

PRIMAX[®] 致伸科技



2017
CSR REPORT

Table of Contents

02	董事長的話
04	報告書編輯原則
07	致伸科技永續行動地圖

10 1 引航永續實踐 戮力不懈

12	1.1 企業社會責任管理
15	1.2 重大主題管理
18	1.3 利害關係人關注主題及溝通管道
21	1.4 永續績效與榮譽

24 2 扎根誠信為本 永續經營

26	2.1 遵紀守法責任治理
30	2.2 重視道德廉潔
33	2.3 戮力成為世界一流消費電子產品供應商
36	2.4 創造穩定營運績效

42 3 落實綠色製程 守護環境

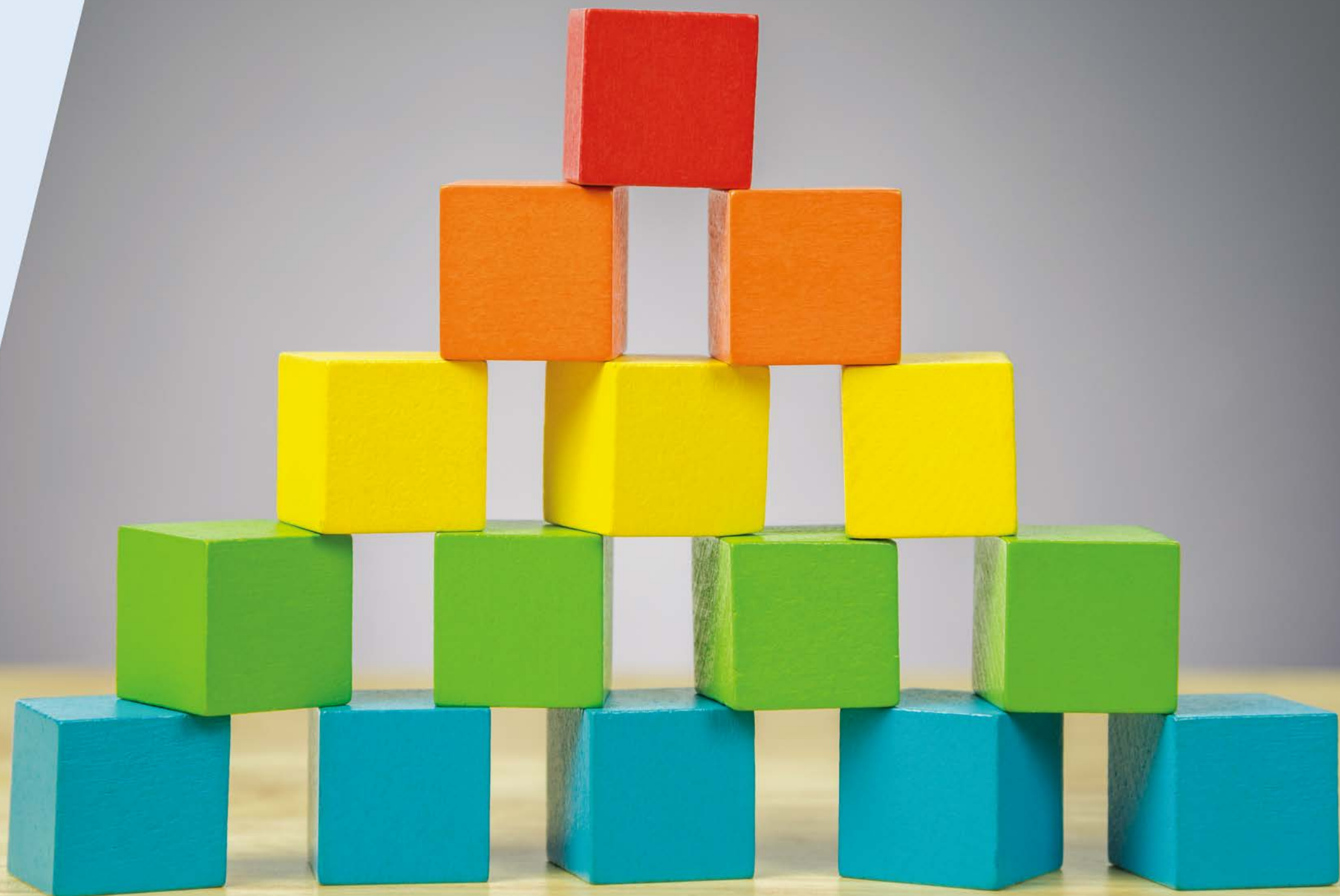
44	3.1 落實綠色永續管理
54	專欄-致伸集團履獲綠色企業肯定與殊榮
56	3.2 綠色產品管理
60	專欄-尖端的綠色產品製程研發能力 無線滑鼠雙第一
62	3.3 綠色夥伴管理

66 4 營造友善職場 有愛社會

69	4.1 堅持平等員工結構
73	4.2 塑造優質勞資關係
83	4.3 雙軌制度職涯發展
87	4.4 建置安心健康職場
95	專欄-致伸愛運動 榮獲運動企業認證標章
96	4.5 愛心響應社會公益

100 5 附錄

102	附錄一 保證聲明書
103	附錄二 GRI內容索引



2017 CSR report 董事長的話

從推動CSR活動以來，致伸集團始終秉持著務實的態度不斷耕耘，除了持續尋求更完善的公司治理方式，也堅持保護環境必須由內部營運做起。我們認為對社會的關懷應起自對員工的照顧，盡力滿足員工的幸福感，並將這份關懷延展到對社會環境與弱勢團體的奉獻。

公司治理是致伸集團推動CSR 活動的基礎

好的公司治理制度，是公司以高標準的自我要求，對所有利害關係人負責任及永續發展的基礎。是以我在推動致伸CSR的初始，就對公司治理的面向設定了相當高的標準，不僅要向國內的龍頭企業看齊，也同時參考國際上的公司治理較佳案例作為指標，訂定長期策略與短期的執行計畫。

2017年我們在董事會下設立了提名委員會，進一步強化董事會的職能，並在今年股東常會提名審查董事候選人的過程中，確實貫徹董事會多元化的政策。同時我們也將股東常會的召開日期提前至五月份，並且實施電子投票，以利股東更有效行使其權利。這些持續的努力，讓致伸得以連續

兩年(2016/2017)獲得金管會公司治理評鑑排名前5%的殊榮，這肯定了我們努力的成果，我們會以此為起點，延續更完善的制度及更落實的執行力。

營運展望：穩定中持續開發新技術 拓展電聲版圖 佈局車用電子

2017年開始全球智慧型手機及行動裝置的整體成長趨緩，加上台幣對美元大幅升值的影響，致伸集團的合併營收較2016年衰退了5.6%，但是合併稅後淨利仍較2016年成長了5.9%，歸功於近年持續提升產品技術，並積極投資自動化製程及強化研發資源的努力，子公司Tymphany在電聲產品的領域持續得到許多國際一線品牌客戶的認可，在2017年繳出了漂亮的成績單。

而我們也很高興能夠於2017年底，透過投資汽車電子系統供應商Belfast Limited 37%股權，踏出車用電子佈局相當重要的一步。該公司主要產品包括電動助力轉向系統EPS(Electric Power Steering System)與智能前燈轉向照明系統ADF(Adaptive Front-Lighting System)，是未來發展

電動車及無人/自動駕駛的關鍵技術，藉由這次的投資合作，將帶動雙方未來在產品技術、垂直整合、市場開發等面向的合併綜效，提供我們未來成長的新一波動能。

環境保護，由內部營運做起

致伸集團的營運與製程特性，相較於其他同類產業會帶來的汙染衝擊較少，但即便如此，致伸仍不輕忽，除了使環境管理方案盡善盡美，更將控管範圍延伸至供應鏈管理層面。

近年來大陸區域環境保護法令更趨嚴格，讓許多企業倍感壓力；然而有別於其他企業，致伸集團因持續落實環境保護措施，而在大陸區第一批環保管理評選試點計畫中獲得政府單位認同。2017年本公司主要生產據點，榮獲東莞市環保局推薦入圍《綠色供應鏈管理》名錄，並達到四星級的佳績，同時也獲得廣東省「清潔生產」省級審批，在嚴謹的法規要求下，順利通過各單位專家的現場評鑑。

致伸不僅在綠色生產層面全力以赴，也在綠色設計上進行鑽研，延續2016年取得環保署碳標籤滑鼠的認證後，2017年我們更盡力於最短的時間內，獲環保署授發台灣第一個「無線滑鼠減碳標籤」認證。雖然受到肯定，但我們不以此自滿，未來仍會持續在節能、減廢等各項措施上進行投資與永續經營，並將節能的觀念深植於每一位員工的日常工作中。

對員工的關懷除了更多福利，員工的健康更是所有幸福來源

致伸集團將「以人為本」的企業文化，體現在與員工的溝通與管理措施中，因此過去幾年我們在「幸福企業」、「健康職場」等評選中皆曾獲得佳績。致伸集團在管理方針上總是以讓員工在職場上也能獲得良好的歸屬感為目標，並持續透過各式各樣的社團，及戶外踏青、登山等健康促進活動，鼓勵員工除了努力工作、照顧家庭之外，也應更注重自己的健康管理，而2017年致伸也因此榮獲政府機關「運動企業」的認證。

社會關懷活動是員工感情的延伸

健康促進的目標，是讓員工除了力拼事業以外，也能兼顧家庭，給家中的長輩與兒女更好的照顧；而社會關懷，則是希望員工在行有餘力之時，能將這份關愛延伸到社會與弱勢團體。

而我也要求公司要以身作則，除了對理念相契合的社會團體進行贊助外，也盡力參與偏鄉教育與老人關懷的活動。而在2017年，我們還特別規畫了各種創新的參與式志工活動，如台東及雲南的偏鄉假期志工活動，以及感受視障者生活的黑暗心樂會等活動，期望員工透過參與式的活動過程，深入體驗不同的環境，不僅能在活動中給予關懷對象實質的幫助，更能讓一同參與的員工眷屬與親友，在體驗的情境中體認、珍惜自己擁有的幸福，進而提升其在未來也持續參與更多的社會關懷活動之意願。

展望未來，致伸集團仍將一本初衷，善盡作為社會中堅棟樑的責任，並進一步強化基礎，以達永續經營之目標。



報告書編輯原則

本報告書為致伸科技股份有限公司(以下簡稱致伸科技、致伸、本公司、我們)^{註1、2}發行之第四本「企業社會責任報告書」，本報告書今年依循全球永續性報告倡議組織所發行的永續報告準則(GRI Standards)：核心選項作為報告書資訊揭露的參考基礎，並以【引航永續實踐 戮力不懈】、【扎根誠信為本 永續經營】、【落實綠色製程 守護環境】、【營造友善職場 有愛社會】共四大章節為主軸，記載致伸科技2017年對於經濟、環境、社會(涵蓋產品責任)面向之永續議題、管理方針及相關績效的努力與成果，並彙整相關數據詳加說明。期望藉由本報告書的發行讓社會大眾與各利害關係人瞭解致伸科技在推動永續發展所努力的成果，並作為彼此良好溝通的基礎。

註1：致伸科技股份有限公司包含致伸科技台北營運總部/台北研發設計中心、中國大陸的東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸等主要營運據點。

註2：本報告書中，揭露內容若涵蓋惠州超聲及東莞迪芬尼相關營運活動資訊，則增加致伸集團、集團之簡稱。

報告書數據依據

報告書中所揭露的統計數據來自致伸科技自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安侯建業聯合會計師事務所依國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards，以下簡稱IFRS)查核簽證後之所公開發表的合併財務報告資訊，以新臺幣計算；此外，環境及安全衛生之管理系統：OHSAS 18001職業安全衛生管理系統、ISO 14001環境管理系統、IECQ QC080000 HSPM有害物質流程管理系統、ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，皆通過第三方查證機構驗證。

報告書編輯、審核與保證

本報告書呈現之內容，係透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續考量面及決定優先順序，作為報告書資訊揭露的參考基礎。本報告書經企業社會責任辦公室彙整編輯初稿後，送各小組成員就其職掌予以檢視並完成本報告書之增修訂後，委託第三方公正查證機構SGS台灣檢驗科技股份有限公司，採用AA1000AS(2008)第一類型高度保證等級，針對報告書中揭露資訊的真實性進行保證。詳細SGS保證報告內容及聲明，請參照附錄一；GRI內容索引詳如附錄二。

聯絡方式

如您對本報告書之內容，有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

致伸科技股份有限公司

地址：台北市內湖區瑞光路669號

聯絡人：企業社會責任辦公室

TEL：02-27981020

電子郵件：CSR@primax.com.tw

公司網站：<http://www.primax.com.tw/index.aspx>

報告書發行時間

致伸科技未來將每年編製發行企業社會責任報告書，並於報告書中附GRI Standards內容索引表，以供閱讀者快速對照各章節內容，且同時於公司官方網站上公開發表。

上一發行版本：2017年6月發行

現行發行版本：2018年6月發行

報告書範疇

本報告書資訊揭露期間為2017年1月1日至2017年12月31日止，範疇涵蓋致伸科技台北營運總部/台北研發設計中心、中國大陸的東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸、惠州超聲及東莞迪芬尼等主要營運據點。

其中在經濟面向的數據來源為2017年企業年報所刊登的合併財務報表，涵蓋範圍包括致伸科技股份有限公司營運總部以及全球各地製造廠區與研發中心的整體營運績效資訊，報告書中之財務數據均以新臺幣呈現(人民幣換算匯率以4.5倍計算)。根據GRI之重大性揭露原則，本次在環境及社會^{註3}類別裡的資訊內容，考量主題之實際管理需求，依各據點對於不同主題之影響程度，進一步揭露相對重要之營運據點資訊；另為求報告書完整性，部份內容亦以致伸集團方式進行揭露並涵蓋2017年以前及以後的事例，而今後的方針、目標和計畫等內容也有部分說明。

註3：社會面向之新進離職、教育訓練統計、員工多元化則擴大涵蓋北京、廣州研發中心。

報告書變更宣告

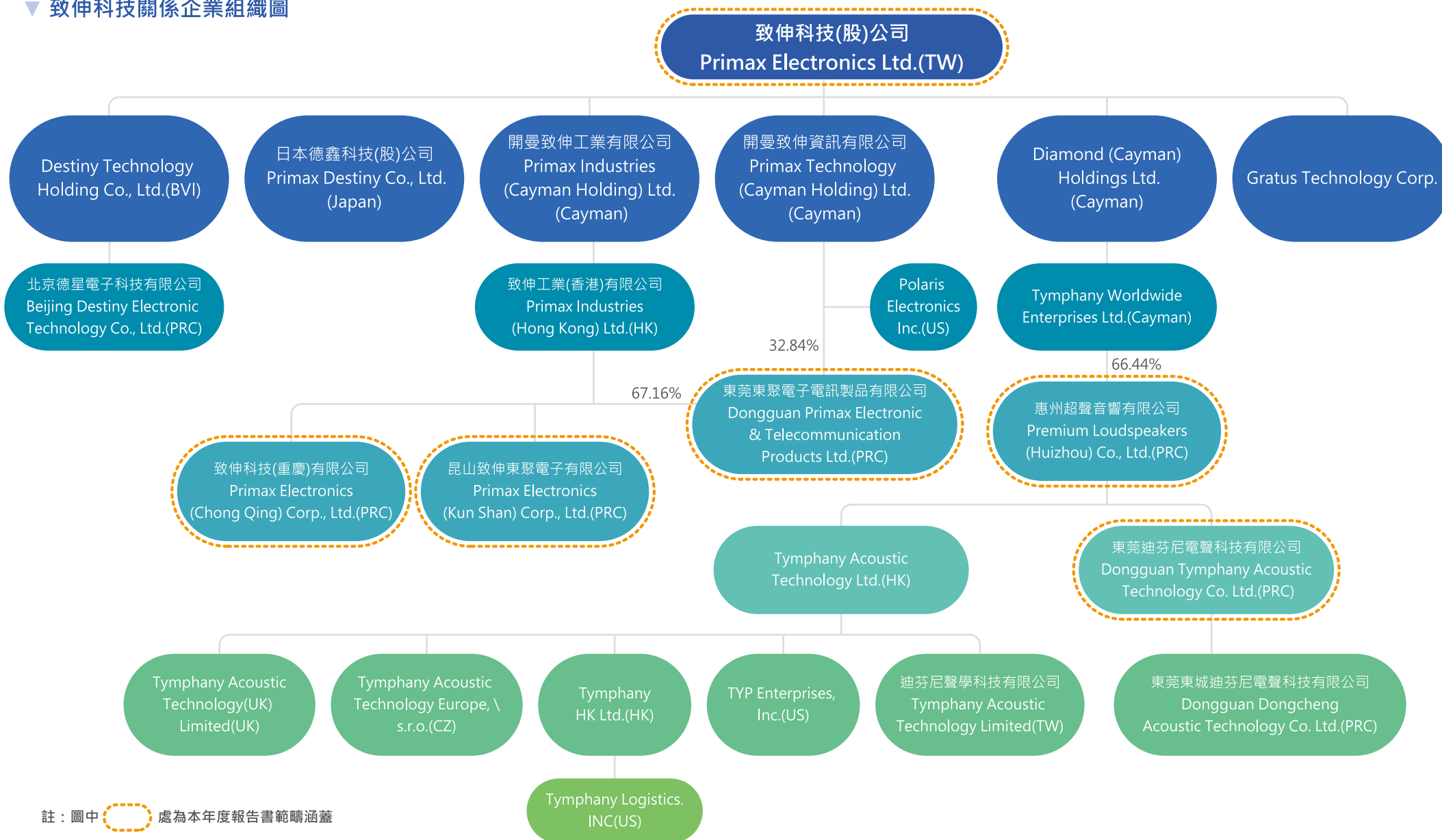
資訊重編

致伸科技更以嚴謹的態度撰寫報告書，不斷改善、檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升數據及各項資料品質；本報告書部分歷史數據因改以集團方式呈現或資訊經外部查證後而有重編之情事，將在內文中說明。且在GRI的報導原則下，我們更加著重於管理方針的說明，並且深入回應重大主題，以求更貼近利害關係人的關注事項。同時，我們針對非重大主題的部分另以專題方式描述，以補充相關議題不足之處。並且改善報告書編排方式，以圖表代替文字，讓利害關係人能夠清楚、快速地了解致伸於永續議題上的成效及努力。

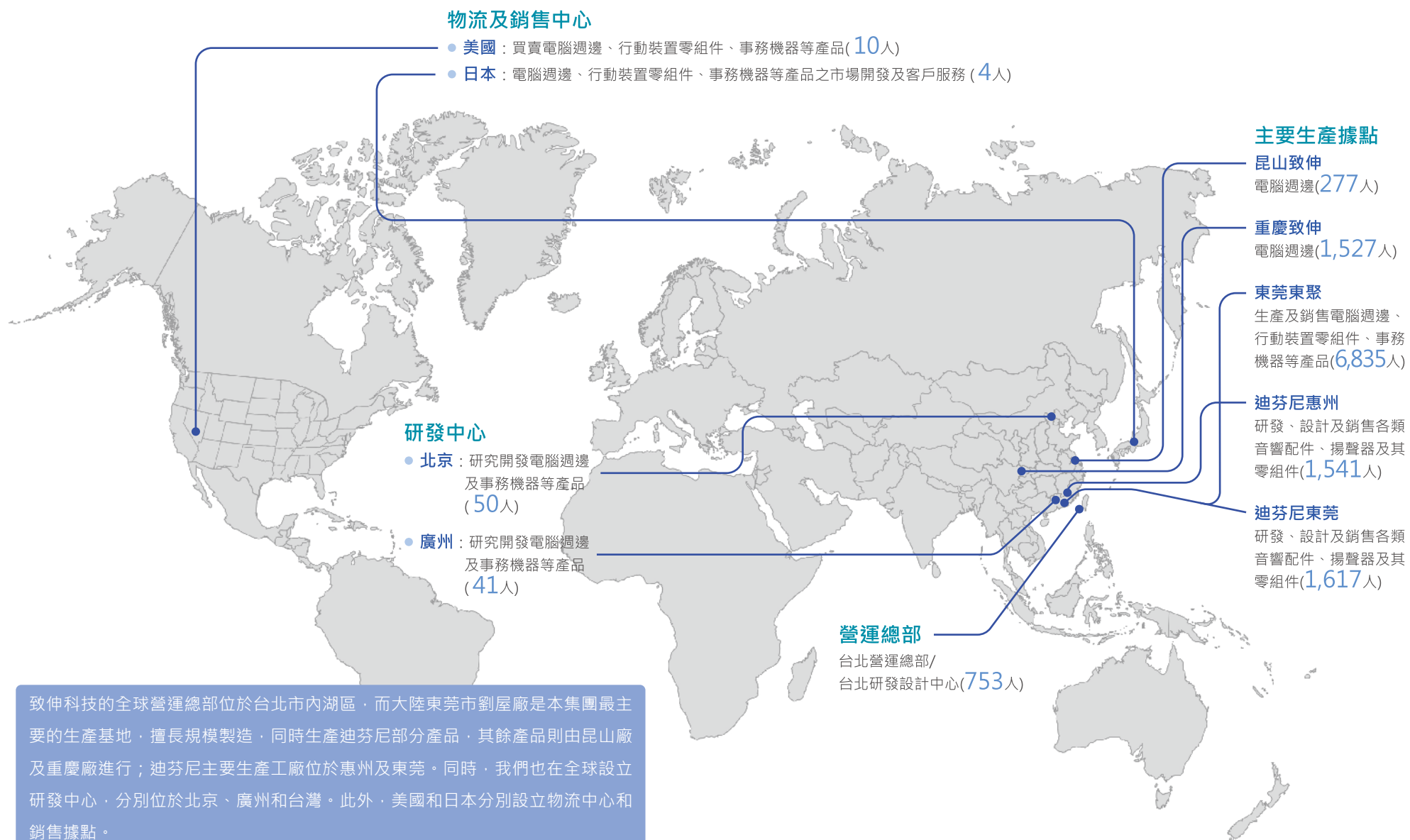
所有權重大變化

本公司之重要子公司Tymphany Worldwide Enterprise Limited 於2017/3/13 董事會決議擬新設香港公司Tymphany Acoustic Technology HK Limited，並由該新設公司以歐元18,000,000之金額取得 Bang & Olufsen s.r.o. 100% 股權。透過此筆交易，Tymphany將可擴展其電聲產品在歐洲的整體佈局並深化客戶之合作關係，另外可進一步擴展電聲產品的設計、技術與製程的深度與廣度。本併購案已於2017/6/1 完成交割。合併報表中所包含之實體請見《致伸科技關係企業組織圖》。

▼ 致伸科技關係企業組織圖



致伸科技永續行動地圖



公司簡介

▼ 公司基本資料

公司名稱	致伸科技股份有限公司
公司所有權性質	公開發行上市公司(股票代號4915)
資本額	4,456,883仟元
主要產品	電腦週邊產品、行動裝置零組件產品、事務機器產品、通訊週邊設備、智慧家庭及電聲產品以及車用電子相關產品之設計開發、製造與銷售。
成立日期	2006年 (原始創立於1984年)
董事長	梁立省
營運長	楊海宏
營運總部	台北市內湖區瑞光路669號
2017年合併營收	60,741,692仟元
集團總人數 (本報告書揭露範疇)	12,641人

▼ 股東結構持股比率



01

引航永續實踐 戮力不懈



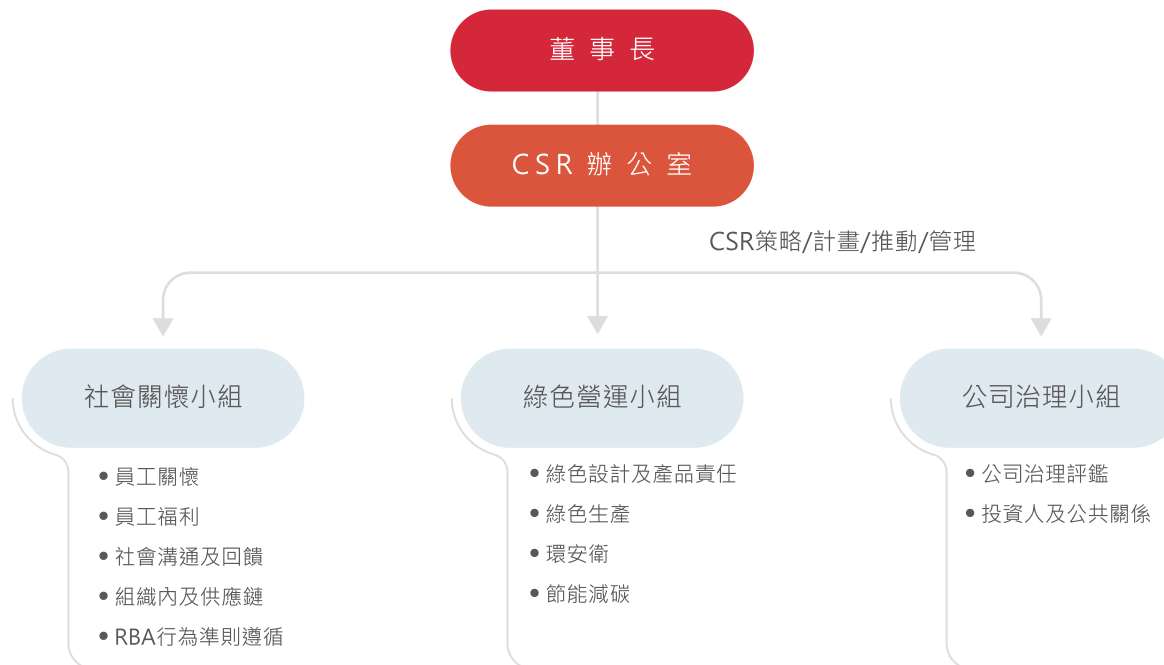


1.1 企業社會責任管理

管理架構及組織

致伸科技在董事會的授權下成立企業社會責任辦公室，以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益和加強資訊揭露這4大層面體現企業社會責任，並針對經濟、環境及社會衝擊議題，分別設立公司治理、綠色營運和社會關懷小組，蒐集所有與營運活動攸關的經濟、環境及社會議題等外部倡議訊息，檢視其行動計劃、責任編組以及績效的執行結果，每年至少一次向董事會報告重要性議題的執行成果及未來計畫，由此可見本公司落實永續發展的強烈決心。

▼ 企業社會責任辦公室組織圖



推動方針與流程

企業社會責任辦公室每年度負責與利害關係人議合，根據議合結果排序重大議題，並依循《致伸科技股份有限公司企業社會責任實務守則》第8條規範，向董事會提出企業社會責任使命或願景藍圖，制定企業社會責任相關政策、制度或管理方針，再由董事會核定具體推動計劃。

2017年的策略延續2016年「吸取經驗 借力使力」、「員工認同 由內而外」、「落實改變 追求更好」以及「公司治理 優先推動」這四大目標，作為具體的推動計畫說明。

此外，在董事會授權的願景及方向下，企業社會責任辦公室必需協助各事業及幕僚單位推動和執行企業社會責任專案，以回應公司於經濟、環境及社會的各項議題。同時也定期蒐集利害關係人所關注的重大議題和回饋、國內外永續發展相關趨勢、以及標竿企業的最佳實務作法，提供建議及指導相關部門落實，以持續強化公司永續經營。相關企業社會責任實務守則規程及管理辦法，可參考公司網站: <http://www.primax.com.tw/responsibility.htm>。

策略目標

2017 具體推動計畫

吸取經驗借力使力

- 填寫RobecoSAM 永續指數評量問卷
- 依優先性及重大性盤點致伸的差異之處
- 制定相關改善計畫

員工認同由內而外

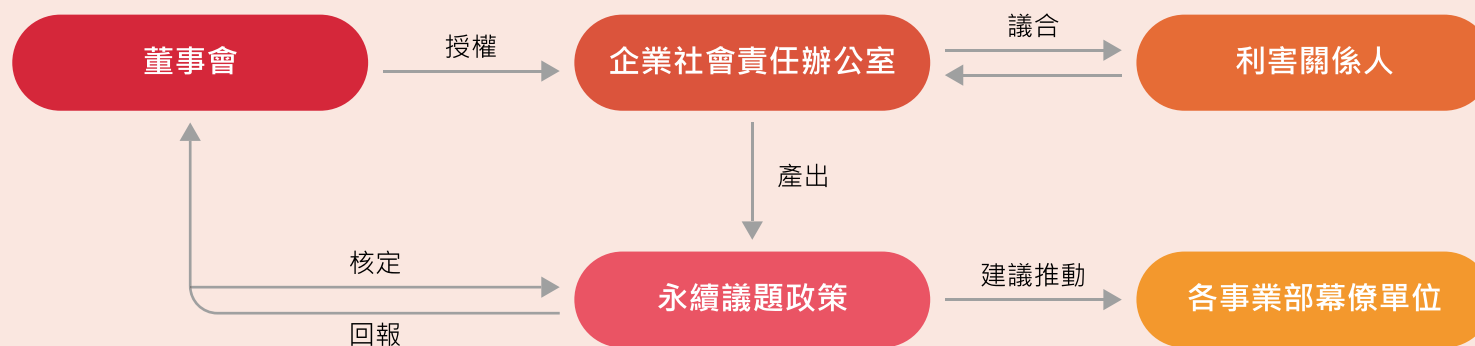
- 辦理CSR 員工溝通會議
- 鼓勵員工參與社會公益活動
- 電子看板增加溝通活潑性

落實改變追求更好

- 落實及改善 環安衛與節能要求
- 執行滑鼠減碳標籤專案
- 完善供應商SER稽核制度

公司治理推動優先

- 維持公司治理評鑑前5%
- 公司治理→員工關懷→社會公益→環保

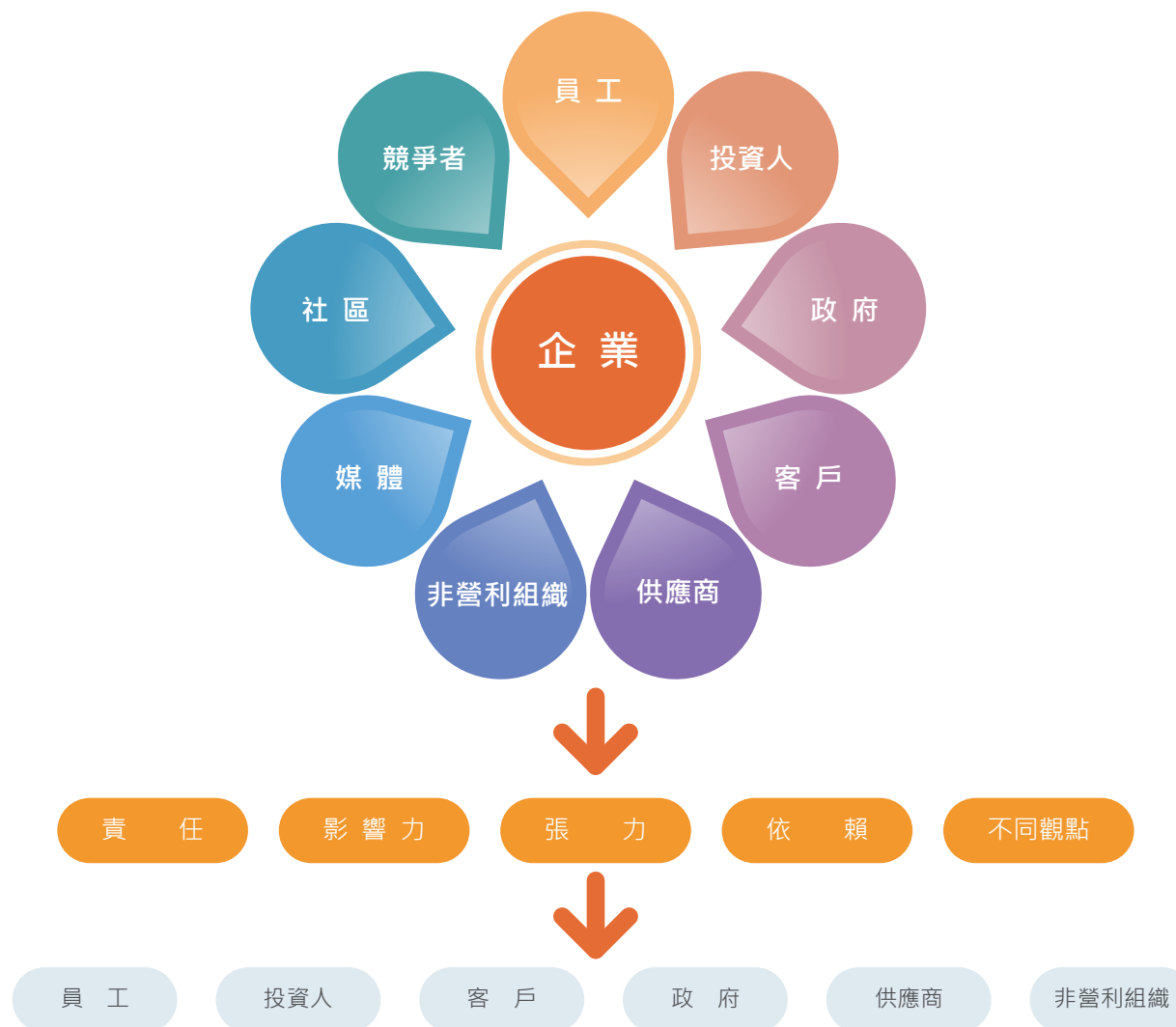


鑑別利害關係人

針對致伸科技的利害關係人，我們籌劃嚴謹的鑑別與選擇方法。首先由本公司企業社會責任辦公室小組成員透過內部會議討論，激盪出各種可能的利害關係人，包括員工、投資人、政府、客戶、供應商、非營利組織、媒體、社區、競爭者。並依循全球性非營利組織AccountAbility所制定的AA1000利害關係人議合標準2015年版(AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱AA1000 SES 2015)的五大原則：含括的依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性及依據各單位所屬業務可能接觸或影響之利害關係人，針對所有利害關係人執行鑑別程序與重要性評分。經過鑑別程序後，鑑別出主要的利害關係人有：投資人、員工、客戶、供應商、政府、非營利組織等六大類利害關係人。

▼ 利害關係人鑑別流程

- 1.CSR小組激盪各種可能的利害關係人
- 2.透過AA1000SES五大原則鑑別後排序出前6種利害關係人



1.2 重大主題管理

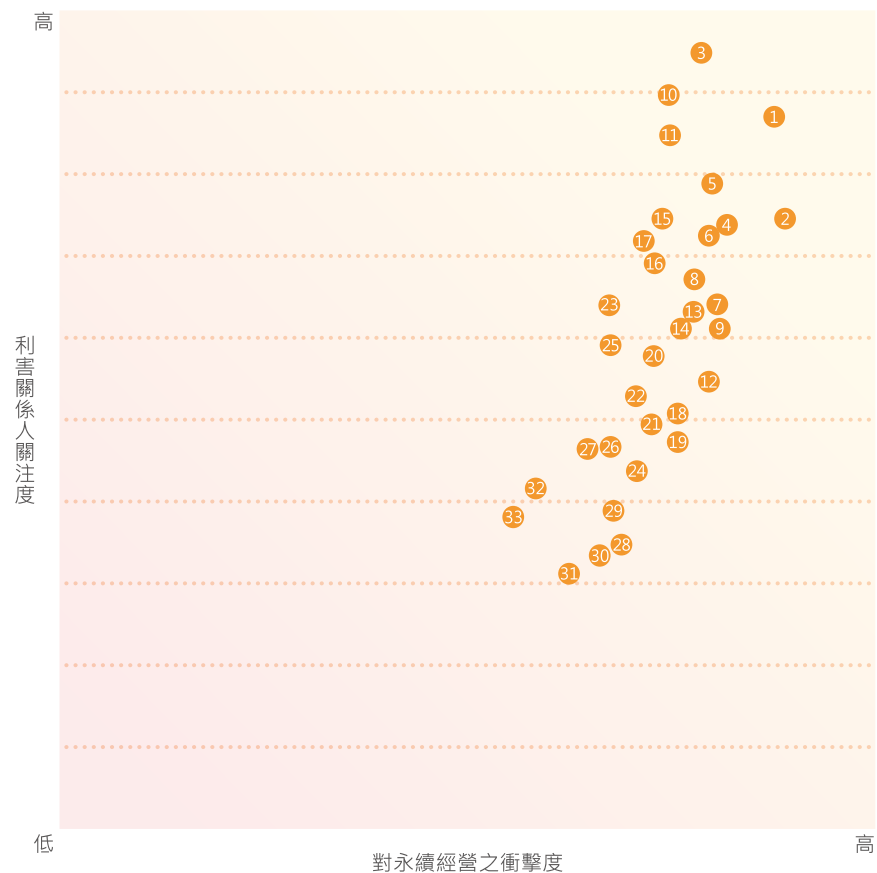
致伸科技於2017年企業社會責任報告書依循報導原則進行重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別出利害關係人關注且對公司永續經營有重大影響之永續管理議題，作為報告書資訊揭露的參考基礎，使其與利害關係人進

行有效溝通，持續改善永續營運績效。本報告書透過重大性分析五大步驟，決定重大永續主題。

▼ 企業社會責任重大性分析步驟



▼ 重大主題分析矩陣圖



- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 經濟績效 | 18. 行銷與標示 |
| 2. 職業安全衛生 | 19. 員工多元化與平等機會 |
| 3. 勞雇關係 | 20. 供應商環境評估 |
| 4. 有關環境保護的法規遵循 | 21. 物料 |
| 5. 排放 | 22. 供應商社會評估 |
| 6. 反貪腐 | 23. 反競爭行為 |
| 7. 顧客的健康與安全 | 24. 水 |
| 8. 廢污水及廢棄物 | 25. 間接經濟衝擊 |
| 9. 能源 | 26. 當地社區 |
| 10. 勞資關係 | 27. 人權評估 |
| 11. 社會經濟法規遵循 | 28. 保全實務 |
| 12. 客戶隱私 | 29. 採購實務 |
| 13. 市場地位 | 30. 結社自由與團體協商 |
| 14. 訓練與教育 | 31. 生物多樣性 |
| 15. 不歧視 | 32. 原住民權利 |
| 16. 童工 | 33. 公共政策 |
| 17. 強迫與強制勞動 | |

章節	致伸永續議題	GRI Standards主題	主題邊界	頁碼
扎根為本 永續經營	1.重視道德廉潔	反貪腐	台北總部/東莞東聚/重慶致伸/ 昆山致伸/惠州超聲/東莞迪芬尼	30
	2.穩定營運績效	經濟績效	致伸科技合併報表中之實體	36
落實綠色製程 守護環境	3.落實綠色管理	有關環境保護的法規遵循	台北總部/東莞東聚/重慶致伸/ 昆山致伸/惠州超聲/東莞迪芬尼	44
		能源		
		排放		
		廢污水及廢棄物		
	4.綠色產品管理	顧客的健康與安全	台北總部/東莞東聚/重慶致伸/ 昆山致伸/惠州超聲/東莞迪芬尼/ 原物料/供應商	56
營造友善職場 有愛社會	5.營造友善職場	勞雇關係	台北總部/東莞東聚/重慶致伸/ 昆山致伸/惠州超聲/東莞迪芬尼	68
	6.建置安心健康職場	職業安全衛生	台北總部/東莞東聚/重慶致伸/ 昆山致伸/惠州超聲/東莞迪芬尼/ 供應商/承攬商	87

1.3 利害關係人關注主題及溝通管道

致伸科技十分重視利害關係人之權益與意見，除了為編制本報告書，而進行每年一次利害關係人關注度及內部衝擊度的問卷調查外，針對鑑別出來的6大

類利害關係人，我們亦分別採取不同的議合形式，包括單向、雙向、一對多或多對一等，詳細內容參照以下利害關係人議合方式、頻率與回應主題表：

▼ 利害關係人關注主題及溝通管道

利害關係人類別	對致伸的重要性	關注主題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
 投資人	致伸科技藉由誠信經營，以及與投資人之間良好互動及健全的監督機制，追求企業的永續發展。	反貪腐 經濟績效 社會經濟法規遵循	年度股東大會	每年一次	股東會議事冊、會議記錄
			季度營運成果說明會及電話會議	每季一次	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
			月營收公告	每月一次	公開資訊觀測站及公司網站發布公司月營收和新聞稿
			國內訪談會議	每月四場	E-mail、投資人蒞臨本公司拜訪、投資人電話訪談
			海外投資人論壇	每年四次	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
			CSR主題問卷調查	每年一次	問卷填寫及回收統計
			勞資會議	每季一次	勞資會議記錄
 員工	「以人為本」是致伸企業核心價值之一，我們認為員工是致伸最重要的資產，更以照顧員工為刻不容緩的已任。	勞資關係 勞雇關係 訓練與教育 職業安全衛生 員工多元化與平等機會	員工績效面談	每年三次	員工績效評核表
			事業部溝通會議	不定期	溝通會議記錄
			福委會議	每月一次	福委會議紀錄
			意見調查	每年一次	2017年無進行員工意見調查
			內部宣傳管道	即時	Mail、電子看板、電梯
			CSR主題問卷調查	每年一次	問卷填寫及回收統計

利害關係人類別	對致伸的重要性	關注主題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
 客戶	致伸科技以創新的技術、高品質的產品及服務獲得客戶的信任，而客戶的意見與回饋也是我們持續改善及努力的方向。	客戶隱私 童工 顧客的健康與安全 強迫與強制勞動	GP、CSR、RBA、QPA/QSA稽核	每年一次	客戶稽核記錄
			客戶GP/環保要求	每年一次	客戶規格
			客戶滿意度調查	每年一次	客戶回覆記錄
			客戶供應商大會	每年一次	會議內容
			CSR主題問卷調查	每年一次	問卷填寫及回收統計
			產品RFQ	依專案	RFQ
 供應商	致伸科技期許與供應商之間是相輔相成、共同成長的合作關係，善盡企業社會責任更是彼此攜手、相互學習的重要目標。	供應商環境評估 有關環境保護的法規遵循 社會經濟法規遵循 廢污水及廢棄物	新進AVL評鑑/聲明書	每家一次	QCDS記錄/聲明書
			致伸及客戶環保要求	不定期	E-supply/GP Portal /聯絡函
			年度稽核	每年一次	供應商稽核記錄
			供應商訓練(GHG/CFP/GP等)	不定期	訓練教材
			供應商大會	每年一次	會議內容
			CSR主題問卷調查	每年一次	問卷回收統計
 政府	身為企業公民之一，致伸科技全力配合政府的相關政策，並徹底遵循政府規範，以維持與政府之間的良好關係。	社會經濟法規遵循 員工多元化與平等機會 反貪腐 市場地位	公文往返	即時	公文
			公開資訊觀測站	即時	http://mops.twse.com.tw/mops/web/index
			公司官網	即時	http://www.primax.com.tw/index.aspx
			CSR主題問卷調查	每年一次	問卷填寫及回收統計
 非營利組織	非營利組織在各項永續議題上，扮演著協助政府及企業的第三方角色，致伸經由與非營利組織之間的溝通及合作，希望能在這些議題上盡一份心力。	有關環境保護的法規遵循 廢污水及廢棄物 排放 間接經濟衝擊	電話訪談	每年一次	電話訪談記錄
			當面訪談	每年一次	面談記錄
			CSR信箱： CSR@primax.com.tw	即時	E-mail
			CSR主題問卷調查	每年一次	問卷填寫及回收統計

除了表列的議合方式外，台北營運總部於2018年2月舉辦2017年企業社會責任成果發表會，並提供餐點，讓員工在輕鬆的氛圍下，了解公司這一年來於CSR的執行成效，進一步認同致伸的企業社會責任理念。



企業社會責任成果發表會

利害關係人申訴管道及處理

我們於官網上設立利害關係人專區，另外提供與利害關係人溝通及聯繫的專屬信箱：CSR@primax.com.tw，對於致伸科技相關的各項議題，如有任何疑問、建議或甚至是申訴事項，都可藉由此信箱讓我們即時回應利害關係人，保持暢通及良好的互動。致伸集團台北營運總部2017年無發生環境、客戶等申訴案件。

對內，若有員工發現違法或違反員工行為準則之情事，可透過內部網站查詢相關內容及舉報管道，可直接向部門主管、人力資源部門、法務部門申報以外，舉報電子信箱為impeach@primax.com.tw、ER.HR@primax.com.cn。為保障舉報同仁之權益，不會披露任何舉報人或參與相關調查的人之身份，並為鼓勵勇於發聲，經調查若確認舉報的情事屬實，將酌發最低新臺幣1,000元或等值獎勵金；若檢舉情事對公司具正面效益並可減少公司實際損失，則加發新臺幣3,000元或等值以上獎勵金，並酌情記功嘉獎。如不確定該情形是否違反適用的法律、法規、具約束力的政策或公司規範，可向主管、人力資源部門、法務部門諮詢，尋求建議與協助。致伸集團2017年發生1件員工違反道德誠信遭申訴舉報事件，並已依據內部相關規範及流程予以妥善處理並結案。

1.4永續績效與榮譽

2017年永續績效

公司治理

推動2017年股東常會
提前至五月份召開。

發放現金股利時，縮短
除息基準日至發放日的
時程至30日內。

本公司於2017年3月
7日**成立提名委
員會**，負責董事及
高階經理人之提名及審
查，以達更有效率貫徹
董事會多元化之政策。

連續兩年(2016/2017)
獲得金管會公司治理
評鑑排名**前5%的
殊榮**。

社會關懷

2017年4月與夢想之家青
年發展協會簽訂合作意向
書，致伸以五年**捐贈
1,000萬元**的經費，
支持夢想之家於弱勢青少
年在教育及生活上的培
育。

2017年7月贊助財團法人
誠致教育基金會KIST台東
桃源國小計畫，致伸以五
年**捐贈1,000萬元**
的計畫，投入偏鄉教育公
辦民營。

2017年度成立志工社，當
年度共**189人次**投入
志工活動，包括配合弘道
老人福利基金會所舉辦的
爺奶健走活動、南港據點
長輩一日遊、寒冬送暖陪
長輩購物，以及結合台灣
和大陸兩地員工一起完成
的雲南山區建牛棚等。

綠色營運

溫室氣體排放量及排放強度：2017年致伸集團溫室氣體排放總量為89,784.313噸CO₂e/年，較2016年92,169.231噸CO₂e/年**減少2.59%**。而2017年溫室氣體排放強度為14.78kg CO₂e/萬元NT，較2016年14.32kg CO₂e/萬元NT增加3.17%，主要因為集團營收受匯率波動影響較2016年減少所致。

2017年致伸集團能源消耗總量為364,774,583,852KJ，較2016年之375,499,191,256KJ**減少2.86%**；2017年能源消耗密集度為60,053.4KJ/新臺幣萬元營收，較2016年58,371.3KJ/新臺幣萬元營收增加2.88%，主要因為集團營收受匯率波動影響較2016年減少所致。

本公司自2017年起**針對員工的飛行差旅進行溫室氣體排放量盤查**。利用國際民航組織(International Civil Aviation Organization, ICAO)所建立的航空器碳排計算器進行計算，2017年本公司員工飛行差旅所產生溫室氣體排放量為872.316噸CO₂e，並**取得第三方查證聲明書**。

2016年12月本公司榮獲環保署無線滑鼠的碳標籤證書，更繼而於2017年12月取得環保署無線滑鼠的減碳標籤證書，整個無線滑鼠的溫室氣體減排達到19%，為**台灣第一張無線滑鼠減碳標籤**，也是第一張電子產品減碳標籤。

子公司東莞東聚於2017年榮獲環保信用評價為藍牌的**環保良好企業**、四星級東莞市綠色供應鏈企業認證，同時也獲得中國電子質量管理協會頒發「我心中的綠色製造企業」獎牌。

2017年環保費用支出項目共計6大類別，包括環保設備與工程、管理系統、人力資源、檢測設備、節能投資、資訊管理系統費用，本報告期間集團環保費用共支出新臺幣56,239,529元，較2016年**增加12,952,107元**。

在供應商社會責任管理部份，本公司於2017年完成11家主要供應商稽核，並協助改善其缺失之處。對73家合作供應商透過線上問卷的方式進行了風險盤查，鑒別出11家具有潛在風險供應商，並透過第三方公正行對其進行現場評估。此外進行了**3場次的供應商社會責任培訓**，向96家合作供應商共計138位供應商夥伴進行了有關推動企業社會責任管理以及具體要求之執行規定的溝通與宣導。

註：企業社會責任辦公室於2017年5月11日向董事會報告企業社會責任執行情形及各項推行計畫。

致伸榮耀



公司治理獎座

- 連續兩年獲公司治理評鑑排名前5%的殊榮

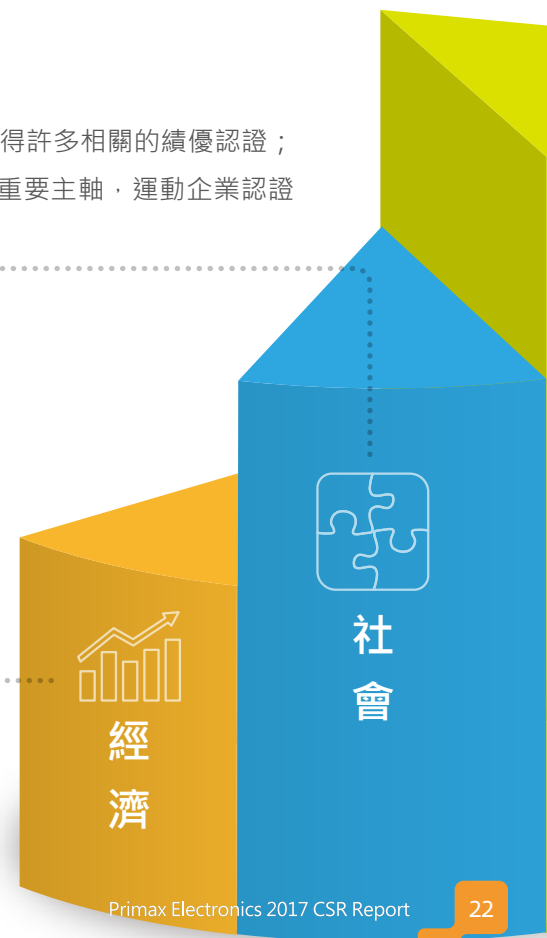
致伸科技連續兩年(2016/2017)獲得金管會公司治理評鑑排名前5%的殊榮，充份展現出我們強化公司治理的決心，並肯定我們努力的成果，我們會以此為起點，延續更完善的制度及更落實的執行力。



教育部體育署運動企業標章認證

- 獲教育部體育署運動企業標章認證

致伸從2013年開始即大力推行健康職場，因此獲得許多相關的績優認證；而促進員工保持運動習慣，則是我們健康職場的重要主軸，運動企業認證更代表致伸持續努力的目標獲得外界肯定。





環境

● 獲得環保署滑鼠減碳標籤認證

由SGS核發無線滑鼠(MORFLUOB)減碳查證聲明書，此無線滑鼠共減少約0.7kgCO₂e的排放量(18.59%)，超過申請環保署減碳標籤3%的要求門檻。



滑鼠減碳標籤認證

● 榮獲東莞市「綠色供應鏈企業」評鑑為四星級

獲得東莞市政府獎勵補助金10萬元(人民幣)。

● 通過「清潔生產企業」省級驗收

獲得廣東省政府獎勵補助金15萬元(人民幣)。

● 獲得「環保良好企業」藍牌認證

表示致伸的環保措施較為完善且管理制度通過標準，當地政府可放心並減少相關督查次數。



綠色供應鏈企業

● 獲選中國電子質量管理協會2017年度「我心目中的綠色製造企業」

此獎項經由網路票選，獲選企業除了有一定程度的當地居民肯定之外，更登上中國電子報宣傳，提高致伸在環境保護的企業形象。



我心目中的綠色製造企業

02

扎根誠信為本 永續經營





2.1 遵紀守法責任治理

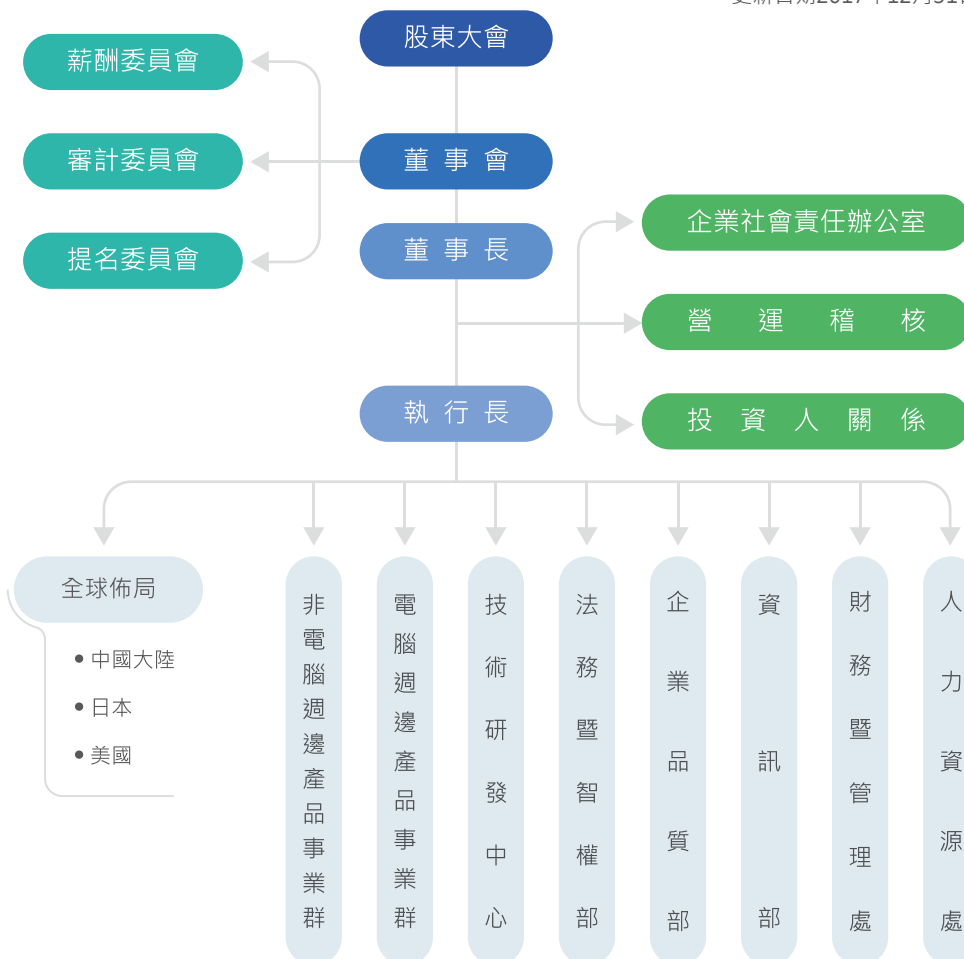
公司治理架構

致伸科技董事會長久以來遵循高標準甚至優於法令規範的公司治理 (Corporate Governance) 原則，作為健全制度的基礎，藉以確保董事會有效運作，進而保障股東權益，亦是公司永續經營的重要基石。

此外，為強化董事會的結構及運作上分工更臻完整，在董事會底下設置薪酬委員會、審計委員會，並於2017年3月7日正式成立第一屆提名委員會之各功能性委員會，以強化董事會職能，關於審計、薪酬委員會及提名委員會之人數、任期、職權、議事規則等，請參見公司網站及公開資訊觀測站公告之《致伸科技股份有限公司審計委員會組織規程》、《致伸科技股份有限公司薪酬委員會組織規程》和《致伸科技股份有限公司提名委員會組織規程》，詳細運作情形資訊請參考《2017年度股東會年報P08~P39》。

▼ 組織架構

更新日期2017年12月31日



董事會組成

致伸科技的董事會成員採提名制後，由全體股東以透明化之電子投票決定候選人，其成員皆具備適當的能力、知識及經驗，有效地肩負起義務及責任。董事皆以公司與股東長期利益為前提，指導公司策略經營方向並客觀獨立行事。本公司董事會至少每季召開一次會議，2017年度共計召開7次董事會議事，全體董事之平均出席率為92.1%。

致伸科技2017年董事會設有9席(含3席獨立董事)，任期均為三年，藉由股票制度將所有權與經營權區隔，故董事長梁立省先生並無擔任經營管理職務。

9席董事之年齡層分布，包含71~80歲的董事2席，61~70歲的董事4席，51~60歲的董事3席，以兼具不同年齡層並引導漸進式的世代交替；唯本公司目前尚無女性董事成員，將於下屆董事會改選時將性別多元化列為重要指標之一，以落實董事會組成多元化。

▼ 董事會成員簡介

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	梁立省	男	淡江大學企管系 致伸科技 董事長	Primax Tech.(Cayman Holding)Ltd. Director、Polaris Electronics, Inc. Director、Destiny Tech Holding Co., Ltd. Director、Primax Ind.(Cayman Holding) Ltd. Director、Primax Ind(HK)Ltd. Director、北京德星電子科技有限公司董事長、Diamond(Cayman) Holdings Ltd. 法人董事代表人、Tymphany Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、Alpine Asia Investment Limited Director、Gratus Technology Corp. Director、Tymphany Logistics, Inc. Director
董事兼總經理	楊海宏	男	美國德州大學機械工程碩士 致伸科技 產品事業部總經理	Primax Ind.(Cayman Holding)Ltd. Director、Polaris Electronics, Inc. Director、Primax Tech.(Cayman Holding)Ltd. Director、Primax Ind(HK)Ltd. Director、昆山致伸東聚電子有限公司法定代表人暨執行董事、致伸科技(重慶)有限公司法定代表人暨執行董事、北京德星電子科技有限公司 董事、Tymphany Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、時碩工業(股)公司 法人董事代表人、Campbell Technology Corporation Director、Gratus Technology Corp. Director
董事	楊子汀	男	美國南加州大學企管碩士 中租控股 總稽核	中租汽車租賃(股)公司董事長及總經理、立新資產管理(股)公司董事長及總經理、合迪(股)公司監察人
董事	潘永中	男	逢甲大學電子系 致伸科技 事業部總經理	Tymphany Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、TYP Enterprises, Inc. Director、Tymphany HK Ltd. Director、惠州超聲音響有限公司法人董事代表人、東莞迪芬尼電聲科技有限公司法人董事代表人、東莞東城迪芬尼電聲科技有限公司 總經理、香港迪芬尼電聲科技有限公司 董事

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事兼事業部總經理	潘永太	男	中原大學機械系 致伸科技 事業部總經理	Tymphony Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人
董事兼副總經理	曹中峰	男	台灣大學 商研所 致伸科技 副總經理	Belfast Limited 集團營運副總經理
獨立董事	古台昭	男	國立台灣大學法學院商學士 臺灣證券交易所 副總經理	無
獨立董事	魏永篤	男	美國喬治亞大學企管碩士 勤業眾信會計師事務所 總裁	國泰金融控股股份有限公司 獨立董事、國泰世華商業銀行股份有限公司 獨立董事、聯強國際(股)公司獨立董事、遠東百貨(股)公司獨立董事、神達投資控股(股)公司法人董事代表人、世界先進積體電路(股)公司董事、奇力新電子(股)公司法人監察人代表人、劍麟(股)公司董事、永勤興業有限公司董事長、凱美電機(股)公司法人監察人代表人
獨立董事	鄭志凱	男	國立交通大學管理科學研究所 美國聯強公司 資深副總	中美冠科生物技術(股)公司董事、Eureka Therapeutics(California)董事、活水社企投資有限公司 董事長、社企流股份有限公司董事、Gaatu Holding 董事、H3 Platform 董事、活水貳影響力投資公司 董事長

董事之進修

本公司為提升董事會成員職能，依據《致伸科技公司治理實務守則》及主管機關規範，不定期安排進修課程隨時注意國內外經濟、環境、及社會相關規範之發展進修課程，包括：財務、風險管理、業務、商務、會計、法律、公司治理、誠信道德及企業社會責任等，以保持其核心價值及專業優勢與能力。2017年本公司董事計22人次參加，參加時數共計64小時，全體董事進修時數100%均符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定，續任董事於任期中完成年度進修時數需達6小時，新任董事需達12小時，詳細進修資訊請參考《2017年度股東會年報P25~P26》。

另外，針對董事會成員進行反貪腐相關教育訓練課程，課程內容包括「內線

交易與企業社會責任座談會」、「風險管理、內部控制與資訊管理實務」、「企業舞弊風險預防與偵測」、「內線交易案相關法律問題之探討」等，董事會成員共7位接受教育訓練，受訓比例達78%。

董事薪酬

依《致伸科技薪酬委員會組織規程》，董事會下轄設有薪酬委員會，其委員均無擔任公司職務，審理範圍包含董事、全體高階主管及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構，核定績效目標、評估達成結果。

本公司董事之報酬依公司章程之規定發給之；高階主管與經理人的整體薪酬，包含固定項目之薪資、年終獎金和依據年度績效成果決定的變動獎金為

主。固定項目以保持本公司在業界之平均競爭水準為原則，變動獎金則於每年年初依內、外經營環境與公司發展狀況核定量化績效評核項目、目標與權重比例，高階主管與經理人之變動獎金依績效目標達成度計算得出，由薪資報酬委員會審核及評估並經董事會通過後執行之。同時考量經理人未來長期留任價值，得採用員工認股權憑證、限制員工權利新股或其他具有實質獎勵之措施，亦經薪資報酬委員會審核及評估並依董事會決議辦理。

董事會評鑑

致伸科技為落實公司治理並提升董事會功能，本公司已於2016年11月10日訂定董事會績效評估辦法，並於揭露於本公司網站及公開資訊觀測站。其中明訂公司每年應至少執行一次內部董事會績效評估，且應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，須於年度結束時執行當年度績效評估。

評鑑之對象除董事會整體運作情形，尚包括個別董事成員及功能性委員會；評估之方式，包括董事會內部自評、董事成員自評、或其他適當方式進行績效評估。評鑑結果共分為五級：優異、良好、普通、需改善、需重大改善；執行單位另會將評鑑結果向董事會進行報告檢討、改進。而個別董事績效評估結果，應於次一年度最近一次召開之董事會前完成，將作為董事會遴選或提名獨立董事時之參考。

本公司之2017年董事會績效評估、董事會成員績效評估及功能性委員會審計委員會、薪酬委員會績效評估，委由安侯建業聯合會計師事務所林寶珠會計師進行評估，評估方式結合問卷、資料分析及訪談三種方式進行，並於2018年1月份召開之董事會將評鑑結果及2018年將持續強化之方向進行提報，並於年報《2017年度股東會年報P21~ P22》及公司網站揭露。

▼ 績效評估之衡量項目

評估對象	評估構面	衡量題目
董事會	(1)建構有效能的董事會。 (2)董事會之有效運作。 (3)專業發展與進修。 (4)企業前瞻。 (5)履行職責。 (6)經營階層之管理。 (7)公司文化之創造。 (8)與利害關係人之溝通。 (9)績效評估。	89個
董事成員	(1)對公司目標與任務之掌握。 (2)董事職權認知。 (3)專業發展與進修。 (4)履行職責。 (5)對公司營運參與程度 (6)內部關係經營與溝通。	27個
審計委員會	(1)建構有效能的審計委員會。 (2)審計委員會之有效運作。 (3)專業發展與進修。 (4)履行職責。 (5)申訴管道之建立。 (6)與董事會之關係。 (7)績效評估。	88個
薪酬委員會	(1)建構有效能的薪酬委員會。 (2)薪酬委員會之有效運作。 (3)專業發展與進修。 (4)履行職責。 (5)與董事會之關係。 (6)績效評估。	54個

2017年綜合評估結果：致伸科技董事會績效評估、董事會成員績效評估、審計委員會及薪酬委員會績效評估皆介於良好至優異之間，符合國際治理較佳實務。並依據董事會績效評估結果，提出三項可優化之建議事項：

- (1)可考慮增加女性董事席次。
- (2)可將董事及經營團隊繼任計畫納入提名委員會之工作計畫，以符公司中長期發展之人才需求。
- (3)可依公司整體需求，規劃個別董事對特定內容之進修課程，以協助董事職能發揮。

落實利益迴避原則

訂有「董事道德行為準則」，嚴格遵守利益迴避原則，並依據「公開發行公司董事會議事辦法」規定，當涉有董事本身利害關係時，即應自行迴避，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，亦不得代其他董事行使表決權。本公司董事均秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。更多關於最高治理機構有效管理利益衝突流程與資訊揭露，請見《2017年度股東會年報P19~P20》公司治理運作情形章節。

2.2 重視道德廉潔

致伸永續議題 - 1.重視道德廉潔

所涵蓋之重要主題：反貪腐

主題 邊界	台北總部/東莞東聚/重慶致伸/昆山致伸/惠州超聲/東莞迪芬尼
邊界 限制	內部控制及誠信經營的範疇，凡所屬本公司各部(室)及所投資持股超過50%以上子(孫)公司，所負責的全部業務及管理作業活動，皆適用之。
為何 重要	落實法令遵循將有助於本公司各項業務都能穩健發展。
管理 目的	防範公司因財務損失及聲譽損失等風險發生，並增加客戶對本公司之信賴。
政 策	- 遵循《上市上櫃公司治理實務守則》、台灣證券交易所公司治理中心《第三屆公司治理評鑑自評指標》，制定《致伸科技誠信經營政策》內部規範，以落實管理階層誠信領導。 - 明確規範禁止提供或收受不當利益、禁止疏通費等防範方案，亦規範政治獻金、慈善捐贈或贊助之處理程序。同時明定建立商業關係前之誠信經營評估程序，避免與不誠信經營者交易，並要求與他人簽訂契約時，將遵守誠信經營納入契約條款中。
目 標	- 強化董事會職能以保障股東權益。 - 遵循各類相關法規。
評 量 機 制	- 由功能性委員會對董事會監督。 - 各業務單位依循公司內部控制制度，並執行自行評估作業。
績效與調整	- 連續兩年連續兩年(2016、2017)獲得金管會公司治理評鑑排名前5%的殊榮。 - 董事會及管理階層每年檢討各部門自行評估結果及按季檢核稽核單位之稽核報告。 - 內部控制制度之有效性經審計委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。

完善的內部檢核機制

我們始終堅信「誠信、信用、遵紀守法」原則，並以此為根基，將外部法令妥適的內化至各項業務，貫徹廉潔、透明及負責之經營理念。為落實公司治理及自我監督機制，致伸科技依公開發行需建立內部控制制度及處理準則之規定，考量本公司及其子公司整體之營運活動，設計以「控制環境」、「風險評估」、「控制活動」、「資訊與溝通」、「監督」五種要素組成的內部檢核實施細則。

本公司另設置營運稽核單位與人員，為確保內部控制制度能使公司達成營運目標，且有效推動各單位自行檢查內部控制作業的有效性，致伸由總經理擔任召集人，並賦予充分權限，確實檢查、評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率，以因應公司內外環境之變遷，俾確保該制度之設計及執行持續有效，協助董事會及管理階層確實履行其責任，進而落實公司治理制度。

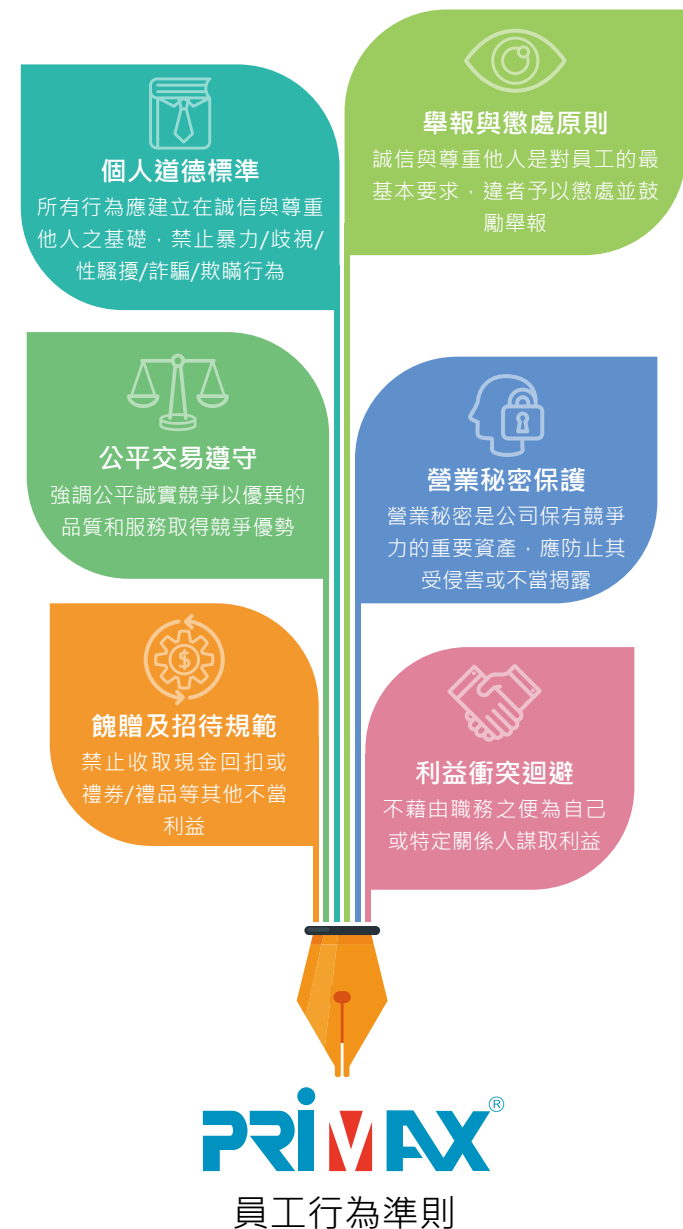
本公司營運稽核單位已依2017年度內部檢核計畫，完成內部所有單位之檢核，檢核結

果除依相關規定要求缺失單位改進之外，內部稽核主管與獨立董事定期會議，就稽核執行狀況及內控運作情形提出報告，並當面溝通及回覆各獨立董事之諮詢，且至少每季一次。各獨立董事適時掌握公司內部稽核狀況，若遇重大異常事項時得隨時召集會議，或直接以電話和稽核主管聯繫討論。

扎根誠信、信用、守法原則

致伸科技為強調廉潔經營，訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，禁止不當收益與不正當的商業競爭，實施透明信息，尊重知識產權，致力於保護每個商業夥伴的隱私，在採購工作上秉承負責任的態度，建立多種溝通管道，保護檢舉者、員工無須在擔心打擊報復的情況進行自由溝通，提升社會文化及關懷弱勢，積極參與公益事業，推廣社會責任，持續改進以不斷符合法律要求。

此外，公司「工作規則」及「員工行為準則」亦要求所有員工在執行相關業務活動時，皆需恪守法令及道德規範，並要求供應商、協力廠商均簽訂「供應商聲明書」以建立公平、誠實、守信、透明原則的交易環境。



誠信經營教育訓練

致伸科技每年定期舉辦各式溝通會議、宣導短片與趣味活動，以深入淺出的方式傳達誠信價值，並安排員工進行反貪腐教育訓練。

目前著重於每位新進人員於到職後一個月內須參加8小時的新人訓練課程，當中安排1小時的誠信道德相關介紹與說明，2017年致伸新進人員共計10,767人，總受訓時數為10,767小時，受訓比例100%。對於既有員工之訓練安排尚在規劃中，未來計畫將使用線上課程之方式進行訓練，並預計於2019年正式上線；而迪芬尼於2017年舉辦1小時的RBA基礎教育訓練，共1,590名員工接受教育訓練，其中間接人員為587人、直接人員為1,003人，占迪芬尼所有員工的50%，總訓練時數為1,590小時。

社會經濟法規遵循

致伸科技在實踐永續經營的道路上，從事營業活動，遵循公平交易法、相關之競爭法規、上市上櫃相關規章及其他商業行為有關法定等符合最基本的各項法規要件，以作為落實誠信經營之基本前提。本集團於2017年2件相關違反社會、經濟法規遵循狀況與改善預防措施如下表所述：

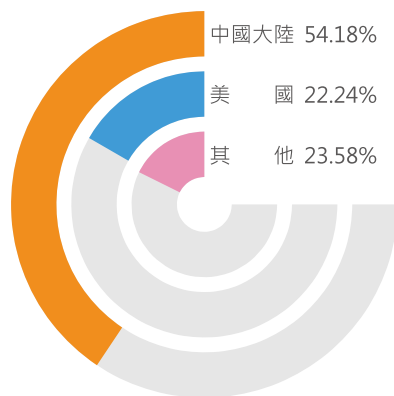
▼ 致伸科技經濟、社會法規遵循概述

時間	案件描述	裁罰項目	改善與預防措施
2017/8/9	違反證券交易法第22條之2：內部人事前申報持股異常案件。	金管會證期局 罰鍰新臺幣24萬元	● 加強宣導內部人交易申報程序。 ● 因該案係券商網路交易平台操作錯誤所致，故亦提醒內部人使用網路平台時應特別留意此狀況。
2017/11/17	雖符合「對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第4條第1項第20款情事，惟因延遲輸入公開資訊觀測站重大訊息畫面，違反前述處理程序之規定。	台灣證券交易所裁罰違 約金新臺幣3萬元	強化內部對重大訊息內容及發生時點認定之教育訓練，以減少相關認定錯誤致延遲公告之情事發生。

2.3戮力成為世界一流消費電子產品供應商

致伸科技為I/O設備及消費電子應用產品的世界級ODM供應商。我們擅長整合及生產複雜的產品，例如具有先進技術的滑鼠和鍵盤、多功能印表機、手機相機模組及聲學相關產品。本集團主要銷售客戶皆為國際知名大廠，並與產業上下游建立良好合作關係，亦為各大廠緊密合作之重要夥伴，並與品牌客戶合作進行相關產品及其週邊設備、零組件之研究開發、設計、製造服務。

區域別	金額 (新臺幣仟元)	占比 (%)
中國大陸	32,911,250	54.18
美國	13,508,587	22.24
其他	14,321,855	23.58
合計	60,741,692	100.00



本集團二大核心產品項目分別為電腦週邊產品與非電腦週邊產品，電腦週邊產業相對成熟，發展方向不再只是應用在傳統的電腦上，持續開發高階的新應用技術，諸如觸控、聲控、手勢、穿戴式以及電競週邊等市場；非電腦週邊產品則積極掌握市場發展趨勢與消費端需求，針對雲端科技、行動裝置、智慧家庭及物聯網之趨勢發展所帶來之應用產品進行研究開發，並以既有產品的扎實基礎，尋求車用電子相關應用產品之潛在商機。

營收占比	產量 (千個)	類別	產品項目	開發方向
34%	76,034	電腦週邊產品	滑鼠、鍵盤、觸控筆、遊戲控制器、簡報器、手寫板	高階電競市場、AR、VR
66%	219,888	非電腦週邊產品	行動裝置零組件	相機模組、指紋辨識模組 高畫素、高感度、快速對焦、防手震、薄型化、自動對焦、雙鏡頭
			事務機器	掃描器、印表機、事務機、收銀機、網路攝影機 高速多功能事務機模組、行動印表機
			智慧家庭及電聲	喇叭、音響、耳機、NAS網路儲存裝置、無線隨身碟、無線硬碟 無線高速儲存裝置、智慧音響
			穿戴式裝置	運動手錶、智慧手錶 薄型化、續航力長

▼ 2017年致伸集團研發成果

設計、開發配備矩陣式麥克風的語音助理模組
設計、開發薄型家庭劇院用Sound bar
設計、開發支援杜比全景聲功能的家庭劇院系統
設計、開發左右分離式無線入耳式耳機
設計、開發雙光學元件進紙掃描模組
設計、開發新一代中階進紙掃描模組
設計、開發新一代低階進紙掃描模組
設計、開發卡紙偵測技術模組
設計、開發影像動態補正技術
設計、開發藍芽行動標籤機
設計、開發掌上型熱感式標籤打印機

設計、開發180度具無線遠端監控設備之Surveillance Camera
設計、開發多鏡頭360度具無線與即時傳輸4K Video之相機系統
設計、開發具語音輸入與手勢動作的smart speaker
設計、開發運動式攝影機穩定控制桿
設計、開發運動式攝影機控制延長桿
設計、開發新一代中高速無線網路印表機控制板
設計、開發世界第一款30W 筆電用無線充電裝置
設計、開發世界第一款5W 智能鞋用無線充電裝置
設計、開發15W Qi認證之無線充電車架
設計、開發5~15W無線充電板及相關產品



滑鼠



遊戲控制器



AR/VR



多功能事務機



行動列印



電競鍵盤



行動攝影



電聲產品(Tymphony)

集團依新產品及新技術開發進度逐步編列研發費用，並視未來營運狀況維持一定幅度之成長，以確保本公司之競爭優勢，2017年研究發展費用共計投入新台幣2,364,974仟元，佔營業收入百分比3.89%。

客戶滿意度

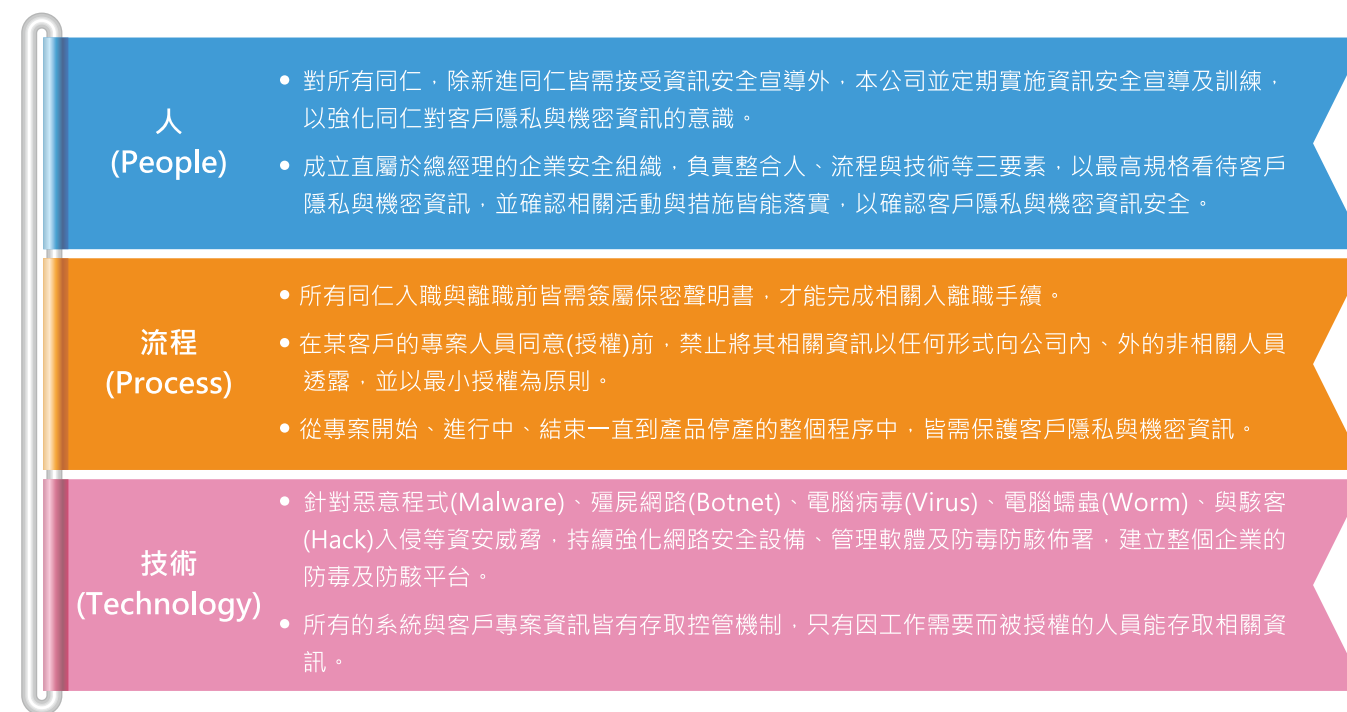
致伸科技堅持高品質的產品及服務，致力於全面客戶滿意的品質管理，並確保技術與製造能力提供高品質的產品與服務滿足客戶要求，為此，每個員工均以積極主動的奉獻精神與團隊合作意識，達到『第一次做好』及『消除浪費』的做事態度的目標，並持續改進內部流程。

本公司已建立客戶服務管理程序、客戶滿意度調查及客戶抱怨處理程序等，針對客戶抱怨事件，妥善判別問題所在及責任歸屬，並每年進行客戶滿意度調查，針對「品質能力」、「價格提供」、「開發進度與技術能力」、「交貨達成與控制」以及「整體績效」這五大面向發放問卷，確保對客戶有最佳的服務。2017年客戶對致伸產品及服務認為滿意的比例為76%，較去年提高了14%，顯示致伸重視客戶的想法並不斷持續改進。

保障客戶隱私

客戶隱私與機密資訊是致伸集團關注的重要議題之一，因此集團致力於保護客戶隱私與機密資訊以維護客戶的權益，並將其視為本公司最重要的資訊安全管理目標，這也是眾多客戶多年來願意與本公司建立合作關係的主要原因。

對於所有客戶隱私與機密資訊是以需者方知(Need-to-know)為基礎，並從人(People)、流程(Process)與技術(Technology)三要素著手執行相關的保護機制與措施，以確保客戶隱私及機密資訊的安全，摘要如下：



為了在既有良好的資安管理基礎上，能持續確保客戶隱私與機密資訊之安全，致伸科技並自2017年起，更著手建置以符合ISO27001:2013的資訊安全管理系統，並已於2018年2月通過認證。而2017年無發生任何侵犯客戶隱私被投訴之情事，亦無收到來自外部及監管機關的投訴相關文件。

2.4 創造穩定營運績效

致伸永續議題 - 2.穩定營運績效

所涵蓋之重要主題：經濟績效

主題邊界 致伸科技合併報表中之實體

邊界限制 依循國際財報編製準則 IFRS 之原則，納入屬於合併報表內之合併個體為主要揭露依據。

為何重要 維持公司競爭力，繼而帶給員工穩定的工作環境，是企業得以永續經營之重要基石。

管理目的 為公司股東創造價值。

政策

- 將現有產品和技術延伸到不同的應用及平台上，發展新產品線。
- 針對各項投資進行更有效率的評估與控管。
- 持續提升公司相關產品市場佔有率及降低成本結構。

目標 業績穩定成長及獲利提升。

評量機制 總經理負責經濟績效計畫與執行，並由股東會、董事會、審計委員會分層監督與查核。

績效與調整

- 2017年合併稅後淨利較2016年增加約5.87%。
- 2017年稅後每股盈餘較2016年增加6.13%。
- 2013~2017年合併營收複合年成長率(CAGR): 9.5%。
- 2013~2017年稅後淨利複合年成長率(CAGR): 34.2%。

依照每年以各事業部/產品線/子公司所訂定之年度預算作為基礎，作為逐月、逐季衡量各指標(主要包含營收、營業毛利、營業淨利、稅前及稅後淨利等)達成情形，由總經理負責整體營運計畫之推動與執行。

國際品牌廠商近年為持續經營品牌及維持研發技術之掌握，而又要降低生產成本之考量下，陸續將製造交由專業代工廠生產，用以簡化管理複雜度，此種營運模式已成為所有國際品牌大廠必要的經營模式，也因此帶動了龐大的委外代工商機。近年來本集團已於大陸東莞、昆山、重慶及惠州等地建立生產基地，就近服務客戶及降低生產成本，因此與美系及日系知名的國際大廠合作，並順利取得代工業務。

近年來隨著3C產品的蓬勃發展，消費性電子產品更迭迅速，產品生命週期縮短，產品開發設計及量產時間亦縮短，同時因市場競爭激烈，產品價格壓力增加，致電子產品產生低價化潮流，壓縮獲利空間。本集團已與多家國內外知名大廠建立長期良好的合作關係，於產品開發時，採取與客戶交流合作方式，以充分了解客戶需求及市場趨勢，致能快速研發量產符合市場需求之產品；藉由嚴格控管特殊規格之原物料，避免產品庫存呆滯之損失，於產品設計階段持續改進產品製程，以減少材料耗損，並導入先進生產設備，提高生產效率，同時持續拓展毛利率較高之高階產品，以尋求產品差異化，提高產品附加價值，與同業競爭者產生市場區隔。

大陸近年來各省紛紛調漲工資，再加上大陸內地經濟發展快速致使大陸沿海地區之工作人口續留意願降低，因此缺工及人工成本持續上揚已造成企業營運成本增加。本集團已設專責單位負責精密模具及自動化組裝設備之設計、製作，並積極導入模組式自動化生產設備與製程，透過改善生產流程、簡化製程，達到降低人工成本之目的，近年亦持續開發高度自動化生產及隨線檢測設備，以提高生產效率，降低生產成本。

本集團持續以專業的開發技術能力及良好的生產管理模式，有效的降低產品的生產成本，並在競爭的代工市場中開拓更大的商機。

2.4.1 經濟績效

在全球景氣未呈現顯著復甦、智慧型手機及行動裝置整體成長趨緩，致伸集團2017年全球合併營業收入淨額為新臺幣60,741,692仟元，較2016年之新臺幣64,329,462仟元小幅下滑5.58%，主要因新臺幣對美元匯率大幅升值，自2016年底的32.318至2017年底的30.439升值達5.81%，影響公司以新臺幣計算營收變動數。

另，本集團也因為持續提升產品技術，並積極投資自動化製程及強化研發資源的努力，2017年合併稅後淨利為新臺幣2,168,981仟元，反較2016年之新臺幣2,048,662仟元增加約5.87%；而稅後每股盈餘則為4.67元，較2016年增加6.13%。

▼ 2017年致伸集團合併營收及獲利

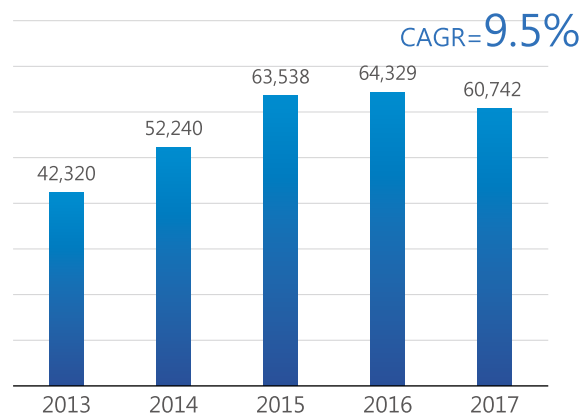
單位：新臺幣仟元

營收收入淨額	60,741,692
營業成本	53,261,685
營業毛利	7,480,007
營業利益	2,199,905
營業費用	5,280,102
營業外收入及支出	647,675
員工薪資和福利	7,062,902
支付出資人的款項(股利)	1,111,886
支付政府的款項(所得稅、營業稅、VAT等稅款)	1,012,369
社區投資，例如向慈善機構的捐贈(捐贈)	9,702
未分配盈餘	5,008,344

▼ 致伸合併營業收入及稅後淨利趨勢圖

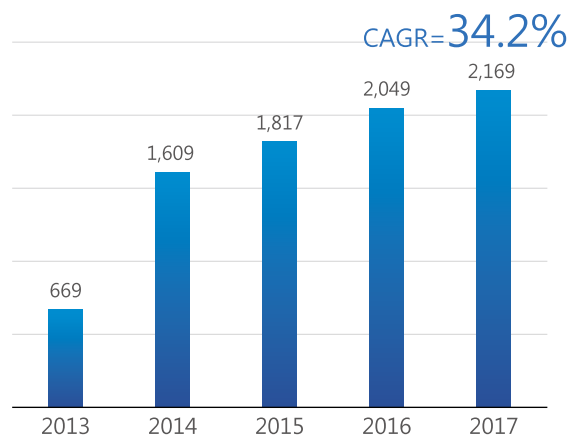
合併營收

(單位：新臺幣百萬元)



合併稅後淨利

(單位：新臺幣百萬元)



▲ 複合年均增長率

(Compound Annual Growth Rate, 簡稱CAGR)。

政府補助

營運據點	補助項目/年度	2017補助金額 (新臺幣元)
東莞東聚	廣東省經信委/廣東省工業企業技術改造設備獎補助	9,000,000
	廣東省科技廳/廣東省省級企業研發後補助	7,299,900
	石碣鎮科技局/石碣鎮創新驅動發展專項資金補助	1,052,100
	東莞市地稅局/2017年度東聚代扣代繳員工薪資個人所得稅地稅部門返還獎勵	977,816
	東莞市科技局/東莞市企業科技研發補助	2,250,000
	東莞市經信局/東莞市企業科技研發投入補助倍增企業配套補助	2,250,000
	東莞市商務局/2017年東聚購買企業出口保險享受政府補貼	789,012
	東莞市質監局/2017年享受電機能效提升補助款	312,120
	東莞市科技局/2017年申請專利享受政府補貼	171,000
	東莞市科技局/專利優勢企業政府獎勵	900,000
小計		25,001,948
重慶致伸	永川區鳳凰湖管委會/基礎設施獎勵	8,507,714
	重慶市經信委/物流項目獎勵	5,985,000
	重慶市經信委/龍頭配套項目獎勵	4,500,000
	重慶市經信委/穩增長項目獎勵	2,475,000
	永川區商務局/出口項目獎勵	1,743,750
	永川區鳳凰湖管委會/創新財政：擴大出口項目獎勵	1,731,212
	永川區鳳凰湖管委會/創新財政：引進配套廠商項目獎勵	1,148,788
	永川區商務局/利潤留存項目獎勵	90,000
小計		2,618,464

2.4.2 風險管理

目前致伸尚無成立風險管理委員會，預計於2018年導入ISO 22301營運持續管理及ISO 31000企業風險管理，各幕僚部會及事業群並成立任務編制小組，以營運長為召集人，定期分析及審視營運相關風險，向營運長提出風險處理計畫，期望藉由此風險評估及管理機制，除降低風險發生的可能性之外，於發生重大事故造成營運中斷的情形時，能在最短的時間內恢復最低運作之水準，盡速回復至正常運作的情形，將傷害及損失控制到最小的程度。相關營運風險項目與管理如下說明：

營運據點	補助項目/年度	2017補助金額 (新臺幣元)
惠州超聲	惠陽區財政局/出口信用保險補助	2,395,800
	惠陽區地方稅務局/代扣代繳個人所得稅返還手續費	621,531
	財政局/穩增長專項補助	225,000
	財政局/研發費用補助	8,527,500
	惠陽區科學技術局/智慧財產權補助	15,300
	惠陽區財政局/專利補助	76,950
	惠州財政局/財政補助	623,646
小計		12,485,727
東莞 迪芬尼	2016年投保出口信用保險之保費資助返還	663,327
	2016下半年投保出口信用保險外貿發展與口岸建設專項資金補助	180,450
小計		843,777
總計		64,512,916

註：1.臺幣換算為人民幣的倍率為4.5倍。

2.台北營運總部及昆山致伸2017年無任何政府補助項目數據。

▼ 營運風險項目與管理

風險項目	管理說明	因應對策
匯率變動	本集團營收業務係以外銷為主，外銷產品主要係以美元報價，惟本集團對海外供應廠商及向國外購置機器設備的交易方式亦採美元計價，因而產生相互沖抵結果，使匯率變動產生自然避險。	本集團為因應匯率變動對公司損益所產生之風險，除於適當時機運用即期及遠期外匯交易進行外匯避險，未來亦將持續監控市場匯率變化及公司內部外匯部位，並保持外幣資產及負債平衡，以規避匯率變動之風險，降低匯率變動對公司損益之影響。本集團2017年兌換損失淨額為20,520仟元，佔營業收入淨額0.03%，因此整體匯兌因素未構成獲利狀況的風險負擔。
利率變動	本集團2017年之利息費用佔該年度營業收入0.05%，顯示利息費用對本集團損益尚無重大影響。	本公司定期評估銀行借款利率，並與銀行間保持良好關係，以取得較優惠利率，降低利息支出。
通貨膨脹	根據行政院主計處公佈之2017年12月消費者物價指數年增率漲1.21%、躉售物價指數年增率0.24%，顯示並無大幅通貨膨脹之情形，對本集團2017年度損益並無重大影響。	本公司隨時注意市場價格之波動，亦會適當調整銷貨價格及原物料與庫存量，惟目前尚未因通貨膨脹而產生重大影響。
從事高風險、高槓桿投資風險	本公司專注本業之經營，並未跨足高風險產業之投資，亦未從事高槓桿之投資。	
從事資金貸與他人及背書保證風險	本公司僅有因業務往來之必要而對持股100%子公司進行資金貸以及背書保證，本公司之資金貸與他人、背書保證皆依據本公司「資金貸與他人作業程序」及「背書保證作業程序」所訂定之政策及因應措施辦理，相關作業皆已經考慮風險狀況及相關規定謹慎執行。	
從事衍生性商品交易風險	本公司從事衍生性商品交易，皆經謹慎評估，任何衍生性商品交易之操作，乃以有助於提升營業績效、降低公司營運與財務風險為目標。	依據「取得或處分資產處理程序」暨核決權限規定辦理。
國內外重要政策及法律變動風險	本集團經營係遵循國內及國外轉投資國家之相關現行法令規範。	相關人員隨時注意法令之變動，以供管理階層參考，故國內外重要政策及法律變動，本集團均能即時掌握並有效因應。
科技改變及產業變化風險	因應先進科技技術的日新月異，本集團除持續投入研發資源及定期掌握、蒐集與分析特定領域在電腦週邊產品、行動裝置零組件產品、事務機器產品及智慧家庭產品之市場與技術發展變化，以降低科技改變所帶來的影響外，同時也加強研發高附加值、高利潤的產品，使公司產品更加多元化與穩定，並確保獲利來源。	以優異的製程技術持續對現有客戶擴大從產品設計、量產、後勤支援，配銷及售後服務之深廣策略聯盟體系，以強化彼此長期共存共榮之關係。截至目前為止科技改變及產業變化並無對本集團發生重大財務業務之影響。
企業形象改變對企業危機管理風險	本公司為全球電腦週邊產品、行動裝置零組件、事務機器及智慧家庭產品之領導供應商之一，致力於提升客戶關係及善盡企業社會責任，以持續維護良好的企業形象。	藉由完整的人才培育及訓練計畫，加上以員工為導向的人性化管理，吸收更多優秀的人才與技術進入公司，厚植經營團隊實力，再將經營成果回饋股東大眾，並善盡企業應有之社會責任，致力於節能減碳改善環境，以及積極投入社會公益活動，以達企業永續經營之目標。本公司設有專責小組處理企業形象相關之預防、管理、及應變措施等，目前並無發生任何影響企業形象之情事。
進貨集中風險	本公司除成品採購外，其餘採購均維持二家以上的合格供應商，期望能保有進貨彈性，確保貨源不中斷，並能保有議價優勢，達到降低成本的目標。綜上，本公司尚無進貨集中或斷料之風險。	
銷貨集中風險	本公司之銷售客戶係以國際知名科技大廠為主，客戶多元且穩定性高，2017年前十大銷貨客戶佔該年度營收淨額約為40.53%，且前十大銷貨客戶中，對單一客戶之銷貨比重並無超過30%之情形，故就本公司銷售對象而言，並無銷貨集中之情事。	本公司除與既有之客戶保持良好關係外，亦積極研發新產品以期拓展其他業務之市場及客源，力求分散銷貨客戶，將銷售集中風險降至最低。

氣候變遷風險

近年來，因氣候變遷所產生的巨大災害與企業營運中斷的案例時有所聞，企業因應氣候變遷所做的減緩與調適就十分重要。我們將氣候變遷視為企業營運的重大風險之一，首先確認氣候變遷的風險來源，並針對這些風險來源進行評估與執行相應的風險減緩或調適對策，以因應氣候變遷的諸多影響。2016年10月，我們已正式加入台灣企業永續發展協會成為正式會員，並積極參與該協會與其他公協會舉辦的企業永續與氣候變遷活動。此外，也與社團法人台灣環境管理協會合作，制定環保署滑鼠、鍵盤產品類別規則。

▼ 氣候變遷的風險來源與機會

風險面向	衝擊強度	風險	可能的機會
法令規章	中	全球性(巴黎協議)與各區域性對溫室氣體相關法規陸續通過(如：台灣溫室氣體減量管理法、中國大陸《氣候變化應對法(草案)》)，各區域皆可能持續頒布更嚴格的环境相關管控計畫，對未來企業營運包含成本、供應鏈、排放、能源使用...等，皆可能造成衝擊。我們會積極掌握法令規章要求與後續變化，進一步擬定執行對策。	1.提升企業形象 對氣候變遷衍生的內、外部風險，將進行分析並列入企業風險管理的範疇中，並依據風險特性進行各項風險緩解與控制管理，讓投資者與客戶產生更多信任，並樂於支持公司成長。 2.建立更佳管理能力，藉此提高營運績效 對可控制的產品設計、生產流程、供應鏈管理採取積極行動，在善盡保護環境之社會責任同時也能持續改善內部之營運績效。
地理位置	低	致伸集團與絕大多數的供應商都位在東莞與深圳地區，此地區非臨近海邊且非位於斷層帶，所以受到颱風、洪水、地震.....等氣候變遷因素的影響不大。	
供應商	低	供應商可能因天災或是其他氣候變遷因素，造成供貨中斷或對我司營運有其他實質影響。	
客戶	低	目前有些客戶要求要執行節能減碳與使用綠能，由於我們是單純的組裝業非高耗能產業，能源使用量主要來自電力。	

03

落實綠色製程 守護環境





3.1 落實綠色永續管理

用行動守護地球，遵循國際環保規範

致伸永續議題 - 3.落實綠色管理

所涵蓋之重要主題：有關環境保護的法規遵循/ 能源/ 排放/ 廢污水及廢棄物

主題邊界 台北總部/東莞東聚/重慶致伸/昆山致伸/惠州超聲/東莞迪芬尼

邊界限制 東莞東聚係本集團主要生產基地，員工人數亦佔集團6成以上，故於報告書中將加強此據點之相關資訊說明。

為何重要 對電子製造業而言，能源效率、溫室氣體排放減量、廢水與廢棄物管理以及有關環境保護的法規遵循，一直都是環境類別的重要議題。同時致伸已藉由風險管理，鑑別出氣候變遷所帶動的溫室氣體法規，對本公司存在一定的營運衝擊。如不進行積極管理，未來可能影響社會觀感，損及公司形象，甚至可能面臨法規風險造成停工或停業損失，影響公司永續經營。

管理目的 因應氣候變遷對致伸帶來的風險與機會，善盡企業對社會應盡之責任，提升企業形象，並藉此提高管理能力及營運績效。

政策

- 1.導入各項環境管理系統，建立環安安全管理委員會，由委員會推動執行。
- 2.以超越國家法規與業界之標準，更進一步提出氣候變遷策略宣告：
 - 預防：◆ 持續推動致伸集團溫室氣體排放盤查查證。
 - ◆ 積極參與政府及外部技術單位之技術合作專案以期更進一步提升環境管理技術。
 - ◆ 對國際與社會之環境法規趨勢進行研究，已採取前期的管理計畫。
- 減量：持續推動致伸集團節能減碳與廢棄物減量措施。
- 營運：持續推動綠色營運、綠色生產、綠色供應。

目標

- 1.能源及溫室氣體：持續提升能源效率，降低溫室氣體(GHG)排放。
 - 致伸集團預計在2020年達成較2013年(基準年)減少25%的GHG排放強度(CO₂e/營業額)。
- 2.三廢(廢氣、廢水、噪音)及固體廢棄物：長期穩定達標排放及轉移。
 - 每年減少5%有害廢棄物產生量。
 - 每年減少5%能源(含電力)使用量。

致伸永續議題 - 3.落實綠色管理

所涵蓋之重要主題：有關環境保護的法規遵循/ 能源/ 排放/ 廢污水及廢棄物

評量機制

- 1.藉由第三方單位定期稽核，確保管理系統之有效性。
- 2.積極參與外部組織的環境績效評選。

績效與調整

- 1.2017年並無違反環保法規及遭受環保主管機關處分之情形。
- 2.2017年所有氣體排放100%符合法規標準。
- 3.環境類第三方驗證：

- ISO 9001 品質管理系統。
- ISO / TS 14067，PAS 2050 碳足跡盤查標準。
- IECQ QC080000 HSPM 有害物質流程管理系統。
- 中華民國環境保護署滑鼠減碳標籤證書。

- ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準。
- ISO 14001 環境管理系統。
- OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統。
- 中華民國環境保護署滑鼠減碳標籤證書。

- 4.環境績效評選：

- 2017年東莞東聚取得東莞市環境保護局《清潔生產》合格驗證。
- 2017年東莞東聚獲東莞市環境保護局頒發《環保信用評價》環保良好企業藍牌。
- 2017年東莞東聚獲綠色供應鏈管理東莞示範中心頒發《綠色供應鏈》四星級評價。
- 2017年東莞東聚獲中國電子質量管理協會頒發《我心中的綠色製造企業認證》獎牌。

這些對地球友善的環境保護企業社會責任行動實踐，對我們的營運活動彰顯極有價值的回饋，同時，也幫助我們持續推動改善各項攸關全球環境變遷的諸多目標。

2016年10月，致伸正式加入台灣企業永續發展協會成為正式會員，並積極參與該協會與其他公協會舉辦的企業永續與氣候變遷活動。此外，我們也利用道瓊永續指標問卷內容進行內部符合性檢視，藉此找出可以努力的地方。溫室氣體部分，我們每年配合客戶參與碳揭露計畫(CDP)供應鏈調查，揭露致伸集團溫室氣體與水資源等相關資訊，且均取得ISO 14064-1查證聲明書。2018年我們將依循ISO 14046水足跡標準建立集團內部水足跡盤查與管理系統，期能掌握組織用水量相

關資訊並擬定節水對策，2019年將取得水足跡第三方查證聲明書。

對電子製造業而言，能源效率、溫室氣體排放量、廢水與廢棄物管理以及綠色產品是重大環境類別議題。報告期間我們已訂出「減少能源消耗密度及危險廢棄物排放」的環境友善目標，並呈報最高管理階層核准通過，作為環境類別議題的重大管理方針與目標。並且我們也定期透過外部組織所執行的第三方稽核，每年定期檢視我們的

溫室氣體排放與碳足跡盤查。由於環境管理政策確實執行，本報告期間無反環境法律、環保法規以及罰款。

2016年已開始進行廠區節能活動，全面評估可能的節能方法並依執行成果進行調整。我們也因應氣候變遷可能帶來的機會，積極進行產品低碳設計與生產。制訂產品碳足跡類別規則、取得碳標籤與減碳標籤將對提升致伸集團的形象，並有機會開創新的商機。

能源管理

有效運用能源，減少環境衝擊

能源消耗是造成氣候變化的主要因素，因為燃燒不可再生燃料會產生溫室氣體(GHG)並造成其他的環境衝擊。有效率的使用能源對減緩氣候變化至關重要，我們將持續改善製程並減少能源的消耗。

致伸逐年蒐集更精密複雜的數據，協助強化能源策略能夠更有效率。2017年以致伸集團為範疇進行能源統計，能源消耗類別包括(1)汽油(2)柴油(3)天然氣(4)外購電力。年度消耗量為(1)汽油1,265,707,292 KJ(2)柴油2,299,564,480 KJ(3)天然氣消耗14,117,127,039 KJ(4)外購電力347,092,185,042 KJ。報告期間能源消耗總量為364,774,583,852 KJ，能源消耗密集度60,053.4 KJ/萬元NT。

進一步分析能源消耗趨勢，與前一年度相較，汽油減少5.25%、柴油增加20.2%、天然氣減少16.59%、電力減少2.32%，能源消耗總量減少2.86%，能源消耗密集度增加2.88%。雖然能源消耗密度小幅上升，整體能源消耗總量仍持續下降。

▼ 2017年致伸集團能源消耗統計

	2016	2017	與前一年 相較	備註
天然氣 (單位：KJ)	16,925,365,435	14,117,127,039	-16.59%	僅有大陸各廠使用天然氣，熱值 =9,310 kcal/m ³
柴油 (單位：KJ)	1,913,171,726	2,299,564,480	+20.20%	熱值：台灣 =8400 kcal/L，大陸 =10,200 kcal/kg 主要為迪芬尼緊急發電機與叉車柴油使用量增加
汽油 (單位：KJ)	1,335,846,835	1,265,707,292	-5.25%	熱值： 台灣=7,800 kcal/L， 大陸=10,300 kcal/kg
電力 (單位：KJ)	355,324,807,260	347,092,185,042	-2.32%	1kwh=3,600 KJ
能源消耗總量 (單位：KJ)	375,499,191,256	364,774,583,852	-2.86%	
能源消耗密集度 (單位：KJ/萬元NT)	58,371.3	60,053.4	+2.88%	

註：1.資訊來源：電力/天然氣係以加總各廠區每月電費單/收費單所列之數據；柴油、汽油主要以實際領用量為主。
2.2017年能源消耗總量統計數據因小數進位故有進位統計個位數些微差距。

溫室氣體排放管理

致伸集團分佈在台灣與大陸兩地，營運活動100%遵守當地環境法規。台灣的《溫室氣體減量及管理法》已開始執行，致伸集團在台灣雖然沒有製造據點，也未被納入為溫室氣體排放量申報與管制對象，但我們仍主動進行組織溫室氣體盤查與密切注意相關法令的要求。而大陸地區已開始全面推動碳交易政策，各省會陸續進行排放量管制。我們已著手評估後續法令可能會對集團營運帶來的衝擊與影響。

2016年開始，我們明確訂定溫室氣體減量目標，致伸集團以2013年為基準年，預計在2020年達成較基準年減少25%的GHG排放強度(CO₂e/營業額)。

經過統計計算，2017年集團總營收為新臺幣6,074,169.2萬元，報告期間集團溫室氣體排放量較前一年減少2.59%，排放強度相較前一年度增加3.17%，進一步與基準年相較，致伸科技排放強度較2013年基準年減少9.75%。

電子產品製造過程所排放的溫室氣體(GHG)、氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放污染，將對環境產生重大影響。因此，我們實施各種減少溫室氣體排放的方案。自2010年開始，我們和第三方查證機構SGS合作，一同識別與界定工廠的各種溫室氣體排放統計，以協助強化我們的溫室氣體排放管控策略。統計範圍包括直接溫室氣體、能源間接溫室氣體排放、其他間接溫室氣體排放以及計算溫室氣體排放強度。透過減少能源消耗量指標揭露，藉此向外界宣告致力於減少環境衝擊的努力成果，也呈現我們對於碳排放、經營成本以及應變能源供應和價格變動的優異能力。

為全面落實致伸溫室氣體盤查管理，2017年我們以集團方式呈現溫室氣體排放相關統計數據，為求資訊可比較性，我們同步以集團為範疇回溯2016年溫室氣體排放數據，以利資訊之比較，相關描述如下：

- 直接溫室氣體排放量(範疇一)：致伸集團2017年直接溫室氣體排放量為4,331.6387噸CO₂e/年，較2016年4,649.9905噸CO₂e/年減少6.85%。
- 能源間接溫室氣體排放量(範疇二)：致伸集團2017年間接溫室氣體排放量為85,452.6749噸CO₂e/年，較2016年87519.2410噸CO₂e/年減少2.36%。
- 其他間接溫室氣體排放量(範疇三)：針對其他間接溫室氣體排放盤查，自2017年起，我們先針對台北總公司員工的飛行差旅進行盤查。我們利用國際民航組織(International Civil Aviation Organization, ICAO)所建立的航空器碳排計算器來進行計算。2017年台北總公司員工飛行差旅所產生溫室氣體排放量為872.316噸CO₂e，並取得第三方查證聲明書。未來規畫將員工飛行差旅盤查範圍擴大到整個集團，也評估新增廢棄物運輸處理的溫室氣體排放盤查。
- 溫室氣體總排放量(範疇一+範疇二)：致伸集團2017年溫室氣體排放量為89,784.313噸CO₂e/年，較2016年92,169.231噸CO₂e/年減少2.59%。
- 溫室氣體排放強度：2017年致伸集團溫室氣體排放強度為14.78 kgCO₂e/萬元NT，較2016年14.32kgCO₂e/萬元NT增加3.17%，主要原因為集團營收較2016年減少所致。

▼ 2017年致伸集團溫室氣體排放統計

單位：噸CO₂e/年

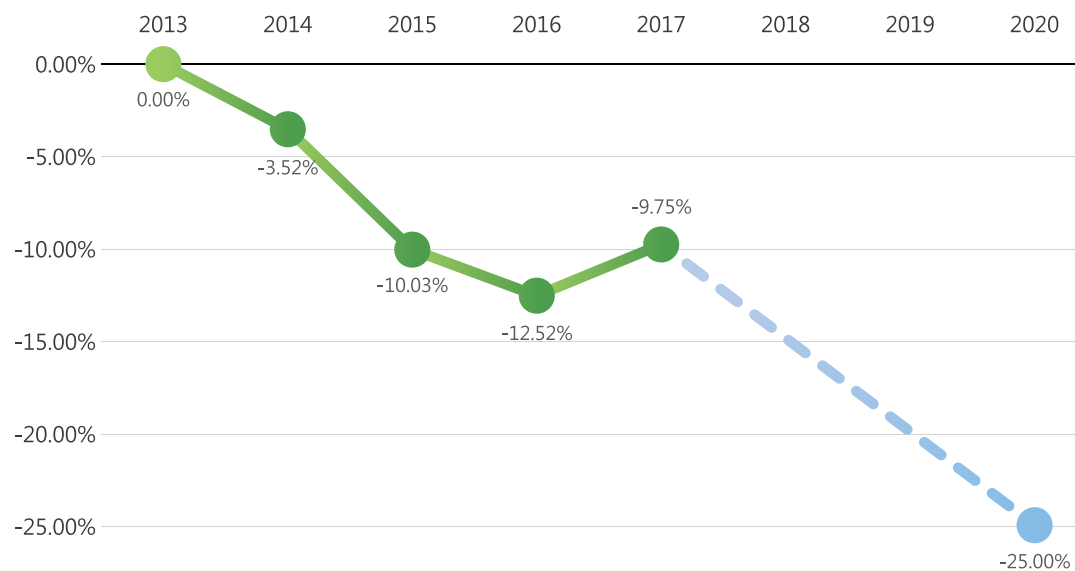
廠區	台北總部	東莞東聚		昆山致伸	重慶致伸	惠州超聲	東莞迪芬尼	致伸集團 GHG排放量總計
		劉屋	明珠					
範疇1	122.1029	2,709.1187	189.3483	79.5943	544.5664	402.7954	284.1127	4,331.6387
範疇2	1,210.2816	56,162.7203	3,832.6244	2,731.1546	3,414.3626	4,867.8825	13,233.6489	85,452.6749
範疇1+範疇2	1,332.384	58,871.839	4,021.973	2,810.749	3,958.929	5,270.678	13,517.762	89,784.313

註：排放係數說明

範疇一包含：柴油、汽油、天然氣、冷媒、BOD化糞池等，引用IPCC 2007第四次評估報告之GWP值。

範疇二包含：外購電力，排放係數-台灣=0.529 kg CO₂e/度；大陸華南=0.8959 kg CO₂e/度；大陸華中=0.9515 kg CO₂e/度；大陸華東=0.8112 kg CO₂e/度。

▼ 2017年致伸集團溫室氣體排放強度減量統計



嚴格檢測空氣污染，精確符合法規標準

空氣污染會對氣候、生態系統、空氣品質、棲息地、農業及人類和動物健康產生不良影響。空氣品質的惡化、酸化、森林退化、公共健康問題都促使地方和國際法規管制氣體的排放。因此我們定期測量與空氣污染有關的排放數據，並致力於減少空污氣體排放。

關於空污數據資訊揭露，我們彙整為3個重點：

- 第1，本公司製程無產生臭氧層破壞物質(ODS)排放，惟台灣總公司及迪芬尼於電腦機房空調設備與公用設備中有使用到少量R22等受蒙特婁議定書列管之冷媒，預計到使用年限時將更換為環保冷媒。
- 第2，本公司主要為組裝製程，屬低空氣污染負荷的製程，所以無氮氧化物、硫氧化物的排放。
- 第3，其他空氣污染物皆符合當地法規要求。依東莞東聚劉屋廠所在當地法規規定噴塗製程、表面貼焊技術(Surface Mount Technology,SMT)需每年執行1次環境檢測。噴塗製程產生苯、甲苯、二

甲苯以及揮發性有機化合物(Volatile Organic Compounds,VOC)；注塑製程產生非甲烷總烴；SMT製程產生錫。

空氣污染防治方面，因廠內主要空氣污染物包括揮發性有機化合物苯、甲苯、二甲苯、總VOCs、非甲烷總烴、鉛及其化合物、錫及其化合物等。所以於廢氣處理流程會先將有機、粒狀物廢氣先分類經密閉收集後，再依其性質設置相應的空污防制設備處理，以符合排放標準。廢氣處理改善方面，在原有水噴淋活性炭吸附工藝，加裝UV光解處理。經過三道工序處理後，有效提升廠內廢氣處理能力。

大陸法規將三苯/VOC納入廢氣排放管理項目，而非甲烷總烴、鉛及其化合物、錫及其化合物之數據不屬於廢氣排放管理項目，本年度未納入計算。2017年致伸集團所有氣體排放100%符合法規標準，請見《空氣污染物排放統計》。

▼ 2017年致伸集團空氣污染物排放統計

廠區	項目	苯	甲苯	二甲苯	總VOCs
東莞東聚劉屋廠	排放濃度(mg/m ³)	/	2.0993	0.6739	28.5806
	排放量(kg)	/	118.5431	43.3951	1567.4049
東莞迪芬尼	排放濃度(mg/m ³)	0.141	1.1573	1.7642	14.6196
	排放量(kg)	20.5079	169.2716	256.8476	2134.7473
重慶致伸	排放濃度(mg/m ³)	/	/	/	0.291
	排放量(kg)	/	/	/	19.2192

註：1.2016年五期廠房五條噴漆線歸東聚管理，2017年1月移交迪芬尼公司；2017年1月三期廠房投產一條噴漆線，2017年9月投產2兩條噴漆線，故按照投產天數核算排放總量，較2016年數據有變動較大。

2.東莞東聚劉屋廠共計3個廢氣排放口，一週6天，全年使用52週，每天8小時計算。

3.東莞迪芬尼廠區共計5個噴漆排放口，一週6天，全年使用52週，每天8小時計算。

4.重慶致伸廠區只有點膠烘乾工序有總VOCs排放，一週6天，全年使用52週，每天8小時計算。

節能減碳措施

高節能，低耗能，廠辦設施汰舊換新持續啟動

為了讓重要製造據點更有效的使用能源，我們探索各種節能方案，致力打造低耗能的廠房設備。並且透過高耗能設備汰舊換新，戮力邁向節能廠房的終極目標。具體措施包括更換節能馬達電機、優化空壓機使用率、冰水機能效

提升及廠房冰水管相連、辦公室、廠房、倉庫、路燈等照明更換為LED燈、空壓機更換為變頻式等，請見《2017年重要製造據點節能方案統計表》。

▼ 2017年重要製造據點節能方案統計表

廠區	分類	項目	說明	節電量(KWH)	節能量(KJ)	減碳量(kg CO ₂ e)
重慶致伸	空調	改變製冷方式並縮短製冷及供暖時間	春季及冬季時因天氣氣溫較低，利用風冷熱泵製熱，縮短製冷時間至室內溫度高於26°C才開啟，且供暖時間設定於10:00~22:00，其餘時段關閉，每年約節省用電量267,072KWH。	267,072	961,459,200	254,119.01
	空調	安裝隔熱膜	廠房西側窗戶安裝隔熱膜541m ² ，降低外部熱輻射損耗，每年約節省用電量210,912KWH。	210,912	759,283,200	200,682.77
	照明	導入聲控/紅外線感應開關	茶水間、廁所、車間層客梯等候區導入聲控/紅外線感應開關，共導入LED筒燈16盞及LED支架燈24盞，導入前上述燈具為常開，2017年6月底導入後每天開啟時間12小時，每年約節省用電量3,300KWH。	3,300	11,880,000	3,139.95
	照明	更換LED路燈	將戶外250W路燈更換為60W20盞及80W LED路燈8盞，每年約節省用電量22,320KWH。	22,320	80,352,000	21,237.48
	照明	更換LED燈管	將倉庫105W大功率節能燈損壞後陸續更換為LED燈，共計239盞，每年約節省用電量108,000KWH。	108,000	388,800,000	102,762.00
	空壓機	導入無耗氣式排水器	空壓機房儲氣罐及冷幹機導入無耗氣式排水器，導入6臺無耗氣型排水器，每年約節省用電量31,262KWH。	31,262	112,543,200	29,745.79
東莞東聚	空調系統	劉屋廠區冰水機能效狀況分析及管控	1.廠區冰機冷凍水出水溫度，冬季時段從7°調高到8.5°減少負載率，減少能耗。2.室外溫度低至10°時，調整冰水機開啟台數，保證冰機負載率80--90%最高效率最省能耗。2017年約節8.2萬KWH。	82,000	295,200,000	73,463.80
	空調系統	PH1導入400RT磁懸浮冰水主機	PH1廠房原400RT的離心機運行有15年，屬高耗能設備，導入該400RT磁懸浮冰水機後，冰水主機節能率達30%以上(採用EMC模式)。2017年約節省電量24.5萬KWH。	245,000	882,000,000	219,495.50

廠區	分類	項目	說明	節電量(KWH)	節能量(KJ)	減碳量(kg CO ₂ e)
東莞東聚	空調系統	PH3中央空調冰水系統節能改造	PH3廠房中央空調冰水系統節能改造項目，包含更換冰水主機、冷凍及冷卻水泵、冷卻塔風機電機，綜合節能率達21%以上(採用EMC模式)。2017年約節省電量37.8萬KWH。	378,000	1,360,800,000	338,650.20
	空調系統	PH5中央空調水泵變頻節能改造	PH5廠房中央空調水泵變頻節能改造項目，包括冷卻水泵及冷凍水泵改造，預計節能率達15%以上。2017年約節省電量18萬KWH。	180,000	648,000,000	161,262.00
	給水	更換免沖水小便器	廠區辦公室區域廁所原感應式小便器更換為免沖水小便器共27個。2017年約節省電量0.19萬KWH，節水0.14萬立方米。	1,900	6,840,000	1,702.21
	排風	廠房洗手間排風機安裝定時開關	廠房洗手間排風機安裝定時開關，2017年約節省電量12.48萬KWH。	124,800	449,280,000	111,808.32
	排風	抽風機變頻節能改造	明珠廠A棟抽風機全數改為變頻馬達，2017年約可節省電量約0.47萬KWH。	4,700	16,920,000	4,210.73
惠州超聲	照明	更換LED燈管	辦公室、產線、倉庫導入LED照明，每年約可節省用電量19,347KWH。	19,347	69,649,200	17,332.98
	照明	更換節能燈管	倉庫將250W鹵素燈更換為45W節能燈，每年約可節省用電量63,055KWH。	63,055	226,998,000	56,490.97
總計				1,741,668	6,270,004,800	1,596,104

註：1.外購電力排放係數：大陸華南=0.8959 kgCO₂e/度；大陸華中=0.9515 kgCO₂e/度。

2.以上數據依設備規格進行推估。



LW廠區冰水機



PH1導入400RT磁懸浮冰水主機



PH3中央空調冰水系統節能



PH5中央空調水泵變頻節能



廠區更換免沖水小便器



廠房洗手間排風機安裝定時開關



明珠廠A棟抽風機變頻節能改造

水資源管理

潔淨的水是大地珍貴的天然資源，由於它得來不易且無比珍貴，因此我們一直監控我們在生產工廠的用水量，並致力減少用水量。2017年我們收集到比歷年更豐富與精確的水資源使用數據，以協助強化我們的節約用水策略。我們先從集團自來水使用量與水密度開始統計，2017年自來水使用量為902,098m³，較2016年減少11.44%；用水密度為14.85m³/百萬NT，較

2016年減少6.21%。在執行各廠節能活動的同時，我們也關注用水的使用並減少不必要的浪費，亦制定具體措施以減少用水量，例如劉屋廠裝設純水機，將廢水過濾後回收使用，回收過濾後的廢水用於廠區植栽澆水以及沖洗廁所用水。2017年自來水總回收量依設計容量估算為16,380m³，回收百分比佔集團用水量1.82%。

單位：m³

廠區	台北總部	東莞東聚		昆山致伸	重慶致伸	惠州超聲	東莞迪芬尼	致伸集團 用水量總計
		劉屋	明珠					
用水量(m ³)	9,862	541,711	72,436	24,176	21,654	90,670	141,589	902,098

註：資訊來源係以加總各廠區每月水費單所列之用水度數。

廢汙水管理

添購檢驗設備 強化排放水質管控

河川扮演了水資源提供的重要功能，也提供逐水草而居的多樣化生物重要棲息地。因此，致力維護乾淨河川也是我們環境計畫的重要一環。我們透過總排放量數據統計，自我檢測製程廢水有效管理。繼2016年後，於今年也持續進行各類環境友善措施，如(1)汙水防治改善方面新建噴漆循環水池，共三條噴漆線生產使用；(2)通過自動撈渣後循環使用，減少汙水排放；(3)改造原有公司自建工業廢水站，加裝PH監測儀/應急收集池，自動監測數值；(4)更完善的應急管理。

致伸集團除劉屋廠區外，其他各廠區僅生活及公共用水，且依規定排入當地下水道。2017年劉屋廠汙水處理廠設計排放量22.5m³/天，其中委託當地合法廢水處理業者所執行的實際噴塗製程廢水268.65m³。總用水量扣除上述廢水量、冷卻水塔與公共用水蒸發量，計算出該廠一般生活用水排放量为515,545m³，與其他各廠區一樣都依規定排入當地下水管道。

▼ 東莞東聚劉屋廠區廢水檢測統計

單位：mg/L(pH除外)

測量項目	酸鹼值pH	懸浮固體SS	化學需氧量 COD	生化需氧量 BOD5	氨氣	磷酸鹽	石油類
法規標準	6~9	60	90	20	10	0.5	5
測量結果	6.55~7.93	12~53	42~87	13.3~19.3	6.05~9.85	0.08~0.5	0.14~1.22

廢棄物管理

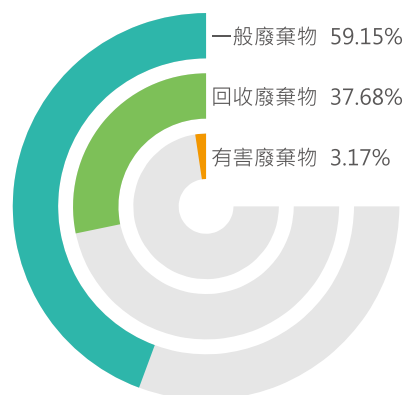
致伸集團廢棄物可分為一般廢棄物(含生活垃圾)、回收廢棄物、有害廢棄物(危險廢棄物)，2017年廢棄物總量共計3,040,342.2kg，較前一年減少1.91%。針對廢棄物進一步分析，一般廢棄物(含生活垃圾)總量共計1,798,455.00kg，佔總量59.15%，較前一年減少10.34%；回收廢棄物總量共計1,145,496.5kg，佔總量37.68%，較前一年增加11.67%；有害廢棄物總量共計96,390.7kg，佔總量3.17%，較前一年增加41.92%，其原因為噴塗製程使用的溶劑量增加所致。請見《致伸集團廢棄物消耗統計表》

▼ 致伸集團廢棄物消耗統計表

單位：kg

項目/年度	2016	2017	與前一年相較
一般廢棄物	2,005,755.0	1,798,455.0	-10.34%
回收廢棄物	1,025,751.6	1,145,496.5	11.67%
有害廢棄物	67,921.2	96,390.7	41.92%
合計	3,099,427.8	3,040,342.2	-1.91%

註：廢棄物總量均為實際量測值



有害廢棄物都會妥善存放管理，並委託合法處理業者進行處理以焚燒方式處理，通過跨市轉移至深圳事業廢棄物處理站等合法轉移。2017年致伸集團各類廢棄物管理得宜，無任何重大廢棄物洩漏事件發生，所有廢棄物處理方式皆符合台灣與大陸國家法令。

我們盡力避免讓各種設備被輕易地丟棄或掩埋處理，讓這些物品的珍貴資源得以再被利用。我們同時要確保這些設備透過適當方式回收，不會對員工健康或環境造成威脅。因此我們推出一連串的資源回收活動、產品回收項目，以下是我們在報告期間的努力成果。

- 廢抹布回收清洗後再利用。本報告期間廢抹布回收再使用121,776個。
- 廢容器由供貨廠商回收利用。本報告期間廢容器回收再使用4,613個。
- 廢活性炭減量，增加UV光解(2017年8月新增)，本報告期間減少活性炭使用2,302kg。
- 噴漆工序新增水質大循環系統，較前一年減少工業廢水產生量63.8噸。
- 福利社禁止提供塑料袋給員工，以廢紙箱重複利用代替塑料袋之使用。
- 員工餐廳禁止使用一次性碗筷。
- 廠區垃圾分類，便於可回收垃圾回收處理。
- 柴油中型巴士交通車改為電動中型巴士交通車。
- 自2016年起，刊印股東會年報及議事手冊時均採用FSC認證之環保紙張及環保大豆油墨印製。

專欄

致伸集團履獲綠色企業肯定與殊榮

致伸科技是「我心中的綠色製造企業」

致伸身為電子製造業的一員，我們清楚地了解到友善地球、減少環境衝擊的重要性，尤其是大陸製造基地的部分，我們善盡義務，遵循及落實當地環境法規的要求，甚至希望能更進一步地為改善環境盡一份心力。因此，我們於2016年開始「減少能源消耗密度及危險廢棄物排放」的環境友善目標，並呈報最高管理階層核准通過。在此目標下，我們中央廠務處系統化推動，各事業部從承諾開始，盤查主要耗能措施、制訂行動方案，並且組織分工推動。

經過這二年的努力，2016年致伸大陸製造基地獲得東莞市環保局推薦，入選廣東省清潔生產驗收補貼企業名錄，我們針對高能耗、高物耗、高產汙的各項環節，提出並實施28個清潔生產方案，使工廠在節能減汙方面有了明顯的改善，生產效率因此增加，能/資源利用率也隨之提升。透過26,484,678元

(人民幣5,885,484元)清潔生產方案的投入，也讓致伸帶來了27,273,168元(約人民幣6,060,704元)的直接經濟效益。

除此之外，我們也是東莞市環保局第一批《環境友好企業》(2009年)，於2013年通過複審，連續兩屆獲得友好稱號；2017年更榮獲環保信用評價為藍牌的環保良好企業、四星級東莞市綠色供應鏈企業認證，同時也獲得中國電子質量管理協會頒發「我心中的綠色製造企業」獎牌。主要原因是致伸對於相關法令遵守及證件均齊全有效(環保驗收/排汙證)，廢氣、廢水、噪音及固體廢棄物長期穩定達標排放及轉移。致伸充分發揮專業化優勢，達成各項評估指標，樹立了當地經濟效益高、資源消耗低、環境污染少、可持續發展能力強的企業典範。

綠色製造肯定

項 目	效 益	說 明
“綠色供應鏈企業”四星級	東莞市財政獎勵10萬	2017/11/9，中國環保部東盟中心/東莞市環保局舉辦“綠色供應鏈企業”驗收，公司獲得四星級評價，位列東莞企業第四名。
我心中的“綠色製造企業”	中國電子報等對公司環保/節能項目廣泛宣傳	2017/12/19，中國工信部下屬中國電子品質管制協會頒獎。
“清潔生產企業”省級驗收	廣東省財政獎勵15萬	2017年初，公司獲得東莞市環保局推薦，入選第八批清潔生產驗收企業，10/20，獲廣東省經信廳/環保廳專家一次性驗收通過。
“環保良好企業”一藍牌	減少環保督查	2017/7/20公司環保證件規範/三廢達標排放/固廢合法轉移等項目獲得廣東省環保信用評級。



綠色供應鏈企業

積極投入環境保護支出，持續評估環境措施的執行效率

致伸集團屢獲綠色企業肯定與殊榮，我們除了積極致力在製程改善並減少能源消耗外，還歸功於持續投入環境保護支出的決心。透過環保支出可幫助我們評估環境措施的效率，為內部成本效益分析提供有用的資訊。我們將長期且完整地進行追蹤與分析，讓支出資料可協助最高領導階層判斷，公司為了減少環境衝擊而投入之複雜的組織和技術投資的價值。同時，我們也持續建置完整的环境管理會計系統，追蹤多種類別的資訊。關注於廢棄物處理、排放處理、補救措施成本以及預防和環境管理成本。2017年環保費用支出項目共計6大類別，包括環保設備與工程、管理系統、人力資源、檢測設備、節能投資、資訊管理系統費用，本報告期間集團環保費用共支出新臺幣56,239,529元，較2016年增加12,952,107元。

▼ 2017年致伸集團環保費用支出

項目	類別	內容	費用(NTD)
1	環保設備與工程	廢棄物處理	2,750,287
		廢水處理	1,665,506
		廢氣處理	3,257,100
		設備維修/耗材	6,581,444
		環境檢測	614,214
		環保設備購置	126,000
2	管理系統	ISO 14001,OHSAS 18001,ISO 14064-1,IECQ QC080000認證	1,138,624
		環境影響評估	1,127,250
3	人力資源	人員薪資(含GP)	24,265,547
4	檢測設備	環境與GP檢測設備購置	1,805,850
		維修/耗材費用	991,980
5	節能投資	系統、工程、材料	11,427,728
6	資訊管理系統	GP Portal維護費	488,000
總計			56,239,529



2017年設置廢氣處理系統



▲ 2017年設置廢水處理系統
▼ 汙水集水口



廢氣處理設備提升改善方案_東莞廠



3.2 綠色產品管理

從供應鏈源頭管理開始・用心為客戶健康安全把關

致伸永續議題 - 4. 綠色產品管理

所涵蓋之重要主題：顧客的健康與安全

主題邊界	台北 總部/東莞東聚/重慶致伸/昆山致伸/惠州超聲/東莞迪芬尼/原物料供應商
邊界限制	本報告書將揭露致伸集團所生產產品及供應商原物料之健康與安全相關資訊。
為何重要	產品符合安全且不會危害消費者的健康是非常重要的，致伸集團生產之產品皆須符合法規對使用者健康與安全之要求。
管理目的	為使產品從原料取得、開發、生產製造到使用、廢棄整個生命週期，都能符合法規對使用者安全與健康的要求。我們承諾於提供優良產品及服務時，主動積極將環境保護的觀念落實於綠色設計及綠色管理中，以符合法令及客戶要求並善盡地球公民的責任。
政策	- 致伸集團為達此目的，制定了品質、綠色產品、環境安全與衛生.....等政策，期能維護顧客在產品使用上的安全與健康。 - 綠色產品政策：我們承諾於提供優良產品及服務時，主動積極將環境保護的觀念落實於綠色設計及綠色管理中，以符合法令及客戶要求並善盡地球公民的責任。
目標	致伸集團生產的產品所使用的原物料來源都安全無毒，也不含鉛、汞、鎘...等對人體有害的物質。對於RoHS新納入四項鄰苯二甲酸鹽類BBP、DBP、DEHP、DIBP，我們已開始執行削減計畫，將於2018年底完全符合法規要求。
評量機制	本公司依ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO/TS 14067、IECQ QC 080000、OHSAS 18001內部管理審查程序，每年皆進行PDCA之有效性評量。從法規與客戶要求、零件承認、供應商管理、進料檢驗、生產製造、庫存、成品出貨、相關訓練等等，確實執行。我們各個生產基地都建置與第三方檢測機構同等級儀器的實驗室，可以對重要的有害物質含與產品安規要求進行分析與管理。儀器設備都會定期校驗並與第三方機構進行測試比對。人員必須經過適當訓練且經測試合格後才能執行檢測工作。
績效與調整	- 致伸集團生產之產品皆100%符合法令規章與客戶對健康與安全的要求。 - 致伸集團2017年無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件，亦無相關制裁的罰款記錄。 我們將針對新的法規要求進行評估與調整管理方針，並修訂年度執行目標。對於未達標的部分將會進行檢討，找出關鍵原因進行改善，並在管審會議中確認執行成效。

在綠色產品方面，自2003年開始推行3大面向綠色產品管理，從產品本身的有害物質管理、綠色設計，原物料的供應鏈管理，與生產製程相關的溫室氣體盤查乃至整個產品的碳足跡盤查皆已納入管理。具體而言包括：

- (1)化學物質管理：歐盟RoHS、歐盟ErP指令與衝突礦產
- (2)E-Waste(易拆解、可回收)
- (3)產品能耗提昇：歐盟ErP指令、能源之星(Energy Star)、溫室氣體盤查以及碳足跡(Carbon Footprint)

而本公司產品安全與健康之確認由致伸集團品保最高主管負責，確認各事業部生產製造的產品皆符合法令規章與客戶對健康與安全的要求。

3.2.1 原物料管理

遵循國際標準規範，零件原料嚴格把關

致伸集團所生產的優質電子產品，使用的原物料來源均安全無毒，不含鉛、汞、鎘等對人體有害的物質。我們提供給客戶的產品100%通過健康與安全評估，評估類型包括符合性聲明書、RoHS測試報告、客戶有害物質調查表、物質安全資料表、安規/EMC符合性報告等。2017年無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件，亦無相關制裁的罰款記錄。

致伸集團採用了產品數據管理資訊系統(Product Data Management,PDM)、致伸GP Portal®以及SAP®資訊管理系統，以鑑定我們所有零件的組成物質。目前已查核並分析上萬個零組件所含原物料成分，而且系統中所輸入的數據每天不斷累加。我們遵守並採用各種國際標準與規範，作為識別產品原物料的最佳實施指南，包括歐盟在2006年生效的RoHS危害性物質限制指令，以及歐盟化學品、評估、許可和限制法規(Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals,REACH)評估這些組件中的各種化學物質，以協助我們了解這些零件對於健康與環境的影響，達到產品綠色設計的目的。

完善綠色產品管理體系，恪守IECQ QC080000標準

有害物質嚴格管理

一旦鑑別出產品中的有毒物質，就會立刻減用與汰除這些有毒物質，或是遴選全新供應商，開發更多更安全的全新物料供給來源。這些努力也讓我們從製程中排除有毒物質，不僅保護工作人員，也避免使用致伸科技產品的消費者健康受到危害，也保護土地、空氣與水不受到污染。

展望未來，致伸集團將更進一步針對鄰苯二甲酸酯類(Phthalate ester)擬定管控計畫。由於鄰苯二甲酸酯類是塑膠製程中常見的塑化劑，對人體也將造成潛在危害。

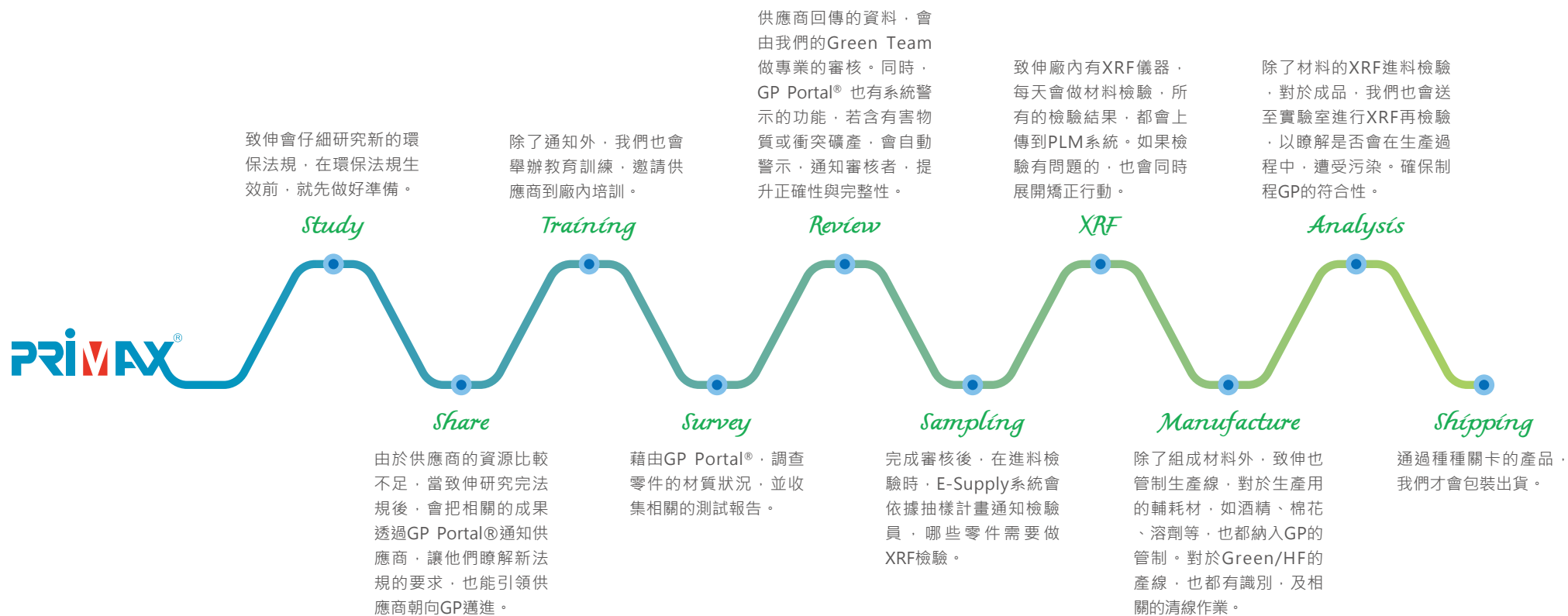
目前包括歐盟及美日各國均已將此類化合物訂為優先列管物質，訂立相關法規管控，例如加州AB 1108法案、REACH附錄17與台灣標準檢驗局CNS 4797。本集團也將列管鄰苯二甲酸酯類，持續改善無毒原物料管理。

綠色產品管理系統

致伸集團整合法規、客戶需求、供應商管理、產品設計管理以及生產作業控制等重大面向，並與資訊管理系統結合，建立完成綠色產品管理體系，事實上，我們在產品開發的階段，就已經把原物料是否具備有毒物質納入考量。主動積極將環境保護的觀念落實於綠色設計及綠色管理中，以落實綠色產品政策。綠色產品管理系統主要結合GP資訊管理系統與有害物質流程管理，來達到客戶與法規要求並落實環境保護工作。

有害物質流程管理

致伸集團遵循國際電工委員會所制定的電機電子零件與產品危害物質過程管理系統要求 IECQ HSPM QC080000 (Electrical and Electronic Components and Products Hazardous Substance Process Management System Requirements)，執行產品有害物質的管理。從法規與客戶要求、零件承認、供應商管理、進料檢驗、生產製造、庫存、成品出貨、相關訓練等等，確實執行。集團各個生產基地都建置與第三方檢測機構同等級儀器的化學實驗室，可以對重要的有害物質含量進行分析與管理。儀器設備都會定期校驗並與第三方機構進行測試比對，人員必須經過適當訓練且經測試合格後才能執行檢測工作。



3.2.2 原物料使用

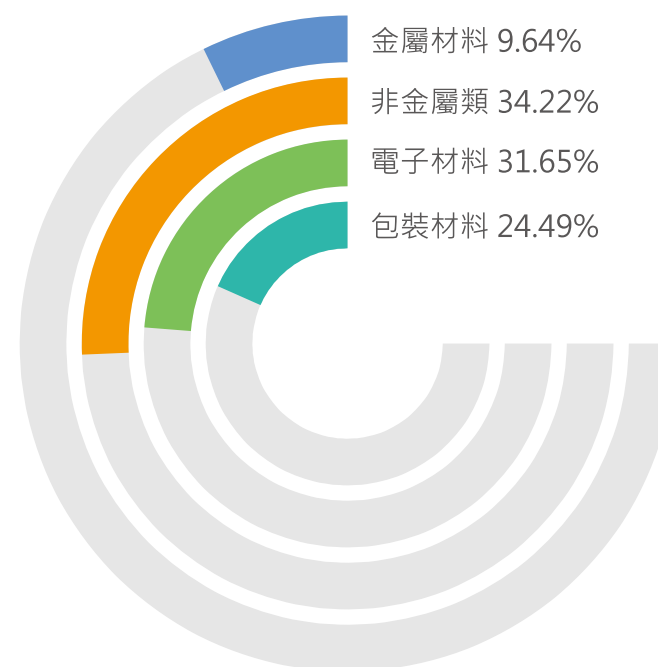
原物料消耗量統計

致伸集團2017年原物料消耗量共計81,416,042kg，其中包括金屬類、非金屬類、電子材料以及包裝材料4大類原物料消耗，均為不可再生原物料。2017年原物料消耗比2016年減少11.93%的使用量，消耗強度亦較2016年減少，顯示我們在原物料減量努力之成效。

單位：kg

原物料名稱/年度		2016	2017
金屬材料	鐵	5,708,288	6,128,307
	鋁	630,725	832,556
	銅	52,922	50,273
	其他金屬	5,328,533	834,686
非金屬類		37,939,280	27,860,611
電子材料		21,072,954	25,771,623
包裝材料		21,709,790	19,937,985
總計 (kg)		92,442,492	81,416,042

註：2017年原物料總計數據與4大類原物料消耗統計數據因小數進位故有進位統計個位數些微差距。



專欄

尖端的綠色產品製程研發能力 無線滑鼠雙第一 台灣首張無線滑鼠碳標籤證書/台灣首張無線滑鼠減碳標籤證書

2016年12月，致伸科技榮獲環保署無線滑鼠的碳標籤證書，成為國內第一家獲此殊榮的業者。由於我們並非品牌業者，取得碳標籤的滑鼠產品將不對外販售，僅作為公益用途。目前已致贈台北市南湖國小、松山國小、苗栗縣大湖國小、台東縣桃源國小做為環境教育教材使用。藉由碳標籤向社會大眾宣導滑鼠產品溫室氣體相關資訊，同時達到公益與環境教育的目的。並於2017年以同款產品取得減碳標籤，真正落實致伸綠色環保與永續經營的理念。

致伸科技一直以來致力於綠色產品生產與企業永續經營。基於此項精神，電腦輸入裝置事業部所生產的滑鼠，積極導入綠色產品設計與節能技術開發，產品除符合客戶需求外，更引領業界，制訂多項標準。

藉由申請碳標籤與減碳標籤的過程及認證的取得，我們成功建立了工廠內部與供應鏈的產品碳足跡和溫室氣體盤查管理模式，結合產品綠色設計的能力，達到節能減碳的目標，真正落實致伸綠色環保與永續經營的理念。並期望能將此技術逐漸導向其他產品，除符合客戶需求外，更能增加公司產品的競爭力。



2003

致伸科技領先歐盟RoHS指令，率先取得綠色工廠認證。

2005

致伸科技領先ErP指令，率先挑選高耗能的碎紙機產品，執行綠色製程改良研究。

2006

歐盟RoHS指令生效。

2008

致伸科技執行溫室氣體盤查，並發佈第1本《溫室氣體盤查報告書》。

2009

歐盟ErP指令生效。

2011

致伸制訂滑鼠與鍵盤的EPD-PCR(Environmental Product Declaration-Product Category Rules)，於GEDnet發表作為碳足跡盤查的參考準則。

2012

衝突礦產法令生效。

2017

我們將產品減量與節能設計導入製程，作為綠色產品的減碳主要方法。無線滑鼠整個生命週期在原物料階段減少了16%的溫室氣體排放量，在使用階段減少2.89%的溫室氣體排放量(約49%的電池使用量)，整個無線滑鼠產品的溫室氣體排放減量達到19%，並順利取得環保署核發的無線滑鼠減碳標籤，這是台灣第一張無線滑鼠減碳標籤，也是第一張電子產品減碳標籤。

2016

致伸制訂台灣行政院環境保護署滑鼠與鍵盤的產品類別規則，做為國內碳標籤與減碳標籤的參考準則，並在同年取得無線滑鼠碳足跡標籤。此舉不僅為滑鼠產品整個生命週期完成碳排放的盤查，也成為後續進行減碳設計的相對基礎。

2015

參與台灣環保署制定滑鼠與鍵盤的產品類別規則計畫(Product Category Rule, 簡稱PCR)。

2013

致伸同時取得第三方機構核發的ISO/TS 14067:2013與PAS 2050:2011無線滑鼠產品碳足跡查證聲明書，此為國內第一張ISO/TS 14067證書。

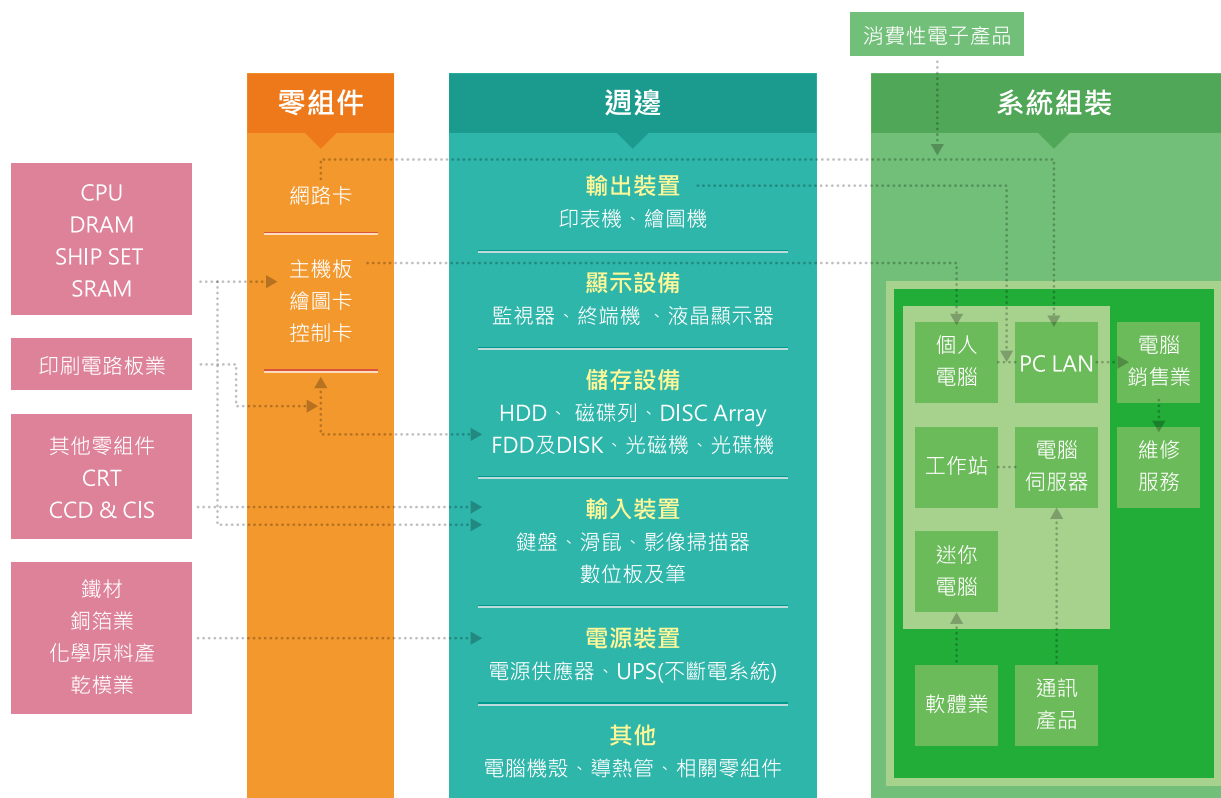


3.3 綠色夥伴管理

供應商管理政策與方針

致伸集團產品琳琅滿目，包括滑鼠、鍵盤等電腦週邊產品，以及行動裝置零組件、事務機器產品、數位家庭及電聲產品等四大類，其中電腦週邊產品占了致伸集團總營額約34%，其供應鏈之上中下游概況如下圖所示，而其他非電腦週邊產品供應鏈詳細說明請參閱致伸年報。

▼ 電腦週邊產品供應鏈概況

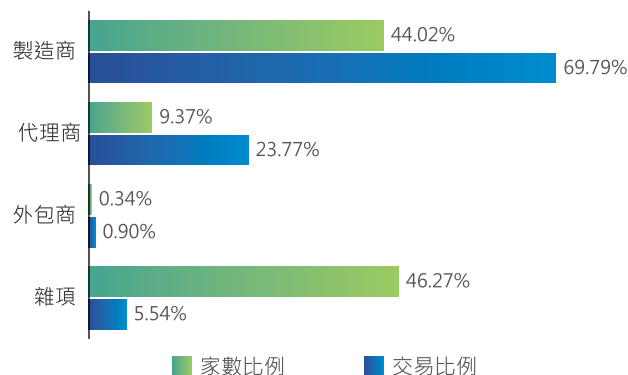


致伸科技對供應商的要求並不限於性能和品質，與我們合作之前，供應商必須簽署《供應商聲明書》，這是一份嚴格的廉潔聲明書以及社會環境責任承諾書，以使其知悉我們對於社會環境責任之要求，本報告期間100%新供應商均簽署了《供應商聲明書》。同時為落實其執行狀況，我們的稽核同仁每年針對供應商的社會環境責任執行情況分別進行線上及線下盤查，以評估新供應商是否符合法律法規、RBA行為準則(原EICC)、客戶及其他相關要求，如有不符合規定之供應商，則協助供應商於指定時間內進行改善並達到標準；若有無法改善者，我們則改找其他能夠符合我們道德及環保標準期望的供應商合作。此外，我們也定期與供應商聯絡、進行年度稽核、不定期問卷調查等，以確保供應商均能保持應有水準。簡單來說，我們很早就意識到供應鏈的環境與社會責任。

在內部規範層面，我們依循供應商管理通則：品質、成本、交付與服務(Quality, Cost, and Delivery, QCDS)以及符合國內外相關倡議與法規並制定內部供應商管理程序。致伸建立綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理。並

且，所有供應商必須配合簽署我們的環境評估聲明文件，並交付本公司審核。這些環境聲明文件明確記載了在世界各地不論當地法律、公司政策和商業守則為何，都必須貫徹遵守致伸的供應商各項標準。此外，每年也針對供應商實施有害物質與溫室氣體盤查的教育訓練。我們鑑別出4大供應商類別，包括材料製造商、材料代理商、外包商與其他，例如顧問、模具、服務。致伸集團各種類別的供應商家數分述如下：材料製造商1,545家、電子零件材料代理商329家，外包商有12家，其他雜項有1,624家，總共3,510家。若依地域性區分，台灣地區供應商數量為657家，大陸與香港地區有2,612家，海外241家。總交易金額約48,000 百萬NT。

▼ 供應商類別交易及家數比例



3.3.1 供應商環境責任管理

致伸GP Portal® 全球綠色供應鏈無縫接軌

GP Portal® 資訊管理系統

以PDM® 系統為主，整合GP Portal®/SAP®/與其他的資訊平台，形成完整的管理資訊系統，有效降低工作成本與提升處理時效，並整合客戶法規要求/設計/供應商/採購/生產/訓練等主要工作流程，層層把關，確實執行。

每次供應商審核，都帶領他們持續改善

我們利用審核機制來建立供應商的能力，因此發展出各階段供應商管理流程，以協助供應商遵守本公司的供應商管理辦法。所有致伸科技的新進供應商都必須通過QCDS(品質、成本、交期、服務)評鑑，才能成為正式供應商。針對特殊供應商(如國際大廠、客戶指定廠商...)仍須依循QCDS的要求，只是在審核的文件可採用供應商的聲明文件(如環保聲明或其他自我宣告之環評聲明文件)，並經本公司審核後，才能成為認可的供應商(Approved Vendor List,AVL)。

此外，也定期實施供應商實地評鑑作業，以確保各項要求皆能落實。以下是供應商必須配合簽署的環境評估聲明文件，代表供應商採購的原物料與製成品，已經符合國內外環境規範與法規的要求。並且，智慧財產保證、保密聲明以及訂單系統與來料規範同意聲明也是供應商必須配合執行的承諾。

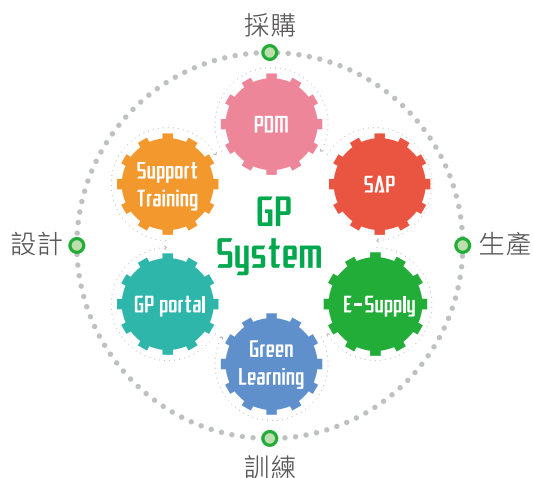
- 責任礦產：自2012年開始，我們依循《衝突礦產法》，要求供應商不採購及不使用衝突金屬 (Conflict Minerals)，也就是供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，努力確保產品中所使用的礦料，像是錫、鉭、鎢和金，不會為武裝衝突帶來獲利。目前已將此政策納入供應商採購管理提供及產品設計的必要項目。供應商若有使用衝突金屬時，必須被強制揭露冶煉廠資訊，並於致伸綠色產品管理平台GP-Portal®進行宣告。
- 限用物質：供應商必須保證所出售予本集團的所有產品，其所使用之原物料、染劑、溶劑、耗材、

3.3.2 供應商社會責任管理

攜手供應商，共同參與社會責任

包裝及製程等均不含且未使用產品所在地法律所禁止使用之有害物質，且符合致伸集團對前述物質含量之特殊要求，各物質含量之要求詳如QW-5Q002綠色產品化學物質限用規格。

- RBA行為準則(原EICC)：要求所有的新供應商需簽訂《供應商聲明書》以要求供應商遵循並符合最新版本RBA責任商業聯盟行為準則(Code-of Conduct-Responsible Business Alliance, RBA Version 6.0)之相關要求，從而確保工作環境的安全、員工受到尊重、落實環境保護並遵守道德操守。



落實社會責任管理是致伸日常運作的一個重要組成部分，履行社會責任是我們提供良好產品滿足客戶需要的一個必要條件。為更好地落實供應商社會責任管理，致伸每年對合作主要供應商進行社會責任問卷調查，旨在評估供應商社會責任表現，評估風險，識別改善機遇。同時，致伸更要求供應商須簽署社會環境責任相關要求承諾書，恪守商業道德準則。

行則將至，做則必成

為了善盡企業社會環境管理責任，致伸除了本身制定禁用童工和強迫勞工政策，透過從人員招募識別、定期內部審核等方式以確保杜絕使用童工的行為外，禁用童工的原則同樣作為我們甄選與管理供應商的重要原則。致伸嚴格要求所有的供應商遵循法規及RBA有關禁用童工的規定，2017年，我們攜手Verite(維泰)針對保護童工、未成年工、以及女工人權之議題組織致伸供應商進行了有關受保護員工的溝通與訓練，強調致伸對禁用童工的要求以求與供應商在人權保護的議題上取得尊重人權、保護童工的共識。2017年我們透過對關鍵供應商進行線上和線下的盤查，並無發現供應商有任用童工之現象。

在廉潔承諾方面，致伸規範供應商及其在職員工應忠實地執行各項買賣及交易行為，包括但不限於物料之採購、工程承攬、委託加工、設備轉讓、呆廢料處理、運輸報關、勞務派遣及委外代理等之往來交易，不得對致伸之任一員工個人或其親友亦或其他利益關係人士，提供或饋贈現金、有價證券、非集團制式禮品、休閒娛樂或旅遊之招待，或為其他任何私人利益之輸送，亦不得接受來自致伸及員工的私人利益輸送。不得與致伸任一員工或其親友間進行任何形式之借貸、租賃、投資、及任何非屬直接本職工作往來之活動。不得提供致伸任一員工個人或其親友酬庸式的工作安排。不得為任何損害致伸科技利益及商業形象之行為。致伸員工若發生主動或被動破壞採購紀律之情事，供應商應毫不遲延地透過信函或E-Mail，以真實姓名、附聯絡方式並須載確實之內容或證據線索向下列致伸集團受理單位揭發。舉報電話專線+886-2-27989008 ext：1046，Email：tina.lee@primax.com.tw。

稽核完成11家重點供應商，缺失之處協助改善

我們參考當地法律法規、RBA責任商業聯盟行為準則及其他相關適用的標準作為依據，對主要供應商執行社會環境責任(Social & Environmental Responsibility, SER)稽核，稽核項目包括勞工人權、健康與安全、環境保護、商業道德管理及社會環境責任管理系統。

稽核前中後的過程包括：

- (1)稽核前：透過社會責任問卷方式向供應商進行年度社會責任調查。
- (2)稽核中：致伸科技社會責任辦公室(CSR Office)根據調查結果，訂定本年度重點審核供應商，並委派專業第三方公證機構，針對年度重點供應商實施現場審核。
- (3)稽核後：要求供應商提供改善計劃(CAP)，並追蹤後續改善情形，本次接受稽核的供應商的CAP回覆率達100%。

2017年，致伸科技共對73家關鍵供應商(佔交易總額70%之供應商，不含代理商、客指商以及部分偏遠地區的廠商)透過線上問卷自評的方式進行了風險盤查。盤查以職業健康、環境管理及商業道德為主要評估面向。致伸Crop. CSR Office對收集之供應商問卷進行匯總評估與分析後，營運據點的SER Team根據評估結果制定現場審核計劃，作進一步的風險評估及改善要求。透過分析自評問卷的盤查結果，結合供應商的規模大小及工藝流程之多面性，我們鑑別出11家具有潛在風險供應商，並透過第三方公證機構對其進行現場

評估。2017年稽核結果均無發現供應商存在與任用童工、強迫或強制勞動及違反結社自由相關之重大不符合事項，但發現供應商現場管理較大的衝擊主要是工作時間管理以及應急設施的管理與維護。致伸SER Team 隨即對供應商進行了30天、60天以及90天的改善追蹤。截至90天的改善追蹤，100%接受致伸現場審核供應商提供了有效的改善計劃，92%應急設施等風險已實施改善完畢，剩餘8%應急風險改善將在2018年Q2全部完善完成。我們將持續要求供應商加強對企業社會環境責任的重視及管理能力的提升，攜手供應商在CSR管理的道路上持續進步。

實施3場教育訓練，96家供應商參與培訓

致伸SER Team將持續跟進供應商針對潛在風險的改善，同時為更進一步推動供應商對企業社會責任的認知與重視，在報告期間，我們分別在東莞、重慶的營運據點，就當地法律法規、RBA行為準則(原EICC)、以及客戶面對社會責任管理的要求分別進行了3場次的供應商社會責任培訓，向96家合作供應商共計138位供應商夥伴進行了有關推動企業社會責任管理以及具體要求之執行規定的溝通與宣導。2017年培訓內容為企業社會責任政策，在勞工、職業健康、環境、道德以及管理體系五大模組向供應商進行法律法規及行業標準的宣導。同時針對受保護工人(童工、未成年工、以及女工)人權保護的議題進行了專題訓練和溝通，著重強調致伸科技對供應商勞工管理方面的要求以及規範標準。在下一個報告期間，我們將根據本年度評估的結果，研究更具有針對性意義的溝通與培訓議題，攜手合作供應商在社會責任管理的道路上，持續改善，共同進步。

04

營造友善職場 有愛社會





我是致伸人
我驕傲

致伸
超棒der

我♥致伸

我在致伸很幸福!

致伸永續議題 - 5.營造友善職場

所涵蓋之重要主題：勞雇關係

主題邊界 台北總部/東莞東聚/重慶致伸/昆山致伸/惠州超聲/東莞迪芬尼

邊界限制 致伸及子公司迪芬尼其他研發辦公室、物流中心由於人數較少，未達本集團總人數之重大比例，因此不予另行揭露。

為何重要 致伸集團之所以成功，是因為我們將員工視為最終要的資產，培養一個安全、尊重、倫理、平等及多元的工作環境，使員工能在工作中充滿熱情並成長茁壯，努力打造良好的職場環境，進而提升公司績效，是企業永續發展與經營的基礎。

管理目的 除了致力於穩定扎實的營運之外，總是將員工福祉放在優先順位，而大量投入人力資源發展的成本，以維持公司在研發的尖端，同時吸引並留住頂尖高手，使致伸科技維持競爭優勢，亦能成為求職者的理想雇主首選。

政策 設定「健康職場」的員工關懷管理政策。

目標 規劃「安心職場」和「友善職場」這2個更高層次目標，提供員工愛與尊重的歸屬感。

評量機制

- 1.設置員工申訴及意見信箱、申訴電話及員工訪談等，軟性宣導措施包括各樓層公佈欄、mail公告、電梯播放螢幕、員工休閒及公共空間架設電子看板、廠區外文化長廊等。
- 2.福委及勞資會議員工可以提出自己的需求和建議，公司於能力所及的合理範圍內滿足員工的需求，降低勞資雙方糾紛發生的機率。

績效與調整

- 台北市優良哺集乳室認證。
- 無發生違反人權或歧視之事件。
- 聘用員工100%按照勞動基準法相關規定辦理，2017年無強迫或強制勞動風險。
- 2017年度員工薪資和福利費用計7,062,902仟元，約佔營業收入約11.63%。
- 2017年員工托育補助獲勞動部補助327,000元。

台北營運總部、東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸、東莞迪芬尼及惠州超聲的薪酬福利除符合當地法令外，人力資源部門更定期檢視市場水準，搜集參考當地調查報告，規劃及調整相關政策，以確保公司競爭力高於市場。

4.1 堅持平等員工結構

職場的公平及正義是我們的責任

致伸集團以人為本，我們重視員工在職場上身心靈的安全與舒適，並認為每位員工都值得應有的尊重與尊嚴，因此我們制定並實踐平等的聘僱政策，同時密切和當地員工充分溝通與合作，確保在各地的每位員工都受到公平對待。

除了平等對待每一位致伸同仁外，公司為落實不歧視、不雇用童工、不強迫之原則，依循RBA責任商業聯盟行為準則(原EICC)及相關國際公約的規範，更依據不同的狀況訂定準則，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底根絕抵債勞工、未足齡勞工和超時工作問題。2017年致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動之事件，亦無發現任何相關申訴及重大事件。以下提供致伸集團做出相應的確實措施與準則：



致伸集團在不歧視層面，遵守性別工作平等法、RBA責任商業聯盟行為準則及相關國際公約的規範等規定，除了不因性別而使員工受到差別待遇之外，更依據法規給予女性員工每月生理假及生產前後之產假，且不論男性或女性員工，皆可請家庭照顧假，或申請育嬰留職停薪，並於假期後無條件復職。除了性別層面的不歧視措施外，本公司也遵守身心障礙者保護法，除提供保障名額外，對身心障礙同仁也以平等之態度相處，並於有需求時給予幫助，落實不歧視之原則。

致伸集團每年會對童工的相關風險因素進行評估，並制定遵循國際公認之勞動人權，禁用童工之政策。各製造據點結合公司聲明和當地法規之要求制定《童工&未成年工管理辦法》，禁止一切招募與任用童工之行為。並確保政策能有效實施，對每一位新入職的同仁進行禁用童工政策的教育訓練；除此之外，主管人員以及專責招聘的負責人員，更針對童工識別方法及發現童工的補救措施進行訓練。同時，選用精準的證件識別設備與招募人員的訓練結合，以確保不發生誤招童工的情況。針對在職人員，每年進行各製造據點的社會責任年度內審，將童工管理納入盤查清單，並由管理單位不定期的現場巡查，以確保各據點沒有任用童工。

致伸集團重視人權自由，每一個員工都是自由的個體。為消除所有形式的強迫或強制勞動行為，公司制定了不奴役或販賣勞工的相關政策，包括以剝削為目的，通過威脅、強迫、壓制、誘拐或欺詐的手段來運輸、窩藏、招聘、轉讓或接受非自願人士等；同時，制定相關預防措施以規避此類風險的發生。

對此，公司將禁止強迫或強制勞動及預防非自願勞工之內容納入新人培訓教材中，對全體員工進行全面的宣導，鼓勵員工在發現疑似風險時積極報告且不必擔心遭受報復，並在年度更新訓練中，要求公司在職主管不能強迫或強制員工，要尊重員工的人權自由。同時為員工開設了多元的申訴及溝通渠道，即時地了解員工的意見和建議。

致伸集團每年根據客戶及政府單位的要求，積極配合有關強迫勞動合規性的線上及線下稽核。在報告期間，共計接受客戶現場審核29次、問卷調查31份，均無發現違反或具有重大風險之強迫或強制勞動情事。此外大陸廠區也曾接受人力資源與社會保障局、職業病防治中心及工會，針對勞動用工、員工權益保護、職業病防治、女職工勞動保護的執行狀況等項目進行審查，審查結果為通過。除了外部稽核，公司還將強迫勞工的合規性盤查列入年度內部審核項目以確保其有效運行，台北營運總部更針對員工加班的部分發出提醒通知，持續尋求可發展的空間。

致伸集團人力結構分佈

2017年，致伸集團在台北營運總部、東莞東聚、廣州研發辦公室、重慶致伸、昆山致伸、北京研發辦公室共擁有9,483名員工，其中9,481名(男性5,388人，女性4,093人)全職員工，另涵蓋2名(男性1人，女性1人)臨時員工；則東莞迪芬尼、惠州超聲聘用3,158名員工，其中3,153名(男性1,875

人，女性1,278人)全職員工，另涵蓋5名(男性4人，女性1人)臨時員工，在報告期間聘僱人數無重大變化。以下為致伸集團2017年度之員工合約及工作者依性別、年齡分佈方式呈現。

▼ 2017年致伸集團員工合約類型分佈

合約類型		正職						臨時						總計
營運據點	性別	男			女			男			女			
	年齡	30以下	30-50	50以上	30以下	30-50	50以上	30以下	30-50	50以上	30以下	30-50	50以上	
致伸科技	台北營運總部	25	457	37	21	173	20	7	2	0	4	4	3	753
	東莞東聚	2,334	1,728	44	1,373	1,302	9	28	1	0	15	1	0	6,835
	廣州研發中心	8	24	0	3	6	0	0	0	0	0	0	0	41
	重慶致伸	336	186	9	376	617	0	0	0	0	3	0	0	1,527
	昆山致伸	90	45	0	79	62	0	1	0	0	0	0	0	277
	北京研發中心	7	19	1	5	18	0	0	0	0	0	0	0	50
	合計	2,800	2,459	91	1,857	2,178	29	36	3	0	22	5	3	9,483
迪芬尼	東莞迪芬尼	498	504	5	293	317	0	0	0	0	0	0	0	1,617
	惠州超聲	398	441	29	268	391	9	4	0	0	1	0	0	1,541
	合計	896	945	34	561	708	9	4	0	0	1	0	0	3,158

註：1.上述資料係由人資系統以2017年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

2.臨時員工係指特定性定期契約人員，主要以行政支援員工為主。

致伸科技員工合約類型分佈

男性正職	5,350人	56.42%
女性正職	4,064人	42.86%
男性臨時	39人	0.41%
女性臨時	30人	0.32%

迪芬尼員工合約類型分佈

男性正職	1,875人	59.37%
女性正職	1,278人	40.47%
男性臨時	4人	0.13%
女性臨時	1人	0.03%

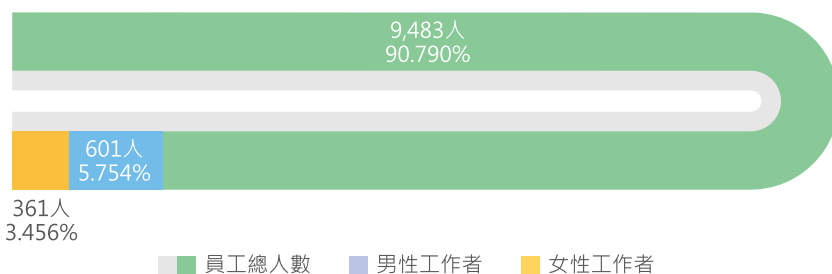
致伸科技重要營運據點包括：台北營運總部、東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸，其工作者占員工總人數比例均未超過50%之重大比例；惠州超聲工作者佔員工比例47.97%，主要執行之工作性質為季節性派遣作業員，以因應不同時期產線人力需求之高低變化。然與致伸集團合作之夥伴，致伸均嚴格要求須符合相關法令，若有違法情事發生，立即解除合作關係。

▼ 2017年致伸集團員工與工作者之數量及比例

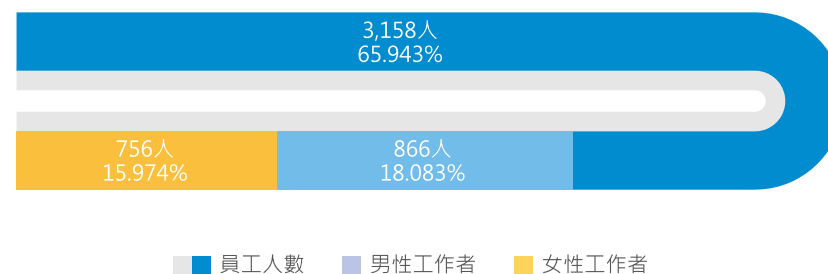
營運據點	工作類型	員工總數	工作者			工作者比例
	地區		男	女	合計	
致伸科技	台北營運總部	753	10	6	16	2.08%
	東莞東聚	6,835	462	182	644	8.59%
	廣州研發中心	41	0	1	1	2.38%
	重慶致伸	1,527	70	105	175	10.28%
	昆山致伸	277	59	66	125	31.09%
	北京研發中心	50	0	1	1	1.96%
	小計	9,483	601	361	962	9.21%
迪芬尼	東莞迪芬尼	1,617	165	45	210	11.49%
	惠州超聲	1,541	701	720	1,421	47.97%
	小計	3,158	866	765	1,631	34.06%

註：工作者比例=工作者/(員工總數+工作者總數)

致伸員工與工作者分布



迪芬尼員工與工作者分布



以多元、平等之友善職場為目標

致伸集團除了在台灣設立總部之外，於大陸地區設有子公司及製造據點，我們認為有責任及義務照顧在地居民，因此我們盡量以當地居民為對象招收員工，期望促進並回饋當地社區經濟發展。

除此之外，在這講求國際化的社會中，本集團尚秉持多元職場之目標，除了本地員工外，還招收外籍員工，使公司及員工接觸不同國家之風俗民情，同時進行國際交流，獲得更多不同面向的觀點與思維；我們仍重視社會關懷，

因此公司每年維持保障身心障礙名額，讓身心障礙人士除了有地方能一展長才，亦能滿足生活上的需求，2017年致伸科技聘用12名外籍員工、身心障礙員工17位(占員工總數0.18%)；東莞迪芬尼、惠州超聲聘用14名外籍員工、身心障礙員工0位，雖未足額進用身心障礙員工，惟就不足人之部分，每月依法繳納差額補助，並繼續尋找聘用合適的身心障礙人員，以符合當地法定規定。以下為致伸科技集團多元化員工年齡與性別之比例：

▼ 2017年致伸科技集團員工多元化年齡與性別分布

營運據點	年齡/性別	30以下				30-50				50以上				總計	
		男		女		男		女		男		女			
	項目	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
致伸科技	身心障礙者	3	0.03	4	0.04	4	0.04	6	0.06	0	0.00	0	0.00	17	0.18
	外籍員工註2	0	0.00	0	0.00	8	0.08	2	0.02	2	0.02	0	0.00	12	0.13
迪芬尼	外籍員工註2	0	0.00	0	0.00	11	0.35	1	0.03	2	0.06	0	0.00	14	0.44

註：1.2017年致伸科技台北營運總部、東莞東聚、廣州研發中心、昆山致伸、重慶致伸、北京研發中心為9,483人；東莞迪芬尼、惠州超聲則為3,158人。

2.外籍員工為非台灣及大陸籍員工。

4.2 塑造優質勞資關係

多元溝通管道 保障員工權益

在職場中，最直接影響員工之權益的，莫過於勞資雙方的關係，因此為了達到平等安全友善之職場目標，勞資關係一直是我們所關注並重視的議題。在致伸，「以人為本」代表無論在產品的研發和製造，或是在照顧員工的措施上，均以「人的需求」為出發點。

關於致伸集團員工管理，我們嚴格遵循當地政府的勞工法令法規，大陸各製造據點則遵循《勞動合同法》。並且，我們的人力資源部門對工作場所的管理和人才發展活動，肩負重責大任，不僅包括人才需求多元化和跨部門人才轉換、員工溝通、員工關懷、學習發展以及制定薪酬和福利等激勵措施，還須定期追蹤和分析人力資源資訊，以協助各階主管改善工作績效，提高生產力，並以前瞻性的觀點，提供公司高階主管審視人力資源的績效議題。

為了能更貼近人的需求，持續的高效溝通是必要的途徑，我們致力發展一種使員工感覺自在地詢問問題，可直接和高層主管分享他們對企業的想法的員工溝通文化，並開放多種暢通的溝通管道來執行，包括直接員工的早會、員工座談會，領班座談會、每季公司內部會議、員工意見箱，總經理信箱，員工申訴郵箱等，讓員工能直接與所有管理層級說出他們的想法、顧慮或相關問題。

目前致伸台北總部雖無設立工會亦無簽訂團體協約，但藉由定期溝通會議、勞資會議、福委會議等，讓員工能表達自己的意見，以有效地解決員工的問題；大陸各製造據點部分，東莞與昆山廠區均有設立工會，且員工100%均簽訂集體合同。每年召開1-2次工會委員代表全體會議，亦每年組織開展1~2次工會委員培訓，每季度則會召開1次工會委員代表與高層主管座談會，其中工會委員每次為四分之一工會委員代表參加，重

慶廠區則因管理考量而未設立工會。2017年，員工透過工會提案總數25件，其中立案12件，改善12件，提案改善達成率為100%。

除此之外，東莞迪芬尼、惠州超聲皆無設立工會，但東莞設有員工溝通與申訴平台，可藉由平台直接提交意見；惠州則可藉由員工意見箱提交意見，並由HR定期開箱，對問題做回饋。2017年相關員工申訴案例包含執勤時間、公司活動、員工訓練、員工福利等問題共26件，已全數進行回應及並制定改善措施。

勞資溝通管道	台北營運總部	大陸各製造據點 (含迪芬尼)	說 明
人資客服代表制度 (Account Service)	○	○	以內部顧問的角色針對人力缺口，與各事業部密切討論人力資源；並在人才進入公司後，適時扮演組織內部的公關角色，建置暢通的溝通管道、加強互動的頻率，以積極回應員工在工作與生活上的需求，維持緊密的員工關係，並為員工聲音的傳遞。以走動式管理即時掌握人員發展並貼近提供的服務與建議。
定期溝通會議 (Communication Conference)	○	○	公司訂有員工定期溝通機制，營運長每半年與員工座談，溝通近期公司整體營運計畫與展望、成果及企業文化重點；事業部最高主管每季召開部門溝通會議，確保部內同仁掌握事業部業務概況並聆聽員工的意見。
員工申訴管道	○	○	設置員工申訴及意見信箱、申訴電話及員工訪談等，針對各項措施提供建議，或揭發違反道德廉潔、不合理對待、性騷擾或其他有損公司利益的行為。接獲申訴後由人力資源處成立專案調查小組，如申訴內容為各項措施或建議，將請權責單位出具改善對策。如申訴內容為舉報不法行為，則將調查結果通知當事人及主管，並且進行相關懲處。
軟性宣導措施	○	○	包括各樓層公佈欄、mail公告、電梯播放螢幕、員工休閒及公共空間架設電子看板、廠區外文化長廊等。運用這些措施，公司傳遞內部訊息、宣導相關須知，讓員工清楚了解公司所推行的活動與計劃，也提供一個相較於其他途徑來說，較為柔性訴求的溝通管道。
福委及勞資會議	○	○	每季至少一次，藉由這二個會議，員工可以提出自己的需求和建議，而這些建議經過公司和員工不斷討論及溝通之後達成共識，公司於能力所及的合理範圍內滿足員工的需求，降低勞資雙方糾紛發生的機率。而大陸廠區則設有福委會每季召開一次會議，負責進行福利金、社團、公司活動、公司刊物之管理。
員工意見調查	○		不定期針對各項與員工相關的福利、健康促進等措施進行線上問卷調查，藉由調查了解員工對於目前措施的想法及建議，做為後續規劃及改善的參考，讓福利能更貼近員工的需求。
基層員工訪談		○	人力資源處會定期對基層員工進行訪談，廣泛收集員工意見，並要求各權責單位主管提出改善對策，追蹤改善狀況，並以E-mail及公告形式告知員工意見及建議處理狀況。
工會		○ ^{註1}	每年至少召開一次會議，工會的成員包括福利代表、伙食代表，由員工選出針對各項福利措施及員工伙食部分反應問題、提出建議。同時還有組織、文化、宣傳等委員，負責職工代表會的相關行政及回應事務，以提供更好的員工福利。 註1：大陸廠區重慶廠及迪芬尼並無設立工會

保障員工生活需求 從合理薪酬做起

致伸科技重視員工，並不只限於在職場上，我們也重視員工的生活。而在生活層面，為了使員工能有更好的生活品質，想必薪資也會是影響生活的重要因素。致伸科技在薪資方面都合乎政府之薪資規範，且不因欲減少人事支出而給予員工不相應的職位，我們秉持公平與正義精神，給予員工應有的位階與薪資，使員工獲得適當的回報，進而照顧好自己甚至眷屬們的生活。此外，致伸科技各營運據點其工作者占員工總人數均未超過50%之重大比例，故未針對工作者薪資進行確認及調查。

而迪芬尼之重要營運據點為東莞迪芬尼及惠州超聲，依當地的政策，在公司內「基層人員」薪資與其當地最低薪資之比例無性別的差異，且公司包含員工及工作者之所有人員中，最低工資人員的薪資皆高於最低工資標準，不會存在低於最低工資標準的情況。

同時，致伸集團也盡力落實薪資上的平等，避免職場上之性別歧視，盡可能縮小不同性別之薪酬比率，各營運據點的薪酬除了皆符合當地法令外，更定期檢視市場水準，搜集參考當地薪酬調查報告，規劃及調整薪酬政策，以確保公司薪酬競爭力高於市場，同時兼顧內部的薪酬公平性。

我們任用與敘薪是參考內部職級所對應的薪資結構，不因性別而有不同，且我們依職級保障年薪，共計13至14個月，更提供具競爭性的薪資以廣納賢才，並為肯定員工的努力並激勵員工，不僅提供一般的薪資外，我們還訂定充滿激勵的獎酬制度，包括月生產效率獎金、年度績效獎金、提案獎金，固定年終獎金、專利獎金、年資獎、非正式獎勵、團體季獎金，提供勞苦功高的員工相對應的獎酬。致伸集團各重要營運據點之男女薪資(酬)比例統計如下表：

薪酬比率項目		當地最低薪資比率 ^{註1、2}		基本薪資比率			
職別		基層人員 ^{註3}		非主管 ^{註3、4}		主管	
營運據點		男	女	男	女	男	女
致伸科技	昆山致伸	1.0	1.0	1.21	1	0.98	1
	重慶致伸	1.3	1.3	1.20	1	1.36	1
	東莞東聚	1.3	1.3	1.17	1	1.15	1
	台北營運總部	1.5	1.5	1.10	1	1.21	1
迪芬尼	東莞迪芬尼	1.1	1.1	1.21	1	0.98	1
	惠州超聲	1.2	1.2	1.04	1	1.21	1

註：1.2017年各地最低薪資：NT\$21,009元(台北營運總部)、RMB1,940(昆山致伸)、RMB 1,500(重慶致伸)、RMB1,510(東莞東聚)、RMB1,510(東莞迪芬尼)、RMB1,350(惠州超聲)。

2.依性別分別，計算其比例：當地最低薪資比率=公司各性別最低敘薪標準/各廠當地最低薪資。

3.致伸科技對基層人員之定義，台灣為非主管職人員、大陸為直接人員；迪芬尼對於基層人員定義為直接人員。

4.致伸集團定義非主管人員係指間接人員專業職。

5.男性薪資比例較女性高，應與其主管職男性比例較女性比例高之故。

將對員工的愛護 表現於盡善的福利制度

致伸集團對員工的愛護，絕對不僅是嘴上說說。我們將對員工的愛與關懷具體表現在福利制度上，讓員工能在上班之餘，享受到來自致伸實質的關懷。致伸設立職工福利委員會，辦理各項員工團康休閒活動及各式福利補助，努力將福利制度的保障範圍擴大，給員工最多方位的照顧，想讓員工在工作之餘，也能保有自己的生活與空間，甚至希望提升員工個人生活與空間的品質，因此才在員工福利層面特別著墨、完善相關制度，盡力讓員工享受最好。致伸於各據點均規劃完整的福利制度，部分福利雖因各地情形而有些差異，惟皆符合或優於當地法令，以下將逐一說明各項制度內容：

業界稱羨的 團體保險

致伸的團體保險涵蓋對象除了員工之外，還包括配偶及不限人數之子女，費用100%由公司負擔。致伸的團體保險的保障險種類眾多，從壽險、意外險、意外傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險到重大疾病險皆有涵蓋。大陸地區則是依法令規定提供社會保險，包括失業、工傷、養老及醫療。而在子公司迪芬尼方面，則提供人壽保險、醫療保險及傷殘保險，皆依據當地政策繳納社會保險及意外保險。

幸福彈性假期

致伸台北營運總部實行彈性工時，從上午8點-下午5點，每隔半小時一個時段，共計4個時段由員工自行選擇，讓員工可以視需求彈性運用。各據點休假制度除依法令規定的事病假、產假、育嬰假等之外，更優於法令提供Primax Holiday。例如台北營運總部國定補班日無須補班，每年5月搭配勞動節有3-5天旅遊長假，讓員工可以利用長假自行規劃國內外旅遊，並且可避免一般連續假期出遊卻到處人山人海的情形，而致伸大陸地區的員工可在連假返鄉假期，選擇彈性假期調整，春節也提供探親假。

公司設施

台北營運總部設有員工餐廳及休憩咖啡廳；大陸各廠區皆提供宿舍、員工餐廳，而東莞東聚則另提供休閒大樓；迪芬尼ECP(員工福利委員會)提供員工食堂及宿舍，特殊節假日食堂還會提供加餐。

貼心福利

致伸集團提供包含三節、生日、旅遊補助等福利，台北營運總部另有包括年終獎金、婚喪、生育、住院禮金、員工暨子女教育獎學金、社團補助、團膳補助、托育補助、藝文及購書補助等；而大陸各廠區皆提供婚喪、生育、崗位津貼、年終獎金等，其中東莞製造基地較特別的部分為社團補助、春節套餐、急難救助愛心基金；重慶廠區則另提供住院禮金。迪芬尼部分ECP(員工福利委員會)另提供員工福利、伙食與住宿補貼及社團補助，其中迪芬尼東莞有提供婚喪、春節套餐、急難救助愛心基金、崗位津貼、年終獎金及門診醫療補助，惠州提供崗位津貼、年終獎金及旅遊假。

退休計畫

員工退休金(台灣，分別依新舊制提撥)、社會保險(中國)。

大型聯歡活動

除了年終尾牙晚會外，台北營運總部不定期舉辦家庭日或耶誕晚會，希望藉由大型活動來動員全公司員工，傳達致伸未來的營運展望及永續發展的願景。至於大陸廠區，重慶廠區每年會舉辦拔河比賽；東莞製造基地則以東聚好聲音卡拉OK大賽、籃球比賽及趣味運動會為年度盛事，從2015年開始的拔河比賽也已連續三年舉辦，另也舉辦員工共同觀影活動及特殊節日活動。而子公司迪芬尼則有籃球比賽、音樂節，及年度盛典運動會等活動。

致伸集團每年固定舉行不同類型的員工團體旅遊，尤其台北營運總部包括半日的踏青親子休閒活動、一日/二日遊、上述活動均補助1-3位眷屬可免費同行，而大陸地區也會定期安排員工旅遊，讓員工不但可以與家人休閒同遊，也可以減輕員工經費及規劃行程上的負擔。除此之外，台北總部在公司內也設有核心肌群有氧社、Yoga Club、伸展雕塑瑜珈社、拳擊有氧社、籃球社、羽毛球社、落跑社、戶外活動社、藝文品味社、攝影同好社、拈花惹草社、咖啡社，共14種不同類型之社團，大陸東莞東聚廠區則有足球社、羽毛球社、鐵馬騎行社、籃球社、舞蹈社、志願者社、踏風者戶外活動社等7個社團，而迪芬尼則設有籃球社、足球社、舞蹈社、羽毛球社、器樂社等5個社團，讓員工能依個人喜好參與社團活動，上班也能培養興趣。

台北營建總部與東莞廠皆設有醫務中心，並且定期派駐醫護人員駐點，各部門也配有醫藥箱，提供員工緊急就醫協助，疾病防治、醫療諮詢等服務，並設有EAP員工協助方案，評估後半年定期追蹤，以確員工醫療、法律、心理等問題確實被解決。至於重慶、昆山及迪芬尼兩廠則與鄰近醫療中心或社區醫院簽訂合約，可因應須立即就醫的緊急情形。而迪芬尼提供年度員工體檢及免費醫務室，交通部分則提供上下班接送班車，盡可能幫助員工減少開銷。



除了上述員工福利措施以外，為了鼓勵員工生產，且讓員工在生產前後這段過程中，能有足夠的時間休息或陪伴、照顧家人，致伸科技確實落實性別工作平等法之規定，希望能減輕員工在生產前後可能承受的負擔，以完善的制度與員工分享新生命到來的喜悅。另，公司內也設有經台北市衛生局認證之育嬰哺乳室，方便有哺乳及照顧嬰兒需求之員工在公司也能兼顧父母的角色。

2017年度，致伸台北營運總部符合育嬰留職停薪申請資格人數計20人(男性12名、女性8名)，實際申請人數共計4人(男性0名、女性4名)；期滿應復職員工人數計4人(男性0名、女性4名)，當中一名女性員工預計於2018年才復職，故實際復職員工人數3人(男性0名、女性3名)，復職率達75%，另前一年度復職後持續工作一年的人數，因同仁另有生涯規劃，故留任率僅為0%。相關育嬰留停資料如下：

年度	2015年			2016年			2017年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數A	22	8	30	25	0	25	12	8	20
當年度實際申請育嬰留停人數B	1	2	3	3	1	4	0	4	4
當年度育嬰留停應復職人數C	0	1	1	4	2	6	0	4	4
當年度育嬰留停實際復職人數D	0	0	0	0	0	0	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數E	0	3	3	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	0	3	3	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率(D/C)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	75%	75%
當年度育嬰留停留任率(F/E)	N/A	100%	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

註：2016年報告書中育嬰留停數據因統計數字誤植，亦為求報告書資訊正確性，故於本次報告書中重新編制2016年育嬰留停統計數據。

另致伸集團在大陸各營運據點皆依勞動合同法，其中並沒有設立育嬰留停制度，僅有孕婦產婦休假的制度，如下所示：

營運據點	說明
東莞廠	1.產婦有每天1 小時的哺乳假(生產後1 年內)。 2.女性員工享有順產產假178天；難產/剖腹產產假30天，產假期間按當年度當地最低薪資標準由公司每月給付薪資。 3.多胞胎生育，每多生育一個嬰兒，增加產假15天，男性員工享有15天護理假。 4.孕期、哺乳期婦女不可以解雇，即便勞動合同到期也要自動順延。
致伸科技 昆山廠	1.職工產檢假：懷孕第1-6個月，每月可享受1天假期，用於妊娠確認以及健康培訓等；懷孕第6-7個月，每個月可享受1天假期；懷孕第8個月，每月可享受2天假期；懷孕9個月以上，每月可享受4天假期，但其中2天已包括在預產假中。如有特殊情況，憑醫生開具證明，可另行批假。 2.職工產假：女職工按計劃生育，產前產後合併享受產假128天(包括法定節日和公休日)。難產的增加產假15天；多胞胎生育的，每多生育1個嬰兒，增加產假15天。 3.流產假：女員工懷孕不滿3個月流產時，可享受20天的假期；懷孕滿3個月以上7個月以下流產者，可享受42天產假；7個月以上流產給予流產假90天。如有特殊情況，憑醫生開具證明，可另行批假。 4.陪產假：男職工配偶生育時，可享受有薪護理假15天。 5.婚假：職工結婚享受婚假13天。
重慶廠	1.產檢假：懷孕七個月以下(含七個月)，每月可享一次有薪假，懷孕八個月，每月可享兩次有薪假，九個月以上，每週享有一次有薪假。以上，每次享有一天，產檢假須持醫院之檢查證明，如有遇特殊狀況，憑醫生開具證明，可另行批假。 2.產假：員工本人分娩前後，得請產假，並須一次性修完。女職工分娩可申請產假98天，符合法律法規規定生育的女職工，在國家規定產假的基礎上增加產假30日。員工難產，憑醫院開具的證明可增加產假15天；多胞胎生育，憑出生證明，每多生育一個嬰兒，可增加產假15天。員工最早可於預產期前15天請休，但不得晚於分娩日請休，且預產期前15天不得請修產假以外的假別，產期自員工請休日開始，至產假天數修完日結束，此期間均為產假，不得請修其他假別。 3.小產假：員工孕期流產，得請小產假，須一次性修完。員工懷孕四個月以下流產，給予15天，其中患宮外孕的產假為30天；懷孕4個月以上流產的給予42天。小產假自中止妊娠日起，至產假天數修完日結束，此期間均為產假，不得請修其他假別。
致伸科技 東莞迪芬尼	1.產假：員工本人分娩前後，得請產假，員工申請產假時須持計生機關開具之準生證明，銷產假時須出具正規醫院之出生證明或戶口證明以及下述生育津貼申請數據。員工分娩可申請產假98天；具有計生機構開具的合法準生證明的，根據《廣東省人口與計劃生育條例》相關規定，在98天產假基礎上增加獎勵假80天。員工難產，憑醫院開具的相關證明，可增加產假30天；多胞胎生育的，憑出生證明，每多生育一個嬰兒，增加產假15天。 2.產假：懷孕四個月以下流產的，給予產假15天；懷孕四個月(含四個月)以上流產的，給予產假42天。 3.生育待遇：公司為所有員工辦理生育保險，員工產假，由公司支付員工產假期間工資，員工休完產假，須及時提供相關數據予公司辦理生育津貼申領。
迪芬尼 惠州超聲	1.產假、陪產假：員工申請產假時須持計生機關開具的準生證明，正規醫院的出生證明或戶口證明。員工分娩可申請產假98天，其中產前可以休假15天；符合國家計畫生育政策的，增加獎勵假80天。員工難產，憑醫院開具的證明可增加產假30天；多胞胎生育，每多生育一個嬰兒，增加15天產假。 2.陪產假：男員工配偶生育，可享15天陪產假。產前、後15天申請並休假。 3.產假、陪產假要求一次性休完，期間工資照發；人力資源部將視情況向證件放機關發函確認。



照顧員工的現在 也關心員工的未來

致伸集團對員工的照顧不僅限於職場上的溝通，也包含為員工退休後的生活著想，其中退休金福利制度皆依循各據點當地之法律規定。

台北營運總部依據台灣的勞動基準法及勞工退休金條例，定期提撥退休準備金至法定帳戶。由於台灣於2005年開始實施退休金新制，改制當時的員工可自行選擇續用舊制或採用新制，因此於2005年6月30日(含)前入職的員工，依法可享有舊制退休金年資，以每位2%月薪資按月提存至勞工退休準備金專戶。而新制退休金則依每位6%月薪資按月提撥至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥的6%退休金之外，員工另可依個人意願選擇提撥0-6%的退

休金至個人退休金專戶中。本次報告期間中，採用舊制的員工約為1.2%、採用新制的員工約為98.8%；致伸可支付之基金資產超過應付退休金的比例為60%，並且逐年增加，顯示足以滿足目前相關員工退休之需求。

在大陸各營運據點皆也依據社會保險法，為員工投保養老保險，讓全體員工皆能於退休後享有安心的保障。另針對大陸各營運據點退休之管理辦法，規定男性年滿六十、女性年滿五十，或男女性經由醫院證明無勞動能力後能申請退休，辦理退休後將於辦理的次月起停發工資，但本公司為了回饋員工長年付出的辛勞，會額外支付一個月的工資，以表感謝之意。

▼ 中國社會保險法

險	種	養老	失業	醫療	工傷	生育	合計
社保比例	公司	13.00%	0.50%	1.60%	0.39%	0.70%	16.19%
	個人	8%	0.20%	0.50%	-	-	8.70%
繳費基數		2,906	2,906	3,854	2,906	2,906	

致伸注重員工，因此也關心員工在職場的實際感受，本公司參考員工新進與離職之狀況，觀察並評估公司之措施與福利成效，同時檢視自身是否達到平等與友善職場環境之目標。首先在新進員工比率部分，本項數據是以各營運

據點之2017年底員工人數為基礎，藉由了解在性別及各年齡層中，新進員工占全體員工的比率，檢視本公司是否達到具包容與多元性的招聘方式，並且是否充分運用當地既有之勞動力與人才，詳細數據如下所示。

▼ 致伸集團2017年重要營運據點新進率統計

營運據點	年齡 性別 項目	30以下				30-50				50以上				合計	
		男		女		男		女		男		女			
		人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比例 (%)
致伸科技	台北營運總部	20	2.66	11	1.46	107	14.21	32	4.25	4	0.53	1	0.13	175	23.24
	東莞東聚	4,759	69.63	1,803	26.38	874	12.79	459	6.72	4	0.06	0	0.0	7,899	115.57
	廣州研發中心	2	4.88	2	4.88	1	2.44	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	12.20
	重慶致伸	855	55.99	579	37.92	103	6.75	463	30.32	0	0.0	0	0.0	2,000	130.98
	昆山致伸	331	119.49	224	80.87	57	20.58	70	25.27	0	0.0	0	0.0	682	246.21
	北京研發中心	3	6.00	3	6.00	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	12
小計		5,970	62.95	2,622	27.65	1,142	12.04	1,024	10.80	8	0.08	1	0.01	10,767	113.54
迪芬尼	東莞迪芬尼	1,100	68.02	431	26.65	360	22.26	169	10.45	0	0	0	0	2,060	127.40
	惠州超聲	796	51.7	397	25.8	369	23.9	251	16.3	6	0.39	0	0	1,819	118.0
小計		1,896	60	828	26.22	729	23.08	420	13.30	0	0	0	0	3,879	122.83

註：1.各營運據點該年齡組新進員工男(女)性僱用率 = 各營運據點2017年該年齡組新進男(女)性人數/2017年末各營運據點總人數。

2.各營運據點新進員工僱用率 = 各營運據點2017年新進人數/2017年末各營運據點總人數。

而在離職員工比率部分，本項數據同樣是以各營運據點2017底員工人數為基礎，藉由了解在性別及各年齡層中，離職員工占各營運據點的全體員工比率，檢視本公司之工作環境是否讓員工感到舒適及滿意；同時藉由檢視離職

員工之性別與年齡層分布，檢討自身是否有針對特定性別或特定年齡之歧視或不平等之對待，詳細數據如下圖所示。

▼ 致伸集團2017年重要營運據點離職率統計

營運據點	年齡 性別 項目	30以下				30-50				50以上				合計	
		男		女		男		女		男		女			
		人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比例 (%)
致伸科技	台北營運總部	9	1.20	4	0.53	75	9.96	26	3.45	5	0.66	2	0.27	121	16.07
	東莞東聚	6,359	93.04	2,640	38.62	1,442	21.10	883	12.92	11	0.16	3	0.04	11,338	165.88
	廣州研發中心	5	12.2	6	14.63	11	26.83	9	21.95	1	2.44	0	0.00	32	78.05
	重慶致伸	875	57.3	679	44.47	101	6.61	530	34.71	1	0.07	0	0.00	2,186	143.16
	昆山致伸	323	116.61	195	70.4	54	19.49	58	20.94	0	0.00	0	0.00	630	227.44
	北京研發中心	5	10	2	4	1	2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	8	16
	小計	7,576	79.89	3,526	37.18	1,684	17.76	1,506	15.88	18	0.19	5	0.05	14,315	150.95
迪芬尼	東莞迪芬尼	1,173	72.54	459	28.43	304	18.80	151	9.34	0	0.00	1	0.06	2,088	129.13
	惠州超聲	783	50.81	373	24.21	354	22.97	283	18.36	9	0.58	8	0.52	1,810	117.46
	小計	1,956	61.94	832	26.35	658	20.84	434	13.74	9	0.28	9	0.28	3,898	123.4

註：1.各營運據點該年齡組離職員工男(女)性僱用率 = 各營運據點2017年該年齡組離職男(女)性人數/2017年末各營運據點總人數。

2.各營運據點離職員工僱用率 = 各營運據點2017年離職人數/2017年末各營運據點總人數。

3.離職包含自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織之員工。

針對員工離職程序，致伸科技集團嚴格遵守各項勞動法令的規定，對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。台灣「勞動基準法」載明雇主依法規定中止勞動契約者，預告期間：一、繼續工作三個月以上一年未滿

者，於十日前預告之；二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；至於大陸地區的勞動法則是至少須於三十日前預告之。

4.3 雙軌制度職涯發展

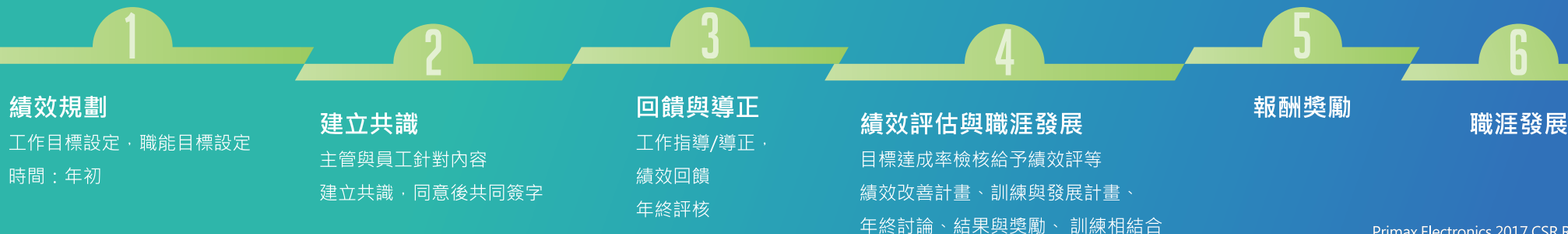
公平的績效管理制度

致伸集團對員工晉用、轉調與留任，規劃完整的職涯體系與升遷制度。不僅成就員工個人職涯發展，也激發激發員工無限潛能，探索全新職涯與機會。

公司的績效與職涯發展評估制度(Performance review and development, 簡稱PRD)，提供員工與主管雙向溝通機會。在此過程了解個人的工作表現以及所需要提升的工作能力，同時，配合個人專業技能、職涯興趣以及工作風格，制定

屬於個人的學習發展計劃。讓每一位致伸人都能超越自我，開啟無限潛能。具體措施為，高階主管確立營運目標後，每個主管與所屬員工會於年初、年中和年末與員工雙向溝通，涵蓋項目包括：

績效與職涯發展評估項目	說明
 年度目標設定	依部門平衡計分卡(The Balanced ScoreCard, 簡稱BSC)，分別列出主要工作目標/責任至少5項，並訂定可量化之衡量指標，將目標依重要性給予比重分配，做為工作表現的評核。
 核心績效才能	主管於期初勾選列入評核之項目至少3項並給予比重分配，並於期末逐項評核，做為職能發揮的評核。
 職能與職涯發展分析表 (Career Development /Assessment)	因應未來職涯發展，我們於每年期末績效考核時，請員工列出個人優勢以及需強化或提升之才能，並透過直屬主管的回饋，做為下一階段工作任務與個人發展的參考方向。



職能訓練三位一體，學習管道多元自主

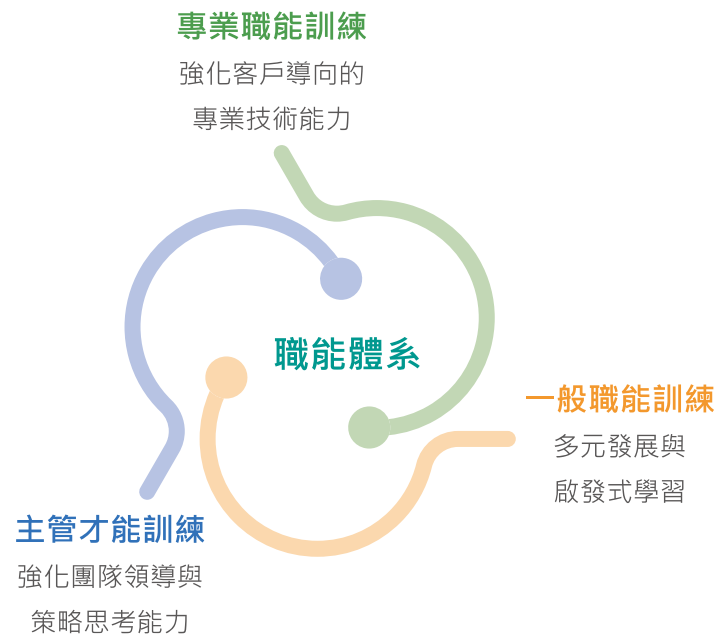
致伸除了薪資與老年後照護外，也認為心靈上的富足相當重要，因此我們希望能幫助員工們在職場不只是工作，而是能在工作獲得成長，故我們規劃了完整的教育訓練架構，並提供各種不同面向的課程與講座，幫助員工在工作之餘也能有所收穫，精進與工作相關之技能，或學習更多自己感興趣之事務。除此之外，我們也會針對因業務或工作調整離職之員工，詢問其是否有協助再就業之需求，若有需求則協助於Head Hunter或其他工作轉介網站進行刊登。

更為確保所有同仁執行相關業務活動時，都遵守基本行為標準，我們制訂《致伸集團內部輪調辦法》，除了期望透過內部輪調培植組織需要之多元人才，使員工在公司內部交流與拓展視野，開闊職涯寬廣度，亦希望透過定期輪調防範和化解操作風險，保持組織活化。因此公司每年針對特定職務類別，例如採購、倉管、物控等定期公告輪調方針與相關計畫，輪調類型包括事業部內輪調、不同事業部輪調及集團內跨公司別輪調。



致伸科技之教育訓練學習與發展以職能為核心架構，緊密地與公司未來發展策略與目標結合，訓練體系分為以下三大類：

專業職能訓練	專業職能方面，為強化客戶導向的專業技術能力，我們規劃研發、品管、工程、製造、業務、採購、顧問關係管理、供應商管理等各項學習與發展項目。
主管才能訓練	我們依據各階層主管需具備之管理職能，規劃相對應之學習與發展項目，以強化主管們團隊領導與策略思考能力，在組織中扮演好承上啟下的角色。
一般職能訓練	為了鼓勵同仁多元發展，並提高學習所帶給我們工作之外的附加價值，除了語言類訓練，我們亦規劃通識性訓練，以激發同仁的能力與潛力，擴大學習的意義。



為使員工能輕鬆便利的學習新知識與新技能，公司內部設置多元學習管道，透過不同管道的學習激發同仁的能力與潛力，擴大學習的意義。在學習的過程中，我們非常鼓勵同仁將所知與所學相互分享交流，促進團隊與組織共同學習成長。我們的主管們時常扮演良師益友角色，並給予最直接、最即時的指導，隨時調整適切的學習與發展工具。而迪芬尼也依質量類、聲學類、生產類、管理類、自我發展類之分類方法，提供員工訓練之機會。如下提供員工職涯教育訓練體系：



▼ 員工職涯教育訓練體系

	公司課程		在職訓練 在工作崗位上的學習與發展，以參與工作會議、專案(任務)指派、工作輪調等方式加強職務歷練。
	內部訓練		分為主管訓練、專業訓練、通識性訓練三大類；包括新進人員基礎課程、各階主管課程、專業技術課程、品質課程、通識性講座、英語課程等。
	外訓課程		外部專業訓練 提供員工全額補助專業外訓費用。目的是鼓勵同仁持續自我提升專業能力，或基於職涯發展而培養工作相關之第二專業技能。
	海外訓練		選派工作表現優異且具發展潛力之同仁，參加短期海外專業訓練或會議，豐富國際視野。
	自我學習	自主進修	鼓勵持續學習工作相關之知識、技能，可提出彈性工時申請，進行在職進修；此外，為因應公司國際化的經營模式，亦提供英語補助，鼓勵同仁加強語言能力。而公司內部亦不定期更新好書推薦書單，並提供購書補助，鼓勵同仁養成讀書習慣。
	線上課程	線上學習與知識平台	建置數位學習管理系統(Learning Management System)，提供社群討論區與部落格專區，進行知識交流與雙向討論，這套系統稱之為「活力 e 學員」。課程包括通識性課程、基礎專業知識、英語學習。

2017年致伸集團員工均可接受教育訓練，其中致伸科技教育訓練時數總計169,863.4小時，總訓練費用支出為新臺幣約3,956仟元；東莞迪芬尼及惠州超聲教育訓練時數總計16,009.9小時，總訓練費用支出為新臺幣約183仟元。

▼ 2017年致伸集團員工教育訓練概況

營運據點 訓練時數	致伸科技 ^{註1}				迪芬尼 ^{註2}			
	主管職		專業職		主管職		專業職	
	男	女	男	女	男	女	男	女
員工人數	546	183	4,843	3,911	151	46	1,725	1,236
訓練總時數	13,150	3,974.6	104,927.6	47,811.2	4,499	2,918	5,224.8	3,368.1
平均訓練時數	24.1	21.7	21.7	12.2	29.8	63.4	3.0	2.7

註：1.致伸科技範疇涵蓋-台北營運總部、東莞東聚、昆山致伸、重慶致伸、廣州研發中心、北京研發中心。

2.迪芬尼範疇涵蓋-東莞迪芬尼、惠州超聲。

3.台幣換算為人民幣的倍率為4.5倍。

4.致伸科技男性專業職平均受訓時數較女性高之原因，為致伸科技男性員工多為技術人員，技術人員之訓練時數較一般專業職長，故平均訓練時數較女性高。

5. 迪芬尼主管職平均訓練時數女性較高於男性的原因為，公司內如財務、船務、PM等女性較多的部門訓練時數較長，造成男女訓練時數差異。

6. 迪芬尼2017年並未嚴格區分專業職與管理職，且對專業職之培訓力度不大，故造成專業職整體培訓時數偏低。



管理高爾夫課程-上課情形



管理高爾夫課程-小組競賽



管理高爾夫課程-分組討論



管理高爾夫課程-主管話術演練



管理高爾夫課程-角色扮演



目標選才-面試演練



向下Golf 合照



向下管理Golf訓練 冠軍組



贏家管理才能訓練大合照

4.4 建置安心健康職場

致伸永續議題 - 6.建置安心健康職場

所涵蓋之重要主題：職業安全衛生

主題邊界 台北總部/東莞東聚/重慶致伸/昆山致伸/惠州超聲/東莞迪芬尼/供應商/承攬商

邊界限制 致伸集團研發辦公室、物流中心總人數未達重大比例，因此暫不揭露。致伸科技所合作的供應商夥伴由於數量達數千個，因此無法取得所有夥伴的相關職業安全資訊；但本公司自2016年開始，針對11家關鍵供應商進行稽核及盤查，其中也包括職業安全的管理，對供應商之狀況進行追蹤並限期改善。而迪芬尼自2017年才開始雇用派遣的作業員，故尚未有相關資訊，預計於2018年蒐集相關統計資料。

為何重要 員工生命安全，永遠不容妥協。健康是人最大的財富，唯有健康的身體，才有美好的未來！致伸一向重視員工的健康，我們認為給員工最大的愛護，就是提供身心健康、安全無虞的職場環境。因為我們相信健康、安全與愉快的幸福員工，會帶來更好的向心力與工作產出。

管理目的 提升員工的安全意識，建立一個職業安全、健康與舒適的工作環境。

政策

- 1.遵守法令規章，預防污染，節約資源，關注安全與衛生，全面溝通，持續改進。
- 2.以環境、安全、衛生為經營基礎，提供與地球環境相協調的產品和服務。

目標

職業衛生管理：

- 零職業病。
- 95%以上特殊崗位參加檢查。
- 100 %配戴勞動防護用品。
- 100%客戶缺失改善率。

安全生產管理：

- 零安全生產事故發生。
- 工傷事件較基準年下降10%(2012年為基準年，2012年為10件；到2020年，總體下降25%，控制在7件以內)。
- 零火災事件發生。
- 100%客戶缺失改善率。

評量機制

- 各廠的安全員機制明確定義其職責與實施細則，經重新評估及考核之後，培訓優秀的安全員，並且定期稽核成效。
- 東莞製造基地中，邀請第三方驗證機構合作，針對OHSAS 18001職業安全衛生管理系統執行驗證，並正式頒發查證通過證書。
- 大陸各廠區及子公司迪芬尼有職業安全衛生管理單位依據職業安全衛生管理系統，每年執行危害鑑別及風險評估持續改善。

績效與調整

- 台北營運總部獲得行政院體育署2017年年度「運動企業」認證。
- 台北營運總部、大陸各廠無發生職業病傷害相關事故，亦無重大意外死亡的情形。
- 職業安全衛生相關教育訓練參與人數共1,387人次；消防警報、化學品洩露等急疏散演練操作演習參與人數共26,855人次。
- 大陸各廠與前一年度相比，百萬工時事故率降低6%。

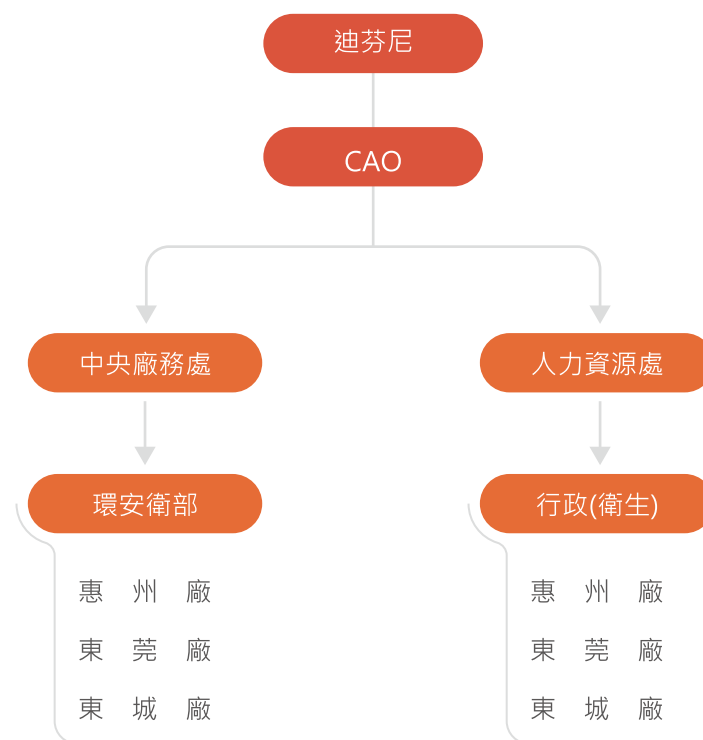
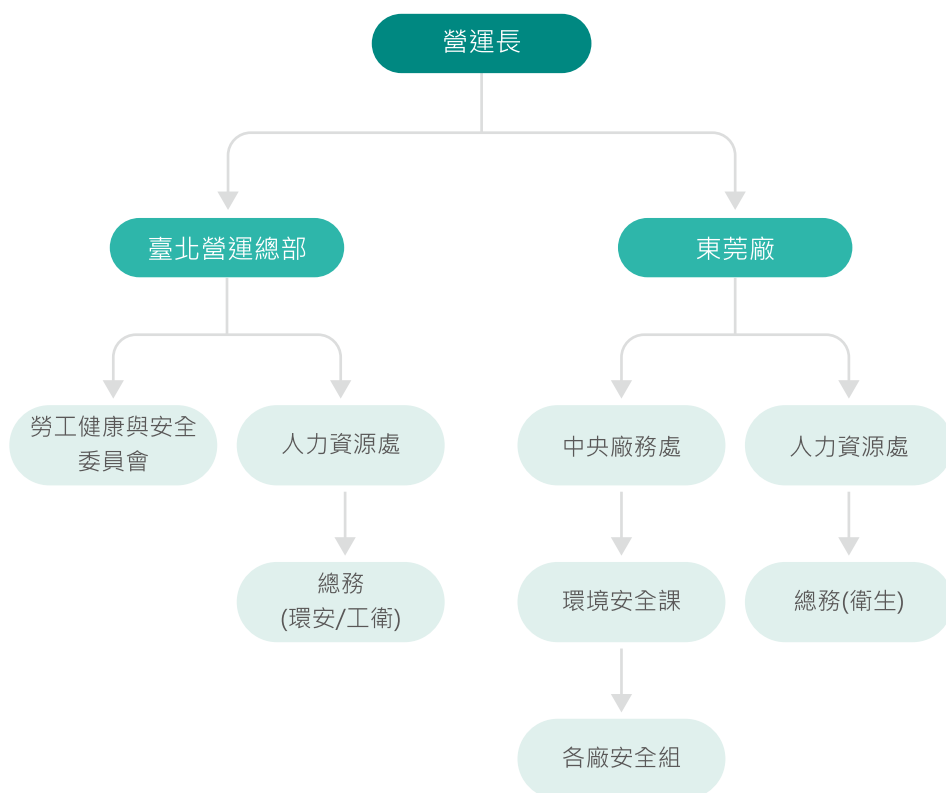
大陸各營運據點每月召開職業安全衛生委員會議，且由廠區安全組巡視、定期辦理健康檢查及相關職業安全衛生教育訓練，落實推動安全衛生管理工作。

職業安全衛生管理單位

致伸集團認為給予員工安全健康的職場，是做為公司最基本的義務與責任，因此我們對於員工在職場環境中的健康與安全相當重視。為了確實保障員工健康安全相關之權益，台北營運總部、大陸各製造廠及子公司迪芬尼均設立職業安全衛生管理單位，目的在於使員工透過參與委員會，反映其在工作環境中遭遇或可能遭遇的問題，使其工作環境獲得改善或加強預防措施，以獲

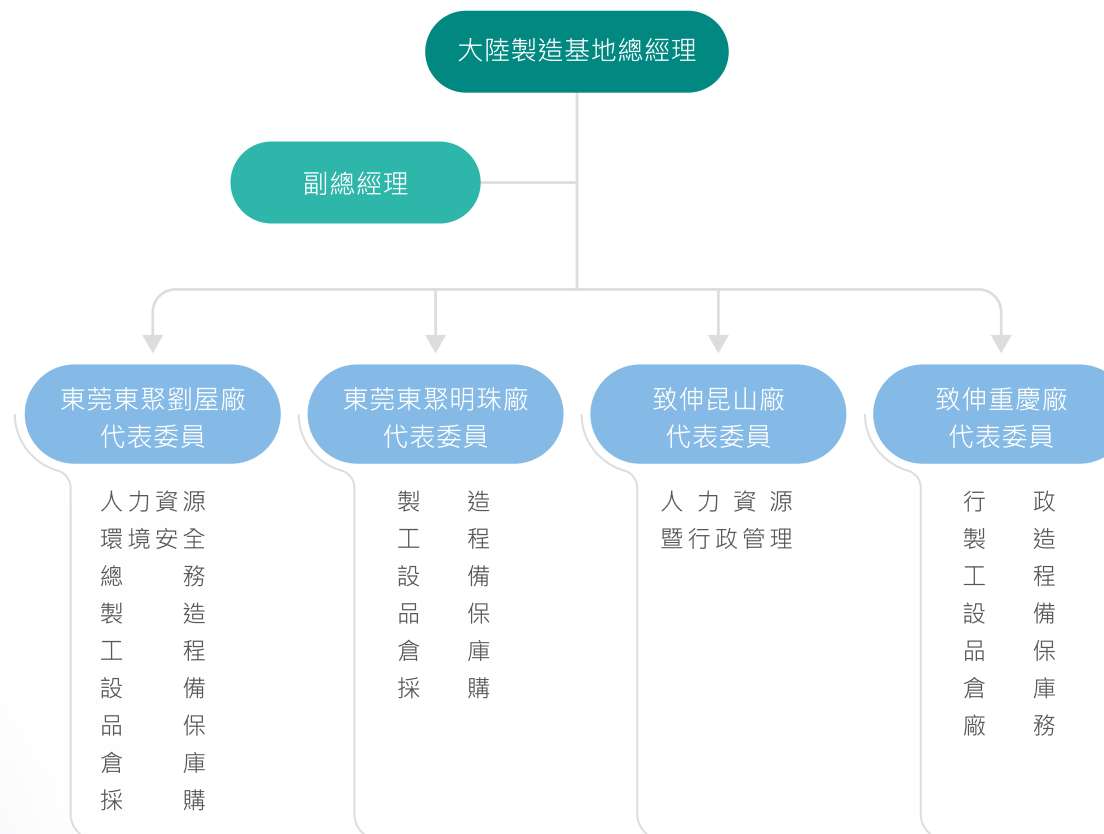
得更加安全舒適之職場環境。台北總公司委員會共9人、員工代表3人，約占總人數三分之一，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃，而其他工作者如外包清潔人員、警衛、司機、機電人員等，則未於委員會中有代表席次。

▼ 致伸科技台北總公司與子公司迪芬尼之職業安全衛生架構



而大陸各營運據點方面，則設有職業安全衛生委員會。職業安全衛生委員會固定每月會召開一次CSR會議，討論與安全、環境、健康、節能、減廢等相關之議題。本公司大陸廠區之委員會安全管理人員共計155人，而東聚劉屋、明珠、重慶、昆山安全管理層共95人，故職業安全衛生委員會安全管理人員合計250人。

▼ 致伸科技大陸各廠職業安全衛生委員會組織架構圖



職安事故的預防與管控

致伸集團為有效提升廠區職場環境安全，並希望透過積極事前預防，進而打造低工傷率的工作環境，維護員工職業安全，藉此公司加強訓練及宣導對象包括高階主管、稽核安全員及所有員工，除定期辦理急救、機械安全、環安衛風險辨識、職業衛生、緊急應變等相關職業安全衛生教育訓練外，且各生產據點廠區會定期培訓安全主任取得證照，2017年度安全主任培訓費用共計為新臺幣157,760元，而相關職業安全衛生教育訓練台北營運總部共舉辦2場次，總計8小時、98人次參與；大陸各廠區合計共542場次，總計1,078小時、47,952人次參與；迪芬尼共116場次，總計232小時，4,400人參與。



職業安全衛生教育訓練講座



主要負責人培訓



急救員培訓



消防演習

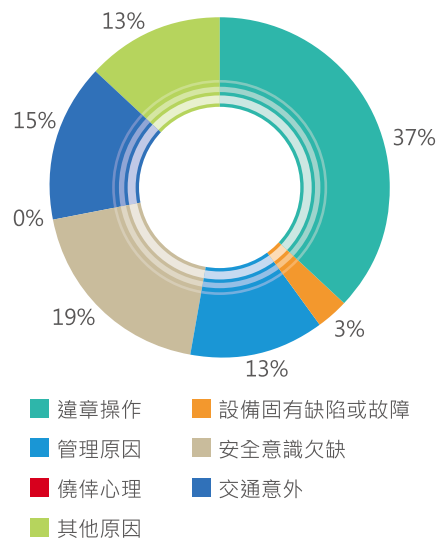
同時，更為提升員工應急反應能力，台北營運總部進行消防報警、化學品洩露等急疏散演練操作演習；大陸各營運據點則每半年分廠區、日夜班分批進行消防疏散演練，並集中宣導消防器材使用方法、應急逃生、物品搶救及人員急救等注意事項；亦嚴格管理廠內設備，有任何新增及變更均須經過環安相關人員審核後方可施工，以控制意外事故發生之風險，彰顯我們致力於打造一個環境、安全、健康工作環境的決心。未來，我們希望持續建立全面性緊急應變系統，以便在火災、地震、爆炸或其他天災、職場意外發生時保護工作人員。

工安績效

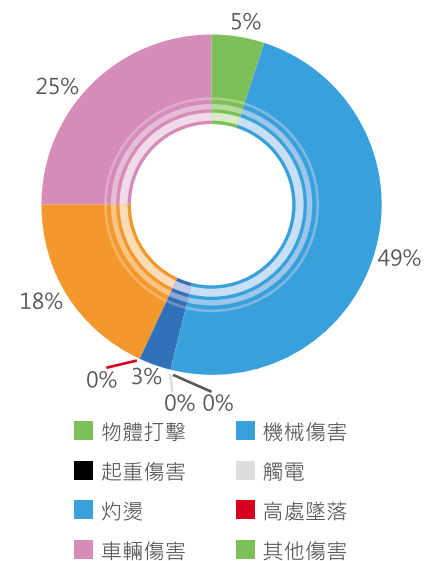
致伸集團除了改善已經存在或可能存在之職場環境安全問題外，更透過員工之工傷、職業病、誤工、缺勤等比率，檢視公司之職場健康安全措施成效，檢視是否確實減少甚至避免職業安全衛生之事故，同時檢討公司是否有針對特定之健康與安全管理議題上有缺失或未改善之處，除盡速處理外，也預防潛藏之安全衛生疑慮或不公平對待等狀況。

不只是透過數據檢視職場健康安全衛生之狀況，致伸科技也針對各傷害做不同傷害原因、類別、性質之比例分析，進而使本公司能針對傷害狀況，提出更明確、更具體的改善方式。以下為本公司各類傷害之類別與比例：

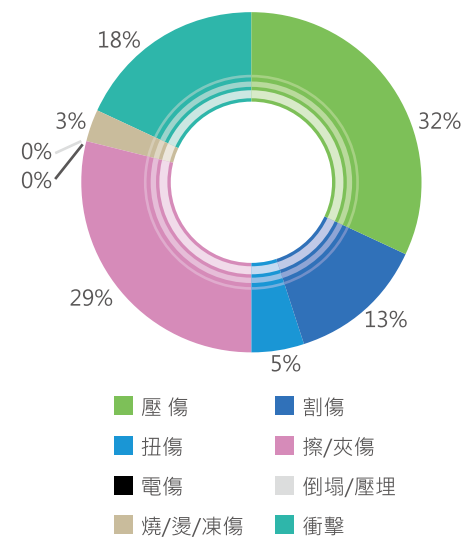
事故發生的原因	比例
違章操作	37%
設備固有缺陷或故障	3%
管理原因	13%
安全意識欠缺	19%
僥倖心理	0%
交通意外	15%
其他原因	13%
合計	100%



事故傷害的種類	比例
物體打擊	5%
機械傷害	49%
起重傷害	0%
觸電	0%
灼燙	3%
高處墜落	0%
車輛傷害	18%
其他傷害	25%
合計	100%



事故傷害性質	比例
壓傷	32%
割傷	13%
扭傷	5%
擦/夾傷	29%
電傷	0%
倒塌/壓埋	0%
燒/燙/凍傷	3%
衝擊	18%
合計	100%



由於致伸集團落實職業安全衛生政策與各項標準作業流程，報告期間僅發生零星事故，無發生重大工安事故，也沒有發生及因公死亡事故總數，以下為致伸集團職業傷害類型比例：

項目	計算規則	台北營運總部	重慶致伸	東莞東聚	昆山致伸	東莞迪芬尼	惠州超聲
傷害率(IR)	總工傷率	0.8975	0.0789	0.0466	0.4982	0.1247	1.9251
	女性工傷率	0.359	0.0789	0.0311	0.359	0.359	0.5975
	男性工傷率	0.5385	0	0.0155	0.4982	0.1247	1.3277
職業病比率(ODR)	總職業病比率	0	0	0	0	0.0416	0
	女性職業病比率	0	0	0	0	0	0
	男性職業病比率	0	0	0	0	0.0416	0
誤工率(LDR) 損失天數比例	總誤工率	28.9894	0.7891	5.0341	2.4908	2.8265	35.781
	女性	20.1041	0.7891	4.4126	20.1041	20.1041	20.1143
	男性	8.8853	0	0.6215	2.4908	2.8265	15.6666
缺勤率%(AR)	總缺勤率	1.3922	4.599	6.7836	5.5216	13.6535	11.5543
	女性缺勤率	1.9059	4.4222	7.0899	5.8329	13.5675	11.9604
	男性缺勤率	1.167	4.9524	6.5869	5.2218	13.7024	11.2339
年死亡人數		0	0	0	0	0	0

註：1.工傷率(IR)=(總計失能傷害件數/總經歷工時)*200,000。

2.職業病比率(ODR)=(職業病總數/總經歷工時)*200,000。

3.誤工率(LDR) 損失天數比例=(總計損失工作天數/總經歷工時)*200,000。

4.缺勤率(AR)=(缺勤天數/全體員工全年工作總天數)*100%。

5.台北營運總部2017年工傷相關數值高之原因為，有兩名員工請長時間的工傷假。其中一名員工於下班回家路上發生車禍，造成胸骨骨折與挫傷；另一名員工因出差受蚊蟲叮咬後，引發蜂窩性組織炎併發敗血性休克，回國後立即住院，故數據較2016年增加。

6.工作者工傷資訊目前尚無相關統計資訊，未來大陸各廠預計導入訪客管理系統逐步揭露相關資訊。

照顧員工身心靈健康、無後顧之憂健康檢查與關懷

員工健康照顧

致伸集團一向重視員工的健康，更以健康職場為不斷努力的目標。定期辦理健康檢查，台北營運總部提供優於法令的項目，包括新陳代謝症候群、癌症篩檢、甲狀腺、骨盆腔及攝護腺超音波檢查。同時依照員工不同的需求，增加腹部、胸部、甲狀腺、骨盆腔、攝護腺等的超音波三選二檢查，另外除了國健局所提供的四癌篩檢外，還增加胎兒蛋白、早期癌抗原的篩檢項目；而經檢查列為高風險群的同仁，將由護理師密集追蹤，半年後免費提供複檢，希望能全面性的針對員工身體健康早期發現、早期治療。

而大陸各廠區則是針對高風險的職位職位如：苯、電工、噪音、粉塵、氟、正己烷、鐳射強光、X-Ray等，提供崗前、在崗及離崗三階段特定的檢查項目，如B超、肺功能、聽力測驗、微量元素、眼科等，尤其與操作X-ray相關的員工，更另外增加皮膚、肝、腎、淋巴等全身精密檢查項目，如發現異常將安排門診複查，並評估是否適合繼續於原崗位工作，追蹤後續健康情形。

2017年除東莞迪芬尼外(噪聲作業之疑似職業病例)，台北營運總部、東莞東聚、昆山致伸、重慶致伸、惠州超聲皆無任何職業病情事。致伸集團健康檢查相關費用共計為新臺幣2,577,200元。



血液檢測



測量血壓



口腔檢查

員工健康促進

在重多的健康保障之下，讓同仁能夠充分掌握個人健康狀態，不僅針對健康促進部分辦理衛教講座並在需要時獲得完善的醫療照護。我們如下執行各項措施，以促進同仁身體健康。

我們依照勞工健康保護規則，設立專職護理師來協助健康促進的推動，以及每月1次的專業醫師來進行健康諮詢、傷病急救處理、衛教宣導講座，和辦公室人因工程改善的服務。

另台北營運總部大部分的員工都是需要勞心傷神的研發工程師，除了要面臨工作上的精神壓力之外，因職務需要而長時間使用電腦，容易造成肩頸酸痛、五十肩、腕隧道症候群、眼壓過高等職業疾病的產生。公司僱用視障按摩師來替這些工程師鬆筋軟骨，減輕這些因長期使用電腦所帶來的不適

之外，更可以藉此紓解他們的壓力；而僱用視障按摩師除了提供員工福利之外，更提供身心障礙者一個就業的機會，達到雙贏的目標。

更邀請台大體育系教授比照台大EMBA體能課程規劃，將正確運動知識與姿勢、運動傷害的防護、運動觀念及習慣養成等知能課程濃縮為3小時課程，每一位致伸人包括新進員工，都必須完成此課程，否則將影響考績及升遷，表示致伸對健康的重視。

而除了這些宣導、公司內舒壓的措施外，公司也時常舉辦運動類的競賽及一日或半日健行活動，更加促使員工進行實際運動、放鬆身心的活動，達到真正的身體保健效果。



專欄/致伸愛運動 榮獲運動企業認證標章

致伸科技認為，提供健康職場環境就是給員工最好的福利。因此於五年前開始積極推動健康職場，而人要維持健康的兩大基本要素就是：「飲食均衡、持續運動」，因此培養員工運動習慣、塑造運動風氣是健康職場的首要任務之一。

由教育部體育署所推出的運動企業認證標章，主要目的是為了鼓勵企業積極推動建立員工規律運動習慣，實現關懷員工之企業社會責任，同時彰顯企業之健康人力資源與品牌價值。



在以人為本的企業理念之下，我們獲得健康職場、幸福企業及運動企業的認證，讓致伸科技照顧、關懷員工的形象逐漸為人所知。而每天晚上6點過後，致伸大廳總是燈火通明地，看到員工正在進行拳擊有氧、瑜珈、核心肌群訓練等社團活動，也是內湖瑞光路上的一大特色。同時每年以不斷創新的推動計畫持續員工熱情，並且搭配豐富獎勵提高員工參與動機。以2013年的體適能專班為例，凡是報名的員工都可以獲得瑜珈墊、彈力帶及跳繩，每次上課前提供輕食餐，課程結束後則發放電影票當作全勤的獎勵。除此之外，更將健康管理列為必修課程；2014年辦理慢跑訓練班、路跑家庭日，2015年小米手環日行萬步計畫，2016年辦理二屆羽球競賽、員工運動會及聖誕公益路跑，2017年辦理員工碧溪健行活動，並再進一步將運動與家庭日做結合，辦理運動家庭日活動，使員工家屬也能一起健康動一動。我們依照不同階段的目標搭配社團同時發展，讓員工對運動充滿期待及新鮮感，生活中可以輕易和運動接觸，藉此達成運動企業的最終目標。

因為運動，讓致伸的員工充滿活力和朝氣，這是一條永續經營的道路，未來也會持續往前邁進。



豐富獎勵
提高員工
參與動機

不斷創新
持續員工
運動熱情



高階主管
支持帶動
運動風氣

健康必須
課程普及
運動常識



4.5 愛心響應社會公益

企業因社會才得以存在，因此懷著感恩的心情，本公司對於社會層面也致力於提供協助與關懷。台灣目前的社會正面臨高齡化及少子化危機，並且存在著貧富差距擴大的問題。致伸台北營運總部希望為改善這個現況盡一份心力，在與各領域的非營利組織接觸後，我們認為國家未來主人翁的教育，以及老年人安置照顧問題是需要被重視且長期耕耘的。因此，從早期點狀式、單次、活動式的參與和捐贈，轉變為長期式、持續式的合作模式；同時辦理分享會，請合作的團體到公司來向董事會及員工說明及溝通其服務的宗旨及願景。



公司單次活動
捐款贊助

員工參與單次性
志工活動

與弘道合作員工持續
參與志工活動

員工參與公益性質
活動報名費全額補助

公司長期性贊助
教育相關公益計畫

成立志工社





贊助金門金沙國小簽約儀式



贊助台東桃源國小簽約儀式



贊助夢想之家基金會簽約儀式



敬老院探訪



文明勸導安全出行活動



“關愛兒童，預防拐賣”活動



與這些團體藉由上述模式諮詢及溝通之後，我們依據不同屬性團體的需求，發展各自相對應的計畫，更於今年度成立志工社，讓員工對於這些計畫從了解、認同到最後自願性地以行動響應。

除了台北營運總部之外，我們也同樣盡力回饋給中國市場，位於大陸東莞石碣鎮的東莞東聚製造據點，除在環境面上嚴格遵守當地政府的相關法令規定，將負面衝擊降到最低，亦提供多項與社會衝擊相關之協助與照護；同時為了促進當地社區發展，致力於人才的培育，定期提供相關的獎助學金及教育基金，尤其是「東聚紀念葉帥教育獎勵金」更是自廠設立不久便開始捐助，目前已邁入第24年，未來也會持續下去。



致伸2017年公益參與計畫及社區溝通以台北營運總部及東莞東聚製造基地為主，共計629名員工參與，而經費運用總計新臺幣11,643,273元。各營運據點執行活動如下表所示。

▼ 2017年致伸台北營運總部公益參與計畫

關注議題	發展計畫	執行時間	參與人次	經費運用(TWD)
老人照護	爺奶健走活動志工	1天	35	0
	不老棒球友誼賽		40	27,858
	南港據點長輩一日遊		59	150,689
	仙角百老匯團體購票		100	60,000
	寒冬送暖陪長者購物		20	31,760
社會企業	台東志工假期	3天	16	175,500
	雲南志工假期	8天	19	987,026
	黑暗心樂會包場	1天	107	196,410
教育促進	贊助均一教育平台基金會	5年	62	2,006,230
	贊助台東桃源國小導入KIPT教育計畫	5年	0	2,000,000
	贊助夢想之家基金會青少年課輔計畫	5年	0	2,000,000
	贊助金門金沙國小導入7 habits教育計畫	3年	0	1,000,000
	東聚紀念葉帥教育獎勵金	24年	0	608,000
	石碇鎮東聚教育獎教學基金	7年	0	800,000
總 計			458	10,043,473

▼ 2017年東莞東聚公益參與計畫

關注議題	發展計畫	執行時間	參與人次	經費運用(TWD)
社區關懷	捐贈物資	2017/4/23	29	5,495
	捐贈物資	2017/6/25	25	5,850
	帶領“小候鳥”參觀石碣袁崇煥公園	2017/7/31	26	0
	梅州教育基金	2017/7/12	3	684,000
	前往石碣袁崇煥小學捐贈教育物資	2017/9/6	4	900,000
清潔街道	清潔東聚周邊街道	2017/5/20	15	0
交通勸導	前往石碣鎮各繁忙路口對過路行人宣導“紅燈停、綠燈行”	2017/8/26	5	0
社會企業	雲南志工分享活動所看、所聞、所感	2017/9/14	29	0
協助活動	協助“無償獻血”活動維持秩序，宣傳獻血知識	2017/11/24	9	0
	協助“東聚好聲音”活動維持秩序	2017/12/15	18	0
總 計			171	1,599,800

註：人民幣換算匯率以4.5倍計算。

05

附錄





附錄一 保證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE PRIMAX ELECTRONICS LTD.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2017

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
 SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Primax Electronics Ltd. (hereinafter referred to as Primax) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2017 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables, contained in this report.

The information in the Primax's CSR Report of 2017 and its presentation are the responsibility of the management of Primax. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in Primax's CSR Report of 2017.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of verification with the intention to inform all Primax's stakeholders.

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008) at a high level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (2016)

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
 The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Primax, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this

GP5008 Issue 5

assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, EICC, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION
 On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within Primax's CSR Report of 2017 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Primax sustainability activities in 01/01/2017 to 12/31/2017.
 The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards in accordance with Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, High level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity
 Primax has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Primax may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

Materiality
 Primax has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

Responsiveness
 The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS (2016) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Primax's CSR Report of 2017, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material aspects and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material aspects and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to have more descriptions of Primax's involvement with the impacts for each material topic (103-1), and how efforts were given to mitigate the impacts. When reporting on goals and targets for each material topic, the expected results are suggested to be set, if applicable, with quantitative objectives. Topic specific disclosures such as GRI 205 Anti-corruption is encouraged for more detail in the next report.

Signed:
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.


 David Huang, Director
 Taipei, Taiwan
 23 May, 2018
 WWW.SGS.COM

 **AA1000**
 Licensed Assurance Provider
 000-8

GP5008 Issue 5

附錄二 GRI內容索引

○一般揭露

GRI 102：一般揭露 2016

類別/ 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
1.組織概況						
核心	102-1	組織名稱	致伸科技永續行動地圖	7		
核心	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.3 戮力成為世界一流消費電子產品供應商	33		
核心	102-3	總部位置	致伸科技永續行動地圖	7		
核心	102-4	營運據點	致伸科技永續行動地圖	7		
核心	102-5	所有權與法律形式	致伸科技永續行動地圖	7		
核心	102-6	提供服務的市場	致伸科技永續行動地圖	7		
			2.3 戮力成為世界一流消費電子產品供應商	33		
核心	102-7	組織規模	致伸科技永續行動地圖	7		
			2.3 戮力成為世界一流消費電子產品供應商	33		
			2.4 創造穩定營運績效	36		
核心	102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 堅持平等員工結構	69		
核心	102-9	供應鏈	3.3 綠色夥伴管理	62		
核心	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	報告書編輯原則	4		
核心	102-11	預警原則或方針	2.4 創造穩定營運績效	36		
核心	102-12	外部倡議	3.1 落實綠色永續管理	44		
核心	102-13	公協會的會員資格	2.4 創造穩定營運績效	36		
2.策略						
核心	102-14	決策者的聲明	董事長的話	2		
全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.4 創造穩定營運績效	36		

類別/ 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
3.倫理與誠信						
核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.2 重視道德廉潔	30		
4.治理						
核心	102-18	治理結構	2.1 遵紀守法責任治理	26		
全面	102-19	授予權責	1.1 企業社會責任管理	12		
全面	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.1 企業社會責任管理	12		
全面	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1 企業社會責任管理	12		
全面	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1 遵紀守法責任治理	26		
全面	102-23	最高治理單位的主席	致伸科技永續行動地圖 2.1 遵紀守法責任治理	7 26		
全面	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.1 遵紀守法責任治理	26		
全面	102-25	利益衝突	2.1 遵紀守法責任治理	26		
全面	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1.1 企業社會責任管理 2.1 遵紀守法責任治理	12 26		
全面	102-27	最高治理單位的群體知識	2.1 遵紀守法責任治理	26		
全面	102-28	最高治理單位的績效評估	2.1 遵紀守法責任治理	26		
全面	102-36	薪酬決定的流程	2.1 遵紀守法責任治理	26		
5.利害關係人溝通						
核心	102-40	利害關係人團體	1.1 企業社會責任管理	12		
核心	102-41	團體協約	4.2 塑造優質勞資關係	73		
核心	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.1 企業社會責任管理	12		

類別/ 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
核心	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.3 利害關係人關注議題及溝通管道	18		
			2.3 戮力成為世界一流消費電子產品供應商	33		
核心	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3 利害關係人關注議題及溝通管道	18		
			2.3 戮力成為世界一流消費電子產品供應商	33		
6.報導實務						
核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	報告書編輯原則	4		
核心	102-46	界定報告書內容與主題邊界	報告書編輯原則	4		
			1.2 重大主題管理	15		
核心	102-47	重大主題表列	1.2 重大主題管理	15		
核心	102-48	資訊重編	報告書編輯原則	4		
核心	102-49	報導改變	報告書編輯原則	4		
核心	102-50	報導期間	報告書編輯原則	4		
核心	102-51	上一次報告書的日期	報告書編輯原則	4		
核心	102-52	報導週期	報告書編輯原則	4		
核心	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	報告書編輯原則	4		
核心	102-54	依循GRI準則報導的宣告	報告書編輯原則	4		
核心	102-55	GRI內容索引	報告書編輯原則	4		
核心	102-56	外部保證/確信	報告書編輯原則	4		

○特定主題揭露

** GRI特定主題揭露 2016 / GRI 103：管理方針 2016

類別/ 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
200 經濟面的主題						
GRI 201: 經濟績效	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.4 創造穩定營運績效	36		
	103-2	管理方針及其要素	2.4 創造穩定營運績效	36		
	103-3	管理方針的評估	2.4 創造穩定營運績效	36		
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 創造穩定營運績效	36		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.4 創造穩定營運績效	36		
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.2 塑造優質勞資關係	73		
	201-4	取自政府之財務補助	2.4 創造穩定營運績效	36		
GRI 202: 市場地位	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	4.2 塑造優質勞資關係	73		
GRI 203: 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 愛心響應社會公益	96		
GRI 205: 反貪腐	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2 重視道德廉潔	30		
	103-2	管理方針及其要素	2.2 重視道德廉潔	30		
	103-3	管理方針的評估	2.2 重視道德廉潔	30		
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 遵紀守法責任治理	26	資 訊 無 法 取得	對於既有員工之訓練安排尚在規劃中，未來計畫將使用線上課程之方式進行訓練，並預計於2019年正式上線
			2.2 重視道德廉潔	30		
			3.3 綠色夥伴管理	62		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2017年無相關情事			

類別/ 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
300 環境面的主題						
GRI 301: 原物料	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 綠色產品管理	56		
GRI 302: 能源	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 落實綠色永續管理	44		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 落實綠色永續管理	44		
	103-3	管理方針的評估	3.1 落實綠色永續管理	44		
	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 落實綠色永續管理	44		
	302-3	能源密集度	3.1 落實綠色永續管理	44		
	302-4	減少能源消耗	3.1 落實綠色永續管理	44		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 綠色產品管理	56		
	GRI 303: 水	303-1	依來源劃分的取水量	3.1 落實綠色永續管理	44	
	303-3	回收及再利用的水	3.1 落實綠色永續管理	44		
GRI 305: 排放	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 落實綠色永續管理	44		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 落實綠色永續管理	44		
	103-3	管理方針的評估	3.1 落實綠色永續管理	44		
	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.1 落實綠色永續管理	44		
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.1 落實綠色永續管理	44		
	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	3.1 落實綠色永續管理	44		
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.1 落實綠色永續管理	44		
	305-5	溫室氣體排放減量	3.1 落實綠色永續管理	44		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.1 落實綠色永續管理	44		
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)・及其他重大的氣體排放	3.1 落實綠色永續管理	44		

類別/ 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 306: 廢污水與 廢棄物	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 落實綠色永續管理	44		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 落實綠色永續管理	44		
	103-3	管理方針的評估	3.1 落實綠色永續管理	44		
	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	3.1 落實綠色永續管理	44		
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.1 落實綠色永續管理	44		
	306-3	嚴重洩漏	3.1 落實綠色永續管理	44		
	306-4	廢棄物運輸	3.1 落實綠色永續管理	44		
GRI 307: 有關環境保護 法規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 落實綠色永續管理	44		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 落實綠色永續管理	44		
	103-3	管理方針的評估	3.1 落實綠色永續管理	44		
	307-1	違反環保法規	3.1 落實綠色永續管理	44		
GRI 308: 供應商 環境評估	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	3.3 綠色夥伴管理	62		
400 社會面的主題						
GRI 401: 勞雇關係	103-1	解釋重大主題及其邊界	4 營造友善職場 有愛社會	68		
	103-2	管理方針及其要素	4 營造友善職場 有愛社會	68		
	103-3	管理方針的評估	4 營造友善職場 有愛社會	68		
	401-1	新進員工和離職員工	4.2 塑造優質勞資關係	73		
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 塑造優質勞資關係	73		
	401-3	育嬰假	4.2 塑造優質勞資關係	73		
GRI 402: 勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 塑造優質勞資關係	73		

類別/ 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 403: 職業安全衛生	103-1	解釋重大主題及其邊界	4.4 建置安心健康職場	87		
	103-2	管理方針及其要素	4.4 建置安心健康職場	87		
	103-3	管理方針的評估	4.4 建置安心健康職場	87		
	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	4.4 建置安心健康職場	87		
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	4.4 建置安心健康職場	87	資訊無法取得	未來大陸各廠預計導入訪客管理系統逐步揭露相關資訊
GRI 404: 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 雙軌制度職涯發展	83		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 雙軌制度職涯發展	83		
GRI 405: 員工多元化 與機會平等	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 堅持平等員工結構	69		
GRI 406: 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 堅持平等員工結構	69		
GRI 408: 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.3 綠色夥伴管理	62		
			4.1 堅持平等員工結構	69		
GRI 409: 強迫或 強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.3 綠色夥伴管理	62		
			4.1 堅持平等員工結構	69		
GRI 412: 人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	4.1 堅持平等員工結構	69		
GRI 414: 供應商 社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 綠色夥伴管理	62		
			4.1 堅持平等員工結構	69		

類別/ 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 416: 顧客的健康 與安全	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.2 綠色產品管理	56		
	103-2	管理方針及其要素	3.2 綠色產品管理	56		
	103-3	管理方針的評估	3.2 綠色產品管理	56		
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	3.2 綠色產品管理	56		
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 綠色產品管理	56		
GRI 418: 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 戮力成為世界一流消費電子產品供應商	33		
GRI 419: 社會經濟的 法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.2 重視道德廉潔	30		
			3.2 綠色產品管理	56		



PRiMAX[®]

致伸科技股份有限公司

11492台北市內湖區瑞光路669號

電話：+886-2-2798-9008

傳真：+886-2-8797-7675