

HARVATEK 宏齊科技

LIGHTING YOUR FUTURE

2023 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 前言 董事長的話

Chairman's Message

P 06 第一章 公司概况

Company Overview

P 10 第二章 企業永續發展

Enterprise Sustainability Management

P 18 第三章 與利害關係人的對話

Dialogue with Stakeholders

P 36 第四章 公司治理

Corporate Governance

P 45 第五章 環保節能

Energy saving

P 54 第六章 員工關係與社會共榮

Employee Relations and Social Prosperity

P 92 第七章 永續供應鏈管理

Sustainable Supply Chain Management

P 99 第八章 綠色創新研發

Green Innovation R&D

P 109 第九章 未來展望

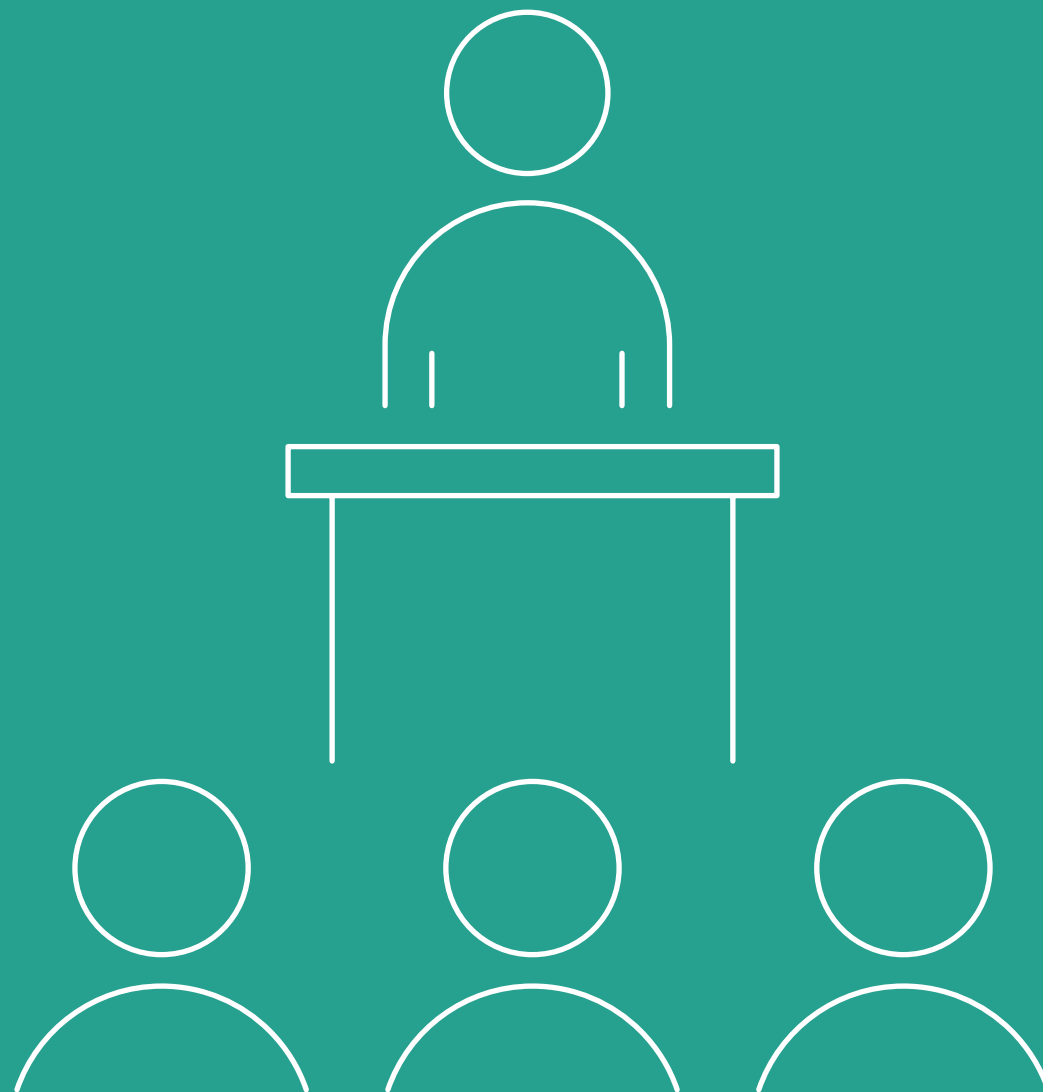
Future outlook

P 111 附錄

Appendix

PREFACE

董事長的話



董事長的話

在這個快速變遷的時代，宏齊科技一直致力於創新與可持續發展，我們深知企業的成長不僅僅是財務數字的增加，更是對社會、環境與治理（ESG）責任的承擔。過去一年，全球經歷了前所未有的挑戰，從氣候變遷引發的自然災害到新冠疫情的全球大流行，這些事件不僅影響了我們的營運模式，也讓我們重新思考企業的角色與責任。

在環境方面，宏齊科技積極響應國際減碳趨勢，投入綠色能源與節能技術的研發，並致力於減少生產過程中的碳排放。我們也與供應鏈夥伴共同推動環保措施，從原料採購到產品終端，確保整個生命周期的環境影響降至最低。在社會責任方面，宏齊科技堅持提供員工一個安全、健康的工作環境，並透過持續教育與培訓，提升員工的專業能力與職涯發展。我們也積極參與社會公益活動，支持教育、文化與環保等多項社會事業，致力於回饋社會，與各界共同成長。在治理方面，宏齊科技遵循最高標準的企業治理原則，建立透明、負責的決策機制。我們強化內部控制與風險管理，確保公司營運的穩健與合規，並透過定期與股東溝通，建立互信與共識。

展望未來，宏齊科技將繼續秉持開放創新的精神，與全球夥伴攜手合作，迎接產業轉型的機遇與挑戰。我們相信，透過持續的 ESG 實踐，不僅能夠提升企業競爭力，更能為地球與人類社會的永續發展貢獻一份力量。

最後，我要感謝所有股東、員工與合作夥伴的支持與努力，是你們讓宏齊科技能夠在這個多變的世界中，持續前進，創造更多可能。



董事長

沈秉龍

SECTION

1

公司概況



1 公司概況

宏齊科技，自 1985 年起於台灣新竹科學園區立足，已發展成為全球 LED 元件與光電解決方案的領航者。本公司致力於創新高效能 LED 技術，其產品應用範圍廣泛，涵蓋照明、顯示技術、汽車工業等多元領域。憑藉在全球的營運網絡，宏齊科技不僅擁有顯著的市場佔有率，亦建立了堅實的客戶基礎，持續推進光電技術的革新。

宏齊科技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。宏齊科技致力於整合環境、社會與公司治理（ESG）的核心價值，以實現可持續發展的企業目標。在環境保護方面，我們推行一系列環保政策，嚴格遵循法規，並透過提升生產效率和資源利用，推動綠色供應鏈，以實踐節能減碳。我們的 LED 產品設計注重節能與效率，協助客戶減少能耗和碳足跡。

在社會責任層面，我們重視員工福祉，提供安全健康的工作環境，並透過培訓和晉升機會促進職業成長，同時積極參與社區服務，支援教育和社會福利計畫。公司治理方面，我們建立了完善的治理架構和內部控制系統，確保營運透明度和合法性，並透過多元化的董事會和持續的財務報告，維護與股東及利害關係人的溝通和信任。這些措施體現了宏齊科技對於環境保護、社會責任和良好公司治理的堅定承諾。

總體而言，宏齊科技透過在環境、社會及治理各方面的持續努力，展現了對於可持續發展的堅定承諾。公司不斷追求技術創新與產品卓越，同時在企業經營和社會責任上不懈努力，致力於鞏固其作為全球光電解決方案供應商的領先地位。

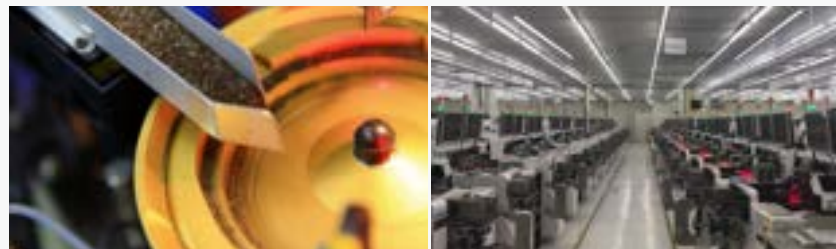


圖 1-1、圖 1-2：宏齊科技產線

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 510 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

連絡電話 03-5399889

公司網址 www.harvatek.com.tw

股票代碼 6168



總部：新竹香山



新竹園區分公司

【全球服務據點】



1.1 關於本報告書

本報告書為宏齊科技的年度 ESG 報告，旨在系統性且透明地呈現公司於 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日之間的 ESG 績效、策略和相關活動。我們深知 ESG 議題對公司長期發展的重要性，因此在撰寫本報告時，宏齊科技依循全球多項公認的標準，確保所披露資訊的準確性與可靠性。

本報告書的撰寫基礎包括全球報告倡議組織（GRI）標準、可持續會計準則委員會（SASB）標準及氣候相關財務揭露建議書（TCFD）。這些準則提供了詳細且具體的框架，幫助我們有效識別和報告對公司和利益相關方具有重大影響的 ESG 議題。

GRI 標準以其全面性和普遍應用為特點，提供了一個涵蓋環境、社會及治理各方面的報告架構。SASB 標準則著重於行業特定的財務重要性，幫助我們在報告中強調對宏齊科技所在行業具有特殊意義的 ESG 議題。TCFD 則提供了一個專注於氣候相關風險和機會的揭露框架，幫助我們更好地向投資者和其他利益相關方披露氣候變遷對公司業務的潛在影響。

在報告範疇方面，本報告涵蓋了宏齊科技及其附屬公司於報告期間內所有業務運營的環境、社會與治理績效。具體而言，報告範疇包括公司全球範圍內的生產基地、研發中心及辦公單位等。

報告內容涵蓋了公司的能源使用情況、碳排放數據、廢棄物管理政策，以及在勞工權益、員工健康與安全、產品責任、供應鏈管理及公司治理等方面的表現。我們致力於確保報告內容的全面性，反映公司在各個層面上所做的努力。

SECTION

2

企業永續發展



2 企業永續發展

2.1 環境保護

地球環境的汙染越來越嚴重，自然資源面臨到過度開發。隨著人類文明的進步，二氧化碳的排放也呈現倍數的成長。各種的環境汙染與破壞造成地球的傷害，進而有各種天災的產生，給了人類一個十分重要的警訊。讓人類意識到，環保與保護地球將會是延續後代子子孫孫最重要的課題。而且是刻不容緩的議題。而 LED 的科技演化因應而生，由其在應用面的發展日新月異，可有效的協助於環境保護。宏齊科技長期經營 LED 封裝市場，所生產的產品種類非常多，而且在應用面十分的廣泛，涵蓋有照明、紅外線、IC、消費性產品、生物醫學工程等等。

提供比原來應用的方案上更加有效率，更加節能以及更符合環境保護的方案。在 LED 應用最早期是在照明 LED 且一直持續改善以及越來越多樣的产品應用，屬於 LED 環保節能燈具的最重要零件之一，而 LED 燈品具有壽命長、體積小、耗電量低、耐震性佳、無汞汙染問題、節能環保等優點。LED 技術的發展逐年突飛猛進，應用的領域更是五花八門。在傳統照明的功能中，最常見的有住宅照明、商業照明或工業照明，包括壁燈、夜燈、閱讀燈、聚光燈、燈條、嵌燈、緊急指示燈等。

尤其車用照明也從一般的大燈、煞車燈、方向燈之外，也逐步發展車內的情境燈之類的特殊應用。LED 照明也可以和藝術、建築結合。對於科技藝術領域來說，以「光」為主題的創作在各個縣市的活動展場中也越來越頻繁與普及。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，可說是環境保護的利器。



圖 2-1：LED 特性圖

宏齊科技為求有效的環境保護，特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，利用群體的力量，以及彼此合作共榮的方式，一起努力進行節能減碳，尤其在宏齊科技的銷售業績中，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，符合國際環境保護的標準和要求，加上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綠色供應鏈。



圖 2-2：綠色供應鏈

我們遵循環安衛政策，致力於環境保護，期望成為客戶認可的環境保護與安全衛生的優質企業。在化學品的使用上進行嚴格管制，將使用的量降到最低，並將化學品對人體的危害進行防護，避免危害的發生，確保工作人員的安全與健康，同時在化學品使用後所產生的廢液處理也委由合格化學品處理廠商進行，避免環境的污染。

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，尤其針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，工作職場與環境讓所有員工不會因為種族、國籍、性別跟信仰的不同感到差別待遇，尤其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。宏齊科技多年屹立於香山，長期關懷社區弱勢家庭並每年參與社區的活動，尊重在地的信仰文化並投入資源，貢獻社區宗教文化的傳承。與社區組織長期的互動，彼此互信互利，提供在地青年工作機會以及中高年的二度就業機會，負擔起相對應的社會責任。

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，一起朝向永續發展的目標邁進。因此，在選擇具有品質、技術、交期與成本優勢的供應商外，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，且對於供應商永續發展的規劃與績效面都列入供應商評鑑的參考資料。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，每年給與供應商稽核與輔導，實現永續供應鏈之經營管理。



圖 2-3：永續供應鏈管理流程

2.3 公司治理與風險管理

公司治理包含了商業倫理、競爭行為、供應鏈管理等與公司穩定度及聲譽相關的各類行為與指標。而以角色來說，會與公司治理緊密連結的就是利害關係人。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期望的策略。

因此，宏齊科技除了注重股東的權益外，遵循利害關係人的四大原則，包容性、完整性、重大性以及永續性，每年檢視永續議題，完整的執行重大議題分析，並包容各類型的利害關係人意見與想法。同時關注社區、顧客、合作夥伴、員工等與企業有關係的個人或團體，參考利害關係人所關注之項目，建立公司的長 / 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，層層向外擴散以達到永續發展。關於利害關係人的部分，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。

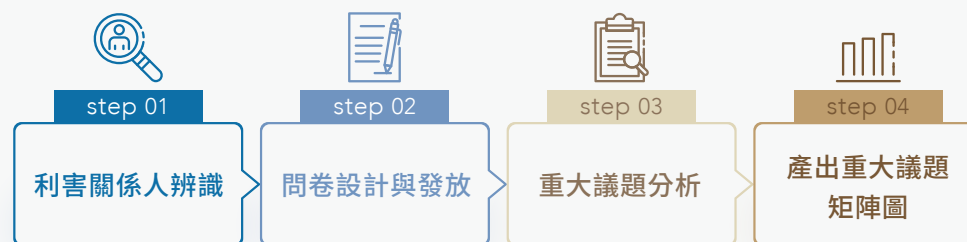


圖 2-4：利害關係人調查流程圖

參照利害關係人議合標準的五大原則，包含

- 1 責任 Responsibility
- 2 影響力 Influence
- 3 張力 Tension
- 4 多元觀點 Diverse Perspectives
- 5 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、客戶。

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、客戶等利害關係人，於企業發展各個面向持續創造永續的價值。

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。經分析後的實質有效資料將做為宏齊科技次年度的年度營運方針與策略建立之參考資料。讓利害關係人的意見與想法能夠與公司年度計畫相結合，

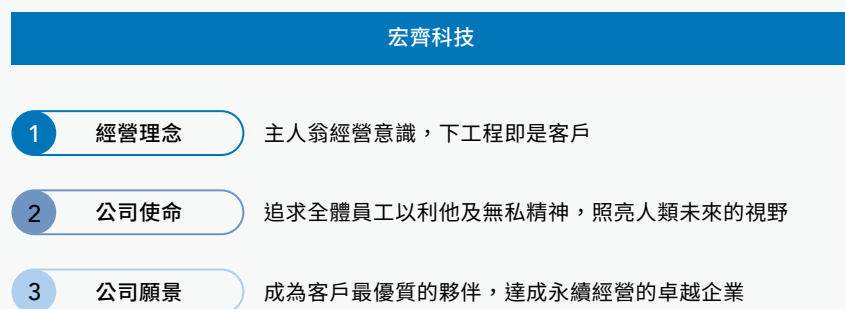


圖 2-5：利害關係人問卷調查規劃

在進行年度策略之規劃時，會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，公司經營須符合相關法令法規，2023 年本公司無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟事件發生，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。



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。發揮董事會之職責，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。

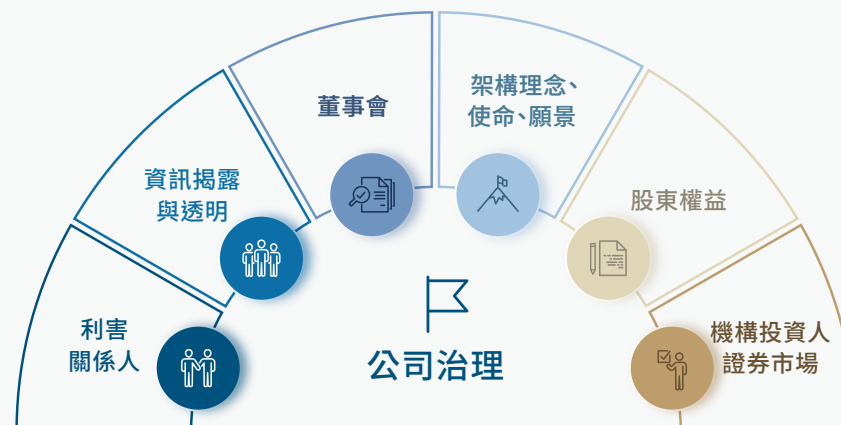


圖 2-6：宏齊科技公司治理六項原則

宏齊科技最高風險管理為董事會及功能性委員會，且同時有風險管理指導委員會承接，在經由機會與風險管理小組的營運，讓公司同仁皆能有風險意識，從上而下的執行機會與風險管理流程，檢視公司各項營運機會與風險，及檢視於品質 / 有害物質管理系統 (HSF) 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，以達永續發展之目的。

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。

風險源分析與因應					
風險源	風險之影響	風險管理機制 / 因應方式	風險所伴隨的機會	負責人	向上呈報之組織 / 人員
供應鏈風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商斷料來料品質不佳 交期延後 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立 Second source 輔導供應商成長協助供應商交貨 	<ul style="list-style-type: none"> ● 降低成本來料品質的提升與供應商形成夥伴 	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運支援部主管 	<ul style="list-style-type: none"> ● 風險管理指導委員會 ● 總經理室 - 管理代表
營運風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 產異常，產品大量報廢 ● 工安意外 ● 設施故障，影響生產 ● 生產 / 銷售未達目標 	<ul style="list-style-type: none"> ● 良好的品質管控，降低異常品數量 ● 工安宣導與環安衛措施保護 ● 員工定期保養與檢查設施狀況 ● 事先規劃與安排並準備緊急應變措施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高客戶信任度 ● 維持公司良好形象 ● 避免異常帶來的損失，增加獲利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 品質部主管行 ● 政管理部主管 ● 製造處 / 業務處主管 	<ul style="list-style-type: none"> ● 風險管理指導委員會 ● 總經理室 - 管理代表
管理風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 負面商譽報導 ● 專利訴訟 ● 關鍵人才流失 ● 資安問題 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續長期的經營公司商標 ● 專利布局 ● 人才留任與選聘 ● 資安意識與資訊安全系統建立 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升公司商譽帶來更多生意 ● 完整的專利保護自身也可攻擊競爭對手 ● 提高公司實力 ● 提高公司安全形象 	<ul style="list-style-type: none"> ● 行政管理部主管 ● 總經理室主管 ● 資安主管 	<ul style="list-style-type: none"> ● 風險管理指導委員會 ● 總經理室 - 管理代表
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 資金不足 ● 違反法規或稅務要求 ● 美金匯率影響公司損益 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資金妥善管理 ● 依照法規執行，稽核相關措施 ● 監控市場利率跟匯率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升公司形象 	<ul style="list-style-type: none"> ● 財務部主管 	<ul style="list-style-type: none"> ● 風險管理指導委員會 ● 經理室 - 管理代表 ● 董事會
環境與氣候風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 因極端氣候的衝擊，直接或間接的影響公司營運 ● 碳稅或是碳費的徵收，增加營運成本 	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對各類型的氣候變遷進行風險評估，加強因應作法 ● 持續節能省碳，開發綠能產品，評估使用綠色能源 	<ul style="list-style-type: none"> ● 快速處理氣候變遷風險，避免損失，爭取更多生意商機 ● 降低生產成本，增加競爭力 	<ul style="list-style-type: none"> ● 總經理室主管 ● 研發處主管 	<ul style="list-style-type: none"> ● 風險管理指導委員會 ● 總經理室 - 管理代表

表 2-1：風險源分析與因應

宏齊科技藉由風險管理流程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。宏齊科技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。

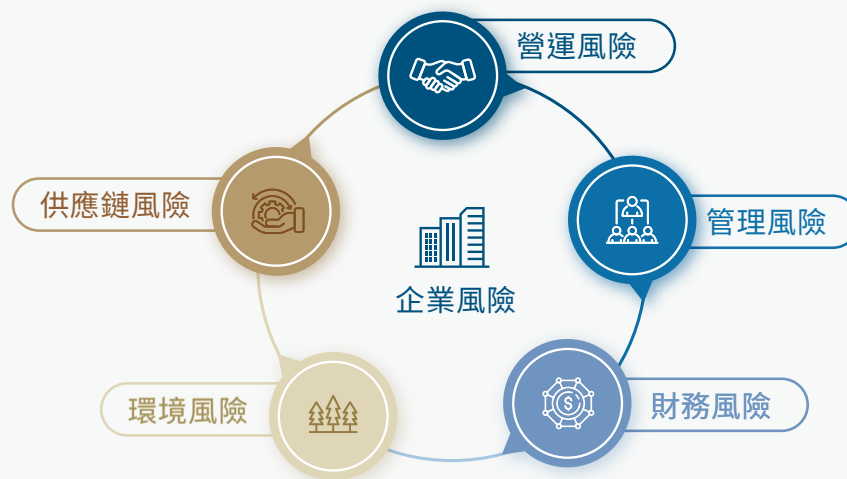


圖 2-7：風險管理架構圖



圖 2-8：風險管理階梯圖

SECTION

3

與利害關係人的對話



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／銀行、客戶、員工、供應商、政府機關、社區／團體，如下圖 3-1。



圖 3-1：六大類利害關係人

3.1.1 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。

第 1 階段 了解組織脈絡	1. 確立溝通對象	鑑別 6 類重要利害關係人：股東／銀行、客戶、供應商、員工、政府機關、社區／團體
	2. 收集永續議題	21 項議題
第 2 階段 鑑別衝擊程度	3. 調查關注程度	98 份利害關係人有效問卷
	4. 鑑別實際與潛在衝擊	永續發展委員會組織成員
第 3 階段 評估衝擊重要性	5. 評估衝擊程度	衝擊可能性：預估發生機率
	6. 繪製重大性矩陣	結合利害關係人關注程度、衝擊嚴重性與可能性
第 4 階段 決定重大性 永續議題	7. 鑑別優先揭露之重大議題	確認 7 個重大議題
	8. 決定揭露邊界	從宏齊科技營運、客戶、供應商上下游階段，檢視每個重大議題之衝擊範疇與衝擊面向。
	9. 對應揭露指標	GRI 準則：特定主題之揭露指標。

表 3-1：決定重大主題的指引

六大類利害關係人問卷佔比

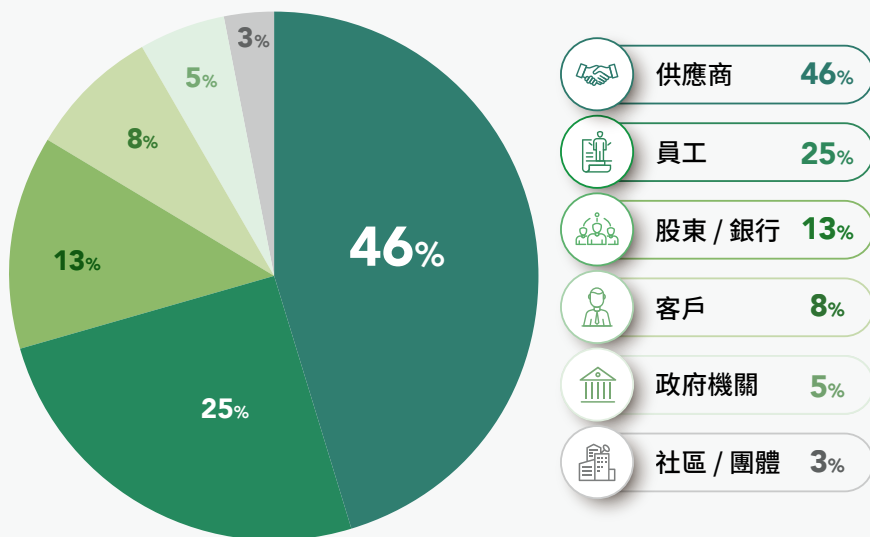


圖 3-2：六大類利害關係人問卷佔比

永續性議題

經濟面 (治理面)	環境面	社會面
1. 公司治理與風險管理 2. 誠信經營及法規遵循 3. 財務績效 4. 創新研發 5. 資訊安全與客戶隱私 6. 供應商管理 7. 採購實務與管理 8. 短中長期發展策略 9. 客戶服務及申訴處理	1. 氣候變遷因應 2. 能源與溫室氣體管理 3. 水資源管理 4. 廢棄物管理 5. 有害物質管理	1. 人才吸引與留任 2. 人權與多元共融 3. 職涯發展及人才培育 4. 員工權益 5. 職業健康與安全 6. 薪酬福利及員工照顧 7. 社區投資與參與

表 3-2：永續性議題

3.2 利害人關係溝通

聆聽及回應利害關係人的聲音是企業在邁向永續發展及實踐企業社會責任之路上非常重要的一環，除了透過年報、永續報告書及公司管網「永續發展專區」公開。宏齊科技重視 (深信) 透過與利害關係人溝通或議合，藉此瞭解利害關係人所關注的事項，以持續改善公司在執行永續發展方面的績效。

宏齊科技透過問卷與六大利害關係人，包括員工、客戶、股東 / 銀行、供應商、政府機關與社會 / 團體等，找出最重要的利害關係人，才能索短溝通中不必要的程序。經過永續發展委員會 (ESG) 的討論訂定以下目標，希望藉由報告書的資訊揭露，來達到溝通目的：

- 增強與客戶、供應商及投資人的溝通，期待其對宏齊科技永續發展的執行度認可。
- 增強員工對永續發展的參與，並將永續發展融入企業，提升認同感與向心力。
- 與政府、媒體、社區做有效的溝通，適度了解並妥善回應其需求。

利害關係人	對宏齊科技的意義	溝通管道與做法	溝通頻率	主要關注主題	宏齊科技的因應作法	年度議合摘要
股東 / 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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 召開股東大會 ● 召開董事會 ● 發言人制度 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年 ● 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ● 財務績效 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 短中長期發展策略 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 依據公司法與公司章程，每年定期召開股東大會 1 次 (2023/6/27)。 ● 法人說明會，與股東或潛在投資人溝通 2 場 (2023/08/23 及 2023/12/12)。 ● 每季定期召開董事會，且依實際需求加開董事會。 ● 公司營運資訊定期揭露於公開資訊觀測站截至 2023/12/31 公告筆數 121 筆；公司網站公司治理專區更新資料 10 則。 ● 投資人溝通窗口：eveasu@harvatek.com.tw

利害關係人	對宏齊科技的意義	溝通管道與做法	溝通頻率	主要關注主題	宏齊科技的因應作法	年度議合摘要
客戶	宏齊科技為能持續提供給客戶優質的滿意度，包含符合客戶的產品品質穩定度、品質資料提供正確性、業務人員服務態度支援、送樣速度、產品規格符合度協助客戶提高產品應用度，進而與客戶共同取得營收成長及獲利。	<ul style="list-style-type: none"> ● 拜訪客戶、Con-call ● 電子郵件 ● 專案會議 ● 客戶滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 隨時 ● 不定期 ● 每年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全與客戶隱私 ● 誠信經營及法規遵循 ● 客戶服務及申訴處理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實 ISO 9001 & IATF 16949，強化供應鏈品質控管，產品通過相關認證或驗證。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務評核會議 96 場。 ● 2023 年客戶滿意度調查達 88 分。 ● 不定期客戶稽核與來訪。 ● 不定期客戶拜訪與郵件電話溝通。 ● 定期／不定期與客戶會議 480 場。 ● 客戶溝通窗口：ivylee@harvatek.com.tw
供應商	供應商為宏齊科技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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 新產品介紹 ● 供應商教育訓練大會 ● 供應商稽核 ● 重要供應商評比 ● 新供應商評鑑 ● 專案 / 技術研討會 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 隨時 ● 每月 ● 需求 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理與風險管理 ● 誠信經營及法規遵循 ● 財務績效 	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實 ISO 9001，強化供應鏈品質控管，產品通過相關認證或驗證。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期／不定期供應商稽核。 ● 定期／不定期與供應商進行檢討會議。 ● 供應商稽核 11 次。 ● 不定期與供應商進行郵件電話溝通。 ● 簽定「誠信廉潔暨保密承諾書」。 ● 供應商溝通窗口：Angela@harvatek.com.tw

利害關係人	對宏齊科技的意義	溝通管道與做法	溝通頻率	主要關注主題	宏齊科技的因應作法	年度議合摘要
員工	員工是宏齊科技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，創造宏齊科技更大營運績效。(宏齊科技持續培養員工專業技能、提供良好工作環境，透過員工的創新與經驗傳承，使宏齊科技持續克服產業的變化與挑戰。)	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全衛生委員會 ● 勞資會議 ● 身心關懷 / 員訪談 ● 員工意見箱 ● 性騷擾 / 職場法侵害申訴信箱 ● 教育訓練課程 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季 ● 不定期 ● 隨時 ● 每年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶服務及申訴處理 ● 職業健康與安全 ● 薪酬福利及員工照顧 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全衛生委員會 2023 年召開 4 次。 ● 勞資會議 2023 年召開 4 次。 ● 2023 年意見信箱 4 件，均結案。 ● 2023 年員工座談會召開 3 次。 ● 公司內網及電子郵件公告。 ● 員工溝通窗口：tingchiu@harvatek.com.tw
政府機關	遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行。(政府是督促宏齊科技的指導者，配合政府政策以及符合法規要求是宏齊科技基本的企業準則。)	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府稽查 ● 參加政策及法規研討會程 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 隨時 	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候變遷因應 ● 能源與溫室氣體管理 ● 水資源管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過內部控制制度及各管理系統內稽機制，確保公司營運符合法規。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 稽查 (新竹市環保局來訪 7 次、科學園區污水處理廠 12 次、勞動部 1 次)。 ● 公文來往 (2023 年收文 68 封函、發文 10 封函)。 ● 政府溝通窗口：jaguar@harvatek.com.tw

利害關係人	對宏齊科技的意義	溝通管道與做法	溝通頻率	主要關注主題	宏齊科技的因應作法	年度議合摘要
社區 / 團體	提升企業社會責任是宏齊科技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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 公益活動 ● 電話 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社區投資及參與廢棄物管理 ● 誠信經營及法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過公益基金會方式與地方社區、校園推廣、台灣小農相關活動賦予支持與協助。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 認購 1,175 份公益活動產品。 ● 認購 1,115 份台灣小農產品。 ● 贊助 \$52,000 元支持社區活動。 ● 贊助 \$5,000 元支持鄰近學校，護持興學。 ● 社區 / 團體溝通窗口：cindy@harvatek.com.tw

表 3-3：利害關係人議合

3.3 重大性永續議題鑑別流程

為確保永續報告書的內容完整涵蓋環境、社會、公司治理三面項，宏齊科技設有『永續發展委員會』，由汪秉龍董事長擔任主任委員，成員由各幕僚單位組成，宏齊科技依據 (遵循)GRI 通用準則 2021(GRI Universal Standards 2021) 及 SASB 半導體適用準則 (Semiconductors Standard 2018) 之報導原則與指引，進行 4 階段之重大性永續議題管理流程 (如下表)。

重大性永續議題鑑別流程旨在鑑別出宏齊科技在營運活動與商業關係中，對於經濟、環境及社會中衝擊最顯著之議題，綜合考量各項議題的衝擊顯著程度及利害關係人議合結果，經永續發展委員會 (ESG) 討論後決定重大性永續議題且排序，經檢視每項重大議題造成之衝擊範圍，確認管理目標之邊界，著手制訂各項議題之管理方針，作為後續進行永續資訊揭露之參考。

3.3.1 鑑別重要利害關係人

宏齊科技重視與利害關係人之議合，針對各類型利害關係人在「責任、影響力、多元觀點」等 3 項構面與宏齊科技之關連性進行評分，檢視綜合評分結果且經高階主管共同討論後，且經永續發展委員會討論後，確認現有利害關係人鑑別結果無明顯變動。

3.3.2 鑑別議題衝擊程度

收集永續議題

宏齊科技樹立良好的公司治理，建立完善制度確保組織的合規性、透明度，打造組織長期成功的基礎，而人權議題則是近年社會關注焦點，期望在組織活動與商業關係中都能確保對人權的重視，以符合優秀人才、投資者、客戶、主管機關對於企業的期待，因此宏齊科技優先將「公司治理、人權管理」兩個永續議題列為首要管理任務。

參考全球永續揭露規範 (GRI 準則、SASB 準則、TCFD 架構)、產業標竿企業之永續資訊揭露與做法、國際永續評比等資訊，結合公司營運活動與商業關係之永續性脈絡，及與各類重要利害關係人議合過程收集之關注議題，彙總成 21 項永續議題，進行後續衝擊程度鑑別。

調查利害關係人關注程度

於 2023 年 6 月進行重要利害關係人之關注程度調查，以了解重要利害關係人對於宏齊科技推動各項永續議題的關注及期望，提供給永續發展委員會作為永續議題衝擊程度分析之參考。問卷調查實際回收 98 份問卷，依據問卷之回饋結果，統計出各類重要利害關係人所關注之議題，依其關注程度排序彙總如下圖 3-3。

股東 / 銀行關注議題調查結果

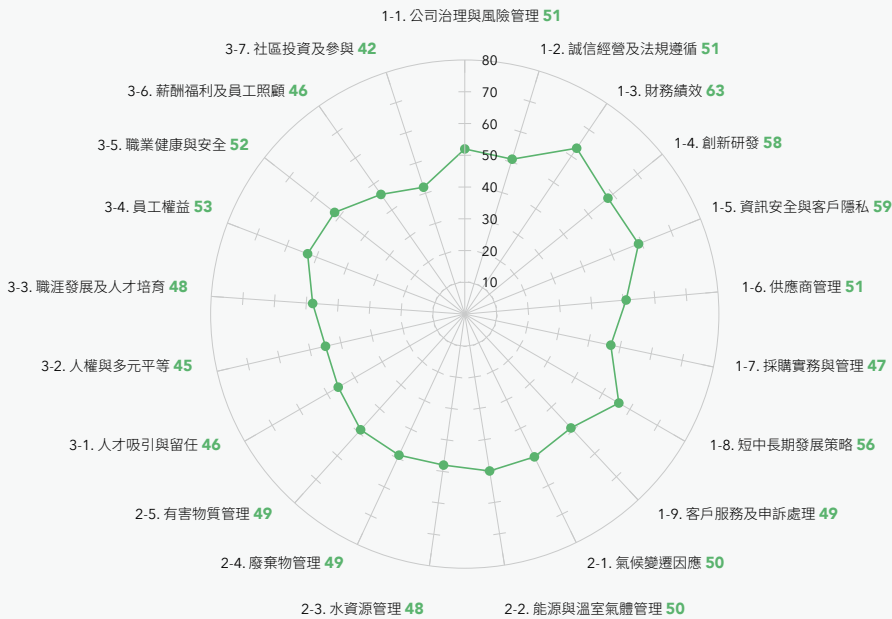


圖 3-3：股東 / 銀行關注議題調查結果

客戶關注議題調查結果

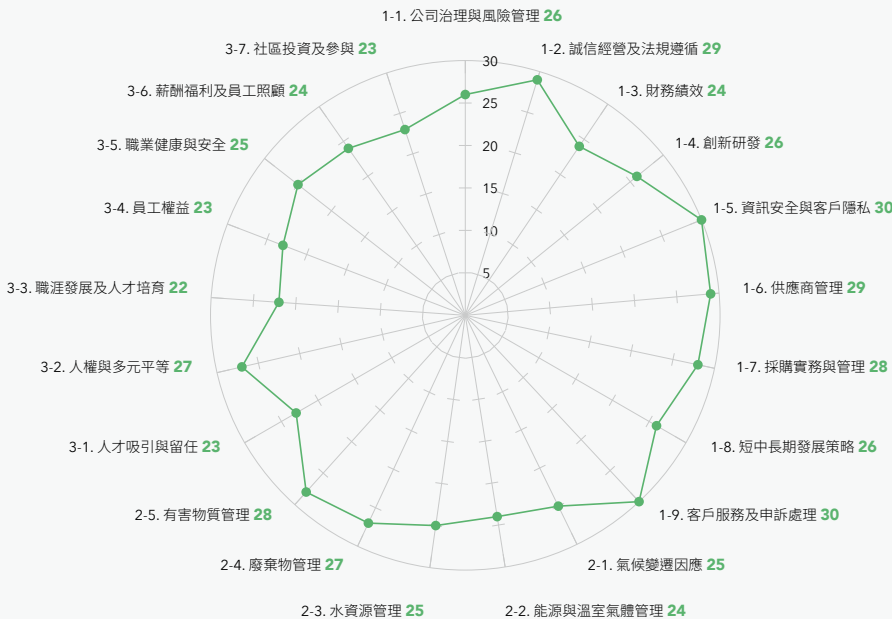


圖 3-4：客戶關注議題調查結果

供應商關注議題調查結果

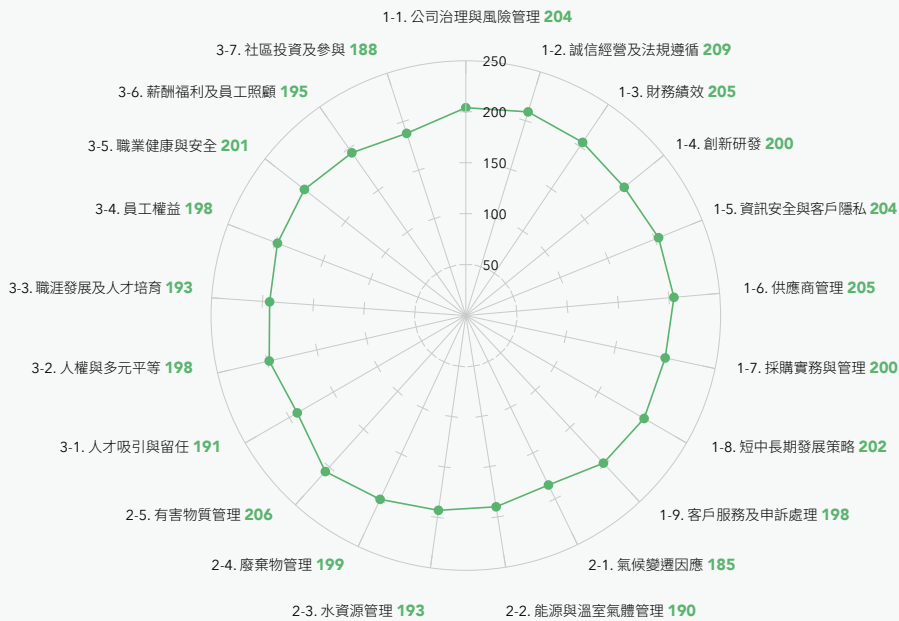


圖 3-5：供應商關注議題調查結果

員工關注議題調查結果

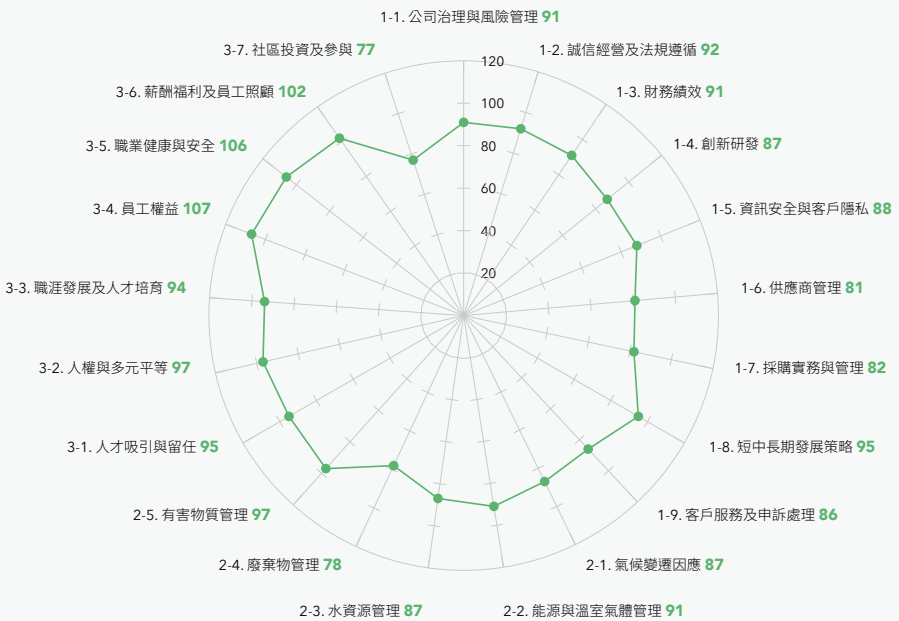


圖 3-6：員工關注議題調查結果

政府機關關注議題調查結果

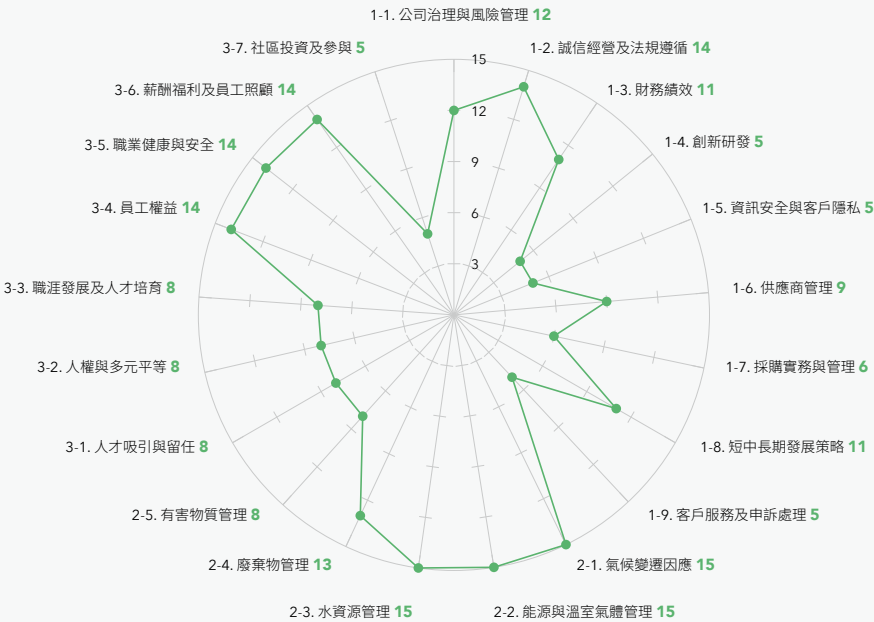


圖 3-7：政府機關關注議題調查結果

社區 / 團體關注議題調查結果

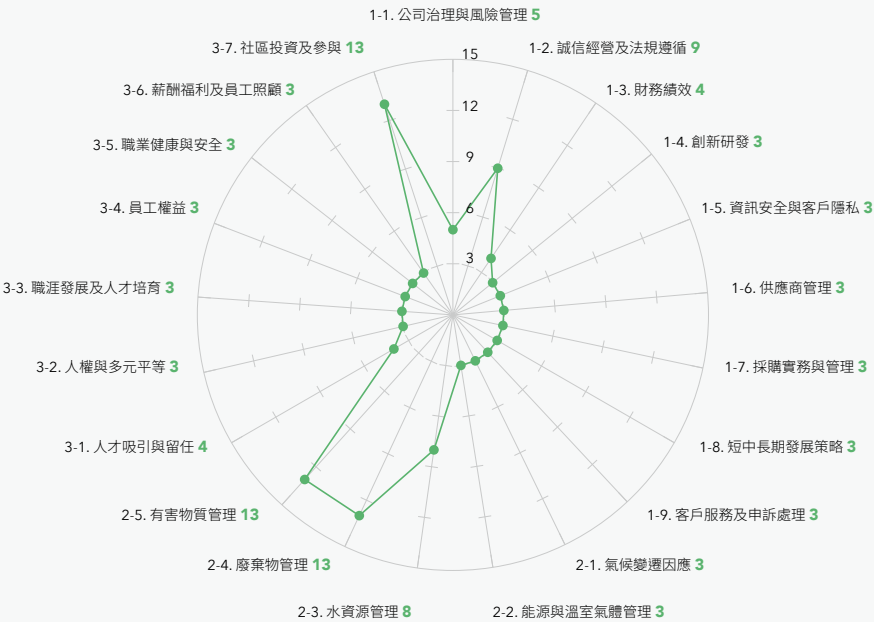


圖 3-8：社區 / 團體關注議題調查結果

各類利害關係人前三大關注議題



股東/銀行

- 財務績效
- 資訊安全與客戶隱私
- 短中長期發展策略



客戶

- 資訊安全與客戶隱私
- 誠信經營及法規遵循
- 客戶服務及申訴處理



供應商

- 公司治理與風險管理
- 誠信經營及法規遵循
- 財務績效



員工

- 薪酬福利及員工照顧
- 職業健康與安全
- 員工權益



政府機關

- 氣候變遷因應
- 能源與溫室氣體管理
- 水資源管理



社區 / 團體

- 社區投資及參與
- 廢棄物管理
- 誠信經營及法規遵循

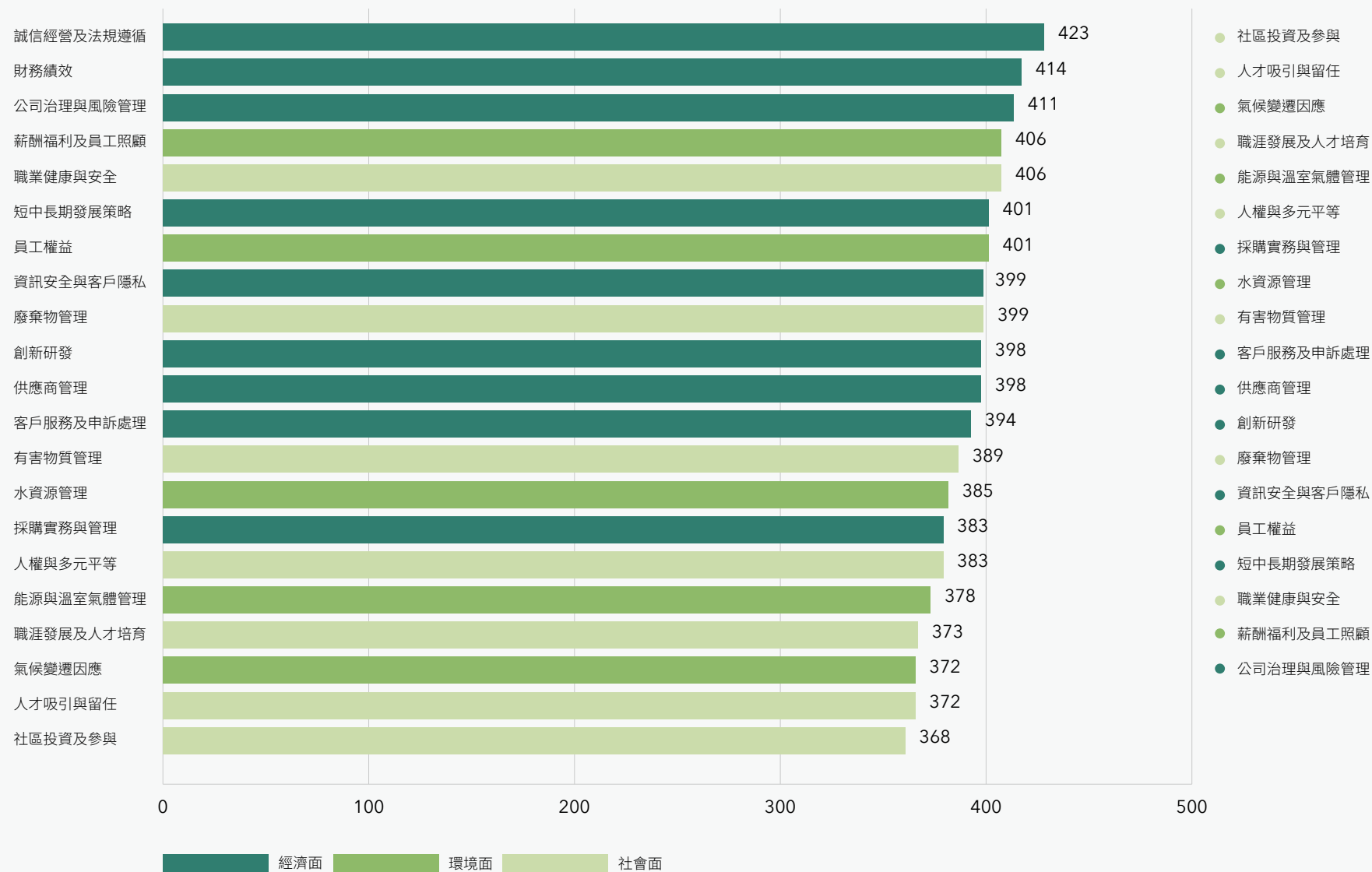


圖 3-9：調查利害關係人關注程度排序

3.3.3 鑑別實際與潛在衝擊

宏齊科技由永續發展委員會組織成員，針對 21 項議題實際或潛在衝擊，透過衝擊度問卷的評估與討論，依「嚴重度」與「可能性」衡量衝擊程度，對衝擊程度的判斷檢視該項議題是否對於宏齊科技具有「財務重大性」與「衝擊重大性」，即該項議題對公司發

展、表現、地位的價值創造影響程度是否重大，或宏齊科技是否會在該項永續議題對經濟、環境和人群造成衝擊。彙總各項永續議題的衝擊程度評估結果，結合重要利害關係人之關注度如下圖。

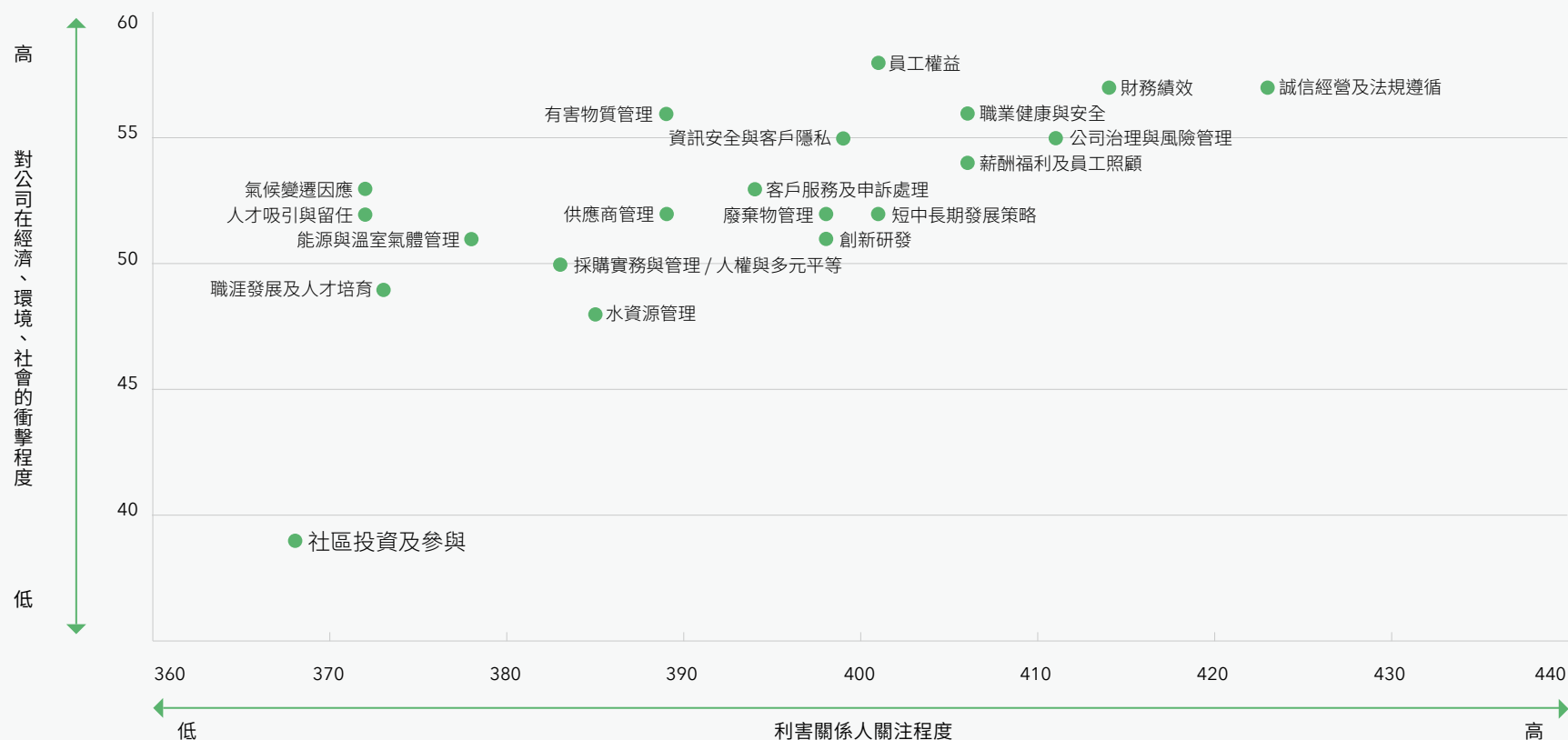


圖 3-10：重大主題分布

3.3.4 優先揭露之重大永續議題

永續委員會根據矩陣分析結果，進行綜合討論與評估後，將「1. 公司治理與風險管理、2. 誠信經營及法規遵循、3. 財務績效、8. 短中長期發展策略、18. 員工權益、19. 職業健康與安全、20. 薪酬福利及員工照顧」等 7 項列為核心永續議題，合計 7 項永續議題作為宏齊科技推動永續管理之重大議題。

1 公司治理與風險管理

18 員工權益

2 誠信經營及法規遵循

19 業健康與安全

3 財務績效

20 薪酬福利及員工照顧

8 短中長期發展策略

對照 SASB 準則對半導體行業的揭露要求後，本次分析後未列入重大主題的能源管理、水資源管理、廢棄物，仍揭露管理績效與推動重點。本次重大議題鑑別結果與去年之差異不大，依鑑別之重大永續議題，宏齊科技擬定短期推動目標，延續或調整相關推動目標與方案以符合組織發展需求。

且將鑑別結果與設定之推動目標，向董事會提出報告，以了解董事會對於宏齊科技推動永續管理之看法與建議。此一重大永續議題鑑別結果，宏齊科技亦將於 2023 年持續進行規畫，擬定長期之管理方針，著手規畫與推動相關方案，降低可能之衝擊，且作為未來永續資訊揭露之依據。本次重大議題鑑別結果與去年之差異不大，依鑑別之重大永續議題，宏齊科技擬定短期推動目標，延續或調整相關推動目標與方案以符合組織發展需求。且將鑑別結果與設定之推動目標，向董事會提出報告，以了解董事會對於宏齊科技推動永續管理之看法與建議。

此一重大永續議題鑑別結果，宏齊科技亦將於 2023 年持續進行規畫，擬定長期之管理方針，著手規畫與推動相關方案，降低可能之衝擊，且作為未來永續資訊揭露之依據。

3.3.5 重大永續議題揭露指標對應

在永續資訊揭露的呈現上，融合 GRI 準則與 SASB 準則之行業指標，針對各項重大永續議題的管理方針、推動目標與實質績效及未來規畫進行報導。經檢視每項重大議題在宏齊科技與價值鏈上下游之衝擊性，確認以宏齊科技個體為組織內的揭露邊界，各議題衝擊範圍依議題不同略有差異。

永續議題	對應去年	衝擊範圍			利害關係人			
		公司營運	客戶	供應商	經濟面	環境面	人群	人權
重大主題								
公司治理與風險管理	維持重大	◎	◎	◎	◎		◎	
誠信經營及法規遵循	維持重大	◎		◎	◎		◎	
財務績效	維持重大	◎			◎		◎	
短中長期發展策略	維持重大	◎			◎		◎	
職業健康與安全	維持重大	◎				◎	◎	◎
薪酬福利及員工照顧	新增議題	◎					◎	◎
員工權益	新增議題	◎					◎	◎

表 3-3：重大永續議題關注主題

永續議題	對應去年	衝擊範圍			利害關係人			
		公司營運	客戶	供應商	經濟面	環境面	人群	人權
重大主題								
能源與溫室氣體管理	持續關注	◎			◎	◎		
水資源管理	持續關注	◎				◎		
廢棄物管理	持續關注	◎				◎		

表 3-3：公司長期關注的環境面議題

3.3.6 重大永續議題管理方針

重大議題	衝擊	承諾	策略	目標	權責單位	因應機制
公司治理與風險管理 / 誠信經營及法規遵循 / 財務績效 / 短中長期發展策略	明確且有效的目標管理，創新並符合誠信原則的發展策略，兼顧風險管理的考量，達到預期的年度目標。	遵守各項法規法令，落實公司治理，以維護利害關係人之權利。	ESG 專案小組持續運作，環安衛著重於職災預防 / 健康管理 / 環保減廢，降低營運風險。	零違法受裁罰件數、零違反誠信事件。	董事會 公司經營管理階層	<ul style="list-style-type: none"> ● 參照公司治理評鑑項目 ● 公司年度策略展開與專案執行 ● 董事會 / 經管會 / 定期追蹤檢討與管理會議 ● 各項 KPI 與經營管理數據資料
員工權益 / 薪酬福利及員工照顧	公司未提供多元共融職場環境、發生歧視騷擾案件，或是未提供優於法規之員工薪資與福利，降低員工敬業度與向心力或造成員工流失。	遵守各項法規法令，提倡公司內人權政策之重要性及準則。	加強內部規範及多元管道進行宣導與訓練，不定期由稽核人員檢視法令遵循程度，並建立相關申訴管道。	零違反人權相關申訴案件，且成為重視人權、多元性與機會平等的企業。	行政管理部 人資課	<ul style="list-style-type: none"> ● 設有性騷擾防治、職場霸凌等申訴平台。 ● 明確暢通的內部溝通管道，包含意見信箱、定期召開勞資會議。
職業健康與安全	公司因安全設施不足，而導致工傷意外發生，造成人員工作風險增加。	提升職業健康與安全文化，降低職災。	持續提倡人人工安理念，深化環安衛管理。	降低化學品風險、失能傷害頻率 (FR) ≤ 0 、促進身心平衡發展與建立友善工作職場。	行政管理部 工安課	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續落實 ISO 45001 管理系統 ● 專業醫師諮詢服務及辦理衛教講座 ● 執行中高齡工作者輔助改善

SECTION

4

公司治理



4 公司治理

4.1 公司治理

宏齊董事會由董事長帶領，董事會成員兼具多元性及公司發展所需之專業，並透過「公司治理實務守則」、「董事會議事規範」、「董事選舉辦法」、「審計委員會組織規程」等辦法，強化董事會運作有效性，以落實良好董事會治理制度，並於董事會轄下成立審計委員會、薪資報酬委員會及資安委員會，由全體獨立董事組成，藉由專業分工及獨立超然立場，協助董事會決策，以健全監督功能及強化管理機能為目標，積極落實公司治理。關於董事迴避利害關係議案，依宏齊「董事會議事規範」第 12 條規定，「董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權」。2023 年董事對利害關係議案迴避之執行情形及有關董事對於宏齊轉投資事業之持股數及持股比例，請詳閱本公司 2023 年報。

對董事會的報告議題涵蓋：營業狀況報告、財務狀況報告、內部稽核報告、智財管理、資訊安全管理、誠信經營落實、董事會績效評估，並由各權責單位與董事會溝通以下重大事項，包含營運計畫、稽核計畫、決算表冊（含盈餘分配）、各季合併財務報告、員工及董事酬勞分配、經理人薪酬建議、內部控制制度有效性、簽證會計師獨立性評估、公司治理相關規範修訂、董事及獨立董事選任、薪資報酬委員會委員委任、經理人競業禁止限制、董事及獨立董事競業禁止限制、召集股東常會等，亦可參考宏齊於公開資訊觀測站發布之重大訊息或本公司年報。

本公司經營團隊在組織制度的規劃與管理決策的執行，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：第十屆評鑑中、第九屆 36%~50%、第八屆 36%~50%。董事會及其功能委員會監督氣候變遷風險、機會、因應策略及相關推動計畫與目標推動成果，包含相關資本支出預算執行、修正及追加，審核其成本效益及追蹤其執行成果。

4.1.1 公司治理架構

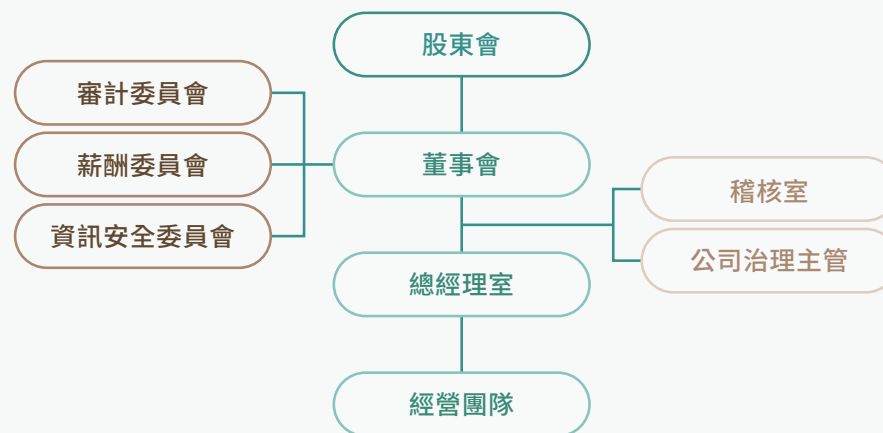


圖 4-1：公司治理架構

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：張原淙	✓				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 4-1：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。

董事會獨立性

本公司訂定董事遴選制度，全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公司治理實務守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等之規定，現任董事會組成結構占比分別為 3 席獨立董事 (42.86%)，3 席非獨立董事 (57.14%)，其中 3 席具員工身份之董事 (42.86%)，女性董事占比為 0%，全體董事間皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

本公司之董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。三席獨立董事亦遵循相關法令規定，搭配審計委員會之職權，審度公司存在或潛在風險之管控等，據以確實監督公司內部控制之有效實施、簽證會計師之選（解）任及獨立性與財務報表之允當編製。

此外，依本公司之「董事選舉辦法」訂定董事及獨立董事選任方式採行累積投票制與候選人提名制，鼓勵股東參與，持有一定股數以上之股東得提出候選人名單，該候選人資格條件審查及有無違反公司法第三十條所列各款情事之確認事項，相關受理作業皆依法進行及公告，保障股東權益，以避免提名權遭壟斷或過於浮濫，保持獨立性。本公司已建立董事會績效評估制度，每年執行一次董事會內部自評及董事成員考核自評；董事會績效評估，評估項目包含 (1) 對公司營運之參與程度 (2) 董事會決策品質 (3) 董事會組成與結構 (4) 董事的選任及持續進修 (5) 內部控制等五大面向；而董事成員自評考核，則包含 (1) 公司目標與任務之掌握 (2) 董事職責認知 (3) 對公司營運之參與程度 (4) 內部關係經營與溝通 (5) 董事之專業及持續進修及 (6) 內部控制等六大面向。上述之相關考自評結果於提報董事會後，皆揭露於本公司年報及官網。另外，為讓投資大眾充分了解本公司其餘董事會運作情形，也已在本公司年報、官網或公開資訊觀測站揭露相關訊息：(1) 董事會成員參與開會出席狀況 (2) 董事會議案及決議 (3) 董事持續進修情形 (4) 董事成員之持股變化 (包含持股比率、股份轉讓及質權之設定等情形請參閱公開資訊觀測站)。

董事會多元化

本公司「公司治理守則」第 20 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「公司治理實務守則」第 20 條第 3 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；61 至 70 歲為 5 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 2023 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 2024 年之目標為獨立董事人數增加一席，以及至少包含一席女性董事（預計第十一屆改選增加席次）。

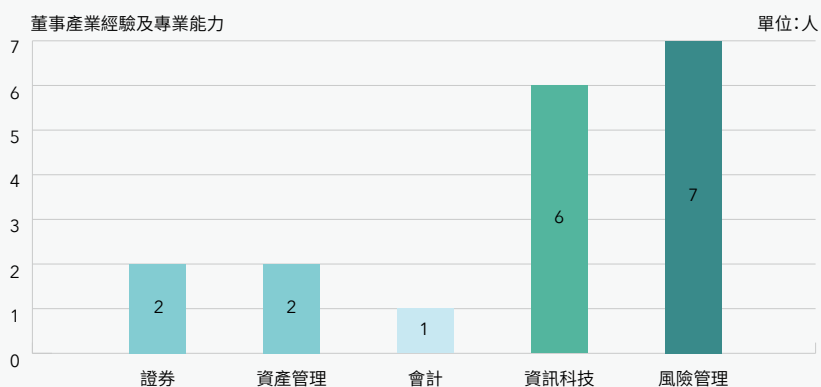


圖 4-2：董事產業經驗及專業能力

董事年齡

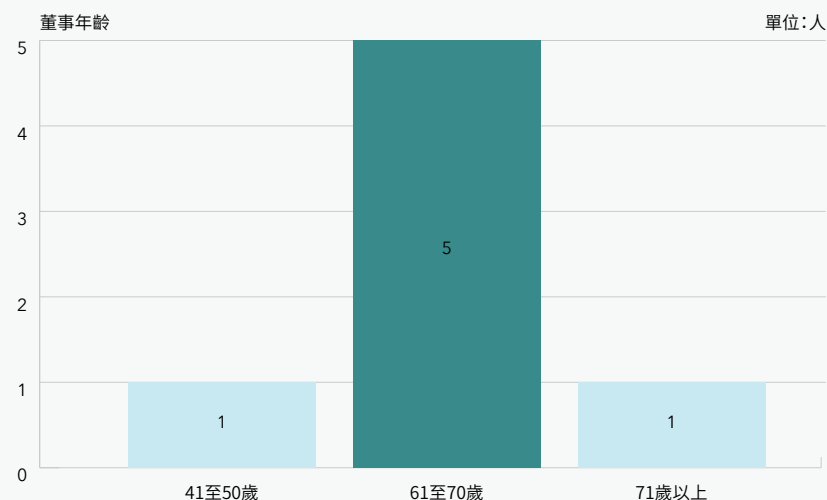


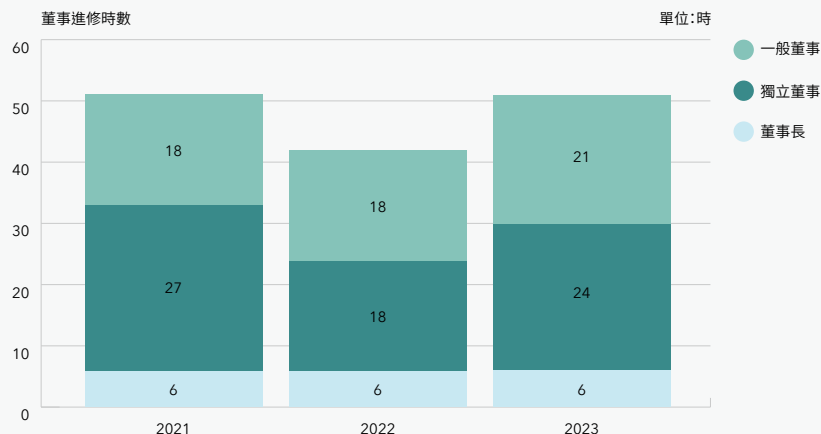
圖 4-3：董事年齡

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

董事會運作及進修情形

本公司 2023 年共舉辦 6 次董事會，出席率為 97.62%，2023 年度全體董事薪酬占公司稅後純益之比率為 1.92%。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。2023 年全體董事所參與的相關進修課程時數共計 51 小時（圖 4-4）。



* 有關董事進修相關課程完整清單，敬請參閱本公司年報

圖 4-4：最近三年董事進修時數

董事會及功能性委員會之績效評估

本公司 2023 年董事會績效評估，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。2023 年度董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估結果於 2024 年第一季完成並提報董事會，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，2023 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，2023 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，2023 年共舉辦 1 次，出席率為 100%。

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，2023 年辦理誠信服務崗位廉潔相關員工教育訓練人次為 574 人、訓練總時數共計 564 小時。

另外，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 2023 年 12 月 31 日止之瀏覽次數達 1,443 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，嚴格的要求簽署「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。2023 年度簽署人次達 51 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 2023 年度之誠信經營推動及運作情形，已於 2023 年 11 月 09 日向董事會報告。2023 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。

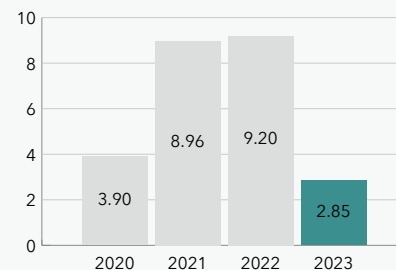
4.1.7 經營績效

良好的經營績效是企業永續的基礎，本公司不斷努力提升製程能力，並在產品品質及交期各方面皆能滿足客戶需求，業務推廣除了消費性應用、小間距顯示屏產品及 IR LED 外，更積極拓展新應用市場，如穿戴式應用、智能家電及車用市場等毛利率較高之產品，另外也投入 Mini LED 及 IC 封裝的生產及銷售。

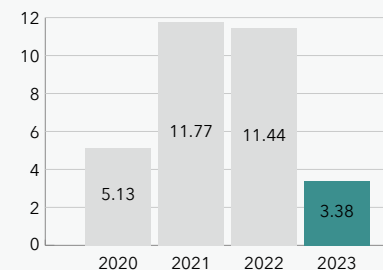
在研究發展狀況方面，本年度產品開發除原有的消費性、顯示屏產品及 IR LED 的研發外，同時開發 Mini LED、RGB+IC 及 VCSEL(垂直腔面射型雷射)等新產品，致力於相關產品的發光效率、亮度等功能提升，且對於製程能力提升、材料成本降低等持續投入開發。此外，本公司亦跨足半導體領域，將 LED 封裝技術運用於 IC 封裝，以利拓展新的業務範疇。

獲利能力

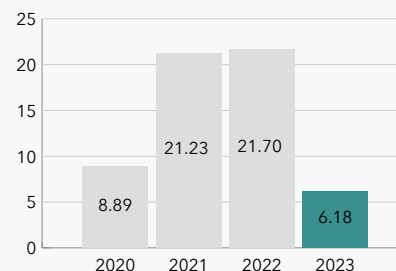
資產報酬率 (%)



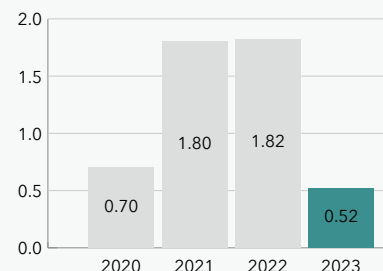
權益報酬率 (%)



稅前純益占實收資本比率 (%)

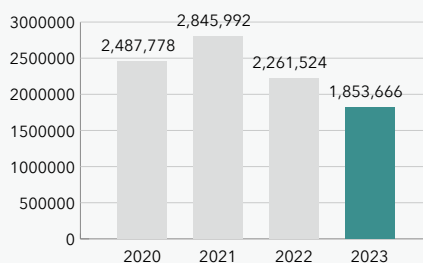


每股盈餘 (元)

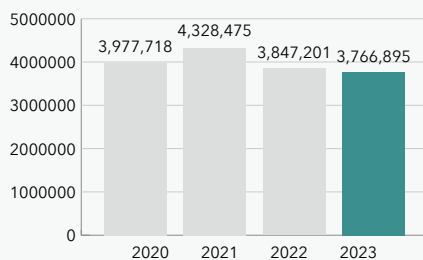


財務數據

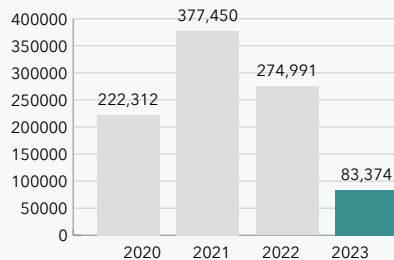
營業收入 (新台幣仟元)



資產總計 (新台幣仟元)



營業利益 (新台幣仟元)



以上資訊為依經行政院金融監督安全委員會認可之國際財務報導準則編製之個體財務資訊，合併資訊請參考本公司 2023 年年報。

4.1.8 法規遵循

本公司之營運據點及客戶分布於全球各地，故為確保宏齊之營運合於各國法規，避免任何因違法行為導致之鉅額罰款，宏齊密切關注對公司業務或財務可能產生重大影響之全球政策或法令變革。

各部門皆須遵守相關法律規定，並委任專業律師，提供各部門法律議題之諮詢與協助；公司內部網站提供法規遵循宣導資料，亦為員工安排外部法規遵循課程，提供最即時之法規消息。透過隨時關注法規之變革，以及不定期檢視與更新作業規範與落實執行等步驟，確保宏齊對於全球法令遵循的實踐。

法規遵循落實情形

本公司 2023 年無發生因違反公司治理、反貪腐、反托拉斯法、其他法令或因隱私權洩露或隱私權侵害而受到罰款的事件，亦無發生董事及經營團隊違反內線交易法之行為。但有二筆非重大之違規案件如下：

一、違反勞基法第 24 條之 1，2023 年勞工案件主因員工取得激勵獎金，查核單位認定此屬工資項目非屬恩惠性給予，因此罰款新台幣 5 萬元，後續修正計薪系統，將此項目列入工資計算。

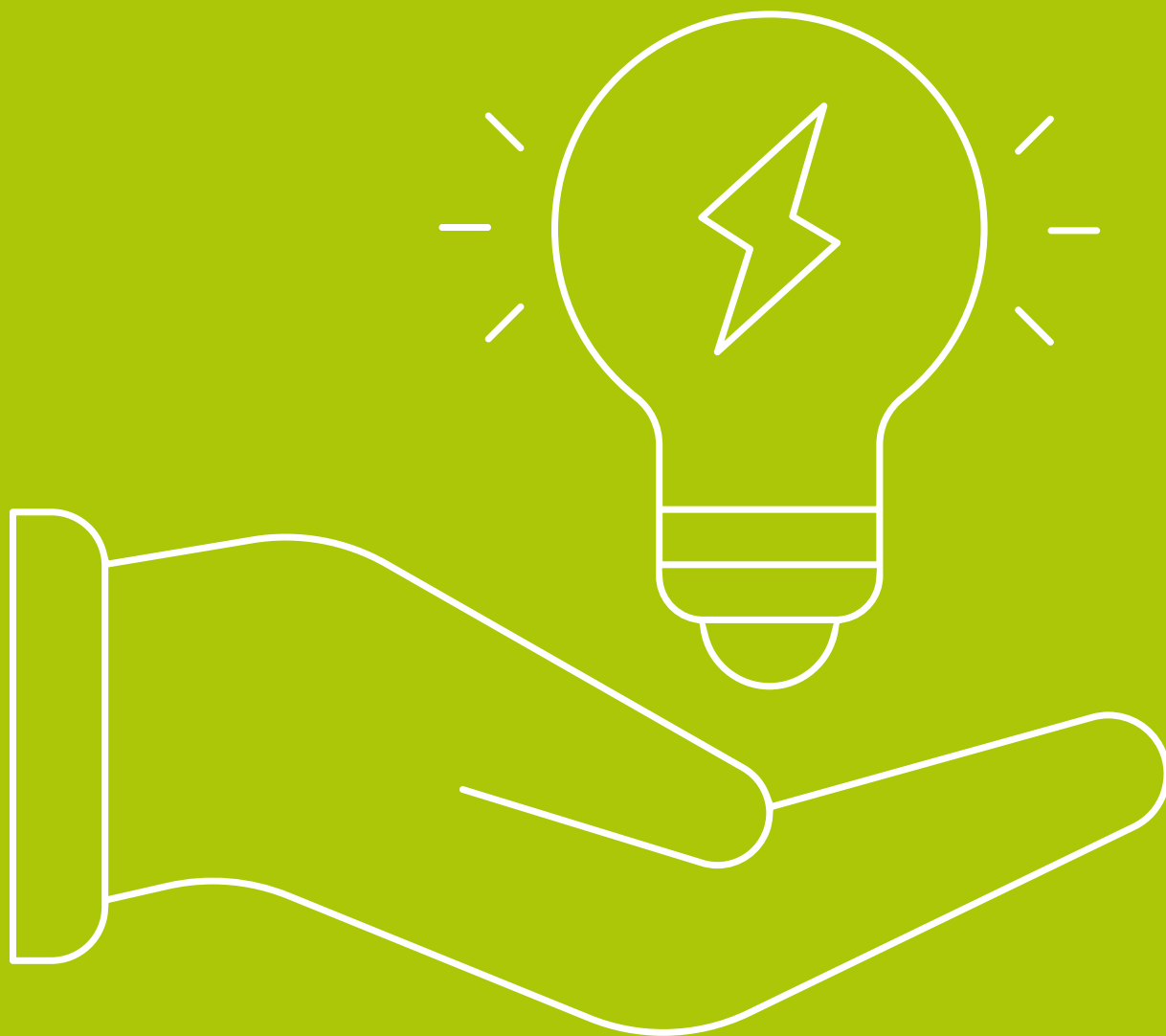
二、違反廢棄物清理法第 28 條第 2 項，本公司設置專任廢棄物清理專業技術人員並兼任職業安全衛生業務主管與防火管理員，因此罰款新台幣 6 仟元，後續本公司已依法設置專任廢棄物清理專業技術人員。

本公司同樣重視員工健康與安全及環保，以各式內部標準作業流程控制相關風險，並定期檢視相關規範，以求完善。

SECTION

5

環保節能



5 環保節能

5.1 導入管理系統

5.1.1 環境政策

本公司除了秉持環境保護理念，做好各類污染控制、預防之外，更要在風險管理、能源節約、資源保育、減少廢棄物上不斷地持續改善，為創造更好、且更健康的環境而努力，將以降低製程、設施及活動導致之環境衝擊為目標，以善盡對社會的責任與承諾，達成永續經營的目標（完整環境政策請參閱公司網站）。



圖 5-1：宏齊公司環安衛政策

5.1.2 環境管理方針

- 定期執行法規查核，以確保現行做法可符合法令。
- 每年進行內部稽核與外部第三方查證確保管理系統之有效運作。
- 除持續關注國際環境議題及趨勢，各營運據點皆導入 ISO 14001 環境管理系統，確保在追求經營績效的過程，滿足各當地政府環境法規的要求，期望有效降低經營活動對環境的衝擊，提升環境管理績效，以達到永續發展的最終目的。

5.1.3 環境申訴管道

對於客戶、員工、股東、供應商、政府單位、非營利組織及媒體等利害關係人，本公司官方網站上設有利害關係人專區，提供適當的溝通管道，一旦收到任何環境相關議題，將依照流程進行處理及回應。

5.1.4 環境教育與宣導

為加強員工環境與職業安全衛生意識，各廠區均發起「安全環保活動」，透過各種宣傳、競賽與活動，激勵員工積極參與從而更深入了解環境保護及職安的重要性。

5.1.5 環保法規遵循

於 2023 年有 1 件與環境法規有關的罰款，金額為新台幣 6,000 元，廠區已配合當地主管機關完成改善並持續追蹤。本公司將持續關注各國環境相關法規演變，隨時更新、落實內部作業程序規範、定期舉辦法規合規性培訓課程，並納入內部年度訓練計畫，以確保公司營運各環節符合法規要求，妥適回應利害關係人對於宏齊的期待。

5.2 管理能源與溫室氣體

5.2.1 能源使用

電力使用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）。本公司持續推動各項節能改善專案，除了落實節電措施、提高能源效率，亦同時推廣落實辦公室及公共區域節能管理方案，輔以相關之宣導活動，增進同仁節能減碳之觀念與習慣。

重大主題	能源管理	
管理目的	<ul style="list-style-type: none"> 提升能源效率，降低能源消耗，進而提高經濟效益並減少溫室氣體排放。 	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> 持續推進能源有效利用，進行節能改善計畫，致力提升能源效率。 持續投資節能設備，使單位用電逐步遞減。 	
目標	2023 年訂定目標	達成實績
	用電量較前一年度減少 1%	用電量較前一年度減少 8%
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none"> 落實能源管理法訂定之約能源目標及計畫，達成年度節電率 現有設備調整優化 	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 50001 能源管理系統認證
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 能源專案小組進行執行績效檢討 符合法規節電規範 	

能源使用量

能源類別		2021 年	占總消耗量 %	2022 年	占總消耗量 %	2023 年	占總消耗量 %
電力	度 (KWh)	20,754,550	99.58	18,367,342	99.40	16,864,570	99.35
	千兆焦耳 (GJ)	74,716.38		66,122.43		60,712.45	
汽油	公升 L	7,028.32	0.41	8,945	0.59	8,954.06	0.64
	千兆焦耳 (GJ)	308.9748		393.2347		393.6330	
柴油	公升 L	90.8	0.01	90.8	0.01	90.8	0.01
	千兆焦耳 (GJ)	3.8396		3.8396		3.8396	
再生	度 (KWh)	0	0	0	0	0	0
總耗用量 (GJ)		75,029.1944	-	66,519.5043	-	61,109.9226	-
百萬元營收		3,000	-	2,469	-	2,033	-
能源密集度 (GJ/ 百萬元營收)		25.01	-	26.94	-	30.06	-

說明：

- 註 1：電力換算單位為 1 度電力 =0.0036 千兆焦耳
- 註 2：汽油換算單位為 1 噸汽油 =43.9614 千兆焦耳
- 註 3：柴油換算單位為 1 噸柴油 =42.28668 千兆焦耳
- 註 4：換算資料依據經濟部能源局之能源產品單位熱值表。

5.2.2 溫室氣體排放

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。宏齊自 2021 年起根據 ISO 14064-1 進行溫室氣體自願性盤查，以確實掌握各廠區溫室氣體排放源及排放量，並依據盤查結果推動各項節能減排措施，透過持續改善之計劃，降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成之環境及氣候衝擊，善盡企業社會責任。

重大主題	溫室氣體盤查與減碳目標	
管理目的	依循國際標準執行溫室氣體盤查，將依據盤查結果設定減碳目標，積極導入節能減碳專案措施以降低溫室氣體排放。	
管理方針	以「碳中和」為目標，依 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，確實掌握公司溫室氣體排放源及排放量，提出溫室氣體減量的可行方案。	
目標	2023 年訂定目標	達成實績
	溫室氣體排放量 (範疇一及二) 每年較前一年度降低 4.2%	2023 年度溫室氣體排放量 (範疇一及二) 較前一年度降低 9%
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	● 執行 ISO14064-1 溫室氣體盤查	● 2030 年碳排放量零成長 ● 2050 年達到碳中和
評量機制	● 訂定節能減碳專案，每年由溫室氣體委員會進行執行績效檢討 ● 每年依 ISO14064-1 標準盤查溫室氣體排放量與能源使用量，以掌握現況，作為減量成效之驗證	

溫室氣體排放量 (公噸 CO₂e)

溫室氣體類別	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一	75.1526	71.0264	258.5233
範疇二	10,564.0660	9,348.9771	8,347.9622
範疇三	6,691.0115	5,777.7437	5,582.8216
總排放當量	17,330.230	15,197.747	14,189.307
百萬元營收	3,000	2,469	2,033
排放密集度 (tonCO ₂ e/ 百萬元營收)	5.78	6.16	6.98

- 說明：
- 2023 年度範疇一排放數據較前一年度增加，因年度 CO₂ 滅火器充填作業。
 - 總排放當量，依溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法第二條第一款規定，溫室氣體排放量以公噸二氧化碳當量 (公噸 CO₂e) 表示，並四捨五入至小數點後第三位。

溫室氣體排放物種 (公噸 CO₂e)

類別	2021 年	2022 年	2023 年
二氧化碳 CO ₂	17,272.9355	15,148.9189	13,953.0541
甲烷 CH ₄	56.8176	48.2188	28.5180
氧化亞氮 N ₂ O	0.4770	0.6095	0.6095
氫氟碳化物 HFCs	0	0	207.1255
全氟碳化物 PFCs	0	0	0

六氟化硫 SF6	0	0	0
三氟化碳 NF3	0	0	0
總排放當量	17,330.230	15,197.747	14,189.307

說明：七種溫室氣體年總排放當量，依溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法第二條第一款規定，溫室氣體排放量以公噸二氧化碳當量 (公噸 CO₂e) 表示，並四捨五入至小數點後第三位。

5.2.3 減量行動與成效

透過「能效提升」進行減量行動，為確保能源管理及節能專案之推動，設有能源專案小組，由廠務及相關權責單位所組成，除定期召開能源管理會議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。

2023 年減量成效

項目	節能方案名稱	廠區	方案說明	節能量 (KWh)	減排量 (tonCO ₂ e)
1	空調系統節約	香山	辦公室空調溫度設定 25 度	45,722	22.6324
2	設備汰換		真空機、低效率設備汰換	59,599	29.5015
3	製程優化		迴焊爐改雷射加溫焊接	50,000	24.75
4	照明設備節能	創新	LED 燈管 20W 更換成 13W	53,287	26.3771
5	空調系統節約		空調箱加裝變頻器	42,300	20.9385
合計				250,908	124.1995

5.3 減緩環境衝擊

5.3.1 水資源管理

產品製程無大量用水需求，大部分用水需求為民生用水，以及部分用水為廠務設備如冷卻水塔、PCB 製程清洗等。經過評估，各廠區的用水來源為自來水，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，以達水資源保護之目的。

用水量 (立方公尺)

取水源		2021 年	2022 年	2023 年
自來水	取水量	50,860.2	49,488.2	41,493.9
	排水量	7,962	12,523.8	9,976
	耗水量	42,898.2	36,964.4	31,517.9
百萬元營收		3,000	2,469	2,033
用水密集度 (立方公尺 / 百萬元營收)		16.95	20.04	20.41

5.3.2 水污染防治

為確保廠內所產生之廢水能妥善管理，並確保廢水處理能正常運作及放流水質能達國家排放標準，設有專責人員每週對排放水質進行即時監控並取樣分析追蹤。此外，每半年委託合格檢測機構進行放流水水質檢測，並依照「水污染防治措施及檢測申報管理辦法」向政府單位定期申報。2023 年度所排放廢水皆符合法規及竹科管理局納管標準，未有因超標排放遭罰款之情事。

放流水水質類別		2021 年		2022 年		2023 年	
		香山廠	創新廠	香山廠	創新廠	香山廠	創新廠
酸鹼值 (PH)	實際	8.2	7.7	6.9	8.2	6.6	8.3
	許可值	6-9	5-9	6-9	5-9	6-9	5-9
化學需氧量 COD(mg/L)	實際	ND	15.1	ND	32.7	15.1	19.2
	許可值	100	500	100	500	100	500
懸浮固體物 SS(mg/L)	實際	1	1.2	2.6	2	2.1	0.03
	許可值	30	300	30	300	30	300
氨氮 NH ₃ N(mg/L)	實際	ND	ND	0.03	ND	ND	0.5
	許可值	30	50	30	50	30	50

5.3.3 空氣污染防治制

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、丙酮所含之 VOCs（揮發性有機物），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，確保符合法規要求。使用後之異丙醇、丙酮廢液統一儲存至特定區域後，交由外部合格清除處理商處置。

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。廠區內發電機僅在緊急情況（如停電時）啟動，因此燃燒排放可能產出氮氧化物（NO_x）及硫氧化物（SO_x）非常態性排放項目，不列為主要排放源。

空氣污染排放量（公斤）

污染物種類	2021 年	2022 年	2023 年
氮氧化物 (NO _x)	無此排放	無此排放	無此排放
硫氧化物 (SO _x)	無此排放	無此排放	無此排放
揮發性有機物 (VOCs)	9,569.98	6,274.53	4,888.03

5.3.4 廢棄物管理

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。

廢棄物管理方式包含「持續推動廢棄物分類減廢」與「強化廢棄物回收再利用」，通過良好的廢棄物及有害物質管理，全面評估與盤查廢棄物及有毒物質的產生及流向，盡可能減少廢棄物的產出，並藉由回收再利用來減少浪費。除了能降低對環境之衝擊與負擔，在企業營運上也能降低營運成本創造利基，有利於企業永續經營。

重大主題	廢棄物管理	
管理目的	妥善處理廢棄物除可以減少廢棄物產生及其相關成本外，並可創造營收價值與降低營運對環境之衝擊。	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> 推動製程技術改善、源頭管理措施減少原物料使用及廢棄物產出。 回收資源達到廢棄物資源化及再利用。 關注國際環境趨勢發展，評估其機會與風險，妥善處理廢棄物並善用能資源，促進循環經濟。 	
目標	2023 年訂定目標	達成實績
	產出量較前一年度減少 1%	產出量較前一年度減少 23.27%
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	產出量較前一年度減少 1%	產出廢棄物較 2021 年降低 10%
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 依實際產出量進行計算，並於管理審查會議評估管理方案施行成效。 ISO 14001 環境管理系統驗證 	

廢棄物產生量（公噸）

種類		2021 年	總占比 %	2022 年	總占比 %	2023 年	總占比 %
非有害	焚化	81.19	71.11	86.70	68.78	66.47	68.72
	資源回收	17.06	14.94	28.79	22.84	15.95	16.49
	掩埋	2.13	1.87	3.26	2.59	2.18	2.25
	再利用	9.29	8.14	3.10	2.46	9.2	9.51
有害		4.5	3.94	4.21	3.34	2.92	3.02
合計		114.17	-	126.06	-	96.72	-
百萬元營收		3,000	-	2,469	-	2,033	-
廢棄物密集度 (噸 / 百萬元營收)		0.04	-	0.05	-	0.05	-

說明：2023 年度廢棄物產出量數據較前一年度減少 23.27%，因製程作業流程減化及包材回收持續推動達到成效。

廢棄物申報與稽查作業

除了每月進行廢棄物貯存及產出情形申報外，每年也針對廢棄物清除、處理及再利用廠商進行現場稽核，確保廢棄物廠商符合規範。

針對廠商進場管制、廢棄物貯存區管理、處理設備與污染防治設施運轉情形等項目進行稽查，並依稽核結果決定後續合作可能性。另針對新廠商遴選，財務營運的穩定性、是否具備相關許可資格及歷年違規紀錄等作為評估標準，確保廢棄物處理商的品質。



圖 5-2：廢棄物稽查紀錄

5.4 環保支出

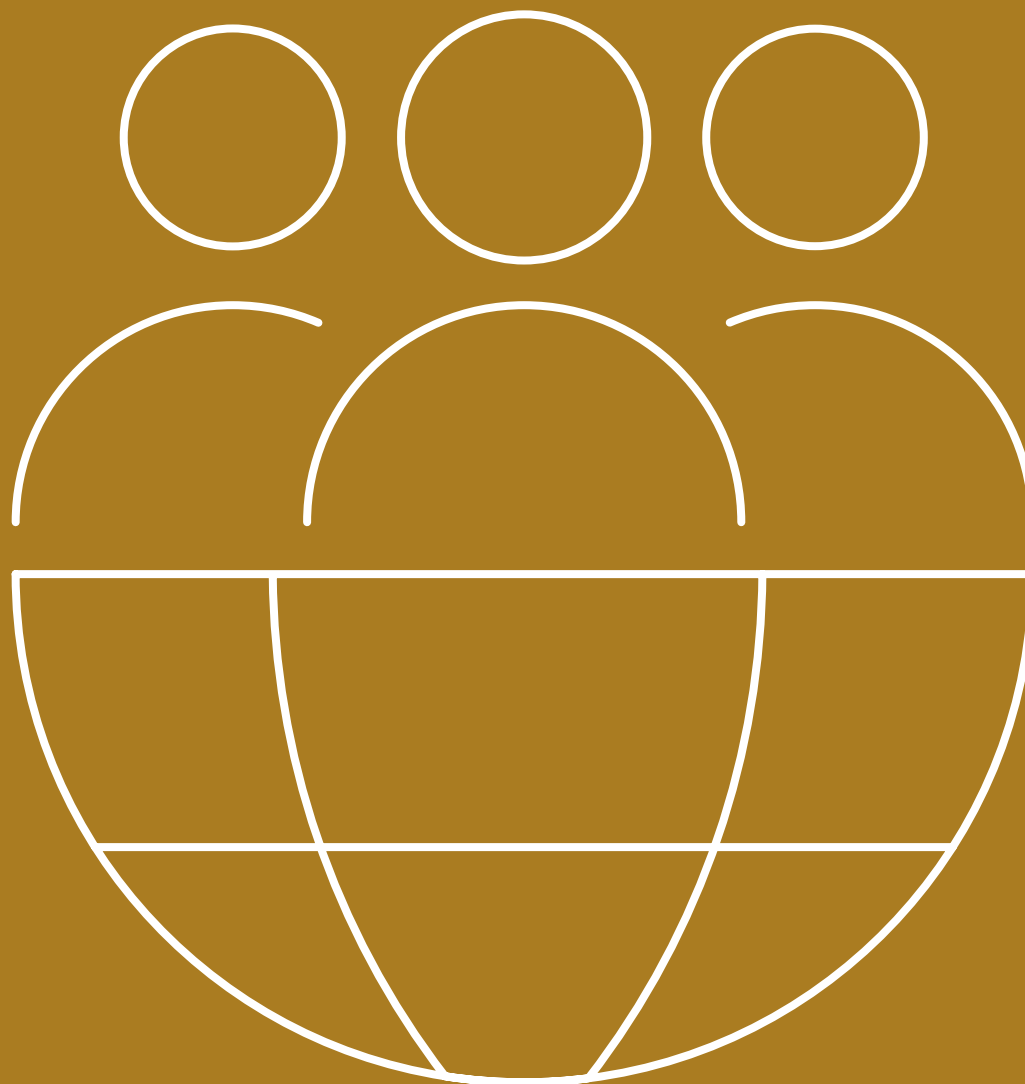
為了保護環境善盡社會責任，節能減碳減緩氣候變遷的衝擊。2023 年不含經常性日常維修支出，在環保項目支出總計新台幣 2,066,518 元，真實的履行地球公民的承諾，期待實際的綠色行動帶來真正的環境效益，持續積極的從事各項環境保護工作。

類型	項目		金額 (新台幣仟元)
營運成本	污染防治成本	空氣污染	6.69
		水污染	251.32
		其他	7.11
	資源永續利用成本	一般事業廢棄物	1,044.95
		有害事業廢棄物	253.51
管理成本	環境監測		249.91
	環境管理系統維護		253.03
合計			2,066.52

SECTION

6

員工關係與社會共榮



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，我們建立多元共融 (DEI, Diversity、Equity and Inclusion) 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 2023 年，宏齊科技正式員工數為 510 人，男性 234 人、女性 276 人 (圖 6-1)；其中包括 77 位主管人員、80 位工程人員、179 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%)。

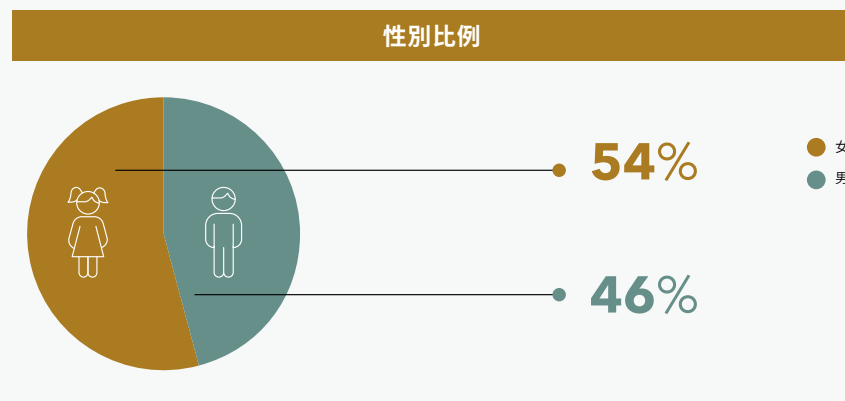


圖 6-1：性別比例

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 27%。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 2023 年底止，宏齊科技共雇用 6 位，晉用比例為 1.2% 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，並擬定相關措施以補足人才需求。

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（圖 6-3），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。此外，也定期舉辦座談會，外籍同仁可以分享生活大小事或提出需要公司協助之事項，相互交流成長也滿足外籍同仁的需求（圖 6-4）。



圖 6-3：外籍宿舍舉辦節慶活動



圖 6-4：座談會

6.1.2 新進員工分布狀況

宏齊秉持多元共融 (DEI, Diversity、Equity and Inclusion) 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。本公司遵守國內外法令及 RBA (Responsible Business Alliance) 行為準則規範聘僱員工，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 2021~2023 年間，宏齊科技新進員工總人數為 343 人。其中聘僱 4 位身心障礙人員。2021 年度新進率為：28.1%；2022 年度新進率為：15.7%；2023 年度新進率為：19.2%。在新進人員方面女性：181 名；男性：161 名 (各年度新進員工性別分布如下圖 6-5)。

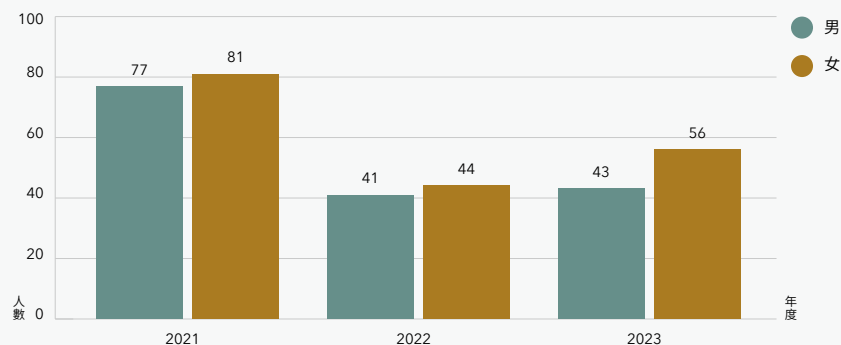


圖 6-5：各年度新進員工性別分布

年齡分布為 30 歲以下：147 名；30-50 歲 187 名；50 歲以上：8 名 (各年度新進員工年齡分布如下圖 6-6)。

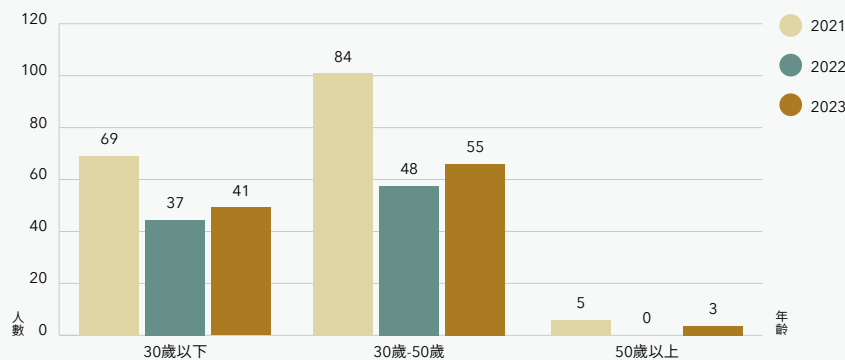


圖 6-6：各年度新進員工年齡分布

地區劃分為；北部 197 名；中部：84 名；南部：12 名；東部：0 名；菲律賓：49 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 2023 年底宏齊共有 6 位身心障礙同仁，晉用比例為 1.2%，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。

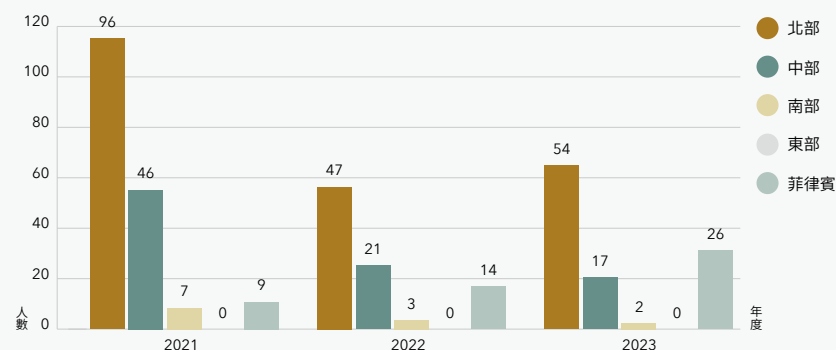


圖 6-7：各年度新進員工地區分布

6.1.3 離職員工分布狀況

依整體離職數據顯示，宏齊在 2021 年離職率為 2.57%、2022 年離職率為 1.45% 而 2023 年離職率則為 2.07%。整體離職人數如以性別區分，2021 年離職人員女性 89 名；男性 88 名；2022 年離職人員女性 49 名；男性 45 名。2023 年離職人員女性 81 名；男性 50 名 (各年度性別離職人數如下圖 6-8)。

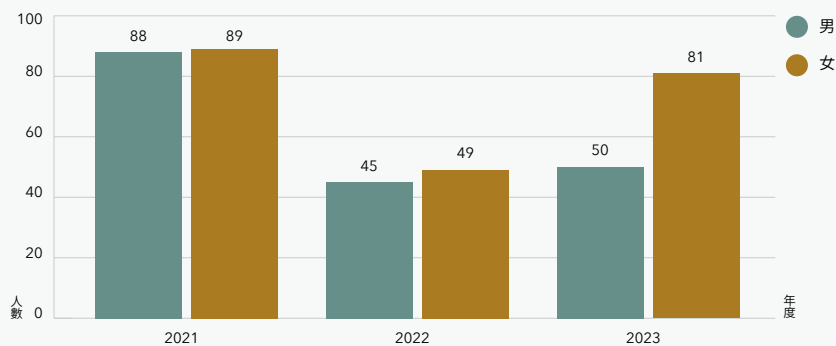


圖 6-8：各年度性別離職人數

以年齡層面來看，2021 年離職人員 30 歲以下 69 名；30~50 歲 103 名；50 歲以上 5 名。2022 年離職人員 30 歲以下 26 名；30~50 歲 65 名；50 歲以上 3 名。2023 年離職人員 30 歲以下 32 名；30~50 歲 92 名；50 歲以上 7 名 (各年度各年齡離職人數如下圖 6-9)。

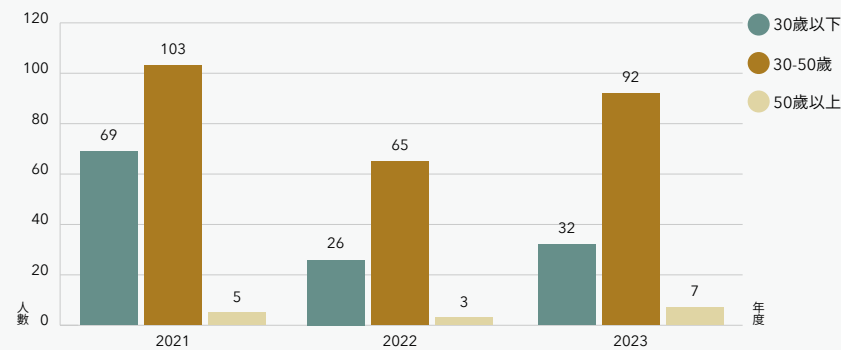


圖 6-9：各年度各年齡離職人數

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不需需要協助之處，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。

而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（短期留停、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。近期我們也努力改善公司工作環境，將辦公區域從新調整規劃成更舒適的辦公環境，也將照明光源提升成舒適省電的設備，再者會客休息區域的綠化，增加員工舒適度及滿意度（圖 6-10）。



圖 6-10：綠意盎然的會客休息區

（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。2021 年有 3 位同仁辦理育嬰留停，有 1 位同仁已回任。

2022 年有 9 位同仁辦理育嬰留停，有 5 位同仁已回任、2 位尚在留停期間，其他 2 位已找到新工作離職。2023 年有 4 位同仁辦理育嬰留停，1 位已回任，其餘 3 位仍在育嬰留停期間。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 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、薪資獎勵、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。

公平的績效考核制度

本公司以提升個人及組織績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含間接員工、直接員工及新進人員等分別進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。

若員工發生無法適任，本公司以輔導計畫或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用，並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

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 2023 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，確保零僱用童工目標之達成，保障兒童安全健康與正常發展，善盡企業社會責任。

保安全管理

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 6-11）。本公司香山廠區保全人員為 3 人、創新廠區保全人員為 3 人，受訓比例皆為 100%。

附件二 國興保全在職人員訓練 課程進度表

科目 月份	08:30 10:30	10:30 12:30
一月	危機處理	急救基本概念
二月	保全業理論	緊急突發狀況處理、回報流程
三月	保全業法及其施行細則等相關法令	服裝儀容禮節應對
四月	保全業經營管理及未來展望	保全員獎懲規定
五月	刑事法概要	急救基本概念
六月	犯罪預防與民力運用	緊急突發狀況處理、回報流程
七月	犯罪偵查	服裝儀容禮節應對
八月	防身術(擒拿術)	保全員獎懲規定
九月	交通指揮、疏導及交通事故之協助處理	急救基本概念
十月	保全執勤之原則與應注意事項	緊急突發狀況處理、回報流程
十一月	救災防護訓練	服裝儀容禮節應對
十二月	防盜防搶實務	保全員獎懲規定

圖 6-11：駐廠承攬商課程規劃



圖 6-12：駐廠承攬商課程實施結果

6.2.2 薪酬保障

本公司重視同仁的薪酬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。

落實同工同酬與多元平等的薪資

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。

薪資符合台灣法令之基本工資

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。本公司 2023 年男女基層人員標準薪資符合台灣法令之基本工資：NT\$26,400；以基層人員檢視女男薪酬比例如下表，其差異主因是學經歷、工作績效、擔任職務而有所不同，與性別無關。

性別	女	男	女	男
內容	2023 年		2022 年	
基本工資	26,400		25,250	
基層人員標準薪資與基本工資比例	1.29	1.27	1.27	1.33

表 6-1：基層人員標準薪資與基本工資比例

備註：薪酬比例係以 2023/12/31 在職之正職人員且 2023 年度之月薪與獎金領取完整基數者計算

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 6-2)。

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)
2023	493	710	607
2022	513	779	675
2021	531	802	702

表 6-2：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：

1. 津貼：全勤津貼。
2. 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）。
3. 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。
4. 年度升等調薪：依個人績效表現。
5. 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。
6. 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：

- 1 勞工保險
- 2 健康保險
- 3 勞工退休金：依法每月替同仁提撥薪資的 6% 做為退休金
- 4 團體保險：包含壽險、意外險、醫療險、防癌險
- 5 眷屬團體保險：對象包含配偶、子女
- 6 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仁情誼
(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. 設置舒適溫馨之哺集乳室
18. 多樣化販賣機提供同仁選擇 (7-11、光泉…等)
19. 綠意盎然的會客區

四、職場多元化與平等

本公司推動 DEI (Diversity, Equity and Inclusion) 多元共融，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，為新手爸爸媽媽們準備的第一份實用禮物。截止 2023 年止，公司共送出 38 份。
3. 於 2017、2020 年取得「哺集乳室 (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：



6.2.4 人權維護

人權政策

本公司尊重並遵循國際公認人權規範／原則，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織公約》等國際規範／標準的核心精神與當地法令規範制訂人權政策。

杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司內、外部成員確保公平對待，尊重個別差異，確保日常營運及一切商業活動皆符合要求，期許供應商、商業合作夥伴、客戶及其他與本公司有營運發展關係之個體亦能同步遵守。本公司 2023 年提出 RBA 驗證稽核計畫 (Validated Audit Program, VAP)，預計 2024 年透過 RBA 官方指定第三方稽核認證，持續落實人權議題管理及永續發展。

人權風險評估與因應

宏齊科技股份有限公司											
2023 年人權道德風險評估管理表											
評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100	職場包容性	女性 / 原住民 / 移工 / 身心障礙者	1.35	1. 依法令規定足額聘用身心障礙者。 2. 確實控管身心障礙員工聘用人數與比例。 3. 規劃身心障礙員工之任用與管理程序，並由專人定期關懷其工作情形。 4. 建構友善身障者之無障礙工作環境。	7	100	0	-	-	本公司進用身心障礙員工總人數 ≥ 法定應進用人數。
員工	100	強迫勞動	全體員工	100	1. 遵守就業服務法相關規範，招募廣告據實揭露各職缺內容，不留置員工或求職者之身分文件，亦不扣留財物或收取保證金。 2. 正式任用前會詳細述明勞動條件，由員工確認同意後任職；不使用任何非自願的勞動力。 3. 確保提供員工的實際工作條件及工資給付皆與勞動契約與工作規則一致，且符合相關勞動法令規範。	519	100	0	-	-	本年度無違反強 迫勞動之案件。
員工	100	工時過長	全體員工	100	1. 遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。 2. 透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間。	7	100	0	-	100	若有發生工時過長衝擊，將依補償措施發給應有之加班費或補休，並酌量調整相關作業及人力狀況。

宏齊科技股份有限公司											
2023 年人權道德風險評估管理表											
評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100	工時過長	全體員工	100	3. 系統每日發送上下班讀卡超時提醒，除提醒員工正常上下班時間及延長工作時間之規定，並確認延時下班是否加班，若加班則可選擇發給加班費或補休。 4. 定期檢視各單位之加班情形。	7	100	0	-	100	若有發生工時過長衝擊，將依補償措施發給應有之加班費或補休，並酌量調整相關作業及人力狀況。
員工	100	性騷擾	全體員工	100	1. 遵循性別平等相關法令規定，除於工作規則規範外，並制定標準書「性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業」，提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。 2. 持續進行性騷擾防治宣導線上課程，並不定期進行相關實體課程，提升主管與員工性別平權之觀念，並宣導公司維持一個健康無侵擾職場的決心。 3. 設置申訴管道，申訴得以言詞或書面提出（如員工申訴表、性騷擾申訴專線電話及專用信箱），使員工得即時表達意見。 4. 就申訴之性騷擾事件，處理時以保密不公開、合理確保雙方當事人之隱私，並得組成申訴處理委員會處理之。	519	100	0	-	-	本年度未發生性騷擾事件。

宏齊科技股份有限公司											
2023 年人權道德風險評估管理表											
評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100	職場不法侵害	全體員工	100	1. 為落實執行本公司道德行為準則及誠信經營守則之規定，以確保公司基業永續發展，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，已制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，並公開揭示於公司官網。 2. 建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度，以落實執行本公司所制定之道德行為準則與誠信經營守則，並確保檢舉人及相關人之合法權益。	519	100	0	-	100	無執行職務遭受職場不法侵害事件。
員工	100	童工	未滿 16 歲之受僱從事工作者	0	1. 禁止僱用未滿 16 歲者。 2. 於招募及面試作業需填寫之文件要求應徵者載明出生日期，並由人事同仁檢核相關資料合理確保資料之正確性，另於報到時覆核身分證件。	0	-	-	-	-	本公司無僱用童工之情事。

宏齊科技股份有限公司											
2023 年人權道德風險評估管理表											
評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100	個資管理與隱私保護侵害	全體員工	100	1. 辦理業務如涉有個人資料，均經當事人同意，並僅使用於人事作業，不另做他途，確保業務辦理過程不致違反個人資料保護相關規定。 2. 不定期執行個人資料風險評估。 3. 定期辦理個人資料保護之法令宣導訓練。	519	100	0	-	100	無違反個人資料保護相關法令規範之情事。
員工	100	職業安全管理	全體員工暨承攬商	100	1. 為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境（如實施作業環境監測檢定），確保工作場所安全。 2. 定期進行工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測。 3. 定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。 4. 定期透過內部文宣，加強職業安全宣導。 5. 本公司已通過 ISO 14001(環境管理系統) 及 ISO 45001(職業安全衛生管理系統)，合理確保可提供安全的工作環境。	1193	100	0	-	100	對於實際發生之衝擊，已依補償措施進行相關職災通報處理程序，並依法給予員工照顧及補償。

圖 6-13：2023 年人權道德風險評估管理表

2023 人權風險矩陣

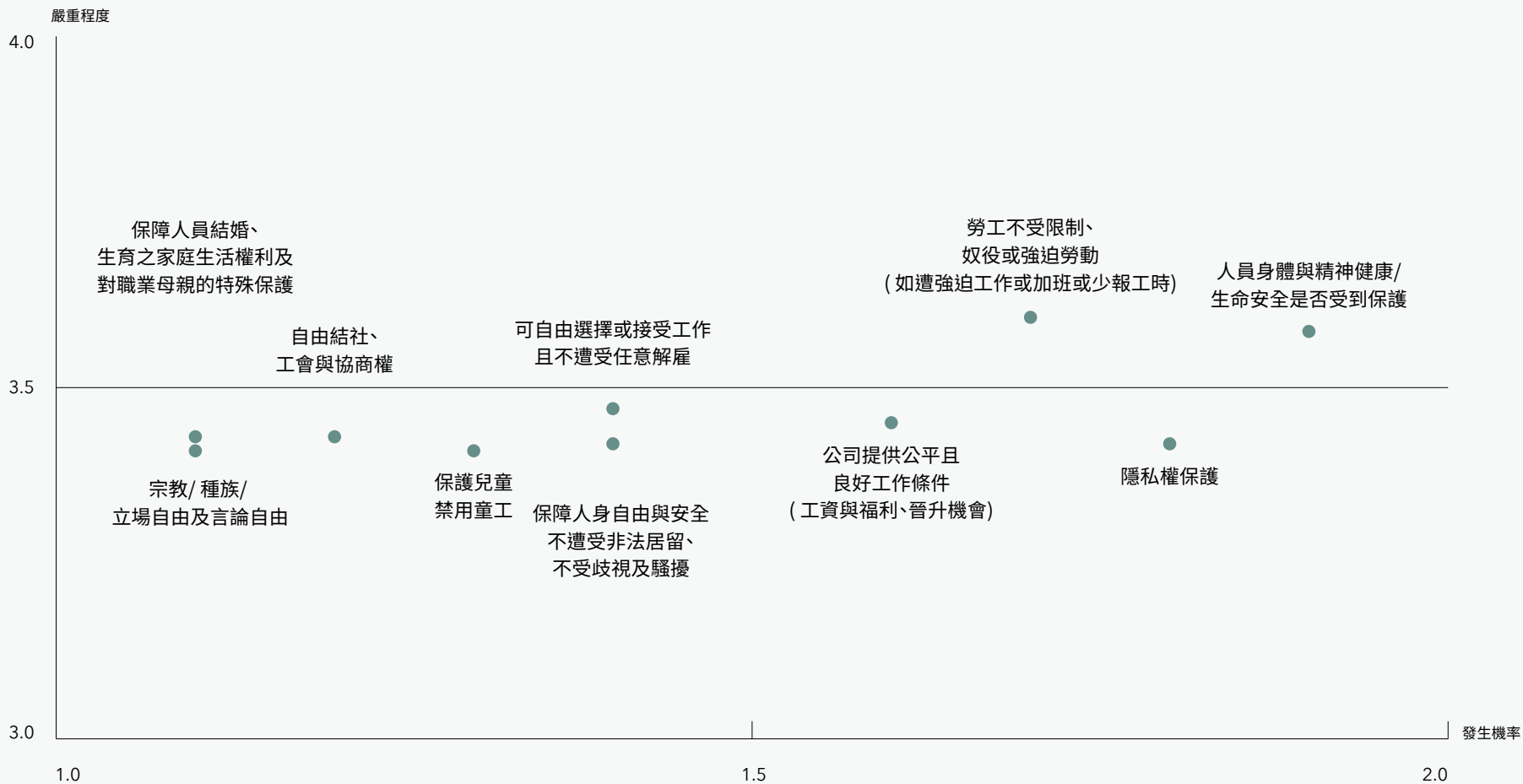


圖 6-14：2023 年人權風險矩陣

行動、減緩與補救措施

人權風險議題	2023 年行動、減緩與補救措施
人員身體與精神健康 / 生命安全是否受到保護	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制訂職業安全衛生管理政策。 2. 相關部門針對事故進行調查和原因分析，提出改進與預防政策。 3. 針對員工健檢異常情形提供衛教關懷和改善建議 4. 加強現場防護裝置及裝備並落實現場員工防護穿戴之檢查。 5. 增加硬體設備防護並針對人員加強安全宣導。
勞工不受限制、奴役或強迫勞動（如遭強迫工作或加班或少報工時）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依生產需求招聘足夠員工，避免人力不足而產生過長工時。 2. 落實七休一與每日工時不超過 12 小時、每月延長工時不超過 46 小時的追蹤機制。
公司提供公平且良好工作條件（工資與福利、晉升機會）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 確保薪資符合台灣生活水平。 2. 當薪資低於台灣市場薪資水平時，提出薪資調整建議案。
隱私權保護	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵守公司對個人資料保護之要求，妥善保管應徵者的個人資料，絕不外流。 2. 設置資訊安全委員會。 3. 訂定誠信經營作業程序及行為指南。

圖 6-15：2023 年行動、減緩與補救措施

人權相關教育訓練

為保障員工權益，善盡企業社會責任，本公司承諾符合 RBA 7.0 行為準則，確保員工清楚瞭解自身權益、健康安全的工作場域、對環境保護的行動、企業從業道德規範及管理系統的落實人權教育與企業社會責任執行上，全體員工從新人階段就必須接受人權教育訓練。2023 年針對新進員工及在職同仁實施 RBA 等人權相關課程共計 574 人，總訓練時數為 564 小時。

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。

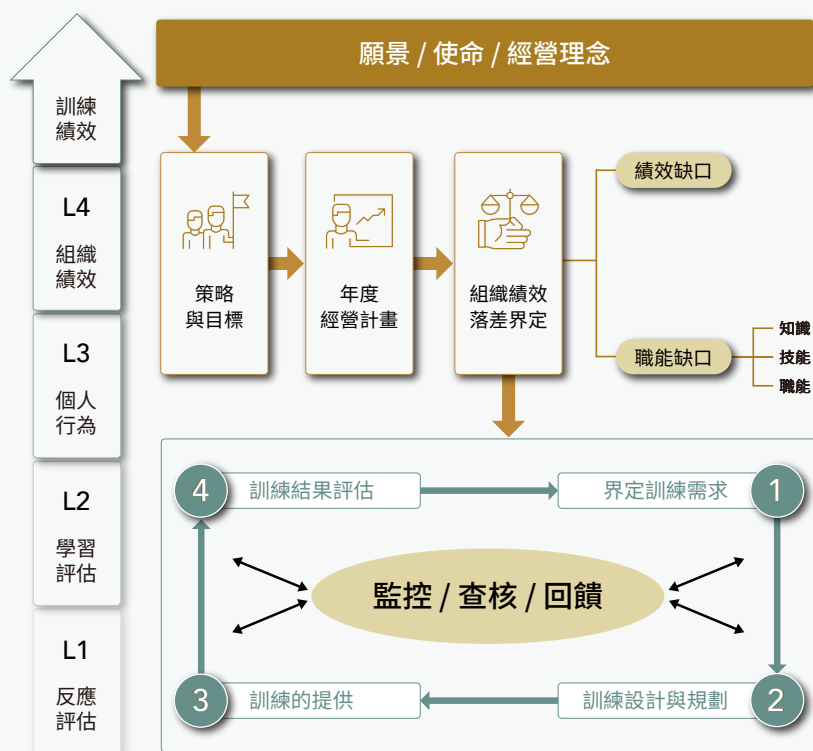


圖 6-16：教育訓練規劃架構

1. 新人訓練

- 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
- 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。
- 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商師，分享和照顧新進員工的感受和適應情況。

2. 在職訓練

- 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。
- 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。
- 工作教導 OJT(On-the-Job Training)：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。
- 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。
- 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。
- 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 6-17：在職訓練



圖 6-18：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 6-19：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 6-20：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

2023 年度總體訓練員工總數為 5,206 人次、訓練總時數 11,808 小時

	2021						2022						2023					
員工類別	一般人員		管理人員		合計		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	男	女	男	女	男	女	男	女
訓練總時數	2,291	2,709	1,587	715	2,028	2,048	2,917	4,134	2,215	1,113	5,132	5,247	3,478	4,452	2,547	1,331	6,025	5,783
員工總數	185	257	64	48	249	305	170	251	70	50	240	301	176	229	62	47	238	276
員工總人次	1,209	1,502	717	366	1,186	1,318	1,220	1,855	915	494	2,135	2,349	1,508	2,047	1,048	603	2,556	2,650
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	19.8	19.4	41.1	28.3	25.3	21.0

表 6-3：2021 年、2022 年、2023 年年員工教育訓練平均時數圖

6.3.3 績效回饋與發展

宏齊以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含間接員工、直接員工及新近人員等分別進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。

若員工發生無法適任，宏齊以輔導計劃或協助轉調至適任的單位，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

1. 新進員工試用期屆滿前，單位主管進行員工試用期間工作績效面談及評核。未通過績效評核者，由用人單位告知當事人試用不合格原因，並且經雙方同意延長考核期，或轉調其他職位工作。公司可依相關法令規定終止聘僱契約。
2. 直接員工的績效與公司的生產績效直接相關連，直接員工訂有月績效獎金制度，按員工之工作表現發給績效獎金，並於年度結束時綜合員工全年工之作表現進行年度績效評等。
3. 間接員工的績效由部門及單位主管依據職務相對應之評核表考核該部門員工年度工作成果表現。

6.4 健康與安全職場

<< 宏齊於勞動契約與安全衛生工作守則中明確規範勞工安全、衛生及健康等權益義務，並定義了 2024 年的健康及安全目標。>>

宏齊重視職業安全衛生管理績效，以提供員工、客戶、社區及營運夥伴等利害關係人安全、舒適、低環境負荷且效益的營運服務，將職業安全衛生管理系統視為差異化競爭優勢，並內化於組織運作管理系統中。宏齊重視工作者的安全衛生議題，除保持與工作者的溝通管道暢通外，每季邀集最高主管及各部最高主管及勞工代表召開「職業安全衛生委員會」，針對職業安全衛生關注議題進行研議，彙報關注議題之執行進度。



6.4.1 職業安全衛生管理系統

為保障工作者之工作安全，宏齊除訂定「環安衛管理政策」、「工作安全衛生守則」外，各廠區之職業安全衛生人員，依循 ISO 45001 標準進行管理。宏齊已於 2020 年取得 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統之驗證，以職業安全衛生管理系統之運作機制，執行與推動營運相關之活動、產品、服務過程與相關利害關係人之安全衛生管理程序，有效管制任何安全衛生相關負面衝擊或不符合規定之情事，並定期檢討績效與持續改善。

環境安全衛生政策



6.4.2 健康職場：守護員工身心健康

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 2022 年計畫執行成效，再行 2023 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，香山廠區及竹科廠區連續獲頒衛生福利部國民健康署「健康職場認證健康促進標章」。



圖 6-21：健康職場認證健康促進標章

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) 多元化健康檢查 守護員工健康

宏齊將員工的「身心健康」作為健康促進辦理的核心，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。我們同樣重視廠內非員工工作者的健康，善盡監督管理之責，要求外包、承攬商依法規實施其工作者的健康檢查及照護，邁向所有工作者身心健康目標。

透過內部健康管理系統，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，2023 當年度健康檢查異常、健康指導及追蹤管理。

員工健康檢查	
64 項篩檢項目 93% 達成率	每年共同討論訂定優於法規的檢查項目，如新增特殊癌症篩檢、自律神經檢測、甲狀腺功能檢查進階等檢查項目，落實員工健康照護。
新人體格檢查	
99 位新人 100% 到職前完成	規定員工須於到職前完成和確認其健康狀況，藉此降低廠內傳染病風險，守護廠內員工的健康。
特別危害健康檢查	
96 人次參與檢查 93.2% 完檢率	依法針對粉塵作業、噪音作業、游離輻射作業、鎂及其化合物作業、正己烷作業等特別危害人員進行檢查；判定為與工作有關異常的三級或四級管理者已完成通報，臨場醫師環境暴露評估、健康指導、複檢追蹤及適性配工及調離噪音作業區措施，降低職業病風險。針對異常屬第二級管理者，皆完成健康指導，加強聽力防護措施，降低職業病風險。

健檢報告諮詢	
108 人次參與	由職業專科醫生及健檢醫院健康管理師以臨場服務諮詢或電話線上諮詢方式，進行健檢報告諮詢活動，提供專業指導。
新優健康管理系統	
100% 報告轉檔達成率 100% 報告保存完整率	2014 年起建置「新優健康系統」，完整保存歷年員工健康檢查報告，健檢報告分析、健康追蹤管理。
半年抽血複檢檢查	
25 人次參與檢查 100% 完檢率	提供血液重大異常超過標準值員工，提供免費半年抽血複檢追蹤檢查，達到提早預防疾病目的及促進工作者健康。

(二) 健康管理 降低疾病風險

為維護員工安全健康及預防職業疾病的發生，制定健康管理計劃、異常工作負荷促發疾病預防計劃；新進員工完成體格檢查，檢查結果進行分級管理及透過評估工具分析心血管疾病風險，高風險者安排醫師健康指導或適性評估，落實全方面的健康管理。

職業病風險管理	
4 人次三級管理 65 人次二級管理 0 件職業病發生病例	針對特殊危害作業工作場所的員工，每年進行健康檢查及現場環境測定，掌控潛在健康風險因子；並提供適當的個人健康指導、複檢追蹤及適性配工等健康管理及防護措施，達早期發現即時治療，降低職業病風險。
異常工作負荷促發疾病預防	
54 人次異常負荷評估 高風險者 100% 追蹤管控	每年篩選出高風險員工，連結單位主管進行工作負荷評估，由臨場服務醫師辨識危險因子，進行工作調整並完成後續改善追蹤，確保員工的身心健康及鼓勵參與紓壓講座，以達工作與生活平衡。
健檢異常管理	
80 人次管理 且 100% 追蹤完成	建立異常分級管理機制，依據異常等級執行相對應措施；四級異常者執行複診追蹤，並安排醫師適性評估和工作調整建議；三級異常者執行複檢追蹤或安排廠內健康諮詢及健康講座。

心血管疾病預防	
371 人次風險分析 高風險者 100% 追蹤管控	透過篩選工具分析心血管疾病高風險員工，安排醫師健康指導及適性評估，進行工作調整並完成後續改善追蹤及辦理健康講座。
中高齡健康保護	
20 人次職務再設計評估 追蹤工作者提供輔具 使用後增進其工作效能 滿意度達 91%	<p>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。</p> <p>如申請人體工學椅、27 吋以上電腦螢幕、顯微鏡、螢幕掛燈、電動拖板車等項目，讓勞工減輕工作負擔及提升工作表現，延長勞工職場生涯。確保整體工作適能狀態達到中高齡健康保護目的。</p>

公傷復工評估	
3 人次交通公傷關懷 1 人工作調整	依據員工受傷程度進行階段性復工評估，透過廠內勞工健康服務醫師配合職業安全衛生及相關部門人員訪視現場，提供員工職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議，以鼓勵員工早期復工，加速生理及心理的康復。
(三) 啟發健康識能 提升自主健康管理	
啟發健康識能	
165 人次健康講座參與 共辦理 7 場次健康講座	依據年度體檢前十大異常項目，持續辦理健康講座，由健檢醫院健康管理及公司另外聘專業講師到廠辦理健康講座肌少症、如何防治心血管疾病、職場舒壓芳療手作、人因危害足健康講座、慢慢走比較快(壓力調適)講座。
傷病管理	
140 人次護理服務 10 人次疾病 / 留停關懷	落實對傷病關懷照護，依個案狀況持續關懷至結案；廠內備足緊急救護救器材、各廠設置自動體外心臟去顫器(AED) 供廠區工作者突發狀況使用，達即時治療、降低傷病發生的風險。

癌症篩檢	
4 種篩檢項目 20 人次大腸癌糞便 潛血篩檢，95.2% 完檢率	在員工健康檢查項目之中，同時涵蓋各項癌症篩檢，2023 年檢查項目包含大腸癌、肝癌、前列腺癌及卵巢癌，每年皆有優於法規的癌症篩檢項目，持續配合國健署進行推廣，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，促進員工健康。篩檢可以早期發現癌症或其癌前病變，經治療後可以降低死亡率外還可以阻斷癌前病變進展為癌症。
健康促進標章	
香山廠區及竹科廠區 取得健康促進標章	每 3 年主動申請香山廠區及竹科廠區皆獲得自主認證健康促進標章，致力於落實無菸職場及計畫性推動健康促進，持續打造健康職場。
防疫管理	
1 人次法定傳染病管理 47 人次防疫高風險 人員管理	持續關心 COVID-19 即時現況，針對高風險員工進行個別防疫追蹤管理；醫療口罩、快篩試劑提供廠內高風險工作者如往返風險較高地區、出差、有呼吸道症狀者等使用，有效控管以維護廠內運作與全體同仁健康。

健促活動辦理	
<ul style="list-style-type: none"> ● 減重活動 61 人次參與總減重 154 公斤，減碳成效 5,606 公斤身體質量指數異常率 60%下降至 56% ● 有氧運動班 22 人次參與 ● 健走活動 87 人次參與總步數超過 1 億 2 千萬步，相當於環島 100 圈，共減碳 17.09 噸。 ● 世界無肉日 (一日蔬食活動) 91 人次參與 減碳成效 71 公斤 	<p>根據員工的體檢結果，111 年度前六大異常結果與身體質量指數異常有關。為全面提升公司同仁健康意識，落實對健康重視與關懷，增進員工向心力與生產效率，故藉由活動強化個人健康管理，達成健康職場的目標。</p> <p>因應全球暖化鼓勵員工擁抱永續低碳的生活模式，舉辦員工健走活動，減少碳排放。鼓勵員工參賽，達成每天日行萬步的目標，並透過數位行動 App 即時追蹤步數，凝聚團隊情感；更藉由日常走路的力量，落實健康減碳生活，減碳愛地球，達到永續承諾。</p>

6.4.2 健康促進活動與實績



圖 6-22：健康促進活動與實績

（四）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友善職場。

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"> ● 員工肌肉骨骼症狀調查評估風險調查。 ● 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）。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用員工加班工時來辨別及評估高風險群。 ● 過負荷風險因子評估，填寫「過負荷評估問卷」。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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」。 ● 健康服務醫師與員工面談。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估。 ● 執行計畫之風險控制與改善。 ● 職場不法侵害之預防教育訓練員工在執行職務遭受不法侵害時提出通報 / 申訴。

表 6-4：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下，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。

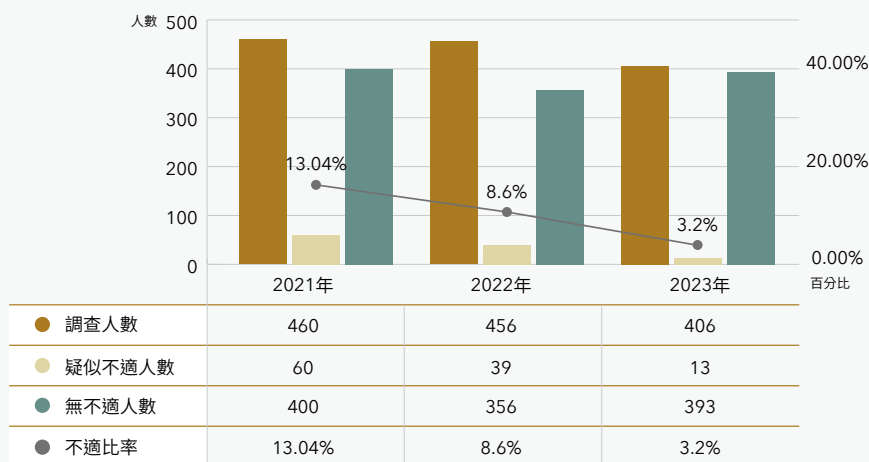


圖 6-23：2021-2023 歷年不適比率

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，提供職醫臨場面談諮詢、辦理紓壓課程、加班時數控管等健康管理措施，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。

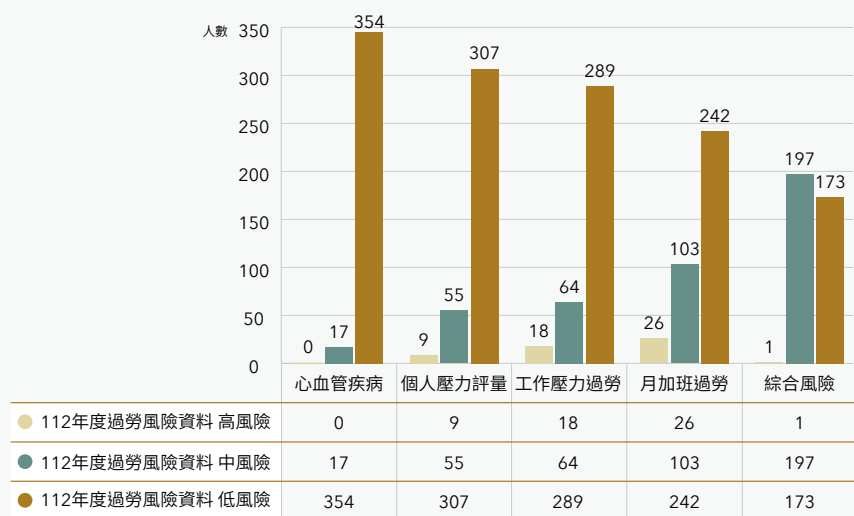


圖 6-24：2023 年異常工作負荷統計

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、性別平等工作法及公共場所設置哺集乳室辦法，2016 年規劃設置哺集乳室，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、2019 年、2023 年申請通過續優哺集乳室評核，連續三度榮獲新竹市政府衛生局頒發「特優哺集乳室認證標章」，提供員工隱密、舒適的哺集乳空間。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，營造友善工作環境。



圖 6-25：特優哺集乳室認證標章

4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫

為預防公司員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指員工在勞動場所工作相關環境中（包含通勤及聚餐）遭受雇主、主管、同事、服務對象、或其他第三方之虐待、肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力之不法侵害行為，以致發生精神或身體上的傷害，甚而明顯或隱含地對其性命安全、人權問題或健康構成等事件，特制訂此辦法。

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場不法侵害之行為。每三年依據各部門風險與條件定期評估，高風險職務會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。

2023 年各部展開調查，管理階層填寫職場不法侵害行為自我檢視檢核表，工作者填寫預防職場不法侵害危害風險評估表，再依據各部高風險案件，執行危害風險評估調查及不定期宣導。



圖 6-26：預防職場不法侵害之書面聲明

6.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查

宏齊重視工作者的工作安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的精神。在管理上由管理代表負責審查核准，再由安全衛生單位及各單位主管執行。依法規定期召開安全衛生相關會議，並利用內／外部稽核，檢討危害鑑別及風險評估等作業之適用性，適時進行討論及修改。遵循 ISO 45001 驗證要求，進行風險評估流程，以達到零事故及零災害之願景與目標。

於新進人員教育訓練時，除宣導員工於安全衛生上有應盡之義務外，並強調員工自我保護之重要性，2023 年無員工因通報安全疑慮相關問題及因安全疑慮自行退避至安全場所之懲處紀錄。失能傷害事件：2023 年宏齊員工無任何失能傷害事件。

風險評估分級管理

風險等級	可行管理 / 控制措施
高度風險	不可接受高度風險，需立即採取改善措施： A. 消除或取代危害源 B. 進行整改或其他工程控制措施 C. 空間包圍或隔離 D. 增設局部排氣或加強維護檢查
中度風險	不可接受中度風險，須建立完整管理 / 控制措施： A. 增設整體換氣設備 B. 設置標示 / 警告牌，減少暴露或工作時間 C. 增加安全裝置，維持安全距離（例如 - 安全光閘）
低度風險	可接受低風險，需搭配相關管理措施： A. 穿戴安全防護具（例如耳塞 / 呼吸防護具） B. 加強教育訓練或公告宣導（提升人員認知能力） C. 人員定期健康檢查，加強巡檢
弱度風險	可接受風險，維持現有操作管理

從風險鑑別與評估、管理方案之規劃與執行，以及透過定期與不定期之安全巡檢與變更管理，以持續改善之機制降低員工暴露於有害環境之風險。針對職業安全衛生與環境保護管理，希冀藉由管理循環落實各項工作計畫，以達持續改善之目的，並減少職業災害發生。2023 年末發生任何員工健康與安全之事件，造成違反相關法規而遭主管機關之裁罰。

6.4.4 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

職業安全衛生管理包含之工作者如下：

- 勞工：謂受雇從事工作獲致工資者。
- 承攬人員：與宏齊無僱傭關係，且不具從屬關係，係為宏齊完成一定之工作，於工作完成後，由宏齊給付報酬。如委外由外部廠商提供「設備修繕」、「清潔」、「保全」等服務。

為確保非屬受僱勞工之其他工作者及承攬商之安全與健康，宏齊提供必要之安全衛生教育訓練及醫療協助外，宏齊之共用設施其亦可使用。屬專業性及高風險性之作業，委由專業廠商進行承攬作業，並要求其應遵守職業安全衛生相關規定。涵蓋於管理系統之員工人數 521 人，非員工工作者共 9 人，100% 涵蓋於管理系統內。非員工工作者以廠區內進行活動之承攬商為主，包過保全人員、清潔人員、廠商駐廠人員及進行維保及施工廠商等。

營運據點	2023 年底 工作者人數		以職安衛管理體系進行管理涵蓋 人數	納入內部稽核涵 蓋人數	納入外部驗證涵 蓋人數
	員工	非員工			
	521	9	530	530	530
涵蓋率			100%	100%	100%

宏齊以「災害預防及災害防止」為核心理念，投入資源於廠區內作業之職安衛問題。透過建立職業安全文化、提倡「人人工安」、提出有效對策，強化作業人員之安全意識與防護管理，打造「零」職災環境。

承攬商安全衛生管理

2023 年非員工之工作者亦無發生任何失能傷害事件。宏齊為確保非受僱勞工之其他工作者及承攬商的安全與健康，依 ISO 45001 管理系統和法規要求，訂定「承攬管理辦法」，要求承攬商需自行對所屬員工進行法規規定之安全衛生教育訓練外，承攬商所屬員工於入廠前亦須確實知悉且遵循本公司所提供之安全衛生教育教材、考核、危害告知等相關資訊。

內部負責承攬作業之窗口對於各項工程都必須於施工前提出施工申請、高風險作業管制，且要求承攬商於施工當日召開工具箱會亦進行作業前教育及作業危害分析宣導；在施工期間，內部窗口及承攬商監督人員須巡視現場，確保施工期間工作場所之安全。該程序用於管理承攬商於廠內施工期間之作業安全與衛生，確保承攬商與宏齊之權益。承攬商於工程期間除應遵守合約規定外，且應遵守職業安全衛生法及其相關法令之規定。

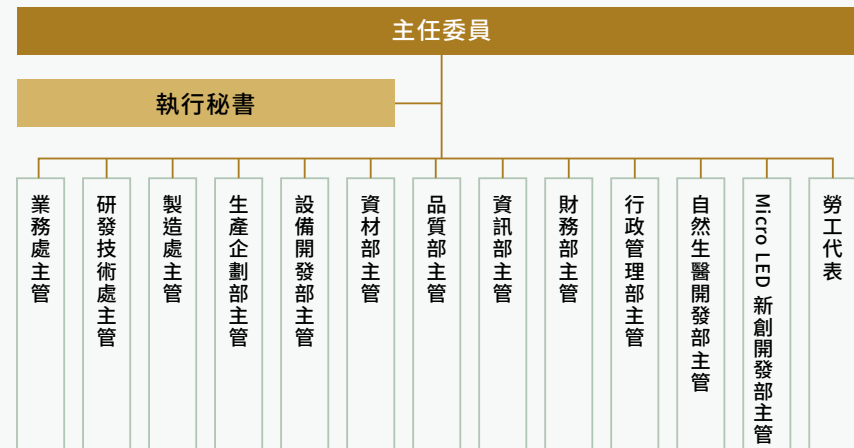
6.4.5 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

職業安全衛生委員會運作情形

每季定期召開職業安全衛生委員會議，檢視風險鑑別結果、監督管理方案之規畫與執行，以及針對績效指標進行檢討與改善，以確保安全衛生政策之落實。職業安全衛生委員會由副總經理擔任主任委員，委員兼執行秘書 2 人，推行委員 17 人，勞工代表 17 人（大於全體委員占比三分之一）。

訂有溝通、參與及諮詢管理程序書，員工隨時可由電話、E-mail 等管道反應相關職安衛意見、進行溝通諮詢，或向勞工代表、單位主管、工安窗口提出，勞工代表亦可於職業安全衛生委員會議上提案討論，事件調查也需經勞工代表會簽方能結案。環安衛相關法令及規範，員工皆可至員工內部網站查詢，並於公共區與作業區設有電子看板，宣導環安相關規定，以充分讓員工瞭解環安資訊與意見反應管道，共同提升工作環境安全。

委員會組織圖



6.4.6 作業環境風險識別與預防作為

為掌握工作環境中的潛在危害風險及危害程度，訂定「危害鑑別與風險評估管理程序書」，安排各部門種子人員接受危害鑑別與風險評估教育訓練，每年定期於 7 月或新設置機台設備前，調查部門之活動、製程、範圍、機台設備、工作項目等作業步驟，評估可能發生的物理、化學、生物、人因工程、社會性等危害類別，估計其可能性與嚴重性，鑑別出危害之風險評估工具，用以分析評估出可能導致危害之潛在風險，並針對高風險項目採取控制預防措施，以利消除風險或降至最低。2023 年完成 659 項危害鑑別，其中必要改善項目有 1 項，均依職業安全衛生管理系統列為環安衛管理方案進行列管。

此外，公司訂有工安巡檢計畫，工安每週進行廠區查核，若發現需改善事項，則請相關部門回覆改善措施與完成日期，由工安進行複查驗收，且於每季職業安全衛生委員會上檢討。

作業環境監測

為掌握廠內作業環境對員工健康的可能影響，做為作業環境危害控制改善之依據，委託合格之作業環境監測機構執行每半年定期之作業環境監測，監測項目包含化學性、物理性有害因子之檢測，區域涵蓋辦公室、無塵室、潔淨室、公共區，監測結果亦公佈使所有員工周知。若有超過法規規定之暴露數值則應規劃危害控制改善方案，且定期於職業安全衛生委員會中提報改善情形。2023 年檢測各作業區域，包含辦公室、無塵室、潔淨室、公共區，測定結果均合乎法規標準。



危害性化學品之處置措施及管理

各製程機台設備使用之危害性化學品，皆妥善儲存於特定場所與規畫之防爆櫃中，且實施必要之管制措施。於儲存場所及儲存容器，皆依據「危害性化學品標示及通識規則」及「GHS 化學品全球調和制度」進行必要之標示管理。執行相關操作的新進或在職現場工作人員，皆定期接受訓練，且在作業區出入口旁邊明顯易見處皆放置安全資料表，便於人員即時查閱，確保緊急事故發生，可立即執行相關緊急應變處置措施。

緊急應變措施與管理

訂定「緊急事件計劃與應變管理程序」且備有緊急應變計畫，包括火災、化學品洩漏、颱風、地震、停電及意外事故等多項意外事件之對應機制，且編制緊急應變組織以因應各種突發狀況。

為確實掌握災害發生時之各種狀況，每半年定期舉辦緊急應變教育訓練與演練，讓所有員工均熟悉應變流程，將災害損失降至最低。為了讓員工確保自身安全，避免危害情況，於入廠時均有實施新人職業安全衛生教育訓練，宣導遇到危及生命安全之情況，可主動避開危險而不會受罰。2023 年共進行 2 場次的全廠緊急應變演練，主題涵蓋火災、地震與化學品洩漏，演練人次為 496 人次。



圖：6-27



圖：6-28



圖：6-29

6.4.7 落實安全教育訓練

宏齊確保員工在工作場所中能夠受到最大程度的保護，實施全面的安全教育訓練，職業安全衛生相關人員依法定期回訓，幫助員工認識和預防潛在的職業風險，提升所有人員安全意識，建立更安心的工作環境。

- 職業安全衛生教育訓練：為每位新進員工提供完整的職業安全衛生教育訓練，以了解在工作場所中如何預防和管理潛在的職業風險。相關培訓資料放置於公司的宏齊教育訓練學院課程講義分享區，以便員工隨時查閱相關信息。
- 危害性化學品教育訓練：危害性化學品是潛在的危險源之一，為每位新進員工提供相關的危害性化學品教育訓練，包括如何避免接觸危害性化學品、如何使用個人防護裝備以及在發生化學事故時應採取的應急措施。
- 緊急應變訓練和演練：每年定期舉辦緊急應變訓練和演練，以幫助員工熟悉應對緊急情況的程序和技能，提高員工的應變能力確保人身安全，減少事故和災害發生時的相關損失。
- 相關規定宣導：不定期透過公告、電子看板及電子信件，向所有員工進行相關規定宣導，以確保公司的安全政策和規定落實。此外，也因應需求及時事安全進行宣導，使員工能夠掌握最新的安全知識和技能。

員工安全教育訓練時數			
訓練類別	課程名稱	訓練人次	訓練總時數 (小時)
安全認知類	新進人員教育訓練	83	249
	一般安全衛生教育訓練	490	490
危害類作業	化學品危害通識教育訓練	212	212
	特別危害作業教育訓練	212	212
緊急應變類	緊急應變教育訓練	164	1312
	緊急疏散演練	394	394

職業安全衛生管理人員訓練時數			
職安衛證照類型	應訓人數	受訓總時數	訓練完成率
甲種職業安全衛生業務主管	4	每二年 6 小時	100%
甲級職業安全 / 衛生管理師	1	每二年 12 小時	100%
乙級職業安全衛生管理員	2	每二年 12 小時	100%

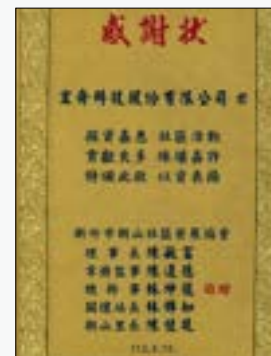
6.5 社會貢獻

社區參與

宏齊長期投入社區發展，關懷鄉村弱勢家庭、獨居老人，合併社區拓展推廣年長人才藝活動、穩定長輩們生活飲食，提升鄉村居民友好關係，使長輩們擁有健康的身心靈。尊重地區信仰文化，貢獻社區宗教文化傳承。企業更創造地方社區青年人就業機會，培育社區青年人才以及鼓勵中高年齡就業，促進社區經濟生活永續發展。宏齊科技坐落於新竹市香山區鄉村地區，透過支持地方社區活動推廣計畫，改善獨居長輩免於擔心餐食問題、提升女性長輩自信；支持社區展開各式活動，促進社區長輩出門互動；尊重社區宗教文化促進傳承與延續，每年度贊助地方社區新台幣伍萬貳仟元貢獻活動經費。企業達成社區生活經濟發展貢獻，創造地區青年就業機會，培育地區青年人才以及雇用中高年齡鼓勵二度就業，提升社區整體經濟發展；鄰近地方區域就業人數達員工人數 22%。



圖片 30：社區捐贈感謝狀頒發



圖片 31：社區捐贈感謝狀



圖片 32：社區捐贈感謝狀



圖片 33：社區感謝函文

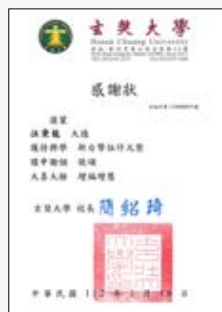


圖片 34：社區感謝函文

社會公益 / 教育興學

宏齊科技支持教育護持興學。產學合作方式深入大專院校與科技論文，鼓勵青年學子創新開發，促進科技發展；贊助 TOSIA 科技論文獎、捐贈玄奘大學教育興學金新台幣伍萬伍仟元。支持警察機關維護人民辛勞之捐贈；支持公益團體，鼓勵身心障礙朋友們自立生活；支持台灣辛苦耕耘農民永續發展；關懷失依、失能、失智老人；深耕兒童及青少年的教育，幫助清寒學子衣食無虞。

認購台灣小農產品、藉由認購公益團體禮盒，將愛心傳遞到客戶、供應商、員工及其家庭，共創友善愛心起念。實踐年度捐贈警察機關、認購台灣小農產品（花蓮縣農產品、雲林縣綜合小農產品）、認購身心障礙朋友公益禮盒（仁愛基金會）、約達新台幣捌拾肆萬柒仟叁佰貳拾元；捐贈警察機關新台幣拾萬元；認購華山基金會中秋禮盒關懷失依、失能、失智老年人，共伍佰陸拾名長輩受惠。



圖片 35：玄奘大學感謝狀



圖片 36：TOSIA 感謝狀



圖片 37：華山基金會關懷失依失能等老年人



圖片 38：仁愛基金會



圖片 39：花蓮縣農產品



圖片 40：雲林縣農產品

企業員工環保理念宣導

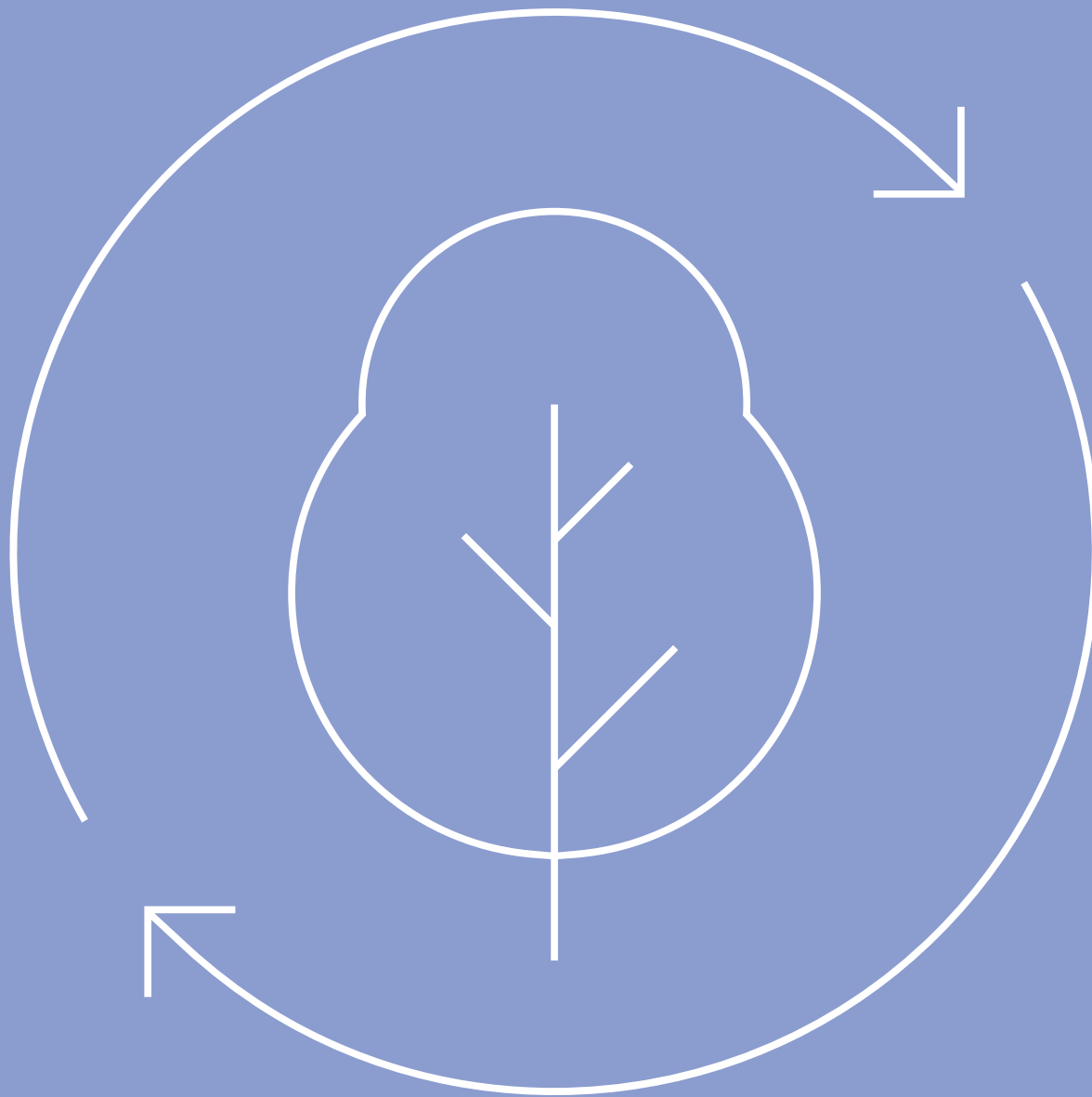
企業從生活的基本推廣環保理念如下列舉：

1. 文宣方式教育企業員工飲水思源、隨手關燈等觀念。
2. 文件檔案積極改善 e 化系統，開發系統化替代紙張；提倡善用作廢空白面文件回收再使用。
3. 落實教育員工資源回收，配合政策設置垃圾分類規劃。
4. 企業內提倡禁用免洗筷，鼓勵全體同仁與訪客用餐使用環保筷。

SECTION

7

永續供應鏈管理



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：

- 1 年度採購金額前 10 大供應商（扣除向客戶採買及代理商）
- 2 關鍵零部件
- 3 唯一供應來源或不可替代廠商
- 4 高汙染或高耗能製程產業

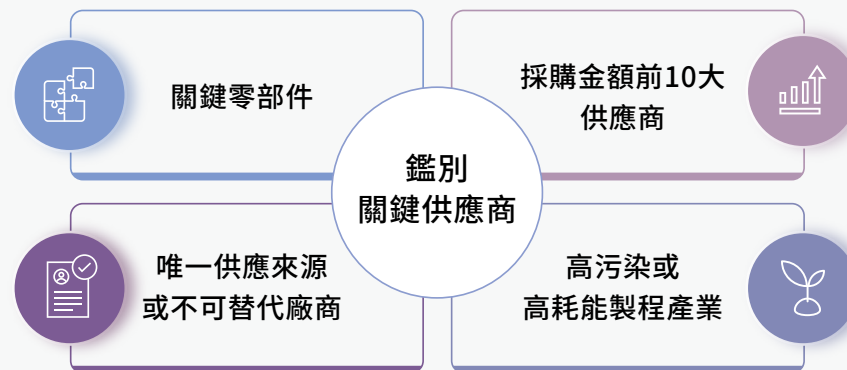


圖 7-1：鑑別關鍵供應商

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

7.2.3 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 425 家，主要的廠商大部份分布在台灣，非常符合在地採購的原則，分布如下表：

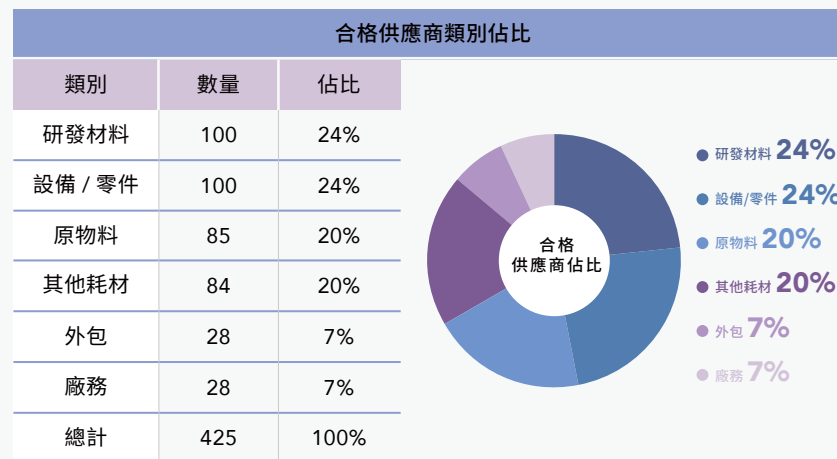


表 7-1：合格供應商類別佔比

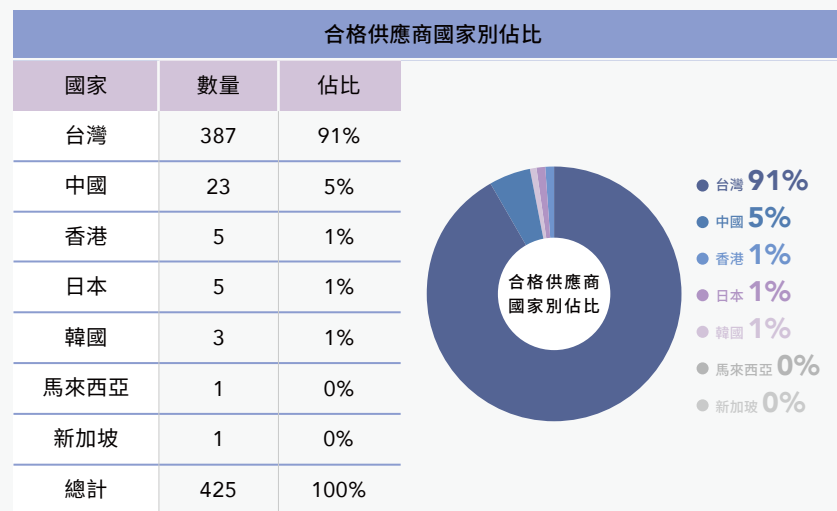


表 7-2：供應商國家別佔比

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：



圖 7-5：供應鏈管理三個階段

7.3.1 供第一階段 - 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，遵遁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 | 5 禁止體罰，精神或肉體的強制措施和謾罵 |
| 2 提供一個健康，安全的工作環境 | 6 工作時間符合法令規定 |
| 3 集會結社的自由 | 7 工資給付符合法令規定 |
| 4 避免歧視 | |

(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 | 3 遵守保密義務原則 |
| 2 遵守廉潔陽光原則 | 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，除了以每月評估品質、服務、交期…等能力之外，並在新的一年度初規劃「供應商稽核計畫表」中結合宏齊供應鏈行為準則稽核表，期可帶動供應鏈持續改善。

宏齊科技每年度執行供應商稽核，於 2023 年度共執行 13 家供應商稽核，分別為晶片類三家、板材類三家、耗材類三家及外包類兩家。年度計畫完成度 100%，受稽供應商皆已完成相關改善且 100% 為合格供應商。宏齊科技秉持社會企業責任精神，將持續宣導供應商導入 RBA 及 ESG 相關要求及實踐。



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鈹、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（鈹、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」。

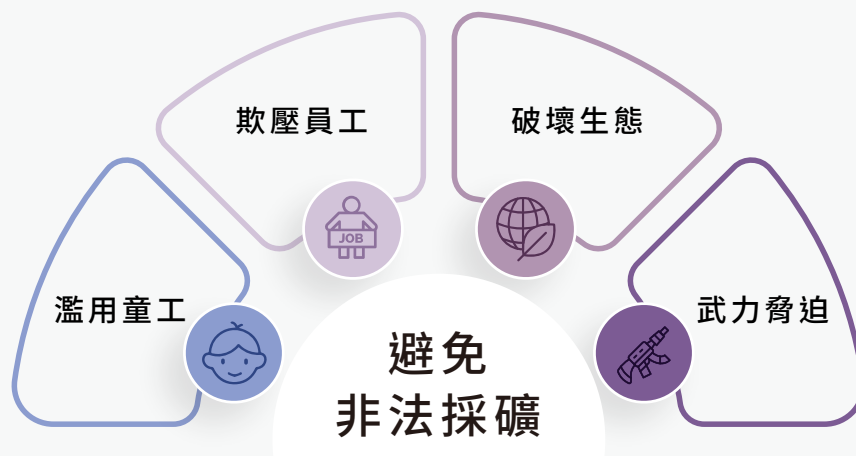


圖 7-6：非法採礦造成的問題

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，是能夠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
 - 2023 年包裝材料回收以數量統計，節省金線線軸 6,121 個，料帶塑膠捲軸 1,925 個，共節省 NT 664,880 元

包裝材料回收			
年份	金線線軸 (NT 30 元 / 線軸)	料帶塑膠捲軸 (NT 250 元 / 捲軸)	總計 (NT)
2021	10,347 個	4,976 個	1,554,410 元
2022	5,433 個	3,370 個	1,005,490 元
2023	6,121 個	1,925 個	664,880 元

7.5.2 棧板回收再利用

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

木材棧板 (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
- 2023 年回收的數量統計共 384 個，共節省 NT76,800 元

棧板回收再利用		
年份	木材棧板 (NT 200 元 / 個)	總計 (NT)
2021	1,032 個	206,400 元
2022	576 個	115,200 元
2023	384 個	76,800 元

SECTION

8

綠色創新研發



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。

因此世界各國陸續宣示「2050 淨零排放」行動，歐盟更提出「碳邊境調整機制 (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM)」要求進口產品依碳含量繳交 CBAM 憑證，以加速各國減碳進程。另外，美國參議院在 2022 年 6 月提出的清潔競爭法案 (Clean Competition Act, 簡稱 CCA) 已通過二讀，若法案三讀通過，預計最快在 2024 年生效，其涵蓋產業多達 25 種，且是立即開徵關稅。我國為出口導向經濟體，未來勢必面對國際碳管制加嚴的挑戰，須提前布局淨零轉型及供應鏈減碳，產業轉型已刻不容緩。

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。



圖 8.2-1：大安森林公園二氧化碳吸收量 389 噸 / 年 圖片來源：台北旅遊網

8.3 宏齊的減碳發展方向

宏齊創立於 1995 年，提供表面黏著封裝 SMD(Surface Mount Device) 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。

宏齊為落實環境保護承諾，以綠色營運與低碳產品作為環境永續策略方針，特別制定環境管理物質管理規範，明文規定供應商所提供之產品須符合政府相關環保規章及歐盟 RoHS(Restriction of Hazardous Substances) 指令，並要求供應商 (含外包商) 提供「環境管理物質不使用證明書」佐證。針對產品所使用之原物料或製程中所含禁止使用物質、計劃廢棄物以及對象範圍進行規範，以達到符合政府法規及保護地球環境、減輕對生態系統影響的目的，並作為公司相關部門、供應商對環境管理物質使用之依據。

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(Chip On Board) 板上晶片封裝到現今的 CSP (Chip Scale Package) 晶片級封裝。

CSP (Chip Scale Package) 即晶片級封裝，從 IC 封裝技術演變而來，指的是封裝尺寸不超過晶片尺寸 1.2 倍的封裝元件。宏齊於 2013 年起即開始進行 CSP (Chip Scale Package) 晶片級封裝結構的開發，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久元自製設備的優勢下，決心投入全新產品的開發與應用，爭取公司轉型的契機，開創新興藍海市場。

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 (Chip Scale Package) 晶片級封裝結構無須基板、使用倒裝晶片 (Flip Chip) 不需要打線，可有效縮小封裝體的尺寸，且元件組成介質少、熱阻低、散熱效果更佳，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。

熱傳導途徑

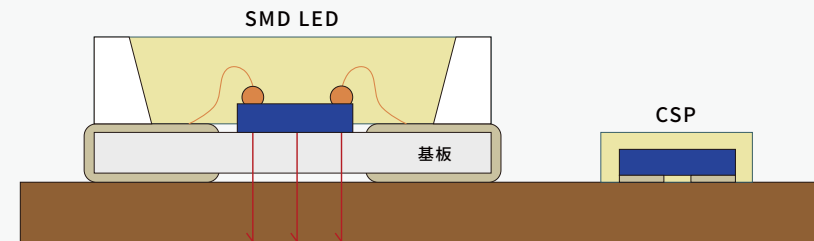


圖 8.3-1：CSP 封裝與傳統封裝的區別

另外 ~ 公司特別成立設備開發部門，來改善工廠端的自動化程度及耗能設備，目前已成功開發雷射焊接設備 (Laser Reflow) 可用來取代傳統迴焊爐 (Reflow)。傳統迴焊爐 (Reflow) 依機台種類不同而有複數個溫控區，每個溫控區的溫度可編程設定，每次開機從室溫到設定溫度約需 1 個小時，因製程溫度調整很花時間，因此大部分的時間機台不會關機，導致沒有生產的時候機台也是持續在加熱耗能，切換型號時需更改設定溫度，等待升降溫的時間也約需 1 個小時，造成工廠端無效耗能與無效工時的比例非常高，可說是相當浪費能源與時間的製程設備。

雷射焊接 (Laser Reflow) 的開發可改善傳統迴焊爐 (Reflow) 以上所提的問題，除了大幅降低耗能，避免無效耗能與無效工時，還能省略氮氣的使用一舉數得，其改善效益如表 8.3-1。

項目	雷射焊接 (Laser Reflow)	迴焊爐 (Reflow)
氮氣	無	40Nm3/her
電力 /KW	1.5	111
占地面積 / 平方公尺	1.15	9.38
Cooling	6L/min	10-20L/min
熱均勻度 /°C	>10	>10

表 8.3-1：雷射焊接 vs. 傳統迴焊爐

8.4 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 = 越省電 = 碳排放越少。

1 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。

2 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(Surface Mount Device) 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 8.4-1：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

8.5 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(Surface Mount Device) 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：宏齊與久元在各自專業領域分工合作創造雙贏

8.5.1 Mini LED 產品開發

宏齊在 CSP (Chip Scale Package) 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，不只帶來與 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

8.5.2 IR / VCSEL / Light sensor / Gate driver 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，穿戴式感測應用 / VR(Virtual Reality) 虛擬實境 / AR(Augmented Reality) 擴增實境 / 2D&3D 感測 / 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：產品主要應用市場

8.5.3 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(Augmented Reality) 擴增實境眼鏡、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。宏齊目前正在發展 QD(Quantum Dot) 量子點色轉換技術，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，就必需有令人彷彿置身真實世界的 AR(Augmented Reality) 擴增實境 /VR(Virtual Reality) 虛擬實境顯示裝置，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，宏齊也在進行 Micro LED 相關的技術開發，以創造產品更高的價值。

應用	數位顯示	電視 / 家庭劇院	車用
尺寸 (inch)	150 ~ 220	32 ~ 100	6 ~ 12
PPI	20 ~ 30	40 ~ 80	150 ~ 250
晶片數量 (M)	24.9	24.9	4.1
晶片尺寸 (um)	80 ~ 100	50 ~ 80	30 ~ 50
應用	穿戴式 / 手錶	手機	頭戴式顯示器 / AR / VR / MR
尺寸 (inch)	1 ~ 1.5	4 ~ 6	0.5 ~ 1
PPI	200 ~ 300	300 ~ 800	450 ~ 2000
晶片數量 (M)	0.4	6.2	49.8
晶片尺寸 (um)	10 ~ 30	30 ~ 50	1 ~ 5

圖 8.5.3-1：Micro LED 產品主要應用市場

8.5.4 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 8.5.4-1：宏齊科技榮獲「第二十屆傑出光電產品獎」殊榮 / 右圖 8.5.4-2：宏齊科技榮獲「新竹科學園區創新產品獎」殊榮



圖 8.5.4-3：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。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、不得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。

類型 / 國別	台灣	中國	美國	韓國	德國	日本	歐盟	總計
發明專利	138	77	105	9	2	4	1	320
新型專利	110	95	0	6	10	7	0	220
設計專利	16	11	13	5	2	0	0	47
總計	264	183	118	20	14	11	1	611

表 8.6.4-1：宏齊專利獲證數量

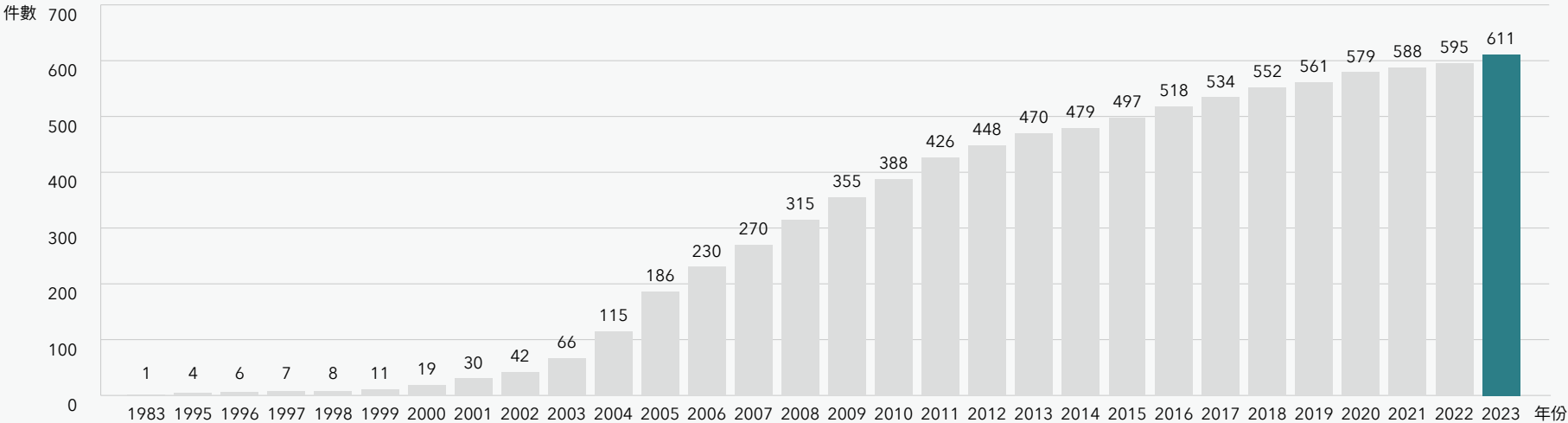


表 8.6.4-2：宏齊歷年專利數量

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。

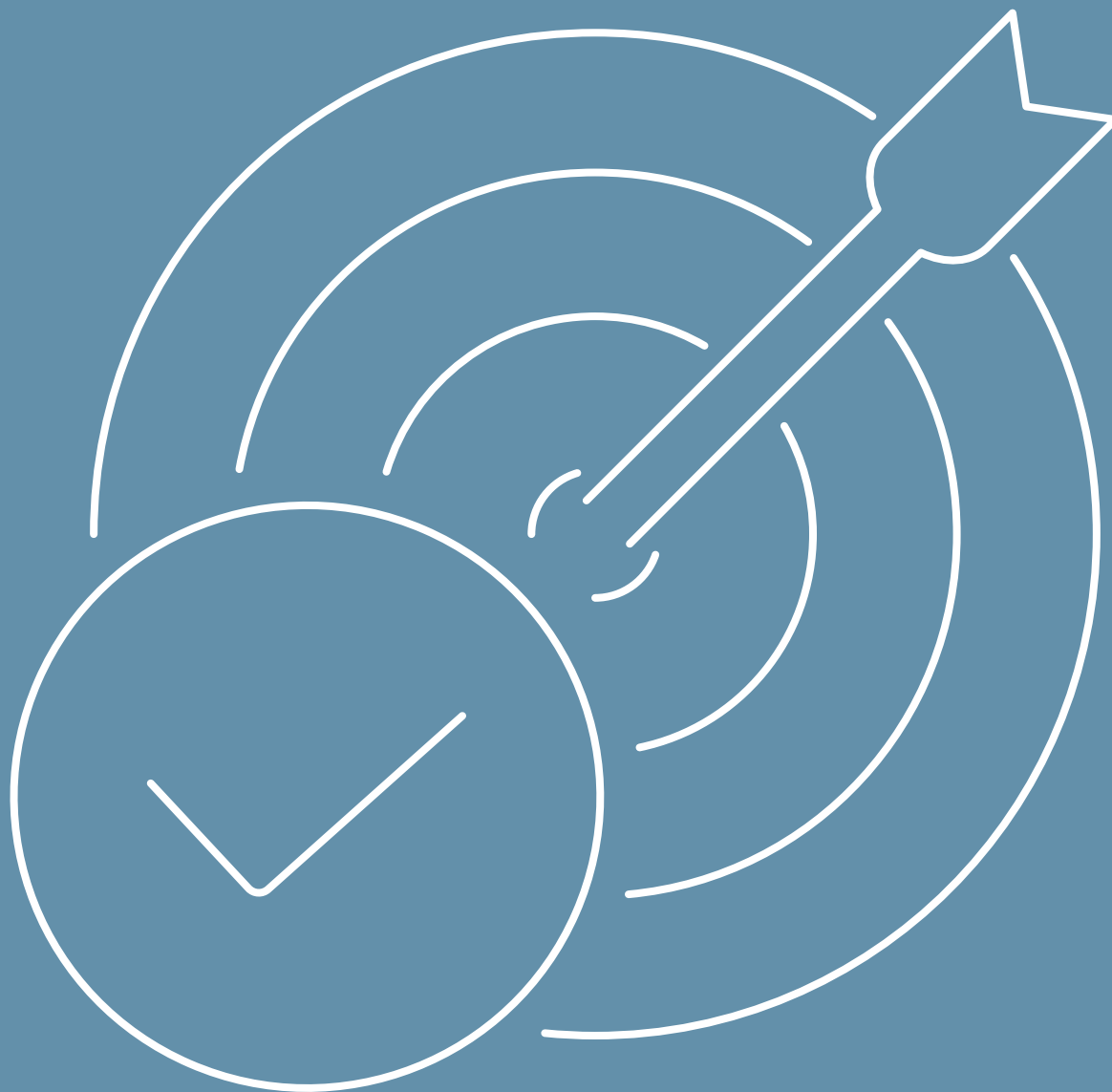
Harvatek	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
組別	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額
製造 - 設備	21,401,156	33,026,922	29,291,958	36,723,451	22,491,657	17,416,353	17,052,269	11,318,316
製造 - 生產	4,499,563	6,550,143	5,430,819	5,710,410	5,370,327	4,752,519	3,764,225	2,198,885
製造 - 生技	1,224,791	8,752,521	3,844,970	4,083,961	4,209,293	6,515,389	5,269,809	2,885,026
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	1,573,433
IE	52,379,000	22,291,854	23,519,601	22,288,520	20,364,051	34,544,407	15,424,554	14,089,129
研發	-	-	22,285,397	29,401,376	14,728,521	8,064,943	6,378,670	6,429,327
Total	85,692,035	71,767,774	86,374,128	100,076,222	68,912,851	73,626,448	50,391,921	38,494,116

表 8.7-1：Cost Down 委員會歷年節省金額

SECTION

9

未來展望



9 未來展望

一場突如其來的疫情在世界各地蔓延，影響著你我的生活，促使各國提升對個人及公共衛生的關注，也突顯出自然環境對人類的影響與重要性，同時也讓各企業對於環境，社會，利害關係人等更加的重視。未來宏齊科技將更加重視公司與自然環境 / 社區互助 / 公司治理的密切關係，關注於國際變化、環保衛生等議題，並投入人力資源於環境 (Environmental)、社會 (Social) 及企業治理 (Governance)，期望公司永續發展。

宏齊科技將減碳績效列為管理指標之一，相較於法規，提早對於公司營運的碳排放，進行調查、記錄、管控與降低，並將其與未來規畫作結合，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垃圾量的降低。

接續下來，將會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。以持續改善的方式進行節能減碳，達到永續發展的目標。公司治理以持續獲利並回饋員工與社會為主軸，發展永續經營的卓越企業為目標，並執行相關的規劃與策略，展望未來。重視員工，職業健康和 safety 作為基本的要素，持續關注與提升之外。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，進而貢獻於公司的永續發展。

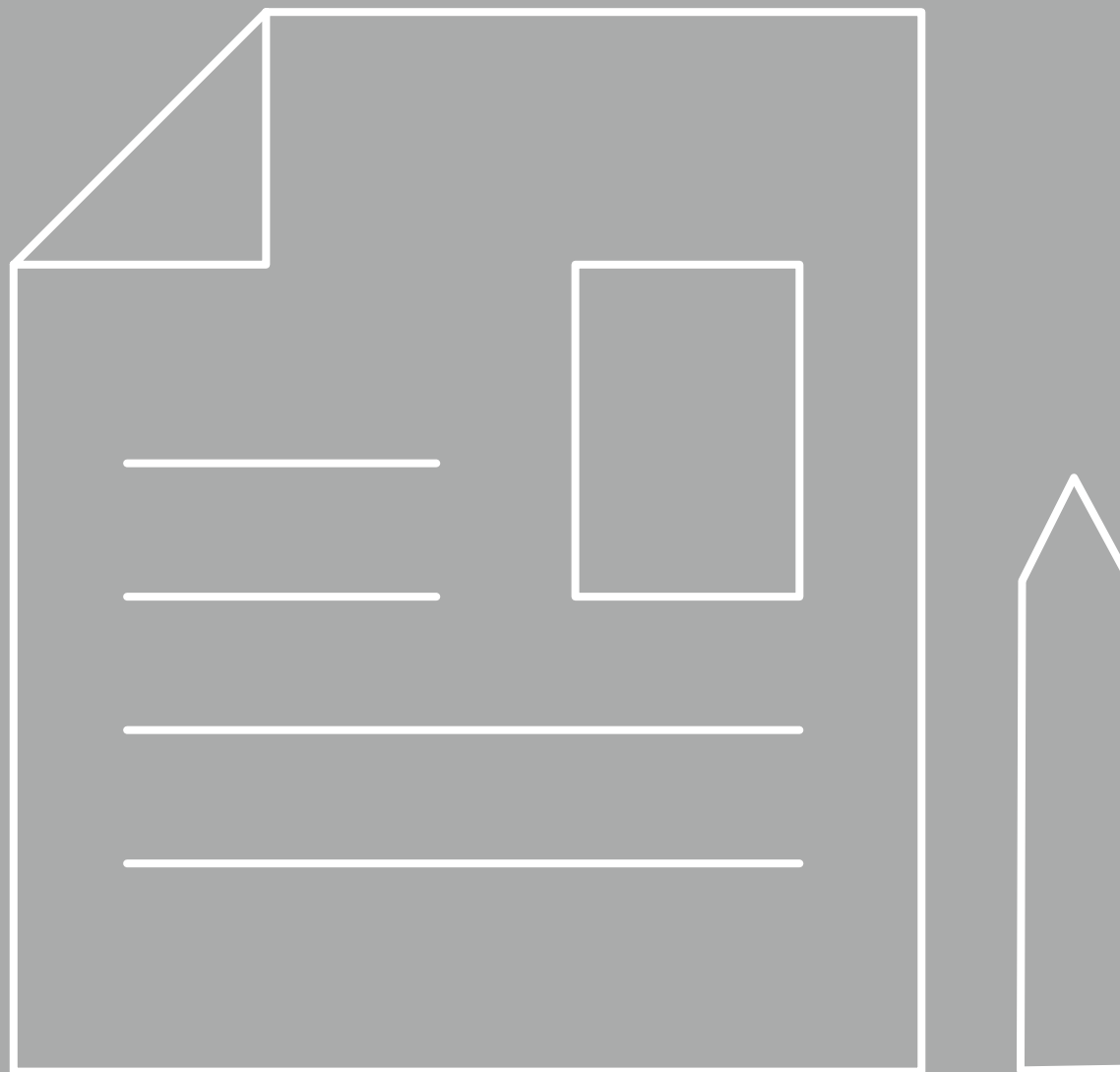
宏齊科技重視利害關係人的意見，並將 ESG 相關議題與利害關係人調查相結合，將調查的結果納入公司年度計畫與策略目標。為了公司的永續發展，避免風險影響公司營運，將變得十分重要，對於影響公司營運之風險進行評估、避免與降低風險因子所造成的營運影響，特別針對資訊安全層面，由於目前資安的威脅與風險，日益增加，因此，公司必需投入更多資源進行資安的風險避免，包含系統面和人員教育面都必須顧全，除了風險管理，同步關注機會的存在，機會與風險管理將是公司營運的利器。

新產品開發與布局期望減少能量的損耗，發揮更大的效能，以此為節能減碳的利器，對自然環境的保護與科技發展都能夠有所貢獻。攜手供應商並結合客戶一同進行 ESG 規劃與發展，共同成為永續發展的卓越企業。

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，使得宏齊科技自身能夠達成永續發展的卓越企業，也能夠與上下游的供應商與客戶共同努力，互相學習彼此長處與互補對方之不足，藉由整體的生產與供應鏈配合之下，同步發展以成為 ESG 永續發展的一員。

APPENDIX

附件



GRI2：一般揭露 2021	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1. 公司概況	6
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1. 公司概況	6
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1. 公司概況	6
	2-4	資訊重編	1. 公司概況	6
	2-5	外部保證 / 確信	1. 公司概況	6
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1. 公司概況	6
	2-7	員工	6.1.1- 人力分布	55
			6.1.2- 新進員工分布狀況	56
			6.1.3- 離職員工分布狀況	58
	2-8	非員工的工作者	6.4.2 健康職場：守護員工身心健康	76
治理	2-9	治理結構及組成	4.1 公司治理、4.1.1 公司治理架構	37
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	4.1 公司治理、4.1.1 公司治理架構	37
	2-11	最高治理單位的主席	4.1 公司治理、4.1.1 公司治理架構	37
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.1 公司治理、4.1.1 公司治理架構	37
	2-13	衝擊管理的負責人	董事長的話	4
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事長的話	4
	2-15	利益衝突	4.1 公司治理	37
	2-16	溝通關鍵重大事件	4.1 公司治理	37
	2-17	最高治理單位的群體智識	4.1.2 董事會及委員會	38
	2-18	最高治理單位的績效評估	4.1.3 董事會運作情形	39
	2-19	薪酬政策	4.1 公司治理	37
	2-20	薪酬決定流程	4.1 公司治理	37
	2-21	年度總薪酬比率	6.2.2 薪酬保障	62
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4
	2-23	政策承諾	6.2.4 人權維	65
	2-24	納入政策承諾	董事長的話	4

GRI2：一般揭露 2021	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
策略、政策與實務	2-25	補救負面衝擊的程序	3.3.2 鑑別議題衝擊程度	25
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3.2 鑑別議題衝擊程度	25
	2-27	法規遵循	4.1.8 法規遵循	44
	2-28	公協會的會員資格	/	/
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	3.3.6 重大永續議題管理方針	35
	2-30	團體協約	目前無工會組織，因此尚未有員工簽署團體協約	/

GRI3：重大主題 2021	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	3.3.2 鑑別議題衝擊程度	25
	3-2	重大主題列表	3.3.4 優先揭露之重大永續議題	32
	3-3	重大主題管理	3.3.6 重大永續議題管理方針	35

GRI 200	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1.7 經營績效 / 6.2.2 薪酬保障	43 / 62
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.3 公司治理與風險管理	13
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	6.2.2 薪酬保障	62
	201-4	取自政府之財務補助	2023 年未有此情形	/
GRI202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.1.1- 人力分布	55
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.1- 人力分布	55
GRI203：間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.3.2 鑑別議題衝擊程度	25
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	3.3.2 鑑別議題衝擊程度	25
GRI204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	7.2.4 供應商型態分析	94

GRI 200	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.1.6 落實誠信經營保障股東權益	42
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.1.6 落實誠信經營保障股東權益	42
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	6.3.1 員工訓練規劃	71
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.1.6 落實誠信經營保障股東權益	42
GRI206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 公司治理與風險管理	13
GRI207：稅務 2019	207-1	稅務方針	2.3 公司治理與風險管理	13
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 公司治理與風險管理	13
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 公司治理與風險管理 / 3.2 利害人關係溝通	13 / 20
	207-4	國別報告	2.3 公司治理與風險管理	13

GRI 300	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	不適用	/
	301-2	使用的可再生物料	目前沒有使用	/
	301-3	回收產品及包材	7.5 供應商永續互動參與 /7.5.1 包裝材料回收（不適用公式）	97 / 98
GRI302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.2.1 能源使用	47
	302-2	組織外部的能源消耗量	不適用	/
	302-3	能源密集度	5.2.1 能源使用	47
	302-4	減少能源消耗	5.2.3 減量行動與成效	50
	302-5	降低產品和服務的能源需求	8.3 宏齊的減碳發展方向	99
GRI303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	不適用	/
	303-2	與排水相關衝擊的管理	不適用	/
	303-3	取水量	5.3.1 水資源管理	50
	303-4	排水量	5.3.1 水資源管理	50
	303-5	耗水量	5.3.1 水資源管理	50

GRI 300	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI304：生物多樣性 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	不適用	/
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	不適用	/
	304-3	受保護或復育的棲息地	不適用	/
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	不適用	/
GRI305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體排放	49
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體排放	49
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體排放	49
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.2.2 溫室氣體排放	49
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2.3 減量行動與成效	50
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	5.2.2 溫室氣體排放	49
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其他重大的氣體排放	5.3.3 空氣污染防制	51
GRI306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	不適用	/
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊管理	不適用	/
	306-3	廢棄物產出種類及量	5.3.4 廢棄物管理	51
	306-4	廢棄物回收方式、種類與量（分廠內、廠外）	5.3.4 廢棄物管理	51
	306-5	廢棄物處置方式、種類與量（分廠內、廠外）	5.3.4 廢棄物管理	51
GRI307：有關環境保護的法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	5.1.5 環保法規遵循	47

GRI 300	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	5.3.4 廢棄物管理 / 7.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認	51 / 94
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	7.3.2 第二階段 - 持續精進 ESG 管理	95

GRI 400	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.1.2 新進員工分布狀況 /6.1.3- 離職員工分布狀況	56 / 58
	401-2	提供給全職員工的福利	6.2.2 薪酬保障	62
	401-3	育嬰假	6.1.3 離職員工分布狀況	58
GRI402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	6.2.1 工作與就業權益保障	60
GRI403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理系統	76
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查	85
	403-3	職業健康服務	6.4.2 健康與安全職場	76
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.4.5 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	87
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.5 落實安全教育訓練 6.3.1 員工訓練規劃	87 / 71
	403-6	工作者健康促進	6.4.2 健康與安全職場	76
	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	6.4.6 作業環境風險識別與預防作為	87
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.4 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	86
	403-9	職業傷害	6.4.2 健康與安全職場	76
	403-10	職業病	6.4.2 健康與安全職場	76

GRI 400	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.2 教育訓練統計	74
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 員工訓練規劃	71
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	6.3.3 績效回饋與發展	75
GRI405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	6.1.1- 人力分布	55
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	6.2.2 薪酬保障	62
GRI406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	6.2.1 工作與就業權益保障 / 6.2.4 人權維護	60 / 65
GRI407：結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	6.2.4 人權維護	65
GRI408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.2.1 工作與就業權益保障 / 6.2.4 人權維護	60 / 65
GRI409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.2.4 人權維護	65
GRI410：保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	6.3.1 員工訓練規劃	71
GRI411：原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	6.2.4 人權維護	65
GRI412：人權評估 2016	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	6.2.4 人權維護	65
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	6.2.4 人權維護	65
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	2023 年未有此情形	/
GRI413：當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.5 社會貢獻	90
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	2023 年未有此情形	/

GRI 400	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	7.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認	95
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	7.3.2 第二階段 - 持續精進 ESG 管理	96
GRI415：公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2023 年未有此情形	/
GRI416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	8.3 宏齊的減碳發展方向	100
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2023 年未有此情形	/
GRI417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	8.3 宏齊的減碳發展方向	100
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2023 年未有此情形	/
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 利害人關係溝通	20
GRI418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3.2 鑑別議題衝擊程度	25

產業 _ 科技與通訊 行業 _ 半導體		SASB		
揭露主題	指標編號	會計指標	章節說明	頁碼
溫室氣體排放製程	TC-SC-110a.1	揭露下列溫室氣體排放資訊： (1) 全球溫室氣體總排放量 (範疇 1) (2) 來自全氟化合物 (PFCs) 的總排放量	5.2.2 溫室氣體排放	49
	TC-SC-110a.2	論述管理範疇一排放量的短中長期策略或計畫、減量目標及其績效分析	5.2.2 溫室氣體排放	49
製程能源管理	TC-SC-130a.1	揭露下列能源耗用資訊： (1) 能源總耗用量 (含燃料、電力)	5.2.1 能源使用	47

產業 _ 科技與通訊 行業 _ 半導體		SASB		
揭露主題	指標編號	會計指標	章節說明	頁碼
製程能源管理	TC-SC-130a.1	(2) 使用電網占總能源耗用之百分比 (3) 使用再生能源占總能源耗用之百分比 "	5.2.1 能源使用	47
水資源管理	TC-SC-140a.1	揭露下列水資源取用資訊： (1) 取水量自水資源壓力區（高度與極 高） 取水量占總取水量的百分比 (2) 耗水量，自水資源壓力區（高度與極 高） 耗水量占總耗水量的百分比	5.3.1 水資源管理	50
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	揭露製造過程中產出之有害廢棄物重量以及其回收百分比	5.3.4 廢棄物管理	51
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	論述如何評估、監控與減少員工暴露於有害環境的方法及成果	6.4.6 作業環境風險識別與預防作為	87
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康與安全法規相關之事件	2023 年無發生員工健康和 安全違規相關之事件	/
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明 (1) 外籍員工百分比 (2) 外派員工百分比	6.1.2 新進員工分布狀況	56
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 I EC62474 宣告物質的產品銷售金額百分比	不適用	/
	TC-SC-410a.2	在處理器整體系統層面的能源效率： (1) 伺服器、(2) 桌上型電腦、 (3) 筆記型電腦	不適用	/
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述關鍵原物料使用的風險管理	7.2.3 採購在地化的策略	94
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	因反競爭行為違反相關法規之事件所造成的損失總金額	4.1.8 法規遵循	44

指標編號		活動指標		章節說明		頁碼			
TC-SC-000.A		總生產量		8. 綠色創新研發		99			
TC-SC-000.B		從自有廠區生產的百分比		8. 綠色創新研發		99			
TCFD									
核心因素		揭露內容		建議揭露事項		章節說明		頁碼	
治理		揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況		a. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。		4.1 公司治理		37	
				b. 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		2.3 公司治理與風險管理		13	
策略		針對組織業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊		a. 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。		2.3 公司治理與風險管理		13	
				b. 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。		2.3 公司治理與風險管理		13	
				c. 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）。		2.3 公司治理與風險管理		13	
風險管理		揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險		a. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。		2.3 公司治理與風險管理		13	
				b. 描述組織在氣候相關風險的管理流程。		2.3 公司治理與風險管理		13	
				c. 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。		2.3 公司治理與風險管理		13	
指標和目標		針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標		a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。		2.3 公司治理與風險管理		13	
				b. 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。		5.2 管理能源與溫室氣體		47	
				c. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。		2.3 公司治理與風險管理		13	

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

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

Harvatek International Corporation

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