



尖點科技股份有限公司
Topoint Technology Co., Ltd.

2019

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report



目錄

	1	2	3	4
永續經營	26 公司治理	39 夥伴關係	48 價值創新	56 幸福職場
2 關於報告書	28 公司治理	41 客戶夥伴	50 品牌主張	58 員工概況
3 董事長的話	31 誠信正直與法規遵循	45 供應商夥伴	51 技術創新	63 員工照顧
5 永續績效	33 風險管理	47 產品責任	54 產品創新	68 育才發展
6 榮耀與肯定			55 流程創新	70 職場安全
8 永續經營與價值鏈				75 人權管理
10 永續發展策略				
15 永續目標與績效				
21 利害關係人鑑別				
23 重大主題分析				
	5	6		
	76 綠色永續	84 社會關懷	97 附錄	
	78 氣候變遷與環境政策	86 TOP公益計畫	97 歷年永續管理績效	
	80 能資源管理	87 在地關懷	98 GRI內容索引	
	82 水資源管理	91 環境保護	104 第三方查證報告	
	83 廢棄物管理與源頭減量	93 積極參與		

關於報告書

歡迎閱讀尖點科技股份有限公司（以下簡稱尖點）2019年企業社會責任報告書。本報告書呈現尖點在經濟、社會和環境面之管理與績效，以展現企業應有的透明度，並針對利害關係人關注之議題加以回應，未來我們將持續精進各項議題，以滿足各利害關係人之期待，展現企業永續發展的決心。

依循標準

本報告書的內容架構依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）出版的永續性報告準則（GRI Standards）採核心選項編製，以及符合AA1000當責性原則進行各面向的揭露。

報告範疇

本報告的內容期間為2019年1月1日至2019年12月31日。考量營運規模及與主業關聯性等差異，報告書涵蓋尖點在台灣地區總公司及重要生產基地樹林廠區之重大性議題、管理方針、行動方案等相關營運績效，報告中若提及重要營運據點，亦指台灣地區。尖點財務年報揭露公司組織整體合併營收；且人力結構分析及產品專利保護亦涵蓋擴及集團整體之統計。重大主題「價值創新」係符合尖點理念自行加入之特有關注議題。

內部審核

報告書之資料及數據由總公司各部門提供並經部門主管審核；再由企業社會責任報告書編製小組彙整檢視；最終經管理中心總經理與董事長核閱後定稿出版。財務報表數據為經會計師簽證所公開發表資訊，並以新台幣為計算單位。

外部查證

本報告書係由第三方公正單位台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）保證確信，依據AA1000保證標準與GRI準則核心揭露進行查驗，確認符合第一類型中度保證等級。

發行時間與週期

本報告書初次發行於2016年6月，並於每年6月持續發行企業社會責任報告書，於公司官網中提供數位版下載。現行發行版本於2020年6月發行，下一期發行版本預定於2021年6月發行。



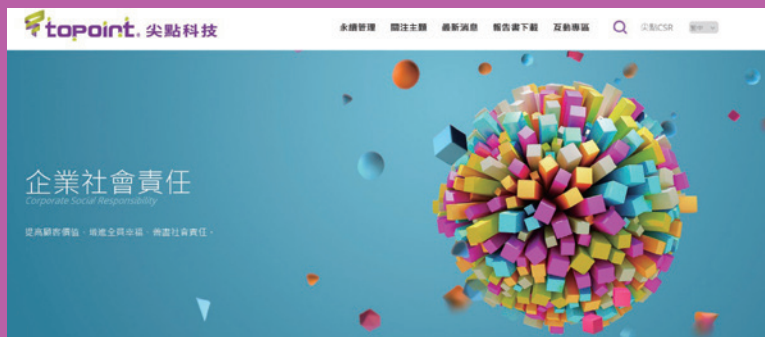
2016年
CSR報告書



2017年
CSR報告書



2018年
CSR報告書



聯絡資訊

若您對本報告書任何建議或疑問，竭誠歡迎您與我們連絡。聯絡方式如下：

尖點科技股份有限公司
企業永續委員會 推動辦公室
地址：238新北市樹林區佳園路三段203號
電話：02-26805868 ext.822
電子郵件：CSR@topoint.tw

尖點科技於公司網站設置了企業永續專區，期望讓各利害關係人能夠更加清楚的了解我們在實踐企業社會責任的各項作業與成果。

企業永續專區：<http://www.topoint.tw/tw/csr/>
報告書下載：<http://www.topoint.tw/tw/download/>
公司網址：<http://www.topoint.tw/>



董事長的話



各位關注永續尖點的夥伴們：

2019年面對整體政經環境及產業市場的變動與挑戰，我們採取聚焦核心之經營策略，全年合併營收新台幣30.06億元，稅後盈餘新台幣1.90億元，EPS 1.34元。雖因收斂策略使營收及獲利較前一年度下滑，但尖點在客戶、供應商、投資人的支持及全體同仁的努力下，毛利率已在下半年明顯成長，在策略效益發酵後將帶動未來的成長可期，期望在2020年在營運面創下佳績並回饋予社會。

2019年，是尖點科技推動企業社會責任（CSR）的第六個年頭，在公司治理、夥伴關係、價值創新、幸福職場、綠色永續、社會關懷各個構面，我們持續兢業努力，並將我們的作為與聯合國永續發展目標（SDGs）進行連結，以實際行動投入、參與、執行，支持全球永續議題之倡議與推動。這一年我們的努力也獲得多個獎項的肯定，包括「天下CSR企業公民—小巨人組第五名」、「TCSA台灣企業永續報告獎—電子資訊製造業白金獎」、「績優健康職場—健康關懷獎」、「新北市智慧節能績優企業—優等獎」等獎項。我們深知，持續精進的腳步永不停歇，才能創造企業的经营績效與競爭力，並善盡社會責任。

為了「環境永續」與「企業永續」的策略目標，我們在經濟面、社會面與環境面皆訂定了短期及中長期目標，期許身為企業公民的我們，以尖點永續政策為本，與各利害關係人協力合作，為經濟、環境及社會的永續目標共同努力。

董事長暨執行長

構面

短期計劃

中長期計劃



經濟面

- 深耕既有客戶，並開拓新市場及新客戶
- 聚焦核心事業，強化成本管控與流程精進
- 持續推出高性能之加值產品
- 進行技術專利認證，保障智財權
- 保持超越同業的公司治理績效

- 持續提升獲利能力，以回饋股東
- 與客戶及供應商建立長期互信之合作關係
- 關注產業技術趨勢，研發對應之新產品及新技術
- 提升產線自動化及智慧化管理
- 落實誠信正直，提升資訊透明度，保障股東權益



環境面

- 每年降低能源資源耗用
- 每年減少水資源耗用
- 推動源頭減量，達成廢棄物減量
- 持續推動綠色回收計劃

- 持續落實尖點環境政策之相關作為
- 持續減少溫室氣體排放量、降低能耗及用水，以及減少廢棄物
- 對於供應商進行環境管理調查及觀念宣導



社會面

- 零重大傷害與職業病發生
- 辦理多元化教育訓練課程，增進員工職能
- 推動各項員工健康促進活動
- 持續執行尖點TOP公益計劃，推動在地關懷、環境保護及各項公益活動

- 建立跨國跨廠區之績效評估機制及福利計劃
- 建構人才資料庫及完整的學習發展地圖，培育優秀關鍵人才
- 營造工作生活平衡之工作環境
- 提升海內外員工對於社會關懷活動之參與率

尖點科技將持續秉持「紀律、堅持、創新」的經營理念，強化自身的核心競爭優勢，與利害關係人協力合作共同攜手為創造經濟、社會及環境的永續目標努力。

永續績效

經濟



2019年鑽針出貨量**超過2.3億支**

高客戶滿意度**92.4%**

新增專利**4件**，累計**138件**

研發投入營收佔比**4.2%**

產品良率達**98.4%**

環境



間接溫室氣體排放**下降1.9%**

廢棄物總量**減少3.9%**

綠色行動計畫回收率達**83.4%**

再生能源發電量**6,153度**

違反環保法規**0件**

社會



員工教育訓練平均時數**31.3小時**，**年增20%**

員工失能傷害頻率**2.98**，**下降75%**

公益時數**572小時**，**成長14%**

公益人次**338人**，**成長13%**

執行**13項**公益計劃，嘉惠**18個**社福團體

榮耀與肯定

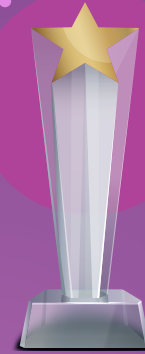
2019年永續績效



TCSA台灣企業永續報告
白金獎



天下CSR企業公民
小巨人組第5名



第五屆公司治理評鑑列上市公司
前6-20%



健康職場認證
健康促進標章



績優健康職場
健康關懷獎



新北市智慧節能績優企業
優等獎



科技業—電子零組件
20大幸福企業



子公司—上海尖點
和諧勞動關係達標企業



榮耀與肯定

2019年經濟績效



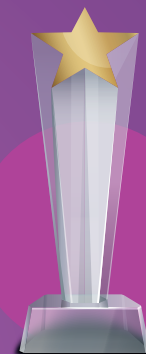
重要客戶
策略合作夥伴獎



重要客戶
卓越貢獻獎



重要客戶
優秀合作夥伴獎



重要客戶
年度合作夥伴獎



子公司—上海尖點
優秀台資企業獎



子公司—上海尖點
「高新技術企業」認定



子公司—成都銳點
「高新技術企業」認定

尖點榮耀與獎項
<http://www.topoint.tw/tw/prize/>



永續經營與價值鏈

102-1 102-2 102-3 102-4 102-5 102-6 102-7 102-13

對應的重大主題 201-1 經濟績效



成立時間 1996年 總部 台灣新北市樹林區

員工人數 **1,608**人^{註1}

資本額 新台幣14.2億元

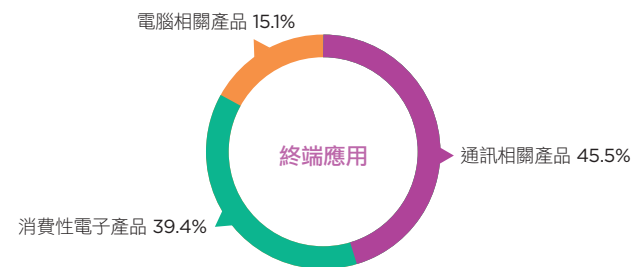
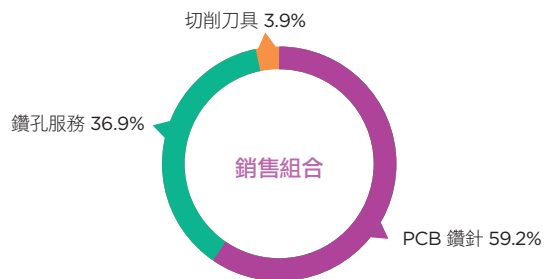
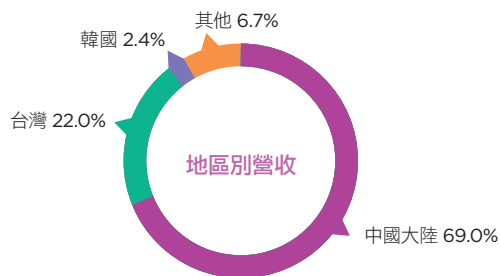
2019年合併營收 新台幣**30.1**億元

目前尖點已為 **164**家客戶

生產1,202種不同的產品

營運據點遍佈台灣、中國、韓國、日本及東南亞

共計 **23**家海內外子公司^{註2}



註1 範疇依據截至2019年12月31日之集團總人數，包含台灣地區（母公司及子公司）402人、大陸及其他地區（子公司）1,206人。

註2 尖點服務據點<http://www.topoint.tw/tw/location/>

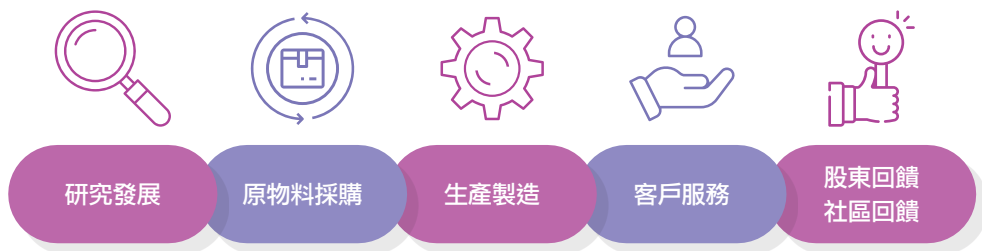


主要產品服務及供應鏈

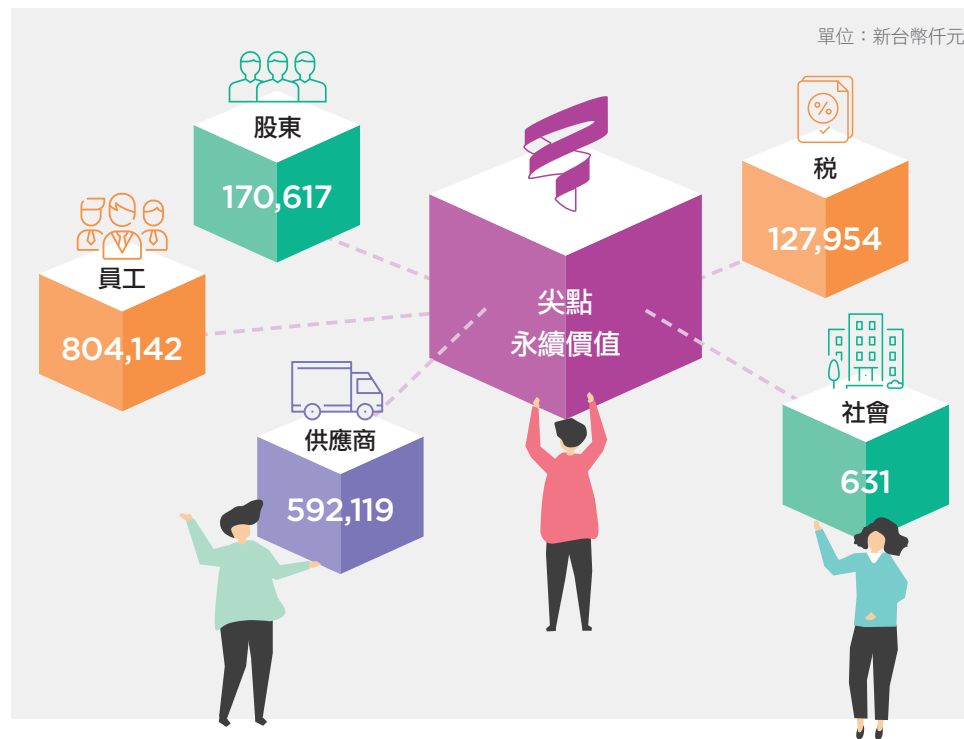
主要產品/服務	主要原物料	客戶類型	終端應用
PCB鑽針及銑刀	碳化鎢	印刷電路板 (PCB) 生產廠	電腦、手機、平板電腦、遊戲機、電視、數位相機、穿戴式裝置、智慧家電、LED、伺服器、基地台、汽車、航太...等
PCB機械鑽孔、雷射鑽孔、成型加工	鑽針 / 銑刀	印刷電路板 (PCB) 生產廠	
超硬合金切削刀具	碳化鎢	CNC加工中心 生產廠	

尖點的價值鏈

尖點提供的產品與服務，指客戶有加工PCB或其他難加工金屬材料之需求開始，至客戶全部加工流程完成，並檢驗出貨至其下游客戶端使用品質無虞為止。由接獲客戶需求，到原物料的採購、製造加工到出貨，每一環節皆對經濟、社會及環境面造成衝擊，因此藉由價值鏈的角度，可了解尖點在各個層面所造成的正面影響力及可能的負面衝擊，以進一步提升正面能量，並控制負面的影響性。



價值創造與分配^{註1}



參與協會與組織

組織名稱	會員身份
TPCA台灣電路板協會	會員
上海市台灣同胞投資企業協會	會員
上海市外商投資企業協會	會員
成都市台灣同胞投資企業協會	會員
上海企業家協會	會員
桃園龜山安衛家族	會員



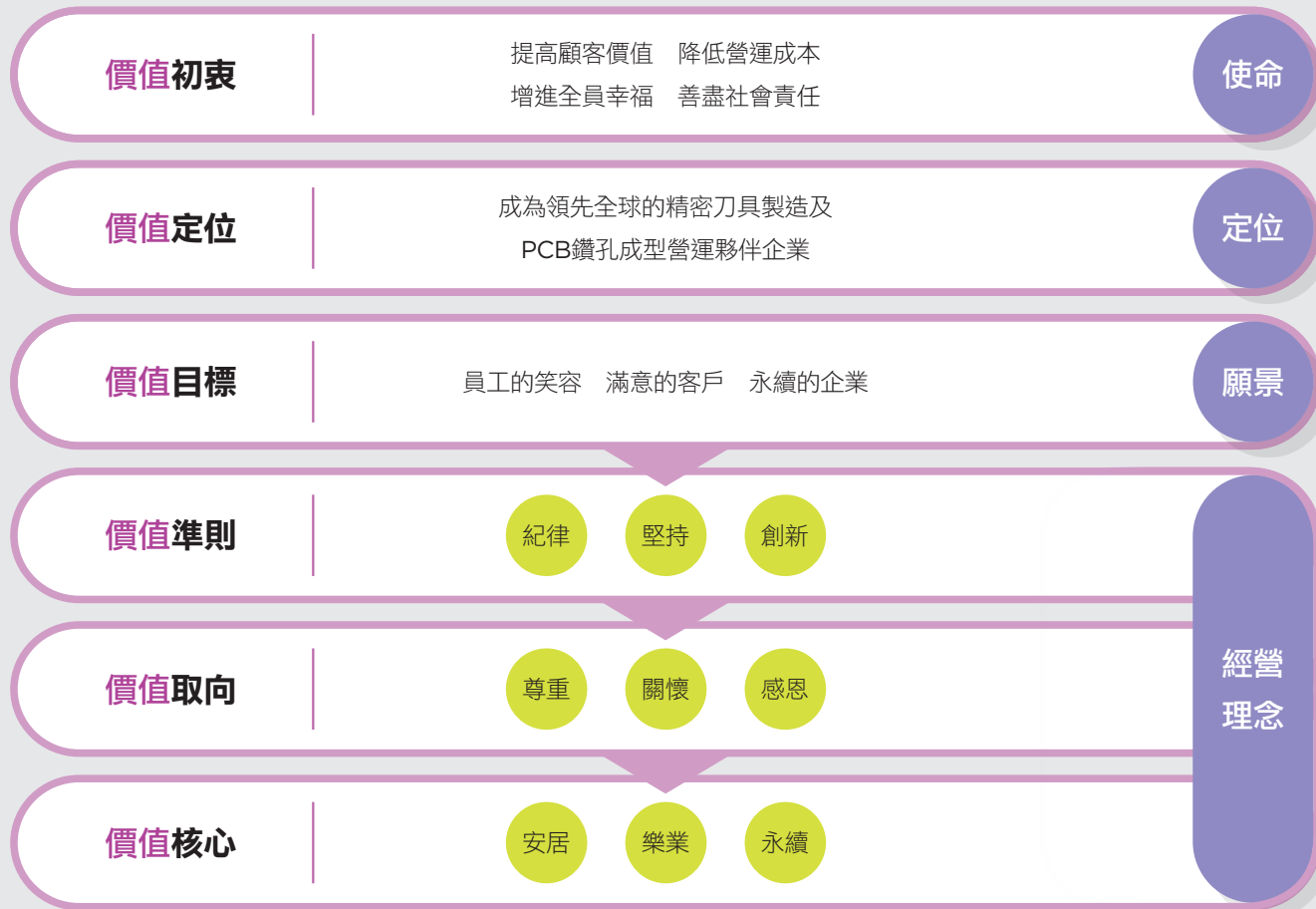
TPCA台灣電路板協會

註1 員工含薪資、福利及員工分紅；股東係股利分配；供應商係採購金額；稅係繳納稅金；社會係社會參與投入金額。

永續發展策略 | 102-19 102-20

企業願景、使命與經營理念










































尖點科技核心價值圖譜



尖點以我們的使命、定位及願景為核心，秉持經營理念做為永續發展策略之基礎，同時考量聯合國永續發展目標（SDGs），架構出公司治理、夥伴關係、價值創新、幸福職場、綠色永續以及社會關懷六大構面，擬定各項短中長期目標以及管理方針。

促進全球永續發展

為確保尖點永續發展策略符合國際永續治理框架，我們以聯合國永續發展協會所擬定的17項永續發展目標（SDGs）為準，對應尖點的永續承諾初步可回應其中12個項目。我們將以SDGs為尖點科技永續發展策略的指南，期許尖點與國際趨勢同步，落實企業永續發展之承諾。

策略面向	永續承諾	尖點價值鏈					回應聯合國 永續發展目標 (SDGs)
		研究發展	原物料 採購	生產製造	客戶服務	股東回饋 社會回饋	
 公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 堅守誠信正直 強化董事會職能 掌握並降低企業風險 	<ul style="list-style-type: none"> 保障股東權益 提升資訊透明度 					 
 夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> 提升顧客價值 強化供應鏈管理體系 	<ul style="list-style-type: none"> 追求高客戶滿意度 禁用衝突礦石承諾 					  
 價值創新	<ul style="list-style-type: none"> 持續開發新技術及新產品 智慧財產權保護 	<ul style="list-style-type: none"> 創新營運模式及流程 深化產學合作 					 
 幸福職場	<ul style="list-style-type: none"> 保障員工權益 完整的人才培訓計劃 	<ul style="list-style-type: none"> 公平多元的人力資源 安全安適的工作環境 					  
 綠色永續	<ul style="list-style-type: none"> 遵循政府環境法規 節省水資源耗用 	<ul style="list-style-type: none"> 提升能資源使用效率 持續廢棄物減量 					   
 社會關懷	<ul style="list-style-type: none"> 投入在地關懷 積極參與社會活動 	<ul style="list-style-type: none"> 落實環境保護 					   

聯合國永續發展目標實踐



消除貧窮

提供弱勢團體各式資源

目標：提供金錢或實物捐贈，每年至少5個團體受惠



就業與經濟成長

優於法令之薪酬水準與福利制度；強化供應鏈，形成穩定長期的夥伴關係

目標：保持高於基本薪資10%之薪酬水準；維持在地供應50%的比例



健康與福祉

促進員工健康，提供安全安適工作環境

目標：規劃員工健康促進活動，並舉辦員工健康檢查



產業創新和基礎建設

持續產品研發與提升營運創新能量

目標：每年新增3-5項專利；持續進行產學合作計畫



教育品質

支持在地學童及青少年培育計畫；提供員工及子女獎學金

目標：每季提撥固定金額提供在地社福機構教學基金



責任消費與生產

源頭減量並持續減少廢棄物；持續推動綠色回收計畫

目標：每年減少0.5%之廢棄物；產品及包材回收率85%



性別平等

女男同酬，並保證女性員工擁有等同男性的升遷機會

目標：維持女男相同職務有約當的薪酬水準



氣候行動

積極推動各項節能減碳之環保行動

目標：溫室氣體排放每年減少1%；舉辦1場環境教育



淨水與衛生

減少廢水排放量，提升回收比例；舉辦淨溪或淨灘活動

目標：每年減少0.5%水資源耗用；舉辦1場環保活動



促進和平且包容的社會

堅守誠信正直，範圍包含董事、監察人、經理人及員工

目標：員工道德承諾規範書簽署率，以及反貪腐宣導達成率100%



可負擔能源

持續提升能源使用效率

目標：能源密集度每年減少1%



全球夥伴關係

強化永續供應鏈之各項作為

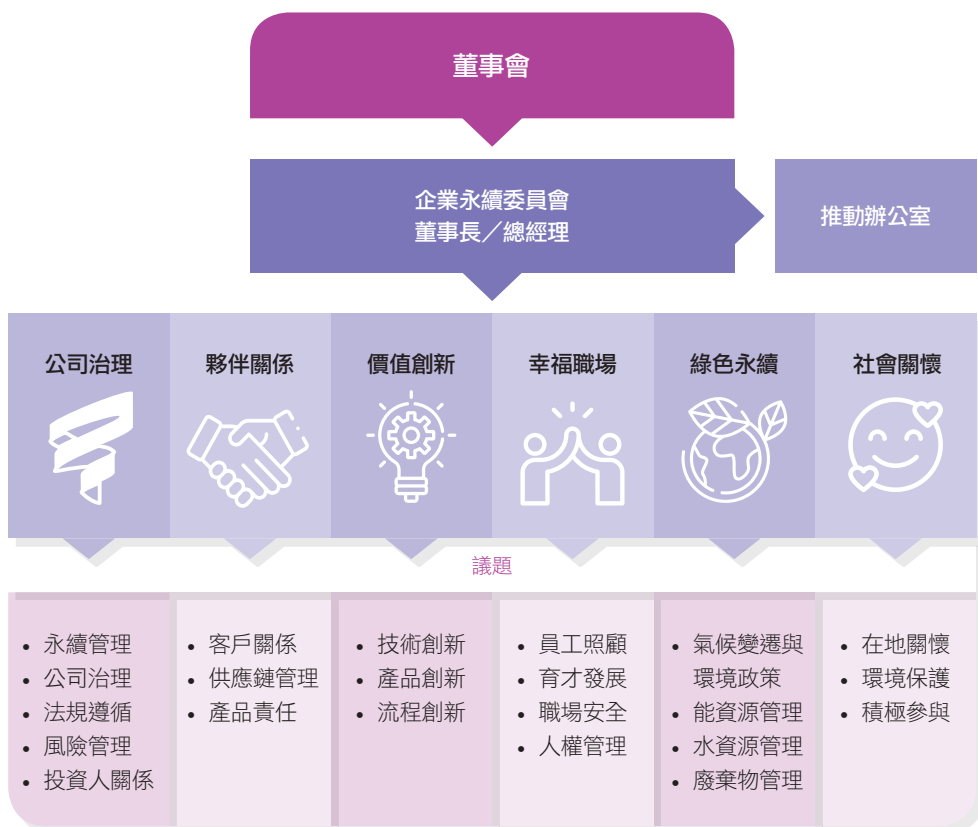
目標：供應商社會責任承諾及禁用衝突礦石聲明簽署 100%；強化供應商宣導及輔導機制



企業永續委員會

尖點「企業永續委員會」由董事長及總經理分別擔任主席及副主席，以企業永續發展為最高指導原則，透過定期會議訂定CSR年度計劃並檢視推動成效，並將執行成果向董事會呈報。

企業永續委員會並依據尖點永續發展策略，以功能職責分為六個工作小組，包括：「公司治理」、「夥伴關係」、「價值創新」、「幸福職場」、「綠色永續」以及「社會關懷」，成員由相關業務單位組成，並指派相關單位理級（含）以上之主管擔任小組負責人。另設立推動辦公室，以協助委員會運作。



尖點企業永續政策

公司治理 堅守誠信正直，保障股東權益，掌握並降低企業風險。

夥伴關係 禁用衝突礦石，強化供應鏈管理體系，提升顧客價值。

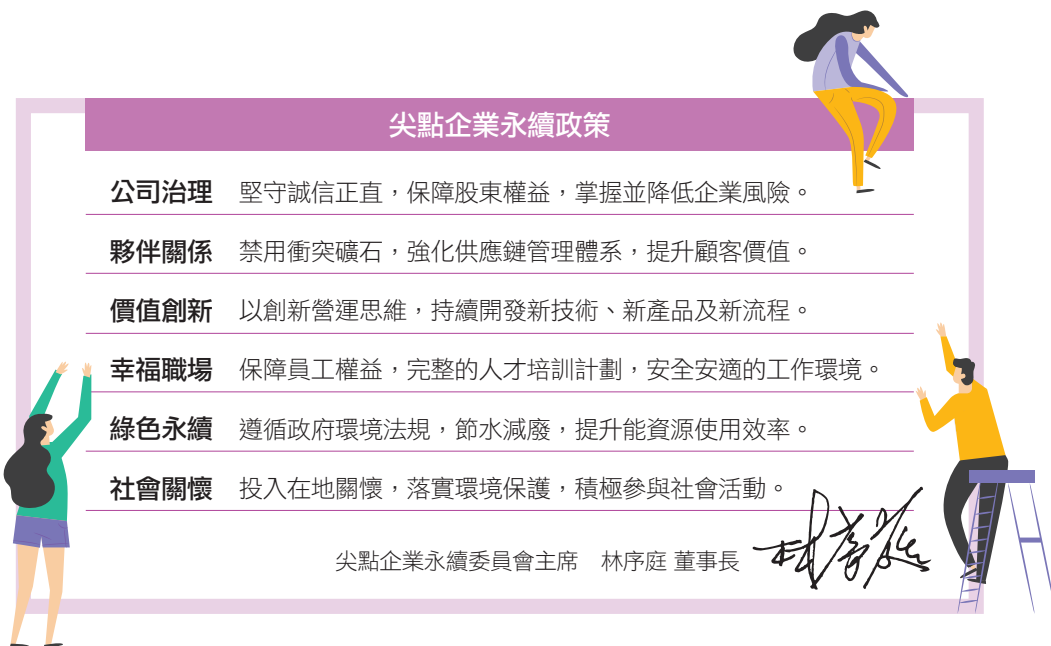
價值創新 以創新營運思維，持續開發新技術、新產品及新流程。

幸福職場 保障員工權益，完整的人才培訓計劃，安全安適的工作環境。

綠色永續 遵循政府環境法規，節水減廢，提升能資源使用效率。

社會關懷 投入在地關懷，落實環境保護，積極參與社會活動。

尖點企業永續委員會主席 林序庭 董事長



為落實企業永續發展策略，各小組依據權責功能訂有CSR推動指標，永續委員會並於每季召開會議，2019年共計4次會議，針對84項CSR指標檢討前期執行成效，以及討論下階段工作目標與計劃，藉由持續不斷的精進改善，來達成永續發展之目標。2019年共計84項指標中，共計65項完全達成設定目標，進行中或部份達成項目將持續努力達成推動目標。此外，為了將企業社會責任理念深化於公司內部，規劃並執行永續委員會小組成員進行相關教育訓練，並參與外部企業社會責任研討會，掌握最新發展趨勢，強化尖點永續發展策略。

CSR管理與訓練

4場委員會議

84項CSR指標
目標設定與定期檢討

2場內部教育訓練

永續報告書編撰與查核
訓練等

4場外部研習會

永續發展目標社會責任座談會、
氣候變遷論壇、國際永續標準管
理年會、CSR影響力論壇

永續目標與績效

經濟績效

公司治理 強調誠信正直之企業文化

尖點秉持誠信正直，積極落實透明的公司治理機制，以確保股東權益，以及維護各利害關係人之權益，透過完整的董事會運作及公司管理機制，掌握並降低公司營運風險，達成企業永續的目的，並善盡社會責任。

長期策略目標

堅守誠信正直，保障股東權益，達成「永續尖點」的企業目標

2025年中期目標

成為領先全球的精密刀具製造及PCB鑽孔成型營運夥伴企業

2020年短期目標

營收及獲利能力皆較2019年度成長

2019年績效

第五屆公司治理評鑑名列
上市公司前**6-20%**

2019天下CSR企業公民
小巨人組**第5名**

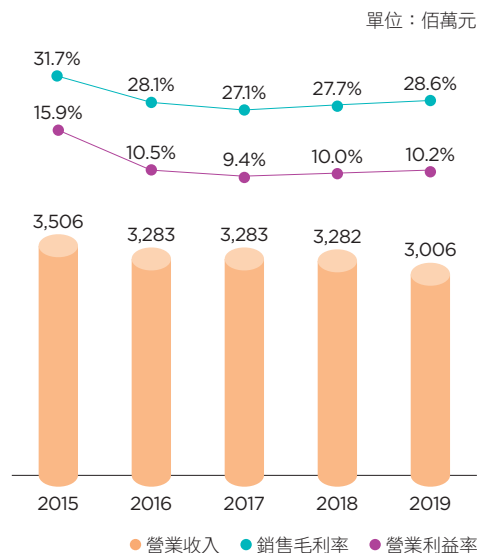
2019 TCSA台灣企業永續報告
白金獎

董事會外部績效評估結果
良好

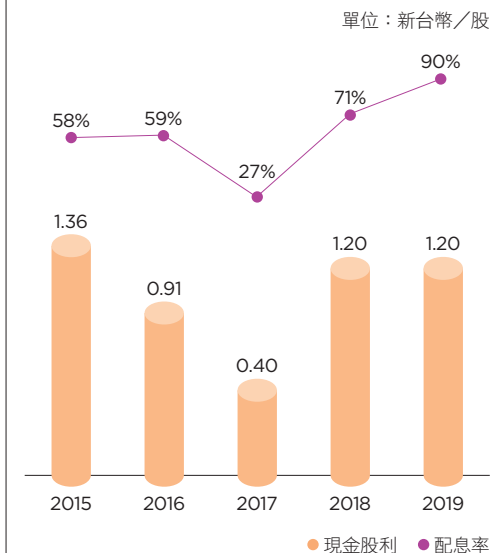
董監事及員工反貪腐宣導與溝通
達成率**100%**

2019年達成狀況

營收及獲利能力



現金股利與配發率



我們相信，良好的財務績效是企業能否永續經營的重要關鍵。尖點於2019年度執行聚焦收斂策略，調整長期營運表現不彰之子公司規模，雖使全年營收為新台幣30.06億元較前一年度下滑8.4%，全年稅後淨利^{註1}為新台幣1.90億元，基本每股盈餘為新台幣1.34元。但策略效益已在下半年逐漸顯現，第四季毛利率已回到三成以上，2019年之配息率也同時調升至90%。展望2020-2022年，在調整經營策略並設定明確之績效目標下，將持續追求公司營收及獲利穩定成長，與股東及員工共享營運成果，回饋予尖點公司的利害關係人。

註1 歸屬於母公司業主（不含少數股權）之稅後淨利。

相關管理機制請見公司治理章節P.26-P.38

經濟績效

夥伴關係 打造共榮互信之價值鏈

尖點之企業使命即為提升顧客價值，透過可靠的產品與服務，全面提升客戶滿意度，是我們不斷追求的目標。同時，並建構以永續發展為目標的供應鏈管理體系，確保供應商符合商業道德要求的提供高品質的產品，建立永續成長的夥伴關係。

長期策略目標

與客戶及供應商戮力合作，共同建構永續的夥伴供應鏈

2025年中期目標

- 達成90%客戶滿意度
- 強化主要供應商輔導，與國際趨勢RBA準則、CSR倡議宣導

2020年短期目標

- 維持 >88%之高客戶滿意度
- 100%完成供應商稽核及社會責任承諾書簽署

2019年績效

高客戶滿意度
92.4%

獲**4客戶獎項**
「卓越貢獻獎」、「策略合作夥伴」、
「合作夥伴獎」、「優秀合作夥伴」

供應商年度稽核計畫
完成率**100%**

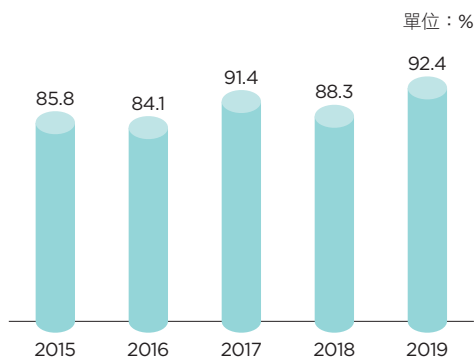
供應商社會責任承諾書
簽署率**100%**

供應商禁用衝突礦石聲明書
簽署率**100%**

2019年原訂目標及達成狀況

客戶滿意度

2019年目標：>=88%

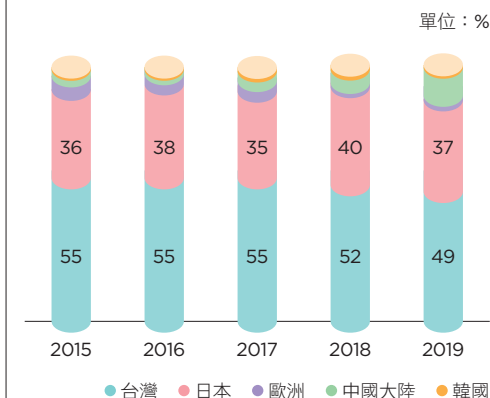


✓ 目標達成

2019年客戶滿意度分數目標為88%，實際得分為92.4%，總評等維持「非常滿意」。2020年仍以>88%為滿意度目標，伴隨著最佳的客戶滿意才足以落實公司的「永續發展」。

在地採購

2019年目標：>=50%



△ 目標未達成

尖點以供應鏈在地化為採購原則，2019年因某關鍵項目由外購部份轉為集團上海廠自製，故在地採購比例下降。2020年仍以50%之在地採購比例為目標，強化與在地供應商合作，確保供應鏈之共榮與發展。

經濟績效

價值創新 以創新思維創造價值

「創新」是尖點原始立業精神之一，透過觀念創新、流程創新、產品創新和技術創新等投入，我們開發新技術、新產品和展開新營運模式，為所有利害關係人尋求更多的價值，滿足其需求，發揮企業影響力，展現尖點價值創新的努力。

長期策略目標

以創新為本，持續投入研發能量，確保技術優勢

2025年中期目標

- 成立先期研究小組
- 建構技術整合平台

2020年短期目標

- 每年取得3-5件專利
- 產學合作新專案1件

2019年績效

投入研發金額4,283萬元
約佔營收**4.2%**

工作流程改善
73件

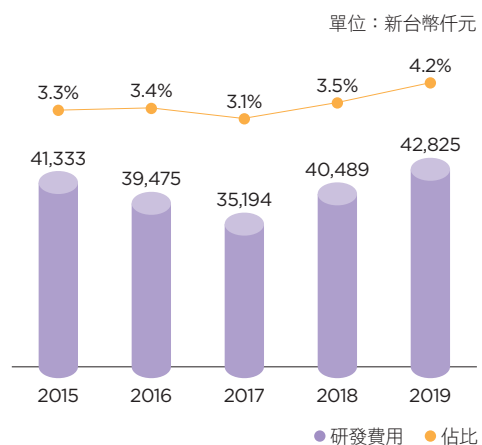
新增專利4件
累計**138件**

持續精進
良率**98.4%**

2019年原訂目標及達成狀況

研發支出

2019年目標：>3.5%

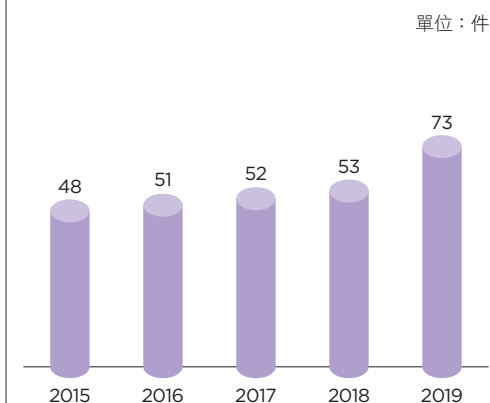


✓ 目標達成

尖點重視研發之培養發展，2019年研發費用為新台幣4,283萬元，較前一年度增加5.8%，營收佔比為4.2%。展望未來，每年我們仍會以不低於營收3.5%之比重投入研發，厚植尖點的技術實力。

流程改善

2019年目標：持續改善 (>=53件)



✓ 目標達成

尖點持續進行各項工作流程改善，提升工作效率，2019年完成73件流程創新及改善作業。未來我們仍將不斷的檢視各項作業流程，持續精進，創造更強大的競爭優勢。

社會績效 (內部)

幸福職場 用心打造安全安適的工作環境

尖點視員工為最重要的資產，致力與員工間建立和諧的勞資關係，恪遵政府法規、勞動基本原則與權利，並打造安全的工作環境以守護員工健康，並提供完善福利制度與教育訓練，以達成「員工的笑容」之公司願景。

長期策略目標

提供安全安適的職場，
優於業界的薪酬水準，
營造學習發展之工作環境

2025年中期目標

- 員工滿意度達80%
- 零重大傷害與職業病

2020年短期目標

- 員工離職率<20%
- 平均教育訓練時數>30小時

2019年績效

獲頒
**2019科技業
幸福企業**

榮獲衛福部
**全國績優健康職場
— 健康關懷獎**

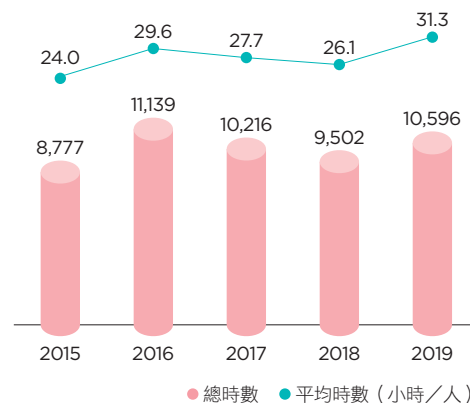
獲衛福部
**CPR+AED
安心場所認證**

教育訓練總時數10,596人時
每人平均**31.3小時**

2019年原訂目標及達成狀況

員工教育訓練

2019年目標：人均>30小時

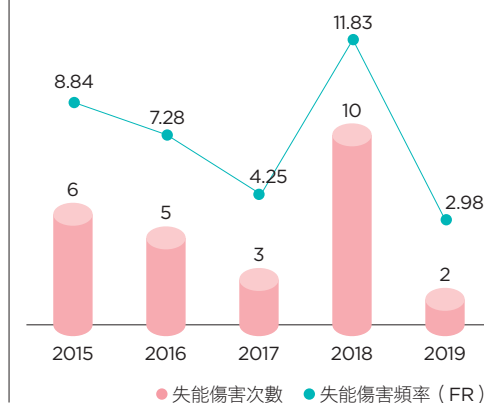


✓ 目標達成

2019年尖點教育訓練總時數為10,596人時，較前一年度增加11.5%；員工平均受訓時數為31.3小時，年增20%。透過多元化課程，搭配數位學習平台，全面提升學習成效。

員工職場安全

2019年目標：傷害率<=8.28



✓ 目標達成

2019年意外事故共有2件，較前一年度大幅下降，公司持續藉由危害鑑別與風險評估管理，降低意外傷害發生率，中長期目標期望邁向「零工安事件」。

環境績效

綠色永續 營造美好永續的生活環境

尖點以遵守政府規範為基本原則，並從日常作業活動至生產製造流程逐一投入改善作業，希冀透過提升能源與水資源使用效率、持續減少廢棄物與廢水排放，以降低對環境的衝擊，為所有利害關係人營造安全且美好的生活環境。

長期策略目標

持續採用可降低溫室氣體排放及各項資源耗用之製程或產品設計，降低環境衝擊

2025年中期目標

- 擬定氣候變遷應變計劃，降低對於營運可能之影響
- 逐年減少各項資源耗用，每年以0.5-1%為目標

2020年短期目標

- 能資源減耗1%
- 水資源減耗0.5%
- 廢棄物總量減量1%
- 產品包材回收率達84%

2019年績效

100%
改採用非一次性團膳餐具

間接溫室氣體排放
年減**1.9%**

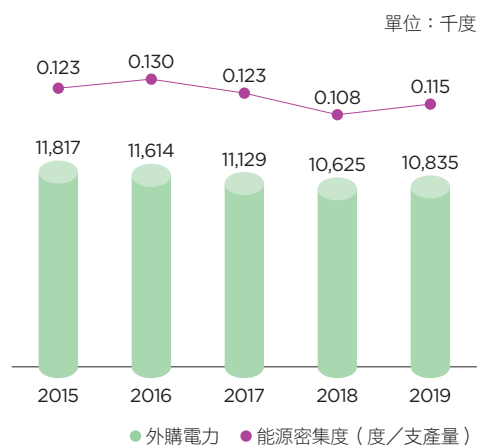
產品包材回收率達
83.4%

違反環保法規
0件

2019年原訂目標及達成狀況

能源密集度

2019年目標：年減少1%

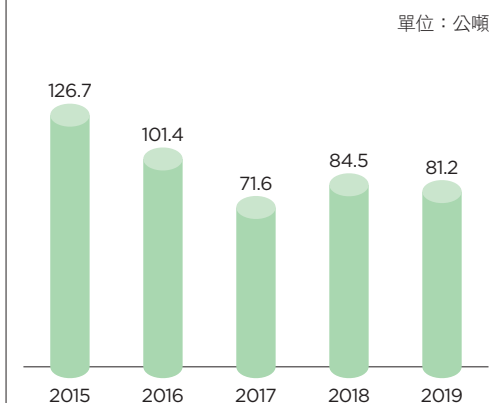


△ 目標未達成

2019年組織內部的總電力使用量為10,835千度，較前一年度增加2.0%。因台灣2019年均溫度為有紀錄以來最高，導致空調用電負荷增高。以單位產量能源密集度觀之，年增6.5%。2020年目標設定為降低1%，為節能減碳出一份心力。

廢棄物總量

2019年目標：年減量1%



✓ 目標達成

2019年申報廢棄物總量為81.2公噸，較前一年減少3.9%，推行減少廢棄物之方案，初步已見成效。2020年將持續增提升資源回收率，並降低廢棄量為目標。

社會績效 (外部)

社會關懷 由在地出發並積極參與

「尊重、關懷、感恩」是尖點經營理念中重視「人本」的面向，除了日常營運上有直接關係的員工與客戶外，我們也同時體認對於所在社區鄰里間緊密不可分的社會責任。身為企業公民，我們妥善利用及分配資源，投入在地關懷、社會公益及環保活動，發揮對於社會正向的影響力，並提升公司形象及員工向心力，共同為創造和諧社會而努力。

長期策略目標

由在地出發，集結公司內部及社區鄰里的力量，關懷並積極參與公共事務，發揮對社會之正向影響力。

2025年中期目標

每年至少10項公益活動，包括：

- 在地兒少教育及技職培養
- 在地環境關懷及環保教育
- 運動公益、藝文推廣等社會活動

2020年短期目標

- 持續推動尖點TOP公益計劃
- 公益參與人次及時數年增2%

2019年績效

公益時數572小時
成長**14%**

公益人次338人
成長**13%**

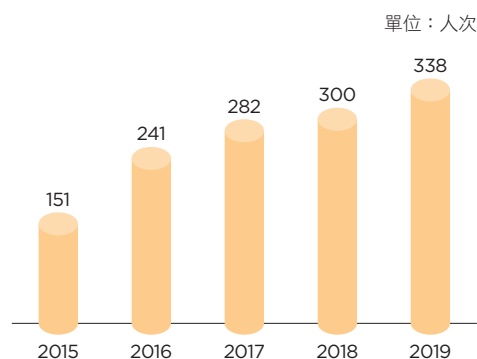
舉辦/參與**13項**公益計劃
嘉惠**18個**社福團體

3場
植樹/淨溪/捐血活動

2019年原訂目標及達成狀況

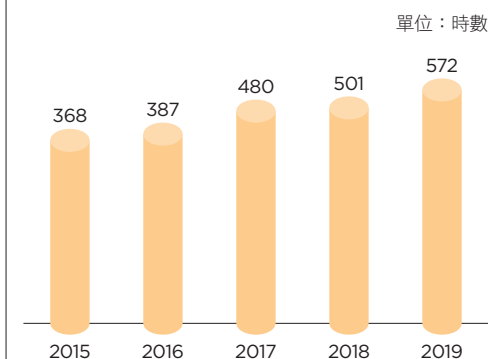
志工參與人次

2019年目標：年增加2%



志工參與時數

2019年目標：年增加2%



✓ 目標達成

2019年尖點共推動13項社會公益活動，總計338人次投入公益活動，貢獻公益時數達572小時，分別較前一年成長14%及13%，顯現尖點同仁們已經將社會感恩回饋之心融入在生活中，積極投入各項社會關懷活動。2020年目標參與人次及服務時數，為各增加2%。

利害關係人鑑別

102-40 102-42 102-43 102-44

尖點透過多元的溝通管道，瞭解利害關係人關注之議題，並做為擬定管理方針及執行計劃依據，以回應利害關係人的需求與期待。

利害關係人鑑別

為鑑別與尖點關係程度較為密切的重要利害關係人，2019年依據AA1000 SES利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard）的五大原則（責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性）進行評估，由各部門同仁填寫利害關係人辨識表，經統計分析後得出五類重要利害關係人群體，包括：客戶、股東／投資人、供應商、政府、員工。



利害關係人溝通

尖點重視利害關係人的意見與看法，透過定期出版企業社會責任報告書，做為企業社會責任訊息揭露的主要溝通管道，同時也以公司網站企業社會責任專區之內容，展現透明且有效的資訊揭露機制。尖點與各利害關係人之溝通管道、頻率、其關注主題以及我們的回應列表如下：



	對尖點的意義	關注主題	溝通管道/頻率	尖點回應
客戶	尖點提供優質的產品與服務，滿足客戶的需求與期待	法規遵循 客戶服務 產品品質與責任	客戶滿意度調查 每年一次 客戶問卷或現場稽核 不定期 專案討論會議 不定期 技術研討會 不定期 電子郵件 不定期	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度結果達92.4%，超越88%以上的目標設定值 ● 持續提升品質，年度客訴比例0.10% ● 2019年無涉及違反經濟面、環境面、社會面法規遭裁罰案件
員工	員工是尖點最重要的資產，也是企業永續發展的重要基礎	法規遵循 營運績效 職業安全衛生	內部網站、郵件、公佈欄 不定期 績效面談與考核 每年二次 員工滿意度調查 兩年一次 勞資會議 每季一次 勞工安全衛生會議 每季一次 員工福利委員會議 每季一次 員工信箱 不定期	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得ISO 14001環境管理系統、OHSAS 18001職業衛生管理系統、TOSHMS台灣職業安全衛生管理系統 ● 提供員工意見管道，並定期舉辦勞資會議，創造安全安適之工作環境 ● 2019年營收及淨利分別為新台幣30.1億元及1.9億元。員工薪資與福利為3.1億元，其中含員工分紅約4,000萬元
股東/投資人	尖點的永續營運與發展，需要股東及投資人的支持與信賴	法規遵循 公司治理 風險管理	股東大會 每年一次 法人說明會 每年四次 電子郵件 不定期 官網投資人專區 不定期 發言人及投資人關係 不定期	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過溝通管道向股東/投資人就已揭露之財務及營運訊息進行說明及溝通 ● 證交所公司治理評鑑上市公司排名前6-20% ● 透過營運持續管理委員會，掌握關鍵風險，防止營運中斷
供應商	供應商為尖點的重要夥伴，建構長期共榮的合作關係以達成企業永續	客戶服務 職業安全衛生 產品品質與責任	供應商評鑑 每季一次 問卷調查 每年一次 實地稽核 依年度稽核計畫 供應商會議 不定期	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商年度稽核達成率100% ● 供應商「社會責任承諾書」及「禁用衝突礦石聲明書」簽署率100% ● 2019年客戶滿意度及品質客訴率皆達成年度目標
政府	尖點遵循政府的法令規定，並配合推動各項管理制度	法規遵循 勞資關係 職業安全衛生	公文/問卷調查 不定期 說明會、公聽會、研討會 不定期 主管機關稽查 不定期	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注環安、勞動及證券等各項法規及法令動態 ● 2019年無涉及違反經濟面、環境面、社會面法規遭裁罰案件

重大主題分析

102-46 102-47 103-1 103-2 103-3

尖點依據國際標準GRI準則（GRI Standards）指引，進行利害關係人與重大主題分析，並將其關注議題加以回應與揭露相對資訊於報告書中，同時也納入企業永續發展策略規劃並研擬落實方案，以符合利害關係人對尖點的期待。

重大主題分析流程



5類重要利害關係人

透過AA1000利害關係人議合標準之五大原則評估，鑑別出五類重要利害關係人：客戶、股東／投資人、供應商、政府、員工。

4大特定主題

18項永續議題

依據GRI準則所有考量範圍，共區分出經濟、社會、環境4大特定主題，同時輔以尖點內部營運重點、組織發展以及外部環境變化等構面，彙整產出含18項永續主題之問卷。

155位利害關係人

7位高階主管

依重要利害關係人總數比例，進行問卷發放。2019年共計回收162份有效問卷，經分析獲得外部利害關係人關注程度之調查，同時再由內部高階主管對各主題進行營運衝擊性評估，最後內外部排序結果整合為重大主題矩陣。

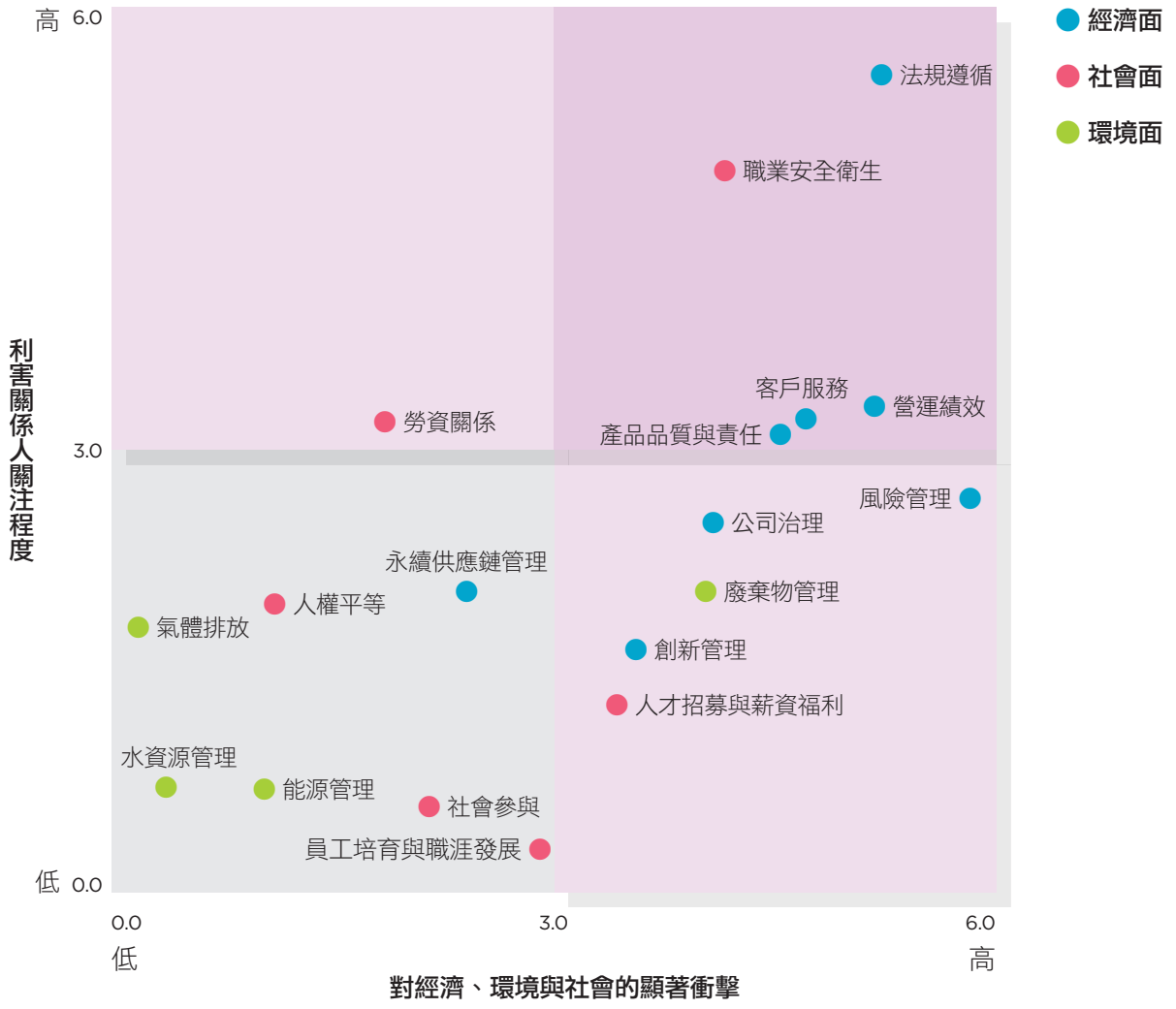
11項重大主題

擇定利害關係人關注程度高且對經濟、環境與社會衝擊程度較高之11項重大主題，經企業永續委員會議同意，對照GRI準則與揭露項目，呼應與尖點公司相關之特定主題，於報告書中揭露其管理方針、績效及行動承諾。



重大主題分析結果

尖點係根據GRI準則各主題，輔以公司營運重點、發展與環境變化等構面，共彙整出18個永續議題。本次報告書係針對利害關係人關注程度高且對經濟、環境與社會衝擊程度較高（紫色以及淡紫色底處）之重大主題，包括：法規遵循、公司治理、風險控管、營運績效、創新管理、客戶服務、職業安全衛生，廢棄物管理、產品品質與責任、勞資關係、以及人才招募與薪資福利共計11項，揭露其管理方針、績效及行動計劃。



重大主題與範疇邊界

尖點11項重大主題中，公司治理及風險管理兩項重大主題對應於一般揭露，其餘重大主題則對應於GRI準則特定主題揭露之主題與揭露項目。

各重大主題對應之GRI主題以及衝擊邊界如下表。

面向	重大主題	GRI主題	公司內部		公司外部			主要衝擊情形	對應章節		
			尖點	員工	股東	客戶	供應商			政府	
	公司治理	一般揭露、反貪腐	●	●	●			●	股東：公司治理是否完善直接影響股東權益	公司治理	
	風險管理	一般揭露	●	●	●				股東：公司風險控管能力直接影響股東權益	公司治理	
經濟面	法規遵循	社會經濟法規遵循 環境保護法規遵循 顧客健康與安全法規遵循 行銷與標示法規遵循	●	●	●				●	政府：公司法規遵循狀況對政府相關法令管理措施產生影響	公司治理
	營運績效	經濟績效	●	●	●		●			股東：公司年度經濟績效表現直接影響股東獲利	永續經營
	客戶服務	客戶隱私 客戶滿意度 ^{註1}	●	●	●	●	●			供應商：公司之客戶關係經營透過商業關係對供應商產生衝擊	夥伴關係
	產品品質與責任	顧客的健康與安全	●	●		●			●	客戶：公司符合品質產品提供能力直接影響客戶產品需求能否被滿足	夥伴關係
	創新管理	創新管理 ^{註1}	●	●	●	●				客戶：公司技術及流程創新能力直接影響客戶產品需求是否能被滿足	價值創新
	環境面	廢棄物管理	廢棄物管理	●	●					●	政府：公司廢棄物處理情形對政府環保管理規畫產生影響
	職場健康與安全	職業安全衛生	●	●		●			●	員工：公司職安管理直接影響到員工工作之健康與安全	幸福職場
社會面	勞資關係	勞僱關係	●	●	●	●			●	員工：公司勞雇管理與申訴制度直接影響員工工作權益	幸福職場
	人才招募與薪資福利	市場地位、員工多元化與平等機會	●	●						員工：公司招募與薪酬制度直接影響員工晉用與享有之薪資福利	幸福職場

註1 對尖點具重大性但未包含於GRI準則之永續議題。

1 公司治理



重大主題 | 205 反貪腐 419 社會經濟法規遵循
102-15 關鍵衝擊、風險及機會

重大主題對尖點的重要性 |

尖點重視企業營運的正當性與透明度，我們深信唯有健全及有效率的公司治理制度及運作，才能為公司發展建立穩健的基礎，強化公司的競爭優勢，確保股東權益。尖點根據中華民國公司法、證券交易法等公司治法法規，制定公司章程及組織架構，並制定有「公司治理實務守則」、「企業社會責任實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」等內規以進行管理與推行。

2019主要績效 |

前6-20%

第五屆公司治理評鑑全體上市公司排名

白金獎

2019 TCSA台灣企業永續報告

第5名

2019天下CSR企業公民獎

100%

反貪腐溝通與宣導達成率



2019目標與成效

公司治理評鑑獲**前6-20%** ✓
全體上市公司評量 目標 前20%

董事會績效評估**良好** ✓
執行董事會外部績效評估 目標 良好

員工反貪腐宣導完訓率**100%** ✓
全面遵循與積極宣導反貪腐守則 目標 100%

道德規範承諾書簽署率**100%** ✓
即時並定期宣導員工道德規範 目標 100%

管理方針 103-1 103-2 103-3

- | 堅守誠信正直 | 遵守各項法規
- | 保障股東權益 | 強化董事會職能
- | 掌握並降低企業風險

方針目的

制定公司治理之管理方針，避免貪腐或違法事件造成公司營運之衝擊。

策略與承諾

堅持「誠信正直」之經營理念，落實於所有的營運活動，持續優化公司治理的各項作為，以保障所有利害關係人的長遠利益。

管理方式

- 當責 | 公司治理推動小組
- 成員 | 管理中心、法務、稽核
- 評估機制 | • 第三方績效評估
• 關鍵績效指標管理
- 申訴機制 | • 尖點官網／利害關係人專區
• 公司稽核主管、發言人
• 詳誠信正直與法規遵循章節

我們的行動

- 積極宣導並全員簽署道德規範承諾
- 治理團隊董監事與員工全員反貪腐溝通宣導
- 積極推動公司治理評鑑相關指標項目
- 透過營運持續管理委員會掌握關鍵風險，防止營運中斷

我們的堅持

尖點獲得2019年TCSA台灣企業永續報告白金獎，以及天下CSR企業公民獎肯定。我們期許公司營運透明，管理接軌國際趨勢，呼應聯合國全球永續發展目標SDGs準則，以追求企業及環境永續為目標。

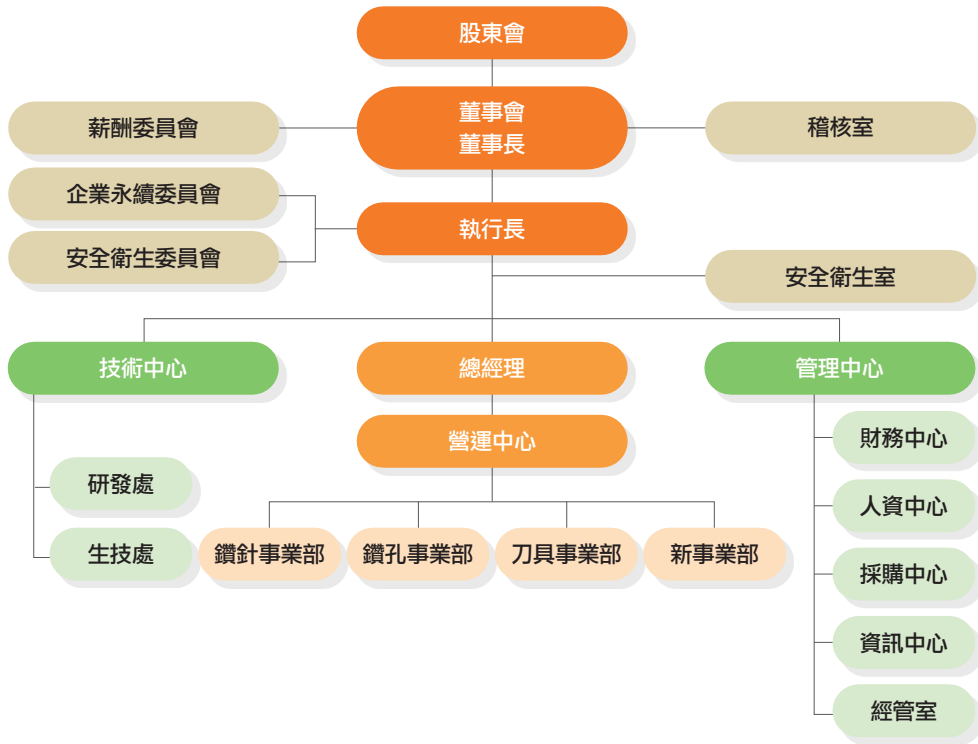


公司治理

對應的重大主題 205-2 反貪腐

尖點治理最高管理階層為董事會，並設置薪資報酬委員會，佐以稽核單位負責定期執行各項稽核業務，向董事會呈報稽核結果。

■ 公司治理架構

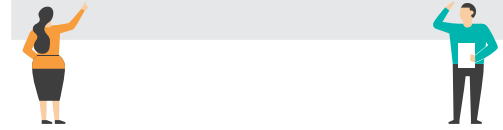


註1 薪酬委員會係董事會決議設立的機構，主要負責制定、審查公司董事及經理人的薪酬政策與進行考核，對董事會負責（屬企業社會責任中經濟面相關議題）。

註2 企業永續委員會係公司內部最高階的企業社會責任組織，統籌公司企業社會責任及永續發展策略與方針，並定期由主任及副主任委員檢視各工作小組之績效與目標達成度（屬企業社會責任中經濟面、環境面、社會面相關議題）。

註3 安全衛生委員會係對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項（屬企業社會責任中社會面相關議題）。

公司治理評鑑上市公司前6-20%



資訊透明與維護股東權益

尖點堅持透明、即時、正確、公平的資訊揭露原則，有關營運、財務、董事會、股東會之各項資訊，皆依照法規公佈於公開資訊觀測站及公司網站，並建置股東問答集及專用信箱。公司設有發言人、代理發言人和股務單位，負責與投資人進行雙向溝通，以確保股東能即時知悉公司之公開訊息。

基於保障股東權益及與股東充分溝通，尖點自2018年董事、監察人改選時起全面採候選人提名制度，並委任具專業獨立之股務代辦機構，辦理股東會及股東相關事務，且股東亦得以電子方式行使股東會表決權，股東會議案採逐案票決及逐案揭露表決結果。此外，尖點董監事成員皆積極參與股東會，2019年股東會董監事出席率為70%，其中有二席獨立董事出席。

尖點依據中華民國金融監督管理委員會所制定之公司治理評鑑指標，在「股東權益之維護」、「股東平等對待」、「董事會結構與運作」、「資訊透明度」及「利害關係人利益之維護與企業社會責任」五大構面，透過自我評估檢視後，在高階主管的重視下持續推動改善。2019年，尖點在第五屆公司治理評鑑中，列為全體上市公司前6-20%之公司，未來將持續努力精進，期望進一步提升公司治理品質及成效。展望2020-2022年，尖點期許保持超越同業之公司治理績效。



董事會

尖點於2018年股東常會進行第八屆董事會改選，共選出七位董事及三位監察人，為平均五十歲以上之男性，任期三年，董事長由林序庭續任，主責健全公司治理與董事會運作。尖點目前設有三席獨立董事，以強化董事會的獨立性及多元性。關於董事會各成員之姓名、學經歷、職務兼任、競業禁止情形，皆完整揭露於公司年報中，並公佈於臺灣證券交易所公開資訊觀測站^{註1}提供查詢。董事長林序庭先生自尖點於1996年4月成立後即擔任董事會主席，於業界具備三十年之資歷，故同時擔任公司執行長，負責訂定公司經營方針，及統籌公司各項重大策略之規劃訂定。

董事會成員多元化

職稱	姓名	多元化領域				年齡			性別
		專業	財金	法律	學術	<30歲	30-50歲	≥50歲	
董事長	林序庭	●						●	♂
董事	宏誠創業投資(股)公司 代表人 彭志強		●					●	♂
董事	萬承國際開發(股)公司 代表人 李文進	●						●	♂
董事	王嘉鴻	●					●		♂
獨立董事	駱總明			●				●	♂
獨立董事	柯柏成				●			●	♂
獨立董事	白蓉生	●						●	♂
監察人	陳根清		●					●	♂
監察人	蕭芳城	●						●	♂
監察人	牛正基				●			●	♂

註1 臺灣證券交易所公開資訊觀測站網址：<http://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

註2 尖點網站公司治理專區網址：<http://www.topoint.tw/tw/corporate/>

依據董事會議事規範，每季至少召開一次董事會，以審核經營績效與討論重要議題。2019年度共召開六次董事會議，董事平均出席率達86%，為管理及避免利益衝突之情事，決議事項若與董事自身或其法人代表有利害關係致有害公司利益之虞者，不得加入討論及表決。董事會之重要決議亦即時公佈於公司網站的公司治理專區^{註2}，而各項公司章程、董事會議事規則、重要公司內規等，亦公開於官網，以供查詢。



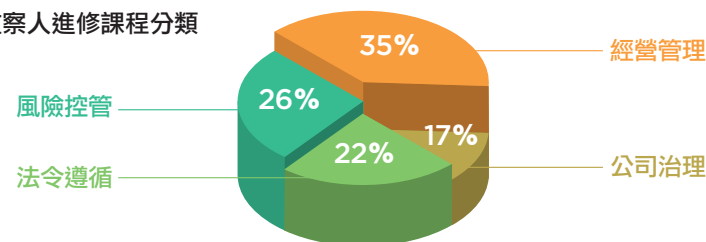
董事會績效

為了強化董事會運作效率，2016年訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期執行董事會之績效評估。2017至2019年連續三年董事會運作績效，內部自評結果皆為「優良」；另依照法規，每三年需進行一次董事會外部績效評估，尖點於2019年第一季，委由外部專業獨立機構進行績效評估，評估結果為「董事會整體績效表現良好」。

董事會成員自我精進

為加強專業技能與知識，董監事成員每年參與企業永續發展相關之進修課程，內容包括經營管理、風險控管、法令遵循、公司治理等相關課程。2019年尖點所有董監事進修時數皆符合法令規定時數，全年董監事總進修時數為69小時，較法規時數60小時超出15%。

2019年董事、監察人進修課程分類



■ 薪資報酬委員會

為強化公司治理，並健全董事、監察人及經理人薪資報酬制度，尖點於2011年成立薪資報酬委員會，由三席獨立董事擔任委員，以協助董事會評估公司董事、監察人及經理人薪酬水準與公司經營績效之連結。董監事薪酬依公司章程規定，為當年度稅後淨利3%以下，並以現金發放；經理人之薪酬則每年依據內外部經營環境訂定目標，再參考當年度績效表現，由薪資報酬委員會審核，提報董事會通過執行。2019年度共召開3次薪酬委員會，委員出席率達89%，主要議案為審查前一年度員工酬勞及董監酬勞分配案、審查經理人年終獎金發放準則，以及制訂2020年度工作計劃等事項。

■ 內部稽核管理

內部稽核組織及配置

尖點內部稽核為獨立單位，隸屬於董事會，現行配置稽核主管及稽核人員共計二人，負責內部控制制度之檢查及評估，並執行一般及專案性稽核作業，及時提供管理階層內部控制運作狀況，以利管理階層了解已存在或潛在之缺失。內部稽核主管之任免須經董事會同意，另除了列席董事會例行會議報告外，必要時得向董事長、總經理、董事、獨立董事及監察人報告。

內部稽核運作

稽核室稽核範圍包含所有財務、業務等營運及管理功能，並依法令規定分為十二大循環，分別執行稽核。稽核對象除本公司所有單位外，符合法令規定之各子公司亦統一由本公司稽核室執行稽核。稽核室亦督促各單位執行自行檢查，建立公司自我監督機制，並依自行檢查結果，做為建議本公司董事會及總經理出具內部控制聲明書之依據。2019年度依稽核計劃完成40項查核報告，各單位之查核缺失皆在限期內完成改善，未發現有重大缺失之情事。

年度稽核計畫

本公司依行政院金融監督管理委員會證期局頒佈之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第11條規定，設置隸屬董事會之稽核室。稽核室依上述處理準則規定擬訂年度稽核計劃，並於該年度執行各項稽核作業循環，以評估本公司內部控制制度之健全性、合理性及各部門執行的有效性。

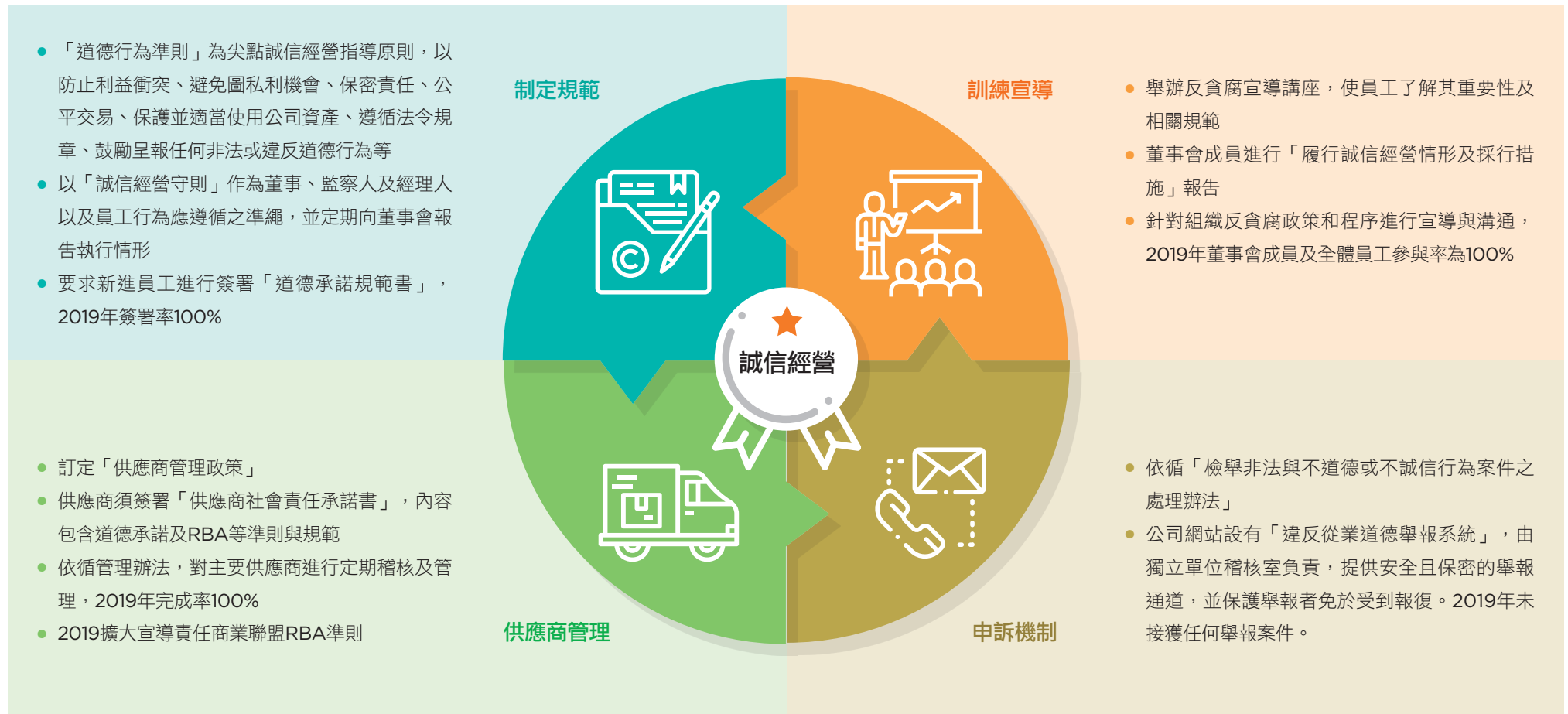
稽核作業執行流程圖



誠信正直與法規遵循

誠信經營

誠信正直為尖點最重要之核心價值，也是公司經營理念之首，我們秉持誠信從事所有業務活動，不允許貪污及任何形式之舞弊行為，關於尖點誠信經營的相關管控措施如下：



檢舉及申訴管道

公司依據本公司「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」內容，為落實本公司道德行為準則及誠信經營守則，鼓勵檢舉任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，並以建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度，並確保檢舉人及相對人之合法權益為目的。尖點於2019年度未接獲任何舉報案件。

稽核室：integrity@topoint.tw

檢舉及申訴程序



尖點檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法：
<http://www.topoint.tw/tw/attention/公司治理/檢舉制度>



誠信教育訓練與宣導

本公司為落實反貪腐政策，於董監事選任當時皆提供「道德行為準則」，以供董監事遵循；另於2019年12月24日向董事會（含監察人）進行「履行誠信經營情形及採行措施」宣導及報告，針對組織反貪腐政策和程序進行溝通，2019年參與率為100%。

同時，為督導員工遵守誠信正直的道德規範，2019年共辦理38場反貪腐宣導課程，課程培訓時數302.5小時，共計338名同仁完成訓練。為進一步使員工了解其重要性及相關規範，強化員工誠信正直的核心價值觀，並要求員工簽署「道德規範承諾書」，2019年全體正職人員總計簽署338人的簽署率為100%，達成年度目標。尖點將持續辦理對於員工對於從業道德及反貪腐之相關教育訓練課程，並加強對於供應商之訓練與宣導，以實踐尖點公司誠信正直之經營原則。

反貪腐宣導課程				反貪腐溝通			說明
員工類別	完成人數	總人數	百分比	簽署人數	總人數	百分比	
主管	74	74	100%	74	74	100%	1. 以2019/12/31全體338位正職人員計算。 2. 目前尖點以針對在職員工進行反貪腐宣導及教育訓練為主；治理組織成員有制定相關規範並依法令參與相關課程進修；供應商則以承諾書簽署加以規範之。
非主管	264	264	100%	264	264	100%	
總計	338	338	100%	338	338	100%	

法規遵循

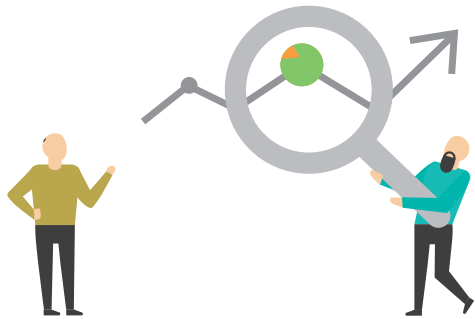
法規遵循為企業永續經營的關鍵因素，為達成永續經營的目標，尖點董事、監察人、經理人及所有員工透過組織中的部門或功能單位，隨時關注其職掌範圍所涉及之法律規範及相關動態，並依各營運據點所在國家政府之法令制定內部規範執行業務並遵守所有與營運有關法律，落實尖點法規遵循的目標與政策。2019年尖點無涉及違反經濟面、環境面、社會面法規遭裁罰案件，亦無貪腐案件或抑制自由市場的壟斷或不公平競爭行為之違法情事發生。

展望2020-2022年，尖點持續秉持法規遵循為公司治理的首要理念及核心價值，以落實尖點法規遵循的目標，以降低營運上可能產生直接或間接，包含但不限於財務或商譽損失的法律風險。

風險管理

對應的重大主題 102-15 關鍵衝擊、風險及機會

為因應內外經營環境的快速變化所產生的風險或機會，尖點採行既有組織架構及內控機制，針對公司營運重要風險項目依序提出對應管理方式，以加強對營運、財務、社會、氣候變遷和資訊安全等重要風險進行控管。



風險管理項目

風險面向	風險項目	管理方式	因應措施	未來目標	機會效益
營運風險	緊急災害事故	災害緊急應變管理辦法 緊急應變措施管理程序	水、電、氣落實巡檢及管線汰舊換新，維持製程水、電、氣供應穩定。基於安全為本，當廠區發生緊急災害事故，依據災害等級區分負責層級，並由相關部門主管與成員組成緊急應變小組，投入救災作業，執行廠內外通報程序，將對環境、設備所造成潛在性、長期性之威脅徹底消除並執行復原計畫，以減少災害損失、人員傷害及影響層面，確保公司營運順暢。	深刻認知天然災害與人為事故對生產營運的衝擊與影響，所以一直以預防管理的積極態度來面對災害風險管理，也藉由嚴謹的風險工程控制、安全規範與基準的落實管理，經營理念為「安全第一」，各項業務推動均以安全為必要條件，以期達到「零工傷、零災害、無污染」目標。	針對緊急災害事故具備因應對策與管理機制，除了確保公司資產與人員安全，強化公司營運持續性及管理周延性，並可提升利害關係人對公司的信賴，保障其權益。
	法定／新興傳染病流行	傳染病防治手冊	當疫情持續擴大，依疫情等級，啟動疫情監視／風險評估、教育訓練、強化檢疫、管理防疫物資、持續風險溝通等五項應變策略，並視疫情情境適時調整相關應變作為，有效防杜疫情入侵與傳播。	<ul style="list-style-type: none"> • 建立因應傳染病疫情之整備應變啟動機制。 • 因應疫情之應變策略。 • 有效防杜疫情入侵與傳播，確保員工安全健康。 	法定／新興傳染病流行時，透過嚴謹且標準化之程序機制，確保全體員工的健康，並維持公司的正常營運。
	供應鏈風險	供應商管理作業程序	針對營運所需之關鍵原物料建立第二供應商或替代原物料，並每年依據年度稽核計畫進行供應商稽核，確保穩定供貨。	全面建立主要原物料供應商多家供應商，以避免材料短缺風險。並針對策略性供應商訂定風險規避及穩定供貨計畫。	藉由與供應商互信合作的關係，穩定的供貨及品質，可確保滿足客戶的交期，提升其滿意度及公司商譽。
	政策及法令變動	於政府法令公開網站蒐集相關法令及政策變動資訊	公司內各權責部門留意與自身職務相關國內外重要政策及法律變動，隨時至政府網站蒐集相關法令及政策變動資訊，不定時派員參加政府機關舉辦之相關宣導會，如有更動評估是否採行相對應之措施，並通知相關部門。	持續密切注意各項與營運相關之國內外政策及法令變動狀況，確保公司營運之合法性。	遵循政府法規，將可確保公司的營運活動皆符合法令規範，不因罰則而影響營運或收益，對於市場開拓及投資人權益皆提供了穩固的基礎。
財務風險	匯率風險	遠期外匯買賣合約	財務中心評估匯率變動對公司損益之影響，承作銀行衍生性金融商品作為避險工具。	利用外幣資產及負債平衡之自然避險方式，並搭配遠期外匯交易之實質避險，持續管控外幣部位，以降低匯率風險。	在匯率、利率、現金流等項目上進行管控，穩健的財務操作將使客戶、供應商、股東、員工的權益受到保障，並提升其對公司的信賴。
	利率風險	敏感度分析	針對財務報導期間結束日之利率暴險項目，假設皆流通在外，當利率上升／下降25個基點，分析對公司損益的影響程度。	定期評估市場資金狀況及銀行利率，以減少因利率波動對公司帶來之影響，以降低利率風險。	
	信用風險	客戶信用評估 應收帳款管理辦法	審慎選擇信譽卓著之對象進行交易，並於必要情形下取得相關之擔保，以降低因拖欠所產生財務損失之風險。	依據客戶授信管理作業程序及應收帳款逾期管理辦法，控管客戶信用狀況，以降低信用風險。	
	流動性風險	資金流量管控作業	管理及維持足夠部位之現金及約當現金，以支應公司營運所需，並減輕現金流量波動之影響。透過維持足夠銀行存款及銀行融資額度，持續監督預計與實際現金流量，並搭配金融資產及負債之期限規劃，以達到管理流動性風險之目的。	為能在突發狀況下繼續營運，持續控管各公司最低營運週轉金狀況，以確保資金流動性。	

風險面向	風險項目	管理方式	因應措施	未來目標	機會效益
社會風險	員工招募	<p>招聘與聘用管理作業辦法</p> <p>工作規則</p>	<ul style="list-style-type: none"> 因應台灣少子化趨勢，人力市場可能面臨缺工問題，公司透過多元開放的求才管道，並參與政府舉辦之企業徵才活動，以確保具備競爭優勢。 建立人才庫、留任制度及接班人計劃，確保人力銜接及營運的永續性。 招聘方針遵守RBA規範之法治道德構面，兩性平等工作機會法，童工聘用禁止等項目。所聘用的職缺涉及資金性、決策性、風險性時，對於應聘者會進行較嚴格的面試評價過程。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期進行市場薪資行情調查，確保公司薪酬水準符合市場水準。同時進行流程再造，減輕公司對於人力之需求。 人才是企業持續成長的要素，建構人才庫、接班人計劃、培訓多能工及高潛力的人力資源，有助於企業永續發展。 持續密切注意各項與人權相關之國內外政策及法令變動狀況，採行必要措施，確保公司營運之合法性。 	<p>人才是公司最重要的資產之一，建構穩定的人才庫，將有助於企業永續經營並成長發展。</p>
氣候變遷風險	水資源	環境政策	<p>因應氣候變遷所可能導致的缺水風險，公司已投入相關的措施，包括：製程用水減量、耗水設備設置回收水裝置、節水宣導等；持續關注外部供水與內部需水狀況，並且在區域內與其他公司及公私營機構合作，以降低水資源不足對營運的衝擊。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持續量測與監控直接營運之水資源使用情形。 提高營運用水效率化與降低汙染。 密切注意國際環保趨勢，依營運需求制定相關措施。 設立中長期目標，2020-2022年用水密集度每年下降0.5% 	<p>對於氣候變遷可能造成的影響，提前進行管理機制及預防措施，有助於公司強化營運管理能力，並能節省相關成本，確保公司的永續發展。</p>
	碳管理	能資源管理辦法	<p>基於溫室氣體盤查之結果，碳主要來源為製造階段之電力使用碳排放源，因此減碳主要目標為用電量減量。針對節能減碳措施，主要項目包括：空壓設備汰舊換新、燈具全面改裝、建置太陽能設備、節能宣導，並推動效率運輸計劃，降低公司營運對環境之衝擊。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持續建立本身製造工廠的溫室氣體盤查資料。 密切注意國際環保趨勢，依營運需求制定具體的溫室氣體減量措施。 設立中長期目標，2020-2022年每年節省電力使用1%。 	
資訊安全風險	因人為或天災所引起之資訊安全問題	<p>資訊安全相關管理辦法</p> <p>軟體使用政策</p>	<p>針對機房管理、帳號權限管理、資訊備份與復原管理等皆有訂立作業流程，以維持資訊系統正常運作。對於資料存取、防火牆防護設定、系統權限管控皆有定義相關授權，避免未授權存取及修改，確保公司智慧財產安全。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 保護本公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。 辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。 執行資訊安全風險評估機制，提升資訊安全管理之有效性與即時性。 重要的資訊安全設施應視需要評估建立備援架構，以確保系統可用性。 實施資訊安全內部稽核制度，確保資訊安全管理之落實執行。 公司業務活動執行須符合相關法令或法規之要求。 	<p>建構健全的資安系統，將可避免公司系統或通訊問題造成營運中斷，並保障營業祕密不外流，保護公司及客戶之重要資訊，提升利害關係人對公司的信賴。</p>

面對新型肺炎之對應措施

2019年12月起新興傳染病「2019新型冠狀病毒肺炎」爆發，依循廠內制定之「傳染病防治手冊」，尖點於第一時間成立防疫小組，在最短時間內訂定防疫應變計畫，依疫情狀況與應變階段分級，並擬定相關防控方案，啟動相對應的管理機制：

 <p>對內</p> <p>同仁戴口罩及體溫量測、防疫知識宣導、暫停舉辦各類群體性活動，各廠區並採用梯型回報機制，進行員工健康關懷。</p>	 <p>廠區環境</p> <p>每日廠區消毒並保持室內空氣流通、餐廳用餐管理，人員上下班動線分流機制。</p>	 <p>對外</p> <p>廠商及來訪者規定戴口罩及體溫測量，減少非必要拜訪，改採電話或視訊會議。</p>
--	---	---

期間每日密切關注疫情發展、政令變化、客戶及供應狀況，不同廠區遵循地方政府配合防疫，機動調整生產排程。在大陸廠區尚未復工之際，台灣廠區啟動100%產能，全力支援大陸地區客戶需求，避免供應中斷。同時，公司並依據已制訂的BCP營運持續計畫，採取更強而有力的措施、提高對策機制能力，以提供同仁安全的工作環境為最高原則。



人員量體溫戴口罩、防疫備品準備、餐廳隔板管理

營運持續計畫

尖點科技自成立至今，一直秉持嚴謹的風險管理來確保公司的正常運作，正視風險的存在。我們強化風險管理，並以積極的態度轉化風險為機會，定期透過風險的監控、辨識、衝擊評估與擬訂因應對策來降低風險。

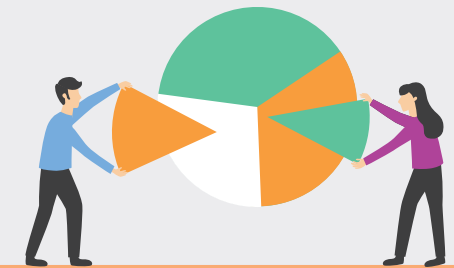
2019年「營運持續管理委員會」透過相對應的預防管理緩解計畫，鑑別出的主要風險議題包括「環境面」、「供應面」、「人力安全面」、「氣候面」四大構面。當廠區生產運作超出了例行性的控制（如天然災害，人為因素事件等），可以立即啟動工廠的風險管理緩解計畫，在最短的時間內恢復正常運作；往後公司將持續鑑別潛在的隱患問題並採取必要的風險控制，使發生災害所帶來的影響與中斷時間降到最低程度，以確保尖點公司的永續營運。

危機管理與營運持續層級

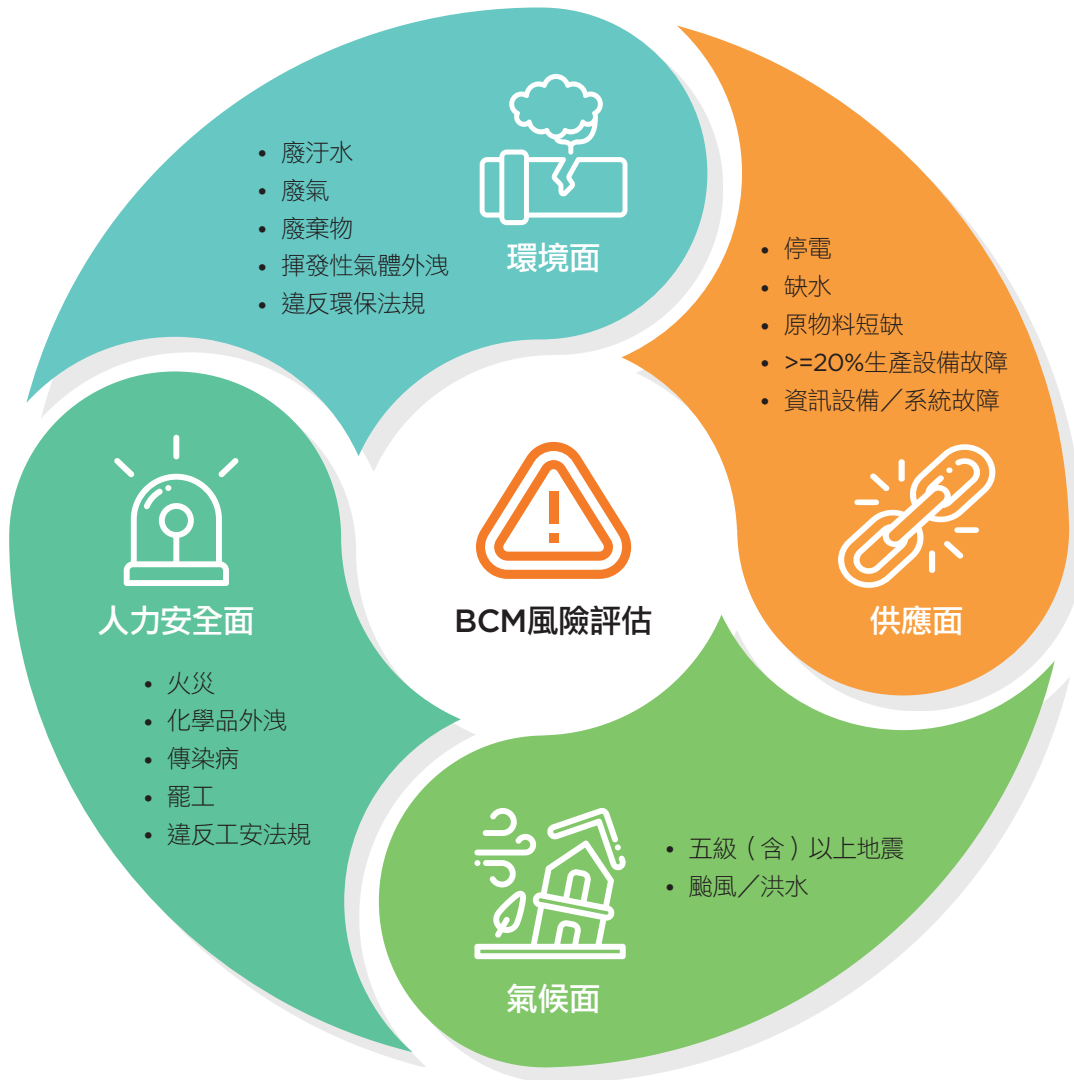


尖點營運持續政策

- 尖點致力於精密刀具製造及PCB鑽孔成型服務，持續追求與客戶間共同發展的夥伴關係。以提供客戶多元化、品質完善與不間斷的專業服務，為本公司營運持續管理之最高宗旨。
- 落實營運持續管理組織運作，於營運環境變化時，執行營運衝擊分析與風險評估，據以擬定營運持續目標及策略，並賦予必要資源加以實施，與持續檢討精進。
- 災害或衝擊發生時，依營運持續策略投入資源，全力維持與恢復最高營運，並與客戶及利害關係人保持良好溝通，善盡保護客戶與其他利害關係人最佳權益之責任。



持續營運之中斷風險評估項目

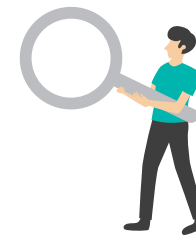


風險鑑別及管理流程圖



藉由風險評估工具將廠區潛在威脅可能造成的危機，考量並分級出當事件發生後可預見的結果，針對風險等級為重大擬訂目標及規劃措施，以及當缺乏任何預防或災情緩減行動時會造成的結果，實施緩解計畫，以確保公司的持續營運。

展望2020-2022年，尖點將持續依循內控機制之各項流程管理，以保證公司業務持續運轉，並以資訊工具提供預警機制輔助，以強化公司對於各項風險之管理。



2 夥伴關係



重大主題 | 416 顧客健康與安全 418 客戶隱私

重大主題對尖點的重要性 |

尖點視客戶與供應商為重要營運夥伴，透過緊密合作模式來強化供應鏈管理體系，確保供應鏈具備安全的工作環境，且營運符合商業道德。同時，以提升客戶價值及其滿意度為使命，與所有企業夥伴共同打造產業價值鏈，邁向永續經營的價值目標。

2019主要績效 |

92.4%

客戶服務—高客戶滿意度

0.10%

品質保證—低客訴比例

0違反

客戶隱私權保護承諾

100%

供應商社會責任承諾書簽署率

100%

供應商禁用衝突礦石聲明書簽署率



2019目標與成效

客戶滿意度**92.4%**

年度顧客滿意度調查



目標 88%

供應商稽核完成率**100%**

年度稽核追蹤核實供應商狀況



目標 100%

供應商社會責任承諾簽署**100%**

推展供應商社會責任共識與承諾



目標 100%

低客訴比例**0.10%**

全方位品質提升降低客訴



目標 <=0.16%

0違反客戶隱私與機密保護承諾

恪守客戶隱私與機密保護原則



目標 0件

管理方針 103-1 103-2 103-3

- | 追求高客戶滿意度
- | 保障客戶隱私
- | 確保產品不含有害物質
- | 強化供應鏈管理體系
- | 禁用衝突礦石承諾

方針目的

- 制定客戶關係之管理方針，提供最佳的產品及服務，提升與客戶之夥伴關係，並增加業務機會。
- 制定供應商管理之管理方針，確保供應鏈工作環境的安全及人權，並促進環保及符合商業道德。

策略與承諾

持續提升顧客價值及滿意度，保證產品不使用危險物質及衝突礦石，並嚴守與客戶簽訂之保密承諾；同時強化責任供應鏈管理，確保達成永續的共同目標。



我們的行動

- 年度客戶滿意度調查作業
- 產品定期送第三方檢驗單位
- 員工簽署相關保密契約
- 年度供應商稽核作業
- 供應商簽署社會責任及禁用衝突礦石聲明書

管理方式

當責 | 夥伴關係推動小組

成員 | 營業部、資材部、品保部

評估機制 | 客戶滿意度調查

- 第三方檢驗單位驗證
- 關鍵績效指標管理

申訴機制 | 尖點官網／利害關係人專區

- 營業主管、資材主管
- 詳產品責任章節



客戶夥伴

對應的重大主題 416-2 顧客健康與安全 418-1 客戶隱私

尖點主要客戶為國內外知名PCB大廠，前五大客戶於2017、2018、2019年分別佔合併營業收入約49%、44%、49%。我們堅信，唯有持續提供高品質的產品、可靠的服務，以及完整的解決方案，是成就尖點與客戶長期信賴夥伴關係的重要基石。

客戶滿意度

尖點極度重視客戶對各項服務指標的滿意度，致力提供客戶最好的品質、優良的技術、競爭的價格、迅速的交期和即時的服務，在客戶關係互動方面，除了定期拜訪及會議外，為有效且明確瞭解客戶對尖點的滿意度及需求，每年四月由業務部門啟動客戶滿意度調查，就品質、技術、服務、交期與價格五大面向，與主要客戶共同檢視，並以客戶的回饋與建議進行有效溝通，以獲得客戶肯定及長期支持。針對年度客戶滿意度未達標之項目，將提報相關權責單位限期提出改善方案，並依據客戶之反饋與建議，擬定改善計畫與行動方案，成為營業方針之重要參考依據。

客戶滿意度調查



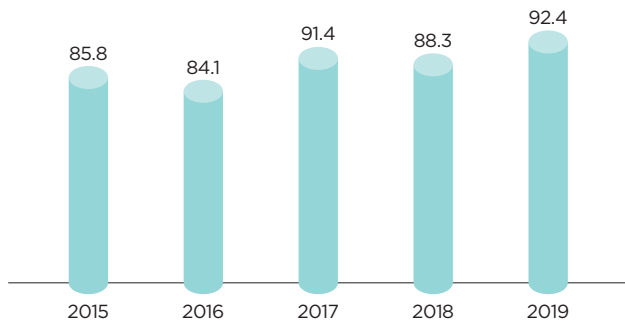
尖點之客戶滿意度問卷分為五大面向，分別為品質、技術、服務、交期與價格，調查對象為主要客戶^{註1}之採購與技術單位主管。問卷回收彙總數據後，結果提供業務與相關單位參考，以更清晰完整的了解客戶聲音。若項目滿意度得分比例低於前一年度表現，內部即進行細項檢討，並提出實質改善對策。



註1 調查對象為台灣尖點年度銷售金額前十大客戶（不含關係人）。

客戶滿意度

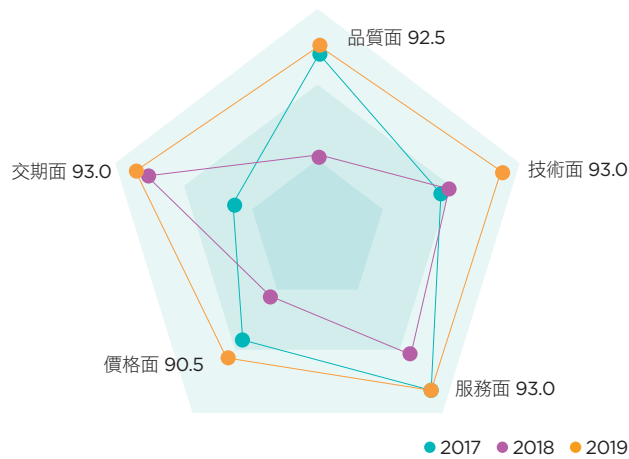
單位：%



2019年客戶滿意度目標為88%，實際滿意度調查結果92.4%，總評等維持「非常滿意」，問卷回收率則為100%。依據構面別分析來看，全面皆達90%以上之滿意度；往後尖點將繼續維持與不斷精進，以提供更佳品質、服務及更具價格競爭力的產品予客戶，與合作夥伴共創雙贏。

「提高顧客價值，降低營運成本」為尖點的企業使命，我們將持續努力在各面向提升顧客滿意度，2020-2022年尖點仍以大於88%為客戶滿意度為目標，伴隨著最佳的客戶滿意才足以落實公司的「永續發展」。

客戶滿意度構面分析



客戶的肯定

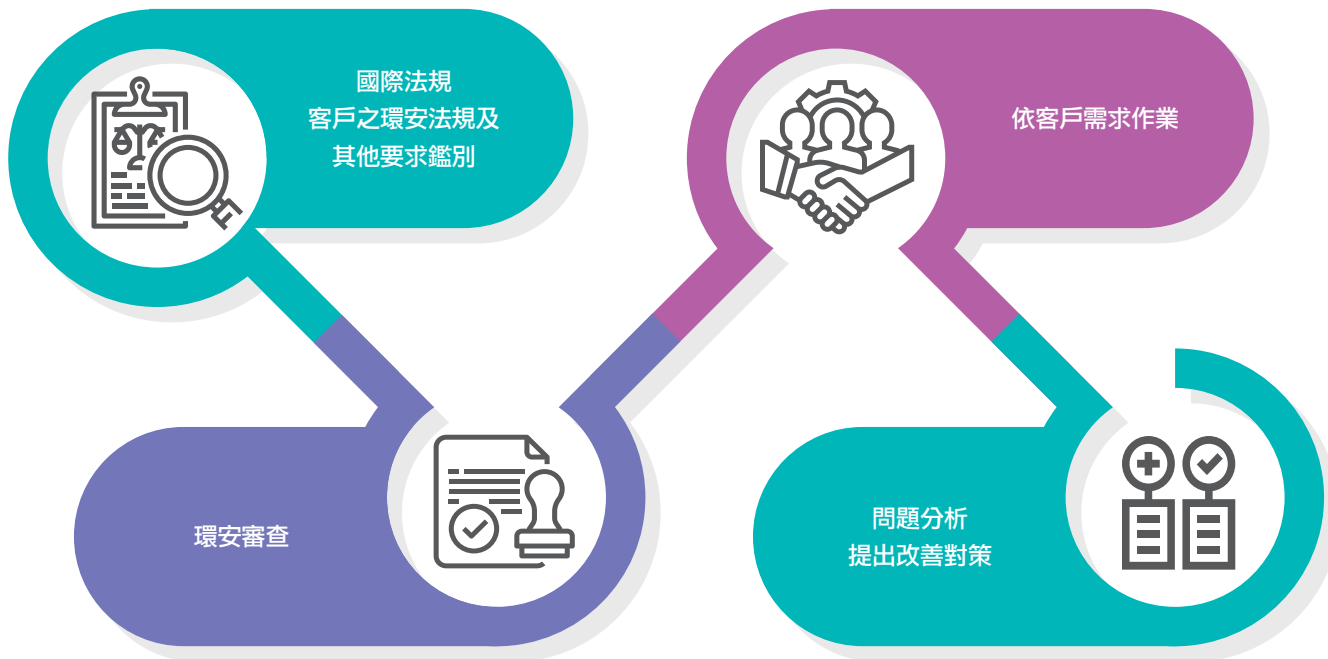


顧客的健康與安全

尖點以產品生命週期觀點，考量各階段包括產品設計、生產與運輸、產品使用至產品廢棄後處理等所造成的環境衝擊，除本身在製造過程做好有害物質管理、污染預防、節能、節水與減廢等相關工作外，亦要求或協助直接供應商善盡其責，進而攜手打造綠色供應鏈，這些努力均可協助客戶生產低危害性產品。因此，尖點保證本公司之產品符合WEEE電氣、電子產品規範中，不含RoHS所提及之危險物質、歐盟REACH高度關切物質（SVHC）、衝突礦石及其相關化合物。

尖點在產品銷售時，提供安全資料表及有害物化學成分證明書，以保證其安全性，對於歐盟禁用危害物質指令（RoHS）要求之產品嚴加管制鉛、鎘、汞、六價鉻等有害物質，本公司都密切注意並且確實遵守。2019年尖點沒有任何在生命週期內的產品和服務，有違反客戶健康與安全相關法規與承諾之情事；也未有違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約之事件。

客戶健康與安全執行流程



行銷溝通

瞭解顧客需求或創造顧客需求，做好顧客關係管理（Customer Relationship Management）是尖點持續努力的目標，也是經營之核心。為達成最佳的顧客服務與關係維繫，尖點於2018年正式導入CRM客戶關係管理系統，業務人員在拜訪或聯繫客戶後，即可透過平台記錄與客戶的溝通與互動，透過建立與精進顧客關係，進而有機會開發新市場與新客戶。

同時，尖點與客戶亦共同在企業社會責任相關議題上，進行溝通與互動，2019年共計參與4場交流會議，期望與客戶共同建構更優質完整的產業鏈。



■ 客戶隱私保護

在提升客戶產品品質與專業服務時，尖點極度重視客戶隱私權及資料維護機密的重要性。不僅配合客戶要求，與客戶簽署保密協定及合約內容保護客戶機密資訊，確保相關業務執行同仁遵守保密工作。同時，每位員工新進報到後，都須簽署勞動契約，明訂應遵守保密條款，不得洩漏公司營業機密於他人的規定。2019年尖點並無任何違法導致罰款以及違反產品與服務訊息與標示的案件，亦未發生客戶抱怨有關客戶隱私權遭侵犯和資料外洩的事件。

尖點資訊安全管理方案

為確實保障客戶資訊安全及確保集團系統運作順暢，尖點視資訊安全管理極為關鍵。針對資安風險管理，訂有「內部控制—電子資料處理循環」及「電腦網路使用與資訊安全作業程序」，供同仁遵循；另設置資訊中心最高主管，負責全集團資訊安全規劃、執行與督導，並於每年檢討資安政策及相關規定。

為確保集團公司資訊系統安全與運作正常，訂定集團資訊系統管理辦法，作業內容涵蓋機房設置、網路設置、電子及帳號規範、資訊設備規範、資訊軟體系統建置規範，和一般規範。並安排定期及不定期資安宣導及教育訓練，以強化集團資訊安全管理。

2019年全集團員工資訊安全總受訓時數為133.5小時；2020年並計劃委由外部專業機構，定期進行資安健檢，進一步全面檢測可能潛在的資安漏洞，並進行對應的防範機制，以確保集團的資訊安全。



供應商夥伴

■ 供應商管理

供應商為尖點永續經營的重要關鍵之一，因此公司將供應商視為我們重要的合作夥伴，與供應商之間多屬長期的合作關係，除非因需求或供給的重大改變而必須調整供應商或採購政策外，尖點與供應商維持良好關係。

尖點身為電子產業其中一環，為提升供應鏈整體競爭力，並符合客戶對於責任商業聯盟（RBA）的行為準則要求，除本身自我要求外，對於供應商夥伴承擔相關規範之責任予以宣導，並要求供應商^{註1}簽署「供應商禁用衝突礦石聲明書」，並將此納入「供應商管理作業程序」。2019年新增之供應商均已完成簽署；主要原料供應商簽署率近5年皆維持100%。

我們同時要求供應商必須公平的對待其員工，並提供員工安全的工作環境。尖點不允許供應商雇用童工或強迫性勞動之情事，2019年未有供應商因聘用童工或強迫性勞動而導致中止合作關係。

此外，自2015年尖點公司推動並規範合格供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，內容涵蓋供應商應遵守商業誠信原則，反對賄賂、送禮及造假，並遵守RBA所制定之社會責任規範，以確保內容遵守勞工人權禁止歧視脅迫、安全健康之工作環境、不使用及購買衝突金屬等，主要供應商簽署率近5年皆維持100%。

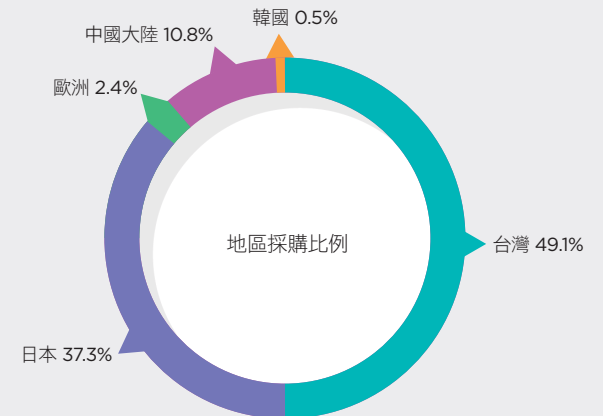
註1 針對主要原料以及外購供應商。



■ 採購政策

尖點主要採購項目為原物料，為了強化尖點與供應商之間的合作、縮短新產品開發時程、推動當地經濟發展，並減少供應鏈中額外成本支出，尖點支持在地供應商發展，故以當地採購為最大宗，2019年原物料當地（台灣）採購之比例為49%^{註1}。未來將持續扶植在地公司及鼓勵國外公司在地化，共同降低生產成本及風險，2020-2022年在地採購目標訂為50%。

註1 以原物料廠商交易採開立發票請款為當地（台灣）之計算基準。



百分比可能因進位導致加總差異未必等於100%。

為了強化營運持續性並降低風險，2020年將持續針對重要原物料進行全面檢視並建立替代來源，提昇競爭優勢，確保對客戶的服務品質。

■ 供應商稽核與管理

採購部門對於供應商依類型分為每季、每半年、每年進行考核，以「品質」、「交期」、「價格」、「配合度」、「無有害物質」五個構面作為評分依據。評分若為B級以上則列為合格廠商；C級廠商則列為有條件合格廠商，但得由尖點之採購單位會同品管單位或工程單位，對供應商進行稽核輔導觀察；D級供應商者，則列為暫不往來對象。2019年度尖點約有71%供應商屬於A級供應商，29%為B級供應商，並無C、D級供應商。

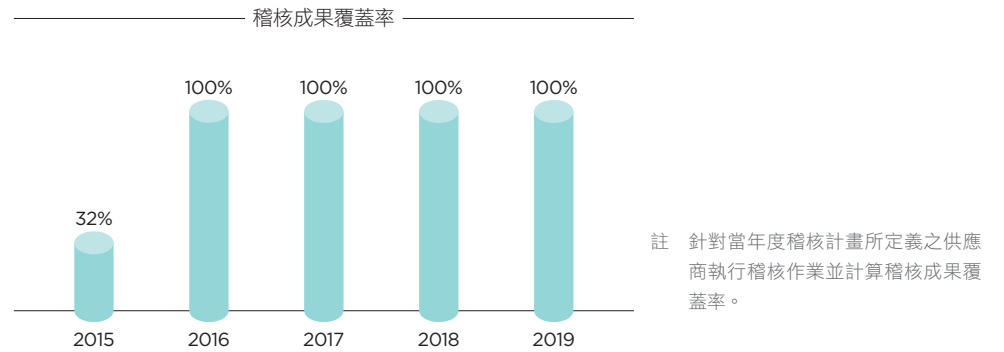
2019年針對主要原物料廠商進行年度供應商稽核，依計畫如期完成評核。同時加強宣導供應商對於責任商業聯盟RBA的規範認知及訓練，宣導廠商家數由前一年度僅針對主要供應商15家，擴大宣導正常交易材料供應商，得以提升至2019年的65家。秉持供應鏈上下游為合作夥伴的信念，我們2020年將持續強化對供應商夥伴宣導訓練。

供應商類型	考核項目	考核結果
<ul style="list-style-type: none"> 季度 半年度 年度 	<ul style="list-style-type: none"> 品質 交期 價格 配合度 無有害物質 	<ul style="list-style-type: none"> B級以上 合格廠商 C級 有條件合格廠商 D級 暫不往來

尖點供應商管理政策及社會責任承諾書網址：
<http://www.topoint.tw/tw/attention/夥伴關係/供應商夥伴>



為落實供應商的有效管理，除在新供應商評選時訂有標準，在成為合格供應商後，採購部門每年執行定期稽核，稽核方式分為書面及實地審查，以確保供應商所提供的產品符合公司之要求，2019年尖點稽核成果覆蓋比例維持100%。此外，若供應商一個月內發生三次以上重大異常，採購單位將組成相關小組，至供應商進行不定期稽核，並進行協助及輔導，或要求供應商至廠內進行品質檢討會議，2019年並無此情事發生。



尖點認為企業的永續發展與成功，必須依賴完整健全的供應鏈體系，後續我們將持續與供應商密切合作，強化供應鏈管理發展。

2020-2022年目標

稽核成果覆蓋率	目標：100%
供應商社會責任承諾書簽署比率	目標：100%
供應商禁用衝突礦石聲明書簽署比率	目標：100%
原物料當地（台灣）採購比例	目標：>=50%
供應商反貪腐政策及RBA宣導	目標：100%

產品責任

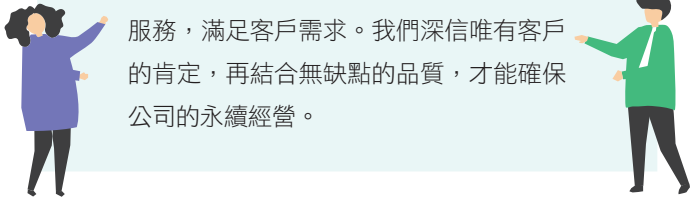
■ 尖點品質政策

尖點在品質管理上，要求全體員工依循標準執行，並持續進行品質管理系統與產品品質的改善與優化。2019年我們藉由ISO9001：2015的精神，針對內外部利害關係人的需求與期望，訂定相關品質目標，並制定執行策略，持續有效的提昇產品與服務品質。尖點期許以滿足顧客需求為第一優先，透過提供顧客最佳的產品與服務，達成永續經營的企業目標。

尖點科技品質政策與承諾

“紀律、堅持、創新”

本公司承諾充分運用人力、技術、設備等有限資源，使全體員工均明瞭ISO9001品質系統之要求，始終秉持做到零缺點的最高品質目標，提供符合客戶需求的產品及服務，滿足客戶需求。我們深信唯有客戶的肯定，再結合無缺點的品質，才能確保公司的永續經營。



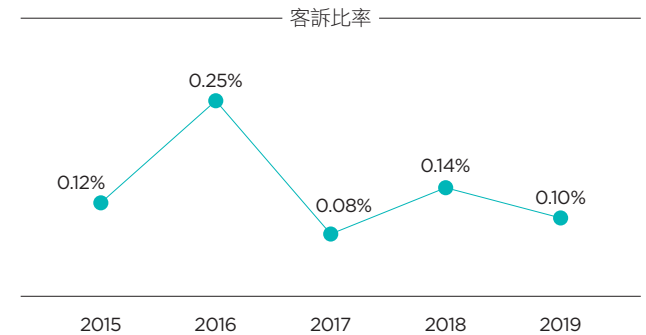
尖點品質系統ISO9001：2015係經由外部認證機構審查通過，在每年的外部認證機構審查及客戶品質認證均獲得極高評價。透過公司內部定期與不定期自主查核系統，持續改善及優化品質系統，達成尖點品質政策之承諾。

■ 客戶申訴處理系統

若有客戶抱怨及意見反應之情況，尖點承諾做有效之處理，故制定了客訴處理程序，以確保客戶的反應案件能立即處理，減少相同事件發生率，進而降低客訴案件，提升客戶滿意度。



2019年客戶申訴比例為0.10%，較2018年的0.14%降低，尖點面對每一件客戶抱怨皆以快速、有效獲得解決與防止再發，於2019年獲得客訴比率下降的成效，也藉由改善後的標準化建置更完善的品質系統，以持續提供尖點客戶最佳的品質水準。



註 客訴比率=CAR件數/出貨檢驗筆數。

尖點將持續接收客戶反饋的意見及要求，轉換成品質精進的動力，降低客戶抱怨比率，提升客戶滿意程度，強化客戶對於尖點的信賴，2020-2022年目標維持≤0.10%之客訴比率水準。



3 價值創新



重大主題 | 技術創新

重大主題對尖點的重要性 |

「創新」是尖點原始立業精神之一，透過觀念創新、流程創新、產品創新和技術創新等投入，我們開發新技術、新產品和展開新營運模式，為所有利害關係人尋求更多的價值，滿足其需求，發揮企業影響力，展現尖點價值創新的努力。

2019主要績效 |

73件

流程改善件數年增38%，良率98.4%

138件

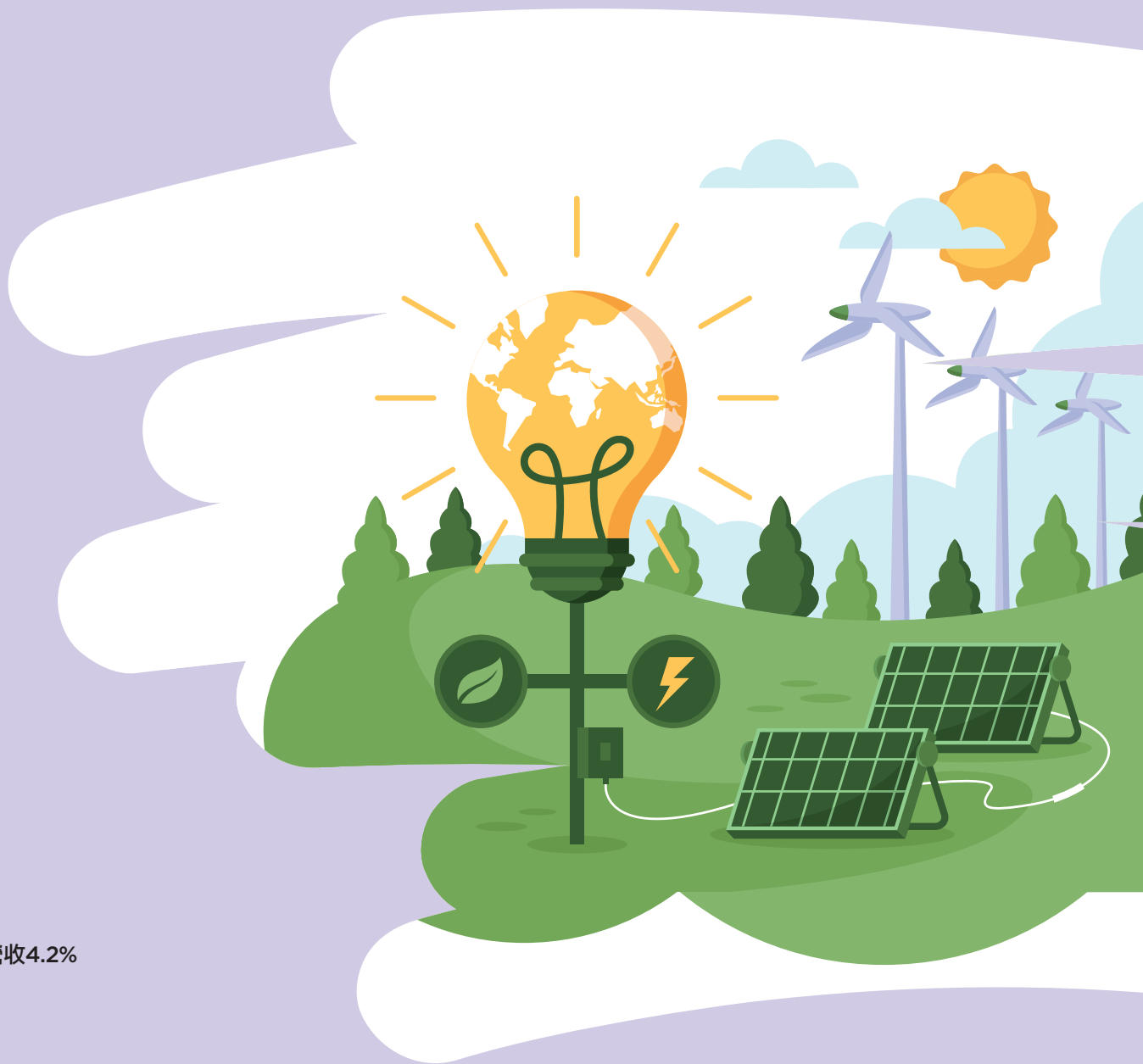
新增專利4件，累計138件

5.8%

研發經費年增5.8%，佔營收4.2%

100%

產學合作專案進度達成



2019目標與成效

新增專利**4件**

創新技術建置專利保護

目標 5件/年

研發投入經費佔比**4.2%**

積極研究開發新產品與技術

目標 >3.0%

製程良率提升**98.4%**

持續精進強化品質與成本控制

目標 >=98.5%

流程改善**73件**

改善流程提升效率

目標 45件

高新技術企業認證

透過技術精進同時達成稅賦優惠

管理方針 103-1 103-2 103-3

- | 開發新技術及新產品 | 智慧財產權保護
- | 創新營運模式及流程 | 深化產學合作

方針目的

制定技術創新之管理方針，增加創新產品銷售，以及改善內部流程，以提升競爭力與降低營運成本。

策略與承諾

- 持續開發高階產品，提升產品性能，透過專利妥善保護智慧財產權。
- 持續流程精進與改善，降低營運成本，建立產業競爭門檻。

管理方式

- 當責 | 價值創新推動小組
- 成員 | 技術中心
- 評估機制 | • 外部系統認證
• 關鍵績效指標管理
- 申訴機制 | 尖點官網 / 利害關係人專區

我們的行動

穩固技術力

- 積極展開設計專利之取得
- 專利保護研發核心技術

深耕創新

- 透過產學合作，結合學術機構研究能量提升技術力
- 持續導入創新服務方案，以為客戶創造價值為導向

我們的理念

非GRI重大主題的「創新」，因符合尖點經營理念，故加入公司之特有關注議題，顯見我們對於創新的重視。秉持創新精神，透過技術團隊與世界級大廠合作，感謝來自於客戶對尖點技術上的肯定，我們會更加努力，期望透過滿足客戶需求，讓人們生活更加便利美好。



| 尖點董事長林序庭先生（左一）獲頒客戶獎項

品牌主張

尖點的品牌識別為英文名稱Topoint搭配螺旋T型標誌，象徵尖點將紮實的技術專業與創新的服務模式相結合，形成兩股合而為一的力量向上發展。而尖點的品牌主張：「Top the Perfection, Point to the Future 成就完美，引領未來」，意即以絕佳的产品與服務，為客戶成就完美；以前瞻的氣度與視野，為產業引領未來。在這樣的品牌主張下，我們將持續關注產業技術趨勢，以創新的精神提供客戶更佳的产品及服務，達成客戶價值極大化。

「創新」同時也是尖點原始立業精神之一，透過技術創新、產品創新和流程創新等各面向的投入，我們開發新技術和新產品，並持續精進流程，為所有利害關係人尋求更多的價值，滿足其需求，發揮企業影響力，展現尖點價值創新的努力。

藉著參與大型國際展覽會，除了新品展出及提升品牌知名度外，並能與各國參展廠商與客戶進行多方交流，互相交換市場及技術資訊，掌握產業發展之最新狀況與趨勢。

2019年品牌活動



尖點團隊參與2019台灣電路板產業國際展覽會

參與TPCA展覽與客戶廠商交流盛況

技術創新

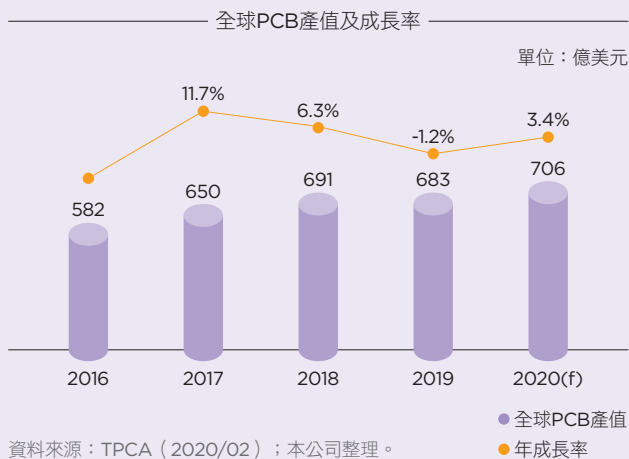
產業趨勢

鑽針用於印刷電路板（PCB）加工的機械鑽孔製程，藉由貫穿電路板層與層間的接點，以製作出點對點間通路，使得電路板上各電子零件得以連通串接，為整體電子供應鏈不可或缺的材料，是故鑽針之供需情勢與PCB產業發展息息相關。

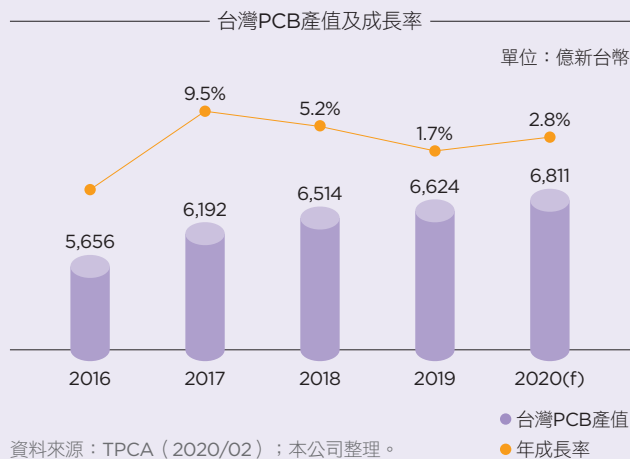
2019年受到各國貿易戰紛起、英國脫歐等影響，全球總體經濟成長趨緩，終端電子產品成長疲弱，以及新興應用（5G、AIoT）仍未到高速成長期等因素下，全球電路板產業成長率相較於2018年降1.2%，產值規模達到683億美元。根據TPCA（2020/02）資料顯示，2020年全球PCB產值預估可達706億美元的規模，較2019年成長約3.4%。

2019年台灣電路板產值以6,624億新台幣再創歷史新高水準，與2018年相比成長1.7%，2020年預估成長較2019年成長2.8%，連續四年皆呈現成長的趨勢。在全球經濟及終端消費不振之狀況下，台灣電路板產值仍能創新高，除了台幣貶值的匯率因素外，最主要仍在於產業結構的調整結果，以領導大廠而言，雖然標準量產型產品需求有所壓抑，但長期針對5G發展所佈局的高頻軟板天線、高階載板、類載板…等產品開始收割成果，扮演起填補需求缺口，帶領產業成長的重要力量；另一方面，中小型廠商也面對不同利基型市場開疆闢土，包括無線耳機及相機鏡頭的軟硬結合板、伺服器高頻高速板、IC測試板等，也扮演產值再創新高的關鍵因素之一。

隨著終端應用產品的發展，PCB產業也面臨技術與材料的重大變革，必須持續關注以下幾項趨勢的發展方向，包括：1. 5G通訊板及汽車板發展及競爭狀況；2. 陸資廠商已跨入高階產品；3. 高階手機市場飽和換機周期變長，加上全球經濟的不確定性導致需求逐漸下滑供應鏈的相對應措施。2020年上半年，面對新冠肺炎對於電子零組件供應鏈、甚至終端需求及全球經濟的衝擊與影響，公司必將審慎關注產業發展的變化，同時並透過聚焦核心策略，持續開拓市場佔有率，並與客戶共同合作開發所需的技術及產品，以符合國際客戶需求並提升其價值。



資料來源：TPCA（2020/02）；本公司整理。



資料來源：TPCA（2020/02）；本公司整理。



技術藍圖



未來研究計畫

尖點自2019年正式成立集團技術中心，針對新板材及新料號，協同客戶評估最佳的作業模式及生產的可行性，並針對製程問題以專案方式，與客戶共同改善。透過專業的技術服務，由產品開發初期到量產過程，與客戶共同參與，取得客戶對於尖點在技術上的信任，共創雙贏。

市場上除手機成為印刷電路板行業發展的主要驅動力外，隨著汽車電子、穿戴式裝置、工業控制、醫療器械等下游領域的新興需求湧現，PCB行業將迎來新一波的成長同時，在5G建設初期，對於PCB的需求直接體現在無線網和傳輸網上，對PCB背板、高頻板、高速多層板的需求增加，在5G領域，尖點技術中心成立一對應小組，與板材廠商搭配，針對板材未來發展性進行共同研究與加強合作，以掌握未來技術發展的趨勢。

PCB Mother Board

HDI	HLC	Any-layer	MSAP
<ul style="list-style-type: none"> Line W/S : 50um/50um Micro Via Hole : 0.15-0.275mm 	<ul style="list-style-type: none"> Line W/S : 1oz-60um/60um 2oz-125um/125um Micro Via Hole : 0.15-0.35mm 	<ul style="list-style-type: none"> Line W/S : 40um/40um Laser Via : 75um 	<ul style="list-style-type: none"> Line W/S : 30um/30um Laser Via : 70um

IC Substrate

BGA	FC BGA	FC CSP	Flex board
<ul style="list-style-type: none"> Line W/S : 50um/50um Micro Via Hole : 0.15-0.25mm 	<ul style="list-style-type: none"> Line W/S : 20um/20um Micro Via Hole : 0.15-0.25mm Laser Stack Via 	<ul style="list-style-type: none"> Line W/S : 20um/20um Micro Via Hole : 0.075-0.10mm & Laser drilling 	<ul style="list-style-type: none"> Line W/S : 50um/50um Micro Via Hole : 0.10-0.25mm



產學合作

五年期產學合作專案

尖點積極且持續的加強產學技術合作，有效運用學術研究與技術資源，培訓相關技術人才，推動產學合作教學與實務訓練，落實學用合一。透過產學研策略技術合作，或是研究資源分享等方式，讓學校與企業進行交流，一方面為產業培養專業技術人才，培育務實致用人力；另一方面，充分運用學校與業界資源，共同研究開發新產品與新技術，藉此縮短理論與實務面的差距，進而推動產業轉型升級，為智慧產業注入更多新能量，厚植產業競爭力。

自2016年展開五年期之產學合作專案，其中重點專案進度已來到第三階段，該階段在廠內測試結果已取得良好的成效，產品已開始進行樣品測試階段，此專案將持續進行以進一步優化產品特性，我們也期待學術與實務結合的成果展現。

電路板學分班學生參訪導覽活動

為了培養台灣PCB產業人才，由TPCA-PCB學院與各大專院校攜手舉辦「電路板基礎工程學分班」，安排相關學校至2019 TPCA show台灣電路板展會中進行參觀瀏覽、學習交流，尖點配合學生參訪導覽活動，由專業同仁向學生們說明最新的產品及技術趨勢，有別於課堂上的學理或是樣品展示，透過現場參觀與交流，期望引發學生對於電路板產業更深入的認識。



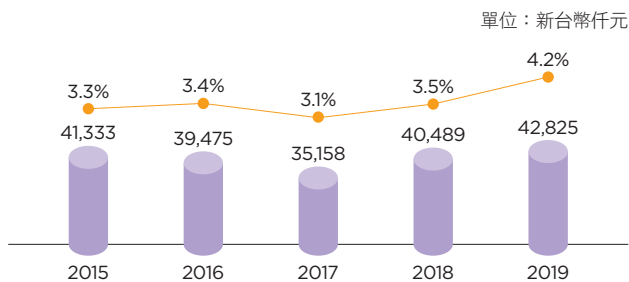
尖點團隊於TPCA展場中，於導覽活動中與學生互動交流

產品創新

研發投入

尖點以提供客戶PCB鑽孔製程之技術支援及解決方案為己任，支援客戶縮短其研發時程並提升競爭力為目標。為持續擴大研發規模，進一步強化技術領先優勢，2019年投入研發之費用為新台幣4,283萬元，較2018年增加5.8%，研發經費佔比也由前一年度的3.5%增加至4.2%，顯示公司對於技術創新研發之重視。

研發經費及佔比



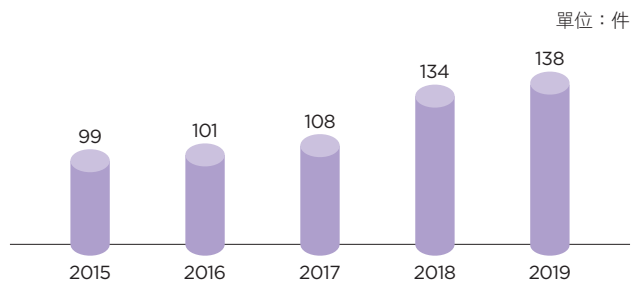
註1 研發支出係以台灣尖點為計算基礎，非集團合併數。

● 研發費用
● 營收佔比

智財權

為積極營造創新的環境 鼓勵員工實現創新的價值 截至2019年度本公司已取得42件台灣專利、73件大陸專利、17件日本專利以及6件韓國專利，較前一年度增加4件，累計138件專利，主要在各種精密刀具及製程技術，其他各案也陸續進行申請中，透過將創新研發成果取得各國專利，保障本公司之智慧財產權，進而提升公司研發競爭能力。

累計獲證專利

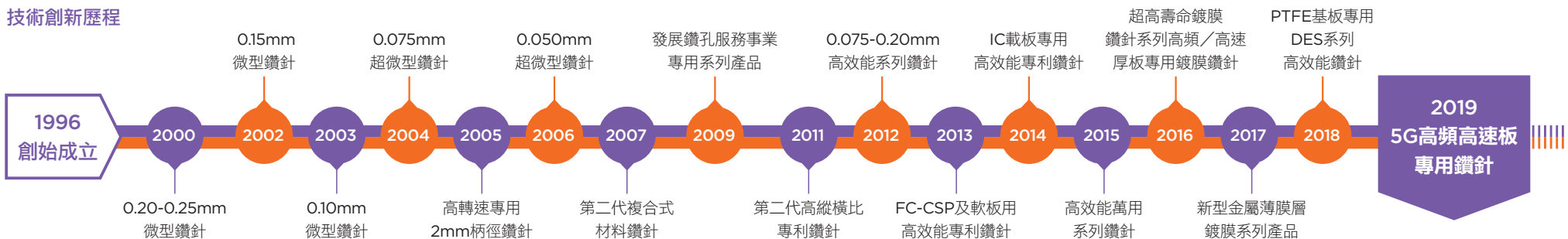


註1 累計獲證專利係以集團合併數計算。

公司	地區	累積專利數	2019新增專利	
台灣尖點	台灣	42	0	
	中國大陸	33		
	日本	17		
	韓國	6		
上海尖點	中國大陸	26	26	4
成都銳點	中國大陸	14	14	0
合計		138	4	

展望未來，因應通訊及汽車等高端產品其在鑽孔品質的要求，將搭配新的生產設備進行新刀型研究，使設備在各種搭配下讓產品多元性及多樣性，提高產品於加工上的效益及品質，並透過每年3件以上的智財權確保公司技術成果。

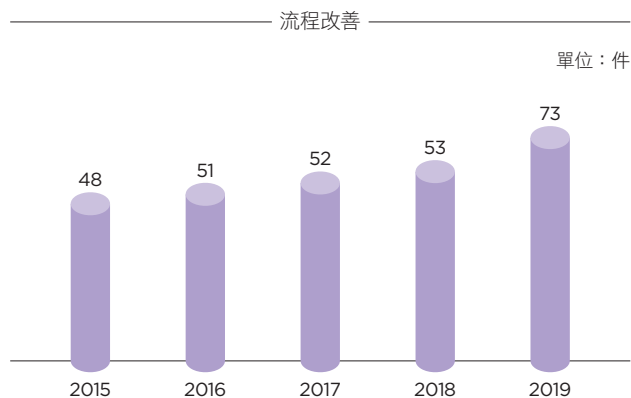
技術創新歷程



流程創新

流程改善

為了提升工作效率及品質，尖點持續進行各項工作流程改善，2019年完成73件流程創新及改善作業，較前一年度的53件增加38%。未來我們仍將不斷的檢視各項作業流程，持續精進，提升公司在產業的競爭優勢。

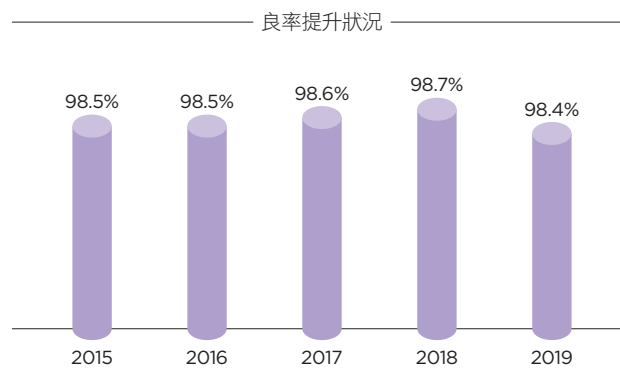


註1 統計當年度製造、工程和品保部門所增修訂之作業標準書。



品質改善

尖點對於品質的提升與追求是永不止盡的，我們持續推行各項品質改善計畫，運用多項品質改善工具，提升人員改善異常的能力，達到人員能力及產品品質持續改善的精神。在產品規格及難度日趨嚴謹的條件下，2019年產品整體良率為98.4%，較前一年度略降0.3%。展望2020年，我們仍以 $\geq 98.5\%$ 的整體良率做為我們品質改善的目標，以維持尖點產品於業界的領先地位；同時追求成本的下降，並達成客戶的高品質要求。



每月對於績優人員及團隊頒發獎項

4 幸福職場



重大主題 | 201 經濟績效 202 市場地位
401 勞雇關係 403 職業安全衛生
405 員工多元化與平等機會

重大主題對尖點的重要性 |

尖點視員工為最重要的資產，致力與員工間建立和諧的勞資關係，恪遵政府法規、勞動基本原則與權利，並打造安全的工作環境以守護員工健康，並提供完善福利制度與教育訓練，以達成「員工的笑容」之公司願景。

2019主要績效 |

20% ↑

員工教育訓練人均時數

健康關懷獎

績優健康職場

75% ↓

失能傷害頻率

健康促進標章

健康職場認證

20大幸福企業

2019科技業幸福大賞



2019目標與成效

女男員工同工同酬

遵循公平對待性別平等不歧視守則



教育訓練人均時數 31.3小時

提升員工職能與促進身心平衡，以接班人培育與技術傳承為要



目標 30小時

健康職場認證—

健康促進標章

政府主管單位肯定



員工滿意度調查 74%

提升工作環境與傾聽員工需求



目標 >75%

員工失能傷害率 (FR) 2.98

安全優先零重大傷害與職業病發生



目標 <8.28

管理方針 103-1 103-2 103-3

- | 保障員工權益
- | 公平多元的人力資源
- | 完整的人才培訓計畫
- | 安全安適的工作環境

方針目的

- 制定人員招募與薪資福利管理方針，增加優質穩定的人力資源，為公司帶來營運效益。
- 制定職業安全衛生管理方針，促進員工健康，並避免員工職業災害發生。

策略與承諾

- 提供良好的薪酬水準及完善的員工福利，吸引優質穩定的人才，提供公司帶來營運助益。
- 依循國際標準ISO 14001和OHSAS 18001制訂安全衛生管理系統，定期進行內部稽核，訂定各項標準作業程序，透過教育訓練提升同仁安全認知，建立安全職場環境。

我們的行動

員工照顧與成長

- 具備市場水準之薪酬與優於法規要求福利
- 每年提撥前一年可分配盈餘 (1%以上，25%以下) 予員工
- 多元人才培訓體系
- 定期員工滿意度調查
- 積極投入員工健康促進活動

職場安全

- 推動各項員工安全宣導
- 生產製程落實安全作業標準
- 特別危害區勞工健康檢查

管理方式

當責 | 幸福職場推動小組

成員 | 人資單位、安全衛生室

評估機制 | 外部系統認證

- 盈餘分配計畫
- 員工滿意度調查
- 關鍵績效指標管理

申訴機制 | 性騷擾防治與各類申訴

- 詳勞資關係章節
- 尖點官網/利害關係人專區

幸福尖點人

尖點獲2019年20大幸福企業肯定。我們深信員工是支持企業永續發展的基礎，期許尖點大家庭成為有溫度且受員工信賴，可以安心並樂業發展的幸福職場。



員工概況

對應的重大主題 401 勞僱關係 405 員工多元化與平等機會 202 市場地位 201-3 經濟績效

人力資源

截至2019年底，尖點集團員工總數為1,608人，包含主管職199人，非主管職1,409人。依集團年齡層來看，未滿30歲者679人佔比42.2%；30到50歲者882人佔比54.9%；50歲以上者47人僅佔2.9%，顯示尖點員工年齡結構偏向年輕化，充滿熱情及無限潛力，注入源源不絕的創意與活力，帶動尖點持續創新。

集團人力結構分析

類別	組別	男性		女生		組別小計與比例	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔全體員工比例
職務	主管	154	77.4%	45	22.6%	199	12.4%
	非主管	838	59.5%	571	40.5%	1,409	87.6%
年齡	30歲以下	426	62.7%	253	37.3%	679	42.2%
	30-50歲	534	60.5%	348	39.5%	882	54.9%
	50歲以上	32	68.1%	15	31.9%	47	2.9%
學歷	高中(含)以下	770	61.6%	480	38.4%	1,250	77.7%
	大專	208	62.7%	124	37.3%	332	20.6%
	碩士	13	54.2%	11	45.8%	24	1.5%
	博士	1	50.0%	1	50.0%	2	0.1%
性別小計		992	61.7%	616	38.3%		
總計		1,608					

註1 主管係指副組長(含)以上主管。

註2 百分比因四捨五入可能產生加總差異導致未必等於100%。

台灣母公司人數為338人，包含身心障礙者3人，除外籍員工82人為定期契約，其餘皆為正職人員，並無僱傭臨時人員或兼職人員，與前一年度無變化。在人力結構上，男性人數176人，比例52.1%；女性人數162人，比例47.9%，尖點落實性別平等的原則，保障女性與男性有相同的工作權，顯示女性工作者在職場上具有一定的工作保障與成長空間。

母公司人力結構分析

類別	組別	男性		女生		組別小計與比例	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔全體員工比例
職務	主管	58	78.4%	16	21.6%	74	21.9%
	非主管	118	44.7%	146	55.3%	264	78.1%
年齡	30歲以下	14	18.4%	62	81.6%	76	22.5%
	30-50歲	143	60.6%	93	39.4%	236	69.8%
	50歲以上	19	73.1%	7	26.9%	26	7.7%
學歷	高中(含)以下	61	35.9%	109	64.1%	170	50.3%
	大專	103	69.6%	45	30.4%	148	43.8%
	碩士	12	63.2%	7	36.8%	19	5.6%
	博士	0	0.0%	1	100.0%	1	0.3%
性別小計		176	52.1%	162	47.9%		
總計		338					

註1 主管係指副組長(含)以上主管。

註2 百分比因四捨五入可能產生加總差異導致未必等於100%。

高階主管當地任用比例

營運據點	台灣母公司	集團
當地居民任高階主管人數	21	44
高階主管總人數	21	70
比例	100%	63%

註 高階主管係指經副理級(含)以上主管；當地居民係指員工的國籍與營運所在地相同。

員工僱用

尖點依循公司的經營理念—紀律、堅持、創新，恪守全球各營運據點所在地的勞動法令以及RBA責任商業聯盟行為準則，並制定人權政策，承諾與保障全體員工的工作權益，持續且積極的塑造良好工作環境。

尖點基於國民就業機會平等之基本人權，在僱用員工時完全以專業能力及經驗為依據，在員工招募、晉用、考核、升遷、受訓機會上均一視同仁，包含禁止僱用童工、強迫勞動、禁止未成年員工從事危險性工作，嚴格執行無歧視政策並提供不分種族、性別、宗教、膚色、國籍、年齡、政黨傾向、性傾向、懷孕狀況、身心障礙狀況、社會背景之均等就業機會，以適才適所為主要考量，於所有營運地區創造公平、多元的就業機會。

尖點^{註1}於2019年招募各年齡層共83人^{註2}，新進人員比例為24.6%，以滿足公司整體之人力需求。針對新進同仁，除了具挑戰性的工作機會，並提供了可施展的職場舞台，期許每位員工都能發揮所長，與公司共同成長發展。

項目	新進人員								
	男性			女性			合計		
	在職人數	新進人數	類別佔比	在職人數	新進人數	類別佔比	在職人數	新進人數	類別佔比
30歲以下	14	4	28.6%	62	30	48.4%	76	34	44.7%
30-50歲	143	26	18.2%	93	22	23.7%	236	48	20.3%
50歲以上	19	1	5.3%	7	0	0.0%	26	1	3.8%
合計	176	31	17.6%	162	52	32.1%	338	83	24.6%

註1 以下開始以台灣母公司為基礎計算。

註2 以2019/12/31台灣母公司各類員工人數計算。

邀請
富理想與熱情的你，
加入尖點大家庭。
勇敢行動，
實現夢想！
Join Us.
Take Future in Your Hand.
Top the Perfection. Point to the Future.

新進人員輔導機制

尖點具備完善的「新進人員輔導制度」，為確保新人能在最短的時間內熟悉公司文化及工作內容，使新進員工自入職第一天，便能感受到公司對員工的關懷，內容包含：

- 一、環境介紹。
- 二、安排新進人員專屬輔導員，協助指導工作，關心生活起居。
- 三、新人教育訓練：包含公司經營理念、產品介紹與勞動保護、人事規章制度、品質系統及環境政策、各項福利措施、反貪腐宣導、職業安全衛生、資訊安全等項目，讓新人更認識公司。
- 四、人資於三個月內作新進人員訪談關懷其適應情況，了解其適應情形，並考核輔導員是否善盡職責。

人員流動

尖點深知人才培育不易，在制度面有績效考核評量提供好的薪酬獎金給員工，設有多元的溝通管道表達員工的聲音，經常舉辦豐富的活動及課程照顧員工身心健康，希望讓人才在尖點落地生根，與公司成為長久的夥伴關係。當有員工提出離職申請時，除了由所屬主管安排面談外，人資亦會進行一對一面談，深入探究離職原因，作為公司日後改善及調整的方向，適度慰留並探尋調任之機會。2019年離職員工人數為81人，離職比率為24.0%，考量外在景氣與環境變動因素，適當的離職率亦可確保公司不斷有新血加入。

項目	離職人員								
	男性			女性			合計		
	在職人數	離職人數	類別佔比	在職人數	類別佔比	類別佔比	在職人數	新進人數	類別佔比
30歲以下	14	10	71.4%	62	24	38.7%	76	34	44.7%
30-50歲	143	21	14.7%	93	24	25.8%	236	45	19.1%
50歲以上	19	1	5.3%	7	1	14.3%	26	2	7.7%
合計	176	32	18.2%	162	49	30.2%	338	81	24.0%

註1 以2019/12/31台灣母公司各類員工人數計算。

註2 以年資三個月以上做為離職計算基礎。

根據2019年的統計，三年內的新進人員留任率約為37%，二年內的新進人員留任率則超過42%，尖點除有完善的新人關懷與輔導員制度，並落實執行離職面談，以促進人員留任率，讓員工在尖點大家庭中樂業與發展。



育嬰留停政策

尖點針對員工之生育計劃，依據「性別平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前得申請育嬰留職停薪，最長兩年。2019年復職率為40%，公司目前與鄰近三家托兒機構簽訂特約，期以減少同仁兼顧家庭與工作之辛勞，建立安心友善的職場。因2018年無人申請育嬰留職停薪後之復職，因此2019年留任率不予計算。

2019年育嬰留職停薪申請人數、回任及留任狀況

類別	2019年	
	男性	女性
2019年享有育嬰假資格員工人數 ^{註1}	13	6
2019年實際使用育嬰假員工人數	0	4
育嬰假後預定於2019年復職人數 (A)	0	5
育嬰假後實際於2019年復職人數 (B)	0	2
復職率 (B/A)	N/A	40%
2018年育嬰留職停薪復職人數 (C)	0	0
2018年育嬰留職停薪且於2019年在職滿一年人數 (D)	0	0
留任率 (D/C)	N/A	N/A

註1 享有育嬰假資格人員為3年內曾經申請產假、陪產假員工，統計區間自2016/1/1起。



哺(集)乳室提供溢乳墊、集乳袋及電動吸乳器

和諧的勞資關係

員工滿意度調查

為體察員工對公司各項措施的滿意程度，尖點每2年進行員工滿意度調查，問卷內容共分為九大構面：企業領導/文化與溝通、管理制度、工作滿意度、工作環境、主管領導、績效管理、訓練發展、福利措施及整體感受，共計42道題目，了解員工對於公司政策及環境等面向的感受度，作為後續改善之參考。

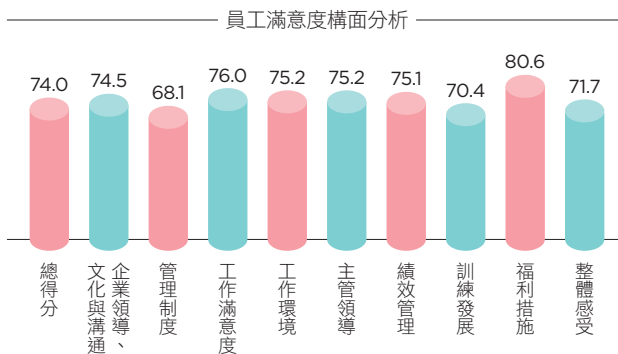
2019年調查作業：

調查範疇	台灣尖點樹林廠之本籍員工，共計200人
調查時間	2019年11月22日-12月02日
調查方式	不記名調查
回卷率	總回收問卷170份，回卷率85.0%
調查結果	9大構面42小題，總得分74.0%

年度	2017年	2019年	2021年目標
員工滿意度	74.9%	74.0%	>=75.0%

推動改善措施

- 2020年計畫架構更明確的崗位學習地圖，並更積極推動數位化線上課程，使員工得以不受時空限制，接受更全方位的專業及通識課程訓練。
- 針對新進員工，設計更完整的上崗訓練課程，並落實輔導員機制。
- 規劃安排適當的員工活動，讓產線人員能夠多參與公司活動，以增進員工彼此間的互動跟感情。



2019年員工滿意度調查結果為74.0%，相較於2017年調查結果的74.9%略下降0.9%，對於2019年員工滿意度調查結果與員工提出的建議事項，公司隨即召集各部門共同會議，針對員工反應的事項進行相關改善工作，包含訓練發展、管理制度等項目，具體改善事項與對策並於勞資會議中向與會勞方代表進行說明，回應員工所提出的訴求。

員工溝通與諮詢管道

尖點重視與員工間的溝通，透過每季勞資會議、員工面談、性騷擾防治與諮詢專線及處理委員會、員工意見箱及電子信箱等管道，供員工隨時反應各項問題並進行溝通，以建立良好互動且和諧的勞資關係。尖點目前無工會組織，以每季召開勞資會議方式進行雙向溝通，會後並將會議紀錄張貼於各公佈欄，讓每位員工同步了解公司最新政策及相關問題之處理方式，以提升員工向心力及認同感。另外，基於維護員工人權立場，針對申訴或事件員工，公司也審慎保密及處理，以確保員工投訴的自由性與保密性。

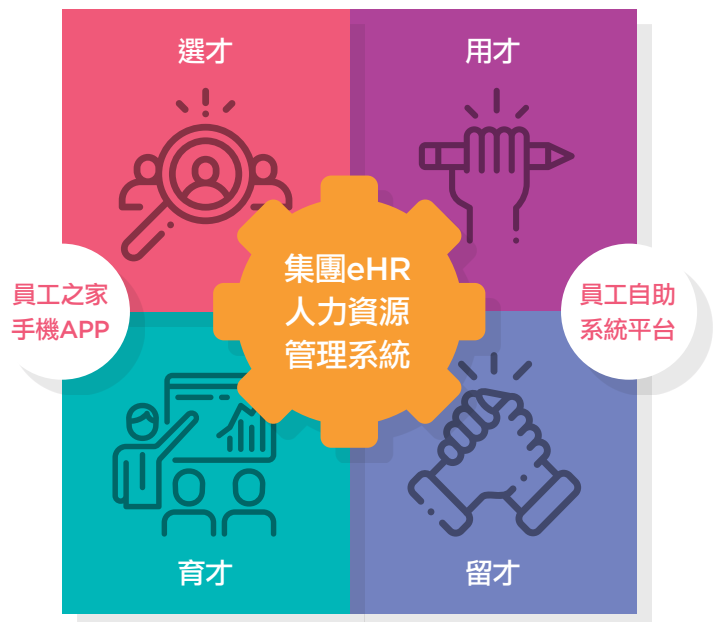
全方位的溝通管道

<p>員工意見箱</p>	<p>公司內部各項溝通 負責單位：人資單位</p> <p>書面</p>
<p>性騷擾防治與申訴</p>	<p>性騷擾問題 負責單位：安全衛生室</p> <p>書面 shp@topoint.tw 02-26805868 ext.519</p>
<p>員工各類申訴</p>	<p>工作溝通及交流 負責單位：人資單位</p> <p>書面 hr@topoint.tw</p>
<p>員工健康專線</p>	<p>生活及健康問題 負責單位：安全衛生室</p> <p>02-26805868 ext.530</p>
<p>從業道德舉報</p>	<p>違反從業道德規範 負責單位：稽核室</p> <p>書面 integrity@topoint.tw</p>

集團eHR管理系統

尖點視人才為公司成長進步的重要關鍵因素，隨著公司員工人數持續增加，為強化公司的人力資源發展，並達成更有效率的人力資源管理，自2019年起推動全集團人資管理系統，涵蓋人事管理、薪資考勤、績效考核、教育訓練等各模組，整合於同一平台上進行管理。

除了透過人力資源系統達成更佳的管理品質，尖點也希望為員工打造人性化且無紙化的工作自助平台，讓人員不僅能及時掌握辦公資訊，也使得各項管理工作更加迅速落實，讓員工透過手機APP就能自我檢視及查閱個人紀錄，節省人資單位處理日常事務性工作的時間，有效提升管理效率，將人力資源聚焦在企業服務及組織的目標。



穩固的退休金制度

尖點依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」等相關規定為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率為100%。依相關法令規定，於2005年6月30日（含）前入職之員工享有舊制退休金年資，公司並設立勞工退休準備金監督委員會按月足額提撥退休準備金至法定帳戶，截至2019年底舊制退休準備金帳戶金額約為362.8萬元，可滿足勞工符合退休條件時請領退休金。另外，公司於每年年底委請精算師進行退休金精算，確保所提撥之退休準備金，以期員工皆能於退休後有安心的保障。

退休金提撥計畫與準備情況

退休計劃方式	依據法令	退休金佔薪資比例		員工參與退休計劃的佔比
舊制退休金：公司退休金專戶	勞動基準法	雇主	2%	0%
		員工	0%	
新制退休金：個人退休金專戶	勞工退休金條例	雇主	6%	100%
		員工	0~6%	

退休金福利計畫（舊制）

- 依「勞動基準法」2005/7/1為勞工退休金新舊制分水嶺，於之前入職之員工享有舊制退休金年資，依法雇主須提撥每月工資總額2-15%至公司退休金帳戶。
- 尖點每月按員工薪資總額2%提撥員工退休基金，提撥金額交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶。

退休金提撥計畫（新制）

- 勞工退休金新制則依「勞工退休金準備條例」，尖點按月提撥每月工資總額6%做為勞工退休金，存放至勞工退休金個人專戶，勞工亦得在每月工資0-6%範圍內，個人自願另行提繳退休金。
- 提供員工有保障的退休計畫謹慎起見，公司委任外部單位精算師提供退休金報告。

2019退休金準備情況

依勞基法相關規定，對於未來依法須提撥的金額已帳列計退休金負債，截至2019年底金額為新台幣362.8萬元。

尖點科技於2019年認列為費用之金額為新台幣928.5萬元。

員工照顧

對應的重大主題 202 市場地位 405 員工多元化與平等機會

優質的員工薪酬

為了達到公司的長期發展，尖點在各主要營運地點皆採取具競爭力的薪資福利政策，每年會衡量市場的薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數，設計符合當地需求與標準的薪資制度，對員工薪資作出適當的調整，並以具競爭力的起薪吸引人才加入公司。

尖點基層人員的薪資水準，不分性別皆較當地（台灣）基本工資高出10%，以吸引並留任優秀人才，維持公司整體薪酬競爭力。

台灣地區基層人員薪資與當地薪資比率

性別	當地基本工資	尖點基層人員基本薪資
女	1	1.1
男	1	1.1

依據公開資訊觀測站揭露上市櫃公司「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，以台灣地區2家同業及11家主要客戶做為比較基礎，尖點亦較平均數高出5%。尖點提供員工穩定且優於市場的薪酬，建立安心的職場環境，一直是尖點努力的目標。我們相信，持續提升公司獲利水平，並與員工共享利潤，才能使公司維持長久的人才競爭力。

項目	2018年 ^{註1}
非主管之全時員工薪資總額（A）（仟元）	197,604
員工人數（B）	305
非主管之全時員工「薪資平均數」（A/B）（仟元）	648

註1 公開資訊觀測站所公告年度。

女男同工同酬 機會平等

類別	基本薪資		薪酬總額	
	女	男	女	男
基層人員	1	1.039	1	1.002
初階人員	1	1.054	1	1.034

註1 基層人員係指三職等以下員工，初階人員係指四至六職等員工。

註2 基本薪資係指人員每月薪資，含本薪、各項津貼。

註3 薪酬總額係指人員年度總薪資與獎金之總額，不含員工分紅。

員工薪資及報酬依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來決定，不因員工性別而有不同。尖點對於人數佔比最高的基層人員薪資之標準起薪絕不低於法令基本工資，不因性別、宗教、種族、國籍及黨派差異而在起薪上有所不同，錄用後則視其工作表現、績效考核及晉升作業，給予相對應之薪酬。

2019年員工薪酬狀況

薪資	獎酬
<ul style="list-style-type: none"> 尖點基層人員的薪資水準，不分性別皆較當地（台灣）基本工資高出10%以上，以吸引並留任優秀人才，維持公司整體薪酬競爭力。 依據年資經驗及個人績效表現，2019年共有49%員工職位及職等晉級，平均薪資調整幅度約2.5%。 	<ul style="list-style-type: none"> 員工獎酬計畫則考量公司財務、營運績效及業界實務訂定設計符合法規及公司需求的獎酬計畫，並經由薪酬委員會審查。 2019年員工薪資與福利費用總計為新台幣3.1億元，其中含員工分紅約新台幣4,000萬元。

完善的福利制度

尖點提供了良好的薪資制度、貼心的福利制度以及優質的工作環境，營造友善職場，讓員工保持工作與生活的平衡。尖點強調安居、樂業、永續之企業文化，依據職工福利條例成立職工福利委員會，整合各項福利措施，規劃年度福利活動，致力提供員工完整的福利方案，每年定期檢視各項措施並研擬改善計畫。

在法定標準外，尖點提供更多符合員工需求的福利制度，如員工團體保險，包含人壽險、意外傷害醫療、癌症險；為培育人才，公司也增設員工持股福利，有效留任人才；另為感謝資深員工對公司長期的承諾與貢獻，亦提供年資服務獎勵及完整退休制度。為使員工放鬆身心更提供專業的視障按摩服務，舒緩員工肌肉緊繃，身體放鬆效率更提升。

多元的福利項目

尖點為體恤外派人員辛勞，更提供優於法令的商務旅平險以保障員工工作及生活安全無後顧之憂，人資單位更全力協助有關保險理賠之申請作業，保障海外人員之權益。此外，對於離鄉背景來台工作的外籍員工，可能因語言、信仰、文化和生活習慣的不同而有適應上的困難，對此公司亦重視其工作與生活上的需求，針對宿舍空間設置完善硬體設施，提升外籍同仁的居住品質，使其安心投入工作。

薪資與獎金制度

- 健全薪資結構
- 年終獎金
- 端午及中秋禮金
- 員工酬勞
- 年度資深員工表揚

貼心的福利制度及設施

- 生日及節慶禮券、結婚及生育禮金、獎學金、奠儀補助、住院慰問金
- 設置圖書室、員工餐廳、員工休息區
- 提供醫護休息室暨集乳室
- 育嬰假/生理假/公益假
- 提供免費餐費額度/免費汽機車停車位

豐富的員工活動

- 員工旅遊及部門聚餐補助
- 年終尾牙
- 各式社團、公益活動
- 慶生會及特別節日活動

醫療保險及健康照護

- 員工團體保險
- 勞健保及職災險
- 外派及出差人員商務旅平險
- 年度員工健康檢查
- 高階主管健檢特殊項目規劃
- 醫生臨廠健康諮詢服務
- 員工健康講座
- 專業視障按摩紓壓



尖點榮獲「2019年幸福企業大賞」



員工慶生活動



耶誕交換禮物活動



母親節送花表心意

20年資深員工感言

分享在尖點的生活點滴

倏忽之間在公司服務已屆滿20年，這20年來不斷有著新與舊同事的相互輪替及離開，但我仍舊繼續在我的崗位上為公司認真打拼。20年的時光，對一個40餘歲的中年人來說，是一段漫長但值得的時光，也是我20年來的人生經歷的學習軌跡。

對我來說，有幸成為尖點的員工，個人感到莫大光榮，人生最寶貴的青春年華，鏗而不捨的貢獻，從20年前那滿腔熱血的青年，到如今我還是全心全意恪守本業的中年人。

我也參與了公司事業發展史上，劃時代的大改變，經歷過公司遷廠以及海外擴點到掛牌上市，發展事蹟不勝枚舉，看著公司成長茁壯，個人領到服務公司20年的獎座時，感到無比的驕傲與興奮，謝謝尖點大家庭給予我最大的溫暖與無微不至照料。



陳明雄

員工健康管理









尖點秉持著尊重、關懷、感恩的經營理念，積極推動各項疾病及職業病預防作業，同時建立員工的身心健康觀念，打造尖點人的健康幸福職場。

除因應職安法新興職業病預防規定，提供女性勞工之母性健康保護、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防、執行職務遭受不法侵害之預防、異常工作負荷促發疾病之預防等相關措施，安全衛生室也定期評估作業環境是否有人因工程危害或物理、化學性傷害，每年也會執行異常工作負荷的評估與追蹤。

除此之外，安全衛生室調查了近幾年員工健康檢查結果，同時評估員工的健康需求，2019年規劃符合員工需求之健康促進活動，例如：戒菸班、晨間健康操、視障按摩服務、各式健康講座等活動，以及推廣全廠CPR+AED訓練等，以提升員工健康的生活意識、加強緊急傷病處理能力。

2019年員工健康促進活動
參與人次共9,978人次



2019年員工健康促進活動		執行成效
	CPR+AED訓練 全體員工	2019/5/14-2019/5/21 266人次 於廠內設置自動體外去顫器（AED），同時落實員工緊急救護技能訓練、設備管理及提供安全環境。
	頂尖活力戒菸班 鼓勵有吸菸習慣的員工自由報名參加	2019/7/29-2019/12/2 15人次 為減少因吸菸與非吸菸者因香菸之有害物質而導致的身體危害，透過戒菸班團體輔導與競賽活動方式協助同仁戒菸。
	各式健康講座 員工自由報名參加	每1-2個月一場次 439人次 邀請專業講師入廠傳授及分享健康新知。增加員工的健康觀念，以達到預防保健目的。
	員工健康推廣活動 全體員工	每周2次 8,528人次 晨間健康操：帶領員工舒展筋骨，以減少身體活動不足造成的傷害。
	免費視障按摩紓壓活動 員工自由報名參加	每月一次 144人次 聘請伊甸社會福利基金會的專業視障按摩師入廠，提供員工免費肩頸舒壓按摩服務。
	公益捐血活動 員工自由報名參加	每年一次 56人次 舉辦愛心捐血活動，邀請周邊社區一同參與，並致贈春暉啟能中心餐盒。
	健康檢查 全體員工	每年一次 295人次 關懷員工健康，提供每年健檢項目，即早發現危害健康及潛在致病因子。
	健康諮詢 個別需求員工	每月一次 235人次 <ul style="list-style-type: none"> 職醫到廠內1對1訪談或廠護進行個別關懷 健康照護及指導（34人次） 服務員工健康異常訪談（184人次） 母性健康保護個案（17人次）

2019年尖點獲頒衛生福利部國民健康署之「健康職場認證－健康促進標章」，並榮獲2019年「全國績優健康職場－健康關懷獎」，打造職場健康的工作環境及養成員工健康生活型態，建立正向關懷的企業形象、提升員工士氣及增加工作滿意度，營造友善幸福的健康職場。



全國績優健康職場頒獎典禮



尖點健康職場推動團隊

頂尖活力戒菸班

為了促進員工健康，安衛室於2019年舉辦為期4個月的戒菸班競賽活動，參加員工共15名，其中有9名成功戒菸，戒菸成功率達60%，董事長亦於起始會議及成果發表會皆親自勉勵與頒獎；同期參與2019年新北市戒菸競賽獲團體組前10名佳績鼓勵。此次活動藉由於害防治講座教授戒菸觀念、團體輔導與兩次戒菸門診的介入，推動減菸及戒菸，協助員工重視吸菸的身體危害。



舉辦戒菸防治講座



舉辦戒菸門診



廠內戒菸班成果發表會



新北市戒菸競賽活動頒獎典禮

CPR+AED訓練

為落實設置AED場所員工之緊急救護技能訓練，2019年安衛室舉辦六個梯次的CPR+AED訓練，共有266名員工參加，參與率達77%。透過廠內設置自動體外去顫器（AED）安心場所之認證機制，增進急救品質與挽救生命，共同為建構一個健康、安全的環境而努力。



廠內舉辦CPR+AED訓練



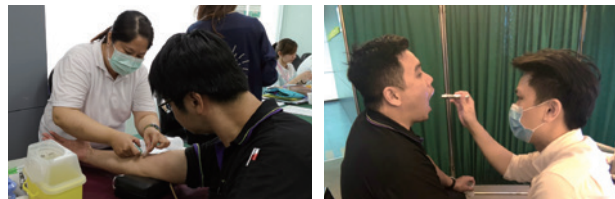
各式健康講座

透過在職定期培訓與每月健康文宣宣導，提供健康照護、健康知識、健康講座、員工諮詢等服務來進行健康促進活動。2019年邀請了醫師、健身教練、心理諮商師及健康管理師等各領域專業講師入廠，提供員工多元的健康講座，當年度共舉辦了14場健康相關講座，增加員工對健康的觀念更正確，以達到預防保健的目的。

1月	「聽力保護暨噪音防治」及「頭皮知識與保養」健康講座
3月	運動與健康習慣養成，喚回青春找回自信
4月	聽力保護講座
5月	「安心場所之CPR+AED訓練」共計6梯次講座
7月	頂尖活力戒菸班起始會議暨戒菸防治講座
8月	口氣清新大作戰—全方位口腔保健
9月	戒菸門診
12月	如何舒壓，快樂跟著來

廠區設有醫護人員提供個人健康指導與諮詢，讓員工享有體重管理、菸害防制、健康講座、急救訓練、預防保健與傷病診治等健康照護體系，更進一步結合健檢醫院提供的醫療與保健服務，推動預防醫學與疾病防治，並加強員工健康意識。另有職業醫學專科醫師定期至作業現場實地觀察訪視，進行各項作業之危害調查與健康評估，提供改善建議及相關醫療諮詢服務，為員工的健康把關。

本公司為關懷員工健康，優於法令規定實施每年全體員工健康檢查項目外，亦增加尿酸篩檢、眼底攝影、腹部超音波檢查等項目，並於今年新增靜態心電圖檢查，以即早發現危害健康及潛在致病因子。而針對健檢報告異常或健康異常者，除廠護進行個別關懷、健康指導，也會安排職醫訪談，持續追蹤回診狀況，共計34人次。2019年特殊健康檢查結果並無職業病異常案例。



舉辦各式健康講座

員工年度健康檢查以及醫師訪談

2019健康推動成果

視障按摩紓壓活動：為體恤員工辛勞，尖點邀請伊甸基金會的專業視障按摩師到廠為同仁們放鬆筋骨。2019年共有144人參與，滿意度調查顯示100%參與者表示按摩後獲得舒緩，整體滿意度達95%。

頂尖活力戒菸班活動：為期4個月的競賽活動，參加員工共15名，其中有9名成功戒菸，戒菸成功率達60%，並榮獲2019年新北市戒菸競賽團體組的第六名。

健康職場推動：近兩年積極推動健康活動、美化職場環境，並注重員工關懷。本次參加衛生福利部國民健康署舉辦的健康職場認證推動方案之績優健康職場，榮獲「2019年全國績優健康職場—健康關懷獎」。

AED安心場所認證：為提升員工急救技能，於廠內設置具明確標示之AED，並舉辦CPR+AED訓練，共有266名員工參加，參與率達77%，且取得新北市政府之AED安心場所認證。



全國績優健康職場—健康關懷獎



新北市戒菸競賽團體組第六名



AED安心場所認證

展望2020年，公司將持續推動多項員工健康促進專案，除了持續推行各項活動之外，預計將舉辦「第二屆健康體重管理競賽」與「全員動起來健走計畫」，持續打造尖點人的健康職場，以營造幸福、健康、友善之工作環境。

育才發展

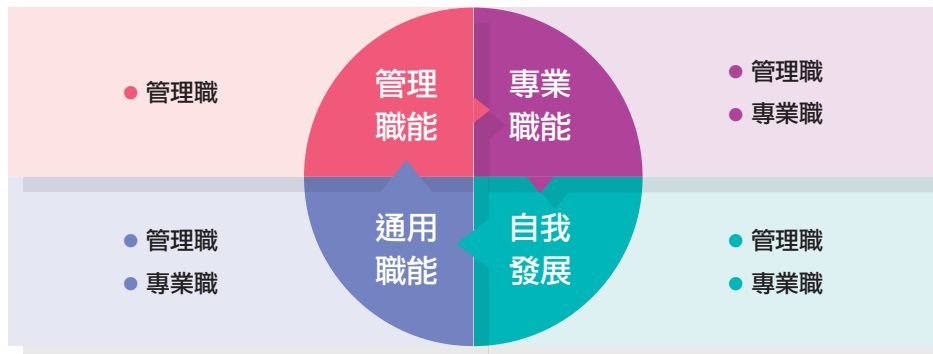
人才培育

2019年尖點學院主要進行三大重點育才計畫：「崗位學習地圖」、「多元化教育訓練課程」、「線上數位學習」，目標使訓練體系更完善，培訓資源更普及，並繼續傳承知識技能與企業文化。



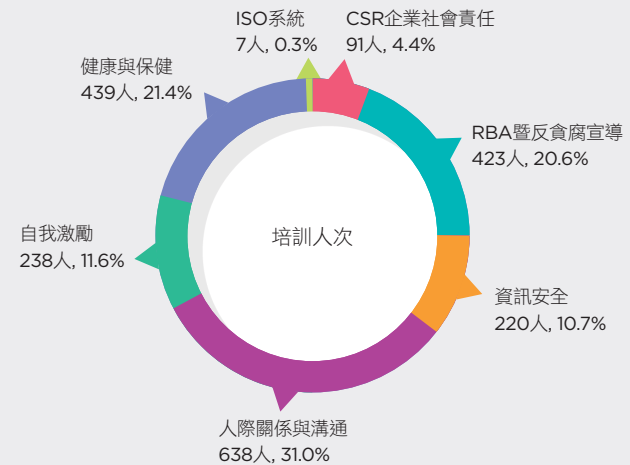
崗位學習地圖

尖點相信唯有不斷精進專業技術，才能保持領先的競爭力。2019年，公司重新定義各職層人員重新定義崗位學習地圖，除了新人訓練之外，公司針對「管理職」及「專業職」不同職層的人員，於「管理職能」、「專業職能」、「通用職能」及「自我發展」各面向，設計相對應的課程。



多元化教育訓練課程

尖點致力於專業培訓的推展外，也希望多培養同仁不同的學習視角，關注各種面向的議題，2019年規劃之多元化課程包含七大面向，共計62堂課，總計2,056人次參與課程。



線上數位課程

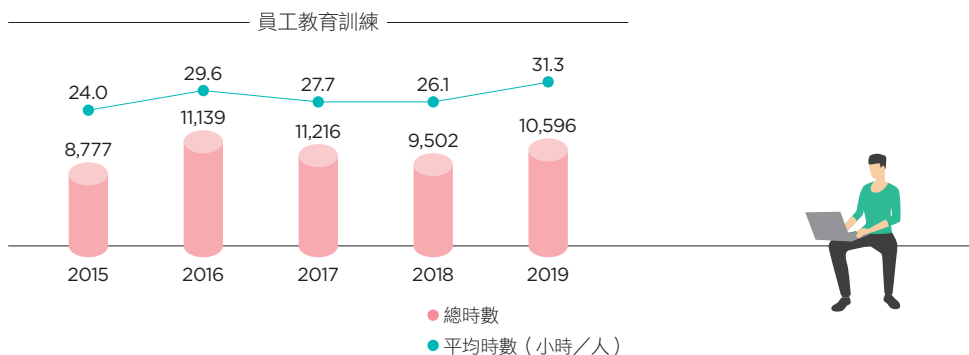
隨著組織的發展與成長，必須思考訓練資源如何更公平且有效的分配，遍及更多同仁，使訓練效益極大化，破除時間、地域等限制，打造一個友善的學習環境。因此自2019年8月起推動全集團數位學習平台課程，共辦理17堂線上課程，培訓2,702人次。今後將以數位學習與實體課程相互搭配，融合兩種課程形式的優點，全面提升同仁們的學習成效。



同仁們透過線上平台進行各項教育訓練課程

教育訓練課程與時數

2019年尖點員工整體教育訓練總時數為10,596人時，平均每位員工受訓31.3小時，因加入數位學習課程，並提升培訓人員廣度，故員工平均受訓時數較前一年度大幅增加20%。



員工教育訓練 平均時數	女	男	主管	非主管
上課時數 (人時)	4,571	6,025	2,804	7,792
平均時數 (小時)	28.22	34.23	37.89	29.52

註1 2019年員工教育訓練平均時數=總上課時數/員工年底人數；2019教育訓練統計方式調整，前期數據亦同步修正。
 註2 2019年12/31在職人數338人；女性162人，男性176人；主管74人，非主管264人。
 註3 主管係指副組長(含)以上主管。

課程種類與執行狀況

課程類別	受訓人次	上課人時
主管管理職能	1,851	2,602
專業技術 (知識)	1,888	3,019
新進人員培訓	94	443
勞工安全衛生	1,259	2,642.5
其他類	2,402	1,889.5
合計	7,494	10,596

註1 課程包括內部課堂實體訓練、集團視訊課程、工作實務訓練、數位課程以及外部培訓課程。
 註2 僅提供員工強化受雇職能之課程，未有針對退休及離職之職能協助方案。

2020年計畫持續擴大數位學習的規模，並結合崗位培訓的學習地圖，讓學習不受時空限制，打造更有效率的職場學習環境，以10,000人時以上之教育訓練時數為年度目標。

績效考核

績效考核主要是發展人才、提升員工未來的績效，進行達到「培養人才、適才適所」的目標。尖點科技將考核類別分為：年度考核及試用期考核等二種，而年度考核是針對所有公司員工進行一年二次的績效考核，透過公開的「績效評估管理辦法」及考核系統來落實績效管理，不因種族、性別、階層有所差異，適用於全體正式員工，2019年尖點正式員工接受績效考核之比例為100%。

2019年績效考核作業由紙本導入電子化（外籍員工除外），主要目的有二：1.整合並重新定義集團考核作業；2.簡化流程及無紙化，新版考核系統讓績效考核過程更加的公正透明且正確，並可確實紀錄考核過程及結果。員工也可透過「員工之家APP系統」進行考評及查詢考核結果，更可透過績效監控平台全局監控所有方案的考核情況，評核出客觀的成績。

績效考核內容有：定量指標、定性指標及績效面談，其中定量指標是由上往下 (top-down) 層層連結展開的作業方式，以確保全員都朝向一致的策略目標前進；定性指標則是依公司經營理念及使命所訂定與個人特質、態度、能力等相關之軟性指標。最重要的是，透過雙向的溝通與績效面談，檢討本期績效待改善之處，並訂定下期工作指標，將可發掘有潛力的人才，給予多元的發展舞台，而對於不符期待員工，以適才適所為訴求，給予必要的資源來協助進行改善與發展。





職場安全

對應的重大主題 403 職業安全衛生

職業安全衛生管理

「零工安事件」為尖點公司基礎目標，持續貫徹與執行職業安全衛生政策，透過系統化的管理制度、教育訓練以及工作環境場所的改善等作為，積極推動各項管理目標、標的與方案。

政策實施重點

遵守安衛法規	強化健康服務	持續改善設施
實施危害辨識	推動全員參與	辦理職安訓練
推動自主管理	促進身心健康	營造優質職場
落實風險管控	提升安衛績效	提升安全意識

職業安全衛生委員會

持續運作「職業安全衛生委員會」，尖點公司組織專責職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務，由執行長擔任主任委員，指定安全衛生室、各部門主管、勞工健康服務之醫護人員及勞方代表組成，委員會成員共計19人，其中員工（勞方）代表占比42%；定期每季召開委員會議，負責審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務，針對職業安全衛生政策、勞工作業環境監測、健康促進管理、相關教育訓練等相關議題進行協調討論及改善建議。2019年共計召開4次職業安全衛生委員會議。



尖點公司環安衛政策

安全衛生管理系統與稽查

尖點於2019年依據OHSAS 18001職業安全衛生管理系統，及符合CNS 15506要求之台灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS），以強化公司內部職業安全衛生管理內容，並於每年度進行內部稽核，以確保管理系統之運作順暢。此外，安全衛生室定期對工作場所進行查核，針對所發現之缺失進行矯正改善及預防措施，以維持整體工作環境之安全性；安全衛生室亦協助現場作業主管訂定標準作業程序，由現場作業主管執行教育訓練，促使作業員工遵守規範。



OHSAS 18001及TOSHMS證書

參與政府推動環安衛活動

尖點主動參與桃園市勞動檢查處的活動，加入龜山安衛家族會員，以在地企業擔任技術交流的角色，協助其他廠商改善工作環境，藉由具規模企業之職業安全衛生經驗，使職業安全衛生意識能於在地企業深根茁壯，冀結合區域性之中小企業共同推動職業安全衛生業務，家族所屬成員以互助、合作、互惠之精神，透過共同之組織平台交流，提升家族成員之職業安全衛生管理水準，及改善作業環境。



安全衛生教育訓練

持續落實職業安全衛生教育訓練計畫，內容包括職業安全衛生與健康促進管理之內／外部訓練課程、認證評鑑、新進及在職人員之教育訓練、主動參與主管機關環安衛講座課程等；另外，每年規劃針扎危害預防暨危害通識教育訓練，包括正確端料盤、正確拿取與置放料盤、使用夾子工具取針等實做訓練，建立同仁針扎危害安全意識，減少人員失能事件之發生。進一步保障作業人員的工作安全，同時也適用於現場新進作業人員教育訓練及安全宣導。



預防人員針扎實作教育訓練

緊急應變措施安全衛生管理

持續加強尖點員工緊急應變處理能力，且儘速瞭解並掌握各類災害及緊急事件，以減少災害損失、人員的傷害及影響層面，每季規劃辦理日間、夜間緊急應變演練，包括緊急應變小組、緊急疏散、緊急救護、消防演練等教育訓練，建立全員緊急應變能力，減少災害發生之損失，進一步保障作業人員的工作安全。



緊急應變演練安全衛生管理

2019安全衛生教育訓練共1,928人次參與，
合計3,684人時

2019課程名稱	受訓人數(人次)	課程時數(人時)
新進人員職業安全衛生教育訓練	78	234
在職勞工職業安全衛生教育訓練(外文語系)	74	222
在職勞工職業安全衛生教育訓練	240	240
危害通識教育訓練	31	93
針扎危害預防管理安全訓練	258	258
緊急應變演練(夜間)訓練	129	129
緊急應變演練(日間)訓練	443	1,493
健康管理及促進訓練	470	635
相關安全衛生管理SOP宣導訓練	171	226
急救人員初訓班(外訓)	2	36
急救人員在職訓練班(外訓)	3	9
防火管理人在職訓練班(外訓)	1	6
參與主管機關各類環安衛講座	28	103
合計	1,928	3,684

工作環境防護

尖點持續運作審查、稽核管理與溝通方法，透過教育訓練與管理要求，使全體人員實質參與安衛環管理活動，採取適當之矯正措施，持續改善異常，並加強採購與承攬系統中有關安衛環之要求，進而達到「零工傷、零災害、零污染」的目標，以創造永續經營的優質環境。

承攬廠商管理

有效確保承攬廠商之作業安全無虞，防止職業災害之發生，並且遵守職業安全衛生法規相關規定，針對承攬人、再承攬人、參訪民眾、訪客和現場環境造成之傷害降到最低；針對高風險作業，如高架作業、吊掛作業、動火作業、局限空間作業等，應於作業前申請「安全作業許可證」，審查核准方可進行作業，持續運作承攬廠商管辦法，確保承攬廠商相關安全衛生及環保事項之責任與符合性。

安全作業許可制度

對於各項作業申請，要求人員遵循SOP標準作業流程，設備及設施皆嚴格要求安全與衛生，針對高風險作業及假日施工，明訂安全申請辦法，需經過高階主管核准後方可進廠作業，以確保人員的工作安全；另外，公司十分注重員工意見，並以「安全、關懷」作為管理準則，各項安全衛生管理之建議，皆能透過順暢的管道流程，使承辦人員可以快速、即時的改善問題。

危害性化學品安全管理

確保尖點公司各單位使用之危害性化學品符合相關法令之規定，要求人員遵循SOP標準作業流程，透過盤點所有危害性化學品並建立清單管制，落實危害標示並教導相關人員如何辨識危害、防範措施、緊急應變等相關安全資訊，以提昇使用人員之安全性。

環安衛監督與量測管理

維持尖點公司環境安全衛生品質管理系統得以持續推動與維持，運作監測工作管制環境重大衝擊、安全衛生危害風險的作業及活動，並藉由環境安全衛生項目之監督與量測相關權責與執行方法，適用於產生環境重大衝擊或安全衛生危害風險影響之部門與個人。



環安衛監督與量測管理

風險管理與危害鑑別

有效減少作業環境中金屬加工液之油霧濃度，降低作業人員的現場暴露量，製程的機台設備均裝設有局部排氣裝置，並藉由靜電集塵裝置進行油霧的回收處理，提昇良好的工作環境，並依照勞工作業環境監測計畫實施辦法，定期每半年進行作業環境監測控管。



局部排氣裝置、靜電集塵裝置



勞工作業環境監測計畫

2019年作業環境監測結果均在法規標準之內，廠內無特別危害健康作業環境，尖點持續實施作業環境風險評估並制定相關作業安全衛生標準，定期委託專業監測機構，實施環境監測計畫。2016年起公司投入設施改善，已有效降低作業場所之噪音值，2019年監測結果顯示噪音量低於80分貝，並配合個人聽力防護具來保護員工、定期提供聽力檢查追蹤、健康檢查結果分級管理、聽力保護講座等，積極預防職業病的發生。

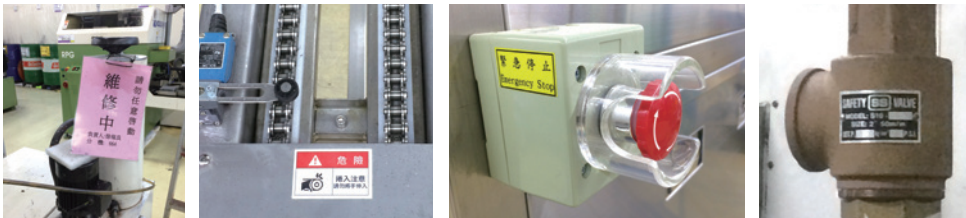
安全職場－作業區防護與改善

- 設備改善：蜂鳴器、震動盤面包膠，地板避震墊更換。
- 實際成效：噪音值2015年83分貝，2016年80分貝，2017-2019年皆<80分貝。
- 作業區同仁，正確配戴聽力防護具。
- 定期執行聽力檢查追蹤，定期辦理聽力防護講座等。

搭配職業醫學科專科醫師，實際至作業現場觀察同仁的作業情形，記錄可能發生的潛在風險與危害，針對人因工程、健康危害、噪音作業等，配合公司制定的預防管理措施辦法，給予專業性的評估與改善建議，積極避免發生工作危害或職業病的發生。

機械、設備危害預防管理

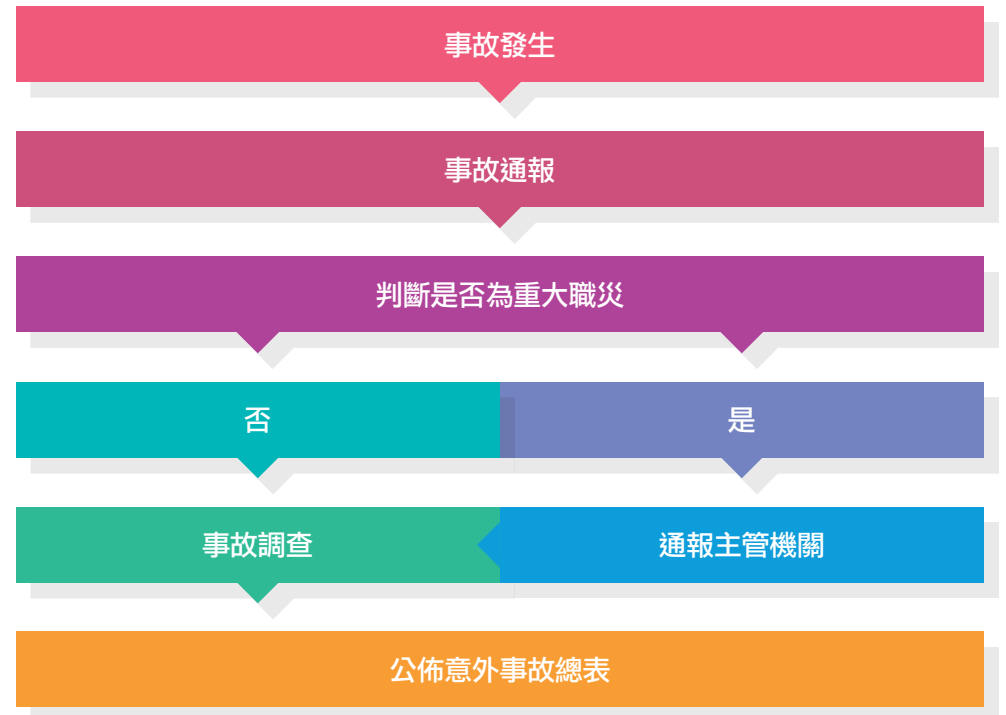
各區域作業場所之機械、設備作業環境、人員作業程序等，配合公司制定的自動檢查管理辦法，執行例行性之自動檢查管理措施，預先發現不安全的工作行為或環境，立即提出改善措施並研議控制與改進措施，以有效防止職業災害的發生，保障人員安全衛生與健康管理。



機械、設備安全管理－作業管制、急害標示、緊停按鈕及安全閥

職業災害調查及統計分析

尖點對於職業災害發生時，除第一時間之急救、搶救外，係依事故調查管理作業程序規定進行通報，爾後配合安全衛生室進行意外事故調查及分析，事故單位須提出防範計劃，針對於事故原因進行改善、教育宣導員工，以防止相同事故再次發生。相關通報流程如下圖所示：



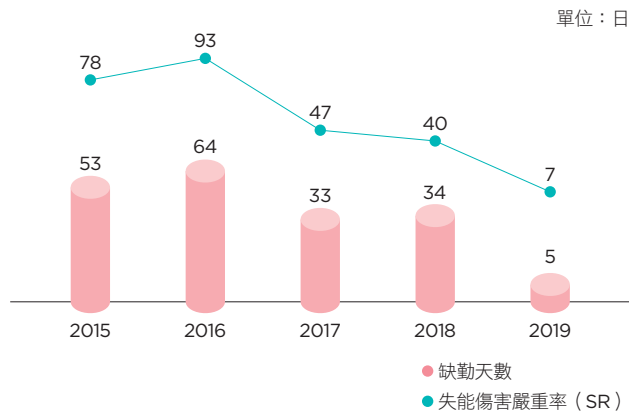
2019年職業健康與安全統計

尖點依據政府公開之職業安全衛生管理系統做為績效認可之參考，並定期檢視內部職安管理系統運作績效，持續改善以提供員工及非員工之工作者更安全的作業環境。

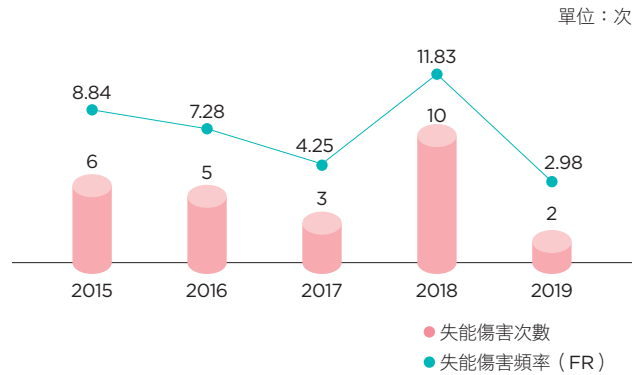
性別	女	男
受傷(人)次數	2	0
失能傷害頻率(FR)	6.23	0
受傷(人)天數	4.5	0
失能傷害嚴重率(SR)	14	0

- 註1 統計僅計算台灣地區母公司員工職災狀況(其他工作者無相關情事)，不包含海內外子公司。
- 註2 2019年職業病率(ODR)為0，且未有工傷死亡事件發生。
- 註3 2019年總工作時數為670,360小時；總工作日數為84,656天。
- 註4 失能傷害頻率(FR)=工傷總人數×(10⁶)／總工作時數。
- 註5 失能傷害嚴重率(SR)=工傷損失總天數×(10⁶)／總工作時數。
- 註6 以上統計不包含輕傷害情形(虛驚事件)。

員工失能缺勤天數與嚴重率(SR)

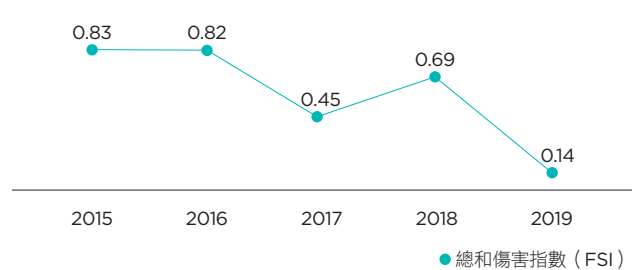


員工失能傷害次數與頻率(FR)



2019年員工意外事故共有2件針扎事故，相較於前一年度的10件已有明顯減少改善，失能傷害頻率(FR)由11.83大幅下降至2.98，降幅達75%。2019年尖點科技之總合傷害指數FSI為0.14，低於政府於網路上公開之台灣同業金屬製品製造業(行業別251)的FSI 0.44(2016-2018)平均值。持續藉由新進勞工教育訓練與宣導、現場工作人員訪視與懇談、虛驚事件改善等，冀望持續預防及降低同仁意外傷害之發生機率。

總合傷害指數(FSI)



2019年非員工之工作者職業健康與安全統計

性別	女	男
受傷(人)次數	0	0
失能傷害頻率(FR)	0	0
受傷(人)天數	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0	0

- 註1 統計僅計算台灣地區母公司非員工之工作者職災狀況，不包含海內外子公司。
- 註2 2019年職業病率(ODR)為0，且未有工傷死亡事件發生。
- 註3 2019年總工作時數為1,644小時；總工作日數為12,924天。
- 註4 失能傷害頻率(FR)=工傷總人數×(10⁶)／總工作時數。
- 註5 失能傷害嚴重率(SR)=工傷損失總天數×(10⁶)／總工作時數。
- 註6 以上統計不包含輕傷害情形(虛驚事件)。

2019年非員工之工作者意外事故為0件次，持續藉由危害告知教育訓練與宣導、現場工作人員查核與懇談等，冀望持續預防及降低工作者意外傷害之發生機率。

展望2020年，尖點公司將以「零工安事件」為目標，持續貫徹執行尖點公司之職業安全衛生政策，透過系統化的管理制度、教育訓練以及工作環境場所改善、健康促進管理等作為，保障本公司全體同仁之職場安全與衛生。



人權管理

尖點恪守政府勞動法令及RBA責任商業聯盟行為準則，制定「尖點公司人權政策」，禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視，提供員工安全安適的工作環境。

尖點人權政策

尖點科技恪守全球各營運點所在地法規，遵循「國際人權法典」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」等國際公認之人權標準，並落實責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱RBA；前身為電子行業公民聯盟 Electronic Industry Citizenship Coalition，簡稱EICC）行為準則，有尊嚴的對待及尊重現職同仁，落實人權保障。

尖點科技訂定人權政策以保障員工，亦期許我們供應商恪遵此原則以維護人權。

- 遵守營運地點當地勞動及環境之相關法規，以確保員工擁有合理的工作條件
- 提供安全與健康的工作環境
- 致力營造平等任用、杜絕不法歧視以確保工作機會均等
- 尊重自由結社、持續改善員工權益
- 禁用童工、禁止強迫勞動
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡
- 定期檢視及評估相關制度及作為



人權政策關注事項與做法

遵守營運地點當地勞動及環境之相關法規，以確保員工擁有合理的工作條件	提供安全與健康的工作環境	致力營造平等任用、杜絕不法歧視以確保工作機會均等	禁用童工、禁止強迫勞動	協助員工維持身心健康及工作生活平衡	尊重自由結社、持續改善員工權益
尖點承諾遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，以及任何不當聘雇及歧視的有關法規，且訂定相關規章與規範具體保障員工權益。	以「零工安事件」之目標，持續貫徹執行尖點公司之職業安全衛生政策。透過系統化的管理制度、教育訓練以及工作環境場所改善、健康促進管理等作為，保障本公司全體同仁之職場安全與衛生。	尖點薪酬制度完全視其職責及表現，以公平、公正、合理為原則，不因性別、種族、宗教、黨派、婚姻狀況在薪酬待遇或工作內容上有所差異，且符合法令規定之薪酬準則。	《尖點科技招聘與聘用管理作業辦法》明訂並實施，尖點不得雇用未滿18歲之應徵者前來應徵，並對獲聘員工進行身分查驗，雙重把關以確保無所疏漏。	舉辦多元化活動，如：環境保育活動、健康路跑活動、家庭參與及親子互動活動，亦透過活動參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念。	定期舉辦勞資會議，增加勞資雙方溝通協調機會。設立員工福利委員會，保障員工各項福利並舉辦各項活動。
影響對象 全體員工	影響對象 全體員工	影響對象 全體員工	影響對象 全體員工	影響對象 全體員工	影響對象 全體員工

人權保障訓練做法

提供相關法規遵循宣導	維護員工權利及福利	提供性騷擾防治申訴管道	實施完整的直接安全訓練	注重員工工作及生活平衡及身體健康狀態
明訂辦法於公司章程中，包含：不雇用未滿18歲之未成年人。提供優良的工作環境及優於市場的薪酬待遇，保障同仁工作權。	定期召開勞資會議以及提供員工意見箱，隨時可供員工反映各項問題。成立員工福利委員會注重員工福利。	預防性騷擾的問題發生，提供直接的申訴管道，宣導與防治性騷擾事件處理辦法。	訓練內容包含：緊急應變訓練，消防訓練、急救人員訓練、工作職害預防宣導級一般安全衛生教育訓練。	提供員工健檢，不定時舉辦健康講座提倡健康生活，舉辦多元化活動鼓勵員工帶眷屬一起參與互動增進感情。

5 綠色永續



重大主題 | 306 廢汙水和廢棄物

對尖點的重要性 |

環境是供應製造生產營運所需能源，更是打造員工安居樂業的基礎，故尖點視環境保護為企業永續發展的一環，這也呼應經營理念中「安居、樂業、永續」的價值目標。我們以遵守政府規範為基本原則，並從日常作業活動至生產製造流程逐一投入改善作業，希冀透過提升能資源與水資源使用效率、持續減少廢棄物與廢水排放，以降低對環境的衝擊，為所有利害關係人營造安全且美好的生活環境。

2019主要績效 |

1.9% ↓
間接溫室氣體排放量

83.4%
綠色行動計畫回收率

3.9% ↓
年度廢棄物總量

優等獎
新北市智慧節能績優企業



2019目標與成效

單位能源密集度增加**6.5%** ▲
 持續降低能源耗用 目標 ↓1%

間接溫室氣體排放量減少**1.9%** ✓
 減耗能以達溫室氣體減排 目標 年減1%

製程用水密集度增加**11.5%** ▲
 提升用水效率持續監測耗用 目標 ↓0.5%

廢棄物減少**3.9%** ✓
 全廠減廢與減量宣導 目標 減量1.0%

產品及包材回收率**83.4%** ✓
 循環再利用減廢降環境衝擊 目標 82%

不使用一次性餐具達成**100%** ✓
 以304不鏽鋼餐具取代一次性餐具，告別環境殺手

管理方針 103-1 103-2 103-3

- | 遵循政府環境法規
- | 提升能資源使用效率
- | 節省水資源耗用
- | 持續廢棄物減量

方針目的

設定明確環境相關目標，落實執行，時時檢視達成進度。

策略與承諾

期望響應政府環境法規要求，並逐步減少環境衝擊，執行節能減碳目標。

管理方式

- 當責 | 綠色永續推動小組
- 成員 | 管理部、資材部、營業處
- 評估機制 | • 外部系統認證
• 關鍵績效指標管理
- 申訴機制 | 尖點官網／利害關係人專區

我們的行動

能源耗用面

- 汰換或改善系統設備以減少耗能
- 採用能源管理系統
- 監控營運用水資源使用情形
- 提高營運用水效率與降低汙染

資源回收面

- 持續邀請客戶加入綠色回收計畫
- 提升產品包材回收率

我們的理念

尖點努力降低對環境的各項衝擊，每天少用一些紙餐盤、竹筷、塑膠湯匙，減少天然資源耗用與廢棄物產生；相信透過改變員工習慣及點滴累積，即使小貢獻也不減我們實踐地球守護者的信念。

不論貢獻多少，開始做就對了！



氣候變遷與環境政策

■ 環境政策

尖點訂定「遵守法規，節約資源，減少廢棄，全員參與」為環境政策，並以環境管理系統ISO14001為基礎，定期執行廠內環境管理系統之稽核，透過規劃、實施、檢查和確認之PDCA改善循環，確保整體運作之適切性與有效性，於2017年12月完成ISO14001：2015改版驗證作業，並依系統持續進行2019年度審查，預計2020年進行三年一次系統證書換證。



掌握國際環境保護發展趨勢，
遵行各項環保法令並確實執行



遵守法規



全員參與

強化員工對環保節能之認知，
建立參與機制，
貫徹相關制度與規範

訂定節約目標，
規劃並執行環保節能措施



節約資源



減少廢棄

落實回收作業與源頭管制，
減少污染與廢棄物產生



氣候變遷

自從2016年4月聯合國成員簽署巴黎氣候協議後，各國更加嚴肅面對全球面臨的氣候變遷問題。尖點身為企業公民，環境守護列於我們永續發展策略中重要的一環，因此在2019年執行的營運持續計劃中，我們將氣候衝擊定義為重要的風險類別、層別相關議題，透過內部評估機制鑑別風險等級，並定義出相應的減災計劃。考量相關法規及風險指數，我們定義了尖點的環境政策供全員遵循執行，並訂定對應的管控指標，從能資源、水資源、環境減排三方面著手，未來將持續努力建構綠色供應鏈，與上下游共同合作，朝向全球共同減量的目標邁進。

有關尖點2015-2019五年的環境管理成效，以及2020-2022年目標整理如下表：



面對氣候變遷可能造成的影響，例如：缺水及缺電對於營運的可能衝擊，公司提前進行管理機制及預防措施，將有助於公司強化營運管理能力，並能節省相關成本，確保公司的永續發展。

法規遵循及環保支出

為確保尖點所有營運活動符合最新法令、法規的要求，我們每月定期進行環安法規適用性鑑別與法規符合性查核，並將結果於公司內部宣導。2019年尖點無任何違反環安法令事項，未來將持續落實環境管理政策，以達到綠色永續之目標。

尖點環保支出與綠色商品採購

類別	項目	金額
廢棄物與污染防治 (空水廢規費)	一般及事業廢棄物處理費、空氣污染防治費用、水污染防治費用、環境監測費用、環境管理系統認證等	162.2萬元
綠色商品採購	採購具綠色標章產品，多以資訊產品為主，亦包含辦公用紙則採購對環境友善、來自良好管理森林的PEFC認證標章產品。	81.6萬元



能資源管理

■ 節能減碳

尖點主要使用的能源為外購電力，除了電力，組織內部的能耗還包括汽柴油等，但因為比重低未計入總能耗。2019年組織內部的總電力使用量為10,835千度，較前一年度增加210千度，總電力使用增加2.0%；若以單位產量能源密集度觀之，則較2018年增加6.5%。我們將運用智慧分析工具，期望在兼顧新製程技術及產能需求下，持續研擬較低耗能生產可行性，並同步檢視相對低效率設備替代方案，以不斷朝向節能目標推進。

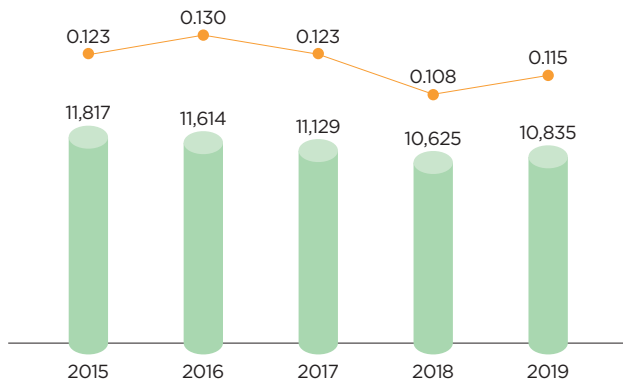
企業以往在進行能源管理時，多半以汰換老舊設備或以人力盤查設備用電情況為主，其花費的成本高昂，盤查亦缺乏即時性與全面性，難以找出真正耗能原因。有鑑於此，尖點節能運用智慧科技，輔助管理人員掌握能源消耗情形，取得的用電資料可協助釐清耗能原因，另並透過用電即時資訊可視化，結合智慧載具遠端了解設備用電狀況。

2019年新北市政府以智慧節能為主軸，尖點科技以能源大用戶獲頒2019年「新北市智慧節能績優企業－優等獎」，近3年共省下225.4萬度電、平均節電率達6.5%。

能源媒合會活動分享

新北市政府為鼓勵轄內用電大戶踴躍汰換耗能設備，舉辦「新北工商業用電大戶節能媒合會」，內容包含節能經驗分享、一對一能源健檢服務、節能設備展示及交流媒合、節能方法與補助方案的申請。尖點身為節電標竿廠商亦曾受市府節能輔導，獲邀由公司RBA代表分享，宣導設備汰換的觀念，以及尖點節電經驗與案例措施，期許透過節電經驗及技術的分享，共創節能減碳及綠能商機。

總電力使用與能源密集度



註 外購電力度數係以每月電費收據用電度數加總。
 ● 外購電力 (千度)
 ● 能源密集度 (度/支產量)



尖點RBA代表分享節能做法

再生能源

尖點於2017年底於廠區內，完成符合規定容量之太陽能節能設備的建置；2019年全年產生之再生能源發電量6,153度，建置2年餘，累積至2019年再生能源發電量則為12,717度，以實際行動支持在地再生能源的發展，展現尖點積極履行與承諾善盡綠能環保之社會責任。

註 太陽能發電數據擷取區間 (2018/12/1~2019/10/31)



太陽能光電設備及綠電獎章



溫室氣體盤查

尖點2019年依據溫室氣體盤查工具4.1版本標準，進行組織型溫室氣體自主盤查，排放源包含範疇一（直接排放^{註1}）和範疇二（間接排放^{註2}），均以定量計算，尚未進行溫室氣體排放量查證。尖點2019年溫室氣體總排放量為5,872公噸CO₂e，包含範疇一排放量為97.5公噸CO₂e，及範疇二排放量為5,774.5公噸CO₂e。範疇二間接溫室氣體排放量較2018年度減少1.9%，主要來自廠區所需外購電力產生，佔整體排放量98.3%。

註1 GWP係數來源為台灣經濟部能源局官方網站 (<https://www.moeaboe.gov.tw>)，其係依據IPCC發布之2006年版國家溫室氣體清單指南及第四次評估報告。

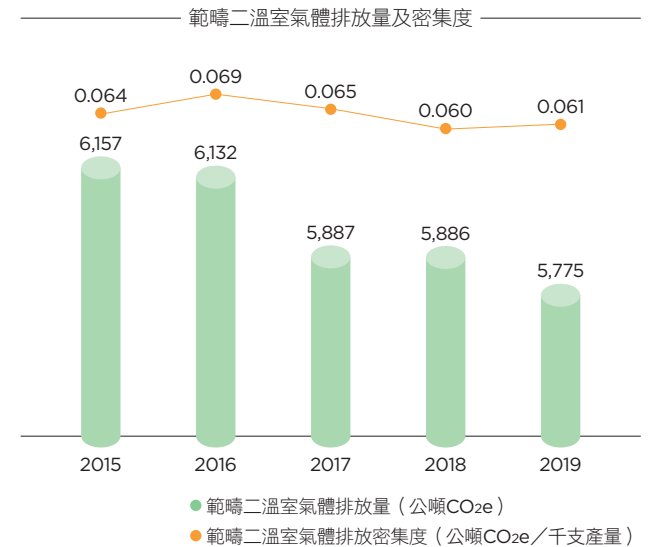
註2 間接排放量計算為總用電*電力排放係數。
2018年電力排放係數(0.533)



範疇一：包括(1)電力、熱或蒸氣或其他化石燃料衍生的能源產生的溫室氣體排放；(2)擁有控制權下之交通工具；(3)逸散性溫室氣體排放量以2019年各月底的在職人數平均值計算。

範疇二：來自於外購電力、熱、蒸氣或其他化石燃料衍生能源產生之溫室氣體排放。

以溫室氣體排放密集度計算，則較前一年度增加1.7%。尖點溫室氣體減量的工作著重於節省電力，透過節能小組規劃年度節電方案，以推動並落實減碳工作，展望未來，尖點以溫室氣體排放每年減少1%為目標。



註1 依台灣電力公司用電量數據統計，及2018年度公告係數進行換算。

註2 2019年溫室氣體排放密集度採單位千支產量計算。



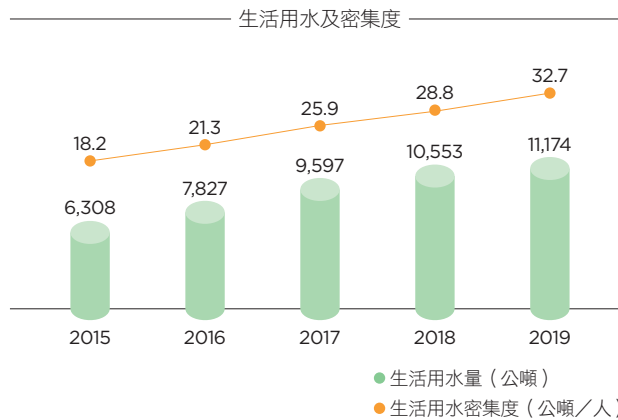
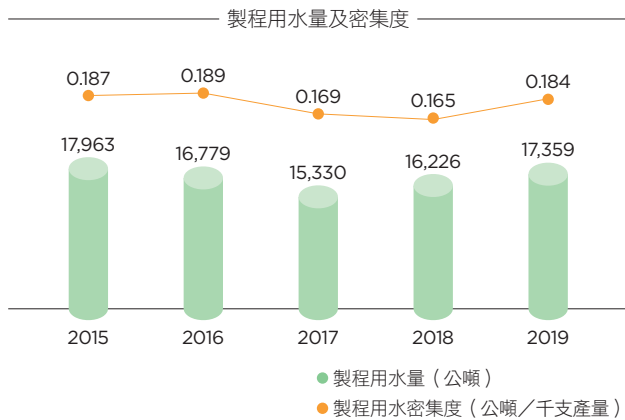
水資源管理

■ 用水狀況與珍惜水資源

尖點所使用之水源為自來水，主要來自板新淨水廠，其水源由石門水庫供應，製程用水占比較高，其餘為生活用水。2019年度總取水量約為2.85萬公噸^{註1}，較2018年增加6.5%，主要由於2019年氣溫較往年高，使中央空調運轉提升所致；根據中央氣象局資訊2019年均氣溫24.6度創新高，為台灣氣象紀錄72年來年第一暖；2018年均溫則為24.2度。若以用水密集度觀之，生活用水密集度增加13.5%，製程用水密集度則增加11.5%^{註2}。

註1 係依水號由台水公司寄發之水費單據計算而得

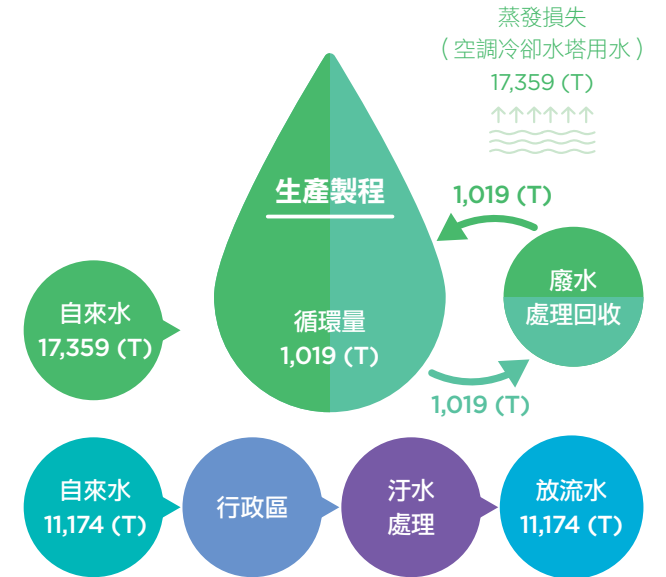
註2 製程用水採計單位產量密集度(噸/千支)，生活用水密集度以年度各月底平均人數計算。



在製程用水減量方面，經過後續追蹤水資源循環使用以及控管製程清洗用水量，成功降低人員不必要之負荷、並且更有效的利用水資源達到環境永續發展落實。廢水處理乃目前影響生態環境的問題之一，尖點制定廢水管理辦法為製程所產生之工業廢水作適當處理，以防治公害及加強環境教育，除需加強員工用水思源的道理及意識，並制定有效的節水目標外並更需深植員工惜水的心，如此始能履行企業社會責任，與大眾一同維護僅存的生態環境。

在生活用水部份，2015-2019年移工人數增加30%，移工宿舍用水需求以致生活用水增加；另外，2019年度發現部分水管老舊而導致銹蝕破裂漏水，使得用水量增加，廠區已立即將水管進行修繕更換，防堵水資源浪費造成影響，同時並加強宣導同仁在日常生活中節約用水的觀念。

製程用水經處理後可全面回收再使用，2019年回收再利用水量約1,019公噸，佔整體用水3.6%；生活用廢水經汙水處理設施後，達排放標準始行排放。為落實水資源管理，管理部每月統計自來水用量，以確認用水是否有異常狀況。



註 依實際抄表紀錄計算所得。

尖點深切體認水資源之寶貴，在節約用水將持續宣導並推動珍惜水資源之理念，並積極尋求節水措施：

- (1) 持續量測與監控直接營運之水資源使用情形。
- (2) 提高營運用水效率化與降低汙染。

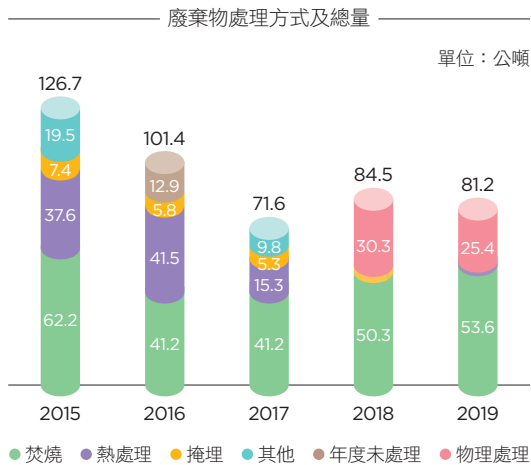
展望未來，2020-2022年以每年降低總用水量0.5%為目標。

廢棄物管理與源頭減量 | 對應的重大主題 306-2 廢汙水和廢棄物

尖點製程所產生廢棄物種類主要為一般事業廢棄物，並無產生有害廢棄物。我們秉持4R原則（Reduce、Reuse、Recycle、Replace），針對廢棄物可再利用資源加以回收，並從源頭管理以禁用、替代或減少使用對環境影響之物質，例如：開發出再生性刀具，以延長產品的使用率，2019年使用可回收再生原物料比率達41.8%^{註1}；推動團膳不使用一次性餐具；全面導入無紙化之線上簽核系統；製程廢棄物減量；包材回收再利用等專案，由源頭減量，並進而達到減廢的目的。

註1 可回收再生物料的使用比率，係以(可回收再生物料使用總重量/物料使用總重量)*100%公式計算。

2019年尖點取得新北市政府環保局核發之再利用許可（新北環廢字第1080352580號函），透過每月線上申報營運相關記錄，讓回收流程在國際大廠認可下，持續回收產品進行再利用；同時，尖點亦將一般事業廢棄物中的生活垃圾（廢棄物代碼D-1801），透過政府的認可核准，變更為一般廢棄物一事業員工生活垃圾（廢棄物代碼H-0002），此一變更表示該類廢棄物與家戶垃圾相同不需申報。尖點廠區依據政府規範並無符合法規應申報之有害事業廢棄物。



註1 廢棄物總量與分類係依環保署事業廢棄物申報及管理資訊系統內容統計。

註2 再生資源（廢鐵、銅）屬有價物質不歸類於廢棄物，2015年處理量22.0公噸，2016年59.4公噸，2017年86.4公噸，2018年87.7公噸，2019年105.6公噸。

註3 因四捨五入可能產生加總差異導致未必等於年度總量。

註4 2018年起新增物理處理方式。

團膳不使用一次性餐具

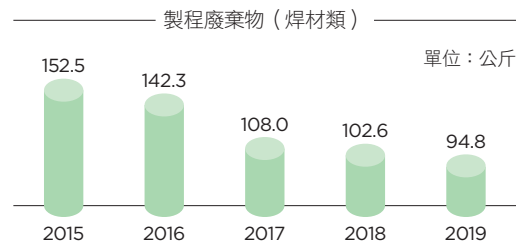
尖點在2019年推動午餐團膳供餐不使用一次性餐具，並為考量員工用餐衛生，採用304不鏽鋼餐具清潔與消毒，並每半年進行稽核確認其清潔衛生的執行情形。一整年減少的一次性餐具，相當於2座101大樓的高度。

註 依每日平均餐具用量 x 餐具平放堆疊高度 x 年工作天數。



製程廢棄物減量專案

尖點持續進行製程中使用之焊材類廢棄物減量專案，經過生產線別切換並且控管使用量，2019年其廢棄物總量為94.8公斤，較2018年的102.6公斤下降7.7%，自專案起始2012年至2019年，則累計下降49.6%。展望2020年，尖點將持續精進焊材之使用量，以其廢棄量減少0.5%為管控目標。

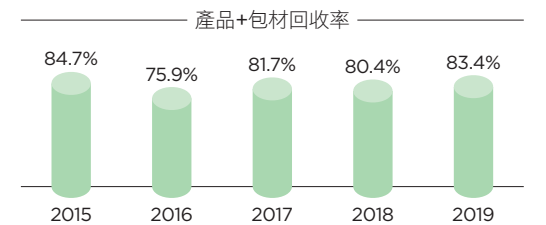


綠色行動計畫

為延長產品與包材的生命週期，降低生產過程中原物料與能源消耗，以及廢棄物產生，尖點自2009年開始推動產品及包裝回收再利用計畫，以達到環保再生目的。「綠色行動計畫」係由業務人員邀請客戶共同參與，並由資材部門統計實際回收數據，定期檢討成效。截至2019年已有超過30家客戶參與尖點綠色回收計畫，2019年自客戶端回收可再加工之產品及包材總計約744萬個，約佔出貨量之83.4%^{註1}。未來將持續於公司內外部推動與執行回收行動，2020-2022年以回收率達85%為目標。

註1 回收產品及包材的比率，係以(回收之產品及包材數量/售出之產品及包材數量)*100%公式計算而得，不含銷貨退回之產品數量。

註2 產品係指可回收再加工之最大宗產品。



廢棄物處理一直是目前生態環境必須面對的課題，所以需要加強員工環保的概念及意識，並制定有效的減少廢棄物目標讓生產人員一同努力執行，始能履行企業社會責任，維護一個完整的生態環境。

6 社會關懷



對尖點的重要性 |

「尊重、關懷、感恩」是尖點經營理念中重視人本的面向，除了日常營運上有直接關係的員工與客戶外，我們也同時體認對於所在社區鄰里的社會責任。身為企業公民，我們妥善利用及分配資源，投入在地關懷、社會公益及環保活動，發揮對於社會正向的影響力，並提升公司形象及員工向心力，共同為創造和諧社會而努力。

2019主要績效 |

572小時

公益時數年增14%

338人次

公益人次年增13%

13項

投入13項公益活動

18個

嘉惠18個社福團體



2019目標與成效

公益時數 **572小時**

多行公益不嫌多

✓
目標 516小時

公益人次 **338人**

多人公益擴大渲染力

✓
目標 309人次

公益參與活動 **13件**

透過活動提升向心力

✓
目標 8件

嘉惠公益團體 **18個**

協助社福機構所需要

✓

管理方針 103-1 103-2 103-3

- | 投入在地關懷
- | 落實環境保護
- | 積極參與社會活動

方針目的

- 提升企業公益精神共識，凝聚員工向心力
- 為創造和諧社會努力盡一份心

策略與承諾

以發揮企業公民的社會正向影響力為基礎，心繫公益為念，將有效資源發揮最大效益並轉為行動力。

管理方式

- 當責 | 社會關懷推動小組
 成員 | 經管室／管理部
 評估機制 | 關鍵績效指標管理
 申訴機制 | • 尖點官網／利害關係人專區
 • CSR推動小組

我們的行動

在地關懷

- 積極參與了解在地合作機構各項需求
- 不分大小，只要能提供協助並有心參與

環境保護

- 號召同仁參與讓地球美麗的淨灘或淨溪活動
- 舉辦各項活動，均以環保的概念思考如何減輕地球的負擔

我們的思維

尖點連續三年參與「一人一樹，綠海家源」系列活動，帶領同仁及其家屬一起學習植樹、施肥除草及環境保育的觀念，透過種下每一棵感恩的樹，展現尖點愛地球的一份心力。



TOP公益計畫

尖點以「TOP公益計畫」推動社會共融理念，分別以「在地關懷Township」、「環境保護cOnservation」和「公益參與Participation」為三大主軸，有效的整合資源並積極投入，鼓勵同仁參與響應相關活動，齊力為創造共存、共榮、共好的和諧社會努力。

2019年尖點共推動13件社會公益活動，總計338人次投入公益活動，貢獻公益時數達572小時，分別較前一年成長13%及14%，顯現尖點同仁們已經將社會感恩回饋之心融入在生活中，積極投入各項社會關懷活動，2019年尖點投入公益支出約計新台幣63萬元。另外，尖點為鼓勵員工投入社會服務，於2017年導入「公益假」獎勵制度，2019年參與公益活動而享有公益假員工54人，總時數216小時。



尖點TOP公益計畫



在地關懷 Township

- 小草培育—三峽小草書屋師資補助
- 圓夢募款—贊助青草學童環島經費、剪髮及咖啡義賣
- 在地技職—三峽青草學院師資補助
- 公益麵包—三峽春暉啟能中心
- 在地社區—北大兒童上街趣活動贊助



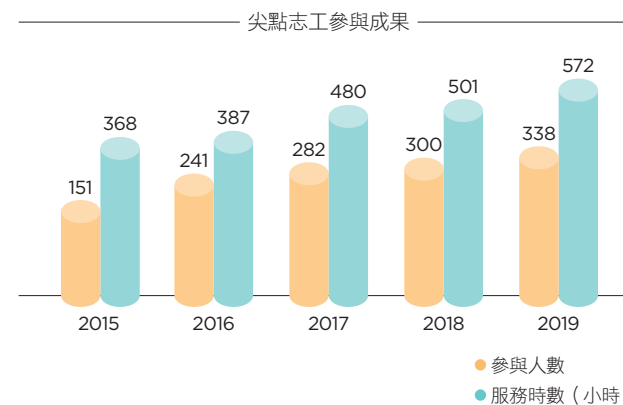
公益參與 Participation

- 二手衣募捐—288件
- 二手娃娃募捐—118個玩偶
- 捐血活動—33,000c.c.
- 公益禮盒—採購唐氏症基金會324盒
- 水源村劇團—慈善義演贊助
- 小草書屋愛無限大園遊會—活動贊助
- 馴鹿環島活動—耶誕鞋盒送愛偏遠學校
- 國手匯—支持台灣國手活動
- 公益路跑—傳遞愛心
- 企業聯合送暖活動



環境保護 cOnservation

- 三鶯陶河源植樹—活動志工47人
- 三峽河淨溪活動—13大袋垃圾
- 二手紙袋回收—回收277個
- 環境教育活動—3場



在地關懷

尖點長期與當地社福團體緊密聯繫並關注社區發展，期許盡企業棉薄之力，支持當地社福機構團體的資源需求，近年來在走訪數家鄰近機構後，我們以三峽在地的「小草書屋」、「青草職能學苑」及「春暉啟能中心」，做為持續進行在地關懷的對象。



■ 小草書屋—三峽高關懷學童課後陪伴基地

小草書屋位於新北市三峽區，提供高關懷家庭之國小學童課後陪伴系統。尖點從2016年得知這群在地孩童的需求，四年來持續關注小草書屋並提供資源，希冀能為無力改變生存環境的孩子，開一扇友善的窗，更期待他們能脫離弱勢循環，擁有正向的人生觀。

小草培育一師資補助計劃

在定期訪視小草書屋過程中，我們瞭解書屋面對照護與陪伴高關懷孩子的過程，需要投入大量專業的師資與志工參與，考量尖點尚需專注本業，持續以定期師資費用補助方式，讓書屋聘用合適的專業教師，提供高關懷孩童更多的學習資源。

■ 小草書屋—愛無限大音樂園遊會

身為小草書屋長期的企業夥伴，尖點關注書屋孩子們的大小需求，持續關懷著這群在地的孩子。2019年末，小草書屋與青草職能學苑的大小朋友們一同舉辦了「愛無限大音樂園遊會」，尖點用行動支持認購園遊券，並邀請同仁們及家屬們共同參與這場熱鬧的盛會。園遊會當日，小草及青草孩子們在自己規劃的攤位提供各種美食及手作商品，並在舞台上賣力的表演，讓與會的每個人都度過了一個美好的午後。尖點也期望透過支持這樣的活動，共同聚集大家的愛與力量，讓更多人關注社區中需要關心的高關懷家庭及孩子們，也讓孩子們有一個盡情展現自我的舞台。



■ 愛無限大音樂園遊會—小草孩童表演



■ 與小草老師活動合照



■ 尖點同仁攜家帶眷參與活動

■ 小草書屋課後輔導與各項才藝課程

■ 青草職能學苑—三峽青少年技職培育

「青草職能學苑」從2017年籌建，2018年正式營運至今，尖點持續關注學苑的發展，與支持三峽在地社會企業—甘樂文創，一起延續不放棄任何一個孩子的陪伴初衷，延伸社區的關懷系統將學苑成為高關懷青少年的陪伴據點，這是為了幫助長大後的小草們，鋪建一條更寬廣的路，結合社區、在地職人等資源來建立技職培育系統，同時成立公益店舖營運，提供青少年職能探索的機會，建立自信心與職業能力。

尖點長期提供青草職能學苑的課程經費贊助，由學苑聘請從木雕、皮革、咖啡、美髮等職人，提供青草學員多元而專業的課程及實作，除了提升自我肯定與自信心，也盼透過發展一技之長獲得更多的升學機會和學習資源。期以在地企業協助建構一個更完整的支持系統，為這群位於社會角落的孩子出一份心力。



■ 尖點同仁參訪學苑並了解需求



■ 青草圓夢—逆轉騎士環島計畫

從2016年的夏天開始，小草及青草的孩子每年都期待暑假期間的單車環島計畫，為了讓孩子們實現夢想並完成挑戰，尖點從不缺席參與孩子們的單車環島圓夢計畫。從2016年的「幸福辦桌募資計畫」；2017年捐贈環島車隊輕量風雨衣；2018年孩子們進行「企業提案活動」，從撰寫企劃書、製作投影片、上台發表，孩子至尖點會議室面對群眾進行提案，讓我們對於孩子為了實踐夢想的勇氣與努力感到動容；2019年的孩子們再次來到尖點進行「企業募款活動」，孩子們表現的更加有自信，而穩重的表現更是讓同仁們被孩子們的成長深深感動。



■ 青草環島隊員到尖點提案募款



■ 青草環島車隊隨行保母車

在募款當天尖點特地安排場地，讓青草孩子們以在學苑學習的技能，向同仁提供理髮及手沖咖啡服務。透過理髮時間的互動及傳遞溫暖的咖啡，讓同仁們直接感受到青草孩子們的認真學習及努力，並給予直接的肯定，也讓孩子透過自己的努力來募集更多的環島活動經費。



■ 為環島夢想努力的孩子們，以自身手藝到尖點募款

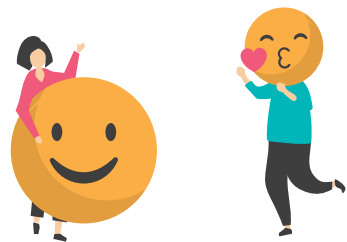


三峽春暉啟能中心—公益麵包義賣

「春暉啟能中心」是三峽在地的身心障礙者福利機構，為了培育及訓練身障者能有自立自強的生活技能，該中心設立春暉烘焙坊，販售學員們製作的新鮮麵包。尖點科技長期邀請中心老師，帶著培訓學員的烘焙自製產品，每月兩次到廠內進行愛心義賣，以行動支持該中心運作並獲得同仁熱烈響應。而尖點歷年舉辦捐血活動所提供的愛心餐盒，也多次採購於該中心。2019年總計辦理21次麵包義賣活動，未來也將持續舉辦以支持在地社福機構，讓社會弱勢的身障者，保有工作的權利及尊嚴。



春暉烘焙坊提供多樣化烘焙產品，獲得尖點同仁的熱烈響應



社區關懷—瘋北大兒童上街趣活動

橫跨三峽、樹林交界的北大社區與還我特色公園行動聯盟，一同舉辦「瘋北大—兒童上街趣」活動，將大馬路進行封街，讓孩童們在高樓林立的街道上，自在玩耍共同打造孩子們寬敞的遊戲場，讓家長帶著孩子走上街，重溫舊時跳格子、塗鴉的傳統童年。身為在地企業，尖點贊助該活動，並提供社區民眾休息區，以拉近與社區鄰里間的關係，也讓尖點同仁們帶著孩子共享歡愉的午後時光。



北大社區封街活動現場，尖點同仁也帶著家人共同參與活動

環境保護

社會永續發展必須以環境資源為基礎，然而我們的大自然卻伴隨著工業化發展，逐步受到程度不一的環境損害。面對與我們親近的山林與海洋，尖點同仁以實際的行動，表達對環境與生態的重視。

2015-2019年度累計成果



連續**3**年參與植樹活動



累計參與**7**場環保活動



累計舉辦**9**場環境教育

三鶯陶花源植樹活動

尖點落實用行動愛地球的理念，於2017年參與了新北市環境文教協會所舉辦的「一人一樹，綠海家源」的植樹活動，大小朋友總共植入40株幼苗；2018年同仁們帶著家人們，又回到三鶯桃花源參加「幫小樹過生日」活動，來看看前一年所種植的小樹苗成長情況，並擔任活動志工；2019年尖點夥伴們再度帶著孩子們前來一起為小樹施肥除草，以及學習植樹及環境保育知識。透過活動傳遞水土保持、節能減碳及環境保育的知識，透過種下每一顆感恩的樹，展現尖點愛地球的一份心力。



尖點第三年響應在地「三鶯陶花源—一人一樹，綠海家源」活動

■ 三峽河淨溪活動

尖點深刻體認環境保護的重要，每年皆會安排淨溪、淨灘或淨山的活動，一方面讓同仁們一起動手付出為環境盡一份心力，另一方面也帶領孩子進行環境教育。有鑑於三峽河是大漢溪支流之一，板新給水廠約三、四成的水來自三峽河，也是三峽居民飲用水來源，我們體認到河川污染導致海洋垃圾的問題日益嚴重，這些垃圾除了難以分解外，也是破壞海洋生態的元兇，因此自2018年起，我們以鄰近的三峽河做為員工環保活動的主要地點。

2019年尖點再次號召同仁們一同來到三峽河，親身走近河床發現依舊散落了各種垃圾。而河川污染致海洋垃圾問題，終將循環至人類自身，環境保護是每一位公民的責任，環境教育更是要從小扎根。同仁們親自帶領著家人清理河床，活動結束，大夥兒在溪邊共撿拾了13大袋垃圾。垃圾集中堆放的衝擊性景象，讓參與活動的大小朋友們留下深刻的印象，儘管天氣炎熱且溪邊蚊蟲多，卻也無減眾人的熱情，更期盼這環保的理念可以傳到下一代，從日常生活做起，共同一起守護地球。



■ 尖點同仁攜家帶眷參與「2019三峽河淨溪活動」

積極參與

我們認為，社會關懷最根本精神是積極參與，尖點鼓勵同仁積極參與投入各項公益活動，從最接近的社區鄰里擴散到社會，透過活動參與培養社會公民意識，實踐企業社會責任文化，落實企業回饋社會的理念。

2015-2019年度累計成果

累計新台幣**174**萬元公益捐贈

累計捐出**15**萬c.c.熱血

累計新台幣**54**萬元公益採購支出

累計捐出**1,099**件二手衣／鞋／包

累計參與**13**場公益路跑活動

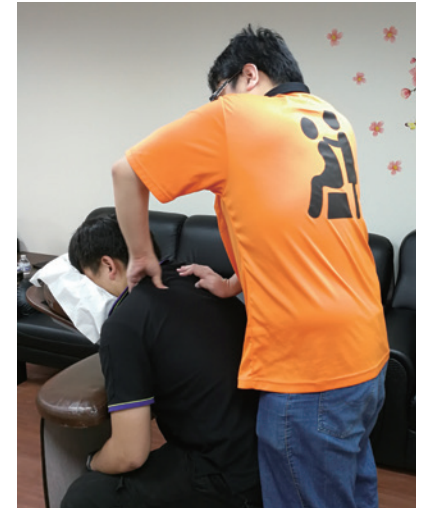
尖點好血有你及視障按摩活動

尖點連續第五年與台北捐血中心共同舉辦捐血活動，邀請同仁們挽袖捐血也廣邀鄰里社區共同參與活動，2019年共計131人參與，捐血袋數達132袋熱血。捐血活動利人又利己，不僅讓同仁們能親自捐出熱血助人，也讓未能成功完成捐血的同仁也能檢視自身健康概況，無形中也鼓勵同仁維持良好生活習慣的重要意識。

尖點自2018年起，為體恤員工辛勞並提供視障朋友工作機會，邀請伊甸基金會的專業視障按摩師到廠服務，並將舊有的休息室重新裝潢佈置提供舒適環境，讓員工可放鬆筋骨又可紓解壓力，打造安全又幸福的職場環境為優先，2019年度共計舉辦12場次的員工紓壓按摩活動。







尖點好血有你活動



視障按摩活動

讓愛傳遞系列活動

尖點持續提倡「公益環保」觀念，2019年舉辦一系列相關活動，希冀一方面藉由活動讓同仁們建立資源循環概念，另一方面藉由這些可再利用物資將愛與關懷繼續的傳遞下去，舉辦「衣起傳愛」、「袋袋相傳」及「娃娃找新家」等活動。

 <p>衣起傳愛</p>	 <p>袋袋相傳</p>	 <p>娃娃找新家</p>	 <p>尖點有你，與愛同行</p>
<p>鼓勵同仁捐出家中閒置舊衣，成為需要者的新衣，2019年共募集約288件二手衣，捐贈至「三峽春暉啟能中心」，提供給需要的家庭，並提倡物資循環再利用的觀念。</p>	<p>活動共蒐集277個同仁閒置不用的二手紙袋，分享給廠內春暉義賣麵包以及社區鄰近賣場供採買者使用，以減少一次性塑膠袋的使用。</p>	<p>由同仁捐出家中陪伴孩子長大的娃娃，替娃娃們找到新主人，將愛與能量繼續傳遞下去。活動共募集了118個娃娃，並捐贈給「新竹仁愛社福基金會」。</p>	<p>上海尖點分公司舉辦了愛心義賣與捐贈活動，將募集到的善款、書籍及衣物，捐贈給雲南楚雄州楚雄市大過口鄉的偏鄉孩童及需求者。</p>



上海尖點物資捐贈活動



「娃娃找新家」活動所募集的娃娃，全數捐贈予「新竹仁愛社福基金會」



「袋袋相傳」紙袋募集



「衣起傳愛」二手衣捐助活動

運動公益活動

參與公益路跑賽事—運動強身做公益

尖點路跑社的同仁們今年參與了兩場公益路跑活動，透過運動與活力提醒自己與人們，對社會關懷、對弱勢關心及對健康關注，把公益慈善、運動強身及活動理念與尖點推動社會責任之理念契合。

國手匯讀書活動—成就台灣國手站上國際舞台

尖點支持「一間二顧公益平台」以幫助台灣運動員、運動選手贊助為宗旨的「國手匯」，認購書籍並辦理讀書分享會活動，邀請作者王冠翔先生至廠內與尖點同仁們一起餐敘，分享其完成世界六大馬拉松的心路歷程。該活動之書籍認購金額，將用來贊助培養台灣國手參加世界級比賽。



尖點夥伴熱情參與公益路跑活動



尖點力挺「國手匯」活動，同仁們與作者合照及交流

公益回饋活動

愛心贊助—水源村劇團義演活動

尖點支持藝文團體水源村劇團，邀請桃園家扶中心與桃園市立南崁幼兒園等社福團體帶領身心特殊及弱勢家庭的孩子們，至桃園市政府演藝廳觀賞「找回失去的勇氣」舞台劇。借由劇中角色傳遞信念，讓孩子學習面對挫折與考驗，培養勇氣迎接生命中的各種挑戰。



尖點贊助義演活動，並與孩子們共同欣賞精彩的戲劇表演



馴鹿環島活動—讓下一代看見美好

2019年末尖點支持IC之音「馴鹿環島活動」，在廠內進行耶誕鞋盒的募集，這些鞋盒裡承載著滿滿的禮物與愛，一起送往雲林縣大興國小與台南市西埔國小等偏鄉學校，希望在冷冷的冬天裡透過暖暖的耶誕鞋盒，為偏鄉的孩童帶來歡樂。



同仁們募集的耶誕鞋盒以及來自偏鄉孩童的感謝回函

公益禮盒採購—唐氏症基金會

尖點自2017年起，每年致贈客戶的中秋禮品，多選用社福機構與偏鄉小農合作且包裝不繁複的公益禮盒，以行動支持弱勢團體。從2017年的「愛盲庇護工場」之米豆禮盒；2018年選用「財團法人心路社會福利基金會」與台灣小農在地友善耕作的紅藜蛋捲禮盒；2019年則與「唐氏症基金會」共同合作，選用地無毒優質米與糙米米粉，用擁抱的力量支持唐寶寶。尖點期望透過公益禮盒傳遞關愛與溫暖給我們的企業夥伴，並為身心障礙服務的社福機構盡一份心力。



唐氏症基金會中秋公益禮盒

企業聯合送暖—付諸行動，與愛童行

秉持著愛心關懷的精神，參與鉅亨網年度溫暖送愛心公益活動，本次活動贊助的對象包含中華民國紅心字會、心路基金會、弘毓基金會、台東孩子的書屋、兒童福利聯盟、喜憨兒社會福利基金會，期望透過傳媒影響力拋磚引玉，號召更多人響應公益，幫助弱勢孩童能有快樂成長的照顧環境。



歷年永續管理績效

	面向	指標	GRI準則揭露項目	2015	2016	2017	2018	2019	2018-2019 增(減)幅
經濟面	創造股東價值	合併營業收入(新台幣百萬元)	201-1	3,506	3,283	3,283	3,282	3,006	-8.4%
		合併稅後淨利(新台幣百萬元)	201-1	372	246	236	254	190	-25.0%
		基本每股盈餘(新台幣元)	-	2.34	1.55	1.50	1.69	1.34	-20.7%
		股利配發率(%)	-	58.2	58.8	26.7	71.0	89.6	26.1%
		股東權益報酬率(%)	-	8.1	5.5	5.0	5.5	4.4	-19.1%
	研究發展	累計專利件數 ^{註1}	-	99	101	108	134	138	3.0%
		研究開發費用(新台幣百萬元)	-	41	39	35	40	43	5.8%
		研發費用佔比(%)	-	3.3	3.4	3.1	3.5	4.2	20.0%
	客戶滿意度	客戶滿意度(%)	102-44	85.8	84.1	91.4	88.3	92.4	4.6%
		客訴比例(%)	-	0.12	0.25	0.08	0.14	0.10	-28.6%
	供應鏈管理	在地採購比例(%)	204-1	55.0	55.0	54.9	51.7	49.1	-5.1%
		禁用衝突礦石聲明書簽署率(%)	-	100	100	100	100	100	0.0%
社會責任承諾書簽署率(%)		-	83	100	100	100	100	0.0%	
社會面	員工關係	新進員工比例(%)	401-1	37.0	31.9	30.9	25.8	24.6	-4.7%
		離職率(%)	401-1	18.4	19.4	20.3	15.9	24.0	50.9%
		育嬰留停復職率(%)	401-3	43	60	80	-	-	-
		育嬰留停留存率(%)	401-3	100	67	67	75	-	-
	育才發展	教育訓練總時數(小時)	-	8,777	11,139	10,216	9,502	10,596	11.5%
		教育訓練人均時數(小時)	404-1	24.0	29.6	27.7	26.1	31.3	19.9%
	職場安全	失能傷害頻率(FR)	403-9	8.84	7.28	4.25	11.83	2.98	-74.8%
		失能傷害嚴重率(SR)	403-9	78.0	93.0	47.0	40.0	7.0	-82.5%
環境面	節能減碳	外購電力(千度)	302-1	11,817	11,614	11,129	10,625	10,835	2.0%
		能源密集度(千度/支產量)	302-3	0.123	0.130	0.123	0.108	0.115	6.5%
		間接溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e/年)	305-2	6,157	6,132	5,887	5,886	5,775	-1.9%
		間接溫室氣體排放密集度(公噸CO ₂ e/千支)	305-2	0.064	0.069	0.065	0.060	0.061	1.7%
	水資源管理	製程用水密集度(公噸/千支產量)	303-1	0.187	0.189	0.169	0.165	0.184	11.5%
		生活用水密集度(公噸/人)	-	18.2	21.3	25.9	28.8	32.7	13.5%
	廢棄物管理	廢棄物總重量(公噸)	306-2	126.7	101.4	71.6	84.5	81.2	-3.9%
		產品包材回收比例(%)	301-3	84.7	75.9	81.7	80.4	83.4	3.7%

註1 累計專利件數係集團合併數。

GRI內容索引

本報告書的內容架構依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）出版的永續性報告準則（GRI Standards 2016）以及GRI 403 (2018)，採核心選項編製進行各面向的揭露。

GRI內容索引					
主題	GRI準則	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
一般揭露					
組織概況	102-1	組織名稱	關於報告書	2	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	永續經營與價值鏈、品牌主張	8、50	
	102-3	總部位置	永續經營與價值鏈	8	
	102-4	營運據點	永續經營與價值鏈	8	
	102-5	所有權與法律形式	永續經營與價值鏈	8	
	102-6	提供服務的市場	永續經營與價值鏈	8	
	102-7	組織規模	永續經營與價值鏈	8	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	員工概況	58	
	102-9	供應鏈	夥伴關係、產品與服務項目	8、39	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變			本年度無重大營運變化
	102-11	預警原則或方針	風險管理	33	
	102-12	外部倡議			無簽署相關協議
	102-13	公協會的會員資格	永續經營與價值鏈	9	
策略	102-14	決策者的聲明	董事長的話	3	
	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	風險管理	33	非核心選項
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	誠信正直與法規遵循	31	
	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	誠信正直與法規遵循	31	非核心選項
治理	102-18	治理結構	公司治理	28	
	102-19	授予權責	企業永續委員會	14	非核心選項
	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	企業永續委員會	14	非核心選項
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	公司治理	28	非核心選項
	102-23	最高治理單位的主席	公司治理	28	非核心選項
	102-25	利益衝突	誠信正直與法規遵循	31	非核心選項 本公司「誠信經營守則」明令利益衝突之規範

GRI內容索引

主題	GRI準則	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	利害關係人鑑別	21	
	102-41	團體協約			本公司無集體協商協定
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人鑑別	21	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人鑑別	22	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人鑑別	22	
報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	永續經營與價值鏈	8	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	重大主題分析	23	
	102-47	重大主題表列	重大主題分析	23	
	102-48	資訊重編		69	本期調整員工教育訓練平均時數統計方式
	102-49	報導改變			無此情事
	102-50	報導期間	關於報告書	2	
	102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	2	
	102-52	報導週期	關於報告書	2	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	2	
	102-54	依循GRI準則報導的宣告	關於報告書	2	
	102-55	GRI內容索引	GRI內容索引	98	
	102-56	外部保證／確信	關於報告書、第三方查證報告	2、105	
	特定主題揭露				
經濟面					
經濟績效	103-1	解釋重大主題及其邊界	公司治理	26	
	103-2	管理方針及其要素	公司治理	27	
	103-3	管理方針的評估	公司治理	27	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	永續經營與價值鏈	8、9	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	員工概況	62	參閱尖點2019年度財務報告書
市場地位	103-1	解釋重大主題及其邊界	幸福職場	56	
	103-2	管理方針及其要素	幸福職場	57	
	103-3	管理方針的評估	幸福職場	57	
	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	員工照顧	63	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	員工概況	58	

GRI內容索引

主題	GRI準則	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
採購實務	103-1	解釋重大主題及其邊界	夥伴關係	39	
	103-2	管理方針及其要素	夥伴關係	40	
	103-3	管理方針的評估	夥伴關係	40	
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	夥伴關係	45	
反貪腐	103-1	解釋重大主題及其邊界	公司治理	26	
	103-2	管理方針及其要素	公司治理	27	
	103-3	管理方針的評估	公司治理	27	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信正直與法規遵循	31	
技術創新	103-1	解釋重大主題及其邊界	價值創新	48	
	103-2	管理方針及其要素	價值創新	49	
	103-3	管理方針的評估	價值創新	49	
		專利權取得數	產品創新	54	
環境面					
物料	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	76	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	77	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	77	
	301-2	使用的可回收物料	廢棄物管理與源頭減量	83	
	301-3	回收產品及其包材	廢棄物管理與源頭減量	83	
能源	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	76	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	77	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	77	
	302-1	組織內部的能源消耗量	能資源管理	80	
	302-3	能源密集度	能資源管理	80	
	302-4	減少能源消耗	能資源管理	80	
水	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	76	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	77	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	77	
	303-1	依來源劃分的取水量	水資源管理	82	
	303-3	回收及再利用的水	水資源管理	82	

GRI內容索引

主題	GRI準則	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
排放	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	76	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	77	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	77	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	能資源管理	81	
	305-4	溫室氣體排放密集度	能資源管理	81	
	305-5	溫室氣體排放減量	能資源管理	81	
廢汙水和廢棄物	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	76	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	77	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	77	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	廢棄物管理與源頭減量	83	
有關環境保護的法規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	76	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	77	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	77	
	307-1	違反環保法規	氣候變遷與環境政策	79	無此情事
社會面					
勞雇關係	103-1	解釋重大主題及其邊界	幸福職場	56	
	103-2	管理方針及其要素	幸福職場	57	
	103-3	管理方針的評估	幸福職場	57	
	401-1	新進員工和離職員工	員工概況	59、60	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	員工照顧	64	
	401-3	育嬰假	員工概況	60	

GRI內容索引

主題	GRI準則	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註	
職業安全衛生	103-1	解釋重大主題及其邊界	幸福職場	56		
	103-2	管理方針及其要素	幸福職場	57		
	103-3	管理方針的評估	幸福職場	57		
	403-1	職業安全衛生管理系統	職場安全	70		
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職場安全	73、74		
	403-3	職業健康服務	職場安全	65		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	職場安全	70、71		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職場安全	71		
	403-6	工作者健康促進	職場安全	65		
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職場安全	72		
訓練與教育	103-1	解釋重大主題及其邊界	幸福職場	56		
	103-2	管理方針及其要素	幸福職場	57		
	103-3	管理方針的評估	幸福職場	57		
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	育才發展	68	本期教育訓練統計方式調整，前期數據亦同步修正	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	育才發展	67	所有員工皆定期接受考核	
	員工多元化與平等機會	103-1	解釋重大主題及其邊界	幸福職場	56	
		103-2	管理方針及其要素	幸福職場	57	
		103-3	管理方針的評估	幸福職場	57	
		405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理 員工概況	29 58	
	顧客健康與安全	103-1	解釋重大主題及其邊界	夥伴關係	39	
103-2		管理方針及其要素	夥伴關係	40		
103-3		管理方針的評估	夥伴關係	40		
416-2		違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客的健康與安全	43	無此情事	

GRI內容索引

主題	GRI準則	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
客戶滿意度	103-1	解釋重大主題及其邊界	夥伴關係	39	
	103-2	管理方針及其要素	夥伴關係	40	
	103-3	管理方針的評估	夥伴關係	40	
		客戶滿意度調查	客戶夥伴	41	
客戶隱私	103-1	解釋重大主題及其邊界	夥伴關係	39	
	103-2	管理方針及其要素	夥伴關係	40	
	103-3	管理方針的評估	夥伴關係	40	
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	44	無此情事
社會經濟法規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界	公司治理	26	
	103-2	管理方針及其要素	公司治理	27	
	103-3	管理方針的評估	公司治理	27	
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	法規遵循	32	無此情事

第三方查證報告



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE TOPOINT TECHNOLOGY CO., LTD.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2019

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Topoint Technology Co., Ltd. (hereinafter referred to as Topoint) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2019 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

The information in the Topoint's CSR Report of 2019 and its presentation are the responsibility of the management of Topoint. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in Topoint's CSR Report of 2019.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all Topoint's stakeholders.

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Topoint, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

TWLP 5008 Issue 2001

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within Topoint's CSR Report of 2019 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Topoint sustainability activities in 01/01/2019 to 12/31/2019.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards in accordance with Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, Moderate level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

Topoint has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

Materiality

Topoint has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Topoint's CSR Report of 2019, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. The organization has set quantitative or qualitative objectives for each material topic, and describes the extent to which sustainability objectives have been achieved in its report. These disclosures demonstrate accountability for the organization's stakeholders. Due to the fact that such accountability is rare among the trade's reports, we take an optimistic attitude toward Topoint's continual improvement on its sustainability reporting.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
19 May, 2020
WWW.SGS.COM



TWLP5008 Issue 2001