



2024



宏致電子 永續報告書

SUSTAINABILITY

REPORT



關於報告書	002
董事長的話	003
重要成果與肯定	004
關於宏致	006
宏致永續	010

01 治理與營運

1.1 公司治理	017
1.1.1 董事會	017
1.1.2 誠信經營	019
1.1.3 資訊安全	020
1.2 營運與績效	021
1.2.1 經濟績效	021
1.2.2 政府方案	022



02 產品品質與責任

2.1 宏致產品	024
2.1.1 綠色開發	024
2.1.2 專利技術	025
2.1.3 品質管理	026
2.2 供應鏈管理	030
2.2.1 供應商評鑑	030
2.2.2 非衝突礦產	031
2.2.3 禁限物質	031
2.3 責任生產	031
2.3.1 智慧製造	031
2.3.2 在地採購	031

03 環境友善

3.1 氣候管理與揭露	033
3.1.1 氣候變遷架構	033
3.1.2 風險與機會鑑別	034
3.1.3 鑑別流程	035
3.1.4 鑑別結果與對策	037
3.1.5 溫室氣體暨能源管理	039
3.2 環境政策與資源管理	043
3.2.1 水資源	043
3.2.2 廢棄物	044

04 共融職場

4.1. 宏致員工	048
4.1.1 新進與離職	048
4.2. 勞資關係	050
4.2.1 人權政策與管理	050
4.2.2 員工溝通	050
4.3. 薪酬福利	052
4.3.1 員工薪資	052
4.3.2 福利關懷	052
4.4. 人才育留	055
4.4.1 教育訓練	055
4.4.2 績效考核	057
4.4.3 產學合作	057
4.5. 職業安全與衛生	059
4.5.1 職安管理	059
4.5.2 健康促進與保護	061

05 社會參與

063

附錄

●GRI Standards 索引表	066
●SASB 準則索引表	072
●聯合國全球盟約 對照表	073
●上市公司揭露永續指標	074
●ISO 26000社會責任標準對照表	075
●第三方查證聲明書	076

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」）2024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2024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。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2024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。

出版日期與週期

本報告書出版日期為2025年8月，為宏致發行的第5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2026年8月發行。

範疇與邊界

時間範疇：2024年1月1日至 2024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年起擴大揭露台灣宏致以外之海內外重要營運據點環境與社會資訊與績效，2024年（本報導年度）亦持續擴大揭露海外廠區永續資訊，整體編制涵蓋範疇 > 92%集團員工數。

本報告書範疇標示	公司名稱	地理位置	簡稱
台灣	宏致電子股份有限公司	台灣桃園市中壢區東園路 (自2025年4月全數遷至研發總部大樓)	台灣宏致
		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	台灣桃園市中壢區東園路	台灣廣迎新
	龍翰科技股份有限公司		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		台灣創世紀
華東地區	昆山宏致電子有限公司	昆山宏致（青陽廠）：中國江蘇省昆山市青陽北路	昆山宏致
		青陽分公司（青陽二廠）：中國江蘇省昆山市青陽北路	
		長江分公司（長江廠）：中國江蘇省昆山市長江北路	
	蘇州市加利斯精密金屬工藝製品有限公司	中國江蘇省昆山市馬塘路	加利斯金屬
	蘇州龍翰電子有限公司	中國江蘇省昆山市青陽北路	昆山龍翰
華南地區	東莞宏致電子有限公司	中國廣東省東莞市花園路	東莞宏致
	東莞奇翰電子有限公司	中國廣東省東莞市長安鎮長安振興西路	東莞奇翰
	東莞廣迎五金塑膠製品有限公司	中國廣東省東莞市振安西路	東莞廣迎新
菲律賓	菲律賓龍翰股份有限公司	Cavite Economic Zone, Rosario, Cavite 4106 Philippines	菲律賓龍翰
越南	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

資料蒐集與計算

依上述報告範疇進行2024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台灣金融監督管理委員會「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」等原則。

審查與驗證

本報告書經由第三方單位德國萊因 TÜV（TÜV Rheinland）查證，確認此報告書依循GRI 準則2021年版與AA 1000 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：桃園市中壢區過嶺路二段530-6號
公司官網：<https://www.acesconn.com/tw>
聯繫單位：永續辦公室
聯絡信箱：esg@acesconn.com

董事長的話

自1996年創立以來，宏致電子始終專注於精密連接器的開發與製造，致力成為全球連接 解決方案的領導品牌。秉持「精工創新、連接世界」的使命，我們走過近三十年的產業更迭，憑藉精密技術的研發實力與穩健經營基礎，持續在全球市場中穩步前行。展望未來，雲端通訊產品將成為帶動宏致成長的主力，預估年增幅度可達50%；工業應用產品也將有30%的年增幅；電腦與消費性電子領域預計成長5%至10%。隨著高毛利率產品比重上升，我們對今(2025)年整體營收與獲利充滿信心。

面對全球淨零碳排與供應鏈重組的挑戰，宏致已增加低碳技術和基礎設施的投入，並增設永續辦公室以因應日益嚴格的永續監管要求。2025年3月，歷時兩年半打造的「宏致研發總部大樓」正式落成啟用，採用台灣綠建築標準，保留原生林木、導入雨水回收與節能設計，並已取得候選綠建築證書，不僅象徵宏致永續營運的實踐，更是在智慧研發、技術創新與人才培育上的新起點。隨著研發大樓啟用，宏致的研發與產能量能同步躍升，整體產能將提升至原精工中心的三倍，強化市場供應速度與製造彈性。尤其，在廠區導入AMR無人自走車，自成品搬運、物料供應至即時入庫作業，實現JIT (Just-In-Time) 精準生產，提升倉儲人力效能與生產線空間利用率，將是邁向智慧工廠的關鍵。

綜觀去(2024)年整體營運成效，我們再次榮獲「國家品牌玉山獎」的肯定，亦成功完成SAP系統上線，不僅大幅提升企業資源規劃的能力，也是數位轉型的重要里程碑；並且完成首支產品碳足跡 (ISO 14067) 的第三方查證，展現我們在低碳轉型與供應鏈永續上的責任與決心，同時取得ISO 27001資訊安全管理系統第三方驗證，使資訊安全保護機制嚴密，並持續納入多元視角，逐步向高整合、高透明、高效率發展，以強化決策效能，邁向更具韌性與永續的未來。

宏致身為電子製造業的一員，將積極朝向低碳排和永續供應鏈的轉型，善用台灣的人才優勢與技術量能，打造世界級研發與製造團隊，穩健地邁向下個黃金三十年。

董事長

袁万丁

重要成果與肯定

研總大樓取得候選綠建築證書

宏致新建之研發總部大樓於2024年取得台灣綠建築評估系統（EEWH）認證候選綠建築證書，展現新大樓於設計階段即融入多項永續建築指標，包括綠化、保水、日常節能、水資源利用、音環境與光環境品質，以及低污染室內裝修等面向，全面提升建築物之環境效益、展現宏致落實低碳建築與環境友善的承諾，未來亦將持續精進管理與監測作為，朝向取得正式綠建築標章邁進。

導入ISO 27001 資訊安全管理系統

有鑑於資訊安全愈趨重要，2024宏致成功導入 ISO 27001 國際資訊安全管理系統並通過驗證，建立跨部門資訊安全小組，推動ISO 27001之政策制定、風險評鑑、資安事件回應機制、員工訓練及內部稽核流程，藉此建構系統化資訊安全風險管理機制，確保客戶、員工與營運資訊的機密性、完整性與可用性。

AMR無人自走車部屬

2024年宏致以「智慧物流」之無人搬運車（Autonomous Mobile Robots, AMR）專案展開佈局，完成首批3台設備的採購與部署，並建立廠內自動化搬運路線，預計2025年擴大應用規模，規劃多路線場域運行，達成3台 AMR 穩定啟用搬運作業，有效提升物料流動效率與人力調配彈性。

導入ISO 14067產品碳足跡

2024年宏致啟動產品碳足跡盤查作業、推動產品碳管理，依據 ISO 14067 首次執行產品碳足跡盤查，選定一項主要產品FPC连接器進行產品原料取得及製造階段之足跡量化，進行（搖籃到大門）碳排放評估及計算，並取得第三方查證機構—法標國際認證股份有限公司驗證，作為未來宏致產品碳足跡發展之基礎、提升供應鏈透明度，亦作為綠色設計、選材與製程改善之依據並對齊戶氣候承諾目標。

榮獲第21屆國家品牌玉山獎-全國首獎

為激勵企業優質競爭發展並樹立國家企業之典範，國家品牌玉山獎每年甄選最具優質競爭力之傑出企業、最佳產品、最佳人氣品牌、傑出企業領導人等傑出代表，以提升企業整體競爭力。宏致集團繼2018年及2021年獲全國首獎後，再度於2024年榮獲第21屆傑出企業類獎項之全國首獎肯定。未來宏致將持續積極地成為客戶最信賴、最專業的全方位解決方案合作夥伴。



行動圖書車5台

2024年宏致捐贈 5 輛行動圖書車予南投縣水里鄉、新竹縣五峰鄉、宜蘭縣政府、南投縣政府及桃園市政府，總金額達 410 萬元，為歷年來捐贈數量與金額之最，期待藉此拋磚引玉展現對教育平權的持續承諾、提升社會對偏鄉閱讀教育的重視，持續實踐並推廣「用閱讀灌溉，讓視野飛揚」的培育信念。

ISO系統

年度績效

國際倡議與揭露

G

ISO 9001 品質管理
ISO 13485 醫療器材品質管理
ISO 17025 實驗室品質管理
IECQ QC 080000 有害物質流程管理
ISO 27001 資訊安全管理
IATF 16949 汽車產業品質管理

全球合併營收淨值	97.71億
在地採購比例	62%
研究發展費用	592,518 仟元
全球累計有效專利數	609件
客戶整體滿意度達標	7年
AMR無人自走車部屬	1台
客戶頒發獎項	2座
21th 國家品牌玉山獎	全國首獎

☑ EcoVadis全球供應鏈持續評鑑
☑ 禁限物質管理
☑ 非衝突礦產承諾
☑ GRI 準則
☑ SASB 準則
☑ SDG 8, SDG 9, SDG12

E

ISO 14001 環境管理
ISO 10464-1 溫室氣體盤查
ISO 14067 產品碳足跡

年節電	1%
台灣綠建築標章	合格級(候選)
氣候風險	8項
氣候機會	5項
新增揭露海外碳排	3廠
產品碳足跡 ISO 14067	首支通過查證

☑ CDP 揭露平台
☑ TCFD 氣候相關財務揭露
☑ SDG 12, SDG 13

S

ISO 45001 職業安全衛生管理

多元聘用	19.51%
人均教育訓練	12.72小時
產學合作人數	35人
5 輛行動圖書車捐贈	410萬元
社區拾福	66公斤

☑ RBA VAP 責任商業聯盟驗證評估計畫
☑ 無人權違反事件
☑ SDG 3, SDG 4, SDG8

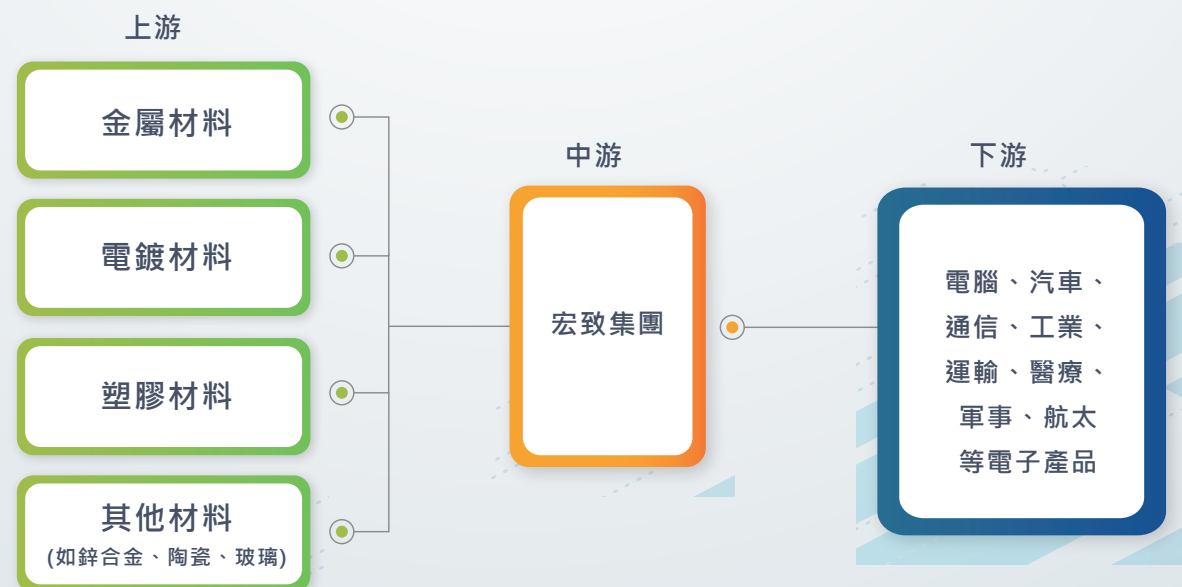
關於宏致

宏致集團 (ACES Group) 為台灣證券交易所掛牌上市公司 (股票代碼3605)，集團英文名稱ACES展現Advanced領先、Creative創新、Excellent卓越、Solution解決的品牌目標，期待以有效率的營運，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。集團總部位於台灣桃園，另於中國大陸、菲律賓及越南設立生產基地，產品包含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、醫療等相關连接器、连接器配件、極細同軸線連結線組、電子線連接線組、無線通訊射頻连接器線組及各式零組件等產品之研發、生產及銷售等業務，同時以研發設計、高頻傳輸技術、大電流傳輸、连接器/連接線整合設計等優勢，為客戶提供最優質的服務。

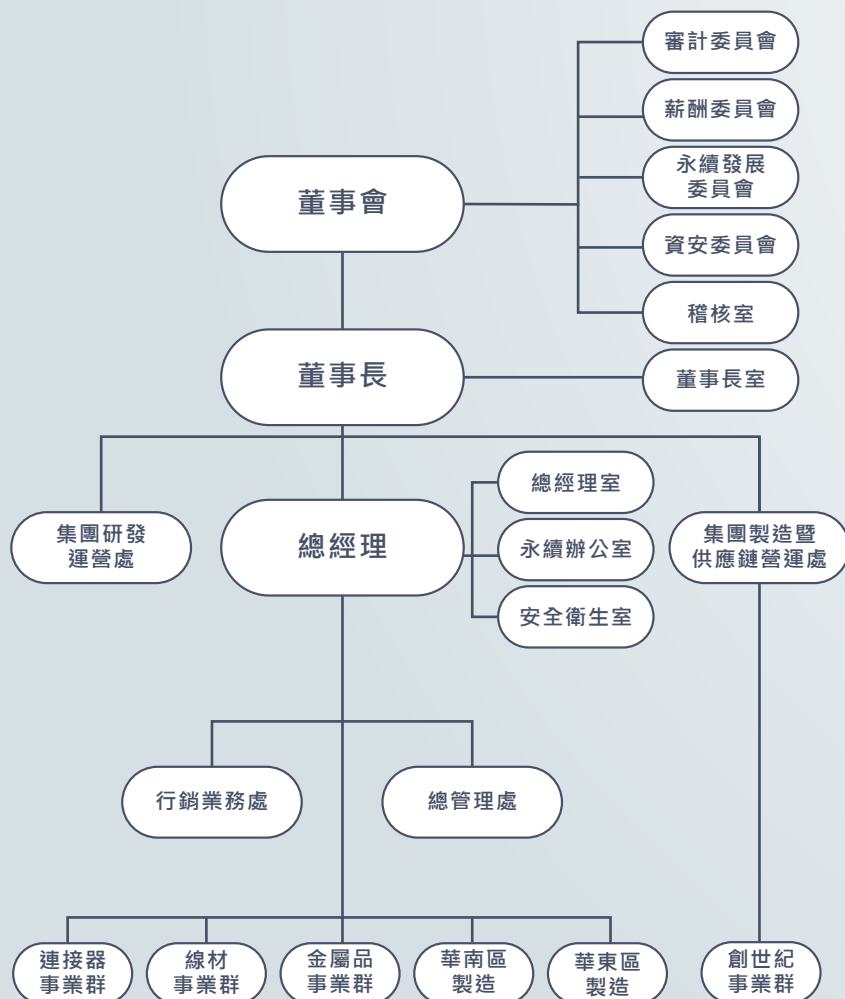
基本資料

基 本 資 料	
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	1,344,177,090元
股票代碼	3605
台灣宏致員工數	725人
報導邊界內員工數	4,654人
主要產品及服務	高階精密连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
認證系統*	ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 27001、ISO 14064、ISO 14067、ISO 13485、ISO 17025、IECQ QC 080000、IATF 16949 (*認證系統：非全營運涵蓋地區皆取得)

產業價值鏈



組織架構與事業群



公協會參與

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

企業文化與核心價值

宏致聚焦連接器產業經營，為筆記型電腦及平板電腦供應鏈之專業領導廠商，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。

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，建立一個宏觀的視野、創新的知識

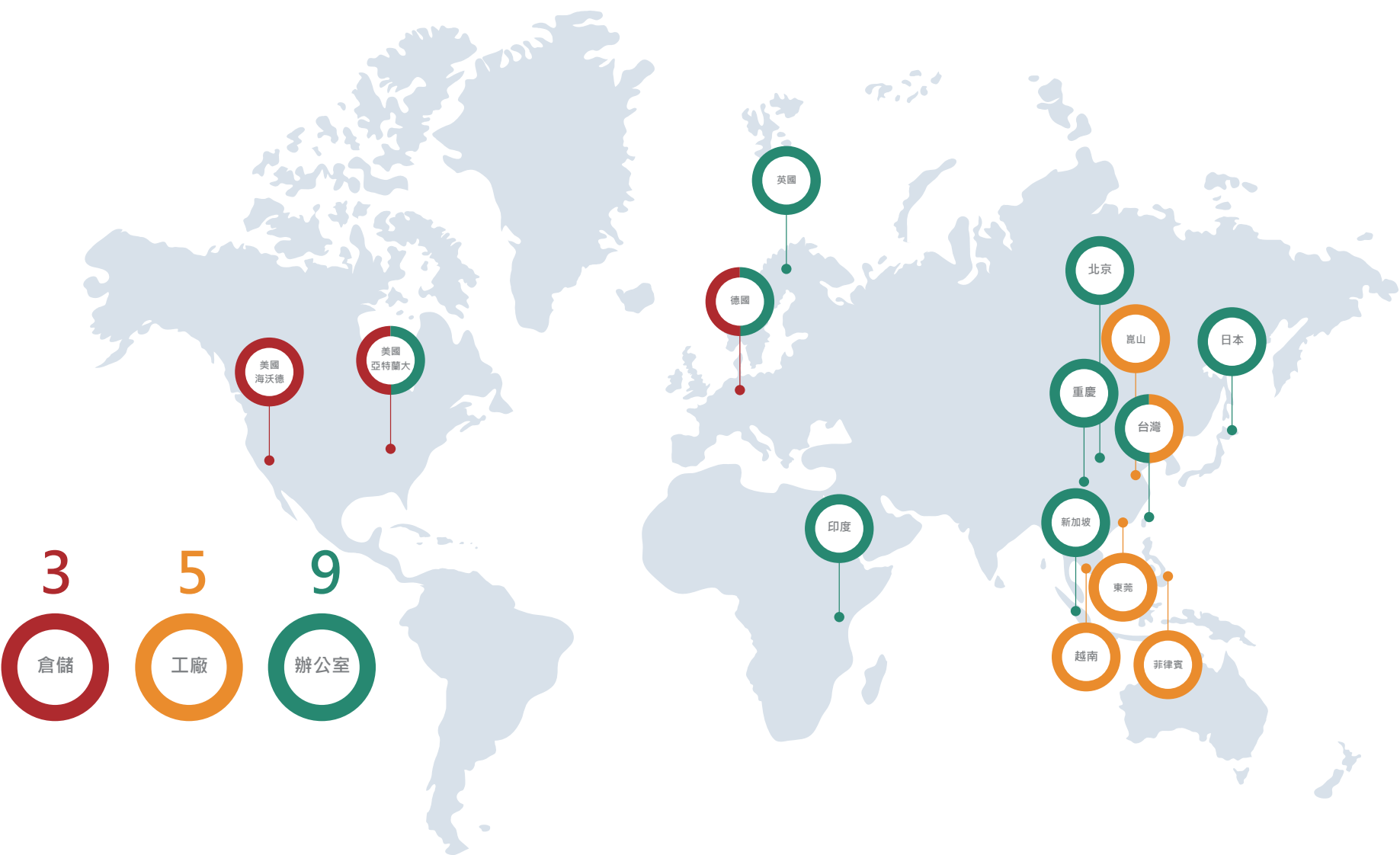
價值
與態度

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

承諾
與執行力

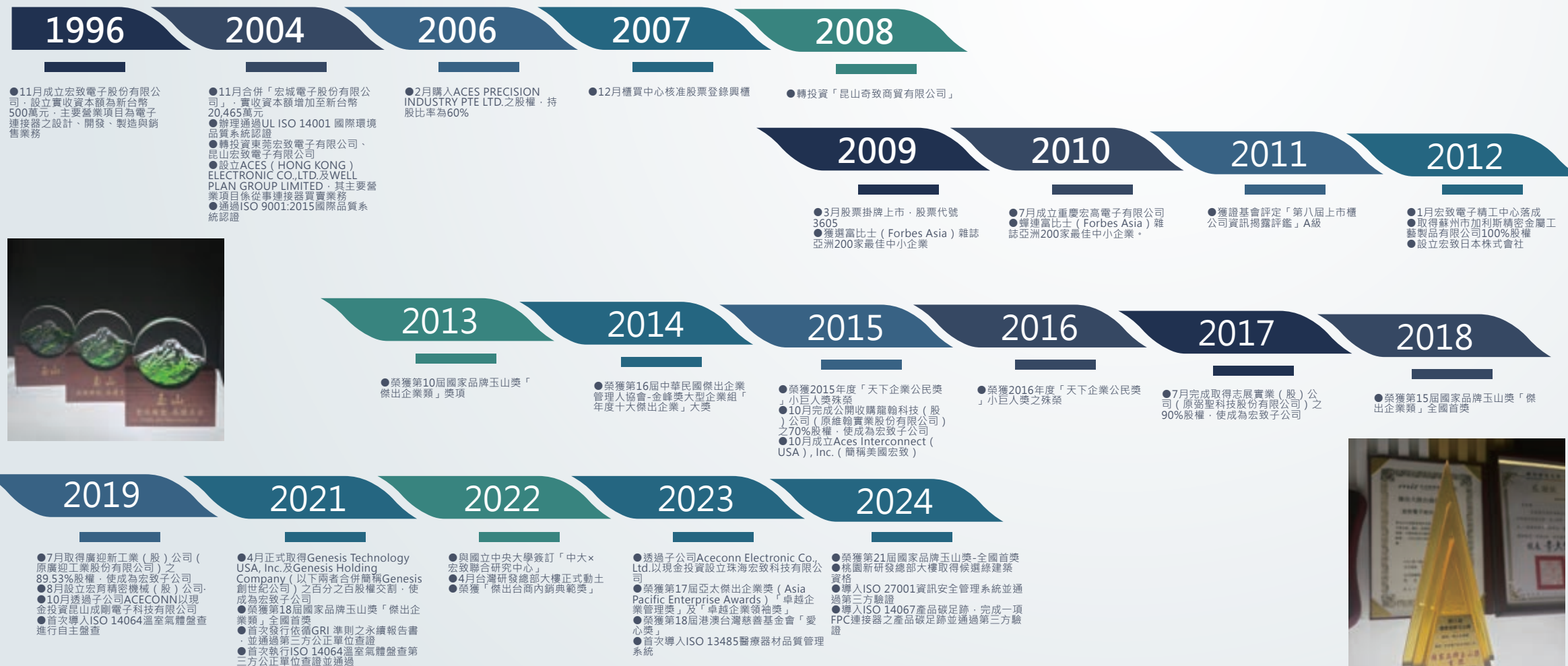
企業及員工必須要「說到做到」，我們對客戶、供應商、員工或投資人／股東的承諾，員工團隊們都必須使命必達努力實踐，企業的管理效率自然提高，利潤自然出現

宏致全球版圖與布局



台灣	東亞
-桃園總部 -台北辦公室 -線材事業群 -金屬品事業群 -創世紀事業群	中國 崑山 -線材事業群 -连接器事業群 -金屬品事業群 -創世紀事業群 東莞 -连接器事業群 -金屬品事業群 -創世紀事業群 北京辦公室 重慶辦公室 日本辦公室
東南亞/南亞	歐美
越南 -金屬事業群 -創世紀事業群 菲律賓 -線材事業群 新加坡辦公室 印度辦公室	英國辦事處 德國辦公室暨倉儲 美國 -海沃德辦公室 -亞特蘭大辦公室暨倉儲

發展歷程



宏致永續

利害關係人鑑別與溝通管道

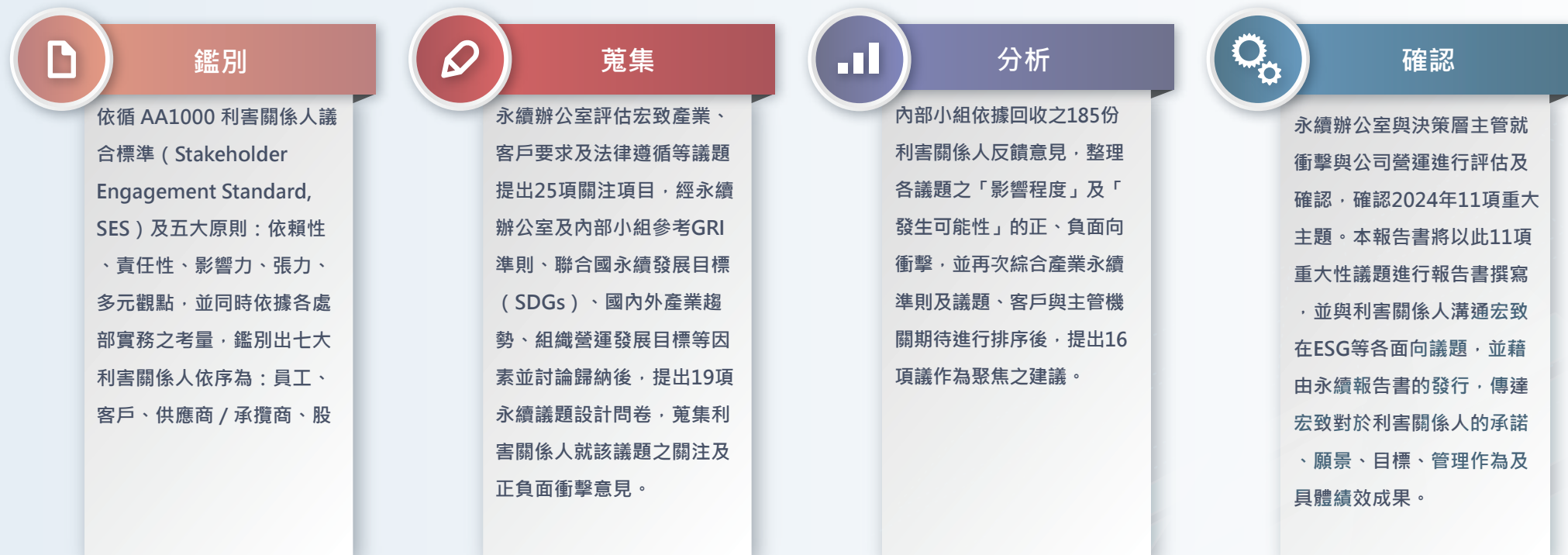
與利害關係人的溝通與互動是公司運作的重要一環，藉由多元暢通之溝通管道，了解利害關係人之需求並尊重、維護其應有之合法權益。2024年11月宏致集團永續會議參照AA 1000 利害關係人議合標準，由部門主管鑑別出七大利害關係人，結合既有營運模式持續與利害關係人進行各類形式和管道之議合，並定期將各利害關係人溝通之情形彙整至管理會議中，以作為未來永續政策之參考依據。宏致與利害關係人溝通形式與管道如下所示。

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	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。	● 人才培育 ● 人權維護 ● 職業安全衛生 ● 環境保護議題 ● 勞資議題	內部會議 勞資會議 考核評鑑 教育訓練 員工申訴信箱	每月 台灣每季 / 其他廠區依當地法規 不定期規定 每年 每年 不定期	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。	● 客戶隱私與資訊安全 ● 綠色產品與創新 ● 職業安全衛生 ● 品質管理 ● 禁限用物質管理 ● 水資源管理	客戶滿意度調查 商業與技術評鑑 客戶會議	每年 每年 不定期	行銷業務處
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。	● 經營績效 ● 從業道德與法規遵循 ● 公司治理與風險控管	股東會 法人說明會 公司年報 投資人 / 股東信箱	每年 每年 每年 不定期	董事長室 / 財務處
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	● 供應商管理 ● 綠色採購	供應商會議 採購協商	每年 不定期	集團製造暨供應鍊運營處
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。	● 經營績效 ● 從業道德與法規遵循 ● 職業安全衛生 ● 廢棄物管理 ● 溫室氣體及能源管理	座談會與研討會 公文往來	不定期 不定期	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。	● 經營績效 ● 從業道德與法規遵循 ● 社會責任績效	新聞稿	不定期	總管理處
社區鄰里	與當地社區建立良好敦親睦鄰關係，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。	● 社區關懷 ● 社會責任績效	社區服務及專案合作 鄰里拜訪 外部溝通信箱 廠區申訴專線	不定期 不定期 不定期 不定期	總管理處

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，2024年宏致依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）之永續性報導準則鑑別出11項重大主題並訂定管理方針與行動方案：經營績效、誠信經營、產品品質與責任、永續供應鏈、能源管理、溫室氣體管理、廢棄物管理、勞資關係、職業安全衛生、人才培育、薪酬福利。鑑別評估流程如下：

評估流程



構面		治理面			環境面		
重大主題		經營績效	誠信經營	產品品質與責任	永續供應鏈	溫室氣體排放及能源管理	廢棄物管理
對宏致的意義		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。	良好的誠信經營可視為宏致公平公正與內部治理的最佳展現，對內能降低營運風險、對外提升與外部利害關係人信任基礎，促進穩定正向的合作關係。	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。	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。	降低處置成本與環境風險，符合環保法規及提升社會與客戶信任。
衝擊邊界	員工	V	V	V			
	客戶	V	V	V	V		V
	投資人	V	V	V			
	供應商	V	V	V	V		
	政府	V	V			V	V
	媒體						
	社區鄰里						V
涉入程度	直接涉入	V	V	V	V	V	V
	促成涉入						
	透過商業行為涉入		V	V		V	V
衝擊說明		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。	維持誠信經營可強化宏致與利害關係人信任關係、促進穩定透明的合作模式，達到社會認同；反之則有商譽受損、關係破裂及法律風險，造成實質損失。	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。	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。	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。	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。
GRI		GRI 201	自訂重大主題	自訂重大主題	GRI 308、GRI 414	GRI 305	GRI 306
SDGs							
回應章節		1.2 營運與績效	1.1.2 誠信經營	2.1 宏致產品、 2.2 供應鏈管理	2.2 供應鏈管理	3.1 氣候管理與揭露	3.2 環境政策與資源管理

構面		社會面			
重大主題		勞資關係	職業安全衛生	人才培育	薪酬與員工福利
對宏致的意義		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。	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。	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生涯規劃，宏致提供多元且專業培育訓練，以期符合員工其組織期望。	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。
衝擊邊界	員工	V	V	V	V
	客戶	V	V		
	投資人				V
	供應商				
	政府	V	V		
	媒體				
	社區鄰里				
涉入程度	直接涉入	V	V	V	V
	促成涉入	V			
	透過商業行為涉入	V			
衝擊說明		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反饋也能即時回應，勞資雙方皆維持良好暢通管道。	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。	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、提高留任率，並強化公司競爭力。	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。
GRI		GRI 2-29、GRI 2-30、GRI 401	GRI 403	GRI 404	GRI 401
SDGs					
回應章節		4.1宏致員工、4.2勞雇關係	4.5 職業安全與衛生	4.4 人才育留	4.3 薪酬福利

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	● 穩健經營，獲利持續正成長 ● 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、資訊透明度確保投資人 / 股東權益 ● 提升員工對於法令法規之遵循，降低違規成本
品質創新	● 年度客戶滿意度90分以上 ● 導入產品生命週期管制程序至研發相關部門，普及率達80%	● 年度客戶滿意度90分以上
環境守護	● 2025年單位營收碳排放量減少3% (以2021年為基準年) ● 各廠區逐步取得ISO 14064-1第三方認證 ● 2025年底前減少15%用紙量 (以2023年為基準年)	● 2050年邁向淨零排放 ● 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 ● 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	● 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%
職業安全衛生 與健康促進	● 可記錄職業傷害比率 (RIR) 降至 ≤ 4.5 ● 每人每年訓練時數達 4 小時以上，並擴增訓練主題 ● 完善高處、動火、化學品等高風險作業管理 ● 建立數位化安全提案平台，提升員工參與 ● 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	● 可記錄職業傷害比率 (RIR) ≤ 2.5 ● 建立分層分級訓練制度，平均訓練時數達 6 小時以上 ● 推動零災害文化與行為安全管理 (BBS) ● 發展健康職場，強化員工身心健康促進 ● 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

外部倡議

EcoVadis全球供應鏈持續評鑑

積極與國際供應鏈接軌，宏致集團連續五年填答EcoVadis問卷，評鑑範疇涵蓋環境、勞工與人權、商業道德與永續採購，反映企業永續發展之成熟度與執行成效；2024年宏致獲得「COMMITTED」徽章、總體得分位居全球受評企業前41%，展現我們永續發展之實質進展，以及作為供應鏈夥伴的誠信、透明與永續責任能力。



CDP揭露

為提升氣候治理透明度並回應國際永續供應鏈趨勢，宏致自2019年起參與CDP氣候變遷問卷揭露，2024年更獲CDP Capital Markets邀請成為氣候變遷揭露名單，顯示宏致在全球供應鏈及氣候議題具有一定市場關注度。宏致2024年獲得D級評等，評等結果反映我們在氣候相關風險機會識別與揭露方面尚有精進空間，目前亦已展開包含建置氣候風險與機會盤點與鑑別流程、逐步導入TCFD架構等相關改善行動，以提升後續資訊揭露的完整性與一致性。



RBA責任商業聯盟行為準則

宏致認同並且承諾支持RBA (Responsible Business Alliance) 責任商業聯盟準則，除依此建立人權、勞動條件、環境、道德與管理系統相關政策外，亦要求主要供應商遵循 RBA 規範，以強化整體供應鏈之永續管理能力。目前台灣宏致及昆山宏致皆已完成RBA VAP (Validated Assessment Program) 驗證性稽核，符合國際客戶對責任供應鏈之期待；昆山龍翰預計2025年7月完成RBA VAP；越南宏致、東莞奇翰目前已完成CMA客戶稽核程序。改善行動，以提升後續資訊揭露的完整性與一致性。



01 治理與營運



全球合併營收淨值
97.71億元



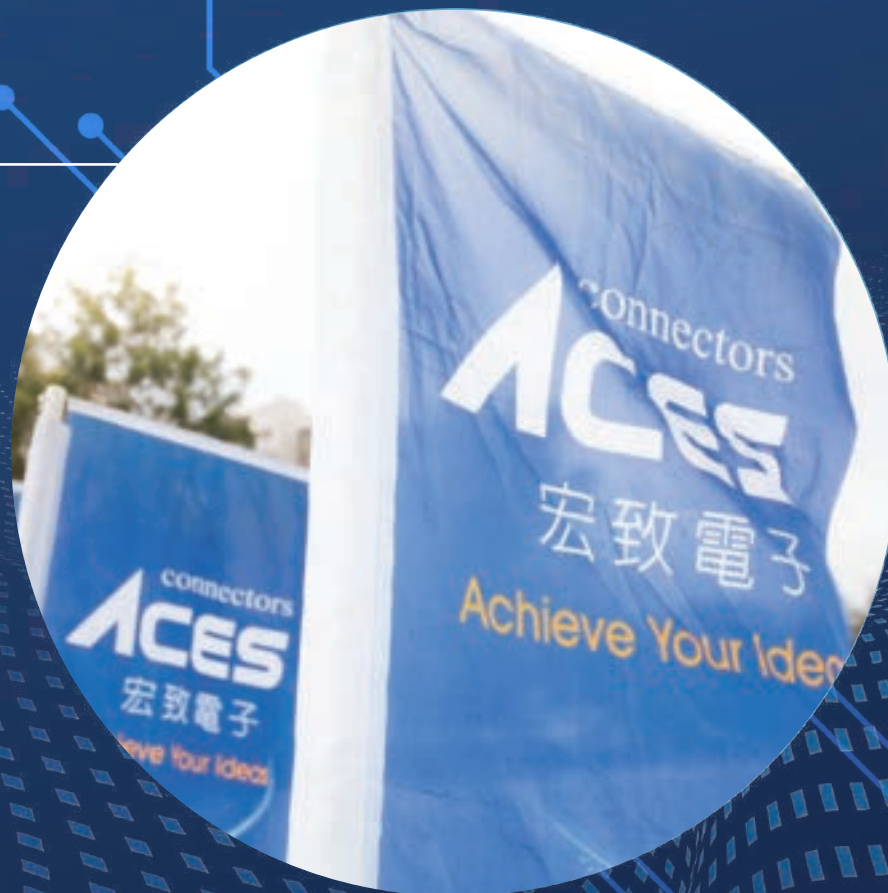
董事會出席率
100%



董事人均進修
6.43小時



21th國家品牌玉山獎
全國首獎



1.1 公司治理

建構穩健有效的公司治理架構，宏致公司治理專職單位為總管理處，由副總經理李舒韵擔任公司治理主管，負責公司治理相關事務。

1.1.1 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；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。2024年宏致有1位女性董事，女性董事席次雖未達三分之一，但宏致將於2025年股東常會改選董事，目前提名的董事候選人名單中有3位候選人為女性，若此3位女性董事候選人皆當選，則可達成三分之一女性董事席次之董事性別多元化。

提名選任

宏致從各方邀請適切人才擔任董事會成員，其中獨立董事更需具研發、法務、財會或公司業務所需之工作經驗，且符合「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項規定；宏致每三年進行新任董事提名選任，並以各領域之專業人士為未來接班規劃方向。
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；2024年宏致共召開 6 次董事會，出席狀況（含委託出席）為100%。

薪酬政策

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。
宏致經理人酬金主要有薪資、獎金、特支費、員工酬勞，其酬金經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」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。

姓名 \ 職稱		董事長	董事				獨立董事	
		袁万丁	黃文成	謝漢章	徐昌翡	李安謙	廖達禮	沈國基
基本組成	國籍	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國
	性別	男	男	男	女	男	男	男
	年齡	51~60	61~70	61~70	51~60	61~70	71~80	61~70
	任期	三年	三年	三年	三年	三年	三年	三年
專業背景	商管	V	V	V	V			V
	工程	V	V	V		V		V
	財務會計		V		V		V	
	外語				V			V
	教育				V	V		V
產業經驗	商務	V	V	V			V	V
	資訊科技	V	V			V		V
	財務會計		V	V	V		V	V
	社會參與	V		V	V			V
	教育				V			V
	經營管理	V	V	V			V	V

績效評估

為衡量董事會公司治理成效，宏致訂定《董事會績效評估辦法》，於每年度結束後進行董事會績效評估，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。2024年董事會評鑑執行情形及結果詳宏致《113年度年報》P.14「民國 113 年董事會評鑑執行情形及結果」：https://www.acesconn.com/tw/investors2_3

溝通關鍵重大事件

宏致遵循《內部重大資訊處理作業程序》發布重大訊息；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，送請公司發言人審核，並於法令規定發布時限前經總經理簽核決行，於主管機關指定的網站—公開資訊觀測站發布重大訊息。2024年重大訊息發佈總數共38則。

職稱	姓名	課程名稱	總時數
董事長	袁万丁	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	威紀投資有限公司 代表人：黃文成	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 公司治理與證券法規	9
董事	謝漢章	稅務治理暨最新國際租稅法令與環境之變遷與因應之道 從AI大數據推動產業升級與產業合作	6
董事	徐昌翥	113年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	李安謙	地緣經濟風險與綠色轉型 生成式AI對企業的風險及注意事項	6
獨立董事	廖達禮	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	沈國基	113年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6

董事會進修

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。

功能性委員會

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，宏致設置「薪資報酬委員會」，每年至少召開兩次會議，其職權包含：定期檢討宏致薪酬辦法並提出修正建議、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，以及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，訂定其各別薪資報酬。
2024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%，其議決事項包含：經理人之年終獎金發放案、民國113年度員工酬勞與董事酬勞分配案。

審計委員會

宏致依證券交易法設置公司審計委員會，委員共計3人，皆由獨立董事擔任，協助宏致允當表達財務報表、確認有效實施公司內部控制及遵循相關法令及規則、管控公司存在或潛在風險，並確認簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。2024年度審計委員會開會5次，審計委員出席率為100%（詳宏致《113年度年報》P.16「審計委員會運作情形」）：https://www.acesconn.com/tw/investors2_3

永續發展委員會

為推行永續發展事務，2024年9月宏致正式成立永續辦公室，協助由總經理擔任主席之永續執行委員會統籌及推動各項永續目標，召集公司治理、環境永續、社會參與、綠色產品等功能小組並組織報告書之編撰作業、每季呈報董事會相關永續推展進度。

內部控制

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。
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。

為提升永續資訊的揭露品質與可靠性，2024年宏致董事會通過《永續資訊管理作業程序》，預計於2025年正式將永續資訊納入內部控制體系，建構跨部門審查與驗證機制，確保永續揭露符合國內外準則要求，並支援公司治理與風險管理之決策基礎。

1.1.2 誠信經營

管理方針

政策方向	宏致董事、全體員工及供應商不得直接或間接參與任何不正當利益及違反誠信之行為
核心目標	- 防止違背誠信之不當行為 - 強化內部治理、維護企業聲譽
績效成果	2024年未發生貪腐、賄賂之情事 2024年有關員工誠信經營相關教育訓練（包含誠信經營守則、內部控制、智慧財產權等），合計訓練人次725人，訓練總時數達725小時；反貪腐相關道德訓練的員工共927人，計464小時
行動方案	- 訂定及公告《誠信經營守則》、《防範內線交易管理作業程序》 - 設置申訴通報管道，並制定《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》保障同仁不因檢舉而遭受不當處置 - 定期辦理員工誠信教育訓練 - 要求供應商填寫廉潔承諾書、規範其誠信行為

如何管理

投入資源	教育資源
回饋機制	董事會定期檢視誠信經營執行情況
評估機制	由稽核室負責監督並定期向董事會報告

未來規劃

2025年目標

保持無任何貪腐、賄賂之情事發生

為 建立誠信經營之企業文化及健全發展，宏致訂有《誠信經營守則》、《誠信經營政策》，嚴格要求員工、各級主管或董事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；宏致亦取得且維持有效之鄧白氏企業認證，便於國際客戶查核與供應商評等，落實企業誠信經營與資訊揭露透明度。

為提倡及宣導誠信行為，訂定每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理「防範內線交易」相關法令之教育宣導，內容包括內線交易之定義、內部重大資訊範圍及其公開方式、禁止內線交易與違規之處罰，並於年度及各季財務報告公告前之禁止交易封閉期開始前2周，以電郵通知董事及經理人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間買賣本公司股票。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。各業務承辦單位亦對與宏致從事商業行為之相關人進行宣導，使其充分瞭解宏致誠信經營之政策、防範方案及違反不誠信行為之後果；2024員工誠信經營相關教育訓練（包含誠信經營守則、內部控制、智慧財產權等），合計訓練人次725人，訓練總時數達725小時。

教育訓練

藉由定期新人訓練及內部訓練，宏致向員工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；2024年台灣宏致接受反貪腐相關道德訓練的員工共927人、計464小時。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）。

申訴管道

宏致鼓勵公司內、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，設有《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，並將此辦法公告於公司網站；公司治理單位於每年最後一次董事會報告其執行情形。2024年無任何貪腐事件發生。

外部申訴電話：886-3-4632808 #6062

外部申訴信箱：audit@acesconn.com

內部員工意見箱：suggestion_tw@acesconn.com

法規遵循

宏致公司治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。

2024年台灣宏致於環境法遵有乙次裁罰事項，係因未依環境影響評估法第7條規定作成認可前即執行相關開發行為，而受桃園市環保局依《環境影響評估法》第22條規定裁處，罰鍰新臺幣750千元及處環境講習4小時，目前宏致業已繳納罰款並依環境講習通知書參與講習，並於2024年6月下旬展開環境影響評估專案，截至報導期間結束前該案已進行至審查階段，後續將持續追蹤並於下年度再行揭露。

集團子公司台灣廣迎新2024年於勞動法令有乙次裁罰事項，係因未依《職業安全衛生設施規則》及《機械設備器具安全標準》規定執行相關營運活動，受桃園市勞動檢查處依《職業安全衛生法》裁處罰鍰新臺幣6萬元，目前宏致業已繳納罰鍰並依法改善並經勞檢處複檢完畢。

政治獻金

宏致經營保持政治中立，從未從事政治捐獻之情事。

1.1.3 資訊安全

為確保宏致及客戶資料、資訊系統、設備及網路之安全，宏致設置「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，審視各子公司資安治理政策及監督運作情形，並定期向董事會報告資訊安全風險管理執行情形；另亦訂定《資訊安全管理程序》，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。

為持續精進宏致資訊安全，宏致資安團隊於2024年導入ISO 27001國際資訊安全管理系統並取得認證，建立跨部門資訊安全小組，推動ISO 27001之政策制定、風險評鑑、資安事件回應機制、員工訓練及內部稽核流程，藉此建構系統化資訊安全風險管理機制，確保客戶、員工與營運資訊的機密性、完整性與可用性。宏致於報導期間未發生任何因資訊安全事件導致個人資料外洩或違反客戶隱私之情事，未來亦將藉由ISO 27001認證流程與定期審查，維持資訊安全系統有效運作。



資安項目	資訊安全執行項目
外部防禦	•關閉非必要之對外服務 (BPM、CRM、EIP等) •即時更新防火牆威脅防禦資料庫 •禁止外部遠端桌面軟體之使用
用戶端管理	•用戶端防毒版本即時更新，強化攻擊行為偵測 •推行用戶端資料上傳OneDrive備份 •用戶作業系統即時升級及漏洞修補
系統安全	•東園與精工將第三份備份上雲 •導入特權帳號管理及端點保護機制 •CPC導入高可靠性備份系統 •請第三方公司協助做系統弱掃並修正 •昆山導入高可靠性備份系統
網路安全	•無線路嚴謹驗證機制，並依功能作網路隔離 •東園廠廠際網路存取納入防火牆管控 •有線網路零信任機制 •推行下班關機 •建置精工廠機台網路隔離區
資安教育訓練	•集團資安線上教育訓練 (每人3小時) •資安事件宣導 (4次) •社交工程演練 (1次)

1.2營運與績效

1.2.1經濟績效

管理方針

政策方向

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

•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

2024年財務績效

•全球合併營收淨額新台幣97.71億元 •現金流量比率28.55%
 •全年平均毛利率23.76% •股東權益報酬率 5.87%
 •流動比率195.17% •稅後純益率 3.52%

行動方案

•落實客戶關係管理 (CRM)，邁向全通路
 •加速先進產品研發與產能擴充
 •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。

如何管理

投入資源

•善用CRM整合各平台系統 •導入SAP整合集團資源
 •研發費用占比提升

回饋機制

•每週集團業務會議 •不定期跨部門會議
 •每月集團經管會議 •會計師查核報告

評估機制

•市場規模評估指標 •各部門KPI達成率
 •年度計畫及預算審查會議

未來規劃

2025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。

走過疫情、全球經濟逐步恢復，在全體同仁努力不懈提升營運績效、有效控管成本、優化及積極創新研發的成果下，宏致透過預算會議定期追蹤營運狀況及目標達成率，滾動調整對策，呈現公司營運有效性、確實保障投資人 / 股東權益。

近三年營運績效

項目	細項	2022年 (111年度)	2023年 (112年度)	2024年 (113年度)
產生之直接經濟價值	營運收入 (註2)	10,392,504	8,486,228	9,770,897
分配之經濟價值	營運成本 (註3-1/3-2)	7,325,172	6,074,280	6,706,272
	員工薪資與福利	2,581,597	2,534,299	2,635,093
	支付投資人款項 (註4)	158,999	108,725	103,543
	支付政府款項	100,440	36,576	(17,459)
	社區投資 (註5)	2,963	536	93
存留之經濟價值 (註6)		223,333	(268,188)	344,355

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：支付投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

1.2.2政府方案

作為連接器產業極少數於台灣建置生產製造中心的台廠，宏致參與行政院「歡迎台商回台投資方案」，取得銀行專案低利貸款6億元，2024年認列利息補助新台幣222.4萬元，截至2024年累計利息補助新台幣872.4萬元，其實施期程延長為5年（2019年至2024年），規劃於過嶺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。

宏致以先進製造技術整合、供應鏈智慧AI檢測與量測及機聯網與智慧製造系統整合應用，帶動供應鏈業者加速技術、設備及製程優化等智慧化升級，於2024年取得經濟部「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型方案」最高額補助資格，截至報導期間結束前本案已獲補助款新台幣300萬元。

近三年主要產品營業收入淨額

主要產品	2022	2023	2024
連接器	4,998,562	4,634,491	5,733,304
連接線組	2,083,856	1,579,243	1,801,855
金屬沖壓件	2,478,783	1,622,787	1,591,535
其他	831,303	649,707	644,203
合計(仟元)	10,392,504	8,486,228	9,770,897

註：數據統計範圍為宏致合併子公司

2024宏致主要產品產量

類別	產能(千個)	產量(千個)	產值(千元)
連接器	57,062,738	42,509,825	5,883,339
連接線組	117,297	95,664	1,835,186
金屬沖壓件	245,263	205,154	1,357,431
其他	199,750	169,330	475,084
合計	57,625,049	42,979,974	9,551,040

註：數據統計範圍為宏致合併子公司

02 產品品質與責任



在地採購比例

62%



研究發展費用

592,518仟元



全球累計有效專利數

609件



客戶整體滿意度達標

7年



客戶頒發獎項

2座



2.1 宏致產品

宏致在微小型連接器研發領域具備深厚技術，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。

2.1.1 綠色開發

作為專業電子連接器設計與製造商，宏致產品在全球科技裝置及消費性電子產業扮演關鍵的角色，致力與客戶合作將永續精神融入產品設計與開發，邁向更低碳循環及智能的解決方案。2024年宏致研發團隊配合客戶執行 3 項綠色開發專案，協助客戶產品模組化、增加其產品易拆解與可回收性，實現整機的可維修性與可升級性，亦有助於提升電子裝置的空間使用效率及輕量化、減少材料耗用。宏致產品廣泛應用於強調元件之可重複使用性、延長使用壽命及搭配有智慧型遙測技術進行個別模組監控等，具備循環設計概念的終端裝置中；作為連接器供應商，宏致研發團隊透過彈簧式連接設計 (Spring Connector) 協助客戶達成產品結構之創新，提升電子裝置之組裝效率並降低因焊接造成的廢料，增強整體系統之再利用潛力。

近三年宏致研究發展相關費用

年度	2022	2023	2024
研發費用 (A)	573,935	621,268	592,518
營業收入淨額 (B)	10,392,504	8,486,228	9,770,897
(A) / (B) %	5.52%	7.32%	6.06%

單位：仟元

2.1.2 專利技術

舉凡宏致品牌、研發技術、產品專利與商標，智慧財產始終是集團永續經營的核心價值。自創立以來，宏致參考 TIPS (台灣智慧財產管理制度) 架構，推動智慧財產管理策略，結合商業性、整合性與資源化，提升產品與商標的雙重價值，對內亦鼓勵研發創新，訂定涵蓋發明、設計、新型獲證等階段之完整專利獎勵機制，並就實際轉化為具體營收之專利成果提供研發專利獎金，總計2024年研發專利獎金達新台幣1,135,000元。配合客戶多樣規格開發需求，研發團隊專注於產品設計、模具開發及製程創新，截至2024年，宏致集團於國內外累計取得有效專利共609件，其中台灣243件、中國244件、美國78件、日本35件、歐盟2件及專利合作條約 (Patent Cooperation Treaty, PCT) 7件，展現全球佈局實力。



截至2024年宏致集團累積有效專利數



宏致參考TIPS架構進行專利管理

2.1.3品質管理

管理方針

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	● 客戶滿意度達90分以上
行動方案	● 維持各品質系統有效性，落實執行品質管理 ● 品保檢驗數位轉型-自動量測普及化 (2024年延續至2025年專案) ● SAP系統QM作業簡化，強化流程整合與品質數據即時性
2024 績效成果	● 客戶滿意度平均達117分，連續7年達標 ● 所有品質系統皆維持於認證效期內 ● 自動量測程式覆蓋率：組裝一部30.02%、組裝二部 (原東園組裝部) 32.88%、沖壓部13.39% ● SAP系統QM作業簡化分析後，每月可下降82%工時 (約73.7小時)

如何管理

投入資源	● 藉由內外部教育訓練持續培力品保人員專業能力 ● 聘請第三方稽核單位確保各項品保系統符合ISO程序 ● 購置自動量測機4台 (約600萬)、培訓種子操作人員
回饋機制	● 管理審查管制程序 ● 內部稽核管制程序 ● 客戶溝通與滿意度管制程序 ● 客訴處理管制程序
評估機制	● 內部稽核，1次/年 ● 公司籌組內部稽核小組，每年進行一次自我檢視 ● 外部稽核，1次/年 ● 委託獨立第三方單位，每年進行一次稽核 ● 客戶稽核，不定期/年 ● 客戶不定期對公司進行首次/年度評鑑

未來規劃

2025年目標

- 品保檢驗數位轉型專案-自動量測普及化 (2024年延續至2025年專案)組裝一部30.02%，組裝二部(原東園組裝部)32.88%，沖壓部13.39%
- JIT入庫專案-提升FQC檢驗效率
- CCD資料擷取 & 數據上傳應用專案(取消IPQC巡檢量測)



專注於產品品質，宏致秉持「第一次就做對、持續不斷改善、追求卓越品質」精神，2004年首次通過ISO 9001品質管理系統認證，並因應產品種類愈趨多元，陸續建置並維持IATF 16949汽車業品質管理系統認證、ISO 13485醫療器材品質管理系統國際認證，2024年更通過衛生福利部醫療器材製造業者品質管理系統（QMS）認證。

以完整的產品測試及嚴格的品質管控，深獲客戶之信賴。產品開發與品質管理流程依循PDCA模式，包含規劃、設計、試產、驗證與持續的品質改善，推行及維護產品相關設計與品質要求與管理，持續不斷提升產品設計能力與品質標準，確保產品品質與標示均符合各國與地區法規要求，並採用APQP、PPAP、FMEA、MSA、SPC、CP等六大核心工具等控管流程，全面檢測、評估和改善產品品質，實現客戶需求與期望。



檢驗數位轉型專案計畫

因應智慧製造與數位化趨勢，宏致2024年啟動「檢驗數位轉型專案計畫」，由傳統人工量測邁向自動化、自動記錄、自動分析的流程，以數位化檢驗流程達到「量測精準化」與「資料即時化」，全面提升品質檢驗效能。

藉由引進具備高速、多點、非接觸式量測特性之先進影像量測設備，並透過線上（On-Line）與離線（Off-Line）雙重整合模式，進行統計製程控管系統及內部大數據分析平台，提供後續品質預測與製程優化之依據，亦能進行趨勢監控與異常預警，協助品保部門提前發現製程異常與風險點，實踐預防式品質管理。

截至2024年底，本專案標的產線整體程式覆蓋率達平均25.43%，預計2025年整體程式覆蓋率達平均40%；此外，就目前已導入之FPC、MCIO、DDRS及WTB四種產品線共9項產品進行測試，自動量測檢測效率約提升平均75.33%，達成交量測精準與效率優化之效益。

SAP系統QM作業簡化

在品質管理數位過程中，降低人工作業、強化流程整合與品質數據即時性亦為不可或缺的一環，因此宏致藉由SAP系統導入，同步展開「SAP系統QM作業簡化」行動，以「新建料號流程整合」及「進料檢驗（IQC）作業優化」為兩大優化重點，透過流程整合與資料自動化，進一步提升內部品質作業數位成熟度。其行動成效包含：檢驗結果可同步系統供監控分析、流程精簡而避免重工重複，減少人為錯誤與資料落差風險，以及大幅降低人工作業時間，減少IQC與文管中心（DCC）在系統操作中耗費的手動作業量，預估每月可下降82%工時（約73.7小時）。

客戶關係

客戶滿意度關乎宏致永續發展，因此顧客滿意度是宏致重要的回饋來源。宏致建立以客戶為導向的品質暨HSF系統及經營理念，利用客觀的檢測系統綜合評估客戶對公司產品或服務的滿意度，針對客戶相關申訴案件，宏致遵循「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。宏致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。總分89分（含）以下、或單項在4分（含）以下即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。

調查對象分有「一般客戶」及「車用客戶」兩大類別：「一般客戶」類別以前年度10大重要客戶，及另隨機抽樣5名次要客戶為調查對象，2024年此類客戶對宏致整體滿意度達92.01%，相較2023年92.33%些微下降、「車用客戶」類別則以當年度有交易之所有客戶均列為調查對象，2024年此類客戶對宏致整體滿意度達94.29%，相較2023年93.57%些微上升，對客戶回饋的意見，業務會持續與客戶保持聯繫持續關切。總結2024年客戶滿意度整體平均分數為116分（一般客戶）、118分（車用客戶），皆超越目標設定之90分，且連續七年都超越設定目標。

客戶滿意度目標與調查結果

客戶滿意度	2022	2023	2024
目標	90	90	90
結果	119.5	117	117



協作韌性再獲客戶肯定

憑藉穩定交付能力、卓越品質管理及堅強的技術支援，宏致2024年榮獲廣達電腦「The Best Partner Award 最佳合作夥伴獎」及全球連接技術領導廠商Samtec「Outstanding Performance Award 卓越表現獎」，彰顯宏致在客戶協作中的卓越表現、獲得客戶高度信任與肯定，未來宏致也將持續強化供應鏈協作韌性，深化與策略性客戶的長期合作並共創價值。



2.2 供應鏈管理

管理方針

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90%	
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	● 官網信箱 ● 供應商意見回饋 ● 供應商申訴信箱
評估機制	● 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

2025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《永續採購政策》及「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；宏致參考責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct，簡稱RBA）指引，按照「宏致社會責任行為準則」要求供應商皆須簽署《供應商社會責任承諾書》，除向供應商布達宏致對社會責任之關注外，亦透過該文件要求供應商夥伴一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。

宏致供應商評估條件包含：確保可滿足宏致要求的品質和安全性、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等的重視、禁止向引發社會紛爭的地區進行採購。宏致要求供應商皆須簽署《供應商社會責任承諾書》，除向供應商布達宏致對社會責任之關注外，亦透過該文件要求供應商夥伴一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。2024年新增供應商簽回《供應商社會責任承諾書》比例90%，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。

2.2.1 供應商評鑑

供應商評估

針對潛力或首次合作之供應商，經宏致內部權責部門提出「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。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」。

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。

定期評鑑

宏致供應商稽核分為「季度評鑑」及「年度評鑑」。其中，季度評鑑就有交易且經過進料檢驗之供應商，每季進行評核一次；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），2024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。

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。

宏致為掌握供應鏈的社會責任風險與現況，針對供應商發送「供應商社會責任自評表」（SAQ），要求供應商填寫問卷並提出相關佐證資料，完成自主風險評估，並依填答情況及年度評鑑安排實地查核。調查項目包含基本證書、勞工、健康與安全、環境、道德規範以及管理系統等構面，另針對服務類型供應商（包含仲介、派遣、保全、清潔等服務供應商類型）設計特定問卷題項，確保符合相關法規及RBA規範。2024年共完成14家供應商社會責任稽核（原物料6家、服務類8家），主要缺失包含申訴管道不透明、急救人員配置及逃生訓練不足，已要求供應商提出改善計劃，減少潛在風險。

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。2024年並無供應商不合格遭除名。

2.2.2非衝突礦產承諾

宏致致力於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)。

2.2.3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。

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。針對此點，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。

2.3責任生產

2.3.1智慧製造

為強化營運效率、降低人力依賴並實現製造流程自動化與資訊透明化，宏致自2024年積極推動「智慧製造」策略，預計於2024至2027年規劃短中期之智慧生產、智慧物流與數據監控等面相專案，邁向智慧製造及智慧工廠之轉型。

2024年宏致以「智慧物流」之無人搬運車 (Autonomous Mobile Robots, AMR) 專案展開佈局，完成首批3台設備的採購與部署，並建立廠內自動化搬運路線，預計2025年擴大應用規模，規劃多路線場域運行，達成3台 AMR 穩定啟用搬運作業，有效提升物料流動效率與人力調配彈性；2025年預計延續2024規劃，推動14項智慧轉型專案，包含「智慧生產」領域，如產品辨識與自動辨識技術 (AI 影像辨識)、JIT 即時化生產入庫、行動報工、製程監控系統建置與數據回饋，以及「智慧物流」領域之產線搬運機制最佳化、出入庫管理自動化與自動倉儲系統的介接整合。預估相關行動方案將顯著減少倉儲與搬運作業中的人工處理需求，也提升關鍵製程的即時監控與數據決策能力，以做為實現高彈性、高效率、低碳的智慧工廠奠定基礎。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。

2.3.2在地採購

在地採購支出與比例

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，尤其近兩年因應客戶國際佈局需求，台灣廠區持續擴產，物料需求同步再擴大，因而在地採購比例持續提升。

	2022	2023	2023
在地供應商採購支出金額 (元)	198,392,516	235,709,545	401,774,235
總採購金額 (元)	458,989,238	466,510,110	645,221,857
在地供應商採購支出比例	43%	51%	62%

*上表揭露範疇為台灣宏致在地採購之績效

03 環境友善



年節電
1%



台灣綠建築標章
合格級



鑑別氣候風險
8項



鑑別氣候機會
5項



新增揭露海外碳排
3廠



ISO 14067產品碳足跡
首支 通過查證



3.環境友善

3.1氣候管理與揭露

面對極端氣候所引發之天然災害與挑戰，氣候變遷議題已受到全球廣泛關注；認知氣候變遷議題的迫切性，宏致依據氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD），系統性管理並分析氣候風險與機會，透過跨部門鑑別會議，就政策、法規、市場、技術、聲譽及實體風險等面向，排序實際影響與潛在機會。

3.1.1氣候變遷管理架構

管理策略與行動		2024 執行狀況
治理	●設立永續辦公室導入及推動氣候變遷管理事宜 ●規劃永續發展委員會管理公司永續發展目標及行動 ●永續委員會定期向董事會報告氣候變遷執行進度與成果 ●參與國際氣候相關倡議	●宏致於2024年9月成立永續辦公室 ●宏致於2024年11月辦理集團永續啟始會議，布達永續發展委員會架構及開展構面 ●2024年就永續及氣候變遷執行進度提報董事會4次 ●連續 6 年參與國際CDP揭露平台
策略	●鑑別氣候變遷風險與機會 ●評估重大性風險和機會對宏致之營運與財務衝擊	●首次召集 1次 內部跨部門會議，依據氣候變遷情境交流及評估極端氣候對宏致短、中、長期營運之財務衝擊
風險管理	●依據 TCFD 鑑別宏致氣候風險與機會並評估其重大性依據鑑別結果規劃對策	●初步鑑別出教員重大性之實體風險 4 項、轉型風險 4 項及 5 項機會，並展開衝擊對策之規畫討論
指標和目標	●依據宏致產業及能源使用，規劃於2025年導入 ISO 50001能源管理系統 ●持續執行 ISO 14064-1 盤查溫室氣體排放量 ●推動集團子公司建置溫室氣體盤查能力 ●因應市場趨勢與需求，規劃執行產品碳足跡盤查	●短期：聚焦於基礎建置及合規 -規劃建置能源管理小組成員，以對接2025年導入ISO 50001事宜 -連續 5 年執行溫室氣體盤查並擴大盤查範疇三子項目 -推動昆山宏致、東莞宏致及菲律賓龍翰 3 間子公司依據ISO 14064-1執行溫室氣體盤查並經第三方查證通過 -2024年完成首支產品碳足跡盤查並通過第三方查證 ●中期：推進能源轉型與提升供應鏈韌性 ●長期：邁向淨零與智慧製造，維持永續競爭力

3.1.2風險與機會鑑別

情境說明

宏致參考國際能源總署（IEA）《世界能源展望報告（WEO 2021）》及聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）《第六次評估報告（AR6）》科學分析，評估氣候變遷帶來的風險與潛在機會。宏致依據TCFD轉型風險與實體風險兩大面向，採用國際認可之情境進行模擬與規劃。

實體風險

依據 IPCC AR6 的最新框架，宏致參考結合「代表濃度路徑（RCPs）」與「共享社會經濟路徑（SSPs）」之情境分析，涵蓋經濟成長、全球化、技術發展及土地利用等因素，評估氣候變遷的物理衝擊，產生五種情境：SSP1-1.9、SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP2-7.0、SSP5-8.5。宏致選取 SSP1-1.9（極低排放，預計2050年實現淨零）與 SSP5-8.5（極高排放，無氣候政策控制）兩個情境，作為實體風險分析的基礎，藉此掌握從最佳到最壞情境下的氣候影響，並優化調適措施。

為有效評估氣候變遷實體風險之暴露程度與營運韌性，宏致就台灣、海外9個營運據點及12家台灣、海外主要供應商，模擬不同情境之海平面上升與水資源壓力的風險衝擊。此外，為進一步掌握自然災害影響，亦針對台灣營運據點與主要供應商，額外納入強降雨與淹水災害潛勢分析，以評估對公司營運的危害程度。風險評估結果依據各模擬工具，分為「無影響」、「低度風險」、「中度風險」及「高度風險」三個等級。

實體風險評估

風險類別 據點、供應商	海平面上升		水資源壓力	強降雨/淹水
	1.5°C	4°C		
台灣宏致（總部）	無影響	無影響	低度風險	中度風險
營運據點（台灣）	無影響	2家受影響	低度風險	2家無影響 2家處於中度風險
營運據點（海外）	7家受影響	7家受影響	4家處於中度風險 5家處於高度風險	NA
主要供應商（台灣）	無影響	2家受影響	低度風險	中度風險
主要供應商（國外）	8家受影響	8家受影響	3家處於中度風險 6家處於高度風險	NA

【註】
1.營運據點除台灣宏致，尚包括台灣4家、大陸地區2家、菲律賓及越南各1家。
2.主要供應商之定義為「集團關鍵物料（銅材、電線材、塑膠粒）交易金額之前十大供應商」，台灣3家、大陸地區9家。
3.「NA」表示使用之模擬工具「災害潛勢地圖」為台灣研發，僅能查詢位於台灣之據點與供應商。

轉型風險

根據 IEA WEO 2021 提出的三種情境：既定政策情境（STEPS）、宣示承諾情境（APS）及淨零排放路徑（NZE），宏致選定 STEPS 與 NZE 作為轉型風險分析的核心情境。STEPS 反映現行政策下的發展軌跡及其挑戰，而 NZE 則與我國政府「2050淨零排放」目標一致，除上述之外，宏致亦參考金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」、「上市櫃公司永續發展行動方案」及環境部《氣候變遷因應法》，模擬氣候政策轉型及在地法規對公司營運的潛在影響，並據此制定應對策略。

風險類型	情境選擇	情境說明
實體風險	SSP1-1.9	極低排放量減緩情境，全球有效減少CO2排放，在2050年左右達成淨零排放。
	SSP5-8.5	極高排放量情境，幾乎無任何氣候管理政策，在2050年左右CO2排放量會加倍。
轉型風險	NZE	全球實現溫升1.5°C目標，且2030年普遍使用再生能源，2050年達到淨零排放。
	STEPS	探討既定因應氣候變遷措施及已制訂的具體政策下的發展及可能面臨的挑戰，2100年全球平均溫升將較工業化前高約2.4°C。



3.1.3鑑別流程

2024年宏致首次依據產業特性、國際氣候議題及在地法規，系統性鑑別氣候相關風險與機會，確保全面涵蓋潛在影響。透過跨部門會議採用氣候變遷情境，評估極端氣候對宏致短、中、長期營運之風險及機會財務衝擊，以便進一步量化潛在風險、檢視評估風險與機會之衝擊程度，亦根據其影響程度，規劃相應管理對策，期待有效降低或轉移風險並減緩衝擊。同時，運用關鍵績效指標持續監控風險管控成效，確保因應措施執行到位，並定期向永續委員會及董事會報告結果與進展，作為優化營運決策的依據，推動企業永續目標的實現。

氣候風險矩陣



氣候機會矩陣



3.1.4鑑別結果與對策

宏致依循國際金融穩定委員會發布之氣候相關財務揭露（TCFD）指引，初步鑑別出氣候相關實體風險4項、轉型風險4項及5項機會，預計2025年持續就該鑑別結果提出管理及行動方案，以對接後續財務風險分析。

類別		類型	內容說明	潛在營運與財務衝擊	宏致因應策略方向
風險	實體	能源供應不穩定 (斷電/限電)	- 宏致製程逐漸邁向自動及智慧化，穩定供電為持續營運關鍵 - 在氣候變遷、國家能源轉型及政府政策下，可能導致政策限電、突發性斷電及電力供應不穩定等狀況，造成營運財務損失	- 增加生產成本 - 客戶滿意度下降 - 降低營運績效	- 短期：全廠100%裝設復閉器 - 中期：建置可提供全廠約50%用電之備用電力（如建置大型發電機）、再生能源設備裝置 - 長期：評估規劃建置儲能設備
風險	實體	天災及極端氣候事件 (自身營運)	氣候變遷引發天氣失衡與極端化(如強烈颱風、暴雨、強降雨等)，導致通勤不便及安全風險，降低勞工出勤穩定性，進而影響營運生產力	- 降低生產效率 - 增加職安風險 - 降低營運績效	- 短期：於颱風汛期掌握天氣狀況，尤其可能造成颱風假的強烈颱風，並提前規劃/更新產線排程，分散可能因災害導致之產能下降狀況 - 中長期：進行極端氣候災害發生之模擬演練
風險	實體	氣溫上升	- 全球暖化最劣情境 (SSP5-8.5)下，21世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過 1.8 °C、3.4 °C；理想減緩情境 (SSP1-2.6) 下，可能增加1.3°C、1.4°C。 - 氣溫持續升高，空調用電需求增加，導致電力成本升高、亦將導致碳排放量增加	- 增加營運成本 - 增加碳排放量	- 短期：導入ISO 50001能源管理系統、研發總部大樓動力及公用設備能源管理數位化 - 中長期：全廠動力及公用設備達成數位化能源管理 - 長期：全廠產線完成數位化能源管理
風險	實體	供應鏈天災風險	- 氣候變遷引發天氣失衡與極端化(如強烈颱風、暴雨、強降雨等)，造成供應鏈斷鏈之財務損失 - 透過模擬情境推估，4°C情境下，宏致在台灣主要關鍵供應商所在地區於「強降雨/淹水」議題具有中度風險	- 供應鏈斷鍊 - 產線中斷 - 供貨不及 - 客戶滿意度下降	- 短期：建立不同區域或國家的替代供應渠道：關鍵原物料建立多個替代供應渠道；供應渠道應分布不同國家或區域，當單一區域遇到天然災害不可抗力時，可從其國家或區域採購，例如：大陸華南發生暴雨水災時，從華東或其他海外區域調貨 - 中長期：要求供應商進行氣候風險管理；供應商應掌握在地汛期/異常降雨情況、建立完善應變措施及明定賠償辦法
風險	轉型	政策與法律風險風險	- 能源大戶要求(冰水機群組及空壓機申報要求) - 宏致的冰水機群組(總容量達1,200冷凍噸以上)，已安裝獨立電錶 - 契約容量超過800 kW以上能源用戶，冰水機群組(總容量達1,000冷凍噸以上)及壓縮空氣系統(總功率達500馬力以上)，2023年起需申報要求所產生之獨立電表及流量計裝設之費用 - 氣溫持續升高，空調用電需求增加，導致電力成本升高、亦將導致碳排放量增加	增加營運成本	- 短期：導入ISO 50001能源管理系統、研發總部大樓動力及公用設備能源管理數位化 - 中期：全廠動力及公用設備達成數位化能源管理 - 長期：全廠產線完成數位化能源管理
風險	轉型	客戶需求改變	- 做為電子零組件業品牌，宏致產品受消費性電子產業客戶驅動，關注減碳規劃等議題，提高永續轉型成本 - 部分客戶已明確指出未來合作與供應商永續發展實務具有密切關連 - 氣溫持續升高，空調用電需求增加，導致電力成本升高、亦將導致碳排放量增加	- 人力成本增加 - 增加永續轉型成本	- 短期：建置子公司溫室氣體盤查能力，並展開實地年度盤查、導入ISO 50001能源管理系統、發展產品碳足跡 - 中長期：集團達成溫室氣體盤查確信、提出減量路徑並持續依路徑達成

類別		類型	內容說明	潛在營運與財務衝擊	宏致因應策略方向
風險	轉型	能源大戶要求(再生能源10%)	•宏致因廠房合併，契約容量相對調增，且事業持續擴張，須持續評估達到政府能源大戶門檻之可能 •若基本電費調漲，且又達到能源大戶門檻，基本電費預估將較目前大幅增加 •另依政府用電大戶條款，亦需規劃履行再生能源相關方案，導致營運支出增加	•增加營運成本	•短期：導入ISO 50001能源管理系統、研發總部大樓動力及公用設備能源管理數位化 •中長期：全廠動力及公用設備達成數位化能源管理 •長期：全廠產線完成數位化能源管理
風險	轉型	商譽風險	•利害關係人對宏致氣候變遷管理提出期待，要求參與國際倡議、回應客戶稽核/問卷及設定減碳目標 •若氣候變遷相關風險管理與績效不彰、無法適度回應利害關係人期待，導致商譽風險上升	•企業聲譽損害 •轉單效應 •投資人信心下降	•短期：持續完成CDP、TCFD等揭露要求 •中長期：提升CDP評比、2027年完成集團減碳目標設定路徑並逐步減碳
機會	市場	善用公部門獎勵辦法	•為鼓勵企業永續轉型，公部門提出眾多補助方案，若能申請相關補助計畫，有助於加速及提升宏致永續進展	•降低永續轉型成本 •提升企業形象 •維繫公私部門關係及資源連結	•短期：響應客戶參與政府之「以大帶小」計畫，建置內部能力與概念 •中長期：宏致做為申請代表，協助合作夥伴升級轉型
機會	市場	綠色金融/永續連結貸款	•透過與銀行討論在期限內達成關鍵的永續指標，獲得更優惠的放款利率	•降低永續轉型成本 •提升企業形象	•短期：與金融合作夥伴執行永續連結貸款方案，了解內容及執行方向 •中長期：擴大評估合適之綠色金融協助宏致達成最佳化方案
機會	能源	使用低碳能源	•使用再生能源有助於達成淨零排放目標，並符合法規要求，順利擴充產能	•降低永續轉型成本 •提升企業形象	•短期：與金融合作夥伴執行永續連結貸款方案，了解內容及執行方向 •中長期：擴大評估合適之綠色金融協助宏致達成最佳化方案
機會	資源效率	使用更高效率的生產	•使用更高效率的生產(如更節電、改善製程效率、改進生產及管理流程)，降低生產及運營成本，提高經濟效益	•提高產品品質 •增加資源效率 •降低職安風險	•短期：產線達成全自動生產 •中長期：導入智慧製造系統，結合能源管理及精準給料達到能資源效率之提升
機會	資源效率	興建綠色廠房(綠建築)	•將現有與未來的建物轉變為友善環境建築，提升廠房能資源效率，降低碳排放與營運成本	•增加資源效率 •提升企業形象	•短期：即將落成之研發總部大樓取得候選綠建築證書 •中長期：大樓落成後正式取得綠建築標章，並持續評估取得綠色工廠標章之規劃

3.1.5 溫室氣體暨能源管理

管理方針

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、用電節約	
核心目標	●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	●台灣宏致2030年對比2025年減少5% (因組織邊界調整，預計2026年基準年變更至2025年) ●集團2050年邁向淨零排放
績效成果	●2024年持續依循ISO 14064-1進行組織型溫室氣體盤查，揭露數據於2025年5月完成第三方查證	
行動方案	●持續推動集團導入ISO 14064-1第三方查證 ●台灣宏致2025年啟動導入ISO 50001能源管理系統	

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	●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	●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 14064-1自我檢視 ●定期提報董事會碳管理議題與進度

未來規劃

2025年目標

- 管控電費使用成本
- 生產設備、公共設備及資訊硬體設備的節能計劃執行
- 依顯著性評估考量，持續盤查與揭露部分範疇三項目
- 台灣宏致導入ISO 50001能源管理系統
- 台灣宏致年節電1.5%管控電費使用成本
- 生產設備、公共設備及資訊硬體設備的節能計劃執行
- 依顯著性評估考量，持續盤查與揭露部分範疇三項目
- 台灣宏致導入ISO 50001能源管理系統
- 台灣宏致年節電1.5%



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，宏致集團承諾以2050年淨零排放為目標，積極邁向永續。台灣宏致於2019年起自主盤查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年台灣宏致正式導入ISO 14064-1、以當年度設為基準年，並擴大盤查範疇三（類別3~5）排放項目，其後每年邀請第三方公正單位進行數據查證；有關台灣宏致基準年之排放與近三年比較如後表。2024年台灣宏致持續擴大範疇三（類別3）完整揭露「由運輸產生之間接排放之上游運輸」排放源，並優化集團活動數據蒐集表單。在組織邊界上，集團已完成昆山宏致、東莞宏致、菲律賓龍翰之排放量計算，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，2024年台灣宏致及精工中心排放數據業經第三方驗證機構法標國際認證股份有限公司，相較前一年度排放強度略增原因為產能持續擴大，用電度數增加導致範疇二（類別2）增加。2025年將規劃導入ISO 50001能源管理系統，針對高耗能熱點進行改善。

台灣宏致及精工中心基準年及近三年排放量比較

項目	2021	2022	2023	2024
範疇一（類別1）	129.7515	218.8880	238.4736	186.3621
範疇二（類別2）	4214.9518	3900.4136	4216.9170	5210.0757
範疇一+範疇二(類別1+類別2)	4344.703	4119.302	4455.391	5396.4378
年營收（百萬新台幣）	3942.195	3446.892	3090.318	3725.418
排放強度	1.10	1.30	1.44	1.45
範疇三（類別4~類別6）	1266.6563	1262.4014	1529.9477	1803.4014
上游原物料運輸產生之排放*	-	-	3.0283	7.2835
員工通勤產生之排放	162.3264	355.6049	358.5749	335.2451
商務旅行之排放	41.8961	60.4618	80.4559	119.5739
燃料及能源相關之活動	777.4228	678.7358	832.6992	1091.5923
營運產生之廢棄物	7.4644	7.1159	9.5465	6.7132
下游租賃資產之排放	277.5466	160.4829	248.7211	242.9934

*2024年於「上游原物料運輸產生之排放」項目增加原物料種類以擴大揭露
*各範疇排放單位：公噸CO2e
*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）：2022年至2024年皆引用IPCC第六次評估報告（AR6）

2024台灣宏致及精工中心、昆山宏致、東莞宏致、菲律賓龍翰之排放

項目	排放單位	台灣宏致及精工中心	昆山宏致		東莞宏致	菲律賓龍翰
			基於市場	基於位置		
範疇一(類別1)	公噸CO2e	186.3621	349.54	349.54	56.25	356.01
範疇二（類別2）	公噸CO2e	5210.0757	12395.605	11889.70	2275.54	1373.24
範疇一+範疇二(類別1+類別2)	公噸CO2e	5396.4378	12745.14	12239.24	2331.80	1729.25

*外購電力排放係數：
-台灣係引用經濟部能源局113年電力排碳係數0.474 kgCO2e / 度
-昆山宏致「基於位置」使用中國生態環境部辦公廳公布之2022年全國電力平均二氧化碳排放因子（不包括市場化交易的非化石能源電量）0.5856 kgCO2e / 度、「基於市場」使用中國生態環境部辦公廳公布之2022年全國電力平均二氧化碳排放因子0.5617 kgCO2e / 度
-東莞宏致使用中國生態環境部辦公廳公布之「2022年全國電力平均二氧化碳排放因子」0.5366 kgCO2e / 度
-菲律賓龍翰係引用Department of Energy Philippines公布數據0.7122 tCO2/千度

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；目前華東廠區皆已導入再生能源（2024華東地區灰電91.56%、太陽能光電8.44%），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

據點	2022	2023	2024
台灣宏致	1625.8358	1908.9961	1,880.8444
精工中心	6037.0594	6627.2731	9,110.8766
總用電量(千度)	7662.8952	8536.2692	10991.7210
年營收(百萬新台幣)	3446.892	3090.318	5867.433
年用電量強度	2.22	2.76	1.87

*年用電量強度=年度總用電量 / 台灣宏致+精工中心年營收

海內外重要營運據點能耗及密集度

項目	單位	台灣	華東地區	華南地區	菲律賓	越南	能量轉換	單位
電力	千度MWh	12213.45	27877.85	8711.80	1793.34	1973.19	189,881.51	吉焦耳 GJ
汽油	公升Liter	6552.38	28219.91	12496.72	4858.37	70.00	1709.99	吉焦耳 GJ
柴油	公升Liter	1259.26	1199.49	11955.50	24133.70	-	1359.97	吉焦耳 GJ
液化石油氣	公升Liter	-	-	450.00	-	72540.00	2034.01	吉焦耳 GJ
液化天然氣	公升Liter	-	-	-	4800	-	181.44	吉焦耳 GJ
能源總消耗量							195,166.92	吉焦耳 GJ
營業額							13559.38	百萬元
能源密集度							14.39	GJ/百萬元

*依據經濟部能源局《能源產品單位熱值表》：電力、太陽能光電 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

2024年海內外重要營運據點用電量與強度

項目	單位	台灣	華東地區	華南地區	菲律賓	越南
用電量	千度	12213.45	27877.85	8711.80	1793.34	1973.19
年營收	百萬新台幣	5867.433	3700.938	2861.241	1009.031	120.737
用電強度	用電量/年營收	2.08	7.53	3.04	1.78	16.34

2024節能減碳相關行動整理

項目	作法
辦公室節能減碳	•設定工作及辦公場所溫度26~28℃，專人負責空調開啟及關閉 •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 •利用視訊/電話遠端會議，減少跨廠區的碳排放
照明設備	•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
空壓機設備	•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 •降低空氣壓力
公務車使用	•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	•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

3.2環境政策與資源管理

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。

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：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

宏致由「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、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及法規，以及時修正、更新公司章程規範。

委員會每年定期開會，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；2024年宏致環境管理委員會共召開11次會議（12月遷廠暫停乙次）、出席率100%。

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及環保申訴電話+886-3-2706568 ext.2102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

環境改善方案

類別	內容	2024年具體作法
環境目標	●工業減廢：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	●減少更換切消油頻率3次降為2次（減少約20公升） ●調整切消油添加頻率（折射計值高於3%不添加） ●控管年度使用量，產線領料僅請領75%新料，其餘25%使用回收再利用料
無紙化專案	分析各部門使用紙本必要性、控管非必要列印，改以電子檔案簽核、減少紙張使用	●降低用紙量（採雙面列印） ●利用電子簽署減少紙本流程，提升效率 ●用印電子簽上線 ●影印機更換以過卡列印

3.2.1水資源

宏致產品製程對水資源依賴程度低，主要用於設備冷卻及廠區生活用水，然有鑑於水資源係氣候變遷高度衝擊之項目之一以及因應利害關係人對水資源的期待，宏致仍調查海內外生產營運據點用水量及水資源相關資訊並對內部同仁宣導節約用水。

宏致各據點用水皆來自市政公共用，無使用地表水或雨水等水源，其承受水體除菲律賓廠區係由自來水公司抽取當地地下水外，其餘皆來自營運當地流域及引水工程，並經當地市政自來水公司處理後提供至各據點使用，包含：台灣之新店溪（翡翠水庫）及大漢溪（石門水庫）、華東地區之陽澄湖及傀儡湖、華南地區之東江及五點梅水庫和越南Thai Binh River。

用水	單位	台灣	華東地區	華南地區	菲律賓	越南
總取水量	千度	24.23	123.35	65.21	18.08	60.88
總排水量	千度	-	95.82	53.07	-	49.97
總耗水量	千度	-	27.53	12.14	-	10.91
年營業額	新台幣百萬	5867.433	3700.938	2861.241	1009.031	120.737
用水密度	取水量/年營業額	0.004	0.033	0.023	0.018	0.504



3.2.2廢棄物

管理方針

政策方向	制定《廢棄物管制程序》有效妥善清理事業廢棄物、加強廢棄物管理、掌控廢棄物動向，落實廢棄物分類工作，以避免環境污染，達到廢棄物資源化、安定化、無害化及經濟化
核心目標	●如期如質完成法規要求之廢棄物申報 ●有害廢棄物零外洩 ●清運 / 處理商皆為合規廠商
績效成果	●合規完成申報 ●無有害廢棄物外洩 ●清運 / 處理商合規性100%
行動方案	●推行「無紙化」行動 ●統計量化每月產生之廢棄物種類、數量 ●每年年初將上一年度每月上網申報的記錄成冊保存

如何管理

投入資源	●導入並維持ISO 14001 或其他環境管理系統、建立廢棄物登錄、追蹤與報廢申請流程 ●建置廢棄物分類儲存區域，以確實管理各類廢棄物
回饋機制	●內部：員工申訴信箱 ●外部：每年通過ISO 14001查證 ●外部：外部單位（含客戶）不定期實地訪查（如RBA VAP或CMA等）
評估機制	●關注在地廢棄物法規，以符合當地法遵

未來規劃

2025年目標

依據營運現況更新修訂事業
廢棄物清理計畫書



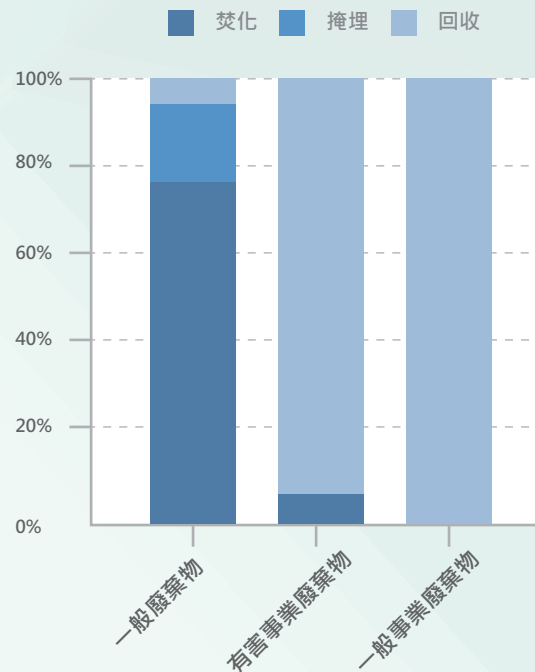
為減少廢棄物及降低生產成本，宏致藉由改善製程及操作管理減少下腳廢料，並透過廢棄物管理程序將製程產生之金屬廢料有效回收、銷售予廢棄回收商，降低資源的浪費；宏致所有廢棄物皆為離場處置，2024年台灣宏致因新研總大樓落成、總部搬遷以致廢棄物較前一年增加9.9%。

為擴大關注宏致廢棄物議題，宏致自2024年擴大納入海外重要據點廢棄物資訊，本年度除增加揭露範圍外，亦進一步調查廢棄物處置方式並予以揭露；宏致集團廢棄物以金屬及塑料等下腳料一般事業廢棄物居多（66.31%），有害廢棄物包含電子零組件、廢碳等（20.08%），以及生活垃圾等一般廢棄物（13.60%），廢棄物處置方式包含焚化、掩埋及回收，皆依各營運據點當地規範辦理並由合格廠商進行相關清運處理及申報。

2024各區域廢棄物類型

類別	單位	台灣	華東地區	華南地區	菲律賓	越南	集團
一般廢棄物	公噸 t	23.63	14.39	109.55	36.75	27.72	212.03
有害事業廢棄物	公噸 t	2.95	169.25	2.90	1.78	136.18	313.06
一般事業廢棄物	公噸 t	14.68	491.20	433.12	85.84	8.88	1033.72
總處置量	公噸 t	41.25	674.83	545.57	124.37	172.78	1558.81

處置方式佔比



04 共融職場



多元聘用
19.51%



人均教育訓練
11.6小時



產學合作人數
35人



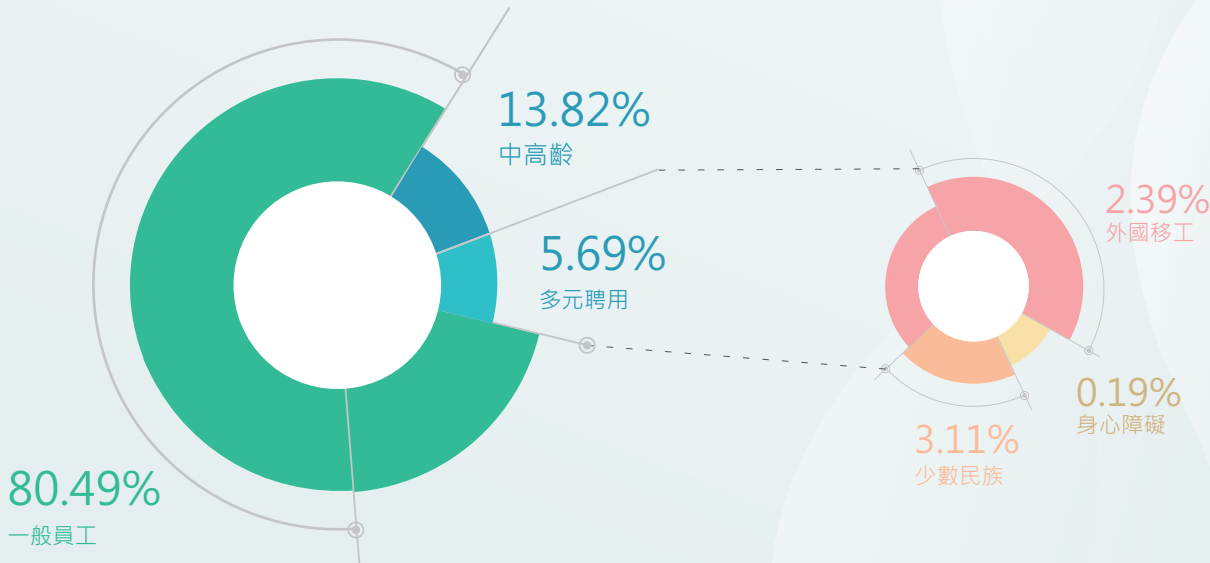
4.1宏致員工

宏致以員工為公司最重要的資產，因此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，由職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。

宏致員工多為永久聘雇，檢視宏致重要營運據點男女員工比為1：1.13，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。2024年宏致海內外重要營運據點員工總數4,654人，另有保全、清潔及承包商等非員工計787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。

分類	性別	台灣	華東	華南	菲律賓	越南	Total
員工人數	男	457	817	549	285	81	1,672
	女	406	979	540	463	104	1,753
永久聘僱	男	457	43	73	255	23	1,097
	女	406	59	79	406	40	1,221
臨時員工	男	0	774	476	30	58	575
	女	0	920	461	30	64	532
無時數保證	男	0	14	142	0	0	1,655
	女	0	8	114	0	0	1,747
全職員工	男	439	803	407	285	81	17
	女	402	971	426	463	104	6
兼職員工	男	18	0	0	0	0	226
	女	4	0	0	0	0	

*員工人數統計以2024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



4.1.1新進與離職

2024年海內外重要據點共新進4,147人、離職4,445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 (年齡)	性別	台灣*		華東地區		華南地區		菲律賓龍巖		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	51歲以上	男	4	4.44%	1	4.76%	1	4.55%	1	5.88%	1	33.33%
		女	1	1.69%	2	13.33%	-	0%	-	0%	-	0%
	31~50歲	男	45	18.75%	267	52.98%	405	110.96%	26	15.76%	20	31.75%
		女	78	26.26%	371	57.43%	366	97.86%	13	4.98%	25	35.21%
	30歲以下	男	53	47.32%	563	192.81%	725	447.53%	104	100.97%	10	66.67%
		女	28	44.44%	524	164.78%	422	301.43%	78	66.67%	13	44.83%
離職 人數	51歲以上	男	16	17.78%	5	23.81%	3	13.64%	-	0%	-	0%
		女	4	6.78%	17	113.33%	1	3.85%	-	0%	-	0%
	31~50歲	男	70	29.17%	392	77.78%	336	92.05%	18	10.91%	14	22.22%
		女	76	25.59%	515	79.72%	312	83.42%	7	2.68%	22	30.99%
	30歲以下	男	52	46.43%	699	239.38%	700	432.10%	76	73.79%	7	46.67%
		女	37	58.73%	618	194.34%	387	276.43%	50	42.74%	11	37.93%



*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

*華東地區離職率說明：當地勞動市場特性及華東地區人力精實政策，以致離職率較高。

*華南地區離職率說明：因應集團策略，華南各子公司預計於2027併入新建中之珠海廠，並於2024年啟動員工遷移意願調查。

4.2 勞資關係

管理方針

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	• 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 • 執行員工滿意度調查，獲得3.1 / 5分 • 表揚年度資深員工外並舉辦優良員工之頒獎
行動方案	• 每季召開勞資協調會議 • 設有員工申訴信箱，由專人處理員工意見反映 • 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	• 各部門相關人力投入
回饋機制	• 勞資會議 • 員工意見信箱（實體/線上） • 申訴管道 • 員工滿意度調查 • 員工大會
評估機制	• 定期召開檢討會議

未來規劃

2025年目標

員工滿意度調查回覆率達25%



4.2.1 人權政策與管理

為善盡企業社會責任，宏致參考聯合國《兩公約》、《世界人權宣言》、《商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織》等國際規範，制定《企業社會責任政策》與《企業社會責任行為準則》並由集團總經理簽署布達，承諾尊重與保障全體員工、客戶及供應商之基本人權，落實不歧視、不雇用童工、不強迫勞動等基本原則，亦透過教育訓練強化全體同仁對人權議題之認知與意識。

在人權盡職調查方面，宏致每年於台灣總部實施一次 RBA 架構下的「危害鑑別與風險評估」，並召開社會責任管理審查會議，定期識別與追蹤高風險項目；評估結果與控管措施彙報至高階管理層，作為策略調整與風險管理之依據，以降低潛在的人權衝擊。員工若有任何與人權相關的意見或疑慮，可透過人權申訴專線、實體或線上員工信箱、或總經理專屬信箱提出，所有申訴案件均依據《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》規範之流程與處理時限辦理，並確保申訴人個資受到妥善保護。

2024年宏致全體營運據點未發生任何歧視、騷擾、童工或強迫勞動事件，亦未接獲人權相關申訴或重大負面影響事件；台灣宏致人權相關教育訓練總時數達2,416小時，持續強化組織對人權議題的理解與行動力。

人權申訴管道：

- 外部申訴電話：886-3-4632808 #6062
- 外部申訴信箱：audit@acesconn.com
- 內部員工意見箱：suggestion_tw@acesconn.com

2024年台灣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	202	1616
勞工道德與權益暨環保意識教育訓練	400	400
職場不法侵害預防暨溝通技巧教育訓練	400	400

4.2.2 員工溝通

面對2025台灣邁入超高齡社會的人力挑戰與結構轉變，宏致持續強化人力資源管理與員工參與機制，致力於建構開放、尊重與信任的工作環境。2024年台灣宏致首次實施全員工滿意度調查，共回收問卷161份（22.21%），整體滿意度平均得分為3.1分（滿分5分）；結果顯示，員工對工作環境、培訓資源及公司營運表現具正面評價，在薪資福利、升遷機會與管理制度等面向尚有優化空間，相關建議已納入人資部門年度制度精進規劃中。

在勞資關係方面，雖目前未與工作團體簽署團體協約，惟仍重視員工權益與勞資溝通之制度化；若未來有重大營運調整或組織異動，亦將依內部程序與員工充分溝通，保障其工作穩定與參與權。2024年共召開4次勞資協調會議，每次均有5位資方代表與5位勞方代表參與，以就制度、福利與職場議題進行討論，促進內部共識與穩定；亦設置實體及線上員工意見信箱，作為員工表達建議與反映意見之管道，強化雙向溝通與回應機制。2024年宏致員工意見信箱無接獲任何申訴，亦無重大勞資爭議事件發生。我們將持續深化員工參與、落實透明溝通，並定期檢視溝通機制之成效，以提升組織凝聚力與員工滿意度，邁向具包容性與韌性的永續職場。

4.3 薪酬福利

管理方針

政策方向

- 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
- 台灣宏致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

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

- 2024年正式員工工資優於在地維生工資比例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

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

2025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



4.3.1員工薪資

員工薪資政策係依循公司《人事薪資管理程序》及《社會責任管理手冊》之規定，使員工之職等、職級晉升及薪資核發有所依循，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、星座等而有所差異），薪資主要由固定薪資、各項津貼及加班費等組成，並訂有績效獎金、年終獎金與員工酬勞等獎勵制度，依據宏致《公司章程》第24條，以當年度獲利不低於1%為員工酬勞，將公司經營利潤依照員工績效表現分享給同仁，讓同仁薪資與公司營運共同成長。

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）。2024年台灣宏致年度總薪酬比11.55、年度總薪資報酬變化比率0，薪酬最高之個人為董事長。

台灣宏致近三年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

非主管職務 之全時員工	單位	2022	2023	2024	報導期間 較前一年變化
薪資平均數	仟元	795	740	747	▲ 0.94%
薪資中位數	仟元	605	583	622	▲ 6.27%

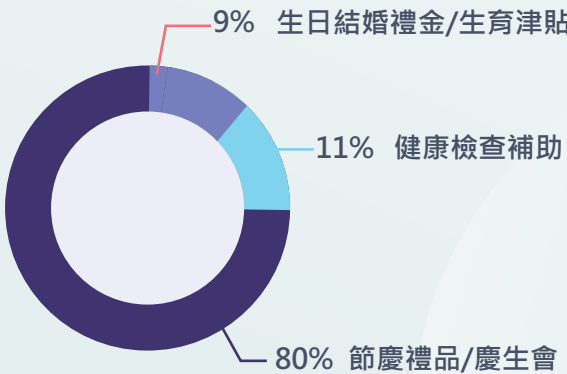
註：揭露邊界為台灣宏致與精工中心
 註：依台灣證券交易所股份有限公司「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條之二加強揭露「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」並開放得以索引方式揭露

4.3.2福利關懷

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。為展現對員工健康安全的承諾與責任，宏致新進員工皆須完成健康檢查並接受完整之安全衛生教育訓練並定期為在職人員安排健康檢查，宏致亦主動為員工投保團體意外與醫療保險，總計2024年團保支出1,622,400元、符合健檢資格及意願之員工全數完成定期健康檢查。此外，宏致重視職場心理安全與尊重文化，除公告「禁止工作場所性騷擾之書面聲明」外，亦建立多元且具保密性的申訴與通報管道，力求打造公平、尊重且安心的工作環境。

此外，台灣宏致亦透過職工福利委員會辦理員工旅遊、發放壽星生日禮金等各項福利事項，展現對同仁的重視及祝福；2024年台灣宏致及福利委員會支出計新台幣9,774,109元，支出項目及佔比如下。

2024台灣宏致職福會支出項目與比例



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，2024年宏致各營運據點計206人申請留職停薪。

	台灣		華東		華南		菲律賓		越南	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
享有育嬰假人數	23	33	54	62	10	29	7	19	0	0
實際使用育嬰假人數	8	17	54	62	10	29	7	19	0	0
留停復職人數	5	10	54	48	9	23	7	16	0	0
留停後復職率	61%	66%	100%	74%	83%	79%	100%	84%	0%	0%
留停復職滿12個月仍在職	5	8	40	31	10	24	7	3	0	0
留停後留任率	100%	50%	67%	57%	100%	82%	100%	16%	0%	0%

*享有育嬰假人數= 從當年度往前推 3 年，有申請產假、陪產假的男女員工人數
 *復職率= 育嬰假後實際復職的員工總數 / 育嬰假後應該復職的員工總數
 *留任率= 休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數 / 上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數



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，2024年員工持股信託參與率達21.86%。

退休計畫

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，2024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2024年12月31日台灣銀行退休金專戶餘額為新台幣26,703,011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2024年12月31日新制退休金雇主提繳金額為新台幣24,611,910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。

4.4人才育留

管理方針

政策方向	•企業文化制度對於員工的正確認知之養成，持續提升並深入發展員工之專業知識與技能
核心目標	年度受訓時數 > 5.5小時/人
績效成果	•2024年每位員工平均接受教育訓練時數達12.72小時
行動方案	•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 •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

如何管理

投入資源	•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 •定期購買書籍供同仁免費借閱
回饋機制	•課後滿意度調查
評估機制	•訓練時數 •課後測驗成績 •課後滿意度調查

未來規劃

2025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
- 建置教育訓練系統以落實職能地圖



4.4.1 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。

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

為提升組織中高階管理職能，2024年規劃「中階管理課程」邀請國立中央大學管理學院專家學者，針對中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。此外，因應未來營運布局規劃「宏致先進精微研發中心系列課程」針對未來發展方向，指派專業同仁進行外訓，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。公司統一安排集團新進同仁教育訓練課程，協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。

(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。

2024訓練類別統計

訓練類別	台灣		華東地區		華南地區		菲律賓		越南	
	人次*	總時數	人次	總時數	人次	總時數	人次	總時數	人次	總時數
管理職能	173	1192	38	404	103	1680	17	145	11	88
專業性	3399	9111	533	71032	156	1964	554	134	1	8
共通性	105	342	1743	689343	2419	9561.5	597	290.5	164	1312
新進人員	214	1640	1811	4291	1569	12095.5	222	1776	0	0

*台灣因作業需求，以「人次」為資料單位

2024年按職級與性別接受培訓的時數統計

職別		台灣		華東地區		華南地區		菲律賓		越南	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職	決策層、高階主管	103	24	0	0	0	5	2	2	1	0
	中階、基層、現場主管	2538	1919	6713	6003	1135	727.5	24	22	13	6
非管理職	專業人員	1616	1460	117508	82777	1227.5	794	36	52	0	0
	其他所有	1402	909	87523	103500	5165.5	4883.5	188	334	59	93



職別		台灣		華東地區		華南地區		菲律賓		越南	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職	決策層、高階主管	3.22	3.43	0	0	0	5.00	0.67	2.00	1.00	-
	中階、基層、現場主管	32.96	37.63	59.41	61.26	14.55	13.99	0.92	0.96	1.00	1.00
非管理職	專業人員	6.46	6.40	464.46	383.23	10.58	9.23	0.82	0.88	-	-
	其他所有	14.45	7.51	194.50	155.87	14.59	12.18	0.89	0.95	0.88	0.95

*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。
 *平均時數之計算皆以2024年12月31日在職人數做為分母
 *上表資訊「0」代表該職級人員當年度無訓練時數、「-」代表該營運據點無此類別人員

4.4.2 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。2024年所有宏致員工皆進行績效考核。

4.4.3 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4名、健行科技大學10名及元智大學6名。此外，宏致亦與其他地區之優質大專院校進行產學合作，包括輔仁大學、淡江大學、高雄科技大學、明志科技大學、虎尾科技大學、中華科技大學、彰化師範大學，2024年產學合作人數共計35人。



2024年產學合作情形		
地區	學校	人數
臺北市	淡江大學	1
	輔仁大學	1
	中華科技大學	1
新北市	明志科技大學	3
桃園市	國立中央大學	4
	元智大學	6
	健行科技大學	10
台中市	朝陽科技大學	1
彰化縣	國立彰化師範大學	1
雲林縣	國立虎尾科技大學	6
高雄市	國立高雄科技大學	1
合計		35

4.5 職業安全與衛生

管理方針

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

- 通過 ISO 45001 第三方驗證
- 環安衛管理方案達成率 100%
- 新進人員職安訓練完成率 100%
- 定期健康檢查涵蓋率 92% (560人)
- 急救人員培訓 15人，覆蓋率 2.46%
- 辦理消防演練 2場，參與57人次
- 可記錄職災案件 7件，無重大災害，改善完成率 100%

行動方案

- 導入並持續運作 ISO 45001 職業安全衛生管理系統
- 定期進行危害鑑別與風險評估
- 擬定並落實高風險作業之作業管制標準
- 建立年度職業安全衛生目標與追蹤機制
- 辦理新進與在職人員安全衛生教育訓練
- 辦理消防與緊急應變演練，提升現場應變能力
- 落實職災通報與跨部門改善機制

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

2025年目標

- 穩定通過 ISO 45001 驗證，維持管理系統有效運作
- 強化高風險作業之標準作業流程與現場查核
- 建立分層分級教育訓練制度，平均每人每年達 4 小時
- 定期辦理多元健康促進講座，增進員工身心健康
- 推動數位化安全衛生提案制度，促進員工參與
- 降低可記錄職業傷害比率 (RIR) 至 ≤ 4.5

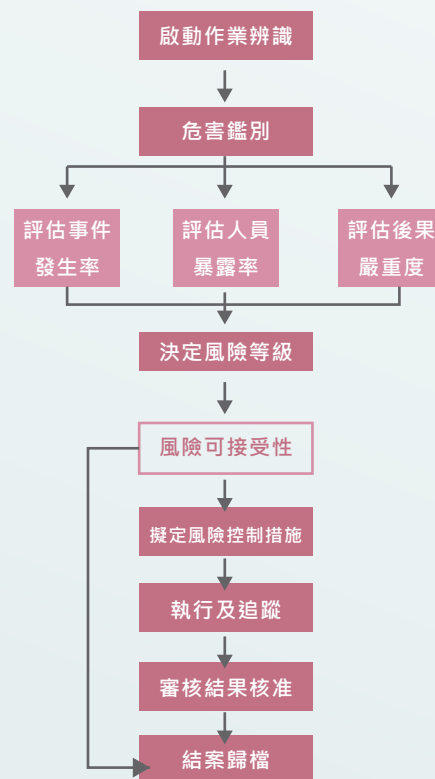


*表內揭露台灣宏致2024年職安績效

4.5.1 職安管理

實踐對職業安全與健康的核心承諾，宏致導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立制度化、可持續運作的管理機制，此系統涵蓋公司營運管制範圍內所有人員，包括正式員工、外包人員、訪客、供應商與協力廠商，確保其在作業場域中皆能受到全面性的安全與健康保障；外部承攬商需依據宏致《承攬商環安衛管制程序》，於進入宏致場域前簽署《安全衛生承諾書》及《危害因素通知書》，明確知悉風險與作業規範，而當有事故風險情況發生，依《事故通報與調查管制程序》員工與承攬商得無懲處撤離現場，優先保障人身安全，後續再由安全衛生室聯合相關單位調查事故即著手改善。

為進一步管理作業風險，宏致設立《危害鑑別與風險評估管制程序》明確定義安全衛生室、各部門代表及職安管理代表之角色與權責，亦導入跨部門合作機制，針對潛在風險進行嚴重性與可能性之矩陣評估風險等級，以制定或優化防護措施、作業標準或應變計畫。2024年共執行2次包含空氣中化學因子、粉塵與噪音等項目之作業環境監測及17次正式風險鑑別與評估作業，涵蓋率達100%，並於重大作業變更、新設備導入、新製程或使用新化學品前，啟動不定期之專案評估。宏致集團中，以台灣宏致、昆山宏致、昆山龍翰、東莞宏致、東莞奇翰、越南宏致6處營運據點每年均通過第三方職安外部稽核，2024年度稽核通過率達100%，並持續推動內部自主精進，菲律賓龍翰亦預計於2025年導入並通過ISO 45001職安管理系統查證。



宏致職業安全衛生方針

- ① 提供適當的作業條件以預防職災與健康風險。
- ② 作為年度職安衛目標訂定與推動之依據。
- ③ 完整遵循法規及其他相關要求。
- ④ 積極消除危害並降低職業安全衛生風險。
- ⑤ 持續優化職安衛管理系統，強化實務成效。
- ⑥ 落實工作者及其代表之諮詢與參與。

職安委員會

宏致高度重視勞資雙方在職業安全衛生管理中的合作與共識建立，並依據《職業安全衛生法》設置「職業安全衛生委員會」，作為內部安全衛生政策與管理制度的統籌與決策平台；該委員會由勞資雙方代表共同組成，勞工代表占全體委員至少三分之一，2024年共計 32名委員，其中勞方代表 12人，資方代表 20人，充分體現參與性原則。

宏致職安委員會每季召開定期會議，2024年共計舉行會議4次，主要討論議題涵蓋：工作場域之安全管理、教育訓練計畫推行進度、作業環境監測結果、職業病預防策略、健康促進行動與潛在風險改善追蹤等。委員會除擁有決策與監督功能外，亦為全體員工提供公開透明的建言與參與管道。

公司依內部《環安組織權責管制程序》進一步明確劃分各單位於安全衛生管理系統中的角色與責任，並設有安全衛生室專責單位，作為制度執行與跨部門協作之核心樞紐，確保相關計畫推動具效率與一致性。

同時，宏致鼓勵員工主動參與職場安全文化建構，除可透過勞工代表反映問題，也可直接參與委員會或使用內部通報機制，回報潛在風險、異常狀況或提供改善建議。為建立無報復、無懲處的溝通環境，公司明文保障所有提出申訴或建議的員工權益，均完成閉環處理並定期追蹤改善成效。

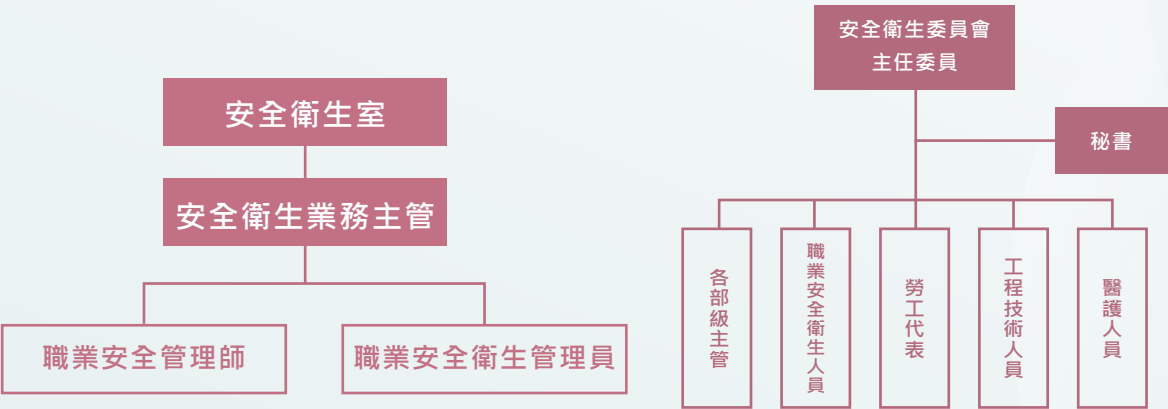
宏致將職安委員會視為全體同仁參與職場安全治理的重要平台，透過制度化、常態化的會議與溝通機制，確保所有聲音被傾聽、所有風險被控管，持續建構可長可久的安全文化與健康職場。

教育訓練

宏致電子依循《職業安全衛生教育訓練規則》及相關法令要求，建置教育訓練機制以提升新進人員、在職員工及特殊作業人員之職場安全意識與應變能力。

自員工報到起，宏致即確保 100% 新進人員完成職業安全衛生教育訓練，內容包含公司安全管理制度、職安行為規範、風險辨識重點、災害案例分析與初期應變措施等，力求新進同仁在最短時間內熟悉工作環境，建立正確的安全觀念。2024年共完成新進教育訓練 202人次（一般訓練）。

在職人員需定期接受各類職業安全衛生課程，以鞏固基礎知識並強化災害應變能力。2024年度舉辦之訓練項目包含：消防安全教育訓練、急救技能強化訓練、年度職安衛通識教育課程，全年訓練參與總人次為1,154人次；因應產業及製程特性，宏致規劃特定危害辦理專業教育訓練，類別包含物理性、人因工程性、化學性、生物性、心理社會學類、其他（與職安相關）等，以提升現場特殊作業人員之風險應變能力，2024年參與總計9,302人次，並結合實作與測驗，確保員工具備法規要求的操作知識與應變能力。



訓練類別	台灣		華東		華南		菲律賓		越南	
	受訓人數	總時數	受訓人數	總時數	受訓人數	總時數	受訓人數	總時數	受訓人數	總時數
物理性	577	1731	1789	37136	1483	19731	242	323	-	-
人因工程性	-	-	-	-	1387	21544	242	323	-	-
化學性	577	1731	518	8176	1262	20469	242	323	47	376
生物性	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
心理社會學類	20	30	50	90	670	335	-	-	-	-
其他（與職安相關）	-	-	17	66	50	100	-	-	129	1032

緊急危害應變管理

強化職災防範與事故應變能力，宏致《緊急應變管制程序》涵蓋地震、火警、化學品洩漏等情境，並定期透過實地演練提升同仁實務應變能力；當災害發生時，急救應變能力也是降低職安災害的關鍵，透過每年急救人員培訓規劃、建構現場即時應變網絡、確保日夜班現場皆有合格人員值勤等安排，宏致力求打造災害意外發生時第一時間的緊急處置能力。總計2024年宏致共舉辦消防演練2場次、參與57人次，另培訓急救人員15人，急救人員比率2.07%

落實職災防治管理

當職業災害案件發生，依據《事故通報與調查管制程序》如實際紀錄並啟動跨部門調查，由安全衛生室主導，會同相關主管、現場單位共同檢討分析原因，並提報具體改善方案予職業安全衛生委員會追蹤管控。2024年宏致共發生7件員工職業災害事件，其中6件為輕傷害，1件為暫時性失能案件。整體事故類型以割傷為主，共占6件，未發生重大傷亡或職業病相關事件；非本公司員工未發生職災情形。受傷員工經就醫處置後皆已返回工作崗位，可記錄之職業傷害比率為5.89，重大職災發生率與職業病死亡事件皆為零，個案改善執行率達100%。針對員工發生職業災害事故，宏致除即時提供必要工傷假外，亦由福利委員會依《員工福利管理程序》提供相對應之慰問金，展現對員工關懷與承諾。

4.5.2 健康促進與保護

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同仁健康狀況，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；2024年宏致未有同仁發生職業病情事發生。

健康檢查

宏致健康檢查均由勞工健康服務護理人員依法規劃籌備，包含：

- 1.新進人員體格檢查—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職護；2024年為便利新進同仁入職準備，所有新進人員均得依宏致錄取通知書，至配合之醫療院所直接進行新進人員體格檢查，減省新進同仁預先墊付費用及後續歸墊之行政流程，深受同仁讚揚；
- 2.定期健康檢查—員工到職滿三個月即享有宏致每兩年定期健康檢查補助，檢查項目依照《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》定義之項目辦理，2024年符合資格之員工均完成年度健康檢查，總計560人、涵蓋率達 92%；
- 3.特殊作業人員健檢—依法規定每年進行一次檢查，由醫療機構提供分級資訊及健檢報告，職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，職護已依檢查結果實施個案管理並完成申報。

健檢人數	台灣	華東	華南	菲律賓	越南
管理職	74	20	17	41	5
非管理職	640	982	169	597	139

特殊作業健檢	台灣	華東	華南	菲律賓	越南
噪音	49	881	124	0	0
正己	11	0	0	0	0
游離輻射	4	3	6	0	0
粉塵	10	89	49	0	0
其他（電工）	0	2	5	0	0

健康促進

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，由職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	2024年員工填寫骨骼肌肉量表，實際填答人數462人，反應骨骼肌肉痠痛人數110人，異常率23.8%，經由職醫及職護健康衛教及訪視現場工作，給予適當的人因工程配置建議，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，經三個月評估後主訴有改善人數58人，改善率達52.7%。
工作場所母性健康保護管制程序	2024年共有12名妊娠及產後一年母性員工，自其孕期開始至分娩，每人均面談2-3次評估懷孕及工作間風險等級，訪視作業環境對母體無危害，確定無夜間工作，給予友善空間。針對產後一年哺乳中員工，每人至少面談1次，以落實公司對於母性保護之重視。
異常工作負荷促發疾病預防管制程序	宏致2024年5月實際填寫過勞評估問卷462人，其中22人顯示工作上高負荷，經由職醫評估此22名員工之工作適性及給予實際建議後，於同年度11月統計執行成效，其中19名員工表示在工作與生活平衡上可調適且有顯著改善。
執行職務遭受不法侵害預防管制程序	宏致在2024年度職場暴力事件發生率為0%，並持續秉持職場「暴力零容忍」之宣言。
性騷擾防治及申訴處理辦法	宏致在2024年度性騷擾及性別歧視事件發生率為0%，修訂性騷擾防治及申訴處理辦法，新增標準作業流程及明確申訴管道，同步評選出9名內外部申訴委員，將禁止性騷擾及性別歧視落實為員工、主管必修課程，展現宏致非常重視這項議題。



05 社會參與



5輛行動圖書車捐贈
410萬元



社區拾福
66公斤



行動圖書車捐贈

宏致集團長期以優良員工的名義，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。宏致集團基於讓台灣各地偏鄉的孩子，都能體驗到閱讀美好的理念，宏致於2016年起陸續捐贈以優良員工命名之行動圖書車，給偏鄉縣/市政府，為縮短台灣城鄉閱讀資源落差，善盡一己之力。

2024年宏致集團捐贈予南投縣水里鄉、新竹縣五峰鄉、宜蘭縣政府、南投縣政府及桃園市政府共5輛行動圖書車，金額達410萬元。希望能達到拋磚引玉做公益的效果，偏鄉兒童遨遊書海，提升閱讀力，推廣「用閱讀灌溉·讓視野飛揚」的信念。



支持在地大專院校·暖心助攻

為支持在地大專院校及體育賽事，宏致集團2024年12月宣佈捐贈健行科大籃球隊獎助學金，支持前進UBA大專籃球聯賽，暖心助攻。期盼球員們能在賽場上發光發熱，並鼓勵學校培育更多優秀籃球員，更期盼未來更多年輕球員站上國際舞台發光發熱。



漫步拾福·愛護宏致

以維護社區鄰里環境與公司環境為宗旨，於2024年11月舉辦「漫步拾福·愛護宏致」，從廠外周邊邀請全體員工及眷屬，一點一點拾起垃圾，為宏致家園帶來潔淨與美好。總計拾起66公斤垃圾（一般垃圾53kg、鐵鋁罐1.2 kg、塑膠5.7kg、玻璃5.9 kg）。



寒冬送暖·愛在宏致禮

與在地公益團體真善美社福基金會合作進行銅板義賣，同時公司向同仁募集二手物品，舉辦「寒冬送暖·愛在宏致禮」讓舊物有新主人。活動所得共募集9萬元並全數捐予真善美社福基金會，幫助長不大的大孩子-憨兒，可以健康快樂的成長。

附錄

GRI Standards 索引表	66
SASB永續會計準則對照表	72
聯合國全球盟約（UN Global Compact）對照表	73
上市公司永續指標揭露	74
ISO 26000社會責任標準對照表	75
GRI- 2024永續報告書_中文查證聲明書_宏致電子股份有限公司2024年永續報告書獨立保證聲明	76
ISO 14064-1 溫室氣體查證報告意見書	77

附錄

GRI Standards 索引表

編號		對應章節	頁數
GRI_2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於報告書	002
		關於宏致	010
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	002
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
營運活動及員工資訊			002
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於宏致	010
		2.1 宏致產品	024
2-7	員工	4.1 宏致員工	050
2-8	非員工的工作者	4.1 宏致員工	050
治理			
2-9	治理結構及組成	1.1 公司治理	017

編號		對應章節	頁數
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1.1 董事會	017
2-11	最高治理單位的主席	1.1.1 董事會	017
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1.1 董事會	017
		1.1.2 誠信經營	019
		1.1.3 資訊安全	020
		3.1 氣候管理與揭露	033
		1.1.1 董事會—內部控制	017
2-13	衝擊管理的負責人	利害關係人鑑別與溝通管道	015
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 公司治理—永續發展委員會	015
2-15	利益衝突	1.1.1 董事會	017
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1.1 董事會	017
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1.1 董事會	017
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1.1 董事會	017
2-19	薪酬政策	1.1.1 董事會	
2-20	薪酬決定流程	1.1.1 董事會—功能性委員會	018
2-21	年度總薪酬比率	4.3.1 員工薪資	052
策略、政策與實務			050
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	003

編號		對應章節	頁數
2-23	政策承諾	董事長的話 4.2.1 人權政策與管理	003 050
2-24	納入政策承諾	4.2.1 人權政策與管理	050
2-25	補救負面衝擊的程序	4.2.1 人權政策與管理	050
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.1.2 誠信經營 2.2 供應鏈管理 3.2 環境政策與資源管理 4.2.1 人權政策與管理	019 029 042 050
2-27	法規遵循	1.1.2 誠信經營 1.1.3 資訊安全	019 020
2-28	公協會的會員資格	關於宏致	006
利害關係人溝通			
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別	010
2-30	團體協約	4.2.2 員工溝通(宏致尚未組成工會)	050
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	宏致永續	010
3-2	重大主題列表	宏致永續	010

編號		對應章節	頁數
GRI 200：經濟主題			
GRI 201：經濟績效 2016			
3-3	重大主題管理	1.2.1 經濟績效	021
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2.1 經濟績效	021
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1.1 氣候變遷架構	033
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.3.2 福利關懷	052
201-4	取自政府之財務補助	1.2.2 政府方案	022
GRI 300：環境			
GRI 302：能源 2016			
3-3	重大主題管理	3.1.5 溫室氣體暨能源管理	039
302-1	組織內部的能源消耗量	3.1.5 溫室氣體暨能源管理	039
302-3	能源密集度	3.1.5 溫室氣體暨能源管理	039
GRI 305：排放 2016			
3-3	重大主題管理	3.1.5 溫室氣體暨能源管理	039
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.5 溫室氣體暨能源管理	039
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1.5 溫室氣體暨能源管理	039
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1.5 溫室氣體暨能源管理	039
305-4	溫室氣體排放強度	3.1.5 溫室氣體暨能源管理	039

編號		對應章節	頁數
GRI 306：廢棄物 2020			
3-3	重大主題管理	3.2.2 廢棄物	044
306-3	廢棄物的產生	3.2.2 廢棄物	044
306-4	廢棄物的處置移轉	3.2.2 廢棄物	044
306-5	廢棄物的直接處置	3.2.2 廢棄物	044
GRI 308：供應商環境評估 2016			
3-3	重大主題管理	2.2 供應鏈管理	029
308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	029
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	029
GRI 400：社會			
GRI 401：勞雇關係 2016			
3-3	重大主題管理	4.2 勞資關係	049
401-1	新進員工和離職員工	4.1.1 新進與離職	048
401-2	只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	4.3.2 福利關懷	052
401-3	育嬰假	4.3.2 福利關懷	052
GRI 403：職業健康與安全 2018			
3-3	重大主題管理	4.5 職業安全與衛生	058
403-1	職業安全衛生管理系統	4.5.1 職安管理	059

編號		對應章節	頁數
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.5.1 職安管理	059
403-3	職業健康服務	4.5.1 職安管理	059
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.5.1 職安管理	059
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5.1 職安管理	059
403-6	工作者健康促進	4.5.2 健康促進與保護	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	4.5.1 職安管理	059
403-9	職業傷害	4.5.1 職安管理	059
403-10	職業病	4.5.1 職安管理	059
GRI 404：訓練與教育 2016*			
3-3	重大主題管理	4.4 人才育留	054
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4.1 教育訓練	055
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.4.2 績效考核	057
GRI 414：供應商社會評估 2016			
3-3	重大主題管理	2.2 供應鏈管理	029
414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	029
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	029
自訂重大主題：誠信經營			
3-3	重大主題管理	1.1.2 誠信經營	019
自訂重大主題：產品品質			
3-3	重大主題管理	2.1.3 品質管理	026

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																																			
產品安全	TC-HW-230a.1	討論分析	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	重要成果與肯定 2.1.1 綠色開發 2.2.3 禁限物質																																				
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	-	1.【依性別】<table><tr><th>類別</th><th>男</th><th>女</th></tr><tr><td>（a）高階管理層</td><td>79.2%</td><td>20.8%</td></tr><tr><td>（b）非高階管理層</td><td>57.2%</td><td>42.8%</td></tr><tr><td>（c）專業人員</td><td>53.0%</td><td>47.0%</td></tr><tr><td>（d）所有其他員工</td><td>41.9%</td><td>58.1%</td></tr></table> 2.【多元化】<table><tr><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>100%</td><td>0%</td><td>0%</td></tr><tr><td>（b）非高階管理層</td><td>30.4%</td><td>0.9%</td><td>0.2%</td></tr><tr><td>（c）專業人員</td><td>21.4%</td><td>1.5%</td><td>0.3%</td></tr><tr><td>（d）所有其他員工</td><td>11.4%</td><td>5.5%</td><td>0.2%</td></tr></table>	類別	男	女	（a）高階管理層	79.2%	20.8%	（b）非高階管理層	57.2%	42.8%	（c）專業人員	53.0%	47.0%	（d）所有其他員工	41.9%	58.1%	類別	中高齡	少數民族	身心障礙	（a）高階管理層	100%	0%	0%	（b）非高階管理層	30.4%	0.9%	0.2%	（c）專業人員	21.4%	1.5%	0.3%	（d）所有其他員工	11.4%	5.5%	0.2%
類別	男	女																																						
（a）高階管理層	79.2%	20.8%																																						
（b）非高階管理層	57.2%	42.8%																																						
（c）專業人員	53.0%	47.0%																																						
（d）所有其他員工	41.9%	58.1%																																						
類別	中高齡	少數民族	身心障礙																																					
（a）高階管理層	100%	0%	0%																																					
（b）非高階管理層	30.4%	0.9%	0.2%																																					
（c）專業人員	21.4%	1.5%	0.3%																																					
（d）所有其他員工	11.4%	5.5%	0.2%																																					
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%	2.2.3 禁限物質																																				
	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，不屬 EPEAT 範疇																																			
	TC-HW-410a.3	量化	符合 Energy Star 或同等要求之產品年營收百分比	-	宏致多非整機產品，不屬 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	2.2 供應鏈管理																																				
	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	2.2 供應鏈管理																																				
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	2.2 供應鏈管理																																				
活動指標	TC-HW-000.A	量化	各產品類別之生產數量	1.2.1 經濟績效	金屬沖壓件 205,154 千個 其他 169,330 千個 連接器 42,509,825 千個 																																			

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	49
	保證不與踐踏人權者同流合污	4.2 勞資關係	49
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	49
	消除一切形式的強迫和強制勞動	4.2 勞資關係	49
	確實地廢除童工	4.2 勞資關係	49
	消除雇用及職業上的歧視	4.2 勞資關係	49
環境	企業應支持採用預防性措施因應環境挑戰	3. 環境友善	33
	主動採取行動，推動與強化企業環境責任	3. 環境友善	33
	鼓勵開發與推廣對環境友善的科技	3. 環境友善	33
反貪腐	企業應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	1.1.2 誠信經營	19

上市公司永續指標揭露

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源 195166.92 外購電力占比 100 再生能源使用率 4.36	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%) 百分比 (%)	統計範圍同本報告書揭露範圍
二	總取水量及總耗水量	量化	取水量 345304.89 耗水量 -	千立方公尺 (m ³) 千立方公尺 (m ³)	統計範圍同本報告書揭露範圍 計算方式評估中
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物 313.6 回收處置 94.31	公噸 (t) 百分比 (%)	統計範圍同本報告書揭露範圍
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	割傷 嚴重職業傷害 1 0.63 可記錄之職業傷害 7 4.44	- 數量 (人) 比率 (%) 數量 (人) 比率 (%)	為台灣宏致職業安全衛生績效
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註1)	量化	-	公噸 (t) 百分比 (%)	宏致多屬 B2B 產品，資訊不易蒐集
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	詳 2.2 供應鏈管理	-	-
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	新台幣元	統計範圍同本報告書揭露範圍
八	依產品類別之主要產品產量	量化	連接器 42,509,825 連接線組 95,664 金屬沖壓件 205,154 其他 169,330	千個 千個 千個 千個	同集團合併財務報表揭露

ISO 26000社會責任標準對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
組織治理	執行目標時下決策與實施決定的系統	1.1 公司治理	017
人權	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	1.1.2 誠信經營	019
	人權的風險處境	4.2.1 人權政策與管理	050
	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	1.1.2 誠信經營	019
	解決委屈	4.2 勞資關係	049
	歧視與弱勢族群	4.2 勞資關係	049
	公民與政治權	4.2 勞資關係	049
	經濟、社會與文化權	4.2 勞資關係	049
	工作的基本權利	4.2 勞資關係	049
勞動實務	聘僱與聘雇關係	4.2 勞資關係	049
	工作條件與社會保護	4.2 勞資關係	049
	社會對話	4.2 勞資關係	049
	工作的健康與安全	4.5 職業安全與衛生	058
	人力發展與訓練	4.4 人才育留	054
環境	污染預防	3.2 環境政策與資源管理	042
	永續資源利用	3.2 環境政策與資源管理	042
	氣候變遷的減緩與適應	3.1 氣候管理與揭露	033
	環境保護、生物多樣性與自然棲息地修復	3.2 環境政策與資源管理	042

項次	條文	對應章節	頁碼
公平的經營實務	反貪腐	1.1.2 誠信經營	019
	負責任的政治參與	1.1.2 誠信經營	019
	公平競爭	1.1.2 誠信經營	019
	促進影響範圍內的社會責任	1.1.2 誠信經營	019
	尊重智慧財產權	2.1.2 專利技術	025
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	2.1.3 品質管理	026
	保護消費者的健康與安全	2.1.3 品質管理	026
	永續消費	2.1.3 品質管理	026
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	2.1.3 品質管理	026
	消費者資料保護與隱私	1.1.3 資訊安全	020
	提供必要的服務	2.1.3 品質管理	026
	教育與認知	2.1.3 品質管理	026
社會參與與發展	社區參與	1. 治理與營運	016
	教育與文化	5. 社會參與	063
	增加就業與技術發展	4.4 人才育留	054
	科技發展	4.4 人才育留	054
	創造財富與收入	2.2 供應鏈管理	029
	健康	4.5 職業安全與衛生	058
	社會投資	1.2 營運與績效	021

GRI- 2024永續報告書_中文查證聲明書_宏致電子股份有限公司2024年永續報告書獨立保證聲明





宏致電子股份有限公司

www.acesconn.com

桃園市中壢區過嶺路二段530-6號

886-3-4632808