



宏致電子股份有限公司
ACES Electronics Co., Ltd.

2020

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report





報告書架構

關於本報告書

經營者的話

2020年績效總覽

永續經營策略

- 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
- 因應新型冠狀病毒(COVID-19)肺炎疫情說明

1 穩健治理藍圖 17

- 1.1. 公司概況
- 1.2. 營運績效
- 1.3. 公司治理
- 1.4. 誠信經營
- 1.5. 風險控管
- 1.6. 資安防護

2 創新價值突破 41

- 2.1. 產品品質、創新研發
- 2.2. 綠色採購
- 2.3. 永續供應鏈

3 守護綠色環境 53

- 3.1. 氣候變遷風險與因應策略
- 3.2. 環境管理
- 3.3. 能源管理及溫室氣體管理
- 3.4. 水資源管理
- 3.5. 廢棄物管理

4 幸福員工職場 61

- 4.1. 員工照顧
- 4.2. 人才培育
- 4.3. 健康及安全職場

5 關懷社會公益 85

— 附 錄 89

關於本報告書

本報告書為宏致電子股份有限公司（以下簡稱為「宏致」）2020年企業社會責任報告書（以下簡稱為「本報告書」），秉持誠信、透明的原則，忠實呈現2020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。

報告範疇與邊界

報告書揭露資料時間為2020年1月1日至2020年12月31日止，本報告書內容主要以台灣宏致（東園總部及精工中心）為主，部分資料包含集團海外分公司。內容呈現經濟、環境與社會面之管理績效與實踐成果，財務數據來源經會計師簽證與財報數據一致。

撰寫依據

本報告書符合全球報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發佈的永續性報導準則 (GRI Standards)，以其標準核心選項 (Core Option) 之架構撰寫，並納入聯合國全球盟約 (UN Global Compact)、聯合國全球永續發展目標 (UN Sustainable Development Goals, SDGs)、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。

審查與驗證

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

發行週期

此為宏致發行的第一本企業社會責任報告書，未來將每年定期發行

本次報告發行時間
2021年6月

下次報告預定發行時間
2022年6月

聯繫我們

為持續提升宏致 CSR 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，任何對於宏致建議或指教都歡迎與本公司窗口聯繫：

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：陳小姐

聯絡信箱：csr@acesconn.com

經營者的話

宏致企業社會責任政策

宏致自成立以來，秉持著取之於社會，用之於社會的經營理念，「維護並尊重勞工人權、遵守商業道德標準、善盡企業社會責任」是我們的勞工與道德方針，視員工為最重要資產、提供員工健康安全的工作環境、擴大台灣投資，創造就業機會、培育專業人才以及永續環境保護的做法，充分展現企業社會責任。過去我們積極投入各種公益活動，期望拋磚引玉，使更多企業一同發揮企業社會責任精神，以傳承樂善好施、永續經營之企業公益精神，並貢獻綿薄之力於社會之長治久安。

未來，我們將持續透過品質、產能、交期等整合性服務，不斷尋求技術上的突破與精進，同時持續展現企業社會責任與積極作為，以期爭取更多國內外客戶的肯定與信賴。宏致集團以「成為連接器產業的領導品牌」為願景，以成為持續成長、永續經營之卓越企業。

董事長

袁万丁



維護並尊重勞工人權
遵守商業道德標準
善盡企業社會責任

勞工和 道德政策

遵守法律法規
全面節能減廢
有效資源再用
提升環境品質

環境政策

職業健康 安全政策

以人為本
預防為主
持續改善

2020 年績效總覽

經濟面/公司治理



環境面



社會面



永續經營策略

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。公司採用不同形式和管道與利害關係人進行溝通議合，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。



重大議題 鑑別與分析

重大議題鑑別與分析

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，進行重大性分析，確保各重大議題皆能符合各利害關係人之需求及期望。

評估流程

鑑別

依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準，鑑別出宏致 2020 年企業社會責任報告書欲溝通之對象，決定出七大利害關係人：員工、客戶、投資人、供應商、政府、媒體、社區鄰里。

蒐集

參考 GRI 準則、聯合國永續發展目標 (SDGs)、國內外產業趨勢、組織營運發展目標等等因素，結合內部小組討論歸納出個 27 個利害關係人關注的永續發展主題，作為報告書重大主題鑑別基礎，此範圍涵蓋公司治理、經濟、社會及環境等相關內容。




分析

宏致彙整出各利害關係人所關切之議題，透過內部訪談方式，與各級主管及同仁討論、分析不同永續議題對於各利害關係人之重要性，並針對經濟、環境與社會之衝擊程度做出評比。

確認

每項議題都由「經濟、環境與社會產生之衝擊程度」和「利害關係人關注程度」兩大面向進行評估，根據其結果繪製出宏致重大主題矩陣，此結果由企業社會責任推動小組評估其完整性、影響範疇與邊界，最終選定 11 個重大主題。

對應議題	經濟及治理面	
重大主題	公司治理	
對宏致的意義	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。	
衝擊邊界	員工	✓
	客戶	✓
	投資人	✓
	供應商	✓
	政府	✓
	媒體	
	社區鄰里	
涉入程度	直接涉入	✓
	促成涉入	
	透過商業行為涉入	
對應GRI主題	GRI 102 - 治理	
對應SDGs目標		
回應章節	1.3 公司治理	

			經濟及治理面		
		營運績效	誠信經營與法規遵循		產品品質
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，藉以回饋股東、投資人等利害關係人。			宏致落實運行誠信經營政策，以誠信、公平及守信等原則建立組織文化、並依循政府法令法規，不做違法之情事，善盡企業公民責任。		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。
✓		✓	✓		✓
✓		✓	✓		✓
✓		✓	✓		✓
✓		✓	✓		✓
✓		✓	✓		✓
✓		✓	✓		✓
					✓
GRI 201	GRI 415	GRI 205	GRI 307	GRI 419	自訂重大主題
					
1.2 營運績效		1.4 誠信經營		2.1 產品品質、創新研發	

對應議題	經濟及治理面	環境面	社會面
重大主題	永續供應鏈	能源管理及溫室氣體排放	員工發展
對宏致的意義	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。	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。	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。
衝擊邊界	員工		✓
	客戶	✓	
	投資人		
	供應商	✓	
	政府		✓
	媒體		
	社區鄰里		✓
涉入程度	直接涉入	✓	✓
	促成涉入		
	透過商業行為涉入		
對應GRI主題	GRI 204	GRI 302 GRI 305	GRI 404
對應SDGs目標			
回應章節	2.3 永續供應鏈	3.3 能源管理及溫室氣體管理	4.2 人才培育

社會面			
薪酬與員工福利	人權維護	職業安全衛生	勞資關係
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。	為確保每位同仁能在職場獲得公平發展，宏致制定相關勞工人權政策，並落實執行，讓同仁可以在公平、公開、透明制度下工作。	公司同仁在職場上能安安全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。	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。
✓	✓	✓	✓
	✓	✓	
✓	✓	✓	✓
			✓
			✓
GRI 201 GRI 202 GRI 405	GRI 405 GRI 406 GRI 408 GRI 409 GRI 411 GRI 412	GRI 403	GRI 401
			
4.1 員工照顧	4.1 員工照顧	4.3 健康及安全職場	4.1 員工照顧

重大主題矩陣

短中長期目標

重大主題矩陣



短中長期目標

策略面向

短期目標

中長期目標

永續經營

- 強化個別董事薪酬資訊揭露
- 採購降價計畫達 2%
- 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達 95%
- 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達 95%

- 「上市櫃企業公司治理評鑑」中排名 21~35%
- 持續強化董事會職能、提升經營團隊領導管理、資訊透明度確保股東權益
- 提升員工對於法令法規之遵循，降低違規成本
- 採購降價計畫達 2%

品質創新

- 年度客戶滿意度 90 分以上
- 客訴件數 ≤ 1 / 件
- 導入產品生命週期管理至研發相關部門，普及率達 80%

- 擴大導入資訊安全作業範圍，提升資訊服務品質

環境守護

- 2023 年單位營收碳排放量減少 2%(以 2021 年為基準年)
- 取得 ISO14064 認證
- 推行內部無紙化，減少不必要之浪費

- 2025 年單位營收碳排放量減少 3%(以 2021 年為基準年)
- 維持零重大職災事件
- 文件彩印量減少 10%

員工關懷成長

- 間接人員每人平均教育訓練預算達 3000 元以上
- 提供適性化與差異化之員工教育訓練
- 精進員工英語力提升補助計畫
- 數位課程自製率達 20%
- 設計有效留才計畫，確保關鍵人才薪酬具市場競爭力
- 推動無菸職場或菸害防制作為
- 提供更多元的健康紓壓活動或講座
- 精進員工健康促進活動

- 間接人員每人平均教育訓練預算達 5000 元以上
- 建立各職系職能模型及階層別訓練課程
- 將英語能力分數列入晉升條件
- 數位課程自製率達 50%
- 關鍵人才留任率達 80%
- 取得國健署健康促進標章

公益參與

- 持續推動各項社區參與及公益關懷活動
- 推行公司志工制度

- 擴大公益活動範圍，訂定長期援助計畫
- 成立基金會

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)，召開企業社會責任推動小組共同研議，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。期望透過眾人智慧，協助解決全球社會與環境問題。

2020 年永續發展之 8 大目標對應說明如下：

SDGs 目標	宏致對應之重大議題	2020 年度發展重點與報告書對應章節
 3 健康與福祉	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬與員工福利 職業安全衛生 	4.1 員工照顧 4.3 健康及安全職場
 4 教育品質	<ul style="list-style-type: none"> 員工發展 	4.2 人才培育
 5 性別平等	<ul style="list-style-type: none"> 人權維護 	4.1 員工照顧
 7 可負擔能源	<ul style="list-style-type: none"> 能源管理及溫室氣體排放 	3.3 能源管理及溫室氣體管理
 8 就業與經濟成長	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效 公司治理 風險控管 	1.2 營運績效 1.3 公司治理 1.5 風險控管
 9 工業、創新基礎建設	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質 創新研發 	2.1 產品品質、創新研發
 12 責任消費與生產	<ul style="list-style-type: none"> 能源管理及溫室氣體排放 廢棄物管理 	3.3 能源管理及溫室氣體管理 3.5 廢棄物管理
 13 氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> 能源管理及溫室氣體排放 	3.3 能源管理及溫室氣體管理

因應新型冠狀病毒 (COVID-19) 肺炎疫情說明

自 2019 年底新冠肺炎在台爆發首例疫情以來，宏致集團始終相信，全民攜手齊心抗疫是戰勝疫情的關鍵，作為企業更是責無旁貸，必須特別保護員工及家人的健康。因此疫情爆發之初，本公司即積極展開防疫管控措施，降低傳染風險，並與員工、合作夥伴、各國政府及相關衛生單位保持密切聯繫，一年多來持續關注疫情發展情況，即時制定因應方案，以確保企業穩定營運，並讓員工能在健康無虞的環境下安心工作，保持企業競爭力。

為降低疫情對海內外據點之員工健康及營運衝擊，宏致集團除先行制定並發布防疫指導原則、及時啟動分級防疫程序，亦綜合考量國際防疫資訊、各廠區所在國家之政府防疫規範，同時傾聽旗下員工意見，在各廠應變管理措施上持續進行調整，以達最佳防疫成效，實施八大防疫措施如下：

1 成立專責單位

由高層管理單位統籌各部級主管成立防疫小組並召開緊急會議，擬定集團防疫指導原則，發布組織應變之防疫措施、策劃和執行，並與各廠防疫小組及時溝通與聯繫。

2 執行應變措施

確實執行員工與訪客進出管制、各出入口設置體溫量測站及消毒區、確保每位員工均配戴口罩、工作場所人數控管、餐廳防疫管控等。

3 出差勤管理

迅速執行勤假措施變更，因應疫情實施防疫假及防疫照顧假，鼓勵員工若身體不適在家休息、並執行上下班時段分流、辦公室分館、遠距辦公、出勤與差旅管控，降低群聚感染風險。

4 防疫物資準備

依廠區人數及面積備妥足夠數量之防疫物資，包含：口罩、酒精、紅外線體溫感測儀、額溫槍、手套、漂白水等，並增設洗手設施數量，確保防疫零漏洞。

4 強化環境清潔

所有廠區及辦公室，包含宿舍、廚房與餐廳及其他公共區域環境均定期全面加強消毒。

5 防疫觀念宣導

透過各種溝通管道，提供員工正確防疫觀念，遵循政府防疫指示、提醒員工勿落入恐慌情緒、加強個人衛生習慣，並保持社交安全距離。

6 建立群組關懷及公告

透過群組關懷員工與家人之健康，適時地給予信心鼓勵與安撫，亦利用群組進行防疫政策、衛教訊息布達、員工也可透過群組即時回報出勤狀況或異常事件等互動。

7 落實追蹤管控

建立防疫表單，定期向主管機關回報健康狀況和接觸史，落實感染風險追蹤管理機制及員工健康管理，專人每天統一彙整回報「防疫調查表」至權責單位。



製作英文防疫公告提供給外籍員工

1

穩健治理藍圖



- 1.1 公司概況
- 1.4 誠信經營
- 1.2 營運績效
- 1.5 風險控管
- 1.3 公司治理
- 1.6 資安防護

1.1 公司概況



GRI 102-1、102-2、102-3、102-4、102-5、102-6、102-7、102-12、102-13

關於宏致

宏致的英文是 ACES，目標為從以往有效率之營運，提供客戶產能、生產彈性等優勢，逐漸轉變為客戶提供完整的解決方案：Advanced 領先、Creative 創新、Excellent 卓越、Solution 解決，發展為新產品設計、高頻傳輸技術、大電流傳輸、連接器 / 連接線整合設計等優勢，為客戶提供更好的服務。



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，持續執行製程精實計畫並透過提升自動化生產比例來持續改善成本結構；以提供客戶更多元化產品服務，提供更高附加價值產品與服務，以增加未來的成長動能。2009 年 3 月股票正式於台灣證券交易所掛牌上市 (股票代碼：3605)。

服務據點



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	1,223,958,840
宏致集團員工人數	5,542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	楊宗霖
總公司地址	桃園市中壢區永福里東園路13號
營運涵蓋地區	台灣、北京、重慶、昆山、東莞、越南、菲律賓、日本、新加坡、美國、德國

企業文化及核心價值

本公司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。

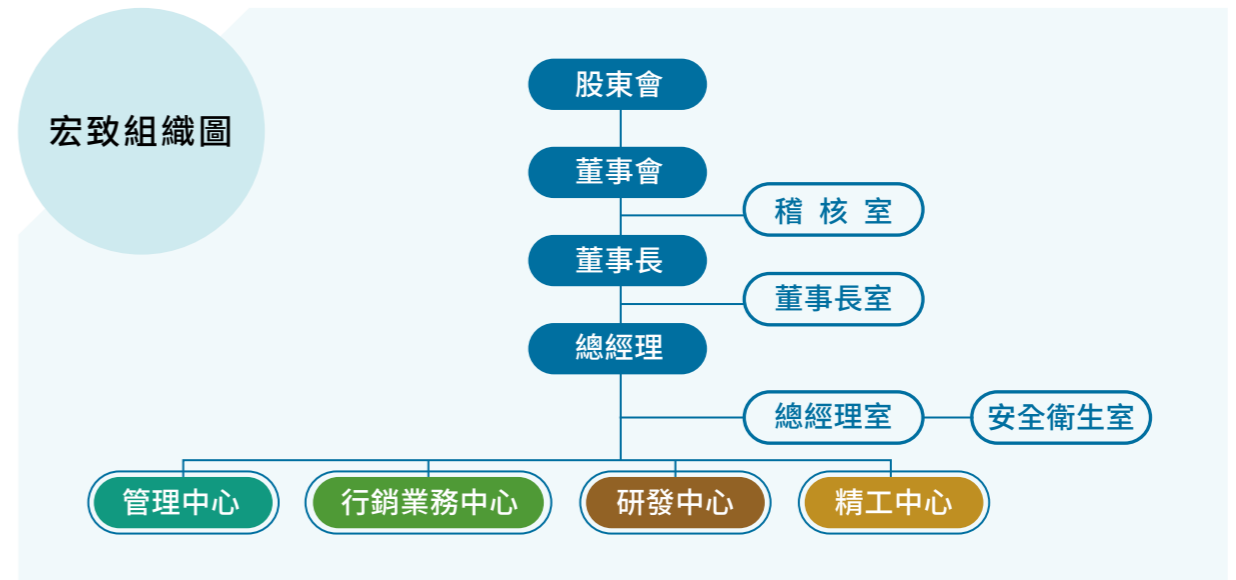
2 價值與態度

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、員工或股東的承諾，員工團隊們都必須使命必達去努力實踐，企業的管理效率自然提高，利潤自然出現。

宏致組織圖



主要部門及職掌

董事長室 <ul style="list-style-type: none"> 經營策略分析及擬定 統籌公司的服務業務、董事會及股東會召開事宜 	稽核室 <ul style="list-style-type: none"> 查核及評估公司預算、財務、業務、經營之內部控制制度 公司經營之檢核 	總經理室 <ul style="list-style-type: none"> 營運策略專案分析與研究 	行銷業務中心 <ul style="list-style-type: none"> 負責產品銷售推廣，達成銷售目標 顧客價值之開發，掌握市場趨勢 產品接單等內、外銷業務之事宜 	研發中心 <ul style="list-style-type: none"> 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 統籌生產設備開發及設計事宜 統籌新材料之開發 	精工中心 <ul style="list-style-type: none"> 統籌模具設計、開發、製造及管理事宜 了解並掌握客戶品質需求，執行產品驗證，確保產品品質 統籌注塑、沖壓及組裝等生產製造事宜 	管理中心 <ul style="list-style-type: none"> 統籌公司財務、會計、稅務及經營分析等事宜 統籌公司行政管理、總務、庶務性採購及人力資源等事宜 公司資訊系統之規劃、執行及維護；軟體設備之更新維護事宜
--	---	---	---	---	---	--

發展歷程



營運策略布局



參與外部公協會

宏致電子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。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	PCI-SIG	會員
Digitimes 電子時報	會員	Gen-Z	會員
HDMI 協會	會員	Open Computer Project	會員
USB 協會	會員		

外部倡議

宏致認同且並承諾支持 RBA 的願景與目標，除公司本身依循 RBA 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，以期達到 RBA 願景及目標。本公司並於 2019 年的 RBA Validated Assessment Program 有效性稽核程序 (VAP) 中，由國際公正第三方進行實地稽核，並獲得 189.9 的高分 (滿分為 200)。

宏致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)。

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，增加本公司產品線廣度，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，本公司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 成立車電專區 (汽車電子工程技術研究中心)，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 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，本公司於 104 年正式設立美國公司，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，本公司亦於 104 年進行業務組織調整，以期建立更堅實的客戶關係，提升產品銷售，更以「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，並以成為世界級精密機構零組件製造廠為長期目標。

1.2 營運績效

GRI 201-1

管理方針

重大主題

• 營運績效

	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 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
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 致力提升生產效能 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
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 109年財務績效 <ul style="list-style-type: none"> 股東權益報酬率達 6.32 % 營業利益率為 4.32 % 稅後純益率為 3.22 % 營業收入成長率為 10.27 %
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 研發製程技術 持續擴充產能，提升生產效率 定期追蹤營運績效，並召開檢討會議，要求相關部門持續改善
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 定期投入研發經費 製程創新
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 月報 每季營收 各部門不定期會議
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 生產計劃表 年度審查會議 各部門KPI達成率
未來規劃	2021年目標	<ul style="list-style-type: none"> 提高生產產能、追求營收成長、擴增市場佔有率、增進獲利能力與增加投資報酬之策略，建立本公司長期投資的財務價值

• 營運績效 •

歷經新冠肺炎的社會局勢動盪，公司雖受影響，但全體員工仍努力不懈不斷提升營運績效，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，來因應激烈的產業競爭。宏致每年均設定年度營收目標及淨利目標，並定期召開部門會議追蹤營運狀況及目標達成率，針對落後之績效進行檢討並適度調整，確保管理階層有效掌握公司營運成果，保障股東權益。

• 近三年營運績效 •

單位：新台幣千元

項目	細項	2018年 (107年度)	2019年 (108年度)	2020年 (109年度)
產生之直接經濟價值	營運收入 (註 1)	6,710,893	7,311,836	8,062,865
	營運成本 (註 2)	4,492,250	4,929,839	5,558,240
分配之經濟價值	員工薪資與福利	1,843,121	1,873,660	2,064,242
	支付出資人款項 (註 3)	81,751	124,282	120,511
	支付政府款項	71,417	81,338	59,926
存留之經濟價值 (註 4)		222,354	302,717	259,946

註 1：營運收入係指銷貨收入
 註 2：營運成本係指銷貨成本 + 營業費用
 註 3：現金股利和利息發放
 註 4：存留之經濟價值係指稅後淨利

• 近三年營業比重統計 •

單位：新台幣千元；%

主要產品	2018年		2019年		2020年	
	營業收入淨額	比重	營業收入淨額	比重	營業收入淨額	比重
連接器	3,753,991	55.94	4,038,364	55.23	4,361,239	54.09
連接線組	1,723,113	25.68	1,713,850	23.44	1,883,947	23.37
通路暨射頻產品	1,001,974	14.93	920,619	12.59	816,078	10.12
金屬沖壓件	-	-	408,733	5.59	788,050	9.77
其他營業收入	231,815	3.45	230,270	3.15	213,551	2.65
合計	6,710,893	100.00	7,311,836	100.00	8,062,865	100.00

1.3 公司治理

GRI 102-18

管理方針

重大主題

• 公司治理

	政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 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」，維護股東權益及強化董事會運作
	核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 強化公司治理，提升各項資訊透明度 持續提升公司治理評鑑
	績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 2020年董事會平均出席率達九成以上(含委託出席) 高階主管參與公司治理相關課程共9人，累積訓練時數63小時 2020年未發生貪腐、賄賂之情事
	行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 定期向董事會報告公司治理績效及各利害關係人溝通情形 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 成立薪酬委員會，訂定本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度，並定期給予績效評估
	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 針對不同績效成立相對應委員會，確保能有效監督各單位職權
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 發言人信箱 股東會 法說會
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 董事會績效評估辦法，1次/年 參與外部公司治理評鑑 透過內部控制制度，評估公司作業程序是否合理
	未來規劃	<ul style="list-style-type: none"> 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
	2021年目標	<ul style="list-style-type: none"> 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

• 公司治理

宏致相信維持健全的董事會治理制度是一間企業能永續經營的關鍵因素，為此，宏致持續致力於建構穩健、有效的公司治理架構，不斷提升公司治理品質，實踐公司治理之精神，確保管理階層及各單位同仁能依循法令法規並遵守道德規範，藉以強化公司整體營運，維護各利害關係人之權益，善盡企業社會責任。

本公司設置公司治理之專職單位為管理中心，公司治理單位的主要職責為提供董事、監察人執行業務所需資料、協助董事及監察人遵循法令、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、辦理公司登記及變更登記等。

• 董事及監察人

本公司董事共 5 名 (含獨立董事 2 名)，獨立董事占比為 40%，2 位獨立董事任期年資皆在 9 年以下，董事年齡 60 歲以下 1 人，60 歲以上 4 人。各成員具備實務界、財務或研發所須之管理專長，未來董事會之組成架構及成員經歷背景將延續現況架構，本公司擁有充足之人脈，也能從外部找尋合適之人才適時接任。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，故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。2020 年共召開 6 次董事會，董事出席狀況為 100%(含委託出席)。

本公司訂有「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，包括整體董事會及個別董事成員，依評量指標量化評估結果並送交最近一次董事會報告。評分標準分為五級 (優、佳、良好、尚可、有待加強)，109 年整體績效評估結果為優等。

董事會整體績效評估之衡量項目	
	對公司營運之參與程度
	提升董事會決策品質
	董事會組成與結構
	董事的選任及持續進修
	內部控制

董事成員績效評估之衡量項目	
	公司目標與任務之掌握
	董事職責認知
	對公司營運之參與程度
	內部關係經營與溝通
	董事之專業及持續進修
	內部控制

職稱	姓名	性別	任期
董事長	袁万丁	男	3年
董事	威紀投資有限公司 代表人 黃文成	男	3年
董事	謝漢章	男	3年
獨立董事	李安謙	男	3年
獨立董事	廖達禮	男	3年
監察人	蔡淑娟	女	3年
監察人	魏啟林	男	3年
監察人	徐昌翡	女	3年

職稱	姓名	實際出席(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出席(列)席率(%)【B/A】
董事長	袁万丁	6	0	100%
董事	威紀投資有限公司代表人：黃文成	6	0	100%
董事	謝漢章	2	4	33%
獨立董事	李安謙	6	0	100%
獨立董事	廖達禮	6	0	100%
監察人	魏啟林	3	0	50%
監察人	蔡淑娟	6	0	100%
監察人	徐昌翡	6	0	100%

• 薪酬委員會

本公司依證券交易法「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設立薪酬委員會，委員共計3人，至少每年召開兩次會議。2020年度薪資報酬委員會開會2次，薪酬委員出席率為100%。

本公司薪資報酬委員會職權：

1. 定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議
2. 訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人之績效與薪資報酬之政策、制度、標準之合理性
3. 定期評估本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬

2020年薪資報酬委員會之議決事項如下：

1. 經理人之年終獎金發放案
2. 民國108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
5. 經理人調薪案

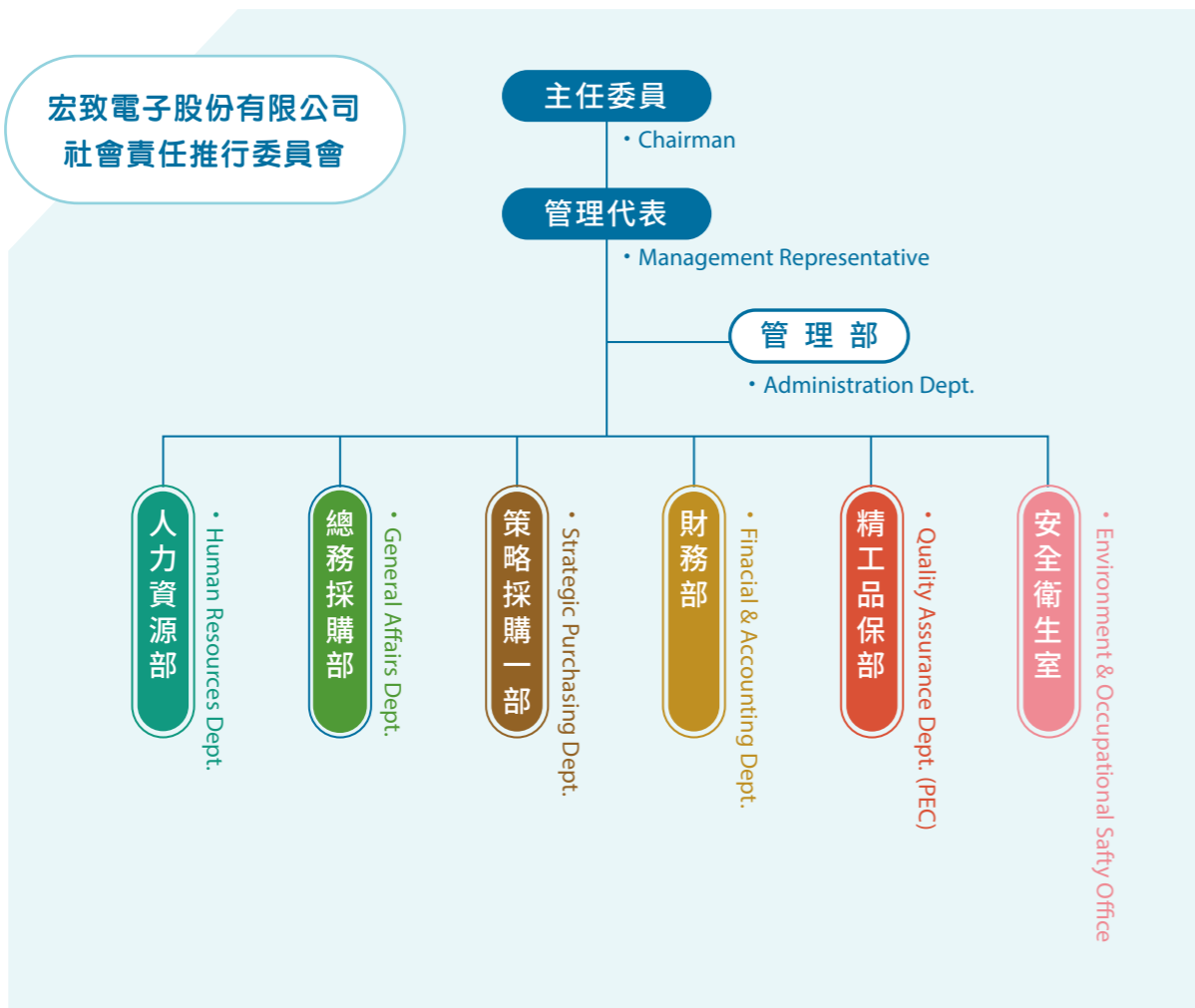
職稱	姓名	開會次數	出席次數	出席率
召集人	廖達禮	2	2	100%
委員	李安謙	2	2	100%
委員	朱明進	2	2	100%

職稱	姓名	董事會多元化背景與核心能力							
		營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事長	袁万丁	✓	△	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	黃文成	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	謝漢章	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	李安謙	✓	△	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	廖達禮	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

△ 具部分能力

企業社會責任組織架構

宏致於 2020 年正式組成企業社會責任推動小組，由管理部負責統籌相關目標及推動事宜，召集財務、環安、採購、人資、總務等單位部門共同參與報告書編撰作業，未來將於每年董事會呈報相關進度。



1.4 誠信經營

GRI 102-16、201-4、205-1、205-2、205-3、415-1

管理方針

重大主題

誠信經營與法規遵循

政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範
核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 提升員工法遵意識，確保員工遵守各項相關法律規定
績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 員工誠信經營相關教育訓練共594人次參與，總計530小時 2020年未發生任何違法情事
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦法規相關教育訓練 每季檢視公司內部法規遵循相關事件
如何管理	投入資源 <ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦教育訓練
	回饋機制 <ul style="list-style-type: none"> 申訴專線 員工意見專用信箱
	評估機制 <ul style="list-style-type: none"> 落實執行內部稽核管控機制
未來規劃	2021年目標 <ul style="list-style-type: none"> 持續提升員工法規意識 維持零違法情事發生

誠信經營

宏致為建立誠信經營之企業文化及健全發展，達成企業永續經營之理念，依據《上市上櫃公司誠信經營守則》訂定《誠信經營守則》，以誠信、透明且負責的經營理念要求員工其行為需符合道德標準，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。

本公司為提倡及宣導誠信行為，定期於員工大會中向全體員工進行「誠信經營」之教育訓練，針對新進員工不論是內勤或外務人員，在職前訓練講習課程中，均安排講授員工職業道德、誠信原則之相關內、外部法令規定，強化有關「誠信經營」之教育訓練。本公司 109 年度有關員工誠信經營相關教育訓練 (包含誠信經營守則、勞工道德、社會責任等)，合計訓練人次 594 人，訓練總時數達 530 小時。

本公司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。2020 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。

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 — suggection_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、從事不公平競爭之行為、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。

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。2020年本公司皆依法行事，故於社會、經濟、環境方面，皆無受到任何金錢罰鍰或其他非金錢上之處分。

政治獻金

本公司一向保持政治中立，從未從事政治捐獻之情事。

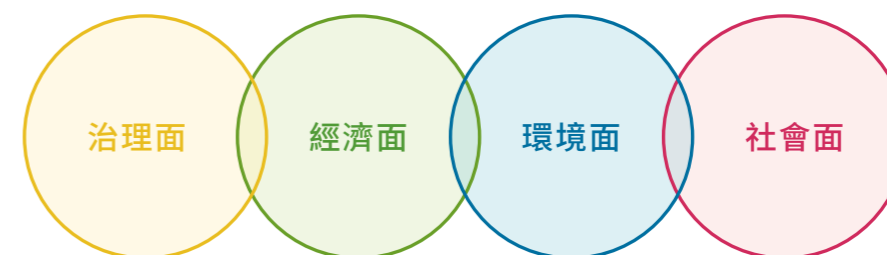
政府補助方案

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新台幣20億元，此次實施期程為3年(108年至110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。

1.5 風險控管

GRI 102-11

本公司已初步制定程序，以識別和運營有關的環境、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部為中心，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，預計 2021 年完成籌組內部風險管理委員會事宜。

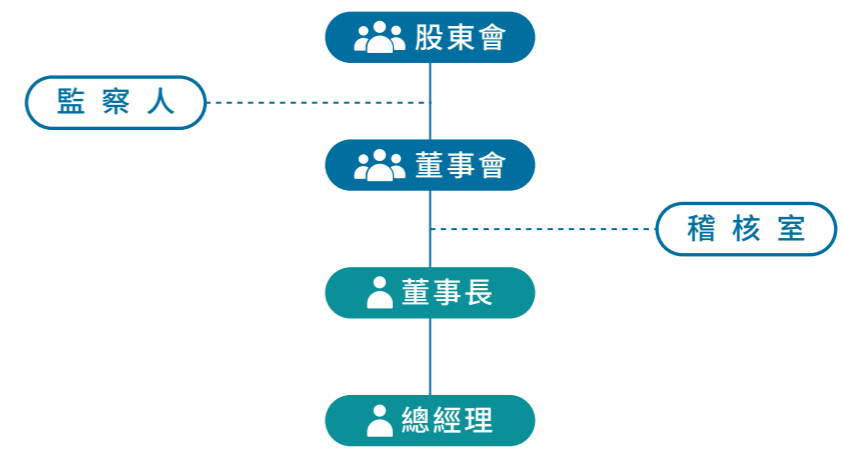


考量面向	治理面			經濟面			經濟面		
風險屬性	可預防風險	策略型風險	可預防風險	策略型風險	可預防風險	可預防風險	可預防風險	可預防風險	可預防風險
項目	法規遵循	資訊安全	從業道德	原物料短缺	信用風險	流動性風險	市場風險	機台設備維護	
因應對策 / 採取行動	密切追蹤各項法令，並不定期舉辦各類法規相關教育訓練 • 廠內網路安全使用宣導 • 舉辦資安相關教育訓練 • 設置檢舉管道	• 舉辦教育訓練宣導 • 提高安全庫存備貨量 • 開發兩間以上廠商增加採購渠道 • 與供應商簽訂長期供貨合約確保穩定供貨 • 集團之間互相支援原物料	• 開發替代料 • 提高安全庫存備貨量 • 開發兩間以上廠商增加採購渠道 • 與供應商簽訂長期供貨合約確保穩定供貨 • 集團之間互相支援原物料	應收客戶之帳款及有價證券投資。 行合約義務而產生財務損失之風險，主要來自於公司信用風險係因客戶或金融工具之交易對手無法履	1 應收帳款及其他應收款 分析其信用評等，建立個別信用額度，以控制信用付款及運送條件及條款前，須針對每一新客戶個別公司已建立授信政策，依該政策公司在給予標準之	2 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。 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。	1 公司係透過管理及維持足夠部位之現金及約當現金 2 借款合約條款之遵循。 3 公司管理階層監督銀行融資額度使用狀況，並確保	1 匯率風險 程度在可承受範圍內，並將投資報酬最佳化。 2 價值變動風險及現金流量風險。公司藉由維持一適當公司同時以固定及浮動利率借入資金，因而產生公允 3 利率風險 之固定及浮動利率組合等方式來管理利率風險。 價值變動風險及現金流量風險。公司藉由維持一適當公司同時以固定及浮動利率借入資金，因而產生公允 3 其他市價風險 組合以管理風險。 易該等投資，且公司管理階層藉由持有不同風險投資資非持有供交易而係屬策略性投資。公司並未積極交公司因權益證券投資而產生權益價格暴險。該權益投	• 建立完整備品清單與安全庫存 • 建立標準快速維修程序 • 充足合格維修人力 • 統計可控異常停機率(%)
權責單位	人資部	資訊部	人資部	採購一部	財務部	財務部	財務部	組裝部	

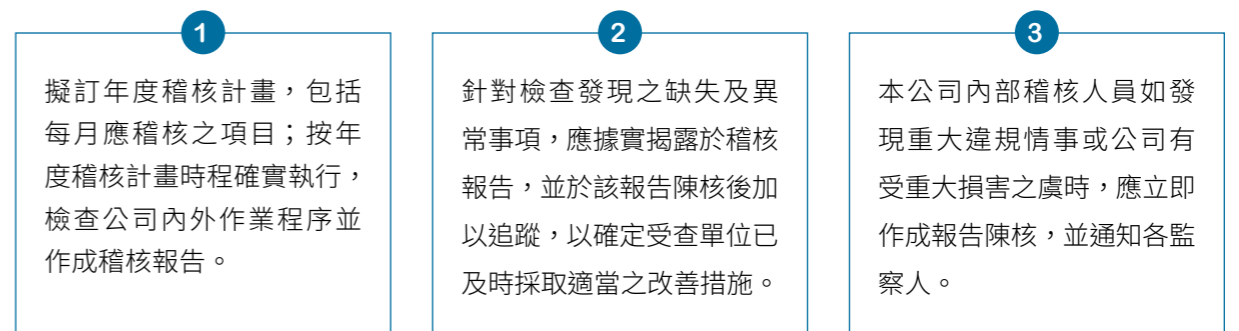
考量面向	環境面		社會面		
	風險屬性	可預防風險	可預防風險	可預防風險	策略型風險
項目	水資源管理	能源管理	人力管理	員工健康	工安事故
因應對策 / 採取行動	<ul style="list-style-type: none"> 廠內節約水資源宣導 廠內水資源再利用執行 若停水則將產品轉至其他廠區進行生產 持續採購樹苗，以種樹確保水土保持，調節環境 	<ul style="list-style-type: none"> 廠內空調及空壓設備使用宣導 廠內備發電機，並定期檢查柴油庫存 若停電則將產品轉至其他廠區進行生產 廠內設備汰換有變頻或節能裝置系統 	<ul style="list-style-type: none"> 與各機械系所產學合作，讓優秀人才畢業即就業 安排各類訓練課程，讓員工在工作中持續進步成長 	<ul style="list-style-type: none"> 結果持續追蹤管理 針對高風險作業員工進行特殊健康檢查，依健檢工各類健康狀況 駐廠廠護隨時提供健康相關資訊與協助，關懷員工 廠醫定期巡診，提供專業諮詢服務 	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦緊急應變演練 定期檢查廠內消防等安全設備
權責單位	總務部	總務部	人資部	管理部	總務部

內控機制

本公司內部稽核由稽核室全權負責，稽核室隸屬於董事會，成立之目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。公司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，除定期向各監察人報告稽核業務外，稽核主管亦列席董事會報告。



內部稽核之運作



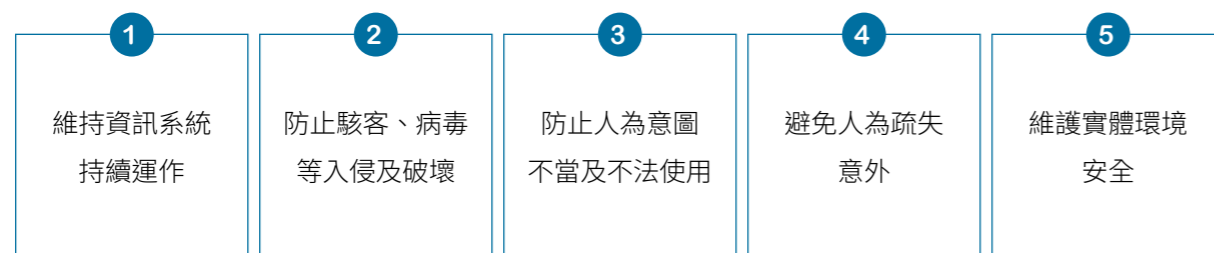
本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，每年至少辦理一次自行檢查，由稽核室覆核各單位及子公司之自行檢查報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據



1.6 資安防護

資訊安全管理

鑑於近年來電腦及網路應用日趨普及，為確保公司暨資訊安全有關資料、資訊系統、設備及網路之安全，特訂定「資訊安全管理程序」，作為公司有關資訊安全管理組織權責分工、人員教育訓練、電腦硬體、網路及實體環境管理之準則。本公司所有同仁均有義務協助推動資訊安全政策，以確保公司有關資料、資訊系統、設備及網路之安全。本公司的資訊安全管理目標如下：



為了提升資訊安全管理，本公司於 2020 年成立「資安管理委員會」，由資訊處主管擔任召集人，負責審視各子公司資安治理政策，監督資安治理運作情形，並定期向董事會報告資安治理概況。

宏致集團全球員工及約聘僱人員皆須遵循宏致資訊安全政策，如下：



資安項目	2020 年採取措施
外部防禦	已更換次世代防火牆，10 月份阻絕異常惡意網頁、阻擋惡意程式（12,570 次）、阻擋病毒（133 支）、病毒郵件及降低外部網路攻擊（64,360 次）
用戶端管理	1、全面徹查公司電腦使用管理者權限 2、USB 使用權限管制 3、用戶端防毒系統升級，替換防禦較佳版本 4、用戶端更新系統更換
系統安全	1、伺服器更新系統更換 2、伺服器防毒系統升級 3、系統對外網路管制 4、系統資料備份規劃
網路安全	1、東園廠機台網路管制 2、外網使用權限管控 3、集團視訊系統置換外部風險較高視訊系統
資安教育訓練	1、製作資安教育訓練線上教材 2、舉辦資安教育訓練線上課程 255 人次參與，共計 765 小時

2

創新價值突破



- 2.1 產品品質、創新研發
- 2.3 永續供應鏈
- 2.2 綠色採購
- 2.4 客戶滿意度

2.1 產品品質 / 創新研發

管理方針	
重大主題	產品品質
政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 東園總部及精工中心製造納入 ISO9001/QC080000 認證範圍 東園總部及精工中心 IATF16949/ISO9001 三年換證 東園總部及精工中心 IATF16949 擴大範圍驗證(納入連接線產品)
績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 於2021年通過第三方驗證(DQS) IATF16949品質系統+五大核心工具訓練總時數:58小時
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 擴大IATF16949驗證範圍納入精工連接線產品 加強教育訓練,強化同仁對 IATF16949系統 & 五大核心工具應用 制定連接線標準作業流程(SOP) 東園總部及精工中心導入ISO 9001 / QC080000 系統
如何管理	投入資源
	回饋機制
	評估機制
未來規劃	<ul style="list-style-type: none"> 2021年目標 導入新版FMEA系統 建立客戶/外部稽核對應人員SOP及訓練 異常改善連結FMEA/Control Plan系統化 連接線製程稽核Checklist與展開執行 產線Kappa考核(連結到實驗室)

• 產品品質

本公司在 2014 年即取得 QC080000 有害物質過程管理系統認證，且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。並經由嚴謹的品質系統的管理，提供客戶穩定的產品品質，同時為確保客戶服務品質，提升客戶滿意度，每年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係。

本公司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。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。

• 創新研發

宏致集團致力於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，同時也將企業融入於本地社會發展。為持續擴展產業領域，近年以四大技術市場區塊 - ICAN(Industry、Cloud、Automotive and Notebook, 工業、雲端、車輛及行動電腦) 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。在車輛市場，致力於汽車電子及電動汽車相關產品的開發，以因應智慧化車輛以及綠色能源的發展。在雲端市場，已經建立核心事業單位，持續累積產業的專業經驗 (domain knowledge)，將產品、技術及服務一步一步整合為提供客戶價值的團隊。

因此，為持續發展提升集團競爭力，除了已建立以精密製造為核心的精工中心，目前也逐步擴大研發中心的能量，期望由製造服務的宏致更進一步成為技術及創新的宏致。另一方面，維持創造與地方互利共生的生態，宏致亦於台東成立宏育精密股份有限公司，除提供集團精密模具零件，同時創造地方就業機會，讓在地有能力的年輕人不必遠離家鄉就業，並培養集團未來人才庫。

檢視已有的核心能力如下：



精密製造	組裝檢測自動化工程	研發實驗室
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。	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，以符合工業 4.0 的智能發展目標。	從產品的分析測試平台，進而成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。

未來發展的規劃在能源及智慧化工程能力的提升：

1

因應技術創新需求

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。例如：基於高功率及高速傳輸的發展，從連接器衍生的散熱測試到散熱技術，以及處理 EMI 整合材料及結構設計的技術，逐漸發展為散熱與 EMI 的整合技術，以發展差異化的技術與產品路徑。宏致精工中心導入 3D X-Ray 斷層掃描機（半導體等級應用）提供對產品結構的問題診斷以及製程品質更精準的研析資料，並提供與客戶共同開發產品的服務平台，深化與客戶技術合作的關係。

2

電腦輔助工程 (CAE) 深化

除既有管理模式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的成本，並涵蓋了電磁、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，目前更提升 CAE 能量於製程開發，如應用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。以降低工程開發資源的耗費，更精實的應用材料資源。此外，對於未來衍生產品技術的開發，如高功率連接器的散熱及發熱設計評估，以確保高功率產品的安全可靠，以及散熱器的最佳化及創新設計，並整合 EMI 設計以得到高附加價值的整合產品。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

目前的發展跟隨 5G 市場的成長，主要領域在於微波通信模組技術以及高速連接線技術。這也是宏致要由零組件製造擴展為解決方案的提供者必要發展路徑，同時也配合著市場及客戶的未來需求而展開的研發活動。宏致電子一向注重自主技術開發，在日積月累下，已經逐漸產生營收。如同伺服器應用的各形式的高速線束 SlimSAS。同時集團旗下的電子產品品牌 ONE 也已經進行一段時間的市場耕耘。

近兩年研發費用統計

單位：新台幣千元

年度	2019 年	2020 年
研發費用	344,851	364,656

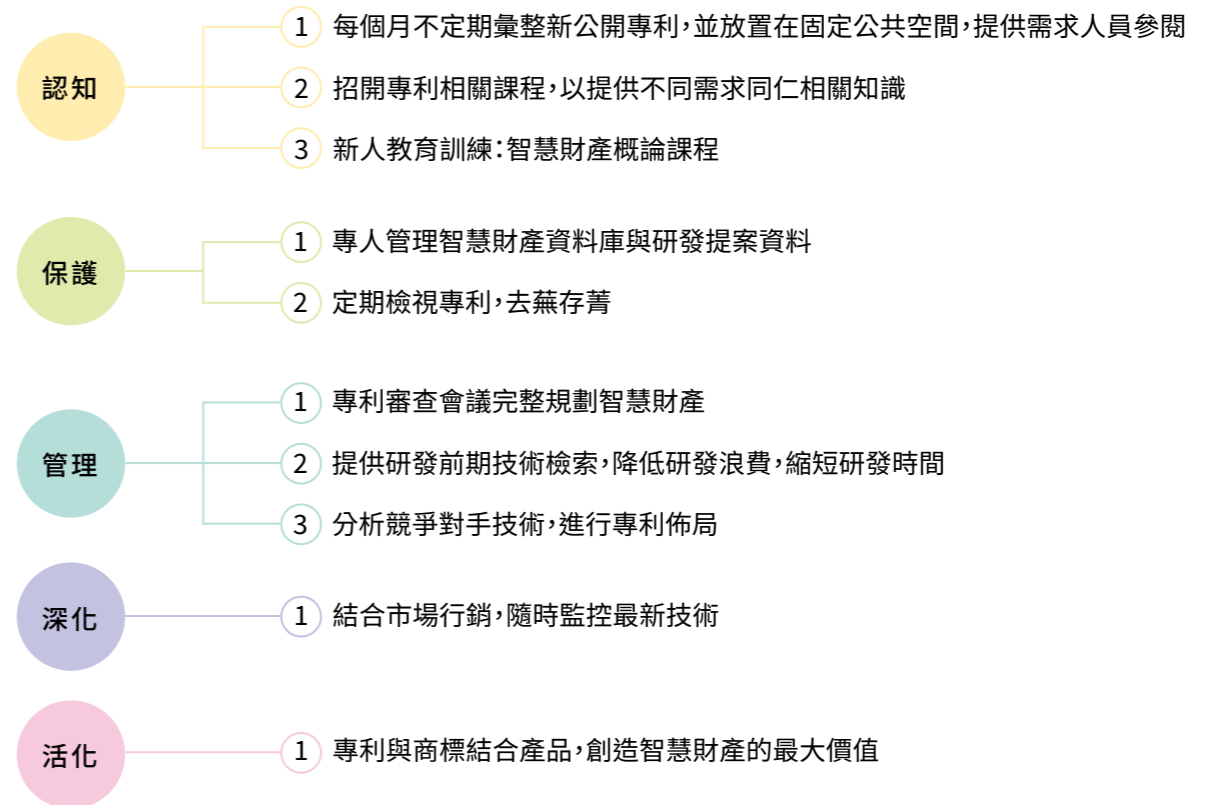
近兩年宏致集團的研發產品

年度	研發成果項目
2019 年	<ul style="list-style-type: none"> ① 高壓連接器應用於電動車 ② 多款 ECU 主機盒與微波雷達座 ③ 背光模組自動化組裝用連接器，應用於大尺寸液晶螢幕 ④ 10G BASE-T RJ-45 Transceiver 高密度布局之電氣性能最佳化模組開發 ⑤ 車用高速 HSF(High Speed Fakra) 8.5GHz 連接器 ⑥ 下世代伺服器高速 32Gbps PCIe Gen5 介面之抗干擾連接器開發 ⑦ 3000 瓦大電流板對卡連接器 ⑧ 隱藏式薄型 Push-Push 美背腳架機構研究開發
2020 年	<ul style="list-style-type: none"> ① 10G BASE-T SFP+ transceiver module ② 車用 8.5G 連接器 ③ PCIe5 高速連接器設計研發 ④ 3000W 大功率伺服器連接器 ⑤ PUSH PUSH 散熱腳架設計

專利技術

智慧財產對宏致電子而言，是永續經營的核心價值，舉凡公司的品牌、研發技術、產品等都是公司核心價值，這也囊括專利、商標等智慧財產的管理。ACES 創立時即專注於智慧管理策略，從早期以衝量為目標，大量申請專利保護特定產品，到近年結合商業性、整合例以及資源化，同時整合產品商標申請，創造 ACES 產品於智慧財產方面展現專利與商標搭配之雙重價值。

雖然宏致並未導入 TIPS (台灣智慧財產管理制度)，實際運作皆導入其架構執行：



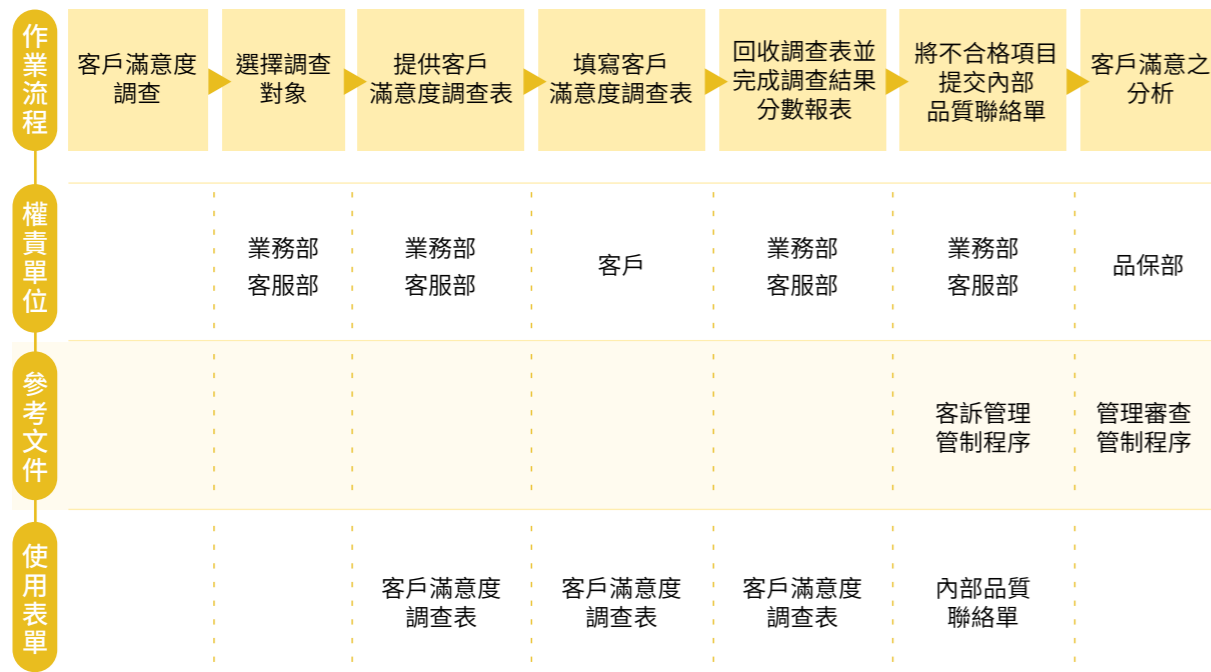
截至 2020 年宏致集團累積有效專利數

國家	台灣	大陸	美國	日本	總計
累積專利數量	198	186	41	25	450

客戶滿意度

客戶滿意度關乎一間企業是否能永續發展，因此顧客滿意度對宏致而言是非常重要的回饋來源。宏致客戶滿意度調查對象是以前一年度前 10 大客戶、主要車用 / 航太客戶為主，另隨機抽樣 5 名次要客戶寄發。而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。2020 年客戶滿意度整體平均分數為 115 分，超越目標設定之 90 分，且連續三年都超越設定目標。

針對總分 89 分 (含) 以下、或單項在 4 分 (含) 以下，則為客戶滿意度調查結果中屬不合格者，針對不合格之對象，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，並持續追蹤後續改善行動，並將改善結果回饋於客戶。除客戶滿意度調查外，宏致也會定期與客戶保持良好溝通互動，隨時關注客戶需求，並將客戶即時資訊回饋回相關單位，藉由不斷提升產品品質，來滿足客戶最大利益。



客戶滿意度目標與調查結果

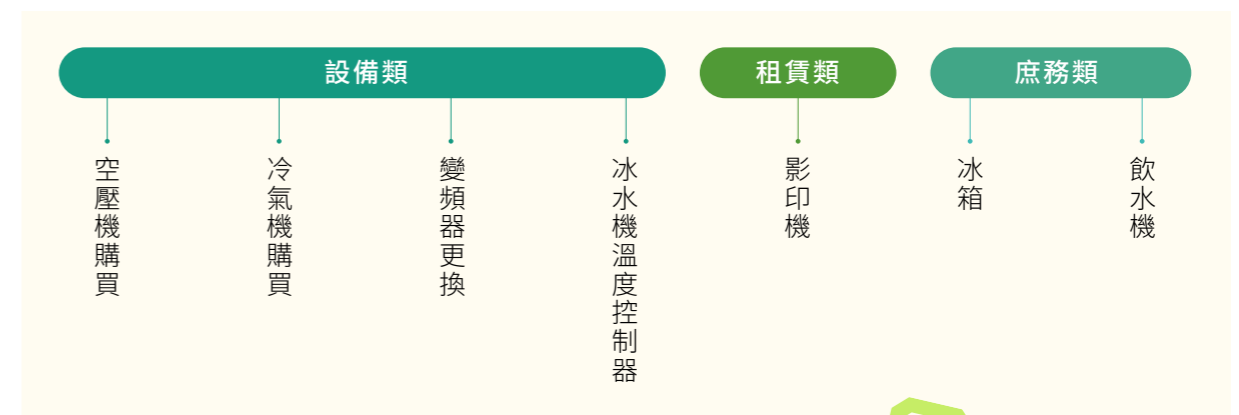
項目	2018 年	2019 年	2020 年
客戶滿意度目標 (分)	90	90	90
客戶滿意度結果 (分)	107	112	115

2.2 綠色採購

宏致為求地球永續發展及減輕非必要之資源耗費，致力支持綠色採購之理念，為實踐永續採購精神，宏致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，亦逐步將所有燈具改換為 LED 節能燈泡。

為響應綠色採購，成為低碳企業，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 (影印機、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，綠色採購之精神。

2020 年主要綠色採購項目



近三年綠色採購金額

年度	2018 年	2019 年	2020 年
綠色採購金額 (元)	992,000	2,030,236	1,781,572

2.3 永續供應鏈

GRI 102-9、204-1

管理方針

重大主題

永續供應鏈管理

政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 90% 供應商遵守衝突礦產承諾簽署率 100% 	
績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 供應商遵守衝突礦產承諾簽署共32家 	
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 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〉 訂定在地採購目標 	
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 官網信箱 供應商意見回饋 供應商申訴信箱
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 供應商評核 供應商合約審查 透過第三方或公司內部稽核小組進行供應商現場稽核
未來規劃	2021年目標	<ul style="list-style-type: none"> 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 %

本公司訂有「供應商評鑑管制程序」，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。

• 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。

• 合格之供應商須提供資料：

- 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採購監督取得 ISO 9001 驗證目標。

• 合格供應商之定期評鑑：分年度評鑑與季度評核兩階段：

① 供應商年度評鑑	② 供應商季度評核
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，對合格供應商之製造能力與品質管理能力及產品是否可符合環境管理物質需求進行實地評鑑。	針對有交易且經進料檢驗之供應商，每季進行評核一次。

供應商除名	
<p>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。</p> <p>另，在選定供應商時將右列條件列入考量：</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1. 確保可滿足要求的品質和安全性 <input type="checkbox"/> 2. 具競爭力的價格 <input type="checkbox"/> 3. 遵守指定的交貨期 <input type="checkbox"/> 4. 對環境保護的考量 <input type="checkbox"/> 5. 法令以及社會規範的遵守 <input type="checkbox"/> 6. 對人權和勞動安全衛生等的考慮 <input type="checkbox"/> 7. 禁止向引發社會紛爭的地區進行採購

自 2018 年起要求供應商簽署供應商社會責任承諾書，除宣告本公司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。目前共計 68 家供應商簽署。2020 年新進廠商簽回供應商社會責任承諾書比例為 100%。

不使用衝突礦產承諾

宏致電子股份有限公司致力於詳實調查供應鏈確保金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、錫 (Sn) 這類金屬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) (聯合國安全理事會認定上述國家皆為剛果礦脈之礦產)。

 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)

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，如歐盟法規 (RoHS 及 WEEE 指令) 等及客戶的要求。本公司設計、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。

宏致訂定「環境關聯物質作業指導書」，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管理行動，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。針對此點，宏致電子對於供應商之現有交易材料已做完整的產品物質調查，要求所有協力廠商配合，提供材料內含的物質含量報告，作為宏致電子人員選擇供應廠商及材料之必要依據。

在地採購

過去都是由中國大陸廠區生產，近年台灣精工中心的產能逐步增加，開始能供應部分的物料，自製比例提高，故在地採購的比例有降低的趨勢。

在地採購支出與比例

項目	2018 年	2019 年	2020 年
在地供應商採購支出金額 (元)	118,578,711	105,009,342	136,777,477
總採購金額 (元)	275,578,728	435,577,460	583,928,642
在地供應商採購支出比例	43%	24%	23%

3

守護綠色環境



3.1 氣候變遷風險與因應策略

3.4 水資源管理

3.2 環境管理

3.5 廢棄物管理

3.3 能源管理及溫室氣體管理

3.1 氣候變遷風險與因應策略

GRI 201-2

氣候變遷風險因應

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
<ul style="list-style-type: none"> 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 消費者減碳意識抬頭，追求綠色產品，需付出額外產品開發成本、生產成本 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加 業績下滑 市場需求改變 	<ul style="list-style-type: none"> 投入綠色製成開發，選擇符合永續概念之供應商合作，加速公司朝綠色生產前進 積極主動關注市場趨勢，並做好市場調查工作，持續開發綠能產品，使產品符合永續概念
<ul style="list-style-type: none"> 國家政策逐步限制溫室氣體排放量 法規要求各用電大廠需使用一定比例再生能源 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加 研發費用增加 	<ul style="list-style-type: none"> 積極配合政府政策，訂定逐年溫室氣體減排目標 了解目前台灣再生能源規畫，訂定能源轉型計畫，逐步增加綠電使用率
<ul style="list-style-type: none"> 電力短缺，造成公司無法正常營運，影響產品生產，營運成本上升 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 	<ul style="list-style-type: none"> 降低營運績效 營運成本增加 客戶滿意度下降 員工安全問題 	<ul style="list-style-type: none"> 分散原物料來源以降低風險 訂定災害防治管理措施，做好預防措施 購買天災、氣候變遷相關保險 加強人員環境安全衛生教育訓練

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
<ul style="list-style-type: none"> 客戶對低耗能、低環境負擔之產品需求大 開發低碳產品，符合市場需求 	<ul style="list-style-type: none"> 增加營收 產品創新 	<ul style="list-style-type: none"> 積極投入開發低碳產品
<ul style="list-style-type: none"> 政府通過獎勵措施促進使用替代能源 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本降低 產品創新 	<ul style="list-style-type: none"> 參與政府綠色能源政策獎勵計畫
<ul style="list-style-type: none"> 老舊設備汰換 提高資源使用效率，降低環境衝擊 	<ul style="list-style-type: none"> 產品成本降低 企業形象建立 	<ul style="list-style-type: none"> 監控設備耗能，制定汰舊換新計畫 制訂 / 執行節電計畫

3.2 環境管理

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。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：

環境政策

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

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。

2020 年環境管理方案

環境目標	環境改善方案
節能減碳	已將兩廠區的燈具更換為 LED 燈，截至 2020 年底更換率達 90% 以上
工業減廢	依據設備保養單年度更換紀錄，2020 年廢切削油產生量較 2019 年減少 5%

環境申訴

任何人發現本公司疑似有環境污染之行為，可藉由申訴管道對本公司陳情，於上班期間，可撥打環保申訴電話：(03-463-2808 分機：1114)。本公司將有專人負責處理環境申訴內容，釐清狀況，若屬實，將依循行政體系向上呈報並知會相關部門主管，並立刻處理污染災害，防止污染擴大，並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

03-463-2808 #1114

法規遵循

宏致致力遵循環境法規要求，並於持續改善廠區環境條件，2020 年無因違反任何環境法律或法規，而遭受懲罰或處以罰鍰之情事發生。

3.3 能源管理及溫室氣體管理

GRI 302-1、302-4、305-1、305-2、305-3、305-5

管理方針

重大主題

溫室氣體排放與能源管理

政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 依政府規範每年節電 1 % 減少公司整體碳排放量 提升資源再利用率 	
績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 辦公室及作業現場燈具更換節能的LED燈具：一年共可節省155,735度數 空調箱安裝變頻器，減碳量 63 噸CO₂ 	
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 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 導入ISO 14064系統，進行溫室氣體排放盤查教育訓練 	
如何管理	投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 設置能源管理人員，費用7萬 溫室氣體盤查輔導費+認證費用55萬 每月召開環安會議，宣導節電/節水落實，由各部門參與
	回饋機制	<ul style="list-style-type: none"> 本公司每月召開兩廠環安會議，藉由會議向各部門宣導並落實 每年檢討設備節能的項目規劃執行 溫室氣體透過盤查記錄，規劃每年可減量的碳排放
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 內部稽核，1次/年 公司籌組內部稽核小組，每年進行以一次ISO 14064自我檢視
未來規劃	<ul style="list-style-type: none"> 加強回收再利用的資源，如：水循環、廢紙再利用 增加綠色採購量 管控電費使用成本 生產設備及公共設備的節能計劃執行 減少公司整體碳排放量 取得ISO 14064證書 	

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，為減少溫室氣體排放，本公司預計於 2021 年正式聘請外部顧問協助導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並分階段完成範疇三排放量計算，期以逐步揭露更完整之溫室氣體排放資訊，並設立相關減碳目標，為減緩氣候變遷付諸更多行動。

除導入溫室氣體排放，宏致也思考如何持續引進各項節能技術，如設備效能提升、汰換老舊設備、透過生產管理優化來降低能源消耗等，此外，亦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，一同來為地球環境盡一份心力。

近三年電力使用統計

單位：度

廠區	2018 年	2019 年	2020 年
東園總部	491,400	627,100	1,105,100
精工中心	4,565,400	5,482,800	6,998,400
總計	5,056,800	6,109,900	8,103,500

近三年溫室氣體排放量統計

單位：公噸 CO₂e

範疇	2018 年	2019 年	2020 年
直接排放（範疇一）*	32.1152	41.2523	43.5786
間接排放（範疇二）	2433.3582	2790.7452	3562.1856
總排放量	2465.4734	2831.9975	3605.7642

備註：僅計算精工中心之排放量



節能減碳相關行動整理

項目	作法
 辦公室節能減碳	<ul style="list-style-type: none"> 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 推動E化節能、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 利用視訊/電話遠端會議，減少跨廠區的碳排放
 照明設備	<ul style="list-style-type: none"> 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，全廠燈具皆已更換LED燈具，減少電力浪費
 空壓機設備	<ul style="list-style-type: none"> 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 汰舊更換變頻空壓機
 公務車使用	<ul style="list-style-type: none"> 優化公務車用油量，做好提前安排併車方案
 資訊/軟硬體設備	<ul style="list-style-type: none"> 採購節能標章相關硬體設備 服務虛擬化導向 使用端電腦啟用節能管理政策

3.4 水資源管理

GRI 303-1、303-5

本公司主要水源 100% 來自市政公共用水，並無使用地下水、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。東園總部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。2020 年因東園總部開始增設組裝及成型產線，駐廠人員增加進而導致用水量上升。公司內部每月召開環安會議，宣導同仁節約用水，珍惜水資源。2020 年總用水量共 22,184 立方公尺。

• 近三年用水總量 •

單位：立方公尺

廠區	2018 年	2019 年	2020 年
東園總部	3,856	3,087	4,441
精工中心	11,876	12,409	17,743

3.5 廢棄物管理

GRI 306-1、306-2

宏致積極將資源充分有效利用，以減少廢棄物及降低生產成本，除改善製程及操作管理以降低下腳廢料之產生，另一方面開發及選用無污染及低污染製程。另將生產過程中產生之金屬廢料透過有效之管理程序回收，回收後之廢金屬則銷售予廢棄回收商，降低資源的浪費。最主要廢棄物來自辦公室生活垃圾，亦皆經合格廠商進行一般事業廢棄物申報，本公司無有害廢棄物之產生。

• 近三年廢棄物統計 •

單位：公噸

廢棄物類別	2018 年	2019 年	2020 年
生活廢棄物	20.00	26.52	20.40
一般事業廢棄物	3.48	2.70	3.32

4

幸福員工職場



- 4.1 員工照顧
- 4.2 人才培育
- 4.3 健康及安全職場

4.1 員工照顧

GRI 102-8、201-3、202-1、202-2、401-1、401-2、401-3、402-1、405-2、406-1、408-1、409-1、412-1、412-2

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，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，也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，同時，宏致也重視員工權益、勞資關係，建立良好且透明的溝通管道來傾聽員工心聲。此外，我們也相當注重職場安全與員工健康，定期舉辦教育訓練與健康促進活動，確保宏致同仁能有個健康安全的職場環境。宏致將持續實踐幸福職場之承諾，為員工營造更優質的職場生活。

• 員工組成

宏致人力結構穩定，2020年台灣正式員工為536人，另聘有22位非正式人員。男性員工307人，女性員工251人，男女員工比例約為1.21:1。正式員工100%由公司直接聘任，非正式人員為派遣員工。2020年無聘任兼職人員，100%為全職人員。

• 近三年員工總數 •

單位：人

年度	2018年		2019年		2020年	
	男	女	男	女	男	女
性別分類						
總員工人數	214	196	261	215	307	251
正式員工數	213	191	256	201	301	223
非正式員工數	1	5	5	14	6	28

備註：非正式員工包含派遣員工及顧問。

• 2020年各類別員工統計 •

• 新進及離職員工 •

類別	項目	男性		女性		合計	
		人數	比例	人數	比例	總人數	佔全體員工百分比
職務別	主管人員	74	13.26%	42	7.53%	116	20.79%
	直接人員	86	15.41%	90	16.13%	176	31.54%
	間接人員	147	26.34%	119	21.33%	266	47.67%
聘僱類型	全職雇員	301	53.94%	223	39.96%	524	93.91%
	臨時雇員	6	1.08%	28	5.02%	34	6.09%
工作地點	台灣	284	50.90%	247	44.27%	531	95.16%
	亞洲地區 (日本、大陸)	23	4.12%	4	0.72%	27	4.84%
年齡	30歲以下	77	13.80%	55	9.86%	132	23.66%
	30~50歲	188	33.69%	176	31.54%	364	65.23%
	50歲以上	42	7.53%	20	3.58%	62	11.11%
學歷	博士	3	0.54%	0	0.00%	3	0.54%
	碩士	32	5.73%	25	4.48%	57	10.22%
	學士	164	29.39%	115	20.61%	279	50.00%
	專科	47	8.42%	45	8.06%	92	16.49%
	高中(含以下)	61	10.93%	66	11.83%	127	22.76%

2020年宏致共招募了238位新進同仁，藉由新血加入及延攬專業人才為組織挹注新動能。2020年離職人數161人，針對離職同仁，公司主動瞭解其離職原因作為人才留任改善之依據，以提供未來更好的職場環境。

類別	年齡	性別	人數	比例
新進員工	30歲以下	男	63	61%
		女	41	39%
		小計	104	100%
	31-50歲	男	64	50%
		女	64	50%
		小計	128	100%
	51歲以上	男	3	50%
		女	3	50%
		小計	6	100%
離職員工	30歲以下	男	38	62%
		女	23	38%
		小計	61	100%
	31-50歲	男	43	46%
		女	50	54%
		小計	93	100%
	51歲以上	男	6	86%
		女	1	14%
		小計	7	100%

• 近三年中國大陸廠區雇用當地居民為高階主管的比例 •





項目	廠區	2018年	2019年	2020年
高階主管占全廠員工之比例	東莞廠	3%	3%	3%
	昆山廠	3%	4%	4%
雇用當地居民為高階主管的占比	東莞廠	89%	83%	80%
	昆山廠	75%	76%	80%

備註：中國大陸廠區以6職等(含)以上之員工定義為高階主管。

管理方針

重大主題

• 勞資關係

 政策方向	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 持續維持良好勞資關係
 績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 兩廠每季勞資會議、每季的員工大會、每月慶生會，每年員工尾牙及資深員工及優良員工頒獎典禮
 行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 召開勞資協調會議 設有員工申訴信箱，由專人處理員工意見反映 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 職工福利委員會籌辦員工各項有益身心的活動 為重視員工工作安全及衛生問題，定期舉行環安檢討會議 設立員工表揚大會，感謝員工為公司辛勤付出

如何管理

投入資源

- 各項福利措施
- 各部門相關人力投入

回饋機制

- 勞資會議
- 員工意見箱

評估機制

- RBA內部稽核，1次/年

未來規劃





★
2021年
目標

- 本公司勞資關係和諧，除定期召開勞資會議、社會責任會議外，並透過員工大會等方式，與員工進行意見之交流，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"> 依循公司「薪資管理程序」，本公司員工薪資政策秉持「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
 核心目標	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度整體平均調薪幅度：3.09% 2020年平均薪資增長1.8%，薪資中位數增長2.03%
 行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 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

- 績效獎金
- 各項員工福利措施

回饋機制

- 勞資會議
- 退休金福利委員會
- 職工福利委員會
- 員工意見箱及申訴管道

評估機制

- 定期召開檢討會議
- 定期檢視業界薪資水平，確保薪資水準符合競爭力
- 分析員工離職因素，作為未來薪資福利調整之依據

未來規劃

★
2021年
目標

- 企業營運績效回饋給員工，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

本公司訂有工作規範及相關人事管理規章，內容涵蓋公司所聘僱勞工之基本工資、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。各項福利如下：

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	職工福利委員會	統籌員工旅遊、生日餐會、家庭日活動等
額外福利	生日、三節、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		

職工福利委員會每年皆舉辦員工家庭日、國內外員工旅遊等活動，每個月兩個廠區皆舉行慶生會，提供餐點與蛋糕共同歡慶。2020年受到 COVID-19 疫情影響，暫停辦理相關聚會活動，2021年將視疫情狀況調整活動內容。

• 2020年主要福利支出 •

福利項目	受惠員工數	支出(元)
生日禮金	426	305,400
生育/結婚津貼	7	15,000
總支出金額		320,400

• 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，不需顧慮職場，2020年，共有8人申請留職停薪，2020年育嬰留停之復職率為100%。

• 近三年育嬰假相關資訊統計 •

項目	性別	2018年	2019年	2020年
符合育嬰假申請資格人數	男	5	6	6
	女	7	6	6
	總數	12	12	12
實際申請資格人數	男	0	0	2
	女	4	3	6
	總數	4	3	8
應復職人數	男	0	0	2
	女	4	3	6
	總數	4	3	8
實際復職人數	男	0	0	2
	女	3	2	6
	總數	3	2	8
復職率	男	0	0	100%
	女	75%	66%	100%
當年度復職滿一年人數	男	0	0	0
	女	1	3	2
	總數	1	3	2
留任率	總計	50%	75%	66%

備註 ※ 符合育嬰假申請資格人數：當年度請過產檢假及陪產假之員工

退休計畫

退休制度與實施狀況

本公司依據勞動基準法之規定訂定員工退休辦法，配合 2005 年 7 月 1 日新頒訂之「勞工退休金條例」實施，退休金之計算標準可區分如下：

- 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，2020 年 12 月 31 日台灣銀行退休金專戶餘額為 NT19,003,526，並每年委任精算師出具退休金精算評估報告。
- 2 依據「勞工退休金條例」對適用該條例之員工，本公司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。
- 3 本公司保留員工年資，員工達退休資格時，則按其新舊制年資計算退休金。

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、升遷等有所影響。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，宏致保持一貫公平、公正且透明的薪酬獎勵制度。

近三年不同性別的基層人員標準薪資與法定最低薪資比

年度	2018 年		2019 年		2020 年	
	男	女	男	女	男	女
基層人員基本薪資	22,000	22,000	23,100	23,100	23,800	23,800
(法定)基層人員最低薪資	22,000	22,000	23,100	23,100	23,800	23,800
超過法定最低薪資倍數	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

備註：※ 以法定最低薪資為比較基準

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。
2. 「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。

依性別揭露各職級薪酬比

職級	2018 年		2019 年		2020 年	
	男	女	男	女	男	女
管理階層	1.21	1	1.21	1	1.25	1
間接員工 (不含管理職)	1.28	1	1.21	1	1.26	1
直接員工	1.36	1	1.43	1	1.37	1

備註：以女性薪資做百分比

近三年薪資水平統整

項目	2018 年	2019 年	2020 年	成長幅度
平均薪資	755,496	783,220	797,339	1.80%
薪資中位數	648,994	639,907	652,885	2.03%

備註：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本公司「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」。

員工持股信託

公司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本公司股票，以達長期儲蓄與共享企業經營之成果，故成立「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。

管理方針

重大主題

• 人權維護

<p>政策方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> 維護並尊重勞工人權 遵守道德標準 善盡企業社會責任
	<p>核心目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 違反道德倫理案件零發生
	<p>績效成果</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020年度無接獲任何員工或外部申訴與道德倫理相關案件
	<p>行動方案</p> <ul style="list-style-type: none"> 稽核室持續進行企業道德廉潔議題之內控監管 公司導入RBA管理體系，管理部依RBA行為準則每年定期進行內部稽核 提供內、外部利害關係人多元暢通的申訴管道
<p>如何管理</p>	<p>投入資源</p> <ul style="list-style-type: none"> 社會責任推行小組 企業內控稽核專員
	<p>回饋機制</p> <ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 多元內/外部申訴管道
	<p>評估機制</p> <ul style="list-style-type: none"> RBA內部稽核，1次/年 管理審查，1次/年 實際申訴狀況
<p>未來規劃</p>	<p>2021年目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 違反道德倫理案件零發生

宏致集團為善盡企業社會責任，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。宏致亦落實不歧視、不雇用童工、不強迫勞動之原則，2020年皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫勞動之事件，亦無發現任何相關申訴及重大事件。



此外，除設有員工意見箱及申訴專線提供員工針對人權相關事項發聲外，本公司每年亦主動進行人權相關之「危害鑑別與風險評估」，並定期召開「社會責任管理審查會議」，期望透過定期檢視，及早發現重大風險項目並即時採取因應措施，以降低可能對企業造成嚴重損害之風險；同時藉由審查會議，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，並適時調整作法，善盡企業責任。

營運變化最短預告期

宏致遵循台灣勞動法規，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。

• 2020年人權相關教育訓練統計 •

項目	受訓人次	課程時數	總計受訓時數
新進人員社會責任意識教育訓練	128	0.5	64
年度勞工道德與權益暨環保意識教育訓練	466	1	466

為讓員工能夠盡情表達對公司及工作上所遇的問題，以及可能受到的委屈與不愉快，本公司提供多元溝通申訴管道，並確保相關的個資保護：

- ☑ 全體員工信箱
- ☑ 內部員工線上信箱
- ☑ 總經理專屬線上信箱

• 員工溝通 •

針對勞資問題溝通，本公司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。依照2020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。

2020年無重大勞資爭議事件發生

4.2 人才培育

GRI 404-1、404-2、404-3

管理方針

重大主題

員工發展

<p>政策方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 養成員工對企業文化制度之正確認知 • 個人專業知識與技能持續深化與發展
<p>核心目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 年度受訓時數 > 5.5小時/人
<p>績效成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2020年度每位員工平均接受教育訓練時數達6.28小時 • 2020年度通識課程滿意度平均分數達4.3分(五點量表) • 2020年度業務專業鑑定度考試平均成績105.7分(滿分110分) • 2020年度無有害物質(HSF)教育訓練測驗平均成績97.8分(滿分100分)
<p>行動方案</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 鼓勵員工積極參與內訓/外訓專業課程 • 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
<p>如何管理</p>	<p>投入資源</p> <ul style="list-style-type: none"> • 部門、訓練單位訓練費用 • 數位學習平台建構、外購內容、維護費用 • 自製數位課程製作人力、時間成本
	<p>回饋機制</p> <ul style="list-style-type: none"> • 課後滿意度調查
	<p>評估機制</p> <ul style="list-style-type: none"> • 訓練時數 • 課後測驗成績 • 課後滿意度調查
<p>未來規劃</p>	<p>2021年目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 年度受訓時數 > 6.5小時/人 • 持續提供員工多元學習與發展之管道,包含內部專業訓練、外部訓練、數位課程等

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」，讓企業經營的人才不虞匱乏，同時確保管理階層板凳深度，滿足宏致永續經營的人力需求。該計劃中，除了確保承接人選具備優秀的專業能力、執行力，且與本公司企業文化高度契合，其工作價值觀念、人格特質等皆列入評估。

宏致現持續推行「接班人計劃」，關鍵接班人選將在未來數年間，於公司董事會學習相關組織運作，預計 8~10 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。

透過公司的代理人制度，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，更是管理部門每個月重要的績效指標。

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，與投資計畫異動、技術發展地圖之增減、員工績效考核及離退狀況，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管理人才。






• 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，宏致的職系／職等規劃、工作輪調、

專案指派及海外派任，令員工的生涯規劃、職涯發展得以相互結合，不斷自我挑戰，在工作的成就感中實踐理想人生，並享受知能成長的喜悅，開創美好的未來。

本公司已訂定「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	 2	 3
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。	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。	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。

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，宏致不斷朝向全球化發展，深知語言能力重要性，特地開辦語文進修課程，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	2 專業訓練				
本公司設有「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，包括認識宏致集團文化與公司相關規章制度、了解基礎作業系統操作、品質管理系統，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。	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;"> A. 內訓部分 </td> <td style="text-align: center;"> B. 外訓部分 </td> </tr> <tr> <td> 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。 </td> <td> 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。 </td> </tr> </table>	A. 內訓部分	B. 外訓部分	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。	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。
A. 內訓部分	B. 外訓部分				
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。	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。				

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

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。

• 按類別接受教育訓練統計總表 •

類別		2018 年	2019 年	2020 年
新進人員訓練	人次	96	90	128
	時數	6.8	6.8	6.6
	小計	654	612	846
專業別訓練	人次	1,810	1,354	1,791
	時數	2.4	3.2	3.2
	小計	4,304	4,267	5,656
法規規範訓練	人次	783	506	1,033
	時數	2.2	1.7	1.3
	小計	1,725	873	1,393
晉升主管職務訓練	人次	64	30	18
	時數	5.8	7.1	26.9
	小計	371	212	484

按職級與性別接受培訓的時數統計

單位：小時

職級	男	女	合計時數	平均時數
高階主管	47	23	70	2.59
中階主管	242	235	477	7.95
基層主管	89	84	173	6.65
專業人員	1,031	1,098	2,129	8.58
直接人員	221	170	391	2.52
合計時數	1,630	1,610	3,240	6.28
平均時數	5.74	6.94	6.28	

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: 教育訓練時數係統計宏致電子東園總部及精工中心之員工受訓時數

由於集團版圖持續擴展, 橫跨歐美多國, 語言能力的提升是近年員工教育訓練的重點項目之一。2020 年提供高階主管申請外部語言進修, 以增強業務溝通技能。

2020 年外部進修統計

2020 年	
員工進修申請人數	4
員工進修補助總金額(元)	79,642

反貪腐訓練統計

	2018 年	2019 年	2020 年
受反貪腐政策訓練員工數	45	0	466
佔公司人數百分比	12%	0%	90%

績效考核

宏致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, 期中與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。

2020 年完成績效評估人數比例為 100%

4.3 健康及安全職場

GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-8、403-9、403-10

管理方針

重大主題

職業安全衛生



政策方向

- 職業安全
- 以人為本
 - 預防為主
 - 持續改善
 - 全員參與
 - 遵守法令



核心目標

- 東園總部及精工中心通過ISO45001
- 東園總部及精工中心每年完成外部稽核



績效成果

- 2020年通過第三方驗證
- 年度職安訓練時數: 每年職業安全衛生教育訓練2小時+不定期新人訓+法規規定依定期回訓
- 修訂程序文件: 5件
- 職安改善方案: 11件



行動方案

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

如何管理

投入資源

- 系統建構、輔導訓練+認證費用48萬
- 職業安全衛生委員會成員46名
- 東園總部及精工中心 ISO 45001內部稽核種子人員

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

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), 每年進行以一次 ISO 45001稽核

未來規劃



2021年目標

- 職安衛管理方案達成率 80%
- 5S檢查合格分數達到 90分
- 安全衛生一般勞工教育訓練認知時數100 小時
- 職安衛證照設置符合率100 %
- 職安衛自動檢查稽核符合率100 %

宏致致力於提供員工安全與健康之工作環境，除對新進人員安排健康檢查、於任職前進行安全衛生教育訓練；對於在職員工也定期舉辦健康檢查，其中從事產線工作之直接人員，亦安排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；公司內部每年皆安排急救人員培訓課程，也確保生產工作現場皆有合格急救人員值勤，以保障員工緊急事故之應變。

本公司亦訂定「性騷擾防治處理注意事項」提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，保障員工職業安全並分散公司管理風險；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，宏致每年更分上下年度，特別邀請當地消防隊或專案消防顧問到廠辦理消防講習及演練。



職業健康安全政策

以人為本

預防為主

持續改善

全員參與

遵守法令

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。每年定期開會，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，員工亦可將相關職安衛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，宏致也設有良好的溝通管道，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，宏致也確保不會有任何員工因為申訴、陳情而遭受到報復或懲處。

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、協力商及其他人員等)之安全與健康。宏致目前所有廠區皆於 2020 年通過外部審查，確保其管理系統有效性。

職場危害鑑別

為消弭潛藏於工作環境之危害，宏致定期實施危害鑑別與風險評估活動，此活動藉由訓練合格之人員，找出公司可能會發生之安全、健康風險，依照危害因子予以權重，最後決定其風險等級。經評估後，將中高危害風險納入控管，制定改善目標對策，並定期追蹤管理。

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，即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。



職業災害統計

2020 年宏致共 2 位同仁於工作時發生輕微受傷事件，公司除提供必要之工傷假，另外替受傷員工申請團保工傷慰問金，盡全力減低員工就醫看診之負擔。2020 年並無因公死亡之情事發生。另廠內不定期會有承攬商入廠進行施工、設備維修等，2020 年並無任何承攬商職業災害事件發生。

近三年職業災害統計

項目	性別	2018 年	2019 年	2020 年
工傷事故 (件數)	男	0	2	2
	女	1	0	0
	總數	1	2	2
傷害率 (IR)	男	0	4.8	4.15
	女	1	0	0
	總數	2.83	4.8	4.15
缺勤率 (AR%)	男	0	2.2	2.61
	女	0.05	0	0
	總數	0.05	2.2	2.61
誤工率 (LDR)	男	0	374.7	644.2
	女	11.3	0	0
	總數	11.3	374.7	644.2

1. IR= 工傷事故總計 ÷ 工作總時數 × 200,000
2. AR (%) = 缺勤天數 ÷ 工作總天數 × 100%
3. LDR= 誤工天數 ÷ 工作總時數 × 200,000，誤工天數不包括受傷當日及恢復工作當日
4. IR、LDR 為每年 50 個星期，每星期 40 個工時計算每 100 名僱員的比率
5. 工傷事故件數包含死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能與虛驚事件，不包含員工上下班交通意外事故

職業安全的具體措施

<ul style="list-style-type: none"> 職安改善 	<ul style="list-style-type: none"> 人員資格證照培訓 化學藥劑分裝瓶 SDS 標示 個人防護具配戴改善
<ul style="list-style-type: none"> 危害預防 	<ul style="list-style-type: none"> 電線外漏改善計畫：產線天花板線路裸露改善，降低現場感電危害風險 模具清洗汙水排放管理計畫：模具清洗機排水管廢水，回收至污水桶由合格廢油廠商為最終處理 強化天車吊環安全操作意識：宣導螺牙必須確實旋入模具最底部，降低人員工作安全危害 強化模溫機拆裝安全作業意識：嚴格禁止模溫機降溫前拆卸模具，50 溫度以下才可停止模溫機循環系統
<ul style="list-style-type: none"> 危害鑑別 	<ul style="list-style-type: none"> 定期進行危害鑑別、風險評估，將中高等級之風險納入列管，設立改善對策 定期評估作業程序是否符合法令、法規，不合規之程序依相關規範進行修正
<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 提供新進人員職業安全衛生教育課程
<ul style="list-style-type: none"> 健康保護 	<ul style="list-style-type: none"> 員工體檢及特殊作業健檢 定期辦理作業環境檢測 特約醫師臨場健康服務 母性健康保護措施 人因工程危害評估 預防職場暴力宣導
<ul style="list-style-type: none"> 緊急應變措施 	<ul style="list-style-type: none"> 全廠逃生疏散演練 消防、柴油洩露等應變演習
<ul style="list-style-type: none"> 防護措施 	<ul style="list-style-type: none"> 提供免費個人防護裝備，2020 年防護用具採購支出 135,388 元 防護設備持續改善
<ul style="list-style-type: none"> 溝通管道 	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生委員會 內部溝通與通報流程

• 2020 年職場健康相關訓練課程統計 •

職場健康培訓課程	場次	人數	時數
高級心臟救命術 (ACLS) 訓練	1	1	16
勞工健康服務護理人員 安全衛生教育訓練班	1	1	52
游離輻射防護教育訓練	3	2	6
防火管理人教育訓練	1	1	8
缺氧作業主管教育訓練	1	1	6
急救人員安全衛生教育訓練	1	1	3
職業安全衛生管理員教育訓練	1	1	24
消防教育訓練	2	47	188
放射性物質或可發生游離輻射設備 操作人員研習班	1	2	36
年度職業安全衛生教育訓練	2	34	68
總計	14	91	407

• 員工健康管理 •

為保障員工健康，使其在公司不因疾病問題影響工作及生活，本公司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。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。

健康檢查

本公司的健康檢查作業，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：**凡公司之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相關健檢報告，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。

• 2020 年員工定期健康檢查統計 •

項目	1~6 職等 一般員工體檢	7~9 職 等主管體檢	10 職等以上 高階主管健檢	特殊作業健檢	長期夜間工作健檢 (工作六個月以上 有輪班者)
人數	322 人	65 人	5 人	噪 音：16 人 游離輻射：1 人 正 己 浣：40 人	31 人

員工健康保護

- 1** 凡公司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** 凡公司女性員工於在職期間確定懷孕，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。
- 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。
- 4** 2021 年本公司依據職業安全衛生法新增【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。

5

關懷社會公益



“

宏致為落實企業社會責任之承諾，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。

”

捐贈救護車



宏致長期以公司優良員工之名義，捐贈救護車、復康巴士至偏遠地區回饋社會，自 2008 年至 2018 年，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。

捐贈 AED



宏致作為桃園在地企業，長久以來持續關心社會公益，因認同廣設 AED（自動體外心臟電擊去顫器）的理念，率先響應捐贈給機場捷運，所捐贈之 AED 安裝於機捷列車的第一節車廂，讓桃園捷運能夠成為最安全的大眾運輸系統。

宏致也期盼藉由這次捐贈 AED 樹立典範，拋磚引玉帶動更多有愛心的企業及人士，持續關心週遭的安全，一同搶救更多寶貴的生命，讓全台都是安心場所，一同創造更安全也更有愛的生活環境。



行動圖書車

教育是翻轉社會的關鍵，為了改善偏鄉兒童的閱讀資源，宏致自 2016 年起打造「行動圖書車」，以優良員工名義捐贈到各地偏鄉。

2016 年桃園縣 2 輛、2019 年台東縣 3 輛、2020 年台東、新竹、花蓮各 1 輛「行動圖書車」。「用閱讀灌溉・讓視野飛揚」是宏致對於偏鄉兒童最大的期許。行動圖書車最大優勢在於可穿越小路，未來可將更多圖書資源送到偏鄉地區，提高偏鄉學童對圖書資源的可近性，對於平衡城鄉教育、推動共享資源具有很大的助益。



野望影展



2019 年宏致首次與台灣野望協會合作，贊助並推動「第九屆台灣野望國際自然影展」(WildViewTaiwan Film Festival)，此影展源自英國知名 Wildscreen 影展，素有「綠色奧斯卡」之美稱，2011 年由台灣野望協會引進台灣。

宏致透過與野望協會的跨界合作，期盼藉由最高品質的影像聲音，將環保的正確觀念及意識帶進桃園的校園、育幼院等機構，讓環保的種子在孩童心中萌芽，一同為保護地球努力。而宏致讓員工親身參與公益性放映活動，亦期勉同仁能從中體會公司對社會公益的用心，進而增加認同感。

2019 年	<ul style="list-style-type: none"> 弘化育幼院 - 野望影展播映活動 懷德風箏育幼院 - 聖誕節活動及野望影展播映活動
2020 年	<ul style="list-style-type: none"> 平鎮東安國小 - 野望影展播映活動

公益圓夢計畫



宏致自 2018 年開始與中原大學合辦感恩音樂會，以優良員工名義頒贈獎學金給中原大學公益性社團。2019 年第二屆的「宏致電子公益圓夢計畫」，則提供圓夢獎金鼓勵青年持續為這片土地努力；第二屆的參與學校擴大到桃園各大專院校，充分結合企業資源與大學能量，進而創造改變社會的正向影響力，尋找夢想種子，讓青年透過創新視野發揮無限可能。

創造在地就業機會



宏致集團於 2019 年成立宏育精密，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，期望共創嶄新的產業模式。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，2021 年集團將在台東建立全新廠房，創造更多東部就業機會，讓年輕人落葉歸根。

附錄 - 第三方保證聲明書



獨立保證聲明

簡介:

TÜV萊茵技術監督服務(廣東)有限公司,是德國TÜV萊茵集團成員之一(以下簡稱我們或TÜV萊茵),宏致電子股份有限公司(以下簡稱宏致電子)管理方委託其對其2020年企業社會責任報告(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2020年企業社會責任報告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2020年度(從2020年1月到2020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。TÜV萊茵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(2008)及其2018年附錄以及相關標準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)準則報告指南中核心選項的應用標準。

查證範圍和類型:

我們的查證涵蓋下列內容:

- 依據 GRI 報告指南,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 2020 年度報告中所揭露的永續發展績效。
- 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(2008)及其 2018 年附錄第一類型以及中度保證的要求。

局限性:查證活動僅限於宏致電子(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:

TÜV 萊茵從技術層面分析了宏致電子報告的內容,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社會責任策略;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。我們的觀點是我們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鑑別重大性議題,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。重大性議題已完整分析並揭露永續經營相關資訊。

回應性:宏致電子已實施環安衛、有害物質、品質、智慧財產管理、企業社會責任等政策,2020 年度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:宏致電子已鑑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 2020 年度企業社會責任報告符合 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄第一類型和中度保證的要求以及全球報告倡議(GRI)準則報告指南中核心選項的相關要求。
- 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,是宏致電子企業社會責任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,TÜV 萊茵將不承擔任何責任。



TÜV 萊茵集團

Vito Lin

Vito C. C. Lin

Lead Verifier

Taipei, 28 May, 2021

附錄 - GRI 準則 (Standards) 內容索引

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
102-1	組織名稱	1.1 公司概況	18	
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 公司概況	18	
102-3	總部位置	1.1 公司概況	19	
102-4	營運據點	1.1 公司概況	18	
102-5	所有權與法律形式	1.1 公司概況	18	
102-6	提供服務的市場	1.1 公司概況	18	
102-7	組織規模	1.1 公司概況	20	
102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 員工照顧	62-63	
102-9	供應鏈	2.3 永續供應鏈	50-51	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	-	-	2020 年組織無重大變化
102-11	預警原則或方針	1.5 風險控管	35-38	
102-12	外部倡議	1.1 公司概況	24	
102-13	公協會的會員資格	1.1 公司概況	24	
102-14	決策者的聲明	經營者的話	3	
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.4 誠信經營	19	
102-18	治理結構	1.3 公司治理	27-31	
102-40	利害關係人團體	利害關係人鑑別與溝通管道	7-8	
102-41	團體協約	-	-	無團體協約
102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人鑑別與溝通管道	7-8	
102-43	與利害關係人溝通的方針			
102-44	提出之關鍵主題與關注事項			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	1	

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	1	
102-47	重大主題表列	重大議題鑑別與分析	9-12	
102-48	資訊重編	-	-	無資訊重編
102-49	報導改變	-	-	無報導改變
102-50	報導期間	關於本報告書	1	
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	2	
102-52	報導週期	關於本報告書	2	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	1	
102-55	GRI 內容索引	附錄 -GRI 準則對照表	90-94	
102-56	外部保證 / 確信	關於本報告書	1	
GRI 200 經濟				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	25-26	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷因應做法	54	
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.1 員工照顧	69	
201-4	取自政府之財務補助	1.4 誠信經營	34	
202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1 員工照顧	69	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 員工照顧	64	
204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 永續供應鏈	51	
205：反貪腐 2016				
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.2 人才培育	77	
206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	-	2020 無違反相關情事

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
GRI 300 環境				
302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源管理及溫室氣體管理	58	
302-4	減少能源消耗	3.3 能源管理及溫室氣體管理	59	
303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	3.4 水資源管理	60	
303-5	耗水量	3.4 水資源管理	60	
305：排放 2016				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.3 能源管理及溫室氣體管理	58	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.3 能源管理及溫室氣體管理	58	
305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.3 能源管理及溫室氣體管理	58	
305-5	溫室氣體排放減量	3.3 能源管理及溫室氣體管理	58	
306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.5 廢棄物管理	60	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 廢棄物管理	60	
307：有關環境保護的法規遵循 2016				
307-1	違反環保法規	2020 年無違反環保法規		
GRI 400 社會				
401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工照顧	64	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.1 員工照顧	67	
401-3	育嬰假	4.1 員工照顧	68	
402：勞資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 員工照顧	72	

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
03：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 健康及安全職場	79	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.3 健康及安全職場	80、82	
403-3	職業健康服務	4.3 健康及安全職場	84	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3 健康及安全職場	79-80	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 健康及安全職場	80、83	
403-6	工作者健康促進	4.3 健康及安全職場	84	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 健康及安全職場	79	
403-9	職業傷害	4.3 健康及安全職場	81	
403-10	職業病	4.3 健康及安全職場	84	
404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育	77	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才培育	75	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 人才培育	77	
405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	1.3 公司治理	29	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1 員工照顧	70	
406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 員工照顧	72	
408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 員工照顧	72	
409：強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 員工照顧	72	

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
412：人權評估 2016				
412-1	接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	4.1 員工照顧	72	
412-2	人權政策或程序的員工訓練	4.1 員工照顧	72	
415：公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	1.4 誠信經營	34	
416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	-	-	2020 年無發生相關之情事
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	
417：行銷與標示 2016				
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	2020 年無發生相關之情事
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	
418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	-	2020 年無發生相關之情事
419：社會經濟法規遵循 2016				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	-	-	2020 年無發生相關之情事