

尖點科技股份有限公司

Topoint Technology Co., Ltd.



2020

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report

1 永續經營 03

1.1 關於報告書	03
1.2 董事長的話	04
1.3 永續績效	06
1.4 榮耀與肯定	07
1.5 永續經營與價值鏈	08
1.6 永續發展策略	10
1.7 永續目標與績效	14
1.8 利害關係人鑑別	19
1.9 重大主題分析	20

2 公司治理 22

2.1 公司治理	24
2.2 誠信正直與法規遵循	27
2.3 風險管理	29
2.4 產品創新	35

3 夥伴關係 36

3.1 客戶夥伴	38
3.2 供應商夥伴	41
3.3 產品責任	43

4 幸福職場 44

4.1 員工概況	46
4.2 員工照顧	51
4.3 育才發展	57
4.4 職場安全	60
4.5 人權管理	66

5 綠色永續 67

5.1 氣候變遷與環境政策	69
5.2 能資源管理	71
5.3 水資源管理	72
5.4 廢棄物管理與源頭減量	73

6 社會關懷 74

6.1 TOP 公益計劃	76
6.2 在地關懷	77
6.3 環境保護	80
6.4 積極參與	81

7 附錄 84

7.1 歷年永續管理績效	84
7.2 GRI 內容索引	85
7.3 第三方查證報告	90



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) 2020 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 2020 年 1 月 1 日至 2020 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。

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 2021 年 6 月發行，下一期發行版本預定於 2022 年 6 月發行。



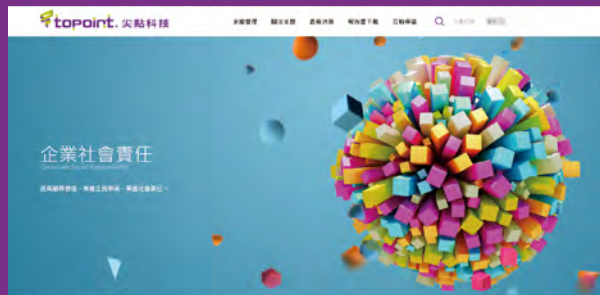
▲ 2019 年 CSR 報告書



▲ 2018 年 CSR 報告書



▲ 2017 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清楚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：

2020 年是個充滿挑戰的一年，疫情打亂了人們的生活以及全球產業的步調，但氣候變遷造成的災難並未因疫情而減緩，身為全球電子供應鏈的一環及在地企業的尖點科技，我們深感無論企業規模大小，在追求獲利與成長的同時，必須堅守誠信正直的信念，在環境保護、社會責任與公司治理各面向投入努力並持續精進，才能達成永續的環境與永續的企業。

2020 年，我們重新檢視並定義了尖點的企業使命「透過聚焦技術與友善環境，提供 PCB 機械加工綜合解決方案，提升顧客價值」，經由經營策略的調整，尖點科技全年合併營收新台幣 29.73 億元，稅後淨利新台幣 2.82 億元，較前一年度增加 48%，我們期望在明確的企業使命及願景的帶領下，能於經濟面續創佳績並回饋予社會。

在環境保護的實質推動成果上，我們透過不斷的監控與改善，用水密集度及能源密集度分別較前一年度大幅減少 16% 及 9%。於社會面，我們視員工為最重要的資產，以打造安全的工作環境以維護員工健康為第一優先，在疫情發生的第一時間成立防疫小組，在最短的時間內訂定防疫應變計畫，確保提供所有同仁安全的職場環境。

2020 年，是尖點科技推動企業社會責任的第七個年頭，在公司治理、夥伴關係、幸福職場、綠色永續、社會關懷五個構面裡，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。這一年我們的努力獲得「天下 CSR 企業公民 - 小巨人組獎項」、「TCSA 台灣企業永續報告獎 - 電子資訊製造業白金獎」等獎項的肯定。我們深知，持續精進的腳步永不停歇，才能創造企業的經營績效與競爭力，並善盡社會責任。

為了達成「環境永續」與「企業永續」，我們在經濟面、社會面與環境面皆訂定了短中長期目標，我們將持續致力於各項作業並與各利害關係人溝通、互動、合作。我們感謝，有許多人在各崗位上持續為這片土地而付出，我們期望以企業公民的力量，與大家共同為了永續共好而努力，形成這社會與環境美好而良善的正面力量。



董事長



構面

2021-2023 年計劃

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，並提供客戶機械加工解決方案
- 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

- 透過節能措施，持續降低能資源耗用
- 提升製程用水回收再利用以及節水宣導，持續減少水資源耗用
- 推動源頭減量，達成廢棄物減量
- 推動綠色回收計劃，持續提升回收比例
- 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，建構安心幸福職場
- 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

永續績效



經濟

- 2020 年鑽針出貨量超過 **2.4 億支**
- 高客戶滿意度 **95.1 分**
- 新增專利 8 件 · 累計 **132 件**
- 投入研發 **5,227 萬元** · 約佔營收 **4.6%**



環境

- 間接溫室氣體排放密集度 **下降 12.9%**
- 能源密集度 **減少 8.8%**
- 製程用水密集度 **減少 15.8%**
- 綠色行動計畫回收率 **83.8%**
- 再生能源累積發電量 **17,441 度**
- 違反環保法規 **0 件**



社會

- 員工教育訓練平均時數 **33.7 小時** · 全年總時數 **12,085 人時**
- 員工 **0 災害工時** 記錄
- 公益時數 **385 小時**；公益人次 **306 人**
- 舉辦 **13 項** 公益計劃 · 嘉惠 **11 個** 社福團體



榮耀與肯定

2020 年永續及經濟績效



天下 CSR 企業公民一小巨人組

第 12 名



TCSA 台灣企業永續報告

白金獎



子公司上海尖點

最佳發展獎



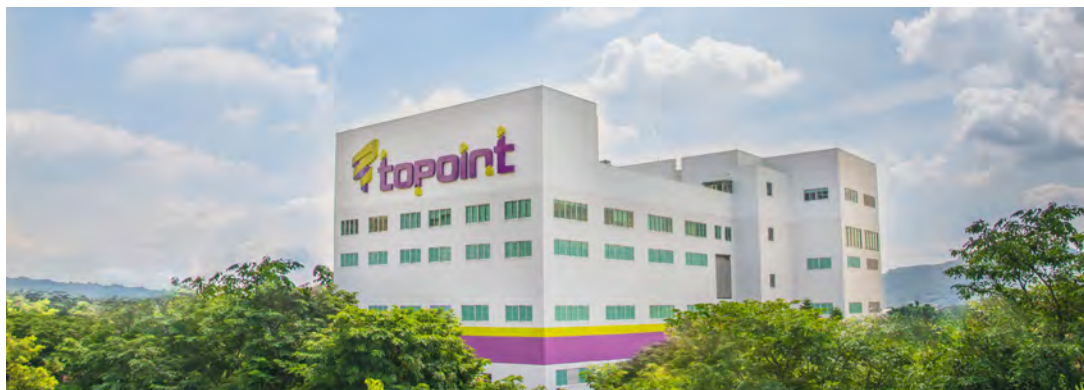
第六屆公司治理評鑑列上市公司

前 6-20%



永續經營與價值鍊

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



成立時間 1996 年 總部 台灣新北市樹林區 員工人數 **1,722** 人^{註1}

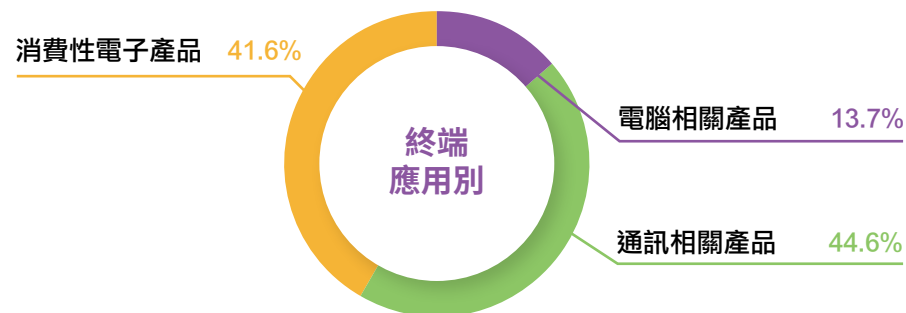
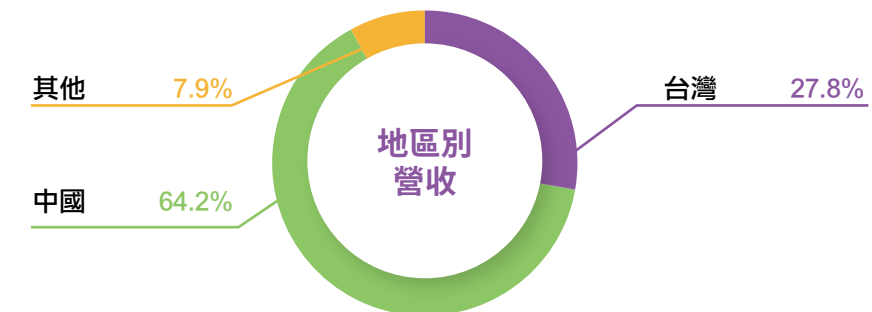
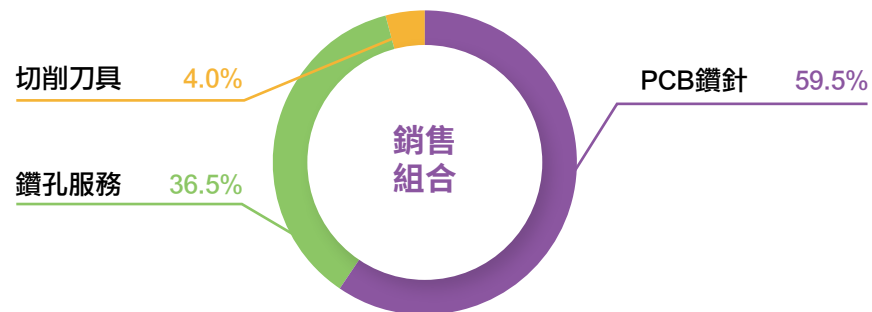
資本額 新台幣 14.2 億元 2020 年合併營收 新台幣 **29.73** 億元

2020 年尖點已為 **178** 家客戶 生產 1,041 種不同的產品

營運據點偏佈台灣、中國、韓國、日本及東南亞 共計 **18** 家海內外子公司^{註2}

註1 範疇依據截至 2021 年 12 月 31 日之集團總人數，包含台灣地區（母公司及子公司）541 人、大陸及其他地區（子公司）1,181 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
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	家電、LED、伺服器、基地台、汽車...等

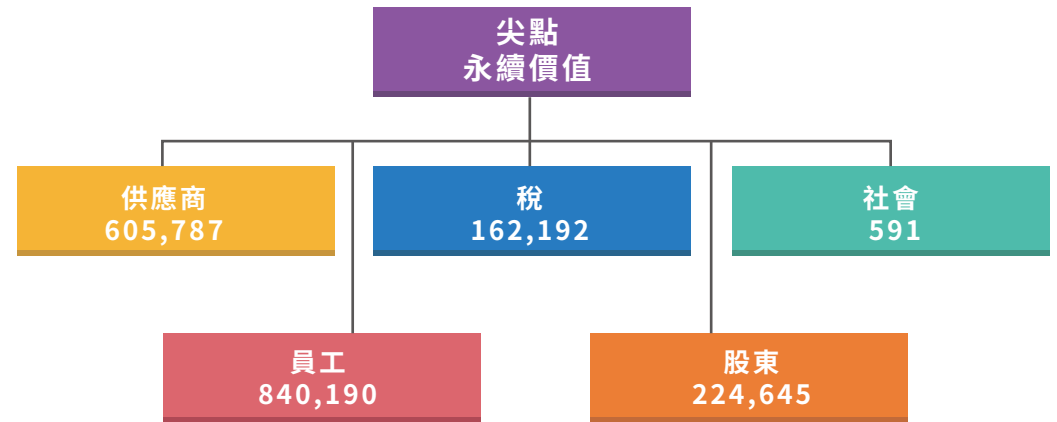
尖點的價值鏈

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

單位：新台幣仟元



註：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。

參與協會與組織

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



▲ TPCA 台灣電路板協會

永續發展策略

102-19 102-20

企業願景、使命與核心價值



尖點以企業使命、願景及核心價值，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、幸福職場、綠色永續以及社會關懷之五大構面，擬定各項短中長期目標以及管理方針。

尖點的企業使命為「透過技術領先與友善環境，提供PCB機械加工綜合解決方案，提升顧客價值」，以「提供PCB等相關產業精密加工完整解決方案，成為領先全球且為客戶長期信賴的標竿企業」作為我們的企業願景，「誠信、感恩、紀律、堅持、創新」當作我們的核心價值；以公司治理、夥伴關係、幸福職場、綠色永續及社會關懷五個面向的各項作為，共同建構永續發展的社會及環境。

尖點 永續發展 策略	對應尖點的企業使命及核心價值					對應 構面
	透過技術領先與友善環境，提供PCB機械加工綜合解決方案，提升顧客價值					
	誠信	感恩	紀律	堅持	創新	
公司治理	▲		▲	▲	▲	經濟面
夥伴關係	▲	▲	▲	▲	▲	經濟面
幸福職場	▲	▲	▲	▲		社會面
綠色永續	▲		▲	▲		環境面
社會關懷	▲	▲		▲		社會面

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 11 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 保障股東權益 強化董事會職能 提升資訊透明度 掌握並降低企業風險 										
夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> 提升顧客價值 追求高客戶滿意度 強化供應鏈管理體系 禁用衝突礦產承諾 										
幸福職場	<ul style="list-style-type: none"> 保障員工權益 公平多元的人力資源 完整的人才培訓計劃 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 提升能資源使用效率 節省水資源耗用 持續廢棄物減量 										
社會關懷	<ul style="list-style-type: none"> 投入在地關懷 落實環境保護 積極參與社會活動 										

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



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



教育品質

支持在地學童及青少年培育計劃；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



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



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；舉辦場場環保活動



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%



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



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%



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%；舉辦場場環境教育



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%



全球夥伴關係

強化永續供應鏈之各項作為

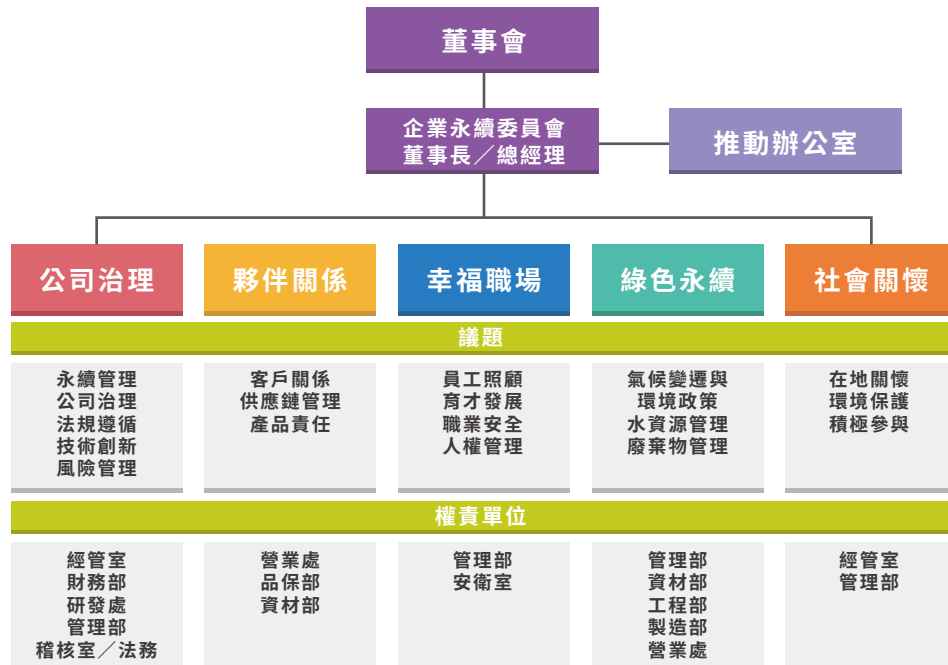
目標：供應商社會責任承諾及禁用衝突礦石聲明簽署 100%；
強化供應商宣導及輔導機制



企業永續委員會

尖點科技「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，以功能職責分為五個工作小組，包括：「公司治理」、「夥伴關係」、「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 禁用衝突礦產，強化供應鏈管理體系，提升顧客價值。

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 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，永續委員會每季度檢討確認成效與進度，由於疫情減少人員聚集，2020 年共計召開 2 次實體會議，針對 80 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。2020 年共計 80 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

2 場
委員會議

80 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

2 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



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。

2020 年績效

第六屆公司治理評鑑名列上市公司

前 6-20%

榮獲 2020 天下 CSR 企業公民—小巨人組

第 12 名

榮獲 2020 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%

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

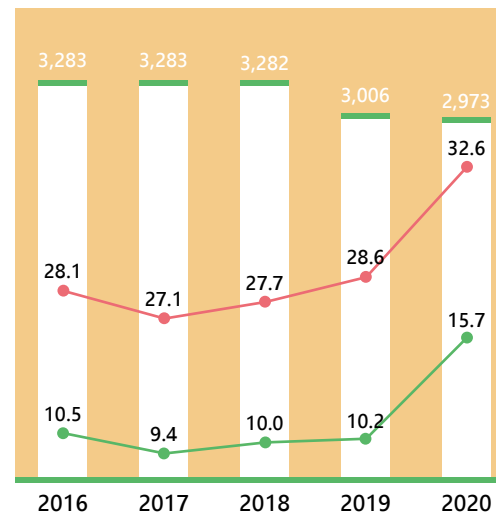
提供 PCB 等相關產業精密加工完整解決方案，成為領先全球且為客戶長期信賴的標竿企業。

2021 年目標

營收及獲利能力皆較 2020 年度成長。

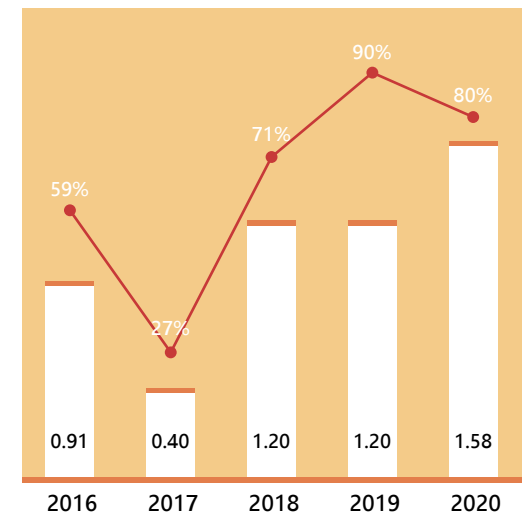
2020 年達成狀況

營收及獲利能力



營業收入 (百萬元) 營業利益率 (%) 銷售毛利率 (%)

現金股利與配發率



現金股利 (新台幣 / 股) 配息率 (%)

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 2020 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，全年營收為新台幣 29.73 億元，毛利率明顯提昇，全年稅後淨利^{註 1} 為新台幣 2.82 億元較前一年上升 48.2%，基本每股盈餘為新台幣 1.98 元，顯示策略效益已在 2020 年展現成效，配息率為 80% 的高水準。展望 2021-2023 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 P22-P35。

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

與客戶及供應商合作，共同建構永續的夥伴供應鏈。



2025 年中期目標

- 達成高於 92 分客戶滿意度
- 強化主要供應商輔導，與國際趨勢 RBA 準則、CSR 倡議宣導

2021 年目標

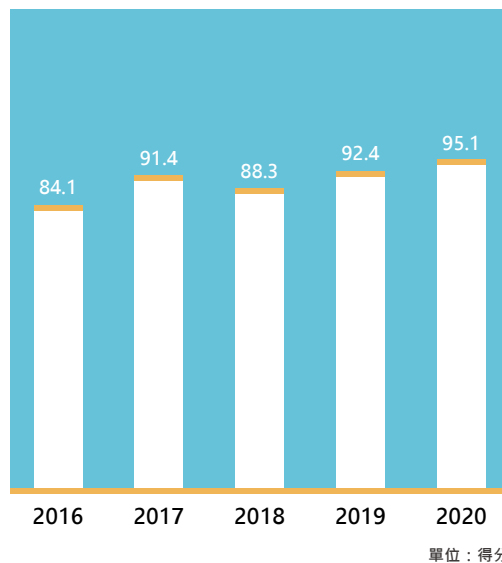
- 維持高於 90 分之高客戶滿意度
- 100% 完成供應商稽核及社會責任承諾書簽署



2020 年原訂目標及達成狀況

客戶滿意度

2020 年目標：≥ 90 分



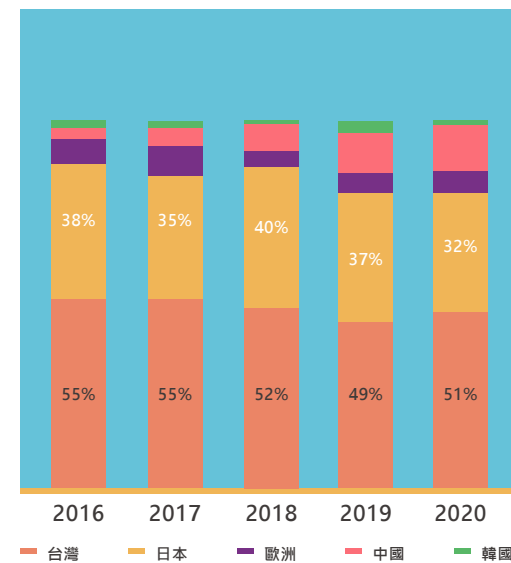
✓ 目標達成

2020 年平均客戶滿意度目標分數為 90，實際得分為 95.1，總評等維持「非常滿意」。2021 年仍以得分 ≥ 90 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」。

相關管理機制請見夥伴關係章節 P36-P43。

地區採購比例

2020 年目標：≥ 50%



✓ 目標達成

尖點以供應鏈在地化為採購原則，2020 在地採購比例達到 51%。2021 年仍將以 50% 之在地採購比例為目標，強化與在地供應商之合作，確保供應鏈之共榮與發展。

社會績效 (內部)

幸福職場 用心打造安全安適的工作環境

尖點以人為本，我們視員工為公司最重要的資產，恪遵政府法規、勞動基本原則與權利，致力與員工間建立和諧的勞資關係，並提供完善福利制度與員工教育訓練，以打造安全安適的幸福職場環境。

2020 年績效

無災害累積工時

96 萬小時

總合傷害指數 FSI

0

教育訓練總時數 12,085 人時，每人平均

33.7 小時



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

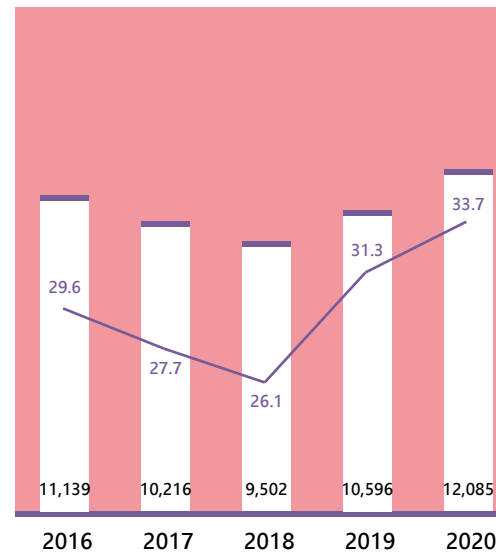
2021 年目標

- 員工離職率 <20%
- 人均教育訓練 >30 小時

2020 年原訂目標及達成狀況

員工教育訓練

2020 年目標：人均 >30 小時



總時數 (Total Hours) | 平均時數 (小時/人) (Average Hours/Person)

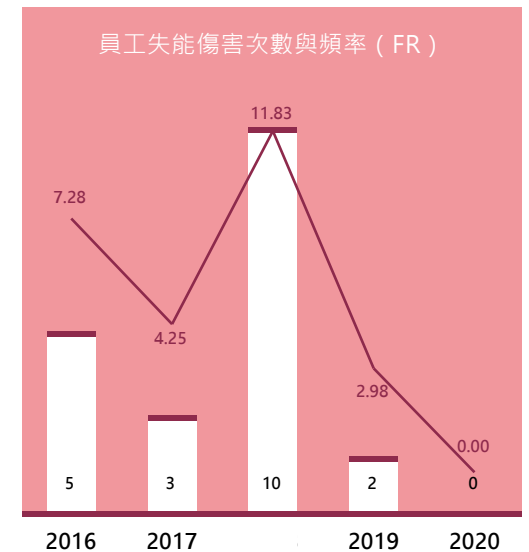
✓ 目標達成

2020 年尖點教育訓練總時數為 12,085 小時，較前一年度增加 14.0%；員工平均時數為 33.7 小時，年增 7.7%。透過多元化課程，搭配數位學習平台，全面提升學習成效。

相關管理機制請見幸福職場章節 P44-P66。

員工職場安全

2020 年目標：傷害率 ≤ 8.28



員工失能傷害次數 (Employee Disability Injury Count) | 失能傷害平率 (FR) (Disability Injury Rate)

✓ 目標達成

2020 年意外事故共 0 件，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，中長期目標期望持續「零工安事件」。

環境績效

綠色永續 營造美好永續的生活環境

尖點秉持企業與環境共同永續發展的理念，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，並提倡綠色回收與產業夥伴共同守護環境，為所有利害關係人營造安全且美好的生活環境。

2020 年績效

間接溫室氣體排放密集度

年減 12.9%

製程用水密集度

年減 15.8%

能源密集度

減少 8.8%

違反環保法規

0 件

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，每年以減少 0.5-1% 為目標

2021 年目標

- 能資源持續減耗 1%
- 水資源持續減耗 0.5%
- 廢棄物持續減量 1%
- 回收率達 84%

2020 年原訂目標及達成狀況

總電力使用與能源密集度

2020 年目標：每年減少 1%



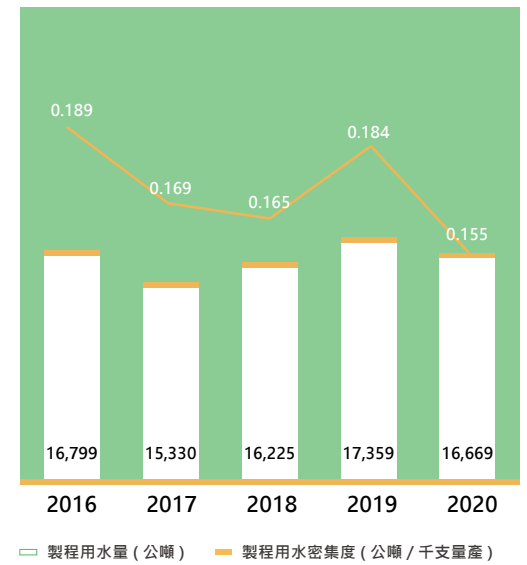
✓ 目標達成

2020 年組織內部的總電力使用量為 11,266 千度，較前一年度增加 4.0%。但尖點在 2020 年的產量達二位數增幅，以單位產量能源密集度達到年減 8.8%。2021 年目標設定為降低 1%，為節能減碳出一份心力。

相關管理機制請見綠色永續章節 P67-P73。

製程用水量及密集度

2020 年目標：每年減耗 0.5%



✓ 目標達成

2020 在製程用水減量方面，經過持續控管製程清洗用水量，降低冷卻水塔水量蒸發損失並且加強冷卻水塔水質維護減少排放損失，有效的利用水資源達到環境永續發展落實，達到年減 15.8%。

社會績效 (外部)

社會關懷 由在地出發並積極參與

身為企業公民，尖點在企業發展之餘同時投入企業資源關懷社會，積極融入在地社區鄰里，並號召同仁與其眷屬共同投入在地關懷、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。

2020 年績效

公益時數

385 小時

公益人次

306 人

舉辦 / 參與公益計劃

13 項

嘉惠社福團體

11 個

環保 / 淨溪 / 捐血活動

共 3 場

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

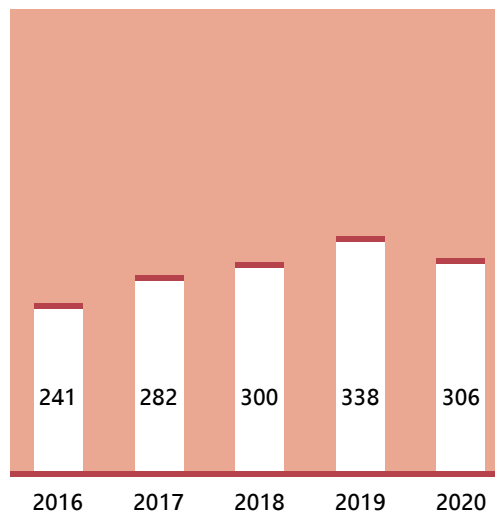
2021 年目標

- 持續推動尖點 TOP 公益計劃
- 公益參與人數及時數每年增加 2%

2020 年原訂目標及達成狀況

公益參與人次

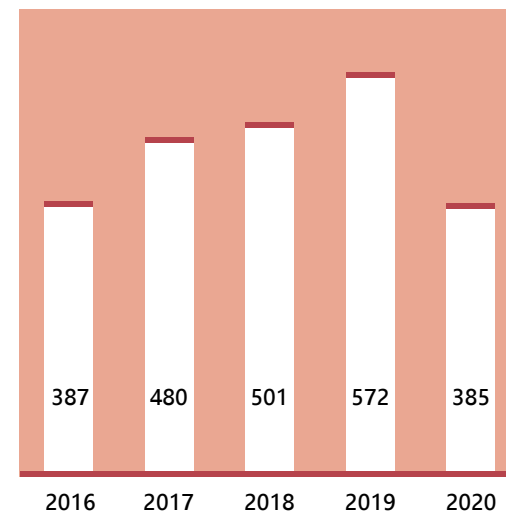
2021 年目標：每年增加 2%



參與人次

志工參與時數

2021 年目標：每年增加 2%



服務時數

目標未達成

2020 年尖點共推動 13 項社會公益活動，年度總計 306 人次投入公益活動，貢獻公益時數 385 小時，由於上半年新冠病毒疫情影響無法舉辦公益活動，分別較前一年下降 8% 及 33%。尖點同仁們將感恩與社會回饋的心在生活中體現，仍然盡力投入各項社會關懷活動。2021 年目標參與人數及服務時數，年增 2%。

相關管理機制請見社會關懷章節 P74-P83。

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之依據，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，2020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、投資人/股東、供應商、政府、員工。



利害關係人鑑別

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：

利害關係人	對尖點的意義	關注主題	溝通管道 / 頻率	尖點回應 ^{註1}
客戶	尖點提供優質的產品與服務，滿足客戶的需求與期待	客戶服務 氣體排放 永續供應鏈管理	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 95.1 分，超越 90 分以上的目標設定值 持續提升品質，年度客訴比例 0.12% 2020 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	職業安全衛生 人才招聘與薪資福利 法規遵循	內部網站、郵件、公佈欄 不定期 績效面談與考核 半年一次 員工滿意度調查 每兩年一次 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 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、ISO 45001 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 2020 年營收及淨利分別為新台幣 29.7 億元及 2.82 億元。員工薪資與福利為 8.4 億元，其中含員工分紅約 5,900 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	營運績效 法規遵循 公司治理	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	職業安全衛生 風險管理 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%
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 職業安全衛生 風險管理	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 2020 年無涉及違反經濟面、環境面、社會面法規遭裁罰案件

註 1：更多相關訊息請參閱本報告書相關章節。

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

為鑑別與尖點關係程度較為密切的重要利害關係人，2020 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、投資人 / 股東、供應商、政府、員工。



鑑別利害關係人

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、投資人 / 股東、供應商、政府、員工。



產出永續議題

4 大特定主題

18 項永續議題

依據 GRI 準則所有考量範圍，共區分出治理、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。



重大主題矩陣

158 位利害關係人

4 位高階主管

依重要利害關係人總數比例，進行問卷發放。2020 年共計回收 158 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。



確認重大主題與對應揭露項目

10 項重大主題

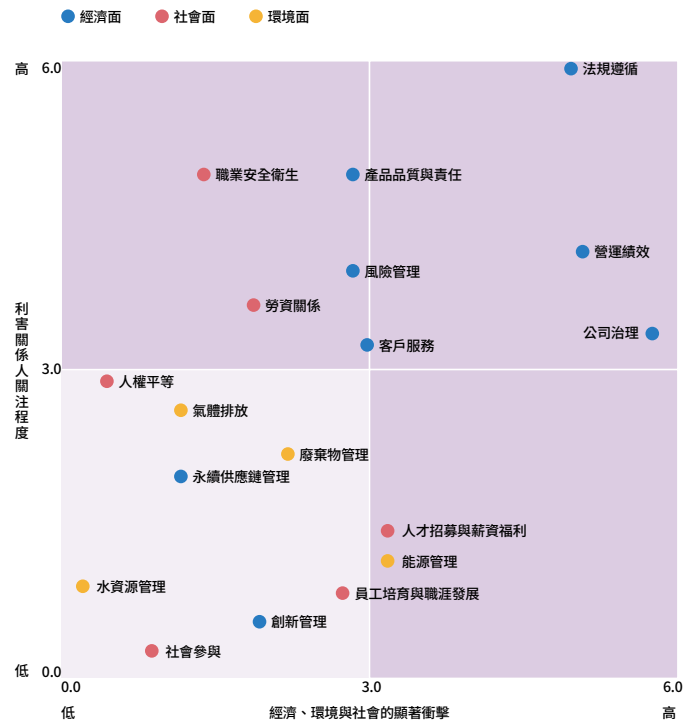
擇定利害關係人關注程度高且對經濟、環境與社會衝擊程度較高之 10 項重大主題，經企業永續委員會議同意，對照 GRI 準則與揭露項目，呼應與尖點公司相關之特定主題，於報告書中揭露其管理方針、績效及行動承諾。

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（橘色以及黃色底處）之重大主題，包括：法規遵循、公司治理、風險控管、營運績效、客戶服務、能源管理、產品品質與責任、職業安全衛生、勞資關係、以及人才招募與薪資福利共計 10 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 10 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		
治理面	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
	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
經濟面	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
環境面	能源管理	能源	▼	▼			▼	政府：公司能源處理情形對政府環保管理規畫產生影響	綠色永續
社會面	職業安全衛生	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
	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聘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。

公司治理

Corporate Governance



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

尖點重視公司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。

2020 主要績效



前 6-20%

第六屆公司治理評鑑全體上市公司



白金獎

2020 TCSA 台灣企業永續報告



第 12 名

2020 天下 CSR 企業公民一小巨人組



100%

反貪腐溝通與宣導達成率



2020 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%

員工反貪腐宣導完訓率



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 • 公司稽核主管
尖點官網\利害關係人專區
詳誠信正直與法規遵循章節

我們的行動

- 讓員工理解並簽署道德規範承諾
- 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

我們的榮耀

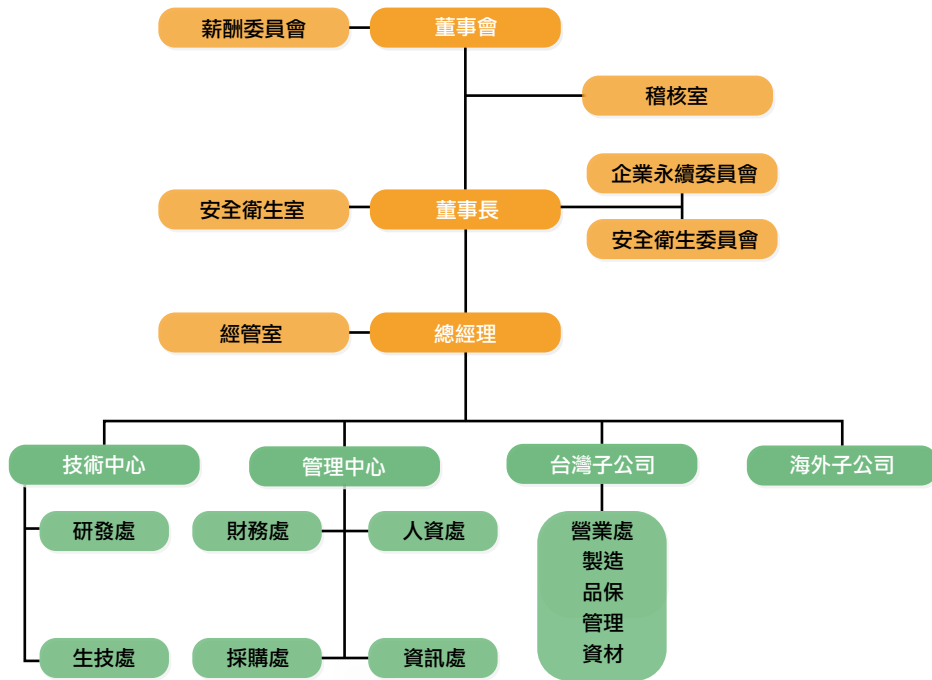
尖點獲得 2020 年 TCSA 台灣企業永續報告白金獎，以及天下 CSR 企業公民獎肯定。我們期許公司營運透明，管理接軌國際趨勢，呼應聯合國全球永續發展目標 SDGs 準則，以追求企業及環境永續為目標。



公司治理

對應的重大主題 205 反貪腐

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%**

董事會績效

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。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。

2018 至 2020 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 2020 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」。

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，2020 年股東會董監事出席率為 50%，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。2020 年，尖點在第六屆公司治理評鑑中，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 2021-2022 年，尖點期許保持超越同業之公司治理績效。



董事會

尖點七位董事及三位監察人於 2018 年股東常會第八屆董事會改選時選任，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：董事王嘉鴻先生 2020 年 10 月 9 日逝世解任。

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。2020 年度共召開七次董事會議，董事平均出席率達 90%，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，亦公開發於官網，以供查詢。



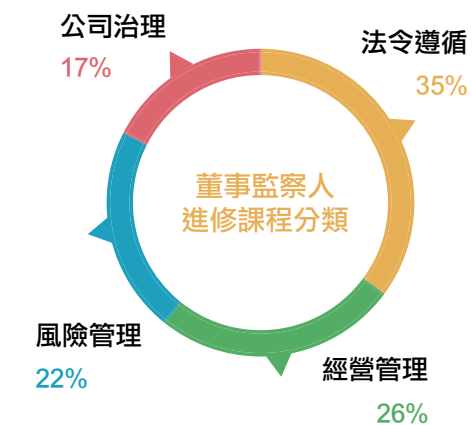
註 1：臺灣證券交易所公開資訊觀測站網址：
<http://mops.twse.com.tw/mops/web/index>



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

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。2020 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%。



▶ 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。2020 年度共召開 3 次薪酬委員會，委員出席率達 100%，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。

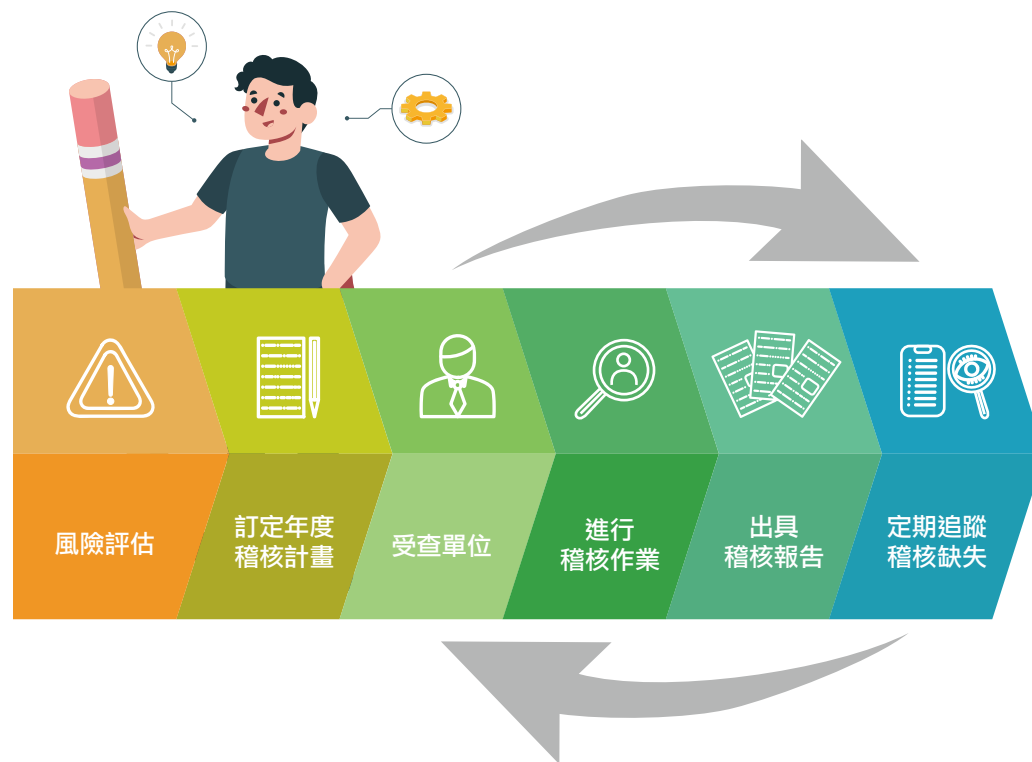
內部稽核運作

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。2020 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。

制定規範

- 「道德行為準則」為尖點誠信經營指導原則，以防止利益衝突、避免圖私利機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為等
- 以「誠信經營守則」作為董事、監察人及經理人以及員工行為應遵循之準繩，並定期向董事會報告執行情形
- 要求新進員工進行簽署「道德承諾規範書」，2020年簽署率100%

供應商管理

- 訂定「供應商管理政策」
- 供應商須簽署「供應商社會責任承諾書」，內容包含道德承諾及RBA等準則與規範
- 依循管理辦法，對主要供應商進行定期稽核及管理，2020年完成率100%
- 2020年擴大宣導責任商業聯盟RBA準則



訓練宣導

- 舉辦反貪腐宣導講座，使員工了解其重要性及相關規範
- 董事會成員進行「履行誠信經營情形及採行措施」報告
- 針對組織反貪腐政策和程序進行宣導與溝通，2020年董事會成員及全體員工參與率為100%

申訴機制

- 依循「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」
- 公司網站設有「違反從業道德舉報系統」，由獨立單位稽核室負責，提供安全且保密的舉報通道，並保護舉報者免於受到報復。
- 2020年未接獲任何舉報案件。

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 2020 年度未接獲任何案件。

檢舉及申訴程序

檢舉管道

- 親身舉報
- 電話舉報
- 投函舉報

受理單位

- 稽核室
- 人資單位
- 安全衛生室

查證重點

- 專案保密處理
- 獨立管道查證
- 保護檢舉人員



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會提供「道德行為準則」，以供董監事遵循；另於 2020 年 12 月 22 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，2020 年參與率為 100%。

同時，為督導員工遵守誠信正直的道德規範，2020 年共辦理 56 場反貪腐宣導課程，課程培訓時數 180.5 小時，共計 359 名同仁完成訓練。

此外，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」，2020 年的員工簽署率為 100%，全體正職人員總計 359 人簽署，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。

員工類別	反貪腐宣導課程			反貪腐溝通		
	完成人數	總人數	百分比	簽署人數	總人數	百分比
主管	78	78	100%	78	78	100%
非主管	281	281	100%	281	281	100%
總計	359	359	100%	359	359	100%

註：尖點以在職員工進行反貪腐宣導及教育訓練為主；針對治理組織成員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。

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。

2020 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 2021-2023 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

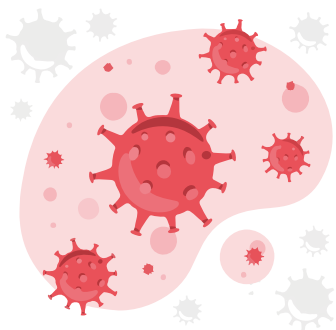


風險管理項目

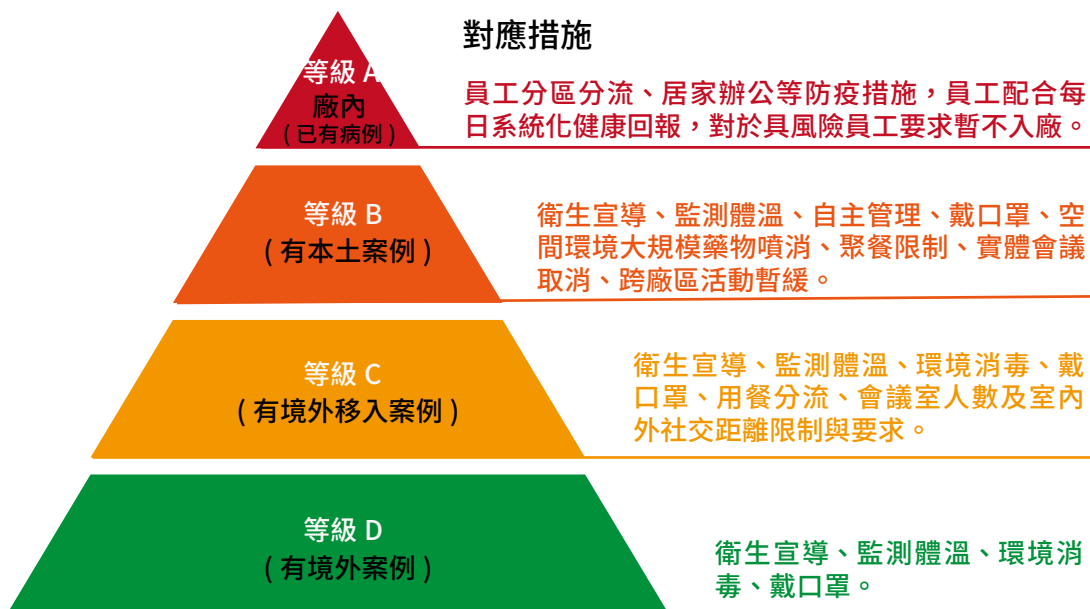
風險面向	風險項目	管理方式	因應措施	未來目標	機會效益
營運風險	緊急災害事故	災害緊急應變管理辦法 / 緊急應變措施管理程序	水、電、氣供應落實巡檢及管線汰舊換新作業，維持製程水、電、氣供應穩定。基於安全為本，當廠區發生緊急災害事故，依據災害等級區分負責層級，並由相關部門主管與成員組成緊急應變小組，投入救災作業，並執行廠內外通報程序，將對環境、設備所造成潛在性、長期性之威脅徹底消除並執行復原計畫，以減少災害損失、人員傷害及影響層面，確保公司營運順暢。	深刻認知天然災害與人為事故對生產營運的衝擊與影響，所以一直以預防管理的積極態度來面對災害風險管理，也藉由嚴謹的風險工程控制、安全規範與基準的落實管理，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，亦可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，以及保障及權益。
	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	財務處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，管控客戶信用狀況，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，持續管控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>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>招聘方針遵守 RBA 規範之法治道德構面，二性平等工作機會法，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。</p>	<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，2021-2023 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，2021-2023 年每年節省電力使用 1% 	
資訊安全風險	<p>因人為或天災所引起之資訊安全問題</p>	<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。 本公司之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



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，除了在最短時間內訂定防疫應變計畫，亦每日密切關注疫情發展啟動相對應的管理機制：												
2020年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
疫情等級	B級	B級	B級	B級	C級	C級	C級	C級	C級	C級	C級	B級



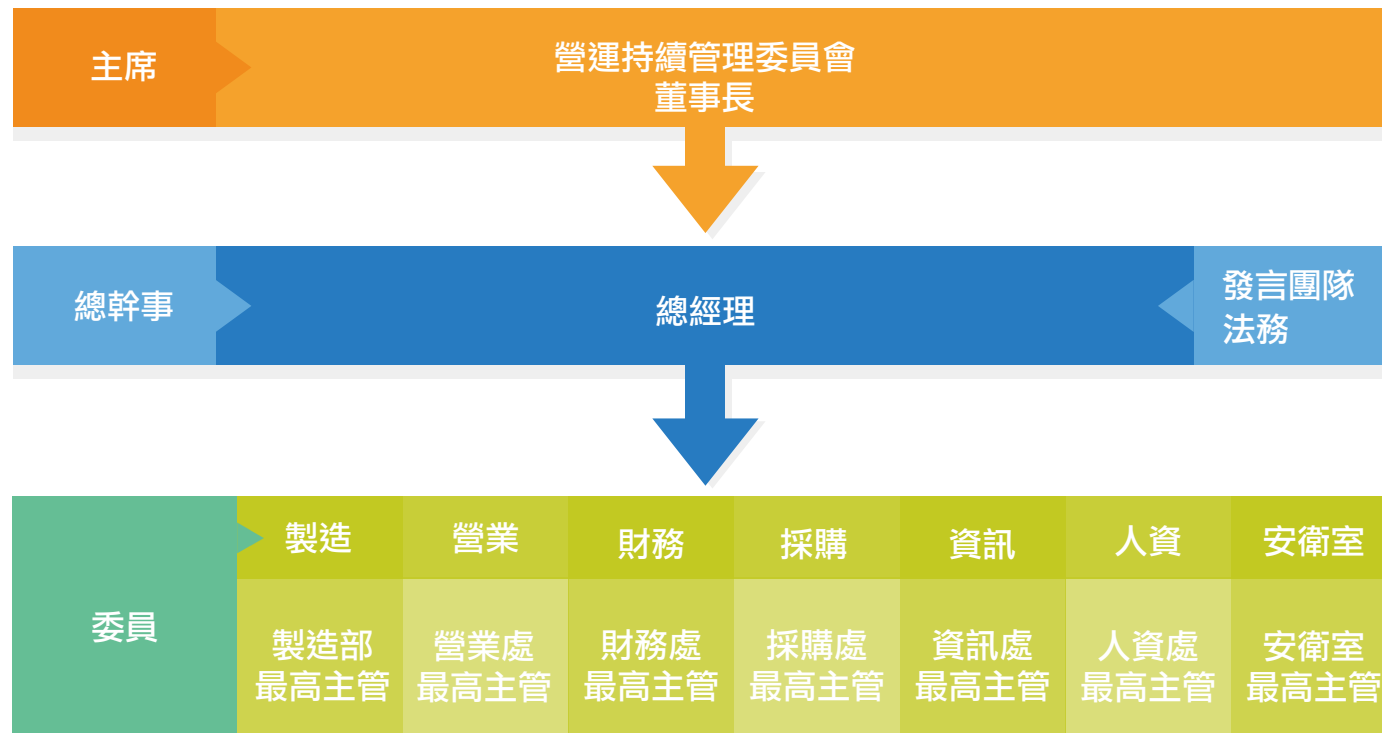
▲ 全年度不間斷入廠體溫監測、防疫用品數量充足、餐廳隔板管理

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。

2020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

- 廢汙水
- 廢氣
- 廢棄物
- 揮發性氣體外洩
- 違反環保法規

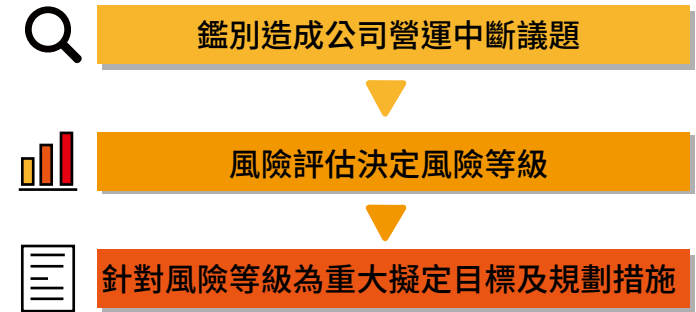


- 火災
- 化學品外洩
- 傳染病
- 罷工
- 違反公安法規

- 停電
- 缺水
- 原物料短缺
- ≥20%生產設備故障
- 資訊設備/系統故障

- 五級(含)以上地震
- 颱風/洪水

風險鑑別及管理流程圖



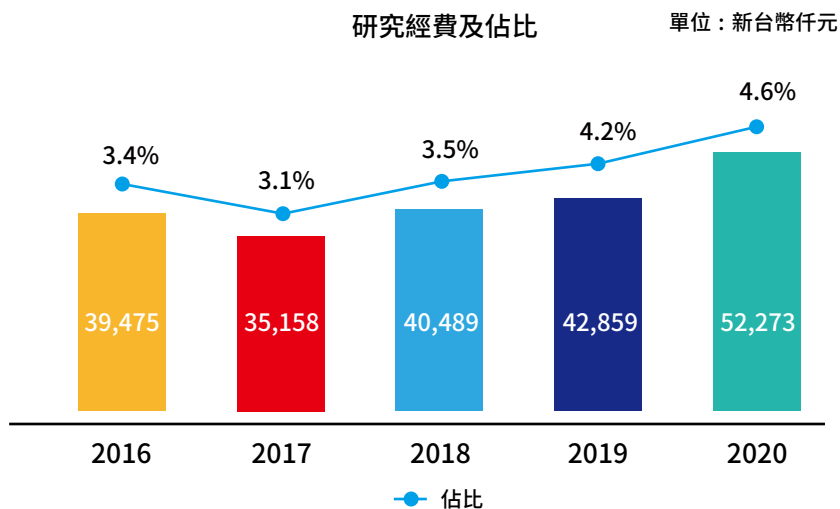
藉由風險評估工具將廠區潛在威脅可能造成的危機，考量並分級出當事件發生後可預見的結果，針對風險等級為重大擬訂目標及規劃措施，以及當缺乏任何預防或災情緩減行動時會造成的結果，實施緩解計畫，以確保公司的持續營運。

展望 2021-2023 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。

產品創新

研發投入

尖點科技不斷投入研發資源，以滿足客戶對於產品功能精進與成本降低需求，2020 年的研發支出為新台幣 5,227 萬元，佔營業收入約 4.6%，較前一年成長，在技術研發過程中會持續致力於提供客戶製程上技術支援及設計解決方案，奠定精實基礎。



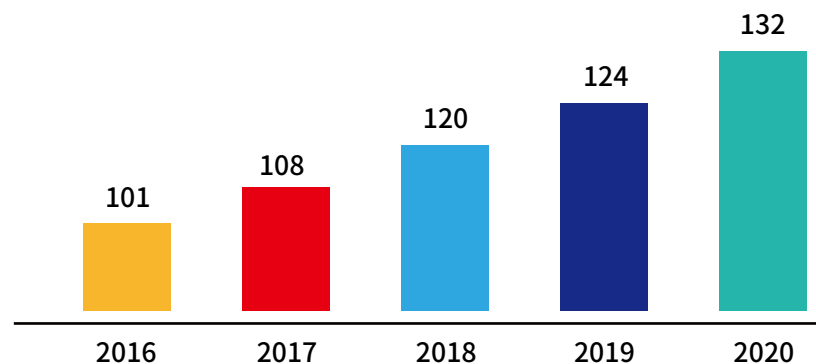
註 1：研發支出係以台灣尖點為計算基礎，非集團合併數

智財權

為積極營造創新的環境，鼓勵員工實現創新的價值，智慧財產權是創新研發的重要成果，截至 2020 年度尖點集團已取得 45 件台灣專利、64 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 8 件，共累計 132 件專利。尖點科技在持續關注最新技術的同時，積極打造創新文化，持續提出申請專利確保研發技術成果能完善健全的受智慧財產權保護。

累計獲證專利

單位：件



註 1：累計獲證專利係以集團合併數計算。

註 2：不包含子公司成銳專利件數。

公司	地區	累積專利數	2020 新增專利
台灣尖點	台灣	45	3
	中國大陸	33	
	日本	17	
	韓國	6	
上海尖點	中國大陸	31	5
合計		132	8

因應未來 5G 等帶動的相關應用，於 PCB 板材的各式鑽孔加工需求，進行新刀型及新膜層的研究，以提高產品在客戶端的適用性及價值效益。同時，針對各 PCB 基板進行先期產品的研究開發，以期未來能即時提供客戶在產品應用上專業完整的解決方案。

夥伴關係

Partnerships



重大主題

416-2 顧客健康與安全 · 418-1 客戶隱私

重大主題對尖點的重要性

客戶與供應商為尖點的重要營運夥伴，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。

2020 主要績效



100%

供應商社會責任承諾書簽署率



95.1 分

客戶服務 - 高客戶滿意度



100%

供應商禁用衝突礦石聲明書簽署率



0.12%

品質保證 - 低客訴比例



0 違反

客戶隱私權保護承諾



2020 目標與成效

客戶滿意度

95.1 分

年度顧客滿意度調查



目標 90 分

禁用衝突礦石聲明簽署

100%

宣導倡議準則的共識與承諾



目標 100%

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%

低客訴比例

0.12%

全方位品質提升減低客訴



目標 ≤ 0.20%

供應商社會責任承諾簽署

100%

推展供應商社會則任共識與承諾



目標 100%

客戶隱私與機密保護承諾

0 違反

恪守客戶隱私與機密保護原則



目標 0 件

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。

管理方式

- 當責 • 夥伴關係推動小組
- 成員 • 營業處、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
詳產品責任章節

管理方針

103-1 103-2 103-3

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

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。

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



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 2018、2019、2020 年分別佔合併營業收入約 44%、49%、51%。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、價格五大面向，與主要客戶註 1 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



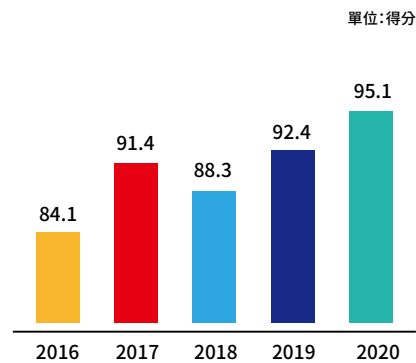
尖點之客戶滿意度問卷分為五大面向，分別為品質、技術、服務、交期與成本，主要調查對象為主要客戶註 1 之採購與技術單位主管。問卷回收彙總數據後，結果將提供業務與相關單位參考，以更清晰完整的了解客戶聲音。若項目滿意度得分比例低於前一年度表現，內部即進行細項檢討，並提出實質改善對策。

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）。

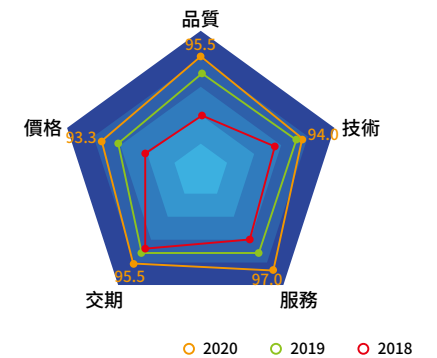


2020 年客戶滿意度目標為 90 分，實際滿意度調查結果 95.1 分，總評等維持「非常滿意」，問卷回收率則為 100%。「提高顧客價值，降低營運成本」為尖點的企業使命，我們將持續努力在各面向提升顧客滿意度，2021-2023 年尖點仍會朝前 10 大客戶總體平均滿意度 >90 分為目標，伴隨著最佳的客戶滿意才足以落實公司的「永續發展」。

客戶滿意度



客戶滿意度構面分析

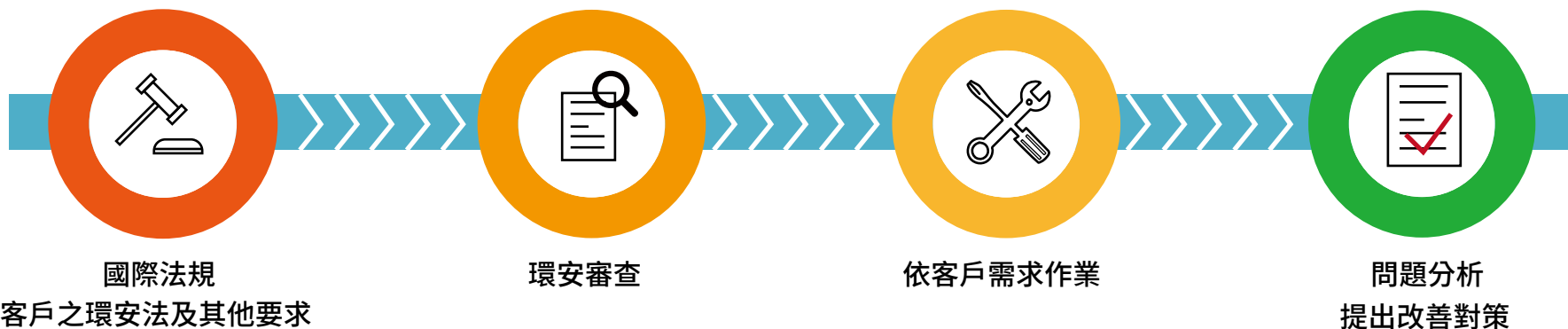


顧客的健康與安全

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)、衝突礦產及其相關化合物。

此外，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。2020 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。

客戶隱私保護

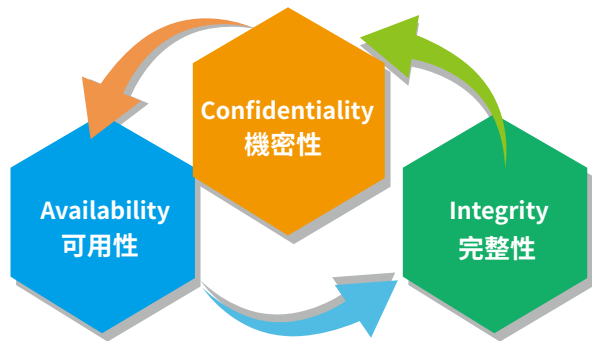
在提升客戶產品品質與專業服務時，尖點非常重視客戶隱私權及資料維護機密的重要性。不僅配合客戶要求，與客戶簽署保密協定及合約內容保護客戶機密資訊，確保相關業務執行同仁遵守保密工作。同時，每位員工新進報到後，都須簽署勞動契約，明訂應遵守保密條款，不得洩漏公司營業機密於他人的規定並依照公司所頒布的相關資訊保護辦法做好自我管理與資安意識，營造健康的資訊環境。2020 年尖點並無任何違法導致罰款以及違反產品與服務訊息與標示的案件，亦未發生客戶抱怨有關客戶隱私權遭侵犯和資料外洩的事件。

尖點資訊安全管理方案

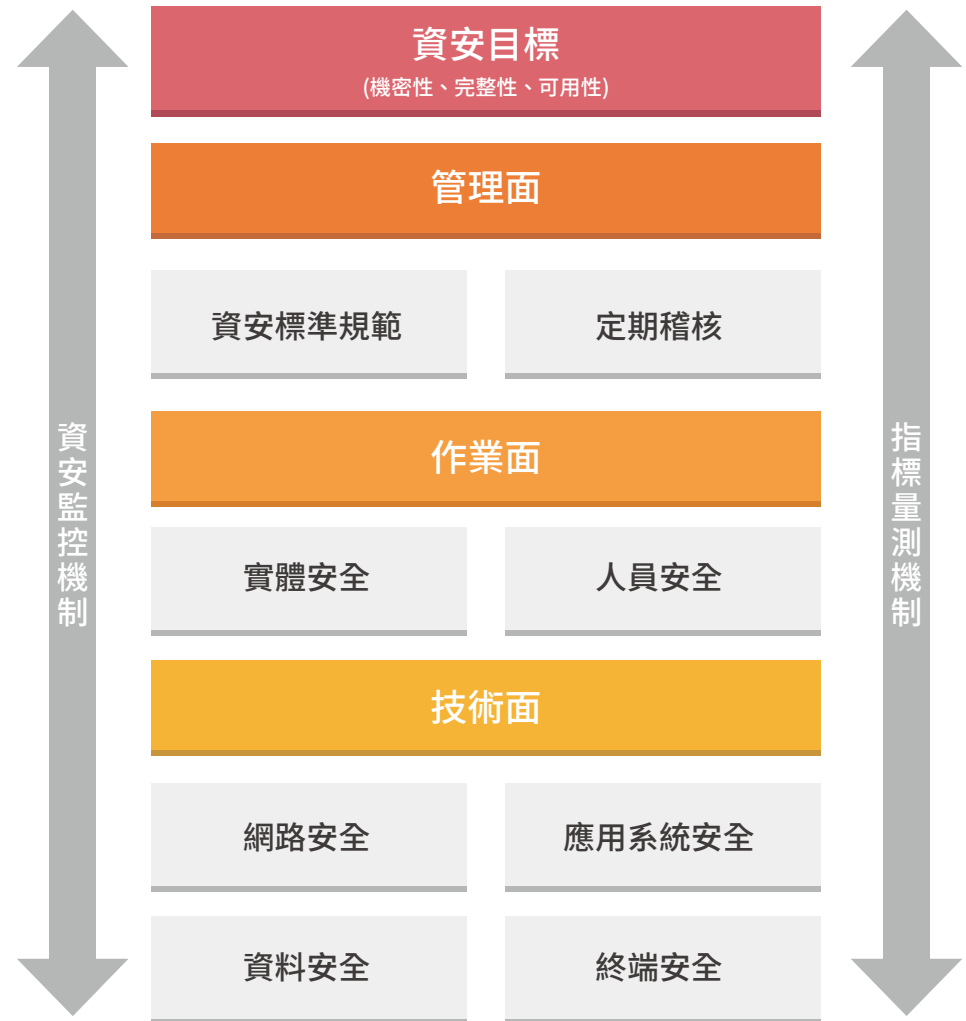
為確實保障客戶資訊安全及確保集團系統運作順暢，尖點視資訊安全管理極為關鍵。針對資安風險管理，訂有「內部控制—電子資料處理循環」及「電腦網路使用與資訊安全作業程序」，供同仁遵循；設置資訊處最高主管，負責全集團資訊安全規劃、執行與督導，並於每年檢討資安政策及相關規定。

為確保全集團公司資訊系統安全以及運作之正常，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，以及一般規範。並安排定期及不定期資安宣導及教育訓練，以資訊安全三項原則「機密性、完整性、可用性」為指標^{註1}，強化集團資訊安全管理。2020年依據資安整體架構進行規劃優化整改方案並持續監控分析，除了持續更新管理辦法、權限控管與資安稽核通報外，同時亦請專業廠商進行企業資安健檢；展望2021年，將透過資安方案導入落實執行，進一步完備各廠資安環境，強化整體資安防護網，建立資安聯防機制並培養資安人才，使公司的資訊安全在人力、能力、效力上，能更加完善以降低企業營運風險。

註1 機密性 (Confidentiality)：指訊息不為其他不應獲得者獲得，保障訊息在對的人、對的時間、對的裝置和對的地點上被存取，用以維護用戶資訊的保密性。完整性 (Integrity)：指在傳輸、儲存資訊或資料的過程中，資訊或資料不被未授權的篡改。可用性 (Availability)：讓系統處隨時可工作狀態，資訊服務不因任何因素而中斷/停止。



資訊安全整體架構



供應商夥伴

供應商管理

長期穩定且值得信賴的供應商，為企業永續經營的重要關鍵之一，因此我們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夥伴關係，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」。供應商均已完成簽署；主要原料供應商簽署率近六年皆維持 100%。

註 1：針對主要原料 (鎢銅、不鏽鋼) 以及外購供應商進行簽署。

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，2020 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六年皆維持 100%。

供應商承諾



禁用衝突礦石聲明



誠信承諾聲明



資訊保密聲明



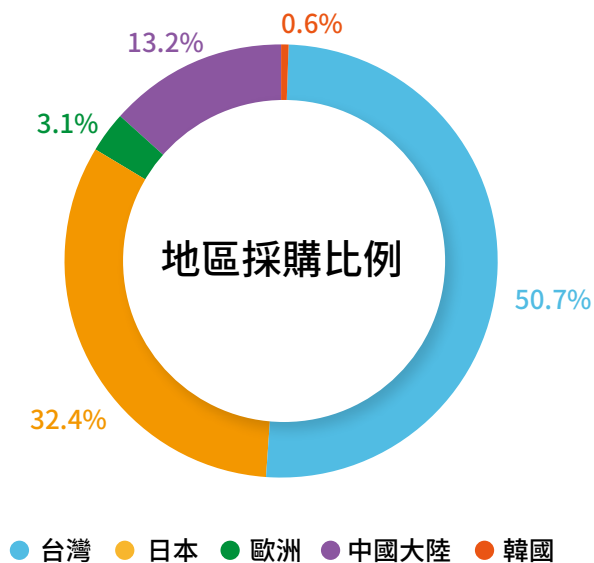
RBA 社會責任聲明

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，2020 年原物料當地 (台灣) 採購之比例為 51%^{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，2021-2023 年在地採購目標為持續維持在 ≥ 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。

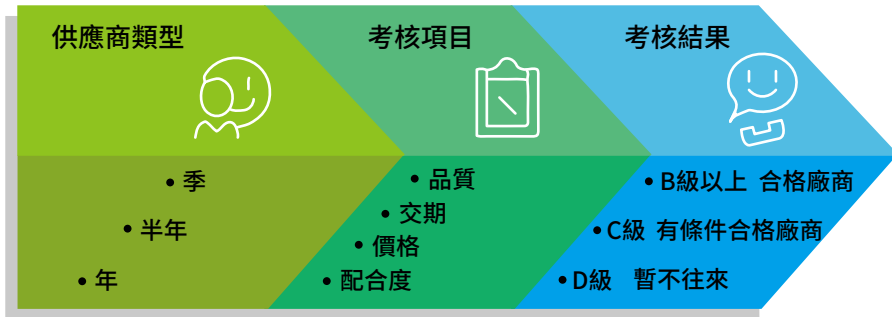
同時，為了強化營運持續性並降低風險，2021 年將持續針對重要原物料進行全面檢視並建立替代來源，提昇競爭優勢，確保對客戶的服務品質。



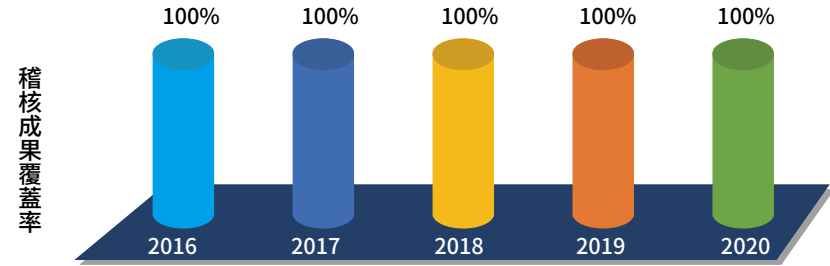
▶ 供應商稽核與管理

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」及「配合度」四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。2020 年度尖點考核結果約有 65% 供應商屬於 A 級供應商，35% 為 B 級供應商。

2020 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 2018 年僅針對主要供應商 15 家，擴大宣導正常交易材料供應商，得以提升至 2020 年的 67 家。秉持供應鏈上下游為合作夥伴的信念，我們 2021 年將持續強化對供應商夥伴宣導訓練。



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，以確保供應商各方面系統運作及產品供應能力符合公司之要求。針對當年度稽核計畫所定義之供應商執行稽核作業，2020 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，由採購單位召集工作小組，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，2020 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。

稽核成果覆蓋率目標

供應商社會責任承諾書簽署比率目標

供應商禁用衝突礦石聲明書簽署比率目標

原物料當地(台灣)採購比例目標

≥ 50%

關鍵原物料建立替代來源目標

供應商反貪腐政策及RBA宣導目標

2021
|
2023

50%

100%

目標



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

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。2020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。



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。

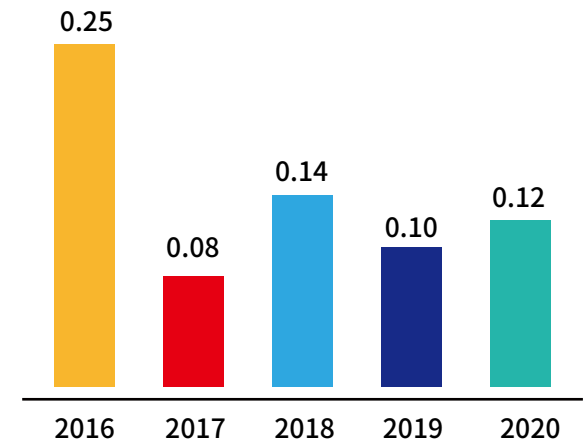
客戶申訴處理系統

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。



2020年客戶申訴比例為0.12%，較2019年的0.10%略微上升，尖點面對每件客戶抱怨皆以快速、有效獲得解決與防止再發，2020年客訴比率上升的情況，重點放在客戶回饋事項，持續改善異常，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。

客訴比例



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，展望2021-2023年目標維持 $\leq 0.10\%$ 之客訴比率水準。

幸福職場

Happy Workplace



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，以創造友善安心的幸福職場。

2020 主要績效

 **年增 7.7%**
員工教育訓練人均時數

 **超過10,000人次**
健康促進活動參與

 **0 件**
員工失能傷害事故

 **96 萬小時**
無災害工時



2020 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



員工災害工時

無

獲得九十六萬無災害工時記錄肯定



教育訓練人均時數

33.7 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



員工失能傷害率 (FR)

0

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

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
 - 年度提撥可分配盈餘予員工
 - 多元人才培訓體系
 - 積極投入員工健康促進活動
 - 定期員工滿意度調查
- 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
 - 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
 - 尖點官網 \ 利害關係人專區
 - 詳勞資關係章節

方針目的

- 制定人員招募與薪資福利之管理方針，增加優質穩定的人力資源，為公司帶來營運上的效益。
- 制定職業安全衛生之管理方針，促進員工健康，並避免或降低員工職業災害發生。

策略與承諾

妥善照顧員工生活乃企業社會責任的一部份，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。

我們依循國際標準 ISO 14001 和 OHSAS 18001 制訂安全衛生管理系統，定期進行內部稽核，並針對作業現場訂定各項標準作業程序，以及執行教育訓練，提升同仁安全認知，建立安全職場環境。

幸福尖點人

尖點以人為本，長期投入工作環境優化，提供同仁安全安適的職場。2020 年已累積九十六餘萬無災害工時的記錄肯定，我們將持續落實職業安全衛生管理與推動，致力使職場更加友善，成為健康安心的尖點大家庭為目標，打造我們的幸福企業。



員工概況

對應的重大主題 401 勞雇關係、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 2020 年底，尖點集團全球人力為 1,722 人，包含主管職 164 人，非主管職 907 人。年齡 30 歲以下的員工佔 44.1%，秉持尖點經營理念為公司注入源源不絕的創新與熱情，並在內部激盪出許多不同的思維與創意；30 到 50 歲者員工為尖點集團的中流砥柱，佔所有員工的 53.0%，其具豐沛的技術與實務經驗，協助尖點穩健成長；而 50 歲以上員工佔所有員工之 2.8%，多為集團內各廠的領頭羊，引導著公司夥伴朝向目標前進。

集團人力結構分析

類別	組別	男		女		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	164	77.0%	49	23.0%	213	12.4%
	非主管	907	60.1%	602	39.9%	1,509	87.6%
年齡	30 歲以下	483	63.6%	277	36.4%	760	44.1%
	30-50 歲	551	60.4%	362	39.6%	913	53.0%
	50 歲以上	37	75.5%	12	24.5%	49	2.8%
學歷	高中(含)以下	816	60.9%	525	39.1%	1,341	77.9%
	大專	245	67.9%	116	32.1%	361	21.0%
	碩士	10	52.6%	9	47.4%	19	1.1%
	博士	0	0.0%	1	100.0%	1	0.1%
性別小計		1,071	62.2%	651	37.8%	1,722	100.0%
總計		1,722					

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%。

台灣尖點人數為 359 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，並無聘僱臨時人員或兼職人員，與前一年度無變化。依 2020 年 12 月 31 日計算在人力結構上，男性人數 194 人，比例 54%；女性人數 165 人，比例 46%，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。

台灣尖點人力結構分析

類別	組別	男		女		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	61	78.2%	17	21.8%	78	21.7%
	非主管	133	47.3%	148	52.7%	281	78.3%
年齡	30 歲以下	18	22.8%	61	77.2%	79	22.0%
	30-50 歲	151	61.4%	95	38.6%	246	68.5%
	50 歲以上	25	73.5%	9	26.5%	34	9.5%
學歷	高中(含)以下	67	38.1%	109	61.9%	176	49.0%
	大專	115	70.1%	49	29.9%	164	45.7%
	碩士	12	66.7%	6	33.3%	18	5.0%
	博士	0	0.0%	1	100.0%	1	0.3%
性別小計		194	54.0%	165	46.0%	359	100.0%
總計		359					

註 1：主管係指副組長(含)以上主管。

營運據點	台灣尖點	集團
當地居民任高階主管人數	24	45
高階主管總人數	24	66
比例	100%	68%

註 1：高階主管係指經理副理級(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

尖點遵循國際公認之人權標準訂有人權政策，提供員工完善的薪酬福利及多元化的教育訓練制度，營造一個平權的就業場所，期望能創造一個讓員工快樂工作的優質環境，使員工安心工作，發揮工作潛能，一同成長。

尖點一直把員工視為最重要的資產，更相信高品質的產品與服務來自快樂的員工。並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。

尖點以「誠信、感恩」的企業精神，給予就業機會平等的待遇；以「紀律、堅持、創新」的經營理念，給予對等的績效報酬待遇，踏實經營穩扎穩打，成為公司永續發展的動能來源。

台灣尖點於 2020 年招募各年齡層共 97 人^{註1}，新進人員比例為 27%，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。

類別	新進人員								
	男性			女生			合計		
	在職人數	新進人數	佔該組別比例	在職人數	新進人數	佔該組別比例	在職人數	新進人數	佔該組別比例
30歲以下	18	21	116.7%	61	17	27.9%	79	38	48.1%
30-50歲	151	40	26.5%	95	15	15.8%	246	55	22.4%
50歲以上	25	4	16.0%	9	0	0.0%	34	4	11.8%
合計	194	65	33.5%	165	32	19.4%	359	97	27.0%

註1：以 2020 / 12 / 31 台灣尖點各類員工人數統計。



新進人員輔導機制

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

- 一、完整環境介紹，實地走訪。
- 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、新進人員教育訓練：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、人資同仁於三個月內關懷新進人員並做訪談，了解其適應情形，並考核輔導員是否善盡職責。



人員流動

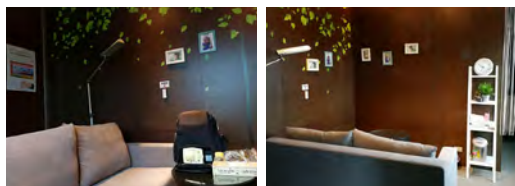
尖點深知人才培育不易，在制度面有績效考核評量提供好的薪酬獎金給員工，設有多元的溝通管道表達員工的聲音，經常舉辦豐富的活動及課程照顧員工身心健康，希望讓人才在尖點落地生根，與公司成為長久的夥伴關係。當有員工提出離職申請時，除了由所屬主管安排面談外，人資亦會進行一對一面談，深入探究離職原因，作為公司日後改善及調整的方向，適度慰留並探尋調任之機會。2020年離職員工人數為45人，離職比率為12.5%，考量外在景氣與環境變動因素，適當的離職率亦可確保公司不斷有新血加入。

類別	離職人員								
	男性			女性			合計		
	在職人數	離職人數	佔該組別比例	在職人數	離職人數	佔該組別比例	在職人數	離職人數	佔該組別比例
30歲以下	18	4	22.2%	61	9	14.8%	79	13	16.5%
30-50歲	151	16	10.6%	95	13	13.7%	246	29	11.8%
50歲以上	25	2	8.0%	9	1	11.1%	34	3	8.8%
合計	194	22	11.3%	165	23	13.9%	359	45	12.5%

註1：以2020/12/31台灣尖點各類員工人數統計。

註2：以年資三個月以上做為離職計算基礎。

根據近二年的統計，離職率分別為2019年24%，2020年12.5%，足見透過公司的管理與規劃，2020年離職率呈現降低趨勢，也顯示尖點科技在人力招募及員工離職訪談上的投入獲得員工認同，也為企業留住優秀人才，創造更多的生產力與價值。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。



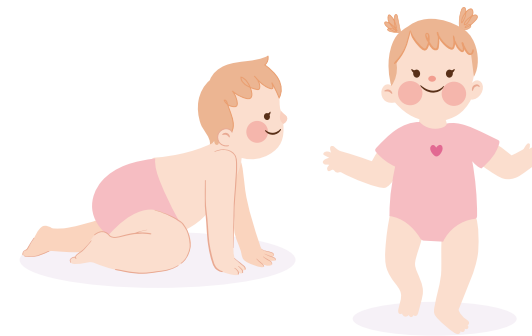
育嬰留停政策

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，但不得逾二年。2020年復職率為67%、留任率為50%。

2020年育嬰留職停薪申請人數、回任及留任狀況

類別	2020年	
	男性	女性
2020年享有育嬰假資格員工人數 ^{註1}	15	9
2020年實際使用育嬰假員工人數	0	8
育嬰假後預定於2020年復職人數(A)	0	3
育嬰假後實際於2020年復職人數(B)	0	2
復職率(B / A)	N / A	67%
2019年育嬰留停復職人數(C)	0	2
2019年育嬰留停復職且於2020年在職滿一年人數(D)	0	1
留任率(D / C)	N / A	50%

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2017/1/1起。



▲ 2020年尖點媽媽

和諧的勞資關係

健全和諧的勞資關係是永續發展的基石。尖點重視每一位同仁的權益，透過各種不同管道以及定期勞資會議，達成勞資雙向溝通，推展勞資雙贏的目標。尖點將員工勞動相關權利與義務載明於工作規則並公開公佈於公司平台上供員工查閱，鼓勵員工與管理階層進行意見交流，亦設置員工意見箱，收取員工反應意見，使員工與公司有更多的雙向溝通管道，任何有關勞資權益的議題藉由會議的討論，均經勞資雙方充份溝通協議並與公司達成共識，確保溝通管道暢通。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 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 性騷擾問題 負責單位：安全衛生室 林副理</p>	<p>書面 Email shp@topoint.tw 電話 02-26805868 ext.885</p>
	<p>員工各類申訴 工作溝通及交流 負責單位：人資單位</p>	<p>書面 Email hr@topoint.tw</p>
	<p>員工健康專線 生活及健康問題 負責單位：安全衛生室</p>	<p>電話 02-26805868 ext.530</p>
	<p>從業道德舉報 違反從業道德規範 負責單位：稽核室</p>	<p>書面 Email integrity@topoint.tw</p>

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 2020 年底舊制退休準備金帳戶金額約為 338 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。

員工若符合退休條件，可提出退休申請，完成辦理程序後，有舊制年資者可領取舊制退休金，個人專戶之退休金待年滿 60 歲後亦可依法提領。2020 年 1 位員工申請退休，包含領取部分屬舊制退休金。

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程度
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%	



▲資深同仁退休歡送會



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。

2020 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 2020 年底金額為新台幣 338 萬元。

尖點科技於 2020 年認列為費用之金額為新台幣 933 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

尖點為吸引及留任優秀人才，營運之主要據點的新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況而有起薪差異。尖點集團基層人員的薪資水準，無論是台灣或是海外地區，都以優於當地基本工資之薪酬聘僱員工。

依證交所規範所提供之 2020 年「非擔任主管職務全時員工」薪資平均數及薪資中位數都優於 2019 年水平。尖點定期會請第三方專業顧問公司做薪資檢視，瞭解市場競爭力水平與趨勢，將視個人學經歷、專業技能、員工績效表現，調整員工薪資以確保員工薪資符合市場行情及公平性，相關薪資數據如下表：

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	1.08
男	1	1.08

註 1：僅以當地員工薪資進行比較，不含外籍員工。

非擔任主管職務之員工薪資 (元)

項目 / 年度	2019 年	2020 年	增 (減) 比率
員工人數	284	296	4.23%
薪資平均數	653,712	685,426	4.85%
薪資中位數	578,970	600,134	3.66%

註 1：公開資訊觀測站所公告年度。

男女同工同酬 機會平等

類別	基本薪資		薪酬總額	
	女	男	女	男
基層人員	1	1.004	1	1.008
初階人員	1	1.069	1	1.069

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。

2020 年員工薪酬狀況

薪資

- 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8%以上，以吸引並留任優秀人才，維持公司整體薪酬競爭力。

獎酬

- 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。



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，並且依據「職工福利金條例」成立「職工福利委員會」負責辦理各福利事宜，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、意外傷害醫療險、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，增加個人使用空間，定期維護空調與照明等設備，大幅提升外籍員工的居住品質，使其安心投入工作。

薪資與獎金制度	<ul style="list-style-type: none"> · 健全薪資結構 · 年終獎金 · 端午及中秋禮金 	<ul style="list-style-type: none"> · 員工酬勞 · 年度資深員工表揚
醫療保險及健康照護	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 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
豐富的員工活動	<ul style="list-style-type: none"> · 員工旅遊及部門聚餐補助 · 年終尾牙 · 各式社團、公益活動 	<ul style="list-style-type: none"> · 慶生會及特別節日活動
貼心的福利制度及設施	<ul style="list-style-type: none"> · 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 · 提供醫護休息室及集哺乳室 · 提供免費餐費額度 / 免費汽機車停車位 · 育嬰假 / 生理假 / 公益假 	



▲ 母親節



▲ 年終尾牙活動



▲ 年末部門聚會

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，2020年規劃符合員工需求之健康促進活動，例如：健走競賽、減重競賽、晨間健康操、視障按摩服務、各式健康講座等活動，以提升員工健康的生活意識、加強自我健康認知與識能。

2020年員工健康促進活動

參與人次共 **10,036** 人次



2020年員工健康促進活動		2020年執行成效
	CPR+AED 在職演練 員工自由報名參加	2 場次 42 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。
	各式健康講座 員工自由報名參加	14 場次 225 人次 邀請專業講師入廠傳授及分享健康新知。除了知識型講座增加員工健康觀念，亦有運動課程實際帶領同仁運動。兩相合作以達到預防保健目的。
	健走競賽 員工自由報名參加	1 場次 56 人次 讓「日行萬步」不再是口號。跟新北市政府合作之計步程式。讓同仁們不用受運動課程時間之規範，也可以增進同仁假日運動之動機。
	減重競賽 員工自由報名參加	1 場次 24 人次 舉辦健康促進講座及運動課程，讓想減重的同仁接受教練專業的教導，同仁間互相鼓勵也相互激勵。
	員工健康推廣 辦公室作業員工	每週 2 次 9,118 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 員工自由報名參加	8 場次 96 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 員工自由報名參加	每年一次 83 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 304 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 88 人次 除專任職護進行健康衛教外，每月有職醫到廠內一對一訪談，提供健康諮詢並針對母性保護、人因工程傷害、異常工作負荷、職場不法侵害進行健康照護及指導。

1. CPR+AED 在職演練

除在廠內設置自動體外去顫器 (AED)，為落實員工緊急救護技能訓練，不斷重複教育及訓練同仁，確保其技能之有效性。共同為維持一個健康、安全的環境而努力。



▲員工 CPR+AED 在職演練操作



2. 員工晨間健康操

為推廣運動風氣，每週兩次由安衛室帶領員工進行晨間健康操，藉以舒展筋骨、減少身體活動不足造成的傷害。

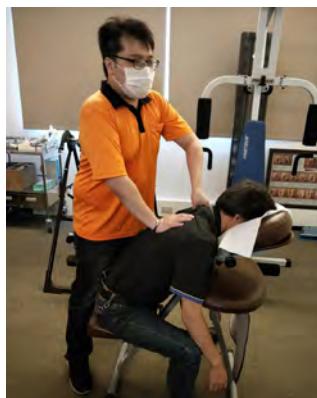


▲每週兩次晨間操舒展筋骨

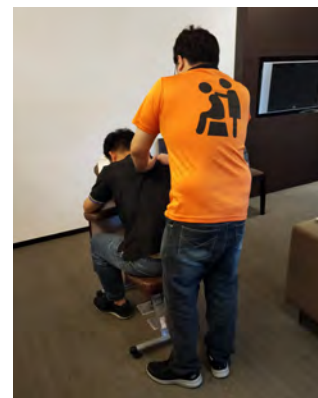


3. 視障按摩紓壓活動

2020 年度由於疫情因素於 2-5 月暫停視障按摩入廠服務。自 6 月起因疫情減緩並為保持員工之福利，重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。



▲員工舒壓按摩服務



4. 公益捐血活動

2020 年尖點好血有你捐血活動圓滿結束，疫情無法阻止同仁及鄰里的熱情捐血人。為了更需要的人，大家一起不吝挽起衣袖，熱情捐血。

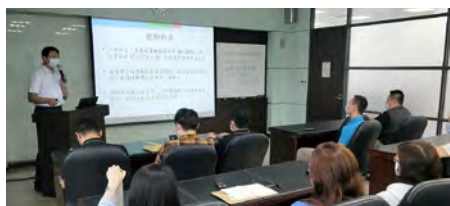


▲員工踴躍參與捐血活動



5. 職醫臨場服務

職醫到廠內一對一訪談，除關心員工身心健康，亦主講健康講座及入廠區巡視提醒調整作業姿勢等等健康指導。後續職護補全其健康衛教，完整的健康諮詢環境，讓同仁能於尖點大家庭中持續全心工作發揮長才。



▲職醫到廠指導及廠內巡視



6. 員工健康檢查

為關懷員工健康，並提高健康自覺性。除舉辦每年健檢，為即早發現危害健康及潛在致病因子，健檢項目亦追求妥善盡美。

尖點雖無危害健康作業環境仍優於法令規定實施每年全體員工健康檢查及部分員工之特殊健康檢查，亦增加尿酸篩檢、高敏度 C 反應蛋白、腫瘤指標篩檢、骨質密度檢測、靜態心電圖及腹部超音波檢查等項目。

而針對健檢報告舉辦報告解說講座及一對一解說，對於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。

依勞工健康管理分級及採行措施，由於 2020 年度特殊噪音作業檢查及複診結果，有一名同仁屬於第四級管理者，依勞工健康保護規則第 19 條規定，其異常係與工作有關。因該工作同仁非現場作業人員，但基於員工保護原則，除加強其噪音預防衛教，並要求若進入廠區須佩戴防音防護具。慎重起見，規劃於下次環測時，請該同仁配戴噪音量測工具測量，以確保工作環境之危害因子無疏漏之可能。同時針對其他現場工作同仁，加強噪音管制作業標準之宣導，並嚴格執行防音防護具之配戴等相關管理措施，預防職業性聽力損失之發生。

計算 2020 年員工職業病率 (ODR) 為 0.23、非員工職業病率 (ODR) 為 0，皆未有工傷死亡事件發生。

註 1. 職業病率 (ODR) = (職業病人數 / 總工作時數) X 200,000



▲員工健康檢查



7. 健康促進講座

健康認知、健康自覺、健康行動是相輔相成，並且互相影響的。上半年雖因疫情因素影響停止舉辦講座避免群聚，但在疫情緩解後，舉辦了各式健康促進講座。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。健康講座主題如下列：

- 7 月 - 「轉念與紓壓技巧演練」
- 8 月 - 「吃得健康與腸癌預防」、「精油舒壓與芳香療法」
- 9 月 - 「中醫養生與減重」、「認識肥胖與代謝症候群」
- 10 月 - 「認識我的健檢報告」
- 11 月 - 「不法侵害危害與防及溝通技巧訓練」
- 12 月 - 「學會保護自己 - 防身術」



▲員工參與各類講座



8. 運動課程

對尖點來說，「員工就是公司最重要的資產」不僅僅是一個口號。公司非常注重同仁健康，為了鼓勵員工們多多運動，與公司附近健身房合作，發起「飛輪運動課程」、「TRX 懸吊運動課程」、「肌力運動課程」。除了有專屬之運動空間，亦有專業教練視同仁狀況調整課程進度。期望同仁能夠養成運動習慣，注意自身健康。



▲安排各式運動課程

9. 健走競賽活動

讓「日行萬步」不再是口號。跟新北市政府合作，讓同仁下載「新北動健康 APP」，藉以最公正公開的計步程式。讓同仁們不用受運動課程時間之規範，也可以增進同仁假日運動之動機。

競賽活動分為「個人賽」及「團體賽」讓同仁選擇。整個活動除了建立公司的健康氛圍，亦促進同仁間情感交流。整場活動參賽同仁共計走了 38,255,793 步，非常謝謝同仁對該活動之支持。



▲員工利用工作之餘參與健走競賽

10. 減重競賽活動

肥胖已是現在的文明病，除了容易造成代謝症候群，也很容易對肌肉骨骼造成傷害。為了增進員工的健康，發起了減重運動。

活動期間除了舉辦健康促進講座，教導同仁代謝症候群之可怕，也從中醫及西醫觀點教導同仁該如何預防肥胖。更舉辦了運動課程，讓想減重的同仁接受教練專業的教導，同仁間互相鼓勵也相互激勵。

本次減重活動同仁們共減去體重 76.9 公斤、體脂 27.1%、腰圍 230 公分。



展望 2021 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「健康存摺集點活動」與「第二屆戒菸競賽」，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

面對 COVID-19 疫情的訓練策略

2020 年企業面臨最大的挑戰無非是 COVID-19 病毒的襲擊，全球壘罩在病毒肆虐的陰影之下，當企業面臨巨大的公衛危機，風險管控的能力考驗著我們。疫情打亂了早已規畫好的年度訓練計畫，為了避免群聚感染風險，取消或延期 90% 以上的外訓課程，所幸 2019 年下半年逐步推動線上數位課程，延續到 2020 年逐漸成熟發展，課程種類越趨多元豐富，學習的腳步不能因此停歇，尖點未來會持續發展「線上數位學習」及「面對面實體課程」，以混成學習的模式帶領所有同仁共同成長。



COVID-19 防疫宣導，累計 340 人次，訓練時數：216 小時

線上數位課程

數位課程的優點在疫情年代被放大和突顯了，不受時間、地域的限制的特性，讓同仁可以安心學習，保護健康不受威脅，也提高了受訓普及度，上至經營層高階主管，下至基層員工，都能受惠於數位課程。

2020 年線上數位課程共辦理 32 堂課，舉凡防疫宣導、人際關係、溝通技巧、工作態度、時間管理、簡報技巧...等，課程豐富多元。其中一門特色系列課程以探討史實的角度結合今日職場必備的觀念及技能，像是 EQ 管理、失敗管理、危機管理、溝通與表達，用深入淺出的歷史故事引導同仁思考學習，有效提高人員的學習動力。在等待疫情結束透出曙光時，尖點會持續在數位學習與實體課程兩相搭配下繼續茁壯成長。

2020年尖點學院育才重點計畫



崗位學習地圖



多元化教育訓練課程



線上數位學習

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。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。往年都是以實體課程辦理主管育英班課程，2020 年首度以線上課程的方式執行「基層主管育英班」培訓課程，共計 15 堂課程，10 位基層主管參與，達成率 100%，以學習地圖的模式，逐步引導基層主管學習管理的技巧。

管理職能

管理職

專業職能

管理職
專業職

自我發展

管理職
專業職

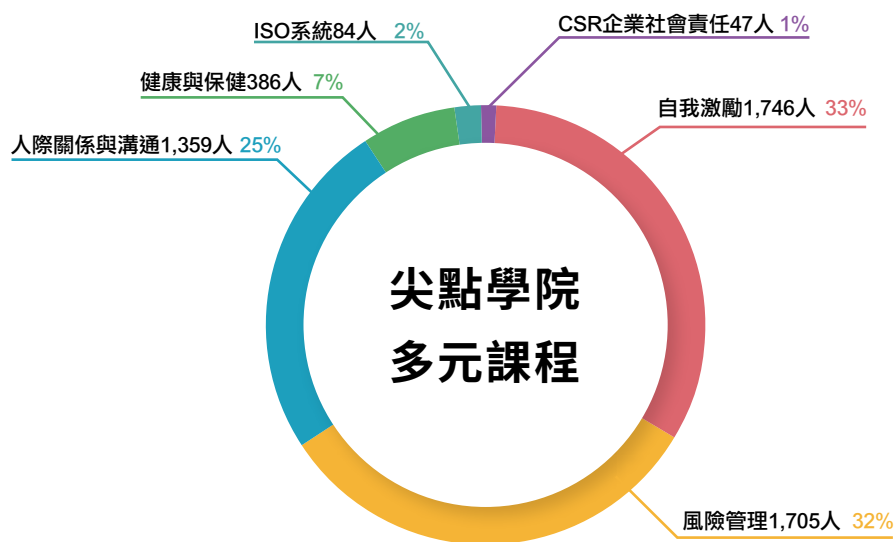
通用職能

管理職
專業職

多元化教育訓練課程

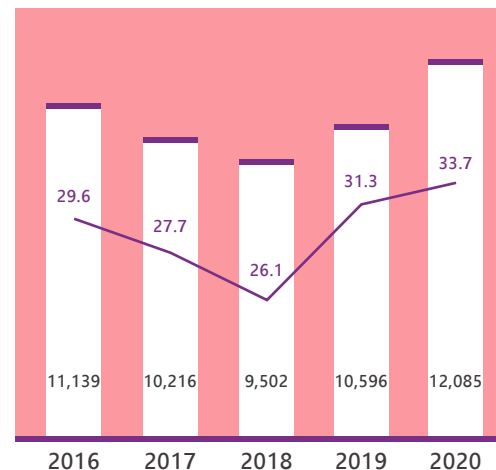
尖點致力於專業培訓的推展外，也希望多培養同仁不同的學習視角，關注各種面向的議題。2020年規劃之多元化課程包含六大面向，共計127堂課，總計5,327人次參與課程，其中以「自我激勵」、「風險管理」、「人際關係與溝通」三個面向為前三大訓練板塊。

培育人次



教育訓練課程與時數

2020年尖點員工整體教育訓練總時數為12,085人時，平均每位員工受訓33.7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穩定增長7.7%。



註1：2020年員工教育訓練平均時數 = 總上課時數 / 員工年底人數；

註2：2020/12/31在職人數359人；女性163人，男性196人；主管78人，非主管281人。

註3：主管係指副組長(含)以上主管。



員工教育訓練平均時數	女	男	主管	非主管
上課時數 (人時)	4,637.5	7,447	2,980.5	9,104
平均時數 (小時)	28.5	38.0	38.2	32.4

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	512	877
專業技術 (知識)	1,301	2,060
新進人員培訓	112	420
勞工安全衛生	2,148	3,385
其他類	4,858	5,343
合計	8,931	12,085

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。

2021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。

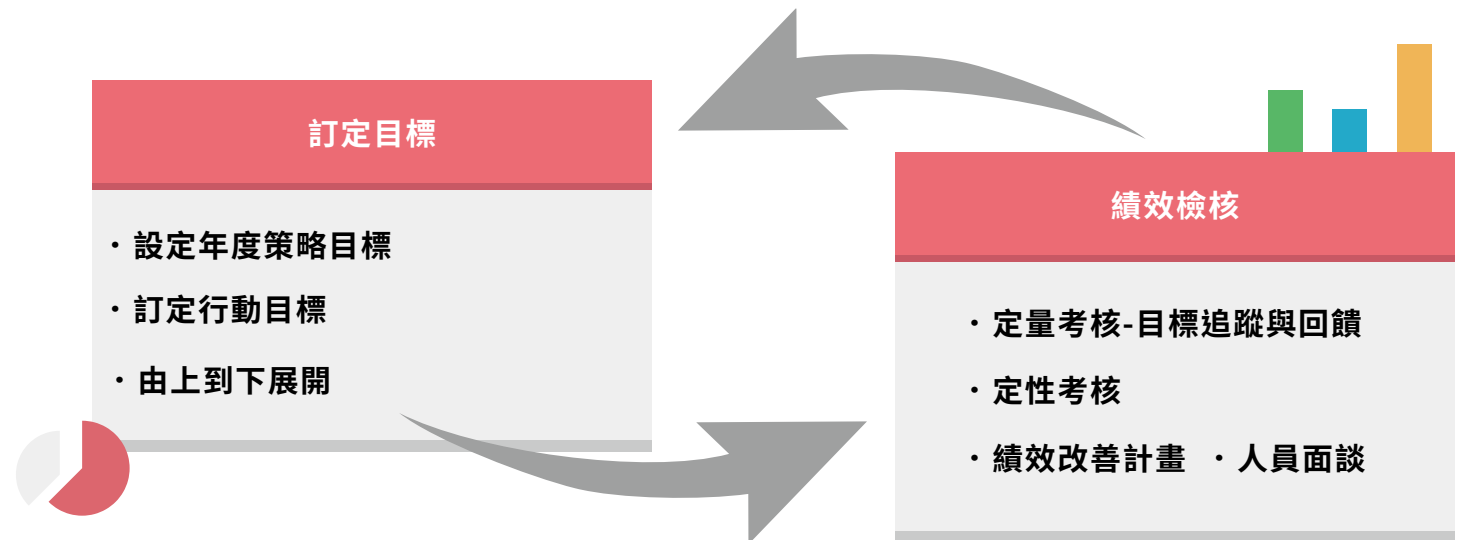
▶ 績效考核

尖點經由組織與個人目標的設定與執行，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理進行每年度年中及年終之績效評核，為職位晉升、調薪制度、員工酬勞及年終獎金發放等作業之依據。2020年除了留職停薪人員外，全體員工 100% 均已完成績效考核，期望透過不斷精進員工個人工作績效與公司整體經營績效，協助員工與公司共同成長。

尖點的績效考核制度重視公平與平等，全體員工不分性別、國籍、種族、宗教、政治立場及婚姻狀況等而有差別待遇，藉由多元評核構面展開，搭配績效考核制度及線上考核系統進行考評作業，不僅聚焦關鍵任務目標達成狀況，更重視日常工作行為展成與即時回饋，藉由年度績效管理循環 (PDCA)，以期驅動組織效能、促進主管與部屬雙向溝通、激發團隊與個人潛能，進而提升組織整體營運績效。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。



2020 年績效考核	人數	比率 (%)
年中	330	100%
年終	330	100%



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

遵守職安衛法規	推動自主管理	實施危害辨識
推動全員參與	辦理職安衛訓練	營造優質職場
落實風險管控	提昇職安衛績效	健全安全意識
促進身心健康	持續安全改善	強化健康服務

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。2020 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

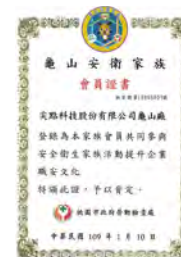
尖點公司於 2020 年 12 月份，順利轉換 ISO 45001、CNS 45001 職業安全衛生管理系統；持續運作 OHSAS 18001、ISO 45001，及 CNS 15506、CNS 45001 規範之管理系統，以強化公司內部之職業安全衛生管理內容，並於每年度進行內部稽核，以確保管理系統之運作順暢。此外，安全衛生室定期對工作場所進行查核，針對所發現之缺失進行矯正改善及預防措施，以維持整體工作環境之安全性；安全衛生室亦協助現場作業主管訂定標準作業程序，由現場作業主管執行教育訓練，促使作業員工遵守規範。



▲ ISO 45001 及 CNS 45001 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。



無災害工時記錄

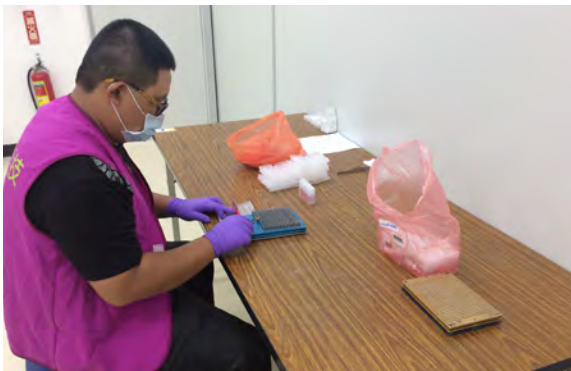
尖點長期致力打造幸福企業有成，為持續改善工作環境，促進職場安全與健康，除了激勵員工重視職業安全衛生，並且設置無災害工時記錄看板，邁向無災害記錄之目標；2020年7月份止，參與無災害工時已累積九十六餘萬工時的記錄肯定，將持續務實職業安全衛生管理推動，使職場環境更加友善。



▲ 獲得 96 萬無災害工時記錄肯定

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

2020 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	82	246
在職勞工變更職務前環安衛教育訓練	7	21
在職勞工職業安全衛生教育訓練	200	200
針扎危害預防管理安全訓練 (含外文語系)	216	142
危害通識教育訓練	24	72
緊急應變演練 (夜間) 訓練	146	146
緊急應變演練 (日間) 訓練	284	621
健康管理及促進訓練	455	375
ISO 45001 轉版教育訓練 (含內稽訓練)	84	252
機車防禦性駕駛教育訓練 (含交通宣導)	257	492
相關安全衛生管理 SOP 宣導訓練	154	308
工廠防範火災教育訓練 (含外文語系)	324	324
職業安全衛生業務主管在職訓練班 (外訓)	2	12
有機溶劑作業主管在職訓練班 (外訓)	1	7
急救人員在職訓練班 (外訓)	2	6
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	7	38
合計	2,246	3,268

2020 年安全衛生教育

共 2,246 人次，合計 3,268 人時



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



日 / 夜間工作環境防護

尖點公司持續運作審查、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理辦法，確保承攬廠商相關安全衛生及環保事項之責任與符合性。



▲承攬廠商現場安全衛生管理

安全作業許可制度

尖點各項作業申請，要求人員遵循 SOP 標準作業流程，設備及設施皆嚴格要求本質安全與衛生，針對高風險作業及假日施工，明訂安全申請辦法，需要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。



▲作業安全許可管理



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。



▲化學品安全衛生管理：防溢棧板、鋼瓶固定、安全資料表

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

2020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，2020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，2017~2020 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、設備及作業環境、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工作環境，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。

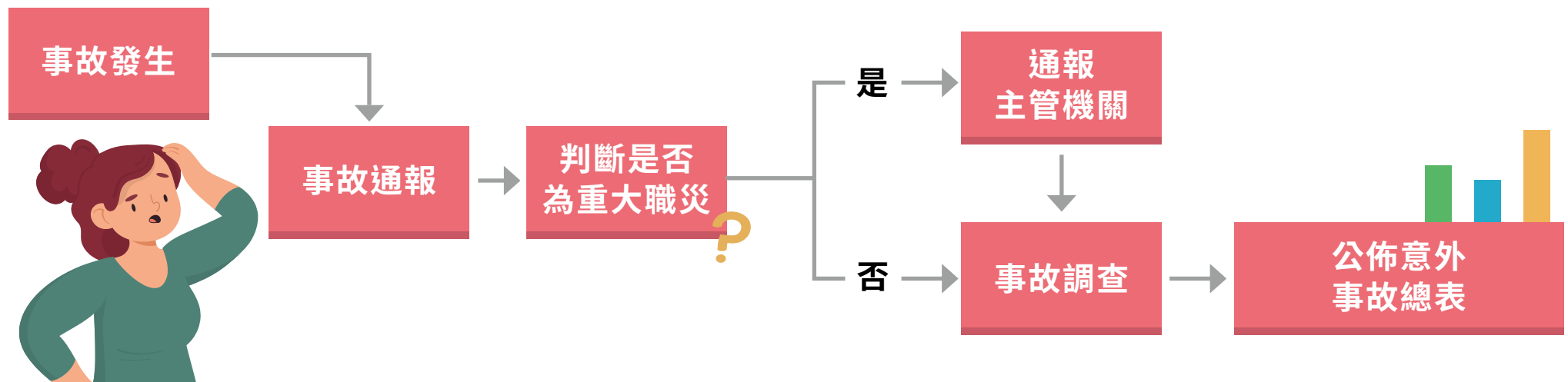


▲機械、設備安全管理

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：

職業災害通報流程



2020 年職業健康與安全統計

尖點依據政府所公開之職業安全衛生管理系統績效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	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

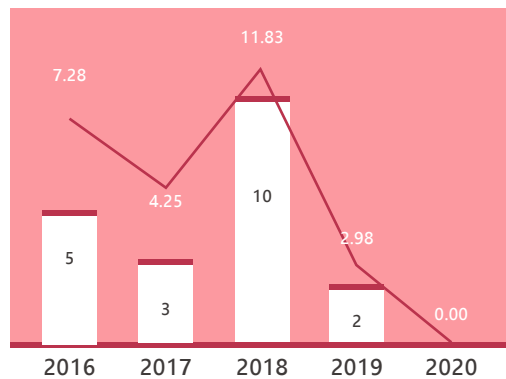
註 1：統計僅計算台灣尖點員工職災狀況 (其他工作者無相關情事)。

註 2：2020 年總工作時數為 866,233 小時；總工作日數為 86,957 天。

註 3：以上統計不包含交通事故及虛驚事件。

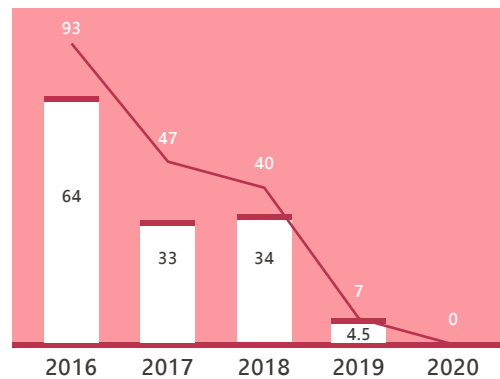
2020 年員工失能傷害事故共有 0 件記錄，相較於前一年度的 2 件已有明顯改善；另外，2020 年總合傷害指數 FSI 為 0，低於政府於網路上公開之台灣同業金屬製品製造業 (行業別 251) 的 FSI 0.44 (2016~2018) 平均值。持續藉由新進員工教育訓練與宣導、現場工作人員訪視與懇談、虛驚事件改善等，冀望持續預防及降低同仁意外傷害之發生機率。

員工失能傷害次數與頻率 (FR)



員工失能傷害次數 失能傷害頻率 (FR)

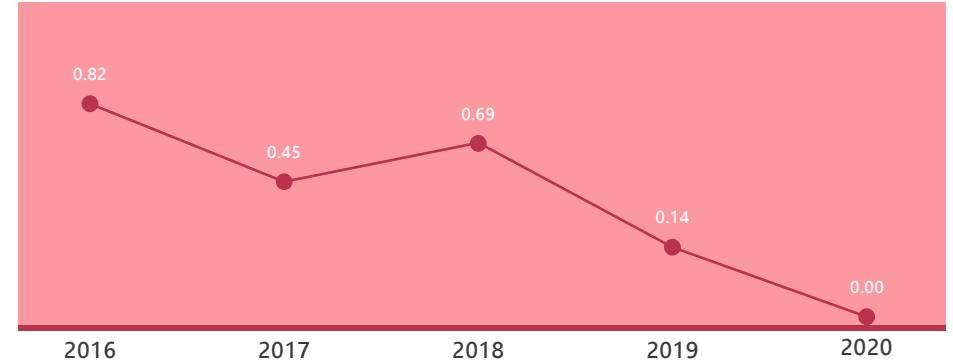
員工失能缺勤天數與嚴重率 (SR)



員工失能缺勤天數 失能傷害嚴重率 (SR)

總合傷害指數 (FSI)

無災害工時 **96 萬小時**



總合傷害指數 (FSI)

2020 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 僅統計台灣尖點非員工之工作者職災狀況。

註 2 2020 年總工作時數為 1,392 小時；總工作日數為 174 天。

註 3 以上統計不包含交通事故及虛驚事件。

2020 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 2021 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，提供員工安全舒適的工作環境。

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) 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 無	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	 實施完整的人員安全訓練	 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，保障員工工作權。	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、工作職責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。

綠色永續

Green Sustainability



重大主題

302 能源

重大主題對尖點的重要性

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。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。

2020 主要績效

降低12.9%

間接溫室氣體排放密集度



降低15.8%

製程用水密集度



83.8%

綠色行動計畫回收率



降低8.8%

單位能源密集度



2020 目標與成效

單位能源密集度減少

8.8%

持續降低能源耗用



目標降低 1%

製程用水密集度減少

15.8%

提升用水效率持續監測耗用



目標降低 0.5%

間接溫室氣體排放量密集度減少

12.9%

減耗能以達溫室氣體減排



目標年減 1%

產品及包材回收率

83.8%

循環再利用減廢降環境衝擊



目標達 82%

管理方針

- 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、業務處
- 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
 - 執行 ESCO 節能績效保證專案，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
 - 提升成品包材回收率

我們的理念

為了全球新冠病毒防疫需求，讓人們的必要活動無可避免的耗用較多環境資源。在維持企業營運成長的同時，我們認為尖點對環境的最佳作為，是致力讓生產所需的每一滴水及每一度電能發揮更大效益。透過節能減廢，期盼對地球生態資源的衝擊降到最低。



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，並於 2020 年 12 月完成三年一次系統證書換證。



2020 年完成 ISO14001 換證

遵守法規

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。



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。



節約資源

訂定節約目標，規劃並執行環保節能措施。



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 2020 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 2016-2020 年這五年來的環境管理成效，以及 2021-2023 年目標整理如下表：

能資源管理

- 2020 年度相較 2016 年度節能 3%
- 執行方案：執行 ESCO 節能績效保證專案，汰換或改善空壓機、乾燥機、空調系統以減少耗能，以及採用能源管理系統。
- 2021-2023 年目標年減 1%



環境管理

- 2020 年度相較 2016 年度廢棄物減少 5.2%
- 成品包材回收率 83.8%
- 執行方針：
 - 執行製程減廢專案，並宣導廢棄物減量行動
 - 持續邀請客戶加入綠色回收計畫
- 2021-2023 年目標每年減廢 1%，回收率 >85%



水資源管理

- 2020 年度相較 2016 年度製程用水密集度減少 17.6%
- 執行方針：
 - 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用量
- 2021-2023 年目標年減 0.5%



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。2020 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

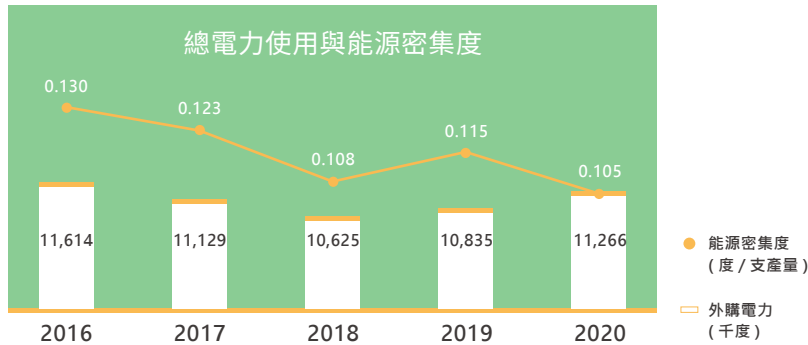
類別	項目	金額
 廢棄物與污染防治 (空水廢規費)	一般及事業廢棄物處理費、空氣污染防治費用、水污染防治費用、環境監測費用、環境管理系統認證等	137.7 萬元
 綠色商品採購	採購具綠色標章產品，多以資訊產品為主，亦包含辦公用紙採購對環境友善、來自良好管理森林的 PEFC 認證標章產品。	539.6 萬元

能資源管理

對應的重大主題 302 能源

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。2020 年組織內部的總電力使用量為 11,266 千度，較前一年度增加 431 千度，總電力使用增加 4.0%；由於 2020 年總產量增加 14%，若以單位產量能源密集度觀之，則較 2019 年減少 8.8%。我們將運用智慧分析工具，規劃重大耗能設備節能改善、提升能源設備使用最佳化操作維護能力；更藉由設定適當能源績效指標及階段性改善行動計畫，提升能源績效。推動能源自主管理之環境政策，實現環境永續發展之目標。



註 1：外購電力度數係以每月電費收據用電度數加總。

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；2020 年全年度產生之再生能源發電量 4,724 度，建置 3 年餘，累積至 2020 年再生能源發電量則為 17,441 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 1：太陽能發電數據擷取區間 (2018/12/1 ~ 2020/12/31)

溫室氣體盤查

尖點 2020 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 2020 年溫室氣體總排放量為 5,818.2 公噸 CO₂e，包含範疇一排放量為 83.8 公噸 CO₂e，及範疇二排放量為 5,734.4 公噸 CO₂e。範疇二間接溫室氣體排放量較 2019 年度減少 0.7%，而主要來自廠區所需外購電力產生，佔整體排放量 98.6%。



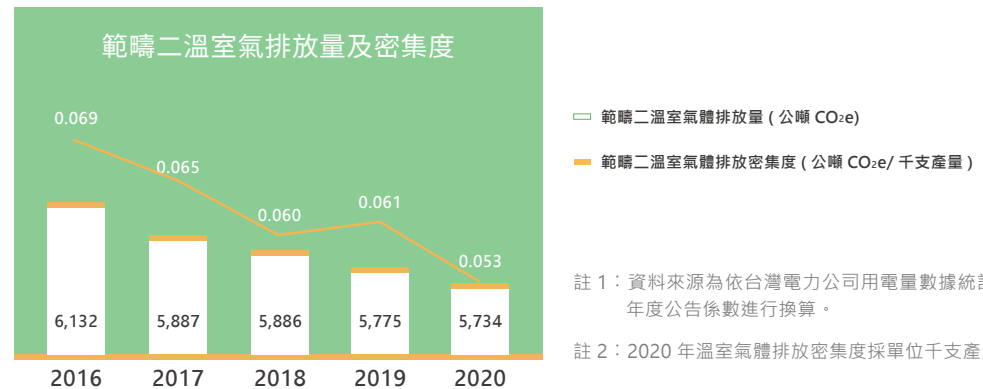
註 1：GWP 係數來源為台灣經濟部能源局官方網站 (<https://www.moeaboe.gov.tw>)，其係依據 IPCC 發布之 2006 年版國家溫室氣體清冊指南及第四次評估報告。

註 2：間接排放量計算為總用電 * 電力排放係數。2019 年電力排放係數 (0.509)

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 2020 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，則較前一年度減少 12.9%。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。



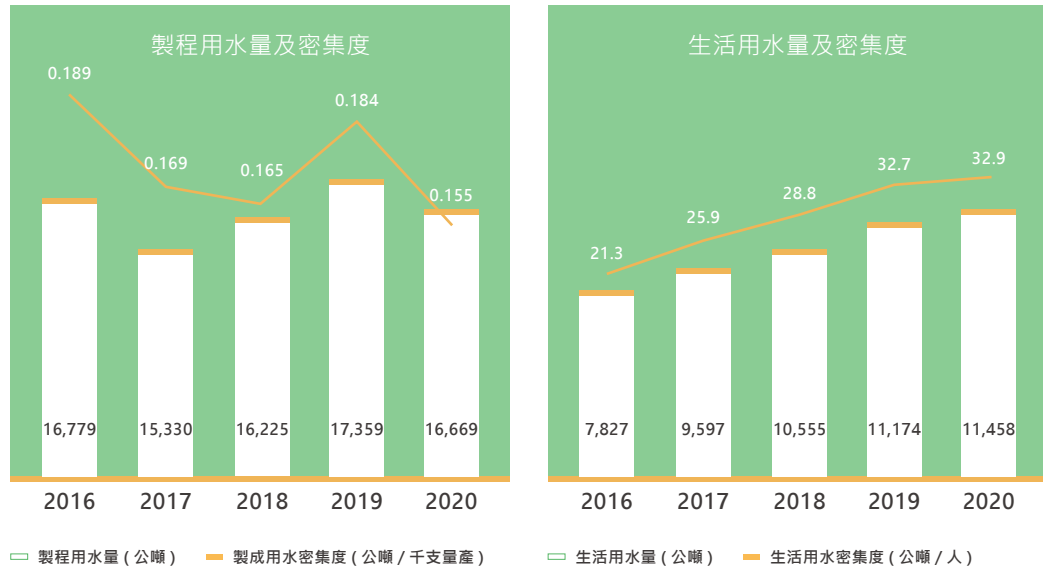
註 1：資料來源為依台灣電力公司用電量數據統計用量，再根據 2019 年度公告係數進行換算。

註 2：2020 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。2020 年度總取水量約為 2.81 萬公噸^{註1}，較 2019 年減少 1.4%。若以用水密集度觀之，生活用水密集度增加 0.7%，製程用水密集度則減少 15.8%^{註2}。



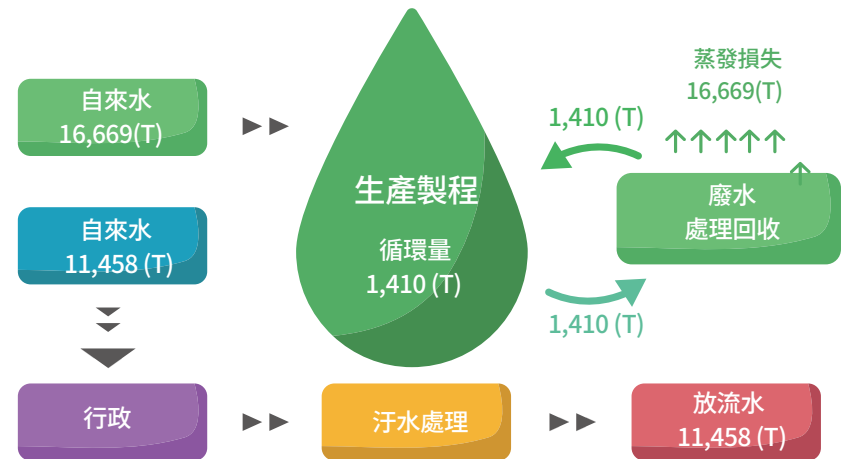
註 1. 係依抄表記錄計算。

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，經過持續控管製程清洗用水量，降低冷卻水塔水量蒸發損失並且加強冷卻水塔水質維護減少排放損失，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，2020 年度相較 2016 年度移工人數增加 42%，移工宿舍用水需求以致生活用水增加。

生產製程用水經處理後，可全面回收再使用，2020 年回收再利用水量約 1,410 公噸，佔整體用水 5%；而生活用廢水則經汙水處理設施後，達排放標準始行排放。為落實水資源管理，管理部每月定期統計自來水用量情形，以確認用水情形是否有異常狀況。



註：係依實際抄表紀錄計算而得

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。

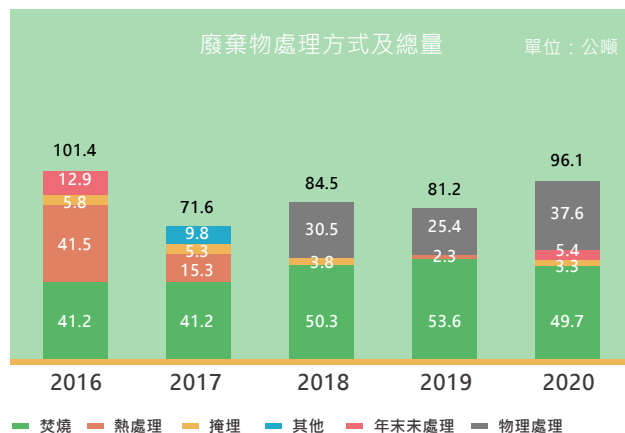
展望未來，2021-2023 年以每年降低總用水量 0.5% 為目標。

廢棄物管理與源頭減量

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，2020 年使用可回收再生原物料比率達 30.7%^{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，以達成由源頭減量，並進而達到減廢的目的。

註 1 可回收再生物料的使用百分比，係以 (可回收再生物料使用總重量 / 物料使用總重量)*100% 公式計算而得。

隨著 2020 年產能上升，一般事業廢棄物的產量也隨之增加，於是尖點不斷思考如何秉持 4R 原則，將目前已進行良好控制產量的一般事業廢棄物進行更進一步的管理對策，在 2020 年底，尖點與優質的廢棄物處理廠商訂定了新的處理合約，於 2021 年開始，將一般事業廢棄物中佔比近四成的廢油混合物，委託廠商處理，將佔比最大的廢棄物，透過物理處理的方式後，將高熱值的成份，混合廢木材，製成可供焚化爐進行焚化用的燃料棒，讓尖點的廢棄物再被利用。



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，2016 年 59.4 公噸，2017 年 86.4 公噸，2018 年 87.7 公噸，2019 年 105.6 公噸，2020 年 83.4 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。

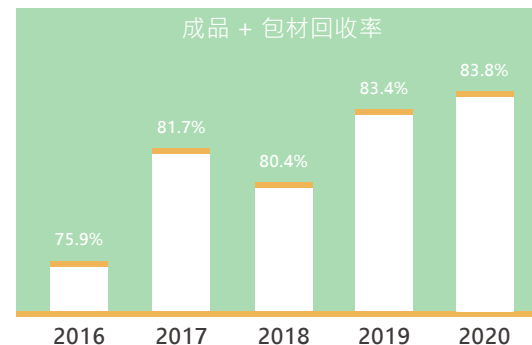
綠色行動計畫

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 2020 年已有超過 30 家客戶參與尖點綠色回收計畫，2020 年自客戶端回收可再加工之產品及包材總計約 795.4 萬個，約佔出貨量之 83.8%^{註1}。未來將持續於公司內外部推動與執行回收行動，2021-2023 年以回收率達 85% 為目標。

註 1 回收產品及包材的百分比，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。

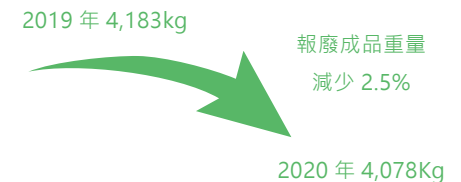
註 2 產品係指可回收再加工之最大宗產品。



清潔生產

尖點持續進行清潔生產技術，減少廢棄物為出發思考方向，減少對於環境的危害。其優點不僅降低公司成本開銷、更重要的是將廢棄物減量也達到對於環境維護的要求。地球只有一個，而我們既然依賴它生活，就必須也要維護它，互利共生，創造雙贏局面，始能履行社會責任，達到工業與環境的雙贏局面以及永續發展。

藉由製程改善提升產品強度與治具使用壽命，2019 年所提出減少生產過程產出報廢成品專案，由 2019 年 4,183 公斤到 2020 年 4,078 公斤共少 105 公斤減少 2.5%。



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。

社會關懷

Social Care



重大主題對尖點的重要性

為企業公民，尖點在企業發展之餘同時投入企業資源關懷社會，積極融入在地社區鄰里，並號召同仁與其眷屬共同投入在地關懷、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。

2020 主要績效

 **385 小時**
公益時數

 **306 人次**
公益人次

 **13 項**
舉辦公益活動

 **11 個**
嘉惠社福團體



2020 目標與成效

公益時數

385 小時

多行公益不嫌多



目標 584 小時

公益參與活動

13 件

透過活動提升向心力



目標 8 件

公益人次 306 人

306 人

多人公益擴大渲染力



目標 335 人次

嘉惠公益團體

11 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轉為行動力。

管理方式

- 當責 • 社會關懷推動小組
 成員 • 經管室 / 公益社
 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

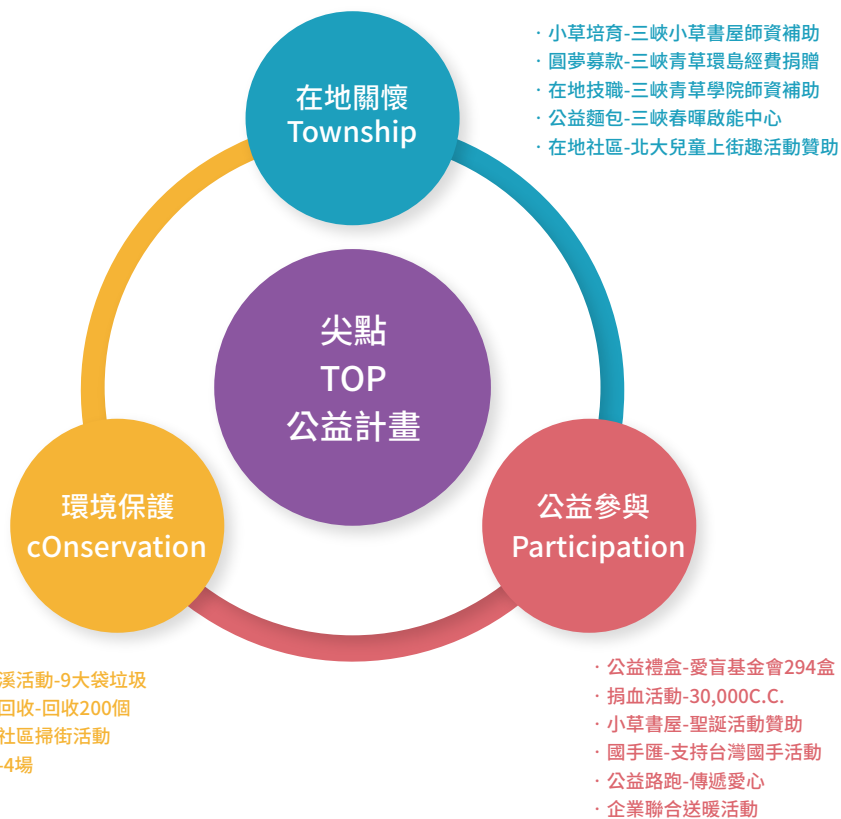
我們的思維

尖點深刻體認環境保護的重要，每年皆會安排淨溪活動，讓同仁帶領著孩子們一起為環境盡一份心力，同時進行環境教育。從小傳遞大自然對於人們的重要性並好好的維護自然環境。



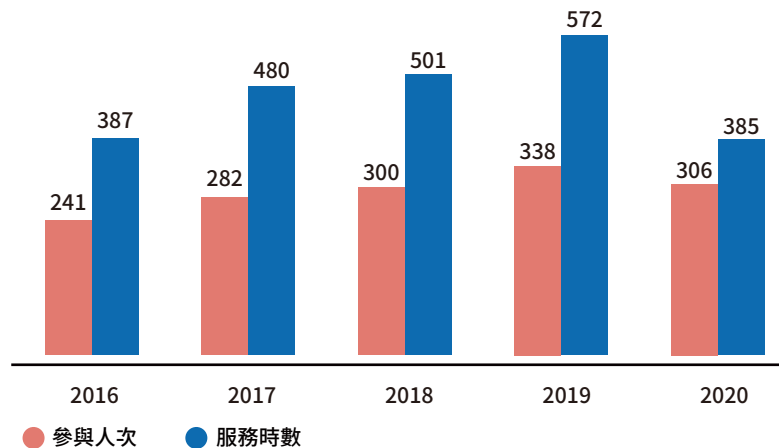
TOP 公益計劃

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，有效的整合資源並予以投入，積極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。



2020 年因新冠病毒肺炎疫情影響，許多公司營運必要活動均在防疫前提下盡量縮減，而公益相關活動，不論是社福機構或企業在策略上亦同步趨向保守謹慎。然而社福機構的需求並不因疫情有所減少，甚至可能讓狀況更加艱困。在可行範圍內，尖點仍舊投入各項社會關懷活動，年度推動 13 件社會公益活動，共計 306 人次參與公益活動，貢獻公益時數 385 小時。尖點同仁們將感恩與回饋社會的心意在生活中體現，2020 年尖點投入公益支出約計新台幣 59 萬元。另外，尖點為鼓勵員工投入社會服務，於 2017 年啟動「公益假」獎勵制度，2020 年參與公益活動而享有公益假員工 29 人，總時數 116 小時。

尖點公益參與成果



尖點 TOP 公益計畫—2021 年

參與人數及服務時數目標 **成長 2%**



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。

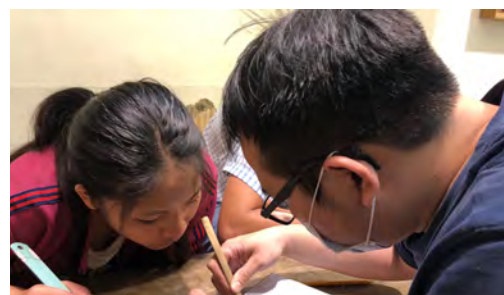


▲ 小草書屋—三峽高關懷學童課後陪伴基地

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，五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

尖點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。



▲ 小草書屋課後輔導與各項才藝課程

2016-2020年度累計成果



累計資助246位在地學童課後陪伴計劃

累計支持59位孩子圓夢計畫

累計舉辦76場公益麵包義賣活動

小草書屋—尖點長腿叔叔計畫

身為小草書屋長期的企業夥伴，尖點時時刻刻關注書屋孩子們的大小需求，持續關懷著這群在地的孩子。2020年初新冠肺炎疫情爆發，原本許多的安排都因為疫情暫緩或停辦。但書屋仍然不停歇，孩子們仍繼續上課上學，尖點準備了酒精及口罩提供給書屋的孩子們讓他們能夠在安全及保護的環境下能夠繼續學習努力。年末耶誕來臨，尖點邀請同仁們一齊為孩子們準備禮物，除了應景口罩、滿足願望的小禮物，更將尖點同仁們的愛一起包裝起來給孩子們，讓孩子有個驚喜又溫暖開心的佳節。



▲尖點同仁開心準備聖誕小禮物並送至小草書屋



▲提供口罩及酒精給小草書屋

青草職能學苑—三峽青少年技職培育

「青草職能學苑」從 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，這是為了幫助小草書屋的孩子們長大成為青草們並和三峽地區的國中合作，提供高關懷學生職業試探課程，利用課堂時間至青草職能學苑進行職能培育，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青草職能學苑需求



圓夢挑戰—青草環島計畫及社區服務回饋

緣自 2016 年的夏天，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 年的「企業提案活動」，孩子們嘗試撰寫企劃書、製作投影片、上台發表，孩子至尖點進行提案；2019 年的「企業募款活動」，讓我們看到大孩子們的成長，新加入孩子略青澀卻不畏怯的表現，為了實踐夢想的勇氣與努力；2020 年初由於疫情的關係無法親自到廠內與尖點同仁互動，但孩子們利用網路學習透過視訊會議系統，在電腦的另一端傳達不同於以往，挑戰自行組隊環島圓夢的計畫及想法，孩子們表現得自信又穩重，讓同仁們被孩子們的勇敢體驗與成長深深感動。

在完成了 14 天的環島旅程後，為了感謝尖點支持他們的夢想，暑假的尾聲騎著單車來到廠內進行社區服務回饋計畫，在盛夏的午後，青草老師與孩子們沿著尖點廠區周圍社區

人行道撿拾垃圾與尖點夥伴們共同回饋社區鄰里，達成與尖點的約定。讓同仁們及周圍社區民眾感受到青草孩子們的認真回饋及努力，並給予直接的肯定。



▲青草環島隊員透過視訊會議進行提案募款活動



▲小草及青草孩子們社區回饋計劃 - 環境整潔維護



▲青草環島車隊隨行保母車



▲ 小草書屋 & 青草職能學苑



▲ 春暉啟能中心



▲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。由於 2020 年初新冠病毒疫情影響僅能辦理 1 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。

▲社區關懷—瘋北大兒童上街趣活動

連續兩年贊助由地方媽媽所組成的還我特色供員行動聯盟於橫跨三峽、樹林交界的北大社區舉辦「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。

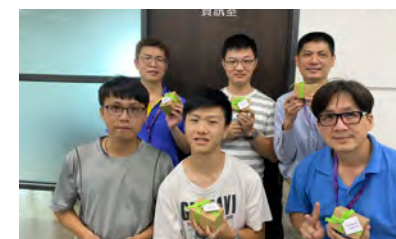
2016-2020年度累計成果：

- 連續三年支持植樹活動
- 累計參與10場環保活動



世界保護臭氧層活動

尖點落實行動愛地球的理念，於2020年響應「國際臭氧層保護日」舉辦了認養植栽活動，同仁藉由填寫問卷可了解臭氧層在我們生活中扮演了什麼角色及如何藉由生活中的大小事保護臭氧層。每個同仁從小小的種子細心呵護到發芽到長大，了解到要長成大樹是多麼不容易的事情。透過這樣的活動來傳達節能減碳及環境保育的知識及重要性。透過種下每一顆感恩的樹，展現尖點愛地球的一份心力。



▲尖點同仁認養植栽

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。



尖點第三年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9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「2020 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。

2016—2020 年度累積成果



累計捐出15.6萬C.C.熱血



累計捐出1,242件二手衣／鞋／包



累計新台幣197萬元公益捐贈



累計新台幣83萬元公益採購支出



累計參與10場公益路跑活動



▲ 尖點好血有你及視障按摩活動

尖點連續第六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並廣邀鄰里社區共同參與活動，2020年共計捐血袋數達120袋熱血。捐血活動利人又利己，在防疫期間血庫缺血的緊急時刻，尖點設立捐血站並訂立防疫SOP，提供酒精、口罩，讓同仁們能在安全無慮的情況下親自捐出熱血助人，而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。



▲ 尖點好血有你活動



▲ 公益視障按摩活動

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。由於上半年疫情管制，因此視障按摩活動是在疫情趨緩的情況下開始提供服務，2020年度共計舉辦8場次的員工紓壓按摩活動。

▶ 讓愛傳遞下去活動

尖點持續提倡「公益環保」觀念，2020 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，2020 年度舉辦「舊鞋救命」及「袋袋相傳」等活動。

- 舊鞋救命 – 2020 年共募集 85 雙二手鞋及 58 個書包，參與北大行道會募集活動一同捐贈至「舊鞋救命組織」，祝福非洲孩童健康上學去。期望透過各項募集與捐贈過程，讓同仁們共同關懷弱勢並愛護地球資源。
- 袋袋相傳 – 募集活動共蒐集 200 個同仁閒置不用大大小小的各式二手紙袋及環保袋，分享給廠內春暉麵包義賣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。



▲「袋袋相傳」募集紙袋



▲參與北大行道會「舊鞋救命」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瑞信公益路跑活動—為兒童友善醫療而跑，透過路跑運動的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。



▲尖點路跑社參與公益活動

國手匯一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」，結合廠內所舉辦的健走競賽與國手會運動宗旨，同仁一同走起來用行動支持台灣國手，每走 1 萬步捐 10 元，在為期二個月的活動內，同仁累積步數總共達 3,825 萬步，公司撥款合計捐贈 5 萬元提供給國手匯，台灣國手—李翰暄應邀到廠內傳授暖身操，讓同仁不論在天冷或是運動前能夠讓身體作最佳的準備避免運動傷害。



▲尖點力挺國手匯·國手李翰暄教導同仁暖身操

公益禮盒採購—愛盲基金會

尖點自 2017 年起，每年挑選社福機構與偏鄉小農合作且包裝不繁複的公益禮盒當作致贈客戶的中秋禮品，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」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；2020 年度與愛盲基金會共同合作由身障朋友完成手作禮盒，期望透過禮盒傳遞愛心的種子。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。



▲愛盲基金會中秋公益禮盒



▲企業聯合送暖感謝狀



企業聯合送暖—2020 防疫不妨愛，幸福零距離

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十字會、中華民國老人福利聯盟、天使心家族基金會、喜樂家族基金會，期望透過傳媒影響力拋磚引玉，號召更多人響應公益，為老幼群族盡棉薄之力。

歷年永續管理績效

面向	指標	GRI 準則揭露項目	2016	2017	2018	2019	2020	2019-2020 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	3,283	3,283	3,282	3,006	2,973	-1.1%
		合併稅後淨利 (新台幣百萬元)	201-1	246	236	254	190	282	48.4%
		基本每股盈餘 (新台幣元)	-	1.55	1.50	1.69	1.34	1.98	47.8%
		股利配發率 (%)	-	58.8	26.7	71.0	89.6	79.8	-10.9%
		股東權益報酬率 (%)	-	5.5	5.0	5.0	4.4	6.5	47.7%
	研究發展	累計專利件數 ^{註1}	-	101	108	120	124	132	6.5%
		研究開發費用 (新台幣百萬元)	-	39	35	40	43	52	22.0%
		研發費用佔比 (%)	-	3.4	3.1	3.5	4.2	4.6	9.5%
	客戶滿意度	客戶滿意度	102-43	84.1	91.4	88.3	92.4	95.1	2.9%
		客訴比例 (%)	-	0.25	0.08	0.14	0.10	0.12	20.0%
	供應鏈管理	在地採購比例 (%)	204-1	55	55	52	49	51	3.2%
		禁用衝突礦產聲明書簽署率 (%)	-	100	100	100	100	100	0.0%
		社會責任承諾書簽署率 (%)	-	100	100	100	100	100	0.0%
社會面	員工關係	新進員工比例 (%)	401-1	31.9	30.9	25.8	24.6	27.0	9.8%
		離職率 (%)	401-1	19.4	20.3	15.9	24.0	12.5	-47.9%
		育嬰留停復職率 (%)	401-3	60	80	-	-	67	-
		育嬰留停留存率 (%)	401-3	67	67	75	-	50	-
	育才發展	教育訓練總時數 (小時)	-	11,139	10,216	9,502	10,596	12,085	14.0%
		教育訓練人均時數 (小時)	404-1	29.6	27.7	26.1	31.3	33.7	7.7%
	職場安全	失能傷害頻率 (FR)	403-9	7.28	4.25	11.83	2.98	0.0	-100.0%
		失能傷害嚴重率 (SR)	403-9	93.0	47.0	40.0	7.0	0.0	-100.0%
環境面	節能減碳	外購電力 (千度)	302-1	11,614	11,129	10,625	10,835	11,266	4.0%
		能源密集度 (千度 / 支產量)	302-3	0.130	0.123	0.108	0.115	0.105	-8.8%
		間接溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e / 年)	305-2	6,132	5,887	5,886	5,775	5,734	-0.7%
		間接溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e / 千支)	305-2	0.069	0.065	0.060	0.061	0.053	-12.9%
	水資源管理	製程用水密集度 (公噸 / 千支產量)	303-1	0.189	0.169	0.165	0.184	0.155	-15.8%
		生活用水密集度 (公噸 / 人)	-	21.3	25.9	28.8	32.7	32.9	0.6%
	廢棄物管理	廢棄物總重量 (公噸)	306-2	101.4	71.6	84.5	81.2	96.1	18.3%
		成品包材回收比例 (%)	301-3	75.9	81.7	80.4	83.4	83.8	0.5%

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	3	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	永續經營與價值鏈	8	
	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	46	
	102-9	供應鏈	夥伴關係、產品與服務項目	37、9	
	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	29	
	102-12	外部倡議	夥伴關係	37	
	102-13	公協會的會員資格	永續經營與價值鏈	9	
策略		專利權取得數	產品創新	35	
	102-14	決策者的聲明	董事長的話	4	
倫理與誠信	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	風險管理	29	非核心選項
	102-16	價值、原則、標準及行為規範	誠信正直與法規遵循	27	
治理	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	27	非核心選項
	102-18	治理結構	公司治理	24	
	102-19	授予權責	企業永續委員會	13	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	13	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	公司治理	24	非核心選項
	102-23	最高治理單位的主席	公司治理	24	非核心選項
	102-25	利益衝突	誠信正直與法規遵循	27	- 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	19	
	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	19	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人鑑別	19	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人鑑別	19	
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	20	
	102-47	重大主題表列	重大主題分析	20	
	102-49	報導改變			無此情事
	102-50	報導期間	關於報告書	3	
	102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	3	
	102-52	報導週期	關於報告書	3	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	3	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	3	
	102-55	GRI 內容索引	GRI 內容索引	85	
102-56	外部保證 / 確信	關於報告書、第三方查證報告	3、90		
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	22	
	103-2	管理方針及其要素	公司治理	23	
	103-3	管理方針的評估	公司治理	23	
	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	9	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	員工概況	50	參閱尖點 2020 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	44	
	103-2	管理方針及其要素	幸福職場	45	
	103-3	管理方針的評估	幸福職場	45	
	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	51	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	員工概況	46	

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	36	
	103-2	管理方針及其要素	夥伴關係	37	
	103-3	管理方針的評估	夥伴關係	37	
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	夥伴關係	41	
反貪腐	103-1	解釋重大主題及其邊界	公司治理	22	
	103-2	管理方針及其要素	公司治理	23	
	103-3	管理方針的評估	公司治理	23	
	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	27	
環境面					
物料	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	67	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	68	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	68	
	301-2	使用的可回收物料	廢棄物管理與源頭減量	73	
	301-3	回收產品及其包材	廢棄物管理與源頭減量	73	
能源	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	67	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	68	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	68	
	302-1	組織內部的能源消耗量	能資源管理	71	
	302-3	能源密集度	能資源管理	71	
水	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	67	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	68	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	68	
	303-1	依來源劃分的取水量	水資源管理	72	
	303-3	回收及再利用的水	水資源管理	72	
排放	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	67	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	68	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	68	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	能資源管理	71	
	305-4	溫室氣體排放密集度	能資源管理	71	
	305-5	溫室氣體排放減量	能資源管理	71	

GRI 內容索引					
主題	GRI 準則	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
廢汙水和廢棄物	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色永續	67	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	68	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	68	
	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	73	
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	67	
	103-2	管理方針及其要素	綠色永續	68	
	103-3	管理方針的評估	綠色永續	68	
	307-1	違反環保法規	氣候變遷與環境政策	69	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	44	
	103-2	管理方針及其要素	幸福職場	45	
	103-3	管理方針的評估	幸福職場	45	
	401-1	新進員工和離職員工	員工概況	47、48	
	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	52	
	401-3	育嬰假	員工概況	48	
職業安全衛生	103-1	解釋重大主題及其邊界	幸福職場	44	
	103-2	管理方針及其要素	幸福職場	45	
	103-3	管理方針的評估	幸福職場	45	
	403-1	職業安全衛生管理系統	職場安全	60	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職場安全	64	
	403-3	職業健康服務	員工健康管理	53	
	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	61	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職場安全	61	
	403-6	工作者健康促進	員工健康管理	53	
	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	62	
403-9	職業傷害	職場安全	65		
403-10	職業病	員工照顧、職場安全	55、65		

GRI 內容索引					
主題	GRI 準則	揭露項目	章節名稱	頁碼	備註
訓練與教育	103-1	解釋重大主題及其邊界	幸福職場	44	
	103-2	管理方針及其要素	幸福職場	45	
	103-3	管理方針的評估	幸福職場	45	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	育才發展	58	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	育才發展	59	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	44	
	103-2	管理方針及其要素	幸福職場	45	
	103-3	管理方針的評估	幸福職場	45	
	405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理、員工概況	25、46	
顧客健康與安全	103-1	解釋重大主題及其邊界	夥伴關係	36	
	103-2	管理方針及其要素	夥伴關係	37	
	103-3	管理方針的評估	夥伴關係	37	
	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	39	無此情事
客戶滿意度	103-1	解釋重大主題及其邊界	夥伴關係	36	
	103-2	管理方針及其要素	夥伴關係	37	
	103-3	管理方針的評估	夥伴關係	37	
		客戶滿意度調查	客戶夥伴	38	
客戶隱私	103-1	解釋重大主題及其邊界	夥伴關係	36	
	103-2	管理方針及其要素	夥伴關係	37	
	103-3	管理方針的評估	夥伴關係	37	
	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	39	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	22	
	103-2	管理方針及其要素	公司治理	23	
	103-3	管理方針的評估	公司治理	23	
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	法規遵循	27	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 2020

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 2020 (hereinafter referred to as the 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 (2021/03/24–2021/04/27). 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.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Topoint's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES
The information in the Topoint's CSR Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of Topoint. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

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.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options	Level of Assurance
A SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)	n/a
B AA1000ASv3 Type 1 (AA1000AP Evaluation only)	Moderate

Assurance has been conducted at a moderate level of scrutiny

TWLPP 5008 Issue 2104

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Select specific reporting criteria included in the contract

Reporting Criteria Options
1 GRI Standards (Core)
2 AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) 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.

ASSURANCE METHODOLOGY
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.

LIMITATIONS AND MITIGATION
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.

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.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION
On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP5008 Issue 2104

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) 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. For future reporting, Topoint may proactively consider having more direct bilateral involvement of stakeholders during future engagement.

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.

Impact
Topoint has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. However, the sustainability context of each impact should be described more clearly to allow a better understanding of the potential positive and negative impacts.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Topoint's CSR Report of 2020, 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. For future reporting, it is recommended to further get more disclosures on environmental and social impacts of foreign subsidiaries for each material topic.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
9 June, 2021
WWW.SGS.COM

TWLPP5008 Issue 2104



<http://www.topoint.tw/>