

2022
宏致電子
永續報告書
ESG REPORT



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

- 利害關係人鑑別與溝通管道
- 重大議題鑑別與分析
- 短中長期目標
- SDGS 永續發展目標

3 守護綠色環境

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

1 穩健治理藍圖

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

4 幸福員工職場

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

2 創新價值突破

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

5 關懷社會公益

附錄

- GRI準則(Standards)內容索引
- 永續會計準則委員會(SASB)對照表
- ISO 26000對照表
- 聯合國全球盟約對照表
- 查證聲明書

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

關於本報告書

本報告書為宏致電子股份有限公司(以下簡稱為「宏致」)2022年永續報告書(以下簡稱為「本報告書」),秉持誠信、透明的原則,忠實呈現2022年宏致在經濟、社會及環境面向之作為,期望藉由本報告書與所有利害關係人分享宏致在永續發展所作的承諾與成果。

報告範疇與邊界

報告書揭露資料時間為2022年1月1日至2022年12月31日止,本報告書內容主要以台灣宏致(東園總部及精工中心)為主,部分資料包含集團海外分公司。內容呈現經濟、環境與社會面之管理績效與實踐成果,財務數據來源經會計師簽證與財報數據一致。宏致於2022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。

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準則進行編撰,並納入聯合國全球盟約(UN Global Compact)、聯合國全球永續發展目標(UN Sustainable Development Goals, SDGs)、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法等原則。

審查與驗證

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

發行週期

此為宏致發行的第三本永續報告書,未來將每年定期發行

上次報告發行時間:2022年6月

本次報告發行時間:2023年6月

下次報告預定發行時間:2024年6月

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本公司窗口聯繫:

📍 公司地址:桃園市中壢區東園路13號

🌐 公司官網:<https://www.acesconn.com/tw>

📞 聯繫人:邱小姐

✉ 聯絡信箱:csr@acesconn.com

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

董事長的話

2023年宏致集團邁入第27年，在與全球共同歷經了3年半的疫情考驗後，讓我們深刻體驗到，企業欲維持基業長青，必須具備更高的應變力與競爭力來面對社會與環境迅速變化的挑戰！「經營績效」、「社會責任」和「永續發展」是當今卓越企業必須植入的DNA，宏致完成了第三年的永續報告書，揭示我們做為產業ESG先導者的決心！

在穩健治理與創新價值、人才發展與員工福祉、減碳淨零與守護環境、客戶價值與社會責任等面向，宏致致力促進與利害關係人的正向溝通，藉由多元順暢之管道，了解利害關係人之需求並尊重、維護其應有之合法權益，包括了對員工、客戶、投資人、供應商、政府、媒體、社區鄰里等全方位的關照與重視。宏致更依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 之GRI永續性報導準則，依據鑑別、蒐集、分析、確認等步驟，進行重大性議題分析，確保各重大性議題皆能符合各利害關係人之期望。

我們的具體作為也在永續經營、品質創新、環境守護、員工關懷成長、公益參與等基礎上穩健執行，訂定明確的短中長期目標，宏致更響應與支持聯合國的17項「永續發展目標」 (Sustainable Development Goals, SDGs)，召開企業社會責任推動小組共同研議，評估當前公司永續發展政策及規劃，已在8項SDGs目標中獲致具體成果，包括員工福利、人權維護、溫室氣體與能源管理等等，宏致將持續依循聯合國永續發展目標逐一推動實現，作為未來企業長治經營之方向。

回顧過去一年，宏致放眼全球市場更著眼於厚植實力，例如在精進技術研發產學合作方面，與國立中央大學共同簽訂「中大X宏致聯合研究中心」。此外，也為集團發展的下一個三十年佈局，2022年4月於台灣中壢過嶺廠區正式動土興建總部大樓，預計2024年完工落成。我們更致力於優良產品的製造與營銷推廣，榮獲「傑出台商內銷典範獎」，努力不懈擦亮宏致品牌，與客戶雙贏共榮。

從全球以及社會當今面臨的嚴峻課題再回歸反求諸己，我們深信維持健全的公司治理是企業永續經營的關鍵基底，為此，宏致持續致力於建構穩健、有效的治理架構，不斷提升公司治理品質，實踐公司治理之精神，以強化公司整體營運。社會責任與ESG概念多年來早已深植在我們的企業文化，全公司上下一心身體力行，殷切期盼集結眾人智慧，為解決全球環境與社會問題盡一己之力，讓我們共同以追求永續的心，宏大致遠更美好的未來！

董事長



永續經營策略

利害關係人鑑別與溝通管道

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

員工

對宏致的意義

員工是宏致的基石，每位員工的投入都使宏致更加茁壯，除保障員工權益及優於業界的薪酬福利外，亦尊重、關懷每一位宏致人。

關注議題

- 人才培育
- 人權維護
- 職業安全衛生
- 環境保護議題
- 勞資議題

溝通管道

- 內部會議
- 勞資會議
- 考核評鑑
- 教育訓練
- 員工申訴信箱

溝通頻率

- 每月
- 每季
- 每年
- 每年
- 不定期

主要負責單位

人力資源部

客戶

對宏致的意義

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。

關注議題

- 客戶隱私與資訊安全
- 綠色產品與創新
- 職業安全衛生
- 服務品質
- 禁限用物質管理
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 溫室氣體及能源管理

溝通管道

- 客戶滿意度調查
- 商業與技術評鑑
- 客戶會議

溝通頻率

- 每年
- 每年
- 不定期

主要負責單位

業務部

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

• 利害關係人鑑別與溝通管道

• 重大議題鑑別與分析

• 短中長期目標

• SDGS 永續發展目標

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

投資人

對宏致的意義

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。

關注議題

- 經營績效
- 從業道德與法規遵循
- 公司治理與風險控管

溝通管道 ———— 溝通頻率

- 股東會 ———— 每年
- 法人說明會 ———— 每年
- 公司年報 ———— 每年
- 投資人信箱 ———— 不定期

主要負責單位

財務部

供應商

對宏致的意義

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。

關注議題

- 供應商管理
- 綠色採購

溝通管道 ———— 溝通頻率

- 供應商會議 ———— 每年
- 採購協商 ———— 不定期

主要負責單位

集團供應鏈運營處

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

• 利害關係人鑑別與溝通管道

• 重大議題鑑別與分析

• 短中長期目標

• SDGS 永續發展目標

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

政府

對宏致的意義

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。

溝通管道 — 溝通頻率

座談會/研討會 — 不定期
公文往來 — 不定期

關注議題

- ◎ 經營績效
- ◎ 水資源管理
- ◎ 從業道德與法規遵循
- ◎ 廢棄物管理
- ◎ 職業安全衛生
- ◎ 溫室氣體及能源管理

主要負責單位

董事長室

媒體

對宏致的意義

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。

溝通管道 — 溝通頻率

新聞稿 — 不定期

關注議題

- ◎ 經營績效
- ◎ 從業道德與法規遵循
- ◎ 社會責任績效

主要負責單位

管理處

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

• 利害關係人鑑別與溝通管道

• 重大議題鑑別與分析

• 短中長期目標

• SDGS 永續發展目標

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

社區鄰里

對宏致的意義

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。

關注議題

- ◎ 社區關懷
- ◎ 社會責任績效

溝通管道

- 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

溝通頻率

- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 不定期

主要負責單位

管理處



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

• 利害關係人鑑別與溝通管道

• 重大議題鑑別與分析

• 短中長期目標

• SDGS 永續發展目標

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

重大議題鑑別與分析

重大議題鑑別與分析

為符合利害關係人對宏致永續發展之期待，宏致依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 之GRI永續性報導準則，依據鑑別、蒐集、分析、確認等步驟，進行重大性議題分析，確保各重大性議題皆能符合各利害關係人之需求及期望。

評估流程

A. 鑑別

宏致依循 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，鑑別出七大利害關係人：員工、客戶、投資人、供應商、政府、媒體及社區鄰里。

B. 蒐集

考量公司營運有關之內外部議題與風險衝擊，結合利害關係人25項關注項目，進行蒐集及識別彙整。後續內部小組參考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，經內部小組綜合討論歸納後，具體可執行之永續議題為18項。因此本報告書之重大主題則以該18項永續議題作為後續篩選之基礎。

C. 分析

內部小組依據各永續議題之「影響程度」及「發生可能性」的正、負面向衝擊，進行內部各單位主管之「永續議題衝擊評估表」評估，邀請各單位主管思考各議題對公司的實際與淺在之正、負面向衝擊程度，同時對18項永續議題進行評分與評級，最後共回收10份有效問卷。後續每項議題之計分皆加總正、負面向衝擊分數，最終依照衝擊影響分數排列順序。

D. 確認

最終依照衝擊影響分數順序作為重大議題排序基準，再經內部小組討論及高階主管評估及確認後，確認出2022年9項重大性議題。後續本報告將以此9項重大性議題進行報告書撰寫，並與利害關係人溝通宏致在ESG等各面向議題，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。

對應議題	經濟及治理面	
重大主題	公司治理	
對宏致的意義	健全完善的公司治理能讓企業組織永續發展，並保障各利害關係人權益不受損。	
衝擊說明	宏致良好的公司治理增強公司透明度並可有效管控風險。有助於提升公司形象、市場地位。	
衝擊邊界	員工	V
	客戶	V
	投資人	V
	供應商	V
	政府	V
	媒體	
涉入程度	社區鄰里	
	直接涉入	V
	促成涉入	
	透過商業行為涉入	
對應GRI主題	自訂重大主題	
對應SDGS目標		
回應章節	1.3公司治理	
頁碼		

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

• 利害關係人鑑別與溝通管道

• 重大議題鑑別與分析

• 短中長期目標

• SDGS 永續發展目標

1 穩健治理藍圖


2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

對應議題		經濟及治理面			環境面
重大主題		營運績效	產品品質	永續供應鏈	溫室氣體排放及能源管理
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，藉以回饋股東、投資人等利害關係人。	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。
衝擊說明		宏致營收持續穩健成長對於投資者、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，吸引更多人支持，對未來擴大發展更有幫助。	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。
衝擊邊界	員工	V	V		
	客戶	V	V	V	
	投資人	V	V		
	供應商	V	V	V	
	政府	V			V
	媒體				V
	社區鄰里				V
涉入程度	直接涉入	V	V	V	V
	促成涉入				
	透過商業行為涉入		V		
對應GRI主題		GRI 201 經濟績效	自訂重大主題	自訂重大主題	GRI 305 排放
對應SDGS目標		 			
回應章節		1.2 營運績效	2.1 產品品質與創新研發	2.3 永續供應鏈	3.3 溫室氣體及能源管理
頁碼					

對應議題		社會面			
重大主題		人才培育	薪酬與員工福利	職業安全衛生	勞資關係
對宏致的意義		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。	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。	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。
衝擊說明		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。	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。	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。
衝擊邊界	員工	V	V	V	V
	客戶				
	投資人				
	供應商				
	政府			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
對應GRI主題		GRI 404 訓練與教育	GRI 405 員工多元化平等機會	GRI 403 職業安全衛生	GRI 402 勞資關係
對應SDGS目標					
回應章節		4.3 人才培育	4.2 勞資關係	4.4 健康及安全職場	4.2 勞資關係
頁碼					

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

• 利害關係人鑑別與溝通管道

• 重大議題鑑別與分析

• 短中長期目標

• SDGS 永續發展目標

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

短中長期目標



SDGS永續發展目標

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

2022年永續發展之8大目標與績效成果如下：

SDGS目標	宏致對應之重大議題	績效成果
<p>健康與福祉</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪酬與員工福利 ● 健康及安全職場 	<ul style="list-style-type: none"> ● 平均調薪幅度 4.41% ● 職場健康相關課程舉辦17場 ● 執行「職場員工健康保護計畫」 ● 成立「防疫小組」執行應變措施
<p>優質教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培育 	<ul style="list-style-type: none"> ● 平均每人教育訓練時數6.91小時 ● 產學合作人數共44位
<p>性別平等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人權維護 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工男女比率1.1:1 ● 落實「母性健康保護管制程序」
<p>可負擔能源</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 溫室氣體及能源管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成ISO14064溫室氣體盤查 ● 碳排量較去年減量4.09%
<p>就業和經濟成長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 營運績效 ● 風險控管 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球合併營收淨額103.93億元 ● 提供具競爭性的薪資福利制度 ● 遵守「企業社會責任政策」 ● 創造偏鄉在地就業機會
<p>產業創新和基礎設施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品品質 ● 創新研發 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究發展費用較去年增加19.22% ● 集團累計有效專利達496筆 ● 導入新版AIAG-VDA FMEA系統
<p>責任消費與生產</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 廢棄物管理 ● 綠色採購 ● 永續供應鏈 	<ul style="list-style-type: none"> ● 在地採購支出比例達43% ● 優先採購具環保標章之綠色產品 ● 廢棄物較去年減量0.73%
<p>氣候行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 溫室氣體及能源管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 加強節能減碳相關行動與力度 ● 用電總量較去年減量11.33%



1

穩健治理藍圖

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

1.1 公司概況

關於宏致

宏致集團的英文是ACES Group，目標為從以往有效率的營運，提供客戶產能、生產彈性等優勢，轉型成為客戶提供完整的解決方案；其分別代表的涵義為Advanced領先、Creative創新、Excellent卓越、Solution解決，發展為新產品設計、高頻傳輸技術、大電流傳輸、連接器/連接線整合設計等優勢，為客戶提供最優質的服務。

公司簡介

宏致電子成立於1996年11月，主要係從事筆記型電腦及電腦周邊、平板、智慧型手機、消費性電子、面板、車用設備、網路通訊、工業、醫療等相關連接器、連接器配件、極細同軸線連結線組、電子線連接線組、無線通訊射頻連接器線組及各式零組件等產品之研發、生產及銷售等業務。以桃園為總部，於中國大陸、菲律賓及越南設立生產基地，持續執行製程精實計畫並透過提升自動化生產比例來持續改善成本結構；以提供客戶更多元化產品服務，提供更高附加價值產品與服務，以增加未來的成長動能。2009年3月股票正式於台灣證券交易所掛牌上市(股票代碼：3605)。

服務據點



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概況

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

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	706人
主要產品及服務	高階精密連接器與連接線之研發、精密模具之設計與製造
董事長	袁万丁
總經理	楊宗霖
東園總部地址	桃園市中壢區永福里東園路13號
精工中心地址	桃園市中壢區過嶺路二段530-6號
廠區面積	東園總部:5563.21平方公尺 精工中心:8599.75平方公尺
營運涵蓋地區	台灣、美國、日本、新加坡、德國、菲律賓、印度、越南、中國(北京、蘇州、昆山、東莞、寧波、重慶)

企業文化及核心價值

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

1

知識與視野：

企業及員工必須要活到老學到老，在組織內部建立一個持續學習成長的環境，鼓勵員工不斷地自我學習與超越自我，以建立一個宏觀的視野、創新的知識。

2

價值與態度：

對客戶創造不可取代的價值，也經營個人的價值；並秉持著積極向上、負責任的做事態度。

3

承諾與執行力：

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

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概況

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

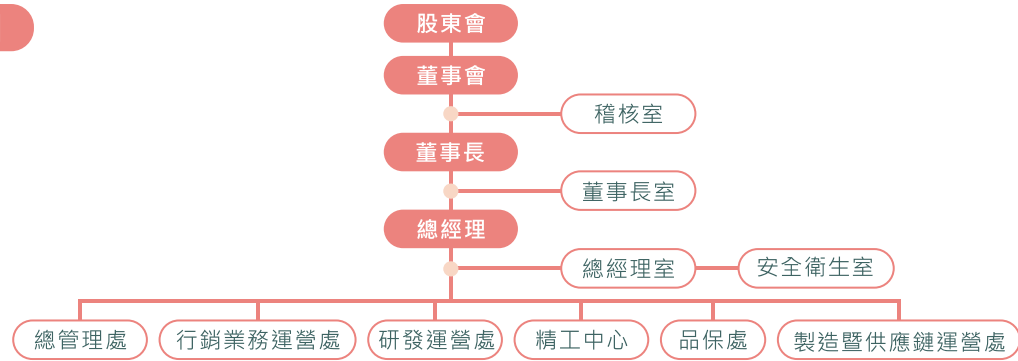
3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

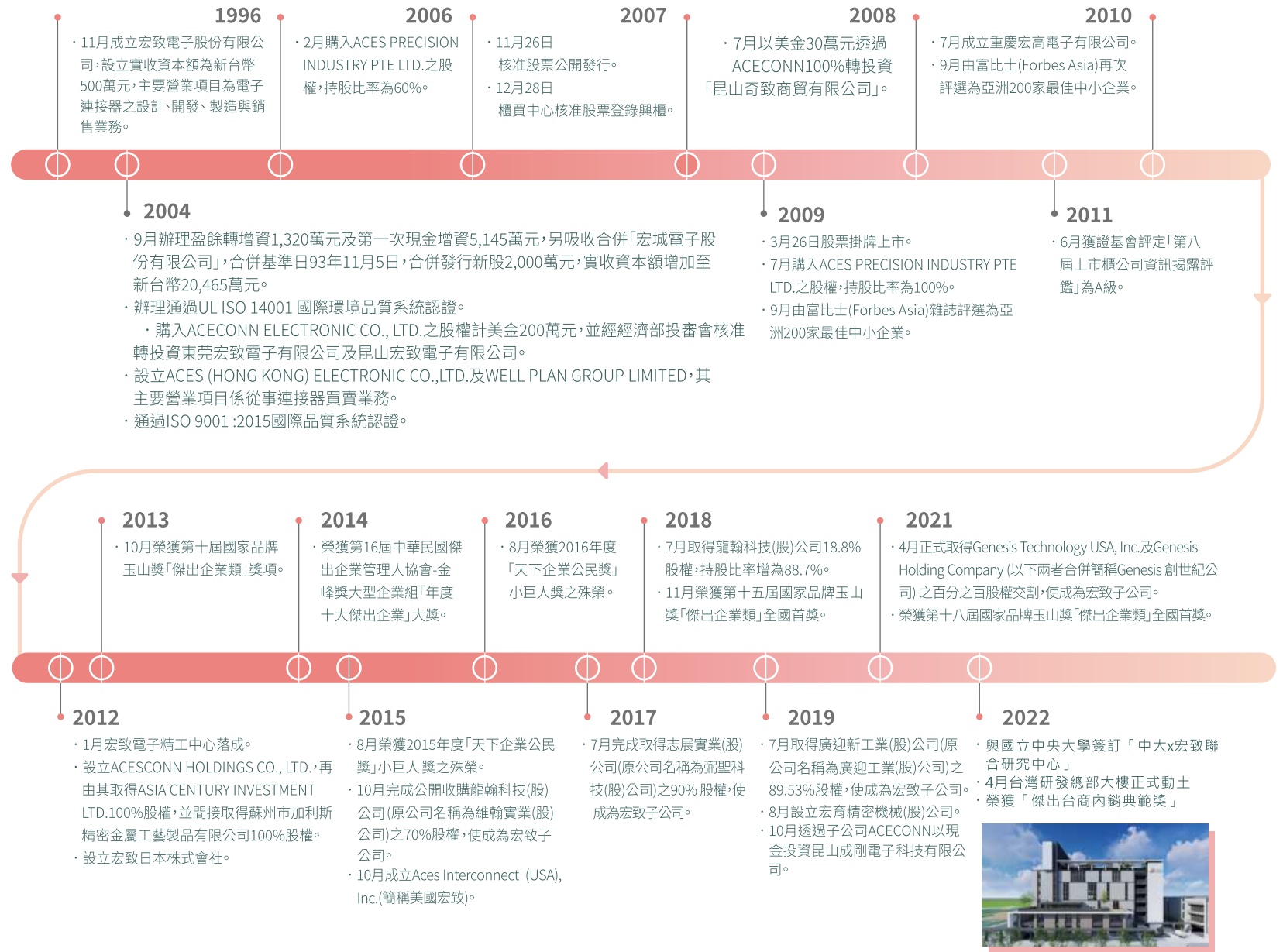
宏致組織圖



主要功能職掌

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

發展歷程



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概況

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

營運策略布局

短期計畫

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

中長期計畫

- 1 鑑於新科技產品往往由美國市場先做基礎的研發或制訂相關規格，因此就近取得即時的訊息以提供產品開發方向及投資決策所需資訊非常重要，本公司於104年正式設立美國公司，擴大美國業務拓展據點，就近掌握市場產品發展趨勢及獲得新產品資訊；此外，中國大陸崛起，成為全世界重要生產製造及龐大消費力地區，本公司亦於104年進行業務組織調整，以期建立更堅實的客戶關係，提升產品銷售，更以「雙鷹計畫」展翅橫跨美國及大陸市場，面對市場快速的需求變化、及時對應及彈性服務，完整建置公司未來業務發展方向。
- 2 以研發能力、產品領先原則進行國際化佈局：持續投入研發及技術資源，並於台灣深耕技術研究發展，擴大營運規模，專注在精密模具之設計、開發及製造，同時持續培養優秀的產品開發、精密模具之設計及製造人員，建構完整的技術團隊，滿足國內及國際客戶之需求，以成為世界級精密機構零組件製造廠為長期目標。

參與外部公協會

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

宏致所參與之組織如下表：

協會	身分	協會	身分
電子連接器協會	會員(董事長兼任協會理事)	PCI-SIG	會員
Digitimes電子時報	會員	Gen-Z	會員
HDMI協會	會員	Open Computer Project	會員
USB協會	會員	5G智慧桿標準推動聯盟	會員
SFF/SHIA	會員	電子紙聯盟	會員
JEDEC	會員	VESA	會員
國立中央大學 國際產學聯盟	會員	電機電子工業 同業公會	會員

外部倡議與肯定

宏致認同並且承諾支持RBA(前身為EICC)的願景與目標，除公司本身依循RBA行為準則建立相關政策進行管理外，更全力擴及至主要供應商，要求供應商一同關注勞工與人權、安全及健康的工作環境、遵守商業道德等議題，供應商一起善盡企業社會責任，以期達到RBA願景及目標。本公司於2021年的RBA Validated Assessment Program 有效性稽核程序(VAP)中，由國際公正第三方進行實地稽核，正式完成7.0版稽核。

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



EcoVadis為源自法國的社會責任線上審核平台，評估企業於環境、勞工及人權、商業道德和永續採購之影響。為符合國際客戶/供應商對於宏致社會責任之要求，並藉以審視永續各面向表現。截至2022年宏致已連續三年回覆EcoVadis問卷，承諾持續找尋改善方法，強化永續體質。



CDP(Carbon Disclosure Project)國際碳揭露專案，乃現今全球機構投資法人參考企業永續環境作為的最主要指標之一。宏致自2019年起每年回覆CDP Climate及CDP Water問卷，2022年獲得C(認知等級)，未來將持續精進相關作為，以減少營運對於環境的破壞。



第10屆「傑出台商內銷典範獎」

宏致於2022年榮獲台北經營管理研究院第十屆「傑出台商內銷典範獎」肯定。根據評選應備條件，宏致不僅在大陸地區知名度高、市場地位及影響力大，在大陸各地區更有完整的通路佈建，係屬內銷型台商企業的領先者及行業標竿，堪為台商企業學習之典範而因此獲獎。未來宏致將持續積極擴大營收規模、開拓全球市場、積極善盡企業社會責任與永續發展，追求公司價值最佳化，成為客戶最信賴、最專業的全方位解決方案合作夥伴。



1.2 營運績效

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

- **2022年財務績效** 全球合併營收淨額新台幣103.93億元
全年平均毛利率為21.49%
股東權益報酬率為4.04%
稅後純益率為2.15%

行動方案

- 落實客戶關係管理(CRM)，邁向全通路
- 加速先進製程研發與產能擴充
- 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
- 會計師查核營收報告

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

★ 2023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，落實本公司永續穩健之經營。

營運績效

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

近三年營運績效

單位：新台幣千元

項目	細項	2020年	2021年	2022年
產生之直接經濟價值	營運收入(註2)	8,062,865	10,575,862	10,392,504
分配之經濟價值	營運成本(註3)	5,556,279	7,118,771	7,327,958
	員工薪資與福利	2,064,242	2,594,345	2,578,811
	支付出資人款項(註4)	120,511	247,406	158,999
	支付政府款項	59,926	104,251	100,440
	社區投資(註5)	1,961	2,918	2,963
存留之經濟價值(註6)		259,946	508,171	223,333

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

近三年營業比重統計

單位：新台幣千元

主要產品	2020年		2021年		2022年	
	營業收入淨額	比重	營業收入淨額	比重	營業收入淨額	比重
連接器	4,361,239	54.09%	5,264,343	49.78%	4,712,685	45.35%
連接線組	1,883,947	23.37%	2,236,600	21.15%	2,082,787	20.04%
通路暨射頻產品	816,078	10.12%	796,279	7.53%	803,160	7.73%
金屬沖壓件	788,050	9.77%	1,953,577	18.47%	2,448,955	23.56%
其他營業收入	213,551	2.65%	325,063	3.07%	344,917	3.32%
合計	8,062,865	100.00%	10,575,862	100.00%	10,392,504	100.00%

註：數據統計範圍為宏致合併子公司

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概況

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

生產統計

單位：千個、新台幣千元

生產量值 主要產品	年度	2022年		
		產能	產量	產值
連接器		42,307,000	28,164,639	5,313,854
連接線組		107,841	100,927	2,052,555
通路暨射頻產品		143,304	164,573	596,812
金屬沖壓件		381,279	355,236	2,250,796
合計		42,939,424	28,785,376	10,214,016

註：數據統計範圍為宏致合併子公司



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概况

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

1.3 公司治理

管理方針

重大主題

公司治理

政策方向

- 恪守【上市上櫃公司治理實務守則】及相關法規外，訂定公司內部之「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」，維護股東權益及強化董事會運作

核心目標

- 強化公司治理，提升各項資訊透明度
- 持續提升公司治理評鑑

績效成果

- 2022年董事會出席率達100%
- 董事會及監察人參與公司治理相關課程共8人，累積訓練時數51小時
- 2022年未發生貪腐、賄賂之情事

行動方案

- 規劃公司高階主管參與公司治理等相關課程，強化其治理精神
- 成立薪酬委員會，訂定本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度，並定期給予
- 績效評估

如何管理

投入資源

- 針對不同事項，成立相對應委員會，以利監督各項職權

回饋機制

- 發言人信箱
- 股東會
- 法人說明會

評估機制

- 內部董事會績效評估，1次/年
- 參與公司治理評鑑
- 透過內部控制制度，評估公司作業程序是否合理

未來規劃

★ 2023年目標

- 持續提升公司治理評鑑之評級
- 無任何貪腐、賄賂之情事發生

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概况

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

公司治理

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

本公司設置公司治理之專職單位為管理中心，公司治理單位的主要職責如下：

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

董事

本公司現任董事會由7位董事(含3位獨立董事)組成，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位董事位於51~60歲，4董事位於61~70歲，1位董事位於71~80歲；有1位女性董事。成員具備產業、財務、會計及科技等專業領域，整體具備營運判斷、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀及領導決策等能力。

董事會提名選任：

宏致擁有充足之人脈，能從外部找尋合適之人才適時接任，且未有公司法第30條各款情事者。此外，獨立董事依法需具備業務、研發、法務、財會或公司業務所需之工作經驗，且均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第3條第1項之規定，並每三年進行提名選任，而未來接班將以各領域之專業人士為規劃方向。董事會原則每季召開一次，如遇緊急事項，得由董事長隨時召集之。2022年共召開6次董事會，其出席狀況約100%。

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概况

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

董事會教育訓練

宏致針對董事會各成員每年皆安排至少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	進修時數	2022年進修總時數
董事長	袁万丁	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111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	111年度防範內線交易宣導會	3	
董事	威紀投資有限公司 代表人：黃文成	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111年度防範內線交易宣導會	3	
董事	謝漢章	中華民國工商協進會	AI Security (人工智慧安全)	3	6
		中華民國工商協進會	企業併購法最新修訂暨稅務議題探討	3	
董事	徐昌翡	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111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	111年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	李安謙	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111年度防範內線交易宣導會	3	6
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	廖達禮	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	6
		臺灣證券交易所股份有限公司&國泰金控	2022國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	
獨立董事	沈國基	臺灣證券交易所股份有限公司	2022獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3	12
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111年度防範內線交易宣導會	3	
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
		財團法人台灣永續能源研究基金會	2022第5屆GCSF全球企業永續論壇-ESG架構下企業的法律挑戰	3	

董事會績效評估

本公司訂有「董事會績效評估辦法」，於每年年度結束時進行董事會績效評估，評估之範圍，包括整體董事會及個別董事成員，依評量指標量化評估結果並送交最近一次董事會報告。評分標準分為五級(優、佳、良好、尚可、有待加強)，2022年整體績效評估結果為優等。

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

功能性委員會績效評估項目	
V	對公司營運之參與程度
V	功能性委員會職責認知
V	提升功能性委員會決策品質
V	功能性委員會組成及成員選任
V	內部控制

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



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概况

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

董事會薪酬政策及薪酬決定流程

本公司為強化公司治理，健全董事及經理人薪資報酬制度，設置薪資報酬委員會，並訂定「薪資報酬委員會組織規程」。

其章程規範包含：

- 1 定期檢討本規程並提出修正建議。
- 2 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。
- 3 定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬。

此外，針對公司酬勞分配亦遵循本公司章程第24條，當年度獲利不低於1%為員工酬勞，及不高於3%為董事酬勞，本公司經理人的酬金，則評估於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運績效的貢獻度，並以本公司之「績效考核管理辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、個人的績效評估結果，並參酌經理人之目標達成率、獲利率、營運效益、貢獻度並參酌同業通常水準等綜合考量後計算其酬金比例，而給予合理報酬。另外宏致也將利害關係人（包含股東）的意見納入薪酬相關考量事項，並定期評估公司經營績效及未來風險之關聯性並納入薪酬相關考量，以謀公司永續經營。

溝通關鍵重大事件

宏致之重大訊息發布，皆遵循本公司「內部重大資訊處理作業程序」辦理；本公司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，決策或事件對本公司財務、業務、股東權益或證券價格具重大影響者，重大訊息專責單位應於事實發生日填報「網路申報公開資訊申請表」及「重大訊息評估檢核表」經單位主管簽核後，再送請本公司發言人審核，並於法令規定發布時限前經總經理簽核決行後，於主管機關指定的網站—公開資訊觀測站發布重大訊息。2022年重大訊息發佈總數共42則。

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概况

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

董事成員

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

董事出席概況

職稱	姓名	實際出(列) 席次數(B)	委託出席次數	實際出(列) 席率(%)【B/A】	備註
董事長	袁万丁	6	0	100%	
董事	威紀投資有限公司 代表人：黃文成	6	0	100%	
董事	謝漢章	6	0	100%	
董事	徐昌翊	3	0	100%	111/6/29新任
獨立董事	李安謙	6	0	100%	
獨立董事	廖達禮	6	0	100%	
獨立董事	沈國基	3	0	100%	111/6/29新任
監察人(註)	魏啓林	1	0	33%	111/6/29卸任
監察人(註)	蔡淑娟	3	0	100%	111/6/29卸任
監察人(註)	徐昌翊	3	0	100%	111/6/29卸任

註：111/6/29股東常會選任3席獨立董事設置審計委員會替代監察人職責。

薪酬委員會

本公司依證券交易法「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設立薪酬委員會，委員共計3人，至少每年召開兩次會議。2022年度薪資報酬委員會開會2次，薪酬委員出席率為100%。

本公司薪資報酬委員會職權：

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

2022年薪資報酬委員會之議決事項如下：

- 1 經理人之年終獎金發放案
- 2 民國110年度員工酬勞與董監酬勞分配案
- 3 經理人之員工酬勞發放案
- 4 董監酬勞發放案
- 5 經理人調薪案
- 6 民國110年度現金增資發行新股，經理人之員工認股執行案

審計委員會

本公司依證券交易法於2022年Q3設立審計委員會，委員共計3人，皆由獨立董事擔任，至少每季召開一次會議。2022年度審計委員會開會2次(Q3與Q4)，審計委員出席率為100%。

本公司審計委員會職權：

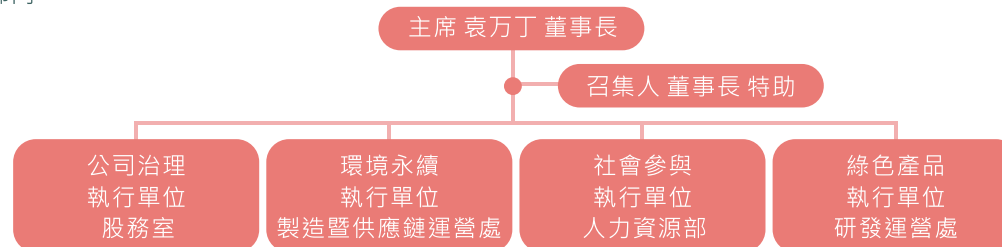
- 1 公司財務報表之允當表達。
- 2 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
- 3 公司內部控制之有效實施。
- 4 公司遵循相關法令及規則。
- 5 公司存在或潛在風險之管控。

2022年審計委員會之議決事項如下：

- 1 季度合併財務報告
- 2 提報年度稽核計畫
- 3 辦理背書保證案
- 4 子公司投資案
- 5 評估簽證會計師之獨立性
- 6 訂定無擔保轉換公司債轉換普通股之發行新股基準日
- 7 修正組織架構圖、董事會議事規則、防範內線交易管理作業程序等

永續發展委員會

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



1.4 誠信經營

誠信經營

宏致為建立誠信經營之企業文化及健全發展，達成企業永續經營之理念，依據《上市上櫃公司誠信經營守則》訂定《誠信經營守則》，以誠信、透明且負責的經營理念要求員工其行為需符合道德標準，嚴格要求公司之經理人及受僱人，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。

本公司為提倡及宣導誠信行為，定期於員工大會中向全體員工進行「誠信經營」之宣導。而針對新進員工不論是內勤或外務人員，於新人訓練宣導有關內線交易預防、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，強化有關「誠信經營」提倡及宣導。

本公司由管理中心兼任企業誠信經營小組，負責誠信經營政策之制定，並由稽核室負責監督各單位作業情況。管理中心依據「誠信經營守則」訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，鼓勵公司內、外部人員舉報任何非法、不道德或違反誠信經營守則之行為，並將此辦法公告於公司網站。管理中心於每年最後一次董事會報告其執行情形。2022年無任何貪腐事件發生，未來公司亦會持續強化內控機制，落實誠信經營之理念。

誠信經營申訴管道



外部申訴電話
886-3-4632808 #1171



外部申訴信箱
audit@acesconn.com



內部員工意見箱
suggection_tw@acesconn.com

反貪腐

宏致要求所有員工、各級主管或董事均不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等行為。我們於誠信經營守則中明確規範禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或收取不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害智慧財產權、營業秘密、從事不公平競爭之行為、損害利害關係人等權益、健康、安全等事項，以保障客戶權益、避免企業蒙受損失、裁罰及商譽受損。2022年接受反貪腐相關道德訓練的員工共376人，占比為53%。

	2021年	2022年
受反貪腐相關道德訓練員工數	442	376
佔公司人數百分比	73%	53%

法規遵守

宏致為求落實公司之核心價值，要求員工從事日常業務及工作時能嚴格遵守公司從業道德標準，避免違反國內外法令法規，損害客戶、供應商及其他利害關係人之權益。宏致管理單位持續密切留意任何會對公司造成影響的法規制定與發展，進而建置相關的規範、流程，並規劃教育訓練課程，強化同仁對現行法令法規之認知。

政治獻金

本公司一向保持政治中立，從未從事政治捐獻之情事。

政府補助方案

由於行政院推動「歡迎台商回台投資方案」，厚植未來台灣產業發展實力，並增加經濟動能，而宏致是連接器產業目前極少數在台灣建置生產製造中心的台廠，為因應未來發展趨勢及增加台灣生產動能，向政府申請投資金額利息補貼，取得銀行專案低利貸款6億元，2022年認列利息補助新台幣251.4萬元，截至2022年累計利息補助新台幣482.5萬元，此次實施期程延長為5年（2019年至2024年），已規劃在精工中心進行擴增廠房及生產設備，以加速擴充產能和發展精密細间距電子連接器（線）產品。

1.5 風險控管

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

考量面向	風險屬性	項目	因應對策/採取行動	權責單位
治理面	可預防風險	法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> 密切追蹤各項法令，並不定期舉辦各類法規相關教育訓練 	管理處
	策略型風險	資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> 廠內網路安全使用宣導 舉辦資安相關教育訓練 	資訊管理服務處
	可預防風險	從業道德	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦教育訓練宣導 設置檢舉管道 	管理處
經濟面	策略型風險	原物料短缺	<ul style="list-style-type: none"> 開發替代料 提高安全庫存備貨量 開發兩間以上廠商增加採購渠道 與供應商簽訂長期供貨合約確保穩定供貨 集團之間互相支援原物料 	精工資材部
	可預防風險	信用風險	<p>信用風險係公司因客戶或金融工具之交易對手無法履行合約義務而產生財務損失之風險，主要來自於公司應收客戶之帳款及有價證券投資。</p> <p>(1)應收帳款及其他應收款 公司已建立授信政策，公司在給予標準之付款及運送條件及條款前，須針對每一新客戶個別分析其信用評等，建立個別信用額度，以控制信用風險。</p> <p>(2)投資 銀行存款、固定收益投資及其他金融工具之信用風險，係由公司財務部門衡量並監控。</p> <p>(3)保證 公司政策規定僅能提供財務保證予背書保證辦法中所列示之對象。</p>	財務部
	可預防風險	流動性風險	<p>(1)公司係透過管理及維持足夠部位之現金及約當現金以支應公司營運，並減輕現金流量波動之影響。</p> <p>(2)公司管理階層監督銀行融資額度使用狀況，並確保借款合同條款之遵循。</p>	財務部

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概况

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

考量面向	風險屬性	項目	因應對策/採取行動	權責單位
經濟面	可預防風險	市場風險	<p>市場風險係指因市場價格變動，如匯率、利率、權益工具價格變動，而影響本公司之收益或所持有金融工具價值之風險。市場風險管理之目標係管控市場風險之暴險程度在可承受範圍內，並將投資報酬最佳化。</p> <p>(1) 匯率風險 公司暴露於非以各該集團企業之功能性貨幣計價之銷售、採購及借款交易所產生之匯率風險。集團企業之功能性貨幣以新台幣為主，亦有美金及人民幣。該等交易主要之計價貨幣為新台幣、美金及人民幣。</p> <p>(2) 利率風險 公司同時以固定及浮動利率借入資金，因而產生公允價值變動風險及現金流量風險。公司藉由維持一適當之固定及浮動利率組合等方式來管理利率風險。</p> <p>(3) 其他市價風險 公司因權益證券投資而產生權益價格暴險。該權益投資非持有供交易而係屬策略性投資。公司並未積極交易該等投資，且公司管理階層藉由持有不同風險投資組合以管理風險。</p>	財務部
			可預防風險	機台設備維護
環境面	可預防風險	水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 廠內節約水資源宣導 ■ 廠內水資源再利用執行 ■ 若停水則將產品轉至其他廠區進行生產 ■ 持續採購樹苗，以種樹確保水土保持，調節環境 	管理處

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概况

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

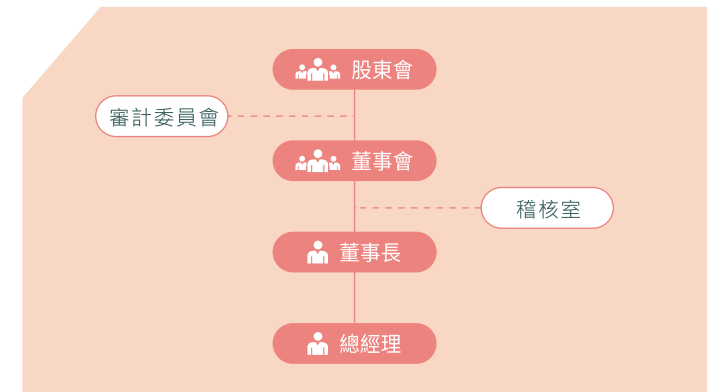
5 關懷社會公益

附錄

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

內控機制

本公司稽核室為專責獨立單位直接隸屬於董事會，負責內部稽核事務及處理相關舉報事宜，成立目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核公司各單位及子公司內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。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。



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概況

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

內部稽核之運作

1	2	3
<p>擬訂年度稽核計畫，包括每月應稽核之項目；依年度稽核計畫時程確實執行，檢查公司各項作業制度是否被有效實施並作成稽核報告，必要時另行安排專案性查核。</p>	<p>針對檢查發現之缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，以確定受查單位已及時採取適當之改善措施。</p>	<p>本公司內部稽核人員如發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即作成報告陳核，並通知獨立董事。</p>

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



1.6 資安防護

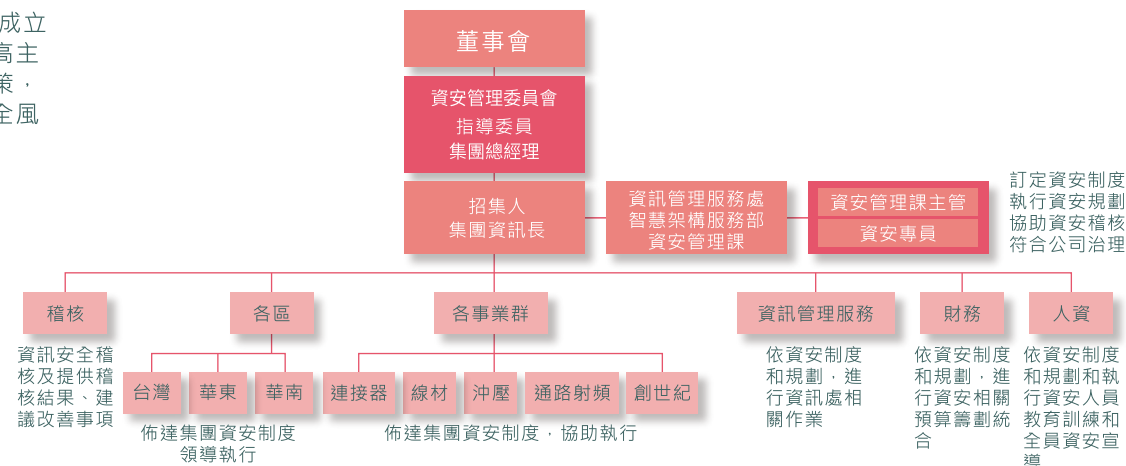
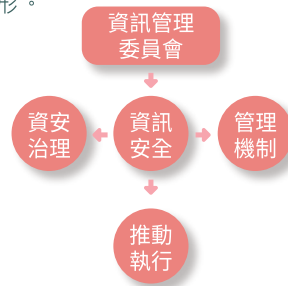
資訊安全管理

鑑於近年來電腦及網路應用日趨普及，為確保公司暨資訊安全有關資料、資訊系統、設備及網路之安全，特訂定「資訊安全管理程序」，作為公司有關資訊安全管理組織權責分工、人員教育訓練、電腦硬軟體、網路及實體環境管理之準則。本公司所有同仁均有義務協助推動資訊安全政策，以確保公司有關資料、資訊系統、設備及網路之安全，2022年本公司無相關資安問題發生。

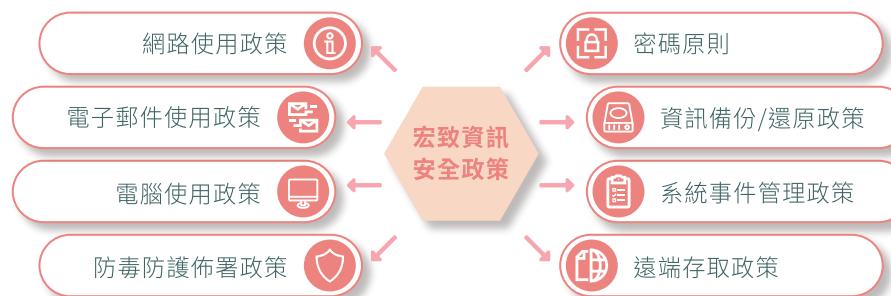
本公司的資訊安全管理目標如下：



為了提升資訊安全管理，本公司於2020年10月成立「宏致資訊安全管理委員會」，由資訊部門最高主管擔任召集人，負責審視各子公司資安治理政策，監督其運作情形，並定期向董事會報告資訊安全風險管理執行情形。



宏致員工及約聘僱人員皆須遵循宏致資訊安全政策，如下：



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

1.1. 公司概况

1.2. 營運績效

1.3. 公司治理

1.4. 誠信經營

1.5. 風險控管

1.6. 資安防護

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

資安項目	2022年採取措施
外部防禦	<ul style="list-style-type: none"> 阻絕異常惡意網頁(41,320次) 阻擋惡意程式(20,440次) 阻擋病毒(13,110次) 阻擋郵件攻擊(668,858次)及阻擋APT釣魚郵件(32,945次)
用戶端管理	<ul style="list-style-type: none"> 用戶端防毒版本升級·強化攻擊行為偵測 用戶作業系統升級及漏洞修補 提升使用TLS1.2安全傳輸層 更換安全性合規瀏覽器
系統安全	<ul style="list-style-type: none"> 導入伺服器專屬防毒系統 導入高可靠性備份系統 強化異地備分機制 強化系統服務可用性(99.76%) 系統服務漏洞修補
網路安全	<ul style="list-style-type: none"> P2P遠端連線管制 導入APT釣魚郵件防護機制 導入OT網路安全隔離機制 更新URL網際網路安全模組
資安教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 集團資安線上教育訓練(共85.5小時,152人次) 資安事件宣導(5次)

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

2.1. 產品品質與創新研發

2.2. 綠色採購

2.3. 永續供應鏈

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄



2

創新價值突破

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

2.1 產品品質/創新研發

產品品質

管理方針

重大主題

產品品質

政策方向

- 第一次就做對
- 持續不斷改善
- 追求卓越品質

核心目標

- 精工廠導入新版AIAG-VDA FMEA系統(失效模式和影響分析)
- 持續推動六標準差(6 sigma) 培訓專案

績效成果

- 新版AIAG-VDA FMEA 系統課程18小時+輔導總時數42小時
- 製作3個連接器新產品料號之新版AIAG-VDA FMEA模板
- 強化內部人員對於五大核心工具的實際運用，從先期評估客戶需求關鍵要素，展開產品設計與製程失效分析、預防不良
- 宏致集團卓越運營精益六西格瑪盟主培訓課程4小時

行動方案

- 2022年10月已建立並完成連接器新產品新版FMEA 3個料號模板
- 2022年11月針對車用新產品開發料號，使用新版FMEA格式
- 建立六標準差專案: 提昇新開發產品首次生產品質異常防禦率

如何管理

投入資源

- 系統建構、顧問公司輔導訓練專案預算
- 新版AIAG-VDA FMEA系統培訓種子成員32名
- 宏致集團卓越運營精益六西格瑪盟主成員16名

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

★ 2023年目標

- 導入ISO13485、國內QMS醫療器材製造業品質系統
- 導入SAP系統_IQC流程作業

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

2.1. 產品品質與創新研發

2.2. 綠色採購

2.3. 永續供應鏈

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

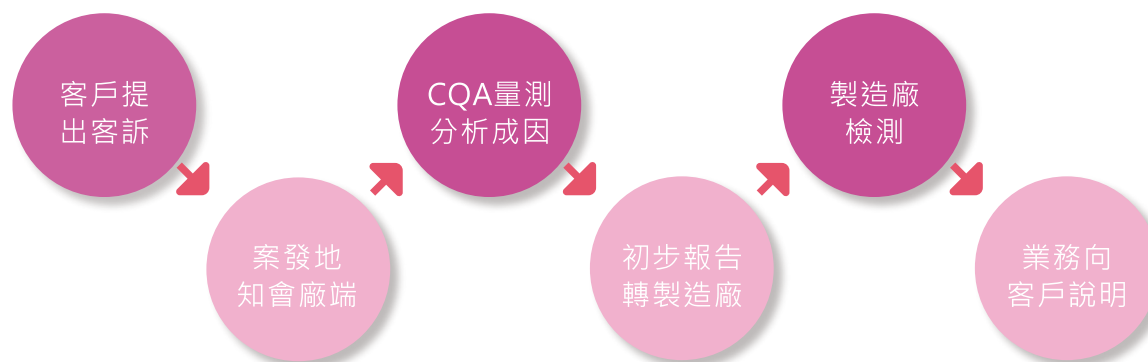
5 關懷社會公益

附錄

2022年品質相關目標	目標達成狀況
建立客戶/外部稽核對應人員SOP及訓練	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定客戶/外部稽核前準備Checklist / 重點事項FAQ (Frequently Asked Question) (2022年6月完成) 2. 每次客戶/外部稽核前發給各部門參考 3. 持續更新進版發行
VDA6.3過程稽核導入 PEC (精工中心) 專案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 顧問公司進行培訓，並依據查核重點新增一套適用於PEC 的VDA6.3查檢表 (checklist) (2022年7月完成) 2. 模擬VDA6.3過程稽核，確認差異項目進行改善 3. 期望PEC符合VDA6.3，一次通過車用客戶稽核
建立新版FMEA 專案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 藉由顧問公司輔導，串聯其他核心工具，製作3個連接器新產品料號之新版 FMEA模板 (DFMEA/PFMEA) (2022年10月完成) 2. 強化內部人員對於五大核心工具的實際運用，從先期評估客戶需求關鍵要素，展開產品設計與製程失效分析、預防不良

宏致在2014年即取得QC080000有害物質流程管理系統認證，且各項產品皆遵守政府的法令規範，亦符合歐盟RoHS規範，無任何危害物質。並經由嚴謹的品質系統的管理，提供客戶穩定的產品品質，同時為確保客戶服務品質，提升客戶滿意度，每年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係。

宏致於網站設置業務窗口聯絡人及客戶服務專業受理客戶申訴，專責處理品質及客訴問題。對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示皆有依循法規要求及國際準則之規範，並制定相關保護消費者權益政策及申訴程序。宏致的客訴處理流程如下：



創新研發

宏致集團致力於建立企業核心製造及創價能力，將產業根基與在地的地方福祉結合。除創造企業盈餘部分投入於公益活動，同時也將企業融入於本地社會發展。為持續擴展產業領域，近年以四大技術市場區塊 - ICAN(Industry、Cloud、Automotive and Notebook, 工業、雲端、車輛及行動電腦)為發展目標，逐步建立各產業核心能力及技術平台以提供客戶更多更高的附加價值。在車輛市場，致力於汽車電子及電動汽車相關產品的開發，以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，已經建立核心事業單位，持續累積產業的專業經驗(domain knowledge)，提升設計開發最佳化能力，透過電腦輔助工程(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、技術及服務一步一步整合為提供客戶具高效能以及低耗能技術價值的團隊。

因此，為持續發展提升集團競爭力，除了已建立以精密製造為核心的精工中心，目前也逐步擴大研發中心的能量，期望由製造服務的宏致更進一步成為技術及創新的宏致。2023年申請經濟部研發中心計畫專案已獲核准執行及補助，也逐步展開與大學研究所的技術研發專案。另一方面，維持創造與地方互利共生的生態，宏致亦於台東成立宏育精密機械股份有限公司，除提供集團精密模具零件，同時創造地方就業機會，讓在地有能力的年輕人不必遠離家鄉就業，並培養集團未來研發人才庫。

檢視已有的核心能力如下：

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

年度的研發計畫重要發展說明：

<p>1</p> <p>PCI Express介面相關連接器及高速線產品技術開發</p>	<p>目前PCI Express預期是未來在各方面應用的主要高速傳輸介面，已成為各種互連技術應用的主流平台。各項應用介面可有共通規格可遵循，可降低產業開發的成本，驅動各產業市場的發展，當然這也會減少發展中資源的浪費。PCI Express 6.0之後開始採用PAM4的編碼形式，在連接通道頻寬維持不變下，透過軟體編碼技術提高傳輸量，可減輕硬體開發的成本。因此，宏致除了連接器及線束的結構電氣設計外，也建立通道傳輸品質的評估技術以確認是否符合PAM4規格，以加強在技術服務的能量。如此，就可以減低使用特殊結構設計及物料的前提下開發新產品，而不會產生額外的模具及物料損耗，也能促成PCI Express應用的經濟及能源效益。同時，由於傳輸速度持續提升，電路板的損耗逐漸成為提升速度及傳輸距離的障礙，高速線的損耗本質就較電路板低，近年取代電路板成為主板內高速傳輸介面的主要技術議題。為掌握這個重要關鍵技術，宏致成立高速線研究及製造基地，啟動高速線的技術開發。就產業而言，高速線可以降低能源消耗，降低電路板因高速需求提高的成本。目前進行中的有：PCIe5/6 標準連接器、MCIO連接器/線束、SlimSAS連接器/線束、PCIe4/5 M.2連接器等。</p>
--	---

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

2.1. 產品品質與創新研發

2.2. 綠色採購

2.3. 永續供應鏈

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

2

高功率連接器開發

由於資料儲存量及I/O傳輸量的提升，電源傳輸量的需求隨之成長。基於發展電源供應連接器的經驗，本公司大致兩個方向進行：

甲、個人及消費電子常使用的Type-C的電源供應提昇電流到12A，並遵循歐盟手機I/O介面全面type-C標準化及電子設備可維護政策，持續提升在環保節能的設計因素，並協同客戶開發符合政策的設計方案。

乙、伺服器電源電流提升到30A以上隨著大數據、人工智慧的快速發展，計算能量大幅提升需要更大功率能源技術。在有限空間限制下，高功率能量傳輸產生更大且更敏感的應用風險。過去的設計多依賴經驗及規範來設計開發，但由於功率電流大幅提高，漸漸不能適用，導致不是低估就是過度保守設計，增加產品開發的不確定性，可能衍生不必要的開發成本及材料應用。除了電腦輔助工程CAE的應用，本公司也建置測試分析資料庫，以協助研發工程師有效最佳化設計，以達到精實設計的目的。同時宏致也開始研究相關散熱技術從系統應用來開發解決方案，未來則會導向節能設計來擴大產品在能源環保的價值。

3

電動車相關技術開發

除持續對於汽車電子相關組件開發，重點聚焦於充電槍座的技術開發。近年電動汽車的發展逐漸擴大其市場，充電基礎建設為重要的相關產業，將決定電動汽車的成長力道。充電槍座性能強調高功率快充、耐環境高安全以及相容規格標準化。因此在機構設計、材料選用以及安規規範的管制下，設計、組裝及測試過程都相對更為複雜及冗長。除了產品技術開發，宏致也積極規劃汽車連接產品的測試驗證實驗室，隨著研發中心的擴大發展而落實。

4

工業應用產品技術

5G的發展鼓勵AIoT的應用，擴大工業網路的應用場景，也會增加相關連接產品的需求。在符合工業應用環境下，同時必須因應應用增加下的成本壓力。應用的耐候、防水及快速施工都是重要的產品特色，宏致在此強化專利設計以及符合應用的最佳化設計，並以技術軟性服務來以提升競爭力。

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

2.1. 產品品質與創新研發

2.2. 綠色採購

2.3. 永續供應鏈

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

未來發展的規劃在能源及智慧化工程能力的提升：

1

最佳化資源應用

面對汽車產業的技術變革以及雲端產業(從雲到端)的相關技術快速演進，發展材料技術應用以及整合技術的能力以因應技術創新的需求，且能掌握有效的資源應用能力。例如：基於高功率及高速傳輸的發展，從連接器衍生的散熱測試到散熱技術，以及處理EMI整合材料及結構設計的技術，逐漸發展為散熱與EMI的整合技術，以發展差異化的技術與產品路徑，如此可以從系統性的設計思考來最佳化資源應用，提升產品價值及減低材料使用對環境之衝擊。宏致精工中心導入3D X-Ray斷層掃描機(半導體等級應用)提供對產品結構的問題診斷以及製程品質更精準的研析資料，並提供與客戶共同開發產品的服務平台，深化與客戶技術合作的關係。

2

電腦輔助工程(CAE)深化

除既有管理模式以具可靠性的電腦輔助工程技術提升設計品質及降低試誤測試的成本，並涵蓋了電磁、力學、模流、熱傳等模擬分析能力以提供集團設計分析及驗證能量，目前更提升CAE能量於製程開發，如應用模流分析對於光學產品的精度控制、大型模具的模溫控制以及製程產出效率的最佳化，以降低工程開發資源的耗費，更精實的應用材料資源。此外，對於未來衍生產品技術的開發，如高功率連接器的散熱及發熱設計評估，以確保高功率產品的安全可靠，以及散熱效能的最佳化及創新設計，並整合EMI設計以得到高附加價值的整合產品。因此除了過去連接產業的產品價值外，也會注重客戶對於產品耗能要求以及終端產品的材料精實多元應用的需求。同時這也是集團近年併購具不同產業技術的子公司的必要策略發展。

3

電子模組化產品開發

目前的發展跟隨5G市場的成長，主要領域在於微波通信模組技術以及高速連接線技術。這也是宏致要由零組件製造擴展為解決方案的提供者必要發展路徑，同時也配合著市場及客戶的未來需求而展開的研發活動。宏致電子一向注重自主技術開發，在日積月累下，已經逐漸獲得客戶信賴而產生營收。如同伺服器應用的各形式的高速線束SlimSAS、MCIO，及差異化的應用設計。同時集團旗下的電子產品品牌ONE也已經進行一段時間的市場耕耘。透過模組化技術發展，希望能由系統化設計思考，逐漸發展更寬廣的最佳化產品價值。

近三年宏致集團的研發產品

年度	研發成果項目	
2020年	<ul style="list-style-type: none"> ① 10G BASE-T SFP+ transceiver module ② 車用8.5G連接器 ③ Pcle5高速連接器設計研發 	<ul style="list-style-type: none"> ④ 3000W大功率伺服器連接器 ⑤ PUSH PUSH散熱腳架設計
2021年	<ul style="list-style-type: none"> ① 伺服器高速線焊接技術開發 ② 5G N78/79頻段濾波器設計開發 ③ 40GHz高速線信號完整性自動化測試系統開發 ④ MCIO PCIe5介面連接器開發 ⑤ DDR5高速記憶模組連接器開發 	<ul style="list-style-type: none"> ⑥ M.2 PCIe5介面連接器開發 ⑦ PCIE6 PAM4介面連接器開發 ⑧ 超高功率Type-C連接器開發" ⑨ 戶外防水快速接頭OQSNAP開發 ⑩ 高功率卡板式連接器溫昇設計技術開發
2022年	<ul style="list-style-type: none"> ① 次世代伺服器內部互連64GTs MCIO連接器技術開發 ② 超高度8.5mm M.2 記憶存儲介面之32GTs速連接器技術開發 ③ 高速64GTs Riser Cable模組整合互連技術開發 ④ Gen-Z 56Gbps之SFF-TA-1002卡板式高速連接器技術開發 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 美規SAE高電流80A充電槍技術開發 ⑥ 創新快拆式工業影像互聯用環形連接器設計 ⑦ 低損無板化焊接設計之SFF-TA-1026高速線技術開發

近三年宏致集團研究發展相關費用

單位：千元

年度	2020年	2021年	2022年
研發費用(A)	364,656	481,414	573,935
營業收入淨額(B)	8,062,865	10,575,862	10,392,504
(A)/(B)%	4.52%	4.55%	5.52%

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

2.1. 產品品質與創新研發

2.2. 綠色採購

2.3. 永續供應鏈

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

宏致自有品牌-ONEmade

「完美生活的第一步」

效率生活，更多時間做自己，美好風格我來定義，儀式感我來打造。ONEmade懂你的需求，連接你與完美生活間的橋樑。

1996年創立至今，宏致電子深耕連接器市場，領導產業行銷全球，驅動各類生活與工業產品，並洞悉消費市場趨勢。為回應人們對質感生活永恆的熱愛與追求，ONEmade品牌應運而生，取其「完美」之意，以「ONEmade in your life」為願景，於2018正式成立ONEmade完美選物，透過母公司的專業技術為核心，開發「科技」、「美感」、「生活」三大概念兼具的產品，生活美感情境由你獨創，科技好物天天帶來好心情。



ONEmade官方粉絲專頁



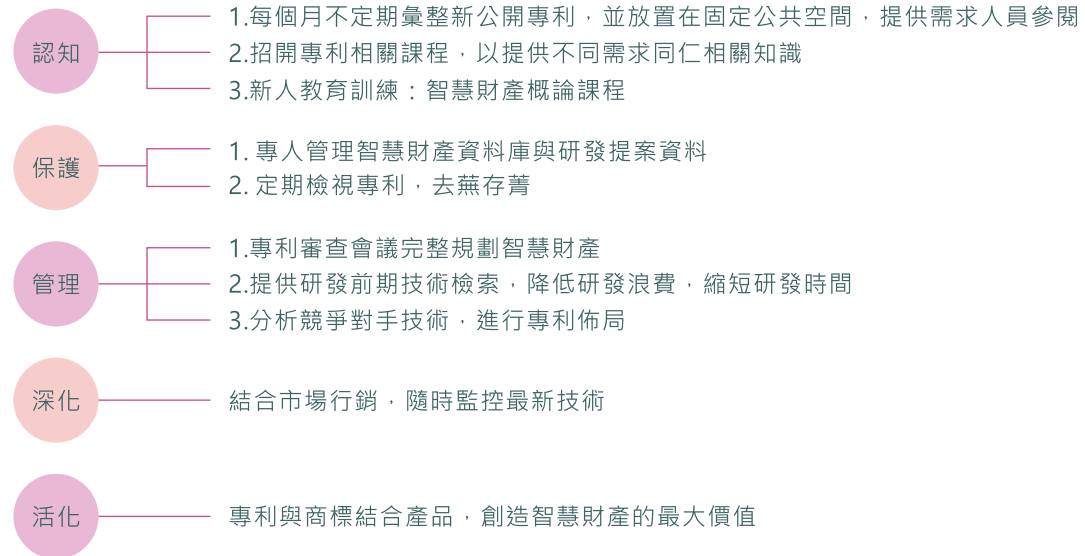
ONEmade官方Instagram



專利技術

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

宏致參考TIPS(台灣智慧財產管理制度)，於實際運作上遵循其架構執行：



為鼓勵同仁持續研發創新，宏致明定專利獎勵機制，提供專利獎金制度，包含發明提案、設計提案、獲證獎金、新型獲證獎金及設計獲證獎金等，另發明人將專利技術轉化為實際銷售產品，且該產品之年銷售業績達到一定金額者，將另發放專利分紅獎金。

截至2022年宏致集團累積有效專利數

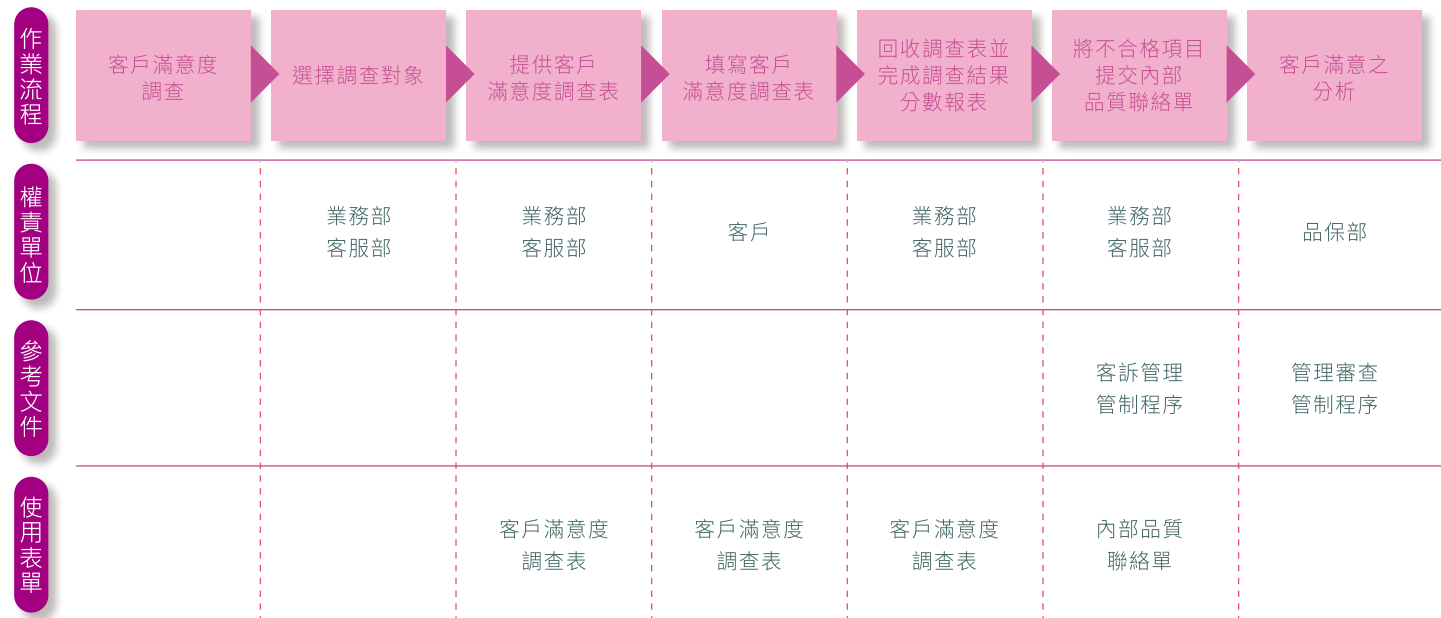
單位：項

國家	台灣	大陸	美國	日本	國際(PCT)	總計
累積專利數量	194	197	62	35	8	496

客戶滿意度

客戶滿意度關乎一間企業是否能永續發展，因此顧客滿意度是非常重要的回饋來源。宏致客戶滿意度調查對象是以前一年度前10大客戶、主要車用/航太客戶為主，另隨機抽樣5名次要客戶寄發。而客戶滿意度可由品質、交期、服務、技術及整體總評等五大構面來作評斷。滿分為126分，總評分90分為合格。2022年客戶滿意度整體平均分數為119分(一般客戶)、120分(車電客戶) 超越目標設定之90分，且連續五年都超越設定目標。

針對總分89分(含)以下、或單項在4分(含)以下，則為客戶滿意度調查結果中屬不合格者，針對不合格之對象，由業務部 / 客服部將客戶不合格內容填寫「內部品質聯絡單」依「客訴處理管制程序」處理，相關部門需提出檢討改善措施，並由單位主管負責審視是否合理有效，並持續追蹤後續改善行動，並將改善結果回饋於客戶。除客戶滿意度調查外，宏致也會定期與客戶保持良好溝通互動，隨時關注客戶需求，並將客戶即時資訊回饋回相關單位，藉由不斷提升產品品質，來滿足客戶最大利益。此外，宏致針對客戶相關申訴案件，皆遵循「客訴處理管制程序」，採迅速、確實之因應態度同時積極追查原因，並以最適宜之矯正及防止再發措施，維護宏致商譽及獲得客戶信賴，並達到改善品質與提升技術水準之目的。



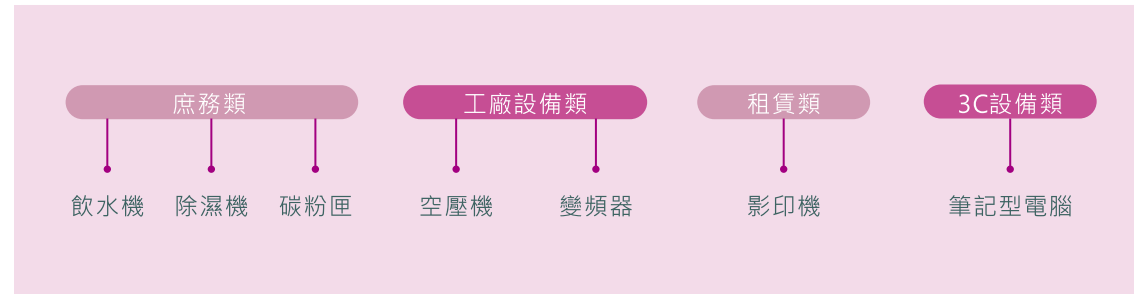
客戶滿意度目標與調查結果 單位：分

項目	2020年	2021年	2022年
客戶滿意度目標	90	90	90
客戶滿意度結果	115	118	119.5

2.2 綠色採購

宏致為求地球永續發展及減輕非必要之資源耗費，致力支持綠色採購之理念，為實踐永續採購精神，近年積極汰換辦公室及廠區內的老舊耗能設備，改採購有節能標章的空調、空壓機、冰箱等，且燈具逐步汰換為LED燈具，針對冰水機設備改自動監控系統以及採用變頻。為響應綠色採購，成為低碳企業，未來宏致將制定綠色採購之政策，將優先採購政府單位所認可的環保標章之產品，事務型產品也將考量節能、環保、低污染之產品，如(印表機、影印耗材、電器用品等)，並對內加強宣導，確認為必要物品且不過量採購，另要求盡量減少一次性產品之購買，應考量可重複利用或耐久使用之物品，以確實達到節能減碳之精神。

2022年主要綠色採購項目



近三年綠色採購金額

單位：元

項目	2020年	2021年	2022年
綠色採購金額(元)	1,781,572	7,570,619	4,419,156

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

2.1. 產品品質與創新研發

2.2. 綠色採購

2.3. 永續供應鏈

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

2.3 永續供應鏈

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》簽署率91%

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

★ 2023年目標

- 〈供應商社會責任承諾書〉簽署率100%

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

2.1. 產品品質與創新研發

2.2. 綠色採購

2.3. 永續供應鏈

3 守護綠色環境

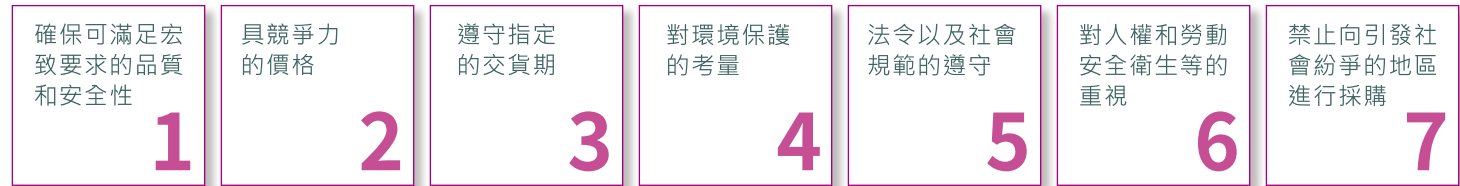
4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

宏致供應鏈產品類別主要包含銅材、電鍍、塑膠粒，耗材。本公司訂有「供應商評鑑管制程序」，供應商須於交易前填寫品質系統評鑑表，並對供應商是否符合環保、安全或衛生等進行實際評估，供應商過去有無影響環境與社會之紀錄，亦是重要評估指標。

供應商考量條件包含下列七點：



宏致自2018年起要求供應商皆須簽署供應商社會責任承諾書，除宣告本公司盡力搭建起友善工作環境、注重員工健康安全以及符合勞工與道德標準之社會責任管理體系外，亦透過該文件要求供應商夥伴共同關心並落實友善職場環境、職場健康安全、環境保護及勞工權益保障與誠信經營道德規範等企業社會責任準則。2022年新進供應商簽回【供應商社會責任承諾書】比例為91%。

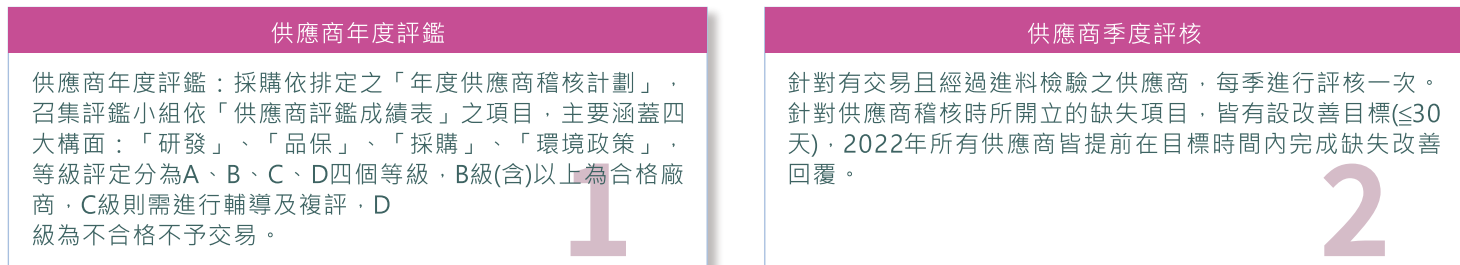
供應商首次實地評鑑：

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

合格之供應商須提供以下資料以確保其符合宏致永續供應鏈之規範：

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

合格供應商之定期評鑑：針對供應商稽核，分年度評鑑與季度評核兩階段：



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。2022年並無供應商不合格遭除名。

不使用衝突礦產承諾

宏致電子股份有限公司致力於詳實調查供應鏈確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn)這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團，由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。此外，下列國家出口之金屬皆不符合「無衝突規範」：剛果民主共和國(DRC)、盧安達(Rwanda)、烏干達(Uganda)、蒲隆地(Burundi)、坦尚尼亞(Tanzania)、肯亞(Kenya) (聯合國安全理事會認定上述國家皆為剛果礦脈之礦產)。

宏致集團保證任何出售於客戶之產品所含金屬皆符合無衝突規範(DRC Conflict-Free)。

禁限物質使用

宏致訂定「環境管理物質限制使用作業指導書」，產品符合適用的有害物質法律法規，如歐盟法規 (RoHS及WEEE指令) 等及客戶的要求。本公司設計、製造的產品所使用的原物料、半成品、成品、包裝材料、輔助材料、耗材及外購品等，如本標準中未明確規定的物質或用途，而宏致客戶或法令中已經禁止使用或限制使用，仍遵照客戶要求和法令執行。

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

在地採購

宏致過去絕大多數都是由中國大陸廠區生產，2020年台灣精工中心的產能逐步增加，開始能供應部分的物料，自製比例提高，故在地採購的比例有降低的趨勢。而近兩年由於電子工程相關物料需求提升，且採購金額較大，因此在地採購比例相較過往有所提升。

在地採購支出與比例

單位：元

項目	2020年	2021年	2022年
在地供應商採購支出金額	136,777,477	269,827,198	198,392,516
總採購金額	583,928,642	746,404,362	458,989,238
在地供應商採購支出比例	23%	36%	43%

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄



3

守護綠色環境

3.1. 氣候變遷風險與因應策略

3.2. 環境管理

3.3. 溫室氣體及能源管理

3.4. 水資源管理

3.5. 廢棄物管理

3.1 氣候變遷風險與因應策略

因極端氣候所引發的颶風、洪水和乾旱災害已成為全球的日常，如何因應氣候變遷議題也在全球引起廣泛的關注，宏致深刻感受到氣候變遷不再是遙不可及的問題，也理解氣候變遷的嚴重性，為了減緩氣候變遷所帶來之衝擊，宏致也開始著手準備一系列的環境行動，如減少溫室氣體排放、加強使用再生能源、促進永續發展。同時，宏致參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB) 發布之TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務揭露建議，先以風險分析氣候變遷對公司衝擊，並進一步規劃對策因應，未來將以TCFD架構說明宏致氣候變遷因應計畫。

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

氣候變遷機會因應

氣候變遷主要機會	挑戰與機會	宏致因應策略方向
市場變化機會 <ul style="list-style-type: none"> 客戶對低耗能、低環境負擔之產品需求大 開發低碳產品，符合市場需求 	<ul style="list-style-type: none"> 增加營收 產品創新 	<ul style="list-style-type: none"> 積極投入開發低碳產品
政策及法律變化 <ul style="list-style-type: none"> 政府通過獎勵措施促進使用替代能源 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本降低 產品創新 	<ul style="list-style-type: none"> 配合客戶供應鏈輔導計畫
資源效率 <ul style="list-style-type: none"> 老舊設備汰換 提高資源使用效率，降低環境衝擊 	<ul style="list-style-type: none"> 產品成本降低 企業形象建立 	<ul style="list-style-type: none"> 監控設備耗能，制定汰舊換新計畫 制訂/執行節電計畫

3.2 環境管理

宏致自2016年即開始推行ISO 14001 環境管理系統，並每年取得第三方稽核單位認證，確保環境管理系統之有效性。藉由導入環境管理系統，設定環境政策、環境方針，逐年審視運作績效，來降低公司營運成本、減輕環境負擔，並提高員工環境意識及守法行為，以達到企業永續經營之理念。宏致遵照「與大自然共存及以人為本」的信念和「保護地球及員工健康」的精神，在宏致產品的生產與經營過程中充分考慮對環境及安全的影響，本著預防思想，持續不斷改善，我們奉行下列環境政策及環境方針：

● 環境政策 ●

遵守法律法規、全面節能減廢、有效資源再用、提昇環境品質

● 環境方針 ●

① 採用新型技術

使用環保材料及新生產工藝，減少生產過程中所產生之環境衝擊及危害風險

② 實施危害預防

定期識別環境因素及重大危險源，制定管理方案，執行監督

③ 遵守法律法規

遵守國家、地方及行業相關法律法規，做守法企業

④ 力行資源回收

節約能源，執行分類、回收與循環利用活動

⑤ 承諾持續改善

持續改善環境污染與健康危害，提升環境與健康安全績效

⑥ 落實環安訓練

落實環安教育訓練及安全管理，提高環保與健康安全意識

● 環境管理委員會 ●

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

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

3.1. 氣候變遷風險與因應策略

3.2. 環境管理

3.3. 溫室氣體及能源管理

3.4. 水資源管理

3.5. 廢棄物管理

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

● 2022年環境改善方案 ●

類別	內容	2022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%	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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

● 環境申訴 ●

任何人發現本公司疑似有環境污染之行為，可藉由申訴管道對本公司陳情，於上班期間，可撥打環保申訴電話：(03-2706568分機：2102)。本公司將有專人負責處理環境申訴內容，釐清狀況，若屬實，將依循行政體系向上呈報並知會相關部門主管，並立刻處理污染災害，防止污染擴大，並要求相關單位擬定改善規畫，定期向高層回報後續改善情況，避免再次發生。而2022年因精工中心研發總部大樓新建工程，營建工地之出入口未設置洗車設備，因此被依空氣汙染防制法遭環保局裁罰，事後宏致立即針對設備進行規劃與改善作業，後續未再有相關違法情事發生。爾後宏致皆一律嚴格遵循法令之規範，亦同時加強對於承攬商的管控與法令宣導與遵循，以防止類似情事發生。



環保申訴
電話

03-2706568 #2102

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

3.1. 氣候變遷風險與因應策略

3.2. 環境管理

3.3. 溫室氣體及能源管理

3.4. 水資源管理

3.5. 廢棄物管理

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

3.3 溫室氣體及能源管理

管理方針

重大主題

溫室氣體與能源管理

政策方向

- 逐步規劃溫室氣體減排方向，並設定溫室氣體減排目標
- 落實節能減碳，全廠節水、用電節約，不浪費資源

核心目標

- 依政府規範每年節電1%
- 減少公司整體碳排放量
- 提升資源再利用率

績效成果

- 2021年正式導入ISO14064-1：2018認證，並於2022年4月正式取得第三方查證聲明書
- 2022年總體碳排放量較去年減少4.09%
- 2022年總用電量較去年減少11.33%

行動方案

- 設置能源管理人員系統申報，評估每年設備可節能之規劃提出申請
- 導入ISO 14064-1認證，進行溫室氣體排放盤查教育訓練

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

未來規劃

★ 2023年目標

- 加強回收再利用的資源，如：水循環、廢紙再利用
- 增加綠色採購量
- 管控電費使用成本
- 生產設備、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。

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

3.1. 氣候變遷風險與因應策略

3.2. 環境管理

3.3. 溫室氣體及能源管理

3.4. 水資源管理

3.5. 廢棄物管理

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

因應氣候變遷帶來的衝擊，減碳與降低能源消耗和溫室氣體減排已成現今企業追求永續營運所必須關注之議題，宏致承諾持續朝政府2050年淨零排放為目標，積極邁向永續。目前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。

本公司於2021年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查，並分階段完成類別3至類別5之排放量計算，於2022年4月正式取得第三方查證聲明書。期以逐步揭露更完整之溫室氣體排放資訊、設立相關減碳目標，為減緩氣候變遷付諸更多行動。

除導入溫室氣體排放，宏致亦思考如何持續引進各項節能技術，如設備效能提升、汰換老舊設備、透過生產管理優化來降低能源消耗等，此外，在廠區內與辦公室推廣節能減碳措施，透過教育宣導、政策規範讓員工自發性做起節約能源活動，一同來為地球環境盡一份心力。而2022年碳排放量減少的主要原因是公司針對冰水機設備改自動監控系統及變頻的改善，未因電費調漲而增加公司的碳排量。本公司2022年總體碳排量較去年減少4.09%。

宏致目前尚未使用再生能源，然而因應全球淨零趨勢，未來將評估採用再生能源，降低環境負面影響。

近三年電力使用統計

單位：度

廠區	2020年	2021年	2022年
東園總部	1,105,100	1,953,200	1,804,100
精工中心	6,998,400	6,996,000	6,130,800
總用電量	8,103,500	8,949,200	7,934,900
年用電量強度	2430.56	2270.22	2302.64

註1：用電量為東園總部與精工中心(包含廣迎新工業及龍翰科技)之用电量

註2：年用電量強度之計算為年度總用電量/台灣宏致年營收(單位:百萬)



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

3.1. 氣候變遷風險與因應策略

3.2. 環境管理

3.3. 溫室氣體及能源管理

3.4. 水資源管理

3.5. 廢棄物管理

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

近三年溫室氣體排放量統計

單位：公噸CO₂e

類別	項目內容	2020年	2021年	2022年
類別1：直接排放	固定燃燒/移動燃燒/直接逸散之排放量	43.5786	129.7515	218.8880
類別2：間接排放	輸入電力之間接排放	3562.1856	4214.9518	3900.4136
類別3：運輸之間接溫室氣體排放	營運廢棄物運輸產生之排放	--	0.3924	0.1799
	員工通勤產生之排放	--	162.3264	355.6049
	商務旅行之排放	--	41.8961	60.4618
類別4：組織使用產品之間接溫室氣體排放	使用燃料及電力之上游排放	--	777.4228	678.7358
	營運廢棄物焚化處理產生之排放	--	7.0720	6.9360
類別5：與使用組織產品有關之間接溫室氣體排放	下游租賃資產之排放	--	277.5466	160.4829
排放總計	(註3)	3,605.7642	5,611.3596	5,381.7028
排放強度	(註4)	1.0815	1.1021	1.2953

註1：2020年僅計算精工中心之排放量。

註2：2021年後計算包含東園總部與精工中心(不包含子公司)之排放量，同時納入類別3至類別5盤查。

註3：排放總計之計算為類別1至類別5總計






註4：排放強度之計算為類別1及類別2加總/台灣宏致年營收(單位:百萬)

使用數據：

全球暖化潛勢(GWP)：引用IPCC 2023年第六次評估報告

外購電力排放係數：引用經濟部能源局110年電力排碳係數0.509 KgCO₂e

節能減碳相關行動整理

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



3.4 水資源管理

本公司主要水源100%來自市政公共用水，並無使用地下水、地表水及雨水等其他水源，對周遭環境及水質未產生負面影響。東園總部及精工中心主要以業務、行政辦公室為主，僅有基本辦公室用水。每月固定召開環安會議，持續宣導同仁節約用水，珍惜水資源。2022年總用水量共19.533百萬公升。

近三年用水總量

單位：百萬公升

廠區	2020年	2021年	2022年
東園總部	4.441	5.620	4.608
精工中心	17.743	17.893	14.925
總用水量	22.184	23.153	19.533
年用水量強度	0.006	0.005	0.005

註：年用水量強度之計算為年度總用水量/台灣宏致年營收(單位:百萬)

3.5 廢棄物管理

宏致積極將資源充分有效利用，以減少廢棄物及降低生產成本，除改善製程及操作管理以降低下腳廢料之產生，另一方面開發及選用無污染及低污染製程。另將生產過程中產生之金屬廢料透過有效之管理程序回收，回收後之廢金屬則銷售予廢棄回收商，降低資源的浪費。最主要廢棄物來自辦公室生活垃圾，亦皆經合格廠商進行一般事業廢棄物申報。2022年本公司廢棄物管理較去年減量逾0.73%。

營運產生之廢棄物

單位：公斤

廢棄物類別		年產生量			廢棄物的處置移轉
		2020年	2021年	2022年	
有害廢棄物	電子零組件	1,220	1,128	1,359.5	其他處置作業： 物理處理(破碎分選)
非有害廢棄物	廢油	1,300	1,100	1,100	其他處置作業： 回收再利用
	生活垃圾	20,400	20,800	20,400	焚化(含能源回收)
廢棄物總量		23,720	23,028.5	22,859.5	--

註：宏致所有廢棄物皆為離場處置

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄



4

幸福員工職場

4.1.

員工照顧

4.2.

勞資關係

4.3.

人才培育

4.4.

健康及安全職場

4.1 員工照顧

宏致重視員工，秉持以人為本的精神，視員工為公司最重要的資產。宏致致力打造一個友善且舒適的辦公環境，提供員工具有尊嚴及安全的工作環境，同時落實雇用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的對待。此外，建構完善的人力資源管理系統，健全的薪酬與福利制度，為培育人才與發展，提供豐富且多元的教育資源，讓員工可以持續提升自我實力與競爭力。宏致也重視員工權益、勞資關係，建立良好且透明的溝通管道來傾聽員工心聲。在確保職場安全與員工健康面向，由廠護及相關同仁定期舉辦協助教育訓練與健康促進活動，確保宏致同仁能有個健康安全的職場環境。宏致將持續實踐幸福職場之承諾，為員工營造更優質的職場生活。

員工組成

宏致人力結構穩定，且多數為永久聘雇員工，尚沒有無時數保證或聘任兼職人員，100%為全職人員。檢視全體員工男女比例為1.1:1，男女性別比例大致相等，展現出宏致致力於平等就業和性別多樣性的成果。

單位：人

類別	台灣		
	男	女	合計
員工數	377	329	706
永久聘雇員工	374	324	698
臨時員工	3	5	8
無時數保證的員工	0	0	0
全職員工	377	329	706
兼職員工	0	0	0

註：員工人數統計日期以2022年12月31日當日為計算基礎

宏致在實習生、承包商的管理與晉用方面，致力於維護勞動權益，並確保透明度與合法性。2022年本公司共晉用44位實習生，分配至宏致研發、工程或行政等部門單位，幫助優秀學子在相關領域上獲得經驗，未來畢業亦可順利銜接職場，學以致用。此外，我們也聘用5名清潔人員和4名保全人員，並透過承包商合約進行聘用與簽訂合約，同時要求他們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。宏致未來會持續評估和改進與實習生和承包商的關係，以確保他們的權益和宏致的價值能夠一致，且均被平等的對待和重視。

類別	服務範圍(工作類型)	人數	契約條件
實習生	研發、工程、行政部門	44	學校產學實習契約
承包商	清潔人員	5	承包商合約
承包商	保全人員	4	承包商合約

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1 員工照顧

4.2 勞資關係

4.3 人才培育

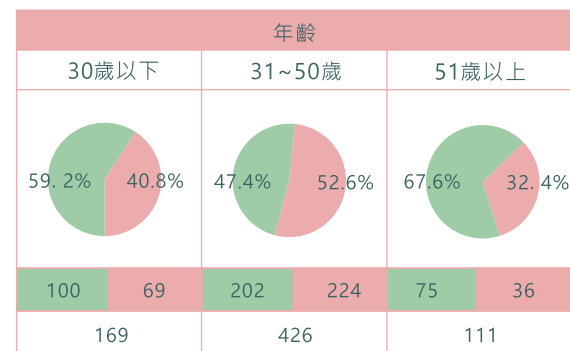
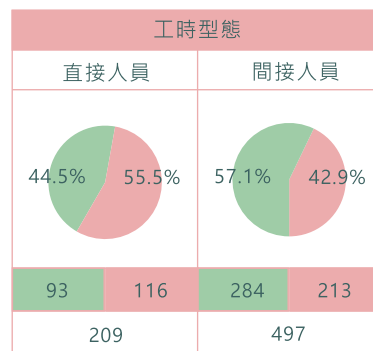
4.4 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

2022年各類別員工統計

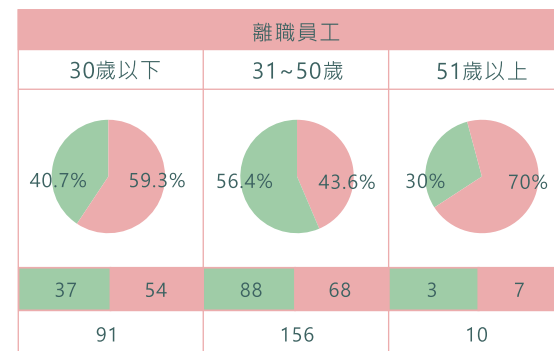
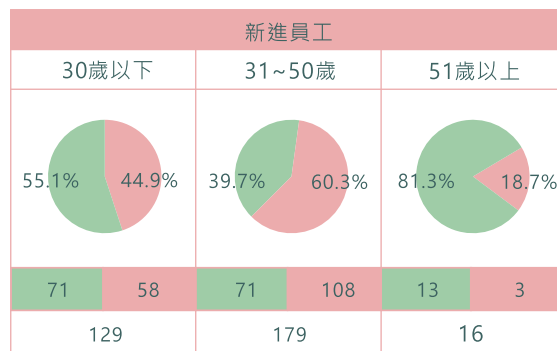
男性 女性 單位：人



新進及離職員工

2022年宏致共招募324位新進同仁，藉由新血加入及延攬專業人才為組織挹注新動能。2022年離職共257人，針對離職同仁，由部門主管先初步了解原因，後由招募同仁進行離職面談以了解其離職原因，統計資料進行分析，做為人才留任改善之依據，以提供未來更好的職場環境。

2022年新進及離職員工統計



註：員工人數統計日期以2022年12月31日當日為計算基礎

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1. 員工照顧

4.2. 勞資關係

4.3. 人才培育

4.4. 健康及安全職場

5. 關懷社會公益

附錄

4.2 勞資關係

管理方針

重大主題

勞資關係

政策方向

- 在經營管理上致力於建立勞資互信的和諧氣氛，並以積極開放型的管理模式，營造具挑戰性、舒適的工作環境

核心目標

- 持續維持良好勞資關係

績效成果

- 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
- 重視員工工作安全籌備年度健檢，表揚年度資深員工外並舉辦優良員工之頒獎

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
- 定期舉辦員工大會，使員工意見得以表達並由公司回應與溝通說明
- 職工福利委員會籌辦員工各項有益身心的活動
- 設立員工表揚大會，感謝員工為公司辛勤付出
- 為重視員工工作安全及衛生問題，定期舉行環安檢討會議

如何管理

投入資源

- 各項福利投入金額
- 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
- 員工大會

評估機制

- 定期召開檢討會議

未來規劃

★ 2023年目標

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

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1. 員工照顧

4.2. 勞資關係

4.3. 人才培育

4.4. 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

福利政策

管理方針

重大主題

薪酬與員工福利

政策方向

- 依循公司「薪資管理程序」，本公司員工薪資政策秉持「男女同酬」精神，採公平公正原則，依績效及目標貢獻度回饋獎勵；並視員工長期福祉為最終考量，爭取並拔擢優秀的人才，達到員工與公司雙贏之營運循環

核心目標

- 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

- 2022年度整體平均調薪幅度：4.41%

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

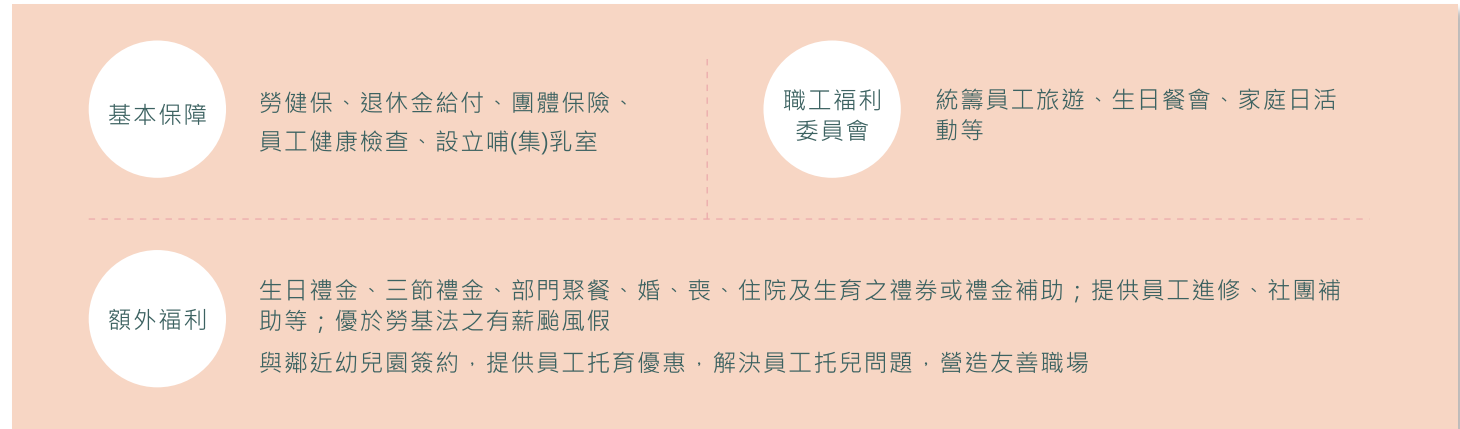
- 定期召開檢討會議
- 定期檢視業界薪資水平，確保薪資水準符合競爭力
- 分析員工離職因素，作為未來薪資福利調整之依據

未來規劃

★ 2023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

本公司訂有工作規範及相關人事管理規章，員工工作規則中說明各項公司所聘僱勞工之基本工資、工時、休假、退休金給付、勞健保給付、職業災害補償等，相關辦法均符合勞基法之規定。同時設立職工福利委員會，透過員工選舉選出的福利委員進行運作，辦理各項福利事項。各項福利如下：



職工福利委員會每年皆舉辦員工家庭日以及國內外員工旅遊等活動，促進家庭與生活平衡。針對當月壽星同仁舉行慶生會，提供餐點與蛋糕共同歡慶，展現公司對同仁的重視並獻上祝福。唯已連續兩年受到COVID-19疫情影響，暫停辦理相關聚會活動，待疫情趨緩將恢復舉行。2022年職福會額外發放與社會企業合作的中秋禮盒給所有集團同仁，讓員工與家人共同享用美味。

2022年主要福利支出

單位：元

項目	生日禮金 生育津貼 結婚禮金	健康檢查補助	節慶禮品 慶生會	總金額
支出	484,000	318,750	2,304,630	3,107,380

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1. 員工照顧

4.2. 勞資關係

4.3. 人才培育

4.4. 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

中秋送禮



2021與2022年受到COVID-19的影響，被迫取消實體的員工活動。因此宏致福委會連續兩年，額外於中秋節與中原大學師生團隊所成立的雙連梨社會企業合作，購買雙連梨禮盒提供給集團所有員工，用當季水果留下四季的愛，攜手與雙連梨共創認大樹種小樹的善舉，也將企業CSR結合大學USR，共同幫助在地農民支持在地農產。

科技農業



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

育嬰假

宏致為使員工家庭與事業同時兼顧，依法提供員工育嬰假，讓員工可以安心照顧家庭，不需顧慮職場，2022年共有12人申請留職停薪，而育嬰留停之復職率男性為100%，女性為50%。

近三年育嬰假相關資訊統計

單位：人

項目	性別	2020年	2021年	2022年
符合育嬰假申請資格人數	男	6	5	7
	女	6	7	12
	總數	12	12	19
實際申請資格人數	男	2	2	1
	女	6	5	11
	總數	8	7	12

項目	性別	2020年	2021年	2022年
應復職人數	男	1	3	1
	女	5	1	10
	總數	6	4	11
實際復職人數	男	1	3	1
	女	5	1	5
	總數	6	4	6
復職率	男	100%	100%	100%
	女	100%	100%	50%
	總數	100%	100%	55%
當年度復職滿一年人數	男	1	3	0
	女	7	1	1
	總數	8	4	1
留任率	總計	100%	67%	25%

註1：符合育嬰假申請資格人數乃當年度請過產假及陪產假之員工

註2：資訊重編包含應復職人數、實際復職人數、當年度復職滿一年人數，因資料統計方式改認列為各年度之實際人數非推估。

註3：留任率=(當年度復職滿一年人數/上年度復職人數)×100%

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1. 員工照顧

4.2. 勞資關係

4.3. 人才培育

4.4. 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

退休計畫

退休制度與實施狀況

本公司為同仁規劃之退休金制度，包過依據台灣「勞動基準法」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」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之計算標準可區分如下：

1. 依據「勞動基準法」之規定訂定員工退休辦法，每月按薪資總額提撥退休準備金，存入台灣銀行之專戶，截止2022年12月31日台灣銀行退休金專戶餘額為新台幣22,559,702元。
2. 依據「勞工退休金條例」對適用該條例之員工，本公司每月負擔之員工退休金為申報提繳工資之6%，存入勞保局設立之員工個人退休金專戶內，截止2022年12月31日新制退休金雇主提繳金額為新台幣24,022,022元。
3. 本公司保留員工年資，員工達退休資格時，則按其新舊制年資計算退休金。

員工持股信託

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本公司股票，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，2022年員工持股信託參與率達22.17%。



員工薪酬

宏致所提供之薪資福利，皆不低於法令基本工資，並且一視同仁，不會因性別、種族、膚色、宗教、黨派、性傾向、年齡、婚姻狀況、懷孕、身心障礙、血型、星座等而對薪資、福利、獎金、考績、升遷而有所差異。薪資、獎金計算乃綜合員工的整體績效表現、專業技能進行評鑑，除提供員工競爭力之薪酬外，宏致更保持一貫公平、公正且透明的薪酬獎勵制度。

近三年不同性別的基層人員標準薪資與法定最低薪資比

項目	2020年		2021年		2022年	
	男	女	男	女	男	女
基層人員 基本薪資	23,800	23,800	24,000	24,000	25,250	25,250
(法定)基層人員 最低薪資	23,800	23,800	24,000	24,000	25,250	25,250
超過法定最低 薪資倍數	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

註：※以法定最低薪資為比較基準

1. 「基本薪資」意即起薪水準，為保證、短期、固定現金報酬，不包括任何額外報酬，如加班費或獎金。
2. 「基層人員」係指最低工作等級員工，實習生或學徒薪資不在此定義中。

近三年依性別揭露各職級薪酬比

職級	2020年		2021年		2022年	
	男	女	男	女	男	女
管理階層	1.25	1	1.26	1	1.25	1
間接員工 (不含管理職)	1.26	1	1.25	1	1.22	1
直接員工	1.37	1	1.45	1	1.38	1

註：以女性薪資做百分比

近三年一般員工薪資水平

單位：元

項目	2020年	2021年	2022年
平均薪資	797,339	823,325	795,752
薪資中位數	652,885	633,641	605,281

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

人權政策

為善盡企業社會責任，宏致參考國際人權公約制定「宏致電子企業社會責任政策」，包含「經濟社會文化權利國際公約」及「公民與政治權利公約」兩項聯合國人權公約，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞工組織》等國際公約所揭櫫之原則，尊重國際公認之基本人權。宏致亦落實不歧視、不雇用童工、不強迫勞動之原則，2022年皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫勞動之事件，亦無發現任何人權相關申訴及重大事件。此外，除設有員工意見箱及申訴專線提供員工針對人權相關事項發聲外，宏致每年亦主動進行人權相關之「危害鑑別與風險評估」，並定期召開「社會責任管理審查會議」，期望透過定期檢視，及早發現重大風險項目並即時採取因應措施，以降低可能對企業造成嚴重損害之風險；同時藉由審查會議，向高階主管呈報高風險項目、具體控管策略與措施，以利管理階層監管社會責任相關風險，並適時調整作法，善盡企業責任。2022年人權相關教育訓練時數共累積458小時。

宏致遵營運變化最短預告期

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

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

員工溝通

宏致雖無與其他工作團體簽署團體協約，針對勞資問題溝通，本公司透過勞資協調會議之召開得以重視員工權益及表達對僱員之關懷，並於設置實體與線上員工意見信箱，接收員工投訴及建議事項，重視雙向溝通協調。2022年勞資會議共舉行4次勞資會議，每次皆有5位資方代表及5位勞方代表參與討論。2022年無重大勞資爭議事件發生。

本公司多元申訴管道

- 全體員工信箱
- 內部員工線上信箱
- 總經理專屬線上信箱

人權申訴管道

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

2022年人權相關教育訓練

課程名稱	受訓人次	課程時數	總受訓時數
新進人員社會責任意識教育訓練	105	1	105
勞工道德與權益暨環保意識教育訓練	271	1	271
職場不法侵害預防暨溝通技巧教育訓練	82	1	82

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1. 員工照顧

4.2. 勞資關係

4.3. 人才培育

4.4. 健康及安全職場

5. 關懷社會公益

附錄

4.3 人才培育

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

- 2022年度每位員工平均接受教育訓練時數達6.91小時
- 2022年度菁英班培訓平均成績85.16分(滿分100分)

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

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

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

★ 2023年目標

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

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1 員工照顧

4.2 勞資關係

4.3 人才培育

4.4 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

接班人計劃

永續經營為宏致集團重要目標之一，故規劃細密完整的「接班人計劃」，讓企業經營的人才不虞匱乏，同時確保管理階層板凳深度，滿足宏致永續經營的人力需求。該計劃中，除了確保承接任人選具備優秀的專業能力、執行力，且與本公司企業文化高度契合，其工作價值觀念、人格特質等皆列入評估。

宏致現持續推行「接班人計劃」，關鍵接班人選將在未來數年間，於公司董事會學習相關組織運作，預計8~10年內接班；此計畫不僅限於管理高層，亦規劃向下延伸，培養合格代理人作為各部門高階主管之接班人。

透過公司的代理人制度，搭配工作輪調與技能培訓，結合既有的內部考核制度，各部門將可深入評估人員表現，並遴選出未來合適的接班人選；關鍵人才的留任率，更是管理處每個月重要的績效指標。

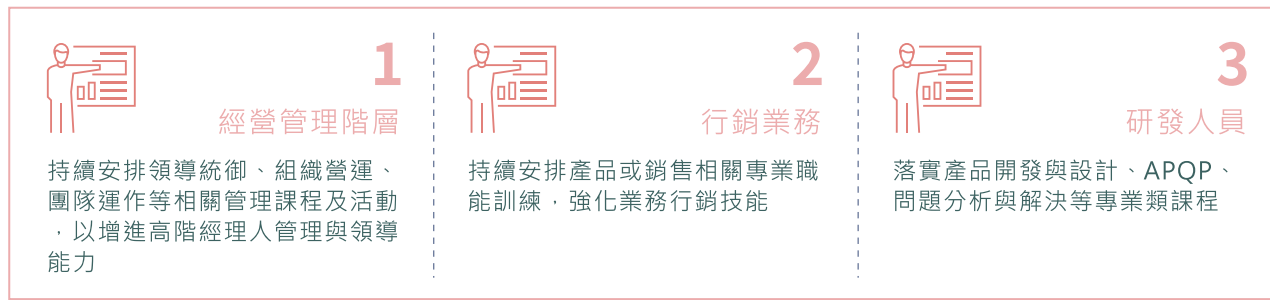
此外，因應國際局勢發展變動，宏致也會依照各項業務未來發展策略之調整，與投資計畫異動、技術發展地圖之增減、員工績效考核及離退狀況，適時進行關鍵人才之職務輪調及晉升，以期專業經驗得以傳承並培養適當之接班管理人才。



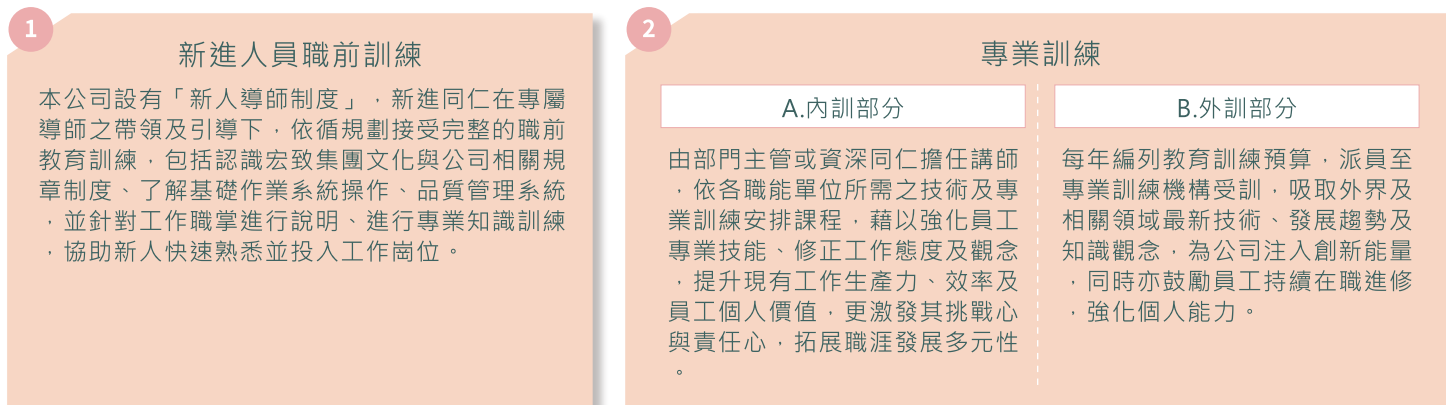
教育訓練

宏致對於人才培育與發展一向不遺餘力，並致力提供員工一個開放多元的學習環境，除為新進人員及現有同仁規劃完善培訓體系，持續提升個人專業職能，使員工獲得最大的滿足；員工亦可透過參與內/外訓、學習主管/同儕的專業指導，或每月主動借閱公司圖書激盪思想，不斷自我挑戰向上成長。另一方面，宏致的職系/職等規劃、工作輪調、專案指派及海外派任，令員工的生涯規劃、職涯發展得以相互結合，不斷自我挑戰，在工作的成就感中實踐理想人生，並享受知能成長的喜悅，開創美好的未來。

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



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



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。

2022年按類別接受教育訓練統計總表

類別		2020年	2021年	2022年
新進人員訓練	人次	128	187	105
	時數	6.6	7.6	7.5
	小計	846	1413.5	787.5
專業別訓練	人次	1791	903	1762
	時數	3.2	2.1	2.7
	小計	5656	2482.46	4877
法規規範訓練	人次	1033	1019	993
	時數	1.3	0.43	1.9
	小計	1393	442.5	1915



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1. 員工照顧

4.2. 勞資關係

4.3. 人才培育

4.4. 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

2022年按職級與性別接受培訓的時數統計

單位：小時/人

職級	男	女	合計時數	平均時數
高階主管	42	46	88	0.12
中階主管	280	192	472	0.67
基層主管	111	94	205	0.29
專業人員	1,280	1,143	2,423	3.43
直接人員	919	769	1,688	2.39
合計時數	2,632	2,244	4,876	6.91
平均時數	3.73	3.18	6.91	6.91

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

註2：平均時數之計算皆以2022年12月31日當日全員工總數706人做為分母

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。2022年完成績效評估人數比例為100%。



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1. 員工照顧

4.2. 勞資關係

4.3. 人才培育

4.4. 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

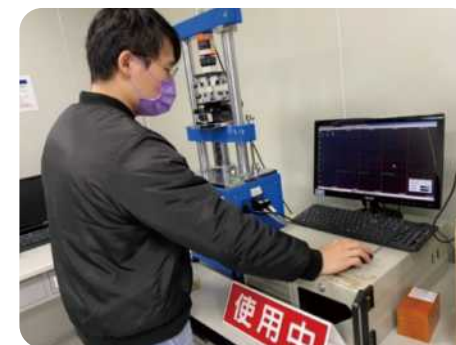
產學合作

鑒於產學脫節的情況日益嚴重，為培力及延攬更多產業優秀人才，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9名、中原大學4名、健行科技大學12名及南亞技術學院1名。此外，宏致亦與其他地區之優質大專院校進行產學合作，包括臺灣師範大學1人、台北科技大學6人、明志科技大學3人、虎尾科技大學6人、朝陽科技大學1人及銘傳大學1人，2022年產學合作人數共計44人。

2022年產學合作情形				
類別	地區	學校	人數	期間
產學合作	桃園市	中央大學	9	2022/2/14~2022/9/2
	桃園市	中原大學	4	2022/7/4~2022/8/31
	桃園市	健行科技大學	12	2022/2/7~2023/6/30
	桃園市	南亞技術學院	1	2022/12/5~在職中
	臺北市	臺灣師範大學	1	2022/3/7~2022/6/30
	臺北市	臺北科技大學	6	2022/7/4~2022/8/31
	臺北市	銘傳大學	1	2022/7/13~2022/8/31
	新北市	明志科技大學	3	2022/9/12~2023/9/8
	雲林縣	虎尾科技大學	6	2022/2/7~2023/8/31
	臺中市	朝陽科技大學	1	2022/6/22~2022/8/31
			合計	44

菁英班培訓計畫

宏致集團致力於人才培育，儲備幹部之培訓乃係近年來的教育訓練重點之一。菁英班培訓計畫係為了強化以及培養全方位之儲備幹部人員，透過扎實的部門訓練與跨部門實作經驗，讓菁英班學員在短時間內快速成長，累積相關專業領域知識，同時獲得豐富的跨部門工作經驗，藉此提高視野及思考格局與換位思考能力，是兼具廣度與深度的培訓計畫。



★ **培訓方式**

以通識課程、專業課程以及實作課程之三大學程組成。

- 1.前兩個月培訓以系統操作及專業知識為主，規劃部門內訓課程。
- 2.後兩個月培訓以生產製程流程為主，規劃系列輪崗培訓計畫課程。
- 3.通識課程:依據職能內涵(K知識、S技能、A態度)之發展，規劃共通性線上課程以及內部講師分享。

培訓課程由部門主管推薦專任講師規劃一系列專業課程及訓練，以三大面向為主軸，帶領菁英班學員了解系統面、專業知識以及生產流程，展開一系列課程。

★ **成果**

菁英班學員經過四個月的三大學程，建立基礎的專業知識與技能，全方面提升學員的專業領域相關知識與跨部門溝通能力，並於輪調期間康建立及拓展人際關係。輪崗部門包含產品開發/製造/實驗室、連接器製造/組裝/品保、品牌行銷、國內外業務等等，學員擁有跨部門的歷練，充實自我背景知識。

★ **結訓**

菁英班學員經過四個月的專業培訓課程，於成果發表會進行培訓驗收與評分，對評分合格之學員，雙方將簽署合約書，期望菁英班學員未來在宏致集團發光發熱。2022年第二屆菁英班順利結業，成果發表會中各學員回饋心得熱烈，在成果報告中，亦展現學員們在這短時間內的迅速成長。未來宏致在人才培育與儲備幹部人員方面，將持續不遺餘力。

4.4健康及安全職場

管理方針

重大主題

職業安全衛生

政策方向

- 以人為本
- 預防為主
- 持續改善
- 全員參與
- 遵守法令

核心目標

- 每年如實完成職業安全相關外部稽核

績效成果

- 2022年通過第三方驗證
- 年度職安訓練時數：每年職業安全衛生教育訓練2小時+不定期新人訓+依法規規定回訓
- 修訂程序文件：3件
- 職安改善方案：10件

行動方案

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

如何管理

投入資源

每年固定展開內部及外部稽核作業，以達系統有效之管理

- 職業安全衛生委員會成員46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

評估機制

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

未來規劃

★ 2023年目標

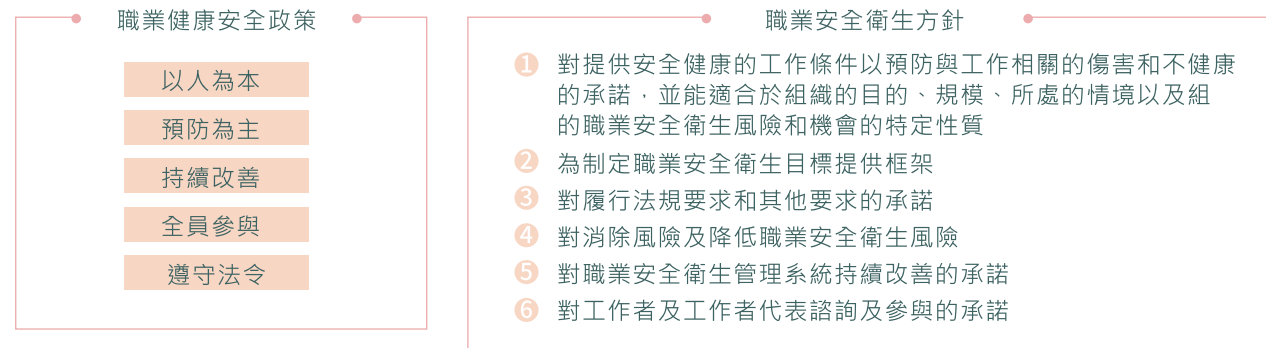
- 全盤落實法規規定項目
- 加強各式緊急應變演練，提升員工應變能力
- 增加健康促進講座，以保持員工身心平衡
- 強化現場環境管理，降低職業及環境災害

宏致致力於提供員工安全與健康之工作環境，除對新進人員安排健康檢查、於新進進行安全衛生教育訓練；對於在職員工也定期舉辦健康檢查，其中從事產線工作之直接人員，亦安排進行勞工保險預防職業病之特殊作業健康檢查，並依勞工安全衛生法辦理展開相關訓練；公司內部每年皆安排急救人員培訓課程，也確保生產工作現場日夜班皆有合格急救人員值勤，以保障員工緊急事故之應變。

本公司亦訂定「性騷擾防治處理注意事項」提供安全可靠之申訴管道，維護工作環境秩序；為員工投保意外及醫療險，保障員工職業安全並分散公司管理風險；事先制訂緊急狀況處理程序，訓練同仁災害緊急應變能力，一旦遇上地震、火警等緊急狀況，全員皆能立即執行安全維護事項，宏致每半年皆視情況安排當地消防隊或專案消防顧問到廠辦理消防講習及演練。

職業安全衛生管理系統

宏致為實踐職業安全之承諾，於全廠區導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，確保公司管制範圍內的所有人員(包含員工、客戶、供應商、協力廠商及其他人員等)之安全與健康。2016年起，宏致每年皆通過職業安全相關外部審查，確保管理系統之有效性，同時檢視內部可精進預防之面向。



職業安全委員會

宏致設有職業安全衛生委員會，負責規劃、統籌職業安全衛生相關事務，並檢視、決議廠區內職業安全衛生推行狀況。每年定期開會，討論安全衛生管理、教育訓練實施計畫、環境監測、健康管理、職業病預防及健康促進等各項安全衛生議題，員工亦可將相關問題或建議回饋給勞工代表，或直接參與委員會進行表達溝通。宏致設有良好的溝通管道，當員工有任何緊急事件、發現潛在風險、異常事項都可透過管道隨時回報，並確保不會有任何員工因為申訴、陳情而遭受到報復或懲處。

職場危害鑑別

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

教育訓練

宏致依循職業安全衛生教育訓練規則及相關規定，於任用新進員工時，即提供職業安全衛生教育訓練。使新進員工了解宏致的職安規範與遇到災害時之應變措施。此外，公司也會定期舉辦相關安全衛生教育訓練課程、消防演練、急救課程等。藉由安全、健康教育訓練來強化員工對於安全衛生之認知，期望將工傷意外事件發生之機率降至最低。

職業災害統計

2022年宏致共6位同仁於工作時發生輕微受傷事件(3件夾傷、2件壓傷及1件割傷)，皆於就醫後返回工作崗位；1位可記錄之職業傷害為跌倒，經就醫返家休養8週後再回到工作崗位。針對員工於工作中受傷，宏致除了視狀況提供必要之工傷假，另外替嚴重受傷員工申請團保工傷慰問金，盡全力減低員工就醫看診之負擔，此外對於災害之再發防止提出建議改善並於職業安全衛生委員會提報改善結果。

近三年職業災害統計表

項目	2020年	2021年	2022年
工作時數	966,952	1,209,296	1,331,288
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	2	4	1
可記錄之職業傷害的比率	2.07	3.31	0.75

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

註2：計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數

註3：計算可記錄之職業傷害的數量與比率時，包括由職業傷害所造成的死亡人數

註4：嚴重職業傷害意指超過六個月仍未能復原至受傷前健康狀態

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

註6：可記錄之職業傷害的比率計算為可記錄之職業傷害的數量×百萬工時/工作時數。



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1. 員工照顧

4.2. 勞資關係

4.3. 人才培育

4.4. 健康及安全職場

5. 關懷社會公益

附錄

職業安全的具體措施

職安改善	<ul style="list-style-type: none"> 人員資格證照培訓 化學藥劑分裝瓶SDS標示 個人防護具配戴改善
危害預防	<ul style="list-style-type: none"> 化學品管理：SDS標示需加強，並落實管理 公用設施維修即時性：有安全及墜落之虞，應立即安排修復作業，防止危險發生 機台固定區域：不可隨意放置地面，應要有固定使用之區域，以防不慎拌倒物料堆放高度規定：依據法規不可高於180CM
危害鑑別	<ul style="list-style-type: none"> 定期進行危害鑑別、風險評估，將中高等級之風險納入列管，設立改善對策 定期評估作業程序是否符合法令、法規，不合規之程序依相關規範進行修正
教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 提供新進人員職業安全衛生教育課程
健康保護	<ul style="list-style-type: none"> 員工體檢及特殊作業健檢 定期辦理作業環境檢測 特約醫師臨場健康服務 母性健康保護措施 人因工程危害評估 預防職場暴力宣導
緊急應變措施	<ul style="list-style-type: none"> 消防、柴油洩露等應變演習 COVID-19 疫情緊急演練
防護措施	<ul style="list-style-type: none"> 提供免費個人防護裝備，2022年防護用具採購支出70,380元 防護設備持續改善
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生委員會 內部溝通與通報流程

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1 員工照顧

4.2 勞資關係

4.3 人才培育

4.4 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

2022年職場健康相關訓練課程統計

職場健康培訓課程	場次	人數	時數
游離輻射防護教育訓練	3	5	15
急救人員安全衛生教育訓練	8	8	34
職業安全衛生管理員教育訓練	3	3	32
消防教育訓練	2	40	160
年度職業安全衛生教育訓練	1	30	90
總計	17	86	331

員工健康管理

為保障員工健康，使其不因疾病問題影響工作及生活，本公司藉由員工基本健康資料，掌握所有人之健康狀況，以分配適性之工作，防止職業病且降低勞資糾紛。以【勞動基準法】、【職業安全衛生法】及【勞工健康保護規則】為依據，建立合理之員工健康管理規範。

健康檢查

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

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

2022年員工定期健康檢查統計

項目	10職等以上高階主管健檢	7-9職等主管健檢	一般員工健檢	特殊作業健檢
人數	11人	88人	457人	<ul style="list-style-type: none"> • 噪音：41人 • 游離輻射：3人 • 正己烷：8人 • 粉塵：9人

員工健康保護

宏致自始重視員工健康與關懷，為維護勞動權益、提升企業競爭力及強化職場勞工健康，公司積極推動四大計畫執行，如：人因工程方面，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，由公司最高主管簽署「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

凡公司員工於在職期間罹患重大疾病(依全民健康保險重大傷病範圍為準)，或慢性病、傳染病，需長期或終生治療者，應主動告知部門主管，以協調調任合適工作，或採取其他適當之措施。

2

凡公司於在職期間確定懷孕，或為妊娠後一年、哺乳中之女性員工，公司落實【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、哺乳女性之身性健康。

3

凡健康檢查結果不適從事相關特殊作業工作者，由廠護提出體檢表予該部門主管採取適當措施。

	職場員工健康保護計畫	實際作為
人因工程管制程序	為優化人、機器及工作環境之間關係，使員工作業過程中能採取最佳工作姿勢，確保職業健康安全，提高工作效率和舒適度，依據人因工程學原理對產品初始設計階段以及員工作業過程中涉及的環境場所、動作範圍、人機介面、負重程度、重複動作、疲勞程度等一系列人體功效方面進行識別、考量和改善，特制訂本程序。	於2022年健檢時給予全體員工進行骨骼肌肉量表評估，針對有肌肉骨骼痠痛不適的員工，於職業專科醫師臨場服務時，實際走訪生產單位及辦公室作業環境，一一協助員工改善因持續性、重複性及姿勢不良所造成之肌肉痠痛。
工作場所母性健康保護管制程序	為了保障母性健康保護事項妥為規劃，並採取必要之安全衛生措施。訂定工作場所母性健康保護管制程序，以確保懷孕、產後、哺乳女性員工之身心健康，並達到母性健康保護之目的。	保護每一位妊娠、分娩後未滿一年及哺乳中的女性員工，於母性保護期間執行訪談關懷、工作現場訪視、危害風險評估、工作適性安排，且落實兩性平權。

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

4.1. 員工照顧

4.2. 勞資關係

4.3. 人才培育

4.4. 健康及安全職場

5 關懷社會公益

附錄

	職場員工健康保護計畫	實際作為
異常工作負荷促發疾病預防管制程序	為保障輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作促發疾病之預防，妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，故訂定本預防計畫，以確保員工身心健康。	全體員工於健康檢查時填寫過勞量表及評估其十年內心血管疾病風險指數，針對高負荷員工一一面談，實際了解其壓力因子及給予健康指導、改善措施等建議。
執行職務遭受不法侵害預防管制程序	為保障員工執行職務時，避免遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害，故特制定本管制程序。	2022年度，公司無發生職場暴力事件，並落實執行職務遭受不法侵害預防管制程序之風險評估，且有公司最高主管公告職場「暴力零容忍」之宣言。
聽力保護措施管制程序	噪音性聽力損失是一種漸進性與不可逆的(irreversible)變化，發生聽力損失並無藥物或手術可以治療，早期發現早期預防及改善噪音作業環境才是最好的防治之道，為保障員工的健康，使其在公司內不致因噪音問題而影響工作及生活，建立聽力保護措施，保護員工聽力狀況；並以分配適性之工作，防止職業病，降低勞資糾紛的產生，以【職業安全衛生法】、【勞工健康保護規則】、【職業安全衛生設施規則】為依據，落實執行，以降低職場噪音性聽力損失。	每年進行兩次環境檢測，其中對噪音指數較高之部門做檢測，檢測結果皆於正常音壓值內(低於85分貝)，但針對噪音區員工，宏致優於法規，體恤員工辛勞，並於每年特殊作業健檢時，主動幫員工執行聽力檢測，藉此找出聽力異常之員工，給予聽力保護健康教育，並每年定期追蹤，以防止疾病惡化。

健康促進活動-血糖比一比



特約醫師臨場服務-人因工程訪視辦公環境



疫期提升免疫力健康促進講座



因應新型冠狀病毒(COVID-19)肺炎疫情說明

宏致始終相信，全民攜手齊心抗疫是戰勝疫情的關鍵，作為企業更是責無旁貸，必須特別保護員工及家人的健康。如今已進入防疫的第三年，雖疫情逐漸放緩穩定，但本公司2022年度仍積極管控防疫措施，降低傳染風險，並與員工、相關衛生單位保持密切聯繫，持續關注疫情發展情況，即時制定因應方案，以確保企業穩定營運，並讓員工能在健康無虞的環境下安心工作，保持企業競爭力。

為降低疫情對海內外據點之員工健康及營運衝擊，本公司指定防疫負責人員並建立防疫應變單位，負責包括：掌握疫情變化、防疫宣導、防疫物資準備、衛生管理與人員健康監測、疫病通報，以及防疫應變準備等工作。防疫措施適用對象對象包括：企業員工(含外籍移工)、承包廠商、客戶及公司駐外單位人員等，使企業能儘速恢復因疫情期間中斷的重要營運能力，制定持續營運計畫，八大防疫措施如下：

- ① 專責單位：
由高層管理單位統籌各部級主管成立防疫小組並召開緊急會議，擬定集團防疫指導原則，發布組織應變之防疫措施、策劃和執行，並與各廠防疫小組及時溝通與聯繫。
- ② 執行應變措施：
確實執行員工與訪客進出管制、各出入口設置體溫量測站及消毒區、確保每位員工配戴口罩、工作場所人數控管、餐廳防疫管控等。
- ③ 出差勤管理：
迅速執行請假措施變更，因應疫情實施防疫假及防疫照顧假，鼓勵員工若身體不適在家休息、並執行上下班時段分流、辦公室分艙、遠距辦公、出勤與差旅管控，降低群聚感染風險。
- ④ 防疫物資準備：
依廠區人數及面積備妥足夠數量之防疫物資，包含：口罩、酒精、紅外線體溫感測儀、額溫槍、手套、漂白水等，並增設洗手設施數量，確保防疫零漏洞。
- ⑤ 強化環境清潔：
所有廠區及辦公室，包含宿舍、餐廳及其他公共區域環境定期全面加強消毒。
- ⑥ 防疫觀念宣導：
透過各種溝通管道，提供員工正確防疫觀念，遵循政府防疫指示、提醒員工勿落入恐慌情緒、加強個人衛生習慣，並保持社交安全距離。
- ⑦ 建立群組關懷及公告：
透過群組關懷員工與家人之健康，適時地給予信心鼓勵與安撫，亦利用群組進行防疫政策、衛教訊息布達、員工也可透過群組即時回報出缺勤狀況或異常事件等互動。
- ⑧ 落實追蹤管控：
建立防疫表單，落實感染風險追蹤管理機制及員工健康管理，專人統一彙整回報「防疫調查表」至權責單位。

COVID-19疫情廠區疏散作業指引



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄



5

關懷社會公益

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

• 捐贈救護車 •



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



• 捐贈行動圖書車 •



年份	捐贈縣市	捐贈數量
2016年	桃園	2
2019年	台東	3
2020年	新竹、花蓮、台東	3
2021年	雲林、台東	3
2022年	新竹、苗栗、屏東、台東	4

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

• 捐贈AED •



宏致做為桃園在地企業，長久以來持續關心社會公益，因認同廣設AED（自動體外心臟電擊去顫器）的理念，率先響應捐贈給機場捷運，所捐贈之AED安裝於機場捷運列車的第一節車廂，讓桃園捷運能夠成為配備AED的安全大眾運輸系統。宏致期盼藉由此次捐贈AED樹立典範，拋磚引玉帶動更多有愛心的企業及人士，持續關心週遭的安全，一同與時間賽跑搶救更多寶貴的生命，讓全台都是安心場所，創造更安全有愛的生活環境。



• 野望影展 •



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

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

2021年起受到COVID-19疫情影響，已兩年未舉辦實體的播映活動，但宏致仍持續支持野望影展，認同協會推動環保的正確觀念及意識。而疫情逐步趨緩，本影展於未來將規劃系列講座，與桃園在地學校合作推廣環境教育議題，從大學連結鄰近中小學校、企業與地方鄰里社區，加強推廣生物多樣性和自然環境保護的重要性。

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

● 創造在地就業機會 ●



宏致集團於2019年成立「宏育精密機械股份有限公司」，廠辦坐落於台東縣豐樂工業區內，並於同年10月舉辦盛大揭幕典禮，希望培養東部在地高精密科技人才，並與台東多所學校均建立產學合作關係，期望共創嶄新的產業模式。在企業追求營運成長的同時，宏致更懷抱願景，希望找回土地與人文相互依存，達到工作與在地生活的緊密聯繫。直至2022年，仍不斷提供東部鄉親最優質的工作機會，解決長期以來，在台東的年輕學子不易在當地找到學以致用之工作的困境。

● 捐贈弱勢團體物資 ●



2021年5月台灣COVID-19疫情遍地開花，全國進入三級警戒，許多弱勢團體在物資的募集上比以往更困難。經過媒合，宏致收到財團法人博幼社會福利基金會的需求，由內部員工發起在兩天內募集到20台平板、200瓶洗手乳、100盒口罩，共計約210,760元，展現宏致員工的大愛。而博幼基金會以「不能讓窮孩子落入永遠貧困」為主要理念，希望藉由教育讓弱勢孩子停止貧窮複製。這次透過宏致的捐贈，讓孩子在疫情期間可以停課不停學，同時守護自己的健康。



於2021年時，宏致股東會的紀念品選擇營養豐富的糙米，股東會結束後有剩餘，同仁積極討論希望能夠及時提供給需要的社福單位。迅速聯繫到宏致廠區附近的「台灣國際兒童村」，由於兒童村有收容一些患有糖尿病的孩童，因此非常高興可以收到高纖的糙米，得以攝取更足夠的營養。宏致後續於2022年，連續兩年捐贈300公斤的糙米幫助台灣國際兒童村，讓兒童村院童能收到有益健康的實用物資，並由人力資源部主管及廠護代表捐贈。



● 聖誕心願禮募集活動 ●



宏致與世界展望會合作行之有年，2022年持續舉辦聖誕節心願卡認領活動，一百張聖誕心願卡片代表著一百位復興鄉偏遠地區孩童們的願望，讓同仁自由認領，並藉由活動捐贈禮物來幫助弱勢兒童，感受到滿滿的溫暖。



● 《渴愛的青春》圖書捐贈活動 ●



宏致在立法委員魯明哲引介下，捐贈1616本《渴愛的青春》給中壢區共16所國高中學校，希望透過女警官邱子珍在第一線看到的20個故事案例，提醒青少年勿入愛的陷阱，協助青少年認識問題和誘惑並遠離危險。

《渴愛的青春》一書是由邱子珍警官，將10年從警生涯的見聞與輔導案例，特別是關於青少年和婦女的故事，從青少年的角度來撰寫，並在每篇末提供許多寶貴的建議，希望能提供相關方法，在孩子迷惑與需要的時候能適時的給予建議與協助，並有力地拉孩子一把，讓孩子能辨明問題與是非，並更有自信、安全感，以及學會尋求正確的幫助，這本書也非常值得教師與家長們閱讀，一起來幫助孩子健康、平安長大。

本次捐贈與推廣高、國中學生《渴愛的青春》一書，更是為台灣的下一代盡一己之力，相信能為青少年的迷惑與煩惱，達到啟發、引導與預防保護的作用。



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

GRI準則(Standards)內容索引

永續會計準則委員會 (SASB)對照表

ISO 26000對照表

聯合國全球盟約對照表

查證證明書

GRI 準則 (Standards) 內容索引

使用聲明	宏致已依循GRI準則報導2022年1月1日至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	無

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容		章節主題	頁碼	省略說明
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司概況	12	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
2-4	資訊重編	關於本報告書	1	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	1	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司概況	12	
2-7	員工	4.1 員工照顧	57	
2-8	非員工的工作者	4.1 員工照顧	57	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.3 公司治理	22	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3 公司治理	22	
2-11	最高治理單位的主席	1.3 公司治理	22	

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

GRI準則(Standards)內容索引

永續會計準則委員會
(SASB)對照表

ISO 26000對照表

聯合國全球盟約對照表

查證聲明書

對應GRI與揭露內容		章節主題	頁碼	省略說明
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 公司治理	22	
2-13	衝擊管理的負責人	1.3 公司治理	22	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 公司治理	22	
2-15	利益衝突	1.3 公司治理	22	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 公司治理	22	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.3 公司治理	22	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.3 公司治理	22	
2-19	薪酬政策	1.3 公司治理	22	
2-20	薪酬決定流程	1.3 公司治理	22	
2-21	年度總薪酬比率	4.2 勞資關係	59	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	SDGs永續發展目標	11	
2-23	政策承諾	董事長的話	2	
2-24	納入政策承諾	1.4 誠信經營	29	
		2.3 永續供應鏈	46	
		3.2 環境管理	50	
		4.2 勞資關係	59	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.2 勞資關係	59	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2 勞資關係	59	
2-27	法規遵循	1.4 誠信經營	29	
2-28	公協會的會員資格	1.1 公司概況	12	

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

GRI準則(Standards)內容索引

永續會計準則委員會
(SASB)對照表

ISO 26000對照表

聯合國全球盟約對照表

查證聲明書

對應GRI與揭露內容		章節主題	頁碼	省略說明
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通管道	3	
2-30	團體協約	4.2 勞資關係	59	

重大主題表列

GRI 3：重大主題 2021

對應GRI與揭露內容		章節主題	頁碼	省略理由
3-1	決定重大主題的流程	重大性議題鑑別與分析	7	
3-2	重大主題列表	重大性議題鑑別與分析	7	
3-3	重大主題管理(自訂重大主題)	1.3 公司治理	22	
	公司治理	2.1 產品品質/創新研發	36	
	產品品質	2.3 永續供應鏈	46	
	永續供應鏈			

GRI 200 經濟

GRI 201：經濟績效2016		章節主題	頁碼	省略理由
3-3	重大主題管理	1.2 營運績效	19	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	19	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷風險與因應策略	49	
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.2 勞資關係	59	
201-4	取自政府之財務補助	1.4 誠信經營	29	

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

GRI準則(Standards)內容索引

永續會計準則委員會
(SASB)對照表

ISO 26000對照表

聯合國全球盟約對照表

查證聲明書

GRI 300 環境

305：排放2016		章節主題	頁碼	省略理由
3-3	重大主題管理	3.3 溫室氣體及能源管理	52	
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放 □	3.3溫室氣體及能源管理	52	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.3溫室氣體及能源管理	52	
305-4	溫室氣體排放密集度	3.3溫室氣體及能源管理	52	

GRI 400 社會

402：勞資關係2016		章節主題	頁碼	省略理由
3-3	重大主題管理	4.2 勞資關係	59	
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 勞資關係	59	

403：職業安全衛生2018		章節主題	頁碼	省略理由
3-3	重大主題管理	4.4 健康及安全職場	74	
403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 健康及安全職場	74	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 健康及安全職場	74	
403-3	職業健康服務	4.4 健康及安全職場	74	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 健康及安全職場	74	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 健康及安全職場	74	
403-6	工作者健康促進	4.4 健康及安全職場	74	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 健康及安全職場	74	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 健康及安全職場	74	
403-9	職業傷害	4.4 健康及安全職場	74	

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

GRI準則(Standards)內容索引

永續會計準則委員會
(SASB)對照表

ISO 26000對照表

聯合國全球盟約對照表

查證聲明書

403 : 職業安全衛生2018

章節主題

頁碼

省略理由

403-10	職業病	4.4 健康及安全職場	74	
--------	-----	-------------	----	--

404 : 訓練與教育2016

章節主題

頁碼

省略理由

3-3	重大主題管理	4.3 人才培育	67	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培育	67	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 人才培育	67	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 人才培育	67	

405 : 員工多元化與平等機會2016

章節主題

頁碼

省略理由

3-3	重大主題管理	4.2 勞資關係	59	
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 員工照顧	57	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 勞資關係	59	



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

GRI準則(Standards)內容索引

永續會計準則委員會
(SASB)對照表

ISO 26000對照表

聯合國全球盟約對照表

查證聲明書

永續會計準則委員會(SASB)對照表

指標代碼	指標	對應章節/說明
揭露主題：產品安全		
TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	P29 1.6 資安防護
揭露主題：員工多元化與包容		
TC-HW-330a.1	員工性別百分比 (1)管理層、(2) 技術人員、(3) 所有員工	P47 4.1員工照顧
揭露主題：產品生命週期管理		
TC-HW-410a.1	產品符合IEC62474 應申報管制物質之年營收百分比	不適用
TC-HW-410a.2	產品符合EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	不適用
TC-HW-410a.3	產品符合Energy Star 或同等要求之年營收百分比	不適用
TC-HW-410a.4	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	不適用
揭露主題：供應鏈管理		
TC-HW-430a.1	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	(a) 19% (b) 0%
TC-HW-430a.2	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	2022年第一階供應商皆完成稽核，且無發現重大缺失。缺失改善率為100%。
揭露主題：物料採購		
TC-HW-440a.1	說明使用關鍵物質(Critical materials) 的風險管理	P39 2.3永續供應鏈
揭露主題：活動指標		
TC-HW-000.A	各產品類別之產量	P16 1.2 營運績效
TC-HW-000.B	廠區面積	P10 1.1 公司概況
TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	100% · 皆由宏致生產後出貨。

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

GRI準則(Standards)內容索引

永續會計準則委員會
(SASB)對照表

ISO 26000對照表

聯合國全球盟約對照表

查證聲明書

ISO 26000 對照表

相次	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	1.3 公司治理	22
人權	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	1.4 誠信經營	29
	人權的風險處境	4.1 員工照顧	57
	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	1.4 誠信經營	29
	解決委屈	4.2 勞資關係	59
	歧視與弱勢族群	4.2 勞資關係	59
	公民與政治權	4.2 勞資關係	59
	經濟、社會與文化權	4.2 勞資關係	59
	工作的基本權利	4.2 勞資關係	59
勞動實務	聘僱與聘雇關係	4.2 勞資關係	59
	工作條件與社會保護	4.2 勞資關係	59
	社會對話	4.2 勞資關係	59
	工作的健康與安全	4.4 健康及安全職場	74
	人力發展與訓練	4.3 人才培育	67
環境	污染預防	3.2 環境管理	50
	永續資源利用	3.2 環境管理	50
	氣候變遷的減緩與適應	3.1 氣候變遷風險與因應策略	49
	環境保護、生物多樣性與自然棲息地修復	3.2 環境管理	50

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

GRI準則(Standards)內容索引

永續會計準則委員會
(SASB)對照表

ISO 26000對照表

聯合國全球盟約對照表

查證聲明書

相次	條文	對應章節	頁碼
公平的經營實務	反貪腐	1.4 誠信經營	29
	負責任的政治參與	1.4 誠信經營	29
	公平競爭	1.4 誠信經營	29
	促進影響範圍內的社會責任	1.4 誠信經營	29
	尊重智慧財產權	2.1 產品品質/創新研發	36
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	2.1 產品品質/創新研發	36
	保護消費者的健康與安全	2.1 產品品質/創新研發	36
	永續消費	2.2 綠色採購	45
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	2.1 產品品質/創新研發	36
	消費者資料保護與隱私	1.6 資安防護	34
	提供必要的服務	2.1 產品品質/創新研發	36
	教育與認知	2.1 產品品質/創新研發	36
社會參與與發展	社區參與	5. 關懷社會公益	82
	教育與文化	4.3 人才培育	67
	增加就業與技術發展	4.3 人才培育	67
	科技發展	5. 關懷社會公益	82
	創造財富與收入	5. 關懷社會公益	82
	健康	5. 關懷社會公益	82
	社會投資	5. 關懷社會公益	82

關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

GRI準則(Standards)內容索引

永續會計準則委員會
(SASB)對照表

ISO 26000對照表

聯合國全球盟約對照表

查證聲明書

聯合國全球盟約對照表

類別	10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	59
	保證不與踐踏人權者同流合污。	4.2 勞資關係	59
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	59
	消除一切形式的強迫和強制勞動	4.2 勞資關係	59
	確實地廢除童工	4.2 勞資關係	59
	消除雇用及職業上的歧視。	4.2 勞資關係	59
環境	企業應支持採用預防性措施因應環境挑戰	3.2 環境管理	50
	主動採取行動，推動與強化企業環境責任	3.2 環境管理	50
	鼓勵開發與推廣對環境友善的科技	3.2 環境管理	50
反貪腐	企業應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	1.4 誠信經營	29



關於本報告書

董事長的話

永續經營策略

1 穩健治理藍圖

2 創新價值突破

3 守護綠色環境

4 幸福員工職場

5 關懷社會公益

附錄

GRI準則(Standards)內容索引

永續會計準則委員會
(SASB)對照表

ISO 26000對照表

聯合國全球盟約對照表

查證聲明書

附錄-查證聲明書



獨立保證聲明

宏致電子股份有限公司 2022 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（以下簡稱我們或德國萊因台灣），受宏致電子股份有限公司（以下簡稱宏致電子）管理方委託對其 2022 年永續報告書（以下簡稱報告）進行外部保證。本次查證合約中規定的所有保證內容完全取決於宏致電子。我們的任務是對宏致電子 2022 年永續報告書作出一個作公正和充分的判斷。

本保證聲明的預期讀者是關注宏致電子在 2022 年度（從 2022 年 1 月到 2022 年 12 月）整個永續發展績效及影響其業務活動的有關的利害關係人。德國萊因 TÜV 集團是一家世界性的服務供應商，在超過 65 個國家提供企業社會責任和永續發展服務，並擁有在企業永續發展查證、環境、社會責任和利害關係人溝通等領域的資深專家。此次查證過程中，我們查證團隊完全保持公正和獨立，並不參與報告內容的準備。

查證標準:

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

查證範圍和類型:

我們的查證涵蓋下列內容:

- 依據 GRI 通用準則 2021，社會、環境和經濟分類績效指標及相應的管理方法揭露，以及預定義的報告邊界；宏致電子在 2022 年報告中所揭露的永續發展績效。
- 根據查證標準對報告中揭露的資訊進行評估。
- 遵循 AA1000 保證標準 v3 第一類型以及中度保證的要求。

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

查證方法:

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

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

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

對 AA1000 原則的遵守:

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

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

回應性：宏致電子已實施環安衛、品質、企業永續等政策，2022 年報告揭露了公司相關管理系統，以及利害關係人參與，並已就永續發展相關重大性議題，對其利害關係人做出了回應。

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

查證結論:

在查證過程中，沒有任何實例和資訊與下述聲明抵觸:

- 宏致電子 2022 年永續報告書符合 AA1000 保證標準 v3 第一類型和中度保證的要求以及全球報告倡議（GRI）通用準則 2021 的相關要求。
- 報告的內容包括聲明與主張均源自宏致電子提供的書面證明文件和內部紀錄，充分反映了宏致電子所取得的成績以及其面對的挑戰。
- 在報告中我們發現的績效數據是以系統和專業方式收集、儲存和分析，是宏致電子永續管理進行的真實反映。
- 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，德國萊因台灣將不承擔任何責任。



Taipei, August 28, 2023

Vito Lin

Vito C. C. Lin 技術經理

台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司



ACES 宏致電子股份有限公司

www.acesconn.com

32063桃園市中壢區東園路13號

886-3-4632808

