

HARVATEK 宏齊科技

LIGHTING YOUR FUTURE

2024 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

	關於宏齊	P 04	5	多元共融與社會責任	P 64
	About this report			Diversity and inclusion and social responsibility	
1	永續經營與風險管理	P 09	6	未來展望	P 99
	Sustainable management and risk management			Future outlook	
2	公司治理與誠信經營	P 24	7	附錄	P 101
	Corporate Governance and Integrity Management			Appendix	
3	綠色產品與創新研發	P 38			
	Green products and innovative research and development				
4	減碳管理與環境永續	P 57			
	Carbon reduction management and environmental sustainability				

關於宏齊

- 05 董事長的話
- 06 關於本報告書
- 07 公司概況

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永續發展。我們深知企業的成長不僅是財務數字的提升，更意味著對環境、社會與公司治理（ESG）責任的承擔。過去一年，全球經歷了前所未有的挑戰，從氣候變遷引發的極端氣候災害到新冠疫情的全球蔓延，這些事件不僅影響了我們的營運模式，也促使我們重新思考企業所扮演的角色與應盡的責任。

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，並致力於減少生產製程中的碳排放。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各環節，確保產品整個生命週期的環境影響降至最低。

在社會責任方面，宏齊科技堅持為員工提供安全、健康的工作環境，並透過持續的教育訓練，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、文化與環境保護等社會事業，落實回饋社會的承諾，期望與社會各界共同成長。

在公司治理方面，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合規，並透過定期與股東及利害關係人溝通，建立互信與共識，以落實誠信經營理念。

展望未來，宏齊科技將持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，透過持續深入的 ESG 實踐，不僅能夠提升企業競爭力，更能夠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、員工及合作夥伴的支持與努力。正因為有你們的共同投入，宏齊科技才能在瞬息萬變的世界中持續前行，創造更多的可能性。



董事長

沈華龍

關於宏齊

本永續報告書由宏齊科技股份有限公司依據國際標準與主管機關規範進行編製，系統化呈現本公司在經濟、環境、社會等面向的永續績效與風險管理策略。報告編撰過程中，本公司參考了業界通用的架構與原則，並著重凸顯宏齊科技於 LED 封裝產業中的永續實績與風險管理作為，內容完整反映公司在永續發展上的承諾與行動。

報告準則與依循規範：本報告書遵循下列準則與框架編制：

- GRI 永續報告準則：依據全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之永續報導標準進行資訊揭露（採用 2021 年版核心選項）。
- SASB 永續會計準則：參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 半導體產業標準指標，揭露產業特有的永續績效。
- TCFD 氣候相關財務揭露框架：依循氣候相關財務揭露工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 建議之「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大要素，強化氣候變遷風險與機會的管理。
- 臺灣證券交易所規範：符合臺灣證券交易所《上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法》等相關法規要求，確保報告內容符合主管機關規定。

透過上述架構，本公司在本報告中說明企業永續推動過程中所面臨的風險、課題及解決方案，同時依據 TCFD 的核心要素有效管理氣候變遷相關風險與機會。以上準則的運用使本報告書內容更具透明度和公信力。

報告期間與範疇：本報告書涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之營運績效與相關數據，為年度性報告（上一期報告發布於 2024 年，現行報告於 2025 年刊載）。報告範疇涵蓋宏齊科技整體營運據點（包含臺灣新竹等主要生產基地），反映本公司及其子公司在上述期間內的永續表現。本期報告相較前期在組織範圍或供應鏈邊界上無重大變動；如有任何因應組織調整導致的資料變動或重新計算，皆已在報告中註明說明。

報告編制單位與聯絡方式：本報告書由宏齊科技「永續發展委員會」彙整編製，經公司內部跨部門資料審核與管理階層核定後發布。如對本報告有任何疑問或建議，歡迎聯絡本公司承辦單位：

- 聯絡窗口：行政部 經理 李佳慈
- 聯絡電話：(03) 539-9889 分機 1809
- 電子郵件：cindy@harvatek.com.tw
- 公司地址：30094 新竹市中華路五段 522 巷 18 號

公司概况

宏齊科技自 1995 年創立於台灣新竹科學園區，歷經多年深耕，已發展為全球領先的 LED 元件與光電解決方案供應商。公司專注於高效能 LED 技術的研發與應用，產品廣泛涵蓋照明、顯示技術、車用電子等多元領域，並透過穩固的全球營運網絡與廣泛的客戶基礎，持續推動光電產業創新與升級。

宏齊科技主要從事發光二極體（LED）之封裝設計、製造、測試及產品進出口業務，屬於 LED 產業鏈下游的重要封裝環節，長期扮演產業中關鍵的策略夥伴。近年來，隨著智慧家電、行動通訊與消費性電子市場的蓬勃發展，體積小、省電、壽命長且具高耐受力的表面黏著型 LED 需求大幅提升。其應用涵蓋智慧型手機、平板、筆記型電腦、智慧音箱、電競設備、AR/VR 裝置、藍牙耳機、小間距顯示器、穿戴式設備、印表機與車載系統等，廣泛應用於發光與感測元件領域。

公司目前每月 LED 總產能達 2700KK（2700 百萬顆），所有產品皆由自有廠區生產完成，產出比例為 100%，有助於確保製程品質一致性與生產彈性，並強化營運自主與供應鏈韌性。

目前宏齊科技的產品行銷對象包括 OEM 廠商、國內外品牌大廠、通路代理商、貿易零售商、終端應用製造商及設計服務商（Design House），銷售市場遍及全球，並以亞洲為主要重點市場。未來，公司將持續以 SMD LED 封裝技術為核心，發展 Mini LED、Micro LED、IC 封裝等新產品線，結合模組整合與應用方案，驅動營收動能與產品價值全面升級。

為因應永續發展趨勢與全球 ESG 規範要求，宏齊科技積極將環境（E）、社會（S）與公司治理（G）納入企業核心策略。在環境方面，我們致力於推行節能減碳措施，落實法規遵循，透過製程效率提升與資源最佳化使用，打造綠色供應鏈；LED 產品設計則聚焦於高效率與低能耗，協助客戶降低碳足跡與能源成本。

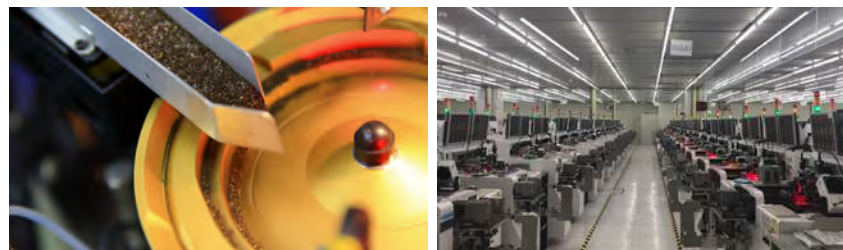
在社會責任面向，我們重視員工健康與職涯發展，提供安全的職場環境與培訓機會，同時參與社會公益活動，實現企業與社區共好。公司治理方面，宏齊科技建立完善的治理架構與內部控制機制，透過資訊透明與多元董事會組成，強化對利害關係人的責任與信任。

此外，為促進產業鏈合作與技術交流，宏齊科技積極參與以下業界協會組織，持續推動光電產業的永續發展：

- 台灣區照明燈具輸出業同業公會
- 台灣科學園區科學工業同業公會
- 台灣光電暨化合物半導體產業協會（TOSIA）

參與上述協會有助於公司掌握政策脈動、推動產業標準、拓展合作網絡，亦展現宏齊科技對產業發展責任與協同創新的重視。

整體而言，宏齊科技在持續深化技術創新與產品卓越的同時，也積極履行對環境保護、社會關懷與公司治理的承諾。未來，我們將持續朝永續發展目標邁進，鞏固其作為全球光電解決方案領導者的地位，攜手利害關係人共創長期價值。



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	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】

美國

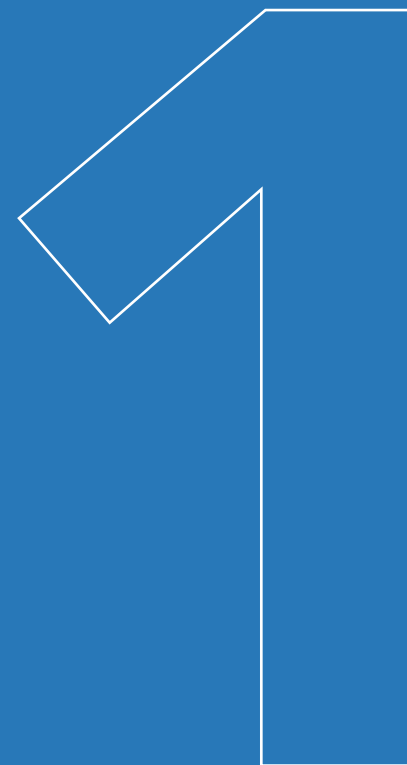
德國

馬來西亞

韓國

台灣
總部

Section



永續經營與風險管理

- 10 永續發展
- 11 利害關係人參與重大議題鑑別
- 21 風險辨識與管理
- 23 氣候變遷及相關風險與機會

1 永續經營與風險管理

1.1 永續發展

宏齊為辨別經營風險、潛在機會與轉型能力，以達成永續發展，由高階主管汪秉龍董事長帶領永續發展委員會擬定永續發展政策、年度計畫、策略方向、方針以及執行方案，並設立專責單位，由上至下共同落實宏齊企業社會責任。

宏齊從事的一切業務，需以永續發展的態度為整體價值鏈帶來助益。我們聚焦企業資源，並提高效率精進核心競爭力；同時，需顧及各利害關係人之權利、環境的永續。宏齊以創新的技術發展綠色科技，解決環境問題並注重社會福祉，以負責任的態度，回饋社會，並為利害關係人帶來更高的價值。

1.1.1 永續發展委員會運作與分工

本公司依循整體 ESG 政策與永續發展策略，於 2022 年成立「永續發展委員會」，為公司最高層級之永續決策平台，負責統籌規劃與監督永續相關政策與行動。委員會由董事長擔任主席，成員涵蓋財務、研發、製造、人力資源、環安衛等多位高階主管，確保永續治理能橫跨各營運單位，並落實於核心業務中。

永續發展委員會依據 GRI 準則揭露架構，結合 SASB 行業別重點與 TCFD 所揭示之氣候相關財務風險管理要素，建構一套完整的永續治理機制。委員會職責包含：鑑別攸關公司營運與利害關係人之重大永續議題、訂定公司中長期永續發展目標與策略、指導年度行動方案與 ESG 指標設定，並監督執行成效與風險控管狀況。

透過每季定期會議及依議題設立的專案小組，永續發展委員會執行以下核心任務：

- 鑑別重大永續議題（雙重重大性分析）、並擬定具體因應策略
- 訂定環境（E）、社會（S）與公司治理（G）三大構面之量化與質化 KPI
- 彙編與審核永續相關預算、資源配置與執行排程
- 評估並控管與氣候變遷、能源轉型及法規趨勢有關之風險與機會（TCFD）
- 與各部門建立橫向溝通橋梁，將 ESG 導入日常營運流程與績效考核

永續發展委員會每年召開 4 次會議，討論內容包含重大議題辨識、年度 KPI 達成狀況檢討、政策與管理機制更新建議、以及針對 SASB 指標或法遵事項進行落實進度報告。會議成果與建議事項將彙整提報董事會，作為公司整體永續發展方向調整與資源配置之依據。為強化董事會對 ESG 議題的監督角色，永續發展委員會每年定期向董事會報告推動成果與下一年度工作計畫。透過明確的治理架構與持續改善循環，致力於強化組織韌性、落實氣候風險管理並提升整體永續競爭力。

1.1.2 永續發展委員會組織架構

永續發展委員會下設有六大功能小組，分別為「環境永續」、「社會責任」、「公司治理」、「永續供應鏈」、「創新研發」及「利害關係人」，由各相關功能單位一級主管主責推動各類專案或措施，以回應各面向重大議題，並有效整合資源且結合落實至日常營運。

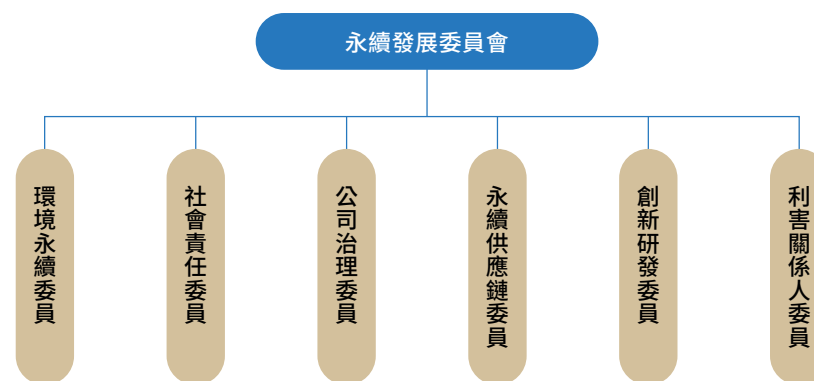


圖 1-1 永續發展委員會組織圖

1.2 利害關係人參與重大議題鑑別

1.2.1 利害關係人鑑別

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。

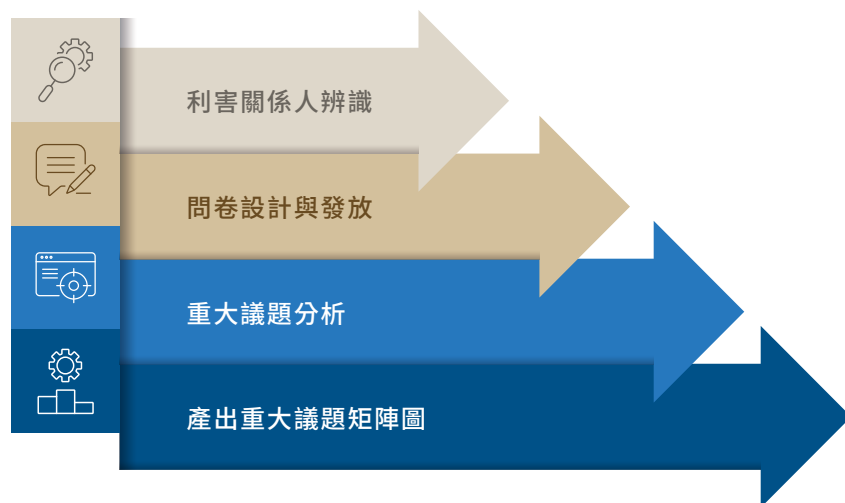


圖 1-2 利害關係人調查流程圖

宏齊科技鑑別與排序利害關係人之關係程度，辨識出六大利害關係人，如下說明：

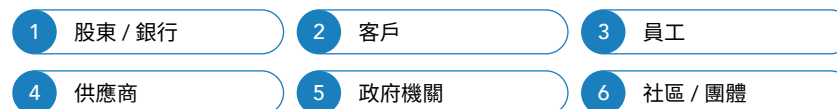


圖 1-3 六大利害關係人分類

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，宏齊科技攜手六大利害關係人，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，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，2024 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。

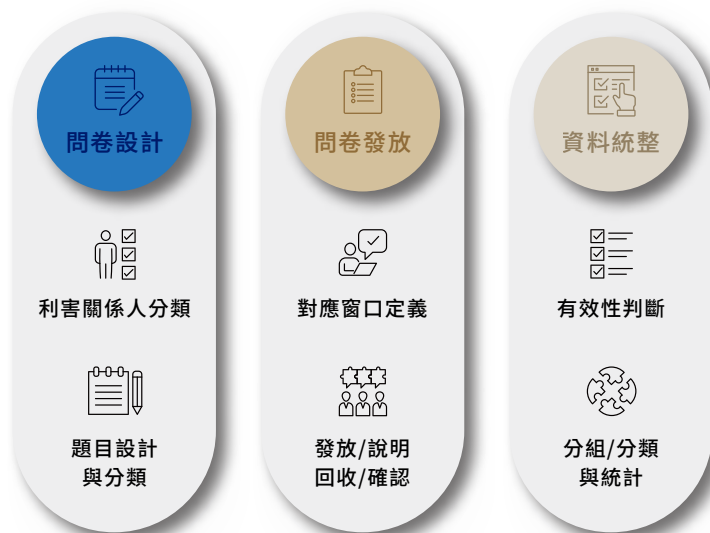


圖 1-4 利害關係人問卷調查規劃

1.2.2 利害關係人溝通與議合

聆聽及回應利害關係人的聲音乃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，宏齊科技透過年報、永續報告書及公司官網「永續發展專區」公開。

宏齊科技重視與各類利害關係人之互動與溝通，並秉持「誠信透明」、「責任治理」、「平等尊重」、「共創價值」等原則，建立多元且具效能的溝通機制，積極回應利害關係人關注之議題，作為推動永續發展的重要依據。宏齊科技認為，利害關係人不僅是公司營運中的重要夥伴，更是宏齊邁向負責任經營的關鍵推手。透過定期且系統化的議合機制，我們了解其對於企業責任、永續績效、環境衝擊與社會影響等議題的期待，並據以調整策略與行動。

參照利害關係人議合標準的五大原則，如下說明：

- 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)

圖 1-5 利害關係人議合標準

宏齊科技建構了多元的溝通渠道，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、政府機關與社區／團體等，找出最重要的利害關係人，才能縮短溝通間不必要的程序。經過永續發展委員會 (ESG) 的討論來訂定以下目標，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、股東及銀行的溝通，期待其對宏齊科技永續發展的執行度認可。
- 提升員工對永續發展的參與，並將永續發展融入企業，增加認同感與向心力。
- 適度與政府機關、媒體、社區及團體等做有效的溝通，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 (2024/6/25)。● 法人說明會，與股東或潛在投資人溝通 2 場 (2024/08/29 及 2024/12/12)。● 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公告筆數公告筆數 118 筆；公司網站公司治理專區更新資料 50 則。● 投資人溝通窗口： evasu@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	年度議會摘要
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 98 場。 ● 2024 年客戶滿意度調查達 89 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 522 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 ● 依需求 	<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	年度議會摘要
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 / 員工訪談 ● 員工意見箱 ● 性騷擾 / 職場不法侵害申訴信箱 ● 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 2024 年召開 4 次。 ● 勞資會議 2024 年召開 4 次。 ● 2024 年意見信箱 10 件。 ● 2024 年員工座談會召開 9 次。 ● 公司內網及電子郵件公告。 ● 員工溝通窗口： peggytsai@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 	<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項管理系統內稽機制，確保公司營運符合法規。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 稽查。 ● 公文來往。 ● 政府溝通窗口： yalingchuang@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 1,100 份公益活動產品。● 認購 1,650 份台灣小農產品。● 贊助 \$22,000 元支持社區活動。● 贊助 \$6,000 元支持鄰近學校，護持興學。● 贊助 \$150,000 元支持警民合作，維護治安。● 社區 / 團體溝通窗口： cindy@harvatek.com.tw

表 1-1 2024 年利害關係人溝通管道與成效

1.2.3 永續重大議題鑑別與利害關係人期望回應

宏齊科技在推動企業永續發展的過程中，始終秉持對利害關係人高度承諾的原則，積極回應內外部利害關係人對企業責任與永續績效的關注。宏齊科技深知，利害關係人的期望與社會整體永續趨勢息息相關，因此永續資訊的揭露與管理，必須與國際標準接軌，並持續優化管理流程。

為確保永續報告書所揭露的資訊具備相關性、完整性與可比性，宏齊科技依據 GRI Standards (2021) 所訂之重大主題鑑別流程，建構出一套系統化的永續資訊管理架構。透過這套流程，宏齊科技每年定期進行重大性議題分析，以掌握永續趨勢的演進與利害關係人關注的變化。宏齊科技也透過多元溝通管道（如問卷調查、利害關係人座談、內部意見回饋機制等）收集反饋，並以此作為擬定永續策略與行動方案的依據。

此外，我們將重大議題結果納入企業營運與 ESG 推動策略中，並持續追蹤行動方案執行情況與成效，朝向提升企業永續影響力與價值創造的目標邁進。

經濟面（治理面）	環境面	社會面
<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 ● 創新研發 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 供應商管理 ● 採購實務與管理 ● 短中長期發展策略 ● 客戶服務及申訴處理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候變遷因應 ● 能源管理 ● 溫室氣體管理 ● 水資源管理 ● 廢棄物管理 ● 有害物質管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才吸引與留任 ● 人權與多元共融 ● 職涯發展及人才培育 ● 員工權益 ● 職業健康與安全 ● 薪酬福利及員工照顧 ● 社區投資與參與

表 1-2 宏齊科技 2024 年 22 項重大永續性議題

股東 / 銀行	客戶	供應商
<ul style="list-style-type: none"> ● 財務績效 ● 誠信經營及法規遵循 ● 公司治理與風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全與客戶隱私 ● 誠信經營及法規遵循 ● 有害物質管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 誠信經營及法規遵循 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 廢棄物管理
員工	政府機關	社區 / 團體
<ul style="list-style-type: none"> ● 薪酬福利及員工照顧 ● 職業健康與安全 ● 誠信經營及法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ● 有害物質管理 ● 廢棄物管理 ● 水資源管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 誠信經營及法規遵循 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 職業健康與安全

表 1-3 各利害關係人前三大關注議題

1.2.4 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 22 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、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。

重大主題分布

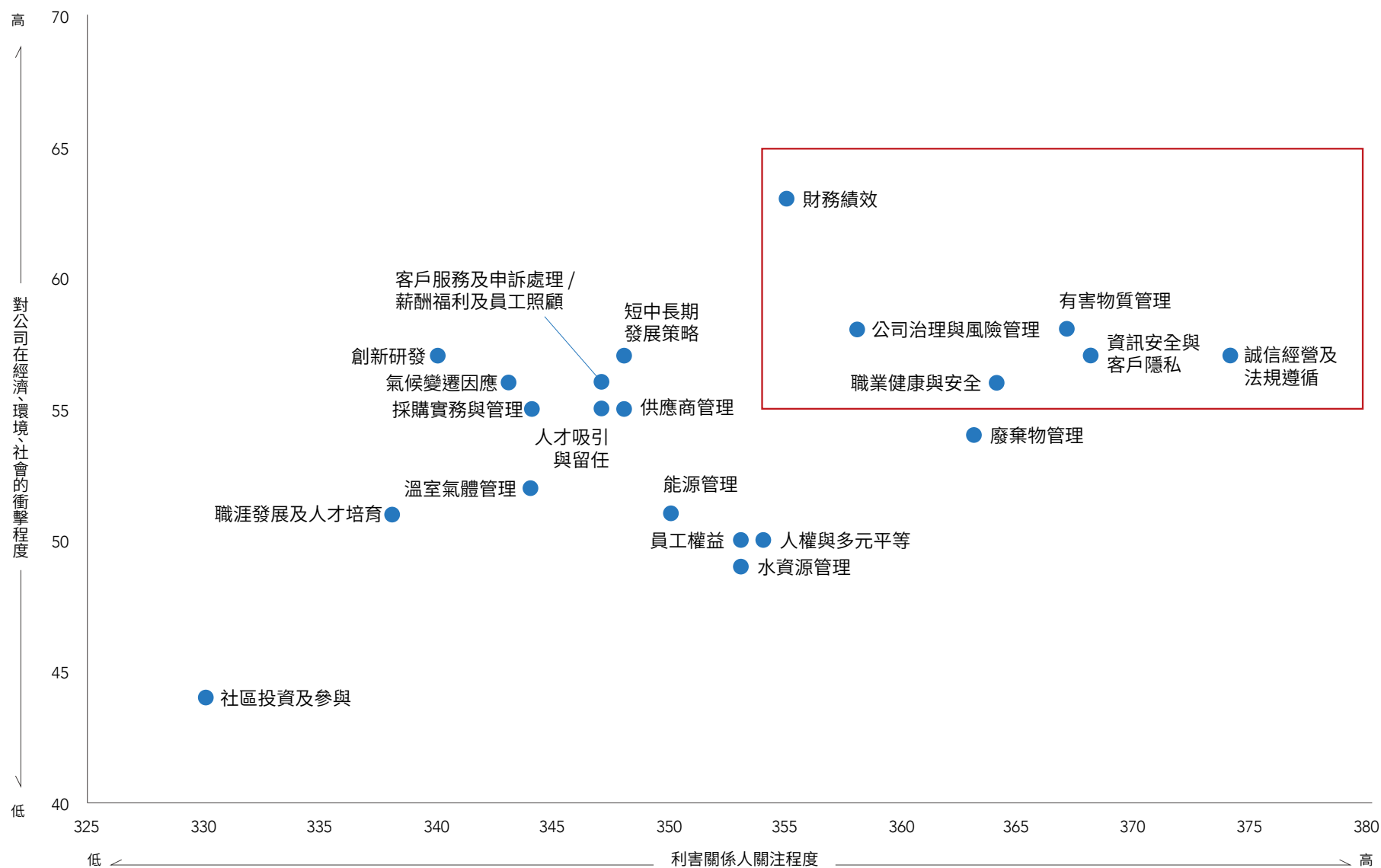


圖 1-6 重大主題分布

1.2.5 重大永續議題與管理方針

宏齊科技永續委員會根據矩陣分析結果，進行綜合討論與評估後，將「公司治理與風險管理、誠信經營及法規遵循、財務績效、有害物質管理、職業健康與安全、資訊安全與客戶隱私」等 6 項為宏齊科技推動永續管理之重大議題。對照 SASB 準則對半導體行業的揭露要求後，經本次分析後未列入重大主題的能源管理、水資源管理及廢棄物管理等，仍揭露其管理績效與推動重點。

依鑑別後之重大永續議題，宏齊科技擬定推動目標，延續或調整相關推動目標與方案以符合組織發展需求。並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，宏齊科技將持續進行規畫，擬定長期之管理方針，並著手規畫與推動相關方案使降低可能之衝擊，以做為未來永續資訊揭露之依據。

重大主題	衝擊	承諾	策略	目標	權責單位	管理機制
公司治理與風險管理 / 誠信經營及法規遵循 / 財務績效	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
有害物質管理	若有害物質管理未能有效執行，將面臨多方面的衝擊，如下： <ol style="list-style-type: none"> 1. 法規風險與罰款 2. 品牌形象與客戶信任受損 3. 環境污染及社會責任風險 4. 供應鏈斷裂風險 5. 內部健康與安全風險 6. 市場競爭力降低 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 環境政策 - 做出並提供遵循國際法規無有害物質產品 2. 承諾全面遵守國際環保法規與客戶綠色產品規範，落實有害物質的有效管理 3. 持續強化內部及供應商環保意識，確保產品從源頭到最終交付階段皆符合環保要求 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法規遵循與更新 2. 供應鏈管控 - 導入有害物質管控標準 3. 產品設計前控機制 / 教育訓練與內部稽核 4. 第三方驗證與透明揭露：環境與有害物質管理系統，接受第三方驗證並定期對外揭露績效與改善進度 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 所有產品 100% 符合國際環保法規 (每年持續驗證) 2. 供應商符合綠色環保承諾書 3. 導入替代料對關鍵產品導入綠色替代材料 4. 每年進行至少一次供應商稽核與教育訓練，強化供應鏈管理與環保認知 	品質部	<ul style="list-style-type: none"> ● 宏齊科技已經通過 Sony GP 認證 ● 宏齊科技已經通過 ISO9001、IATF16949 認證

重大主題	衝擊	承諾	策略	目標	權責單位	管理機制
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	工安部	<ul style="list-style-type: none">● 落實 ISO45001 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
資訊安全與客戶隱私	<ol style="list-style-type: none">1. 展現對客戶隱私與資訊保護的承諾，能提升品牌形象與長期合作關係2. 建立預防性資安措施，有助於降低系統中斷、勒索攻擊等風險，維持營運持續性	承諾依循國際資訊安全標準，建立完善的資訊保護制度與技術防線，防止資料外洩、濫用與未經授權存取，並確保所有客戶資訊與商業機密皆受到最高等級的保護。我們將資訊安全視為公司永續經營的核心風險管理要素之一	<ol style="list-style-type: none">1. 資訊安全管理系統建置與認證2. 內部資安政策與權限控管3. 資安事件通報與應變機制4. 加密技術與資通安全工具導入5. 教育訓練與資安意識提升6. 客戶資料保護與隱私政策透明化	<ol style="list-style-type: none">1. 資訊安全事件 0 件2. 強化防護與監控系統3. 員工完成資安訓練4. 導入定期弱點掃描與滲透測試	資訊部	<ul style="list-style-type: none">● 資料加密與備份● 資安監控與事件通報機制● 內部稽核與自我檢查制度

表 1-4 重大永續議題與管理方針

1.3 風險辨識與管理

宏齊科技最高風險管理為董事會及功能性委員會，且同時有風險管理委員會承接，再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。

機會與風險管理權責	
審計暨風險管理委員會	由公司董事會之獨立董事為代表擔任委員，協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，以及風險控管
風險管理委員會	依照風險分類，由公司內部管理代表帶領各單位主管所組成。審視公司的機會與風險管理架構與流程，對機會與風險管理之運作提出建議與要求，以利機會與風險之管理
管理代表	為風險管理委員會之當然成員，並協助審查各部門所鑑別之風險項目
總經理室	為公司之制訂單位，需就實際環境因素修正本文件，向董事會報告與風險管理相關之重大議題、發現及建議
各部門	負責所屬部門內各項機會與風險之鑑別及改善活動
風險管理小組	由總經理指派召集人，依各項議題召集相關單位主管及權責同仁們與會，並進行風險資料分析及評估，提出改善方向，以供營運階層主管參考

表 1-5 機會與風險管理權責

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。

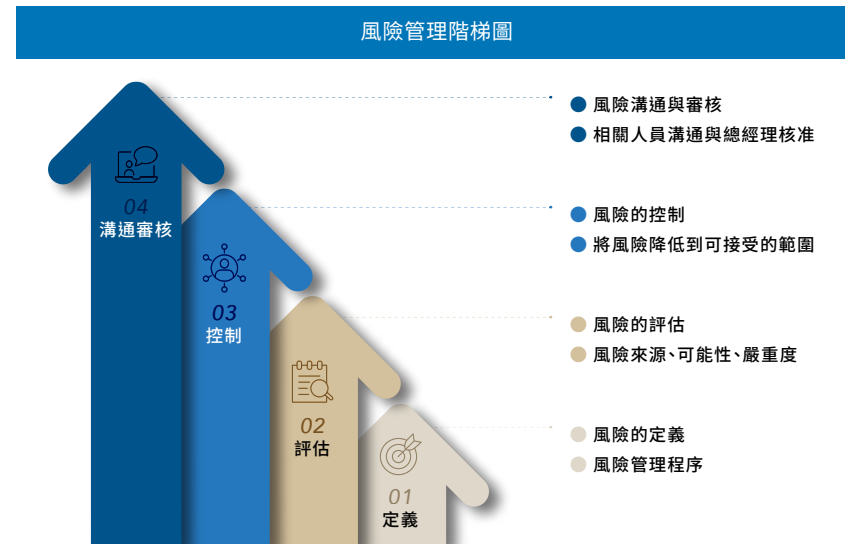


圖 1-7 風險管理階梯圖

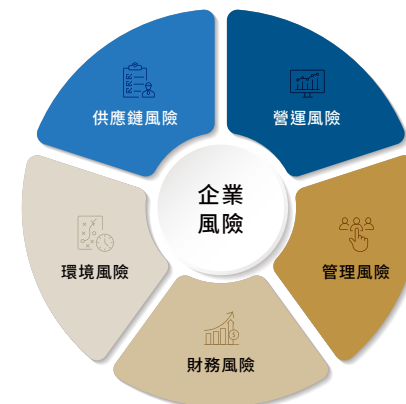


圖 1-8 風險管理架構圖

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源進行辨識與管控。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。

風險源辨識、因應與機會分析					
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	負責單位	向上呈報之組織 / 人員
供應鏈風險	1. 供應商斷料 2. 來料品質不佳 3. 交期延後	1. 建立 Second source 2. 輔導供應商成長 3. 協助供應商交貨	1. 降低成本 2. 來料品質的提升 3. 與供應商形成夥伴	營運支援	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表
營運風險	1. 生產異常，產品大量報廢 2. 工安意外 3. 設施故障，影響生產 4. 生產 / 銷售未達目標	1. 良好的品質管控，降低異常品數量 2. 工安宣導與環安衛措施保護員工 3. 定期保養與檢查設施狀況 4. 預先規劃與安排並準備緊急應變措施	1. 提高客戶信任度 2. 維持公司良好形象 3. 避免異常帶來的損失，增加獲利	品質 行政管理 製造 業務	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表
管理風險	1. 負面商譽報導 2. 專利訴訟 3. 關鍵人才流失 4. 資安問題	1. 持續長期的經營公司商標 2. 專利布局 3. 人才留任與選聘 3. 資安意識與資訊安全系統建立	1. 提升公司商譽帶來更多生意 2. 完整的專利保護自身也可攻擊競爭對手 3. 提高公司實力 4. 提高公司安全形象	行政管理 總經理室 資安	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表
財務風險	1. 資金不足 2. 違反法規或稅務要求 3. 美金匯率影響公司損益	1. 資金妥善管理 2. 依照法規執行，稽核相關措施 3. 監控市場利率跟匯率	1. 提升公司形象	財務	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表 ● 董事會
環境風險	1. 因極端氣候的衝擊，直接或間接的影響公司營運 2. 碳稅或是碳費的徵收，增加營運成本	1. 針對各類型的氣候變遷進行風險評估，加強因應作法 2. 持續節能省碳，開發綠能產品，評估使用綠色能源	1. 快速處理氣候變遷風險，避免損失，爭取更多生意商機 2. 降低生產成本，增加競爭力	總經理室 研發	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表

表 1-6 風險源辨識、因應與機會分析

1.4 氣候變遷及相關風險與機會

宏齊科技在氣候變遷、地緣政治與關稅壁壘等風險建立相關因應措施與管理，並分析可能帶來之機會與執行效益，如下圖說明：

風險項目	影響性與衝擊	風險管理與策略因應措施			機會與執行效益	負責單位
		短期	中期	長期		
氣候變遷 風險	1. 在全球極端氣候變遷與衝擊（如全球暖化、暴雨洪水致災、乾旱導致森林火災 ... 等），以及相關綠能政策執行情況下（如供電不足、核能供電應用限制條件 .. 等），將有可能導致公司營運中斷現象	建立不同生產地的供應鏈產品 (2nd source), 使相互支援達到風險分散管理	建立公司廠務備援系統與綠能設備（含節電與節水方案及設備、不斷電系統備援 .. 等）以確保供應持續與公司營運穩定	建立公司綠能設備（含太陽能發電，水資源循環再利用設備 ... 等）使綠能資源永續供應	1. 達成綠能與節電政策要求，可提升公司競爭力 2. 強化供應鏈備援管理，可降低風險災害所造成之營運衝擊 3. 因應節能省電需求而提高 LED 節能產品使用機會	1. 廠務 2. 資訊 3. 採購
	2. 國際間逐步推動碳稅與碳邊境調整等機制，政府相應開徵碳費將增加公司營運相關成本（含客戶需求低碳產品與服務，須額外投入產品研發與服務等成本）	逐步提升公司內部能源使用效率，並降低耗能使用項目	開發符合低碳排的綠能產品，並遵守能源之星節能法規	提高綠能使用比例（如太陽能 ... 等）使達成最終淨零排放目標	公司 LED 產品開發全面朝向低功耗及減碳設計，使產品達成高效率節電，提升公司營收與獲利機會	1. 產品研發 2. 工安
地緣政治 風險	全球部分身處地緣政治風險國家，恐因相關敏感性議題或措施而導致相互衝突或戰爭風險，影響企業管理成本上升、營運失衡不穩或中斷、倒閉等現象	公司營運應持中性立場，不參與敏感政治言論，保持公司中立可降低地緣政治風險	評估供應商生態系統，應檢查供應鏈合作夥伴及其構成的潛在風險，並找出機會利用近岸外包、境內轉包或友岸合作供應鏈策略	評估友好市場中的機會，探索公司在本地市場以及與友好結盟國家的聯盟網絡和貿易協定夥伴	探索友好市場與持續供應鏈，可提供公司穩定成長與潛在投資機會	1. 總經理室 2. 營運支援 3. 業務
關稅壁壘 風險	全球因特定國家間實施高關稅徵收、限制或報復等措施，使國際金融與經濟體系紊亂，企業因獲利大幅下降恐導致虧損或倒閉，消費停滯恐造成通膨再起	開拓多元化市場，以避免高關稅徵收過度集中單一市場而造成獲利侵蝕風險	開發多家供應鏈合作廠商，以避免供應鏈可能中斷風險	到被徵收較低關稅的國家來建立新生產基地，使公司營運與生產持續	藉由第三地生產與多元供應鏈可提升公司生產力及營運持續，並降低因國際間實施高關稅所帶來低毛利甚至負毛利等風險	1. 業務 2. 營運支援 3. 生技 & 製造

表 1-7 氣候變遷及相關風險、機會與因應措施

公司治理與誠信經營

25 公司治理

36 落實誠信經營保障股東權益

Section



2 公司治理與誠信經營

2.1 公司治理

宏齊堅持營運透明，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，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「公司治理守則」、「董事會議事規則」、「董事選舉辦法」、「審計暨風險管理委員會組織規程」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「董事會議事規則」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」。2024 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 2024 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，包括維護股東權益及平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、推動永續發展等。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：第十一屆評鑑 21~35%、第十屆 36~50%、第九屆 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。

2.1.1 公司治理架構

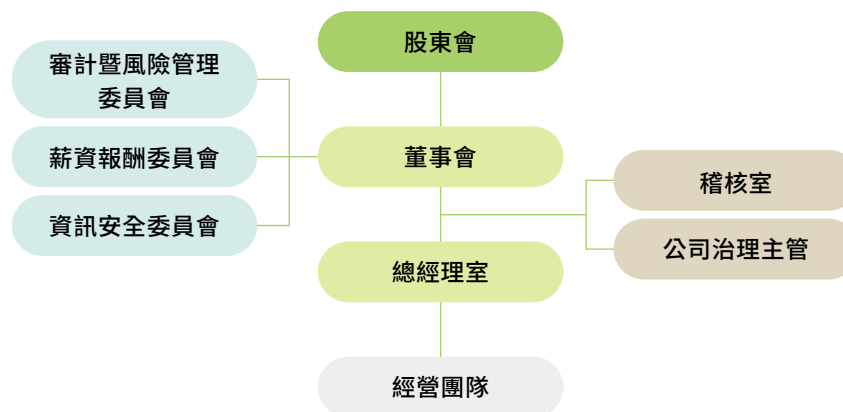


圖 2-1 公司治理架構

2.1.2 董事會、功能性委員之組成及運作

● 董事會及功能性委員會組成

(一) 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。本公司於 2024 年 6 月 25 日完成第十一屆董事改選，董事會成員共計七席，所有董事均為股東投票產生，董事組成一席自然人董事、二席法人董事代表及四席獨立董事。

(二) 審計暨風險管理委員會組成

本公司之審計暨風險管理委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。本公司於 2024 年 6 月 25 日完成第十一屆董事全面改選，依證券交易第 14 條之 4 第二項規定，本委員會共 4 席，全數委員皆為新任獨立董事。

(三) 薪資報酬委員會組成

本公司之薪資報酬委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中一人為獨立董事。本委員會成員之專業資格與獨立性，應符合本公司薪酬委員會職權辦法第五條及第六條之規定。本公司於 2024 年 8 月 9 日董事會通過委任第六屆薪資報酬委員會共 4 席委員，全數委員皆為獨立董事。

(四) 資訊安全委員會組成

本公司之資訊安全委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中應有半數以上為獨立董事。本委員應至少有一名具有本委員會所需之專業能力，任期為三年，連選得連任。除法令或本公司章程、規章另有規定者外，為董事會決議日起，至該屆董事任期屆滿、董事辭任本委員會成員或董事職務、或董事會另行決議以代替原董事為本委員會成員之日止。本公司於 2024 年 8 月 9 日董事會通過委任第二屆資訊安全委員會共 4 席委員，全數委員皆為獨立董事。

● 董事會及功能性委員會成員

職稱	姓名	董事會	審計暨風險管理委員會	薪資報酬委員會	資訊安全委員會	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
獨立董事	吳廣義	✓	✓ 召集人	✓ 召集人	✓ 召集人	資產管理、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
獨立董事	陳企凱	✓	✓	✓	✓	資訊科技、風險管理
獨立董事	李佩縈	✓	✓	✓	✓	財務會計、法律、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 2-1 董事會及各功能性委員會成員

● 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 4 席獨立董事 (57.14%)，3 席非獨立董事 (42.86%)，其中 2 席具員工身份之董事 (28.57%)，女性董事占比為 14.29%，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。四席獨立董事亦遵循相關法令規定，搭配審計暨風險管理委員會之職權，審視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。上述之相關考核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；51 至 60 歲為 1 位；61 至 70 歲為 5 位。獨立董事之占比為 57.14%。4 位獨立董事任期年資為 1~9 年。截至 2024 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。

董事產業經驗及專業能力

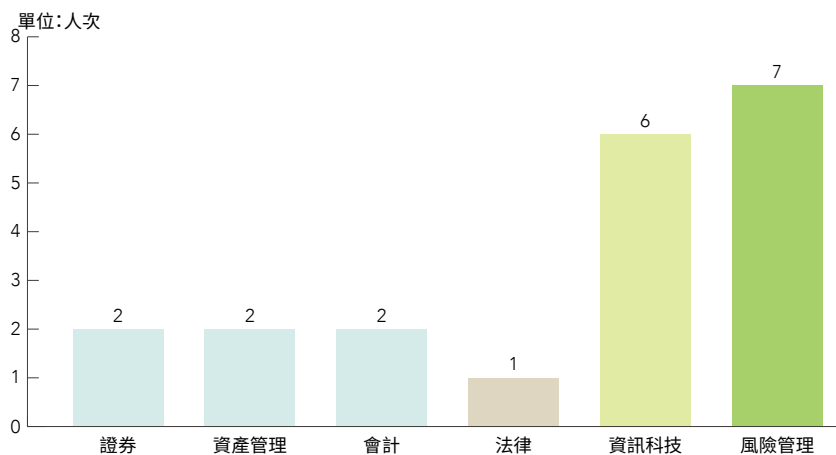


圖 2-2 董事產業經驗及專業能力

董事年齡

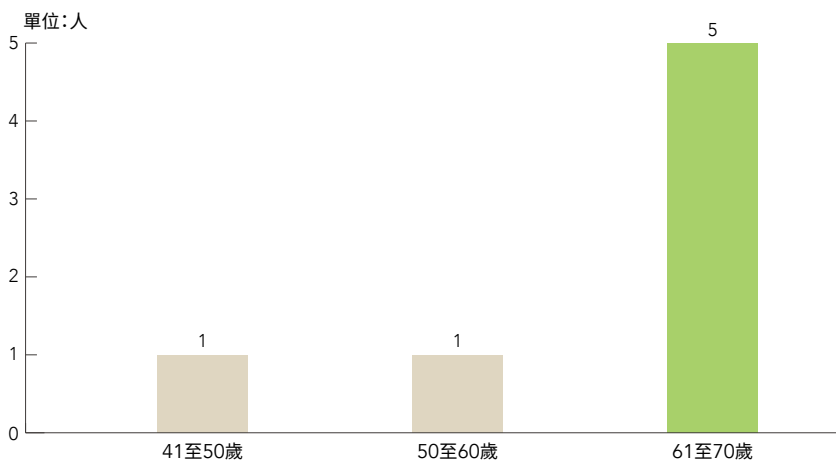


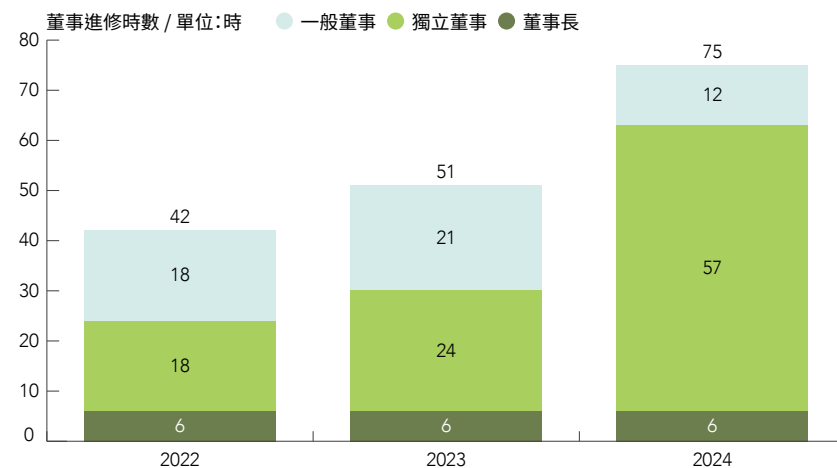
圖 2-3 董事年齡

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

事會運作情形

本公司 2024 年共舉辦 6 次董事會，出席率為 88.1%，2024 年度全體董事薪酬占公司稅後純益之比率為 14.95%。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。2024 年全體董事所參與的相關進修課程時數共計 75 小時 (圖 2-4)。



* 有關董事進修相關課程完整清冊，敬請參閱本公司年報。

圖 2-4 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 2024 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。2024 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 2025 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。

● 審計暨風險管理委員會運作情形

2018 年設置審計委員會並於 2024 年更名為審計暨風險管理委員會，審計暨風險管理委員會成員由全體獨立董事組成，計 4 席。審計暨風險管理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。審計暨風險管理委員會至少每季召開一次，2024 年共舉辦 5 次，出席率為 88.24%。

● 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 4 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，2024 年共舉辦 4 次，出席率為 84.62%。

● 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 4 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。資訊安委員會至少每年召開一次，2024 年共舉辦 1 次，出席率為 100%。

2.1.3 資訊透明與揭露

健全公司治理機制的首要原則，在於保護股東權益，公平對待所有股東。本公司除與主要股東保持密切聯繫外，對於其他股東之權益之維護仍不遺餘力，宏齊股東結構、前十大股東等資訊，敬請參照本公司年報。宏齊持續精進各項資訊揭露環節，使外部股東更能即時或提前得知公司重要訊息，以維護股東權益、提升透明度，主要政策如列：

1. 提高英文資訊揭露：重大訊息、財報、年報、股東會相關資訊中英文對外公告，本公司網公司治理專區增加英文揭露。
2. 提升非財務資訊之揭露品質：提前發布股東會議通知及議事手冊，讓外部股東盡早得知相關議題。
3. 順暢溝通：本公司設有公司發言人及代理發言人直接面對股東詢問、傾聽其對公司經營的建議，即時處理各種需求。並於每年召開法說會及股東會，提供投資人了解公司營運狀況。

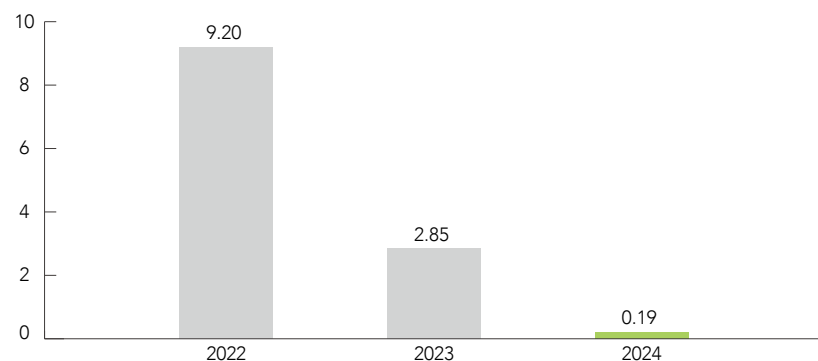
● 財務經營績效

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。

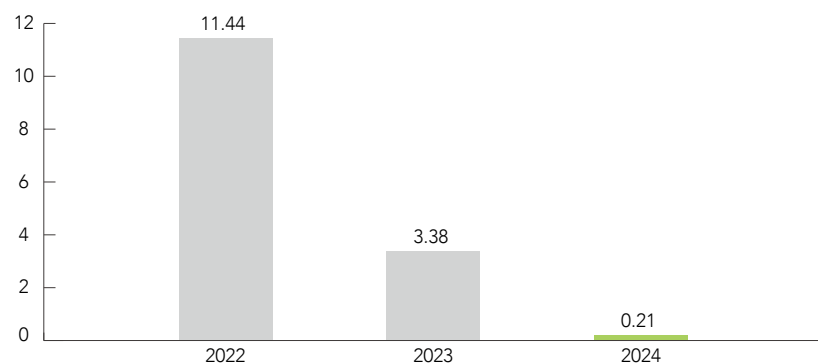
在研究發展狀況方面，本年度產品開發除原有的消費性、顯示屏產品及 IR LED 的研發外，同時開發 Mini LED、RGB+IC 及 VCSEL(垂直腔面射型雷射)等新產品，致力於相關產品的發光效率、亮度等功能提升，且對於製程能力提升、材料成本降低等持續投入開發。此外，本公司亦跨足半導體領域，將 LED 封裝技術運用於 IC 封裝，以利拓展新的業務範疇。

● 獲利能力

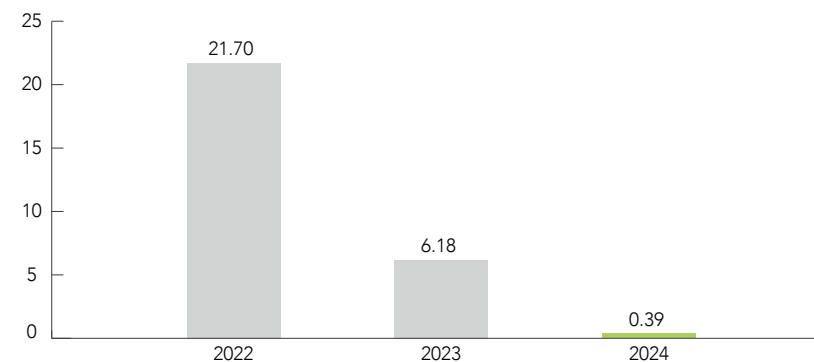
資產報酬率 (%)



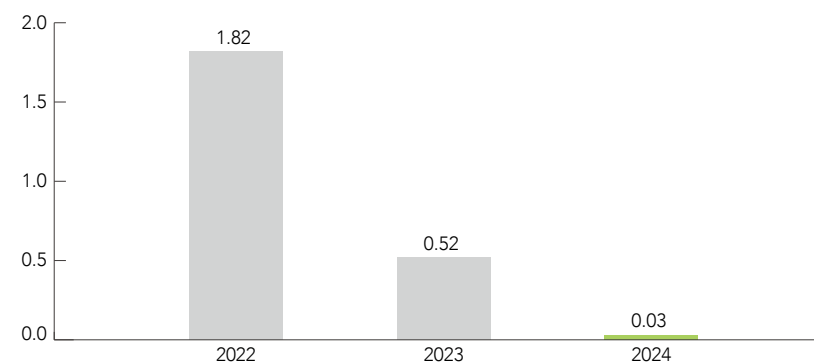
權益報酬率 (%)



稅前純益占實收資本比率 (%)

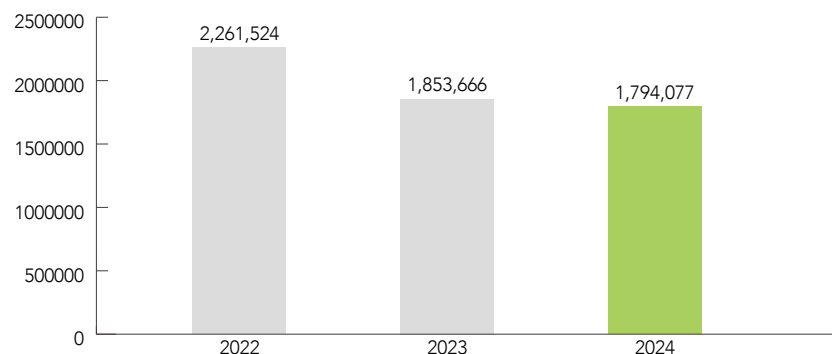


每股盈餘 (元)

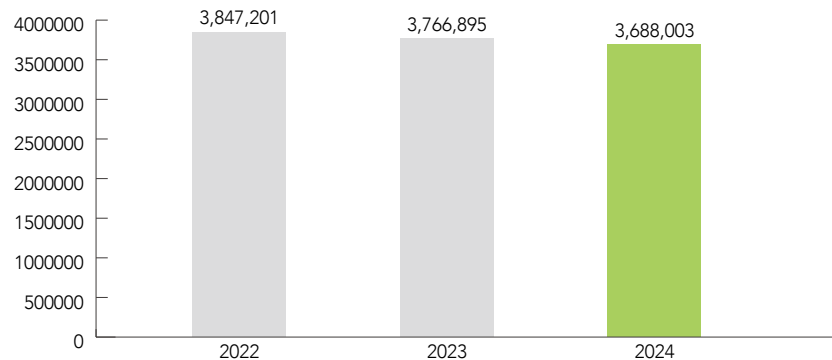


● 財務數據

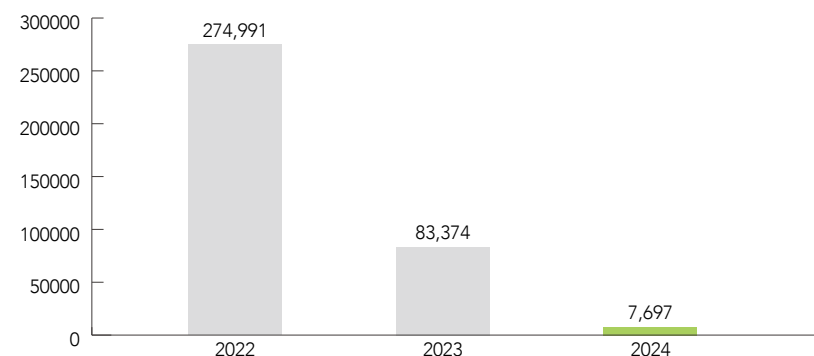
營業收入 (新台幣仟元)



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 2024 年年報。

2.1.4 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 2024 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：

處份日期	2025 年 01 月 07 日	2025 年 02 月 13 日
處份字號	環業字第 1133403328 號	府授環綜字第 1140031117 號
違反法規條文	違反廢棄物清理法第 31 條第 1 項第 1 款之規定，並依廢棄物清理法第 52 條裁處。 依環境教育法第 23 條之規定裁處環境講習。	違反毒性及關注化學物質管理法第 9 條第 2 項及毒性及關注化學物質運作與釋放量紀錄管理辦法第 4 條第 1 項之規定，並依毒性及關注化學物質管理法第 59 條第 3 款裁處。 依環境教育法第 23 條之規定裁處環境講習。
違反法規內容	新竹縣環境保護局於 2024 年 11 月 11 日至貴公司新竹科學園區分公司稽查，查公司事業廢棄物網路申報資料 000000 非製程序產出類別之廢塑膠混合物 (D-0299)2024 年 3 月產出量為 3.99 公噸 / 月，已超出貴公司事業廢棄物清理計畫書當下載最大月產生量：1.5 公噸 / 月之百分之十，逕未先行申請事業廢棄物清理計畫書變更，已違反廢棄物清理法第 31 條第 1 項第 1 款規定。	公司 (管 制 編 號：O17M5783)2024 年 8 月 毒性化學物質「乙腈」、「三氟化硼」運作紀錄未於申報期限 2024 年 9 月 10 日前完成申報。
處分內容	● 罰鍰新臺幣 6,000 元整。 ● 處環境講習 1 小時整。	● 罰鍰新臺幣 60,000 元整。 ● 處環境講習 2 小時整。

註：上述違反事項皆已改善完成。

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。

2.1.5 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

- 1 符合營運所在地稅務法規和揭露要求
- 2 提升為股東創造的永續價值
- 3 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
- 4 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係
- 5 透過持續的人才培養，強化稅務專業能力
- 6 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫
- 7 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家
- 8 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。

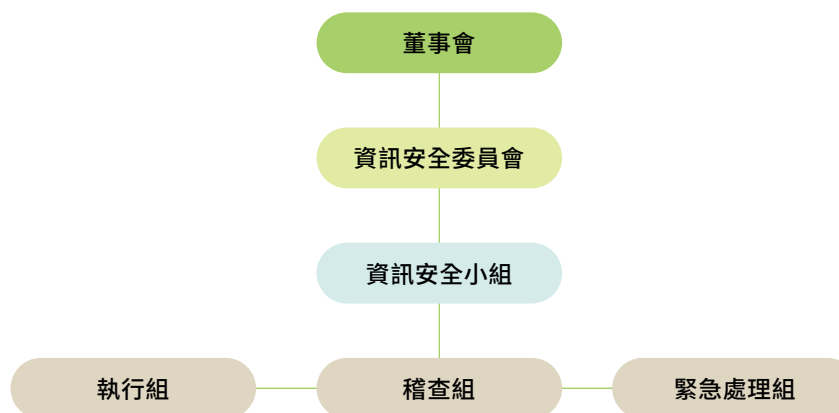
2.1.6 資訊安全管理

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，爰依上市上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。資訊安全委員會組成及運作情形詳本報告書章節「2.1.2 董事會、各功能性委員之組成及運作」。

● 資訊安全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。

(一) 資訊安全管理架構



(二) 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



- 公司資訊系統伺服器、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描並修正，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，掃描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、縝密的資通安全保障。

3. 投入資訊安全管理之資源，資訊安全推動成果



資訊安全宣導公告

2024年資安宣導公告4則

資訊安全教育訓練

2024年資訊安全教育訓練4堂課程

資訊安全演練

2024年資訊安全社交工程演練1次

(三) 資訊安全風險與因應措施

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、公司員工的個人資料等資料。

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。

因此本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。

2.2 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，2024 年辦理誠信服務崗位廉潔相關員工教育訓練人次為 543 人、訓練總時數共計 543 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 2024 年 12 月 31 日止之瀏覽次數達 1,491 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。2024 年度簽署人次達 48 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 2024 年度之誠信經營推動及運作情形，已於 2024 年 11 月 05 日向董事會報告。2024 年本公司及各子公司受理舉報件數共 0 件 (2023 年度共 0 件)，經調查成立之案件 0 件 (2023 年度共 0 件)。

綠色產品與創新研發

- 39** 綠色產品設計與開發
- 46** 創新研發與技術提升
- 50** 永續供應鏈管理
- 56** 產品品質與認證

Section



3

綠色產品與創新研發

3.1 綠色產品設計與開發

3.1.1 產品生命週期管理

宏齊致力於將環境永續理念融入產品生命週期管理，涵蓋原物料採購、製造、生產、運輸與分銷、使用階段，以及廢棄物回收與再利用各環節，貫徹低碳、低污染與符合法規的原則，實踐綠色營運承諾。

● 原物料採購

我們要求所有供應商提供之材料須符合政府環保規範及歐盟限制危害物質指令（RoHS, Restriction of Hazardous Substances）並須提交「環境管理物質不使用證明書」，確保產品不含有害物質。此外，供應商需配合公司溫室氣體管理政策，參與碳盤查與減碳計畫，宏齊依據盤查結果實施分級管理與能力提升，建立綠色供應鏈體系。

● 製造與生產

透過跨部門成本改善委員會（Cost Down Committee），每年推動多項優化專案，包括製程良率提升、設備效率優化、替代材料導入與資源使用減量，有效降低能源消耗與生產成本，實現環境與營運雙重效益。

● 運輸與分銷

積極推動在地採購策略，以縮短運輸距離、降低物流碳足跡，同時促進當地經濟發展與就業機會，展現企業社會責任。

● 產品設計 & 使用

採用創新技術如晶片級封裝（CSP, Chip Scale Package）設計，採用倒裝晶片（Flip Chip）架構，有效減少封裝材料與製程步驟，並提升產品散熱與效能，協助客戶實現高效能、低碳排放之使用成效。

● 回收與再利用

積極實施包裝材料分類與回收政策，推行可重複使用的出貨包材，並回收供應商棧板進行循環再利用，降低資源消耗與廢棄物產生，落實循環經濟原則。

3.1.2 用電與二氧化碳的關係

隨著氣候變遷風險日益嚴峻，全球已有超過 140 個國家陸續提出「2050 淨零排放」目標，並推動更嚴格的碳排放政策工具。如歐盟導入碳邊境調整機制（CBAM, Carbon Border Adjustment Mechanism），要求高碳排進口產品依其碳含量繳納碳稅，以降低碳洩漏風險並強化全球減碳行動；美國亦提出清潔競爭法案（CCA, Clean Competition Act），擬針對高碳密集產業課徵碳關稅，建立公平的國際碳成本機制。台灣目前電力結構以火力發電為主，燃煤與石化燃料燃燒過程會產生大量二氧化碳（CO₂）溫室氣體，顯示企業用電行為與間接碳排放高度相關，企業需正視用電對碳排放的間接貢獻。

作為出口導向的製造企業，面對國際碳稅與供應鏈減碳壓力，積極響應全球淨零趨勢。我們持續推動節能專案、導入高效能設備、優化生產排程以提升能源使用效率，同時執行產品與組織層級的碳足跡盤查（Carbon Footprint Assessment）。此外，我們已啟動中長期減碳目標的擬定，並與供應鏈夥伴展開協作減碳行動，致力於以綠色製造轉型為核心，穩健邁向永續經營。

3.1.3 改變行動的開始

為達到減碳與提升能源使用效率的目標，政府自 2012 年起陸續推動多項節能政策。其中，經濟部能源局宣布全面淘汰白熾燈泡，改採高效率光源，如省電燈泡與 LED 照明產品。根據政府估算，自禁令實施以來，每年約可節省 8 億度電，減少 50 萬公噸二氧化碳排放，等同於 1,342 座大安森林公園的吸碳量，或種植約 2,784 萬棵樹的環境效益。

為進一步推動淨零轉型，政府設定至 2030 年節能 351 億度電的目標，期望透過政府與民間合作，達成相當於兩座核能電廠年發電量的節電成果。在民生用電領域，計畫於 2025 年前全面淘汰省電燈泡，改為 LED 照明，並逐步提升冷氣機與冰箱的最低能源效率標準（MEPS, Minimum Energy Performance Standard）。

作為專業 LED 封裝廠商，宏齊積極響應政府節能政策，持續研發高效率、低能耗的 LED 光源產品，並推廣其應用於商業、工業及消費性市場。透過提升封裝效率與優化散熱設計，降低光損與能耗，同時與下游客戶攜手推動 LED 替換方案，協助用戶降低碳排放、提升能源使用效率。

宏齊致力於以科技創新實現節能減碳，以綠色照明技術為核心，持續為台灣與全球邁向永續未來貢獻企業力量。



圖 3-1 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

3.1.4 宏齊的研發願景

宏齊致力於研發高效率、低能耗的節能產品，積極履行企業作為地球公民的社會責任，並持續推動永續經營的核心價值。我們的研發方向聚焦於提升產品亮度與能源效率，以因應照明與顯示產業對高性能 LED 技術日益提升的需求，進而協助客戶實現節能減碳目標。

● 短期目標

宏齊將依據客戶多元化的需求，靈活開發具市場競爭力的客製化 LED 產品，提升客戶滿意度與市場占有率，並進一步優化產品能效以減少碳足跡。

● 長期目標

未來，宏齊將以通訊、車用、彩色顯示等產業為研發主軸，持續發展具備超高亮度與高功率特性的 LED 產品，提升能源使用效率，並拓展綠色應用場景。

宏齊的營運策略聚焦於高附加價值產品的開發與銷售，並將依市場動態與技術趨勢適時擴充產能，強化公司在產業鏈中的永續競爭力。未來的新產品開發將持續專注於高功率與背光源等應用，拓展產品線、創造利潤，並確保公司穩健且永續的成長。

展望未來，宏齊將持續精進生產技術、提升產品品質、強化客戶關係，並以創新為核心驅動力，推動公司獲利與永續目標並進，致力於在全球 LED 產業中持續「發光發熱」。



圖 3-2 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

3.1.5 環境友善材料應用

宏齊自 1995 年創立以來，專注於表面黏著元件 (SMD, Surface Mount Device) 型 LED 的設計、製造、代工與產品進出口，屬於 LED 產業鏈中下游封裝領域，並在供應鏈中扮演關鍵策略夥伴的角色。

為落實對環境保護的承諾，宏齊將綠色營運與低碳產品作為實踐環境永續的核心策略。公司特別制定《環境管理物質管理規範》，明訂供應商所提供之產品必須符合政府相關環保法規以及歐盟限制危害物質指令 (RoHS, Restriction of Hazardous Substances)，並要求供應商（包括外包廠商）提供「環境管理物質不使用證明書」以作為佐證。

此外，公司亦針對產品所使用的原材料、製程中涉及的禁用物質、預計產生的廢棄物及其適用範圍進行明確規範，以確保作業流程符合法規要求、降低對地球環境與生態系統的潛在衝擊。該規範同時作為公司各部門及供應商執行環境物質管理的依循標準，共同推動環保材料的應用與管理，實踐綠色供應鏈責任。

3.1.6 綠色產品設計

宏齊長期致力於綠色產品設計，結合創新研發能力與製造技術，推動具環境永續價值的產品開發。透過自主設計與特殊製程設備的導入，我們積極實現產品的高效率、低耗能與可持續性。

創辦人暨董事長汪秉龍先生，畢業於國立交通大學航運技術學系，擁有深厚的半導體與電子製造經驗。自創業初期即專注於 IC 測試、挑檢及切割等相關業務，並投入專用機台之自主研發，有效降低設備投資成本，提升製程效率。

秉持對新技術的高度敏銳與創新精神，汪董事長成功引領宏齊跨足 LED 領域，創立國內首家表面黏著元件(SMD, Surface Mount Device)型LED封裝廠。透過與久元技術合作，因應特殊製程需求，客製化開發專用設備，有效掌握關鍵技術並防止技術外流，同時提升產品品質與生產效率。

宏齊所採行的策略性整合，有助於降低製造過程中能源與資源的耗用，減少設備冗餘與浪費。此一綠色設計導向不僅鞏固企業在 LED 封裝市場的技術優勢，更強化我們在低碳產品、環境友善製程與永續經營上的競爭力。

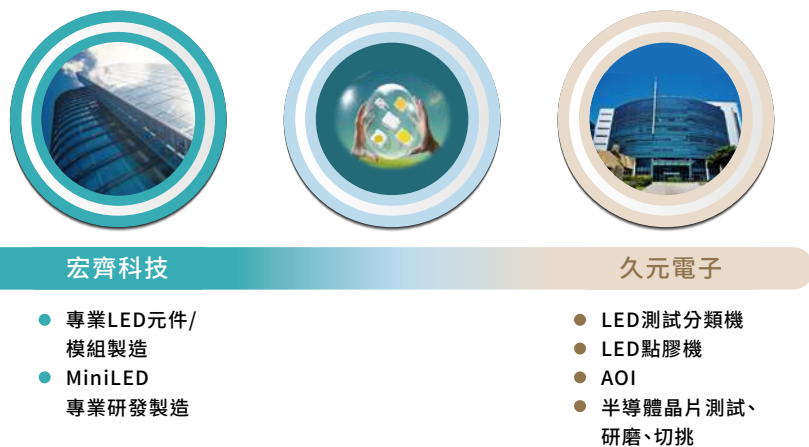


圖 3-3 宏齊與久元在各自專業領域分工合作創造雙贏

● Mini LED 產品開發

宏齊基於其在晶片級封裝(CSP, Chip Scale Package)產品開發的技術基礎，進一步布局延伸性產品 Mini LED。Mini LED 即「次毫米發光二極體」是指晶粒尺寸約為 100μm 的封裝元件。由於其技術定位介於傳統 LED 與 Micro LED 之間，可視為對傳統 LED 的升級與改良。相較於傳統 LED，Mini LED 具備更小的晶粒尺寸，能在相同面積內配置更多元件。藉由「分區控制」的背光技術，Mini LED 能呈現更細緻的影像、提升亮度並強化色彩飽和度，使畫面更加鮮明動人，即使在強光環境下仍清晰可見。不僅可媲美 OLED 所展現的高對比畫質，且不會產生「烙印」問題。此外，由於 Mini LED 不需長時間持續點亮，能有效降低能耗，進而達到節能減碳的效果，符合綠色永續發展的目標。



圖 3-4 Mini LED 產品主要應用市場

● IR / VCSEL / Light sensor / Gate driver 產品開發

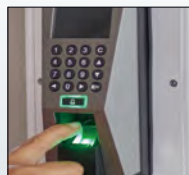
宏齊除在 LED 領域具備領先優勢外，亦積極拓展產品線至紅外線與感測器相關應用。產品開發以消費性與工業用市場為主，涵蓋穿戴式感測裝置、虛擬實境 (VR, Virtual Reality)、擴增實境 (AR, Augmented Reality)、2D 與 3D 感測、安防系統 (security system)、3C 產品光感測應用，以及電動車相關電子感測元件。

紅外線事業部專注於開發高性能元件，其應用訴求著重於節能、快速反應、高精準度與耐高壓特性，全面符合環保與高效能的設計目標。此策略不僅展現宏齊在感測元件領域的研發實力，也呼應綠色科技與智慧應用的全球發展趨勢。

生命監控儀器



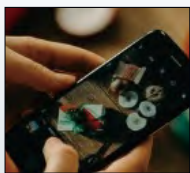
生物識別與美容



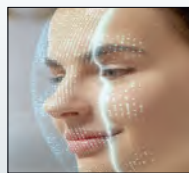
VR/AR



背光模組



3D感測



家電產品



圖 3-5 產品主要應用市場

● Micro LED 產品開發

Micro LED 被譽為「終極顯示技術」，具備高解析度、高亮度、長壽命、廣色域、自發光與低功耗等多項優勢，極具潛力應用於未來的智慧顯示設備，如車載顯示器、擴增實境 (AR, Augmented Reality) 眼鏡、穿戴式裝置等。

然而，由於 Micro LED 晶粒尺寸遠小於傳統 LED，既有的封裝與製程技術已難以適用，因此必須開發全新的製程方案。為因應此挑戰，宏齊正積極投入量子點 (QD, Quantum Dot) 色彩轉換技術的研發。與傳統 RGB 晶粒轉移技術相比，量子點 (QD, Quantum Dot) 技術可有效減少約 66% 的轉移次數與製程時間，並降低因轉移作業造成的良率損失，提升整體生產效率與品質穩定性。

隨著元宇宙概念的崛起，對於沉浸式顯示設備的需求快速提升。虛擬實境 (VR, Virtual Reality)、擴增實境 (AR, Augmented Reality) 顯示裝置需具備高畫質、低延遲與節能特性，而 Micro LED 正好能滿足這些關鍵需求，因此成為全球科技大廠競相投入的下一代顯示技術。宏齊亦積極參與 Micro LED 關鍵技術的開發，以期掌握市場先機，並創造更高的產品價值與競爭優勢。

應用	數位顯示	電視 / 家庭戲院	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 3-6 Micro LED 產品主要應用市場

3.1.7 綠色產品製造

宏齊秉持「持續改善」為企業永續經營的核心理念，透過成本改善委員會（Cost Down Committee）積極推動綠色製造及資源效率提升措施。委員會成員涵蓋各專業部門，依據各自領域專長，每年執行數十項重大改善專案，包括：

- 1 減少原物料使用量
- 2 替代材料導入
- 3 設備效率優化
- 4 提升生產效率
- 5 提升製程良率
- 6 導入低碳或環保材料
- 7 製程廢棄物回收與再利用
- 8 提升在地化採購比例等

相關改善措施不僅有效降低營運成本，也強化資源使用效率，減少資源消耗與製程廢棄物產生，積極實踐循環經濟理念，實踐公司對環境保護與永續發展的承諾。

表 3-1 Cost Down 委員會歷年節省金額

年份	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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	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	5,471,687
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	746,797
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	1,824,364
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	686,631
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	10,348,789
研發			22,285,397	29,401,376	14,728,521	8,064,943	6,378,670	6,429,327	1,028,130
Total (NTD)	85,692,035	71,767,774	86,374,128	100,076,222	68,912,851	73,626,448	50,391,921	38,494,116	20,106,399

3.2 創新研發與技術提升

3.2.1 研發投入與成果

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：

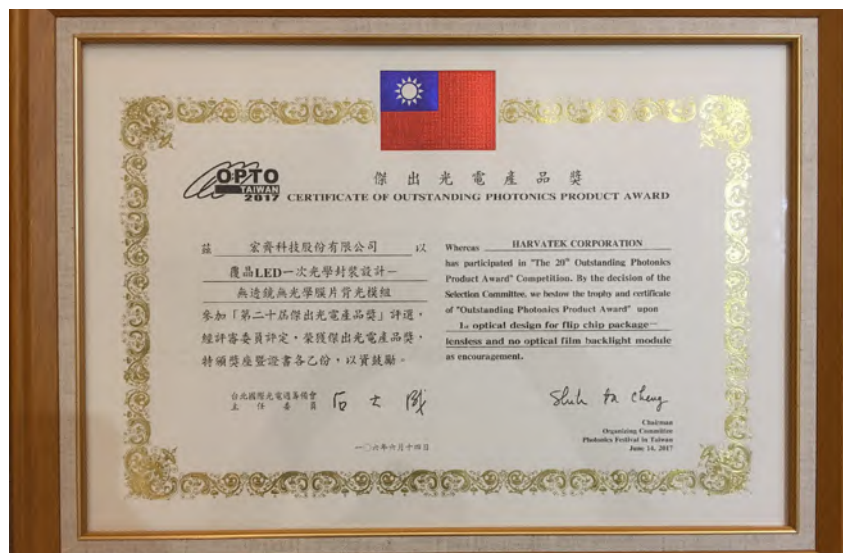


圖 3-7 宏齊科技榮獲「第二十屆傑出光電產品獎」殊榮



圖 3-8 宏齊科技榮獲「新竹科學園區創新產品獎」殊榮



圖 3-9 第三十二屆【日本創新天才發明展】宏齊科技奪一金一銀

3.2.2 綠色技術研發

隨著晶片技術日益精進，以及市場對高亮度、高效能 LED 產品需求持續攀升，封裝技術亦不斷演進。宏齊自 2013 年起即投入晶片級封裝（CSP, Chip Scale Package）技術研發，透過縮小封裝體積、簡化製程流程及材料使用，以創新技術突破產業競爭瓶頸，拓展新興應用市場，推動企業轉型升級。

晶片級封裝（CSP, Chip Scale Package）技術源自半導體 IC 封裝領域，係指封裝尺寸不超過晶片尺寸 1.2 倍之元件。與傳統封裝相比，晶片級封裝（CSP, Chip Scale Package）採用倒裝晶片（Flip Chip）設計，無需基板與金線連接，能顯著縮減封裝尺寸，提升熱管理效率與製程良率，並強化產品的整體性能與應用彈性。

除了技術創新優勢外，晶片級封裝（CSP, Chip Scale Package）亦展現顯著的环境效益。其結構簡化有助於降低材料用量與生產步驟，進而減少製程中的能源消耗與資源浪費。依據產品生命週期評估（LCA, Life Cycle Assessment）分析，晶片級封裝（CSP, Chip Scale Package）在原物料取得、製造、運輸與使用階段皆有助於降低碳排放，是實現 LED 產業低碳轉型的重要綠色技術之一。

宏齊將「創新」作為核心研發驅動力，並明確將「綠色研發」納入技術發展策略重點。未來，我們將進一步導入產品碳足跡量測與第三方驗證機制，確保技術進步與環境永續並重，實踐企業社會責任並促進整體產業鏈的永續發展。

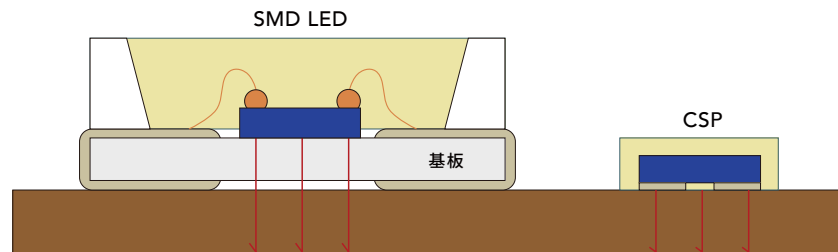


圖 3-10 CSP 封裝與傳統封裝的區別

3.2.3 綠色設備研發

為提升製程自動化與能源使用效率，宏齊特別成立「設備開發部門」，積極投入節能製程技術研發。目前已成功開發雷射焊接設備（Laser Reflow），可作為傳統迴焊爐（Reflow）的替代方案，達到節能減碳與提升生產效率的多重效益。

傳統迴焊爐根據設備型式，通常包含多個可程式化溫控區。每次開機自室溫升溫至設定溫度需約一小時，且由於升降溫時間長，機台常在非生產時段仍保持運轉以維持穩定性，造成大量能源浪費。此外，切換產品型號時需重新設定溫度並等待升降溫，也導致無效工時增加與額外耗能，整體為高能源消耗且效率有限的製程設備。為改善上述狀況，公司研發的雷射焊接（Laser Reflow）技術具備以下優勢：

- 1 採即時加熱設計，無需長時間預熱，顯著降低待機能耗
- 2 可快速切換產品型號設定，縮短生產切換工時
- 3 省略氮氣使用，有效減少製程所需資源
- 4 降低整體碳排放與能源成本，提升製程環保效益

其改善效益詳見表 3-2。

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 3-2 雷射焊接 vs. 傳統迴焊爐

3.2.4 智財管理與專利佈局

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、客戶及投資人利益。

● **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。

● **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。

● **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。

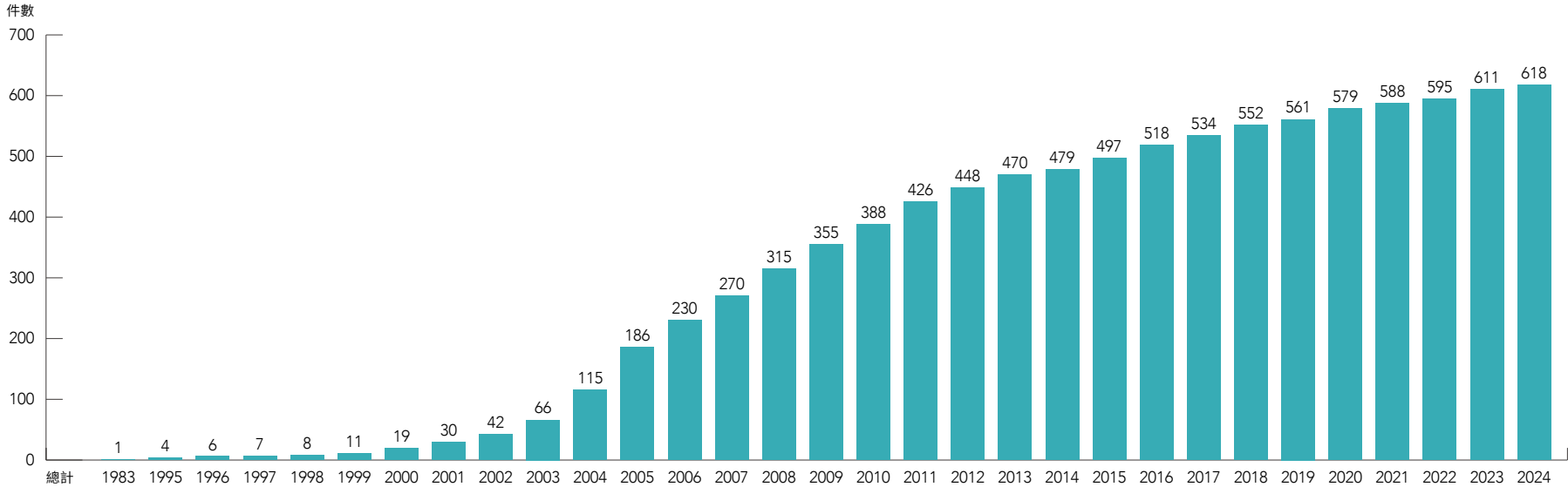
宏齊亦訂有《公司機敏資料實體隔離環境使用管理規則》，規範員工申請調閱機密資料應記載摘要、用途等說明並應依照核決權限規定使用；同時建置「實體隔離環境」監控調閱者的資料使用紀錄，並設有違規使用之懲處依據，藉此強化公司營業秘密之合理保密措施。

● **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。

表 3-3 宏齊專利獲證數量

類型 / 國別	台灣	中國	美國	韓國	德國	日本	歐盟	總計
發明專利	143	77	105	9	2	4	1	320
新型專利	113	95	0	6	10	7	0	220
設計專利	16	11	13	5	1	0	0	47
總計(件數)	272	183	118	20	13	11	1	618

表 3-4 宏齊歷年專利數量



3.3 永續供應鏈管理

3.3.1 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，以攜手共同推動供應鏈的永續發展。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。

3.3.2 永續供應鏈管理目標

3.3.2.1 關鍵供應商鑑別

供應商是一起推動供應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 3-11 鑑別關鍵供應商

3.3.2.2 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 持續輔導提供多元化供應，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，以策略性合作取得供應鏈最大價值

供應鏈管理策略如圖：



圖 3-12 供應鏈管理策略

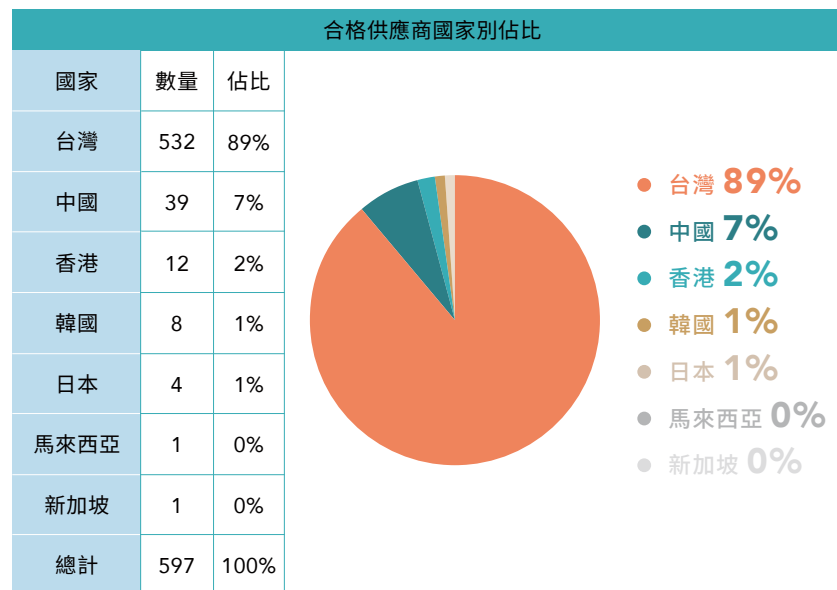
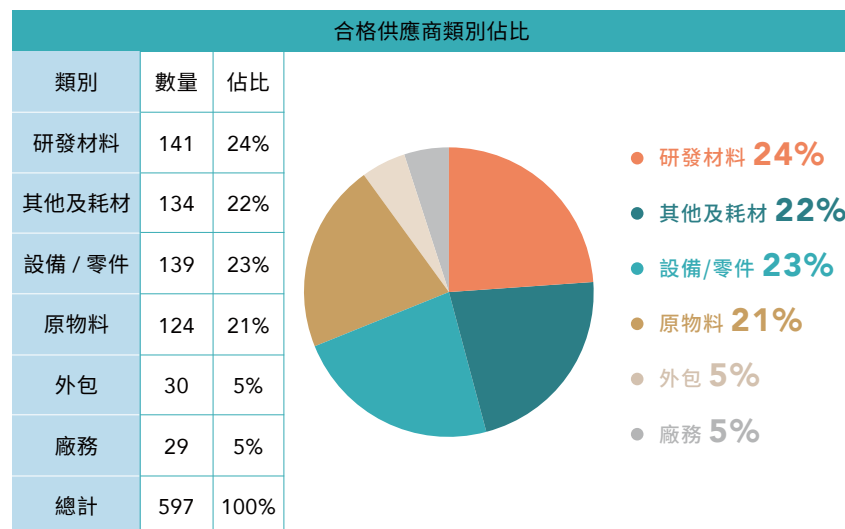
3.3.2.3 採購在地化的策略

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。

3.3.2.4 供應商型態分析

宏齊的合格供應商為 597 家，在地供應商佔比高達 89% 且持續優先與台灣本地具備環境管理認證 (ISO 14001) 的供應商合作，藉此強化供應鏈韌性與降低物流碳足跡。

供應商分布如下表：



3.3.3 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 3-13 供應鏈管理三個階段

3.3.3.1 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」、「供應商社會責任承諾聲明書」、「誠信廉潔暨保密承諾書」、「供應商緊急情況通報與溝通通知單」並會簽相關單位始得建立。

(一) 供應商社會責任承諾聲明書

供應商需承諾宏齊科技股份有限公司及宏齊科技股份有限公司新竹科學園區分公司（以下簡稱「宏齊科技」）之社會責任政策，遵守宏齊科技【RBA 責任商業聯盟行為守則】聲明書之規範，並同意以責任商業聯盟行為準則為準，且將主動登錄 www.responsiblebusiness.org 獲取相關資訊。

1. 我們已收到【RBA 責任商業聯盟行為守則】聲明，並充分注意與理解其內容。
2. 我們了解敝司經營所在國家的全部相關法律法規。
3. 若宏齊科技之企業永續發展政策、社會責任準則與敝司經營所在國家的任何適用法律法規發生衝突，我們會通知貴司。
4. 我們將遵循宏齊科技之企業永續發展政策，不會對其做出任何修改或將其廢除。
5. 我們為達到宏齊科技之企業永續發展政策的要求，將承諾持續改善社會責任系統。

(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) 供應商緊急情況通報與溝通通知單

宏齊科技股份有限公司向來對於企業持續供應計畫採取最高標準，且期許所有供應商遵從持續供應計畫並建立標準。包含如遇天然災害（如：地震、火災、颱風、洪水..）或其他不可抗具之因素（如：停電 / 水、遭受網路攻擊、流行性疾病、重大職災、關鍵設備故障、關鍵材料 / 備品零件短缺、罷工..）導致停工，供應商應於災害發生 6 小時內進行通報，24 小時內提供詳細產線受損狀況及災變復工計畫，以符合持續供應的基本原則及預防供應鏈中斷之風險。

處理時間點	流程圖	處理作業
-	事件發生	-
	↓	
事件後 6 小時內	供應商通知	供應商以簡訊或電話通知宏齊科技股份有限公司對應窗口回報初步災損狀況
	↓	
事件後 24 小時內	召開災損會議	災損會議確認詳細產線受損狀況 / 災變復工計畫
	↓	
事件發生至完成復工	定期恢復會議	定期舉行災變復歸會議
	↓	

(四) 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。

3.3.3.2 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。

3.3.3.3 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 2024 年度共執行 11 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。



圖 3-14 供應商定期評鑑

3.3.4 衝突礦產

衝突礦產是指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，特別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包含但不限於金、鉍、鎢、錫、鈷、雲母…等金屬。這些礦物原料是日常生活所使用的設備不可或缺的要件，但卻被以非手段取得及販售成為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。

宏齊科技主動調查並要求特定材料供應商須依循 OECD 組織之盡職調查指南，絕不直接或間接購買和使用衝突礦產（包含但不限於金、鉍、鎢、錫、鈷、雲母）。並如實提供不使用衝突金屬之書面證明資料以及衝突礦產政策的落實報告等（例如：CMRT.EMRT），證明其產品所使用的金屬無來自於非法軍事衝突地區。要求供應商簽署「不使用衝突金屬宣告書」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。



圖 3-15 非法採礦造成圖的問題

3.3.5 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。

3.3.6 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。

3.3.6.1 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：

● 金線線軸

年份	回收數量	節省金額 (NT)
2022	5,433	162,990
2023	6,121	183,630
2024	3,901	117,030
總計	15,455	463,650

備註：

金線線軸單價：NT 30 元／個

金額計算為：數量 × 單價

● 料帶塑膠捲軸

年份	回收數量	節省金額 (NT)
2022	3,370	842,500
2023	1,925	481,250
2024	2,522	630,500
總計	7,817	1,954,250

備註：

料帶塑膠捲軸單價：NT 250 元／個

金額計算為：數量 × 單價

3.3.6.2 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：

年份	回收數量	節省金額 (NT)
2022	576	115,200
2023	384	76,800
2024	432	86,400
總計	1,392	278,400

備註：

木材棧板單價：NT 200 元／個

金額計算方式：數量 × 單價

3.4 產品品質與認證

Harvatek Corporation 致力於提供高品質的產品並確保符合各項國際標準，以滿足客戶的期望。我們深知產品品質是企業永續經營的基石，因此建立了完善的品質管理體系，並持續取得相關認證。

● **品質政策：**我們的品質政策是「做出並適時提供令客戶滿意的產品」。這項政策指引著我們在產品設計、生產、檢驗及客戶服務的各個環節，確保產品能準時且符合客戶需求地交付。

● **品質與環境認證：**Harvatek Corporation 獲得了多項國際知名的品質管理體系認證，展現我們對產品品質的承諾：

- ISO/IATF 16949:2016：此認證證明 Harvatek Corporation 的品質管理體系符合汽車產業的嚴格要求，涵蓋發光二極體 (LED) 的設計與製造活動。
- ISO 9001:2015：此認證表明 Harvatek Corporation 的品質管理體系符合國際標準，適用於發光二極體 (LED) 的設計、製造、包裝、測試及銷售。

此外，我們也取得了其他重要認證，例如 Sony 的綠色夥伴認證 (Sony Green Partner Certification)，這證明了我們在環境品質管理方面的努力與承諾。

● **品質管制流程 (QC Flow Chart)：**為確保產品品質，我們建立了嚴謹的品質管制流程，涵蓋從原材料到成品出貨的各個階段，並由不同部門協同合作：

- **進料品質管制 (IQC)：**
 - 原材料的來料檢驗 (Incoming Inspection)。
 - 原材料有害物質檢驗 (HSF Inspection)。
- **製程中品質管制 (ILQC) (生產部門負責)：**
 - 執行首件檢驗 First Article Inspection (由生產部門負責)。
 - 進行例行檢驗 Routine Inspection (由生產部門負責)。

- 執行例行稽核 Routine Audit (由 ILQC 負責)。

- **最終品質管制 (FQC)：**
 - 執行允收水準抽樣檢驗 (AQL Inspection)。
 - 成品有害物質檢驗 (HSF Inspection)
- **出貨品質管制 (OQC)：**
 - 執行標籤檢查 (Label Check)。
 - 進行包裝品質檢查 (Packing Quality Check)。
- **持續性可靠度測試 (ORT)：**
 - 進行廠內或客戶指定項目測試 (ORT Test)。

● 客戶抱怨處理流程：

我們高度重視客戶的意見回饋，並建立了標準化的客戶抱怨處理流程，以確保問題能被迅速且有效地解決：

1. 業務部門接收客戶投訴。
2. 客戶服務部門 (CS Dept.) 負責初步處理。
3. 由相關部門進行分析與確認。
 - 若為 Harvatek 引起的問題：將進行影響評估、驗證、並回覆 FA 報告給客戶。正常情況下需 7 天；緊急情況則需 5 天 (初步報告 3 天、完整分析報告 5 天)。
 - 若為客戶引起的問題：將告知客戶。
 - 若為供應商責任：將由 SQE 單位監督供應商提交 FA 報告。
4. 根據 SOP、控制計畫 (Control Plan)、PFMEA (潛在失效模式與效應分析) 進行糾正措施。
5. 提交 FA 報告給客戶。
6. 案件結案。

透過上述嚴謹的品質管理體系和持續改進的承諾，Harvatek Corporation 致力於提供滿足客戶期望的產品，並為客戶創造長期價值。

減碳管理與環境永續

- 58 溫室氣體盤查與減量
- 59 能源管理
- 60 水資源管理
- 62 廢棄物管理
- 63 空氣污染管理

Section



4 減碳管理與環境永續

4.1 溫室氣體盤查與減量

隨著全球氣候變遷議題日益嚴峻，企業需積極承擔減碳責任，以符合國際永續發展趨勢與政府淨零政策。宏齊科技秉持環境永續經營理念，逐步建立溫室氣體管理機制，自2022年起展開全廠域碳盤查，範圍涵蓋直接與間接排放源，並取得第三方查證以確保數據透明與準確。透過系統性排放盤查，宏齊已掌握主要排碳來源，據此制定階段性減碳目標，並導入節能設備、優化製程與未來推動再生能源使用。將持續精進碳管理能力，穩健邁向2050年淨零碳排的永續目標。

4.1.1 溫室氣體排放來源分析

盤查範疇涵蓋範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）及範疇三（其他間接排放），從生產製程、能源使用、運輸物流至供應鏈活動，全面掌握碳排熱點。藉由排放來源分類與數據盤整，作為公司制定減碳策略與提升能源效率的重要依據。

溫室氣體類別	2022 年 (公噸 CO ₂ e)	2023 年 (公噸 CO ₂ e)	2024 年 (公噸 CO ₂ e)
範疇一	71.0264	258.5233	76.6813
範疇二	9,348.9771	8,347.9622	8,517.4957
範疇三	5,777.7437	5,582.8216	5,891.8641
總排放當量	15,197.747	14,189.307	14,486.044
百萬元營收	2,469	2,033	1,960
排放密集度 (tonCO ₂ e/ 百萬元營收)	6.16	6.98	7.39

- 2024 年度整體產能稼動率提升及業務活動恢復常態與供應鏈物流量增加，間接排放總量有所上升。
- 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。

4.1.2 減碳目標設定與進度

致力於推動溫室氣體減量管理，訂定每年逐步下降的排放目標，作為邁向淨零排放的重要里程碑。本年度因應營運配置變動，碳排放改善幅度未完全達成預期，但公司仍持續透過提升能源效率、導入節能設備與優化製程運作，強化減碳執行力道，朝向中長期永續減碳目標邁進。

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	2024 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%	2024 年度溫室氣體排放量 (範疇一及二) 較前一年度降低 0.14%，因產線移轉用電量及廢棄物產出量顯著增加，減量措施成效被新排放源抵銷，導致排放量微小減幅
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
評量機制	● 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
	● 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	

4.1.3 節能減碳措施

依據設備條件與能源使用特性，規劃推動多項節能減碳作業，聚焦空調系統優化、製程精進與照明設備汰換等項目。各項改善採分階段實施，配合設施壽命與場域需求，逐步導入高效節能技術與管理機制。

項目	節能方案名稱	方案說明	節能量 (KWh)	減排量 (tonCO ₂ e)
1	空調系統節約	冷卻水塔溫度控制	34,000	16.116
2	空調系統節約	空調箱加裝變頻器	29,737	14.0953
3	製程優化	加熱設備時間控管	51,100	24.2214
4	照明設備節能	LED 燈管 20W 更換成 13W	43,142	20.4493
合計			157,979	74.882

4.2 能源管理

電力為宏齊科技能源消耗的主要來源，另輔以少量石化燃料（如汽油與柴油）使用。為強化能源使用效益與降低營運碳排，公司持續推動多項節能改善專案，落實節電措施並提升設備效率。透過制度執行與宣導活動並行，積極培養員工節能減碳意識與行為習慣，落實從管理到文化的全面能源治理。

重大主題	能源管理	
管理目的	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	2024 年訂定目標	達成實績
	用電量較前一年度減少 1%	用電量較前一年度增加 2%，因產線移轉新設備的測試與試產階段，導致用電量增加
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
評量機制	<ul style="list-style-type: none">落實能源管理法訂定之節約能源目標及計畫，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
	<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	

4.2.1 能源管理與使用效率提升

透過組成跨部門能源專案小組，聚焦於廠務運轉與製程能效優化等面向。小組定期檢視各項節能專案推動進度，並於各廠區間分享實務經驗與成果，提升整體執行效能。2024年度雖因營運配置調整致使用電力需求略增，惟公司持續導入節能技術、改善設備效能，穩步推動能源效率提升。

能源類別		2022 年	占總消耗量 %	2023 年	占總消耗量 %	2024 年	占總消耗量 %
電力	度 (KWh)	18,367,342	99.40	16,864,570	99.35	17,207,062	99.54
	千兆焦耳 (GJ)	66,122.43		60,712.45		61,945.4232	
汽油	公升 L	8,945	0.59	8,954.06	0.64	8751.02	0.45
	千兆焦耳 (GJ)	393.2347		393.6330		278.8075	
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		3.2842	
再生	度 (KWh)	0	0	0	0	0	0
總耗用量 (GJ)		66,519.5043	-	61,109.9226	-	62,227.5149	-
百萬元營收		2,469	-	2,033	-	1,960	-
能源密集度 (GJ/百萬元營收)		26.94	-	30.06	-	31.75	-

- 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 公升汽油 = 0.03186 千兆焦耳
- 註 3：柴油換算單位為 1 公升柴油 = 0.03617 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

4.2.2 再生能源導入

為響應全球能源轉型趨勢，宏齊科技於 2024 年第 4 季首次採購再生能源憑證 (T-REC)，展現對綠電使用與低碳營運的積極承諾。透過憑證機制支持再生能源發展，並為後續綠電導入奠定基礎。公司將持續評估營運條件與用電結構，規劃再生能源整合與應用，以強化能源轉型與減碳效益。



圖 4-1 再生能源憑證 (T-REC)

4.3 水資源管理

製程用水強度相對較低，且用水來源單一為自來水，對區域水資源與生態環境影響輕微，仍視水資源保護為永續發展的一環。除民生用水外，廠務用水涵蓋冷卻水塔運轉、空調系統調節等，公司透過持續監控與資料分析，提升用水效率，落實節水與資源管理責任。

4.3.1 水資源使用效率提升

透過歷年用水數據追蹤，公司已逐步掌握用水結構與潛在改善區塊。未來將持續精進水資源盤查制度，並評估高耗水環節的優化可能性，搭配設備改善與作業流程檢討，以提升整體水資源使用效率，強化用水管理成效，落實永續用水目標。

取水源		2022 年	2023 年	2024 年
自來水	取水量 (立方公尺)	49,488.2	41,493.9	42,234
	用水量 (立方公尺)	36,964.4	31,517.9	28,069
	排水量 (立方公尺)	12,523.8	9,976	14,165
百萬元營收		2,469	2,033	1,960
用水密集度 (立方公尺 / 百萬元營收)		20.04	20.41	21.55

4.3.2 水污染防治

為確保廠區廢水妥善處理與合規排放，持續落實水污染防治管理作業，設有專責人員定期監控排放水質，每週進行取樣分析與即時追蹤，以維持廢水處理設施正常運作。另每半年委託合格第三方機構執行放流水水質檢測，並依據《水污染防治措施及檢測申報管理辦法》規定向主管機關申報。2024 年度全廠廢水排放均符合環保法規及竹科管理局納管標準，未發生超標或受罰情形，展現本公司對水資源保護及法規遵循的承諾。

放流水水質類別		2022 年		2023 年		2024 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	6.9	8.2	6.6	8.3	6.9	8.5
	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	32.7	15.1	19.2	7.7	19.5
	許可值	100	500	100	500	100	500
懸浮固體物 SS(mg/L)	實際	2.6	2	2.1	0.03	2	<1.25
	許可值	30	300	30	300	30	300
氨氮 NH ₃ N(mg/L)	實際	0.03	ND	ND	0.5	0.09	0.11
	許可值	30	50	30	50	30	50

4.4 廢棄物管理

承諾不使用禁用物質與原料，並持續推動廢棄物減量與循環再利用。公司在原物料選用與供應商管理上秉持嚴謹標準，積極導入環境友善材料與製程技術，遵循相關環境法規與客戶要求，期使管理效能達成甚至超越既定目標。

廢棄物管理策略著重於「強化分類減量」與「提升回收再利用率」，透過全面盤查與監控廢棄物及有害物質的產出與流向，有效控管風險並減少環境衝擊。

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	2024 年訂定目標	達成實績
	產出量較前一年度減少 1%	產出量較前一年度增加 11%，因產線移轉設備的拆卸與重組及空間改造階段，導致廢棄物總量增加
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none">產出量較前一年度減少 1%	<ul style="list-style-type: none">產出廢棄物量較基準年 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	

4.4.1 廢棄物減量與回收

透過持續蒐集與分析歷年各類廢棄物產出數據，有效掌握不同類型廢棄物的產生趨勢，作為調整分類管理與回收機制的重要依據。近年統計結果顯示，反映減量與資源化措施已逐步展現成效。2024 年度雖因營運配置調整導致整體廢棄物量略有上升，惟整體分類回收效率仍持續提升。未來將持續依據實際數據精進廢棄物管理策略，深化源頭減量與循環再利用作法，強化資源使用效益與環境管理績效。

廢棄物種類		2022 年 (公噸)	總占比 %	2023 年 (公噸)	總占比 %	2024 年 (公噸)	總占比 %
非有害	焚化	86.70	68.78	66.47	68.72	61.65	57.23
	資源回收	28.79	22.84	15.95	16.49	25.10	23.30
	掩埋	3.26	2.59	2.18	2.25	2.90	2.69
	再利用	3.10	2.46	9.2	9.51	14.86	13.79
有害		4.21	3.34	2.92	3.02	3.22	2.99
合計		126.06	-	96.72	-	107.73	-
百萬元營收		2,469	-	2,033	-	1,960	-
廢棄物密集度 (噸 / 百萬元營收)		0.05	-	0.05	-	0.05	-

說明：2024 年度廢棄物總產出量數據較前一年度增加 11%，因營運配置調整導致。

4.4.2 循環經濟推動

持續推動循環經濟理念，積極提升資源使用效率並延長物料生命週期。2024 年度，與合作夥伴建立化學品使用後容器（如空桶）及物流用包裝紙箱的回收再利用機制，促進廢棄物資源化與供應鏈協同，強化包材重複使用與減量效益。未來將持續優化廠內物料循環管理制度，打造低碳、低耗、具循環潛力的永續製造體系。

4.5 空氣污染管理

雖非空氣污染物排放列管對象，但仍秉持自主管理原則，針對製程中可能產生之異味或微量氣體，持續進行妥善控管。2024 年度各廠區依據設備特性，定期執行排氣系統濾網更換與相關設備維護作業，以確保空氣品質維持良好狀態。透過日常巡檢與維護作業，降低對周遭環境的影響，展現對空氣品質保護的積極承諾，持續朝潔淨生產與永續營運的方向努力。

4.5.1 空氣污染防治

為降低製程氣體對環境與人員健康之潛在影響，依內部標準程序，將產生之熱氣與含揮發性有機物（VOCs）之氣體經由密閉管線集中收集，並導入廢氣處理設備進行吸附與排放控制，以確保符合法規標準。使用後之有機溶劑廢液統一儲存於指定區域，並委由合格清除處理業者依規定處置。針對含 VOCs 物質之操作與儲存，亦實施作業場所風險控管，包括通風設施與個人防護具配置，以保障作業人員安全。

廠區備用發電機僅於突發狀況下啟動，屬非常態性排放，其產生之空氣污染物排放量有限，非主要污染來源。未來將持續優化空氣污染防治作為，確保營運活動與環境品質平衡發展。

污染物種類	2022 年 (公斤)	2023 年 (公斤)	2024 年 (公斤)
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)	6,274.53	4,888.03	6865.68

多元共融與社會責任

- 65 社區參與
- 68 員工關係
- 86 人權尊重
- 87 職場健康安全

Section



5 多元共融與社會責任

5.1 社會參與

5.1.1 鄰里關係

宏齊科技長期深耕社區發展，積極關懷鄉村地區的弱勢家庭與獨居長者，致力於提升其生活品質與福祉。公司透過推動長者才藝活動、提供穩定的生活與飲食支持，全面促進年長者的身心健康，進而增強鄉村居民之間的友善互動與情感連結。

在文化面向，宏齊科技亦高度重視在地信仰與文化的價值，持續投入社區宗教活動及文化傳承的推廣，協助地方延續傳統，凝聚社群認同感。在促進社區經濟方面，宏齊科技不僅積極創造地方青年就業機會，培育在地青年人才，也鼓勵中高齡者參與就業，推動二度就業機制，實踐社區經濟的永續發展。

公司總部位於新竹市香山區的鄉村地區，透過支持各項地方社區活動與推廣計畫，實質改善獨居長者的餐食困境，並協助女性長輩建立自信與社會參與感。長期以來，宏齊科技持續協助社區辦理多元活動，鼓勵長輩走出家門、擴展人際互動，同時尊重並支持當地宗教文化的延續與發展，並每年捐助新台幣貳萬貳仟元作為社區活動基金，展現企業對在地的真誠關懷。

秉持「共融共好」的核心理念，宏齊科技不僅致力於在地生活品質的提升，更為社區經濟注入活力。值得一提的是，公司鄰近區域的員工人數已達總體員工的 39.2%，充分展現企業對地方發展的深度承諾與實質貢獻。



圖 5-1 捐贈社區感謝狀頒發



圖 5-2 社區活動現場



圖 5-3 捐贈社區感謝狀



圖 5-4 捐贈社區感謝狀



圖 5-5 捐贈社區宗教文化感謝函文

5.1.2 社會公益 / 教育興學

宏齊科技長期致力於推動教育發展，秉持「興學護才」的理念，積極參與各項教育支持與人才培育工作，深信教育是國家與產業發展的根本。公司透過與大專院校進行產學合作，鼓勵青年學子投入科技研發與創新應用，提升其實務經驗與技術實力，為產業注入新血與動能。同時，宏齊科技亦提供教育捐助，贊助學校作為教育興學基金，協助優秀學生穩定就學，實踐企業「培育人才、回饋社會」的核心價值。

在履行企業社會責任方面，宏齊科技以具體行動支持多元族群，展現對社會不同角落的關懷與付出。公司長年投入公益事業，積極參與社區關懷與社會資源挹注，從基層民生需求出發，拓展至教育、農業、警政與身心障礙者支持等多個面向，展現企業溫度與社會影響力。

首先，在感謝基層公務人員方面，宏齊科技每年捐贈資源予警察機關。2024 年度，捐贈新台幣拾伍萬元予新竹市警察之友會，以感謝警察人員長年在維護社會秩序、保障人民安全上的辛勞與奉獻。此筆捐款用於支持第一線警力資源的提升與設備的完善，幫助警察單位更有效率地執行勤務，守護市民安居樂業。

在農業支持方面，宏齊科技秉持「支持在地、守護本土」的理念，積極認購台灣小農產品，穩定農民收益、促進永續耕作。2024 年度，公司分別向花蓮縣玉里鎮認購稻米禮包 1,070 份（總金額新台幣 230,050 元），以及向台南市麻豆區認購文旦水果禮盒 580 箱（總金額新台幣 261,000 元），藉此實質幫助農民銷售農產品，並傳遞支持台灣農業的具體行動。

對於身心障礙族群的關懷，宏齊科技也不遺餘力，透過認購公益禮盒的方式支持服務機構的營運與專案推動。2024 年公司分別向仁愛基金會與唐氏症基金會各認購 550 份公益禮盒，協助這些機構籌措服務經費，並為身心障礙朋友創造發展潛能、自立生活的機會，幫助他們勇敢融入社會、展現自我價值。

宏齊科技同時也持續關注弱勢族群的基本生活需求，特別是失依、失能與失智長者的照護問題。透過實質關懷與資源挹注，公司協助長者們延續尊嚴、安穩生活，不僅提供物質支持，更以行動傳遞溫暖與陪伴。此外，針對清寒學子與弱勢青少年，公司亦推動助學與教育支持方案，減輕他們在求學過程中的經濟壓力，使其能專注學習、勇敢追夢，不讓經濟條件成為成長路上的絆腳石。

在推動產學合作方面，宏齊科技亦積極投入，持續深化與國內大專校院的合作。2024 年，公司捐贈新台幣 6,000 元予陽明交通大學校友總會，支持其跨世代專案發展，推動校友與青年學子的專業交流與創新連結，強化實務與理論的融合。另外，公司與玄奘大學攜手推動植物工廠智能系統之產學合作，結合企業實務與學術研究，提升學生實作能力與環境永續發展。透過專案實作，學生可深入了解智能農業與綠色科技，強化未來就業競爭力，同時也展現本公司對 ESG 永續發展的承諾，培育專業人才，共創雙贏局面。

2024 年度，宏齊科技實際投入公益捐贈金額共計新台幣 1,202,550 元，涵蓋教育、農業、警政、公益機構與社福團體等領域，全面展現企業多元公益布局與責任實踐。此外，宏齊科技更將這份愛心延伸至企業生態圈，將所認購的農產品與公益禮盒分享予客戶、供應商、員工及其家庭，擴大溫暖傳遞的範圍，凝聚企業內外友善互助的力量。透過這些具體行動，宏齊科技不僅深化品牌信任，也打造出一個充滿正向循環的企業文化。

宏齊科技始終重視「生命價值」與「社區共好」的精神，2024 年特別攜手新竹市捐血中心，共同舉辦一場具意義的公益捐血活動，鼓勵社會大眾響應無私奉獻、挽救生命的行動。活動當天，公司內部同仁踴躍參與，以實際行動展現企業對公共健康議題的重視與支持。同時，我們也積極向周邊社區鄰里發出號召，邀請里民一同加入愛心行列，共同為醫療用血貢獻一份力量。

在公司與社區民眾的熱情響應下，活動最終成功募集到 59 袋血液，不僅紓解血庫短缺的壓力，更凝聚了企業與在地居民之間的公益連結，充分體現宏齊科技關懷生命、深耕社區的企業責任與溫度。宏齊科技始終堅信，企業的成功來自社會的支持。因此，公司將持續以企業力量連結社會各界資源，投入更多關懷與實踐，攜手打造一個更溫暖、更有愛心、且朝向永續發展的社會未來。



圖 5-6 警察機關



圖 5-7 花蓮縣農產品



圖 5-8 台南市農產品



圖 5-9 仁愛基金會



圖 5-10 唐氏症基金會



圖 5-11 產學合作 / 教育興學



圖 5-12 植物工廠智能系統



圖 5-13 植物工廠智能系統



圖 5-14 捐血公益



圖 5-15 捐血公益



圖 5-16 捐血公益



圖 5-17 捐血公益

5.1.3 企業員工環保理念宣導

宏齊科技推動環保理念 從生活細節落實綠色行動列舉如下：

● 推廣環保意識教育

透過企業內部文宣，持續向員工宣導「飲水思源」、「隨手關燈」、「節約用水」等節能環保觀念，培養全體同仁的環保意識，讓永續理念深入日常行為。

● 數位轉型減少紙張使用

積極推動文件電子化，開發系統化作業流程，減少紙張依賴。同時提倡將作廢文件背面再利用，延長資源使用壽命，落實減廢精神。

● 落實資源回收與垃圾分類

配合政府政策，完善辦公區域垃圾分類設施，並定期教育員工正確的資源回收方法，提升回收效率，降低環境負擔。

● 提倡使用環保餐具

在企業內部全面禁用免洗筷，鼓勵員工及訪客於用餐時使用環保筷或自備餐具，減少一次性用品使用，共同守護地球資源。

5.2 員工關係

5.2.1 員工多元性與包容性

● 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 2024 年，宏齊科技正式員工數為 559 人，男性 252 人、女性 307 人 (圖 5-18)；其中包括 81 位主管人員、92 位工程人員、211 位技術人員。按雇用類型可區分為正式員工 (98%)，及非正式人員 (2%)；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%)。

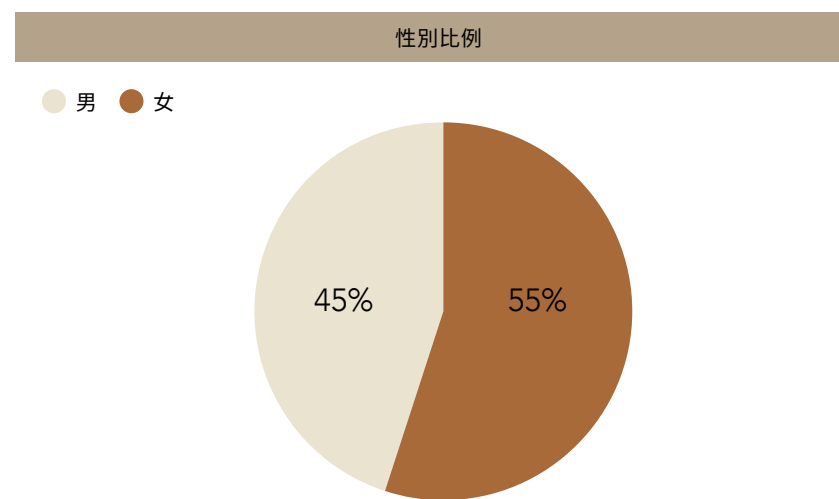


圖 5-18 2024 年性別比例

● 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 5-19)。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 5-19 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 2024 年底止，宏齊科技共雇用 5 位，晉用比例為 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，宏齊依循僱傭外國人之法規依據，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 5-20)，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 5-21)。



圖 5-20 外籍宿舍舉辦節慶活動



圖 5-21 座談會

● 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 2022~2024 年間，宏齊科技新進員工總人數為 369 人。其中聘僱 5 位身心障礙人員。2022 年度新進率為：15.7%；2023 年度新進率為：19.2%；2024 年度新進率為：34.8%。在新進人員方面女性：208 名；男性：161 名 (各年度新進員工性別分布如下圖 5-22)。

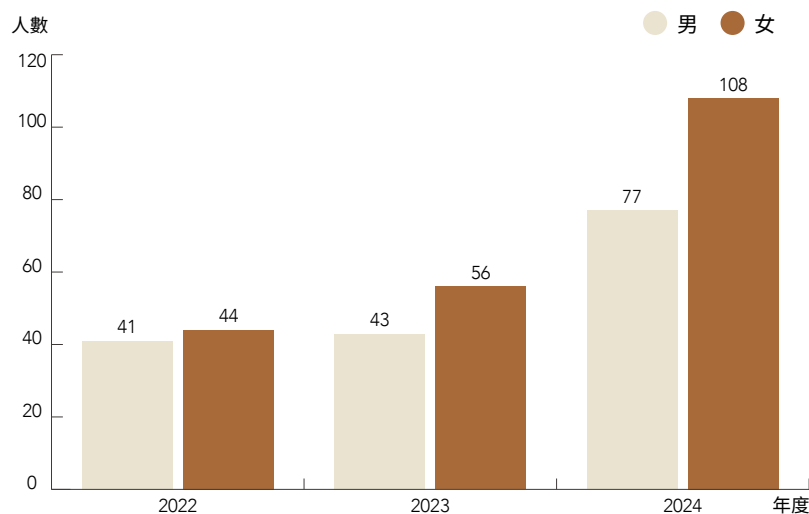


圖 5-22 各年度新進員工性別分布

年齡分布為 30 歲以下：130 名；30-50 歲 228 名；50 歲以上：11 名 (各年度新進員工年齡分布如下圖 5-23)。

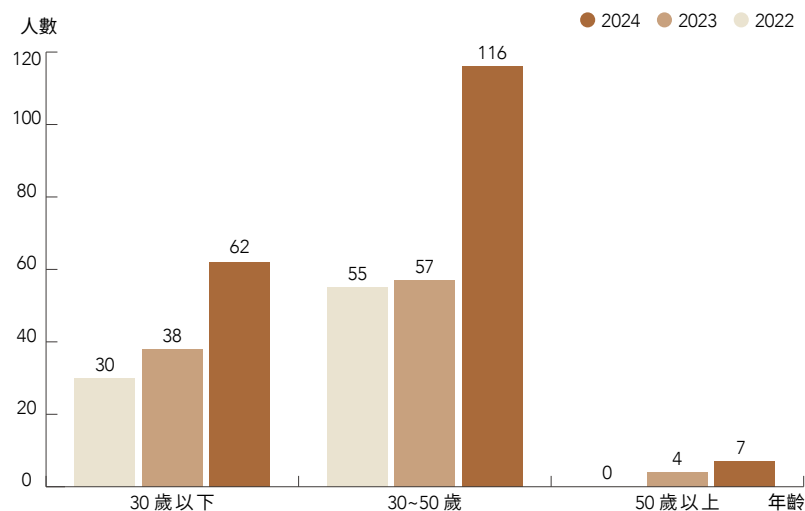


圖 5-23 各年度新進員工年齡分布

2024 年度月平均新進比率以年齡區分，台灣：30 歲以下比例為 0.8%、30~50 歲為 1.35% 而 50 歲以上的為 0.1%；菲律賓：30 歲以下比例為 0.17%、30~50 歲為 0.47% 而 50 歲以上的為 0%。2024 年度月平均新進比率以性別區分，台灣：男性比例為 1.18%、女性 1.08%；菲律賓：男性比例為 0.03%、女性為 0.61%。地區劃分為：北部：193 名；中部：77 名；南部：13 名；東部：1 名；離島 1 名；菲律賓：84 名 (各年度新進員工地區分布如下圖 5-24)，其中北部新竹地區占了 193 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 2024 年底宏齊共有 5 位身心障礙同仁，晉用比例為 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。

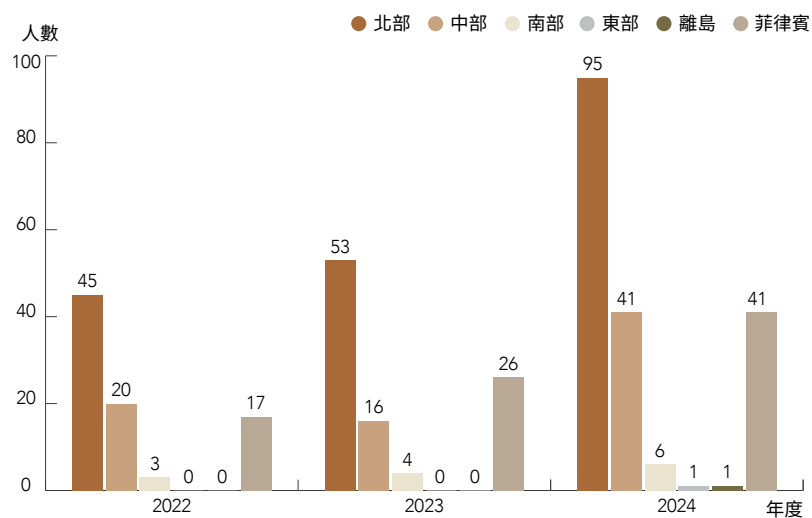


圖 5-24 各年度新進員工地區分布

離職員工分布狀況

依整體離職數據顯示，宏齊在 2022 年離職率為 1.45%、2023 年離職率為 2.07% 而 2024 年離職率為 1.75%。整體離職人數如以性別區分，2022 年離職人員女性 49 名；男性 45 名；2023 年離職人員女性 80 名；男性 50 名。2024 年離職人員女性 76 名；男性 59 名 (各年度性別離職人數如下圖 5-25)。

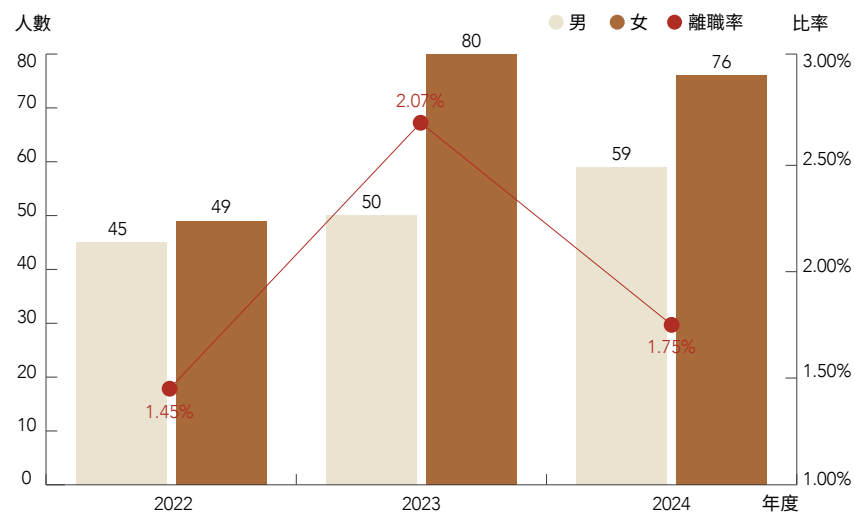


圖 5-25 各年度性別離職人數

以年齡層面來看，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 91 名；50 歲以上 7 名。2024 年離職人員 30 歲以下 34 名；30~50 歲 97 名；50 歲以上 4 名 (各年度各年齡離職人數如下圖 5-26)。

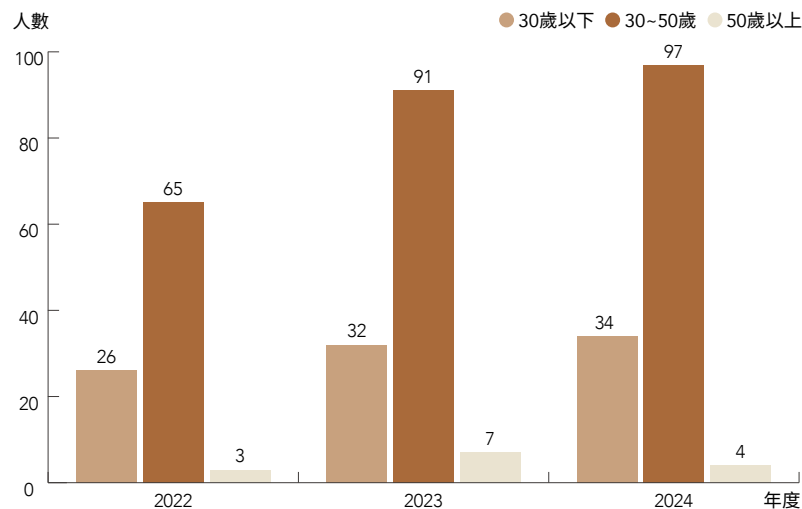


圖 5-26 各年度各年齡離職人數

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（短期留停、家庭照顧假…等）並協同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 光泉販賣機

4 免費汽機車停車位

5 免費咖啡

6 防風外套

7 7-11 智能販賣機

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，增加員工舒適度滿意度（圖 5-27）。另外，公司餐廳景觀視野極好，可以提供員工休息用餐與放鬆的好去處（圖 5-28）。



圖 5-27 綠意盎然的會客休息區



圖 5-28 無敵海景餐廳

(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。2022 年有 8 位同仁辦理育嬰留停，有 4 位同仁已回任，其他 4 位已找到新工作離職。2023 年有 6 位同仁辦理育嬰留停，2 位已回任，2 位已找到新工作離職，其餘 2 位仍在育嬰留停期間。

2024 年有 9 位同仁辦理育嬰留停，3 位已回任，4 位已找到新工作離職，其餘 2 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。我們也體貼有哺集乳需求的媽媽們，打造優等的哺集乳室，提供需要的同仁安心的哺集乳環境（圖 5-29）。



圖 5-29 哺集乳室特優認證

● 外籍同仁關懷及照護

宏齊科技秉持「人才無國界」的理念，目前聘用約 120 名外籍同仁，其中以來自菲律賓的產線人員為主要族群。為落實多元共融的企業文化，我們致力於打造一個友善、具包容性的工作環境。為協助外籍同仁順利適應生活與職場環境，並緩解其因遠離家鄉所產生的壓力與挑戰，公司提供多項支持與照護措施，從生活協助、語言溝通到心理關懷，全面提升其在台工作與生活的滿意度。我們期望打造一個充滿關懷與幸福感的「國際村」，讓每位外籍同仁都能安心工作、快樂生活，與企業共同成長。

● 零付費政策

宏齊科技積極響應責任商業聯盟（RBA）的勞工權益政策，全面實施「零付費政策」（Zero Fees Policy），致力確保外籍勞工在聘僱過程中不需自行負擔任何費用。自海外招募至入職後，公司全額負擔相關聘任費用，包括：國際仲介服務費、體檢費、簽證費、機票費用，以及入境後依法規定的體檢、工作證件換發與更新、在台仲介服務費等一切必要支出。透過此政策，我們保障外籍同仁在就業過程中的公平與尊嚴，並提供安心、無負擔的工作起點，實踐企業對人權與永續責任的承諾。

● 福利零差別

宏齊科技秉持公平與包容的原則，所有正式員工自入職日起即享有完整且無差別的員工福利，不因國籍或身份有所區分。無論是生日禮金、三節及五一勞動節禮品，或是婚喪喜慶補助、旅遊補助、部門聚餐、年終尾牙餐會及抽獎活動，公司皆同等照顧每位員工，將每位同仁視為家庭成員，營造溫馨且團結的職場氛圍。

● 外籍同仁溝通管道

為促進公司與外籍同仁之間的有效溝通，所有會議、座談會及各類交流場合皆配備專業翻譯人員，確保訊息清晰傳達。公司每季舉辦定期座談會，建立雙向溝通平台，讓外籍同仁能夠自由表達意見與需求。針對重大議題，亦會舉辦專題說明會，例如宿舍搬遷說明會，確保同仁充分理解相關變動。節慶期間，公司也會舉辦多元文化活動，如聖誕節慶祝，共同增進彼此情感與歸屬感。透過這些多元且即時的溝通管道，確保外籍同仁全面了解公司政策與規範，並能在遇到問題時，第一時間獲得回應與協助。



圖 5-30 外籍同仁每季座談會



圖 5-31 外籍同仁每年聖誕節同樂

● 外籍同仁宿舍環境

我們高度重視外籍同仁的生活品質與居住安全，致力於提供乾淨、舒適且安全的宿舍環境。此外，公司規劃完善的交通安全措施，包括上下班接駁服務，有效降低同仁因交通往返所可能面臨的風險，確保每位外籍同仁都能安心、無憂地生活與工作。

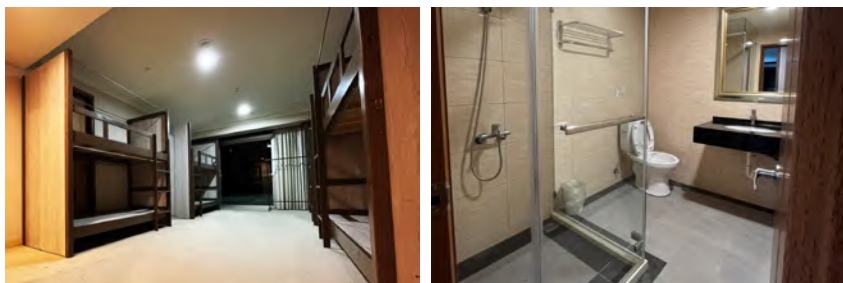


圖 5-32 外籍同仁宿舍房間設備



圖 5-33 外籍同仁宿舍公共區域



圖 5-34 外籍同仁宿舍公共區域



圖 5-35 外籍同仁宿舍交通區域



圖 5-36 外籍同仁宿舍生活機能

5.2.2 工作權益保障與薪資福利

● 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。

● 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：

- 1 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 2 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 3 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 2024 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。

● 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 5-37）。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%。



圖 5-37 駐廠承攬商課程規劃

● 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 2024 年男女基層人員標準薪資符合台灣法令之基本工資：NT\$27,470；以基層人員檢視男女薪酬比例如下表，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	女	男
內容	2024 年		2023 年		2022 年	
基本工資	27,470		26,400		25,250	
基層人員標準薪資與基本工資比例	1.27	1.30	1.29	1.27	1.27	1.33

表 5-1 基層人員標準薪資與基本工資比例

備註：薪酬比例係以 2024/12/31 在職之正職人員且 2024 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（如下圖 5-39）。

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)
2024 年	485	766	647
2023 年	493	710	607
2022 年	513	779	675

表 5-2 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) 與半年長期夜間作業體檢
- (2) 舉辦身心靈健康講座：戒菸、減重、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) 各類比賽及活動連繫同仁情誼 (113 年度舉辦六個月健走減碳比賽、一日蔬食愛地球、結合社區舉辦一日捐血活動…等)
- (9) 多家特約商店優惠折扣
- (10) 提供免費咖啡予員工享用及 7-11 販賣機折扣優惠
- (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) 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 2024 年止，公司共送出 39 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。

5.2.3 員工參與溝通

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：



5.2.4 員工培訓與發展

● 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。

教育訓練規劃架構

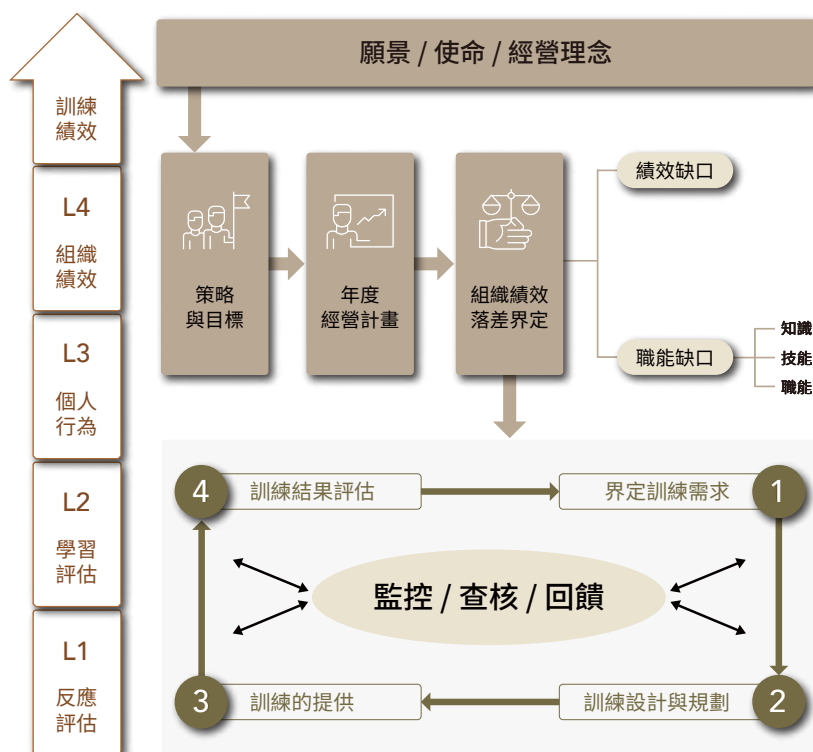


圖 5-38 教育訓練規劃架構

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。
- (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商師，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) 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。
- (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 5-39：在職訓練



圖 5-40 幹部月會

3. 自我啟發

公司致力營造鼓勵學習與成長的環境，皆提供資源與鼓勵，支持員工無論是進修學歷、語言學習，或是自我啟發，我們重視身心健康對職涯發展的關鍵影響，積極推動健康意識與生活平衡，讓員工在穩定與關懷的環境中，展現更高的凝聚力與生產效率。從自我出發，向內探索、向外突破，共同邁向更具價值與意義的工作旅程。



圖 5-41 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 5-42 內部講師培訓

5. 轉型策略培訓：邁向世界級 LED 顯示方案供應商

宏齊積極推動組織轉型與人才升級，致力成為具全球競爭力的 LED 顯示方案供應商。透過系統化的轉型策略培訓，協助團隊掌握產業趨勢、強化跨部門協作與市場應變能力。課程著重於建構一套實際可行的整體業務拓展策略，從產品定位、市場開發到商業模式優化，全方位強化企業在全球市場的布局能力，為公司轉型升級奠定堅實基礎。



圖 5-43 轉型策略培訓

6. 關鍵人才發展：滾動宏齊飛輪，從 A 到 A+ — Good to Great

宏齊科技以企業文化為核心，融合「主人翁經營意識」、「下工程即是客戶」、「第一等人」及「挑戰與反應」四大精神主軸，積極厚植人才實力，系統性培育關鍵領導幹部。公司遴選 120 位潛力幹部，由董事長親自主持「週六月會」，每年共舉辦 10 次，深度導入領導思維與企業願景，目標是讓關鍵人才蛻變為具備高影響力與整合力的領導者，帶動組織邁向共好與雙贏的正向循環，逐步形塑互助成功、利他共榮的企業氛圍。

月會課程內容涵蓋溝通協調力、團隊合作力、策略規劃力與影響力等核心領導力的建構，並同步深入剖析公司營運方向與 ESG 永續經營理念，強化對宏齊未來發展藍圖的理解與認同。透過紮實的系統性培訓與高階對話平台，培養具備全局視野與實戰能力的管理新秀，期許關鍵人才在快速成長中發揮更大影響力，成為推動宏齊科技永續發展的關鍵力量。



圖 5-44 關鍵人才培訓

7. 產學合作深化

為協助學生深入了解半導體與光電製造產業，並拓展未來人才管道，宏齊科技攜手久元電子與玄奘大學合作，共同開設「半導體及光電產業人才養成學分學程班」。此課程面向全校各學系開放，特別設計非相關科系學生亦能參與的培訓，結合理論學習與實務操作，並提供實習機會。學生在完成課程與實習後，畢業即有機會直接進入公司工作，無縫銜接職場。

學分學程涵蓋半導體、光電及品保三大主題，共規劃 8 門課程、總計 20 學分。課程自基礎理論紮根，採用建構式教學法，提升學習效率，並融入專題實作，強化實務應用能力。全程課程總時數達 402 小時，其中理論課程 283 小時、實作課程 119 小時，完整培養學生的產業就業即戰力。我們鼓勵玄奘大學學生勇敢挑戰自我，當機會來臨、態度正確，便能在專業領域中發光發熱。我們期盼吸引更多具備工作熱忱與正向能量的青年，投入半導體與光電產業，共同迎向科技產業的嶄新未來。



圖 5-45 產學合作培訓

8. RBA 責任商業聯盟行為守則培訓：深化人權意識，落實企業責任

宏齊科技持續致力於推動企業社會責任，積極響應責任商業聯盟（RBA, Responsible Business Alliance）行為準則，定期舉辦 RBA 教育訓練課程，以提升全體同仁對勞工權益、職場倫理及永續發展的認知與實踐能力。每年固定舉辦一次 RBA 培訓課程，涵蓋全廠員工，共計約 520 人參與。課程時數為 1 小時，內容聚焦於 RBA 五大核心領域：勞工權益、健康與安全、環境責任、商業道德與管理制度。課後實施筆試評量，以 80 分為及格標準，確保學員對課程內容有基本理解與落實能力。

培訓內容除強調不得徵收招聘費用、禁止強迫勞動、合理工時與安全工作環境外，也透過實務案例加深學員對企業責任的體認。外籍同仁部分，公司提供語言友善版本教材與協助，使每位同仁都能明確理解自身權益與公司政策。透過制度化的 RBA 培訓機制，宏齊科技不僅強化員工的人權意識與倫理觀念，更進一步落實企業對永續經營的承諾。



圖 5-46 RBA 責任商業聯盟行為守則培訓

● 教育訓練統計

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

2024 年度總體訓練員工總數為 6,011 人次、訓練總時數 10,597 小時

年份	2022						2023						2024					
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	2,917	4,134	2,215	1,113	5,132	5,247	3,478	4,452	2,547	1,331	6,025	5,783	3,923	3,592	1,214	786	5,137	4,378
員工總數	170	251	70	50	240	301	176	229	62	47	238	276	187	259	65	48	252	307
員工總人次	1,220	1,855	915	494	2,135	2,349	1,508	2,047	1,048	603	2,556	2,650	1,725	2,428	680	502	2,405	2,930
員工接受訓練 平均時數	17.2	16.5	31.6	22.3	21.4	17.4	19.8	19.4	41.1	28.3	25.3	21.0	21.0	13.9	18.7	16.4	20.4	14.3

表 5-3 2022~ 2024 年年員工教育訓練平均時數

● 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。

5.3 人權尊重

● 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)，2024 年陸續檢核法規與要求是否符合，並新增、修改公司內部規範。預計 2025 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。

● 人權風險矩陣

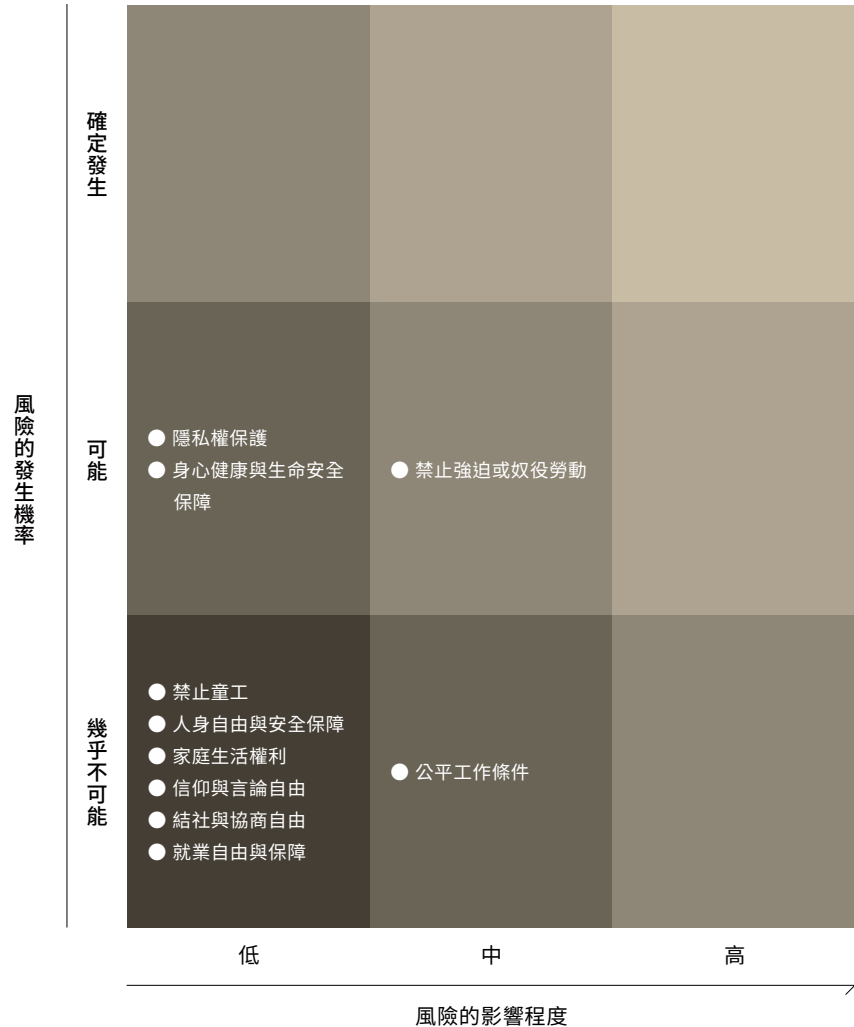


圖 5-47 2024 年人權風險矩陣

● 行動、減緩與補救措施

保障項目	行動措施	減緩措施	補救機制
禁止童工	建立年齡審核機制，查驗身份證明	供應商簽署不使用童工聲明，定期稽核	發現童工立即停止僱用，安排教育或輔導
隱私權保護	建立資料保護政策，限制存取權限	加密敏感資料，資訊安全訓練	發生資料外洩時通知受影響者，啟動調查與賠償
身心健康與生命安全保障	提供健康檢查與安全作業指引	建立職安衛系統(如ISO45001)，定期演練	工安事故後提供醫療與心理輔導，改善環境
人身自由與安全保障	設立申訴與反騷擾政策	員工與主管接受平權與反騷擾訓練	調查處理申訴案件，懲處違規者並保護受害人
禁止強迫或奴役勞動	規定合理工時，不得扣押證件	稽核供應鏈是否涉及強迫勞動	停止與違規供應商合作，協助受害者
公平工作條件	訂立明確薪資制度與晉升流程	調查員工滿意度，參考市場薪資標準	不公待遇可調查處理與補發薪資
家庭生活權利	簽定特約幼兒園	婚育狀態不得影響職涯發展	若有歧視行為，設申訴機制與處理流程
信仰與言論自由	鼓勵多元文化，設立祈禱空間	制定反歧視政策並培訓所有人員	發生歧視行為時接受檢舉，調查與補償
結社與協商自由	保障工會組織與集體談判權利	禁止干涉員工組織工會，主管訓練	若有打壓行為，提供法律協助與復職支援
就業自由與保障	訂立標準程序	實施績效評估與改善輔導制度	錯誤解雇可訴訟或調解，提供補償

圖 5-48 2024 年行動、減緩與補救措施

5.4 職場健康安全

5.4.1 職業安全衛生管理系統

宏齊各廠區依循 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統制定職安衛政策，以「遵守環安法規」、「落實工業減廢」、「促進安全健康」、「結合環安活動」、「傳達環安理念」，並由環境與職安衛推行小組及各部門專責人員推行，為確保系統有效運作，透過教育訓練、宣導、演練及每年定期實施追蹤審查稽核，並取得系統驗證，管理系統涵蓋率 100%，涵蓋工作者人數 574 人，非員工工作者 10 人。管理部門不定期對廠區進行巡檢，在巡檢時若有發現不安全環境及不安全行為，除要求立即停止作業以確保人員安全，並消除現場安全危害，員工若在執行職務發現有立即發生危險之虞時，可在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及避退至安全場所，同時可通報 1999 專線。

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。透過建立職安文化、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，以總體「零」重大職災事件為目標（死亡事故定義為重大工安事件）。2024 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。



圖 5-49 ISO 45001 職業安全衛生管理系統證書及環安衛政策

5.4.2 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」等相關辦法，規劃辦理健康促進文宣宣導及活動。

● 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 2023 年計畫執行成效，再行 2024 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」，113 年度香山廠區再度獲頒「健康促進標章」及與新竹市衛生局合辦「積極推動無菸暨健康促進職場」宣導課程計畫，獲頒感謝狀。



圖 5-50 健康職場認證健康促進標章及積極推動無菸暨健康促進職場感謝狀

● 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。體檢後提供重大異常員工免費到院複檢乙次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。

<ul style="list-style-type: none">● 員工健康檢查<ul style="list-style-type: none">• 79 項篩檢項目• 371 人次參與檢查	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、骨密度檢測、胰島素指數及抗拒特殊檢查進階等檢查項目，落實員工健康照護。
<ul style="list-style-type: none">● 新人體格檢查<ul style="list-style-type: none">• 116 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。
<ul style="list-style-type: none">● 特別危害健康檢查<ul style="list-style-type: none">• 101 人次參與檢查	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。
<ul style="list-style-type: none">● 健檢報告諮詢<ul style="list-style-type: none">• 153 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。
<ul style="list-style-type: none">● 新優健康管理系統<ul style="list-style-type: none">• 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。
<ul style="list-style-type: none">● 半年抽血複檢檢查<ul style="list-style-type: none">• 45 人次參與檢查	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。

<ul style="list-style-type: none">● 職業病風險管理<ul style="list-style-type: none">• 0 人次三級管理• 58 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。
<ul style="list-style-type: none">● 異常工作負荷促發疾病預防<ul style="list-style-type: none">• 6 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。
<ul style="list-style-type: none">● 健檢異常管理<ul style="list-style-type: none">• 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。
<ul style="list-style-type: none">● 心血管疾病預防<ul style="list-style-type: none">• 348 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。
<ul style="list-style-type: none">● 中高齡健康保護<ul style="list-style-type: none">• 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%	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。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。確保整體工作適應狀態達到中高齡健康保護目的。
<ul style="list-style-type: none">● 公傷復工評估<ul style="list-style-type: none">• 4 人次交通公傷關懷• 0 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

<p>● 啟發健康識能</p> <ul style="list-style-type: none">• 365 人次健康講座參與• 共辦理 10 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健康體態聰明吃、職場舒壓芳療手作與新竹市衛生局合辦「積極推動無菸暨健康促進職場」宣導課程有氧運動、戒菸檳、外食代謝課程。
<p>● 傷病管理</p> <ul style="list-style-type: none">• 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。
<p>● 癌症篩檢</p> <ul style="list-style-type: none">• 4 種篩檢項目• 5 人次大腸癌糞便潛血篩檢• 12 人次乳癌篩檢• 35 人次子宮頸抹片篩檢	在員工健康檢查項目之中，同時涵蓋各項癌症篩檢，2024 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還可以阻斷癌前病變進展為癌症。
<p>● 健康促進標章</p> <ul style="list-style-type: none">• 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。
<p>● 傳染病宣導</p> <ul style="list-style-type: none">• 流感及麻疹宣導	持續掌握流行傳染病最新疫情資訊，針對高風險員工進行個別防疫追蹤管理；不定期宣導有效控管以維護廠內運作與全體同仁健康。
<p>● 健促活動辦理</p> <ul style="list-style-type: none">• 減重活動 :74 人次參與• 總減重 104 公斤，減碳成效 3,786 公斤• 有氧運動班 :26 人次參與• 健走活動 :108 人次參與• 總步數超過 1 億 4 千萬步，相當於環島 100 圈，共減碳 20.50 噸• 響應世界環境日：蔬食上傳減碳活動 35 人次參與，減碳成效 3188.81 公斤	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。本年度計畫結合政府資源與新竹市衛生局合作開辦健康促進活動，藉由推展健康體能以持續規律運動及健康飲食，來達到職場員工健康促進。因應全球暖化鼓勵員工擁抱永續低碳的生活模式，持續舉辦員工健促活動，鼓勵員工參賽，減少碳排放，凝聚團隊情感；照顧同仁健康，也呼應碳權時代的來臨，為淨零排碳、ESG 企業永續盡一份力。

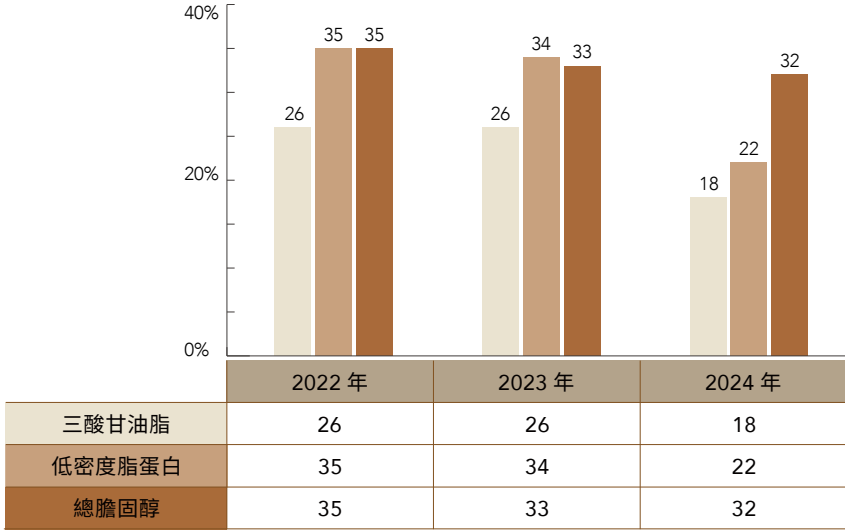


圖 5-51 2022-2024 歷年血脂比率

● 健康促進活動與實績





圖 5-52 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 5-4 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。

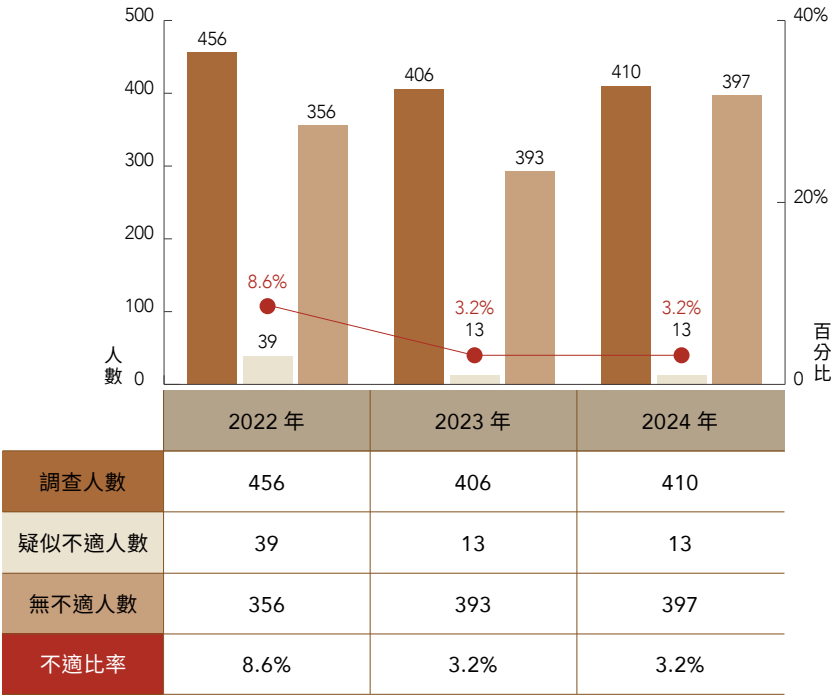


圖 5-53 2022-2024 歷年不適比率

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。

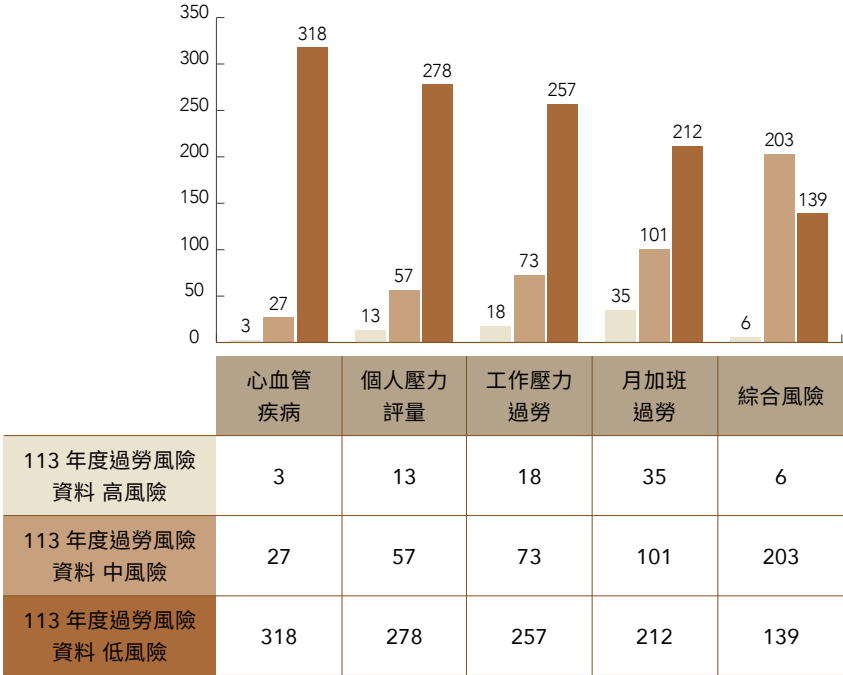


圖 5-54 2024 年異常工作負荷統計

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乳室辦法，2016 年規劃設置哺乳室，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 年申請通過績優哺乳室評核，連續三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，營造友善工作環境。

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。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。2024 年依據各部高風險案件，每一年執行危害風險評估調查及不定期宣導。



圖 5-55 預防職場不法侵害之書面聲明

5.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查

為確保工作場所安全與員工健康，依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建置完善之「職場危害鑑別與風險評估」及「事故調查」機制，以系統化方式掌握作業風險，並防範事故發生。

1. 危害鑑別與風險評估：涵蓋所有作業活動、設備、作業環境及人員接觸範圍。

- 辦理年度全面性危害與風險盤查，並針對變更工程、製程異動或新引進設備即時補充評估。
- 評估對象涵蓋正式員工、外包人員與臨時工，確保無遺漏。

2. 事故通報與調查機制：公司建立透明且即時之事故通報與調查流程，推動「零災害」文化，鼓勵員工通報不安全狀況，並提供匿名通報機制。

- 發生職業災害時，依嚴重程度啟動分級通報及應變處置。
- 組成跨部門事故調查小組，針對事故成因進行根本原因分析，擬定並追蹤預防措施，防止類似事件再次發生。

工作時數統計 (以駐廠的工作者外包警衛、清潔人員為主要統計對象)					
廠區	性別	駐廠人員人數		工作時數	
		年度			
		2023	2024	2023	2024
香山廠	男	3	3	6,404	6,420
	女	2	2	2,920	2,920
創新廠	男	2	2	4,168	4,184
	女	2	2	4,168	4,184

1. 總工作時數：地區人數 X 年度工作日數 X 每日工作時數。
2. 警衛人員為 12 小時 / 天，餘工作時數統計為 8 小時 / 天。

表 5-5 2023-2024 年職災統計

失能傷害頻率 (FR) (以駐廠的工作者外包警衛、清潔人員為主要統計對象)				
廠區	性別	工傷類別	失能傷害頻率 (FR)	
			年度	
			2023	2024
香山廠	男	NA	0	0
	女	NA	0	0
創新廠	男	NA	0	0
	女	NA	0	0

失能傷害頻率 (FR)，為每一百萬工時中發生失能 (包含死亡) 的次數；其公式為：(失能件數 + 死亡人數) X 1,000,000 ÷ 總工作時數。

失能傷害嚴重率 (SR) 及災害年千人率 (以駐廠的工作者外包警衛、清潔人員為主要統計對象)						
廠區	性別	工傷類別	失能傷害嚴重率 (SR)		災害年千人率 (IFR) 以職災通報計算	
			年度			
			2023	2024	2023	2024
香山廠	男	NA	0	0	0	0
	女	NA	0	0	0	0
創新廠	男	NA	0	0	0	0
	女	NA	0	0	0	0

1. 失能傷害嚴重率 (SR)，是指每一百萬工時中，發生失能傷害所損失的日數；其公式為：(失能傷害日數 X 1,000,000) ÷ 總工作時數。
2. 災害年千人率：勞工每千人中，一年發生之死傷數；其公式為：(年度職業災害事件數 ÷ 全年平均在職人數) X 1,000。

工作時數統計 (以宏齊正式員工為主要統計對象)			
廠區	性別	年度	
		2023	2024
香山廠	男	305,750	335,972
	女	328,260	364,284
創新廠	男	152,903	174,089
	女	225,222	250,254

總工作時數：地區人數 X 年度工作日數 X 每日工作時數 8 小時。

失能傷害頻率 (FR) (以宏齊正式員工為主要統計對象)				
廠區	失能傷害頻率 (FR) 含交通		失能傷害頻率 (FR) 扣除交通	
	年度			
	2023	2024	2023	2024
香山廠	3.78	6.32	0	2.99
創新廠	0	0	0	0

1. 失能傷害頻率 (FR)，為每一百萬工時中發生失能 (包含死亡) 的次數；其公式為：(失能件數 + 死亡人數) X 1,000,000 ÷ 總工作時數。
2. 主要肇災項目為交通事故，其餘為撞傷、異物梗塞等傷害。

失能傷害嚴重率 (SR) 及災害年千人率
(以宏齊正式員工為主要統計對象)

廠區	失能傷害嚴重率 (SR) 含交通		失能傷害嚴重率 (SR) 扣除交通		災害年千人率 (IFR) 以職災通報計算	
	年度					
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
香山廠	4	3	0	1	0	3
創新廠	0	0	0	0	0	0

1. 失能傷害嚴重率 (SR)，是指每一百萬工時中，發生失能傷害所損失的日數；其公式為： $(\text{失能傷害日數} \times 1,000,000) \div \text{總工作時數}$ 。
2. 災害年千人率：勞工每千人中，一年發生之死傷數；其公式為： $(\text{年度職業災害件數} \div \text{全年平均在職人數}) \times 1,000$ 。

5.4.4 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

系統涵蓋之對象除本公司正式員工外，亦包括所有在本營運場所執行作業的外部人員。具體涵蓋範圍如下：

1. 正式員工：包含全職與兼職人員，為本公司營運核心成員，全面納入職安衛制度管理與教育訓練機制中。
2. 外包與承攬人員：包括工程承攬商、設備維修、清潔服務、運輸人員等，均需遵守本公司訂定之「承攬管理辦法」。
3. 臨時與派遣人力：如短期協力人員、實習生與專案支援者，於進入工作場所前均須接受職安衛基本訓練與風險告知。
4. 駐點廠商與長期合作單位：視同內部人員進行相同標準管理，並納入事故通報與風險監測體系中。

5. 訪客與供應鏈合作夥伴：在進入工作場所前須完成相關安全告知與登記，並由專人陪同。

為落實系統性管理，公司建置職安衛績效監控機制、危害鑑別與風險評估程序，並定期透過稽核、查核與教育訓練持續提升全體工作者的安全意識與自主管理能力。

營運據點	2024 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
香山廠	員工	非員工			
創新廠	542	9	551	551	551
涵蓋率			100%	100%	100%

5.4.5 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

本公司重視工作者在職業安全衛生管理中的參與與表達意見的權利，透過制度化的參與、諮商與溝通機制，建構良好的雙向溝通平台，促進安全文化的深化與實質改善。

1. 工作者參與機制：

- (1) 設立職業安全衛生委員會，由勞資雙方代表共同組成，定期召開會議討論安全衛生相關政策、計畫及異常事件通報結果。
- (2) 鼓勵員工參與危害鑑別、風險評估、程序訂定、調查處置等管理活動，實現全員參與的風險控管文化。
- (3) 員工可透過會議、教育訓練、問卷或系統平台提出建議與意見，並確保不受報復或歧視。

2. 諮商與溝通方式：

- (1) 針對不同職級與作業場域，提供多元的溝通管道，包括電子郵件、內部通報平台、意見箱與定期溝通會議等。
- (2) 重大變更（如新設備、製程異動、作業流程更新）前，皆須進行工作者諮詢與教育溝通。

3. 持續改善與透明管理：

公司透過持續的員工回饋機制、事故調查報告公開、工作環境監測資訊揭露，強化組織透明度與信任感。所有收集之意見將作為年度職安衛目標與改善計畫之依據。

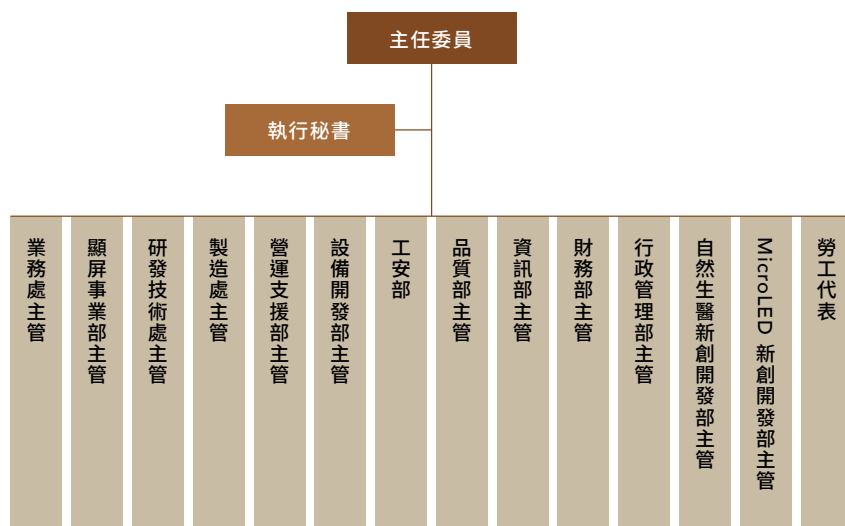


圖 5-56 職業安全衛生委員會組織圖

5.4.6 作業環境風險識別與預防作為

● 作業環境測定管理

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、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。2024 年檢測各作業區域，包含辦公室、潔淨室、公共區，測定結果均合乎法規標準。

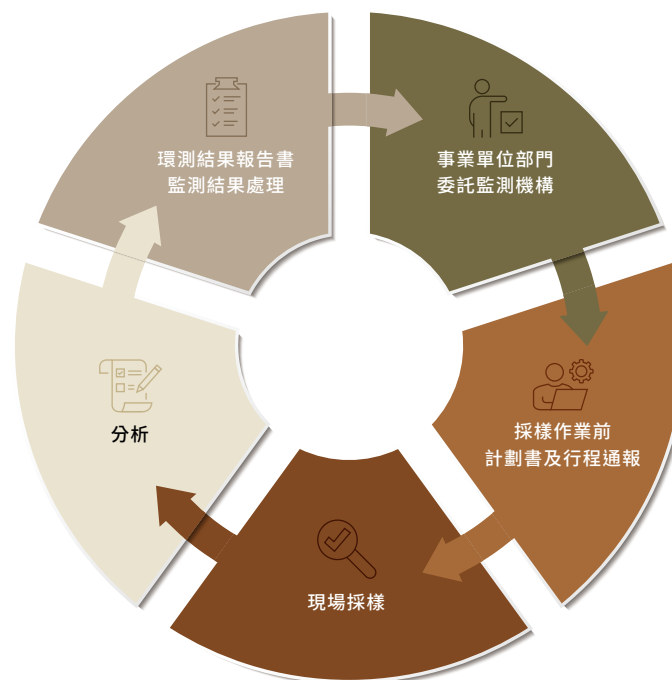


圖 5-57 作業環境測定計畫

● 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。2024 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 499 人次。



圖 5-58 緊急應變演練

5.4.7 落實安全教育訓練

依據職業安全衛生法第 32 條規定及職業安全衛生教育訓練規則第 18 條之法規內容，每年實施一般勞工安全衛生在職教育訓練，並完成測驗。對於特定的職業危害，如有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、粉塵作業主管等則提供支薪的免費外訓。

- 1. 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。
- 2. 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。
- 3. 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。
- 4. 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
安全認知類	新進人員教育訓練	162
	一般安全衛生教育訓練	469
危害類作業	化學品危害通知教育訓練	475
	特別危害作業教育訓練	163
緊急應變類	緊急應變教育訓練	75
	緊急疏散演練	424

未來展望

100 未來展望

Section



6 未來展望

未來宏齊科技將更加重視與自然環境、社區互助和公司治理的密切關係，並關注相關國際變化與環保衛生等議題，且投入更多人力資源於企業環境保護 (Environmental)、社會責任 (Social) 及公司治理 (Governance) 等管理，以邁向企業永續發展。

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來進行調查、記錄、管控與降低，並將其與未來規劃作結合，努力實踐節能減碳的計畫，使逐步完成淨零排放的未來最終目標。

在廢棄物與汙水處理上，除了必須要符合法令的規定之外，要盡己所能來進行垃圾分類與垃圾量的有效降低。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！宏齊科技重視員工職業健康和 safety 作為基本的要素，以教育訓練為基礎來提升員工專業知識與能力，建立員工健康快樂的工作生活與環境，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，將 ESG 相關議題與利害關係人以問卷調查方式相結合，最終會將調查的結果進行分析後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！當前全球資訊安全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管理，包含建置軟硬體系統和人員教育等層面都必須兼顧。除了相關風險管理外，也同步關注機會的存在，而機會與風險管理將是公司營運與成長的要素！

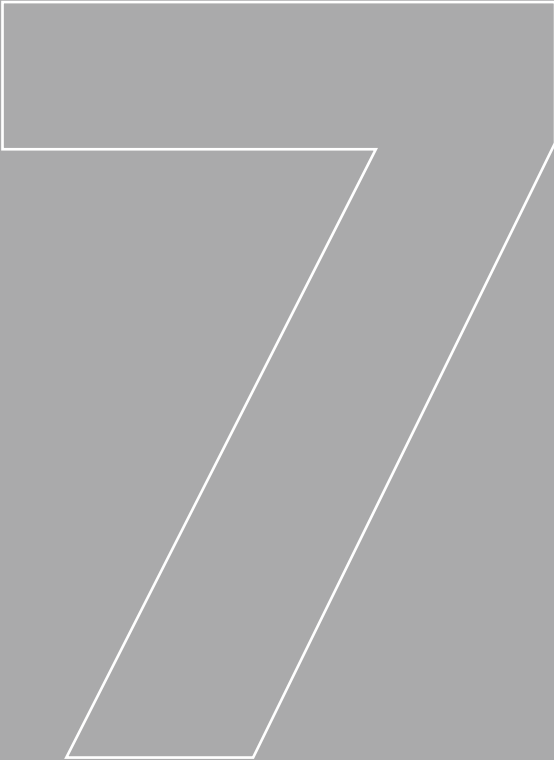
遵循 GRI 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative) 在 ESG 永續發展報告的揭露標準架構，說明公司在進行企業永續發展等措施時將遭遇之風險、問題及解決之道。此外，公司也將會依照 TCFD 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 章旨在「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」4 個核心要素上來有效管理氣候變遷的風險與機會，引導企業投資者和管理者聚焦相關議題，並提供可靠的財務基礎資訊讓利害關係人參考與衡量。

宏齊科技在未來新產品開發與佈局將朝向節能省碳規劃，使綠能產品可發揮更大的效能，對自然環境的保護與科技發展都能夠有所貢獻。並且，宏齊科技也會攜手供應商及客戶一起進行 ESG 規劃、發展與執行，使共同成為永續發展的卓越企業！

附錄

102 附錄

Section



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	公司概况	7
	2-2	組織永續報導中包含的實體	公司概况	7
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	公司概况	7
	2-4	資訊重編	公司概况	7
	2-5	外部保證 / 確信	公司概况	7
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司概况、3.3.3 供應鏈管理流程	7、52
	2-7	員工	5.2.1 員工多元性與包容性	68
	2-8	非員工的工作者	5.4.2 健康職場：守護員工身心健康	88
治理	2-9	治理結構及組成	2.1.1 公司治理架構	25
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 公司治理架構	25
	2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 公司治理架構	25
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1 公司治理架構	25
	2-13	衝擊管理的負責人	董事長的話	5
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事長的話	5
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理	25
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	25
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2 董事會、功能性委員之組成及運作	26
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.2 董事會、功能性委員之組成及運作	26
	2-19	薪酬政策	2.1.2 董事會、功能性委員之組成及運作	26
	2-20	薪酬決定流程	2.1.2 董事會、功能性委員之組成及運作	26
策略、政策與實務	2-21	年度總薪酬比率	5.2.2 工作權益保障與薪資福利	76
	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5
	2-23	政策承諾	5.3 人權尊重	86
	2-24	納入政策承諾	董事長的話	5
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.5 重大永續議題與管理方針	19
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.5 重大永續議題與管理方針	19
	2-27	法規遵循	2.1.4 法規遵循	32
	2-28	公協會的會員資格	公司概况	7

GRI2：一般揭露 2021	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2.2 利害關係人溝通與議合	12
	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	1.2.3 永續重大議題鑑別與利害關係人期望回應	17
	3-2	重大主題列表	1.2.3 永續重大議題鑑別與利害關係人期望回應	17
	3-3	重大主題管理	1.2.5 重大永續議題與管理方針	19
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	2.1.3 資訊透明與揭露	30
			5.2.2 工作權益保障與薪資福利	76
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	23
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.2.2 工作權益保障與薪資福利	76
	201-4	取自政府之財務補助	備註：宏齊 2024 年共收到中華民國政府補助款新台幣 189 仟元	-
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	5.2.1 員工多元性與包容性	68
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1 員工多元性與包容性	68
GRI204：採購實務 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	1.2.4 鑑別實際與潛在衝擊	17
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	1.2.4 鑑別實際與潛在衝擊	17
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3.2.4 供應商型態分析	51
GRI205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 落實誠信經營	36
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 落實誠信經營 5.2.4 員工培訓與發展	36 80
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 落實誠信經營	36
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	1.2 利害關係人參與重大議題鑑別	11
GRI207：稅務 2019	207-1	稅務方針	2.1.5 稅務管理	33
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1.5 稅務管理	33

GRI 200	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI207：稅務 2019	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.1.5 稅務管理	33
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.2.2 利害關係人溝通與議合	12
	207-4	國別報告	2.1.5 稅務管理	33
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	3.3.6.1 包裝材料回收 (不適用公式)	55
			4.4.2 循環經濟推動	63
GRI302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源管理與使用效率提升	60
	302-2	組織外部的能源消耗量	不適用	-
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源管理與使用效率提升	60
	302-4	減少能源消耗	4.1.3 節能減碳措施	59
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1.6 綠色產品設計	41
3.1.7 綠色產品製造			44	
3.2.2 綠色技術研發			47	
3.2.3 綠色設備研發			47	
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	4.3.1 水資源使用效率提升	61
	303-4	排水量	4.3.1 水資源使用效率提升	61
	303-5	耗水量	4.3.1 水資源使用效率提升	61
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	-

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	304-3	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	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	58
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	58
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	58
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	58
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.2 減碳目標設定與進度	58
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	58
	305-7	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），及其他重大的氣體排放	4.5.1 空氣污染防治	63
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	4.4.1 廢棄物減量與回收	62
	306-4	廢棄物回收方式、種類與量（分廠內、廠外）	4.4.1 廢棄物減量與回收	62
	306-5	廢棄物處置方式、種類與量（分廠內、廠外）	4.4.1 廢棄物減量與回收	62
GRI307：有關環境保護的法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	4.3.2 水污染防治	61
GRI308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4.1 廢棄物減量與回收 3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認	62 52
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認	52
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	5.2.1 員工多元性與包容性	68
	401-2	提供給全職員工的福利	5.2.2 工作權益保障與薪資福利	76
	401-3	育嬰假	5.2.1 員工多元性與包容性	68

GRI 400	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.2 工作權益保障與薪資福利	76
GRI403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生管理系統	87
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查	93
	403-3	職業健康服務	5.4.2 健康職場：守護員工身心健康	88
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4.5 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	95
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.4 員工培訓與發展	80
			5.4.5 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	95
	403-6	工作者健康促進	5.4.2 健康職場：守護員工身心健康	88
	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	5.4.6 作業環境風險識別與預防作為	96
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.4 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	95
	403-9	職業傷害	5.4.2 健康職場：守護員工身心健康	88
	403-10	職業病	5.4.2 健康職場：守護員工身心健康	88
GRI404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.4 員工培訓與發展	80
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.4 員工培訓與發展	80
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.2.4 員工培訓與發展	80
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	5.2.1 員工多元性與包容性	68
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	5.2.2 工作權益保障與薪資福利	76
GRI406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	5.2.2 工作權益保障與薪資福利 5.3 人權尊重	76 86
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	5.3 人權尊重	86
GRI408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2.2 工作權益保障與薪資福利 5.3 人權尊重	76 86
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	5.3 人權尊重	86

GRI 400	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI410：保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.2.4 員工培訓與發展	80
GRI411：原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.3 人權尊重	86
GRI412：人權評估 2016	412-1	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查	93
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.2.4 員工培訓與發展 5.3 人權尊重	80 86
	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	2024 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	5.1 社區參與	65
	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	2024 年未有此情形	-
GRI414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認	52
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3.3.2 第二階段 - 持續精進 ESG 管理	53
GRI415：公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2024 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	3.1.1 產品生命週期管理 3.1.5 環境友善材料應用	39 41
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2024 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	3.1.4 宏齊的研發願景 3.1.6 綠色產品設計	40 41
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2024 年未有此情形	-
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.2.2 利害關係人溝通與議合	12
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	1.2.5 重大永續議題與管理方針	19

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	揭露內容	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	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	58
	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	4.1.2 減碳目標設定與進度	4.1.2 減碳目標設定與進度	58
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) (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	4.2.1 能源管理與使用效率提升	4.2.1 能源管理與使用效率提升	60
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	4.3.1 水資源使用效率提升	4.3.1 水資源使用效率提升	61
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。	4.4.1 廢棄物減量與回收	4.4.1 廢棄物減量與回收	62
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	5.4.6 作業環境風險識別與預防作為	5.4.6 作業環境風險識別與預防作為	96
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康與安全法規相關之事件	5.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查	5.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查	93
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	5.2.1 員工多元性與包容性	5.2.1 員工多元性與包容性	68

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	揭露內容	章節說明	頁碼
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	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	3.3.2.3 採購在地化的策略 3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認 -(二) 供應商緊急情況通報與溝通通知單	3.3.2.3 採購在地化的策略 3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認 -(二) 供應商緊急情況通報與溝通通知單	51 52
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	2.1.4 法規遵循	2.1.4 法規遵循	32
指標編號	活動指標		性質	章節說明	頁碼
TC-SC-000.A	總生產量		量化	公司概況	7
TC-SC-000.B	從自有廠區生產的百分比		量化 %	公司概況	7

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。	2.1 公司治理	25
		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。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	23
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。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	23
		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。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	23
		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）。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	23
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。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	23
		b. 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	23
		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。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	23
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。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	23
		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。	4.1 溫室氣體盤查與減量	58
		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。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	23

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

HARVATEK 宏齊科技

Copyright@Harvatek 2024