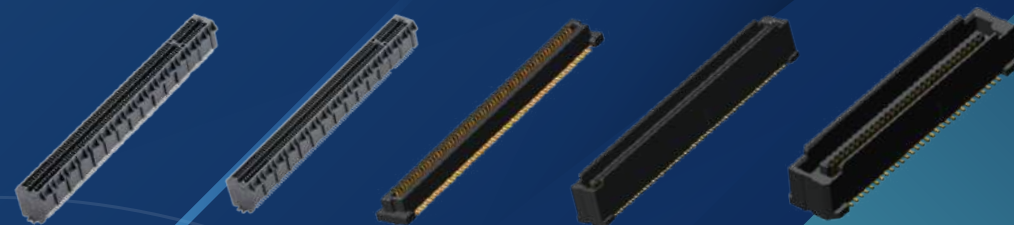




# 2023

## 宏致電子 永續報告書

### SUSTAINABILITY REPORT



## 目錄 Content

關於報告書	002
董事長的話	003
宏致永續	004
利害關係人鑑別與溝通管道	004
重大議題鑑別與分析	005
短中長期目標	007
SDGs 永續發展目標	008

## 01 穩健治理

1.1 公司概況	010
1.2 公司治理	014
1.2.1 公司治理	015
1.2.2 風險控管	018
1.2.3 資訊安全	020
1.3 營運與績效	022
1.3.1 策略布局	023
1.3.2 經濟績效	024
1.3.3 外部影響力	025
1.4 誠信經營	028

## 02 創新價值突破

2.1 產品品質	030
2.2 創新研發	032
2.3 永續供應鏈	037

## 03 守護綠色環境

3.1 氣候變遷風險與因應策略	042
3.2 溫室氣體及能源管理	043
3.3 環境暨資源管理	046
3.3.1 環境政策	046
3.3.2 水資源管理	047
3.3.3 廢棄物管理	048

## 04 幸福員工職場

4.1 宏致大家庭	050
4.2 勞資關係	052
4.3 人才培育	057
4.4 健康及安全職場	061

## 05 關懷社會公益

## 06 附錄

- GRI準則 ( Standards ) 內容索引表
- 永續會計準則委員會 ( SASB ) 準則揭露索引表
- ISO 26000社會責任標準對照表
- 聯合國全球盟約對照表
- 溫室氣體盤查聲明書
- 永續報告聲明書





關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

關於報告書

本報告書為宏致電子股份有限公司 (以下簡稱「宏致」) 2023年永續報告書 (以下簡稱「本報告書」) , 秉持誠信、透明的原則, 呈現2023年宏致在經濟、社會及環境面向之作為, 期望藉由本報告書與所有利害關係人分享宏致在永續發展所作的承諾與成果。

報告出版日期與週期

本報告書出版日期為2024年8月, 為宏致發行的第4本永續報告書。宏致自2020年每年持續發布永續報告書並於官網揭露, 下一本報告書預計於2025年8月發行。

公司名稱	地理位置	簡稱
宏致電子股份有限公司	桃園市中壢區東園路	台灣宏致
精工中心	台灣桃園市中壢區過嶺路	精工中心
廣迎新工業股份有限公司	台灣桃園市中壢區過嶺路	台灣廣迎新
龍翰科技股份有限公司	桃園市中壢區東園路	台灣龍翰
志展實業股份有限公司	台灣台北市南港區重陽路	台北志展
香港商創世紀有限公司台灣分公司	台灣台北市南港區重陽路	台灣創世紀
昆山宏致電子有限公司*	長江廠: 中國江蘇省昆山市長江北路/青陽廠: 中國江蘇省昆山市青陽北路	昆山宏致
東莞宏致電子有限公司	中國廣東省東莞市	東莞宏致
菲律賓龍翰股份有限公司	Cavite Economic Zone, Rosario, Cavite 4106 Philippines	菲律賓龍翰
宏致精密責任有限公司	越南海陽省錦江縣新長工業區	越南宏致

\* 昆山宏致電子有限公司2023年揭露數據未包含青陽二廠

資料蒐集與計算

依上述報告範疇進行2023年整年度數據蒐集, 指標與數據計算公式分別列於各章節說明。

撰寫依據

本報告書依循全球永續性報告協會 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 發布的2021年版GRI準則及永續會計準則委員會 ( Sustainability Accounting Standards Board, SASB ) 準則進行編撰, 相關揭露亦參考及呼應聯合國全球永續發展目標 ( UN Sustainable Development Goals, SDGs ) 、聯合國全球盟約 ( UN Global Compact ) 、ISO 26000企業社會責任指引與上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法等原則。

本報告書財務數據涵蓋整體母子公司營運績效並經會計師簽證與財報數據一致; 宏致於2023年間, 公司未有顯著之規模、結構、所有權及供應鏈之重大變化。本報告書各主題若有資訊重編處, 將於該段落註記。

報告範疇與邊界

時間範疇: 2023年1月1日至 2023年12月31日  
 地理範疇: 本報告書邊界為宏致電子及旗下關係企業 ( 詳如下表 ) 之公司治理、經濟、環境及社會 ( 人群 ) 承諾之成果; 為更適切回應客戶期待, 宏致自2023年 ( 本報導年度 ) 起擴大揭露台灣宏致以外之海內外重要營運據點之環境與社會資訊與績效, 編制涵蓋範疇 > 75% 集團員工數。



審查與驗證

本報告書經由第三方單位德國萊因 TÜV ( TÜV Rheinland ) 查證, 確認此報告書依循GRI 準則2021年版與AA1000 AS 第一類型中度保證等級進行揭露, 查證證明書請詳見於本報告書附錄中。

聯繫我們

為持續提升宏致永續報告書之品質與內容, 並促進與利害關係人的溝通關係, 任何建議或指教皆歡迎與宏致永續窗口聯繫:  
 公司地址: 桃園市中壢區東園路13號  
 公司官網: <https://www.acesconn.com/tw>  
 聯繫人: 永續辦公室

### 董事長的話

宏致電子成立至今已近28年，在穩健的公司治理政策與整體投資發展規劃下，持續拓展生產基地與產值規模，並致力將永續元素融入研發技術能量，提升綠色產品量能，積極與國際歐美大廠接軌。同時，為因應地緣政治的影響，不僅增加海外投資建立生產線，更積極投資台灣廠區自動化生產線，拓展智慧製造與優化供應鏈。

而今，總體永續環境已大幅改變，上市櫃公司須面臨政府部門對永續法遵項目逐年增加，以及客戶要求從產品品質到供應鏈對環境社會的貢獻，宏致深感公司治理及永續發展藍圖的重要，已積極融入國際、國內永續發展與執行減碳計畫，提升宏致永續資訊透明度。故本報告書中揭露環境及社會之數據資訊除台灣宏致外，首次擴及揭露宏致集團海外廠（昆山、東莞、越南、菲律賓）之永續績效成果。此外，因應全球氣候變遷所帶來之衝擊，前已參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）框架，分析氣候變遷對宏致造成可能之影響，並以逐步擴大組織型溫室氣體排放邊界、規劃能源轉型策略來因應，預計2025年運用TCFD架構優化宏致面臨氣候相關的風險與機會。

回顧2023年，宏致經商業週刊「碳競爭力100強出列」的企業大調查中，名列「電子零組件」產業中的減碳績優企業！未來將持續努力配合政府2050淨零排碳的目標，共同守護地球環境。其次，在企業管理與社會責任方面，除榮獲「第17屆亞太傑出企業獎（Asia Pacific Enterprise Awards）」的「卓越企業管理獎」和「卓越企業領袖獎」兩項大獎外，更獲頒港澳台灣慈善基金會第18屆「愛心獎」，不僅彰顯宏致經營成果與多年來投入社會公益的努力，並大幅拓展宏致品牌能見度。此外，在永續產學合作方面，去（2023）年國立中央大學更攜手創立「永續與綠能科技研究學院」，期許與中大持續密切產學合作，極力研發關鍵技術、挖掘綠領人才和培養高階管理人才，藉此使科研、人才與產業無縫接軌。

對於台灣這片土地的關懷，是我們始終不變的初心，我們深知企業在推動綠色轉型和永續發展中占據重要的角色，宏致未來將不斷推動創新研發量能，以提升產品附加價值，持續營造幸福職場，以凝聚員工向心力、關懷社會與維護周遭環境，以落實穩健的永續經營，創造企業長久的競爭力！



董事長 袁万丁



## 宏致永續

### 利害關係人鑑別與溝通管道

與利害關係人的溝通與互動是公司運作的重要一環，藉由多元暢通之溝通管道，了解利害關係人之需求並尊重、維護其應有之合法權益。宏致參照 AA1000 利害關係人議合標準，篩選出七大利害關係人。公司採用各類形式和管道與利害關係人進行議和，並定期將各利害關係人溝通之情形彙整至管理會議中，將利害關係人回饋作為未來企業社會責任政策之重大參考依據。宏致與利害關係人溝通形式與管道如下所示。

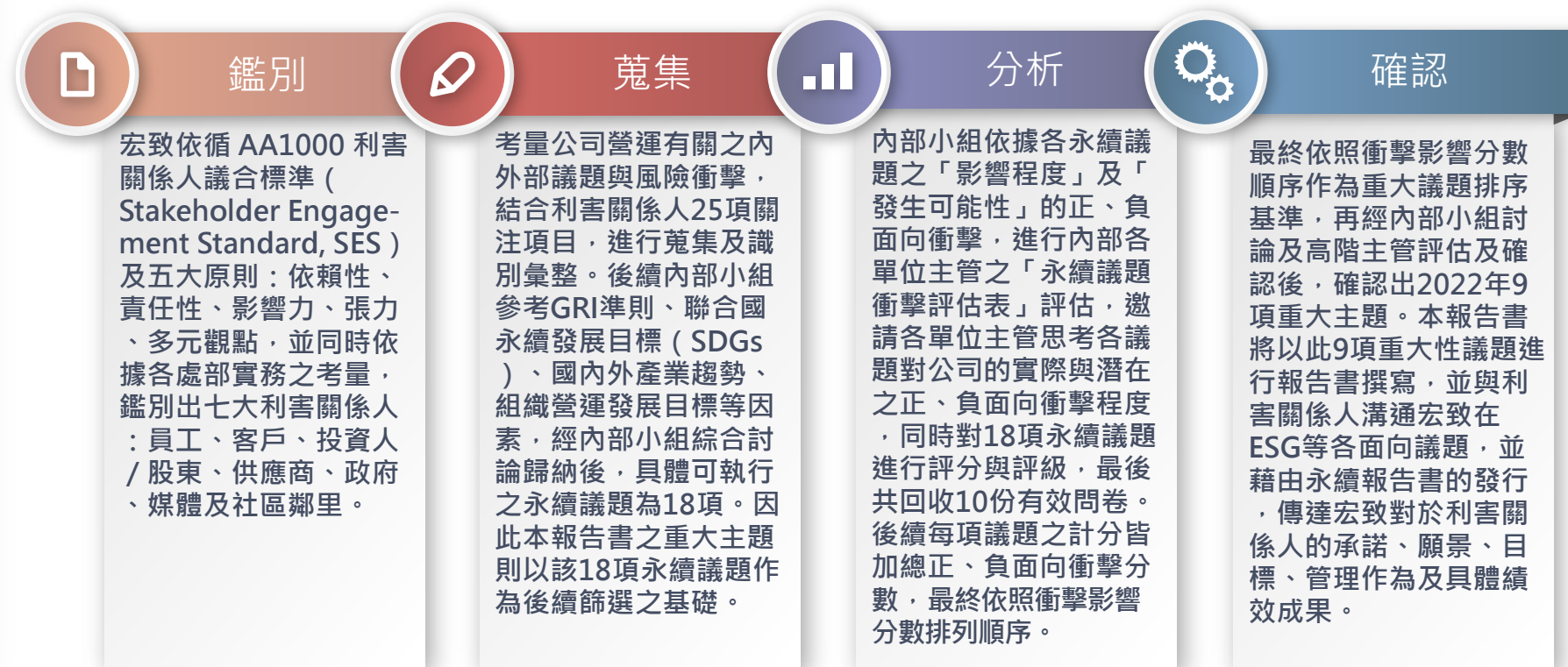
利害關係人	對宏致的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	主要負責單位	
員工	員工是宏致的基石，每位員工的投入都使宏致更加茁壯，除保障員工權益及優於業界的薪酬福利外，亦尊重、關懷每一位宏致人。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人才培育</li> <li>人權維護</li> <li>勞資議題</li> <li>職業安全衛生</li> <li>環境保護議題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部會議</li> <li>勞資會議</li> <li>考核評鑑</li> <li>教育訓練</li> <li>員工申訴信箱</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月</li> <li>台灣每季 / 其他廠區依當地法規規定</li> <li>每年</li> <li>每年</li> <li>不定期</li> </ul>	人力資源部	
客戶	認真傾聽客戶的需求，專注為客戶創造最大利益，成就客戶是宏致最終目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶隱私與資訊安全</li> <li>溫室氣體及能源管理</li> <li>職業安全衛生</li> <li>水資源管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>綠色產品與創新</li> <li>禁限用物質管理</li> <li>廢棄物管理</li> <li>服務品質</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查</li> <li>商業與技術評鑑</li> <li>客戶會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>每年</li> <li>不定期</li> </ul>	業務部
投資人 / 股東	最為關注宏致永續發展與營運績效的利害關係人，公司經營團隊需定期揭露公司營運狀況，善盡管理之責。	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營績效</li> <li>從業道德與法規遵循</li> <li>公司治理與風險控管</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東會</li> <li>法人說明會</li> <li>公司年報</li> <li>投資人 / 股東信箱</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>每年</li> <li>每年</li> <li>不定期</li> </ul>	財務部	
供應商	為宏致永續發展重要之一環，與供應商互相扶持及成長，一同建立穩定且優質的供應鍊生態，為客戶創造最大綜效。	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商管理</li> <li>綠色採購</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商會議</li> <li>採購協商</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>不定期</li> </ul>	集團 供應鏈運營處	
政府	主動積極配合政府政策執行，遵循政府與主管機關法令規定，藉由雙向溝通，履行良好公民之義務。	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營績效</li> <li>職業安全衛生</li> <li>廢棄物管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>從業道德與法規遵循</li> <li>水資源管理</li> <li>溫室氣體及能源管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>座談會與研討會</li> <li>公文往來</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>	董事長室 / 各廠廠長
媒體	接受媒體採訪或發布新聞稿，說明公司發展近況，讓各方更易了解宏致對未來的發展規劃。	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營績效</li> <li>從業道德與法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社會責任績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新聞稿</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> </ul>	管理處
社區鄰里	與當地社區建立良好敦睦鄰關係，並透過宏致本業持續發展地方、社會回饋，實踐永續社會責任。	<ul style="list-style-type: none"> <li>社區關懷</li> <li>社會責任績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社區服務及專案合作</li> <li>鄰里拜訪</li> <li>外部溝通信箱</li> <li>廠區申訴專線</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>	管理處	

## 重大主題鑑別與分析

為符合利害關係人對宏致永續發展之期待，宏致於2022年依循全球報告倡議組織 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 之GRI永續性報導準則，依據鑑別、蒐集、分析、確認等步驟確立9項重大主題並訂定管理方針與行動方案 ( 2022年評估流程如下 ) ；考量各項重大主題及計畫開展之延續性，

2023年12月宏致以總經理為召集人召開永續報告書彙編會議，決議2023年永續報告書延續前年鑑別之9項重大主題及利害關係人類別，進行相關成果揭露，以與利害關係人溝通宏致對ESG各面向的承諾、願景、目標、管理作為及具體績效成果。

### 評估流程





## 重大主題列表

對應議題	重大主題	對宏致的意義	衝擊邊界							涉入程度			衝擊說明	對應GRI主題	對應SDGs目標	回應章節	
			員工	客戶	投資人	供應商	政府	媒體	社區鄰里	直接涉入	促成涉入	透過商業行為涉入					
經濟及治理面	公司治理	健全完善的公司治理能讓企業組織永續發展，並保障各利害關係人權益不受損。	√	√	√	√	√				√			宏致良好的公司治理增強公司透明度並可有效管控風險。有助於提升公司形象、市場地位。	自訂重大主題		1.3 公司治理
	營運績效	持續穩定成長是企業永續的動力，宏致致力發揮最大的營運綜效，藉以回饋投資人/股東等利害關係人。	√	√	√	√	√				√			宏致營收持續穩健成長對於投資人/股東來說是非常好的正面訊息，能提升投資者對宏致的信心，吸引更多支持，對未來擴大發展更有幫助。	GRI201 經濟績效	 	1.2 營運績效
	產品品質	品質好壞將直接影響公司整體營運，宏致為確保品質，長期投入產品創新並落實品質管理。	√	√	√	√					√		√	產品品質影響客戶滿意度與市場占有率。因此宏致積極創新，持續精進品質，強化品牌價值，妥善及時處理客戶回饋意見。	自訂重大主題		2.1 產品品質與創新研發
	永續供應鏈	供應商為宏致永續經營的重要夥伴，與供應商維持健全良好關係，有助於降低營運風險，提高產品及服務品質。		√		√						√		若無良好的供應鏈管理措施極有可能違反相關法規、遭遇不道德商業行為，甚至供應鏈夥伴的基本權益(人權、職安、工作環境等)都容易遭到忽視，進而對公司造成負面影響。	自訂重大主題		2.3 永續供應鏈
環境面	溫室氣體排放及能源管理	有效的能源管理，除提升使用效率外，也能降低溫室氣體排放，宏致關切環境議題，未來將持續投入資源來維護地球環境。						√	√	√	√			若忽視環境議題可能導致生態環境破壞，並造成能源過度消耗。甚至可能產生社會隱憂，因弱勢群體較無法對應環境所帶來負面衝擊。	GRI305 排放		3.3 溫室氣體及能源管理
社會面	人才培育	員工持續成長進步替宏致灌注永續經營的動力，針對員工需求及未來職涯規劃，宏致提供多元且專業培育訓練，以期符合員工其組織期望。	√									√		透過長遠有計劃的方式來培養和發展內部人才，藉此增強組織體質、提高留存率，並強化公司競爭力。	GRI404 訓練與教育		4.3 人才培育
	薪酬與員工福利	為吸引與留下優秀人才，宏致提供員工完善且公平的薪酬福利制度，確保員工的待遇優於同業，持續提升市場競爭力。	√									√		宏致已規劃良好薪酬福利制度確保能留下優秀的員工，並激勵員工提升工作表現，連帶帶動公司成長。	GRI405 員工多元化與平等機會		4.2 勞資關係
	職業安全衛生	公司同仁在職場上能安全工作是宏致對員工的基本責任與義務，此外照顧員工身心健康也是宏致最為關切議題，宏致致力為員工創造幸福職場。	√				√					√		宏致相當重視職安，也做了相當多的管控措施，降低事故風險，減少職災事故發生。此外，我們也關注員工健康，提供許多健康促進計畫。	GRI403 職業安全衛生		4.4 健康及安全職場
	勞資關係	和諧的勞資關係能穩定公司向上成長，宏致重視勞資和諧，並提供多元的勞資溝通管道。	√									√	√	√	勞資關係若處理不當，容易產生勞資爭議，進而衍生罷工等問題，宏致定期召開勞資會議，並設置多元溝通管道，管理階層對於員工意見回饋也能即時回應，勞資雙方皆維持良好暢通管道。	GRI402 勞資關係	









## 短中長期目標

策略面向	短期目標(1~3年)	中長期目標(3年以上)
永續經營	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 穩健經營，獲利持續正成長</li> <li>● 強化個別董事薪酬資訊揭露</li> <li>● 採購降價計畫達2%</li> <li>● 加強資安防護：100%防毒軟體佈署率、每季資安意識抽測合格率达95%</li> <li>● 強化軟體管制：100%軟體管制佈署率、終端電腦管理權限回收率达95%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「上市櫃企業公司治理評鑑」中排名21~35%</li> <li>● 持續強化董事會職能、提升經營團隊領導管理、資訊透明度確保投資人/股東權益</li> <li>● 提升員工對於法令法規之遵循，降低違規成本</li> </ul>
品質創新	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年度客戶滿意度90分以上</li> <li>● 導入產品生命週期管制程序至研發相關部門，普及率達80%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年度客戶滿意度90分以上</li> </ul>
環境守護	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2025年單位營收碳排放量減少3% (以2021年為基準年)</li> <li>● 各廠區逐步取得ISO 14064-1第三方認證</li> <li>● 2025年底前減少15%用紙量 (以2023年為基準年)</li> <li>● 職災事件少於2件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2050年邁向淨零排放</li> <li>● 職災事件少於2件</li> <li>● 文件彩印量減少10%</li> </ul>
員工關懷成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 間接人員每人平均教育訓練預算達3000元以上</li> <li>● 提供適性化與差異化之員工教育訓練</li> <li>● 精進員工英語力提升補助計畫</li> <li>● 數位課程自製率達20%</li> <li>● 設計有效留才計畫，確保關鍵人才薪酬具市場競爭力</li> <li>● 推動無菸職場或菸害防制作為</li> <li>● 提供更多元的健康紓壓活動或講座</li> <li>● 精進員工健康促進活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 間接人員每人平均教育訓練預算達5000元以上</li> <li>● 建立各職系職能模型及階層別訓練課程</li> <li>● 將英語能力分數列入晉升條件</li> <li>● 數位課程自製率達50%</li> <li>● 關鍵人才留任率達80%</li> <li>● 取得國健署健康促進標章</li> </ul>
公益參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續推動各項社區參與及公益關懷活動</li> <li>● 推行公司志工制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 擴大公益活動範圍，訂定長期援助計畫</li> <li>● 成立基金會</li> </ul>



## SDGs 永續發展目標

宏致為響應與支持聯合國的17項「永續發展目標」( Sustainable Development Goals, SDGs )，召開永續發展委員會共同研議，評估目前公司永續發展政策及規劃，可以連結8項SDGs目標，宏致將依循聯合國永續發展目標作為未來企業永續經營之方向。期望透過眾人之智慧，協助解決全球社會與環境問題。2023年永續發展之8大目標與績效成果如下：

SDGs目標	宏致對應之議題	績效成果
 3. 健康與福祉	薪酬與員工福利 健康及安全職場	職場健康相關課程舉辦17場 執行「職場員工健康保護計畫」
 4. 優質教育	人才培育	平均每人教育訓練時數10.20小時 產學合作人數共31位
 5. 性別平等	人權維護	員工男女比率1:1.05 落實「母性健康保護管制程序」
 7. 可負擔能源	溫室氣體及能源管理	完成2023年度ISO 14064-1溫室氣體盤查
 8. 就業和經濟成長	公司治理 營運績效 風險控管	全球合併營收淨額新台幣84.86億元 提供具競爭性的薪資福利制度 遵守「企業社會責任政策」創造偏鄉在地就業機會
 9. 產業創新和基礎設施	產品品質 創新研發	研究發展費用較去年增加8.2% 集團累計有效專利達590筆 導入ISO 13485、國內QMS醫療器材製造業品質系統
 12. 責任消費與生產	廢棄物管理 綠色採購 永續供應鏈	在地採購支出比例達51% 優先採購具環保標章之綠色產品 台灣宏致廢棄物管理較去年減量11.66%
 13. 氣候行動	溫室氣體及能源管理	加強節能減碳相關行動與力度

△ 2867

CHAPTER

01

# 穩健治理



2535  
878 △

MODEL:428

GMB

△ 7239  
572

△ 5320

Great idea, but no more radical an idea than that one day each of us would have a personal computer. Tomorrow the average who once could not imagine would even purchase a personal computer.

The Artificial Intelligence (AI) market is predicted to grow in 2019 to its 2021, showing Compound Annual Growth Rate (CAGR) barriers manufacturing, such as increasing and changing technologies, and factories have great manufacturing companies can build complex manufacturing technologies. The study derives exponential technologies results change in a rapidly accelerating, including (aka facilitated) enhanced program and applications in the areas of computing power, bandwidth, and data storage.

All of this, of course, fits in the face of conventional wisdom that what's interesting about the rise of the Post-Chat and Chat II (Chat II) is that it's not just a new tool for the business and consumer alike, but a new way of thinking, which has been embraced. Chatbots, and what we want to see about it, is that it's not just a new tool for the business and consumer alike, but a new way of thinking, which has been embraced. Chatbots, and what we want to see about it, is that it's not just a new tool for the business and consumer alike, but a new way of thinking, which has been embraced.

The robot stand-up comedy, the robot stand-up comedy in South Korea, and what robot see X workers. All of these studies seem to suggest that it is just a matter of time before robots catch up to humans in intelligence.

All is being used today to enable collaborative robotics on production lines, and that's not just in the automotive and electronics sectors, but in the food and pharmaceuticals sectors. The idea is to have robots that can work alongside humans, taking over the most repetitive and dangerous tasks, while humans focus on the more complex and creative aspects of the job.

With all the connected devices, we need from a robot to a PC to a mobile phone, and that's not just in the automotive and electronics sectors, but in the food and pharmaceuticals sectors. The idea is to have robots that can work alongside humans, taking over the most repetitive and dangerous tasks, while humans focus on the more complex and creative aspects of the job.



▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

## 1.1 公司概況

### 關於宏致

宏致集團 (ACES Group) 目標為以有效率的營運，提供客戶產能、生產彈性等優勢、為客戶提供完整的解決方案；集團英文名稱分別代表Advanced領先、Creative創新、Excellent卓越、Solution解決，發展新產品設計、高頻傳輸技術、大電流傳輸、連接器/連接線整合設計等優勢，為客戶提供最優質的服務。

### 宏致集團事業

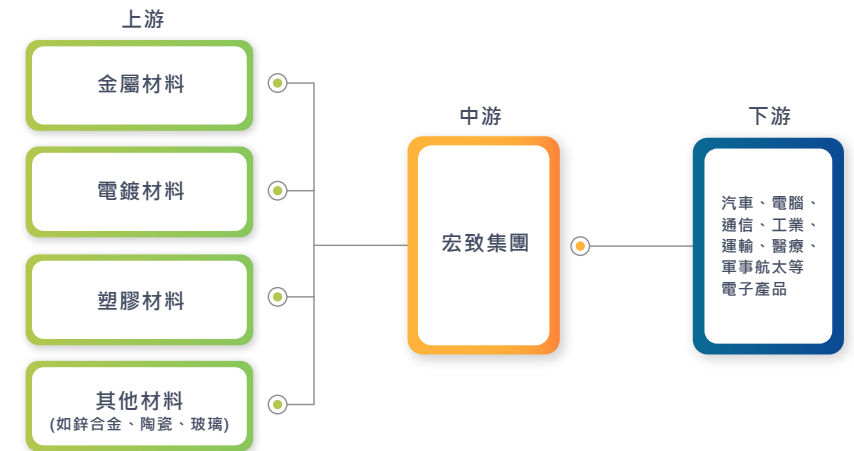


公司全名	宏致電子股份有限公司
設立日期	1996年11月7日
實收資本額	新台幣1,344,177,090元
股票代碼	3605
台灣宏致員工數	684人
報導邊界內員工數	3,425人
主要產品及服務	高階精密連接器與連接線之研發、精密模具之設計與製造
董事長	袁万丁
總經理	黃添富
*認證	ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064、ISO 13485、ISO 17025、IECQ QC 080000、IATF 16949 (*認證：非全營運涵蓋地區皆取得)

### 公司簡介

宏致電子成立於1996年11月，主要係從事筆記型電腦及電腦周邊、平板、智慧型手機、消費性電子、面板、車用設備、網路通訊、工業、醫療等相關連接器、連接器配件、極細同軸線連結線組、電子線連接線組、無線通訊射頻連接器線組及各式零組件等產品之研發、生產及銷售等業務。以桃園為總部，於中國大陸、菲律賓及越南設立生產基地，執行製程精實計畫並透過提升自動化生產比例持續改善成本結構，提供客戶多元化產品及高附加價值服務，以增加未來成長動能。

### 宏致價值鏈



關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

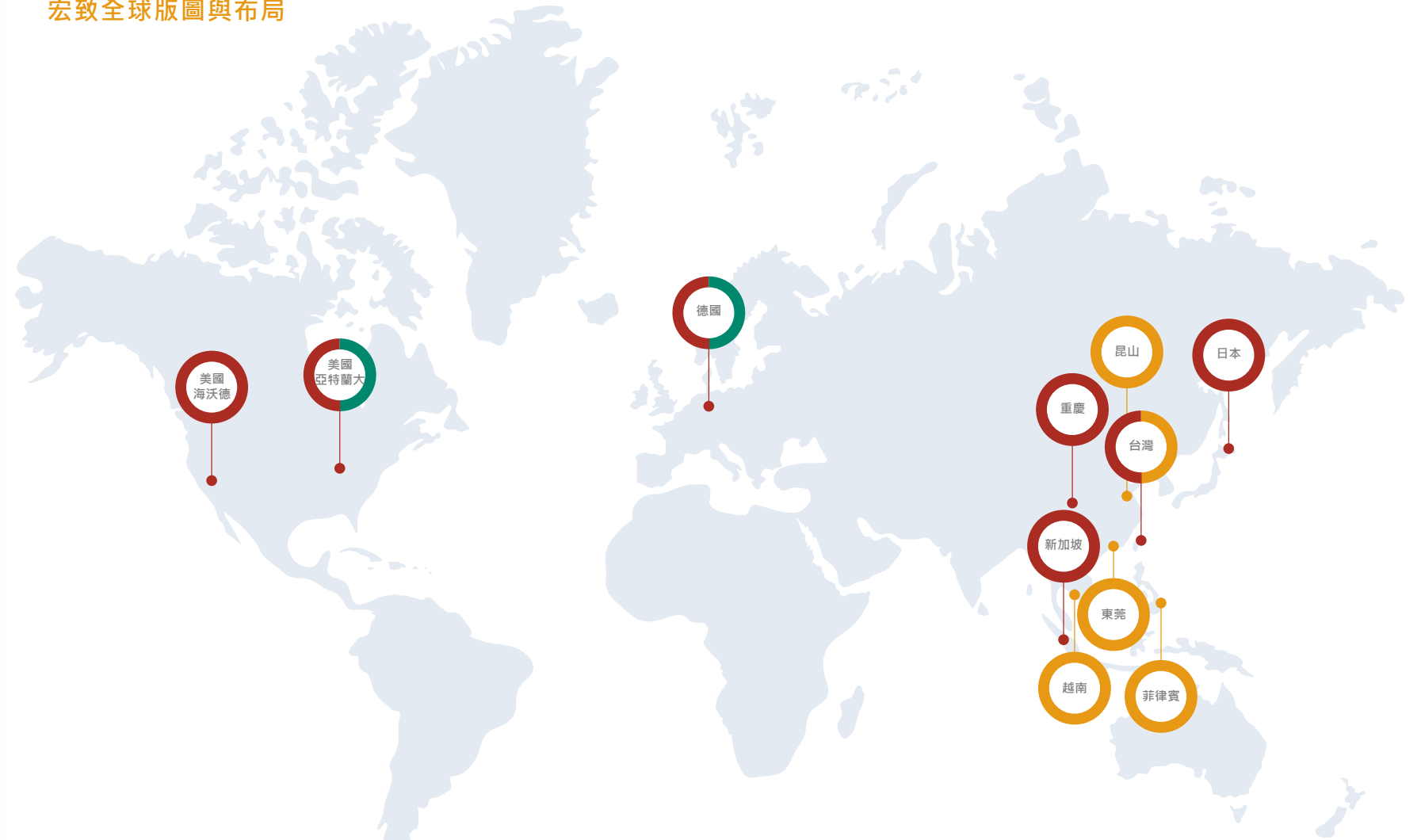
3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

宏致全球版圖與布局



台灣	東亞	東南亞	歐美
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 桃園總部</li> <li>- 台北辦事處</li> <li>- 線材事業群</li> <li>- 連接器事業群</li> <li>- 金屬品事業群</li> </ul>	中國 昆山/東莞 - 線材事業群 - 連接器事業群 - 金屬品事業群 日本辦事處	越南 - 創世紀事業群 - 金屬品事業群 菲律賓 - 線材事業群 新加坡辦事處	德國辦事處暨倉儲 美國 - 海沃德辦事處 - 亞特蘭大辦事處暨倉儲

關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

企業文化及核心價值

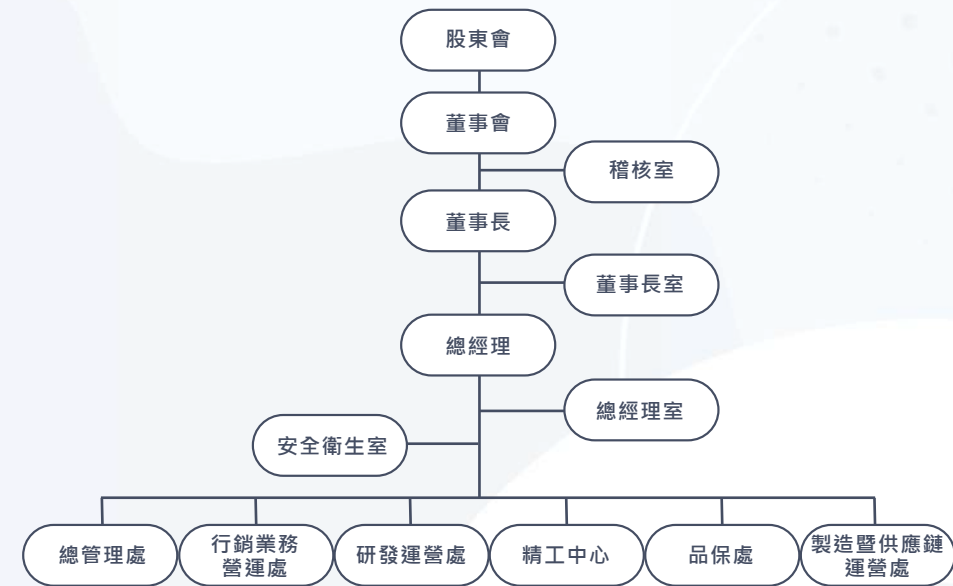
宏致創業以來聚焦在連接器產業經營方面，目前已經是筆記型電腦及平板電腦供應鏈之專業領導廠商，未來繼續秉持精益求精、創新開發的精神，持續拓展其他產品領域，同時追求「知識與視野、價值與態度、承諾與執行力」之經營理念，以創造投資人/股東、員工及客戶最大利益為經營追求目標。

1. 知識與視野：企業及員工必須要活到老學到老，在組織內部建立一個持續學習成長的環境，鼓勵員工不斷地自我學習與超越自我，以建立一個宏觀的視野、創新的知識。
2. 價值與態度：對客戶創造不可取代的價值，也經營個人的價值；並秉持著積極向上、負責任的做事態度。
3. 承諾與執行力：企業及員工必須要「說到做到」，我們對客戶、供應商、員工或投資人/股東的承諾，員工團隊們都必須使命必達努力實踐，企業的管理效率自然提高，利潤自然出現。

主要部門及職掌

部門	主要功能職掌
董事長室	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營策略分析及擬定</li> <li>統籌公司的股務業務、董事會及投資人/股東會召開事宜</li> </ul>
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> <li>審核及評估公司預算、財務、業務、經營之內部控制制度</li> <li>公司經營之稽核</li> </ul>
總經理室	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運策略專案分析與研究</li> </ul>
安全衛生室	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責公司整體環境安全衛生</li> <li>負責消防設施管理及維護</li> <li>各項相關ISO系統管理與執行</li> </ul>
行銷業務營運處	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責產品銷售推廣，達成銷售目標</li> <li>顧客價值之開發，掌握市場趨勢</li> <li>產品接單等內、外銷業務之事宜</li> </ul>
研發營運處	<ul style="list-style-type: none"> <li>統籌研發方向、產品開發、製造技術開發、銷售技術支援及協助客戶技術問題</li> <li>新產品材料之開發</li> <li>統籌生產設備開發及設計事宜</li> </ul>
精工中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>統籌模具設計、開發、製造及管理事宜</li> <li>了解並掌握客戶品質需求，執行產品驗證，確保產品品質</li> <li>統籌注塑、沖壓及組裝等生產製造事宜</li> </ul>
品保處	<ul style="list-style-type: none"> <li>擬定/維護品質政策</li> <li>擬定/執行品質管理系統與計劃</li> <li>維護各項國際品質管理體系</li> <li>監控品質成本目標達成率</li> <li>滿足個別客戶稽核需求與目標</li> <li>管理客戶品質服務與滿意度</li> <li>各項品保制度運行機制之管控與品質對策之執行</li> </ul>
製造暨供應鏈營運處	<ul style="list-style-type: none"> <li>集團供應鏈管理負責外購成品採購、原物料採購等，並進行區域供應鏈整合與相關策略規劃。</li> <li>集團整合計劃：負責協調不同部門之間的工作，確保整個製造過程中的流程和計劃順利執行。</li> <li>卓越營運處：負責實施高效率的運營策略和流程，以確保生產和供應鏈的最佳表現，追求卓越。</li> <li>製造工程暨自動化支援：負責生產過程中的工程和自動化支援，以提高產品質量和生產效率。</li> <li>智能製造籌備：負責開發和實施新興技術，制定集團製造單位數位化策略並推動數位轉型，提升產能與品質，同時控制成本。</li> </ul>
總管理處	<ul style="list-style-type: none"> <li>統籌宏致財務、會計、稅務及經營分析等事宜</li> <li>統籌宏致行政管理、總務、庶務性採購及人力資源等事宜</li> <li>公司資訊系統之規劃、執行及維護；軟硬體設備之更新維護事宜</li> <li>推動公司永續發展、負責導入及推進宏致溫室氣體管理及執行</li> </ul>

台灣宏致組織圖





▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

發展歷程



▶ 1 穩健治理

1.1 公司概况

1.2 公司治理

1.2.1. 公司治理

1.2.2. 風險控管

1.2.3. 資訊安全

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

## 1.2 公司治理

### 管理方針

#### 重大主題：公司治理

<b>政策方向</b>	恪守《上市上櫃公司治理實務守則》及相關法規外，訂定公司內部之「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」，維護投資人 / 股東權益及強化董事會運作
<b>核心目標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化公司治理，提升各項資訊透明度</li> <li>持續提升公司治理評鑑</li> </ul>
<b>績效成果</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年董事會出席率（含委託出席）達100%</li> <li>董事參與公司治理相關課程共7人，累積訓練時數42小時</li> <li>2023年末發生貪腐、賄賂之情事</li> </ul>
<b>行動方案</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>規劃公司高階主管參與公司治理等相關課程，強化其治理精神</li> <li>成立薪酬委員會，訂定宏致董事及經理人之薪資報酬政策及制度，並定期給予績效評估</li> </ul>

### 如何管理

<b>投入資源</b>	針對不同事項，成立相對應委員會，以利監督各項職權
<b>回饋機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>發言人信箱</li> <li>股東會</li> <li>法人說明會</li> </ul>
<b>評估機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部董事會績效評估，1次/年</li> <li>參與公司治理評鑑</li> <li>透過內部控制制度，評估公司作業程序是否合理</li> </ul>

### 未來規劃

#### 2024年目標

- 持續提升公司治理評鑑之評級
- 無任何貪腐、賄賂之情事發生

▶ 1 穩健治理

1.1 公司概况

1.2 公司治理

1.2.1. 公司治理

1.2.2. 風險控管

1.2.3. 資訊安全

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

1.2.1 公司治理

維持健全的公司治理制度是一間企業能永續經營的關鍵因素，宏致持續致力於建構穩健、有效的公司治理架構，將總管理處設為公司治理專職單位，2023年3月24日董事會決議通過設置公司治理主管乙職，由副總經理李舒鈞擔任之。公司治理單位負責公司治理相關事務如下：

1. 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。
2. 製作董事會及股東會議事錄。
3. 協助董事、監察人就任及持續進修。
4. 提供董事、監察人執行業務所需之資料。
5. 協助董事、監察人遵循法令。
6. 向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。
7. 辦理董事異動相關事宜。
8. 其他依公司章程或契約所訂定之事項等。

2023 董事會進修一覽

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	袁万丁	臺灣證券交易所股份有限公司	2023國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
董事	威紀投資有限公司 代表人：黃文成	社團法人中華公司治理協會	內部人股權交易之規範、限制及風險解析	3	6
		社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規暨內線交易防範及誠信經營	3	
董事	謝漢章	中華民國工商協進會	董事會中企業資訊安全治理課程--績效與風險議程	3	6
		中華民國工商協進會	永續轉型系列課程：全球循環經濟趨勢與其挑戰和機會	3	
董事	徐昌翥	臺灣證券交易所股份有限公司	2023國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	李安謙	社團法人中華財經發展協會	數據驅動智慧轉型	3	6
		社團法人中華財經發展協會	數位時代的經營策略	3	
獨立董事	廖達禮	臺灣證券交易所股份有限公司	2023國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	沈國基	臺灣證券交易所股份有限公司	2023國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	3

董事會

宏致現任董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，所有成員皆為中華民國國籍，獨立董事占比為 43%，年齡分布區間計有 2 位董事介於 51~60 歲，4 位董事介於 61~70 歲，1 位董事介於 71~80 歲；有 1 位女性董事。成員具備產業、財務、會計及科技等專業領域，整體具備營運判斷、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀及領導決策等能力。

董事會提名選任

宏致擁有充足之人脈，能從外部找尋合適之人才適時接任，且未有公司法第 30 條各款情事者。此外，獨立董事依法需具業務、研發、法務、財會或公司業務所需之工作經驗，且均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第 3 條第 1 項之規定，並每三年進行提名選任，而未來接班將以各領域之專業人士為規劃方向。董事會原則每季召開一次，如遇緊急事項，得由董事長隨時召集之。2023 年宏致共召開 7 次董事會，出席狀況（含委託出席）為 100%。

董事會教育訓練

宏致董事會成員每年皆進行至少 6 小時（含）以上之進修課程，促使董事會各成員能持續保持敏銳的洞察力及判斷力，同時適應不斷變化的商業環境，發揮自身功能與角色定位，達成企業永續經營。



► 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.2.1. 公司治理

1.2.2. 風險控管

1.2.3. 資訊安全

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

董事會績效評估

為衡量董事會公司治理成效，宏致訂有「董事會績效評估辦法」，於每年年度結束時進行董事會績效評估，評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，依評量指標量化評估結果並送交最近一次董事會報告。2023年董事會評鑑執行情形及結果詳宏致《112年度年報》P.19《民國 112 年董事會評鑑執行情形及結果》：  
[https://www.acesconn.com/tw/investors2\\_3](https://www.acesconn.com/tw/investors2_3)

董事會薪酬政策及薪酬決定流程

依據公司章程第 24 條，得按當年度獲利提撥不低於 1% 為員工酬勞及不高於 3% 為董事酬勞，其中董事酬勞以董事績效評估作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人對於董事會之實際出席率、個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，並參酌同業通常水準，給予合理報酬及提名續任之參考；宏致經理人酬金，則評估該職位權責範圍及對公司營運績效貢獻度，並依據宏致「績效考核管理辦法」作為評核之依循，除參考整體營運與個人績效、目標達成率、獲利率、營運效益、貢獻度，並參酌同業水平等綜合考量後計算其酬金比例，給予合理報酬。宏致董事及經理人酬金制度會視實際經營狀況及相關法令適時檢討，相關薪酬合理性均經薪資報酬委員會審核，以達到永續經營與風險控管之平衡。

董事成員

職稱	姓名	多元化核心項目				專業背景					產業經驗					
		國籍	性別	年齡	任期	商管	工程	財務/會計	外語	教育	商務	資訊與科技	財務與會計	社會參與	教育	經營管理
董事長	袁万丁	中華民國	男	51~60	三年	V	V				V	V		V		V
董事	黃文成	中華民國	男	61~70	三年	V	V	V			V	V	V			V
	謝漢章	中華民國	男	61~70	三年	V	V				V		V	V		V
	徐昌翥	中華民國	女	51~60	三年	V		V	V	V		V	V	V	V	
獨立董事	李安謙	中華民國	男	61~70	三年		V			V		V				
	廖達禮	中華民國	男	71~80	三年			V			V		V			V
	沈國基	中華民國	男	61~70	三年	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V

溝通關鍵重大事件

宏致之重大訊息發布，皆遵循「內部重大資訊處理作業程序」辦理；宏致決議之重大決策或發生重要事件符合「臺灣證券交易所對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規定，或經進一步評估重大性後，決策或事件對財務、業務、投資人 / 股東權益或證券價格具重大影響者，重大訊息專責單位應於事實發生日填報「網路申報公開資訊申請表」及「重大訊息評估檢核表」經單位主管簽核後，再送請宏致發言人審核，並於法令規定發布時限前經總經理簽核決行後，於主管機關指定的網站—公開資訊觀測站發布重大訊息。2023年重大訊息發佈總數共 42 則。

董事出席概況

職稱	姓名	實際出席(列)席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
董事長	袁万丁	7	0	100%
董事	威紀投資有限公司 代表人：黃文成	7	0	100%
董事	謝漢章	5	2	71%
董事	徐昌翥	7	0	100%
獨立董事	李安謙	7	0	100%
獨立董事	廖達禮	7	0	100%
獨立董事	沈國基	7	0	100%

▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

- 1.2.1. 公司治理
- 1.2.2. 風險控管
- 1.2.3. 資訊安全

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

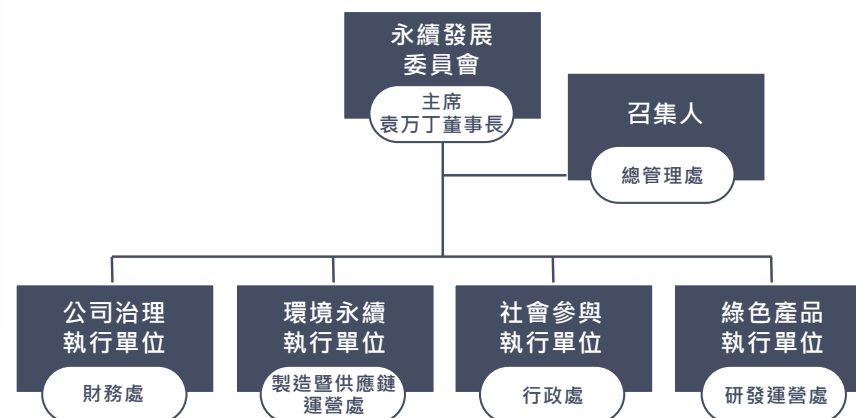
薪酬委員會

為強化公司治理、健全董事及經理人薪資報酬制度，宏致2021年設置「薪資報酬委員會」，每年至少召開兩次會議，其職權包含：一、定期檢討宏致薪酬辦法並提出修正建議 二、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準之合理性 三、定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬。2023年宏致薪資報酬委員會計3名委員，召開2次會議、委員出席率為100%，其議決事項如下：

1. 經理人之年終獎金發放案
2. 民國111年度員工酬勞與董監酬勞分配案
3. 經理人之員工酬勞發放案
4. 董監酬勞發放案

永續發展委員會

宏致於2022年正式組成永續發展委員會，由行政處執行秘書負責統籌相關目標及推動事宜，召集公司治理、環境永續、社會參與、綠色產品等執行單位並共同參與報告書之編撰作業，每年度皆會呈報董事會相關進度。由董事長擔任主席，負責管理及監督委員會，實際執行單位為各單位部門。



審計委員會

依證券交易法，宏致於2022年Q3設立審計委員會，委員共計3人，皆由獨立董事擔任，其職權包含：

- 一、公司財務報表之允當表達
- 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效
- 三、公司內部控制之有效實施
- 四、公司遵循相關法令及規則
- 五、公司存在或潛在風險之管控。

宏致審計委員會每季至少召開一次會議。2023年度審計委員會開會6次，審計委員出席率為100%，其重要議決事項如下：

1. 年度及季度財務報告
2. 2022年度盈餘分配案
3. 委任會計師暨評估會計師獨立性與適任性暨查核簽證服務公費案
4. 2023年度內部控制制度聲明書
5. 新臺幣參拾伍億元之聯合授信案
6. 辦理背書保證案
7. 子公司投資案
8. 向關係人取得土地不動產及不動產使用權資產
9. 修正組織架構圖、核決權限表等
10. 提報年度稽核計畫



▶ 1 穩健治理

1.1 公司概况

1.2 公司治理

1.2.1. 公司治理

1.2.2. 風險控管

1.2.3. 資訊安全

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

### 1.2.2 風險控管

宏致識別與運營有關之環境、健康與安全以及勞工實踐風險，確定每項風險的級別，實施適當的程序和實質控制，以確保合規性並對已識別出來的風險實施控制。其餘風險鑑別以管理處為中心，由各權責單位提出該部門可能面臨之風險項目及因應對策。

考量面向	風險屬性	項目	因應對策/採取行動	權責單位
治理面	可預防風險	法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 密切追蹤各項法令，並不定期舉辦各類法規相關教育訓練</li> </ul>	管理處
	策略型風險	資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 廠內網路安全使用宣導</li> <li>■ 舉辦資安相關教育訓練</li> </ul>	資訊管理服務處
	可預防風險	從業道德	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 舉辦教育訓練宣導</li> <li>■ 設置檢舉管道</li> </ul>	管理處
經濟面	策略型風險	原物料短缺	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 開發替代料</li> <li>■ 提高安全庫存備貨量</li> <li>■ 開發兩間以上廠商增加採購渠道</li> <li>■ 與供應商簽訂長期供貨合約確保穩定供貨</li> <li>■ 集團之間互相支援原物料</li> </ul>	精工資材部
	可預防風險	信用風險	<p>■ 信用風險係公司因客戶或金融工具之交易對手無法履行合約義務而產生財務損失之風險，主要來自於公司應收客戶之帳款及有價證券投資。</p> <p>(1)應收帳款及其他應收款：公司已建立授信政策，依該政策公司在給予標準之付款及運送條件及條款前，須針對每一新客戶個別分析其信用評等，建立個別信用額度，以控制信用風險。</p> <p>(2)投資：銀行存款、固定收益投資及其他金融工具之信用風險，係由公司財務部門衡量並監控。</p> <p>(3)保證：公司政策規定僅能提供財務保證予背書保證辦法中所列示之對象。</p>	財務部
	可預防風險	流動性風險	<p>1.公司係透過管理及維持足夠部位之現金及約當現金以支應公司營運，並減輕現金流量波動之影響。</p> <p>2.公司管理階層監督銀行融資額度使用狀況，並確保借款合同條款之遵循。</p>	財務部
	可預防風險	市場風險	<p>■ 市場風險係指因市場價格變動，如匯率、利率、權益工具價格變動，而影響宏致之收益或所持有金融工具價值之風險。市場風險管理之目標係管控市場風險之暴險程度在可承受範圍內，並將投資報酬最佳化。</p> <p>(1)匯率風險 公司暴露於非以各該集團企業之功能性貨幣計價之銷售、採購及借款交易所產生之匯率風險。集團企業之功能性貨幣以新台幣為主，亦有美金及人民幣。該等交易主要之計價貨幣為新台幣、美金及人民幣。</p> <p>(2)利率風險 公司同時以固定及浮動利率借入資金，因而產生公允價值變動風險及現金流量風險。公司藉由維持一適當之固定及浮動利率組合等方式來管理利率風險。</p> <p>(3)其他市價風險 公司因權益證券投資而產生權益價格暴險。該權益投資非持有供交易而係屬策略性投資。公司並未積極交易該等投資，且公司管理階層藉由持有不同風險投資組合以管理風險。</p>	財務部
	可預防風險	機台設備維護	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 建立完整備品清單與安全庫存</li> <li>■ 建立標準快速維修程序</li> <li>■ 充足合格維修人力</li> <li>■ 統計可控異常停機率(%)</li> </ul>	東團組裝部組裝一部



▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.2.1. 公司治理

1.2.2. 風險控管

1.2.3. 資訊安全

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

考量面向	風險屬性	項目	因應對策/採取行動	權責單位
環境面	可預防風險	水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>廠內節約水資源宣導</li> <li>廠內水資源再利用執行</li> <li>若停水則將產品轉至其他廠區進行生產</li> <li>於新建大樓鋪設透水鋪面，達到基地保水、雨水回用等效益</li> </ul>	行政處
	可預防風險	能源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>廠內空調及空壓設備使用宣導</li> <li>廠內備發電機，並定期檢查柴油庫存</li> <li>若停電則將產品轉至其他廠區進行生產</li> <li>廠內設備汰換有變頻或節能裝置系統</li> </ul>	行政處
社會面	可預防風險	人力管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>與大專院校機械系所產學合作，讓優秀人才畢業即就業</li> <li>安排各類訓練課程，讓員工在工作中持續進步成長</li> </ul>	行政處
	可預防風險	員工健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對高風險作業員工進行特殊健康檢查，依健檢結果持續追蹤管理</li> <li>駐廠廠護隨時提供健康相關資訊與協助，關懷員工各類健康狀況</li> <li>廠醫定期巡診，提供專業諮詢服務</li> </ul>	行政處
	可預防風險	工安事故	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期舉辦緊急應變演練</li> <li>定期檢查廠內消防等安全設備</li> </ul>	行政處

內控機制

協助董事會及經理人檢查及覆核宏致各單位及子公司內部控制制度之缺失及衡量營運效果及效率，宏致於董事會下設立專責獨立單位「稽核室」負責內部稽核事務及處理相關舉報事宜，內部稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，並盡專業上應有之注意，除定期向獨立董事及審計委員會報告稽核業務外，稽核主管亦列席董事會報告。

內部稽核之運作

- 擬訂年度稽核計畫，包括每月應稽核之項目；依年度稽核計畫時程確實執行，檢查公司各項作業制度是否被有效實施並作成稽核報告，必要時另行安排專案性查核。
- 針對檢查發現之缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，以確定受查單位已及時採取適當之改善措施。
- 宏致內部稽核人員如發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即作成報告陳核，並通知獨立董事。

宏致依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，每年至少辦理一次自行檢查，由稽核室覆核各單位及子公司之自行檢查報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。



▶ 1 穩健治理

1.1 公司概况

1.2 公司治理

1.2.1. 公司治理

1.2.2. 風險控管

1.2.3. 資訊安全

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

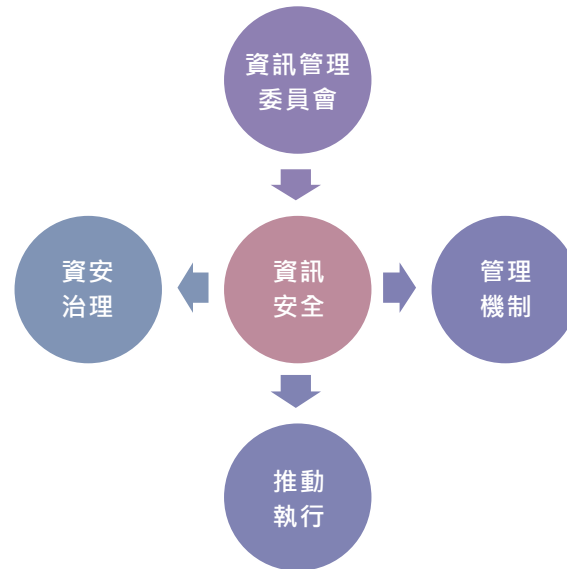
5 關懷社會公益

附錄

### 1.2.3 資訊安全

#### 資訊安全管理

鑑於近年來電腦及網路應用日趨普及，為確保宏致及客戶相關資料、資訊系統、設備及網路之安全，宏致於2020年10月成立「宏致資訊安全管理委員會」，由資訊部門最高主管擔任召集人，負責審視各子公司資安治理政策，監督其運作情形，並定期向董事會報告資訊安全風險管理

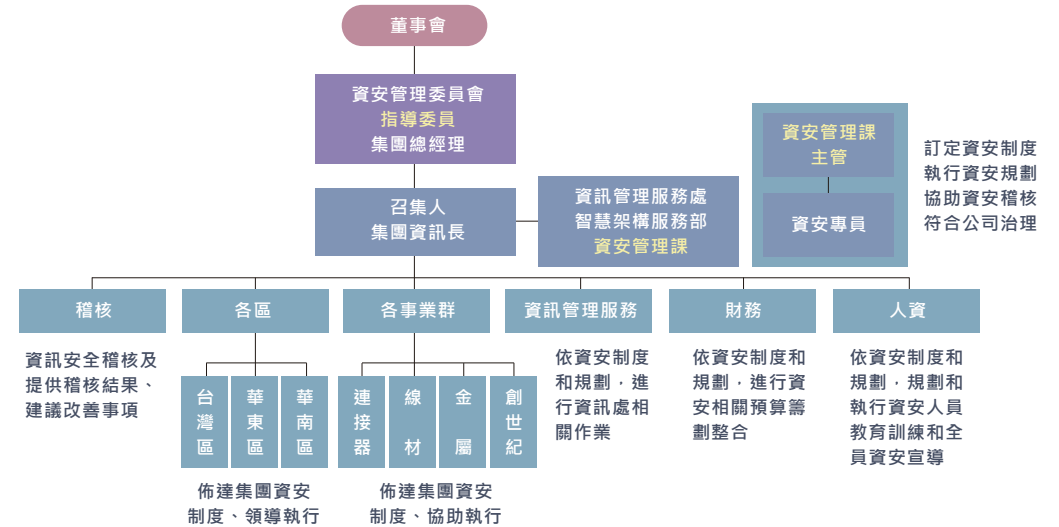


2023年宏致發生1起資安事件，部份資訊系統遭受駭客網路攻擊，然在既有資安措施及應變程序有效發揮下，資訊部門迅速啟動相關防禦機制與復原作業，並偕同外部資安技術專家完善處理，故未造成重大營運影響，並依據金管會規定即時發布重訊。為持續精進宏致資訊安全，宏致資安將再次檢視既有基礎架構，除既有「主要系統異地備援機制」外，將積極提升網路安全等級以保護資料安全及完整性，並將評估進階伺服器防禦機制、規劃零信任網路安全機制、強化OT網路安全、積極宣導資訊安全意識等行動，建構更嚴密之資訊安全防線；為全面提升宏致資訊安全品質，預計於2025年導入ISO 27001資訊安全管理系統以回應資訊相關風險。宏致資訊安全管理目標：

1. 維持資訊系統持續運作
2. 防止駭客、病毒等入侵及破壞
3. 防止人為意圖不當及不法使用
4. 避免人為疏失意外
5. 維護實體環境安全

執行情形；另亦訂定「資訊安全管制程序」，作為資訊安全管理組織權責分工、人員教育訓練、電腦硬軟體、網路及實體環境管理之準則；宏致所有同仁均有義務協助推動資訊安全政策。

#### 資安委員會執掌和分工



#### 宏致員工及約聘僱人員皆須遵循宏致資訊安全政策



▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.2.1. 公司治理

1.2.2. 風險控管

1.2.3. 資訊安全

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

## 宏致2023年所做資訊安全項目

### 系統安全

- 東園與精工將第三份備份上雲
- CPC導入高可靠性備份系統
- 昆山導入高可靠性備份系統
- 導入特權帳號管理及端點保護機制
- 請第三方公司協助做系統弱掃並修正

### 網路安全

- 無線路由器高風險漏洞更新
- 東園廠廠際網路存取納入防火牆管控
- 建置精工廠機台網路隔離區
- 推行下班關機

### 用戶端管理

- 用戶端防毒版本即時更新，強化攻擊行為偵測
- 用戶作業系統即時升級及漏洞修補
- 推行用戶端資料上傳OneDrive備份

### 外部防禦

- 關閉非必要之對外服務 (BPM、CRM、EIP等)
- 禁止外部遠端桌面軟體之使用
- 即時更新防火牆威脅防禦資料庫

### 資安教育訓練

- 資安事件宣導 (3次)
- 社交工程演練 (2次)
- 集團資安線上教育訓練 (每人3小時)





▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

### 1.3 營運與績效

#### 管理方針

##### 重大主題：營運績效

<b>政策方向</b>	秉持「誠信經營」的理念及反饋社會的精神，追求企業之永續經營
<b>核心目標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>致力提升生產效能</li> <li>營業收入成長與獲利能力攀升藉以創造更高的經濟價值，並回饋於利害關係人</li> </ul>
<b>績效成果</b>	<p>2023年財務績效</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全球合併營收淨額新台幣84.86億元</li> <li>現金流量比率 14.22%</li> <li>全年平均毛利率20.64%</li> <li>股東權益報酬率 -4.89%</li> <li>流動比率 132.41%</li> <li>稅後純益率 -3.16%</li> </ul>
<b>行動方案</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實客戶關係管理（CRM），邁向全通路</li> <li>加速先進產品研發與產能擴充</li> <li>智慧管理工作流程，定期追蹤與評估營運績效，結合產業預測，提出風險評估及進行財務規劃，準確執行策略性決策。</li> </ul>

#### 如何管理

<b>投入資源</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>善用CRM整合各平台系統</li> <li>研發費用占比提升</li> <li>導入SAP整合集團資源</li> </ul>
<b>回饋機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每週集團業務會議</li> <li>不定期跨部門會議</li> <li>每月集團經營會議</li> <li>會計師查核報告</li> </ul>
<b>評估機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市場規模評估指標</li> <li>年度計畫及預算審查會議</li> <li>各部門KPI達成率</li> </ul>

#### 未來規劃

##### 2024年目標

拓展智慧工廠、轉型智慧製造與優化供應鏈，更有效率規劃集團資源，增強獲利與投資報酬，落實宏致永續穩健之經營。

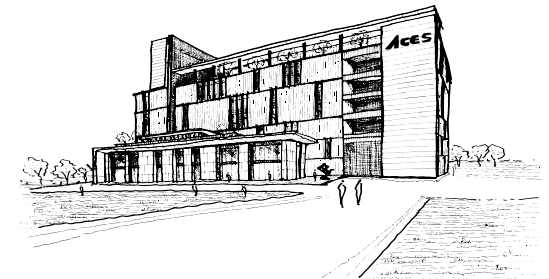
### 1.3.1 策略布局

#### 短期計畫

- (1) 在既有之筆記型電腦市場的銷售通路上，加強產品廣度  
除了原有的系列產品外，利用現有模具技術與優勢，縮短樣品開發時程，配合客戶之產品開發計畫，並開發筆記型電腦用之更多類型連接器產品線，增加宏致產品線廣度，藉以進一步擴大市占率，提高營業收入。
- (2) 積極開發網路伺服器與網路市場  
有鑑於通訊及網路未來市場之高度發展潛力，宏致將利用現有之技術開發人力，積極進行在行動裝置產業與網通產業之相關產品連接器及連接線之研發與製造，以因應未來業務之發展。
- (3) 擴大國際業務  
為了有效發揮產能與達成最佳經濟規模，積極爭取國外業務，將有助於成本之控制與增加銷售管道。一方面可藉此加強生產系統之管控，亦可接觸國外較先進之技術與市場資訊，與品牌客戶共同Design in，縮短產品開發時間，掌握市場發展趨勢。
- (4) 建立企業整體形象  
從產品型錄、公司網站、公司簡介等方面，提高公司知名度，進而取得市場行銷之利基。
- (5) 加速發展生產自動化  
進行生產設備之模組化，以有效提升產品產能與品質，減低對直接人力之依賴，並提高生產技術之進入障礙，提高生產效率、縮短交期，進一步降低生產成本，發揮最大之效益。
- (6) 加速發展製程垂直整合  
減少電鍍外包比率，以掌握產品品質及生產成本。
- (7) 成立運輸部門  
以擴大汽車電子連接器產能及研發能量，提供客戶更多元化產品服務。

#### 中長期計畫

- (1) 雙鷹計畫  
鑑於新科技產品往往由美國市場先做基礎的研發或制訂相關規格，因此就近取得即時的訊息以提供產品開發方向及投資決策所需資訊非常重要，宏致設立美國公司，擴大美國業務拓展據點，以就近掌握市場產品發展趨勢及獲得新產品資訊；此外，中國大陸崛起，成為全世界重要生產製造及龐大消費力地區，宏致亦進行業務組織調整，以期建立更堅實的客戶關係，以利產品銷售，宏致以「雙鷹計畫」展翅橫跨美國及大陸市場，以面對市場快速的需求變化、及時對應及彈性服務，以更前瞻、完整建置公司未來業務發展方向。
- (2) 以研發能力、產品領先的原則進行國際化佈局  
持續投入研發及技術資源，並於台灣精工中心深耕技術研究發展，擴大營運規模，專注在精密模具之設計、開發及製造，同時持續培養優秀的產品開發、精密模具之設計及製造人員，建構完整的技術團隊，以期滿足國內及國際客戶之需求，並以成為世界級連接產業(Connectivity)的領導品牌為長期目標。



▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 營運與績效

1.3.1. 策略布局

1.3.2. 經濟績效

1.3.3. 外部影響力

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

### 1.3.2 經濟績效

疫後時代，全體員工努力不懈提升營運績效，透過原物料成本控管，生產製程持續優化及積極投入創新研發，以因應激烈的產業競爭。宏致每年度召開預算會議，並定期追蹤營運狀況及目標達成率，針對落後績效進行檢討並適度調整對策，確保管理階層有效掌握公司營運成果，保障投資人 / 股東權益。

近三年營運績效

單位：新台幣千元

項目	細項	2021年(110年度)	2022年(111年度)	2023年(112年度)
產生之直接經濟價值	營運收入 (註2)	10,575,862	10,392,504	8,486,228
	營運成本 (註3-1/3-2)	7,118,771	7,325,172	6,074,280
分配之經濟價值	員工薪資與福利	2,594,345	2,581,597	2,534,299
	支付出資人款項 (註4)	247,406	158,999	108,725
	支付政府款項	104,251	100,440	36,576
	社區投資 (註5)	2,918	2,963	536
存留之經濟價值 (註6)		508,171	223,333	-268,188

註1：數據統計範圍為宏致合併子公司  
 註2：營運收入係指銷貨收入  
 註3-1：營運成本係指銷貨成本 + 營業費用  
 註3-2：營運成本細項資訊重編，因拆分出社區投資細項

註4：支付出資人款項係指現金股利和利息費用  
 註5：社區投資係指捐贈  
 註6：存留之經濟價值係指稅後淨利

2023宏致生產統計

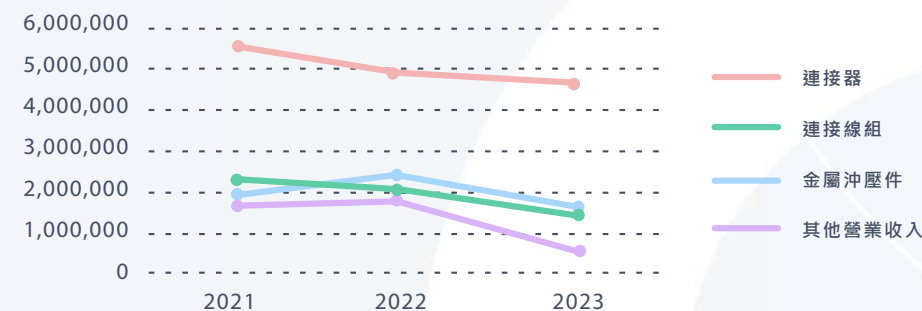
單位：千個、新台幣千元

主要產品	產能	產量	產值
連接器	44,765,852	33,126,731	4,584,723
連接線組	112,752	91,464	1,661,391
金屬沖壓件	224,588	187,073	1,294,641
其他	254,032	214,767	491,847
合計	45,357,224	33,620,035	8,032,602

註：數據統計範圍為宏致合併子公司

近三年主要產品營業收入淨額

主要產品	2021	2022	2023
連接器	5,549,254	4,998,562	4,634,491
連接線組	2,240,699	2,083,856	1,579,243
金屬沖壓件	1,967,775	2,478,783	1,622,787
其他營業收入	818,134	831,303	649,707
合計 (千元)	10,575,862	10,392,504	8,486,228



註：數據統計範圍為宏致合併子公司

\*為使宏致集團對外資訊(年報、財報及永續報告書)表達內容一致，2023年宏致「主要產品」項目類別統一劃分為連接器、連接線組、金屬沖壓件及其他營業收入，提高與各類利害關係人溝通之清晰及一致性。



▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 營運與績效

1.3.1. 策略布局

1.3.2. 經濟績效

1.3.3. 外部影響力

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

### 1.3.3 外部影響力

宏致積極參與相關產業協會與公會，藉由各組織協會專業研討會議及業界資訊交流分享，掌握國內外產業趨勢，確保公司治理營運符合相關規範，並追求更多同業之間的合作機會。宏致參與之組織如下表：

協會	身分	協會	身分
電子連接器協會	會員 (董事長兼任協會理事)	PCI-SIG (周邊元件互連特別興趣小組)	會員
Digitimes電子時報	會員	Gen-Z (Z世代聯盟)	會員
HDMI協會	會員	Open Computer Project (開放伺服器計畫)	會員
USB協會	會員	5G智慧杆標準推動聯盟	會員
SFF/SNIA (小規格尺寸委員會/全球網絡存儲工業協會)	會員	電子紙聯盟	會員
JEDEC (JEDEC固態技術協會)	會員	VESA (視訊電子標準協會)	會員
國立中央大學國際產學聯盟	會員	電機電子工業同業公會	會員

#### 外部倡議



宏致認同並且承諾支持RBA (前身EICC) 責任商業聯盟，除公司本身依循RBA責任商業聯盟行為準則建立相關政策進行管理外，更全力擴及至主要供應商，要求供應商一同關注勞工與人權、安全及健康的工作環境、遵守商業道德等議題，供應商一起善盡企業社會責任。目前台灣宏致 (東園總部及精工中心) 及昆山宏致皆已完成RBA VAP (Validated Assessment Program) 程序，並由國際公正第三方進行實地稽核。越南宏致目前已完成CMA客戶皆合程序，預計於2025年與菲律賓廠區同步導入RBA之VAP正式稽核程序。



EcoVadis為源自法國的社會責任線上審核平台，評估企業於環境、勞工及人權、商業道德和永續採購之影響。為符合國際客戶/供應商對於宏致社會責任之要求，並藉以審視永續各面向表現。截至2023年宏致集團已連續四年回覆EcoVadis問卷，承諾持續找尋改善方法，強化永續體質。



CDP (原碳揭露計畫) 乃現今全球機構投資法人參考企業永續環境作為的最主要指標之一。宏致自2019年起每年回覆CDP問卷，2023年獲得C (認知等級)，未來將持續精進相關作為，減少營運對於環境的破壞。

關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 營運與績效

1.3.1. 策略布局

1.3.2. 經濟績效

1.3.3. 外部影響力

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

無衝突礦產

宏致集團承諾不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突金屬，並要求上游原料及零組件供應商必須履行社會環境責任，不得使用來自衝突區域的衝突金屬，且相關交易活動皆須符合RBA行為準則。宏致集團保證任何出售於客戶之產品所含金屬皆符合無衝突規範 (DRC Conflict-Free)。

玉山ESG永續倡議行動

宏致攜手金融夥伴，自2022年起連續2年簽署響應「玉山ESG永續倡議行動」，與志同道合的企業夥伴共同公開倡議，落實ESG理念及作為，並推動聯合國SDGs永續發展目標、承諾為2050淨零目標採取行動，期望發揮更大的影響力、共創更美好的社會。

獲獎肯定

第17屆亞太傑出企業獎 (APEA) 「卓越企業管理獎」及「卓越企業領袖獎」

「2023年亞太傑出企業獎 (Asia Pacific Enterprise Awards, APEA) 由亞洲企業商會 (Enterprise Asia) 所主辦，為商業領域極具盛名的亞太獎項。宏致以卓越品牌形象與管理領導能力雙項入圍，不僅榮獲「卓越企業管理獎 (Corporate Excellence Award)」的肯定，董事長袁萬丁先生更同時獲頒「卓越企業領袖獎 (Master Entrepreneur Award)」之殊榮，彰顯宏致在業界中的傑出表現。首度參獎即榮獲雙獎項殊榮，是評審團隊宏致經營成果的肯定，更是宏致追求創新與「宏大致遠」的證明。未來宏致亦將精益求精、善盡企業社會責任，積極投入企業永續發展，努力不懈擦亮宏致品牌，與客戶雙贏共榮。





關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

▶ 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 營運與績效

1.3.1. 策略布局

1.3.2. 經濟績效

1.3.3. 外部影響力

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

商業周刊1878期「碳競爭力100強出列」宏致電子上榜！

商業週刊與台大風險中心產業氣候風險團隊舉辦「碳競爭力100強出列」大調查，宏致在「電子零組件」產業中上榜！宏致未來將積極朝向2050淨零排碳目標前進，共同守護地球環境。



電子零組件	公司	營業額	碳排	變化	關鍵成就
	致伸	79,241	1.158	-26	加入RE100倡議，主要產品盤查碳足跡，現場審核供應商
	全漢	14,941	0.909	-2	跨部門節能團隊，主要營運據點較前1年節能8.5%，產品導入降碳提效設計
	正崧	94,103	0.272	-11	自建屋頂太陽能，完成碳揭露專案（CDP）供應鏈調查，通過SBTi符合性審查
	康舒	25,321	0.484	-8	設立SBTi減量目標，藉由產品生產時間以節約設備耗能
	宏致	10,393	0.865	7	公司設備以綠色採購、工業減廢減少更換切削油頻率，供應商季度評核
	信邦	30,575	1.094	-12	「台灣氣候聯盟」成員，採購98%符合歐盟RoHS，以IPU、TPE取代傳統PVC

第18屆港台灣慈善基金會「愛心獎」

董事長秉持對偏鄉的關懷，以「行動式公益」理念，不間斷將知識與醫療資源帶進需要的角落。結合優良員工名義，二十多年來已捐贈超過上億台幣打造近百台公益車輛，期望拋磚引玉，也因此榮獲第18屆港台灣慈善基金會「愛心獎」。

於2023年12月9日率領宏致團隊出席香港頒獎典禮盛會。此次兩岸三地共七位得獎者，袁董事長是台灣唯一獲獎的個人代表，並獲18萬美金。宏致電子承諾將獎金全數再投入公益慈善專案，讓更多族群受益，願愛不斷循環。





► 1 穩健治理

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 營運與績效

1.4 誠信經營

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

## 1.4 誠信經營

### 誠信經營

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，宏致依據《上市上櫃公司誠信經營守則》訂定《誠信經營守則》，嚴格要求公司之經理人及受僱人於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，並藉由定期新人訓練與員工大會進行有關內線交易預防、資訊安全、智慧財產權等職業道德與誠信原則相關之內、外部法令規定等「誠信經營」之宣導。

### 誠信經營申訴管道

- 外部申訴電話：886-3-4632808 #1171
- 外部申訴信箱：audit@acesconn.com
- 內部員工意見箱：suggestion\_tw@acesconn.com

### 反貪腐

宏致要求所有員工、各級主管或董事均不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等行為。我們於誠信經營守則中明確規範禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助，提供或收取不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害智慧財產權、營業秘密、反競爭行為、損害利害關係人等權益、健康、安全等事項，以保障客戶權益、避免企業蒙受損失、裁罰及商譽受損。2023年台灣宏致接受反貪腐相關道德訓練的員工共682人，占比為99%。目標2030年前全集團員工100%接受相關道德訓練（含禁止貪汙腐敗、利益衝突、欺詐、洗錢、反競爭行為等）。

### 政府補助方案

由於行政院推動「歡迎台商回台投資方案」，厚植未來台灣產業發展實力，並增加經濟動能，而宏致是連接器產業目前極少數在台灣建置生產製造中心的台廠，為因應未來發展趨勢及增加台灣生產動能，向政府申請投資金額利息補貼，取得銀行專案低利貸款6億元，2023年認列利息補助新台幣209.5萬元，截至2023年累計利息補助新台幣675.6萬元，此次實施期程延長為5年（2019年至2024年），已規劃在精工中心進行擴增廠房及生產設備，以加速擴充產能和發展精密細間距電子連接器（線）產品。間距電子連接器（線）產品。

宏致由管理中心兼任企業誠信經營小組，負責誠信經營政策之制定，並由稽核室負責監督各單位作業情況。管理中心依據《誠信經營守則》訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，鼓勵公司內、外部人員舉報任何非法、不道德或違反誠信經營守則之行為，並將此辦法公告於公司網站。管理中心於每年最後一次董事會報告其執行情形。2023年無任何貪腐事件發生，未來公司亦會持續強化內控機制，落實誠信經營之理念。

反貪腐相關道德訓練統計表

	2021年	2022年	2023年
受反貪腐相關道德訓練員工數	442	376	682
佔人數百分比	73%	53%	99%

### 法規遵行

宏致為求落實公司之核心價值，要求員工從事日常業務及工作時能嚴格遵守公司從業道德標準，避免違反國內外法令法規，損害客戶、供應商及其他利害關係人之權益。宏致管理單位持續密切留意任何會對公司造成影響的法規制定與發展，進而建置相關的規範、流程，並規劃教育訓練課程，強化同仁對現行法令法規之認知。2023年宏致於環境及社會法遵各有乙次裁罰事項，其中環境部分係因事業廢棄物清理計畫與網路申報資料比對有異而受罰鍰6千元及處環境講習1小時（業已繳納罰鍰並派員參與講習），未來將強化教育訓練以協助權責單位提升數據資料登錄正確性；社會部分則為延長工作時間未依規定加給工資，受罰鍰5萬元，經調查，此案為同仁計算疏失，未來將加強檢核機制，避免加班同仁權益受損。

### 政治獻金

宏致一向保持政治中立，從未從事政治捐獻之情事。



# 創新價值突破

CHAPTER  
02





## 2.1 產品品質

### 管理方針

#### 重大主題：產品品質

政策方向	第一次就做對、持續不斷改善、追求卓越品質
核心目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶滿意度達90分以上</li> <li>• 導入SAP系統_IQC流程作業</li> <li>• 導入ISO 13485、醫療器材品質管理系統準則 ( QMS )</li> </ul>
績效成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023宏致客戶滿意度達116分，連續6年達標</li> <li>• ISO 13485、國內QMS醫療器材製造業品質系統課程24小時及輔導總時數42小時，取得認證證書</li> <li>• 2023取得 ISO13485：2016 醫療器材品質管理系統證書</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 落實執行品質管理，符合客戶要求</li> <li>• 導入ISO 13485及QMS</li> <li>• SGS ISO 13485 驗證申請</li> <li>• 建立ERP SAP IQC流程5項模組SOP</li> </ul>

### 如何管理

投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 系統建構、顧問公司輔導訓練專案預算</li> <li>• ISO13485:2016&amp;QMS醫療品質系統條文暨內部稽核員訓練成員46名</li> <li>• 建立ERP SAP-IQC流程5項模組SOP，及完成IQC 3位同仁教育訓練</li> </ul>
回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 管理審查管制程序</li> <li>• 內部稽核管制程序</li> <li>• 客訴處理管制程序</li> <li>• ERP SAP-IQC操作SOP</li> <li>• 客戶溝通與滿意度管制程序</li> </ul>
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內部稽核，1次/年</li> <li>• 公司籌組內部稽核小組，每年進行一次自我檢視</li> <li>• 委託獨立第三方單位，每年進行一次稽核</li> <li>• 客戶稽核，不定期/年</li> <li>• 客戶不定期對公司進行首次/年度評鑑</li> <li>• 外部稽核，1次/年</li> </ul>

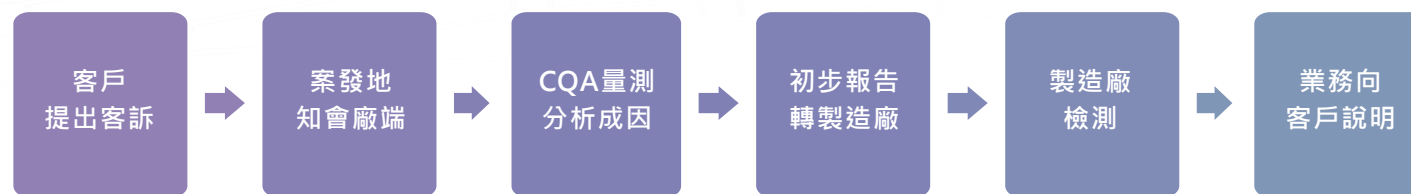
### 未來規劃

#### 2024年目標

- 開發800G ACC/ AEC高速傳輸線技術開發
- 預計於2024 Q1正式啟用ERP SAP系統\_IQC流程作業、完成IQC 3位同仁教育訓練。
- 通過 國內QMS醫療器材製造業品質系統 驗證
- JIT入庫專案-提升FQC檢驗效率



宏致2014年取得QC 080000有害物質流程管理系統認證，各項產品皆遵守政府的法令規範，亦符合歐盟RoHS規範，無任何危害物質。宏致透過嚴謹的品質系統管理，提供客戶穩定的產品品質，對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示皆有依循法規要求及國際準則之規範，並制定相關保護消費者權益政策及申訴程序，更每年定期進行客戶服務滿意度調查，以確保服務品質並加強與客戶合作關係。宏致於網站設置業務窗口聯絡人及客戶服務專業受理客戶申訴，專責處理品質及客訴問題；客訴處理流程如下：



### 客戶滿意度

客戶滿意度關乎宏致永續發展，因此顧客滿意度是非常重要的回饋來源。宏致客戶滿意度調查以前年度10大重要客戶，及另隨機抽樣5名次要客戶為調查對象，客戶滿意度可由品質、交期、服務、技術及整體總評等五大構面來作評斷，滿分為126分，總評分90分為合格。2023年客戶滿意度整體平均分數為116分（一般客戶）、117.9分（車電客戶）超越目標設定之90分，且連續六年都超越設定目標。

總分89分（含）以下、或單項在4分（含）以下，則為客戶滿意度不合格者，由業務部/ 客服部將客戶不合格內容填寫「內部品質聯絡單」依「客訴處理管制程序」處理，相關部門需提出檢討改善措施，並由單位主管負責審視是否合理有效，持續追蹤後續改善行動以回饋於客戶並定期與客戶保持良好溝通互動，隨時關注其需求。針對客戶相關申訴案件，宏致皆遵循「客訴處理管制程序」，採迅速、確實之因應態度同時積極追查原因，並以最適宜之矯正及防止再發措施，維護宏致商譽及獲得客戶信賴，並達到改善品質與提升技術水準之目的。

作業流程	客戶滿意度調查	選擇調查對象	提供客戶滿意度調查表	填寫客戶滿意度調查表	回收調查表並完成調查結果分析報表	將不合格項目提交內部品質聯絡單	客戶滿意之分析
權責單位		業務部 客服部	業務部 客服部	客戶	業務部 客服部	業務部 客服部	品保部
參考文件						客訴處理 管制程序	管制審查 管制程序
使用表單			客戶滿意度 調查表	客戶滿意度 調查表	客戶滿意度 調查表	內部品質 聯絡單	

客戶滿意度目標與調查結果

	2021年	2022年	2023年
客戶滿意度目標(分)	90	90	90
客戶滿意度結果(分)	118	119.5	117

## 2.2 創新研發

宏致致力建立企業核心製造及創價能力，將產業根基與在地的地方福祉結合，除創造企業盈餘部分投入於公益活動，亦將企業融入於本地社會發展。為持續擴展產業領域，宏致近年以四大技術市場區塊 – ICAN ( Industry、Cloud、Automotive and Notebook, 工業、雲端、汽車及行動電腦) 為發展目標，逐步建立各產業核心能力及技術平台以提供客戶更多更高的附加價值：在汽車市場，宏致致力汽車電子及電動汽車相關產品的開發，以促進智慧化車輛以及綠色能源的發展，增進社會安全、能源效率以及環境保護；在雲端市場，透過建立核心事業單位，持續累積產業的專業經驗(domain knowledge)，提升設計開發最佳化能力，藉由電腦輔助工程(Computer Aided Engineering, CAE)精實的設計流程降低開發過程的資源損耗，同時將產品、技術及服務一步步整合為提供客戶具高效能以及低耗能技術價值的團隊。為持續發展提升宏致競爭力，除既有精密製造核心的精工中心，宏致也陸續擴大研發中心的能量，由提供製造服務逐步轉型為技術創新之領航者。

2023年宏致申請經濟部研發中心計畫專案，同步展開與大學研究所的技術研發專案，更在台東成立宏育精密機械股份有限公司，創造地方就業機會，讓在地有能力的年輕人不必遠離家鄉就業，維持創造與地方互利共生的生態，培養集團未來研發人才庫。整體而言，宏致核心能力包含：

- 精密製造：從建立模具及零件、精密沖壓以及射出成形的自主精密製造平台之能力，進而發展製程開發及導入的分析及研發能力，以提升材料精實應用，降低對物料回收對環境及能源耗用之衝擊。
- 組裝檢測自動化工程：從建立精密組裝檢測自動化機台開發能力以及人力培養，進而發展高度整合及彈性的檢測及組裝系統，持續提升符合人體工學的勞動條件，以符合工業4.0的智能發展目標。
- 研發實驗室：從產品的分析測試平台，進而成為為執行新技術開發專案的組織，強化跨單位的資訊技術交流，提升集團材料應用以及跨領域技術整合的能力，導引技術人才創新能力的發展，以推動持續創價的能力。





## 年度研發計畫重要發展說明

### (1) 快速周邊組件互連介面相關連接器及高速線產品技術開發

目前PCI Express預期是未來在各方面應用的主要高速傳輸介面，已成為各種互連技術應用的主流平台，故宏致除連接器及高速傳輸線的結構電氣設計外，亦透過評估技術加強相關技術服務的能量，以在減低使用特殊結構設計及物料的前提下開發新產品，而不會產生額外的模具及物料損耗，也能促成PCI Express應用的經濟及能源效益。此外，為掌握高速線取代電路板成為主板高速傳輸介面之議題，宏致成立高速線研究及製造基地，啟動高速線的技術開發，期待透過品質優異之高速線降低電路板因高速需求提高的成本與能源消耗。就產業而言，高速線可以目前進行中的有：PCIe5/6 標準連接器、MCIO連接器/高速傳輸線、Slim SAS連接器/高速傳輸線、PCI-E Riser cable, PCI-E 5 M.2各種不同高度連接器等。

### (2) 高功率連接器開發

考量資料儲存量及I/O傳輸量的提升，與電源傳輸量需求的成長，宏致以電源供應連接器經驗為立基，著手發展：a.提升個人及消費電子Type-C電源供應電流，並遵循歐盟手機I/O介面全面type-C標準化及電子設備可維護政策，持續開展環保節能設計。b.提升伺服器電源電流：透過建置測試分析資料庫，提升高功率能量傳輸產品之精確開發與設計，減省不必要的開發成本及材料應用，並開始研究相關散熱技術從系統應用來開發解決方案，未來則會導向節能設計來擴大產品在能源環保的價值。

### (3) 電動車相關技術開發

隨著電動運具的發展，充電基礎建設為重要的相關產業，宏致除持續開發汽車電子相關組件，近年更重點聚焦充電槍座之技術開發，預計於興建中之研發中心規劃汽車連接產品的測試驗證實驗室，有效率執行相關產品之設計、組裝及測試。

### (4) 工業應用產品技術

5G發展鼓勵AIoT的應用，擴大工業網路的應用場景連帶也會增加相關連接產品的需求，而耐候、防水及快速施工都是相關產品重要特色，因此宏致持續強化專利設計以及符合應用的最佳化設計，並以技術軟性服務提升競爭力。

## 宏致智慧化工程提升規劃

(1) 面對汽車產業的技術變革以及雲端產業（從雲到端）的相關技術快速演進，發展材料技術應用以及整合技術的能力以因應技術創新的需求，且能掌握有效的資源應用能力，故宏致精工中心導入3D X-Ray斷層掃描機（半導體等級應用）提供產品結構問題診斷及製程品質精準研析，透過與客戶共同開發產品的服務平台，深化與客戶技術合作關係。

### (2) 電腦輔助工程（CAE）深化

以具可靠性的電腦輔助工程技術提升設計品質及降低試誤測試成本，涵蓋電磁、力學、模流、熱傳等模擬分析能力以提供集團設計分析及驗證能量，並提升模流分析對於光學產品的精度控制、大型模具的模溫控制以及製程產出效率的最佳化，此外更將開發未來衍生產品相關技術、整合EMI設計，因此未來也會注重客戶對於產品耗能及終端產品的材料精實多元應用的需求，同時這也是集團近年併購具不同產業技術的子公司的必要策略發展。

### (3) 電子模組化產品開發

跟隨5G市場的成長，宏致將致力於微波通信模組技術以及高速連接線技術開展，注重自主技術開發的宏致，已日積月累獲得客戶信賴而產生營收，同時集團旗下的電子產品品牌ONE Made亦已經一段時間的市場耕耘，透過模組化技術發展，希望能由系統化設計思考，逐漸發展更寬廣的最佳化產品價值。



2021年 研發成果項目

1. 新世代LVDS 線對板連接器，泛用於3C 類產品。
2. 大功率PSU 連接器，應用於伺服器。
3. 高速FPC 連接器，應用於3C 產品。
4. 8K 高畫質電視用HDMI2.1 傳輸線。
5. 伺服器內部PCIe Gen4 高速傳輸連接線。
6. 車聯網產品。
7. 伺服器高速線精密焊接技術開發 - SlimSAS 及MCIO 應用。
8. 5G N78/79 頻段濾波器設計開發。
9. 差動高速線40GHz 信號完整性自動化測試系統開發。
10. 新世代記憶模組DDR5 SO-DIMM 連接器技術開發。
11. 高速PCI Express 6 連接器技術開發。
12. 超高功率(576W (12A/48V))Type-C 連接器開發。
13. 模組機構整合技術 - 汽車電子駐車器開發應用。

2022年 研發成果項目

1. 伺服馬達連接器線組。
2. 毫米波雷達機構件。
3. 自駕車行車主機防水連接器。
4. 電競顯卡高速傳輸線 (PCIe Gen3+USB3.2)。
5. 8K 高畫質DP1.4 傳輸線。
6. USB 防脫落、多方向旋轉裝置。
7. 船用大電流耐磨耗馬達控制線。
8. 伺服器內部PCIe Gen5 高速傳輸連接線。
9. USB4 Gen3 40G PD 60W Cable。
10. USB3.2 Gen2 Type C 2M/5M Active Cable。
11. 5G 智慧杆戶外防水連接器。(OQSNAP)
12. 客製DC 防水連接線。
13. 工業連接器HR10 series 6pin/12pin 線端與系統端。
14. 微型化大電流DC Jack & Plug。
15. 伺服器使用PCIE6 標準型連接器。
16. 多款記憶體連接器DDR5。
17. 車用環景影像鏡頭,影像訊號傳輸線。
18. 工業電腦散熱塊。

2023年 研發成果項目

1. MCIO連接器及連接線開發。
2. 內部高速互聯連接器線組Nearstack PCIe6。
3. 高速版對版連接器PCIe5。
4. 多款M.2卡連接器PCIe5/Wifi 7。
5. 伺服器內部RISER CABLE。
6. 內建開關控制之低高度高電流NB電源連接器。
7. 高速高密度連接器GENZ280PIN。
8. 電競顯卡高速傳輸線 (PCIe Gen4+USB3.2)。
9. Type C to HDMI2.1 Dongle。
10. 12~23A大電流PCB設計。
11. 電動單車充電線。
12. 醫療器材散熱片。
13. PCIe 12+4 power高電流線對板連接器(線)開發
14. Mini Fakra車用連接器專案(板/線端)
15. Mega power小型化大電流連接器(板/線端，支援20安培)
16. 車用Type-C 母座&公端連接器(線)
17. 防水Type-C連接器
18. 分離式環形推拉連接器母座
19. 80pos Flatfast fly over cable
20. EDSFF Flatfast cable
21. QSFP-DD AEC 800G bps高速傳輸線纜

近三年宏致集團研究發展相關費用

單位：千元

年度	2021年	2022年	2023年
研發費用 (A)	481,414	573,935	621,268
營業收入淨額 (B)	10,575,862	10,392,504	8,486,228
(A) / (B) %	4.55%	5.52%	7.32%

### 產品碳係數

2023年宏致與資訊工業策進會及中華民國全國工業總會合作，開展消費性電子產品（NB）連接器之產品碳排係數專案，以產品生命週期評估（Life cycle assessment, LCA）中「搖籃到大門」為範疇，

計算宏致產品從原料階段到製程之碳足跡數值，協助有關單位建立電子製造元件之碳排係數資料，為產業低碳化貢獻一己之力，宏致亦藉由本次專案評估宏致產品排放熱點，作為未來產品低碳化及從設計源頭減碳之規劃參考，並將於2024年著手展開首支經第三方查證之產品碳足跡專案。

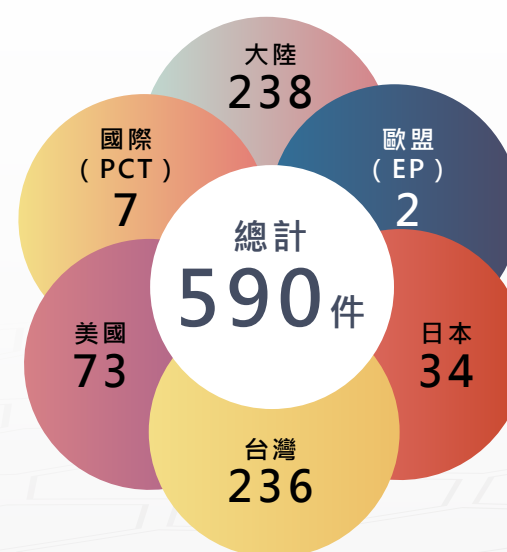
### 專利技術

舉凡公司的品牌、研發技術、產品專利、商標等等智慧財產對宏致而言，是永續經營的核心價值，宏致於創立之初即專注智慧管理策略，近年更結合商業性、整合例以及資源化整合產品商標申請，並參考TIPS（台灣智慧財產管理制度）架構，多元創造產品雙重價值。

此外，為滿足客戶多樣性規格開發之需求，宏致研發團隊專注產品開發、模具設計開發、製程技術等研發專案，累計於國內外取得590項產品專利；為鼓勵同仁持續研發創新，宏致明定專利獎勵機制，提供專利獎金制度，包含發明提案、設計提案、獲證獎金、新型獲證獎金及設計獲證獎金等，另發明人將專利技術轉化為實際銷售產品，且該產品之年銷售業績達到一定金額者，將另發放專利分紅獎金。



宏致參考TIPS架構進行專利管理



截至2023年宏致集團累積有效專利數

## 宏致自有品牌-ONEmade

「完美生活的第一步」

效率生活，更多時間做自己，美好風格我來定義，儀式感我來打造。

ONEmade懂你的需求 連接你與完美生活間的橋樑

1996年創立至今，宏致電子深耕連接器市場，領導產業行銷全球，驅動各類生活與工業產品，並洞悉消費市場趨勢。

ONEmade.<sup>®</sup>  
in your life!

為回應人們對質感生活永恆的熱愛與追求，ONEmade 品牌應運而生，取其「完美」之意，以「ONEmade in your life」為願景，於2018正式成立ONEmade完美選物，透過母公司的專業技術為核心，開發「科技」、「美感」、「生活」三大概念兼具的產品，生活美感情境由你獨創，科技好物天天帶來好心情。



ONEmade  
官方粉絲專頁



ONEmade  
官方Instagram



## 2.3 永續供應鏈

關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

▶ 2 創新價值突破

2.1 產品品質

2.2 創新研發

2.3 永續供應鏈

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

### 管理方針

#### 重大主題：永續供應鏈管理

政策方向	制定一套從業道德規範與行為準則要求讓供應商有所遵循，以符合人權、衝突礦產規範，持續進行永續風險評估
核心目標	合作廠商100%通過供應商評估《供應商社會責任承諾書》簽署率 100% 供應商遵守衝突礦產承諾簽署率 100%
績效成果	《供應商社會責任承諾書》簽署率88.28%
行動方案	訂定供應商社會責任評選辦法依循供應商評選辦法，遴選合適供應商要求供應商簽署《供應商社會責任承諾書》 要求供應商簽署《衝突礦產承諾》

### 如何管理

投入資源	採購人員與稽核人員協同顧問訂定供應商評估考核辦法
回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 官網信箱</li> <li>• 供應商意見回饋</li> <li>• 供應商申訴信箱</li> </ul>
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商評核</li> <li>• 供應商合約審查</li> <li>• 透過第三方或公司內部稽核小組進行供應商現場稽核</li> </ul>

### 未來規劃

#### 2024年目標

《供應商社會責任承諾書》  
佈達溝通率 100 %

宏致供應鏈產品類別主要包含銅材、電鍍、塑膠粒及相關耗材，因應宏致「供應商評鑑管制程序」，合作供應商須於交易前填寫品質系統評鑑表，並對供應商是否符合環保、安全或衛生等進行實際評估，供應商過去有無影響環境與社會之紀錄，亦是重要評估指標。宏致自2018年起要求供應商皆須簽署供應商社會責任承諾書，除宣告宏致盡力搭建起

友善工作環境、注重員工健康安全以及符合勞工與道德標準之社會責任管理體系外，亦透過該文件要求供應商夥伴共同關心並落實友善職場環境、職場健康安全、環境保護及勞工權益保障與誠信經營道德規範等企業社會責任準則。2023年新增供應商簽回《供應商社會責任承諾書》比例88.28%，未簽回部分包含客戶指定、策略合作及特殊物料之供應商，未來宏致除持續溝通永續目標，亦將內部檢視相關管理規範與目標，力求管理目標與實績一致。

### 宏致供應商考量條件

1	2	3	4	5	6	7
確保可滿足宏致要求之品質和安全性	具競爭力的價格	遵守指定的交貨期	對環境保護的考量	法令以及社會規範的遵守	對人權和勞動安全衛生之重視	禁止向引發社會紛爭之地區進行採購

#### 供應商首次實地評鑑

由權責部門提出「供應商評鑑申請單」經核准後，召集相關單位組成評鑑小組，依「供應商評鑑成績表」之項目，對供應商之製造能力、品質管理能力、產品是否可符合環境管理物質需求以及企業社會責任符合程度進行實地評估。

#### 供應商除名

供應商違反重大法規、法令，如違反RoHS法令、違反勞工或道德相關法令或發生重大品質不良等事件或季評核連續兩季成績D級者，或實地評鑑D級，採購得以簽呈方式呈請當地總經理核准除名。未能符合需求之廠商於合格供應商名錄中除名，同時尋找新替代供應商。2023年並無供應商不合格遭除名。

合格之供應商須提供以下資料以確保其符合宏致永續供應鏈之規範

- (1) 評鑑結果為合格供應商者，權責部門需要求供應商提供營業執照、銀行帳戶資料，並簽回「採購合約書」、「廉潔承諾書」、「環境關聯物質不使用契約保證書」、「保密合約」、「宏致品質合約書」及「供應商社會責任承諾書」。
- (2) 主要供應商皆需要通過ISO 9001認證，未通過驗證者應提驗證計劃，或由策略採購負責監督取得以ISO 9001驗證目標。

## 合格供應商之定期評鑑

宏致供應商稽核分為兩階段

### (1) 供應商季度評核

針對有交易且經進料檢驗之供應商，每季評核一次。

針對供應商稽核時所開立的缺失項目，皆有設改善目標（≤30天），2023年所有執行稽核之關鍵供應商皆提前在目標時間內完成缺失改善回覆。

### (2) 供應商年度評鑑

年度評鑑分為「實地評鑑」或「書面評審」，其中「實地評鑑」對象為：(a)主要及次要供應商當年交易額最高之前三名、(b)主要及次要供應商前一年進貨檢驗不良率最高之前二名、(c)主要及次要供應商產品前一年遭客訴比率最高之前二名、(d)上一季度評鑑為C級之廠商；「書面評審」：供應商年度交易金額低於新台幣五十萬或年交易次數低於十次。採購依排定之「年度供應商稽核計劃」，召集評鑑小組依「供應商評鑑成績表」之項目，主要涵蓋四大構面：「研發」、「品保」、「採購」、「環境政策」，等級評定分為A、B、C、D四個等級，B級（含）以上為合格廠商，C級則需進行輔導及複評，D級為不合格不予交易。

## 禁限物質使用

宏致訂定「環境管理物質限制使用作業指導書」，產品符合適用的有害物質法律法規（如歐盟RoHS、WEEE指令等）及客戶要求、每年檢視及維持IECQ QC 080000標準並參考IEC 62474辦法管理相關有害物質。宏致設計、製造的產品所使用的原物料、半成品、成品、包裝材料、輔助材料、耗材及外購品等，如本標準中未明確規定的物質或用途，而宏致客戶或法令中已經禁止使用或限制使用，仍遵照客戶要求和法令執行。

## 不使用衝突礦產承諾

宏致致力詳實調查供應鏈確保「衝突礦產報告模板」（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）：金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）及「擴充衝突礦產報告範本」（Extended Minerals Reporting Template, EMRT）：鈷（Co）、雲母（mica）並非透過無政府軍團或非法集團，由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得；此外，下列國家（聯合國安全理事會認定其礦產皆為剛果礦脈者）出口之金屬皆不符合「無衝突規範」：剛果民主共和國（DRC）、盧安達（Rwanda）、烏干達（Uganda）、蒲隆地（Burundi）、坦尚尼亞（Tanzania）、肯亞（Kenya）。宏致集團保證任何出售於客戶之產品所含金屬皆符合無衝突規範（DRC Conflict-Free）。



宏致「環境關聯物質作業指導書」係回應歐盟於2003年通過RoHS與WEEE指令之後，以SONY、DELL等為首國際大廠所帶動的產品環保要求，打破過去產品以安規、可靠度為主的產品規格，新增列產品環保規格，相對而來的是一系列針對產品內含材料的綠色要求。宏致對於供應商之現有交易材料已建立完整產品物質調查，要求所有協力廠商配合，提供材料內含的物質含量報告，做為宏致選擇供應廠商及材料之必要依據。



## 在地及綠色採購

過去宏致產品多於中國大陸廠區生產，2020年台灣精工中心產能漸增而能供應部分物料，進而提高自製比例，連動提升在地採購比例，尤其近兩年電子工程物料需求提升、採購金額大，因而在地採購比例持續提升。

### 2023年主要綠色採購項目

類別	項目
工廠設備類	空壓機、變頻器、冷氣機
庶務類	除濕機
租賃類	影印機
3C設備類	筆記型電腦

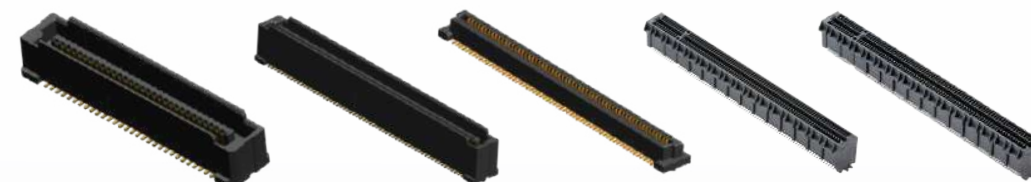
響應低碳企業願景，未來宏致將制定綠色採購之政策，將優先採購政府單位所認可的環保標章之產品，事務型產品也將考量節能、環保、低污染之產品，如（印表機、影印耗材、電器用品等），並對內加強宣導，確認為必要物品且不過量採購，另要求盡量減少一次性產品之購買，應考量可重複利用或耐久使用之物品，以確實達到節能減碳之精神。



### 在地採購支出與比例

	2021年	2022年	2023年
在地供應商採購支出金額 (元)	269,827,198	198,392,516	235,709,545
總採購金額 (元)	746,404,362	458,989,238	466,510,110
在地供應商採購支出比例	36%	43%	51%

此外，為求地球永續發展及減輕非必要之資源耗費，宏致支持綠色採購之理念，為實踐永續採購精神，近年積極汰換辦公室及廠區內的老舊耗能設備，改採購有節能標章的空調、空壓機、冰箱等，且燈具逐步汰換為LED燈具，針對冰水機設備改自動監控系統以及採用變頻。



### 近三年綠色採購金額

	2021年	2022年	2023年
綠色採購金額 (元)	7,570,619	4,419,156	1,361,408



CHAPTER  
03

／ 守護綠色環境



### 3.1 氣候變遷風險與因應策略

因極端氣候所引發的颶風、洪水和乾旱災害已成為全球的日常，如何因應氣候變遷議題也在全球引起廣泛的關注，宏致深刻感受到氣候變遷不再是遙不可及的問題，為減緩氣候變遷所帶來之衝擊，宏致前已參考國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布之TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務揭露框架，分析氣候變遷對宏致可能造成之衝擊，並以逐步擴大組織型溫室氣體排放邊界、能源轉型規劃等方式陸續回應，預計於2025年運用TCFD架構優化說明宏致氣候相關風險與機會。

氣候變遷主要風險		潛在營運與財務衝擊	宏致因應策略方向
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 客戶要求製程改善，訂定減碳目標，若無法達到客戶要求，恐影響營運績效</li> <li>■ 客戶追求低碳產品，需付出額外產品開發成本、生產成本</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 營運成本增加</li> <li>■ 業績下滑</li> <li>■ 市場需求改變</li> <li>■ 研發費用增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 積極主動關注市場趨勢，並做好市場調查工作，使產品符合低碳永續概念</li> <li>■ 依據ISO 14064-1執行溫室氣體盤查，並逐年擴大組織邊界及排放源計算</li> </ul>
政策與法律風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 國家政策逐步限制溫室氣體排放量</li> <li>■ 法規要求各用電大廠需使用一定比例再生能源</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 營運成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 積極配合政府政策，訂定逐年溫室氣體減排目標</li> <li>■ 了解目前台灣再生能源規畫，訂定每年度用電節約1%，逐步增加綠電使用率</li> </ul>
極端氣候災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 電力短缺，影響公司正常營運，影響產品生產，營運成本上升</li> <li>■ 颱風、暴雨、淹水，各種氣候變遷所帶來災害影響原物料出貨情況，或對公司造成破壞，導致公司無法正常生產運作，營運成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 降低營運績效</li> <li>■ 營運成本增加</li> <li>■ 客戶滿意度下降</li> <li>■ 員工安全問題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 分散原物料來源以降低風險</li> <li>■ 訂定災害防治管理措施，做好預防措施</li> <li>■ 加強環境安全衛生教育訓練</li> </ul>

#### 氣候變遷機會因應

氣候變遷主要機會		挑戰與機會	宏致因應策略方向
市場變化機會	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 客戶對低耗能、低環境負擔之產品需求大</li> <li>■ 開發低碳產品，符合市場需求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 增加營收</li> <li>■ 產品創新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 積極投入開發低碳產品</li> <li>■ 配合客戶供應鏈輔導計畫</li> </ul>
政策及法律變化	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 政府通過獎勵措施促進使用替代能源</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 營運成本降低</li> <li>■ 產品創新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 評估使用再生能源</li> </ul>
極端氣候災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 評估再生能源設備建設，可將對降低對外部電力依賴</li> <li>■ 透過供應鏈管理與議合，找出共同因應氣候變遷議題的方式，提升並優化合作關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 挑戰：能源轉型成本；機會：降低外部能源依賴</li> <li>■ 挑戰：供應商重新盤整、成本墊高；機會：開發新價值鏈夥伴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 進行如ISO 50001能源管理系統之相關管理，了解用電狀態，並逐年評估再生能源使用路徑</li> <li>■ 進行供應鏈議合，確保合作夥伴瞭解宏致永續目標</li> </ul>



### 3.2 溫室氣體及能源管理

#### 管理方針

##### 重大主題：溫室氣體與能源管理

政策方向	逐步規劃溫室氣體減排方向，並設定溫室氣體減排目標，落實節能減碳，全廠節水、用電節約，不浪費資源
核心目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 依政府規範每年節電1%</li> <li>• 提升資源再利用率</li> <li>• 2050年邁向淨零排放</li> <li>• 減少公司整體碳排放量</li> <li>• 2025年單位營收碳排放量減3% (以2021年為基準年)</li> </ul>
績效成果	2023年持續依照ISO 14064-1進行組織型溫室氣體盤查，揭露數據於2024年5月完成第三方查證
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 設置能源管理人員系統申報，評估每年設備可節能之規劃提出申請</li> <li>• 導入ISO 14064-1認證，進行溫室氣體排放盤查教育訓練</li> </ul>

#### 如何管理

投入資源	盤點各部門投入之人力、時間成本、教育訓練、輔導及查證費用
回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每月召開兩廠環安會議，藉由會議向各部門宣導並落實</li> <li>• 每年檢討設備節能的項目規劃執行</li> <li>• 溫室氣體透過盤查記錄，規劃每年可減量的碳排放</li> </ul>
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內部稽核，1次/年</li> <li>• 公司籌組內部稽核小組，每年進行以一次ISO 14064-1自我檢視</li> </ul>

#### 未來規劃

##### 2024年目標

- 加強資源再利用，如：水循環、廢紙再利用
- 增加綠色採購量
- 管控電費使用成本
- 生產、硬體設備及公共設備節能計劃
- 依顯著性評估考量，持續盤查與揭露部分範疇三項目

## 溫室氣體管理

因應氣候變遷帶來的衝擊，減碳與降低能源消耗和溫室氣體減排已成現今企業追求永續營運所必須關注之議題，宏致承諾持續朝政府2050年淨零排放為目標，積極邁向永續。宏致於2019年導入 ISO 14064溫室氣體盤查了解自身範疇一（類別1）、範疇二（類別2）排放狀況，為更完整回應氣候議題與設立後續減碳目標，2021年起宏致擴大盤查範疇、納入範疇三（類別3~5）排放項目，並每年交由第三方公正單位進行數據查證。

2023年宏致再次擴大揭露範圍：台灣宏致及精工中心首度納入範疇三（類別3）「由運輸產生之間接排放之上游運輸」排放源，在組織邊界上，亦新增昆山宏致及東莞宏致排放量，未來將持續推動其他海外廠區進行排放盤查與揭露。本年度排放情況、近三年比較如下，2023台灣宏致及精工中心排放數據業經第三方驗證機構DQS查證，相較前年度排放增加原因為受報導年度整體市場經濟影響營收，惟宏致相關營運仍有基本能源耗用之情況而導致強度增加。後續將規劃如冰機冷卻水泵、空調箱等相關設備汰換維修等方式，降低能耗與碳排。

### 2023台灣宏致及精工中心、昆山宏致、東莞宏致之排放

項目	台灣宏致及精工中心	昆山宏致	東莞宏致
範疇一（類別1）	238.4736	102.1097	21.5769
範疇二（類別2）	4216.9170	11964.0004	3099.1927
範疇一+範疇二（類別1+類別2）	4455.391	12066.110	3120.770

\*各範疇排放單位：公噸CO<sub>2</sub>e

\*外購電力排放係數：台灣係引用經濟部能源局112年電力排碳係數0.494 kgCO<sub>2</sub>e / 度；中國區域電網排放係數依據中國生態環境部辦公廳公布資訊為0.5703 tCO<sub>2</sub>e / 度



### 台灣宏致及精工中心近三年排放量

項目	2021	2022	2023
範疇一（類別1）	129.7515	218.8880	238.4736
範疇二（類別2）	4214.9518	3900.4136	4216.9170
範疇一+範疇二（類別1+類別2）	4344.703	4119.302	4455.391
年營收（百萬新台幣）	3942.195	3446.892	3090.318
排放強度	1.10	1.20	1.44
範疇三（類別4~類別6）	1266.6563	1262.4014	1529.9477
上游原物料運輸產生之排放*	-	-	3.0283
員工通勤產生之排放	162.3264	355.6049	358.5749
商務旅行之排放	41.8961	60.4618	80.4559
燃料及能源相關之活動	777.4228	678.7358	832.6992
營運產生之廢棄物	7.4644	7.1159	9.5465
下游租賃資產之排放	277.5466	160.4829	248.7211

\*上游原物料運輸產生之排放2023首次盤查

\*各範疇排放單位：公噸CO<sub>2</sub>e

\*排放強度 = (範疇一+範疇二) / 台灣宏致+精工中心年營收

\*全球暖化潛勢（GWP）：2021年引用IPCC第五次評估報告（AR5）、2022及2023皆引用IPCC第六次評估報告（AR6）

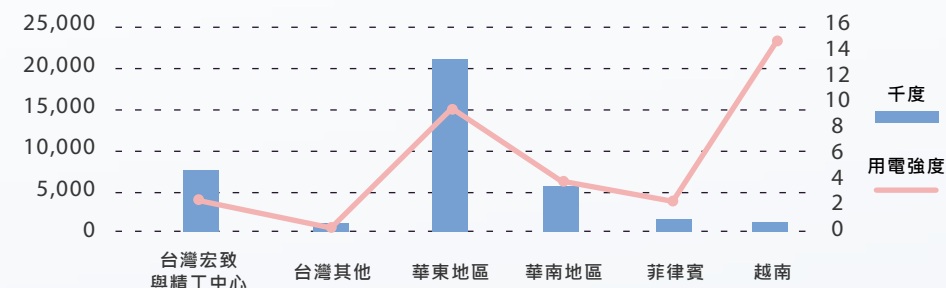
## 能源管理

宏致能源使用主要為生產及廠務辦公設備所使用，能源主要為外購電力，目前宏致正評估以設備效能提升、汰換老舊設備、生產管理優化降低能源消耗，並在廠區內與辦公室推廣節能減碳措施，透過教育宣導、政策規範讓員工自發性做起節約能源活動；目前昆山宏致已導入再生能源（2023 昆山宏致灰電93.1%、太陽能光電6.90%），未來宏致將持續因應全球淨零趨勢，著手評估擴大再生能源使用，並待行動策略底定後將再行揭露。

台灣宏致及精工中心近三年電力使用統計

	2021年	2022年	2023年
台灣宏致	1671.5855	1625.8358	1908.9961
精工中心	6724.7328	6037.0594	6627.2731
總用電量(千度)	8396.3183	7662.8952	8536.2692
年營收(百萬新台幣)	3942.195	3446.892	3090.318
年用電量強度	2.13	2.22	2.76

\*年用電量強度=年度總用電量 / 台灣宏致+精工中心年營收



2023年海內外重要營運據點用電量與強度

據點	台灣宏致+精工中心	台灣其他*	昆山宏致	東莞宏致	菲律賓龍巖	越南宏致
用電量 (千度)	8536.27	578.08	20,978.43	5,434.32	1,823.98	1,134.73
年營收 (百萬新台幣)	3,090.32	2,129.29	2,188.67	1409.36	876.60	76.17
用電強度	2.76	0.27	9.59	3.86	2.08	14.90

\*台灣其他：包含台灣宏致、精工中心、台灣廣迎新、台灣龍巖、台北志展及台灣創世紀等營運辦公據點

海內外重要營運據點能耗及密集度

能源活動數據	能源轉換 (GJ)
用電量 (度)	38,485,817.0015
汽油用量 (公升)	37,246.8316
柴油用量 (公升)	17,879.9800
天然氣用量 (m3)	50,763.6000
能源總消耗量 (GJ)	142,276.4121
營業額 (百萬元)	8,471.41
能源密集度 (GJ/百萬元)	16.79

\*各能源用量資料來源同用電

\*依據經濟部能源局《能源產品單位熱值表》：  
電力、太陽光電 1 kWh = 860 kcal；汽油 1 L = 7,800 kcal；  
柴油 1 L = 8,400 kcal；液化石油氣 (LPG) 1 L = 6,635 kcal；  
1 kcal = 0.0000042 GJ

節能減碳相關行動整理

項目	做法
辦公室節能減碳	<ul style="list-style-type: none"> <li>設定工作及辦公場所溫度26~28°C，專人負責空調開啟及關閉</li> <li>推動無紙化專案、垃圾減量、資源回收再利用等環保措施，並進行節能減碳相關的培訓與宣導</li> <li>利用視訊/電話遠端會議，減少跨廠區的碳排放</li> </ul>
照明設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>照明開關依照區域管控，對公共區域照明採時控開關方式管理，全廠燈具逐步汰換LED燈具，減少電力浪費</li> </ul>
空壓機設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢查公司氣管漏氣現象並及時修復，避免因漏氣增加空壓機的負荷，從而達到節省空壓機用電的效果</li> <li>汰舊更換變頻空壓機</li> </ul>
公務車使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>優化公務車用油量，做好提前安排併車方案</li> </ul>
資訊/軟硬體設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>採購節能標章相關硬體設備</li> <li>服務虛擬化導向</li> <li>使用端電腦啟用節能管理政策</li> </ul>



關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

▶ 3 守護綠色環境

3.1 氣候變遷風險與因應策略

3.2 溫室氣體及能源管理

3.3 環境暨資源管理

3.3.1 環境政策

3.3.2 水資源管理

3.3.3 廢棄物管理

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

### 3.3 環境暨資源管理

宏致自2016年即開始推行ISO 14001 環境管理系統，並每年取得第三方稽核單位認證，確保環境管理系統之有效性。藉由導入環境管理系統，設定環境政策、環境方針，逐年審視運作績效，來降低公司營運成本、減輕環境負擔，並提高員工環境意識及守法行為，以達到企業永續經營之理念。

#### 3.3.1 環境政策

宏致遵照「與大自然共存及以人為本」的信念和「保護地球及員工健康」的精神，在宏致產品的生產與經營過程中充分考慮對環境及安全的影響，本著預防思想，持續不斷改善，我們奉行下列環境政策及環境方針：

遵守法律法規、全面節能減廢、有效資源再用、提昇環境品質

#### 環境方針

1. 採用新型技術：使用環保材料及新生產工藝，減少生產過程中所產生之環境衝擊及危害風險
2. 實施危害預防：定期識別環境因素及重大危險源，制定管理方案，執行監督
3. 遵守法律法規：遵守國家、地方及行業相關法律法規，做守法企業
4. 力行資源回收：節約能源，執行分類、回收與循環利用活動
5. 承諾持續改善：持續改善環境污染與健康危害，提升環境與健康安全績效
6. 落實環安訓練：落實環安教育訓練及安全管理，提高環保與健康安全意識

#### 環境管理委員會

宏致設有環境管理委員會，負責規畫、決策公司環境相關之事務，協調各單位運行環境管理政策，追蹤、審視廠區內環境管理推行狀況。並隨時關注最新環境法令、法規，以做到及時修正、更新公司章程規範。每年定期開會，討論最新環境法規如何因應、危害預防、資源回收、新型技術、強化員工環境意識等。

#### 環境改善方案

類別	內容	2023年具體作法
環境目標	廢切削油減量計畫目標逐年遞減5% 塑膠次料再投入25%回收再使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>減少更換切削油頻率3次降為2次（減少約20公升）</li> <li>調整切削油添加頻率（折射計值高於3%不添加）</li> <li>控管年度使用量</li> </ul>

#### 環境申訴

任何人發現宏致疑似有環境污染之行為，可於上班期間藉由申訴管道陳情，由專人負責處理相關申訴內容，待釐清狀況且內容屬實，將依循行政體系向上呈報並知會相關部門主管、立刻處理污染災害防止污染擴大，同時要求相關單位擬定改善規畫，定期向高層回報後續改善情況，避免再次發生。

環保申訴電話(03-2706568 ext.2102)



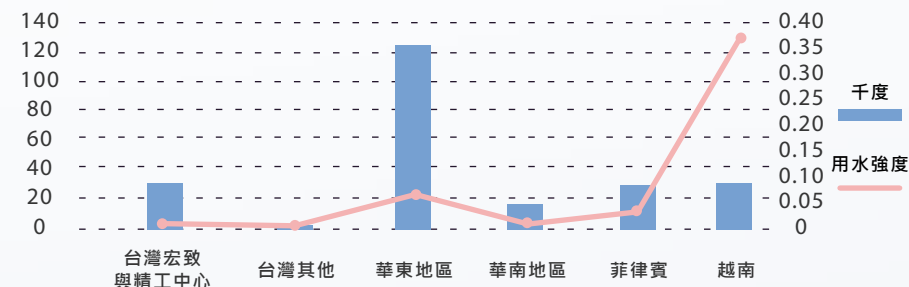
### 3.3.2 水資源管理

宏致用水100% 來自市政公共用水，無使用地下水、地表水及雨水等其他水源，對周遭環境及水質未產生負面影響。台灣宏致及精工中心主要以業務、行政辦公室為主，僅有基本辦公室用水。每月固定召開環安會議，持續宣導同仁節約用水，珍惜水資源。2023年總用水量共23.810千度（百萬公升）。

台灣宏致近三年用水總量

	2021年	2022年	2023年
台灣宏致	5.620	4.608	4.932
精工中心	17.893	14.925	18.877
總用水量(千度)	23.153	19.533	23.810
年營收(百萬新台幣)	3942.195	3446.892	3090.318
年用水量強度	5.87E-03	5.67E-03	7.70E-03

註：年用水量強度之計算為年度總用水量 / 台灣宏致+精工中心年營收



海內外重要營運據點用水量與強度

據點	台灣宏致及精工中心	台灣其他*	昆山宏致	東莞宏致	菲律賓龍翰	越南宏致
用水量 (千度)	23.81	1.686	125.17	16.32	27.25	28.35
年營收 (百萬新台幣)	3,090.32	2129.294	2,188.67	1409.36	876.60	76.17
用水強度	0.008	0.001	0.06	0.15	0.03	0.37

\*台灣其他：包含台灣廣迎新、台灣龍翰、台北志展及台灣創世紀等辦公據點





### 3.3.3 廢棄物管理

為減少廢棄物及降低生產成本，宏致藉由改善製程及操作管理減少下腳廢料，並透過廢棄物管理程序將製程產生之金屬廢料有效回收、銷售予廢棄回收商，降低資源的浪費；宏致所有廢棄物皆為離場處置，2023年台灣宏致廢棄物管理較前一年減量11.66%。

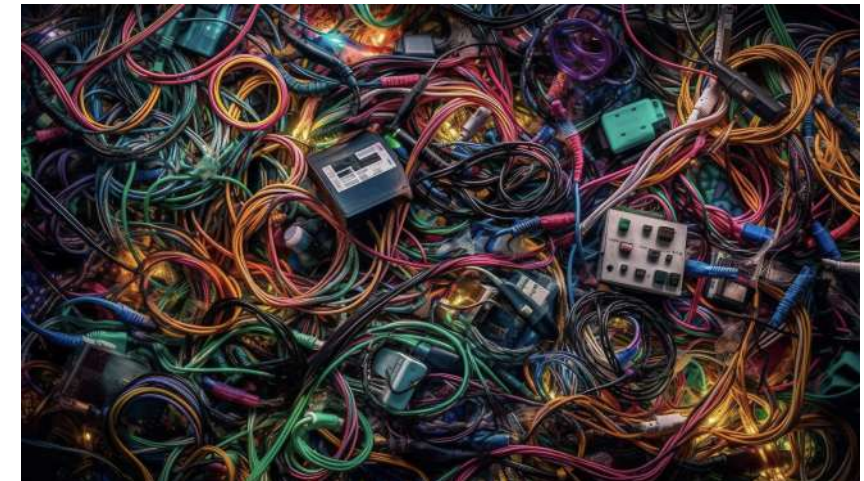
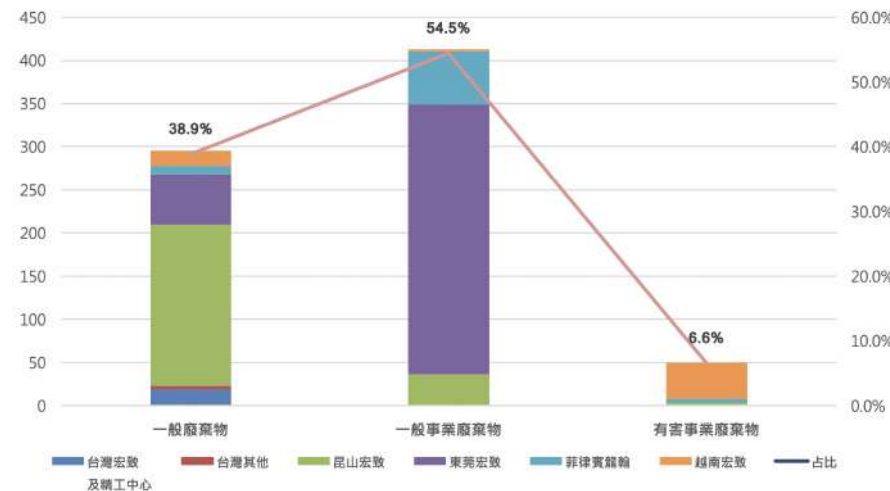
為擴大關注宏致廢棄物議題，本報告書首次納入海外重要據點廢棄物資訊，綜觀宏致廢棄物整體多為生活垃圾及廢油等非有害廢棄物，約佔93.4%，有害廢棄物包含電子零組件、廢碳等佔6.6%，宏致所有廢棄物皆由合格廠商進行相關清運處理及申報。

台灣宏致營運產生之廢棄物

廢棄物類別		近三年產生量			廢棄物的處置移轉
		2021年	2022年	2023年	
有害廢棄物	電子零組件	1.128	1.360	1.175	物理處理（破碎分選）
非有害廢棄物	廢油	1.100	1.100	0.400	回收再利用
	生活垃圾	20.800	20.400	18.620	焚化（含能源回收）
廢棄物總量（公噸）		23.029	22.860	20.195	

據點	台灣宏致及精工中心	台灣其他*	昆山宏致	東莞宏致	菲律賓龍翰	越南宏致	小計	各類占比
一般廢棄物	18.62	4.1	186.667	58	10.3	17.39	295.077	38.90%
一般事業廢棄物	0	0.000	35.50	312.90	61.95	2.69	413.435	54.50%
有害事業廢棄物	1.175	0	2	0.59	3.9795	42.316	50.061	6.60%
總計（公噸）	20.195	4.1	224.167	371.49	76.2292	62.391	758.572	100%

\*台灣其他：包含台灣廣迎新、台灣龍翰、台北志展及台灣創世紀等辦公據點





CHAPTER

04

# 幸福員工職場

攝影  
作品  
得獎





## 4.1 宏致大家庭

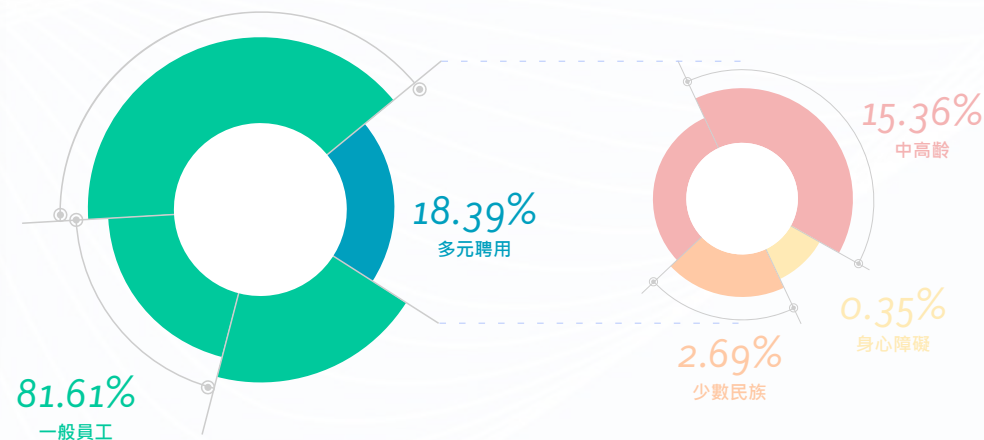
宏致重視員工，秉持以人為本的精神，視員工為公司最重要的資產。宏致致力打造一個友善且舒適的辦公環境，提供員工具有尊嚴及安全的工作環境，同時落實雇用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的對待。此外，建構完善的人力資源管理系統，健全的薪酬與福利制度，為培育人才與發展，提供豐富且多元的教育資源，讓員工可以持續提升自我實力與競爭力，而在確保職場安全與員工健康面向，由廠護及相關同仁定期舉辦協助教育訓練與健康促進活動，提供同仁健康安全的職場。

### 員工結構

宏致人力結構穩定，且多數為永久聘僱員工，檢視宏致重要營運據點男女員工比為 1：1.05，性別比例大致相等，亦關注多元職場議題，聘用具有少數民族、身心障礙背景及中高齡員工，展現宏致致力於平等就業的成果。2023年宏致海內外重要營運據點員工總數 3,425人，另包含保全、清潔及承包商等非員工計 226人；在承包商聘用與管理，宏致致力維護勞動權益並確保透明度與合法性，亦透過承包商合約要求嚴格遵守相關法律規範，確保工資和福利待遇皆符合法律要求，未來也將持續評估和改進與非員工關係，確保其權益得到平等對待和重視。

據點	性別	台灣*	昆山宏致	東莞宏致	菲律賓龍翰	越南宏致	總計
員工人數	男	457	519	342	288	66	1,672
	女	382	505	327	452	87	1,753
永久聘僱	男	456	40	252	283	66	1,097
	女	378	57	248	451	87	1,221
臨時員工	男	1	479	90	5	0	575
	女	4	448	79	1	0	532
全職員工	男	441	519	341	288	66	1,655
	女	376	505	327	452	87	1,747
兼職員工*	男	16	0	1	0	0	17
	女	6	0	0	0	0	6
非員工		15	45	0	166	0	226

\*台灣：包含台灣宏致、精工中心、台灣廣迎新、台灣龍翰、台北志展及台灣創世紀等營運辦公據點  
 \*員工人數統計以2023年12月31日仍在職人員為計算基礎  
 \*兼職員工係指平均周工時低於40小時  
 \*宏致2023年無無時數保證類別之員工



### 新進與離職

2023年海內外重要據點共新進 1,483人、離職 1,643人，宏致樂見新血加入及專業人才延攬為組織挹注新動能，針對離職同仁亦由部門主管初步了解原因，並由招募同仁進行離職面談了解離職原因及進行資訊分析，做為人才留任改善之依據，提供更佳的職場環境。

新進離職	分類	性別	台灣*		昆山宏致		東莞宏致		菲律賓龍翰		越南宏致	
			人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
新進 人數	30歲以下	男	37	33.04%	275	52.29%	101	48.33%	58	52.73%	17	16.04%
		女	18	25.71%	196	60.81%	99	51.30%	61	48.03%	21	19.81%
	31~50歲	男	46	17.90%	139	29.06%	61	21.63%	34	20.48%	30	28.30%
		女	31	11.88%	113	28.59%	44	16.60%	41	14.80%	37	34.91%
51歲以上	男	9	10.23%	0	-	0	-	0	-	0	-	
	女	2	3.92%	1	2.94%	0	-	1	2.08%	1	0.94%	
離職 人數	30歲以下	男	38	33.93%	301	56.50%	75	40.98%	109	99.09%	0	-
		女	31	44.29%	202	61.77%	83	46.89%	121	95.28%	0	-
	31~50歲	男	69	26.85%	187	42.46%	41	15.65%	60	36.14%	0	-
		女	72	27.59%	141	34.57%	27	10.89%	45	16.25%	0	-
	51歲以上	男	31	35.23%	0	-	0	-	1	8.33%	0	-
		女	5	9.80%	4	11.76%	0	-	3	6.25%	0	-

\*台灣：包含台灣宏致、精工中心、台灣廣迎新、台灣龍翰、台北志展及台灣創世紀等營運辦公據點

\*該年齡區間新進/離職員工男(女)性雇用/離職率 = 整年度該年齡區間新進/離職男(女)性人數 / 整年度該年齡區間男(女)性總在職人數





## 4.2 勞資關係

### 管理方針

#### 重大主題：勞資關係

政策方向	在經營管理上致力於建立勞資互信的和諧氣氛，並以積極開放型的管理模式，營造具挑戰性、舒適的工作環境
核心目標	持續維持良好勞資關係
績效成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續每季召開勞資協調會議，並設有申訴信箱及專線，員工關係間透明化溝通管道</li> <li>重視員工工作安全籌備年度健檢，表揚年度資深員工外並舉辦優良員工之頒獎</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季召開勞資協調會議</li> <li>設有員工申訴信箱，由專人處理員工意見反映</li> <li>職工福利委員會籌辦員工各項有益身心的活動</li> <li>定期舉辦員工大會，使員工意見得以表達並由公司回應與溝通說明</li> <li>設立員工表揚大會，感謝員工為公司辛勤付出</li> <li>為重視員工工作安全及衛生問題，定期舉行環安檢討會議</li> </ul>

### 如何管理

投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>各項福利投入金額</li> <li>各部門相關人力投入</li> </ul>
回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議</li> <li>員工意見信箱（實體/線上）</li> <li>申訴管道</li> <li>員工大會</li> </ul>
評估機制	定期召開檢討會議

### 未來規劃

#### 2024年目標

與員工進行多方意見交流，定期召開勞資會議及員工大會，以維持勞資雙方良好之關係

## 管理方針

### 重大主題：薪酬與員工福利

政策方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>依循宏致「薪資管理程序」，宏致員工薪資政策秉持「男女同酬」精神，採公平公正原則，依績效及目標貢獻度回饋獎勵；並視員工長期福祉為最終考量，爭取並拔擢優秀的人才，達到員工與公司雙贏之營運循環</li> <li>依據當地生活水平狀況持續維持全體正式員工薪資不低於維生工資 ( Living wage ) 與基本工資</li> </ul>
核心目標	維持競爭優勢，吸引及留任優秀人才，成為求職者的理想首選公司
績效成果	2023年正式員工獲得維生工資比例: 100 %
行動方案	依公司規範章程發放薪資、調薪、獎金，並提供優於一般企業的薪酬、獎勵及各項福利

## 如何管理

投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>績效獎金</li> <li>各項員工福利措施</li> </ul>
回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議</li> <li>退休金福利委員會</li> <li>職工福利委員會</li> <li>員工意見箱及申訴管道</li> </ul>
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開檢討會議</li> <li>定期檢視業界薪資水平，確保薪資水準符合競爭力</li> <li>分析員工離職因素，作為未來薪資福利調整之依據</li> </ul>

## 未來規劃

### 2024年目標

企業營運績效反饋給員工，並且盡力與同業保持薪酬水平，確保公司提供之薪酬福利符合業界競爭水準



## 福利政策

宏致訂有工作規範及相關人事管理規章，員工工作規則中說明勞工之基本工資、工時、休假、退休金給付、勞健保給付、職業災害補償等，相關辦法均符合勞基法之規定。同時設立職工福利委員會，透過員工選舉選出的福利委員進行運作，辦理各項福利事項。職工福利委員會每年皆舉辦員工家庭日以及國內外員工旅遊等活動，促進家庭與生活平衡。

宏致員工福利項目

項目	內容
基本保障	勞健保、退休金給付、團體保險、員工健康檢查、設立哺(集)乳室
額外福利	生日禮金、三節禮金、部門聚餐、婚、喪、住院及生育之禮券或禮金補助；提供員工進修、社團補助等；優於勞基法之有薪颱風假與鄰近幼兒園簽約，提供員工托育優惠，解決員工托兒問題，營造友善職場
職工福利委員會	統籌員工旅遊、生日餐會、家庭日活動等



## 育嬰假

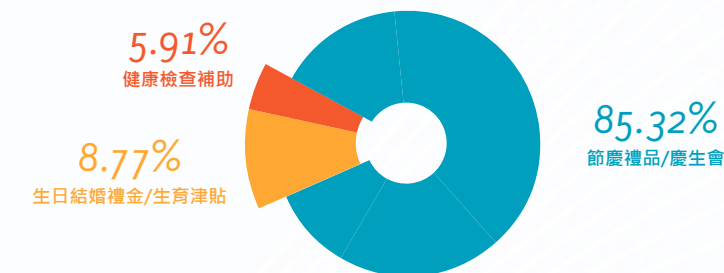
宏致為使員工家庭與事業同時兼顧，依法提供員工育嬰假，讓員工可以安心照顧家庭，2023年共有62人申請留職停薪，而育嬰留停之復職率男性為100%，女性為85.92%。

\*台灣：包含台灣宏致、精工中心、台灣廣迎新、台灣龍翰、台北志展及台灣創世紀等營運辦公據點  
 \*符合育嬰假申請資格人數乃當年度請過產假及陪產假之員工  
 \*資訊重編包含應復職人數、實際復職人數、當年度復職滿一年人數，因資料統計方式改認列為各年度之實際人數非推估。  
 \*留任率= (當年度復職滿一年人數 / 上年度復職人數) × 100%

	台灣*		昆山宏致		東莞宏致		菲律賓龍翰		越南宏致	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
享有育嬰假人數	12	15	16	26	5	7	7	17	5	12
實際使用育嬰假人數	2	9	0	0	5	7	7	17	2	8
留停復職人數	2	11	0	0	3	5	7	16	0	0
留停後復職率	100%	100%	-	-	100%	83.33%	100%	94.12%	-	-
留停復職滿12個月仍在職	0	3	0	0	3	5	0	7	0	0
留停後留任率	-	27.27%	-	-	100%	83.33%	0%	43.75%	-	-

針對當月壽星同仁舉行慶生會，提供餐點與蛋糕共同歡慶，展現公司對同仁的重視並獻上祝福。惟因受連續兩年COVID-19疫情影響，暫停辦理相關聚會活動，待疫情趨緩將恢復舉行。2023年宏致各項福利支出計新台幣6,918,895元，支出項目及佔比如下；此外，職福會更在中秋佳節額外發放與社會企業合作之中秋禮盒給集團同仁，讓員工與家人共同享用美味。

宏致2023主要福利支出



## 科技農業

宏致採工研院的高值作物栽培系統技術，在精工中心的空地建造一座室內高架草莓園。以半開放式溫網室搭配局部降溫、遮陰、遮雨環控設施，可調節草莓產期並達到延長草莓產季的優勢。提供客戶及貴賓至廠區參訪，亦將規劃員工活動，可攜家帶著採草莓，促進員工關係。

## 退休計畫

### 退休制度與實施狀況

宏致為同仁規劃之退休金制度係依據台灣「勞動基準法」(舊制)訂定之福利計畫，以及依2005年7月1日新頒訂之台灣「勞工退休金條例」(新制)實施提撥計畫，除依法令規定提存退休準備金，每年亦透過專業的精算顧問進行退休準備金精算，保障同仁未來請領退休金的權益，確保足額提撥退休金，2023年宏致台灣各據點退休提撥實施狀況如下：

1. 依據「勞動基準法」之規定訂定員工退休辦法，每月按薪資總額提撥退休準備金，存入台灣銀行之專戶，截止2023年12月31日台灣銀行退休金專戶餘額為新台幣29,224,511元。
2. 依據「勞工退休金條例」對適用該條例之員工，宏致每月負擔之員工退休金為申報提繳工資之6%，存入勞保局設立之員工個人退休金專戶內，截止2023年12月31日新制退休金雇主提繳金額為新台幣29,145,465元。
3. 宏致保留員工年資，員工達退休資格時，則按其新舊制年資計算退休金。

### 近三年依性別揭露各職級薪酬比

註：以女性薪資做百分比

職級	2021年		2022年		2023年	
	男	女	男	女	男	女
管理階層	1.26	1	1.25	1	1.85	1
間接員工(不含管理職)	1.25	1	1.22	1	1.02	1
直接員工	1.45	1	1.38	1	1.22	1

### 員工持股信託

宏致長期經營以來員工乃為最大支柱，為協助同仁參與公司經營並藉由長期投資取得及管理宏致股票，以達長期儲蓄與共享企業經營

### 員工薪酬

宏致所提供之薪資福利，皆不低於法令基本工資，並且一視同仁，不會因性別、種族、膚色、宗教、黨派、性傾向、年齡、婚姻狀況、懷孕、身心障礙、血型、星座等而對薪資、福利、獎金、考績、升遷而有所差異。薪資、獎金計算乃綜合員工的整體績效表現、專業技能進行評鑑，除提供員工具競爭力的薪酬外，宏致更保持一貫公平、公正且透明的薪酬獎勵制度，其不同性別之基層人員標準薪資皆符合法定最低薪資，達1:1(「基本薪資」意即起薪水準，為保證、短期、固定現金報酬，不包括任何額外報酬，如加班費或獎金；「基層人員」係指最低工作等級員工，實習生或學徒薪資不在此定義中)。

### 台灣宏致與精工中心近三年一般員工薪資水平

項目	2021年	2022年	2023年
平均薪資	823,325	795,752	740,463
薪資中位數	633,641	605,281	583,310

註：因應金管會2018年4月發布「新版公司治理藍圖(2018~2020)」之具體推動措施，為提升公司治理資訊揭露品質及強化社會責任之宏致「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」。

之成果，於2015年9月16日成立「宏致電子股份有限公司員工持股會」，開辦員工持股信託業務，2023年員工持股信託參與率達23.21%。



## 人權政策

為善盡企業社會責任，宏致參考國際人權公約制定「宏致電子企業社會責任政策」，包含「經濟社會文化權利國際公約」及「公民與政治權利公約」兩項聯合國人權公約，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞工組織》等國際公約所揭櫫之原則，尊重國際公認之基本人權。宏致落實不歧視、不雇用童工、不強迫勞動之原則，並適時透過教育訓練，向同仁傳遞人權相關概念；此外，為協助同仁表達對職場及業務之意見與需求，宏致提供多元

溝通申訴管道，如實體員工信箱、線上信箱及總經理專屬線上信箱，並確保相關的個資保護；此外，宏致亦參考RBA執行機制，每年定期進行人權相關之「危害鑑別與風險評估」及「社會責任管理審查會議」，透過定期檢視即早發現重大風險項目，並向高階主管呈報高風險項目、具體控管策略與措施，以利管理階層監管社會責任相關風險、適時調整作法，採取因應措施，以降低可能對企業造成嚴重損害之風險。2023年宏致重要營運據點皆未發生任何歧視、騷擾、雇用童工、強迫勞動之事件，亦無發現任何人權相關申訴及重大事件，累積人權相關教育訓練時數19,597小時。

2023年宏致人權相關教育訓練

課程名稱	受訓人次	總受訓時數
新進人員社會責任意識教育訓練	883	2543
勞工道德與權益暨環保意識教育訓練	2136	8531
職場不法侵害預防暨溝通技巧教育訓練	2016	8523

### 人權申訴管道

- 外部申訴電話：886-3-4632808 #1171
- 外部申訴信箱：audit@acesconn.com
- 內部員工意見箱：suggestion\_tw@acesconn.com

### 宏致遵營運變化最短預告期

循台灣勞動法規，當公司發生重大營運變化時，若影響員工勞動權益或改變職務條件，我們將100% 遵守《勞動基準法》及《大量解僱勞工保護法》，在終止勞動契約前進行事前預告。

### 員工溝通

宏致雖無與其他工作團體簽署團體協約，針對勞資問題溝通，宏致透過勞資協調會議之召開得以重視員工權益及表達對僱員之關懷，並於設置實體與線上員工意見信箱，接收員工投訴及建議事項，重視雙向溝通協調。2023年勞資會議共舉行4次勞資會議，每次皆有5位資方代表及5位勞方代表參與討論。2023年無重大勞資爭議事件發生。



### 4.3 人才培育

#### 管理方針

##### 重大主題：人才培育

政策方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業文化制度對於員工的正確認知之養成</li> <li>持續提升並深入發展員工之專業知識與技能</li> </ul>
核心目標	年度受訓時數 > 5.5小時/人
績效成果	2023年度每位員工平均接受教育訓練時數達10.20小時
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>鼓勵員工積極參與內訓/外訓專業課程</li> <li>提供多元學習管道（線上課程）與適合各類別、職級之員工學習之數位課程內容</li> <li>舉辦管理課程協助同仁在身分轉換過程中習得所需之職能</li> </ul>

#### 如何管理

投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>部門、訓練單位訓練費用</li> <li>數位學習平台建構、外購內容、維護費用</li> <li>自製數位課程製作人力、時間成本</li> <li>定期購買書籍供同仁免費借閱</li> </ul>
回饋機制	課後滿意度調查
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練時數</li> <li>課後測驗成績</li> <li>課後滿意度調查</li> </ul>

#### 未來規劃

##### 2024年目標

- 年度受訓時數 > 5.5小時/人
- 持續培訓員工，並提供多元學習與發展之管道，其訓練包含內部通識課程與專業訓練課程，及多元的數位課程，亦以外部訓練提升專業技能
- 強化菁英班人才培訓



## 接班人計劃

永續經營為宏致集團重要目標之一，故規劃細密完整的「接班人計劃」，除確保承接人選具備優秀的專業與執行力，更將其工作價值觀念、人格特質等列入評估，以與宏致企業文化契合。該計畫關鍵接班人將在未來數年間，於公司董事會學習相關組織運作，預計8至10年內接班；此計畫不僅限於管理高層，亦規劃向下延伸，培養合格代理人作為各部門高階主管之接班人。

透過既有代理人制度，搭配工作輪調與技能培訓，結合既有的內部考核制度，各部門將可深入評估人員表現，並遴選出未來合適的接班人選；關鍵人才的留任率，更是人才育留之重要績效指標。此外，因應國際局勢發展變動，宏致也會依照各項業務未來發展策略之調整，適時進行關鍵人才之職務輪調及晉升，以期專業經驗得以傳承並培養適當之接班人才。



## 教育訓練

宏致對於人才培育與發展一向不遺餘力，並致力提供員工一個開放多元的學習環境，除為新進人員及現有同仁規劃完善培訓體系，持續提升個人專業職能，使員工獲得最大的滿足；員工亦可透過參與內/外訓、學習主管/同儕的專業指導，或每月主動借閱公司圖書激盪思想，不斷自我挑戰向上成長。另一方面，宏致職系/職等規劃、工作輪調、專案指派及海外派任，使員工的生涯規劃、職涯發展得以相互結合，期望同仁透過工作獲得成就感並有所成長；2023年接受教育訓練人數比例約71.01%。

宏致「教育訓練管理程序」於每年年底進行次年度教育訓練安排，並依集團發展所需之員工職能及技能，規劃3大類相應培訓課程如下：

- (1) 經營管理階層：持續安排領導統御、組織營運、團隊運作等相關管理課程及活動，以增進高階經理人管理與領導能力。
- (2) 行銷業務：持續安排產品或銷售相關專業職能訓練，強化業務行銷技能。
- (3) 研發人員：落實產品開發與設計、APQP、問題分析與解決等專業類課程。

關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

▶ 4 幸福員工職場

4.1 宏致大家庭

4.2 勞資關係

4.3 人才培育

4.4 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

亮點  
事蹟

為提升組織中高階管理職能，2023年規劃「中高階領導梯隊培訓」邀請國立中央大學管理學院專家學者，針對中高管理階層規劃職能專屬系列課程，強化未來接班梯隊領導能力，確保組織的領導連續性並填補領導職位的缺口，同時促進跨部門之合作，培育創新與變革能力。

亮點  
事蹟

2023年更因應未來營運布局規劃「宏致先進精微研發中心系列課程」廣邀來自各領域的專家教授，針對研發中心規劃系列專屬課程，專業強化研發量能，帶入最新市場技術與趨勢變化，增加研發團隊創新及問題解決能力，以保有研發競爭優勢。

上述課程與時俱進，除能增進同仁專業知能，提升員工整體素質，更期望藉由人才培育系統將宏致經營績效再向上推展，此外更因應宏致全球化發展，開辦語文進修課程，鼓勵員工強化語文能力，按年度教育訓練計劃執行以下相關訓練課程：

(1) 新進人員職前訓練

宏致設有「新人導師制度」，新進同仁在專屬導師之帶領及引導下，依循規劃接受完整的職前教育訓練，了解集團文化、規章制度、基礎作業系統操作等，並針對工作職掌進行說明、進行專業知識訓練，協助新人快速熟悉並投入工作崗位。公司统一安排集團新進同仁教育訓練課程，協助同仁快速熟悉公司組織等相關資訊。

(2) 專業訓練

- A. 內訓部分：由部門主管或資深同仁擔任講師，依各職能單位所需之技術及專業訓練安排課程，藉以強化員工專業技能、修正工作態度及觀念，提升現有工作生產力、效率及員工個人價值，更激發其挑戰心與責任心，拓展職涯發展多元性。
- B. 外訓部分：每年編列教育訓練預算，派員至專業訓練機構受訓，吸取外界及相關領域最新技術、發展趨勢及知識觀念，為公司注入創新能量，同時亦鼓勵員工持續在職進修，強化個人能力。

2023訓練類別統計

		台灣*	昆山宏致	東莞宏致	菲律賓龍翰	越南宏致
新進人員	人次	138	724	83	92	106
	時數	7.5	48	4	8	2
	小計	1035	17376	87	736	212
專業訓練	人次	2215	1857	74	0	0
	時數	62.4	16	16	0	0
	小計	7798.3	356544	90	0	0
法規規範訓練	人次	1066	1857	0	0	0
	時數	5.6	4	0	0	0
	小計	2747	7428	0	0	0

\*台灣：包含台灣宏致、精工中心、台灣廣迎新、台灣龍翰、台北志展及台灣創世紀等營運辦公據點

(3) 知識共享

企業內網建置「知識管理專區」，此區係以知識分享為核心的資訊交流平台，鼓勵各部門分享交流，藉由企業內部知識共享，激發員工多元化學習與創新能力。

(4) 宏致學苑

2019年起導入線上學習平台【宏致學苑】，平台課程內容涵蓋語言、業務行銷、產品介紹、環安衛等多元化課程，同仁可打破時間、空間限制，隨時隨地學習或複習感興趣之內容，除增加學習的機會與彈性，更確保集團每位員工只要有心向上，都有開發自我潛力的機會。

2023年按職級與性別接受培訓的時數統計

類別	性別	人數	訓練時數	平均時數
管理職	男	143	1476.5	10.3
	女	59	1396	23.7
非管理職	男	657	4206	6.7
	女	520	1684	3.3
直接人員	男	733	2395	3.3
	女	1058	2936	2.8

註1：高階主管為處級（含）以上，中階主管為經理/副理級，基層主管為主任/副組長/組長，專業人員為工程師/管理師等。

註2：平均時數之計算皆以2022年12月31日在職人數做為分母



關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

▶ 4 幸福員工職場

4.1 宏致大家庭

4.2 勞資關係

4.3 人才培育

4.4 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

### 績效考核

績效管理制度目的主要瞭解同仁的工作表現，從旁給予指導協助成長，達成公司所設定之目標，進而提升公司競爭力與營運績效。每年年初主管將與同仁共同設定績效目標，期末將針對實際執行結果進行績效考核評比，藉以檢視員工工作表現。宏致每年定期對於所有同仁進行績效評估，並無依性別、職務不同而有所差異，績效結果將成為同仁晉升與調薪之依據。2023年完成績效考核人數比例為100%。

### 產學合作

為培力及延攬產業優秀人才，同時強化在地人才與深耕地方，宏致近年積極與各大專系所進行產學合作，主要以機械電子相關系所為主，同時配合學生或系所規範彈性進行安排，讓學生兼顧課業與實習。部分學生在完成企業實習後，轉為正式員工，讓學生畢業即就業。而宏致為支持地方教育，並降低人口外移現象，積極與廠區鄰近之各大專院校進行產學合作，深耕地方，強化與周遭大專院校的緊密關係，包含中央大學5名、健行科技大學9名及元智大學、萬能科1名、南亞技術學院1名。此外，宏致亦與其他地區之優質大專院校進行產學合作，包括臺灣師範大學、高雄科技大學、明志科技大學、虎尾科技大學、南亞技術學院、銘傳大學，2023年產學合作人數共計31人。

2023年產學合作情形		
地區	學校	人數
桃園市	中央大學	13
桃園市	中原大學	1
桃園市	元智大學	1
桃園市	健行科技大學	8
桃園市	南亞技術學院	1
桃園市	萬能科技大學	2
臺北市	臺灣師範大學	1
臺北市	銘傳大學	1
新北市	明志科技大學	1
雲林縣	虎尾科技大學	1
高雄市	高雄科技大學	1
合計		31



#### 4.4 健康及安全職場

### 管理方針

#### 重大主題：職業安全衛生

**政策方向** 以人為本、預防為主、持續改善、全員參與、遵守法令

**核心目標** 每年如實完成職業安全相關外部稽核

**績效成果**

- 2023年通過ISO 45001第三方驗證
- 5S檢查合格分數達90分
- 飲用水檢測每二月個檢測 1次
- 環安衛管理方案達成率100%
- 安全衛生一般勞工教育訓練時數每人每年>1小時

**行動方案**

- 導入ISO 45001管理系統
- 擬定作業管制標準
- 進行職業安全衛生管理系統
- 訂定職業安全衛生目標
- 進行廠內危害鑑別風險評估

### 如何管理

**投入資源**

- 每年固定展開內部及外部稽核作業，以達系統有效之管理
- 職業安全衛生委員會成員37名
- 不定期增加需要之內部稽核人員課程，以確保可符合認證之規範及有效性

**回饋機制**

- 提供工作者諮詢參與管道，如：實體意見箱及內部網站E-mail申訴管道
- 每三個月召開職業安全衛生委員會議

**評估機制**

- 公司籌組內部稽核小組，每年進行以一次ISO 45001自我檢視
- 委託獨立第三方單位 (DQS)，每年進行一次ISO 45001稽核

### 未來規劃

#### 2024年目標

- 全盤落實法規規定項目
- 加強各式緊急應變演練，提升員工應變能力
- 增加健康促進講座，以保持員工身心平衡
- 強化現場環境管理，降低職業及環境災害



為提供員工安全與健康之工作環境，除要求新進人員安排健康檢查並接受安全衛生教育訓練，對於在職員工也定期舉辦健康檢查，從事產線工作之直接人員，亦須定期進行勞工保險預防職業病之特殊作業健康檢查，並依勞工安全衛生法辦理展開相關訓練；宏致內部每年安排急救人員培訓課程，也確保生產工作現場日夜班皆有合格急救人員值勤，以保障緊急事故之應變。宏致公告「禁止工作場所性騷擾之書面聲明」並提

### 教育訓練

宏致依循職業安全衛生教育訓練規則及相關規定，於任用新進員工時100% 提供職業安全衛生教育訓練。使新進員工了解宏致的職安規範與遇到災害時之應變措施。此外，公司也會定期舉辦相關安全衛生教育訓練課程、消防演練、急救課程等。藉由安全、健康教育訓練來強化員工對於安全衛生之認知，期望將工傷意外事件發生之機率降至最低。2023年宏致執行之一般職安訓練包含：消防教育、急救人員安全衛生、年度職安衛教育訓練、職安衛管理員教育訓練；特定危害訓練包含：游離輻射防護教育訓練、起重機、吊掛、有機溶劑作業主管。

#### 2023 職場健康相關訓練課程統計

課程	單位	台灣*	昆山宏致	東莞宏致	菲律賓龍瀚	越南宏致
一般職安訓練	場次	2	10	31	25	2
	人數	199	1857	721	697	120
	時數	288	8	16	2130	8
特定職業危害訓練	場次	6	2	1	5	0
	人數	6	17	7	194	0
	時數	18	8	4	355	0

\*台灣：包含台灣宏致、精工中心、台灣廣迎新、台灣龍翰、台北志展及台灣創世紀等營運辦公據點

供安全可靠之申訴管道，維護工作環境秩序；為員工投保意外及醫療險，保障員工職業安全，亦事先制訂緊急狀況處理程序，訓練同仁災害緊急應變能力，一旦遇上地震、火警等緊急狀況，全員皆能立即執行安全維護事項，宏致每半年視情況安排當地消防隊或專案消防顧問到廠辦理消防講習及演練。

### 職業安全衛生方針

1. 對提供安全健康的工作條件以預防與工作相關的傷害和不健康的承諾，並能適合於組織的目的、規模、所處的情境以及組織的職業安全衛生風險和機會的特定性質
2. 為制定職業安全衛生目標提供框架
3. 對履行法規要求和其他要求的承諾
4. 對消除風險及降低職業安全衛生風險
5. 對職業安全衛生管理系統持續改善的承諾
6. 對工作者及工作者代表諮詢及參與的承諾



## 職業安全衛生管理系統

宏致為實踐職業安全之承諾，於全廠區導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，確保公司管制範圍內的所有人員（包含員工、客戶、供應商、協力廠商及其他人員等）之安全與健康，宏致每年皆通過職業安全相關外部審查，確保管理系統之有效性，同時檢視內部可精進預防之面向；2023年宏致共修訂17件程序文件並提出11件職安改善方案。

為有效達成安全衛生管理需求，宏致設有《危害鑑別風險評估管制程序》定義職安管理代表、安全衛生室及各部門代表權責，每年由安全衛生室發起定期評估，而當宏致導入新作業活動，例如新設備、新製程、使用新化學品或變更等作業程序，或安全衛生政策有重大修訂等情況時，另舉行不定期之職安風險評估；宏致《危害鑑別風險評估管制程序》亦就各類風險之嚴重性及可能性進行綜合評估、歸納風險等級，以提出對應管理政策(2023年台灣宏致執行2次作業環境檢測)。

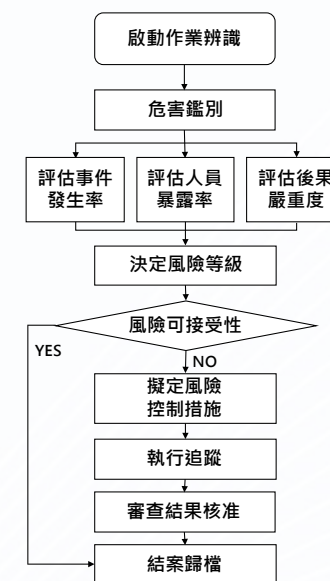
## 職業安全委員會

宏致設有職業安全衛生委員會負責規劃、統籌職業安全衛生相關事務，並檢視、決議廠區內職業安全衛生推行狀況，宏致職安委員會由勞資雙方共同組成，其中勞工代表須佔全體委員1/3，並有設立安全衛生室組織圖，另依據內部《環安組織權責管制程序》規範各職業安全衛生相關工作權責及工作職掌。宏致職安委員會每季定期開會，討論安全衛生管理、教育訓練實

施計畫、環境監測、健康管理、職業病預防及健康促進等各項安全衛生議題，員工亦可將相關問題或建議回饋給勞工代表，或直接參與委員會進行表達溝通。宏致設有良好溝通管道，當員工有任何緊急事件、發現潛在風險、異常事項都可透過管道隨時回報，並確保不會有任何員工因為申訴、陳情而遭受到報復或懲處。2023年宏致共召開會議4次，勞方代表人數11人、資方代表8人。



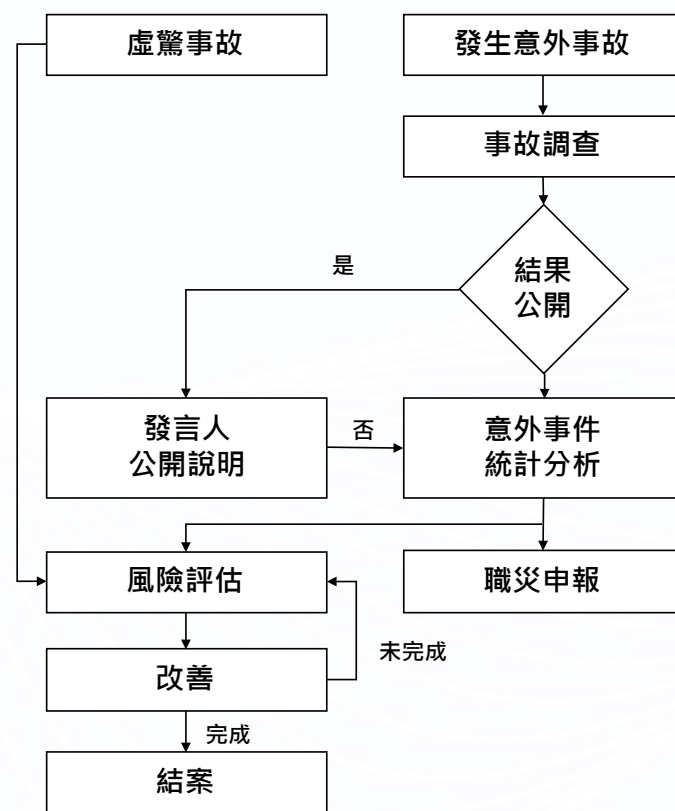
## 宏致危害鑑別暨風險評估流程





進入宏致工作場域之承包商皆須簽署《承攬商安全衛生承諾書》及《承攬人工作場所環境及危害因素通知書》；如有事故發生，依據宏致《事故通報與調查管制程序》員工及承攬商得不受處分立即離開危害現場，後續宏致並依據以下流程進行相關調查與管理。

宏致事故通報與調查管制程序



## 職業災害統計

2023年宏致共9位同仁於工作時發生輕微受傷事件（4件壓傷、2件拉傷、2件割傷及1件職場不法侵害），非宏致員工如供應承攬商等則未有發生職業災害情事，皆於就醫後返回工作崗位。針對員工於工作中受傷，宏致除了視狀況提供必要之工傷假，亦協助同仁申請勞保工傷費用以減低員工就醫之負擔；此外對於災害之再發防止提出建議改善並於職業安全衛生委員會提報改善結果。2023年宏致未發生因職業病死亡或相關情事。

海內外重要營運據點職業災害統計表

據點	台灣*	昆山宏致	東莞宏致	菲律賓龍翰	越南宏致
工作時數	1777297	3751111	2092460	2206178.01	343392
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0	1	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0	0	0.45	0
可記錄之職業傷害的數量	10	0	0	1	0
可記錄之職業傷害的比率	5.63	0	0	0.45	0

\*台灣：包含台灣宏致、精工中心、台灣廣迎新、台灣龍翰、台北志展及台灣創世紀等營運辦公據點

註1：資訊重編包含工作時數，因資料統計方式除受雇勞工外也納入非屬受雇勞工之其他工作者。

註2：計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數

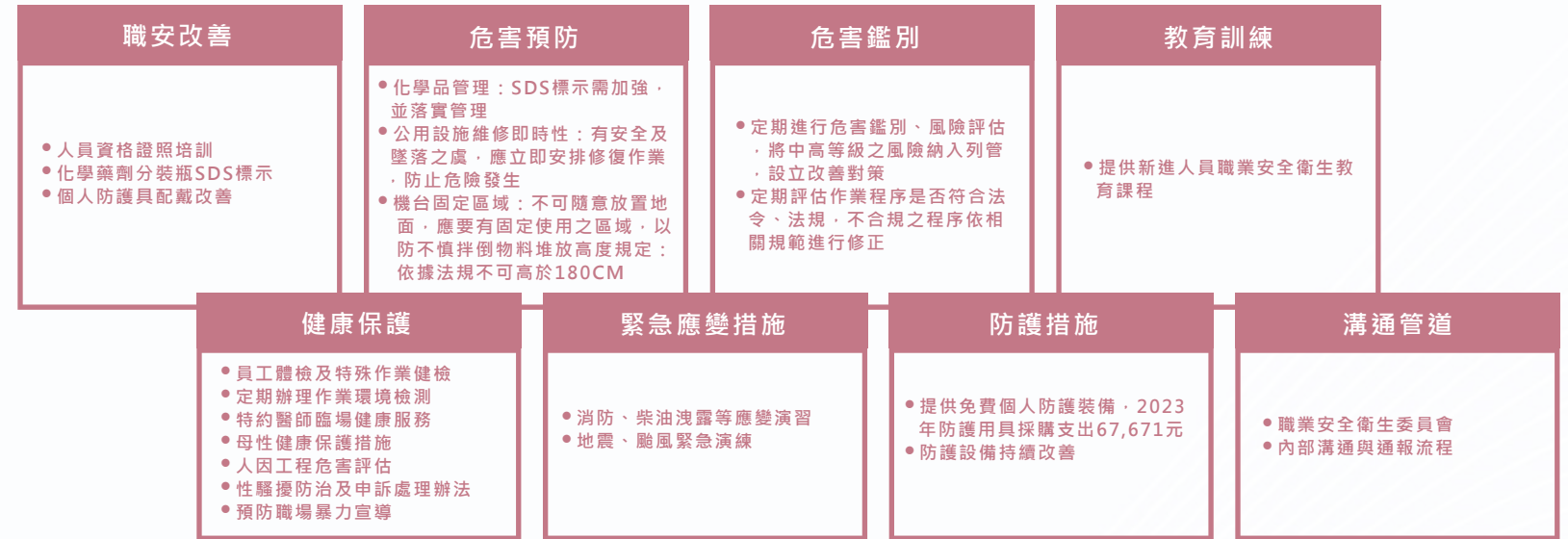
註3：計算可記錄之職業傷害的數量與比率時，包括由職業傷害所造成的死亡人數

註4：嚴重職業傷害意指超過六個月仍未能復原至受傷前健康狀態

註5：僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害可計算為職業傷害，排除員工上下班通勤之事故

註6：可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 / 工作時數 \* 百萬工時

## 職業安全的具體措施



## 員工健康管理

為保障員工健康，使其不因疾病問題影響工作及生活，宏致藉由員工基本健康資料，掌握所有人之健康狀況，以分配適性之工作，防止職業病且降低勞資糾紛。

宏致以《勞動基準法》、《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》為依據，建立合理之員工健康管理規範；2023年宏致未有同仁發生職業病情事發生。

## 健康檢查

宏致健康檢查作業，由勞工健康服務護理人員（廠護）負責依法規畫籌備，提供之內容包含：

- (1)新進人員體格檢查：凡新進員工均須於報到前完成新進人員體格檢查，並於報到三個月內將體檢報告繳交給廠護
- (2)定期健康檢查：提供員工每兩年定期健康檢查一次。檢查項目依照《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》中定義之項目。
- (3)特殊作業人員之健康檢查：依法規定每年應進行一次定期檢查，由醫療機構提供分級資訊及健檢報告，廠護依據報告進行健康分級(1~4級)管理，並上網申報檢查結果。

2023年員工定期健康檢查統計

據點	台灣*	昆山宏致	東莞宏致	菲律賓龍翰	越南宏致
管理職	0*	0	0	21	3
非管理職	0*	528	0	697	123
特殊作業健檢*	65	536	110	0	46

\*台灣：包含台灣宏致、精工中心、台灣廣迎新、台灣龍翰、台北志展及台灣創世紀等營運辦公據點

\*特殊作業健檢依廠區生產性質而異，包含：噪音、正己、游離輻射、粉塵、激光等檢查項目

\*宏致員工每兩年定期健康檢查一次，預計於2024年辦理員工體檢

## 員工健康保護

宏致員工健康與關懷分四大計畫執行：人因工程部分，職醫實際走訪現場及辦公作業環境，針對姿勢不良、長時間、重複性工作之員工，直接提供健康指導；母性保護則是保護每一位妊娠及產後一年之員工，執行工作現場訪視及危害風險評估，找出疑似危害或潛在風險；對於工時較長之員工，給予填寫過勞量表及評估其十年內心血管疾病風險指數，並與職業專科醫師面談，實際了解其壓力因子及給予健康指導、改善措施等建議；職場不法侵害預防，由宏致最高主管簽署「暴力零容忍之書面聲明」，落實工作場所風險評估、環境及工作設計、工作適性評估，力求健康職場營造、預防勞工職業傷病發生，滿足企業及勞工多元需求，進而增加企業產能！

1. 凡宏致員工於在職期間罹患重大疾病（依全民健康保險重大傷病範圍為準），或慢性病、傳染病，需長期或終生治療者，應主動告知部門主管，以協調調任合適工作，或採取其他適當之措施。
2. 凡於在職期間確定懷孕，或為妊娠後一年、哺乳中之女性員工，宏致落實《母性健康保護管制程序》，提供符合資格的女性員工危害評估、醫師面談指導及工作適性安排等措施，以保障懷孕、產後、哺乳女性之身心健康。
3. 凡健康檢查結果不適從事相關特殊作業工作者，由廠護提出體檢表予該部門主管採取適當措施。

職場員工健康保護計畫	實際作為	
人因工程管制程序	為優化人、機器及工作環境之間關係，使員工作業過程中能採取最佳工作姿勢，確保職業健康安全，提高工作效率和舒適度，依據人因工程學原理對產品初始設計階段以及員工作業過程中涉及的環境場所、動作範圍、人機介面、負重程度、重複動作、疲勞程度等一系列人體功效方面進行識別、考量和改善，特訂定本程序。	於2023年健檢時給予全體員工進行骨骼肌肉量表評估，針對有肌肉骨骼痠痛不適的員工，於職業專科醫師臨場服務時，實際走訪生產單位及辦公室作業環境，一一協助員工改善因持續性、重複性及姿勢不良所造成之肌肉痠痛。
工作場所母性健康保護管制程序	為了保障母性健康保護事項妥為規劃，並採取必要之安全衛生措施。訂定工作場所母性健康保護管制程序，以確保懷孕、產後、哺乳女性員工之身心健康，並達到母性健康保護之目的。	依據健康檢查數據，針對過勞高風險員工8人，填寫過勞量表及評估其十年內心血管疾病風險指數，並與員工面談，實際了解其壓力因子及給予健康指導、改善措施等建議。
異常工作負荷促發疾病預防管制程序	為保障輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作促發疾病之預防，妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，故訂定本預防計畫，以確保員工身心健康。	全體員工於健康檢查時填寫過勞量表及評估其十年內心血管疾病風險指數，針對高負荷員工一一面談，實際了解其壓力因子及給予健康指導、改善措施等建議。
執行職務遭受不法侵害預防管制程序	為保障員工執行職務時，避免遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害，故特制定本管制程序。	2023年度，公司無發生職場暴力事件，並落實執行職務遭受不法侵害預防管制程序之風險評估，且有公司最高主管公告職場「暴力零容忍」之宣言。
性騷擾防治及申訴處理辦法	依據性別平等工作法，為防治、處理性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作環境，特訂定本辦法。	2023年度公告禁止工作場所性騷擾之書面聲明及性騷擾防治及申訴處理辦法，本年度無發生性騷擾申訴案件。
聽力保護措施管制程序	噪音性聽力損失是一種漸進性與不可逆的（irreversible）變化，發生聽力損失並無藥物或手術可以治療，早期發現早期預防及改善噪音作業環境才是最好的防治之道，為保障員工的健康，使其在公司內不致因噪音問題而影響工作及生活，建立聽力保護措施，保護員工聽力狀況；並以分配適性之工作，防止職業病，降低勞資糾紛的產生，以《勞動基準法》、《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》為依據落實執行，以降低職場噪音性聽力損失。	每年進行兩次環境檢測，其中對噪音指數較高之部門做檢測，檢測結果皆於正常音壓值內（低於85分貝），但針對噪音區員工，宏致優於法規，體恤員工辛勞，並於每年特殊作業健檢時，主動幫員工執行聽力檢測，藉此找出聽力異常之員工，給予聽力保護健康教育，並每年定期追蹤，以防止疾病惡化。



關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

▶ 4 幸福員工職場

4.1 宏致大家庭

4.2 勞資關係

4.3 人才培育

4.4 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

## 健康促進活動及講座

職場不法侵害預防指引暨溝通技巧教育訓練



健康促進講座-淺談肺癌與大腸癌



推動桃園市擴大肺癌篩檢計畫



辦理急救人員教育訓練 (CPR+AED)



健康衛教宣導【健康飲食】端午聰明吃·吃肉粽不肉重!





關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

▶ 4 幸福員工職場

4.1 宏致大家庭

4. 勞資關係

4.3 人才培育

4.4 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

健康講座-職場不法侵害預防及禁止性騷擾



深度台東三日員工旅遊~攝影比賽





CHAPTER

05

# ／ 關懷社會公益





關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

▶ 5 關懷社會公益

附錄

宏致為落實企業社會責任之承諾，秉持取之於社會、用之於社會之理念，不斷積極投入社會公益，參與在地公共事務，藉由企業力量發揮社會影響力，推廣共享社會之理念，一同努力邁向永續且美好的未來社會。宏致最大特色是每年皆以票選出的優良員工名義，捐贈偏鄉的需求單位行動圖書車，以實際行動讓教育資源遠播。

### 行動圖書車捐贈

過去以來，宏致長期以公司優良員工名義，捐贈救護車、復康巴士至偏遠地區回饋社會，自2008年至2018年的10年間已累積捐贈超過40台救護車。2018年起更進一步由優良員工擔任公益大使，結合各類型公益活動，鎖定需要援助的弱勢族群或社福團體提供適當幫助。捐贈救護車不只是社會參與，更是建立員工的榮譽感，讓企業攜手員工一起回饋社會。

教育是翻轉社會的關鍵，知識雖然是無形的，卻是最強大的力量。2016年宏致首次改以獲選的優良員工名義，捐贈桃園市政府文化局兩輛行動圖書車，2019年起陸續捐贈台東、新竹、花蓮、苗栗、雲林及屏東等縣市行動圖書車計15台，有效縮短台灣城鄉閱讀的資源落差，同時推廣「用閱讀灌溉·讓視野飛揚」的信念。而行動圖書車最大優勢在於可穿越小路，將圖書資源深入到偏鄉地區，提高偏鄉學童對圖書資源的可近性，對於平衡城鄉教育及推動共享資源具有很大的助益。

### 聖誕心願禮募集活動

宏致電子x世界展望會連續三年合作，舉辦聖誕節心願卡認領活動。活動主軸以一百張聖誕心願卡片代表著一百位偏遠地區孩童們的願望，讓同仁自由認領，並藉由活動捐贈禮物來幫助弱勢兒童。2023年首度再加碼募集象徵助學、平安、健康與希望的紅包，讓同仁依照心意以自由樂捐形式搭配，為國內經濟弱勢家庭與兒童帶來轉變的契機。活動舉辦至今已累積超過300個家庭受益。

年份	捐贈縣市	捐贈數量
2016年	桃園	2
2019年	台東	3
2020年	新竹、花蓮、台東	3
2021年	雲林、台東	3
2022年	新竹、苗栗、台東	3
2023年	新竹	1





## 海好有宏致 淨灘護海GO

為響應6月8日「世界海洋日」，宏致於2023年6月10日舉辦淨灘活動，由董事長親自率領同仁並鼓勵攜家帶眷計131人次，以實際行動做環保，於桃園市新屋區綠色走廊撿拾1,273公斤垃圾，為地球永續發

展盡一份心力，並加深同仁環保概念，推動養成「人人動手做環保」，以期達到家戶垃圾減量與確實執行資源回收，達到關心環保人人有責之目標。



## 創造在地就業機會

宏致集團於2019年成立「宏育精密機械股份有限公司」，廠辦坐落於台東縣豐樂工業區內，並於同年10月舉辦盛大揭幕典禮，希望培養東部在地高精密科技人才，並與台東多所學校均建立產學合作關係，期望共創新新的產業模式。在企業追求營運成長的同時，宏致

更懷抱願景，希望找回土地與人文相互依存，達到工作與在地生活的緊密聯繫。至今仍不斷提供東部鄉親最優質的工作機會，解決長期以來，在台東的年輕學子不易在當地找到學以致用之工作的困境。

## 支持在地大專院校 - 健行科大前進UBA溫暖助攻

宏致長期支持在地優質大專院校及關心體育賽事。2023年贊助校址位於桃園中壢的健行科大前進UBA大專籃球聯賽，溫暖助攻。最終健行科大於2023年UBA大專籃球聯賽榮獲亞軍，期望台灣籃球蓬勃發展外，更希望未來能夠看到年輕球員站在國際舞台上發光發熱。





## 支持在地大專院校- 中大永續與綠能科技研究學院

宏致長期與國立中央大學簽訂產學合作計畫，結合產、學界進行研究與開發案，成果卓越。2023年更結合近年ESG議題，與中央大學攜手合作大型產學合作案，創立「永續與綠能科技研究學院」並於2023年11月10日正式揭牌，預計2024年正式招生。此項合作案，將可與中央大學共同開發關鍵技術、培養綠領人才及高階管理人才，讓科研發展與產業實務無縫接軌。

此外，宏致捐贈中央大學管理學院一批以酒瓶回收製作而成的環保燈具，並於2023年4月12日舉行點燈儀式。環保燈具不僅展現宏致對中央大學的長久支持，也體現宏致對環保議題上的努力與行動。讓學生在上課之餘，能欣賞到藝術與科技完美結合的藝術品，期望產學攜手、點亮未來。

國立中央大學  
National Central University

# 永續與綠能科技研究學院

Graduate College of Sustainability and Green Energy

**永續領導力**  
Sustainability Leadership

**永續去碳科技**  
Sustainability in Decarbonization

**永續綠能科技**  
Sustainability in Green Energy

碩士/博士學位學程

國立中央大學  
永續與綠能科技研究學院

產學攜手  
點亮未來

## GRI Standards對照表

使用聲明	宏致依循GRI準則報導 2023年 1月 1日 至 2023年 12月 31日 期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	尚無適用行業準則

編號		對應章節	頁數
<b>GRI_2：一般揭露 2021</b>			
<b>組織及報導實務</b>			
2-1	組織詳細資訊	關於報告書	002
		1.1 公司概況	010
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	002
		1.1 公司概況	010
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	002
2-4	資訊重編	關於報告書	002
2-5	外部保證/確信	關於報告書	002
<b>營運活動及員工資訊</b>			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司概況	010
		1.3 營運與績效	022
2-7	員工	4.1 宏致大家庭	050
2-8	非員工的工作者	4.1 宏致大家庭	050



關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

▶ 附錄

GRI對照

SASB對照

ISO 26000對照表

全球盟約對照表

溫室氣體盤查聲明書

永續報告聲明書

編號		對應章節	頁數
<b>治理</b>			
2-9	治理結構及組成	1.2.1 公司治理	015
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 公司治理	015
2-11	最高治理單位的主席	1.2.1 公司治理	015
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.1 公司治理	015
2-13	衝擊管理的負責人	1.2.1 公司治理	015
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.1 公司治理	015
2-15	利益衝突	1.2.1 公司治理	015
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.1 公司治理	015
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.1 公司治理	015
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.1 公司治理	015
2-19	薪酬政策	1.2.1 公司治理	015
2-20	薪酬決定流程	1.2.1 公司治理	015
2-21	年度總薪酬比率	1.2.1 公司治理	015
<b>策略、政策與實務</b>			
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	003
2-23	政策承諾	2.3 永續供應鏈	037
2-24	納入政策承諾	4.1 宏致大家庭	050
		4.4 健康及安全職場	061
2-25	補救負面衝擊的程序	4.2 勞資關係	052
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4 誠信經營	028
		2.3 永續供應鏈	037
2-27	法規遵循	1.4 誠信經營	028
2-28	公協會的會員資格	1.3.3 外部影響力	025
<b>利害關係人溝通</b>			
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別	004
2-30	團體協約	4.1 宏致大家庭 ( 宏致尚未組成工會 )	050

關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

▶ 附錄

GRI對照

SASB對照

ISO 26000對照表

全球盟約對照表

溫室氣體盤查聲明書

永續報告聲明書

編號		對應章節	頁數
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>			
3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	006
3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	006
<b>GRI 200：經濟主題</b>			
<b>GRI 201：經濟績效 2016</b>			
3-3	重大主題管理	1.3 營運與績效	022
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運與績效	022
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷風險與因應策略	042
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.2 勞資關係	052
201-4	取自政府之財務補助	1.4 誠信經營	028
<b>GRI 300：環境</b>			
<b>GRI 302：能源 2016</b>			
3-3	重大主題管理	3.2 溫室氣體及能源管理	043
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 溫室氣體及能源管理	043
302-3	能源密集度	3.2 溫室氣體及能源管理	043
<b>GRI 305：排放 2016</b>			
3-3	重大主題管理	3.2 溫室氣體及能源管理	043
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體及能源管理	043
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體及能源管理	043
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體及能源管理	043
305-4	溫室氣體排放強度	3.2 溫室氣體及能源管理	043
<b>GRI 400：社會</b>			
<b>GRI 401：勞雇關係 2016</b>			
3-3	重大主題管理	4.2 勞資關係	052
401-1	新進員工和離職員工	4.1 宏致大家庭	050
401-2	只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	4.2 勞資關係	052
401-3	育嬰假	4.2 勞資關係	052



編號		對應章節	頁數
<b>GRI 403 : 職業健康與安全 2018</b>			
3-3	重大主題管理	4.4 健康及安全職場	061
403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 健康及安全職場	061
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 健康及安全職場	061
403-3	職業健康服務	4.4 健康及安全職場	061
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 健康及安全職場	061
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 健康及安全職場	061
403-6	工作者健康促進	4.4 健康及安全職場	061
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	4.4 健康及安全職場	061
403-9	職業傷害	4.4 健康及安全職場	061
403-10	職業病	4.4 健康及安全職場	061
<b>GRI 404 : 訓練與教育 2016*</b>			
3-3	重大主題管理	4.3 人才培育	057
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培育	057
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 人才培育	057
<b>GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016</b>			
3-3	重大主題管理	4.2 勞資關係	052
405-1	治理單位與員工的多元化	4.2 勞資關係	052
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 勞資關係	052
<b>自訂重大主題: 公司治理</b>			
3-3	重大主題管理	1.2 公司治理	014
公司治理		1.2.1 公司治理	015
<b>自訂重大主題: 產品品質</b>			
3-3	重大主題管理	2.1 產品品質	030
產品品質		2.1 產品品質	030
<b>自訂重大主題: 永續供應鏈</b>			
3-3	重大主題管理	2.3 永續供應鏈	037
供應鏈管理		2.3 永續供應鏈	037

## SASB永續會計準則對照表

使用的 SASB 準則	科技與通訊產業-硬體 ( TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS SECTOR - HARDWARE )
-------------	--

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節	說明																																										
員工多元化與包容	TC-HW-330a.1	量化	以下員工類別之 (1) 性別 (2) 多元化 百分比 (a) 高階管理層 (b) 非高階管理層 (c) 專業人員 (d) 所有其他員工	-	<table border="1"> <tr> <th colspan="3">1.【依性別】</th> <th colspan="4">2.【多元化】</th> </tr> <tr> <th>類別</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>類別</th> <th>中高齡</th> <th>少數民族</th> <th>身心障礙</th> </tr> <tr> <td>(a) 高階管理層</td> <td>84.0%</td> <td>16.0%</td> <td>(a) 高階管理層</td> <td>7.8%</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>(b) 非高階管理層</td> <td>59.0%</td> <td>41.0%</td> <td>(b) 非高階管理層</td> <td>22.4%</td> <td>6.5%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>(c) 專業人員</td> <td>55.8%</td> <td>44.2%</td> <td>(c) 專業人員</td> <td>36.9%</td> <td>24.7%</td> <td>25.0%</td> </tr> <tr> <td>(d) 所有其他員工</td> <td>40.9%</td> <td>59.1%</td> <td>(d) 所有其他員工</td> <td>32.9%</td> <td>68.8%</td> <td>75.0%</td> </tr> </table>	1.【依性別】			2.【多元化】				類別	男	女	類別	中高齡	少數民族	身心障礙	(a) 高階管理層	84.0%	16.0%	(a) 高階管理層	7.8%	-	-	(b) 非高階管理層	59.0%	41.0%	(b) 非高階管理層	22.4%	6.5%	-	(c) 專業人員	55.8%	44.2%	(c) 專業人員	36.9%	24.7%	25.0%	(d) 所有其他員工	40.9%	59.1%	(d) 所有其他員工	32.9%	68.8%	75.0%
					1.【依性別】			2.【多元化】																																							
類別	男	女	類別	中高齡	少數民族	身心障礙																																									
(a) 高階管理層	84.0%	16.0%	(a) 高階管理層	7.8%	-	-																																									
(b) 非高階管理層	59.0%	41.0%	(b) 非高階管理層	22.4%	6.5%	-																																									
(c) 專業人員	55.8%	44.2%	(c) 專業人員	36.9%	24.7%	25.0%																																									
(d) 所有其他員工	40.9%	59.1%	(d) 所有其他員工	32.9%	68.8%	75.0%																																									
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	量化	符合 IEC62474 應申報管制物質之產品年營收%	2.3 永續供應鏈																																											
	TC-HW-410a.2	量化	符合 EPEAT 標章或同等要求之產品年營收百分比	-	宏致多非整機產品																																										
	TC-HW-410a.3	量化	符合 Energy Star 或同等要求之產品年營收百分比	-	不屬 EPEAT & ENERGY STAR 範疇																																										
	TC-HW-410a.4	量化	全球廢棄產品總回收重量及回收處理重量佔總銷售產品之重量百分比	-	宏致多屬 B2B 產品，資訊不易蒐集																																										
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	量化	第一階供應商執行 RBA VAP ( Validated Audit Process ) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商 (b) 高風險供應商	2.3 永續供應鏈																																											
	TC-HW-430a.2	量化	第一階供應商 (1) 未通過 RBA VAP 或同等稽核之受稽廠商百分比，以及 (2) 稽核結果 (a) 重大缺失 (b) 其他缺失的改善率	2.3 永續供應鏈																																											
物料採購	TC-HW-440a.1	討論分析	說明使用關鍵物質 ( Critical Materials ) 的風險管理	2.3 永續供應鏈																																											
活動指標	TC-HW-000.A	量化	各產品類別之產量	1.3.2 營運績效	連接器 27,982,987 千個   連接線組 91,464 千個 金屬沖壓件 187,073 千個   其他 214,767 千個																																										
	TC-HW-000.B	量化	廠區面積	1.1 公司概況	地理分布參見 1.1 公司概況；總生產面積為商業機密不予揭露																																										
	TC-HW-000.C	量化	自有設施的生產百分比	-	商業機密不予揭露																																										

- 關於報告書
- 董事長的話
- 宏致永續
- 利害關係人鑑別與溝通管道
- 重大議題鑑別與分析
- 短中長期目標
- SDGs 永續發展目標
- 1 穩健治理
- 2 創新價值突破
- 3 守護綠色環境
- 4 幸福員工職場
- 5 關懷社會公益

### ▶ 附錄

GRI 對照

SASB 對照

ISO 26000 對照表

全球盟約對照表

溫室氣體盤查聲明書

永續報告聲明書



項次	條文	對應章節	頁碼
<b>組織治理</b>	執行目標時下決策與實施決定的系統	1.2 公司治理	014
<b>人權</b>	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	1.4 誠信經營	028
	人權的風險處境		
	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	1.4 誠信經營	028
	解決委屈	4.2 勞資關係	052
	歧視與弱勢族群	4.2 勞資關係	052
	公民與政治權	4.2 勞資關係	052
	經濟、社會與文化權	4.2 勞資關係	052
<b>勞動實務</b>	工作的基本權利	4.2 勞資關係	052
	聘僱與聘雇關係	4.2 勞資關係	052
	工作條件與社會保護	4.2 勞資關係	052
	社會對話	4.2 勞資關係	052
	工作的健康與安全	4.4 健康及安全職場	061
	人力發展與訓練	4.3 人才培育	057
<b>環境</b>	污染預防	3.3 環境暨資源管理	046
	永續資源利用	3.3 環境暨資源管理	046
	氣候變遷的減緩與適應	3.1 氣候變遷風險與因應策略	042
	環境保護、生物多樣性與自然棲息地修復	3.3 環境暨資源管理	046
<b>公平的經營實務</b>	反貪腐	1.4 誠信經營	028
	負責任的政治參與	1.4 誠信經營	028
	公平競爭	1.4 誠信經營	028
	促進影響範圍內的社會責任	1.4 誠信經營	028
	尊重智慧財產權	2.2 創新研發	032
<b>消費者議題</b>	公平的行銷、資訊與契約的實務	2.1 產品品質	030
	保護消費者的健康與安全	2.1 產品品質	030
	永續消費	2.1 產品品質	030
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	2.1 產品品質	030
	消費者資料保護與隱私	1.2.3 資訊安全	020
	提供必要的服務	2.1 產品品質	030
	教育與認知	2.1 產品品質	030
<b>社會參與與發展</b>	社區參與	1. 穩健治理	009
	教育與文化	5. 關懷社會公益	069
	增加就業與技術發展	4.3 人才培育	057
	科技發展	4.3 人才培育	057
	創造財富與收入	2.3 永續供應鏈	037
	健康	4.4 健康及安全職場	061
	社會投資	1.3 營運與績效	022

關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

▶ 附錄

GRI對照

SASB對照

ISO 26000對照表

全球盟約對照表

溫室氣體盤查聲明書

永續報告聲明書

## 聯合國全球盟約 ( UN Global Compact ) 對照表

類別	十項原則	對應章節	頁數
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	4.2 勞資關係	052
	保證不與踐踏人權者同流合污	4.2 勞資關係	052
勞工	企業應支持勞工集會結社之自由，並確實地承認集體談判權	4.2 勞資關係	052
	消除一切形式的強迫和強制勞動	4.2 勞資關係	052
	確實地廢除童工	4.2 勞資關係	052
	消除雇用及職業上的歧視	4.2 勞資關係	052
環境	企業應支持採用預防性措施因應環境挑戰	3.3 環境暨資源管理	046
	主動採取行動，推動與強化企業環境責任	3.3 環境暨資源管理	046
	鼓勵開發與推廣對環境友善的科技	3.3 環境暨資源管理	046
反貪腐	企業應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	1.4 誠信經營	028

關於報告書

董事長的話

宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

重大議題鑑別與分析

短中長期目標

SDGs 永續發展目標

1 穩健治理

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

▶ 附錄

GRI對照

SASB對照

ISO 26000對照表

全球盟約對照表

溫室氣體盤查聲明書

永續報告聲明書



- 關於報告書
- 董事長的話
- 宏致永續
- 利害關係人鑑別與溝通管道
- 重大議題鑑別與分析
- 短中長期目標
- SDGs 永續發展目標
- 1 穩健治理
- 2 創新價值突破
- 3 守護綠色環境
- 4 幸福員工職場
- 5 關懷社會公益
- ▶ 附錄
- GRI對照
- SASB對照
- ISO 26000對照表
- 全球盟約對照表
- 溫室氣體盤查聲明書
- 永續報告聲明書

## Verification Statement

This is to certify that

**Aces Electronics Co., Ltd.**  
 No. 530-6, Sec. 2, Guoling Rd., Zhongli Dist., Taoyuan City 320, Taiwan (R.O.C.)  
 No.13, Dongyuan Rd., Zhongli Dist., Taoyuan City 320, Taiwan (R.O.C.)

has implemented and maintains a **Greenhouse Gas Emission Inventory**.

**Verification Statement:**

**Verification criteria:** ISO 14064-1:2018, ISO 14064-3:2019, and Greenhouse Gas Protocol

**Roles & Responsibilities:**  
 It's Aces Electronics Co., Ltd. management sole responsibility for ensuring that the development of the organization's GHG information system, record maintenance and documented procedures have met the standard requirements.  
 Aces Electronics Co., Ltd. management is also responsible for assessing, determining, and reporting GHG emissions information, and provides other necessary information to support GHG assertion.

DQS was engaged to conduct an independent verification of the GHG emissions reported by Aces Electronics Co., Ltd. for the periods described below. It's sole responsibility to express verification opinion on the energy consumption, Category 1, Category 2 and Category 3-6 GHG emissions reported in GHG report, and on the underlying systems and processes used to collect, analyze and review the information.

**Verified emission in the reporting period:** From 2023-01-01 to 2023-12-31

**Emissions data verified:**  
 The Greenhouse Gas Emissions for the above reporting period is 5985.338 tons of CO2 equivalents, including

- Category 1: Direct emission 238.4736 metric tons CO2e.
- Category 2: Energy indirect emission 4216.9170 metric tons CO2e.
- Other indirect GHG emissions 1529.9477 metric tons CO2e.
  - Category 3: 442.0590 metric tons CO2e.
  - Category 4: 839.1676 metric tons CO2e.
  - Category 5: 248.7211 metric tons CO2e.
  - Category 6: N/A metric tons CO2e.

GWP: 2021 IPCC Sixth Assessment Report (AR6)

**Verification Opinion and Level of assurance:**  
 Based on the verification process and procedures carried out by the DQS Taiwan Inc.,

Level 1- reasonable assurance engagement Category 1 and 2  
 There is sufficient evidence to show that the Aces Electronics Co., Ltd. 2023 GHG emissions inventory and GHG assertion, dated 2024-05-30 is materially correct and prepared in accordance with the related International Standard on GHG quantification, monitoring and reporting as mentioned in the agreed verification criteria, and is a fair representation of the GHG data and information.

Level 2 - Limited assurance engagement: Category 3, 4, 5 and 6  
 There is no sufficient evidence to show that the Category 3-6 of the Aces Electronics Co., Ltd. 2023 GHG emissions inventory and GHG assertion, dated 2024-05-30 is not materially correct, and is not a fair representation of the GHG data and information.

Through an audit, documented in a report, it was verified that the inventory fulfills the requirements of the following standard:

**ISO 14064-1 : 2018**

Verification Statement No. 20006750 GHG-1  
 Original Certification Date 2024-07-31  
 Revision Date

**DQS Taiwan Inc.**

Bob Chen  
 Managing Director

Issuing Office: DQS Taiwan Inc., 8F, 23, Yuan Huan West Road, Feng Yuan Dist., Taichung City, Taiwan 420 1 / 2

This annex (edition: 2024-07-31 ) is only valid in connection with the above-mentioned certificate. 2 / 2

## 宏致2023永續報告書德國萊因 TÜV獨立意見保證聲明書



### 獨立保證聲明

宏致電子股份有限公司 2023 年永續報告書

#### 簡介:

台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司，是德國萊因 TÜV 集團成員之一（以下簡稱“台灣德國萊因”或“我們”），受宏致電子股份有限公司（以下簡稱“宏致電子”）管理方委託對其 2023 年永續報告書（以下簡稱“報告”）進行外部保證。本次查證合約中規定的所有保證內容完全取決於宏致電子。我們的任務是對宏致電子 2023 年永續報告書作出一個公正和充分的判斷。

本保證聲明的預期讀者是關注宏致電子在 2023 年度（從 2023 年 1 月到 2023 年 12 月）整個永續發展績效及影響其業務活動的有關的利害關係人。

德國萊因 TÜV 集團是一家世界性的服務供應商，在超過 65 個國家提供企業社會責任和永續發展服務，並擁有在企業永續發展查證、環境、社會責任和利害關係人溝通等領域的資深專家。此次查證過程中，我們查證團隊完全保持公正和獨立，並不參與報告內容的準備。

#### 查證標準:

本次外部保證是根據是AccountAbility AA1000保證標準v3以及相關標準AA1000當責性原則（2018），AA1000利害關係人議和標準（2015），包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，全球報告倡議（GRI）通用準則2021的應用標準。

#### 查證範圍和類型:

我們的查證涵蓋下列內容:

- 依據 GRI 通用準則 2021，社會、環境和經濟分類績效指標及相應的管理方法揭露，以及預定義的報告邊界；宏致電子在 2023 年報告中所揭露的永續發展績效。
- SASB Standards, HARDWARE Sustainability Accounting Standard.
- 根據查證標準對報告中揭露的資訊進行評估。
- 遵循 AA1000 保證標準 v3 第一類型以及中度保證的要求。

#### 侷限性:

查證活動僅限於宏致電子總公司（位於台灣桃園市）的現場參觀，但並沒有進行與外部利害關係人的訪談。我們沒有發現任何可能限制查證活動的重大情況。此次查證是根據宏致電子提供的數據和資訊而展開的，並假設它們是完整的和真實的，因財務數據與宏致電子公司年報一致，且由另一家獨立的第三方機構驗證，所以我們沒有驗證報告的財務數據。

#### 查證方法:

台灣德國萊因從技術層面分析了宏致電子的報告內容，並針對宏致電子永續發展績效的資訊和數據，從源頭到資訊揭露的整個過程進行了評估。我們的判斷是基於客觀評審報告的資訊，並依據保證標準定義的原則，包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，以及報告提供的數據的完整性。

查證過程中使用的分析方法、訪談安排以及數據驗證方法都是通過隨機抽樣來完成。通過這些方法，我們驗證了報告中涉及的數據和內容的準確性和真實的宏致電子企業永續策略；我們的工作包含與超過 10 位宏致電子代表的訪談，訪談的對象涵蓋了高階管理層和相關員工。所有數據經由原始證據（可驗證的數據庫）而得來，因此我們認為以查證報告為目的的方法應該是適當的。

查證是由我們在企業社會責任、環境、社會和利害關係人溝通領域具有豐富經驗的專家所組成的綜合團隊進行的。我們的觀點是在做了充份和大量的基礎工作並基於合約內容而得出的結論。

#### 對 AA1000 原則的遵守:

**包容性:** 宏致電子已持續尋求利害關係人的參與，識別並了解利害關係人，且能利用溝通機制來識別重大性議題，達成具有責任的回應。

**重大性:** 宏致電子已實施重大性議題鑑別流程，議題的識別基於利害關係人的需求和關注重點、公司內部政策考量、股東會議、調查問卷、以及對永續發展內容的理解和溝通。永續資訊揭露使利害關係人得以對宏致電子之管理績效進行判斷。

**回應性:** 宏致電子已實施環安衛、品質、企業永續等政策，2023 年報告揭露了公司相關管理系統，以及利害關係人參與，並已就永續發展相關重大性議題，對其利害關係人做出了回應。

**衝擊性:** 宏致電子已識別並以有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。宏致電子已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，在組織內實現更有效之決策和管理。

#### 查證結論:

在查證過程中，沒有任何實例和資訊與下述聲明抵觸:

- 宏致電子 2023 年永續報告書符合 AA1000 保證標準 v3 第一類型和中度保證的要求以及全球報告倡議（GRI）通用準則 2021 的相關要求。
- 報告的內容包括聲明與主張均源自宏致電子提供的書面證明文件和內部紀錄，充分反映了宏致電子所取得的成績以及其面對的挑戰。
- 在報告中我們發現的績效數據是以系統和專業方式收集、儲存和分析，是宏致電子永續管理運行的真實反映。
- 針對任何第三方依據此份保證聲明來對宏致電子做出的評論和相關決定，台灣德國萊因將不承擔任何責任。



Taipei, July 26, 2024

Vito Lin

Vito C. C. Lin 技術經理

台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司





宏致電子股份有限公司

[www.acesconn.com](http://www.acesconn.com)

32063 桃園市中壢區東園路13號

886-3-4632808