



2025 宏致電子永續報告書

ACES Sustainability Report



目錄

前言

關於報告書	3
董事長的話	5
重要成果與肯定	6
關於宏致	8
宏致永續	13

01 治理與營運

1.1 公司治理	21
1.2 營運與績效	26

04 共融職場

4.1 宏致員工	54
4.2 勞資關係	56
4.3 薪酬福利	58
4.4 人才育留	61
4.5 職業安全與衛生	65

02 產品品質與責任

2.1 宏致產品	29
2.2 供應鏈管理	34

05 社會參與

社會參與	72
------	----

03 環境友善

3.1 氣候相關財務揭露	39
3.2 溫室氣體暨能源管理	43
3.3 環境與資源	49

附錄

GRI Standards 索引表	75
SASB 永續會計準則對照表	79
永續揭露指標 附表一之十二 永續揭露指標—電子零組件業	81
年報附表二 上市上櫃公司氣候相關資訊	82
聯合國全球盟約 (UN Global Compact)	83
ISO 26000 社會責任標準對照表	84
查證聲明書 - 溫室氣體	85
查證聲明書 - 宏致 2025 永續報告書	86

關於報告書 (GRI 2-1)

本報告書為宏致電子股份有限公司（以下簡稱「宏致」）2025 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 2025 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，並經董事會核准通過發布；宏致於 2025 年間因廠區建物落成而在組織報導邊界上有重大變動*，然規模、結構、所有權及供應鏈皆未有重大變化。本報告書各主題若有資訊重編處，將於該段落註記（GRI 2-4）。

* 重大變動說明：宏致精工中心新研發總部大樓（研總大樓）於 2025 年 3 月落成啟用，營運總部及部分產線由中壢工業區東園廠（台灣宏致）遷移併入原過嶺廠（精工中心），以整合強化營運流程與效率、提升生產產能；本年度組織邊界雖產生實體變動（兩廠合併一廠），未影響數據統計邊界與比較基準（數據仍為兩廠加總）。

出版日期與週期 (GRI 2-3)

本報告書出版日期為 2026 年 8 月，為宏致發行的第 6 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 2027 年 8 月發行。

範疇與邊界 (GRI 2-2)

時間範疇：2025 年 1 月 1 日至 2025 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；宏致電子持續擴大永續揭露與管理範疇，本報告書之數據編制涵蓋集團全球具備生產功能之所有據點（覆蓋率達 100%），整體報告範疇亦涵蓋超過 97.82% 之集團員工總數，以完整呈現集團全球營運之永續績效，確保對利害關係人（如客戶）資訊揭露之全面性與透明度。

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	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
		桃園市中壢區過嶺路	精工中心
	廣迎新工業股份有限公司	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
	宏育精密機械股份有限公司		台東宏育
	宏育表面處理股份有限公司	台南市永康區正南一街	台南宏育
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
華南地區	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
	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	中國廣東省東莞長安振園西路	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
	珠海宏致科技有限公司	中國廣東省珠海市高新區鼎業路	珠海宏致
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 2025 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（UNGlobal 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 (GRI 2-5)

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 AA1000AS 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。

聯繫我們 (GRI 2-3)

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 (GRI 2-22, 23)

站在創立三十週年這座意義非凡的里程碑前，回首 2025 年，這不僅是宏致電子在量能上跨越式成長的一年，更是我們深耕永續治理、展現企業戰略高度的關鍵時刻。秉持著「精工創新、連接世界」的使命，我們在三十年前播下的種子，在 2025 年迎來了豐盛的綻放，我們憑藉高毛利率產品的精準戰略佈局與獲利結構優化，成功締造了營收創歷史新高的卓越紀錄，這不僅是市場對我們的認可，更是全體同仁併肩拼搏所凝聚出的實力展現。為邁向「下一個黃金三十年」構築起堅實的市場戰略防禦與擴張實力。

透過董事會改選，我們正式達成單一性別董事席次達三分之一以上的標竿，藉由多元視角的納入，強化了決策的韌性與深度，使宏致在複雜的全球賽局中，展現出更高層次的治理韌性。這份追求突破的雄心，也同樣具體體現在我們對智慧化與環境承諾的整合實踐。2025 年 3 月 25 日正式落成啟用的研發總部大樓，不僅使宏致研發與產能量能躍升三倍，其設計更實踐了低碳建築理念，同年也正式取得綠建築標章，並配合首度導入 ISO 50001 能源管理系統通過第三方驗證，成為我們推動綠色轉型與智慧製造的核心基地。

宏致的價值不僅在於精密技術的領先，更在於我們與社會共榮的深度連結；去年榮獲文化內容策進院第 1 屆 ESG for Culture 影響力獎「資源協助獎」、中華民國圖書館學會「社會服務獎」，即是我們致力於文化深耕與利害關係人正向溝通的具體成果。

對於獲得勞動部職安署評選為「TOP10% 績優企業」的殊榮，這並非一份刻意追求的驚喜，而是對宏致長期堅持「經營績效、社會責任、永續發展」這三位一體的客觀印證。對我而言，當我們始終將同仁的健康與安全視為不可妥協的核心資產時，外部的肯定自然會隨之而來。這再次證明了我的經營信念：企業欲維持基業長青，必須回歸到「人」的本質。展望未來，宏致將以更宏大的戰略視野，集結眾人智慧，以追求永續的心，宏大致遠，與全球夥伴共創下一個璀璨的新紀元。

董事長

袁万丁

重要成果與肯定

研發總部大樓取得綠建築證書

宏致新建之研發總部大樓於 2025 年取得台灣綠建築評估系統 (EEWH) 綠建築合格證書，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。

智慧製造與智慧能源管理

無人搬運車 (Autonomous Mobile Robots, AMR) 達成多路線場域運行，另推動 14 項智慧轉型專案、整合硬體建置自動倉儲系統 (AS/RS)，並啟動「盤點行動化與無紙化」專案優化固定資產盤點作業降低實體紙張的消耗、降低人工作業的延遲與錯誤；同時導入智慧能源管理系統，即時監控並分析各產線與機台的能耗熱點。

導入 ISO 50001 能源管理系統

獲選經濟部產業發展署 114 年製造業能源管理示範輔導計畫示範廠，導入 ISO 50001 能源管理並完成第三方驗證管理系統有效性，未來亦將連動智慧能源管理進行能源可視化與即時化。

文化內容策進院 ESGforCulture 影響力獎「資源協助獎」

文化內容策進院 (Taiwan Creative Content Agency, TAICCA) 舉辦首屆「ESG for Culture 影響力獎」。宏致憑藉長期投入行動圖書車捐贈及推廣文化出版內容之具體行動，榮獲「資源協助獎」殊榮。我們承諾積極促進城鄉閱讀資源平等，相關成果獲社會大眾與受贈單位的肯定。



ISO 系統

年度績效亮點

國際倡議與肯定

G
公司治理

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
108.6 億

在地採購
80.97 %

研發經費
615,275 仟元

全球累計有效專利數
654 件

客戶整體滿意度達標
8 年

智慧轉型專案
14 件

能源管理系統
智慧化

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, SDG 12

E
環境永續

ISO 14001 環境管理
ISO 50001 能源管理
ISO 14064-1溫室氣體盤查
ISO 14067 產品碳足跡

年節電
1 %

導入能源管理系統
ISO 50001

台灣綠建築
合格級標章

重大氣候風險及
機會財務推估
4 項

台灣子公司溫室氣體
盤查覆蓋率
100 %

新增揭露海外碳排
1 廠

CDP 揭露平台
TCFD 氣候相關財務揭露
SDG 12, SDG 13

S
社會共融

ISO 45001 職業安全衛生管理

勞動部職安績效
揭露評比 TOP 10
績優企業

多元聘用
19.51 %

人均教育訓練
19.43 小時

4 輛公益行動車 捐贈超過
345 萬元

社區拾福
181 公斤

文化內容策進院 ESG for Culture 影響力獎

資源協助獎

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, SDG 8

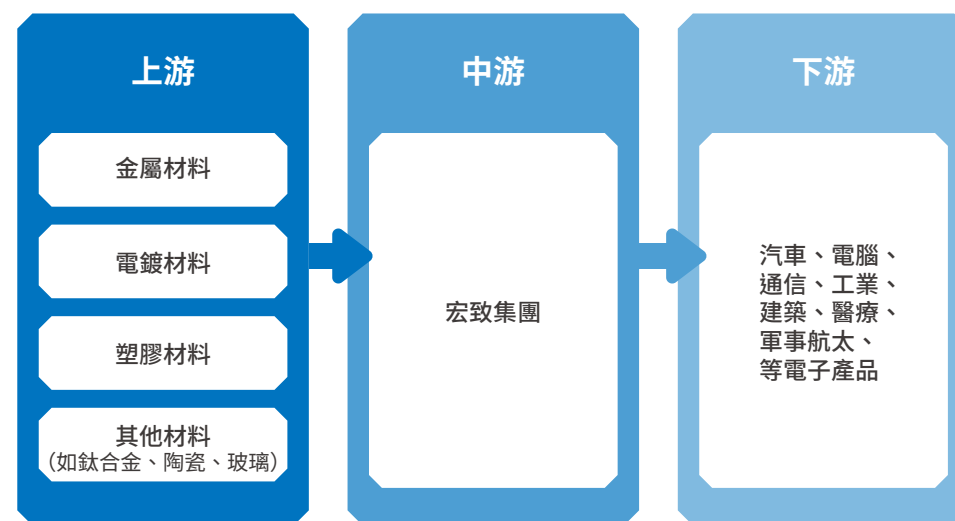
關於宏致 (GRI 2-6)

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，同時以研發設計、高頻傳輸技術、大電流傳輸、連接器 / 連接線整合設計等優勢，為客戶提供最優質的服務。

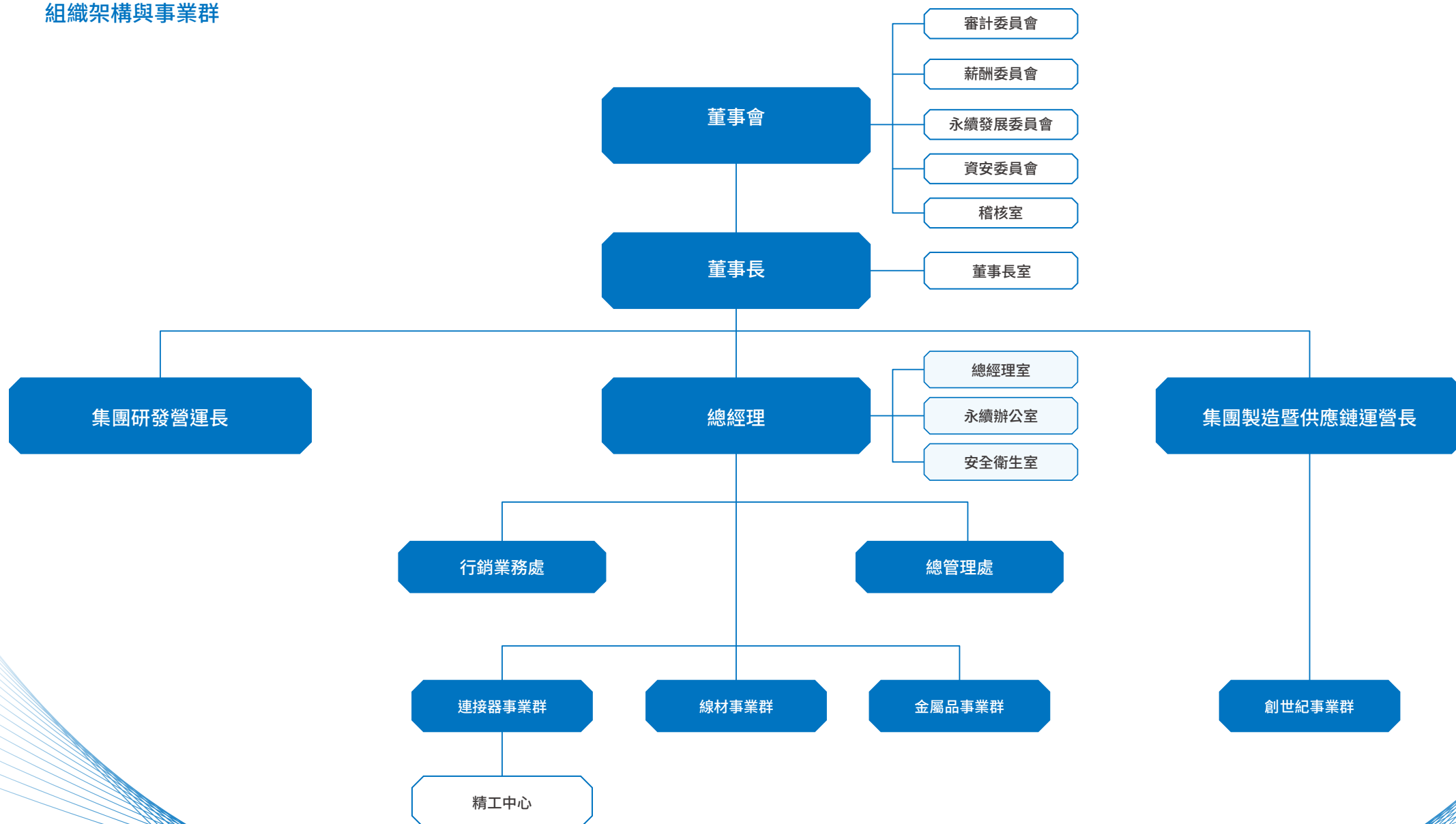
公司全名	宏致電子股份有限公司
設立日期	1996 年 11 月 7 日
實收資本額	1,746,974,410 元
股票代碼	3605
台灣宏致員工數 *	825 人
報導邊界內員工數	3,971 人
主要產品及服務	高階精密連接器與連接線之研發、精密模具之設計與製造
董事長	袁万丁
總經理	黃添富
認證系統 *	ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 27001、ISO 50001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 13485、ISO 17025、IECQC080000、IATF 16949 (* 認證系統：非全營運涵蓋地區皆取得)

* 本報告年度廣迎新工業股份有限公司、龍翰科技股份有限公司完成人員移轉至宏致電子股份有限公司，故台灣宏致員工數包含此二子公司之 2025 年 12 月 31 日仍在職之員工人數

產業價值鏈



組織架構與事業群



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。

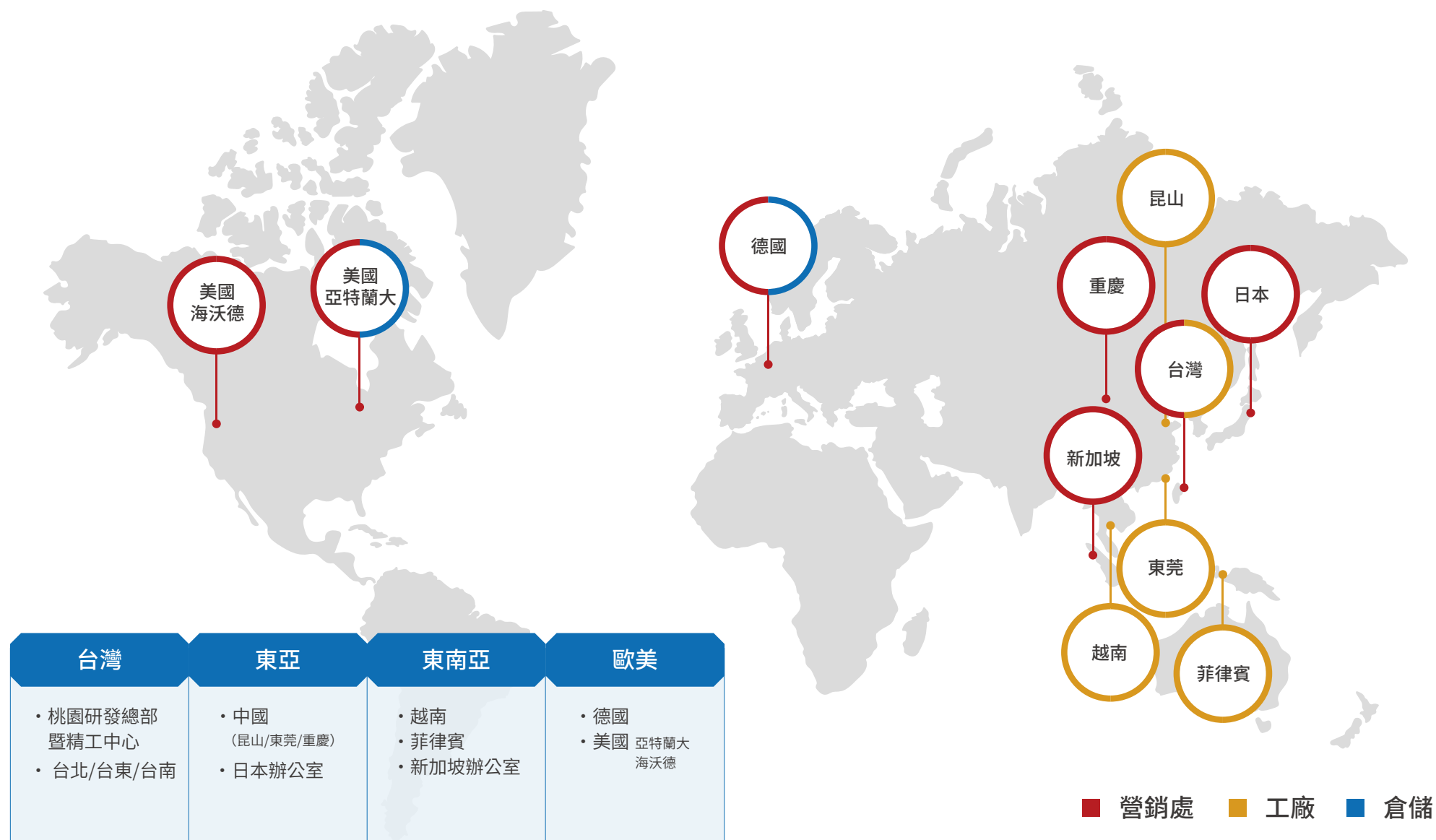
承諾與執行力

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。

公協會參與 (GRI 2-28)

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
PCI-SIG (周邊元件互連特別興趣小組)	會員 (董事長兼任協會理事)
Gen-Z (Z 世代聯盟)	會員
OpenComputerProject (開放伺服器計畫)	投票會員
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
社團法人中華軌道車輛工業發展協會	會員

全球版圖與布局 (TC-HW-000.B)



發展歷程

- 1996** • 11月成立宏致電子股份有限公司，設立實收資本額為新台幣500萬元，主要營業項目為電子連接器之設計、開發、製造與銷售業務
- 2004** • 11月合併「宏城電子股份有限公司」，實收資本額增加至新台幣20,465萬元。
• 辦理通過UL ISO 14001國際環境品質系統認證
• 轉投資東莞宏致電子有限公司、昆山宏致電子有限公司
• 設立ACES (HONG KONG) ELECTRONICCO.,LTD. 及 WELL PLAN GROUP LIMITED，其主要營業項目係從事連接器買賣業務
• 通過ISO 9001:2015國際品質系統認證
- 2006** • 2月購入ACES PRECISION INDUSTRYPTE LTD. 之股權，持股比率為60%
- 2007** • 12月櫃買中心核准股票登錄興櫃
- 2008** • 轉投資「昆山奇致商貿有限公司」
- 2009** • 3月股票掛牌上市，股票代號3605
• 獲選富比士 (Forbes Asia) 雜誌亞洲200家最佳中小企業
- 2010** • 7月成立重慶宏高電子有限公司。
• 蟬連富比士 (Forbes Asia) 雜誌亞洲200家最佳中小企業。
- 2011** • 獲證基會評定「第八屆上市櫃公司資訊揭露評鑑」A級
- 2012** • 1月宏致電子精工中心落成
• 取得蘇州市加利斯精密金屬工藝製品有限公司100%股權
• 設立宏致日本株式會社
- 2013** • 榮獲第10屆國家品牌玉山獎「傑出企業類」獎項
- 2014** • 榮獲第16屆中華民國傑出企業管理協會 - 金峰獎大型企業組「年度十大傑出企業」大獎
- 2015** • 榮獲2015年度「天下企業公民獎」小巨人獎殊榮
• 10月完成公開收購龍翰科技 (股) 公司 (原維翰實業股份有限公司) 之70%股權，使成為宏致子公司
• 10月成立Aces Interconnect (USA) ,Inc. (簡稱美國宏致)
- 2016** • 榮獲2016年度「天下企業公民獎」小巨人獎之殊榮
- 2017** • 7月完成取得志展實業 (股) 公司 (原弼聖科技股份有限公司) 之90%股權，使成為宏致子公司

- 2018** • 榮獲第15屆國家品牌玉山獎「傑出企業類」全國首獎
- 2019** • 7月取得廣迎新工業 (股) 公司 (原廣迎工業股份有限公司) 之89.53%股權，使成為宏致子公司
• 8月設立宏育精密機械 (股) 公司
• 10月透過子公司ACECONN以現金投資昆山成剛電子科技有限公司
• 首次導入ISO 14064溫室氣體盤查進行自主盤查
- 2021** • 4月正式取得Genesis Technology USA, Inc. 及 Genesis Holding Company (以下兩者合併簡稱Genesis創世紀公司) 之百分之百股權交割，使成為宏致子公司
• 榮獲第18屆國家品牌玉山獎「傑出企業類」全國首獎
• 首次發行依循GRI準則之永續報告書，並通過第三方公正單位查證
• 首次執行ISO 14064溫室氣體盤查第三方公正單位查證並通過
- 2022** • 與國立中央大學簽訂「中大 × 宏致聯合研究中心」
• 4月台灣研發總部大樓正式動土
• 榮獲「傑出台商內銷典範獎」
- 2023** • 透過子公司Aceconn Electronic Co.,Ltd. 以現金投資設立珠海宏致科技有限公司
• 榮獲第17屆亞太傑出企業獎 (Asia Pacific Enterprise Awards) 「卓越企業管理獎」及「卓越企業領袖獎」
• 榮獲第18屆港澳台灣慈善基金會「愛心獎」
• 首次導入ISO 13485醫療器材品質管理系統
- 2024** • 榮獲第21屆國家品牌玉山獎「傑出企業類」全國首獎
• 桃園新研發總部大樓取得候選綠建築資格
• 導入ISO 27001資訊安全管理系統並通過第三方驗證
• 導入ISO 14067產品碳足跡，完成一項FPC連接器之產品碳足跡並通過第三方驗證
- 2025** • 單一性別董事達席次1/3以上
• 桃園新研發總部大樓正式取得合格級綠建築證書並正式落成啟用
• 獲選經濟部產發署製造業能源管理示範輔導計畫，導入ISO 50001能源管理系統並通過第三方驗證
• 文化內容策進院第1屆ESG for Culture影響力獎「資源協助獎」
• 榮獲中華民國圖書館學會「社會服務獎」
• 榮獲勞動部職安署114年度職業健康與安全績效揭露評比「TOP10%績優企業」

宏致永續 (GRI 3-1, 2)

利害關係人鑑別與溝通管道 (GRI 2-13, 16, 29)

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，由永續辦公室參考各界常見利害關係人後，提出八種利害關係人供各部門主管鑑別出七大主要利害關係人，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		溝通管道及頻率 *	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。	- 勞資議題與人權 - 人才育留 - 薪資福利 - 職業安全衛生		每月 / 每季一次：勞資會議（其他廠區依當地法規）、職工福利委員會、職業安全衛生委員會 每年一次：考核評鑑、員工滿意度調查 常設性：員工申訴管道、宏致 EIP 內部網站、104eHRMS 平台、宏致學院 不定期：部門會議	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 - 環境與資源管理 - 溫室氣體及能源管理	每年一次：客戶滿意度調查、商業與技術評鑑 不定期：客戶會議、電子郵件	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 - 誠信經營與法規遵循 - 公司治理與風險控管		每年一次：股東會、公司年報、 每年二次：法人說明會 常設性：投資人／股東信箱、官網投資人專區	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鏈生態，為客戶創造最大綜效。	- 供應商管理 - 綠色採購		每年一次：永續評核問卷 常設性：年 / 季度稽核 不定期：供應商會議、採購協商	集團製造暨供應鏈運營處
政府	主動積極配合政府政策執行，遵循政府與主管機關法令規定，藉由雙向溝通，履行良好公民之義務。	- 法規遵循合規性 - 政策響應		每年一次：政府評鑑或申報平台 常設性：年 / 季度稽核 不定期：法規座談會與研討會、公文往來、實地訪視	台灣：董事長室、總管理處 海外：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 - 誠信經營與法規遵循		每年一次：媒體交流會 不定期：新聞稿	總管理處
社區鄰里	與當地社區建立良好敦睦親鄰關係，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 - 環境管理 - 廢棄物管理		每年一次：鄰里拜訪、社區服務及專案合作 常設性：外部申訴信箱	總管理處

* 溝通管道及頻率：各溝通管道之執行頻率與形式，依集團各營運據點（海內外子公司）之在地法規、營運規模與實務現況彈性調整。

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、溫室氣體暨能源管理、廢棄物管理、勞資關係、職業安全衛生、人才培育、薪酬福利。考量各項重大主題及計畫開展之延續性，2025 年宏致以總經理為召集人召開永續報告書彙編會議，決議延續前一年度鑑別之 10 項重大主題及利害關係人類別，進行相關成果揭露，以與利害關係人溝通宏致對永續各面向的承諾、願景、目標、管理作為及具體績效成果。2024 年鑑別評估流程如下：

評估流程



鑑別

依循 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）及五大原則：依賴性、責任性、影響力、張力、多元觀點，並同時依據各處部實務之考量，以問卷方式量化其意見對宏致營運之關鍵性，並依據量化結果之平均差，決定各類利害關係人意見加權安排，最後鑑別出之七大利害關係人依權重序為：員工、客戶、供應商／承攬商、股東／投資人、媒體、政府／事業主管機關及社區鄰里。



蒐集

永續辦公室兩年一次評估宏致產業、客戶要求及法律遵循等議題提出 20 項關注項目（將 2024 年 25 項議題依同類型整併為 20 項），經永續辦公室及內部小組參考 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因素並討論歸納後，提出 19 項永續議題設計問卷，蒐集利害關係人就該議題之關注及正負面衝擊意見。



分析

內部小組依據回收之 185 份利害關係人反饋意見，整理各議題之「影響程度」及「發生可能性」的正、負面向衝擊，並再次綜合產業永續準則及議題、客戶與主管機關期待進行排序後，選擇各構面前三得分較高共 9 項主題主題具重大性作為聚焦之建議。



確認

永續辦公室與決策層主管就衝擊與公司營運進行評估及確認，並依據公司發展需求及主題間之相關性進行新增與合併，共計確認 10 項重大主題進行本報告書撰寫及利害關係人溝通，並藉由永續報告書的發行，傳達宏致對於利害關係人的承諾、願景、目標、管理作為及具體績效成果。

構面	初始排序	19 項永續議題	初始調查結果 *	營運覆核與排序調整	重大主題	對比 2024
治理	1	誠信經營	納入	優先報導，獨立開展管理方針	★ 納入	維持重大
	2	經營績效	納入	優先報導，獨立開展管理方針	★ 納入	維持重大
	3	產品品質與責任	納入	優先報導，獨立開展管理方針	★ 納入	維持重大
	4	創新研發	未達量化門檻	依據初始量化排序，本年度列為日常管理議題	-	無變化
	5	供應鏈管理	未達量化門檻	客戶對供應商要求提升，質性調整自主納入為優先報導	★ 納入	維持重大
	6	資訊安全	未達量化門檻	依據初始量化排序，本年度列為日常管理議題	-	無變化
	7	公司治理	未達量化門檻	依據初始量化排序，本年度列為日常管理議題	-	無變化
環境	1	能源管理	納入	考量議題相關性，決議與溫室氣體管理合併優先報導	★ 納入，與溫室氣體管理合併揭露	維持重大
	2	溫室氣體管理	納入	考量議題相關性，決議與能源管理合併優先報導	★ 納入，與能源管理合併揭露	維持重大
	3	廢棄物管理	納入	優先報導，獨立開展管理方針	★ 納入	維持重大
	4	水資源管理	未達量化門檻	列為日常管理議題	-	無變化
	5	氣候風險	未達量化門檻	列為日常管理議題	-	無變化
社會	1	勞資關係	納入	優先報導，獨立開展管理方針	★ 納入	維持重大
	2	職業安全與衛生	納入	優先報導，獨立開展管理方針	★ 納入	維持重大
	3	薪酬福利	納入	優先報導，獨立開展管理方針	★ 納入	維持重大
	4	人才培育	未達量化門檻	進行質性調整，考量員工職能發展對企業長期競爭力有重大衝擊，自主納入為優先報導	★ 納入	維持重大
	5	人權政策	未達量化門檻	依據初始量化排序，本年度列為日常管理議題	-	無變化
	6	客戶服務與關係	未達量化門檻	依據初始量化排序，本年度列為日常管理議題	-	無變化
	7	社會參與	未達量化門檻	列為日常管理議題	-	無變化

* 初始篩選結果：量化門檻為各構面前三高分者

* 營運覆核與排序調整：由永續辦公室與經營管理層考量營運實務討論後提調整優先報導順序之脈絡

本年度重大主題

構面		治理				環境	
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	■	■	■		■	
	客戶	■	■	■	■	■	■
	投資人	■	■	■		■	
	供應商	■	■	■	■	■	
	政府	■	■			■	■
	媒體		■				
	社區鄰里		■				■
涉入程度	直接	■	■	■		■	■
	促成						
	透過商業行為		■	■	■	■	
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。	良好的廢棄物管理除達成法規遵循外，亦可降低對社區環境之負擔、回應客戶對綠色供應鏈的要求；反之則可能造成法遵、商譽及客戶供應鏈要求之風險。
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			
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。	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	■	■	■	■
	客戶	■	■	■	
	投資人				■
	供應商				
	政府	■	■		
	媒體				
	社區鄰里				
涉入程度	直接	■	■	■	■
	促成				
	透過商業行為			■	
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% - 備份復原：建立重要資料備份與還原機制，每年至少執行一次備份還原演練，確保關鍵資料可復原 - 弱點修補：定期執行系統弱點掃描與修補管理，重大弱點於期限內完成修補率達 95% 以上	「上市櫃企業 ESG 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控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	- 台灣宏致 2030 年對比 2025 年減少 5%（因組織邊界調整，溫室氣體基準年本年度變更為 2025 年） - 各廠區逐步取得 ISO 14064-1 第三方認證	2050 年邁向淨零排放 - 文件彩印量減少 10%
員工關懷成長	- 員工滿意度問卷回收率較 2024 年增加 30%、滿意度成長 15% - 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	- 員工滿意度問卷回收率較 2024 年增加 50%、滿意度成長 30% - 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 ≤ 4.0 - 每人每年訓練時數達 4 小時以上並擴增訓練主題 - 強化高風險作業與承攬管理 - 強化職業安全衛生會議提案機制，提升員工參與 - 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）≤ 3.5 - 建立分層分級訓練制度，平均訓練時數達 5 小時以上 - 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

外部倡議

EcoVadis 全球供應鏈持續評鑑

積極與國際供應鏈接軌，宏致自 2020 年起，連續六年填答 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，並連續兩年獲得「COMMITTED」徽章、總體得分位居全球受評企業前 41%，展現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，2025 年得 D 級評等，評等結果反映宏致在氣候議題識別與揭露尚有精進空間，將持續展開氣候風險與機會盤點、鑑別以及管理應變等相關行動，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、昆山宏致及昆山龍翰皆已完成 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；越南宏致、東莞奇翰目前已完成 CMA 客戶稽核程序。



01 治理與營運



女性董事席次達

1/3



董事會出席率

100%



全球合併營收淨值

108.6 億元



ISO 27001 資訊安全系統

有效性



文策院 ESG for Culture

影響力獎



1.1 公司治理 (GRI 2-9)

宏致最高治理單位為董事會，由董事長袁万丁先生擔任最高治理單位主席（董事長未兼任總經理），負責監督公司整體營運、公司治理及永續發展相關事項，為建構穩健有效之公司治理架構，設置公司治理專職單位由總管理處負責，並由副總經理李舒韵女士理擔任公司治理主管，統籌公司治理相關事務，定期向董事會報告執行情形。

1.1.1 董事會 (GRI 2-10~12)

宏致 2025 年完成董事改選，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 43%，其任期年資皆在 3 年以下，年齡分布區間計有 1 位董事位於 51~60 歲，5 董事位於 61~70 歲，1 位董事位於 71~80 歲；有 4 位男性董事，3 位女性董事，女性董事席次達三分之一，達成董事性別多元化。成員具備產業、財務與會計、科技及綠色供應鏈等專業領域，整體具備營運判斷、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀及領導決策等能力。

董事成員

多元化核心 職稱姓名		性別	任期	獨立董事任期		專業背景					產業經驗					
				少於三屆	超過三屆	商管	工程	財務會計	外語	綠色供應鏈	商務	資訊科技	財務會計	社會參與	綠色供應鏈	經營管理
董事長	袁万丁	男	三年	-	-	✓	✓				✓	✓		✓		✓
董事	黃文成	男	三年	-	-	✓	✓	✓			✓	✓	✓			✓
董事	謝漢章	男	三年	-	-	✓	✓				✓		✓	✓		✓
董事	徐昌翊	女	三年	-	-	✓		✓	✓				✓	✓		
獨立董事	洪國慶	男	三年	✓		✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓
獨立董事	吳薌鄉	女	三年	✓		✓		✓			✓		✓			✓
獨立董事	林惠姿	女	三 女年	✓		✓			✓		✓	✓				✓

提名選任 (GRI 2-10, 15)

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。董事對於會議之事項，有自身利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容並於討論及表決時予以迴避，另，董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係，應於討論及表決時予以迴避。

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；2025 年宏致共召開 8 次董事會，出席狀況（含委託出席）為 100%。

2025 年董事會評鑑執行情形及結果詳宏致《114 年度年報》。

薪酬政策 (GRI 2-20)

依據公司章程第 24 條，得按當年度獲利提撥不低於 3% 為員工酬勞（其中不低於 0.5% 為基層員工酬勞）及不高於 3% 為董事酬勞，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。

董事會進修 (GRI 2-17)

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。

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	時數	總計
董事長	袁万丁	臺灣證券交易所股份有限公司	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
董事	黃文成	臺灣證券交易所股份有限公司	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
董事	謝漢章	中華民國工商協進會	全球關稅戰下供應鏈重組趨勢與企業的因應對策	3	6
		中華民國工商協進會	川普新政對企業經營投資之影響與因應	3	
董事	徐昌翊	社團法人台灣董事學會	邁向 2026：掌舵亞洲打造企業前瞻藍圖	3	9
		臺灣證券交易所股份有限公司	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
獨立董事	洪國慶	金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	6	18
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3	
		社團法人中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3	
		臺灣證券交易所股份有限公司	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
獨立董事	吳鄉鄉	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3	6
		社團法人中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3	
獨立董事	林惠姿	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	6
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3	

績效評估 (GRI 2-18, 19)

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，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，評估面向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，惟董事薪酬目前暫無永續績效勾稽；其量化評估結果將送交最近一次董事會報告。2025 年董事會評鑑執行情形及結果詳宏致《114 年度年報》P.14「民國 114 年度董事會及功能性委員會評鑑執行情形及結果」：https://www.acesconn.com/tw/investors2_4#investors2-4-4

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一公開資訊觀測站發布重大訊息。2025 年重大訊息發佈總數共 57 則。

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。

2025 年宏致薪資報酬委員會計 3 名委員，召開 4 次會議、委員出席率為 100%，其決議事項包含：經理人之年終獎金發放案、民國 113 年度員工酬勞及董事酬勞分配案、訂定民國 113 年度限制員工權利新股第二次發行之相關事宜及民國 113 年度董事酬勞發放案。

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。2025 年度審計委員會開會 5 次，審計委員出席率為 100%（詳宏致《114 年度年報》P.18「審計委員會運作情形」）：https://www.acesconn.com/tw/investors2_8

永續發展委員會 (GRI 2-14)

為推行永續發展事務，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氣候議題及各項永續目標，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；為進一步推行永續議題，預計於 2026 年提報董事會通過宏致永續發展委員會組織章程，並完成至少一次委員會議。

資訊安全委員會

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。

內部控制 (GRI 2-12)

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，2025 年宏致依據《永續資訊管理作業程序》進行內部控制，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

重大主題	誠信經營
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	2025 年未發生貪腐、賄賂之情事 2025 年台灣宏致及精工中心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、反貪腐等），合計訓練人次 815 人，訓練總時數達 815 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

2026 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，宏致制定經董事會通過之《誠信經營政策》及《誠信經營守則》，董事、監察人及經理人於利益迴避方面，若有任何決策或交易有利益衝突之情形，不得參與決策或表決，亦嚴格要求員工、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。宏致總管理處為推動企業誠信經營之兼職單位，負責誠信經營政策之制定，並由稽核室負責監督各單位執行，總管理處於每年最後一次董事會報告其執行情形，2025 年度誠信經營執行情形如期提報董事會。

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。

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；2025 年台灣宏致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 815 人，訓練總時數達 815 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 (GRI 2-16)

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。2025 年無任何貪腐事件發生。

外部申訴電話：886-3-4632808#10200

實體申訴信箱：過嶺廠 - 拾翠坊餐廳

外部申訴信箱：audit@acesconn.com

不法侵害信箱：555@acesconn.com

法規遵循 (GRI 2-27)

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 年台灣宏致受《環境影響評估法》第 22 條規定裁處事項，截至本報告書發行前，主管機關已再次就補件資料召開審查會議，將持續追蹤並於下本報告書揭露；2025 年台灣宏致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》、《有機溶劑中毒預防規則》及《職業安全衛生管理辦法》規定執行相關營運活動，受桃園市政府勞動檢查處依《職業安全衛生法》裁處罰鍰新臺幣 10 萬元，目前宏致業已繳納罰鍰並針對違反事項進行改善完畢。

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 (GRI 2-12、TC-HW-230a.1)

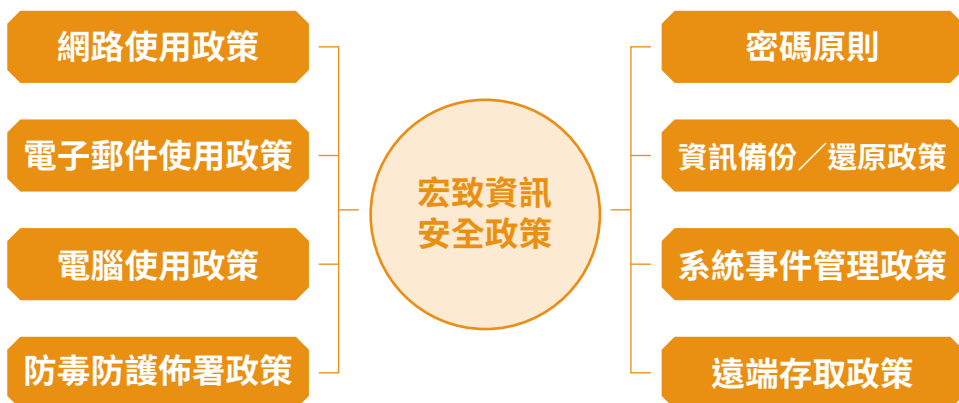
除成立資訊安全委員會外，宏致亦訂定《資訊安全管理程序》，作為資訊安全管理組織權責分工、人員教育訓練、電腦硬軟體、網路及實體環境管理之準則；宏致所有同仁均有義務協助推動資訊安全政策。

為持續精進資訊安全管理，宏致跨部門資訊安全小組執行 ISO 27001 國際資訊安全管理系統相關政策制定、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；針對組織內部之核心資訊系統與對外硬體產品之潛在漏洞，宏致資安小組建立主動防禦與定期修補機制，以完善的文件化「資安事件通報與應變處理機制」妥善評估與因應客戶或營運資料外洩之風險，確保客戶、員工與營運資訊之機密性、完整性與可用性，並於本年度持續通過 ISO 27001 驗證，展現資訊安全治理與風險管理上的持續投入。

若有疑似資安事件，同仁須第一時間向風險小組進行通報，風險小組會依據事件對公司財務、機密外洩及營運中斷的影響程度，將事故明確分為 A 級（嚴重）、B 級（高）與 C 級（中 / 低）三個風險等級，若實際發生或判定為重大異常事故，除了立即採取適切的緊急應變措施以控制災損外，將循通報機制上報資安管理委員會，並視情況向受影響之客戶進行外部通報；事件排除後，團隊將進行根本原因分析並確實填寫「資安通報暨矯正措施單」，以落實檢討改善並防範事件再次發生。

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（GRI 2-27），未來亦將秉持持續改善精神，透過每年定期驗證、內部稽核與管理審查，持續強化資訊安全管理制度，確保資訊安全系統有效運作，並穩健提升整體資安防護能力。





資安項目	資訊安全執行項目
外部防禦	- 已完成 VPN 管理辦法修訂，強化遠端連線申請、使用及權限控管 - 定期更新檢視防火牆威脅防禦資料庫，確保外部攻擊偵測與阻擋能力 - 對外 Web 系統建立 SSL/TLS 憑證與弱加密檢查
用戶端管理	- 用戶端防毒版本即時更新，強化攻擊行為偵測 - 用戶作業系統即時升級及漏洞修補 - 已修訂管制 USB、外接儲存裝置申請權限
系統安全	- 已委託第三方公司完成系統弱點掃描，並完成相關弱點修正 - 已完成主機房虛擬化平台硬體升級，提升系統運作穩定性 - 已委託第三方公司完成對外滲透測試，並針對測試缺失完成修補 - 已完成 SAP 及 FTP 系統災難還原演練，驗證關鍵系統復原能力 - 導入事件紀錄管理與監控平台，強化異常行為偵測與事件追蹤能力
網路安全	- 建置 DHCPFailover 機制，提升網路服務可用性 - 優化無線網路服務穩定性，並強化無線網路身分驗證與存取控管 - 定期審查防火牆規則與連線紀錄，移除不必要或高風險規則
資安教育訓練	- 已執行台灣資安線上教育訓練（每人 3 小時） - 已執行集團資安事件宣導（4 次） - 已執行集團釣魚郵件與社交工程演練（1 次） - 已執行集團滲透測試（1 次）

1.2 營運與績效

1.2.1 經濟績效 (GRI 201-1)

管理方針

重大主題	營運績效
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	2025 年財務績效 - 全球合併營收淨額新台幣 108.6 億元 - 全年平均毛利率 26% - 流動比率 186.91% - 現金流量比率 34.46% - 股東權益報酬率 9.18% - 稅後純益率 6.08%
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 - 研發費用占比提升 - 導入 SAP 整合集團資源
回饋機制	- 每週集團業務會議 - 每月集團經管會議 - 不定期跨部門會議 - 會計師查核報告
評估機制	- 市場規模評估指標 - 年度計畫及預算審查會議 - 各部門 KPI 達成率

未來規劃

2026 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

單位：新台幣千元

項目	細項	2023 年 (112 年度)	2024 年 (113 年度)	2025 年 (114 年度)
產生之直接經濟價值	營運收入 (註 2)	8,486,228	9,770,897	10,859,557
分配之經濟價值	營運成本 (註 3-1/3-2)	6,074,280	6,706,272	7,074,585
	員工薪資與福利	2,534,299	2,635,093	2,803,982
	支付出資人款項 (註 4)	108,725	103,543	178,969
	支付政府款項	36,576	-17,459	137,231
	社區投資 (註 5)	536	93	3,579
存留之經濟價值 (註 6)		-268,188	344,355	661,225

註 1：數據統計範圍為宏致合併子公司；

註 2：營運收入係指銷貨收入；

註 3-1：營運成本係指銷貨成本 + 營業費用；

註 3-2：營運成本細項資訊重編，因拆分出社區投資細項；

註 4：支付出資人款項係指現金股利和利息費用；

註 5：社區投資係指捐贈；

註 6：存留之經濟價值係指稅後淨利

近三年主要產品營業收入淨額

主要產品	2023	2024	2025
連接器	4,634,491	5,733,304	6,691,204
連接線組	1,579,243	1,801,855	1,832,845
金屬沖壓件	1,622,787	1,591,535	1,745,578
其他營業收入	649,707	644,203	589,930
合計 (千元)	8,486,228	9,770,897	10,859,557

註：數據統計範圍為宏致合併子公司

2025 宏致主要產品產量 (TC-HW-000.A)

類別	產能 (千個)	產量 (千個)	產值 (千元)
連接器	65,618,418	48,720,030	6,742,828
連接線組	125,026	101,693	1,897,467
金屬沖壓件	255,119	212,950	1,440,709
其他	206,513	174,828	440,827
合計	66,205,076	49,209,501	10,521,831

註：數據統計範圍為宏致合併子公司

1.2.2 政府方案 (GRI 201-4)

宏致之股東結構主要由外國機構、國內法人及個人股東組成，無任何直間接政府機構或政府主權基金包含於股權結構中（政府持股比例為 0%）。

做為連接器產業極少數於台灣建置生產製造中心的企業，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，2025 年認列利息補助新台幣 23.3 萬元，截至 2025 年累計利息補助新台幣 895.7 萬元，其實際補貼期間為銀行額度啟動日 +5 年（2021 年至 2026 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，自當年度計畫啟動至報導期間結束前，宏致總計獲得補助款新台幣 1,900 萬元。

02 產品品質與責任



在地採購比例

80.97%



供應商永續調查 回收率達

85.93%



全球累計有效專利數

654 件



客戶整體滿意度連續達標

8 年



2.1 宏致產品 (GRI 2-6)

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 綠色產品

作為專業的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中扮演關鍵角色。我們致力於與客戶緊密合作，將永續精神融入產品的設計與開發，持續邁向更低碳、循環及智慧化的綠色解決方案。

宏致藉由訂定《環境管理物質限制使用作業指導書》，確保所有產品皆符合相關有害物質的法律法規（如歐盟 RoHS、WEEE 指令等）與客戶要求。產品實驗室依據該指導書每年檢視並維持 IECQ QC 080000 標準、參考 IEC62474 規範管理相關有害物質，此外，針對設計與製造使用之原材料、半成品、成品及包裝材料，若有指導書中未明確規定，但客戶規範或法令已禁止或限制使用，宏致皆嚴格遵循執行；若屬於無鹵產品，產品外包裝皆會貼附 HF（Halogen-Free）標識，以確保終端產品的環保與安全性。

此外，宏致「智慧製造」策略藉由數位轉型減少能耗與廢棄物、推動低碳生產，繼 2024 年「智慧物流」導入無人搬運車（AMR）建立自動化搬運路線，2025 年推動 14 項智慧轉型專案，將自動化觸角延伸至生產核心，更進一步整合硬體建置自動倉儲系統（AS/RS），將 AMR 的應用規模擴展至多路線運行；另於生產製造端導入製造執行系統（MES），配合自動機產線導入 JIT（Just-in-Time）即時化生產，提高銜接物料供應與生產準度以降低製品存量與閒置時間。為提高資訊透明化，生產單位即時監控生產效率、良率與設備稼動率及品質「自動化量測」的變革，結合統計製程管制（SPC）系統，即時反映品質波動、實現預防性品質管理。在數位轉型偕同永續發展的實際行動上，宏致導入智慧能源管理系統，分階段執行智慧裝置串聯生產設備，即時監控並分析各產線與機台的能耗熱點，期能為能源管理與減碳策略提供有效數據，實質驅動低碳生產行動。此外，為進一步落實無紙化與廢棄物減量，宏致啟動「盤點行動化與無紙化」專案，將過去高度依賴紙本表單、耗時費力的固定資產盤點作業改為行動裝置掃描，透過 PDA 行動介面即時同步資產數據至 ERP(SAP) 系統，可望大幅降低實體紙張的消耗、降低人工作業的延遲與錯誤，提高庫存資訊的即時透明與追溯準確度。



2.1.2 研發與專利

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。為維持技術領先優勢，宏致每年投入穩定的研發經費支持創新研發，同時設立涵蓋發明、設計、新型獲證等階段之專利獎勵機制，並實質肯定研發同仁的貢獻，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 2025 年研發專利獎金達新台幣 882,500 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，本報告年度 2025 年內新增台灣 26 件、中國 14 件、美國 13 件及日本 1 件；截至 2025 年，宏致集團於國內外累計取得有效專利共 654 件，其中台灣 264 件、中國 258 件、美國 91 件、日本 36 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 2025 年宏致集團累積有效專利數

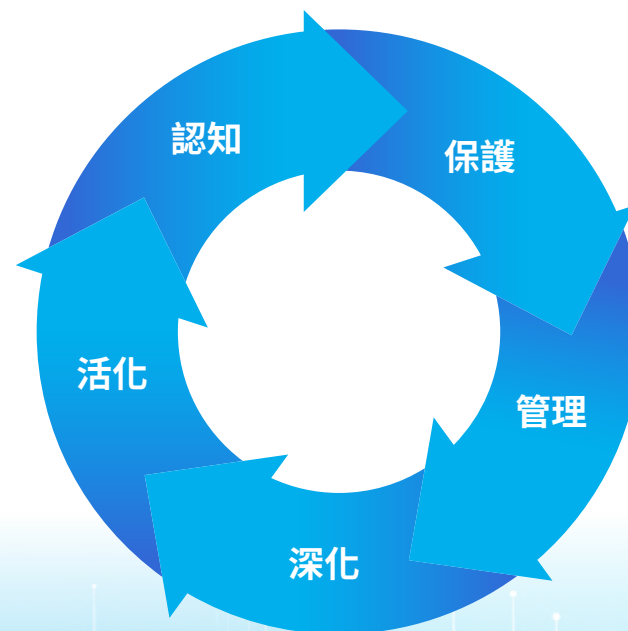


近三年宏致研究發展相關費用

單位：千元

年度	2023 年	2024	2025
研發費用 (A)	621,268	592,518	615,275
營業收入淨額 (B)	8,486,228	9,770,897	10,859,557
(A) / (B) %	7.32%	6.06%	5.67%

宏致參考 TIPS 架構進行專利管理



2.1.3 品質管理 (GRI 3-3)

管理方針

重大主題	產品品質
政策方向	第一次就做對、持續不斷改善、追求卓越品質
核心目標	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（2025 年延續至 2026 年專案） - 檢驗作業優化專案
2025 績效成果	- 客戶滿意度平均達 115 分，連續 8 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 50.3%、組裝二部 53.2%、成形一部 21.2%、成形二部 40.7%、沖壓一部 35.1%

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 1 台（約 200 萬）。
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

2026 年目標

- 品保檢驗數位轉型專案 - 自動量測普及化（2025 年延續至 2026 年專案）目標：組裝一部 62%、組裝二部 68%、成形一部 36%、成形二部 80%、沖壓一部 71%、IQC16%
- KPI 標準化 / 數據化（落實日常管理及持續改善）
- 精益製造深化 - Q2 展開精益實戰輔導，Q4 成果發表
- 數位化 - 各部門使用表單數位化（8D 報告 / 異常單）

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 2025 年底，本專案標的產線整體程式覆蓋率達平均 40.1%（新增成形 2 單位程式撰寫），預計 2026 年整體程式覆蓋率達平均 65%（新增 IQC 單位程式撰寫）。

客戶關係 (GRI 2-16)

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，2025 年此類客戶對宏致整體滿意度達 91.48%，相較 2024 年 92.01% 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，2025 年此類客戶對宏致整體滿意度達 91.61%，相較 2024 年 93.81% 些微下降，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 2025 年客戶滿意度整體平均分數為 115 分（一般客戶）、115 分（車用客戶），皆超越目標設定之 90 分，且連續八年都超越設定目標。

客戶滿意度目標與調查結果

滿意度	2023 年	2024 年	2025 年
目標	90	90	90
結果	117	117	115

客戶滿意度調查

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

2.2 供應鏈管理 (GRI 2-16GRI 3-3、GRI 308-1,2、GRI 414-1,2、TC-HW-430a.1、TC-HW-430a.2)

管理方針

重大主題	永續供應鏈管理
政策方向	制定一套從業道德規範與行為準則要求讓供應商有所遵循，以符合人權、衝突礦產規範，持續進行永續風險評估
核心目標	- 合作廠商 100% 通過供應商評估 《供應商社會責任承諾書》簽署率 100% - 供應商遵守衝突礦產承諾簽署率 100%
績效成果	《供應商社會責任承諾書》簽署率 90% 《衝突礦產承諾書》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《衝突礦產承諾書》

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

2026 年目標

《供應商社會責任承諾書》
佈達溝通率 100 %

宏致基於精密連接器與線束之垂直整合製造特性，將「產品直接組成材料之生產廠商」視為「主要供應商」進行重點管理，其所供應予宏致之產品對宏致產品具關鍵影響，且受全球地緣政治或貿易管制而具供應風險（包含銅材、電鍍金屬、塑膠粒及相關耗材），屬宏致「關鍵材料」。

為落實宏致《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。2025 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，展開供應鏈永續調查，持續溝通永續目標，並滾動式修正內部管理規範。透過 2025 年啟動的永續調查數據，我們將致力於提升管理目標與實績的一致性，確保供應鏈韌性與永續願景同步達成。

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。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以取得 ISO 9001 驗證為目標。

* 主要供應商定義：重點管理之供應商（產品直接組成材料生產廠商）

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），2025 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，等級評定亦分為 A、B、C、D 四個等級，B 級（含）以上為通過，C 級列入觀察，D 級為不通過，宏致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。2025 年共完成 16 家供應商社會責任稽核（原物料 8 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。2025 年並無供應商不合格遭除名。

供應商永續調查

為深化供應鏈之營運韌性，宏致於 2025 年進行连接器供應商永續問卷調查，調查範圍覆蓋台灣、東莞及昆山廠區之供應商夥伴，問卷回收率達 85.93%；該調查係以永續 E（環境）、S（社會）、G（治理）三項構面為盤點基礎、對齊 RBA（責任商業聯盟）行為準則與國際綠色供應鏈趨勢，客觀識別供應鏈之永續認知與風險，其分析結果並藉跨部門會議商討未來管理方向與目標，作為推動供應鏈永續管理之基礎。

2.2.2 責任採購

宏致負責任採購從材料安全性、礦產正當性以及在地供應鏈三個面向出發，確保採購行為符合國際法規與客戶對環境與道德標準之要求。

非衝突礦產 (TC-HW-440a.1)

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「擴展礦產報告模板」(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)。

禁限物質

宏致透過系統的供應商管理與稽核機制，確保所有原物料、零部件符合國際環保法規與客戶的無有害物質 (HSF) 要求。

一．供應鏈合規與協議簽署

- 環保與合規協議：宏致供應商需簽署「環境關聯物質不使用契約保證書」及「不採購衝突礦產承諾書」，並受相關法律規範約束。宏致產品開發實驗室依據國內外法規與客戶要求，每半年進行標準審查，即時通報更新之法規或標準，由採購部門發布修訂版本並通知各供應商配合相關程序。
- 國際規範回應：為回應客戶 RoHS 與 WEEE 指令相關綠色要求，宏致已對供應商的現有材料建立完整的物質調查機制，並要求廠商提供材料成分報告，作為宏致篩選供應商與材料之必要依據。

二．供應商 HSF 品質與變更管理

- 有害物質管理要求：供應商需保證其產品符合宏致有害物質管理標準，並於產品外包裝加貼 HSF 標識（如無鹵產品須貼示 HF 標識）
- 資料與檢測把關：供應商需主動提供第三方檢測報告、安全性資料表 (SDS) 等相關合規文件
- 製程與物料變更管理：供應商若需變更生產使用之材料，需預先取得合作雙方同意，並視狀況重新提供指定有害物質之測試報告或相關資料。

三．異常通報與責任機制

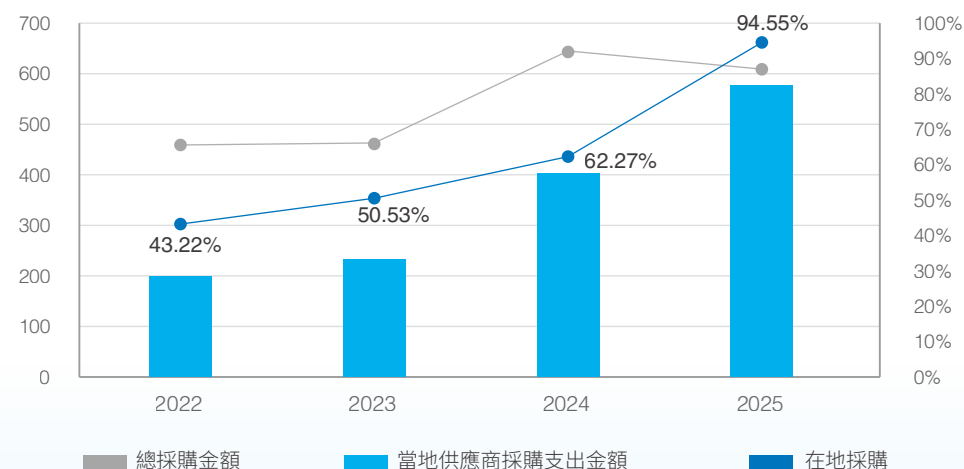
為確保供應鏈的風險管理具備即時性與透明度，若供應商產品發生 HSF 不合格情形，必須於 24 小時內主動通知，並就已出貨至宏致之產品，於 24 小時內提交正式調查報告，並承擔雙方約定之相關賠償與改善責任。



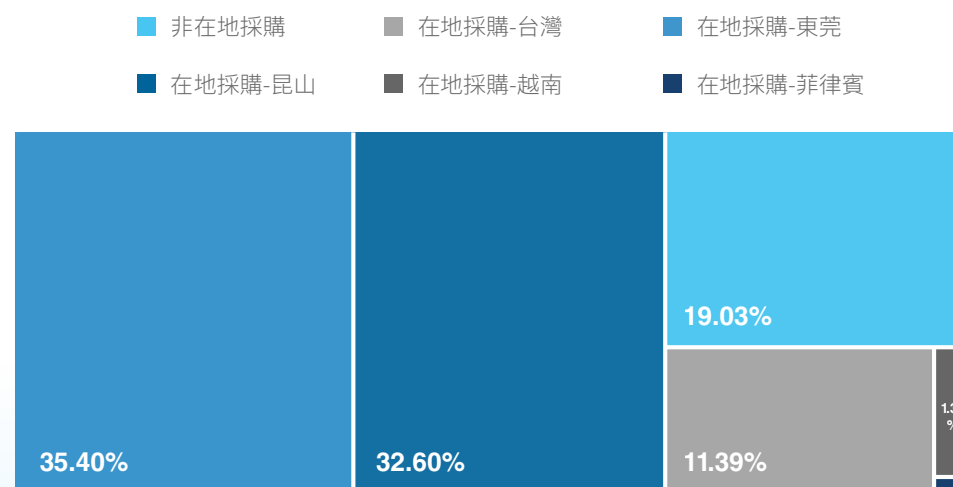
在地採購

宏致產能過去高度集中於特定區域以確保成本規模優勢，然依據近年世界經濟論壇（WEF）《2025 全球風險報告》，地緣政治風險多次名列於前、當全球供應鏈斷鏈時，彈性亦會相對受限。為分散營運風險，宏致產能已逐漸去高集中化、2025 年台灣精工中心產能持續增大、自製比例提高，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，2025 年台灣在地採購比例連續 4 年提升並較前一年度上升 51.84%、達 94.55%，集團整體在地化採購比例達 80.97%（台灣 11.39%、東莞 35.40%、昆山 32.60%、越南 1.39%、菲律賓 0.18%），顯示集團在分散區域風險的同時亦逐步建立供應鏈自主性。在地採購皆以國家為單位。

台灣在地採購比例



集團各廠在地採購比例



DECENTRALIZED FINANCE

03 環境友善



首度導入能源管理系統

ISO 50001



研總大樓取得台灣

綠建築標章



台灣子公司溫室氣體盤查

覆蓋率 100%



3.1 氣候相關財務揭露 (GRI 2-12、GRI 201-2)

面對全球氣候變遷引發的極端天氣事件與供應鏈轉型壓力，氣候議題與衝擊已超出環境友善行動，更關乎企業財務影響、資產價值及現金流量的等關鍵營運風險，是以，宏致不僅關注氣候變遷下的營運挑戰，亦著手辨識其伴隨而來的轉型機遇，於 2024 年依據氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD），透過跨部門協作機制鑑別 8 項（3 項高度、5 項中度）之主要氣候風險及 5 項關鍵氣候機會（4 項高度、1 項中度）註；為預先因應主管機關接軌「IFRS S2 氣候相關揭露」國際準則，2025 年宏致延續去年基礎，進一步強化氣候風險與機會對財務績效的量化分析，確保自身在回應氣候議題過程中，具備長期穩定且具韌性的財務能力。

宏致針對各項議題設定明確的財務重大性門檻，並透過情境分析推估其對資產負債表及損益表之潛在影響，藉此擬定相對應之資本配置方案與策略調整計畫，將氣候管理落實於企業經營核心。

註：風險與機會議題鑑別，請參閱宏致 2024 年永續報告書第 34 頁「3.1.2 風險與機會鑑別」章節之風險 / 機會矩陣圖。

宏致依據 IFRS S2 四大核心基礎——治理、策略、風險管理、指標與目標，詳細說明本公司在氣候議題上的財務量化成果與因應作為。

3.1.1 氣候治理

氣候變遷對企業經營具長期財務影響，因此宏致將氣候相關風險與機會納入公司最高治理架構中，確保氣候策略與企業核心經營目標一致。

董事會對氣候相關議題之監督

宏致由董事會擔任氣候相關議題之最高監督單位，負責核定氣候政策、碳管理及重大資源配置；董事會亦定期審視永續辦公室氣候相關彙報，以評估氣候風險對公司財務與競爭力的衝擊，並將氣候指標執行成效視為健全治理的重要環節，藉此監督如與玉山銀行合作之永續連結貸款指標，以及廠房屋頂太陽能設備興建等能源管理與轉型進展。2025 年宏致就氣候議題提報 4 次董事會報告，說明宏致集團氣候議題推動情形。

管理階層對氣候議題之評估與管理

宏致由永續辦公室推動氣候變遷管理事宜；永續辦公室每年度進行氣候風險與機會之鑑別及量化財務影響分析，針對碳費徵收、氣溫上升與客戶減碳要求等議題彙整因應對策，並透過跨部門協作機制落實執行；管理階層亦透過定期追蹤年節電 1% 與用水量降低 2.5% 等各項指標目標，並向董事會報告重大風險之財務曝險情況與風險減緩成效，確保管理流程之完備。

宏致以可能性及衝擊度等量表，執行系統性的氣候風險財務評估流程，並將氣候相關衝擊量化為財務推估，作為管理階層決策與資源分配之參考依據，使宏致在極端氣候（如颱風、斷電）或低碳轉型等變動下保有營運韌性；有關宏致氣候議題管理單位詳本報告書 1.1.1 董事會。

3.1.2 氣候風險管理

宏致將氣候風險正式納入企業整體的風險管理架構，並將辨識出之重大財務衝擊資訊彙整至董事會及管理階層，作為評估企業營運韌性與長期發展決策之參考依據，確保公司在氣候變遷趨勢下仍能維持穩健的經營實力。氣候風險管理旨在將氣候變遷所帶來的轉型風險與實體風險，轉化為可量化、可追蹤的管理指標。宏致氣候風險管理流程包含辨識、評估、管理及整合四大階段，並結合經營策略、財務規劃、供應鏈管理等營運實務。

風險辨識與評估流程

由永續辦公室每年一次主導，邀集總務採購、集團採購、生產單位及業務等關鍵職能部門召開跨部門氣候議題鑑別會議，辨識過程參考 TCFD 框架，涵蓋政策法規、技術、市場、聲譽等「轉型風險」，以及氣溫上升、極端天氣事件等「實體風險」。

- 方法設定：在評估階段，宏致訂定具體之量化指標，包含「可能性程度量表」（1 至 5 分）與「財務衝擊度量表」（以淨利影響金額為基準，5,000 萬元以上為非常大、500 萬元以下為非常小），藉此計算各風險事件之曝險值與風險等級，劃分為高、中、低三級，以利資源配置。
- 價值鏈範疇：宏致 17 處國內外生產據點與 12 家國內外主要供應商。
- 時程設定：短期（2026 年 -2027 年）、中期（2028 年 -2030 年）、長期（2031 年 -2035 年）。

風險管理與因應策略

針對辨識出之重大風險（如氣溫上升導致電費增加、能源法規日趨嚴格之轉型壓力、以及客戶對產品碳足跡與再生能源之嚴格要求），管理階層採取主動對策，將所有風險之因應成效均納入管理追蹤，並定期檢視財務影響之彌平狀況，確保減緩策略具備實質效益。

- 因應氣溫上升，減緩能源成本增加之風險：公司推動磁浮式冰水機汰換計畫及興建廠房屋頂太陽能設備等。
- 因應客戶需求轉變與轉單風險：投入 ISO 14067 產品碳足跡查證與使用回收材料。

2025 年主要氣候相關風險 / 機會

類別		風險 / 機會議題	風險 / 機會等級			財務衝擊影響		
			短期	中期	長期	短期	中期	長期
實體風險	長期性風險	R1：氣溫上升	高	高	高	大	大	大
轉型風險	政策 / 法規	R2：能源大戶要求	低	低	高	非常小	非常小	中
轉型風險	市場	R3：客戶需求改變	低	低	高	非常小	非常小	小
機會	資源效率	O1：興建綠色廠房（綠建築）	低	低	低	非常小	非常小	非常小

3.1.3 氣候情境分析

宏致參考國際能源總署（International Energy Agency, IEA）《2025 年世界能源展望》報告及國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）《第六次評估報告》（AR6）之科學分析評估氣候變遷帶來的風險與潛在機會，另依據 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，評估不同升溫路徑對企業財務營運的影響程度與自身韌性。

氣候情境設定

- 實體風險情境（SSP5-8.5）：模擬全球未採取積極減碳措施的最劣情境，預期至 21 世紀中末葉氣溫顯著上升。在此情境下，極端高溫與極端天氣事件（如颱風、水災）的頻率與強度將大幅增加，用以評估公司資產的實體脆弱性。
- 轉型風險情境（IEA NZE 2050 / SSP1-2.6）：模擬全球為達成 1.5°C 溫升目標而採取嚴格氣候政策的情境。在此情境下，碳費機制將迅速成熟，且市場對於低碳產品與再生能源的需求將達到高峰，用以評估公司轉型過程的市場競爭力與財務韌性。

重大氣候風險議題之情境分析與財務衝擊

類別	風險議題	風險情境分析	財務評估	營運韌性策略
實體風險	氣溫上升	在高溫情境下，全廠空調用電及精密設備冷卻需求將大幅攀升。此議題於短、中、長期之風險分數均為高風險等級。	結合台灣電費調漲趨勢，推估長期財務衝擊度達到最高等級，預計年度基本電費支出與流動電費將產生顯著增加，墊高經營成本。	面對情境分析揭露之潛在財務影響，宏致已擬定相應對策以強化組織韌性：
轉型風險	能源大戶要求	在 NZE 2050 低碳轉型情境下，法規對契約容量超過之能源用戶將有更嚴苛的節電率與綠電購置規範。此議題於長期風險分數為中風險等級。	推估若契約容量達 5,000kWh 且必須購置 10% 再生能源（如太陽能），每年衍生之綠電溢價與電費支出將直接影響營運現金流。	● 節能與設施改造：推動磁浮式變頻冰水機汰換計畫（預期單台可節省約 40% 電力），並規劃於既有廠區屋頂興建約 2,721m²（823 坪）再生能源設備，以緩解高溫導致的電費壓力與能源大戶之綠電規範。 ● 低碳產品開發：啟動 ISO 14067 產品碳足跡查證，並在設計階段導入回收材料，主動回應市場轉向，將轉型挑戰轉化為綠色商機。 ● 永續金融應用：簽訂 35 億元永續連結貸款，將節能成效連結至利息減碼，確保在轉型過程中具備穩健的財務動能。
	客戶需求改變	在全球低碳供應鏈趨勢下，關鍵客戶趨向將減碳績效、回收材料比例及產品碳足跡視為合作的基本門檻。此議題於長期風險分數為中風險等級。	若未能及時達成客戶要求之減碳目標，潛在財務衝擊包括訂單流失或市場份額下降，受影響之潛在營收可達數億元。	

3.1.4 氣候策略與財務影響評估

類別	風險 / 機會議題	影響時程	價值鏈影響			對策成本及財務衝擊影響	
			上游	宏致	下游	當期（2025 年）	預期（2026 年 ~2035 年）
實體風險	R1：氣溫上升	短期	■	■	■	● 推展各項節能措施，冷卻水塔保養維護之支出增加營業費用及營業活動現金流出約 39,700 元。 ● 導入 ISO 50001 能源管理系統之支出增加營業費用及營業活動現金流出約 150,000 元。	● 汰換冰水主機，維持能源使用韌性，預期增加營業費用及投資活動現金流出。 ● 持續推展各項節能措施，設備汰換，執行各項節能措施，減少電費成本。 ● 持續維持 ISO 50001 能源管理系統之有效性，預期增加營業費用及營業活動現金流出。
轉型風險	R2：能源大戶要求	長期	■	■	■	● 增設冰機系統電表及空壓系統監控設備之支出增加營業費用及投資活動現金流出約 796,800 元。 ● 聘請能管員之支出增加營業費用及營業活動現金流出約 105,000 元。	● 增設冰機系統電表及空壓系統監控設備，預期增加營業費用及投資活動現金流出。 ● 規劃監控軟體控制設備年度修繕維護合約作業，預期增加營業費用及營業活動現金流出。 ● 維持能管人員聘僱，預期增加營業費用及營業活動現金流出。
轉型風險	R3：客戶需求改變	長期	■	■	■	● 擴大組織溫室氣體盤查範疇、增加產品碳足跡數量及購買再生能源憑證之支出增加營業費用及營業活動現金流出約 2,196,009 元	● 維持組織溫室氣體盤查範疇、產品碳足跡數量，及新增購買再生能源憑證、綠電，預期增加營業費用及營業活動現金流出。 ● 建置碳管理數據平台，預期增加營業費用及投資活動現金流出。
轉型機會	O1：興建綠色廠房（綠建築）	短期	■	■	■	● 建置雨水回收池之支出增加營業費用及投資活動現金流出約 4,500,000 元	● 增加雨水回收池維運養護費用，預期增加營業費用及營業活動現金流出。

3.1.5 指標與目標

設定具體的量化指標與階段性目標，系統化追蹤氣候風險管理之執行績效，指標項目涵蓋溫室氣體排放量、產業特定指標（SASB）及氣候相關財務管理目標，藉以評估氣候策略與財務規劃之整合成效。

溫室氣體排放指標

宏致每年定期進行溫室氣體盤查及通過第三方查證，確保排放數據之透明度與準確性及推動減碳計畫基礎。

- 盤查範疇：涵蓋類別 1（直接排放）、類別 2（能源間接排放），以及部分之類別 3~類別 5，並逐步擴大海外主要廠區（如東莞、昆山、菲律賓廠）之揭露範圍。
- 查證標準：目前主要遵循 ISO 14064-1 組織溫室氣體盤查標準，為順利接軌 IFRS 國際規範，2025 年內部已啟動 GHG Protocol 轉換之討論，逐步邁向標準轉換與查證以達成主管機關要求。
- 績效目標：以 2025 年為基準年，承諾溫室氣體排放（類別 1+2）每年降低 1%，以呼應全球淨零路徑。

產業特定指標：SASB 科技與通訊產業 - 硬體（TC-HW）

為接軌國際永續揭露準則，宏致電子針對永續會計準則委員會（SASB）頒布之科技與通訊產業 - 硬體（TC-HW）列出關鍵環境管理指標：

- 產品生命週期管理：
 - 指標：產品碳足跡查證涵蓋率、回收材料使用比例。
 - 目標：已通過首支產品之 ISO 14067 查證，未來將持續擴大查證項目，並依客戶需求增加回收材料之使用比率，以降低市場轉型風險。

氣候相關管理指標與財務連結

宏致將氣候管理成效與財務工具結合，具體展現氣候風險與財務策略連結：

- 永續連結貸款：與玉山銀行簽訂 35 億元永續連結貸款，將「電力使用降低 2.5%」、「用水量降低 2.5%」及「溫室氣體排放降低 2.5%」設定為關鍵績效指標。若達成上述指標，將獲得相應之利率減碼（最高 0.03%），將永續績效實質轉化為財務收益。
- 能源管理目標：訂定「年節電率 1%」，透過汰換磁浮式變頻冰水機（節電約 40%）、優化空壓機壓力設定，以及規劃既有廠區屋頂興建約 823 坪再生能源設備，提升低碳能源占比。
- 水資源管理目標：訂定「年用水量降低 1%」，透過精工二期綠建築（合格級）之雨水回收系統（容量 348.57 噸），用於植栽澆灌與水池挹注，預計每年可節省約 1,394 噸水資源，降低極端氣候導致的缺水風險。

氣候指標與目標彙總表

指標類別	關鍵項目	目標
碳管理	溫室氣體排放 (類別 1+2)	每年降低 1%
能源	年度節電率	降低 1%
產品	產品碳足跡	通過第三方查證
水資源	年度用水量	降低 1%
財務連結	永續連結貸款利率	達成指標利率減碼

3.2 溫室氣體暨能源管理 (GRI 3-3、GRI 302-1,3、GRI 305-1~4)

管理方針

重大主題	溫室氣體與能源管理
政策方向	逐步規劃溫室氣體減排方向，並設定溫室氣體減排目標 落實節能減碳、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 - 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 - 於年報附表揭露 2025 年度母公司個體盤查資訊
績效成果	2025 年持續依循 ISO 14064-1 進行組織型溫室氣體盤查，揭露數據於 2026 年 6 月完成第三方查證 - 推動集團聯合查證、越南廠自主盤查 - 宏致集團台灣生產據點溫室氣體盤查覆蓋率 100% - 台灣宏致完成 ISO 50001 能源管理系統導入及第三方查證
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	- 月召開環安會議，藉由會議向各部門宣導節能並落實 - 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

2026 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
- 台灣宏致維持 ISO 50001 能源管理系統有效性（第三方驗證）
- 台灣宏致年節電 1%



3.2.1 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，掌握類別 1（範疇一）、類別 2（範疇二）排放狀況，為建構完整的減碳路徑，於 2021 年正式導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，盤查其定義之七種溫室氣體，包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)，並逐步擴大至類別 3 至類別 5（範疇三）之範疇，其後每年邀請第三方公正單位進行數據查證；為強化供應鏈碳管理透明度，2025 年台灣宏致進一步新增揭露類別 3「運輸產生的間接溫室氣體排放一下游運輸」排放源，並優化集團活動數據蒐集表單，提升數據範疇的完整性；本年度無生物源的二氧化碳排放量。

集團聯合查證與組織邊界擴展

2025 年，宏致集團以營運控制法在溫室氣體盤查管理與範疇覆蓋率上落實多項核心優化措施：

- 推動集團聯合查證：相較於去年各據點分開執行外部查證，2025 年首度將海內外主要營運據點整合，以「集團聯合範疇」共同執行第三方查證，優化集團內部橫向控管機制、齊一各據點的活動數據流與管理標準，逐步落實未來依「合併財務報告邊界」進行公開揭露之法定要求。
- 提升台灣廠區覆蓋率達 100%*：2025 年集團在台兩間子公司—台北志展、台灣創世紀及兩間小型工廠—宏育精密、宏育表面同步啟動類別 1 及類別 2 自主碳盤查（未經外部查證），達成宏致於台灣生產據點全數執行溫室氣體盤查之目標。
- 海外生產據點全員納入：越南宏致為宏致集團重要海外生產據點之一，亦於 2025 年正式啟動溫室氣體活動數據盤查（自主盤查類別 1 及類別 2、未經外部查證）；至此，宏致已完成全球所有重要生產據點的碳盤查佈局。

本年度台灣宏致、昆山宏致、昆山龍翰、東莞宏致及菲律賓龍翰之溫室氣體排放數據，均經第三方驗證機構英商勞氏檢驗股份有限公司 (LRQA) 台灣分公司依 ISO 14064-1:2018 規範查驗通過。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。

* 台灣龍翰及台灣廣迎新數據皆已併入台灣宏致，其後相關數據皆同

組織邊界重組與基準年重設說明

2025 年因應集團營運策略調整，宏致經歷顯著之組織邊界範疇變更 (Operational Boundary Changes)，台灣宏致原「東園廠」於本報導年度 3 月 25 日完成搬遷，其產線與資產全面併入精工中心新建落成之研發總部大樓、故自 4 月起可蒐集完整之合併後營運活動數據。

有鑑於上述實體邊界重大重組，原 2021 年基準年之數據結構已無法客觀對比現行營運現狀，宏致依循 ISO 14064-1 規範之基準年重新調整機制，以 2025 年設定為新溫室氣體盤查基準年；然而本次搬遷使 2025 年度部分據點之活動數據未滿完整年度，為確保數據之可比較性，預計以具備完整十二個月動態營運數據的 2026 年再次設定為未來集團減碳之基準年。



台灣宏致及精工中心基準年及前三年排放量比較

項目	2022	2023	2024	2025
類別 1 (範疇一)	218.8880	238.4736	186.3621	404.7642
類別 2 (範疇二)	3900.4136	4216.9170	5210.0757	6361.9473
類別 1+ 類別 2 (範疇一 + 範疇二)	4119.3016	4455.3906	5396.4378	6766.7115
年營收 (百萬新台幣)	3446.892	3090.318	3725.418	5697.182
排放強度	1.30	1.44	1.45	1.19
類別 4~ 類別 6 (範疇三)	1262.4014	1529.9477	1803.4014	2720.0007
上游原物料運輸產生之排放	-	3.0283	7.2835	10.7958
員工通勤產生之排放	355.6049	358.5749	335.2451	489.5738
商務旅行之排放	60.4618	80.4559	119.5739	136.7602
燃料及能源相關之活動	678.7358	832.6992	1091.5923	1542.9675
營運產生之廢棄物	7.1159	9.5465	6.7132	4.3394
下游租賃資產之排放	160.4829	248.7211	242.9934	*144.0138
下游運輸及配送	-	-	-	391.5502
總排放	5,381.703	5,985.338	7,199.839	9486.712

* 本年度「下游租賃資產之排放」144.0138 公噸 CO₂e 為自主盤查，未包含於第三方查證範圍內

* 本年度台灣宏致新增「下游運輸及配送」排放源

* 全球暖化潛勢 (GWP)：2022 年至 2025 年皆引用 IPCC 第六次評估報告 (AR6)

* 台灣宏致類別 2 (範疇二) 歷年皆為位置基礎 (Location Base)

各據點溫室氣體排放（經第三方查證）

項目 / 單位		台灣宏致	昆山宏致	昆山龍翰	東莞宏致	菲律賓龍翰
類別 1（範疇一）公噸 CO ₂ e		404.7642	220.9249	34.8314	74.9942	280.2895
基於位置	類別 2（範疇二）公噸 CO ₂ e	6361.9473	13087.8972	270.1248	2408.0813	1460.9145
	類別 1+2（範疇一 + 二）	6766.712	13308.822	304.956	2483.076	1741.204
基於市場	類別 2（範疇二）公噸 CO ₂ e	-	13020.6867	183.3651	-	-
	類別 1+2（範疇一 + 二）	-	13241.612	218.197	-	-
年營收 百萬新台幣		5697.182	2906.792	742.082	2238.339	1060.525
排放強度 公噸 CO ₂ e / 百萬新台幣		1.19	4.58	0.41	1.11	1.64
類別 4~ 類別 6（範疇三）公噸 CO ₂ e		2720.0007	8774.6946	187.4843	285.0070	2043.4431
上游原物料運輸產生之排放		10.7958	140.8021	1.0711	30.4089	550.2503
員工通勤產生之排放		489.5738	105.0090	18.5213	31.6371	691.1841
商務旅行之排放		136.7602	-	-	-	-
購買商品之上游排放		1542.9675	7817.6379	162.8396	200.7880	58.9933
營運產生之廢棄物		4.3394	639.3639	0.0147	15.6073	29.5858
下游租賃資產之排放		*144.0138	-	-	-	-
下游運輸及配送		391.5502	71.8817	5.0376	6.5657	713.4296
總排放（範疇一 + 二 + 三）基於位置公噸 CO ₂ e		9486.712	22083.517	492.441	2768.083	3784.647
總排放（範疇一 + 二 + 三）基於位置公噸 CO ₂ e		-	22016.306	405.681	-	-

* 本年度「下游租賃資產之排放」144.0138 公噸 CO₂e 為自主盤查，未包含於第三方查證範圍內

* 本年度台灣宏致「下游租賃資產之排放」144.0138 公噸 CO₂e 為自主盤查，未包含於第三方查證範圍內、另「-」為無此項目或非具顯著性

* 外購電力排放係數：

- 台灣係引用經濟部能源署公告 114 年產業電力排碳係數 0.466 kgCO₂e / 度
- 中國廠區之位置基礎計算，採：中國生態環境部 2025 年 12 月 31 日「關於發佈 2023 年電力二氧化碳排放因數的公告」2023 年區域電力平均二氧化碳排放因子之華東 0.5500 kgCO₂e / 度（昆山宏致、昆山龍翰）及南方 0.4042 kgCO₂e / 度（東莞宏致）；另，昆山宏致、昆山龍翰市場基礎之一般外購電力，採同上述文件之「2023 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）0.6096 kgCO₂e / 度」。
- 東莞宏致使用中國生態環境部 2025 年 12 月 31 日「關於發佈 2023 年電力二氧化碳排放因數的公告」2023 年區域電力平均二氧化碳排放因子 - 南方 0.4042 kgCO₂e / 度
- 菲律賓龍翰係引用 Philippine DOE Department Order No. DO2011-08-0009 公布數據 0.6935 kgCO₂e / 度

本年度新增據點及數據（自主盤查）

項目	台北志展	台灣創世紀	台南宏育	台東宏育	越南宏致
類別 1（範疇一）公噸 CO ₂ e	4.5635	3.8445	0.4105	10.8411	179.6669
類別 2（範疇二）公噸 CO ₂ e	35.1349	29.3013	0.8084	122.9964	2117.8277
類別 1+ 類別 2（範疇一 + 範疇二）	39.698	33.146	1.219	133.838	2297.495
年營收 百萬新台幣	400.70	544.17	1.63	65.54	159.10
排放強度 公噸 CO ₂ e/ 百萬新台幣	0.10	0.06	0.75	2.04	14.44

* 以上廠區之類別 2（範疇二）皆為位置基礎（Location Base）

* 外購電力排放係數：越南氣候變化局（Department of Climate Change, DCC）2024 年 12 月 3 日公佈之 2023 年之電力碳排放係數 0.6592 CO₂/MWh

3.2.2 能源管理

因應全球氣候變遷與淨零趨勢，宏致將能源管理視為企業永續發展的核心，主要能源消耗來自於生產製造與廠務辦公設備之「外購電力」。為確保能源管理政策有效落實，宏致於 2025 年申請成為經濟部產業發展署 114 年製造業能源管理示範輔導計畫示範廠，導入 ISO 50001 能源管理並完成第三方驗證管理系統有效性，並由總經理簽署頒布《能源政策》，組成跨部門能源管理小組負責目標設定與成效追蹤，確保各項節能方案能落實於日常營運中。

在數位轉型偕同永續發展的行動上，宏致導入智慧能源管理系統，分階段執行智慧裝置串聯生產設備，2025 年全廠完成 41.9% 智慧電表之裝設，預計 2026 年達 100% 智慧電表建置，即時監控並分析重大能耗設備、進行能源數據的統合與視覺化分析、驅動低碳生產行動。

年度節能改善行動與成效 2025 年，宏致具體節能行動包含：空壓系統節能一汰換 1 台老舊空壓機為變頻空壓機，並調降空壓環狀管路壓力以降低管路耗損；空調系統節能一於冰水主機加裝變頻器，優化運轉效能，並依工作廠區藉由中央控制系統設定運轉時段，維持辦公與廠區溫度於 26~28°C；另在基礎設施節能方便，亦視空間及運作需求，全廠 LED 燈具汰換率已達 85%，有效減少電力浪費。

在能源轉型部分，目前華東區據點已導入太陽能光電，其本年度電力結構為灰電 90.32%、太陽能光電 9.68%（集團電力結構灰電 95.09%、太陽能光電 4.91%）；本年度集團消耗能源總量為 211,269.93 十億焦耳（GJ）、外購電力* 佔比為 98.49%，再生能源使用率* 為 4.83%。另，因應全球淨零趨勢，宏致 2025 年參與桃園市政府經濟發展局「再生能源推廣計畫」之虛擬電廠入戶輔導，持續評估再生能源創能與管理的可能性。

台灣宏致及精工中心近三年電力使用統計

年度據點	單位	2023	2024	2025
台灣宏致		1908.9961	1,880.8444	114,412.00
精工中心		6627.2731	9,110.8766	13,652,247.39
總用電量	千度	8536.2692	10991.7210	13766.6594
年營收	百萬新台幣	3090.318	4840.251	5697.182
年用電量強度	總用電量 / 年營收	2.76	2.27	2.42

各區域據點用電量與強度

項目	單位	台灣	華東地區	華南地區	菲律賓	越南
用電量	千度	14163.79	29280.73	9022.89	2106.58	3212.72
年營收	百萬新台幣	6709.21	4148.74	3589.89	1060.53	159.10
用電強度	用電量 / 年營收	2.11	7.06	2.51	1.99	20.19

各廠區據點能耗及密集度

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	14,163.79	29,280.73	9,022.89	2,106.58	3,212.72	208,079.57	十億焦耳 GJ
再生電力	千度 MWh	-	2,835.55	-	-	-	10,210.31	十億焦耳 GJ
非再生電力	千度 MWh	14,163.79	26,445.18	9,022.89	2,106.58	3,212.72	197,869.26	十億焦耳 GJ
汽油	公升 Liter	4,802.11	25,556.85	11,954.63	13,252.90	1,878.00	1,824.59	十億焦耳 GJ
柴油	公升 Liter	125.53	875.08	10,140.97	19,506.45	2,395.60	1,194.82	十億焦耳 GJ
液化石油氣	公斤 Kg	60.00	-	605.00	-	3,357.97	170.95	十億焦耳 GJ
液化天然氣	度 m3	-	-	-	-	-	-	十億焦耳 GJ
能源總消耗量							211,269.93	十億焦耳 GJ
再生能源總消耗量							10,210.31	十億焦耳 GJ
非再生能源總消耗量							201,059.62	十億焦耳 GJ
營業額							15,667.47	百萬元
能源密集度							13.48	GJ/ 百萬元

* 外購電力佔比 = 外購電力消耗量 / 總能源消耗量

* 再生能源使用率 = 再生能源消耗量 / 總能源消耗量

* 依據環境部氣候變遷署 2026 年 2 月 10 日發布「114 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值」公告：車用汽油低位熱值為 7,586kcal/L；柴油低位熱值為 8,636kcal/L；液化石油氣低位熱值為 5,993 kcal/L 或 10,972 kcal/kg；另依經濟部能源署《113 年能源統計手冊》：電力、太陽光電 1kWh=860kcal；1kcal= 0.000004187GJ

3.3 環境與資源

宏致集團除珠海宏致尚待完整營運取證外，其餘生產廠區皆取得並每年維持 ISO 14001 環境管理系統之有效性。台灣宏致自 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，本章節揭露台灣宏致之環境政策、環境方針及相關行動，其餘集團數據則另行標示。

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 (GRI 2-16)

台灣宏致由「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；2025 年宏致環境管理委員會共召開 6 次「環境暨能源會議」（1~6 月因遷廠暫停）、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.11201 陳情，由專人負責處理相關申訴內容，待釐清狀況且內容屬實，將依循行政體系向上呈報並知會相關部門主管、立刻處理污染災害防止污染擴大，同時要求相關單位擬定改善規畫，定期向高層回報後續改善情況，避免再次發生。

環境改善方案

類別	內容	2026 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	- 減少更換切削油頻率 3 次降為 2 次（減少約 20 公升） - 調整切削油添加頻率（折射計值高於 3% 不添加）
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

3.3.1 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，然為善盡責任生產，台灣宏致仍依據 ISO 14001 每年自主進行 1 次放流水質檢測，本報告年度所有放流水質數據皆符合放流標準；此外，有鑑於水資源係氣候變遷高度衝擊之項目之一以及回應利害關係人對水資源的期待，宏致亦每年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。

取水與水源

宏致各據點用水除菲律賓廠區係由自來水公司抽取當地地下水外，其餘皆來自市政公共自來水，無使用地表水、地下水或雨水等其他自然水源。本報導年度集團總取水量為 399.16 千度，為落實水源追溯管理，各營運據點之自來水主要引自當地流域及引水工程，經當地市政自來水公司處理後提供使用，包含：台灣之新店溪（翡翠水庫）、大漢溪（石門水庫）及台東利嘉溪；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；以及越南之紅河水系（Thai Binh River）。依據世界資源研究所（WRI）水風險工具評估，華東與菲律賓據點位於中高水資源壓力地區，故後續將持續盤查揭露。

排水與耗水

在放流水流向與承受水體方面，宏致各據點之生活污水與製程放流水皆為離廠處置，依據營運在地環境特性區分為集中納管處理及地表放流兩大類，其中除台灣宏致、昆山宏致、昆山龍翰為地表放流外，其餘皆係透過專用管網，納入營運在地之工業園區污水處理廠或市政污水下水道系統進行集中二次處理；地表放流部分則係經廠內符合法規之污水處理設施或依法定期執行放流水質檢測符合當地放流水標準後，合法排放至鄰近之地面水體（外圍溝渠）以確保不對周邊環境生態造成顯著衝擊。本報告年度總排水量為 324.50 千度、總耗水量為 74.66 千度，其中，除部分據點（註 1）數據來源為獨立排水流量計外，其餘據點因尚未安裝相關硬體設備或尚無法取得資料，宏致以台灣污水費徵收標準（註 2）為參考，統一以取水量之 80% 認列為排水量、20% 認列為耗水量（主係冷卻水塔蒸發與生活消耗）之質量平衡法推估，以確保數據一致性。

各區域據點水資源使用

用水	單位	台灣	華東地區	華南地區	菲律賓	越南	集團
總取水量	千度	43.97	174.78	53.78	16.14	110.49	399.16
總排水量	千度	35.17	142.04	45.98	12.92	88.39	324.50
總耗水量	千度	8.79	32.74	7.80	3.23	22.10	74.66
年營業額	百萬新台幣	6,709.21	4,148.74	3,589.89	1,060.53	159.10	15,667.47
用水密度	取水量 / 年營業額	0.01	0.04	0.01	0.02	0.69	0.03

註 1：昆山加利斯、東莞地區數據皆為排水流量計數據

註 2：環境部《事業及污水下水道系統水污染防治費收費辦法》

3.3.2 廢棄物 (GRI 3-3、GRI 306-3~5)

管理方針

重大主題	廢棄物管理
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

2026 年目標

- 依據營運現況更新修訂事業廢棄物清理計畫書



宏致本年度總廢棄物處置量 3,517.71 公噸，依全球報告倡議組織 GRI 揭露標準分為非有害廢棄物 3,002.88 公噸、有害事業廢棄物 514.83 公噸進行追蹤管理，所有廢棄物皆為離場處置，處置方式包含焚化及回收，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。

宏致非有害廢棄物另可拆分為：a. 一般事業廢棄物（如金屬與塑料腳廢料），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，在各廠區落實分類下，此類廢棄物進入循環體系之回收再利用率高達 98.31%（916.79 公噸），另 b. 一般廢棄物（生活垃圾）2,070.35 公噸中，96.49% 採委外焚化處理，未來將持續宣導廠區垃圾分類及減廢，以降低生活垃圾總量。

另，有害事業廢棄物（如廢炭、廢油等）總計 514.83 公噸，各廠依法委託合格清除處理廠商進行處置，其中 61.88%（計 318.56 公噸）以回收再利用方式處置，其餘 38.12% 則為焚化處理。

各區域據點廢棄物類別

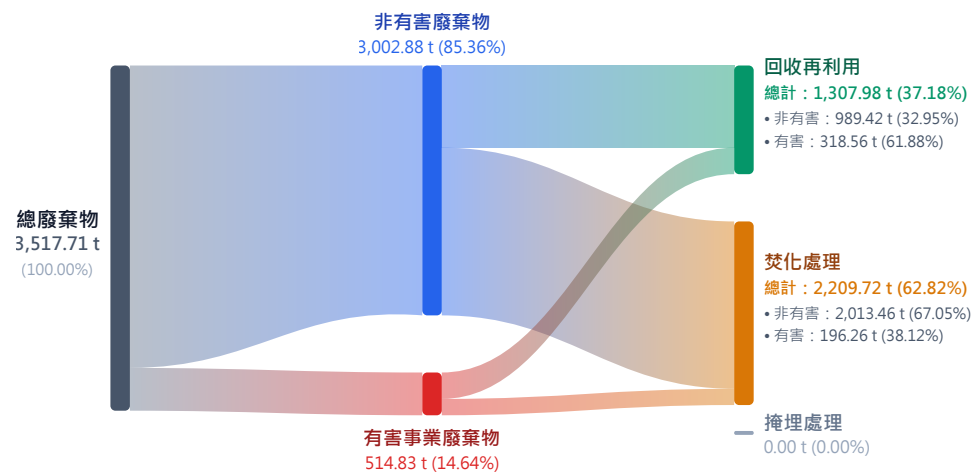
類別	單位	台灣	華東地區	華南地區	菲律賓	越南	集團
一般廢棄物	公噸 t	16.73	1,923.92	57.46	56.02	16.23	2,070.35
有害事業廢棄物	公噸 t	2.22	285.70	3.00	1.23	222.68	514.83
一般事業廢棄物	公噸 t	37.76	452.86	336.94	89.24	15.74	932.53
總處置量	公噸 t	56.70	2,662.48	397.39	146.49	254.64	3,517.71

有害 / 非有害廢棄物處置方式

廢棄物類別	處置方式	2025 年總量	處置百分比
非有害廢棄物	回收再利用	989.42	32.95%
	焚化處理	2,013.46	67.05%
	掩埋處理	0.00	0.00%
	小計	3,002.88	100.00%
有害事業廢棄物	回收再利用	318.56	61.88%
	焚化處理	196.26	38.12%
	掩埋處理	0.00	0.00%
	小計	514.83	100.00%
集團總廢棄物量		3,517.71	單位：公噸 t

2025 年廢棄物流向與處理方式

（單位：公噸）



* 資料範圍：總廢棄物依有害 / 非有害分類，並處置方式細部分類揭露



勞動部職安績效揭露評比 Top 10

績優企業



多元聘用

19.51%



人均教育訓練

19.43 小時

04 共融職場



4.1 宏致員工 (GRI 2-7, 8、GRI 401-1)

員工結構 (TC-HW-330a.1)

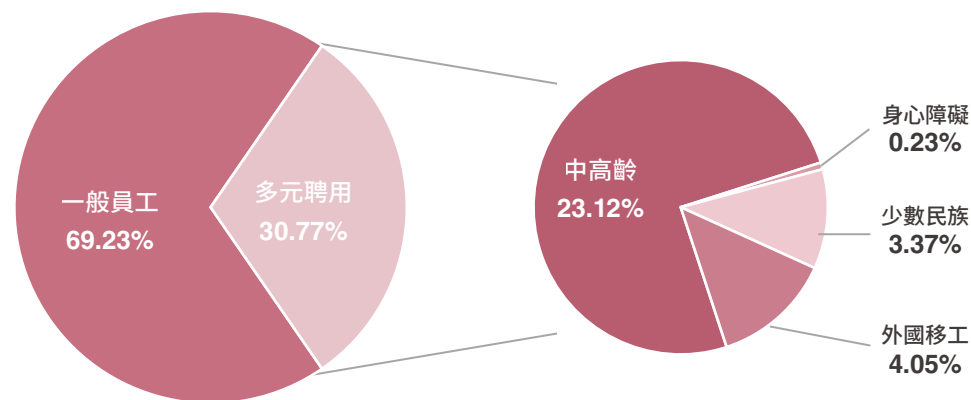
宏致以打造友善舒適具尊嚴及安全的工作環境、落實雇用多樣性、公平的薪酬與升遷機會為目標建構人力資源管理系統，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的對待，投入人才培育與發展，提供豐富且多元的教育資源，讓員工可以持續提升自我實力與競爭力。

宏致員工多為永久聘雇，檢視宏致男女員工比為 1：1.09，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，展現宏致平等就業政策的成果。2025 年宏致員工總數 3,971 人，另有保全、清潔、食堂及建教合作與承包商等非員工計 1,346 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	集團
員工人數	男	491	554	507	263	82	1,897
	女	419	569	573	415	98	2,074
永久聘僱	男	491	51	200	263	23	1,028
	女	419	78	229	415	38	1,179
臨時員工	男	0	503	307	0	59	869
	女	0	491	344	0	60	895
無時數保證	男	0	17	64	0	0	81
	女	0	11	99	0	0	110
全職員工	男	491	537	443	263	82	1,816
	女	419	558	474	415	98	1,964
兼職員工	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0

* 員工人數統計以 2025 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



* 多元化定義：中高齡 -45 歲以上、少數民族 / 原住民 - 依法取得官方少數民族 / 原住民族身分認定之群體

新進與離職

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。本報導年度各區據點共新進 2,244 人、離職 2,074 人，其中華南地區係因應集團策略，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，相關遷移及招聘於本年持續進行中，故新進及離職率較高；菲律賓廠區則因短期產能提升需求招聘臨時員工待臨時性任務及合約結束後即依約辦理離職，以致本年度 30 歲以下離職率較高。

新進 離職	分類	性別	台灣 *		華東地區		華南地區		菲律賓		越南	
			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	10	8.77%	3	12.50%	3	7.89%	0	0.00%	0	0.00%
		女	2	2.99%	0	0.00%	8	14.04%	0	0.00%	1	16.67%
	31~50 歲	男	66	23.74%	83	21.61%	387	62.02%	7	4.35%	26	55.32%
		女	72	25.81%	33	7.33%	356	55.71%	3	1.22%	15	24.19%
	30 歲以下	男	44	37.29%	64	43.84%	550	118.28%	19	23.75%	7	46.67%
		女	52	65.82%	35	30.17%	365	108.63%	19	19.39%	14	53.85%
離職人數	51 歲以上	男	11	9.65%	2	8.33%	7	18.42%	0	0.00%	0	0.00%
		女	2	2.99%	1	33.33%	9	15.79%	2	2.82%	1	16.67%
	31~50 歲	男	53	19.06%	102	26.56%	284	45.51%	39	24.22%	29	61.70%
		女	79	28.32%	61	13.56%	297	46.48%	37	15.04%	21	33.87%
	30 歲以下	男	28	23.73%	62	42.47%	411	88.39%	88	110.00%	11	73.33%
		女	32	40.51%	60	51.72%	259	77.08%	71	72.45%	15	57.69%

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

4.2 勞資關係 (GRI 3-3)

管理方針

重大主題	勞資關係
政策方向	在經營管理上致力於建立勞資互信的和諧氣氛，並以積極開放型的管理模式，營造具挑戰性、舒適的工作環境
核心目標	持續維持良好勞資關係
績效成果	- 召開 4 場勞資協調會議，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 3.6 / 5 分（相較前一年度增加 16.12%） - 表揚集團 95 位資深員工、3 位優良員工及 1 位優良董事並舉辦頒獎
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

2026 年目標

- 維持 2025 年回收及滿意度成長率



4.2.1 人權政策與管理 (GRI 2-24~26)

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》並由管理代表及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，遵守暴力零容忍政策，亦透過教育訓練強化全體同仁對人權議題之認知與意識。2025 年宏致集團人權相關教育訓練（包含 RBA / 勞動權 / 職場不法侵害 / 性騷擾防治）等總時數達 13,493.2 小時。

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。2025 年台灣宏致接獲 3 件職場不法侵害申訴事件（詳 4.5.2 健康促進與保護）其餘未發生歧視、騷擾、童工或強迫勞動事件。

人權申訴管道

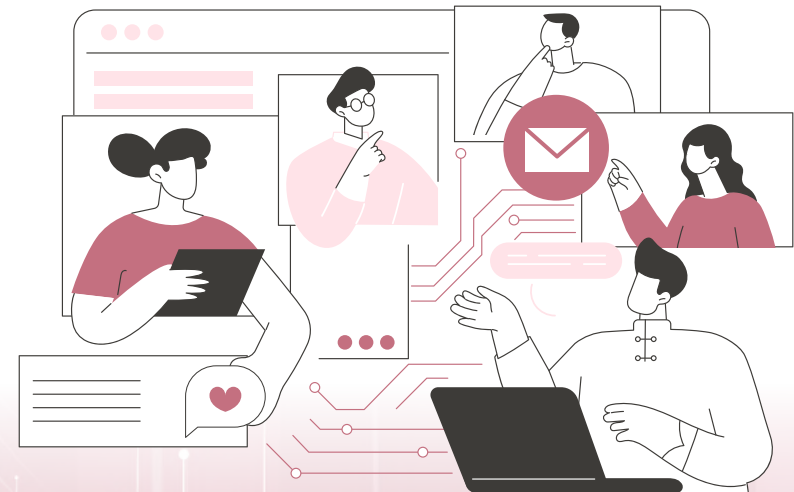
- 實體申訴管道：過嶺廠拾翠坊餐廳
- 電子申訴信箱：555@acesconn.com
- 總經理信箱：SER@acesconn.com
- 申訴專線：+886-3-463-2808 #11101、#2635

* 宏致各廠皆有設置現地申訴管道，本表僅呈現台灣宏致申訴管道

4.2.2 員工溝通

面對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。2025 年台灣宏致實施全員工滿意度調查，共回收問卷 234 份（27.27%），整體滿意度平均得分為 3.6 分（滿分 5 分），相較於去年回收率上升 5.06%，平均得分上升 0.5 分；結果顯示，員工對績效制度、晉升制度及工作願景具正面評價，在薪資福利、工作環境、人才培育等面向則尚有優化空間，相關建議已納入人力資源會議與職業安全會議上討論與精進規劃中。

在勞資關係方面，雖目前未與工作團體簽署團體協約（GRI 2-30），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。2025 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。2025 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 (GRI 2-16、GRI 3-3)

管理方針

重大主題	薪酬與員工福利
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 (Livingwage)
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	2025 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

2026 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



4.3.1 員工薪資 (GRI 2-21)

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酬制度，依據宏致《公司章程》第 24 條，以當年度獲利不低於 3% 為員工酬勞（其中不低於 0.5% 為基層員工酬勞）及不高於 3% 為董事酬勞，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）。2025 年台灣宏致年度總薪酬比 10.47、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	2023 年	2024 年	2025 年	報導期間較前一年變化
薪資平均數	千元	740	747	814	▲ 8.97%
薪資中位數	千元	583	622	675	▲ 8.52%

註：揭露邊界為台灣宏致與精工中心

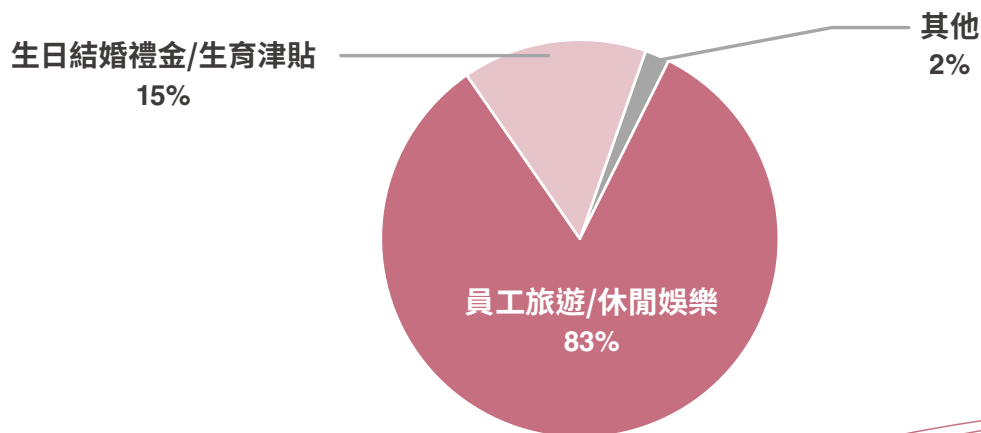
註：依台灣證券交易所股份有限公司「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條之二加強揭露「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」並開放得以索引方式揭露

4.3.2 福利關懷 (GRI 401-2)

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 2025 年團保支出 1,790,963 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；2025 年台灣宏致及福利委員會支出計新台幣 7,185,469 元，支出項目及佔比如下。

宏致 2025 主要福利支出



育嬰假 (GRI 401-3)

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，2025 年宏致各營運據點計 150 人申請留職停薪。

	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
享有育嬰假人數	9	21	36	40	12	25	0	25	0	0
實際使用育嬰假人數	1	16	33	39	12	25	0	25	0	0
留停復職人數	1	7	30	27	12	22	0	22	0	4
留停後復職率	0	4	24	23	12	21	0	22	0	0
留停復職滿 12 個月仍在職	100%	54%	31%	40%	100%	84%	0%	88%	0%	0%
留停後留任率	100%	60%	21%	56%	100%	93%	0%	88%	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，2025 年員工持股信託參與率達 24.36%。

退休計畫 (GRI 201-3)

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，2025 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 2025 年 12 月 31 日台灣銀行退休金專戶餘額為新台幣 29,579,234 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 2025 年 12 月 31 日新制退休金雇主提繳金額為新台幣 29,801,345 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 (GRI 3-3)

管理方針

重大主題	人才培育
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	2025 年度每位員工平均接受教育訓練時數達 19.43 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

2026 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 (GRI 404-1)

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，2025 年持續規劃「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，協助同仁快速熟悉公司組織等相關資訊。

(2) 專業訓練：

A. 內訓部分：由部門主管或資深同仁擔任講師，依各職能單位所需之技術及專業訓練安排課程，藉以強化員工專業技能、修正工作態度及觀念，提升現有工作生產力、效率及員工個人價值，更激發其挑戰心與責任心，拓展職涯發展多元性。

B. 外訓部分：每年編列教育訓練預算，派員至專業訓練機構受訓，吸取外界及相關領域最新技術、發展趨勢及知識觀念，為公司注入創新能量，同時亦鼓勵員工持續在職進修，強化個人能力。

(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。



2025 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	人數	總時數	人數	總時數	人數	總時數	人數	總時數
管理職能	819	307	28	200	276	885	40	33	56	448
專業性	526	582.46	467	172861	217	834	574	135	124	992
共通性	3103	672.5	1563	552780	1328	10392.5	583	230.5	98	784
新進人員	557	34.5	1613	3946	903	6073	202	592	70	560

* 台灣因作業需求，以「人次」為資料單位

2025 年按職級與性別接受培訓的時數統計

培訓時數職別		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	83	88.5	72	88	0	0	0	20	7	-
	中階、基層、現場主管	3749.5	1892.5	8452	8312	8096	8100	1238	2130.5	50	66
非管理職	專業人員	6082.8	3879.66	104448	74569	6.12	15.985	352	183	-	-
	其他所有	735	525	38352	52224	5.557	14.697	896	2348	6	52

平均時數職別		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	2.59	14.75	72	88	0	0	0.00	20.00	7.00	-
	中階、基層、現場主管	45.17	36.39	78.26	90.35	90.97	126.56	1238.00	1065.25	3.57	16.50
非管理職	專業人員	21.65	16.10	414.48	376.61	0.05	0.14	4.63	1.91	-	-
	其他所有	7.74	4.38	198.72	187.86	0.02	0.04	4.90	7.43	0.09	0.55

* 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 2025 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

* 台灣決策層及越南中階主管女性主管平均受訓時數接高出男性，係因該區域女性主管人數較少、且 2025 年分別參與系列時數課程，因此較高

產學合作

2025 年產學合作情形		
地區	學校	人數
新北市	明志科技大學	5
桃園市	中原大學	1
	健行科技大學	2
雲林縣	雲林科技大學	1
	國立虎尾科技大學	3
高雄市	高雄科技大學	1
合計		13

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，包含中原大學 1 名、健行科技大學；此外，宏致亦與其他地區之優質大專院校進行產學合作，包括明志科技大學、國立虎尾科技大學，2025 年產學合作人數共計 13 人（以 2025 年 12 月 31 日仍在職計算）。

宏致圖書館

為鼓勵員工於工作之餘培養閱讀習慣、提升自我成長並促進身心平衡，宏致每月購置同仁推薦書籍、建置「宏致圖書館」，提供多元書籍與舒適閱讀空間，支持同仁持續學習與知識累積。

4.4.2 績效考核 (GRI 404-3)

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。2025 年所有宏致員工皆進行績效考核。



4.5 職業安全與衛生 (GRI 3-3)

管理方針

重大主題	職業安全衛生
政策方向	以人為本、預防為主、持續改善、全員參與、遵守法令
核心目標	- 依循 RBA 行為準則，持續維持 ISO 45001 認證有效性 - 落實年度風險控管機制 - 透過預防性之健康促進計畫，確保工作環境符合國際人權與勞動標準
績效成果	- 通過 ISO 45001 第三方外部驗證 - 優於法定要求，每兩個月定期召開職業安全衛生委員會 - 安衛年度管理方案達成 8 件 - 有效持證急救人員人數優於法定人數近 2 倍 - 可記錄之職業傷害比率為 4.47、無重大職業傷害
行動方案	- 持續運作 ISO 45001 管理體系，並確保日常作業對標 RBA 準則 - 落實高風險作業之例行性現場巡檢與 SOP 宣導 - 監測年度職安衛目標達成狀況，並透過管理審查會議落實績效改善 - 如期如質辦理人員培訓、消防與逃生演練，提升危害預防與應變能量 - 維持事故通報管道，針對異常事件落實改善追蹤與閉環 - 運作職業安全衛生委員會與溝通管道，保障勞工諮詢參與權與退避權

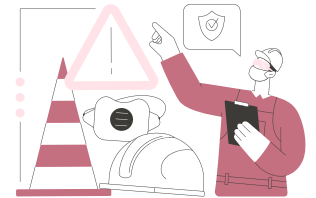
如何管理

投入資源	- 運作職業安全衛生委員會總計 32 名委員 - 提撥年度預算，用於 ISO 管理系統驗證、職醫服務及作業環境監測
回饋機制	- 每兩個月定期召開職業安全衛生委員會，確保安全衛生議題經勞資雙向溝通與諮詢 - 提供實體意見箱、內部網站 E-mail 等意見申訴管道
評估機制	- 每年籌組內部稽核小組，針對 ISO 45001 管理體系執行自我檢視，確保各項安全規範與標準作業程序 (SOP) 之落實 - 委託獨立第三方單位進行監督稽核，確保管理體系持續符合國際標準並維持證書有效性 - 透過定期管理審查會議，追蹤職安衛指標 (KPI) 達成狀況與事故統計，作為持續改善 (PDCA) 之依據

未來規劃

2026 年目標

- 持續通過 ISO 45001 外部驗證，確保管理體系有效運作
- 確保新進與在職同仁 100% 完成法定培訓，維持基礎應變能力
- 可記錄之職業傷害比率 (RIR) 維持 ≤ 4.5
- 健檢異常之高風險族群 100% 關懷追蹤
- 辦理至少 1 場健康促進講座



* 表內揭露台灣宏致 2025 年職安績效

4.5.1 職安管理 (GRI 403-1~5, GRI 403-7, GRI 403-9~10)

宏致職業安全衛生方針

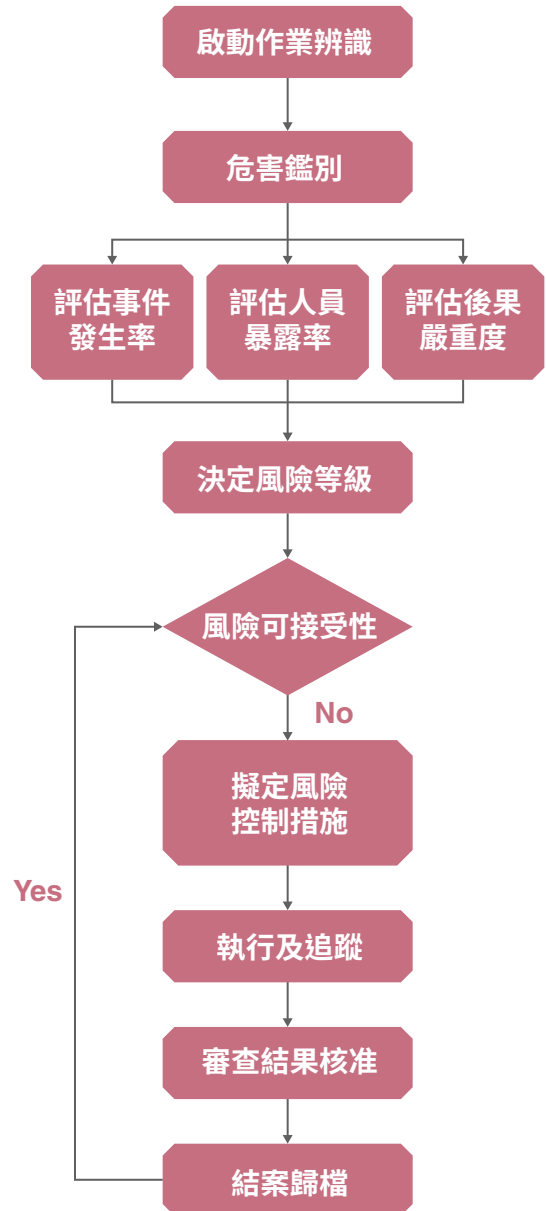
1. 提供適當的作業條件以預防職災與健康風險。
2. 作為年度職安衛目標訂定與推動之依據。
3. 完整遵循法規及其他相關要求。
4. 積極消除危害並降低職業安全衛生風險。
5. 持續優化職安衛管理系統，強化實務成效。
6. 落實工作者及其代表之諮詢與參與。



宏致電子秉持「預防為主」之核心承諾，導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並確保管理流程對標 RBA 國際準則，建立制度化且具韌性的管理機制。此系統範圍涵蓋公司營運管制區域內之所有人員，包括正式員工、承攬商、訪客及供應商，並針對外部承攬商落實准入安全管理與風險告知規範。宏致堅信人身安全優於生產，若遇立即危險之事故風險，工作者得無懲處撤離現場，所有廠內人員（含員工、外部廠商等）於危害發生時皆具有退避權，以優先保障人身安全，後續再由相關單位進行調查。

為控管作業風險，宏致透過《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，並運用跨部門合作進行風險分級管理。2025 年執行 2 次作業環境監測，涵蓋化學因子、粉塵、噪音、二氧化碳及照明等五個項目，總計監測 151 個點位。所有物理與化學因子監測結果均符合標準；另針對工作場域重大作業變更、自動化新設備導入或新化學品使用，亦實施專案風險評核，確保防護措施與作業標準之有效性，評估涵蓋率達 100%。2025 年，台灣宏致榮獲勞動部職安署 114 年度企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比「TOP10% 績優企業」，顯現我們在職業安全衛生管理與揭露上的努力與優化。

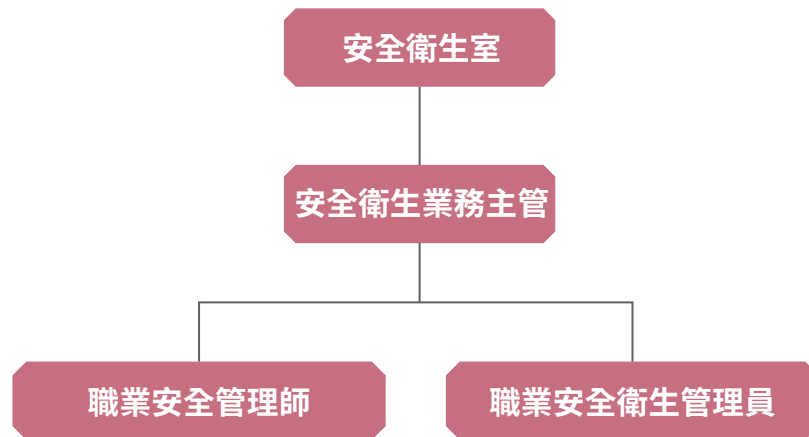
宏致集團透過系統化維運，包含台灣宏致、昆山宏致、昆山龍翰、東莞宏致、東莞奇翰、越南宏致共 6 處營運據點，每年均穩定通過第三方單位進行外部查驗，2025 年度稽核通過率達 100%，另子公司菲律賓龍翰則於 2025 年首度導入並通過 ISO 45001 職安管理系統查證。



職業安全衛生委員會

宏致重視勞資雙方在職業安全衛生管理的合作，依法設置「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最高決策平台，亦對標 RBA 國際準則，確保管理流程與國際供應鏈標準接軌。委員會由勞資雙方代表共同組成，2025 年 32 名委員中勞方代表 12 人（佔比 37.5%），優於法定至少三分之一之要求，充分體現勞工參與安全治理之原則。宏致職安委員會以優於法規之頻率，每兩個月召開職業安全會議，其議題包括但不限：作業環境監測結果、職業病預防策略、人因工程改善、健康促進行動及風險改善追蹤等，總計 2025 年共計舉行 7 次職業安全會議。

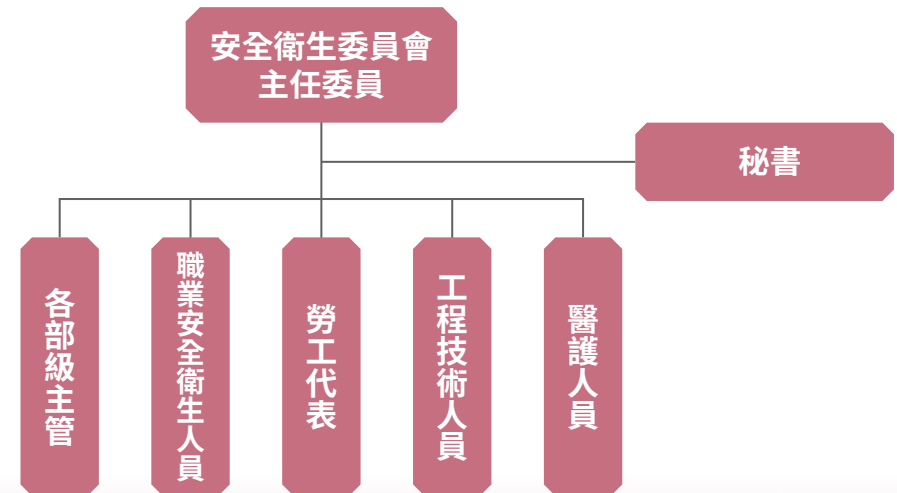
宏致內部設有職安衛專責管理功能作為制度執行與跨部門協作之核心樞紐，確保相關計畫推動具備效率與一致性，亦鼓勵員工共同建構職場安全文化，除透過勞工代表反映問題外，亦可運用內部通報機制回報潛在風險。



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，建置分層分級之教育訓練機制，以提升全體同仁之危害辨識與緊急應變能力，以下為台灣宏致本報導年度相關職安訓練類別與績效。

- 新進人員一般安全衛生教育訓練：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，課程涵蓋安全管理制度、風險辨識重點及災害案例分析；2025 年共計完成 212 人培訓，確保新進同仁在投入作業前即具備正確的安全防護觀念。
- 在職與專業訓練：針對不同職務屬性規劃多元化課程；2025 年度重點包含消防安全、急救技能強化及職安衛通識教育，全年訓練達 1,140 人次。
- 特定危害辨識：因應製程特性，針對物理性、人因工程性、化學性等特定危害辦理專業訓練；2025 年執行實作與測驗結合（Total Participation）共計 1,208 人次，確保現場作業人員具備法規要求的操作知識。



各地區據點職業安全衛生之訓練

訓練類別	台灣		華東地區		華南地區		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	604	1812	1465	6500	273	812	548	28	10	36
人因工程性	0	0	0	0	1750	13043	0	0	0	0
化學性	604	1812	1476	6588	18	15	548	3	47	60
生物性	0	0	80	160	0	0	250	15	0	0
心理社會學類	0	0	60	120	452	2097	48	2	0	0
其他（與職安相關）	0	0	877	1796	70	140	16	2	151	48

緊急危害應變管理

宏致電子建置系統化應變機制，涵蓋地震、火警及化學品洩漏等多元情境，並透過定期實地演練強化同仁處置能力。我們深知災害發生初期的即時救護是降低損害的關鍵，為確保應變能力涵蓋所有班別，演練範圍除日間全廠逃生外，特別落實夜間消防演練，確保夜班值勤人員具備同等之防災意識與應變能量；2025 年累計辦理消防、逃生與緊急應變演練共 5 場次，參與人數達 536 人次；平時亦配置優於法規近 2 倍之救護人力，確保日、夜班現場均有充足之合格人員值勤，建構優於標準的緊急處置防線；2025 年宏致有效持證急救人員共 33 名。

落實職災防治管理

落實系統化事故通報與調查機制，凡發生職業災害即啟動跨部門調查及分析，由職安管理單位會同現場主管共同檢核，並於下次職業安全衛生委員會提報改善方案。2025 年台灣宏致無發生職業傷害所造成之死亡（0 件，死亡率 0.00）及嚴重職業傷害 *（0 件，嚴重職業傷害率 0.00），亦無非宏致員工（承攬商）之職災紀錄；可記錄職業傷害共 8 件（傷害率 4.47，以傷害件數 / 總工時 * x 100 萬工作小時），所有受傷同仁經醫療處置後均已順利返回工作崗位，相關事故分析及改善 100% 完成，並透過工傷假與慰問金落實員工關懷；本年度可記錄職業傷害分析如下表。

災害類型	件數	原因	改善方案
被切、割、擦傷	3	不安全行為、誤判	加強教育訓練
被夾、捲	2	未遵守操作規範、缺乏安全意識	加裝防護設備、確實佩戴防護配備
跌倒	1	不安全行為	確實佩戴防護配備
碰撞（踢 / 撞傷）	2	不安全環境、未留意作業空間	加裝防護設備、確實佩戴防護配備

* 嚴重職業傷害：係指因工受傷後，經醫療評估預期無法在 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（排除死亡人數）

* 總工時：本年度台灣宏致總工時為 1788936 小時，由人力資源部之出勤刷卡系統與安全衛生室之職災通報紀錄進行交叉彙編，確信具備完整性與準確性

4.5.2 健康促進與保護 (GRI 403-6)

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。

本報導期間宏致未發生任何法定職業病與疑似個案，可記錄之職業病個案 0 件，因職業病所造成之死亡數量為 0 件、死亡率 0.00（比率計算與 403-9 指標一致）。

健康檢查

健康檢查均由專職勞工健康服務護理人員依法規劃與籌備，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；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。
2. 定期健康檢查：員工到職滿三個月即享有全額健康檢查補助，依據《員工健康檢查管制程序》，宏致每兩年辦理定期健康檢查補助，檢查項目優於法規之基本項目，其中具潛在風險之個案由職醫護提供相關健康諮詢服務；最近一次健康檢查於 2024 年度辦理完畢，下次預計於 2026 年辦理執行。
3. 特殊作業人員健檢：針對法規定義之高風險作業（如噪音、粉塵、正己烷及游離輻射等），宏致維持每年一次之頻率監測。2025 年度共計完成 99 名特殊作業人員之健康檢查，由醫療機構提供專業分級與報告。職護依據結果落實「1-4 級分級管理」，針對評定為第二級管理之 27 名同仁，已主動實施個案訪視與衛教，並同步檢視現場防護具配戴狀況，確保作業環境風險不影響同仁生理健康，所有檢查結果均已依法完成系統申報。

2025 年員工定期／特殊作業健康檢查統計

健檢人數	台灣	華東	華南	菲律賓	越南
管理職	2	9	23	7	5
非管理職	23	606	167	645	148

特殊作業健檢	台灣	華東	華南	菲律賓	越南
噪音	69	476	125	-	23
正己	13	29	-	-	2
游離輻射	10	12	5	-	2
粉塵	7	72	54	-	23
其他（電工）	-	3	4	-	-

*- 為不適用

健康促進與適性配工 (GRI 2-16)

宏致員工健康促進除落實法定健康監測外，透過職醫護執行五大勞工健康保護計畫：

- 人因工程預防管理：由職醫與職護定期走訪現場及辦公環境，針對高重複性、長時間維持固定姿勢等風險族群，提供即時的正確姿勢指導與作業環境優化建議，從源頭預防肌肉骨骼傷病發生。
- 母性健康保護計畫：宏致落實《母性健康保護管制程序》，針對妊娠、產後一年及哺乳中之女性同仁，100% 執行工作現場訪視與危害風險評估，並透過職醫面談指導與工作適性安排，確保母體與嬰幼兒之健康受到嚴密保障。
- 異常工作負荷預防（過勞預防）：針對工時較長或特定職務同仁，透過職醫面談識別個人壓力因子並提供健康引導，協助同仁達成工作與生活平衡。
- 職場不法侵害預防：由總經理簽署發布「暴力零容忍聲明」、落實工作場域之風險評估並提供匿名申訴管道，建立安全且具尊嚴的勞動環境。
- 中高齡及高齡工作者安全衛生計畫：因應人口結構轉型及新增法規，2025 年底導入中高齡專屬關懷機制，預計於 2026 年起針對 45 歲以上中高齡同仁，強化視、聽力及體能負荷之監測，依監測結果結合職醫訪視執行「職務再設計」，支持資深同仁發揮專業價值。

為確保每位同仁皆能於適宜的環境中作業，舉凡同仁於在職期間罹患法定重大疾病、慢性病或傳染病需長期治療，透過內部作業機制簽核至職醫護進行「重大疾病與慢性病個案管理」，並偕同部門主管評估適性配工，透過職務調動或工時調整等彈性措施，確保同仁健康復原。針對特殊作業健康檢查結果評定為不適於從事相關作業，亦由職醫護執行健康檢查結果追蹤管理，提出評估表予部門主管，並採取必要之職務調整措施。

職場員工健康保護計畫實際作為

人因工程管制程序	宏致每兩年同步健康檢查發放人因工程問卷，2024 年職醫護追蹤改善前一年度識別之 110 名痠痛個案達 52.7%（58 人），並將此併入「中高齡安衛計畫」，強化高風險族群之照明與職務再設計，確保作業健康。
工作場所母性健康保護管制程序	為 11 名妊娠同仁進行風險分級管理，每人執行 1-2 次醫護面談與環境訪視，確保作業無危害並落實「無夜間工作」之適性配工；產後哺乳同仁每人追蹤面談至少 1 次，並提供法定哺集乳空間，完善母性保護實績。
異常工作負荷促發疾病預防管制程序	宏致每兩年同步健康檢查發放過負荷問卷，2025 年職醫護追蹤前一年度識別之 22 名高風險同仁、持續提供關懷與調整建議，預防過勞風險。
執行職務遭受不法侵害預防管制程序	宏致秉持「暴力零容忍」，2025 年經申訴機制處置 3 件不法侵害申訴（2 件言語暴力、1 件肢體暴力），言語暴力部分，1 件經協調處理後已撤銷申訴、另 1 件為外部承包商與公司同仁口頭溝通不佳，經調查後已優化入廠作業程序以避免相關事件再次發生；宏致廠內 1 件肢體暴力事件係雙方既有私人糾紛，由口頭爭執升級為肢體衝突，經調查小組與相關部門主管處理及評估後，依公司員工獎懲管理程序辦理。除依規範執行上述作為，職醫護並提供個案關懷輔導，確保通報管道透明及職場尊嚴安全。
性騷擾防治及申訴處理辦法	2025 年性騷擾及性別歧視發生率維持 0%，宏致配置 8 名內外部委員確保調查獨立公正，並將防治宣導列為全員及主管必修課程。透過透明申訴管道與標準作業流程（SOP），落實制度保障並建構友善平等職場。



05 社會參與



公益行動車捐贈

4 輛



廢棄物拾福

181 公斤



企業植樹

30 株



NGO 支持

7 間



5. 社會參與

行動圖書車捐贈

過去以來，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／復康巴士。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，更在公司內及社會形成「善的循環」。



2025 年宏致集團捐贈予南投縣信義鄉公所多功能防災車乙輛，並捐贈苗栗縣政府、彰化縣政府與台中市和平鄉行動圖書車各乙輛，總計 4 輛公益車輛，合計金額超過新台幣 345 萬元。希望能達到拋磚引玉做公益的效果，助偏鄉兒童遨遊書海，提升閱讀力。

年度	受贈與縣市	捐贈數量
2023	新竹	2
2024	南投、新竹、宜蘭、桃園	5
2025	南投、苗栗、彰化、台中	4

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，宏致長期支持健行科大籃球隊並致贈獎助學金，支持前進 UBA 大專籃球聯賽，暖心助攻，成果斐然，於 111 學年度至 113 學年度間，三度榮獲亞軍殊榮。期盼球員們能在賽場上發光發熱，並支持學校發掘與培育優秀的籃球員。

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 2025 年 5 月 17 舉辦「愛護鄰里・一起淨里」從廠區內到廠外周邊，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。總計拾起約 181 公斤一般垃圾與資源回收物（包含報廢飲水機、摩托車輪胎、汽車塑膠與大燈、各式廢棄瓶罐與雜物等）。



寒冬送暖，愛在宏致禮

在歲末年終時，與「勞動部桃竹苗分署」及「庇護工場」合作舉辦一聖誕愛心公益市集，響應並支持五間庇護工場，當日活動營業額總計約新台幣 55,633 元。同時，與長期致力於兒少保護、性別暴力防治及弱勢家庭支持的「現代婦女基金會合作」一舉辦歲末心願禮活動，募集於 30 份禮物將溫暖帶進更多需要支持的家庭中，讓身處困境的孩子與家庭能看見重新出發的曙光。



小手植樹，大地微笑

為支持環境綠化，宏致與桃園市政府農業局攜手協辦一2025 年度植樹節活動，號召 30 位同仁攜家帶眷參與，在桃園捷運 A20 與南站的綠地中，與公司一同為環境綠化貢獻心力。並於活動現場發放 150 份環保提袋及資料夾給予現場民眾。



附錄

GRI Standards 索引表	75
SASB 永續會計準則對照表	79
永續揭露指標 附表一之十二 永續揭露指標—電子零組件業	81
年報附表二 上市上櫃公司氣候相關資訊	82
聯合國全球盟約 (UN Global Compact)	83
ISO 26000 社會責任標準對照表	84
查證聲明書 - 宏致 2025 永續報告書	85
查證聲明書 - 溫室氣體	86

GRI Standards 對照表

使用聲明：宏致電子股份有限公司依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容

使用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則：尚無適用行業準則

編號	對應章節	頁數
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 關於宏致	3 8
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3
2-4 資訊重編	關於報告書	3
2-5 外部保證 / 確信	關於報告書	3
營運活動及員工資訊		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於宏致 宏致產品	3 8
2-7 員工	4.1 宏致員工	54
2-8 非員工的工作者	4.1 宏致員工	54
治理		
2-9 治理結構及組成	關於宏致	3
	1.1 公司治理	21
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1.1 董事會	21
2-11 最高治理單位的主席	1.1 公司治理	21
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1.1 董事會 3.1 氣候相關財務揭露	21 39
2-13 衝擊管理的負責人	1.1.1 董事會—永續發展委員會	21
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1.1 董事會—永續發展委員會	21
2-15 利益衝突	1.1.2 誠信經營	24
2-16 溝通關鍵重大事件	1.1.1 董事會	21
2-17 最高治理單位的群體智識	1.1.1 董事會	21

編號	對應章節	頁數
2-18 最高治理單位的績效評估	1.1.1 董事會—績效評估	21
2-19 薪酬政策	1.1.1 董事會—績效評估	21
2-20 薪酬決定流程	1.1.1 董事會—功能性委員會	21
2-21 年度總薪酬比率	4.3.1 員工薪資	59
策略、政策與實務		
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5
2-23 政策承諾	董事長的話	5
	4.2.1 人權政策與管理	57
2-24 納入政策承諾	4.2.1 人權政策與管理	57
2-25 補救負面衝擊的程序	4.2.1 人權政策與管理	57
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.1.2 誠信經營	24
	2.2 供應鏈管理	34
	3.3 環境與資源	49
	4.2.1 人權政策與管理	57
2-27 法規遵循	1.1.2 誠信經營	24
	1.1.3 資訊安全	25
2-28 公協會的會員資格	關於宏致	8
利害關係人溝通		
2-29 利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通管道	13
2-30 團體協約	4.2.2 員工溝通（宏致尚未組成工會）	57
GRI 3：重大主題 2021		
3-1 決定重大主題的流程	宏致永續	13
3-2 重大主題列表	宏致永續	13
經濟：經營績效		
GRI 201：經濟績效 2016		
3-3 重大主題管理	1.2.1 經濟績效	26
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2.1 經濟績效	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 氣候相關財務揭露	39
201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.3.2 福利關懷	59
201-4 取自政府之財務補助	1.2.2 政府方案	27

編號	對應章節	頁數
經濟：永續供應鏈		
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	34
308-1 使用環境標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	34
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	34
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	34
414-1 使用社會標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	34
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	34
環境：溫室氣體排放及能源管理		
GRI 302：能源 2016		
3-3 重大主題管理	3.2 溫室氣體暨能源管理	43
302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 溫室氣體暨能源管理	43
302-3 能源密集度	3.2 溫室氣體暨能源管理	43
GRI 305：排放 2016		
3-3 重大主題管理	3.2 溫室氣體暨能源管理	43
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體暨能源管理	43
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體暨能源管理	43
305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體暨能源管理	43
305-4 溫室氣體排放強度	3.2 溫室氣體暨能源管理	43
環境：廢棄物管理		
GRI 306：廢棄物 2020		
3-3 重大主題管理	3.3.2 廢棄物	51
306-3 廢棄物的產生	3.3.2 廢棄物	51
306-4 廢棄物的處置移轉	3.3.2 廢棄物	51
306-5 廢棄物的直接處置	3.3.2 廢棄物	51

編號	編號	對應章節	頁數
社會：勞資關係、薪酬與員工福利			
GRI 401：勞雇關係 2016			
3-3 重大主題管理	4.2	勞資關係	56
401-1 新進員工和離職員工	4.1	宏致員工	54
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	59
401-3 育嬰假	4.3.2	福利關懷	59
社會：職業安全衛生			
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	65
403-1 職業安全衛生管理系統	4.5.1	職安管理	66
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	4.5.1	職安管理	66
403-3 職業健康服務	4.5.2	健康促進與保護—健康檢查	69
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	66
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5.1	職安管理	66
403-6 工作者健康促進	4.5.2	健康促進與保護	69
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	66
403-9 職業傷害	4.5.1	職安管理—落實職災防治管理	66
403-10 職業病	4.5.1	職安管理	66
社會：人才培育			
GRI 404：訓練與教育 2016*			
3-3 重大主題管理	4.4	人才育留	61
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4.1	教育訓練	61
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	64
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	24
自訂重大主題：產品品質與責任			
3-3 重大主題管理	2.1.3	品質管理	31

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	衡量單位	揭露指標	對應章節	說明															
產品安全	TC-HW-230a.1	討論分析	不適用	辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	1.1.3 資訊安全	(詳對應章節)															
員工多元與共融	TC-HW-330a.1	量化	百分比 (%)	(a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比 ¹	-	1. 【依性別】 (a) 高階管理層：男 79.2%、女 20.8% (b) 非高階管理層：男 58.0%、女 42.0% (c) 專業人員：男 53.3%、女 46.7% (d) 所有其他員工：男 40.7%、女 59.3% <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>58.0%</td><td>42.0%</td></tr><tr><td>(c) 專業人員</td><td>53.3%</td><td>46.7%</td></tr><tr><td>(d) 所有其他員工</td><td>40.7%</td><td>59.3%</td></tr></table> 2. 【多元化】 2.1 中高齡：(a) 高階管理層 83.3% (b) 非高階管理層 38.3% (c) 專業人員 23.6% (d) 所有其他員工 17.6% 2.2 少數民族：(a) 高階管理層 0% (b) 非高階管理層 1.4% (c) 專業人員 1.1% (d) 所有其他員工 5.5% 2.3 身心障礙：(a) 高階管理層 0% (b) 非高階管理層 0.4% (c) 專業人員 0.2% (d) 所有其他員工 0.2% 2.4 非本國籍：(a) 高階管理層 8.3% (b) 非高階管理層 1.6% (c) 專業人員 0.3% (d) 所有其他員工 7.1%	類別	男	女	(a) 高階管理層	79.2%	20.8%	(b) 非高階管理層	58.0%	42.0%	(c) 專業人員	53.3%	46.7%	(d) 所有其他員工	40.7%	59.3%
類別	男	女																			
(a) 高階管理層	79.2%	20.8%																			
(b) 非高階管理層	58.0%	42.0%																			
(c) 專業人員	53.3%	46.7%																			
(d) 所有其他員工	40.7%	59.3%																			
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	量化	百分比 (%)	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比 ²	2.2.2 責任採購	(詳對應章節)															
	TC-HW-410a.2	量化	百分比 (%)	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比 ³	-	0%；宏致主要產品為連接器、連結線組及金屬沖壓件，屬 B2B 電子零組件，非 EPEAT 規範之終端整機產品，無法單獨進行 EPEAT 標章驗證，故本年度符合該標準之合格產品營收百分比為 0%。															
	TC-HW-410a.3	量化	百分比 (%)	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	-	宏致連接器與連接線組屬於被動元件／機構件，產品本身在運作時不消耗電能，不屬能源之星 (Energy Star) 的驗證對象															

揭露主題	指標代碼	性質	衡量單位	揭露指標	對應章節	說明
產品生命週期管理	TC-HW-410a.4	量化	公噸 (t) 百分比 (%)	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	-	0 噸 / 0%；宏致為 B2B 之電子零組件製造商，產品出貨後由下游客戶組裝為終端電子硬體產品，依據國際法規（如 WEEE 指令）與電子產業實務，產品生命週期終期之回收清運與再循環責任，皆由終端電子品牌商之回收體系主導執行，故本指標之回收重量與再循環百分比皆為 0%
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	量化	百分比 (%)	經責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	2.2 供應鏈管理	目前尚未針對供應商進行 RBA 驗證，但有參考責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）及國際相關規範，新增供應商社會責任稽核與供應商永續調查 (a) 0% (b) 0%
	TC-HW-430a.2	量化	比率	對於責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序，就一階供應商場所之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不合格比率及 (2) 相關改正行動比率	2.2 供應鏈管理	同上說明
材料取得	TC-HW-440a.1	討論分析	不適用	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	2.2 供應鏈管理	（詳對應章節）
活動指標	TC-HW-000.A	量化	數量	生產單位數量，按產品類別劃分	1.2.1 經濟績效	連接器 48,720,030 千個；連接線組 101,693 千個；金屬沖壓件 212,950 千個；其他 174,828 千個
	TC-HW-000.B	量化	平方公尺 (m2)	製造場所之面積	關於宏致	地理分布參見「關於宏致」；本報告書報導範圍之總樓地板面積約為 15 萬平方公尺（包含生產據點之廠房及非生產之業務辦公室）
	TC-HW-000.C	量化	百分比 (%)	自有場所產量之百分比	-	商業機密不予揭露

1 TC-HW-330a.1 之註一個體應描述其於營運中促進公平之員工代表性之政策及計畫。

2 TC-HW-410a.1 之註一揭露應包括管理使用 IEC 62474 應申報物質作法之討論。

3 TC-HW-410a.2 之註一揭露應包括將環境聚焦原則納入產品設計所作之努力之討論。

臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條 附表一之十二

永續揭露指標—電子零組件業

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 215210.71	十億焦耳 (GJ)	統計範圍同本報告書揭露範圍
			外購電力占比 100	百分比 (%)	
			再生能源使用率 4.74	百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	取水量 362.21	千立方公尺 (m³)	統計範圍同本報告書揭露範圍
			耗水量 70.54	千立方公尺 (m³)	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 514.73	公噸 Metric tons (t)	統計範圍同本報告書揭露範圍
			回收處置 61.87	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	被切、割、擦傷	-	為台灣宏致職業安全衛生績效
			嚴重職業傷害 0	數量 (人)	
			0	比率 (%)	
			可記錄之職業傷害 8	數量 (人)	
			4.47	比率 (%)	
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 48,720,030	千個	同集團合併財務報表揭露
			連接線組 101,693	千個	
			金屬沖壓件 212,950	千個	
			其他 174,828	千個	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

TWSE 氣候相關資訊對照表

項目		執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1.1 氣候治理
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	3.1.2 氣候風險管理
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.2 氣候風險管理
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1.2 氣候風險管理
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	3.1.3 氣候情境分析
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3.1.4 氣候策略與財務影響評估
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	宏致尚未執行內部碳定價
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	3.1.5 指標與目標
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	3.2 溫室氣體暨能源管理

1-1 最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/百萬元) 及資料涵蓋範圍

3.2.1 溫室氣體

1-1-2 溫室氣體查證資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度查證情形說明，包括查證範圍、查證機構、查證準則及查證意見。

3.2.1 溫室氣體

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

3.2.1 溫室氣體

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	4.2.1 人權政策與管理	57
	保證不與踐踏人權者同流合污	4.2.1 人權政策與管理	57
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	4.2.1 人權政策與管理	57
	消除一切形式的強迫和強制勞動	4.2.1 人權政策與管理	57
	確實地廢除童工	4.2.1 人權政策與管理	57
	消除雇用及職業上的歧視	4.2.1 人權政策與管理	57
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	38
	主動採取行動，推動與強化企業環境責任	3. 環境友善	38
	鼓勵開發與推廣對環境友善的科技	3. 環境友善	38
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	24

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	21
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	24
	人權的風險處境	4.2.1 人權政策與管理	57
	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	24
	解決委屈	4.2 勞資關係	56
	歧視與弱勢族群	4.2 勞資關係	56
	公民與政治權	4.2 勞資關係	56
	經濟、社會與文化權	4.2 勞資關係	56
	工作的基本權利	4.2 勞資關係	56
	聘僱與聘雇關係	4.2 勞資關係	56
	工作條件與社會保護	4.2 勞資關係	56
	社會對話	4.2 勞資關係	56
勞動實務	工作的健康與安全	4.5 職業安全與衛生	65
	人力發展與訓練	4.4 人才育留	61
	污染預防	3.2 環境政策與資源管理	43
環境	永續資源利用	3.2 環境政策與資源管理	43
	氣候變遷的減緩與適應	3.1 氣候相關財務揭露	39
	環境保護、生物多樣性與自然棲息地修復	3.3 環境與資源	49

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	24
	負責任的政治參與	1.1.2 誠信經營	24
	公平競爭	1.1.2 誠信經營	24
	促進影響範圍內的社會責任	1.1.2 誠信經營	24
	尊重智慧財產權	2.1.2 研發與專利	30
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	31
	保護消費者的健康與安全	2.1.3 品質管理	31
	永續消費	2.1.3 品質管理	31
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	2.1.3 品質管理	31
	消費者資料保護與隱私	1.1.3 資訊安全	25
	提供必要的服務	2.1.3 品質管理	31
	教育與認知	2.1.3 品質管理	31
社會參與與發展	社區參與	1. 治理與營運	20
	教育與文化	5. 社會參與	71
	增加就業與技術發展	4.4 人才育留	61
	科技發展	4.4 人才育留	61
	創造財富與收入	2.2 供應鏈管理	34
	健康	4.5 職業安全與衛生	65
	社會投資	1.2 營運與績效	26

查證聲明書 — 宏致 2025 永續報告書



獨立保證聲明

宏致電子股份有限公司 2025 年永續報告書

簡介

台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司，是德國萊因TÜV集團成員之一(以下簡稱「台灣德國萊因」或「本公司」)，受宏致電子股份有限公司(以下簡稱「宏致電子」)之委任，對2025年度永續報告書(以下簡稱「本報告」)，根據 AccountAbility AA1000 保證標準 v3 (AA1000AS v3) 之第一類型 (Type1) 中度保證要求，執行獨立查證並出具聲明。本獨立保證聲明書僅對宏致電子2025年度永續報告書中所界定範圍內之相關事項提供保證，不得作為任何其他用途之依據。

台灣德國萊因保留依據最終公開版本與既定標準要求之差異程度，不定期更新本獨立保證聲明之權利。

保證聲明之預期使用者

本獨立保證聲明係提供宏致電子全體利害關係人參考使用。

查證範圍及其適用標準

台灣德國萊因依據與宏致電子所簽訂之委任協議，就其所揭露之資訊、數據、流程及控制機制之系統證據進行評估。本次查證之範圍及其適用標準包括：

- 查證作業範圍與宏致電子 2025 年度永續報告書揭露之報告範圍一致；
- 查證適用標準根據 AA1000 保證標準 v3 (AA1000AS v3) 之第一類型 (Type 1)，評估宏致電子以下項目：
 - AA1000 AP 當責性原則 (2018) 之程度，即包容性、重大性、回應性和衝擊性，不包含對於報告書中揭露的資訊/數據的報告品質及可信度作查證；
 - AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) 之程度；
 - 永續性報導準則 (GRI Standards) 2021 版- GRI1 基礎、GRI2 一般揭露、GRI3 重大主題，以及年度重大主題對應之主題準則之符合程度；
 - 永續會計準則委員會 (SASB) - 硬體產業準則之符合程度；
 - 台灣上市/櫃公司永續揭露指標：附表一之十二 - 電子零組件業。

宏致電子之責任

宏致電子管理階層之責任係參考適當之報導基準編製年度永續報告書，包括依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 2021 年版 GRI 準則 (GRI Standards) 進行相關揭露，並負責確保永續報告書所揭露之資訊於所有重大方面均依據適用基準妥適表達，此責任包括建立、執行及維持與永續資訊蒐集、彙整及揭露有關之內部控制制度，並維持適當紀錄、作成合理估計與判斷，以合理確保永續報告書資訊未存有因舞弊或錯誤所導致之重大不實表達。

台灣德國萊因之責任

德國萊因TÜV集團是一家世界性的服務供應商，在超過65個國家提供企業社會責任和永續發展服務，並擁有在企業永續發展查證、環境、社會責任和利害關係人溝通等領域的資深專家。此次查證過程中，本公司查證團隊完全保持公正和獨立，未參與報告內容的準備，並遵循內部的「永續報告查證作業程序」(ESG Report Assurance Process)，基於職業道德規範、公正客觀之態度、專業能力與充分的判斷，取得足夠及適切之證據，以作為表示本獨立保證聲明書結論之基礎。



查證程序之說明

台灣德國萊因根據 AA1000 保證標準 v3 (AA1000AS v3) 之第一類型 (Type 1) 中度保證等級要求，於 2026 年 05 月 25 日至 2026 年 5 月 27 日期間至宏致電子總部查證年度永續報告書所報導之資訊，執行之程序包括：

- 與宏致電子人員進行訪談，以瞭解宏致電子之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 與宏致電子相關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及揭露資訊之相關流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解宏致電子之主要利害關係人及其期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及宏致電子如何回應利害關係人之期望與需求，然而本公司未直接接觸外部利害關係人；
- 審查重大議題識別與統計分析流程；
- 檢查量化方法是否已依據適用標準中所描述的方式執行；
- 透過抽樣原則和應用分析程序，檢閱永續發展策略、管理實務以及績效資訊與數據來源等相關文件，以確認其揭露報告之適切性與一致性；
- 依據 GRI 準則，SASB 準則與台灣上市櫃公司永續揭露指標，對宏致電子相關揭露內容進行查證；
- 閱讀宏致電子之永續報告書，確認其與本公司查證團隊於現場所取得之永續發展相關證據一致。

侷限性

本次查證範圍不再對已經其他第三方機構所查核之財務以及溫室氣體等相關永續資訊做查證。另因永續報告書所揭露之非財務資訊受衡量不確定性影響，採用不同的衡量方式，可能導致衡量結果產生重大差異，且由於本查證工作係以抽樣方式執行，任何內部控制均存有先天限制，因此無法保證所有已存在之重大不實表達，均得於查證現場被發現，不論其係導致任何舞弊或錯誤。

AA1000 原則之合規

台灣德國萊因針對 AA1000 AP 當責性原則 (2018) 之合規性審查結果如下：

- 包容性：宏致電子 2025 年度報告書已識別出主要利害關係人且持續尋求其參與，過程考量利害關係人所關注之議題，並依此建立重大永續議題，以發展管理策略對永續進行負責任且適當的回應。證據顯示，此報告書已反映出宏致電子對利害關係人之包容性議題，並對組織內外部都產生了實質影響。
- 重大性：宏致電子已實施重大性議題識別，議題的識別基於利害關係人的需求和關注重點、組織內部政策考量以及對永續發展內容的理解與溝通，依此揭露議題的實質性與衝擊度。證據顯示，宏致電子已適當按照議題的優先性與重大性回應所識別出重大性議題，並展現組織的當責。
- 回應性：宏致電子已針對利害關係人所關注的重大性議題進行回應，並透過多元的管道與措施與利害關係人議合，設定明確的量化目標以追蹤績效，並完備系統性的資訊回覆，適切地展現宏致電子積極的回應性與當責的決心。
- 衝擊性：宏致電子已有效地識別，透過透明、多元、公平且有效的方式揭露衝擊，並建立量測、監督、追蹤、管理與可追蹤流程，適切地展現宏致電子對環境、社會、治理等面向的績效表現與衝擊程度，並在報告書中充分地揭露與報導。



查證結論

基於上述查證程序及所取得證據，本公司未發現任何實例和資訊與下述聲明有所抵觸：

- 宏致電子 2025 年度永續報告書符合 AA1000 保證標準 v3 (AA1000AS v3) 之第一類型 (Type 1) 中度保證、GRI 準則、SASB 準則與台灣上市/櫃公司永續揭露指標的相關要求；
- 報告的內容包括聲明與主張均源自宏致電子提供的書面證明文件和內部紀錄，充分反映了宏致電子所取得的成績以及其面對的挑戰；
- 在報告中我們發現的績效數據是以系統和專業方式收集、儲存和分析，是宏致電子永續管理運行的真實反映。

針對任何第三方依據此份保證聲明對宏致電子做出的評論和相關決定，台灣德國萊因將不承擔任何責任。



Taipei, Taiwan
2026-06-18

1602

Ryan C. C. Hsiang
Vice General Manager, People & Business Assurance
TÜV Rheinland Taiwan Ltd.
11F., No.758, Sec. 4, Bade Rd., Songshan District,
Taipei 105, Taiwan

查證聲明書 — 溫室氣體



查證聲明書

LRQA Independent Assurance Statement
Relating to ACES Electronics Co., Ltd.'s GHG Inventory Report
for the calendar year 2025

服務條件

本份查證聲明書乃為宏致電子股份有限公司所準備。
英商勞適股份有限公司台灣分公司(以下簡稱 LRQA)受宏致電子股份有限公司(以下簡稱宏致電子)之委託以查證其 2025 日曆年度(1/1/2025–31/12/2025)期間溫室氣體查報告(發行日期:2026 年 6 月 26 日, 版本:M3), 以下簡稱為「溫室氣體查報告」。

此溫室氣體查報告包含直接、能源間接以及其他間接溫室氣體排放。宏致電子包含下列的地址範圍內的「電子零組件(連接器、連接線等)之設計與製造」等相關活動,與其他相關設施設備活動,如溫室氣體查報告中所描述,溫室氣體排放使用營運控制權。

溫室氣體報告: 2025 年宏致電子溫室氣體查報告書

地理邊界包含

- 宏致電子股份有限公司
台灣桃園市中壢區鎮興路二段 530-6 號
- 東莞宏致電子有限公司
中國廣東省東莞市長安鎮尖岡路 1 號
- 昆山宏致電子有限公司
中國江蘇省昆山市南市鎮青陽北路 578 號
- MEC ELECTRONICS PHILIPPINES CORPORATION
Lot 1 Block BA Phase I, Cavite Economic Zone, Rosario, Cavite, Philippines.
- 蘇州廣程電子有限公司
中國江蘇省昆山市南市鎮青陽北路 555 號 B、C 棟廠房

Terms of Engagement

This Assurance Statement has been prepared for ACES Electronics Co., Ltd.

LRQA was commissioned by ACES Electronics Co., Ltd. (hereafter referred to as the "ACES") to assure its GHG Inventory Report for the calendar year 2025(hereafter referred to as the "GHG Inventory Report").

The GHG Inventory Report relates to direct GHG emissions, energy indirect GHG emissions and other indirect GHG emissions. The GHG emissions have been consolidated using 'Operational' control.

¹ Final_GHG_report_ISO14064-1-2018_Calendar year (2025)_ACES Electronics Co., Ltd. GHG Report, dated 26 Jun. 2026, Edition: M3



The main activities of the organization include "Design and manufacture of electronic components (including connectors, cables, etc.)" and associated facilities/equipment as set out in the GHG Report as follows:

- ACES ELECTRONICS CO., LTD.
No. 503-6, Sec. 2, Guoling Rd., Zhongli Dist, Taoyuan City, Taiwan
- DONGGUAN ACES ELECTRONICS CO., LTD.
No.1, Jiangang Road, Cheng'an Town, 523881 Dongguan City, Guangdong Province, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA
- KUNSHAN ACES ELECTRONICS CO., LTD.
No. 578, Qingyang North Road, Zhouzhi Town, 215314 Kunshan City, Jiangsu Province, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA
- MEC ELECTRONICS PHILIPPINES CORPORATION
Lot 1 Block BA Phase I, Cavite Economic Zone, Rosario, Cavite, Philippines.
- MEC SUZHOU ELECTRONICS CO., LTD.
Plant Building B/C, No. 555, Qingyang North Road, Zhouzhi Town, 215314 Kunshan City, Jiangsu Province, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

管理責任

宏致電子的管理階層對本溫室氣體查報告之準備及維持有效的內部控管, 包含溫室氣體查報告中揭露之資料負責。LRQA 的責任為依據我們與宏致電子間的合約執行查證。

最終的, 溫室氣體查報告由宏致電子所核准並負有責任。

Management Responsibility

ACES' s management was responsible for preparing the claim, report and conformity with the criteria of ISO 14064-1:2018 and for maintaining effective internal controls over the data and information disclosed. LRQA' s responsibility was to carry out an assurance engagement on the GHG Inventory Report in accordance with our contract with ACES.

Ultimately, the GHG Inventory Report has been approved by, and remains the responsibility of ACES.

LRQA 的方法

LRQA 查證已依循 ISO 14064-3:2019 (溫室氣體主要之確認與查證附錄之規範), 以提供對宏致電子符合 ISO 14064-1:2018 (組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附錄之規範)規定所準備的溫室氣體查報告之類別一、二之合格保證查證以及類別三、四有限保證等級查證。

為作成結論, 本保證以抽樣方式執行並涵蓋下列的活動:

- 依溫室氣體查報告中所界定的設施設備, 進行總公司與各廠區現場查訪; 同時審查與溫室氣體排放數據及資料管理相關的過程;
- 查核來自計算機部之相關數據與 IPCC 2021 年第六次評估報告之 GWP 值;
- 查證類別一與類別二之排放數據及資料來源;
- 查證類別三之上游原料、下游產品、員工通勤與商務旅行之運輸之活動數據量;
- 查證類別四在採購的物品(能資源)與一般事業廢棄物焚化處理之活動數據量;
- 查證報告排除類別之重大性原則。



LRQA' s Approach

Our verification has been conducted in accordance with ISO 14064-3:2019, "Specification with guidance for verification and validation of greenhouse gas statements" to provide reasonable assurance for Categories 1 & 2 and limited assurance for Categories 3 & 4, that GHG data as presented in the GHG Inventory Report have been prepared in conformance with ISO 14064-1:2018, "Specification with guidance at the organizational level for quantification and reporting of greenhouse gas emissions and removals".

To form our conclusions the assurance engagement was undertaken as a sampling exercise and covered the following activities:

- Conducted site tours of the facilities and reviewed processes related to the control of GHG emissions data and records for headquarter and the related sites;
- Interviewed relevant staff of the organization responsible for managing GHG emissions data and records;
- Verified emission factors sourced from MOEN and the Global Warming Potentials (GWPs) from the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change 2021 (AR6);
- Verified the historical GHG emissions data and records back to source for Categories 1 and 2 emissions;
- Verified an aggregated level GHG emissions data for Category 3 of activity data of upstream and downstream transport, employee commuting and business travel;
- Verified an aggregated level GHG emissions for Category 4 of activity data of products purchased (energy resource) and general industrial waste incineration treatment; and
- Confirmed significance criteria on reporting of emission categories.

查證等級及實質性

依據合約的保證, 查證是在合理保證等級及5%的實質性等級(類別一與二), 有限保證等級 (類別三、四) 及5%的實質性等級下執行的。本查證意見基於此形成。

Level of Assurance & Materiality

In accordance with our contract agreement, the assurance was conducted at a reasonable level of assurance at a materiality of 5% for Categories 1 & 2 and at a limited level of assurance at a materiality of 5% for Category 3 & 4. The opinion expressed in this Assurance Statement has been accordingly formed.

LRQA 意見

基於 LRQA 的方法, 依溫室氣體查報告中國曆日曆年西元 2025 年度之全部直接及能源間接的溫室氣體(類別一與類別二)排放總量實質正確, 其他間接溫室氣體排放(類別三、四)沒有任何情形引起我們注意到計算沒有實質正確: 溫室氣體查報告之準備也符合 ISO 14064-1:2018 (組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附錄之規範)相關要求。

LRQA' s Opinion

Based on LRQA' s approach,

- The GHG emissions for Categories 1 & 2 disclosed in the Report as summarized in Table 1 below are materially correct;



Signed

SHIH-HUANG LIN
LRQA Lead Verifier 主導查驗員

On behalf of LRQA, Limited
Zone D1, 14/F, No. 181, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist., Taipei City, Taiwan.
台北市松山區敦化北路 187 號 14 樓 D1 區

LRQA Reference number: TWN0000515/O_2025

日期 Dated: 30 July 2026

Chiang-shan Chen
General Manager 總經理





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

