

鏡鈦科技

2015年 企業社會責任報告書



誠正信實. 創新服務. 客戶滿意. 永續經營



關於本報告書

本報告書是鏡鈦科技自2013年以來發行的第三本報告書，上一本報告書的發行日期為2015年12月15日，出版週期從2014年起為每年發行前一年度報告書，希望能藉由本報告書所揭露的內容，向利害關係人展現鏡鈦科技對於企業永續發展之決心，鏡鈦科技持續關注公司治理及社會、經濟、環境等各項議題，誠實揭露公司在永續議題上的努力及績效表現，自我期許成爲一流的企業公民。

撰寫綱領

本報告書係由CSR推動委員成員撰寫，內容架構採用全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發行之永續性報告指南（Sustainable Reporting Guideline）第4版（以下簡稱GRI G4）爲依據進行編輯的第二本報告書。

範疇及數據

本報告書涵蓋鏡鈦科技2015年1月1日至12月31日之企業社會責任績效表現，除財務數據涵蓋整體母子公司之營運績效外，其餘指標內容以鏡鈦科技台灣廠區爲揭露範疇。報告書所揭露的統計數據除財務數據引用經會計師查核簽證後之公開資訊外，其餘是採用公司內部自行統計的結果，財務數據以新台幣計算，環保安全衛生績效數據則以國際通用指標呈現，若所述之量化指標有其他較特殊意義時，則另以註解方式說明。與前一年度（2014年）之報告書相較，本報告書之範疇並無重大異動，無重編資訊之疑慮。



外部認證

本報告書內容均由鏡鈦科技各權責單位依所鑑別出之關切議題提供資訊，由CSR推動委員成員負責彙整，並依GRI G4審查完成，目前未經過第三方查證，未來將視需求評估是否委託第三方查證。

聯絡方式

對於本報告書或企業社會責任活動訊息如有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫：

單位：鏡鈦科技股份有限公司 董事長室

地址：台中市南屯區文山里精科路9號

電話：(04)2359-5336

傳真：(04)2359-3906

電子信箱：SP@mail.intai.com.tw

公司網址：www.intai.com.tw

目錄

關於本報告書

目錄

董事長的話

1.公司概況

1.1關於鏡鈦

1.2公司沿革

1.3組織架構

1.4經營理念

1.5企業願景

1.6財務表現

1.6.1營業績效與盈餘分配

1.6.2股東結構

1.6.3政府之財政補助

1.7產品銷售市場

1.7.1產品服務

1.7.2產品銷售比重及銷售國家

1.7.3長短期發展計劃

1.8品質認證

1.9報告期間之重大改變

1.10利害關係人與關鍵議題鑑別

1.10.1利害關係人鑑別

1.10.2利害關係人所關注議題及溝通管道

1.10.3關注議題鑑別流程

1.10.4重大性議題分析矩陣表

1.10.5重大性議題考量面與邊界鑑別

2.公司治理

2.1公司治理組織架構

2.2董事會組成及職權

2.2.1董事會成員介紹

2.2.2董事會2015年度出席情形

2.2.3董事會2015年度進修情形

2.3薪資報酬委員會運作情形

2.4風險管理

2.5行為準則

2.6隱私與資訊安全

2.7公司治理獲獎記錄

3.責任夥伴

3.1客戶關係與客戶滿意

3.2永續供應鏈

4.和諧的環境

4.1低碳與能源

4.2溫室氣體管理

4.3水資源利用管理

4.4廢汙水及廢棄物

5.快樂工作

5.1勞動人權促進

5.2人才吸引與培育

5.3員工溝通與關懷

5.4職場健康與安全

6.福利與利他

6.1員工福利

6.2社會公益

7.附錄

◆ 董事長的話

鏡鈦科技一路從螺絲加工廠轉型升級為高階醫療器材廠，歷經27個年頭，面對每個未知的明天，總是兢兢業業、無不小心謹慎，也時時刻刻關注市場動態，以因應世界潮流。無論在新產品研發、政府法規遵循、人才訓練培育、節能環保議題、銷售服務改善、風險管控等各方面，均付出極大的努力，為的是追求一個更好的鏡鈦科技，提供更多優秀的服務，而這樣的目標是永無止盡的，也因如此信念，讓我們有勇氣、有動力的跨出腳步而不畏懼。

2015年鏡鈦科技從國內多數且優秀的中小企業中獲得經濟部頒發「卓越中堅企業獎」這項殊榮，獲獎的肯定不但鼓舞公司追求更高層級的企業成長，也讓鏡鈦科技肩負更大的責任，在專業領域中持續挑戰技術升級、追求卓越與建立差異化的技術服務，醫療器材產品攸關著人類的健康照護與生命的延續，因此產品品質也是鏡鈦科技對社會大眾最重要的承諾，透過高標準的自我要求，積極落實企業責任與社會回饋，期許能為國家社會帶來正面的影響。

公司治理方面，鏡鈦科技於第二屆公司治理評鑑取得前百分之五的佳績，較第一屆的前百分之二十更加躍進，未來鏡鈦科技將持續提升企業資訊揭露的透明度，強化與利害關係人的互動溝通，本著清廉、良善的精神，具體落實誠信、正直的經營理念。

員工是企業資產，為維持企業成長的動能，鏡鈦科技自2014年規劃、推行績效制度，透過目標的展開，建立客觀的衡量標準，促使個人努力目標能與組織目標趨向一致，更重要的是，公司在歷經多次轉型後，實有形塑新的公司文化之必要，強調積極創新、求新求變，面對瞬息萬變的環境，保有靈活敏捷，以及競爭的渴望。在全體員工同心協力之下，鏡鈦科

◆ 董事長的話

技營收逐年穩定成長，並將利潤分享給員工，讓員工薪資與公司營運共同成長，以實現鏡鈦科技的企業願景—成為「善用科技及創新，造福人群的世界級公司」。

員工權益方面，鏡鈦科技全力打造健康舒適的工作環境，廠區通過「OHSAS 18001職業安全衛生管理系統」認證，讓員工能安心工作，設有員工休息室、圖書閱覽區、員工餐廳等福利設施，並積極關注員工健康，除每年定期舉辦員工健康檢查、聘用合格醫師定期駐廠提供即時醫療諮詢、定期聘請專業老師開設戒菸、減重、舒壓等課程，推動員工工作與生活的平衡。為維護企業與員工之間的良好勞資關係，公司內部建立暢通無礙的溝通管道，除定期召開勞資會議、職工福利委員會外，所有員工皆可利用公司信箱或董事長室意見箱直接與管理高層表述意見，不論具名或匿名反應，過程中皆以保密、公正原則協助同仁，董事長定期讀取所有意見、批示回覆，設有專人定期追蹤每封意見書之後續處理，並將結果公告於公布欄，具體落實意見箱功能。2015年更獲得台中市勞工局舉辦『卓越企業·幸福勞動-樂活職場一星獎』的肯定，未來我們也將持續努力經營一個更友善的工作環境。

社會公益方面，鏡鈦科技志工隊透過參與各式公益活動，持續關懷弱勢團體，希望藉由每位志工小小的付出，讓整個社會變得更加美好，由於鏡鈦科技從事製造研發的產業，深知人才培養的迫切、重要，因此在此領域也特別用心，公司每年除定期捐款贊助國內研發機構，派員參加各種研討會議，捐款給國內大專院校深耕教育，並與國內大專院校進行產學交流，開放學生申請企業實習，接受學校團體預約參訪等，使學生有更多的機會實際了解工廠實務上的運作。



◆ 董事長的話

針對偏遠地區學童，鏡鈦科技從2014年底開始連續兩年支持遠見·天下文化教育基金會舉辦之【播下閱讀的種子：給孩子一個大未來】計劃，每月以遠見·天下文化所出版的優質雜誌《未來少年》《未來兒童》，回饋贈閱鏡鈦科技所在地之台中市，涵蓋新社、和平、東勢、大安、外埔、霧峰區53所國小，兩年來共捐出逾4,000本雜誌，期許在地兒童能愛上閱讀、樂於學習，掌握知識的力量，創造無限可能的未來。

企業承諾

鏡鈦科技將持續實踐企業承諾，為股東、員工及社會創造利益，努力達成永續經營之目的：

1. 遵守法律及商業道德規範，維持良好的公司治理運作。
2. 提供員工健康、安全、快樂的工作環境及合理報酬與福利。
3. 落實節能減碳，推動節能、低耗能之製程，減輕環境衝擊。
4. 將企業社會責任推廣至供應鏈，創造永續環境。
5. 鼓勵員工參與社會公益活動，關懷社區。
6. 持續創造公司價值，提升股東權益。
7. 加強企業社會責任資訊揭露，提升資訊透明度。



鏡鈦科技(股)公司蔡永芳董事長

1. 公司概況

1.1 關於鏡鈦

鏡鈦科技成立於2004年10月，營運總部位於台灣台中市南屯區精密機械園區，現為醫療器材用精密金屬零件之專業製造商，亦從事精密扣件及商用RF微波同軸開關之生產製造商。我們提供完善的OEM/ODM服務，透過與客戶密切的合作及良好的溝通，以滿足客戶對產品的需求。

主營項目	主要產品	用途
醫療器材	內視鏡腹腔術器械金屬零組件	泌尿科、婦產科、一般外科、胸腔外科等手術
精密扣件	精密五金扣件金屬加工零組件	汽車、電子電器、家電、工業機械、金屬製品、營造建築、售後服務保養
微波開關	商用RF微波同軸開關	使用於不同領域與產業的通訊系統、測試/量測系統以及自動化設備

公司名稱	鏡鈦科技股份有限公司
股票代號	4163
資本額	新台幣402,380,000元
設立日期	2004年10月21日
上櫃日期	2012年11月15日
主要產品	醫療器材用產品、精密扣件產品、微波開關產品生產製造及銷售
營運總部	臺中市精密機械科技創新園區 台中市南屯區精科路9號
董事長	蔡永芳
總經理	鍾兆墳
員工人數	截至2015年12月31日含派遣共619名員工
子公司	Aoltec International Inc.(USA) Ever Golden International Limited(HK)

1. 公司概況

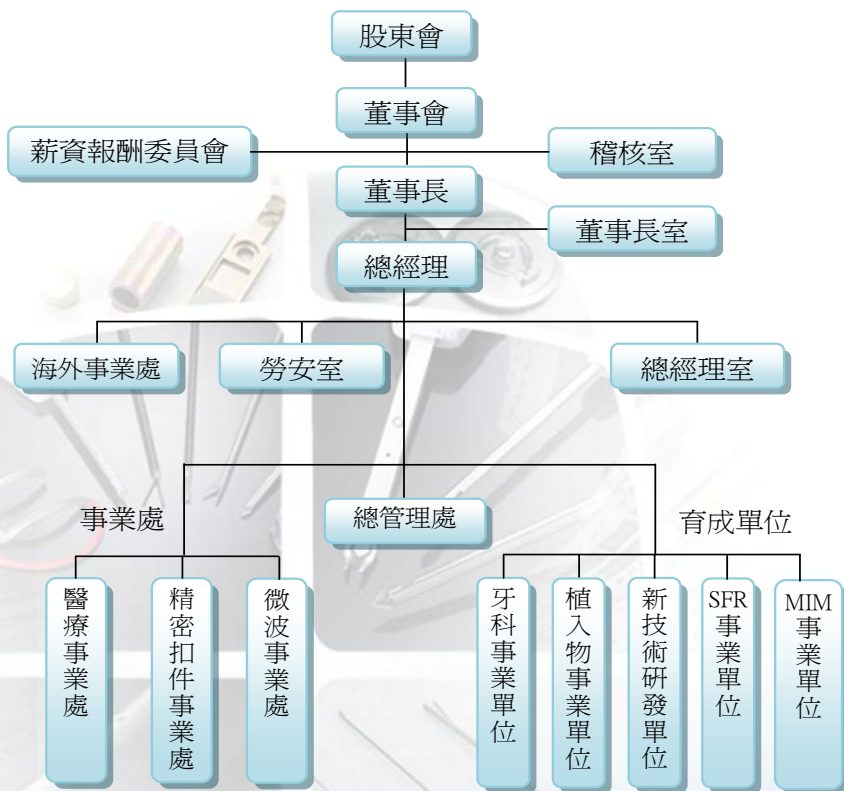
1.2 公司沿革

年度	重要記事
2004年	鏡鈦科技(股)公司設立 通過衛生署GMP合格認證 通過ISO 14001:2004認證 投資設立德國子公司 投資美國子公司
2005年	取得製造業、販賣業藥商許可執照
2006年	通過ISO 13485認證 通過CE認證 通過TS 16949 認證 醫療器械產品取得FDA註冊
2007年	取得中華人民共和國「醫療器械註冊證」
2008年	投資設立香港子公司
2009年	取得AS 9100 認證 取得「第二等級醫療器材許可證」 通過ISO9001:2008換證
2011年	註銷德國子公司 股票公開發行 股票興櫃買賣

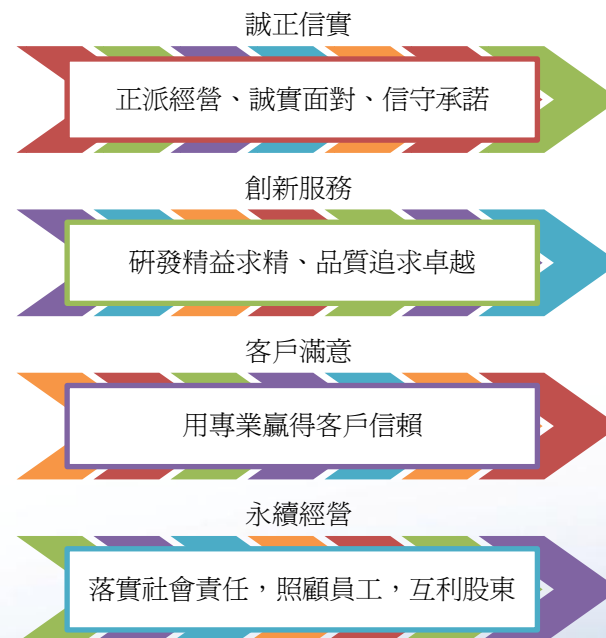
年度	重要記事
2012年	股票正式上櫃掛牌買賣 牙科產品取得台灣TFDA上市許可 牙科產品取得歐盟CE上市許可
2013年	取得OHSAS 18001:2007認證 牙科產品取得美國FDA上市許可
2014年	通過社團法人中華公司治理協會CG6009通用版 公司治理制度評量認證 獲頒第十一屆上市櫃公司資訊揭露評鑑A+等級
2015年	牙科產品取得中國大陸CFDA上市許可 牙科產品取得新加坡HSA上市許可 榮獲經濟部第三屆卓越中堅企業獎 榮獲台中市勞工局舉辦「卓越企業·幸福勞動- 樂活職場 一星獎」 榮獲第一屆公司治理評鑑上櫃公司排名前百分之 六至百分之二十區間

1. 公司概況

1.3 組織架構



1.4 經營理念



1.5 企業願景

「善用科技及創新，造福人群的世界級公司」

1. 公司概況

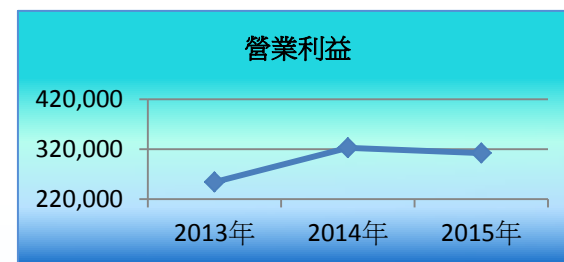
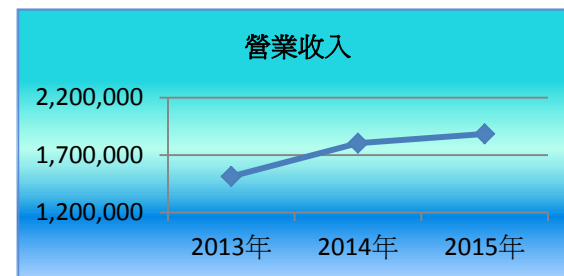
1.6 財務表現

1.6.1 營業績效與盈餘分配

本公司2015年之合併營收為新台幣1,884,733千元，較2014年合併營收成長約4.5%，三大事業產品其中以精密扣件產品成長幅度最大，但營收與獲利貢獻仍以醫療器材用產品為大宗。詳細的營運績效及財務資訊，可參閱本公司2015年度年報或瀏覽網路公開資訊觀測站。

項目	2013年	2014年	2015年
營業收入	1,514,295	1,804,287	1,884,733
營業成本	942,881	1,102,205	1,143,612
營業毛利	571,414	702,082	741,121
營業費用	317,566	379,443	429,175
營業利益	253,848	322,639	311,946
營業外收入及支出	33,673	42,850	48,052
稅前淨利	287,521	365,489	359,998
所得稅費用	44,097	49,016	65,964
稅後淨利	243,424	316,473	294,034
每股盈餘	6.05	7.87	7.31

列入合併報表之主體：鏡鈦、美國子公司、香港子公司

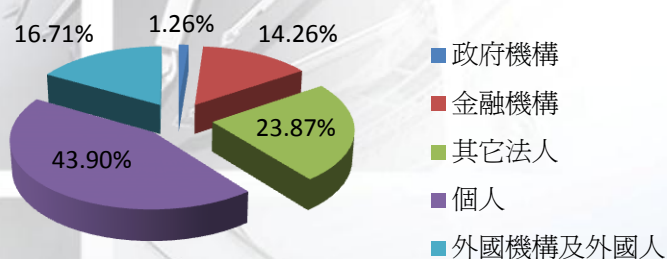


1. 公司概況

1.6.2 股東結構

股東結構	持股比例
政府機構	1.26%
金融機構	14.26%
其它法人	23.87%
個人	43.90%
外國機構及外國人	16.71%
合計	100.00%

註：資料統計截至2015年4月23日止



1.6.3 政府之財政補助

鏡鈦科技積極強化技術升級並設定長遠的研發策略，以期能夠透過厚實技術基礎及研發創新提升公司競爭力及達到永續經營目標，在此一目標的實現與政府於產業發展鼓勵創新及投資計畫政策方向一致。鏡鈦科技於2015年申請並通過經濟部技術處之「鼓勵國內企業在台設立研發中心計畫」補助，於公司總部成立「微創醫材研發中心」，並以發展高階微創醫材所需之關鍵技術及製程為主要任務，目前鎖定發展手術導航核心技術、骨科高階微創醫材、醫療級金屬射出成形技術等研發主題，皆為需長期投入之高階醫材或不易掌握之製程技術，並因醫療器材產業特性研發及認證時間周期相對長，透過政府部分經費補助，也使公司投入研發資源更具信心。鏡鈦科技於2015年度依照政府推動之產業發展，鼓勵創新及投資計畫所有享有之投資獎勵合計為新台幣19,122仟元。公司將妥善運用政府各項獎勵或補助方案，確實遵守各項補助之規定與用途，以利各項補助能發揮最大功效。

1. 公司概況

1.7 產品銷售市場

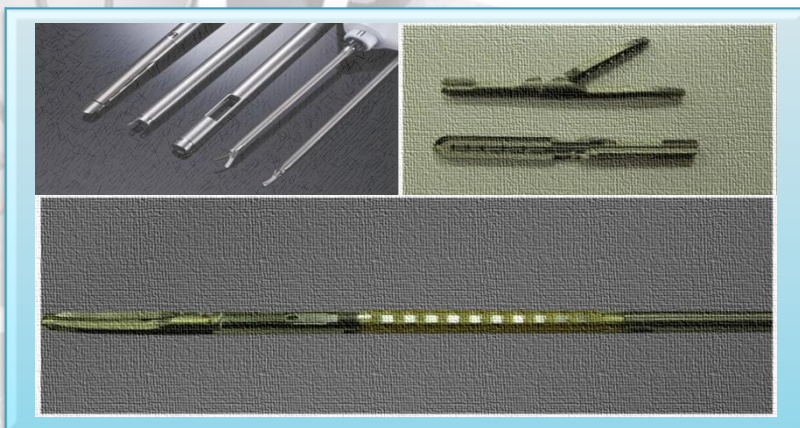
鏡鈦科技藉由多年技術的扎根，已逐步轉型為高端精密金屬產品製造商，產品類別涵蓋醫療器材用精密金屬零組件、精密五金扣件及金屬加工零組件、高功率微波機械開關和相關元件與輔助系統，提供各類精密金屬加工之工程整合技術、自動化生產的設備、模治具之開發與設計等服務，我們堅持良好的產品品質、具有競爭力的價格優勢、第三地物流服務等，以OBM、ODM與OEM全方位商業模式服務客戶需求。目前產品銷售範圍涵蓋北美、歐洲、中國、日本、東南亞等地，並以台灣為立足點，積極朝向全世界來擴張事業版圖。面對逐漸高齡化的社會，全球市場需求大幅提升，雖然我們在高端醫療器材領域已奠定穩固的基礎，但近年來公司鎖定市場發展潛力，投入更多經費以及資源在生技醫療領域的研發，持續優化產品品質，期能擴大服務和產品的市場。



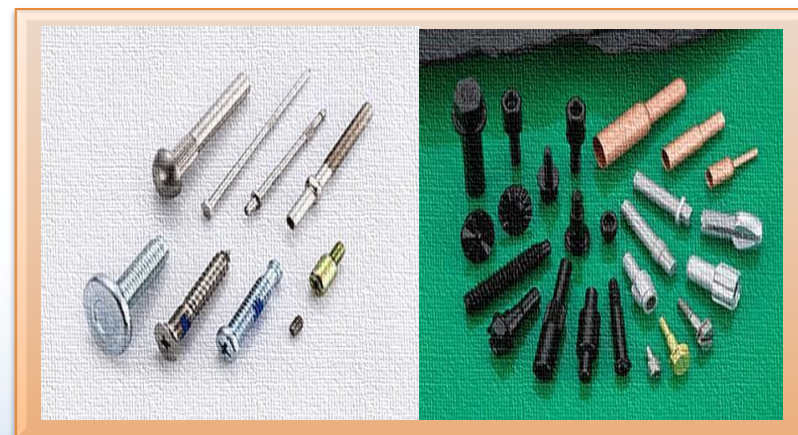
1. 公司概況

1.7.1 產品服務

醫療器材：客戶群在北美地區超過六成，歐洲與日本約佔三成，主要客戶皆來自成熟的已開發國家，醫療技術與設備領導全球，鏡鈦科技跟隨客戶演進的腳步，利用最先進的技術與設備以及優秀的高科技人才，提供全方位的一站式服務，滿足客戶與時俱增的先進技術產品要求。



精密扣件：作為鏡鈦科技的本體事業，經過多年的轉型與進化，仍為鏡鈦科技的主要營利來源之一，其主要客戶群來自美國、德國以及台灣等國家的汽車與航太工業，而北歐、東歐、東南亞和中東地區也都有一定數量的客群。



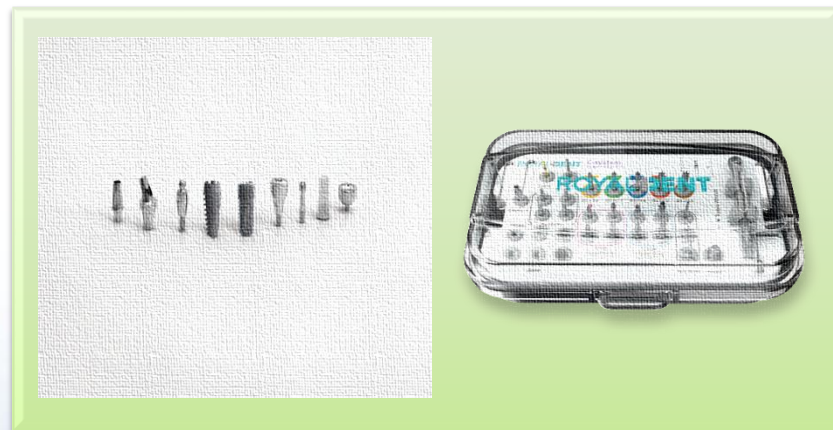


1. 公司概況

微波開關：以精密的微波開關產品線提供全球電信、航太工業客戶群，主力客戶以北美地區為首。



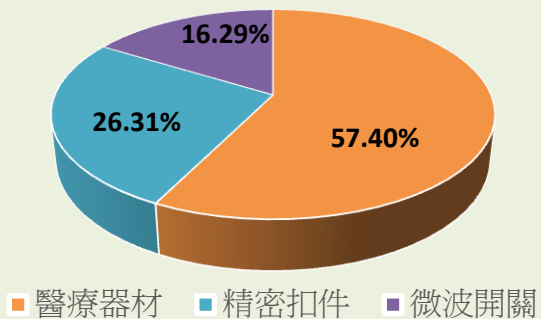
牙科植體：自有品牌—牙王 ROYAL-DENT 以「Beyond Your Smile」為品牌承諾，以幫助患者恢復口腔健康、重拾自信笑容為使命。目前產品已在二岸三地市場積極拓展，相信不久的未來在亞洲市場必定佔有一席之地。



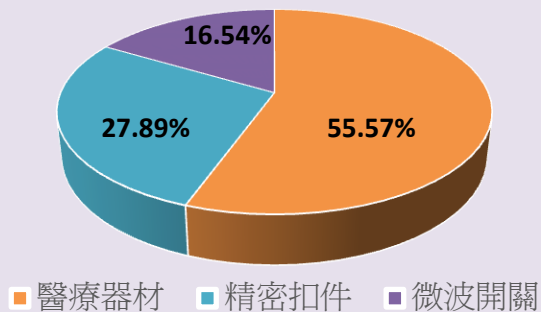
1. 公司概況

1.7.2 產品銷售比重及銷售國家

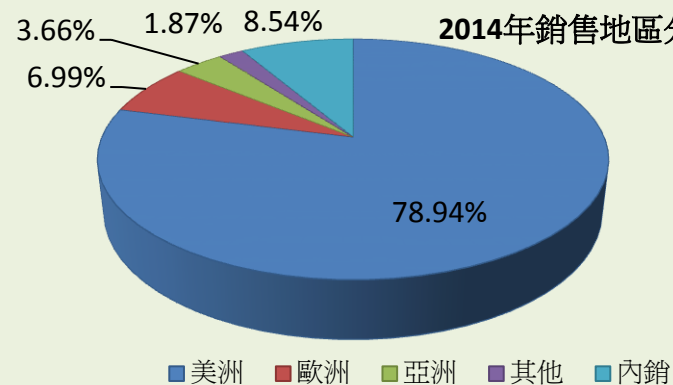
2014年主要產品營收佔比



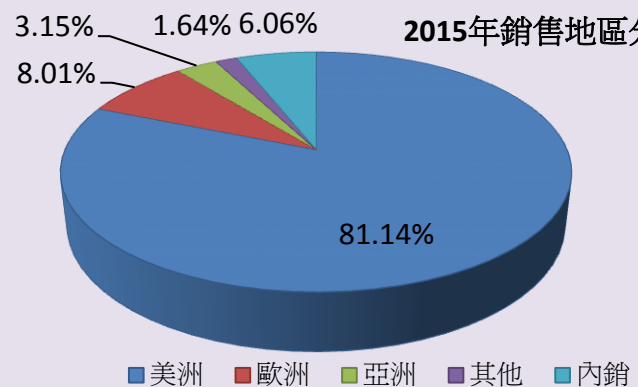
2015年主要產品營收佔比



2014年銷售地區分布



2015年銷售地區分布





1. 公司概況

1.7.3長短期發展計劃：

目前主要營業產品的發展：

鏡鈦科技在未來的一至三年，一方面將本著穩健經營的腳步來服務即有客戶群，把餅做大做滿，增加各客戶的採購佔比，提高相互依存度，最終成為客戶的永久合作夥伴；另一方面也將積極開拓新客群，藉由各個相關展會、網路媒介、產官學合作渠道等...來尋求新客源。

新創自有品牌的發展：

鏡鈦科技公司並未滿足現有亮眼成績，還積極投入醫療領域創新產品的研究與開發，繼續朝多角化穩健經營與風險最小化方向前進，以維護客戶、全體股東、所有員工以及協力廠商的權益，真正達到【永續經營】的目標。

目前牙科植入物的開發已完全成熟，並以自有品牌一牙王(Royaldent)在二岸三地市場積極拓展。在台灣地區和高端的醫療院所合作，推出一日植牙的服務，利用卓越的軟硬體技術，醫生可在短短一日內掃描病人情況並做出適合的植體；大陸地區則看準中國龐大的人口醫療市場，積極和當地醫院合作舉辦講座和訓練課程，將台灣優秀的植牙技術帶到大陸地區以開創市場需求，不久的未來相信在亞洲市場必定佔有一席之地。

1. 公司概況

1.8 品質認證

鏡鈦科技擁有GMP、ISO9001國際品質管理系統、ISO13485醫療器材品質管理系統、AS9100航空工業品質管理系統、TS16949汽車產業品質管理系統等國家標準系統認證，自有產品亦取得CE、FDA、CFDA、HAS等多國產品販售許可證，品質備受國際肯定。



TS16949

AS9100

CE

1.9 報告期間之重大改變

鏡鈦科技2015年於組織結構、營運規模、資本結構、投資佈局與供應鏈方面均無重大變化。



GMP

ISO13485

ISO9001

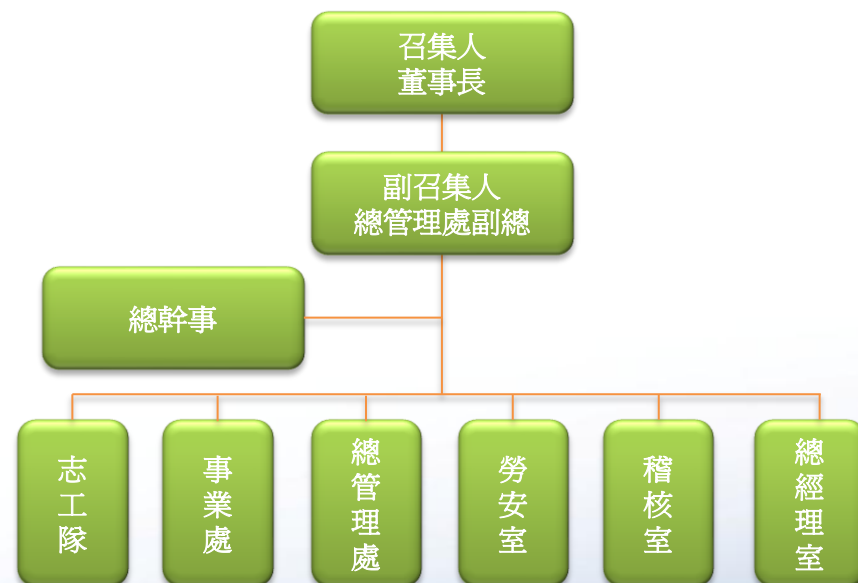
1. 公司概況

1.10 利害關係人與關鍵議題鑑別

鏡鈦科技已訂定「企業社會責任實務守則」以茲遵循落實推動企業社會責任，我們深信與利害關係人溝通的重要性，藉由瞭解各個利害關係人所關注議題，將企業營運所可能存在之風險納入評估，並清楚明確擬定方針，期能透過不斷地改善以符合各方之期待。

鏡鈦科技設有CSR推動委員會，由董事長擔任召集人，針對經濟、環境、社會等永續性議題之運作與規劃，不定期向董事會報告。每年由委員會透過調查、訪談，召開會議討論後鑑別出利害關係人，2015年鑑別結果包括客戶、供應商、社區、政府機關、員工、股東/投資人、非營利組織，並透過各種溝通管道與利害關係人進行溝通，將其所關注議題分項揭露於社會責任報告書中，做進一步的回應，建立良善的雙向溝通。

鏡鈦科技企業社會責任推動委員會組織圖



1. 公司概況

1.10.1 利害關係人鑑別



1.10.2 利害關係人所關注議題及溝通管道

對象	溝通議題	溝通管道
客戶	產品責任/召回/售後服務 綠色產品/永續發展策略	客戶滿意度調查/客戶稽核 定期性/即時性會議/客訴聯絡窗口
供應商	法規符合/環境污染管理 供應鏈管理/採購政策	供應商稽核/外部溝通信箱 供應商指導/定期性/即時性會議 不定期巡視訪談/供應商表揚大會
社區	法規符合/安全與衛生/ 社會公益/環境污染管理/ 能源管理/回饋	符合環境法規/社區活動參與 環境績效指標/外部溝通信箱
政府機關	經營績效/公司治理 法規符合/安全與衛生	遵守政府法規/每月財務報表 不定期法說會/不定期廠內稽核
員工	福利與薪資/訓練發展 安全與衛生/勞資關係	董事長室意見箱/勞資會議 內部公告/薪酬委員會 職工福利委員會/董事長全廠談話大會
股東/ 投資人	經營績效/公司治理/ 未來發展/風險管理/ 永續發展策略	年度股東會/外部溝通信箱/公司年報 不定期法說會/公開資訊觀測站 海內外投資機構研討會及面對面溝通 會議
非營利 組織	社會公益/回饋	外部溝通信箱/參與相關公益活動 內部員工志工訓練/協助活動宣傳

1. 公司概況

利害關係人溝通方式

股務：鏡鈦科技設有股務人員負責處理，並委由股務代理機構定期更新內部人及大股東持股情形，以充分掌控主要股東及主要股東之最終控制者名單。

利害關係人之權益：鏡鈦科技依據不同狀況，於相關部門設置各式溝通管道，讓利害關係人有足夠資訊判斷並維護其權益，另於公司網站揭露發言人、代理發言人及股務代理機構聯絡電話及E-mail、監察人舉報機制－利害關係人溝通及爆料檢舉信箱，建立與利害關係人溝通平台；未來將強化公司網頁提供更多關切資訊。若涉及法律問題，將委請律師進行處理，以維護利害關係人權益。

投資者關係：本公司架設網站提供即時訊息給投資人，並連結「公開資訊觀測站」揭露相關資訊，另落實發言人制度，於網站上提供聯絡電話及信箱，與投資者保持良性關係。股東可透過此管道與公司聯繫，發言人及代理發言人針對回覆內容皆需陳報董事長知悉同意後執行。

發言人服務窗口	發言人：舒麗玲財務長 電話：+886-4-2359-5336 郵件：sp@mail.intai.com.tw
投資人服務窗口	發言人：舒麗玲財務長 電話：+886-4-2359-5336 郵件：sp@mail.intai.com.tw
股務代理機構	台新國際商業銀行(股)公司 電話：+886-2-2504-8125
利害關係人申訴窗口 (含違反誠信行為檢舉)	監察人：陳孝湧、張福全 郵件：586@mail.intai.com.tw

1. 公司概況

1.10.3 關注議題鑑別流程



1.10.4 重大性議題分析矩陣表

關切度	高	職業安全衛生與健康	福利與薪資 勞資關係	法規遵循 售後服務 產品品質責任/召回 成本競爭優勢 公司治理 經營績效/獲利狀況 風險管理
	中	環境污染管理 公益回饋 股利政策	供應鏈管理 採購政策 未來發展 訓練發展	
	低	能源管理		
	低	衝擊度		高

1. 公司概況

1.10.5 重大性議題考量面與邊界鑑別

面向	關切議題	考量面	組織內	組織外						管理方針
				客戶	供應商	社區	政府機關	股東/投資人	非營利組織	
經濟面	公司治理	反貪腐	√	√	√		√	√		2. 公司治理
	經營績效/獲利狀況	經濟績效	√	√	√		√	√		1.6 財務表現
	未來發展	策略與分析	√	√	√					董事長的話
	股利政策	經濟績效						√		1.6 財務表現
	風險管理	組織概況						√		2.4 風險管理
	產品品質責任/召回	產品及服務標示	√	√				√		3.1 客戶關係與客戶滿意
	售後服務	產品及服務標示		√						3.1 客戶關係與客戶滿意
環境面	能源管理	能源	√	√		√	√	√	√	4.1 低碳與能源
	法規遵循	法規遵循	√	√	√		√	√		4. 和諧的環境
	環境污染管理	廢汙水及廢棄物	√	√	√	√	√		√	4.4 廢汙水及廢棄物
	供應鏈管理	供應商環境評估	√	√	√			√		3.2 永續供應鏈
	採購政策	採購實務	√	√	√					3.2 永續供應鏈
	成本競爭優勢	採購實務		√	√			√		3.2 永續供應鏈
社會面	職業安全衛生與健康	職業健康與安全	√	√	√	√	√	√		5.4 職場健康與安全
	公益回饋	當地社會	√			√			√	6.2 社會公益
	福利與薪資	不歧視	√				√			5.1 勞動人權促進
	訓練發展	訓練與發展	√							5.2 人才吸引與培育
	勞資關係	勞雇關係	√	√			√	√		5.3 員工溝通與關懷



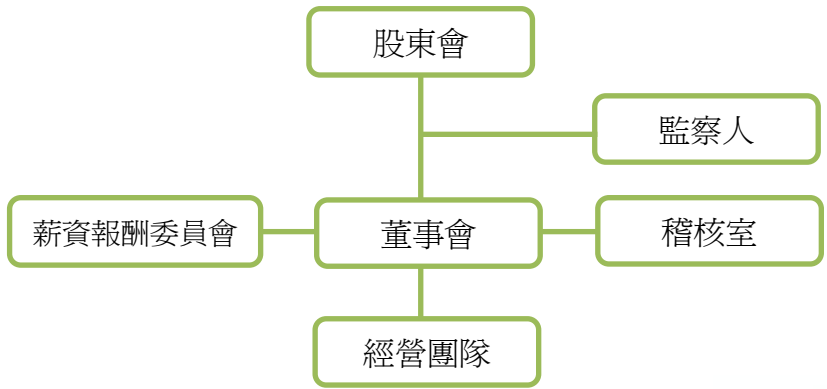
2. 公司治理

2.1 公司治理組織架構

鏡鈦科技之公司治理架構以董事會為軸心，由董事會負責重大經營決策訂定公司治理相關規範，交由董事長率領經營團隊落實執行董事會的決策，以保障股東之權益。

鏡鈦科技致力落實營運、財務等各項資訊的透明化，重視資訊揭露之完整、即時及正確性，除每月發布營收資訊外，亦不定期舉行法人說明會，以及每年舉辦一次股東常會，所有相關資訊皆可於鏡鈦科技網站<http://intai.com.tw>查詢。鏡鈦科技亦設有發言人、代理發言人和股務等單位，負責向投資人溝通公司訊息，以確保投資人充分了解公司營運方針。股東亦可依公司法規定，於每年股東常會以書面向公司提出議案。此外，鏡鈦科技之中文網站設有投資人關係專區，定期更新財務資訊及法人說明會簡報資料，不定期提供公司治理及企業社會責任資訊，供投資人參考，股東及投資人亦能透過投資人信箱 sp@mail.intai.com.tw 表達問題和建議。未來我們將持續致力提高資訊透明度，使投資人執行投資決策時，能獲得更多相關的參考資訊。

公司治理組織架構



2.2 董事會組成及職權

董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各項法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，並致力於股東權益極大化。董事會應負責公司整體的營運狀況，設立確切的目標，並努力達成。



2. 公司治理

董事會應向股東會負責，董事之酬勞，須提送股東會決議，由股東決定與承認董事會經營結果，做為衡量公司最高治理單位管理績效的方式。透過董事會績效的衡量，有助於提升董事會的決策品質及效率，達成有效管理及監督公司的目的。另外，透過年報揭露董事會出席率，加強董事對其自身應盡之責任與義務之要求，確實發揮監督與管理公司之功能。

第五屆董事會由九位具有豐富的專業背景與技術經驗之成員組成，由蔡永芳先生擔任董事長，負責公司營運決策與執行。董事會成員中，公司聘任2席具有豐富經營管理實務之獨立董事，一位具備豐富醫療體系經營管理經驗，一位具備財會商務管理經驗，二位兼具專業性及獨立性的獨立董事負責監督公司營運，賦予董事會決議時出具客觀且適宜公司之專業建議，另外，聘任2席監察人，調查公司業務及財務狀況，查核會計表冊並出具報告。兩者總人數占公司董事會成員44%，以確保公司監察機制獨立性，降低違法事件及確保投資人權益。

自律、健全的董事會是公司治理之本，鏡鈦科技持續強化公司治理之運作、重視股東之權益。每年召開股東常會1次，董事會每季至少召開一次。2015年董事會共召開6次會議，董事出席情形良好，董事會之重要決議由專責人員即時公佈於公開資訊觀測站及公司網站之投資人專區，提供透明的資訊給利害關係人。

利益衝突迴避

鏡鈦科技於董事會議事規則中已明文訂定有關董事利益迴避條款，對於會議事項與董事自身或其代表法人有利害關係致有害於公司利益者，得列席表述意見及答詢，不得加入討論及表決且討論及表決時須迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。

2. 公司治理

2.2.1 董事會成員介紹

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	蔡永芳	男	國立臺灣工業技術學院機械系 昂記科技(股)公司董事長 鏡太興業(股)公司研發部經理 鏡鈦科技(股)公司研發部副總經理	統新投資(股)公司董事長 Aoltec International Inc.財務長/董事 台灣微創醫療器材(股)公司法人董事代表 Ever Golden董事長 千鏡生醫科技(股)公司法人董事代表
董事	林寶彰	男	國立台北工專機械工程系 日商台灣東京晶體公司生產部經理 中國生產力中心顧問師 鏡太興業(股)公司董事長 利台科技(股)公司董事長 鏡鈦科技(股)公司董事長 台灣微創醫療器材(股)公司董事長	本公司策略長 高鋒投資(股)公司董事長 金澤投資(股)公司董事 Aoltec International Inc.董事長 國立台北科技大學華東區校友會理事長
董事	鍾兆垣	男	空軍機械學校專科班 空軍後勤基地航空零組件研發職務 昂記科技(股)公司總經理 鏡太興業(股)公司總經理 利台科技(股)公司董事	本公司總經理 鴻偉投資(股)公司董事長 Aoltec International Inc.總經理/董事
董事	林春榮	男	蘇州大學企業管理系碩士 明煜工業(股)公司業務經理 鏡太興業(股)公司研發部經理	本公司扣件事業處副總經理 泓運投資(股)公司董事長 Aoltec International Inc.祕書長/董事 千鏡生醫科技(股)公司法人董事代表

2. 公司治理

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	中國信託創業投資(股)公司(註1)	-	-	偶動漫娛樂事業(股)公司董事/華研國際音樂(股)公司董事 CTBC Capital International Co., Limited董事 志氣高電影(股)公司董事/華文創(股)公司董事 台康生技(股)公司董事 / 一條大路電影(股)公司董事 台灣之星移動電信(股)公司董事/台灣氣立(股)公司監察人 夢想海洋(股)公司董事/百德機械(股)公司監察人 視納華仁文化傳播(股)公司董事/京越國際(股)公司董事 臺灣行動支付(股)公司董事/首都大飯店(股)公司董事 臺醫光電科技(股)公司董事/鬥品膳國際控股公司董事 創祐生技(股)公司董事/全民大劇團(股)公司董事 能率亞洲資本(股)公司董事/群傳媒(股)公司董事 豐禾健康蔬果(股)公司董事/觀示苑(股)公司董事 映畫傳播事業(股)公司董事/海峽資本創業投資(股)公司董事 那時此刻(股)公司董事
	代表人： 游智元(註1)	男	國立交通大學高階主管管理碩士 聖島國際專利商標事務所專利工程師 寶僑(P&G)家品(股)公司客戶經理 中實投資(股)公司專案經理 新揚管理顧問(股)公司投資部協理 源創產業投資顧問(股)公司副總經理	中國信託創業投資(股)公司副總經理 台灣氣立(股)公司法人監察人代表 百德機械(股)公司法人監察人代表 臺醫光電科技(股)公司法人董事代表 豐禾健康蔬果(股)公司法人董事代表

註1：中國信託創業投資(股)公司於105年7月1日辭任。

2. 公司治理

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立董事	宋清國 (註2)	男	國立政治大學企管所碩士/中華汽車(股)公司副總經理 匯豐汽車(股)公司總經理/行政院參事主任 中國石油(股)公司董事/德安管理顧問(股)公司總經理 Yusin Holding Corp.獨立董事	中華汽車(股)董事長特助 匯豐汽車(股)公司董事長特助暨法人代表 董事 源創產業投資顧問(股)公司監察人
獨立董事	童瑞龍 (註2)	男	國立陽明大學醫務管理研究所碩士 台大卓越管理人訓練班結業 台大精鍊高階管理實務研習班結業 衛生福利部102年度醫院評鑑及教學醫院評鑑常務評鑑委員 衛福部附屬及社會福利機構管理會委員 衛生福利部102年醫師懲戒覆審委員會委員 行政院政務顧問/教育部部定講師	童綜合醫療社團法人副董事長 申合企業(股)公司董事長 旭東機械工業(股)公司監察人 尙有利企業(股)公司董事 京倭企業(股)公司董事 台灣醫院協會常務理事 中華民國區域醫院協會理事 台灣私立醫療院所協會常務理事 台灣醫務管理學會常務理事
監察人	陳孝湧	男	國立台北工專機械工程系/僑泰高級職業學校教師 俐達敏工業(股)公司經理/鏡太興業(股)公司總經理	無
監察人	張福全	男	國立空中大學社會科學系/63年關稅乙等特考資格 財政部稽核組稽核/財政部台灣省中區國稅局簡任督導 中國醫藥大學會計室主任	無

註2：實際在任之獨立董事任期均未超過9年。

2. 公司治理

2.2.2 董事會2015年度出席情形（共召開6次董事會議）

職稱	姓名	開會次數 (A)	實際出席(列) 席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席% (B/A)
董事長	蔡永芳	6	6	0	100
董事	林寶彰	6	0	6	0
董事	鍾兆墳	6	5	1	83.33
董事	林春榮	6	5	1	83.33
董事	中國信託創業投資(股)公司 公司代表人：游智元	6	5	1	83.33
獨立董事	宋清國	6	6	0	100
獨立董事	童瑞龍	6	5	1	83.33
監察人	陳孝湧	6	5	0	83.33
監察人	張福全	6	6	0	100

2. 公司治理

2.2.3 董事會2015年度進修情形

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	蔡永芳	社團法人中華公司治理協會	如何透過內控強化公司治理主動發現弊端	6.0
			企業併購實務與案例分析	
董事	林寶彰	中華民國內部稽核協會	財務舞弊的防範與財務鑑識技巧	6.0
董事	鍾兆墳	社團法人中華公司治理協會	非財會背景董監事如何審查財務報告及內部控制	6.0
			如何透過內控強化公司治理主動發現弊端	
董事	林春榮	社團法人中華公司治理協會	如何透過內控強化公司治理主動發現弊端	6.0
			企業併購實務與案例分析	
董事	游智元	財團法人中華民國會計研究發展基金會	公司治理與證券法規-企業現金收付之風險與控制	6.0
		社團法人中華公司治理協會	如何透過內控強化公司治理主動發現弊端	
獨立董事	宋清國	社團法人中華公司治理協會	董事會運作與決議效力	9.0
			非財會背景董監事如何審查財務報告及內部控制	
			如何透過內控強化公司治理主動發現弊端	

2. 公司治理

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	童瑞龍	社團法人中華公司治理協會	公司治理實務典範與永續發展策略願景	21.0
			非財會背景董監事如何審查財務報告及內部控制	
			初任董監事的公司治理觀與有效能董事會的建構	
			從董監事角度看外部審計與內部控制	
			企業併購之董監法律責任	
			如何透過內控強化公司治理主動發現弊端	
監察人	陳孝湧	社團法人中華公司治理協會	企業併購實務與案例分析	9.0
			董監對企業操作衍生性商品應有的認識	
			如何透過內控強化公司治理主動發現弊端	
監察人	張福全	社團法人中華公司治理協會	獨立董事與審計委員會實務運作	6.0
			如何透過內控強化公司治理主動發現弊端	
			企業併購實務與案例分析	

2. 公司治理

2.3薪資報酬委員會運作情形

鏡鈦科技於100年12月23日設立薪資報酬委員會，委員會成員由董事會決議委任，人數不得少於3人，委員之獨立性及專業性皆經董事會審議，符合法令規定，薪酬委員會負責訂定並定期評估董事、監察人及經理人之薪資報酬與績效評估之政策、制度、標準與結構等，每年至少召開二次會議。

第二屆委員任期：103年06月26日至106年06月17日。

第二屆委員會104年度共召開2次會議(A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	身份別	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%)(B/A)(註)	備註
召集人	獨立董事	宋清國	2	0	100%	103.6.26連任
委員	獨立董事	童瑞龍	2	0	100%	103.6.26新任
委員	其他	吳光皋	2	0	100%	103.6.26連任

2. 公司治理

2.4 風險管理

鏡鈦科技對風險管理極為重視，除各部門應謹慎辨識可能存在之風險，評估風險影響程度及發生頻率，並掌握風險可能發生的範圍外，財務部尚需依照董事會核准之政策執行，針對利率、匯率變動、通貨膨脹變化等財務或有風險，進行長期研究、評估、防範及規避作業。

【公司整體風險管控】

鏡鈦科技及子公司因營運作業所涉及之風險已納入管理，並建置適當風險管理機制，依業務性質進行各項管控，由隸屬董事會轄下的稽核室執行內部控制查核督導，並於每次董事會議中向董事會成員報告內控制度稽核結果。

權責單位	職掌
董事會	審議訂定公司內控管理辦法/經營管理風險評估審議、決策/公司資源分配。
經營團隊	執行董事會經營管理決策。 各事業體管理活動風險審議。

權責單位	職掌
功能性單位	控制作業流程風險辨識/分析/評估/處理。
稽核室	獨立稽核風險評估活動。 向董事會報告稽核結果。

【財務的風險控管】

(1) 利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施

單位：新台幣仟元；%

項目	2014年	2015年
利息收(支)淨額	(3,608)	(7,627)
兌換(損)益淨額	23,366	25,331
利息收(支)淨額占營收淨額比率	(0.20%)	(0.40%)
利息收(支)淨額占稅前淨利比率	(0.99%)	(2.12%)
兌換(損)益淨額占營收淨額比率	1.30%	1.34%
兌換(損)益淨額占稅前淨利比率	6.39%	7.04%



2. 公司治理

a. 利率變動

鏡鈦科技2015年度合併利息收支淨額占合併營收淨額及合併稅前淨利比率分別為(0.40%)及(2.12%)，對損益並無重大影響，預計未來利率變動對本公司之整體營運及損益亦將不會造成重大影響。

b. 匯率變動

鏡鈦科技以外銷為主，應收應付款項主要以美金計價，藉由外幣資產與負債相抵可達到自然避險，但因應收應付期間差異等因素，帳面產生美金淨資產，故仍面臨匯兌風險。鏡鈦科技將加強注意國際金融及匯率變化，適時掌握匯率變動情勢，並透過與金融機構簽訂以避險為目的之衍生性金融商品交易合約(選擇權或遠期外匯合約)，適時規避匯率變動之風險。

c. 通貨膨脹

2015年台灣地區消費者物價指數(CPI)年增率為-0.31%，通貨膨脹(緊縮)率波動不大，鏡鈦科技原物料採購多來自國內，故未因通貨膨脹(緊縮)產生重大影響。惟仍將密切注意相關經濟情勢與原物料市場行情變化，適時採購生產所需原料，並加強存貨控管，以降低因原物料價格變動對損益之影響。

【氣候變遷】

全球暖化造成之氣候異常日漸加劇，可用自然資源漸漸匱乏，善盡保護地球之責任已刻不容緩，鏡鈦科技除已落實執行ISO14001環境管理系統及做好基礎的污染防治與控制外，已逐步規劃訂定節能、減碳、減廢之相關政策以及溫室氣體的管理，以期降低能資源的耗用和減少溫室氣體的排放。

2. 公司治理

【緊急危難風險管理】

鏡鈦科技每半年定期舉辦緊急應變教育訓練與演練，讓員工增進火災知識並熟悉消防器材使用和熟識逃生管道，以利因應各種突發事故或異常狀況發生，全體員工具有應變觀念與處置能力，緊急應變小組可快速採取有效的行動，以減少財務損失，達人員零受傷事故。

在2015年10月23日下半年度消防演練時，鏡鈦科技與在地春社消防隊聯合舉辦火災消防演練，台中市消防局長官蒞臨現場指導，於廠內進行災害搶救、人員救援、全體員工疏散等演練項目，與在地消防局作有效結合，若遇緊急事故則可更迅速應變。





2. 公司治理

2.5 行為準則

鏡鈦科技自創立即將「誠正信實」作為重要之企業經營理念，「誠懇、正直、信用、務實」是人與人相處最基本的態度，延伸至企業，更是永續經營不可或缺的要素，唯有持續獲得消費者、合作夥伴及社會大眾的信賴與尊重，才能長久維持善良的合作關係。因此，鏡鈦科技將誠信道德視為最基本的紀律要求，不論是管理階層或基層夥伴，均嚴格要求遵守商業道德及保密義務，並訂定【誠信經營從業守則】作為公司決策、執行業務的依循標準。除企業內部要求，我們也將此理念對上下游合作廠商做同樣標準之宣導和要求，並邀請供應商簽署相關承諾文件，共同營造良善的商業環境。

依據誠信經營從業守則公司所有人員應遵守廉潔之最高標準，禁止任何形式之背信行為，進行各項業務秉持以下原則：

1. 商業來往前應考量交易對象之合法性，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。
2. 執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。
3. 對政黨或參與政治活動之個人或組織直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。
4. 對於慈善捐贈或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得變相行賄。
5. 不得利用職務上之關係收受他人餽贈及邀宴。

公司設有檢舉申訴管道，任何內部員工或合作廠商皆可利用意見箱或公司檢舉信箱及專線進行溝通，公司亦鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。如接獲相關申訴案件，專責人員於受理檢舉案件後，通報內部稽核單位進行調查，必要時由相關部門提供協助，並由董事長室彙整報告定期呈送給監察人及獨立董事。

外部檢舉信箱：586@mail.intai.com.tw

處理原則：客觀、保密、即時

截至2015年止並無相關不法情事及檢舉案件。



2. 公司治理

2.6 隱私與資訊安全

鏡鈦科技對營業機密及資訊安全管控十分重視，依循ISO27001精神訂定【資訊安全管理辦法】，落實各項資訊安全及資料傳輸的保密與控管，同時亦建置資安管理系統與防火牆即時監控所有電子資料傳輸及複製之行爲，確保重要資料無洩漏之可能。鏡鈦科技對於保護客戶資料及隱私十分重視，所有作業流程及系統管理權限皆依照ISO9001、ISO13485、TS16949品質系統之規定以及客戶端要求的規範執行，進行嚴密管控。客戶技術文件與圖面皆依照【外來文件管制程序書】管理辦法的規定發行及保管資料；客戶提供的樣品及模、治具依照【客戶供應品管制程序書】執行管制；客戶合約訂立則由【合約審查管制程序書】規範之；相關文件及圖面亦以加密方式統一存放於文件管理系統並設定人員存取權限控管，相關資料之取出利用、改版與作廢皆須依照規定提出申請。公司並定期透過教育訓練及員工工作規則來加強宣導，教育員工正確的資訊安全知識及觀念。

鏡鈦科技對重要資料保全建置完整的備份管理系統，訂定【備份管理與系統復原計畫程序】，每天定時備份，並排定還原測試計畫，定期測試備份資料可完整還原，確保災難發生時可完全復原資料。

鏡鈦科技亦參考業界最新資安防護技術不定時更新設備並修訂政策，以符合最新之隱私權保護規範，同時每年配合會計師定期查核之建議，即時調整改善，讓隱私與資訊安全管控更加的嚴謹與完善。

2. 公司治理

2.7 公司治理獲獎記錄

年度	獲獎事項
2014年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 通過社團法人中華公司治理協會CG6009通用版公司治理制度評量認證 ➢ 第十一屆上市櫃公司資訊揭露評鑑A+
2015年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 經濟部第三屆卓越中堅企業獎 ➢ 榮獲台中市勞工局舉辦「卓越企業·幸福勞動-樂活職場 一星獎」 ➢ 第一屆公司治理評鑑上櫃公司排名前百分之二十
2016年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 第二屆公司治理評鑑上櫃公司排名前百分之五



3. 責任夥伴

3.1 客戶關係與客戶滿意

鏡鈦科技依循公司品質政策，以「最優品質、客戶滿意、永續發展」為營運方針，不管是產品開發或生產管控，都以吹毛求疵的品質態度面對，相信以「最優品質」的產品與服務提供給所有客戶以獲取最高「客戶滿意」，取得客戶滿意即可確保源源不絕的訂單來鞏固公司的永續發展。

鏡鈦科技非常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、競爭的價格、迅速的交期和即時的服務。透過每年定期進行客戶滿意度調查，更能貼近客戶的需求以提升服務品質。當滿意度資料分析未達標準，須由責任單位分析原因並展開改善計畫，每月召開品質會議追蹤改善進度及檢討改善成效，最後在年度高階主管的管理審查會議上進行滿意度績效審核。

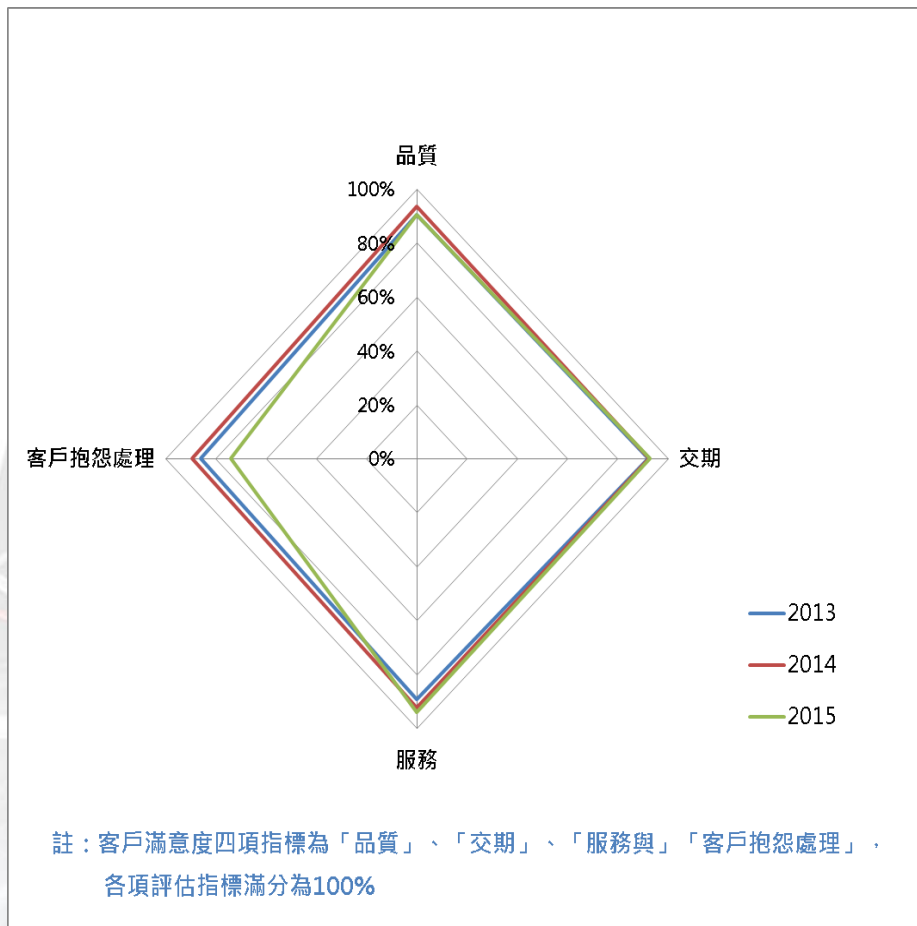
在此前提，鏡鈦科技本著客戶至上的信念，珍惜客戶給我們的意見與指教，每個季度都進行客戶滿意度調查，吸取客戶的建議做為再次精益求精的目標。

客戶滿意度調查統計流程

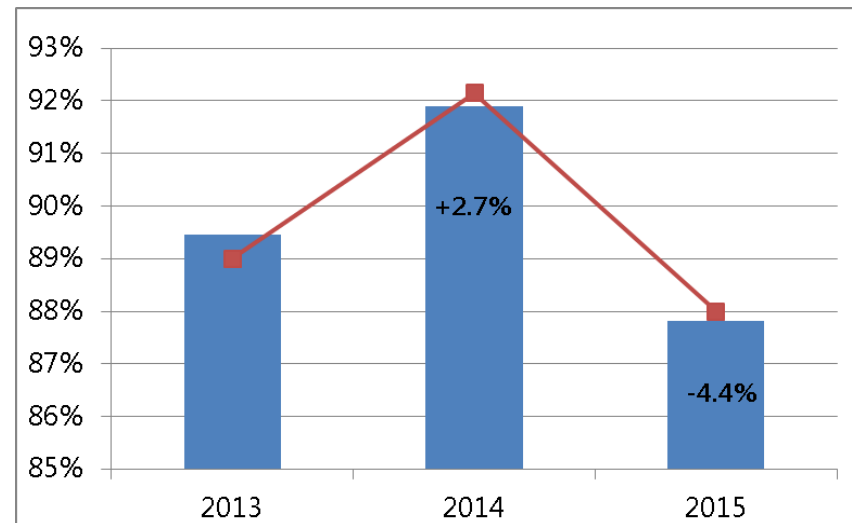


3. 責任夥伴

近三年客戶滿意度



客戶滿意度整體趨勢



2015年度的客戶抱怨處理都已做適當快速的處理，也得到客戶的正面肯定，唯在產能擴充上無法因應客戶之緊急市場需求，因此2015年的客戶滿意度較前一年度有些微的下滑。

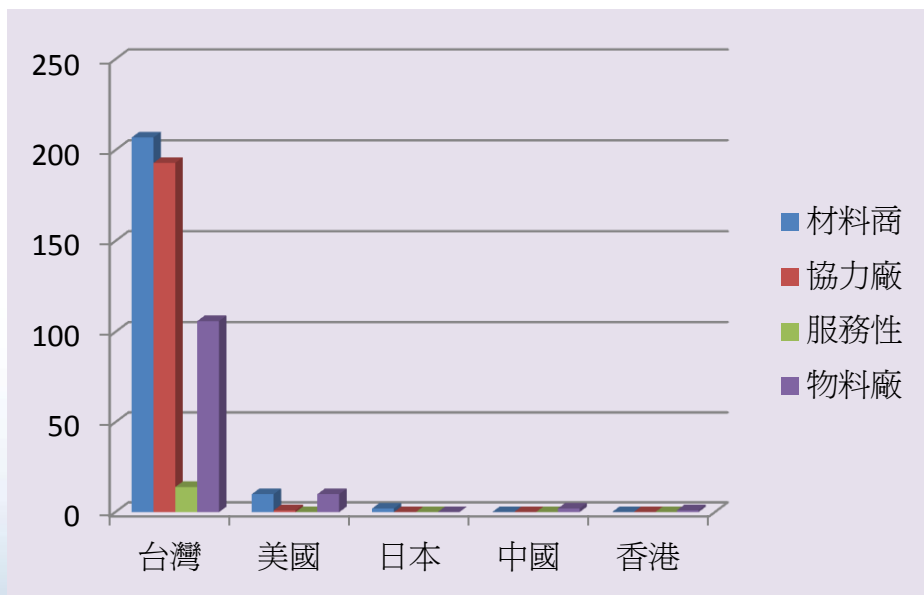
3. 責任夥伴

3.2 永續供應鏈

【在地採購與供應鏈特性】

供應商為鏡鈦科技營運的重要夥伴，透過緊密的合作方式，共同追求企業成長與永續經營。依採購類別，鏡鈦科技將主要供應商分為：材料商、協力廠、服務承包商及物料廠等四大類，與鏡鈦科技合作之供應商，行業特性大多為機械資本密集，亦即須投入大量設備進行生產，同時也著重機械加工技術。為了強化與供應商之間的合作、提升供應鏈彈性、縮短開發交期、降低運輸成本並減少運輸過程中產生的碳排放量，在雙贏的前提下，鏡鈦科技多年來致力於在地化採購，確保產品以及服務的品質，並與在地供應鏈共同累積研發及生產技術能量，為台灣創造就業機會，促使經濟發展。2015年鏡鈦科技在地採購金額占總進料73%，為採購最大宗的來源，與前一年度相較並無重大差異。

供應商類型/ 國家別	台灣	美國	日本	中國	香港	合計
材料商	207	10	2	0	0	219
協力廠	193	1	0	0	0	194
服務性	14	0	0	0	0	14
物料廠	106	10	0	2	1	119



3. 責任夥伴

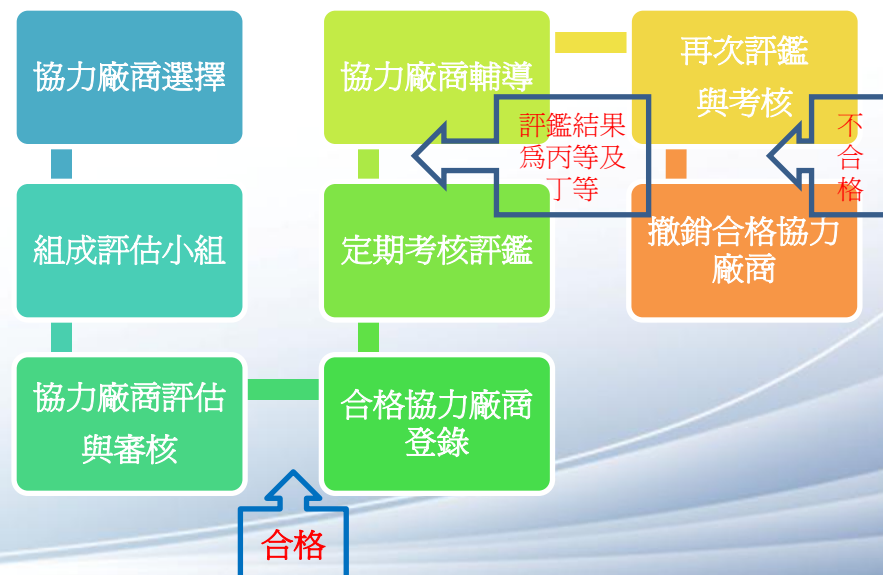
【供應商稽核及評比】

鏡鈦科技期許與供應商一同善盡保護環境的責任，因此訂定協力廠商管制程序，對供應商進行標準化評核，以確保協力廠商之供料能符合公司的生產需求。不僅環境面的要求，鏡鈦科技於2015年底將尊重人權之概念導入供應鏈，於供應商自評表中涵蓋環保與國際人權等企業社會責任相關內容；要求新供應商提交「誠信廉潔保密暨企業社會責任承諾書」，而對於既有供應商則於年度稽核輔導時，要求簽署承諾書以合乎鏡鈦科技極力推廣之企業社會責任精神。

供應商評估小組由資材、研發及品保三個單位之人員組成，負責開發新廠商以及進行評估與審核。經由評估小組進行資料蒐集、實地拜訪查核、試產等嚴謹的審核後，評鑑合格之供應商將可登錄於「合格廠商清冊」；過去已評核為合格之供應商，評估小組亦定期針對「品質」、「交期」、「配合度」等項目進行考核，且不定期前往現場稽核評量。每年年度終了時，鏡鈦科技會遴選出最佳供應商，透過表揚大會，強化雙方合作關係。

考核結果列為不合格的供應商，鏡鈦科技將要求其提出改善報告並於期限內完成矯正預防，未能完成者將予以撤銷合格供應商之登錄。2015年度並無供應商因稽核不合格而終止合作關係。

供應商篩選與管制流程





3. 責任夥伴

2015年針對新供應夥伴環境管理調查，調查結果顯示供應夥伴100%通過環境管理準則，且具有環保的意識，例如污染預防及持續改善，以節能減碳、資源節約、廢棄物回收、垃圾減量、降低污染源等做為環境管理的目標。

鏡鈦科技亦注重產品及製程對環境所造成的影響，基於客戶的要求和公司自身對於生態環境的關懷下，鏡鈦科技要求應符合RoHS的原物料供應商提供相關檢驗報告或證明，未能提供RoHS檢驗報告或證明的廠商，其年度稽核結果及自評成績將受到影響。

除了要求原物料供應商外，製程中所使用的藥劑和化學品雖非產品原物料，鏡鈦科技仍秉持著相同的檢驗和送樣標準，要求廠商提供證明或協助送至SGS檢驗。經過對供應商供料和產品製程的嚴格控管，鏡鈦科技才能在產品加上RoHS標示以符合客戶要求。

包材共用原則：

鏡鈦科技在選用包裝材料原則上除了保護產品、價錢之外，避免倉庫存放過多種類包材，盡量使用現有包材來規劃包裝方式，真無法共用現有包裝材料才會另設計包裝方式。製程站別之間的包裝材料，除了選用現有包材之外，還有很重要的原則，就是可重複使用與用顏色識別製程，以減少事業廢棄物產出量。

製程藥劑及溶劑引進環保藥劑：

- ① 鈍化製程原先使用硝酸藥劑鈍化產品，在引進新設備同時也引進新的環保藥劑，改採無毒性有機弱酸的檸檬酸，取代對環境與工作人員危害性較高的硝酸，降低製造製程藥劑對環境與工作人員的危害性。
- ② 建立新的電解製程，引進電解設備同時引進環保電解藥劑，電解藥劑POLIGRAT E268A有SDS，為德國電解大廠製造，製造過程較為環保，不容易造成環境汙染。

3. 責任夥伴

因鏡鈦科技生產客製化產品，故製程須以客戶要求為導向，雖然無法單方面將製程全面改為綠色環保製程，但未來期許能將綠色環保的意識反向推廣給客戶。地球只有一個，我們有義務共同維護並給未來一個更好的環境。

目前已對精密扣件及微波開關產品要求新供應商需百分之百符合RoHS要求，若無法符合者，拒絕進貨，更換供應商。

項目	新供應商應符合總家數	實際符合家數	比例
2014年度	55	55	100%
2015年度	30	30	100%

項目	a.現有已接受RoHS評鑑之供應商家數	b.違規家數	c.違規事項說明	d.違規改善措施	e.事後處置
2014年度	237	0	N/A	N/A	N/A
2015年度	39	0	N/A	N/A	N/A



4. 和諧的環境

行動決定未來，綠色環保永續發展

全球暖化造成之氣候異常日漸加劇，可用自然資源漸漸匱乏，善盡保護地球之責任已刻不容緩，鏡鈦科技除持續推動執行ISO14001環境管理系及做好傳統的污染預防與控制外，已逐步規劃訂定節能、減碳、減廢之相關政策以及溫室氣體的管理，以期降低能資源的耗用和減少溫室氣體的排放。

於傳統的污染預防及控制方面，鏡鈦科技2015年環保成本總支出為NTD263.75萬元，佔總營業費用之0.63%；鏡鈦科技盡心努力環境保護工作，2015年未發生違反環境法律和法規事件，包含廢棄物、廢污水及空氣汙染防制等環境汙染控制。本公司將持續監控廢棄物清運、汙染物排放與能資源消耗之總量控管，節度使用自然環境資源，降低可能造成的環境衝擊及風險。

另外，鏡鈦科技於2015年啟動建置固定汙染源空氣汙染防制設備專案，以便公司營運成長時可以減少空氣汙染防制設備建置之製程斷層期，及時擴充預期之產能，以期符合客戶需求以及環保法令之相關規定，並將可能逸散之化學品妥善收集確保相關作業人員人身安全，落實空汙環保法規之相關規定。

環保費用支出

項目\年度	2014年度	2015年度
廢棄物清運費	60.7萬元	78.1萬元
廢水納管處理費	122.35萬元	112.9萬元
廢水前處理藥劑及維修費	40.55萬元	49.4萬元
專業證照教育訓練及證照費	3.7萬元	1.7萬元
固定汙染源空氣汙染防制費	0元	21.6萬元
總環保支出	229萬元	263.7萬元

針對第三人以各種管道之申訴，鏡鈦科技依申訴案件性質，交由公司內部相關單位處理及回覆，以確保回覆之專業性及妥適性。而環境問題之申訴，包含公司營運對當地社區造成之衝擊等相關問題，提供便捷之申訴管道如下，建立暢通申訴機制，2015年無接獲環境衝擊之相關申訴案件，服務電話04-23595336 分機21241。

4. 和諧的環境

4.1 低碳與能源

鏡鈦科技目前使用均為不可再生能源，依據2015年主要能源使用及消耗作統計與分析，分為外購電力占96.456%、天然氣占0.419%、汽油占2.109%、柴油占1.016%，由於電力占公司耗能最大比例，公司持續推動之能源管理措施：

- a. 冷卻循環水泵浦溫度變頻節能控制
- b. 不影響製程站溫控之前提下調高冰水溫度
- c. 非溫度控制製程站宣導自然通風
- d. 定時關閉非製程站之空調電源，避免不必要之浪費

未來鏡鈦科技仍將持續針對廠內之公共設備(如冰水主機、空壓機、熱泵等)全面進行檢討，藉由妥善定期保養作業維持設備之效率，並適時汰換效率降低之設備，引進更新節能改善措施及訂定能源使用管理目標，以有效管控廠內能源管理績效。

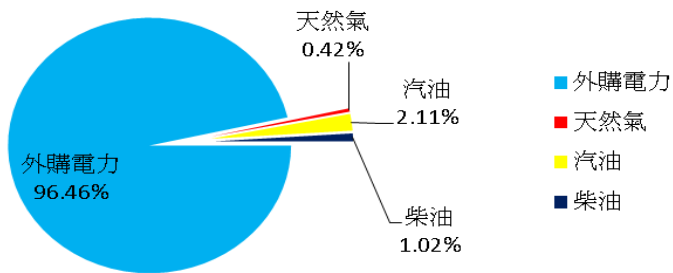
不可再生能源	2014年度能源使用及耗用量		2015年度能源使用及耗用量	
	原計量數量及單位	轉換統一單位之數量	原計量數量及單位	轉換統一單位之數量
外購電力	4,662,400 度	4,662,400(kWh)	5,065,400 度	5,065,400(kWh)
天然氣	1,371.5 m ³	5,294.0(kWh)	5,573 m ³	22,007.3(kWh)
汽油	6,579.6公升	24,805.0(kWh)	28,763.7.6公升	110,748.6(kWh)
柴油	4,339.6公升	17,618.6(kWh)	12,874.4公升	53,379.1(kWh)
總耗能	4,710,317.6(kWh)		5,251,535(kWh)	
可再生能源	能源使用及耗用量			
本公司無使用任何可再生能源 (如風力發電等)	0		0	

註1：冷凍機及冷卻水塔之製冷用電量因無法設立獨立電表以致無法單獨統計，故已合併外購電力呈現能耗量。

註2：鏡鈦科技2015年度未出售的電力、供熱、製冷及蒸汽等能源。

4. 和諧的環境

2015年能源耗用比例圖



附註：能源單位轉換表

單位換算			
項目	單位	公升油當量	度電(kWh)
外購電力	1度電(kWh)	0.2251	1.00
天然氣	1立方公尺(m ³)	0.8889	3.95
汽油	1公升(L)	0.8667	3.85
柴油	1公升(L)	0.9333	4.15

註1：我國燃料熱值係採用經濟部能源局出版之更新能源統計手冊內的能源產品單位熱值表(105.5 更新)。

註2：能源計算方式為將所有能源使用與消耗依據「能源單位轉換表」轉換為共同能源單位kWh。

公司能源密集度

	總能耗量 (kWh)	總產品產出量 (kpcs)	能源密集度 (kWh/kpcs)
2014年	4,710,317.60	76,124.87	61.88
2015年	5251535.072	75924.711	69.17

註1：總耗能量包含外購電力、天然氣、汽油、柴油等直接能源與冷卻水等間接能源。

註2：總耗能量未包含組織外部的能源消耗量。

註3：能源密集度=總能耗量(kWh)/總產品產出量(kpcs)

4.2 溫室氣體管理

鏡鈦科技為了善盡企業的責任，於2014年起參考環保署溫室氣體盤查作業，展開溫室氣體排放量盤查工作，並將2014年設定為溫室氣體減量的基準年。並藉由盤查之結果提供減量的依據，進而訂定減碳目標及優先順序，並訂定溫室氣體減量計畫，進而提升能源使用效率，降低能資源之過度耗損，讓後續的減量工作之執行更有效率。

4. 和諧的環境

2015年度直接溫室氣體排放量

2015年溫室氣體排放（範疇一）			
項目	溫室氣體種類	耗用量	溫室氣體排放量 (公噸CO ₂ e/年)
天然氣	CO ₂ 、N ₂ O、CH ₄	5,573立方公尺(m ³)	10.482
柴油	CO ₂ 、N ₂ O、CH ₄	12,874.36公升(L)	34.135
汽油	CO ₂ 、N ₂ O、CH ₄	28,763.73公升(L)	67.919
化糞池	CH ₄	1,172,680(hr)	0.039
冷媒	HFCs	1064.8(kg)	76.621
溫室氣體 總排放量	189.196(公噸CO ₂ e/年)		

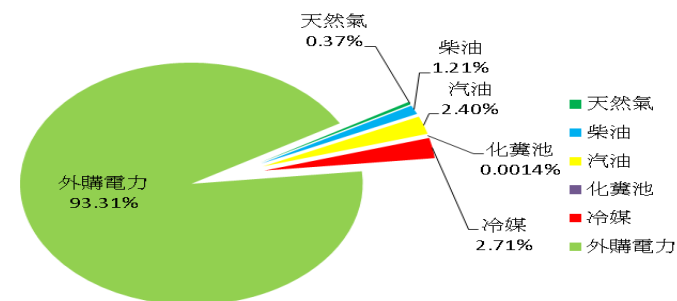
2015年度間接溫室氣體排放量

2015年溫室氣體排放（範疇二）				
項目	溫室氣體種類	耗用量 (kWh)	電力排放係數 (KgCO ₂ /度電)	溫室氣體排放量 (公噸CO ₂ e/年)
外購電力	CO ₂ 、N ₂ O、CH ₄	5,065,400	0.528	2674.531
溫室氣體 總排放量	2674.531(公噸CO ₂ e/年)			

溫室氣體總排放量

各範疇排放量及比例	2014年度		2015年度	
	範疇一	範疇二	範疇一	範疇二
溫室氣體排放量 (公噸CO ₂ e/年)	191.899	2,429.215	189.197	2674.531
佔總排放量比率(%)	7.321%	92.679%	6.61%	93.39%
總排放量	2,621,114		2,863,728	
產值(百萬元)	1,804,286		1,884.73	
溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e/百萬營收)	1.4527		1.5194	

2015年溫室氣體排放量比例圖



4. 和諧的環境

4.3 水資源利用管理

鏡鈦科技因產業特性必須使用洗淨製程，且鏡鈦科技廠區用水來源100%為臺灣自來水公司供應之自來水，並無直接取用自河川湖泊或地下水源；鏡鈦科技持續定期之宣導活動，希望員工們能藉由用水習慣的改變減少用水量，並提升節約用水之效率。目前已執行之節水措施如下：

一、公共用水部分

- ① 景觀噴灌使用製程回收水
- ② 全面加裝水龍頭省水器
- ③ 更換空調冷卻用水藥劑增加熱交換效能減少耗水量
- ④ 廁所馬桶及小便斗沖水用水改使用製程回收水
- ⑤ 廁所洗地改使用製程回收水

二、製程用水部分

- ① 前製程使用製程回收水
- ② 每天進行用水水閥之滲漏巡檢

鏡鈦科技製造部門亦積極提出用水之改善方案，初步成效如下：

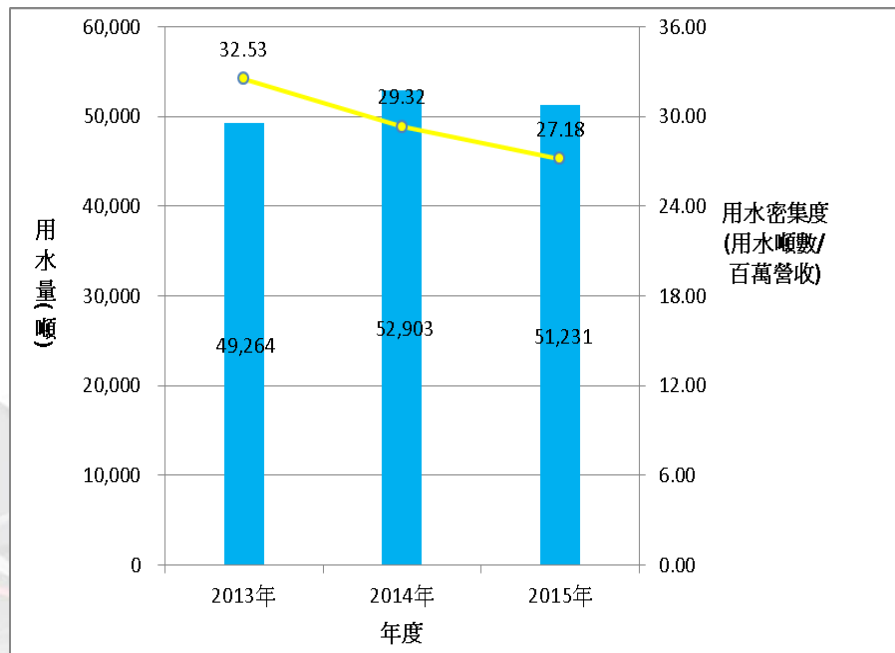
1. 精磨製程所產生的排放用水，回收率80%給粗磨製程使用，降低污水排放。
2. 沖壓下料的粗磨製程，降低50%用水及污水排放。
3. 脫油洗淨製程，將原使用自來水100% 改為使用回收水，降低自來水使用量

2015年度相關節水措施展現顯著成效，較2014年度用水密集度持續減少

年度	自來水總用水量	用水密集度	二期差異
2013年度	49.264噸	32.53噸/百萬營收	-
2014年度	52.903噸	29.32噸/百萬營收	9.86%
2015年度	51.231噸	27.18噸/百萬營收	7.30%

4. 和諧的環境

2013~2015年度用水密集度比較表



註1：鏡鈦科技年度用水量為每月自來水公司帳單度數加總，總用水量包括所有製程產線、研發等生產相關設備設施用水與辦公室、廠區景觀、廚房餐廳、環境清潔等非生產相關用水。

【水資源回收再利用】

鏡鈦科技為洗淨工件上加工程序產生之油脂及雜質，製程中須使用化學品增加洗淨效果，如脫脂劑和界面活性劑等，用水洗淨後，這些化學物質須排入廢水前處理設備系統進行處理後納入精密機械園區污水下水道系統。2015年度可回收再利用之水資源為純水設備之製程廢水再利用於研磨製程、清潔、景觀噴灌等，2015年度回收水量及占比均較2014年度增加。

年度	回收水量	占全公司自來水用量
2014年	8,680噸	16.41%
2015年	14,364噸	28.04%



4. 和諧的環境

4.4 廢污水及廢棄物

【廢水污染防治】

鏡鈦科技依據環保法令規定設置水污染防治措施，廠區製程中使用原物料、化學藥劑、水及電等資源所產生之廢水皆經由廠內之廢水前處理設施預先處理，以符合台中市精機園區之納管標準，廢水經過前處理設備處理後納入精密機械園區污水處理廠進行後續處理。

2015年廢(污)水總排放量為38,695公噸，所有納管之廢水及污水廠皆定期實施廢水水質檢測，以確保前處理設備之效用並確認對環境沒有明顯衝擊，2015年鏡鈦科技所有納管污廢水水質檢測結果皆符合精密機械園區污水處理廠之納管標準。

檢測項目	單位	污水處理廠之納管標準	2015年水質檢測平均值	2014年水質檢測平均值
PH	NA	5~9	7.1	7.1
SS	mg/l	<250	21.4	21.7
COD	mg/l	<300	97.1	130.9

【廢棄物管理】

鏡鈦科技依據環保署廢棄物清理法之規定，對於廢棄物管理方面確保公司運作產生之廢棄物能妥善、安全處理，並對可能造成環境之衝擊降至最低，公司內訂有明確的廢棄物管理規範，將傳統的清理與處置轉化為有效管理資源的觀念，落實於日常運作中。此外，更將廢棄物視為資源加以運用，於產生廢棄物源頭處確實做好分類收集設施，並依廢棄物種類不同，明確區分存放區域，不可再生使用之廢棄物尋求合格清運處理廠商評估訂定合約後按時清運處理，以管制污染對環境的衝擊。

對於可回收再利用之廢棄物則於廠內妥善分類，提高廢棄物之可回收性。並委託合格的回收業者，進行清除及資源再利用，並持續宣導做好垃圾分類、資源回收的重要性。2015年鏡鈦科技簽約之清運處理廠商並無發生違反環保法規之情事。

4. 和諧的環境

2015年廢棄物處理情形統計表

廢棄物種類	廢棄物代碼	處理方式	2014年 產出量(公噸)	2015年 產出量(公噸)
廢木材	R-0701	再利用	5.56	3.72
生活垃圾	D-1801	焚化處理	43.48	24.01
廢油水混合物	D-1799	物理處理	2.62	3.12
無機性污泥	D-0902	物理處理	34.02	31.71
廢布輪	D-0899	焚化處理	0.335	0.16
廢IPA	C-0301	焚化處理	1.4326	4.21
廢紙	R-0601	回收再利用	11.459	13.238
廢鐵	R-1301	回收再利用	2.122	2.919
廢鋁	R-1307	回收再利用	0.055	0.093
廢塑膠	R-0201	回收再利用	2.94	1.675

目前鏡鈦科技的廢棄物大致區分為一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及資源類廢棄物等三類。所有製程作業產出之廢棄物均依環保法規進行廢棄物管理；管理部委請合法處理廢棄物的公司確實清理及申報，防止對環境造成汙染；資源類廢棄物，經分類收集後交由當地合格回收業者進行回收。對內向同仁宣導資源回收再利用之廢物品及容器，建立嚴格分類回收制度。此外，亦由製程改善降低事業廢棄物之數量，減少對環境的衝擊，

2015年至今並無重大洩漏事件發生，未來將持續完善廢棄物管理系統，落實減廢目標。

5. 快樂工作

鏡鈦科技視全體員工為公司最重要的資產，秉持著「利潤共享」、「尊重人權」的理念，以創造幸福企業為主要目標持續努力。在公司內部設立多元的溝通管道、安全舒適之工作環境、員工定期健康檢查、員工額外保險等完善且多元的福利措施。更依照不同部門、工作內容、職階給予不同的教育訓練，培育員工的同時也會請員工們分享授課內容，讓鏡鈦與公司同仁們一同成長，期許同仁們在工作之中不斷自我實踐，不只是為了鏡鈦這個大家庭、更是為了自己的成就感及人生規劃而努力。

5.1 勞動人權促進

鏡鈦公司秉持「唯才適用」、「適才適所」之原則，以「專業程度」及「敬業態度」為任才依據，對於不同性別、宗教、種族、國籍或政黨均一視同仁，公平對待。

【員工概況】

截至2015年底，鏡鈦科技員工數為 619 人，聘用員工為台灣地區本國籍540人；外籍勞工79人，聘用之正式員工606人；非正式員工(派遣人力)13人，本公司禁用任何非法勞工、童工、或其他違反法律規定之勞力。

2015年員工人數

	男	女	總數		男	女	總數
正式員工	278	328	606	台灣	243	297	540
非正式員工	4	9	13	外籍勞工 (非台灣)	39	40	79

2015年僱用當地居民為高階管理階層的比例

	高階	比重
當地	9	90%
非當地	1	10%

註：當地所指為設籍台灣中彰投地區

註：高階管理階層定義為本公司協理級以上之事業處主管

5. 快樂工作

【基本勞動人權】

◆ 強迫勞動之禁止

鏡鈦科技若有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長。延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時，延長之工作時間，一個月不得超過46小時。但工作係輪班制或有連續性、緊急性者，得在工作時間內，另行調配其休息時間。2015年未有強制勞動引發勞資糾紛發生。若天然災害發生時，則依政府宣佈停止上班上課之通知辦理，以保障員工及廠區人員生命財產之安全。

◆ 童工之禁絕

所有正職員工均滿法定年齡，2015年公司並無任用童工。

◆ 保障所有員工就業權利

依就業服務法之規定，於招募或人事調整並不因求職者或員工種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙

或以往工會會員身分為由，予以歧視，鏡鈦科技從無歧視僱用之案例發生。

保障身心障礙員工權利：徵聘時，有符合工作人力需求之身心障礙人士即優先錄用，2015年鏡鈦科技聘用身心障礙員工佔總員工數1.13%(其中，進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計)，符合政府之規定：勞工人數67人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計。

2015年僱用原住民員工1人，對於弱勢員工，以真心關懷，力求提供舒適和公平的工作環境，讓員工能安心發揮專長與公司一同並肩打拼，公司並無侵害原住民權利之案例發生。

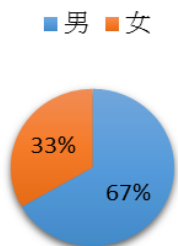


5. 快樂工作

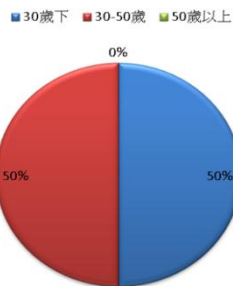
2015年任用身心障礙、原住民員工人數統計表

	管理職		非管理職		身心障礙			原住民		員工總數	
	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	男	女
30歲下	1	0	50	62	2	1	3	0	0	51	62
30-50歲	34	20	171	223	2	1	3	0	1	207	245
50歲以上	12	15	14	17	0	0	0	0	0	24	30
小計	47	35	235	302	4	2	6	0	0	282	337
總人數	82		537		6			1		619	
佔總人數比	13.25%		86.75%		0.97%			0.16%			

身心障礙性別分佈



身心障礙年齡分佈



【離職、資遣】

公司依據勞動基準法之規定辦理，以保障勞工權益，若符合得經預告終止勞動契約之員工，公司均依規定期間預告或給付其預告期間之工資。雇主資遣勞工，其預告期間如下：

- (1) 繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。
- (2) 繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。
- (3) 繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。

5. 快樂工作

【大量解僱】

事業單位符合大量解僱勞工時，應於六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。

依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：

- 一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。
- 二、事業單位勞資會議之勞方代表。
- 三、事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。

2015年鏡鈦科技並無大量解僱勞工情事。

【育嬰留停】

依性別工作平等法所賦予之權利同仁可申請育嬰留職停薪，截至2015年12月底，當年度申請育嬰留職停薪分別為女性14人、男性1名。2015年底育嬰留職停薪回任且任職滿一年之女性同仁比例70%。而留職停薪屆滿未回任同仁多因留職停薪已達期限，仍有照顧家庭需求而自願離職。

2015年育嬰留職停薪復職留任率

項目	男性		女性		小計
	人數	比率	人數	比率	
2015享有育嬰假的員工總數	282	45.56%	337	54.44%	619
2015實際使用育嬰假的員工總數	1	6.67%	14	93.33%	15
2015育嬰假復職數	0	0.00%	13	100.00%	13
2015休完育嬰假後復職的員工比例	0.00%		92.86%		
2014休完育嬰假後復職的員工總數	0	-	10	100.00%	10
2014休完育嬰假且復職後12個月仍在職的員工總數	0	-	7	100.00%	7
2015休完育嬰假後留任的員工比例	N/A		70.00%		



5. 快樂工作

【薪資政策】

鏡鈦科技之薪資水準係視職位高低以及工作屬性、替代性的難易度而做不同的市場薪資定位，新進人員起薪依公司"薪等級距表"規定辦理，不因員工的種族、宗教信仰、性別、國籍、年齡或具任何法律上應受保障地位而有所差異，但會因工作內容及性質之差異而有所差別，男性起薪基本工資約1.24倍，女性約1.2倍

女男最低職等之標準起薪與營運所在地最低薪資比較表：

新進敘薪VS.基本工資	男	女
2014年6月~12月新人 (1職等作業員)	1.24倍	1.2倍
2015年6月~12月新人 (1職等作業員)	1.25倍	1.1倍

5.2人才吸引與培育

【人才留任與招募】

鏡鈦科技總是將同仁視為家人一般，提供舒適的工作環境、

豐富充實的教育訓練及多元的發展機會，並開放多元的溝通管道，打造雙向交流的幸福企業。尤其公司在人才的需求上著重技術專業，人員的穩定度和公司的經營有絕對的關係，更是我們一直努力的重要指標，針對離職員工，我們也透過問卷、訪談的方式了解原因，針對問題提出改善對策，藉由多元化的課程幫助員工在工作與生活取得平衡、加強專業技能已克服工作上的困境，另外，針對部門主管，強化領導和溝通能力來促進員工留任，目前的數據和我們的理想目標仍有段距離，但我們有信心也有決心的持續追蹤、改善，提升員工工作滿意度。

新進員工和離職員工的總數及比例

	新進員工		離職員工		員工總數	
	男	女	男	女	男	女
30歲下	15	32	6	9	51	62
30-50歲	35	27	24	24	207	245
50歲以上	0	1	0	0	24	30
小計	50	60	30	33	282	337
總人數	110		63		619	
佔總人數比	17.77%		10.18%		100%	

5. 快樂工作

◆公平的績效考核制度

鏡鈦科技推行績效管理與系統的旨在整合、提升個人及組織整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，以作為職位晉升、薪資調整、紅利發放、訓練發展需求、工作改善及相關人事作業之重要參考依據。若員工發生無法適任的狀況，優先考量適當的輔導計劃、協助轉調至其他適任部門，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的資遣費用等措施，確保其工作權益。

(1)績效評核主要流程：

目標設定：依據每年公司目標或工作職責，由主管及同仁共同討論，選擇適當之指標設定為事業處、部門及個人工作目標。

目標修訂：因應產業環境改變於每季績效考核後，得視需要經上一級主管同意，修改KPI管理指標；事業處KPI修訂需經董事長同意始可變更。

每季評核：每年分為四季作績效評核，由部門主管與員工溝通及瞭解當季目標執行狀況，並對達成狀況進行評核。

(2)績效面談溝通：

主管應針對績效評核結果，協助員工進行改善方案執行，規劃員工發展計劃及與員工檢討當季績效表現，以增進主管與員工之間的雙向溝通，進而提升公司整體之績效表現。

接受績效考核員工比例

項目	男性			女性		
	受考人數	人數	受考比例	受考人數	人數	受考比例
非管理職	187	235	79.57%	242	302	80.13%
管理職級(含)以上	38	38	100.00%	34	34	100.00%

註：外勞及未滿三個月同仁未納入績效評核

5. 快樂工作

◆ 員工退休制度

(1)依勞基法退休規定(以下係舊制規定) 公司按月提撥勞工退休準備金專戶存儲，符合其退休資格有(舊制)：

- a.服務本公司滿十五年以上且年滿 55 歲者、或服務鏡鈦科技滿 25 年、或工作十年以上年滿 60 歲者，得自請退休。
- b.員工若年滿 65 歲者，或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，得強制退休。

每位退休之員工按其服務年資，每滿一年給兩個基數，但超過十五年之服務年資，每滿一年給與一個基數，不足一年的年資，若未滿半年者以半年計，滿半年者則以一年計算。最高總數以四十五個基數為限，員工退休金基數之標準，為核准退休時一個月平均薪資計，平均薪資之計算係指員工每月支領之經常性給付（臨時支領之補助津貼等不包括在內）。強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

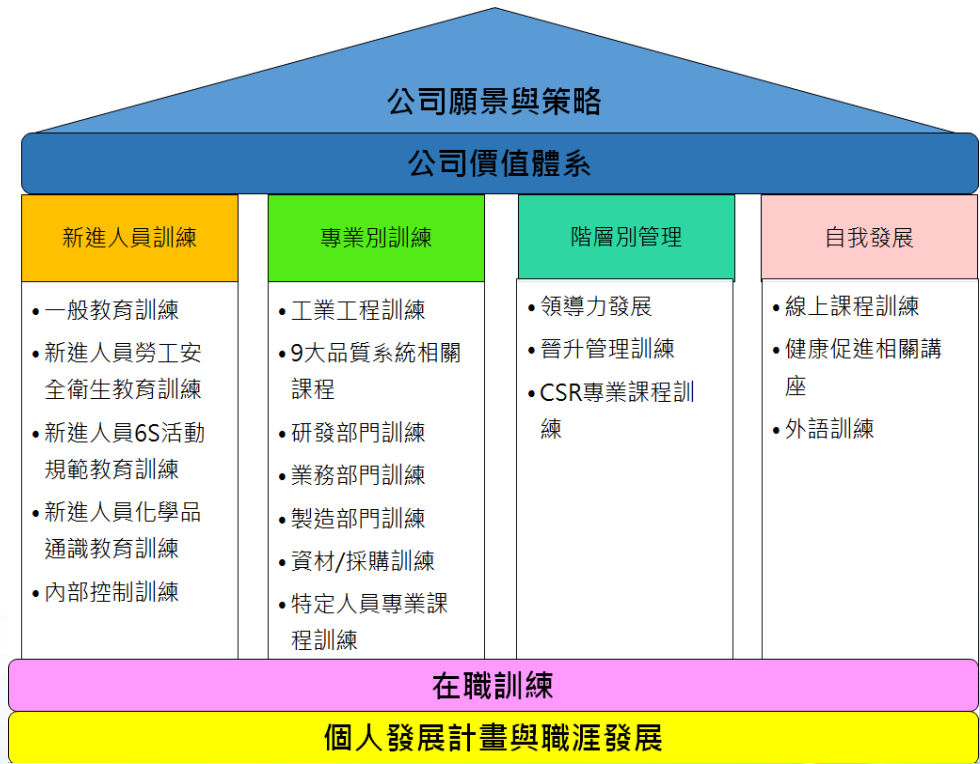
(2)依民國九十四年七月一日實施之勞工退休金條例(以下簡稱新制)辦理，員工退休金一律採確定提撥制，其退休金之給付依月提繳工資分級表，由公司按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

		人數
新制退休	501	員工退休金給付標準如下： 一、選舊制者： (一) 適用於94年7月1日前到職且選擇繼續適用「勞動基準法」第六章及同法施行細則第六章各款退休金規定之員工。 (二) 有關退休(退職)金給付標準及年資認定計算標準，依照本公司「職工退休(退職)辦法」辦理。 二、選新制者： (一) 94年7月1日以前到職之員工，如選新制者其舊制年資予以保留，自94年7月1日起，退休金另以每月工資百分之六撥入個人帳戶。 (二) 94年7月1日(含)以後到職之員工，一律適用新制，退休金以每月工資百分之六撥入個人帳戶。
	28	
舊制退休		

5. 快樂工作

【人才培育】

企業永續經營仰賴長期的人才適性學習與發展，員工的成長與培育向來是鏡鈦科技最重要的議題。我們依據公司願景使命與策略目標、員工個別專業職能需求、核心職能及管理職能缺口，以階層別與專業職能別建構年度訓練體系。新進同仁從到職日開始，公司即派員幫助其熟悉工作環境，瞭解經營方向與理念，另針對直接人員和間接人員，給予不同內容的新進人員訓練；針對不同階層之職務和職級，安排系統化的學習發展訓練體系。年度的營運策略規劃，則依照不同職級之工作要點，以課程研討的方式進行傳達，包含策略共識研習營、創新提案與改善課程、工作指導與績效面談課程，以及內部講師培訓課程等。2015年舉辦創意思考，由中高階主管以策略資訊，融合部門現況與年度目標，更以團隊活動和期許體驗「攜手向前」之精神和態度。



5. 快樂工作

教育訓練成果

教育訓練	間接員工		直接員工	
	男	女	男	女
員工總人數	174	156	108	181
訓練總時數	9,437	6,991	3,927	9,070
平均每人訓練時數	54.24	44.81	36.36	50.11

員工訓練狀況及投入教育訓練年度總費用

項目/年度	2013年	2014年	2015年
訓練課程總時數(時)	22,844	22,295	29,425
教育訓練經費(元)	534,000	823,000	3,319,000
年度平均員工人數(人)	499	543	598
員工每人平均訓練時數(時)	45.78	41.06	49.21
員工每人平均訓練費用(元)	1,070	1,516	5,550

各階層學習發展地圖

階層	工作訓練體系				自我發展體系
	新進人員訓練	內部講師培訓	企業社會責任導入輔導訓練	專業別訓練	
高階主管層級	一般教育訓練 勞工安全衛生教育訓練 6S活動規範教育訓練 化學品通識教育訓練 內部控管訓練	內部講師認證訓練 內部講師技巧精進課程	Executive CSR Awareness Training	工業工程訓練 品質系統相關課程 研發訓練 業務訓練 製造訓練 資材/採購訓練 特定人員專業課程訓練	*線上課程訓練 *健康促進相關講座 *外語訓練 *在職進修計畫
課級主管層級			Management Team CSR Training		
基層管理師			General Staff CSR Training		
作業員					



5. 快樂工作

◆ 強化學習發展基礎建設

(1) 友善的學習環境

鏡鈦科技於2015年5月購入一套製作數位教材軟體，公司藉由e-learning課程內容的製作，除了使員工不斷精進工作能力之外，並同時激發同仁創意及潛力，讓員工快速地學習，對內也得以誘發連續性、即時性、有效性、全面性的學習，透過閱讀數位教材，減少對於自然資源的耗用，也為環保盡一份心力。

(2) 多元豐富的課程資源

每年度均依據公司願景使命與策略目標、各部門專業職能需求、員工核心職能及管理職能缺口、前一年度績效改善等因素作為參考，再以階層別與職能別交互建構訓練架構，並參考人員職務屬性與未來發展方向規劃訓練主題，規劃實用的實體課程與安排外部學習資源，如英語持續進修課程、專業認證課程及員工書籍借閱等資源，提供同仁工作之外的自修學習，進而豐富職場知識、工作技巧及自我職涯發展學習管道。

(3) 完整的新進人員訓練體系

為了讓新進人員快速認識鏡鈦公司企業歷史沿革、經營理念、願景、策略、品質政策、組織架構、工作規則、制度福利等，並落實職業安全衛生相關教育，新進人員必須自進入公司第一天起至三個月內，完成相關新進人員訓練課程；自報到第一天即接受員工服務守則、鏡鈦公司簡介影片播放、公司環境介紹、6S廠區規範、性騷擾防治及職場暴力預防之宣導教育等，藉由新人訓練課程傳遞公司整體的願景、使命與策略，使同仁清楚瞭解公司文化倫理等。

新進人員訓練總時數(含人權及反貪腐政策訓練)

	訓練總時數	比例	總人數	比例	平均訓練時數	比例	備註
新進人員	1,358	4.62%	194	31.34%	7	14.72%	新進人數(含當年度離職)
總公司	29,425	100%	619	100%	47.54	100%	

註：2015年公司未發生貪腐事件。若有貪腐事件發生，則依獎懲管理辦法及「工作規則」等規定，情節重大者，得予以免職，並採取相關法律追究之。



5. 快樂工作

◆ 新進人員內控課程

重視企業之經營，並建立相關之內部控制制度以合理確保企業營運之效果及效率、報導具可靠性/及時性/透時性及符合相關規範、相關法令規章之遵循，藉由此課程使企業之相關人員，可更加瞭解內部控制制度所應達到的目的、設計內部控制制度之程序及內容等。

◆ E-learning(數位學習)

傳統的學習活動受限於場地、時間，往往難以切合時效，使企業耗費大量成本，因此，鏡鈦為讓員工不受時空限制，快速地學習，於2015年購入e-learning編輯軟體，階段式的安排新進人員教育訓練數位教材製作，未來將推展至通識教育訓練課程、例行性或重覆性較多之訓練，除可充份運用講師專業，亦可突破時間與空間的限制，讓學習者在任何時間(anytime)、任何地點(anywhere)都可以透過e化工具來進行學習。

◆ 略發展與共識策略藍圖

鏡鈦積極規劃2016年之策略藍圖，特別於2015年安排專業顧問輔導各部門主管進行其策略之分析與管理，瞭解主管對於其未來目標展開正確，進而安排其如何將策略管理更加落實之相關輔導課程，再視執行狀況彈性調整，並作後續執行追蹤與輔導。



5. 快樂工作

◆ 勞工職涯發展課程

【語言能力訓練】

鏡鈦科技希望營造一個英語學習環境（企業），員工可透過「情境式學習」、「12大主題」、及「多元課堂活動」等模式，讓同仁可於日常生活中能輕鬆開口、提升聽力、加強閱讀，除可提升運用能力，亦可增加英文使用熟稔度，以加強英文能力學習成效。另擇期安排透過公開認證機構TOEIC英語能力測驗瞭解員工課程階段完成之進步程度。

【創新提案改善】

藉由教練式的引導教學，帶領鏡鈦各部門課級以上主管，思考如何在產業環境持續變化情形下，透過不斷發現問題的方法與技巧中，啟發自身創新能力、改善能力及管理能力等，並將創新提案之主題、內容描述、新點子、衍生成本、預期風險及計劃執行，再加具體且完整。透過掌握驗收指標，於學習成果發表當下，瞭解員工是否可真正運用所學，充份發揮於未來工作創新改善上。

◆ 專業長期的人才培育

人才係維持公司競爭力之關鍵因素，因此，必須有各方面優秀人才，俾使專業技術被妥善運用，其整體競爭力得以提升。公司一方面積極網羅優秀人才加入經營團隊，另一方面則持續提供良好的工作環境與健全的福利制度，只爲了留住優秀人才。公司重視員工的教育訓練，鼓勵高階主管繼續EMBA學業進修，並積極培育人才。公司爲使廠內人員再次提昇其本身職能與整體素質，以達成可與各單位專業性和國際間水準一樣。並分別與國立勤益科技大學工管系及修平科技大學機械工程系簽署職場體驗及校外實習，進而孕育莘莘學子提前加入鏡鈦大家庭。





5. 快樂工作

5.3 員工溝通與關懷

【勞資溝通】

員工是企業重要的資產，鏡鈦科技不只重視公司與員工之間的關係，更把範圍拓展到員工之間的交流，為推展關心同仁業務並加強維繫員工關係故提供多方的溝通管道，讓勞資雙方的意見、同仁間的交流，在不同的場合與情況得到充分的溝通與協調，透過入口網站、員工討論園地 / 公佈欄、勞資會議、意見箱及各類員工申訴機制等管道，2015年並無經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工及人權問題申訴案件。

雖國內法令明訂員工享有自由組織工會的權利，公司至今並無員工提出組織工會的需求；且結社自由依據當地法令所賦予員工之權利，由員工自行決定行使與否，公司不干預、亦不介入。

◆ 入口網站

鏡鈦科技認為與員工溝通是人力資源管理很重要的一環，故建立企業內部資訊入口網站，宣導公司政策、制度、福利措施及各項活動，內容主要報導公司內部之各式各樣的活動與重大事項，讓員工了解公司的政策和經營管理的情況，鼓勵員工彼此之間和員工與公司之間相互了解。

◆ 員工討論園地 / 公佈欄

未來擬定設立員工討論園地之管理辦法，提供員工一個對公司或各部門業務理性陳述個人意見或建言的園地，採取匿名的方式進行。目前由員工休息室及員工餐廳之內部公佈欄作為管道，不只供員工們留言更可以快速傳達訊息。

◆ 董事長意見箱

在公司內部設立意見箱，員工若對公司內部制度有任何意見或建議事項，皆可以透過董事長意見箱將建議事項上達董事長，員工發言採取匿名的方式進行，以確保員工之隱私與保密權利，而公司高層接收到訊息後也會立即進行討論，以做出適當反應與改善。

◆ 勞資會議

為創造和諧勞資關係並保障同仁權益，每季召開勞資會議，在會議中克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益，採雙向互動溝通與集體協商協定，有效降低勞資雙方對立情況發生之可能性外，更能協助建立和諧之勞資關係。

5. 快樂工作

◆ 性騷擾及職場遭受他人身體或精神不法侵害處理小組

鏡鈦科技提供女性員工友善的工作環境，設置哺乳室、另依據《職場暴力預防程序書》及《性騷擾防治辦法》規定，設置性騷擾申訴專線(04)2359-5336分機21395及信箱 113@mail.intai.com.tw，並加強宣導及防治工作，同時對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練。**2015年鏡鈦科技員工未有性騷擾事件之申訴案。**

5.4 職場健康與安全

【環安衛管理系統推行】

鏡鈦科技秉持著「以人為本」的理念，不只重視營運績效，更同等重視工作環境之安全與衛生，持續提昇安全衛生之管理，積極保障員工的安全與健康，提供人性化的管理。為使內部全體同仁、外部各利害相關團體了解公司安全衛生政策與具體作法。本公司已通過「職業安全衛生管理系統(OHSAS18001)」並取得第三方驗證通過，制定相關安全衛生環境計畫與標準作業程序書，鑑別作業風險評估，改善工作製程，辦理員工環保安全衛生健康教育訓練，提升員工環保及安全意識，營造一個安全又健康的工作環境。

【環境安全衛生政策】

本公司主張『污染預防、風險控制』及各項環安衛管理工作，為落實企業環安衛工作訂立現階段環安衛管理政策：

- 一、符合環安衛法規之要求及公司同意遵守之其他要求事項。
- 二、落實風險評估，改善製程，減少安全衛生危害，避免可能的環境影響。
- 三、提高能資源使用率，進行工業減廢，回收及節約地球資源。
- 四、持續維持安衛管理系統有效運作，減輕環境衝擊，降低危害風險。
- 五、實施環安衛教育宣導，提升員工環安衛意識，並加強供應鏈及承攬商或利害相關團體之溝通及諮詢，以增進環保安全衛生績效。

【職業安全衛生委員會運作】

職業安全衛生委員會每季定期召開一次，由總經理主持，各部門主管及職安委會委員全程參與，協調與建議職業安全衛生管理計畫、審議安全衛生教育訓練實施計畫、健康管理及健康促進事項、自動檢查及安全衛生稽核事項、機械、設備或原料、材料危害之預防措施、作業環境監測採取之對策、承攬業務安全衛生管理相等安全衛生事項，委員會總人數42人，勞工代表人數15人，勞工代表人數佔委員會36%。

5. 快樂工作

【重視人員安全衛生教育訓練，防止職業災害發生】

「員工」是鏡鈦科技寶貴之資產，辦理新進人員與在職人員之安全衛生教育訓練課程，著重提升人員之安全衛生知識，防止職業災害發生。



【實施製程改善，降低危害風險】

鏡鈦科技實施現場之機台、設備、人員作業操作等各製程作業危害鑑別與風險評估，對於潛在危害進行工程改善並列為管理方案作控管，2015年執行管理方案件數8件，降低危害風險，確保人員工作安全。

NO.	方案名稱	環安衛目標標的	執行成效
1	組裝工作環境改善方案	人員座椅符合人體工學，減少人員肌肉骨骼傷害，職業病零傷害。	增設靠背支撐與高低調整座椅，增進人員作業舒適度，減少背部之疼痛，符合人體工學。
2	組裝室光亮度改善方案	增進作業照明，提升作業效率，增置3座蛇燈。	增置3座蛇燈，增加治具固定模具有作業之光亮度與清晰度，避免人員視力減退。
3	CNC機台加裝油霧排風設備方案	2F / CNC加工區加裝1組油霧排風設備。	大幅度改善空氣品質，使廠內工作人員感到舒適並避免健康危害以及避免天花板、牆壁、地板、機台沾附油霧。

5. 快樂工作

NO.	方案名稱	環安衛目標標的	執行成效
4	熱處理設備氮氣洩漏及超壓管理方案	增設氧氣偵測器和壓力管控，防止人員職災發生。	1.降低爐內超壓及保持洩壓機構動作良好。 2.降低人員第一時間接觸洩漏氣體。 3.降低人員缺氧危害零發生。
5	F45與F60小包裝機加裝護蓋方案	F45與F60(共19台)小包裝機台作業加裝100%安全護蓋。	小包裝機捲入點100%加裝護蓋，保障作業人員傷害與財產之安全。
6	搓牙機加裝護蓋方案	預防人員作業受傷增加搓牙機護蓋100%。	搓牙機捲入點100%加裝護蓋，保障作業人員傷害與財產之安全。
7	夾層作業防墜落方案	夾層作業人員上下安全，達人員零傷害。	改善環境限制(改建門之寬度)，讓高架車可進出，防止人員作業墜落。
8	濕式集塵機設備改善	改善濕式集塵機，預防火災事故。	1.使用過濾袋系統去除棉絮，自動檢知通知清除棉絮。 2.集塵機吸入艙內加裝灑水系統，濕潤集塵機內部棉絮。 3.吸風口加隔網，防止異物吸入。

濕式集塵機設備改善方案



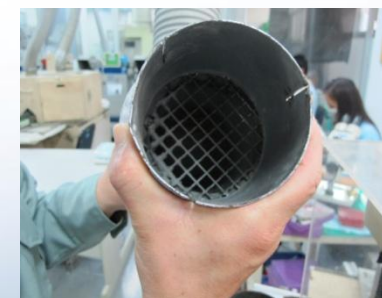
濕式集塵機設備



設置過濾袋系統自動清除與檢知棉絮



集塵機吸入艙內加裝灑水系統濕潤棉絮



吸風口加裝隔網防止異物吸入

5. 快樂工作

【職業災害統計分析】

鏡鈦科技在總經理帶領之下，勞安室擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項，各部門主管落實執行安全衛生法令與廠內環安衛程序書等各項規範，各位同仁遵守安全衛生工作守則事項，在每一位員工齊心視重安全，達成鏡鈦公司2015年零公傷。

職業災害統計分析資料，係依勞動部及GRI G4 (Global Reporting Initiative G4) 所公佈之重要失能傷害統計指標，選擇失能傷害頻率、失能傷害嚴重率、總合傷害指數為主要統計依據（統計數字不含廠外交通意外事故）。

年份	2014年		2015年	
性別	男	女	男	女
職業傷害 (件數)	1	1	0	0
職業病發生(件數)	0	0	0	0
損失工作日 (天數)	1	1	0	0
因公死亡事故總數 (件數)	0	0	0	0
工作總時數	467,258	584,383	539,015	633,665
失能傷害頻率(FR)	2.1401	1.7112	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	2.1401	1.7112	0	0
總合傷害指數(FSI)	0.0677	0.0541	0	0
職業病發生率	0	0	0	0
備註	1.失能傷害頻率(FR)=失能傷害件數 x 百萬工時/總經歷工時 2.失能傷害嚴重率(SR)=損失工傷日數 x 百萬工時/總經歷工時 3.總合傷害指數=(失能傷害頻率 x 失能傷害嚴重率 /1000)^(1/2) 4.職業病發生率=職業病發生件數 x 百萬工時/總經歷工時			

5. 快樂工作

【未來職業安全衛生健康工作展望】

1. 建制與推動「預防異常工作負荷促發疾病」，每年控制員工異常工作負荷促發疾病比率低於3%。
2. 建制與推動「預防重複性作業等促發肌肉骨骼疾病」，每年控制員工肌肉骨骼傷病比率低於3%。
3. 建置「化學品專用貯存場所」，落實化學品運作管理，降低危害風險。
4. 建制與推動「預防職場暴力」，每年職場暴力發生件數低於3件。
5. 持續推動「環安衛管理系統」，每年公傷總合傷害指數小於1.03。

【健康職場】

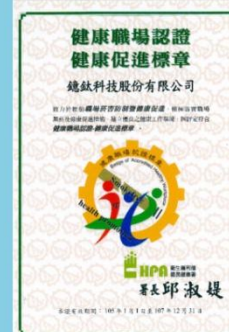
鏡鈦科技以照顧同仁健康為出發點，從規劃完整健康檢查到舉辦一系列量身訂做之健康促進活動，讓所有在鏡鈦大家庭工作之夥伴，除能獲得完善健康照護，更能加強及增進員工自我健康管理的能力，進而達到「工作與健康雙贏」的目標。並聘請職業醫學科專科醫師每月臨廠，辨識與評估工作場所環境及作業之危害，提供員工安全且健康的工作環境。



健康啟動標章認證(2015~2017)



健康促進標章認證(2016~2018)



5. 快樂工作

◆ 員工健康照護與宣導

針對健檢結果統計進行分析，擬定各項健康促進計劃，並提供員工健康教育及疾病預防的宣導訊息；針對各項重大健康保護政策，我們規劃健康管理程序書，運用教育訓練、諮詢、預防與風險控制計劃，以達到預防疾病及健康促進之目標。

綜合健康檢查結果趨勢，發現健康需求，針對健康問題、心理壓力、過負荷及母性健康保護、特殊作業等類別作分析，綜合評估發現員工有肥胖及新陳代謝症候群的問題產生，體內的脂肪過量容易產生心血管疾病。

➤ 減重班

自2014年起，均積極舉辦鏡鈦健康減重班，透過營養師教導員工健康及正確的飲食觀念，專業運動教練教導正確而有效的運動方式，並試行全廠健康低脂餐，藉由營養標示及減重示範餐盒及食物熱量標示模型，循序漸進的建立員工的健康生活習慣及觀念。



5. 快樂工作

➤ 情緒紓壓課程

因應現代職場，尤其是高科技產業的工作特性：工時長、決策步調快、專業性強、新知瞬息萬變、競爭激烈、同儕支持少...，自然而然造成員工巨大工作壓力，繼而產生許多壓力相關之心身症狀。鏡鈦科技自2014年起導入EAP員工協助方案，延請專家入廠輔導，秉持關懷員工，期望員工能處於身、心皆健康的狀態，以達到鏡鈦幸福企業、永續經營之願景。持續辦理紓壓課程幫助員工瞭解自己在壓力下的人際互動模式，以改善員工壓力下的人際應對模式；學習放鬆技巧，以增加壓力調適能力。



5. 快樂工作

➢ 員工健康檢查



➢ 健康戒菸班

於公司內部明確告示禁菸辦法，並張貼禁菸標誌。運用菸害防治講座、公佈欄張貼文宣及海報等，積極宣導菸害防制相關資訊。



➢ 母性保護

針對懷孕或產後哺乳的女性員工或來賓，設置有溫馨舒適的哺/集乳室，提供懷孕或有哺/集乳需求的媽咪們無償使用。



6. 福利與利他

6.1 員工福利

【多元員工福利】

爲了留任優秀人才，並給予適當保障，鏡鈦科技提供完善的員工福利並依據物價水準、市場供需、同業薪資標準與政府法規等相關因素提供合理的薪酬，定期評估經濟環境之變化、晉升晉等制度等不同面向因素調整薪資，維持員工與公司長期穩定的發展，在企業內部爲促使勞資和諧，依「勞資會議實施辦法」定期或不定期舉辦勞資會議。

員工福利方面，鏡鈦科技有完善的績效考核制度，依照績效考核成績頒發月獎金以及季獎金給予實質上的鼓勵，除此之外更定期舉辦模範員工表揚活動，於定期性週會上公開表揚在工作上盡心盡力之員工，以肯定同仁之努力，更可以達到激勵員工之效果，而公司也會視當年度之營運狀況與個人績效頒發員工分紅。在特別節日也會有多元化貼心之福利設計，包含：五一勞動節禮券、中秋節禮券(金)與生日禮金、結婚禮金、生育禮金、新居落成補助、傷病住院補助、男性陪產假與喪葬慰問金、國內旅遊活動或部門聯誼補助等。





6. 福利與利他

對於優秀員工給予實質的獎勵與肯定，對於全體員工也定期頒發紅利並享有完善的照護與福利，以此激勵員工達到鏡鈦科技永續發展的理念。獎金類：有季獎金及年終獎金(以上兩者皆視營運狀況發放)。休閒類：年終尾牙。制度類：教育訓練。輔助類：結婚禮金、喪葬奠儀、新居落成。保險類：團保。其他：備有員工休息室、員工汽機車停車場及提供免費午餐。

公司秉持照顧員工生活、維護員工權益的信念，設置有職工福利委員會，由職工福利委員會統籌辦理各項福利措施，提供員工更多的保障及照顧，以期同仁在工作及生活中取得平衡。職工福利委員不定期提供特約商店等好康折扣，讓同仁工作與生活兼顧平衡和樂趣。

廠區內設有餐廳、員工休息室，提供同仁舒適的工作環境。員工餐廳裡每天提供多道 " 免費 " 精緻餐飲供選擇，並嚴選新鮮、健康、安全食材，讓同仁吃的安心，並用健康的餐飲守護員工的健康！員工休息室設有販賣機，內有各式飲料、食品等，同仁可以在員工休息室聊天、閱覽雜誌，提供午間休息的另一種選擇！

獎金	休閒	制度	補助	保險	其他
季獎金 年終獎金 生日禮金(券) 勞動節禮券 中秋節禮卷	員工旅遊 年終尾牙 部門聚餐 特約商店折扣	完整教育訓練 語文訓練 通暢升遷管道	結婚禮金 生育津貼 喪葬奠儀 新居落成	團保	員工休息室 圖書室 員工停車場 員工餐廳 (免費餐飲)



6. 福利與利他

6.2 社會公益

鏡鈦科技於2013年8月成立企業志工隊，鼓勵同仁以「施比受更有福」的理念，及「助人為快樂之本」的精神，投入志願服務行列，秉持著關懷社會、造福人群及服務弱勢團體並以溫馨祥和的社會為己任，參與活動、關懷弱勢，將愛心散佈每個角落。截至2015年底志工總數：男：30人，女：36人，合計：66人。

志工隊成立理念：

- (一) 推展愛心關懷社會、服務造福人群活動。
- (二) 協助辦理各項員工福利與公益活動。
- (三) 協助公司推展員工協助方案。
- (四) 配合政府或與勞工志工團體推展有關勞工福利措施。
- (五) 辦理志工招募、培訓、發展與聯誼。

鏡鈦志工隊詳細活動內容請於FB搜尋：鏡鈦志工隊

<https://www.facebook.com/groups/Intai>

2015年服務成效：

活動名稱	服務內容	投資資源	服務成效	社會影響力
溫馨五月情～洗腳報親恩	舉辦洗腳、奉茶等親子活動	現金捐贈30,000元	參與服務志工25人	參加者以感恩歡喜之心，表達對長輩的孝敬與關懷，推廣孝道精神，營造社會幸福和樂風氣
大台中志工日－樂齡有愛	陪伴台中市真愛社福基金會高齡身心障礙到台灣工藝園區及寶島時代村參觀	現金捐贈30,000元	參與服務志工25人	帶領失智老人們動手做稻草人，活動筋骨，於寶島時代村探尋古早味，回味過往人生，感受人間溫馨
大台中志工日－關懷慢飛天使	陪伴台中市啓智協進會18歲以上心智障礙者去南投豐年農場接觸大自然環境	現金捐贈30,000元	參與服務志工20人	透過農場導覽、親手採香菇及手工藝品彩繪活動，讓慢飛天使們近距離與人群互動，提升社會參與感



6. 福利與利他

2015年5月9日愛在五月~寵愛媽咪~洗腳報親恩公益活動

鏡鈦科技志工隊與財團法人福智文教基金會於台中市四張犁農村公園暨聯合社區活動中心舉辦「愛在五月~寵愛媽咪~洗腳報親恩」公益活動，特別安排洗腳、奉茶等親子活動，讓報名參加者以感恩歡喜之心，表達對長輩的孝敬與關懷，推廣孝道精神，營造社會幸福和樂風氣。



6. 福利與利他

2015年10月31日大台中企業志工日~樂齡有愛

鏡鈦志工們至台中市北區真愛社福基金會迎接身心障礙長者們，陪伴高齡的長輩們一同出遊，除了到台灣工藝園區參觀並讓長者們動手做稻草人，活動活動筋骨外，還陪長者們到寶島時代村去探尋古早味，讓失智的老人家們個個樂開懷，笑哈哈，回味過往人生，感受人間溫馨。



微笑迎接
出遊的
長輩!!





6. 福利與利他

2015年11月7日大台中志工日~關懷慢飛天使

鏡鈦志工伙伴們於2015年11月7日再次出隊，這次服務的對象是坐落在台中市南屯區的台中市啟智協進會，陪伴的是18歲以上的心智障礙者。大伙們一起去南投豐年農場體驗與大自然融為一體，透過農場導覽、親手採香菇及手工藝品彩繪活動，也讓志工與慢飛天使們近距離的接觸與互動，增加他們與人群互動的機會，提升社會參與感。農場參觀活動結束後，大家一起來到台中市市民廣場參加企業志工大會師活動，並由鏡鈦志工隊領導人上台接受台中市長頒贈感謝狀，圓滿完成歡欣的服務工作，大家一起留下美好的人生記憶。



6. 福利與利他

捐血活動

鏡鈦科技每年於營運總部舉辦捐血活動，號召同仁們捲袖獻愛心，用熱血溫暖社會大眾，成就更多的生命價值，讓同仁們藉由幫助別人，得到更多喜樂與福報。

日期	參與人數	成果
104/4/22	66人參與	捐血93袋
104/8/14	85人參與	捐血110袋



6. 福利與利他

2015年公益捐贈

日期	主題	捐贈對象	捐贈緣由	投入經費
2015/02/02	足球發展基金	台中市立安和國中	回饋在地社區，關注孩童的教育成長，希望郊區的學校也能獲得更多的資源，發展德、智、體、群、美五育並重，及感受安和國中王老師及楊教練對經營足球隊的熱，期望透過實質上的協助給予支持、鼓勵。	新臺幣5萬元
2015/5/10	強化學校軟硬體設備與環境	唯心聖教易經大學	創辦人-林寶彰先生歷經創業艱苦境遇的淬煉，對於台灣社會環境和許多人曾給許機會，感念在心，如今事業有成，亟思回饋社會。除專業能力外，林先生注重個人的態度、涵養期待透過先人智慧的傳授，使更多的社會大眾得以受益。	新臺幣100萬元整 作為校務基金
2015/11/01	改善各系實驗室之實驗設備	國立台北科技大學	鏡鈦的核心競爭力來自專業研發技術，期望透過捐贈，強化學校研究硬體設備與環境，培養頂尖人才，厚植國內技術研發實力，改善各系實驗室之實驗設備，期與企業使用之儀器同步，縮小學術單位與產業界之間的落差，亦有助於日後雙方在技術交流和產學合作上的關係更為緊密。	新臺幣50萬元整 作為校務基金
2015/12/20	「卓越105傑出校友紀念專刊」	國立台北科技大學	國立台北科技大學創校百餘年，已培育無數優良菁英，為台灣工業經濟起飛貢獻良多，本著教育傳承的精神，希望透過專刊的發行，記錄寶貴的經驗，將得來不易的經驗傳承分享創造生生不息的流動。	新臺幣75萬元協助專刊發行
2015/12/25	播下閱讀的種子：給孩子一個大未來	台中市53所偏遠小學	關心教育城鄉差異，贊助天下雜誌【播下閱讀的種子：給孩子一個大未來】公益專案，提供偏鄉地區學童更多學習資源。	《未來兒童》及《未來少年》月刊185份

6. 福利與利他



贈閱台中市偏遠地區小學



鏡鈦科技贊助台中市安和國中足球隊運作經費

6. 福利與利他

企業、學校及政府機關交流：

鏡鈦科技常年接待企業、學校、醫院及政府機關團體參訪，透過參訪的行程，將鏡鈦科技的企業文化予以傳遞，包含企業願景及經營理念，並分享鏡鈦科技的經營管理經驗，透過交流互動學習成長。

近年陸續接待了台北科技大學校友團、成大醫工所、中興大學、勤益科技大學、逢甲大學、台灣牙醫植體學會、大陸醫師團及國內醫師團體、經濟部工業局等到廠參訪。

除接待到廠參訪外，公司高階主管亦於成功大學、中山大學、台北科技大學及易經大學等學校機構做專題演講，將鏡鈦科技經營經驗分享給學校師生。



經濟部次長及工業局長官參訪



台灣牙醫植體學會參訪



台北科技大學校友會參訪



林創辦人於中山大學演講



大陸醫師團參訪



成大醫工所師生參訪



7. 附錄

GRI G4.0 對照表

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
策略分析	G4-01	機構最高決策者對於永續性與策略之相關聲明	4	
組織概況	G4-03	組織名稱	7	
	G4-04	主要品牌、產品與服務	7、12	
	G4-05	組織總部所在位	7	
	G4-06	組織營運所在的國家數量及國家名	7	
	G4-07	所有權的性質與法律形式	7	
	G4-08	組織所提供服務的市場	12	
	G4-09	說明組織規模	7	
	G4-10	員工總數	7	
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	64	無集體協商，但有簽訂勞動契約，每季召開勞資會議進行勞資相關議題之討論與反應。
	G4-12	描述組織的供應鏈	40	
	G4-13	組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	17	本公司2015年無重大變更事項
	G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	32-34	
	G4-15	組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議。	-	無簽署任何國際公約
	G4-16	參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	-	無參與任何公協會組織

7. 附錄

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
鑑別重大考量面與邊界	G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	10	
	G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	21	
	G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面。	21-22	
	G4-20	說明組織內部在考量面上的邊界	21	
	G4-21	說明組織外部在考量面上的邊界	21	
	G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因。	1	2014年報告沒有進行重編
	G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	1	無任何顯著改變
利害關係人議合	G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體。	18	
	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法。	18-21	
	G4-26	說明與利害關係人議合的方式，	18-21	
	G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項	18-21	
報告書本資料	G4-28	所提供資訊的報告期間	1	
	G4-29	上一次報告的日期（如果有）。	1	
	G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）。	1	
	G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人。	1	
	G4-32	說明組織選擇的「依循」選項。	1	
	G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	2	
	G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策。	18、21	



7. 附錄

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
治理	G4-35	說明最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程。	18	
	G4-36	說明組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告。	18	
	G4-37	說明利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程。如果最高治理機構委派代理人進行諮詢，描述代理人為何及任何反饋給最高治理機構的流程。	-	
	G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成：	21	
	G4-39	說明最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員(如果是，說明其在組織管理階層的功能及如此安排的原因)。	21	
	G4-40	說明最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	21	
	G4-41	說明最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程	24	
	G4-42	說明最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色。	6、18、21	
	G4-43	說明為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施。	18、21	
	G4-44	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程以及因應績效評量而採取之措施。	-	



7. 附錄

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
治理	G4-45	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色。包括最高治理機構在實施盡職調查上的角色。	-	
	G4-46	說明最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色。	-	
	G4-47	說明最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率。	-	
	G4-48	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面。	18	
	G4-49	說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序。	18、21	
	G4-50	說明與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制。	-	
	G4-51	說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策：	31	
	G4-52	說明薪酬決定的流程	31	
倫理與誠信	G4-53	說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合，包括對薪酬政策和提案之投票結果。	-	
	G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則。	35	
	G4-57	說明對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線。	35	
	G4-58	說明對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線。	35	

7. 附錄

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
經濟面		管理方針揭露	10	
經濟績效	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	10	
	G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會。	33	1. 未規範採購綠色產品或符合環保法規。 2. 符合客戶規定之材料規範。
	G4-EC3	組織確定福利計劃義務的範圍	56-58	
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	11	
市場形象	G4-EC5	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	56	
	G4-EC6	僱用當地居民為高階管理階層的比例	52	
採購實務	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之的比例	40	
環境面		管理方針揭露	44	
能源	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	45	
	G4-EN4	組織外部的能源消耗量	45	
	G4-EN5	能源密集度	46	
水	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	48	
	G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	49	
排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放 (範疇一)	47	
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)	47	
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	47	

7. 附錄

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
廢汗水及廢棄物	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放量	48	
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	50-51	
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	51	
法規遵循	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	50	
整體情況	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	44	
供應商環境評估	G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的的比例	43	
	G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	42-43	
環境問題申訴機制	G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	44	
勞工實務與尊嚴勞動		管理方針揭露	52	
勞僱關係	G4-LA01	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	56	
	G4-LA02	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	56-58	
	G4-LA03	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	55	
勞資關係	G4-LA04	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	55	
職業健康與安全	G4-LA05	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	65	
	G4-LA06	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	68	
	G4-LA07	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	70-72	



7. 附錄

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
訓練與教育	G4-LA09	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	60	
	G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	59-63	
	G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	57	
員工多元化與平等機會	G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	52	
男女同酬	G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和的比例	56	
勞工實務問題申訴機制	G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	64	
人權面		管理方針揭露	52	
投資	G4-HR02	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	61	
不歧視	G4-HR03	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	53	2015年未發生歧視事件
原住民權利	G4-HR08	涉及侵害原住民權利的事件數，以及組織所採取的行動	53	2015年未發生侵害原住民權利的事件
人權問題申訴機制	G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	64	2015年未發生此情事

7. 附錄

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
社會面		管理方針揭露	75	
當地社會	G4-SO01	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	75	
反貪腐	G4-SO04	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	35	
	G4-SO05	已確認的貪腐事件及採取的行動	35	
法規遵循	G4-SO08	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	-	2015年未發生違反法規被處巨額罰款
社會衝擊問題申訴機制	G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	35	2015年未發生此情事
產品責任面		管理方針揭露	38	
產品及服務標示	G4-PR05	客戶滿意度調查的結果	38-39	
顧客隱私	G4-PR08	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	-	2015年未發生侵犯顧客隱私權的投訴
法規遵循	G4-PR09	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	-	2015年無違反法律和規定被處巨額罰款