



致伸科技

2022 ESG report
永續報告書

01

總覽

1.1 關於本報告書	05
1.2 董事長的話	07
1.3 2022致伸榮耀與永續成果	08
1.4 公司概况	11

02

永續管理

2.1 永續管理與實踐	15
2.2 致伸SDGs永續策略藍圖	16
2.3 利害關係人議合	20
2.4 重大性議題鑑別	25

03

公司治理

3.1 治理架構	34
3.2 治理運作	36
3.3 道德誠信	37
3.4 經營績效	39
3.5 創新與服務	41
3.6 風險管理	42
3.7 隱私與資通安全	46

04

環境永續

4.1 氣候變遷財務揭露	53
4.2 能源管理	59
4.3 溫室氣體減量	62
4.4 水資源管理	64
4.5 污染防治管理	65

05

責任供應鏈

- | | |
|-------------------------|----|
| 5.1 綠色產品健康與安全管理 | 70 |
| 【專欄】實例分享:低碳產品創新設計-HVS40 | 71 |
| 5.2 永續供應鏈管理 | 76 |

07

社會回饋

- | | |
|------------|-----|
| 7.1 深耕偏鄉教育 | 115 |
| 7.2 參與公益回饋 | 117 |
| 7.3 響應志工服務 | 119 |

06

幸福職場

- | | |
|----------------|-----|
| 6.1 人權管理 | 83 |
| 6.2 人力概況 | 86 |
| 6.3 人才招聘與留任 | 88 |
| 6.4 權益與福利 | 91 |
| 6.5 多元豐富的員工溝通 | 97 |
| 【專欄】ESG主題月系列活動 | 98 |
| 【專欄】全面打造ESG生態圈 | 99 |
| 全員益起樂在其中 | |
| 6.6 人才發展與培育 | 100 |
| 6.7 健康與安全 | 106 |

08

附錄

- | | |
|-----------------------|-----|
| 8.1 致伸集團ESG相關體系認證 | 122 |
| 8.2 GRI Content Index | 123 |
| 8.3 SASB Index | 128 |
| 8.4 永續揭露指標-電子零組件業 | 130 |
| 8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露 | 131 |
| 8.6 獨立第三方查證意見聲明書 | 132 |

01



總覽

- 1.1 關於本報告書
- 1.2 董事長的話
- 1.3 2022致伸榮耀與永續成果
- 1.4 公司概況

1.1 關於本報告書

致伸科技股份有限公司每年編製中、英文版永續報告書，同時於公司官方網站上公開發表。2022年永續報告書為致伸發行之第9本永續報告書，本報告書除依循全球永續性報告協會所發行的最新永續報告準則(GRI Standards 2021年版)作為報告書資訊揭露的參考基礎外，亦參考氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)等編製標準，並以【永續管理】、【公司治理】、【環境永續】、【責任供應鏈】、【幸福職場】、【社會回饋】作為報告書章節主軸，記載致伸集團2022年對於經濟、治理、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，期望藉由本報告書的發行展現致伸在推動永續發展之努力成果，並持續聆聽不同利害關係人的期待與意見回饋，作為致伸在永續道路上持續精進之方向。

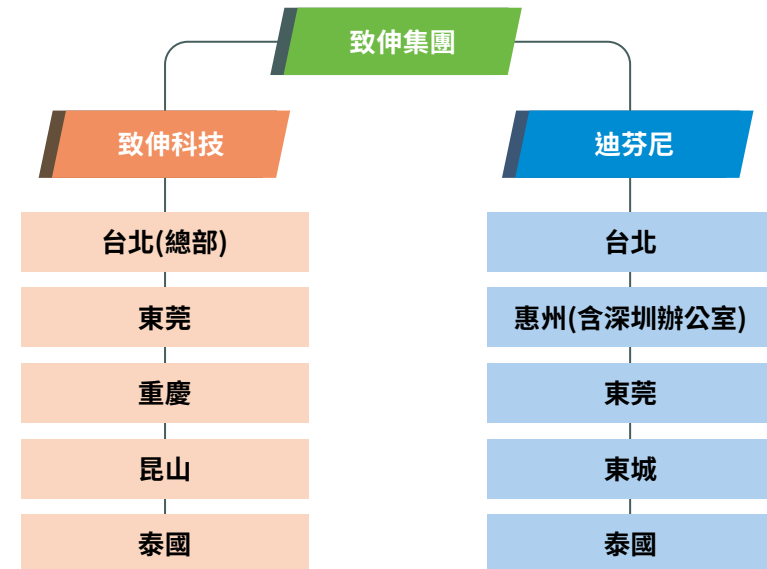
報導期間與範疇

本報告書資訊揭露期間為2022年1月1日至2022年12月31日止，本年度報告範疇擴增泰國據點及台北迪芬尼。環境面(能源、溫室氣體盤查、用水數據)另加入迪芬尼惠州深圳辦公室。報告資訊內容根據GRI之重大性揭露原則，考量各重大議題之實際管理需求，依各據點對於不同主題之影響程度，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2022年以前及以後的事例、管理方針、目標等說明。

註：本報告書中，揭露內容若涵蓋子公司迪芬尼相關營運活動資訊，則增加致伸集團、集團之簡稱

註：2022年報告書範疇涵蓋以上據點，其餘合併報表實體未納入本報告書中，致伸關係企業請參閱《111年股東會年報P131~P133》

報告書揭露範疇



報告書編輯、審核與保證

內部審查與保證

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主題及決定優先順序，作為報告書資訊揭露的參考基礎。本報告書經企業永續辦公室(ESG Office)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，進行外部查證，確保其報告品質。

外部查證與聲明

本報告書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AA1000 ASv3第二類型中度保證等級，同時針對GRI與SASB進行確信，以確保報告書中揭露資訊符合其包容性(Inclusivity)、重大性(Materiality)、回應性(Responsiveness)及衝擊性(Impact)原則。詳細SGS保證報告內容及聲明，請參照附錄8.6；GRI及SASB內容索引詳如附錄8.2、8.4。

資訊重編

致伸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擴大報導範疇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。報告書編排方式亦持續地精進，使利害關係人能夠清楚、快速地閱讀，了解致伸於永續議題上的成效及努力。

類別	數據依據與保證
永續報告	AA1000 AS v3 (第二類型中度保證等級)
財務報告	安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後之財務報告(報告書中之財務數據均以新臺幣呈現，人民幣換算匯率以4.4倍計算)
環境管理	ISO 14001：2015 環境管理系統 ISO 50001：2018 能源管理系統 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準 ISO 14046：2014 水足跡 IECQ QC 080000 HSPM 有害物質過程管理系統
職安衛管理	ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統
品質管理	ISO 9001：2015 品質管理系統 IATF 16949：2016 全球汽車產業品質管理系統
資通安全管理	ISO 27001：2013 的資訊安全管理系統
進出口安全管理	AEO 安全認證優質企業 C-TPAT 反恐驗證

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：企業永續辦公室(ESG Office)

TEL：02-27981924

電子郵件：ESG@primax.com.tw

公司網站：<https://www.primax.com.tw/>

ESG企業永續網站：<https://www.primax.com.tw/esg>



公司網站



ESG企業
永續網站

1.2 董事長的話

環顧 2022 年，隨著二月俄烏戰爭的爆發，全球供應鏈再次受到衝擊，世界各國普遍陷入通貨膨脹之危機中，各國央行陸續採行緊縮貨幣政策以控制風險。民間消費力道開始減緩，原物料價格與成本卻持續攀升，為當年度的經濟前景與企業營運帶來極大的不確定性，考驗著各家公司的經營韌性與反應能力。

穩健營運與健全財務下，持續針對新產品和技術進行長遠佈局

致伸科技持續獲利與成長的主要關鍵就是擁抱創新，本公司整合聲學、視覺和人機介面，開發出為公司持續獲利之關鍵新技術與產品，將業務觸角延伸至每個人的生活環境中。在生產製造與全球佈局上，台灣竹北創新中心預計將包括先進實驗室、產學育成中心與新產品製造中心；同時除了中國大陸之主要生產基地外，持續深化泰國製造基地的生產，同時今年度亦將在北美投資設廠，達到區域化服務客戶的目的。

呼應SDGs制定致伸2030年永續策略藍圖

身為資訊、電子與消費產品的一流解決方案供應商，我們於 2022 年在 P.R.I.MAX 的精神下，呼應 6 項聯合國永續發展目標 (SDGs)，架構出致伸的永續策略藍圖，並依此藍圖開展 29 項策略目標，規劃對應的短、中、長期行動方案，同時設定各負責單位的績效指標，將企業永續深化至營運中，最終將自身的影響力極大化。

承諾2050年達成淨零目標，並依據SBTi方法規劃致伸集團淨零路徑

致伸於 2022 年已加入 RE 100 倡議，承諾 2040 年使用 100 % 再生能源並達到碳中和，同時為達成更積極的減碳目標，我們承諾 2050 年達成淨零排放，並規劃淨零途徑。將依據科學基礎減量目標倡議 (SBTi, Science Based Targets initiative) 所訂科學方法設定減量目標，以系統化方式制定政策並推動減量計畫，同時作為 TCFD 目標與指標設定之依據。集團重要生產據點包含重慶、昆山二廠區已於 2023 年向 SBTi 申請減碳目標審查，持續規劃與展開集團 SBT 目標設定。

善待及吸引員工以成為最佳雇主，並獲得多項外部肯定

近年來我們積極在人才永續發展上深化佈局，並因應 DEI 的浪潮加入台灣永續人才行動聯盟。同時我們深耕健康友善職場多年，除蟬連 HR Asia 最佳企業雇主獎之外，更一舉獲得勞動部工作與生活平衡獎、體育署運動企業認證以及北市超額進用身障者優良企業等獎項，在關懷員工、制度完善及務實的企業文化下，吸引並發展優秀人才。

董事長 杜家濱



1.3 2022 致伸榮耀與永續成果

設定致伸集團淨零路徑

以達成2050淨零排放目標

致伸集團能源密集度，
較2021年▼**5.98%**

2022年節能方案減碳量
約**8,761**公噸 CO₂e

致伸集團用水密度，較2021年
▼**13.99%**

致伸集團空污排放
100%符合法規標準

致伸集團生產之產品
100%符合
法令規章與客戶對健康與安全的要求



2022年完成

Ecodesign管理系統建置

2022年執行

5項主要產品環境足跡

佔營收約41%

低碳產品創新設計

HVS40單位產品較舊型產品

減少近39%碳排放量

2022年致伸集團

新供應商**100%**簽署供應商聲明書

2022年針對**44家**供應商

進行現場審核

2022年共計

249家供應商

參與供應商年度社會責任培訓

無發生

2022年致伸集團無發生違反人權或歧視之事件

2022迪芬尼惠州獲
雇主品牌經營典範獎

致伸集團**無職業病**案例發生

2022年致伸集團
員工薪資和福利費用
約佔營業收入約**12.3%**

2022年正職員工**100%**
參與績效考核

2022年完成**92**位
人才發展計畫

2022年集團教育訓練時數為
107,862小時



致伸台北2022年度公益支出，
合計**7,972,872**元

2022東莞東聚獲中國人力資源沙龍
年度評選頒發
**最佳人力資源團隊獎及
最佳人力資源實踐獎**

2022致伸臺北獲
臺北市進用身障者優良企業

2022東莞東聚獲智聯招聘聯合北京大學
社會調查研究中心認證
中國年度助殘就業最佳僱主

2022致伸重慶獲永川區首家
重慶市健康企業

ESG減碳減脂愛地球活動
共累積**3,877**萬步
減碳約5.5公噸CO₂e

2022年合併營業收入較前一年
成長約**11%**

2022年合併稅後淨利較前一年
成長約**20%**

致力提高女性董事比例
2022年女性或外國籍董事佔比
12.5%

預計2023年起新增高階主管
永續績效連結機制

2022年全體董事進修時數
100%符合規定

2022年致伸全體董事
平均出席率為**100%**

零違反

2022年致伸集團無違反經濟法
規及罰款事件



致伸集團
無重大負面訊息

2022年致伸集團研發費用佔營業收入
比例**4.25%**

截止至2022年底共有**844**件專利核准

截止至2022年底
共有**1,247**人次
獲得相關發明獎項

零洩漏

2022年致伸集團無發生任何侵犯
客戶機敏資料被投訴之情事

零投訴

2022年致伸集團無收到來自外部
及監管機關的資安相關投訴文件

1.4 公司概況

致伸創立於1984年，為資訊、電子與消費產品的一流解決方案供應商，全球營運總部位於台北市內湖科技園區，而大陸東莞市劉屋廠是本集團最主要的生產基地，擅長規模製造，同時生產迪芬尼部分產品，其餘產品則由昆山廠及重慶廠進行。2023年，致伸在全球製造佈局上，除了中國大陸之主要生產基地外，持續深化泰國製造基地的生產，同時今年度亦將在北美投資設廠，達到區域化服務客戶的目的。此外，台灣竹北創新中心預計將包括先進實驗室、產學育成中心與新產品製造中心。

子公司迪芬尼主要生產工廠位於惠州及東莞市，以及位於歐洲捷克的TYM Acoustic Europe，以研發、設計、製造及銷售各類音響配件、耳機及麥克風等產品。同時，我們也在全球設立研發中心，分別位於北京、深圳和台灣，並於美國及日本設立物流中心和銷售據點，服務全球主要消費市場，提供客戶優異迅速的服務品質，是資訊、電子與消費產品的解決方案供應商。

美國

捷克

北京

重慶

東莞

香港

惠州

深圳

重慶

台北

泰國

日本

PRIMAX

TYMPHANY
迪芬尼

營運總部
台北暨研發設計中心
930人

惠州營運總部／
生產基地
1,759人

主要生產據點
●東莞東聚 4,029人
●重慶 1,294人
●昆山 238人
●泰國 401人

主要生產據點
●東莞 1,399人
●東城 304人
●捷克 341人
●泰國 738人

研發中心
●北京 42人
●香港 6人

研發中心
●台北 436人
●深圳 228人

物流及銷售中心
●美國 10人
●日本 3人

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**)

實收資本額

4,582,893仟元

成立日期

2006年
(原始創立於1984年)

董事長暨總經理

梁立省(2023年5月底退休)
杜家濱(2023年5月底上任)

營運總部

台北市內湖區
瑞光路669號

2022年合併營收

79,240,765仟元

集團總人數

12,158人(全球據點)；
11,528人(本報告書揭露範疇)

2022年產量

146,0744千個

股東持有人數合計

30,756人(統計至2023年3月27日)

股東持有股數合計

459,434,324股(統計至2023年3月27日)



產品服務

致伸集團以「台灣研發、智慧製造、全球運籌」的思維出發，持續獲利與成長的主要關鍵就是擁抱創新，營運據點橫跨亞洲、美洲、歐洲等地區，已於台灣、中國與泰國等地建置高效率的生產基地，在全球擁有近萬名員工。我們精準掌握雲端科技與物聯網的趨勢，技術開發重心在於三感合一的產品應用，也就是整合聲學、視覺和人機介面，將業務觸角延伸至每個人的生活環境中。在人機介面產品上，不斷精進與研發觸控、聲控、手勢、穿戴式等功能；視覺影像產品則於智能監控系統、行動裝置、智慧家庭、先進駕駛輔助系統等領域表現亮眼。優異技術中堅守高良率與高品質之製造開發水準，並落實智慧化系統工程，使我們成為國際知名大廠不可或缺的合作夥伴，更為未來所需之成長蓄積充足能量。《致伸產業上中下游關聯性請參閱111年股東會年報P80~P87》



人機介面 Interface

- 電競與電腦周邊介面裝置
- 燈效模組
- 無線充電板
- 高速傳輸埠
- 智慧物聯網
- 智慧家庭(智慧門鈴/門鎖)



視覺影像 Visual

- 車用感測相機模組
- 車聯閘道裝置
- 車聯智慧感測方案
- 先進駕駛輔助系統相機模組
- 智慧型手機相機模組
- 家用物聯網攝像頭
- 監控攝像頭
- 多功能事務機
- 自媒體應用裝置



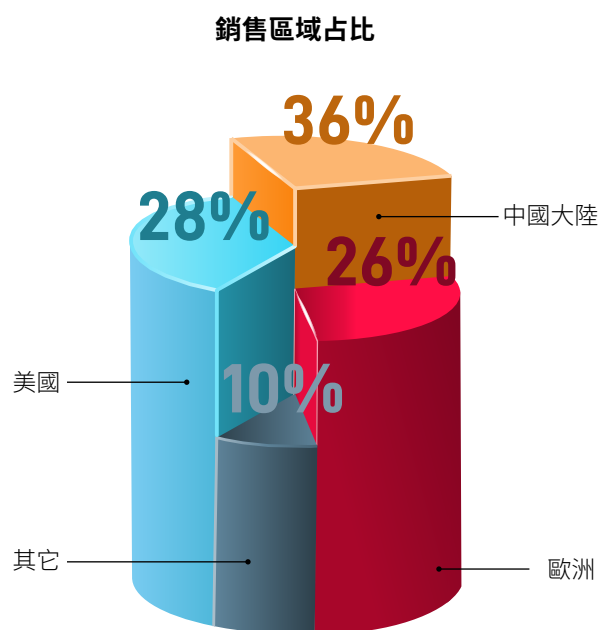
聲學 Audio (子公司迪芬尼)

- 有線專業電競耳機
- TWS真無線藍芽耳機
- 智慧音箱
- 專業音響系統
- 喇叭單體
- 線上會議裝置

主要產品銷售狀況

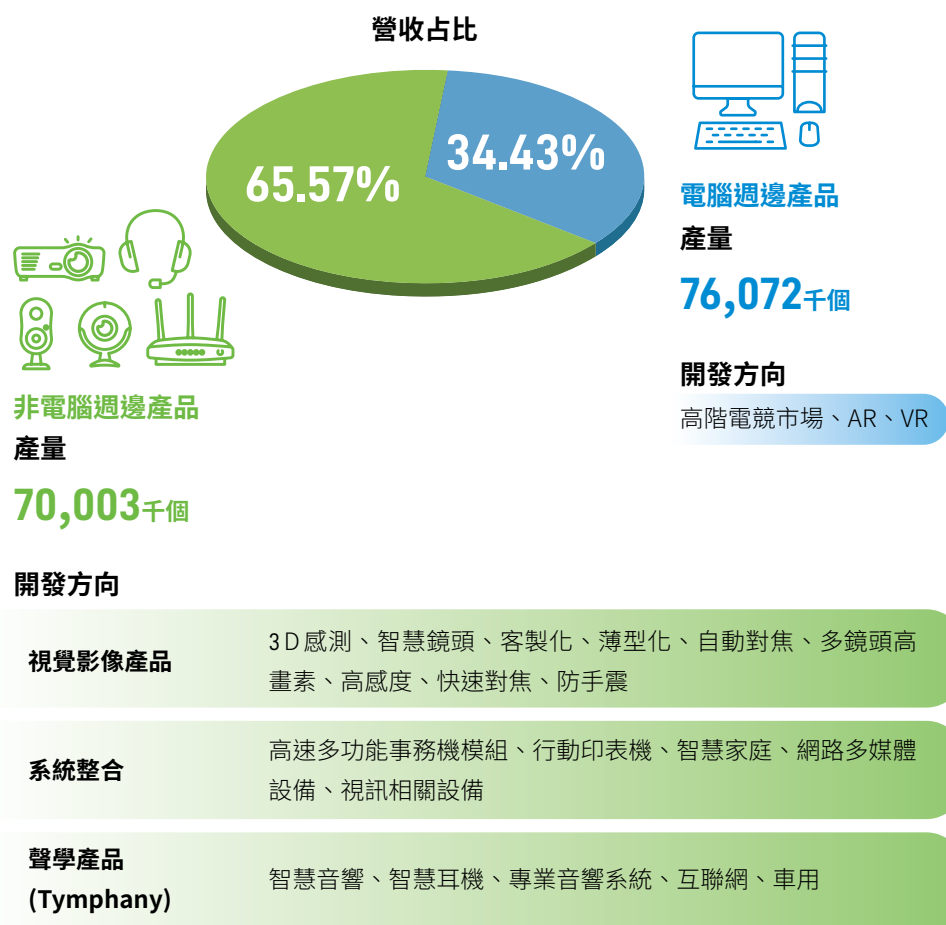
致伸集團主要銷售客戶皆為國際知名大廠，並與產業上下游建立良好合作關係，亦為各大廠緊密合作之重要夥伴，並與品牌客戶合作進行相關產品及其週邊設備、零組件之研究開發、設計、製造服務；主要銷售區域為中國大陸約佔36%，其次是美國約佔28%。

致伸所生產之電腦週邊產品包括鍵盤、滑鼠、電競及遊戲裝置週邊等，主要應用在桌上型電腦、筆記型電腦及電競電腦產品上，其中又以鍵盤及滑鼠為主要銷售項目。2022年電腦週邊之產品出貨雖然受到終端需求的影響，但由於致伸在電腦周邊產品方面秉持著創新研發的信念，將技術衍生到創作者產品的新領域，打破舊思維以領先同業的新技術，且善於針對供應鏈進行超前部署，而大幅降低了所受影響，且持續的吸引及拓展全球知名品牌。



非電腦週邊產品中，行動裝置相機模組為主要銷售項目。透過三感合一產品發展方向，致伸在車載、安全生活、居家辦公、聲學及智慧城市等領域持續拓展，除了顯示本公司在技術與產品品質之領先優勢外，對於獲利亦有極大的貢獻，也推升毛利率成長。

《詳細產品服務銷售概況參閱111年股東會年報P106~P116》



02

永續管理

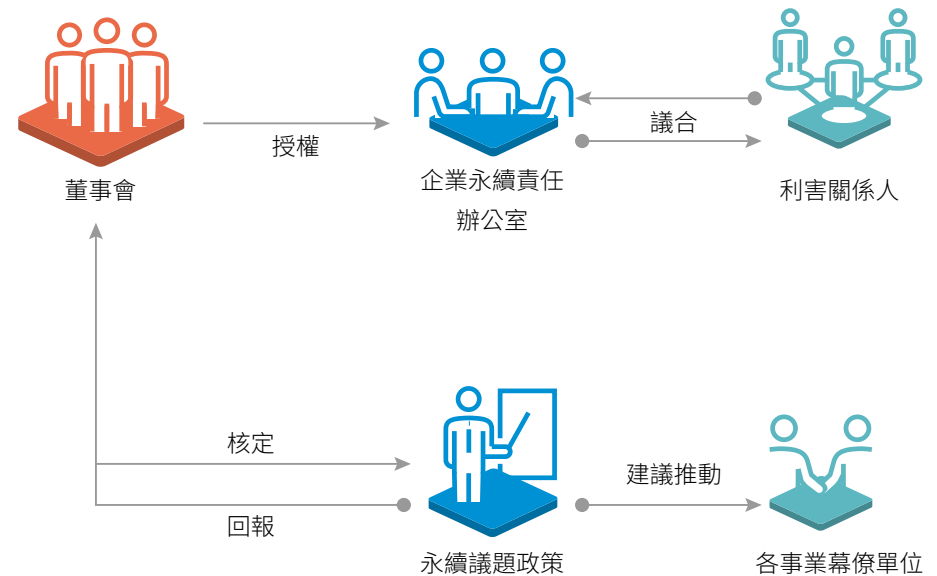
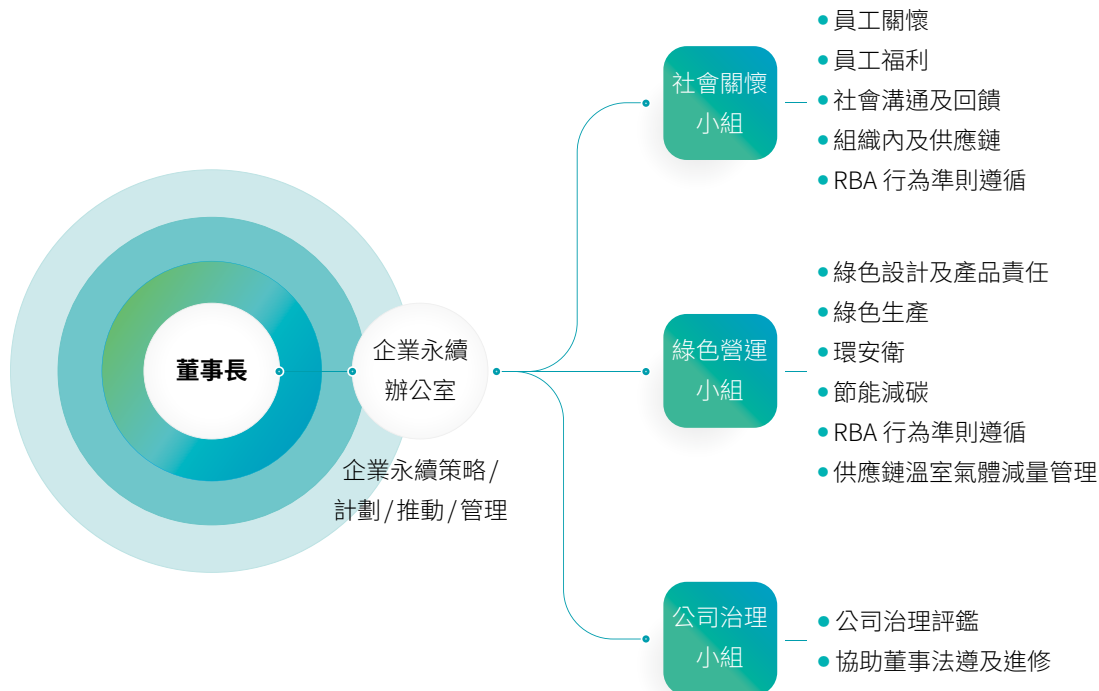
- 2.1 永續管理與實踐
- 2.2 致伸SDGs永續策略藍圖
- 2.3 利害關係人議合
- 2.4 重大性議題鑑別



2.1 永續管理與實踐

致伸科技經董事會授權，於董事長辦公室下成立企業永續辦公室 (ESG Office)，由江燕瑩副總經理擔任召集人，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 大層面之企業永續發展，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、公司治理、環境及社會面向等外部倡議訊息，負責與利害關係人議合，並根據議合結果排序重大議題，向董事會提出企業願景藍圖，制定企業永續相關政策、制度或管理方針，再由董事會核定具體推動計劃。

企業永續辦公室每半年一次向董事會報告，於永續報告書出版前說明利害關係人溝通情形、重大事件和揭露主題、溫室氣體盤查結論、年度執行計畫等，再由董事會核定具體推動計劃。年底則報告計畫執行成果、風險評估結果及因應措施，由此可見本公司落實永續發展的強烈決心。2022 年董事會共計召開 10 次會議，其中於 6 月 7 日董事會議，向董事會報告致伸集團永續策略藍圖暨 2022 年度工作計畫與執行進度，11 月 4 日則於董事會議上報告 ESG 年度執行成果與績效，並將於 2023 年 6 月董事會議進行 ESG 執行進度報告，包含：溫室氣體盤查結果、ESG 重大議題與利害關係人議和結果及 ESG 年度目標。



此外，在董事會授權的願景及方向下，企業永續辦公室必須協助各事業及幕僚單位推動和執行企業永續專案，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。

2022年董事會核准致伸集團至2030年之永續策略藍圖，並在此藍圖下授權董事長同意各事業及幕僚單位共29項執行目標，以及核准「致伸科技股份有限公司編製與申報永續報告書」及「企業風險管理政策與程序」等作業辦法之修訂。

自2023年開始，副總級以上高階主管變動薪酬 **10~15%**
將與**永續績效連結**，面向包含人才發展、新業務開發、
新產品研發、智慧製造、溫室氣體減量等



【詳細永續策略藍圖說明請參考章節2.2《致伸SDGs永續策略藍圖》】

2.2 致伸SDGs永續策略藍圖

致伸身為資訊、電子與消費產品的一流解決方案供應商，正派、務實是我們的企業文化更是核心價值觀，在這樣的價值觀之下，我們的企業使命包括：卓越品質、創新研發、智能製造和穩健成長。因此，如同致伸的企業名稱PRIMAX，我們希望以多元合作為核心，透過ESG的永續作為在「環境保護」、「務實責任」及「智能應用」這三個面向，將自身影響力極大化為目標，同時對內激發員工以公司為榮(Pride)的向心力。



致伸於2022年在P.R.I.MAX的精神下，我們先架構出致伸的永續策略藍圖，同時呼應7項聯合國永續發展目標(SDGs)，並預計在此藍圖下開展對應的行動方案計畫，更據此設定各負責單位的績效指標，讓永續作為深化至企業營運當中，達到企業永續發展的目標。

以2022為基準年至2030年，我們三大面向共分為8項策略構面，並依這8項構面制訂29個細項目標，每一個目標定義其範疇，確保可以更精準地評估執行成效。



6項 環境保護極大化

- 管理範疇最廣
- 擴及致伸全球集團 (PMX & TYM 以及含 MX 合併報表邊界子公司)

策略構面	推動方向	2030 目標	短期行動方案
降低環境碳足跡	全球溫室氣體減量	• 全球集團2030年較2019年減少60%範疇一與範疇二之溫室氣體排放量^{註1}	• 新廠區依計畫完成ISO 14064 & ISO 50001 • 建置內部ESG資訊平台 • 逐步完善集團之永續管理機制
		• 全球集團以2022年為基準年，電腦周邊產品至2030年，減少40%每單位營業額之原料碳排放密度^{註2}	• 實施主要產品材料碳排放年度統計
		• 全球主要營運據點再生能源佔比達60%	• 設置太陽能發電設施 • 簽訂長期綠能再生能源轉供購電合約(PPA)
		• 全球新建廠房100%符合綠建築標準	• 興建中之竹北廠已採綠建築規範，預計2024年完工
強化氣候韌性行動	價值鏈排放減量	• 全球主要營運據點之關鍵供應商每年減少5%溫室氣體排放量^{註3}	• 設置供應鏈ESG溝通平台，收集數據，設置減量目標 • 2026每年減少3%溫室氣體排放量 • 逐步推廣完成ISO 14064查證
		• 2030年全球集團布建完成TCFD之氣候調適計畫	• 擴大TCFD治理範疇至全球集團範疇

註1：單位為公噸二氧化碳當量(公噸CO₂e)。

註2：單位為CO₂e/電腦周邊產品年度營業額。

註3：重要供應商定義：為具有負面ESG影響的重大風險或其商品、材料、服務對公司的競爭優勢、市場成功或生存產生重大影響的供應商，包含但不限於集團交易額前80%供應商及現場服務商等。



7項 務實責任極大化

- 管理範疇最深
- 深入智慧製造與永續績效連結完善致伸永續經營管理

策略構面	推動方向	2030 目標	短期行動方案
永續營運	智慧製造	• 以 2022 年為基準，2030 年全球主要營運據點人均稅前獲利 PBT 累積成長 40 %^{註1}	• 依循全球燈塔工廠，規劃「Primax 智慧工廠」並設立全球製造戰情中心
		• 以 2022 年為基準，2030 年全球主要營運據點 OEE 整體設備效率從 57 % 提升至 81 %	• 建構「智能製造運行框架」與 FMS 模型
		• 2030 年全球主要營運據點數位化提升整體人員效率 30 %	• 工廠、自動化、i4 TC、IT 端到端整合
		• 以 2022 年為基準，2030 年前全球主要營運據點透過數位化累積節省使用達 4,100 萬張 A4 紙張	• 建立 e 化平台加速數位轉型
責任循環	循環回收	• 全球主要營運據點當年度 PCR 回收塑膠用量循環回收率達 25 %	• 修改研發系統進行標示 PCR 比例
責任企業	強化資訊安全 風險管理	• 全球主要營運據點之重要核心管理流程導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並每三年通過獲得第三方國際驗證公司的認證^{註2}	• 擴大 ISO 27001 至核心管理流程
	永續績效連結	• 2030 年前全球主要營運據點，副總級以上高階主管變動薪酬 10 - 15 % 與永續績效機制連結	• 高階主管績效指標設定與成果檢核皆需提報薪酬委員會及董事會決議

註1: 年度成長目標為 5 %。

註2: 重要核心管理流程：將 ISO 27001 擴及集團研發工程與製造。



16項 智能與共融極大化

- 管理部門最多
- 涵蓋部門最多，包含人資、研發、智財、社會公益

策略構面	推動方向	2030 目標	短期行動方案
多元共融價值	供應商人權風險管理	- 全球營運據點100 % 關鍵供應商完成年度 SER 相關培訓^{註1} - 全球營運據點 每年 100 % 完成關鍵高風險供應商 SER 現場稽核，並追蹤完成必要改善計畫^{註2}	- 規劃 SER 供應鏈課程內容 - 建制供應商溝通/ 培訓平台
	供應鏈永續能力建置	2030 年 95 % 第一階供應商加入供應鏈 ESG 管理與溝通平台^{註3} 2030 年 100 % 關鍵供應商，實施 GHG 排放管理並達成減量目標	- 修訂供應鏈管理程序辦法 - 規劃關鍵供應商 GHG 作業應變調查 - 舉辦供應鏈 GHG 資訊分享與培訓 - 供應商平台設置 GHG 計畫溝通模組 - 推動階段性供應鏈 GHG 自我減量計畫
	社會共好	以 2022 年為基準年，至 2030 年員工公益服務時數達 2 萬小時^{註4}	- 支援當地社區公眾服務人力之不足 - 提升員工認同感
		社會扶助金額(含員工募款) 累計達新台幣 7000 萬元^{註4}	定期贊助減輕公益夥伴募款壓力
		社會共好服務受益人次達 10 萬人次^{註4}	- 增加社會扶助金額，關注各項急難救助專案，以提高受益人次 - 鼓勵員工參與公益服務
		公益合作夥伴達 60 家^{註4}	除以贊助、參與志工服務的方式之外，增加社會企業/ 產品採購合作範疇
永續創新職場	優良工作條件	全球主要營運據點績優員工 (PRD1&2) 年度留任率 >= 95 %	- 落實個人發展計畫 - 強化績效導向的獎酬設計
	平等職場	全球主要營運據點 Director 以上女性高階主管比例達 20 %	- 落實彈性辦公型態，減低女性面臨職涯與家庭的選擇 - 持續優化家庭照顧相關福利措施
	ESG 文化建立	- 全球營運據點 ESG 教育訓練累積訓練人次至少 20,000 人次 - 全球營運據點 ESG 新人訓練完成率達 100 %	- 定義 ESG 訓練重點 - 依訓練重點開發與執行課程 - 深化員工 ESG 知識及了解致伸永續策略藍圖
	產學合作	全球營運據點大專院校實習人次達 800 人次以上	- 持續投入與整合產學資源 - 每年提供大專院校實習或人才儲備機會
	智能創新應用	年度研發支出占公司營收 4 %，優於產業同業^{註5} 平均研發支出	持續爭取與增加研發投資
	專利佈局	2030 年前全球專利^{註6} 獲權數量累計超過 4,500 件	至 2025 年期間，每年專利新申請量至少 80 件以上
		致伸台北研發中心策略性技術之相關專利申請量占該年度專利申請量 60 %	總部要求新業務領域的營收占比在 2025 應達到 40 %

註1: 重要供應商定義: 為具有負面 ESG 影響的重大風險或其商品、材料、服務對公司的競爭優勢、市場成功或生存產生重大影響的供應商，包含但不限於集團交易額前 80 % 供應商及現場服務商等。

註2: 第一階供應商: 與致伸具有直接訂單/合約交易之供應商。 註3: 管理範疇為 PMX 台北總公司、東莞、重慶、昆山。 註4: 同產業係指為台灣電子製造服務 (EMS) 廠商。 註5: 專利獲權管理範疇為 PMX 台北總公司、東莞、重慶、昆山。

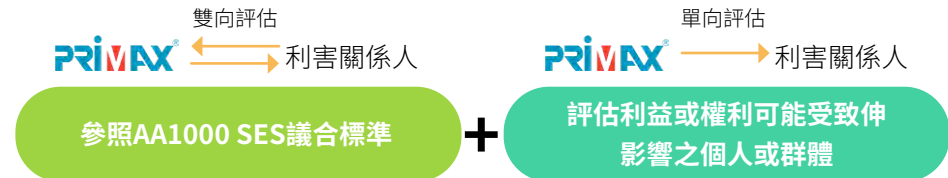
2.3 利害關係人議合

利害關係人鑑別與溝通不僅是企業社會責任的重要內容之一，也是企業實現永續發展的關鍵因素。透過鑑別利害關係人，可以幫助了解各利害關係人對致伸經營活動的期望和關切點，進而制定相應的策略和計劃，提高致伸經濟、社會和環境績效。同時，我們與各利害關係人保持良好的溝通，了解他們的關注點和期望，作為公司永續管理之參考，並將其納入報告中，以展現企業之責任與承諾。

利害關係人鑑別

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，除參考AA1000利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 之「依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力」五大原則外，為使利害關係人鑑別能更扣合GRI Standards (2021) 版準則精神，本次更以條文定義之「利益受到或可能受到組織經濟活動所影響的個人或群體」角度，評估致伸在各項永續議題管理上，實際或潛在受其影響之利害關係人。最後再依其影響程度取其分數較高之類別，並參酌AA1000鑑別結果，由企業永續辦公室(ESG Office)擇定，定義7大類群體作為致伸主要利害關係人，依序為：政府/主管機關、客戶、股東/投資人/金融機構/外部評比機構、員工、供應商/承攬商/外包商、當地社區、非政府組織/非營利組織。我們持續地與利害關係人保持良好的溝通和交流，及時反饋企業經營活動對各利害關係人的影響，並採取相應的改善措施，從而建立起互信、互惠、互利的良好關係。

利害關係人鑑別流程



2021年致伸參考價值鏈上下游及業務相關性，盤點與致伸相關之利害關係人群體，並依據AA1000議合標準，鑑別出8大類主要利害關係人：客戶、董事會、員工、政府機關/主管機關、供應商/承攬商/外包商、投資人、外部評比機構、社會(社區/NGO/NPO)。

2022年依循GRI Standards (2021) 版準則精神，根據各項永續議題，評估其利益或權利可能受致伸影響之個人或群體，鑑別出7大類主要利害關係人：政府/主管機關、客戶、股東/投資人/金融機構、員工、供應商/承攬商/外包商、當地社區、非政府組織/非營利組織。



利害關係人溝通與回應

致伸科技十分重視利害關係人之權益與意見，持續地進行溝通與議合，而議合方式採取多元形態，包括單向、雙向、一對多或多對一等，以期了解利害關係人對致伸的關注與期待。企業永續辦公室(ESG Office)每半年向各類別利害關係人的主要溝通窗口，收集他們所關注的永續議題、確認是否有重大衝擊事件，其統整報告將作為重大議題的鑑別參考，並且定期呈報於董事會。詳細利害關係人對於永續議題的關注情形、致伸的回應及議合成果請參照下表：

利害關係人關注主題及溝通管道

利害關係人	對致伸的重要性	主要關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄	議合成果
 政府 / 主管機關	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。	• 公司治理 • 法規遵循 • 綠色創新與生命週期管理	公文往返	即時	公文	1. 共收到政府 / 主管機關共 110 封公文 2. 公開資訊觀測站發布 2 次訊息
		• 氣候變遷因應 • 經濟績效	公開資訊觀測站	即時	http://mops.twse.com.tw/mops/web/index	
		• 水資源 • 空氣污染排放 • 廢棄物管理	公司官網	即時	https://www.primax.com.tw/	
 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。	• 公司治理 • 誠信經營 • 法規遵循	GP、CSR、RBA、QPA/QSA 稽核	每年	客戶稽核記錄	1. 共完成 4 次 DRI Visit 2. 共完成 88 次客戶線上審核 3. 共完成 7 次客戶實體稽核
		• 隱私與資訊安全	客戶 GP/環保要求	每年	客戶規格	
		• 職業安全衛生 • 供應鏈永續管理 • 綠色創新與生命週期管理	客戶滿意度調查	每年	客戶回覆記錄	
		• 勞工管理與人權 • 產品健康與安全	客戶供應商大會	每年	會議內容	
		• 社會參與 • 水資源 • 空氣污染排放 • 廢棄物管理 • 生態保育	產品 RFQ	依專案	RFQ	

利害關係人	對致伸的重要性	主要關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄	議合成果
 股東/投資人/ 金融機構/ 外部評比機構	致伸科技在高標準的公司治理下，與投資人、股東及金融機構之間維持良好互動及健全的監督機制，同時以外部機構的評比定期審視永續績效，追求企業的永續發展。	• 公司治理 • 隱私與資訊安全 • 經濟績效 • 職業安全衛生 • 誠信經營 • 氣候變遷因應 • 風險管理	年度股東大會	每年	股東會議事冊、會議記錄	1. 共召開4次季度法人說明會 2. 2022年5月26日召開年度股東大會 3. 共發布26則公司月營收和新聞稿
			季度營運成果說明會及電話會議	每季	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	公開資訊觀測展及公司網站發布公司月營收和新聞稿	
			國內訪談會議	每月	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	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊	
 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。	• 經濟績效 • 職業安全衛生 • 勞工管理與人權 • 隱私與資訊安全	勞資會議	每季	勞資會議記錄	1. 依法定期召開勞資會議 2. 共辦理22場工會/福委會議 3. 共辦理308場事業部溝通會議 4. 共辦理290場基層員工訪談 5. PrimaxCare電子報快訊累計推播30,400人次
			員工績效面談	每年	員工績效評核表	
			事業部溝通會議	即時	溝通會議記錄	
			基層員工訪談	即時	訪談記錄	
			工會/福委會議	每季	福委會議紀錄	
			意見調查	不定期	調查報告(2021年進行最佳雇主員工問卷抽樣調查)	
			內部宣傳管道	即時	Mail、電子看板、電梯、PrimaxCare電子報、Podcast、FB粉絲專頁	
			申訴諮詢管道	即時	CSR信箱、員工關懷協助專線、檢舉信箱、意見信箱	

利害關係人	對致伸的重要性	主要關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄	議合成果
 供應商 承攬商 外包商	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，落實企業永續發展更是彼此攜手、相互學習的重要目標。	- 誠信經營 - 法規遵循 - 勞工管理與人權 - 職業安全衛生 - 供應鏈永續管理	新進AVL評鑑/聲明書	每家一次	QCDS記錄/聲明書	1. 供應商100%進行新進AVL評鑑，並且簽定聲明書 2. 共計204家重要供應商完成供應商訓練 3. 共計44家重要供應商完成現場稽核
			致伸及客戶環保要求	即時	E-supply/GP Portal / 聯絡函	
			年度審核	每年	供應商審核記錄	
			供應商訓練 (GHG/CFP/GP)	不定期	訓練教材	
			供應商大會	每年	會議內容	
 當地社區	致伸營運據點遍及世界各地，定期進行與當地環境、社會、經濟有關的各項風險評估，並與社區保持共榮共好的友善關係。	- 經濟績效 - 風險管理 - 法規遵循 - 社會參與 - 水資源 - 空氣污染排放 - 廢棄物管理 - 生態保育	風險評估	每年	TCFD報告書	1. 出版2022年TCFD報告書 2. 共舉辦34次志工活動 3. 致伸台北贊助及公益活動辦理經費，合計7,972,872元
			志工活動	不定期	活動記錄	
			捐款	不定期	感謝狀或收據	
 非政府組織/ 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。	間接經濟衝擊 氣候行動 良好工作及經濟成長 不歧視 顧客的健康與安全 優質教育	電話訪談	每年	電話訪談記錄	1. 收到非政府/非營利組織共24封公文 2. 與非政府/非營利組織信件往來共49封
			ESG信箱/Mail	不定期	Mail	
			公文往返	不定期	公文	

暢通的申訴檢舉管道

致伸訂有《誠信經營作業程序及行為指南》、《員工溝通與反映管理辦法》、《員工行為準則》，並設有申訴、檢舉管道，提供內外部利害關係人反應與溝通。我們鼓勵內部及外部人員勇於發聲，檢舉不誠信行為或不當行為，舉報案件若經調查情事屬實者，更進一步酌發獎勵，形塑良好之風氣。且設有吹哨者保護機制，對於檢舉人身份及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事遭不當處置，以保障申訴、檢舉者之權益。

對外，致伸設有 ESG 企業永續網站專區，提供 ESG 信箱作為與外部利害關係人的溝通管道，對於致伸科技相關的各項議題，如有任何疑問、建議甚至是申訴、違法、舉報等事項，都可藉由此管道讓我們即時回應與溝通，並且由企業

永續辦公室(ESG Office)專責處理，將收到的信件及留言訊息通知內部相關單位評估及回應，保持暢通及良好的互動。2022年ESG信箱共收到33封有效溝通信件，包括公益提案、產品業務、研究交流及其他合作類別，均無發生環境、社會、客戶等申訴、外部檢舉案件。

對內，我們設有多元的員工溝通管道，若有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，亦可向主管、人力資源部門、法務部門諮詢，尋求建議與協助。希望在保護員工權益的同時，也經由這些管道維持良好的勞資關係。致伸集團2022年無發生員工違反道德誠信、勞工人權受到侵害遭申訴舉報事件。

申訴管道



內部

- 員工意見箱
- 直接向直接主管或人力資源部門反映
- 總經理信箱
- 員工申訴及舉報專屬電子信箱
- 基層員工訪談

外部

- ESG 企業永續網站專區/ESG 信箱

1

受理窗口



內部

- 人力資源處
- 中央廠務處

外部

- 企業永續辦公室專責處理

2

案件調查／處理流程



- 接到相關申訴由主責單位的最高主管發起調查
- 對申訴問題進行技術性、可行性的評估分析，並進行調查取證
- 對申訴處理結果即時答覆
- 案件受理、調查過程及結果應留存書面文件五年
- 專責單位應將檢舉情事、處理方式及後續檢討改善措施向董事會報告

3

2.4 重大性議題鑑別

重大性評價流程

為遵循 GRI 最新版「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，致伸科技已調整其重大議題評估流程，並採用歐盟所提出的雙重大性原則(double materiality)，以評估「致伸營運經濟活動對外部經濟、環境和人權所造成的實際或潛在衝擊程度」以及「對致伸永續經營可能產生之影響程度」作為評價原則。

這將使致伸科技更深入地了解在營運活動過程中，對外部和組織內部產生(或可能產生)的正面和負面衝擊程度，以進一步制定預防、減緩負面衝擊或積極創造正面貢獻的管理方針。致伸科技重大議題評估流程共分為五大步驟，如下說明。

重大議題評估流程



永續議題蒐集與彙整

參考永續標準與規範(GRI、SASB、TCFD)、聯合國永續發展目標(SDGs)、ESG評估機構(DJSI、MSCI、CDP)、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法、利害關係人關注議題、價值鏈上下游(同業、主要客戶)自有主題、產業特性與相關規範及永續顧問建議等，彙整共**24個**永續議題。



雙重大性衝擊評價

外部衝擊：評估每項主題因本公司經濟活動所產生之「實際」、「潛在」、「正面」及「負面」衝擊。

內部衝擊：評估每項主題對本公司可能產生之正面及負面衝擊。

利害關係人鑑別

評估每項主題利益受到或可能受到本公司經濟活動影響的個人或群體。

衝擊排序

分別針對「正面」及「負面」衝擊排序，並就排序結果進行討論與確認。

確認重大性

透過企業永續辦公室(ESG Office)及外部永續專家顧問綜合考量各項ESG永續議題的衝擊分數後，擇定出**13項**優先報導之重大永續議題。

檢視與核准

擇定之優先報導主題，由企業永續辦公室(ESG office)主席江燕瑩副總經理核準後，於6月呈董事會核定。

目標與策略

依據重大主題，回應本公司管理方針，並訂定目標與策略，定期檢討與調整。

衝擊顯著性評估方法

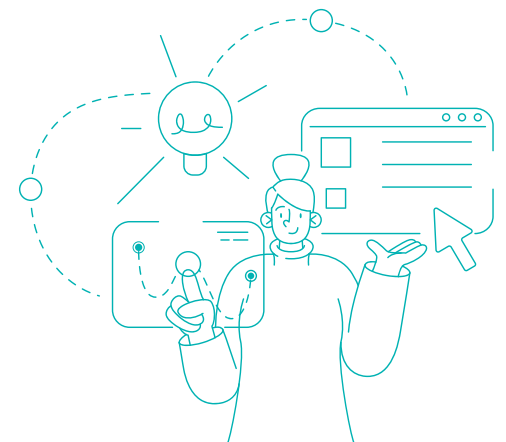
	衝擊顯著性評估	預期影響之利害關係人
對外衝擊	ESG Office之最高主管，依致伸實際管理情形，評估因營運活動對每項永續議題之經濟、環境、人群（包含其人權）造成（或可能造成）的影響，並將涉及人權的議題加重給分 - 評估負面衝擊的顯著程度 ➡ - 評估正面衝擊的顯著程度 ➡ - 實際衝擊 - 潛在衝擊 - 嚴重性（規模、範疇及補救難易度）、可能性 - 規模及範疇、可能性 - 以2022年為主（或近年）是否有發生實際衝擊事件進行顯著程度評估 - 以未來是否可能發生潛在衝擊事件進行顯著程度推估	➡ 評估每項主題利益受到或可能受到致伸經濟活動影響的個人或群體。
對內衝擊	依致伸實際管理情形，評估每項主題對致伸可能或實際產生之正面及負面衝擊	
衝擊計算	- 負面衝擊重大性分數：對外負面衝擊度（嚴重性 × 可能性）× 對內負面衝擊度 - 正面衝擊重大性分數：對外正面衝擊度（規模及範疇 × 可能性）× 對內正面衝擊度	

註：正負面衝擊分數各為1~4分。

重大性議題擇定

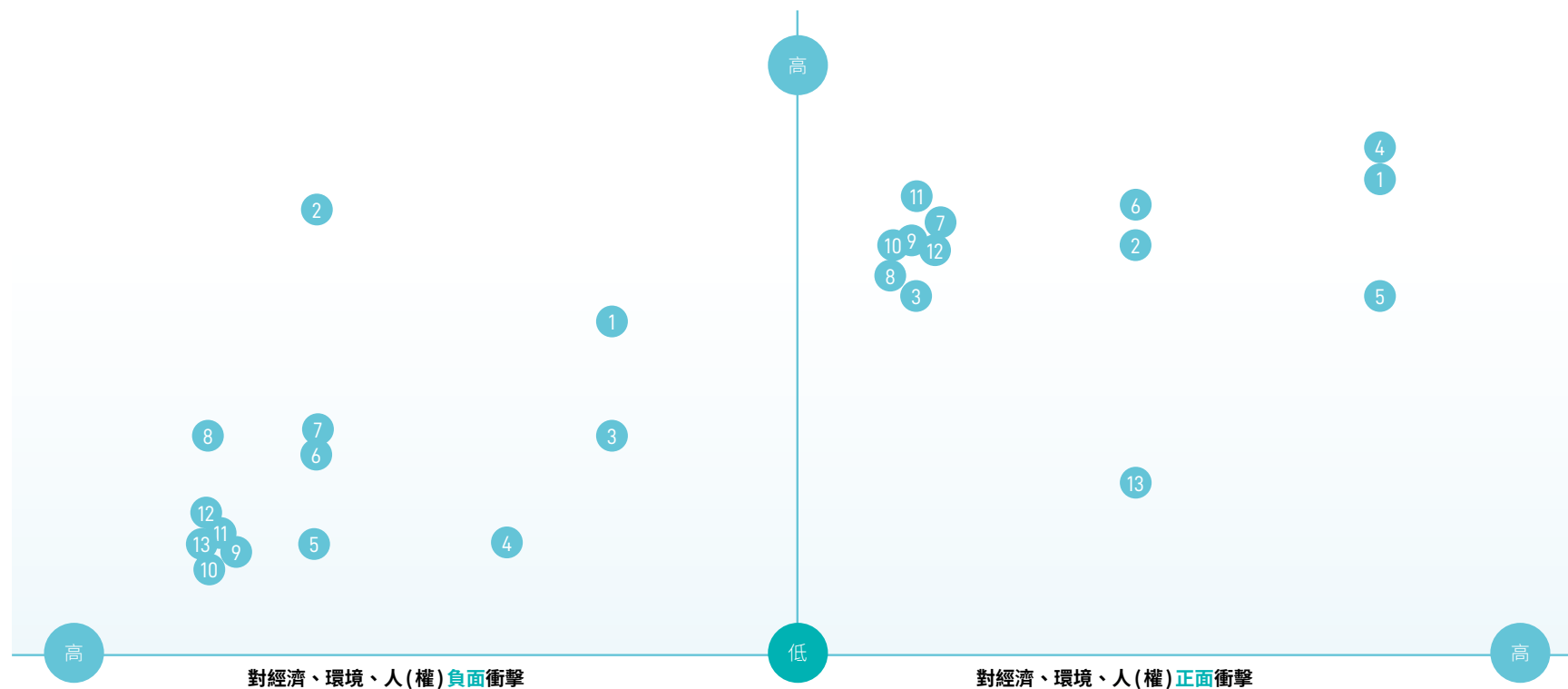
透過企業永續辦公室(ESG Office)及外部永續專家顧問綜合考量各項ESG永續議題的衝擊分數後，擇定出13項優先報導之重大永續議題，其餘為一般議題。並經由企業永續辦公室(ESG office)主席江燕瑩副總經理核準後，於2023年6月呈董事會核定。

本年度重大性議題，因重大性議題評估方法調整，且本年在永續議題蒐集時經過彙整與收斂，故重大性議題鑑別結果與前一年度相比，主要差異為「法規遵循」、「綠色創新與生命週期管理（原名稱為：創新研發）」、「產品健康與安全（原名稱為綠色產品健康與安全）降為一般議題，「多元平等」、「勞資關係」、「勞動人權」、「氣候變遷因應」增列為本年度重大議題，其餘未有重大改變，僅議題名稱與呈現方式不同。

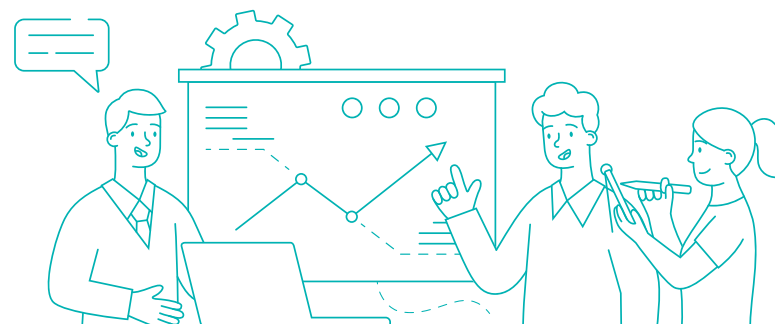


重大性議題正負面衝擊矩陣

對致伸營運衝擊程度



- | | |
|-----------|------------|
| 1 職業健康與安全 | 8 人才發展與培育 |
| 2 經濟績效 | 9 誠信經營 |
| 3 氣候變遷因應 | 10 多元平等 |
| 4 隱私與資通安全 | 11 勞動人權 |
| 5 人才招聘與留任 | 12 供應鏈永續管理 |
| 6 風險管理 | 13 公司治理 |
| 7 勞資關係 | |



重大性議題衝擊說明

重大議題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之利害關係人							永續準則 (議題) 呼應	對應章節
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		
職業健康與安全*	建立健康安全工作環境是致伸照顧員工的最基本條件，2022年集團無重大職業災害及職業病發生，惟主要生產據點可記錄之職業傷害共計25件，致伸積極強化風險減緩與預防措施，並實施健康服務與促進活動打造永續健康職場，保障所有工作者健康安全人權保障。	●	●		●	●	●		【GRI】 職業安全衛生：403 【GRI】 當地社區：413-2 【證交所】 永續揭露指標編號四 【DJSI】 職業健康與安全	6.7 健康與安全
	正面衝擊(12.6) > 負面衝擊(9.3)									
經濟績效	公司每年營收及獲利穩定成長，現金流管理得當，可以支應未來成長所需投資及配發穩定之股利，ROE逐年提升。	●	●	●	●	●	●	●	【GRI】 經濟績效：201-1、201-4	3.4 經營績效
	正面衝擊(10.95) > 負面衝擊(6.4)									
氣候變遷因應*	致伸集團溫室氣體年排放量未屬高碳排產業，且公司持續進行減量與再生能源使用計畫、設定減量目標等，並積極呼應及加入RE100、SBTI、揭露TCFD等倡議，用具體行動減緩氣候變遷產生之負面影響。	●	●	●		●	●	●	【GRI】 經濟績效：201-2 【GRI】 能源：302-1、321-3~4 【GRI】 排放：305-1~305-5 【證交所】 永續揭露指標編號一、專章揭露氣候相關資訊(附表二) 【TCFD】 氣候相關財務揭露 【DJSI】 氣候策略、運營生態效率 【MSCI】 潔淨科技機會	4.1 氣候變遷財務揭露
	正面衝擊(9.45) > 負面衝擊(6.2)									

註1：上表依正、負面衝擊的平均分數排序。 註2：①政府/主管機關、②客戶、③股東/投資人/金融機構/外部評比機構、④員工、⑤供應商/承攬商/外包商、⑥當地社區、⑦非政府組織/非營利組織。

註3：呼應之永續倡議或法規：DJSI-電腦及外圍設備和辦公電子產品、MSCI-電子設備、儀器和組件、SASB-技術與通訊/硬體、證交所永續揭露指標-電子零組件業。

註4：「*」為近年有實際發生負面衝擊之事件，補救措施將於各管理方針說明。

重大議題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之利害關係人							永續準則 (議題) 呼應	對應章節
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		
隱私與資通安全*	本公司已於2018年通過「ISO 27001:2013」國際標準認證，2022年迪芬尼也接續導入，且預期2024年始集團全面導入ISO 27001，確保資通安全有效管理。惟2022年8月發生勒索病毒攻擊事件，但資訊系統部門一天的時間就將危機解除，且未發生任何實質損失。 正面衝擊 (12.6) > 負面衝擊 (2.55)	●	●	●	●	●			【GRI】 客戶隱私：418 【DJSI】 信息安全/網絡安全和系統可用性、隱私保護	3.7 隱私與資通安全
人才招聘與留任	致伸集團與員工保持良好的互動關係，並提供完善且優於法規之員工薪資與福利，吸引員工並增加員工敬業度與向心力，且於2022年獲得亞洲最佳雇主獎。故因公司市場地位或薪資福利問題造成的人才競爭力問題較低，但可能會因為大環境少子化問題，未來可能會因此造成人才短缺的狀況發生。 正面衝擊 (12.6) > 負面衝擊 (1.6)	●	●	●	●				【GRI】 市場地位：202 【GRI】 勞雇關係：401-1~401-3 【GRI】 經濟績效：201-3 【DJSI】 人才吸引與留存 【MSCI】 勞工管理	6.3 人才招聘與留任
風險管理	致伸2021年11月於董事會下新增風險管理委員會，並由風險評估小組成員每年至少召開一次風險與機會鑑別會議，評估與公司永續營運、氣候變遷等相關相關風險，經相關單位研討後擬定對應策略並呈報董事會，強化企業風險管理。致伸近年無重大風險事件發生。 正面衝擊 (10.95) > 負面衝擊 (3.2)	●	●	●	●	●	●		【GRI】 經濟績效：201-2 【DJSI】 風險與危機管理	3.6 風險管理 4.1 氣候變遷財務揭露

註1：上表依正、負面衝擊的平均分數排序。 註2：①政府/主管機關、②客戶、③股東/投資人/金融機構/外部評比機構、④員工、⑤供應商/承攬商/外包商、⑥當地社區、⑦非政府組織/非營利組織。

註3：呼應之永續倡議或法規：DJSI-電腦及外圍設備和辦公電子產品、MSCI-電子設備、儀器和組件、SASB-技術與通訊/硬體、證交所永續揭露指標-電子零組件業。

註4：「*」為近年有實際發生負面衝擊之事件，補救措施將於各管理方針說明。

重大議題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之利害關係人							永續準則 (議題) 呼應	對應章節
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		
勞資關係	致伸有完整績效考核制度，在員工績效不理想時即啟動員工績效改善計畫，完整輔導完後如還是無法達到績效目標，才會進入資遣程序。如有因營運變更需資遣員工之情形，但致伸均會與員工充份溝通，2022年未發生勞資爭議問題。	●	●	●	●				【GRI】 勞資關係：402	6.1 人權管理 6.3 人才招募與留任
	正面衝擊 (9.45) > 負面衝擊 (3.2)									
人才發展與培育	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，也激發員工無限潛能，探索全新職涯與機會。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畫，讓每一位致伸人都能超越自我，開啟無限潛能。		●	●	●	●			【GRI】 教育訓練：404 【DJSI】 人力資本開發	6.6 人才發展與培育
	正面衝擊 (9.45) > 負面衝擊 (2.1)									
誠信經營	DJSI 等各大國際永續評比以及客戶皆重視公司誠信經營表現，影響其企業的信譽及客戶的信賴度，誠信經營評比分數高也會影響投資人的投資意願。致伸科技以高標準落實誠信經營，設有完善的檢舉及吹哨人保護機制，將相關負面衝擊降至最低。	●	●	●	●	●			【GRI】 反貪腐：205-2、205-3 【證交所】 永續揭露指標編號七 【DJSI】 商業道德、政策影響 【MSCI】 誠信經營	3.3 道德誠信
	正面衝擊 (9.45) > 負面衝擊 (1.05)									

註1：上表依正、負面衝擊的平均分數排序。 註2：①政府/主管機關、②客戶、③股東/投資人/金融機構/外部評比機構、④員工、⑤供應商/承攬商/外包商、⑥當地社區、⑦非政府組織/非營利組織。

註3：呼應之永續倡議或法規：DJSI-電腦及外圍設備和辦公電子產品、MSCI-電子設備、儀器和組件、SASB-技術與通訊/硬體、證交所永續揭露指標-電子零組件業。

註4：「*」為近年有實際發生負面衝擊之事件，補救措施將於各管理方針說明。

重大議題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之利害關係人							永續準則 (議題) 呼應	對應章節
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		
多元平等	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。致伸集團未曾發生因就業平等、歧視等問題，導致罷工或招募問題。	●	●		●				【GRI】 員工多元化與平等機會：405 【DJSI】 勞動實踐指標 【SASB】 員工多元化與包容性	6.1 人權管理 6.2 人力概況
	正面衝擊 (9.45) > 負面衝擊 (1.05)									
勞動人權	致伸集團平等對待每一位致伸同仁，訂有人權政策，且各據點定期進行人權風險評估，並針對風險項目追蹤及確認因應措施，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底根絕抵償勞工、未足齡勞工和超時工作問題。2022年年致伸集團皆未發生任何違反勞動人權之事件發生。	●	●	●	●	●		●	【GRI】 不歧視：406 【GRI】 童工：408 【GRI】 強迫與強制勞動：409 【DJSI】 勞動實踐指標、人權	6.1 人權管理
	正面衝擊 (9.45) > 負面衝擊 (1.05)									
供應鏈永續管理	致伸集團未發生因未管理而產生的負面衝擊。我們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。此外，預計自2023起針對供應鏈加入「氣候變遷」、「排放」等資訊進行管理。	●	●	●		●			【GRI】 供應商環境評估：308 【GRI】 童工：408 【GRI】 強迫與強制勞動：409 【GRI】 供應商社會評估：414 【證交所】 永續揭露指標編號六 【DJSI】 供應鏈管理 【SASB】 供應鏈管理、原料採購 【MSCI】 有爭議的採購	5.2 永續供應鏈管理
	正面衝擊 (9.45) > 負面衝擊 (1.05)									
公司治理	董事會具獨立性且多元，跨產業經驗豐富，且董事績效由外部專業機構評比皆為優異，可吸引對於公司治理之專業機構投資人長期投資。致伸集團未曾發生公司治理相關負面事件。	●	●	●	●	●			【DJSI】 公司治理 【MSCI】 公司治理	3.2 治理運作
	正面衝擊 (7.3) > 負面衝擊 (1.05)									

註1：上表依正、負面衝擊的平均分數排序。 註2：①政府/主管機關、②客戶、③股東/投資人/金融機構/外部評比機構、④員工、⑤供應商/承攬商/外包商、⑥當地社區、⑦非政府組織/非營利組織。

註3：呼應之永續倡議或法規：DJSI-電腦及外圍設備和辦公電子產品、MSCI-電子設備、儀器和組件、SASB-技術與通訊/硬體、證交所永續揭露指標-電子零組件業。

註4：「*」為近年有實際發生負面衝擊之事件，補救措施將於各管理方針說明。

03

公司治理

- 3.1 治理架構
- 3.2 治理運作
- 3.3 道德誠信
- 3.4 經營績效
- 3.5 創新與服務
- 3.6 風險管理
- 3.7 隱私與資通安全



公司經營治理

重大性議題：誠信經營、公司治理

管理目的及重要性

為防範公司發生財務及非財務損失等風險，並增加利害關係人對本公司之長期信賴，致伸集團以誠信、合法、透明堅定奉行經營宗旨，除了符合法律規範，也要求所有員工從事商業行為時，應以誠實、信用、遵紀守法原則進行鞭策，對外資訊透明並充分揭露，將可有助於本公司各項業務之永續發展。

負面衝擊的涉入程度

若發生誠信經營、公司治理等事件，將為組織直接造成之衝擊。

補救機制

若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。

短期目標

目標達成率

中長期目標

- 上市櫃公司治理評鑑維持於前5%的排名
 - 獨立董事佔比50%以上
 - 女性或外國籍董事佔比10%以上
 - 強化董事會結構與運作
 - 維護股東權益及平等對待股東
 - 提升資訊透明度
 - 100%處理道德相關投訴事件
 - 遵守相關法規，避免重大裁罰事件發生
- ☺ 2022年公司治理評鑑列名前5%
 - ☺ 獨立董事席次佔比達50%
 - ☺ 女性或外國籍董事佔比12.5%
 - ☺ 本公司2022年董事會及功能性委員會內部績效評估依據前述辦法進行內部評估，已於2022年底完成，平均分數為4.98分優(同意)~5分極優(非常同意)之間，並於2023年提報董事會
 - ☺ 全體董事進修時數100%符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定
 - ☺ 本公司董事會至少每季召開一次會議2022年度共計召開10次董事會議，全體董事之平均出席率為100%
 - ☺ 營運稽核單位已依2022年度內部稽核計畫，100%完成計畫執行，並每季向審計委員會報告重大查核發現
 - ☺ 致伸集團新人100%接受誠信道德相關訓練
 - ☺ 2022年零違反社會、經濟法規及罰款事件

- 2024~2027年度期間女性或外國籍董事佔比達到20%以上。2030~2033年度期間女性或外國籍董事佔比達到30%以上
- 參與道瓊永續指數(Dow Jones Sustainability Indices, 簡稱DJSI)問卷揭露評比
- 落實誠信經營與反貪腐宣導訓練，杜絕任何不誠信行為
- 遵守相關法規，避免裁罰事件發生

績效管理成果

- 提名委員會運作成熟，遵循提名審查之標準及作業流程。
- 股東會採用電子投票，落實董事選舉全面採候選人提名制。
- 榮獲2022年天下雜誌永續公民獎大型企業組第28名。
- 2022年榮獲TCSA企業永續報告獎-電子資訊製造業白金獎。
- 2022年榮獲TCSA台灣100大永續典範企業獎。
- 2022年首次參與DJSI資訊揭露，CSA總分約在全球ITC產業(合計427間企業)，排名前5%，分數表現高於全球ITC產業平均。

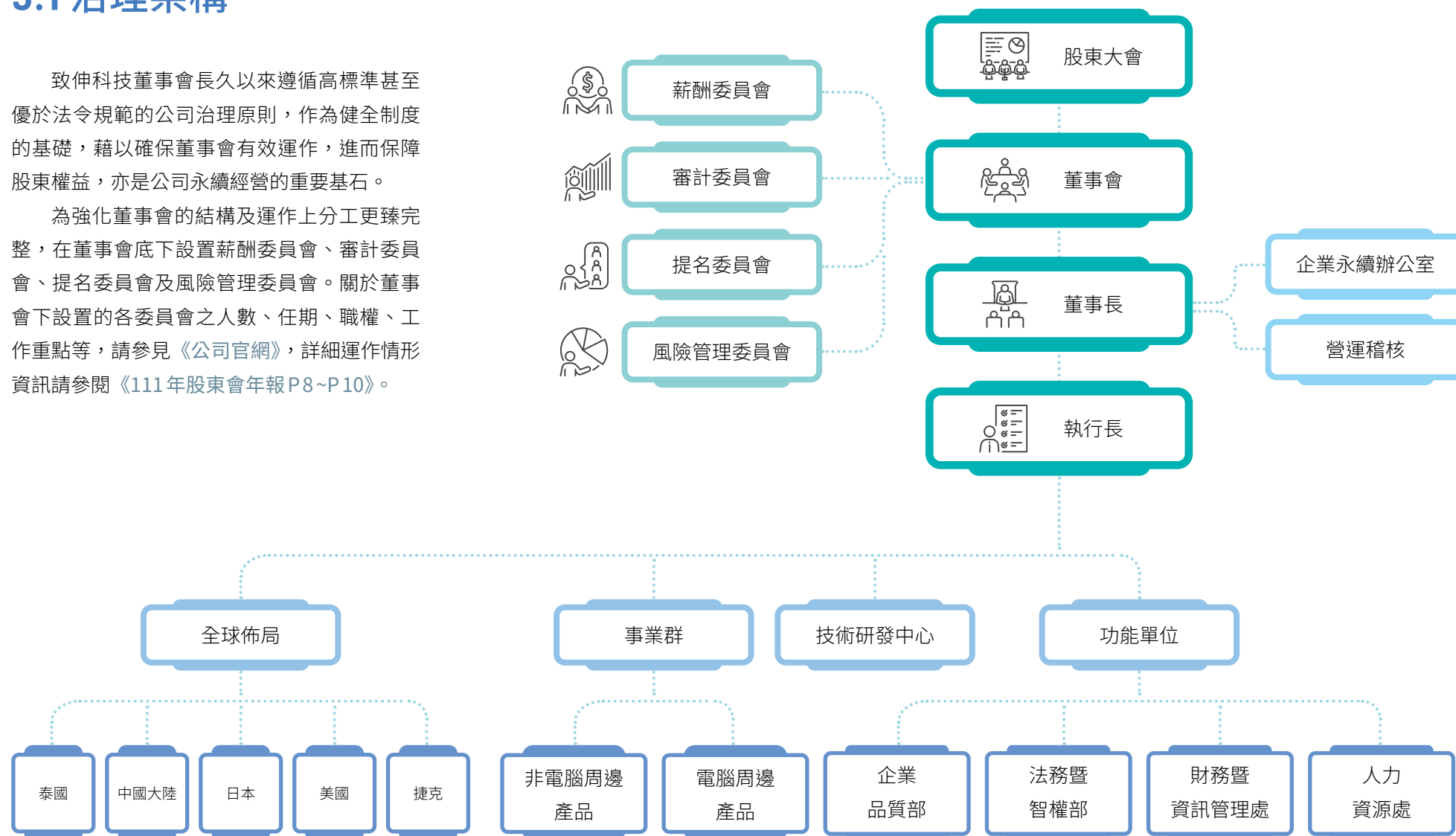


註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☺ 未達成目標

3.1 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。

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、提名委員會及風險管理委員會。關於董事會下設置的各委員會之人數、任期、職權、工作重點等，請參見《公司官網》，詳細運作情形資訊請參閱《111年股東會年報P8~P10》。

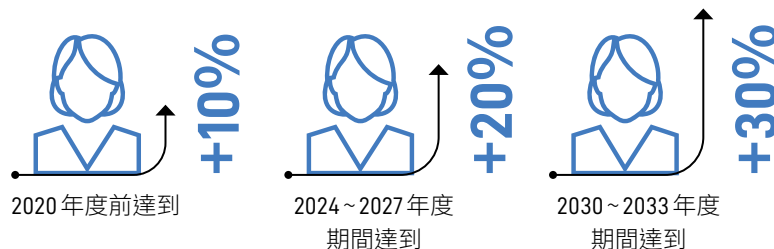


董事會組成

致伸科技的董事會成員採候選人提名制後，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。本屆董事會任期自2021年7月13日至2024年7月12日止，至少每季召開一次會議，2022年共計召開10次董事會議，全體董事之平均出席率為100%。梁立省先生為致伸科技原始創辦人（於2023年5月底退休），本公司董事長與總經理為同一位，主要為因應產業快速變化，可加速全球化布局及決策效率。對此，本公司目前董事會已有過半數董事未兼任員工或經理人，並增加獨立董事席次強化董事會結構，此外，考量長遠公司治理之需要，董事會已通過繼任計畫，正積極培養總經理接班人選，並視實際需要於適當時間聘任總經理。董事會成員簡介請參閱《公司官網-董事會及功能委員會》。

本公司重視董事組成多元化，設定董事會多元化之具體階段目標，並由提名委員會於董事評選時進行考量，已兼具不同年齡層並引導漸進式的世代交替。在專業背景方面，均具有管理之背景，除此之外還包括相關產業、研發、行銷、金融之背景。而在董事所具備之專業知識與技能方面，8名董事均具有領導決策和經營管理之知識技能，並且另包括風險管理、資訊科技、財務會計、法律知識等技能。

女性或外國籍董事比例目標



董事會多元化

女性或外國籍董事已達到

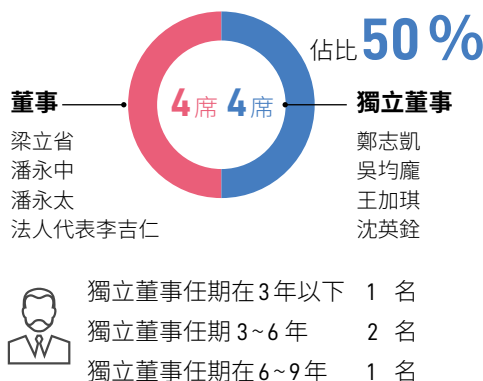
10%

獨立董事席次佔比達

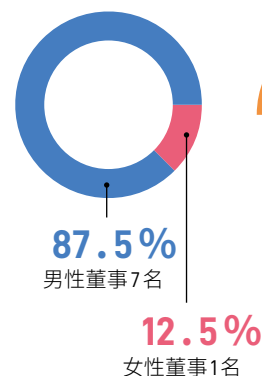
50%

董事性別及年齡組成

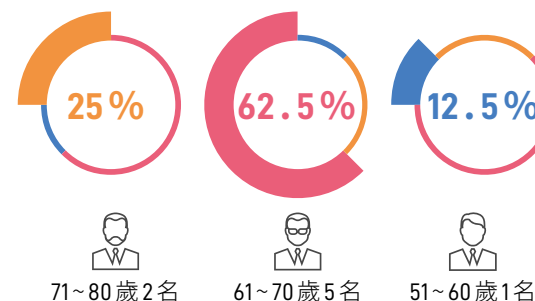
董事會共有8席，均為本國籍



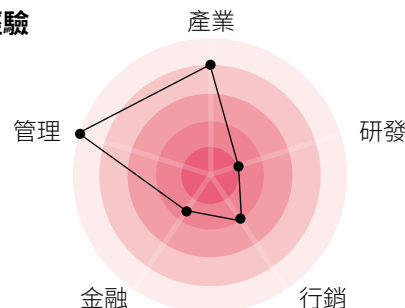
董事性別比例



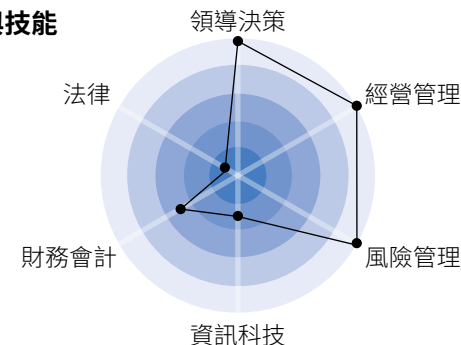
董事年齡分布



董事專業經驗



董事專業知識與技能



3.2 治理運作

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，其委員均為獨立董事，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。

本公司董事酬金，包含董事酬勞及報酬。董事酬勞依公司章程規定，如有獲利應提撥不高於百分之二為董事酬勞，經薪酬委員會議定提請董事會決議通過並向股東會報告；並考量公司營運成果與永續發展，及參酌董事對公司績效貢獻度和董事會績效評估之結果，給予合理報酬。董事長報酬由人力資源處考量競爭環境、營運風險，並依據公司管理辦法及獎金計畫評量提案，經薪酬委員會評估績效結果核定，並送交董事會決議之。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

董事進修

致伸為提升董事會成員職能，依據《致伸科技公司治理實務守則》、《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》及主管機關規範，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，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進修課程，以保持其核心價值及專業優勢與能力。2022年本公司董事共計8人，參加進修時數共計55小時，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。另外，共7位董事（約87.5%）進行企業永續、公司治理及淨零排放等相關教育訓練課程，其中與誠信相關之課程受訓比例約25%，並於平時透過電子郵件宣達方式向全體董事8名進行溝通，溝通完成比例100%。詳細進修資訊請參閱《公司官網》。

董事會及功能委員會績效評估

致伸科技為落實公司治理並提升董事會功能，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，並於年度結束時執行當年度績效評估，本公司已於2017、2020完成董事會及功能性委員會外部績效評估作業。

本公司2022年董事會內部績效評估依據前述辦法進行內部評估，已於2022年底完成。評估單位：財務暨管理處。評估係以問卷方式進行。針對董事會績效評估、董事成員績效評估、審計委員會、薪酬委員會、提名委員會及風險委員會績效評估皆介於優至極優之間，董事針對各項指標問卷，獲得平均分數為4.98分，介於4分優（同意）~5分極優（非常同意）之間，代表董事對公司董事會涵蓋各功能性委員會現行制度完備與運作流暢的認同。2022年度內部績效評估之綜合結果已於2023年1月17日提報董事會，下一次外部評估預計於2023年執行。詳細董事會績效評估資訊暨執行外部評估之結果，請參閱《公司網站》揭露。

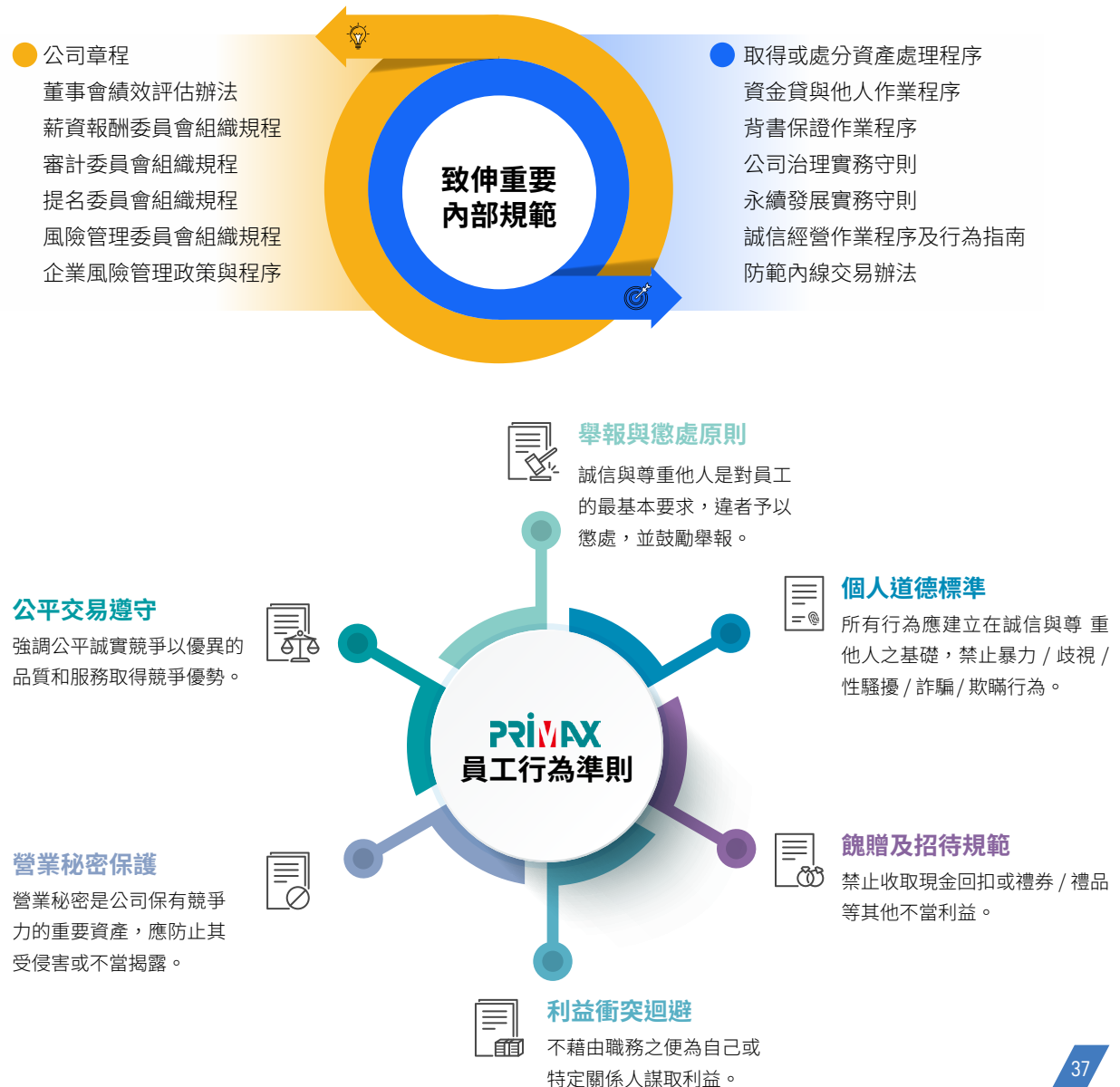


3.3 道德誠信

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，並規劃於2023年訂定反貪腐政策。

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。

同時，針對特定職位進行定期輪調，職務內容包括但不限於採購、品管、行政、倉庫、物料資材控管等，具體的特定職位定義及資格由輪調指導委員會決議，於每年年初公告輪調方針，由人力資源處依年度方針協商各部門的輪調計畫，並媒合輪調職位及人員，編製「集團年度輪調計畫」供指導委員會審核確定，以防範和降低不當收益的風險，保持組織活化。



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，2022年致伸各據點新進人員共計4,323人，總受訓時數為4,323小時，新人受訓比例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；而迪芬尼惠州2022年舉辦0.5小時的RBA基礎教育訓練(包含道德誠信)，共6,378名員工及非員工工作者接受教育訓練，總訓練時數為3,144.5小時，新人受訓比例100%（其他據點尚未進行新人RBA基礎教育訓練及既有員工訓練）。

除了員工之外，致伸每年攜手第三方公證逐步展開供應商年度社會責任培訓，培訓內容主要以RBA行為準則為主，包括勞工、健康與安全、環境、道德規範等四大主題，除了透過GPMS系統向所有供應商溝通RBA COC V7.0標準，並安排相關培訓課程，讓供應商了解致伸對於上述議題的關注程度。《詳細供應商培訓比例請參考永續供應鏈章節》

落實利益迴避原則

本公司訂有「公司治理實務守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，規範董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，對董事會所列議案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。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《111年股東會年報P23》公司治理運作情形章節。

完善的內部稽核機制

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」、「控制作業」、「資訊與溝通」、「監督作業」五種要素組成的內部檢核實施細則。

本公司設立營運稽核單位，包含1位稽核主管及2位專責人員。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2022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。詳細獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情況，請參閱公司網站。



3.4 經營績效

營運發展管理

重大性議題：經濟績效

管理目的及重要性

持續強化公司的研發與技術的競爭優勢，並投入資源用於新產品及新技術的開發設計以及生產製程的提升與改善，同時發展生態設計手法及推動各項智慧生產的創新，以提升效率、降低成本並減少產品與製程對環境的衝擊，在因應氣候變遷的轉型下，維持公司競爭力，繼而帶給員工穩定的工作環境，讓公司得以永續經營。

負面衝擊的涉入程度

若發生經濟績效負面事件，將為組織直接造成之衝擊。

補救機制

若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。

短期目標

- 完成產品 Ecodesign 管理系統
- 持續提升公司相關產品市場佔有率及降低成本結構
- 持續增加產品研發投資經費

目標達成率

- ☺ 專案進行中，預計 2022 年完成
- ☺ 包含新產品領域的非電腦週邊產品事業群營收較前一年度增加約 34 %
- ☺ 2022 年投入之研發費用共計 3,366 百萬元，佔營業收入比例 4.25 %，較 2021 年增加 0.19 %

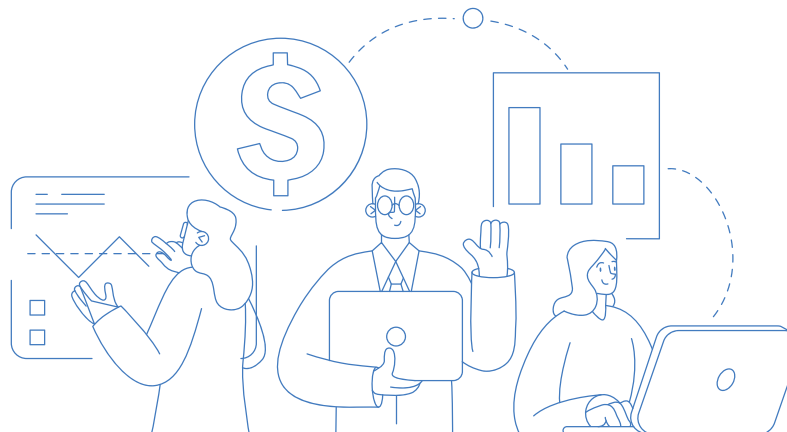
中長期目標

- 業績穩定成長及獲利提升
- 結合核心技術發展醫療、智慧汽車、專業聲學等領域新產品，其營業額佔提升至 25 %

績效管理成果

- 致伸科技於 2022 年在營收穩定增長下，集團獲利再創高峰，合併營業收入淨額與前一年相比約成長 11%，合併稅後淨利則增加 20 %。
- 泰國生產據點於 2022 年度持續擴大生產及出貨，並達到穩定的製造成本水準，符合集團生產製造分散的策略目標。

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標



經濟績效

致伸科技於2022年在穩健的營運管理與健全的財務體質基礎下，集團獲利創下歷史新高。在疫情之下，集團不僅業務穩定成長，同時優化產品組合，提升附加價值與獲利貢獻。本公司在車載、安全生活、居家辦公、聲學及智慧城市等領域持續拓展，推升毛利率成長；電腦週邊之產品出貨由於集團針對供應鏈風險進行管理，大幅降低終端需求所受的影響，同一時間集團營運現金流量更較前期大幅增長。在全球佈局上，泰國生產據點於2022年度持續擴大生產及出貨，並達到穩定的製造成本水準，符合集團生產製造分散的策略目標。

綜觀2022年，本集團全球合併營業收入淨額為新台幣79,240,765仟元，與2021年度之新台幣71,649,849仟元相比，成長約10.6%。2022年度合併稅後淨利為新台幣2,868,961仟元，與2021年度之新台幣2,393,221仟元相比，增加約19.9%。

2022年致伸集團合併營收及獲利

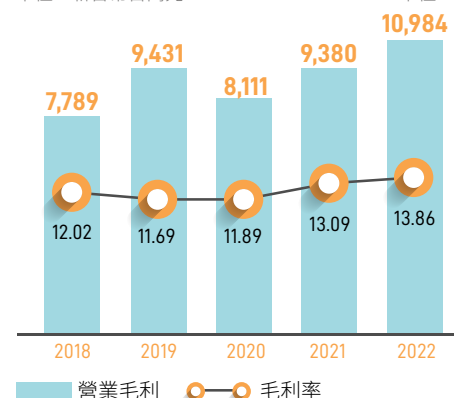
單位：新台幣仟元

營收收入淨額	79,240,765
營業成本	68,256,490
營業毛利	10,984,275
營業費用	7,639,502
營業利益	3,344,773
營業外收入及支出	284,191
員工薪資和福利	9,792,254
支付出資人的款項(股利)	1,411,230
支付政府的款項(所得稅、營業稅、VAT等稅款)	1,795,594
社區投資，例如向慈善機構的捐贈(捐贈)	10,364
未分配盈餘	7,433,108
政府補助金額	45,289

營業毛利及毛利率趨勢圖

單位：新台幣百萬元

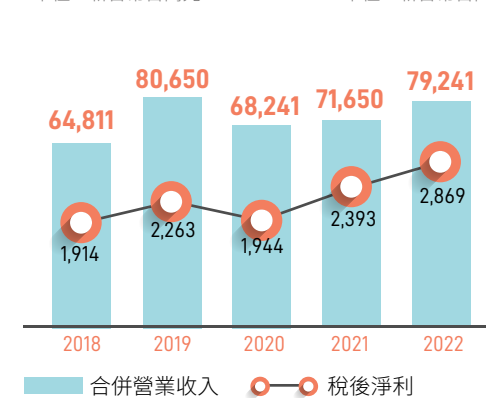
單位：%



合併營業收入及稅後淨利趨勢圖

單位：新台幣百萬元

單位：新台幣百萬元

合併營收較前一年度成長約 **11%**合併稅後淨利較前一年增加約 **20%**

稅務政策



為強化致伸集團之稅務法令遵循及承諾達成企業社會責任，特訂定稅務政策，以降低稅務風險，優化稅後經營成果，維護股東權益。

- 所有營運皆依據相關稅務法律與規定辦理
- 遵循經濟合作暨發展組織(OECD)公布的國際公認移轉訂價準則
- 財務報告資訊透明，稅務揭露已遵循相關規定與準則要求處理
- 不進行只為避稅目的之交易
- 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係
- 公司的重要決策皆考量租稅的影響
- 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估
- 透過持續的人才培養，強化稅務專業能力

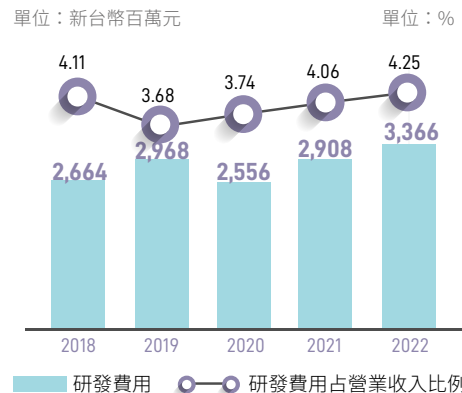
3.5 創新與服務

技術與製造開發

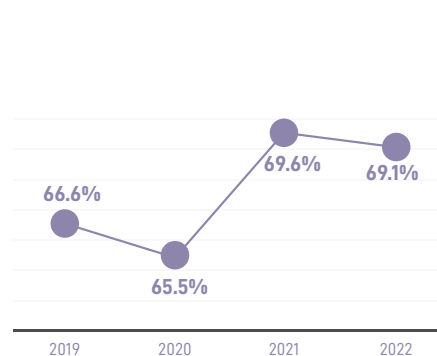
致伸科技持續獲利與成長的主要關鍵就是擁抱創新。致伸技術開發重心在於三感合一的產品應用，也就是整合聲學、視覺和人機介面，在科技不斷更迭的世代，開發出為公司持續獲利之關鍵新技與產品，將業務觸角延伸至每個人的生活環境中。2022年投入之研發費用共計3,366百萬元，佔營業收入比例4.25%，近年研發成果詳如《111年股東會年報P98~P100》。

在生產製造與全球佈局上，致伸科技持續以「臺灣研發、智慧製造、全球運籌」之宗旨服務全球顧客，其中台灣竹北創新中心預計將包括先進實驗室、產學育成中心與新產品製造中心。而在全球製造佈局上，除了中國大陸之主要生產基地外，持續深化泰國製造基地的生產，同時今年度亦將在北美投資設廠，達到區域化服務客戶的目的。

研發費用及其占營業收入比例趨勢圖



研發人員佔比



智慧財產管理

為因應先進科技技術的日新月異並維護得之不易的先進技術成果，致伸科技除持續投入研發資源及定期掌握蒐集與分析與本公司產品相關之市場與技術變化，並推動結合營運目標與研發資源之智慧財產策略如下，持續累積智財權能量以強化競爭優勢。《詳細管理計畫內容請參考公司網站》

1. 專利管理

致伸科技為保護公司研發成果及技術領先地位，對內，公司透過獎勵創新制度，輔以評鑑流程，持續激勵員工提出發明申請；同時建立專利管理及風險控管政策及機制，透過人工智慧工具，系統化管理員工專利申請的數量與品質。對外，則與本地及國外主要市場所在地之專利主管機關密切聯繫與配合，以提升審查效率並取得高品質專利保護，並採取各項有效措施以降低專利風險，本公司並致力於特定產品的競爭者監控，以及相關市場的市場與專利分析。

2. 著作權管理

本公司制定著作權管理辦法及管理程序，規範著作之取得、保存及維護等流程。

3. 營業秘密保護

營業秘密攸關公司營運及技術核心，致伸科技除制定機密資訊管理辦法及管理程序對營業秘密進行管理外，並於員工守則與聘僱契約明定相關規則，以及對員工舉辦教育訓練宣導營業秘密之重要性及保護措施。

智財相關之風險對應措施

致伸科技偶而會接獲第三方或客戶通知，主張本公司之產品或有智慧財產權爭議情事。本公司一向秉持尊重他人著作財產權，敵不犯我、我不犯人之原則，於處理該等爭議時，分析法律、商業及技術各層面擬定因應策略，以保護公司及利害關係人權益。

截止至2022年底共有 **844** 件專利核准、**1,247** 人次獲得相關發明獎項

3.6 風險管理

風險管理

重大性議題：風險管理、氣候變遷因應

管理目的及重要性

為達企業永續經營目標，並符合客戶關注的重要面向及國際趨勢，依循企業風險管理的要求及TCFD的架構，建制風險管理系統，以定期進行營運和氣候變遷風險評鑑及擬定後續對應的策略，降低營運衝擊，並揭露其財務衝擊和機會的相關資訊。

負面衝擊的涉入程度

若發生經濟績效負面事件，將為組織直接造成之衝擊。

補救機制

- 積極做好風險管理，讓公司營運風險降至最低，並增加面對風險應變以及持續營運的能力。
- 若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。

短期目標

- 每年評估並降低1-3年風險對致伸營運之衝擊並呈報董事會
- 每年發布TCFD報告書
- 2023年起，逐步擴大TCFD治理範疇至全球集團營運據點

目標達成率

- 自2021起每年召集風險鑑別小組進行營運及氣候變遷風險評估，2022年度於11月呈報董事會
- 發行第一本致伸科技TCFD報告書
- 增加致伸泰國據點

中長期目標

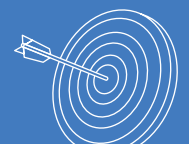
- 因應氣候變遷議題，評估所帶來的風險並制定5年以上策略以降低衝擊
- 2030年全球集團佈建完成TCFD之氣候調適計畫

績效管理成果

- 2022年完成風險評估報告，並於11月由企業永續辦公室主席向董事會進行報告。
- TCFD績效評核獲SGS評定為最高等級的標竿者認證。

註：😊 已達成目標 🟡 持續達成目標中 ☹️ 未達成目標

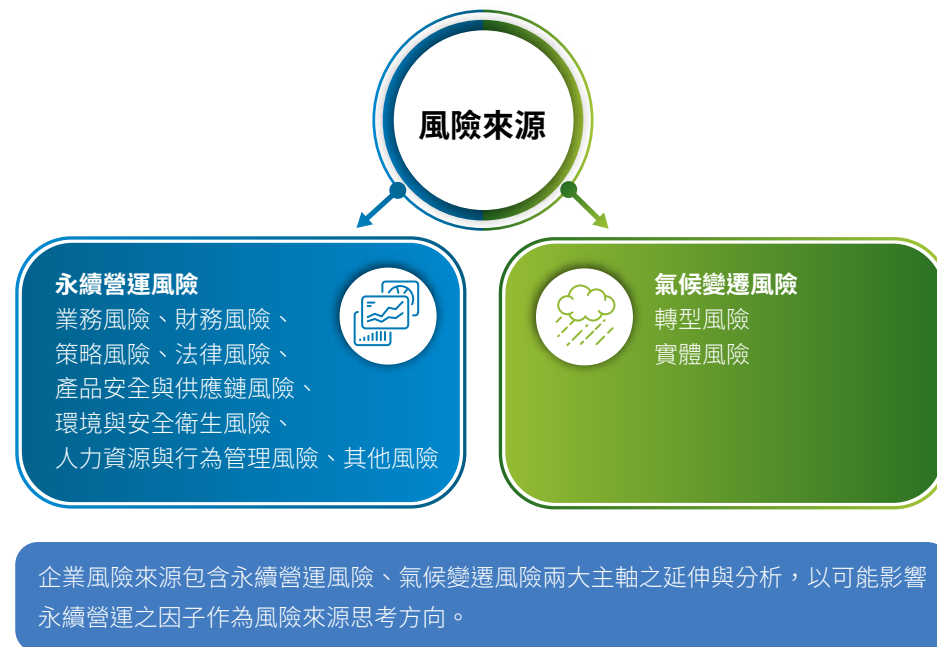
★更多「氣候變遷因應相關資訊」，請參閱本報告書《4 環境永續》章節。



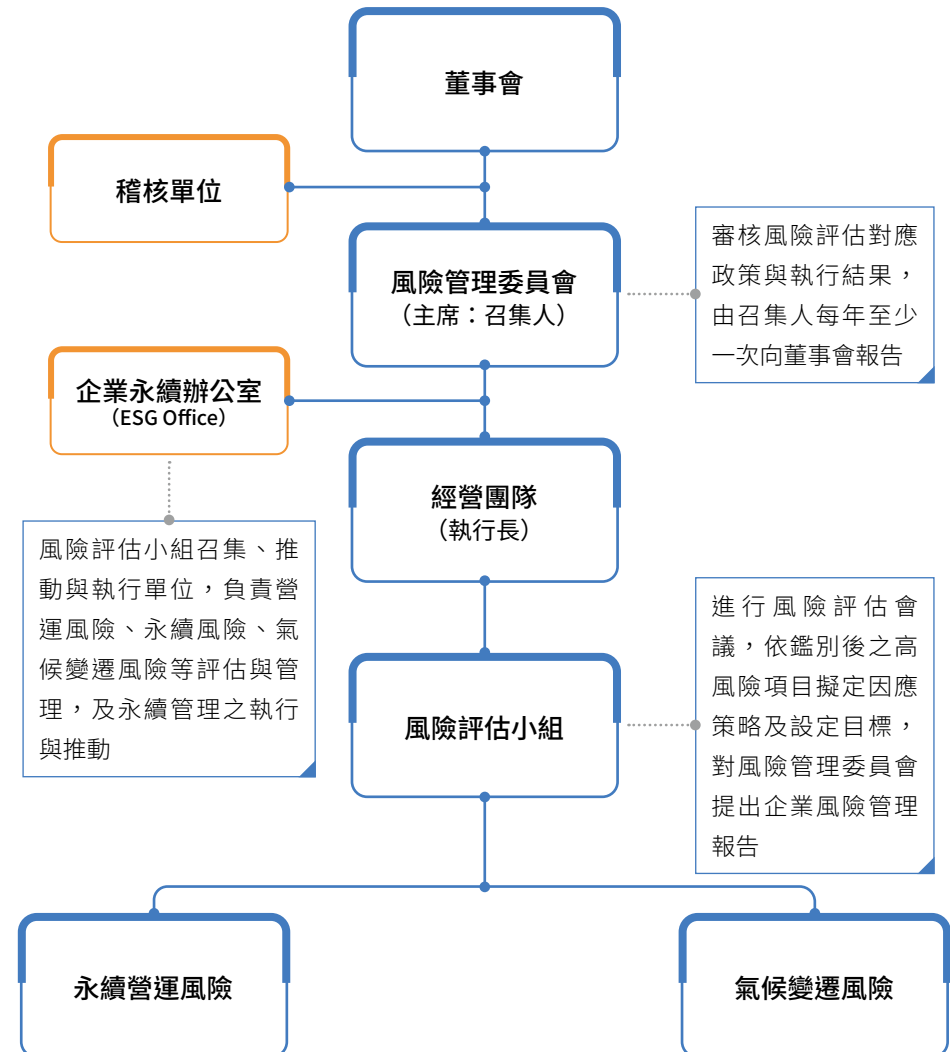
致伸為達企業永續經營目標，符合客戶關注的重要面向及國際趨勢，建制風險管理系統，依企業風險管理的要求，規範風險管理之管理機制，以提升風險管理之作業效能。

致伸經董事會授權企業永續辦公室召集並指派各功能單位成立風險評估小組，每年至少召開一次風險與機會鑑別會議，針對企業永續營運風險、永續風險及氣候變遷風險進行鑑別。2022年度風險鑑別揭露範疇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、泰國致伸等主要營運據點，不包含子公司。

而風險評估小組針對風險來源、風險項目、風險指數之評估，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，提出其相關應對策略，對風險管理委員會提出企業風險管理報告，並由風險管理委員會召集人每年至少一次向董事會報告。



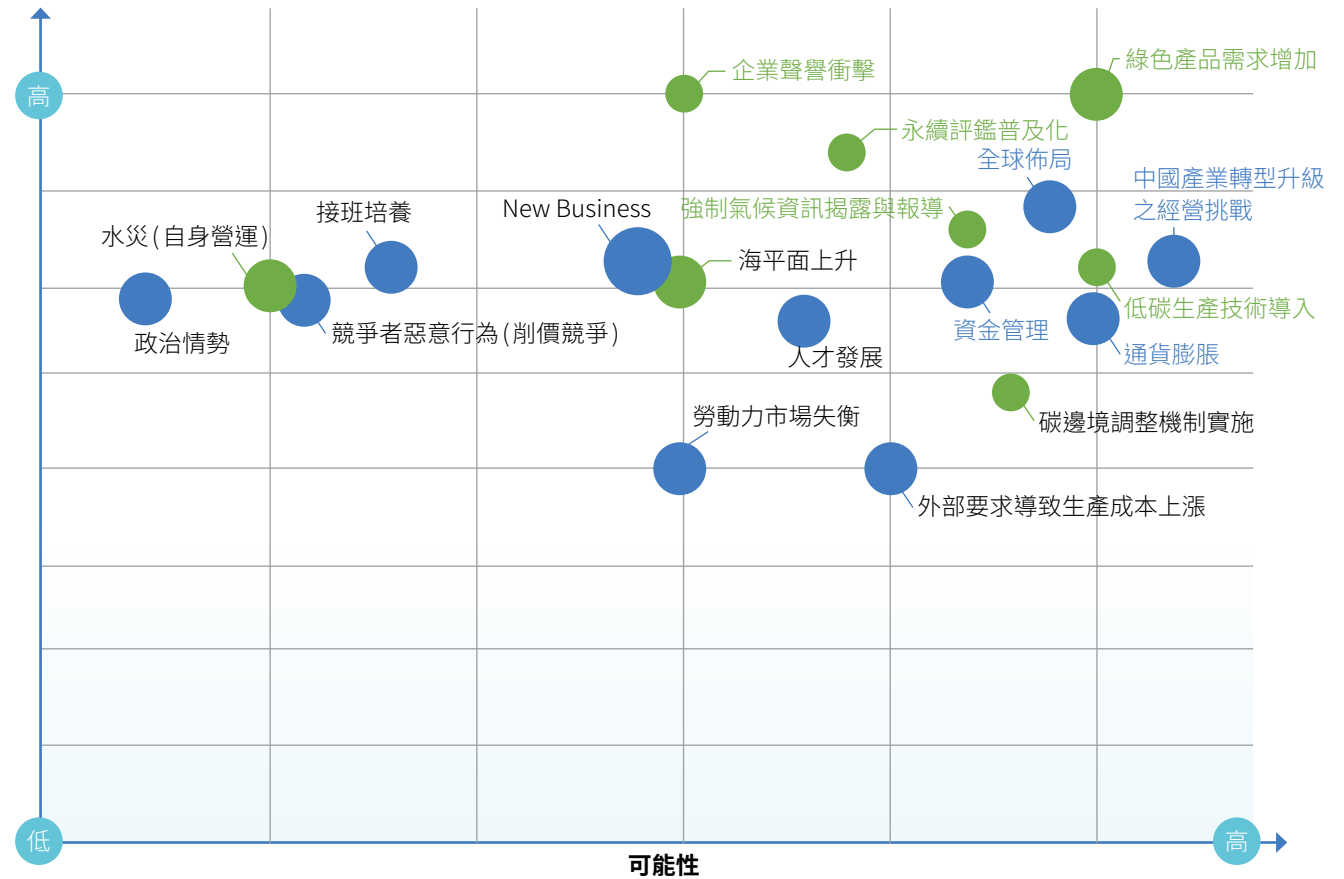
致伸科技風險管理組織架構



2022年，風險評估小組於6月及11月份各召開一次風險評估會議，重新對於各項企業風險進行鑑別，企業風險管理報告已於11月由企業永續辦公室召集人 副總經理江燕瑩向董事會進行報告。本年度共彙集68項風險因子，經風險管理流程鑑別後，評鑑出致伸主要企業風險包括：(1)中國產業升級之經營挑戰、(2)通貨膨脹、(3)全球布局、(4)資金管理、(5)綠色產品需求增加、(6)低碳生產技術導入、(7)強制氣候資訊揭露與報導、(8)未符合客戶ESG要求、(9)永續評鑑普及化，相關風險應對措施如下表所示（氣候變遷風險詳細說明請參閱《4.1 氣候變遷管理》章節）。



2022年致伸科技企業風險矩陣圖



註：1. X軸為風險發生之可能性、Y軸為風險發生之衝擊性、圈圈大小為脆弱度。

2. 上圖僅列示高風險及中風險項目。

3. 藍色為永續營運風險；綠色為氣候變遷風險。

企業風險因應措施

議題	風險主題	風險應對措施
永續營運風險	中國產業轉型升級之經營挑戰	1. 工業4.0的落實，減少初階人力依存度，提昇製造技術。 2. 落實全球製造布局，加速泰國工廠的規模生產，提昇成本競爭力的同時，也分散區域風險，維持生產持續性。 3. 積極落實綠能及碳中和，符合大陸環保相關政策。
	通貨膨脹	1. 持續提升新產品之佔比，提升附加價值，增加主動定價能力。 2. 持續提升人均生產力，嚴格執行季度人力計畫檢核，因應人力成本之增長。 3. 加強資產的週轉管理，提升投資之單位貢獻度，避免閒置及控制投資。 4. 經由售價與成本協商將成本增加壓力與上游和下游共同承擔。
	全球佈局	持續提升中國以外生產製造基地的產值，實現區域生產風險分散的策略；強化原物料現地化採購與供貨，推進供應鏈之區域整合；以工業4.0的思維，導入集團先進製程到各生產據點，以達到品質與成本的目標。
	資金管理	針對供應鏈之資金週轉進行超前部署管理，維持穩健的營運資金產生能力，同時審慎進行資本支出的投資評估與效益追蹤。
氣候變遷風險	綠色產品需求增加	1. 建立完整的綠色設計體系，加強產品綠色設計相關要求，建立內部能力，與配合 SBTi Scope 3 減量目標之承諾，設置管理方案(包含 LCA 分析與各項 ECO 設計手法)，以減少產品對環境與氣候變遷所造成的衝擊。 2. 配合 SBTi Scope 3 減量目標之承諾，深化低碳產品設計能力，使更符合客戶與世界綠色設計需求。 3. 與客戶合作共同規劃創新產品，提升客戶產品形象與價值，使願意接收必要成本，反應於售價上。
	低碳生產技術導入	1. 持續執行能源管理體系，預計更積極導入各項管理節能措施，減少浪費。 2. 積極汰換低效能設施，對空調、空壓、照明等重大能耗設備，積極管理與實施必要汰換，減少溫室氣體排放。 3. 除作業面的節能措施以外，經由各項設計手法與規劃措施，以提高生產效率，減少生產使用空間與製程複雜度，由根本提升資源效率。 4. 評估太陽能、綠能等設備投資之可行性，並積極使用更多的低碳能源來降低碳排放風險及對應成本，以降低碳排放風險及對碳排放價格變化的敏感度。
	強制氣候資訊揭露與報導	1. 導入各項管理系統，強化 ESG 各面向管理績效，降低風險。
	符合客戶 ESG 要求	2. 2021年開始導入 TCFD，鑑別與揭露氣候變遷相關風險資訊，並參與 CDP、DJSI、RE100 等，增加永續績效之展現與溝通，進一步爭取貸款利率優惠、增加營收及商譽。
	永續評鑑普及化	

3.7 隱私與資通安全

隱私與資通安全管理

重大性議題：客戶隱私、資通安全

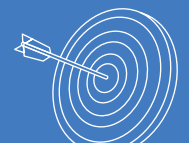
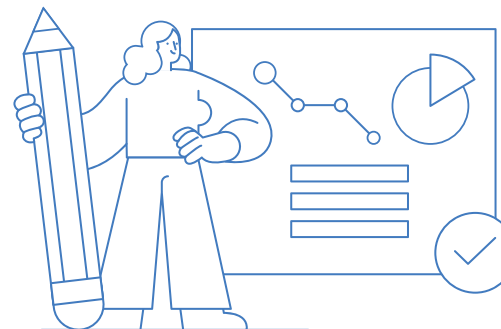
管理目的及重要性 客戶隱私與機密資訊保護是客戶多年來願意與本公司建立合作關係的主要原因，因此集團致力於保護客戶資訊安全以維護客戶的權益，並將其視為本公司最重要的資通安全管理目標。	負面衝擊的涉入程度 若發生資通安全事件，將為組織直接造成之衝擊。	補救機制 - 致伸致力保護客戶資料與公司營業秘密為主要任務，基於客戶合約與保密協議，已建立集團資訊安全管理系統並為了保護客戶及員工隱私訂定機密資料及個人資料管理辦法且持续提升員工資安意識，定期舉辦資安宣導與教育訓練。 - 本公司若發生重大資安事件會依據「資安事件通報及危機處理作業規範」成立資安事件應變組，正確並快速回應資安事件，將資安事件對公司的損害程度降至最低。
--	---	---

短期目標	目標達成率	中長期目標
- 每月執行系統弱點掃描 - 每年執行網路及系統的滲透測試 - 每年執行6次郵件社交工程的演練 - 每年通過ISO 27001資訊安全管理系統續審驗證 - 每年執行員工資通安全教育訓練	☺ 嚴重風險弱點的修補完成率为100% ☺ 高風險滲透弱點的修補完成率为100% ☺ 已達成年度員工社交工程郵件演練測試 ☺ 已通過外部ISO 27001稽核認證 ☺ 共舉辦4場資通安全線上教育訓練課程，共計2,537人次參加	2023~2027年規劃5年期ISO 27001擴大驗證計畫，驗證範圍擴大至集團全球主要營運據點 - 持續強化本公司之資通安全，確保資訊的機密性、完整性、可用性與遵循性，以保障本公司客戶、股東、員工及供應商之權益

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

績效管理成果

- 無發生任何侵犯客戶機敏資料被投訴之情事。
- 無收到來自外部及監管機關的資安相關投訴文件。



致伸集團致力保護客戶資訊安全，以維護客戶的權益。本公司針對客戶隱私與機密資訊訂有管理程序，以「最小權限」為原則，與客戶專案相關並接觸機密敏感資料才可以通過內部申請取得存取資訊的權限，並由集團資安部門定期審查資安相關程序文件，確保適時更新符合客戶需求及要求之資通安全管理強度。

資通安全組織架構

為提升集團安全管理成立了集團資通安全部門，財務暨資訊總經理是最高負責人，資通安全部門負責資通安全政策推動及資源調度事務，由專責資安同仁，確保資通安全各項管理規範與管控措施能有效持續地執行實施。

致伸集團資通安全部門組織架構



致伸集團資通安全管理與持續改善架構



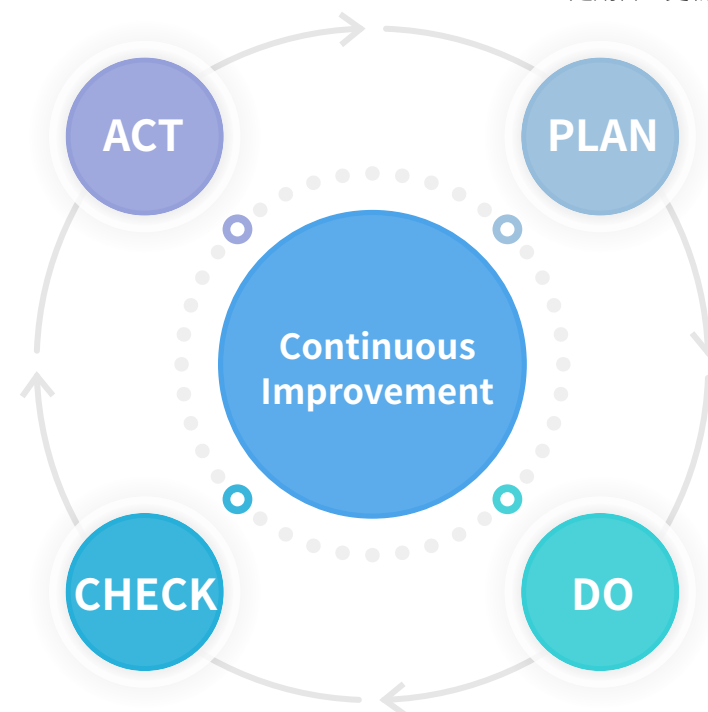
資訊安全持續改善

- 資訊安全不符合與矯正預防
- 資訊安全改善措施審查確認
- 定期執行資安教育訓練與意識宣導



資訊安全管理制度

- 依 PDCA 循環建立符合本公司的資安管理系統
- 建立資訊安全管理制度
- 定期審查更新相關程序文件



資訊安全內部評鑑

- 資訊安全風險自評與評鑑
- 資訊安全內稽計畫與範圍
- 定期執行資安內稽與改善



資訊安全強化策略與管控措施

- 資訊安全事件回應機制
- 資訊安全營運持續管理
- 資訊安全控制措施監控

資通安全管理機制

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：



- 對所有同仁，除新進同仁皆需接受資訊安全宣導外，本公司並定期實施資訊安全宣導及訓練，以強化同仁對客戶隱私與機密資訊的意識。
- 成立直屬於事業部總經理的企業資訊安全組織，負責整合人、流程與技術等三要素，以最高規格看待客戶隱私與機密資訊，並確認相關活動與措施皆能落實，以確認客戶隱私與機密資訊其安全。



- 所有同仁入職與離職前皆需簽屬保密聲明書，才能完成相關入離職手續。
- 在某客戶的專案人員同意(授權)前，禁止將其相關資訊以任何形式向公司內、外的非相關人員透露，並以最小授權為原則。
- 從專案開始、進行中、結束到一直到產品停產的整個程序中，皆需保護客戶隱私與機密資訊。



- 針對惡意程式(Malware)、殭屍網路(Botnet)、電腦病毒(Virus)、勒索軟體(Ransomware)、與駭客(Hack)入侵等資安威脅，持續強化網路安全設備、管理軟體及防毒防駭佈署，建立整個企業的防毒及防駭平台。
- 所有的系統與客戶專案資訊皆有存取控管機制，只有因工作需要而被授權的人員能存取相關資訊。

資通安全管理作為

- 為了符合內部資安規範與外部監管單位的要求，集團已建立資訊安全管理系統及資通安全管理程序且已訂定9項資通安全目標，每月統計達成結果並保留相關記錄。
- 為強化資安防護能力，每年請廠商執行駭客滲透測試，以各式駭客手法分析可能遭遇駭客攻擊的漏洞與情境，針對檢測結果中的高風險項目均會進行改善，透過持續提升資安防護品質。
- 為提升應用系統安全與降低風險，每年定期執行系統設備弱點掃描並對中高風險的弱點進行修補，並已導入電腦資產管理系統、用戶端特權帳號管理、行動裝置安全防護、雙因子認證(MFA)強化機制及特權帳號集中管理機制等，降低機密或敏感性資料異常事件的發生，持續針對惡意或垃圾郵件過濾與透過資安事件管理系統(SIEM)日誌監控並導入資料外洩保護機制(DLP)，以期達成異常即時監控，強化資通安全管理機制。
- 針對公司營運相關重要系統，定期執行資料備份及同地備援機制，強化企業資安風險對應韌性。
- 定期安排一年兩次的資安意識教育訓練及一年6次社交工程演練，經由電子郵件、即時通訊和數位電視等方式，進行資通安全防護和時事案例宣導，強化集團員工的資安意識。此外，已於2018年6月開始投保Cyber Risk Insurance / Commercial Crime Insurance保險，以降低業務中斷所造成的風險損失及求償責任，期望成為於資安治理成熟度表現傑出之企業。
- 本公司已於2018年1月通過「ISO 27001:2013」國際標準認證，目前證書之有效期為2021年2月12日至2024年2月11日，並規劃2023~2027的5年擴大驗證計畫且每年通過第三方驗證公司的續審驗證。

9項資通安全目標

1

電線專線異常中斷時間

2

防毒軟體病毒碼更新
達成率

3

網路設備故障統計

4

資通訊設備未經授權
變更次數統計

5

AD/郵件系統未經申請
而開立帳號事件

6

核心伺服器服務
中斷時間

7

關鍵核心系統備份失敗

8

系統弱點掃描嚴重風險
未修補

9

資訊安全事件次數統計

資通安全風險評鑑

本公司定期盤點資訊資產，更新資產清冊。並且每年評鑑與資訊資產相關的風險，管控高風險項目，以降低風險發生的可能性及產生的衝擊，確保本公司資通安全的長治久安。

致伸已建立全面的網路與電腦相關資安防護措施，但惡意的駭客亦能試圖將電腦病毒、破壞性軟體或勒索軟體導入公司的網路系統，以干擾公司的營運、對進行勒索，取得電腦系統控制權，或窺探機密資訊。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。

為了預防及降低此類攻擊所造成的傷害，持續更新落實相關改進措施，例如：強化網路防火牆與網路控管；依電腦類型建置端點防毒措施；導入新技術加強資料保護及備份；加強釣魚郵件的偵測；並定期執行社交工程郵件測試及員工資安意識訓練。

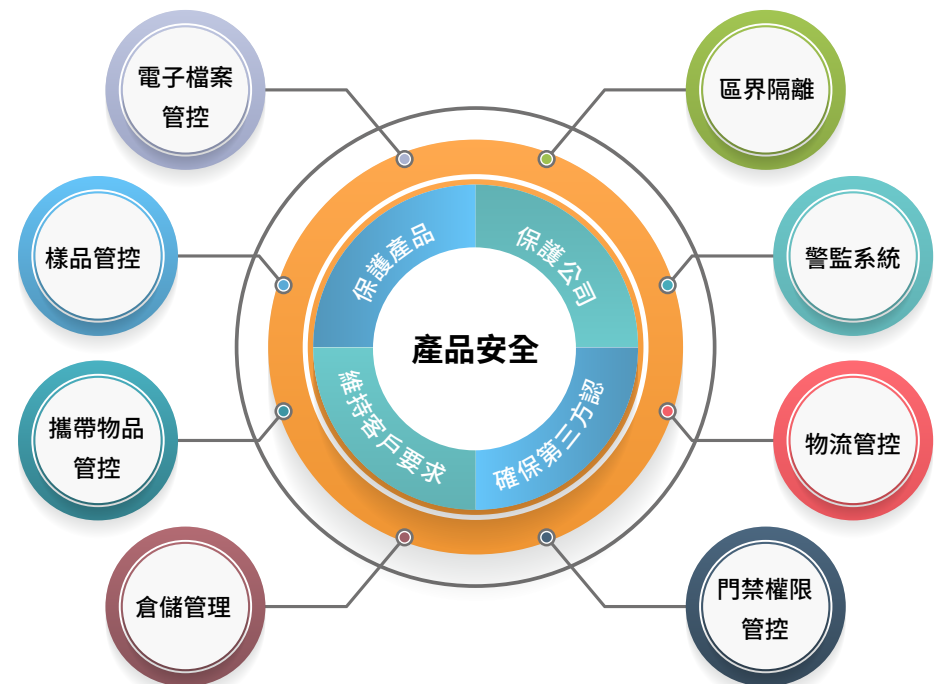
資通安全內部查核

資通安全部門-資安稽核小組依據風險性訂定評估項目，每年會進行資通安全自行評估及檢核作業，並將評估結果及佐證資料，交稽核部覆核。本公司稽核部目前每半年執行一次資訊循環查核，其中資通安全為必要查核項目，並定期至少每年一次將所有查核報告提交審計委員會及董事會。

產品研發與製造安全

公司研發與製造單位一直以來，依據集團資通安全政策及客戶要求與期望，持續進行研發與製造業務，藉由實體與電子等各項管控流程，保護產品機密資訊與製程技術，同時維持客戶要求與相關第三方認證資格。

致伸集團產品包含電腦周邊產品及非電腦週邊產品，若依產品資安風險特性進行區分，電聲產品、OEM 品牌客戶產品、無連接器產品等，因無輸入及軟/硬體更新功能，故不存在資訊安全之疑慮外，其餘產品，致伸從研發階段至成品出貨階段，全程依據客戶要求之安全原則進行，如有任何與安全相關之疑慮，均立即處置矯正，在不影響製程與後續作業流程下，確保產品資訊安全無虞。此外，我們也相當注重產品出貨後之資訊安全，依據產品特性與客戶要求，並經由軟體測試或實體線路隔離等各設計預防措施，嚴格杜絕產品使用期間之可能發生的資安危害(如惡意程式植入等)，避免使用者資訊洩漏風險。



04

環境永續

- 4.1 氣候變遷財務揭露
- 4.2 能源管理
- 4.3 溫室氣體減量
- 4.4 水資源管理
- 4.5 污染防治管理



氣候變遷因應管理

重大性議題：氣候變遷因應

管理目的及重要性

因應氣候變遷對致伸帶來的風險與機會，降低致伸因氣候變遷所造成之營運衝擊，創造新市場機會，積極掌握提升企業形象，善盡企業對社會應盡之責任，並藉此提高管理能力及營運績效。

負面衝擊的涉入程度

若發生風險管理事件，將為組織直接造成或間接促成之衝擊。

補救機制

持續進行減量計畫、再生能源使用計畫、設定減量目標等，並承諾RE 100、碳中和與2050淨零目標，用具體行動減緩氣候變遷產生之負面影響。

短期目標

- 每年減少2%廢棄物產生量，2%一般廢棄物產生量
- 每年減少3%能源密集度(含電力)使用
- 每年減少2%用水量
- 以SBTi 1.50°C方法制定減碳目標：以2019年為基準年，2025年類別1、2較基準年減少30% GHG排放量(CO₂e)

目標達成率

- ☹ 2022年廢棄物產生量增加34.41%
- ☹ 2022年一般廢棄物產生量增加26.24%
- 😊 2022年能源(含電力)使用密度減少5.98%
- 😊 2022年用水量減少4.87%
- 😊 2022年溫室氣體排放量較2019基準年減少53.79%
- 😊 2022年使用再生能源佔總用電量32.60%，總能源使用31.69%
- 😊 台北營運總部取得ISO 14001環境管理系統證書

中長期目標

- 以2020年為基準年，2030年較基準年用水密集度減少40%
- 2030年再生能源使用佔總用電量60%
- 2040年達成類別1、2碳中和目標
- 2040年100%使用再生能源
- 2050年淨零排放

註：1. 😊 已達成目標 😊 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

2. 減碳量計算公式：2021年致伸集團溫室氣體排放密集度 * 2022年合併營收 - 2022年致伸集團溫室氣體排放量(Location Base)

績效管理成果

- 致伸集團2022年無任何因違反環境法規、環保法規之罰款事件。
- 重要製造據點每年推動執行節能方案，2022年減碳量約8,761,443 kgCO₂e^{註2}。
- 2022年致伸集團所有氣體排放100%符合法規標準。
- 2022年東莞東聚、重慶、昆山廠區、惠州迪芬尼、致伸泰國、迪芬尼泰國購買再生能源憑證共抵減3,261萬度電，自2019年起累計共約37,407公噸CO₂e。
- 2022年致伸集團溫室氣體排放密集度較2021年減少45.33%
- 2022年致伸集團能源密集度，較2021年減少5.98%。
- 2022年致伸集團用水密集度，較2021年減少13.99%。
- 2022年致伸集團廢棄物總量，較2021年增加34.31%。
- 2022年東莞東聚、重慶廠區建置太陽能發電設施。共發362,697.23度電。購電協議(PPA)購買太陽能電量205,306 kWh。



4.1 氣候變遷財務揭露

策略

氣候變遷

依聯合國永續發展目標 (SDGs) 之指引，透過氣候相關財務揭露 (TCFD) 過程溝通組織風險與機會，落實組織創新價值及策略執行。

淨零承諾與碳管理

承諾 RE 100 2040 碳中和與 2050 淨零目標，以 SBT 目標設定減碳途徑，達成各階段目標。

生物多樣化

以逐步實踐各項環境保護為目標，將生物多樣性的維護列為潛在關注議題。

致伸密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目之一，持續進行分析與管控，並致力於溫室氣體的調適與減緩工作。致伸集團自 2016 年起進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並取得第三方查證，且參與自願減量計畫、主動揭露溫室氣體管理資訊，提供給利害關係人參考，同時將盤查結果登錄於國家之溫室氣體登錄平台。

面對全球暖化、極端氣候、環保節能、安全衛生及保育意識高漲，本公司於 2021 年正式簽署成為 TCFD Supporters，並於 2022 年 1 月正式通過 SGS-Taiwan 外部評核，取得「TCFD 績效評核-標竿者」評核聲明書，首次發行《2021 年 TCFD 氣候相關財務揭露報告書》。

2022 年致伸持續參考國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布之 TCFD 氣候相關財務資訊揭露建議書，依其氣候相關財務資訊揭露四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，建立風險架構，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，並提出其相關應對策略。揭露範疇包含致伸科技主要營運據點：台北總部、中國大陸三廠 (致伸東莞、致伸重慶、致伸昆山)

以及致伸泰國，並於 2023 年 6 月發行第二本《2022 年 TCFD 氣候相關財務揭露報告書》。

氣候變遷相關治理

致伸科技於董事長辦公室下成立企業永續辦公室 (ESG Office)，授權董事長指派企業永續辦公室負責氣候風險的評估與管理，由江燕瑩副總經理擔任主席，並指派各功能單位成立風險評估小組，依致伸科技「企業風險管理政策與程序」之風險管理流程，每年至少進行一次氣候變遷相關之風險與機會鑑別，評估及管理其對財務的影響，並依相關項目擬定因應策略及設定目標，且每年向董事會報告執行結果。董事會負責指導並審核氣候變遷風險與機會項目、評估結果、應對策略及管理績效，並針對高風險項目應對措施執行與狀態持續追蹤。本報告書中有關氣候變遷風險管理、策略及目標設定已於 2022 年 11 月由企業永續辦公室召集人 副總經理江燕瑩向董事會進行報告通過。

此外，本公司為落實綠色生產，針對全體員工訂有《節能減廢管理控制辦法》，包括節能減碳提案，依專案效益對提案人記予嘉獎以上鼓勵，並依員工獎勵辦法加發績效年終獎金。同時，我們於 2022 年制定永續策略藍圖，自 2023 年開始副總級以上高階主管變動薪酬 10 ~ 15 % 將與永續績效連結，其中包含智慧製造、溫室氣體減量等目標。



氣候變遷相關風險與機會管理

氣候變遷相關風險與機會鑑別流程

1	氣候情境分析與設定	主要採用1.5°C作為致伸氣候變遷風險情境，依據此情境評估各項轉型風險與機會來源。另外，針對實體風險部份，我們同步模擬IPCC AR6中SSP1-1.9以及SSP5-8.5情境下之風險衝擊程度，並依據過去實際發生情況及相關氣候變遷推估資訊包括1.5°C及4°C之海平面上升模擬情境(CLIMATE CENTRAL)、及台灣據點之降雨量推估(TCCiP)等作為風險評估之參考。
2	蒐集潛在風險／機會議題	氣候變遷風險項目來源則以TCFD指引中所建議之轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性、長期性)及機會來源(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)為基礎，同時考量利害關係人關注議題、公司發展策略、國內外法規趨勢及相關倡議等，2022年共彙整24項風險與15項機會議題。
3	TCFD風險／機會評估	致伸風險評估小組成員每年至少召開一次風險與機會鑑別會議，針對永續營運風險及氣候變遷風險進行鑑別。風險評估小組成員彙整並建立「致伸科技風險整合問卷」，依循「企業風險管理政策與程序」進行風險評估，以「可能性」、「衝擊性」、「脆弱度」三大評價準則並對照公司衝擊性量表、可能性量表及脆弱度量表定義之分數，於會議中針對各項風險項目進行風險評估進行衡量評分。本年度短、中、長期時程分別設定為「1~3年」、「3~5年」、「5~10年」，於評估時逐一判別該風險項目預期發生之期程，以進一步討論短中長期風險之對應策略，作為定期檢視調整之依據。
4	鑑別高關聯性之風險／機會	本公司風險等級判定以「可能性」與「衝擊性」兩項因素為考量，依其相乘分數於風險與機會矩陣圖之落點進行風險分級，鑑別出應處理之風險。再由經營團隊針對高風險項目，擬定風險緩解方案，進行持續監控與改善，並由稽核單位將重要方案之執行納入稽核計畫定期查核。
5	策略討論與財務衝擊推算	本公司依據所鑑別出的風險/機會項目，推估氣候變遷可能對致伸造成之財務變化，並研擬各項風險對應策略，進行「管理成本」與「管理效益」評估與概算，推估氣候風險/機會於短期(2023-2024年)、中期(2025-2027年)及長期(2028-2032年)時程中對致伸財務之影響情境。
6	目標訂定與結果追蹤	本公司使用科學基礎減量目標(SBTi)作為致伸科技氣候變遷相關指標與目標評估之基礎，並召開目標會議，針對「各廠溫室氣體排放強度實績與目標差異」進行追蹤檢討及擬定必要措施。

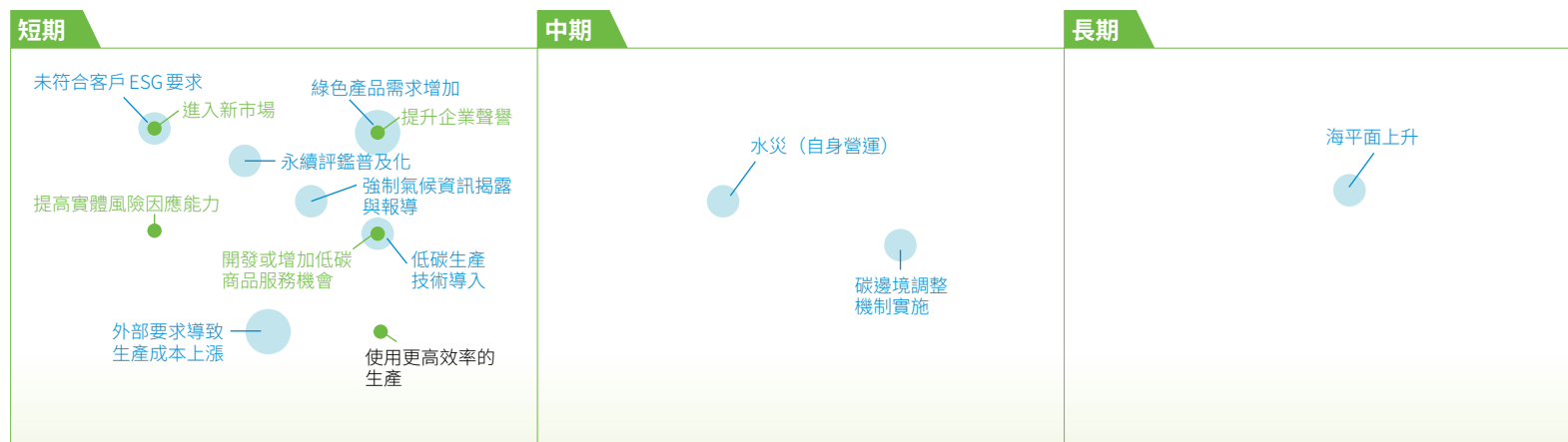
短中長期氣候相關風險與機會鑑別結果

風險評估小組成員依據問卷量表，考量國際趨勢、公司現有措施、情境模擬結果進行評分後，再由企業永續辦公室依其評分結果進行討論，最後鑑別出5項氣候變遷風險以及3項氣候變遷機會，並由企業永續辦公室召開TCFD風險與機會因應策略討論會議，決定未來公司之氣候變遷相關對策。

本次評估設定時程為短期(2023-2024年)、中期(2025-2027年)及長期(2028-2032年)，於評估時逐一判別該風險機會項目預期發生之期程，依致伸科技《企業風險管理政策與程序》將風險等級區分為3(高)/2(中)/1(低)，以評估可能產生重大影響之風險，並針對不同時程及風險程度擬定風險回應方式，其中高風險項目應處理並擬定緩解方案，中風險則視情況決定是否需報告並研擬決策。下圖為本次鑑別出短中長期具影響性之風險與機會，本公司將持續追蹤每年評估結果中，風險機會等級及短中長時程的落點變化，並即時進行匯報與決策擬定。

風險類型 / 項目	已鑑別風險	時間範圍	發生可能性程度	財務影響程度	潛在脆弱程度
轉型風險 / 政策和法規	強制氣候資訊揭露與報導	短期	非常大	大	非常小
轉型風險 / 技術	低碳生產技術導入	短期	非常大	大	非常小
轉型風險 / 市場	綠色產品需求增加	短期	非常大	非常大	小
轉型風險 / 商譽	未符合客戶 ESG 要求	短期	大	非常大	非常小
轉型風險 / 商譽	永續評鑑普及化	短期	大	非常大	非常小

機會類型 / 項目	已鑑別機會	時間範圍	發生可能性程度	財務影響程度
產品和服務	開發或增加低碳商品服務機會	短期	非常大	大
產品和服務	提升企業聲譽	短期	非常大	非常大
市場	進入新市場	短期	大	非常大



註：
1. X軸為風險發生之可能性、Y軸為風險發生之衝擊性、圈圈大小為脆弱度。
2. 上圖僅列示高風險及中風險項目。
3. 藍色為氣候變遷風險；綠色為氣候變遷機會。

氣候相關風險/機會鑑別結果與策略

高度風險/機會分析及其對應策略

風險項目	潛在風險	機會項目	潛在效益	對應策略
強制氣候資訊揭露與報導	- 違法造成之罰款 - 商譽之損害 - 主管機關稽核衍伸之相關成本			- 導入各項管理系統，強化 ESG 各面向管理績效，降低風險。 - 透過每年永續報告書、網站等平台，揭露 ESG 資訊，積極回應利害關係人期待。 2021年開始導入 TCFD，鑑別與揭露氣候變遷相關風險資訊，並參與 CDP、DJSI、RE 100 等，增加永續績效之展現與溝通，進一步爭取貸款利率優惠、增加營收及商譽。
未符合客戶 ESG 要求	- 商譽之損害 - 客戶流失 - 產品需求量下降	提升企業聲譽	- 降低裁罰風險 - 客戶訂單 - 提升商譽	
永續評鑑普及化	商譽影響			
低碳生產技術導入	滿足客戶需求需投入之低碳成本	—	—	- 持續執行能源管理體系，預計更積極導入各項管理節能措施，減少浪費。 - 積極汰換低效能設施，對空調、空壓、照明等重大能耗設備，積極管理與實施必要汰換，減少溫室氣體排放。 - 除作業面的節能措施以外，經由各項設計手法與規劃措施，以提高生產效率，減少生產使用空間與製程複雜度，由根本提升資源效率。 - 評估太陽能、綠能等設備投資之可行性，並積極使用更多的低碳能源來降低碳排放風險及對應成本，以降低碳排放風險及對碳排放價格變化的敏感度。
—	—	進入新市場	營收增加	- 佈局區域供應基地，建制海外工廠，滿足汽車行業在地化要求。 - 持續提升車載市場產品設計能力，製造技術與供應鏈管理。 - 完善車載行業體系 (ISO,IATF,ASIL, et.c) 的建制並滿足規範。

4.1 氣候變遷財務揭露

4.2 能源管理

4.3 溫室氣體減量

4.4 水資源管理

4.5 污染防治管理

風險項目	潛在財務損害風險	機會項目	潛在財務效益機會	對應策略
綠色產品需求增加	- 產品競爭力下降 - 客戶流失	低碳商品服務機會	- 完善綠色設計體系 - 符合客戶綠色設計需求 - 強化ESG能力 - 提升綠色形象	- 建立完整的綠色設計體系，加強產品綠色設計相關要求，建立內部能力，以達成SBT Scope 3減量目標之承諾，設置管理方案(包含LCA分析與各項ECO設計手法)，以減少產品對環境與氣候變遷所造成的衝擊。 - 為達成SBT Scope 3減量目標之承諾，深化低碳產品設計能力，使更符合客戶與世界綠色設計需求。 - 與客戶合作共同規劃創新產品，提升客戶產品形象與價值，使願意接收必要成本，反應於售價上。

氣候相關風險機會財務影響評估

針對所鑑別出的風險/機會項目，依其對應策略、作為與預期產出效益，量化為財務資訊，分析其對營收占比結果如下圖，其中短期(2023-2024年)財務影響約為營收占比12.41%，中期(2025-2027年)財務影響約為營收占比19.13%，長期(2028-2032年)財務影響約為營收占比21.02%。

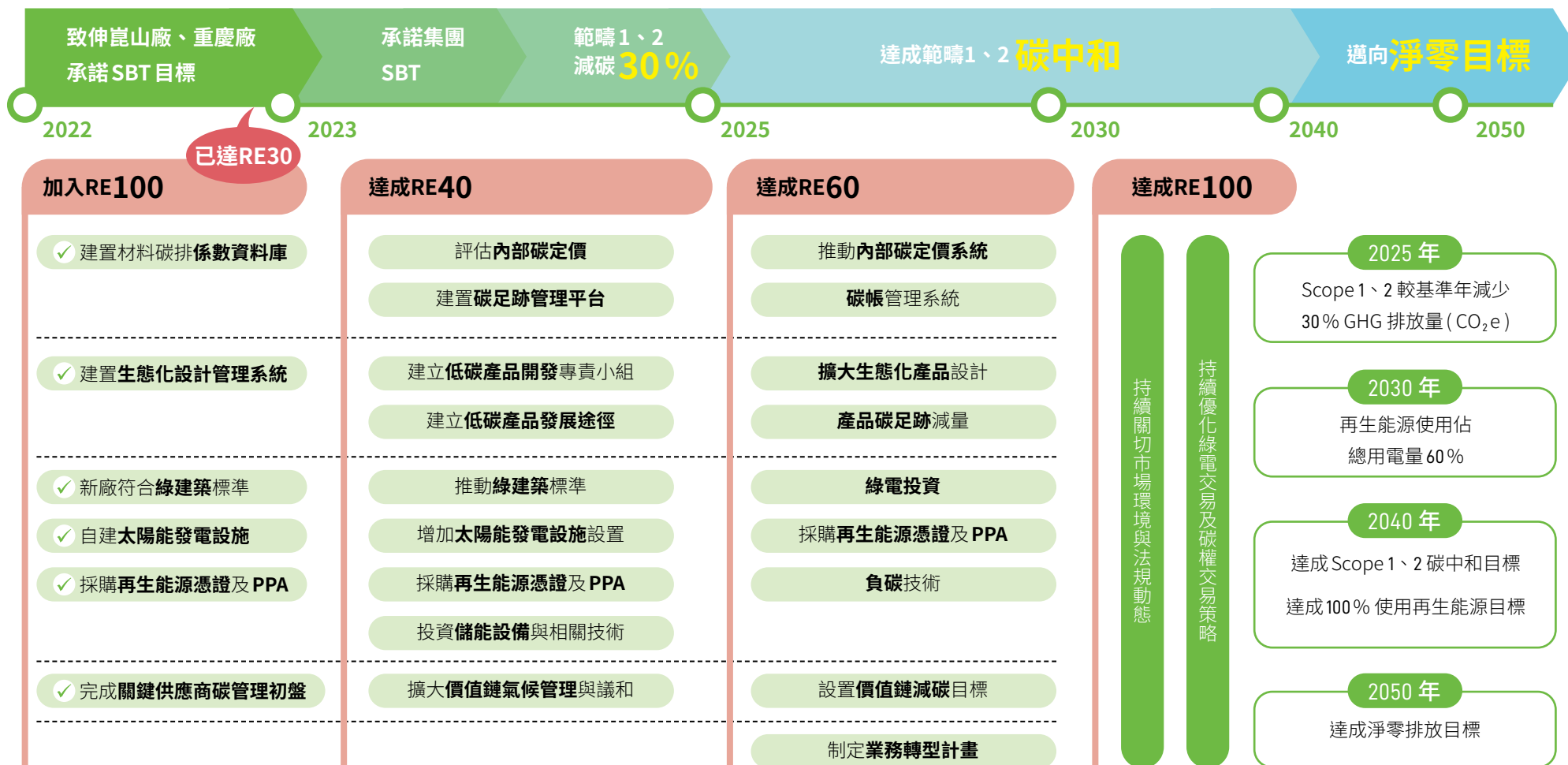


致伸科技氣候相關風險／機會效益（營收占比）



氣候變遷相關指標與目標

致伸集團淨零路徑



持續提升資訊揭露(依循TCFD 框架，回覆CDP 問卷及其他氣候相關倡議)

關於致伸科技氣候變遷風險完整資訊，請參閱《致伸2022年TCFD氣候相關財務揭露報告書》

氣候變遷因應管理作為與成果請參閱本報告書《4 環境永續》章節。

4.2 能源管理

策略

能源管理

依據淨零途徑與目標，投資節能措施，建立內部節能文化，持續降低營運能源。

遵循國際環保規範

致伸集團依循 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準、ISO 14046 水足跡標準、ISO 50001 能源管理系統，建立集團溫室氣體排放、水資源使用、能源管理等環境相關統計數據之管理流程，並取得系統證書。

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綠色產品是重大環境類別議題。報告期間我們已訂出「中、長期能源使用與溫室氣體減量」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，每年檢視我們的溫室氣體排放、水足跡與能源管理系統盤查。由於環境管理政策確實執行，致伸集團 2022 年無違反環境法律、環保法規以及罰款。

致伸積極參與以下國際倡議、企業永續與氣候變遷活動。我們除了參與碳揭露計畫 (CDP) 供應鏈調查，揭露致伸溫室氣體、能源使用與水資源等相關資訊，也利用道瓊永續指標 (DJSI) 及 MSCI 永續問卷內容進行內部符合性檢視，藉此找出可以努力的地方。

協會名稱	代表姓名 / 公司職稱	於協會擔任職務	與氣候議題相關之倡議內容	致伸立場
台灣企業永續發展協會	江燕瑩／副總經理	致伸公司代表	永續發展相關議題	響應與推動永續相關議題與行動
RE 100	江燕瑩／副總經理	致伸公司代表	再生能源	2040 年 100 % 使用再生能源
台灣氣候聯盟	李宏達／資深協理	致伸公司代表	氣候相關議題	響應與推動氣候相關議題與行動
天下永續會	江燕瑩／副總經理	創始會員	氣候相關議題	響應與推動氣候相關議題與行動
電機電子工業同業公會	梁立省／董事長	致伸公司代表	節能減碳與行業標準	共同合作節能減碳專案

集團自 2016 年起，即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。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等，除了為集團企業形象更加分外，更有機會開創新的商機。

能源使用

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。致伸集團能源消耗統計如下：

2019~2022年致伸集團能源消耗統計

單位：GJ

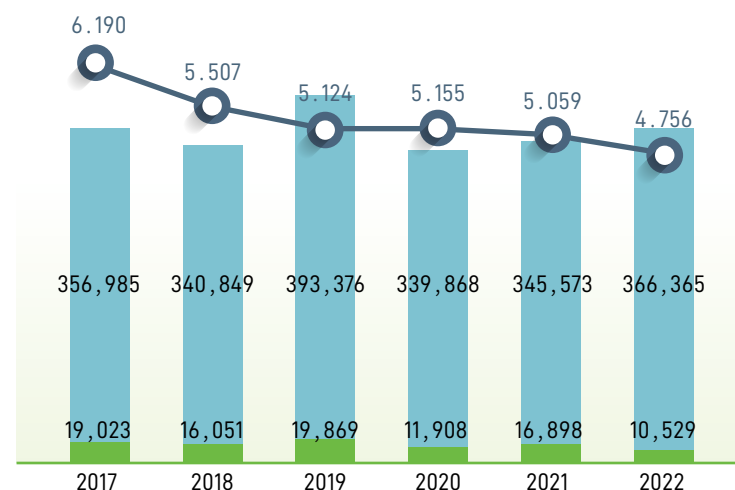
能源項目	2019年	2020年	2021年	2022年	與前一年相較
液化石油氣	25.757	8.862	2.912	1.456	-50.00%
天然氣	16,475.889	10,297.079	9,715.255	7,945.680	-18.21%
柴油	2,132.186	750.536	6,459.917	1,940.968	-69.95%
汽油	1,235.611	851.839	719.842	641.038	-10.95%
電力	393,376.301	339,867.805	345,573.334	366,364.961	6.02%
能源消耗總量	413,245.744	351,776.121	362,471.261	376,894.102	3.98%
能源消耗密集度 (單位:GJ/百萬元NT)	5.124	5.155	5.059	4.756	-5.98%

註：

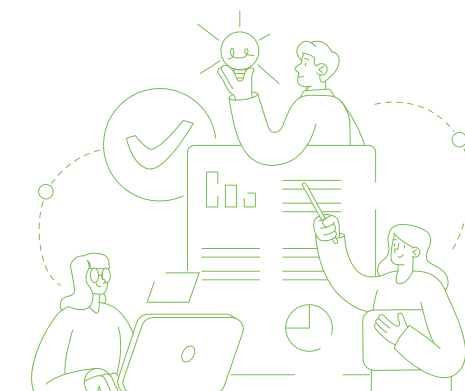
- 2022年能源消耗量統計範圍同本報告書揭露之11個據點。
- 資訊來源：電力/天然氣係以加總各廠區每月電費單/收費單所列之數據；液化石油氣、柴油、汽油主要以實際領用量為主。
- 電力使用較2021年增加之主要原因為新增致伸泰國、迪芬尼(泰國、台北及深圳辦公室)四個據點，熱值1kWh=3,600KJ。
- 液化石油氣：僅有迪芬尼東城使用，熱值=12,000kcal/kg；較2021年減少之主要原因為更換天然氣鍋爐為空氣熱泵熱水器。
- 天然氣：僅有大陸各廠使用，熱值=9,310kcal/M³。
- 柴油熱值：台灣=8,400kcal/L，大陸=10,200kcal/kg。泰國=8,710kcal/L；較2021年減少之主要原因為緊急發電機使用次數變少。
- 汽油熱值：台灣=7,800kcal/L，大陸=10,300kcal/kg。

致伸集團能源消耗統計

2022年較前一年度減少**5.98%** 能源消耗密集度



直接能源 (GJ) 間接能源 (GJ) 總能源密集度 (GJ/百萬元NT)



再生能源使用

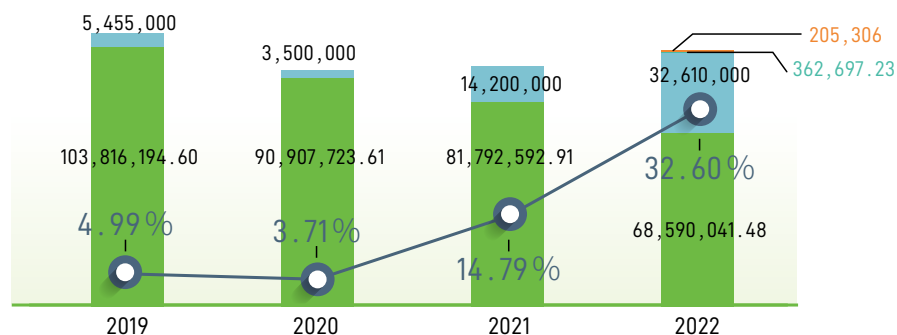
致伸集團自2019年起開始推動再生能源使用計畫，主要透過購買再生能源憑證(Energy Attribute Certificate, EAC)、自建太陽能發電設施與再生能源購電協議(Power Purchase Agreement, PPA)來增加再生能源使用量。2022年4月致伸加入RE 100，制定再生能源使用目標，預計2040年100%使用再生能源。

- 再生能源憑證：自2019年起購買再生能源憑證，2022年共購買再生能源憑證32,610,000 kWh，累積購買55,765,000 kWh萬度電。
- 再生能源購電協議：2022年再生能源購電協議購買205,306度電。
- 太陽能發電自用：自建太陽能發電設施共發電362,697.23 kWh。

2022年共使用再生能源33,178,003.23 kWh，

佔2022年總用電量**32.60%**，總能源使用**31.69%**

再生能源使用量統計

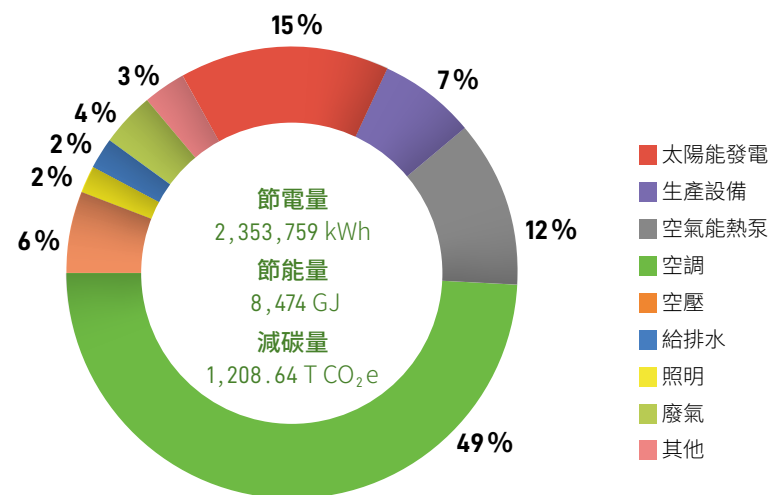


- 非再生能源電力 (kWh)
- 再生能源購電協議 (kWh)
- 再生能源憑證 (kWh)
- 再生能源與總用電量占比
- 自建太陽能發電設施 (kWh)

節能行動方案

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。具體措施包括自建太陽能發電設施、更換天然氣鍋爐為空氣熱泵熱水器、空調及照明設施使用行為改變、更換節能馬達電機、優化空壓機使用率、冰水機系統更新與能效提升、廠房、倉庫、路燈等照明更換為LED燈或太陽能路燈、空壓機更換為變頻式等。

2022年致伸集團節能措施統計



4.3 溫室氣體減量

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控管策略。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密集度。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。

致伸集團分佈在台灣、大陸與泰國三地，營運活動 100% 遵守當地環境法規。台灣的《氣候變遷因應法》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，我們嚴格控管並致力降低溫室氣體排放量，避免相關政策法令對集團營運帶來衝擊與影響。

致伸集團 2022 年類別 1+類別 2 溫室氣體排放量為 42,435.696 噸 CO₂e/年 (Market Base)，較 2021 年減少 22,753.635 噸 CO₂e/年，約減少 39.54%；較 2019 年基準年減少 49,387.699 噸 CO₂e/年，約減少 53.79%。2022 年溫室氣體排放密集度為 0.536 tCO₂e/百萬元 NT，較 2021 年減少 45.33%，較 2019 年基準年減少 52.96%。主要因為各廠區積極推動節能方案，東莞東聚、重慶、昆山、惠州迪芬尼、泰國致伸、泰國迪芬尼等廠區購買再生能源憑證 (I-REC)，以及東莞東聚、重慶、惠州迪芬尼直接使用太陽能發電所提供的電力。

2022 年再生能源憑證共抵減 32,610,000 kWh、18,447.08 公噸 CO₂e，佔使用電力 32.04%。自 2019 年起，累計購買再生能源憑證共抵減 37,406.548 公噸 CO₂e。

2022 年致伸集團溫室氣體排放統計

單位：噸 CO₂e/年

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總計
類別 1, 2 (Market Base)	38,424.895	2,084.536	1.941	1,924.324	0	0	0	42,435.696

2019~2022 年致伸集團溫室氣體排放統計

單位：噸 CO₂e/年

GHG 類別	2019	2020	2021	2022	與前一年相較
類別 1	5,488.224	4,002.669	4,900.119	4,646.228	-5.18%
類別 2 (Market Base)	86,335.170	72,589.681	65,289.212	37,789.468	-42.12%
類別 1+類別 2 (Market Base)	91,823.394	76,592.350	70,189.331	42,435.696	-39.54%
類別 2 (Location Base)	90,925.249	75,431.631	76,816.651	56,236.548	-26.79%
類別 1+類別 2 (Location Base)	96,413.473	79,434.300	81,716.771	60,882.776	-25.50%
排放密集度 (Market Base) (單位：噸/百萬元 NT)	1.139	1.122	0.980	0.536	-45.33%

註：

1. 範疇一 (類別 1) 包含：液化石油氣、柴油、汽油、天然氣、冷媒、BOD 化糞池等，引用 IPCC 2013 第五次評估報告之 GWP 值。
2. 範疇二 (類別 2) 包含：外購電力，排放係數-台灣=0.509 kg CO₂e/度；中國=0.5703 kg CO₂e/度；泰國=0.446 kg CO₂e/度。
3. 溫室氣體排放量統計範疇同本報告書揭露之 11 據點。
4. 2022 年起使用中國生態環境部統一公告的電力係數取代區域電網電力係數。因變更電力係數產生的減碳量 (含 Scope 1+2) 佔比為 33.34%，因 IREC 抵減的減碳量佔比為 65.11%。
5. 排放密集度=類別 1+類別 2 (Market Base) 噸 CO₂e/營收百萬元 NT。

2022年致伸集團其他間接溫室氣體排放統計

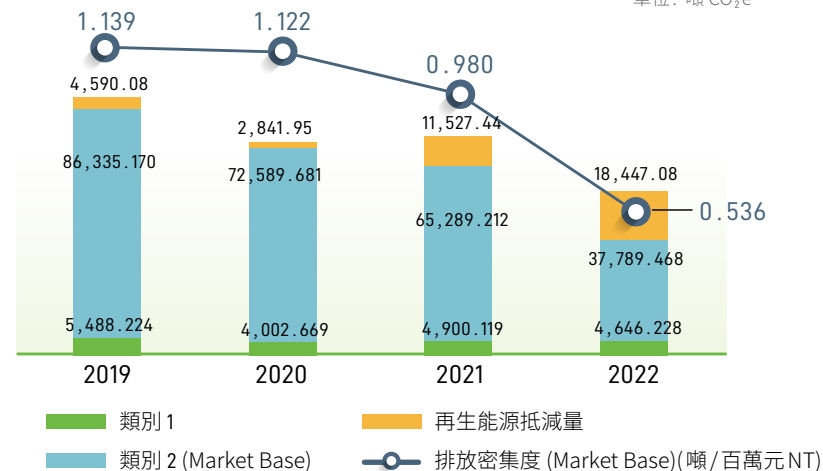
單位：噸 CO₂e/年

類別	類別項目	涵蓋廠區	GHG 排放量
類別 3	上游運輸與配送	致伸(東莞、重慶、昆山、泰國)、 迪芬尼(惠州、東莞、東城、泰國)	3,203.326
類別 3	下游運輸與配送	致伸(東莞、重慶、泰國)、迪芬尼 (惠州、東莞、東城、泰國)	2,024.793
類別 3	商務旅行	致伸(台北、東莞、重慶、昆山、 泰國)、迪芬尼(台北、惠州、東 莞、東城、泰國)	2,340.915
類別 4	購買的商品(原物料)	致伸(東莞、重慶、昆山、泰國)、 迪芬尼(惠州、東莞、東城、泰國)	960,543.532
類別 4	廢棄物處理(含運輸)	致伸(台北、東莞、重慶、昆山、 泰國)、迪芬尼(台北、惠州、東 莞、東城、泰國)	35.578
類別 4	電力燃料使用(上游)	致伸台北、迪芬尼台北	274.133
類別 5	產品使用	致伸(東莞、重慶、泰國)、迪芬尼 (惠州、東莞、東城、泰國)	727,012.192
類別 5	投資	致伸台北	17,728.058

註：

- 溫室氣體排放量統計範圍同本報告書揭露之11據點。
- 顯著間接排放源，進行類別3：上游的運輸與配送(交易金額前80%供應商)、下游的運輸與配送(生產量大或高耗能產品)、商務旅行；類別4：購買的商品、廢棄物處理(含運輸)(有害廢棄物)、電力燃料使用(上游)；類別5：產品使用(生產量大或高耗能產品)、投資等項目之盤查計算。

2019~2022年致伸集團溫室氣體排放統計

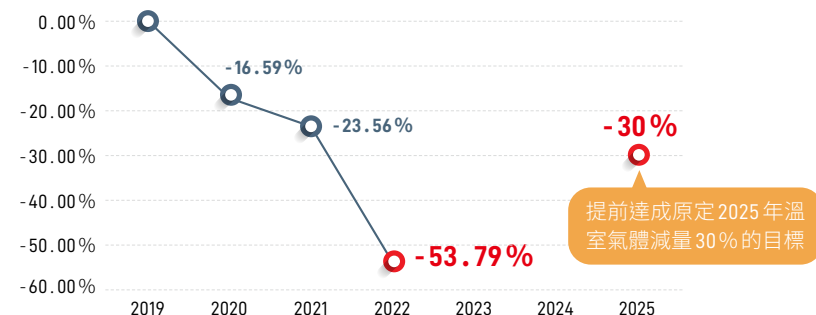
單位：噸 CO₂e

2022年累計減碳量共**49,388**公噸CO₂e^{註1}
相當於**95,203**株台灣肖楠木固碳量約等於**16**座大安森林公園之種樹量

註：1. 與2019年基準年排放量相比。

2. 台灣肖楠之全株固定碳素量為262 × 1.2 × 1.65 = 518.76 kgCO₂e，並以大安森林公園約種植6,000株樹木換算。

2022年致伸集團溫室氣體排放減量統計



4.4 水資源管理

策略

水資源管理

符合國際倡議，管理水相關之風險與應對活動，達成節水目標，並減少各項對環境之危害可能。

用水管理

在水資源匱乏及需求不斷增長的今日，水的使用與管理是企業在營運時需重視的關鍵議題之一，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。致伸集團為加強水資源管理策略，九個主要營運據點皆取得ISO 14046水足跡查證聲明書，製作各工廠用水平衡圖，以協助強化我們的節約用水策略。

水的評估是鑑別未來管理風險的方法之一，藉由水足跡之導入，我們收集到比歷年更豐富與精確的水資源使用數據，並製作各工廠用水平衡圖，依據各廠區水平衡圖提供水錶設置建議點並提供各廠區相關水足源管理建議，以強化致伸集團節水資源管理策略。集團持續導入水足跡盤查，並取得ISO 14046:2014查證聲明書，展現致伸珍視水資源節約的決心，實踐對環境保護的責任。

致伸集團根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」鑑別目前各據點所在地之水資源風險，依據各據點風險程度進一步研擬管理策略。台灣地區水壓力均為Low - Medium (1-2)、大陸東莞、惠州、東城地區為Medium - High (2-3)、大陸昆山地區及泰國則為High (3-4)。集團主要用水來源皆為自來水，未使用雨水與地下水，且用水皆符合當地規範，取水量對於水源無重大影響。2022年用水量較2021年減少44,649 m³，約減少4.87%；用水密集度為11.00 m³/百萬NT，則較2021年減少13.99%，較2020年基準年用水密集度減少20.40%。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。致伸劉屋，惠州迪芬尼推行中水回收系統，可將製程污水回收處理再利用，回收過濾後的廢水用於廠區植栽澆水以及沖洗廁所用。致伸重慶廠區執行RO廢水回收作為生活用水使用。2022年自來水總回收量35.88百萬公升，回收百分比佔集團用水量4.12%，可減少原水使用及污水產生，降低環境衝擊。

2022年致伸集團用水量統計

單位：百萬公升

廠區		2019	2020	2021	2022	與前一年相較
用水量		1,117.77	943.01	916.32	871.67	-4.87%
排水量	生活污水	825.33	497.40	495.48	515.25	3.99%
	工業廢水	38.44	40.75	56.05	53.67	-4.25%
耗水量		254.00	404.86	364.79	302.75	-
回收量		21.60	19.25	16.73	35.88	114.16%
水回收率%		1.93%	2.04%	1.83%	4.12%	-
用水密集度		13.86	13.82	12.79	11.00	-13.99%

註：

1. 用水量資訊來源係以加總各廠區每月水費單所列之用水次數。
2. 排水量資料來源為各廠水平衡圖；迪芬尼台北與迪芬尼深圳辦公室僅統計用水量。
3. 耗水量=用水量-排水量。
4. 用水密集度單位：立方米/百萬NT
5. 排水量已扣除委託當地合法廢水處理業者所執行的實際製程清洗廢水。
6. 除東莞東聚外，其餘廠區皆為組裝廠，故無工業廢水排放。
7. 水回收率(%)=回收量/用水量*100%。
8. 與前一年相較之數據以原始資料進行計算，故有位數上計算之差異。

4.5 污染防治管理

廢污水管理

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，此外我們的原物料與輔耗材有害物質的含量要求比國際法規還要嚴格，排放污水不會因含有有害物質而影響承受水體。

致伸集團除劉屋廠區及泰國廠區有工業廢水排放外，其他各廠區僅生活及公共用水，皆依規定排入當地下水管道，對當地水體無重大影響。

關於廢污水管理，我們持續進行各類環境友善措施

1 污水防治改善方面新建噴漆循環水池

2 通過自動撈渣後循環使用，減少污水排放

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

空污管理

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：

- 1** 本公司製程無產生臭氧層破壞物質(ODS)排放，台灣總公司電腦機房空調設備與公用設備中原有使用到少量R22等受蒙特婁議定書列管之冷媒，皆已更換為環保冷媒。
- 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。
- 3** 其他空氣污染物皆符合當地法規要求。依各工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。2022年致伸集團所有氣體排放100%符合法規標準。

廢棄物管理

策略

廢棄物管理

以降低環境衝擊為目標，推動內部與供應鏈之合作，從源頭減少廢棄物製造與創造資源循環機會。

致伸集團廢棄物可分為一般廢棄物(生活垃圾)、回收廢棄物、事業廢棄物(含有害事業廢棄物與一般事業廢棄物)。2022年廢棄物總量共計2,666.722噸，較前一年增加34.41%，主要原因為增加泰國致伸、泰國迪芬尼、迪芬尼超聲、迪芬尼深圳四個據點的廢棄物量。依處置方式分類，2022年需處置廢棄物共計1,486.649噸(一般廢棄物1,392.766噸，事業廢棄物93.883噸)，處置中移轉廢棄物共計1,176.821噸(可回收廢棄物，一般廢棄物900.437噸，事業廢棄物276.384噸)。請見《致伸集團廢棄物消耗統計表》

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，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。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。2022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當地國家法令。

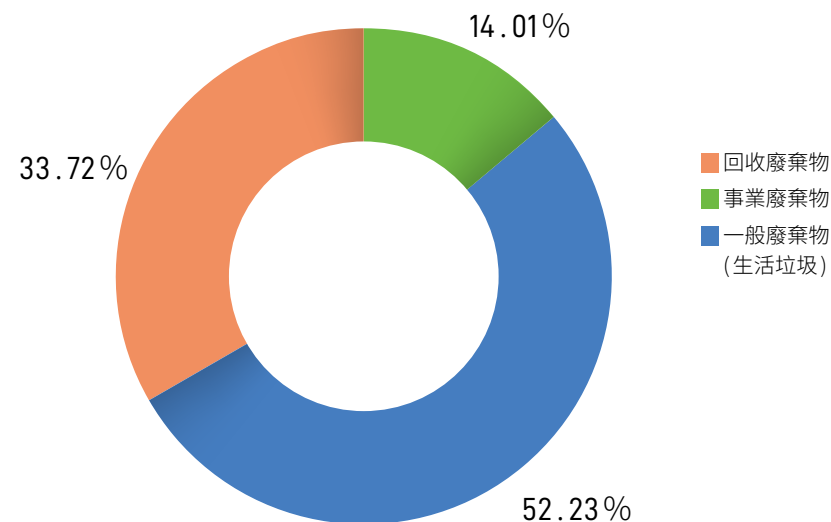
致伸集團廢棄物消耗統計表

單位：百萬公升

廢棄物種類	2019年	2020年	2021年	2022年	與前一年相較
一般廢棄物 (生活垃圾)	1,619.878	1,277.061	1,162.409	1,392.766	19.82%
回收廢棄物	661.789	669.345	654.122	900.437	37.66%
事業廢棄物	116.922	99.748	167.418	373.519	123.11%
合計	2,398.588	2,046.154	1,983.950	2,666.722	34.41%
廢棄物密集度	0.030	0.030	0.028	0.034	21.54%

註：

- 廢棄物總量為當年度實際生產量及實際量測值。
- 廢棄物密集度單位：噸/百萬元NT。
- 與前一年相較之數據以原始資料進行計算，故有位數上計算之差異。



廢棄物種類		現場處置		離場處置	
		重量 (噸)	處理方式	重量 (噸)	處理方式
有害廢棄物	廢容器	1.8943	廠內暫存	28.1825	焚化 (不含能源回收)、掩埋、再生利用
	廢抹布	0.5585	廠內暫存	5.72742	焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收)
	廢燈管	-	-	0.015	其他回收作業、掩埋
	廢膠渣	0.019	廠內暫存	1.216	焚化 (含能源回收)
	廢電路板	-	-	6.7	再生利用
	廢油墨	-	-	0.04	掩埋
	廢有機樹脂類廢物	-	-	-	
	廢有機溶劑及廢物	0.61	廠內暫存	9.173	焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收)、再生利用
	廢活性炭	0.6	廠內暫存	18.723	焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收)
	廢濾芯	0.05	廠內暫存	0.309	焚化 (含能源回收)
	廢濾棉	-	-	2.89	焚化 (含能源回收)
	廢刀削液	-	-	1.108	其他回收作業 (物化處理)
	廢沾染物	0.128	廠內暫存	0.43	焚化 (含能源回收)
	廢機油	0.12	廠內暫存	0.12	焚化 (不含能源回收)
	廢棄包裝物	0.2	廠內暫存	3.122	焚化 (含能源回收)、再生利用
	廢火花油	-	-	-	
	清洗廢水	-	-	-	
	廢膠類	0.08	廠內暫存	1.011	焚化 (含能源回收)、掩埋
	廢污泥	-	-	0.035	焚化 (含能源回收)
	六價鉻廢液	-	-	-	
	廢油漆渣	-	-	8.488	焚化 (含能源回收)
	小計	4.260		87.230	

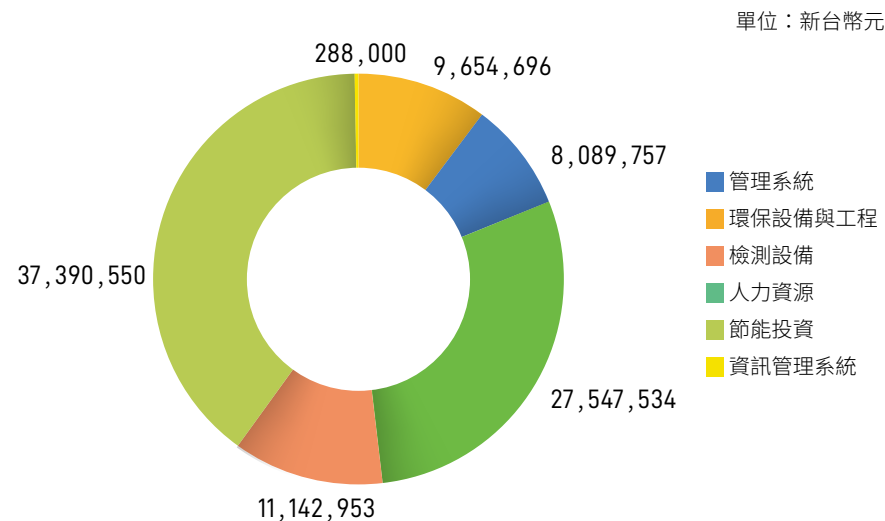
廢棄物種類	現場處置		離場處置	
	重量 (噸)	處理方式	重量 (噸)	處理方式
非有害廢棄物	生活垃圾	-	1,392.7659	焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋
	一般事業廢棄物	-	281.974	焚化(含能源回收)、再生利用
	紙類	0.2		再生利用
	金屬類	-	46.6855	再生利用
	非金屬類	-	232.1059	再生利用
	小計	0.2	2,574.977	
總計	4.460		2,662.267	

備註：相同類別廢棄物處理方式會依當地委託的處理業者而有不同

環境保護費用

致伸集團充分發揮專業化優勢，透過達成各項評估指標，積極致力在製程改善並減少能源消耗，還歸功於持續投入環境保護支出的決心，樹立當地經濟效益高、科技含量高、資源消耗低、環境污染少，成為可持續發展能力強的企業典範。

我們透過環保支出可幫助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環境管理會計系統，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。2022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台幣94,113,490元，較2021年增加25,610,630元，增加37.39%。



05

責任供應鏈

5.1 綠色產品健康與安全管理

【專欄】實例分享:低碳產品創新設計-HVS40

5.2 永續供應鏈管理



5.1 綠色產品健康與安全管理

策略

- 綠色產品** 以產品生命週期出發，持續發展綠色設計、綠色生產等創新能力，減少環境衝擊，達成減碳承諾。
- 化學品管理** 符合法規與國際倡議並以保護員工為目標，由源頭、製程、廢棄等階段進行減量與風險控制。

生命週期評估與產品綠色設計

2022年完成Ecodesign管理系統與環境足跡資料庫建置

建立完整的**綠色產品管理體系**

致伸集團**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

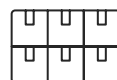
產品生命週期

致伸集團所生產的優質電子產品，皆使用生命週期評估方法進行原料採購、製造生產、運輸、產品使用與廢棄等各階段的評估，以降低產品對環境衝擊。為有效進行生命週期評估，致伸於2021年針對碳足跡開發完成GHG Portal計算平台，可評估產品碳足跡，做為產品低碳設計的依據。

2022年我們已完成建置Ecodesign管理系統與環境足跡資料庫，依循ISO 14040/14044與單一產品規範的ISO 14021與現有資訊管理系統（PLM、SAP、GP Portal）結合，建立完整的綠色產品管理體系。此外，2022年我們還執行了5項主要產品（電競滑鼠、鍵盤、多功能事務機，中型音箱、頭戴耳機）環境足跡生命週期評估（包括原料生產、運輸、製造、產品使用、廠內有害廢棄物運輸與處理），佔營收約41%。2023年也將擴大進行產品碳足跡盤查（從搖籃到大門及產品使用階段）。

產品生命週期階段

綠色設計成果



原料

- 致伸集團之PCR (Post-consumer Resin) 塑料使用，2022年使用再生塑料1,932.697公噸、非再生塑料17,805.346公噸，再生塑料佔所有使用塑料重量9.79%。
- 多項產品協助品牌客戶取得相關環保標章（如EPEAT）。



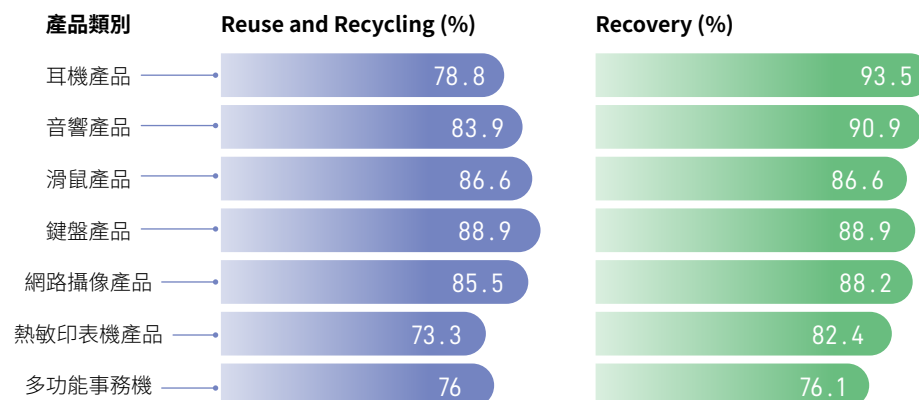
生產製造

- 因產品設計改善與生產技術提升
- 鍵盤模組類產品較2021年減少生產工時，改善效率約節省約138 khrs工時數。



廢棄回收

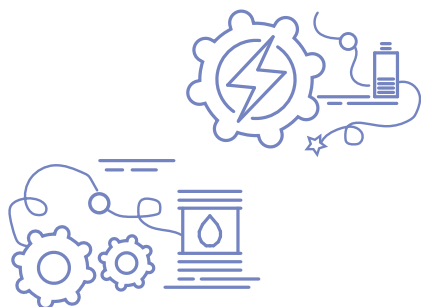
- 致伸集團生產產品主要為OEM/ODM，由客戶負責產品最終的棄置與回收，但致伸集團產品仍符合WEEE回收率的要求(Reuse and Recycling 比例須達55%以上，Recovery 比例75%以上)。以下列產品進行WEEE 拆解分析報告結果為例，可降低產品棄置後廢棄物之產生。



| 生態化設計 |

2022 年我們完成建置 Eco design(生態設計) 管理系統與環境足跡資料庫，將依循 ISO 14040/14044 與單一產品規範的 ISO 14021 與現有資訊管理系統 (PLM、SAP、GP Portal) 結合，建立完整的綠色產品管理體系。產品開發過程中可以清楚了解生態設計之要求 (如法規、客戶標準、環保標章、產品規格…)，藉由生命週期評估，與結合設計過程的系統化管理，完成符合低碳、無毒、低環境衝擊的產品。

2022 已依據生態化設計之基準，對主要產品進行環境足跡 (含水 / 空氣 / 土壤…環境足跡) 分析，對排放熱點進行鑑別，以為生態化設計改善參考，以逐步減少生態環境衝擊。



實例分享：低碳產品創新設計 -HVS40



HVS 40 是致伸集團旗下迪芬尼聲學所研發成功的新型 HVS (High Value Series) 喇叭產品，在產品設計上不僅符合客戶需求同時達成減碳成效，實現致伸集團綠色產品創新技術發展目標。

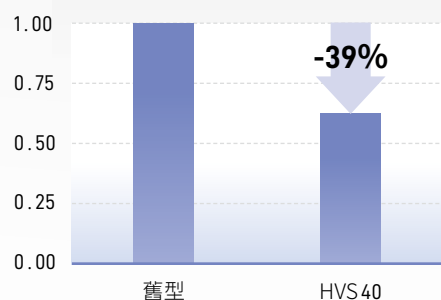
HVS 40綠色設計亮點

1. 減少原料耗用量: 使用共模雙料射出與包埋技術，將喇叭的軟懸邊與硬球頂一體成形，節省大量材料與製程之膠水使用，由源頭達成最大化減碳效果。
2. 全自動化生產: HVS40是一款可全自動化生產的喇叭單體，可達成無人組裝的目標，能有效減少製程碳排。
3. 此創新設計已獲得美國專利，編號: US 11,432,091 B2
4. 創新技術推廣運用: 致伸集團正致力於將HVS40 產品的低碳創新設計逐步推廣到全尺寸產品，擴大減碳成效。

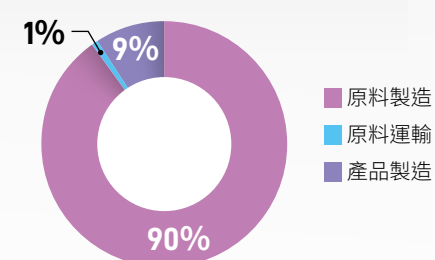
HVS 40 單位產品較舊型產品減少近 **39%** 碳排放量

90% 碳減量來自於從設計源頭減少材料耗用

單位產品相對碳排放



產品生命週期減碳來源



化學品與有害物質管理

策略

綠色產品政策 致伸公司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。

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，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，並整併客戶法規要求、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。

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、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。



符合法規

致伸集團所生產使用的原物料來源均符合歐盟 RoHS 危害性物質限制指令，歐盟化學品、評估、許可和限制法規 (Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals, REACH)、美國加州 65 法案 (California Proposition 65, Prop 65)、美國環保署毒性物質控制法 (Toxic Substances Control Act, TSCA)，針對法規的異動與更新，我們都會提早一年因應。

有害物質揭露

致伸集團採用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。供應商須符合致伸集團綠色產品限用物質規格 (QW-5Q002) 的要求，上傳零組件所含原物料成分至 GP Portal 中。我們遵守並採用各種國際標準與規範，並適時更新，作為識別產品原物料的最佳實施指南，包括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。2022 年我們將 IEC 62474 所有管制物質納入 GP Portal 資料庫中，可明確掌握供應商提供材料是否含有 IEC 62474 所規範的管制物質，除了可滿足 IEC 62474 的內容，也可以追溯到上游供應商化學物質使用狀況。

我們揭露給客戶的資訊包括產品 100% 通過健康與安全評估，符合性聲明書、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規/EMC 符合性報告等。2022 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。

有害物質管理與執行

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有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)，並取得第三方驗證證書，據此執行產品有害物質的管理。從法規與客戶要求、零

5.1 綠色產品健康與安全管理 5.2 永續供應鏈管理

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。致伸在2020年下旬導入進料檢驗資訊平台，將廠內進料檢驗資訊化管理（Barcode條碼標示與讀取）清楚管理每一筆檢測數據與提供樣品資料的正確性。

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。

| 削減計畫 |

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；而

鄰苯二甲酸酯類由於是塑膠製程中常見的塑化劑，對人體將造成潛在危害，本集團已完成鄰苯二甲酸酯類管控計畫。

中國於2020年加強VOCs管制計畫，主要針對含有VOCs的塗料、油墨、膠黏劑、清洗劑。致伸經過全廠盤查後，已將不合格產品進行汰換，目前使用的塗料、油墨、膠黏劑、清洗劑皆能符合要求。

我們進一步針對因接觸或吸入會對人體造成重大危害的1-溴丙烷、苯、甲苯、甲醇、二氯甲烷、正己烷、三氯乙烯、四氯乙烯、N-甲基吡咯烷酮等物質進行管制，調查廠內使用的原物料、輔耗材、化學品是否含有這些物質，訂出削減計畫並於2023年年底前禁止使用。

自2021 Q4到2022年底，我們共調查71,238顆料(含輔耗材)，含有上述任一項物質共93顆，這些材料因產品特性要求所以暫無替代料，但使用時皆符合當地國家勞工作業場所限值要求。

管理流程圖

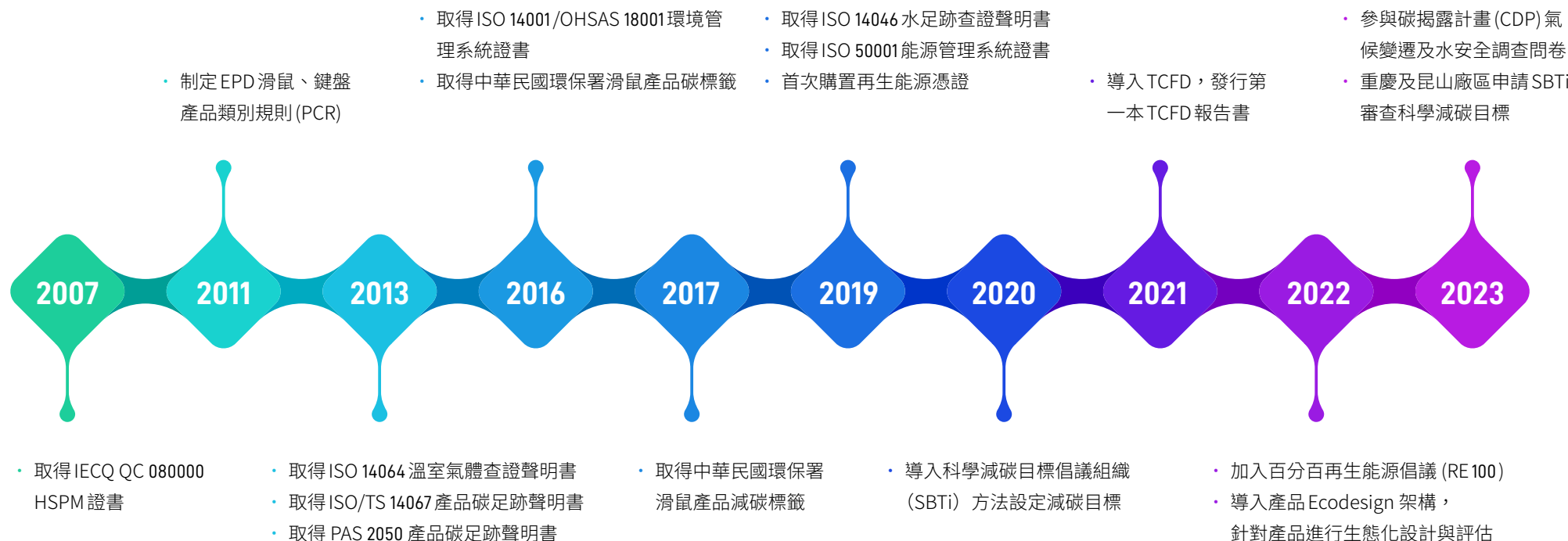


產品環保標章與宣告

致伸生產產品主要為OEM、ODM產品，將協助客戶申請第一類環保標章，如Energy Star、EPEAT(多功能事務機、掃描器)、台灣環保標章(滑鼠)、中國大陸十環標章(掃描器)、電器安規(如歐盟CE、中國CCC)。音響產品之電源供應器皆取得Energy Star標章。

致伸集團針對主要產品，如滑鼠、鍵盤、藍芽耳機、音箱、多功能事務機等產品皆依據ISO 14067:2018進行碳足跡盤查，並逐年增加回收塑料(PCR)與再生紙的使用。致伸利用取得環保署碳標籤與減碳標籤的過程，我們成功建立工廠內部與供應鏈的產品環保標章與宣告的管理模式，結合產品綠色設計的能力，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。

綠色營運路徑圖



綠色採購

致伸集團自2020年起針對採購量大的資訊產品(如電腦、螢幕、多功能事務機、印表機……)與高耗能的冰箱、飲水機、冰水機……等產品，優先採購具有國內、外環保標章或節能標章的商品(如EPEAT、Eco label、Energy Star、TCO、Blue Angel……)。2022年環保標章商品採購金額達75,350,000元，佔比為87.24%，較2021年環保標章商品採購金額62,250,000元，增加13,100,000元。



2021年環保標章商品採購金額62,250,000元，

2022年增加**13,100,000**元

採購金額達75,350,000 NT 佔比 **87.24%**



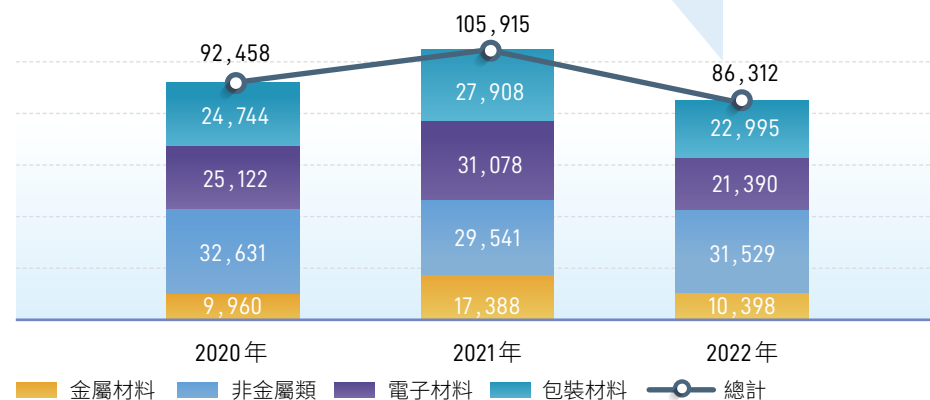
原物料消耗量統計

原物料消耗量統計表

單位：kg

原物料名稱	2020年	2021年	2022年
鐵	4,898,447	6,859,658	5,878,439
金屬			
鋁	1,143,156	1,474,652	1,148,222
材料			
銅	55,633	108,236	52,687
其他金屬	3,863,261	8,945,821	3,318,201
非金屬類	32,631,222	29,540,908	31,528,743
電子材料	25,122,346	31,078,493	21,390,279
包裝材料	24,743,650	27,907,680	22,995,035
總計	92,457,715	105,915,448	86,311,606

致伸集團2022年原物料消耗量共計**86,312**噸，
較2021年減少**18.51%**。



5.2 永續供應鏈管理

供應鏈永續管理

重大性議題：供應商環境評估、供應商社會評估、童工、強迫與強制勞動、有爭議的採購（衝突礦產）

管理目的及重要性	負面衝擊的涉入程度	補救機制
攜手供應商，共同落實企業社會責任。企業營運可能經由其自身的活動或與合作夥伴的商業關係而牽涉環境、社會衝擊。因此落實供應商盡職管理能夠預防、減輕及避免因公司營運直接或間接引起所造成的負面衝擊。	若發生供應鏈人權、環境、衝突礦產等事件，將為組織直接造成之衝擊或間接促成之衝擊。	致伸集團落實RBA盡責管理，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。 若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。

短期目標	目標達成率	中長期目標	績效管理成果
- 因應更高標準的供應商管理原則，完善供應商識別機制，細化供應商分類 - 構建ESG管理溝通平臺，持續評估供應商表現 - 針對重要供應商進行年度SER培訓，培訓率須達90% - 針對高風險供應商執行SER現場稽核，稽核率須達90%，同時需追蹤完成必要改善 2023年起，將供應鏈氣候變遷、節能減碳相關活動之管理方案與數據，納入供應鏈管理，作為重要評估項目之一	☺ 於2022年9月參考DJSI及相關要求調整供應商識別之定義，包括重要供應商、一階供應商、高風險供應商、供應商可持續風險等定義 ☺ 於2022年8月完成供應商ESG管理平台第一階段的構建，相關功能待實踐中繼續優化 ☹ 2022年重要供應商共計248家（含迪芬尼86家），198家供應商參訓並完成考核，培訓參與率達79.84% ☹ 2022年共鑑別出高風險供應商39家（含迪芬尼11家），實際執行29家（含迪芬尼7家）現場稽核，稽核率達74.36% ☹ 2022年已針對234家重要供應商完成初期問卷調查，了解其氣候變遷與節能減碳相關活動之管理情形，2023年將透過ESG管理平台持續進行重要供應商行動調查	- 全球運營據點100%重要供應商完成年度SER培訓 - 全球運營據點每年100%完成關鍵高風險供應商SER現場稽核，並追蹤完成必要改善 - 全球主要營運據點GHG排放之重要供應商每年減少5%溫室氣體排放量	- 基於2021年高風險供應商改善計劃(CAP)，擇定13家供應商進行可持續性評估現場評定。 - 致伸集團22家高風險供應商現場稽核問題點均100%回覆改善計劃(CAP)，並依要求提供30/60/90天改善進度更新。 - 致伸集團每月追蹤SER目標及改善達成度，提升管理行動有效性。 - 致伸集團追蹤供應商經現場稽核列為優先不符合缺失項目之改善率達97.75%、其他不符合項目的缺失改善率達95.57%，尚未改善事項持續追蹤中。

註：1. ☺ 已達成目標 ☹ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

2. 重要供應商定義：為具有負面ESG影響的重大風險或其商品、材料、服務對公司的競爭優勢、市場成功或生存產生重大影響的供應商，包含但不限於集團交易額前80%供應商及現場服務商等。



策略

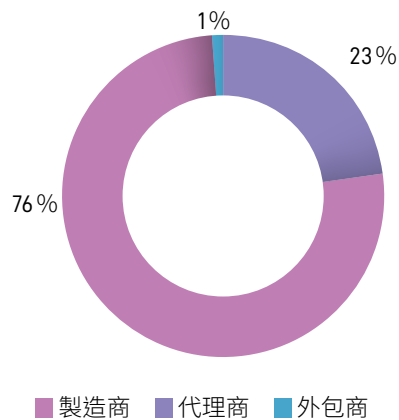
供應商永續管理

建立具永續韌性的供應鏈，降低 ESG 系統風險，持續展開對氣候變遷、水管理等各項運作。

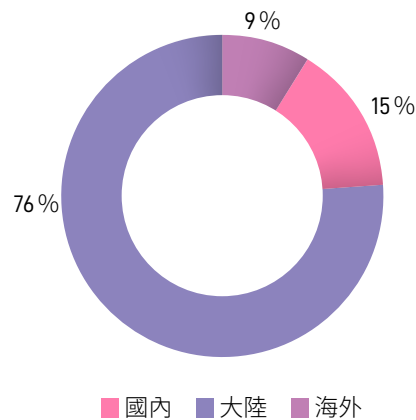
供應商概況

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，我們以產品生產過程中有直接相關的三大供應商類別，其中包括材料製造商 1,505 家、電子零件材料代理商 367 家、外包商 6 家，總共 1,878 家；若依地域性區分，台灣地區供應商數量為 281 家，大陸與香港地區有 1,422 家，海外 175 家。2022 年總交易金額約 58,000 百萬元。

供應商交易金額佔比



供應商採購地區佔比



供應商審核

於 2022 年完成 ESG 管理溝通平台第一階段建構，
持續推進**供應商盡責之數位化管理**

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品質、成本、交期、服務、社會責任 (Quality, Cost, Delivery and Service & SER, QCDS) 評鑑，才能成為正式供應商。針對特殊供應商 (如國際大廠、客戶指定廠商等) 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)。

致伸科技對供應商的要求並不限於性能和品質，在合作前，我們要求新供應商 100% 簽署《廉潔聲明書》及《供應商聲明書》，供應商必須配合簽署並交付本公司審核的環境評估聲明文件，包括責任礦產聲明、禁用有害物質申明及 RBA 責任商業聯盟行為準則之相關要求，代表供應商採購的原物料與製成品，已經符合國內外相關倡議、環境規範與法規、公司政策和商業守則的要求。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、貫徹遵守各項標準的承諾，以使其知悉我們對於社會環境責任之要求，恪守商業道德準則。2022 年致伸集團共計 216 家新供應商，均符合供應商審核流程。

新供應商

- QCDS 評鑑 (SER 占 5%)
- 供應商聲明書

現有供應商

- 線上 & 線下溝通與培訓
- 年度問卷調查 (社會責任/衝突礦產/GHG 等)

高風險供應商

- 年度現場稽核
- CAP 改善追蹤
- 現場複查

承諾

- 不使用 / 不採購衝突礦產
- 保證不使用限用物質
- 遵循並符合 RBA 行為準則

衝突礦產管理與盡責調查

責任礦產政策

致伸集團不會採購以武力、侵犯人權等方式採集的礦產（如鈹、錫、鎢、金...）及其產品，並承諾以下事項：

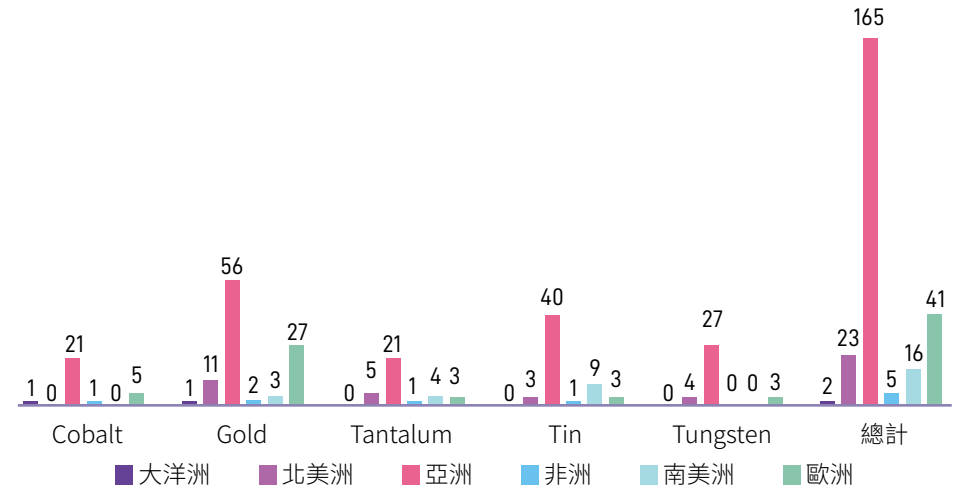
1. 採購通過了 Conflict-Free 認證冶煉廠的 3TG 物料（如 CFSP 認證或同等認證），同時不禁止來源地在剛果民主共和國及其周邊國家的合格物料。
2. 依 OECD DDG 標準，進行供應商盡責調查與風險管理。
3. 要求供應商依據 OECD DDG，進行盡責調查與風險管理。

致伸自 2012 年開始，明確遵循《衝突礦產法》不使用及不採購來自剛果民主共和國衝突區域之衝突金屬（如：鈹、錫、金、鎢），要求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（如：鈹、錫、金、鎢），不會為武裝衝突帶來獲利，並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。

另隨著電動車產業的起飛，對於可充電電池的應用也日漸擴大。因此自 2020 年起，致伸集團也要求供應商揭露鈷礦的使用。目前我們的揭露範圍包括鈷精煉廠（處理鈷精礦、中間產品），或再循環處理廠（處理鈷的再循環材料）。鈷的中間產品包括非純氫氧化鈷、碳酸鈷、金屬鈷。再生材料包括工業或消費後廢料（例如，來自冶金回收工藝的鈷合金）。而僅生產電池陰極、合金、陶瓷的工廠屬於下游工廠，則不屬於精煉廠範圍。

統計 2022 年供應鏈針對冶煉廠資訊的揭露，供應商共宣告了 252 家冶煉廠，其中金最多，有 100 家。其次為錫 56 家，鈹 34 家，鎢 34 家，鈷 28 家。所有冶煉廠來源與分佈國家如下，皆可被追溯。

致伸供應鏈冶煉廠分佈國家統計



在調查過程中，致伸參考 RMI (Responsible Minerals Initiative) 所制定的 3TG 合格冶煉廠清單，要求供應商必須使用經過 RMI 認證的冶煉廠。同時，我們也定期比對最新的冶煉廠清單，確保使用中的材料能符合最新的清單要求。在 2022 年，我們所使用的冶煉廠中，有 18 家冶煉廠因沒有通過 RMI 的稽核，而被移出合格清單。我們也立即啟動供應鏈調查，要求供應商調查其上游材料製造商的冶煉廠使用狀態，以確保不會誤用到已不在合格清單的冶煉廠。

同時，致伸也遵循〈經濟合作與發展組織受衝突影響和高風險區域礦石負責任的供應鏈盡職調查指南〉，識別企業內供應鏈中的風險及根據指南附錄二的供應鏈政策標準和盡職調查建議對進行風險評估。2022 年總共進行了 405 家供應商衝突礦產管理與盡責調查之風險鑑別與評估。

供應商盡責管理

RBA行為準則

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 7.0)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。

致伸科技針對使用關鍵材料之供應商透過系統化稽核程序，基於環境社會等風險面向進行供應商營運體質管理，及完善的有害物質管理程序確保關鍵材料的使用安全，同時建立妥善的關鍵材料庫存機制以避免斷鏈風險。

為落實其執行狀況，我們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，以評估重要供應商社會責任表現，評估風險，識別改善機遇，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、進行年度審核、不定期問卷調查等，以確保供應商均能保持應有水準。

致伸科技為善盡企業社會環境管理責任，除了本身制定禁用童工和強迫勞工政策外，還透過人員招募識別、定期內部審核等方式以杜絕該情形發生，並嚴格要求所有甄選與管理之供應夥伴遵循法規及RBA有關禁用童工的規定。

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。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、附聯絡方式並須記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

供應商風險評估與管理

線上盤查 >> 識別風險

現場審核 >> 確實改善

審核前



透過社會責任問卷方式向供應商進行年度社會責任調查。

審核中



SER Team 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。

審核後



要求供應商提供改善計劃(CAP)，並追蹤後續改善情形，本次接受審核的供應商的CAP回覆率達100%。

審核前

供應商風險評估篩選準則

於報導期間，基於重大性原則，我們首先篩選出上一年度佔集團交易總額前80%的供應商（交易量少、未交易之相關低風險供應商除外）、現場服務商及勞工代理商以開展線上社會環境責任風險評估，其中：致伸科技162家、迪芬尼86家。

供應商風險評估 自評問卷設計

風險評估問卷參考地方法律法規、RBA責任商業聯盟行為準則、客戶要求、致伸有關企業社會責任的管理規定，以及其他相關適用要求作為標準，問卷內容主要涵蓋：勞工權益、健康安全、環境管理、商業道德、供應鏈管理及其他共計六大面向，同時設定扣分原則與風險等級評定邏輯。

供應商風險評估 自評問卷設計

2022年8月，致伸透過公司供應商ESG管理平台向162家重要供應商發佈風險評估自評問卷，共145家供應商依要求如期完成問卷回覆，回覆率達89.51%。SER Team對供應商回覆之內容及文件進行審閱與確認。

共 248 家供應商

設定六大面向內容及
風險等級評定邏輯

供應商填寫自評問卷
回覆率 89.51%

審核中

供應商風險評定

- 結合供應商反饋結果及風險評定邏輯最終確定各供應商風險等級。共鑑別出39家（致伸28家、迪芬尼11家）潛在高風險供應商納入2022年供應商現場稽核計劃。
- 另外，基於特定客戶要求，新增16家非潛在高風險供應商為現場稽核對象。

第三方公證機構現場審核

- 2022年計劃現場稽核供應商共55家（致伸44家、迪芬尼11家），但因受疫情影響，2022年實際執行第三方公證機構現場審核家數共44家（致伸37家、迪芬尼7家），其中未能執行現場稽核之供應商共11家（致伸潛在高風險供應商6家、客戶指定供應商1家及迪芬尼潛在高風險供應商4家），將延至2023年執行。
- 為了解供應商對社會責任的確切執行狀況及確保審核的專業性與客觀性，我們透過具備資質的第三方公證機構對其進行勞工人權、健康與安全、環境保護、商業道德及社會責任管理系統等五大面向之現場審核。

訂定年度供應商
現場稽核對象

進行44家供應商現場審核

審核後

供應商現場審核結果

審核結果均未發現供應商存在任用童工、強迫或強制勞動相關之零容忍不符合事項，但可發現社會面不符合事項主要是工作時間管理、消防通道堵塞和應急設施的管理與維護。而環境面則是節能資源管理、廢氣管理、有害物質管理及環境監測更新管理等。

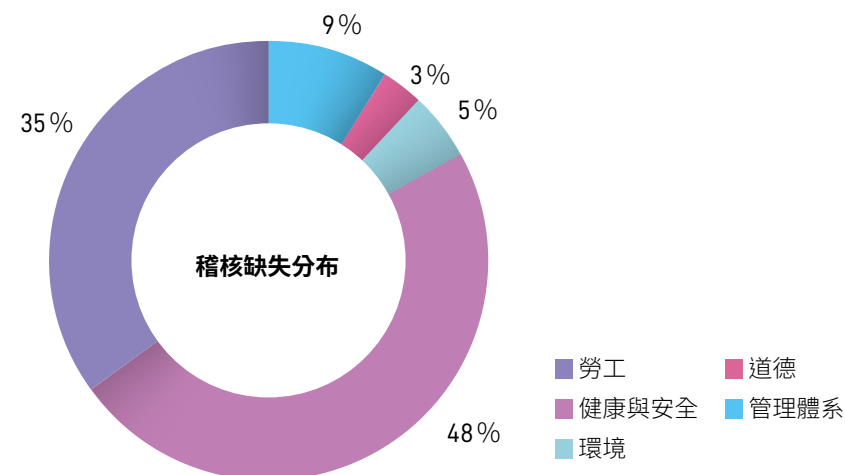
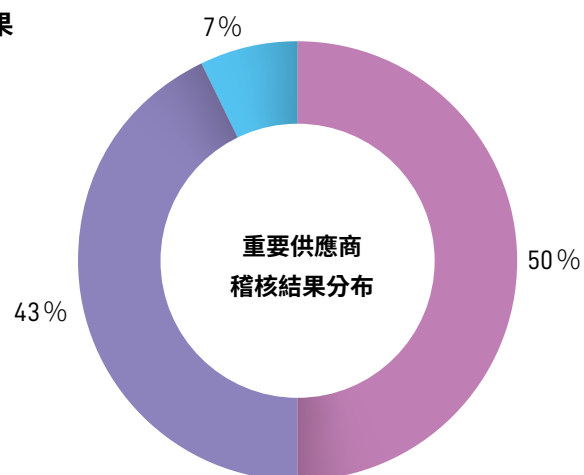
追蹤後續改善情形

供應商100%針對審核發現點提供改善計劃（CAP），截至目前，均根據實際改善狀況定期更新改善進度，相關改善狀況仍在進一步統計中。

無零容忍違規項不符合項

CAP回覆率100%

致伸集團供應商稽核結果

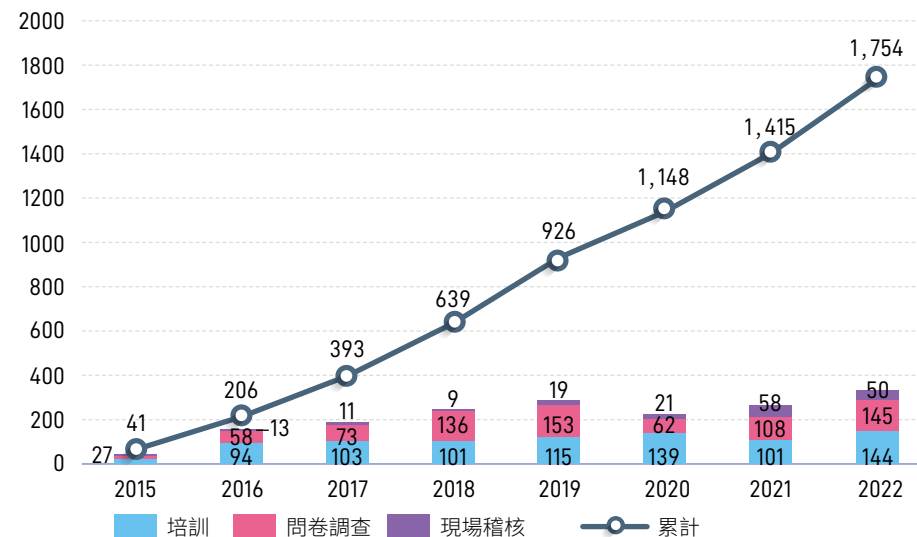


| 供應商培訓 |

致伸積極關注利害相關方的參與並竭力為供應商創造更多學習及提升的機會與資源，以求共同進步，且我們將持續跟進供應商針對潛在風險的改善。因此，自2015年開始，便攜手第三方公證行逐步展開供應商年度社會責任培訓。2022年培訓仍採取線上模式，由第三方 Elevate 開發之社會環境責任網絡研討會，集團共計204家(含迪芬尼60家)供應商參與學習並100%完成課後測試。後續將持續開展社會責任宣導工作並結合供應商對宣導內容之需求方向，制定更合適的專題課程，以求共同提升社會責任的有效實施與推行。

綜上所述，截至2022年致伸供應商社會環境責任問卷調查、現場審核、線上培訓與宣導累計覆蓋供應商達1,754家。

累計覆蓋供應商家數



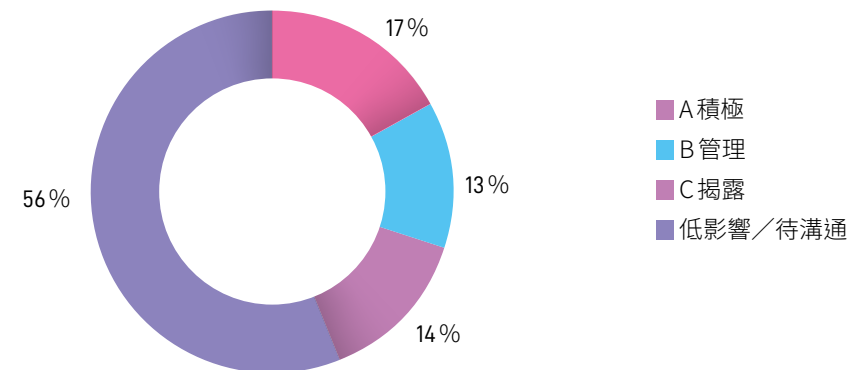
註：上圖不包含子公司迪芬尼

攜手供應商共創永續

2023年我們將因應更高標準的供應商管理原則，完善供應商管理機制，持續要求供應商加強對社會環境責任的重視及管理能力的提升，攜手供應商持續進步。為此，我們訂定了以下計畫，並逐步推動與落實管理。

- 2022 進行供應鏈之氣候應對狀態之初步調查，為後續制訂氣候變遷應對計畫之參考。2022年已完成234家重要供應商初期問卷調查。
- 對重要供應商進行溫室氣體排放與減碳狀態之調查，做為2023年進行氣候變遷管理議和展開方式規劃參考。有效之供應商回應內容進行判斷區分為積極、管理、揭露等分級狀態(暫排除海外、代理商等低影響與低控制力之廠商)。
- 2023 將積極進行供應鏈氣候變遷應溝通與GHG 盤查、減量經驗分享…等培訓活動之外，將設置供應商之ESG系統，以持續系統化推動對供應鏈之氣候變遷活動溝通與紀錄。

供應鏈氣候應對狀態初步調查結果



2022年已針對**234**家重要供應商完成初期問卷調查，了解其氣候遷與節能減碳相關活動之管理情形

06

幸福職場

- 6.1 人權管理
 - 6.2 人力概況
 - 6.3 人才招聘與留任
 - 6.4 權益與福利
 - 6.5 多元豐富的員工溝通
 - 6.6 人才發展與培育
 - 6.7 健康與安全
- 【專欄】ESG主題月系列活動
【專欄】全面打造ESG生態圈
全員益起樂在其中



6.1 人權管理

人權管理

重大性議題：勞資關係、多元平等、勞動人權

管理目的及重要性

致伸參考 RBA 責任商業聯盟行為準則、聯合國世界人權宣言、國際勞工組織公約等國際規範，制定我們的人權政策，以人權保障為勞工管理的最高準則，各營運據點恪守當地相關法規，以打造公平、安全、舒適之職場環境為己任，並確保價值鏈中所有相關人員都能受到公平與尊重的對待。

負面衝擊的涉入程度

若發生勞資關係、多元平等、勞動人權等負面衝擊事件，將為組織直接造成之衝擊或間接促成之衝擊。

補救機制

如有營運變更需資遣員工之情形，致伸均會與員工充份溝通，若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。

短期目標

- 定期完成致伸中國大陸據點人權風險評估調查，並追蹤其管理及減緩措施
- 各據點遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則、相關國際公約及當地相關法規的規範
- 100% 處理員工溝通與問題反映
- 落實人權政策

目標達成率

- ☺ 致伸中國大陸據點 100% 已完成人權風險評估調查，其管理及減緩措施追蹤至 100% 完全改善始得結案
- ☺ 各據點均遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則、相關國際公約及當地相關法規的規範
- ☹ 致伸中國大陸據點共發現 24 個與勞工人權相關之風險項目，並已限期改善
- ☺ 員工溝通與問題反映改善率為 100%
- ☺ 2022 年零違反人權事件

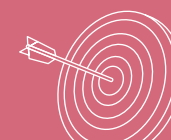
中長期目標

- 提供員工「D.E.I.B.」的工作環境，多元、平等、包容與尊重的歸屬感
- 逐步擴大人權風險評估的範疇
- 預計 2024 年提高集團高階女性領導人占比達到 25%

績效管理成果

- 2022 年致伸台北獲台北市進用身障者優良企業，致伸東莞獲中國年度助殘就業最佳僱主。
- 致伸集團聘用員工 100% 按照勞動基準法相關規定辦理，2022 年無發生任何違規、申訴及重大事件。

註 1：☺ 已達成目標 ☹ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

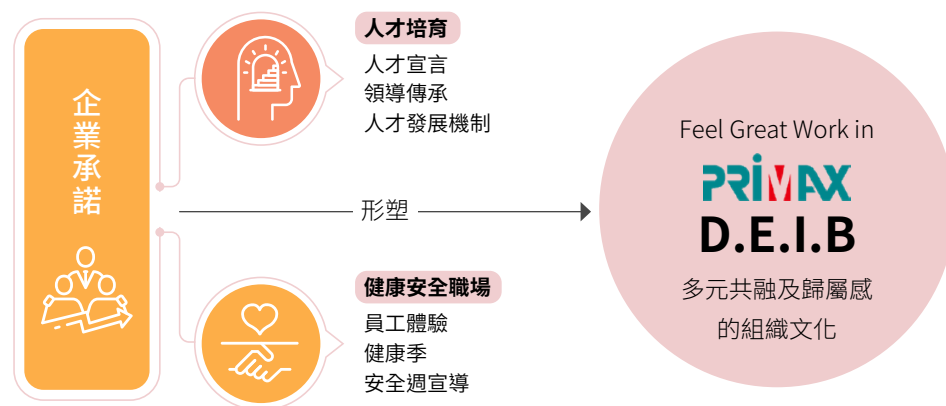


以人為本的員工政策

致伸相信員工是公司最重要的資產，我們以擁有創造力及積極進取的員工為榮，也以優秀的經營團隊為傲。致伸的經營團隊兼具東西方教育背景，擁有廣博的國際觀和遠大的願景，未來將領導致伸持續發展、並向國際化邁進。

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。

我們承諾透過【人才培育】和打造【健康安全職場】兩大主軸建立多元、平等、共融及歸屬感的組織文化。在人才培育方面，我們透過人才宣言、領導傳承以及人才發展機制來達到多元發展、共融成長的目標；而在健康安全職場部分，我們則透過不斷優化員工體驗、推廣健康意識及活動，以及提供友善家庭的機制，讓員工感受到平等以及有歸屬感的工作職場。



人權評估與管理

致伸集團除了平等對待每一位致伸同仁外，我們參考RBA 責任商業聯盟行為準則、聯合國世界人權宣言、國際勞工組織公約等國際規範，訂定不歧視、禁用童工、杜絕強迫勞動、尊重員工結社自由的人權政策，各據點定期進行人權風險評估，並針對風險項目追蹤及確認因應措施，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。

2022年集團辦理員工人權相關教育訓練，共計6,016人參與，員工參與比例52%。報導期間皆未發生任何歧視、雇用童工及未成年工、強迫或強制勞動之事件，亦無發現任何相關申訴及重大裁罰事件，惟有二件小額罰鍰(共計60,760元)，均已完成改善。

註：重大裁罰係依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條第二十六款第三目單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

致伸人權衝擊與風險評估

涵蓋範疇		致伸東莞、重慶、昆山(包括所有正職、派遣、駐點工作者)、關鍵供應商、新進供應商
評估風險項目		強迫勞動、童工、自由結社及團體協商、平等、不歧視
風險調查方式		總經理辦公室轄下社會責任管理團隊，聯合人力資源處、中央廠務處組成調查小組，每年定期審核及判斷是否有違反的事件及風險，針對風險再進行評分，並劃分等級
風險追蹤與改善措施		中度以上風險需另外列表通知各相關部分，要求其需提出減緩或補救措施，並且每季確認風險程度是否降低

致伸人權相關因應措施

人權政策



不歧視

風險項目

- 因性別、年齡、健康、懷孕、地區、國籍、民族、宗教等有差別待遇
- 未同工同酬



禁用童工

- 招用童工



杜絕強迫勞動

- 收取押金及保管證件
- 招用非自願勞工
- 員工不能自由離職
- 性騷擾或不法侵害事件



尊重員工結社自由

- 員工與他人自由結社、組織團體及進行協商的合法權益受限制

管理辦法

- 反歧視、反騷擾、反虐待管理辦法/工作場所性騷擾防制辦法
- 薪資與獎金辦法
- 招募任用辦法
- 童工及未成年工管理辦法
- 私人職業介紹所管理辦法
- 結社自由與集體談判管理辦法/勞資會議辦法

減緩或補救措施

- 承諾禁止任何形式的歧視
- HR招募人員接受相關培訓
- 依照政府相關規定，規劃對女性、身心障礙、外籍人士友善的職場環境
- 依照當地政府的法令，提供基本薪資保障
- 嚴格遵守國家法律法規、行業標準、客戶要求等有關禁止使用童工的規範
- 使用身份識別設備確實查核真偽
- 人事系統設置年齡自動計算功能，如未超過法定年齡，系統會主動提示
- 投保社會保險系統會先行查核，如未滿16歲將無法投保
- 相關政策納入新員工入職培訓及年度更新培訓教材中，讓每位新進及在職主管與員工均能熟知公司禁用童工之規定
- 不使用任何形式的強迫、抵押、契約束縛或非自願的監獄勞工
- 禁止以剝削為目的奴役或販賣勞工
- 招募時與候選人進行溝通，以確認所有員工均為自願勞工
- 不允許扣押員工的證件及押金作為雇用的條件
- 員工在發現疑似強迫勞工行為、騷擾事件時，可匿名舉報不需擔心遭受報復
- 制定結社自由與集體談判管理辦法/勞資會議辦法，不會以任何手段試圖控制工會、勞資會議或其他社團組織活動
- 暢通員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應

6.2 人力概況

2022年，致伸科技共有6,892名員工，其中98.07%為正職員工、1.93%為臨時員工，男性佔52.77%、女性佔47.23%。子公司迪芬尼共有4,636名員工，其中99.4%為正職員工、0.6%為臨時員工，男性佔50.95%、女性佔49.05%。

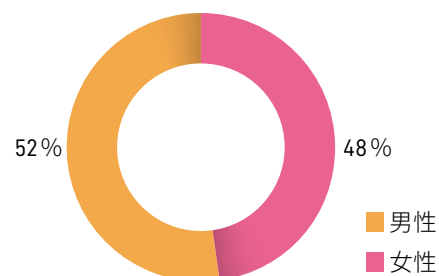
2022年致伸集團員工概況

地區	勞雇合約				勞雇類型				總計
	正職		臨時		全職		兼職		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
台灣	964	352	29	21	993	373	0	0	1,366
中國大陸	4,649	4,266	66	42	4,684	4,303	31	5	9,023
泰國	290	846	1	2	291	848	0	0	1,139
總計	5,903	5,464	96	65	5,968	5,524	31	5	11,528

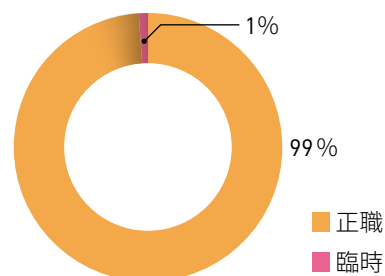
註：

1. 上述資料係由人資系統以2022年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
2. 臨時員工係指特定定期契約人員(Temp)，主要以行政支援員工為主，台灣地區包括實習生、工讀生；中國大陸則定義實習生為兼職人員。
3. 本報告書揭露據點無「無時數保證員工」。

致伸集團員工性別比例

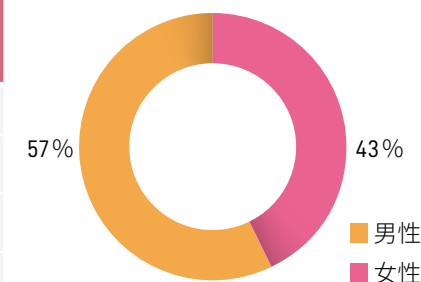


致伸集團員工勞雇合約比例



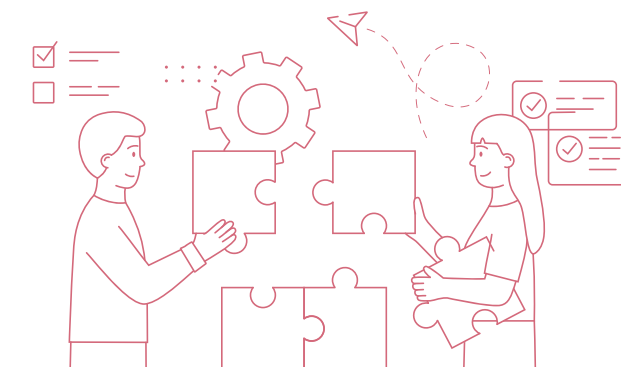
2022年致伸集團非員工工作者概況

地區	工作者			工作者比例
	男	女	合計	
台灣	10	15	25	1.80%
中國大陸	1,749	1,102	2,851	24.01%
泰國	88	272	360	24.02%
合計	1,847	1,389	3,236	21.92%



註：

1. 各地區工作者比例=各營運據點工作者/(各營運據點員工總數+各營運據點工作者總數)。
2. 工作者為派遣工/廠商駐點人員。
3. 廠商駐點人員包含清潔、保全、團膳、園藝、租車、駐廠品檢等，今年不包含非定期需求的工程承攬人員。
4. 上述資料係由人資系統以2022年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。



員工多元與平等

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。

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

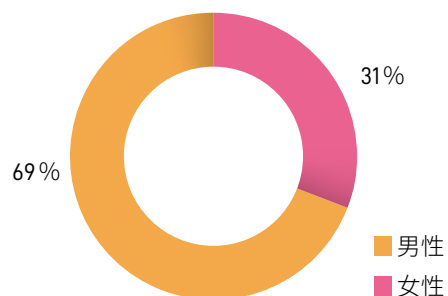
2022年致伸集團外籍員工分布情形

地區	未滿30歲		30-50歲		51歲以上		總計	
	男	女	男	女	男	女	人數	比例
台灣	0	1	5	2	2	0	10	0.73%
中國大陸	0	0	3	1	1	1	6	0.07%
泰國	0	0	0	0	0	0	0	0.00%
總計	0	1	8	3	3	1	16	0.14%

註：

1. 各地區外籍員工男(女)性比例=各地區2022年外籍男(女)性人數/2022年各地區員工總人數。
2. 上述資料係由人資系統以2022年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

致伸集團外籍員工性別比例



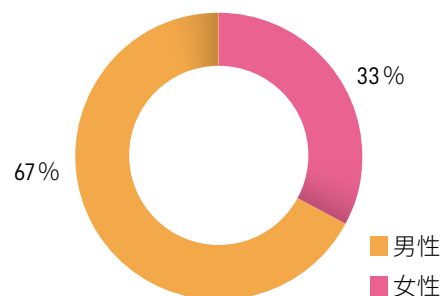
2022年致伸集團身心障礙者分布情形

地區	未滿30歲		30-50歲		51歲以上		總計	
	男	女	男	女	男	女	人數	比例
台灣	0	0	4	3	2	2	11	0.81%
中國大陸	22	7	43	18	4	0	94	1.04%
泰國	5	8	3	3	1	0	20	1.76%
合計	27	15	50	24	7	2	125	1.08%

註：

1. 各地區身心障礙員工男(女)性比例=各地區2022年身心障礙男(女)性人數/2022年各地區員工總人數。
2. 上述資料係由人資系統以2022年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

致伸集團身障員工性別比例



身心障礙同仁樂於工作

6.3 人才招募與留任

人才管理

重大性議題：人才招募與留任、人才發展與培育

管理目的及重要性

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。

負面衝擊的涉入程度

若發生人才招募與留任、人才發展與培育等負面衝擊事件，將為組織直接造成之衝擊。

補救機制

如有營運變更需遣員工之情形，致伸均會與員工充份溝通，若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。

短期目標

- 遵守並部分優於勞動法規，提供同仁職、家平衡的工作模式

目標達成率

- ☺ 每週五 WFH 同仁比例達 70 %
- ☺ 26.35 % 員工使用「P 幣」，參與公司活動
- ☺ 2022 年員工薪資和福利費用計 9,792,254 仟元，約佔營業收入約 12.3 %
- ☺ 2022 非擔任主管平均薪資為 176 萬
- ☺ 持續發放員工及其配偶生育禮金及托育補助福利

中長期目標

- 帶給股東及顧客最好的收益，並讓員工快樂的工作

註1：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

績效管理成果

- 2022 年已完成 92 位高階主管個人發展計畫，留任率達 97 %。
- 2022 年致伸台北獲亞洲最佳雇主獎、工作與生活平衡獎、運動企業認證。
- 2022 年致伸東莞獲亞洲最佳雇主獎、We Care 最具關懷企業獎、最佳人力資源團隊獎及最佳人力資源實踐獎。
- 2022 年致伸重慶為永川區首家獲健康企業。
- 2022 年迪芬尼惠州獲雇主品牌經營典範獎。



多元完善的招募管道

我們注重且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。

在人才招聘方面，致伸與 104 人力銀行已深度合作 4 年，每年度雙方會討論當年度的招募重點以及行銷企劃文案，並建構致伸在 104 之招募專屬網頁，以豐富的圖文介紹公司業務方向、職缺及福利，藉此吸引多方人才加入致伸大家庭。

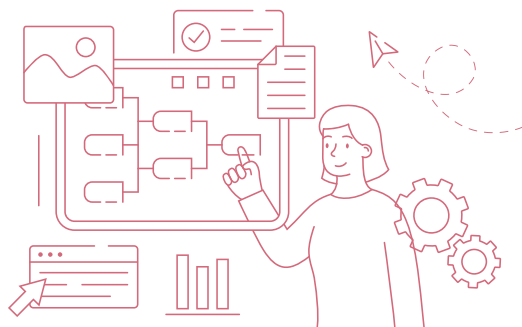
當然，內部人才也是我們相當重視的夥伴。為此，致伸建置數位人才庫系統 (Talent Bank) 來搭配各項人才招聘、輪調以及留任計畫，作為建立人才梯隊的利器。我們整合了人資 HCM 系統、績效管理系統、企業流程管理平台 and 內外部人才履歷上傳，來強化人才庫的功能，同時也可將外部優秀應徵者人才資料存入致伸人才庫中。



新進同仁 **100%** 皆於試用期內
完成人才庫個人履歷維護



2022 年內部人才庫關鍵字搜尋
(含進階搜尋) 次數共達 **2,065** 次



員工新進率

2022 年致伸集團總新進員工人數 7,982 人 (男性 5,257 人，女性 2,725 人)，月平均總新進 5.77%，其中致伸科技總新進員工人數 4,323 人 (男性 2,907 人，女性 1,416 人)，月平均新進率 5.23%；迪芬尼總新進員工人數 3,659 人 (男性 2,350 人，女性 1,309 人)，月平均新進率 6.58%。

員工離職率

針對員工離職程序，致伸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，皆遵循台灣《勞動基準法》及大陸地區《勞動法》規定。

2022 年致伸集團總離職員工人數 8,755 人 (男性 5,576 人，女性 3,179 人)，總月平均離職率 6.33%，其中致伸科技總離職人數 5,286 人 (男性 3,295 人，女性 1,991 人)，月平均離職率 6.39%；迪芬尼總離職人數 3,469 人 (男性 2,281 人，女性 1,188 人)，總月平均離職率 6.24%。

最佳雇主獎

2022 年致伸台北、致伸東莞榮獲亞洲最佳雇主獎肯定



2022年致伸集團員工新進概況

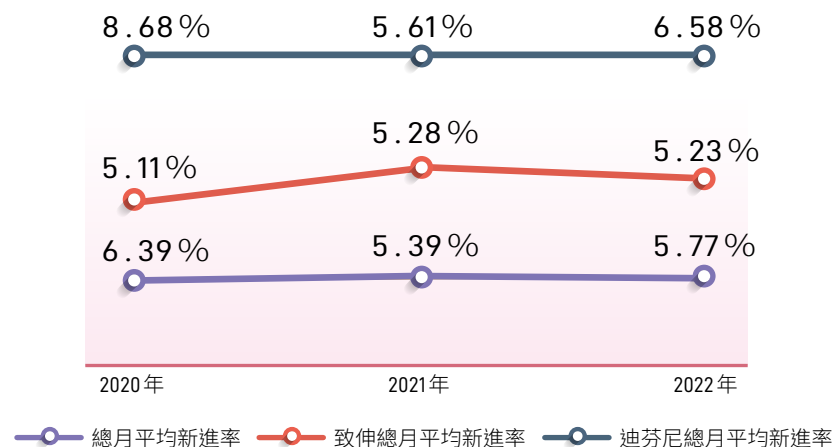
地區	未滿30歲		30-50歲		51歲以上		總計	
	男	女	男	女	男	女	人數	比例
台灣	54	31	144	53	10	3	295	1.80%
中國大陸	3,075	1,336	1,883	1,184	1	2	7,481	6.91%
泰國	47	76	42	40	1	0	206	1.51%
合計	3,176	1,443	2,069	1,277	12	5	7,982	5.77%
類別比例 ^{註2}	16.69%	8.01%	4.18%	2.70%	0.35%	0.46%		

註：

1. 各地區員工月平均新進率=各地區2022年新進總人數/各營運據點員工總人數/12個月。

2. 該年齡組別男(女)月平均新進率=2022年該年齡組別新進男(女)員工人數/2022年末致伸集團該年齡組別員工總人數/12個月。

致伸集團近三年新進率統計



2022年致伸集團員工離職概況

地區	未滿30歲		30-50歲		51歲以上		總計	
	男	女	男	女	男	女	人數	比例
台灣	37	29	153	41	27	7	294	1.79%
中國大陸	3,133	1,280	2,049	1,377	25	15	7,879	7.28%
泰國	89	286	61	144	2	0	582	4.26%
合計	3,259	1,595	2,263	1,562	54	22	8,755	6.33%
類別比例 ^{註2}	17.12%	8.85%	4.57%	3.31%	1.56%	2.01%		

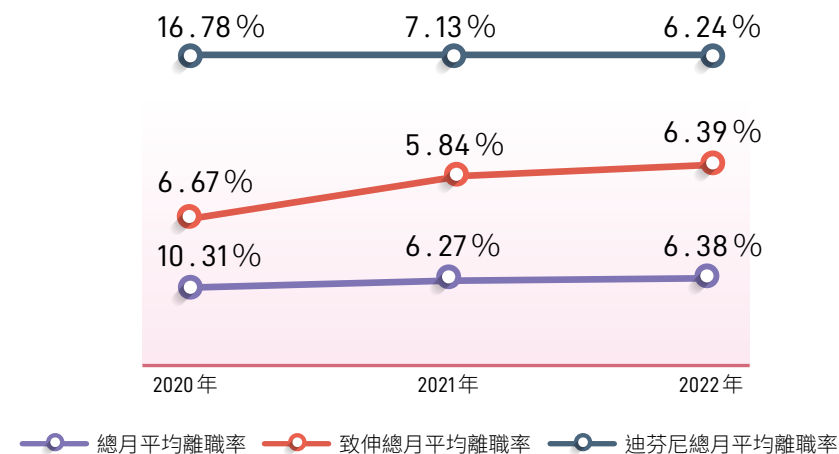
註：

1. 各地區員工月平均離職率=各地區2022年離職總人數/2022年末各營運據點員工總人數/12個月。

2. 該年齡組別男(女)月平均離職率=2022年該年齡組別離職男(女)員工人數/2022年末致伸集團該年齡組別員工總人數/12個月。

3. 離職員工包括自願或因解僱、退休而離開組織之員工；且不包含到職未滿3個月之員工。

致伸集團近三年離職率統計



6.4 權益與福利

保障員工權益

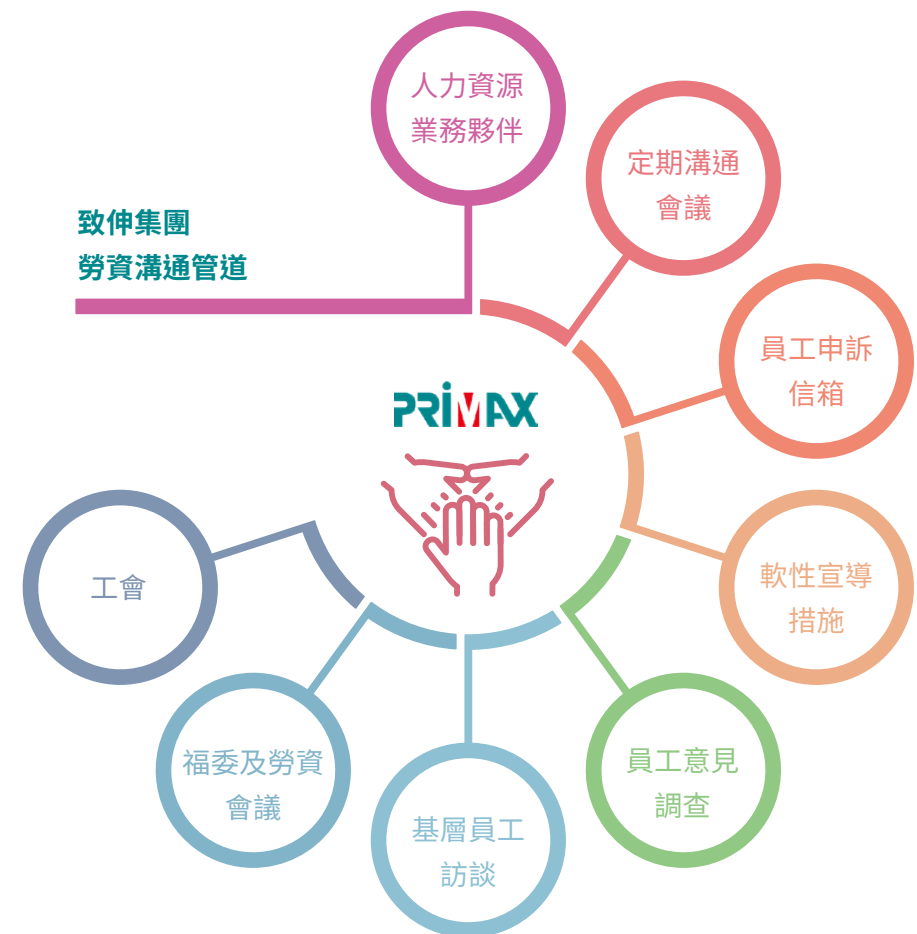
關於致伸集團員工管理，我們嚴格遵循當地政府的勞工法令法規，大陸各製造據點則遵循《勞動合同法》。並且，我們的人力資源部門對工作場所的管理和人才發展活動，肩負重責大任，不僅包括人才需求多元化和跨部門人才轉換、員工溝通、員工關懷、學習發展以及制定薪酬和福利等激勵措施，還須定期追蹤和分析人力資源資訊，以協助各階主管改善工作績效，提高生產力，並以前瞻性的觀點，提供公司高階主管審視人力資源的績效議題。

致伸東莞及昆山設有工會，團體協約涵蓋全體員工，其餘據點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。2022年，致伸大陸各製造據點員工透過基層員工訪談、信箱、郵箱、直接向主管及HR申訴、企業微信平臺與工會提案總數796件並立案796件，提案內容包括員工衣食住行等生活方面系列問題以及工作、公司福利等方面的問題，已改善796提案，達成率為100%，各申訴管道與工會委員充分發揮職能，幫助員工傳達問題，通過會議使問題能得到有效地改善。

迪芬尼惠州與東城亦設有工會，除工會外也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；其餘據點雖尚未設立工會，但設有員工溝通與申訴平臺，可藉由平臺直接提交意見，迪芬尼申訴管道詳如《利害關係人諮詢與申訴》(設超連結)。2022年相關員工申訴及提案改善優化等，包含：執勤時間、公司活動、員工訓練及員工福利等共計17件，已全數進行回應及並制定改善措施。



定期溝通會議



合理的薪酬制度

為了使員工能有更好的生活品質，我們提供合理的薪酬制度，在薪資方面都合乎政府之薪資規範，不因欲減少人事支出而給予員工不相應的職位，並且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，進而照顧好自己及眷屬們的生活。

致伸集團「基層人員」薪資與其當地最低薪資之比例無性別的差異，且最低工資人員的薪資皆高於最低工資標準，不存在低於最低工資標準之情況；集團聘用之工作者均比照當地基層人員，且依當地的政策給薪。

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。

致伸集團各營運據點之男女薪資比例統計

營運據點	性別	當地最低薪資比率		基本薪資比率			
		基層人員		非主管		主管	
		女	男	女	男	女	男
致伸	臺北	1.1	1.1	0.8	1.0	0.9	1.0
	東莞	1.0	1.0	0.7	1.0	0.8	1.0
	重慶	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0
	昆山	1.3	1.3	0.9	1.0	0.9	1.0
	泰國	1.2	1.2	1.0	1.0	0.7	1.0
迪芬尼	臺北	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	東莞	1.1	1.1	1.0	1.0	0.9	1.0
	惠州	1.3	1.3	1.0	1.0	1.5	1.0
	東城	1.2	1.2	1.1	1.0	1.0	1.0
	泰國	1.2	1.2	1.0	1.0	0.9	1.0

註：

- 2022年各地政府最低薪資(以新台幣計，RMB/TWD = 4.42、THD/TWD = 0.85)：NT\$ 25,250元(臺北)、NT 10,078(昆山)、NT 9,282(重慶)、NT 8,398(東莞)、NT 9,027(泰國)、NT 7,602.4(惠州)。
- 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/各營運據點當地最低薪資。
- 基層人員之定義：臺北為專業職人員、大陸為直接人員；非主管人員係指間接人員專業職；主管人員係指間接人員管理職。
- 基本薪資係指經常性薪資(不含獎金)。

員工照顧與福利制度

致伸集團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，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。集團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。
- 致伸團體保險包括壽險、意外險、意外傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險、重大疾病險等。
- 大陸地區依法令規定提供社會保險，包括失業、工傷、養老及醫療，並皆依據當地政策繳納社會保險及意外保險。



幸福彈性假期

- 致伸台北實行彈性工時，在核心工作時段之外可自由選擇上下班時間，只要1天工時達8小時即可，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。
- 致伸台北提供更彈性的工作模式，每週五常態性WFH。
- 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。



貼心福利

- 致伸集團提供包含三節、生日、旅遊補助等福利，致伸台北另有包括年終獎金、婚喪、生育、住院慰問金、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。
- 致伸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慰問金。
- 迪芬尼部分ECP(員工福利委員會)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。



公司設施

- 致伸台北設有員工餐廳、休憩咖啡廳及智能超商販賣機。
- 致伸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，而臺北迪芬尼由福委會每天提供30元餐卷可折抵簽約廠商餐費。



大型聯歡活動

- 除了年終尾牙晚會外，致伸台北不定期舉辦家庭日、技術展與歲末感恩賀卡活動，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。
- 致伸大陸各廠區每年舉辦大型聯歡活動：致伸重慶舉辦致伸科技第二屆鳳凰湖團跑接力賽、中秋趣味遊園會。致伸東莞舉辦東聚好聲音卡拉ok大賽、籃球比賽及趣味運動會。致伸昆山舉辦檯球比賽、乒乓球比賽、員工戶外拓展等活動。
- 迪芬尼有籃球比賽、音樂節及年度盛典運動會等活動。



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）。

團體旅遊及
休閒活動

- 致伸集團每年固定舉行不同類型的員工團體旅遊，並提供員工與眷屬相關旅遊經費補助。
- 致伸台北在公司內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、羽球社、落跑社、書法社、花藝社、咖啡社，共10種不同類型之社團。
- 致伸東莞設有足球社、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
- 致伸重慶設有足球社、羽毛球社、籃球社、跑團社、志願者社、騎行社等6個社團
- 致伸昆山設有羽毛球社
- 迪芬尼各據點設有如：籃球社、足球社、舞蹈社、羽毛球社、瑜珈社、釣蝦社、咖啡社、器樂社等多個社團，讓員工能依個人喜好參與社團活動，上班也能培養興趣。



員工照顧

- 致伸台北與致伸東莞皆設有醫務中心，並且定期派駐醫護人員駐點，提供員工緊急就醫協助，疾病防治、醫療諮詢等服務，此外各部門也配有醫藥箱以供員工在緊急狀況下使用。
- 致伸台北設有EAP員工協助專線，以確認員工家庭、醫療、法律、心理、財務等問題能有效解決，僱用視障按摩師提供舒壓按摩服務，緩解員工長時間辦公室作業的常見肩頸酸痛問題。
- 致伸重慶、昆山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。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車。



家庭日



技術展



歲末感恩賀卡活動



EAP員工協助專線



員工餐廳座位區



咖啡吧



廚房區

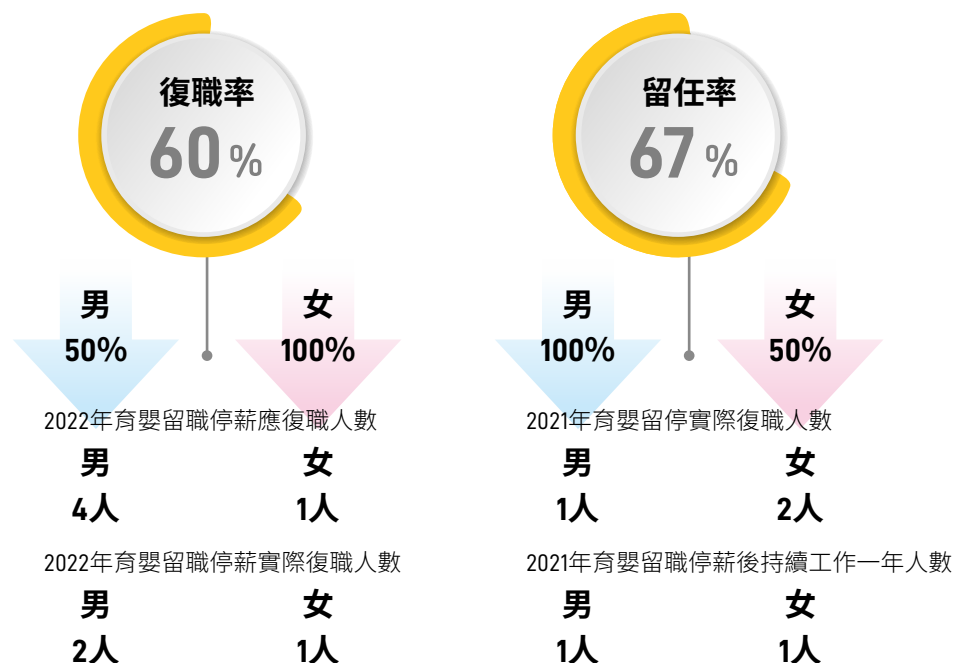


社團活動

育嬰福利

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，致伸集團確實落實當地勞動法規之規定，且設計優於法規之女性員工生育照顧福利，如致伸大陸各廠區皆有設立孕婦就餐區、休息室與哺乳室，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。致伸臺北總公司2019年再度榮獲臺北市優良哺乳室認證(證書有效期3年)，提供員工舒適方便的哺乳空間。

2022年，致伸台北符合育嬰留職停薪申請資格人數計72人(男性60名、女性12名)，實際申請人數共計5人(男性4名、女性1名)；期滿應復職員工人數計5人(男性4名、女性1名)，實際復職人數3人(男性2名、女性1名)，復職率為60%，留任率為67%。



註：符合育嬰留職停薪申請資格人數為當年度報告期間往前推3年具有生育獎金之同仁。

致伸對於女性員工的生育照顧不僅落實當地勞動法規之規定，致伸台北更制定了優於法規的福利制度：

育兒神隊友—0~6歲致伸一起養

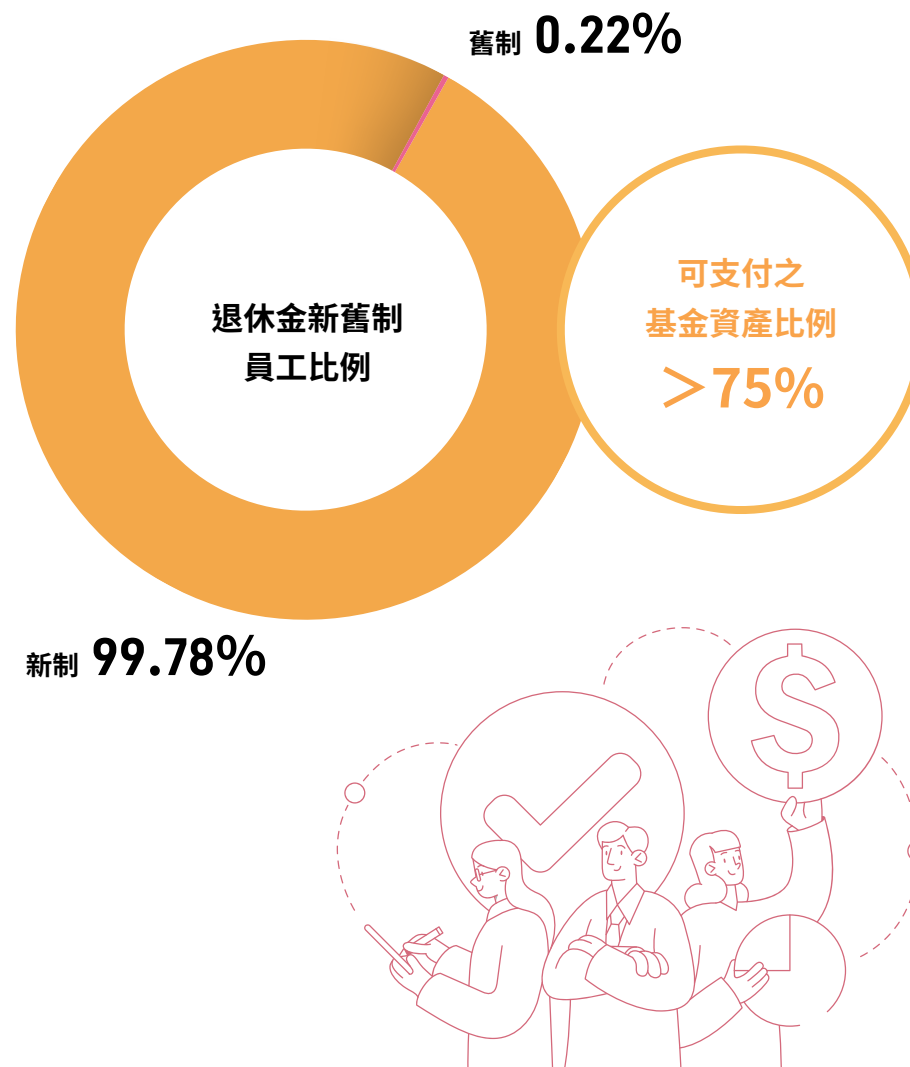


退休福利計畫

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。

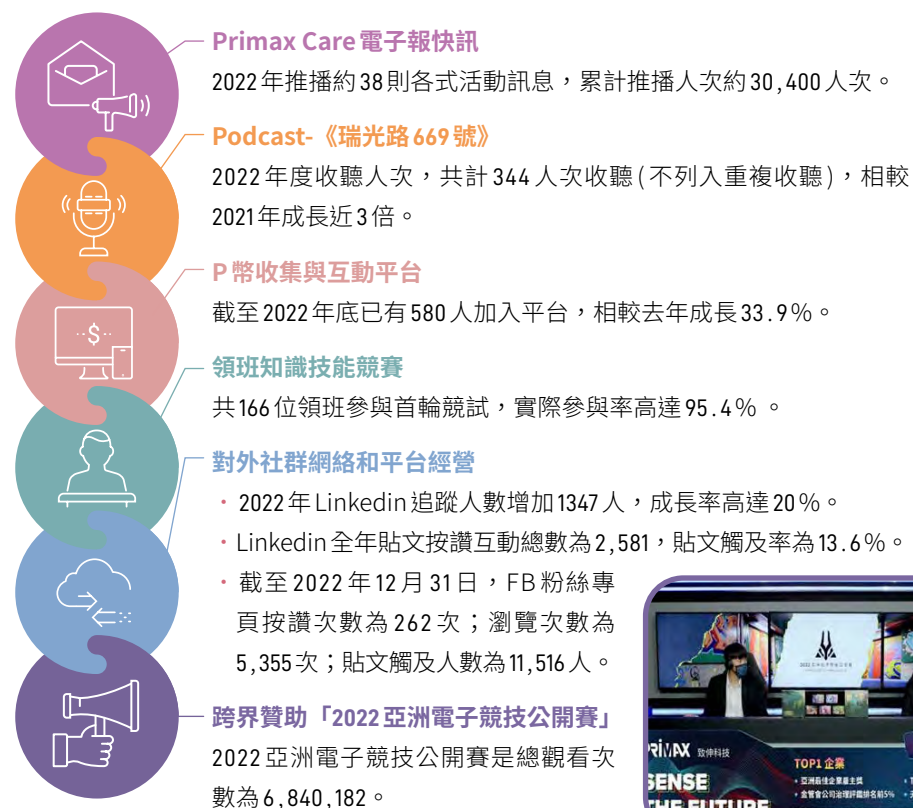
致伸台北依據台灣《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，定期提撥退休準備金至法定帳戶。由於台灣於2005年開始實施退休金新制，改制當時的員工可自行選擇續用舊制或採用新制，因此於2005年6月30日(含)前入職的員工，依法可享有舊制退休金年資，以每位2%月薪資按月提存至勞工退休準備金專戶。而新制退休金則依每位6%月薪資按月提撥至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥的6%退休金之外，員工另可依個人意願選擇提撥0-6%的退休金至個人退休金專戶中。本次報告期間中，採用舊制的員工約為0.22%、採用新制的員工約為99.78%；致伸可支付之基金資產超過應付退休金的比例為75%。

在大陸各營運據點皆也依據《中國社會保險法》，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，但致伸集團為了回饋員工長年付出的辛勞，除了法定規範的基本退休保險金之外，另有額外的獎勵。迪芬尼則是支付一個月的工資，來表示對這些資深員工長年為公司付出的心意。



6.5 多元豐富的員工溝通

2021年6月，致伸HR在台灣地區推出以健康及ESG為主軸的對內溝通品牌「Primax Care」，我們想藉此向員工傳遞「Enrich Your Life」的精神。為了傳遞Primax Care的品牌精神與價值，致伸台北營運總部規劃一系列的員工溝通活動，例如電子報、Podcast、P幣收集與互動平台以及各式與健康或ESG有關的線下線下互動活動串聯等。



亞洲電子競技公開賽

在2022年，我們更將Primax Care品牌優化，分季推出不同主題的系列活動，從第一季到第四季依序為健康季、理財季、ESG永續季，以及感恩季等，透過多元的主題活動提供員工在工作外的生活知識，同時也喚醒同仁對永續議題的關注，一起和員工創造出豐富的生活感及對永續的使命感。



ESG 主題月系列活動

為實踐 ESG 永續行動，持續推展企業永續精神，並朝各年度所設定的永續目標邁進。致伸台北每年定期舉辦《ESG 主題月系列活動》，將 ESG 相關的永續議題，包含：節能減碳行動、社會公益回饋、員工溝通促進等等，包裝成各項豐富有趣的系列活動，期能藉此吸引致伸同仁們一齊響應。此外，致伸中國營運據點也依循著台北總部的腳步，在 2022 年陸續推展各項 ESG 內外部活動，以文創、品牌的方式，使永續行動以更多元化的樣貌對外呈現。最終，希冀企業永續的思維能在致伸全體同仁的參與中，由下而上、由內而外地發揚光大，成為致伸集團核心的企業文化。

自 2022 年 7 月中旬，致伸台北辦理為期 2 個月的《ESG 永續季系列活動》。透過結合 P 幣收集平台，陸續舉辦「二手衣物募集」、「多元共融常態展」、「日行萬步減碳活動」，以及「ESG 線上書展」等活動。我們期望同仁們能藉由響應各項 ESG 系列活動，在獲得 P 幣獎勵回饋的同時，也能了解永續的重要性，並將其深植於每位同仁心中。



二手衣募集活動

2022 年致伸攜手伊甸基金會，辦理二手衣物募集活動，鼓勵同仁將家中完整、乾淨但不常穿的衣物捐出來，並透過伊甸基金會將其提供給海內外的弱勢家庭，進而達到社會永續、讓愛循環的目的。而參與捐贈衣物的同仁，每捐出 5 件，即能獲得 1 枚 P 幣，藉由此獎勵機制，本年度二手衣募集活動在兩天內，吸引 52 名同仁參與，總計募得 855 件衣物，相當於減少 3,591kg 的碳排放量，或超過 299 棵樹木每年所吸收的二氧化碳（參照環保局官網，每回收一件衣服相當於減少 4.2 公斤的碳排放量；參照環境品質文教基金會網站，每年每棵樹約可吸收 12kg 的二氧化碳）。



四大系列活動合計超過 947 位同仁響應二手衣募集活動

共計募集 855 件衣物，相當於減少 3,591kg 的碳排放量



多元共融常態展

2022 年致伸首次辦理「多元共融常態展」，將多元共融 (Diversity and Inclusion, D&I) 的相關概念，透過靜態展覽的方式，引發同仁們的好奇心，並希望能藉此喚起同仁對於傾聽、同理心及無意識偏見的認識，進而學會尊重與接納不同觀點。活動期間，我們在公司 1 樓大廳及 B1 布置拍照打卡牆、小故事書信以及小活動，同仁只要手持標語立牌或跟打卡牆拍照，上傳活動平台後即可獲得 P 幣及精美的 ESG 牛奶糖。



致伸大陸據點首次舉辦《ESG 主題月系列活動》

2022 年 6 月，致伸大陸據點首次開創 ESG 主題月。除了發佈一系列 ESG 主題文創周邊商品（ESG 主題口罩、環保袋、手機桌布等），另外更以「節能減碳」、「志工服務」、「員工照顧」及「捐資助學」為四大活動主軸，舉辦各項系列活動。為了盡可能讓更多同仁參與其中，我們結合線上線下的活動參與形式，辦理線上分享會、活動海報集讚活動、現場義賣會等活動，更首次採用多地連線的方式，進行 ESG 成果溝通分享會，實現兩岸四地愛心共振，並讓與會者對於 ESG 有更深入的認知與共鳴。而 ESG 主題月的開展，也吸引許多內外部夥伴們的響應，不僅有熱心同仁願意購買公益商品，更有不少同仁自願提供自身物品作為義賣商品。此外，我們的供應商夥伴也積極助力義賣活動，亦有合作夥伴因此受感觸而加入 ESG 行列，使致伸公益影響力由內而外擴大延伸、持續發光發熱。



全面打造 ESG 生態圈 全員益起樂在其中

從企業生產營運，乃至社會照顧與回饋，致伸始終不遺餘力地為社會永續盡一份心力。為了提升 ESG 的辨識性，並直觀地融入每位同仁的日常生活，我們設計了專屬的「PRIMAX ESG LOGO」，日後將以 PRIMAX ESG 品牌，繼續傳遞致伸集團的永續理念。

PRIMAX ESG LOGO 正式問世

2022 年 3 月，我們共同植下這棵 ESG 小樹，PRIMAX ESG LOGO 自此正式發佈。由帶水滴的花朵、藍色的雲朵和灰褐色的樹幹三個圖形元素所組成，建構出一棵茁壯成長的小樹，並傳遞快樂、溫暖和關愛的視覺感受。此外，水、樹、雲三種圖形的組合亦象徵著



有機循環的生物鏈，展現致伸對社會責任的持續參與和無限責任。同時，藉由品牌化的方式，使 ESG 在大家心中不聲不響地埋下了根，並且持續茁壯成長。

你好，《致伸東聚·快樂3寶》

在 ESG 品牌化的設計過程中，我們除了植下 ESG 小樹，另外還有三個致伸永續好夥伴。他們是由 ESG 小樹延伸出來的三個形象物，一場席捲兩岸四地的命名活動讓他們有了名字，分別是：愛科學的「蔥蔥」、熱愛地球的「壯壯」，以及勤奮好學的「朵朵」。為了更快地與大家熟絡，他們「成團出道」時發表了第一套微信表情包「致伸東聚·快樂3寶」，以時下最流行之方式向廣大群眾展示 PRIMAX ESG，並藉由最日常的形式陪伴大家一同踐行 ESG。



大家好～
我是壯壯

大家好～
我是朵朵

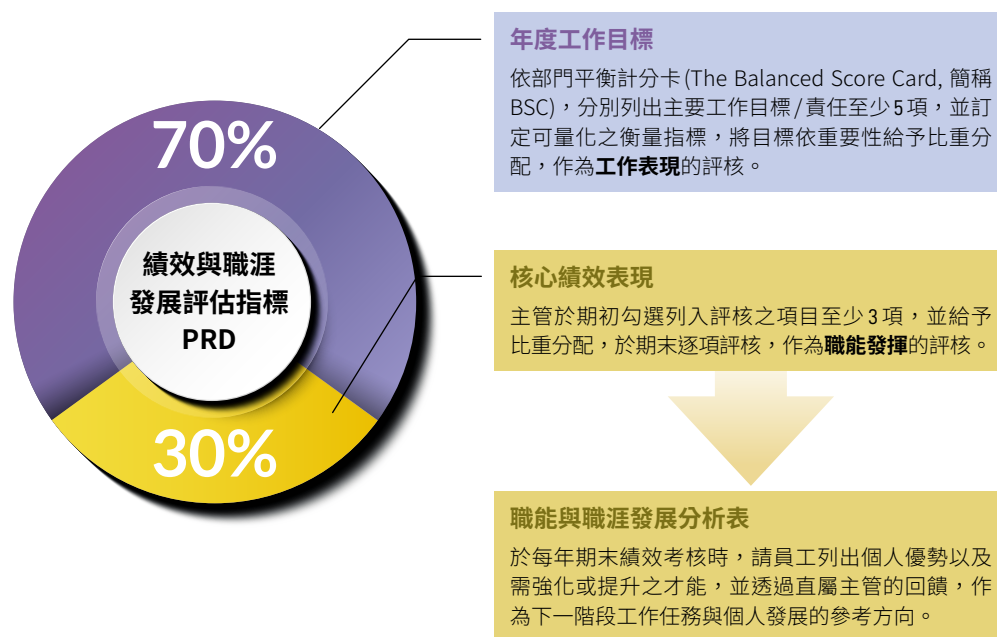
大家好～
我是蔥蔥

6.6 人才發展與培育

完整的職涯體系與升遷制度

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。藉由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，制定屬於個人的職能與職涯發展計劃。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於年初、年中和年末進行雙向溝通，並持續動態調整、回饋與指導。



績效考核制度

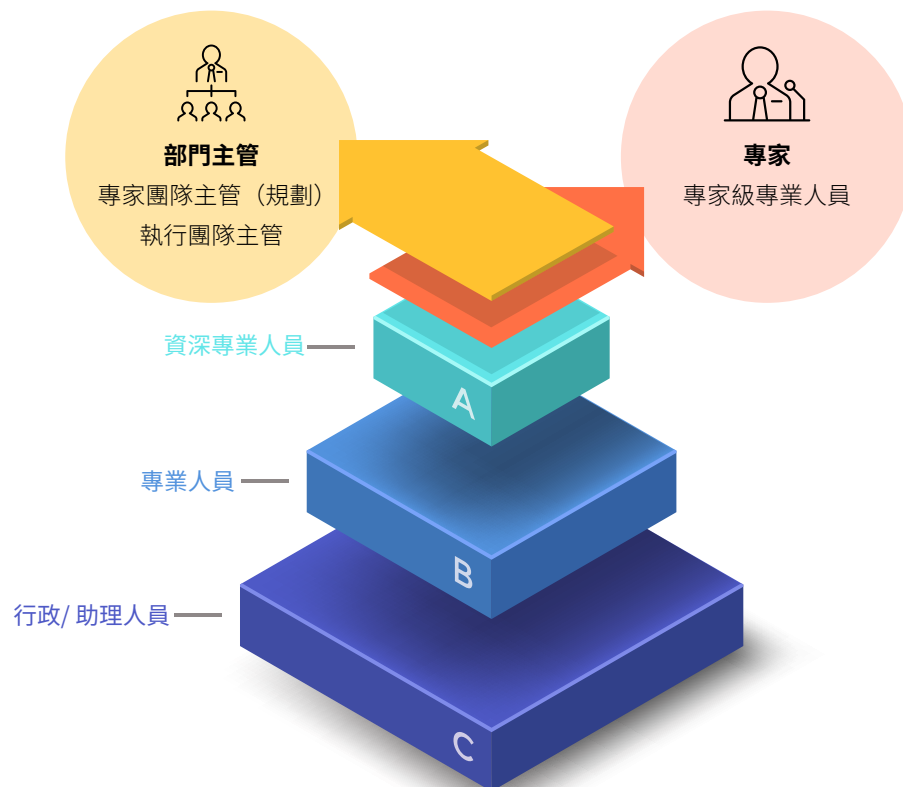
致伸集團充分保障員工之合法權益，所制定之人事規章皆符合勞基(動)法規定，並配合績效考核制度以明確有效落實獎懲制度。致伸集團每年定期辦理績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為年終獎金核發及薪資調整之參考依據。除到職未滿3個月的正職員工及定期契約的臨時員工外，致伸台灣及大陸廠區所有正職員工均能參與績效考核；而迪芬尼所有員工均能接受績效考核，提供員工一個公平的晉升發展機會。



彈性的雙軌職業生涯發展制度

致伸有別於其他公司的升遷計劃，開創具彈性的雙軌職業生涯發展制度，使每位員工可依個人志趣、能力優勢與職涯目標，轉任管理職或繼續往專業職發展，且無論是管理職或是專業職都擁有充分、公平及公正的升遷發展機會。致伸每年定期於年末進行個人績效面談，並依照員工個人的年度績效表現，及其職能與職涯發展分析表，持續關心每位員工發展志向。期望員工能在彈性的雙軌升遷制度下充分發揮專長，同時也滿足個人對職涯的期望，從管理職或專業職中找到恣情揮灑的舞台。

不管是管理職或專業職在致伸都可以得到充分升遷發展空間



內部輪調計畫

為有效培養組織需要之多元人才，致伸特別制訂《致伸集團內部輪調辦法》，透過內部輪調機制，使員工能藉由在公司內部職位上的調整，找尋個人興趣所在，並發展自己的潛能，進而開闊職涯發展的深度與廣度，同時保持組織不斷地創新及活化。

致伸每年年初公告輪調方針 (Guideline)，溝通當年度應輪調功能別及資格條件，人力資源部依據個人任職資格及公司發展需要，統籌協商輪調崗位及人員，並依據各部門所提的「部門崗位輪調計劃」媒合輪調崗位和人員，編製「集團年度輪調計劃」供指導委員會審核核定。依據核定之「年度輪調計劃」，調任部門主管之間需進行雙向溝通並與輪調者溝通，於指定期限內提出具體的「崗位輪調執行方案」，內容包含輪調生效時間、溝通計劃、工作移交、崗位培訓計劃、崗位導師等內容。其後部門主管需按時執行輪調前培訓或為輪調員工安排導師、完成人事異動流程並確保員工按照核定時間至新崗位報到。輪調執行率及成效納入部門主管年度績效目標。

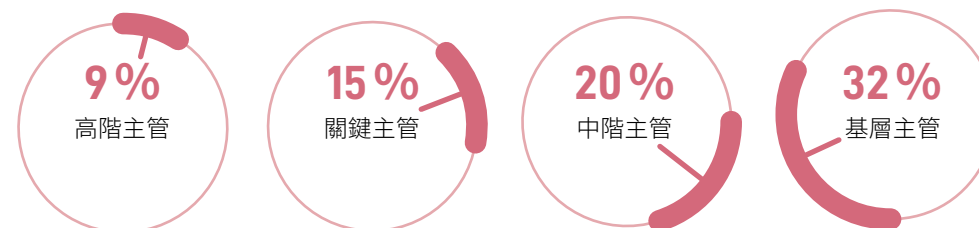
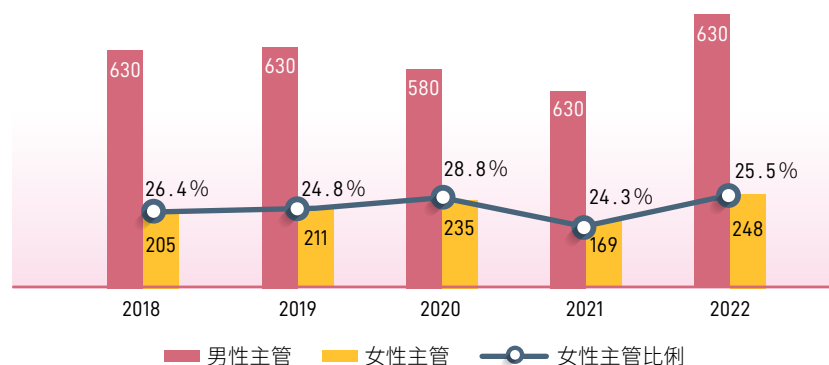


多元平等的人才發展計畫

| 女性領導層人才發展指標 |

致伸集團秉持著公平公正的人才發展理念，作為致伸集團的一份子，人人都能在此安心且自由地釋放潛能、一展長才。為了能達到此種願景與理念，致伸近幾年在企業永續經營目標的設定上，致力於促進性別平等及消弭不公平的升遷障礙。爰此，我們將有意識地培養女性高階管理者，在各個領導階層中拔擢年輕有潛力的女性人才，並提升高階女性領導者占比，預計在2030年，高階女性領導人比例可穩定成長到20%。

2022致伸集團女性主管比例

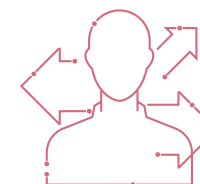


註：1. 高階主管：為執行長職級以下二階的管理職位
2. 關鍵主管：為執行長職級以下四階的管理職位
3. 基層主管：為管理體系中第一線的管理職位
4. 中階主管：職級位於高階及基層主管之間者

設定提升集團關鍵女性領導者目標：預計2030年關鍵女性領導者占比達到**20%**

| IDP為草根計劃，為集團共同目標 |

為擴大整體公司的向前邁進的步伐，每位同仁的成長與發展均是促使致伸茁壯的力量，因此優化每位同仁的發展計劃成為致伸集團的共同目標。以往我們著重KPI設定，要求目標與獎酬的強連結，但感於企業要能長青，人才的發展是不可忽視的一環，因此由上而下，分階段推行IDP計劃，要求每位主管都至少要幫轄下2位同仁做個人發展計劃(設為主管年度KPI)，並跟績效管理週期一併檢視，由個人的成長進而帶動公司的成長。而2022總共完成92位人才發展計畫，其中有30位職務擴大，17位晉升。



2022年已完成**92**位人才發展計畫，
其中**30**位職務擴大，**17**位晉升

多元自主的學習管道

致伸除了薪資與退休後照護外，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。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。

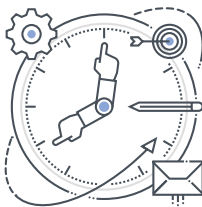
| 員工職涯教育訓練體系 |

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：



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。

員工職涯教育訓練體系

公司課程		外訓課程		自我學習	線上課程
					
在職訓練	內部訓練	外部專業訓練	海外訓練	自主進修	線上學習與知識平台
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。	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。	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。	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。	為鼓勵同仁持續學習工作相關之知識、技能，致伸提供同仁提出彈性工時申請，自主進行在職進修。	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。

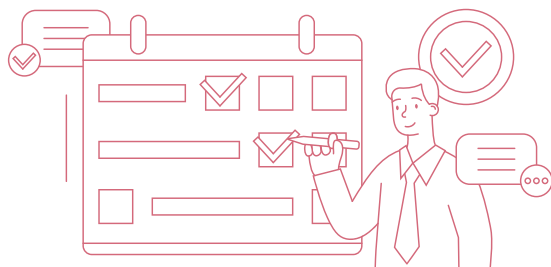
| 員工教育訓練 |

致伸集團重視員工職涯發展，所有員工均可接受教育訓練。2022年致伸集團員工參與由人力資源處所辦理的課程，訓練時數總計107,862小時，平均每人訓練時數9.36小時。

2022致伸集團員工教育訓練概況

營運據點	台北				中國				泰國			
職務別	主管職		專業職		主管職		專業職		主管職		專業職	
訓練時數	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
員工總人數	341	84	652	289	364	154	4351	4154	17	10	274	838
訓練總時數	5,657.3	1,783.2	5,449.6	2,528.1	9,105.3	3,508.7	46,605.8	28,963.6	366.4	111.2	1,439.7	2,343.0
平均訓練時數	16.59	21.23	8.36	8.75	25.01	22.78	10.71	6.97	21.55	11.12	5.25	2.80

註：各區域各職務別男(女)性平均訓練時數 = 各區域2022各職務別男(女)性教育訓練總時數 / 2022營運據點不同職務別男(女)性員工總人數。



2022年集團教育訓練時數為**107,862**小時

2022年集團平均每人教育訓練時數為**9.36**小時

新人培訓照片



管理人員培訓照片



6.7 健康與安全

安心健康職場管理

重大性議題：職業安全衛生、當地社區

管理目的及重要性	負面衝擊的涉入程度	補救機制
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！促進員工身心健康、並提升安全意識，建立一個職業安全、健康與舒適的工作環境，就是給員工最大的愛護。	若發生風險管理事件，將為組織直接造成之衝擊或間接促成之衝擊。	致伸積極強化職安風險減緩與預防措施，並實施健康服務與促進活動打造永續健康職場，保障所有工作者健康安全人權保障，若有職災事件發生，集團均會致力協助受傷員工申請相關保險理賠，並視其復原情況調整工作職務。

短期目標	目標達成率	中長期目標
- 零職業病 - 零重大職業災害 - 致伸集團工傷事件較基準年下降10%	☺ 致伸集團 2022 年零職業病 ☺ 致伸集團 2022 年零重大職災 ☺ 致伸集團 2022 年可記錄職業傷害共計 25 件，主要生產據點失能傷害頻率分別為：中國大陸 1.27、泰國 4.47	- 攜手供應商/承攬商/外包商一同促進職場健康安全 - 重視同仁身體、心理健康，打造「健康職場」工作環境

註1：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

績效管理成果

- 致伸(大陸三廠、泰國)、迪芬尼(大陸三廠)均導入 ISO 45001，並定期通過第三方查證。
- 致伸集團職業安全相關訓練費用共計新台幣 924,963 元。
- 2022 年安全演練操作演習共計 23,639 人次參與。



職業安全衛生管理

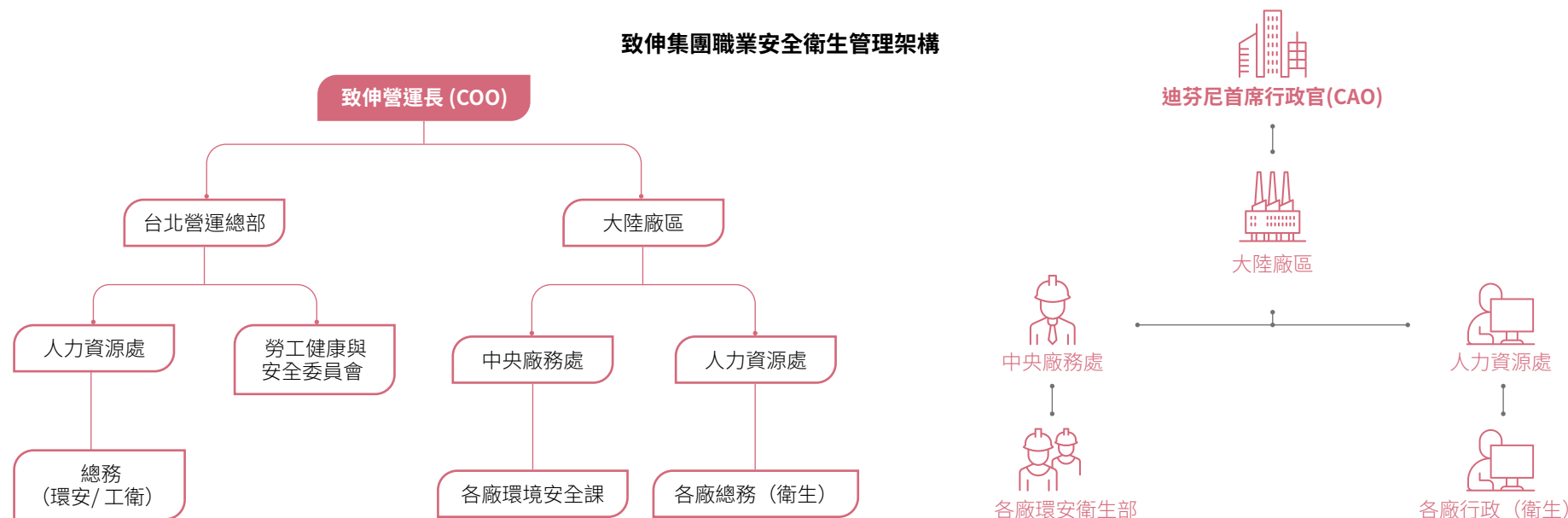
為使其能更符合國際安全衛生管理發展趨勢，提升法規符合性，積極回應客戶對於職安衛議題之重視，致伸集團主要生產據點包含致伸大陸三個廠區、致伸泰國廠區、迪芬尼大陸三個廠區及迪芬尼泰國廠區等八個廠區，均導入ISO 45001職業安全衛生管理系統(除致伸台北、迪芬尼台北等辦公室據點尚未導入，可參考附錄8.1)，並請第三方驗證單位(SGS)進行外部驗證且取得證書。管理系統經外部查證所涵蓋對象包含主要生產據點共八個廠區100%員工及非員工工作者(包含派遣及駐廠外包商)等。另，致伸台北總部亦已於2020年正式導入相關管理流程，以實際行動彰顯公司對於職業安全衛生管理的重視與支持。

職業安全衛生管理單位

致伸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。為了確實保障員工健康安全相關之權益，致伸集團各廠區依所在地法規規定由勞資共同組成職業安全衛生委員會，定期召開會議，讓員工可以反映工作環境中遭遇或可能遭遇的問題，改善或加強預防措施，以獲得更加安全舒適之職場環境。

台灣地區委員會員工代表約佔50%，優於台灣法規配置；大陸及泰國廠區勞工代表佔比分別為13%及45%；大陸地區及泰國地區職業安全衛生委員會固定每月會召開一次職業安全衛生會議，涵蓋職業安全衛生等相關之議題，依據廠區運作情形及年度工作重點安排討論議題，包含培訓規劃與執行狀況、虛驚事故及工傷事故檢討、醫務室使用統計、稽核缺失檢討與改善、消防安全、設備操作安全、電氣安全及化學品安全等。委員會主要協助監督和建議職業健康與安全相關規劃，而其他非直接工作者如外包清潔人員、警衛、司機、機電人員等，則由總務單位主管蒐集上述工作者的相關意見之後，於委員會提出。

致伸集團職業安全衛生管理架構

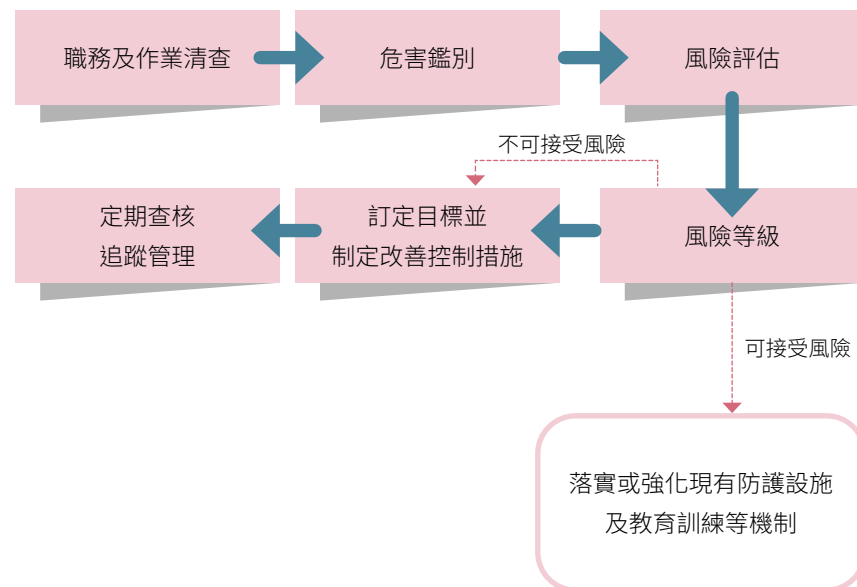


| 職業危害辨識與風險評估流程 |

致伸職業安全衛生危害識別與風險評估遵循 ISO 45001:2018 的條文內容，明訂環境安全衛生管理體系推行小組應成立危害鑑別小組，小組成員應包括各部門的代表。各部門的代表應為接受了危險源識別、風險評估教育培訓並經審定合格的人員。在危害鑑別及風險評估的部分，適用於各項例行性或非例行性活動，或包括本公司員工、承攬商、供應商、訪客等進入工作場所之活動或服務，以及工作場所中組織或其他單位所提供之設施。

經過危害鑑別與風險評估表所篩選出來風險等級列為高度風險以上者，將列為優先改善之項目，成為制定職安衛目標及方案之重要依據，其他風險等級較低之項目，則應納入日常作業管制。

致伸集團危害鑑別、風險評估與控制決定作業流程圖



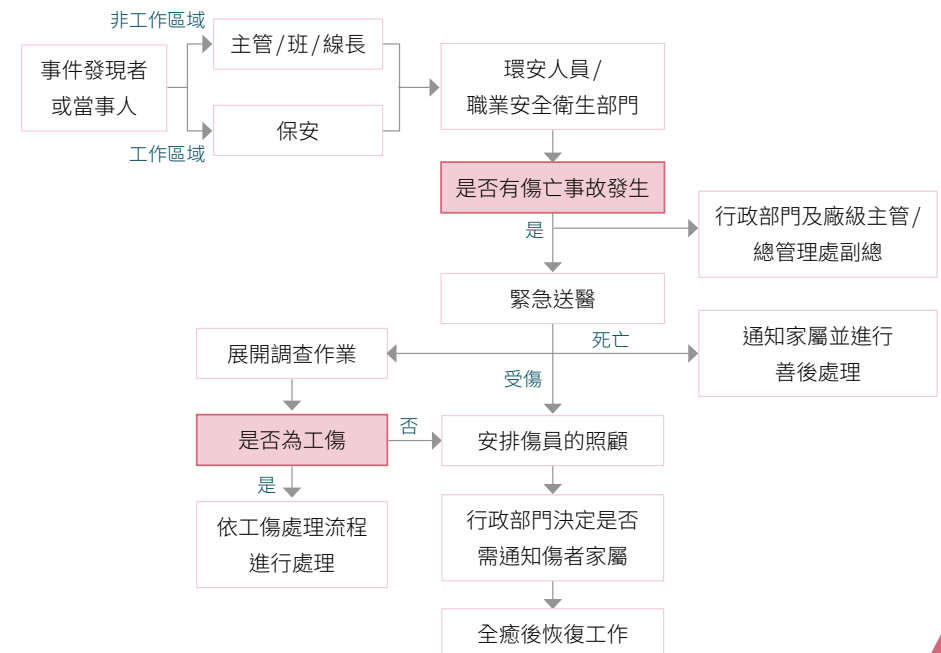
| 事故通報與調查流程 |

致伸集團各廠均制定“安全衛生事件內部通報程序”及“事件調查和處理程序”，若發生工傷事故及虛驚事件，工作者可立即向主管/班/線長/保安報告。

所有工作者執行相關作業發現直接危及人身安全的緊急情況時，有權停止作業或者在採取可能的應變措施後撤離作業場所。公司不得因工作者的上述行為而降低其工資、福利等待遇、開除或解除與其訂定的合約。

當有傷亡事故發生時，應立即撥打緊急報案專線，協助傷亡者送醫，並於24小時內通報相關政府部門及填寫報告表。公司應針對事件嚴重度劃分調查層級，再依各層級組成相應之事件調查小組，確認傷害事故原因及改善對策，嚴格管控及實行改善措施，且視事故調查結果，修訂相關安衛程序，防止類似意外再度發生。

工傷事故通報與調查流程



教育訓練及傷害預防

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。2022年致伸集團安全相關訓練費用共924,963元。



迪芬尼惠州化學品管理人員培訓



迪芬尼惠州化學品洩露演練



迪芬尼惠州消防及反恐演習



致伸重慶職業安全衛生培訓



迪芬尼東城消防安全培訓



致伸東莞化學品洩漏演練



致伸重慶緊急救護培訓



致伸東莞消防疏散演練

各據點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。

承攬商安全管理

致伸除遵守當地相關法令規章外，對於員工及非員工工作者，應善盡職業安全管理責任。集團承攬商均需簽署「承攬商聲明書」，方可成為合格廠商，所有進廠施工的承攬商必須被告知「廠區工作環境及危害因素」、「廠區內施工之廠商須知」違規扣款規定，遵守「承攬商安全衛生工作守則」和簽署「施工安全承諾書」。在工程作業前必須填寫「安全工作許可證」，經核準後方可施工，工程完工後，由監工單位填寫「完工安全確認單」，如工程作業不符合有關安全規定，工程主導單位填寫缺失改善通知單，要求承攬商限期改善。各廠區訂有「承攬商作業管理程序」，其所屬人員於致伸場區作業發生各類事件，包括職業災害、火災、爆炸等，依公司事故調查與改善相關程序進行通報、調查分析及記錄。2022年，致伸集團未發生承攬商工傷及工安意外事件。

職業傷害統計

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。

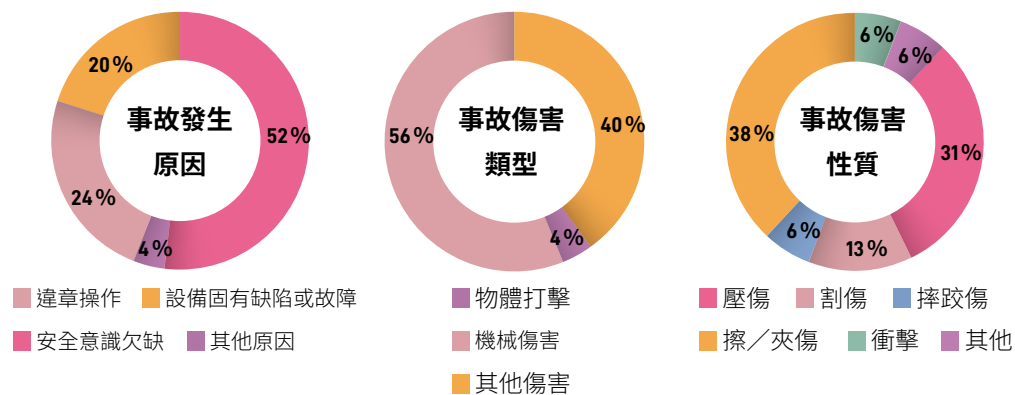
致伸集團2022年可記錄之職業傷害共25件(中國大陸15件、泰國10件)，均已妥善處理，並協助受傷員工申請保險並視其復原情況調整工作職務等。此外，為預防未來職業傷害發生，我們進一步分析事件根本原因並規畫因應行動，包括安排安全培訓課程、加強現場巡檢頻率等，以加強人員安全意識，降低因疏忽造成之意外傷害；此外，也逐步淘汰老舊設備或加裝防護罩等，避免因設備固有間隙或故障造成之職災事件發生。

2022年致伸集團員工職業傷害及職業病統計

項目	性別	台灣	中國大陸	泰國
總工時	女性	731,080	5,711,064	1,662,080
	男性	1,946,280	6,089,544	570,360
	總計	2,677,360	11,800,608	2,232,440
失能傷害頻率	女性	0	1.22	0.60
	男性	0	1.31	15.78
	總計	0	1.27	4.47
職業病率	總計	0	0	0

註：

1. 上表總工時均以推估方式計算(人數*8小時*工作天數)。
2. 失能傷害頻率=可記錄的職業傷害(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)×1,000,000/總工時。
3. 可記錄的職業傷害數以內部工傷事件統整表為準，不包含上下班交通事故。
4. 嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害(2022年集團無發生嚴重職業傷害事件及死亡事件)。
5. 職業病：由職業醫學專業醫師認定，或由主管機關等有關部門認定為主(2022年集團員工無經判定之案件)。
6. 職業病率=職業病人次數×1,000,000/總經歷工時
7. 2022年致伸集團非員工之工作者(派遣人員、常態駐廠人員包含保全、清潔、團膳、園藝及其他)均無發生死亡、嚴重職業傷害、可記錄職業傷害及職業病；非員工之工作者共計3,236人，總工時6,433,792小時，其中女性1,389人(工時2,757,704小時)以及男性1,847人(工時3,676,088小時)。



員工健康與全方位關懷

致伸集團一向重視員工的健康，除定期辦理健康促進活動和衛教宣導之外，各廠區均設立醫務室，提供健康諮詢及健康管理的服務，並以健康職場為不斷努力的目標。

致伸集團依各地區法規辦理員工健檢，除一般健康檢查外，另針對高風險的職位如：點膠、印刷、焊錫、叉車、電工、噪音、粉塵、鐳射強光、X-Ray等，提供崗前、在崗及離崗三階段實施特定的檢查項目，如B超、肺功能、膽紅素、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、甲狀腺等全身精密檢查項目；2022年主要營運生產據點廠區共發現23件檢查結果異常並經醫生認定執行危害作業有疑慮之案例，均已採取妥善措施避免相關員工從事危害作業，包含在崗前工作分配階段即避免員工從事具危害作業及調離原本崗位等因應做法。

台北營運總部亦定期辦理一般健康檢查，並提供優於法令的項目；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。



| 風險減緩與預防保護措施 |

致伸台北以辦公型態作業為主，員工身心健康的促進以及維持工作與生活平衡是我們減緩職場危害風險與員工關懷的主要方向。台北總部執行人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防以及母性健康保護等計畫鑑別員工危害風險並規劃風險減緩與預防保護措施。

2022年參考2021年員工健檢結果規劃風險減緩措施，同仁健檢結果異常分析以代謝症候群及三高風險較為顯著，因此2022年從健康意識傳遞、健康飲食及健康管理等面向推行全方位員工健康提升行動，秉持軟性置入及結合日常等原則提升員工參與意願以落實預防保護。

● 健康意識的傳遞

藉由舉辦身心健康提升講座傳達給予同仁的健康意識，2022年共計142人次參與。

員工享有**全薪疫苗接種假**

並提供公司內接種服務

2022年共計404人次在公司內施打疫苗

講座名稱
**三高、代謝症候群的
飲食改善策略健康講座**

辦理目的
降低員工三高及
代謝症候群風險

參與人次

34

講座名稱
**運動傷害處置與預防
+ 神奇肌貼實作**

辦理目的
避免員工運動傷害及
減緩肌肉骨骼危害

參與人次

58

講座名稱
**EAP友善的職場
防疫環境宣導**

辦理目的
促進員工健康

參與人次

27

講座名稱
AED及CPR講座

辦理目的
提供一般同仁實作
(優於法規配置)，
提升員工急救能量

參與人次

23

健康促進活動

讓員工多動、願意動、習慣動是我們想讓員工建立的日常運動模式，2022年致伸台北舉辦各項健康促進活動，幫助員工在工作之餘，還能增加活力，兼顧健康。

豐富社團



致伸目前有七個讓員工自由參加的社團（肌耐力社、伸展雕塑瑜珈、落跑社、籃球社、拳擊有氧社、羽球社、YOGA CLUB），每年補助6萬元給各社團作為內部經費與課程相關運用。

線上健身房



2022線上健身房創立，在疫情變動之下思索與推動線上模式執行健康幸福方案，讓同仁不因環境的受限而能持續繼續動下去是我們必須要給予同仁的。

2022年2月開始每週五上午8:30~9:30 展開為期12週kinstretch-強化關節術線上運動訓練班，共計446人次上課。

公益路跑揪團一起跑



致伸自2021年起參加內科愛地球公益路跑活動，2022年第二屆公益路跑揪團達134人響應。

ESG 減碳減脂愛地球

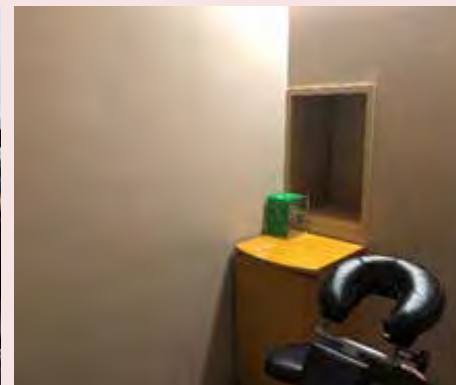


將日行萬步活動結合ESG減碳，共計184人參與，全員累積至少3,877萬步，總減碳量達5,506公斤二氧化碳當量。

舒壓按摩服務



僱用視障按摩師提供舒壓按摩服務，緩解員工長時間辦公室作業的常見肩頸痠痛問題2022年使用服務共計2,200人次



● 落實健康飲食

讓員工吃得好又健康更是我們不斷持續精進的目標。為此我們有寬廣明亮的員工餐廳與咖啡廳、提供餐費補助等，且貼心預先提供每週菜單，還會標註各套餐的熱量與營養讓同仁有更多選擇。

致伸從員工工作日常降低因不健康飲食造成三高及代謝症候群的風險，同仁只需要少少的45元便能享受美味又健康的午餐。2022年度因上半年餐廳裝修未啟用，下半年共計36,411人次使用公司餐費補助，從每日中午餐廳踴躍的用餐人潮可見致伸從日常給予員工的健康保障受到大力的支持。

● 心理健康促進與關懷

致伸重視員工心理健康的維護，給員工生活平衡的友善職場是企業最大的責任。台北總部設有EAP員工協助專線，以確認員工醫療、法律、心理等問題確實被解決，2022年共計278人次使用第一階段諮詢服務，其中29人次進一步使用第二階段服務，主要諮詢議題以法律議題及人際感情為主，服務滿意調查是否協助員工降低對工作的負面影響一項達5.8分(滿分6分)，顯示EAP員工協助專線給予員工兼顧生活與工作的正向協助。

此外，我們辦理員工心理健康講座，透過課程活動的分享，傳遞正面能量給員工，給予員工心理上的關懷。2022年共計3,516人次參與。



講座名稱

EAP 告別
月光族，
財富百寶箱

辦理目的
協助員工工作與
生活平衡

參與人次

46

講座名稱

EAP 投資放大鏡
投資工具認識
及風險分析

辦理目的
協助員工工作與
生活平衡

參與人次

49

講座名稱

友善職場齊步
走人際界定
講座

辦理目的
協助員工了解
職場不法侵害

參與人次

53

講座名稱

有你真好歲末
感恩活動

辦理目的
給予員工溫暖
友善職場

參與人次

3,216

講座名稱

新進同仁關懷
團體工作坊
(共計10場次)

辦理目的
協助新進人員
工作適應

參與人次

152

致伸2022年榮獲勞動部舉辦第四屆(111年)工作生活平衡獎

公司首次參與評選即獲得「工作生活平衡獎」之「友善家庭組」的肯定。提供員工靈活彈性的工作時間或地點、兼顧工作與家庭照顧之措施或機制及促進身心健康的關懷支持措施。未來，致伸會持續努力打造工作生活平衡的幸福職場！



07

社會回饋

- 7.1 深耕偏鄉教育
- 7.2 參與公益回饋
- 7.3 響應志工服務



7.1 深耕偏鄉教育

長期深耕台東翻轉教育並關懷在地社區

聯合國永續發展目標(SDGs)其中第1、第4個目標即是消除貧窮和優質教育，我們認為惟有教育才是中止貧窮惡性循環的關鍵鑰匙，因此致伸長期關注教育議題，期望藉由贊助或投資當地優質、創新的教育模式，讓這些相對資源較少的孩子們不會被這個社會所放棄，更進一步可以相信自己的能力並且翻轉註定貧窮的未來。



桃源國小及桃源社區

致伸台北秉持著回饋社會、實踐公益的核心理念，多年來與台東縣延平鄉桃源國小及桃源社區保持良好互動關係，定時提供關懷與經費贊助，將愛傳遞給需要幫助的人們。例如，致伸每年會直接向桃源社區的鳳梨農大量採購無毒鳳梨，使當地農夫免受其他農業機構剝削，而所採購的鳳梨則將贈送給致伸每位員工。此外，致伸也持續與桃源國小建立友好關係，在2022年畢業季時延續去年做法，由致伸員工製作手工布娃娃作為畢業禮物，且每一個布娃娃都有志工社成員手寫的祝福卡片，讓致伸員工與桃源國小孩子們的互動不因疫情而間斷。

2022年，Covid-19疫情仍在全台持續蔓延，對於地理位置偏遠的桃源社區而言，不僅面臨醫療量能匱乏的問題，更艱困的是當家中成員確診後，對於整個家庭生計產生莫大的衝擊。為減緩桃源社區在疫情下衍生出的種種困境，致伸率先捐贈大量快篩試劑，以降低社區內的感染黑數，同時，我們與種子之家合作，在公司內部發起「桃源社區急難救助募資行動」，希望同仁們能一同將愛心分享出去。

桃源社區急難救助募資行動，短短**3**小時內，
超過**85**名同仁響應，共募得**149,500**元，
總計捐出**299**份關懷包

2022年桃源國小**25**位畢業生均收到致伸員工的
手工布娃娃畢業禮物

PRIMAX

愛，讓我們樂於
付出。
愛，讓我們願意
分享。

公司日前發起桃源社區急難救助行動。短短3小時，
就有超過85名致伸同仁響應，共募得\$149,500，總計
捐出299箱急難救助物資！感謝同仁熱情參與！

歡迎您與我們一起努力，把更多的把愛傳出去

#種子之家 #巴魯告部落防疫關懷包
#桃源社區 #部落防疫 #我們一起



致伸技術展家庭日×豆思多元文化工作室

2022年10月，致伸辦理盛大的技術發表會，同時也結合致伸家庭日，歡迎全體同仁攜家帶眷前來參與。此外，更首次與「豆思多元文化工作室」合作，邀請台東布農族孩童北上表演、同樂。而本次的活動除了有致伸集團的相關介紹，以及主要的產品技術發表外，現場也提供豐富的美食、拍貼機、闖關遊戲，以及生活美學DIY活動，為整體技術展營造出熱鬧歡騰的氣氛。

而本次活動最眾所矚目的焦點，是在豆思多元文化工作室的帶領下，由布農族孩童帶來的傳統部落歌舞表演，給予這群為延續母語文化努力的孩童們一個盛大的舞台，並增強孩子們的自信心。此外，在活動結束後，致伸另外安排一場台北共遊的活動，帶著布農族孩童們一起玩樂台北、認識台北，希望能藉此讓孩子們開闊視野，同時也拉近致伸與社會之間的連結，達到多元文化共融的願景。



邀請布農族孩童表演傳統部落舞蹈



致伸技術展家庭日全體大合照

電競職涯體驗營×台東知本孩子書屋書屋祭

隨著資訊科技日新月異，台灣職業電競賽事也愈來愈受到關注。而致伸作為主要生產電競周邊產品的製造商，我們期望能透過自身力量，向下深耕電競產業教育，使青少年對於龐大且新興的電競產業有正確的認識。因此，在2022年12月初，我們與公益夥伴—台東知本孩子的書屋—攜手合作，於孩子的書屋年度盛大活動《書屋祭》時，設置「電競職涯體驗」的攤位，提供偏鄉孩童接觸電競產業的機會，並帶給孩童豐富有趣的電競體驗。

活動期間，我們以闖關遊戲的方式，引領孩童一步一步探索電競產業。首先是了解電競產業的類別，除了有光鮮亮丽的選手之外，還有很多背後的團隊所支撐，例如：賽事中的教練、實況主、賽評，幕後製作的導播、音效、剪輯，電競活動及賽事的企畫、執行、行銷，甚至是遊戲設計及電競週邊產品製造等，均是不可或缺的一環。接著，向孩童介紹電競產品與一般電腦周邊產品的差異，並實際讓孩童操作相關設備，同時模擬導播、製播、選手在電競比賽現場的工作與責任，最後完成所有關卡的孩童就能參加緊張刺激的抽獎環節。

本次活動參與人次共計**226**位，並在213份有效問卷中，

獲得平均**9.85**分的活動滿意度(滿分10分)



2022《書屋季》精彩記錄影片

7.2 參與公益回饋

“ 致力延伸美好 聚集有愛初心 ”

定期贊助公益合作夥伴並鼓勵員工一同參與

致伸台北自2016年開始，積極與社會公益團體簽訂公益合作夥伴契約，並且定期定額捐贈款項，藉由固定的經費來源，讓我們的公益合作夥伴可以更專注於服務項目和對象，無需擔憂經費不足的問題。同時，秉持著讓員工一起參與，增加企業認同感及向心力的策略目標，致伸台北每年與公益夥伴合作，辦理員工互動及募捐活動，同時搭配內部員工薪資捐款平台，讓員工經由這些活動更了解我們的公益主軸，進一步一同貢獻自己的心力。



致伸與浙江省新華愛心教育基金會合作，參與「撿回珍珠計畫」，主要幫助品學兼優卻因家庭貧困而影響學業的學生，提供三年內的學費及生活費讓他們可以順利完成高中學業。

致伸珍珠班自2018年成立以來，已累計募集約393萬元，參與募捐人次達2,825人次



致伸與希望工程(廣東省青少年發展基金會)合作，旨在支援鄉村教師計畫、關愛留守兒童成長以及改善偏鄉校園基礎設施。

聚愛童行自2021年啟動以來，已投入221萬元，受益人次達18,439人次



持續為外部社區與內部員工優秀學子提供獎助學金，從物質與精神面給予孩子鼓勵與支持，讓孩子們能良好地投身於學習當中，用知識實現理想、回饋社會。

獎助學金自2022年啟動以來，已投入44.2萬元，受益人次達42人次



邀請專業的老師及特定的科研機構，提供內部員工子女及外部社區兒童有趣的科學課程，並辦理5場研學活動，以寓教於樂的方式，為科技行業和國家科技事業開展青少年啟蒙教育。

成長課堂計畫，自2022年啟動，已投入66萬元，受益人次達1,500人次

致伸台北總部2022年度贊助及公益活動辦理經費，

合計7,972,872元

延續台北公益主軸在大陸營運據點發光發熱

本著「人性本善、群策群益、服務人群」的精神，致伸大陸營運據點自創立以來，延續台北總部公益精神，堅持將正派、務實、分享融入到企業的核心價值中。2022年，我們設立了「致伸珍珠班」、「聚愛童行」、「獎助學金」及「成長課堂」等四大愛心公益項目，並以捐資助學、關愛留守兒童及扶助偏鄉教育發展三大公益方向推進。在十年如一日的公益行動中，致伸積極引領，並鼓勵員工參與公益活動，逐漸建立起可複製、可持續的公益新趨勢，為美好社會的發展貢獻力量。

積極發揮致伸影響力 鼓勵更多人參與公益助學

致伸不僅從自身做起，引領員工共同參與公益，更向外延伸至利害關係人，影響身邊的友好企業一起加入公益行動的行列。於2022年6月，致伸友好企業透過Primax資訊平台，主動聯絡新華愛心教育基金會參與「撿回珍珠計畫」，共計資助了3個珍珠班。



捐資助學 聚愛童行

為善盡企業社會責任，致伸近年來積極投入弱勢關懷與資助偏鄉教育的行動，為社會各個角落點燃薪傳之火。在2021年，我們與希望工程（廣東省青少年發展基金會）攜手合作，發起為期一學年的「聚愛童行」計畫（自2021年9月至2022年9月）。本項計畫旨在支援鄉村教師，提供教育經費之贊助，並辦理「留守兒童故事會」為留守兒童予以關懷協助與課外教育。此外，我們也在計畫實施期間，為平山小學完成兩期改造工程（燈光風扇更換與內牆修繕），改善孩子們的學習環境，使孩子們能健康、快樂地成長。

● 留守兒童故事會

致伸以經費贊助的方式，與公益合作夥伴—希望工程（廣東省青少年發展基金會）合作，捐助合江大塘小學成立「留守兒童故事會」。此故事會主要是透過陪伴留守孩童欣賞教育影片，從中引導並拓展孩子們的課外知識。故事會的內容安排，會依照不同年級的發展程度、興趣方向做課程設計，例如針對低年級孩童，藉由開展繪畫啟蒙活動，結合基礎英文課程，奠基孩童外語能力。而高年級孩童的教程，則以欣賞主題式的教育動畫、電影為主，包含：母愛、友誼、愛國、科普等導向的紀錄片，帶給孩子們在教科書以外的思想教育。



留守兒童故事會



廣東省青少年發展基金會 2021年
年報及Logo

計畫成果

- 聚愛童行計畫，截至2022年9月，累計投入221萬元，受益人次達18,439人次。
- 資助3位支教老師：為大塘小學累計授課3,348節(課時2,304節+早午讀1,044節)。
- 設立留守兒童故事會：以播放教育、愛國、歷史、科普、情感心理導向相關視頻，已累計陪伴時長達10,450分鐘。
- 基礎設施改善：已為平山小學完成兩期改造工程(燈光風扇更換&內牆修繕)，改善了孩子們的上課學習環境。

7.3 響應志工服務

成立志工服務社團 發揮1+1>2的力量

致伸各志願者服務隊與星級志工獎勵制度

除了金錢的贊助及響應之外，我們更鼓勵員工在工作之餘參與志工活動，從近距離與長者、身障夥伴、貧困家庭接觸，或是協助社區環境清潔、生態環境保護等過程中，感受到助人為樂、自我價值的認同及感恩、同理心的提升。因此，致伸中國大陸製造基地近年來持續推進志願服務：



此外，我們也建立「星級志工獎勵機制」，希望能藉此激勵同仁踴躍參與公益活動。2022年，在Covid-19的疫情稍受控制的情形下，各志工服務隊仍持續響應各項服務活動，例如：童心童愛童成長活動、「電」亮計畫、探訪困境兒童及長者活動等，均是致伸在2022年的重點公益活動之一。因為我們持續地將溫暖回饋於社會，讓愛不間斷，使志工隊再次獲得優秀志願服務隊及愛心集體的獎項認證，而這也是志工隊成立以來，每一年都會獲得的外界肯定。



童心童愛童成長活動（第七期）



探訪困境兒童及長者活動

2022年致伸各志願者服務隊共執行**24**項活動，總參與**323**人次，

受益人次達**6,891**人次，總公益經費共計**223,117**元

2022年共有**31**名志工達到星級志工評選標準並獲得表彰

台北志工社與弘道老人福利基金會

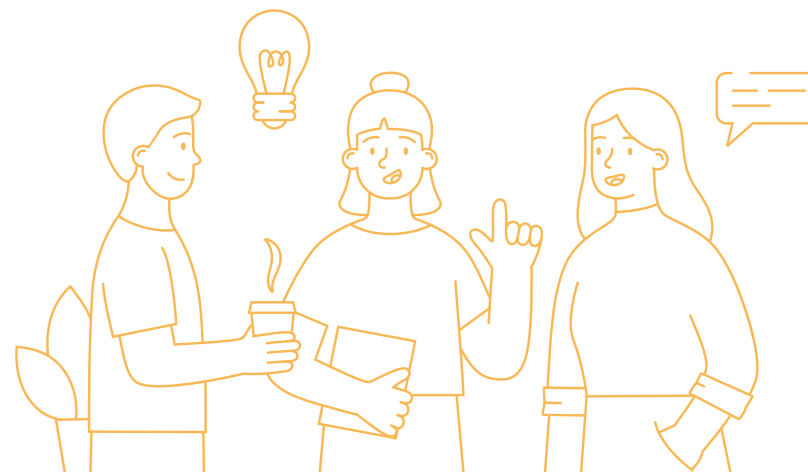
致伸台北於2016年成立志工社，以提供三天有薪志工假的方式，鼓勵員工積極響應志工活動。而在台灣少子化及高齡化的社會議題之下，致伸台北員工平均年齡正好處於「上有高齡父母、下有年幼子女」的青壯年時期，因此我們除了關注教育議題之外，也致力於長者的關懷，並長期與弘道老人福利基金會合作，以每年定期辦理關懷活動的方式讓員工重視長者照護的議題。

2022年，因受疫情影響，我們將往年例行性的「長者年終陪伴購物」轉型成以線上的方式進行。首先，由致伸志工社人員至弘道服務據點陪伴長者線上瀏覽賣場型錄，並記錄長者們需要的東西，最後據點人員訂購採買後，再透過致伸志工分送到每位長輩家裡。如此一來，便可減少長者們在擁擠賣場中潛在的染疫風險，同時也能達到陪伴獨老的目的，在農曆新年前為他們遞送滿滿的溫暖與幸福。

此外，我們於9月的重陽節時，也在弘道南港據點辦理了「陪伴長者共餐活動」，到服務據點陪伴長者玩益智遊戲、話家常，並與長者們一同享用美味佳餚。本次活動目的不僅是讓獨居長輩能有機會走出家門，與社會交流、接軌，同時也希望致伸同仁能藉由參與活動的過程中，體認到助人為樂的美德，以及社會關懷的重要性，攜手共創高齡友善的社會。



陪伴長者共餐活動照片



08

附錄

- 8.1 致伸集團ESG相關體系認證
- 8.2 GRI Content Index
- 8.3 SASB Index
- 8.4 永續揭露指標-電子零組件業
- 8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露
- 8.6 獨立第三方查證意見聲明書

8.1 致伸集團ESG相關體系認證

系統名稱 廠區	Environmental(環境)						Social(社會)			Governance(公司治理)				
	ISO 14064-1 溫室氣體 盤查	ISO 14001 環境管理 系統	ISO 50001 能源管理 系統	ISO 14046 組織生命 週期水足跡 標準	IECQ QC 080000 有害物質 過程管理 系統	UL 2799 零掩埋 認證	RBA VAP 負責任 商業聯盟	ISO 45001 職業安全 衛生 管理系統	C-TPAT 反恐驗證	AEO 優質企業	ISO 27001 資訊安全 管理系統	ISO 9001 品質管理 系統	ISO 13485 醫療器械 管理體系	IATF 16949 汽車行業 品質管理 系統
致伸台北	● 2023/4/10	● 2025/10/26	● 2025/12/16	● 2023/4/11	● 2025/5/8						● 2024/2/11	● 2025/4/23		
致伸東莞	● 2023/4/10	● 2025/12/18	● 2025/11/11	● 2023/4/11	● 2025/5/8	2023年認證	● 2023/12/30	● 2025/9/18	● 2023/8/2	● (無有效 期限)	2024/2/11	● 2025/4/23		● 2025/3/14
致伸重慶	● 2023/4/10	● 2025/12/18	● 2025/11/19	● 2023/4/11	● 2025/5/8	2024年認證	● 2023/10/20	● 2025/9/18	● 2025/3/7	● (無有效 期限)	2024/2/11	● 2025/4/23		
致伸昆山	● 2023/4/10	● 2025/12/18	● 2025/11/12	● 2023/4/11	● 2025/5/8			● 2025/9/18			2023年認證	● 2025/4/23		
致伸泰國	2023年查證	● 2025/5/19	2023年查證	2023年查證	● 2025/5/8	2025年認證	● 2024/06/28	● 2025/5/19	● 2023/11/07		2024/2/11	● 2025/4/23		
迪芬尼東莞	● 2023/4/10	● 2026/01/13	● 2025/11/30	● 2023/4/11	● 2025/07/31	● 2023/12	2024認證	● 2026/01/13	● 2025/05/15		● 2024/9/5	● 2024/09/07	● 2025/06/27	● 2025/5/16
迪芬尼惠州	● 2023/4/10	● 2024/05/18	● 2025/11/30	● 2023/4/11	● 2025/09/12	2024年認證	2024認證	● 2024/5/18	● 2023/08/08		● 2024/9/5	● 2024/08/06		● 2025/7/29
迪芬尼泰國	2023年查證	● 2025/11/17	2023年查證	2023年查證	● 2025/5/8	2025年認證	2024認證	● 2025/11/17	● 2023/10/11		● 2024/9/5	● 2025/04/23		
迪芬尼捷克	2024年查證	● 2025/11/17	2025年查證	2024年查證	2023年認證			● 2025/11/17			● 2024/9/5	● 2024/4/16		

8.2 GRI Content Index

使用聲明 致伸科技已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間之內容

使用的 GRI 1 GRI 1: 基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	省略理由 / 說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.4 公司概況		11
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		5
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		5
2-4	資訊重編	關於本報告書		5
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 8.6 獨立第三方查證意見聲明書		5 132
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 公司概況		11
2-7	員工（僱員）	6.2 人力概況		86
2-8	非員工的工作者（非僱員）	6.2 人力概況		86
治理				
2-9	治理結構及組成	3.1 治理架構		34
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理架構		34
2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理架構		34
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續管理與實踐		15
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續管理與實踐		15
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 2.1 永續管理與實踐		5 15
2-15	利益衝突	3.3 道德誠信		37
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 永續管理與實踐		15
2-17	最高治理單位的群體智識	3.2 治理運作		36
2-18	最高治理單位的績效評估	3.2 治理運作		36

GRI 主題	揭露項目	對應章節	省略理由 / 說明	頁碼
2-19	薪酬政策	3.2 治理運作		36
2-20	薪酬決定流程	3.2 治理運作		36
2-21	年度總薪酬比率	-	預計於 2023 年 ESG 報告書中揭露	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.2 董事長的話		7
2-23	政策承諾	6.1 人權管理		84
		5.2 永續供應鏈管理		76
2-24	納入政策承諾	6.1 人權管理		84
		5.2 永續供應鏈管理		76
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 利害關係人議合		20
各章節管理方針				
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 利害關係人議合		20
2-27	法規遵循	1.3 2022 致伸榮耀與永續成果		8
2-28	公協會的會員資格	4.2 能源管理		59
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	2.3 利害關係人議合		20
2-30	團體協約	6.4 權益與福利		91
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	2.4 重大性議題鑑別		25
3-2	重大主題列表	2.4 重大性議題鑑別		25
重大主題：職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	6.7 健康與安全		106
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.7 健康與安全		106
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.7 健康與安全		106
	403-3 職業健康服務	6.7 健康與安全		106
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.7 健康與安全		106
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.7 健康與安全		106
	403-6 工作者健康促進	6.7 健康與安全		106
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.7 健康與安全		106

GRI 主題	揭露項目	對應章節	省略理由 / 說明	頁碼
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.7 健康與安全		106
	403-9 職業傷害	6.7 健康與安全		106
	403-10 職業病	6.7 健康與安全		106
重大主題：經濟績效				
3-3	重大主題管理	3.4 經營績效		39
GRI 201 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 經營績效		39
	201-4 取自政府之財務補助	3.4 經營績效		39
重大主題：氣候變遷因應				
3-3	重大主題管理	4 環境永續		52
GRI 201 經濟績效 2018	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷財務揭露		53
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理		59
	302-3 能源密集度	4.2 能源管理		59
	302-4 減少能源消耗	4.2 能源管理		59
GRI 305 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.3 溫室氣體減量		62
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.3 溫室氣體減量		62
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.3 溫室氣體減量		62
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.3 溫室氣體減量		62
	305-5 溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體減量		62
重大主題：隱私與資通安全				
3-3	重大主題管理	3.7 隱私與資通安全		46
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.7 隱私與資通安全		46
重大主題：人才招募與留任				
3-3	重大主題管理	6.3 人才招募與留任		88
GRI 202 市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.3 人才招募與留任		88
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.3 人才招募與留任		88
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利。	6.4 權益與福利		91
	401-3 育嬰假	6.4 權益與福利		91
GRI 201 經濟績效 2018	201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	6.4 權益與福利		91

GRI 主題	揭露項目	對應章節	省略理由 / 說明	頁碼
重大主題：風險管理				
3-3	重大主題管理	3.6 風險管理		42
GRI 201 經濟績效 2018	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷財務揭露		53
重大主題：勞資關係				
3-3	重大主題管理	6.1 人權管理		83
GRI 402 勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.3 人才招募與留任		88
重大主題：人才發展與培育				
3-3	重大主題管理	6.3 人才招募與留任		88
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.6 人才發展與培育		100
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	6.6 人才發展與培育		100
重大主題：誠信經營				
3-3	重大主題管理	3 公司治理		33
GRI 205 反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2 治理運作 3.3 道德誠信		36 37
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 道德誠信	無此情事	37
重大主題：多元平等				
3-3	重大主題管理	6.1 人權管理		83
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	3.1 治理架構		34
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.4 權益與福利		91
重大主題：勞動人權				
3-3	重大主題管理	6.1 人權管理		83
GRI 406 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.1 人權管理		83
GRI 408 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.1 人權管理		83
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	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	6.1 人權管理		83
重大主題：供應鏈永續管理				
3-3	重大主題管理	5.2 永續供應鏈管理		76
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	5.2 永續供應鏈管理		76
	308-2 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	5.2 永續供應鏈管理		76
GRI 408 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 永續供應鏈管理		76
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	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	5.2 永續供應鏈管理		76

GRI 主題	揭露項目	對應章節	省略理由 / 說明	頁碼
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1 新供應商使用社會準則篩選	5.2 永續供應鏈管理		76
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.2 永續供應鏈管理		76
重大主題：公司治理				
3-3	重大主題管理	3 公司治理		33

自願揭露指標

GRI 主題	揭露項目	對應章節	省略理由 / 說明	頁碼
GRI 303：水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理		64
	303-3 取水量	4.4 水資源管理		64
	303-4 排水量	4.4 水資源管理		64
	303-5 耗水量	4.4 水資源管理		64
GRI 305：排放 2016	305-6 破壞臭氧層物質的排放	4.5 污染防治管理		65
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.5 污染防治管理		65
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 污染防治管理		65
	306-3 廢棄物的產生	4.5 污染防治管理		65
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.5 污染防治管理		65
	306-5 廢棄物的直接處置	4.5 污染防治管理		65
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	5.1 綠色產品健康與安全管理		70
GRI 416：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影響	5.1 綠色產品健康與安全管理		70
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.1 綠色產品健康與安全管理		70
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7 社會回饋		115

8.3 SASB Index

技術與通訊/硬件 (TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS/Hardware)

本表揭露範疇同本報告書 (包含致伸及迪芬尼)，以致伸集團進行揭露

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品安全	230 a.1	識別和解決產品數據安全風險的方法描述	質化	n/a	請參閱3.7隱私與資通安全
員工多元化和包容性	330 a.1	(1) 管理人員、(2) 技術人員和 (3) 所有其他員工的性別和種族/族裔代表百分比	量化	%	依性別統計 主管人員：男 74.43%、女 25.57% 技術人員：男 84.54%、女 15.46% 其他所有員工：男 45.88%、女 54.12% 依種族/族裔統計 主管人員：黃種人 99.7%、白種人 0.3% 技術人員：黃種人 99.9%、白種人 0.1% 其他所有員工：黃種人 100%、白種人 0%
產品生命週期管理	410 a.1	按收入劃分的產品中包含 IEC 62474 可申報物質的百分比	量化	%	致伸集團產品包含 IEC 62474 可申報物質的百分比為 100%； 銷售的產品中含有 IEC 62474 應申報物質百分比為 0% 致伸集團採用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是否包含 IEC 62474 申報物質之相關項目，並 100% 通過健康與安全評估，符合性聲明書、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規/EMC 符合性報告等。請參閱 5.1 綠色產品健康與安全管理
	410 a.2	符合 EPEAT 註冊或同等要求的符合條件產品的百分比 (按收入)	量化	%	致伸集團產品屬 B2B，EPEAT 註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，致伸會提供客戶註冊所需資訊。
	410 a.3	符合 ENERGY STAR® 標準的合格產品的百分比 (按收入)	量化	%	致伸集團產品屬 B2B，ENERGY STAR® 註冊係由客戶端執行，若客戶有申請需求，致伸會提供客戶註冊所需資訊

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品生命週期管理	410 a.4	報廢產品和電子廢棄物回收的重量百分比	量化	t,%	致伸集團產品屬B2B，非最終消費產品，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃之。廠內報廢產品和電子廢棄物回收的重量及百分比為： 重量：6.7t 回收百分比：100 %
供應鏈管理	430 a.1	tier 1供應商中(a)所有供應商(b) 高風險(衝突礦產)供應商通過RBA 驗證審核流程(VAP) 或同等流程的百分比	量化	%	(a) 一階供應商稽核家數 / 一階供應商總家數: 2.34 % (b) 高風險一階供應商稽核家數 / 高風險一階供應商總家數: 74.36 % VAP 同等稽核：由致伸委派有資質之第三方機構及致伸具資質之審核團隊完成之供應商稽核，審核工具為參考地方法律法規、RBA 責任商業聯盟行為準則、客戶要求、致伸有關企業社會責任的管理規定，以及其他相關適用要求作為標準制定之 Primax Supplier SER Audit Checklist。
	430 a.2	“tier1供應商的(1) RBA 驗證審核流程(VAP) 或同等程序的不符合率，以及(2) (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項的相關糾正措施率	量化	rate	(1) 不合格率： (a) 優先不符合項 priority non-conformances = 優先不符合項目數 / 受檢項目總數: 3.06 % (b) 其他不符合項 other non-conformances = 其他不符合項目數 / 受檢項目總數: 18.66 % (2) 相關改善率： (a) 優先不符合項的缺失改善率 = 優先不符合項已改善數 / 優先不符合項目總數: 97.75 % (b) 其他不符合項的缺失改善率 = 其他不符合項已改善數 / 總其他不符合項目總數: 95.57 %
材料採購	440 a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	質化	n/a	請參閱5.2 永續供應鏈管理 致伸集團建立綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理，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，並要求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(如：鉬、錫、金、鎢)，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，並將會通知供應商進行轉換。另，針對使用關鍵材料之供應商透過系統化稽核程序，基於環境社會等風險面向進行供應商營運體質管理，及完善的有害物質管理程序確保關鍵材料的使用安全，同時建立妥善的關鍵材料庫存機制以避免斷鏈風險。

8.4 永續揭露指標-電子零組件業

本表揭露範疇同本報告書(包含致伸及迪芬尼)，以致伸集團進行揭露

編號	指標	指標種類	單位	回應
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	376,894.102 GJ、96.86%、32.6%
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(M ³)	871,672 M ³
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t), 百分比(%)	重量：91.55t 回收百分比：47.38%
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%), 數量	人數：25人(均為一般職災) 工傷比率：0.22%
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸(t), 百分比(%)	重量：6.7t 回收百分比：100%
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	請參閱5.2 永續供應鏈管理
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	NT	0元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	仟片	146,074 千個

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷財務揭露
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷財務揭露
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷財務揭露
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷財務揭露
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.1 氣候變遷財務揭露
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.1 氣候變遷財務揭露
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	4.1 氣候變遷財務揭露
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	致伸實收資本額未達五十億元，將於2028年起完成個體公司確信、2029年起完成合併報表子公司確信。本公司已進行集團各據點盤查與查證事宜，未來將依法規進行揭露。

8.6 獨立第三方查證意見聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON ESG ACTIVITIES IN THE PRIMAX ELECTRONICS LTD.'S ESG REPORT FOR 2022

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 ESG Report for 2022 (hereinafter referred to as the Report). The scope of assurance is based on the SGS ESG & Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report and complies with the GRI Universal Standard (2021) and AA1000 Accountability Principles (2018) and ESG disclosure topics & accounting metrics follows ESG accounting standards (SASB)-Hardware version 2018-10 during on-site verification (2023/04/17~2023/05/22) in PRIMAX headquarter. The boundary of this report includes PRIMAX Taiwan and overseas operational and manufacturing sites' specific performance data included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD). SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all PRIMAX's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the PRIMAX's ESG Report of 2022 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of PRIMAX. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all PRIMAX's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative ESG Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1 Foundation 2021 for report quality, GRI 2 General Disclosure 2021 for organization's reporting practices and other organizational detail, GRI 3 2021 for organization's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options	Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B	AA1000ASv3 Type 2 Moderate (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options

- | | |
|---|--|
| 1 | GRI Universal Standard (2021) (In Accordance with) |
| 2 | AA1000 Accountability Principles (2018) |
| 3 | SASB (Hardware) |

- evaluation of content veracity of the ESG performance information in relation to the determined material topics at a moderate level of scrutiny for PRIMAX and moderate level of scrutiny for subsidiaries and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018); and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standard 2021 (GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.
- evaluate of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the Hardware of ESG Accounting Standard (VERSION 2018-10) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, ESG committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 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 ESG 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 assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, 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 specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

PRIMAX has demonstrated a sufficient commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. Processes are in place to prioritise the stakeholder groups and descriptions of the relationships with the identified stakeholder groups are well defined. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, ESG experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

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

PRIMAX has established policy and strategy statements in this report which respond to the material issues and to its stakeholders in a timely and transparent manner.

Impact

PRIMAX has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, PRIMAX's ESG Report of 2022, is adequately in accordance with the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021, where the significant impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights are assessed and disclosed following the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021, and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to PRIMAX's contributions to ESG development. For future reporting, PRIMAX is encouraged to prepare for the transition to reporting in accordance with the GRI Standards, with more comprehensive details of its management processes on the identified impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights.

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

PRIMAX has referenced with SASB's Standard, Technology & Communications Sector-Hardware Industry Standard, VERSION 2018-10 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundary is the same as PRIMAX's ESG report. PRIMAX used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. PRIMAX has determined which disclosure topics and associated metrics are financially material to its business and has illustrated appropriately in the content index. By using both GRI and SASB standards together, the efficiency of communication and the identification of material issues are substantially increased during the whole reporting preparation process. Besides, it is best practice to implement a gap analysis and comparison of reported issues and benchmark within or across sectors in next reporting.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao
Knowledge Deputy General Manager
Taipei, Taiwan
13 June, 2023
www.sgs.com



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-ETDQW

The background image is a vibrant, high-quality photograph of a natural landscape. The foreground is dominated by a field of tall, bright green grass, some of which are in sharp focus while others are blurred. Behind the grass, there is a dense, out-of-focus forest of various shades of green, suggesting a healthy, mature ecosystem. The overall lighting is bright and natural, creating a sense of freshness and vitality.

PRIMAX[®]

2022永續報告書