

(五)推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推 動 項 目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		本公司113年設置永續發展委員會，訂定「永續發展委員會組織規程」，並委任石浩吉董事長、王恩國獨立董事及總管理處副總經理陳文偉擔任本公司第一屆永續發展委員會委員。 永續發展委員會為推動永續發展相關事務之決策與督導單位，協助董事會持續深化企業社會責任實踐與強化公司治理機制，以達成永續經營之目標。 永續發展委員會也擔任跨部門整合與溝通之平台，透過會議及依議題成立之專案任務小組，辨識與公司營運及利害關係人關注事項之重大永續議題，研擬對應之策略及行動方案，規劃並執行年度計畫，同時透過持續追蹤與檢視執行成效，確保永續發展策略有效落實於日常營運管理中。 委員會亦定期向董事會報告永續發展執行情形及未來推動重點。 114年針對永續發展議題向董事會報告共計2次，議題包含： (1) 完成本公司、今皓光電、泰國廠(J.B.T)113年之盤查報告書。 (2) 完成本公司及其子公司113年之中英文版本永續報告書。 (3) 推動114年公司治理評鑑構面四之執行。 (4) 115年永續規範重大變更及因應措施。 董事會定期聽取團隊的報告，檢視永續議題的進展，評判策略成功的可能性，並適時敦促團隊進行加強或調整。	無
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		本公司於113/8/13董事會通過修訂「永續發展實務守則」，落實企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。 針對營運活動所涉及之經濟、環境及社會議題，本公司於經營管理過程中建立預防及控管機制，就可能發生之風險預先進行辨識與管理，並依重大性原則辦理環境、社會及公司治理(ESG)相關議題之風險評估，作為整體風險管理及營運策略擬定之重要參考依據。 本公司已取得GB/T 24001-2016/ISO 14001:2015 環境管理系統認證、IECQ QC080000:2017 有害物質過程管理體系認證、GB/T 45001-2020/ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統認證，以及GB/T 19001-2016/ISO 9001:2015 品質管理認證，並持續通過第三方驗證。公司依據市場環境與經營風險辨識重大議題，建構完善之監督與風險控管機制，以強化風險管理效能並確保制度有效運作。	無

推 動 項 目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
三、環境議題				
(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V		(一)本公司嚴格執行「電子工業行為準則(EICC, Electronics Industry Citizenship Coalition)」及 RBA 規範。為落實環境管理之執行，通過驗證取得 ISO14001 環境管理體系認證證書、GB/T 45001-2020/ISO 45001:2018 職業健康安全管理体系認證、IECQ QC080000:2017 有害物質過程管理體系認證等證書，以供集團透過環境及人權之知識工具與技術，管理環境與社會公益之風險。	無
(二)公司是否致力於提升各項能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		(二)本公司持續推動各項環境改善方案，不僅落實辦公室垃圾分類與回收制度，還規範非正常工作時段設備須保持關閉狀態，透過制度化管理與員工自律並行，有效降低不必要之能源消耗，達成節能減碳與成本節約雙重目標。	無
(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	V		(三)在溫室氣體減量方面，本公司配合客戶推動在地化生產，與客戶攜手建構強大而穩健之生產基地，透過垂直整合與水平發展之交叉策略，大幅縮短原物料及產品之運輸距離，並降低運輸過程所產生之碳排放量，有效縮短碳足跡。同時，公司已於昆山生產基地導入 LED 節能照明設施，積極從基礎硬體建設開始做起，大幅汰換高耗能水銀汞燈的使用，不僅做到不使用高耗能產品，同時也杜絕高污染水銀的使用及風險。在通勤減排上，公司全面鼓勵員工以電瓶車代步，並於車棚無償提供電瓶車充電座，希望透過宣導/鼓勵並提供免費充電的誘因，讓大量員工減少石化燃料的使用，落實溫室氣體減排之決心。	無
(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		(四)本公司官方網站之永續報告書中，皆有統計及揭露 112 年及 113 年溫室氣體排放量、年度用水量及廢棄物產生量。在溫室氣體減量上，本公司積極執行「人走燈滅」政策，規範在非工作時段，設備須保持關閉狀態，確保降低不必要之能源消耗。此外，本公司也持續落實日常用水量管理，以強化用水使用效率，並推動最大無紙化辦公室，對非重要文件，採回收紙列印，以降低廢棄物之產生。	無
四、社會議題				
(一)公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V		(一)本公司認同並參照「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」及 RBA 等國際公認之人權標準，制定人事管理規則，從員工聘僱、任用、相關福利、至退休等作	無

推 動 項 目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																				
	是	否	摘要說明																					
(二)公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		業，符合國內勞工相關法規，保障員工合法權益。 (二)員工福利措施： 1、享有勞健保，駐國外人員團保。 2、已成立職工福利委員會，辦理各項康樂、休閒、慶生、聚餐、年節賀禮及國內外旅遊補助等。 3、實施彈性工時。 4、員工健康檢查。 5、住院慰問金、結婚禮金、喪葬奠儀(含眷屬)、三節獎金(勞動節、中秋節、端午節)、年終獎金等。 6、公務車申請及公務汽車油資補助辦法。 7、提供員工免費停車位。 8、年終尾牙活動。 9、其他福利。 為防治職場性騷擾並維護性別工作平等與人格尊嚴，公司訂定「就業場所性騷擾防治措施及懲戒要點」，並明確標示專責單位及申訴機制於公共空間，以確保申訴管道暢通及處理程序公正。 114 年性別平等指標： <table><tr><th>性別平等指標</th><th>合計</th></tr><tr><td>全體員工人數</td><td>475</td></tr><tr><td>女性佔總員工</td><td>340</td></tr><tr><td>女性佔總員工比例%</td><td>72%</td></tr><tr><td>所有主管人數</td><td>85</td></tr><tr><td>女性主管人數</td><td>42</td></tr><tr><td>女性佔所有主管人數比例</td><td>49%</td></tr><tr><td>高階主管人數</td><td>11</td></tr><tr><td>女性高階主管人數</td><td>2</td></tr><tr><td>女性佔高階主管比例</td><td>18%</td></tr></table> 10、公司章程明定年度如有獲利，應提撥 3%～15%為員工酬勞、1%~5%為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應先預留彌補虧損數。 11、100%同仁按照新制提撥，提撥比例為 6%。其中 6%同仁同時提撥舊制，提撥比例為 5.8%。 公司（不含子公司）114 年 12 月至 115 年 11 月平均每月「勞退新制雇主提繳率超過 6%人數占公司全體提繳人數比例」超過 10%。	性別平等指標	合計	全體員工人數	475	女性佔總員工	340	女性佔總員工比例%	72%	所有主管人數	85	女性主管人數	42	女性佔所有主管人數比例	49%	高階主管人數	11	女性高階主管人數	2	女性佔高階主管比例	18%	無
性別平等指標	合計																							
全體員工人數	475																							
女性佔總員工	340																							
女性佔總員工比例%	72%																							
所有主管人數	85																							
女性主管人數	42																							
女性佔所有主管人數比例	49%																							
高階主管人數	11																							
女性高階主管人數	2																							
女性佔高階主管比例	18%																							

推 動 項 目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		(三) 本公司明訂辦公場所全面禁菸，每年依照政府消防安全相關規定進行安全檢查，並定期實施員工健康檢查，致力提供安全、健康之工作環境及健康促進教育。 本年度未發生火災及員工職業災害事件。 本公司自 107 導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統標準（最新認證效期為：114.11.07-117.11.06），建構完善的職安衛生管理架構，並取得國際認證。展現對安全治理的高度承諾。我們導入 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環管理模式，持續精進制度執行與改善流程，深化風險預防機制，推動安全文化向下扎根。截至 114 年底，本公司作業場所的職業安全衛生管理涵蓋率已達 100%，無任何工作者被排除於管理範圍外，確保管理制度全面融入日常營運流程。同時，我們將職安衛管理要求擴及至承攬廠商，透過明確規範、現場稽核及教育訓練，確保其遵循相關法規與公司標準，落實供應鏈安全管理一致性與有效性。針對任何職業災害或未遂事故，今皓光電均啟動跨部門調查機制，運用根本原因分析法進行系統性檢討，據以提出具體的預防與改善對策，防止類似事件再度發生，保護所有內外部工作者的健康與生命安全。 今皓設有職業安全衛生管理人員，員工如發現職場潛在危害或有安全衛生相關建議，得以口頭或電子郵件方式反應，經由人資部或職業安全衛生管理人員受理，依據情況採取必要改善措施，以落實職場風險控管與預防。此外，我們持續透過政策宣導、內部溝通及教育訓練活動，提升全體員工對職安衛管理制度的認識與遵循度，強化自主安全意識與風險控管能力。	無
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		(四) 為鼓勵員工持續精進專業能力，本公司規劃多元教育訓練機制： 1、由主管人員利用會議、面談等機會，向部屬施行機會教育。 2、由公司自行辦理教育訓練或參加其他單位舉辦之教育訓練。 3、選修大專院校、研究所之教育訓練課程。 4、參加國內訓練單位舉辦之教育訓練。 5、參加國內觀摩考察。 6、派赴國外受訓或考察。	無
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵	V		(五)本公司已通過ISO45001、ISO14001、ISO9001、IECQ QC080000:2017 等多項認證、定期評估篩選供應商，以確保維護產品	無

推 動 項 目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者權益或客戶權益政策及申訴程序？ (六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		品質及維護社會公益。 (六)我們與各供應商夥伴簽訂： 1、供應商社會責任確認書。 2、環保協議書，並明確訂定各項有害物質管制要求標準，嚴格遵守RoHS 及 REACH 等各項環保準則，全面杜絕各類有害物質進入今皓公司生產鏈。 3、不使用有害物質聲明書、不使用含鹵材料聲明、不使用衝突礦產承諾書等。 4、所有合作之供應商皆透過問卷等方式調查完成。 推動職業安全衛生管理系統： 1、自107年起轉版並通過CQC驗證公司認證，取得ISO 45001證書；在實踐中，本公司訂定了嚴格的安全衛生管理政策，堅持追求零傷害、零職業病、零事故的目標，並將之融入到公司的核心價值觀中，創造全體同仁最佳工作環境。 2、公司訂有安全衛生管理政策，追求零傷害、零職業病、零事故目標，創造全體同仁最佳工作環境，107年度至今，零傷害、零職業病、零事故，目標達成。 3、工業安全：新店總部建立安全防災中心，可即時通知各廠區即時安全訊息，針對颱風、地震或是嚴重疫情等天災發生時，之建立應變組織，提供即時安全防災資訊，並可針對應變人員進行應變訓練，強化集團安全防災體系。 4、消防系統管理：確保各廠區安全軟硬體、管理機制到位，如有發現問題須立即改善，有效降低各廠區火災風險，包含逃生避難地圖、通報消防機關、年度消防演練等。 5、職安教育訓練：每年辦理至少2次消防編組演練以及建築物升降設備使用訓練，消防活動主題包括：消防知識教育宣導、防護計畫內容告知、火災預防措施等等項目，我司種子成員一共10位，參與對象全體公司人員，進而提升同仁相關意識，執行廠區安全稽核，有缺失的部分，皆已改善完成。	無

推 動 項 目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V		本公司已完成 114 年度永續報告書之編製，報告內容涵蓋溫室氣體盤查資訊，完整揭露本公司於環境、社會及公司治理面向之推動成果與管理作為。 本報告依據全球永續性標準理事會 (GSSB) 發布之 GRI Standards 2021、聯合國永續發展目標 (SDGs)、永續會計準則 (SASB)、《上市上櫃公司永續發展實務守則》及《編製與申報永續報告書作業辦法》等相關規範編製，並參酌 AA1000 利害關係人議合標準 (2015)，鑑別並回應利害關係人所關注之重大議題，作為本報告揭露內容之核心基礎。 本永續報告書除依相關規定辦理公告申報外，並同步揭露中英文版本於公司官方網站，以供各界查閱。 中文： https://www.jh.com.tw/sustainability-reports 英文： https://www.jh.com.tw/en/sustainability-reports	無
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續報告書者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：無。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： 本公司官網設置永續發展專區，將依實際運作情形將相關資訊揭露於 https://www.jh.com.tw/esg 及公開資訊觀測站等。 永續發展政策聲明： 本公司秉持審慎穩健之經營理念，恪守誠信原則與企業責任，持續精進治理架構與營運策略。凡認同本公司價值理念與永續發展精神者，皆誠摯歡迎加入團隊，共同為企業長遠發展與社會進步貢獻心力。公司將遵循永續經營核心精神，堅守正道、精進治理，以穩健踏實之步伐邁向長期發展目標！ 在追求股東權益與履行對投資人承諾之同時，本公司亦善用自身專業與資源優勢，與員工、客戶、供應商及社會大眾等利害關係人建立互信互利之合作關係，致力創造共享價值。公司深信，專業且穩定之人力資本為企業最重要之資產，持續優化工作環境與福利制度，提供安全、舒適且具發展性的職場平台，鼓勵員工發揮專長並實現自我成長。 在人力資源管理方面，本公司依循「電子行業行為準則 (EICC, Electronics Industry Citizenship Coalition)」及 RBA 相關規範辦理各項管理措施，確保勞動權益、職場安全與道德標準符合國際要求。作為全球各大知名品牌線材供應商之一，本公司與客戶保持密切合作，努力超越客戶所訂定之行為準則。此外，公司亦推動多項員工福利措施，包括員工健康檢查、國內外旅遊補助、三節禮金、員工聚餐活動及退休金提撥制度等，同時提供多元內外部教育訓練資源，支持員工持續進修與專業發展。 為落實企業永續發展、經營之目標，本公司已於 113 年 1 月 30 日經董事會通過成立永續發展委員會，負責本公司永續發展相關工作之決策及督導單位，包含環境(E)、社會(S)與公司治理(G)等三大面向領域，協助董事會履行保障公司、員工、股東及各利害關係人權益之責任。				

推 動 項 目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	

此外，本公司已於 114 年完成 113 年度之溫室氣體盤查及中英文版永續報告書。

1、永續發展委員會職權：

協助董事會持續推動企業社會責任與提升公司治理，以實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：

- (1)永續發展政策之訂定。
- (2)永續發展年度計畫及策略方向之訂定。
- (3)永續發展執行情形與成效之追蹤與檢視，並向董事會報告。
- (4)其他永續發展相關事項之決定。

2、永續發展委員會委員名單：

召集人：王恩國 獨立董事

委 員：石浩吉 董事長、陳文偉 總管理處副總經理

3、溫室氣體盤查：

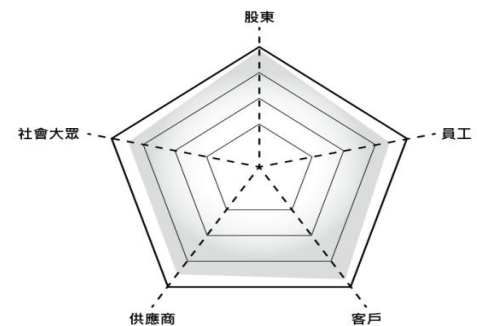
盤查範圍：今皓實業、今皓光電(昆山)有限公司、泰國廠(J.B.T)及南港子公司(包含湧現智庫股份有限公司、皓飛思股份有限公司、勤天科技股份有限公司)。

盤查結果：114 年度溫室氣體合計排放當量為

3,155.765 (tCO₂e)。

4、識別利害關係人：

本公司依產業特性與營運現況，參考 AA1000 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard)的原則，針對利害關係人進行排序，鑑別出 5 類的重要利害關係人，分別為：股東、客戶、供應商、員工及政府。



5、回應利害關係人關注議題：

針對利害關係人關注議題之行動方針如下：

重大議題	短期 (3 年內)	中期 (3~5 年)	長期 (5~10 年)
經濟績效	年度營收正成長。	導入 ESG 財務揭露機制，納入經濟績效指標。	建立永續營運模式，平衡經濟、環境與社會績效。
誠信經營	完善檢舉與懲處制度，回覆率與結案率達 100%以上。	建立完整誠信文化，形成由上而下的誠信驅動管理模式。	持續推動誠信文化。
產品品質安全	加強全員產品品質與安全意識訓練。	檢視及補強全據點相關檢驗及認證。	推動關鍵供應商全面取得品質與安全相關認證。
客戶關係管理	強化顧客溝通流程。	提升客戶回饋處理時效。	持續改善顧客溝通及回饋處理流程。
員工聘僱與留任	員工提出意見，公司均在 10 天內善意回覆。	新進人員，針對其職場生活進行訪談，訪談率達 100%。	1.新進人員職能受訓率達 100%。 2.新進人員，針對其職場生活進行訪談，訪談率達 100%。

推 動 項 目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
6、溝通管道：				
本公司特別針對不同利害關係人建立多元且制度化之溝通管道，定期蒐集並分析其關注議題，交由各相關權責單位分析與了解。面對外在環境變化與法規修訂，公司透過跨部門協作機制，確保因應措施即時並準確落實，並將相關資訊定期回饋經營團隊，作為持續改善與策略規劃之依據。				
(1)股東與本公司間的溝通管道：				
A、每年定期召開股東常會。 B、已於官方網頁 (http://www.jh.com.tw) 上設置股東專區，專區內除揭露公司各類訊息、新聞與財務資訊外，亦設置投資人關係聯絡窗口專線，供各界股東利用。 C、依法令之規定舉辦法人說明會，提供市場趨勢，業界動向及整個電子業相關趨勢走向。				
(2)員工與本公司間的溝通管道：公司建置多元且跨部門之內部溝通管道，確保員工意見得以充分表達與回應，促進組織透明度與團隊協作效率。				
(3)客戶與本公司間的溝通管道：				
A、本公司設置專屬業務經理提供即時服務，並透過密集拜訪機制，蒐集客戶對產品品質與服務之意見與滿意度回饋，持續精進產品品質。 B、不定期由公司高級幹部，如董事長，總經理...等，偕同業務經理拜訪客戶，讓客戶與今皓公司管理階層直接對話以深化策略合作關係。				
(4)供應商與本公司間的溝通管道：				
A、不定期召開供應商夥伴大會，積極邀請各供應商出席，除採購部門外，亦指派副總級以上高階主管出席，與供應商夥伴進行深度溝通與經驗交換。 B、針對主要供應商，由總經理以上高階主管不定期拜訪，確實與供應商建構長期夥伴關係，並依照各專業項目進行策略聯盟，共享利益。				
(5)社會大眾與本公司間的溝通管道：				
A、本公司透過積極參與台灣電子連接產業協會、台灣區電機電子工業同業公會等各工商界團體與社會先進賢達進行專業意見交換與資訊交流。 B、本公司已設立中/英文官方網站(https://www.jh.com.tw)詳實向社會各界提供全方位訊息及各廠區聯絡方式，確保隨時與社會大眾公開透明溝通。				
7、職業安全衛生管理系統 ISO：				
(1)本公司自 107 年起完成職業安全衛生管理系統轉版，並通過驗證取得 ISO 45001 證書，建立了符合國際標準之管理架構。公司訂定明確、嚴格之安全衛生管理政策，將「零傷害、零職業病、零事故」做為目標，並將之融入到公司的核心價值觀中，創造全仁最佳職場環境。				
(2)自 107 年度至今，本公司未發生任何重大職業傷害、職業病或重大事故事件，預計將持續朝既定目標穩健推進，追求卓越。				
(3)工業安全：新店總部設置安全防災中心，即時傳達各廠區安全訊息，並於颱風、地震或重大疫情等事件發生時立即啟動應變組織，強化集團整體防災及應變能力。				
(4)消防系統管理：本公司高度重視各廠區消防安全管理，持續盤點並強化軟硬體設施及相關管理機制，確保各項安全措施完善到位。我們以零災害為目標，積極檢視潛在風險，凡發現缺失立刻啟動改善程序，務求將火災風險降至最低。管理範疇涵蓋逃生避難圖之更新與張貼、即時通報消防機關機制建置、年度消防演練規劃與執行等事項，				

推 動 項 目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
透過系統化與常態化管理作為，全面提升廠區整體防災韌性與應變能力。 (5)職安教育訓練：為深化全體同仁安全意識並強化應變能力，本公司每年定期辦理兩次消防編組演練及建築物升降設備使用訓練，並有請同仁參與多元且具實務導向之消防主題課程，包括消防知識宣導、防護計畫說明及火災預防措施等內容。公司培育 10 位種子成員，負責推動及協助各項安全管理工作，確保教育訓練全面落實。另透過廠區安全稽核機制，持續檢視執行情形，對於查核發現之缺失皆已完成改善，展現本公司對職業安全管理之高度執行力與行動力。 8、與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估及管理政策： 本公司已訂定《永續發展實務守則》，並將永續理念深度融入日常營運與決策流程之中。針對營運活動可能產生之治理、環境及社會議題，建立系統化之風險預防與控管機制，依重大性原則進行完整之風險評估，並將評估結果納入整體風險管理架構及營運策略規劃之重要依據，確保企業永續與長期競爭力。 在環境管理方面，本公司嚴格遵循相關環境法規及國際準則，於營運活動與內部管理過程中，持續推動環境保護措施，展現達成環境永續發展目標之決心。 同時，本公司亦依據產業特性建立完善之環境管理制度，並落實以下重點工作： (1)積極蒐集並即時評估營運活動對自然環境之影響，確保資訊充分、透明且具時效性。 (2)訂定具體且可衡量之環境永續目標，並定期檢視其持續性與適切性，以確保策略方向與實際營運一致。 (3)擬定明確之行動方案與執行計畫，持續追蹤及檢討推動成效，確保各項環境管理措施有效落實。				