

**HARVATEK** 宏齊科技

# LIGHTING YOUR FUTURE

2022 企業永續報告書  
CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT



# LIGHTING YOUR FUTURE

本公司之營運乃以提升高單價之 LED 銷售為主要目標，並依市場需要適時提升整體產能；在新產品研製，仍將朝高功率與背光源相關產品發展，以擴展公司產品線創造利潤與確保公司之持續成長。

展望未來宏齊將以生產技術之精進、產品品質之提升、客戶滿意度提高與獲利之提升為本公司重要之目標。發光二極體業可預期仍將持續發光發熱。

**HARVATEK** 宏齊科技

# CONTENTS

## 目錄

### P 04 第一章 公司概況

Company Overview

### P 07 第二章 企業永續管理

Enterprise Sustainability Management

### P 12 第三章 與利害關係人的對話

Dialogue with Stakeholders

### P 22 第四章 公司治理與風險管理

Corporate Governance and Risk Management

### P 33 第五章 環保節能

Energy saving

### P 40 第六章 員工關係與社會共榮

Employee Relations and Social Prosperity

### P 64 第七章 永續供應鏈管理

Sustainable Supply Chain Management

### P 70 第八章 綠色創新研發

Green Innovation R&D

### P 78 第九章 未來展望

Future outlook

---

# SECTION

# 1

# 1

## 公司概況

宏齊科技創立於 1995 年，主要研究開發二極體封裝設計、製造、測試及產品進出口貿易業務，屬於 LED 下游封裝產業，在產業供應鏈中是關鍵性的策略夥伴，因應市場環境需求，追求企業永續經營。

近年來智能家電、手機通訊及消費性市場快速成長，使得具體積小、省電、使用壽命長及抗壓功能之表面黏著型發光二極體獲得大量運用，舉凡智慧型手機、平板、筆記型電腦、智慧音箱、電競應用產品、AR/VR 產品、藍牙無線耳機、小間距顯示屏、穿戴式應用、印表機與車用市場等之發光源、感應源元件均已大量使用中。

目前本公司產品銷售涵蓋 OEM 廠商、國內外品牌大廠、通路代理商、貿易零售商、下游應用品製造商及 Design House 等不同性質之客戶。產品銷售地區則遍及國內外市場，並以亞洲為首要。

未來宏齊計劃開發之新商品及服務以 SMD LED 之封裝技術為主軸，以現有產品之衍生品、改良品，甚或整合模組設計應用產品，未來新產品動能將來自於不同產品線 Mini LED、Micro LED、IC 封裝來增加營收，並以「成為全球 SMD LED 之技術領導廠商」及「成為“光”概念公司」自我期許。

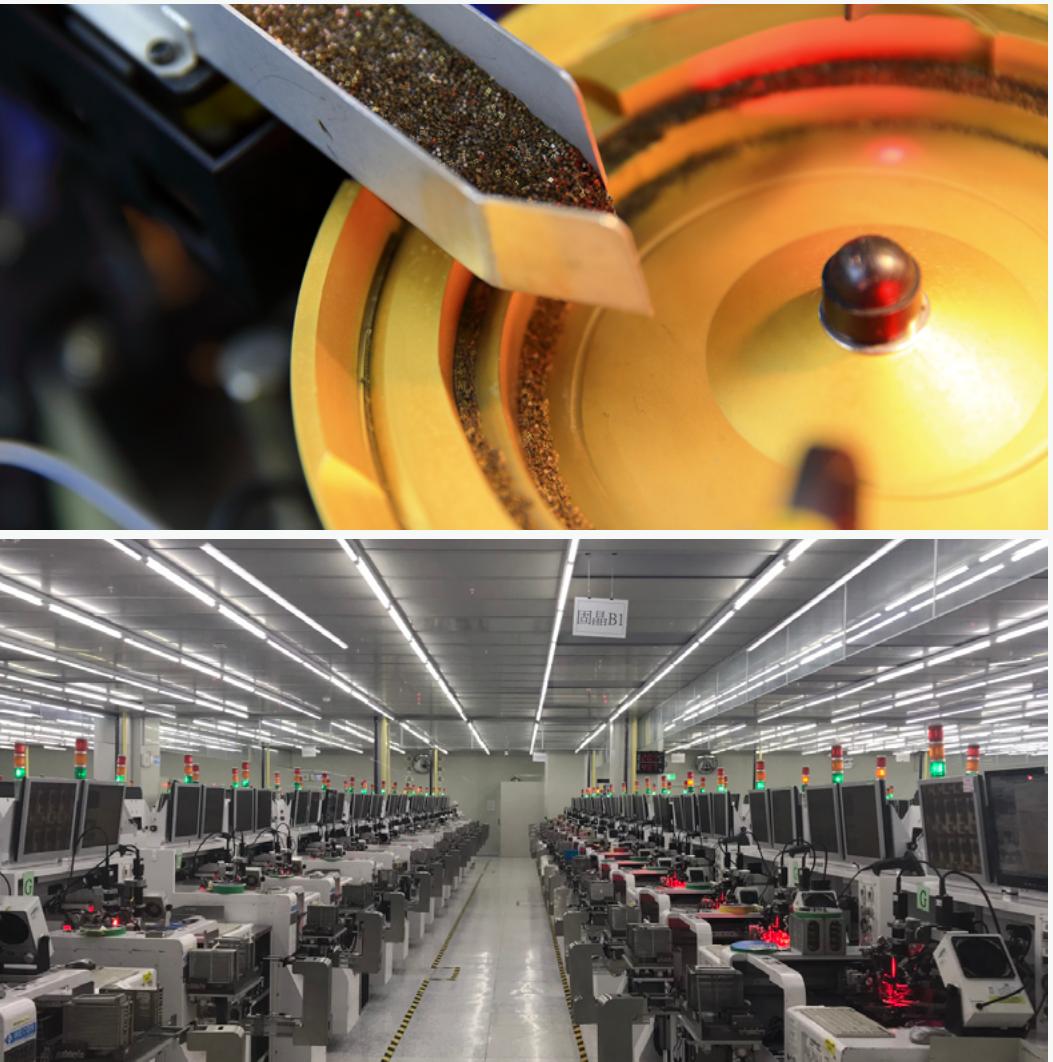


圖 1-1、圖 1-2：宏齊科技產線

## 宏齊科技股份有限公司

成立日期 1995 年 3 月

公司總部地址 新竹市中華路五段 522 巷 18 號

員工人數 550 人

資本總額 (幣別 NT) 資本總額 30 億元 實收資本額 20.6 億元

營業項目 LED 元件製造、研發及銷售

股票代碼 6168



總部：新竹香山



新竹園區分公司

## 【全球服務據點】



---

## SECTION

2

# 2 企業永續發展

## 2.1 環境保護

宏齊科技生產 LED 產品，屬於 LED 環保節能燈具的重要零件之一，而 LED 燈具有壽命長、體積小、耗電量低、耐震性佳、無汞汙染問題、節能環保等優點。尤其最近幾年，LED 產品的應用越來越廣泛，此類產品大都附加有環保節能的效益。



宏齊科技將碳足跡以及減碳績效都列入管理指標，期望藉由節能減碳措施達到綠色製造。此外，宏齊科技與客戶及供應商攜手合作，同步進行節能減碳，尤其在銷售業績中，出口產品占了大宗，面對國際綠色經濟之挑戰日益嚴峻，我們必須率先由執行溫度氣體盤查 (ISO 14064-1)，由此取得產品的碳足跡，並推行環保節能措施，與世界一級大廠的合作，期望一起攜手上下游的客戶與供應商共同創造永續經營的供應鏈。

宏齊科技持續進行環保節能的活動，這幾年陸續降低契約容量，依靠廠內 Cost Reduction 的持續改善，降低了使用能源的損耗，也有效的對環保節能有所貢獻。持續推動節能減碳的活動，進行減少溫室氣體的排放。另外對於節水措施、水汙染防制、汙染防制等等議題都有持續改善的措施與計畫。

宏齊科技致力於開發高效率、低耗能的節電產品，善盡地球公民的力量，一直都是宏齊科技追求企業永續經營的宗旨。持續研發各種型態的封裝技術，尤其珍對綠色產品進行創新與研發，以 LED 節能省碳的特性，對環境保護盡一分心力。

## 2.2 社會責任

宏齊科技十分重視員工關係與社會共融，確保所有員工的權益，優於法規所定義的員工權益。嚴格禁止使用童工外，對所有同仁的安全特別著重與管理，務必讓員工能安心於廠區內工作與活動。同時對於員工的薪酬與福利更是不遺餘力的持續改善。

宏齊科技重視並聆聽員工的意見，設置電子式的員工意見箱，讓員工的聲音可以直接傳遞給負責的主管人員，並且於每年進行利害關係人調查，根據員工所重視的項目進行分析與管理，列入公司年度的策略規劃中，宏齊科技攜手所屬同仁，一起全方位的朝永續經營的方向大步邁進。

秉持員工為公司最重要的資產，宏齊科技重視員工的生活與健康，安排每周的醫生駐廠，每年的健康檢查，不定期舉辦減重比賽 / 戒菸活動等等，致力於建立完善的健康職場。並將員工發展與教育訓練規劃為員工福利及權益，提升管理能力 / 專業能力 / 自我成長 / 人才發展與情緒管理和抒發，期望員工都能健康快樂的學習成長，在公司內能夠共同努力，建立員工與公司雙贏的共好結構。

且公司的人力資源管理體系的制度不只是符合法規，還都是優於法規，建立好孕專屬停車位 / 特優哺（集）乳室的友善育嬰職場。供應商為宏齊科技永續經營上很重要的夥伴，宏齊科技除了重視供應商的選取與管理，並希望帶領供應商一同成長與進步，因此，在選擇具有品質、技術、交期優勢的供應商外，特別針對配合度與持續改善面要求供應商能夠符合宏齊科技的預期與要求。對於供應鏈的管理，要求供應商需符合永續經營的管理，帶動其提升經濟面、社會面與環境面的績效，每年給予供應商稽核與輔導，實現永續供應鏈之經營管理。



圖 2-2：永續供應鏈管理流程

## 2.3 公司治理

利害關係人是在一個組織中會影響組織目標或被組織影響的團體或個人，企業追求永續發展目標，管理者必須制訂一個能符合各種不同利害關係人的策略。因此，宏齊科技除了注重股東的權益外，同時關注社區、顧客、合作夥伴、員工等與企業有關的個人或團體，建立長 / 短期目標、計畫與策略，以企業為核心的同心圓，囊括利害關係人，層層向外擴散。宏齊科技採用四大步驟進行利害關係人的辨識、調查、分析、展開計畫。



圖 2-3：利害關係人調查流程圖

參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，包含責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 (Tension)、多元觀點 (Diverse Perspectives) 與依賴性 (Dependency)，鑑別與排序利害關係人之關係程度。辨識出五大利害關係人，包括股東 / 投資人 / 銀行、社區 / 非政府或非營利組織 / 政府機關、供應商 / 外包商 / 承攬商 / 合作夥伴、員工 / 求職者。為有效追蹤及管理永續策略執行成效，我們秉持企業永續發展的目標，宏齊科技攜手股東 / 投資人 / 銀行、社區 / 非政府或非營利組織 / 政府機關、供應商 / 外包商 / 承攬商 / 合作夥伴、員工 / 求職者等利害關係人，於企業發展各個面向持續創造永續的價值。



圖 2-4：利害關係人議合標準

宏齊科技持續與利害關係人建立良好的關係，由不同的窗口對應其相關的利害關係人，並於每年持續與利害關係人進行意見調查，經有效性判斷後，統計並分析回收問卷資料。

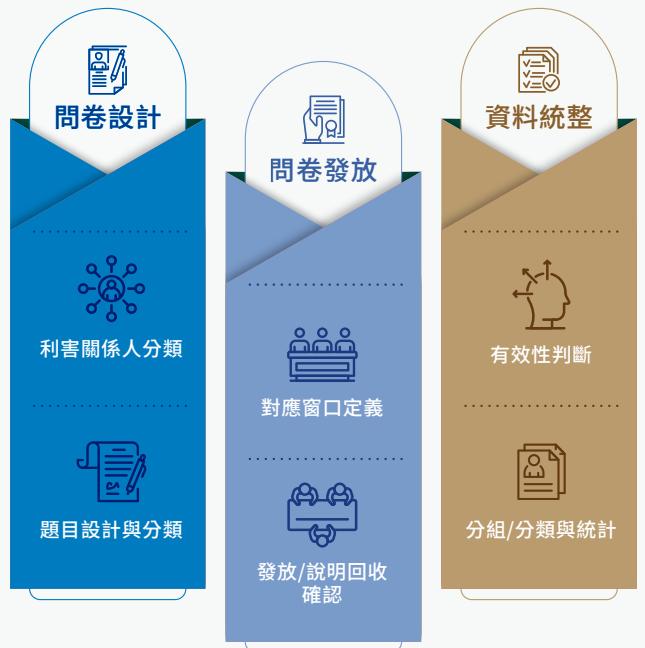


圖 2-5：利害關係人問卷調查規劃

將統整的意見調查結果，進行有效的 SWOT 分析，再針對分析結果做為有力的參考依據，轉換為 TOWS 矩陣，與公司計畫相結合，歸納出公司的策略與計畫。

參考金管會資料，對於公司治理的說明：公司治理是指一種指導及管理企業的機制，以落實企業經營者的責任，並保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益。良好的公司治理應係董事會與管理階層以符合公司與全體股東最大利益的方式達成營運目標，協助企業管理運作，以及提供有效的監督機制，以激勵企業善用資源、提升效率，進而提升競爭力，促進全民之社會福祉。

### 宏齊科技

**經營理念** 主人翁經營意識，下工程即是客戶

**公司使命** 追求全體員工以利他及無私精神，照亮人類未來的視野

**公司願景** 成為客戶最優質的夥伴，達成永續經營的幸福企業

公司以經營理念、公司使命與公司願景為有效公司治理架構之基礎來進行公司治理。重視股東權益並公允對待股東與重要所有權之功能。發揮董事會之責任，於公開資訊觀測站等作完整的資訊揭露跟透明化。納入利害關係者之寶貴意見於公司治理的規劃與安排。強化對應與連結機構投資人、證券市場及其他中介機關。以上根據 OECD ( Organization for Economic Cooperation and Development 經濟合作暨發展組織 ) 所提出的公司治理六項原則。進行宏齊科技的公司治理的準則與圭臬。



圖 2-6：宏齊科技公司治理六項原則

為達成公司願景，成為永續經營的幸福產業，針對可能影響公司營運或是獲利的風險進行管控。當發現潛在風險因子，依照風險管理程序進行，風險的定義、測量、評估並展開應對風險的策略與方法。管控風險與降低影響和損失，達到公司能夠接受的程度。

總經理室承接董事會風險管理政策與程序，檢視公司各項營運風險，及檢視於品質管理系統中各過程導向中之流程風險，並進一步評估、控制、溝通及審核，能有效地降低到一個可接收水準，確保營運結果符合預期。



圖 2-7：風險管理架構圖

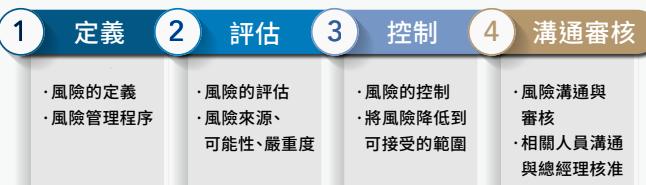


圖 2-8：風險管理階梯圖

---

SECTION

3

# 3 與利害關係人的對話

## 3.1 利害關係人鑑別

宏齊科技 CSR 核心小組參酌各部門及光電同業經驗，並參考英國非營利組織 Accountability 所發布國際認可之 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) 多元觀點，鑑別出主要利害關係人，一共六大類：股東 / 投資人 / 銀行、客戶、員工 / 求職者、供應商 / 外包商 / 承攬商 / 合作夥伴、政府機關 / 營利組織、社區 / 非政府 / 非營利組織 - (如下圖 3-1)。



圖 3-1：六大類利害關係人

### 3.1.2 利害關係人永續性議題

宏齊科技持續與不同利害關係人溝通合作，每年透過定期與不定期的多元溝通管道，和重要的六類利害關係人激盪出不同的成效和產生多元化的社會價值。針對各利害關係人族群關注的議題，我們持續透過不同管道溝通外，為確保各項重大議題之落實，宏齊科技定期檢視重大議題及目標訂定，並每年將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。

#### 鑑別：

透過問卷方式蒐集六大利害關係人關注議題，並由永續發展委員會工作小組彙整並列舉 35 項永續發展相關議題，作為重大主題鑑別範疇。

#### 排序：

內容能更符合利害關係人需求，每年進行問卷調查，2022 年共回收 103 份有效問卷，並透過內部委員會交流了解重要利害關係人的意見，使評估結果更具代表性。

#### 確認：

為能確保符合 GRI 完整性及利害關係人包容性原則，並強化年度重大主題、核心職能之連結，由宏齊科技進行並依國際標準分析、永續發展策略，將『公司治理與營運、環境保護能源與職業安全衛生、員工及社會關懷』等議題提高關注。

#### 檢視：

持續強化利害關係人之溝通方式，並依據檢視下一年度重大性議題的合理性。

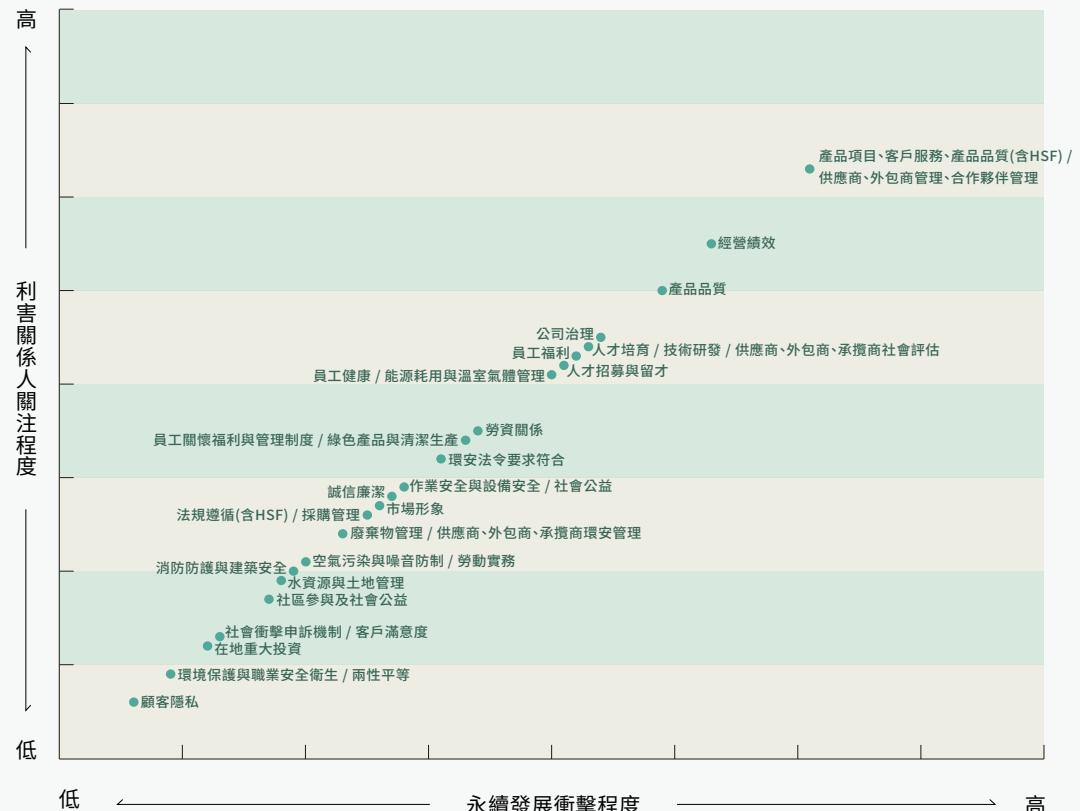


圖 3-2：利害關係人永續性議題

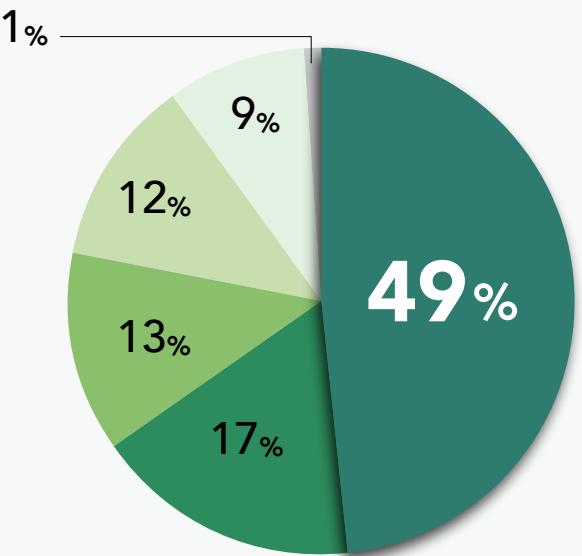


圖 3-3：六大類利害關係人問卷

## 3.2 利害關係溝通

根據 GRI 準則、發展趨勢、國內外標準企業、同業重大主題及相關時事議題…等，設計線上問卷或親自拜訪，進而蒐集利害關係人關注議題，並透過建立多元溝通管道即時瞭解與回應利害關係人關注議題，持續檢視及改善本公司的執行成效。

### 3.2.1 客戶

【對象】	【對公司的意義】
客戶	宏齊重視顧客聲音 voice of customer(VOC)，願意傾聽，以其需求為核心，藉以提供高品質產品、提升出貨速度與產品正確性，產品規格符合客戶需求，並協助客戶提高產品應用度，進而與客戶共創雙贏的局面。
<b>【關注議題】</b>	
1、產品項目 / 客戶服務 / 產品品質(含 HSF)	3、產品品質(含 HSF)
2、綠色產品與清潔生產	4、供應商、外包商管理、合作夥伴管理
<b>【溝通方式 / 頻率】</b>	
• 業務檢討會 (每月)	• 客戶稽核 (不定期)
• 產品經銷商大會 (不定期)	• 客戶滿意度調查 (不定期)
• 拜訪客戶 (不定期)	
<b>【溝通實績】</b>	
• 約 96 場業務評核會議	• 客戶滿意度調查約 97 家，平均滿意度達 88%
• 約 480 場客戶會議	
<b>【宏齊回應】</b>	
• 2022 年度滿意度得分 87.17 分	

表 3-1：利害關係人之溝通 - 客戶

### 3.2.2 股東 / 投資人 / 銀行

【對象】	【對公司的意義】
股東 投資人 銀行	為本公司出資(含潛在)之股東及往來銀行，應公平取得公司重大資訊，俾使公司市場實質價值永續呈現。
<b>【關注議題】</b>	
1、公司治理	3、人才招募、留才、培育
2、經營績效	4、能源耗用與溫室氣體管理
<b>【溝通方式 / 頻率】</b>	
• 股東大會 (每年)	
• 法人說明會 (每年)	
• 定期將公司營運資訊揭露於公開資訊觀測站及公司網站 (不定時)	
• 公司網站設有公司治理及利害關係人專區 (不定時)	
<b>【溝通實績】</b>	
• 2022/6/29 召開股東常會 1 次	• 2022/12/07 召開 Q4 法人說明會
• 2022 年召開 2 場法人說明會	• 公開資訊觀測站截至 2022/12/31
• 2022/08/30 召開上半年法人說明會	• 公告筆數 110 筆
	• 公司網站公司治理專區更新資料 19 則
<b>【宏齊回應】</b>	
• 透過股東會及法人說明會與投資人溝通公司營運現況與未來發展。	
• 公司設有發言人及代理發言人負責公司對外溝通事項投資人溝通事項。	
• 公司年報、財務季報、每月營收狀況皆即時上傳於公司網站及公開資訊觀測站供投資人瀏覽。	

表 3-2：利害關係人之溝通 - 股東 / 投資人 / 銀行

### 3.2.3 員工 / 求職者

【對象】	【對公司的意義】
員工 / 求職者	員工是宏齊永續發展最重要的基石，除保證員工工作權益，提供具市場競爭力的薪酬及福利制度外，落實尊重與關懷照顧員工，方能吸引優秀人才加入、使員工發揮最大潛能，創造宏齊更大營運績效。
【關注議題】	
1、人才吸引與留任	3、員工培訓與訓練
2、員工權益與多元平等	4、職業安全衛生
【溝通方式 / 頻率】	
• 勞資會議 / 定期 (每季)	• 職業安全衛生委員會 / 定期 (每季)
• 職工福利委員會 / 定期 (每月)	• 員工線上意見箱 / 不定期
【溝通實績】	
• 召開四次會議，並有會議記錄供查詢	
• 召開十五次會議，並有會議記錄供查詢	
• 召開四次會議，並有會議記錄供查詢	
• 五則同仁意見表達與建議	
【宏齊回應】	
• 透過各式溝通管道與員工傳達公司政策及發展方向，並隨時接受員工回饋，進行策略調整及提出相應之辦法。	

表 3-3：利害關係人之溝通 - 員工 / 求職者

### 3.2.4 供應商 / 外包商 / 承攬商 / 合作夥伴

【對象】	【對公司的意義】
供應商 / 外包商 / 承攬商 / 合作夥伴 / 銀行	供應商為宏齊永續發展重要的夥伴，透過溝通管道瞭解供應商關切議題，可確保雙方對環境保護、社會責任以及公司治理有相同的共識，並降低經營風險及成本，共同為客戶創造價值。
【關注議題】	
1. 供應商、外包商管理、合作夥伴管理	
2. 經營績效	
3. 供應商 / 外包商 / 承攬商社會評估	
4. 能源耗用與溫室氣體管理	
【溝通方式 / 頻率】	
• 供應商新產品介紹 (不定期)	• 供應商稽核 (不定期)
• 供應商教育訓練大會 (不定期)	• 新供應商評鑑 (依需求)
• 重要供應商評比 (每月)	• 專案 / 技術研討會 (不定期)
【溝通實績】	
• 採購金額前 80% 的重要供應商每月評比	
• 新產品介紹及研發專案會議 4 場 / 年	
• 供應商稽核 8-10 家 / 年	
【宏齊回應】	
• 供應商日常績效會及時反應在每月評比上。	
• 要求所有新供應符合 SA8000(Social Accountability 8000) 社會責任標準或人權道德指南的要求。	
• 配合供應商做包材回收再利用。	

表 3-4：利害關係人之溝通 - 供應商 / 外包商 / 承攬商 / 合作夥伴

### 3.2.5 政府機關 / 營利組織

【對象】	【對公司的意義】
政府機關 營利組織	遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行。
<b>【關注議題】</b>	
1、勞動實務環安法令要求符合	4、廢棄物管理
2、作業安全與設備安全	5、空氣污染與噪音防制
3、消防防護與建築安全	6、法規遵循
<b>【溝通方式 / 頻率】</b>	
• 公文來往	• 透過園區同業公會
• 會議 (例如說明會或宣導會)	• 人員拜訪
	• 定期申報
<b>【溝通實績】</b>	
• 人員拜訪 (新竹市環保局來訪 3 次、科學園區污水處理廠 12 次、勞動部 4 次)	
• 公文來往 (2022 年收文 63 封函、發文 11 封函)	
<b>【宏齊回應】</b>	
• 透過定期申報及不定期的方式配合政府機關辦理及溝通事宜並協助	

表 3-5：利害關係人之溝通 - 政府機關 / 營利組織

### 3.2.6 社區 / 非政府 / 非營利組織

【對象】	【對公司的意義】
社區 / 非政府非營利組織	提升企業社會責任是宏齊實現企業價值的關鍵之一。扶助公益團體、尊重每個地方文化、歷史和習俗，與在地社區交流對話，結合地方社區力量，以期極大化社會正向影響力。
<b>【關注議題】</b>	
1. 主動支持社會公益團體	
2. 鼓勵地方區域人文與藝術發展	
3. 樹立企業形象	
<b>【溝通方式 / 頻率】</b>	
• 支持公益活動 (每年)	
• 敦親睦鄰社區活動鄰里捐款 (每年)	
• 社區校園獎學金贊助 (不定期)	
<b>【溝通實績】</b>	
• 認購 1,150 份公益活動產品	
• 贊助支持社區活動	
<b>【宏齊回應】</b>	
• 透過公益基金會方式配合與地方社區、校園推廣相關活動賦予支持與協助	

表 3-6：利害關係人之溝通 - 社區 / 非政府 / 非營利組織

### 3.3 利害關係人議合亮點績效

#### 3.3.1 產學合作

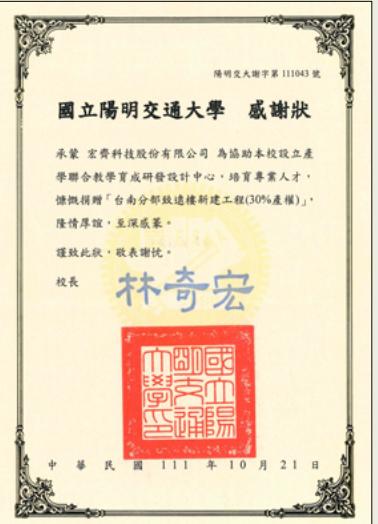
【專案目標】	【合作夥伴 / 參與者】	【執行日期 / 活動內容與成果】
產學合作 / 捐資興學	<p>1、贈與本公司自製 LED 紡織燈交管用背心供鄰里國中、國小交通指引出入學園，保護師生安全。</p> <p>2、捐贈指示燈看板給予醫療機構(新竹馬偕紀念醫院)。足以提供就醫民眾能快速辨識方向，建立友善公共區域。</p> <p>3、捐贈陽明交通大學 - 台南分部(致遠樓)，協助設立產學聯合教學育成研發設計中心，培育專業人才。</p>	 <p>圖 3-3 陽明交通大學感謝狀</p>

表 3-7：議合亮點績效

### 3.3.2 環保議題 (專案目標、合作夥伴、參與者、執行日期、活動內容與成果)

【專案目標】	【合作夥伴 / 參與者】	【執行日期 / 活動內容與成果】
環保節能	<p>1、節能減碳措施：宏齊節電項目共分為五大類，分別為空調系統、空壓系統、綠色照明、管理、生產。截至 2022 年底，節電量共計約 1,102,079 度，總共可減少約 560,958 噸碳排放。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p><b>排氣風車馬達新增變頻</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>電源三相 380V、增設前全載電流 <math>2.42A=1.6KWh</math></li> <li>增設調整頻率後 <math>0.52A=0.34KWh</math>，年省新台幣 240,585 元</li> </ul> </div> <div style="text-align: center;">  <p><b>冷卻水塔散熱鳍片更換</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>實際散熱溫差約 2 度，每降一度約省 6%，年省新台幣 840,000 元</li> </ul> </div> <div style="text-align: center;">  <p><b>空壓機汰舊換新</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>馬達等級 IE5 (效率 95%)，變頻可節能 <math>:9/24=0.375(100HP)</math>，年省新台幣 962,340 元</li> </ul> </div> <div style="text-align: center;">  <p><b>空調箱馬達新增變頻器</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原輸出 60HZ 調降至 50HZ 運轉供應，可節能 42.2%，年省新台幣 993,312 元</li> </ul> </div> </div>	<p>圖 3-4 節能減碳成果</p>
	<p>2、環境有善管理：環境保護與污染預防為公司經營管理策略中重要的一環，宏齊科技自 2003 年起已建立 ISO14001 與 ISO14064 環境管理系統，為各廠提供良好的環境保護架構，控制與減少對環境的衝擊，防止事故造成環境影響，並確保法規符合性。我們將環境管理系統和職安衛生系統整合，訂定環安衛政策，並定期進行環安衛訓練，建構安全健康的工作環境。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">    </div>	<p>圖 3-5 宏齊公司環安衛政策證書</p>

表 3-8：議合亮點績效

### 3.3.3 社會公益

【專案目標】	【合作夥伴 / 參與者】	【執行日期 / 活動內容與成果】
支持公益活動(每年)	<p>1、支持鄰里社區(朝山社區)發展協會敬老重陽活動，鼓勵年老長輩活躍生活，公司贊助兩萬元現金活動經費。支持鄰里社區廟宇傳承文化，每年贊助現金香油費，利於廟宇舉辦活動經費。</p>	 <p>圖 3-6：(朝山社區)發展協會敬老重陽活動</p>
	<p>2、認購身心障礙朋友手作產品，以行動鼓勵身心障礙朋友們自立生活，並作為公益佳節禮品；(心路基金會、仁愛基金會、唐氏症基金會等)。2022 年約達新台幣壹佰壹拾伍萬元。</p>	 <p>圖 3-7：認購身心障礙朋友手作產品 / 圖 3-8：唐氏症基金會、仁愛社會福利基金會感謝狀</p>
	<p>3、樂捐公益團體(光宇文教基金會、真善美社會福利基金會、社團法人桃園市 MAP 美途公益協會等)。</p>	 <p>圖 3-9：公益協會感謝狀</p>

表 3-9：議合亮點績效

### 3.3.4 員工關懷

【溝通方式 / 頻率】	【溝通實績】	【宏齊回應】
重大傳染疾病 • COVID-19 預防及緊急應變計劃	<p>為保護員工不受嚴重特殊傳染性肺炎（包括 SARS 嚴重特殊傳染性肺炎、COVID-19 等）感染事件之影響，加強勞工健康管理，訂定 COVID-19 預防及緊急應變計劃，以維持公司正常運作。</p> <p>2020~2022 年新冠肺炎防疫期間，提供員工快篩試劑，鼓勵員工有症狀快篩，</p> <p>(1) 宏齊透過內部宏齊防疫小組窗口回報機制來掌握同仁的健康狀況，並提供員工防疫資訊；</p> <p>(2) 在國內三級警戒期間，依據分組實施居家上班政策，確保同仁能在相對安全的場域工作，並兼顧家庭照護需求。</p> <p>(3) 為了鼓勵疫苗施打，除提供同仁疫苗假，亦透過健康回報機制，即時關注同仁施打後的健康狀況。</p> <p>COVID-19 第一劑疫苗施打率 96.4%、第二劑疫苗施打率 93.6%、第三劑疫苗施打率 82.7%。</p>	

表 3-10：議合亮點績效

【溝通方式 / 頻率】	【溝通實績】	【執行日期 / 活動內容與成果】
	<p>• 健康活動促進 • 建構健康職場</p>	<p>宏齊把員工的「身心健康」作為健康促進辦理的核心，每年提供員工免費健康檢查，2022 年依據員工歷年異常項目新增體檢項目，新增糖化血色素、心臟組織發炎、肺腺癌篩檢達到早期診斷、早期治療目的，降低風險。</p> <p>其健康檢查結果資料由職場健康護理師遵循資料保密原則，進行資料庫分析管理，結合員工每月加班時數及健康風險評估，追蹤其員工個人健康狀況，必要時進行半年抽血複檢或至外部醫院進行更詳細的檢查。</p> <p>除此，宏齊為方便員工癌症篩檢達到提早預防疾病目的，同時減少員工交通奔波，主動與當地政府衛生機關合作，提供員工免費防癌篩檢，包括：口腔癌、大腸癌、子宮頸癌、乳癌等，達成早期診斷早期治療之目的，促進員工健康。2020~2022 年度體檢到檢率如表 6-1</p>

圖 3-10：健康職場認證標章



表 3-11：議合亮點績效

---

## SECTION



# 4 公司治理與風險管理

## 4.1 公司治理

宏齊科技堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎。在此原則下，本公司董事會授權其下設立之審計委員會、薪酬委員會及資訊安全委員會，分別協助董事會履行其監督職責。

本公司經營團隊在組織制度的規畫與管理決策的執行，積極落實公司治理評鑑中的四大面向，包括強化董事會運作及董事職能、維護股東權益、即時資訊揭露，及落實企業社會責任等。由證交所與櫃買中心開辦的上市櫃公司治理評鑑，宏齊近三年公司治理評鑑結果如下：第九屆 36%~50%、第八屆 36%~50%、第七屆 51%~65%。

本公司於 2022 年 2 月成立溫室氣體盤查推行委員會並制訂其職掌範圍，同年 6 月訂定盤查規劃並於 8 月將溫室氣體盤查及查證資訊揭露時程計畫提報董事會，由董事會按季督導及控管階段性目標；針對節能政策與目標預計於 2023 年 1 月進行規劃及逐步推動。相關溫室氣體盤查時程如下：

【年度】	【專案項目】	
	【母公司】	【子公司】
2022 年	顧問公司輔導 (盤查年度：2021 年)	-
2023 年	顧問公司輔導 (盤查年度：2022 年)	-
2024 年	顧問公司輔導 (盤查年度：2023 年)	-
2025 年	顧問公司輔導 (盤查年度：2024 年)	-
2026 年	盤查完成 (盤查年度：2025)	顧問公司輔導 (盤查年度：2025 年)
2027 年	第三方查證 (盤查年度：2026 年)	盤查完成 (盤查年度：2026 年)
2028 年	認證完成 (認證年度：2027 年)	第三方查證 (認證年度：2027 年)
2029 年	-	認證完成 (認證年度：2028 年)

表 4-1：溫室氣體盤查與查證資訊揭露時程

### 4.1.1 公司治理架構

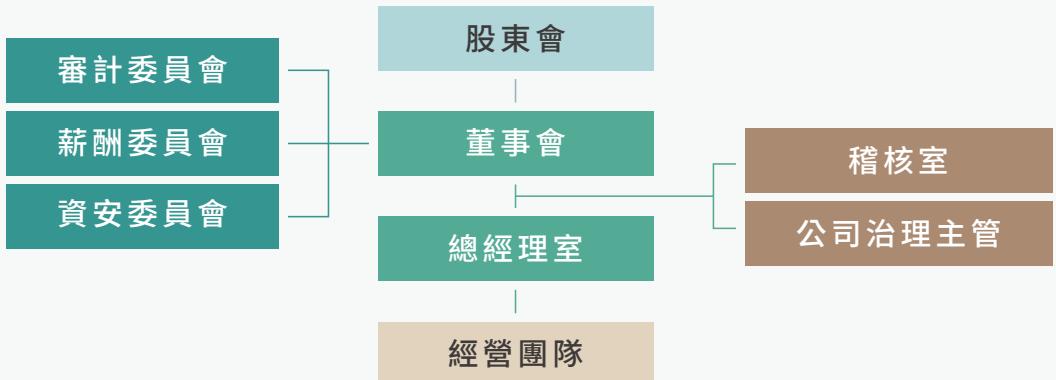


圖 4-1：公司治理架構

## 4.1.2 董事會及委員會

董事會及各功能性委員會成員

【職稱】	【姓名】	【董事會】	【審計委員會】	【薪酬委員會】	【資安委員會】	【相關專業】
董事長	汪秉龍	✓				資訊科技、風險管理
董事	迅捷投資(股)公司 代表人：蔡果蒼	✓				證券、資產管理、風險管理
董事	立齊投資有限公司 代表人：吳英志	✓				資訊科技、風險管理
董事	立齊投資有限公司 代表人：張原淳	✓				資訊科技、風險管理
獨立董事	吳廣義	✓	✓ (召集人)	✓ (召集人)	✓	資產管理、資訊科技、風險管理
獨立董事	李友錚	✓	✓	✓	✓ (召集人)	品質管理、資訊科技、風險管理
獨立董事	廖明政	✓	✓	✓	✓	財務會計、資訊科技、風險管理

\* 董事會及各功能性委員會成員之背景敬請參閱本公司年報 表 4-2：董事會及各功能性委員會成員

### 4.1.3 董事會運作情形

#### 董事會組成

本公司之董事會應向股東會負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。本公司之董事會結構，依本公司章程設置董事七至十五人，採候選人提名制度，其中獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一，任期三年，連選均得連任。董事長由董事互選一人。董事長對外代表公司，並綜理本公司一切重要事務。

#### 董事會多元化

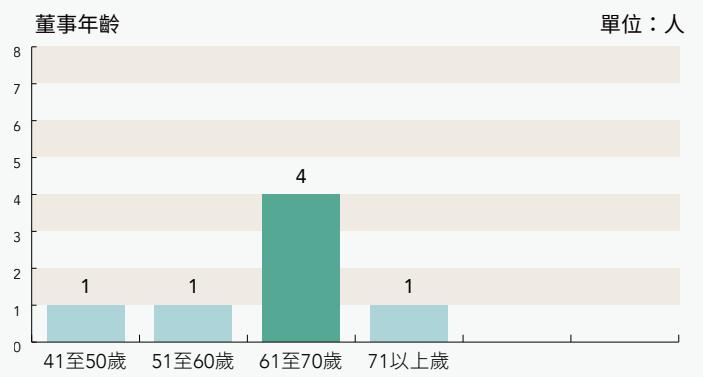
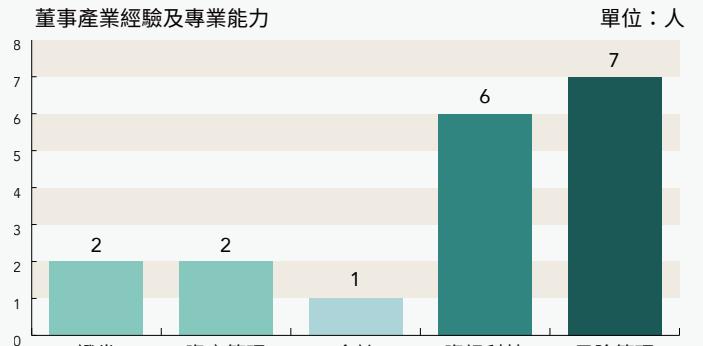
本公司「公司治理守則」第二十條中有訂定董事會成員組成多元化方針。不限制性別、種族及國籍，除應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- 1. 營運判斷能力
- 2. 會計及財務分析能力
- 3. 經營管理能力
- 4. 危機處理能力
- 5. 產業知識
- 6. 國際市場觀
- 7. 領導能力
- 8. 決策能力

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司「公司治理守則」第二十條第三項中，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

本公司現任 7 席董事中具經理人身分之占比為 14.29%，年齡分別 41 至 50 歲為 1 位；51 至 60 歲為 1 位；61 至 70 歲為 4 位；71 歲以上為 1 位。獨立董事之占比為 42.86%。3 位獨立董事任期年資為 4~9 年。截至 2022 年底，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事。

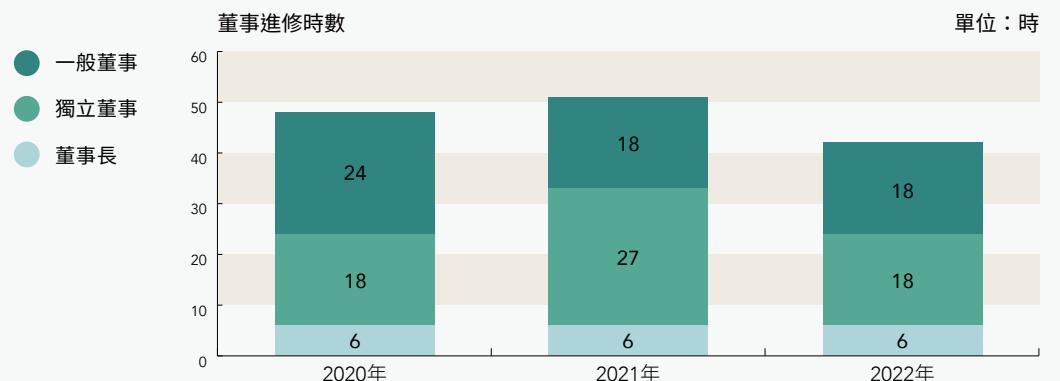


本公司多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

【管理目標】	【達成情形】
獨立董事席次逾董事席次三分之一	達成
兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一	達成
獨立董事任期未逾 3 屆	達成
適足多元之專業知識與技能	達成

### 董事進修情形

本公司落實公司治理制度，遇有公司治理之進修資訊均主動轉知進修機會之訊息予全體董事知悉，並依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定督促董事進修。2022年全體董事所參與的相關進修課程時數共計42小時(圖4-4)。



\*有關董事進修相關課程完整清冊，敬請參閱本公司年報 圖4-4：最近三年董事進修時數

### 董事會及審計委員會之績效評估

本公司於2022年執行董事會績效評估，針對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會每年定期進行績效評估，採用問卷方式自評。2022年年度績效評估結果請參考本公司網站及年報。

### 4.1.3 審計委員會運作情形

審計委員會成員由全體獨立董事組成，計3席。審計委員會年度例行性工作包括審閱財務報告、考核內部控制制度之有效性等，非例行性之工作包括審議修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序、重大之資產或衍生性商品交易、重大之資金貸與、背書或提供保證、委任簽證會計師並決議其報酬等。審計委員會至少每季召開一次，2022年共舉辦5次，出席率為100%。

### 4.1.4 薪資報酬委員會運作情形

薪資報酬委員會成員由全體獨立董事組成，計3席。薪資報酬委員會旨在為健全公司董事及經理人之薪資報酬制度，實行有效監督之責。委員會之職能係以專業客觀之地位，監督本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度，並予以評估，忠實履行職權並將相關議案提報董事會審議。委員會成員均具備相關工作經驗及資格，足以維持薪酬委員之獨立、專業與公正性。薪資報酬委員會至少每半年召開一次常會，2022年共舉辦3次，出席率為100%。

### 4.1.5 資訊安全委員會運作情形

資訊安全委員會成員由全體獨立董事組成，計3席。資訊安全委員會旨在加強控管及監督資訊安全風險，保護企業資產、健全公司體質，及強化董事會職能。

委員會之職能審查資訊安全管理政策、擬訂資訊安全管理架構及組織功能，定期檢視公司整體資訊安全管理機制之發展、建置及執行結果；審查新業務之資訊安全管理機制；審查年度資訊安全推動計畫；核備重大資訊安全事故損失之檢討與因應措施；審查主管機關、董事會及各項資訊安全政策中另有規範或要求需呈報董事會之事項。資安委員會至少每年召開一次，本委員會於2022年11月10日設置，並於2023年1月13日召開第一屆會議選任召集人。

#### 4.1.6 落實誠信經營保障股東權益

本公司以“主人翁經營意識”為核心價值與經營理念，並制定以誠信為基礎之相關政策，建立誠信經營文化，並制訂道德行為準則、檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法、防範內線交易管理辦法等基本規章，以及員工行為準則、獎懲辦法、申訴辦法、採購人員及倫理規則等管理規章，供從業人員遵循。

本公司「誠信經營守則」業經董事會核准訂定，其中明訂本公司董事會成員及管理階層於執行業務時應盡善良管理人之注意義務，審慎行使職權，以落實誠信經營政策之承諾；並設置「誠信經營推動小組」，主要負責推動及落實本公司之誠信經營政策，其執行情形如下：

- (1) 修定指導原則：按本公司之誠信經營政策及《誠信經營守則》訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，其規範內容已涵蓋禁止賄賂、提供或收受不正當利益、侵害智慧財產權等不誠信行為之防範方案與做法。
- (2) 宣導與教育訓練：透過內部網站、郵件等多元形式持續向公司同仁進行相關議題之宣導，並定期舉辦反貪腐與誠信廉潔政策之教育訓練，藉此深化同仁對於從業道德和法規遵循之認知，及強化員工的守法意識。另，本公司內部網站設置「防範內線交易宣導專區」，供全體員工瀏覽，內容包括內線交易相關法規及本公司「防範內線交易管理辦法」，截至 2022 年 12 月 31 日止之瀏覽次數達 1,329 次。
- (3) 供應商義務：透過持續向供應商宣達本公司之誠信經營政策與理念，嚴格要求簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」，聲明與本公司交易應恪遵誠實守信、陽光廉潔原則與保密義務，以及告知違反之後果等方式，強化供應商實踐誠信經營之企業文化，同時將其納入本公司共同防範不誠信行為之行列。2022 年度簽署人次達 36 人，簽署比率為 100%。
- (4) 訂有「採購作業辦法」，對於採購經辦人員嚴格規範業務保密與利益迴避規範條款，當發生不誠信行為時，均依情節之輕重依「獎懲辦法」究處；對於供應商及往來客戶訂有評核機制，締約過程對於雙方之權利義務包括「廉潔守則」、「供應商行為準則」均詳列其中。對員工訂有「道德行為準則」、「員工行為準則」及「工作規則」嚴格規範員工業務保密與利益迴避規定，當員工發生不誠信行為時，均依情節之輕重依「獎懲辦法」究處。

(5) 有效檢舉管道：本公司設有獨立的檢舉信箱 (integrity@harvatek.com)，提供內、外部人員利用此管道舉報任何不誠信行為。所有舉報案件均由誠信經營推動小組直接受理，並且依照本公司《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》辦理。此外，本公司對於舉報案件之調查，亦將採取妥善的保護及保密措施，使舉報人之身分及檢舉內容均受到充分保障。

(6) 獎勵措施：為鼓勵內、外部人員對於不誠信行為進行舉發，本公司將依《誠信經營作業程序及行為指南》之規定，按檢舉事件情節輕重，酌發相當數額之獎金。

本公司誠信經營推動小組就辦理誠信經營政策之執行情況，每年至少一次向董事會報告，並遵循董事會之意見及建議，持續採取各項修正及改善措施。有關本公司 2022 年度之誠信經營推動及運作情形，已於 2022 年 11 月 10 日向董事會報告。2022 年並無發生因公司營運或員工違反道德誠信或從事不法行為遭申訴舉報事件。

#### 4.2 風險管理

有鑑於國際間對企業風險管理的日益著重，並強化企業層級各面向的重大風險管控，為確保本公司風險管理制度完整性，以有效管理營運過程中可能面臨的各種內、外部風險，確保營運目標的達成，本公司於 2022 年 11 月 10 日董事會通過制定「風險管理政策與程序」，作為全體員工執行風險管理之依循，以保障股東權益及追求企業永續發展。

## 4.2.1 風險管理政策

本公司及所屬子公司風險管理政策係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

## 4.2.2 風險管理組織架構與執掌

在風險管理組織體系上，本公司董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確了解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。由總經理室負責經營決策規劃、執行董事會風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通及人力資源之配置及應變，以降低策略性風險，並一年至少一次向董事會報告風險管理之運作情形。本公司由各相關部門推派成員設立風險管理小組，積極面對與管控營運過程所應考量之風險，各部門主管應於日常管理作業中，進行營運、環境及作業風險評估及管控，強調全員全面風險控管，平時落實層層防範，以有效做好風險管理。同時，亦將由內部稽核單位負責依風險評估結果訂定年度稽核計畫，並將稽核計畫執行情形向審計委員會提出報告。本公司風險管理組織架構如圖 4-5 所示。

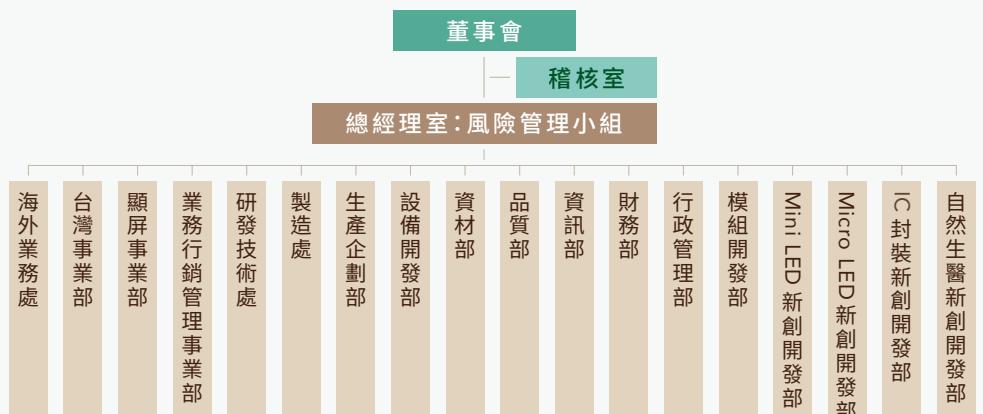


圖 4-5：風險管理組織架構

## 4.2.3 風險管理流程與運作

本公司風險管理流程包括：風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與揭露、風險之回應與揭露。(圖 4-6)

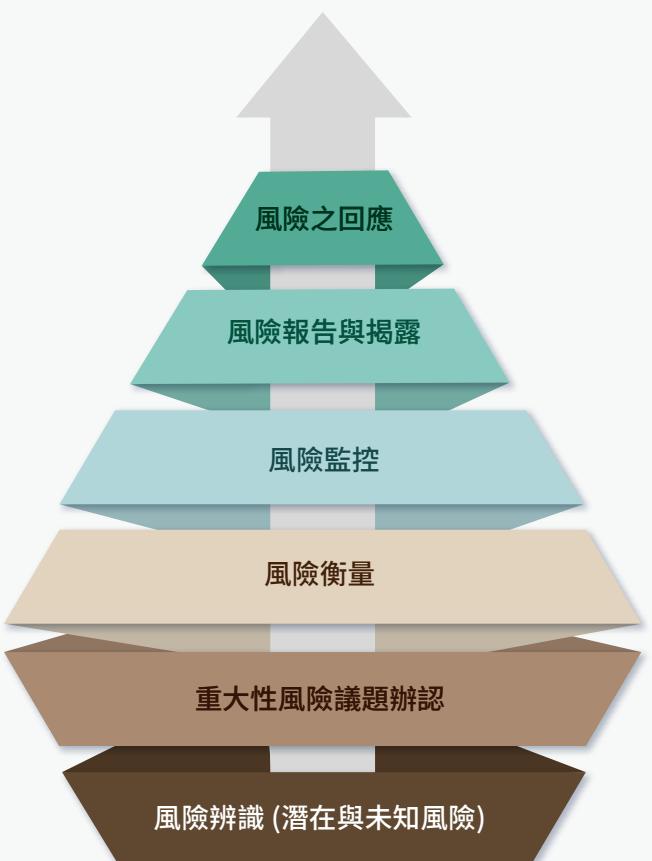


圖 4-6：風險管理流程

**風險議題辨識：**

本公司以明確的功能與職責分工，發展出清楚完整的風險分類框架，確保風險辨識過程中，能夠包含不同層次的各類風險項目。由各相關部門，透過風險管理會議，辨識與營運相關活動之潛在風險，依重大性原則將風險項目分為營運、財務、環境及作業等四大範疇，各風險範疇及項目（圖 4-7）所示。



圖 4-7：投入資訊安全管理之資源及推動成果

**風險衡量：**

各部門依職掌內容評估各項風險因子後，應訂定適當之曝險衡量方法，俾作為風險管理的依據。

- 風險之衡量包括風險之分析與評估，係透過對風險事件發生之可能性及一旦發生時，其正面衝擊程度之分析等，以評估風險對公司之影響，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施選擇之參考依據。
- 對可量化的風險，應採取嚴謹的統計分析方法與技術進行分析管理。
- 對其他目前較難量化的風險，則透過文字的描述表達風險發生的可能性及其影響程度。

**風險因應：**

對於所面臨風險應採取以下適當之因應措施：

- 消除風險：召開內部會議，討論消除風險之必要及可能措施。
- 降低風險：訂定目標及相關措施，以降低重大議題之營運風險。
- 分散風險：最高管理者應召集相關部門，研議各種分散風險之措施。
- 轉嫁風險：以契約之方式，將損失風險或法律責任風險移轉給他人承擔。
- 承擔風險：應訂定重大議題之管制措施及目標，以控制既有之風險。
- 風險監控：各部門主管對於職掌範圍及管理流程所面對之各項風險管理之執行情形，應隨時監督管控，並適時採取必要措施。

**承擔風險：**應訂定重大議題之管制措施及目標，以控制既有之風險。

**風險監控：**各部門主管對於職掌範圍及管理流程所面對之各項風險管理之執行情形，應隨時監督管控，並適時採取必要措施。

**資訊揭露：**本公司除應依主管機關規定揭露相關資訊外，並於公司網站及年報揭露與風險管理有關資訊。

**運作情形：**為落實風險管理政策及運作機制，本公司於 2022 年 11 月 10 日董事會通過制定「風險管理政策與程序」。並由總經理室指派人員召集各相關部門成立風險小組，依循本政策與程序進行相關運作。

#### 4.2.4 資訊安全風險管理

本公司為加強控管及監督資訊安全風險，保護企業資產、健全公司體質，及強化董事會職能，爰依上市櫃公司治理實務守則第二十七條之規定，於 2022 年 11 月 10 日設置資訊安全委員會（以下簡稱本委員會），並訂定本組織規程，以資遵循。資訊安全委員會成員由全體獨立董事組成，計 3 席。本委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同，本委員會至少每年召開一次。

本委員會之職權事項如下：

1. 審查資訊安全管理政策、擬訂資訊安全管理架構及組織功能，定期檢視公司整體資訊安全管理機制之發展、建置及執行結果。
2. 審查新業務之資訊安全管理機制。
3. 審查年度資訊安全推動計畫。
4. 核備重大資訊安全事故損失之檢討與因應措施。
5. 審查主管機關、董事會及各項資訊安全政策中另有規範或要求需呈報董事會之事項。

資訊安全管理架構 ( 圖 4-8)

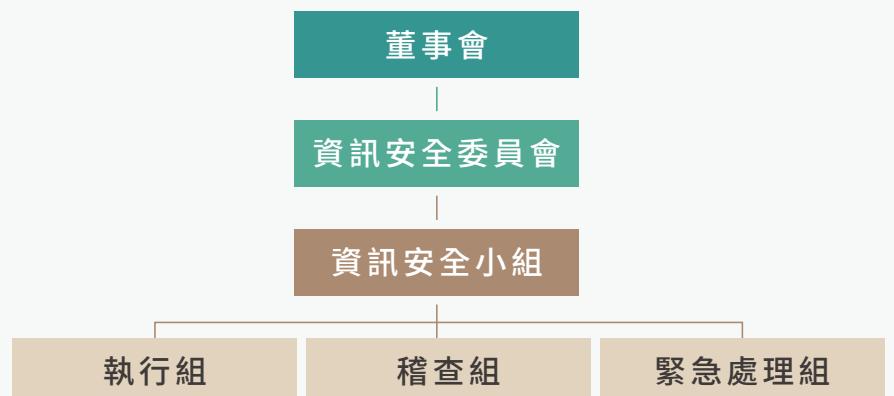


圖 4-8：資訊安全管理架構

#### 資訊安全政策

1. 不定期檢視資訊安全政策的適用性與保護措施，並檢討、執行成效。

#### 規畫階段

著重企業資訊安全風險管理，從系統面、技術面、程序面執行降低企業免於資訊安全威脅及危害，並建立符合客戶需求及高規格的機密資訊保護以及服務。

#### 執行階段

持續檢討、建構資訊安全防護措施、方案，並陸續導入將資訊安全防禦創新技術，而將資通安全控管機制整合、建置於軟硬體維運、資安管理上，在平日資通安全管理作業及系統化的監控資訊安全，維護本公司重要資產的機密性、完整性及可用性。

#### 查核階段

積極監控資安管理成效，依據查核結果進行資安指標衡量及量化分析，並透過定期模擬演練資安攻擊進行資訊安全成熟度評鑑。

#### 行動階段

則以檢討與持續改善為主軸，並且落實監督及稽核，確保資安規範的持續有效性，定期進行季度資訊安全模擬演練、新進同仁資訊安全教育訓練課程、舉行年度資訊安全訓練，資訊安全年度教育訓練為公司員工必訓課程，加強員工對於資訊安全意識、資訊安全宣導等以上作為改善作為，確保本公司重要機密資訊不外洩，減少資訊安全危害風險。

## 2. 具體管理方案架構 (圖 4-9)



圖 4-9：具體管理方案架構

- 公司資訊系統伺服主機、員工所使用的電腦資訊設備，皆有安裝防毒軟體，並建置病毒防護管控系統，定期排程掃描病毒、更新病毒碼。
- 針對伺服器主機系統、電腦作業系統不定期進行弱點掃瞄並修正，以及不定期排程更新系統更新檔，防堵病毒感染及作業系統漏洞引發的資訊安全風險。對外網路通訊系統，電子郵件傳輸有建置郵件安全防護機系統，防堵垃圾郵件、防止惡意郵件攻擊以及郵件內夾帶病毒、可疑網址防堵。
- 網際網路連結閘道進出口端，經由防火牆設備作進出網路監控及管制，針對網路封包透過入侵偵測設備管理，防護網際網路對公司內部網路服務連線，監控不正常行為封包，進行資通安全防護。
- 網頁瀏覽安全監控，員工連結網際網路瀏覽網頁進行網頁資安監控，掃瞄可疑網站是否帶有病毒、病毒程式，防範電腦瀏覽網頁中毒。
- 不定期舉行員工電腦設備操作、資訊安全教育訓練，提升員工資訊安全防護意識，並且落實最安全、嚴謹、緻密的資通安全障。

## 3. 投入資訊安全管理之資源，資訊安全推動成果



圖 4-10：投入資訊安全管理之資源及推動成

### 資訊安全風險與因應措施

資訊技術安全之風險及管理措施，本公司已建立網路與電腦相關資安防護措施，但無法保證可完全控管或維持公司製造營運、會計等重要企業功能的電腦系統，可完全避免來自任何第三方網路攻擊並癱瘓整個系統、網路等維運。大部分網路攻擊皆以非法入侵方式，入侵到本公司內部網路及系統，而進行破壞，使得公司營運及公司商譽損壞等活動。

在遭受嚴重網路攻擊的情況下，本公司的系統將可能會失去公司重要的資料、生產線也可能因此停擺。

本公司會透過持續檢視和陸續評估相關的資訊安全程序，主要是確保其適當性和有效性，但此不能保證在瞬息萬變的資訊安全威脅、攻擊中，不受推陳出新的風險和攻擊所影響。

網路攻擊也可能企圖竊取公司的營業祕密及其他機密資訊，例如客戶、其他利害關係人的專有資訊、公司員工的個資等資料。

惡意的駭客亦能試圖將電腦病毒、破壞性勒索軟體等植入公司的網路及電腦系統中，以干擾公司的營運、資料竊取後的敲詐、勒索，亦可能取得電腦系統控制權、窺探機密資訊。

這些攻擊可能導致公司因延誤或中斷訂單而需賠償客戶的損失；或需擔負龐大的費用實施補救和改進措施，以加強公司的網路安全系統；也可能使公司因涉入公司對其有保密義務之員工、客戶或第三方資訊外洩而導致的相關法律案件或監管調查，而承擔重大法律責任。

因此公司落實相關改進措施並持續更新，例如強化網路防火牆與網路控管以防止電腦病毒跨機台及跨廠區擴散；依電腦類型建置端點防毒措施；導入相關的資訊安全改善及解決方案、加強釣魚郵件偵測、社交工程演練提升員工資訊安全意識等。雖然本公司持續加強資訊安全防護措施，但仍無法保證公司免於惡意軟體及駭客攻擊，可能嚴重損及本公司對客戶和其他利害關係人的承諾，而公司營運成果、財務狀況、前景及聲譽亦可能因此遭受重大不利影響。

### 4.2.5 稅務管理

本公司採取保守穩健的政策，永續發展的稅務管理政策，並經定期檢視後，再由經營團隊核准之監督機制。當營運據點所在地區對稅務法令與規定有變更時，亦會重新檢視稅務政策以確保本公司遵循相關地區之法規。

### 稅務政策

- 符合營運所在地稅務法規和揭露要求
- 提升為股東創造的永續價值
- 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理
- 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係
- 透過持續的人才培養，強化稅務專業能力
- 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫
- 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家
- 公司的重要決策皆考量租稅的影響

### 稅務管理及風險控管

本公司之財務部專職負責稅務管理相關事宜，如稅務作業及稅務風險管理等。並定期向管理階層報告各營運據點之稅務管理實務與結果，以便公司經營團隊充分掌握公司稅務政策執行狀況。針對稅務風險，為因應全球的營運據點帶來之稅務風險及複雜的稅務法規遵循，本公司財務部統籌規劃及執行工作外，亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識。

### 稅務風險管理機制

本公司遵守營運據點所在地稅務法令，配合當地稅務機關以租稅公平為原則，與其建立良好溝通管道。並依循當地稅務法規定期申報、繳納各項稅捐，如當地稅務稽徵機關有任何疑慮，本公司會盡全力配合提供答案及所提資料需求。

---

SECTION

5

# 5 環保節能

## 5.1 環境友善管理

環境保護與污染預防為公司經營管理策略中重要的一環，宏齊公司自2003年10月建立ISO 14001環境管理系統，為各廠提供良好的環境保護架構，控制與減少對環境的衝擊，防止事故造成環境影響，並確保法規符合性。我們將環境管理系統和職安衛生系統整合，訂定環安衛政策，並定期進行環安衛訓練，建構安全健康的工作環境。



圖 5-1：宏齊公司環安衛政策

宏齊公司依產品重要程度就其生產流程，進行有害物質管理、污染預防、節能、節水及低碳等系統製程評估，以達到高安全性與低污染的生產。此外，自行訂定環境目標及標的、管理方案或其他改善措施，持續執行改善與檢討追蹤。

### 5.1.1 環安衛申訴管道

宏齊公司訂有「溝通、參與及諮詢管理程序」，針對內部（員工、福利委員會、勞資會議及職業安全衛生委員會等）和外部（政府機關、社區或地方團體、客戶、供應商、媒體、股東或投資人）建立、實施並維持公司對於職安衛與環境相關議題之溝通、參與及諮詢的管道與方式。



圖 5-2：資訊收集溝通處理來源

## 5.1.2 環保投入

2022 年宏齊公司環保支出費用共新台幣 4,405,488 元，較 2021 年增加 47.49%，主要是環境管理活動、節能設備、設備操作維護成本較 2021 年增加新台幣 1,418,538 元所致。

單位：新台幣仟元

支出項目	說明		香山廠	創新廠	總計
管理系統驗證	環保管理系統導入及查證費 如 ISO 14001、14064-1		445.2	445.2	890.4
環境與產品檢測	環境檢測與產品有害物質管制費		143.9	178.9	322.8
廢棄物處理	廢液、廢棄物清理與審查費		685.6	1,058.5	1,744.1
污染防治成本	空氣	活性碳更換、空污費等	100	195.5	295.5
	土地	土壤整治費	0	0	0
	水	冷卻水塔保養、污水處理等	281.3	521.5	802.7
節能投資	節能方案投資 (廢水處理設備)		100	250	350
合計			1,756	2,649.5	4,405.5

表 5-1：2022 年環保支出費用

## 5.2 能源與排放管理

各廠主要使用的能源皆為非再生能源，包含電力、柴油。各廠致力於改善產品生產能源使用效率，持續推動節能減碳行動。各廠皆通過 ISO 14001 環境管理系統認證，透過此管理準則與方法的建立，在不影響現有運作下，將自身的能源使用效率提升到最佳狀態，並與組織運作之策略和目標密切配合，輔以 PDCA 的機制，進行組織能源運用特持續性的改善，減少溫室氣體的排放，進而達到永續經營與環境友善的目標。

## 5.2.1 能源使用情形

電力為宏齊在能源消耗的主要部分，其餘包含少部分石化燃料使用 ( 汽油、柴油等 )，因此提高能源使用效率及再生能源比率，為宏齊未來的能源管理方針。

單位：GJ

能源	2021 年		2022 年	
	香山廠	創新廠	香山廠	創新廠
電力	25,637.76	49,078.62	23,356.80	42,765.27
柴油	12.69	21.14	12.69	21.14
總用量	25,650.45	49,099.76	23,369.49	47,860.41

表 5-2：近二年各廠區能源使用量

## 5.2.2 溫室氣體排放管理

在全球氣候變遷的挑戰下，企業須不斷降低營運過程溫室氣體排放量，以減緩對於氣候的負面影響。宏齊根據 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，並透過第三方公正查驗單位完成查證，以確實掌握各廠區溫室氣體排放源及排放量，以利擬定未來規劃相關減碳方案措施，共同邁向全球達成巴黎協議擬定的 1.5°C 目標。

單位：公噸 CO <sub>2</sub> e			
範疇別	類別	細分類	溫室氣體排放量
範疇 1	直接溫室氣體排放	固定式排放	
		移動式排放	75.1526
		逸散性排放	
範疇 2	輸入能源之間接溫室氣體排放	外購電力	10,564.0660
		上游運輸	
		下游運輸	513.5874
範疇 3	運輸之間接溫室氣體排放	員工通勤	
		購買商品之上游排放	
		資本財之上游排放	2,045.4355
範疇 3	組織使用的產品之間接溫室氣體排放	廢棄物處置	
		下游租賃資產	4,131.9886
		其他來源之間接溫室氣體排放	-

表 5-3：2021 年各類別溫室氣體排放量

範疇 3 盤查結果可發現，在排放熱點中，上游以採購商品為主要排放源，下游則是租賃資產。盤查結果促使宏齊掌握自身營運與上下游間的各類型活動的排放貢獻，同時也提供宏齊與供應商以及客戶潛在的議合機會。透過盤查強化供應鏈管理並開創與供應商共同合作研發更低碳的電子零組件的機會，最終能夠達成低碳供應鏈的願景。

## 5.2.3 節能減碳措施

宏齊透過能效提升為主要路徑進行減量行動。為確保能源管理之推行及節能專案之推動，宏齊於各廠區設有專責單位，除定期檢視廠區能源現況及專案執行進度，各廠區亦互相分享專案成效與經驗。

宏齊節電項目共分為五大類，分別為空調系統、空壓系統、綠色照明、管理、生產。截至 2022 年底，節電量共計約 1,102,079 度，總共可減少約 560,958 噸碳排放。

減量類型	主要實施方案	每年節能量 (KWh)	每年減碳量 (噸 CO <sub>2</sub> e)	每年節省費用 (仟元)
空調系統	空調箱馬達新增變頻器，節能合計 115HP	331,104	168,531.936	993,312
	排氣風車馬達新增變頻器，節能合計 25HP	80,195	40,819.255	240,585
	冷卻水塔散熱鳍片更換，降低冷凝溫度 2°C	280,000	142,520	840,000
	空壓機汰舊換新，節能合計 100HP	320,780	163,277.02	962,340
空壓系統	迴焊爐時段控管優化	90,000	45,810	270,000
	合計	1,102,079	560,958	3,306,237

表 5-4：2022 年減量成效



## 排氣風車馬達新增變頻

- 電源三相 380V、增設前全載電流  $2.42A=1.6\text{KWh}$
- 增設調整頻率後  $0.52A=0.34\text{KWh}$  年省新台幣 240,585 元



## 冷卻水塔散熱鰭片更換

- 實際散熱溫差約 2 度，每降一度約省 6%，年省新台幣 840,000 元



## 空調箱馬達新增變頻器

- 原輸出 60HZ 調降至 50HZ 運轉供應，可節能 42.2%，年省新台幣 993,312 元



## 空壓機汰舊換新

- 馬達等級 IE5 ( 效率 95%)，變頻可節能  $:9/24=0.375(100\text{HP})$ ，年省新台幣 962,340 元

## 5.2.4 空氣污染防治

生產製程中之氣體排放以熱氣為主，另含部分清洗用途之異丙醇及壓模機脫膜用途之離型劑所含之 VOCs (揮發性有機化合物)，依照內部標準程序，氣體排放後集中由管道收集，經由廢氣處理設備吸附後再排出，通過定期排氣採樣檢測，確保其符合法規要求。使用後之異丙醇廢液統一儲存至特定區域後，交由外部合格供應商清運。對含有 VOCs 之物質進行盤查及管控，確保其使用及儲存過程中，相關崗位操作人員均有配置個人防護具 (PPE) 及相應排氣裝置，保障人員健康安全的同時亦降低 VOCs 對環境可能造成之負面影響。另廠區內發電機使用時，因燃燒排放可能產出氮氧化物 (NOx) 及硫氧化物 (SOx)，而發電機僅在緊急狀況 (如停電時) 啟動，非常態性排放項目，因此不列為主要排放源。

單位：公斤

污染物種類	2021 年		2022 年	
	香山	創新	香山	創新
硫氧化物 (SOx)	0	0	0	0
氮氧化物 (NOx)	0	0	0	0
揮發性有機物 (VOCs)	2067.59	7502.39	1652.87	4621.66
總計	2067.59	7502.39	1652.87	4621.66

表 5-5：近二年空氣污染排放量

## 5.3 水資源應用

宏齊各廠區及辦公室的用水來源為自來水，水源非來自於保護區或水源地。此外，產品製程多為加工，除 PCB 製程需要使用較多水資源外，大部分用水需求為民生用水，以及部分廠務設備如冷卻水塔。經過評估，對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。即便如此，仍積極收集用水數據，定期監控水質及用水情況，以達到水資源保護之目的。

水資源管理方式分為「落實水資源管理與日常節水」與「實踐水回收及廢汙水管理」。由各廠區專職單位負責水資源管理，計畫制定與實施、日常監測與異常排除、數據分析與持續改進。承諾將嚴格遵守國家水資源法，合理利用水資源，優先採用節水型設備，並透過節能板監控水資源消耗情況，提高水資源利用效率。

單位：噸

	取水來源	污水處理單位	取水量	回收水量	排水量	總耗水量
香山廠	永和山水庫	新竹市污水下水道	14,867.20	8,142.40	6,724.80	45.23%
		新竹科學園區污水處理廠	34,621	28,822	5,799	16.75%

表 5-6：2022 年各廠區用水使用量統計

### 5.3.1 節水措施及水回收率

宏齊除積極考量並評估增加回收水利用，首重耗水減量與回收再利用，配置高性能的水回收設備，廢水經處理後依各用水點水質需求回收至生產製造、環境清潔等不同環節重複使用，2022年香山廠RO廢水設備總回收水量4,380噸，回收率為53.79%。

單位：噸

廠區	節水措施	具體作為	估算節約量
香山廠	純水系統	RO廢水供冷卻水塔使用	4,380

表 5-7：2022 年節水措施與估算節約量

### 5.3.2 水污染防治

廠區所產生之廢污水經適當的廢污水設施處理，香山廠依法直接排至新竹市污水下水道專區，創新廠依法直接排至新竹科學園區污水處理廠，所有生產廢水與生活污水皆進行分管、分流收集，除了廢水採樣自行檢測外，也定期委外第三方公正實驗機構進行廢水水質檢測，各廠廢水水質均符合符合當地之放流水標準，以確保對周遭承受水體的環境負荷無顯著衝擊才可排放，2022年各廠區並無重大洩漏或溢流事件發生及零環保投訴及處罰。

廢水排放 水質檢測 結果	排水量 (百萬公升/年)		酸鹼值 PH		化學需氧量 COD(mg/L)		懸浮固體物 TSS(mg/L)		氨氮 NH3N(mg/L)	
	許可值	實際	許可值	實際	許可值	實際	許可值	實際	許可值	實際
香山廠	15.12	6.72	6.0~9.0	6.9	100	ND	30	2.6	30	0.03
創新廠	18.97	5.8	5.0~9.0	8.2	500	32.7	300	2	50	ND

表 5-8：2022 年放流廢水水質檢測結果

### 5.4 污染防治

對於環保意識的重視，生產管理舉凡能資源回收或再利用者，皆本著物盡其用的精神，依廢棄物的特性分類處理，且清除處理廠商皆為合格廠商，本公司亦執行不定期的稽核來加強對清除處理商的監督與管理。

### 5.4.1 廢棄物管理

宏齊承諾不使用禁用物質與原料，積極推動廢棄物減量與循環利用。嚴格且謹慎地挑選原物料及供應商，持續進行技術改進或尋找對環境友善的材料，遵守與自身活動、產品服務相關之環境法規與客戶規範，以達成甚至超越設定之目標。

對廢棄物及有毒物質的產生及流向，必須進行全面的評估與盤查，盡可能減少廢棄物的產出，將廢棄物回收再利用以減少浪費。通過良好的廢棄物及有害物質管理，除了能做到環境保護減少環境負擔，在企業營運上也能因為提高材料利用率而降低營運成本創造利基，有利於企業永續經營。宏齊之廢棄物管理方式為「持續推動廢棄物分類減廢」與「強化廢棄物回收再利用」。

單位：噸

廠區 產出量	香山廠	創新廠	總計
一般廢棄物	45.21	41.4934	86.7034
有害廢棄物	1.5054	2.7066	4.212
再利用	1.085	2.0107	3.0957
資源回收	18.722	10.068	28.79
掩埋	3.263	-	3.263
總廢棄物重量	69.7854	56.2787	126.0641
資源回收率 (%)	0.27	0.18	0.23
再利用率 (%)	1.55	3.57	2.46

表 5-9：2022 年廢棄物產出量統計

為落實廢棄物減量之目的，宏齊實施源頭減量結合資源分類與回收計畫，於各廠區及辦公室設置回收區，依據法規定義將廠區可能產出之資源類廢棄物如金屬、包材、塑膠、紙類、電池等廢棄物，集中收集後由外部資源回收商清運。通過廢棄物分類回收，在符合國際廢棄物減量趨勢的同時，也因減少廢棄物處理費而降低營運成本。

除資源類廢棄物，其他製程產生之特殊廢棄物如化學溶劑（異丙醇、助焊劑、稀釋劑等）、潤滑油、錫膏等，在經過分類標示後，即暫時存放於特定儲存區域，交由政府機關核准之合格清運商負責處理，為掌握廢棄物最終流向，針對廢棄物清運商亦設有稽核計畫定期進行審查。

#### 5.4.2 化學品管理

宏齊於製程中會使用到的化學品以矽膠、離型劑 (ER-15AFA) 及清洗劑 (乙醇、異丙醇) 為主，從源頭採購環保型或低毒性、低危害、不增加溫室氣體排放量的化學品為主，減少化學品使用對於環境衝擊，並依其對健康危害影響程度、散布狀況及使用量等情形，評估其風險並採取相關的安全管理措施。

除遵循當地政府環保化學相關法規外，公司另外制定「化學品管理辦法」作為執行準則，由各廠區職業安全衛生部門負責監督，同時要求現場操作人員須定期接受培訓並取得合格證書，並設置合法安全化學品儲存空間，做好相關儲存管理，以確保化學品作業安全。

為增加各廠區遇到危害事件發生時緊急應變的熟悉度，每年定期辦理 2 場緊急應變模擬演練，納入火災、水災及化學品洩漏事件發生的啟動通報、止漏、避難引導、安全防護及救護班等自衛消防編組，強化災害應變的能力。各廠區 2022 年皆未發生重大化學或有害廢棄物洩漏或汙染事件，而導致遭受當地政府開罰或造成公司財產人員損失的事情發生。



圖 5-3：化學品管理規範

---

## SECTION



# 6 員工關係與社會共榮

## 6.1 員工組成

### 6.1.1 人力分布

宏齊一直以來相信多元的員工組成會帶來不同的創新觀點與進步的契機，我們建立多元、包容與溫暖的職場文化，幫助員工在工作上自由發揮，提出先進與創新的思維，期望這樣的職場環境將成為企業成長的關鍵力量。截至 2022 年，宏齊科技正式員工數為 541 人，男性 240 人、女性 301 人（圖 6-1）；其中包括 82 位主管人員、90 位工程人員、197 位技術人員。按雇用類型可區分為正式員工（100%），及非正式人員（0%）；其中，正式員工之聘僱合約類型分為不定期契約（100%）與定期契約（0%）。

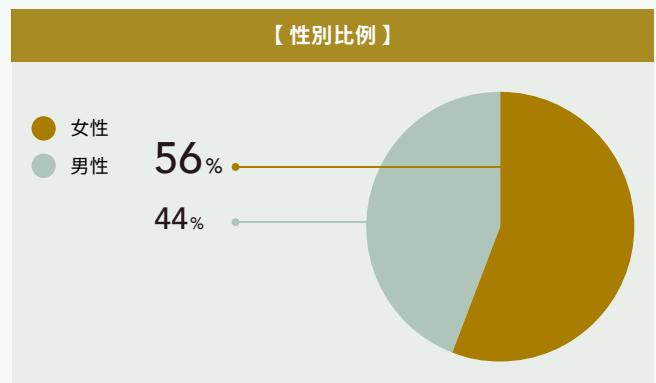


圖 6-1：性別比例

### 女性工作者分布

宏齊科技保障工作權的性別平等，重視女性同仁的晉升與發展，並保護懷孕的女性同仁（圖 6-2）。針對懷孕的同仁我們設有職業健康護理師給予定期衛教與相關諮詢及協助。另外，公司女性擔任主管職務站主管比例的 26%。未來我們將更加積極培養更多女性優秀員工擔任重要職務或主管。



圖 6-2：友善車位

### 身心障礙人士晉用

宏齊科技支持身心障礙人士就業，我們與新竹就業服務站合作配合手語翻譯服務，請就服站推薦聽障人士到宏齊作就業的媒合。至 2022 年底止，宏齊科技共雇用 6 位，晉用比例為 1.1% 身心障礙同仁，符合相關法令規範之晉用比例。未來，宏齊將持續並積極於公司內部展開工作職務評估，為身心障礙人士創造更多就業的機會。

## 國外人才聘僱

宏齊科技產品觸及全球，我們每年配合產品與訂單需求評估國外人才聘僱評估，宏齊依循聘僱外國人之法規依據，遵守各項外國人聘僱規定辦理簽證、工作證等各項申請，各項作業由專人負責與外包仲介公司合作負責，確保公司及同仁均符合政府法令規定，避免不必要之風險產生。

此外，宏齊也定期進行人力預估及風險管理，針對長期人力供需、離職預警與疫情衝擊等進行檢視，並擬定相關措施。2021 年因疫情影響，台灣未開放外籍員工入境。我們為確保人才需求穩定，除了增加本國籍技術員招募管道外，也增加外籍員工國內承接與新增相關的徵才獎勵措施（圖 6-3），以補足人才需求。



圖 6-3：徵才獎勵措施

因外籍同仁需要時間進行環境適用，宏齊除提供宿舍安置、新人教育訓練外，宿舍有管理員給予外籍同仁在生活適應與其他相關必要的協助。

每年度更於外籍宿舍舉辦節慶活動，邀請主管以及外籍同仁一同歡慶聖誕佳節並舉辦布置活動提升過節氣氛，促進雙方文化交流與互動（圖 6-4）。



圖 6-4：聖誕節布置活動

## 6.1.2 新進員工分布狀況

宏齊秉持多元開放的就業原則，在員工招募、聘用、考核與升遷上，皆未以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌等為由予以不同之待遇。本公司依勞動基準法等相關法規聘僱員工，從未僱用未滿 16 歲之員工(童工)從事工作。招募員工以其專業能力及相關經驗為依據，勞資雙方關係和諧，設立順暢的溝通管道，除訂有不法侵害防制措施、申訴及懲戒辦法；性騷擾防治處理辦法及處理作業流程外，亦設有公開、通暢的建議與申訴管道，未有任何員工受到歧視、性騷擾或損及勞工權益事件發生。

於 2020~2022 年間，宏齊科技新進員工總人數為 297 人。其中聘僱 4 位身心障礙人員。2020 年度新進率為：10.26%；2021 年度新進率為：28.06%；2022 年度新進率為：14.63%。在新進人員方面女性：148 名；男性：148 名(各年度新進員工性別分布如下圖 6-5)。

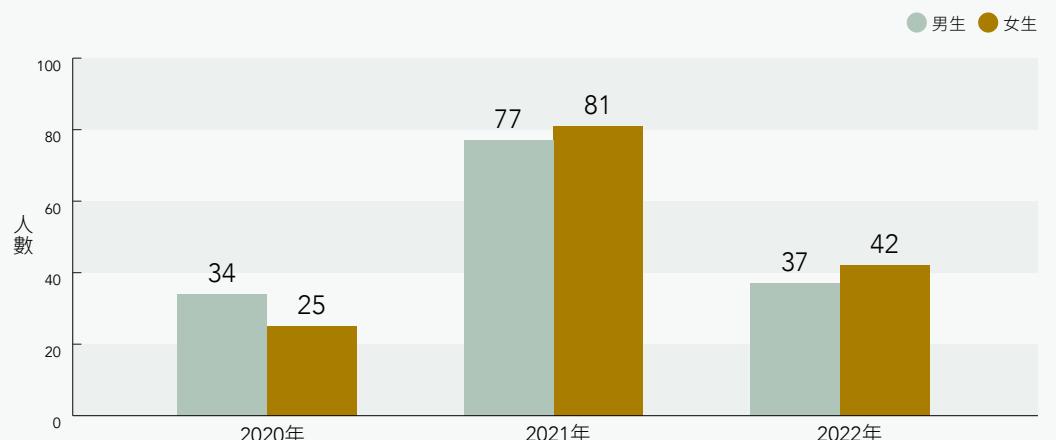


圖 6-5：各年度新進員工性別分布

年齡分布為 30 歲以下：116 名；30~50 歲 174 名；50 歲以上：6 名(各年度新進員工年齡分布如下圖 6-6)。

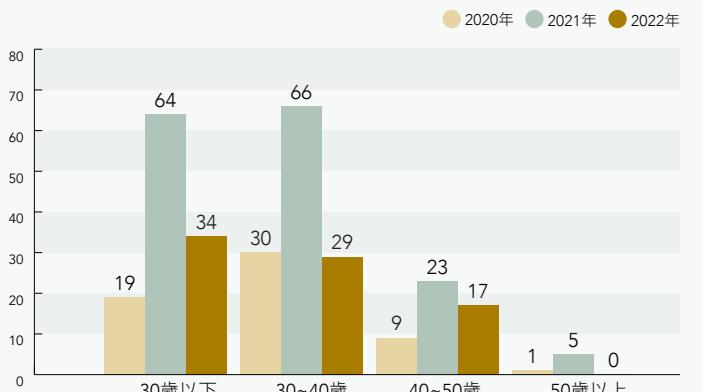


圖 6-6：各年度新進員工年齡分布

地區劃分為；北部 154 名；中部；71 名；南部：28 名；東部：6 名；菲律賓：37 名(各年度新進員工地區分布如下圖 6-7)，其中北部新竹地區占了 116 名，公司在地經營，與在地居民維持良好關係與互動，宏齊總公司位於新竹市與苗栗縣竹南交接處，也提供了新竹與苗栗在地居民的就業機會。

我們支持身心障礙人士就業，截至 2022 年底宏齊晉用 6 位同仁，晉用比例為 1.1%，符合法領規範之進用比例。未來，我們也將持續改善、調整工作環境並進行職務內容評估，期望為身心障礙人士創造更多就業機會。

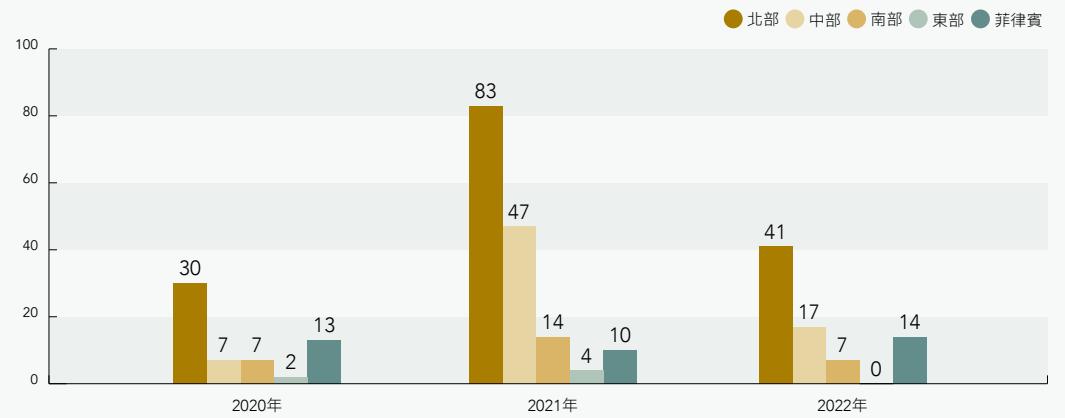


圖 6-7：各年度新進員工地區分布

### 6.1.3 離職員工分布狀況

宏齊 2020 年離職率為 1.22%；2021 年離職率為 2.57% 而 2022 年離職率為 1.45%。以性別區分來看，2020 年離職人員女性 44 名；男性 40 名。2021 年離職人員女性 87 名；男性 87 名。2022 年離職人員女性 45 名；男性 41 名 (各年度性別離職人數如下圖 6-8)。

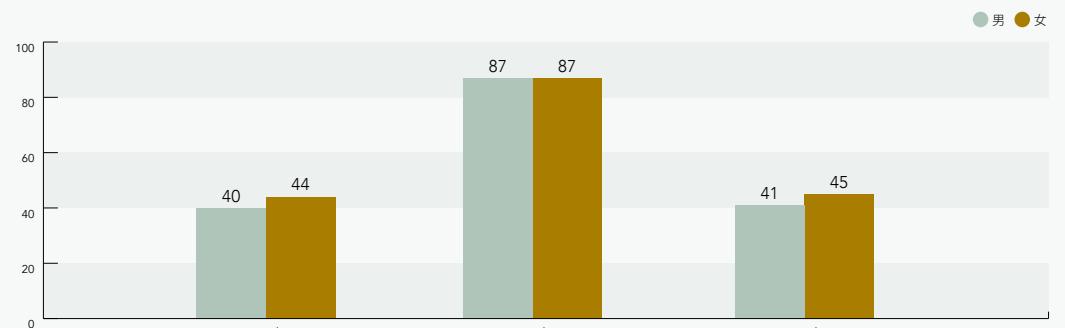


圖 6-8：各年度性別離職人數

以年齡來看，2020 年離職人員 30 歲以下 31 名；30~50 歲 50 名；50 歲以上 3 名。2021 年離職人員 30 歲以下 69 名；30~50 歲 101 名；50 歲以上 4 名。2022 年離職人員 30 歲以下 22 名；30~50 歲 61 名；50 歲以上 3 名 (各年度各年齡離職人數如下圖 6-9)。

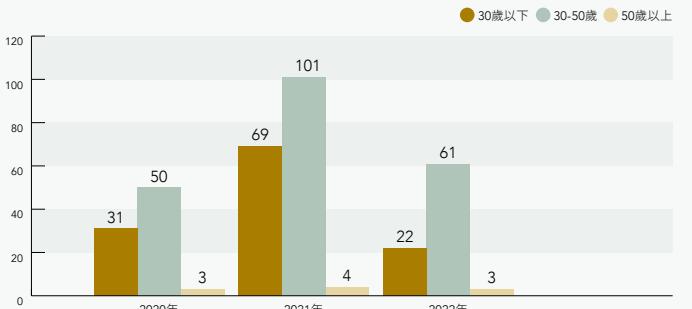


圖 6-9：各年度各年齡離職人數

人才一直以來是宏齊最重視的資產。為此，我們分析員工離職的原因，依照分析出來的結果作調整與改善，竭盡所能地將優秀的人才留下來與公司一起努力。

#### (一) 離職原因分析

針對人員離職最大原因：想要轉換工作內容。我們做法如下：

1. 請主管可以適時地 (例如：工作滿一個月時、三個月試用考核時、工作滿半年或年底績效考核時) 找部屬談談對於未來的職涯規劃或有無需要協助之處，給予協助、建議或其他觀點的看法。
2. 人員工作滿三年依員工能力及意願進行職務輪調，可使員工能力多樣化外，也讓員工嘗試不同職務，減少其對原本工作內容之倦怠感；公司也可培育出多能工。

3. 主管在面談時與求職者說明清楚工作內容、環境與需配合事項，可以在面談時帶一套進產線時要穿的服裝提供求職者參考，讓無相關經驗的求職者有心理準備。

另外一個大宗的離職原因是：照顧家人。我們做法如下：

1. 主管在面談時可以多加確認求職者之家庭狀況，是否有親屬需照料陪伴以及日後錄取工作後是否有配套措施，依公司所以能達成的方式協助人員，提醒並協助在工作前先安排好親屬的照顧方式，減少工作中需請假照顧問題。

2. 對於員工因家庭因素提出離職申請時，主管可以依部門目前工作情況考量後，主動提供員工其他可行的方案（短期停留、家庭照顧假…等）並協助同仁尋找相關的補助或福利措施，讓員工感受公司與員工站在一起，可以一起面對困難，提升同仁的凝聚力與向心力。

再者我們考量公司廠區離市區較遠，公司增設一些措施讓同仁生活更加便利與安全。設置的設施有：

1. 提款機 2. 補摺機 3.7-11、光泉販賣機 4. 防疫物資提供 5. 免費咖啡 6. 防風外套等。

## （二）育嬰留職停薪

關於育嬰留職停薪部分，宏齊依台灣《性別工作平等法》及育嬰留職停薪實施辦法之相關規定辦理員工育嬰留停相關事宜。2020 年有 7 位同仁辦理育嬰留停，有 3 位同仁已回任；1 位同仁延長留停期間。2021 年有 3 位同仁辦理育嬰留停，有 1 位同仁已回任。2022 年有 7 位同仁辦理育嬰留停，有 1 位同仁已回任；其餘 4 位尚在留停期間。育嬰留職停薪期滿未回任之同仁，經關懷確認後皆因留職停薪已達期限仍有照顧家庭與親人需求或已找到其他職務為由而自請離職。

## 6.2 權益保障

### 6.2.1 權工作與就業權益保障

本公司非常重視員工工作權益，並制定工作規則，對外遵守相關工作法規如勞動基準法、性別平等法及其相關規定或當地相關法規，並遵從責任商業行為聯盟準則；對內訂定績效管理與評估制度、薪資獎酬、多元晉升制度與獎懲規定，嚴格禁止人身侮辱、欺凌辱罵、或有其他暴力脅迫事項，同時兼顧法、理、情之層面，以人性化管理、多元尊重員工之角度，建立平等合理的工作場域，維護員工應有工作權益。

## 最短預告期

本公司秉持著守法的精神，臺灣地區營運據點完全符合勞動基準法，第十六條雇主終止勞動契約之預告期間之規定，依據第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間如下規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。其他國家之營運據點，則依當地勞動法規規定執行。

## 禁用童工政策

由於童工在體能、生理等限制因素，各國在勞工立法上均採取特別保護，因此本公司歷年來均恪遵相關法令，嚴密的招募審查措施，以防杜因作業失慎進用童工。迄 2022 年止，本公司未有誤用童工情事發生，未來仍將持續落實各項招募管制作為，確保零晉用童工目標之達成，保障兒童安全健康與正常發展，善盡企業社會責任。

## 保全管理

維持公司門禁人員安全，全廠區多點設置巡邏系統，且達公司人員、車輛、物品等出入廠區之管理，保全人員均遵循本公司訂定門禁出入管理辦法執行。

聘僱保全人員持有基本培訓護照，課程內容包含：服裝儀容禮節對應、危機處理、急救基本概念、緊急突發狀況處理與回報流程、救災防護訓練、交通指揮、疏導及交通事故之協助處理，更為提升廠內保全人員專業，專為駐廠承攬商設計環安衛培訓課程（如下圖 6-10）。

本公司香山廠區保全人員為 2 人、創新廠區保全人員為 2 人，受訓比例皆為 100%。



圖 6-10：駐廠承攬商課程規劃

## 6.2.2 薪酬保障

本公司重視同仁的薪資與福利在各個營運地點皆採取具競爭力的薪資福利政策，每年透過薪資調查衡量市場的薪資水準及總體經濟指標對同仁薪資提供合適性調整並以具競爭力薪資吸引人才加入。

本著公平、合理的原則制定合理的薪資政策，員工薪資及報酬係依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現等因素來決定，在基本條件相當的情形下，實現同工同酬，不因員工性別而有不同。新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況而在起薪上有所不同。

本公司薪酬政策是遵循當地相關法令以市場價值及員工產生的貢獻為基礎並結合績效管理制度支付合適的薪酬。對於新鮮人之晉用起薪除符合當地法令規定外同時以具市場競爭力為目標。

此外，依台灣證券交易所規定台灣上市公司應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數及前三者與前一年度的差異整理（如下表 6-1）。

年度	全時員工人數	薪資平均數 (新台幣仟元)	薪資中位數 (新台幣仟元)
2021	531	802	702
2020	541	697	623
2019	584	659	587

表 6-1：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

## 退休金制度

本公司配合法令規定，自 1995 年 7 月 1 日起為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資 6% 至勞保局退休金個人專戶，同時繼續為選擇適用舊制退休金辦法之原有員工及選擇新制退休金辦法之原有員工的舊制保留年資，按原員工退休辦法退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至台灣銀行專戶。針對由組織指派轉調至關係企業之同仁，其年資續計，提供同仁更多保障，以達到集團人才流通之目的。

## 員工福利

### 一、薪資獎金制度

本公司整體薪酬係依本公司同仁的工作職掌及職務要求、專業知識技能、績效表現與長期投入，並結合公司的營運目標來進行整體設定。同時依公司章程規定，以不低於當年度獲利狀況之 6% 來分派員工酬勞，以鼓勵同仁對公司持續貢獻及長期服務，並吸引、激勵並留住優秀人才！透過個人績效與公司營運成果的連結，全體同仁持續為公司共同目標積極合作、同心協力並為股東創造長期利潤！另還有其他薪資獎金項目，包含：

津貼 全勤津貼。

獎金 依營運狀況發放激勵獎金(季獎金、年終獎金、久任獎金、留才獎金、介紹獎金…等)。

研發專利獎勵制度 為鼓勵同仁創新研發，設計專利提案、專利申請、專利獲證之獎金。

年度升等調薪 依個人績效表現。

員工分紅 依公司章程規定公司年度如有獲利，應提撥不低於 6% 為員工酬勞。

員工持股信託 評選優秀同仁，可於每月薪資中提撥固定金額，同時公司也相對提撥 1:1 公提金，共同存至專用信託專戶，不僅達到留才目的，更鼓勵同仁持續積存資金以取得及管理公司股票，共享公司經營成果、創造利益，規劃未來退休生活。

## 二、全方位保險

本公司提供每位員工符合當地法令規定之保險，除了依法為每位同仁投保勞工保險及全民健康保險，另提供團體綜合保險。每位同仁自報到日當天起，即加入由公司付費之團體綜合保險，涵蓋對象包括同仁之配偶、子女，使照顧能擴及同仁家庭成員，同仁因此可獲得充分的保障，專心且無後顧之憂的工作，保險項目包含：

勞工保險

健康保險

勞工退休金 依法每月替同仁提撥薪資的 6% 做為退休金

團體保險 包含壽險、意外險、醫療險、防癌險、疫苗險

眷屬團體保險 對象包含配偶、子女

海外旅遊平安險 同仁因公出差至海外期間，公司提供海外旅遊平安險

### 三、其他多元化福利

1. 定期提供免費健康檢查 ( 血液 / 尿液 /X 光 / 骨質密度 ) 、半年長期夜間作業體檢
2. 舉辦身心靈健康講座：戒菸、減重、經絡養生講座、舒壓講座…等
3. 本公司設有 AED，並開設專業課程教導同仁如何使用，以備不時之需
4. 專業醫師定期到廠諮詢、專業護士駐廠
5. 春節、端午、中秋等三節禮券及禮品、員工生日禮金、五一勞動節禮券或禮品
6. 提供結婚禮金、喪葬補助、生育補助、傷病住院補助
7. 教育訓練全額補助、部門不定期聚餐補助
8. 各類比賽活動或親子活動連繫同情情誼  
( 烤肉活動、火鍋聚餐活動、觀光旅遊、歌唱比賽、親子日…等 )
9. 多家特約商店優惠折扣
10. 提供免費咖啡予員工享用
11. 各廠區掛置畫作與設置文藝作品供同仁欣賞
12. 配發公司 POLO 衫及防風外套
13. 薪資帳戶轉帳優惠、廠內 ATM 與補摺機
14. 代購各式票券的服務 ( 大賣場禮券及電影票券 )
15. 尾牙餐會及摸彩活動
16. 免費汽機車停車場及孕婦保留車位
17. 設置舒適溫馨之哺乳室
18. 多樣化販賣機提供同仁選擇 (7-11、光泉…等 )

### 四、職場多元化與平等

本公司推動並落實內控程序，遵守當地政府勞動法令，在應徵者資料提供及進用評核部分，決不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙篩選條件而予以歧視，並依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題。員工若遭遇不法歧視或不平等情事，可透過申訴信箱、員工意見箱等管道進行申訴。

### 五、平衡家庭與工作

針對同仁孕哺與托育需求，除了符合法規要求，也提供友善方案：

1. 【母性關懷】專案：廠護主動關心懷孕與哺乳同仁，並結合駐廠醫師、護理人員、工安與個案主管共同進行個別化的孕期與產後工作評估，確認個案的身心狀況及工作內容對孕期或哺乳有無影響。
2. 【宏齊寶寶來報到】專案：同仁或其配偶在職期間第一個新生兒，可獲得【宏齊寶寶來報到】禮盒，內含有機棉寶寶清潔保養物品，為新手爸媽們準備的第一份實用禮物。截止 2021 年止，公司共送出 33 份。
3. 於 2017、2020 年取得「哺乳乳室 ( 特優 ) 認證」。
4. 本公司與新竹縣市托兒服務機構簽訂特約，讓同仁享有優惠托兒折扣。

### 6.2.3 員工關係

#### 多元溝通管道

宏齊科技重視同仁意見，保障員工權益，創造愉悅的工作環境。員工與公司之間透過勞資會議、部門會議、座談會及意見箱等多元化管道，達到充分溝通及有效解決問題之目的。

宏齊科技的重要溝通管道與申訴管道包含：



### 6.3 人才培育與發展

#### 6.3.1 員工訓練規劃

##### 一、訓練發展政策、承諾

我們認為唯有堅持不懈的持續學習與訓練，才能提昇員工職能，進而達成公司目標、滿足客戶、員工與股東之期待，建立學習型組織，進而提升人力素質與產品競爭力，成為業界新標竿。訓練發展政策如下：

1. 發展學習型組織，尋求創新與多樣化的教學方法，找出解決問題的最佳決策。
2. 協助員工訓練及強化現有優勢，做好人力發展規劃，將人力資本發揮到極致，增進職場競爭力。
3. 提供完整有效的訓練給員工，滿足公司對人力資源的需求，灌輸品質觀念、教導技能，培育公司各類人力資源進而提昇技能與素養，以做為生產力提升的憑藉。
4. 讓每位員工有能力協助公司面對快速變動的環境，迅速調整工作應變能力，並考量增進員工身心健康，以能成功的迎接各種挑戰。

## 二、完善的教育訓練體系與多元學習管道

公司訂有完善的訓練政策及培訓流程，承接公司使命、願景與核心價值，每年度會依據組織策略、單位需求及員工需求進行訓練需求調查與職能落差分析，規劃相對應的培訓課程。透過各類的培訓體系，讓每位員工有能力迅速調整工作應變能力，以能成功的迎接各種挑戰！教育訓練體系包含新人訓練、在職訓練、自我發展。

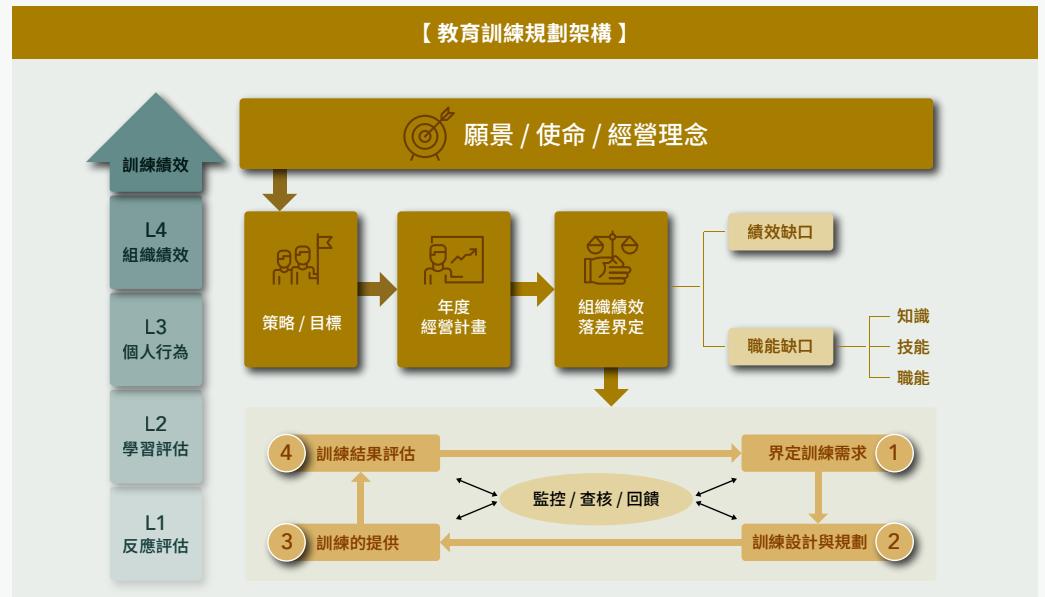


圖 6-11：教育訓練規劃架構

### 1. 新人訓練

- (1) 為使新進同仁瞭解公司政策與文化，報到時須先接受完整之通識訓練，包含公司文化、組織特質、製程流程、人事規章與福利制度，勞工衛生安全等基本知識
- (2) 依新人工作所需之專業知識，安排資深教官依據新人專業訓練時程表，教導專業知識及技能，並於三個月內完成考核驗證，取得相關執照。

宏齊承諾不使用禁用物質與原料，積極推動廢棄物減量與循環利用。3) 每一位新進的員工都有由公司指定的一位較資深員工作為輔導員，可以幫助新進員工更快地熟悉工作環境、認識同事、解決生活和工作上的問題，有時輔導員還會是很好的諮詢師，分享和照顧新進員工的感受和適應情況。

### 2. 在職訓練

- (1) 專業訓練：為加強員工專業技能與知識，提昇工作績效，各部門主管於每年度提出加強其專業技術、觀念等實務課程之需求，由人資單位統籌包含製造 / 製程 / 技術類、材料類、品質類、行銷業務類、環安類、財務類之課程。
- (2) 管理訓練：為提升主管管理職能及培育人才，依各管理階層及儲備幹部施以內部或外部相關訓練活動，加強其領導統御、培育部屬力、傳承力、團隊共識等課程，進而增進其管理能力或為公司儲備優秀管理幹部之訓練。
- (3) OJT 訓練：依職能所需之專業，定期實施實作訓練，達到做中學、學中作之訓練成效。
- (4) 讀書會：為傳承經驗，依部門專業需求，定期舉辦部門內訓、心得報告討論及分享，藉以塑造部門共同語言，達成知識分享。
- (5) 派外訓練：依職務需求申請參加外部訓練單位開辦之訓練課程，提升員工專業競爭力。
- (6) 幹部月會：透過經營理念之闡揚及經驗分享，建立團隊共識，塑造員工正確之工作態度。



圖 6-12：在職訓練



圖 6-13：幹部月會

### 3. 自我發展

鼓勵員工持續發展工作學歷及語言學習，提供相關的補助辦法來進行個人的學習



圖 6-14：員工自我發展學習

### 4. 內部講師制度

我們特別重視培養內部講師，公司內部的訓練課程由通過內部講師制度訓練認證的老師授課，如此不僅更有效地傳遞知識予同仁，而且妥善運用既有的人力資源。另外，課程教材皆由具專業認證及經驗豐富的講師參與設計，傳承其工作領域的經驗知識，也孕育培養員工的教學技能及領導能力。



圖 6-15：內部講師培訓

### 6.3.2 教育訓練統計

2021 年度總體訓練員工總數為 2,504 人次、訓練總時數 4,076 小時；2022 年度總體訓練員工總數為 4,484 人次、訓練總時數 10,379 小時。

員工類別	2021					2022				
	一般人員		管理人員		合計	一般人員		管理人員		合計
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
訓練總時數	2291	2709	1587	715	2028	2048	2917	4134	2215	1113
員工總數	185	257	64	48	249	305	170	251	70	50
員工總人次	1209	1502	717	366	1186	1318	1220	1855	915	494
員工接受訓練平均時數	12.4	10.5	24.8	14.9	8.1	6.7	17.2	16.5	31.6	22.3
										21.4
										17.4

表 6-2：2021 年、2022 年員工教育訓練平均時數

### 6.4 安心職場

#### 6.4.1 職業安全與健康

##### 健全職業安全衛生管理系統

為提升公司整體安全衛生制度及管理績效，自 2010 年開始推行 OHSAS18001 管理系統，經過齊心努力，陸續取得 OHSAS18001、TOSHMS 證書，伴隨著 OHSAS18001 管理系統改版，2020 年已取得改版認證為 ISO 45001。



圖 6-16：ISO 45001 職業安全衛生管理系統證書

依據管理體系之運行，宏齊依循法令、客戶要求及公司永續經營理念制定職業安全衛生管理政策，並以「預防」為中心理念規劃管理系統，嚴格遵守適用職安法律和所接受的相關方要求，持續改進職業安全衛生績效，以努力達成零事故（無重大傷害）之最終目標。

##### 職業安全衛生管理委員會

公司依法設置職業安全衛生管理委員會，其中勞工代表達法定三分之一，安全衛生管理委員會最高層級為副總經理，勞工代表可直接將職安問題或意見提供給部門代表，或直接透過委員會與高層直接溝通，若有其他任何緊急工安事件，也設有對應之內部溝通程序讓員工隨時回報，公司重視所有來自員工的溝通資訊，確保沒有任何員工因此受到報復或懲處。

安全衛生管理委員會每季召開一次，定期討論安全衛生、職業災害調查報告等各項安全衛生議題，會中由工安單位定期向委員報告安全衛生各項指標，透過對公司生產過程中潛在或可能之安全議題，依 PDCA 循環進行討論與規劃，訂定有關健康與安全的相關保障。

廠區	資方代表人數	勞方代表人數	勞方代表比例	2022 年重點討論議題
香山廠	19	16	46%	1. 工安稽核管理 2. 職災防治管理 3. 承攬商作業安全管理 4. 安全衛生訓練管理 5. 定期檢查申報管理 6. 消防警報管理 7. 工安改善專案
創新廠	7	3	30%	

表 6-3：各地區勞工參與組織運作情形

#### 職場危害鑑別與風險評估

秉持事前預防、零事故及零災害之精神，經工安單位訂定風險等級，設定危害風險的作業執行控制與改善目標，並納入管理紀錄定期追蹤，以持續消弭工作場所中潛在的職業危害，並教育同仁於工作期間如發現有立即發生危險之狀況時，除立即通報外，得自行離開工作崗位退避至安全場所，將不會受到任何不利處分，2022 年並無員工因通報安全疑慮相關問題而被處分。

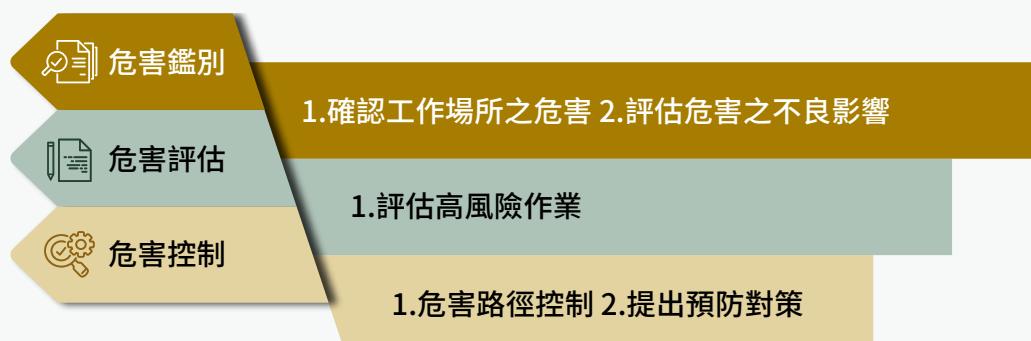


圖 6-17：危害鑑別與風險評估作業流程

#### 安全查核及改善專案

除遵守政府法規及公司作業標準，進行自動檢查及自主檢查外，也進行例行性的工安查核及不定期抽查。為提升安全衛生績效，降低相關利害關係者之利益損失，於 2022 年持續推動工安改善計畫，以期透過巡檢及檢查自動化提升工安稽核效能，同時藉由工程改善方式降低重大工安風險。



表 6-4：廠區安全衛生管理稽效

## 事故調查

重視每件事故發生後即時通報、調查及預防再發，當員工或承攬商發生意外事件時，將根據事故處理及調查管理辦法執行事故調查與追蹤，並依事故內容對損害狀況及工傷予以判定，事故調查完成後，由專責單位持續監督與追蹤，納入工安安全宣導案例，以減少損失並預防類似情形再度發生。

廠區	虛驚事件(件)	意外事件(件)	交通事件(件)	合計(件)
香山廠	8	4	5	17
創新廠	5	1	0	6

表 6-5：2022 年各地區事故通報件數



圖 6-18：事故調查及處理流程

## 安全衛生教育訓練

為使員工了解宏齊的職安規範，並具備當危害發生時如何因應之相關知識，所有新進員工入職時都必須接受新進人員職安教育課程；而針對特定崗位之員工，因其作業過程可能發生特殊危害，將有配套訓練如：急救、消防、化學品洩漏等應變演習，提升員工安全意識及確保工作環境之安全性。

廠區	課程	ISO 14064-1 溫室氣體盤查		一般在職		化學品危害通識		特別危害健康作業		AED + CPR		緊急應變與消防救護	
		場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數
香山廠	ISO 14064-1 溫室氣體盤查	2	30	13	329	13	329	6	43	13	329	2	208
創新廠	ISO 14064-1 溫室氣體盤查	8	166	8	166	5	44	8	166	2	106	—	—

表 6-6：環境教育宣導與訓練結果



圖 6-19：應變演習

## 職業災害管理

公司將持續注意工傷事故的根本原因，推動工安實操，透過工程改善、教育訓練、落實執行及提升員工意識等作為，消弭不安全的環境和行為，避免事故重複發生。

廠區	失能傷害人數次	失能傷害頻率(FR)	損失日數	失能傷害嚴重率(SR)	職業病率(ODR)	因公死亡
香山廠	10	15.25	89	140	0	0
創新廠	1	2.7	3	8	0	0

- 失能傷害頻率 FR : (總失能傷害次數 / 總工時) \* 1,000,000
- 失能傷害嚴重率 SR : (總計傷害損失日數 / 總工時) \* 1,000,000
- 職業病率 : (職業病總數 / 總工時) \* 200,000

表 6-7 : 2022 年工傷統計表

2022 年無嚴重職業傷害發生，主要以作業環境事故為主，員工安全文化意識不足，引起多起輕微受傷，傷害類型則以夾捲、跌倒、擦傷為主，均已針對各事件進行事故經過調查及原因分析，並請權責單位針對環境變化擬定適當改善措施及預防再發，以降低廠內同仁及工作者作業風險；另外，針對交通事故也加強員工交通安全宣導及教育訓練。依據「事業單位無災害工時紀錄實施要點」，香山廠參加無災害工時紀錄競賽，至 2022 年 3 月已達 5,453,927 小時無災害工時紀錄；創新廠無災害工時紀錄為 2,739,782 小時。



圖 6-20 : 無災害工時紀錄

## 6.4.2 健康職場：守護員工身心健康

宏齊科技依據《職業安全衛生法》（後稱職安法）為主軸，擬定「母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防、人因危害預防、職場不法侵害預防、中高齡工作者保護」等相關辦法，規劃辦理健康促進文宣宣導及活動。2022 年在遵守政府及公司的防疫措施下，滾動式調整活動內容，營造防疫新生活氛圍，使防疫和提升健康並進，實踐健康生活型態及觀念。

### 健康促進推動

宏齊科技每年推行健康服務管理計畫，以維護全公司工作者及利害相關者之安全、健康福祉，並預防各項危害及罹患職業傷病等情事發生。依循職安法及其施行細則，並檢視 2021 年計畫執行成效，再行 2022 年健康服務管理計畫。經主管核准後實施計畫即公告全體勞工周知，且進行管控及成效追蹤，達成降低職場風險、預防職業傷害。

## 建構健康職場

宏齊科技致力提供同仁良好友善的工作環境，照顧同仁身心健康，提高生產力，創造健康與財富雙贏，實踐工作與生活平衡，連續2度獲頒衛生福利部國民健康署「健康職場認證標章」。



圖 6-21：健康職場認證標章

## 員工健康管理

公司關心同仁健康，每年由健康管理師參考同仁健康檢查異常項目、臨場醫師諮詢建議等資訊，建立健康管理分級制度、母性勞工健康保護管理、異常工作負荷促發疾病預防管理等管理計畫，降低疾病發生率及公司風險。進行同仁健康管理，規劃辦理實用且多元的健康促進講座與活動，並定期提供同仁各項健康資訊，每月健康衛教宣導，守護員工健康。

## （一）健康檢查

完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，公司針對特殊作業崗位員工（如高噪音、粉塵、游離輻射等），定期安排特定項目之健康檢查。每年舉辦健康檢查提供在職 1 年以上員工健康檢查，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。

完成健檢後，由專業醫護人員針對健康檢查結果所發現的重大異常，提供就醫協助及檢查提醒，以落實關懷服務。針對健康異常族群也提供各專業諮詢，定期舉辦醫師諮詢，提供同仁專業的諮詢管道。對於個人健康異常之教育／輔導、預防／風險監控暨醫療協助，公司積極管理並制定計劃。

建立健康管理系統所有員工的個人歷年體檢資料、健康諮詢紀錄與資訊，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，不作為其他任何用途，該資料僅由健康管理專責單位妥善保管不外流。

## (二) 建置健康管理系统、職醫臨廠服務、勞工健康服務人員健康照護

透過內部健康管理制度，針對個人健康醫療需要或改善目標，由職場健康護理師定期追蹤、每月職醫臨場服務、電話訪談、提醒就醫、用藥或諮詢。對於罹患重大疾病員工，提供三個月或六個月定期回診追蹤檢查的提醒，及就醫安排暨後續醫療扶持等醫療協助，2022 當年度健康檢查異常、四大保護、健康指導及追蹤管理、COVID-19 確診健康關懷，總計 350 人次。

## 【職醫臨廠服務】



## 【 健康管理系統 】



圖 6-22：職醫臨場服務與建置健康管理系统

### 6.4.3 健康促進活動與實績

#### 員工健康促進行動

宏齊把員工的「身心健康」作為健康促進辦理的核心，每年提供員工免費健康檢查，2022 年依據員工歷年異常項目新增體檢項目，新增糖化血色素、心臟組織發炎、肺腺癌篩檢達到早期診斷、早期治療目的，降低風險。其健康檢查結果資料由職場健康護理師遵循資料保密原則，進行資料庫分析管理，結合員工每月加班時數及健康風險評估，追蹤其員工個人健康狀況，必要時進行半年抽血複檢或至外部醫院進行更詳細的檢查。除此，宏齊為方便員工癌症篩檢達到提早預防疾病目的，同時減少員工交通奔波，主動與當地政府衛生機關合作，提供員工免費防癌篩檢，包括：口腔癌、大腸癌、子宮頸癌、乳癌等，達成早期診斷早期治療之目的，促進員工健康。

2022 年到檢率	90%
2021 年到檢率	93%
2020 年到檢率	94%

表 6-8：2020~2022 年度體檢到檢率



圖 6-23：員工體檢

宏齊提供健康相關資訊及提醒同仁參加活動，活動內容健康衛教及講座、防疫新知、緊急應變 AED 急救訓練，也辦理減重比賽、健康齊步走、健康爬樓梯、體適能等活動。一系列的健康促進活動，鼓勵員工踴躍參加，降低個人健康危害風險。2020~2022 年健康講座活動舉辦 5 場次，總計 158 人次參與，實際參與 153 人次，參與率 97%。2020 年辦理健促活動，減重比賽 40 人次參加，總減重 14.3 公斤。健康爬樓梯，總計 47 人次參與，參與率 100%。2021~2022 年減重比賽因疫情暫停辦理。



圖 6-24：健促活動

### 勞工健康四大保護計畫

宏齊配合政府針對勞工照護政策，因應國際化帶來工作結構改變的多項課題，如輪班、夜間工作、長時間、重複性工作、異常工作負荷、疲勞或壓力、職場暴力，以及女性工作能力備受肯定，也因此女性在職場越來越重要，故母性照護議題被加重視。宏齊推動各項保護勞工身心健康的措施，其中包含：1. 人因危害（重複性作業等促發肌肉骨骼疾病）防止計畫、2. 異常工作負荷促發疾病預防計畫、3. 職場母性勞工健康保護計畫、4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫，並由職業安全衛生室負責推動健康促進、健康管理、預防職業災害及降低職場風險各項活動，確保員工的安全健康與福祉，營造員工身心健康的職場。

項目	人因危害 防止計畫	異常工作負荷 促發疾病預防 計畫	職場母性 勞工健康保護 計畫	執行職務 遭受不法侵害 預防計畫
對象 / 目的	全體員工，預防因工作環境、流程，引起肌肉骨骼傷害	輪班、夜間工作、高工作負荷者	懷孕，分娩一年內，尚在哺乳之女性員工	全體員工，預防勞工於執勤時因他人行為遭受身體或精神不法侵害
作法	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工肌肉骨骼症狀調查評估風險調查。</li> <li>實施危害控制，包含：管理改善（健康指導）及工程改善（健康保護措施）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用員工加班工時來辨別及評估高風險群</li> <li>過負荷風險因子評估，填寫「過負荷評估問卷」</li> <li>合併工作負荷等級與心血管疾病風險程度判定異常工作負荷促發疾病風險分級及收案管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以管理、追蹤、關懷、紀錄來確保員工工作環境安全，保障身心健康</li> <li>填寫「妊娠及分娩後未滿一年勞工之健康及工作適性評估建議表」</li> <li>健康服務醫師與員工面談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估</li> <li>執行計畫之風險控制與改善</li> <li>職場不法侵害之預防教育訓練</li> <li>員工在執行職務遭受不法侵害時提出通報／申訴</li> </ul>

表 6-9：勞工健康四大保護計畫

### 1. 人因危害（重複性作業等促發肌肉骨骼疾病）防止計畫

製訂人因性危害防治管理辦法應用人因工程相關知識，預防公司員工因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或者工作時間管理不當，引起工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生。確認改善對象：根據危害調查結果，將個案區分為確診疾病、有危害、疑似有危害、無危害等四個等級，以確認有危害與沒有危害勞工個案，醫護人員及職業安全衛生人員得依危害等級，加以管控。

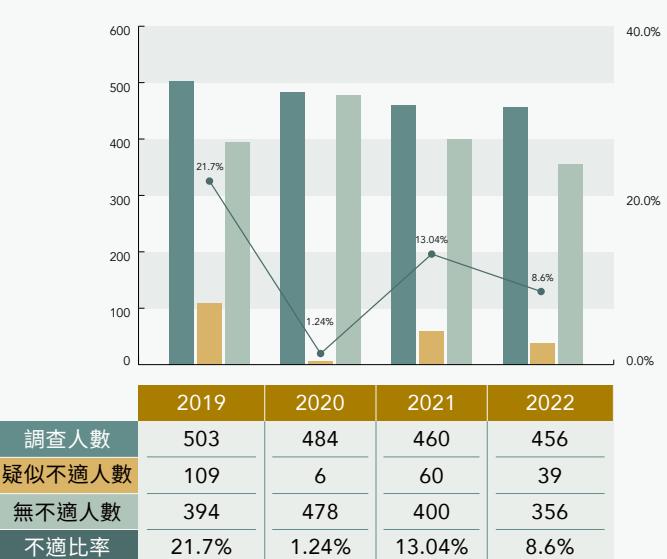


圖 6-25：2019~2022 歷年不適比率

## 2. 異常工作負荷促發疾病預防計畫

針對因異常工作負荷而感到疲憊與焦慮的員工，提供紓壓課程、健康管理措施，其目的在於防止過度勞累而罹患腦、心血管疾病，並期望達到早期發現、早期治療的效果。



圖 6-26：2020~2022 年異常工作負荷統計



圖 6-27：異常工作負荷健康促進活動

## 3. 職場母性勞工健康保護計畫

職場母性保護措施每季會以信件寄出通知各部門主管調查，懷孕員工通知直屬主管，主管即通報並後續再由專責護理師協助完成評估，會請懷孕員工本人完成第一階段的妊娠中自我評估表，並於臨場服務時，進行面談諮詢評估，必要時進行適性配工。

依據女性母性工作場所保護指引、性別工作平等法及公共場所設置哺乳乳室辦法，2016 年規劃設置哺乳乳室，2016 年申請通過政府哺乳室經費補助，使設備更加完善並於 2016 年及 2019 年申請通過績優哺乳室評核，連續二度榮獲新竹市政府衛生局頒發「特優哺乳室認證標章」，提供員工隱密、舒適的哺乳乳空間。每年我們延續往年的保護措施，持續並加強調整，使母性健康保護措施更加完善。



圖 6-28 (左圖)：妊娠及分娩後未滿1年之勞工健康情形自我評估表/圖 6-29 (中間圖與右圖)：榮獲「特優哺乳室認證標章」

#### 4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫

為預防公司員工遭受職場不法侵害，在工作相關環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰等事件，特制訂此辦法。依據各部門風險與條件，定期(最少每三年執行一次，高風險職務可視需求增加頻率)進行評估，以預防新增之危害或原有預防對策失效。2016~2020 年評估低風險，2021 年高風險案件 3 件，2022 年依據各部高風險案件再執行危害風險評估調查及不定期宣導。

圖 6-30：職場不法侵害預防計畫

#### COVID-19 預防及緊急應變計劃

為保護員工不受嚴重特殊傳染性肺炎（包括 SARS 嚴重特殊傳染性肺炎、COVID-19 等）感染事件之影響，加強勞工健康管理，訂定 COVID-19 預防及緊急應變計劃，以維持公司正常運作。2020~2022 年新冠肺炎防疫期間，提供員工快篩試劑，鼓勵員工有症狀快篩，宏齊透過內部宏齊防疫小組窗口回報機制來掌握同仁的健康狀況，並提供員工防疫資訊；在國內三級警戒期間，依據分組實施居家上班政策，確保同仁能在相對安全的場域工作，並兼顧家庭照護需求。

為了鼓勵疫苗施打，除提供同仁疫苗假，亦透過健康回報機制，即時關注同仁施打後的健康狀況。COVID-19 第一劑疫苗施打率 96.4%、第二劑疫苗施打率 93.6%、第三劑疫苗施打率 82.7%。

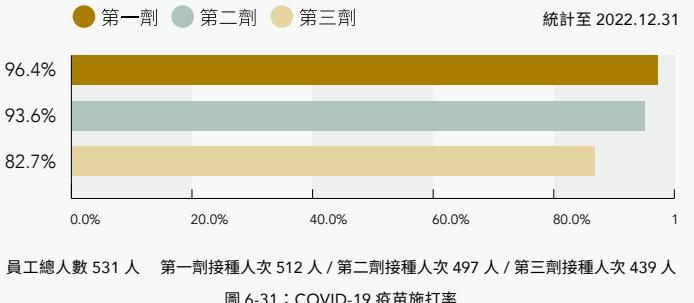


圖 6-31：COVID-19 疫苗施打率

#### 中高齡職務再設計

中高齡勞工作業環境改善補助專案主要為營造友善工作環境，協助 45~65 歲中高齡及 65 歲以上高齡者因老化過程所致身體與心智能力下降之工作障礙，進行改善工作設備及工作條件，提供就業所需輔具及調整工作方法，增進其工作效能。

2018~2021 年申請通過補助共 56 位，補助項目 24 吋電腦螢幕、數位式游標卡尺、手持式 LED 放大鏡、CCD 擴視機組確實改善雙眼工作上的負擔、輕巧型電動拖板車輕巧型電動拖板車、油壓升降台車客製油壓拖板車、半電動堆高機、客製化清潔台面、客製化顯微鏡支架等輔具，輔以原料及成品貨物棧板管理搬運，減輕搬運時造成雙臂、腿膝及腰背部肌肉負擔。

動力式呼吸防護具，減輕個案作業困難部分及降低粉塵特別危害作業職業病風險，透過輔具提升工作效率減輕負擔。

【職務再設計果報告照】	
工作困難	改善成效
個案表示在清潔混粉機的工作項目中發生工作困難，個案目前徒手搬運混粉機(15~20公斤)進到集塵機進行混粉動作，完成後需清潔混粉機，個案表示在移動混粉機較為吃力困難，手部有不適的情況。	透過客製化清潔檯面、客製化暫存推車，讓個案可以透過水平推移混粉機來達到減輕搬運抬舉的負擔，並提高整體工作效率。
 	 

圖 6-32：客製化清潔台面透過輔具提升工作效率減輕負擔

【職務再設計果報告照片】	
問題簡述	改善說明
由於視力退化導致螢幕閱視效率較差。	透過 24 吋螢幕(含以上)，減緩視力退化之負擔、增進螢幕閱視效率，並建議觀看螢幕 20 分鐘至少閉眼休息 20 秒。



圖 6-33：24 吋電腦螢幕改善雙眼工作上的負擔

【職務再設計果報告照片】	
問題簡述	改善說明
主要困難成因為個案老化肺活量下降再加上配戴半罩非動力式防毒面罩，導致需花更大力氣將空氣吸入面罩。	透過動力式呼吸防護具，以動力送風，將過濾後的乾淨空氣經由軟管送至面罩或頭罩，降低個案負擔。



圖 6-34：動力式呼吸防護具，減輕個案作業困難

## 6.5 社會貢獻

### 社區參與

SDGs 目標 2 | 消除飢餓：達成糧食安全，改善營養及促進永續農業

SDGs 目標 5 | 性別平權：實現性別平等，並賦予婦女權力

SDGs 目標 11 | 永續鄉城：建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村



宏齊長期投入社區發展，關懷鄉村弱勢家庭、獨居老人，推廣女性長輩才藝活動、穩定長輩們生活飲食，合併社區拓展活動，提升鄉村居民友好關係，使長輩們擁有健康的身心靈。且創造地區青年就業機會，培育社區青年人才，讓企業在友善社區永續發展。

宏齊科技坐落在新竹市香山區鄉村地區，透過支持社區推廣讓獨居長輩免於擔心餐食問題、提升女性長輩自信；鼓勵社區展開各式活動，促進社區長輩出門互動，每年贊助兩萬元支持經費。創造地區青年就業機會，培育地區青年人才，讓企業在友善社區永續發展。鄰近青年就業人數達員工人數 22 %。



捐贈備萬活動經費工朝山社區



### 社區參與

SDGs 目標 3 | 確保及促進各年齡層健康生活與福祉

SDGs 目標 12 | 責任消費及生產：促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式



支持社會公益團體，鼓勵身心障礙朋友們自立生活；深耕兒童及青少年的教育，幫助清寒學子衣食無虞。公司藉由公益禮盒傳達愛心資訊給客戶、供應商、員工及其家庭，共創支持愛心起念。

實踐每年度認購身心障礙朋友公益禮盒（心路基金會、仁愛基金會、唐氏症基金會等）約達新台幣壹佰壹拾伍萬元；2022 年度樂捐社團法人桃園市 MAP 美途公益協會，新台幣伍拾萬元。

持續開發符合環保節能應用之燈源產品，提供 LED 感應式小夜燈 壹佰盞贈與地區上的獨居長輩能安心在家。



	認購公益禮盒	11101.202201 春節贈員工 仁愛社福基金會感謝狀與新聞稿	認購仁愛社福基金會禮盒,共計伍佰柒拾柒份,達台幣貳拾參萬陸仟伍佰柒拾元整。鼓勵身心障礙朋友自立生活。	\$236,570	
	樂捐公益團體	11102.20220328 真善美福社會福利基金會收據	捐贈真善美福社會福利基金會音樂慈善晚會活動。	\$22,000	
	樂捐公益團體	11103.20220415 真善美福社會福利基金會收據	捐贈真善美福社會福利基金會,共同照顧心智障礙朋友。	\$176,000	
	產學合作 教育興學	11104.20220518 國立陽明交大講座教授基金收據	捐贈給校方有更多的優秀師資,延攬資質優秀的學子就讀。	\$300,000	
	產學合作 教育興學	11105.20220720 光宇文教基金會收據 11105.20220720 光宇文教基金會感謝信	讓弱勢學生得以安心求學,以及社區的健康活動順利進行。	\$300,000	
	捐贈醫療機構	11106.20220720 馬偕醫療財團法人收據	捐贈馬偕醫療財團法人LED顯示屏捐贈1SET(價值約貳佰萬元整) 幫助醫療經費遇到困境的朋友度過難過。	\$2,000,000	
	認購公益禮盒	11107.202209 中秋贈員工 唐氏症基金會禮盒 感謝狀	認購財團法人中華民國唐氏症基金會禮盒,共計伍佰伍拾柒份,達台幣貳拾柒萬貳佰伍拾元整。鼓勵身心障礙朋友自立生活。	\$270,250	
	捐贈新竹市 警察之友會	11108.20220929 警友會收據	2022年度新台幣壹拾萬元。	\$100,000	
	樂捐公益團體	11109.20220930 社團法人桃園市MAP美途公益協會	捐贈伍拾萬支持「深耕素養教育,促進友善校園」、「關照而上身心,共創美好前途」。	\$500,000	
	社區支持	11110.202209 贊助朝山社區發展協會敬老重陽活動感謝狀	贊助社區發展,鼓勵社區年邁老人上課學習與共餐活動,贊助經費共計貳萬元整。	\$20,000	
	產學合作 教育興學	11111.20221021 國立陽明交大台南致遠樓感謝狀	捐贈捌佰壹拾參萬玖仟貳佰伍拾捌萬元整;支持產學聯合教育建設,培育人才發展。	\$8,139,258	

---

## SECTION

7

# 7 永續供應鏈管理

## 7.1 供應鏈風險管理

宏齊視供應商為長期夥伴，除了具有競爭力的品質、技術、交期及成本等是供應商的必備條件之外，未來宏齊更重視供應商的治理、環境及社會等面向，以攜手共同推動價值鏈的永續發展。透過定期風險評估與鑑別，供應商可及早因應改善相關缺失，避免可能的危機發生，進一步達到永續供應鏈的強化。

## 7.2 永續供應鏈管理目標

### 7.2.1 關鍵供應商鑑別

供應商是一起推動價值鏈永續發展議題的重要夥伴。關鍵供應商鑑別：為能更落實供應商有效管理，從供應商中額外鑑別出 [ 關鍵供應商 ] 作為重點管理之基礎，主要原則包含下列特點：

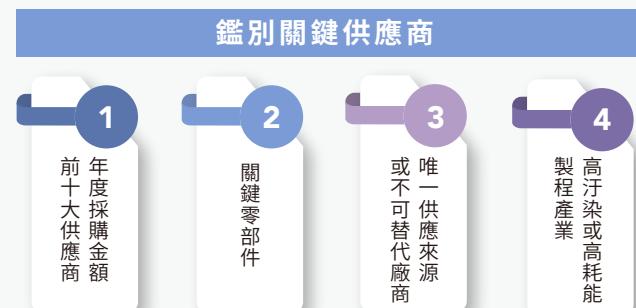


圖 7-1：鑑別關鍵供應商

### 7.2.2 供應鏈管理策略

供應鏈管理策略包括：

#### 1. 實行永續供應鏈：

- 1.1 帶動供應商提升經濟面、社會面與環境面的績效，帶動供應商永續發展
- 1.2 持續輔導供應商多元化供應，與在地化供應能力
- 1.3 推廣供應商從實施節能減碳走向循環經濟

#### 2. 落實綠色採購：主動落實綠色採購，追求經濟效益並兼顧對環境友善

3. 避免衝突礦產：確保產品與供應鏈不含衝突礦石
4. 實踐風險管理：關注供應商能資源使用、水資源管理，以因應極端氣候變遷對供應鏈的衝擊
5. 強化資源循環利用：加強廢棄物資源化再利用，降低環境污染衝擊
6. 推行成本領先戰略：整合集團資源，以策略性合作取得最具供應鏈價值

供應鏈管理策略如圖：

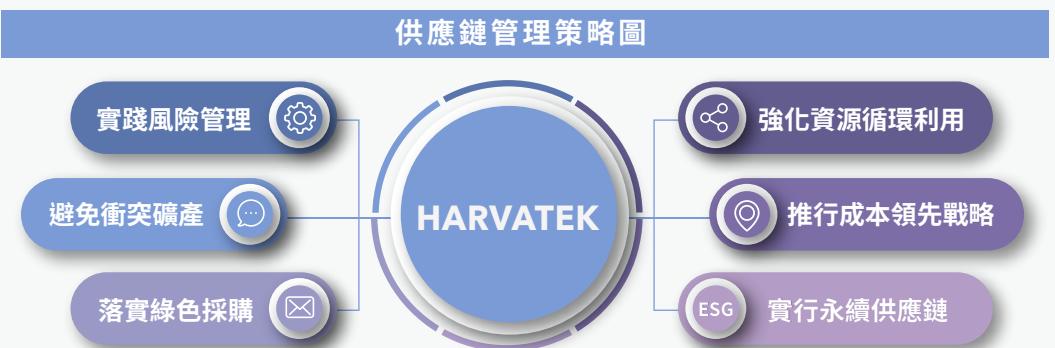


圖 7-2：供應鏈管理策略

## 7.2.1 採購在地化的策略

宏齊相信採購在地化的策略，是落實企業永續經營的重要一環，也是企業社會責任的一部分。多年來公司積極推動並落實採購在地化，除縮短產品交期，降低製造所需原材料的環境足跡之外，也間接增加就業機會以及促進社會經濟的發展。

## 7.2.4 供應商型態分析

宏齊的合格供應商為 336 家，主要為原物料廠商且大部份分布在台灣，非常符合在地採購的原則，分布如下表：

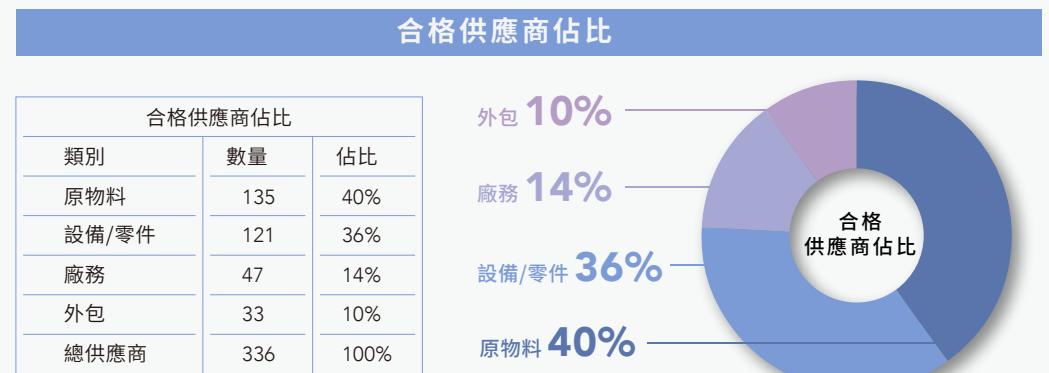


圖 7-3：合格供應商佔比

## 供應商國家別佔比

### 原物料(含外包)供應商國家別佔比

國家	數量	佔比
台灣	138	82%
中國	15	9%
日本	4	2%
香港	4	2%
韓國	4	2%
馬來西亞	2	1%
英國	1	1%
總數	168	100%

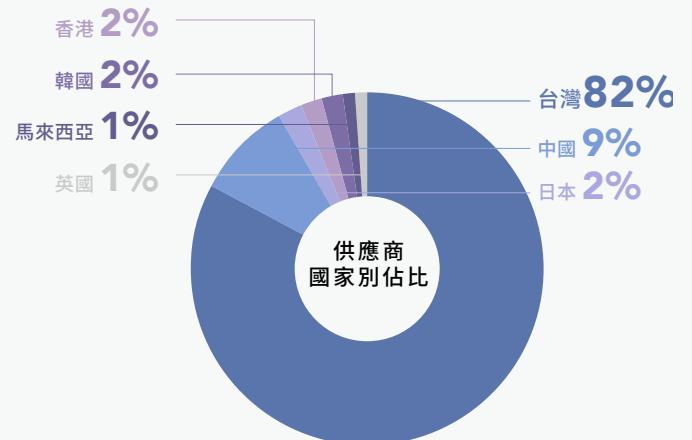


圖 7-4：供應商國家別佔比

### 7.3 供應鏈管理流程

對象涵蓋原材料廠商以及外包商等，供應鏈管理包含 3 個階段：

1. 新供應商選擇與承認
2. 持續精進 ESG 管理
3. 定期供應商評鑑



圖 7-5：供應鏈管理三個階段

#### 7.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認

直接材料新供應商需依供應商管理作業程序 L-CP-0003 文件規定執行。新供應商建立時依需求填寫「廠商基本資料表」、「社會責任 Social Accountability」、「誠信廉潔暨保密承諾書」並會簽相關單位始得建立。

(一) 公司善盡企業對社會的責任，遵循最高標準的道德要求，同時期望其供應商也有符合國際社會責任標準 SA8000 (<http://www.sa-intl.org>) 或人權道德指南。

供應商不遵守或違反 SA8000 標準或人權和道德指南的情況下，須採取一切必要的糾正措施以改善情況，並在合理期限內滿足要求。如果沒有在合理期限內的時間符合我們的標準，宏齊將終止與供應商的業務關係。

1. 禁止使用童工和強迫勞動
2. 提供一個健康，安全的工作環境
3. 集會結社的自由
4. 避免歧視
5. 禁止體罰，精神或肉體的強制措施和謾罵
6. 工作時間符合法令規定
7. 工資給付符合法令規定

#### (二) 誠信廉潔暨保密承諾書

承諾方係宏齊科技的供應商／協力廠商，在相關業務活動中，包括採購交易洽談、供貨、服務、承攬、技術合作交流、物流、付款及其他履行交易合同等業務…，所接觸宏齊科技相關人員、技術和資訊等，在誠信、廉潔暨保密等義務和操守方面作如下承諾：

1. 遵守誠實守信原則
2. 遵守廉潔陽光原則
3. 遵守保密義務原則
4. 履行違約責任

### (三) 承攬商環保安全衛生規則

為防止職業災害發生，並保障承攬商人員及本公司同仁之安全健康和維護設施安全，工程採購發包前，將「承攬管理辦法」提供承攬廠商附於採購合約中，要求廠商簽收或另簽訂「承攬商環境安全衛生規章保證書」及「承攬商施工人員安全紀律暨健康承諾書」，以釐定承攬商有關安全衛生及環保管理事項之責任。

### 7.3.2 第二階段 - 持續精進 ESG 管理

宏齊重視供應商永續管理，並著眼於供應商環境、社會、公司治理面向的要求，並依此制定「供應商 ESG 調查機制」，針對支援生產之關鍵供應商定期管理與追蹤廠商 ESG 執行情況。每年以問卷方式發送給供應商進行調查，再依據供應商調查結果做區分統計，並要求各供應商持續朝向永續管理的目標邁進，若無相關配合意願之供應商將衡量對供應商短暫停權或終止業務關係。

### 7.3.3 第三階段 - 定期供應商評鑑

為了納入 ESG 永續績效作為誘因，除了以每月評估如技術、品質、服務、交期、永續能力以及成本因素等主要構面之外，並於年度績效考核中結合供應商 ESG 風險值及能力等級為依據，遴選最佳表現廠商 (Most Valuable Partner，簡稱 MVP) 以及最佳進步廠商 (Most Improved Partner，簡稱 MIP)，期可帶動供應鏈持續改善。

## 7.4 衝突礦產

衝突礦產是指來自於中非剛果民主共和國及其鄰近國家，透過強迫勞動、濫用童工等非法採礦取得的鉭、錫、鎢、金四項金屬。這些非法金屬常是當地武力叛亂組織，購買軍火的主要資金來源，用以助長武力及衝突，造成區域動盪，因此國際間稱此類金屬為衝突礦產。宏齊科技股份有限公司主動調查並要求特定材料供應商 (鉭、錫、鎢、金) 提出不使用衝突地區礦產的書面證明 (「Conflict Mineral Policy Statement」 & CFSP)，證明其產品所使用的金屬無來自於非法軍事衝突地區。

以支持衝突礦產的政策，避免非法採礦造成欺壓勞工、武力脅迫、濫用童工、破壞生態等問題。實行不使用衝突金屬政策，建置供應商衝突礦產政策與盡職調查作業辦法，來確保供應鏈尊重人權及不涉及參與衝突活動。供應商簽署「不使用衝突金屬宣告書」。

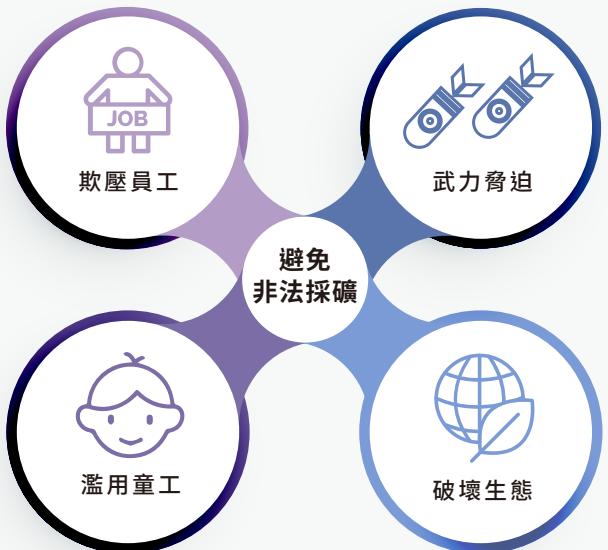


圖 7-6：非法採礦造成的問題

### 7.4.1 碳足跡盤查計畫及減碳計畫

與供應商合作與建立共同利益，並透過討論永續議題與落實行動方案，降低可能面臨的風險，供應商必須配合宏齊在減少溫室氣體排放的作業，同步進行相關的碳足跡盤查計畫及減碳計畫作業，透過盤查及管理結果的調查，可進一步按照供應商狀況提出相應減碳要求，並協助供應商建置適當的減碳能力。

## 7.5 供應商永續互動參與

通過永續性的採購政策和實踐，使採購行為改變整個生命週期中可能產生的影響，並努力將不利影響降至最低，是能為實現永續發展目標做出貢獻。長期與供應商合作節能減碳，從廢棄物減量、物流碳排減量到節能產品的應用等方面著手，成效有目共睹，協助大幅節省材料與營運成本，亦降低碳排放量，為環境永續而努力。

### 7.5.1 包裝材料回收

我們推動廢棄物再利用計畫，實施塑膠、紙類等包裝材料回收計畫，利用可重複裝載物料的包裝出貨及回收再用，除降低生產包材或承載物的原料耗用，同時也提倡循環再用及減少廢棄等循環經濟理念，對環境更佳友善。目前已有的回收項目如下：

1. 金線線軸 (NT 30 元 / 線軸)
2. 料帶塑膠捲軸 (NT 250 元 / 捲軸)

2021 年包裝材料回收以數量統計，節省金線線軸 10,347 個，料帶塑膠捲軸 4,976 個，共節省 NT 1,554,410 元

2022 年包裝材料回收以數量統計，節省金線線軸 5,433 個，料帶塑膠捲軸 3,370 個，共節省 NT 1,005,490 元

包裝材料回收			
年份	金線線軸 (NT30 元 / 線軸)	料帶塑膠捲軸 (NT250 元 / 捲軸)	總計
2021	10,347 個	4,976 個	1,554,410 元
2022	5,433 個	3,370 個	1,005,490 元

### 7.5.2 樣板回收再利用

針對供應商出貨到廠內的貨物使用的樣板回收再利用，樣板材質種類有：塑膠、木材、紙，目前已有針對木材樣板回收再利用，回收成果如下：

木材樣板 (NT 200 元 / 個)

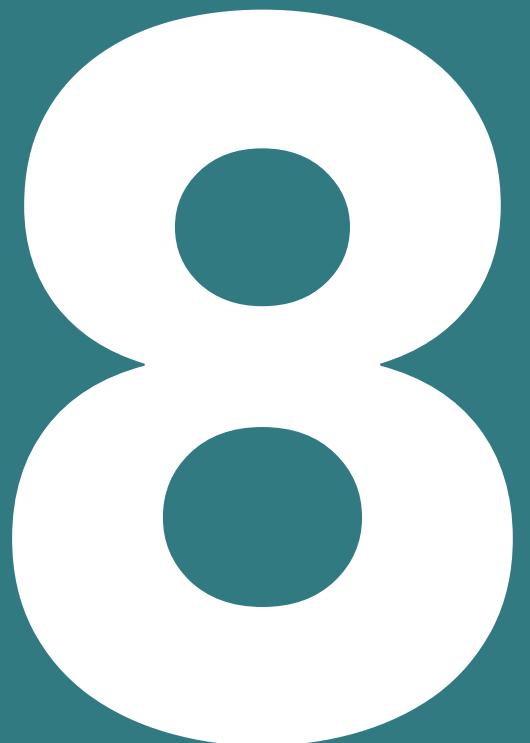
2021 年回收的數量統計共 1,032 個，共節省 NT206,400 元

2022 年回收的數量統計共 576 個，共節省 NT115,200 元

樣板回收		
年份	木材樣板 (NT 200 元 / 個)	總計
2021	1,032 個	206,400 元
2022	576 個	115,200 元

---

## SECTION



# 8

## 綠色創新研發

### 8.1 用電與二氧化碳的關係

台灣電力的供給主要以火力發電為主，核能發電及再生能源發電為輔，另搭配略高於 1% 的抽蓄水力發電。在煤與石化燃料燃燒的過程中，會製造許多二氧化碳，用電愈多、製造的二氧化碳也就愈多。而二氧化碳就是造成溫室效應，讓地球溫度愈來愈高的主要氣體。想要減緩地球持續升溫，減少二氧化碳產生將是當務之急。

### 8.2 改變行動的開始

為了達到省電節能，減少二氧化碳排放量的目標，經濟部能源局宣布，2012 年將全面淘汰白熾燈，改用省電燈泡或其他高效率燈具。2012 年後生產、進口及銷售白熾燈也將禁止。經濟部能源局指出，白熾燈汰換為省電燈泡或其他高效率燈具，每年約可節省 8 億度電，減少 50 萬公噸的二氧化碳排放量，相當於 1,342 座大安森林公園二氧化碳吸附量或造林 2,784 萬棵樹的效益。

因應 2050 年淨零轉型，經濟部公布政府 2030 年「節能戰略」目標，力拚 2030 年政府與民間合計省下 351 億度電，亦即可省下超過 2 部核電廠的年發電量。民生方面，2025 年淘汰省電燈泡，全部銷售 LED 燈。冷氣機、電冰箱能耗基準從第 5 級提升到第 3 級並淘汰定頻冷氣。2030 年冷氣機、電冰箱的最低容耗標準（MEPS）從現行 5 級基準，提升至 3 級。種種政策顯示，節能的行動範圍更廣且力道更大。

### 8.3 宏齊的研發願景

開發高效率、低耗能的節電產品，善盡地球公民的力量，一直都是宏齊追求企業永續經營的宗旨；耗能越低 = 耗電越省 = 碳排放越少。

**宏齊的研發願景** 提昇亮度及效率，以符合照明產業及顯示產業之需求。

**宏齊的研發目標**

**短期目標** 配合客戶需求，開發符合客戶需求之產品。

**長期目標** 以通訊工業、汽車工業、彩色顯示工業為研發主軸，並以自有技術為基礎，發展超高亮度、高功率之 LED 產品。宏齊計劃開發之新商品及服務以 SMD LED 封裝技術為主軸，在現有產品的衍生品、改良品、甚或整合型產品為主。並以「成為全球 SMD LED 之技術領導廠商」及「成為“光”概念公司」自我期許。



圖 8.3-1 宏齊以「成為全球 SMD LED 之技術領導廠商」自我期許 / 圖片來源：宏齊官網

## 8.4 宏齊的減碳發展方向

宏齊創立於 1995 年，提供 SMD LED 設計、製造、代工及產品進出口貿易業務，屬於 LED 下游封裝產業，是供應鏈中關鍵性的策略夥伴。隨著晶片技術的發展以及市場對高亮度的需求，各種形態的封裝技術應運而生。從早期的引腳式封裝、表面黏著封裝、高功率型封裝、COB 封裝到現今的 CSP 封裝。CSP (Chip Scale Package) 即晶片級封裝，從 IC 封裝技術演變而來，指的是封裝尺寸大於晶片尺寸 1.2 倍的封裝元件。

宏齊於 2013 年起即開始進行 CSP 封裝結構的開發，藉此避開陸廠在領取政府補助壓低成本、搶佔市佔率、大量削價競爭的惡劣環境下，已經陷入一片紅海的 LED 市場。宏齊在既有封裝技術及集團自製設備的優勢下，決心投入全新產品的開發與應用，爭取公司轉型的契機，開創創新藍海市場。

碳足跡 (Carbon Footprint) 指的是一項活動或產品在整個生命週期中，直接或間接產生的溫室氣體排放量。也就是一個產品從原物料開採、製造、組裝、運輸，一直到使用及廢棄處理或回收所產生的溫室氣體排放量。CSP 封裝結構無須基板、搭配 Flip Chip 不需要打線，可大幅減少使用物料與製程，能有效降低碳足跡的排放，減少對環境氣候的影響。

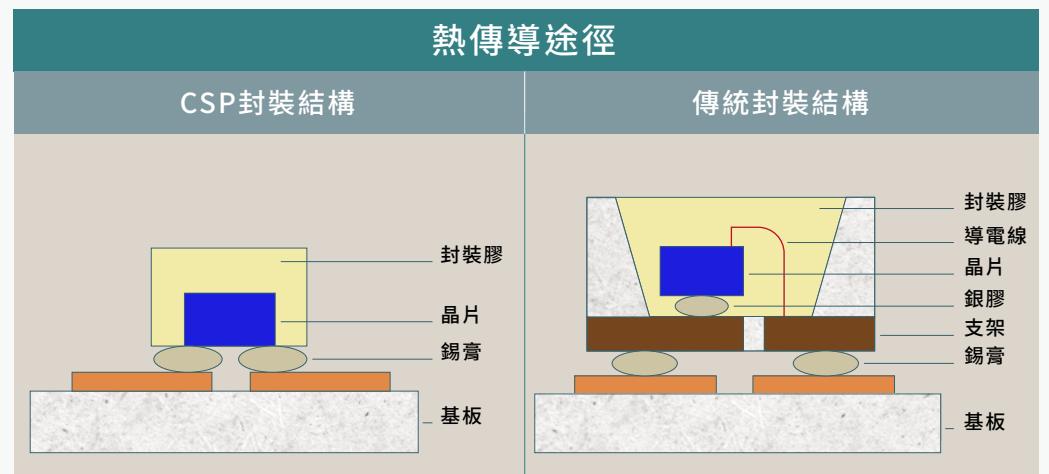


圖 8.4-1 CSP 封裝與傳統封裝的區別

## 8.5 宏齊研發的亮點

汪秉龍董事長畢業於國立交通大學航運技術學系，曾任聯華電子製造部經理及欣興電子廠長。創業以來一直致力於 IC 測試、挑檢及切割等相關業務，並自行開發相關機台以降低設備成本。

憑著對新興技術的敏感度與勇於冒險的精神，更跨足 LED 領域，成立國內第一家 SMD 型 LED 封裝廠宏齊科技。兩家公司在各自的專業領域各展長才，資源上互相支援，發揮綜效。

宏齊在久元自製機台的支援下，大幅降低設備投資成本，還能因應特殊製程需求開發專用機台，除了可掌握關鍵生產技術還能避免技術外流，對公司營業秘密的管理有莫大的幫助。



圖 8.5-1 宏久集團專業分工

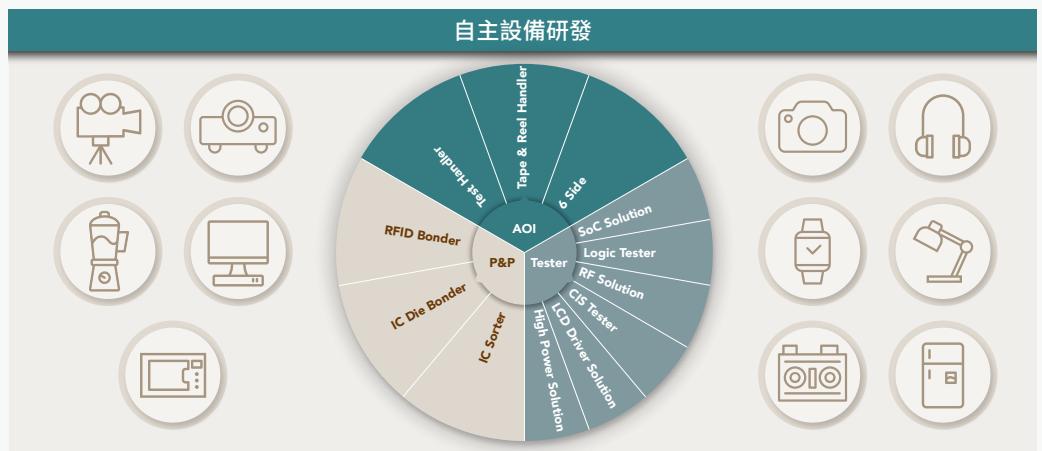


圖 8.5-2 宏久集團自主設備研發

### 8.5.1 Mini LED 產品開發

宏齊在 CSP 產品開發的基礎下，接續衍伸性產品 Mini LED 的佈局。Mini LED 是指「次毫米發光二極體」，意指晶粒尺寸在 100μm 左右的封裝元件。由於 Mini LED 介於傳統 LED 與 Micro LED 之間，簡而言之即是在傳統 LED 基礎上的改良版本。

Mini LED 比起傳統 LED 顆粒更小，相同面積底下能放入更多元件。「分區控制」的背光技術讓影像更細緻、亮度提高、色彩更飽滿。簡單來說就是把畫面變得更加美麗動人，在強光下也看得更清楚，不僅帶來與 OLED 勢均力敵的鮮明對比畫面，且無「烙印」的問題，更因為不需要一直被點亮，進一步有效降低耗能達到減碳的效果。



圖 8.5.1-1 Mini LED 產品主要應用市場



圖 8.5-2 宏久集團自主設備研發

## 8.5.2 IR / VCSEL / Light sensor / Gate drive 產品開發

宏齊不僅在 LED 上具備優勢，產品線也拓展至紅外線相關產品，開發應用方向以消費性及工業用市場為主，穿戴感測應用 / VR(AR)2D/3D Sensing/ 安控相關 /3C 產品相關光感測應用 / 電動車相關電子感測，皆為紅外線事業部開發元件的應用範疇，開發產品應用訴求重點以節能 / 反應速度快 / 準確性高 / 耐高壓為主，符合環保訴求的方向。



圖 8.5.2-1 產品主要應用市

### 8.5.3 IC 封裝開發

宏齊在既有封裝技術及集團自製設備的優勢下投入 IC 封裝開發，在現有 LED 設備基礎下，直接無縫接軌 IC 封裝，不需額外設備投資。目前服務涵蓋 IGBT( 功率模組封裝技術 ) 、 PWM( 電源管理 IC ) 、 GaN 驅動 ( 第三代半導體 ) 等產品及應用。2022 年營收比重僅 5%，但隨著明年產能提升，屆時比重可上看 10~12%，爭取公司轉型契機，藉此避開已經陷入紅海的 LED 市場。



圖 8.5.3-1IC 系列產品開發計畫

### 8.5.4 Micro LED 產品開發

有終極顯示器之稱的 Micro LED 新世代顯示技術，由於擁有高解析度、高亮度、高壽命、色域更廣、自發光特性、更低的功耗等優點，非常適合未來智慧顯示應用。例如車載、AR 眼鏡、穿戴式裝置等。然而 Micro LED 尺寸遠小於傳統 LED，現有封裝製程技術已不適用，必須另外開發全新的製程技術。

宏齊目前所發展的色轉換技術相較一般的 RGB 轉移技術，除了可有效縮減 66% 的轉移次數、減少轉移時間外，也可降低因轉移造成的良率損失。

近來元宇宙成為熱門話題，要進入元宇宙，就必需要有令人彷彿置身真實世界的 AR/VR 顯示裝置，而 Micro LED 正好可以滿足這樣的需求，因此國內外各家大廠皆看好這項商機，宏齊亦能在關鍵零組件上提供火力，創造價值。

	車用顯示	電視	數位顯示
應用			
尺寸 (inch)	6~12 150~250	32~100 40~80	150~220 20~30
晶片數量 (M)	4.1	24.9	24.9
晶片尺寸 (nm)	30~50	50~80	80~100
	AR	Watch	Mobile
應用			
尺寸 (inch)	0.5~1 450~2000	1~1.5 200~300	4~6 300~800
晶片數量 (M)	49.8	0.4	6.2
晶片尺寸 (nm)	1~5	10~30	30~50

圖 8.5.4-1Micro LED 產品主要應用市場

## 8.5.5 創新研發的肯定

在宏齊同仁的努力之下，創新研發的產品得到國家與日本政府單位的肯定，接連得獎如下說明：



左圖 8.5.5-1 宏齊科技榮獲「第二十屆傑出光電產品獎」殊榮 / 中間圖 8.5.5-2 宏齊科技榮獲「新竹科學園區創新產品獎」殊榮 / 右圖 8.5.5-3 第三十二屆【日本創新天才發明展】宏齊科技奪一金一銀

## 8.6 智慧財產管理

宏齊致力於創造高附加價值之智慧財產，藉由積極管理公司的專利、商標、營業秘密等智慧財產權及獎勵員工創新發想等手段，強化公司競爭力與提升企業獲利能力。同時，宏齊亦尊重他人之智慧財產，除藉由謹慎評估他人之權利內容、狀態或取得使用授權等方式降低侵權風險外，並強力抵禦惡性競爭、浮濫之智財訴訟，以維護公司、客戶及投資人之利益。

### 8.6.1 智財政策

確保智慧財產、健全智財管理、降低營運風險、增加產品利基。

### 8.6.2 專利與商標管理

宏齊總經理室設置智財法務單位，專責於專利、商標等智慧財產相關事宜，並按時辦理商標專用期限展延、專利維護等工作項目。

本公司截至 2022 年 11 月為止，已分別在九國註冊商標，並取得共計 35 件證書；於世界各國申請專利總數累積達 800 件，專利獲證總數累積達 587 件。

為利公司同仁將產品及其相關研發技術加以專利化，智財法務單位已將「專利提案、評審及申請之標準化流程」，以確實掌握個別專利申請案件之處理進度。

為強化員工對智慧財產權之認知，宏齊對於所有新進員工實施智慧財產權相關基礎法規之通識課程。智財法務單位定期召集公司技術主管舉行「專利評價會議」，檢視公司專利之實效性、汰除不具競爭力之專利，藉此控管公司專利維護之成本，並將所減省下來的費用再投入於研發創新技術。

### 8.6.3 營業秘密管制

宏齊所有員工均須簽署保密契約，對於在職期間及到職以前所知悉或取得之一切技術或資料，均不得在未取得權利人同意或授權之情形下使用或以任何方式洩露；且應於離職時再次確認公司之智慧財產權範疇，並聲明返還、不以任何方式留存及使用任何公司之技術資料。

宏齊訂定《機敏資料管理辦法》規範公司各項實體、非實體資料之保密等級，有關公司營運、研發技術相關之機敏資料均受管控，不得擅自攜出、轉借或出示於他人，並實施文件輸出監控等作業。

宏齊亦訂有《公司機敏資料實體隔離環境使用管理規則》，規範員工申請調閱機密資料應記載摘要、用途等說明並應依照核決權限規定使用；同時建置「實體隔離環境」監控調閱者的資料使用紀錄，並設有違規使用之懲處依據，藉此強化公司營業秘密之合理保密措施。

## 8.6.4 鼓勵創新措施

為提升公司研發人員之創新開發能力，宏齊智財法務單位針對研發人員提供專利檢索、閱讀與整理之專門訓練課程。宏齊訂有《專利獎金發放辦法》，除在專利提案、申請及獲證等各階段分別頒予發明人不同數額獎金外，亦擴大對於具有附加價值專利提案之獎勵措施，並鼓勵員工檢舉侵害公司智財權之行為，以提升公司之研發競爭力、發揮留才效果，維護公司之智慧財產權。宏齊智財法務單位針對公司智慧財產管理計畫之執行狀況，每年至少一次向董事會報告，並遵循董事會之意見及建議持續採取各項精進及改善措施。

專利獲證數量									
類型 / 國別	台灣	中國	美國	韓國	德國	日本	歐盟	總計	
發明專利	128	75	102	9	2	3	1	320	
新型專利	105	92	0	6	10	7	0	220	
設計專利	16	11	13	5	2	0	0	47	
總計	249	178	115	20	14	10	1	587	

表 8.6.4-1 宏齊專利獲證數量達 587 件

## 8.7 持續改善

持續改善是公司不斷前進及永續經營的基石，宏齊的 Cost Down 委員會，持續發揮愛惜地球、珍惜資源的理念，各部門的委員在各自專業的領域下，每年均為公司完成數十件重大改善案。節省物料使用、製程良率提升、替代品建立…等等，以減少公司支出並守護及珍惜地球僅有的資源。

Harvatek	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
組別	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額
製造 - 設備	21,401,156	33,026,922	29,291,958	36,723,451	22,491,657	17,416,353	17,052,269
製造 - 生產	4,499,563	6,550,143	5,430,819	5,710,410	5,370,327	4,752,519	3,764,225
製造 - 生技	1,224,791	8,752,521	3,844,970	4,083,961	4,209,293	6,515,389	5,269,809
廠務工安	6,187,525	1,146,334	2,001,383	1,868,504	1,749,002	2,332,837	2,502,394
IE	52,379,000	22,291,854	23,519,601	22,288,520	20,364,051	34,544,407	15,424,554
研發	-	-	22,285,397	29,401,376	14,728,521	8,064,943	6,378,670
Total	85,692,035	71,767,774	86,374,128	100,076,222	68,912,851	73,626,448	50,391,921

表 8.7-1 Cost Down 委員會歷年節省金額

## 8.8 新產品開發與貢獻

2022 年前三季營運壓力較大稼動率下降，順勢進行產品組合調整，毛利率仍能維持不錯的水準，第 4 季營收較上季將呈現個位數下滑。2023 年在 Mini LED、Micro LED、IC 封裝三大營運重心可望成長下，預期全年營收將較今年成長 10%~20%。

目前 LED 元件營收比重約 50%。其中 Mini LED 占比 10%、紅外線占比 25%、AR/VR 占比 10%、IC 封裝占比約 5%。產品組合主要以消費型應用為主，2023 年車用和工業級應用可望有較大成長。

由於切入 IC 封裝領域時間較短，營運規模及基期較低，因此成長幅度較容易被看到，預期 IC 封裝營收占比到 2023 年下半年有機會提高到 10%~12%，較今年倍數成長。陸廠 Mini LED 以背光市場為主，但在 RGB 運用方面對製程細節要求更高，台廠相對佔有較大優勢，2023 年 Mini LED 在車用領域出貨可望持續成長。

產品別 / 年度別	2022 營收比重	2023 營收比重
Mini LED	10%	15%
Micro LED	開發中	進入試產階段
IC 封裝	5%	10~12%

表 8.8-1 宏齊三大營運重心營收比重

---

SECTION

9

# 9 未來展望

未來宏齊科技將更重視公司與自然環境 / 社區 / 治理等的密切關係，關注於國際變化、環保衛生等議題，並投入心力資源於環境 (Environmental)、社會 (Social) 及企業治理 (Governance)，期望公司的永續發展。

宏齊科技將減碳績效列為管理指標，對於公司營運的碳排放，進行調查、記錄、管控與降低，並實際與未來規畫作結合，不管是新的大樓建立計畫採用綠建築 (近零碳建築) 或是現有建築增加太陽能設施，努力實踐節能減碳的計畫，逐步完成淨零排放的未來目標。

在廢棄物與汙水處理上，除了必須要符合法令的規定之外，要盡己所能的進行垃圾分類與降低。接續下來，對產品進行碳足跡的調查，管控產品和服務的二氧化碳排放。公司治理以持續獲利並回饋員工與社會為主軸，發展永續經營的幸福企業為目標，並執行以下規劃與策略，展望未來。重視員工，職業健康和安全作為基本的要素，持續進行之外。以教育訓練為基礎與福利，提升員工能力與成長，增加公司的人力資本，提高員工的滿意度與健康快樂的工作生活，進而貢獻於公司永續發展。

新產品開發與布局：減少能量的損耗，發揮更大的效能，期望以此為節能減碳的利器，攜手供應商並結合客戶一同進行 ESG 規劃與發展，成為永續發展的幸福企業。重視利害關係人的意見，並將 ESG 相關議題與利害關係人調查相結合，將調查的結果納入公司年度計畫與策略目標。

為了公司的永續發展，避免風險影響公司營運，將變得十分重要，對於影響公司營運之風險進行評估、避免與降低風險因子所造成的營運影響，特別針對資訊安全層面，由於目前資安的威脅與風險，日益增加，因此，公司必需投入更多資源進行資安的風險避免，包含系統面和人員教育面都必須顧全。借由這些未來的展望與措施，期望宏齊科技在 ESG 各方面都能有所建樹，使得宏齊科技能夠永續發展。

# Harvatek Corporation

## Headquarters

No.18, Lane 522, Sec.5, Chung Hwa Road,  
Hsinchu City 30094, Taiwan.

30094 新竹市中華路五段522巷18號

TEL:+886-3-539-9889

FAX:+886-3-539-9227

E-mail :[sales@harvatek.com](mailto:sales@harvatek.com)

## Manufacturing Site

Site 1 : No.7, Chuangxin 1st Road, Hsinchu Science Park,  
Hsinchu City 30076, Taiwan.

30076 新竹科學工業園區創新一路7號

Site 2 : No.18, Lane 522, Sec.5, Chung Hwa Road,  
Hsinchu City 30094, Taiwan.

30094 新竹市中華路五段522巷18號

## Harvatek Corporation Guangzhou (China)

Room 709, No.2 Hengji Road, Yunxingzhukeng Village,  
Shiqiao Town, Panyu District, Guangzhou,  
Guangdong Province Postal code : 511400 Map Link.  
廣州市番禺區市橋街雲星珠坑村橫基路2號709室

TEL:+86-020-39257676

FAX:+86-020-39257107

E-mail :[china@harvatek.com](mailto:china@harvatek.com)

## Harvatek International Corporation

3350 Scott Boulevard, Building 41-01,  
Santa Clara, CA95054  
E-mail :[sales@harvatek-eu.com](mailto:sales@harvatek-eu.com)