

**2022**

**永續報告書**

Sustainability Report



02 董事長的話

03 編輯方針

## 1. 利害關係人與重大主題鑑別

05 1.1 永續推行委員會

06 1.2 確認利害關係人

06 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

07 1.4 鑑別重大主題

10 1.5 永續發展目標

## 2. 關於大毅科技

12 2.1 公司簡介

14 2.2 經營理念

14 2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統

16 2.4 參與外部組織

## 3. 誠信治理

18 3.1 治理實務

19 3.1.1 董事會

21 3.1.2 功能性委員會

22 3.1.3 內部稽核

22 3.1.4 倫理誠信

24 3.2 風險管理

25 3.3 法規遵循

26 3.4 營運績效

26 3.5 產品服務

27 3.5.1 創新研發

29 3.5.2 客戶關係

32 3.6 資安防護

## 4. 綠色永續

35 4.1 水資源管理

35 4.2 能資源管理

37 4.3 原物料及廢棄物處理

39 4.4 永續供應鏈

## 5. 社會關懷

42 5.1 員工概況

42 5.1.1 人權保障

42 5.1.2 員工統計

44 5.2 適才適任

44 5.2.1 薪酬福利

48 5.2.2 人才培育

49 5.2.3 勞資溝通

49 5.3 職業安全衛生管理

50 5.4 公益參與

## 附錄

52 GRI 內容索引

55 查證聲明書 / 證書

## ▶ 董事長的話

近年來，ESG（環境 Environmental、社會 Social、治理 Governance）在世界各國的企業經營越來越受重視。為落實永續發展理念，我們在2022年成立了ESG永續發展委員會，具體將企業永續發展，及環境、社會、治理等議題，納入公司經營策略通盤規劃實施，因為我們知道ESG並非只是口號而是需要迫切執行的區塊。

環境面上在2022年通過14064-1：2018溫氣氣體盤查證，並加入台灣氣候聯盟宣示2050年淨零碳排，將基於科學基礎的減量路徑，以提高能源效率、擴大再生能源使用，並藉由投資創新技術，逐步推動整個價值鏈邁向淨零。

逐步依循《責任商業聯盟 Responsible Business Alliance, 簡稱RBA》之規範推行勞工、道德、健康安全與環境方面政策，以確保整個供應鏈和轉包商的工作環境安全無虞、每位員工受到尊重並有尊嚴、商業營運環保並遵守道德操守。同時在地深耕當地社區發展合作，積極參與鄰里關懷活動並持續贊助兩所學校球隊各項訓練活動，推廣體育理念。

公司成立至今將近35年，在今年亦發佈了2022年永續報告書，藉此報告呈現公司經營與相關企業ESG三個主要面向，透過多項指標來評量公司推動永續發展的績效，同時檢驗公司經營方針合宜與適切。環境的變遷非常的快速，隨時的在關注產業最先端的方向做修正與調整，我們亦宣示公司將持續專注本業、精進技術的態度，落實公司治理，提升客戶、股東滿意度；履行企業社會責任，追求企業永續發展。以「愛惜資源、永續經營」的胸懷，行使「取之於社會、用之於社會」的人文理念，加強對環境、社會的關

懷，讓公司同仁與社會與世界思想同步前進；因為～我們知道一件"對"和"應該做"的事情若確認要做不如提早規劃與執行，且把它做到更好更友善，這才是一個本著對社會、環境及有國際觀的上市公司。

創業至今，大毅科技始終秉持著團隊、創新、質優、服務、共享的經營理念，透過這些理念反應了我們對待客戶的方式、人性化管理及利潤共享，吸引最優秀的人才投入。每年持續將研發人力與費用不斷地增加投入於產品及技術研發上，並完成建置工業4.0，持續提升品質、落實管理。為因應不斷成長的5G、與車用市場，將持續推出新產品、深耕既有市場客戶，並積極佈局高階市場與海外客戶展望未來，繼續展現技術自主優勢，優化既有產品，並發揮長期經營優勢，持續不斷進化升級，目的就是為了跟上世界的腳步、爭取客戶信任、與客戶共同創造最佳整體效益。亦期望各級主管及同仁們與公司更精進且一起成長，創造一個專屬於全體員工與大毅科技共享的大未來！

大毅科技股份有限公司董事長

江財寶

## 編輯方針

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

## 報告邊界與範疇

本報告書揭露涵蓋自2022年1月1日至2022年12月31日間之業務資料，資料範圍為大毅科技台灣地區(南山廠、長興廠)，但不包括子公司。

## 撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書揭露之財務數據經過致遠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；公司在環境面及職安面導入相關ISO管理系統，其數據經過第三方驗證公司抽樣確認，通過驗證並取得有效證書。部分內容若跨越不同年度或地區之營運活動，將另行在本報告書內文中說明
- 本報告書揭露之財務數據經過致遠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；公司在環境面及職安面導入相關ISO管理系統，其數據經過第三方驗證公司抽樣確認，通過驗證並取得有效證

書。部分內容若跨越不同年度或地區之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。

- 本報告書亦委由BSI英國標準協會查證，通過AA 1000 AS進行Type 1中度保證等級進行保證，保證聲明書附於本報告書附錄。



## 發行頻率

這是大毅科技自願發布的第一本ESG報告書，未來大毅科技每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於公開資訊觀測站及本公司網站下載，不另行列印紙本。

- 本次發布日期：2023年9月。
- 下次發行日期：2024年6月。

## 意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

大毅科技股份有限公司 賴晉憲 副總經理

地址：桃園市蘆竹區南山路三段17巷4號

電話：(03)3246169#5

Email：adidas.lai@tai.com.tw

公司網址：http://www.tai.com.tw

# 利害關係人與重大主題鑑別

1.1 永續推行委員會

1.2 確認利害關係人

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

1.4 鑑別重大主題

1.5 永續發展目標



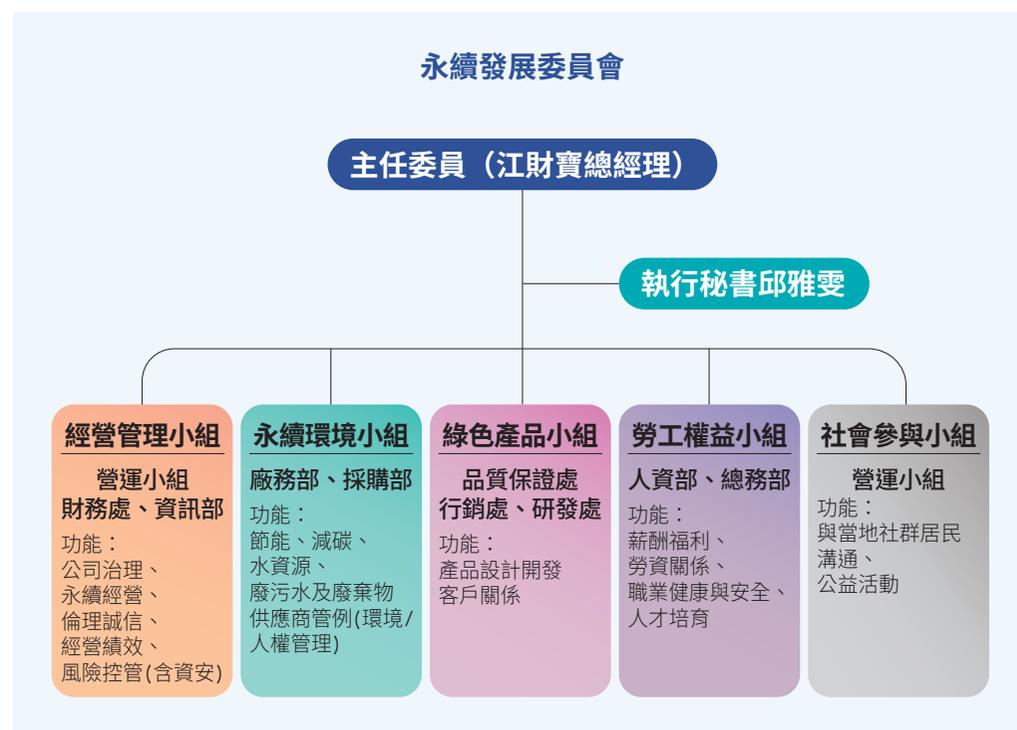
大毅科技

## 1. 利害關係人與重大主題鑑別

利害關係人與重大主題鑑別流程



永續發展委員會組織圖



### 1.1 永續發展委員會

大毅科技股份有限公司(以下簡稱大毅科技)董事會，而在2022年由董事會授權成立永續推行委員會，由董事長(亦為總經理)擔任主任委員，委員會之下設立各功能小組。

永續相關活動與決策制定由永續委員會負責，委員會由總經理擔任主席，其下由各部門依其職務所及範疇落實執行企業永續決策，分成經營管理、永續環境、綠色產品、勞工權益及社會參與小組等，共同討論與執行年度永續議題與事務，除定期監督企業永續相關活動之績效外，更將永續發展納入企業營運與重要策略的決策考量，如制定重大議題之短、中、長期目標，並透過小組會議追蹤評估其進度與有效性，每年定期向總經理報告，視需要向董事會報告。未來預計通過「永續發展實務守則」強化永續推行委員會之運作。

## 1.2 確認利害關係人

利害關係人與重大主題鑑別流程



利害關係人為影響大毅科技的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與大毅科技的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出六種類別對大毅科技而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、員工、鄰里社區、銀行。

## 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

大毅科技的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注大毅科技之議題亦多有差異，各部門小組主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注大毅科技的利害關係人能適時瞭解公司營運概況，並透過不同的管道與利

害關係人直接溝通，例如透過勞資會議、投資人說明會、協力工作安全會議、產銷聯誼會以及互訪等方式交流意見，蒐集建議並考慮納入相關目標，問卷均採用匿名調查方式，使利害關係人的隱私權獲得保障，可以最真實反應對大毅科技的期待；同時大毅科技亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

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

主要利害關係人	利害關係人議合的目的	關注議題	溝通管道/頻率/議合有效性評估	報告書回應章節
股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。</li> <li>期望股東持續出資對公司具有信心，</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效</li> <li>公司治理</li> <li>風險管理</li> <li>法規遵循</li> <li>資安防護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯絡管道：財務部門/電話03-3246169/賴先生/invest@tai.com.tw</li> <li>股東常會/每年</li> <li>官網投資人專區/每月</li> <li>公開資訊觀測站/不定期</li> <li>預計2023年開始執行股東的議合有效性評估</li> </ul>	二、關於大毅 三、誠信治理 四、綠色永續 五、社會關懷
供應商/承攬商	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；</li> <li>運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免違反勞動人權之情事發生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續供應鏈（環保 &amp; 人權）</li> <li>綠色採購</li> <li>節能減碳</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯絡管道：採購部門/電話03-3246169/許小姐/judy.hsu@tai.com.tw</li> <li>工廠稽核/每季</li> <li>供應商會議/每月</li> <li>電話、E-MAIL/不定期</li> <li>2022年關件供應商人權檢核無違法狀況估</li> </ul>	三、誠信治理 四、綠色永續

主要利害關係人	利害關係人議合的目的	關注議題	溝通管道/頻率/議合有效性評估	報告書回應章節
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理法規遵循營運績效創新研發綠色產品產品責任客戶關係資安防護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯絡管道：行銷部門/電話03-3246169/陳先生/sales@tai.com.tw</li> <li>客戶會議/每季</li> <li>業務拜訪/每月</li> <li>客戶滿意度調查/每年</li> <li>電話、E-MAIL/不定期</li> <li>客戶滿意度績效詳見3.5.2客戶關係</li> </ul>	三、誠信治理 四、綠色永續 五、社會關懷
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。</li> <li>期望降低流動率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>倫理誠信經營績效薪酬福利勞資關係職業健康與安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯絡管道：稽核部門/電話03-3246169/彭先生/kevin.peng@tai.com.tw</li> <li>電話、E-MAIL/不定期</li> <li>勞資會議/每季</li> <li>員工申訴管道/不定期</li> <li>員工申訴狀況請見3.1.4倫理誠信</li> <li>員工離職率與分析詳見5.1.2員工統計</li> </ul>	三、誠信治理 五、社會關懷
鄰里社區	公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境污染情事，造成鄰近社區生活品質下降	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境法規遵循廢污水及廢棄物環境問題申訴機制社區投資</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯絡管道：稽核部門/電話03-3246169/彭先生/kevin.peng@tai.com.tw</li> <li>申訴管道/不定期</li> <li>2022年無重大鄰里申訴</li> </ul>	四、環境保護
銀行	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續以優惠利率提供資金，精進公司營運成長。</li> </ul>	經濟績效 公司治理 風險管理 法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯絡管道：稽核部門/電話03-3246169/彭先生/kevin.peng@tai.com.tw</li> <li>股東常會/每年</li> <li>官網投資人專區/每月</li> <li>公開資訊觀測站/不定期</li> </ul>	二、關於大毅 三、誠信治理

## 1.4 鑑別重大主題

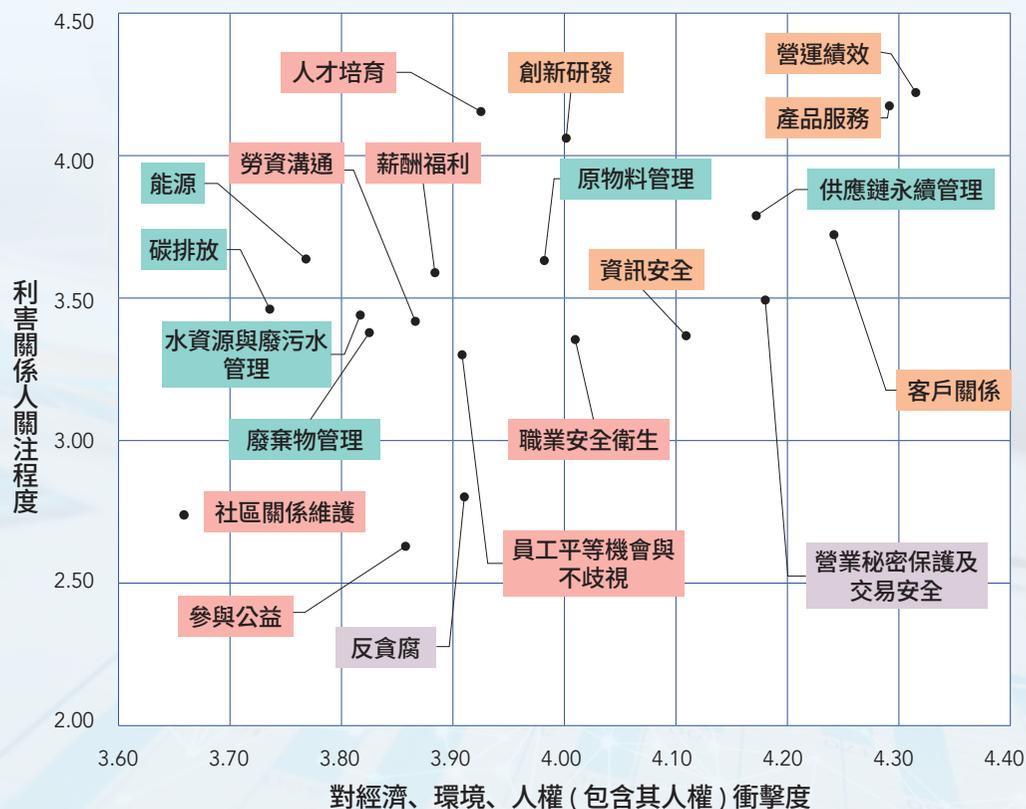


面向	永續議題
環境面	在國內外環保意識上升的壓力下，為減輕產業發展過程中所帶來的溫室氣體問題，大毅科技除必須符合溫室氣體相關法令要求外，並推動各項減少溫室氣體排放方案，善盡企業社會責任。
社會面	提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，連帶提高工作效率，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。
經濟面	追求最大利潤是公司持續努力的目標，除了能增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是邁向永續經營的關鍵。

大毅科技永續推行委員會擬定20項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收121份有效問卷，涵蓋股東/投資人20份、員工34份、客戶23份、供應商/承攬商30份、銀行7份，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司30位主管填寫各永續

議題對大毅科技產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續推行委員會討論，確認2022年度大毅科技應優先揭露環境、社會與經濟面向的7項重大主題分別為營運績效、產品品質、人才培育、創新研發、供應鏈永續管理、客戶關係、營業秘密保護及交易安全、原物料管理，因產品品質是維持客戶關係的不二法門，故，將產品品質納入客戶關係

係，2022年共有7個重大主題。，依議題之重大性，針對各議題之重要性進行排序，界定重大議題的邊界與其所對應的GRI 準則主題，並設定短、中、長期須改善的目標，原則上短期為3年內，中期為3~5年，長期為6~10年，並在董事會進行內容確認，審視目標是否符合重大主題。



備註：紅底為治理面、綠底為環境面及橘底為社會面。

確定重大主題和邊界

面向	重大主題	衝擊面向	衝擊描述	管理行動/預防減緩/補救措施	內部邊界		外部邊界		對應 GRI 準則	報告書揭露
					公司	供應商	客戶	當地		
經濟	營運績效	實際正面	公司持續穩定獲利，有助於股東對公司信心。	管理行動:維持穩定的營運獲利和風險管控是企業經營的基礎，提升經濟績效可以增進公司運作效率、強化競爭力，在面對外在風險時也能即時因應。	●	●	●		● 201經濟績效：2016 (201-1 & 201-3)	3.4營運績效
經濟	客戶關係	實際正面	定期蒐集顧客的寶貴意見，維繫客戶對服務的成果滿意度，並持續優化服務流程之正面影響。	管理行動:大毅秉持團隊、創新、質優、服務與共享之理念作為企業永續經營的基礎，以誠信建立與客戶共存榮的合作關係是大毅向來秉持的信念	●	●			● 自訂主題	3.5產品服務
經濟	創新研發	潛在負面	公司持續穩定獲利，有助於股東對公司信心。	管理行動:維持穩定的營運獲利和風險管控是企業經營的基礎，提升經濟績效可以增進公司運作效率、強化競爭力，在面對外在風險時也能即時因應。	●	●	●		● 自訂主題	3.5產品服務
環境/人羣與人權	供應鏈永續管理	潛在負面	供應鏈雖未發生人權、環境重大事件，但未來若無落實環境/社會面之要求，可能造成公司推動永續經營風險。	預防減緩:透過供應鏈管理機制與協同合作，互通彼此資訊，讓供需掌握狀況更加符合時代趨勢。	●	●	●		● 308：供應商環境評估 2016	4.4永續供應鏈
環境	原物料管理	實際負面	原物料及廢棄物管理首重源頭減量，但不易選擇再生材料及回收使用。	補救措施:本公司對於原物料及廢棄物管理首重源頭減量，從源頭減少使用，多採用可再生物料，並依照採購系統進行追蹤，以達到有效之原物料控管機制	●	●	●		● 301：物料 2016	
人羣(包含其人權)	人才培育	實際正面	「優質的學習型組織」是企業永續經營成功的核心關鍵。	管理行動:提升員工專業能力與培育專業人才可以提升公司對外競爭力，大毅科技依照職務提供多元的教育訓練規劃，提升員工的工作職能與學習熱忱。 補救措施: 員工離職率與分析詳見5.1.2員工統計	●				● 404訓練與教育：2016 (404-1~3)	5.2適才適任
		潛在負面	人員若因各種原因而持續有異動情況，即使有著良好的訓練環境仍是會有職務異動之考量。							
人羣(包含其人權)	營業秘密保護及交易安全	潛在負面	2022年並無發生營業秘密保護及交易安全事件。	預防減緩:對企業來說客戶資料、金流紀錄、生產技術等都是公司重要資產。因此，個人或企業都必須具備保護資訊的觀念，並執行對應的防護措施，以降低遭受資安威脅的風險。	●	●	●		● 418客戶隱私：2016 (418-1)	3.6資安防護

## 1.5 永續發展目標

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

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

面向	衝擊描述	管理行動/預防減緩/補救措施
 <p>1 消除貧窮</p>	<p>1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。</li> <li>根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。</li> </ul>
 <p>4 優質教育</p>	<p>4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。</li> <li>規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。</li> </ul>
 <p>5 性別平等</p>	<p>5.1 消除對婦女任何形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。</li> </ul>
 <p>8 體面工作和經濟增長</p>	<p>8.4 改善能源使用與生產效率。</p> <p>8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。</li> <li>尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。</li> <li>母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。</li> <li>落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。</li> </ul>
 <p>9 產業創新與基礎建設</p>	<p>9.4 升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程。</p> <p>9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本集團連續三年投入之研發費用每年不斷的上升且於2022年達到1.1%。</li> </ul>
 <p>10 減少不平等</p>	<p>10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。</p> <p>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。</li> <li>設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。</li> </ul>
 <p>16 和平正義與健全制度</p>	<p>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p>16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。</li> <li>透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。</li> </ul>

# 關於大毅科技

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統

2.4 參與外部組織



## 2. 關於大毅科技

### 2.1 公司簡介

大毅科技成立於1989年，為全球晶片電阻與保護元件製造領導廠商，在結合堅強的經營團隊，以最先進的設備與技術，製造高品質的零組件及最具

競爭優勢之價格與服務，在客戶端奠定良好之信譽。自2003後，持續增加投資於產品及技術研發上，以薄膜及黃光製程為技術平台，積極跨入保護元件領域；期待能為客戶提供更優質之全面性產品與服務。

註：有關大毅科技重要沿革，請參閱111年股東會年報/貳、公司簡介。

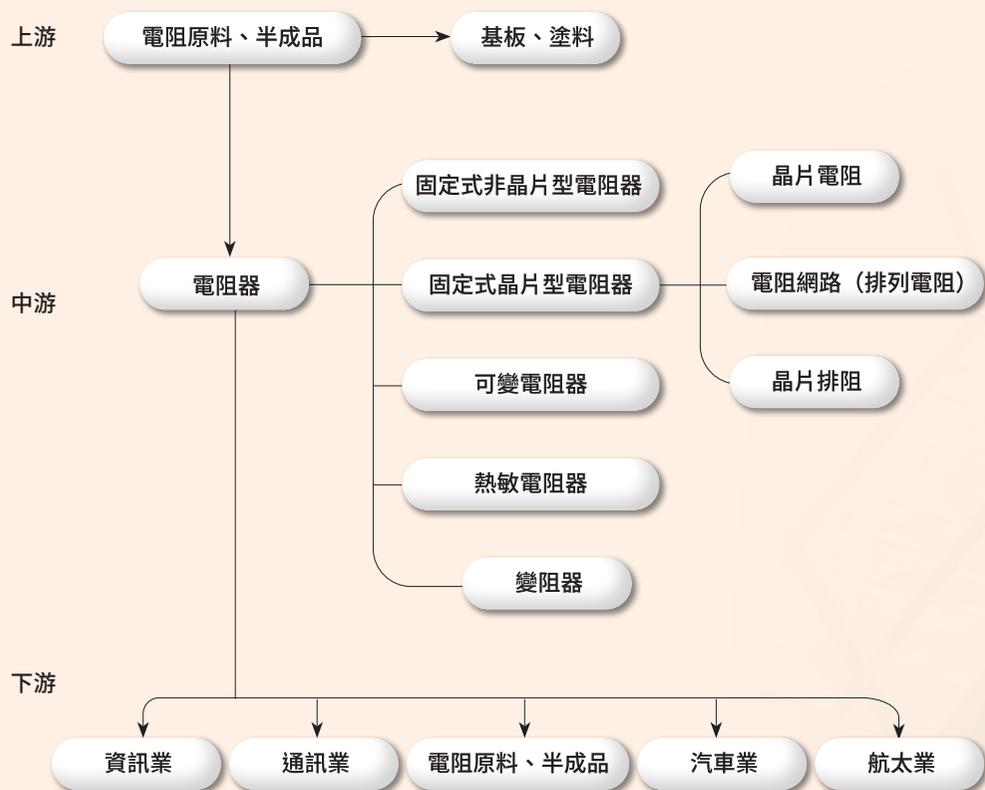
#### 基本資料

公司名稱	大毅科技股份有限公司
股票代號	2478
所處行業	電子零組件業
主要產品/服務	被動元件、保護元件
總部位置	桃園市蘆竹區南山路2段470巷26號
資本額 (單位：新台幣仟元)	新台幣1,447,313仟元
當年度營收 (單位：新台幣仟元)	2022年營收金額4,800,000仟元
股權佔比	本國法人22.90%、本國個人72.13%、外國機構與外國個人4.97%
營運據點	台灣 (桃園) 中國 (東莞、蘇州) 馬來西亞 (檳城) 印尼 (雅加達) 美國辦事處 (洛杉磯) 越南 (海陽) 廠區申請建置中
產品產量	500億 pcs 電子元件
各區營收比重	台灣 (18%) 中國 (79%) 美國及其他 (3%)

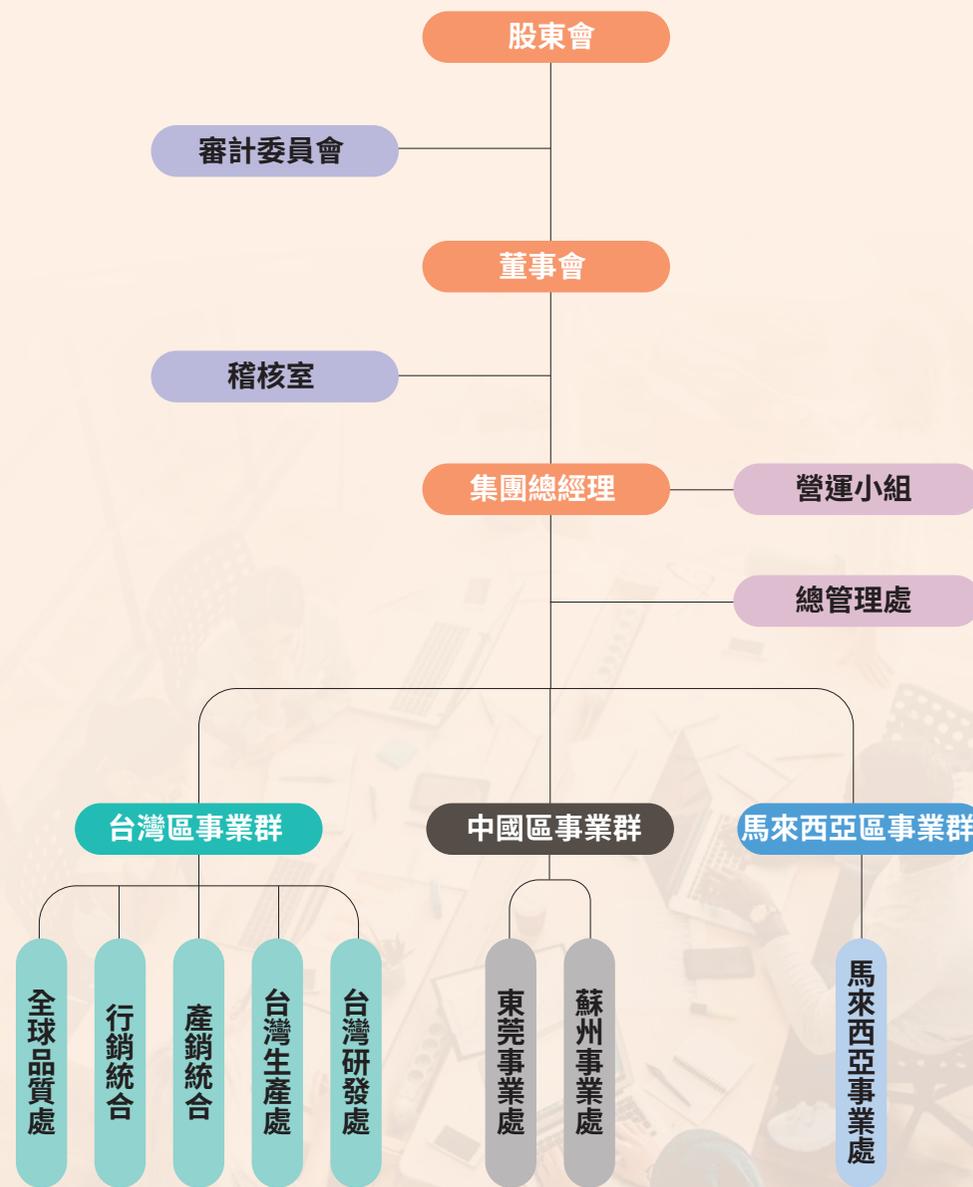


## 大毅科技在整體產業鏈的上中下游位置圖

本集團主要產品厚膜晶片電阻(Thick Film Chip Resistor)及厚膜晶片排阻(Thick Film Chip Resistor Arrays)，其係屬電子零組件業中之電阻器產業，本行業主要原料為基板及塗料等，而電阻器乃為電子產品不可或缺之基本元件，下游產品廣泛，茲將該行業上、中、下游之關聯性列示如下：



## 組織結構



## 2.2 經營理念

創業以來，大毅始終秉持著團隊、創新、質優、服務、共享的經營理念，透過這些理念反應了我們對待客戶的方式、人性化管理及利潤共享，吸引最優秀的人才投入。展望未來，大毅科技持續以踏實的脚步穩健經營，在技術上積極創新及最佳的團隊陣容、勇敢面對未來的挑戰，在全球光電領域為消費者創造最佳的福祉。



## 2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統



2022年榮獲TTQS企業機構版-銅牌獎



2022年獲頒台灣三星年度長期夥伴獎



2021年獲頒美律優秀供應商



2022年獲頒OPPO移動通信質量服務獎



2021年獲頒RICOH理光產品優秀獎



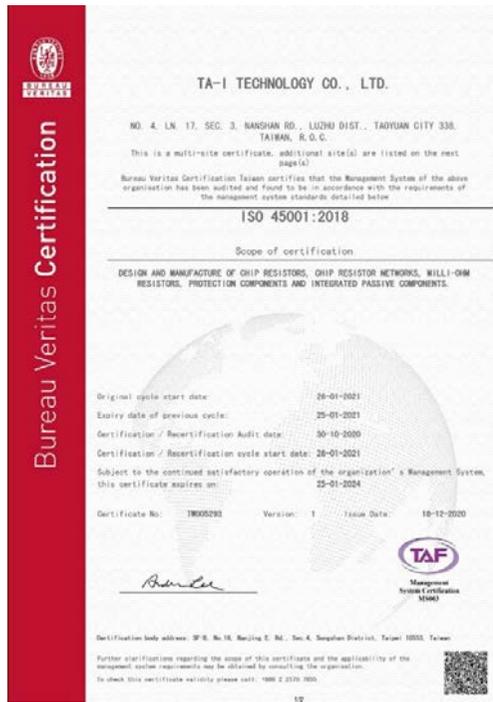
2021年獲頒ZTE中興通訊攻堅克難獎

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

大毅科技1996年起獲得ISO 9001品質管理系統並陸續取得ISO 14001環境管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統、並於2022年通過ISO 14064-1組織溫室氣體盤查標準查證

### 大毅科技各營運據點通過證書





## 2.4 參與外部組織

大毅科技除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢，另針對 2050 年淨零碳排大毅科技與台灣同步作出承諾。

外部協會名稱	參與身份
台灣區電機電子工業同業公會	會員
台灣被動元件產業協會	會員
台灣氣候聯盟	會員

## bsi. Opinion Statement



# 誠信治理

## 3.1 治理實務

### 3.1.1 董事會

### 3.1.2 功能性委員會

### 3.1.3 內部稽核

### 3.1.4 倫理誠信

## 3.2 風險管理

## 3.3 法規遵循

## 3.4 營運績效

## 3.5 產品服務

### 3.5.1 創新研發

### 3.5.2 客戶關係

## 3.6 資安防護



## 3. 誠信治理

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

本公司依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「防範內線交易之管理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。董事會亦通過「誠信經營守則」，本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

公司治理相關規範於公司網站及年報說明設置單位之運作及執行情形，且至少一年一次向董事會報告。

以上作業程序可參考  
公司治理



### 3.1 治理實務

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

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

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司預計於2023年由董事會指派公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對本公司的信賴。

本公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責對外揭露公司資訊，並且建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標。

### 3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。本公司設立「董事選舉辦法」載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則。

本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。
- 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。

- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。

未來將逐步健全董事會成員關於大毅科技 ESG 相關衝擊管理之能力。同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。本公司董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 9 名董事（含 3 名獨立董事），任期 3 年，董事會平均季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。

透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。年無發生關鍵重大事件需於董事會報告，2022 年共召開 7 次董事會。

註：關鍵重大事件本公司定義為違反法規金額超過 100 萬元以上。

### 董事會成員結構統計

多元化統計/年度			2020年		2021年		2022年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	77.8%	7	77.8%	7	77.8%
		女	2	22.2%	2	22.2%	2	22.2%
	年齡	未滿30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		30~50	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		超過50	9	100%	9	100%	9	100%
	學歷	研究所	2	22.2%	2	22.2%	2	22.2%
		大專院校	5	55.6%	5	55.6%	5	55.6%
		高中以下	2	22.2%	2	22.2%	2	22.2%

註：有關大毅科技董事成員主要經(學)歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱111年報P10-P13董事及監察人專業資格及獨立性資訊揭露。

### 董事會出席情形(共召開7次(A)會議)

職稱	姓名	實際出(列)席次數 B	實際出(列)席率(%)【B/A】
董事長	江財寶	7	100%
董事	王金榮	7	100%
董事	劉俐玟	7	100%
董事	林秋松	7	100%
董事	林泰山	7	100%
董事	楊培傑	7	100%
獨立董事	曾振輝	7	100%
獨立董事	陳永泰	7	100%
獨立董事	許晏蓉	7	100%

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規則」、「獨立董事之職責範疇規則」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時依法利益迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，本公司董事長身兼總經理其可權力集中，使得經營效率增加、決策執行更順暢，依法設立獨立董事三席以上並依法利益迴避而未參與討論及表決。

同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，且由議事單位彙整評估結果，並將評估結果陳報董事會。並且訂定每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

本公司進行2022年度董事會績效評估，評估結果陳報2023/03/15董事會討論通過，評估結果：

- (1)董事(含獨董)各具專業負責,溝通良好,本公司董事會尚屬有效運作.
- (2)董事會與經營團隊溝通良好並尊重專業,本公司董事會尚屬有效運作.
- (3)獨立董事皆獨立且有效執行,本公司審計委員及薪酬委員尚屬有效運作.

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

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2022年全體董事進修合計54小時，課程內容包含公司治理實務守則、風險管理實務守則及永續發展實務守則等永續經營相關法規修訂，更針對111年修訂之上市公司編製與申報永續報告書作業辦法進行介紹及說明，讓董事更能明瞭及正視ESG對公司未來發展之重要性。未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。本公司相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的範疇獨占鰲頭、大放光芒。

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	實際出席率 (%) (B / A)
獨立董事	陳永泰	6	100%
獨立董事	曾振輝	6	100%
獨立董事	許晏蓉	6	100%

### 3.1.2 功能性委員會

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

#### 審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。本公司董事會通過「審

計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2023年共召開6次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管每季於座談會向獨立董事報告稽核業務執行情形，其內容包含稽核業務執行情形、內部作業事項、內控辦法修訂等，內部稽核主管亦於董事會議進行稽核報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。2023年獨立董事與稽核主管共召開1次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。

#### 審計委員會出席情形

#### 薪資報酬委員會

大毅科技為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織章程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前3名委員皆由獨立董事出任，2022年共召開6次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。依「董事會績效評估辦法」作為評核之依循，就辦法內評估項目如：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修，並參酌公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。另外針對經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資參酌同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目；獎金

係依經理人對公司營運參與程度及績效評估做整體考量，評估項目包含：財務性指標(財務與業務績效指標)及非財務性指標(領導力、品德操守、所轄部門法令遵循)及衡量其他特殊貢獻，並考量公司未來風險，納入績效評核與薪酬發放考量，經薪酬委員會審議並送交董事會決議，目前尚未將公司的ESG目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司治理階層關注此議題，計畫於二年內修訂「董事會及功能性委員會績效評估辦法」，以使績效評估與ESG目前相互連結。

註：有關大毅科技薪酬政策，請參閱111年報最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金P15

#### 薪資報酬委員會出席情形

職稱	姓名	實際出席次數 B	實際出席率(%) (B / A)
獨立董事召集人	陳永泰	6	100%
獨立董事	曾振輝	6	100%
獨立董事	許晏蓉	6	100%

### 3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行稽核工作，本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置稽核主管及其所屬稽核人員共計三人，稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並每次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。本公司內部各單位每年至少辦理自行評估一次，再由內部稽核單位覆核各單位之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

本公司稽核人員之資格皆符合主管機關所訂之各項適任條款，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並依規定參加主管機關指定之專業訓練機構接受各項稽核相關業務之專業訓練，提升及維持其稽核品質及執行成效，已在職之稽核人員，亦每年完成主管機關指定與稽核相關業務訓練時數之在職訓練。2022年稽核人員受訓2人次合計24小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2022年稽核室共執行36項稽核作業，稽核結果尚無重大缺失，所有輕微瑕疵皆在期限內完成改善結案。

### 3.1.4 倫理誠信

誠信是企業經營之根本，為建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍，本公司要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。本公司以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源部向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，本公司以公司治理主管為誠信經營政策推動專責單位，制訂

「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「供應商行為準則」、「人權政策」及「防範內線交易之管理作業程序」等內規，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口諮詢。

在董事會運作方面，各董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，不得代理其他董事行使其表決權。本公司重視誠信之管理，根據相關法令及規章對內制定包括會計制度在內的內部控制制度，每年針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，並由稽核進行覆核。

同時，本公司建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於違反道德之不正當行為，所有同仁都有責任透過檢舉管道向公司反映。發現不法行為時，該如何進行舉報之內容；公司也保障同仁在舉發或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

於商業互動方面，本公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠

信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後本公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，人力資源部未來逐步規劃向在職同仁進行線上誠信訓練；每半年 1 次安排高階主管利用開會場合向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時公司治理主管應就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年至少一次向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並向董事會報告。

公司於 2022 年參加「從企業舞弊防制談董事會職能」、「董監如何督導公司做好風險管理及內部控制」及「企業誠信經營及洗錢防制課程」等課程。課程內容包括「內線交易法規與防範實務」、「內部人短線交易規範」及「內部控制與內線交易防範暨常見缺失探討」等相關資訊。透過內控、內稽制度進行監督、查核貪腐事件，透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險包括違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產、收取回扣或不當利益。本公司截至 2022 年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

各項申訴（檢舉）/提出意見管道	當年度受理件數	已處理	已結案
稽核信箱	31	31	31
HR信箱	4	4	4

## 3.2 風險管理

大毅科技為強化公司治理並健全風險管理作業，訂定「風險管理政策」，風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險管理作業，以風險發生機率評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

### 薪資報酬委員會出席情形

單位	職責
董事會	風險管理政策之最高決策單位，負責公司整體風險之最終責任。董事會應依整體營運策略及經營環境，核定整體之風險管理政策，持續監督風險管理機制之有效運作，充分掌握風險狀況，並確保擁有適足之資本以因應所涉風險。
風險管理小組	執行風險管理之權責單位，負責執行風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通、重要風險之預警、評估潛在損失、處理對策之追蹤或風險解除之通報及彙整重大風險事件處理結果，每年定期向董事會報告。
稽核室	每年執行風險控管作業，要求各單位出具自行評估報告，並據此擬訂稽核計劃，定期進行稽查並出具報告，適時提出改進建議予風險管理小組。
各業務單位	因應內外部環境、法令調整進行風險管理制度之規劃與修正，明確辨識其所面臨之各項風險，並依規定執行必要之自評作業及風險管理作業，以利本公司將所涉風險控制於可承擔之範圍內。

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	<ol style="list-style-type: none"> <li>於2022年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查，並通第三方查證。</li> <li>持續推動節能專案。</li> <li>未來評估綠能建置。</li> </ol>
員工關懷	發生職災(含新冠疫情衝擊)	<ol style="list-style-type: none"> <li>透過ISO 45001職業安全衛生管理系統持續運作，以確保員工作業安全。</li> <li>每年定期演練，以提高人員安全意識，避免工安事件發生。</li> <li>提供員工緊急快篩、疫苗施打服務及防護設備提供。</li> </ol>
營運績效	市場需求轉型	<ol style="list-style-type: none"> <li>開發新型利基產品同時對既有產品進行技術擴充，並簡化製程複雜度。</li> <li>提升客制化產品及技術，以配合開發不同客戶群。</li> <li>拓展海外據點，增加生產線以強化市場需求轉變之應變力。</li> <li>強化面對客戶需求轉變之反應力，並完成差異化服務。</li> <li>空白市場以既有產品切入，並針對既有客戶導入新產品，全面提升市場佔有率及覆蓋率以分散市場風險。</li> </ol>
營運績效	供應鏈中斷	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>短期風險：</b>烏俄戰爭對全球市原物料供給之場影響。 <b>對策：</b>拓展合作夥伴以分散供應商，並針對上游廠商之原物料來源進行深入調查，降低對單一來源地區依賴程度。</li> <li><b>中期風險：</b>全球貴金屬價格不斷上漲的影響，影響原物料採購價格。 <b>對策：</b>判斷貴金屬趨勢並適時增加原物料之庫存，致力於製程上提升良率及考量變更材料之可行性。</li> <li><b>長期風險：</b>主要原物料仰賴進口，易受匯率變動影響。 <b>對策：</b>積極開發國內其他原物料供應商，並隨著國內供應商之品質提升而增加採購比重。 <b>對策：</b>與供應廠商協調更改採購報價幣別，並隨時搜集匯率變化訊息，以掌握研判匯率走勢，並適時採取外匯操作調節外幣部位，以減少匯兌風險。</li> </ol>
營運績效	發生資安事件	<ol style="list-style-type: none"> <li>資安小組由資訊部主管擔任小組召集人，成員包括管理資訊部相關負責人員。</li> <li>資安小組負責督導各單位執行資訊安全預防及危機通報、緊急應變處理等相關工作。</li> <li>每年執行資通安全公司自我檢查表，針對異常項目進行改善計畫。</li> <li>每年落實資通安全教育訓練及相關演練。</li> <li>針對各項OT、IT、核心服務、網路通訊等軟、硬體管控。</li> </ol>

### 3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

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

其次，在人員管理方面，本公司制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」及公司員工手冊，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、

各單位宣導及外部訓練等，並透過海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，本公司制訂「供應商行為準則」，確保公司合作夥伴在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

本公司整體法遵實務而言，2022年度並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、洩漏客戶隱私、產品責任、行銷標示等重大違法紀錄，而勞動人權2022年有5件。

違法事由 (簡要說明 人/事/時/地)	違反法規條文	罰款 (新台幣元)	改善措施
雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。	職業安全衛生法 第39條第4項	100,000	訂定詳細辦法及流程處理相關申訴事件，避免處理流程與法規有所衝突。
雇主未依規定覈實申報調整勞工退休金提繳工資。	勞工退休金條例 第15條第2項	5,000	因經辦人員對於法規修訂未能即時更新，以致申報提繳工資些微落差，已重新檢視作業流程，及定期確認法規修訂。
工資未全額直接給付勞工	勞基法 第22條第2項	50,000	此工資項目為宿舍費用，因負責人員未留意員工退宿事宜，以致誤扣薪資，權責單位已檢討並改善檢核機制。
延長工作時間超過法令規定	勞基法 第32條第2項	50,000	因公司業務需求增加，人力短缺，以致人員延長工作時間超過法令規定，人資部門將逐步設定系統檢核機制，加強與主管溝通，確保符合法令規範。
每7日中未有2日之休息作為例假及休息日	勞基法 第36條第1項	50,000	權責單位排班負責人員，未確認人員排班狀況，以致於人員連續出勤，人資部門已設定系統檢核機制，確保符合法令規範。

### 3.4 營運績效

重大主題		營運績效
對公司的重要性		大毅秉持團隊、創新、質優、服務與共享之理念作為企業永續經營的基礎，以誠信建立與客戶共存榮的合作關係是大毅向來秉持的信念
政策/承諾		顧客滿意·遵守法規·綠色產品持續改善
目標	短期	1.以既有產品切入新市場：著重於現有利基型產品之行銷，提高原廠設計導入，積極拓展海外市場及新興產業。 2.以高規格產品切入高端產業：提高特殊產品之開發，朝向高精密微型及高可靠度電阻發展，提供符合高端且具特殊性產品，以擴展版圖往車用、航太等聚焦目標產業。
	中長期	1.運用集團資源，致力提升製程效率與簡化製程複雜度，強化產品品質與供應穩定性，以期創造公司利潤最大化。 2.開發新利基產品及對既有產品進行技術擴充及維持高規格，以配合更多客製化產品及開發不同客戶群，進而持續提高於業界間的競爭力、維持市場占有率並保持獲利。
當年度投入資源及具體成果		1. <b>投入資源</b> ：著手於車用抗硫化電阻與低溫度係數及低阻值型的電流感測電阻，以滿足客戶在精密電路以及準確電控的設計需求，在優先滿足客戶需求的前提下為兼顧大訂單的承接能力與客戶少量多樣的特殊需求，提供產品種類齊全，且富彈性之生產排程，結合訂單生產與計畫生產的優點，降低庫存以減少資金囤積壓力並能兼顧經濟規模，降低生產成本。 2. <b>具體成果</b> ：於2022年配合全球第一大車用電池品牌寧德時代之要求進行稽核，於2023年正式成為合格供應商，未來深耕既有客戶脈絡，並致力與國際知名大廠建立長期及穩健的合作關係。
負責部門		行銷部
評估機制/成果		1. 2022年新客戶開發達年目標24家以上，新產品成交件數達年目標720件以上。 2. 全球晶片電阻市佔率排名維持前5名。

單位：新台幣仟元

項目	細項	2020年	2021年	2022年
直接經濟價值	營業收入	5,405,627	6,328,696	5,043,825
分配的經濟價值	營運成本	2,131,376	2,915,533	2,056,481
	員工薪資與福利	1,111,269	1,352,436	1,164,509
	支付出資人的款項	442,161	592,228	303,965
	支付政府的款項	144,679	191,084	118,849
	社區投資	326	2,243	883
留存的經濟價值		1,575,816	1,275,172	1,399,138

### 3.5 產品服務

提供完整的被動元件、保護元件、電流感測元件領域產品解決方案，協助全球客戶有效的完成相關產品設計與製造，提升產品品質與良率。

產品廣泛運用於高端通訊、車聯網、車用電子、自動駕駛、3D感測、AI、物聯網、電腦、智慧手機、高端電視、無人機、智慧家庭等電子資訊產品。



### 3.5.1 創新研發

重大主題	創新研發
對公司的重要性	公司投入大量資源進行新產品新技術研發，將優勢產品強化以拉開與對手的差距，以保持我司市場佔有率與產品技術規格的領先。此外，對藍海市場的產品進行鋪路，當時機成熟時能立馬量產搶市。如研展未能趕上市場需求而進化，會讓公司失去該有的競爭力導致營收無法持續突破。
政策/承諾	<b>政策：</b> 1. 培訓專業研發人才。 2. 建立車規系統開發流程。 3. 持續研發藍海市場產品。 <b>承諾：</b> 公司完整教育系統培育優秀的研發人員，配合導入的產品開發系統建立車規等級的研發資料庫，進而與我司配合多年各產業的國際級頂尖公司，一同尋求具絕佳的未來性產品並研發導入，使雙方都能共同提升技術層次以達雙贏的目標，讓大毅科成為被動元件界的台積電。
目標	<b>短期：</b> 擴編優質研發團隊，統整公司資源配合導入的車規系統，並藉由業務團隊敏銳的市場觀點，開發出領先市場的產品，讓公司更具有競爭性。 <b>中長期：</b> 藉由高端產品研發的技術展現，讓世界各大廠看的見，抓緊前期導入的機會，使公司產品成為業界標竿，讓其他跟隨者跟隨。
當年度投入資源及具體成果	<b>教育</b> 1. 於每周的技術週會交換訊息與導引方向。 2. 投入外部教育資源，聘請外師教導實驗設計法、持續改善計畫、6sigma，品管七大手法等工程司該有基礎技能。 3. 鼓勵參加研討會、看展以獲取業界資源與新知。 4. 定期與供應商技術交流，讓有用的最新技術導入評估。 <b>系統資源</b> 1. 與優質客戶合作，進行軟體與上基測試，讓新產品能加速確認量產可行性。 2. 購入研發系統軟體 BKM，讓工程司能更容易以系統方式管理研發資訊，並且可與各部門共享資訊。 3. 高預算的研發經費，使研發部門能夠入改有的材料與設備進行研發。 <b>具體成果</b> 自2022年底部門編制擴編約10位
負責部門	1. 研發處主導產品研發，每周開立新產品會議與各單位討論執行結果，同時確認是否達標或是修正方向。 新產品研發會議有董事長及各單位最高主管參與，如遇到困難將直接決定並給予資源。

評估機制/成果	<b>評估機制</b> 1. 每周新產品會議確認進度 2. 每月設定當月KPI並月底審核確認進度 3. 每半年確認年度目標完成比例 4. 每年年度會議檢討成果
	<b>成果</b> 1. 2022年專利獲證3件，較前一年成長15.8%。 2. 目前累積有效專利21件，其中研發專利占比高達85.7%。 3. 新產品銷售佔公司總營業額達5%。 4. 新產品成功打入蘋果、特斯拉與華為等國際大廠。

氣候變遷及全球暖化造就劣勢環境讓地球生態改變，致使曝露在高溫度、高濕度以及高污染環境中的設備，零件容易產生硫化現象，大毅科技因應客戶的需求，加上多年以來累積的量產技術實力，推出車用抗硫化電阻、電流感測電阻，通過 IATF16949 之認證，已受到市場採用及肯定。

在材料部分，優化產品質量，亦可應用在曝露於高污染環境中的設備，包括電動自駕車、工業控制系統、感測器、車用儀表設備、通訊基地台等。現代被動元件的兩個重要製程，薄膜製程(黃光微影製程)與厚膜製程，大毅科技將其發揮得淋漓盡致，甚至將兩種製程混合使用，創造最大效率與產品效能。

保護電路效果的發揮，需要優良的保護元件當後盾，大毅科技從厚膜電阻一路走來，經歷了薄膜電阻，並發展了一系列的保護元件，包含電流、電壓與溫度類之保護元件、ESD 保護元件，並參與國際大廠之研發計畫，共同研發新產品以提供更完整的客戶服務。

大毅科技深入研發所擁有的厚膜、薄膜與低組合金技術，目前已將技術開花結過的應用在不同領域的研發，如下圖所示，三大技術展開十個系列之產品，分別應用在消費性電子、車用、5/6G 通信、太陽能、風力等領域。並且在國內外專利進行申請，對技術提昇與保護有實質的幫助，目前已通過且有效專利已達 21 件，而且每年持續有具未來性的專利進行申請



各技術之申請專利統計

項目	低組合金技術		厚膜技術		薄膜技術	
	發明	新型	發明	新型	發明	新型
中華民國	3		2	1	8	2
中國	1					
香港	1					
美國	1				1	
總共	20					

## 技術及研發概況

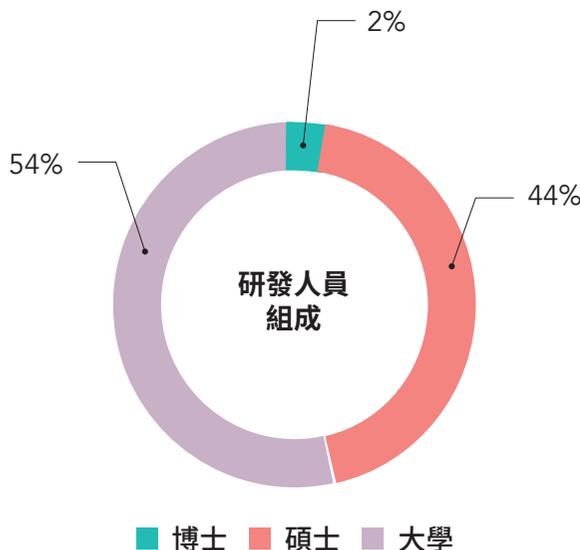
近年開發成功之技術或產品如下：

新產品	功能介紹	外觀照片
車用抗硫化電阻	RMS 抗硫化車載晶片電阻 1. 抗硫性能優異 2. 符合AEC-Q200標準 3. 高穩定性及高可靠性	
車用抗硫化排阻	CNCS 抗硫化車載晶片排阻(凹電極) 1. 比單一電阻有更小的電路板空間 2. 由2至4個獨立的晶片電阻所組成 3. 優異的抗硫化產品特性 4. 符合AEC-Q200標準	
電流保護元件	CFS/CPS 晶片保險絲 1. 融斷條件: 250%額定電流 <5秒 融斷條件: 200%額定電流 1-120秒 2. 完全無鉛, RoHS 豁免 3. AEC-Q200 認證	
靜電保護元件	MS 靜電抑制器 1. 低電容特性 2. 0201尺寸 3. 通過8KV 500次測試	
抗突波晶片電阻	RAS 抗突波晶片電阻 1. 優異的防浪湧及脈衝負載性能 2. 高穩定性及高可靠性 3. 更高的額定功率	
無鉛晶片電阻	RM-W 無鉛厚膜電阻 1. 完全無鉛, RoHS 豁免 2. 高穩定性及高可靠性	

新產品	功能介紹	外觀照片
車用薄膜電阻	RBA 車規薄膜晶片電阻 1. AEC-Q200 認證 2. 高精密 & 高穩定性 3. 低 TCR 4. 低雜訊 5. 完全無鉛, RoHS 豁免	
發火電阻	EIC 電子器動晶片 1. 低發火能量 2. 請動速度快 3. 完全無鉛, RoHS 豁免	

### 未來研發計畫及預計投入之研發費用：

本集團連續三年投入之研發費用每年不斷的上升且於2022年達到1.1%，且因研發專案項目的增加，公司對研發部門與人力持續擴張，目前研發人數共43人，已占公司5.6%的人力，其中博士1人、碩士19人、大學大專人數到達23人。每年將研發人力與費用不斷地增加投入，讓原本消費性產品系列，逐漸擴張到不同領域的藍海利基產品，不但使公司在競業的競爭下還能繳出不錯的產品毛利外，還可有多產品可應對變化萬千的未來市場。



近幾年經不斷努力下已陸續發表新產品成果如：電流感測元件、晶片保險絲等產品已相繼取得客戶認證並交貨，加上競爭者多屬日系廠商，然而憑藉著公司既有的優良生產技術，在產品成本上更具競爭優勢。此外，為維持業界之領導地位，以擴展保護元件的生產及技術領域，公司仍將不斷投入研發及改良，於2022年度共投入之研發費用達56,359千元，而主要開發新產品如下：車用抗硫化排阻、車用薄膜電阻等。

### 3.5.2 客戶關係

重大主題	客戶關係
對公司的重要性	大毅秉持團隊、創新、質優、服務與共享之理念作為企業永續經營的基礎，以誠信建立與客戶共存榮的合作關係是大毅向來秉持的信念。
政策/承諾	顧客滿意 遵守法規 綠色產品 持續改善 我們制定「顧客滿意度程序」，每半年定期蒐集顧客的寶貴意見，維繫客戶對服務的成果滿意度，並持續優化服務流程之正面影響。
目標	短期 每半年透過「客戶滿意度調查表」蒐集顧客的寶貴意見，從產品品質、綠色產品、交期、服務品質、技術支援、客訴處理、退貨處理等七大面向瞭解客戶對大毅提供的產品或服務之表現，目標每次調查總分達90分以上，並將調查結果彙整成顧客滿意度報告，作為內部營運改善之參考，建立各單位自身提升服務品質及矯正預防之指標，持續改善有利增加客戶對公司之信心與穩健雙方關係。
	中長期 依據客戶滿意度調查之七大面向了解與掌握客戶各面向之需求，優化客戶服務且調查結果皆達滿意以上，期盼藉此形成良性循環之正面衝擊。
當年度投入資源及具體成果	隨著人工智能與電動車產業等新型態終端產品應用領域升級，精密微型及高可靠度的電子零件也越顯重要，因此大毅科技提供高精密微型被動元件及新型終端產品零組件開發及技術解決方案，追求電子零組件的安全、成本、效能、品質、可靠性等條件的極致表現。 <b>投入資源</b> 1) 著重於高規高信賴性產品開發及行銷以擴展高端通訊及車用領域之佈局，研發團隊多年來持續積極投入產品及技術研發上，以薄膜及黃光製程為核心技術平台，深耕保護元件領域；藉由對研發技術不斷提昇的堅持，我們完整建立智慧工廠，其中包含 網版印刷、雷射修整、薄膜濺鍍、精密成型、自動精密檢測、雷射精密加工、表面處理、光刻技術、精密分析、完善的車規信賴性測試系統、影像量測、環境保護物質檢測等技術平台。

<p><b>當年度投入資源及具體成果</b></p>	<p>2) 重視客戶需求，內部建立產品開發流程，每週針對各產品大類進行2次新產品會議，追蹤產品開發與改良進度，以因應科技產品創新設計所需新型產品及加速送樣速度。憑藉完整的被動元件、保護元件、電流感測元件領域產品解決方案，協助全球客戶有效的完成相關產品設計與製造，提升產品品質與良率。</p> <p>3) 與車載 Tier 1 客戶配合進行供應鏈管理能力提升課程並每季進行品質專案改善追蹤。</p> <p><b>具體成果</b></p> <p>1) 2022 上半年度客戶滿意度調查皆達標</p> <p>2) 全國第一家電阻廠通過 IECQ AQP(汽車電子品質認證計畫)提供以 AEC-Q 標準測試方式取得車用抗硫化電阻與電流感測產品之可靠性認證，生產製程中的抽樣、測試流程與測試結果是被獨立公正的第三方驗證機構所監控並確認，以確保供應產品符合車載預期之品質、安全性與可靠性的要求。</p> <p>3) 以卓越領先技術，獲得 UL 及多國專利，並通過 ISO9001、ISO14001、IATF16949、QC080000、ISO45001 認證，提供高品質且具價格競爭力的全方位產品，於保護元件、被動元件等新領域始終保持領先地位，晶片保險絲、超低容靜電抑制器，優異的特性和優良的品質，受到全球客戶的信賴。除此外，以台灣為研發設計基地與全球營運中心，產品研發能力深入客戶核心需求，並且建立完備的生產與銷售服務系統，積極進行全球化的佈局，陸續成立中國東莞廠、中國蘇州廠、馬來西亞廠、印尼廠以及越南廠。</p> <p>4) 通過多家客戶 VDA6.3 系統之稽核</p>
<p><b>負責部門</b></p>	<p>行銷部/品質保證部</p>
<p><b>評估機制/成果</b></p>	<p>1. 客戶滿意度由2020年88.6分提升至2022年90.35分</p> <p>2. 2022年新客戶開發達年目標24家以上，新產品成交件數達年目標720件以上。</p> <p>3. 2022年新導入4家車廠成為合格供應商</p> <p>4. 2022年獲得台灣三星年度長期夥伴獎，OPPO 移動通信質量服務獎，2021年獲得RICOH理想產品優秀獎、美律優秀供應商、ZTE中興通訊攻堅克難獎</p>

### 短期業務發展計畫

- 以既有產品切入新市場：著重於現有利基型產品之行銷，提高原廠設計導入，積極拓展海外市場及新興產業。
- 以高規格產品切入高端產業：提高特殊產品之開發，朝向高精密微型

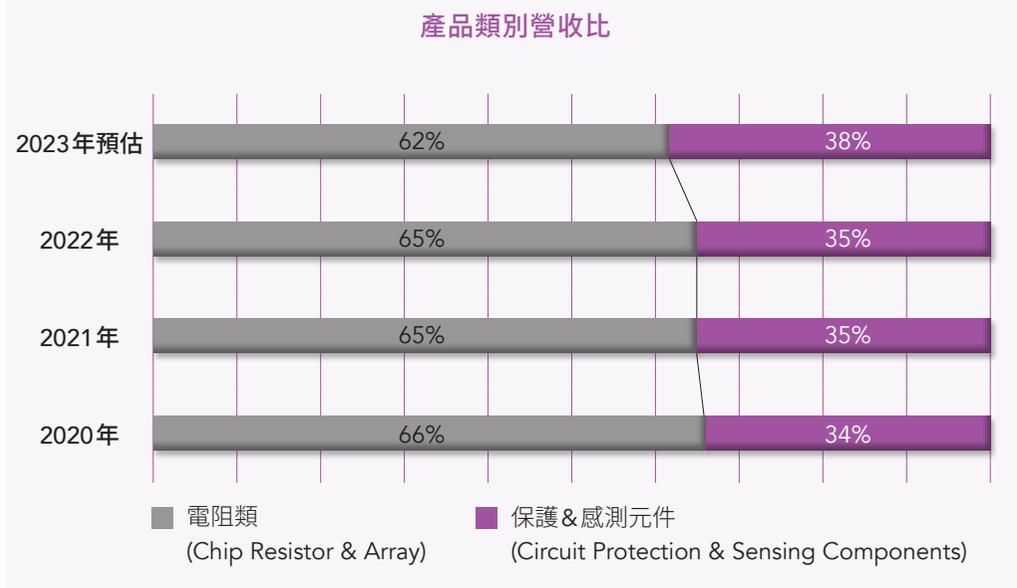
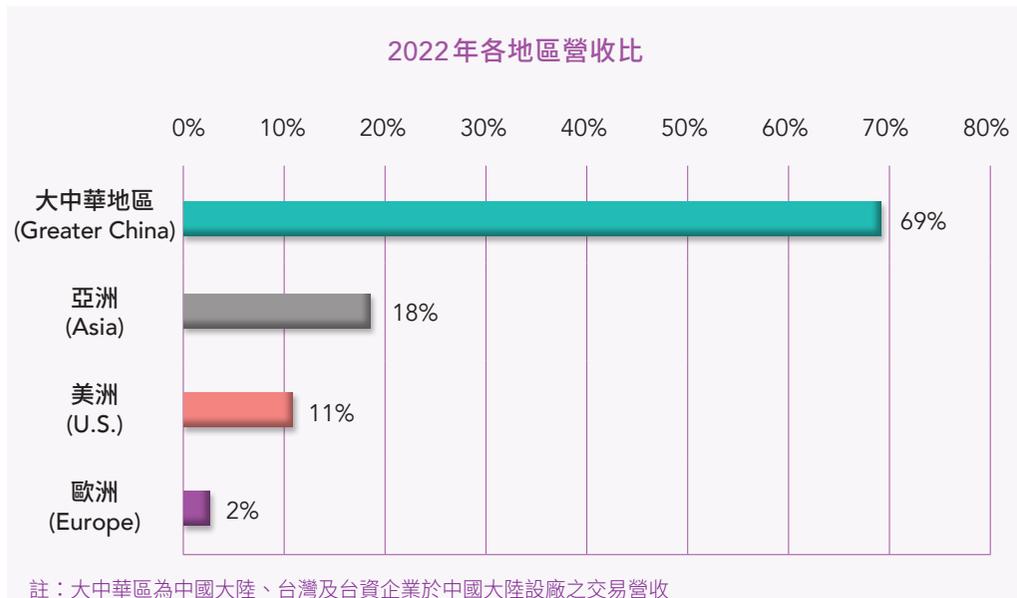
及高可靠度電阻發展，提供符合高端且具特殊性產品，以擴展版圖往車用、航太等聚焦目標產業。

### 中長期業務發展計畫

- 滿意的品質：運用集團資源，致力提升製程效率與簡化製程複雜度，強化產品品質與供應穩定性，以期創造公司利潤最大化。
- 差異化服務：開發新利基產品及對既有產品進行技術擴充及維持高規格，以配合更多客製化產品及開發不同客戶群，進而持續提高於業界間的競爭力、維持市場占有率並保持獲利。

### 具體策略

- 銷售執行重點：優化被動和保護元件利基產品銷售組合，並持續開創國內海外市場，深耕既有客戶脈絡，並致力與國際知名大廠建立長期及穩健的合作關係。
- 生產策略及重要行動方案：著手於車用抗硫化電阻與低溫度係數及低阻值型的電流感測電阻，以滿足客戶在精密電路以及準確電控的設計需求，在優先滿足客戶需求的前提下為兼顧大訂單的承接能力與客戶少量多樣的特殊需求，提供產品種類齊全，且富彈性之生產排程，結合訂單生產與計畫生產的優點，降低庫存量以減少資金囤積壓力並能兼顧經濟規模，降低生產成本。



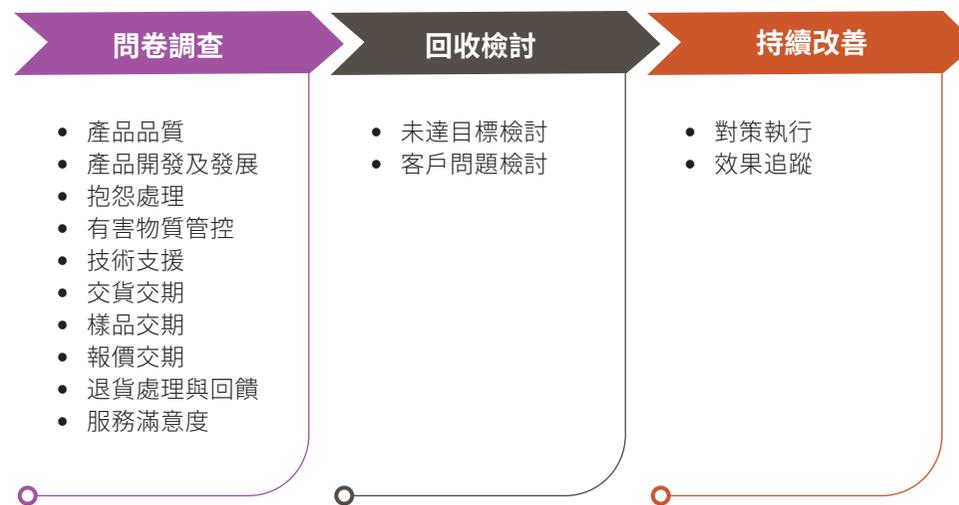
## 客戶關係

大毅秉持團隊、創新、質優、服務與共享之理念作為企業永續經營的基礎，以誠信建立與客戶共存榮的合作關係是大毅向來秉持的信念。我們制定「顧客滿意度程序」，每半年定期蒐集顧客的寶貴意見，維繫客戶對服務的成果滿意度，並持續優化服務流程。

## 顧客滿意度調查

我們制定「顧客滿意度程序」，每半年定期透過「客戶滿意度調查表」蒐集顧客的寶貴意見，從產品品質、綠色產品、交期、服務品質、技術支援、客訴處理、退貨處理等七大面向瞭解客戶對大毅提供的產品或服務之表現，並將調查結果彙整成顧客滿意度報告，作為內部營運改善之參考，建立各單位自身提升服務品質及矯正預防之指標，以優化客戶服務，期盼藉此形成良性循環。

## 客戶滿意度調查流程



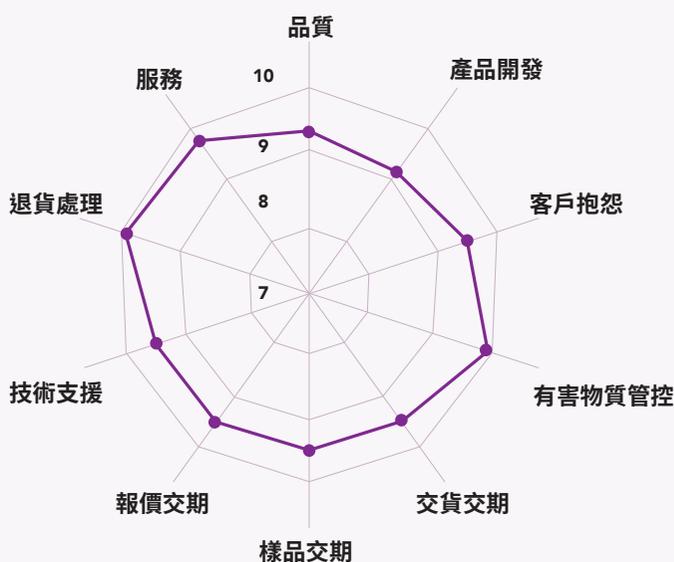
2022年上半年客戶滿意度90.35分  
(總分100分)

2022年(上)客戶滿意度平均分數

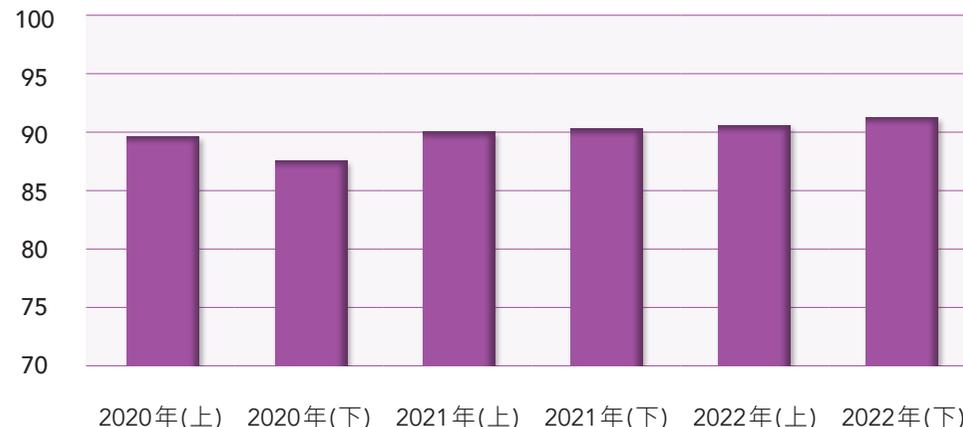


2022年下半年客戶滿意度91.3分  
(總分100分)

2022年(下)客戶滿意度平均分數



2020年~2022年客戶滿意度平均分數



### 3.6 資安防護

重大主題		營業秘密與交易安全
對公司的重要性		對企業來說客戶資料、金流紀錄、生產技術等都是公司重要資產。因此，個人或企業都必須具備保護資訊的觀念，並執行對應的防護措施，以降低遭受資安威脅的風險。
政策/承諾		<b>政策:</b> 資通安全政策 <b>承諾:</b> 每年零資安事件
目標	短期	針對端點防止惡意程式、勒索病毒、駭客入侵系統竊取檔案、網路服務弱點掃描
	中長期	配合上市上櫃公司資安管控指引完善資訊安全相關措施
當年度投入資源及具體成果		資訊部門5人，公司成立資安小組，由資訊部主管擔任小組召集人，每年執行資通安全公司自我檢查表； 建立各項資安管制措施，諸如機房、端點電腦、網路管制、人員存取權限控管、系統資料備份、災害復原演練； 針對網頁加密憑證(SSL)、端點保護(EDR)、電子郵件APT攻擊、BEC商業詐騙、內外部防火牆、...等(執行5項資安專案)； 不定期在內網進行資安宣導、社交工程演練，每年舉辦資安教育訓練，每年進行資通安全稽核。

負責部門	資訊部
評估機制/成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 當年度發生零資安事件、員工每年均受訓資安訓練達2小時、社交工程演練點擊率為0%。</li> <li>2. 每季完成災害復原演練、降低垃圾/釣魚郵件流入內部、區隔IT與OT網路，降低資安事件發生時的流竄</li> <li>3. 當年度未接獲內外部利害關係人申訴次數。</li> <li>4. 內部稽核/客戶稽核皆未發現重大缺失。</li> </ol>

大毅科技一直以資通安全為重，建立全面的網路與電腦相關資安防護措施；自從勒索病毒持續在企業間猖狂流串，大毅科技更積極加強資通安全上的防護，但仍有風險無法百分之百阻擋來自任何第三方癱瘓系統的網路攻擊、勒索病毒。

#### 目前落實相關措施：

1. 所有廠內電腦均安裝防毒軟體已防止病毒入侵感染系統、檔案；全廠禁止使用行動儲存裝置
2. 控制上網、收外部郵件人員名單，減少外部病毒入侵機會
3. 強化網路防火牆與網路控管以防止電腦病毒跨機台及跨廠區感染
4. 重要資料、伺服器定期備份，並定期測試復原
5. 郵件安全過濾、郵件防毒掃描

#### 未來持續改善：

1. 加裝MDR 端點控制已防止惡意程式、勒索病毒、駭客入侵系統竊取檔案
2. 第三方資安單位進行落點掃描，並提出資安改善建議
3. 建立一個整合的資安事件管理平台
4. 郵件APT 攻擊、商業詐騙行為防禦
5. 2022年無發生重大資安事件。

# 綠色永續

4.1 水資源管理

4.2 能資源管理

4.3 原物料及廢棄物處理

4.4 永續供應鏈



# 4



## 4. 綠色永續

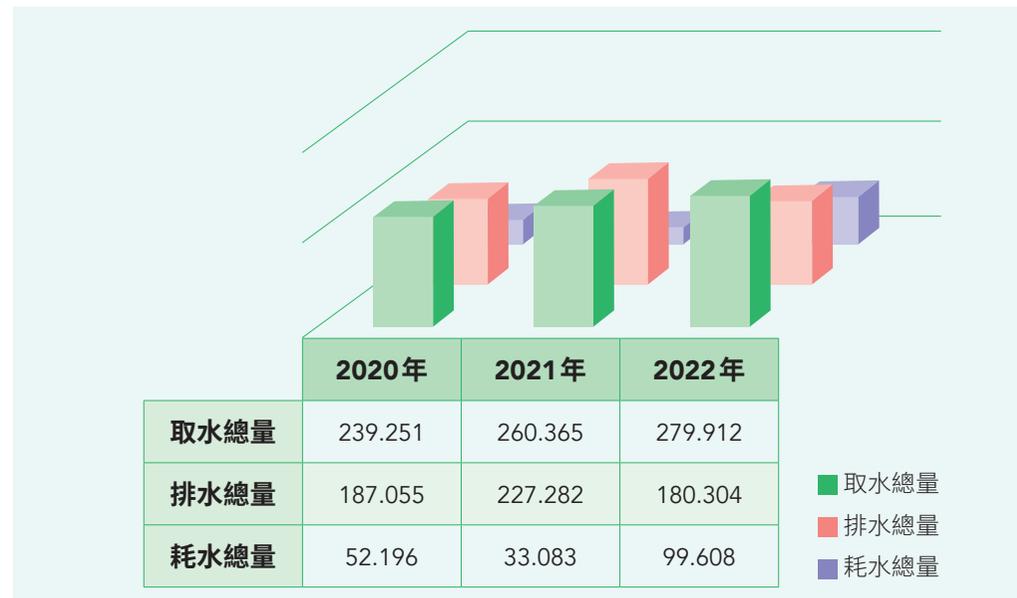
近年為因應全球氣候變遷，國際日益嚴峻的碳管理規範及低碳消費意識提升，各國政府、企業皆開始重視環境永續管理，大毅科技響應政府推動環保、節能減碳政策，因此藉由ISO 14001:2015環境管理系統進行綠色改善、節能減廢計畫、化學品管理等融入企業經營當中，為對抗氣候變遷的重要行動目標。

### 4.1 水資源管理

大毅科技之廠用水來源為第三方台灣自來水公司大湳淨水廠從石門水庫取水，並經由淨化過程輸送至廠區所使用之自來水，廠內用水分為辦公室用水、冰水系統用水、製程用水，近年因氣候變遷，導致供水不穩，本公司為有效利用水資源，在辦公室節水方面，全面檢視安裝節水裝置(如：省水馬桶、省水龍頭…等)，在製程方面，要求改善優化製程，將製程產生水回收循環再利用，提昇水資源使用效益；另外，加強宣導訓練全員共同參與節水，並督導能資源使用合理化，為珍貴水資源的永續，貢獻心力。

大毅科技廢水皆由廠內污水處理設施處理後，排放南崁溪，排放水質皆符合環保法令標準，依水污法規定每季委由合格檢測機構採樣分析，並提送廢(污)水檢測申報表，函報當地環保主管機關核備。2020~2022年期間，廠區無溢流及重大洩漏情事發生，對周遭環境無污染衝擊負荷。

年度取水總量及排水總量(單位:百萬公升)



### 4.2 能資源管理

大毅科技落實節能減碳，訂定節約目標，規劃並執行節能措施，將持續致力提升公司的能源使用效率。

大毅科技近年因疫情影響，2020~2022年能源密集度變化較大，因公司政策製程產線皆維持正常運轉，因此從下圖可以得知這三年用電量並無太大差異，但2020~2022年因國外航運阻塞，2021年能源密集度較2020年低12%。

大毅科技2022年使用95207.0874千焦耳之柴油使用，用於廠內發電機及堆高機使用，並依據銘牌設備及廠內使用紀錄。

能源密集度 (總用電量：百萬焦耳/總營業額：億)



	2020年	2021年	2022年
■ 能源密集度	3,261.567	3,166.294	3,577.586
■ 營業額(億)	53.948	63.149	50.225
■ 用電量(百萬焦耳)	175,955.040	199,948.320	179,684.280

溫室氣體造成氣候異常是全球共同面臨的重要環境問題，大毅科技依據 ISO 14064-1:2018 進行組織型溫氣體盤查，且運用營運控制權計算排放量，並於2022年第三季通過英國標準協會台灣分公司(BSI)驗證取得溫室氣體盤查聲明書，且將2021年盤查結果訂定為基準年。

2021年大毅科技經第三方查驗之盤查結果(使用IPCC第五次評估報告AR5):

範疇一的排放量為399.7496公噸CO<sub>2</sub>e

範疇一排放之七大溫室氣體排放量統計表								
	CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFCs	PFCs	SF <sub>6</sub>	NF <sub>3</sub>	總量
排放當量(公噸CO <sub>2</sub> e/年)	18.4065	85.8767	0.2101	295.256	0.0000	0.0000	0.0000	399.7496
氣體別占比(%)	4.60%	21.48%	0.05%	73.86%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

範疇二的排放量為27,886.7024公噸CO<sub>2</sub>e

範疇三-原物料運輸(藥水)，特定產品運輸，廢棄物運輸，商務差旅(開車)的排放量為709.0744公噸CO<sub>2</sub>e

2022年大毅科技經第三方查驗之盤查結果(使用IPCC第六次評估報告AR6):

範疇一的排放量為437.6761公噸CO<sub>2</sub>e

範疇一排放之七大溫室氣體排放量統計表								
	CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFCs	PFCs	SF <sub>6</sub>	NF <sub>3</sub>	總量
排放當量(公噸CO <sub>2</sub> e/年)	6.7957	82.7989	0.0509	348.0310	0.0000	0.0000	0.0000	437.6761
氣體別占比(%)	1.55%	18.92%	0.01%	79.52%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

範疇二的排放量為25,405.3607公噸CO<sub>2</sub>e

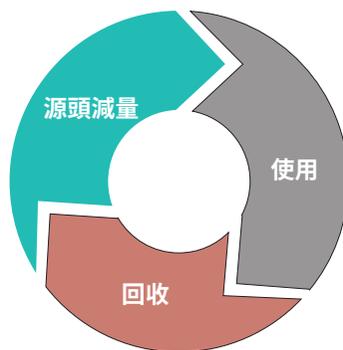
註：依照經濟部能源局公告CO<sub>2</sub>電力排放係數為2021年0.509公噸CO<sub>2</sub>e/千度。

範疇三-原物料運輸(藥水)，特定產品運輸，廢棄物運輸，商務差旅(開車)的排放量為116.3137公噸CO<sub>2</sub>e

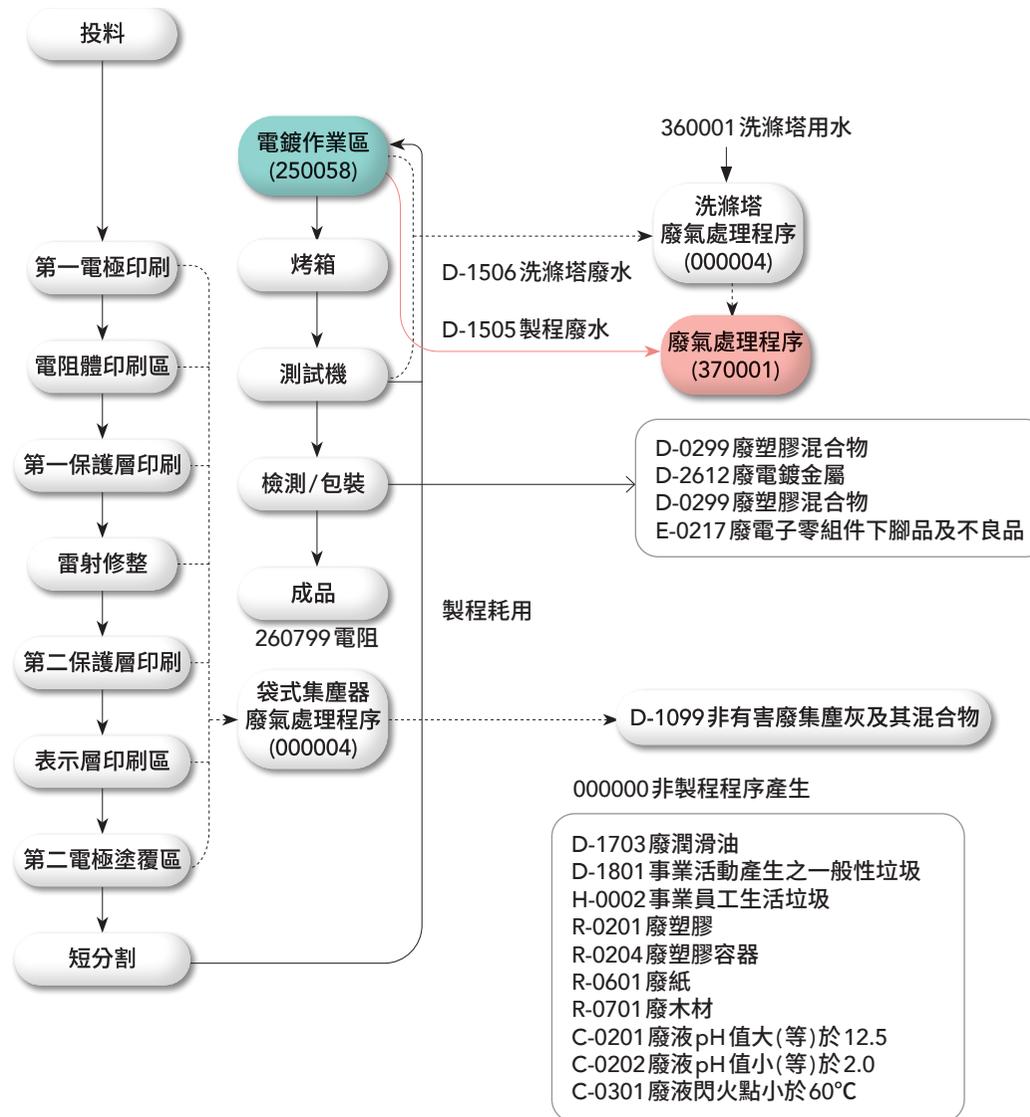
### 4.3 原物料及廢棄物處理

重大主題		原物料與供應商永續管理
對公司的重要性		本公司對於原物料及廢棄物管理首重源頭減量，從源頭減少使用，多採用可再生物料，並依照採購系統進行追蹤，以達到有效之原物料控管機制。透過供應鏈管理機制與協同合作，互通彼此資訊，讓供需掌握狀況更加符合時代趨勢。
政策/承諾		1. 遵守法規 綠色產品 持續改善 2. 為符合國際環保公約要求及企業之社會責任，所以本集團以對環境衝擊顯著部份，已完成製程及原料變更來降低環境污染。
目標	短期	1. 原物料供應商提供符合QC080000產品有害物質管理系統、歐盟RoHS指令及REACH法規證明文件。 2. 2023年針對供應商永續發展承諾書調查，目標新供應商皆100%回簽。
	中長期	開發綠色產品，以減少廢棄物產生。
當年度投入資源及具體成果		用環境標準篩選新供應商達100%
負責部門		採購部

大毅科技為晶片電阻與保護元件製造，其主要原物料使用Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub>基板及生產過程中產出相關之電阻廢棄物，因此本公司對於原物料及廢棄物管理首重源頭減量，從源頭減少使用，多採用可再生物料，並依照採購系統進行追蹤，以達到有效之原物料控管機制；其次為廢棄物資源回收；最後才是委託處理。廢棄物委託處理以符合法令規範為最基本要求，大毅科技產生之廢棄物，皆委託合法專業之回收、代清除處理業者執行；廢棄物委託處理前，必須先於廠內做好分類收集及貯存管理，再依廢棄物之特性，選擇適當、合法之廢棄物清除、處理業者依環保法令進行清除、流向申報，並交由處理廠妥善處理，目前所有廢棄物皆在國內處理，並無跨國處理問題及廢棄物洩漏問題。

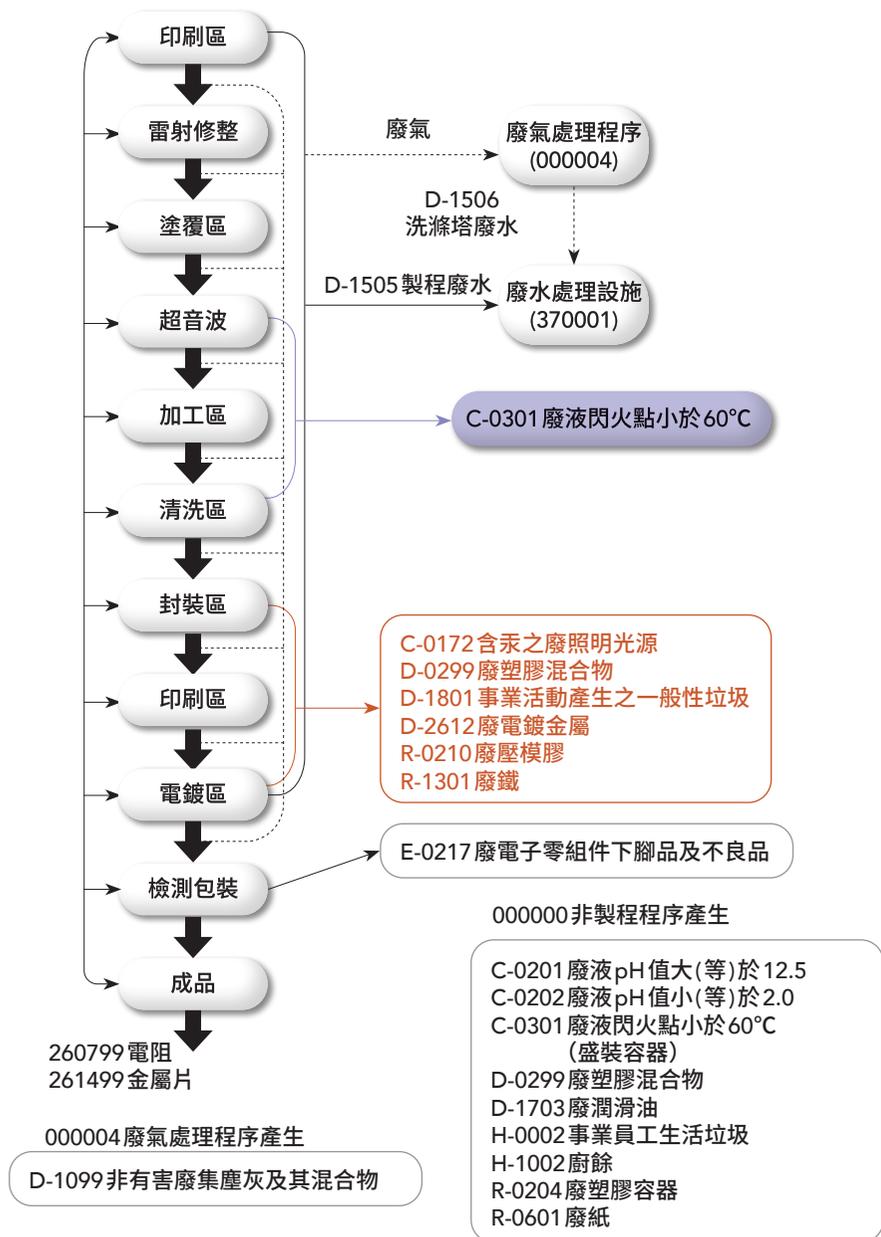


### 兩廠工序與每個分別所產生的廢棄物 南山廠



長興廠

範疇一的排放量為 437.6761 公噸 CO<sub>2</sub>e



年份/種類	可再生物料	不可再生物料
2020	830,300	418,786
2021	-	534,077
2022	-	263,980

備註:可再生物料為公尺計量,不可再生物料為公斤計量  
備註:近三年並無發生產品範疇之回收產品及其包材數量  
備註:可再生物料為紙帶,但2021,2022年紙帶並非前五大驗收原物料品項,因此未納入統計

大毅科技近三年產生之廢棄物量,皆為離場處理(焚化部分不含能源回收):

廢棄物種類/公噸		處理方式	2020年	2021年	2022年
一般事業廢棄物	廢塑膠混合物	物理處理	無	22.82	6.46
	廢潤滑油	物理處理	3	4.28	1.07
	非有害集塵灰	固化處理	44.59	34.57	31.29
	一般垃圾	物理處理	210.29	138.87	24.81
	廢壓模膠	再利用	無	30.82	61.9
	廢塑膠空桶	再利用	7.94	20.03	11.92
總計			265.82	251.39	137.45

廢棄物種類/公噸		處理方式	2020年	2021年	2022年
有害事業廢棄物	廢電子零組件	物理處理	39.694	59.317	40.45
	廢液	焚化處理	20.61	23.53	21.92
	廢電鍍金屬	物理處理	32.8865	45.4565	21.656
	廢汞燈	物理處理	0.005	0.007	0.0032
	廢水處理污泥	再利用	1712.9	1914.82	1575
總計			1806.0955	2043.1305	1659.029

廢棄物種量統計表 (單位：公噸)



一般事業廢棄物處置 (單位：公噸)



有害事業廢棄物處置 (單位：公噸)



## 4.4 永續供應鏈

重大主題		供應鏈永續管理
對公司的重要性		透過供應鏈管理机制與協同合作，互通彼此資訊，讓供需掌握狀況更加符合時代趨勢。
政策/承諾		供應鏈管理机制與協同合作，互通彼此資訊，讓供需掌握狀況更加符合時代趨勢。
目標	短期	2023年針對供應商永續發展承諾書調查，目標新供應商皆100%回簽。
	中長期	導入供應商永續評估問卷，並針對現有原物料供應商100%完成永續發展承諾書回簽
當年度投入資源及具體成果		1. 設計永續發展承諾書問卷 2. 研發階段即避免使用對人體或環境有風險或危害的物質符合QC080000產品有害物質管理系統、歐盟RoHS指令及REACH法規，故皆會請原物料廠商提供相關佐證資料。
負責部門		採購部

因應全球趨勢大毅科技為協助公司在多變與競爭之環境裡取得競爭優勢，透過供應鏈管理机制與協同合作，互通彼此資訊，讓供需掌握狀況更加符合時代趨勢。

大毅科技在追求穩定經濟成長的同時，兼顧環境保護、社會進步三大支柱，並呼應聯合國「永續發展目標 (SDGs)」、大毅的「永續發展政策」，並參考ISO 20400永續採購指引，要完成這樣的目標，大毅必須串聯合作夥伴共同努力，除了強化供應鏈競爭力外，攜手打造永續供應鏈。在新冠疫情期間，各國因疫情衝擊導致國際供應鏈不穩定，避免過意依賴特定國家與單一供應商，降低疫情對生產的衝擊。

供應鏈管理與採購承諾	保護勞動人權與社區參與承諾
1. 遵循符合當地法規要求，積極參與國際各項永續準則	1. 防止強迫勞動並不僱用童工及其他違反自由從業意志之員工。
2. 透過技術創新，減緩溫室氣體排放與氣候變遷衝擊	2. 提供具競爭的薪酬福利，提供彈性的工作時間與上班模式，並具發展性的職涯規劃。
3. 設計過程考量產品生命週期，邁向循環經濟	3. 嚴禁違反人道對待情事，不得以不當懲罰為手段、懲戒性管理強迫員工工作。
4. 重視供應鏈勞動人權、維護與保障人員健康安全	4. 尊重多元組成嚴格禁止歧視與騷擾行為，廣納各界人才，杜絕在僱傭、薪酬、訓練、升遷、解雇等有各項歧視行為。
5. 嚴謹公司治理，遵守最高道德與公平營運準則	5. 尊重員工自由結社、加入工會以及集體談判的權力，鼓勵透過各種管道進行工作交流。
6. 投入社區參與，促進教育文化提升，創造就業與職能發展	6. 關懷並參與社區活動，促進社會共融發展。

針對供應商的管理，依ISO 9001品質管理系統建立「供應商管理程序」，評比後為不合格廠商者，規定不進行採購作業，至今均未發現重大供應商缺失，也無廠商因此終止合作關係。

另外大毅科技重視客戶在產品使用時，對健康及環境的影響，從研發階段即避免使用對人體或環境有風險或危害的物質符合QC080000產品有害物質管理系統、歐盟RoHS指令及REACH法規，故皆會請原物料廠商提供相關佐證資料。

2023年針對供應商新增永續發展承諾書調查，故2022年針對環境篩選新供應商為100%，另外本公司的供應商及外包商的數量與種類眾多，故依據產業特性，將環安衛或勞工人權風險較高之廠商列為優先稽核對象，並訂定年度稽核計畫。

大毅科技對供應商之永續要求詳見官網<https://www.tai.com.tw/zh-Hant/csr>。

# 社會關懷

## 5.1 員工概況

### 5.1.1 人權保障

### 5.1.2 員工統計

## 5.2 適才適任

### 5.2.1 薪酬福利

### 5.2.2 人才培育

### 5.2.3 勞資溝通

## 5.3 職業安全衛生管理

## 5.4 公益參與



## 5. 社會關懷

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

### 5.1 員工概況

截至2022年底止，大毅科技(臺灣廠)的員工總數共計764人，因為科技產業的背景以及工作技能、工作特性，男女的比例為57：43，與2021年差距不大。

#### 5.1.1 人權保障

大毅科技重視員工權利，平等對待員工，透過各項平權措施，形塑人權保障的友善環境，保障同仁勞動權益。公司依循責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)《行為準則RBA Code of Conduct》、恪遵各營運據點所在地法規，支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《經濟、社會及文化權

利國際公約》、《公民與政治權利國際公約》、《聯合國全球盟約》，以及國際勞工組織《工作中的基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭櫫之原則與精神，有尊嚴地對待及尊重現職員工及協力廠商人員，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。大毅科技的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，大毅科技遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，大毅科技亦提供多種檢舉及申訴管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人及申訴人的個資保密，若經查證屬實，不會對檢舉人或申訴人進行不利對待。

#### 5.1.2 員工統計

大毅科技身為晶片電阻產品的領導品牌，近年由於擴建廠區生產效能提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，近年平均提供近三百個工作機會，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，大毅科技屬科技產業，全體正式員工皆屬於不定期契約類型，近年來公司也積極的配合產學建教合作，讓外國僑生除了有學校提供的專業知識外，也可在公司培養個人工作技能，提升實力。另針對非員工部份工作者主要負責為清潔、保全、團膳工作及移工管理員，皆為間接僱用，共計14人，2020年至2022年，非員工人數並無重大調整。人數計算方式為當年度12月31日之員工人數。

大毅科技提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。其次，員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員由於產線作業性質緣故，以男性居多；間接人員則主要從事研發、倉管與業務、行政等工作，男性與女性比例則較為接近。至於

年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計約佔4%，代表公司現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺。

統計/年度		2020年		2021年		2022年	
員工總數 (註1)		770		843		764	
勞雇合約 (註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	242	177	275	191	270	164
	女	188	163	198	179	198	132

註1：人數計算方式為當年度12月31日之員工人數。

註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職）與固定期限契約員工（短期、季節、特定專案期間、原員工請產假/育嬰留停假）。

### 員工總數(含主管職)

多元化統計/年度			2020年		2021年		2022年		
			人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	
員工	直接	性別	男	321	42%	355	42%	318	42%
			女	278	36%	303	36%	256	34%
		年齡	未滿30	330	43%	343	41%	265	35%
			30以上未滿50	244	32%	282	33%	276	36%
			50以上	25	3%	33	4%	33	4%
			研究所	11	1%	13	2%	13	2%
	學歷	大專院校	285	37%	244	29%	224	29%	
		其他	303	39%	401	48%	337	44%	
	間接	性別	男	97	13%	111	13%	116	15%
			女	74	10%	74	9%	74	10%
		年齡	未滿30	61	8%	65	8%	70	9%
			30以上未滿50	94	12%	105	12%	105	14%
50以上			16	2%	15	2%	15	2%	
學歷		研究所	30	4%	38	5%	32	4%	
	大專院校	112	15%	111	13%	125	16%		
		其他	29	4%	36	4%	33	4%	

### 主管職

多元化統計/年度			2020年		2021年		2022年		
			人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	
主管職	間接	性別	男	37	5%	39	5%	41	5%
			女	12	2%	13	2%	14	2%
		年齡	未滿30	1	0%	-	0%	1	0%
			30以上未滿50	41	5%	45	5%	45	6%
	50以上		7	1%	7	1%	9	1%	
	學歷	研究所	6	1%	6	1%	6	1%	
		大專院校	31	4%	34	4%	36	5%	
			其他	12	2%	12	1%	13	2%

註：主管職為課級以上人員。

員工新進與離職統計/年度		2020年		2021年		2022年	
		總數	比例(註)	總數	比例(註)	總數	比例(註)
<b>新進員工</b>							
年齡	未滿30	179	46%	191	47%	182	54%
	30以上未滿50	96	28%	118	30%	48	13%
	50以上	8	20%	8	17%	3	6%
性別	男	152	36%	210	45%	153	35%
	女	131	37%	107	28%	80	24%
學歷	研究所	21	51%	22	43%	17	38%
	大專院校	123	31%	104	29%	79	23%
	其他	139	42%	191	44%	137	37%

離職員工							
年齡	未滿30	115	29%	149	37%	208	62%
	30以上未滿50	94	28%	98	25%	89	23%
	50以上	11	27%	7	15%	9	19%
性別	男	125	30%	165	35%	182	42%
	女	95	27%	89	24%	124	38%
學歷	研究所	14	34%	12	24%	22	49%
	大專院校	75	19%	74	21%	104	30%
	其他	131	39%	168	38%	180	49%

註：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) \* 100%。  
 如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) \* 100%。  
 離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) \* 100%。  
 如未滿30歲離職員工率 = (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數) \* 100%。

### 根據離職問卷分析原因與補救措施如下

項次	內容	平均分數 (1-10分)	補救措施
1	我的薪資優於同年齡/年資的朋友	6.1/10	1.公司近三年來，每年皆因應政府基本工資調漲，而逐步調升廠內所有人員薪資 2.近兩年來參與外部104人力銀行與傑報薪資調查，了解公司與相同產業、地區人員薪資結構之差異，定期評估及調整 3.公司內部可隨時提報表現優良員工之薪資調整
2	生活品質與工作品質間之平衡	6.6/10	1.每季調查各單位編制人力，以利隨時事前規劃人力增補作業 2.每月追蹤各單位工時狀況，以利隨時調整人力增補需求
3	我覺得公司教育訓練在工作上實質的幫助	6.6/10	1.2023年開始教育訓練時數大幅調整，重質不重量 2.依據各職務所需之訓練課程及法令規範規劃年度教育訓練課程 3.各單位可針對自己所需之專業提出外訓申請
4	公司政策或流程改變時，可以在合理的時間內被傳遞到	6.7/10	新政策或流程改變時，除了透過主管會議傳達之外，亦會運用E-mail及宣導會方式提供資訊予相關單位主管及窗口，並透過早會及單位佈告欄或聯絡單方式傳達予員工

項目/年度	2021年	2022年	差異	
非擔任主管職務之全時員工(單位：人)	797	714	-83	
非擔任主管職務之全時員工年薪資(單位：新台幣千元)	平均數	454	553	+99
	中位數	474	539	+65

## 5.2 適才適任

健全的人力資源是大毅科技得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值。

### 5.2.1 薪酬福利

大毅科技依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，大毅科技為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利

也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，大毅科技對於人員敘薪，在基本薪資並無性別上之區別，另額外給予之津貼、獎金、相關福利制度，也一視同仁，落實職場多元化與平等原則。此外，就基層人員薪資來說，大毅科技直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆不低於當地最低工資。

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

非主管職之全時員工人數



非主管職之全時員工薪資



員工類別	性別	標準薪資/當地基本工資
直接人員	男	1.0
	女	1.0

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月經常性薪資。

大毅科技不定期提供健檢服務，讓員工無負擔的享受完整的檢查，且更加注重自身的健康管理。我們補助員工於榮民總醫院進行健康檢查的費用，並提供高等級、多項且深入的體檢項目。

為求永續經營及塑造同仁良好之工作環境，並力求同仁生活安定與才能發揮，以期達個人成長與公司發展相結合之目的，本公司設有職工福利委員會，並定期召開勞資會議，辦理各項福利措施有年節禮金、生日禮金、員工婚喪喜慶補助金、制服製作、團體保險、國內外旅遊、聚餐及其他比賽等戶外活動。

員工福利項目	台灣
團體保險(人身保險、醫療保險)	√
結婚/新居/生育補助、公傷/住院/喪葬慰問金	√
三節/生日禮品	√
年終/考績獎金	√
員工認股/盈餘分紅	√
定期健檢	√
部門聚餐/員工旅遊/家庭日	√
員工餐廳/員工宿舍	√

員工育嬰留停統計/年度	性別	統計		
		2020年	2021年	2022年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	12	12	14
	女	10	17	8
申請育嬰留停的員工數	男	1	0	0
	女	3	8	6
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	1	0	0
	女	4	4	7
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	1	0	0
	女	4	2	6

復職率 (B/A)	男	-	-	-
	女	100%	50%	86%
育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數 (C)	男	0	1	0
	女	2	4	2
留任率 (當年度C/前一年B)	男	-	100%	-
	女	-	100%	100%

註：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) \* 100%。  
留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) \* 100%。

最後，為保障員工退休的財務規劃，大毅科技退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)

### 確定福利計畫 (舊制退休金)

大毅科技之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；大毅科技業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2022年底專戶餘額為新台幣57,834仟。

### 確定提撥計畫 (新制退休金)

大毅科技自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2022年已提撥專戶金額為新台幣15,600仟元。

### 公司外觀



公司大廳



設置哺乳室



捐血活動



員工健檢



健康促進活動



健身中心



## 5.2.2 人才培育

重大主題		人才培育
對公司的重要性		「優質的學習型組織」是企業永續經營成功的核心關鍵，培育人才競爭力，可降低失誤及時間成本，進而提升員工與組織的工作品質與績效水準。
政策/承諾		1. 依據TTQS指標運作並持續改善。 2. 提升各崗位工作人員的人才素養。 3. 學以致用，朝向多元發展 4. 優良的學習環境，創造學習型組織。
目標	短期	1. 培訓專業知識、技能、工作態度素養。 2. 多元的課程及學習管道，創造學習型組織與文化。 3. 建立內部知識庫，傳承組織經驗並系統化。
	中長期	<b>產業概況</b> 隨著科技進步，高端通訊、車用電子、智慧家庭時代來臨，大毅科技以卓越的產品研發及製造技術，積極進行全球化佈局。未來將持續培育「解決問題」的專家，透過「持續改善」文化，精進產品品質，以達企業永續經營。 1. 訂定行動計畫，盤點培訓缺口，強化訓練。 2. 建立檢核指標，追蹤訓練成效，補足缺口。 3. 透過改善計畫，降低企業成本，提升組織人效，並「持續改善」工作流程與品質。 4. 打造共同語言及正向的企業文化，吸引優秀人才。
當年度投入資源及具體成果		<b>1.HRD 訓練系統</b> 從「計畫Plan」、「設計Design」、「執行Do」、「查核Review」、「成果Outcome」，系統結合TTQS「PDDRO」架構，確保訓練品質一致，以及資料系統化保存，以利知識與經驗傳承。 <b>2. 訓練成果</b> 「專案課程」聘請顧問或講師至廠內進行培訓輔導，以及「外派訓練」取得相關專業證照，大毅科技重視人才培訓，強化員工核心競爭力，以達企業永續經營、永續傳承。 2022年導入了「CIT持續改善」專案課程，培育解決問題的8D人才，成立了六個專案小組，善用「數據分析」找到問題，利用所學的工具解決困難，並制定相關的對策預防再發生，使製程及產品都獲得良好的提升！ 2022年也榮獲勞動力發展署頒佈「TTQS人才發展品質管理系統」銅牌的好成績，訓練體系及訓練品質備受肯定。
負責部門		人力資源部

對大毅科技而言，企業永續經營的關鍵在於確保人力資本能持續增值，而教育訓練則為其重要途徑，因此大毅科技向來重視人才培育，建立完善的教育訓練體系，並榮獲勞動部勞動力發展署「TTQS人力發展品質管理系統」銅牌之肯定。「持續改善」之理念貫穿在整體學習發展策略中，以在職訓練為基準，搭配培養基本工作素養之新進人員訓練、職能發展之專業技能訓練、管理階層之核心管理能力訓練，並配合公司年度目標及「人才發展培育」策略，擬定培訓計畫並落實訓練目標，透過內部培訓與建立知識庫，全面提升同仁的核心競爭力。

大毅科技積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以持續學習為目標，提供多元的學習管道，並除了透過內部培訓持續傳承職能與經驗予同仁之外，亦規劃通識型課程，拓展同仁不同面相之資訊，並增加同仁的軟實力及跨部門交流的機會。另外透過「專案」培訓方式，強化同仁專業技能，針對潛在關鍵人才設定行動計畫檢核指標，落實追蹤訓練成效，讓同仁得以發揮所學、成就自我，亦可提升公司整體組織績效。

整體而言，每名員工平均受訓時數有逐年成長趨勢；而員工類別中，直接人員為產線作業較為單純，而間接人員多從事研發、倉管與業務、行政等工作，需要持續進修不同的專業訓練，故間接人員受訓時數相較直接人員為多；同時直接人員以男性居多，間接人員男女比例差異微小，故男性員工平均受訓時數亦較女性員工為多。

類別	簡述
職前訓練 (新進人員)	協助新進員工適應新的工作環境與融入公司文化，包括公司簡介、人事管理規章及工作守則、環境安全衛生、職能工作說明書及內容說明、相關作業流程及重點與應注意事項說明等。
部門專業訓練	各部門內日常專業技能之訓練，依工作領域而異
在職訓練	提供本公司內部不同階層人員的專業性及共通性職能訓練，其課程類型可分為五種 A. 管理職能：各階層(基層、中階、高階)主管及儲備幹部管理職能訓練。 B. 品質管制：品質推廣、認知、維護與強化等各項訓練 C. 專業技能：生產技術、製程能力、設備技能、作業效率等各專業訓練 D. 通識訓練：公司通識、法規要求等各項訓練 E. 職安衛教育：法令要求實施訓練、強化職安衛作業訓練並增進員工健康認知
產學合作	大毅科技與高中院所建教合作，以及與大專院校合作辦理「電子材料與元件碩士班人才培育計畫」提供學生多元化的技能學習與進修取得碩士學位的机会，讓學生可以學以致用，提早與產業接軌!



項目/年度	2021年	2022年	差異	
每名員工受訓平均時數 (註1)	30	23	34	
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女	29	23	31
	男	31	24	36
員工依類別受訓平均時數 (註3)	直接	29	21	31
	間接	37	36	47

註：全體員工平均受訓時數為 (當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數)。  
每名女性員工平均受訓時數為 (當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數)。  
各類別員工平均受訓時數為 (當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數)。

### 5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。大毅科技恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人資部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，大毅科技亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。

### 5.3 職業安全衛生管理

大毅科技已導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生系統，藉由系統之風險管理從營運面、管理面、作業面，全面性探討危害狀況，並讓每位員工積極參與教育訓練、緊急應變演練，以強化及深植員工安全認知，藉而達到零職災，零疫情感染、員工健康促進，提高工作者的認知之目標。

職業安全衛生委員會每季召開一次，討論勞工安全衛生事項，並做成會議紀錄，並於下次會議提出執行成效報告，期能降低員工之危害風險。決策時，採取多數決定之方式來敲定目標方案之可行性。

2020~2022年針對新冠疫情，每天進行環境消毒保持環境清潔、保持廠內通風、員工及訪客測量體溫、要求員工與訪客戴口罩、保持安全距離，新進同仁要求附核酸檢測(PCR)證明等措施，來有效抑制病毒的傳播。

**危害鑑別**  
由各部門依據各自作業性質，進行風險評估，會依據各部門評估之結果，找出高風險危害，藉由消除、取代、工程控制...等方式降低風險發生機率。

**職業健康服務**  
提供免費之員工健康檢查，並與醫院簽訂有職醫及職護之臨廠服務合約，針對健康分級進行一對一健康訪談，提供相關建議，相關單位也會針對需求辦理健康講座及健康促進活動。

**教育訓練**  
每年底會依照年度教育訓練需求，填入明年度預定執行訓練課程之內容。且社會若有發生有關於相關產業之職災新聞，除分析原因外並進行廠區類似風險安全宣導。

## 5.4 公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，大毅科技透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，大毅科技也透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。(照片詳見excel檔案)

2022/8/14	贊助支持的桃園市龜山國中棒球隊，在2022菊島盃全國青少年錦標賽勇奪冠軍
2022/8/15	捐贈真空高溫爐管設備給中原大學化工系
2022/9/10	捐血活動
2022/12/2	曾紀恩盃獲得亞軍
2022-2024	贊助桃園市龜山國中棒球隊訓練賽事經費
2021-2024	贊助國立體育大學籃球隊訓練賽事經費



# 附錄

## GRI 內容索引

### 查證聲明書 / 證書



## 附錄

### GRI 準則說明

GRI 2-1 ~ 2-5 以及重大主題的 3-1 ~ 3-2 一定要揭露；

2-6 ~ 2-30 以及重大主題的 3-3 容許不揭露，但必須說明下表之「理由」及「解釋」。

省略理由	必要的解釋
不適用	解釋揭露項目或要求不適用的原因。
法律禁令	描述特定的法律禁令。
保密規定	限制描述特定的保密規定。
資訊無法取得/不完整	指明哪些資訊無法取得或不完整。當資訊不完整時，請指明缺少了哪個部分（例如：指明缺少某實體的資訊）。 解釋所需資訊無法取得或不完整的原因。 描述為取得資訊所採取的步驟，以及預計取得該資訊的時程。

GRI 準則 2021 年版本不再有「核心」跟「全面」選項，所以鑑別出來的重大主題要完整揭露其項目，如重大主題有 201 經濟績效的話，應該揭露 201-1~201-4，如果無法揭露的項目（如 201-3、201-4），要在附錄 GRI 內容索引表 EXCEL 揭露此分頁左下方那 4 種理由之一，並揭露未來規劃實施的時間。

### GRI 內容索引表

★為重大主題

使用聲明	大毅科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	本公司上市電子零組件業，目前 GRI 無公告適用業別

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
不適用					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	03	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	03	
	2-4	資訊重編	編輯方針	03	不適用/ 為首本報告書無重編情形
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	03	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	12	
	2-7	員工	5.1 員工概況	42	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	42	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	18	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	18	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	18	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	18	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理	18, 24	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.4 鑑別重大主題 編輯方針	07	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	02	
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	22, 42	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信	22	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	22	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	22	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	25	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	16	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	06	
	2-30	團體協約	-		不適用/ 未簽署團體協約
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	07	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	07	

經濟面					
★經濟績效(營運績效)					
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	25	
<b>GRI 201 : 經濟績效 2016</b>	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	25	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.1 薪酬福利	44	
市場地位					
<b>GRI 202 : 市場地位 2016</b>	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 薪酬福利	44	
環境面					
★物料(原物料管理)					
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	4.3 原物料及廢棄物處理	37	
<b>GRI 301 : 物料 2016</b>	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 原物料及廢棄物處理	37	
能源					
<b>GRI 302 : 能源 2016</b>	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能資源管理	35	
	302-3	能源密集度	4.2 能資源管理	35	
水與放流水					
<b>GRI 303 : 水與放流水 2018 管理方針</b>	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 水資源管理	35	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1 水資源管理	35	
<b>GRI 303 : 水與放流水 2018</b>	303-3	取水量	4.1 水資源管理	35	
	303-4	排水量	4.1 水資源管理	35	
	303-5	耗水量	4.1 水資源管理	35	
排放					
<b>GRI 305 : 排放 2016</b>	305-1	直接(範疇一) 溫室氣體排放	4.2 能資源管理	35	
	305-2	能源間接(範疇二) 溫室氣體排放	4.2 能資源管理	35	
	305-3	其它間接(範疇三) 溫室氣體排放	4.2 能資源管理	35	
廢棄物					
<b>GRI 306 : 廢棄物 2020 管理方針</b>	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 原物料及廢棄物處理	37	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 原物料及廢棄物處理	37	

<b>GRI 306 : 廢棄物 2020</b>	306-3	廢棄物的產生	4.3 原物料及廢棄物處理	37	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 原物料及廢棄物處理	37	
★供應商環境評估(供應鏈永續管理)					
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	39	
<b>GRI 308 : 供應商環境評估 2016</b>	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4 永續供應鏈	39	
社會面					
勞雇關係					
<b>GRI 401 : 勞雇關係 2016</b>	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	42	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2.1 薪酬福利	44	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	44	
★訓練與教育(人才培育)					
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	48	
<b>GRI 404 : 訓練與教育 2016</b>	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	48	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	48	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	48	
員工多元化與平等機會					
<b>GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016</b>	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 董事會 5.1.2 員工統計	19, 42	
★客戶隱私(營業秘密保護及交易安全)					
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	32	
<b>GRI 418 : 客戶隱私 2016</b>	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6 資安防護	32	

自訂主題					
★客戶關係					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2客戶關係	29	
自訂 重大主題	自訂	客戶滿意度	3.5.2客戶關係	29	
★創新研發					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1創新研發	27	
自訂 重大主題	自訂	2022年專利獲證3件	3.5.1創新研發	27	

負責單位	主題	指標代碼	揭露項目	對應章節 /	客戶回應
業務	負擔能力與定價	HC-MS-240a.1	加權平均淨價漲幅(所有產品)與美國消費者物價指數年漲幅的比率(X : X)		目前訂價之策略主要依客戶合約作為依據，無參考美國消費者物價指數。
		HC-MS-240a.2	說明如何向消費者與代理商揭露產品的價格資訊		ISO 13485客戶合約或訂單相關文件。
品保	商品安全	HC-MS-250a.1	退貨召回案件數,退貨召回單位(件,個)		2022年無召回事件發生
		HC-MS-250a.2	列出FDA's MedWatch Safety Alerts中個人醫療產品列表		可以美國醫材許可證資料可查詢分類名稱:
		HC-MS-250a.3	FDA製造商與用戶設施設備體驗中報告的與產品相關的死亡人數		無
		HC-MS-250a.4	FDA針對違反現行良好生產規範(cGMP)的執法行動數量,按類型分類		2022年無違反現行良好生產規範事件
法務	誠信銷售	HC-MS-270a.1	因不實營銷聲明的法律訴訟所造成的總金額損失		2022年無因標示不實而發生之違法事件
法規		HC-MS-270a.2	規範產品標籤外使用的道德規範說明		依據醫療器材管理法制訂產品標籤內容,送審食藥署取得上市銷售核准。

負責單位	主題	指標代碼	揭露項目	對應章節 /	客戶回應
研發	產品設計與產品生命週期管理	HC-MS-410a.1	說明產品中添加的化學品影響環境與健康考量及管控過程,且符合永續商品	生物相容性評估/6.4 原物料供應風險管理	使用之化學原物料構成之最終產品,上市前皆已完成人體安全性與生物相容性等測試並取得各國官方認證取可。
		HC-MS-410a.2	接受回收、再利用或捐贈的產品總數,按(1)裝置或設備(2)補給品(噸t)	下腳料回收13噸	2022年下腳料回收13噸。
採購/研發	供應鏈管理	HC-MS-430a.1	實體工廠與一級供應商針對製程與產品品質實施第三方稽核百分比(%)	6.3 供應商評鑑	
		HC-MS-430a.2	描述在分銷鏈中保持可追溯性的努力	6.4 原物料供應風險管理	
		HC-MS-430a.3	描述關鍵物質使用的風險管理	6.4 原物料供應風險管理	
業務/法務	商業誠信	HC-MS-510a.1	與賄賂、貪汙相關的法律訴訟總損失金額		截至2023年06月止從未發生與賄賂、貪汙相關的法律訴訟案件。
		HC-MS-510a.2	描述與醫療保健專業人員互動的道德守則		1.4 誠信經營

指標代碼	活動指標	對應章節	客戶回應
HC-MS-000.A	按產品銷售的單位數	3.3 綠色營運	

申請FDA時會涵蓋以下兩分類

Device	Lens, Contact, (Disposable)
Product Code	MVN
Device	Lenses, Soft Contact, Daily Wear
Product Code	LPL

## 查證聲明書 / 證書



### 獨立保證意見聲明書

#### 大毅科技股份有限公司 2022 年永續報告書

英國標準協會與大毅科技股份有限公司(簡稱大毅科技)為相互獨立的公司。英國標準協會除了對大毅科技股份有限公司 2022 年永續報告書進行評估和查證外，與大毅科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對大毅科技股份有限公司 2022 年永續報告書所界定範圍內之相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負責或承擔任何有關於法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查大毅科技提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限於這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，請由大毅科技一併回覆。

#### 查證範圍

大毅科技與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與大毅科技股份有限公司 2022 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
  2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估大毅科技遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
- 本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

#### 意見聲明

我們總結大毅科技股份有限公司 2022 年永續報告書內容，對於大毅科技之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、大毅科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關大毅科技的環境、社會及治理等績效資訊是較正確無誤地呈現，報告書所揭露之永續績效資訊展現了大毅科技對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就大毅科技所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導原則係屬公允的。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相對於大毅科技政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並未直接接觸外部利害關係人
- 訪談 10 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

#### 結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導原則的詳細審查結果如下：

#### 包容性

2022 年報告書反映出大毅科技已尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大毅科技之包容性議題。

#### 重大性

大毅科技公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了大毅科技之重大性議題。

#### 回應性

大毅科技執行來自利害關係人的期待與看法之回應。大毅科技已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大毅科技之回應性議題。

#### 衝擊性

大毅科技已識別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。大毅科技已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大毅科技之衝擊性議題。

#### GRI 永續性報導原則

大毅科技提供有關依循 GRI 永續性報導原則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業原則和具相關性的 GRI 主題原則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導原則之永續發展相關揭露項目已按報告、部分報告或有略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了大毅科技的永續性主題。

#### 保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

#### 責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為大毅科技負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

#### 能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由其專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主理稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易原則執行。

For and on behalf of BSI:

  
Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-790985  
2023-07-11

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.  
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



## INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

### TA-I TECHNOLOGY CO., LTD. 2022 Sustainability Report

The British Standards Institution is independent to TA-I TECHNOLOGY CO., LTD. (hereafter referred to as TA-I TECHNOLOGY in this statement) and has no financial interest in the operation of TA-I TECHNOLOGY other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of TA-I TECHNOLOGY only for the purpose of assuring its statements relating to its sustainability report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by TA-I TECHNOLOGY. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to TA-I TECHNOLOGY only.

#### Scope

The scope of engagement agreed upon with TA-I TECHNOLOGY includes the followings:

1. The assurance scope is consistent with the description of TA-I TECHNOLOGY CO., LTD. 2022 Sustainability Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the TA-I TECHNOLOGY's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

#### Opinion Statement

We conclude that the TA-I TECHNOLOGY CO., LTD. 2022 Sustainability Report provides a fair view of the TA-I TECHNOLOGY sustainability programmes and performances during 2022. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the TA-I TECHNOLOGY and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate TA-I TECHNOLOGY's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of sustainability report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that TA-I TECHNOLOGY's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards were fairly stated.

#### Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a review of issues raised by external parties that could be relevant to TA-I TECHNOLOGY's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 10 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact as described in the AA1000AP (2018).

#### Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact of AA1000AP (2018) and GRI Standards is set out below:

#### Inclusivity

This report has reflected a fact that TA-I TECHNOLOGY has sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for the information of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the TA-I TECHNOLOGY's inclusivity issues.

#### Materiality

TA-I TECHNOLOGY publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of TA-I TECHNOLOGY and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the TA-I TECHNOLOGY's management and performance. In our professional opinion the report covers the TA-I TECHNOLOGY's material issues.

#### Responsiveness

TA-I TECHNOLOGY has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for TA-I TECHNOLOGY is developed and continually provides the opportunity to further enhance TA-I TECHNOLOGY's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the TA-I TECHNOLOGY's responsiveness issues.

#### Impact

TA-I TECHNOLOGY has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. TA-I TECHNOLOGY has established processes to monitor, measure, evaluate and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the TA-I TECHNOLOGY's impact issues.

#### GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

TA-I TECHNOLOGY provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards 2021 (For each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, comply with all reporting requirements for disclosures). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the TA-I TECHNOLOGY's sustainability topics.

#### Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

#### Responsibility

The sustainability report is the responsibility of the TA-I TECHNOLOGY's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

#### Competency and Independence

The assurance team was composed of Lead auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064 and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-790985  
2023-07-11

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



**TA-I Technology**

**大毅科技股份有限公司**