

# 2022 永續報告書

## ESG Report

# CONTENTS

## 目錄

董事長的話	3
關於報告書	5
永續亮點績效	7
重大主題分析	8
Chapter 1 關於順琦	13
Chapter 2 公司治理	21
Chapter 3 供應鏈管理	31
Chapter 4 環境保護	42
Chapter 5 社會共融	49
附錄 Appendix	80

## 董事長的話

順琦企業有限公司成立至今已 48 週年，從一開始的外銷貿易、採購代理商工作，隨著業務成長、加入了生產製造的行列，成為電子零組件和專業組裝、IPC 事業的主要廠商。我們一直以落實品質規範，提昇技術，提供卓越品質為志。近年來為了拓展自有產品市場，更以建立製造優良的產品和擴大行銷通路為目標。

身處全球的激烈競爭中，我們導入多項 ISO 專業認證，強固企業體質、確保產品卓越，創造市場優勢，屢獲國際主要客戶的最佳品質大獎肯定。同時我們更積極邁向企業健全永續經營，著手近年來國內外關注各式的永續議題，聚焦環境、企業社會責任和經營治理層面的規劃。2022 年為順琦企業永續元年，明訂「ESG、品質認證、數位化」為順琦未來發展的三大核心，響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，逐步建置並推動各項工作，更透過 ESG 永續課程教育訓練，形塑員工的永續意識。

繼首度出版企業永續報告書之後，未來我們將朝與第三方公正機構進行報告書查證，確保揭露資訊的正確性，定期追蹤及檢視永續相關策略、目標、行動及各項指標達成狀況而努力，穩步實現順琦的永續發展藍圖。

2022 年，順琦企業的營業表現符合目標預期，著手進行碳盤查及各項能源資源的使用情形，放眼節能減碳及碳中和為目標。我們以人為本，關懷員工的各項福利和人才培育，也相當重視社會參與，多年來一直用心地投入社會公益、醫療照護、弱勢關懷，以具體的行動善盡企業公民責任。

我們深知，企業必須秉持著誠信經營，道德規範的理念，尊重並嚴守與客戶間的協定，保持不斷的進步，落實靈活的創新技術，領先成長，創造共融共存的生態圈持續亮眼。

順琦企業有限公司

董事長



## //// Letter from our Chairman

Samwell Group has been in business for 48 years. Our business first started as an export and procurement agency; as the demand of our services grew, we expanded into the manufacturing and assembly of electronic components and Industrial PC. Our commitment to quality standards and technological advancements have allowed Samwell to become a leading manufacturer over the years. We have continued to focus on high quality manufacturing and market channel expansion as we established our own line of products in recent years.

We have earned numerous ISO certifications to strengthen our corporate competition and to guarantee our manufacturing quality in the global marketplace. We have also received awards in recognition of our commitment to quality from prominent international clients. In the meantime, sustainability has taken center stage both domestically and internationally, focusing on corporate governance of environmental and social responsibility. Samwell launched a comprehensive sustainable development strategy in 2022, striving towards "ESG, Quality Certifications, and Digitalization"

as the three pillars of our future sustainability objectives, fully aligning with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs). We are building and promoting several initiatives, including ESG sustainability training programs to foster sustainability awareness among our employees.

Following the publication of our first corporate sustainability report, we will continue due diligence verification with a third-party to ensure the accuracy of the information we disclose in the future. We will steadily monitor and review our sustainability-related strategies, objectives, actions, and performance markers, striving to fully implement the blueprint of Samwell's sustainable strategy.

In 2022, Samwell's operations well succeeded our goals and expectations; our commitment to a sustainability future is well underway. We have initiated carbon footprint assessments and analyzed energy consumption. We will be pursuing energy efficiency, carbon reduction, and ultimately achieve carbon neutrality. Internally, Samwell takes pride on our talent cultivation and employee wellness.

Socially, Samwell supports the greater community through public welfare programs and medical assistance, as well as caring for the disadvantaged population in need. Our commitment to corporate responsibility is visible through identifiable actions that contribute to the betterment of society.

At Samwell, we believe it is our responsibility to be reliable and ethical to both our customers and global community. We are committed to our customers by continuously improving our business with technological innovation; we are committed to our global community by creating a win-win solution to sustain the planet that sustains us!

Samwell Group

Chairman,



# //// 關於報告書

## 報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀順琦企業有限公司第 1 次公開發行的永續報告書，未來我們將每年定期發行此報告，持續向外界及各方利害關係人揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運方面等成果，順琦企業有限公司（以下簡稱順琦／本企業／本公司／我們）陸續以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2023 年 12 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2024 年 11 月。

## 報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，定期每年發行一次，組織邊界以位於新店的營運總部為揭露範疇，包含順琦企業有限公司總公司、順合有限公司、順多股份有限公司，營運據點為新店廠區。報告期間組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

## 編撰指南

本報告書參照全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Standards<sup>1</sup>）進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則之 GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 306 對照 2020 年版，其餘主題準則為 2016 年版，並於附錄提供 GRI 內容索引。

## 報告書主要負責單位及品質管理方式

順琦企業有限公司首度發行的 2022 年永續報告書雖未經外部第三方單位查證／確信，為加強永續報導的完整性和可信度，本公司仍參考《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核及核准定稿之程序。

<sup>1</sup> GRI Sustainability Reporting Standards

作業程序	作法	負責單位 (或職位)
報告彙編	本報告書係由財管處負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由財管處整合編撰、校對修訂。	財管處
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	總經理室
核准定稿	最終版完整稿件由財管處呈報高階主管，經高階主管審閱、核定後方公開發行。	高階主管

## 聯絡資訊

如果您對《順琦企業有限公司 2022 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

### 順琦企業有限公司

地址：新北市新店區安康路二段 317-1 號

官方網站：<http://www.samwellg.com>

聯絡人：劉瑞穗

電話：(02) 22141133 分機 200

電子郵件信箱：[info@samwellg.com](mailto:info@samwellg.com)



# 永續亮點績效

## SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
 <p>環境保護 Environment</p>	   	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 逐步啟動碳盤查，將 2022 年設為溫室氣體基準年，能源密集度為 0.314（百萬焦耳／產品年產量）</li> <li>◆ 2022 年包材回收占比約 90%</li> <li>◆ 鼓勵同仁參與淨山淨灘活動，未來也預計制定相關指標，並籌劃財務認養溼地、自然生態保護區，保護環境及生物多樣性</li> </ul>
 <p>社會責任 Social</p>	      	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022 年員工教育訓練平均受訓時數達 18.05 小時</li> <li>◆ 2022 年健康檢查總受檢員工人數達 104 人，補助金額達新臺幣 10 萬元</li> <li>◆ 近 3 年順琦無發生任何職災情形</li> <li>◆ 2022 年順琦及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事</li> <li>◆ 每年捐款於社會公益款項佔營業額之 3 %</li> </ul>
 <p>公司治理 Governance</p>	   	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022 年在地採購比例達 92.33 %</li> <li>◆ 84.2 % 主原料供應商通過 ISO 14001、100% 回簽有害物質使用情形聲明書</li> <li>◆ 100% 供應商不使用衝突礦產、回簽人權暨環境永續承諾書</li> <li>◆ 客戶滿意度連年維持 4.3 分以上水準（滿分 5 分）</li> </ul>

## //// 重大主題分析

順琦企業有限公司主要參考 GRI 準則，並依 AA 1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principles, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、衝擊性等 4 大原則鑑別重大主題，再參照 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況，亦據此結果校準順琦企業有限公司的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

永續議題蒐集	利害關係人議合	評估營運衝擊	鑑別重大主題	檢驗重大主題	確立重大主題
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 依國家政策趨勢及各種國際準則、評比及倡議蒐集與順琦企業有限公司營運活動高度相關之永續議題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 與內部高階主管及外部顧問專家討論，共鑑別出 5 大利害關係人</li> <li>◆ 依據 GRI、同業 ESG 報告書及顧問建議，篩選關注議題，召開經營管理會議聚焦 14 項關鍵議題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 邀請各部門主管 12 名對 14 項關鍵議題進行衝擊度評估</li> <li>◆ 調查問卷回收率達 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 將衝擊度調查問卷所蒐得之結果進行分析、排序</li> <li>◆ 2022 年共計鑑別出 8 項重大主題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 委請外部顧問共同檢視、檢驗相關程序、標準之合適性</li> <li>◆ 確認重大主題的完整、包容、宏觀性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 與顧問諮詢後，8 項重大主題由永續報告編制小組呈報總經理兼董事長核准後確立</li> </ul>

## 利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 AP 之 4 大原則及 AA1000 利害關係人鑑別標準 (AA1000 SES 2015)，評估利害關係人與本公司的包容性、重大性、回應性、衝擊性等構面，鑑別出 5 大關鍵利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 客戶、(3) 供應商／承攬商、(4) 社區民眾、(5) 政府機關。

為全面了解利害關係人所關注、且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式持續且雙向的管道，與各類利害關係人積極溝通，蒐集並回應其所關注之議題。

我們於 2022 年 2 月召開經營管理會議，邀集各部門主管、代表，蒐集平時與利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱或各式業務互動、交流時所得知之關注方向，同時參考國家政策趨勢及評比（CDP<sup>2</sup>）、倡議（SDGs<sup>3</sup>、UNGC<sup>4</sup>、RBA<sup>5</sup>）之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 14 項與本公司高度相關之永續議題，再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

▼ 順琦企業有限公司利害關係人議合情形

利害關係人	對順琦的意義	議合方法	溝通頻率	關注主題	2022 年溝通績效
 員工	員工是企業重要的資產，也是創新與價值創造的主要來源。期盼讓員工得以安心工作、發揮所長，達成公司永續經營目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 部門溝通諮詢</li> <li>◆ 勞資會議</li> </ul>	每季	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人才吸引與留任</li> <li>◆ 員工多元及平等</li> <li>◆ 員工訓練與教育</li> <li>◆ 職業安全衛生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 環安衛部門溝通會議：4 次 / 年</li> <li>◆ 勞資會議：4 次 / 年</li> </ul>
 客戶	客戶為營收主要來源，也是順琦公司經營與發展的重要夥伴。透過不斷提升產品和客戶服務，與客戶建立良好穩定的合作關係。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 與客戶簽訂交易合約、保密協定</li> <li>◆ 客戶滿意度調查、必要時拜訪客戶</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 線上會議</li> <li>◆ 定期稽核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 客戶服務</li> <li>◆ 供應鏈管理</li> <li>◆ 誠信經營</li> <li>◆ 經濟績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 客戶滿意度調查 7 家</li> <li>◆ 國內參展 15 次 (2007 ~ 2022)</li> <li>◆ 國際參展 5 次 (2007 ~ 2022)</li> </ul>
 供應商 / 承攬商	優良供應商可提供質優穩定的原物料，工程承攬商則能提供專業的施工品質。順琦期望與廠商互相努力，在品質交期和營運上皆能永續管理。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 溝通檢討會議</li> <li>◆ 承攬商協商會議</li> <li>◆ 品質檢討會議</li> <li>◆ 文件資料蒐集</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 不定期，依需要提出危害告知或即時溝通</li> <li>◆ 隨時記錄</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 供應鏈管理</li> <li>◆ 誠信經營</li> <li>◆ 經濟績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 供應商評鑑 50 家</li> <li>◆ 2022 年實地稽核 4 家</li> </ul>

<sup>2</sup> 原名為碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project)。

<sup>3</sup> 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals)。

<sup>4</sup> 聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact)。

<sup>5</sup> 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) 行為準則。

利害關係人	對順琦的意義	議合方法	溝通頻率	關注主題	2022年溝通績效
 社區民眾	順琦秉持取之於社會、用之於社會的精神，透過地方首長，對於社區給予關懷與回饋，繁榮地方經濟並維繫良好關係互動。	◆ 透過里長辦公室聯繫	◆ 不定期	◆ 社會參與 ◆ 氣候變遷因應 ◆ 廢棄物管理 ◆ 能源與溫室氣體管理	◆ 透過捐款贈予里長辦公室 ◆ 透過贊助金支持鄉里活動
 政府機關	政府機關是企業發展及市場開拓的指標，遵循法規是營運的原則。	◆ 公文往來 ◆ 參加政府機關舉辦的講習會 / 座談會 ◆ 環保署廢棄物申報系統	◆ 不定期，依需要參加 / 依規定申報	◆ 誠信經營 ◆ 廢棄物管理	◆ 遵循法規規定作業，依法申報及記錄 ◆ 妥善處理廢棄物

## 重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段。我們透過《2022年永續議題之重大性評估問卷》進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之8項重大主題，包含環境面主題1項、社會面主題5項、經濟面主題2項；並經永續發展委員會與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報董事會核定，再接續報告書編製作業。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立聯絡留言專頁，供各類型利害關係人反饋意見：<http://www.samwellg.com/web/contact/contact.jsp>，提供利害關係人專屬的聯繫管道：[info@samwellg.com](mailto:info@samwellg.com)，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由上述信箱反映，保持暢通及良好的互動。

評估營運衝擊	針對與利害關係人議合鑑別出之 14 項永續議題之衝擊度評估，本公司藉由《永續議題之重大性評估問卷》，邀請各部門主管 12 名針對各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估。問卷回收率達 100%。
鑑別重大主題	將《永續議題之重大性評估問卷》所蒐得之結果進行等權分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準，2022 年共計鑑別出 8 項重大主題。
檢驗重大主題	委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本企業永續發展策略的一致程度。
確立重大主題	順琦企業有限公司 2022 年所鑑別出之 8 項重大主題，經永續報告編制小組呈報董事會核准確立後，於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

▼ 順琦重大主題列表

排序	重大主題	對順琦企業有限公司的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
			上游	順琦	下游	
1	經濟面 G 經濟績效	企業經營效益體現在企業的盈利能力、資產運營水平、償債能力及向員工承諾退休計畫等方面，以此評估企業是否能永續經營、擁有長期經濟規劃，做出正面實質貢獻。		v		Ch1 關於順琦
2	社會面 S 人才吸引與留任	員工是順琦非常重要的資產，有鑑於缺工及少子化等因素，我們建立透明薪酬制度及完善福利措施，積極管理升遷制度，加強與員工之間的溝通以留住珍貴人才。		v		Ch5 社會共融
3	社會面 S 員工訓練與教育	提供專業的教育訓練，有助於增進員工智識、增進員工核心能力與技能發展，增進員工的積極度和信念，進而提升員工與組織的績效水準。		v		Ch5 社會共融
4	社會面 S 社會參與	我們重視所擔負的企業社會責任，除了正面實質地協助到需要幫助的弱勢族群，也響應 SDGs、為全球永續盡一份心力。		v		Ch5 社會共融

排序	重大主題	對順琦企業有限公司的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
			上游	順琦	下游	
5	經濟面 G 供應鏈管理	在滿足客戶需求的前提下，對供應鏈整體進行綜合管理，例如要求品質及穩定性符合相關標準，也致力提高效率、控管成本及資源，同時關注供應商於環境、社會和各環節的表現，打造永續供應鏈。	V	V	V	Ch3 供應鏈管理
6	環境面 E 能源與溫室氣體管理	響應國際倡議及配合國家淨零減碳政策要求，公司設定目標達成率來檢視各節能減碳、節水專案的成效，致力降低公司營運可能造成的負面衝擊。	V	V	V	Ch4 環境保護
7	社會面 S 客戶服務	為鞏固既有顧客關係並持續拓展新顧客，以客戶為導向建立服務流程，順琦透過即時溝通以了解客戶需求，以顧客服務策略和顧客關係管理，創造企業競爭優勢。		V	V	Ch3 供應鏈管理
8	社會面 S 職業安全衛生	目的係在建立員工安全的工作環境，也透過相關教育訓練使員工熟諳作業技能、了解作業危害、遵守作業規範及異常狀況如何通報處理，避免潛在意外及傷害發生。	V	V		Ch5 社會共融

# //// Chapter 1

## 關於順琦

管理方針

關於順琦企業有限公司

營運據點

永續承諾及策略

業務項目

創新研發

經濟績效

外部參與

外部倡議

公協會資格



## //// 管理方針

### ▼ 順琦企業有限公司 2022 年重大主題「經濟績效」之管理情形

重大主題	經濟績效
對應 GRI 指標	GRI 201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫
連結之 SDGs	
政策或承諾	持續發揮企業於醫療、電子工業產品製造代理的營運優勢，逐步增加獲利表現，同時穩固財務穩健，提供員工優於勞基法的退休計畫。
指標及目標	短中期目標：藉由研發創新，使營收維持正獲利，提供員工完善退休保障 長期目標：業績穩定成長，合理分配利潤回饋所有員工及股東，發揮正向影響
有效性 追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 經營檢討會議，評估營運績效並適度修正營運計畫內容</li> <li>◆ 員工退休金及回聘制度</li> </ul>
年度行動 及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 依勞基法提撥退休金之外，2022 年本企業 2 位員工獲得額外退休獎勵金，其中 1 位夥伴回聘</li> <li>◆ 2022 年企業營收較 2021 年成長 27%，且 2022 年營運表現達成率 97%，疫情期間獲利表現仍穩定</li> </ul>

## 關於順琦企業有限公司

順琦企業有限公司創立於 1975 年 3 月 18 日，公司登記地址於台北市大安區，營運總部位於新北市新店區，正式員工人數 109 人。順琦以貿易起家，深耕貿易行銷及採購代理商工作，經營 40 餘年來不斷觀察產業及市場趨勢，為了更貼近客戶需求、順應業務成長趨勢，我們決定成立自己的工廠，主要營業項目也擴增為研發設計電子器材及工業用零組件、橡膠製品之製造買賣，以外銷為大宗，並負責國內外廠商高科技產品之行銷代理。

順琦三大主要客群為醫療、工業電子商品及汽車業（汽車生產流線檢測之平板電腦），知名客戶如 ResMed Ltd、Zebra、BOSCH、Laube Technology、Display Technology、Samtronic 及 Schneider，皆累積超過 20 年以上的合作默契。近年來為拓展自有產品市場，更積極研發技術及拓展國外客戶，建立更優良的產品及廣大的行銷通路。本企業資本額為新臺幣 4,500 萬元，暫不對外公開合併營收資訊。

### 營運據點

順琦企業有限公司企業總部設於臺灣，營運、銷售及服務範圍已涵蓋歐洲、美國與澳洲等全球區域，關係企業據點分布情形如下：

#### ▼ 順琦企業有限公司營運據點資訊

營運據點名稱	英文名稱	登記地址	營運地址	電話
順琦企業有限公司 (總部)	SAMWELL INT'L, INC.	台北市大安區 敦化南路二段 5 號 12 樓之 3	新北市新店區 安康路二段 317-1 號	02-22141133
順合有限公司	SAMTECH CORP.			
順多股份有限公司	SAMBEST CORP.			

## //// 永續承諾及策略

順琦企業有限公司以追求創新、效率及永續性為核心，致力擘畫未來計畫，致使企業得以長久發展。有鑑於永續對國際乃至公司、個人的重要性，本企業自 2022 年起成立永續報告編制小組，將永續發展視為企業營運決策的一環，透過 ESG 架構檢視企業管理作為，符合平衡環境、社會及公司治理的國際趨勢，積極實踐企業社會責任，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。

本企業永續策略特別重視社會面和環境面，尊重社會倫理與其他利害關係人之權益，我們秉持誠信、團結、尊重的經營理念，以「重視員工、為客戶實現價值、關懷社會弱勢」為願景，逐步形成專屬順琦的永續策略，在追求合理獲利成長的同時，落實永續經營的目標。

### ▼ 順琦企業營運方針及承諾



## 業務項目

順琦企業有限公司自 1975 年成立以來，主要業務為貿易行銷及採購代理商，隨著業務成長和客戶反饋需求，1984 年成立順合，從事研發設計 PC Keyboard 製造及控制儀板、組裝微電腦產品，並於 1988 年成立順多股份有限公司，生產矽膠按鍵、電訊產品及電子零組件，搭配以矽橡膠自製的醫療產品，成為臺灣從事專業電子製造代工服務、IPC（工業電腦），兼具研發製造自有產品的事業體。

追求良好品質、持續精進以達永續經營的目標，本企業於 2001 年導入並認證完成 QS9000 和 ISO 9001 品保及工程設計管理系統，也成功導入 IATF 16949 汽車品質系統、ISO 13485 醫療器材產業的品質系統及 ISO 14001、ISO 45001 職業安全衛生管理系統等，藉此強化體質，在競爭激烈的全球市場中建立優勢。

本企業多次獲得國際主力客戶獲頒品質大獎的肯定，秉持「R.I.S.E.」：尊重、創新、服務及卓越的經營理念，激發全體員工最大潛能，以積極行動和不斷改善的服務精神完成客戶所需，達到顧客最大滿意度，並拓展與品牌企業合作的新機會，並期盼業務從零件組裝逐步擴展到系統整合。順琦每年定期召開經營檢討會，檢討營運績效並適度修正營運計畫方針等相關內容。

### ▼ 順琦企業有限公司產品銷售營收占比分布

主要產品類別	2020	2021	2022
醫療器材（半成品）	40 %	48 %	42 %
汽車產業系統產品	26 %	22 %	19 %
工業電子產品	26 %	26 %	31 %
其他	8 %	4 %	8 %

### ▼ 順琦企業有限公司基本資訊

公司名稱	順琦企業有限公司
設立日期	1975/03/18
登記地址	台北市大安區敦化南路二段 5 號 12 樓之 3
總部位置	新北市新店區安康路二段 317-1 號
全球員工 人數	109 人
實收資本額	新臺幣 4,500 萬元整 (含子公司順合、順多)
主要產品 及服務	電子零組件之設計與製造、專業 電子組裝業、醫療機構件之生產 與銷售之生產與銷售

## 創新研發

順琦企業有限公司憑藉著專業知識和研發精神，致力於為客戶提供創新動能、協助其拓展業務，加深與客戶的密切合作。我們透過創新、技術升級，自 2006 年起即積極研究開發 RuggedBook PC 工業用平板電腦及多項週邊產品，目前對內朝建置自動化產線而努力，提高產能的同時也確保員工安全，預計 2023 年起陸續導入醫療器材品質管理系統 QMS、製造執行系統 MES 及自動化設備、數位運營平台，得以及時回報設備製造物料及產能之狀態，打造 eMES 智能工廠，朝向工業 4.0 的目標前進。

改善及簡化生產流程，提高效能與品質的同時，本企業適時提高研發經費、增加人員支持科技研發，並以強化產品性能與耐用，同時降低能源消耗為考量，2022 年研發處即有 4 項產品開案，減少產品對環境的影響。2022 年順琦企業有限公司提撥約新臺幣 4,000 萬元於研發及新產品開發。

### ▼ 順琦企業有限公司創新研發一覽表

順琦創新研發目標 提升性能、加強耐用、提高效率、減少環境衝擊、增進美觀

兩大工作項目	改善生產流程	挹注研發產品	
2022 年進展及未來計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 簽約中：醫療器材品質管理系統 QMS</li> <li>◆ 陸續導入製造執行系統 MES、自動化設備（超音波切布全自動生產、超音波熔接產線自動化、汽車檢測設備自動化…等）</li> </ul>	<b>SR920 強固型平板電腦</b> 特點：使用 Intel 最新的 Elkhart Lake SOC 設計，雙電池設計並支援熱插拔，加強工作時間無需充電，預計 2023 年再推出新一代 	<b>S0688_iFlex 第二代量產</b> 特點：汽車工廠工程師使用專業電腦，重新設計線路及增大電池組容量，以節能為目標，讓電池得以發揮更大效能 
		<b>S9859 工業等級 Keyboard 按鍵</b> 特點：可軍規使用、可落摔 1.2 米、防水等級達 IP65 	<b>S9862 工業平板用背帶插銷式扣環強固型</b> 特點：可軍規使用、可落摔 1.2 米 

## ▼ 順琦企業有限公司 2020 ~ 2022 年增購設備

增購設備明細		
2020/4/7	增購 BRANSON 超音波塑膠熔接機	2 台
2021/1/25	增購 BRANSON 超音波塑膠熔接機	4 台
2020/4/7	增購切布機 KWL4215	1 台
2021/6/4	增購切布機 KWL4215	1 台
2020/1/16	增購復捲驗布機 #RW-11B	1 台

## 經濟績效

順琦企業有限公司長期維持穩健營運表現，為利害關係人創造最大利益。因 COVID-19 疫情之故，醫療類業務如呼吸面罩的需求增加一倍，本公司也擴充產線、增加生產設備、優化良率因應激增的客戶訂單，每年業績保持 10% 年增率，並設下 5 年內營業額成長一倍的目標。

「這是救人的事業。」秉持回饋社會的心意，2022 年董事長決議疫情期間醫療器材價格不升反降，讓更多人得以平等享有可負擔得起的器材，營業額逆勢成長的同時，也以實際行動響應 SDGs 目標 3：健康與福祉，讓利關懷社會公益。

致力發揮業務優勢、銷售產品，順琦資金不另外轉投資，而是秉持重視員工的初衷，所得利潤皆回饋給員工。除了依據勞基法，為勞退舊制及新制員工按月提撥法定薪資比例退休金，員工任職期間如有優良工作表現或特殊貢獻，本公司也額外再準備退休獎勵金予以鼓勵，針對屆齡退休的中高齡員工，我們亦會徵詢員工回聘擔任原職務之意願，繼續在崗位發揮長才，也可工作傳承經驗和精神，避免人力斷層。更多退休計畫請參考 Ch5 社會共融章節之福利措施內容。

## //// 外部參與

### 外部倡議

順琦企業有限公司除依循 GRI 永續性原則發行永續報告書之外，另倡議聯合國 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 和聯合國全球盟約 (Global Compact)，整合社會、環境及經濟三面向，並重視人權、勞工、反貪腐議題，推行永續企業經營；此外，我們亦遵守責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)、責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 不使用衝突礦產及危害性物質指令 (Restriction of Hazardous Substances, RoHS) 等國際標準規範，確保本企業產品合乎相關永續規範。

### 公協會資格

▼ 順琦具重要參與作用之公協會及倡議組織

組織名稱	策略性意義	會員資格
臺北市電腦公會	透過公會所提供的產業資訊，同時結合國際展覽的宣傳，期許在國際行銷上能夠有所展獲、吸引國外客戶買主。	會員
臺灣區電機電子工業同業公會	獲取產業相關訊息、與同業意見交流增廣見聞的同時，也增加行銷管道拓展商機，並有機會爭取參展經費補助或活動折扣優惠。	會員



# //// Chapter 2

## 公司治理

### 治理結構

政策承諾

董事會組成

董事會進修

董事及經理人之薪酬政策

### 功能性治理單位

品質／環安衛管委會／  
文件管理中心

永續報告編制小組

### 誠信經營

反貪腐、反賄賂政策

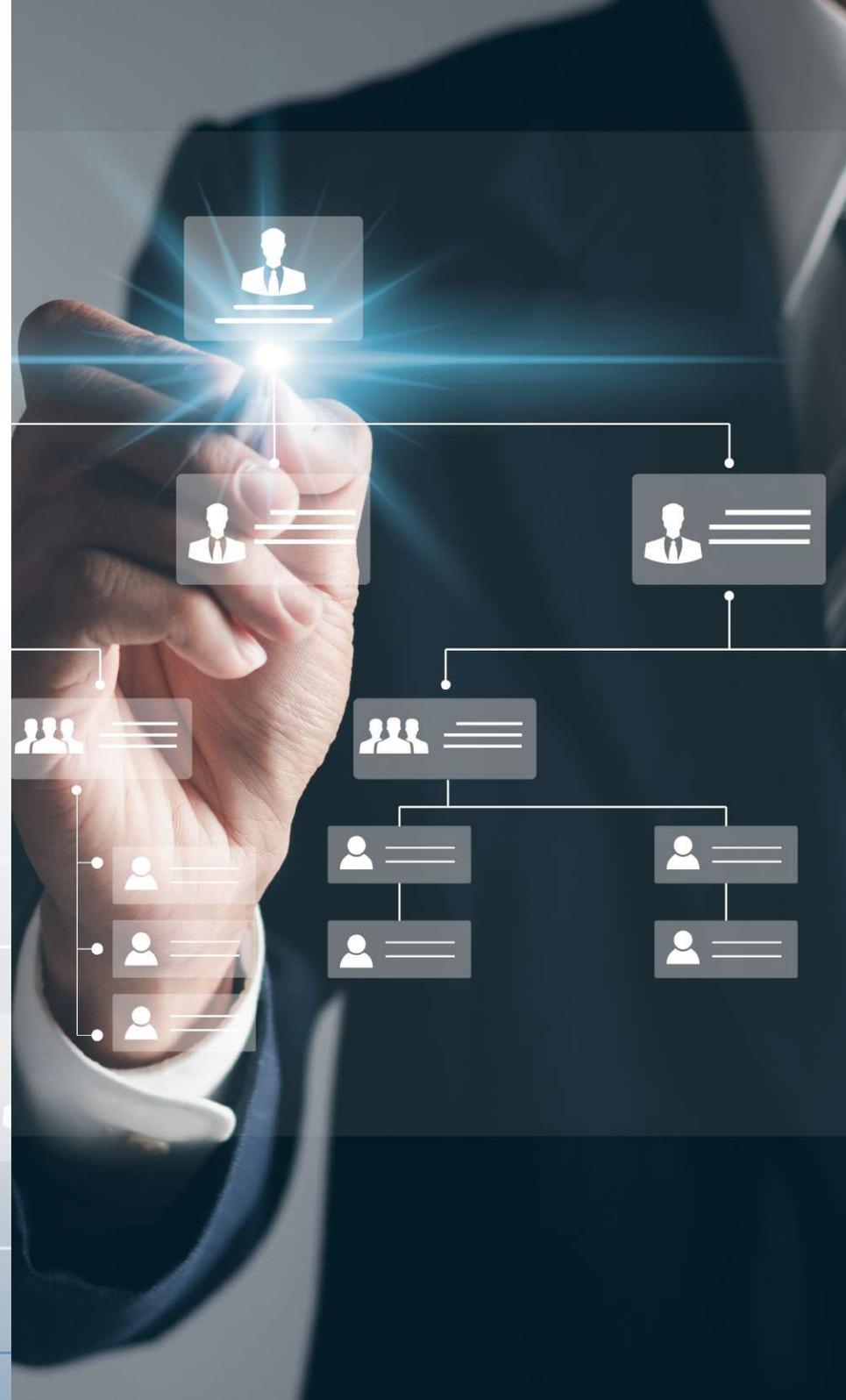
法規遵循

### 風險管理

風險管理委員會

營運持續計畫

### 資訊安全政策



## //// 治理結構

### 政策承諾

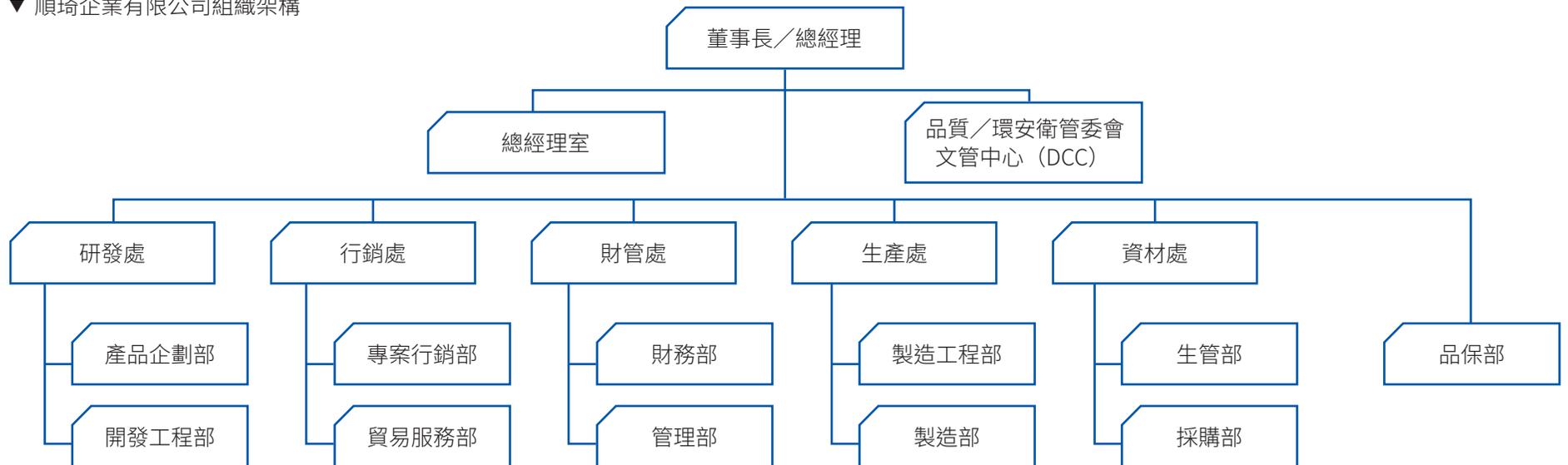
本公司長期致力於維護高標準的企業責任，除了全面遵守政府於經濟治理、環境保護及勞工法令的規範，我們對人權問題的價值觀和態度受到《世界人權宣言》（1948年）、《聯合國企業與人權指導原則》（2011年）和《聯合國全球契約原則》（2000年）的指導，從公司內部員工、外部供應商到代理商承包商落實道德行為和人權承諾的尊重。

本企業致力於尊重人權和禁止在提供我們的產品或服務時使用強迫勞動，並禁止對舉報此類行為的員工進行肢體虐待或騷擾或報復，也嚴格禁止在任何運營、提供產品相關的服務或產品製造供應商的運營中強迫勞動和販運人口，同時禁用童工，公開承諾營運過程皆須符合負責任的商業行為。

上述政策由董事會審核通過，再由總經理室公告執行，適用於全公司，並與內、外部利害關係人以 Email、相關會議、契約條文等方式溝通。為求合理融入公司內控制度中，我們將相關內容制定為公司章程等內部文件，整合納入營運政策及程序當中，並以總經理室做為監督及執行此政策承諾的最高層級，由品質/環安衛管委會定期稽核。

此外，為有效達成我們對永續發展的政策承諾，同步要求主原料供應商簽署《供應商行為準則》、《供應商陽光行為承諾書》及《人權暨環境永續承諾書》，希冀發揮自身在產業鏈的引領角色，共同實踐對永續的承諾。

#### ▼ 順琦企業有限公司組織架構



## 董事會組成

順琦企業有限公司最高治理單位為董事會，負責決策、監督及管理本公司對經濟、環境、人權社會之衝擊。黃麗月曾任順琦企業有限公司董事，2019 年繼續提名其為董事長人選，擁有營運判斷、經營管理、領導決策、危機處理等專業能力，因此遴選為董事長（最高治理單位主席），並兼任總經理一職。董事會成員為 3 名，有關公司重大議題皆於經營管理會議中討論決策。

### ▼ 順琦企業有限公司董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡
董事長	黃麗月	女	76
董事	李文琦	男	50
董事	李文馨	女	48

## 董事會進修

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，順琦企業有限公司董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。順琦不定期為董事會安排進修課程，涵蓋 ESG 趨勢概論、經濟治理類和環境面向課程，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見。2022 年董事會總計進修時數共 50 小時，平均每人進修 16.67 小時。

### ▼ 2022 年順琦董事會進修課程

	課程名稱	課程時數
環境類	ESG 基礎訓練課程（環境相關）	4 小時
	中小企業如何部署 ESG（線上課程）	1 小時
	打造綠色生活環境	1 小時
社會類	ESG 基礎訓練課程（社會相關）	4 小時
	中小企業如何部署 ESG（線上課程）	1 小時
經濟治理類	ESG 基礎訓練課程（治理相關）	4 小時
	中小企業如何部署 ESG（線上課程）	1 小時
	企業永續經營實務與研討	4 小時

註：董事時常閱讀 ESG 永續議題相關專文、增進見聞。

### ▼ 2022 年順琦董事個別進修情形

	環境類	社會類	經濟／治理類	總進修時數
董事長	6 小時	5 小時	9 小時	20 小時
董事 A	5 小時	5 小時	5 小時	15 小時
董事 B	5 小時	5 小時	5 小時	15 小時

## 董事及經理人之薪酬政策

順琦企業有限公司之董事及高階經理人（係指總經理、副總經理、協理及執行管理事務有簽名權利之人員等）之年度報酬包含薪酬、酬勞及業務執行相關費用；經理人之薪酬則包含經常性給與薪資、年終評核獎金（非經常性給與，將參酌獲利情形並依績效考核結果，呈核至董事長審議後發放）、退休退職金及業務執行相關費用等。本公司經理人薪酬除上述規定外，並無其他重大特別福利，退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定提撥辦理。

## //// 功能性治理單位

為有效管理本企業營運風險衝擊，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，順琦企業有限公司設置品質／環安衛管委會／文件管理中心（DCC）、永續報告編制小組等功能性治理單位，透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷、意見調查與文件簽署，及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性治理單位的衝擊管理程序及其結果，且每年至少 1 次於經營管理會議彙報，檢視程序有效性。

### 品質／環安衛管委會／文件管理中心

本企業導入多項國際標準，藉此防範風險、持續改善及創新，提升組織的韌性。為使公司品質及環安衛系統相關文件得以迅速、正確之流通並管理，特制訂文件與資料管制程序控管流程，凡有關品質和環安衛系統之程序文件、支援文件、作業表單、對外文件、外部文件、圖面、產品、品質資料、客戶標準、法規等均屬之。文管中心 2022 年針對 ISO 9001、ISO 13485、IATF 16949 等品質管理系統，及 ISO 14001、ISO 45001 環境安全衛生管理系統等五大系統制／修訂 28 份文件。環安衛委員會主責事項及成果可參考第五章社會共融「安心職場環境」。

### 永續報告編制小組

2022 年為順琦企業有限公司永續元年，雖然非屬上市櫃公司，仍考量企業健全永續發展之管理理念，建立推動永續發展之治理架構，順琦參照《上市上櫃公司永續發展實務守則》建立本企業《企業社會責任實務守則》，由跨部門人員組成報告書編制小組，並由董事會指派劉瑞穗協理為主要負責人，以協助順琦在環境保護、公司治理及社會責任的發展為目標，負責分析利害關係人議合情形、編纂永續報告書、擬定下一年度永續發展政策、管理方針以及執行具體推動永續發展之行動，定期就任務進程向董事會報告執行成果，提升公司整體永續經營策略之實踐。

## 誠信經營

本企業於 2021 年訂定《公司誠信經營守則》，本公司及集團企業與組織應於內部規章及對外文件中明示誠信經營之政策，以及董事會與管理階層積極落實誠信經營政策之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行。每年定期開會 1 次，提倡誠信經營及道德從業行為，並落實平衡各利害關係人的利益。依循《公司誠信經營守則》規範，每年定期對員工進行宣導及測驗，體現合乎職場之行為素養及從業道德，若有違反從業道德規範或有應舉報情事則直接於經營管理會議報告。

### 反貪腐、反賄賂政策

本企業倡導誠信經營，所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，依循公司誠信經營守則，以建立明確之反貪腐及反賄賂準則，對員工及我們的商業夥伴提供溝通與訓練，以協助其防止賄賂和貪腐行為。

#### ▼ 針對反貪腐政策和程序進行溝通及訓練情形

溝通對象	溝通管道／方式	訓練主題／時數	溝通及參訓人數／家數	溝通占比
主管	經營管理會議	誠信及反貪腐相關教育訓練／ 3 小時	19	100%
非主管	部門參與諮詢與溝通紀錄表	透過部門溝通會議，由部門或單位主管向同仁宣達誠信經營理念，以及反貪腐與職務上不法行為相關／ 3 小時	90	100%
供應商	郵件溝通	陽光行為承諾書簽署	50	100%

## 法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵。順琦企業有限公司為確保營運活動符合當地政府之法令規範，順琦的管理部和行銷處密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，並依據《順琦企業有限公司內部環安衛法規鑑定管理程序》及客戶提供的法規，環安衛推行小組執行 ISO 14000 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統法規符合性的評估與鑑別作業；客戶端提供之第三方行為準則、道德相關法規則由行銷人員取得及確認後，轉至管理部列入外來文件管理，每年定期稽核更新，確保各單位實務操作確實符合規範。2022 年順琦關係企業未有任何重大違反政府法令、違規事件而遭受裁罰、處罰之情形。

### 法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，我們設有法律服務平台，同仁均可透過內部網站取得相關訊息及宣導資料。此外，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、電子公告資訊，並由各部門主管加強宣導、單位主管的教育訓練或職安衛的教育訓練之宣導，一方面確保相關同仁能知悉、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面亦可藉此強化同仁法遵及道德意識，落實企業最基本的社會責任。

▼ 順琦企業有限公司近3年全體員工法遵相關教育訓練情形

年度	訓練課程	課程目的及效益
2022年	員工道德規範教育訓練	為使員工行為符合本公司道德行為標準，並使公司之利害關係人更加瞭解本公司人員執行職務時之道德標準，以獲得大眾信賴，確保公司得以永續成長與發展。
2022年	不法利益侵害教育訓練	宣導對不法行為和利益侵害的認識，以及相關法律和倫理規範，保護個人和組織免受不法行為損害。
2021年	性騷擾防治法教育訓練	宣導有關性騷擾的知識和意識，以促進工作場所和其他社會環境的安全、尊重和平等。
2020年	職業安全衛生法教育訓練	提供工作者及相關人員安全衛生的知識及技能，進而保障員工安全及健康。
2020年	勞動基準法	強化勞工對勞動法令的認知、加強勞資關係和諧及促進職場實質平等。

## 申訴及建議管道

誠信與負責任商業行為是企業永續經營之基礎，順琦企業有限公司遵循勞基法、就業服務法、性別工作平等法、組織內的反歧視及反霸凌政策（執行職務遭受不法侵害預防指引），我們也設立監察、申訴舉報相關制度及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，內、外部人員皆可透過公開檢舉信箱（[info@samwellg.com](mailto:info@samwellg.com)、[danniceliu@samwellg.com](mailto:danniceliu@samwellg.com)）直接向我們檢舉不法、申訴或提供相關建議，受理單位將對檢舉人身份及事件保密，非調查必要，不調查無關第三人，避免其遭受不公平、威脅等不利對待。

此外，為防治工作場所性騷擾之發生，本公司保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念，特依性別工作平等法及勞動部頒布之《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》，並由管理部及各單位主管成立性騷擾申訴委員會，提供免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，維護當事人權益及隱私。2020～2022年順琦關係企業無接獲任何有關商業行為衝擊社會、勞工人權及環境保護等申訴及舉報案件。

## //// 風險管理

為了保護人（從業員工和訪客）、保障公司營運，並兌現對客戶及用戶的契約義務，履行社會責任，順琦企業有限公司制定「企業持續營運規畫」（Business Continuity Planning, BCP）程序、年度營運計畫書、危害鑑別與風險機會評估管理程序、緊急事件準備及應變管理程序、群聚傳染（防疫）作業規範等組織管理程序，識別企業經營可能遭遇相關風險及應變情況。

順琦企業有限公司目前雖暫無設置風險管理委員會，主要藉由各單位主管觀察並彙報風險類型、衝擊描述及其因應策略與行動，透過經營管理會議向總經理報告、評估及檢討，總經理亦於會議中檢視公司衝擊管理之成效，由總經理為衝擊管理負責。

### ▼ 順琦企業有限公司風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
策略及營運風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 疫情導致業務量緊縮或原物料成本上升的營運風險</li> <li>2. 因疫情採取遠距上班，運作流程較往常不順暢</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提升產品良率和技術，導入自動化製程，特別是醫療用矽橡膠利基產品，研發與塑膠及金屬等不同材料結合之技術</li> <li>2. 優化各項作業，減少不必要的行政作業，以提高回應效率並降低成本</li> </ol>	行銷處 資材處
市場風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 競爭對手推出新品導致產品銷售不佳</li> <li>2. 產品設計不良造成客戶流失風險</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續改善品質服務、重視客戶需求，著重新技術研發，更積極參與相關展覽，從線上及網路平台開發新客戶</li> <li>2. 加強設計階段測試，改善不良功能、不良率出現之可能性</li> <li>3. 將營運目標 3 ~ 5% 金額作為市場開發費用，開展自有產品相關的銷售通路</li> </ol>	研發處
財務風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 疫情導致塞港、缺工等供應鏈短缺瓶頸，運輸費用提高風險</li> <li>2. 疫情導致公司工作人員人力短缺，致使行政調度、加班人力之營運管理成本增加</li> <li>3. 烏俄戰爭致原物料成本大漲及通貨膨脹，致營業成本提高與獲利下降風險</li> <li>4. 通膨、升息影響公司成本</li> <li>5. 因應可能的災損狀況，是否有充足預備金可動支</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過比價議價、尋找其他運輸替代方式及配合廠商，降低公司運費</li> <li>2. 疫情因素人力短少，2022 年 5 ~ 6 月嚴峻時期減少 5 成，後續積極人力控管調度、加班應對，原以白天班工作為主，部分人員下午延長到晚上來應對特殊時期，人事成本每月增約新臺幣 30 萬元</li> <li>3. 塑膠、矽膠、金屬件漲價而不好取得，請供應商依照需求預測（Forecast）先備料，研究塑膠再生材料 PC，增加試模與打樣成本</li> <li>4. 加強對供應商融資及客戶應收帳款保險或承作應收帳款讓售之管理</li> <li>5. 由財管處監控公司現金流動需求，在持續營運規劃中，也估算公司可取得資金及財務應變所需費用</li> </ol>	財管處

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
匯率風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因公司多與國外公司交易產生之匯率風險</li> <li>2. 受新臺幣匯率影響，轉嫁可能性低</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 隨時掌握蒐集匯率變動之相關資訊，充分掌握匯率走勢</li> <li>2. 對客戶合約有制定匯率變動太大時，將重新檢視報價的機制。</li> </ol>	財務部
法規風險	政府對相關產業制定法規的風險，如廢水、廢棄物排放或與原物料含量法規限制、環境安全衛生相關法規	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 由管理部定期檢核人事相關法規，並於每年實施評鑑與查核</li> <li>2. 由管理部定期檢視環安相關法規，並於每年實施評鑑與查核</li> <li>3. 與群景法律事務所合作，針對產業特殊法規尋求專業協助</li> </ol>	管理部
氣候變遷風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因氣候變遷導致原物料價格上升</li> <li>2. 跨國海、空運因國際法規要求造成航運成本上升</li> <li>3. 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 改自多區域進口符合規範之原物料，以降低成本</li> <li>2. 將同一航運路線的產品併艙以節省成本</li> <li>3. 逐步汰換耗能設備、推動節能輔導，致力宣導減低碳排放守則</li> </ol>	資材處 財管處
供應鏈管理風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因人權與環保意識高漲，所造成的供應鏈管理風險</li> <li>2. 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險</li> <li>3. 供應商合約有效性</li> <li>4. 供應商之交貨期、品管、品質認證、客訴處理情形、運輸等之評鑑是否合格之風險</li> <li>5. 因疫情、重大災害導致供應鏈中斷</li> <li>6. 政經局勢風險</li> <li>7. 烏俄戰爭風險</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 由採購部每年針對人權、環境相關風險檢視與查核新／舊供應商</li> <li>2. 如供應商有違反相關法令或倡議情形，即啟動風險調查與評估，並決定是否續與該供應商合作</li> <li>3. 定期檢視供應商認證是否有效，並定期簽訂採購合約，確保公司利益</li> <li>4. 定期完成供應商之各項評鑑，供應商評核優良廠商給予肯定，雙方相互支持創造雙贏局面</li> <li>5. 疫情期間，來自中國大陸原物料出貨受到衝擊，運用少量庫存繼續使用，物料抵達後再以機動輪調加班來完成。同時也建立調貨、安全庫存、空運 3 種方案以防相同狀況發生</li> <li>6. 通膨升息、烏俄戰爭、疫情等各方影響使 9 成原物料如矽利康、紙皆漲價；2022 年調整安全庫存水位，原本安全庫存約為 3 個月，疫情衝擊下調為 6 個月，倉庫人員每週回報庫存數量、檢視是否低於安全水位並適時調整，現已回歸正常庫存水位</li> <li>7. 受政經局勢之影響，透過企業簡報向客戶保證安全庫存、其他產區有自動化生產及最新情形；客戶來信確認是否有相關產地在烏俄兩地時，提供充足資訊給客戶</li> <li>8. 電子原料因疫情和供應鏈中斷取得不易，需採買替代料，會影響線路不一致，已增加 AVL 替代料列表因應</li> <li>9. 從德國進口有塞港延遲情況，解決方案為面臨緊急情況部分需求先轉空運、其他海運來配置，或跟其他同行廠商調貨因應</li> <li>10. 本企業淘汰原有老舊的發電機，設置高性能發電機組，如遇台電停電或緊急狀態下，可提供暫時的電力供運作；重要設備加裝 UPS 不斷電系統，斷電後仍能維持電器正常運作</li> </ol>	資材處 採購部

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
職安風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>員工操作機具、進出貨造成意外事故</li> <li>公司廠區的硬體設備造成危安風險，製程中可能產生噪音及有機溶劑，對同仁產生影響</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>新進人員需參加安全衛生基礎課程、製造部門需參加特定訓練；各單位盡責宣導、在廠區貼上警語並定期抽查產線安全狀況</li> <li>定期檢查公司硬體設備狀況、定期執行教育訓練及作業環境檢測，並制定因應作為，每季環安衛委員會議時定期追蹤檢視</li> </ol>	環安衛管委會
資安與個資風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>資訊 (IT) 中斷風險</li> <li>駭客入侵，可能攻擊網站或內部系統竊取機密資訊，致使客戶資料外流風險</li> <li>機密文件 (包含實體) 的洩密風險</li> <li>電力不足、設備故障等風險</li> <li>疫情居家辦公的資安風險</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>透過演習計畫，進行檔案伺服器、資料庫備份回存測試及主機安全性更新</li> <li>建立防火牆系統，定期檢視官網後台與內部系統是否有駭客入侵與被植入木馬的情形</li> <li>在公司內、外部不提及機密文件內容，並落實標示機密等級並分類</li> <li>疫情影響員工上班，使用遠端辦公 (防火牆 VPN、遠端軟體連線)，購置 10 台筆電供員工使用</li> <li>建置居家辦公之網路系統</li> </ol>	MIS
環境污染風險	口罩回收丟棄會有廢棄物的產出，形成環境污染的風險	對於廢棄物的管理加強宣導，落實防疫管理	環安衛管委會

## 營運持續計畫 BCP

身處快速變動、氣候變遷嚴峻的全球環境中，企業是否得以保持營運的持續性顯得格外重要，因此事先擬定災害應變計畫並實際演練，得以預防並降低緊急事態或危害可能對企業產生之衝擊。順琦訂定《企業營運持續計畫》中即羅列當火災、地震、颱風、原物料中斷、人力短缺、流行性傳染病或重大疫情等 12 種情境，判斷相關情境對公司三大主力營運產品之內、外部影響程度、中斷最大容忍期、預計復原時間以及優先營運項目、必要資源及災害緊急應變處置等。

企業持續營運計畫領導人為副總經理，10 大部門皆有成員擔任此計畫組員，計畫中除了規範緊急情況之各項準備工作及有效善後處理措施，也設定盡早恢復運作的持續營運策略，並設定演練計畫，明確列出演習類型、目標、對象等，2022 年順琦實際進行 11 項演練，每次完成演練後也須提出相關檢討事項，以便得持續檢討及改善各種可能情事發生。

此外，當發生芮氏規模 5 級以上地震、發布洪水警告或中央因應疫情嚴重，成立疫情指揮中心時，順琦也將組織應變中心，由總經理室主責之外，也分配如分析和規劃、資訊功能、現場作業功能、公共關係及通報客戶等專責角色，使團隊迅速採取適當的應變措施，避免或減輕事件對人員傷害、設備損失及對環境造成的衝擊和營運中斷的風險。

## //// 資訊安全政策

順琦為提升資訊安全管理，妥善確保網路、系統及各項資料技術不被有心人士竊取、破壞或修改資訊，由總經理室所屬之 MIS 資訊中心負責審視各單位之資訊安全治理政策、監督管理運作情形，期望透過專業的資安單位之管理、規畫、督導及推動執行，建構全方位的資安防護機制，致使同仁具備良好的資安意識，也定期檢視資訊安全政策及評估資安風險，並向總經理報告，保障公司各項服務的資訊安全。

本企業採取防火牆（FORTINET）的整合技術，對於網路威脅，更快速與精確地瞭解攻擊面、預防、偵測與回應威脅，可使從被攻擊中快速恢復，也善用跨混合雲環境保護重要資料，再到硬體產品設計與製造，從機器開機、作業系統載入到工作負載，全程都兼顧效能與安全，以及運用儲存解決方案為資料築起資安堅固防線。

我們 2022 年資安相關作為包含汰換老舊線路、定期更新防火牆和防駭管理、定期執行資料還原測試、弱點掃描及資安災害演練，預計 2023 年之後導入全新製造執行系統 MES、更換主機，確保資訊安全實務作業之安全性及有效性，未來也考慮應用人工智能及自動化技術，進行全面偵測與回應威脅，並從攻擊中快速恢復。2022 年順琦無發生客戶個資外流、重大資安事件。

# //// Chapter 3

## 供應鏈管理

管理方針

永續價值鏈  
供應鏈管理政策

永續採購  
產品責任

供應商風險評估

供應鏈評鑑與稽核  
供應商評鑑  
供應商稽核

客戶服務  
客戶滿意度調查  
公司得獎紀錄



## //// 管理方針

### ▼ 順琦企業有限公司 2022 年重大主題「供應鏈管理」之管理情形

重大主題	供應鏈管理
對應 GRI 指標	204-1 來自當地供應商的採購支出比例 308-1 使用環境標準篩選新供應商 414-1 使用社會標準篩選新供應商
連結之 SDGs	   
政策或承諾	妥善進行供應鏈管理、整合供應商的同時，也關注供應商在環境、社會標準符合國際規範及永續趨勢，一同攜手打造永續供應鏈。
指標及目標	短期目標：針對既有供應商，未來規劃將 ESG 因子實際納入評鑑考量 中長期目標：整合電子零組件及組裝產業上下游資源，與供應商及夥伴共同實踐對永續的承諾
有效性 追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 供應商評鑑與管理程序、供應商行為準則</li> <li>◆ 供應商評鑑年度結果</li> <li>◆ 工程確認單、缺失報告單</li> </ul>
年度行動 及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022 年在地採購比例達 92.33 %</li> <li>◆ 84.2 % 主原料供應商通過 ISO 14001、100% 回簽有害物質使用情形聲明書</li> <li>◆ 100% 供應商不使用衝突礦產、回簽人權暨環境永續承諾書及供應商陽光行為承諾書</li> <li>◆ 2022 年共評鑑 50 家供應商</li> </ul>

# //// 管理方針

## ▼ 順琦企業有限公司 2022 年重大主題「客戶服務」之管理情形

重大主題	客戶服務
對應 GRI 指標	自訂指標
連結之 SDGs	
政策或承諾	秉持對客戶如同家人的理念，主動瞭解客戶需求、尊重客戶權益，以行動力和持續改善的服務精神完成客戶服務，達到顧客全滿意。
指標及目標	<p>短期目標：致力滿足客戶需求（如 RoHS、REACH、禁用衝突礦產、強迫勞動等），定期執行顧客滿意度調查並不斷精進，使滿意度逐年增加</p> <p>中長期目標：積極與國內外零組件或系統產品製造商策略聯盟及整合服務，提升產品競爭優勢</p>
有效性 追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 訂單審查與管理程序</li> <li>◆ 顧客滿意度調查程序（問卷）</li> <li>◆ 服務管理程序</li> <li>◆ 售後服務紀錄表</li> </ul>
年度行動 及措施	◆ 2022 年客戶滿意度均分 4.45

## //// 永續價值鏈

順琦企業有限公司著重於工業電腦、醫療產品之研究發展與生產製造，在工業電腦、醫療產業鏈屬於專業製造商，採購來自於上游的電子零件、塑膠、矽膠等關鍵原物料，透過生產設備加工製造工業電腦及呼吸面罩後，出貨給下游如 Bosch、ResMed 等客戶。2022 年本公司供應鏈及上下游廠商客戶間的商業關係無重大顯著改變。

順琦為落實供應鏈管理，除自我要求於工業電腦、醫療等業務領域持續精進，加強與上中下游供應鏈合作關係外，亦逐步促進供應商關注於 ESG 各面向的改善，例如：要求供應商簽署行為準則，並藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，期望能與主要供應商攜手合作，強化夥伴關係，推出更多優質產品及服務，共創亮眼的永續價值。

未來將持續透過與同業間的合作，分享知識、專業、科技與財務支援，促進及落實與政府部門、公私立組織之間或民間社會的合作關係，我們也將積極參與國際客戶間的科學創新、知識技術交流活動，著眼於與國內外上下游和利害關係人建立多元夥伴關係，在經貿、技術、環保、教育等領域，攜手促進永續願景。

### ▼ 順琦企業有限公司永續價值鏈



## 供應鏈管理政策

順琦企業有限公司為確保產品原料品質及供貨穩定，強化供應鏈永續管理，制定《供應商評鑑與管理程序》，依據此規範對供應商及承攬商進行年度評鑑及不定期稽核，將既有合作供應商每個月交貨超過 5 次以上的既有合作供應商將進行每季評核，每項物品樣品皆有研發工程單位提供工程確認單，品保部也運用「8D 問題解決法」的團隊方式，或以魚骨圖及 5 Why 進行分析，找到根本原因及實施和驗證糾正措施，並追溯到所有受影響料號的進貨批次及供應商庫存之品質狀況，矯正措施於生效日開始，IQC 須監控連續 3 批來料之品質並實施有效性確認。

除了製程中即時反應，更透過供應商評鑑及實地稽核等方式，確保供應商品質。未來也評估將 ESG 篩選標準（如 ISO 14001、環境及勞工人權等法遵情形等）納入新供應商管理規範中，以建立永續供應鏈。

## 永續採購

在我們的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）中，盡量採用在地採購，以減少營運行為中的長途運輸碳排放，並支持在地商業發展，2020～2022 年在地採購占總支出比例皆達 9 成以上。同時，近年順琦企業有限公司亦鼓勵各單位使用節能環保產品設備，採購大型家電、設備時，我們也將環保標章或節能標章列為必要依據之一，期望藉由綠色採購行為、推動綠色消費，讓本企業與環境共榮。未來順琦將維持高比例的在地採購，並進一步評估擴大綠色採購比例之可行性。

### ▼ 順琦企業有限公司近 3 年在地採購比例（單位：新臺幣／元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
在地採購金額	358,032,944	481,442,730	527,280,494
採購總金額	389,330,850	515,795,662	571,067,151
在地採購金額比例	91.96 %	93.34 %	92.33 %

## 產品責任

順琦企業有限公司相當重視產品品質及對使用者的健康安全，自產品的研發、原物料進貨管制、量測設備校正、生產運輸銷售到使用，皆投入大量資源建置品質管理系統。本公司截至 2022 年底，陸續導入 ISO 9001 及 QS9000 之品保及工程設計管理系統、IATF 16949 汽車品質系統、ISO 13485 醫療器材產業及 ISO 14001 環境管理系統等國際品管系統，且皆通過獨立第三方驗證機構 DNV、LRQA 之認證，藉此強化企業體質，並確保主要產品如醫療呼吸面罩、電腦與周邊設備及 Rubber Keypad 皆符合一定程度的品質管控。2022 年順琦企業有限公司主要產品皆無違反健康和安全法規和自願性規約之事件，落實產品品質和安全性把關。

## 品質管理

順琦以「制度遵守法規、品質最優先、顧客全滿意、創新更求精」作為品質政策，開發工程部也落實品質規畫，妥善評估供應商技術能力及設備是否能生產為優先考量，製造過程中將規格標準、圖紙提供給供應商，如原物料品質出問題，將主動發出缺失單，請供應商解決回饋；若製程有問題則會開立「品質異常報告單」進行檢討與改善，如發生供應商無法解決的問題，品保或開發工程部會前往協助解決問題；如有客訴情形，則依客訴與退貨處理程序開立「品質分析改善報告」，分析退貨原因及處置並採取矯正措施，防止再次發生，實踐 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環法則確保品質管理。

另外，為使所有產品無侵害使用者健康及環境安全的疑慮，並回應客戶需求，本公司嚴格禁用有害物質，全產品均符合歐盟有害物質限用指令 EU RoHS II (2011/65/EU)、RoHS III (2015/863/EU)、化學物質登錄與管制法令高關注物質 (EU REACH SVHC) 的管制要求及檢測，亦符合包材與包材廢棄物指令 (Directive 94/62/EC) 以及產品無鹵素和衝突礦產報告模板 CMRT 要求。

主要商品如 S0688、S9859 等皆進行 ESD、EMC 測試之外，我們也關注製程中員工操作的安全性，例如：確保範圍電壓、分捲機加裝防護罩、以自動點膠機取代傳統鎖螺絲結合過程，比傳統作業流程更安全，產品的高品質要求也把關製程安全，像是 S9859 平板如果落摔，平板玻璃不會破裂，避免人員遭受切割傷的風險。

### ▼ 順琦企業有限公司主要產品取證情形

相關驗證／產品	S0688 iFlex 第二代	S9859 工業等級 Keyboard 按鍵	醫療呼吸面罩
FDA 認證	N/A	N/A	V <sup>註</sup>
UL 產品認證	V	待取證中	N/A
ESD 測試	V	V	N/A
EMC 測試	V	V	N/A

註：醫療呼吸面罩為半成品出貨給客戶，後於客戶端取證

## 產品標示

為落實醫療呼吸面罩、電腦和周邊設備及 Rubber Keypad 產品的安全管理，順琦企業有限公司從產品研發、生產、儲存到使用標示等過程皆投入大量資源把關產品安全，除了針對所有不同規格之產品進行不同的安全性把關措施：ODM、OEM 等代工生產皆會針對客戶的要求進行計畫與規劃，APQP、PPAP 規劃程序則當產品有任何問題，即可透過技術層面提升其不足。

產品皆依法標示詳細資訊及特定資訊，醫療呼吸面罩、電腦周邊設備及 Rubber Keypad 產品的所有標示亦符合客戶要求及當地法令，且均能符合鑑別及追溯性要求，報告期間未有違反產品與服務之資訊與標示法規之事件。

## //// 供應商風險評估

為了確保供應商、承攬商及服務供應商（以下簡稱「供應商」）等工作環境的安全、於其經營中確實承擔相關環保責任並遵守道德規範、保障其員工具具有尊嚴且受到尊重，順琦關係企業訂定《供應商行為準則》，要求供應商確實遵守所在國與地區之法律法規，並鼓勵供應商要求其下游供應商一同落實執行準則。

順琦《供應商行為準則》包含五大議題：① 勞工（不僱用童工、工時、薪資與福利、人道待遇等）、② 健康與安全（職安衛管理及宣導訓練）、③ 環境（要求供應商在製造過程中盡量降低對社區、環境和自然資源造成之影響，並確實遵守當地環境法規）、④ 道德規範（須謹守誠信經營、資訊公開透明、資安及隱私保護、負責任礦產採購）、⑤ 管理體系（供應商應採用或建立範圍與本準則要求相關之管理體系），落實管理並確認供應商具有鑑別相關風險之能力。

若未能符合本企業要求之供應商，我們積極協助與輔導供應商實施改善計畫，同時落實改善員工健康與安全、人權、企業社會責任，致力於降低供應鏈風險。如有違反相關規定，本企業得主張終止或解除契約，促使供應商夥伴共同致力提升企業社會責任。

此外，順琦為持續提升整體供應鏈品質並避險，要求主原料及未來新增供應商簽署《有害物質使用情形聲明書》、《不使用衝突礦物宣告書》、《供應商陽光行為承諾書》和《人權暨環境永續承諾書》，以承諾其供應之產品或零組件、公司治理及工作者人權保障情形皆符合本企業 ESG 精神及經營理念。針對既有供應商，本企業也規劃逐步將 ESG 納入評鑑考量。

環境風險

◆ 84.2 % 主原料供應商通過 ISO 14001

為降低環境風險衝擊，順琦企業有限公司持續要求「主原料供應商」取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。2022 年針對 19 間實際交易的主原料供應商進行環境風險衝擊評估，其中已有 16 間供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，占比約 84.2 %。其餘 3 間未通過驗證之供應商進行風險鑑別，經評估後確認所有主原料供應商皆無重大實際或潛在負面環境衝擊。

◆ 供應商 100 % 回簽《有害物質使用情形聲明書》

順琦企業有限公司要求供應商須簽署《有害物質使用情形聲明書》，以承諾其供應之產品或零組件，包括產品附件、包裝材料、其他與產品交付相關組件，若有違反相關規定得主張終止或解除契約，以避免產品影響人類健康與環境安全。2022 年回覆率為 100 %。

社會風險

◆ 供應商 100 % 不使用衝突礦產

順琦企業有限公司要求供應商不得使用衝突礦產（Conflict Minerals），以確保本公司產品中所使用的礦料，如：鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co），不會為武裝衝突帶來獲利。若供應商有使用上述礦產，須揭露該礦產之來源。2022 年順琦企業有限公司針對工業電腦的 31 家供應商進行調查，回覆率 100 %、皆無使用衝突礦產之風險。

◆ 供應商 100% 回簽《人權暨環境永續承諾書》

為避免供應鏈產生侵犯人權相關社會風險，本公司 2022 年針對 50 間工業電腦及醫療產品的主原料供應商進行社會風險及人權衝擊評估，50 家供應商已全數回簽《勞動人權聲明書》，確保其在勞工權利、安全健康等議題已符合本公司基礎要求，並採取有效措施防止負面事件發生。

治理風險

◆ 主原料供應商 100 % 簽署《供應商陽光行為承諾書》

順琦企業有限公司所有主原料供應商必須簽署《供應商陽光行為承諾書》，確保交易行為廉潔、拒絕不正當利益，2022 年共 50 間供應商完成簽署，經本公司評估核准後，符合標準始納為合格供應商。

# ////// 供應鏈評鑑與稽核

## 供應商評鑑

順琦企業有限公司透過與供應商訪視溝通，瞭解合作夥伴營運及遵行法規狀態，亦定期針對供應商進行評鑑。供應商評核項目為品質（50%）、交期（30%）、配合度（10%）、品質管理系統（10%）4 項，當月交貨檢驗批數超過 5 次時予以列入供應商評核表，每季計算均分並評核等級，如有嚴重品質問題（依品質不良缺失通知）將備註於評核表，經品保單位審查後呈管理代表或總經理核定，核定完成由採購單位將等級更新於 ERP 中紀錄。

本企業供應商評鑑結果分為 A 級、B 級、C 級及 D 級，D 級為未滿 60 分之不合格廠商，將不列入往來，2022 年，順琦一共評鑑 50 家供應商，皆為 C 級以上，近 3 年供應商評鑑結果如下：

### ▼ 順琦企業有限公司近 3 年供應商評鑑結果

廠商	級別	2020 年	2021 年	2022 年
供應商	A 級	43	44	46
	B 級	-	-	2
	C 級	1	1	2

## 供應商稽核

為確保所有供應商夥伴均能符合順琦企業有限公司在勞工人權、職安安全、環保措施等相關要求，並確實符合當地法規要求，我們依據《供應商評鑑與管理程序》規定，各年度採購金額之前三大供應商每年稽核 1 次，若有品質異常，則隨機安排實地進行稽核，如有缺失將紀錄、限期於 2~3 週內回覆改善情形並附矯正報告以利查核，隔年稽核也會再審查前一年度缺失事項是否處理完畢並結案。2022 年實地稽核家數為 4 家，缺失改善完成率 100%。

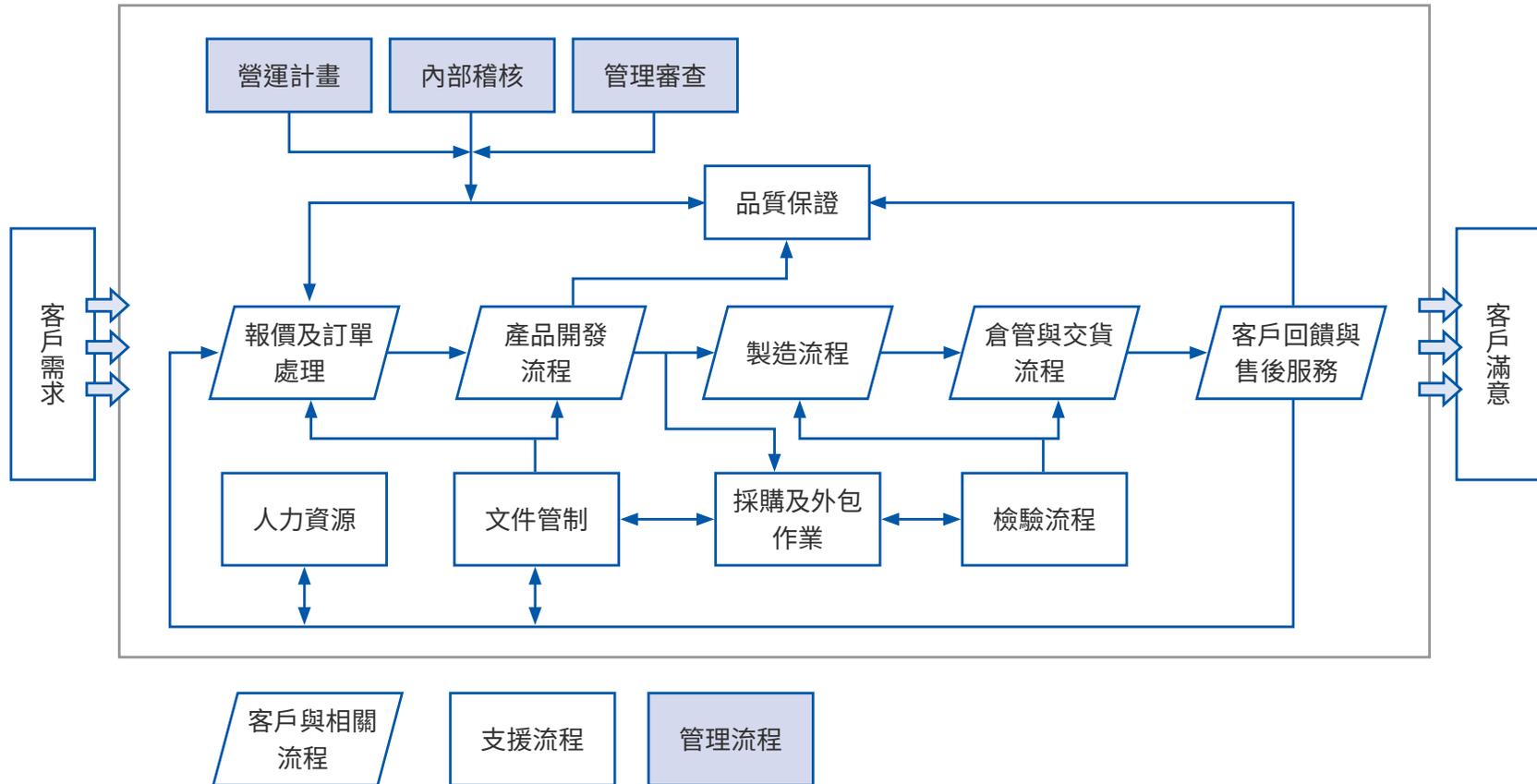
### ▼ 順琦企業有限公司近 3 年供應商稽核執行情況

稽核方式	2020 年	2021 年	2022 年	
實地稽核	預計實地稽核家數	3	3	4
	實際完成稽核家數	3	3	4
	達成率	100%	100%	100%

## //// 客戶服務

順琦企業有限公司為鞏固既有顧客、拓展新客群，並增進顧客利潤貢獻度，透過全面品質經營管理規劃顧客服務策略，創造具企業競爭優勢的顧客關係管理（CRM），將客戶的回饋視為精進客戶關係的重要基礎，以顧客為中心，建立顧客導向流程，達到產品品質、價格交期、溝通關懷服務順暢之成果。同時，全力配合客戶提供之第三方行為準則、道德相關法規，並藉由即時更新業務簡報，讓國際客戶充分掌握本企業之發展脈動和未來藍圖。

### ▼ 順琦企業工作流程圖



## 客戶滿意度調查

我們建立訂單審查管理、服務管理及顧客滿意度調查程序，規範行銷及貿易單位每年至少進行 1 次服務滿意度調查，或透過客戶成績卡每月統計抱怨率、停線次數、退貨、交期達成率等績效指標，以多元管道瞭解客戶需求，並定期檢視客戶回饋、分析並提出改善計畫，建構出完整的客戶回應處理程序。2022 年順琦企業有限公司客戶滿意度均分達 4.45，連續 3 年維持均分 4 分以上的高水準。

### ▼ 順琦 2020 ~ 2022 年客戶滿意度調查

調查項目	2020 年	2021 年	2022 年
行銷	4.70	4.20	4.20
銷售服務	4.49	4.83	4.57
工程與技術支持	4.40	4.60	4.53
產品	4.06	4.49	4.23
送貨	4.50	4.75	4.57
品質	4.33	4.66	4.54
重工	4.17	4.00	4.50
平均分	4.38	4.50	4.45

## 公司得獎紀錄

2004 Hewlett-Packard Taiwan Ltd for  
2004 Excellent Partner in Appreciation of  
Outstanding Contribution

2014 D&B Elite SME top 1000.  
Bosch Certification of Appreciation.  
2015 Microsoft partner of year 2015.



2000

2010

2015

2020

2013 ~ 2019 ResMed top supplier award



## //// Chapter 4

### 環境保護

管理方針

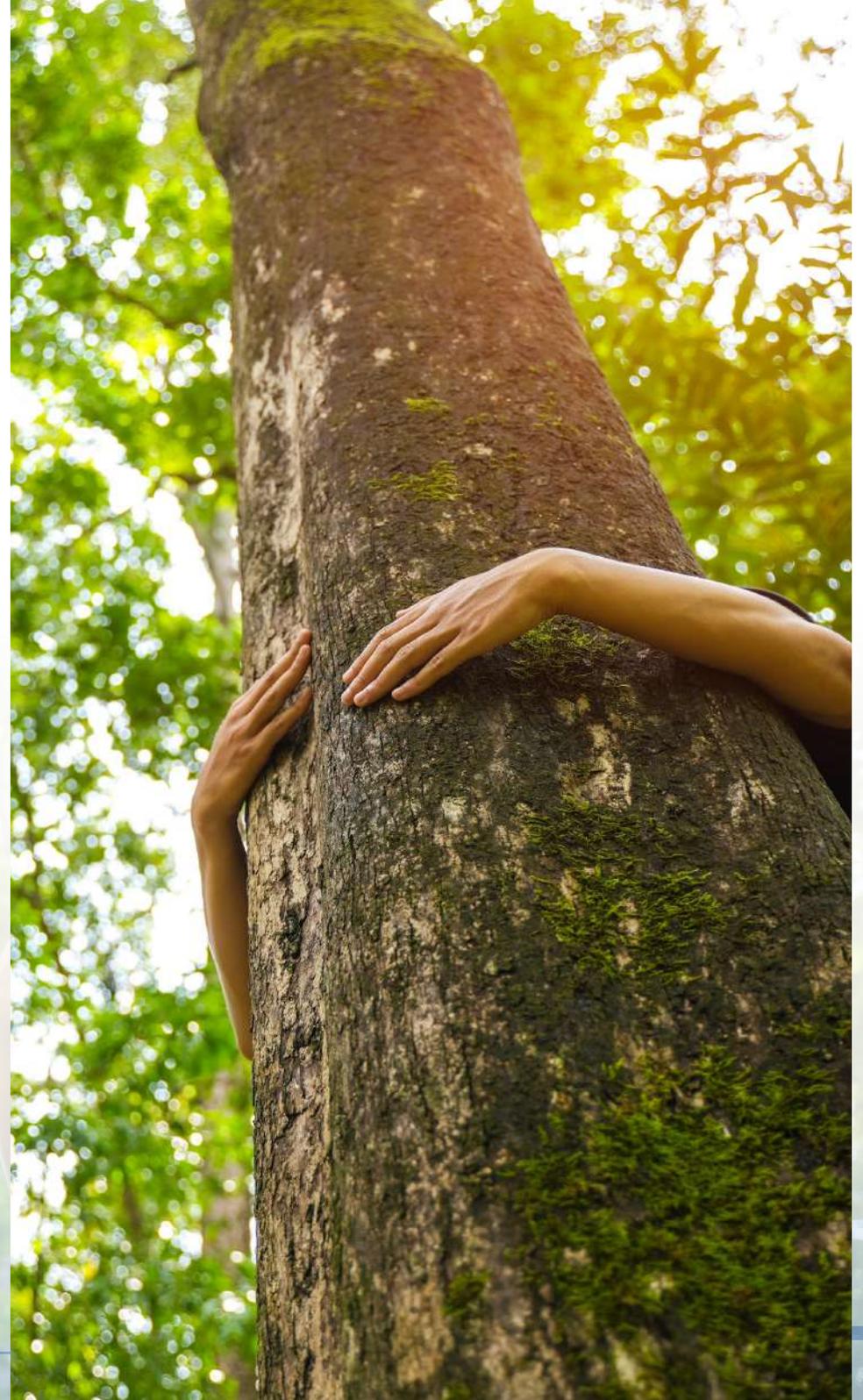
能源管理

溫室氣體排放  
節能減碳

水資源管理

廢棄物管理

物料使用



## 管理方針

### ▼ 順琦企業有限公司 2022 年重大主題「能源與溫室氣體管理」之管理情形

重大主題	能源與溫室氣體管理
對應 GRI 指標	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 302-1 302-3 302-4
連結之 SDGs	 13 氣候行動
政策或承諾	致力降低營運行為所產生的能源和溫室氣體，並倡議節約用電、用水宣導政策，減少能源浪費的同時提升員工永續減碳意識。
指標及目標	短中期目標：持續推動節約用電、用水，預計 2023 年之後更換 T5 燈管為 LED 平板燈約 270 盞，汰換後每年可節約超過 18,000 度用電 長期目標：電水油紙等資源用量實踐逐年減少 1 % 以上，評估導入 ISO 14064 溫室氣體盤查，逐步落實碳中和
有效性 追蹤機制	◆ 電費單、水費單統計比較 ◆ 環安衛自動檢查表
年度行動 及措施	◆ 2022 年作為溫室氣體基準年，跨出盤查溫室氣體第一步 ◆ 力行節能減碳，2022 年推動 1 ~ 6 樓辦公區域中午關燈 1 小時，每年預計可節省 240 小時用電量 ◆ 2022 年更新公司 7 座水龍頭為感應式，致力節約用水

## //// 能源管理

順琦企業有限公司使用的能源主要為外購電力，占總使用能源 99%，2022 年能源消耗總量為 3,457,187.579 百萬焦耳，年減約 3.1%，主要因為 2022 年外購電力較 2021 年減少 30,600 度，顯見本企業致力控管能源之情形。

▼ 順琦企業有限公司組織內部能源（範疇一 + 範疇二）使用情形（單位：百萬焦耳 MJ）

能源類型	2020 年	2021 年	2022 年
外購電力	3,189,888	3,567,168	3,457,008
非再生能源			
柴油	175.81	175.81	175.81
瓦斯	1.88	4.14	3.77
能源消耗總量	3,190,065.69	3,567,347.95	3,457,187.58
產品年產量	8,146,977	11,008,223	11,012,315
能源密集度	0.392	0.324	0.314

註 1：能源轉換係數的來源為環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 2：能源密集度計算公式：能源消耗量 / 產品產量（單位：件 pcs）。

## //// 溫室氣體排放

自 2022 年起，我們按照溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）之方法學，以集團合併財報為邊界，每年進行範疇一及範疇二的溫室氣體排放情形揭露，並以永續報告書首次揭露的 2022 年作為基準年，未來將評估導入 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體盤查標準為目標。2022 年，順琦企業有限公司的溫室氣體排放情形為：範疇一排放為 0.014 公噸、範疇二排放 475.339 公噸，共計 475.353 公噸。

▼ 順琦企業有限公司近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度（單位：公噸 CO<sub>2</sub>e）

總排放量	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一 發電機柴油、瓦斯等溫室氣體排放總量	0.013	0.014	0.014
範疇二 外購電力	444.812	504.358	475.339
總溫室氣體排放量	444.825	504.372	475.353
產品年產量	8,146,977	11,008,223	11,012,315
溫室氣體排放強度	0.0000546	0.0000458	0.0000432

註：

- 轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
- 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
- 各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
- 2020 年電力排碳係數為 0.502 公斤 CO<sub>2</sub>e / 度；2021 年電力排碳係數為 0.509 公斤 CO<sub>2</sub>e / 度；2022 年電力排碳係數為 0.495 公斤 CO<sub>2</sub>e / 度。
- 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO<sub>2</sub>e） / 年度產量（單位：件 pcs）。
- 溫室氣體排放基準年為 2022 年，選擇該年度為基準年之理由為首度自主盤查溫室氣體，該年度溫室氣體碳排量為 475.353 公噸 CO<sub>2</sub>e（不包含範疇三）。

## 節能減碳

隨著全球氣候變遷和暖化問題日益嚴峻，各國將節能減碳納為施政方針，本企業從自身營業行為著手節能，朝智慧節能、耗能設備汰換、節能輔導三管齊下，實際作為如：落實低碳排，提升設備節能效率，已更換 22 台節能事務機；推動廠區輔導，培育全體員工節能素質；推動順琦節能新文化，將首度編制永續報告書的揭露年份 2022 年作為基準年，期許電水油紙等資源用量都能逐年減少 1%，讓手中資源發揮最大效用，也為全球零碳目標貢獻心力。

為達整體節能減碳的目標，我們持續推動相關行動、營運策略調整、教育訓練、加強環境面的社會參與等，也逐步建立應對氣候變化的知識及能力，加強對氣候災害的抗災能力和調適韌性。

▼ 2022年順琦企業有限公司節能減碳行動方案一覽表

行動方案	減少消耗的能源類型
<b>智慧節能：</b>	
① 朝向生產設備使用節電裝置努力	電力
② 善用科技管理軟體，推動電子無紙化辦公環境	
<b>耗能設備汰換：</b>	
① 規劃更換感應水龍頭、逐步汰換辦公室及作業區域燈具為LED燈	電力
② 採買節電電腦與節能事務機	
③ 推動綠色採購，採購設備電器時將環保節能標章列為必要依據	
<b>節能輔導：</b>	
① 低樓層以步行取代電梯	電力、降低生活廢棄物
② 日常宣導使用環保餐具	

## //// 水資源管理

聯合國調查指出，目前全球至少 23 億人生活在缺水的國家地區，更有將近 36 億人口缺乏足夠的淡水，台灣因地形、降雨時空分布不均及氣候變遷等影響，降雨量雖是全球平均雨量的 3 倍，但每人可獲得水量僅為全球平均的六分之一左右，被列為世界排名第 18 位的缺水國家，如何提高用水效率、瞭解國內水資源實際情勢和衝擊成為所有人必須正視的課題。

依據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，臺灣全區皆為 Low - Medium (1-2)，非屬水資源壓力地區，且順琦企業有限公司在取水來源 100 % 來自第三方的水，排放則以生活污水為大宗（排入化糞池）、無製程產生廢污水，本企業至少每半年定期抽水肥處理。為了珍惜有限的水資源，本企業全面更換自動感應式水龍頭、提升用水效率，也減少化學廢棄物、妥善處理廢棄物減少水資源的可能污染，確保可持續取用。2022 年順琦自來水用水量為 3,287 度，觀察順琦近 3 年之用水量，用水度數逐年下降，2022 年較 2020 年降低約 22.45 %，未來將繼續宣導節約用水。

### ▼ 順琦企業近三年使用之水資源量（單位：百萬公升）

年份	用水度數	用水量	用水密集度
2020 年	4,239	4.239	0.040
2021 年	3,612	3.612	0.034
2022 年	3,287	3.287	0.030

註：1. 用水密集度計算公式：用水量（百萬公升）／員工人數。  
2. 2020 年 107 人；2021 年 105 人；2022 年 109 人。

## //// 廢棄物管理

為有效收集、處理本公司所產生之廢棄物，透過適當回收處置，達到減少環境污染、造成環境衝擊之目的，順琦企業有限公司制訂《廢棄物管理程序》，分為一般廢棄物、事業廢棄物，而事業廢棄物可再細分為「有害事業廢棄物」及「一般事業廢棄物」，本公司之製程、產品或服務過程雖無產生有害事業廢棄物，仍透過兩大權責單位：製造部（負責廢棄物分類、報廢申請提出）及管理部（負責可回收廢棄物儲存、定期請回收廠商處理）妥善控管。2022年順琦企業有限公司一般事業廢棄物（生活垃圾）體積約62,400公升，非有害事業廢棄物約為0.0513公噸。

我們透過減量、回收等舉措以減少廢棄物，例如：日常推行停用免洗筷、包材回收再利用，降低不必要的資源浪費，以環保方式妥善管理化學品及廢棄物，制定各產出單位應規劃存放專區，並執行事業廢棄物每季自主巡察稽核，達到友善環境的目標。

例如：化學品甲苯非有害事業廢棄物，用於印刷產出的廢溶劑每月存放指定容器內，並由管理部委託國內合格廠商進行清運處理；管理部每次與廢棄物清除或處理廠商簽約前，需針對其相關資格進行審查，並以合約內容、廢棄物妥善清運承諾書為管制依據，且留存包含清運機構車號、清運人之處理證明，每月更新環安衛廢棄物統計表，致力降低營運產生廢棄物對環境造成的負面衝擊。

## 物料使用

為降低對環境造成的衝擊，達到減廢目的，順琦企業有限公司目前雖無使用再生原料，仍致力推動包材循環利用，例如：醫療產品部分外箱、Tray盤、乾淨包材和未受滅菌要求的塑膠袋，以及出貨使用的棧板、鐵架、鐵軸、木軸、封板等物料，本企業主動將相關材料回收歸還供應商再次利用，在送新貨時回收前次收集之包材，或累積到一定量通知供應商回收，致力減少一次性物料的使用比例，2022年包材回收占比約為90%（不包含不合格商品的收回及召回量），回收紙類約6.7公噸、約3,200個寶特瓶。

此外，我們也將矽膠進行回收，交由合作廠商後，會送至專門回收公司進行有效重複使用，矽膠回收後可再生利用於環保矽膠面膜的製作原料。2022年矽膠回收量為10.73噸。

# //// Chapter 5

## 社會共融

管理方針

企業人力概況

人力分布

人員流動

員工權益與待遇

人權及勞工權益保障

薪酬水準

福利措施

人力資源發展

多元培訓管道

績效與職涯發展

安心職場環境

職業安全衛生管理系統

職安危害風險控管

職業傷害事故統計與分析

職場健康服務

社會關懷共好



## //// 管理方針

### ▼ 順琦企業有限公司 2022 年重大主題「人才吸引與留任」之管理情形

重大主題	人才吸引與留任
對應 GRI 指標	401-2 提供給全職員工的福利 405-1 治理單位與員工的多元化 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率
連結之 SDGs	  
政策或承諾	員工是順琦得以永續經營的重要資產，重視同仁需求，提供豐富的員工福利措施，也尊重人權、公平對待每位員工，維持良好勞雇關係和工作環境。
指標及目標	短期目標：持續提供員工完善的薪酬及福利補助，使離職率 < 15% 中長期目標：建置員工滿意度機制，致力使離職率逐年下降
有效性 追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 員工離職率定期追蹤</li> <li>◆ 年度員工健康檢查</li> </ul>
年度行動 及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 基層人員男女基本薪資、薪資加薪酬比率趨近 1:1</li> <li>◆ 2022 年健康檢查總受檢員工人數達 104 人，補助金額達新臺幣 10 萬元</li> </ul>

# ////// 管理方針

## ▼ 順琦企業有限公司 2022 年重大主題「員工訓練與教育」之管理情形

重大主題	員工訓練與教育
對應 GRI 指標	404-1 每名員工每年受訓平均時數 404-2 b. 提供退休或終止勞雇關係員工過渡協助方案 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
連結之 SDGs	 
政策或承諾	以人為本，提供豐富的人才培育資源，使人人能發揮潛力及專業成就，並鼓勵員工多方思考、保持積極主動，讓員工與企業一同學習成長。
指標及目標	<p>短中期目標：逐年提升每人教育訓練平均時數、維持員工績效檢核</p> <p>長期目標：打造員工富有專業、充滿認同感的優良職場</p>
有效性 追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 教育訓練管理程序</li> <li>◆ 年度教育訓練計畫表</li> <li>◆ 退休員工回聘規畫</li> </ul>
年度行動 及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022 年員工教育訓練平均受訓時數達 18.05 小時</li> <li>◆ 2022 年員工接受績效檢核比例為 96 %</li> <li>◆ 1 名退休員工回聘，繼續經驗傳承</li> </ul>

## //// 管理方針

### ▼ 順琦企業有限公司 2022 年重大主題「社會參與」之管理情形

重大主題	社會參與
對應 GRI 指標	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
連結之 SDGs	    
政策或承諾	呼應 SDGs、靈性即生態之理念，持續以實際行動落實社會良善的循環。
指標及目標	逐年增加社會參與挹注金額、同仁參與力道，擴大影響層面。
有效性 追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 每年持續檢視社會公益投入資源、情形及效益管控</li> <li>◆ 與公益團體維持良好合作關係</li> </ul>
年度行動 及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022 年捐款於社會公益款項約占營業額之 3 %</li> <li>◆ 持續捐助靈鷲山佛教教團、台灣尤努斯基金會、馬偕醫學院、台灣世界展望會等非營利組織，扶助弱勢</li> </ul>

## //// 管理方針

### ▼ 順琦企業有限公司 2022 年重大主題「職業安全衛生」之管理情形

重大主題	職業安全衛生
對應 GRI 指標	403 職業安全衛生
連結之 SDGs	 
政策或承諾	為響應政府推動「零災害」，我們體認到職業安全健康管理為企業永續經營不可或缺之要因，致力提供明朗、舒適、安全之工作環境，以落實「尊重勞工生命價值、善盡企業社會責任；培養安衛優質文化、追求零災害風險」的職安衛宣言。
指標及目標	短期目標：環安衛管委會提升員工的安全健康教育訓練、增進知識與認知，保障員工安全與健康 中長期目標：落實零災害的安全職場環境
有效性 追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 環安衛勞工安全衛生委員會議（每季召開）</li> <li>◆ 健康管理分級情形</li> <li>◆ 職業傷害事故統計</li> </ul>
年度行動 及措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022 年共召開 4 次環安衛（勞工安全衛生委員）會議、改選勞工安全衛生委員</li> <li>◆ 近 3 年順琦無發生任何職災情形</li> <li>◆ 2022 年積極向員工進行防疫及健康事項宣導，共有相關文宣 17 則、DM 32 篇、廣播發送 45 次等</li> </ul>

## //// 企業人力概況

順琦企業有限公司成立將近 50 年，始終秉持誠信、團結、尊重的經營精神，我們致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，人才的選用育晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，尤其認同員工是公司最重要的資產，例如：對外籍移工的照護，以及疫情嚴峻期間給予員工防疫物資和健康照護，體現我們對待員工如同對家人的用心。

本企業透過創建一種真正促進多元化和包容性，以人為本的企業文化，幫助員工在工作時感到自在，將真實的自我和想法帶入工作中。我們認為提升多元性、包容性和打造公平性環境有眾多好處，接納各種不同觀點，以增加創造力、解決問題能力和制定更全面的決策，包容性夠高的企業也容易吸引來自不同文化背景的多元化人才，組織內依照職能、部門、管理狀態或資歷、技能和興趣，皆給予相當程度的重視，本企業也重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工能發揮長才、持續進步，和公司共創績效與個人價值。

### 人力分布

截至 2022 年底，順琦企業有限公司全球員工總數為 109 人，較前一年度增加 4 人，主要因為疫情因素，員工人數並無顯著增加以及減少。性別分布為男性員工 48 人（44.04 %）、女性員工 61 人（55.96 %）。我們亦致力發展豐富的人才組成，保障身心障礙者的就業機會、促進多元共榮，提升本公司的整體競爭力。

#### ▼ 順琦企業有限公司 2022 年聘僱之員工類型

員工分類 (單位：人數)	男性	女性	總數
依 合 約			
永久聘僱員工 (不定期契約)	26	62	88
約聘員工 (定期契約)	21	0	21
全時員工 (全職)	47	62	109
依 工 時			
部分工時員工 (兼職)	0	0	0
無時數保證員工 (臨時工)	0	0	0
各地區性別總計	47	62	109

註：

1. 全時員工：依照臺灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
3. 無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

#### ▼ 順琦企業有限公司近 3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2020 年	2021 年	2022 年
員工	107	105	109
非員工	9	9	7
總計	116	114	116

註：

1. 以人數計算員工人數
2. 以 2022 年 12 月 31 日當天數值
3. 非員工的工作者：非由公司直接聘僱，但其工作是由公司控制的勞工總數，例如：人力仲介之派遣工，主要工作類型為作業員

### 就業機會多元豐富

本企業呼應 SDGs 目標 8「合適的工作及經濟成長」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，不分男女、年輕人與中高齡者，亦不排拒身心障礙者，以滿足就業員工的多元性。依本公司年度期末員工數據統計，女性員工比例為 56.88 %、女性主管比例為 63.16 %；51 歲以上中高齡工作者比例為 23.85 %；我們並依循政府法規聘僱身心障礙者，共任用 2 位身心障礙員工，符合身心障礙者定額進用標準。

## ▼ 順琦企業有限公司員工職務類別分布

職務類別 \ 多元類別	性別			年齡			其他		
	男性	女性	其他	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	原住民族	外籍移工	身心障礙者
主管行政職 (總計 19 位)	人數 7	12	0	0	7	12	0	0	1
	比例 36.84 %	63.16 %	0	0	36.84 %	63.16 %	0	0	5.26 %
非主管行政職 (總計 32 位)	人數 11	21	0	2	24	6	0	0	0
	比例 34.38 %	65.62 %	0	6.25 %	75 %	18.75 %	0	0	0
產線技術人員 (總計 58 位)	人數 29	29	0	10	40	8	3	21	1
	比例 50 %	50 %	0	17.24 %	68.97 %	13.79 %	5.17 %	36.21 %	1.72 %
各多元類別人數	47	62	0	12	71	26	3	21	2
占全員工人數比例	43.12 %	56.88 %	0	11.01 %	65.14 %	23.85 %	2.75 %	19.27 %	1.83 %

## 人員流動

## 新進員工

順琦 2022 年共聘用 21 位新進員工，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 8 人、女性員工 13 人；31-50 歲以上的青壯年員工占 15 位為最多。

## ▼ 新進員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	1	14.29 %	3	60 %	4	33.33 %
31-50 歲	6	20 %	9	21.95 %	15	21.13 %
51 歲以上	1	10 %	1	6.25 %	2	7.69 %
新進員工小計	8	17.02 %	13	20.97 %	21	19.27 %

註：新進率 = 各類別新進員工人數 / 該類別期末員工總數

## 離職與留任

員工留任方面，2022年順琦離職員工共18位，包含男性8位、女性10位，總離職率為16.51%。近兩年來離職率主要因為資深員工眾多、適逢屆齡退休之際，以及派遣人員因疫情因素，需回歸家庭照顧親人，以致於人員離職率相較增加。

本公司為降低離職率，將持續提升主管能力、提供員工職涯發展機會促使員工留任，也落實員工離職關懷。當同仁提出離職後，將請人資部門進行離職面談並提供問卷予同仁填寫，以反饋離職原因，作為公司優化職場的參考依據，並提出留任優秀退休員工可回任任職、擔任指導傳承經驗之大任，傳承順琦永續經營的理念。

### ▼ 離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30歲以下	0	0%	3	60%	3	25%
31-50歲	7	23.33%	6	14.63%	13	18.31%
51歲以上	1	10%	1	6.25%	2	7.69%
離職員工小計	8	17.02%	10	16.13%	18	16.51%

註：1. 離職率=各類別離職員工人數/該類別期末員工總數。

2. 離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

## 育嬰留停

本公司依法落實《性別工作平等法》，並倡議SDGs目標5之性別平等，支持員工生養下一代的權益，並保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。員工於育嬰留職停薪期間均可繼續參加原有的社會保險。

### ▼ 2022年育嬰留停人數統計

	男性	女性	合計
2022年符合育嬰留停申請資格人數 <sup>1</sup> (a)	0	0	0
2022年實際申請育嬰留停人數(b)	0	0	0
育嬰留停申請率(b/a)	0	0	0
育嬰留停預計於2022年復職人數(c)	0	0	0
2022年育嬰留停實際復職人數(d)	0	0	0
育嬰留停復職率(d/c)	0	0	0
2021年申請育嬰留停實際復職人數(e)	0	1	1
2021年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 <sup>2</sup> (f)	0	1	1
育嬰留停留任率(f/e)	0	100%	100%

註：1. 以過去3年(2020-2022)曾申請產假或陪產假之員工數估算

2. 實際復職日於2021年且復職後在職滿一年

# 員工權益與待遇

## 人權及勞工權益保障

本企業尊重族群差異化，組織內有不同國籍及族群，期盼建立兼容並蓄的社會，確保人人不因經濟、年齡、種族、性別、膚色、國籍、宗教或身心狀況等因素受到差別對待。我們遵循性別平等法，消除對婦女一切形式的歧視，兩性權益均獲得平等保障，也推動性別工作平等措施及加強宣導，建置友善職場；基於就業平等法，對於移工依照既定法規，充分照護本企業移工，關注日常生活起居、身心健康，保障移工應有權益。

我們全面保護勞工權益，致力促進工作環境安全，對於在職婦女及中高齡者全方位支持服務，協助員工解決職場與生活難題，穩定就業、續留職場；本企業也明確禁止僱用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律和基本人權倡議。2022 年，本企業及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

### ▼ 順琦企業勞動權益相關措施說明

工作時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。</li> <li>◆ 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時、每月加班時數上限 46 小時。</li> <li>◆ 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。</li> </ul>
離退辦法	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，本企業遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。</li> <li>◆ 詢問屆齡退休員工回聘意願，繼續經驗傳承、避免人力斷層，詳情可參考下一節「員工福利措施」表格。</li> </ul>
勞資協議	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 本企業雖無成立工會組織，亦依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦一次勞資會議，由員工與單位主管諮詢協商、提供建議事項，由單位主管彙整後呈報相關單位協助改善；若無法立即處理，將由後續勞資會議繼續處理追蹤。針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌畫等議題進行雙向溝通。</li> <li>◆ 2022 年度透過勞資會議及工作須知，所訂定之團體協約共計 3 項（員工簽署《智財權保密競業約定書》、《電腦軟體使用切結書》；勞工代表簽署《安全衛生工作守則》後公告全體員工），涵蓋群體共計 109 人，占總員工數的 100%。</li> </ul>
重大營運變更	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。</li> <li>◆ 執行重大營運變化前，依勞基法規定和員工工作年資提前通知員工並依法通報，保障員工工作權。</li> <li>◆ 報告期間，本企業未發生重大營運變動之情事。</li> </ul>

## 薪酬水準

順琦企業有限公司提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資而定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。我們致力提升女性專業技術能力，創造男女薪資與酬金、晉升機會平等的環境，高階主管女性人數比例達 63%，優於臺灣證券交易所揭露管理職女性主管市場平均 25% 之表現。產線技術人員部分，2022 年度男女基本薪資加薪酬比率趨近 1：1。

### ▼ 順琦企業有限公司近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度 員工類別	2020 年		2021 年		2022 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管行政	1.25	1	1.18	1	1.07	1
非主管行政	1.65	1	1.42	1	1.29	1
產線技術	1	1	1	1	1.0015	1

註：1. 計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。

2. 薪酬：當年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。

### ▼ 順琦企業有限公司近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資／當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2020 年	27,800	26,800	1.17	1.13
2021 年	28,600	27,000	1.19	1.13
2022 年	28,289	28,250	1.12	1.12

註：1. 本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。

2. 本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。

3. 基層人員：含本公司職稱為技術師職類、技工及派遣作業員等直接人員。

4. 標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。

5. 2020 年~2022 年當地最低薪資分別為新臺幣 23,800 元、24,000 元及 25,250 元。

## 福利措施

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，順琦深知員工是公司最大的資產，建立良好的勞資關係，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，並透過多元化的「健康促進」和「健康管理」活動，創造一個充滿希望和活力的工作環境，向來為本公司的指標。

對員工個人或家人提供關懷與協助，如休假日、人壽保險、醫療保險、傷殘保險、退休金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助、員工宿舍及免費膳食等；各辦公廠區則不定期舉辦活動，除每月慶生會、員工旅遊、員工福利活動、節慶活動等，更透過多樣化的講座和課程，讓員工工作之餘也能接觸各式生活體驗，更為每位員工的健康把關，致力於促進員工個人健康的生活型態和行為。此外，派遣員工雖非屬正式員工，順琦仍一視同仁，同步提供多元福利措施，力求全面提升員工福祉，打造幸福職場環境。

### ▼ 順琦企業有限公司員工福利措施

保險	◆ 基本勞健保及員工團體保險服務（含壽險、醫療險、意外險、因公出差之旅平險等）。
休假	◆ 比照《勞動基準法》規定，給予員工國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。 ◆ 針對疫情、確保員工平安，提供疫苗接種假。
基本福利	◆ 適用《勞動基準法》舊制之員工：本公司按月提撥薪資總額 2 ~ 15 % 作為退休準備金至臺灣銀行存儲，供未來符合退休條件之勞工退休金支付所用。
退休金制度、獎勵及回聘規畫	◆ 適用《勞工退休金條例》新制及 2005 年 7 月 1 日後到職員工，本公司每個月至少提繳員工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，至勞保局設立之勞工退休金個人專戶作為該員工退休金。 ◆ 針對任職期間具有特殊貢獻或工作表現優良之員工，除原定提撥的退休金外，本公司也額外再準備退休獎勵金以示感謝及鼓勵。 ◆ 中高齡員工屆齡退休時，由於該員工已具備專業知識及豐富經驗，且具有足夠穩定性可勝任工作崗位、繼續發揮所長，更可成為經驗傳承之重要夥伴，將徵詢員工回聘原職務之意願，避免人力斷層。 ◆ 2022 年有 2 位員工獲得退休獎勵金，其中 1 位夥伴回聘。

獎酬福利	年節禮金及津貼補助	◆ 本公司職工福利委員會除發放三節禮金及獎金，並提供結婚禮金、生育禮金、住院津貼及喪葬津貼、急難或災害等補助。
	國內旅遊	◆ 每年定期舉辦員工國內旅遊，透過旅遊讓員工深刻體驗到臺灣景觀之真、人情之善、文化之美，不僅支持邁向永續發展的觀光業，也能探索地方文化，使其達到文化傳承、寓教於樂及終身學習的目標。
		◆ 體恤員工工作辛勞，同時也希望員工能在適度休息之後，提升工作效率，也讓同仁間互相交流、使情誼更融洽，甚至提升團隊合作的氛圍與默契。
	國外旅遊	◆ 經遴選為模範員工者，可享有免費招待國外旅遊之福利，由本公司負擔全程旅費。
	年終福利	◆ 感謝同仁一年來之辛勞，公司每年舉辦年終尾牙餐會暨撥款讓同仁抽獎活動。
	教育訓練獎助	◆ 公司全額負擔勞工在職進修費用。
防疫照護	疫苗接種假	◆ 主動關心全體員工身體健康，無條件給予疫苗接種假，提供員工施打疫苗的意願。
	防疫物資	◆ 疫情嚴峻時，本公司設法採購耳溫槍，發放給全體員工作為勞工節禮品，並在醫療口罩缺乏時請專人裁製可置入濾材的布口罩發給員工使用，妥善照顧員工的健康安全。 ◆ 定期發放酒精及抗菌液、防疫口罩、快篩、防護手套、護目鏡、掛頸式除菌片等防疫物資及保健食品予員工，增強免疫力，並提供泡麵及飲料等儲備糧食。
健康促進	定期健康檢查	◆ 為了解全體員工之健康情形，定期進行一般健康檢查，如有疑慮會發健康輔導通知單、追蹤檢查，醫護人員也會進行衛教指導。
	特定項目之健康檢查	◆ 對於從事特別危害健康之作業員工，定期施行特定項目之健康檢查，如：粉塵、正己烷及游離輻射特殊健康檢查。

	福利金	◆ 動支範圍：婚喪喜慶及生育等津貼補助、保險費用、公司文康及部門活動經費補助等全由公司支付。
各項福利	聯歡活動	◆ 除了上述之年終尾牙、國內外旅遊，本公司也舉辦春酒、中秋餐會、聖誕節交換禮物、不定期壽星慶生等活動。
	員工膳食及餐點	◆ 提供員工午餐膳食及不定期發放下午茶點心。總經理觀察到同仁飲食習慣及環保趨勢，每月至少一次訂購蔬食外燴，培養同仁多蔬少肉的飲食習慣。
外籍員工 照護	生活支應	◆ 為減少外籍員工通勤時間，公司租賃兩處員工宿舍，每年也會進行油漆粉刷、用品更新，並提供外籍員工每日便當及不定期飲料、泡麵。 ◆ 每年提供生日禮金、舉辦外籍員工與臺灣員工定期餐敘活動。 ◆ 疫情嚴峻時提供防疫物資。
	婚喪喜慶	◆ 開齋節、聖誕節新年：針對印尼外籍員工提供開齋節餐點慶祝、菲律賓外籍員工則有聖誕節慶祝活動，鼓勵外籍員工參加。 ◆ 喪葬費補助：外籍員工若因親人過世需提前離境，將盡力支援照顧。
	健康檢查	◆ 每年進行健康檢查，陪同就醫協助語言溝通。



舉辦同仁生日餐敘



不定期舉辦員工家眷聚餐



重大節慶之聖誕節聯歡



聖誕節交換禮物及聚餐



辦理豐富多樣的員工旅遊活動



## 外籍員工照護

本企業合法聘僱外籍移工擔任產線技術人員，以印尼、菲律賓籍為大宗，我們提供完善勞動權益，也關注他們來臺生活所需的協助，除了提供員工宿舍及餐食，亦尊重他們的宗教信仰，外籍員工皆可參加開齋節、聖誕節，我們也舉辦慶祝活動、提供應景餐點。

此外，每年度 12 月進行年度體檢，請專業醫檢團隊進行問診、回覆健康問題及相關宣導，曾發現外籍員工患有高血壓症狀，我們協助其就醫、追蹤用藥情形，協助改善及調整生活習慣。如遇外籍員工婚喪喜慶情事時，有需要可提前離境，公司將盡力予以協助。同時，透過不定期召開外籍員工訪談會，鼓勵分享、溝通意見，凝聚所有員工的向心力。



年度體檢時，請專業醫檢團隊進廠進行醫療服務及解說宣導，必要時陪同外籍員工回診。



外籍員工同樣享有生日禮金福利。



順琦舉辦年度尾牙，也不忘宴請慰勞外籍員工的辛勞。



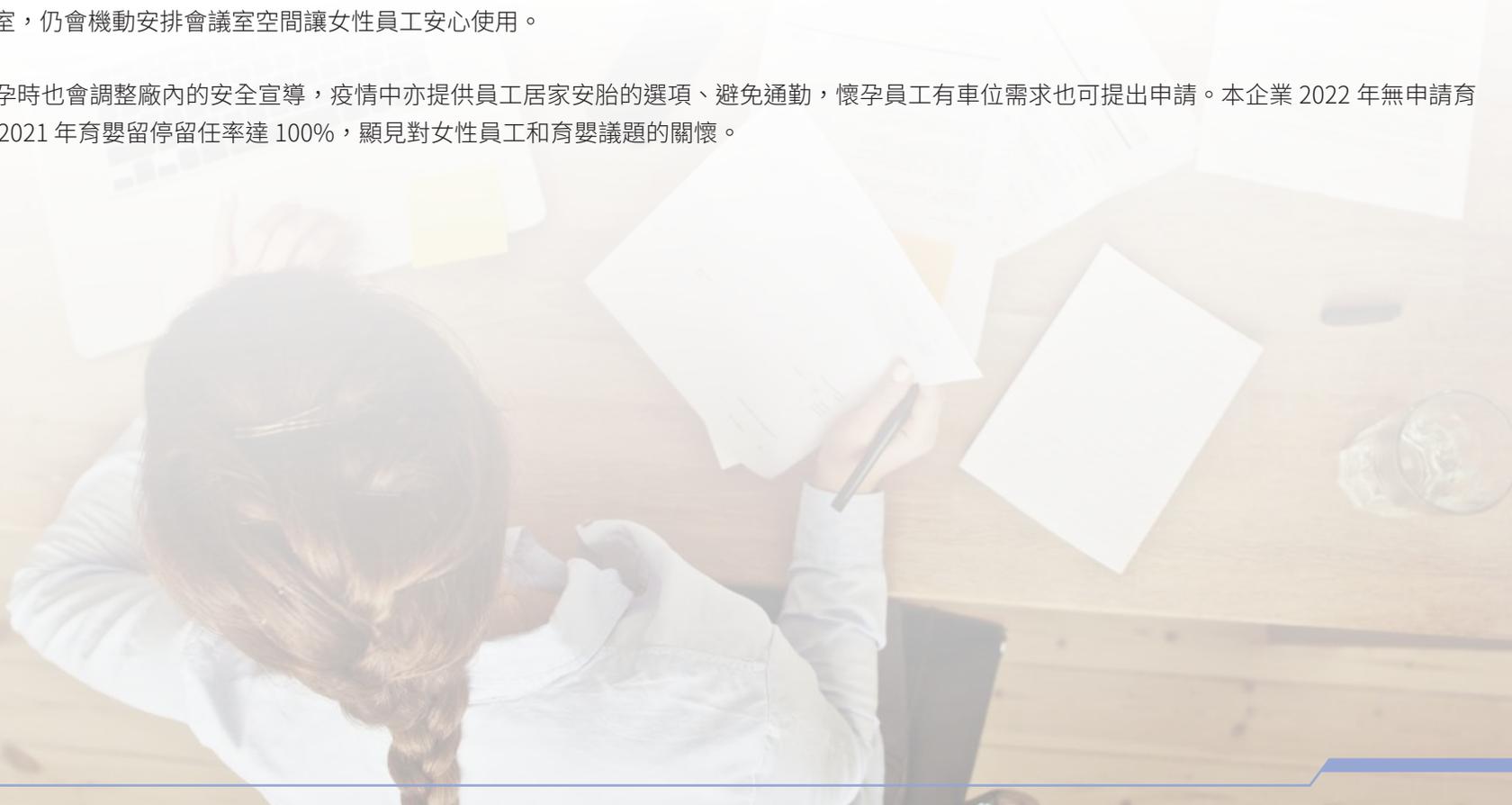
順琦舉辦年度開齋節及聖誕餐會，跟外籍員工一同歡樂。

## 婦女健康溝通與諮詢

順琦企業有限公司遵循人權及性平法，消除對婦女一切形式的歧視，對於在職婦女提供全方位支持，打造友善職場。實質作為如：注意婦女需求、提供員工衛生用品，針對懷孕同仁，除依勞基法規定提供產假和育嬰假，也落實「女性勞工母性健康保護實施辦法」，首先與懷孕員工進行溝通諮詢、確認有無需求，並進行工作環境風險評估，該部門主管也會依其體力負荷調整工作，避免負重及進出有機溶劑之場域。

針對產後返回職場的女性員工，本企業也提供必要協助與服務，如 2022 年第三季度環安衛勞工安全衛生委員會中即討論哺乳室議題，即使因廠區空間有限、暫無法直接設置哺乳室，仍會機動安排會議室空間讓女性員工安心使用。

此外，當有同仁懷孕時也會調整廠內的安全宣導，疫情中亦提供員工居家安胎的選項、避免通勤，懷孕員工有車位需求也可提出申請。本企業 2022 年無申請育嬰留停員工，不過 2021 年育嬰留停留任率達 100%，顯見對女性員工和育嬰議題的關懷。



# ////// 人力資源發展

## 多元培訓管道

本企業致力培育人才，由管理部制定「教育訓練管理程序」，透過適當教育、培訓技能及累積經驗，也使從事影響產品品質及環安衛工作的員工夥伴不僅能勝任其職，且持續不斷提升有關人員之知識及技能。管理部依據組織對各部門訓練需求之鑑別擬訂年度教育訓練計畫表，並為每位員工建立個人教育訓練記錄卡，課程類型分新進人員需接受的一般訓練、技能訓練，各職位所需職能進行的專業訓練，可透過部內訓練、跨部訓練、派外或延聘外部單位到場講授等方式辦理，管理或主辦單位將透過考核考績、面談、相關工作效率報表等方式追蹤評估訓練成效與影響性。2022 年度每位同仁平均受訓時數為 18.05 小時，其中男性同仁平均受訓時數為 15.23 時，女性同仁平均受訓時數為 20.18 小時，整年度投入培訓經費為新臺幣 163,000 元。

### ▼ 順琦企業有限公司 2022 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管 行政職	報告期間實際人數 (A1)	7	12	19
	報告期間受訓的時數 (B1)	134	199	333
	報告期間平均受訓的時數 (B1 / A1)	19.14	16.58	17.53
非主管 行政職	報告期間實際人數 (A2)	11	21	32
	報告期間受訓的時數 (B2)	167	415	582
	報告期間平均受訓的時數 (B2 / A2)	15.18	19.76	18.19
產線技術 人員	報告期間實際人數 (A3)	29	29	58
	報告期間受訓的時數 (B3)	415	637	1052
	報告期間平均受訓的時數 (B3 / A3)	15.97	16.77	18.14
合計	報告期間時數 (Q)	716	1,251	1,967
	報告期末員工總數 (R)	47	62	109
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q / R)	15.23	20.18	18.05

### ▼ 2022 年順琦企業有限公司在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	課程時數	參與人次	完訓率
部門技能訓練	12 小時	109	82%
網路安全意識	6 小時	109	95%
個人信息保護	6 小時	109	94%
職安衛訓練	6 小時	109	91%
總計	30 小時	436	89%

### ▼ 順琦與顧問公司合作，2022 年進行 ESG 課程瞭解相關趨勢及準則。



## 績效與職涯發展

本企業重視員工職涯發展，規劃完整升遷及薪酬制度並每年定期執行員工績效考核，參考貢獻度、技能狀況及出勤等指標表現予以檢核，並依據考核結果連結人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬、調任等，每年2次進行薪資級距調整，以利組織職能管理及人力資本之發展。此外，也定期規劃新進員工和在職員工面談，針對工作績效表現、員工自身職涯或進修規劃等職務問題進行討論及考評。2022年順琦定期接受績效及職業發展檢核的員工比例為96.33%。

### ▼ 順琦企業有限公司員工面談情形

員工類型	頻率	面談說明
新進人員	新人新進	新進人員到職後，將由人資專員進行公司環境及企業文化介紹，擁有職業安全衛生證照之主管進行環安衛教育宣導，並協助新進人員至錄取部門與主管進行面談及教育訓練。
	滿3個月	試用期滿3個月後，針對新進人員之工作方針進行面談討論，有利於鞏固員工及主管、公司三方面的認知了解。
在職員工	每季	一年共有四季考核，每季考核單位主管會依照個人自評考核進行面談，針對需改善及建議事項進行了解，並完成考核作業送呈。
	每季	各部門每3個月召開一次部門溝通意見會議，由主管進行公司相關政策宣導，員工將提供期望改善建議事項，雙方開會討論以達到共識。
	升遷面談 不定期	針對考績優良、且具有主管潛力的種子員工，進行升遷意願面談，雙方討論公司期許目標以及員工職涯發展。

### ▼ 順琦企業有限公司2022年員工績效檢核情形

員工類型	頻率	男性	女性	小計
主管行政職	報告期末員工總數 (A1)	7	12	19
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	5	10	15
	百分比 (B1/A1)	71.43 %	83.33 %	78.95 %
非主管行政職	報告期末員工總數 (A2)	11	21	32
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	11	21	32
	百分比 (B2/A2)	100 %	100 %	100 %

員工類型	頻率	男性	女性	小計
產線技術人員	報告期末員工總數 (A3)	29	29	58
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	29	29	58
	百分比 (B3/A3)	100 %	100 %	100 %
合計	報告期末員工總數 (R)	47	62	109
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	45	60	105
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q / R)	95.74 %	96.77 %	96.33 %

## 產學合作

順琦企業有限公司重視人才培育，也期盼消弭教育和業界間的學用落差，透過產學合作提供青年學子就業及實習機會。我們曾與位於新店的南強工商建教合作，教導高職生學習工業用電、測試組裝電腦技巧及檢驗技術，以 AB 班學習測試、學校績效考核表評核學習成果，本企业再提供獎助學金回饋。當中也觀察適任學生。有一名建教生結束實習後返回公司任職 4 年，另一位建教生因學習績效優異成為品檢人員。

與南強工商的合作雖受少子化及學校決策暫停合作，目前管理部規劃提供景文技術學院、華夏科技大學相關職缺及實習生資訊，如學生表示由學校公告資訊得知實習資訊，我們將優先評估面試，未來也將視實習狀況與校方溝通，重啟產學合作相關制度。

▼ 順琦提供青年學子實習機會，評核學習成效給予獎助學金及就業可能。



## ////// 安心職場環境

### 職業安全衛生管理系統

順琦企業有限公司為維護員工安全健康、防止職業災害情事發生，以安全為本打造安心職場環境，我們依據職業安全衛生管理辦法及導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統實施相關任務、權責規範及訓練。職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作場所範圍為本企業新店區安康廠，規範員工及非員工工作者，涵蓋比例為 100 %。

我們訂定《安全衛生工作守則》，以 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理，持續進行職業危害風險評估與改善職業安全衛生管理系統，並由各部門依法設置職業安全衛生單位、管理工作人員及急救醫護人員，全面性防範職業災害的發生。

#### ▼ 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

廠區	員工人數	非員工人數	小計	涵蓋比例
安康廠	109	7	116	100%

註：

1. 非員工人數包含長期在廠內工作之派遣作業人員。
2. 涵蓋比例計算方式：職安衛系統涵蓋總人數（員工 + 非員工人數）／公司工作者總人數

#### ▼ 順琦企業有限公司安全衛生工作守則

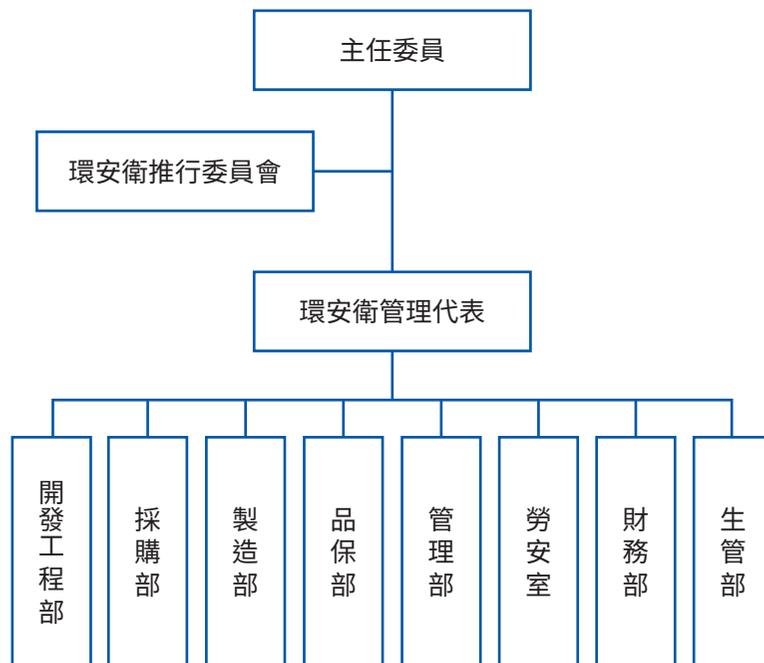
七大面向重點工作	措施及作法
機械、設備或器具之維護及檢查	現場工作所使用之各項機械、設備、器具應於使用前實施檢點，實施定期檢查、維護與保養，各機械設備實施定期檢查及重點檢查，確實分析危害因素、評估風險及採取哪些改善措施，並定期檢討改善措施合宜性。
工作安全及衛生標準	<p>分各類型安全衛生工作守則：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 一般性：操作各項機械前須檢查、確實依照標準工作方法或主管指示方法工作、發生故障及異狀時如何處理等</li> <li>◆ 手動堆高機、升降機作業</li> <li>◆ 特殊工作或情境：高處作業、防止電氣災害、防堆置物倒塌或掉落、粉塵作業、沖床作業、噪音作業場所、有機溶劑作業、特定化學物質作業…等</li> </ul>
教育訓練及災害演練	本公司所屬勞工有義務接受安全衛生教育及預防災變之訓練，透過講課解說、動作示範及實地演練，新僱或調換作業勞工須接受至少 3 小時的一般性勞工安全衛生教育訓練，了解標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練。
健康指導及管理措施	新進勞工確實施行體格檢查，在職勞工依規定接受本公司實施定期健康檢查，從事特別危害健康作業之勞工實施特定項目特殊健檢。
急救及搶救	分一般急救、外傷出血、昏倒、觸電、灼傷、呼吸或心臟停止等狀況應如何急救因應，搶救過程須考慮使用適當防護具。
防護設施之準備、維持及使用	各級主管應依據工作環境及職種需要，決定適用防護具種類並提供從業員適用其他工作上需要，安全衛生管理人員須協助單位主管教育及訓練勞工正確使用的重要性及平時保養管理指導等。
事故通報及報告	<p>如遇事故發生，除了依照緊急應變計畫之規定實施急救及搶救外，應立即以最快方式通報雇主、工作場所負責人、勞工安全衛生人員及有關人員。發生重大職業災害時於 8 小時內報告新北市政府勞動檢查處。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 事故發現者→直屬產線組長→製造部主管→職業安全衛生人員→管理部門主管→雇主→勞動檢查機構</li> </ul>

## 職業安全衛生委員會

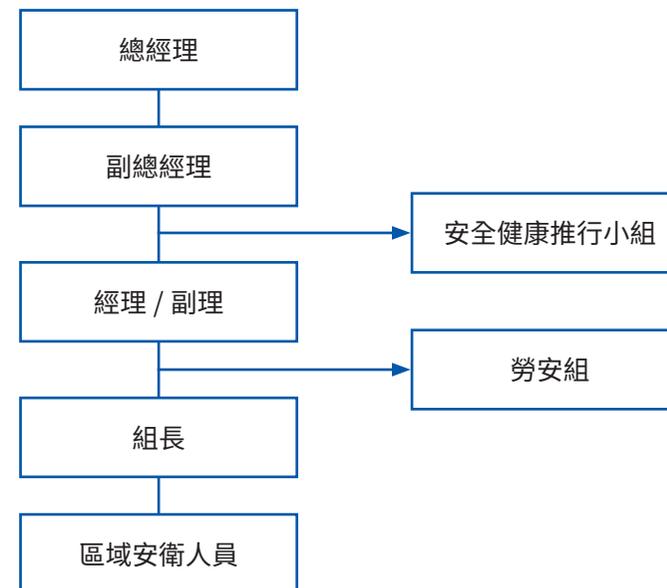
為保障員工權益，本企業依照行政院勞動部《職業安全衛生管理辦法》法規要求，環安衛管委會設置勞工安全衛生委員會，成員共 17 人，職業安全衛生有關部門之主管、監督、指揮人員共 5 人，其中勞工代表共 8 人，勞工代表比例大於三分之一。

安全衛生委員會的職責為透過規劃、實施、評估及改善整體職安衛環境，提升安全衛生管理水準，實現安全管理目標。我們每 4 個月定期舉辦環安衛（勞工安全健康委員）會議，2022 年共辦理 4 次，會議討論主題包含：研議作業環境測定狀況及對策、追蹤安全健康教育訓練實施狀況、關注健康管理及促進相關建議及推動方案、職業災害調查報告、考核現場安全健康管理及研議承攬業務安全健康管理事項等 18 項議題，透過會議溝通、積極辨識及消除危害和風險評估。

### ▼ 順琦環安衛推行委員會組織表



### ▼ 順琦環安衛組織架構圖



## 職安衛教育訓練

為讓全體員工皆可於健康安全的環境下安心工作，本企業定期辦理多元職業安全衛生教育訓練，主要依據「職業安全衛生教育訓練規則」辦理新進員工、在職員工複訓及操作危險／有害／特殊等作業教育訓練，旨在使員工了解公司政策、規定、作業危害預防及管理、事故通報等，讓員工充分了解工作所及必要之安全知識。

以順琦新進員工為例，21位新進員工皆需參加一般新進人員安全衛生教育訓練（每3年複訓）及ISO系統教育訓練，其他則依據部門及所需職能不同，進行如化學品作業、各單位站工作技能教育訓練及急救人員、有機溶劑、粉塵作業等專業課程，持續對員工實施環安衛教育訓練，以宣導作業安全、正確操作機器設備與防護器材，全面提升員工的環安衛認知，進而消弭營運作業中的危害因子，達成「零災害」的目標。

### ▼ 2022年順琦職安衛訓練一覽表

工作者類別	訓練類別	2022年度訓練課程	課程時數	參訓人次	參訓總時數
新進員工	一般訓練	一般新進人員安全衛生教育訓練	6小時	21人	126小時
		新進員工人事規章及ISO系統教育訓練	3小時	21人	63小時
	特定訓練	化學品作業及危害物管理訓練	3小時	10人	30小時
		各單位站工作技能教育訓練	3小時	10人	30小時
在職員工	特定訓練	職業安全衛生業務主管複訓課程	6小時	5人	30小時
在職員工	特定訓練	急救人員安全衛生教育訓練(複訓)	6小時	3人	18小時
在職員工	特定訓練	粉塵作業主管衛生教育訓練(複訓)	6小時	1人	6小時
在職員工	特定訓練	有機溶劑作業主管教育訓練(複訓)	6小時	2人	12小時
	特定訓練	游離輻射安全衛生教育訓練(複訓)	3小時	1人	3小時
在職員工	特定訓練	防火管理人安全衛生教育訓練(複訓)	6小時	1人	6小時
在職員工	特定訓練	吊升荷重在零點五公噸以上未滿三公噸之固定式起重機操作人員安全衛生教育訓練	3小時	3人	9小時
在職員工	特定訓練	起重機操作人員安全衛生教育訓練	3小時	3人	9小時
	總計	12堂相關訓練課程		81人次	342小時

## 職安危害風險控管

順琦企業有限公司依據常見職業災害事故類型進行危害鑑別分析與設定風險等級，包含機械性、化學性、物理性、人因工學性、生物性及其他安全衛生危害，我們除了針對特殊作業操作人員進行特殊教育訓練（如化學品作業、危害物管理訓練）及每半年一次的消防（綜合安全）緊急應變演練，也定期進行作業環境監測，平均每年一到兩次監測 CO<sub>2</sub>、粉塵、噪音、正己烷、游離輻射等項目，依規定採樣、測定及分析之行為，掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況。

此外，本企業中央空調系統之冷卻水塔定期委託合格專業廠商清洗消毒，清除青苔及細菌，降低員工產生退伍軍人症的風險。為使全體員工享有乾淨的飲用水，每季替換濾心並定期委託 SGS 檢測水質；民生用水之水塔亦定期委託合格專業廠商清洗，致力消弭對員工可能的職安危害。

如工作者認為工作環境可能導致傷害或疾病時，除了可向直屬主管反應，例如：2022 年有員工告知因長時間姿勢工作造成肩頸酸痛而請假就醫，希望可進行工作上輪調，我們除了關心員工輪調狀況，也添購痠痛貼布，致力降低員工不適，亦可申請調整工作內容，並依照本企業規定，保障工作者免於遭受恐嚇、威脅或中止僱用合約等情事。

### ▼ 進行化學品訓練課程、消防火災、地震颱風等演練之相關成果



▼ 順琦企業有限公司職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
機械性危害	◆ 不安全環境或設施：機械未有安全防護機構、特殊操作機械（如起重機）	低	◆ 配戴、更新護具：粉塵、噪音
化學性危害	◆ 員工暴露在有機溶劑洩漏的作業環境	低	◆ 通風換氣：高溫熱環境
物理性危害	◆ 高溫、噪音及重複性作業所產生的危害	低	◆ 輪調或暫時變更工作：人因工學性危害
人因工學性危害	◆ 作業姿勢重覆所造成的肌肉、骨骼傷病危害	低	◆ 定期健康檢查
生物性危害	◆ 病媒滋生、傳染性疾病等可能危害人體健康者	中	定期環境消毒，疫情期間依據群聚傳染（防疫）作業規範管控，啟動多項防疫機制，可參考防疫管理內容
其他安全衛生危害	◆ 員工過勞、身心壓力 ◆ 孕期員工工作內容及環境辨識	高	推行激勵員工參加有益身心健康活動

## 承攬商職安衛管理辦法

順琦視承攬商為重要工作夥伴，確保承攬商工作人員的安全，並鼓勵提供本企業勞務、機器、設備及裝修工程之合格承攬商參與環安衛行動，使整體產業鏈的環安衛行動能確實推展，我們制定「承攬商環安衛管理程序」，合作前必須先透過承攬商管理辦法調查承攬商是否取得環安衛證書、有無職業安全衛生管制、緊急應變措施等項目，以利後續篩選及評審；雙方環安衛協議事項視為採購合約一環，如需在廠內施作技術性、危險性工作或涉及動火作業時，承攬商必須充分了解並簽署承攬商安全健康環保同意書、承攬作業環境危害因素告知單等相關文件始得作業，共同落實環安衛的目標。

▼ 順琦承攬作業環境危害因素告知單

告知單項目	作業潛在危害及說明
工作環境說明	◆ 應詳細說明工作環境狀況，包括工作地點、工作場所的設施、佈置及機械設備等項目，必要時以圖示說明
潛在之危害	◆ 列舉室內（如墜落滾落、物體倒塌、切割擦傷、感電、有害物接觸…等）及戶外（被撞擊、交通事故、墜落、踩踏…等）可能危害項目，請承攬商確實評估
作業時可能危害原因	◆ 承上，同樣分為室內及戶外場景，由承攬商鑑別該次作業過程中是否可能遇到例如作業場所潛藏物理化學性危害物質、高低溫、地面濕滑、裝卸物品起落、高處作業區等可能危害
應採取之防災措施	◆ 詳細告知承攬商入廠及作業程序、禁止及應注意事項、應實施之防護及監督作為，及其他勞工安全衛生法令應注意之相關規定
其他注意事項	◆ 承攬商派遣其所屬人員，需具備法規規範之相關作業合格證照，如有違反法令規定，須自行負責 ◆ 原承攬商若再承攬，仍須將告知單詳細告知並比照辦理，且應備有紀錄存查

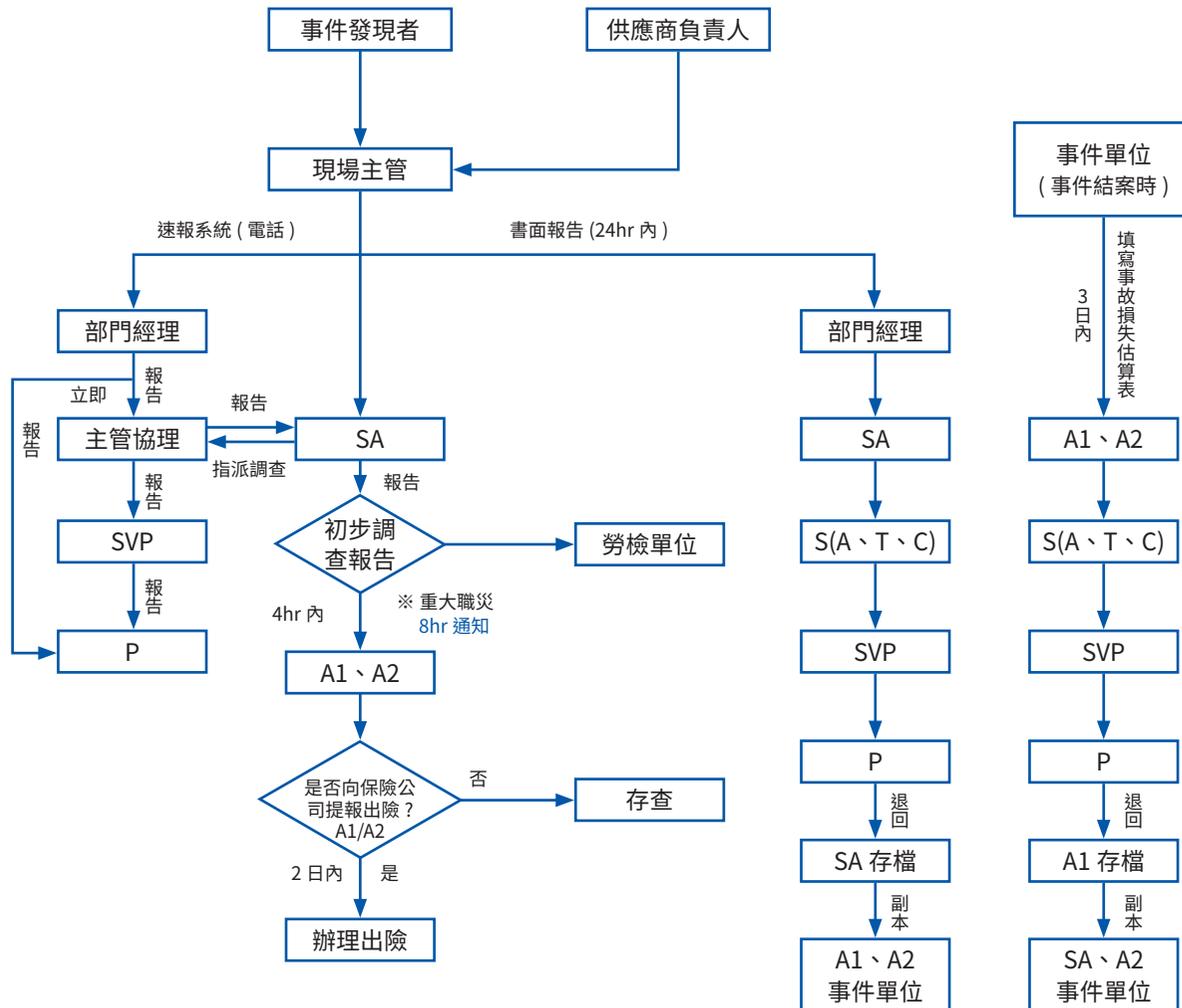
## 職業傷害事故統計與分析

本企業為落實零災害，我們提出五大承諾：1. 杜絕各製程作業中可能造成之墜落、感電、中毒、崩塌、撞傷等之危害因子；2. 持續改善，做好各項防護工作；3. 嚴格遵守職業安全健康法規及供應商等利益相關者之合理要求，持續推動零災害運動，做好災害預防工作；4. 藉由教育訓練、宣導、安全觀察將政策、法令傳達給每位員工，並落實員工諮詢溝通，持續對供應商、外包商宣導職業安全健康理念；5. 公開宣導我們的職業安全健康政策、措施及績效，以取得員工、客戶、供應商、政府機關、社會團體及利害關係人對本企業的信賴。近3年本企業無發生任何職災情形。

## 職業事故應變處理

為防止本企業員工在作業場所、供應商作業場所發生（或可能發生）之傷害、不健康甚至致死等相關事件，順琦制定「職災事故調查處理程序」，規範事件發生時的通報、處理，蒐集相關資料予以調查、分析、檢討原因，進而訂定預防及改善措施，並向有關單位報告及製作災害統計。程序中明確規範作業流程，如事件通報流程、事件處理單位權責，明確將職安衛事件與環境事故等級定義，並闡明連絡與通報事項。

### ▼ 順琦企業意外事故通報及處理流程



※ 遇有重大職災，由 SA 收集相關資訊被初調查後，經 S 指示後，統由 SA 以電話向勞檢單位報告。

◎ 事件發生到未結案前，事故單位應隨時追蹤、掌握最新狀況 (含人員傷害、設備損失)，並適時向上級反應，直到結案為止。

## 職場健康服務

### 職業傷病預防管理

除了透過完善的職安衛管理機制、教育訓練及危害風險評估，順琦企業有限公司長久以來積極推動並注重職場健康環境，近3年工作者無職業病發生。為保護工作者身心健康，本企業每年定期辦理全體員工健康檢查，包含一般健康檢查及針對特殊作業人員進行特定項目健康檢查，例如粉塵、正己烷及游離輻射特殊健康檢查。並依法實施分級健康管理，以照護全體員工之健康。統計2022年總受檢員工人數達104人，健康檢查費用由公司支出，補助金額達新臺幣10萬元。

體檢檢查結果由廠護及職業醫學科專科醫師實施衛教與健康追蹤檢查，必要時得執行疑似工作相關疾病之現場評估。健康管理分級達三級以上人員，隔年會再進行追蹤；第四級管理者由臨場醫護提供健康諮詢及指導。截至2022年底，本企業無第三級與第四級情形。

### ▼ 順琦近3年健康管理分級情形（單位：人數）

年度	總受檢人數	第一級健康管理者	第二級健康管理者	第三級健康管理者	第四級健康管理者
2020年	87	52	35	0	0
2021年	103	70	33	0	0
2022年	104	73	31	0	0

註：1. 第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。

2. 第二級管理：檢查結果綜合判定為異常，而與工作無關者。

3. 第三級管理：檢查結果綜合判定為異常，而無法確定工作相關性，需再安排職業醫學專科醫師評估者。

4. 第四級管理：檢查結果綜合判定為異常，且與工作有關者。

### 防疫管理

新冠疫情自2020年爆發以來，全球受到嚴重衝擊，國內更一度面臨三級警戒狀況，順琦嚴格遵循國內政府發布的《企業因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情持續營運指引》，並依據傳染病防治法及傳染病防治法施行細則等規定，制定「群聚傳染（防疫）作業規範」，包含緊急應變、疫情通報、防疫採取、人事管理及加強宣導等措施，成立傳染病防治處理小組，由總經理擔任總召集人，各部門經理督導衛生清潔工作、實施衛生教育訓練，勞安室與人資即時掌握人員有無異常狀況、協助執行防疫調查作業，以降低營運上的可能衝擊。

疫情期間，本企業除了每天自主消毒環境，定期每季一次委託專業合格廠商進行全面消毒，同時透過分流演練與模擬，啟動分流居家辦公政策，有效降低群聚風險，並維持遠距生產力，讓員工工作之餘也能兼顧家庭照顧需求。

員工可申請疫苗假，我們亦給予施打疫苗員工保健物資，同時提供員工免費快篩試劑、消毒酒精噴霧、每人一支耳溫槍及持續供應防疫口罩，並提供水神給在地社區里民使用。藉由電子公告（公共資料夾）放置防疫保健相關文宣DM、每週五透過廣播系統定時進行防疫或其他事項宣導，全面保障員工的健康安全。



順琦於防疫期間使用隔板並啟用分流用餐。



入口處進行防疫體溫及消毒管制。



工作場所以外，供外籍員工居住的宿舍內外也進行消毒防疫。



## 健康促進關懷

本企業除了每季環安衛會議中定期研議健康管理、健康促進事項和安全健康提案，我們期許員工能在工作、生活、健康三大面向中取得平衡，本企業致力於員工運動推廣，雖然近年受到新冠肺炎疫情影響，部份年度例行活動亦受到影響而取消舉辦，但為了維持同仁持續運動的習慣，我們仍透過不同的活動安排，做好個人防疫防護，鼓勵同仁建立安全的運動習慣，例如健走慢跑、騎自行車、登山等運動。

我們自主發起運動群組，後續董事長和同仁共同號召運動、強健身體健康，同時結合坊間大型運動賽事，免費招待員工住宿並提供完賽獎金，鼓勵同仁參與路跑活動。此外，有關女性員工健康關懷歡迎參考前述「婦女健康溝通與諮詢」章節。



本企業鼓勵夥伴多參與路跑及運動賽事



福隆自行車跑步輕旅行



2022 福容小旅行及晨跑活動



草嶺隧道腳踏車旅行



組隊參與鐵道馬活動接力賽



福隆飯店 Villa 豪華體驗



抹茶山爬山健行

## //// 社會關懷共好

董事長與公司深受靈鷲山的信念影響，心道法師長期在全球推動「靈性即生態」理念，更提倡「寧靜、愛心、對話、素食、再生、節約、減碳、節水、綠化」九大生活主張，我們崇尚並遵循這樣的理念，期望企業結合信仰及期盼落實社會良善的循環，同時響應 SDGs 開展各項公益活動。

例如 SDG 1「消除貧窮」，本公司自 2017 年起參與諾貝爾和平獎尤努斯博士在台推廣並實行社會型企業，致力於解決貧困及社會問題，期許打造零貧窮、零失業、零淨碳排放的三零世界，定期贊助台灣尤努斯基金會執行各項任務。不少同仁自主捐助孤兒院、參與相關活動，後續我們也同步宣導適度消費、發起二手好物循環再利用的義賣活動，蒐集二手衣物及物品，再經由「無人跳蚤市場」讓同仁自行選購，最後將義賣收入捐給需要的弱勢群體，不僅降低製造、衣物生產銷售的碳排放，也讓閒置物品得以重新利用，減少資源浪費。

在 SDG 2「終結飢餓」，尤其讓貧窮與弱勢族群都能取得安全、營養且足夠的糧食，本企業自 2011 年起支持致力解決飢餓問題的組織。如捐款挹注台灣世界展望會，幫助弱勢孩童遠離飢餓威脅，並促進兒童福祉、發展賦權社區，得以自信、安全的成長；透過捐助靈鷲山佛教基金會，協助屏東枋寮弱勢民眾米糧。

針對 SDG 3「健康與福祉」，我們捐贈馬偕醫學院醫療資源車，讓學生於實習期間得以順利深入偏鄉、進行醫療照護，且定期捐款提供學校購置醫療設備及校務發展所需。本公司自 2011～2017 年贊助馬偕醫院乳癌基金會，共挹注新臺幣 190 萬於乳癌防治相關研究所需經費，關懷女性乳癌防治、篩檢和諮詢，並在疫情嚴峻時透過購買中衛與台灣雅詩蘭黛集團聯名的粉紅絲帶口罩，馳援臺灣乳癌防治，共同打造「有愛無癌」的臺灣。

生態環境方面，我們長期與靈鷲山公益團體合作，同仁自主參與每月舉辦的淨山淨灘活動，我們認為活動重點不只侷限在撿拾或分類多少垃圾，而是讓參與者開始思考永續山林和海洋、棲地與生態環境的重要性，藉由親身體驗感受「撿」到「減」的重要性，達到友善環境的永續意識。後續本公司規劃訂定淨山、淨灘相關指標，並籌劃財務認養溼地及自然生態保護區，保護生態多樣性。此外，本公司也用行動支持偏鄉地區小農，團購盛產農產品。順琦本著關懷社會的初心真心，期待自身及整體環境在永續實踐的道路上，持續共榮共好。

▼ 2022年順琦社會參與亮點一覽



本企業每年捐助台灣尤努斯基金會，期盼消除貧窮並降低社會問題

SDG 1 消除貧窮

- ◆ 贊助台灣尤努斯基金會
- ◆ 捐助孤兒院
- ◆ 自發二手好物義賣市集，義賣收入再捐給弱勢團體

SDG 14 永續海洋

- ◆ 推廣淨海護棲地理念
- ◆ 響應環保理念，同仁參與淨灘淨海行動

SDG 3 健康與福祉

- ◆ 捐贈馬偕醫學院醫療資源車，供學生前進偏鄉照護
- ◆ 採購聯名口罩，支持臺灣乳癌防治

SDG 2 終結飢餓

- ◆ 捐助台灣世界展望會幫助弱勢孩童
- ◆ 藉由捐助靈鷲山佛教基金會，提供屏東枋寮民眾米糧、營養品等照顧



每年捐款超過新臺幣 25 萬元予世界展望會

SDG 15 陸域生態

- ◆ 參與淨山，維護自然生態
- ◆ 主動協助社區清潔及捐款改善鄉里環境
- ◆ 同仁擔任二叭子植物園導覽志工，回饋在地社區



捐贈醫療資源車予馬偕醫學院，並贈與感謝狀



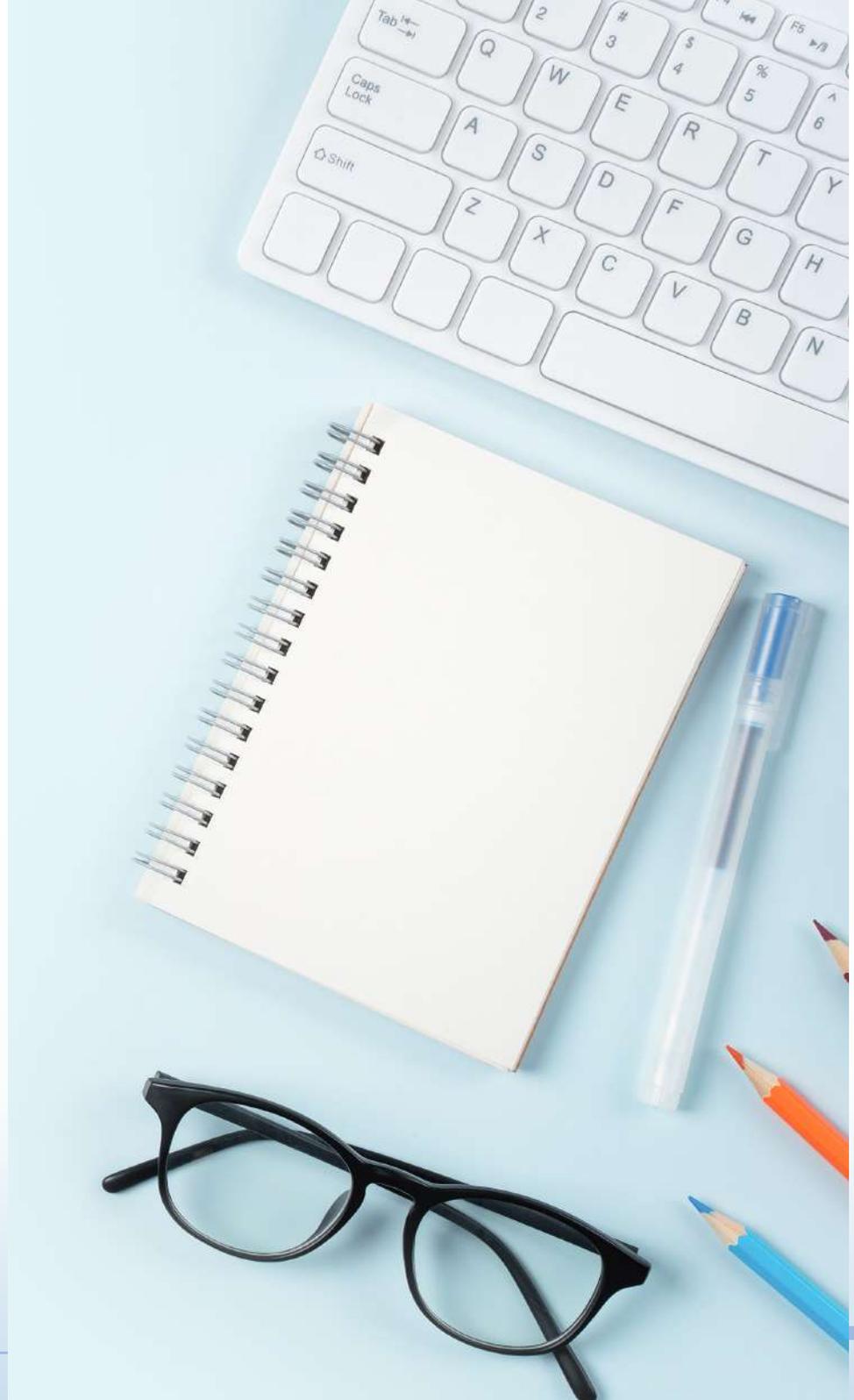
## ▼ 2022 年順琦企業有限公司社會參與情形

專案	產出及影響
靈鷲山佛教教團	每年捐款給靈鷲山佛教基金會，作為各項社會服務：如獎學金、照護偏鄉地區的健康照護服務、弱勢學童餐食計畫、援助國內外重大災害等。
馬偕醫學院	自 2017 年起，每年捐款給馬偕醫學院作為校務發展基金及學生獎助學金，其中從贊助款中購買一部車輛作為醫療資源車。
台灣世界展望會	每年捐款超過新臺幣 25 萬元，協助展望會為身處最脆弱環境的孩子與家庭創造機會，致力改善對受壓迫者不公義制度，培力人類永續發展的未來。
台灣尤努斯基金會	2017 年起每年陸續捐款，提供基金會推廣並實行社會型企業，致力解決貧困及社會問題，期許打造零貧窮、零失業、零淨碳排放的三零世界。
淨山、淨灘活動	未來本企業預計設定淨山、淨灘相關指標，並籌劃財務來認養溼地、自然生態保護區，保護生態多樣性。
購買臺灣小農友善農產品	歷年來以實際行動購買小蕃茄、釋迦、鳳梨、文旦柚等，共計約 1200 公斤左右、每年約 50 萬元。
社區活動響應	響應里長舉辦社區扶助活動，本企業提供贊助金。
投入情形及挹注資源	每年捐款於社會公益款項約佔營業額之 3%。

# //// Appendix

附錄

GRI 準則索引表



# ////// GRI 準則索引

## 一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021			
適用的行業準則：無			
GRI 1：順琦企業有限公司參照 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的內容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊 <sup>註</sup>	關於報告書 關於順琦	P.5 P.15
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體 <sup>註</sup>	關於報告書	P.5
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人 <sup>註</sup>	關於報告書	P.5
GRI 2-4	資訊重編 <sup>註</sup>	不適用	-
GRI 2-5	外部保證／確信 <sup>註</sup>	關於報告書	P.5
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	業務項目 永續價值鏈	P.17 P.34
GRI 2-7	員工	人力分布	P.54
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布	P.54
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成 功能性治理單位	P.23 P.24
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	省略理由：保密條款	-
GRI 2-11	最高治理單位的主席	董事會組成	P.23

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	風險管理	P.27
		功能性治理單位	P.24
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P.27
		功能性治理單位	P.24
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P.6
GRI 2-15	利益衝突	無	-
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成	P.23
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.23
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	不適用：無設立相關機制	-
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P.23
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P.23
GRI 2-21	年度總薪酬比率	省略理由：保密條款	-
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.3
		永續承諾及策略	P.16
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.22
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.22
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.26
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.26
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.25
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格	P.20
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.8
GRI 2-30	團體協約	員工權益與待遇	P.57

註：不得使用省略理由

## 重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別及排序 利害關係人議合	P.10 P.8
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	P.10
GRI 3-3	重大主題管理	Ch1、Ch3、Ch4、Ch5 管理方針	詳下表

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
經營績效			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch1. 關於順琦	P.14
GRI 201-3	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P.19
人才吸引與留任			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch5. 社會共融	P.50
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P.59
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	就業機會多元豐富	P.54
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P.58
員工訓練與教育			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch5. 社會共融	P.51
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.65
GRI 404-2 b.	提供退休或終止勞雇關係員工過渡協助方案	員工權益與待遇	P.57
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	P.66

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
<b>社會參與</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch5. 社會共融	P.52
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷共好	P.77
<b>供應鏈管理</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch3. 供應鏈管理	P.32
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	P.35
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估	P.37
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商風險評估	P.37
<b>能源與溫室氣體管理</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch4. 環境保護	P.43
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P.44
GRI 302-3	能源密集度	能源管理	P.44
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	P.45
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.45
<b>客戶服務</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch3. 供應鏈管理	P.33

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
職業安全衛生			
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P.68
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管 職業事故應變處理	P.71 P.73
GRI 403-3	職業健康服務	職場健康服務	P.74
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生委員會	P.69
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	P.70
GRI 403-6	工作者健康促進	健康促進關懷	P.76
GRI 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	職安危害風險控管	P.71
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P.68