 以上	1	2
	女 性	30 歲 以下	0	0
		30-50 歲	11	10
		51 歲 以上	4	6
主管人員總計			23	24
非主管人員	男 性	30 歲 以下	2	1
		30-50 歲	2	4
		51 歲 以上	2	2
	女 性	30 歲 以下	3	5
		30-50 歲	14	17
		51 歲 以上	4	4
非主管人員總計			27	33
正職人員總計			50	57

TSP 員工職別分布				
年度			2020	2021
項目 / 性別		年 齡	(人 數)	(人 數)
主管人員	男 性	30 歲 以下	0	0
		30-50 歲	45	46
		51 歲 以上	7	7
	女 性	30 歲 以下	0	0
		30-50 歲	17	18
		51 歲 以上	0	0
主管人員總計			69	71
非主管人員	男 性	30 歲 以下	25	37
		30-50 歲	182	183
		51 歲 以上	44	44
	女 性	30 歲 以下	29	40
		30-50 歲	167	156
		51 歲 以上	36	36
非主管人員總計			483	496
正職人員總計			552	567



TSM 員工職別分布				
年度			2020	2021
項目 / 性別		年齡	(人數)	(人數)
主管人員	男 性	30 歲 以下	4	2
		30-50 歲	30	30
		51 歲 以上	4	6
	女 性	30 歲 以下	1	1
		30-50 歲	8	8
		51 歲 以上	0	0
主管人員總計			47	47
非主管人員	男 性	30 歲 以下	50	34
		30-50 歲	156	105
		51 歲 以上	33	41
	女 性	30 歲 以下	48	28
		30-50 歲	157	132
		51 歲 以上	20	24
非主管人員總計			464	364
正職人員總計			511	411

本公司秉持多元文化的精神，對於各族群均一視同仁並平等對待，且重視各族群的權利。公司承諾在涉及聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上，不得因為種族、膚色、年齡、性別、宗教、身體殘疾、婚姻狀況、性取向、工會會員、社會等級、政治歸屬、國籍等而有所歧視，並保障員工避免受到騷擾。報告期間未發生任何侵害各族群權利之事件。嘉威生活台灣總公司員工總人數未達身心障礙者權益保障法之規定，故無聘用身心障礙者，亦無原住民。其他多元族群員工聘用狀況如下表：

多元族群員工					
國家 / 地區	年度			2020	2021
	項目 / 性別		年齡	(人數)	(人數)
台灣 營運據點	國際移工	男性	30 歲以下	0	0
			30-50 歲	0	0
			51 歲以上	0	0
		女性	30 歲以下	1	1
			30-50 歲	0	0
			51 歲以上	0	0
TSP	少數民族	男性	30 歲以下	0	1
			30-50 歲	2	3
			51 歲以上	0	0
		女性	30 歲以下	0	0
			30-50 歲	1	0
			51 歲以上	0	0
TSM	身心障礙者	男性	30 歲以下	1	1
			30-50 歲	4	4
			51 歲以上	1	1
		女性	30 歲以下	0	0
			30-50 歲	1	1
			51 歲以上	0	0

員工是企业成長的主要動能之一，故為經營發展需要，本公司不定期招募新進員工。公司也致力於員工福利、職安及教育訓練上，使員工能與公司一起成長，打造安全美好的職場環境。2021 年台灣營運據點新進人員 11 人，其中女性 10 人、男性 1 人；TSP 新進人員 76 人，其中女性 40 人、男性 36 人；TSM 新進人員 111 人，其中女性 52 人、男性 59 人。

近二年員工之新進、離職資料如下表所示：

新進人員資料								
台灣營運據點								
年度	2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	1	33	0	0	0	0	3	60
30-50 歲	2	25	5	20	1	11	5	19
51 歲以上	1	33	1	13	0	0	2	20
合計新進人數	10				11			
員工總人數	50				57			
總新進率 (%)	20				19			

TSP								
年度	2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	9	36	9	31	15	41	18	45
30-50 歲	21	9	22	12	20	9	22	13
51 歲以上	1	2	0	0	1	2	0	0
合計新進人數	62				76			
員工總人數	552				567			
總新進率 (%)	11				13			

TSM								
年度	2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	36	67	30	61	18	50	15	52
30-50 歲	93	50	99	60	41	30	37	26
51 歲以上	1	3	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	259				111			
員工總人數	511				411			
總新進率 (%)	51				27			

註：

1. 該年齡組男（女）性員工新進率＝當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年該年齡組男（女）性總人數。
2. 總新進員工僱用率＝當年新進人數 / 當年末營運據點總人數

離職人員資料								
台灣營運據點								
年度	2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	0	0	0	0	0	0	1	20
30-50 歲	0	0	4	16	0	0	3	11
51 歲以上	0	0	2	25	0	0	0	0
合計離職人數	6				4			
員工總人數	50				57			
總離職率 (%)	12				7			

TSP								
年度	2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	4	16	6	21	8	22	13	33
30-50 歲	17	7	16	9	21	9	15	9
51 歲以上	2	4	3	8	1	2	3	8
合計離職人數	48				61			
員工總人數	552				567			
總離職率 (%)	9				11			

TSM								
年度	2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	52	96	45	92	29	81	25	86
30-50 歲	113	61	70	42	82	61	70	50
51 歲以上	1	3	2	10	3	6	2	8
合計離職人數	283				211			
員工總人數	511				411			
總離職率 (%)	55				51			

註：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年該年齡組男 (女) 性總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數

勞動法規

本公司為確實保障員工工作權益，遵守當地勞動法規之規範，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，台灣營運據點最短預告期如下，大陸廠區則為提前一個月提出。

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之

本公司視人權、勞工安全為重要項目，評估公司營運地點、供應商是否有高風險的勞動風險。於報告期間本公司各營運據點及供應商均無強迫勞動之風險，並重視勞工之意見及權益，尊重員工集會結社自由，中國子公司亦有成立工會，員工加入工會比例為100%，且公司內部有暢通及多元的勞資溝通管道，員工或勞方代表能在不受報復、威脅或騷擾的情況下，公開地與管理層溝通，以營造勞資氛圍和諧之職場環境。相關規定依「公司人權政策管理辦法」執行辦理。且本公司完全遵守當地勞動法規之規定，未雇用童工從事工作。公司宣告任何生產過程皆不聘任年齡未滿16歲之僱傭人員（或是根據EICC標準，在該國或地區及法律允許的情況下可為15歲），及SA8000國際標準所定義之「童工」及「仍就學之青少年工人」。公司若於不知情狀況下誤用，會進行保護措施避免其工作於高危險環境，並通報政府相關單位，配合進行後續輔導就學行動。相關執行依「工作規則」和「員工徵選及任用管理辦法」辦理。

本公司遵守適用法律及行業標準有關工作時間的規定。台灣營運據點勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，其延長之工作時間以加班計算，加班連同正常工作時間，一日不得超過12小時，一個月加班總時數不得超過46小時，在任何情況下每個人員每週加班不得超過12個小時，員工在每七天週期中至少有一天休息時間。所有加班皆是自願性質，且付額外報酬。但如公司與代表眾多所屬員工的工人組織（依據國際勞工組織定義）通過自由談判達成集體協商協定，公司可以根據協定要求員工加班以滿足短期業務需要。

工会法人资格证书

统一社会信用代码: 5810-03669089

根据《中华人民共和国工会法》和《中华人民共和国民法通则》之规定, 经审核确认该工会具备法人条件, 依法取得工会法人资格。

工会名称: 政鑫美耐制品(河源)有限公司工会委员会
住 所: 河源市源城区南堤工业园
法定代表人: 丘忠勇
有 效 期: 2013年08月26日

发证机关: 

年 月 日

工会法人资格证书

统一社会信用代码: 5810-03669089

根据《中华人民共和国工会法》和《中华人民共和国民法通则》之规定, 经审核确认该工会具备法人条件, 依法取得工会法人资格。

工会名称: 政鑫美耐制品(河源)有限公司工会委员会
住 所: 河源市源城区南堤工业园
法定代表人: 王磊
有 效 期: 2013年08月26日

发证机关: 

年 月 日

开户许可证

核准号: J5980002281901 编号: 5810-03669089

经审核, 政鑫美耐制品(河源)有限公司工会委员会 符合开户条件, 准予
开立基本存款账户。

法定代表人(单位负责人) 丘忠勇 开户银行 中国工商银行股份有限公司河源分行

账 号 2006002209210044496

发证机关(盖章)
2013年08月26日

开户许可证

核准号: J5980002281801 编号: 5810-03669089

经审核, 政鑫美耐制品(河源)有限公司工会委员会 符合开户条件, 准予
开立基本存款账户。

法定代表人(单位负责人) 王磊 开户银行 中国工商银行股份有限公司河源分行

账 号 2006002209210044372

发证机关(盖章)
2013年08月26日

● 6.2 權益福利

本公司參照同業待遇、人力市場需求及本公司實際營運狀況訂定薪資制度給付予員工，並依物價指數及公司獲利狀況每年檢討員工的待遇與福利，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，而台灣營運據點因男性高階主管佔比較高，故管理職男女薪酬比為 1：0.59。嘉威生活薪酬相關資訊如下：

各職別薪酬比例			
廠區	項目	薪酬比	
		男性	女性
台灣營運據點	管理職	1	0.59
	非管理職	1	0.91
TSP	管理職	0.99	1
	非管理職	1	0.89
	直接人員	1	0.94
	間接人員	1	0.92
TSM	管理職	1	0.79
	非管理職	1	0.75
	直接人員	0.99	1
	間接人員	1	0.93

最高薪資、中位數薪酬與其比例			
廠區	最高個人之年度 總薪酬 (仟元)	員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數 (仟元)	比例
台灣營運據點 (NT)	13,753	993	13.85
TSP(RMB)	942	79	11.92
TSM(RMB)	305	60	5.08
最高薪資與中位數薪酬增加比例			
廠區	最高個人之年度 總薪酬增加之百分比	員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬增加百分比之中位數	比例
台灣營運據點	10.26	7.87	1.3
TSP	0.39	1.34	0.29
TSM	7.1	22.46	0.32

截至報導期間年底，男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

國家 / 地區	男性基層人員標準薪資與 當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低 薪資的比例
台灣營運據點	1.375	1.33
TSP	1.18	1.16
TSM	1.378	1.281

非擔任主管職務之全時員工薪資			
項目	2020 年	2021 年	與前一年度 相比 (%)
非擔任主管職務之全時員工人數	41	44	7
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	49,732	51,808	4
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	1,213	1,177	(3)
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	1,151	885	(23)

註：

「全時員工」：係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者。若未規定正常上班時數者，大致平均每周工作時數超過 35 小時者，歸入全時員工；反之則屬部分工時員工（可能為兼職、時薪制人員、建教合作工讀生等）。

「薪資總額」：係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費及非經常性薪資（非按月發放之獎金、紅利等）。另依公司章程規定分派之員工酬勞（現金或股票）亦應計入薪資總額，餘依股份基礎給付（如員工認股權、庫藏股轉讓予員工等）之評價金額則不計入。

「非擔任主管職務」者：係指排除經理人之一般員工，「經理人」適用範圍如下：

- (1) 總經理及相當等級者；
- (2) 副總、經理及相當等級者；
- (3) 協理及相當等級者；
- (4) 財務部門主管；
- (5) 會計部門主管；
- (6) 其他有為公司管理事務及簽名權利之人。

上表係依 2021 年營運據點員工的薪資所得為計算基準。

上表為台灣資訊。

員工退休制度

有關本公司員工退休之相關規定皆按照當地勞動法之規定實施。台灣營運據點依照台灣勞工退休金條例規定，按月提繳個人薪資百分之六至勞工保險局勞工退休金專戶。而中國營運據點之員工依當地政府基本養老保險條例辦理退休事宜。

育嬰福利

台灣營運據點依照「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定，實施員工育嬰留職停薪制度，並協助符合申請育嬰留停資格的員工申請育嬰留職停薪，且於留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，同時積極協助員工重新融入職場。中國廠區則依當地法規實施育嬰福利，報導期間公司育嬰假資訊，如下表所示：

台灣營運據點						
年度	2020			2021		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	0	0	0	0	0
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 $\%(D/C)$	—	—	—	—	—	—
當年度育嬰留停留任率 $\%(F/E)$	—	—	—	—	—	—

中國廠區育嬰福利	
廠區	給假類別及天數
TSP	正常產假 98 天
TSM	正常產假 98 天

員工完善福利

公司將員工視為公司重要資產，透過完善與安定員工生活之福利制度及良好之職工訓練，與員工建立互信互賴之良好關係，本公司現行福利措施如下：

1. 休閒活動之舉辦
2. 員工保險
3. 節慶之禮品、禮金發放
4. 部門聚餐活動
5. 年終獎金及酬勞分配
6. 旅遊活動
7. 公傷普通傷病慰問及緊急救助
8. 員工教育訓練
9. 陪產假

● 6.3 人才培育

本公司依職務及實際需要規劃培訓課程，強化員工之專業知識、技能及專長，進而提升員工之工作績效。主要分為「新進人員教育訓練」與「在職教育訓練」兩大架構，在職教育訓練又分為「內部教育訓練」與「外部教育訓練」，透由此完整教育訓練體系，充分發揮各部門之專業訓練功能與共通性、階層別之訓練，兼顧人員職掌現階段必備與未來發展之相關訓練。台灣營運據點之女性員工占比較高且因工作性質，故教育訓練時數較高。近年教育訓練概況如下表：

教育訓練概況 (依職能別表達)						
廠區	項目 \ 類別		管理職		非管理職	
	單位 \ 性別		男	女	男	女
台灣營運 據點	總人數	人	8	16	7	26
	受訓總時數	小時	100	150	75	176
	平均受訓 時數	小時 / 人	12.5	9.38	10.71	6.77
	受訓費用	元	19,000	28,000	14,000	32,620
TSP	總人數	人	53	18	264	232
	受訓總時數	小時	53	18	148	157.5
	平均受訓 時數	小時 / 人	1	1	0.56	0.68
	受訓費用	元	0	0	0	0
TSM	總人數	人	38	9	180	184
	受訓總時數	小時	76	18	90	92
	平均受訓 時數	小時 / 人	2	2	0.5	0.5
	受訓費用	元	0	0	0	0

教育訓練概況 (依性質表達)						
廠 區	項 目 \ 類 別		直接人員		間接人員	
	單 位 \ 性 別		男	女	男	女
台灣營運 據點	總人數	人	0	0	15	42
	受訓總時數	小時	0	0	175	326
	平均受訓 時數	小時 / 人	0	0	11.67	7.76
	受訓費用	元	0	0	33,000	60,620
TSP	總人數	人	206	124	111	126
	受訓總時數	小時	103	62	98	113.5
	平均受訓 時數	小時 / 人	0.5	0.5	0.88	0.9
	受訓費用	元	0	0	0	0
TSM	總人數	人	134	112	84	81
	受訓總時數	小時	67	56	99	54
	平均受訓 時數	小時 / 人	0.5	0.5	1.18	0.67
	受訓費用	元	0	0	0	0

教育訓練照片

誠信經營全面解析；台灣區全體同仁及中國廠區理級以上幹部



員工安全 / 消防及環境衛生教育訓練；中國廠區



教育訓練照片

員工安全 / 消防及環境衛生教育訓練；中國廠區



公平績效管理制度

本公司為提升員工績效與能力，建置完整的績效管理制度與系統，並作為員工內部職務派任、晉升、薪資調整、獎金紅利發放及訓練發展之依據。

2021 年員工接受考核之比例如下表所示：

員工接受考核比例					
廠區	項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
台灣營運據點	接受考核的男性員工比例	100	100	0	0
	接受考核的女性員工比例	100	100	0	0
TSP	接受考核的男性員工比例	99	100	100	100
	接受考核的女性員工比例	100	100	100	100
TSM	接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
	接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

● 6.4 健康職場

中國廠區於 2021 年公佈職業危害防治責任書及安全生產責任書，內容包含副總經理和生產幹部職業危害防治、安全生產之責任，以及生產作業人員安全生產及健康防治相關規範，在規範中將工廠生產流程產生危險因素列出，並提出標準作業控制風險及事故發生之作業流程；另工廠定期辦理員工安全環境衛生及消防教育訓練和演練，確保勞動者在勞動過程中的健康與安全。

職業災害演練與訓練

消防訓練項目實習操練；中國廠區



職業災害演練與訓練

消防訓練項目實習操練；中國廠區



消防訓練項目實習操練；中國廠區





本公司屬一般工作環境，無員工及非員工之工作者從事具有高風險或高特定疾病的職務，故報導期間對業務所需之員工進行一般健康檢查作為在職員工實施健康檢查與管理。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	一般、理學、視力、血液、尿液、糞便、器官功能、X光檢查、心電圖、超音波等
檢查人數(人)	47
檢查費用(仟元)	291

本公司為促進員工身心健康，帶領員工一起抗壓、舒壓並提升自身健康管理，鼓勵員工運動，並不定期舉辦核心肌群訓練或籃球、拔河等比賽，亦有健康教育宣導，提供員工健康安全之職場。



籃球比賽



中秋晚會





職業安全衛生委員會

本公司依據各營運據點所在地之職業安全衛生相關法令規定，台灣區設置職業安全衛生人員，中國廠區設置安全委員會，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃。

報導期間同仁接受職業安全衛生相關教育訓練如下：

職業安全衛生訓練統計			
廠區	訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (元)
台灣營運據點	職業安全衛生業務主管訓練	1	6,000
TSP	食品安全管理員	2	0
TSM	-	0	0

職業災害

為落實預防同仁於作業時發生意外事故，強化同仁對意外事故的認知，並保障員工安全衛生與健康，本公司定期針對災害受傷類型舉辦相關教育訓練，落實法令規章並防止職業災害。

廠區	員工總工時統計			
	類別	項目	2020	2021
台灣營運據點	總工時	女性總經歷工時	70,331	77,455
		男性總經歷工時	23,989	28,621
		總經歷工時	94,320	106,076
	非員工之工作者總工時統計			
	類別	項目	2020	2021
	總工時	女性總經歷工時	480	480
		男性總經歷工時	0	0
		總經歷工時	480	480
TSP	員工總工時統計			
	類別	項目	2020	2021
	總工時	女性總經歷工時	657,111	770,376
		男性總經歷工時	895,779	1,053,024.5
		總經歷工時	1,552,890	1,823,400.5
	非員工之工作者總工時統計			
	類別	項目	2020	2021
	總工時	女性總經歷工時	2,282,284.5	1,462,121
		男性總經歷工時	1,449,622.5	1,052,206
		總經歷工時	3,731,907	2,514,327
	員工總工時統計			
	類別	項目	2020	2021
	總工時	女性總經歷工時	664,453.3	584,212.4
		男性總經歷工時	786,553.7	659,887.6
		總經歷工時	1,451,007	1,244,100
TSM	非員工之工作者總工時統計			
	類別	項目	2020	2021
	總工時	女性總經歷工時	375,713.6	1,161,863.04
		男性總經歷工時	663,369.4	646,946.46
		總經歷工時	1,039,083	1,808,809.5

附錄

● 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

「*」為重大主題

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織概況					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-1	組織名稱	2.1 公司簡介	14	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.2 營運範疇與績效	18	
	102-3	總部位置	2.1 公司簡介	14	
	102-4	營運活動地點	2.1 公司簡介	14	
	102-5	所有權與法律形式	2.1 公司簡介	14	
	102-6	提供服務的市場	2.1 公司簡介	14	
	102-7	組織規模	2.1 公司簡介	14	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	6.1 人力資源組成	68	
	102-9	供應鏈	4.3 供應鏈	52	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書	3	
	102-11	預警原則或方針	3.3 風險管理	36	
	102-12	外部倡議	-	-	無
	102-13	公協會的會員資格	-	-	無
2. 策略					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-14	決策者的聲明	董事長的話	4	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	3.3 風險管理	36	
3. 倫理與誠信					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	3.4 誠信與守法	40	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	3.4 誠信與守法	40	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
4. 治理					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-18	治理結構	3.1 營運架構	26	
	102-19	委任權責	-	-	
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	-	-	
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	3.2 董事會	28	
	102-23	最高治理單位的主席	3.2 董事會	28	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	3.2 董事會	28	
	102-25	利益衝突	3.2 董事會	28	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	-	-	
	102-27	最高治理單位的群體智識	3.2 董事會	28	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-28	最高治理單位的績效評估	3.2 董事會	28	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
	102-30	風險管理程序的有效性	3.3 風險管理	36	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	-	-	
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	一、永續管理	7	
	102-33	溝通重要關鍵議題	一、永續管理	7	
	102-34	關鍵議題的性質與總數	一、永續管理	7	
	102-35	薪酬政策	3.2 董事會	28	
	102-36	薪酬決定的流程	3.2 董事會	28	
	102-37	利害關係人的參與	-	-	
	102-38	年度總薪酬比率	6.2 權益福利	80	
	102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	6.2 權益福利	80	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
5. 利害關係人溝通					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-40	利害關係人團體	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
	102-41	團體協約	6.1 人力資源組成	68	
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
6. 報導實務					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	2.2 營運範疇與績效	18	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.2 重大主題鑑別	10	
	102-47	重大主題表列	1.2 重大主題鑑別	10	
	102-48	資訊重編	關於本報告書	3	
	102-49	報導改變	關於本報告書	3	
	102-50	報導期間	關於本報告書	3	
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	3	
	102-52	報導週期	關於本報告書	3	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	3	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	3	
	102-55	GRI 內容索引	關於本報告書	3	
	102-56	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
* 經濟績效					
GRI 103 經濟績效 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	三、公司治理	22	
	103-2	管理方針及其要素	三、公司治理	22	
	103-3	管理方針的評估	三、公司治理	22	
GRI 103 經濟績效 管理方針 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運範疇與績效	18	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.3 風險管理	36	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	6.2 權益福利	80	
	201-4	取自政府之財務補助	2.2 營運範疇與績效	18	
市場地位					
GRI 202 市場地位 主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2 權益福利	80	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 人力資源組成	68	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	2.2 營運範疇與績效	18	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	2.2 營運範疇與績效	18	
採購實務					
GRI 204 採購實務 主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.3 供應鏈	52	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4 誠信與守法	40	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.4 誠信與守法	40	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
稅務					
GRI 103 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	3.4 誠信與守法	40	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.4 誠信與守法	40	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	3.4 誠信與守法	40	
	207-4	國別報告	-	-	無
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	5.1 原物料	57	
	301-2	使用回收再利用的物料	5.1 原物料	57	
	301-3	回收產品及其包材	5.1 原物料	57	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 能源與溫室氣體	59	
	302-2	組織外部的能源消耗量	5.3 能源與溫室氣體	59	
	302-3	能源密集度	5.3 能源與溫室氣體	59	
	302-4	減少能源消耗	5.3 能源與溫室氣體	59	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	5.2 水資源	58	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	5.2 水資源	58	
	303-3	取水量	5.2 水資源	58	
	303-4	排水量	5.2 水資源	58	
	303-5	耗水量	5.2 水資源	58	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性 主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種	-	-	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.3 能源與溫室氣體	59	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.3 能源與溫室氣體	59	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.3 能源與溫室氣體	59	
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.3 能源與溫室氣體	59	
	305-5	溫室氣體排放減量	5.3 能源與溫室氣體	59	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	-	-	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4 廢棄物	63	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4 廢棄物	63	
	306-3	廢棄物的產生	5.4 廢棄物	63	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.4 廢棄物	63	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.4 廢棄物	63	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
有關環境保護的法規遵循					
GRI 307 有關環境保護 的法規遵循 主題揭露 2016	307-1	違反環保法規	3.4 誠信與守法	40	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.3 供應鏈	52	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊， 以及所採取的行動	4.3 供應鏈	52	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.1 人力資源組成	68	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.2 權益福利	80	
	401-3	育嬰假	6.2 權益福利	80	
勞資關係					
GRI 402 勞資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	6.1 人力資源組成	68	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	6.4 健康職場	90	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6.4 健康職場	90	
	403-3	職業健康服務	6.4 健康職場	90	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.4 健康職場	90	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4 健康職場	90	
	403-6	工作者健康促進	6.4 健康職場	90	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3 供應鏈	52	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4 健康職場	90	
	403-9	職業傷害	-	-	
	403-10	職業病	-	-	
* 訓練與教育					
GRI 103 訓練與教育管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	六、友善職場	66	
	103-2	管理方針及其要素	六、友善職場	66	
	103-3	管理方針的評估	六、友善職場	66	
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 人才培育	85	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.3 人才培育	85	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3 人才培育	85	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	6.1 人力資源組成	68	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.2 權益福利	80	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.4 誠信與守法	40	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	6.1 人力資源組成	68	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.1 人力資源組成	68	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.1 人力資源組成	68	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	-	-	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	6.1 人力資源組成	68	
人權評估					
GRI 412 人權評估主題揭露 2016	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	6.1 人力資源組成	68	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	-	-	
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	4.3 供應鏈	52	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	2.2 營運範疇與績效	18	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	2.2 營運範疇與績效	18	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.3 供應鏈	52	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3 供應鏈	52	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	—	-	無
* 顧客健康與安全					
GRI 103 顧客健康與安全管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、產業鏈管理	44	
	103-2	管理方針及其要素	四、產業鏈管理	44	
	103-3	管理方針的評估	四、產業鏈管理	44	
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 品質保證	48	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 品質保證	48	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 201	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.1 品質保證	48	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.1 品質保證	48	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1 品質保證	48	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.2 資安與客戶隱私	49	
社會經濟法規遵循					
GRI 419 社會經濟 法規遵循 主題揭露 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	3.4 誠信與守法	40	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
* 自訂主題					
* 公司治理					
GRI 103 公司治理 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	三、公司治理	22	
	103-2	管理方針及其要素	三、公司治理	22	
	103-3	管理方針的評估	三、公司治理	22	
* 誠信經營					
GRI 103 誠信經營 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	三、公司治理	22	
	103-2	管理方針及其要素	三、公司治理	22	
	103-3	管理方針的評估	三、公司治理	22	
* 客戶服務管理					
GRI 103 客戶服務管理 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、產業鏈管理	44	
	103-2	管理方針及其要素	四、產業鏈管理	44	
	103-3	管理方針的評估	四、產業鏈管理	44	
* 資訊安全					
GRI 103 資訊安全 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、產業鏈管理	44	
	103-2	管理方針及其要素	四、產業鏈管理	44	
	103-3	管理方針的評估	四、產業鏈管理	44	
* 創新產品與技術					
GRI 103 創新產品與技術 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、產業鏈管理	44	
	103-2	管理方針及其要素	四、產業鏈管理	44	
	103-3	管理方針的評估	四、產業鏈管理	44	
* 風險管理					
GRI 103 風險管理 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	三、公司治理	22	
	103-2	管理方針及其要素	三、公司治理	22	
	103-3	管理方針的評估	三、公司治理	22	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
* 智慧財產權管理					
GRI 103 智慧財產權管理 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	四、產業鏈管理	44	
	103-2	管理方針及其要素	四、產業鏈管理	44	
	103-3	管理方針的評估	四、產業鏈管理	44	

● 附錄二：臺灣證券交易所

「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(第四條第四項)

編號	指標內容	對應章節	頁碼
(一)	企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	6.2 權益福利	80
(二)	企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	3.3 風險管理	36

● 附錄三：永續會計準則 SASB 對照表

產業類別：家用與個人產品

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容 章節對照	頁碼
水管理	CG-HP-140a.1	下列兩項在「基準水壓力」高或極高的地區中所佔的百分比 (a) 水的總汲取量 (b) 水的總消耗量	量化	N/A	-
	CG-HP-140a.2	描述水風險的管理，並且討論減輕這些風險的策略和方法	討論與分析	N/A	-
產品的環境、健康和安全性的表現	CG-HP-250a.1	含歐盟 REACH 法規高度關切物質成分的產品的獲利	量化	N/A	-
	CG-HP-250a.2	含加州毒性物質管理部「化學物質候選清單」成分的產品的獲利	量化	N/A	-
	CG-HP-250a.3	討論識別和管理受關切新興物質和化學物質的過程	討論與分析	N/A	-
	CG-HP-250a.4	以綠色化學原則來設計的產品的獲利金額	量化	N/A	-
包裝的生命週期管理	CG-HP-410a.1	(a) 總包裝總重量 (b) 佔來自回收和 / 或可再生材料的百分比 (c) 可回收、可重複使用、和 / 或可做為堆肥的百分比	量化	N/A	-
	CG-HP-410a.2	降低包裝生命週期對環境影響的策略討論	討論與分析	N/A	-
棕櫚油供應鏈的環境和社會影響	CG-HP-430a.1	下列四項在棕櫚油供應鏈中，得到永續棕櫚油圓桌倡議組織 (RSPO) 認證的供應鏈模式百分比 (a) 身份保護 (IP) (b) 驗證和非驗證分離 (c) 驗證和非驗證混合 (d) 預訂與聲明	量化	N/A	-

