

## 永續發展推動情形

### 永續發展推動單位

本公司於 111 年將企業社會責任實務守則修正為永續發展實務守則，原設置隸屬於董事會的企業社會責任推動單位，更名為永續發展委員會，由陳文琦董事長擔任委員會主席，公司治理主管擔任總幹事，推動永續發展相關工作。

每年定期檢討政策、制度及管理方針之合適性，永續發展推動情形至少每年提報董事會一次。114 年共召開 6 次永續委員會工作小組會議，並於 114/5/9、114/8/7 將執行情形與成果提交董事會，議案內容如下：永續發展鑑別重大性主題、鑑別利害關係人、永續報告書。董事會負責督導公司整體的永續發展管理方針、策略與目標制定及重大決議，並經由董事會的報告案監督永續發展管理機制之有效運作，114 年度永續發展執行情形提報 115 年 3 月 11 日董事會。

本公司推動永續發展，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題進行重要議題之相關評估，訂定相關管理政策或策略，其運作情形如下：

評估項目	運作情形
<p>一、環境議題</p> <p>(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p> <p>(二) 公司是否致力於提升各項能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？</p> <p>(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？</p> <p>(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</p>	<p>(一) 本公司在工安及環保之推展方面，除了致力於符合國內環安衛相關法規外，也與國際接軌，推行 ISO 9001 品質管理系統及 IECQ QC080000 有害物質管理系統並取得認證。因本公司非屬製造業，故不適用 ISO 14001，惟為遵行相關環境法令及客戶要求，仍持續地改善環境管理系統。</p> <p>(二) 本公司秉持節省能源及自然資源之理念，致力於源頭改善，提倡廢棄物之資源分類及減量活動，來達成原物料減量及廢棄物減量目標，以降低對環境之衝擊。</p> <p>(三) 本公司致力響應目前全球節能減碳之環保趨勢，以善盡地球公民保護環境之責。如空調開放時間之控管與溫度控制、隨手關燈與全面採用省電燈管...等實際措施。本公司依據氣候相關財務揭露建議書(TCFD)架構，評估氣候變遷對公司的風險與機會，詳細說明以揭露於本公司永續報告書。</p> <p>(四) 本公司由常設工安環保人員專責環保、安全及衛生之相關業務推動與執行，並有「甲種職業安全衛生業務主管」專責研擬及決議全公司整體性之環安衛生策略及議案。</p> <p>1. 本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。</p> <p>2. 本公司過去兩年溫室氣體排放量、用水量、廢棄物總重量及相關節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策內容，請參閱本公司永續發展之「環境保護」章節及本公司網站資訊之說明。</p>
<p>二、社會議題</p> <p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p> <p>(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績</p>	<p>(一) 本公司以正直的首要核心價值理念，致力於塑造一個尊重人權及有尊嚴、勞資和諧的工作環境，支持且尊重國際勞動人權規範，包含《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織—工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約》等。恪守公司全球各據點的勞動相關法規，尊嚴地對待及尊重所有正式員工、契約及臨時人員等，落實公司人權政策方案。</p> <p>(二) 本公司定期衡量市場薪資水準且依據總體經濟指標來訂定合理薪資報酬政策，以確保整體薪酬競爭力，並訂定合理之員工福利措施等。依公司章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於 5% 為員工酬勞，將公司</p>

評估項目	運作情形
效或成果適當反映於員工薪酬？	經營績效與員工獎酬連結。此外，透過定期績效評核機制，提供雙向溝通互動平台，以成就組織與個人發展，並依績效表現結果給予相對應獎酬，藉以激勵員工與企業共同成長。
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	(三) 本公司提供並維護安全健康之工作場所，每年至少一次定期實施各項勞工作業環境之測定及環境改善，以杜絕職業災害疾病之發生，114 年度總經歷工時為 718,096 小時，扣除同仁上下班交通事故不列入職業傷害統計，公司達到零職災之目標。公司辦公室設置自動體外心臟電擊去顫器 AED，並培訓各區急救人員，作為急救之用。重視企業與勞工和諧關係，成立職工福利委員會、實施退休金制度、辦理各項員工訓練課程及員工團體保險。公司設置專責的「職場促進室」配置專業合格心理諮商師負責員工心理諮商和安排定期健康檢查、流感預防宣導及防疫措施宣導等關懷員工事項。每月一次外聘專業醫師駐點服務，為員工提供職場健康諮詢服務。且公司設置完善的員工健身中心，供員工使用。本公司承諾強化並推展員工安全及健康，落實工作環境之安全管理，為了預防重大異常事故之發生，除了針對新進員工進行安全衛生教育訓練外，並定期針對全體員工進行滅火器及消防栓箱等滅火設備之使用訓練以及避難逃生之演練，以確保員工之安全。本公司 114 年度無火災事故之發生。針對火災之防範，公司內部會定期實施危險物品之巡查及管理，電氣設備之檢查及使用安全之檢點。另外針對火警之緊急應變，除針對火警警報系統之強化與定期測試外，行政部亦成立緊急應變小組，並定期演練，期能於第一時間內應變處理，以降低火災之危害。
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	(四) 為提供員工完整的訓練架構設立「威盛研究院」，設有領導發展學院、專業學院、基礎學院、自我成長學院、外部學院等，以增進員工工作專業技能，使其有效發揮潛能與創意，將員工成長與組織發展相結合。每年依據工作職務擬定培訓計畫，同時規劃威盛知識大學，積極推動線上學習，期確保每位員工具備最新及最完善的專業知識。另外，結合國內外知名學校合作，例如：與 USA UC Berkeley AI 實驗室長期合作及研發分享。
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	(五) 本公司對產品與服務之行銷及標示，均遵循相關法規及國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。公司網站提供所有主要銷售產品資料可以查詢或下載，包括圖像工具包、視訊檔、演譯文件、白皮書、產品介紹及其他。設有「驅動及應用」專區提供消費者各種需求與 Q&A 服務，消費者亦可點選「email page」做為與公司溝通的管道。
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	(六) 本公司對於往來供應商均有嚴謹之內部評估與調查作業程序，除將有無影響環境與社會之紀錄列為重要檢查項目外，各項產品的提供均須符合法令環保標準。本公司採用國際等級之代工廠及高階製程，符合 ISO、RoHS 國際認證及歐盟規定，不會造成污染。在產品等級也極力推廣節能無噪音平台，為全球最節能的 x86 平台提供者。公司與供應商的契約均要求供應商應盡社會責任並遵循環保規章。

## 一、企業承諾

本公司向來秉持著「勞資一家、勞資和諧」之經營理念，並依相關法令規定及以回饋分享給員工為宗旨，來規劃與實施各項福利、訓練發展計畫與退休制度與退休金按時提撥，因此數年來員工在福利制度完善、有暢通的申訴管道及具激勵與發展之工作環境下勞資關係和諧。

### 【員工雇用】

威盛電子嚴守勞動基準法的規定，拒絕雇用童工，且不因員工性別、年齡、身心障礙、懷孕、種族、宗教而有不平等聘僱關係。所有聘僱關係皆有明確且合理之勞動契約為依據，如須與勞工終止聘僱關係，必定依照勞動基準法進行資遣。

### 【員工溝通】

透過公司內部電子平台，公司政策及資訊皆能公開且即時傳遞，並建立匿名「員工意見回覆區」，藉此聆聽員工寶貴的聲音與反饋，讓公司有機會發現問題並確實解決。另外，定期舉行勞資會議，勞資雙方代表於會議面對面討論解決議題，落實勞雇溝通管道順暢。

### 【員工向心力】

舉辦公司年終感恩餐會、部門聚餐、聖誕 party 等節慶活動，配合母親節、父親節、婦女節等節日舉辦手作課程，並成立數十個社團，內容多元，員工透過參與活動認識不同部門的同仁，拉近彼此距離。

### 【員工服務】

體恤員工辛勞，提供軟硬體服務，設立健身房、停車場、哺乳室，提供下午茶點心以及晚間便當，更有公司聘僱盲人按摩師提供按摩服務，讓員工在工作之餘能放鬆身心，並與附近醫療院所和托兒所簽立合作契約，讓員工及眷屬皆可安心使用。

### 【員工安全與健康保護】

#### 1. 員工健康管理措施

- (1)為落實職場安全，本公司架構員工危機事件處理與照護流程，並於健身房及辦公室走道設置 AED（自動體外心臟除顫器）七套，以確保公司內部同仁於「心臟驟停突發事件」時之搶救時效，除了設置 AED，除了依規定每 3 年辦理複訓外，為落實「人人都要會急救」理念，每年都定期辦理 AED 與 CPR 課程，鼓勵全體同仁溫故知新，現有 8 位同仁已取得急救人員證照並分佈在各區辦公室，積極強化公司意外事件的急救應變處理能力。
- (2)員工職業安全照護上因本公司員工潛在的職業風險為「異常工作負荷」以及「人因性危害」，因此重視預防，對於危害評估，搭配每兩年的健檢活動，針對全體同仁進行職安問卷調查，包括：「異常工作負荷」、「人因性危害」、「員工憂鬱」等評估，進行盤點、分級管理，按級別進行就醫、健康衛教及追蹤，提供同仁健康保護服務免於職業災害，致力保護身心健康。此外，不定期舉辦相關課程，提升員工自我保護能力、降低職業災害風險，並進行相關作業之危害的改善，同時對於懷孕、待產或請產假同仁進行母性健康關懷保護措施。
- (3)公司倡導職場性別平權，尊重每一位員工的差異化，維護多元性別群體的權益，確保員工不會因殘疾、性別、性傾向、年齡、背景、階級、政治、宗教信仰與種族等而受到歧視、偏見或不公平待遇。員工的聘用除了禁用童工、落實僱用多元別與不同種族國家的員工之外，在員工留任培育方面更致力推動薪酬升遷公平性，積極規劃多元化管理，包括：制訂性騷擾防治與禁止不法侵害政策、成立性平委員會、設置反歧視、性平、性騷及霸凌申訴窗口、母性哺乳關懷、不定期辦理性別平等、防制就業歧視等友善職場教育訓練，致力提高全體員工認知正確性並且確保高階主管投入並支持等相關措施，努力為不同背景員工創造更大的兼容性，鼓勵擁抱彼此的差異，邁向共融共好的多元職場文化。

#### 2. 全方位健康服務模式

落實公司創新與關懷結合的使命，在員工照護上重視全人的健康，透過不同專業的服務，落實於「健康監測與管理」、「健康促進與維護」、「職業安全與預防」以及「員工協助方案」等四大主軸照護，致力打造幸福職場。

- (1)由新店耕莘醫院職業醫學科主任孫惠鈺醫師每月駐廠服務一次、針對醫療新知、健康諮詢以及傳染病、職業傷病預防、復工等專業諮詢。
- (2)聘請心理師，給予員工心理諮詢、生涯規劃、婚姻輔導、職場抒壓、喪病慰問關懷、員工行為風險與危機管理、員工協助方案、主管諮詢服務、並建置性騷擾、跟騷、性平與職場霸凌等不法侵害申訴窗口與相關協助。

(3)聘請護理師，對員工進行一般及緊急生理照護、傷病分級、進行體能檢測、新人健檢、健康諮詢、健康照護與管理、健康促進活動辦理。

(4)定期舉辦各式健康促進課程-內容多元，舉凡身心保健、醫療新知、四癌篩檢、減重計畫、健康健走、健康飲食、體適能、人因工程預防、不法侵害人際溝通、中藥包製作等健康或是職業災害預防，今年總計 17 場次，參與員工共計 708 人次。此外，因應公司中高齡員工且靜態工作型態居多，避免代謝症候群，每年都會辦理為期 2 個月的健康健走與團體減重比賽，今年 40 人參與，分 8 組，共計減重 79.8 公斤；體脂肪下降 30.3%。並積極透過鼓勵員工參與健走活動，避免復胖。透過多元的課程預防職業災害，促進員工福祉並讓員工學習各種新事物響應終身學習，與不同部門的人交流互動增進凝聚力，提升績效。

#### 【員工眷屬協助方案】

當員工發生意外、病逝或是家庭重大變故時，啟動完善的員工關懷機制，必要時至醫院或家中探視與安慰並協助員工或家屬，啟動基金會急難救助、必要時提供財會、法務等員工協助方案。另外，設置醫務室與集乳室讓員工、眷屬與關係利害人皆可安心使用。

#### 【進修及培訓】

每年依據工作職務擬定培訓計畫，同時規劃威盛知識大學，積極推動線上學習，期確保每位員工具備最新及最完善的專業知識。

威盛電子 114 年度教育訓練之各項成果如下：

課程項目	總人數	總梯次	總時數	總費用(元)
專業訓練	5,809	102	12,091	2,915,326
領導管理	226	17	3,990	
新進人員訓練	89	42	545	
外訓課程	131	106	987	

#### 【職工福利委員會】

公司依照「職工福利委員會組織準則」提撥法令規定營收比例，並由各部門推派福委代表組成職工福利委員會，規劃運用公司福委會經費，除提供三節禮金、生日禮金以及員工婚喪喜慶之禮金補助，同時實行員工彈性福利制度，讓公司福利金額發揮最大效益。

#### 【員工退休制度】

本公司為安定員工退休後的生活，依法定規定勞工退休辦法，並成立勞工退休準備金監督委員會，且每月依薪資費用總額 2%之比率定期提撥退休準備金並儲存於台灣銀行專戶，以保障勞工權益。94 年 7 月 1 日起併行採用政府新制退休辦法，依勞工薪資總所得提撥 6%至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

威盛電子依勞動基準法規定如下：

##### 1. 自請退休要件

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

- (1) 在本公司服務滿 15 年以上，且年滿 55 歲。
- (2) 在本公司服務滿 25 年以上。
- (3) 在本公司服務滿 10 年以上，且年滿 60 歲。

##### 2. 命令退休要件

員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：

- (1) 年滿 65 歲者。

(2) 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任職務者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

### 3. 退休金給與標準

(1) 適用勞動基準法退休金制度（勞退舊制）之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第五十五條規定計給。但依第五十四條第一項第二款規定強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依勞動基準法第五十五條第一項第二款規定加給百分之二十。

(2) 適用勞工退休金條例退休金制度（勞退新制）規定之員工，本公司按月提繳其工資 6%之金額至勞工個人之退休金專戶。

### 4. 退休金給付

本公司應給付員工適用勞動基準法退休金規定之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。

## 【勞資糾紛因應】

本公司很重視員工的意見，致力於維持和諧的勞資關係，且均遵守法令規定，最近二年度及截至年報刊印日止，公司無重大勞資爭議發生。本公司自成立以來勞資間一直維持著十分良好的關係，並依相關法令規定及以回饋分享給員工為宗旨，來規劃與實施各項福利、訓練發展計畫與退休制度，因此成立至今均未曾發生過任何勞資糾紛，相對的亦未因勞資糾紛而產生任何損失。未來幾年內本公司發生勞資糾紛之機率可說微乎其微，亦不可能因為勞資糾紛而造成損失。

## 【人權政策】

本公司以正直的首要核心價值理念，致力於塑造一個尊重人權及有尊嚴、勞資和諧的工作環境，支持且尊重國際勞動人權規範，包含《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約》等；恪守公司全球各據點的勞動相關法規，尊嚴地對待及尊重所有正式員工、契約及臨時人員等，落實公司人權政策方案。

### • 執行方向：

1. 保障勞動權益及自由：遵守勞動基準法的規定，禁止非法童工及強迫勞動之行為，秉持合理及平等的聘僱關係；建立正向及開放式的勞資溝通管道，聆聽員工聲音與反饋，定期舉行勞資會議或課程，提倡和諧的勞資關係。
2. 遵守適用的薪資及工時政策：薪資的核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異，每年定期參與薪資調查，了解市場薪資水準及經濟通膨狀態，調整薪酬福利，以保障員工的生活工資需求。
3. 倡導平等安全的友善職場：嚴禁不法歧視，實踐並推廣友善職場，在人才選育用留中不分國家、地區、膚色、種族、宗教、性別、性向、階級、貧富、教育、職業、就業和年齡而有所歧視，倡導性別平權，零騷擾及零霸凌的友善職場文化。
4. 提供安全健康的工作環境：定期辦理健康檢查、勞工安全衛生教育訓練、防災防火訓練，舉辦壓力調適及健康講座，提供運動健身空間；近年 COVID-19 疫情期間，更強化安全的工作環境、關懷員工及其家人的健康，創造身心安穩的工作環境。
5. 啟動身心靈的生活平衡：舉辦多元化的活動及講座，例如：減重比賽、健康、藝術、旅遊講座等；且尊重員工集會結社，鼓勵創辦各類社團，以豐富工作與生活。

本公司將定期檢視人權管理成效，評估人權相關制度及優化管理作業，人權政策亦同步於公司官方網站公開揭露，提升員工與利害關係人的人權意識，進而持續改進。（相關執行細節可參

## 二、社會參與

1. 本公司承諾秉持節省能源及自然資源之理念，體認環保為現今人類最重要之課題之一，設計及製造最符合環境效益之產品，並鼓勵員工共同參與為地球環保而努力，並不定期舉辦健康講座、宣導辦公室節能減碳、力行資源回收，推廣「環保」、「低碳飲食」及「環境健康」等議題共同愛護地球。
2. 本公司關懷弱勢團體，不定期舉辦相關活動並廣邀同仁參與：

(1) 114 聖誕節義賣活動：邀請數家弱勢團體舉辦義賣活動，有中華民國自閉症總會（星兒工作坊）、喜憨兒社會福利基金會、糕菲庇護工場、小胖威利病友關懷協會、勵馨點心工坊、新北市大安庇護農場、中華善愛社福協會附設小豆苗小作所、台北市勝利社會福利事業基金會（新北市樸樹咖啡樹林店 PURE COFFEE）、台北市失親兒福利基金會社團法人、中華民國微光社會福利協會下的庇護工場，金額共計為 NT\$56,828。

(2) 中華基督教救助協會主辦的 1919 捐書陪讀計畫（長期配合活動）：114 年度已提供 267 本二手書/轉賣金額 NT\$950。

### 3. 社區風險與機會

公司在地將近 30 年，一路走來堅持落實「敦親睦鄰並想讓社會變得更好」的理念與目標邁進，為促進社區福祉與關懷弱勢團體，積極辦理社會救助與義賣活動，鼓勵員工用實際行動投入社會公益，為社區付出，成為社區公民。

114 年社區公民行動		
類別	說明	時間
捐血救人公益活動	配合園區神腦基金會每年夏季、秋季與冬季三次於中庭辦理聯合捐血活動，鼓勵員工挽袖捐贈熱血救人一命。	114.1.21
		114.4.30
		114.11.03

## 三、環境績效

本公司配合政府推行綠色消費政策，採購具環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章及碳標籤等五大標章產品，落實全民綠色消費。

### 【工作環境與員工人身安全的保護措施】

#### 1. 有害物質限用 (ROHS) 推動

ROHS 在 2006 年 7 月 1 日正式生效，銷售到歐盟的產品不得含有鉛、鎘、汞、六價鉻、多溴聯苯及多溴二苯醚等六項有害物質。新版 RoHS 2.0 新指令 (2011/65/EU)，已於 2011 年 7 月 21 日正式生效，本公司通過認證的有害物質管理系統 (QC0 80000) 也已經更新版次。本公司積極推動綠色生產及採購，實現於製程，且已經配合主要客戶提出符合無有害物質之產品，深獲客戶之滿意。

#### 2. 災害防範與緊急應變措施

(1) 訂定「緊急應變計畫程序書」及「消防防護計畫書」。確保公司於火災、疫情擴散等重大災害發生時，所有人員皆瞭解應變方式，部門及緊急應變編組各項作業能有所適從，且統一指揮作業步調及方向，以達降低人員傷亡、損害控制之目的。

(2) 本公司由常設專職安全衛生及環保人員專責安全、衛生及環保之相關業務推動與執行，並有「安全管理師」、「甲級廢棄物專責人員」、「防火管理人」專責研擬及決議全公司整體性之環安衛生策略及議案。

(3) 每半年實施年度之安全防護演練，聘請消防主管機關配合辦理消防防災講習及消防設施之

演練。

### 3. 職業災害防止計畫

為達成零職災之目標，本公司每年底擬定年度職業災害防止計畫，並由事業單位依計畫時程和內容確實執行，再透過稽核制度確認執行成效與缺失之改善，於每三個月之勞資會議，修正職業災害防止計畫。再依勞資會議決議之事項，訂定明年度之職業災害防止計畫，不斷透過PDCA手段，逐年降低事業單位之危害風險，達成零災害最終目標。

### 4. 現場作業環境測定

本公司依「勞工作業環境監測實施辦法」委由勞委會認可之合格作業環境測定機構辦理作業環境測定，每半年實施二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、照度、有機溶劑(乙醇、正溴丙烷、異丙醇)、鉛(Pb)、電磁波……等作業環境之量測。相關檢測資料依行政部「勞工作業環境測定實施辦法」公告同仁周知，並做為行政部工務部門以為各區環境改善及節能措施之參考依據。

### 5. 實施自動檢查

本公司針對電器設備、消防設施及作業環境擬定自動檢查實施計畫，積極發現潛在之危害因素，並努力改善相關缺失，有效控制風險之發生。包含每兩年一次之建築物安檢、每半年一次之消防檢修申報、每年一次大門開關箱和每年3、6、9、12月份各樓層機房分路總開關箱之保養及紅外線熱顯像檢查，執行消滅延長線改善為固定式插座及電源迴路負載之改善，避免可能造成之安全危害。

## 【節能措施之具體做法與成果】

本公司為專業之積體電路設計公司，主要從事各種積體電路之開發設計及測試，藉由提昇產品之耐久性及效能，以期達到資源最大限度永續使用之目的。113年度及截至年報刊印日止，未有因環境污染及廢棄物管理缺失所受環保主管機關處份之記錄。

### 1. 環境管理績效目標如下：

- (1) 短期目標為遵行相關環境法令，提倡廢棄物之資源分類及減量活動，來達成原物料減量及廢棄物減量目標；
- (2) 中期目標為持續地改善環境管理系統，減少對環境之衝擊；
- (3) 長期目標為提倡員工共同參與及關注各項節能減碳及溫室氣體減量議題，秉持節省能源及自然資源之理念，致力於環境生態之改善。

### 2. 環保節能主要之具體措施與成果如下：

- 設計及製造最符合環境效益之產品，致力於產品微形及輕量化以降低公司營運對自然環境所產生之衝擊，推動垃圾分類與資源回收工作並落實5R(Reduce、Reuse、Recycle、Repair、Refuse)有效降低有害事業廢棄物清運處理量，由初期100年度之1.6噸逐年遞減至114年之0.1噸，與100年度相比廢棄物減少93.75%。
- 114年進行使用辦公室午休時間關燈、夜間、假日由保全人員巡邏關閉燈具及夜間、假日空調使用申請等節能管理機制，以降低使用之電量。
- 節能管理的導入，B2、B3停車位1/2及全區樓梯梯間1/2部分裝設具無人感測裝置之燈具，可節省照明50%用電量。
- 每年度定期進行冰水主機、冰水送風機、全熱交換器等空調設備之年、季、月例行性維護作業，以降低其故障率，提高運轉效率，並實施辦公室午休時間關燈、汰除舊有T5燈具裝設LED之燈具，可節省照明46%用電量。
- 本公司113、114年度之總用電量分別為2,117,761及2,117,010kw/hr，114年之用電量較113年減少751kw/hr，CO<sub>2</sub>排放量分別為1,003.8噸、1,003.4噸，減少CO<sub>2</sub>排放量約

0.4 噸，年度減少 0.03%。114、113 年度之總用電費分別為 10,382,421 元及 8,989,730 元，增加 1,392,691 元，主要原因為研發測試用電需量以外購台電購電成本調高 11% 所造成。

- 本公司 113 年度之總用水度數為 15,474 度 114 年度之總用水度數為 17,854 度，以及總用水費 113 年度為 220,383 元、114 年度為 259,313 元。本公司雖無製程用水但仍持續推動辦公室節約民生用水及省水標章產品使用兩段式沖水馬桶、省水標章水龍頭、感應式沖水小便斗之設備與節約用水宣導。
- 本公司營運業務非屬工廠耗電事業，但為保護環境及永續經營，本公司持續執行各項節能措施，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水及其他廢棄物，為年減少 1% 為目標。
- 本公司落實產品無毒原料之綠色設計，並推行綠色採購及管理，透過產品及服務，提供及協助客戶減少對環境衝擊及改善環境品質之對策。繼 2006 年所有產品全面符合 RoHS 無鉛生產標準之後，更針對所有新產品進一步全面採用無鹵製程，且對外採購之元件包括電阻、石英振盪器、電感等已有約 70% 為無鹵元件，另本公司產品包裝材料與型錄等亦陸續更換為環保材質、使用環保回收紙與環保油墨等以降低環境污染。
- 本公司致力於環保觀念及教育之推廣，不斷向員工宣導垃圾減量及資源分類等環保相關訊息，亦鼓勵員工共同參與及關注各項節能減碳及溫室氣體減量議題，相關措施如：配合餐盒供應廠商推廣員工環保餐具之使用、宣導員工擦手紙巾及紙杯減量使用、購買環保標章產品等措施。