義隆電子股份有限公司
ELAN Microelectronics Corporation
2022 永續報告書
Sustainability Report

關於本報告書

報告書期間 2-3

義隆電子每年編製並公開揭露，本報告書資訊揭露期間為 2022 年度(2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日)，內容涵蓋經濟，治理及環境各面向的具體實踐及績效數據。以呈現我們在環境、社會、治理之各項努力與成果，非常歡迎您閱讀義隆電子的第 9 本永續報告書。報告書分別發行繁體中文、簡體中文、英文三個版本，上次發行日為 2022 年 08 月。報告書同步置放於義隆電子網站，網址：https://www.emc.com.tw/emc/tw/csr/report

報告書範疇 2-2

本報告書所謂之義隆集團係指義隆電子母公司，亦納入部份之義隆集團關係企業(義傳科技股份有限公司、義晶科技股份有限公司、義碩智能股份有限公司及義隆電子香港有限公司(Elan HK))。義隆、義傳、義晶、義碩及義隆香港(Elan HK)為本報告書揭露的組織內實體，以下都以本集團稱之。

撰寫依據 2-5

本報告書已依循全球永續報告協會出版之 GRI 通用準則 2021 進行編製，符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「上市櫃公司永續發展路徑圖」、「永續會計準則委員會」SASB (Sustainability Accounting Standards Board) 準則及「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures,TCFD)架構進行揭露。報告資訊揭露方式亦與「聯合國永續發展目標(SDGs)」及「負責任商業聯盟(RBA)行為準則」及「聯合國全球盟約」等國際標準相呼應。

本報告 2023/06/15 經 SGS 台灣檢驗科技股份有限公司依據「AA1000 v3」第二類型中度保證等級，「氣候相關財務揭露 TCFD」進行第三方獨立保證，獨立保證聲明書待取得後補上。

報告期間之重大變化 2-6

義隆	公司組織規模、所有權或供應鏈等無重大變化。
義傳	1. 完成現金增資發行新股 36,000,000 股。 2. 變更公司營業地址。 3. 修改公司營業項目。
義晶	公司組織規模、所有權或供應鏈等無重大變化。
義碩	公司減資彌補虧損 7,875,000 股及現金增資發行新股 4,000,000 股，其他無重大變化。
義隆香港	公司組織規模、所有權或供應鏈等無重大變化。

報告書聯絡方式 2-3

義隆電子人力績效管理部／李明霞處長
地址：台灣新竹科學園區創新一路 12 號
電話：+886-3-5639977
傳真：+886-3-5639966
電子郵件：csr@emc.com.tw
利害關係人專區網址：www.emc.com.tw/twn/Social_Responsibility06.asp

經營者的話 2-22

全球筆記型電腦市場在 2022 年受到通膨壓力、俄烏戰爭、中國大陸封城、大幅升息等外在因素下，總體的市場需求明顯減少，預估年減兩位數，達到 1.94 億台。本公司的營運重心在筆電市場，亦受到明顯的影響，使得營收年減 28.9%，稅後獲利亦低於 2021 年。雖然 2022 年在產品出貨數量上較前一年減少，不過，目前本公司在筆電的零配件中觸控板模組、觸控螢幕晶片、指向裝置等三項產品仍然領先全球同業，囊括主要的市場佔有率。

目前全球的總經環境依然嚴峻，外在的市場競爭依然十分激烈，本公司仍努力在晶片設計技術工程部分積極強化，有效降低成本，持續進行優化產品的組合，2022 年我們的營收達到 130.3 億元，毛利率仍然維持高水平的 45.9%，營業淨利率達到 21.4%，稅前盈餘達到 27 億元。

在 112 年最新公布的 111 年公司治理評鑑中，義隆電子持續 2 年位列 6-20%，同時榮獲中華民國工業安全衛生協會授與「111 年事業單位無災害工時紀錄活動金獎」，中華徵信所「2022 年版台灣大型企業排名 TOP 5000-積體電路設計業第 10 名」，這些都是對於義隆電子在公司治理、社會面向努力的肯定。而義隆電子已正式啟動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，預計 2024 年導入 ISO 50001 能源管理系統，承諾在 2050 年達成淨零碳排，100%使用再生能源，希望藉由積極落實減排措施的永續作為，最終可以達到企業成長與生態環境共存共榮的目標。

展望未來，義隆電子將持續穩健發展的經營策略，以永續經營的理念落實企業社會責任，兼顧企業經營價值與社會價值，以發揮更大的經濟、環境、社會三個面向的影響力，為各利害關係人創造更高的價值與福祉。

▲董事長兼總經理：葉儀晧

1.公司概況

1.1 公司簡介

1.2 組織沿革

1.3 營運績效

1.4 取自政府之財務援助

重點 Hightlight	2020 年	2021 年	2022 年
合併營收(仟元)	15,099,690	18,327,973	13,030,484
每股盈餘 EPS(元)	11.14	17.64	7.56
研發費用(仟元)	1,858,343	2,315,472	2,165,151
研發費用佔營收百分比(%)	12%	13%	17%

1.1 公司簡介 2-1 2-6 2-7

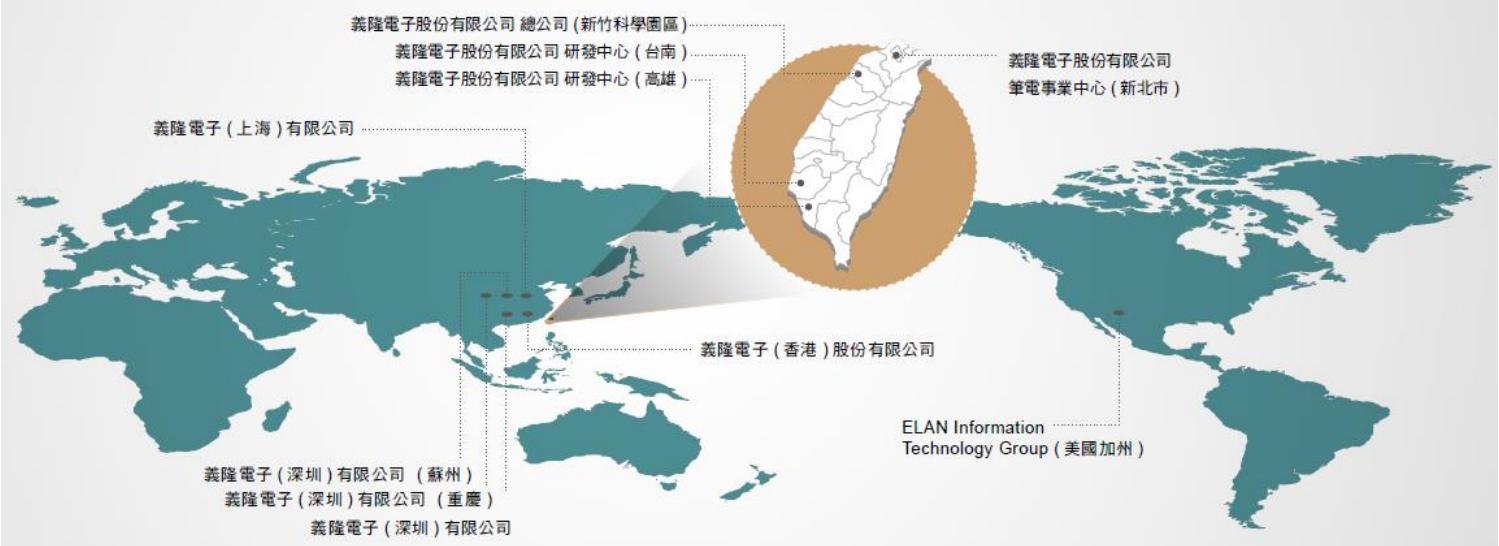
成立期間：西元 1994 年 5 月

資本額：新臺幣 30.39 億元

主要產品：本集團從事消費性觸控積體電路、筆電輸入裝置模組、網路通訊積體電路、影像處理積體電路、安全監控模組等產品之研究、開發、生產、製造與銷售

公司地址：新竹科學園區創新一路 12 號

義隆電子總部位於台灣新竹科學園區，於 2001 年 3 月在臺灣集中市場掛牌上市。因應全球電子產業的競爭日益激烈，為強化在全球的佈局，目前在新北市中和區成立模組工廠，專責在筆記型電腦產品的設計、開發和生產；在高雄軟體園區、台南皆設立研發據點；在中國大陸的深圳、上海、蘇州、重慶設有業務暨售後服務中心，香港成立發貨暨客戶服務中心；在美國成立經營策略規劃中心。企業經營基地設置於國內，創造在地就業機會，因應業績的快速成長，義隆集團 2022 年底員工人數已達 1,143 位，主要銷售的市場為台灣、大陸、香港、美國、日本等。



1.2 組織沿革

2020 年

- 義隆電子持續入選臺灣證券交易所「公司治理 100 指數」(CG100) 成分股。
- 義隆電子獲 108 年公司治理評鑑位列 6-20%。
- 義隆電子獲數位時代雜誌評選為「2019 年高價值企業 100 強」排行榜之第七名。
- 義隆電子企業社會責任報告書通過 GRI Standards 及 AA1000 第二類中度保證等級。
- 義隆電子 16 度榮獲 109 科技部新竹科學園區『綠美化競賽特優獎』。

2021 年

- 義隆電子榮獲 110 年新竹科學園區「研發成效獎」。
- 義隆電子榮獲 110 年新竹科學園區「優良廠商創新產品獎」。
- 義隆電子榮獲教育部體育署頒贈「110 年 i 運動企業認證」標章。
- 義隆電子榮獲數位時代雜誌評選為「2020台灣高價值企業100強」排行榜之第4名。
- 義隆電子榮獲天下雜誌2021年兩千大企業調查評選為「營運績效50強企業」之第18名。
- 義隆電子入選「臺灣高股息指數」成分股。
- 義隆電子入選「臺灣中型一百指數」成分股。
- 義隆電子入選「臺灣資訊科技指數」成份股。
- 義隆電子入選「臺灣高薪一百指數」成份股。
- 義碩智能榮獲「2020智慧台北創新獎」優選獎。
- 義碩智能入圍2021「智慧園區創新應用獎」初選。
- 義碩智能榮獲交通部109年度「智慧運輸系統發展建設計畫」評鑑特優。

2022 年

- 義隆電子獲110年公司治理評鑑位列6-20%。
- 義隆電子榮獲中華徵信所「2022年版台灣大型企業排名 TOP5000-積體電路設計業第10名」。
- 義隆電子榮獲中華民國工業安全衛生協會「111年事業單位無災害工時紀錄活動金獎」。
- 義隆電子通過經濟部 A+企業創新研發淬鍊計畫獎助「環景感測先進 AI 駕駛輔助系統(ADAS)暨智慧座艙系統開發計畫」。
- 義隆電子入選臺灣證券交易所「公司治理100指數」(CG100)成分股。

1.3 營運績效

重大主題管理-財務績效 2-23 3-3 201 405 自願揭露主題-1, 2, 5, 7, 8

意義

- 持續產品/技術的創新是維持公司營收成長的動能。
- 藉由與領導品牌廠商積極互動，提前將規格置入新的產品之中，確保技術持續領先競爭對手。

政策或承諾

- 義隆電子董事會與管理階層致力達成營運目標，持續整合集團的核心技術，聚焦便利、安全、健康的智慧生活產業，建立差異化的產品優勢以及具競爭力的技術門檻，達到永續營運的承諾。
- 依循公司治理程序與守則，誠信經營、遵循法令，呼應「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、SASB、TCFD 等標準與倡議。
- 做為引領人類朝智慧生活邁進，持續在人機互動領域的創新研發者。

衝擊

- 組織營運產生之經濟價值，影響股東權益與經濟發展，為各利害關係人創造價值。
- 因應市場競爭日趨白熱化，若未能以產品功能來構築競爭的門檻，排除競爭障礙，將形成產品開發的壓力。

管理行動

- 董事會監督組織營運策略計畫與績效，透過內部稽核和外部查證機制，持續強化公司治理。
- 義隆集團每年年底制定下一年度的營運目標，藉由每個月業績會議審核實際業績達成情形，遇有落差時，請業務提供相關改善作法並加以落實，確保營運目標能順利達成，市佔率能有效鞏固及提升，並作為修正年度經營計畫之依據。
- 每月高階主管的經營管理會議，每月/每季的技術會議、營運會議、針對未來市場及技術佈局進行討論。
- 集團核心技術的高度整合、聚焦便利、安全、健康的智慧生活產業、建立差異化的產品優勢及具競爭力的技術門檻為主要的策略。
- 品牌、ODM 以及相關供應鏈等客戶並進：強化與品牌客戶的合作方案，同時，也配合 ODM 廠商以及上中下游等供應鏈的客戶資源，多元化並進，藉以提升營運績效。
- 與大學院校/學術研究機構的教授進行產學合作計畫。

評估機制

- 公司治理評鑑排名
- 年度營收/獲利
- 新產品數量
- 市佔率
- 專利數量
- 產業合作計畫

中長期發展方向

- 尋求志同道合的相關上下游產業策略聯盟，共同合作，達到共存共榮、互相拉抬的實質效果。
- 持續與美系、大陸、日系等多家知名平台和規格制定的業者合作，推出因應市場最新規格的需求產品，並有效帶動量價的提升。
- 積極結合轉投資的關係企業以及相關物聯網技術之公司，共同開發相關人工智能(AI)技術應用平台，以及趨勢產品 Mini LED/Micro LED 等，投入汽車電子、智慧家居、智慧交通、穿戴式產品等不同領域。

- 聚焦具競爭力的產品，並擴大其應用範圍，講求差異化的競爭策略。有效運用自行研發各種位元的微控制器及數位訊號處理器技術，結合外在先進的開發技術，或授權或是合作等方式，推出具有價格及品質競爭力之高整合晶片及模組化的產品及應用平台，並與各領域中具有領導地位之廠商策略合作，藉以共創雙贏，擴大營運規模。
- 持續產品/技術的創新，持續擴大既有技術應用範圍，維持公司營收成長的動能。

2022 年執行情形

- 110 年公司治理評鑑位列 6-20%
- 合併營收達新台幣 130.3 億，稅後淨利 20.3 億，每股盈餘 7.56 元。
- 觸控板模組、觸控螢幕晶片、指向裝置等三項產品領先全球同業。
- 2022 年獲證 25 件，自 2000 年迄 2022 年件數專利獲證累計 1,057 件。
- 新產品解決方案(Solution)共 283 件。
- 產業合作計畫 13 個。

2023 年推展要項

- 111 年公司治理評鑑維持位列 6-20%
- 維持既有產品的市佔率。
- 持續與學校/研究機構合作產學計畫。

組織所產生及分配的直接經濟價值 (合併基礎) 2-6 201-1 單位：新臺幣仟元

項目	2020	2021	2022
營業收入	15,099,690	18,327,973	13,030,484
營業毛利	7,054,196	9,116,400	5,987,244
營業淨利	4,217,199	5,665,225	2,784,461
營業外收入及支出	(註 2) (323,507)	395,924	(註 3) (81,489)
稅前淨利	3,893,692	6,061,149	2,702,972
所得稅費用	700,654	1,033,611	669,559
本期淨利	3,193,038	5,027,538	2,033,413
資產總額	14,452,190	16,933,008	13,324,830
負債總額	5,179,134	5,959,140	3,702,608
權益總額	9,273,056	10,973,868	9,622,222
每股盈餘(元)	11.14	17.64	7.56

註 1. 資料來源係依據義隆電子及其子公司合併財務報告，含未列入本次報告範疇邊界者，如 Elan Information、義隆投資、鉅普科技、義明科技、奇美車電、上海義隆及深圳義隆…等。

註 2. 2020 年營業外收入及支出為負數:主要係透過損益按公允價值衡量之金融資產損失(-308,507)及外幣兌換損失(-134,164)金額較大。

註 3. 2022 年營業外收入及支出為負數:主要係透過損益按公允價值衡量之金融資產損失(-416,264)及外幣兌換利益(+223,363)金額較大。

主要產品銷售數量

單位：千粒

主要商品	2020 年	2021 年	2022 年
消費性觸控積體電路	364,657	297,266	161,850
筆電輸入裝置模組	153,220	163,625	102,457
網路通訊積體電路	167	185	200
其他	73,356	105,215	70,228
合計	591,400	566,291	334,736

資料來源依據 109-111 年義隆電子年報之合併財務報告

2022 年經濟利益分配彙總 (個體)

單位：新臺幣仟元

公司名稱	公司營收	營運成本	員工薪資和福利	利息支付或股利分配	支付政府的款項	捐贈
義隆	12,435,555	7,228,670	2,022,110	4,102,385	646,812	1,020
義傳	111,142	115,204	94,553	0	0	0
義晶	36,086	32,113	34,986	599	0	0
義碩	9,036	16,906	30,725	0	0	0
義隆香港	687,626	541,215	11,125	0	0	0
合計	13,279,445	7,934,108	2,193,499	4,102,984	646,812	1,020

註 1. 資料來源係依據義隆電子及組織實體各公司個體財務報告。

註 2. 營運成本：包含營業成本及營業費用(但不含員工薪資和福利、捐贈、折舊及攤銷)。

註 3. 員工薪資和福利：包含薪資、紅利、保險費及退休金。不含非編制內的勞工薪酬，如臨時薪資(i.e.顧問費、臨廠醫師服務費等)。

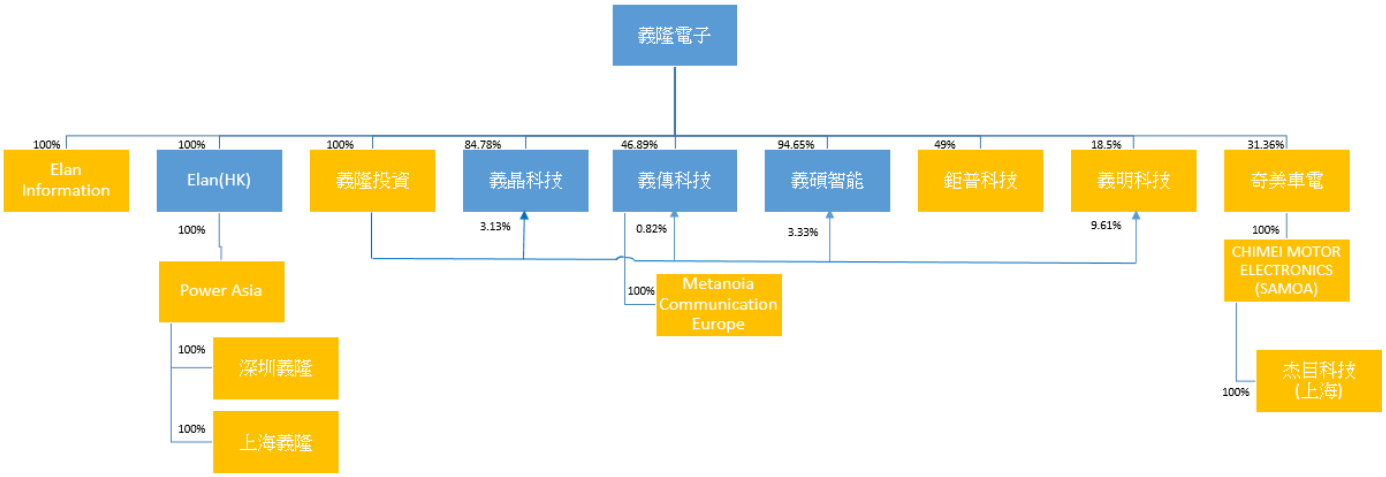
註 4. 利息支付或股利分配：股利分配為支付 2021 年之現金股利。

註 5. 支付政府的款項：係當期所得稅費用。

註 6. 捐贈：係向慈善組織、非政府組織、研究單位(不含商業研發或校園徵才等)之捐贈。

合併財務報表中所包含的實體界定 2-2

本報告書涵蓋範圍，除義隆電子母公司外，依據組織合併財務報表列出組織內實體，以持股比例/合併營收較高、員工人數較多、是否位於新竹總部等進行揭露對象篩選。篩選結果如下：



列入：義隆電子，義晶科技，義傳科技，義碩智能，Elan(HK)

未列入：Elan Information，Power Asia，深圳義隆，上海義隆，義隆投資，Metanoia Communication Europe，鉅普科技，義明科技，奇美車電，CHIMEI Motor Electronics(Samoa)，杰目科技(上海)

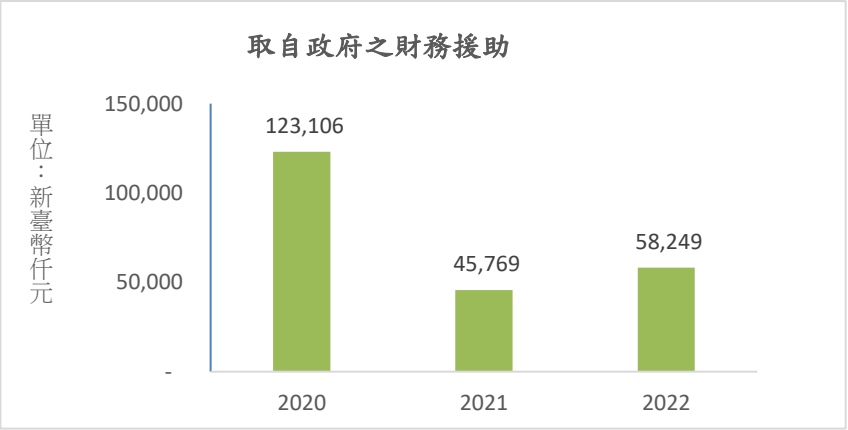
註：奇美車電、CHIMEI MOTOR ELECTRONICS(SAMOA)及杰目科技(上海)於民國 112 年 3 月 1 日併入合併個體。

1.4 取自政府之財務援助 201-4

單位：新臺幣仟元

公司名稱	類型	政府機構	項目	金額	說明
義隆	研發補助	經濟部工業局	智慧供應鏈 AI 應用計畫補助款	5,000	會計師查證
	減免	財政部國稅局	稅收減免及抵減	53,249	會計師查證
義傳	NA	NA	NA	0	
義晶	NA	NA	NA	0	
義碩	NA	NA	NA	0	
合計				58,249	

註：義隆香港無取自政府之財務援助。



政府在義隆集團股權結構中所占比例

公司名稱	政府基金	比例(%)
義隆	新制勞工退休基金	3.72%
	勞工保險基金	0.90%
	國民年金保險基金	0.64%
	舊制勞工退休基金	0.48%
義傳	行政院國家發展基金管理會	15.73%

註. 義晶、義碩的股權結構中並未有政府基金。

2.公司治理

2.1 董事會運作與結構

2.2 商業道德及誠信原則

2.3 風險管理與機會

2.4 氣候變遷相關財務揭露(TCFD)

重點 Hightlight	2020 年	2021 年	2022 年
獨立董事席次百分比 (%)	42.9	44.4	44.4
貪腐事件發生件數	0	0	0
承諾 2050 年達到淨零碳排/RE100 的目標			

2.1 董事會運作與結構

董事會運作 2-9 2-16

本公司於 2018 年 11 月 08 日第九屆第三次董事會通過訂定「公司治理守則」，在第三章「強化董事會職能」即訂有多元化方針。本公司董事會成員之提名與遴選係遵照「公司章程」之規定採用候選人提名制，並於「公司治理實務守則」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準，以確保董事成員之多元性及獨立性。本公司注重董事會成員組成之多元性，於 2021 年 7 月股東會改選時增加一席董事及一席獨立董事以增加董事多元化。在本公司「公司治理守則」第二十條明訂董事會成員多元化政策：董事應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力，未來目標為至少增加一位女性董事，達到性別多元化。

本公司現任董事會由 5 位董事及 4 位獨立董事組成，董事中長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理且具有產業知識及國際市場有葉儀晧、顏國隆、邱德成、魏啓林；邱德成有多年創投基金管理經驗，產業經驗豐富；魏啓林曾任職於政府單位及大學教授，現任票券公司董事長，具豐富產官學經驗；葉宗穎常年與外商電子大廠接觸，與外商互動良好，有助於公司拓展國外業務；獨立董事林憲銘為國內知名電子大廠董事長，常提供寶貴實務運作建議；獨立董事唐傳義及蕭明福分別為現任大學校長及經濟系副教授，提供公司相關的學術觀點；另一獨立董事呂芳誠，除具有資工博士背景外，亦具有相關公司經營經驗。本公司具員工身份之董事佔比為 22%，獨立董事佔比為 44%，3 位獨立董事任期年資 2 年以下，1 位獨立董事為任期年資為 6 年。至於董事年齡層分布，30-50 歲佔 11%，50 歲以上佔 89%。

董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等，透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。董事會於 2022 年共召開 7 次會議，成員出席率：97%，董事會決議可參見 111 年報第 49-50 頁。

註 1.義隆董事會成員名單及相關背景，請參見公司網站 https://www.emc.com.tw/emc/tw/csr/directors。
註 2.義傳、義晶、義碩為未公開發行公司，其相關董事會成員資訊可於經濟部商業司/商工登記公示資料查詢服務查詢，未設置獨立董事。

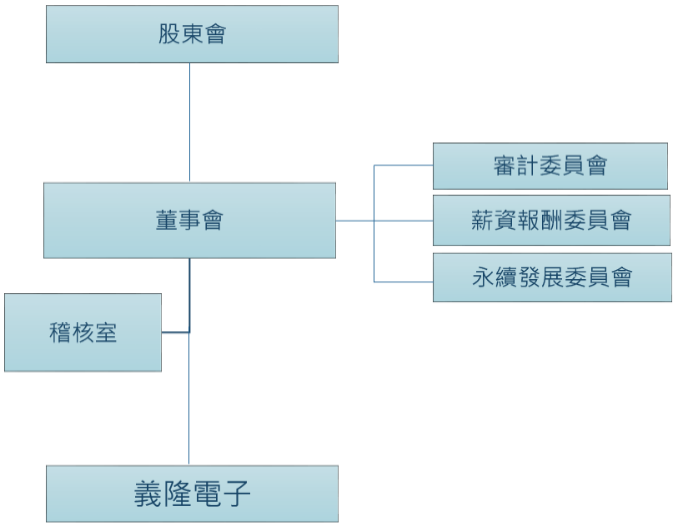
董事會結構與機制 2-9 2-10 2-11 405-1

董事會為義隆電子最高治理機構，第十屆董事會共 9 席，全為男性，分別由 5 位一般董事及 4 位獨立董事組成， 2021 年 7 月由股東會選任，任期為 2021/7/2~2024/7/1。董事會於 2022 年共召開 7 次會議，成員出席率：97%。義隆電子董事會中有 2 位為經營團隊成員(葉儀晧董事長、顏國隆董事)，董事會授權給董事長(葉儀晧董事長)，董事長依據董事會議決事項決定公司未來經營方向，並於經營管理會議中宣達相關事項給高階主管，再由高階主管執行並告知員工。

董事長為最高治理單位的主席，總經理為公司的高階管理階層。公司的董事長與總經理為同一人，原因為促進公司營運效率，減少管理層級。為避免與減緩利益衝突，董事會中有過半數董事未兼任員工或經理人，高於證交法最低 3 席獨立董事的要求。

功能性委員會 2-9 2-16

依照主管機關規定，於董事會下設立審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會，共同對經濟、環境和社會衝擊相關議題負有相關決策責任，針對董事會之重大議案均經過事前的審議與查核，協助董事會履行其監督職責，落實公司治理。



義隆電子審計委員會

義隆電子於 2015 年 6 月開始設置審計委員會，並於 2021 年 7 月 2 日選任第三屆審計委員會，任期為 2021 年 7 月 2 日~2024 年 7 月 1 日，由 4 位獨立董事組成，審計委員會於 2022 年共召開 6 次會議，成員出席率 100%。實際運作情形可參見 111 年年報第 21-23 頁。

註. 義傳、義晶、義碩皆為未公開發行公司，故未成立審計委員會。

義隆電子薪資報酬委員會

2010 年 12 月成立薪資報酬委員會，2021 年 7 月改選第四屆薪資報酬委員會，任期為 2021 年 7 月 2 日~2024 年 7 月 1 日，由 3 位獨立董事組成，薪資報酬委員會於 2022 年共召開 4 次會議，成員出席率 100%。實際運作情形可參見 111 年年報第 34 頁。

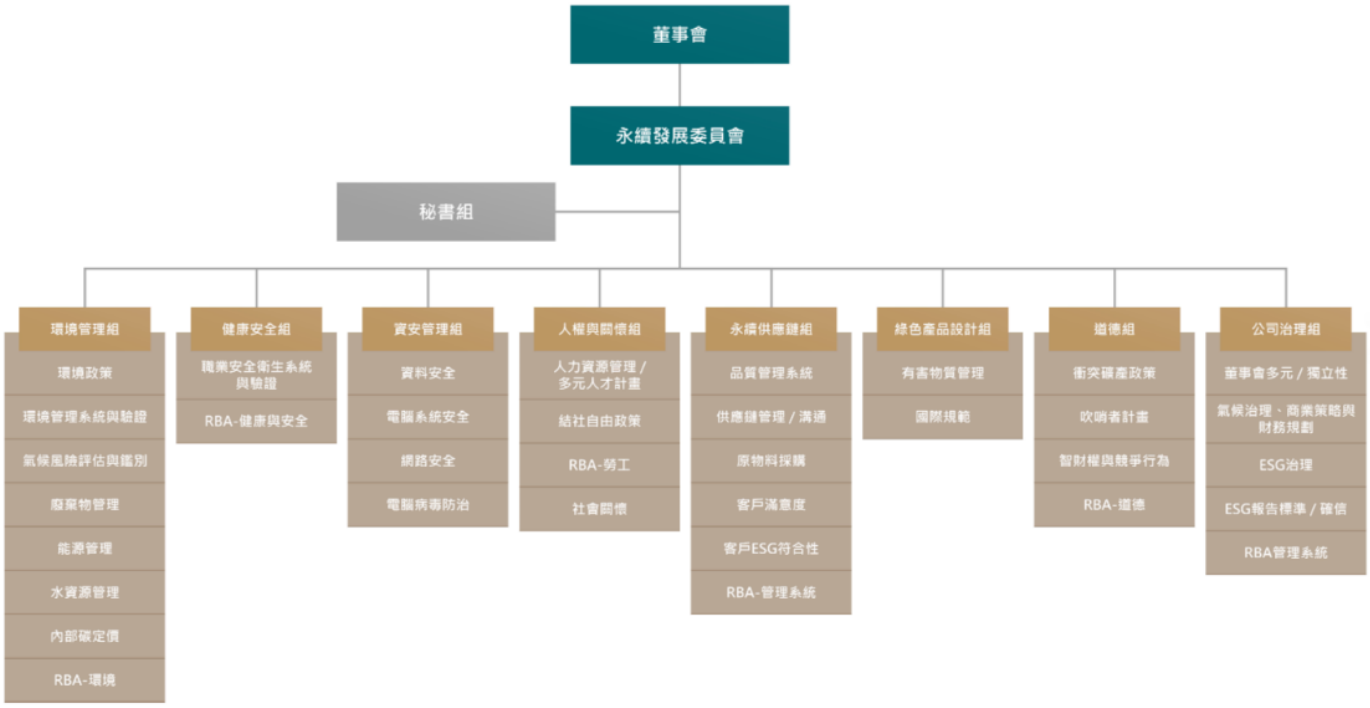
註. 義傳、義晶、義碩皆為未公開發行公司，故未成立薪資報酬委員會。

義隆電子永續發展委員會 2-9 2-12 2-13 2-14 2-22 2-23 2-24

義隆電子於 2021 年 3 月開始設置永續發展委員會，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，由二位獨立董事、總經理及副總經理擔任委員，並由一位獨立董事擔任召集人，共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫，強化環境永續、社會責任與公司治理的整體運作。設有秘書組由產業績效室兼任，推動永續發展，上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。經由不定期會議及依議題而設的任務小組，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

2022 年永續發展委員會共召開 2 次會議，共 10 個議案，包括年度重點工作及執行結果，永續報告，TCFD 資訊揭露架構，溫室氣體盤查規劃等都定期呈報董事會。公司董事會每半年聽取永續發展委員會提報的議案(包含每季溫室氣體盤查規劃，TCFD 資訊揭露架構，年度公司治理報告，永續報告書執行進

度等)，藉由董事會經常性檢視公司永續進展的作為，也適時敦促永續發展委員會進行調整。實際運作情形可參見義隆官網。



註：每年秘書組提供年度利害關係人的資訊彙整於公司治理報告中。

董事獨立性與利益衝突管理情況 2-15

「義隆電子董事會議事規則」明訂董事會成員皆秉持高度自律，避免利益衝突，公司召開董事會，如涉有董事本身利害關係致有損及公司利益之虞時，董事應秉持自律，不得參與表決，亦不得代理其他董事參與表決權。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會核准。董事及獨立董事於其他董事會任職詳細資訊揭露於 111 年年報第 9-10 頁，董事及獨立董事對於利害關係議案表決時進行利益迴避，請參見 111 年年報第 19,23 頁。

董事持續進修 2-17

2022 年每位董事平均接受公司治理及永續發展進修課程時數 8.11 小時，高於法規建議 6 小時。細項可參見 111 年年報 29-32 頁。公司董事會每半年聽取永續發展委員會提報的議案(包含每季溫室氣體盤查規劃，TCFD 資訊揭露架構，年度公司治理報告等)亦可增進董事會成員對永續發展上的群體智識。本公司每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理相關防範內線交易、「內部重大資訊處理作業程序」及相關法令之教育宣導，2022 年修正「公司治理守則」及「內部重大資訊處理作業程序」增加規定，利用信件通知董事依循相關規定，詳情可參見 111 年年報第 47 頁。

董事會及各功能委員會績效評估 2-18

公司訂有「董事會績效評估辦法」、「審計委員會行使職權辦法」、「薪資報酬委員會組織規程」及「永續發展委員會設置評估辦法」，董事們每年定期進行董事會、個別董事成員及功能性委員會的自我績效評估，111年績效評估結果都是良好，並於112年初呈報董事會報告，最終揭露於111年公司年報第20頁及公司網站(https://www.emc.com.tw/emc/tw/csr/directorsOperating)。

董事會薪酬制度 2-19 2-20

董事薪酬

1. 依據本公司「董事薪資報酬管理辦法」規定本公司獨立董事每月報酬定額為新台幣伍萬元，不論公司盈虧，公司應支給報酬，惟獨立董事不參與年度盈餘分配所提撥之董事酬勞。公司董事因換屆改選、任期內辭職等原因離任者，按其實際任期佔全年度比例發放。
2. 本公司獨立董事支領固定酬金及出席費外，不支領其他報酬。董事、經理人之酬金悉依公司章程規定辦理：公司章程第二十九條規定公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之十為員工酬勞及不超過百分之二為董事酬勞；有關董事、經理人之酬金由薪酬委員會審視各董事、經理人對公司營運參與程度、貢獻價值及財務指標(營收及稅後淨利)達成情形，並參酌同業支付水準後提報董事會核定。

高階經理人薪酬

高階經理人獎酬每年依公司獲利、同業水準，個人績效等提供適當合理之報酬，並經過薪酬委員會評估訂定及董事會決議，其個人績效，除長中短期營運成果外，也將公司治理、環境納入評估範圍，深化永續文化。

2.2 商業道德及誠信原則

重大主題管理-反貪腐/廉潔管理 3-3 205

意義
本於廉潔，負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，要求全部員工共同遵守，企業得以持續營運。
政策或承諾
依循「義隆電子誠信經營守則」，塑造廉潔管理的文化，我們將誠信治理落實於公司營運各環節中，確保企業得以永續經營。
衝擊
創造優質的誠信經營與法令遵循文化，以確保各利害關係人長遠的利益。
管理行動
● 遵循上市上櫃公司治理實務守則、誠信經營守則及道德行為準則、RBA 負責任商業聯盟行為準則，建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理。 ● 總經理室為專責管理單位，人力績效管理部為執行單位，「舉報信箱」、「員工申訴辦法」、「檢舉制度」，供員工及外部人士舉報，進行相關回應。 ● 新進人員教育訓練，線上課程內容包含各種法令宣導，宣達組織追求誠信的價值觀，進而塑造整體組織氛圍。
評估機制
● 稽核室每年年底定期向董事會提報誠信經營實施狀況。 ● 法令遵循符合性評估結果。
中長期發展方向
推動誠信經營之理念為國際趨勢，推廣關係企業董事及員工也要完成反貪腐相關訓練，強化員工、客戶及供應商之反貪腐觀念，落實公司反貪腐政策之執行，徹底杜絕非法商業行為之發生。
2022 年執行情形
● 義隆電子所有董事都完成相關反貪腐訓練，共 136 名新進員工完成線上課程，100%通過測驗。 ● 義隆集團未發生違反廉潔管理事件。
2023 年推展要項
● 尊重其他公司的品牌、設計、軟體、文章和其他受法律保護之資產的權利，禁止同仁使用、複製竊取或轉賣未被授權的知識產權。 ● 義隆集團未發生任何貪腐、違反商業道德及誠信的案件。 ● 推動義隆集團董事及全體員工於年底完成年度反貪腐訓練，並搭配線上測驗，全部答對才視做通過。之後每年定期安排。

商業道德及誠信原則 2-23 2-24 2-25 2-26 205-2

義隆電子於 2014 年經董事會通過「誠信經營作業程序及行為指南」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「個人資料保護管理辦法」，並於公司外部網站設有溝通信箱，公司內部的新進人員線上課程，包含各種法令宣導，商業道德與反貪腐，將持續進行課程的數位化，並積極防範不誠信行為。稽核室於進行例行稽核作業時，如發現不誠信行為時，主動呈報董事會。本集團 2022 年未發生任何貪腐、違反商業道

德及誠信的案件，並於 2022/12/22 在董事會報告當年年度執行現狀，可參見 111 年年報第 45 頁。

義隆電子基於誠實、守信、透明原則從事商業活動，制定「檢舉制度」，檢舉人可用下列方式進行檢舉：

一、通信地址：新竹科學園區創新一路 12 號 檢舉信箱收。

二、溝通信箱：csr@emc.com.tw

三、檢舉專線：03-5639977 轉人力績效管理部主管。

處理檢舉情事之人員應以書面聲明對於檢舉人身份及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

義隆集團參與的公協會 2-28

公司名稱	組織名稱	會員	有參加委員會/專案
義隆	台灣科學工業園區科學同業公會	●	●
	中華民國警察之友總會	●	
	新竹市企業經理協進會	●	
	財團法人華聚產業共同標準推動基金會	●	
	台北市電腦商業同業公會	●	
	臺灣大學系統晶片中心	●	
	社團法人臺灣臺北科技大學產官學研菁英協會	●	
	陽明交通大學 ESD 產學聯盟	●	
	MIPI 聯盟(MIPI Alliance)	●	
	USB 開發者論壇(USB Implementers Forum)	●	
	台灣先進車用技術發展協會	●	
	SEMI 國際半導體產業協會	●	
	負責任商業聯盟(Responsible Business Alliance on-line)		●
	國立臺北科技大學「科研產業化平台-國際產學聯盟」	●	
	FIDO 聯盟	●	
	台灣顯示器暨應用產業協會(TPSA)	●	
	通用觸控筆聯盟(USI Universal Stylus Initiative)	●	
	AUO GPARS 平台供應鏈		●
義傳	台灣科學工業園區科學同業公會 清華大學電機資訊學院產學合作聯盟	● ●	
義晶	台灣科學工業園區科學同業公會 台灣車聯網產業協會	● ●	
義碩	台灣科學工業園區科學同業公會 台灣車聯網產業協會	● ●	

註. 義隆香港為發貨暨客戶服務中心，無不適用。

義隆集團呼應外部倡議

義隆電子為客戶提供 IC 設計服務的專業廠商，未直接面對客戶，對於經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議的議題，經濟規模雖未大到具參與之主導地位，但義隆電子已配合客戶要求簽署支持由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議及通過的協力廠商驗證機構驗證的相關管理標準，如：RBA(負責任商業聯盟)、ISO 14001(環境管理系統)、ISO 45001(職業安全衛生管理系統)、ISO 14064-1(溫室氣體盤查標準)、ISO 5001(能源管理系統)，聯合國永續發展大會「永續發展目標」(Sustainable Development Goals)、「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國國際勞動組織公約」等國際公認之基本人權等。

聯合國永續發展目標 SDGs 對應

SDGs	2022 年成果	對應報告章節
SDG3 健康福祉	**設置職業安全衛生委員會，推動各項勞工安全衛生相關業務** ● 職業安全衛生會議：舉辦 4 次。 ● 臨場醫師問診服務：103 人次。 ● 員工健康檢查參與率：99%。 ● 安排 4 場心理/健康促進講座，共 179 人次參加。 ● 健康風險針對異常工作負荷預防與人因性危害保護評估問卷 2022 年共評估 989 人，其中異常工作負荷異常率為 7.48%、人因性危害異常率為 15.98%，並針對高風險同仁安排臨廠醫師問診，視醫師評估結果進行調整。 ● 全體員工 COVID-19 疫苗施打率統計至 2022/12，第一劑施打率 97.3%、第二劑施打率 95.1%、第三劑施打率 86.6%。	6.4 職業安全衛生政策 6.5 健康管理
SDG4 教育品質	**重視教育品質** ● 贊助偏鄉小學生態教育費用(2022 年)100 萬元。	7.4 社會 / 公益活動參與度
SDG5 性別平等	**重視性別平等** ● 女性員工佔全體員工比例：38%。 ● 育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上的男女員工留任率 100%。 ● 各職務男女同仁的薪資基準、調薪評核指標和規範皆為一致。 ● 設置哺乳室、懷孕員工專屬停車位與孕婦椅，2022 年專用停車位申請 2 位，孕婦椅 1 位。	6.3 員工薪酬福利 6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角
SDG6 水資源	**優於國家流放水標準的水資源管理** ● 義隆各廠區沒有排放製程廢水，也無廢污水洩漏影響周遭環境的疑慮，生活污水經污水(衛生)下水道收集，匯入污水處理廠處理。	7.2 水資源與廢棄物
SDG8 就業與經濟成長	**促進工作環境安全** ● 傷害率(IR) 、職業病率(ODR) 、因公死亡件數、損失日數率(LDR)皆為 0。 ● 公司作業環境測定結果皆低於國家法令。 ● 2022 年合併營收達新台幣 130.3 億，稅後淨利為 20.3 億，每股盈餘(EPS)為 7.56 元。	6.6 注重工作安全，28 年來零職災 1.3 營運績效

SDGs	2022 年成果	對應報告章節
SDG9 產業創新與基礎建設	**鼓勵創新，研發經費持續提升** ● 每年約投入 12%以上的營收為研發支出。 **積極擴大專利智財佈局** ● 2000 到 2022 年專利累積獲證數已達 1,057 件。	1.3 營運績效 4.2 健全的專利制度，鼓勵員工積極創新
SDG10 消除不平等	**重視兩性平權，同工同酬** ● 已按符合法律規定進用 6 位身心障礙者，未足額進用主要為專業性考量，已依照政府規定繳納差額補助費。 ● 聘僱相同職務、職等的女男員工基本薪資比例為 1:1。 ● 引進外籍移工採取零收費政策，完全符合 RBA 行為準則要求。	6.2 勞工實務與尊嚴勞動
SDG12 負責任消費與生產	**架構綠色產品管理體系** ● 落實綠色原物料與產品認證，符合無鉛，無鹵素，以及歐盟及日本所公告的電子業有害物質要求，遵守有害物限用指令(RoHS)。 ● 通過 ISO 14001 環境系統驗證，確保生產流程及原物料選用對環境及人體無害。 **衝突礦產盡責調查** ● 全產品線供應商 100%提交 RMI(責任礦產調查)。	4.5 產品及服務標示 5.1 永續供應鏈
SDG13 氣侯行動	**溫室氣體排放盤查及管理** ● 自主進行間接溫室氣體盤查：2022 年義隆電子間接溫室氣體排放量總計為 2,913.467 ton CO_2-e，較 2021 年上升 1% ● 義隆電子訂定短中期目標為自基準年(2019 年)至 2022 年累計節電率 5.5%，至 2025 年累計節電率達到 10%。目前累計至 2022 年累計節電率為 6.01%。 ● 義隆電子自 2023 年第二季起，每季向董事會提報溫室氣體盤規劃進度。 ● 義隆電子預計 2023 年起，導入 IS014064-1 溫室氣體盤查標準全面盤查，2024 年 ISO 50001 能源管理系統，竹北新廠以綠建築規劃，並持續推動減碳方案，期望 2050 年達到淨零碳排/RE100 的目標。	7.1 環境政策與減碳
SDG16 和平正義	**捍衛和平正義** ● 沒有發生因公司營運或員工違反道德誠信或從事不法遭申訴的案件。 ● 已制訂義隆電子人權政策、檢舉制度、員工申訴辦法，並設有 CSR 信箱及檢舉專線，沒有發生人權申訴，勞資爭議案件，具體落實情形可參見義隆官網 https://www.emc.com.tw/emc/tw/csr/policy	2.2 商業道德及誠信原則 6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角
SDG17 全球夥伴	**促進產業永續性** ● 重要供應商簽署「義隆電子供應商社會責任行為準則」達成率達 100%。 ● 35 家重要供應商完成品質/RBA 稽核 。	5.1 永續供應鏈

義隆集團法遵管理制度 2-27 402

義隆電子承諾並支持由外部組織(政府機構、客戶等)所制定的法令法規要求，經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議，藉由內部定期確認法令適用程度，降低營運風險。

- 每年針對資安、財務、營運、品質、環境、職安、氣候變遷等項目進行風險評估控管及改善。
- 藉由風險評估、社會責任與環安衛管理法規與要求管制等系統定期確認法令適用程度，持續遵守公司治理、環境、社會、產品法規，進行相關申報作業。
- 如遇重大營運變化時，義隆集團得依據當地法令規定，提前通知員工及其代表，確保相關因應作法。
- 每季召開勞資會議，進行勞資雙方之溝通、協調，宣導及取得法令、法規及公司規章之共識。
- 年度綠色產品教育訓練：掌握綠色產品法的國際趨勢與溝通客戶需求。
- 新產品(服務)提案過程，品保單位逐案確認客戶綠色產品要求。
- 稽核室每年定期執行內部稽核，並於年底至董事會報告當年度法令遵循情形。

義隆集團 2022 年未發生重大違規事件發生，未來持續定期監控相關法規進行評估，確認符合程度，進而確保遵守治理、環境、社會、產品等法規，避免違規事件的發生。

註:重大違規事件：罰款大於新臺幣 10 萬元(含)以上。

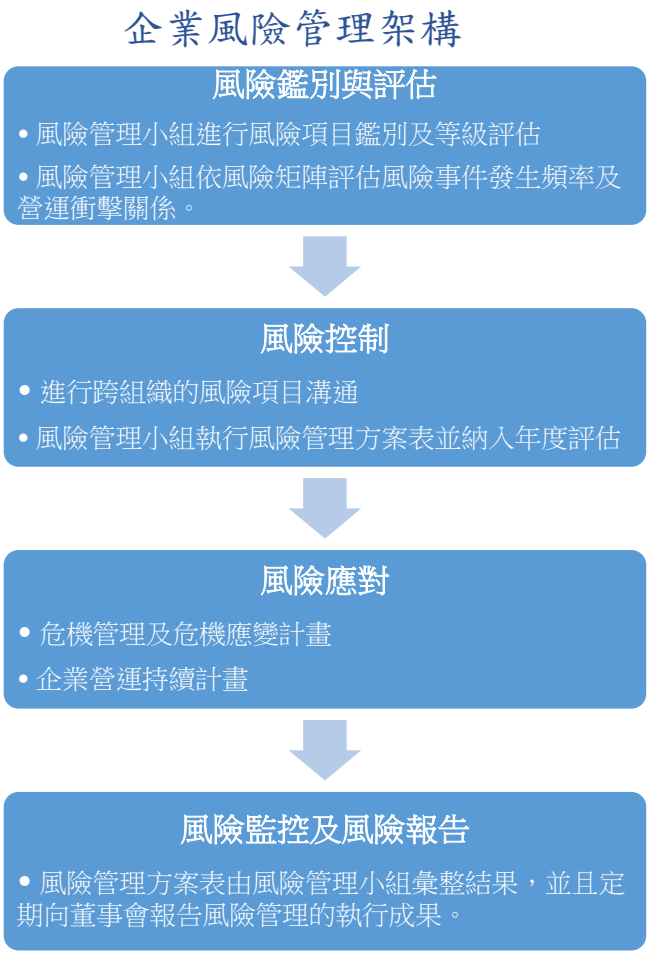
2.3 風險管理與機會

重大主題管理-風險管理 2-23 3-3 403-2 自願揭露主題 7-風險管理

意義
有效的風險管控可創造企業安全穩定的經營環境，確保企業永續經營。為降低重大風險事件發生所帶來的負面影響及損失，保障利害關係者之權益，進而維護公司形象，本公司特制訂本風險管理政策，以危機前預防及演練，以利即時妥適地因應可能的危機，以確保企業永續經營。
政策與承諾
風險管理組織隸屬於永續發展委員會(即 ESG 委員會)，而本公司董事會為義隆電子風險管理之最高單位，負責整合並管理對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務等潛在的風險，且主動與風險事件利害關係人進行溝通，以降低風險事件發生時對本公司的營運衝擊。
衝擊
對於全球趨勢與環境所帶來的風險，可能影響企業的營利能力，甚至生存。
管理行動
● 風險評估管理系統：以風險矩陣評估風險事件發生的頻率及對營運衝擊的嚴重度，定義風險控管的優先順序與風險等級，並依風險等級採取對應的風險管理策略。 ● 衝突礦產盡責調查。 ● 利害關係人問卷。
評估機制
● 年度風險評估結果 ● 年度公司治理報告 ● 品質系統、環境系統、職業安全衛生系統內部稽核及第三方查證。 ● 稽核室每年定期評估內部控制-生產循環制度的有效性及落實性，包括品質系統、環境系統及職業安全衛生系統。
中長期發展方向
● 各單位持續針對企業與組織中長期的內外部變化進行風險預判、評估與因應，確保未來風險來臨前能妥善準備並有效因應。
2022 年執行情況
● 年度風險評估的結果有 1 項列為高風險，為餐廳抽油煙機設備久未清潔有引起火災之虞，擬每年進行排油煙機清洗，已改善完成，其餘中/低風險項目則持續監控。機會的部分共評估 22 項。 ● 新冠肺炎防疫措施，參照 6.5 健康管理。
2023 年推展要項
● 每年持續進行品質系統、環境系統、職業安全衛生系統、RBA 系統的風險評估，未來將因應全球經營的不同風險加入新的風險項目評估。

義隆電子秉持企業願景及對業界與社會的長期永續責任，建置企業風險管理機制，整合並管理可能影響營運及獲利的各種策略、營運、資訊安全、財務及危害性利害關係人氣候變遷、地震、火災、化學品洩漏、傳染病及衝突礦產)等潛在永續風險。義隆電子風險管理組織係由風險管理工作小組，並以風險鑑別及風險評估、風險控制、風險應對、風險監控及風險報告等管理架構，每年

於管理、環安衛系統/氣候變遷議題定義風險控管的優先順序與風險等級，採取對應的風險管理作為，並且定期向董事會提出風險管理的執行成果。



義隆電子永續發展委員會為風險管理的最高管理單位，評估各項企業營運風險，制定因應措施，確保企業持續營運，每年定期向董事會提出風險管理的執行成果。於 2020 年 12 月董事會通過義隆電子風險管理政策，永續發展委員會各工作小組每年依循「風險管理程序書」、「危害鑑別及風險評估管理程序書」、「資訊安全管理程序書」等，以重大性原則進行公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，藉由「風險評估表系統」進行風險評估確認，針對評估後風險較高或機會的項目，製訂定改善方案。機會的評估，來源主要為利害相關者建議項目，例如客戶要求、員工滿意度調查及職業安全衛生會議勞工代表提出之項目等，且此項目對公司而言非高風險項目，但改善後有機會提升公司形象或優化員工工作環境。

每年依照認證系統執行內部控制要項，包含各部門風險項目評估、對外部供應商稽核、客戶稽核、內部稽核、管理審查，並接受每年的第三方外部查證；以確保認證系統的持續性、有效性、可驗證性；也與風險評估機制作業相輔相成。2022 年風險評估結果如下：

風險等級	環境	社會	公司治理
高風險	0	1	0
中風險	8	574	19
低風險	230	256	215

年度風險評估的結果有 1 項列為高風險，為餐廳抽油煙機設備久未清潔有引起火災之虞，擬每年進行排油煙機清洗，已改善完成，其於中/低風險項目則持續監控。機會的部分共評估 22 項。

2.4 氣候變遷相關財務揭露(TCFD) 2-23 2-24 3-3 201-2

治理：揭露組織在氣候相關風險與機會	
指導原則	具體作法
董事會監督氣候相關的風險與機會	永續發展委員會每年定期提報氣候變遷相關風險與機會之識別、管理情形定期於董事會中報告，由董事會監督管理進程。
管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會	永續發展委員會轄下的「環境管理組」負責統籌/評估全公司氣候變遷的風險及機會(包括目標及推動計畫)，並揭露在年度永續報告。

2022 年董事會氣候決議

管理氣候相關風險與機會所設立之目標的調整	以累計節電率取代總用電度數下降 1%的管控
購置綠電及再生能源的規劃	預計 2023 年 2 月永續發展委員會提報
通過溫室氣體盤查規劃	已於 2022 年 Q2 提報溫室氣體盤查規劃 並每季提報溫室氣體盤查規劃的執行進度

策略：立即與潛在的氣候相關風險與機會，對組織業務、策略與財務規劃衝擊	
指導原則	具體作法
已鑑別短中長期的氣候相關風險與機會	◎ 義隆電子依內部既有目標管理期程，定義短期(1-3年)，中期(3-5年)及長期(5-10年)的氣候相關風險與機會項目，並評估氣候風險因子對公司在策略、營運及財務規劃之潛在影響。 ◎ 預計2023年起，藉由導入IS0 14064-1 溫室氣體盤查、通過外部查證進行排放資訊的透明揭露、2024年導入IS0 50001能源管理系統、持續推動減碳方案…等作法，期望在2050年達到淨零碳排/100%使用再生能源的終極目標。
對組織業務、策略及財務規劃有產生重大衝擊的氣候風險與機會	經過氣候相關風險識別流程，鑑別出的重大風險及機會議題如下： ◎ 二個重大氣候風險 ⊙**強化排放量的報導義務**：依金融監督管理委員會111年3月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，義隆屬實收資本額30億元之公司，應於115年完成盤查，117年完成查證。義隆提前於111年第4季評估導入，預計112年第4季盤查，113年第2季完成查證。 ⊙**碳費徵收**：台灣2023年1月通過「氣候變遷因應法」將台灣國家溫室氣體長期減量目訂定為2050年淨零排放，強化氣候治理、成立溫室氣體管理基金專款專用，並明定碳費徵收、繳納及核算等相關作業，預計2024年向287家排碳大戶開徵碳費，達到自訂減碳目標者可享有優惠費率。義隆雖不是開徵的對象，仍將持續關注相關政策的發展走向。 ◎ 二個重大氣候機會 ⊙ **興建綠建築**：竹北新廠預計於2026年完工，在轉用更高效率的建築物，預計可取得綠建築及智慧建築的認證，有效降低用電，減少碳排放。 ⊙**開發低碳產品與服務市場**：我們致力於研發低能耗，高效率的關鍵零組件，提供最佳的解決方案，善盡綠色環保及節能減碳的責任。
不同情境對組織業務、策略與財務規劃之潛在衝擊	◎ 義隆電子根據國家自主貢獻(Nationally Determined Contributions ,NDCs)與國際能源總署(International Energy Agency, IEA)所發展的全球升溫1.5℃之情境(1.5℃ Scenario,1.5 DS)進行模擬，以2013年為基準年，估算義隆電子減碳比例。 ◎ 為達到2050年NDCs溫室氣體減量目標，針對溫室氣體產出佔比較大之範疇二進行節電管理。

風險管理：組織用以鑑別、評估及管理氣候相關風險流程	
指導原則	具體作法
組織鑑別及評估氣候相關風險流程	永續發展委員會之「環境管理組」依循TCFD揭露的架構進行氣候相關風險的識別，主要是透過下列四個步驟： (1)風險議題的鑑別：環境管理組成員依據TCFD所列的機會/風險因子，就各自負責業務領域針對組織現狀，進行風險或機會發生的期間、可能性及衝擊程度的評分。 (2)決定重大的風險議題：風險因子發生可能性≧3.5且衝擊程度≧4，需進行財務衝擊的評估。 (3)辨識重大的機會議題：機會因子發生可能性≧4且影響程度≧4，需進行財務影響的評估。 (4)研擬減緩/調適方案或因應措施：就鑑別出的風險/機會議題，提供相關的因應方案。
組織管理氣候相關風險的流程	◎ 依照ISO 14001，以PDCA管理循環進行管理，確保公司環境保護目標與執行策略一致性，每年於管審會檢視調適減緩作為，以確保目標達成。 ◎ 搭配ISO 9001現有供應商永續管理的機制，以及ISO 14001環境管理系統透過ESG面向進行供應商篩選，針對重要供應商進行年度實地 / 書面稽核。
鑑別、評估及管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	「環境管理組」依TCFD 架構進行會議討論，結合公司現有的ISO 14001風險評估作業，鑑別出重要議題，將氣候變遷議題納為風險管理一環，據此擬定管控策略與行動方案。

重大氣候風險的財務衝擊評估

風險類型	風險因子	風險描述	發生期間	發生可能性	衝擊程度	財務衝擊描述	因應措施
政策法規	強化排放量的報導義務	-因應公司治理 3.0 藍圖，規範上市公司溫室氣體排放報告義務。然而，這也帶來了無法達到承諾排放目標的風險，這可能會影響我們的企業形象和聲譽。 -用電大戶(5000KW)以上，應於 2025 年完成 10%再生能源建置。	短期	頻繁發生	中等到中高	目前公司非用電大戶，若以用電大戶的 2025 年 10%再生能源建置目標，公司營運成本將增加 139.4 萬元。 -義隆提前於 111 年第 4 季評估導入，預計 112 年第 4 季盤查，113 年第 2 季完成查證。相關費用計算如下： 112 年盤查：40 萬 113-117 年查證：30 萬	-義隆電子 2022 第 4 季導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查體系，之後逐年取得第三方查證。 -承諾 2050 年淨零碳排/RE100 的目標 -增購具減碳效益設備、推動節能減碳方案，提升能源使用效益 -因應減碳承諾，規畫綠電購置目標 -參與客戶 CDP 碳揭露專案
政策法規	碳定價機制	-依據氣候變遷因應法徵收對象 1.先大後小，分階段徵收，2.首波鎖定 287 家年排放逾 2.5 萬公噸二氧化碳當量的排碳大戶，預計 2024 年實施。	長期	很有可能	中等到中高	初步以範疇一及範疇二的溫室氣體排放量 3000 ton CO_2-e，以國內、美國及歐盟碳交易成本每公噸 300~3,000 元來模擬計算，每年約增加間接營運成本約 90~900 萬。	義隆不是首批被要求的對象，但仍需持續關注整體政策發展，擬訂因應措施。

重大氣候機會相關財務衝擊評估

機會類型	機會因子	氣候機會描述	發生期間	發生可能性	影響程度	財務衝擊描述	因應措施
資源效率	轉用更高效率的建築物	預計 2026 年完工的竹北新廠採用綠建築銀級/智慧建築白金級/電梯動力電源回收/太陽能，對於組織的溫室氣體減量有一定的貢獻	中期	頻繁發生	高	-綠建築銀級/智慧建築黃金級的造價新台幣 65 億元	-新廠預計取得綠建築/智慧建築認證，友善環境，並降低碳排放，提升企業形象
產品和服務	開發和/或增加低碳商品和服務	客戶持續要求關鍵零組件產品需要低耗電、高干擾、防水、能耐高/低溫使用、工規等規格	長期	很有可能	中高	-RD 開發費用增加 -評估/開發採用更高階製程，RD 需投入材料特性的研究	-市場企劃/業務單位與客戶定期開會，了解客戶新的需求。 -新的客戶需求回饋到 RD 單位，啟動評估，尋找符合市場趨勢，滿足客戶需求解決方案

非重大風險評估結果

◎實體風險

風險類型	風險因子	發生期間	風險描述	財務衝擊描述	因應措施
立即性	極端天氣事件的嚴重性和頻率增加	短期	-台灣為颱風經常侵襲之地區，颱風、突發性的強降雨產生的淹水（但近年颱風並沒有襲台造成交通中斷或風雨影響同仁工作安全，也少有颱風假影響而停班） -交通中斷或風雨影響同仁工作安全 -台灣旱災情況較少，但仍可能因久未下雨導致缺水	-義隆各個據點及供應商營運中斷影響產品品質與出貨，營收減少 -供應商生產/出貨中斷，員工勤安全，業務出差	-啟動緊急事件處理機制：預先提醒同仁各項日常業務的因應方案 -啟動持續第二供應商備援計畫 -採用線上會議拜訪
立即性	野火的可能性與嚴重性增加	長期	目前台灣野火較少發生	造成公司營運停擺	持續關注氣候變化，定期檢討因應措施
長期性	降雨模式變化	長期	長期降雨模式變化，致集中降雨和缺水差異	極端雨量，長期缺水造成調適措施失敗	持續關注氣候變化，定期檢討因應措施
長期性	平均溫度上升	短期	-台灣月均溫目前有上升的趨勢，導致用電量增加，使得營運成本與碳排放量提升 -大陸高溫假，產線休假，客戶端產品開發&交貨不順，生產單位協調別的供應商完成訂單	-電費增加，營運成本上升	-調整空調開放時間 -戶外燈具改為太陽能燈具 -飲水機加裝定時器 -採用感應式照明 -檢討各區域用電狀況，進行燈具調整 -持續關注省電產品 -生企單位提前收到代工廠通知，直接把當天的生產需求挪到其他地區的代工廠
長期性	海平面升高	長期	-未來因海平面上升，造成淹水，將造成義隆台灣各營運據點或供應商廠房淹沒而造成損失	-公司或供應商的營運據點淹沒所造成之財務損失	-針對可能面臨海平面上升風險之據點， 依其風險程度評估調整庫存品存放位置，並於建設時墊高避免被淹沒之可能性 -若遇極端暴雨，可能需再添增防水閘門或抽水設備 -啟動持續第二供應商備援計畫

◎轉型風險

風險類型	風險因子	發生期間	風險描述	財務衝擊描述	因應措施
市場	消費者習慣改變	中期	-目前義隆有三項產品是新佔率第一，並未發生客戶移轉到其他競爭對手的情形	-客戶轉移，導致營收減少 - RD 研發成本增加	-市場企劃/業務單位與客戶定期開會，了解客戶新的需求 -新的客戶需求回饋到 RD 單位，啟動評估，尋找符合市場趨勢，滿足客戶需求解決方案
市場	原物料成本增加	中期	-電價逐年上漲，取得能源成本增加 -因應政府減排要求，儘早提出再生能源購置規劃 -綠電成本比一般用電高	-間接營運成本增加，電力和購買可再生能源 -需尋求穩定再生能源供應商	-提升能源使用效率 -多方尋求再生能源供應商 -啟動購置綠電評估
政策法規	產品及服務要求及規範	短期	-義隆目前都符合現有產品服務及規範要求(RoHS/Reach..)	-如未符合法規 造成無法出貨至客戶端，無法出貨、成本增加	-參與國際/客戶法規溝通，使管制項目合理可行 -參與法規更新資訊即時性 -參與客戶開發的低碳方案，降低違約風險
政策法規	強制要求使用再生能源	中期	-用電大戶(5000KW)須於 2025 年需有 10%再生能源，義隆目前並非用電大戶，並非強制要求對象	-成本增加、企業形象受損	-待 ISO14064-1 完成盤查後，當法規強制要求，將提出相關積極購買綠電規劃，尋找再生能源配合廠商
法律	面臨訴訟	短期	-目前未發生，碳排放量揭露不實，未符合規定或客戶預期，而產生訴訟，成本增加、企業形象受損	-如發生時會有訴訟成本，收益減少	-要求合作廠符合法規要求並簽署契約約定，及確認公司產品符合法規規定與客戶需求後再放行
聲譽	利害關係人疑慮增加或負面回饋增加	短期	-目前公司依據公司治理 3.0 藍圖，客戶 ESG 要求，國際規範等，提供相關回饋，未發生利害關係人的負面印象	-如未依循相關法令規範作業，又未積極改善，將使客戶不滿，嚴重者，導致訂單/營收減少，公司形象受損	-定期因應政府、客戶、國際規範等要求提供回覆及因應作法

風險類型	風險因子	發生期間	風險描述	財務衝擊描述	因應措施
聲譽	國際倡議評鑑績效不佳	短期	-目前一般 ESG 評級機構將 TCFD 議題列入評分。若本公司 ESG 報告中缺乏執行擬訂氣候變遷因應與預防措施的表述，則無法提升永續評比的分數。公司正積極推行 TCFD 氣候變遷風險與機會評估。	-影響投資機構投資意願、募資/籌資不易 -惡意併購	-指派專人負責相關評比作業 -透過公司網站、年報與永續報告書向利害關係人溝通執行成果
聲譽	產業汙名化	中期	-若半導體產業未積極擬訂氣候變遷因應與預防措施，來降低氣候風險對半導體產業的影響，可能導致投資人對此產業的信心不足，在政府、投資人、客戶當中產生負面回饋。公司正積極推行 TCFD 氣候變遷風險與機會評估。	-營收 & 獲利規模減少 -影響投資機構投資意願、募資/籌資不易惡意併購	-公司持續推行 TCFD 氣候變遷風險與機會評估 -延聘顧問協助
科技	低碳替代產品及服務	中期	-目前義隆有三項產品是佔有率名列第一，持續關注低功耗需求，並進行技術前期開發，以免發生未能成功發展低碳服務的窘境	-低碳技術轉型成本增加，對產品和服務的需求減少，導致收入減少 -產品及服務：研發低耗電的關鍵零組件，需要取得系統廠商/客戶的協同設計	-因應市場趨勢及市場求，研發更低功耗的關鍵零組件
科技	新科技投資失敗	中期	-目前未發生	-投資失敗，造成虧損	-指派專人負責蒐集相關資訊及評估作業

非重大機會評估結果

機會類型	機會因子	發生期間	機會描述	財務影響描述	回應策略
市場	善用公共部門獎勵辦法	短期	-2023 年 4 月工業局公布的製造智慧及低碳化升級轉型個案補助，義隆電子可偕同多家供應商一起加入	-取得政府補助款	責陳相關單位協助前期評，與高階主管溝通後挑選合適的供應商加入
市場	進入新市場	中期	-應用新技術(ex:第三代半導體)開發新產品，順利進入高效率、低耗電的新市場(ex:電競筆電電源供應器市場)	-增加研發投資 -通過進入新興市場增加收入	-市場企劃/業務單位持續蒐集市場趨勢，客戶要求，競爭對手 roadmap -定期召開技術發展會議，與高層/RD 單位溝通新產品的開發順序 -積極尋找合適的供應商(晶片/封裝)
能源來源	使用低碳能源	中期	-積極推動節能減碳方案，提升能源使用效益 -強化能源管理措施，提升能資源績效	提升企業形象和公司市值	-2023 年 Q1 啟動評估購置再生能源方案 -預計 2024 年導入 ISO 5001 能源管理系統
能源來源	參與碳交易市場	短期	-目前台灣沒有碳交易市場，預計 2023 年 7 月成立 -義隆電子目前尚未使用再生能源，再加上憑證只能當年有效，在導入溫室氣體盤查系統同時，也將一併評估購置再生能源方案	-降低間接運營成本 -提升企業形象	-2022 年 Q4 啟動溫室氣體盤查系統導入 -預計 2023 年 Q4 完成盤查及查證， - 2023 年 Q1 評估購置再生能源方案
韌性	減少紙張使用量	短期	-短期增加營運成本，但長期促進服務效率而有助於降低營運成本	-降低間接(營運)成本 -調整服務流程(無紙化)	-善用系統資源，減少用紙，報價單、訂單、對帳單、出貨文件、產品檢驗單、產品分析報告…等皆以電子文件方式提供

情境分析

情境分析	情境分析的結果如何影響業務目標和策略
情境一：RE100(100% renewable energy)	公司依台灣 NDCs「2050 年淨零排放」的目標，擬定相關策略 1. 2023 年導入 ISO 14064-1 查證以提升可靠性。 2. 2023 評估與規劃公司再生能源購買路徑。 3. 2024 年推行 ISO 50001 進行能源盤點，以提升資源使用效率。 2022 年義隆集團溫室氣體排放量範疇二佔總排放量(範疇一+範疇二)的 94.94%，主要排放源為電力，故擬規劃藉由持續節電與購買綠電來降低溫室氣體排放量，直到無法減量則購買碳權來進行中和，以達到 2050 年淨零碳排的目標。 因現在綠電費用趨勢持續向上調漲，若以 2022 年義隆電子總用電度數當基準，且 RE50 的狀況來模擬，綠電 6 元/度提升至 8 元/度，綠電成本將上升 561 萬。
情境二：淹水潛勢 (1)短期 依 2022 年中央氣象局各區逐日雨量資料，依年度 24 小時最大降雨量，以 NCDR 災害潛勢評估新北、新竹、台南、高雄地區，淹水狀況。 (2)長期 依 NCDR 氣候變遷災害風險調適平台中「RCP8.5」情境進行模擬。 此情境假設的時間範圍為 2021-2040 年，所面臨的環境是年平均溫度增加 1.5°C 情形	(1) 短期 中和廠區依「24 小時降下 350mm 的雨」淹水災害潛勢評估，結果為附近路段小部分有淹水問題，淹水深度不超過 1m，目前評估不影響員工上下班與產品進出貨。 新竹、台南、高雄廠區依「24 小時降下 200mm 的雨」淹水災害潛勢評估，結果無顯著影響。 (2) 長期 依氣候變遷災害風險調適平台，模擬評估「RCP8.5」結果顯示，當年平均溫度上升 1.5°C，除了新竹廠區以外，其餘廠區皆為淹水高風險區域。

指標和目標：揭露組織評估及管理氣候相關風險與機會之重要指標與目標	
指導原則	具體作法
揭露組織在策略與風險控管之程序中，評估氣候相關風險與機會所使用的指標	義隆電子用於評估氣候的相關風險指標包括電力使用量、溫室氣體排放量及營運中斷的天數等。
揭露範疇 1、範疇 2 及範疇 3(如適用)之溫室氣體排放量與相關風險	自2014年起每年依照ISO 14064-1：2006標準進行溫室氣體範疇一、二、三之自主盤查，其中範疇三盤查項目以廢棄物產出、清運為主，並於2022年加入原物料計算，歷年的查證的結果都揭露於永續報告書「環境保護及社會公益」章節。 公司於2023年導入ISO 14064-1：2018盤查，藉由外部顧問的協助，調整成類別1~6，並從中選擇重大項目進行揭露，預計2023年底完成驗證。
描述組織對於管理氣候相關風險與機會所設立之目標和達標程度	◎預計2050年達到淨零碳排/100%使用再生能源的目標。 ◎預計2024年推動能源管理系統導入。 ◎節電率及間接溫室氣體減量已列為環境管理組的部門KPI目標。 ◎間接溫室氣體減量目標每年設定10 tonCO2-e。 ◎義隆電子訂定短中期目標為自基準年(2019年)至2022年累計節電率5.5%，且截至2025年累計節電率達到10%。統計2022年新竹廠調整空調開放時間與中和廠更換LED，累計至2022年累計節電率為6.01%，已達標。

註 1. 揭露範圍：義隆電子，不包括義碩、義晶、義傳及義隆香港。

註 2. 節電率的計算方式可參考 7.1 環境政策與減碳。

3.利害關係人的經營與互動

3.1 重要利害關係人與重大主題鑑別

3.2 利害關係人議合

3.1 重要利害關係人與重大主題鑑別

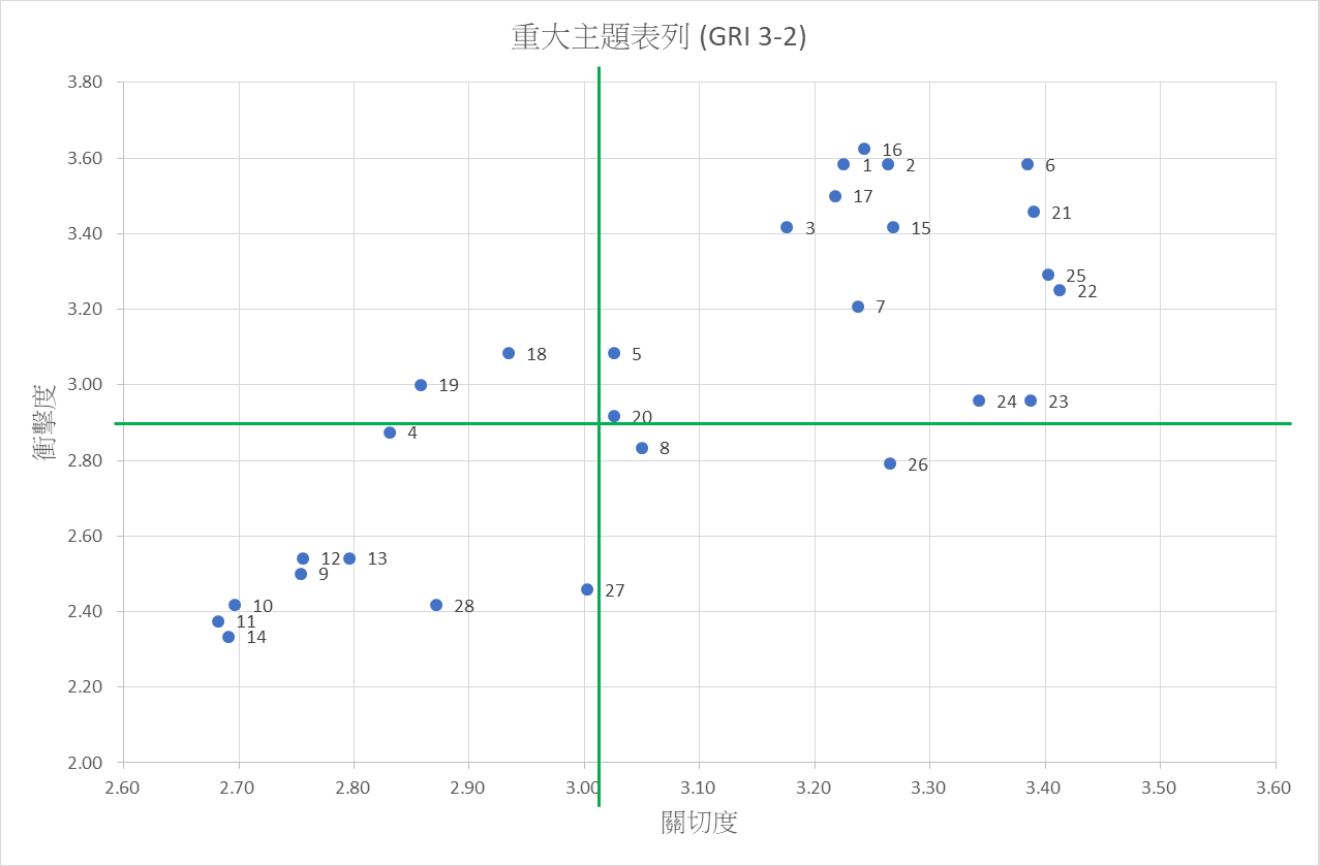
重大主題評估流程 2-29 3-1 3-2 3-3

義隆觀注全球趨勢，蒐集利害關係人關注之永續議題，依據永續性脈絡、重大性、完整性、利害關係人包容性，進行主題鑑別、排序、確證、檢視。

流程		說明
1.了解組織脈絡	40 個主題	關注國內外永續發展趨勢及議題，並參考 GRI、SDGs、TCFD、SASB 等相關揭露架構及法規要求。並加入義隆所屬產業的特定議題。 將已收集到的議題，依 GRI Standards 的 31 項主題加以歸類，考量公司的特殊性，增加其他的 9 項主題，共計 40 項列入評估。
2.鑑別溝通對象	6 類利害關係人	參酌「AA1000」基本原則，針對各部門日常接觸的業務，經由報告編輯小組討論，鑑別重要利害關係人為員工、股東和投資者、關係企業、客戶、代理商、供應商等 6 類，了解他們對於義隆的期望及要求。
3.調查利害關係人關注程度及公司衝擊程度	508 份關切問卷	經編輯小組討論，考量上述、公司相關性、影響程度，評估篩選出 31 個主題，設計成問卷 28 題。共發出 508 份進行利害關係人關切問卷調查，同步請公司高階主管協助衝擊問卷的填寫。
4. 確認重大主題	關切度≧3.02 衝擊度≧2.92 18 個重大主題	由產業績效部彙整關切度及衝擊度問卷的評分，經與永續發展委員會匯總祕書組溝通，確認高關切度為得分 3.02 以上，高衝擊度為得分 2.92 以上。28 題問卷題目有 15 個列為高關切度/高衝擊度，對應到重大主題有 18 個 (GRI Standards-12 個，自願揭露指標-6 個)。
5. 評估衝擊顯著性	3 項關鍵指標	編輯小組成員針對 18 項重大主題評估相關的營運活動對經濟、環境及人(含人權)三大面向的衝擊強度及發生機率，以及瞭解重大性議題在價值鏈的衝擊邊界及涉入程度，經編輯小組開會討論/確認衝擊的評分。
6. 確認議題排序及揭露內容	18 個重大主題 31 揭露項目	編輯小組將重大主題依衝擊強度進行排序，依據各主題報導要求於本報告書說明相關的因應策略、成果。 18 項重大主題總計對應到 31 個揭露項目。

重大主題表列 3-2

關切度 X>=3.02 & 衝擊度 Y>=2.92



類別	問卷題目	對應 GRI Standard 主題/自願揭露主題
重大主題	01.組織策略	202 市場地位
重大主題	02.公司治理	405 員工多元化與平等機會
重大主題	03.風險管理	自願揭露主題-7 風險管理
重大主題	06.經營績效	201 經濟績效
重大主題	07.倫理誠信	205 反貪腐
重大主題	15.維持良好的客戶關係(含領導品牌廠商)	自願揭露主題 1-客戶關係參與度
重大主題	16.公司新產品開發/專利	自願揭露主題 2-新產品研發 自願揭露主題 8-產品對世界趨勢貢獻
重大主題	17.客戶滿意度	418 客戶隱私
重大主題	20.供應商永續管理	204 採購實務 308 供應商環境評估 414 供應商社會評估 自願揭露主題 3-供應商策略
重大主題	21.勞雇(資)關係	402 勞/資關係
重大主題	22.員工職業健康與安全	403 職業安全衛生
重大主題	23.員工工作環境	自願揭露主題 4-員工及家庭關懷照顧
重大主題	24.員工職業發展與教育訓練	404 訓練與教育
重大主題	25.員工薪資與福利	401 勞雇關係
一般主題	04.稅務管理	207 稅務
一般主題	08.投資人關係資訊透明度	自願揭露主題 9-投資人關係透明度
一般主題	09.能源管理	302 能源
一般主題	10.水資源與廢水排放管理	303 水與放流水
一般主題	11.溫室氣體排放	305 排放
一般主題	12.廢棄物管理與回收	306 廢棄物
一般主題	13.環境保護政策	301 物料
一般主題	14.環保支出與投資	306 廢棄物
一般主題	18.產品有害物質管理(綠色產品為導向)	416 顧客健康與安全 417 行銷與標示
一般主題	19.產品原料來源(不使用衝突礦產)	416 顧客健康與安全 417 行銷與標示
一般主題	26.員工溝通與申訴	406 不歧視 409 強迫或強制勞動
一般主題	27.社會關懷與公益活動	自願揭露主題 6-公益活動參與度
一般主題	28.產學合作	自願揭露主題 5-產學合作計畫

註 1. 問卷第 5 題法規遵循對應到 GRI 2-27。
註 2. 與上一個報導期間相比，重大主題列表的變動：移除 307 有關環境保護的法規遵循，419 社會經濟法規遵循，合併到 GRI 2-27 法規遵循；自願揭露主題經營績效指標併入風險管理之中。

重大主題揭露邊界 3-3

重大主題 /利害關係人		義隆	關係企業			
			義傳	義晶	義碩	義隆香港
經濟	201 經濟績效	v	v	v	v	v
	202 市場地位	v	v	v	v	v
	204 採購實務	v	v	v	v	v
	205 反貪腐	v	●	●	●	
環境	308 供應商環境評估	v	●	●	●	
社會	401 勞雇關係	v	v	v	v	v
	402 勞/資關係	v	v	v	v	v
	403 職業安全衛生	v	v	v	v	v
	404 訓練與教育	v	v	v	v	v
	405 員工多元化與平等機會	v	v	v	v	v
	414 供應商社會評估	v	●	●	●	
	418 客戶隱私	v	v	v	v	
自願揭露主題	1 客戶關係參與度	v	●	●	●	
	2 新產品研發	v	●	●	●	
	3 供應商策略	v	●	●	●	
	4 員工及家庭關懷照顧	v	●	●	●	
	7 風險管理	v	●	●	●	
	8 產品對世界趨勢貢獻	v	●	●	●	

V 表示此次揭露　　●表示未來揭露

重大主題之於價值鏈的衝擊 3-1

	重大主題	供應商	代理商	客戶
經濟	201 經濟績效	🔵	🟦	🟦
	202 市場地位	🟡	🟡	🟡
	204 採購實務	🔵	🟦	🟦
	205 反貪腐	🟦	🟦	🟦
環境	308 供應商環境評估	🔵	🟦	🟦
社會	401 勞雇關係	🟡	🟡	🟡
	402 勞/資關係	🟡	🟡	🟡
	403 職業安全衛生	🟡	🟡	🟡
	404 訓練與教育	🟡	🟡	🟡
	405 員工多元化與平等機會	🟡	🟡	🟡
	414 供應商社會評估	🔵	🟦	🟦
	418 客戶隱私	🟦	🔵	🔵
自願揭露主題	自願揭露主題 1-客戶關係參與度		🔵	🔵
	自願揭露主題 2-新產品研發	🟦	🔵	🔵
	自願揭露主題 3-供應商策略	🔵		
	自願揭露主題 4-員工及家庭關懷照顧			
	自願揭露主題 7-風險管理	🔴	🟡	🟡
	自願揭露主題 8-產品對世界趨勢貢獻	🟦	🔵	🔵

🔵正面實質衝擊 🟦 正面潛在衝擊 🔴 負面實質衝擊 🟡 負面潛在衝擊

重大性議題衝擊顯著性評估 3-1

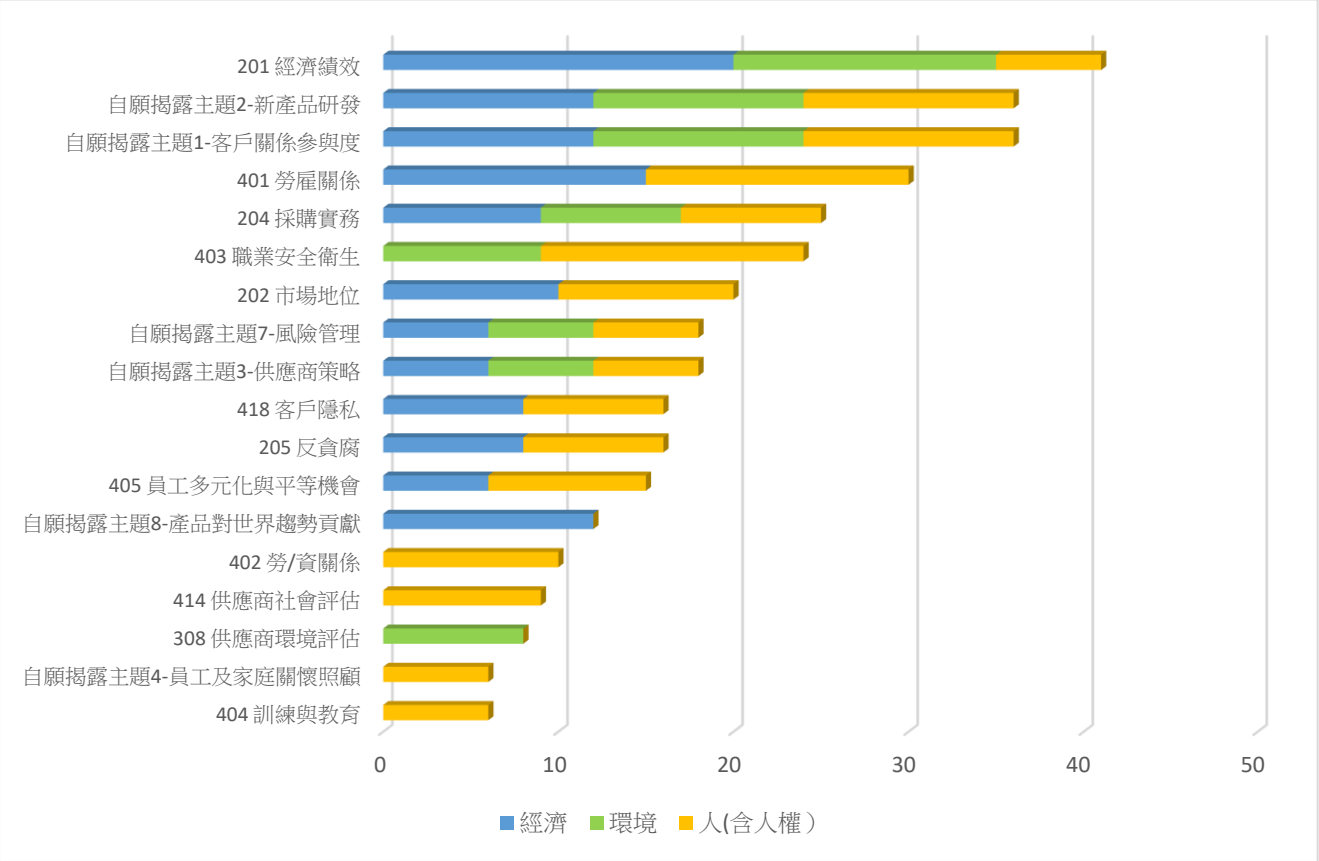
永續報告編輯小組評估 18 項重大議題對於經濟、環境及人(含人權)面向產生的影響，就正向/ 負向的影響程度及發生機率進行綜合評估，再把初步彙整的結果與永續發展委員會秘書組溝通，從而確認 2022 年義隆重大主題的衝擊程度。

量化衝擊評估

將重大性議題對經濟/ 環境/ 人(含人權)的影響程度、發生機率各分為 1~5 分，由永續報告編輯小組相關單位評分，由秘書組彙整評分結果，將影響程度及發生機率評分重新計算，呈現出重大主題衝擊評估結果如下：

	影響程度		發生機率		影響程度		發生機率		影響程度		發生機率	
重大主題	正面 (1-5分)	負面 (1-5分)	正面 (1-5分)	負面 (1-5分)	正面 (1-5分)	負面 (1-5分)	正面 (1-5分)	負面 (1-5分)	正面 (1-5分)	負面 (1-5分)	正面 (1-5分)	負面 (1-5分)
201 經濟績效	5		4			5		3	3		2	
202 市場地位	5		2						5		2	
204 採購實務	3		3		4		2		4		2	
205 反貪腐	4		2							4		2
308 供應商環境評估					4		2					
401 勞雇關係	5		3						5		3	
402 勞/資關係									5		2	
403 職業安全衛生					3		3		5		3	
404 訓練與教育									2		3	
405 員工多元化與平等機會	3		2						3		3	
414 供應商社會評估									3		3	
418 客戶隱私	4		2						4		2	
自願揭露主題1-客戶關係參與度	4		3		4		3		4		3	
自願揭露主題2-新產品研發	3		4		3		4		3		4	
自願揭露主題3-供應商策略	3		2		3		2		3		2	
自願揭露主題4-員工及家庭關懷照顧									2		3	
自願揭露主題7-風險管理	3		2		3		2		3		2	
自願揭露主題8-產品對世界趨勢貢獻	3		4									

重大主題衝擊評估結果



3.2 利害關係人議合 2-26 2-29 3-2

義隆集團追求永續發展，必須瞭解利害關係人想法，不僅達到透明溝通，亦為永續發展的重要參考依據。除針對日常業務以各種不同管道與利害關係人保持互動外，在官方網站上設有外部溝通信箱，利害關係人關切問卷，持續與利害關係人保持議合，提出對應策略與作為，適時回應需求。

利害關係人	關切主題	溝通管道及頻率	負責單位
員工	社會-勞雇關係 社會-勞/資關係 社會-職業安全衛生 自願揭露主題 4-員工及家庭關懷照顧 社會-訓練與教育	● 員工滿意度調查(每年) ● 營運暨勞資會議(每月) ● 員工意見箱 (隨時) ● 利害關係人關切問卷(每年) ● 新進/在職教育訓練(每月/不定期) ● 績效面談(半年) ● 部門會議(不定期) 人力績效管理部李處長 (Email：pmlms@emc.com.tw)	人力績效管理部 永續發展委員會
股東和投資者	經濟-經濟績效 自願揭露主題 1-客戶關係參與度 經濟-反貪腐 自願揭露主題 9-投資人關係透明度 自願揭露主題 2-新產品研發 自願揭露主題 8-產品對世界趨勢貢獻	● 股東大會(每年) ● 法人說明會(每季) ● 海內外投資機構研討會(不定時) ● 面對面會議、視訊會議及電話會議(不定期) ● 公司年報、永續報告書(每年) ● 營收報告(每月) ● 營運報告(每季) ● 重大訊息發佈/新聞稿(不定期) ● 官網(不定期) ● 利害關係人關切問卷(每年) ● 發言人管道(不定期) 投資關係處劉處長 (Email：dennis_liu@emc.com.tw)	投資關係處
關係企業	經濟-經濟績效 自願揭露主題 2-新產品研發 自願揭露主題 8-產品對世界趨勢貢獻 社會-勞雇關係	● 電話/E-Mail(隨時) ● 利害關係人關切問卷(每年) 人力績效管理部李處長 (Email：pmlms@emc.com.tw)	業務相關單位 永續發展委員會
客戶	自願揭露主題 2-新產品研發 自願揭露主題 8-產品對世界趨勢貢獻 自願揭露主題 1-客戶關係參與度 社會-客戶隱私 經濟-反貪腐	● 公司網頁(隨時) ● 電話/E-Mail(隨時) ● 滿意度調查(每半年) ● 利害關係人關切問卷(每年) ● 外部溝通信箱(隨時) ● 問卷(不定期) 筆電行銷業務部鍾處長 (Email：ian.chung@emc.com.tw)	業務部 品保部 永續發展委員會
代理商	自願揭露主題 1-客戶關係參與度 社會-客戶隱私 自願揭露主題 2-新產品研發 自願揭露主題 8-產品對世界趨勢貢獻	● 公司網頁(隨時) ● 電話/E-Mail(隨時) ● 滿意度調查(每半年) ● 利害關係人關切問卷(每年) ● 外部溝通信箱(隨時) ● 筆電行銷業務部鍾處長 (Email：ian.chung@emc.com.tw)	業務部 品保部 永續發展委員會
供應商	自願揭露主題 1-客戶關係參與度 社會-勞/資關係 自願揭露主題 7 風險管理 經濟-經濟績效 社會-客戶隱私	● 公司網頁(隨時) ● 電話/E-Mail(隨時) ● 外包會議(每月) ● 供應商稽核(隨時) ● 供應商大會(定期) ● 利害關係人關切問卷(每年) ● 外部溝通信箱(隨時) 生產企劃處李處長 (Email：pmlms@emc.com.tw)	品保部 生企部 永續發展委員會

持續關注投資者，維持良好的互動 自願揭露主題 9-投資人關係透明度

義隆	本公司針對投資人所揭露資訊之情況： 1. 於公司官網建立「投資關係」單元，內含： ● 財務資訊：月營收報告、季報、半年報、年報。 ● 投資專欄：股價資訊、歷年股利分派、股東會、法人說明會及聯絡資訊。 2. 於公司官網發佈 19 則相關新聞。 3. 依主管機關相關規定，在公開資訊觀測站共發布 34 則重大訊息。 4. 每月/每季固定發布營收資訊(含重點產品開發時程)/營運報告，以中英文同步呈現內外資法人。 5. 2022 年 6 月 15 日召開年度股東大會。 6. 自辦 4 場法人說明會，並將影音檔上傳至「證交所的公開資訊觀測站」及「公司網站」。 7. 與海內外投資法人及分析師進行 72 場次法人會議 (包含線上、實體會議)。 8. 與投資人常態性的溝通議題： ● 公司的營運方向與策略 ■ 短期重點：後疫情時期市場需求的變化與未來趨勢發展、維持產品加值的策略以尋求新的應用產業來提升營運表現 ■ 中長期佈局與各市場的前瞻性 ■ 非筆電業務的佈局 ● 筆電市場發展的展望 ● 公司的競爭優勢 ● 公司在所處產業鏈中的位置與代表性 ● 公司重視獲利率並兼顧未來發展的經營理念 ● 供應鏈動態與合作關係 ● 採取高配息政策將獲利回饋股東

註. 義傳、義晶、義碩：為非公開發行公司，已於 2022 年 6 月 10 日召開股東大會。

4.產品設計及顧客權益

4.1 客戶關係與領導平臺參與

4.2 健全的專利制度，鼓勵員工積極創新

4.3 應用儀表板系統提升新產品開發效益

4.4 已銷售產品對世界趨勢的主要貢獻

4.5 產品及服務標示

4.6 客戶服務與滿意度

重點 Highlight

取得微軟 Windows 觸控認證數	444 個 (其中 121 個為主動式觸控筆認證)
專利獲證件數	25 件
違反有關產品與服務的健康和安全法規而被處巨額罰款的件數	0 件
未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	0 件
侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴情事	0 件
觸控板模組、觸控螢幕晶片、指向裝置等三項產品領先全球同業，囊括主要的市場佔有率	領先全球同業
義隆全系列產品符合 RoHS、Sony GP、REACH、無鹵要求	100%

4.1 客戶關係與領導平臺參與 2-6 自願揭露主題 1-客戶關係參與度

義隆電子憑藉厚實的研發能量，在筆電、平板、電腦周邊及人機介面產品上已可以主導或參與規格的制定，積極瞭解並參與 Microsoft、Google 領導平臺之認證，2022 年新產品解決方案(Solution)量產 283 件。

在微軟 Windows 不同世代的作業系統認證發表前，義隆電子會協助微軟確認測試規格，提出建議。在認證標準發表後，協助客戶通過觸控認證。以義隆開發可支援 Windows10、Windows11 作業系統的觸控螢幕晶片(Smart-Touchscreen)和主動筆(Active Pen)解決方案，並領先業界第一個通過 Windows 與 Microsoft Pen 認證就是一個例子。2022 年取得 444 個觸控認證(Touch Logo Certification)，其中包括 121 個產品型態為主動式觸控筆(Pen Digitizer)認證。義隆電子 Smart-Touchscreen 在 NB 應用市佔率全球第一。

義隆電子觸控板模組暨晶片解決方案(Touch Pad Solution)可同時支援自容(Self-Sensing)和互容(Mutual-Sensing)的功能，面對 Google Chrome OS 系統規格的嚴苛要求，在某些測項甚至可以超越 Google Chrome 所訂的規範；觸控板模組暨晶片解決方案(Touch Pad Solution)已列為 Chrome 合格供應商(AVL)，我們依然定期拜訪 Google 美國及臺北團隊，確保 Track Pad Solution 隨時跟上 Google Chrome 演化的腳步，加上我們有強大的研發團隊、良好的供應鏈管理及服務，深獲客戶的信賴。

基於與 Google 之前的合作經驗，在新一代 Chromebook 設計時，義隆電子就參與了 Google 的規格討論，與一線筆電大廠協同開發，突破了過去臺灣的 IC 設計業大多是規格的追隨者的角色，轉型成規格共同制定者，同步研發，搭配義隆量產實務經驗，讓產品能同步發佈，掌握市場先機。正因為如此，義隆 Chromebook Solution 成功成為 Google 的策略合作夥伴。

4.2 健全的專利制度，鼓勵員工積極創新 自願揭露主題 2-新產品研發

TC-SC-520a.1

為激勵義隆集團同仁從事創新發明，義隆設置智權法務室為專責單位，提供優渥的獎金制度，凡是同仁所提出的創新發明具市場價值，且符合國內外專利法規規定之申請要件者，都可以依「專利管理辦法」提出專利獎勵申請，將研發成果申請專利保護，強化企業價值。智權法務室每個月定期舉辦專利審查會議，每一件通過審查的專利申請案，公司給予提案申請獎金；待專利獲准之後，公司再發給核准獎金。健全的專利制度促進員工成就感，使得創新能量源源不絕。2022 年義隆有 22 件專利獲證，義晶有 3 件專利獲證，義傳、義碩沒有專利獲證。義隆集團自 2000 年迄 2022 年專利獲證件數共計 1,057 件。

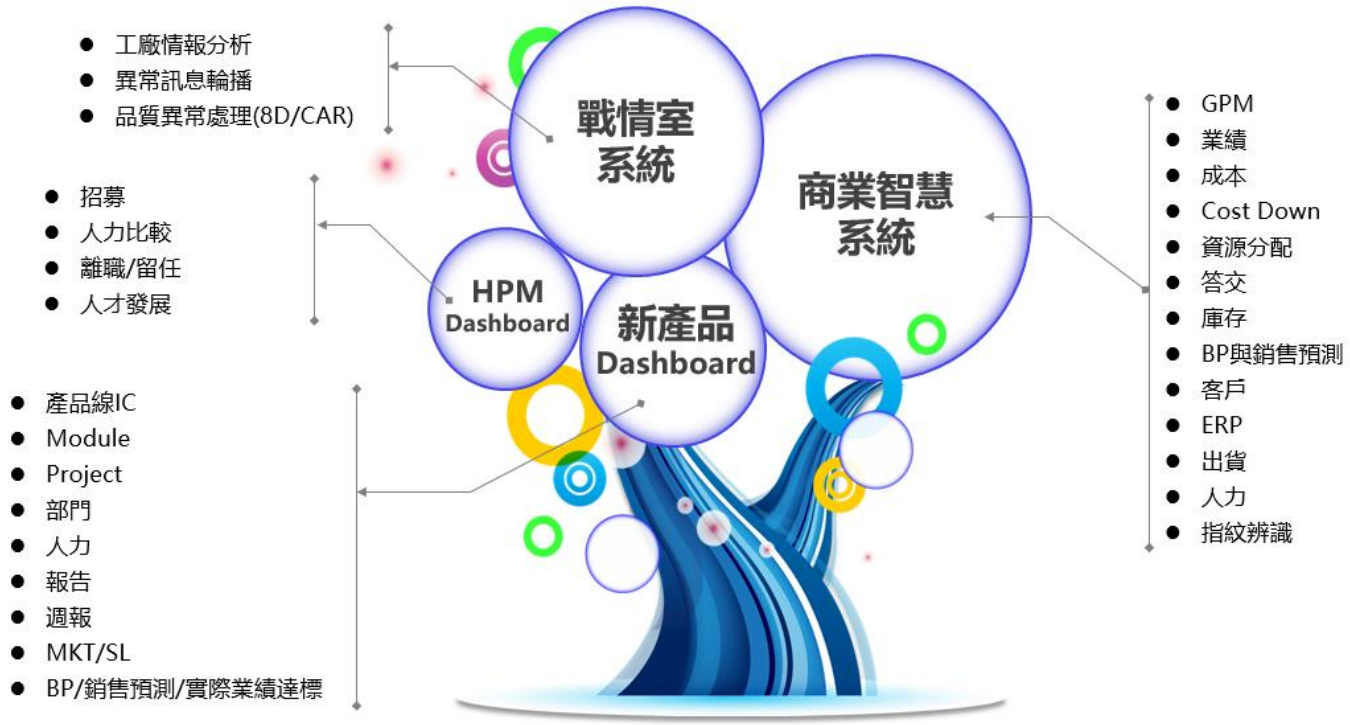
保護公司營運自由、強化產業領導地位並維護先進技術成果，公司為強化保護智慧財產權並佈署專利申請擴建。2022 年在智慧財產權保護上有一件相關訴訟與花費 1,771,863 元費用，來捍衛公司在全球的營運活動與競爭優勢，運用公司最大化現有資源並定期由專責單位智權法務室監督市場相關技術市場，以便於在發生侵害權利時，可快速蒐集相關資訊，確保公司專利版圖權益。

4.3 應用儀表板系統提升新產品開發效益 自願揭露主題 2-新產品研發

儀表板系統

新產品儀表板系統：透過各項關鍵指標及統計分析，提升新產品開發效益。研發與創新是公司持續成長的基石，2017 年開始建置「新產品儀表板」，從各種不同角度進行研發至量產的各項關鍵指標及效益分析，如銷售預測/實際業績達成率等十大構面，並將數據轉化成折線圖、堆疊圖等視覺化呈現，並提供明細資訊及自動寄發功能，從 2018 年上線以來，共登入 59,981 次/人，每月高階主管的營運管理會議也會進行線上系統 Review。通過 Dashboard 顯示連續、實時的資訊，可以看到新產品開發進度，以確保進度在預期之中；同時也能夠進行風險管理，發現可能存在的問題，及時解決隱患或調整產品的戰略方向與目標。

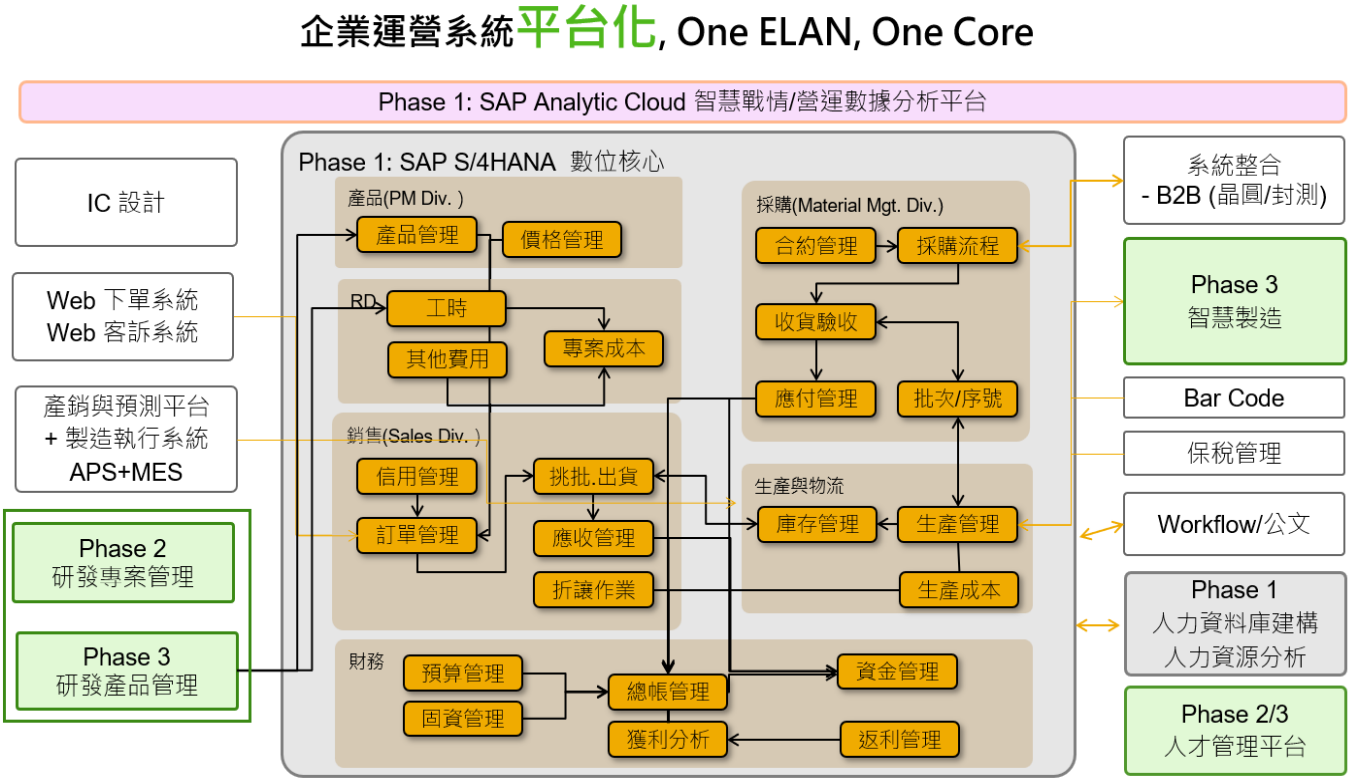
儀表板相關系統



在新產品開發流程中，不同產品線都有各自的效益標準，如有未達效益標準或技術開發案的提案，IPM 安排可行性評估會議並製作可行性報表，其中引述多頁儀表版資料，如：SL 業績達成率、成本、庫存、人力…等資訊，作為總經理審查開發案是否具備投入價值的參考。

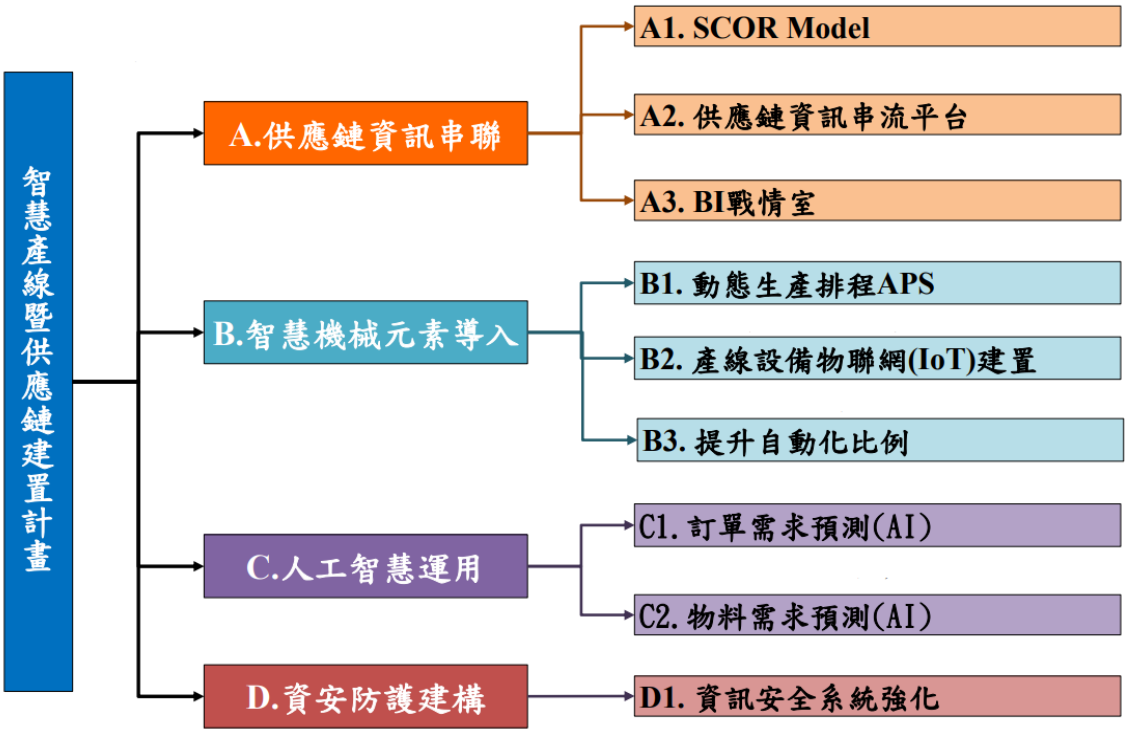
企業營運平台-SAP 系統導入

升級企業流程，轉型智慧永續企業。自 2000 年開始，公司不斷進行數位化(Digitalization)及數位優化(Optimization)；而隨時間增加，公司內已累積大量的數位化資料。現今公司將重塑工作及商業模式-數位轉型(Digital Transformation)，讓數位化資源及人才等利用新的數位工具及概念思維，以提升產品開發及產品價值，並讓企業與客戶的互動煥然一新。在數位轉型的浪潮下，公司著手導入 SAP 系統；藉由產品、採購、銷售、生產、財務等核心構面整合，預期公司營運流程能即時管理及資訊通透，並提供智慧戰情及營運數據分析平台。



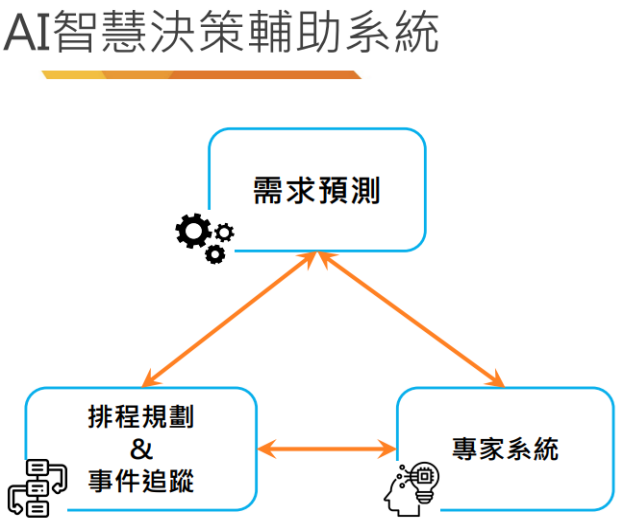
智慧製造平台導入

即時串連供應商生產資訊，精實供應鏈管理。在生產及供應鏈議題上，公司面臨客戶需求預測不準確及準時答交率不佳等兩大問題，藉由智慧產線暨供應鏈計畫、供應鏈資訊串聯、智慧機械元素導入、人工智慧運用、資安防護等建構，預期達到產品價格、銷售量、毛利率、市占率及技術創新應用等級提升。



智慧排程平台-Sara 系統導入

製造資源最佳化，強化企業彈性調度能力。在委外生產排程上，公司評估導入 AI 智慧排程決策輔助平台-Sara 系統，藉由需求預測、排程規劃、事件追蹤及專家系統，達到需求預測能準確、任務執行能準時及彈性調度都能準備，以符合資源最大效益。



4.4 已銷售產品對世界趨勢的主要貢獻 自願揭露主題 8-產品對世界趨勢貢獻

義隆是一家全方位整合解決方案的專業 IC 設計公司，具有強大的研發團隊，每年並投入超過營收的 12%以上的經費投入研發。本公司所開發的產品品質深獲客戶的認可，目前全球一線大廠的客戶比例佔營收一半以上。目前有三項產品名列全球第一，分別是觸控筆電螢幕晶片、觸控板模組以及指向裝置等。

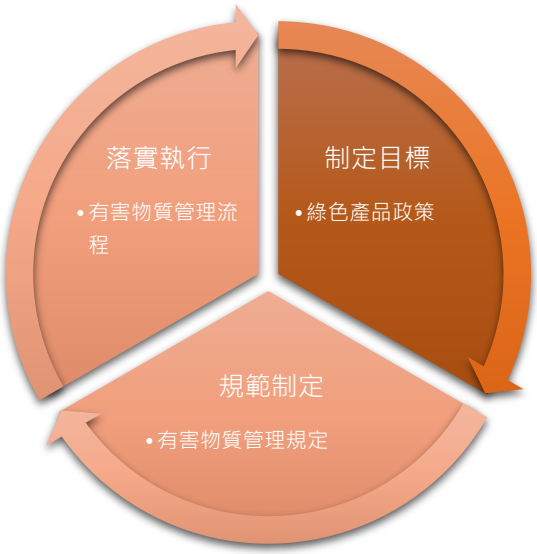
下一個挑戰目標是瞄準指紋辨識產品，期許在未來兩到三年內，能夠領先同業成為第四項拿下世界第一的筆電零件產品。雖然 2022 年指紋營收的表現不如預期，但是我們相信指紋辨識在筆電市場的滲透率相對偏低，各大筆電品牌基於資安考量以及 Window 11 的持續強力推廣，採用筆電內鍵指紋的產品趨勢應該是確立，因此，預估未來幾年其滲透率仍持續上升，將有助於營運表現。

依工研院經資中心(IEK)資料顯示，2022 年全年，IC 設計產值約為 1.237 兆元（413 億美元)，本公司所佔比例約是 1.05%。

4.5 產品及服務標示 417-1

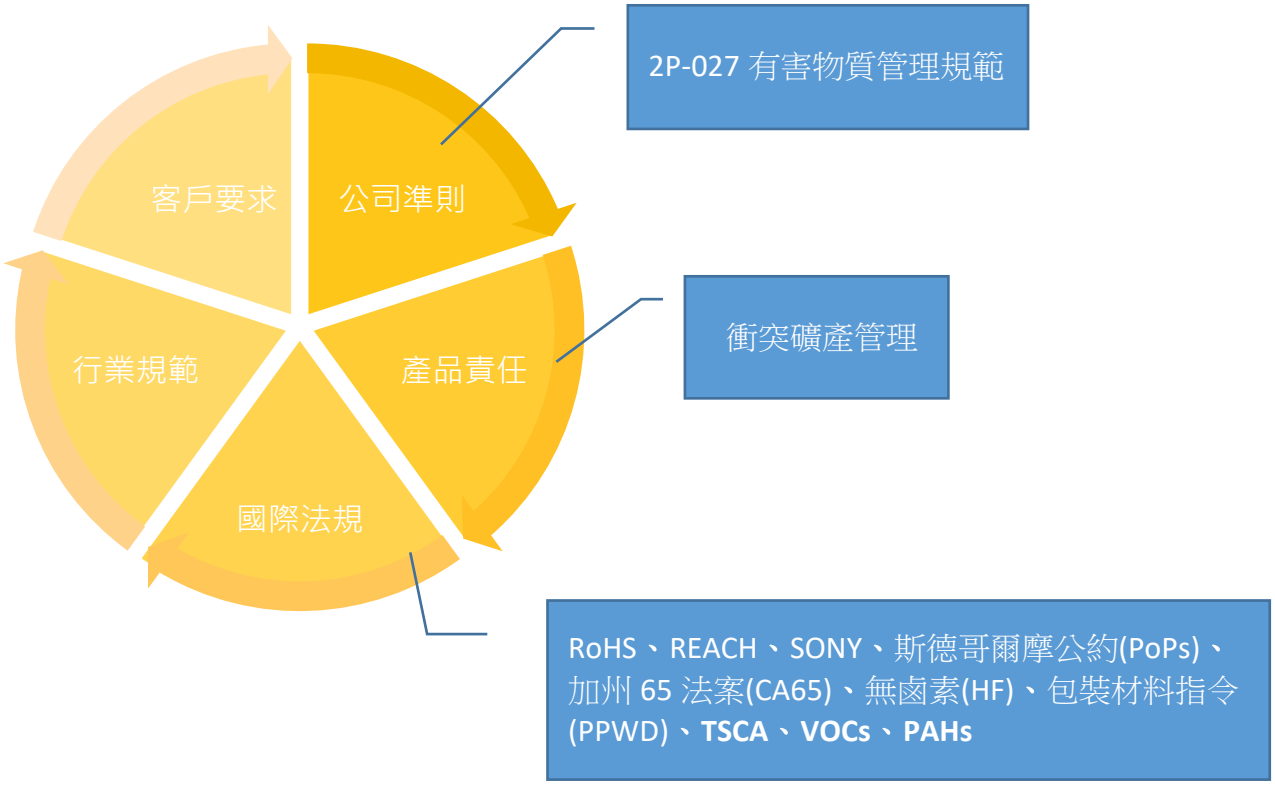
綠色產品政策

- 符合國際對於有害物質之相關法規及指令。
- 符合客戶及義隆有害物質之要求。



綠色產品體系

義隆電子以國際、產業及客戶規範之危害物質禁/限用要求為基準，架構綠色產品體系，建立「有害物質管理程序書」，有效落實有害物質管理，並作為供應商的化學物質管理之標準。透過定期審查與更新，確保有害物質管理系統有效運作，並根據環境友善及減緩生態衝擊的概念下，在產品設計時導入綠色材料進行開發。



註：RoHS：電子電機設備危害物質禁用指令 REACH：化學物質的註冊、評估、授權和限制法

綠色產品管理成果

「綠色產品」是義隆電子最基本的要求，環保標章全系列產品皆符合 RoHS、Sony GP、REACH、無鹵素要求，提供客戶不使用危害物質的保證書。

- RoHS：原物料100%符合法規要求
- HF：原物料100%符合法規要求
- REACH：成品100%符合法規要求
- OTHERS：符合客戶法規及其他國際法規要求

產品生命週期管理 TC-SC-410a.1

義隆電子使用 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例 0%，完全符合 IEC 62474 材料聲明列表所列之國際法規相關要求。

2022 年未發生「違反有關產品與服務的健康和安全法規的事件」。 2-27 416-2

2022 年未發生「未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件」。 2-27 417-2

4.6 客戶服務與滿意度

重大主題管理-客戶滿意 3-3 418

意義
以客為尊，落實資訊安全風險管理，才能深耕客戶關係，確保企業永續經營。
政策或承諾
● 秉持服務客戶的精神，客戶滿意度及符合客戶期望是義隆電子永續經營重要的一環，藉由每年 1-2 次的滿意度調查，了解客戶需求，提升服務品質，贏得客戶的信賴。 ● 遵循「個人資料保護法」之規定，制訂內部資料保護暨遵守個人資料保護法作業要點。
衝擊
若未能有效管理客戶隱私，可能遭受裁罰，導致商譽受損，客戶流失。
管理行動
● 總經理政策指示，簽定保密協定及誠信經營並訂定行為準則，樣機管理機制，權限控管。 ● 每年針對各產品線之重要客戶或代理商進行顧客滿意度調查，客戶的回饋定期提交檢討。 ● 業務、品保、客服部門協助處理客戶服務及客戶訴願。 ● 公司官網設有客戶服務及客戶滿意度調查專區。 ● 品質系統年度管理審查會議。
評估機制
客戶滿意度調查結果
中長期發展方向
● 持續提升客戶滿意度，創造領導品牌廠商、客戶、供應商、代理商多贏的局面。
2022 年執行情形
● 未發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。 ● 顧客滿意度回覆及評分都是正面肯定。 ● ISO 9001(品質管理系統)管理審查會議確認執行情況。
2023 年推展要項
● 持續關注及重視顧客滿意度分數及回覆率。 ● 確保不發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。 ● ISO 9001(品質管理系統)管理審查會議確認執行情況。

重視顧客服務，積極保護客戶隱私 2-27 418-1

自 2014 年迄 2022 年並未有侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴情事發生，主要仰賴公司現有的作業流程及全公司同仁的落實執行。

總經理政策指示	公告同仁全力落實做好客戶資訊保密工作，增加客戶的信賴與肯定。
簽定保密協定	依客戶合作的機制與商業機密，並落實管理與執行。
誠信經營並訂定行為準則	智權法務室為管理商業機密之專責單位，負責制定與監督保密政策之持續有效。
樣機管理機制	為確保客戶的樣機安全，設有樣機管理系統、專人負責借用事宜。
嚴實的系統控管	客戶資訊如名稱、計畫項目以代號取代、相關文件、圖面等都由系統設定存取權限控管，並簽署保密協定，此機制同步要求代工廠商。

註：「樣機管理機制」、「嚴實的系統控管」為義隆電子之作法，不含義傳、義晶、義碩。

客戶滿意度調查

義隆集團一直把客戶的回饋與意見視為精進客戶關係發展的重要基礎，因此無論是在產品開發、設計支援、產品推廣銷售及量產支援上，針對重要客戶每年進行 1-2 次客戶滿意度調查。

義隆

義隆-新竹

義隆(新竹)2022 年共發出 134 份客戶滿意度調查問卷，回函率 92.5%，在銷售及技術服務均給予正面評價。整體而言，2022 年顧客滿意度問卷各項統計分數都在 80 分以上。

義隆-中和

義隆(中和)2022 年客戶滿意度調查共發出 32 份滿意度調查，回收有效 29 份，回收率 90.6%。透過業務部門、品質部門及各單位協調配合下，客戶整體給予義隆滿意的評價，並相較於前二年呈現穩定提升的趨勢。義隆將秉持用心服務客戶的原則，繼續追求卓越、創新的產品與服務。

義傳

義傳每年針對交易客戶進行 e 化的顧客滿意度調查，2022 年整體平均得 8.5 分，剛好滿足 KPI 的 8.5 分數。但在細項以「研發速度」、「技術支援」、「產品品質」三項平均落後於 KPI 的分數。以上客戶滿意度相較於 2021 年的整體平均 8.6 分略微降低，分數上相較落後於其他項目，已請研發單位定期追蹤客戶產品開發項目並提供客戶相對應的幫助及補充。業務單位也積極與內部協調改善客訴處理速度，期盼有更好的服務品質與產品滿意度。至於「產品技術支持」與「業務專業與服務態度」分數上升，整體而言，客戶是給予正面肯定。

義晶

義晶對 2022 年交易客戶進行 e 化的客戶滿意度調查，調查內容含業務、研發、技術支援、生管品質、客訴處理、產品品質、整體服務品質等項目。一共發出 10 份客戶滿意度調查表，於兩周內客戶滿意度調查表全數回收回收率 100%。本次客戶滿意度調查結果各個調查項目略為降低，已將調查的結果提交相關部門檢討。2020 年、2021 年、2022 年的各項平均分數皆在 8.8 分以上(滿分 10 分)，可見整體客戶仍給予正面回饋。

義碩

義碩每年針對針對營業額前 5 大客戶進行 e 化的顧客滿意度調查，調查內容為銷售、設計、技術、品質、整體服務等項目，並將調查的結果提交相關部門檢討。2022 年客戶滿意度調查回收率 100%。相較於 2021 年，組裝品質、包裝方式、交貨期此 3 項目略低，主因為導入新產品線-大車盲點偵測系統，仍需調整作業模式及累積整合經驗，其餘項目則呈現持平與進步，整體而言，義碩具備為客戶提供全方面場域規劃解決方案。

5.供應商管理

5.1 永續供應鏈

5.2 責任礦產管理

重點 Highlight

義隆集團 66%供應廠商來自台灣
義隆電子 35 家重要供應商完成品質稽核
義隆電子 35 家重要供應商完成 RBA 稽核
義隆電子 100%簽署供應商責任及商業道德同意書

5.1 永續供應鏈

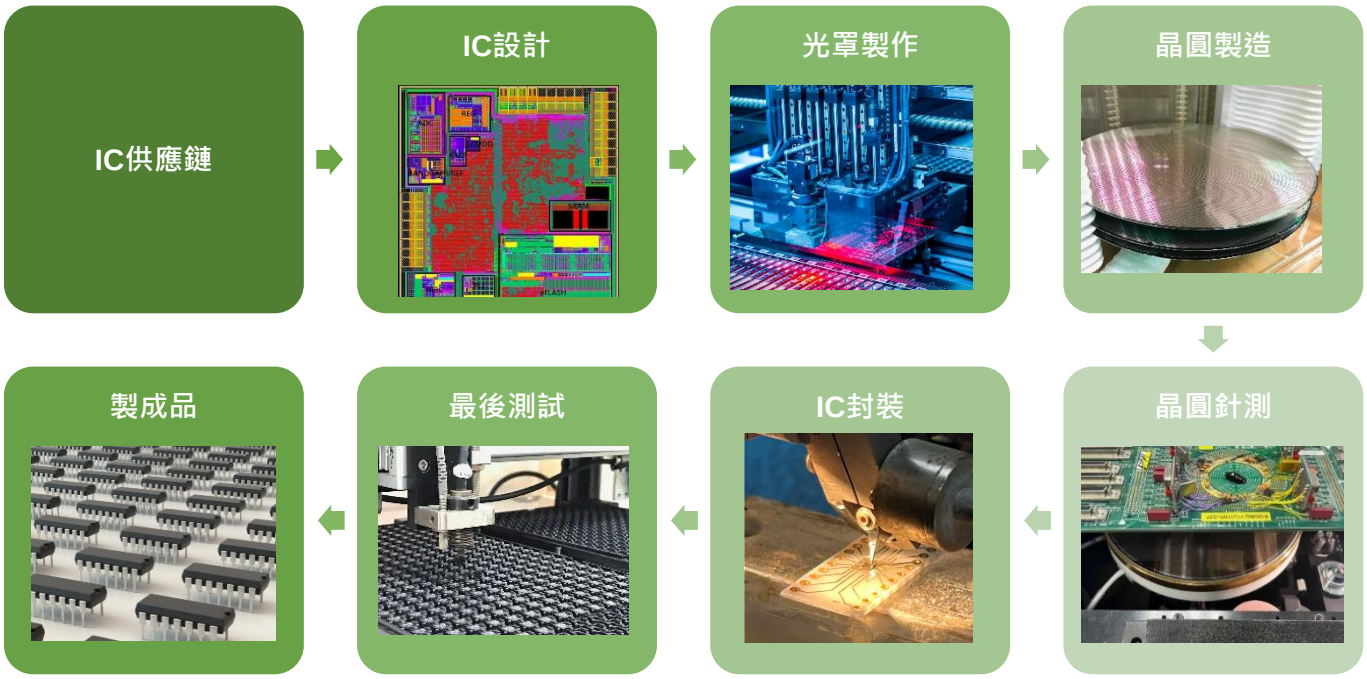
重大主題管理-永續供應鏈 2-23 2-24 3-3 204 308 414 自願揭露主題 3-供應商策略

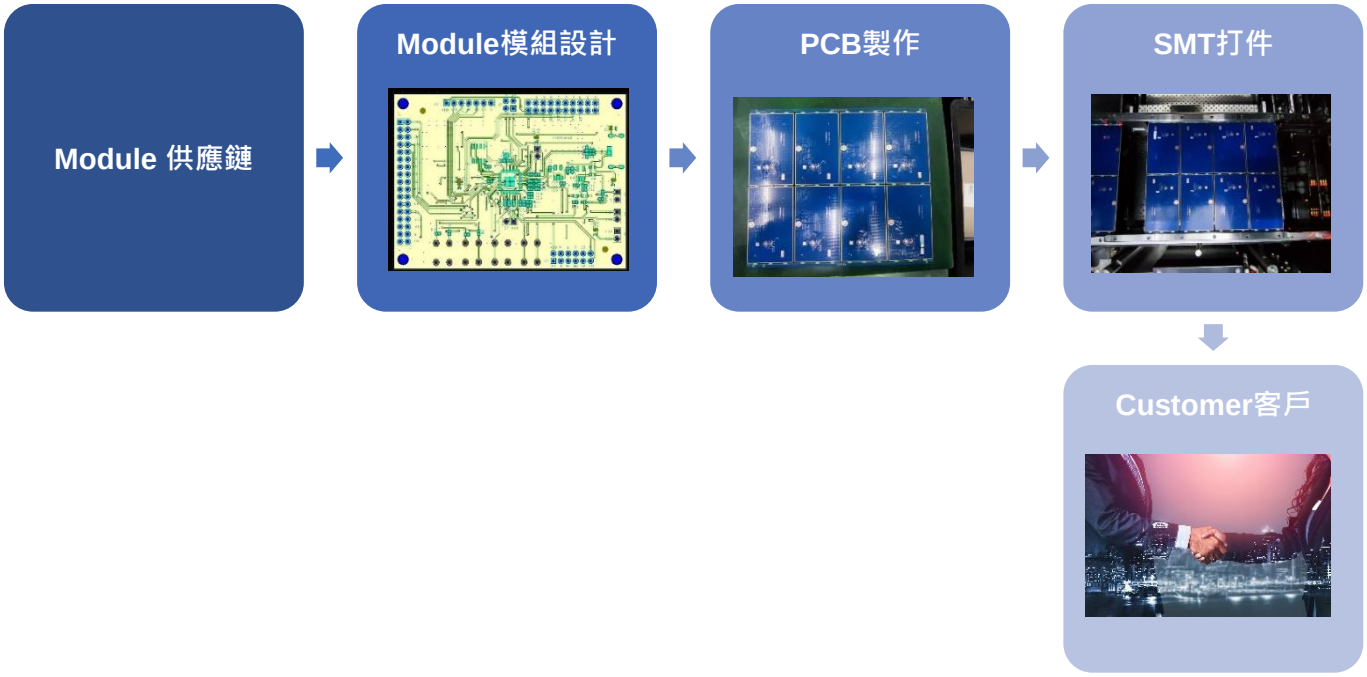
意義
● 供應商是重要的合作夥伴，建立有效溝通的供應鏈管理，互惠雙贏。 ● 持續評估供應商符合社會，環境的要求是供應商管理的重要課題，除了符合客戶要求，更是企業追求永續發展的基礎。
政策或承諾
供應商是營運的重要夥伴，義隆電子依循負責任商業聯盟行為準則作為供應商環境和人權管理的政策，承諾在企業社會責任的推動上，除考量整體供應商的品質與交期，目前已陸續敦促供應商重視人權、環境保護、健康安全，強化供應商永續管理，形成永續發展的供應鏈。
衝擊
在勞工人權，環境與職業安全衛生方面，義隆年度稽核重要供應商作法，從認知開始、要求供應商確實遵行。
管理行動
● 重要供應商年度品質/RBA 稽核。 ● 供應商大會。 ● 每月外包會議。 ● 利害關係人問卷。
評估機制
● 重要供應商品質稽核達成率 100%。 ● 重要供應商 RBA 稽核達成率 100%。 ● 重要供應商 100%簽署企業社會責任承諾書。
中長期發展方向
義隆電子在供應商管理，要求產品的品質、交期與價格時，也依據負責任商業聯盟行為準則(RBA)制定「企業社會責任管理制度及推動計畫」，要求供應商針對道德、勞工人權、環境、健康安全與管理系統各面向，共同善盡企業的社會責任，追求永續供應鏈。
2022 年執行情形
● 義隆集團每年針對重要重供應商進行年度品質稽核，並且全數完成。 ● 義隆 RBA 團隊完成重要供應商 RBA 稽核，共計 35 家(其中 14 家已取得 RBA VAP)。
2023 年推展要項

- 持續監控與審查 ISO9001 內外部組織處境的利害關係者的關注項目。
- 滿足重要客戶對有害物質管控要求。
- 提升綠色產品系統管理效能。
- 積極掌握客戶 ESG 要求，除了要求自己外，也要求重要供應商需協助滿足，參與客戶互動(例如；供應商大會、課程學習…)。
- 持續推展重要供應商 RBA 稽核。

組織供應鏈 2-6

義隆是專業的 IC 及模組設計公司，晶圓製作、後段生產全數委外，尤其在產能吃緊的現狀下，持續維繫與國內外晶圓代工、封裝測試廠的合作夥伴關係，同時，與觸控、液晶顯示面板廠、筆電組裝製造廠等供應鏈廠商合作，以確保產品出貨順暢，義隆集團在 2022 年於當地採購之比例為 66%。

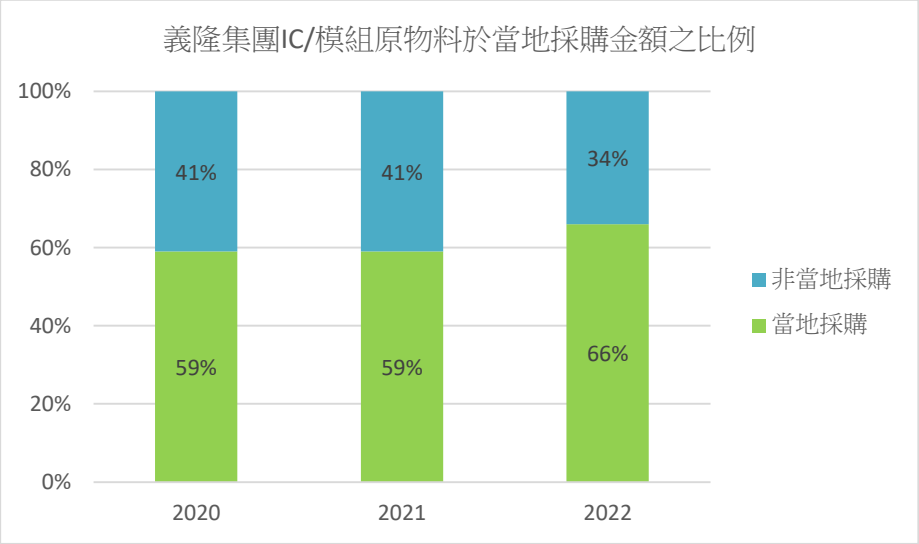




來自當地供應商的採購支出比例 204-1

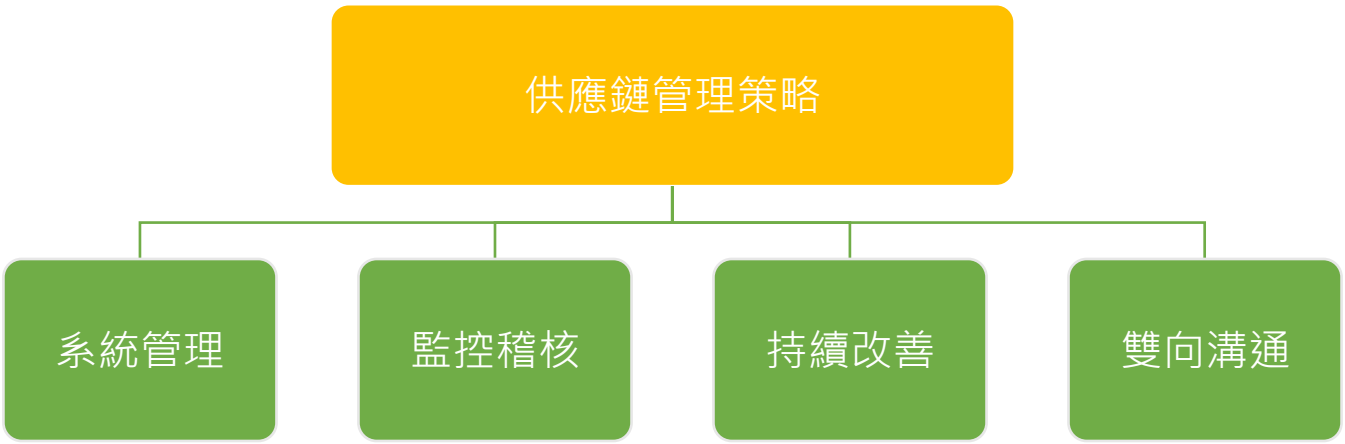
公司名稱 / 供應商	種類	義隆		義傳		義晶		義碩		義隆香港	
		供應商數量	交易金額佔比	供應商數量	交易金額佔比	供應商數量	交易金額佔比	供應商數量	交易金額佔比	供應商數量	交易金額佔比
IC-原物料	當地	39	84.3%	5	100.0%	12	100.0%	0	0.0%	NA	NA
	非當地	23	15.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	NA	NA
模組-原物料	當地	87	39.2%	1	100.0%	2	100.0%	28	100.0%	NA	NA
	非當地	50	60.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	NA	NA
其他服務		653		157		88		59		30	

註 1. IC-原物料包含切割/光罩/封裝/晶圓/測試供應商。
註 2. 模組-原物料包含 PCB/SMT/原物料供應商。
註 3. 其他服務：如運輸配送、勞務費、開發費、保全、保險費、維護合約、支付廠商伙食費等。
註 4. 當地：指公司設立所在地，義隆、義傳、義晶、義碩，當地即台灣，義隆香港即香港。
註 5. 義隆香港為發貨暨客戶服務中心，故相關數據多為 NA。



供應商策略 自願揭露主題 3-供應商策略

義隆電子致力於 IC 設計與供應鏈製造的互助發展循環，與供應商建立成為共存共榮的長期合作關係，除兼顧供應商交期與價格外，並共同生產出高品質產品，也關注供應鏈永續發展與友善環境保護。義隆電子使用系統管理(ISO)、監控稽核(年度供應商稽核)、持續改善(定期執行每個月的外包月會，討論委外廠商生產狀況、稽核相關改善機制，協助委外廠商持續改善與成長)、雙向溝通(供應商大會、利害關係人問卷)五大策略，積極架構可行具體的手法，要求供應鏈落實社會責任，並且朝永續發展努力。



供應商品質稽核

義隆

新竹合格供應商管理除實地稽核確保供應鏈的產品穩定性外，還包含綠色產品的管理與評鑑，以符合國際法規與義隆電子的客戶要求為首要目標。新竹廠區稽核共 26 間供應商，整體的項目稽核結果，合格供應商稽核的品質及 Green 系統分數皆到達標準(80 分以上)。

中和廠區共稽核 17 家供應商，有 1 家不符合標準，主要是該供應商年初離職人數較多，導致交期有延期，並未有供應商達到提報不合格供應商條件。針對每季稽核與召開不定期品質異常改善會議，並針對評鑑較差的議題，持續要求供應商改善。

義傳

義傳共稽核 6 家供應商，分數都高於 80 分，沒有供應商提報為不合格供應商。

義晶

義晶供應商皆無退貨記錄，皆符合供應商標準。稽核結果顯示，7 家供應商都為 A 級(高於 90 分)，沒有供應商需提報為不合格供應商。

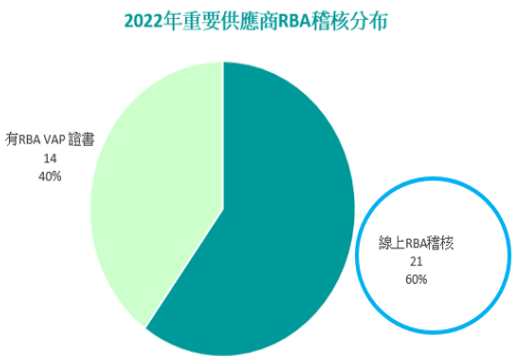
義碩

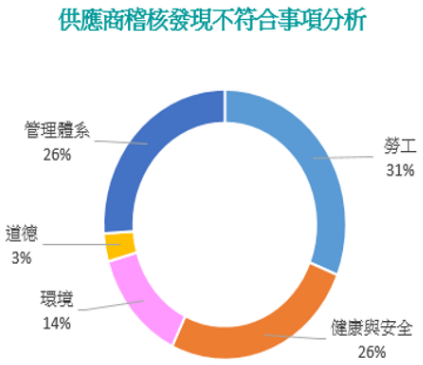
義碩評鑑結果：合格廠商 26 家，不合格廠商 2 家，共評鑑 28 家。不合格廠商為交貨時短缺配件及漏貼外箱標籤，廠商已補件，故特採收貨，無重大品質議題。

註. 義隆香港：僅為發票暨客戶服務中心，未進行供應商相關稽核。

義隆電子 RBA 供應商稽核 409-1

自 2018 年起啟動重要供應商 RBA 稽核，2022 年排定 35 家重要供應商，依 RBA 7.0 對重要的供應商進行實地/線上稽核，確實了解供應商對於行為準則的落實情況，發現執行的缺失，要求供應商限期改善，持續提升義隆供應鏈的社會與環境的責任，相關稽核結果分析如下





線上稽核發現不符合事項的比例依序為勞工、管理體系、健康與安全、環境及道德規範

*** 勞工：主要是受疫情影響，超時加班，未七休一；員工支付體檢費；未做員工宗教信仰調查**

自由選擇就業(A1)，工作時間(A3)，不歧視/不騷擾(A6)

*** 管理體系：主要是廠商未導入RBA/ISO45001體系；未定期監控法令法規；未向供應商傳達RBA要求**

審核與評估(E9)、法律和客戶要求(E3)、供應商的責任(E12)

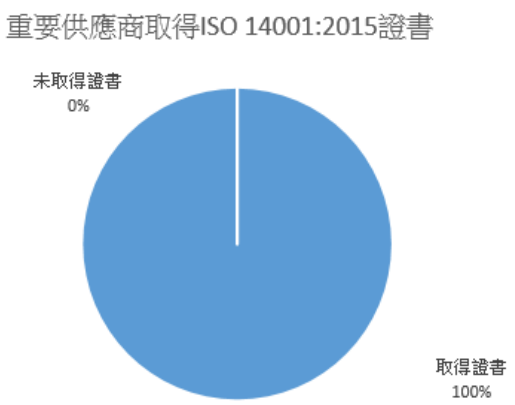
*** 健康與安全：主要是消防緊急演練未包括夜班，缺乏消防報警系統；化學品管控不夠落實**

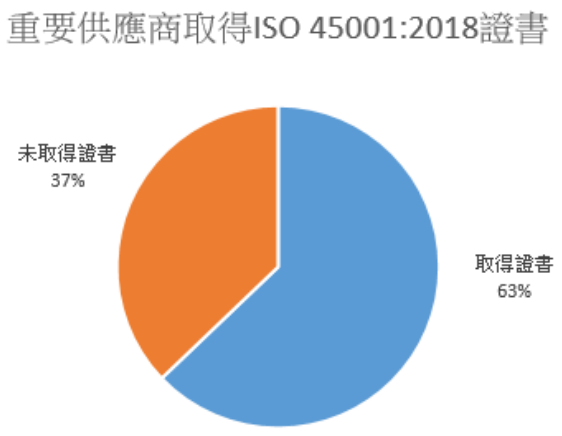
職業安全(B1)、緊急準備(B2)

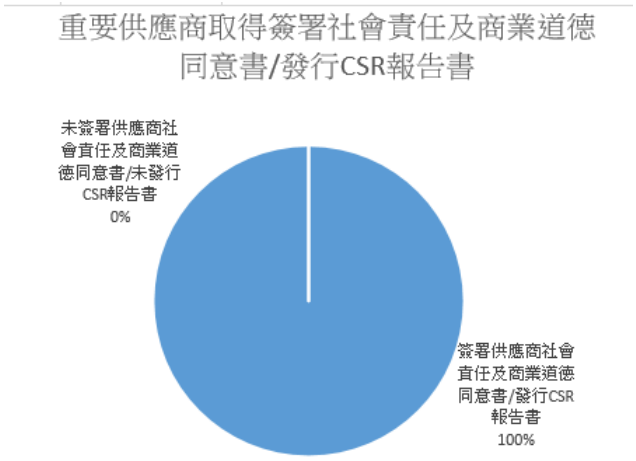
註：重要供應商的定義，係指佔全公司供應商交易金額的 80%的廠商。共有 35 家。

308-1 409-1 414-1

2022 年重要供應商 100% 簽署社會責任及商業道德同意書，擁有 ISO 9001(品質管理系統)及 ISO 14001(環境管理系統)的證書，但只有 63%的供應商取得 ISO 45001(職業安全衛生管理系統)證書。

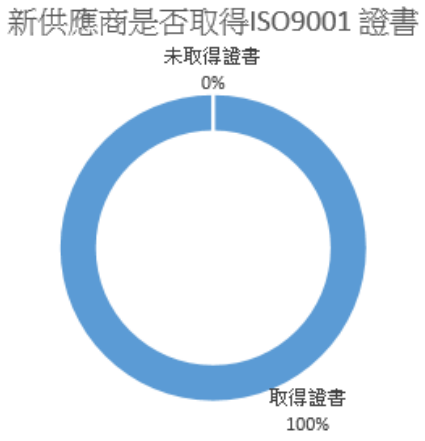


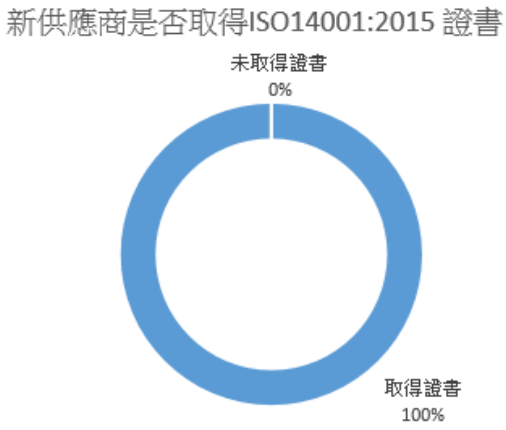


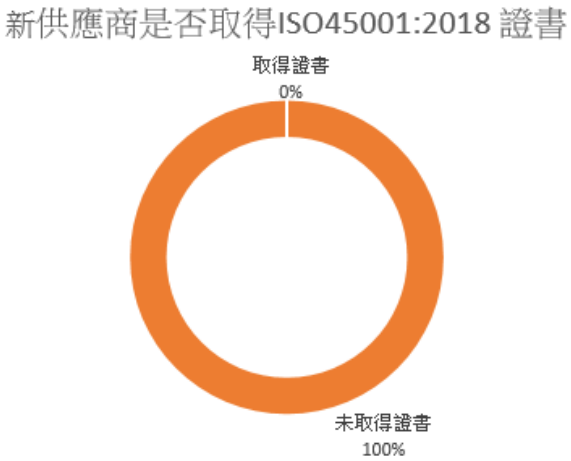


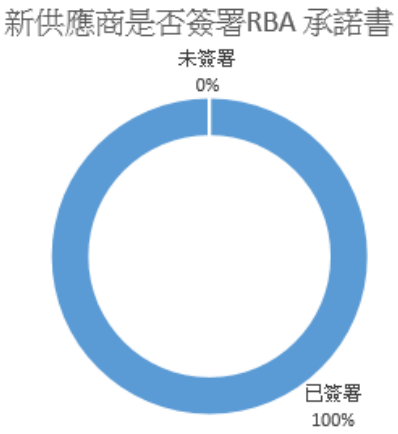
新供應商 RBA 評估

2022 年新進供應商 100%完成社會責任及商業道德同意書簽署，擁有 ISO 9001(品質管理系統)及 ISO 14001(環境管理系統)的證書，但未取得 ISO 45001(職業安全衛生管理系統)證書。









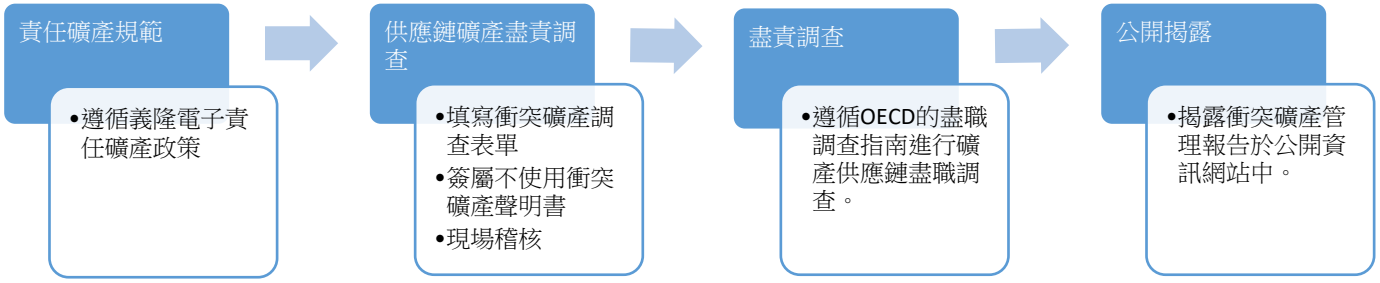
5.2 責任礦產管理 TC-SC-440a.1

責任礦產倡議組織(Responsible Minerals Initiative, RMI) 調查發現，中非剛果民主共和國及周邊國家當地叛亂組織透過強迫勞動、濫用童工等非法手段取得鉭、錫、鎢、金等礦產，販賣換取武器，造成區域動盪，國際稱此四類經由非法作業取得礦產為衝突礦產(Conflict Minerals)。避免使用來自非法作業取得的衝突礦產是義隆對於人權保障、環境保護的社會責任，於是我們制訂責任礦產政策，要求供應商採購來自於合格冶煉廠的礦產，以避免非法作業造成欺壓勞工、武力脅迫、濫用童工、破壞生態等問題。未來擴大產品關鍵原物料風險管控，不限於國際法規關注的原物料，以供應商的多元化、材料的儲備、選擇性材料或替代性材料的開發或採購、關鍵材料的回收技術之投資；降低關鍵原物料不足、短缺所衍伸的風險。

義隆電子責任礦產政策

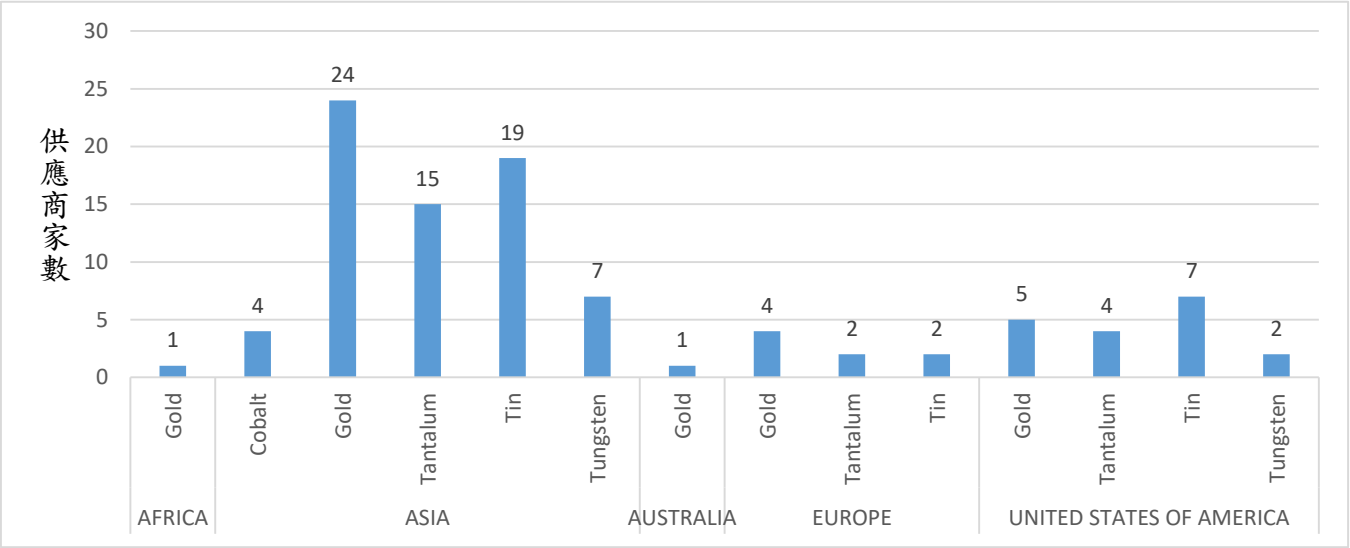
1. 承諾不使用來自剛果民主共和國及其周邊國的衝突金屬—鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、金(Au)。並進行供應鏈盡職調查，以評估暴露風險。
2. 要求供應商不使用來自剛果民主共和國以及其周邊的衝突金屬，回溯所有產品中所含的涉及衝突金屬，並展開金屬來源調查，以確保不使用來自非法礦區金屬。
3. 要求直接供應商藉由已認證並獨立的第三方驗證機構，所調查得到認證的冶煉廠採購責任礦產。
4. 要求直接供應商在調查衝突礦產使用現況時，使用符合 IPC1755 的衝突礦產模板填寫。
5. 根據公司期望及 RMI 官方網站所發布的合格冶煉廠為審查標準審查供應商的 CMRT 內容，如有不符合時，啟動矯正措施管理。致力於積極消除產品和供應鏈中的衝突礦物。

責任礦產管理流程

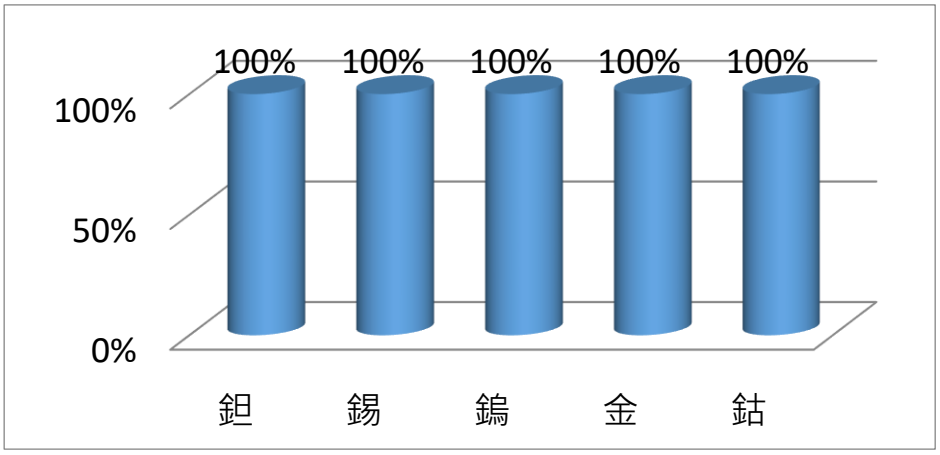


依據歐盟關鍵原料審查研究報告，全球三分之一鈷礦來自中非剛果民主共和國及周邊國家，同樣存在非法作業風險，增加「鈷」元素的礦產進行調查，並將鈷納入責任礦產採購管理對象，因應供應鏈的關鍵原物料管理，義隆電子不定期進行責任礦產盡責調查，自主要求供應商揭露「鈷」的礦區。在使用關鍵原物料中的鉭、鎢、鈷，採取不定期填寫責任礦產調查揭露現況，並進行相關風險管理。

供應商之責任礦產合格冶煉廠分佈圖



義隆全產品線供應商 100%提交 RMI 調查



關於責任礦產，請參考 RMI 官方網站獲取更多資訊：https://www.responsiblemineralsinitiative.org/

6.勞資關係及公共安全

6.1 企業責任的承諾

6.2 勞工實務與尊嚴勞動

6.3 員工薪酬福利

6.4 職業安全衛生政策

6.5 健康管理

6.6 注重工作安全，28 年來零職災

6.7 員工培育發展

6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角

重點 Highlight

	2020 年	2021 年	2022 年
女性員工比例(%)	41%	40%	38%
員工健康檢查參與人數(人)	992	1,034	1,015
員工健康檢查參與率	99%	99%	99%
職災發生件數	0	0	0

6.1 企業責任的承諾 2-23 308-1 409-1 414-1

我們根據國際社會公認準則，承諾維護我們及供應商 / 外包商與代理商員工及工作人員的人權如童工、強迫強制勞動與申訴機制，積極發掘具有使用童工、強迫與強制勞動風險的營運據點和供應商，採取有助於杜絕使用童工、強迫與強制勞動的行動並尊重他們。

我們知道：

1. 持續的投入員工關懷與教育是鑒別並解決員工健康與工作場所安全問題的關鍵。
2. 環境責任是生產世界級產品不可或缺的部分，必須儘量減少對環境和自然資源造成的不利影響，同時保護公眾的健康和安全。
3. 為符合社會責任要求，並持續成功贏得市場，我們及我們的供應商 / 外包商與代理商都必須遵循最高標準的道德要求。
4. 致力維護員工基本人權，塑造人權充分保障環境，認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國國際勞動組織公約》等國際公認之基本人權，並要求合作廠商營運活動，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

做為一個優良的企業公民，我們聲明支持『負責任商業聯盟』行為準則，並主動積極地依照該準則所提出的管理系統要求以符合其標準。

6.2 勞工實務與尊嚴勞動 202-2

義隆、義傳、義晶為晶片(IC)設計公司，義碩為系統整合公司，其重要營運據點係指新竹總部，也是核心研發人才所在地；義隆香港的主要業務為進出口貿易，故其重要營運據點為香港。2019~2022 年高階管理階層當地僱用比例為 100%。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

註.當地居民：係指集團設立所在地，義隆、義傳、義晶、義碩的當地即台灣，義隆香港即香港。

義隆集團主要職位為研發人員，100%為各公司自行聘請，佔各公司全體人數 50%-65%(義隆 54%、義傳 65%、義晶 61%、義碩 50%)。義隆、義傳、義晶在研發專案較多的時候，需要較多的約聘派遣人員協助測試、焊接、實驗模擬與產品檢測等，全年約聘派遣比例約在 1%左右。義隆香港，則無任何變動。

義隆集團員工新進/離職情形 401-1

義隆持續透過多元招募管道吸引優校人才加入，除了透過官方網站人才招募網、人力銀行、校園徵才活動接觸及招募人才，義隆也非常鼓勵內部同仁推薦優秀人才。我們重視新進人員到職率與留任情況，透過到職三個月關懷面談機制與相關離職訪談等方式，提升新進同仁留任率，也持續吸引優秀人才加入。

新進員工

性別	年齡	台灣地區				香港地區	總計
		義隆	義傳	義晶	義碩	義隆香港	
男	30 以下	50	1	1	1	0	53
	30~50	24	6	0	0	0	30
	50 以上	2	2	0	0	0	4
女	30 以下	43	0	1	0	0	44
	30~50	15	0	1	0	0	16
	50 以上	2	2	0	0	0	4
新進率(男)		12.0%	24.3%	5.3%	7.1%	0.0%	12.4%
新進率(女)		14.8%	16.7%	28.6%	0.0%	0.0%	14.6%
新進率(30 以下)		36.2%	50.0%	66.7%	25.0%	0.0%	36.5%
新進率(30~50)		6.1%	16.2%	4.5%	0.0%	0.0%	6.4%
新進率(50 以上)		2.9%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.2%
新進率(全部員工)		13.1%	22.4%	11.5%	3.8%	0.0%	13.2%

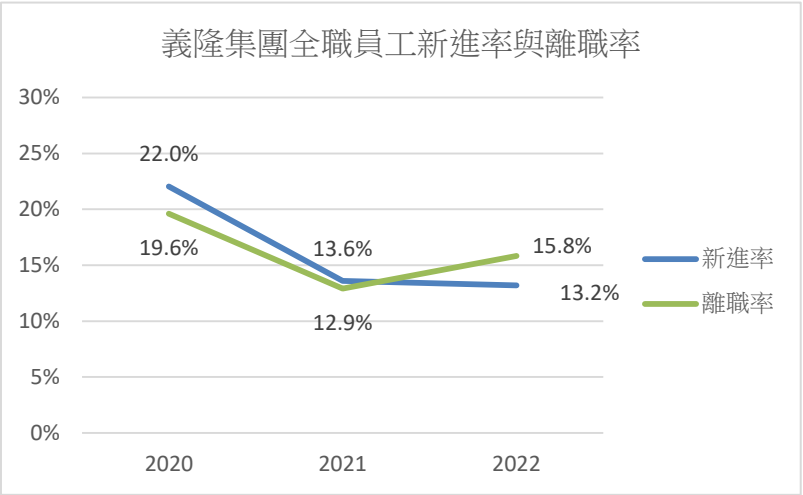
離職員工

性別	年齡	台灣地區				香港地區	總計
		義隆	義傳	義晶	義碩	義隆香港	
男	30 以下	31	0	0	2	0	33
	30~50	39	5	2	1	0	47
	50 以上	5	2	0	0	0	7
女	30 以下	48	0	0	0	0	48
	30~50	35	7	0	0	0	42
	50 以上	4	0	0	0	0	4
離職率(男)		11.9%	18.9%	10.5%	21.4%	0.0%	12.4%
離職率(女)		21.4%	58.3%	0.0%	0.0%	0.0%	21.4%
離職率(30 以下)		30.7%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	30.5%
離職率(30~50)		11.5%	32.4%	9.1%	6.3%	0.0%	12.3%
離職率(50 以上)		6.6%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
離職率(全部員工)		15.6%	28.6%	7.7%	11.5%	0.0%	15.8%

註 1. 義隆集團 2022/12/31 當天在職全職員工人數：義隆 1,037 人、義傳 49 人、義晶 26 人、義碩 26 人、義隆香港 5 人，共計 1,143 人。

註 2. 離職類型：主要為自願離職、退休。

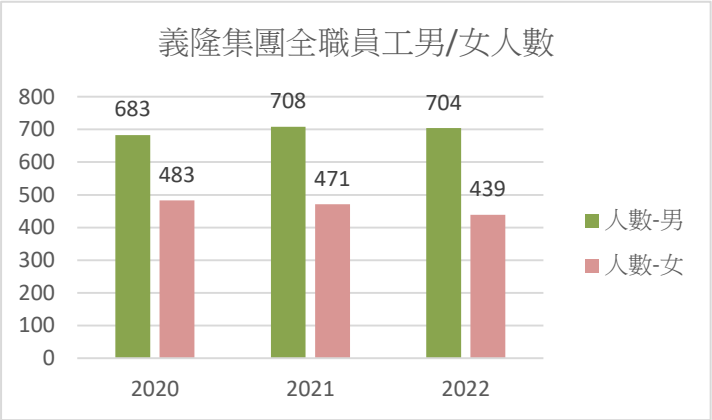
註 3. 新進率、離職率：佔該類別員工比例。

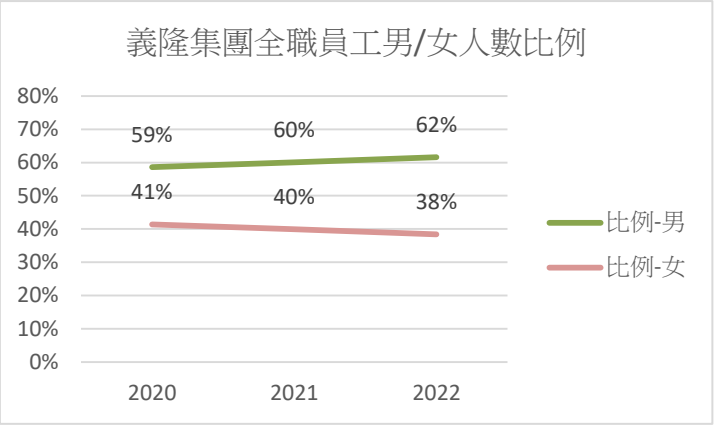


義隆集團員工及非員工之工作者資訊 2-7

公司	性別	勞雇合約人數				勞雇類型人數		區域人數	
		正職	臨時	無時數保證	其他	全職	兼職	台灣地區	香港地區
義隆	男	614	17	0	0	631	0	631	0
	女	400	5	1	0	406	0	406	0
義傳	男	37	0	0	0	37	0	37	0
	女	12	0	0	0	12	0	12	0
義晶	男	19	0	0	0	19	0	19	0
	女	7	0	0	0	7	0	7	0
義碩	男	14	0	0	0	14	0	14	0
	女	11	1	0	0	12	0	12	0
義隆香港	男	3	0	0	0	3	0	0	3
	女	2	0	0	0	2	0	0	2
總計		1,119	23	1	0	1,143	0	1,138	5

註 1. 正職：與義隆集團簽訂勞雇合約(不定期)。
註 2. 臨時：與義隆集團簽訂勞雇合約(定期)的工讀生(含暑期工讀)、實習生、約聘人員、顧問。
註 3. 無時數保證：沒有被保證最低或固定工作時數的員工。(例.顧問職)
註 4. 其他：非正式編制人力，同時勞/健保沒有投保在義隆集團。
註 5. 全職：與義隆集團簽訂勞雇合約，勞/健保投保在義隆集團。
註 6. 兼職：未與義隆集團簽訂勞雇合約，其健保沒有投保在義隆集團。





義隆集團員工多元化 405-1 TC-SC-330a.1

性別	職級	年齡	義隆	義傳	義晶	義碩	香港義隆
男	高階主管	30 以下	0	0	0	0	0
		30-50	0	0	2	0	0
		50 以上	19	6	1	1	0
	間接人員	30 以下	109	2	1	0	0
		30-50	433	29	15	10	3
		50 以上	65	0	0	3	0
	直接人員	30 以下	0	0	0	0	0
		30-50	4	0	0	0	0
		50 以上	1	0	0	0	0
女	高階主管	30 以下	0	0	0	0	0
		30-50	0	0	0	0	0
		50 以上	4	0	0	0	0
	間接人員	30 以下	28	0	2	4	0
		30-50	152	8	5	6	1
		50 以上	37	4	0	2	1
	直接人員	30 以下	120	0	0	0	0
		30-50	54	0	0	0	0
		50 以上	11	0	0	0	0
全職員工人數合計			1,037	49	26	26	5

義隆電子 2022 年進用 6 位身心障礙者，未足額進用主要為專業性考量，已依照政府規定繳納差額補助費。義傳、義晶、義碩因公司員工人數未達政府要求進用標準，故為 0。香港義隆因不適用台灣法規。

落實「RBA 責任商業聯盟行為準則」，對於國際移工支持且推行零收費政策，有尊嚴並尊重現職同仁及臨時人員、實習生等。義隆電子唯才是用及適才適用為依據，對於不同性別、種族、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者均平等對待，透過公平公開的甄選程序招募員工，並依據政府法令規定，保護應徵者個人資料及避免就業歧視。

義隆及義傳針對聘僱外國人過程可能產生之風險進行評估，除依據各項外國人聘僱規定辦理工作證、簽證等，各項作業皆有設置管控平台，確保公司及同仁皆合乎法令規範。

為了讓外籍員工能安心工作，儘快適應工作環境。義隆提供舒適宿舍，安排熟練英文、印尼文、越南文的宿管師，協助生活諮詢及照顧，並不定期在宿舍辦理活動，讓外籍員工感受到歸屬感。義傳在外籍員工入職後，安排同仁協助解決其生活上需求，也邀請外籍員工一起參與公司舉辦的活動。

義隆為派駐在海外的員工提供安心安全的工作環境，提供安全性良好且居住舒適的住宿空間、以及當地的生活教戰守則；每週關心派駐員工的適應狀況，與海外同仁建立完善的溝通管道，給予適時協助。

除此之外，不論本國或外籍同仁皆需遵守資訊安全、營業秘密保護、智慧財產權等規範，公司也不定期進行宣導，提醒所有同仁都需留意並遵守相關規定，避免風險產生。

	本籍/外籍		台灣本地/海外		
	本籍員工	外籍員工	台灣本地員工	海外員工	小計
義隆	873	164	1,026	11	1,037
義傳	48	1	49	0	49
義晶	26	0	26	0	26
義碩	26	0	26	0	26
義隆香港	5	0	0	5	5
合計	978	165	1,127	16	1,143
比例	85.6%	14.4%	98.6%	1.4%	100.0%

註 1. 外籍員工：受僱員工在其受僱的國家需要工作簽證者。
註 2. 外籍員工：來自於印尼、越南、菲律賓、馬來西亞、英國等。
註 3. 海外員工：位於企業母公司所在國境外的員工。

6.3 員工薪酬福利

義隆電子一向視人才為最重要資產，因此致力於提供具競爭力的薪酬福利，吸引及留任優秀人才。公司依學經歷、工作性質及業界水準做為核薪之標準，每個年度再依市場行情、個人能力評核結果、工作職類..等進行調整作業。獎金則依公司營運、績效評核結果、工作投入等綜合因素核定員工獎金發放。所有薪酬標準不依性別、種族、年齡等而有差別待遇。義隆具有完善的調薪晉升制度，以持續吸引、留任人才，發揮獎酬激勵效益。

在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 202-1

義隆	基層人員(廠端作業員)標準薪資與當地最低薪比例：1.00
義傳	基層人員標準薪資與當地最低薪比例：1.23
義晶	基層人員標準薪資與當地最低薪比例：1.11
義碩	基層人員標準薪資與當地最低薪比例：1.05
義隆香港	基層人員標準薪資與當地最低薪比例：1.69

註 1. 標準薪資所含之薪資結構為本薪+伙食津貼+工作津貼，不因性別而有差異。
註 2. 當地指本集團重要的營運據點即台灣
註 3. 2022 年基本工資：台灣地區 NTD 25,250 元/月。香港地區 HKD37.5 元/時。
註 4. 基層人員標準薪資與當地最低薪比例：小數點，採四捨五入進位。

育嬰留停 401-3

義隆致力於建構具友善關係、優質生產力、且保障員工工作權的工作環境，同時也為公司積極留才的精神表徵。為使員工能在工作及家庭之間取得良好的平衡，依據法令規定訂定育嬰留停辦法。歷年來，依照性別劃分，義隆集團員工提出育嬰留停申請、育嬰留停復職和留任的情況如表：

項目	義隆		義傳		義晶		義碩	
	男	女	男	女	男	女	男	女
A. 2022 年符合申請育嬰留停人數	55	11	2	0	0	0	1	0
B. 2022 年實際申請育嬰留停人數	2	3	0	0	0	0	0	0
C. 2022 年預計育嬰留停復職人數	3	3	0	0	0	0	0	0
D. 2022 年實際育嬰留停復職人數	3	2	0	0	0	0	0	0
E. 2021 年育嬰留停復職人數	0	3	0	0	0	0	0	0
F. 2021 年育嬰復職持續工作一年人數	0	3	0	0	0	0	0	0
復職率(D/C)	100%	67%	NA	NA	NA	NA	NA	NA
留任率(F/E)	NA	100%	NA	NA	NA	NA	NA	NA

說明：

A. 2022 年符合申請育嬰留停人數：2022/01/01~2022/12/31 期間育有三歲以下子女的人數(資料來源：義隆、義傳、義晶依年底團保名冊；義碩依生育禮金近 3 年申請名單。)

B. 2022 年實際申請嬰留停人數：於 2022/01/01~2022/12/31 期間申請育嬰留停之人數

C. 2022 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2022/01/01~2022/12/31 期間之人數

D. 2022 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2022/01/01~2022/12/31 且於此期間復職之人數

E. 2021 年育嬰留停復職人數：於 2021/01/01~2021/12/31 期間育嬰留停復職之人數

F. 2021 年育嬰復職持續工作一年人數：於 2021/01/01~2021/12/31 期間育嬰留停復職且復職一年後仍在職之人數

註 1. 香港法規規定，女性僱員連續服務滿 280 天(40 星期)，可向公司遞交懷孕通知醫生証明書，順產者給予連續 98 天(14 星期)產假。義隆香港在近 2 年沒有人員符合資格，提出申請。

薪酬 / 福利項目

義隆 401-2 403-3 403-6

- 勞保、健保、團保
- 年終、三節、績效獎金*
- 員工分紅與員工認股*
- 婚喪禮金*
- 研發專利獎金*
- 每年員工健康檢查#(眷屬可自費參加)
- 彈性上下班制度
- 按勞基法規定給予特休，並提供特休預支制度
- 提供優於勞基法的樂活彈休假
- 鼓勵同仁參與社會公益活動，並提供公益假
- 員工協助方案(EAP)
- 急難救助擴及眷屬*
- 內外訓課程費用補助*
- 國內外旅遊補助 *
- 定期舉辦耶誕晚會、家庭日、尾牙等活動
- 禮券代購優惠，社團多元享有補助

註 1. *代表約聘、派遣人員未享有　　註 2. #代表承攬商之駐廠人員未享有

義傳 401-2

- 勞保、健保、團保
- 結婚、喪葬及生育津貼
- 員工認股
- 每二年一次員工健康檢查 (眷屬可自費參加)
- 彈性上下班制度
- 午晚餐費用補助
- 汽車停車位費用補助
- 端午、中秋及生日禮券發放
- 不定期舉辦員工旅遊、team building 及聚餐等活動

義碩 401-2

- 勞保、健保、團保
- 年終、三節、生日獎金
- 婚喪禮金
- 每二年一次員工健康檢查 (眷屬可自費參加)
- 彈性上下班制度
- 按勞基法規定給予特休
- 定期舉辦季慶生會、尾牙等活動

義晶 401-2

- 勞保、健保、團保
- 年終、三節獎金
- 員工認股
- 婚喪禮金
- 研發專利獎金
- 每二年一次員工健康檢查 (眷屬可自費參加)
- 彈性上下班制度
- 按勞基法規定給予特休，並提供特休預支制度
- 提供優於勞基法的樂活彈休假
- 內外訓課程費用補助

義隆集團依法成立職工福利委員會，由各部門推派代表組成，負責統籌、規劃及執行公司各福利措施。公司設有職工福利委員會網站，公告最新活動、特約廠商優惠、員工組團旅遊訊息等。義隆就是一個大家庭，對於全體員工從工作環境到健康的照顧，無微不至。

義隆電子友善的工作環境

義隆鼓勵同仁互相交流情誼，提供同仁本人旅遊補助，除了工作之餘也能享受與家人之間的陪伴。每年皆有國內外的組團旅遊行程，近年因 COVID-19 疫情等因素，公司也提供對應的補助方案，維持良好的員工福利品質。

為鼓勵同仁參與正當休閒活動、增進身心健康，以提升工作及生活品質，訂有社團補助辦法，鼓勵同仁自主成立社團。公司響應新竹當地的職業籃球隊-攻城獅主場賽事，提供最優惠的球賽包場門票與聯名 T shirt 予同仁自由選購，活動現場也能與職業籃球明星一同互動。

1. 多姿多彩的社團活動，公司現有羽球社、競遊社、瑜珈社、籃球社、游泳社、休閒生活社等 7 個社團，社員除固定聚會活動外，亦常代表公司參與外部比賽，屢獲佳績。2022 年期間由於受到疫情影響，公司因應防疫措施，當年度暫停大部份社團活動。
2. 於工作日晚上九點後提供免費的點心及飲料，體恤員工夜間工作的辛苦。
3. 提供福委會組團、自行組團的員工旅遊費用定額補助，2022 年因受新冠肺炎疫情影響，全面改為禮券方式發放作為替代方案。
4. 義隆電子新竹總部設有員工餐廳，提供早餐、中餐(素、葷、麵食)、有機便當、水果盒、沙拉餐等，每週五提供熱門美食不同的選擇，提供餐食多樣化的餐飲選擇。
   - 員工餐廳的師傅負責把關食材，每天都親自到市場採購當季最新鮮的蔬菜、水果，製作美味自助餐點給員工使用。
   - 把全部的餐盤由美耐皿改為康寧玻璃，碗、筷子、湯匙讓員工吃的安心。
   - 公司聘僱專業護士，提供衛教諮詢及相關協助貼心守護。
   - 公共資源部每年進行伙食滿意度問卷調查，改善現有團膳廠商供餐品質。
5. 設置哺乳室，提供哺乳媽媽舒適放鬆的擠乳環境，提供懷孕的女性員工專屬停車位，保障孕婦更便利的停車空間，男性員工有陪產假。

6.4 職業安全衛生政策

重大主題管理-友善工作環境 403 自願揭露主題 4 TC-SC-320a.1 TC-SC-320a.2

意義

- 員工是公司重要資產，企業的永續關鍵來自於員工的幸福，而幸福首重於健康的身心。
- 把福利擴及家屬，讓員工可以安心工作，無後顧之憂。

政策或承諾

- 落實相關法令規定，制定全方位的安全作業，以促進同仁職場健康與安全。
- 唯有安全與健康的工作環境，才能讓員工安心工作，從而創新高效率與高品質的工作績效，因此義隆電子承諾維護我們及供應商 / 外包商與代理商員工及工作人員的人權及工作環境的舒適度。・

衝擊

- 職場危害事件將減損員工及社會大眾對企業的信任。
- 員工傷病將影響出勤、增加人事成本支出。

管理行動

- 每季召開職業安全衛生會議，
- 每年進行風險評估評估，制定改善方案，進行內部稽核與召開管理審查會議，並委第三方查證機構進行外部稽核。
- 建立義隆電子負責任商業聯盟內稽機制，成立稽核小組，確保義隆電子持續依循守則。
- 每年進行一次公共資源部員工滿意度調查問卷，針對有問題之事項討論可行性進而協助改善。
- 定期執行作業環境測定、大樓消防設備檢修、危險性機械保養、飲用水水質檢測、環境消毒等。
- 每年提供在職同仁一次健康檢查。
- 提供員工休閒中心，讓同仁工作後，能有紓壓管道。
- 設置哺乳室，並提供懷孕同仁舒適座椅、相關資訊及專用車位。

評估機制

- 全廠工安事故發生率為 0。
- 無職業安全衛生違規造成之罰款。
- 員工健檢參與率≧97%。
- 員工 BMI 異常率下降至 47%。
- 舉辦健康促進專案，並提升同仁活動達成率達≧88%。
- 取得 ISO 45001 查證。

中長期發展方向

義隆從自身做起，遵守負責任商業聯盟行為準則(RBA)所有相關對道德、勞工人權、環境、健康安全與管理系統各面向的要求，共同善盡企業的社會責任，做好風險管理與營運持續計畫。

2022 年執行情形

- 全廠工安事故發生率為 0。
- 無產生職業安全衛生違規罰款。
- 員工健檢參與率為 99%。
- 員工 BMI 異常率上升至 48.4%，詳 6.5 健康管理。
- 舉辦健康促進專案，並提升同仁活動達成率達 92%。
- 完成 ISO 45001(職業安全衛生管理系統)內/外部稽核，RBA 內部稽核。

2023 年推展要項
● 全廠工安事故發生率為 0。 ● 無職業安全衛生違規造成之罰款。 ● 員工健檢參與率≧99%。 ● 員工 BMI 異常率下降至 47%。 ● 舉辦健康促進專案，並提升同仁活動達成率達≧94%。 ● ISO 45001(職業安全衛生管理系統)內/外部稽核，RBA 內部稽核。 ● 中和廠生產線工作環境舒適度改善。 ● 新竹餐廳走道止滑材料測試。 ● 倉庫貨物堆置高度管理。

註. 義傳、義碩、義晶：符合台灣當地法規，尚未導入 ISO 45001 職業安全衛生系統。

政策：遵守法令，持續改善，降低風險，落實諮商，全員參與

2-8 | 2-23 | 403-1 | 403-4 | 403-5 | 403-8 | TC-SC-320a.1

義隆電子由公司高階主管統籌已於 2019 年 5 月取得 ISO 45001(職業安全衛生管理系統)的驗證，對於職業安全衛生相關規定予以定期檢視管理。為確保員工之工作品質與保障員工身心健康，且有效執行五大政策，每年定期更新法規與安全衛生相關資訊，並針對各作業區域進行風險評估及作業環境測定，建立安全衛生目標與標的，循序漸進持續改善，此管理系統的範圍以 91.97%的公司員工與承攬商之駐廠人員為主。(承攬商之駐廠人員指在義隆集團新竹/中和廠區內提供餐飲，保全，清潔服務之非員工之工作者，男：7 人/女：20 人，共計 27 人。)

總公司工作類別雖為電子零組件製造業，但主要為 IC 設計，公司內設有實驗室供產品測試使用，於 2016 年 6 月通過第二類事業審查，屬於中度風險之事業；中和廠區設有產品設計及生產產線，對生產機具設備，皆依規定設有各種安全措施及緊急停止鈕，並定期巡視、檢查、測試各項功能動作正常性；其他廠區則為辦公場所。每年進行一次的內部稽核與外部稽核涵蓋的範圍以 91.97%的公司員工與承攬商之駐廠人員為主。

義隆電子員工職業相關風險評估與職業健康照護 403-2 403-3

為有效管理員工健康與安全狀態，公司每年定期實施員工健康檢查，其中中和廠區有 2 名使用 XRF 游離輻射機台員工，雖暴露劑量不顯著，但我們仍安排實施特殊健康檢查，結果皆無異常，其餘同仁主要為辦公室作業。較顯著之健康問題為 BMI 超標引發的問題，公司會定期辦理減重活動來觸發同仁減重動力。其他健康風險針對異常工作負荷預防與人因性危害保護評估問卷 2022 年共評估 989 人，其中異常工作負荷異常率為 7.48%、人因性危害異常率為 15.98%，因異常原因與家庭、工作皆有影響，故廠內護理師會在進一步的分級管理，並針對高風險同仁安排臨廠醫師問診，視醫師評估結果進行調整。

義隆電子於 2016 年底開始規劃母性健康保護制度，針對母性員工進行風險評估，確認環境安全，進而安排臨廠醫師問診，並提供公司相關母性健康保護福利資訊，例：孕婦專用車位、更換較舒適座椅、孕婦育兒相關書籍、月子餐資訊等，2022 年共有 2 位同仁使用。

針對公司員工個人健康檢查相關資料的保存，統一由廠內護理師收集於醫護室，並進行檔案的上鎖作業，以防資料外洩。醫師臨廠採一對一問診，避免個人隱私外洩問題。

作業區域		疾病	防範
辦公區		過勞	1. 每年實施健康檢查 2. 注意患有三高員工 3. 提供運動健身器材，適度紓壓
		眼睛疲勞、肩頸酸痛	1. 適時休息、拉筋 2. 坐姿正確
廠務		觸電、墜落	1. 接受專業訓練 2. 防護設備
庫房、製造部		物理性危害 (搬運作業) 重複性作業 (測試作業)	1. 正確操作 2. 縮短工作時間
實驗室	一般	吸入性危害 (無鉛焊錫)	1. 定期實施作業環境檢測 2. 設置局部排氣設備 3. 人員配戴口罩
	化學	接觸性危害	1. 人員不定期接受教育訓練 2. 定期實施作業環境檢測 3. 人員穿著實驗衣、配戴口罩

6.5 健康管理 403-6 TC-SC-320a.1

減重活動

減重活動參與廠區：義隆電子-新竹廠、中和廠、台南辦公室、高雄辦公室
目標：BMI 異常率下降至 47%

成果達成狀況：
2022 年健康檢查 BMI 異常率為 48.4%，未達成目標。平均每人減重公斤數由 3.66Kg 提升至 3.69 公斤、報名率由 42%提升至 48%、完成率也由 58%提升至 69%，成果及參與率皆有提升，但因近兩年受疫情影響，公司健身房及戶外運動受限制，造成同仁多吃少動問題產生，故目標未達成將列入明年度修改活動內容方針，進行改善。

新冠肺炎防疫措施

- 旅遊補助改為禮券發放
- 100% 三級警戒期間員工採分流上班

成立防疫小組並要求各部門擬定緊急應變計畫書，建立完整防疫配套措施，建構安全健康的工作環境。

一、成立防疫小組

自 2020 年 3 月份成立由總經理擔任招集人之重大傳染疾病應變小組,建立內部各單位窗口，不定時開會回報人員與各項防疫議題，因應政府政策研擬防疫政策，確保緊急狀態下各單位發揮良好的應變措施，公司不因重大傳染疾病影響公司正常營運。

二、 廠區內防疫

1. 三級警戒期間，暫停外部人員進入廠區、暫停各據點跨區出差、採分流上班，體溫超過 37.5 度給予公假/居家上班。
2. 禁止餐廳/會議室飲食，改為外帶餐盒使用；疫情趨緩時改為梅花座位用餐。
3. 公共區域及各樓層辦公室入口處增設自動額溫測量、自動消毒機。提供一人一瓶酒精消毒液可隨身攜帶，並可至總機櫃台補充。
4. 於 2020 年疫情開始至至 2022 年底持續每 50 工作天發放口罩一盒。
5. 統計廠區內員工施打疫苗率，並於每季職安管理委員會上呈報。統計至 2022/12，第一劑施打率 97.3%、第二劑施打率 95.1%、第三劑施打率 86.6%。

三、 海外常駐與出差人員加強防疫措施

出差國外公司同仁提供免費防護衣、口罩、消毒噴霧等防疫物資外，並加保高額醫療保險以預防緊急醫療需求，另外針對長期派駐海外同仁加發駐守據點獎勵金，慰勞同仁在國外疫情肆虐下仍堅持駐守崗位完成工作之辛勞。

	項目	2020 年	2021 年	2022 年
健康檢查	年度健康檢查	992 人；參與率 99%	1,034 人；參與率 99%	1015 人；參與率：99%
健康諮詢	每月駐廠醫師諮詢服務	126 人次	103 人次	103 人次
健康教育	心理健康、體重管理講座	4 場，215 人次	4 場，191 人次	4 場，179 人次
	健康醫療小站	新增 18 個主題	新增 24 個主題	新增 24 個主題
健康促進	捐血活動	146 人，237 袋	151 人，252 袋	220 人，346 袋
	癌症篩檢	因新冠肺炎疫情暫停辦理	因新冠肺炎疫情暫停辦理	因新冠肺炎疫情暫停辦理
	減重比賽	因新冠肺炎疫情暫停辦理	報名人數(人):324 後測人數(人):188 總減重量(Kg):684.7	報名人數(人):331 後測人數(人):229 總減重量(Kg):845.3
好孕貼心專案	提供孕婦專用平面停車位	3 人	2 人	2 人
	高背椅的服務	1 人	3 人	1 人
團體保險擴及眷屬、子女		配偶：445 人 子女：638 人 合計眷屬共 1,083 人	配偶：446 人 子女：647 人 合計眷屬共 1,093 人	配偶：445 人 子女：639 人 合計眷屬共 1,084 人

未來推動方向

- 依照 2022 年健康檢查異常分析，前十名異常率分別為肥胖、維生素 D 缺乏、腹部超音波異常問題為主，2023 年將會繼續辦理體重控制活動、維生素 D 營養補充講座、肝膽胃腸健康講座、女性子宮頸抹片等健康促進活動。
- 針對 BMI 異常比例將設定 2023 年度目標為全廠 BMI 異常率<47%。
- 2023 年添購全新健康雲端設備，提供員工可自主查詢血壓/體重/體脂肪生理測量紀錄及每年健檢報告資料比對，同時讓護理人員能更有效率監控廠區同仁健康狀態。

6.6 注重工作安全，28 年來零職災 3-3

注重工作安全 403-2 403-9 TC-SC-320a.1 TC-SC-320a.2

依勞動部職安署職業災害認定，排除上下班交通意外事故後，自義隆電子創立至今 28 年未曾發生任何工安事故(含承攬商之駐廠人員)，整合各廠區與關係企業範疇近三年也皆未發生職業傷害、嚴重的職業傷害、可記錄之職業傷害或職業病及因公死亡件數，其他駐廠人員亦沒有接獲發生職業傷害的通報，排除承攬商之駐廠人員，義隆集團 2022 年總累積工時為 2,254,328 小時。

若廠內發生事故時，將請廠內護理師確認員工受傷狀況，視情況進行就醫，依廠內「事故調查程序書」執行，之後由工安室同仁會同現場人員進行現場環境與事件過程確認，之後會同勞工代表安排會議討論發生原因與矯正預防措施，告知給相關人員，並請廠內護理師關懷受傷之同仁，未來也將此項目納入年度風險評估中。

新竹廠區於 2009 年 5 月起無災害工時已累計至 2022 年底共 13,987,287 小時，此外在職業病認定與工安罰款方面也未曾發生，成功實踐「零職災」的目標。

職場環境安全管理 403-1 403-3 403-4

義隆將員工視為「企業最重要的資產」。我們注重員工的健康與安全，廠內建立系統化、規範化的職業安全衛生管理體系並設立工安室為一級專責單位，我們每年都會進行公司環境安全衛生危害鑑別，落實風險管控，持續改善工作環境的安全衛生設施，預防危害員工安全與健康之情形發生，並保障員工、承攬商之駐廠人員及相關第三者生命的健康與安全。

依職業安全衛生管理辦法規定勞工代表，應佔委員人數三分之一以上，義隆於每季召開職業安全衛生會議，2022 年共召開 4 次會議，參與會議人員至少有三分之一為勞工代表(由勞資會議推舉出)，用於檢討各目標的執行情況與討論過去與未來一季動態，並共同決議會議上之事項，若各勞工代表或各進駐廠商之管理人員於會議中提出任何問題，將進行優先處理，此會議之相關紀錄將知會於總經理知道。除依照職業安全衛生法及相關規範要求外，制定有關安全衛生的教育、演練、輔導、預防與風險監控計畫。

公共區域管理

1. 人員進出門禁管理，並請保全人員定時巡檢，隨時掌握內外部狀況。
2. 每半年進行辦公室區域二氧化碳濃度檢測，確保空氣中濃度不超過 1,000ppm。
3. 定期抽檢各辦公室樓層確保公共設備無損毀。
4. 茶水間每月進行病媒防治作業，防止病媒孳生。
5. 每季進行飲用水抽檢，確保水中大腸桿菌不超過法定標準。
6. 各層樓梯 (貨梯側) 均加裝安全網，以防止有人墜落之意外發生。
7. 各樓電梯口張貼「多走樓梯有益健康」健康標語。

實驗室管理

1. 實驗室負責人每日巡檢實驗室環境，確實關閉烙鐵及儀器電源以確保安全。
2. 每半年實施作業環境測定，以檢視員工之作業環境狀態(有機溶劑、噪音、局部排氣設備風速…等)，實際需要配戴相關防護具，確保員工健康與安全。
3. 工安室不定期進行實驗室抽檢。
4. 員工職前教育訓練及測驗，協助瞭解設備資訊及遵守操作注意事項。
5. 持續積極改善工作環境及機台設備安全，並將機台作業標準化。

訓練與溝通 403-4 403-5

1. 新進員工報到時，安排職前安全衛生教育訓練。
2. 不定期舉辦廠內同仁安全衛生教育訓練，並搭配線上學習課程一起實行。
3. 定期舉辦緊急逃生演習，並指導同仁逃生之相關知識。
4. 特定作業人員委外安排相關職業安全衛生教育訓練，2022 年共安排 26 人參加。
5. 於布告欄與電視牆上不定期公告職安相關資訊。
6. 凡是進廠作業之工作者都進行危害告知作業，不定期與駐廠廠商開會，溝通和諮詢目前作業或環境有任何要加強或者協調的部分。
7. 建立健康書籍借閱系統。

推動實績

- 參與勞動部所推動「無災害工時」的累計活動。
- 2021 年新竹廠已通過教育部體育署「運動企業」認證標章，持續 2024 年。
- 2021 年新竹廠已通過國健署「健康職場促進」標章認證，持續 2024 年。
- 推動無煙職場運動，有鑑於吸煙不僅對於吸煙者，亦會影響週遭人員身體之健康，義隆電子全廠場所室內一律禁菸。
- 請國內大型醫療院所至公司為全體員工進行年度健康檢查。
- 公司內設置哺乳室供妊娠後女性員工使用。
- 提供健身房、運動設施，方便員工下班後進行休閒活動舒緩放鬆。
- 鼓勵員工參與團隊性運動，並參加企業外部賽事。
- 與新竹市生命線協會合作，建立完善之員工協助方案(EAP)。
- 依法加入勞、健保，員工本人、配偶及子女免費加入團保，享有定期險、傷害險、傷害醫療金、住院醫療及外科手術、癌症醫療險等完善保障。
- 中和廠與新北市政府中和區公所簽訂企業防災合作備忘錄。
- 新竹總部榮獲 2022 年事業單位無災害工時金獎。

6.7 員工培育發展

重大主題管理-員工培育發展 3-3 404

意義
良好的培訓課程與發展計畫有助留住人才，與公司同步成長，強化員工專業能力，累積公司創新能量。
政策或承諾
公司最大的資產和競爭力始終來自於高素質的人才，人力績效管理部根據公司的使命願景、策略、目標，擬訂明確的訓練政策與目標，並透過各種場合、管道與機會向同仁宣達。藉由策略地圖的連結，確保訓練政策與公司經營願景、策略規劃與經營目標能夠緊密連結，達成組織經營目標。
衝擊
若無持續累積員工的專業知識與管理能力，面對科技日新月異，競爭對手的競爭，恐影響客戶觀感及公司盈收。
管理行動
● 人力績效管理持續推行人才發展品質管理系統(TTQS)，強化人才發展品質管理手冊及相關程序文件。 ● 建立 E-learning 整合平台、共同核心職能，強化訓練發展體系。 ● 擴展年度培訓目標與 KPI 之連結與追蹤。 ● 參與產學合作，投入前瞻技術研發人員培育 ● 建立組織人才庫，蓄積儲備管理人才，啟動系統化的管理人才培訓。
評估機制
● 員工平均受訓時數 ● 專業人才培養人數
中長期發展方向
● 以組織發展目標作為人才發展活動之依循，期使發揮成效。 ● 鼓勵自主學習與開放分享的學習型組織，嘗試多元挑戰，成為整合型人才。 ● 建立儲備管理人才庫，推動高潛力人才培訓制度。
2022 年執行情形
● 技術人員 100%通過技能鑑定，共計 2,087 人次。 ● 推行天下創新學院線上管理培訓課程，共計 281 人次。 ● 推行關鍵人才管理才能發展培訓線上課程(Management Training Program-MTP)，共計 89 人次。
2023 年推展要項

- 持續進行高潛力管理人才的培訓計畫，推動內部跨部門知識分享方案。
- 積極建立自有的精英人才庫，提升國際行銷能力並加強技術支援，持續與世界級大廠的合作。

員工教育訓練 404-1

義隆

為落實永續發展目標，義隆訂有教育訓練辦法，根據企業短中長期發展目標、共同職能與核心發展技術的趨勢需求為訓練發展方針。透過邀請外部專業教育訓練機構與內部講師，於年度規劃並推動培訓課程。

義隆訓練體系包含新進人員教育訓練、通識訓練、專業技術培訓、管理職能培訓、高潛力領導人才養成計畫。透過年度績效評核與個人特質的發展計劃，鼓勵同仁發揮職場上的專業能力，提供專案職或管理職之適性發展方向，並提供相對應的學習資源，以呼應企業永續發展的人才需求養成。

■ 訓練政策

目標導向	以組織發展目標作為人才發展活動之依據，期使發揮成效。
核心發展	每項職務都具有不可或缺的核心能力，藉由專業分工以達成任務。
團隊學習	透過團隊成員的經驗交流、知識分享及標竿學習，使每位同仁都能加速成長及擴大能力領域。

自我超越	運用各項機制與資源，鼓勵員工不斷自我突破，嘗試學習各種專業領域，成為整合型人才。

■ 訓練目標

- 強化共同職能並提升自主學習力，推動天下創新學院線上管理課程，培養 380 位管理職人才。
- 培育技術人員 100%通過技能鑑定。
- 建構儲備人才庫，培訓 100 位高潛力管理才能的管理人才。
- 提升秘書/助理與高階管理者的創新合作模式，培養 19 位專業秘書/助理人員。

新進人員教育訓練

為協助新進同仁儘快融入義隆，因此在報到當天由人力績效管理部門介紹公司環境及工作規則，以及公共資源部安排現場工安衛演練。用人主管根據擬定的培訓計畫，在新進人員至部門報到後指派資深員工提供指導，待稍有經驗時則開始承接新案，並持續藉由公司內訓、外訓資源持續學習。此後藉由三個月新進人員之評核作業、以及半年度之績效評核，確認訓練成效。

參與產學合作，培養前瞻技術研發人才

為持續培育半導體科技相關領域之人才，善盡企業社會責任，獎勵優秀學子專心致力於相關學術研究之精進、技術創新與應用。義隆集團於 2021 年起擴大深耕產學合作規模，開辦「潛龍計畫獎學金」，提供在校生提前認識產業、認識義隆集團，此外亦能於在學期間參加公司前瞻技術之研發，強化未來職涯發展的競爭力，同時也成為未來潛在研發人才。

多元友善的學習環境

義隆擁有先進設備及環境舒適的訓練教室，讓同仁能專心上課且樂在學習。推行多元化的教學方式，包含實作/實習、數位課程、實體授課/講座…等。因應 Covid-19 疫情，除了推出實體課程也推行數位行動學習，導入天下創新學院線上課程，提供員工自由學習，呼應企業重視學無止盡的永續精神。

建立組織人才庫，培養未來關鍵人才

公司深知持續性的人才培育為永續經營之首要，於 2020 年起透過系統化的規劃，針對高潛力員工進行管理訓練，建立組織人才庫及知識的管理，確保管理人才有足夠的量能，以達組織績效持續成長。2021 年啟用天下創新學院線上學習平台，提供開放性、即時性的管理課程；此外也與中國生產力中心合作開辦 MTP 企業主管管理能力培訓班，針對管理的態度、觀念、及能力並且有系統地規劃、學習的套裝課程。至 2022 年共培養超過 350 位管理人才參與線上課程。

義傳

義傳人力績效管理部門於年底時都會提供相關課程供各階層主管參考，待匯整各主管需求後，提報總經理核定年度訓練計畫。2022 年開立 9 堂通訊技術領域及 13 堂行政事務課程。

義晶、義碩

義晶、義碩依各部門需求不定時提出，再呈報總經理核定。

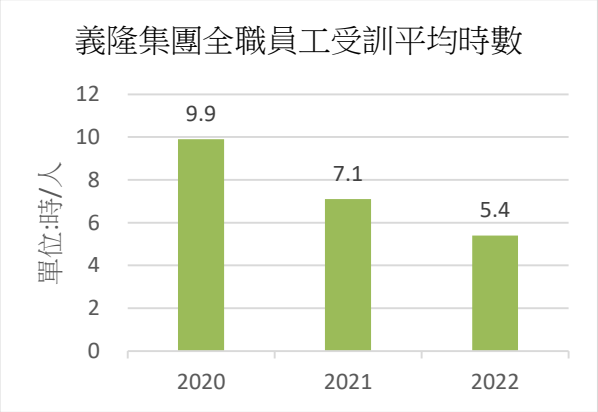
2022 年義晶開立 3 堂行政事務課程，義碩開立 1 堂行政事務課程。

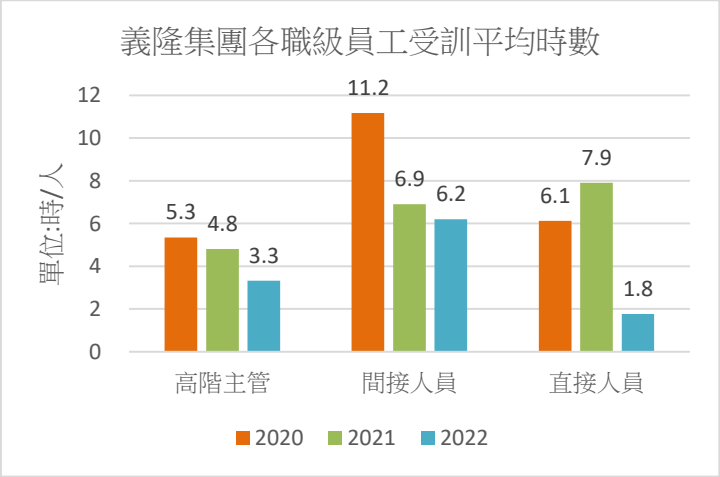
義隆集團員工接受訓練時數 404-1

義隆集團員工平均受訓時數為 5.4 小時，男性/女性平均受訓時數分別為 5.5 及 5.2 小時。

職級	項目	義隆		義傳		義晶		義碩		義隆 香港		總計		平均受訓時數
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
高階主管	人數	19	4	6	0	3	0	1	0	0	0	29	4	3.3
	訓練時數	72.5	8.0	8.0	0.0	21.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	101.5	8.0	
	平均受訓時數	3.8	2.0	1.3	0.0	7.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5	2.0	
間接人員	人數	607	217	31	12	16	7	13	12	3	2	670	250	6.2
	訓練時數	3,346.7	1,363.5	218.0	207.5	54.0	27.0	4.0	18.5	159.0	311.0	3,781.7	1,927.5	
	平均受訓時數	5.5	6.3	7.0	17.3	3.4	3.9	0.3	1.5	53.0	155.5	5.6	7.7	
直接人員	人數	5	185	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	5	185	1.8
	訓練時數	1.5	334.5	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1.5	334.5	
	平均受訓時數	0.3	1.8	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.3	1.8	

註 1. 高階主管：處級以上之人員。
註 2. 間接人員：處級以下、包含中階主管等間接參與生產活動人員，如採購、財務、品管、研發、生管及管理等人員。
註 3. 直接人員：直接參與產品生產操作機器設備、裝配產品等人員，如技術員。
註 4. 義傳、義晶、義碩、義隆香港無直接人員，故直接人員訓練時數為 NA。
註 5. 訓練時數資料來源：義隆：依訓練系統開課時數統計；義傳、義晶、義碩、義隆香港：依報告年底在職同仁的訓練時數統計。





義隆集團正式員工績效審查 404-3

公司擁有完整的評核制度，每年定期進行能力評核及績效評核；能力評核針對員工之技術、能力、知識，以做為技能薪給、人事異動之標準及能力發展之準則，以提升人力素質與組織整體績效；績效評核針對員工結合公司長短期營運目標之個人目標達成狀況，評核結果作為獎勵、訓練、業務改善之依據，藉此激勵員工、提升士氣，進而完成公司短、中、長期目標，以達成公司永續經營。義隆集團正式員工 100%接受績效審查，集團內考核辦法適用於到職滿三個月員工，新進人員適用於新進員工審查，績效評核頻率為每年施行 1~2 次。

	義隆		義傳		義晶		義碩		義隆香港	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
高階主管	100%	100%	100%	N/A	100%	N/A	100%	N/A	N/A	100%
間接人員	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
直接人員	100%	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
作業辦法	● 能力暨個人 KPI 評核辦法 ● 績效評核辦法		● 義傳科技工作規則－第六章出勤、考核、獎勵與升職		● 能力評核辦法 ● 績效評核辦法		● 績效評核辦法		● 能力暨個人 KPI 評核辦法 ● 績效評核辦法	
績效評核	每半年		每年		每半年		每半年		每半年	

6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角

重大主題管理-勞雇關係和諧 3-3 202 401 402 405

意義

- 同仁是公司最重要的資產，和諧的勞雇關係是事業發展的基礎。
- 任用當地人員成為組織高階管理，有助於加強了解當地需求，提高經濟效益。

政策或承諾

- 致力建構勞資雙贏的夥伴關係，提供自由選擇職業之權益、人道的公平待遇，不因性別、種族等而有歧視。根據當地法令之規例，支付符合薪酬法律之工資與福利。建立各項勞資溝通機制，提供企業與員工完整的聯繫管道，凝聚勞雇雙方共識，保持良好的互動關係與對話管道。
- 順應國際潮流及落實兩性平等，逐步落實公司管理階層及員工的多元發展，以提升公司整體形象，確保多元化且彈性。

衝擊

良好之勞雇關係可增進員工向心力， 提升產值。

管理行動

- 義隆電子人力績效管理部依照勞動法令規定，制定公司工作規則於公司內部網站，包括員工的選、用、育、進、留，福利措施、勞資關係等。
- 義隆集團每季召開勞資會議，告知公司相關資訊與勞資問題的協調。
- 義隆電子每月召開職工福利委員會，規劃公司年度活動，促進員工相互交流，提升員工向心力。
- 義隆電子每年進行一次員工滿意度調查問卷，針對有問題之事項討論可行性進而協助改善。
- 義隆電子每年統計全公司離職率，了解同仁異動之原因，進行分析討論。
- 義隆集團設有員工意見箱、部門會議，績效面談等多元管道，讓員工與管理階層溝通零距離。
- 為維持穩健經營，義隆集團高階管理階層都來自於台灣當地。

評估機制

- 女性員工比例
- 員工滿意度
- 申訴案件數、勞資爭議件數

中長期發展方向

- 維持既有良好的勞雇關係，遵循勞動相關法令。
- 秉持持續改善之精神，提供公平的任職機會、和諧互助的良好勞資關係。

2022 年執行情形

- 義隆電子執行員工滿意度調查，由人力績效管理部主管審查結果，並進行改善之可行性討論。
- 義隆集團無發生勞資爭議，侵犯當地人權事件發生，亦無經由正式申訴機制與人權有關的申訴案件。
- 義隆電子員工滿意度調查平均分數為 83.3 分。
- 無申訴案件及勞資爭議發生。

2023 年推展要項
● 義隆集團零勞資爭議，無違反法令情事。 ● 義隆電子每年進行員工滿意度調查。

員工溝通零距離 2-26 2-27 406-1

義隆集團制訂「員工申訴處理辦法」，「反歧視、性騷擾防治辦法」，並指派專責單位，處理員工在工作與生活上所遭遇的問題，有效預防與處理性騷擾事件，以期增進勞資和諧，免除歧視。針對申訴事件，同仁個資都採取審慎、保密方式處理，以確保同仁人權得充分的尊重。

2022 年未發生勞資爭議，無違反法令情事，未發生與申訴相關的內部歧視事件，相關人權政策及執行成效公告在公司網站。義隆 2022 年共完成 136 人次新人訓練，共計 408 小時人權相關課程。

義隆集團每季召開勞資會議，每月召開職工福利委員會，不定期安排員工大會，並設有員工意見箱、績效面談、部門會議等多元管道，讓員工反應問題，提升工作效率。

受集體協商協定保障之總員工數比例

義隆集團完全遵守台灣及香港地區的勞動法令，從未禁止員工集會結社的自由，但目前集團內部並未有工會組織，故沒有員工接受集體協商協定保障。

義隆集團重大營運變化作業皆依當地法令辦理 402-1

義隆 義傳 義晶 義碩	台灣地區員工依據勞基法規定，公司終止僱用關係時，預告期間依下列規定： 1. 繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。 2. 繼續工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。 3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
義隆香港	香港地區員工依據勞基法訂立僱傭合約條款，終止僱傭關係時，預告期間依下列規定： 1. 試用期首月內無需通知期及代通知金。 2. 試用期內的第一個月後，通知期 7 天或 7 天工資的代通知金。 3. 完成試用期後，通知期 30 天或 30 天工資的代通知金。

7.環境保護及社會公益

7.1 環境政策與減碳

7.2 水資源與廢棄物

7.3 產品及服務的環境保護

7.4 社會/公益活動參與度

重點 Highlight

義隆電子訂定短中期目標為自基準年(2019 年)至 2022 年累計節電率 5.5%，且截至 2025 年累計節電率達到 10%。目前累計至 2022 年累計節電率為 6.01%，已達標。
2022 年義隆電子目標值為間接氣體排放減少 10 公噸，實際減少 96.312 tonCO_2-e。
累計至 2022 年，已參與社會公益活動共 53 件。

7.1 環境政策與減碳

政策：防治污染，全員參與，致力環保，持續改善 2-23 2-27

義隆電子於 2016 年通過 ISO14001：2015 驗證，依據義隆電子環境管理手冊，由高階主管進行統籌，定期實施風險評估，制定環境目標方案，每年召開會議審視進度，循序漸進持續改善，做好污染防治工作。公司員工即為組織工作者，全員參與環境政策之執行。遵守政府和國際上已頒布的各項環保法規和其他要求等。除中和廠區有產線外，其餘地點皆為一般辦公大樓以研發為主，中和廠主要組織架構為業務、研發、製造、營運管理等相關部門，主要為手工線作業，製程過程中並無衍生廢水、空污、噪音等問題，主要污染為電子廢棄物。

義隆集團遵守環境法律和法規相關法令規定，2022 年經環保相關機關定期或不定期檢查，未有被罰款的次數或金額，亦無經由正式申訴管道的案件發生。

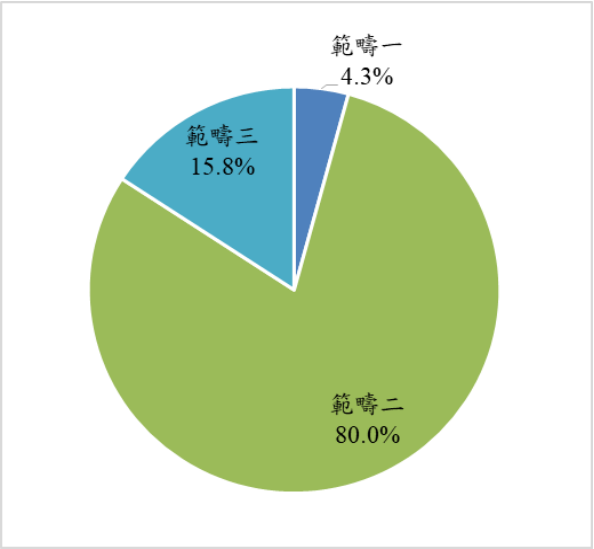
義隆集團致力於環境永續的發展與保護，綠色環境和綠色設計是我們著重的綠色企業主張。產品從概念、設計到量產，最後到廢棄物的節約、回收及再利用，從搖籃到另一個搖籃，充分發揮了資源循環再利用的現代方針，也間接守護了我們的環境、資源及達到節約的效果，並持續推動污染預防與節能減碳相關活動，善盡企業社會責任。

溫室氣體盤查 TC-SC-110a.1

2022 年義隆集團的溫室氣體總排放量達到 3,643.551 ton CO_2-e，此次盤查增加冷媒與範疇三中原物料盤查，故總排放量大幅上升，義隆電子(涵蓋關係企業)短期目標為藉由電力減量以達到每年減少較前一年間接溫室氣體排放量降低 10 ton CO_2-e。

短期目標預計 2023 年導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，中期目標因新竹總部未來有遷廠需求，故中期目標先以建造綠建築與智慧建築，後續會再做滾動式調整。長期目標則設定 2050 年達到淨零碳排。

年度	單位	範疇一	範疇二	範疇三	總計
2022	tonCO_2-e	154.922	2,913.467	575.162	3,643.551

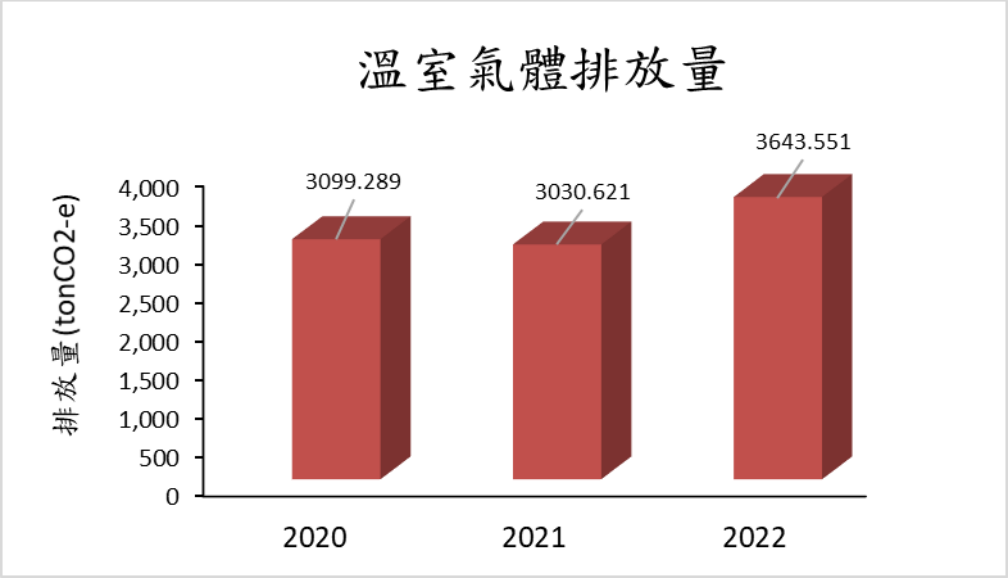


註 1. 範疇一使用之溫室氣體排放係數來源，參考環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4。

註 2. GWP 係數參考 IPCC(2013)為 CO_2：CH_4：N_2O=1：28：265。

註 3. 電力排放係數-台灣地區參考經濟部能源局 110 年度(2021 年)；香港地區參考中電控股有限公司可持續發展報告書 2022。

註 4. 範疇三使用之溫室氣體排放係數來源，參考產品碳足跡計算服務平台。



直接溫室氣體排放(範疇一) 302-1 305-1

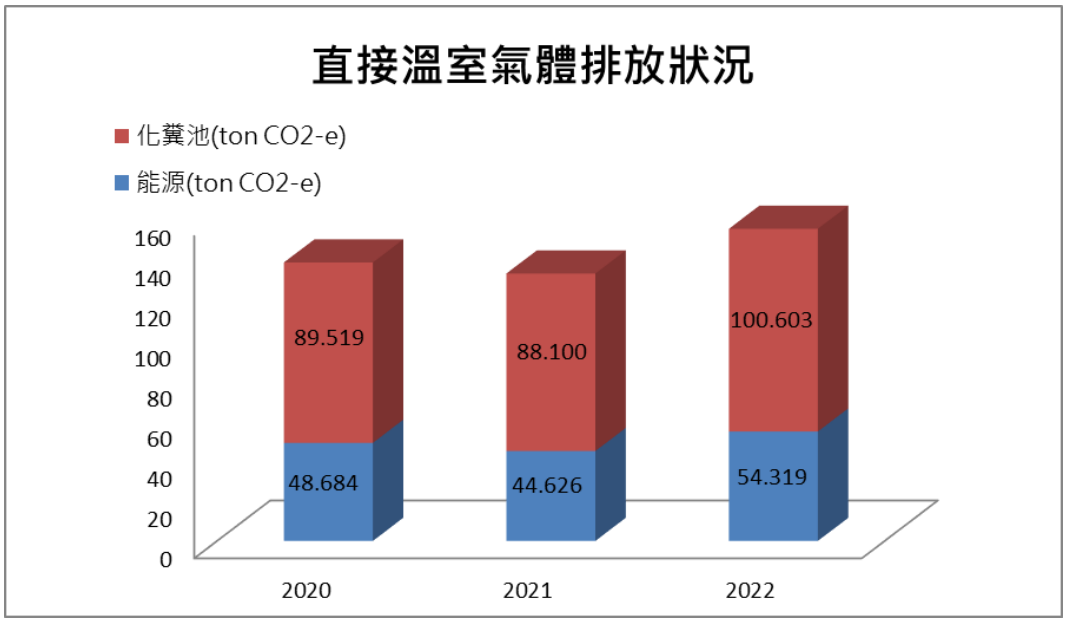
義隆集團盤查直接溫室氣體排放的能源種類主要為公務車用汽油、緊急發電機用柴油、廚房桶裝瓦斯、冷媒及化糞池的排放。

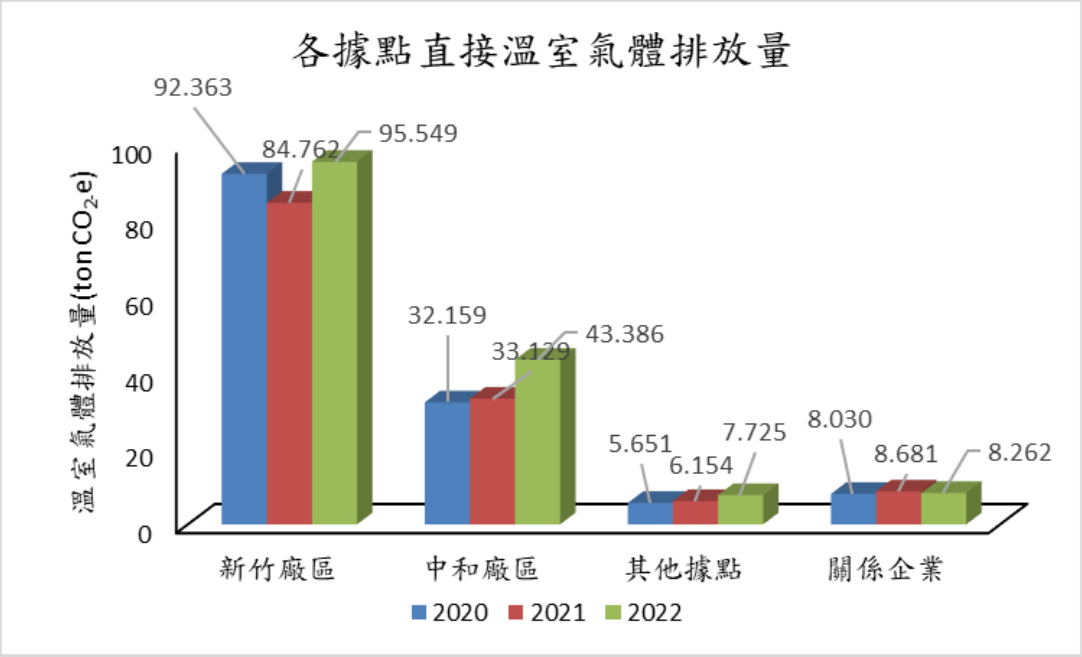
在公務車的選擇，汽車選擇以低油耗車種為主；機車則是選擇電動車，並依每月統計使用公里數進行定期保養，以減少溫室氣體的產生。公務車為新竹與中和廠區使用，緊急發電機與員工餐廳部分僅新竹廠區使用，此塊溫室氣體排放量為 46.623 ton CO_2-e；化糞池的部分，總計溫室氣體排放量為 100.603 ton CO_2-e；冷媒部分，2022 年新增設備冷媒產生之溫室氣體排放量為 7.696 ton CO_2-e。相關資訊如圖表，結合相關數據，義隆集團直接溫室氣體排放量總計為 154.922 ton CO_2-e，較 2021 年上升 16.72%，主要原因為供餐恢復正常，聘僱人數上升，且今年加入冷媒盤查。

2022 年義隆集團直接溫室氣體排放量

	公務車用汽油	緊急發電機用柴油	廚房桶裝瓦斯	化糞池	冷媒	總計
能源使用量 (GJ)	14.569	2.951	39.951	NA	NA	
能源使用量 (公秉)	4.618	0.869	19.081	NA	NA	-
CO_2 排放量 (ton CO_2-e)	10.875	2.271	33.477	100.603	7.696	154.922

註 1. 瓦斯用量：來自新竹廠區廚房供餐服務。
註 2. 1 公斤瓦斯=10,270Kcal。
註 3. 1 度=8,900Kcal。
註 4. 1 公秉=504 公斤瓦斯。
註 5. 1L 車用汽油=7,800Kcal。
註 6. 1L 柴油=8,400Kcal。





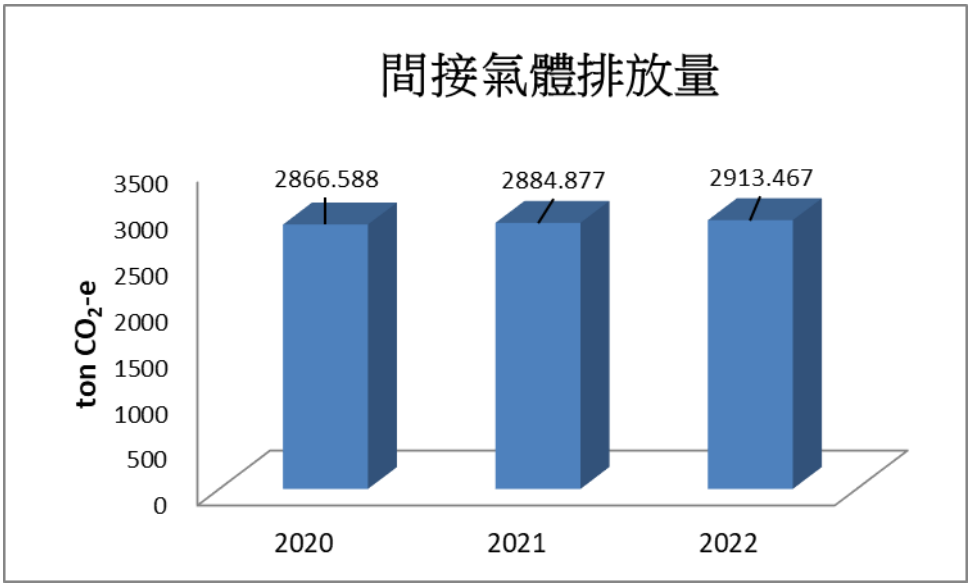
註 1. 其他據點包含台南、高雄、香港。
註 2. 關係企業包含義傳、義晶、義碩。

間接溫室氣體排放量(範疇二) 302-1 305-2 TC-SC-130a.1

義隆集團目前尚未使用再生能源，間接溫室氣體排放的能源種類僅有電力，其中新竹廠區涵蓋關係企業義晶科技、義碩智能及義傳科技，因義傳科技 2022 年 6 月底租約到期更換承租地點，故下半年電力則獨立計算，集團總電力度數 5,722,595 度，相關數據如圖表。間接溫室氣體排放量總計為 2,913.467 ton CO_2-e，較 2021 年上升 1%，分析原因受台南、高雄辦公室及義傳科技承租位置異動影響，因承租面積擴大而導致電力使用量上升。

其中義隆電子設定每年減少較前一年間接溫室氣體排放量 10 ton CO_2-e 為目標，2022 年義隆電子間接溫室氣體排放量 2,679.785 ton CO_2-e 較 2021 年 2,776.097 ton CO_2-e 降低 96.312 ton CO_2-e。

	義隆-新竹	義隆-中和	義隆-台南	義隆-高雄	義隆-香港	義傳科技	總計
用電量(GJ)	13,051.134	5,902.161	719.136	214.451	58.482	655.978	20,601.342
用電量(度)	3,625,315	1,639,489	199,760	59,570	16,245	182,216	5,722,595
CO_2 排放量 (ton CO_2-e)	1,845.285	834.500	101.678	30.321	8.935	92.748	2,913.467



註 1.義晶、義碩，因承租義隆新竹總部的部分廠房，故用電皆統一納入義隆集團新竹廠區。
註 2.義傳科技承租義隆新竹總部廠房至 2022 年 06 月，故之後電力度數統計獨立揭露。
註 3. 1 度電=$3.6*10^{-3}$GJ。
註 4.中和廠區調整用電計算區間，故 2020-2021 數據有異動。

其他間接溫室氣體排放量(範疇三) 305-3

針對其他間接溫室氣體的管控，除了統計廢棄物產出、清運，今年還增加原物料生產端排碳量，其他間接溫室氣體排放量總計 575.162 ton CO_2-e，相關數據如表：

		義隆-新竹廠區	義隆-中和廠區	總計
原物料	電力(度)*9	4,066,861	1,639,489	-
	CO_2 排放量(ton CO_2-e)	358.697	144.603	503.300
	汽油(L)	3,812.144	805.543	-
	CO_2 排放量(ton CO_2-e)	11.475	2.425	13.900
	液化石油氣(L)	19,081	-	-
	CO_2 排放量(ton CO_2-e)	42.360	-	42.360
	柴油(L)	868.500	-	-
	CO_2 排放量(ton CO_2-e)	2.901	-	2.901
清運	一般/有害事業廢棄物清運(tkm)	450.465	743.073	-
	CO_2 排放量(ton CO_2-e)	0.590	0.973	1.563
處理	一般事業廢棄物產出量(ton)	26.08	13.70	-
	CO_2 排放量(ton CO_2-e)	7.302	3.836	11.138
	總計(ton CO_2-e)	-	-	575.162

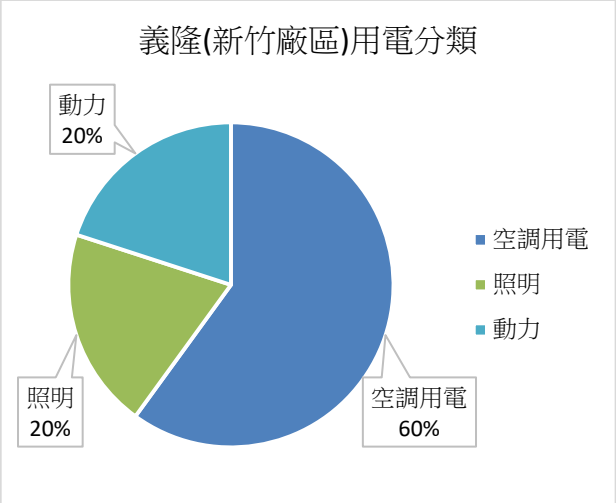
註 1. 新竹一般事業廢棄物清運一趟 16.9tkm。(來源：Google map)
註 2. 新竹有害事業廢棄物(E-0217)清運一趟 10.6tkm。(來源：Google map)
註 3. 新竹有害事業廢棄物(C-0202)清運一趟 66.3tkm。(來源：Google map)
註 4. 中和一般事業廢棄物清運一趟 15.1tkm。(來源：Google map)
註 5. 中和有害事業廢棄物清運一趟 69.9tkm。(來源：Google map)
註 6. 廢棄物清運係數：1.31 Kg CO_2-e/tKm。(來源：產品碳足跡計算服務平台)
註 7. 廢棄物焚化處理係數：280 Kg CO_2-e/ton。(來源：產品碳足跡計算服務平台)
註 8. 原物料係數來源：產品碳足跡計算服務平台。
註 9. 電力度數涵蓋新竹廠區、台南研發中心、高雄研發中心據點。

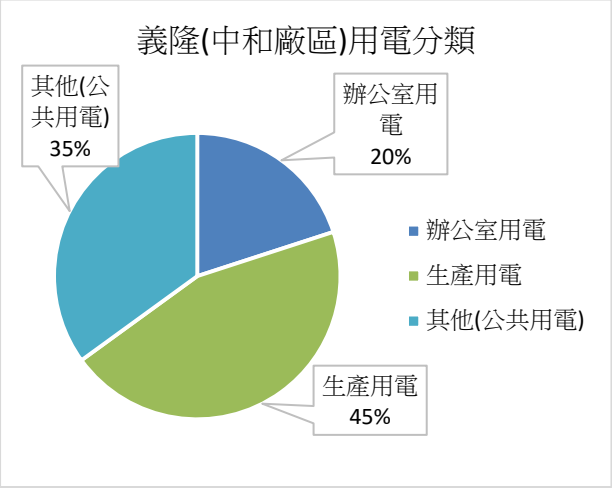
減少能源消耗 302-4

義隆電子能源政策

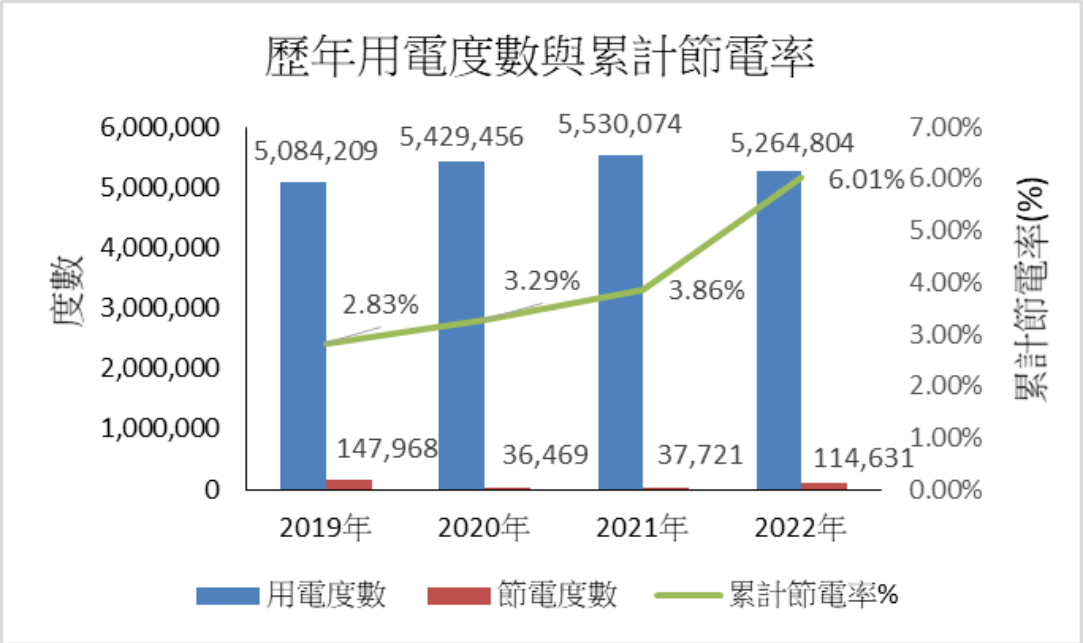
1. 遵守能源法令，採購節能設備。
2. 改善能源效率，全員節能減碳。
3. 落實能源管理，企業永續經營。

義隆集團電力使用量，主要來自新竹廠區與中和廠區，新竹廠區主要用電分為空調、照明及動力用電；中和廠區分為辦公室用電、生產用電與其他(公共用電)。





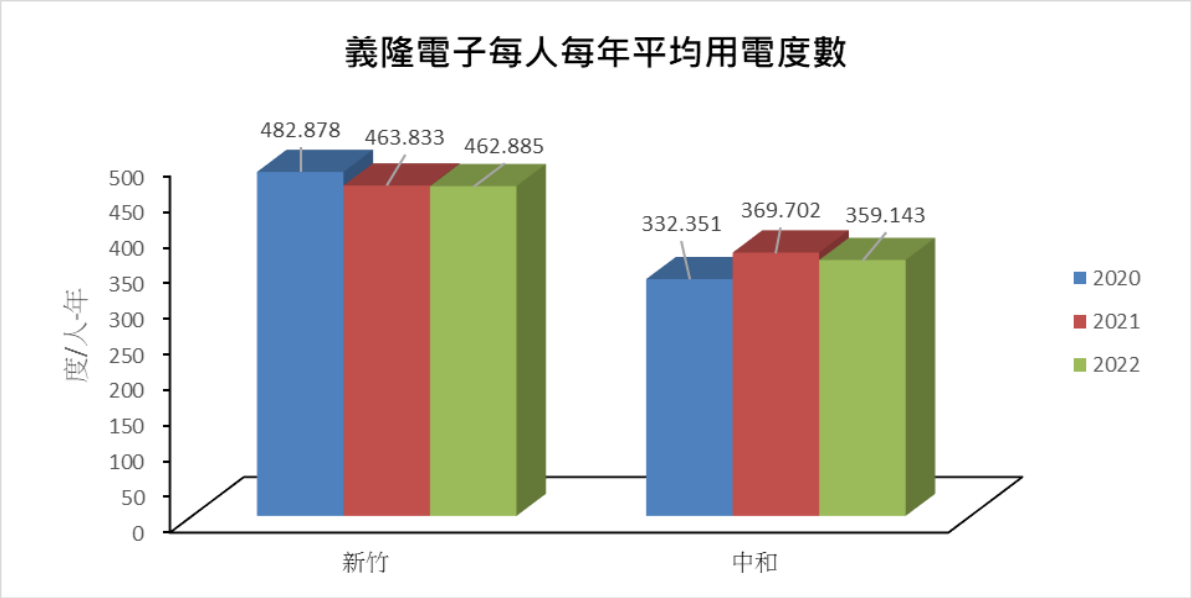
義隆電子訂定短中期目標為自基準年(2019 年)至 2022 年累計節電率 5.5%，且截至 2025 年累計節電率達到 10%。統計 2022 年新竹廠調整空調開放時間與中和廠更換 LED，累計至 2022 年累計節電率為 6.01%，已達標。〔節電率=改善措施節省度數/(當年總度數+節省度數)*100%〕



能源密集度 302-3

新竹廠區 2022 年每人平均用電度數為 462.885 度，較 2021 年下降 0.2%。主要改善措施為冰水主機冬季(11 到 02 月)提前關機半小時與冬季增加空調轉換率。2023 年預計完成飲水機定時器安裝與戶外庭園燈具改為太陽能燈具，以達到省電節能的成效。

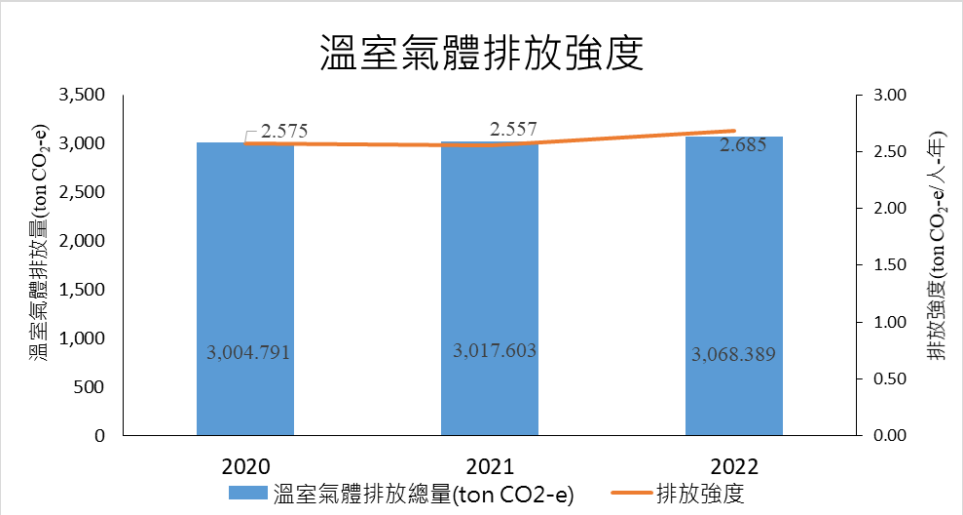
中和廠區 2022 年每人平均用電度數為 359.143 度，較去年下降 2.86%。原因分析為公司重點產能調整，且設備持續執行節能措施、更換 LED 燈具，加強減少高耗電(空壓)系統損耗，達到之效益。2023 年預計調整部分區域照明數量與茶水間照明改感應式控制。



註:中和廠區調整用電計算區間，故 2020-2021 數據有異動。

溫室氣體排放密集度 305-4

義隆集團溫室氣體排放強度，以公司總人數當作度量標準與合併直接(範疇一)和能源間接(範疇二)溫室氣體排放總量的比值，計算每位員工每年溫室氣體產生量。



註:中和廠區調整用電計算區間，故 2020-2021 數據有異動。

節約能源與溫室氣體減量相關措施 301-3 TC-SC-110a.2

1. 中和廠 2022 年更換 LED 燈具，用電由原本 96,215kw，減少至 48,108kw，約減 50%。
2. 警衛巡邏關燈：夜間警衛每小時會巡視各層樓辦公室，如發現該區座位無人時，主動關閉該區電燈。
3. 義隆電子從 2001 年開始陸續推行無紙化作業，2004 年進行庫房部分報表與文件管制電子化作業，2017 年針對訪客的部分，改為線上預約制，2018 年起將不全面發放扣繳憑單，並且為了防止紙張的浪費，依各區域影印數量陸續將影印機更換為刷卡影印的機台。針對廠內影印紙的使用數量，從 2011 年有記錄起由 1449 包，到 2022 年 1105 包，共下降 23.74%。員工薪資單自 2020 年 2 月改為為電子薪資單，不再額外列印紙本發放。
4. 包裝材料循環再利用：如 托盤 / 管條 /晶圓盒 / 紙箱 / 緩衝材…等。廠內，庫房每季進行報廢品銷毀時，會把 PKG 包裝 IC 報廢後的托盤留存下來，不定期請廠商進行回收。2022 年回收產品使用之托盤的百分比為 6.07 %。其餘如管條 /晶圓盒 / 紙箱 / 緩衝材…等留存在庫房區/倉庫區就地循環再利用。

5. 報廢產品之循環利用：義隆會將不合格品之半成品、成品，依不同型態如晶圓、Dice、Package、PCBA 做區分，於每季進行報廢作業，將報廢品分類交由回收廠商，金線、銅材等金屬提煉並重新再利用。

7.2 水資源與廢棄物

水資源

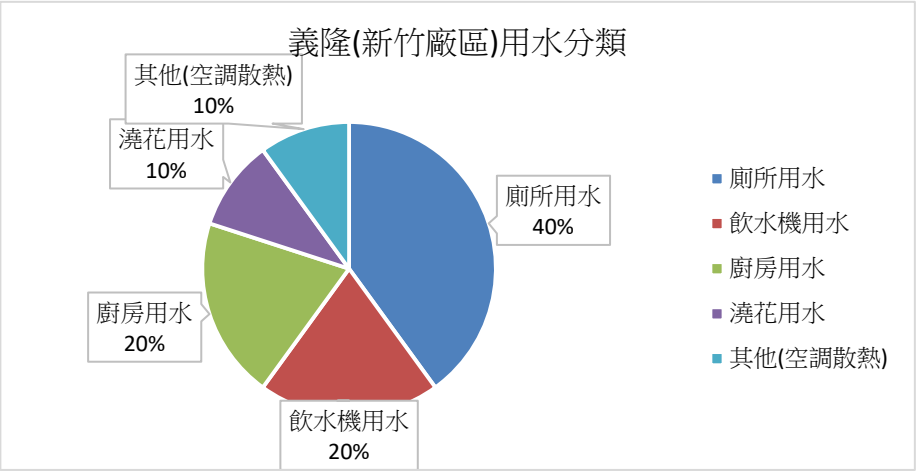
義隆集團水資源來源為自來水，且義隆集團為專業的 IC 與模組設計公司，晶圓製作、後段生產全數委外作業，故僅有民生用水並無生產用水亦無工業廢水。根據世界資源研究院(WRI) 渡槽全球水風險評估工具並配合台灣水資源分布清況，鑑別目前義隆集團皆處於風險低水資源壓力地區。除新竹廠區與義傳科技以外，其他據點皆承租辦公大樓，用水列入管理費中，無實際數據，故揭露主要以新竹廠區與義傳科技為主，來源來自每月水費單。

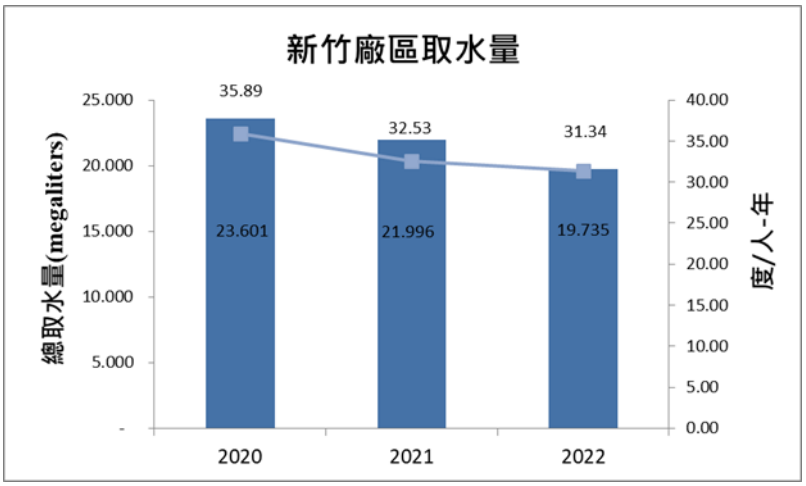
新竹廠區訂定每年以每人用水度數減少較前一年 2%為目標。對於用水量較多之廁所進行二段式沖水變更與出水量進行改善，綠化部分以種植需水量較小之植栽種類，以降低水資源的使用。每月進行檢視作業，以達到水量的有效管控。

取水量 303-3 TC-SC-140a.1

新竹廠區水源來自寶山水庫，2022 年總取水量為 19.735 Megaliters。用水的使用主要來自廁所、飲水機、廚房、澆花及其他，總取水量較 2021 年 21.996 Megaliters 下降 10.28%，2022 年每人每年用水度數 31.34 度，較 2021 年 32.53 度減少 3.66%，主要原因為 2022 年下半年度義傳科技未承租新竹廠區廠房。

義傳科技統計 2022 年下半年取水量為 0.614 Megaliters(管委會分攤)，平均每年每人用水度數為 78.369 度。

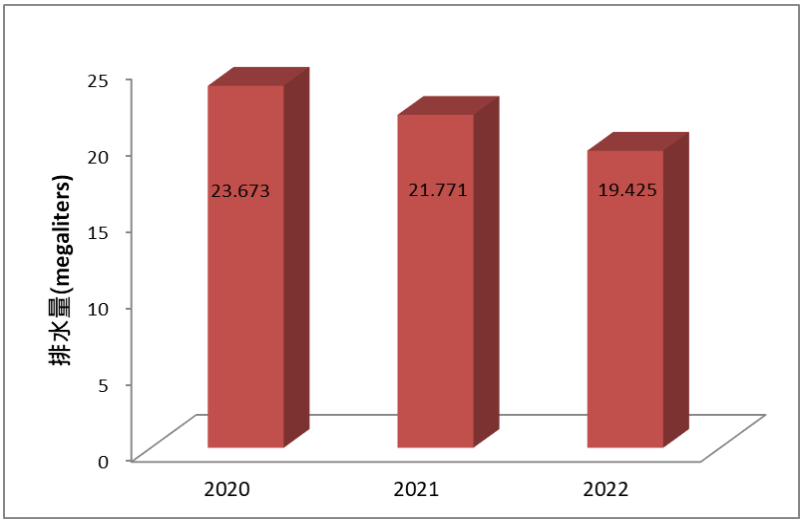




註. 年度用水度改以日計算，故調整 2020-2022 年資料。

排水量 303-4 TC-SC-140a.1

新竹廠區(涵蓋各關係企業)污水經一級處理後，由園區污水下水道流至園區污水處理廠統一納管處理，最終排入客雅溪。2022 年新竹廠區污水處理量為 19.425(megaliters)，較 2021 年降低 10.78%，主要原因為 2022 年下半年度義傳科技未承租新竹廠區廠房。對於放流水流至園區污水下水道上之水質，公司每年會進行排放口的水質作檢測，確保公司污水一級處理的有效性。



註 1. 義隆香港及台南、高雄地區因每月水費納入管理費計算，並不會有用水度數的詳細數字。

註 2. 中和廠區民生用水的用量及水費，在全區費用中佔管理費不及 1%，故費用僅依園區廠戶戶數及廠戶面積依比例計算收費。

註 3. 排水量以當月水費單 80%來估算。

註 4. 義傳科技共同用水結算至 2022 年 6 月底，新承租地點無污水處理費用。

廢棄物 306-2 306-3 TC-SC-150a.1

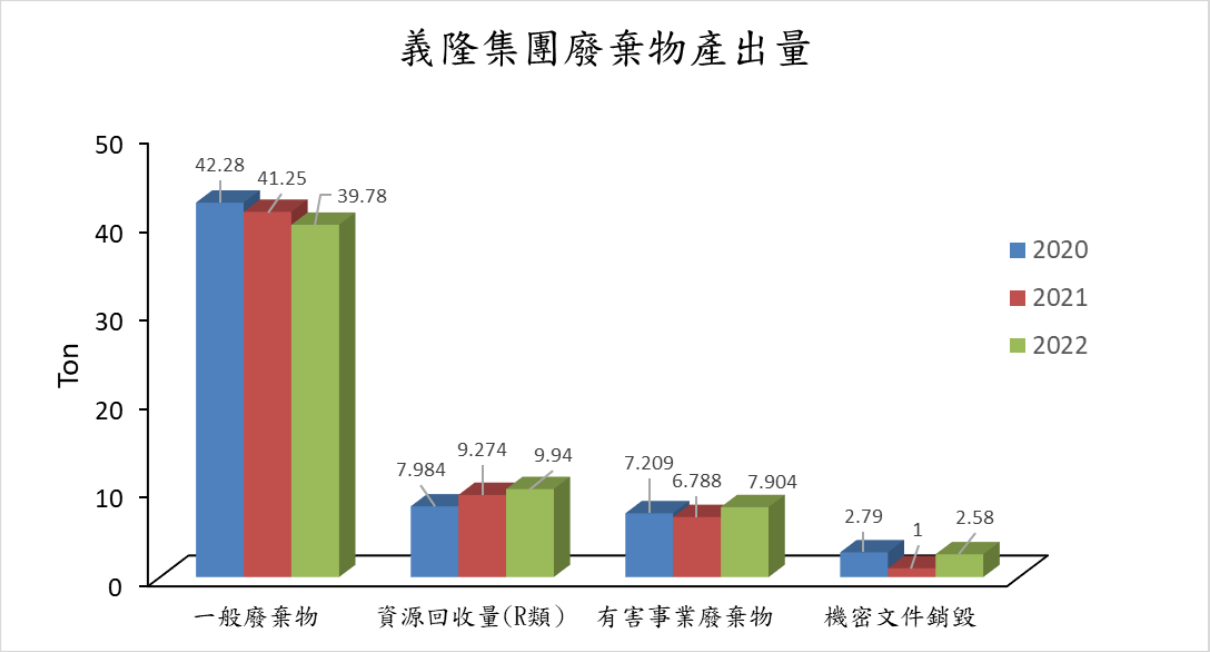
義隆集團廢棄物以一般事業廢棄物為主，其次為庫房之電子零組件與實驗室檢測產品時產生之有害廢棄物。2022 年義隆集團一般事業廢棄物總產出為 39.78 公噸、回收類廢棄物為 9.94 公噸及有害事業廢棄物為 7.904 公噸。其中有害事業廢棄物的量不到總廢棄物量之 10%，此數據表示在此產業鏈中危害是極低的。

義隆集團除確實遵守環保署環保法規之規範及申報外，落實達到廠內事業廢棄物回收，同時也要求處理承攬廠商遵守環保法規、職業安全衛生法和消防法規等的基本要求，做好垃圾分類依序堆放，持續宣導教育與執行，各類廢棄物妥善收集皆放於特定區域並設有防洩漏、避免淋雨等措施，後續委託交付具符合環保法規規定之合格處理廠商處理。截至目前未發生嚴重洩漏事件。

義隆集團的廢棄物依各種項目將廢棄物分為一般廢棄物(D 類)、資源回收(R 類)、少許有害廢棄物(代碼 C-0202、E-0222、E-0217)，針對較機密之檔案我們每年會另外安排一次進行銷毀。廢棄物的處理方式，一般廢棄物與機密文件以焚化方式處理；電子零組件方面(代碼 E-0222、E-0217)採物理破碎處理；而代碼 C-0202 廢酸液採化學中和處理。

2022 年義隆集團廢棄物產出量

公司	一般廢棄物產出量 (ton)	資源回收量 (R 類) (ton)	有害事業廢棄物產出量 (ton)				機密文件銷毀 (ton)
			E-0222 附零組件 PCB	E-0217 廢零組件	C-0202 廢酸液 pH ≦ 2	小計	
義隆-新竹廠區	24.38	9.94	0	0.101	0.13	0.231	2.58
義隆-中和廠區	13.70	0	3.974	3.697	0	7.671	0
義傳	1.70	0	0	0.002	0	0.002	0
義晶	0	0	0	0	0	0	0
義碩	0	0	0	0	0	0	0
總計	39.78	9.94				7.904	2.58



註 1. 義隆-中和、台南、高雄、香港地區為承租辦公室，一般廢棄物一律由管委會處理，故無實際數據，但因中和廠人數較多，故仍初估一般廢棄物產出量，計算方式依新竹總公司每人每年平均產生量*中和同仁年平均人數來計算。

註 2. 義晶、義碩，因租借義隆新竹總部廠房，故一般事業廢棄物量及資源回收量都由義隆統一處理。

註 3. 一般廢棄物係指生活廢棄物；資源回收類不包含保麗龍回收，依法規定請合格之保麗龍清運商進行清運，無計算重量。

註 4. 義隆-中和的部分，資源回收部分統一由管委會處理，故無實際數據。

註 5. 義傳廢棄物雖獨立申報，但資源回收與義隆總公司一起處理，故資源回收與總公司合併計算。

7.3 產品及服務的環境保護 302-5

「綠色產品」是義隆電子最基本的要求，義隆的全系列產品皆符合 RoHS、REACH、無鹵要求，提供客戶不使用危害物質的保證書，從設計、生產物料到產品產出，一貫要求「綠色設計」、「製程採購」、「節約資源回收」及「廢棄物管理」等，不斷改善，從產品設計著手，減少不必要之浪費。

產品設計

義隆電子在產品設計方面，除了遵守國際規範，滿足客戶要求，以研發節能、高效的產品為目標，進而降低產品對於能源或元件之需求：

1. 「筆電觸控板解決方案」因應客戶低耗電高效能的需求，我們把部分功能改成由 AI 硬體加速器處理，利用其硬體快速特性來降低 CPU 執行韌體運算時間，有效降低耗電。再加上義隆自行開發的 Smart UX 演算法，讓使用者能更精準/更快速的使用以及操作體感，相較前一代方案，在維持相同耗電的情況下，處理效率提升 25%以上。
2. 「智慧型觸控螢幕晶片解決方案」採用小型包裝和簡易的外部元件，電路板的寬度可以小到 6mm，有效降低各元件的使用，減少金屬(電池)及各耗料的污染，相較前一代晶片降低 30%的功耗，逐步實現高穩定性、低耗電的設計目標，符合客戶需求。
3. 「指點桿 (Point stick/Trackpoint)模組」，我們在新一代的晶片採用新的製程，在電路設計增加多種省電模式，有效下降 50%的功耗；同時精減模組應用的外接元件，減少約 70%，對於客戶應用是非常具有競爭力。
4. 「直流無刷 (BLDC) 馬達控制晶片」以 16 位元微控制器 (MCU) 搭載數位訊號處理器 (DSP) 提供完整解決方案，具有高效率，低功耗、高轉速的優點，可應用工規產品、吹風機、吊扇等產品。自 2014 量產後，迄 2022 年底已出貨 227 萬顆，相較於傳統感應馬達已節省 3 億 8,199 萬度電，約等於 1,375,157,952MJ。2022 年已出貨近 94 萬顆，相較於傳統感應馬達已節省 1 億 5,743 萬度電，約等於 566,763,523MJ。

   註：計算公式，節省的度數=出貨量*單顆晶片節省的瓦數*每天使用的時數(3)*每年使用天數(140)*使用壽命(5 年)

製程採購

因應疫情之後，原物料成本全部上漲，自產品設計完成後，從規劃、採購、生產、到產品產出等各項上著手嚴格控管，在各項事務、物品請購採買，降低物品庫存週期，配合生產技術改良，生產製造過程中逐年減少原物料使用，做到以最精簡的物料達到最大產值。

環保支出及投資

義隆集團環保支出 (單位：新臺幣仟元)

年度	義隆	義傳	義晶	義碩	義隆香港	合計
2020	10,589	718	178	201	83	11,769
2021	9,911	637	137	193	83	10,901
2022	10,635	450	146	189	77	11,497

註 1. 環保支出項目包含：清潔費、勞務費(驗證費)、教育訓練費、維修-房屋設備及消耗品(燈管換修)。
註 2. 香港環保支出：2021 更正為 83(新台幣仟元)，集團合計同步調整。

7.4 社會 / 公益活動參與度 自願揭露主題 6-社會/公益活動參與度 自願揭露主題 5-產學合作計畫

義隆電子關懷弱勢團體，以實際行動主辦/贊助參與活動，最實際的捐款、物資，略盡棉薄之力，盡份社會公民的責任。每年度編列公益活動預算，並尋找合適的公益團體，公司內發起義賣活動、製作宣傳海報、召募志工等，讓更多員工一同投入。同時，也關注學校人才的培育，以產學合作、實習生等方式，贊助學生成為專業人才。累計至 2022 年已投入 53 件公益活動。

產學研合作計畫與培養人才-研究所及大學學生

義隆電子評估自身需求，選擇合適的大學院校及學術研究機構的教授進行技術專案的開發，2022 年與中央研究院、臺灣大學、陽明交通大學、中央大學、臺北科技大學等單位執行 13 項計畫，並提供獎學金給在學的博士生、碩士生及學士共 18 位，在結合學/研兩方的研發能量後，不但補強公司的技術缺口，也培育專業人才，之後，義隆將持續把研發成果商品化，創造產學研三贏的契機。義傳、義晶、義碩、義隆香港沒有相關合作案。

扶植人才與實習生計畫 - 大專院校學生

義隆為專業的 IC 設計公司，培育人才是最直接有效回饋社會的方式。從校園札根，提供實習生的名額給學校，讓義隆與學校共創互惠雙贏。經過義隆與學校縝密規劃實習生方案，安排「學期」或「全學年」的方式進行企業實習，設定特定的工作內容與可達成的任務體系，就是為了讓學生可提早進入職場增廣見識和實踐所學，也為義隆的組織注入新的活力與創意，並藉此發掘適合的人才，留用優秀實習生成為公司新的生力軍。對於學生來說，可提早對職場及就業環境有所認知，加強自我職能，進而做出正確的職涯選擇。至 2022 年底已提供 125 個職缺給大專生及研究生實習。

落實生態保育，翻轉傳統的實驗教育-偏遠國小學生

義隆認同台灣好基金會聚焦有機飲食、土地教育、家鄉認同的理念，從 2020 年以來已連續第三年參與「神農計畫」，共捐贈 100 萬元，主要協助苗栗地區的中興國小/中和國小發展有特色跨領域的教學應用課程，友善栽種校田，讓田園成為教室的延伸，讓學生更能親近土地，愛護地球。

響應釋迦認購-相挺在地農民

因應 2021 年 9 月中國大陸片面暫停台灣釋迦及蓮霧輸入，2022 年預計有 37 萬箱鳳梨釋迦無法外銷。因此義隆電子響應科技部新竹園區管理局的認購行動，利用農業科技研究院的「好釋連蓮」團購平台作業，新竹總部及各駐點的員工共認購了 200 箱，相挺台灣農民，平穩市場價格。

贊助公益慈善晚會及音樂會-在地機構

近二年來，COVID-19 病毒變異株疫情持續，指揮中心自 2021 年 7 月調降疫情警戒標準至第二級，其中規定集會活動人數上限：室內 50 人，室外 100 人，若超額則提防疫計畫。所以，公司之前合作的公益團體已停止二年辦理園遊會。因此，我們改為贊助新竹縣政府「幸福竹縣感恩有你公益慈善跨年晚會」，心築愛樂合唱團「讓愛發光慈善音樂會」活動費用，讓活動順利舉辦。

公益假制度-鼓勵員工自主投入社會公益

自 2022 年起，義隆電子實施公益假制度，鼓勵員工在工作之餘，自行參加外部團體的公益活動，員工只要提供合格機構的佐證文件，經內部審核確認，公司以參與活動時數加倍換算為公益假時數，每年最多給予 8 小時。截至 2022 年底已有 12 位同仁參加，如社區環境清掃志工，環境保育團體志工，動物保護團體志工，圖書館志工，捐血活動義工...都是，已初步擴大公益關懷的面向。

外部保證/確信 2-5

(請預留 2 頁)

GRI 內容索引

一般揭露 (GRI 2)

GRI 2 一般揭露	章節	頁碼	省略說明
GRI 2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	4	
GRI 2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 1.3 營運績效	1 9	
GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
GRI 2-4 資訊重編	7.1 環境政策與減碳	91,94	
GRI 2-5 外部保證/確信	外部保證/確信	102	
GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於本報告書 1.1 公司簡介 1.3.營運績效 4.1 客戶關係與領導平臺參與 5.1 永續供應鏈	1 4 7 43 55	
GRI 2-7 員工	6.2 勞工實務與尊嚴勞動	65	
GRI 2-8 非員工的工作者	6.4 職業安全衛生政策	73	
GRI 2-9 治理結構及組成	2.1 董事會運作與結構	12-13	
GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會運作與結構	12	
GRI 2-11 最高治理單位的主席	2.1 董事會運作與結構	12	
GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 董事會運作與結構	13-14	
GRI 2-13 衝擊管理的負責人	2.1 董事會運作與結構	13-14	
GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1 董事會運作與結構	13-14	
GRI 2-15 利益衝突	2.1 董事會運作與結構	14	
GRI 2-16 溝通關鍵重大事件	2.1 董事會運作與結構	12-13	
GRI 2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 董事會運作與結構	14	
GRI 2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 董事會運作與結構	14	
GRI 2-19 薪酬政策	2.1 董事會運作與結構	15	
GRI 2-20 薪酬決定流程	2.1 董事會運作與結構	15	
GRI 2-21 年度總薪酬比率	保密規定限制		最高年度總薪酬為組織機密
GRI 2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話 2.1 董事會運作與結構	2 13-14	
GRI 2-23 政策承諾	1.3 營運績效 2.1 董事會運作與結構 2.2 商業道德及誠信原則 2.3 風險管理與機會 2.4 氣候變遷相關財務揭露(TCFD) 4.1 客戶關係與領導平臺參與	6 13-14 16-17 21 23 42	

GRI 2 一般揭露	章節	頁碼	省略說明
	4.6 客戶服務與滿意度	50	
	5.1 永續供應鏈	53	
	6.1 企業責任的承諾	63	
	6.4 職業安全衛生政策	72	
	7.1 環境政策與減碳	87,93	
GRI 2-24 納入政策承諾	2.1 董事會運作與結構	13-14	
	2.2 商業道德及誠信原則	17	
	2.3 風險管理與機會	22	
	2.4 氣候變遷相關財務揭露(TCFD)	24	
GRI 2-25 補救負面衝擊的程序	2.2 商業道德及誠信原則 2.4 氣候變遷相關財務揭露(TCFD)	17 26-29	
GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 商業道德及誠信原則 3.2 利害關係人議合 6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角	16-17 40 85	
GRI 2-27 法規遵循	2.3 法令遵循管理	20	
	4.5 產品及服務標示	49	
	4.6 客戶服務與滿意度	51	
	6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角	85	
	7.1 環境政策與減碳	87	
GRI 2-28 公協會的會員資格	2.2 商業道德及誠信原則	17	
GRI 2-29 利害關係人議合方針	3.1 重要利害關係人與重大主題鑑別	34	
	3.2 利害關係人議合	40	
GRI 2-30 團體協約	義隆集團未成立工會，無集體協議。定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通。		

特定主題揭露：重大主題 (GRI 200 經濟、GRI 300 環境、GRI 400 社會)

特定主題	揭露項目		章節	頁碼	省略
重大主題 GRI 3:2021	3-1	決定重大主題的流程	3.1 重要利害關係人與重大主題鑑別	34,38-39	
	3-2	重大主題列表	3.1 重要利害關係人與重大主題鑑別	34-35	
	3-3	重大主題管理	3.1 重要利害關係人與重大主題鑑別 重大主題管理：詳各相關章節	37	

特定主題	揭露項目		章節	頁碼	省略
經濟績效 GRI 201: 2016	3-3	重大主題管理	1.3 營運績效	6-7	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運績效	7-8	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.4 氣候變遷相關財務揭露(TCFD)	23-32	
	201-4	取自政府之財務援助	1.4 取自政府之財務援助	10	
市場地位 GRI 202: 2016	3-3	重大主題管理	6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角	84-85	
	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	6.3 員工薪酬福利	68	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.2 勞工實務與尊嚴勞動	63	
採購實務 GRI 204: 2016	3-3	重大主題管理	5.1 永續供應鏈	53-54	
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	5.1 永續供應鏈	55-56	
反貪腐 GRI 205: 2016	3-3	重大主題管理	2.2 商業道德及誠信原則	16	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 商業道德及誠信原則	16-17	
供應商環境評估 GRI 308: 2016	3-3	重大主題管理	5.1 永續供應鏈	53-54	
	308-1	採用環境標準篩選新供應商	5.1 永續供應鏈 6.1 企業責任的承諾	58 63	
勞雇關係 GRI 401: 2016	3-3	重大主題管理	6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角	84-85	
	401-1	新進員工和離職員工	6.2 勞工實務與尊嚴勞動	64	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.3 員工薪酬福利	70-71	
	401-3	育嬰假	6.3 員工薪酬福利	69	
勞/資關係 GRI 402: 2016	3-3	重大主題管理	6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角	84-85	
	402-1	關於營運變化的最短預告期	6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角	85	
職業安全衛生 GRI 403: 2018	3-3	重大主題管理	6.4 職業安全衛生政策	72-73	
	403-1	職業安全衛生管理系統	6.4 職業安全衛生政策 6.6 注重工作安全，28 年來零職災	73 77	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	2.3 風險管理與機會 6.4 職業安全衛生政策 6.6 注重工作安全，28 年來零職災	22 73-74 77	
	403-3	職業健康服務	6.3 員工薪酬福利 6.4 職業安全衛生政策 6.6 注重工作安全，28 年來零職災	70 73 77	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.4 職業安全衛生政策 6.6 注重工作安全，28 年來零職災	73 77	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4 職業安全衛生政策 6.6 注重工作安全，28 年來零職災	73 78	
	403-6	工作者健康促進	6.3 員工薪酬福利 6.5 健康管理	70 75-76	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4 職業安全衛生政策	73	

特定主題	揭露項目		章節	頁碼	省略
	403-9	職業傷害	6.6 注重工作安全，28 年來零職災	77	
訓練與教育 GRI 404:2016	3-3	重大主題管理	6.7 員工培育發展	79-80	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.7 員工培育發展	80-82	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	6.7 員工培育發展	83	
員工多元化與平等機會 GRI 405: 2016	3-3	重大主題管理	6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角	84-85	
	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 最高治理機構	12	
			6.2 勞工實務與尊嚴勞動	66	
供應商社會評估 GRI 414: 2016	3-3	重大主題管理	5.1 永續供應鏈	53-54	
	414-1	新供應商使用社會準則篩選	5.1 永續供應鏈	58-59	
			6.1 企業責任的承諾	63	
客戶隱私 GRI 418: 2016	3-3	重大主題管理	4.6 客戶服務與滿意度	50	
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.6 客戶服務與滿意度	51	
自願揭露主題	3-3	重大主題管理	1.3 營運績效	6-7	
	自願揭露主題 1	客戶關係參與度	4.1 客戶關係與領導平臺參與	43	
	3-3	重大主題管理	1.3 營運績效	6-7	
	自願揭露主題 2	新產品研發	4.2 健全的專利制度，鼓勵員工積極創新	43	
			4.3 應用儀表板系統提升新產品開發效益	44-46	
	3-3	重大主題管理	5.1 永續供應鏈	53-54	
	自願揭露主題 3	供應商策略	5.1 永續供應鏈	57-59	
			5.2 責任礦產管理	60-61	
	3-3	重大主題管理	6.4 職業安全衛生政策	72-73	
	自願揭露主題 4	員工及家庭關懷照顧	6.3 員工薪酬福利	70	
			6.5 健康管理	76	
	3-3	重大主題管理	2.3 風險管理與機會	21	
	自願揭露主題 7	風險管理	2.3 風險管理與機會	22	
	3-3	重大主題管理	1.3 營運績效	6-7	
	自願揭露主題 8	產品對世界趨勢貢獻	4.4 已銷售產品對世界趨勢的主要貢獻	47	

特定主題揭露：一般主題 (GRI 200 經濟、GRI 300 環境、GRI 400 社會)

特定主題	揭露項目		章節	頁碼	省略
物料 GRI 301: 2016	301-3	回收產品及其包材	7.1 環境政策與減碳	95	
能源 GRI 302: 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	7.1 環境政策與減碳	89,91	
	302-3	能源密集度	7.1 環境政策與減碳	94	
	302-4	減少能源消耗	7.1 環境政策與減碳	93	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	7.3 產品及服務的環境保護	99	
水與放流水 GRI 303: 2018	303-3	取水量	7.2 水資源與廢棄物	96	
	303-4	排水量	7.2 水資源與廢棄物	97	
排放 GRI 305: 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	7.1 環境政策與減碳	89	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	7.1 環境政策與減碳	91	
	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	7.1 環境政策與減碳	92	
	305-4	溫室氣體排放密集度	7.1 環境政策與減碳	94	
廢棄物 GRI 306: 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	7.2 水資源與廢棄物	97-98	
	306-3	廢棄物的產生	7.2 水資源與廢棄物	98	
不歧視 GRI 406: 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6.8 員工溝通零距離，申訴管道零死角	85	
強迫或強制勞動 GRI 409: 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	5.1 永續供應鏈 6.1 企業責任的承諾	58-59 63	
顧客健康與安全 GRI 416: 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.5 產品及服務標示	49	
行銷與標示 GRI 417: 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.5 產品及服務標示	48-49	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.5 產品及服務標示	49	
自願揭露主題	自願揭露主題 5	產學合作計畫	7.4 社會/公益活動參與度	100	
	自願揭露主題 6	社會/公益活動參與度	7.4 社會/公益活動參與度	100-101	
	自願揭露主題 9	投資人關係透明度	3.2 利害關係人議合	41	

永續會計準則委員會 SASB 內容索引

揭露主題/指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼
溫室氣體排放 TC-SC-110a.1	(1) 範疇一溫室氣體排放量 (2) 來自含氟化物的總排放量	量化	直接溫室氣體排放量為 154.922 ton CO2-e， 因公司主要從事 IC 設計，委外製造，故無 PFCs 排放。	7.1 環境政策與減碳	87
溫室氣體排放 TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標、減量推動進程	質化	因公司主要從事 IC 設計，溫室氣體排放(範疇一、範疇二)中範疇二佔 94.95%，故公司減量目標以範疇二減量為主。 義隆電子短期目標為藉由電力減量以達到每年減少較前一年間接溫室氣體排放量降低 10 ton CO_2-e，因新竹總部未來有遷廠需求，故中期先以建造綠建築與智慧建築為目標，後續會再做滾動式調整。	7.1 環境政策與減碳	95
能源管理 TC-SC-130a.1	(1) 總能源耗損 (2) 能源採用外購電力占總耗電百分比 (3) 採用再生能源的比例	量化	(1)廠內共使用 20,601.342GJ 的電力。 (2)100%採用外購電力。 (3)目前尚未使用再生能源。	7.1 環境政策與減碳	91
水管理 TC-SC-140a.1	(1) 總取水量 (2) 總耗水量、由水資源高壓力、極高壓力地區取水的百分比	量化	(1)目前義隆集團皆處於風險低水資源壓力地區，2022 年義隆集團總取水量為 35.822 Megaliters。 註：因僅新竹廠區有實際用水度數，集團總取水量依新竹 2022 年每人每年總取水度數*2022 年人數，概估計算。 (2)總耗水量：7.164 Megaliters 註：新竹廠區排水量為取水量 80%，故耗水量佔取水量 20%，以此推估集團總耗水量。	7.2 水資源與廢棄物	96 97
廢棄物管理 TC-SC-150a.1	製程產生的有害廢棄物總量、回收比例	量化	廠內產生有害廢棄物總量為 7.904ton，有害廢棄物回收比例為 17%。	7.2 水資源與廢棄物	97-98

揭露主題/指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼
員工健康與安全 TC-SC-320a.1	說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於人體健康的危害	質化	義隆：推行職業安全衛生管理系統，藉由定期風險評估、健康檢查、作業環境測定等評估作業場所，並配合健康促進活動、教育訓練等，定期於職業安全衛生委員會進行報告，持續改善。 義傳/義晶/義碩：依職業安全衛生法規，每半年執行室內工作場所檢測，定期舉行安全衛生在職教育訓練及新進人員職安教育訓練，不定期環境消毒。為避免員工暴露於人體健康的危害，每兩年舉辦一次健康檢查，發送問卷讓員工自主評估身體狀況，定期後安排醫師追蹤。	6.4 職業安全衛生政策 6.5 健康管理 6.6 注重工作安全，28 年來零職災	72 75 77
員工健康與安全 TC-SC-320a.2	員工健康與安全法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	無職業病與罰款發生。	6.6 注重工作安全，28 年來零職災	77
招聘和管理全球 TC-SC-330a.1	以下類別的員工比例 (1)外籍人士 (2)於海外工作者	量化	(1) 14.4%。 (2) 1.4%。	6.2 勞工實務與尊嚴勞動	66-67
產品生命週期管理 TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例	量化	義隆、義晶、義碩：使用 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例 0%。	4.5 產品及服務標示	49
產品生命週期管理 TC-SC-410a.2	在處理器整體系統層面的能源效率，依(1)伺服器、(2)桌上型電腦、(3)筆記型電腦	量化	義隆銷售產品是關鍵零組件，並非終端產品，不適用。	NA	
原物料採購 TC-SC-440a.1	針對關鍵原料使用，揭露相關風險的管理方針	質化	義隆：使用關鍵原物料中的鉭、鎢、鈷，採取不定期填寫責任礦產調查揭露現況，並進行相關風險管理。。	5.2 責任礦產管理	60-61
智慧財產權保護與競爭行為 TC-SC-520a.1	反競爭行為法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	未發生反競爭行為法規違反事件。	4.2 健全的專利制度，鼓勵員工積極創新	43
活動指標 TC-SC-000.A	總產量	量化	總生產量約 494,672(千粒)。	NA	
活動指標 TC-SC-001.B	產量來自自有廠房的百分比	量化	3.08%。	NA	

註 1. 產品生命週期管理 TC-SC-410a.1：義傳的供應商未完全回覆調查。

註 2. 原物料採購 TC-SC-440a.1：義傳、義碩、義晶尚未對供應商進行相關調查，故沒有揭露。