

友勁科技 2022 | 企業永續報告書 |

CAMEO 2022 | Sustainability Report |



目錄 Contents

• 經營者的話	01-02				
• 編輯方針	03-04				
• 永續績效	05-06				
		一	利害關係人與重大主題鑑別	三	誠信治理
		1.1	永續推行委員會	07-08	3.1 治理實務
		1.2	確認利害關係人	09	3.1.1 董事會
		1.3	利害關係人溝通管道與關注議題	10-12	3.1.2 功能性委員會
		1.4	鑑別重大主題	13-19	3.1.3 內部稽核
		1.5	永續發展目標	20-22	3.1.4 倫理誠信
					3.2 風險管理
		二	關於友勁科技		3.3 法規遵循
		2.1	公司簡介	23-27	3.4 營運績效
		2.2	經營理念	28	3.5 產品服務
		2.3	歷年獲獎榮耀與管理系統	29	3.5.1 創新研發
					3.5.2 客戶關係
					3.6 資安防護
					四
					綠色永續
					4.1 氣候相關財務揭露
					4.2 能源管理
					4.3 碳排放管理
					4.4 水與廢汙水
					4.4.1 水資源現況
					4.4.2 廢水管理
					4.5 供應鏈管理
					4.6 廢棄物管理
					4.6.1 廢棄物處理
					4.6.2 環保管制
					五
					社會關懷
					5.1 員工概況
					5.1.1 人權保障
					5.1.2 員工統計
					5.2 適才適任
					5.2.1 薪酬福利
					5.2.2 人才培育
					5.2.3 勞資溝通
					5.3 職業安全衛生
					5.3.1 職業安全衛生管理
					5.3.2 員工健康管理及健康促進
					5.3.3 預防職安衛衝擊措施
• 附錄一 GRI內容索引	92-97				
• 附錄二 查證聲明	98				
• 附錄三 永續會計準則(SASB)	99-100				
• 附錄四 TCFD揭露項目對照	101				
• 附錄五 通信網路業業永續資訊揭露表	102-103				
• 附錄六 上市上櫃公司氣候相關資訊	104-105				

董事長的話

回顧2022年，全球COVID-19疫情持續延燒逾三年，各國陸續飽受新型變種病毒Omicron爆發之苦，隨著主要經濟體疫苗覆蓋率快速提升，歐美國家鬆綁管控措施，經濟活動重回正軌，搭配各國財政政策陸續施行，全球經濟緩步復甦。受惠於5G、車用電子等新科技應用，全球電子業供應鏈持續拓展，因應疫情減緩供應鏈重啟，電子產業需求持續擴充，整體景氣表現穩健成長。

友勁科技股份有限公司(下稱友勁科技)身為網路通訊產品製造商，以各項通訊產品為業務經營主軸。隨著物聯網應用興起，配合無線通訊技術的進步，友勁科技不斷研發新技術、開發新產品與拓展市場，提升產品品質，持續獲得國際知名客戶採用設計並取得訂單，推動友勁科技的營收穩定成長。

面對競爭激烈的經營環境，友勁科技致力企業永續經營，展現在公司治理層面即為強化董事會運作效能，近年來友勁科技經董事會通過設置公司治理主管，提供董事執行業務所需之資料以及協助董事遵循法令；亦制訂董事會績效評估辦法，提高董事會決策品質；我們亦在友勁科技官網揭露公司重要規章、公司治理運作實務及利害關係人溝通情形，提高資訊揭露透明度；成立永續推行委員會，對內、外部人員宣示友勁科技將環境(E)、社會(S)及治理(G)具體落實到公司日常營運與公司治理運作。

進而，因應全球暖化、氣候變遷影響，友勁科技期望能持續強化環境管理，精進各項環境管控作業，減少對環境造成的負面衝擊。在水資源管理方面，友勁科技不斷改良製程以及強化廢水管控，節能減碳方面，隨著近三年產能大幅提升，雖然整體能源使用需求及碳排放量有所增長，然而友勁科技礪行節能減碳措施奏效，公司近三年平均節能量皆達到1%以上。

董事長的話

在供應鏈管理方面，友勁科技維持完善的供應商稽核及評鑑制度，我們對台灣供應商每年皆會進行實地評鑑，確保供應商在產品、品質、技術、環安衛等項目符合法規及公司要求，原物料供應商亦確保不得使用REACH、RoHS規範內之有害物質，未來友勁科技亦持續朝強化永續供應鏈的方向前進，期許與供應夥伴一同達成永續經營的目標。

友勁科技身為網通產品製造領先廠商，開發創新產品都歸功於優秀的員工同仁，我們提供具有市場競爭力的薪酬福利吸引人才加入，每年規劃完善的教育訓練體系協助同仁學習成長，並提供各項福利措施，提升同仁對公司的認同，在工作與個人生活當中取得平衡。同時，友勁科技落實同仁職安管理以及營造安全的工作環境，確保同仁身心健康是友勁科技持續努力的目標，2022年持續維持及改善職安衛各項措施。此外，因應COVID-19疫情，友勁科技遵循中央流行疫情指揮中心公布之企業持續營運指引，制訂出防範應變計畫，對於人員進出、環境衛生、膳食衛生及自我防護措施進行有效管控，減緩疫情對於友勁科技營運帶來的影響。

展望未來，友勁科技在追求企業獲利成長同時，亦持續強化包含提升公司治理以維護股東與利害關係人權益、發展綠色產品以降低環境的衝擊、關懷員工以照顧身心健康安全並積極參與社會公益，期望公司在ESG多元面向的努力，達成與環境社會共好共榮的企業永續經營目標。

友勁科技董事長

吳宗哲



編輯方針

友勁科技為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2022年永續報告書(以下稱本報告書)，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，友勁科技期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2022年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明，本報告書資訊無重編。
營運據點	台灣廠區(友勁總部、台南廠)
財務數據	與友勁科技公開之合併財報數據一致
環安衛數據	台灣廠區(友勁總部、台南廠)
員工數據	台灣廠區(友勁總部、台南廠)

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021,GRI準則2021年)撰寫,同時符合「上市/櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求,並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards,IFRS)查核簽證,並以新台幣仟元為計算單位;環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整,並經部門主管確認,以國際通用指標計算方式呈現。
- 友勁總部、台南廠公司為提升報告書的揭露品質,委由格瑞國際驗證有限公司(GREAT International Certification Co.,Ltd.)依據AA1000AS v3進行Type 1中度保證等級查證,確認符合GRI準則2021年版並取得保證聲明,本報告書亦於附錄提供該聲明供參。
- 友勁科技台灣廠區(友勁總部、台南廠)及皆通過ISO 9001:2015品質管理系統、ISO 14001:2015環境管理系統與ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統,並持續維持證書有效性。

發行頻率

這是友勁科技發布的第一本ESG報告書,未來友勁科技每年會發佈報告,為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性,完整報告書之電子檔可於友勁科技官網下載。

本次發布日期:2023年9月。

下次發行日期:2024年6月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議,歡迎與我們聯絡。

友勁科技 發言人

地址:台北市瑞湖街158號5樓

電話:02-7736-3610 分機:00000

Email:esg@cameo.com.tw

永續績效

面向

2022年永續作為

治理/經濟面

- 公司合併(個體)營收新台幣3,379,117仟元。
- 淨利新台幣94,973.297仟元,達成每年維持獲利之目標。
- 公司治理評鑑上市(上櫃)公司組排名66%~80%
- 董事進修專業課程總時數達66小時;公司治理主管進修達12小時。
- 未接獲人員違反誠信之檢舉案件;未有違反公司治法法規紀錄;內控作業亦未有重大缺失。
- 未發生重大資安事件造成公司營運中斷;未發生個資事故。

環境面

- 維持ISO 14001:2015環境管理系統之有效運作。
- 導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準,並通過第三方查證。
- 溫室氣體排放量類別1產生 150.65公噸CO₂e;類別2產生4,168.1636公噸CO₂e;類別3~類別6產生722.2633公噸CO₂e。
- 符合RoHS及REACH有害物質管理法規及客戶對於有害物質管理要求,亦要求供應商簽署承諾書確保不使用有害物質。
- 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴;不採購衝突礦產。
- 接受客戶稽核RBA,無重大缺失。
- 未有違反環保法規紀錄。
- 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。
- 能源消耗總量較前一年減少702.690746千度;能源消耗密集度較前一年下降29.1%。
- 溫室氣體排放量類別1較前一年增加92.4512公噸CO₂e;類別2減少163.4公噸CO₂e;類別3~類別6減少74.16公噸CO₂e;整體溫室氣體排放密集度較前一年下降28.6%。
- 用水量較前一年減少1050公噸。
- 有害廢棄物產生總量較前一年減少40.529公噸。

請接下頁 ▶

永續績效

面向

2022年永續作為

社會面

- 為保障員工就業權益，全體員工屬於非固定期限勞雇契約及屬於全職工作者。
- 非主管職之員工薪資平均數較前一年增加59.797仟元；薪資中位數增加62.668仟元。
- 女性員工比例達60.2%；女性主管比例達23.53%。
- 89.1%員工年齡未滿50歲。
- 員工育嬰留停復職後留任率40%。
- 員工人均訓練時數達1.46小時。
- 2014榮獲台北市政府獲頒幸福企業。
- 維持零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。
- 違反勞動法規紀錄1件。
- 勞資爭議事件1件。

利害關係人與重大主題鑑別

利害關係人與重大主題鑑別流程

1

步驟 1

了解組織脈絡

參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程了解組織整體概況及相關衝擊。



2

步驟 2

鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及相關衝擊資訊，及利害關係人關心議題，選出永續相關之18項關注議題。



3

步驟 3

評估衝擊的顯著程度

透過內外部利害關係人問卷投票得出「利害關係人衝擊度」及「經濟、環境、社會衝擊度」分數進行重大性分析。



4

步驟 4

排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之關注議題進行排序，並根據永續相關行業準則跟顧問檢驗其顯著性，最後選定9項重大主題。

友勁科技股份有限公司

公司組織架構圖表



1.1 永續推行委員會

友勁科技董事會通過企業社會責任實務守則，由董事會授權總經理成立永續推行委員會，並委請總經理擔任主任委員，永續推行委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入友勁科技企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱ESG）等面向，永續推行委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。未來友勁科技亦規劃每年向董事會報告ESG執行成果，強化董事會對公司推行ESG成果的參與程度。



友勁科技永續發展

◀ | 實務守則 | ▶



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人

利害關係人為影響友勁科技或受友勁科技影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與友勁科技的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出五類對友勁科技而言具有重要性的主要利害關係人，包含投資人、客戶、員工、供應商、主管機關。

透過例行業務往來
接觸各利害關係人



透過內部會議討論
以及參考同業情形



鑑別出五類
主要利害關係人

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

友勁科技的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注友勁科技之議題亦多有差異，友勁科技各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注友勁科技的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時友勁科技亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

友勁科技各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續推行委員會收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業CSR報告，歸納出十八項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保友勁科技揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。



主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 頻率
投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	<ul style="list-style-type: none"> · 營運績效 · 客戶關係 · 創新研發 · 投資關係 	<ul style="list-style-type: none"> · 年度股東大會/每年一次 · 公開資訊觀測站與公司網站公布重大訊息/隨時 · 公司網站股東服務信箱 Investors@cameo.com.tw、電話/隨時 · 聯絡窗口：發言人、代理發言人/隨時 · 舉行法人說明會
客戶	客戶為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶之良好互動，為公司對客戶的最堅實的承諾。	<ul style="list-style-type: none"> · 消費者權益 · 產品服務 · 產品責任法規遵循 · 供應商環境評估 	<ul style="list-style-type: none"> · 客戶服務滿意度調查/每年一次 · 各營運據點/隨時 · 公司網站 sales@cameo.com.tw 銷售服務信箱對應部門電話/隨時 · 聯絡窗口：客服/隨時 · 季度業務檢視(QBR)
供應商	公司的產品仰賴眾多供應夥伴穩定的提供原物料、零組件。	<ul style="list-style-type: none"> · 環境管理制度 · 供應商勞工評估 · 社會法規遵循 · 產品服務品質 	<ul style="list-style-type: none"> · 供應商評鑑/定期 · 保密契約/業務往來時 · 聯絡窗口：採購部/隨時 · cameo_vendor@cameo.com.tw 供應商服務信箱 · 簽署廉潔承諾書、企業社會責任行為準則承諾書

請接下頁 ▶

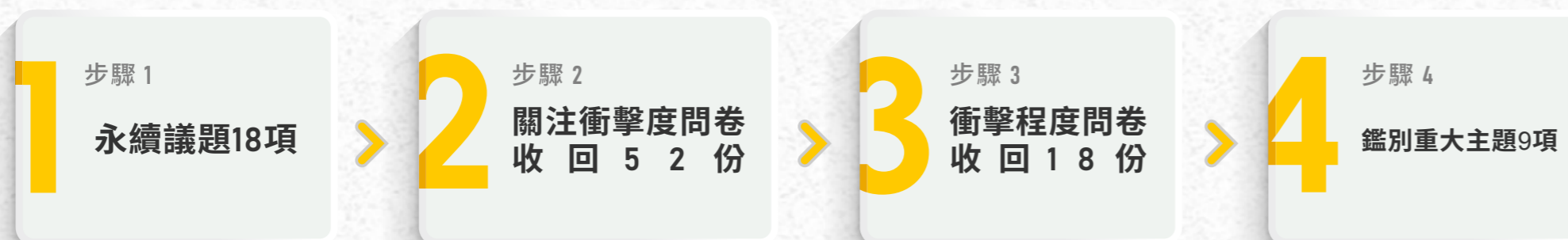


主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 頻率
<p>員工</p>	<p>員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留存，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 勞僱關係 · 員工申訴機制 · 職業健康與安全 · 多元化與平等機會 	<ul style="list-style-type: none"> · 勞資會議/每季一次 · 部門主管溝通/隨時 · declare@cameo.com.tw 員工申訴及意見反映信箱/隨時 · 聯絡窗口：人資主管/隨時 · 申訴電話、skyp、Line員工 線上服務專線/隨時
<p>主管機關</p>	<p>政府機關制定和執行法律、法規和監管標準，確保公司在經營中遵守環境、社會和企業治理的要求。政府機關的監管作用有助於保護自然環境、確保勞工權益、防止腐敗和促進道德經營行為。在制定和推動可持續發展政策方面扮演著重要角色，這些政策的制定和執行直接影響著公司的營運和發展方向。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 職業安全 · 供應鏈永續管理 · 溫室氣體管理 · 法令遵循 稅務 職安 資訊揭露 · 營運績效 · 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 聯絡窗口：承辦單位主管/隨時 · 遵循政府主管機關之法令規範 · 通過各項環衛及品質之國際認證 · 參與主管機關之法規說明會 研商座談會等



1.4 鑑別重大主題

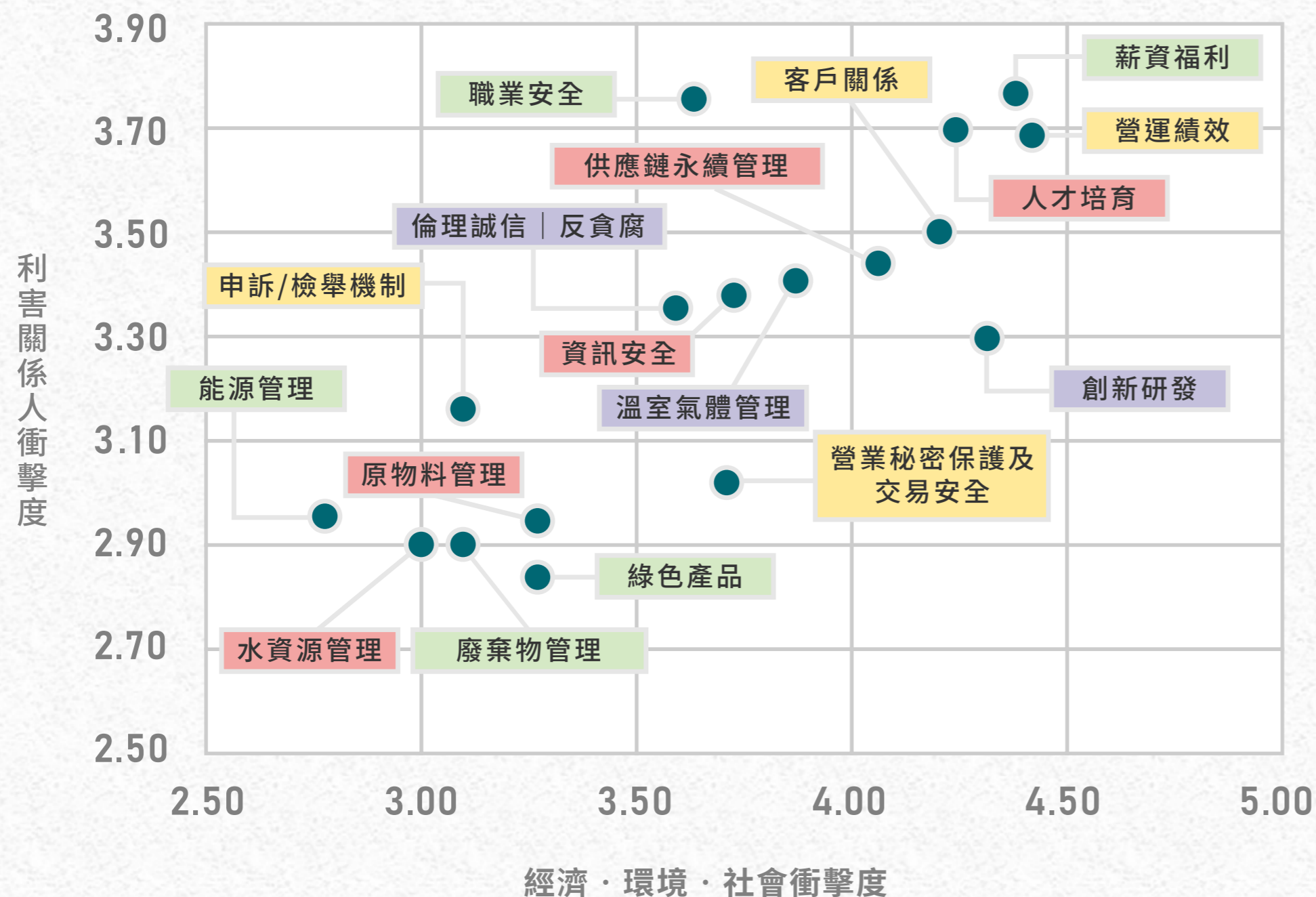
重大主題鑑別流程



面向	永續議題
環境面	供應鏈永續管理、原物料管理、能源管理、溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理、綠色產品。
社會面	薪酬福利、職業安全、人才培育、客戶關係、營業秘密保護及交易安全、參與公益。
經濟面	營運績效、申訴/檢舉機制、倫理誠信/反貪腐、創新研發、資訊安全。

友勁科技永續推行委員會擬定十八項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收五十二份有效問卷，涵蓋股東/投資人六份、員工二十六份、客戶四份、供應商十五份、政府機關一份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司十八位主管填寫各永續議題對友勁科技產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續推行委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向各取分數前二~四名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度友勁科技應優先揭露環境、社會與經濟面向的九項重大主題分別為營運績效、薪酬福利、人才培育、客戶關係、創新研發、溫室氣體管理、職業安全、供應鏈永續管理、資訊安全。公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

重大議題分析圖



ESG面向	重大主題 (正面衝擊/負面衝擊)
環境面	供應鍊永續管理(正面)、溫室氣體管理(正面)。
社會面	薪酬福利(正面)、職業安全(正面)、人才培育(正面)、客戶關係(負面)
治理面 經濟面	營運績效(正面)、創新研發(正面)、資訊安全(正面)

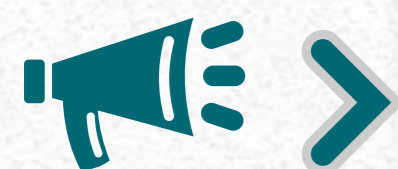


邀請供應夥伴
一起力行節能
減碳，做好各項
環保管控，避免
對環境造成過
度衝擊。

持續投入研發
能量，創造更大
利潤，強化資安
確保營業秘密。

對內打造讓員工健康安全的
幸福職場，對外與客戶建立
長久穩定的信賴關係。

友勁科技根據十八項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為持續投入研發能量，創造更大利潤，強化資安確保營業秘密；對內打造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係；邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。



報導原則

- 準確性 · 平衡性
- 清晰性 · 可比較性
- 完整性 · 永續性脈絡
- 時效性 · 可驗證性



完整的 ESG報告



撰寫報告書原則

友勁科技遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對友勁科技的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG重要資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編ESG報告。

—— 確定重大主題和邊界 ——

面向	重大主題	對友勁科技的重要性	內部邊界		外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
			公司	投資人	供應商	客戶	政府機關		
環境	供應鏈永續管理	友勁科技除自身在ESG精進之外，也利用對供應鏈的影響力，要求供應夥伴應符合營運當地法規及友勁科技的ESG政策，亦邀請一同響應永續經營，在環境保護、員工照護面向越來越進步。	●		●			<ul style="list-style-type: none"> · 308 供應商 環境評估：2016 · 414 供應商 社會評估：2016 	<ul style="list-style-type: none"> · 4.5 供應鏈管理
環境	溫室氣體管理	友勁科技營運持續成長，為了避免溫室氣體排放總量成比例增加，內部必須進行嚴格的節能減碳措施，確保符合客戶要求。	●			●	<ul style="list-style-type: none"> · 305 排放：2016 	<ul style="list-style-type: none"> · 4.3 碳排放管理 	
社會	薪酬福利	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。	●			●	<ul style="list-style-type: none"> · 401-1 ~ 401-3 	<ul style="list-style-type: none"> · 5.2.1 薪酬福利 	

請接下頁 ▶

—— 確定重大主題和邊界 ——

面向	重大主題	對友勁科技的重要性	內部邊界		外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
			公司	投資人	供應商	客戶	政府機關		
社會	職業安全	友勁科技提供同仁健康安全的職場環境，讓同仁能夠安心工作。	●				●	· 403 職業安全衛生：2018	· 5.3 職業安全衛生
社會	客戶關係	友勁科技致力滿足客戶對產品的要求，並在全球佈有完整的銷售通路與技術服務團隊，依照客戶需求評估規劃完善的解決方案，讓後續採購服務，達到自我要求的服務不中斷目標。	●				●	· 友勁科技自訂重大主題	· 3.5.2 客戶關係
社會	人才培育	公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為網通產業全球技術及營運的領導者。	●				●	· 404 訓練與教育：2016	· 5.2.2 人才培育
經濟	營運績效	追求最大利潤是友勁科技持續努力的目標，除了能增強投資人、員工、供應夥伴及客戶對我們的信心，創造互利共榮，邁向永續經營之路。	●	●	●	●		· 201 經濟績效：2016	· 3.4 營運績效

請接下頁 ▶

— 確定重大主題和邊界 —

面向	重大主題	對友勁科技的重要性	內部邊界		外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
			公司	投資人	供應商	客戶	政府機關		
經濟	創新研發	友勁科技致力於產品研發與技術創新，發展新技術是公司最重視的核心競爭力，透過不斷的投入研發能量，開發多元化產品線，持續擴大產品應用領域，為公司營收溢助動力。	●	●		●		· 友勁科技自訂重大主題	· 3.5.1 創新研發
經濟	資安防護	友勁科技視研發技術與客戶機密是公司經營的命脈，透過資訊安全管理機制，讓同仁保有資安風險意識，並進行各項資安管控作為，確保公司機密不外流。	●	●		●		· 友勁科技自訂重大主題	· 3.6 資安防護

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

友勁科技將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，友勁科技能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

1.5 永續發展目標

SDGs	細項目標	友勁科技回應
 <p>1 消除貧窮</p>	<p>1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 · 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
 <p>4 優質教育</p>	<p>4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 · 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
 <p>5 性別平等</p>	<p>5.1 消除對婦女任何形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 · 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
 <p>6 潔淨飲水與衛生</p>	<p>6.3 改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少。</p> <p>6.4 大幅增加產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水荒問題。</p> <p>6.a 針對水與衛生有關活動與計畫，培養支援包括採水、去鹽、廢水處理、回收以及再使用科技。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 定期檢測放流水水質，近三年水質結果均符合當地法規放流水規範要求。 · 因應廠區外部環境氣候環境變化逐步調整節水措施，使總取水量比例上減少。

請接下頁 ▶

1.5 永續發展目標

SDGs	細項目標	友勁科技回應
 <p>8 體面工作和經濟增長</p>	<p>8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 · 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 · 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 · 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 · 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
 <p>9 產業創新與基礎建設</p>	<p>9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 近年調整研發團隊新產品技術人數，每年研發支出佔營收比重調整。
 <p>10 減少不平等</p>	<p>10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。</p> <p>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 · 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 <p>12 責任消費及生產</p>	<p>12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 不斷改良生產製程，降低廢棄物的產出。
 <p>16 和平正義與健全制度</p>	<p>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p>16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 · 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

2.1 公司簡介

友勁科技股份有限公司是一家製造和組裝電腦網路通訊設備和通訊產品的公司，專注於第2層管理乙太網交換機、無線客戶端適配器、無線局域網AP/路由器、SOHO路由器、乙太網交換機、媒體轉換器、USB轉乙太網轉換器、Web智能交換機、乙太網網路介面卡、網路卡、網路集線器、網路路由器、網路家庭閘道等通訊產品。通過創新的產品設計和市場行銷，我們與電信供應商、設備品牌商建立了戰略關係，在十多個工業化國家建立了存在感。由於積極研發創新和對市場需求的清晰認知，協助客戶銷售持續朝目標增長。近年隨著各式網路通訊新應用興起，配合無線通訊技術的進步，友勁科技經營團隊在持續研發產品與開拓市場的努力下，產品獲得眾多國際知名客戶的青睞，友勁科技在產業耕耘多年累積品牌形象後，目前已於電腦網路通訊產品領域在具知名產業地位。



友勁科技產品資訊

公司名稱	友勁科技股份有限公司
總部位置	台北市內湖區瑞湖街158號5樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	4,000,000
當年度合併營收 (單位：新台幣仟元)	3,379,117
員工人數	台灣：613人
主要產品/服務	<ul style="list-style-type: none"> • 區域網路交換器與路由器 • 無線網路存取器與路由器 • 寬頻路由器 • 其他(光纖轉換器,PLC 周邊產品,MoCA周邊產品,HPNA 周邊產品,GPON周邊產品,G.hn周邊產品)
產品銷量 (單位：千個)	<ul style="list-style-type: none"> • 有線通訊產品1,777 • 無線通訊產品441

註：資料統計至2022年底。

一公司沿革一

民國80年	設立友勁科技股份有限公司，實收資本額為32,760仟元(含技術股8,190仟元)。
民國81年	為改善財務結構，辦理現金增資62,564.4仟元(含技術股15,641.1仟元)，增資後實收資本額為95,324.4仟元。
民國82年	為改善財務結構，辦理現金增資14,675.6仟元(含技術股3,668.9仟元)，增資後實收資本額為110,000仟元。推出(Ultra Hub AH5000)智慧型企業網路中樞器。CAMEO SNMP集線器在美國專業雜誌(Communication Week)測試結果排名第二。推出整合性邊際橋接器(Integrated Boundary Router HUB)。
民國83年	為改善財務結構，辦理現金增資49,000仟元，增資後實收資本額為159,000仟元。 多樣化集線器(Ultra Hub 1000)於英國網路專業雜誌獲選「最佳選擇」。推出智慧型區域橋接集線器。
民國84年	4月28日通過 ISO 9001 品質系統認證。
民國85年	為彌補累積虧損，辦理減資39,750仟元，並同時辦理現金增資80,000仟元，減增資後實收資本額為199,250仟元。 以68,880仟元向友訊科技股份有限公司購入友鉅股份有限公司，作為長期股權投資，持有該公司98.4%之股權。
民國86年	為節省管理成本，增加外銷競爭能力，與友鉅股份有限公司合併，承受其所有資產、負債、員工及業務。黃奇鎮先生接任本公司董事長及總經理。
民國87年	為擴大營業規模及增加市場佔有率，以發行新股15,800仟股，與均凱國際股份有限公司合併經營，增資後實收資本額為357,250仟元。為擴大產能購置廠房於台北縣汐止鎮中興路28號「亞太經貿中心」6、7樓。黃奇鎮先生卸任本公司總經理職務，由簡志豪先生接任。自行開發並量產10M Ethernet網路卡、集線器及100M Ethernet集線器。
民國88年	因業務蒸蒸日上導致原倉儲場所日益擁擠，為改善作業環境，故於88年購入中興路22號廠房一樓空間，於妥善規劃後作為倉庫使用。88年6月28日公開發行。 黃奇鎮先生卸任本公司董事長職務，並由簡志豪先生接任，而總經理一職則由副總經理王葆儀女士升任。完成開發10/100M Nway Ethernet 網路卡、雙速集線器及交換器。
民國89年	為償還購買廠房貸款，增進財務結構健全，辦理現金增資160,000仟元，連同盈餘轉增資60,777.5仟元，增資後實收資本額為578,027.5仟元。 推出HomePNA 1.0及VLAN智慧型10/100M Nway Ethernet交換器。
民國90年	為強化研發團隊及研發設備，購買中興路32、34號廠房7樓空間，作為研發實驗室。5月向財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心申請股票為櫃檯買賣。 9月份辦理盈餘轉增資，增資後實收資本額為674,621.6仟元。9月核准以一般類股櫃檯買賣。
民國91年	91年1月22日本公司股票開始櫃檯買賣。8月份總公司從新竹科學園區遷址至台北縣汐止市。 9月份辦理盈餘轉增資，增資後實收資本額為902,008.1仟元。10月份新增無線通訊研發處。

請接下頁 ▶

一
公司沿革
一

民國92年	8月4日起本公司股票交易從櫃檯買賣中心轉為證券交易所。8月份辦理盈餘轉增資，增資後實收資本額為1,089,369.6千元。 本公司產品Gigabit switch銷售量與同業比較為全台灣第一。
民國93年	10月份辦理盈餘轉增資，增資後實收資本額為1,113,369.6千元。10月29日本公司董事會通過與陽慶電子股份有限公司合併案。
民國94年	5月13日本公司董事會撤銷與陽慶電子股份有限公司之合併案，並通過以股份轉換方式將陽慶電子股份有限公司納為本公司持股百分之百之子公司。 7月份辦理盈餘轉增資217,879.24千元，增資後實收資本額為1,331,248.81千元。12月1日為本公司收購陽慶電子股份有限公司之基準日。
民國95年	4月份透過子公司CAMEO HOLDING LTD.間接投資大陸陽立電子(蘇州)有限公司。9月份參加突破通訊股份有限公司私募，投資金額新台幣6仟萬元。 10月份辦理盈餘轉增資204,134.8千元，增資後實收資本額為1,685,483千元。
民國96年	3月份發行無擔保轉換公司債8億元整。4月本公司董事會通過子公司陽慶電子股份有限公司辦理解散清算。8月份辦理盈餘、員工紅利及資本公積轉增資計129,129千元，增資後實收資本額為1,814,612千元。9月20日本公司董事會通過與宏想科技股份有限公司合併案，合併基準日訂為10月1日。
民國97年	9月份辦理盈餘、員工紅利及資本公積轉增資計394,451千元，增資後實收資本額為2,209,063千元。9月30日本公司董事會通過與凱勁科技股份有限公司合併案，合併基準日訂為11月1日。
民國98年	9月份辦理盈餘及資本公積轉增資計66,272千元，增資後實收資本額為2,275,335千元。 12月16日經九十八年度第七次董事會決議購買位於內湖之企業營運總部；購買價款於民國九十九年七月十二日與賣方重新議價變更為14.83億(含稅)
民國99年	9月份辦理盈餘及資本公積轉增資計295,794千元，增資後實收資本額為2,571,129千元。
民國100年	9月份辦理盈餘轉增資計154,268千元，增資後實收資本額為2,725,397千元。
民國102年	11月11日本公司董事會通過處分子公司CAMEO HOLDING LTD.。
民國103年	9月份透過子公司前勁投資有限公司投資前景網路科技股份有限公司。
民國104年	民國104年9月 辦理註銷庫藏股43,040千元，使資本額降為2,682,357千元。
民國105年	12月本公司董事會通過台南建廠案並與麗明營造股份有限公司簽訂建廠合約，總建廠價金為10.88億元。
民國106年	3月本公司董事會通過子公司宏想電子(上海)有限公司辦理解散清算。11月本公司董事會通過台南廠設備採購案4億元。
民國107年	8月台南廠取得使用執照及工廠登記証。9月子公司宏想電子(上海)有限公司解散清算完成。
民國108年	3月本公司董事會通過子公司陽立電子(蘇州)有限公司出售持有之蘇州碩實電子科技有限公司100%股權予子公司Luis Jo'se Investments Inc. 8月本公司董事會通過台南廠投資增加案3.6億元。10月蘇州碩實電子科技有限公司股權移轉予Luis Jo'se Investments Inc.移轉完成。
民國109年	9月本公司股東臨時會通過期中減資彌補虧損385,564千元，減資後實收資本額為2,296,792千元，減資基準日為109年12月30日。
民國110年	2月本公司辦理私募增資101,100,000股，增資後實收資本額為3,307,792千元，新股交付日為110年4月15日。4月完成減資換發股票作業。
民國111年	11月本公司董事會通過子公司陽立電子(蘇州)有限公司辦理解散清算。

友勁科技在整體產業鏈的 上中下游位置圖

本公司位處電腦網路產業之區域網路設備業，該行業之上游為半導體產業（網路晶片組）、被動元件產業（電阻、電容等）及其他電子零組件產業（如PCB、機殼、連接器等），下游則為資訊產品通路商、跨國採購組織（IPO）、電腦系統廠商及系統整合業者（見下表）。惟本公司之主要業務為區域網路設備之代工生產，故其下游業者除前列四種外，尚包含電腦網路之自有品牌廠商。

上、中、下游之關聯性





友勁科技股份有限公司組織圖



2.2 經營理念

1

遠景

友勁科技產品開發以幫助品牌客戶和最終用戶規劃未來為目標。Cameo的產品設計旨在讓用戶建立全企業範圍的網絡，支持各種協議，在一個先進的網絡管理系統的控制下運作。我們能夠保持我們的價格優勢，因為我們的集線器的架構方便擴充以容納更多的通道和不同的協議。現有客戶可以快速輕鬆地升級他們的設備。

2

任務

友勁科技通過互聯網與客戶和外勤組織保持著開放的溝通。公司高層盡可能多地在外出勤工作，與市場行銷和技術支援人員密切合作，與潛在客戶會面，以緊跟市場趨勢。研發人員定期參加貿易展覽會，關注網絡管理者的需求和經銷商的優先事項。在友勁，與客戶、廠商和標準組織的對話是每天進行並融入公司計劃的一部分。

3

價值

友勁科技堅信提供高品質和最佳性價比的原則。我們的動力源於對價值、品質和可靠性的承諾；我們的指導原則是尊重我們的客戶、供應商、經銷商和員工。集線器正在迅速成為一種商品產品，就像個人電腦一樣。友勁一直致力於設計和構建具有成本效益的集線器，並且在技術上沒有妥協。

2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統

友勁科技持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。

友勁科技於1999年起陸續獲得ISO 9001品質管理系統、ISO 14001環境管理系統，目前台灣台南廠ISO 9001品質管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統、ISO14064-1溫室氣體盤查

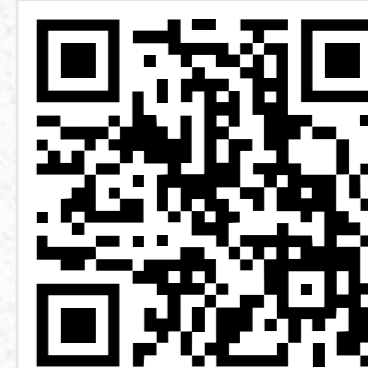


三、誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

友勁科技依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，友勁科技亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

▶
公司治理實務
守則連結



3.1 治理實務

公司治理成果

110年5月任命會計部門主管擔任公司治理主管。

2022年第8屆公司治理評鑑，上市/上櫃公司組排名66%~80%。

董事會及功能性委員會績效評估結果為優良比率88%。
獨立董事佔比43%。

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

友勁科技重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。友勁科技依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於民國2021年05月決議通過任命會計部門主管擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達12小時。2022年第8屆公司治理評鑑結果友勁科技位於上市/上櫃公司組66%~80%，顯示友勁科技在公司治理主管的帶領下，公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對友勁科技的信賴。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是友勁科技持續努力的目標。

3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。友勁科技公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。友勁科技董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有7名董事(含3名獨立董事)，任期3年，依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開6次董事會，董事平均出席率達98%。

註：有關友勁科技董事成員主要經(學)歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，友勁科技董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，並且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。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

董事會議事規範 ▶





友勁科技各部門日常會透過例行管道定期、不定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人與公司之間可能相互產生潛在負面重大衝擊之際，將由權責部門針對利害關係人在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與侵害員工人權與危害健康等諸多面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果，由董事長視具體結果是否對公司整體營運產生重大危害而評估是否在董事會報告，最後並由董事會對盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2022年友勁科技與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。具體實踐下來，讓友勁科技對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

友勁科技為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

友勁科技考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計66小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。友勁科技相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。友勁科技董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開5次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度立董事與稽核主管共召開5次會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開4次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

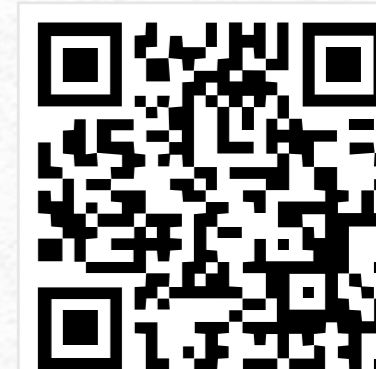
薪資報酬委員會

友勁科技為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前3名委員皆由獨立董事出任/至少一名獨立董事，當年度共召開2次會議，全體出席率達100%。

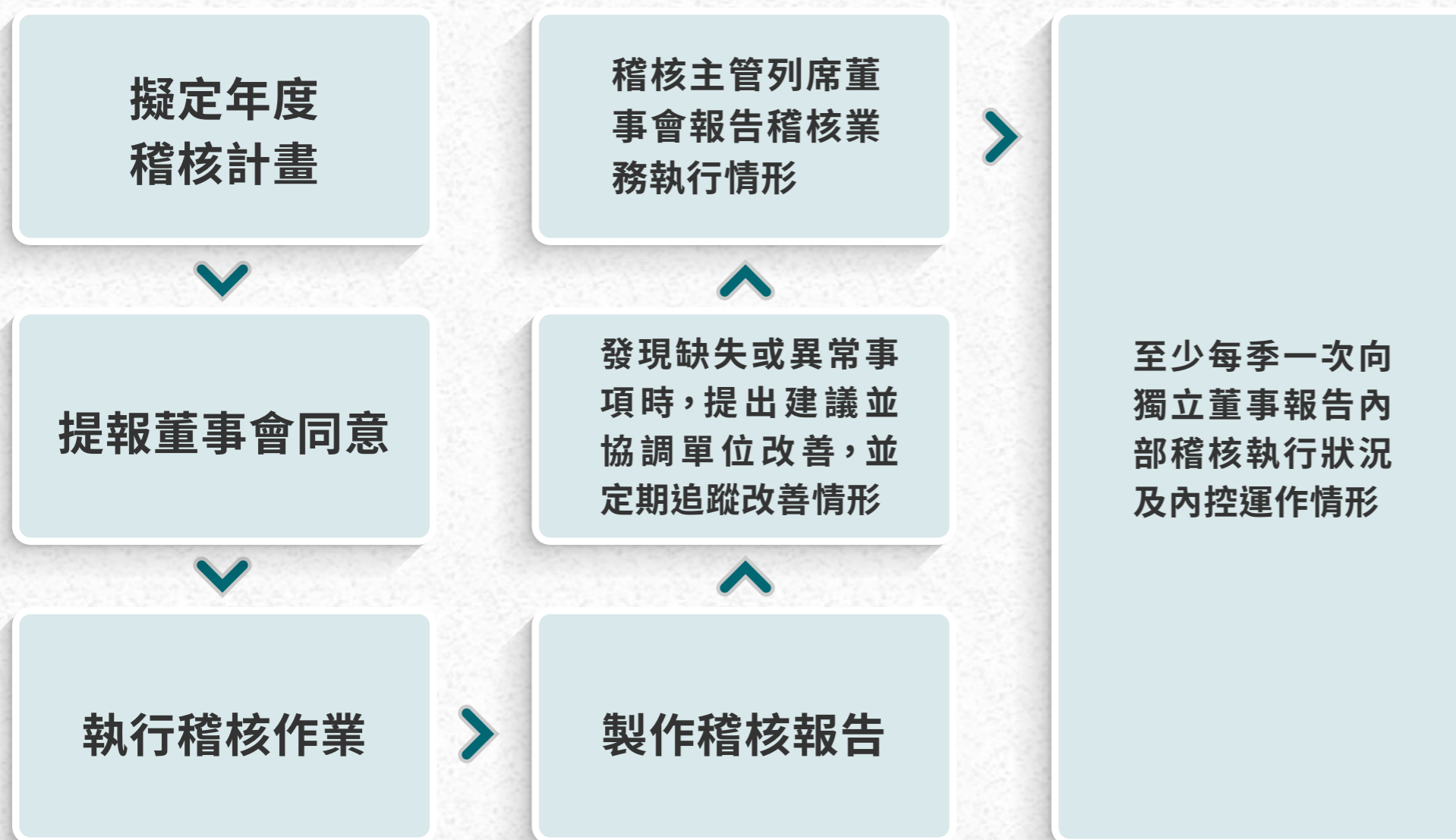
薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司治理專區 ▶



稽核流程圖



3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。友勁科技依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，友勁科技依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而「稽核室業務管理規則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

友勁科技除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，友勁科技為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓1人次合計12小時。

友勁科技透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行36項稽核作業，稽核符合率達100%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

具體成果

誠信廉潔承諾書

新進員工到職即簽訂勞動契約含廉潔承諾書，人資部門明確告知誠信廉潔承諾及員工行為準則，規範員工於執行業務時應具備之分際標準。內容涵蓋誠信經營守則、尊重個人、廠商及客戶、廉潔經營、利益衝突迴避、無不正當收益、公開訊息、營業秘密、知識產權、個人資料保密、隱私道德誠信及電腦使用等公司政策。

誠信倫理訓練課程

新人訓練時列入講授，以維持本公司之信譽及法律、道德標準。當年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄。

3.1.4 倫理誠信

友勁科技以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源中心向其宣導公司的誠信內規，說明合約內「誠信廉潔承諾」，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，友勁科技以人資部門為誠信經營政策推動專責單位，陸續研擬「公司誠信經營行為守則及作業程序」、「董事、經理人道德行為準則」及「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」等內規，將由董事會決議通過後；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向人資部門諮詢。

同時，友勁科技建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，友勁科技並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

請接下頁 ▶

於商業互動方面，友勁科技同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後友勁科技與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守友勁科技之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，友勁部門未來逐步規劃向在職同仁進行線上誠信訓練；定期安排高階主管利用開會場合向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時該中心應就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並視需要向董事會報告。

內部重大資訊暨防範內線交易管理作業

多元檢舉管道	當年受理件數	已處理	已結案
公司官網 友勁 Investor (cameo.com.tw)	0		
稽核信箱 Investors@cameo.com.tw	0		
總經理信箱 Investors@cameo.com.tw	0		
HR信箱 declare@cameo.com.tw	0		

公司誠信
經營原則 ▶



3.2 風險管理

友勁科技風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業，以風險發生機率及對友勁科技衝擊程度評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

友勁科技風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	• 訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 業務 各有關部門	• 依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財務	• 利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務	• 客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	法務	• 審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	法務	• 針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	溫室氣體排放量持續增加/ 排放密集度上升	<ul style="list-style-type: none"> • 建立綠色工廠管理系統。 • 研擬節能減碳專案。 • 能源資源使用盤查與源頭管理之規劃。
	違反環保法規	1.環境教育宣導和推動。 2.環保法規再訓練。
員工照顧	職災發生數值無法降低	<ul style="list-style-type: none"> • 職災：每月定期製作安全衛生宣導文件進行佈達，包含意外事故調查與同業之案例分享。定期舉辦與工作相關的內部或外部安全衛生訓練，由公司指派專業講師或公費派訓，並以測驗、實作或取得結訓證書方式確認其成效。 • 因應新冠疫情：依據政府發布嚴重特殊傳染性肺炎COVID-19疫情消息為準，適時修訂防疫計畫，除了在公司內部執行確診者之健康追蹤，因應防疫需求明確規劃出人員防疫動線及外部訪客空間，並提供體溫量測機以及酒精噴霧機供同仁自由使用，並提供主要接觸者之防疫衛教及環境清消；公司以外如外籍移工宿舍，在口罩管制期間也適時提供醫療性口罩以供外籍人員防疫使用，且定期派遣護理人員至移工宿舍稽核防疫狀況。



風險類別	風險說明	風險管理策略
員工照顧	過勞工作	<ul style="list-style-type: none"> 定期進行人力盤點與查核。
	離職率過高/ 勞動力不足	<ul style="list-style-type: none"> 設計具競爭力的薪酬與員工福利措施。 完整的培訓及在地人才發展培育計劃。 規劃並執行員工教育訓練與發展規劃。
營運績效	產品市場 競爭力不足	<ul style="list-style-type: none"> 安排產品開發同仁市場調研訓練。 調查及參與各國際標準組織,提升市場接觸程度。 安排研發人員開發能力進修課程。
	資安事件頻傳/ 資安事件造成 營運中斷	<ul style="list-style-type: none"> 每年執行安全性檢測、資通安全健診、社交安全及資安事件演練。 強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力,以期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕擴散。 公司每年度定期公告宣導資安政策,並培養具有資安證照的同仁。對全體同仁施行資訊安全教育訓練。 對全體同仁施行資訊安全教育訓練。
	客訴次數增加	<ul style="list-style-type: none"> 每季檢視客訴內容項目,即時與客戶溝通。
	原材料價格上揚/ 供應鏈中斷	<ul style="list-style-type: none"> 多元化供應商:與多個供應商建立合作關係,以減少對單一供應商的依賴。 與供應商建立長期互信和合作基礎,以獲得供應商的支持和優先待遇。 監控市場變化:密切關注市場和行業的變化,包括原材料價格趨勢和供應情況。這樣可以提前預見可能的問題。 長期供應合約:與供應商簽訂長期供應合約,確保穩定的供應和價格。 備用供應商和備份計劃:確定備用供應商,以應對主要供應商無法提供的情況。同時,制定備份計劃。 技術支持和數據分析:利用技術工具和數據分析來監控和管理供應鏈風險。保持良好溝通:與供應商保持頻繁和良好的溝通,及時共享信息並解決問題。
	研發瓶頸	<ul style="list-style-type: none"> 市場產品規格競爭分析。 研發新血定期招募。

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，友勁科技除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署誠信廉潔承諾書之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，友勁科技設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來友勁科技亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，友勁科技制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營行為守則」、「董事、監察人及經理人道德行為準則」、「員工道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，

[請接下頁 ▶](#)

3.3 法規遵循

以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，友勁科技根據法令及公司內規，由法務中心及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，友勁科技制訂相關監督量測與績效管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

友勁科技整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄，發生違反勞動法規紀錄1件。

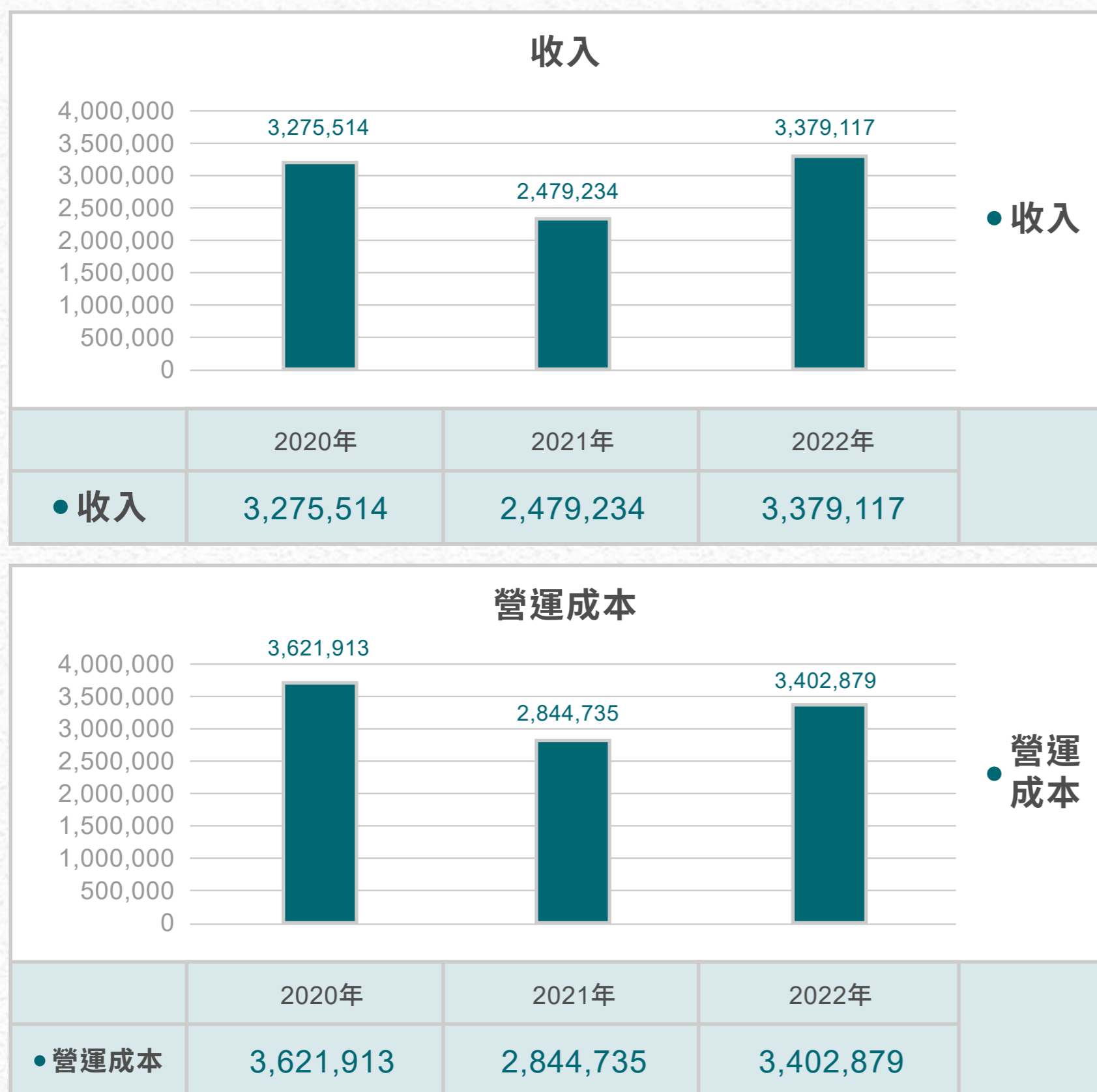
3.4 營運績效

政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> • 持續嚴格控管品質與成本，提升生產效率及獲利能力。 • 加強與客戶及供應商之間的合作夥伴關係。 • 持續先進技術投資，提升高階產品軟硬體技術研發能力。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> • 產能調整逐步上軌道並承接客戶訂單需求；優化成本外，局部改款或以新機種取代老舊機種，並推廣高價值機種增加占比，逐步改善提升毛利。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> • 公司致力提升生產效率，降低生產成本，精實製造提高生產競爭力；與廠商建立更深的黏著度，提高原料價格之競爭力；投資具有未來性產品研發、拓展目標市場及開發重點客戶以期提高公司之營運績效。
負責部門/ 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> • Investors@cameo.com.tw
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> • 提升高階產品占比與軟體技術研發能力。
評估機制/成果		<ul style="list-style-type: none"> • 當年度公司營收較前一年成長36%。

友勁科技以台灣為根據地，搭配研發完整的產品系列，充分發揮貼近客戶需求及製造供應之優勢，並就近提供客戶服務。友勁科技具有完整之各階交換機產品線，發展可與客戶產品應用布局進行整合。滿足客戶一次性購足的需求。

以本公司在產品與商業模式上來看，已趨於完整。產品方面：包含Ethernet SOHO/SMB/Enterprise/Data Center Switch, SOHO/Enterprise WiFi AP/Router, 及Broadband Router，我們是少數能提供客戶一次購足(One Stop Shopping)及高整合度產品(Highly integration)服務；商業模式方面：包含產品代工(ODM)，產品硬體代工(HW ODM)，委製代工(EMS)及對公司相關產品的雲端管理增值服務。網通技術的演進非常快速，除了連網速度世代倍增外，嶄新的應用服務更要求網路的品質，提供完整的網通產品並確保整合方案的功能與品質，強化軟體增值服務的研發能量，才能確保在網通界的永續發展。

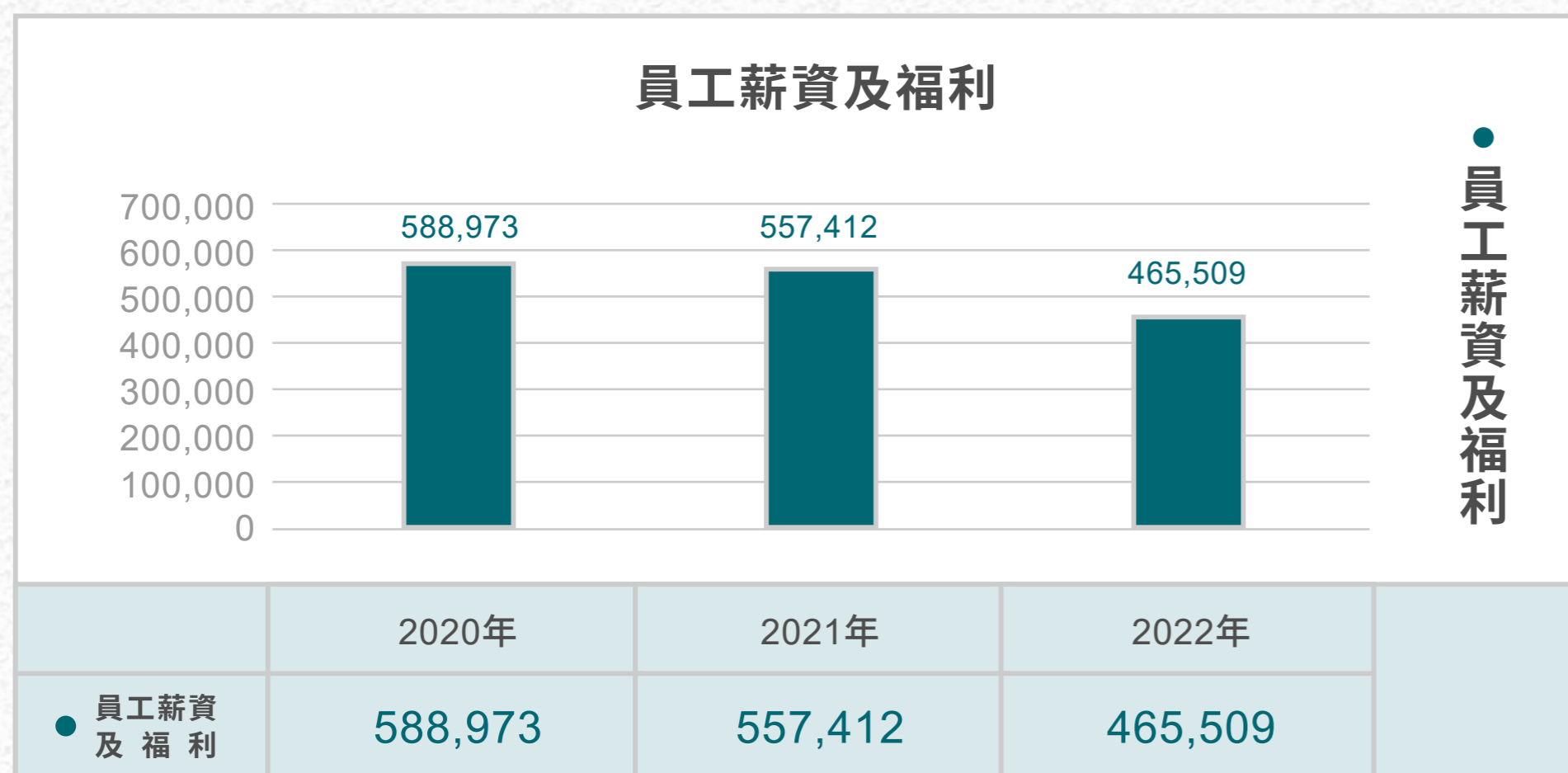
單位：新台幣仟元



(1) 經營方針

1. 持續提升生產品質與效率：持續整合與優化製程，提高自動化程度與製造品質以提升製造效率與降低成本；並朝向產出高技術門檻之高單價高毛利機種而努力。
2. 加強與客戶及供應商之間的合作夥伴關係：我們將致力於與客戶及上游供應商合作，在分享市場現況及未來趨勢與方向等情報之餘，也加強彼此間技術交流與聯合開發，充分運用供應商給予的支持並有效投資於滿足客戶未來需求的技術與產品，達到與客戶及供應商一起成長的目的。
3. 提升高階產品占比與軟體技術研發能力：我們將持續投資新技術，整合內部研發資源，致力於提供軟硬體整合之高階產品；尤其是高階軟硬體整合技術所創造的產品加值能大幅提高僅硬體製造的毛利率；以過去多年投資在軟硬體研發的成果為基礎，持續引進技術人才與團隊加入，加上與客戶合作共同開發，達到技術升級與提升毛利率的目的。

單位：新台幣仟元



註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

員工薪資與福利定義包含薪資總額(包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額)加上福利總額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目)。

支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

社區投資尚未建立數據揭露機制，故不予揭露；



取自政府之財務補助

單位：元

受補助項目	2020年	2021年	2022年
政府紓困補助款	36,249,704	0	0
失業補助款	30,000	0	0

3.5 產品服務

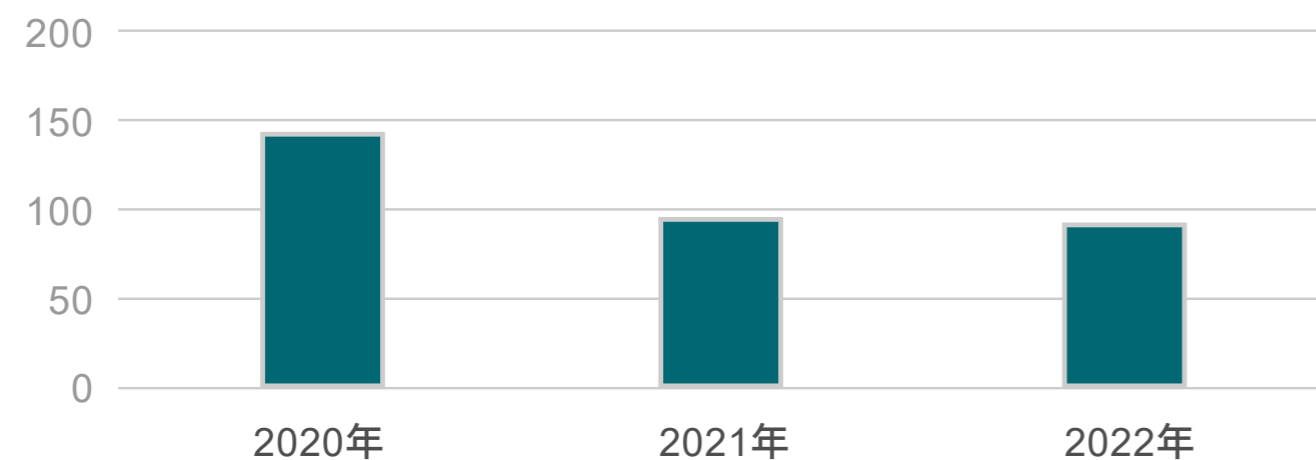
友勁科技與客戶有著順暢的溝通管道，彼此間維繫著穩定良好之合作關係，對於客戶回饋的意見，友勁科技行銷團隊皆即時反應給研發及品保部門進行後續改善，以優質服務取得客戶信賴。



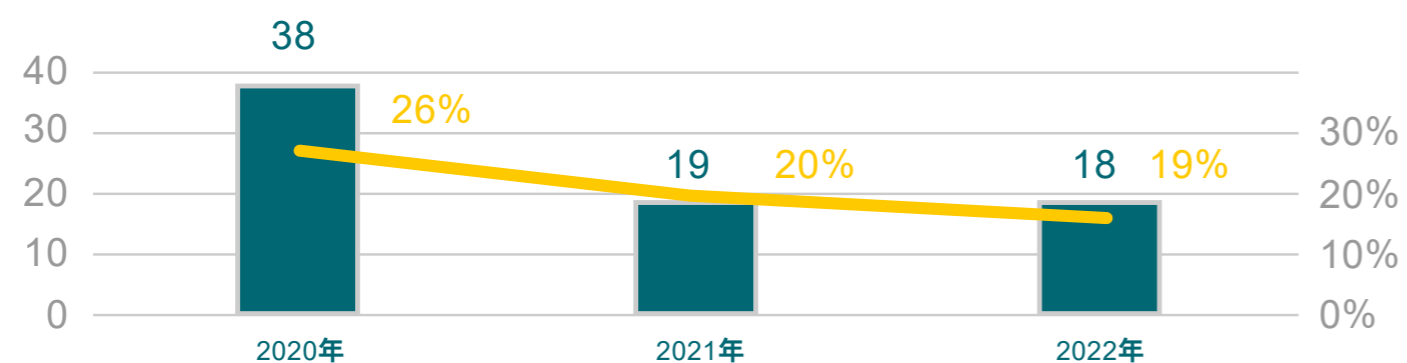
3.5.1 創新研發

政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> ● 提升高階軟體技術研發能力：我們將持續投資新技術，整合內部研發資源致力於提供軟硬體整合之高階產品；尤其是高階軟體技術所創造的產品加值能大幅提高僅硬體製造的毛利率；以過去多年投資在軟體研發的成果為基礎，適時引進技術人才與團隊加入，加上與客戶合作共同開發，達到技術升級與提升毛利率的目的。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● 在有線產品方面，預計將持續開發或完成2.5G/5G/10G RJ45 POE++ (802.3bt) 網路交換器，同時將致力於高階交換器軟體研發，以提供可堆疊式L2/L3軟硬體整合之高階網路交換器，帶來毛利的提升。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 整合自有技術，發展高整合性功能的產品、發展工規網路產品。
負責部門 / 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> ● 由相關利害關係人洽產品單位窗口。
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> ● 研發中心93人，研究所學歷佔比19.35%。 ● 當年度研發經費佔公司營收5.54%。
評估機制 / 成果		<ol style="list-style-type: none"> 1. 增加基礎學能的訓練課程，以On-job training方式進行研發專案執行，維持新產品或衍生產品的專案進度，並透過密集性檢討會議，同步提升研發人員研發能力。善用可靠度試驗等等研發及品質工具，提升新產品研發品質及效率。同時運用科學及統計方法，有系統的分析研發新產品的特性與材料及結構設計的關係，建立材料、製程及產品設計資料庫，並透過模擬演算技術提升新產品開發效率及品質。 2. 以系統化開發技術，提升新產品特性及品質，即時回饋需求與技術性的支援，取得客戶的認同與專案的機會，開發國際大廠市場。

研發人力(人)



研發人力(學歷)



	2020年	2021年	2022年
● 研究所(含以上)學歷	38	19	18
● 研究所學歷/研發團隊人力	26%	20%	19%

● 研究所(含以上)學歷 ● 研究所學歷/研發團隊人力

3.5.1 創新研發

友勁科技向來深耕於各階交換機產品，包括消費性家用產品及企業專用高階產品，客戶遍及歐亞美各大洲。

在有線產品方面，持續開發或完成2.5G/5G/10G RJ45 POE++ (802.3bt) 網路交換器，同時將致力於高階交換器軟硬體研發，以提供可堆疊式L2/L3軟硬體整合之高階網路交換器，滿足客戶需求，以帶來毛利的提升。

在無線產品方面，將持續投入高單價、高附加價值的企業用無線存取器、雲商用無線網路接入點、5G/LTE 無線路由器等產品以提高產品競爭力與持續提升生產效率及自動化生產導入，以降低生產成本；同時加強與供應廠商合作關係，以加速原物料以及關鍵晶片器件之取得時程與降低取得成本；深化與客戶關係並致力於技術能力提升，以滿足客戶獲得有競爭力之產品需求。

近年成功開發之產品/技術

品項	簡述
Cloud Based VPN Router	雲端虛擬私人網路路由器
24 Ports x 2.5G L3 Stacking Managed POE Switch	24埠 x 2.5G 三層堆疊管理POE交換機
2.5G Dumb Switch	2.5G非管理型交換器

3.5.2 客戶關係

產品及服務

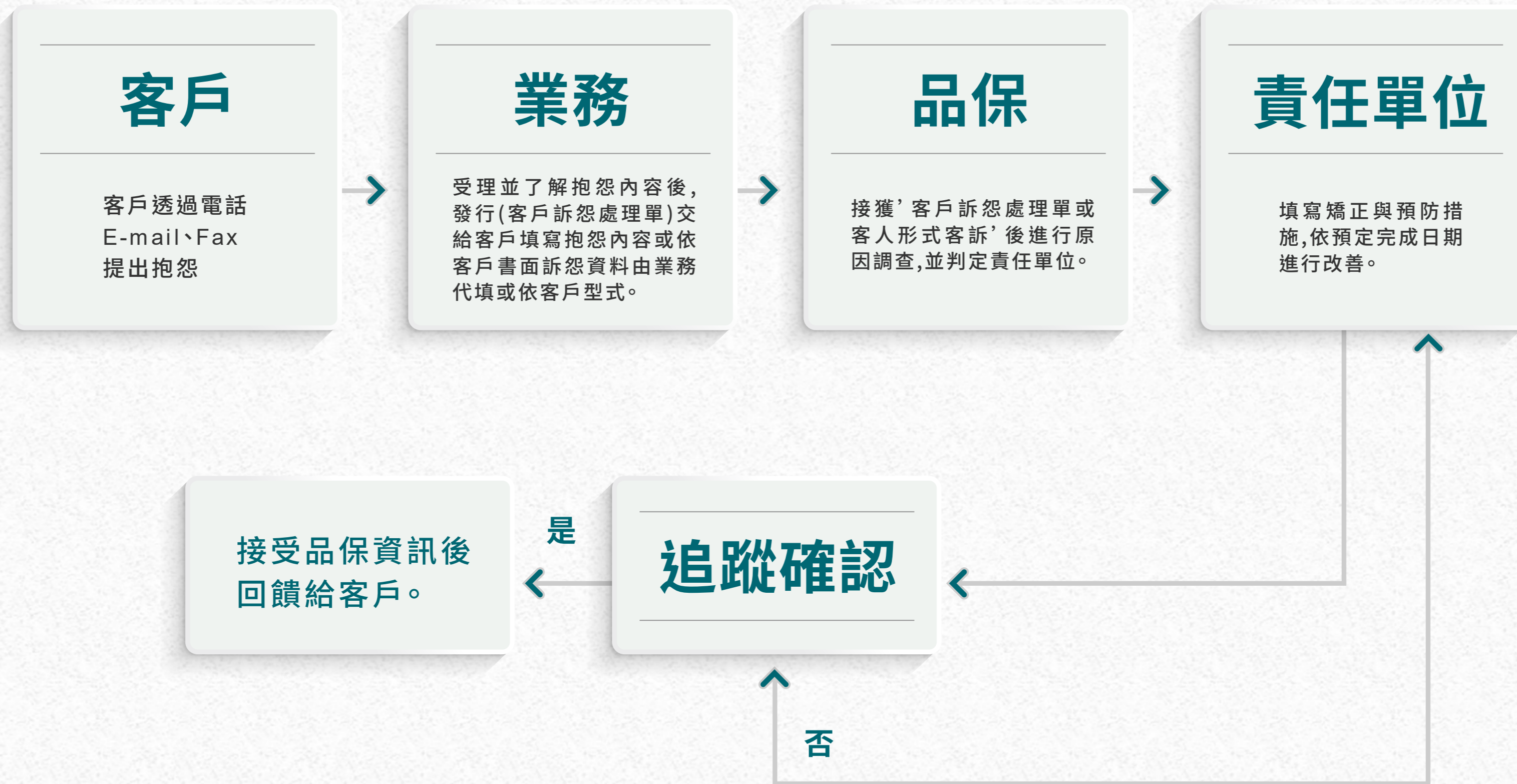
友勁科技是一個提供網路通訊產品研發製造的公司，提供最佳的研發及生產製造技術及優質的供應鍊服務來滿足客戶需求。

為傾聽瞭解客戶需求及問題，每年進行滿意度調查活動，設定產品【品質】、【交期】、【價格】、【服務】、【客訴】、【專業】等項目為重要評價指標，並透過開放式意見欄，收集客戶意見與建議。同時，監控內部統計客戶回饋績效指標，如造成客戶斷線、客戶商譽受損、客戶通知與品質或交貨相關議題等次數。

綜合上述各項指標，彙整滿意度分析結果，並於經營管理審查會議中檢討，做為公司長短期經營計劃之參考資料。並討論目標分數，客戶滿意和客戶對於品質與技術的期待與需求，友勁持續強化生產及製程能力，期許達成客戶產品與服務品質之穩定與持續改善。2020年至2022年疫情期間及生產製造基地移轉等多重因素，友勁科技以滿足客戶穩定供產為目標努力，2023年客戶滿意度評價將以回復疫情前水準為目標。

政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> 與客戶建立良好合作關係、重視每項客訴及積極改善溝通，並以良好品質服務爭取更多訂單。
目標	短期	<ol style="list-style-type: none"> 重視客戶需求，提供良好的客戶服務。 疫情後逐步恢復實體拜訪，迅速排解客訴抱怨降低客戶不信任感。 與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。
	中長期	<ol style="list-style-type: none"> 建立服務導向的營運模式及優化服務流程，提升客戶信賴並創造雙贏。 應用創新技術控管及提升產品品質，並與客戶合作，提供貼近需求之產品與服務。
負責部門 / 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> sales@cameo.com.tw 銷售服務信箱
當年度投入資源		<ol style="list-style-type: none"> 秉持服務客戶宗旨，提供客戶窗口查詢訂購產品剩餘短段之規格、數量，經由客戶間溝通、調貨，除能協助減少客戶端的不定段長庫存外，並能減少客戶重新下單至到貨的等待時間。 透過CRM 系統，整合客訴處理、應收帳款管理等資訊，即時掌握客訴案件及帳款進度，減少內、外部溝通的時間差，提升服務效率。 2022年上半年因應新冠疫情，減少拜訪客戶頻率，但透過不定期遠端線上會議辦理各項技術交流及需求研討會，與客戶互動，瞭解及取得客戶需求與回饋。下半年陸續恢復實體交流拜訪行程。 執行成果：建立行銷/ 技術/ 業務之間的協作服務模式，完成整合產業鏈材料應用驗證方式，藉此使上下游更緊密合作。並且完成與客戶協同開發之重點產品，順利取得固定交易訂單。
評估機制 / 成果		<ul style="list-style-type: none"> QBR (季度業務檢視)

3.5.2 客戶關係



3.6 資安防護

<p>政策 / 承諾</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化人員認知 ● 避免資料外洩 ● 落實日常維運 ● 確保服務可用 	<p>當年度投入資源</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊中心現有台北5人,台南3人合計8人,進行資安風險管理,確定組織架構、工作職掌、政策願景與目標。 ● 完成盤點現有資產收集,包括主機/網路/系統權限/資料庫...等軟硬體資產系統,做為2023年持續改善的基準。 ● 完成文件檔案的系統升級、整合與權限管制,避免機密文件外流,並進行檔案備份與異地存放機制。 ● 完成資料庫的盤點與備份,確保災難還原的可執行性。 ● 2022年未發生任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的資安事件。
<p>目標</p>	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 升級AD與Exchange系統,以提昇防護能力,確保資訊系統及網路環境符合安全實施標準。 ● Mail Spam 系統升級,建置Mail雲端病毒指紋防禦系統及Mail-Log 郵件歸檔兼稽核系統,全面提昇郵件防護能力,避免郵件的惡意攻擊。 ● 建置軟硬體資產管理系統,確保合法授權軟體的使用,提昇企業商譽與避免智財侵權。 	<p>評估機制 / 成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年執行安全性檢測、資通安全健診、社交安全及資安事件演練。 ● 強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力,以期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕擴散。 ● 定期公告宣導資安政策,並培養具有資安證照的同仁。 ● 每年對全體同仁施行資訊安全教育訓練。 ● 每年至少1次向董事會報告,整理彙總年度執行資安風險狀況。 ● 當年度未發生任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的資安事件。
<p>負責部門 / 申訴機制</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 資訊中心人員分機63999 2. 洽資訊中心主管 		

3.6 資安防護

友勁科技重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保符合公司設定之系統復原目標。

友勁科技現行的資安防護手段是遵循集團之資安政策去執行，由集團定期舉辦線上資安管控會議，由集團內各子公司之資安專責人員參與，每次會議皆訂有特定資安議題，會議中亦要求各子公司繳交相關議題文件並報告說明。友勁科技加入集團資安管理體系，可有效提升公司資安防護能力，保障公司資訊之機密性、完整性、可用性，避免發生有人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致公司資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益。當年度年未發生任何資安事件。

四、永續環境

友勁科技股份有限公司身為科技產業和地球公民，一直以來都秉持著環境友善，永續發展的方式在經營公司，不管是在能源、溫室氣體排放、水資源管理以及廢棄物等皆有相對應的管控措施，盡可能降低對環境的負面衝擊；也認同「營運者延伸責任」的觀念，將以導引的方式，逐步引導同仁信念、態度和價值觀的改變，進而轉化為本公司文化，此不僅反映在我們提供給客戶的所有產品、服務、品質目標管理運作、日常運作、持續改善活動等，也對於企業社會責任和符合政府法令之具體要求有所幫助和提昇，深信能夠對台灣經濟持續發展和永續環境做出貢獻。

政策聲明

意識到氣候與環境變遷帶來的全球暖化效應影響海平面上升、農作物生長、生物難以生存等極端異常，友勁科技除不斷改善品質與創新製造，提供令顧客滿意的商品與服務，並秉持安全、衛生、節能及與環境共生共榮的發展理念外，相信要減緩全球暖化首要就是減少碳的排放，因此正朝向推動「持續節能，淨零碳排」的政策精神邁進，為永續經營及貢獻社會努力不懈。友勁科技及其所屬員工當善盡對環境保護之責任，努力完成下列事項：

1. 環境保護零污染
2. 持續節能減碳、污染預防、資源再利用、開發綠色產品，創造無汙染環境。
3. 法規符合零差異
4. 持續改善零缺失

確實盤查，掌握溫室氣體之排放狀況，進一步擬定相關計畫持續改善。

4.1 氣候變遷管理

因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，友勁科技為減緩氣候變遷對公司營運衝擊，我們於2022年度起依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續推行委員會進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，每年至少一次向董事會報告，由董事會監控執行成效。

治理

友勁科技成立永續推行委員會，由總經理擔任主任委員，每年定期召開會議，於會議中討論包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險、能資源使用效率、涉及產品生命週期的各項環境衝擊等議題，每年定期將氣候變遷議題及執行狀況向董事會報告。同時亦設立公司治理主管，對氣候變遷因素列為營運風險管理範疇，採取因應措施，降低營運風險。

策略

因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，友勁科技參考TCFD之氣候相關情境分析，使用定量與定性之氣候相關情境分析以便採取對應策略。本公司參考2°C情境(2DS)於永續推行委員會會議中進行討論，同步使用TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 2DS / RCP2.6 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於轉型風險、實體風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。最終鑑別出與本公司營運範疇相關的氣候風險與機會，並參考通信網路業業相關的TCFD報告：以十年期 (a decade) 為考量公司長期營運發展，定義短期為1-3年、中期為3-5年，長期為6-10年。

友勁科技2022年度TCFD氣候風險與機會矩陣圖



註1：短期為1-3年、中期為3-5年，長期為6-10年

風險 / 機會	因子	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
轉型風險	政策和法規	R1 提高溫室氣體排放定價	中	短、中、長期
		R2 提高電價	中	短、中、長期
	技術	R3 製程採用低碳節能設備	中	長期
		R4 低碳技術轉型的成本	中	短、中、長期
	市場	R5 原物料價格上漲	中	短、中、長期
		R6 電力成本上漲	中	中、長期
	名譽	R7 利害關係人的關注與負面回饋	低	中、長期
實體風險	立即性	R8 颱風、洪水、乾旱等極端天氣事件嚴重程度提高	低	短、中、長期
	長期性	R9 降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	低	短、中、長期
		R10 平均氣溫上升	低	短、中、長期
風險 / 機會	因子	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
機會	資源效率	O1 使用更高電力使用效率之製程設備	中	短、中、長期
		O2 減少製程用水量和耗水量	低	短、中、長期
	能源來源	O3 建置太陽能板	中	中、長期
	產品 / 服務	O4 開發或增加低碳商品和服務	中	短、中、長期
	市場	O5 進入新市場	中	短、中、長期
	韌性	O6 能源替代/多元化	中	短、中、長期

風險管理 (Risk management)

友勁科技透過永續推行委員會於「TCFD氣候變遷相關財務揭露討論會議」中進行討論，藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別，討論內容導入TCFD建議之架構，並針對轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)進行討論與鑑別。

整體來看風險評結果，並沒有屬於重大風險項目，基於降低風險考量，友勁科技選擇發生度與衝擊度相對較高的項目進行相關改善作業。

一、市場風險-鑑別出1個中度風險，為原物料價格上漲:友勁科技將藉由與多個供應商建立合作關係，以減少對單一供應商的依賴，並建立長期互信和合作基礎，以獲得供應商的支持和優先待遇，同時密切關注市場和行業的變化，包括原材料價格趨勢和供應情況。這樣可以提前預見可能的問題，必要時與供應商簽訂長期供應合約，確保穩定的供應和價格，

二、資源效率-鑑別出1個中度機會，為使用更高電力使用效率之製程設備:未來於設備更新時將優先考量採購省水、省能設備。

三、能源來源-鑑別出1個中度機會，為建置太陽能板:目前台南廠已經建置太陽能板，依法販售給政府機關，未來將持續評估擴建太陽能板。

五、韌性，鑑別出1個中度機會，為能源替代/多元化:針對可再生能源項目，即時關注法令新況與可再生能源的發展，檢視公司現況與法令的符合程度及可發展方向，再研擬各項措施以滿足法令遵循及再生能源的使用。同時遵守環境、能源等相關法規，進一步降低環境負荷，自主進行相關節能、節水、減廢措施。

TCFD風險管理流程



註:此流程圖說明本公司針對氣候變遷風險進行追蹤監控,蒐集資料並依風險矩陣判定風險等級,永續推行委員會進行整體分析評估,之後設立策略與目標,並逐年滾動檢討達成績效。

-指標目標 (Metrics & Targets)

友勁科技依據TCFD氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標：

1. 節能減碳管理量化目標:以2022年為基準年,碳密集度每年降低1%。
2. 節水管理量化目標為:以2020年為基準年,每年耗水率下降 1%。
3. 2050年達到淨零碳排。

4.2 能源管理 302-1、302-3~4

友勁科技股份有限公司為一家主要從事設計、生產及銷售有線網路卡(NIC)、區域網路交換器和路由器(Switch & Router)、無線網路卡(WLAN Card)、無線網路存取器和路由器(WLAN Access Point & Router)、集線器和電腦周邊產品代工等網路通訊產品的公司，在製程上使用的能源主要以電力為主，2021年起中國蘇州廠產能逐步移轉回台南廠區，至2023年生產基地重心已以台灣台南廠為主，期間因生產線調整及產能擴增使得用電量逐年上升。

能源消耗量 (千度)	友勁科技	
	用電量	用電量(GJ)
2021年	8628.602	27.151
2022年	8188.927	26.218

註1: 參照溫室氣體排放係數管理表6.0.4版, 汽油熱值每公升7800kcal, 每kcal為4.187KJ(焦耳), 1GJ=1*10^9焦耳。

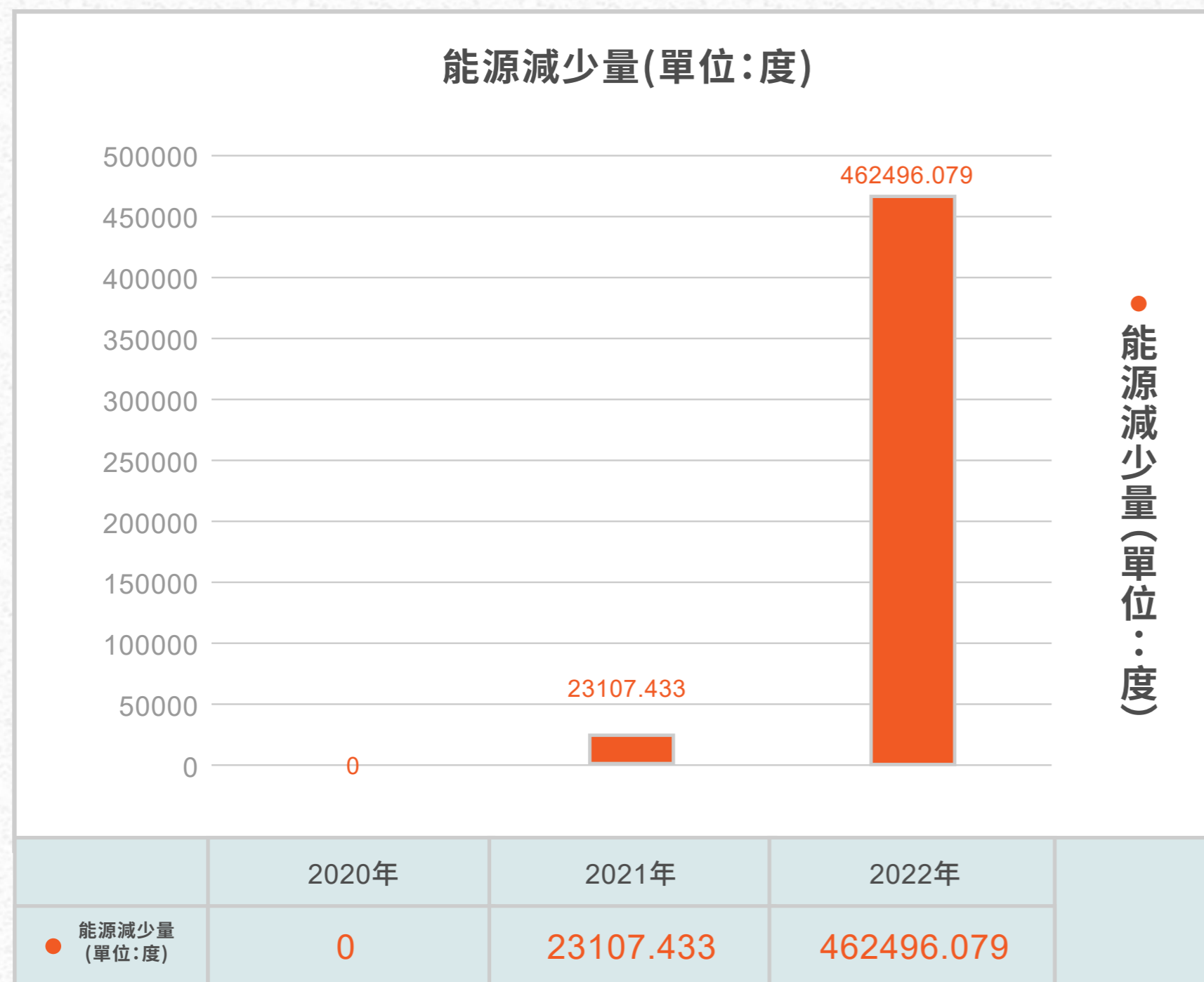
註2: 參照能源局電力(消費面)每度電為860Kcal, 每kcal為4.187KJ(焦耳), 1GJ=1*10^9焦耳。

能源密集度	友勁科技(台北+台南廠)			
	銷售(百萬元)	用電量(千度)	用電量(GJ)	能源密集度 (用電量/銷售)
2021年	2479	8628.602	31.070	0.013
2022年	3379	8188.927	29.486	0.009

在節約能源上，台南廠因生產線及產能逐年擴增，用電也隨之上升。因此更加重視節能減碳措施以及有效率的利用能源，自2021年至2022年公司運作一節省大約485千度用電，主要在公用設備優先採用節能設計產品如：冰機機動性切換及空調箱增設變頻器等。

直接減少能源 消耗量(千度)	台南廠
2021年	23.107433
2022年	462.496079

台北辦公大樓(4、5、6樓)為租賃形態，因此租賃電力統計資料以台北辦公大樓為主。相較2021年減少193395.4722度。



備註: 2021年為基準年

節約能源措施年度	節約能源措施年度	節約能源措施	期間(年、月)	節電量(度)
110	當年度計畫	冷卻水塔內部清洗、減速機軸承潤滑。	110/11-12	1350.533
110	當年度計畫	分階段汰換82顆28W螢光螺旋燈管為10W LED燈泡球。	110/02-12	9876.9
110	當年度計畫	空壓機耗材更換。	110/02-12	11880
節約能源措施年度	節約能源措施年度	節約能源措施	期間(年、月)	節電量(度)
111	跨年度成效	冷卻水塔內部清洗、減速機軸承潤滑。	111/01-10	6752.667
111	跨年度成效	分階段汰換82顆28W螢光螺旋燈管為10W LED燈泡球。	111/01	897.9
111	跨年度成效	空壓機耗材更換。	111/01	1080
111	當年度計畫	因應假日空調需求較低，委由廠商設計機動性切換大小冰機達到節能目的。	111/04-12	102789
111	當年度計畫	廠區空調箱20馬力以上馬達增設變頻器。	111/05-12	345536
111	當年度計畫	B1餐廳區32W崁燈組之燈管減量(一組2支減為1支)	111/10-12	5440.512

4.3 碳排放管理 305-1~5

政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> 公司對於溫室氣體的重視，對於環境的責任持續重行每年減少碳排放量。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 強化碳盤查，完成14064-1第三方查證，讓公司整理知道減碳方向。 完成同仁減碳觀念宣導三小時。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 耗能設備優先採購節能設計。 再生及潔淨能源使用。
負責部門/申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> 廠務 / 公司網站。
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> 持續規劃節能措施減少用電量，降低碳排放。 老舊設備汰換如乾燥機及空調冰機，提升能源使用能源效率。 空壓機改為變頻，有效率的使用能源。 照明陸續汰換老舊燈具，全面改為節能LED燈具。 依功能區域不同如茶水間、戶外及走廊，評估規劃裝設感應式照明設備。
評估機制/成果		<ul style="list-style-type: none"> 能源申報節能績效。

近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，友勁科技也極力配合全球議題以及響應政府政策，將總部和台南廠溫室氣體逐一盤查與建立清冊。友勁科技將溫室氣體依排放來源分為直接與間接排放，直接排放是由廠區公用設備使用之冷媒、二氧化碳滅火器、車輛油料及發電設備使用所產生；間接溫室氣體排放則是來自於外購電力，均為向台灣電力公司所購買，以及電力上游之間接排放。

溫室氣體排放 (公噸CO2e)	友勁總部+台南廠		
	直接排放 (範疇一)	間接排放 (範疇二)	間接排放 (範疇三)
2021年	58.1988	4331.5583	796.4200
2022年	150.6500	4168.1636	722.2633

請接下頁 ▶



溫室氣體排放 密集度	友勁總部+台南廠		
	營業額 (單位:百萬元)	總排放量 (單位:公噸CO2e)	密集度
2021年	2,479	5186.178	2.0920
2022年	3,376	5041.077	1.4932

在生產方面，友勁科技的產品線整體相對單純，公司無任何排放臭氧層破壞物質 (ODS) 以及氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、揮發性有機化合物 (VOC) ... 等等，無有害的氣體降低了對於地球的影響。

友勁科技為減少溫室氣體排放量或增加溫室氣體移除量，永續經營及善盡社會責任，在自2021年台南廠運行後規劃節能減碳措施，台南廠目標為逐年減少二氧化碳排放，並配合台南廠太陽能設備建置，統計2022年度太陽能總發電量達669.4080 仟度，間接減少影響環境碳排放，未來會持續規劃相關節能減碳措施呼應客戶要求以及響應全球減碳議題。

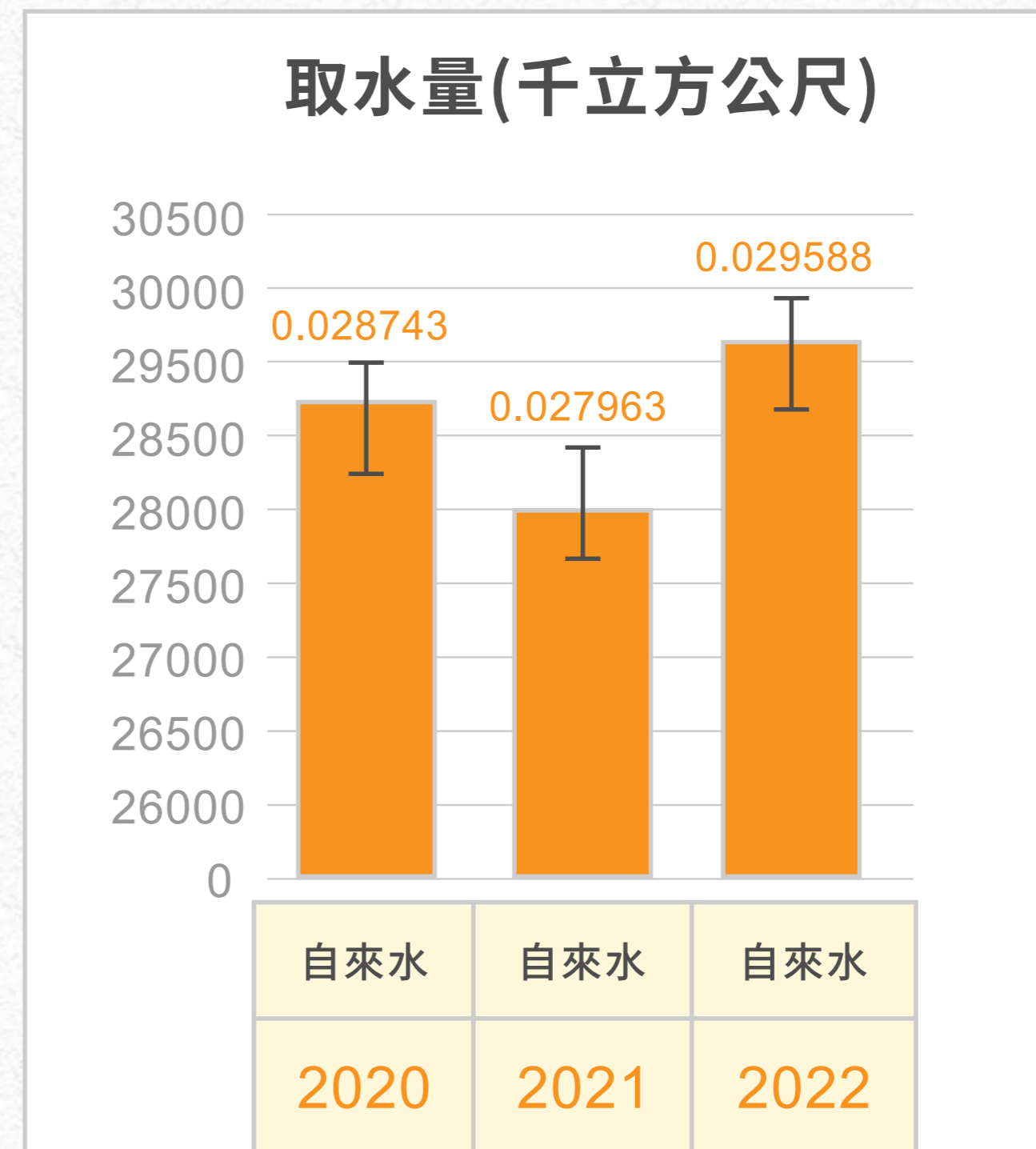
4.4 水與廢汙水 303-1~5

4.4.1 水資源現況

根據ESI (Environment Sustainable Index) 統計，臺灣為全球18大缺水國，另外，從世界水資源研究所(World Resources Institute, WRI)的Aqeduct 工具進行情境模擬分析結果顯示，在2030年的時候，友勁科技所在地區面臨缺水的風險為10-20%。雖無立即明顯的缺水風險，但為了響應全台節約用水議題，本公司也極力的配合各項水資源管理措施，2020-2022年取水量則呈現餘下表，耗水量則與取水量相同。

友勁科技台南廠的取水來源皆為台灣自來水公司供應之自來水，主要用途為一般生活污水及生產用，包含製程用水、產品清洗、空調冷卻系統、廢氣及廢水處理用水等。

為節約水資源使用量，廠區內洗手間皆安裝省水馬桶，相關用水設備汰換皆以節水設計為優先考量，並持續評估如放流水回收至空污防制設備洗滌塔使用、純水廢水回收至冷卻水塔使用、製程廢水循環使用及低耗水生產技術研發等節水措施，持續為永續發展盡一己之力。



註：第三方水為自來水，其總溶解固體皆為≤1,000 mg/L之淡水。

4.4.2 廢水管理

廢水處理單元有綜合調勻池、快混池、PH調整池、慢混池、沉澱池、重力式濃縮池、中和池及污泥脫水設備等可確實將所產生之製程廢水妥善處理。

友勁科技對廢水的管制要求非常嚴謹，每三個月會定期檢測廢水水中的污染物質含量，以確保不會違反放流水排放標準。

註：廢水排放量為製程廢水。

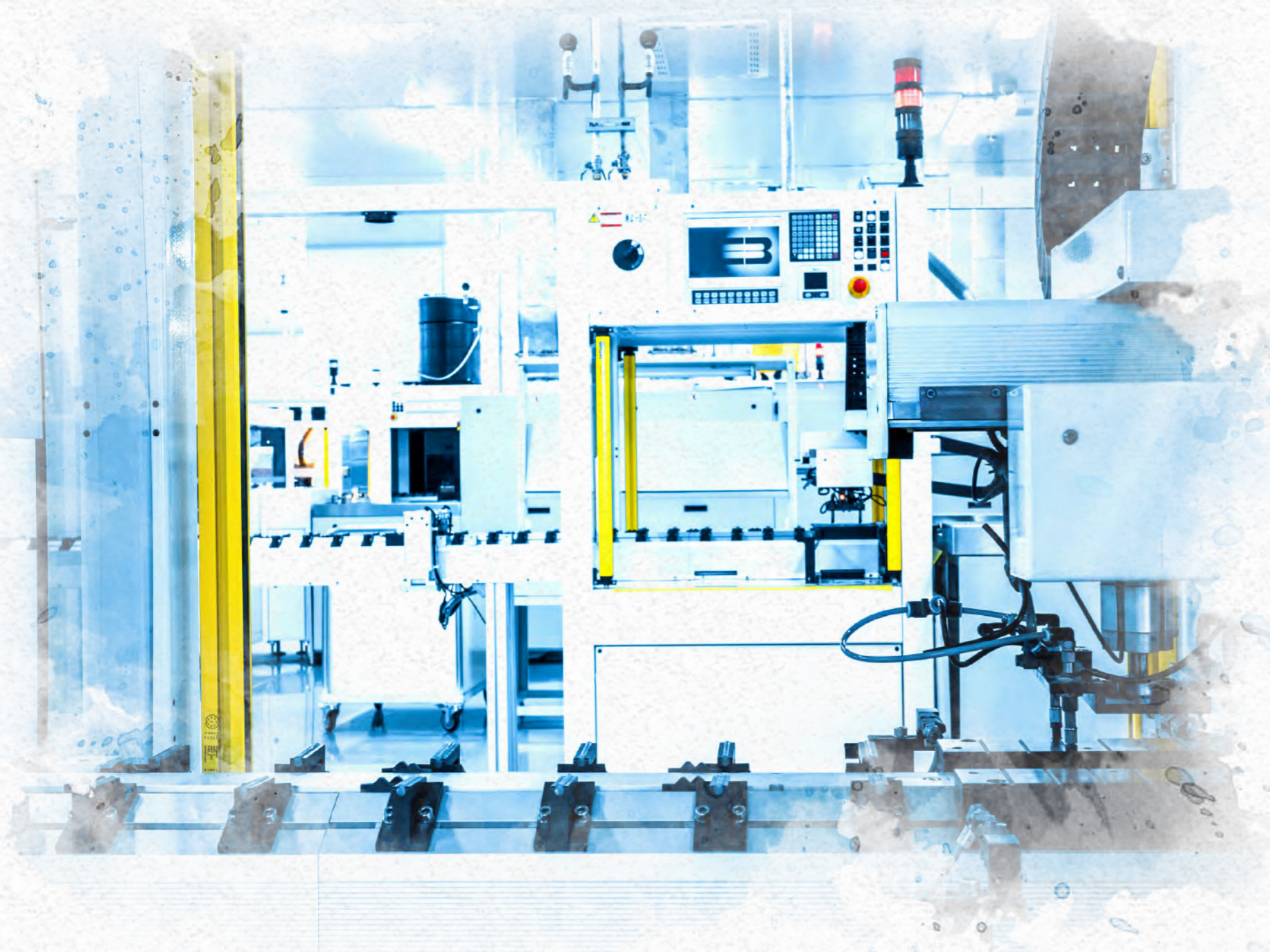
廢水檢測紀錄數據來源為科工區廢水處理場

年度	懸浮固體 SS(mg/l)	化學需氧量 COD(mg/l)	水溫 (°C)	酸鹼值 (pH)	資料 來源
排放標準	320	520	<42	5~9	
2021	31.65	206.6	26.25	7.7	台南科技工業區 汙水處理廠
2022	43.89	240	26.3	7.42	

廢棄物申報紀錄摘要如下：

廢棄物名稱	廢棄物代碼	處理方式	處理商名稱	清運重量
廢電子零組件、 下腳品及不良品 (廢電路板)	E-0217	化學處理	亞鉑	5.057噸
		物理處理	高徵	4.16噸
		物理處理	光洋科	1.2897噸
廢溶劑	C-0301(液)	焚化處理	日友	1.41噸
廢溶劑空桶	C-0301(固)	洗淨處理	九九峰	1.65噸

4.5 供應鏈管理



政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> ● 持續建立長期關係的供應鏈，以確保公司的產品和服務符合高品質及穩定。我們的供應鏈管理政策旨在建立信任、促進合作，達到永續經營及發展的目標。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成建立完整的永續供應鏈評鑑制度，分別加入公司治理面、社會面、環境面三個面向 ● 後續導入永續評鑑廠商家數100%
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對於永續評鑑項目增加若無通過之改善措施，以利供應商朝永續方向前進。
負責部門 / 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> ● 採購/公司官網信箱。
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> ● 永續供應鏈評鑑制度建立，且完成永續供應商評鑑內容討論及確定。 ● 進行採購單位落實供應商評鑑及宣導
評估機制 / 成果		<ul style="list-style-type: none"> ● 實際將相關的供應商家數羅列出來，並將設計好的永續評鑑check list 進行提供。

供應鏈的管理在企業永續經營也是一項重大的課題，友勁科技對於供應鏈定期進行評估，以確保可以符合環境及職業安全衛生的守規性。另外經過調查，在近三年的合作供應商皆無對環境及社會造成負面影響。未來實施之供應鏈永續政策2022年度於官網發布，2023年起落實新舊供應商永續評鑑相關措施及宣導。

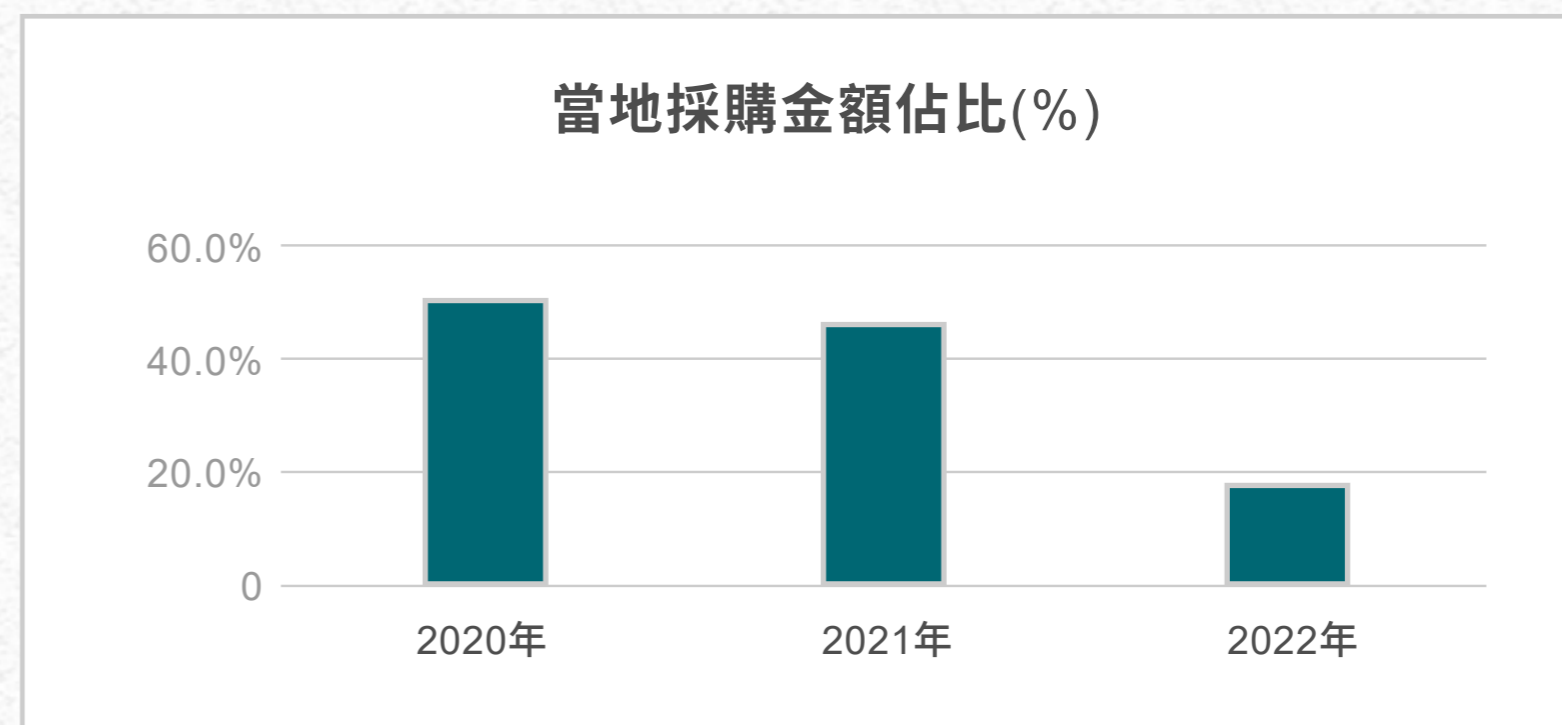
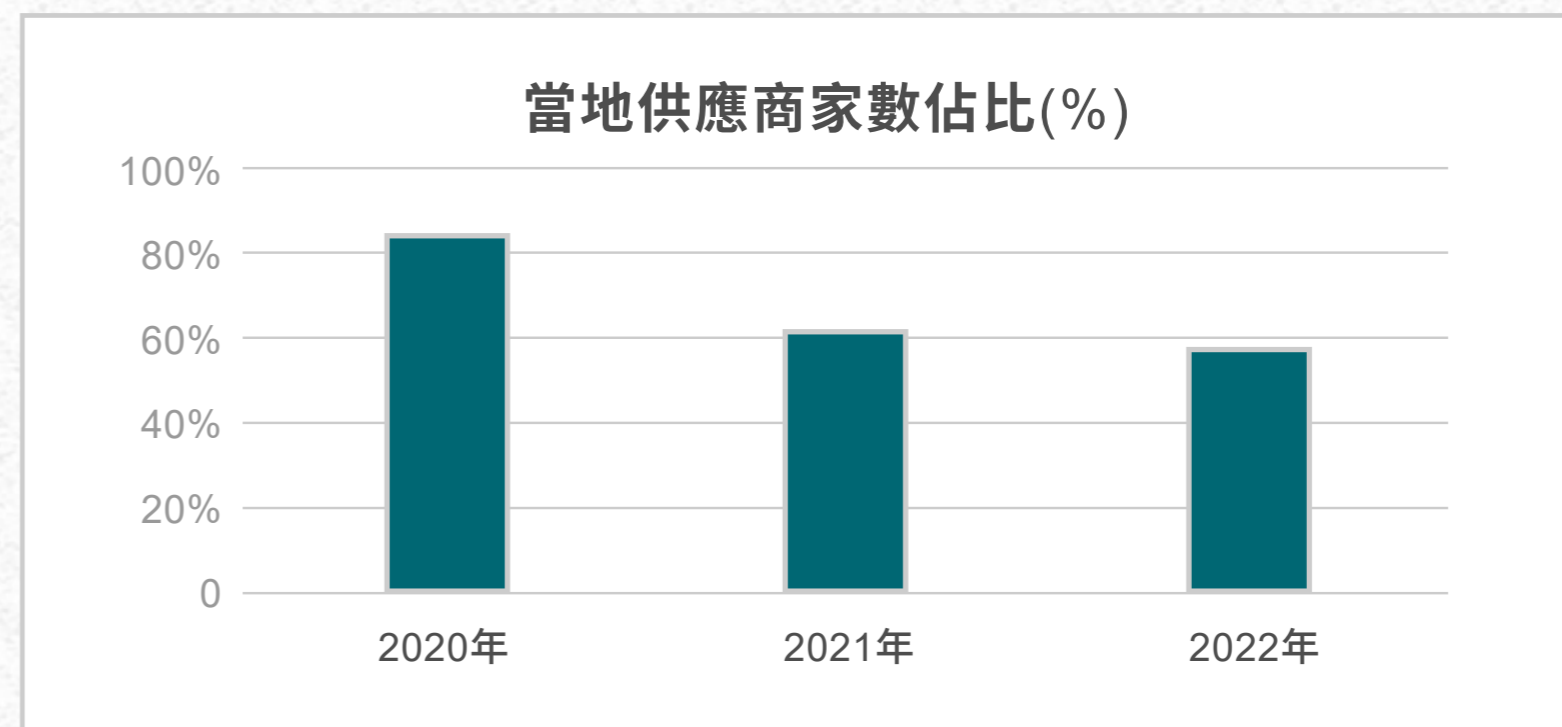
友勁科技供應商篩選準則:

- 需具有營利事業登記證及合法工廠登記者。
- 公司需具有完善制度、商譽良好，無重大違反法規。
- 主要原物料皆須符合友勁科技限用物質的產品。
- 取得ISO管理系統為優先如 ISO 14001 及 ISO 45001。
- 有相關永續評鑑為優先

年度	2022年
新進供應商家數	15間
當地供應商家數	34間

註1:在地定義為臺灣

註2: 2022年尚未使用環境或社會面進行篩選



供應商評鑑流程:

友勁科技依據品保單位評比品質，採購單位評比交貨準時率，策略採購評比價格競爭力，做每月評分後綜合結果：

A +級供應商,總得分 \geq 90分

A級供應商,總得分 \geq 80分

B級供應商,總得分 \geq 70分

C級供應商,總得分 $<$ 70分 >> 召開供應商評核會議(QBR meeting),並會同品保、採購單位列為應執行書面或實地訪廠評核及輔導,並於會議中確認評核結果:

1. 評核結果落於B等廠商·SQE應限期二個月內,要求供應商提出改善計畫並由SQE進行輔導要求改善·評核結果落於C等之廠商,SQE應限期一個月內要求供應商提出改善計畫並執行之,若再次評核仍落於C等時,由SQE提出經相關單位討論是否取消資格?若第三次仍為C等則可將其自合格供應商中剔除。
2. 評核優等A+之廠商,在市場供需客觀條件允許時,應給予優先採購權或新產品開發優先導入之考量。
3. 評分落於B等或以下將發出警告,並將該供應商列為觀察名單·及降低購買量之考量。

類別	年月	202207	202208	202209	202210	202211	202212
電子	評核廠商數量	109	110	116	113	107	103
	不合格數量	0	0	0	0	0	0
機構	評核廠商數量	29	33	36	35	33	32
	不合格數量	0	0	0	0	2	0
包材	評核廠商數量	13	17	15	16	18	12
	不合格數量	0	0	0	0	0	0

說明:

就不合格供應商將持續輔導及督導改善,若是品質相關問題,協同品保依”供應商管理規定”及其材料問題依SCAR(SUPPLIER CORRECTIVE ACTION REQUEST)/供應商矯正措施要求表請供應商就問題描述、內外部人員組成改善小組、不良原因、暫時處理對策、永久改善對策、驗證有效性、預防對策等步驟,讓供應商的品質在可控的範圍內。對於品質仍持續存在問題須朝向汰除的供應商,將透過2nd source 逐步調整朝向品質較優的供應商下單。2家不合格廠商經上述程序後獲得改善、繼續留用。

4.6 廢棄物管理

4.6.1 廢棄物處理

在廢棄物產出上，友勁科技秉持著廢棄物資源化以及最大利用，盡可能降低產出量，廢棄物處理以資源回收再利用為主，最終處置為輔。在管制措施上要求確實盡到垃圾分類，避免廢棄物隨意棄置丟棄，造成處理問題，另外還有廢棄物源頭管制，在製程所產生之廢棄物依照性質分門別類：廢紙、廢塑膠盤、廢塑膠束帶、廢PE膜、廢鐵、廢鋁、廢五金雜線等，落實分類回收，2022年有害廢棄物重量為13.57公噸。此外也倡導減少文書作業之廢紙，一般性文件盡量雙列印或使用報廢文件之空白面。

目前台南廠廢棄物委託處理方式有少量之化學處理、焚化、物理及再利用，配合之廢棄物清運廠商皆為合法之清運機構。

本公司所產生之廢棄物為一般事業廢棄物(焚化處理)及有害事業廢棄物(焚化處理、洗淨處理、物理處理)。

製程中的活動從清洗鋼板至波峰焊爐等製造程序所產出之廢溶劑空桶(C-0301固)、廢溶劑(C-0301液)、自動裁板以至置件/插件所產生PCB電路板下腳料(E-0217)等。另有一般事業廢棄物及非製程產生之廢木材混合物(R-0701)、廢塑膠混合物(D-0299)、廢紙混合物(D-0699)、廢纖維或其他棉、布等混合物(D-0899)等廢棄物皆委託由清除處理合格清運廠商處理，報廢產品及電子廢棄物之重量476.019公噸，回收再循環之百分比為85%。

廢棄物產出量 (公噸)	台南廠			
	再利用		物理處理	
	一般	有害	一般	有害
2021年	233.09	0	0	15.37
2022年	403.3	0	0	10.51
廢棄物產出量 (公噸)	焚化處理		洗淨處理	
	一般	有害	一般	有害
	2021年	54.095	1.224	0
2022年	59.149	1.41	0	1.65

4.6.2 環保管制

為防止及減緩因企業營運所造成的環境衝擊，友勁科技依法聘雇環保專責人員，於2018年導入ISO 14001:2015環境管理系統，以PDCA之運作原則進行環境的持續改進，對於主管機關查核發現之缺失，亦秉持誠意竭力改善以符合相關法令要求，訂定相關改善目標並定期檢視後改善措施之有效性。

廠區	發生日期	違法事由	罰款	改善措施
台南廠	110.01.05	廢棄物專責人員兼任其他非環保業務(職安主管)	6萬元	111.03.11廢棄物專業技術人員發函報備完成

五、社會關懷

友勁科技重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；友勁科技還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，友勁科技導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，友勁科技除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 員工概況

友勁科技平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

友勁科技重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。友勁科技的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，友勁科技遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，友勁科技亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，友勁科技當年度未有違反人權的紀錄。



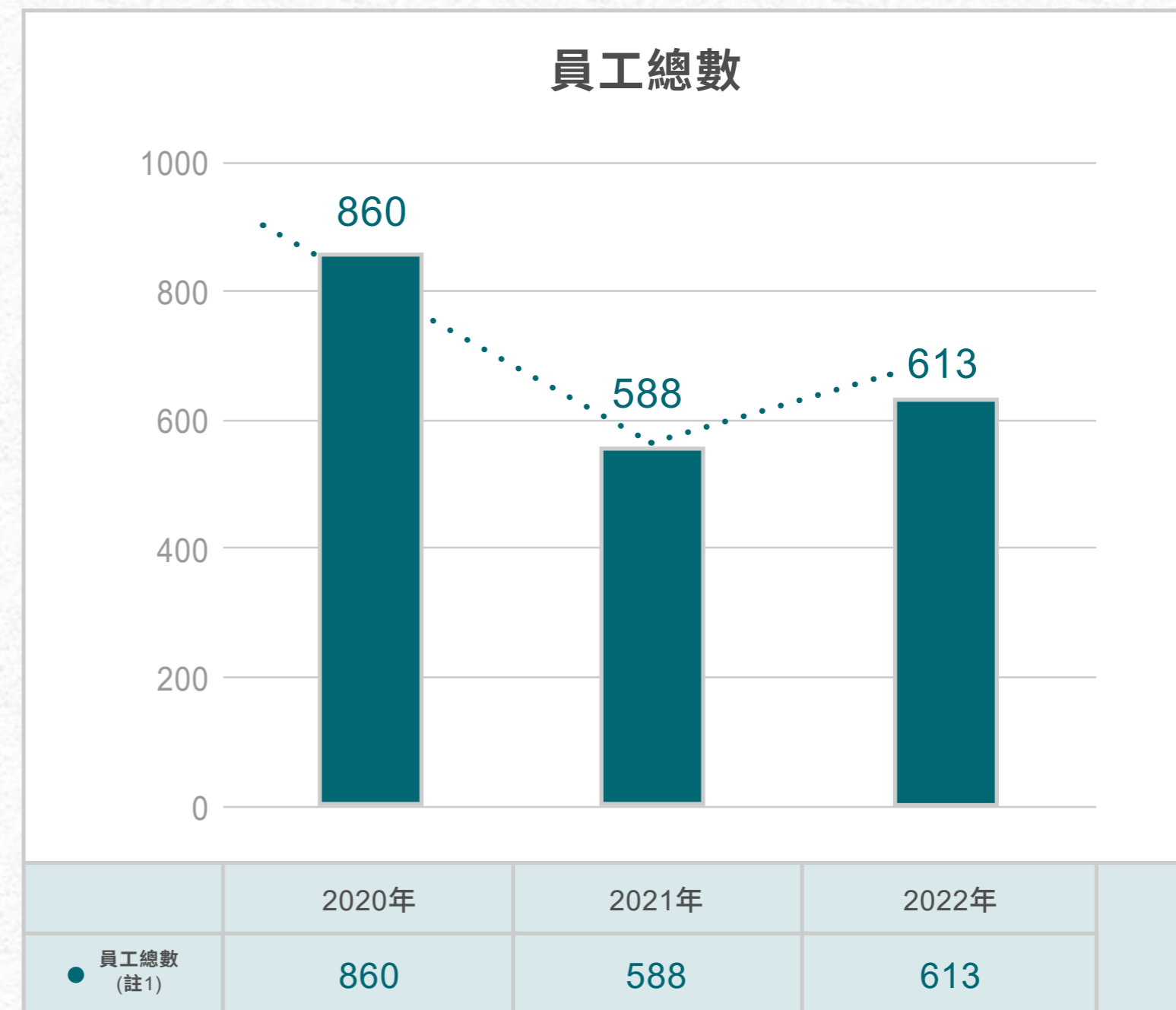
5.1.2 員工統計

友勁科技身為網路通訊產品的知名製造廠商，近年廠區生產效能提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，近年平均提供600個工作機會，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

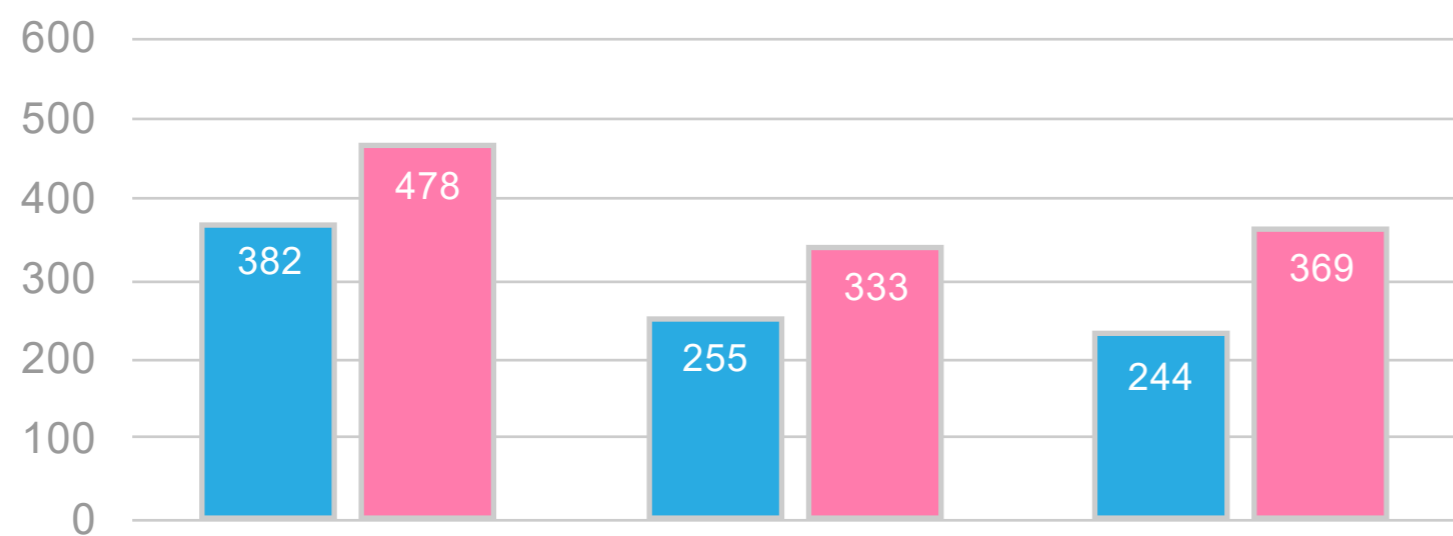
具體而言，友勁科技屬網通產業，全體員工多屬於不定期契約類型(即正職員工)，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

其次，女性員工比率逐年提升，女性與男性員工人數趨於對等，員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員由於產線作業性質緣故，以女性居多；間接人員則主要從事研發、品保與業務工作，以男性為主。至於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計約佔89.1%，代表友勁科技現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

友勁科技台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。



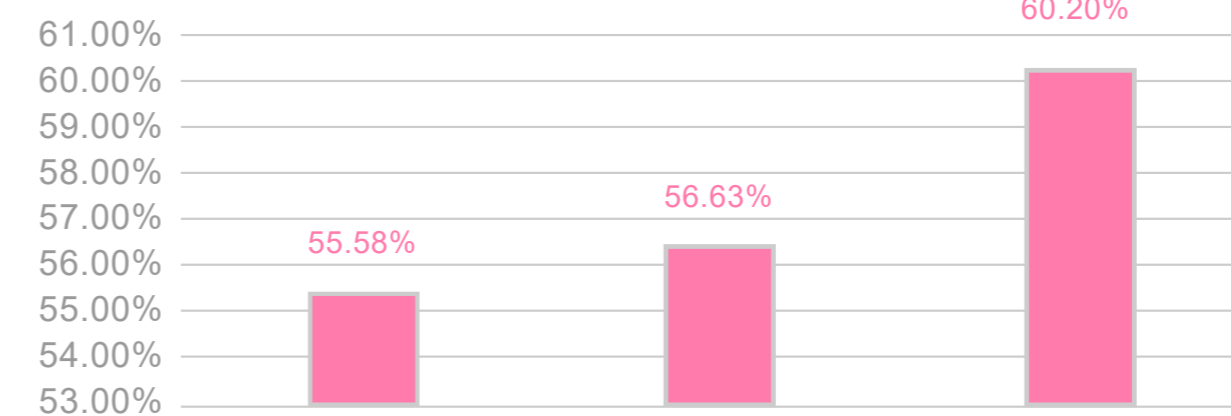
員工性別比例



註：資料統計以當年底為準。

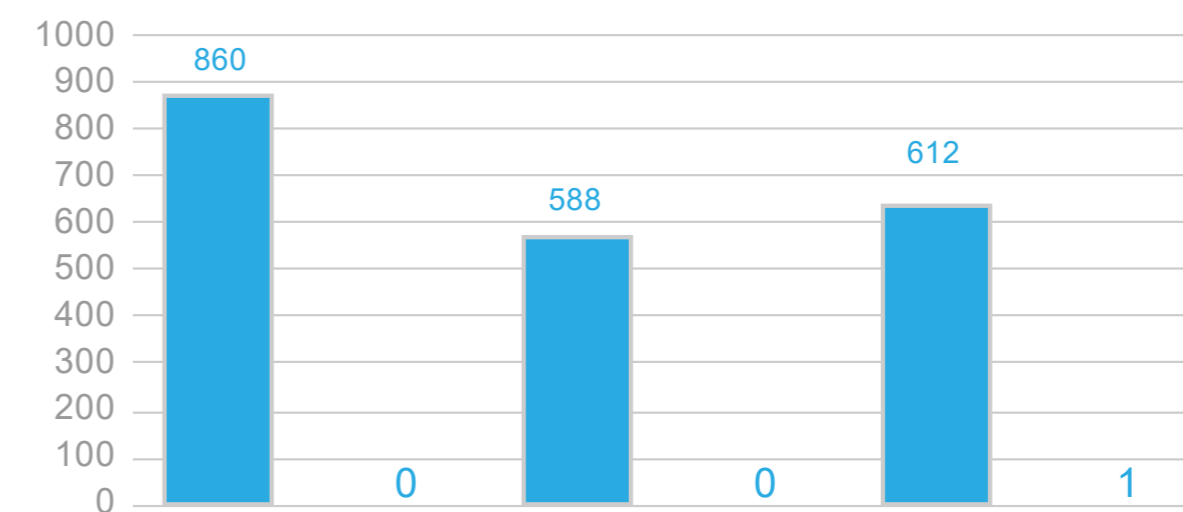
全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。

正職女員工



	2020年	2021年	2022年
● 正職女性員工	55.58%	56.63%	60.20%

不定期契約員工人數



	不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
	2020年		2021年		2022年	
● 員工總數	860	0	588	0	612	1

圖表:董事性別比例 · 員工性別比例 · 員工年齡比例

多元化統計/年度			2020年		2021年		2022年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男性	7	100%	7	100%	7	100%	
		女性	0	0%	0	0%	0	0%	
	年齡	未滿50	0	0	0	0	0	0	
		50以上	7	100%	7	100%	7	100%	
	學歷	研究所	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%	
		學士	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%	
員工	直接人員	性別	男性	135	30%	89	29%	100	29%
			女性	318	70%	221	71%	249	71%
	年齡	未滿30	147	32%	76	25%	90	26%	
		30以上 未滿40	229	51%	157	51%	158	45%	
		40以上 未滿50	73	16%	67	22%	85	24%	
		50以上	4	1%	10	3%	16	5%	
		學歷	博士	0	0%	0	0%	0	0%
	碩士	0	0%	0	0%	0	0%		
	學士	147	32%	108	35%	103	30%		
	專科	69	15%	45	15%	42	12%		
	高職	153	34%	101	33%	122	35%		
	高中	71	16%	47	15%	61	17%		
	國中	13	3%	8	3%	20	6%		
	國小	0	0%	1	0%	1	0%		

請接下頁 ▶

圖表:董事性別比例 · 員工性別比例 · 員工年齡比例

多元化統計/年度			2020年		2021年		2022年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
員工	間接人員	性別	男性	247	61%	166	60%	144	55%
			女性	160	39%	112	40%	120	45%
		年齡	未滿30	50	12%	26	9%	24	9%
			30以上 未滿40	124	30%	73	26%	63	24%
			40以上 未滿50	178	44%	135	49%	126	48%
			50以上	55	14%	44	16%	51	19%
		學歷	博士	1	0%	1	0%	1	0%
			碩士	70	17%	39	14%	37	14%
			學士	241	59%	173	62%	162	61%
			專科	68	17%	51	18%	51	19%
			高職	20	5%	11	4%	11	4%
			高中	5	1%	1	0%	1	0%
			國中	2	0%	2	1%	1	0%
			國小	0	0%	0	0%	0	0%

註:計算方式如下

女性董事百分比=(當年底女性董事人數 / 當年底董事人數)*100%。

未滿30歲的直接人員百分比=(當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數)*100%。

研究所學歷的間接人員百分比=(當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數)*100%。

員工新進統計/年度		2020年			2021年			2022年		
		總數	當年底 在職人數	比例(註)	總數	當年底 在職人數	比例(註)	總數	當年底 在職人數	比例(註)
離職員工										
年齡	未滿30	136	197	69.0%	38	102	37.3%	82	115	71.3%
	30以上未滿40	141	353	39.9%	31	230	13.5%	86	220	39.1%
	40以上未滿50	47	251	18.7%	32	202	15.8%	59	211	28.0%
	50以上	7	59	11.9%	16	54	29.6%	12	67	17.9%
性別	男性	148	382	38.7%	54	255	21.2%	97	244	39.8%
	女性	183	478	38.3%	63	333	18.9%	142	369	38.5%
學歷	博士	0	1	0.0%	0	1	0.0%	0	1	0.0%
	碩士	12	70	17.1%	7	39	17.9%	18	37	48.6%
	學士	135	388	34.8%	48	281	17.1%	82	265	30.9%
	專科	29	137	21.2%	9	96	9.4%	19	93	20.4%
	高職	69	173	39.9%	43	112	38.4%	77	133	57.9%
	高中	67	76	88.2%	3	48	6.3%	26	62	41.9%
	國中	8	15	53.3%	6	10	60.0%	17	21	81.0%
	國小	1	0	0.0%	1	1	100.0%	0	1	0.0%
地區	台北	19	273	7.0%	13	180	7.2%	28	163	17.2%
	新竹	0	0	0.0%	0	0	0.0%	5	5	100.0%
	台南	312	583	100%	104	404	25.7%	206	442	46.6%
	蘇州	0	4	0.0%	0	4	0.0%	0	3	0.0%

員工離職統計/年度		2020年			2021年			2022年		
		總數	當年底 在職人數	比例(註)	總數	當年底 在職人數	比例(註)	總數	當年底 在職人數	比例(註)
離職員工										
年齡	未滿30	57	197	28.9%	94	102	92.2%	50	115	43.5%
	30以上未滿40	112	353	31.7%	151	230	65.7%	96	220	43.6%
	40以上未滿50	52	251	20.7%	108	202	53.5%	62	211	29.4%
	50以上	10	59	16.9%	34	54	63.0%	10	67	14.9%
性別	男性	120	382	31.4%	181	255	71.0%	108	244	44.3%
	女性	111	478	23.2%	206	333	61.9%	110	369	29.8%
學歷	博士	0	1	0.0%	0	1	0.0%	0	1	0.0%
	碩士	20	70	28.6%	39	39	100.0%	21	37	56.8%
	學士	89	388	22.9%	151	281	53.7%	100	265	37.7%
	專科	26	137	19.0%	49	96	51.0%	24	93	25.8%
	高職	81	173	46.8%	105	112	93.8%	55	133	41.4%
	高中	8	76	10.5%	32	48	66.7%	12	62	19.4%
	國中	6	15	40.0%	11	10	110.0%	6	21	28.6%
	國小	1	0	0.0%	0	1	0.0%	0	1	0.0%
地區	台北	33	273	12.1%	103	180	57.2%	46	163	28.2%
	新竹	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	5	0.0%
	台南	198	583	34.0%	284	404	70.3%	172	442	38.9%
	蘇州	0	4	0.0%	0	4	0.0%	0	3	0.0%

註1:資料統計至當年底(12/31)的員工總數。

註2:新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數)*100%。
如女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數)*100%。

離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數)*100%。
如未滿30歲離職員工率=(當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數)*100%。

5.2 適才適任

健全的人力資源是友勁科技得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑友勁科技吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，友勁科技亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> 『人』是公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是永大努力追求的目標。透過人力資源政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展之需求。 為貫徹從業人員各盡所能，各取所值之就職理念，公司制訂以「能力與績效表現」為基礎之薪資制度，並參與薪資調查，檢討同業通常支給水準，適時調整。
目標	短期	<ol style="list-style-type: none"> 員工滿意度調查80分以上。 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
負責部門 / 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> 人力資源處。
當年度投入資源		<ol style="list-style-type: none"> 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。 教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。
評估機制 / 成果		<ul style="list-style-type: none"> 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數較前一年增加10.56%。



友勁科技依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，友勁科技為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間，整體而言，友勁科技的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

再者，友勁科技為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

(一) 員工福利措施

1、本公司除依勞基法提供各項福利及保險外，各部門視其需要購置書刊，並辦理各種教育訓練，使員工充實自我，並於章程明訂員工分配酬勞之比率，落實員工即股東之理念，鼓勵意見參與、團結合作，以共同經營策進公司業務。本公司於發行新股時，依公司法之規定保留一定比例之股份由員工承購。

2、本公司依法成立職工福利委員會，遴選福利委員辦理職工福利事項，其福利金來源為成立及增資時提撥資本額1.5%，每月營業額提撥0.1%。由福利委員會訂定年度計劃及預算，定期召開福利委員會會議，討論、議決及舉辦各項福利活動，公佈福利金收支情形。

3、同仁到職後即加保團體保險，並開放員工眷屬自費加保。

4、定期辦理健康檢查並安排醫師提供員工健檢結果諮詢。

5、設置哺集乳室提供員工使用。

6、公司以正職員工任用視障按摩師，提供員工按摩服務，照顧身障員工，善盡企業社會責任。

員工福利項目	台灣
團體意外險	√
結婚/喪葬補助	√
三節獎金	√
年終績效獎金	√
員工認股/盈餘分紅	√
定期健檢	√
員工餐廳	√
哺乳室	√
員工旅遊/家庭日/年終晚會	√

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2020年	2021年	2022年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	5	5	5
	女	7	13	5
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	3
	女	6	15	11
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	2
	女	7	8	18
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	1
	女	6	5	11
復職率(B/A)	男	0.00%	0.00%	50.00%
	女	85.71%	62.50%	61.11%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數(C)	男	0	0	0
	女	0	5	2
留任率 (C/前一年B)	男	0	0	0
	女	0.00%	83.33%	40.00%

註1:享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。
 註2:復職率=(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數)*100%。
 註3:留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數)*100%。



2022年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	208	247	84.21%
	女	308	357	86.27%
員工類別	直接	272	340	80.00%
	間接	244	264	92.42%

註：1.到職未滿三個月及新進員工訓練考核表未通過者不列入實施績效評核
2.實施日期為2022年11月17日

最後，為保障員工退休的財務規劃，友勁科技退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)，對於退休或終止勞雇關係人員，若有繼續就業意願，公司會協助提供相關就業管道訊息。

(二)退休制度與其實施情形

本公司依勞動基準法訂定退休管理辦法，從業人員之退休皆依有關退休規定及本公司所頒退休管理辦法辦理。本公司自民國九十四年七月一日起配合勞退新制勞工退休金條例之實施，選擇適用該辦法之員工，由本公司按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

本公司依勞動基準法及勞工退休金條例適用規定如下：

1.自請退休：

員工有下列情形之一得自請退休：(選擇適用勞工退休金條例者，依同條例規定辦理)

- (1).服務滿25年者。
- (2).服務滿15年以上年滿55歲者。
- (3).服務滿10年以上年滿60歲者。

2.強制退休：

- (1).年滿65歲者。
- (2).心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

3.優惠退休：

五五方案:係指公司服務年資與年齡合計55者(僅適用94/6/30前到職之員工，且基數計算基礎為勞動基準法之舊制服務年資。)

確定福利計劃 (舊制退休金)

友勁科技之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；友勁科技業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2023年6月底專戶餘額為新台幣40,364,636元。

確定提撥計劃 (新制退休金)

友勁科技自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2022年整年已提撥金額為新台幣15,627,850元。





| 公司大廳 |



| 設置哺乳室 |



| 設置哺乳室 |



| 員工健檢 |

5.2.2 人才培育

政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> ● 為提高公司經營效率，增進員工之工作知識、技能，提高其工作效率與品質，期以訓用合一，本公司訂定員工教育訓練辦法，凡公司正式編制內之員工均適用之。針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。 ● 公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為網通產業全球技術及營運的領導者。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● 新進人員職能受訓率達100% ● 每年各類別員工平均訓練時數達5小時 ● 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司員工接受公司安排之各項訓練課程，藉以吸收新知，提升專業能力，加強服務效能，員工參與受訓之出勤狀況、訓練期間之表現及訓練後之成效、考核，可作為員工晉升、輪調、異動參考之依據。 ● 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長 ● 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。 ● 持續開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力。 ● 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司核心能力。
負責部門 / 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> ● 人力資源處。
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> ● 隨疫情趨緩，安排實體訓練課程。
評估機制 / 成果		<ul style="list-style-type: none"> ● 員工受訓時數較上年度增加69%。





友勁科技來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此友勁科技向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

友勁科技為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報告時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。友勁科技積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，友勁科技鼓勵同仁參與外部機構舉辦之語言課程、社交溝通課程等。

2022上半年新冠肺炎疫情持續衝擊，友勁科技為保護同仁健康，避免人群接觸，除法規強制要求之訓練照常舉辦外，其餘教育訓練課程延至下半年視情況舉辦，待下半年疫情趨緩，公司即恢復相關訓練課程。整體而言，每名員工平均受訓時數有逐年成長趨勢；而員工類別當中，直接人員由於廠區產線作業較為單純，而間接人員多從事設計、開發、環安衛，需要持續進修不同專項訓練，故間接人員受訓時數相較直接人員為多。

為提高公司經營效率，增進員工之工作知識、技能，提高其工作效率與品質，期以訓用合一，本公司訂定員工教育訓練辦法，凡公司正式編制內之員工均適用之。本公司員工應隨時接受公司安排之各項訓練課程，藉以吸收新知，提升專業能力，加強服務效能，員工參與受訓之出勤狀況、訓練期間之表現及訓練後之成效、考核，可作為員工晉升、輪調、異動參考之依據。

統計/年度	2020年			2021年			2022年			
	時數	總人數	平均	時數	總人數	平均	時數	總人數	平均	
每名員工受訓平均時數 (註1)	1203	860	1.40	506.5	588	0.86	895.5	613	1.46	
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女	620.5	478	1.30	276.5	333	0.83	511	369	1.38
	男	582	382	1.52	230	255	0.90	384.5	244	1.58
員工依類別受訓平均時數 (註3)	直接	617.5	453	1.36	238.5	310	0.77	494	349	1.42
	間接	585	407	1.44	268	278	0.96	401.5	264	1.52

註1: 每名員工平均受訓時數: 當年度全體員工受訓總時數/當年度員工總人數。 註2: 每名女性員工平均受訓時數: 當年度女性員工受訓總時數/當年度女性員工總數。 註3: 各類別員工平均受訓時數: 當年度該類別員工受訓總時數/當年度類別員工總數。

5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。友勁科技依照勞資會議實施辦法，於2000年10月16日經選舉產生勞資會議勞代表五人，指派資方代表五人，並於同年11月3日成立勞資會議，做為勞資雙方協調溝通之管道，以促進勞資雙方之互動與和諧，迄今依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表由董事長指派各級主管等等，得連選連任，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，友勁科技亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。截至本年度報告出版之日止的最近一年，本公司在勞資關係或勞資協議方面無重大爭議。

5.3 職業安全衛生 (403)

政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> 預防傷害及疾病，達成零災害目標，建立安全舒適的工作環境，持續關心員工健康。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 強化職業安全衛生管理，完成至少1場職安教育訓練。 落實風險評估之各項作業，完成當年度0災害目標。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 高危害風險製程工程改善。 製程危害性化學品汰換。
負責部門 / 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> 職安小組/員工意見箱。
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> 落實危害鑑別風險評估，依據程序鑑別風險並實施管理措施 定期每半年實施一次作業環境監測包含噪音、照明、二氧化碳、有機溶劑、鉛、游離輻射作業場所，確保工作安全。 定期執行員工健康檢查以及健康促進活動之推動，提供健康友善職場環境。 持續進行安全衛生教育訓練以及事故調查案例分享，強化員工職業安全技能以及知識。 落實現場作業安全，包含廠區巡檢、承攬商施工管理、高風險作業安全管控措施、現場機械設備安全防護評估以及個人防護具安全評估。
評估機制 / 成果		<ul style="list-style-type: none"> 職災發生零件數。

5.3.1 職業安全衛生管理 (403-1、403-2、403-4、403-8~10)

為了有效管控廠區職業安全衛生風險，提升工作者健康安全的工作環境，於2018年12月取得職業安全衛生管理系統ISO 45001:2018驗證，其管理系統範圍包含了所有公司員工以及承攬商。

友勁科技建立"危害鑑別與風險評估管理作業規定"進行危害辨識及風險評估，並依評分之風險等級規劃相關改善措施，降低作業危害風險及提升工作場所安全。針對職業災害及意外事故的發生，皆有完善的應對措施，依據公司制訂之"意外事故緊急管理規定"進行事件分級並啟動相對應之調查程序，同時展開矯正措施，避免後續有相同事故發生。

依據職業安全衛生法規，本公司成立職業安全衛生委員會，並指派勞工代表人數佔委員會全體人數三分之一以反應員工意見，每季開會參與審議機械/設備/原料/材料危害預防措施、作業環境監測計畫、意外事故調查及現場安全衛生管理績效等議題，並擁有決策權。除員工之外，其他工作者若有意見時可直接反應給業務主辦單位主管，議題蒐集後於會中進行提案討論合議。

友勁科技近三年來發生的職業傷害類型主要為跌傷、切割傷、被撞等類型，每當發生事故後都立即展開相關調查，強化現場基礎設施設備以及管理制度。

依據友勁科技天然災害發生時(後)員工之出勤管理及工資給付作業要點第13條:天然災害發生時(後),員工確因災害而未出勤時不得視為曠工,惟未出勤時之薪資計算則以不影響全勤之給薪休假為原則。以符合職安法第18條第3項規定之原則。

安全衛生委員會人數統計表

出席人數	2020年		2021年		2022年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
資方代表	9	41%	10	43%	8	42%
勞方代表	13	59%	13	57%	13	58%
合計	22		23		19	

職業災害統計(不含交通事故)

職業災害統計	台南廠		
	2020年	2021年	2022年
失能傷害頻率 (F.R.)	0	0.96	1.00
失能傷害嚴重率 (S.R.)	0	0.93	1.00





廠商別		台南廠		
統計/年度		2020年	2021年	2022年
總經歷工時		745,128	926,848	852,472
加班工時		163,405	119,880	145,526
總經歷工時(含加班)		908,533	1,046,728	997,998
總損失工時		0	8	8
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	1	1
	比例	0	0.21%	0.25%
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註: 台南廠自2018年12月開始申報工傷數據。

為了建立安全文化及加強員工安全意識，安全衛生室每月定期製作安全衛生宣導文件進行佈達，包含意外事故調查與同業之案例分享。另外定期的也會舉辦與工作相關的內部或外部安全衛生訓練，由公司指派專業講師或公費派訓，並以測驗、實作或取得結訓證書方式確認其成效。

5.3.2 員工健康管理及健康促進 (403-3、403-5、403-6)

依據勞工健康保護規則，本公司設置專任勞工健康服務護理人員及委託特約醫師，定期每月進行臨場服務與訪視，提供員工健康諮詢。在廠區內依照各製程分區，配置足量急救箱等應變器具供員工緊急搶救使用，且有專人管理定期更新補充急救箱內物品。

友勁科技的員工皆享有每年定期舉辦的一般及特殊健康檢查，特約醫師會依據健康檢查結果，進行後續健康管理規劃追蹤。

歷年健康檢查人數統計如下表：

年度	台北公司	台南廠	合計人數
2020	249人	237人	486人
2021	251人	228人	479人
2022	141人	219人	360人

2022年健康檢查人次，異常追蹤及追蹤後續

友勁科技優於法規於每年辦理健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，合併重複性作業促發肌肉骨骼傷病預防及異常工作負荷風險之評估；2022年友勁科技一般健檢人數為360人次，依據內部自訂的風險分級管理，由較高風險人員至低風險人員陸續追蹤，透過勞工健康護理人員提供異常體檢複診通知單或安排臨場健康服務由駐廠醫師提供衛教等服務達53人次。



| 廠醫諮詢 |



| 廠醫諮詢 |

為了關懷員工身心健康狀況，友勁科技制訂並實施母性保護計畫，以保障懷孕及分娩後未滿一年之女性工作者在職場中的健康安全；過負荷預防計畫，預防員工因輪班、夜間及長時間工作所造成之心血管疾病之問題；不法侵害通報處置計畫，避免員工遭受騷擾、霸凌的風險；人因危害預防計畫，避免作業中重複性動作造成肌肉骨骼之疾病。定期依據評估結果以及實際發生狀況採取相改善措施。另外公司每年皆有規劃健康促進活動(例如：健康檢查異常衛教講座以及人員急救訓練課程)，給予員工健康方面的支持，依據異常數值的分級管理，由較高風險人員至低風險人員陸續追蹤，由勞工健康護理人員開立異常體檢複診通知單或安排臨場健康服務由駐廠醫師提供衛教等諮詢服務。



| 年度員工健康檢查 |





| 年度員工健康檢查異常衛教講座 |

職業安全衛生教育訓練除新進員工的3小時的一般安全衛生教育課程外，另會針對其作業性質實施3小時的特殊作業或危害性化學品的安全衛生課程，以符合現行法令之要求。

2022年友勁科技對於員工實施職業安全衛生相關課程及時數統計如下表：

2022年度	開課次數	累積時數	累積人數
危害性化學品	28	84	71
承攬與施工管理	1	3	11
COVID-19防疫機制	10	10	111



| 健康促進活動_CPR+AED訓練課程 |



| 健康促進活動_CPR+AED訓練課程 |

在職員工則以授課或文件宣導的方式，以達提升人員對於職業安全衛生自我保護的觀念。



| 職業安全衛生教育訓練 |



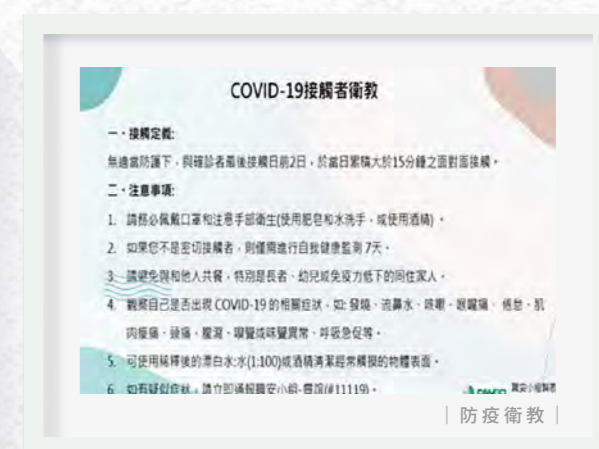
| 職業安全衛生教育訓練 |



5.3.3 預防職安衛衝擊措施 (403-7)

職安小組所隸屬的職安人員會不定期蒐集國內及同業間發生的重大職安問題，並且提報職業安全衛生委員會研議，檢視廠內是否有相同問題抑或是風險。在承攬商管理部分，由職安小組制定"承攬管理及控制作業"落實各項作業管制以減緩可能造成之危害。另外也透過"溝通管制規定"蒐集職安問題，採取對應措施預防災害發生。若是發生未遵守友勁科技之安全衛生規定的承攬商，必要時列入拒絕合作對象。

在covid-19疫情期間也有針對人員如何採取防疫措施以及自我健康保護的方法等，施予專班課程宣導以及文宣的公告。



附錄一、GRI 內容索引表

★ 為重大主題

使用聲明	友勁科技已依循 GRI 準則報導2022 年1月1日至12月31日期間的內容				
使用的GRI 1	GRI 1:基礎 2021				
適用的GRI行業準則	NA,目前無適用之GRI 行業準則標題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 /必要解釋
GRI 2: 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	23-27	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	03-04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	03-04	
	2-4	資訊重編	編輯方針	03-04	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	03-04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	23-27	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	69-73	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	69-73	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	30-31	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	30-31	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	30-31	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	30-31	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務	30-31	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	07-08	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 /必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	32-33	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.4 倫理誠信	32-33	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	32-33	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	32-33	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 董事會	32-33	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	32-33	
	2-21	年度總薪酬比例			
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	01-02	
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信	37-38	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信	37-38	
			3.2 風險管理	39-40	
			5.1.1 人權保障	68	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.2 功能性委員會	34-35	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	37-38	
	2-27	法規遵循	3.1.4 倫理誠信	37-38	
2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	-		本公司目前無參與公協會，預計2023年參與。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 /必要解釋
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 確認利害關係人	09	
			1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	10-12	
	2-30	團體協約			不適用:本公司沒有和員工簽訂團體協約
GRI 3: 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	13-19	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	13-19	
經濟面					
經濟績效					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 營運績效	41-42	
★ GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 營運績效	41-42	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候相關財務揭露	53-56	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	74-80	
	201-4	取自政府之財務補助	3.3 營運績效	41-42	
採購實務					
GRI 204: 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.5 供應鏈管理	63-65	
★ 創新研發					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1 創新研發	48	
★ 創新研發		自訂重大主題	3.5.1 創新研發	48	
資訊安全					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	51-52	
★ 資訊安全		自訂重大主題	3.6 資安防護	51-52	請接下頁 ▶

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 /必要解釋
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	57-58	
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	57-58	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	57-58	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4.1 水資源現況	61	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4.1 水資源現況	61	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.4.1 水資源現況	61	
	303-4	排水量	4.4.1 水資源現況	61	
	303-5	耗水量	4.4.1 水資源現況	61	
排放					
★ GRI 305：排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3 碳排放管理	59-60	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3 碳排放管理	59-60	
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.3 碳排放管理	59-60	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 碳排放管理	59-60	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 碳排放管理	59-60	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.3 碳排放管理	59-60	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	4.3 碳排放管理	59-60	請接下頁 ▶

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 /必要解釋
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	66	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	66	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	66	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	66	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	66	
供應商					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 供應鏈管理	63-65	
★ GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5 供應鏈管理	63-65	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5 供應鏈管理	63-65	
★ GRI 414：供應商環境評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.5 供應鏈管理	63-65	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5 供應鏈管理	63-65	
社會面					
勞雇關係					
★ GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	69-73	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.1.1 薪酬福利	69-73	
	401-3	育嬰假	5.1.1 薪酬福利	69-73	
職業安全衛生					
★ GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	84	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	84	請接下頁 ▶

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 /必要解釋
職業安全衛生					
★ GRI 403：職業安全衛生 2018	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	84	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	84	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	84	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	84	
	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	5.3 職業安全衛生	84	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	84	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	84	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	84	
訓練與教育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	81-82	
★ GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	81-82	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	81-82	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 薪酬福利	74-80	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2 員工統計	69-73	
★ 客戶關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2 客戶關係	49-50	
客戶關係		自訂主題	3.5.2 客戶關係	49-50	

附錄二：查證聲明



友勁科技股份有限公司2022年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2306009

友勁科技股份有限公司(以下簡稱友勁科技)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞國際)為獨立之公司及組織，格瑞國際僅針對友勁科技2022年永續報告書進行評估和查證，與友勁科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)之目的，僅作為對下列有關友勁科技之永續報告書所界定範圍內之相關事項進行查證之依據，而不作為其他之用途。關於查證事項由獨立保證意見聲明書外，對於其他資料之使用，或閱讀此類獨立保證意見聲明書之任何人，均與格瑞國際及本保證意見聲明書無任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於友勁科技提供予格瑞國際之相關資料所作出之結論，因此格瑞國際不負責任在這些提供的資訊內容之內，格瑞國際認為這些內容都是完整且準確的。對於這份獨立保證意見聲明書所使用之任何相關事項之任何疑問，將全部由友勁科技回覆。

保證範圍

友勁科技與格瑞國際協議的相關範圍包括：

1. 友勁科技報告書內容及友勁科技在2022年1月1日至2022年12月31日的所有營運績效。
2. 依照AA1000保證標準v3的聲明書內容及友勁科技選定AA1000選定標準(2018)的實質性證據；不包括對於報告書編寫的資訊、數據之可信度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並提供英文以供參考。

意見聲明

我們閱讀友勁科技之永續報告書內容，對於友勁科技的相關運作與績效提供一個公平觀點。我們相信這有關友勁科技2022年的經濟、社會、環境及公司治理等特定績效標準能公正地展現其進展。報告書所揭露的績效與展現了友勁科技對於滿足利害關係人的承諾與努力。

我們對查證工作產出一項具有依據AA1000保證標準v3查證能力之聲明書，以及規劃和執行這項分析工作，以確保必要的資訊及說明。我們認為友勁科技所採用的證據足以證明其依據AA1000保證標準v3於2018年前所採用的方法與自我聲明符合GRI永續性披露原則。

意見聲明

- 為了收集與作成相關有據的證據，我們執行了以下工作：
- 對來自外部證據相對於友勁科技之公司政策的描述，進行隨機抽樣的審查，以確認本報告中披露的資料性、與友勁科技管理層討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸利害關係人；
- 訪問與有關重要風險及資訊提供有關的員工；
- 在抽樣基礎上稽核友勁科技之財務數據；
- 審查報告中所作重要之支持性證據；
- 針對公司報告及其相關AA1000選定標準(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的加嚴管理進行審查。

結論

針對AA1000選定標準(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性及GR永續性披露原則的詳細審查如下：

第一頁(共二頁)



包容性

友勁科技以建立與主要利害關係人合作的過程，包含投資人、客戶、員工、供應商、主要組織等，並於2022年展開一系列利害關係人活動，涉及經濟、環境與社會等一系利害關係。以我們專業意見而言，這份報告書涵蓋了友勁科技的包容性議題。

重大性

報告書已說明友勁科技關注經濟、環境與社會等主題，並列出由相關主題所衍生之實質性議題。薪酬福利、人才培訓、客戶關係、創新研發、企業風險管理、職業安全、供應鏈永續發展、資訊安全等，以我們專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了友勁科技之重大性議題。

回應性

友勁科技執行來自利害關係人的需求與看法之回應。實行方法包括更多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並針對利害關係人相關議題即時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了友勁科技的回應性議題。

衝擊性

友勁科技已鑑別，並以平衡且有效之風險及機會方式公正地展現其衝擊。友勁科技已建立監管、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與政策管理。就我們的專業意見而言，本報告書涵蓋了友勁科技的衝擊性議題。

GRI 永續性披露原則

友勁科技提供有關GRI永續性披露原則之詳細資訊與相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中GRI永續性披露原則的社會責任與永續發展與相關披露項目已獲揭露，部分披露或省略，以我們的專業意見而言，並有效涵蓋了友勁科技的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據AA1000保證標準v3及其2018附錄，我們的查證與本聲明書中提供保證等級；從則本聲明書中所採用的驗證方法。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明對友勁科技使用。我們的責任僅基於所採用的範圍與方法，提供專業意見並提供相關聲明書，與獨立保證聲明書無關。

能力與獨立性

格瑞國際由客觀且具備專業知識的專家組成。專家團隊具備其專業背景，且經過如AA1000ASv3, ISO 9001, ISO 14001與ISO 45001之一系列永續發展、環境與社會管理標準的訓練，具有主導審核員資格之成員組成。

關於保證聲明之查證行為，並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國)於2022年08月29日簽署聲明。

簽證 陳文傑 總經理



第二頁(共二頁)



Independent Assurance Statement Based on 2022 Sustainability Report of Cameo Communications, Inc.

Statement No.: 2306009

Cameo Communications, Inc. (hereinafter referred to as Cameo) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2022 sustainability report, GREAT has no financial relationship with Cameo.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following reviewed Cameo's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the independent assurance statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this independent assurance statement.

This independent assurance statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by Cameo to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and genuine. Any questions about the content of this independent assurance statement or related matters will be answered by Cameo.

The Scope of Assurance

- The verification scope of Cameo and GREAT agreement includes:
- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of Cameo from January 1, 2022 to December 31, 2022.
 - According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of Cameo's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
 - This statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of Cameo's sustainability report, and provide a fair standpoint of Cameo's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of Cameo in 2022, such as economy, society, environment and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate Cameo's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by Cameo is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appenda are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

- To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:
- To conduct a similar management review of issues from external parties related to Cameo's corporate policies to confirm the appropriateness of the statement in this report;
 - To discuss with the managers of Cameo about the way of stakeholder participation, and have no direct contact with external stakeholders;
 - To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
 - To audit the performance data of Cameo on a sampling basis;
 - To evidence supporting the claims made in the review report;
 - To review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) assessing inclusivity, materiality, responsiveness, impact and full sustainability reporting standards are as follows:

Inclusivity

Page 1 of 2



Independent Assurance Statement Based on 2022 Sustainability Report of Cameo Communications, Inc.

Statement No.: 2306009

Cameo has established a process of cooperation with major stakeholders, including investors, customers, employees, suppliers, competent authorities, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2022, involving economy, society and the environment and a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of Cameo.

The report has stated that Cameo focuses on Economy, Environment and Society topics and identified 4 major topics including operational performance, safety and health, talent education, customer relations, innovative research and development, greenhouse gas management, occupational safety, supply chain sustainable management, information security, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of Cameo.

Cameo responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of Cameo.

Cameo has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. Cameo has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of Cameo.

Cameo provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers Cameo's social responsibility and sustainability themes.

Assurance level

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owed by the person in charge of Cameo. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide an independent assurance statement for the stakeholders.

Ability and Independence

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team AUG 29, 2023

GREAT International Certification Co., Ltd.

Taiwan, Republic of China

Signed by General Manager W. I. Chen



Page 2 of 2

附錄三、永續會計準則 SASB 對照表_硬體業

指標編號	揭露主題	揭露指標	揭露情況/報告內容章節對照	性質	備註																								
TC-HW-230a.1	產品資訊安全	如何鑑別與解決產品中數據安全風險的方法之描述。	揭露於3.6資安防護	分析敘述																									
TC-HW-330a.1	員工多樣性	員工在(1)管理層、(2)技術人員和(3)所有其他員工之性別群體代表性的百分比。	<table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>管理職</th> <th>技術職(研發)</th> <th>其他人員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男</td> <td>40</td> <td>46</td> <td>158</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>18</td> <td>28</td> <td>323</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>58</td> <td>74</td> <td>481</td> </tr> <tr> <td>男性占比</td> <td>68.97%</td> <td>62.16%</td> <td>32.85%</td> </tr> <tr> <td>女性占比</td> <td>31.03%</td> <td>37.84%</td> <td>67.15%</td> </tr> </tbody> </table>	性別	管理職	技術職(研發)	其他人員	男	40	46	158	女	18	28	323	小計	58	74	481	男性占比	68.97%	62.16%	32.85%	女性占比	31.03%	37.84%	67.15%	量化	
性別	管理職	技術職(研發)	其他人員																										
男	40	46	158																										
女	18	28	323																										
小計	58	74	481																										
男性占比	68.97%	62.16%	32.85%																										
女性占比	31.03%	37.84%	67.15%																										
TC-HW-410a.1	產品生命週期管理	產品符合IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比。	友勁科技REACH+RoHS產品占年營收占比為100%	量化																									
TC-HW-410a.2		產品符合申請EPEAT或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計。	友勁依客戶產品需求申請EPEAT或同等要求認證，2022年未有此類產品。	量化																									
TC-HW-410a.3		產品符合申請Energy Star或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計。	友勁無線WiFi產品申請ErP認證，該類產品佔營收百分比為20.38%	量化																									
TC-HW-410a.4		回收報廢產品重量和修復再生之電子產品重量，回收之百分比。	友勁科技因客戶往來及產品性質，此類產品回收百分比為0%	量化																									

指標編號	揭露主題	揭露指標	揭露情況/報告內容章節對照	性質	備註
TC-HW-430a.1	供應鏈管理	一級供應(1)有接受RBA驗證的稽核流程(Validated Audit Pro-cess, VAP)或同等稽核所占之供應商類別百分比(a)所有供應商和(b)高風險供應商。	<p>製造商於供應商新增階段須簽屬相關文件</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.「品質保證書」 2.「環境管理物質保證書」 3.「企業持續營運管理查檢表BCM」 4.「供應商企業社會責任行為準則承諾書CSR」交貨後，會經由採購以價格及交期準時率、品保以品質是否符合標準，綜合評估是否為高風險供應商，若為高風險供應商先以召開QBR進行改善追蹤。如追蹤後無改進，則從合格供應商內取消。 <p>2022年無被取消之供應商。</p>	量化	
TC-HW-430a.2	供應鏈管理	一級供應商(1)未通過RBA驗證的稽核流程(Validated Audit Process, VAP)或同等稽核之受稽廠商百分比，以及(2)在(a)重大缺失與(b)其它缺失的改善率。	<p>代理商在於交貨後，會經由採購以價格及交期準時率、品保以品質是否符合標準，綜合評估是否為高風險供應商，若為高風險供應商先以召開QBR進行改善追蹤。如追蹤後無改進，則從合格供應商內取消。</p> <p>2022年無被取消之供應商。</p>	量化	
TC-HW-440a.1	物料採買	描述與使用關鍵物質有關的風險管理。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 物料承認採買上依循RoHS--歐盟立法制定的一項強制性標準，它的全稱是《關於限制在電子電器設備中使用某些有害成分的指令》(Restriction of Hazardous Substances)、及REACH是一個涉及化學品註冊、評估、授權和限制的歐洲社區安全法規等國際規範，對於材料組成後的產品依循RoHS、REACH提供報告給客戶，以管制產品中所含的環境有害物質成分的使用不會過量。 2. 從供應商所購入的生產用料均會審核由供應商出具該材料含有害物質的報告作為材料承認必要的文件，對於不符合RoHS/REACH的材料會予以退件禁用。 	分析敘述	

附錄四、TCFD揭露項目對照

面向	TCF 揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56
	組織在氣候相關風險的管理流程。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56
	揭露範疇 1、範疇 2、和範疇 3、(如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	4.1 氣候相關財務揭露	53-56

附錄五、通信網路業永續資訊揭露表

編號	指標	指標種類	202年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1.消耗能源總量：26.218 GJ 2.外購電力百分比100% 3.再生能源使用率0%	十億焦耳(GJ) 百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量:0.029588千立方公尺 總耗水量:0.029588千立方公尺	千立方公尺
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	揭露於4.6.1廢棄物處理內容	公噸 (t) 百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別、人數及比率皆為0	比率(%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露:含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	報廢產品及電子廢棄物之重量476.019公噸 再循環之百分比為85%	公噸 (t) 百分比(%)

請接下頁 ▶

附錄五、通信網路業永續資訊揭露表

編號	指標	指標種類	202年度揭露情形	單位
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	<p>1.物料承認採買上依循RoHS--歐盟立法制定的一項強制性標準，它的全稱是《關於限制在電子電器設備中使用某些有害成分的指令》(Restriction of Hazardous Substances)、及REACH是一個涉及化學品註冊、評估、授權和限制的歐洲社區安全法規等國際規範，對於材料組成後的產品依循RoHS、REACH提供報告給客戶，以管制產品中所含的環境有害物質成分的使用不會過量。</p> <p>2.從供應商所購入的生產用料均會審核由供應商出具該材料含有害物質的報告作為材料承認必要的文件，對於不符合RoHS/REACH的材料會予以退件禁用。</p>	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無產生法律訴訟事件，故為0損失金額	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	有線通訊產品 1,777(千個) 無線通訊產品 441(千個)	依產品類型而不同

註1: 包含下腳料賣出或其他回收處理, 應提供相關說明。

附錄六、上市上櫃公司氣候相關資訊

1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	報告書揭露章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	4.1 氣候相關財務揭露
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	4.1 氣候相關財務揭露
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1 氣候相關財務揭露
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	4.1 氣候相關財務揭露
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.1 氣候相關財務揭露
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.1 氣候相關財務揭露
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	4.1 氣候相關財務揭露
9. 溫室氣體盤查及確信情形	參照下列表格

請接下頁 ▶

附錄六、上市上櫃公司氣候相關資訊

1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

範疇一	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情形說明
母公司	150.6500	0.0446	台灣德國萊因技術 監護顧問股份有限公司	合理保證等級
範疇二	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)		
母公司	4168.1636	1.2346		
範疇三	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)		
母公司	722.2633	0.2139		



CAMEO
Networking Built to Order