



統新光訊股份有限公司

Apogee Optocom Co.,Ltd.

2020 年度 企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report



目錄

■關於本報告書	2
■經營者的話.....	4
■企業永續發展策略與績效	6
壹、統新光訊概況	9
1.1 公司簡介	10
1.2 公司組織圖	10
1.3 競爭利基	10
1.4 營運績效	15
貳、營運管理	19
2.1 公司治理	19
2.2 利害關係人鑑別與溝通	26
2.3 客戶滿意與產品服務	29
2.4 供應鏈管理	37
參、環境永續	40
3.1 能源管理	41
3.2 水資源管理	42
3.3 廢水/廢棄物管理及回收再利用	43
3.4 環境保護策略結合節能減碳及溫室氣體減量精神	45
3.5 生態保育	45
肆、共融成長	46
4.1 員工雇用	46
4.2 員工福利與照顧	50
伍、社會回饋與參與	56
5.1 社會捐贈與參與	56
5.2 公益活動	56
★ GRI 內容索引	57
★ 外部確信與認證	60
■發行單位資訊	64

■ 關於本報告書

本報告書為 統新光訊股份有限公司 (以下簡稱「統新光訊」或「本公司」) 2020 年度於公司治理、環境保護、員工及社會公益等企業社會責任主要構面上之績效及表現。

✚ 發行概況

1. 首次出版日期：2013 年 10 月 (揭露期間 2012 年 1 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日)
2. 上一版本發行日期：2020 年 9 月 (揭露期間 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日)
3. 此版本發行日期：2021 年 9 月 (揭露期間 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日)

備註：統新光訊預定每年不定期發行企業社會責任報告書。

可至本公司網站 (<http://www.nextapogee.com.tw/ch/csr.php>) 下載本報告書電子版。

✚ 編寫依據

內容之編寫架構遵循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發佈之全球永續性報告書綱領 Standard 準則：核心選項進行編撰。

✚ 範疇邊界

1. 本報告書揭露之資訊涵蓋 統新光訊 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日間
在公司治理、環境保護、社會參與之作為與各項績效數據。
2. 本報告書內容之範疇為 統新光訊股份有限公司 (南科廠)。
3. 財務數據引用會計師簽證後之公開財務報告，均以新台幣為計算單位。

聯絡方式

統新光訊股份有限公司 [Apogee Optocom Co.,Ltd.]

窗口：李 英坤 (內線分機 217)

職稱：董事長

E-Mail：law@nextapogee.com.tw

電話：(06) 505-3700

傳真：(06) 505-5689

地址：台南市新市區南科三路 5 號 1 樓

公司網站：<http://www.nextapogee.com.tw/ch/index.php>



■ 經營者的話

回首來時，我們感念所有提供協助的團體與個人，秉持創新、誠信、團結、效率為經營理念，提供客戶滿意的產品與服務，並落實『關懷、分享』的願景，並以「誠信」作為企業經營的最高道德原則。我們期許「貢獻我們的研發技術，除了提升我們客戶的競爭力外，同時也創造更多的附加價值來回饋員工、股東及社會。」統新光訊是屬於全體股東與員工心力的基因組成，藉由經營理念的推動獲得客戶、股東、員工乃至社會大眾的認同，並努力扮演好我們的角色來回饋分享給一路走來所有支持我們的人與團體。

為了善盡我們企業的永續經營責任，我們許下讓世界得使用更迅速更清晰之影像，為本公司所刻不容緩之歷史使命，逐步地以產學合作的方式來付諸實現。未來將朝著不斷提昇光亮度品質及穩定性研發改善，建立不同波段的濾片生產製造技術努力，有關技術之研究，在學術方面與中央大學和成功大學產學合作，並與工業研究院合作業界科專取得新技術之突破，並廣徵相關科系人才進行研究與開發，以求技術之突破與開發光通訊之產業創造新之里程碑。

任何一個成功的企業，都需要經歷多年的默默耕耘，才能茁壯而屹立不搖，站在永續發展的角度來看，統新光訊的發展，需要所有同仁的一起耕耘；另從企業願景著眼，產品設計與製造的創新者、著重於提升人類的生活品質、落實社會關懷、對地球友善。期許統新光訊的永續發展理念能與企業願景作緊密結合，展望未來，我們相信將會是豐收且更具意義的一年！

董事長 李 英坤

森林開墾原木砍伐、海底鑽油、海洋生物捕撈、畜牧養殖等破壞性作為，讓全球森林與海洋生態面臨前所未有的恐慌與危機。全球暖化現象所延伸的環境氣候變遷，讓人類及動植物等飽受天災人禍所帶來的生命威脅及財物損失。COVID-19 新冠肺炎疫情全球大爆發，促使消費者意識到永續生活的重要性，對企業之期許亦由物資匱乏時之合理與服務需求，轉換為，審視企業是否願意正視氣候變遷對自然環境所造成的威脅與影響，企業是否願意承擔社會議題所伴隨的改變與責任，ESG 導入後的獲利降低是否會讓企業打退堂鼓等迫切議題。

統新光訊為能達成消費者期待，為能善盡企業社會責任，為能永續經營，將重新審視與規畫產品生命週期，創造永續產品、綠色產品；亦將致力於，創造融合新舊價值觀之嶄新企業文化元素，照顧好所有利害關係人，為共同利益、社會福利及環境永續做出最佳化貢獻。

個人以為，ESG 已是刻不容緩之嚴峻課題，更是企業永續經營願景下不可逆之主流與必然趨勢。企業越早導入 ESG，越能盡早調整企業本質，架構好健全機制做好萬全準備。隨著天然災害的日漸增加與永續消費意識的抬頭，「節能減碳愛地球」不再僅是一句環保口號，企業該如何展現出其精神，該如何體現出其價值，不僅是上市櫃企業，一般中小企業也將受其束縛。全球科技巨擘相繼承諾最晚將於 2050 年達到碳中和，實現《巴黎氣候協議》目標。蘋果公司去年 7 月宣布，為減緩氣候變遷，將在 2030 年前於所有業務、製造供應鏈和產品生命週期內實現碳中和，使用回收再生原料，要求供應鏈綠能轉型。上游企業要導入綠色供應鏈，身處中下游的中小型企業，甚至個人企業，無法置之不理。ESG 已是全球性全般性之思維，亦為衡量評估企業時之重要指標。企業經營無法遺世獨立，統新光訊亦然。

感謝董事會的全然信任與全力支持，及經營團隊不間斷的自我鞭策與努力，讓統新光訊得以與國際風潮 ESG 順利接軌。展望未來，將以公司治理為運轉核心，在營運過程中輔以企業核心職能與善用企業價值，盡企業所能關懷、照顧利害關係人。不著眼於眼前短期利益，規劃適宜學習曲線循序漸進，創造企業長期價值，及於環境、社會面之優質存在。

總經理 藍 宏利

■ 企業永續發展策略與績效

面向	永續承諾	推動永續進程	2020 年度成果
公司 治 理	◆ 保障股東權益	公司管理品質與誠信	於公司網站公告「誠信經營守則」，並於年度報表揭露說明誠信經營守則相關資訊
	◆ 強化董事會職能		按時於公開資訊觀測站揭露公司資訊，確保投資人之權益
	◆ 發揮審計委員會功能		董事會及股東會通過以下修正：
	◆ 尊重利害關係人權益		1. 誠信經營作業程序及行為指南 2. 企業社會責任實務守則 3. 董事會議事規範 4. 董事選任程序 5. 股東會議事規則
	◆ 提升資訊透明度		董事會通過以下修正：
		1. 審計委員會組織章程 2. 薪資報酬委員會組織章程 3. 道德行為準則 4. 防範內線交易管理作業程序 5. 董事會績效評估辦法	
		股東會通過「公司治理實務守則」	
		管理階層進修	全體董事完成法令規定之進修時數

面向	永續承諾	推動永續進程	2020 年度成果
公司 治 理	◆ 保障股東權益	增加產能、提供多樣化產品及服務，保持產業領導地位	增購機台，啟用自行研發新設備與儀器
	◆ 強化董事會職能	客戶服務與客戶隱私	對客戶產品資訊安全，無造成任何影響
	◆ 發揮審計委員會功能		
	◆ 尊重利害關係人權益	遵循法令規範及完善各項內控制度	增聘專任稽核人員，覆核一般性稽核及執行或覆核董事會依照已辨識之風險所擬定之專案
	◆ 提升資訊透明度	推動績效指標(KPI)，取得同業競爭優勢，提升經營績效	公司高階主管與幹部設定 2020 年度績效指標，連結營運目標
環 境	◆ 提供零災害、零污染、零工安事故之友善工作環境	展開與執行節水、節能、減廢專案	1. 提高製程用水回收再利用率 2. 更換廠區照明設備
		持續推動工業 4.0	提昇工廠電腦化、數位化與智慧化
	◆ 持續精進節能省碳愛地球之企業使命	安全工作環境改善	改善各廠區靜電、粉塵與通風排氣設施
		持續推動及導入國際管理系統	1. 完成 ISO 9001 換證 2. 完成 ISO 14001 年度復驗
		環境污染防治	達成環保零罰款目標
	持續減少有害溶劑使用量	藉製程與作業手法改善，減少溶劑使用	

面向	永續承諾	推動永續進程	2020 年度成果
社會	◆ 人才培育及留任	結合公司資源與優勢，強化產學合作，培育及挽留優秀人員	協辦科學園區人才培育補助計畫-光學奈米薄膜設計、製造、分析
	◆ 強化區域深層化經營	持續推動社會公益活動	請參考報告書第 55 頁

壹、統新光訊概況

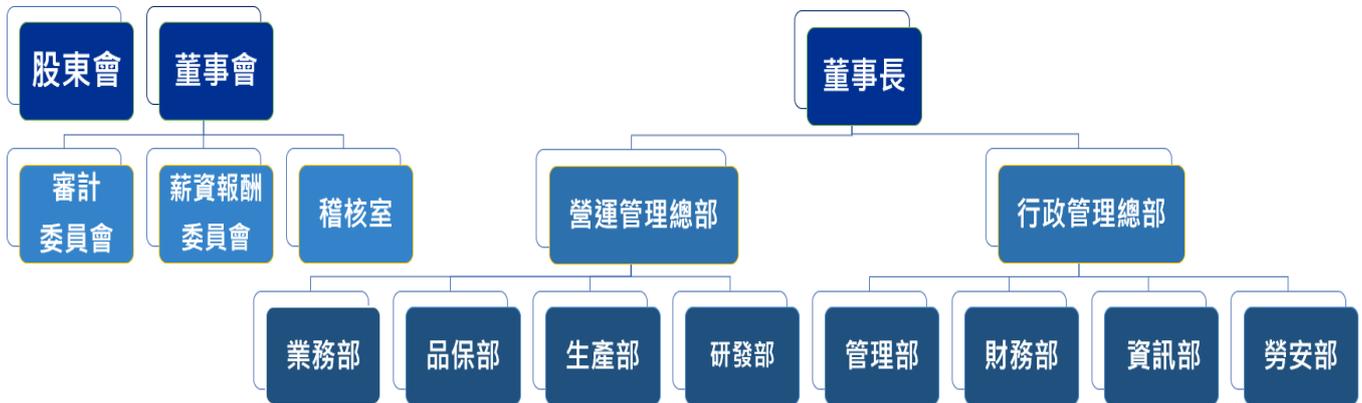
公司名稱/地址	統新光訊股份有限公司 APOGEE OPTOCOM CO., LTD. 744 台南市新市區南科三路 5 號 1 樓
公司沿革	上市日期：2021 年 03 月 23 日 上櫃日期：2014 年 12 月 17 日 興櫃日期：2013 年 10 月 18 日 設立日期：2003 年 08 月 01 日
董事長	李 英坤
總經理	藍 宏利
實收資本額	3.8509 億
主要營業項目	光通訊 主動/被動元件 使用之薄膜濾光片
主要股東	鼎峰投資(16.48%) 、勝霖投資(14.25%)



1.1 公司簡介

位處南部科學園區台南園區的統新光訊，深耕光通訊薄膜濾光片領域十餘年，在行動通訊世代交替之際，憑藉卓越品質、專業建議、負責態度，及產出穩定交期迅速等優勢，深受國內外知名大廠客戶青睞與肯定，使統新光訊站穩光通訊濾光片領先地位。

1.2 公司組織圖



1.3 競爭利基



1.3.1 研發

✿ 擁有完善研發團隊陣容，除在光學薄膜領域持續的精益求精，更以精準的分析能力與扎實的鍍膜能力持續與客戶共同合作，開發出具市場競爭力、可多元運用的新產品。

✿ 在窄帶/帶通/廣波域應用/廣角應用濾光片之開發上亦不遺餘力，期能在生命科學、成像系統、國防工業、光達、影像設備等新領域亦能有所貢獻，加速智能化社會之實現。

✿ 其他鍍膜應用研發

1) CMOS 8" Wafer coating (光學指紋辨識)

2) III-V Wafer coating (3D 辨識)

5) 生物晶片波導鍍膜

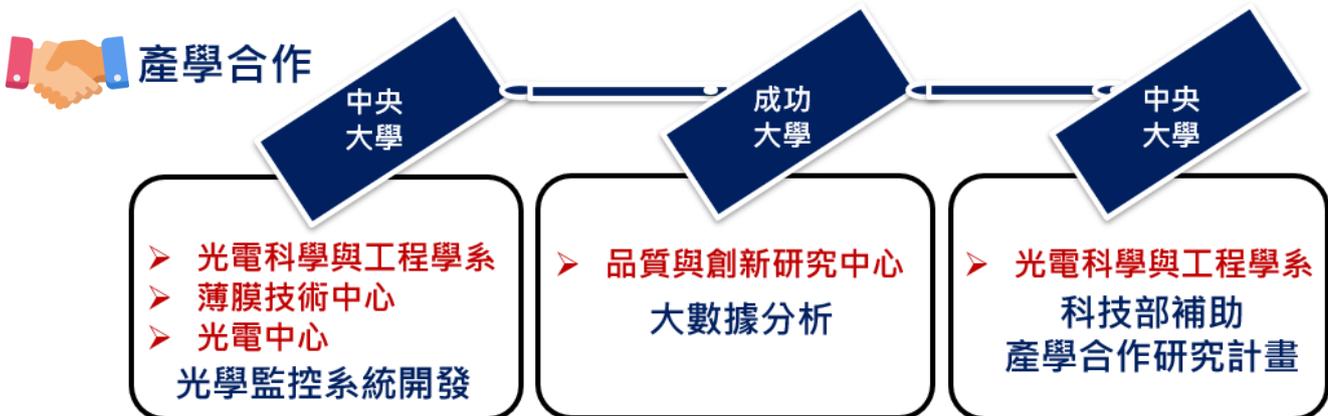
3) 低軌道衛星相關鍍膜 (6G)

6) 可撓式高效率太陽能鍍膜

4) Fluorescence Filters (生醫)

✿ 持續與學校產學長期合作研發，更透過政府機構獎勵補助計畫，朝技術領先邁進。

機構名稱	政府機構補助計畫名稱
經濟部	雷射數位咬花複合工具機技術開發計畫
經濟部	Low-k 矽晶圓皮秒雷射開槽技術開發計畫
台南市政府	100W 高功率雷射鍍膜技術開發



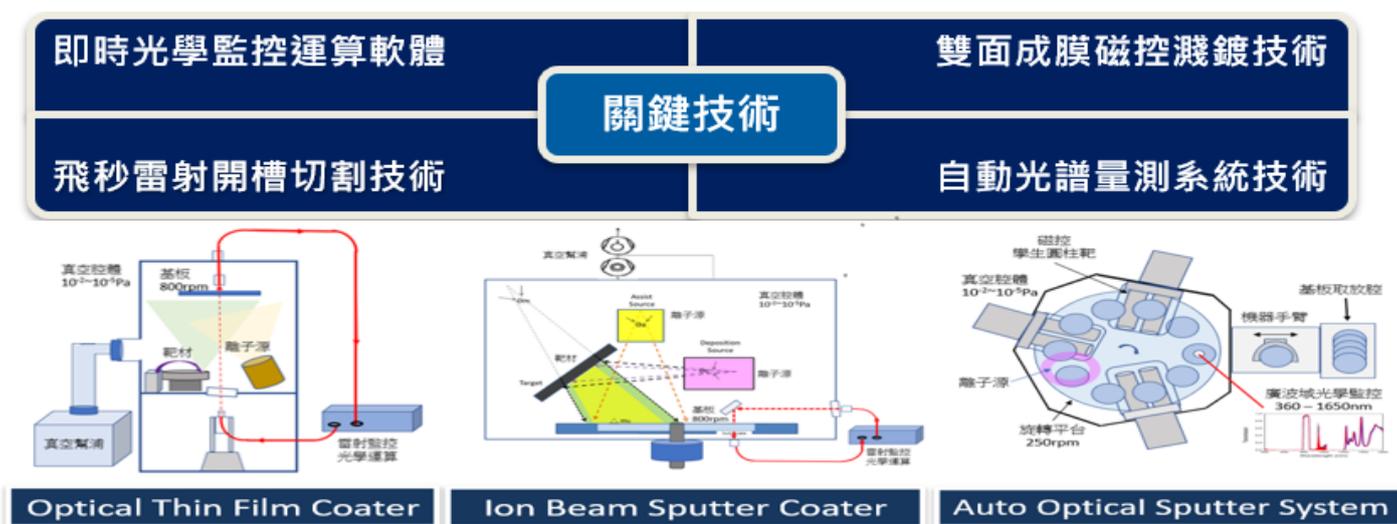
1.3.1.1 研發經費

- 本公司最近三年投資研發費用逐年成長，占營收淨額比例由 106 年之 11.69%，成長至 109 年度之 14.70%，其中 108 年研發費用佔營收淨額比例達 16.87%。
- 109 年上半年，雖受 Covid-19 疫情影響，惟統新光訊仍按計畫持續投入研發資源，並未因此減少研發人員或縮減研發規模。
- 本公司認為縱使市場情況會受外部環境影響而有所波動，但研發仍需維持不間斷之長期佈局，方能有利公司邁向永續經營。
- 統新光訊研究發展費用 (單位：新台幣仟元)

項目/年度	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
研發費用	64,537	63,004	104,080	104,485
營收淨額	551,889	459,909	617,017	710,777
占營收淨額比例 (%)	11.69	13.69	16.87	14.70
研發人員人數 (人)	13	25	37	41

項次	專利名稱	申請地	種類	註冊號
1	濾光片之製造方法	台灣	發明	I495908
2	支撐片之彎折裝置	台灣	新型	M479318
3	軸座組件	台灣	新型	M478688
4	雷射功率調整裝置	台灣	新型	M454025
5	原始光源或光源以多片式增益修正濾光片處理波形強度或光譜波形之方法	台灣	發明	I226968
6	消除疊紋效應之光柵板製法	台灣	發明	I166684
7	雙面同時成膜之旋轉式真空多層膜鍍膜設備	台灣	新型	M525934
8	製鍍光學薄膜之監控系統及其方法	台灣	發明	送審中

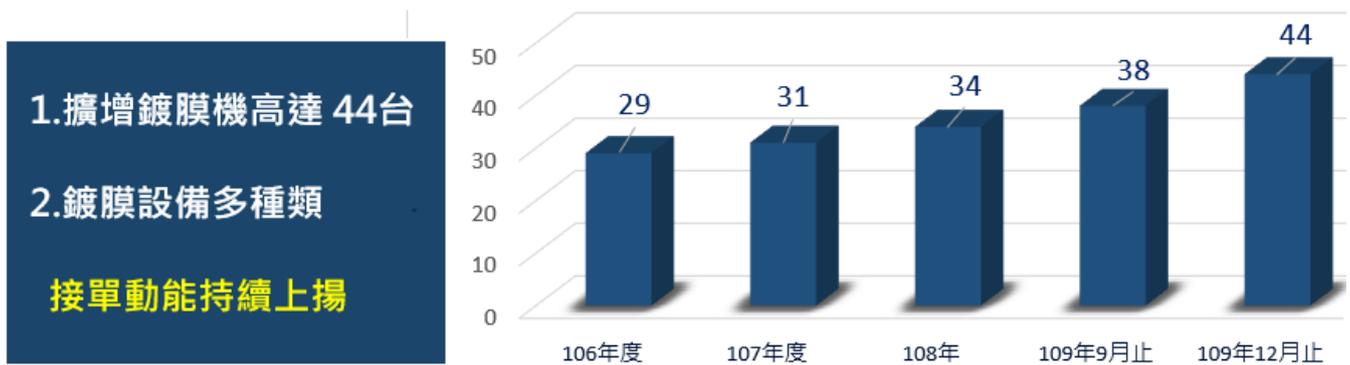
1.3.2 創新



本公司憑藉不斷精進之真空鍍膜技術與光學膜層設計，結合自行研發的光學監控運算軟體技術，創造出最高膜層數可達 500 層，總膜層膜厚可達 100 μm ，及最廣鍍膜波段 850~1700nm 之鍍膜實力，成為全球第二大暨台灣第一大光通訊濾光片製造商。

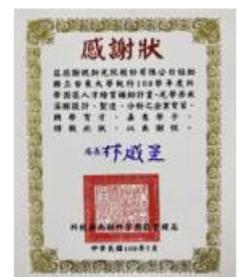
1.3.3 生產

- 本公司擁有不同鍍膜設備，輔以自行開發的高效能自動化製程設備，提升產能、提高良率、縮短製程，滿足客戶快速交貨之需求。
- 本公司以自行研發的即時量測及光學監控自動補償膜厚機制，即時監控光譜與波長，精密控制膜厚分布，150mm 範圍內光譜差異小於 1nm。搭配嚴謹的品質檢測作業流程及精密量測儀器，為品質承諾做出最佳保證。



1.3.4 獲獎紀錄

- 近期獲獎紀錄及享譽國際之實績
 - 2018 年獲四川九州光電子技術有限公司授予「優秀供應商獎」
 - 2019 年獲日本三菱電機授予「國際供應商優秀獎」
- 歷年學術單位頒發培育研發人才實蹟
 - 國立中央大學頒發贊助研究經費之感謝狀
 - 國立台東大學頒發人才培育計畫之感謝狀



1.4 營運績效

1.4.1 財務結構與獲利能力

- 本公司最近三年度之負債占資產比率均在 30%以下，長期資金占不動產、廠房及設備比率則長期維持 100%以上，相對財務結構穩定，並無以短期借款支應長期資本投資之情事。
- 本公司近幾年負債比甚低，長期資金占固定資產比率均維持在良好水準，顯示公司整體財務結構尚稱健全穩定。
- 展望未來，將以穩健財務結構為基礎，在有效控制營運風險下，追求業績及利潤成長。
- 108 年度起，受惠各國 5G 基礎建設前傳部分陸續啟動，各項獲利能力與純益率逐步走升。綜合來說，除中美貿易戰不可控因素外，公司歷年獲利能力與營運表現尚稱穩定。

(單位：新台幣仟元)

項目/年度	2018 年	2019 年	2020 年
資產總額	955,006	1,607,420	1,533,778
負債總額	229,189	288,612	157,826
股東權益	725,817	1,318,808	1,375,952
實收資本額	335,090	385,090	385,090
營業收入	459,909	617,017	710,777
營業毛利	142,209	317,316	372,344
營業損益	9,062	126,894	181,996
稅前淨利	16,374	117,716	167,367
稅後淨利	11,664	93,678	137,872

項目/年度	2018 年	2019 年	2020 年
負債比率(%)	24.00	17.95	10.29
稅後純益率(%)	2.54	15.18	19.40
資產報酬率(%)	1.46	7.57	8.89
權益報酬率(%)	1.55	9.16	10.23

1.4.2 經營能力

- 本公司最近五年度之應收帳款週轉率，穩定維持在 4~5 次之間。在應收帳款收款政策方面，主要係考量客戶之授信狀況、營運規模及交易頻繁等因素後，予以適當的授信額度及收款條件。整體而言，並未出現過異常波動情況，收款情況堪稱穩定。
- 在應付款項方面，應付款項包括應付帳款及應付票據，除部分特殊規格客制化原物料受供應商要求預付之外，餘付款天期則均落於月結 30-60 天。整體而言，付款情況並無拖欠廠商貨款之情事。
- 在存貨週轉情況與銷貨日數部分，2017 年度因應當時雲端伺服器與資料中心建構熱潮影響，預期未來需求量成長而增購部分主要原物料。
- 2018 年度受中美貿易戰之外部影響，市場需求下滑，致使原物料去化速度不如預期。後續已隨經營情況而陸續去化，對本公司日常營運影響尚稱有限。

項目/年度	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
應收款項週轉率(次)	4.07	4.91	4.38	4.49	4.62
平均收現日數	89.68	74.34	83.33	81.29	79.00
存貨週轉率(次)	4.60	3.77	3.93	3.63	2.99
應付款項週轉率(次)	17.09	12.58	13.78	18.69	17.49
平均銷貨日數	79.35	96.82	92.88	100.55	122.07
不動產、廠房及設備週轉率(次)	2.58	2.55	1.83	2.05	1.66
總資產週轉率(次)	0.73	0.62	0.46	0.48	0.45

✿ 不動產、廠房及設備週轉率及總資產週轉率此二項比率，仍大致隨著營收增減而變化，且近五年之表現尚稱穩健。

1.4.3 償還能力

- ✿ 本公司營運資金多以自有資金支應，銀行借款金額不高，每年支付利息費用金額微小，影響利息保障倍數之變化，主要因素為稅前純益。
- ✿ 本公司之利息保障倍數受稅前純益增減與發行可轉換公司債之規畫而波動，而流動比率及速動比率均在 300%以上，顯示本公司之償債能力尚稱允當。

項目/年度	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
流動比率	465.72	651.76	727.28	421.40	569.23
速動比率	401.29	562.29	634.15	384.26	476.99
利息保障倍數(倍)	20,771.78	4,756.88	556.35	2,972.52	7,798.57

1.4.4 統新光訊對於利害關係人所分配之直接經濟價值

(單位：新台幣仟元)

項目/年度	2018 年	2019 年	2020 年
營業成本(仟元)	317,700	299,701	338,433
員工福利(仟元)	151,381	210,259	205,778
對政府的財稅貢獻(仟元)	13,439	21,409	23,367
公益捐助款(仟元)	266	254	290
現金股利(元/股)	1.5	2.0	2.5

備註 1：上述財務資訊為個體資訊，依據國際財務報導準則編製

備註 2：對政府的財稅貢獻為營利事業所得稅、牌照稅、房屋稅、汽機車燃料稅之加總

貳、營運管理

2.1 公司治理

2.1.1 公司治理架構

本公司嚴守法令及章程規定，以尊重與保障利害關係人權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、提升資訊透明度等治理原則，架構公司治理制度，實現企業永續經營之願景。



2.1.2 董事會

- 本公司最高公司治理單位為董事會。公司治理制度之各項作業與安排，董事會依照法令、公司章程之規定或股東會議決議行使職權。
- 依公平、公正、公開之董事選任原則制定「董事選任程序」，並依其進行董事提名與選任程序。
- 董事會考量公司經營發展規模、主要股東持股情形及成員多元化。董事會成員，皆具備執行職務所必須之知識、技能及素養。
- 設有三席獨立董事，分別由具有財務、管理或產業之專業人士擔任，各董事學經歷對本公司之營運均有相當之助益。
- 為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司訂有「董事會績效評估辦法」辦法。依該辦法及評估方式，每年定期進行績效評估，將結果提報董事會。評估結果均符合標準。
- 定期評估簽證會計師獨立性評估程序，取得簽證會計師獨立性聲明書提請董事會通過。
- 依「董事會議事規範」，董事會議每季召開一次，審核經營績效與討論重要策略議題。

✿ 2020 年度董事會共召開 8 次董事會議，全體董事平均親自出席率約達 95.74%。

✿ 2020 年度，獨立董事與內部稽核主管/會計師溝通情形摘要

對象	日期	溝通重點	溝通結果
內部稽核主管	2020.03.12	108 年度內部控制制度聲明書	全員無異議通過
	2020.07.31	109 年 06 月稽核報告	無表示意見
	2020.11.04 審計委員會	108 年 10 月 01 日至 109 年 09 月 30 日內部控制制度聲明書	審議通過後提報董事會
	2020.12.16 審計委員會	修訂本公司內部控制制度	審議通過後提報董事會
會計師	2020.02.19	108 年財務報表查核規劃	本次會議無意見
	2020.03.04	108 年財務報表查核規劃	本次會議無意見
	2020.05.07	109 年第 1 季合併財務報表	本次會議無意見
	2020.08.06 審計委員會	109 年第 2 季合併財務報表	審議通過後提報董事會
	2020.11.04 審計委員會	109 年第 3 季合併財務報表	審議通過後提報董事會

2.1.2.1 薪資報酬委員會

- ✿ 為健全董事、監察人及經理人薪資報酬制度，本公司訂有「薪資報酬委員會組織規程」，以資遵循。其職能為，以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。
- ✿ 委員會制定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人的績效評估標準、年度及長期之績效目標，及薪資報酬之政策、制度、標準與結構，於年報中揭露績效評估標準之內容。
- ✿ 定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬內容及數額，並將所提建議提交董事會討論。
- ✿ 依章程，每年至少召開 2 次會議。2020 年度薪資報酬委員會共召開 3 次會議。

2.1.2.2 審計委員會

- ✿ 本公司「審計委員會組織規程」第 3 條款明載，「本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：
 - 一、公司財務報表之允當表達
 - 二、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效
 - 三、公司內部控制之有效實施
 - 四、公司遵循相關法令及規則
 - 五、公司存在或潛在風險之管控
 - 六、公司依企業併購法進行併購事項」
- ✿ 本組織規程制定 2020 年 04 月 23 日；同年 11 月 04 日第一次修正，經董事會通過。
- ✿ 審計委員會每季至少召開 1 次會議，並得視需要隨時召開會議。2020 年度審計委員會共召開 4 次會議。

2.1.2.3 稽核室

- ✿ 本公司設有內部稽核，為獨立單位，配置專任稽核人員，直接隸屬董事會。除在董事會例行會議報告外，並每月或必要時向董事長及總經理報告。
- ✿ 訂有內部稽核實施細則，內部稽核覆核公司作業程序的內部控制，並報告該等控制之設計及例行實務作業是否適當及其效果和效率，其範圍包涵公司所有作業。
- ✿ 稽核工作主要是依據董事會通過的稽核計畫執行，該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，另視需要執行專案稽核或覆核。
- ✿ 綜合上述一般性稽核及專案的執行提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層以便其了解已存在或潛在缺失的另外管道。
- ✿ 內部稽核覆核各單位所執行的自行檢查，包括檢查該作業是否執行並覆核文件以確保執行的品質，並綜合自行檢查結果，報告董事會。

2.1.2.4 利益迴避

- ✿ 本公司「誠信經營守則」第 19 條款明載，「本公司應制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險，並提供適當管道供董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。」
- ✿ 本公司「董事會議事規則」第 15 條款明載，「董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。」
- ✿ 本公司董事會在董事的高道德自律及完善機制下，成立迄今未曾發生利益衝突事件。

2.1.3 資訊揭露

- ✿ 本公司「誠信經營守則」第 25 條(資訊揭露)明載，「本公司應建立推動誠信經營之量化數據，持續分析評估誠信政策推動成效，於公司網站、年報及公開說明書揭露其誠信經營採行措施、履行情形及前揭量化數據與推動成效，並於公開資訊觀測站揭露誠信經營守則之內容。本公司按時於公開資訊觀測站揭露公司資訊，以確保投資人權益。」
- ✿ 本公司投資人可於本公司網站及公開資訊觀測站查詢公司財務及公司治理等資訊。
- ✿ 本公司設有專人負責公司資訊之蒐集及揭露，並由發言人/代理發言人統一發言。
- ✿ 資訊揭露管道
 - 一、發言人(及代理發言人)：與媒體、利害關係人等進行直接溝通。
 - 二、公司網站平台：設置投資人專區網頁 (<http://www.nextapogee.com.tw/ch/investors1-0.php>)。
 - 三、重大訊息公告：讓社會大眾及利害關係人能了解公司最新發展狀況與政策。
 - 四、法人說明會：就公司營運、財務狀況、公司策略發展與業務經營方針等進行說明。

2.1.4 誠信及法規遵循

2.1.4.1 誠信準則

- ✿ 本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供其建立良好商業運作之參考架構，制定「誠信經營守則」，防止利益衝突，並設置適當陳述管道。由管理部監督執行，遇有不誠信行為時，將其處理方式及後續檢討改善措施向董事會報告。
- ✿ 訂有「防範內線交易之管理作業」，對公司董事、監察人、經理人及受僱人、重大消息相關單位、重要訊息傳遞對象等進行教育訓練及宣導並簽訂保密協定；不定期注意內部人之股票進出，是否有異常情形。注意重要資訊，文件檔案、電子紀錄的管理及保存。
- ✿ 本公司分析營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並加強下列防範措施：
 1. 行賄及收賄。
 2. 提供非法政治獻金。
 3. 不當慈善捐贈或贊助。
 4. 提供或接受不合理禮物、款待或不正當利益。
- ✿ 為導引本公司董事、監察人及經理人之行為符合道德標準，並使本公司之利害關係人更了解公司道德標準，頒定「統新光訊股份有限公司 道德行為準則」。
- ✿ 未來仍將持續加強員工教育訓練，讓員工能瞭解與實踐應遵循之道德行為準則。
- ✿ 為確保誠信經營落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員並定期查核前項制度遵循情形。
- ✿ 本公司遵循公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章及其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本。

2.1.4.2 諮詢/舉報管道

- ✿ 本公司依「誠信經營守則」提供正當檢舉管道，並對檢舉人身分及檢舉內容確實保密。遇有違反情事，將公告並揭露違反人員職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形。
- ✿ 本公司設有內部及外部人員檢舉管道，並建有檢舉人保護機制。
- ✿ 本公司網站「投資人專區」的「聯絡人」專區 (<http://www.nextapogee.com.tw/ch/investors3-4.php>)內，提供統新發言人相關訊息及股務服務代理機構之相關訊息。
- ✿ 於本公司網站首頁架設「聯絡我們」專區 (<http://www.nextapogee.com.tw/ch/contact.php>)，設有專責單位盡速處理與回覆(電話諮詢、郵件與線上留言)，由專人直接受理妥善處理。

2.1.5 風險評估與管理

- ✿ 尚未建立不誠信行為風險之評估機制，相對機制將於 2021 年度落實改善。
- ✿ 已制定各項風險控管機制；與關係企業間之經營、業務及財務往來亦訂定相關作業辦法，輔導子公司建立書面控制制度，以落實對子公司風險控管機制。

2.1.5.1 財務風險管理

- ✿ 採用全面風險管理與控制系統，有效控制並衡量市場風險、信用風險、流動性風險及現金流量風險。
- ✿ 市場風險管理目標，係適當考慮經濟環境、競爭狀況及市場價值風險之影響下，達到最佳化之風險部位，維持適當流動性部位及集中管理所有市場風險。
- ✿ 本公司借入之款項，採取綜合舉借固定利率與浮動利率方式，有效管控利率風險。
- ✿ 2020 年 Covid-19 肆虐，本公司部分客戶帳款受影響，而稍有延遲收回之情事。
- ✿ 銷貨以外幣計價金額佔營收比率約八成以上，採購以外幣計價金額佔進貨比例約五成。財會部門充分掌握匯率走勢，業務人員報價時即考量匯率變動趨勢，適時調整售價。

2.1.5.2 經營風險管理

營運 生產面

- 主要股東持股穩定，股權並無大量轉移及更換之情事。
- 客製化商品較難大量標準化生產。對策：部分產品標準化之制度
- 專業技術人員及勞工不易網羅。
對策：落實人性化管理及員工認股權政策以留任及延攬優秀人才。

供應面

- 與各供應商長期配合，針對重點原物料通常採取二~三家供應商之供貨原則，避免向單獨一家購買，有壟斷或瞬間斷貨之風險。
- 不定期對供應商之原料品質做檢討及探詢市場上是否有其他優良廠商，可以配合供料以分散進貨集中之風險。

行銷面

- 本公司在應收帳款收款政策方面，主要係考量客戶之授信狀況、營運規模及交易頻繁等因素後，予以適當之授信額度及收款條件。
- 除部分新客戶之初期交易採預收之方式之外，其餘客戶收款條件約為月結30至120天。
 - 對每一客戶之銷售額均訂有限額之信用額度，積欠貨款達一定額度時，即停止對其繼續出貨。
 - 近三年度前十大銷售客戶多為知名大廠，且未有單一客戶佔該年度銷貨比重達30%以上。

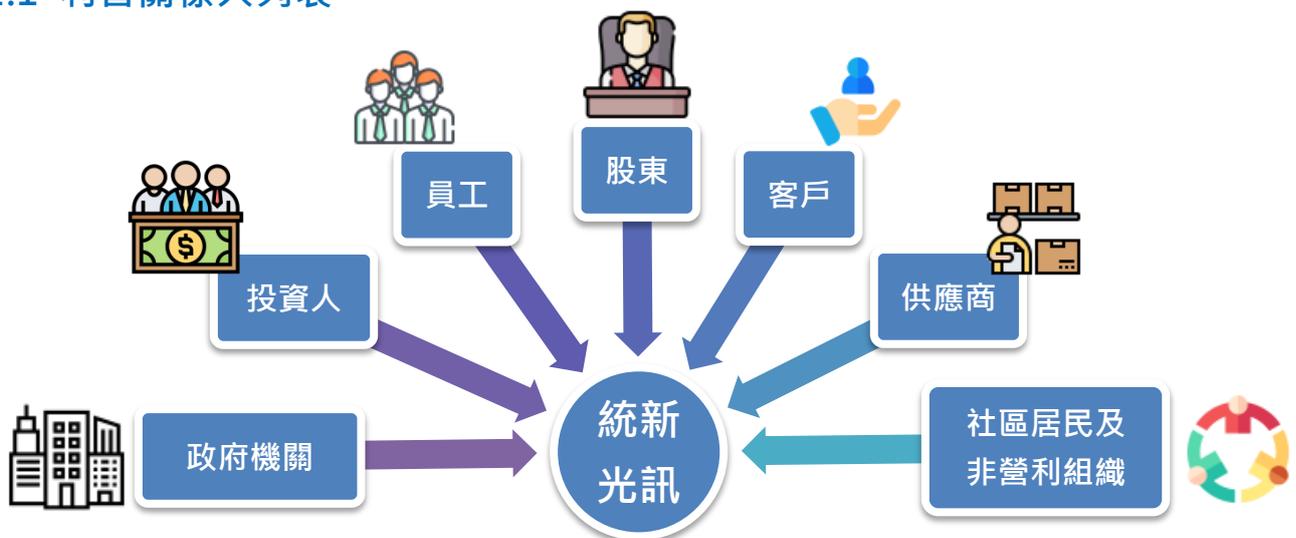
2.1.5.3 氣候變遷風險管理

- 持續推動節能減廢、製程廢水回收再用，提升環境品質與全體員工對環境的責任感。
- 循序漸進，推動『極端氣候管理』。

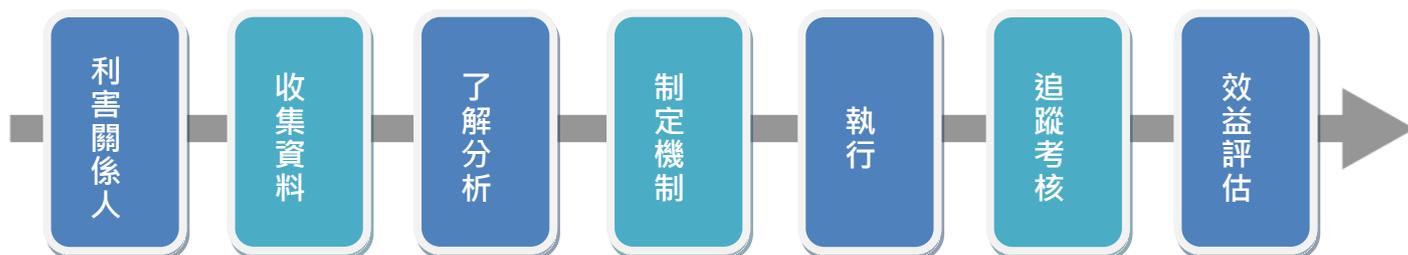
2.2 利害關係人鑑別與溝通

- 本公司依據「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」訂定企業社會責任實務守則，並於公司網站揭露運作情形，未來若有實務需求，本公司將擬訂相關風險管理政策。
- 本公司利害關係人，由公司內部與企業社會責任最有相關的部門組成推動小組，經由會議討論以確認公司之主要利害關係人，再由負責之相關部門收集利害關係人主要關心的議題及具體成果呈現。
- 利害關係人的鑑別，依據公司的經營理念及工作守則，再依工作性質鑑別出利害關係人，透過各種管道與利害關係者進行溝通，定期將其所關心議題進行收集及分析彙整評估，再結合公司之經營理念及目標，經由小組會議選出重大議題，由相關部門列入日常營運或年度計畫執行。
- 本公司認為企業對利害關係人應負有社會責任，因此透過各種管道與利害關係者進行溝通，了解利害關係人的需求及對公司的期待，作為研擬企業社會責任工作計畫之中重要參考依據。

2.2.1 利害關係人列表



2.2.2 議題收集流程



2.2.3 利害關係人關心議題與溝通

利害關係人其溝通的管道與關心議題整理如下表：

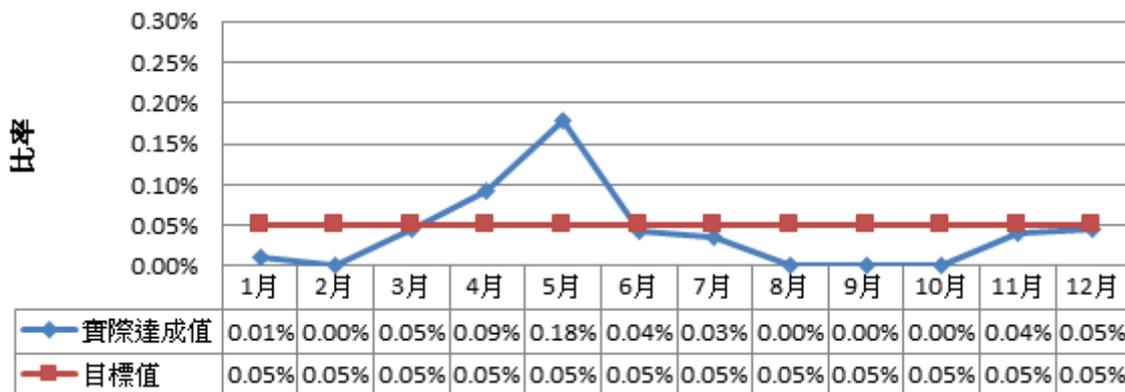
利害關係人	溝通管道(頻率)	關心議題
股東 投資人	1. 年度股東大會	<ul style="list-style-type: none"> ● 能源 ● 間接經濟衝擊 ● 經濟績效 ● 公共政策 ● 行銷與標示
	2. 法人說明會(不定期)	
	3. 定期公告財報及年報	
	4. 依主管機關規定公告重大訊息	
	5. 官網訊息揭露	
	6. 發言人及法人股東聯絡窗口	
員工	1. 問卷調查(年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 經濟績效 ● 職業安全衛生 ● 公共政策 ● 勞雇關係 ● 員工多元化與平等機會 ● 勞/資關係 ● 訓練與教育 ● 不歧視
	2. CEO(隨時)：員工直接反應對公司任何建議	
	3. 內部網路訊息系統(隨時)： 透過內部網路公告並供查詢	
	4. 經營管理階層雙向溝通(每 3 個月)： 經理級以上主管與高層溝通會議	
	5. 總經理(不定期)以電子郵件，與所有員工分 享想法及理念	
	6. 週會(每週)：員工可提報建議	
	7. 申訴專線(不定期)：供員工反應問題狀況， 一旦接獲通報，立即由專人立案處理	
	8. 高階主管(不定期)與工會代表面對面溝通	

利害關係人	溝通管道(頻率)	關心議題
員工	9. 工會、勞資會、福委會(季)：向公司提出建議及進行協商	請詳 P.27
	10. 管理制度改善意見反應單(不定期)	
	11. 勞工退休準備金監督委員會(每三個月)、獎勵評議委員會(不定期)	
客戶 消費者	1. 問卷調查(年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 能源 ● 強迫或強制勞動 ● 行銷與標示
	2. 客服網路信箱(不定期)	
	3. 客戶滿意度調查(年)	
	4. 參與相關產品展覽會，直接瞭解客戶及市場發展方向(不定期)	
供應商 外包商	1. 經銷商大會瞭解客戶需求(年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 能源 ● 有關環境保護的法規遵循 ● 間接經濟衝擊 ● 供應商社會評估 ● 採購實務 ● 物料 ● 供應商環境評估
	2. 24 小時免費客服專線(不定期)	
	3. 客服網路信箱(不定期)	
	4. 客戶滿意度調查(年)	
	5. 官方網站及電子報：滿意度調查、問卷(不定期)	
	6. 營業部門拜訪客戶(不定期)	
	7. 參與相關產品展覽會，直接瞭解客戶及市場發展方向(不定期)	
政府 機關	1. 定期法規查核	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境保護的法規遵循 ● 廢汙水和廢棄物 ● 人權評估 ● 員工多元化與平等機會
	2. 主管機關舉辦之研討會、宣導會(不定期)	
	3. 公文往來、專案討論會、公開資訊	
社區 居民	參與社區活動認養社區公共區域維護清潔打掃敦親睦鄰建立良好關係。	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境保護的法規遵循 ● 廢汙水和廢棄物 ● 生物多樣性 ● 排放

2.3 客戶滿意與產品服務

- 本公司藉由穩定的品質及合理價格，贏得客戶長期信賴與支持。更憑藉不間斷的創新研發，開拓出多元領域應用的薄膜濾光片，更在製程改革上不遺餘力。
- 持續強化全體員工對於產品品質的重視性，期能藉由高意識的作業管理，逐年降低退貨率，達成零退貨與零客訴之目標。徹底實踐統新光訊對於客戶的品質承諾，讓品質成為企業的核心價值之一。
- 本公司重視每件客訴案件，接獲品質客訴時，第一時間點通知業務單位最高主管，依「矯正與預防措施作業程序」之規定，立即採取處置對策，並製作客訴原因、事件經過、善後處理、責任歸屬之追蹤報告，及時反饋相關主管與客戶，期將客戶抱怨與客戶損失降至最低。

2020年度 月總銷售退回率



- 單月總銷售退回率目標為 <math>< 0.05\%</math>；2月、10月至12月之退回率為零。
→ 3月出貨異常部分，收到客戶反映時立即成立改善小組對應，盡速解決問題。
- 依「客戶滿意度衡量程序」，加強對客戶的服務追蹤。



客戶滿意度目標為 ≥ 4.5 ，取銷售業績前 10 大進行分析。

★ 待改進事項：(1)價格成本 (2)品質

★ 改善對策：

(1)常規品調降空間較小，擬以透過增購設備增加產出，攤提成本方式對應

(2)藉由廠內教育訓練及 SOP 制訂、執行與稽核等方式，提升及強化人員能力



2020 年度執行成效



1. 各異常訂有防止再發措施，另有矯正預防措施，人員皆依規範確實執行。

2. 營收成長，客訴案件數減少。

3. 部分客訴為，出貨裸片光譜符合客戶規格，但客端組裝製程上有些微差異，造成客端組裝不良率上升。統新光訊製程及品保人員與客端製程人員共同商討改善方案。



2021 年度目標



1. 健全製程問題相關的潛在失效模式，提升風險狀況評估能力。

2. 加強與客戶的技術交流及溝通，深層了解客戶實際需求及掌握市場發展趨勢。

3. 強化技術研發能力，持續與客戶共同開發新產品，擴展不同領域之運用。

4. 強化人員理解組裝後之特性，提出建議供客戶評估及協助排解使用上之問題。

5. 確保顧客的要求及需求能被迅速滿足。

6. 影響產品與服務，提升顧客滿意能力的風險和機會，能被鑑別及處理。

2.3.1 產品品質

- 本公司之『品質政策』係依據公司之經營理念，經由品質管理系統討論會議審查訂定，由管理代表負責推動，各部門配合實施與維持，使全員確實明瞭與執行，並將【提供客戶滿意的產品與服務】溶入所從事之各項工作中，持續地改善產品品質，以提供客戶滿意的產品與服務。
- 本公司訂有「品質環境手冊」，係以 ISO 9001 與 ISO 14001 國際標準組織之模式為藍本而設計，為品質管理制度之最高指導原則，為各部門作業程序導循之依據。期能建立一完整、經濟、有效之品質環境管理運作體系，及提供客戶具品質保證之產品。

2.3.2 品質管理系統

- ✿ 本公司於 2007 年導入「ISO 9001 品質管理系統」，持續通過國際驗證單位的稽核及認證。
- ✿ 本公司為避免發生因人而異之差異，廠內嚴格執行以自動量測儀器進行量測與監控。
- ✿ 為確保所生產之產品能符合客戶需求，各式量測校驗儀器皆依規定期間送請具公信力之實驗室或合格檢測單位進行校驗。藉由定期校驗，本公司得以生產最高品質且能取得客戶滿意與信賴之產品。
- ✿ 2009 年 4 月間取得「ISO 14000 環境管理系統」認證。依法規嚴謹執行環境、環保、回收等相關事項。持續通過國際驗證單位的稽核及認證。

ISO 9001 品質管理系統 證書



ISO 14001 環境管理系統 證書



2.3.2.1 產品品質提升



2.3.2.2 產品品質控管

✿ 品質控管目標：

提升產品品質、確保品質符合客戶需求規格、消除退換貨之隱憂、降低生產成本。

✿ 本公司特於營運管理部設置品保部，綜理品保與品檢之相關事宜。依「職務職掌管制程序」之規範，各單位專責簡述如下：

壹、品保

1. 品質制度相關事項之建立與推動，品保規範之制定與修訂。
2. 推展品質手冊及訂定相關程序與作業，提供品質諮詢、支援及問題分析與處理。
3. 評估新產品、原料及製成品之品質合格標準，制定檢驗基準書。
4. 協助處理客訴，對他部門新進員工進行品質教育及指導量檢具正確使用方法。

貳、品檢

1. 評估新檢驗方式、統計方式及異常反應處理方式。
2. 執行 IQC、IPQC、OQC 之作業，填寫相關檢驗報告與歸檔保存。
3. 供應商須提供之品質相關文件資料之收集、分析與確認。
4. 製程及成品之品質檢驗、統計、分析、改善、反應與追蹤。
5. 2019 年起每週定期執行 IPQC 巡檢，稽核缺失比率逐月下降 (Q1 Max 39% → Q4 Max 8%)，改善製程與產線缺失，提升產能與品質。

參、儀器校正

1. 檢驗、量測與測試設備之保管與負責借出歸還業務。
2. 儀器的定期檢驗、定期維修、量檢具校正之管理，及校驗維修紀錄之保管與維護。

肆、文件管制中心(DCC)

負責全公司程序書、辦法、守則、工作指導書及合約等文件之留存管理。

2.3.3 產品安全及環保

- ✿ 依「供應商管制作業程序」之規範，要求供應商提供[環境管理物質不使用保證書(中英文版)] 等文件，確保原物料有符合有害物質規範。
- ✿ 為確保生產之產品能符合客戶綠色環保要求，本公司訂有「環保方針管理程序」，期能藉由無有害物質的選用及人員相關教育之實施，生產綠色產品，以更友善環境之作法，在提高產品品質及產品穩定性之同時，亦能對環境永續善盡企業之責。

2.3.4 產品出貨規範

- ✿ 本公司訂有「倉管出貨作業程序」，其目的為，使成品出貨更迅速及確實，避免人員操作不當所引起的混料等異常情事。
- ✿ 依客戶及產品需求列印[出貨標籤]，後依「出貨標籤作業指導書」確實執行。
- ✿ 依「包裝作業標準」之規定執行成品包裝，避免因包裝之不當而影響品質。
- ✿ 依「產品防護管制作業程序」規定，嚴格控管品質，規範運輸路線確保產品運輸安全。

2.3.5 產品開發及客戶機密資訊保護

- ✿ 本公司致力於產品的開發設計，開發過程中，依客戶需求製作樣品並適時提出改善建議，讓客戶能有更佳競爭優勢，站穩市場。
- ✿ 依「設計開發管制程序」、「設計變更管理程序」、「研發 FMEA 作業程序」、「製造 FMEA 作業程序」、「研發文件管制程序」之規定，確保文件完整性、確實性、安全性。
- ✿ 客戶提供之物料，均行進料檢驗確保品質。依「產品防護管制作業程序」，執行保管。
- ✿ 為確保公司內部資訊無外洩與危及客戶之風險，本公司員工於就職時簽署保密協議與禁業條款。亦透過全天候監控系統及門禁管制，嚴格管控各廠區、各工作站點人員進出。
- ✿ 本公司對於客戶所揭露之資料及可能涉及客戶智慧財產權之資料，訂有嚴格把關機制，確保資料無外洩之風險。
- ✿ 本公司重視資訊安全性，為避免被使用、披露、破壞、修改、檢視、記錄與銷毀，建有嚴謹與明確的防範規範。重要資料的存取與寄送、隨身碟與內部網路的使用等，嚴格限制使用對象，亦設有多道使用限制與資安防護網。
- ✿ 本公司亦與客戶和供應商簽署保密協定，藉以保護客戶所揭露機密資訊之安全性。

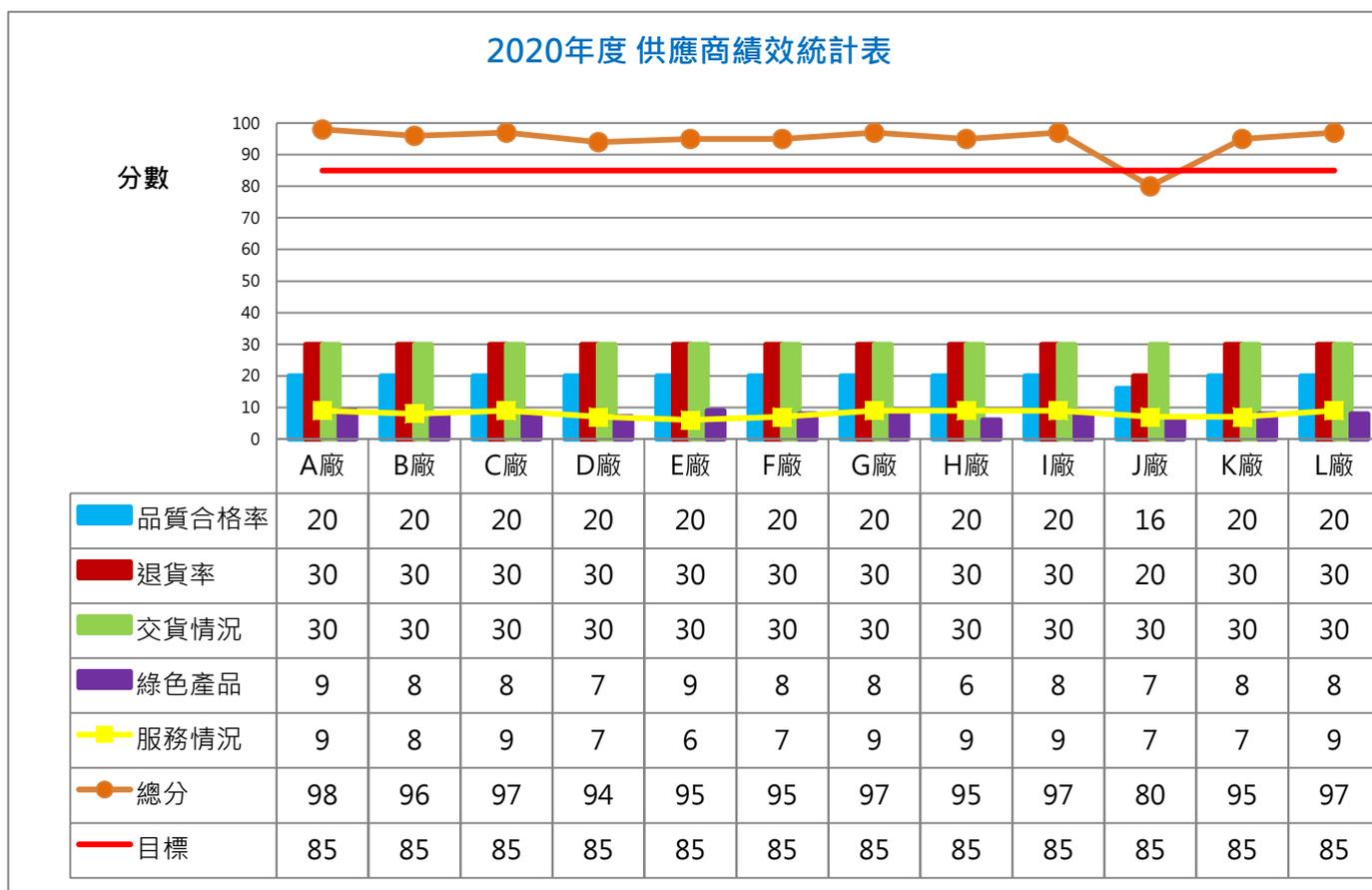
2.4 供應鏈管理

- ✿ 為確保本公司採購作業之詢價、比價、議價、訂購、收料及付款等作業有所依循，並控制採購物品品質、交期等能達到本公司要求水準，以避免停工或待料情況發生，本公司訂有「採購作業管理辦法」。
- ✿ 依「供應商管制作業程序」之規定，有效掌握品質、交期、綠色產品、價格等情事。
- ✿ 本公司積極開發與導入原物料供應商，避免單一廠商獨家供應，確保無斷料之虞。

2.4.1 供應商評鑑管理

- ✿ 依「供應商管制作業程序」之規定，採購單位請供應商提供害物質檢驗報告，依據「綠色產品管制程序」中有害物質規範。品保單位依據供應商品質系統複(白)評或主資材廠商績效考核。評定為 A、B 級者為合格供應商，C 級者為觀察廠商，D 級者為不合格廠商，不合格供應商則不予以合作。
- ✿ 依「綠色產品管制程序」對有害物質之規範，就原物料有害物質檢驗報告進行確認。
- ✿ 為有效掌握供應商之品質、價格、交期、綠色產品等，使得採購及生產製造作業有效地進行及遵循，本公司訂有供應商評鑑辦法，由供應商評鑑小組依供應商考核表，進行供應商之價格、產品品質、交貨情況、服務情況及綠色產品等是否符合需求進行考核。
- ✿ 有交易往來之合格供應商，於每年重新進行廠商評鑑，產品未符合有害物質規範標準列為不合格供應商。
- ✿ 2020 年度 供應商績效統計，統新光訊目標值 > 85 分。
 - J 廠未能達標之說明：
 1. 為新引進之供應商，量產交貨時發現有外觀異常狀況，故退回進行重工。

2. 與供應商多次溝通確認，釐清訂定雙方皆可接受規格後無在發生退貨之情事。

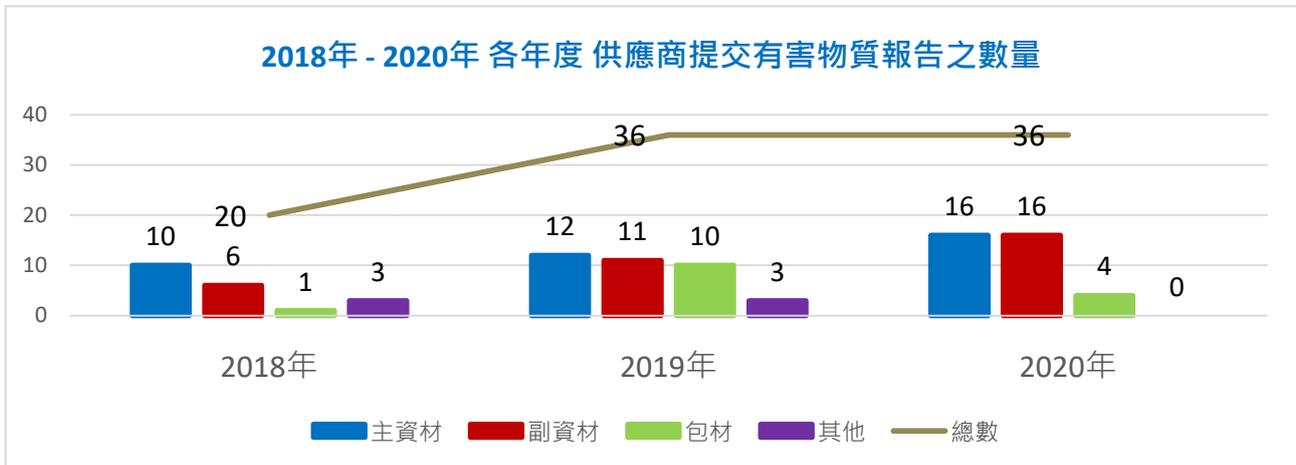


2.4.2 綠色產品

- ✿ 公司內部確實執行「環境物質管控標準」及「綠色產品管制程序」之規定，確保生產之產品符合客戶綠色環保要求。
- ✿ 為能落實品質、環境及綠色產品管理系統之實施，本公司訂有「內部品質稽核作業程序」，藉由內部品質、環境及職業安全衛生稽核程序，評估品質、環境及綠色產品系統各要素之實施有效性與規定之相符性。
- ✿ 2020 年度，未有違反國際法令規範與使用客戶自訂環境限用物質項目之抱怨事件。

2.4.3 綠色採購

- 本公司要求供應商提交第三公正單位之檢測報告、物質安全資料表(MSDS)與簽署環境管理物質不使用承諾書。若管理規範有所變更時，則立即通知供應廠商，以確保產品能滿足客戶要求及符合國際規範。



- 本公司持續與供應商共同合作以提升產品符合綠色環保標準，並設有供應商評鑑制度，共同致力提升企業社會責任。
- 採購單位以已取得環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章及碳標章等標章之商品為最優先考量，藉綠色採購之執行有效降低溫室氣體排放量。
- 循序漸進，導入與供應商對於環境的共同永續承諾。

參、環境永續



本公司『環境政策』

- 1 節約能源，實踐資源回收。
- 2 善用資源，保護自然大地。
- 3 全員參與，舉手做好環保。
- 4 遵守法規，提昇公司形象。
- 5 持續改善，確保永續經營。

承諾將遵循下列指導原則，展開環境管理系統。

1. 創造再生品的回收與利用，節約自然能源。
2. 致力開發無污染之原物料，以保護地球有限資源。
3. 安排適當的教育訓練及溝通管道，提昇全員の環保意識並落實全員參與環保工作。
4. 遵循政府相關環保法規規定，實施各種管制，達到環保規定要求及企業潔淨承諾。
5. 定期查核環境管理系統，並矯正不符合事項，達成持續推動污染改善之承諾。

關注環境保護議題，致力於提升各項資源之利用效率及採用對環境負荷衝擊低之再生物料，期能透過管理、執行及生產製程的持續優化，減少環境資源之取用，及降低對環境之破壞與污染，使地球資源能永續利用。

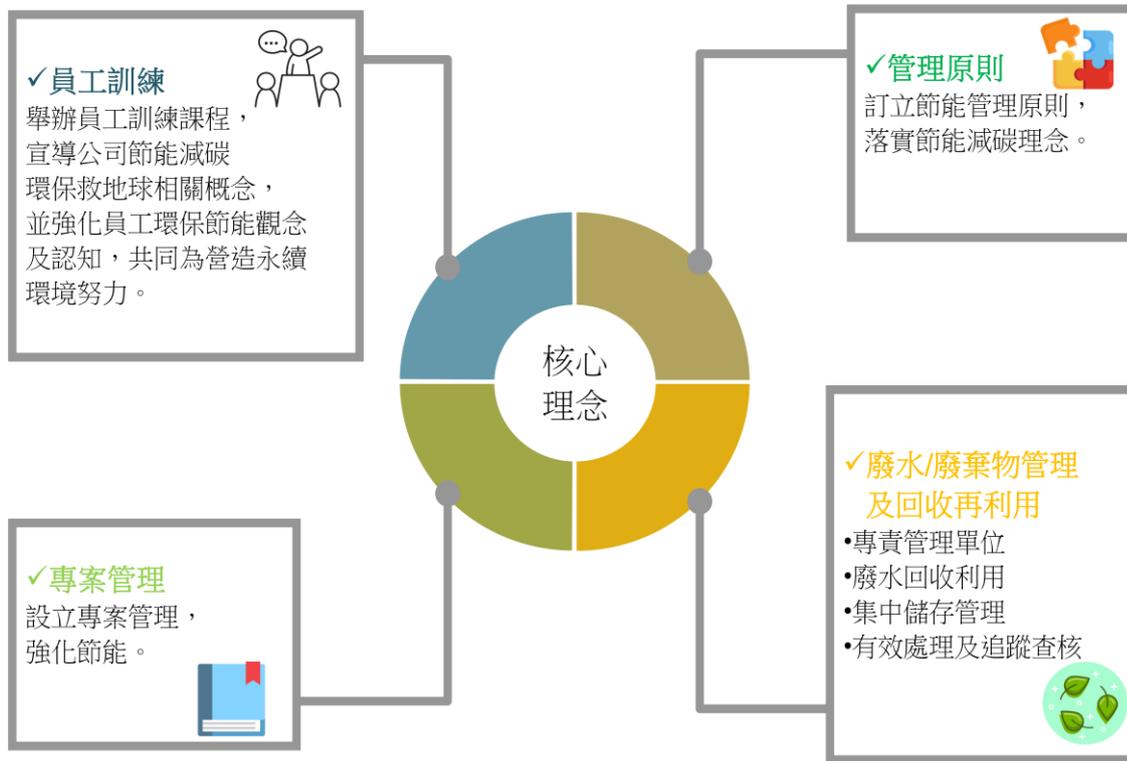
本公司於「企業社會責任實務守則」第三章-發展永續環境中展現企業永續環境之決心。第十五條明載，「本公司宜考慮營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊：

1. 減少產品與服務之資源及能源消耗。
2. 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
3. 增進原料或產品之可回收性與再利用。
4. 使可再生資源達到最大限度之永續使用。
5. 延長產品之耐久性。
6. 增加產品與服務之效能。

導入環境管理系統，取得「ISO 14001 環境管理系統」認證，並定期驗證。

3.1 能源管理

本公司秉持節能減碳之理念，全面推動節能措施，改善能源使用效率。



🌱 節省能源之主要管理原則如下：

項目	內容
新設備之評估採購	決策評估時，除考量設備功能，也同步評估設備之能源耗用量。
電源管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 電氣設備不使用時，關閉電源。 2. 照明設備加設紅外線控制及定時器，減少不必要照明。
照明設備	重新規劃照明區域，全廠使用節能 LED 燈泡。
冷氣空調系統	溫度 27°C 以下使用送風功能，溫度達 28°C 以上才開啟空調。
排氣抽風設備	定期檢查排氣抽風管線，依氣流方向設置風扇，強化通風能力。
冰水機冷卻系統	<ol style="list-style-type: none"> 1. 管線加裝保冷隔熱材料，定期檢查與修繕管線。 2. 增加冷卻水塔清洗頻率去除水垢，增加散熱功能降低溫度。
設備加熱及保溫措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 控管生產排程，減少待機及熱機之浪費。 2. 設備加裝隔熱保溫材料，減少熱損失。
馬達系統	使用變頻驅動裝置調整馬達速度，視需求提供最適能源供應量。

⚙️ 能源管理專案

專案名稱	重點摘錄	成效
冰水機冷卻系統管路 保養添加劑使用規劃	使冰水機熱交換器不結垢， 散熱水塔減少綠藻生成， 蒸發水量及排水量減少。	減輕冰水機運轉耗能，降低負載。
冰水機更新	汰換 80 噸舊型冰水機， 節省電能及冷能。	每月用電度數約可省 4.8 萬度， 電費費用約 10 萬*12 月=120 萬/年
電力監控	收錄各單位電壓電流相關資 訊，進行判讀分析。	資訊判讀結果儲存， 作為各單位改善電力依據。

⚙️ 電力能源管理

電力	2019 年度	2020 年度
電總消耗量 (KW)	13,449,072	11,443,688

3.2 水資源管理

- ⚙️ 本公司所從事之產業特性並未大量使用水資源，所使用之水源全部來自台灣自來水公司供應之自來水，並無在生態保育之區域汲水，也未取用地下水源。
- ⚙️ 本公司持續推動節約用水不餘遺力。在水資源管理上，透過節流，執行各項措施，並致力改善製程中水耗用量，提高製程廢水回收再利用率。亦透過宣導改變員工用水行為，藉此提升節約用水成效。
- ⚙️ 藉由製程中的溫純水回收再利用，每月約節省 315 度純水(約 788 度自來水*12.3 元*12 月=11.6 萬元/年)，亦節省加熱用電能。

⚙ 自來水能源管理

自來水	2019 年度	2020 年度
水總消耗量 (L)	33,706,000	38,055,000

3.3 廢水/廢棄物管理及回收再利用

⚙ 本公司設置專責管理單位擬定、推動及維護相關環境管理制度及具體行動方案，並定期舉辦環境教育課程，有效管理與持續達成減量目標。

⚙ 廢水管理

一、廢水回收

1. 統新光訊透過水資源管理，重視製程廢水回收再利用，提高廢水內回收率。
2. 2020 年度著手將切割機所排放之廢水，進行回收過濾處理再使用，減少純水使用量及減少加熱用電能。

二、廢水排放

1. 所排廢水皆由南科管理局納管排入管理所設之污水處理設施處理。
2. 管理局定期派員取水作水質檢驗，廢水排放水質皆符合主管機關要求。
3. 所排放之廢水，對生態環境無顯著衝擊。

❁ 廢棄物管理成效

1. 廢棄物管理原則為降低廢棄物產出量、提高回收再利用率，持續推動減量與改善。
2. 廢棄物處理量

廢棄物處理種類	2020 年度	處理方式
一般事業廢棄物	5 公噸	掩埋
生活廢棄物	21.42 公噸	焚化
回收廢棄物	11.57 公噸	回收
廢水處理	37,407 公噸	工業區納管

❁ 廢棄物來源管理

廢棄物來源可區分為，員工生活廢棄物及製程廢棄物，兩大類別。

❁ 集中儲存管理

1. 廢棄物集中後由專人處理，透過有效分類與回收，達到垃圾減量及資源回收功能。
2. 以分類最適化及提高安全性為目的，統一集中並以專責單位管理廢棄物，有效掌握廢棄物來源產出量並進行管控。
3. 回收部份，亦與資源再利用業者進行合作，提高資源利用價值，以達到零廢棄為最終目標。

❁ 有效處理及追蹤查核

對於無法回收或再利用廢棄物則委外處理，本公司與管理局之再生中心簽定廢棄物進廠合約，篩選具有效處理廢棄物能力之廠商，進行廢棄物處理。

3.4 環境保護策略結合節能減碳及溫室氣體減量精神

1. 環境管理系統有效運作，落實環境管理、污染防治持續改善之精神，降低環境衝擊。
2. 加強製程改善、污染防治設備作業之管制，配合環保要求定期檢查，並符合法令要求。
3. 節能減碳、回收再利用，減少資源消耗，以落實污染預防。
4. 加強教育訓練，提升全員環保認知，以徹底落實環保責任。
5. 太陽能板供應綠色能源，減少輻射直射降低室溫，增加友善環境的能源運用。



3.5 生態保育

- 本公司期能為台南廠區周圍生態環境盡份心力，除認養廠房旁邊花園，亦認養廠房附近水池，飼養錦鯉魚及栽植蓮花，讓原本水臭蚊蠅叢生之景象不再，吸引蟲鳥駐足，更成為觀賞駐足聊天之好處所。



肆、共融成長



『人才是統新最大的智慧資產』，惟有合適且優質的人才，且將人才放在最適任的位置，讓其盡情發揮，企業才能不斷地成長及茁壯；『找對的人、做對的事』以達到事半功倍之效果，『發掘問題、了解問題、解決問題』乃公司致力於「創意」及「尊重」的工作氛圍，也提供員工樂趣、挑戰及合理報酬的工作環境。因此『信任』與『負責』是企業文化中的特色，而關懷與回饋更是我們管理的首要之務。

4.1 員工雇用

- ✿ 本公司將員工視為企業之本，是企業發展最重要核心資源之一。
- ✿ 本公司認為企業擁有優秀員工，等同擁有優質實力與擁有永續未來。
- ✿ 優質員工是實現企業戰略目標的基礎，是企業持續發展的動力泉源。

4.1.1 雇用政策

- ✿ 本公司聘僱員工嚴格遵守相關法規，及遵循國際人權公約，透過公平、公開之遴選程序招募員工。人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。
- ✿ 本公司以聘用當地員工為優先原則，不僱用童工及未滿十八歲者。
- ✿ 2020 年度，本公司與每位員工之勞動契約訂定皆符合當地相關法規，亦無發生歧視、性騷擾、雇用童工、侵犯原住民權利或強制勞動等之情事。

4.1.2 員工結構

⚙ 正職員工結構

2020 年度	台籍男性		台籍女性		外籍員工	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
正職員工結構						
年齡 < 30 歲	29	26%	14	17%	26	67%
年齡 30-50 歲	76	67%	66	80%	13	33%
年齡 > 50 歲	8	7%	3	3%	0	0%
合計	113	100 %	83	100 %	39	100 %

⚙ 新進員工結構

2020 年度	台籍男性		台籍女性		外籍員工	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工結構						
年齡 < 30 歲	14	48%	3	20%	9	90%
年齡 30-50 歲	14	48%	12	80%	1	10%
年齡 > 50 歲	1	4%	0	0%	0	0%
合計	29	100 %	15	100 %	10	100 %

2020 年度 新進員工戶籍

類型	正職					
	南部	中部	北部	東部	香港籍	越南籍
項目別						
比例	72.2%	7.4%	1.9%	0%	1.9%	16.6%

❁ 離職員工結構

2020 年度	台籍男性		台籍女性		外籍員工	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
離職員工結構						
年齡 < 30 歲	7	29%	3	20%	6	100%
年齡 30-50 歲	15	63%	12	80%	0	0%
年齡 > 50 歲	2	8%	0	0%	0	0%
合計	24	100 %	15	100 %	6	100 %

2020 年度 離職員工戶籍

類型	正職					
	南部	中部	北部	東部	菲律賓籍	越南籍
項目別						
比例	71%	5%	11%	0%	2%	11%

- ❁ 考慮通勤時間、費用與照顧家庭之便利性，聘任之原則以僱用本籍與本地勞工為優先。
- ❁ 本公司積極落實性平等工作權，鼓勵進用身心障礙員工，及推動創新友善職場。

4.1.3 員工缺勤率與流動率

- ❁ 本公司設置多種溝通管道，仔細傾聽員工心聲。除深層了解員工在職場所遇到的困難及問題，亦關心其出缺勤狀況。
- ❁ 本公司視員工為重要夥伴，倘有員工提出離職申請，人力資源單位會立即安排與當事人之面談，務求能了解員工離職真因，提供誠摯關懷，並予以慰留。

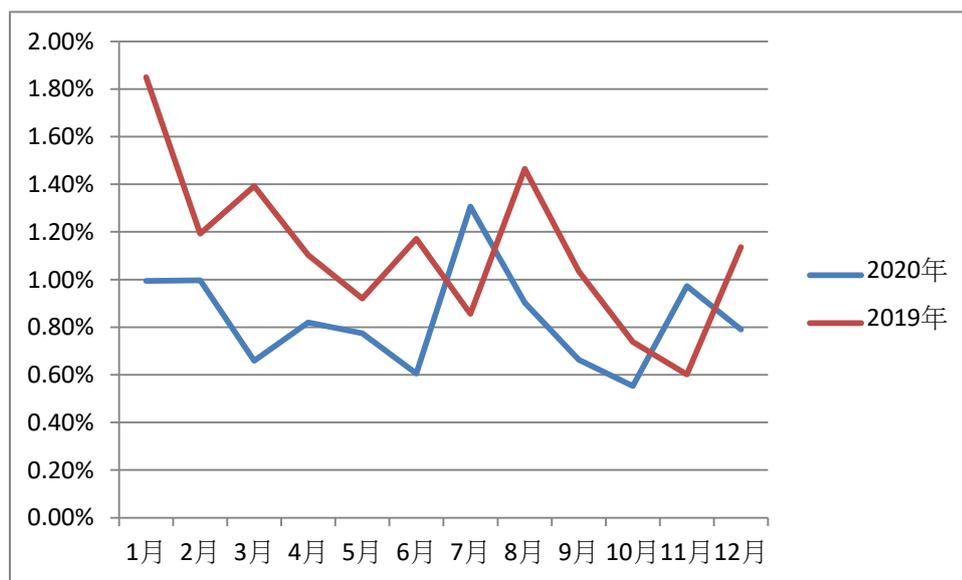
✿ 員工缺勤率與流動率 (單位：%)

年度	項目	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2020年	缺勤率	0.99	1.0	0.66	0.82	0.77	0.61	1.31	0.90	.066	0.55	0.97	0.79
	流動率	7.7	14.3	4.5	5.0	3.5	7.4	9.5	9.8	6.5	5.6	0.9	3.7
2019年	缺勤率	1.85	1.19	1.39	1.10	0.92	1.17	0.86	1.46	1.03	0.74	0.60	1.14
	流動率	9.8	20.3	6.3	6.8	4.5	11.6	11.8	14.3	11.7	7.6	2.6	4.7

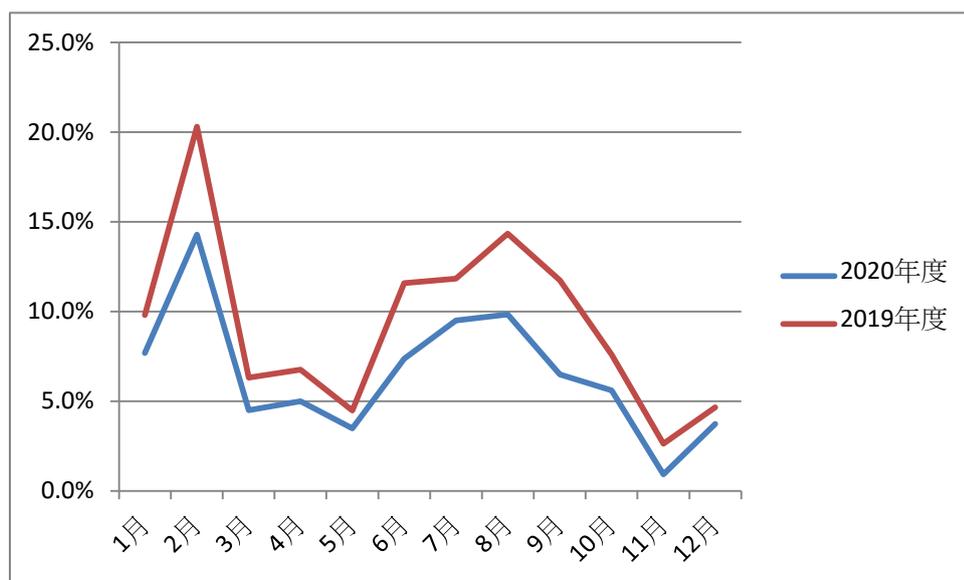
[備註]

1. 上述統計表，僅統計本籍員工狀況，未含外籍員工。
2. 缺勤率=實際缺勤天數/同一期間勞動力預定工作總天數。缺勤天數含因公傷假、病假而損失的工作日數，與未請假而造成的曠職日數。但，未含已核准的各種休假，如年假、事假、婚假、喪假及分娩假等假別。
3. 流動率=員工流動人數/同一期間在職員工人數。

■ 缺勤率折線圖



■流動率折線圖



4.1.4 多元招募管道

- 透過 104 人力銀行及相關媒體招募人才，亦藉由各就業服務站招攬人才。
- 配合南科管理局及台南市政府，定期參與就業徵才博覽會，促進對地方就業之貢獻。
- 本公司亦落實性平等工作權，鼓勵進用身心障礙員工及推動友善職場。

4.2 員工福利與照顧

- 本公司已於公司網站設置利害關係人專區，通常以電話或電子郵件與往來銀行、員工、客戶、供應商進行溝通，尊重其應有之合法權益，對於利害關係人之反應作妥善處理。
- 本公司投資人可於本公司網站及公開資訊觀測站，查詢公司財務及公司治理等資訊。
- 本公司設有專人負責公司資訊之蒐集及揭露，並由發言人/代理發言人統一發言。
- 已依規定建立公開資訊網路申報作業，提供可能影響投資者及利害關係人決策之資訊。
- 由專責人員負責維護工作環境之安全與衛生，實施定期檢查、重點檢查，遇有不符合安全衛生環境即要求改善。
- 對員工工作環境、設備之管理訂有「安全衛生工作守則」，並落實執行。

- 定期實施員工安全與健康教育訓練，提供及確保員工能有安全與健康之工作環境。

4.2.1 勞動人權與工作權益

- 訂有「公司管理規章」，其勞資權利義務符合勞動法規，且尊重國際公認基本勞動人權原則之規定，並無性別、年齡、族群、宗教的差異。
- 秉持著一視同仁之態度，對每位員工皆以平等方式對待與尊重。員工之進用亦以學經歷為準，不以性別、美醜等因素作為取捨之標準。
- 鼓勵員工與管理階層直接溝通，適度反映員工對公司營運或員工利益重大決策之意見。
- 遵循相關規定，制定「性騷擾防治管理辦法」及「內部員工申訴管道」，並成立申訴委員會，以經理級主管做為受理單位，藉此提供員工正當申訴管道得以表達。
- 為讓勞方聲音能確實傳達至資方，勞資雙方亦能及時溝通協商，定期召開勞資會議。
- 本公司確保員工權益、維護工作尊嚴，並建立良好之工作環境，

4.2.2 員工福利

- 本公司遵循勞動基準法與相關法令，訂定各項員工福利措施，並提供具市場競爭力之薪資，另發給員工各項獎金與同仁共享經營成果。
- 本公司每年進行年度教育訓練計畫調查，依單位需求評估課程開立及進行相關訓練，期能藉此為員工建立有效之職涯能力發展培訓計劃。
- 2020 年度福利措施：
 - 年度健檢：關心員工健康狀況，定期舉辦員工健康檢查。

對於特殊工作者，進行 2 次/年 檢查。
 - 團體意外保險：為確保員工權益，為能於發生意外時享有充分保障，本公司為所有員工投保意外險。依工作性質差異，最高可達 300 萬元理賠。
 - 生日禮券：公司內部籌設職工福利，每年於員工生日當月發給生日禮券。

3. 婚喪喜慶禮金：依婚喪喜慶發放規定，發給禮金。
4. 績效獎金：按月營收達一定標準時，依績效獎金辦法，發放獎金。
5. 端午節及中秋節獎金：公司於營收常態時，發放禮金，歡慶佳節。
6. 年終獎金：公司於年度有獲利時，發放年終獎金。歷年發放標準約於 2 個月。
7. 年終尾牙：每年於年終之際，舉辦年終尾牙，犒賞員工辛勞。
8. 員工旅遊：擇期舉行員工旅遊，舒解工作辛勞。

本公司除依法成立「職工福利委員會」，另訂前述所載之各項福利措施。除提供法令規定的基本福利，另提供員工健康檢查、員工同樂聚餐、國內旅遊活動及年節禮券等多元化福利方案，期使統新光訊家庭中的每一成員都能深刻感受到公司對每位同仁的重視與關懷。

4.2.3 育嬰假

依據勞動基準法、性別工作平等法、育嬰留職停薪實施辦法等規定，依法讓同仁申請生產假、陪產假及育嬰假。

2020 年	男	女	合計
申請育嬰留職停薪人數	0	2	2
育嬰留職停薪原應復職人數	0	1	1
育嬰留職停薪實際復職人數	0	1	1
復職率	0%	100%	100%



4.2.4 員工退休保障

- ❁ 遵循「勞工退休金條例」規範，每月提撥員工薪資 6%至勞工保險局之個人退休金專戶。
- ❁ 員工亦可自願提撥退休金，依法最高可提撥至 6%。

4.2.5 員工教育訓練

- ❁ 自員工報到日起即展開公司規範、勞安、工安等教育訓練，另指派指導員經驗傳承。
- ❁ 內部教育訓練課程

內部教育 訓練課程	授課人次		授課時數		平均時數	
	男	女	男	女	男	女
管理部	6	18	21	60	4	3
財務部	2	2	4	2	2	1
資訊部	6	0	30	0	5	0
勞安部	3	0	9	0	3	0
業務部	21	11	55	25	3	2
品保部	30	57	82	162	3	3
生產部	192	158	491	362	3	2
研發部	192	11	482	27	3	2
總經理室	13	4	48	8	4	2
稽核室	0	4	0	18	0	5
合計	465	265	1222	664	3	3

外部教育訓練課程

外部教育 訓練課程	受訓課程人次		受訓時數		平均時數	
	男	女	男	女	男	女
管理部	1	6	4	74	4	12
財務部	2	0	24	0	12	0
資訊部	4	0	25.5	0	6	0
勞安部	1	0	6	0	6	0
品保部	2	3	24	16	12	5
生產部	9	0	87	0	10	0
研發部	9	1	81.5	6	9	6
總經理室	0	1	0	4	0	4
稽核室	0	2	0	24	0	12
合計	28	13	252	124	59	39

外聘顧問講師授課進行知識與技術層次之提升

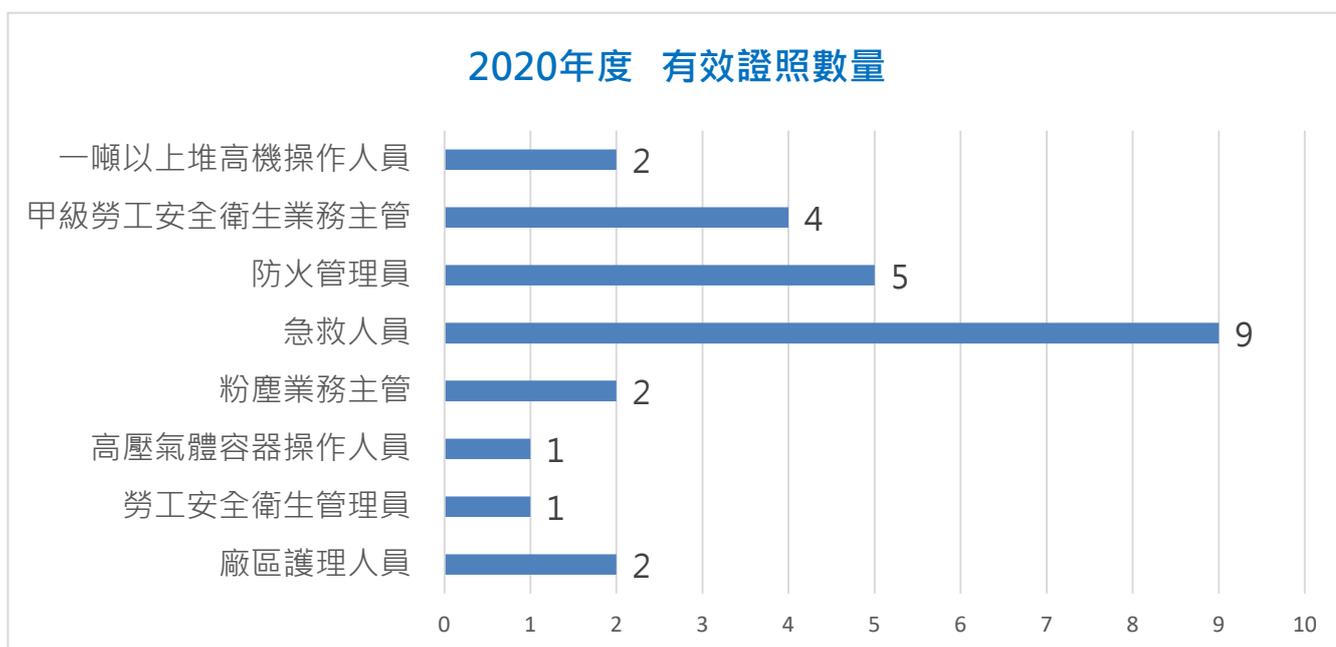
1. 本公司不定期邀請經驗豐富之專業顧問前來授課，讓員工能於就職期間，除主管及前輩們的經驗傳承，更能藉由外部講師專業指導累積相關知識及技能。
2. 藉著員工專業技能之提升，間接讓公司整體技術向上，增加公司競爭力。

與國內知名學術機構，簽屬技術合作

1. 產學合作為提升生產技術之重要途徑之一，為讓公司能持續就光通訊產業技術有所精進，與國內知名光電所科系學校，簽訂技術合作契約。

2. 期能藉由學校之理論基礎，輔以廠內專業技術與經驗，進而提升公司技術層次。

4.2.6 安全作業環境



🌸 職業安全衛生管理

1. 員工為公司重要資產之一，本公司極為重視工作環境之安全性。
2. 降低人員職業災害發生率之同時，亦減少無謂之損失。
3. 每年實施二次消防、地震演練，及施以防災教育訓練，以達到零風險零事故之目標。

🌸 職業災害防止

1. 落實勞工安全衛生：全體員工均實施安全教育訓練及消防設施操作等課程。
2. 除施以課程教導外，並施以實務演練。並於各場所醒目處，張貼安全衛生相關宣導，提升作業環境品質。

伍、社會回饋與參與

5.1 社會捐贈與參與

- 有感於單親家庭大多為收入有限之經濟弱勢族群，孩童無法獲得雙薪家庭者般的資源。本公司每月捐贈 20,000 元予財團法人國際兒童文教基金會，期能藉此幫忙單親家庭孩童尋回無憂無慮之快樂童年外，亦能享有正常家庭之孩童所擁有之教育等資源。
- 亦鼓勵員工參加社區公益活動，如淨灘、社區清掃等回饋社會，讓社會充滿和諧，讓周遭每個人都能感受到安詳與歡樂。

5.2 公益活動

- 與 南寶樹脂化學工廠股份有限公司 聯合舉辦『捐血公益活動』

- 活動日期：2020 年 07 月 18 日 (星期六)
- 活動地址：台南西港慶安宮 (台南市西港區慶安路 32 號)
- 募得總捐血量：438 袋 血袋

- 與 南寶樹脂化學工廠股份有限公司 聯合舉辦

『親子海廢活動-愛海洋愛地球，淨灘撿塑總動員』



- 活動日期：2020 年 11 月 21 日 (星期六)
- 淨灘地點：七股網仔寮汕
- 總回收廢棄物量：2,080 件



★ GRI 內容索引

揭露項目 編號	GRI 準則 標題	揭露項目標題	頁碼	報告書章節
102-1	一般揭露	組織名稱	10	1.1 公司簡介
102-2	一般揭露	活動、品牌、產品與服務	10	1.1 公司簡介 1.3 競爭利基
102-3	一般揭露	總部位置	10	1.1 公司簡介
102-4	一般揭露	營運據點	10	1.1 公司簡介
102-5	一般揭露	所有權與法律形式	10	1.1 公司簡介
102-6	一般揭露	提供服務的市場	10	1.3 競爭利基
102-7	一般揭露	組織規模	10	1.1 公司簡介
102-8	一般揭露	員工與其他工作者的資訊	46	4.1 員工雇用
102-9	一般揭露	供應鏈	37	2.4 供應鏈管理
102-10	一般揭露	組織與其供應鏈的重大改變	-	無重大改變
102-11	一般揭露	預警原則或方針	24	2.1.5 風險評估與管理
102-13	一般揭露	公協會的會員資格	56	伍、社會回饋與參與
102-14	一般揭露	決策者的聲明	4	經營者的話
102-16	一般揭露	價值、原則、標準及行為規範	19	2.1 公司治理組織
102-18	一般揭露	治理結構	19	2.1 公司治理組織
102-40	一般揭露	利害關係人團體	26	2.2 利害關係人鑑別與溝通
102-42	一般揭露	鑑別與選擇利害關係人	26	2.2 利害關係人鑑別與溝通

揭露項目 編號	GRI 準則 標題	揭露項目標題	頁碼	報告書章節
102-43	一般揭露	與利害關係人溝通的方針	26	2.2 利害關係人鑑別與溝通
102-44	一般揭露	提出之關鍵主題與關注事項	26	2.2 利害關係人鑑別與溝通
102-45	一般揭露	合併財務報表中所包含的實體	-	關於本報告書
102-46	一般揭露	界定報告書內容與主題邊界	-	關於本報告書
102-47	一般揭露	重大主題表列	26	2.2 利害關係人鑑別與溝通
102-48	一般揭露	資訊重編	-	關於本報告書
102-49	一般揭露	報導改變	-	關於本報告書
102-50	一般揭露	報導期間	-	關於本報告書
102-51	一般揭露	上一次報告書的日期	-	關於本報告書
102-52	一般揭露	報導週期	-	關於本報告書
102-53	一般揭露	可回答報告書相關問題的聯絡人	-	關於本報告書
102-54	一般揭露	依循 GRI 準則報導的宣告	-	關於本報告書
102-55	一般揭露	GRI 內容索引	57	★GRI 內容索引
102-56	一般揭露	外部保證/確信	60	★外部確信與認證
103-1	一般揭露	解釋重大主題及其邊界	26	2.2 利害關係人鑑別與溝通
103-2	一般揭露	管理方針及其要素	19	2.1 公司治理組織
103-3	一般揭露	管理方針的評估	19	2.1 公司治理組織
201-1	經濟績效	組織所產生及分配的直接經濟價值	19	2.1 公司治理組織

揭露項目 編號	GRI 準則 標題	揭露項目標題	頁碼	報告書章節
201-3	經濟績效	定義福利計劃義務與其他退休計畫	46	4.1 員工雇用
301-3	物料	回收產品及其包材	38	2.4.2 綠色產品
302-1	能源	組織內部的能源消耗量	41	3.1 能源管理
302-3	能源	能源密集度	41	3.1 能源管理
302-4	能源	減少能源消耗	41	3.1 能源管理
303-1	水	依來源劃分的取水量	41	3.1 能源管理
303-2	水	因取水而受顯著影響的水源	41	3.1 能源管理
303-3	水	回收及再利用的水	42	3.2 水資源管理
307-1	有關環境保護 的法規遵循	違反環保法規	43	3.3 廢水/廢棄物管理及回收
401-1	勞雇關係	新進員工和離職員工	46	4.1 員工雇用
401-2	勞雇關係	提供給全職員工的福利	50	4.2 員工照顧
401-3	勞雇關係	育嬰假	50	4.2 員工照顧
404-1	訓練與教育	每名員工每年接受訓練的平均時數	50	4.2 員工照顧
417-3	行銷與標示	未遵循行銷傳播相關法規的事件	29	2.3 客戶滿意與產品服務



安永聯合會計師事務所

70051 台南市永福路一段189號11樓
11F, No.189, Sec. 1, Yongfu Road
Tainan City, Taiwan, R.O.C

Tel: 886 6 292 5888
Fax: 886 6 200 6888
www.ey.com/taiwan

會計師獨立確信報告

統新光訊股份有限公司 公鑒

一、確信範圍

本事務所接受統新光訊股份有限公司（以下簡稱統新公司）之委任，對2020年度企業社會責任報告書中所選定之永續績效資訊進行有限確信並出具報告。

有關統新公司所選定之標的資訊及其適用基準，詳附件一。

管理階層責任

統新公司管理階層應依據適當之基準編製2020年度企業社會責任報告書，參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之GRI準則（GRI Standards），並應設計、執行及維護與報告編製相關之內部控制，以蒐集並揭露報告書內容。

本事務所責任

本事務所係依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作。

二、確信工作

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，所取得之確信程度明顯低於合理確信案件。為取得有限確信，本事務所於決定確信程序之性質及範圍時曾考量統新公司內部控制之有效性，但目的並非對統新公司內部控制之有效性表示意見。為作成有限確信之結論，本事務所已執行下列工作：

- 與統新公司之管理階層及員工進行訪談，以瞭解統新公司履行企業社會責任之整體情況，以及報導流程；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀統新公司之企業社會責任報告書，確認其與本事務所取得關於企業社會責任整體履行情況之瞭解一致。

三、先天限制

因企業社會責任報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，且任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

四、品質管制與獨立性

本事務所遵循審計準則公報第四十六號會計師事務所之品質管制之規範，建立並維護完備之品質管制制度，包含遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。本所亦遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

五、結論

依據本事務所執行之程序及所獲取之證據，未發現統新公司所選定之永續績效資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：洪國森



民國一一〇年九月二十九日

附件一：

編號	內文標題	標的資訊	適用基準																																																																																																																																																																																						
1	4.1.4 員工結構	<p>● 正職員工結構</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020 年度</th> <th colspan="2">女性員工</th> <th colspan="2">男性員工</th> <th colspan="2">合計員工</th> </tr> <tr> <th>正職員工總數</th> <th>人數</th> <th>比例</th> <th>人數</th> <th>比例</th> <th>人數</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年齡 < 30 歲</td> <td>29</td> <td>26%</td> <td>14</td> <td>27%</td> <td>26</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>年齡 30-50 歲</td> <td>76</td> <td>67%</td> <td>66</td> <td>80%</td> <td>133</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>年齡 > 50 歲</td> <td>8</td> <td>7%</td> <td>3</td> <td>3%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>113</td> <td>100%</td> <td>83</td> <td>100%</td> <td>39</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>● 新進員工結構</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020 年度</th> <th colspan="2">女性員工</th> <th colspan="2">男性員工</th> <th colspan="2">合計員工</th> </tr> <tr> <th>新進員工總數</th> <th>人數</th> <th>比例</th> <th>人數</th> <th>比例</th> <th>人數</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年齡 < 30 歲</td> <td>14</td> <td>48%</td> <td>3</td> <td>20%</td> <td>9</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>年齡 30-50 歲</td> <td>14</td> <td>48%</td> <td>12</td> <td>80%</td> <td>1</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>年齡 > 50 歲</td> <td>1</td> <td>4%</td> <td>0</td> <td>0%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>29</td> <td>100%</td> <td>15</td> <td>100%</td> <td>10</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">2020 年度 新進員工戶數</th> </tr> <tr> <th>戶數</th> <th colspan="6">正職</th> </tr> <tr> <th>類別</th> <th>總數</th> <th>中部</th> <th>北部</th> <th>南部</th> <th>管理處</th> <th>總務處</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>比例</td> <td>72.2%</td> <td>7.4%</td> <td>1.9%</td> <td>0%</td> <td>1.9%</td> <td>16.6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>● 離職員工結構</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020 年度</th> <th colspan="2">女性員工</th> <th colspan="2">男性員工</th> <th colspan="2">合計員工</th> </tr> <tr> <th>離職員工總數</th> <th>人數</th> <th>比例</th> <th>人數</th> <th>比例</th> <th>人數</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年齡 < 30 歲</td> <td>7</td> <td>29%</td> <td>3</td> <td>20%</td> <td>6</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>年齡 30-50 歲</td> <td>15</td> <td>63%</td> <td>12</td> <td>80%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>年齡 > 50 歲</td> <td>2</td> <td>8%</td> <td>0</td> <td>0%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>24</td> <td>100%</td> <td>15</td> <td>100%</td> <td>6</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">2020 年度 離職員工戶數</th> </tr> <tr> <th>戶數</th> <th colspan="6">正職</th> </tr> <tr> <th>類別</th> <th>總數</th> <th>中部</th> <th>北部</th> <th>南部</th> <th>管理處</th> <th>總務處</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>比例</td> <td>71%</td> <td>5%</td> <td>13%</td> <td>0%</td> <td>7%</td> <td>11%</td> </tr> </tbody> </table>	2020 年度	女性員工		男性員工		合計員工		正職員工總數	人數	比例	人數	比例	人數	比例	年齡 < 30 歲	29	26%	14	27%	26	67%	年齡 30-50 歲	76	67%	66	80%	133	33%	年齡 > 50 歲	8	7%	3	3%	0	0%	合計	113	100%	83	100%	39	100%	2020 年度	女性員工		男性員工		合計員工		新進員工總數	人數	比例	人數	比例	人數	比例	年齡 < 30 歲	14	48%	3	20%	9	50%	年齡 30-50 歲	14	48%	12	80%	1	10%	年齡 > 50 歲	1	4%	0	0%	0	0%	合計	29	100%	15	100%	10	100%	2020 年度 新進員工戶數							戶數	正職						類別	總數	中部	北部	南部	管理處	總務處	比例	72.2%	7.4%	1.9%	0%	1.9%	16.6%	2020 年度	女性員工		男性員工		合計員工		離職員工總數	人數	比例	人數	比例	人數	比例	年齡 < 30 歲	7	29%	3	20%	6	100%	年齡 30-50 歲	15	63%	12	80%	0	0%	年齡 > 50 歲	2	8%	0	0%	0	0%	合計	24	100%	15	100%	6	100%	2020 年度 離職員工戶數							戶數	正職						類別	總數	中部	北部	南部	管理處	總務處	比例	71%	5%	13%	0%	7%	11%	<p>截至 2020 年度結束日，人資系統中按性別和年齡組別、地區別進行統計之新進和離職人員人數總和及正職員工人數總和。</p>
2020 年度	女性員工		男性員工		合計員工																																																																																																																																																																																				
正職員工總數	人數	比例	人數	比例	人數	比例																																																																																																																																																																																			
年齡 < 30 歲	29	26%	14	27%	26	67%																																																																																																																																																																																			
年齡 30-50 歲	76	67%	66	80%	133	33%																																																																																																																																																																																			
年齡 > 50 歲	8	7%	3	3%	0	0%																																																																																																																																																																																			
合計	113	100%	83	100%	39	100%																																																																																																																																																																																			
2020 年度	女性員工		男性員工		合計員工																																																																																																																																																																																				
新進員工總數	人數	比例	人數	比例	人數	比例																																																																																																																																																																																			
年齡 < 30 歲	14	48%	3	20%	9	50%																																																																																																																																																																																			
年齡 30-50 歲	14	48%	12	80%	1	10%																																																																																																																																																																																			
年齡 > 50 歲	1	4%	0	0%	0	0%																																																																																																																																																																																			
合計	29	100%	15	100%	10	100%																																																																																																																																																																																			
2020 年度 新進員工戶數																																																																																																																																																																																									
戶數	正職																																																																																																																																																																																								
類別	總數	中部	北部	南部	管理處	總務處																																																																																																																																																																																			
比例	72.2%	7.4%	1.9%	0%	1.9%	16.6%																																																																																																																																																																																			
2020 年度	女性員工		男性員工		合計員工																																																																																																																																																																																				
離職員工總數	人數	比例	人數	比例	人數	比例																																																																																																																																																																																			
年齡 < 30 歲	7	29%	3	20%	6	100%																																																																																																																																																																																			
年齡 30-50 歲	15	63%	12	80%	0	0%																																																																																																																																																																																			
年齡 > 50 歲	2	8%	0	0%	0	0%																																																																																																																																																																																			
合計	24	100%	15	100%	6	100%																																																																																																																																																																																			
2020 年度 離職員工戶數																																																																																																																																																																																									
戶數	正職																																																																																																																																																																																								
類別	總數	中部	北部	南部	管理處	總務處																																																																																																																																																																																			
比例	71%	5%	13%	0%	7%	11%																																																																																																																																																																																			
2	4.2.5 員工教育訓練	<p>● 內部教育訓練課程</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">內部員工訓練課程</th> <th colspan="2">培訓人次</th> <th colspan="2">培訓時數</th> <th colspan="2">平均時數</th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>部門部</td> <td>4</td> <td>18</td> <td>21</td> <td>60</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>訓練部</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>管理處</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>30</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>研文部</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>9</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>資訊部</td> <td>23</td> <td>11</td> <td>55</td> <td>25</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>總務部</td> <td>30</td> <td>57</td> <td>62</td> <td>162</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>生產部</td> <td>102</td> <td>138</td> <td>491</td> <td>362</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>研發部</td> <td>192</td> <td>11</td> <td>482</td> <td>27</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>總管理室</td> <td>13</td> <td>4</td> <td>48</td> <td>8</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>總務室</td> <td>0</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>18</td> <td>0</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>405</td> <td>205</td> <td>1222</td> <td>664</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	內部員工訓練課程	培訓人次		培訓時數		平均時數		男	女	男	女	男	女	部門部	4	18	21	60	4	3	訓練部	2	2	4	2	2	1	管理處	6	0	30	0	5	0	研文部	3	0	9	0	3	0	資訊部	23	11	55	25	3	2	總務部	30	57	62	162	3	3	生產部	102	138	491	362	3	2	研發部	192	11	482	27	3	2	總管理室	13	4	48	8	4	2	總務室	0	4	0	18	0	5	合計	405	205	1222	664	3	3	<p>依據公司員工參與訓練課程之人數、時數計算平均時數。</p>																																																																																												
內部員工訓練課程	培訓人次			培訓時數		平均時數																																																																																																																																																																																			
	男	女	男	女	男	女																																																																																																																																																																																			
部門部	4	18	21	60	4	3																																																																																																																																																																																			
訓練部	2	2	4	2	2	1																																																																																																																																																																																			
管理處	6	0	30	0	5	0																																																																																																																																																																																			
研文部	3	0	9	0	3	0																																																																																																																																																																																			
資訊部	23	11	55	25	3	2																																																																																																																																																																																			
總務部	30	57	62	162	3	3																																																																																																																																																																																			
生產部	102	138	491	362	3	2																																																																																																																																																																																			
研發部	192	11	482	27	3	2																																																																																																																																																																																			
總管理室	13	4	48	8	4	2																																																																																																																																																																																			
總務室	0	4	0	18	0	5																																																																																																																																																																																			
合計	405	205	1222	664	3	3																																																																																																																																																																																			

編號	內文標題	標的資訊	適用基準																																																																																			
		<p>● 中環物業訓練課程</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">中環物業訓練課程</th> <th colspan="2">受訓課程人次</th> <th colspan="2">受訓時數</th> <th colspan="2">平均時數</th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理層</td> <td>1</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>74</td> <td>4</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>技術層</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>24</td> <td>0</td> <td>12</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>前線層</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>25.5</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>專業層</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>高級層</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>24</td> <td>56</td> <td>12</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>基層層</td> <td>9</td> <td>0</td> <td>87</td> <td>0</td> <td>10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>經理級</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>81.5</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>主任/主任</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>職員層</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>24</td> <td>0</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>28</td> <td>13</td> <td>252</td> <td>174</td> <td>18</td> <td>39</td> </tr> </tbody> </table>	中環物業訓練課程	受訓課程人次		受訓時數		平均時數		男	女	男	女	男	女	管理層	1	6	4	74	4	12	技術層	2	0	24	0	12	0	前線層	4	0	25.5	0	6	0	專業層	1	0	6	0	6	0	高級層	2	3	24	56	12	5	基層層	9	0	87	0	10	0	經理級	0	1	81.5	6	9	6	主任/主任	0	1	0	4	0	4	職員層	0	2	0	24	0	12	合計	28	13	252	174	18	39	
中環物業訓練課程	受訓課程人次			受訓時數		平均時數																																																																																
	男	女	男	女	男	女																																																																																
管理層	1	6	4	74	4	12																																																																																
技術層	2	0	24	0	12	0																																																																																
前線層	4	0	25.5	0	6	0																																																																																
專業層	1	0	6	0	6	0																																																																																
高級層	2	3	24	56	12	5																																																																																
基層層	9	0	87	0	10	0																																																																																
經理級	0	1	81.5	6	9	6																																																																																
主任/主任	0	1	0	4	0	4																																																																																
職員層	0	2	0	24	0	12																																																																																
合計	28	13	252	174	18	39																																																																																

■ 發行單位資訊

發行 統新光訊股份有限公司

發行人 董事長 李英坤

發行地址 台南市新市區南科三路 5 號 1 樓

聯絡電話 (06)505-3700

傳真電話 (06)505-5689 ; (06)505-3701

出刊日期 110 年 9 月

美編圖檔來源 Free icon : <https://www.flaticon.com/>
