

# 2023 ESG Report

永續報告書

**PRIMAX**<sup>®</sup>



# Contents

## 1 總覽 Chapter

1.1 關於本報告書	05
1.2 董事長的話	07
1.3 2023致伸榮耀與永續成果	08
1.4 公司概况	11

## 2 永續管理 Chapter

2.1 永續管理與實踐	15
2.2 致伸SDGs永續策略藍圖	17
2.3 永續議題鑑別與管理	23
2.4 利害關係人議合	34

## 3 公司治理 Chapter

3.1 治理架構	39
3.2 治理運作	41
3.3 道德誠信	42
3.4 經營績效	46
3.5 創新與服務	48
3.6 風險管理	49
3.7 隱私與資通安全	53

## 4 環境永續 Chapter

4.1 氣候變遷財務揭露	60
4.2 溫室氣體減量	67
4.3 能源管理	69
4.4 水資源管理	72
4.5 污染防治管理	73
4.6 綠色產品健康與安全管理	75
【專欄】低碳產品創新設計實例分享	77





# Contents

## 5 責任供應鏈 Chapter

5.1 實踐負責任的採購	85
5.2 供應商盡責管理	87

## 6 幸福職場 Chapter

6.1 人權管理	94	6.5 健康與安全	116
6.2 多元共融職場	97	6.6 多元豐富的員工溝通	126
6.3 人才吸引與留任	100	【專欄】Primax Care季度系列活動	128
6.4 人才發展與培育	109	【專欄】全面打造ESG生態圈 全員益起樂在其中	130

## 7 社會回饋 Chapter

7.1 深耕偏鄉教育	132
7.2 參與公益回饋	134
【專欄】東聚成長課堂	137
7.3 響應志工服務	138
【專欄】推動社會共好	139

## 8 附錄 Chapter

8.1 致伸集團ESG相關體系認證	142
8.2 GRI Content Index	143
8.3 SASB Index	148
8.4 永續揭露指標-電子零組件業	150
8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露	151
8.6 獨立第三方查證意見聲明書	152



# 總覽

# Chapter 1

1.1 關於本報告書

1.2 董事長的話

1.3 2023致伸榮耀與永續成果

1.4 公司概況



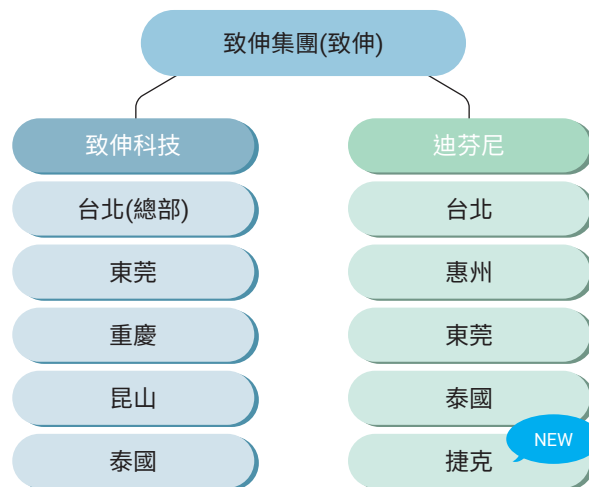
## 1.1 關於本報告書

致伸科技股份有限公司每年編製中、英文版永續報告書並於公司官方網站上公開發表。本報告書為致伸發行之第10本永續報告書，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2023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2023年1月1日至2023年12月31日止，報告範疇以致伸集團為主，其中環境永續、責任供應鏈章節另加入迪芬尼捷克及惠州深圳辦公室。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，將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，部份內容亦涵蓋2023年以前及以後的事例、管理方針、目標等說明。

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。



註：

- 2023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《112年股東會年報P112~P114》
- 迪芬尼東城廠進行整合及資源優化，已於2023年9月遷移至東莞廠區。

### 撰寫原則

本報告書主要依循全球永續性標準理事會(GSSB)發布之最新版GRI準則(GRI Standards 2021年版)作為報告書編撰基礎，同時參考國際永續準則委員會(International Sustainability Standards Board, ISSB)發布之SASB準則、氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)等框架，並遵循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製本報告書。

在GRI的報導原則下，我們更加著重於管理方針的說明，以求更貼近利害關係人的關注事項。同時，我們針對非重大議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。

## 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。定稿後之報告書於 2024 年 8 月呈董事會核定。

### 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 AA 1000 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。

ESG 報告書獨立第三方查證意見聲明書請參閱附錄 8.6；GRI 及 SASB 內容索引詳如附錄 8.2、8.4；致伸集團 ESG 相關體系認證請參閱附錄 8.1。

## 聯絡方式

致伸科技每年發行永續報告書，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時於公司官方網站上公開發表。本報告書發布日期：2024 年 8 月。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，聯絡資訊如右：

類別	數據依據與保證
永續報告	AA1000AS 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 4.24 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 QC080000 HSPM 有害物質過程管理系統 UL2799 廢棄物零掩埋認證
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 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

### 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/>



公司網站

## 1.2 董事長的話

致 各位關心致伸永續發展的夥伴：

2023 年全球經濟復甦動能依然脆弱，主要央行升息週期雖然已接近尾聲，但在美、歐等經濟體高利率將維持一段時間的預期心理下，通膨壓力持續存在，持續壓抑著終端需求；同時中國疫後復甦不如預期，產業持續進行庫存調整及區域製造分散，整體經營環境對於電子製造業充滿挑戰。除此之外，氣候變遷議題加速企業相關行動、AI 和數位浪潮下，不斷考驗企業競爭力及永續發展的韌性與能力。

### 持續穩健轉型的腳步，展現優異的經營管理與韌性

2023 年是致伸集團持續進行穩健轉型的重要一年。從三感合一的產品核心發展角度出發，我們持續擴大對於新事業與新技術的佈局與投資，進行產品組合的優化，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，並積極投入邊緣運算與 AI 相關 AIOT 產品的開發。同時，我們進行嚴格成本、費用與資本支出的控管，庫存水位迅速回到疫情前的水準。優異的經營管理與韌性，使致伸毛利率、營業利益率及稅後淨利率都繳出了歷史新高的表現，而集團整體現金水位亦大幅提升，提供後續轉型佈局最強而有力的後盾。

### 擴大依科學方法設定減碳目標的營運據點，攜手供應商實踐減碳

致伸集團承諾 2050 達成淨零目標，並規劃淨零途徑，依據科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 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。目前集團重要生產據點包含致伸重慶、昆山二廠區已於 2023 年通過 SBTi 短期目標審查，我們將持續規劃與展開集團 SBT 目標設定。在供應鏈減

碳管理的部分，SDGs 17 多元夥伴關係是致伸 2030 永續策略藍圖中最核心的目標，期望能夠帶領供應商，共同制定減碳目標並且提升永續能力。2023 年已展開重要供應商的議合計畫，從瞭解供應商能源管理及碳排放現況，逐步設定可行目標，最終將致伸的永續影響力極大化。

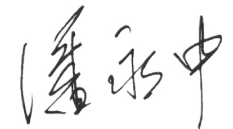
### 營造多元、平等與共融的組織文化，致力提供人才永續的幸福職場

致伸科技致力打造一個信任開放的職場環境，讓員工感受到尊重與歸屬感，並能無懼地表達自己的想法和意見，我們對促進多元、公平和共融的承諾包含：友善孕育措施、職家平衡、打造安心職場、與社會共融共好等四大方向，規劃相關措施與制度，同時加入「台灣人才永續行動聯盟」，以實際行動支持人才永續的理念。2023 年致伸集團獲得包括：亞洲最佳企業雇主、天下人才永續、最佳 DEI 企業、幸福企業、運動企業等獎項肯定，未來將秉持「以人為本，永續經營」的初衷持續精進。

### 推動永續成果與肯定

致伸持續透過國內外各項永續評比，檢視自身 ESG 營運績效並強化精進成長。2023 年，致伸首度入選為國際永續評比機構 - 標準普爾全球 2024 永續年鑑會員，並獲頒產業最佳進步獎之肯定。在全球具權威指標的環境非營利組織 CDP 氣候變遷問卷中，致伸也榮獲最高「領導等級 A」企業，在 21,000 間的參與企業中脫穎而出，顯示公司在全球氣候變遷議題上的積極行動，以及在資訊揭露的透明度上為領導者的表現。

董事長暨執行長



## 1.3 2023 致伸榮耀與永續成果

### RE 100

2022年4月29日  
致伸正式加入  
百分百再生能源倡議

### 零違反

致伸集團2023年  
無違反環境法規、  
環保法規事件

致伸集團  
溫室氣體排放總量，  
較2019基準年  
▼ 63.56%

再生能源使用  
2023年再生能源  
使用占總用電量  
42.34%

榮獲  
CDP氣候變遷  
及供應鏈議合  
領導等級

# E

environment

設定致伸集團淨零路徑  
以達成2050淨零排放目標

致伸集團廢棄物排放量，  
較2022年▼5.69 %

致伸集團能源使用量，  
較2022年▼11.52%

2023年節能方案減碳量  
約6,219公噸 CO<sub>2</sub>e

致伸集團用水量，  
較2020基準年↓6.61%

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

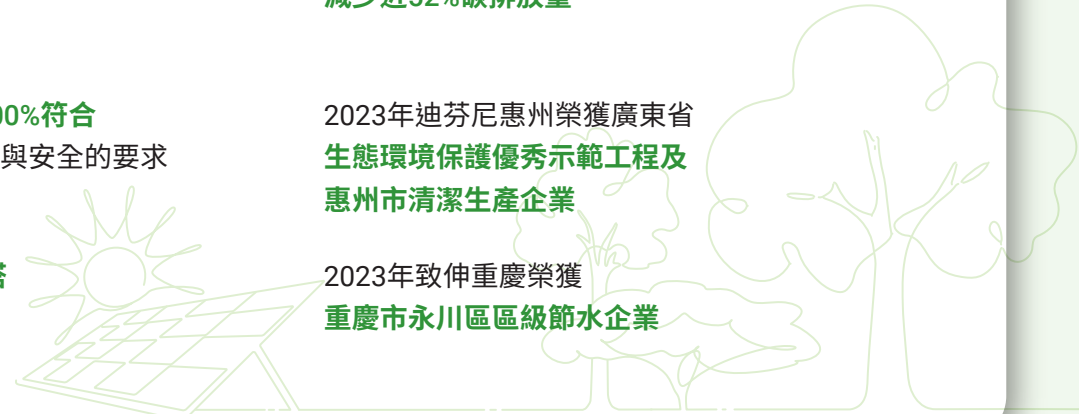
2023年建置永續控制塔  
碳管理資訊化系統

2023年執行  
16類主要產品碳足跡占營收約60%

低碳產品創新設計HVS40單位產品較舊型產品  
減少近52%碳排放量

2023年迪芬尼惠州榮獲廣東省  
生態環境保護優秀示範工程及  
惠州市清潔生產企業

2023年致伸重慶榮獲  
重慶市永川區區級節水企業





致伸台北2023年榮獲  
**天下人才永續獎**  
前50強

2023年致伸台北及  
迪芬尼惠州榮獲  
HR Asia  
**亞洲最佳雇主獎**

2023年致伸台北獲  
女人迷  
**多元共融願景獎**

2023東莞東聚獲  
**最佳ESG僱主  
獎及最佳人力  
資源團隊獎**

迪芬尼台北榮獲  
2023 HR Asia  
**雇主關懷獎**

S  
social

**無發生**

2023年致伸集團無發生違反人權  
或歧視之事件

2023年正職員工**100%**  
參與績效考核

2023年集團教育訓練時數為  
**106,735小時**

迪芬尼惠州2023榮獲  
**員工關愛獎**

致伸科技2023年度社會扶助金  
額，合計約**1,045萬元**

2023東莞東聚榮獲  
**愛心集體獎**

2023致伸重慶獲永川區殘疾人  
**用人先進單位**

2023致伸科技志工服務時數  
合計達**5,679.5**小時

迪芬尼台北 2023榮獲  
**績優職場活力躍動獎**

2023年致伸集團員工薪資和福利  
費用約占營業收入約**14.5%**

迪芬尼台北榮獲  
2023健康職場認證  
**健康促進標章**



2023年榮獲天下雜誌  
**天下永續公民獎**  
大型企業排行第20強

2023年榮獲TCSA  
**台灣100大永續  
典範企業獎**

榮獲MSCI ESG  
評級為  
**A等級**

入選2024年S&P  
Global  
永續年鑑並榮獲  
**產業最佳進步獎**

CDP氣候變遷問  
卷及供應鏈議合  
評價皆獲得  
**Score A  
(領導等級)**

# G

## Corporate Governance

2023年榮獲TCSA 永續  
報告書**白金獎**

致力提高女性董事比例  
2023年女性或外國籍董事占**22%**

2023年致伸集團研發費用占  
營業收入比例**5.11%**

### 零投訴

2023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

2023年合併營業收入淨額  
為**60,488,402**仟元

**獨董過半**  
獨立董事席次占達56%

2023年共有**733**人次  
獲得相關發明獎項

2023年致伸集團有交易供應商  
**81.8%**簽署供應商聲明書

2023年合併稅後淨利為  
**2,633,489**仟元

致伸集團  
**無**重大負面訊息

截止至2023年底共有  
**897**件專利核准

2023年共完成**62**家供應商現場  
審核100%完成改善計畫

2023年全體董事進修時數  
**100%**符合規定

**零違反**  
2023年致伸集團無違反  
經濟法規及罰款事件

**零洩漏**  
2023年致伸集團無發生任何侵犯  
客戶機敏資料被投訴之情事

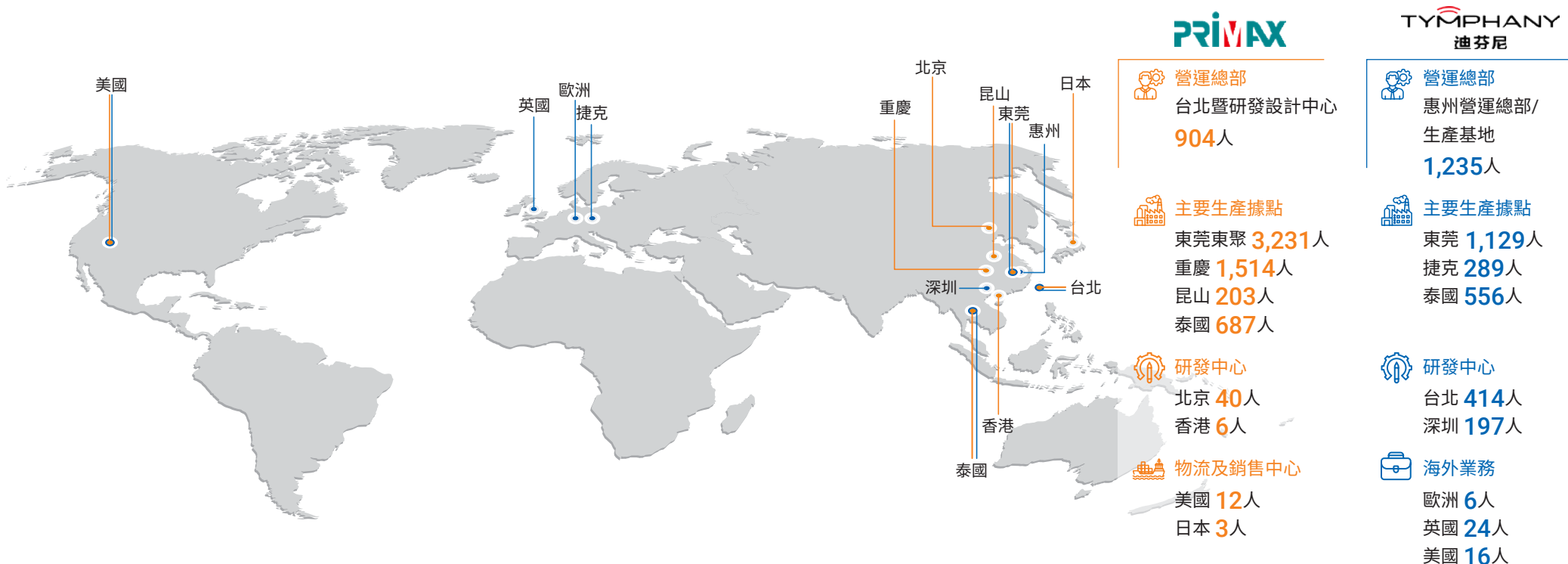
2023年重要供應商年度  
**ESG培訓率達82.7%**

## 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。對致伸科技而言，2023年是集團持續進行穩健轉型的重要一年。從三感合一的產品核心發展角度出發，我們持續擴大對於新事業與新技術的佈局與投資，進行產品組合的優化，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，並積極投入邊緣運算與AI 相關AIOT 產品的開發。全球製造上，泰國廠與捷克廠的生產及出貨穩健成長，而台灣竹北創新中心之興建持續進行，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。



## 公司基本資料

類別	數據依據與保證
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
2023年合併營收	60,488,402仟元
集團總人數	10,466人(全球據點)； 9,873人(本報告書揭露範疇)
2023年產量	112,843千個
股東持有人數合計	26,890人(統計至2023年7月6日)
股東持有股數合計	459,434,324股(統計至2023年7月6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。

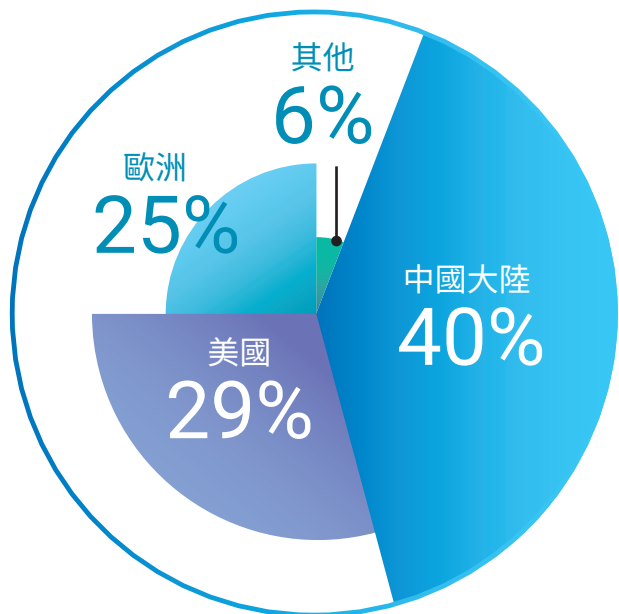
《致伸產業上中下游關聯性請參閱112年股東會年報P59~P61》



### 主要產品銷售狀況

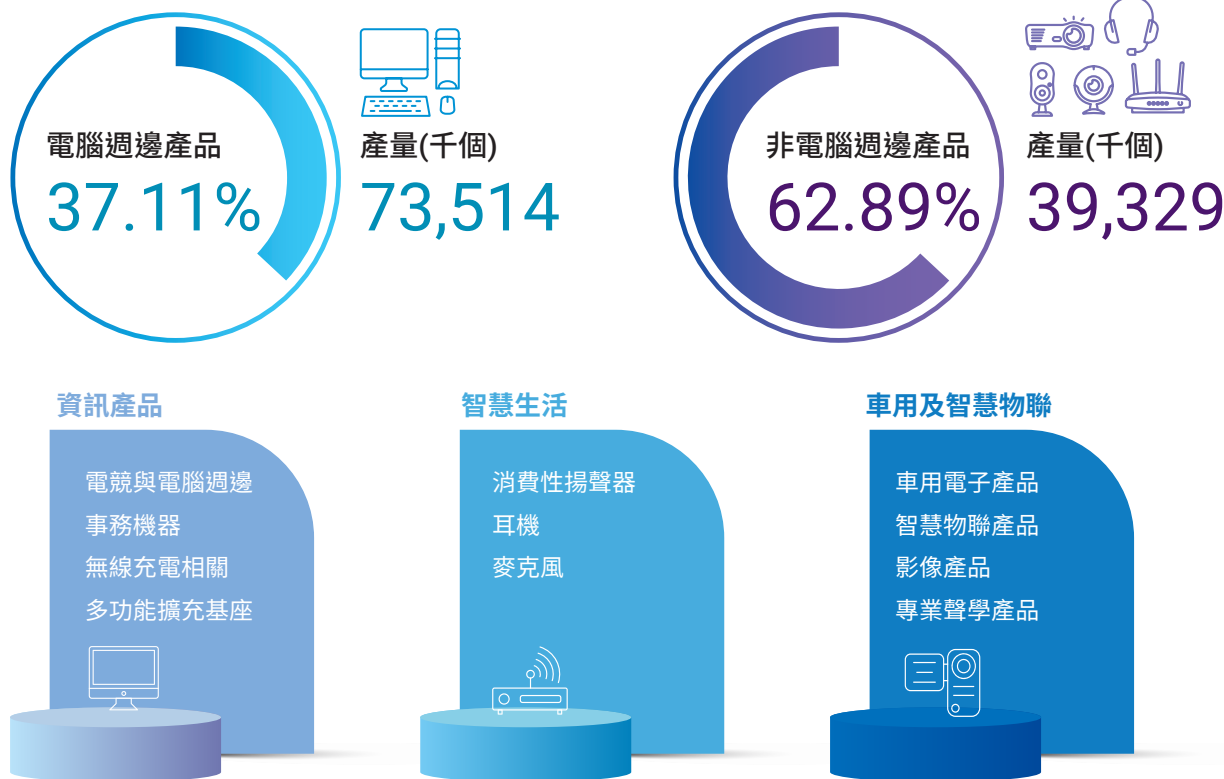
致伸集團主要銷售客戶皆為國際知名大廠，並與產業上下游建立良好合作關係，亦為各大廠緊密合作之重要夥伴，並與品牌客戶合作進行相關產品及其週邊設備、零組件之研究開發、設計、製造服務；主要銷售區域為中國大陸約占40%，其次是美國約占29%。

### 銷售區域占比



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。2023 年前三季全球 PC 出貨量約 1.63 億台，較2022 年同期下滑 18.1%，略低於疫情前水準。然而，2024 年有數個成長動能，其中微軟 Windows 12 預計在 2024 年夏季推出，其所帶來的換機潮將帶動全球 PC 出貨量再創高點，後市可期。

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，除了顯示致伸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 112 年股東會年報 P70~P74》



# 永續管理

# Chapter 2

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸SDGs永續策略藍圖

2.3 永續議題鑑別與管理

2.4 利害關係人議合



▶ 2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

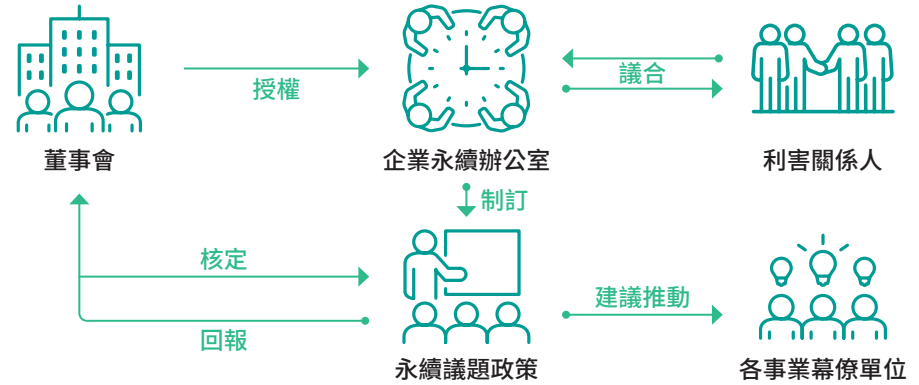
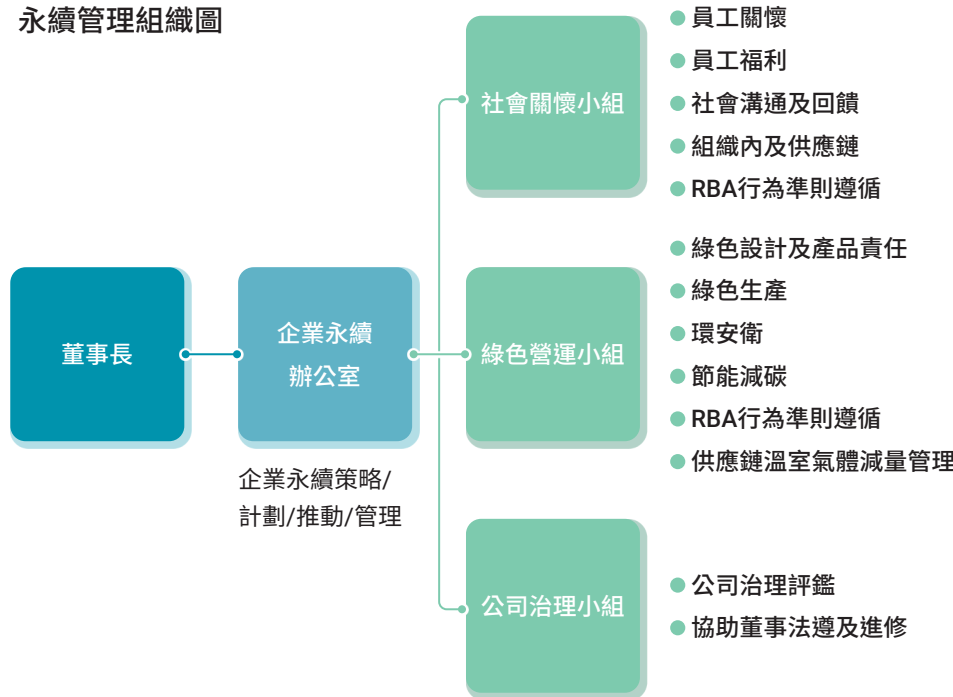
2.3 永續議題鑑別與管理

2.4 利害關係人議合

# 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。

## 永續管理組織圖



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，由此可見致伸落實永續發展的強烈決心。2023 年董事會共計召開 8 次會議，其中與永續相關議案內容如下表所示。

會議時間：2023/01/17	議案內容：贊助誠致教育基金會辦理台東縣桃源國小112-117學年度KIST校務實驗計畫
會議時間：2023/06/02	議案內容： <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2023年企業永續策略藍圖目標執行計畫報告</li> <li>● 2022年溫室氣體盤查結果報告</li> <li>● 致伸集團2050年淨零路徑報告</li> <li>● 2022年永續報告書重大主題及利害關係人議合結果</li> </ul>
會議時間：2023/11/08	議案內容：2023年營運暨氣候變遷風險評估報告

▶ 2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 永續議題鑑別與管理

2.4 利害關係人議合

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。

董事會於 2022 年核准致伸集團永續策略藍圖，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，並自 2023 年開始，擬定副總級以上高階團隊之變動薪酬 10 ~15% 與永續績效連結，績效衡量面向包含公司績效指標、年度策略重點及 ESG 指標等，激勵並提高業務運營效率和永續競爭力，有助於實現企業的長期價值創造及達成永續發展目標。

【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》】

高階團隊績效衡量面向



50%~60%  
公司績效指標

營收、毛利、淨利、每股盈餘、股東權益報酬率等。



20%~30%  
年度策略重點

針對特定重要技術、產品、客戶、市場於設定期間內達到具體策略目標，例如：新產品占營收比率、提昇人均生產力指標等。



10%~30%  
ESG 指標

外界評比，如 DJSI、CDP、MSCI，減碳產品設計與開發完成率、製造基地減碳率、人才發展計畫等。

自 2023 年開始，副總級以上高階主管 **變動薪酬 10 ~15%** 與永續績效連結



2023 TCSA 台灣企業永續獎

2023 致伸科技  
連續三年

榮獲



TCSA 台灣企業永續獎



## 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。

致伸在 P.R.I.MAX 的精神下，於 2022 年已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。永續策略藍圖由三大面向、8 項策略構面及 29 個細項目標所構成，更據此設定各負責單位的績效指標及定義每項目標範疇，確保可以更精準地評估執行成效，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。



### Intelligence & Inclusion Maximum 智能共融極大化

致伸打造幸福職場，並以智能應用產品為核心，建構內外永續共融的社會



### Preservation Maximum 環境保護極大化

面對氣候變遷，致伸主動管理風險與機會，以行動實踐環境保護與地球永續



### Responsibility Maximum 務實責任極大化

致伸以誠信、正派、務實為企業DNA，貫徹營運、產品設計、生產與客戶服務，共創永續價值鏈

## 6項 環境保護極大化

1. 管理範疇最廣
2. 擴及致伸全球集團 PMX & TYM以及合併報表邊界子公司(含MX)

### 降低環境碳足跡

推動方向	2030年目標	2023年工作計劃及目標	2023年達成狀況	達標
全球溫室氣體減量 (全集團及全球主要營運據點)	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 <sup>註1</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 集團完成節能精細管理計畫</li> <li>2. 持續增加再生能源使用比例(含自發自用、憑證及PPA)</li> </ol>	2023年範疇一及範疇二溫室氣體排放已較2019年減少63.56% (Market base), 已提前達成2030年目標	😊
	以2022年為基準年, 電腦周邊產品單位原料排放密度至2030年減少40% <sup>註2、3</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 集團承諾SBT淨零目標, 預計2025 通過SBT 淨零目標審查</li> <li>2. 優化產品碳足跡盤查系統及範疇三的碳盤查系統整合</li> <li>3. 逐步完成產品碳足跡計算幫助了解不同產品碳足跡</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 已如期提交承諾書, 預計2024年底提交長期目標, 範疇三長期目標將涵蓋原料碳排減量</li> <li>2. 已完成開發永續控制塔管理系統, 支援評估產品碳足跡。預計於2024年持續優化產品碳足跡盤查系統</li> <li>3. 2023年共完成16項主要產品計算, 包含電腦周邊產品如滑鼠與鍵盤(含有線、無線與電競)、無線充電盤、電腦擴充座等</li> </ol>	😊
	再生能源占比達 60%	持續執行再生能源擴充計畫, 達成RE 40%	2023年共使用再生能源38,150,471 kWh, 占2023年總用電量42.34%, 總能源使用41.19%	😊
	全球新建廠房100%符合綠建築標準	致伸興建中之台灣創新中心, 建築設計規劃及施工符合EEWH台灣綠建築規範要求	竹北廠預計2025年完工, 依規劃執行中	😊
價值鏈排放減量	關鍵供應商每年減少5%溫室氣體排放量	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 展開重要供應商因應氣候變遷調查</li> <li>2. 重要供應商溫室氣體減量推動</li> <li>3. 完成減碳夥伴專案規劃</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 重要供應商因應氣候變遷調查覆蓋率達68%</li> <li>2. 完成Escorecard系統調整, 重要供應商溫室氣體盤查與減量納入每季評分項目</li> <li>3. 完成減碳夥伴專案規畫並於2024 Q1完成實地拜訪, 推動供應商訂定碳管理目標</li> </ol>	😊

### 強化氣候韌性行動

推動方向	2030年目標	2023年工作計劃及目標	2023年達成狀況	達標
強化氣候營運韌性	2030年全球集團布建完成TCFD之氣候調適計畫	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 評估範疇新增致伸新竹據點(建廠中)及子公司迪芬尼</li> <li>2. 將重要供應商納入實體風險評估</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 已將泰國廠區及TYM主要營運據點納入評估</li> <li>2. 實體風險納入全球34家供應商, 完成海平面上升及水資源壓力評估</li> </ol>	😊

註1: 單位為公噸二氧化碳當量(公噸CO<sub>2</sub>e)。 註2: 預計待集團SBT長期目標設定後調整此項目目標。 註3: 原料排放密度單位=CO<sub>2</sub>e/電腦周邊產品年度營業額。

註4: 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

1. 管理範疇最深
2. 深入智慧製造與永續績效連結完善致伸永續經營管理

### 永續營運

推動方向	2030年目標	2023年工作計劃及目標	2023年達成狀況	達標
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累積成長40%	1. 人均稅前獲利提升 15% 2. 優化產品組合，增加獲利 3. 製程簡化/ 提高自動化比率/ 減少投入產線人力	人均稅前獲利為負17.07%	☹️
	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%	1. OEE提升 8% (稼動率60%成長至68%) 2. 產值提升提高自動化產線稼動率 3. 多機種共線生產提升線體稼動率	OEE整體設備效率為62.4%	☹️
	2030年全球主要營運據點數位化提升整體人員效率30%	1. 重慶製造基地整體人員效率提升3% 2. MES核心模組+DPMS平台持續開發與導入 3. 優化智能製造系統，提升系統效能並擴大影響範圍	重慶製造基地人員效率成長為負0.80%	☹️
	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A4紙張	1. A4紙張累計節省300萬張 2. AMS IT & DT 項目延伸擴展到昆山/東莞/泰國 3. 智能製造種子人才培訓，延伸I4.0能力到其它製造基地	A4紙張節省累計達388萬張	😊

### 責任回收

推動方向	2030年目標	2023年工作計劃及目標	2023年達成狀況	達標
循環回收	全球主要營運據點當年度 PCR使用率達到 25%	1. 進行PLM系統改善：PCR 標示與圖面管理系統 2. 重新統計PCR比例，配合產品碳足跡減量計畫設定2024年以後的目標	1. PLM已完成系統修改 2. PCR比例逐年統計，長期目標待生態委員會討論	😊

責任企業

推動方向	2030年目標	2023年工作計劃及目標	2023年達成狀況	達標
強化資安 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 並每三年獲得第三方認證	1. 子公司迪芬尼取得ISO 27001認證 2. 每三年通過第三方國際驗證公司認證的據點範圍包含： 致伸科技：台北/東莞/重慶/昆山/泰國 迪芬尼：台北/東莞/惠州/泰國/捷克 3. 擴大認證範圍至核心應用：系統的開發，維護及操作管理	1. 子公司迪芬尼已取得ISO 27001認證 2. 2023年通過獲得第三方國際驗證公司認證的據點範圍包含： 致伸科技：台北/東莞/重慶/昆山/泰國 迪芬尼：台北/東莞/惠州/泰國/捷克 3. 已擴大認證範圍至核心應用	😊
永續績效 連結	2030年前副總級以上的變動薪酬10-15%與ESG連結	2023年的關鍵職位獎金計畫定義，連結ESG目標10-15%	ESG新產品研發及人才培育指標已占10-15%	😊

註1: 年度成長目標為5%。

註2: 重要核心管理程流程：將ISO 27001 擴及集團研發工程與製造。



## 16項 智能與共融極大化

1. 管理部門最多
2. 涵蓋部門最多，包含人資、研發、智財、社會公益

### 多元共融價值

推動方向	2030年目標	2023年工作計劃及目標	2023年達成狀況	達標
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社會責任培訓	大陸主要據點90%關鍵供應商完成年度社會責任培訓	已完成，培訓率100%	😊
	全球營運據點每年100%完成關鍵高風險供應商社會責任現場稽核，並追蹤完成必要改善	大陸主要據點90%關鍵高風險供應商社會責任現場稽核，並追蹤完成必要改善	均已完成複審	😊
供應鏈永續 能力建置	2030年95%第一階供應商加入供應鏈ESG管理平台	80% 第一階供應商加入供應鏈 ESG管理平台	已達成	😊
	2030年100%關鍵供應商實施溫室氣體排放管理並達成減量目標	1. 關鍵供應商實施溫室氣體排放管理相關培訓 2. 對關鍵供應商的主要高碳排策略廠商進行計畫溝通	1. 已於年度供應商大會完成培訓 2. 預計2024第一季對關鍵供應商的主要高碳排策略廠商進行議和	😊
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	志工服務時數達2,500小時	志工服務時數總計為5,679小時	😊
	社會扶助金額(含員工捐款)累計達新台幣 7,000萬元	社會扶助金額(含員工捐款)累計達新台幣900萬元	總計社會扶助金額(含員工捐款)約1,045萬元	😊
	社會共好服務受益人次達10萬人次	社會共好服務受益人次達14,000人次	總計服務受益人次為20,298人次	😊
	公益合作夥伴達60家	新增8家公益合作夥伴	總計新增29家公益合作夥伴	😊

永續創新職場

推動方向	2030年目標	2023年工作計劃及目標	2023年達成狀況	達標
優良工作條件	全球主要營運據點績優員工年度留任率>=95%	1. 落實個人發展計畫 2. 強化績效導向的獎酬設計	1. 關鍵職位進行IDP個人發展計畫。 2. 接班人選滿足率為53%	😊
平等職場	全球主要營運據點關鍵主管以上女性比例達20%	1. 落實彈性辦公型態，減低女性面臨職涯與家庭的選擇 2. 持續優化家庭照顧相關福利措施(安親/安家/安養)	1. 每週固定居家工作時間調整為一個月得依突發狀況申請最多4天居家工作 2. 辦理親子天下 X 致伸科技SDGs親子活動，參與人數119人	😊
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	1. 依ESG訓練地圖完成線上課程製作 2. 辦理1-2次實體ESG概念推廣活動	1. 已完成6部線上影片初稿，預計明年1月上線 2. ESG主題月舉辦4場活動，參與人次共267人	😊
	全球營運據點ESG新人訓練完成率達100%	致伸啟動ESG新人必修課程一門，目標上課率 100%	已啟用，列為新人必修	😊
產學合作	全球營運據點大專院校實習人次達800人次以上	1. 持續投入與整合產學資源 2. 將與內部研發中心及竹北創新基地合作完成 a. 人才樣貌 b. 決定產學合作的學校與科系	1. 舉辦學生永續創新年會參加人數逾百人 2. 與KPMG合作完成永續青年大調查：1,500份	😊
智能創新應用	年度研發支出占公司營收4%	集團研發支出占公司整體營收 4.3%	研發占比達 5.29%	😊
專利佈局	2030年前全球專利獲權數量累積超過4,500件	專利累計總獲准數量達到3,450件	累積獲准數量為3,738件 <sup>註6</sup>	😊
	致伸TW研發中心策略性技術之專利申請占該年度專利申請量的60%	策略性技術專利申請占2023年度申請量50%	策略性技術專利占年度申請量達55.7%	😊

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。

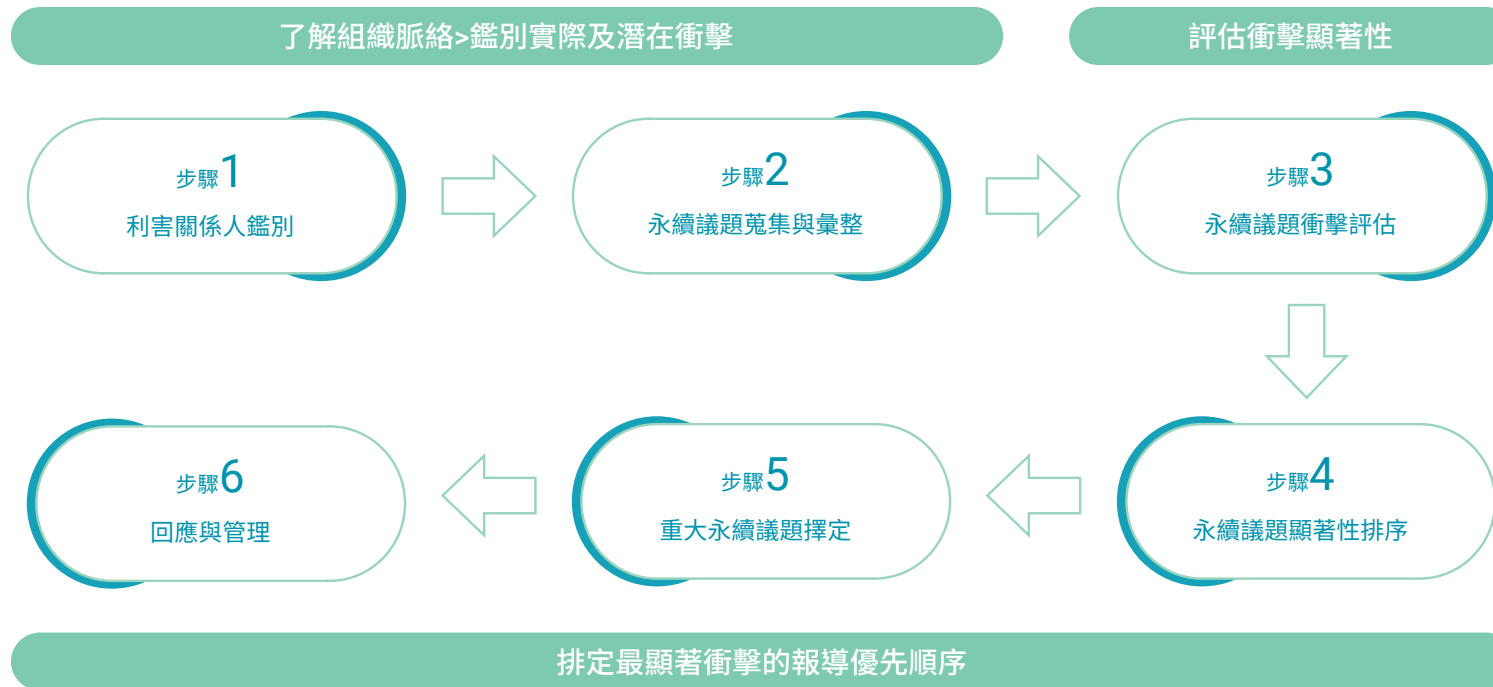
註6: 統計數據截至 2023/11/30。

## 2.3 永續議題鑑別與管理

本年度持續依循 GRI 最新版「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，執行重大議題評估流程，並呼應歐盟雙重重大性（Double Materiality）及國際財務報導準則基金會（IFRS Foundation）發布國際財務報導準則第 S1 號等概念，以致伸營運經濟活動角度，評估各項永續議題對外部經濟、環境和人權之實際或潛在影響程度，及對致伸營運可能產生之影響程度。

透過永續議題評估流程，將使致伸能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) 的正面和負面影響，進一步針對重大永續議題制定預防、減緩負面衝擊或積極創造正面貢獻之管理方針。致伸重大永續議題評估流程共分為六大步驟，如下說明。

### 重大永續議題評估流程

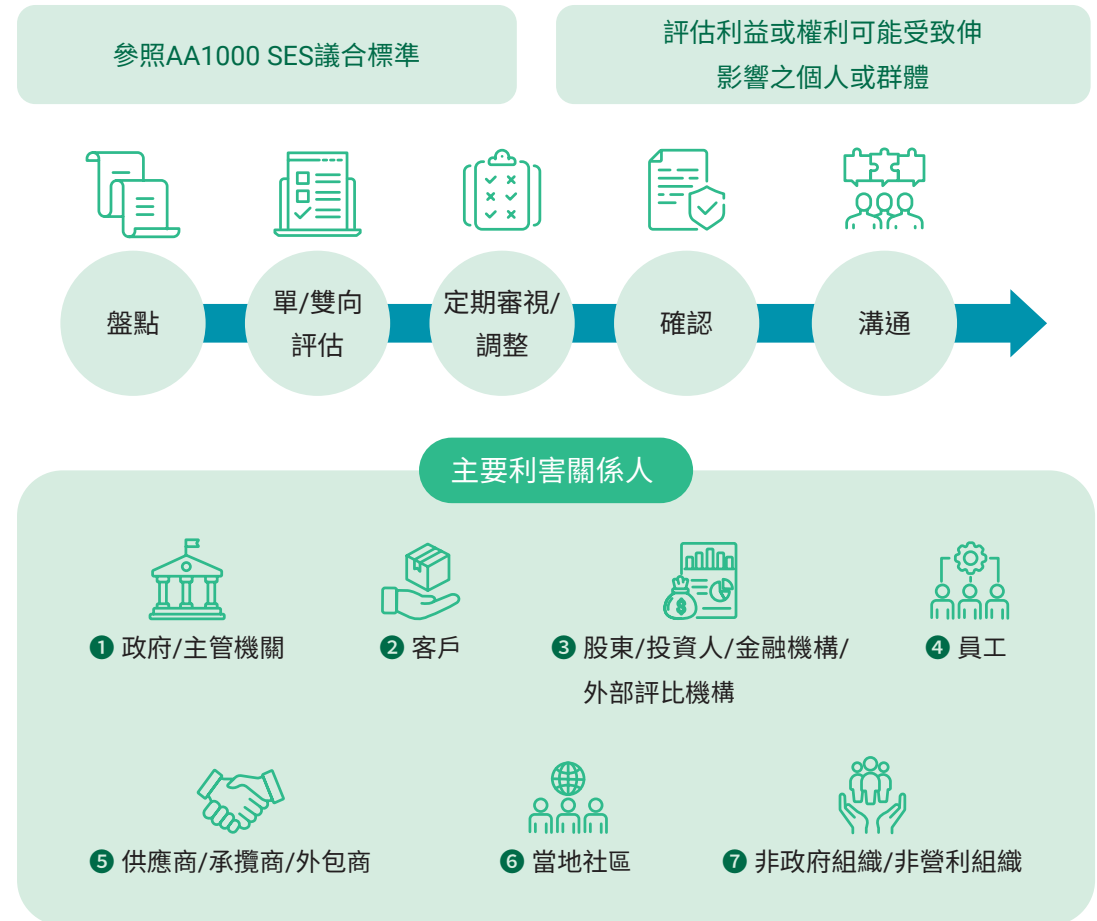


## 步驟 1 利害關係人鑑別

針對致伸的利害關係人，我們籌劃嚴謹的鑑別與選擇方法，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，除參考 AA 1000 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，同時依循 GRI Standards (2021) 版準則之利害關係人定義，以「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，每年審視與調整。

本年度經由企業永續辦公室 (ESG Office) 評估後，致伸主要利害關係人與前一年度相比，無顯著改變，包含政府/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/非營利組織共 7 大類別，並透過關注度問卷調查，了解利害關係人對致伸永續議題之關注程度。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。

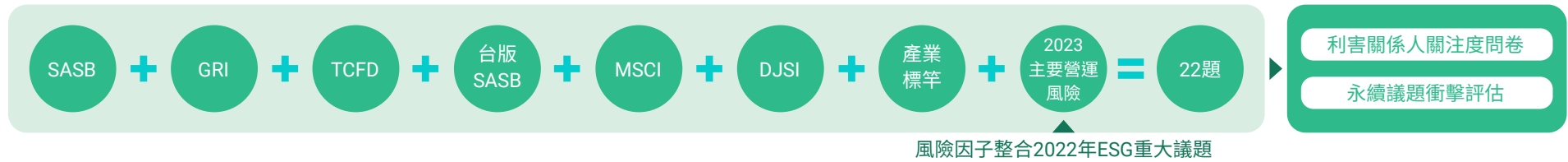
### 利害關係人鑑別流程



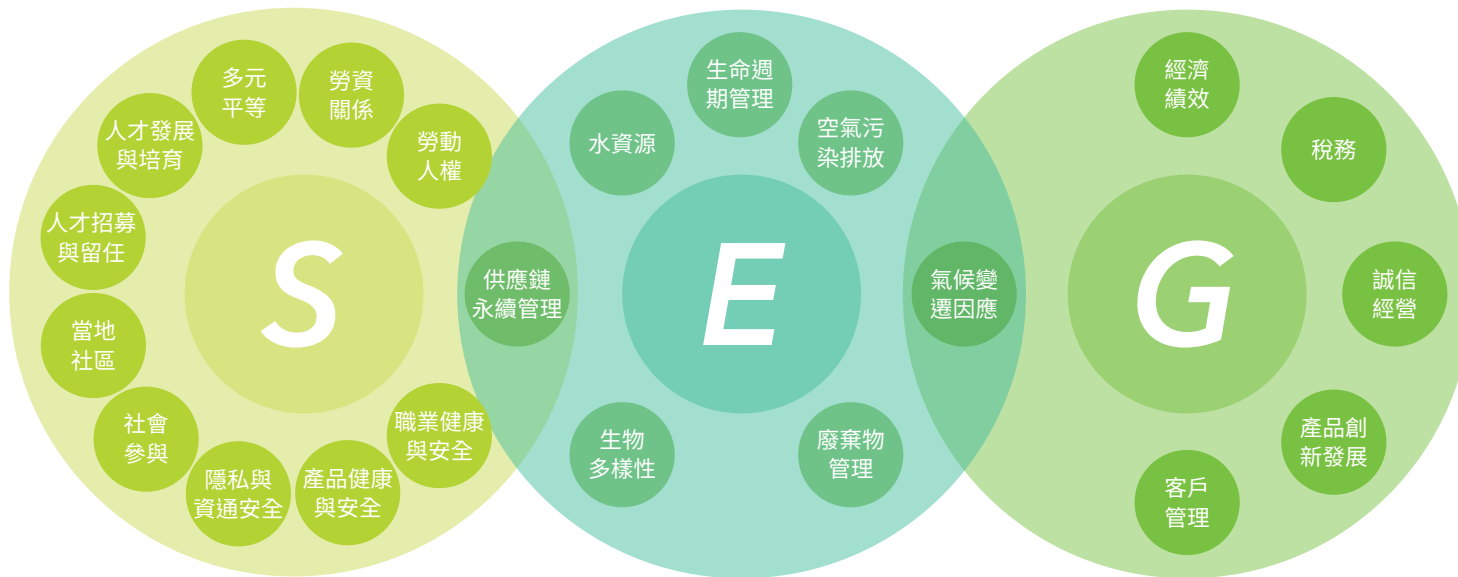


## 步驟 2 永續議題蒐集與彙整

永續議題評估前，我們先行彙整可能對外部經濟、環境、人權及公司營運產生影響之永續議題，參考包含永續標準與規範(GRI、SASB、TCFD)、ESG 評等機構(DJSI、MSCI)、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)重大主題、產業特性與相關規範、永續顧問建議等，今年也特別將致伸主要營運風險整合至永續議題中，彙整共 22 個永續議題，作為衝擊評估及利害關係人關注度問卷調查之來源。



### 永續議題歸納

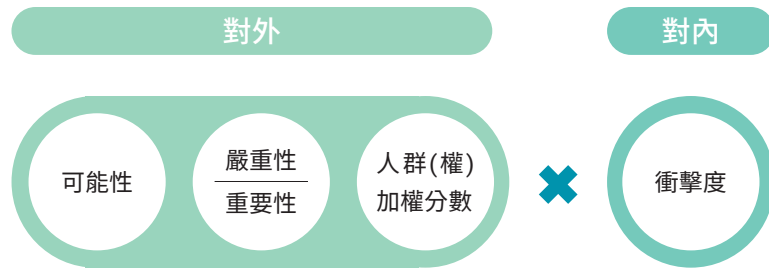


註：本年度將「法規遵循」、「公司治理」、「風險管理」列為基本永續議題，即不需考慮其重大性均應於報告書中揭露，故不列入永續議題中。

### 步驟 3 永續議題衝擊評估

致伸企業永續辦公室(ESG Office)及迪芬尼各單位最高主管，以致伸集團實際管理情形進行各項永續議題正、負面衝擊情境分析，再依據衝擊情境評估每項永續議題之對外(經濟、環境、人群(包含其人權))及對內(致伸營運)所造成(或可能造成)的影響。評估衝擊顯著程度時，均考量各項永續議題發生之可能性及嚴重性(規模、範疇及補救難易度)/重要性(規模及範疇、可能性)。此外，也針對7大類主要利害關係人進行關注度問卷調查，共計回收64份有效問卷，作為重大永續議題擇定之參考。

#### 衝擊分數計算



- 負面：對外負面衝擊度\*對內負面衝擊度
- 正面：對外正面衝擊度\*對內正面衝擊度

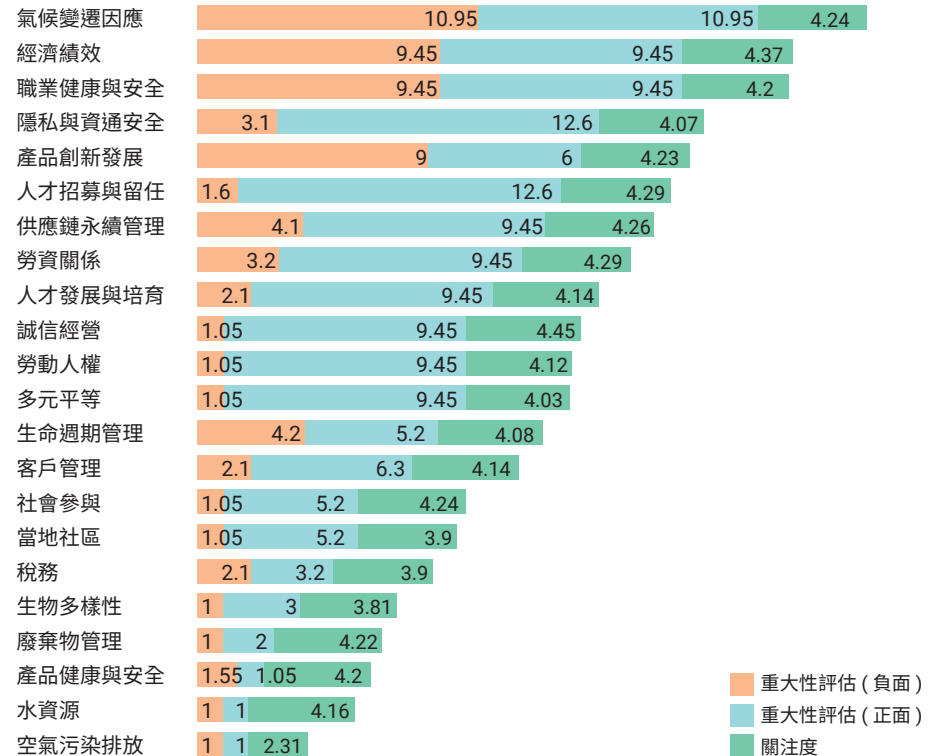
註：

- 對內之正負面衝擊評估分數，以致伸「企業風險管理政策與程序」中之可能性量表及財務衝擊量表對應。
- 正負面衝擊分數各為1~4分，評估過程中，若涉及人權衝擊將加重給分。
- 預期發生時程：短期:1~3年 中期:3~5年 長期:5年以上。

### 步驟 4 永續議題顯著性排序

完成各項永續議題衝擊評估後，分別針對重大性評估(正、負面衝擊)、利害關係人關注度分數進行排序，並分別設定閾值，作為重大永續議題擇定之基準。正面影響大於閾值之永續議題共12項；負面衝擊大於閾值之永續議題共4項；利害關係人關注度分數大於閾值之永續議題分別為：誠信經營、經濟績效、人才招募與留任等共15項。

#### 永續議題顯著性排序

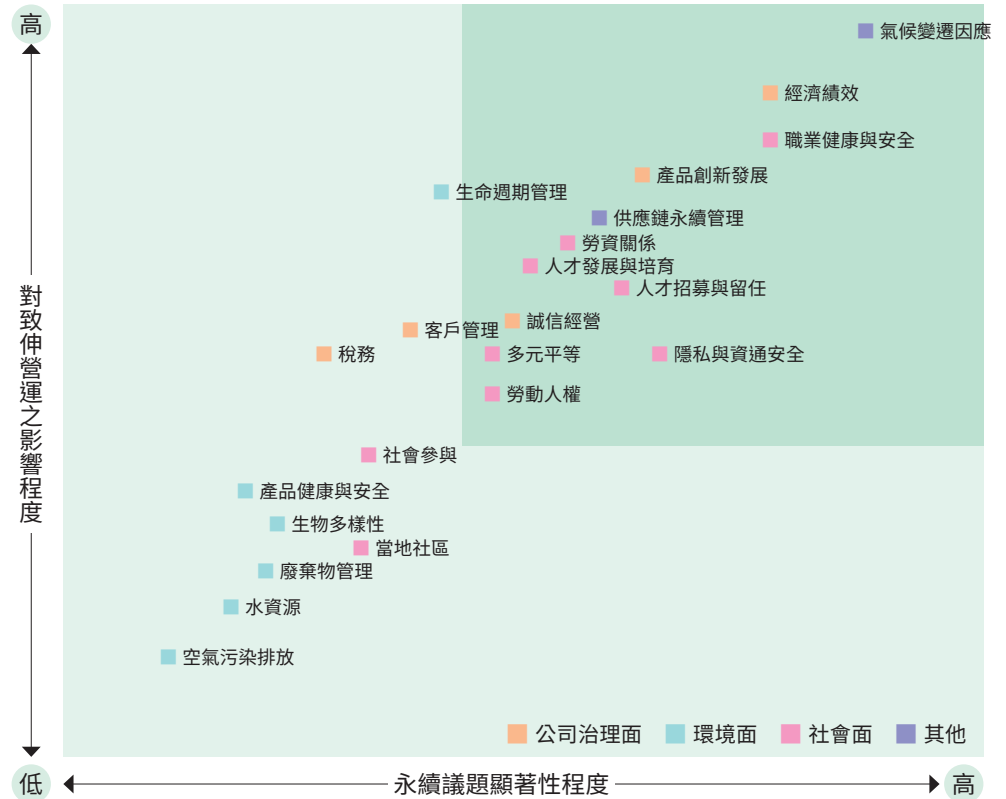
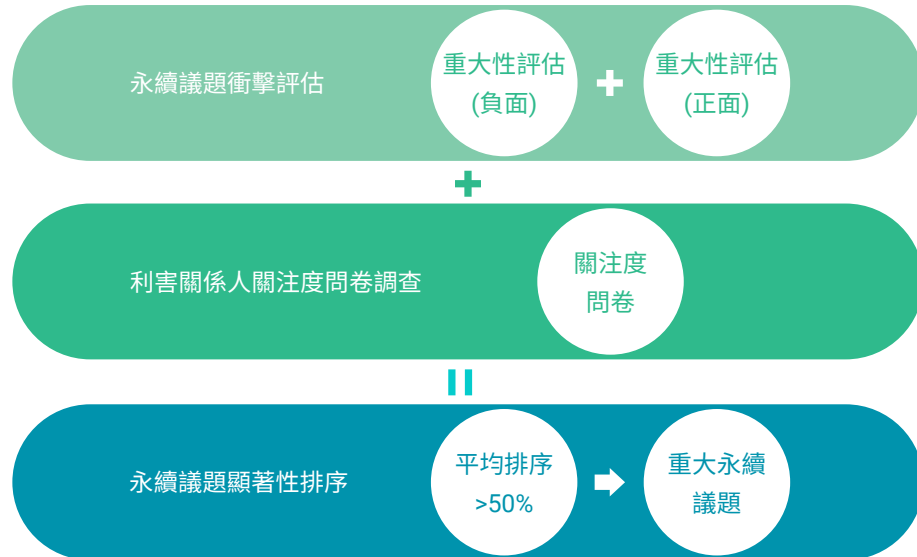


註：■ 重大性負面閾值 > 5.5 ■ 重大性正面閾值 > 6.3 ■ 關注度閾值 > 4.1

### 步驟 5 重大永續議題擇定

經由分析統計後，以重大性評估(正、負面衝擊)及利害關係人關注度分數加總平均，經由企業永續辦公室(ESG Office)及外部永續專家顧問綜合考量後，設定大於平均值(4.7分)者為本年度重大永續議題，分別為：氣候變遷因應、經濟績效、職業健康與安全、隱私與資通安全、產品創新發展、人才招募與留任、供應鏈永續管理、勞資關係、人才發展與培育、誠信經營、勞動人權、多元平等共 12 項。與前一年度重大永續議題相比，新增產品創新發展為重大永續議題，主要因為致伸在整體產品研發創新上相對成熟，對公司經營及外部經濟發展具正向之加乘效果，故正面分數及關注度分數均高於閾值；公司治理及風險管理則列為基本永續議題，其餘重大永續議題無顯著差異。

#### 重大永續議題顯著性鑑別



### 步驟 6 回應與管理

擇定之 12 項優先報導之重大永續議題，經由企業永續辦公室(ESG office)主席江燕瑩副總經理核准後，於 2024 年 8 月呈永續發展暨風險管理委員會及董事會核定。各項重大永續議題之正、負面衝擊說明與影響詳如下表，管理方針請參閱相關章節。

重大永續議題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之價值鏈			可能受影響之利害關係人							永續準則(議題)呼應	管理方針/回應章節
		上游	致伸	下游	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		
<p>↑ 氣候變遷因應</p>	<p>正面影響： 致伸集團承諾RE100、2040碳中和與2050淨零目標，持續進行減量與再生能源使用計畫，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負面影響，並有助於提升致伸之營運韌性。</p> <p>負面影響： 致伸集團溫室氣體年排放量雖未屬高碳排產業，若無積極的因應措施及達成對外承諾的減量目標，對內可能造成客戶流失及影響企業商譽；對外可能對全球暖化的控制帶來負面影響。</p>	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	<p>【GRI】經濟績效：201-2 【GRI】能源：302-1、302-3~4 【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</p>	<p>氣候變遷管理方針 4.1氣候變遷財務揭露 4.2溫室氣體減量 4.3能源管理</p>
<p>→ 經濟績效</p>	<p>正面影響： 公司每年營收及獲利穩定，現金流穩定無虞。2023年雖因消費性產品市況不振，營收較前一年度略為下降，但毛利率為15.8%、營業利益率4.5%，均為歷史新高。未來持續朝利基型及高附加價值產品發展，產品組合持續優化，進而提升毛利率及營業利益率。</p> <p>負面影響： 2023年集團營收成長較為趨緩，未來若無法跟上市場變化，將可能錯失商機，進而影響股東權益報酬率(ROE)。</p>	●	●	○	○	○	○	○	○	○	<p>【GRI】經濟績效：201-1、201-4</p>	<p>營運發展管理方針 3.4經營績效</p>	

重大永續議題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之價值鏈			可能受影響之利害關係人							永續準則(議題)呼應	管理方針/回應章節	
		上游	致伸	下游	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
<p>↓ 職業健康與安全*</p>	<p>正面影響： 職業健康與安全是企業照顧員工的最基本條件，致伸集團導入ISO 45001，積極強化職安衛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，使所有工作者之健康安全獲得保障，提高永續評價，獲得客戶及供應商信任。</p> <p>負面影響： 2023年集團無重大職業災害及職業病發生，但可記錄之職業傷害共計52件，雖均為一般職災，但對受傷員工仍會產生負面影響，同時也可能對企業商譽造成傷害。</p>	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	<p>【GRI】職業安全衛生：403-1~403-10 【證交所】永續揭露指標編號四 【DJSI】職業健康與安全</p>	<p>安心健康職場管理方針 6.5健康與安全</p>
<p>→ 隱私與資通安全</p>	<p>正面影響： 2023年持續擴大ISO 27001資訊安全管理系統至全集團據點，包含台北、東莞、惠州、重慶、昆山、泰國、捷克，持續強化本集團之資通安全、確保資訊的機密性、完整性、可用性與遵循性，以保障本集團客戶、股東、員工與供應商之權益。</p> <p>負面影響： 2023年無資訊安全外部入侵與資料外洩事件，且無侵犯客戶隱私(包含投訴)等事件。</p>	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	<p>【GRI】客戶隱私：418-1 【DJSI】信息安全/網絡安全和系統可用性、隱私保護</p>	<p>隱私與資通安全管理方針 3.7隱私與資通安全</p>	

重大永續議題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之價值鏈			可能受影響之利害關係人							永續準則(議題)呼應	管理方針/回應章節	
		上游	致伸	下游	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
+ 產品創新發展	<p>正面影響：</p> <p>致伸持續獲利與成長的主要關鍵就是「創新」，身為資訊、電子與消費產品一站式解決方案供應商，以「台灣研發、智慧製造、全球運籌」之宗旨服務全球顧客。為持續提升產品創新能量，於新竹建立「台灣創新中心」，作為集團在台灣的第二個研發中心，預計2025年初啟用，將扮演致伸未來10年科技創新孵化器。</p>	●	●	●	○	○	○	○					<p>【DJSI】創新管理、運營生態效率</p>	<p>營運發展管理方針</p> <p>3.5創新與服務</p> <p>4.6綠色產品健康與安全管理</p>
	<p>負面影響：</p> <p>倘若持續投入之產品及創新技術無法創造新業務營收，將可能影響股東權益報酬率(ROE)。</p>													
➔ 人才招聘與留任	<p>正面影響：</p> <p>致伸致力打造信任開放的職場環境，讓員工感受到尊重與歸屬感，首次參賽即獲「2023年度最佳DEI企業金獎」，並且為了促進多元性、平等性、包容性的價值觀，致伸科技再次加入「2024 TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」，並積極參與天下學習、Cheers快樂工作人、人才永續頻道等與400+聯盟夥伴共同推動的倡議活動，為每一位致伸夥伴創造更好的未來。2023年再度獲得亞洲最佳雇主獎、亞洲最佳雇主關懷(Care)特獎、績優職場活力躍動獎、中高齡友善職場認證等獎項肯定。</p>	●	●	○	○	○	○					<p>【GRI】市場地位：202-1</p> <p>【GRI】勞雇關係：401-1~401-3</p> <p>【GRI】經濟績效：201-3</p> <p>【GRI】員工多元化與平等機會：405-2</p> <p>【DJSI】人才吸引與留存</p> <p>【MSCI】勞工管理</p>	<p>人才管理方針</p> <p>6.3人才吸引與留任</p>	
	<p>負面影響：</p> <p>致伸在員工薪資福利制度上具一定水準，歸因市場地位或薪資福利問題造成的人才競爭力問題較低，但長期而言可能會因高齡化、少子化問題，造成人力短缺的狀況發生。</p>													

重大永續議題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之價值鏈			可能受影響之利害關係人							永續準則(議題)呼應	管理方針/回應章節	
		上游	致伸	下游	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
<p>↑ 供應鏈永續管理</p>	<p>正面影響： 致伸集團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。2023起，也明確設定供應商減碳目標，攜手供應商共同為淨零目標努力。</p> <p>負面影響： 致伸具有供應鏈ESG盡職管理之義務與責任，倘若供應商發生ESG負面情事，將可能對供應商及致伸造成營運韌性之衝擊，也可能連帶影響致伸企業形象。</p>	●	●	●	○	○	○						<p>【GRI】供應商環境評估：308-1~308-2 【GRI】童工：408-1 【GRI】強迫與強制勞動：409-1 【GRI】供應商社會評估：414-1~414-2 【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</p>	<p>永續供應鏈管理方針 5 責任供應鏈</p>
<p>↓ 勞資關係</p>	<p>正面影響： 致伸集團以人為本，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。此外，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。</p> <p>負面影響： 致伸勞資關係和諧，如有因營運變動或不適任等需資遣員工之情形，均會與員工充份溝通，2023年未發生勞資爭議問題。</p>	●			○	○	○					<p>【GRI】勞資關係：402-1</p>	<p>人才管理方針 6.3人才吸引與留任</p>	

重大永續議題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之價值鏈			可能受影響之利害關係人							永續準則(議題)呼應	管理方針/回應章節	
		上游	致伸	下游	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
<p>↓ 人才發展與培育</p>	<p>正面影響： 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劃，接班人計畫等，讓每一位致伸人都能超越自我，開啟無限潛能，更於2023年獲得天下雜誌頒發天下人才永續獎-第10名。</p> <p>負面影響： 若沒有給予員工與時漸進的教育訓練，除使員工喪失職場競爭力，也將影響公司之競爭優勢。</p>	●	●		○	○	○						<p>【GRI】訓練與教育：404-1、404-3 【DJSI】人力資本開發</p>	人才管理方針 6.4人才發展與培育
<p>↓ 誠信經營</p>	<p>正面影響： 致伸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，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，對外資訊透明且充分揭露，更於2023年入選S&amp;P Global 永續年鑑並獲產業最佳進步獎。</p> <p>負面影響： 致伸集團以誠信、合法、透明堅定奉行經營宗旨，並未發生其他貪腐、客戶隱私外洩、利益衝突及洗錢和內線交易事件。</p>	●	●	●	○	○	○	○	○			<p>【GRI】反貪腐：205-2、205-3 【GRI】反競爭行為：206-1 【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</p>	道德誠信管理方針 3.3道德誠信	



重大永續議題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之價值鏈			可能受影響之利害關係人							永續準則(議題)呼應	管理方針/回應章節	
		上游	致伸	下游	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
<p>→ 勞動人權*</p>	<p>正面影響： 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，徹底根絕抵債勞工、未足齡勞工和超時工作問題。</p> <p>負面影響： 致伸2023年於海外據點曾發生一件性騷擾案件，已依相關法規進行調查與懲處，並完善內部制度，將負面衝擊降到最低並且減緩未來再次發生的風險。以人權管理風險而言，因大陸廠區於特定出貨期間，可能存在員工超時工作之風險，為避免風險，已於需求時間另外招募人力，並且嚴格控制排班工時，以零容忍為目標。</p>	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	<p>【GRI】不歧視：406-1 【GRI】童工：408-1 【GRI】強迫與強制勞動：409-1 【DJSI】勞動實踐指標、人權</p>	<p>人權管理方針 6.1人權管理</p>
<p>↓ 多元平等</p>	<p>正面影響： 致伸制定並實踐平等的聘僱政策，密切與員工充分溝通與合作，同時秉持多元職場目標，除了本地員工外，還招收外籍員工，使公司及員工接觸與交流不同國家之風俗民情，獲得更多不同面向的觀點與思維，旨在創造平等的就業環境，更於2023年獲得女人迷頒發多元共融願景獎-金獎之殊榮。</p> <p>負面影響： 致伸集團推行平等、多元友善職場不遺餘力，未曾發生因就業平等、歧視等問題，導致罷工或招募問題。</p>	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	<p>【GRI】員工多元化與平等機會：405-1 【DJSI】勞動實踐指標 【SASB】員工多元化與包容性</p>	<p>人權管理方針 6.1人權管理 6.2人力概況</p>	

註1：上表依重大永續議題顯著性分數排序。

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。

## 2.4 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。透過利害關係人溝通與議合，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，使致伸不斷地精進永續作為。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。

持續發行中/英文語系之**年報、ESG永續報告書**及  
**氣候相關財務揭露(TCFD)報告書**



### 利害關係人溝通與回應

致伸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。

政府/主管機關		
對致伸的重要性	身為企業公民之一，致伸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。	
主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
誠信經營	1. 共收到政府/主管機關共141封公文  2. 公開資訊觀測站發布51次訊息	3 公司治理 4 環境永續 6.1 人權管理 6.3 人才吸引與留任 6.5 健康與安全
氣候變遷因應		
廢棄物管理		
經濟績效		
職業健康與安全		
產品健康與安全		
勞動人權		
勞資關係		
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
公文往返	即時	公文
公開資訊觀測站	即時	<a href="http://mops.twse.com.tw/mops/web/index">http://mops.twse.com.tw/mops/web/index</a>
公司官網	即時	<a href="https://www.primax.com.tw/">https://www.primax.com.tw/</a>
ESG關注度問卷	不定期	問卷

客戶 		
對致伸的重要性		
主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
供應鏈永續管理	1. 共完成36次DRI Visit 2. 共完成242次客戶線上審核 3. 共完成14次客戶實體稽核 ✓ 具體議合案例，請參考第4.6章節專欄： 低碳產品創新設計實例分享	3.5 創新與服務
職業健康與安全		3.7 隱私與資通安全
氣候變遷因應		4 環境永續
誠信經營		6.1 人權管理
綠色創新與生命週期管理		6.5 健康與安全
廢棄物管理		
生物多樣性		
隱私與資通安全		
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
GP、CSR、RBA、QPA/QSA稽核	每年	客戶稽核記錄
客戶GP/環保要求	每年	客戶規格
客戶滿意度調查	每年	客戶回覆記錄
客戶供應商大會	每年	會議內容
產品RFQ	依專案	RFQ
ESG關注度問卷	不定期	問卷

股東/投資人/金融機構/外部評比機構 		
對致伸的重要性		
主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
經濟績效	1. 召開4次季度法人說明會 2. 召開1次股東常會 3. 參加63場投資論壇及投資人會議 4. 發布34篇中英文營運新聞稿	3 公司治理
勞資關係		4 環境永續
供應鏈永續管理		5 責任供應鏈
誠信經營		6.1 人權管理
客戶管理		6.3 人才吸引與留任
氣候變遷因應		
綠色創新與生命週期管理		
人才招募與留任		
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
年度股東大會	每年	股東會議事冊、會議記錄
季度營運成果說明會及電話會議	每季	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
ESG關注度問卷	不定期	問卷

員工			
對致伸的重要性	「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己任。		
主要關注議題	議合成果	報告書回應章節	
經濟績效	1. 依法定期召開勞資會議 2. 共辦理22場工會/福委會會議 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44,100人次  ✓具體議合案例，請參考第6.6章節專欄： • Primax Care季度系列活動 • 全面打造ESG生態圈	3.3 道德誠信	
人才招聘與留任		3.4 經濟績效	
職業健康與安全		3.5 創新與服務	
誠信經營		3.7 隱私與資通安全	
產品創新發展		6.2 多元共融職場	
多元平等		6.3 人才吸引與留任	
隱私與資通安全		6.4 人才發展與培育	
人才發展與培育		6.5 健康與安全	
溝通方式與管道		溝通頻率	相關紀錄
勞資會議		每季	勞資會議記錄
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/福委會會議	每季	福委會會議紀錄	
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	
ESG關注度問卷	不定期	問卷	

供應商/承攬商/外包商			
對致伸的重要性	致伸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。		
主要關注議題	議合成果	報告書回應章節	
經濟績效	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	3.3 道德誠信	
勞資關係		3.4 經濟績效	
客戶管理		3.5 創新與服務	
供應鏈永續管理		3.6 風險管理	
產品創新發展		4 環境永續	
誠信經營		5 責任供應鏈	
職業健康與安全		6.1 人權管理	
氣候變遷因應		6.5 健康與安全	
溝通方式與管道		溝通頻率	相關紀錄
新進AVL評鑑/聲明書		每家一次	QCDS記錄/聲明書
致伸及客戶環保要求	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	
ESG關注度問卷	不定期	問卷	



當地社區		
對致伸的重要性	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。	
主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
社會參與	1. 出版2023年TCFD報告書 2. 共舉辦121次志工活動 3. 致伸台北贊助及公益活動辦理經費，合計約10,450,000元	4 環境永續 5 責任供應鏈 6.3 人才吸引與留任 6.5 健康與安全 7 社會回饋
供應鏈永續管理		
職業健康與安全		
當地社區		
產品健康與安全		
氣候變遷因應		
廢棄物管理		
人才招募與留任		
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
風險評估	每年	TCFD報告書
志工活動	不定期	活動記錄
捐款	不定期	感謝狀或收據
ESG關注度問卷	不定期	問卷

非政府組織/非營利組織		
對致伸的重要性	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。	
主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
社會參與	1. 收到非政府/非營利組織共42封公文 2. 與非政府/非營利組織信件往來共124封 ✓具體議合案例，請參考第7章節專欄： • 東聚成長課堂，與科學並肩「童」行 • 設立社會責任獎，推動社會共好目標增長	3.3 道德誠信 3.4 經濟績效 3.7 隱私與資通安全 4 環境永續 6.3 人才吸引與留任 7 社會回饋
當地社區		
經濟績效		
誠信經營		
隱私與資通安全		
人才招募與留任		
氣候變遷因應		
生物多樣性		
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
電話訪談	每年	電話訪談記錄
ESG信箱/ Mail	不定期	Mail
公文往返	不定期	公文
ESG關注度問卷	不定期	問卷



# 公司治理

# Chapter 3

- 3.1 治理架構
- 3.2 治理運作
- 3.3 道德誠信
- 3.4 經營績效

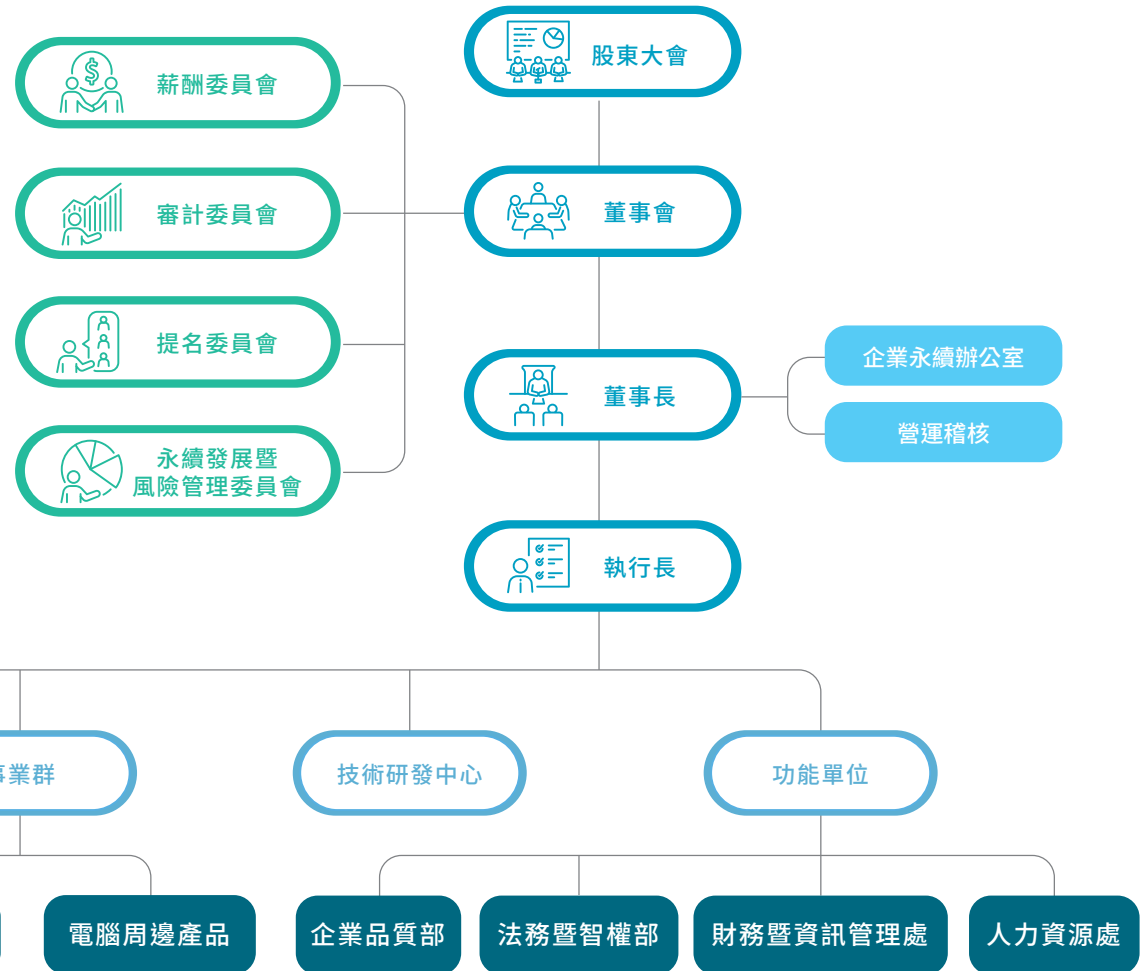
- 3.5 創新與服務
- 3.6 風險管理
- 3.7 隱私與資通安全



### 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、提名委員會及永續發展暨風險管理委員會。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《公司網站》，詳細運作情形資訊請參閱《112年股東會年報P24~P28》<sup>✦</sup>。

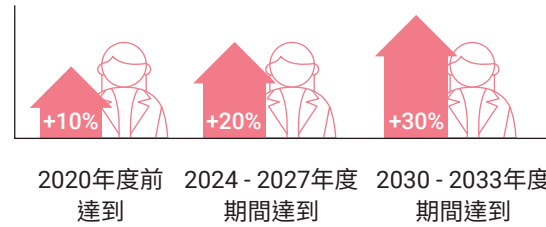


## 董事會組成

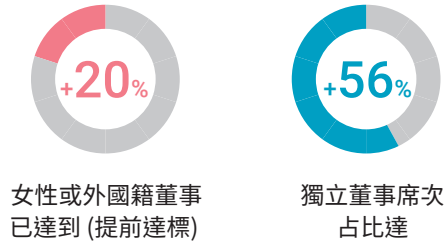
致伸科技的董事會成員採候選人提名制後，由全體股東以透明化之電子投票決定候選人，其成員皆具備適當的能力、知識及經驗，有效地肩負起義務及責任。董事皆以公司與股東長期利益為前提，指導公司策略經營方向並客觀獨立行事。本屆董事會任期自2021年7月13日至2024年7月12日止，至少每季召開一次會議，2023年共計召開8次董事會議，全體董事之平均出席率為98.55%。梁立省先生為致伸科技原始創辦人(於2023年5月底退休)，致伸科技董事長與總經理為同一位，主要為因應產業快速變化，可加速全球化布局及決策效率。對此，致伸科技目前董事會已有過半數董事未兼任員工或經理人，並增加獨立董事席次強化董事會結構，此外，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》。

致伸科技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，9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

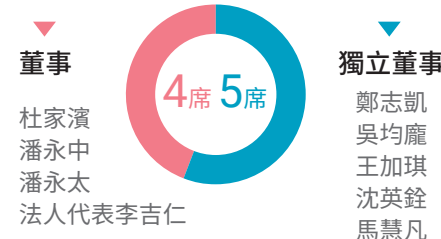


## 董事會多元化



## 董事性別及年齡組成

董事會共有9席，均為本國籍

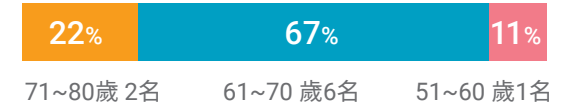


獨立董事任期在3年以下	2名
獨立董事任期3~6年	2名
獨立董事任期在6~9年	1名

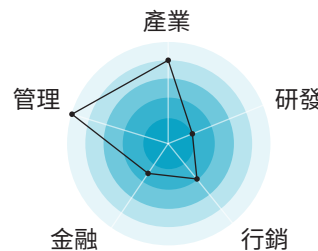
## 董事性別比例



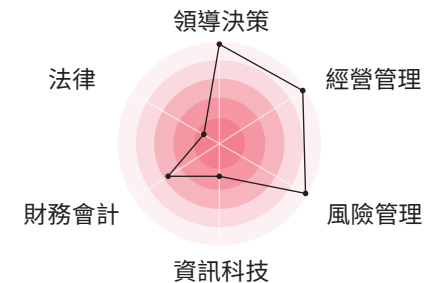
## 董事年齡分布



## 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。

致伸科技董事酬金，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。相關董事、監察人及高階經理人之酬金計算方式，詳細請參閱《112年股東會年報P18~P21》✎。

### 董事進修

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。

2023年致伸科技董事共計9人，進修時數共計66小時，符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定。進修課程中，有關企業永續、公司治理及風險管理等相關教育訓練課程之董事受訓比例100%；有關誠信相關課程之董事受訓比例約22%，並於平時透過電子郵件宣達方式向全體董事進行溝通，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訂定董事會績效評估辦法，並揭露於官網及公開資訊觀測站。2023年董事會內部績效評估已由財務暨資訊管理處於2023年底評估完成，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，以及其他四大功能性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4.84分，介於4分優(同意)~5分極優(非常同意)之間。2023年度內部績效評估之綜合結果已於2024年1月24日提報董事會。

除內部績效評估外，2023年同時進行外部績效評估，委由「財團法人台灣投資人關係協會」(以下簡稱TIRI)擔任外部董事會績效評估之單位，TIRI依照國內外績效評估較佳實務發展之工具於2023年12月完成評估。經評估後判定致伸整體董事會、個別董事成員具有客觀獨立性，並逐步落實推動性別平等政策。另為維持董事會成員及高階管理階層之專業及經驗度，已制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃。而董事會涵蓋之各功能性委員會可健全監督功能及強化管理機能，整體評估結果介於同意(4分)至非常同意(5分)之間。詳細內外部績效評估結果，請參閱《致伸官網》✎。

## 3.3 道德誠信

### 道德誠信管理

### 重大永續議題：誠信經營

- 【GRI】反貪腐：205-2、205-3、  
反競爭行為：206-1
- 【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

#### 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致伸之長期信賴，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，將可有助於致伸各項業務之永續發展

#### 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，並同步審視和改善管理制度及流程，以減緩負面衝擊的風險

#### 短期指標/目標

- 零容忍相關違反行為準則及商業倫理案件
- 每年定期辦理相關誠信經營教育訓練課程
- 要求公司供應商、協力廠商均簽訂「供應商聲明書」

#### 目標達成率/績效

- ☺ 致伸集團2023年無發生員工違反道德誠信申訴舉報事件
- ☺ 致伸相關誠信經營教育訓練課程總開課堂數為813堂，上課人次共13,947人次
- ☺ 迪芬尼惠州每年舉辦0.5小時的RBA基礎教育訓練(包含道德誠信)，新人受訓比例100%
- ☺ 公司供應商、協力廠商100%簽訂「供應商聲明書」

#### 中長期指標/目標

- 新進供應商行為準則簽署率100%
- 遵循程序經第三方單位審核

#### 2023年特定行動

- 舉辦各式溝通會議、宣導短片與趣味活動，傳達誠信價值並安排反貪腐教育訓練
- 有關誠信相關課程之董事受訓比例約25%，誠信相關溝通與宣達比例100%

#### 績效管理成果

- 致伸集團2023年無發生利益衝突、貪腐及賄賂事件、無重大負面訊息
- 2023年致伸集團無違反洗錢、內線交易等經濟法規及罰款事件

#### 影響力衡量量化方法說明

- 受影響之外部利害關係人：供應商
- 影響說明：貪腐或違反行為準則事件嚴重影響企業聲譽及信賴關係
- 影響評估概述：企業聲譽影響市值，供應商違反行為準則最嚴重得解除合作關係，影響其交易金額
- 影響力績效：近三年無發生利益衝突、貪腐及賄賂事件、無違反洗錢、內線交易等經濟法規及罰款事件

註：☺ 已達成目標 ☹ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

## 致伸重要內部規範

公司章程

取得或處分資產處理程序

董事會績效評估辦法

資金貸與他人作業程序

薪資報酬委員會組織規程

背書保證作業程序

審計委員會組織規程

公司治理實務守則

提名委員會組織規程

永續發展實務守則

永續發展暨風險管理委員會組織規程

誠信經營作業程序及行為指南

企業風險管理政策與程序

防範內線交易辦法

致伸科技基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，訂有「誠信經營作業程序及行為指南」並經董事會通過，由人力資源處為主要推動之專責單位，定期至少每年一次向董事會報告年度執行狀況。如有不誠信行為之情事發生，專責單位會將處理方式及後續檢討改善措施向董事會報告。另外，董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾並均簽署誠信經營守則聲明書，以徹底落實誠信經營政策。詳細公司落實誠信經營相關說明，請《參考112年股東會年報P40~P41》。

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」、「供應商行為準則」以建立公平、誠實、守信、透明原則的交易環境。

## 員工行為準則

致伸科技堅定奉行經營宗旨「帶給股東及顧客最好的收益，並讓員工快樂的工作」。為了達到這樣的目標，我們需要獲得客戶、事業夥伴、股東以及大眾的信任與支持，而誠實、信用、遵紀守法的員工即成為重要基礎。「員工行為準則」為致伸科技所有員工執行相關業務活動時，應遵守的基本行為標準，包括個人道德標準、饋贈及招待的規範、營業祕密的保護、利益衝突的迴避、公平交易的遵守、舉報方法、懲處原則。

如發現或接獲檢舉致伸員工涉有不誠信行為時，將查明相關事實。如經證實確有違反相關法令或員工行為準則之行為時，得視情節之輕重，依當地適用之工作規則予以訓誡、再次受訓、申誡或記過、扣發績效獎金或紅利、降級和免職等處分；如情節重大亦得依照各地相關法令及聘僱契約之約定，終止僱用契約，並得依法追究其民、刑事責任。

## 員工行為準則

## 舉報與懲處原則

誠信與尊重他人是對員工的最基本要求，違者予以懲處，並鼓勵舉報。

## 個人道德標準

所有行為應建立在誠信與尊重他人之基礎，禁止暴力/歧視/性騷擾/詐騙/欺瞞行為。

## 饋贈及招待規範

禁止收取現金回扣或禮券/禮品等其他不當利益。

## 利益衝突迴避

不藉由職務之便為自己或特定關係人謀取利益。

## 營業祕密保護

營業祕密是公司保有競爭力的重要資產，應防止其受侵害或不當揭露。

## 公平交易遵守

強調公平誠實競爭以優異的品質和服務取得競爭優勢。

## 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，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，新進人員受訓比例100%，此外亦針對既有員工進行誠信經營教育訓練，2023年開課堂數為813堂，上課人次共17,790人次；而迪芬尼惠州2023年舉辦0.5小時的RBA基礎教育訓練(包含道德誠信)，共3,882名員工及非員工工作者接受教育訓練，總訓練時數為1,941小時，新進人員受訓比例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《責任供應鏈章節》



致伸重慶同仁認真參與專業訓練


## 落實利益迴避原則

致伸集團訂有「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。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，請參閱《112年股東會年報P24》[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，致伸集團依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，考量致伸及其子公司整體之營運活動，由董事長召集稽核單位及經理人編定內部控制制度並經董事會通過，主要目的在於「促進企業組織的有效營運」。

致伸科技設立營運稽核單位，包含1位稽核主管及2位專責人員。公司內部各單位及子公司每年至少辦理自行檢查一次，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行檢查結果，併同稽核單位所發現之內部控制缺失，作為經理人評估整體內部控制制度有效性。審計委員會及董事就內部控制制度缺失應定期與內部稽核主管座談，並作成會議紀錄，俾落實內部控制制度，其會議紀錄提董事會報告。

本公司稽核單位於每年十二月前依據風險評估結果擬定明年度之年度稽核計劃，並依稽核計劃執行各項稽核項目。稽核人員將稽核過程中所發現之問題彙總，研擬改善建議，填具「內部稽核查核報告」並請各改進單位填寫改善對策後呈稽核主管及董事長核閱。對於檢查所發現之內部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，至少按季完成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。2023年度已依內部檢核計畫，完成所有單位之檢核，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》。

## 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，對於檢舉人身分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、建議或甚至是申訴、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。2023 年 ESG 信箱共收到 216 封溝通信件，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 2023 年無發生員工違反道德誠信申訴舉報事件。

## 法規遵循

致伸集團堅信以合規為基石是企業永續經營的關鍵，我們堅守承諾，持續努力確保企業的各项活動都符合當地法規之要求，2023 年致伸集團無重大裁罰事件發生。

 申訴管道		 受理窗口		 案件調查/處理流程	
<b>內部</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工意見箱</li> <li>直接向直接主管或人力資源部門反映</li> <li>總經理信箱</li> <li>員工申訴及舉報專屬電子信箱</li> <li>基層員工訪談</li> </ul>	<b>內部</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人力資源處</li> <li>中央廠務處</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>接到相關申訴由主責單位的最高主管發起調查</li> <li>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</li> <li>對申訴處理結果即時答覆</li> <li>案件受理、調查過程及結果應留存書面文件五年</li> <li>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</li> </ul>	
<b>外部</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG 企業永續網站專區/ESG 信箱</li> </ul>	<b>外部</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業永續辦公室專責處理</li> </ul>		

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。

## 3.4 經營績效

### 營運發展管理

### 重大永續議題：經濟績效、產品創新發展

【GRI】經濟績效：201-1、201-4  
【DJSI】創新管理、運營生態效率

#### 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

#### 補救機制

持續朝利基型及高附加價值產品發展，產品組合持續優化，進而提升毛利率及營業利益率

#### 短期指標/目標

- 持續提升公司相關產品市場占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/績效

- ☺ 持續擴大對於新事業與新技術的佈局與投資，進行產品組合優化及市場領域拓展。積極投入邊緣運算與AI 相關AIOT產品的開發
- ☺ 研發經費投入較前一年度增加0.86%

#### 中長期指標/目標

- 全球專利獲權數量累計超過4,500 件
- 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 %

#### 2023年特定行動

- 持續維持研發能量，年度研發費用共計新台幣3,089,186仟元，占營業收入比例5.11%
- 致伸科技攜手摩爾斯微電子共同推出Wi-Fi HaLow智慧居家門鈴，為現代家庭提供創新解決方案
- 建立集團在台灣的第二個研發中心，持續強化核心競爭力
- 完善既有之智慧財產管理內規制度，修/制定專利管理程序、智財機密文件管理辦法、智財機密文件保密作業規則

#### 績效管理成果

- 集團年度合併營業收入淨額達新台幣60,488,402仟元
- 集團年度合併稅後淨利為新台幣2,633,489仟元
- 連續3年EPS維持5以上成績
- 2023年盈餘配息4元，創歷史新高
- 2023年泰國廠營收貢獻已經達12~13%
- 截至2023年底共有897件專利核准
- 2023年733人次獲得相關發明獎項

#### 影響力衡量量化方法說明

- 受影響之外部利害關係人：客戶
- 影響說明：持續創新轉型，影響內部電腦週邊及非電腦週邊產品的客戶消長
- 營業收入：切入新事業與新技術，並朝利基型及高附加價值產品發展，非電腦週邊產品於營業收入減少的情況下，稅前淨利仍增加51,000仟元新台幣
- 影響力績效：近三年非電腦週邊產品稅前淨利持續增加

註：☺ 已達成目標 ☹ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

## 經濟績效

2023 年全球經濟復甦動能依然脆弱，整體經營環境對於電子製造業仍充滿挑戰。同時對於致伸科技，亦是集團持續進行穩健轉型的重要一年。從三感合一的產品核心發展角度出發，我們持續擴大對於新事業與新技術的佈局與投資，進行產品組合的優化，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，並積極投入邊緣運算與 AI 相關 AIOT 產品的開發。

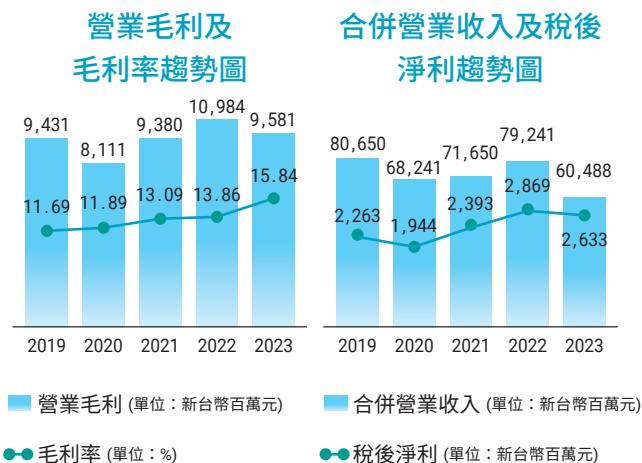
在 ESG 方面，致伸持續透過國內外各項永續評比，檢視自身 ESG 營運績效並強化精進成長。包括首度入選為國際永續評比機構 – 標準普爾全球 2024 永續年鑑會員，並獲頒產業最佳進步獎之肯定。在全球具權威指標的環境非營利組織 CDP 氣候變遷問卷中，致伸也榮獲最高「領導等級 A」企業。

綜觀 2023 年，本集團全球合併營業收入淨額為新台幣 60,488,402 仟元，與 2022 年度之新台幣 79,240,765 仟元相比，減少約 23.7%。2023 年度合併稅後淨利為新台幣 2,633,489 仟元，與 2022 年度之新台幣 2,868,961 仟元相比，減少約 8.2%。

### 2023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	60,488,402
營業成本	50,907,102
營業毛利	9,581,300
營業費用	6,838,317
營業利益	2,742,983
營業外收入及支出	523,389
員工薪資和福利	8,778,565
支付出資人的款項(股利)	1,791,794
支付政府的款項(所得稅、營業稅、VAT等稅款)	1,060,286
社區投資，例如向慈善機構的捐贈(捐贈)	9,532
未分配盈餘	8,311,190
政府補助金額	22,433



2023年集團合併營業收入淨額為  
新台幣**60,488,402**仟元  
合併稅後淨利為新台幣**2,633,489**仟元

### 致伸集團稅務政策

- 為強化致伸集團之稅務法令遵循及善盡企業社會責任，特訂定稅務政策，以降低稅務風險，維護股東權益。
- 所有營運活動皆遵循當地稅務法律與規定及其立法精神。
- 不將利潤移轉至低稅負地區或租稅天堂；以符合經濟實質的方式規劃稅務架構，不以避稅為目的使用租稅天堂進行稅務規劃。
- 所有營運活動遵循經濟合作暨發展組織(OECD)公布之國際公認移轉訂價原則、揭露需求及常規交易準則。
- 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。
- 公司營運活動及公司的重要決策應考量稅務風險及稅務影響。
- 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。
- 本稅務政策經董事會決議通過後施行，修正時亦同。
- 本政策於2024年5月8日經董事會核准後發佈

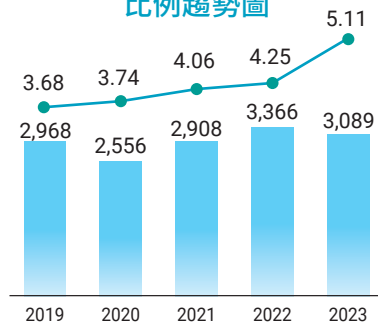
## 3.5 創新與服務

### 技術與製造開發

致伸集團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術與產品，將業務觸角延伸至每個人的生活環境中。為持續強化集團的研發與技術競爭優勢，2023年度投入新台幣3,089,186千元之研究發展費用，占營業收入比例5.11%，用於新產品與新技術的開發設計以及生產製程的提昇與改善，近年研發成果詳如《112年股東會年報P68~P69》。

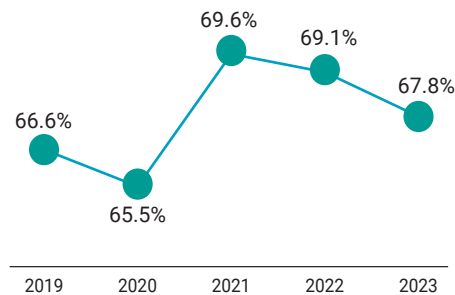
致伸持續以「臺灣研發、智慧製造、全球運籌」之宗旨服務全球顧客，其中台灣竹北創新中心預計將包括先進實驗室、產學育成中心與新產品製造中心。而在全球製造佈局上，泰國廠與捷克廠的生產及出貨持續穩健成長。

研發費用及其占營業收入比例趨勢圖



■ 研發費用 (單位：新台幣百萬元)  
● 研發費用占營業收入比例 (單位：%)

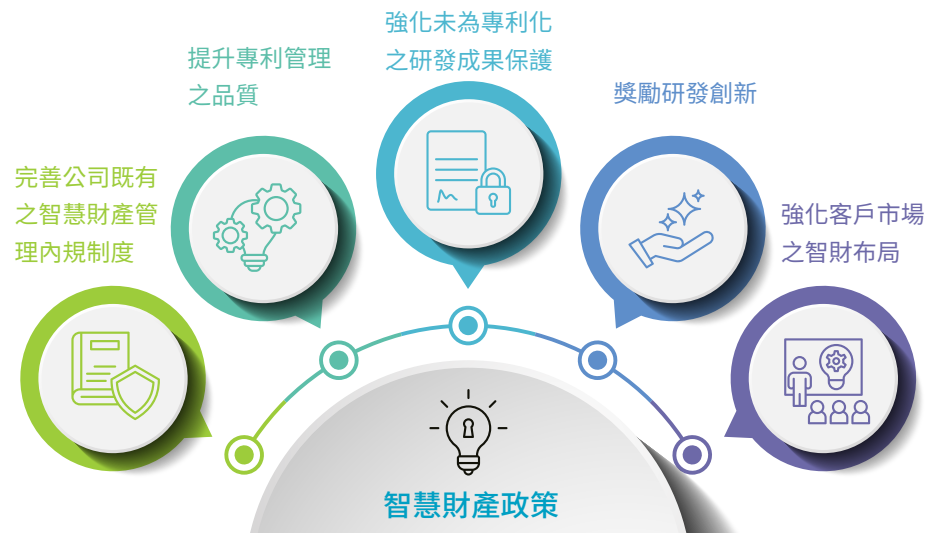
研發人員占比



### 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。致伸科技持續精進專利實力，在市場可觀察指標保持競爭力，除提升專利管理之品質外，整合並完善公司既有之智慧財產管理內規制度，強化未為專利化之研發保護，確保智財保護標的與公司未來主要營收產品或關鍵技術的關聯性。致伸科技針對主力發展產品制訂專利策略，獎勵研發創新，密切注意同業專利情形以強化在客戶市場的專利佈局，預計在2030年時達成進入本國法人專利申請百大排名前三十名之目標。2023年詳細執行情形請參考《公司網站》。

為此，致伸科技制定以下智慧財產政策：





## 智慧財產管理計畫

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，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

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

致伸科技偶爾會接獲第三方或客戶通知，主張產品或有智慧財產權爭議情事。致伸科技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2023年底共有**897件**專利核准、  
**1,980人次**獲得相關發明獎項

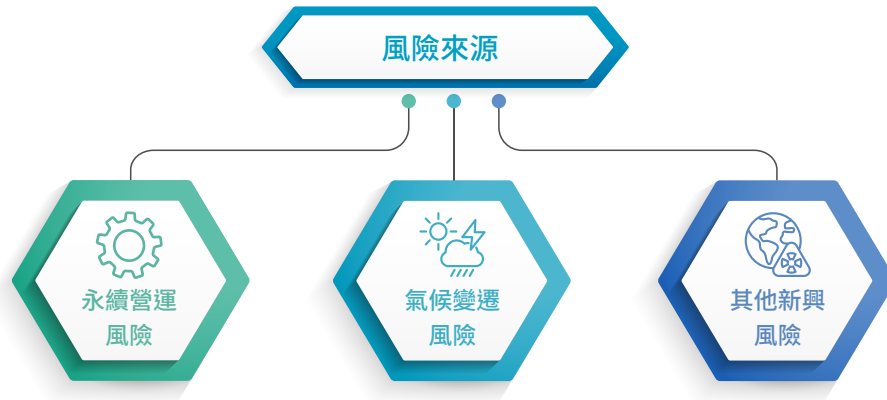
## 3.6 風險管理

致伸科技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、氣候變遷風險及其他新興風險進行鑑別。2023年度風險鑑別揭露範疇，包含致伸科技集團之台北、中國大陸及泰國等主要營運據點。

## 風險鑑別流程

致伸科技成立永續發展暨風險管理委員會，由企業永續辦公室作為風險評估小組之召集、推動與執行單位，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，針對企業風險進行鑑別。永續營運風險項目來源為業務風險、財務風險、策略風險、法律風險等；氣候變遷<sup>註</sup>風險項目來源則以 TCFD 指引中所建議之轉型風險、實體風險項目為基礎；而其他新興風險則是參考世界經濟論壇每年所發布的十大新興風險，並排除與氣候變遷相關的項目，這三大風險同時也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。小組成員彙整並建立「致伸科技風險整合問卷」，於會議中針對各項風險項目進行風險評估。

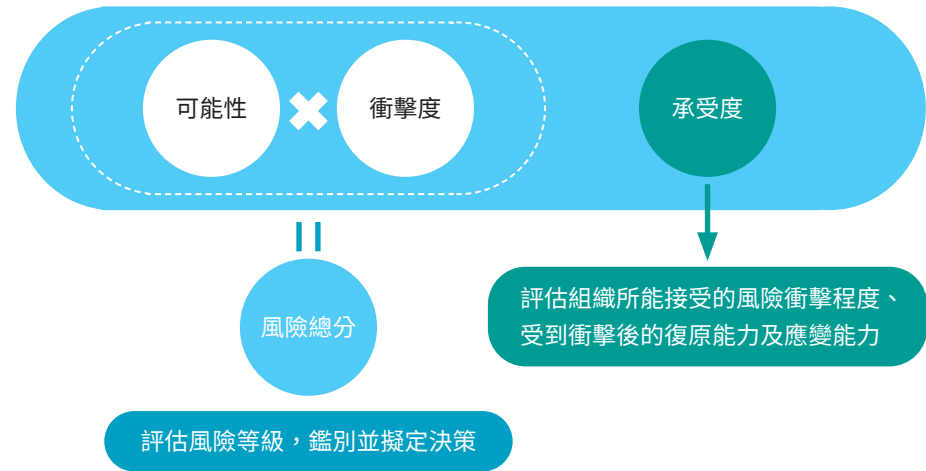
註：氣候變遷機會部份，同步參考 TCFD 機會來源，針對氣候變遷相關議題建立機會鑑別問卷。



- 業務
- 財務
- 策略
- 法律
- 產品安全與供應鏈
- 環境與安全衛生
- 人力資源與行為管理
- 其他
- 轉型
- 實體
- 氣候變遷相關新興風險
- 世界經濟論壇年度非氣候變遷之其他新興風險

企業風險來源包含永續營運風險、氣候變遷風險、其他新興風險，三大主軸之延伸與分析，以可能影響永續營運之因子作為風險來源思考方向。

評估小組依循「企業風險管理政策與程序」進行風險評估，評估準則包含「可能性」、「衝擊性」、「承受度」三大評價準則，對照公司衝擊性量表、可能性量表及承受度量表定義之分數進行衡量評分。可能性衡量包含風險曾否發生過之發生機率或頻率；衝擊性衡量以量化財務衝擊為主，並輔以質性描述如營運活動影響、客戶流失或信譽傷害規模等進行評估；承受度則以公司所能接受的風險衝擊程度、受到衝擊後的復原能力及應變能力進行衡量。本次評估設定時程為「短期(1~3年)」、「中期(3~5年)」、「長期(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。



風險(含氣候變遷機會評估)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，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。

### 風險與機會矩陣

4	4	8	12	16
3	3	6	9	12
2	2	4	6	8
1	1	2	3	4
	1	2	3	4

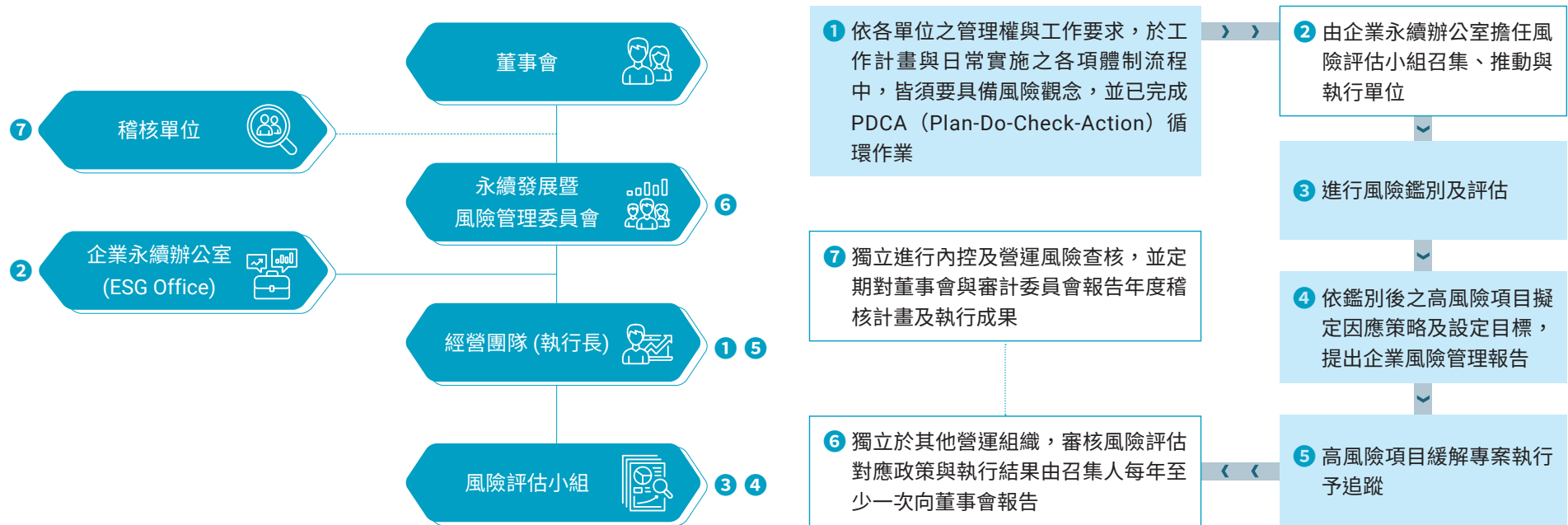
### 風險等級

等級	落點	程度	決策
3	12~16	高	應處理
2	6~9	中	視情況決定
1	1~4	低	可暫時不予處理

## 風險組織架構與管理流程

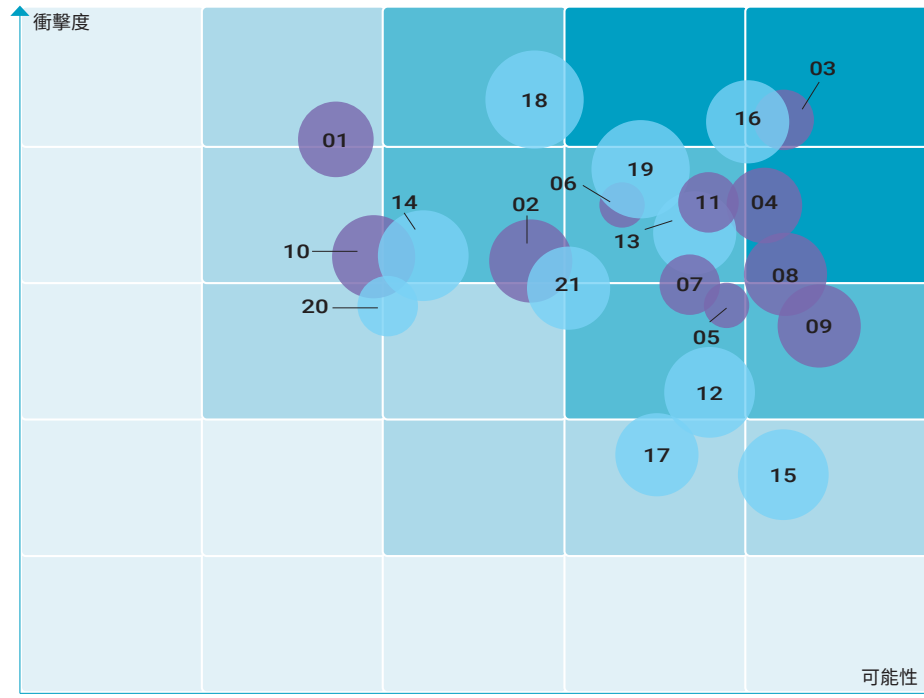
致伸的企業風險管理組織區分為四個層級，並透過風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及溝通等流程進行管理，其相關權責及管理流程如下圖。

### 致伸科技風險管理架構及管理流程



2023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 54 項風險因子 (含永續營運風險、氣候變遷風險、其他新興風險)，經風險管理流程鑑別後，評鑑出致伸主要永續營運風險包括：產業發展變化、同業競爭壓力、產品創新發展、投資與併購策略、產能布局/擴充、組織架構能力發展、客戶集中、新客戶開發；氣候變遷風險包括：永續評鑑普及化、客戶氣候變遷應對要求增加、強制氣候資訊揭露與報導、企業聲譽衝擊及永續評鑑普及化，相關風險應對措施如下表所示。[氣候變遷風險請參閱《4.1 氣候變遷管理》章節](#)。

### 2023年致伸科技企業風險矩陣圖



- 01 地緣政治風險
- 08 客戶集中
- 15 低碳生產技術導入
- 02 金融風險管理
- 09 新客戶開發
- 16 客戶氣候變遷應對要求增加
- 03 產業發展變化
- 10 接班計劃
- 17 外部要求導致生產成本上漲
- 04 產品創新發展
- 11 組織架構能力發展
- 18 企業聲譽衝擊
- 05 投資與併購策略
- 12 碳邊境調整機制實施
- 19 永續評鑑普及化
- 06 產能布局/擴充
- 13 強制氣候資訊揭露與報導
- 20 水災(自身營運)
- 07 同業競爭壓力
- 14 產品效率法規與標準
- 21 海平面上升

註：1. X軸為風險發生之可能性、Y軸為風險發生之衝擊度、圈圈大小為承受度。  
 2. 上圖僅列示高風險及中風險項目。  
 3. 黃底為高風險項目：● 永續營運風險 ● 氣候變遷風險

### 永續營運風險因應措施重點摘要

- 產業發展變化 產能布局/擴充**
  - 掌握客戶發展方向，提前規劃生產佈局。
  - 加速提升海外廠的組織，製造能力、品質與成本競爭力。
  - 精準預估產能配置規劃，嚴格管控重複投資，避免產能閒置。
- 產品創新發展 客戶集中**
  - 選擇更具競爭力的產品以達均衡發展。
- 投資與併購策略**
  - 界定公司營業成長或轉型所需補強領域，對外尋找合適商業夥伴。
- 同業競爭壓力 組織架構能力發展**
  - 依據營業策略之技術發展與生產擴充藍圖，調整組織架構與技術能力的布局，提早因應組織的發展，進行長期規劃。
- 新客戶開發**
  - 培養各據點的當地業務開發和銷售能力，強化客戶關係。
  - 結合產品、新技術的動能，對新目標區域擴大營運規模。

註：氣候變遷風險請參閱《4.1 氣候變遷管理》章節。

### 風險文化

企業風險管理除了嚴謹的組織架構及落實執行流程之外，如何塑造全體員工具備風險管理意識的組織文化，更是近年來逐漸被重視的議題。致伸科技經由教育訓練的方式，規劃全體員工的永續發展相關課程，在誠信經營、勞動人權、資訊安全中融入風險管理的概念，2024年計畫新進人員到職滿3個月後，安排永續桌遊工作坊，桌遊設計範圍包括企業風險、氣候變遷、SDGs等，讓員工經由趣味的桌遊加深對永續的知識及認同感。

除此之外，我們同時會定期推薦與企業風險、永續發展等課程，提供董事們在選擇進修課程時的優先參考，從上到下逐步塑造致伸的企業風險和永續發展文化。詳細董事進修列表請參考致伸112年度股東會年報P34。

## 3.7 隱私與資通安全

### 隱私與資通安全管理

### 重大永續議題：隱私與資通安全

【GRI】客戶隱私：418-1

【DJSI】信息安全/網絡安全  
和系統可用性、  
隱私保護

#### 管理目的及重要性

個資、隱私、機密資料與資訊安全管理在當今數位化和資訊化的社會中越來越被重視，集團致力於保護資通資訊安全管理，避免資安事件發生，及資料因管理不善導致遭竊取或破壞等，以維護客戶及利害關係人權益

#### 補救機制

- 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
- 投保『企業資訊安全風險管理保險 / 詐欺風險保障保險』降低或轉移資通安全之損失

#### 短期指標/目標

- 侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴案件數為零
- 嚴重及高風險弱點的修補完成率100%
- 每年執行至少6次郵件社交工程的演練
- 每年通過ISO 27001資訊安全管理系統審核
- 每年執行2次以上員工資通安全教育訓練

#### 目標達成率/績效

- ☉ 近三年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴案件
- ☉ 嚴重及高風險弱點的修補完成率100%
- ☉ 執行6次年度員工社交工程郵件演練
- ☉ 通過外部ISO 27001稽核認證
- ☉ 舉辦2場資通安全線上教育訓練課程，共1,335人次

#### 中長期指標/目標

- 2023~2027年規劃5年期集團全球主要營運據點ISO 27001擴大及深化驗證計畫
- 持續強化致伸之資通安全，確保資訊的機密性、完整性、可用性與遵循性，以保障客戶、股東、員工及供應商之權益

#### 2023年特定行動

- 擴大資訊安全管理系統至全集團主要營運據點(包含台北、東莞、惠州、重慶、昆山、泰國、捷克)
- ISO 27001涵蓋範圍新增核心關鍵系統並順利通過SGS驗證
- 資通安全自行評估及檢核作業，已將評估結果及佐證資料，交稽核部覆核
- 每月進行系統和網路弱點掃描，已修補嚴重及高風險弱點和漏洞
- 進行外部滲透測試，中高風險弱點已修補
- 建置端點偵測與應對(EDR)和受管式偵測與應對(MDR)，針對網路安全監控、資安事件管理，並即時回應與處理威脅
- 建置網路設備組態管理系統，強化資安管理與保護機制
- 建置特權帳號存取管理系統(CyberArk)，降低外部入侵盜用特權帳號風險
- 新增資料外洩防護系統(IP-guard)，強化機密敏感資訊加密機制，保護公司重要資訊資產
- 建置雲端異地備援機制，增加系統備援並提升可用性

#### 績效管理成果

- 無侵犯個人資料及隱私(員工、客戶、供應商、訪客、求職者)之投訴或情事
- 無發生任何侵犯客戶機敏資料之投訴情事
- 無收到來自外部及監管機關之資安相關投訴文件

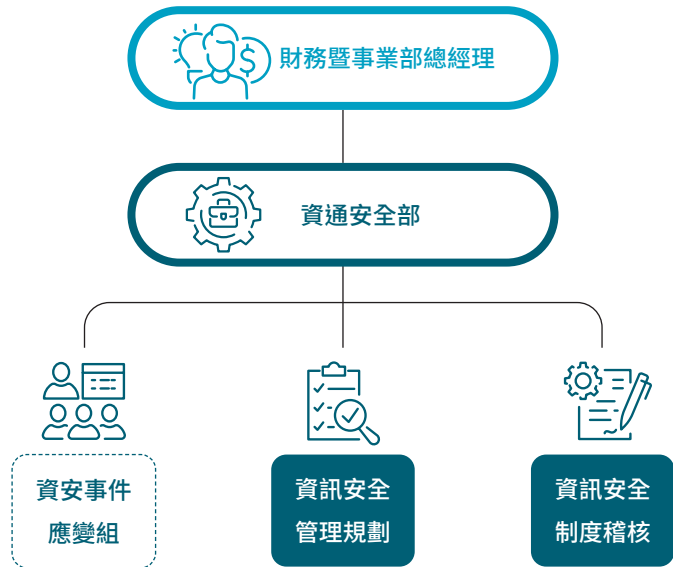
#### 影響力衡量量化方法說明

- 受影響之外部利害關係人：客戶
- 影響說明：遺失客戶重要資料造成其財務損失
- 避免社會成本增加：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
- 影響力績效：近三年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴案件

## 資通安全組織架構

為提升集團安全管理了成立集團資通安全部門，財務暨事業部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。集團資通安全部門組織架構如下圖所示：

### 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

### 資通安全持續改善

- 資通安全管理措施檢討改善
- 資安威脅及新型資安技術研究
- 規劃與執行資安社交工程演練
- 定期執行資安教育訓練與意識宣導

### 資通安全管理制度

- 遵循國際資安標準(ISO 27001、21434)
- 建立資訊安全管理制度
- 規劃並購買資通安全保險
- 定期審查更新相關程序文件
- 定期配合資安外部稽核續審驗證



### 資通安全內部評鑑

- 資通安全自評與評鑑
- 資通安全基準導入並實施
- 資通安全內部稽核計畫與範圍
- 定期執行資通安全內稽與改善

### 資通安全強化策略與管控措施

- 外部滲透測試管理
- 系統弱點掃描管理
- 伺服器端點偵測予回應
- 網路設備組態管理
- 雙因子認證強化機制
- 用戶端特權帳號管理
- 特權帳號存取管理
- 郵件社交工程演練
- 資訊外洩防護系統
- 雲端異地備援
- 資安事件管理系統日誌監控機制

## 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：

### 人 (People)

- 對所有同仁，除新進同仁皆需接受資訊安全宣導外，致伸定期安排一年至少兩次以上多元的資安意識教育訓練，包括教室+即時線上訓練和E-learning線上資安教育訓練課程及一年至少6次社交工程演練，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，以確保客戶隱私與機密資訊其安全。

### 流程 (Process)

- 所有同仁入職與離職前皆需簽署保密聲明書，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。

### 技術 (Technology)

- 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。
- 已建置端點偵測與應對 (EDR) 和受管式偵測與應對 (MDR)，針對網路安全監控、資安事件管理，並即時回應與處理資安威脅。
- 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10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及滲透測試並對中高風險的弱點進行修補，並已新增特權帳號存取管理、資料外洩防護系統、伺服器端點偵測與回應系統及網路設備組態管理等，保護並降低外部入侵風險與內部機敏資料外洩風險產生，持續透過資安事件管理系統日誌監控，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，已投保『企業資訊安全風險管理保險 / 詐欺風險保障保險』降低或轉移資通安全之損失，期望成為資安治理成熟度表現傑出之企業。
- 致伸集團主要營運據點已取得「ISO 27001:2013」國際標準證書，於2023年新增核心關鍵系統並順利通過SGS驗證，已規劃2024年升級「ISO 27001:2022」新版標準與持續擴大驗證範圍，依序為研發流程、工程和製造等公司主要運營流程且每年通過第三方驗證公司的續審驗證。



### 資通安全風險評鑑

致伸集團定期盤點資訊資產，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，已於2023年3月29日完成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。稽核部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。

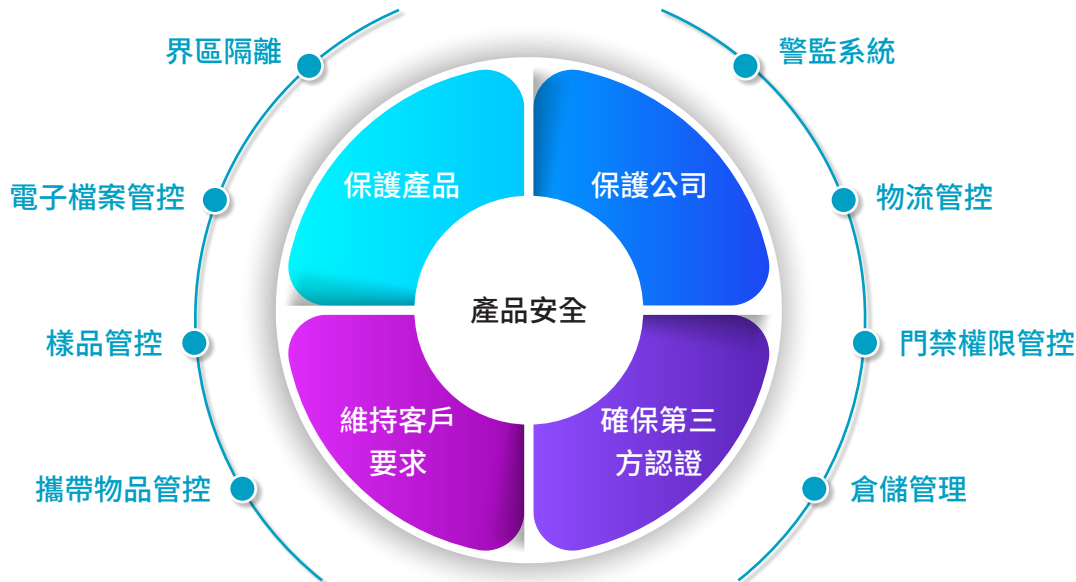


## 產品研發與製造安全

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、無線連接器產品等，基於客戶要求或資安風險考量，對於軟 / 韌體更新上線前安排程式碼審查或源代碼掃描等控制措施，進而降低資訊安全的風險。

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。



## 客戶隱私與個人資料保護

致伸集團遵循國內外個人資料保護法暨相關法令之規定，制定「隱私權政策」，其適用範圍包括：1. 客戶、供應商及承包商，2. 瀏覽官網之訪客或實地來訪之訪客，及3. 求職者，以資通安全部作為個資保護管理專責單位，致伸科技及迪芬尼各設有1名專責人員，負責個資保護相關法令的制訂、相關申訴之受理、管理流程運作等。

同時，致伸集團致力保護客戶資訊安全，以維護客戶的權益。針對客戶隱私與機密資訊訂有管理政策及程序，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，並由集團資通安全部門定期審查資通安全相關程序文件，確保適時更新符合客戶需求及要求之資安管理強度。

致伸重視個資當事人對於其個人資料依法行使之權利，於公司網頁設置專責信箱，如接獲申訴或是發現個資侵害事件，將依適用對象之對應規範：「個人資料保護辦法」、「供應商行為準則」、「客戶資料保密協議」等，進行處理及相關懲處。2023年無侵犯個人資料，亦無侵犯客戶隱私(包括投訴)等事件。

# 環境永續

# Chapter 4

4.1 氣候變遷財務揭露

4.2 溫室氣體減量

4.3 能源管理

4.4 水資源管理

4.5 污染防治管理

4.6 綠色產品健康與安全管理

【專欄】 低碳產品創新設計實例分享



氣候變遷因應

重大永續議題：氣候變遷因應

- 【GRI】經濟績效：201-2、能源：302-1、302-3~4、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

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

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RE100、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

短期指標/目標

- 每年減少2%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2019年為基準年，2025年類別1、2較基準年減少30%溫室氣體排放量(CO<sub>2</sub>e)、2030年較基準年減少60%排放量
- 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/績效

- ☺ 2023年廢棄物產生量減少5.69%
- ☺ 2023年能源(含電力)使用密度增加15.91%
- ☺ 2023年用水量減少10.45%
- ☺ 2023年用水密集度較2020年基準年減少6.61%
- ☹ 2023年溫室氣體排放量較2019基準年減少63.56%，已提前達成2030年目標
- ☹ 2023年使用再生能源占總用電量42.34%，總能源使用41.19%
- ☺ 2023年TCFD報告書納入迪芬尼捷克據點

中長期指標/目標

- 2030年再生能源使用占總用電量60%
- 以2020年為基準年，2030年較基準年用水密集度減少40%
- 全集團已提前達成減少60%類別1、2之溫室氣體排放量，預計於2024-2025年重新設定致伸集團溫室氣體減量目標
- 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
- 2030年全球集團佈建完成TCFD之氣候調適計畫

2023年特定行動

- 持續發佈中英文TCFD報告書
- 2023年致伸昆山廠及重慶廠符合1.5°C減排路徑目標，並正式通過SBTi認可
- 致伸集團於2024年1月提交SBT 1.5°C 長期淨零承諾並通過審查，預計2024年底提交目標
- 致伸集團全球據點100%完成ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證
- 自建太陽能發電設施，年度發電量1,265,645 kWh
- 再生能源購電協議，年度購買量574,826 kWh
- 再生能源憑證年度購買量36,310,000 kWh，累積購買量達92,075,000 kWh
- 持續執行重要製造據點節能措施，年度共執行41項節能方案
- 建置永續控制塔碳管理資訊化系統

績效管理成果

- 致伸集團溫室氣體排放總量，較2019基準年減少63.56%
- 致伸集團能源使用量，較2022年減少11.52%
- 2023年再生能源使用占總用電量42.34%
- 2023年節能方案減碳量約6,219公噸CO<sub>2</sub>e
- 榮獲CDP氣候變遷領導等級
- 榮獲CDP供應鏈議合領導等級

影響力衡量量化方法說明

- 受影響之外部利害關係人：社區居民、供應商
- 影響說明：減緩全球暖化帶來之氣候變遷衝擊
- 獲得的環境價值：承諾RE100、碳中和與2050淨零目標，持續進行減量計畫、再生能源使用計畫、產品碳足跡等，用具體行動攜手供應商共同減緩氣候變遷產生之負面影響
- 影響力績效：致伸集團溫室氣體排放總量，較2019基準年減少63.56%、榮獲CDP氣候變遷及供應鏈議合領導等級

註：☺ 已達成目標 ☹ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

## 4.1 氣候變遷財務揭露

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。2023年，致伸持續依據TCFD揭露框架，並參考國際永續準則委員會（International Sustainability Standards Board, ISSB）發布之國際財務報導準則第S2號氣候相關揭露（International Financial Reporting Standards S2, IFRS S2）進行氣候相關財務揭露報告編製，報告期間為2023年1月1日至12月31日，完整揭露內容請參閱致伸集團發布之第三本《氣候相關財務揭露報告》，或參閱本報告書《2.1 永續管理與實踐》及《3.6 風險管理章節》。部份內容摘要如下：

### 氣候相關治理

致伸科技已於2021年11月成立風險管理委員會，作為未來氣候變遷相關議題之專責單位，委員會成員由董事會決議委任之，成員包括董事長杜家濱、董事潘永中、獨立董事吳均龐、獨立董事王加琪，召集人為杜家濱。企業永續辦公室每年至少一次向風險管理委員會進行報告，風險管理委員會審核風險評估對應政策與執行結果，由召集人每年至少一次向董事會報告，並依主管機關規定，於公司網站、永續報告書及年報揭露與風險管理相關之資訊，2023年共召開2次會議，分別於6月及11月於董事會中報告有關溫室氣體盤查、淨零路徑及營運暨氣候變遷風險評估報告。此外，為強化董事會及管理階層氣候變遷相關知識，致伸科技不定期安排進修課程，2023年共規劃5次相關課程，

內容包含淨零、循環經濟、新興風險與風險管理等，計有5位董事參與訓練課程。

致伸科技為達成淨零排放目標，透過獎勵機制的建立鼓勵公司同仁持續改善，針對全體員工訂有《節能減廢管理控制辦法》，同時依據永續策略藍圖，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。此外，為加速從低碳設計開發及廠內低碳製造落實綠色生產，預計2024年起，也將區域製造主管的節能密度減量績效指標、研發最高主管完成低碳產品專案開發等納入年度績效表現（影響5~10%）。

### 氣候風險與機會評估與管理

致伸針對國內外與氣候變遷相關法規及倡議進行研究與評估，作為集團制定環境政策之考量，以符合國內發展趨勢，增進公司因應氣候變遷之能力。氣候風險機會鑑別流程如下：



## ▶ 4.1 氣候變遷財務揭露

4.2 溫室氣體減量

4.3 能源管理

4.4 水資源管理

4.5 污染防治管理

4.6 綠色產品健康與安全管理

1

轉型風險主要參考國際能源總署(International Energy Agency, IEA)最新發布的世界能源展望報告(World Energy Outlook 2023, WEO 2023)，以2050淨零排放情境(Net Zero Emissions by 2050 Scenario, NZE)及既定政策情境(Stated Policies Scenario, STEPS)兩種主要假設情境進行風險模擬與討論。為保持與科學基礎減量目標評估基礎一致性，主要採用最嚴格的NZE情境(升溫控制在1.5°C)作為致伸氣候變遷模擬情境，進行風險/機會的評估與對策討論。

實體風險主要參考聯合國政府間氣候變化專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)發布第6次評估報告(The Sixth Assessment Report, AR6)，同步模擬IPCC AR6中SSP1-1.9、SSP1-2.6與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，作為實體風險評估之參考。

2

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，2023年共彙整26項風險與15項機會議題。

3

為進一步了解實體風險對於致伸集團之營運衝擊，致伸風險評估小組成員於氣候風險評估前，參考IPCC AR6中SSP1-1.9、SSP1-2.6與SSP5-8.5排放情境，評估包含海平面上升、水資源壓力、颱風、天災保險費增加、氣溫上升、極端溫度事件等風險而引發之潛在或實際災害，風險評估小組考量過去歷史事件、實際因應措施、情境評估結果及潛在財務衝擊，並額外依據不同實體風險之模擬評估時間，進一步綜合考量各項風險發生之衝擊性及可能性。

致伸風險評估小組成員召開風險與機會鑑別會議，針對永續營運風險、氣候變遷風險、新興風險進行鑑別。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」、「承受度」三大評價準則並對照公司衝擊性量表、可能性量表及承受度量表定義之分數，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

依據風險與機會風險評估後之矩陣落點，由企業永續辦公室依其評分結果進行討論，最後鑑別出4項氣候變遷風險以及3項氣候變遷機會，與上一年度評估結果相較，本年度將轉型風險「低碳生產技術導入」由高風險調整為中風險。鑑別出主要風險機會後，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。

5

致伸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(2024-2025年)、中期(2026-2028年)及長期(2029-2033年)時程中對致伸財務之影響情境。

6

致伸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。

## 氣候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4項氣候變遷風險以及3項氣候變遷機會，與上一年度評估結果相較，本年度將轉型風險「低碳生產技術導入」由高風險調整為中風險。鑑別出主要風險機會後，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(2024-2025年)、中期(2026-2028年)及長期(2029-2033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。右表為本次鑑別出短中長期具影響性之風險與機會，致伸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	非常大
轉型風險/市場	客戶氣候變遷應對要求增加	短期	非常大	非常大	大
轉型風險/商譽	企業聲譽衝擊	短期	大	非常大	非常大
轉型風險/商譽	永續評鑑普及化	短期	大	非常大	非常大

機會類型/項目	已鑑別風險	時間範圍	發生可能性程度	財務影響程度
產品和服務	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



▶ 4.1 氣候變遷財務揭露

4.2 溫室氣體減量

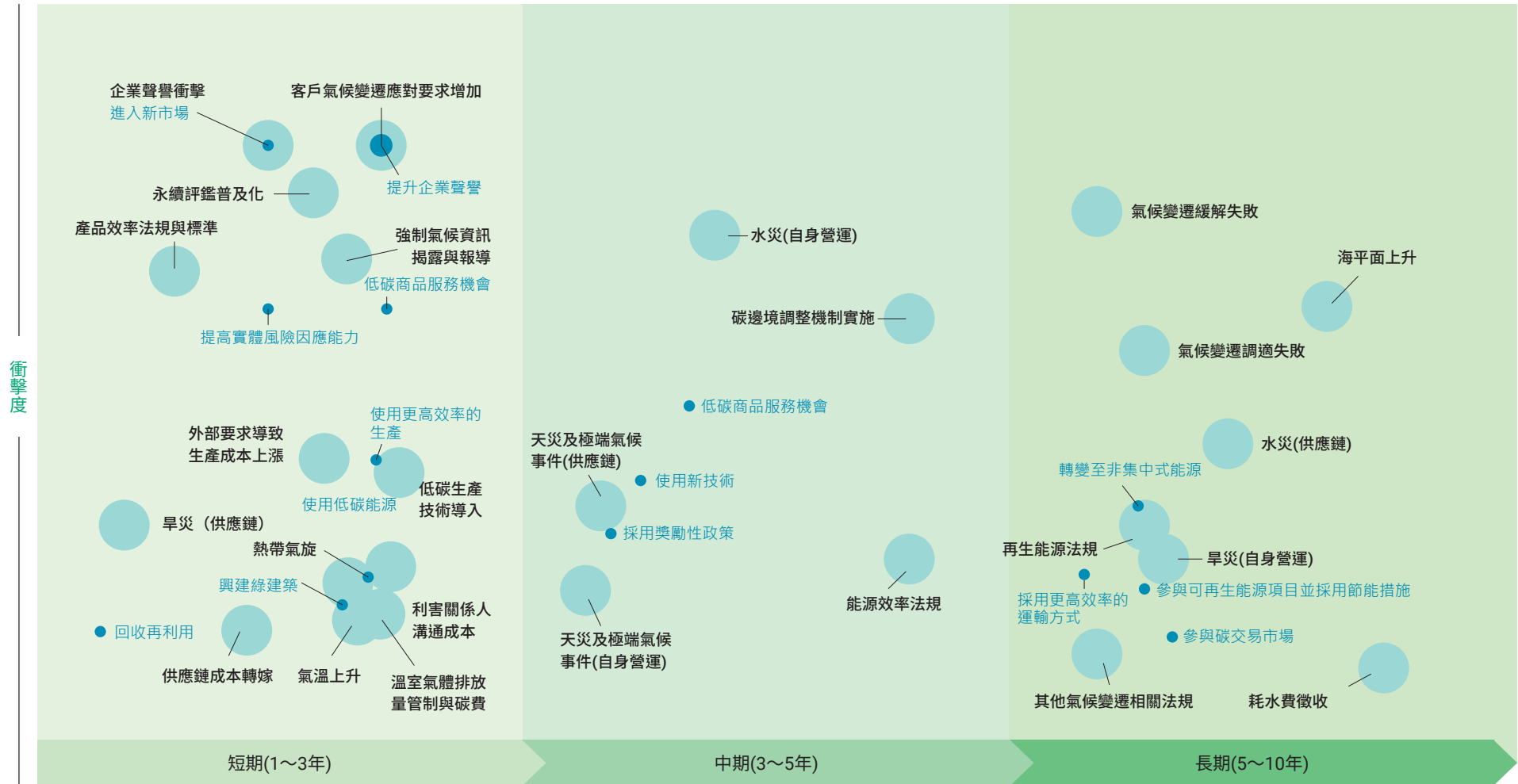
4.3 能源管理

4.4 水資源管理

4.5 污染防治管理

4.6 綠色產品健康與安全管理

短中長期氣候風險機會矩陣圖



註：1. X軸為風險發生之可能性、Y軸為風險發生之衝擊性、圈圈大小為承受度。  
 2. ●為氣候變遷風險；●為氣候變遷機會。

## 短中長期氣候風險與機會鑑別結果與策略

致伸針對鑑別出之主要風險與機會項目，依據公司「企業風險管理政策與程序」風險回應步驟，應對高風險項目或必要報告項目，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。

### 高風險/機會分析及其對應策略

情境設定	衝擊說明	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
NZE 情境	在全球淨零排放的趨勢下，永續評鑑機構與國內外法規對氣候管理將越加嚴格，若無法符合相關要求，可能直接對企業商譽產生衝擊，甚至影響客戶對致伸的觀感	強制氣候資訊揭露與報導  企業聲譽衝擊  永續評鑑普及化	<ul style="list-style-type: none"> <li>違法罰款及主管機關稽核衍伸之相關成本導致成本增加</li> <li>不合法規造成之商譽損害</li> <li>客戶流失、產品需求量下降等導致營收減少</li> <li>永續評鑑投入成本增加</li> <li>評鑑分數不佳造成之商譽損害</li> </ul>	提升企業聲譽	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶訂單增加、商譽提升推動營收增長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>導入各項管理系統，強化ESG各面向管理績效，降低風險</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
STEPS 情境 NZE 情境	在既有政策推動下，近年電動車市場逐年提升，隨著淨零目標的明確，將帶動整體電動車市場蓬勃發展，致伸亦積極投入車載產品開發，研擬產能布局，以搶占電動車市場先機	-	-	進入新市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶訂單增加推動營收增長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>佈局區域供應基地，建置海外工廠，滿足汽車行業在地化要求</li> <li>持續提升車載市場產品設計能力，製造技術與供應鏈管理</li> <li>完善車載行業體系的建置並滿足規範</li> </ul>
STEPS 情境 NZE 情境	隨著國際淨零政策演進，市場對低碳產品的要求日益增加，若無法提前因應市場需求，提升產品競爭力，則可能流失訂單，致伸目前積極建構內部系統，並強化客戶交流，以符合甚至提前達成客戶需求，強化企業永續競爭力	客戶氣候變遷應對要求增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品競爭力下降與客戶流失導致營收下降</li> </ul>	低碳商品服務機會	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化ESG能力、完善綠色設計體系，降低成本</li> <li>符合客戶綠色設計需求，推動營收增長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>



## 氣候財務影響評估

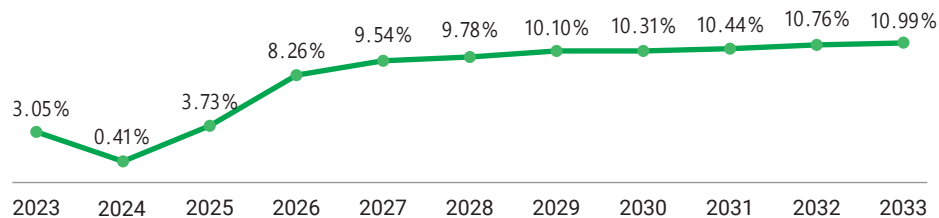
致伸依據所鑑別出的風險/機會項目，推估氣候變遷可能對致伸造成之財務變化，並研擬各項風險對應策略，進行「管理成本」與「管理效益」評估與概算，推估氣候風險/機會於短期(2024-2025年)、中期(2026-2028年)及長期(2029-2033年)時程中對致伸財務之影響情境。

### 氣候變遷議題對財務影響評估

氣候風險/機會議題	營收	成本費用	資本支出	損益	現金流量	營業收入影響(管理效益)		
						短期	中期	長期
風險 強制氣候資訊揭露與報導	-	增加	-	減少	-	10.49%	10.49%	10.49%
風險 企業聲譽衝擊	減少	-	-	減少	減少			
風險 永續評鑑普及化	-	增加	-	減少	-			
機會 提升企業聲譽	增加	-	-	增加	增加	1.23%	1.23%	1.23%
風險 客戶氣候變遷應對要求增加	-	增加	-	-	減少			
機會 低碳商品服務機會	增加	減少	-	增加	增加			
機會 進入新市場	增加	增加	增加	增加	增加	3.27%	10.39%	11.71%

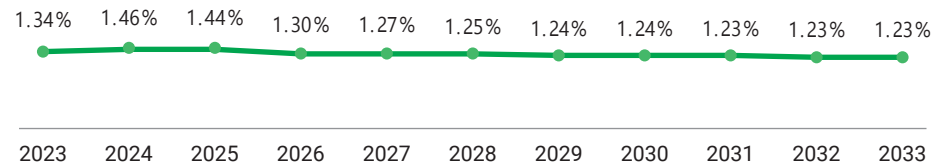
針對所鑑別出的風險/機會項目，依其對應策略、作為與預期產出效益，量化為財務資訊，分析其對營收占比結果如下圖，其中短期(2024-2025年)平均財務影響約為營收占比2.07%，中期(2026-2028年)平均財務影響約為營收占比9.19%，長期(2029-2033年)平均財務影響約為營收占比10.52%。

氣候風險機會效益營收占比



依據所鑑別出的風險/機會項目，整合各項對應策略預期投入成本，包含廠房設備增設、研發成本提高、回收料成本、永續專案投入等，推估至2033年氣候變遷投入成本對致伸之財務影響情境。其中短期(2024-2025年)平均財務影響約為營收占比1.45%，中期(2026-2028年)平均財務影響約為營收占比1.27%，長期(2029-2033年)平均財務影響約為營收占比1.24%。

氣候風險機會成本營收占比



### 淨零承諾

致伸積極與國際倡議及國際認可方法接軌，於2023年積極依據科學減碳目標倡議組織（Science Based Targets initiative，簡稱SBTi）所訂方法訂定主要生產據點致伸昆山廠及致伸重慶廠符合 1.5°C 減排路徑的目標，並於同年正式通過 SBTi 認可。

致伸集團已於2024年1月提交 SBT 1.5°C 長期淨零承諾並通過審查，預計2024年底提交目標，將依 SBTi 審查通過之淨零目標實踐致伸集團溫室氣體減量，邁向2050淨零排放。

#### 2023年通過 SBTi 1.5°C短期目標審查

##### 重慶致伸

1. 2030年Scope 1&2 絕對排放量相較基準年2020年減少46%。
2. 2030年Scope 3 採購商品及服務絕對排放量相較基準年2021年減少25%。

##### 昆山致伸

1. 目標年2030年Scope 1&2 絕對排放量相較基準年2020年減少64%。
2. 目標年2030年範疇3採購商品及服務、銷售產品使用絕對排放量相較基準年2021年減少25%。

### 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)

#### 能源減量目標

- 2030年再生能源使用占總用電量60%
- 2040年達成100%使用再生能源目標

#### 溫室氣體減量目標

- 致伸重慶SBT 1.5°C短期目標
- 2025年Scope 1、2較基準年減少30% GHG排放量(CO<sub>2</sub>e)
- 昆山致伸SBT 1.5°C短期目標
- 2050年達成淨零排放目標

關於致伸科技氣候變遷風險完整資訊，請參閱《致伸2023年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 溫室氣體減量

### 直接排放與能源間接排放（範疇一及二）

自2013年首次盤查公司溫室氣體排放量，目前致伸100%全球據點完成ISO 14064-1:2018溫室氣體查證。致伸集團分佈在台灣、大陸、泰國與捷克四地，營運活動100%遵守當地環境法規，同時我們密切注意各地相關法令的要求以及國際倡議單位的推動趨勢。

依據歷年來溫室氣體盤查結果，致伸範疇一及二溫室氣體主要排放來自範疇二（約占地域別90%以上或市場別85%以上），因此致伸溫室氣體減量以能源管理為主，輔以再生能源導入。

致伸集團2023年類別1+類別2溫室氣體排放量為33,461.979公噸CO<sub>2</sub>e/年（Market Base），較2022年減少8,973.716公噸CO<sub>2</sub>e/年，約減少21.15%；較2019年基準年減少58,361.415公噸CO<sub>2</sub>e/年，約減少63.56%；致伸集團2023年起提前達成原定2030年溫室氣體排放減量60%(Market base)之目標，預計於2024-2025年透過SBT長期淨零目標的設定與申請，重新設定致伸集團溫室氣體減量目標，持續在淨零之路自我挑戰與要求。

2023年溫室氣體排放密集度為0.553公噸CO<sub>2</sub>e/百萬元NT，較2022年增加3.30%，仍較2019年基準年減少67.21%。2023年溫室氣體排放密度較前一年增加原因為新納入迪芬尼捷克廠排放量與集團營業額減少。

2023年再生能源憑證共抵減36,310,000 kWh、19,785.585公噸CO<sub>2</sub>e，占使用電力40.30%。自2019年起至2023年底，累計購買再生能源憑證共抵減57,192.133公噸CO<sub>2</sub>e。

2023年致伸集團各類溫室氣體排放統計

單位：公噸CO<sub>2</sub>e/年

	CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFCs	PFCs	SF <sub>6</sub>	NF <sub>3</sub>	總計
類別1, 2 (Market Base)	28,990.136	1,581.9228	1.2292	2,888.6909	0	0	0	33,461.979

2019~2023年致伸集團溫室氣體排放統計

單位：公噸CO<sub>2</sub>e/年

GHG類別	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	與前一年相較
類別1	5,488.224	4,002.669	4,900.119	4,646.228	4,974.124	7.06%
類別2 (Market Base)	86,335.170	72,589.681	65,289.212	37,789.468	28,487.855	-24.61%
類別1+類別2 (Market Base)	91,823.394	76,592.350	70,189.331	42,435.696	33,461.979	-21.15%
類別2 (Location Base)	90,925.249	75,431.631	76,816.651	56,236.548	48,273.440	-14.16%
類別1+類別2 (Location Base)	96,413.473	79,434.300	81,716.771	60,882.776	53,247.564	-12.54%
排放密集度 (Market Base) (單位：公噸/ 百萬元NT)	1.139	1.122	0.980	0.536	0.553	3.30%

註：1. 溫室氣體盤查採營運控制權法。

2. 範疇一(類別1)包含：COD污水處理、柴油、汽油、天然氣、冷媒、BOD化糞池等，引用IPCC 2021第六次評估報告之GWP值。

3. 範疇二(類別2)包含：外購電力，排放係數-台灣=0.495kg CO<sub>2</sub>e/度；中國=0.5703 kg CO<sub>2</sub>e/度；泰國=0.44 kg CO<sub>2</sub>e/度；捷克=0.413 kg CO<sub>2</sub>e/度。

4. 溫室氣體排放量統計範疇同本報告書揭露之11據點。

5. 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)占比為33.34%，因IREC抵減的減碳量占比為65.11%。

6. 排放密集度=類別1+類別2 (Market Base)公噸CO<sub>2</sub>e/營收百萬元NT。

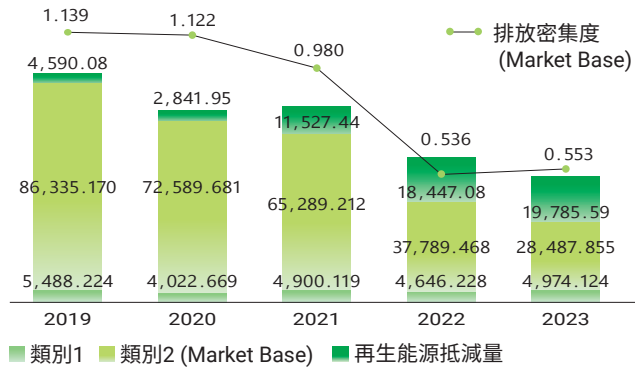
**2023年累計減碳量共58,361公噸CO<sub>2</sub>e<sup>註1</sup>**  
 相當於112,502株台灣肖楠木固碳量  
 約等於19座大安森林公園之種樹量

註：1. 與2019年基準年排放量相比 (Market base)。

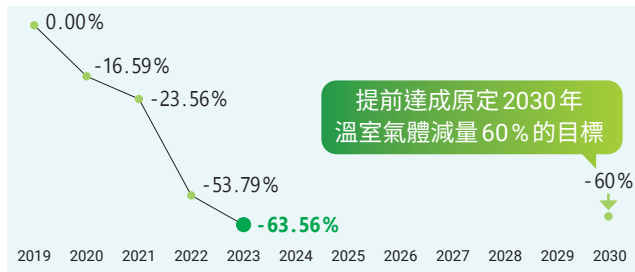
2. 台灣肖楠之全株固定碳素量為

262 × 1.2 × 1.65 = 518.76 kgCO<sub>2</sub>e，並以大安森林公園約種植 6,000 株樹木換算 (資料來源：行政院農業委員會林務局)。

### 2019~2023年致伸集團溫室氣體排放統計



### 2023年致伸集團溫室氣體減量趨勢 (自2019基準年) (類別1及類別2排放, Market Base)



## 其他間接排放 (範疇三)

致伸除依據 ISO 14064-1:2018 標準要求，鑑別重大排放項目並計算溫室氣體排放量，亦依 GHG protocol 方法學盤查各類別間接溫室氣體排放量。

2023年致伸導入碳管理系統，協助將龐大的範疇三數據以系統化方式蒐集與彙整，本次盤查範疇增加迪芬尼捷克廠外，盤查類別亦比2022年增加如員工通勤、資本財及產品終止等。致伸2024年將持續依循 GHG protocol 方法完善範疇三的盤查，符合 SBTi 長期淨零承諾目標設定所需數據條件。

### 2023年致伸集團其他間接溫室氣體排放統計

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e/年

類別/GHG protocol	類別項目	涵蓋廠區	GHG排放量
類別3/C4	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、捷克)	2,814.8373
類別3/C9	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、捷克)	1,461.7402
類別3/C6	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、捷克)	1,723.6759
類別3/C7	員工通勤	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、捷克)	2,610.7516
類別4/C1	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、捷克)	946,245.0492
類別4/C5	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、捷克)	639.8601
類別4/C2	資本財	迪芬尼捷克	29.1246
類別4/C3	電力燃料使用(上游)	致伸台北、迪芬尼(台北、捷克)	498.1312
類別5/C11	產品使用	致伸(東莞、重慶、泰國)、迪芬尼(惠州、東莞、東城、泰國、捷克)	1,016,994.1944
類別5/C12	產品終止	迪芬尼捷克	502.3027

註：1. 溫室氣體排放量統計範疇同本報告書揭露之 11 據點。

2. 顯著間接排放源，主要為產品使用(C11)占總排放 50.67%，購買的商品(原物料)(C1)占總排放 47.15%。

3. 範疇三基準年待完成集團 SBT 目標設定後訂定。

## 4.3 能源管理

### 積極參與國際節能倡議， 致力實現節能減碳承諾

致伸已於2022年4月29日加入RE 100倡議活動，承諾於所有據點導入使用再生能源，並積極制定以上再生能源目標。除積極推動節能方案外，自2019年起逐年增加再生能源憑證購置比例，2022年開始建立太陽能發電裝置，2023年持續增加再生能源使用比例，以期達到2040年碳中和的目標。

### 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2023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，也利用標普全球永續指標(CSA)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
RE100	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	杜家濱/ 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，近年來更積極整合自動化與資訊系統，期能提供更準確與更及時的數位資訊，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

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，逐年蒐集數據並分析，以協助強化能源策略能夠更有效率，集團能源消耗統計如下：

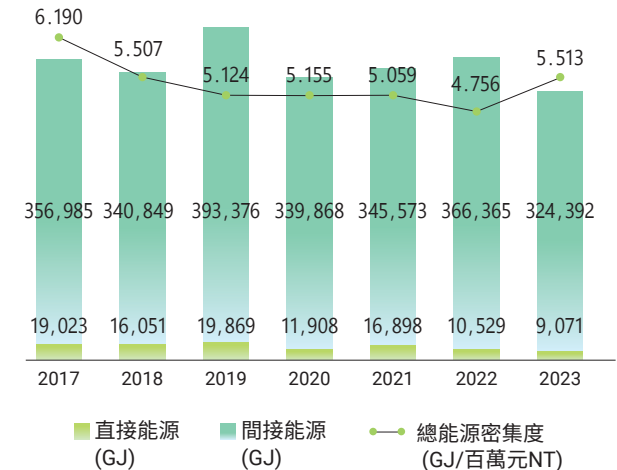
2019~2023年致伸集團能源消耗統計

單位：GJ

能源項目	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	與前一年相較
非再生能源						
液化石油氣	25.757	8.862	2.912	1.456	0	-100.00%
天然氣	16,475.889	10,297.079	9,715.255	7,945.680	8,185.299	3.02%
柴油	2,132.186	750.536	6,459.917	1,940.968	326.842	-83.16%
汽油	1,235.611	851.839	719.842	641.038	558.747	-12.84%
電力	373,738.301	327,267.805	294,453.334	246,924.149	187,050.524	-24.25%
再生能源						
電力-I-REC/GEC	19,638.000	12,600.000	51,120.000	117,396.000	130,716.000	11.35%
電力-自發太陽能	-	-	-	1,305.710	4,556.322	248.95%
電力-PPA太陽能	-	-	-	739.102	2,069.374	179.98%
能源消耗總量	413,245.744	351,776.121	362,471.261	376,894.102	333,463.108	-11.52%
能源消耗密集度 (單位:GJ/百萬元NT)	5.124	5.155	5.059	4.756	5.513	15.91%

2023年較前一年度  
▼11.52% 能源使用量

致伸集團能源消耗統計



註：1. 2023年能源消耗量統計範圍同本報告書揭露之11個據點。

2. 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。

3. 熱值係數資料引用來源：台灣-經濟部能源署、大陸-國家標準《綜合能耗計算通則》、泰國-引用IPCC 2006，以泰國公告溫室氣體排放係數進行熱值換算。

4. 電力熱值1kWh=3,600KJ。

5. 天然氣：僅有大陸各廠使用，增加原因為新納入迪芬尼捷克廠區使用量，熱值=9,310kcal/M3。

6. 柴油熱值：台灣=8,400kcal/L，大陸=10,200kcal/kg。泰國=8,710kcal/L；較2022年減少之主要原因為緊急發電機使用次數變少。

7. 汽油熱值：台灣=7,800kcal/L，大陸=10,300kcal/kg。

## 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。

2023年東莞東聚、重慶、昆山、迪芬尼東莞、迪芬尼惠州、致伸泰國、迪芬尼泰國、迪芬尼捷克等廠區購買再生能源憑證(GEC與I-REC)，以及東莞東聚、重慶、迪芬尼惠州直接使用太陽能發電所提供的電力。

- 再生能源憑證：自2019年起購買再生能源憑證，2023年共購買再生能源憑證36,310,000 kWh，累積購買92,075,000 kWh。
- 再生能源購電協議：2023年再生能源購電協議購買574,826 kWh。
- 太陽能發電自用：2023年自建太陽能發電設施共發電1,265,645 kWh。

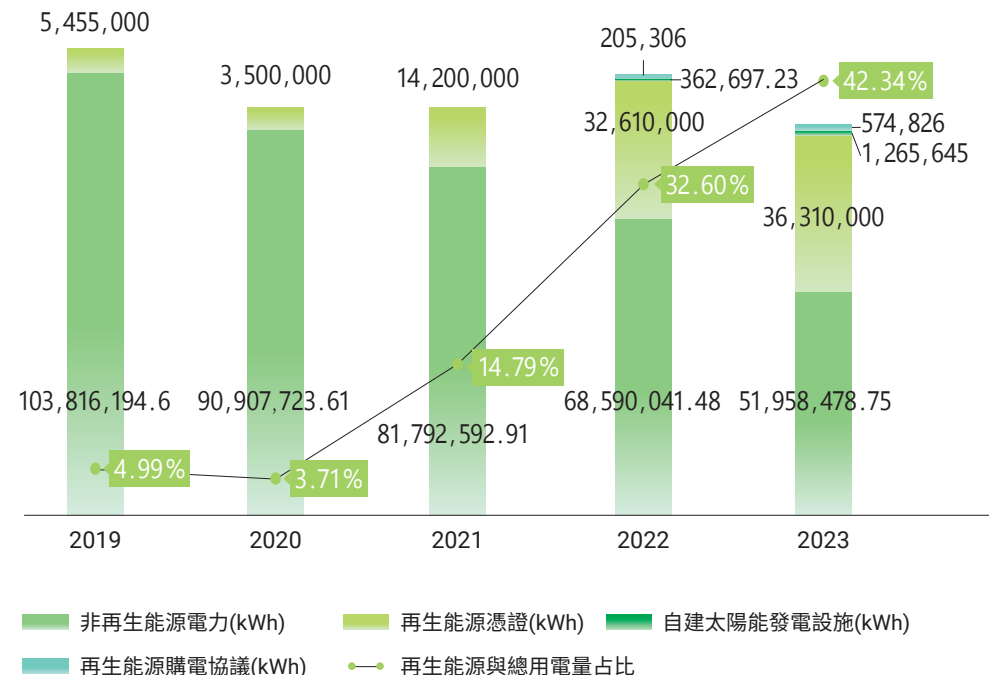
## 節能行動方案

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，2023年共計節電量3,914,403 kWh，節能量約14,092 GJ，減碳量約6,219 TCO<sub>2</sub>e。

註：節能行動方案主要統計減少電力能源消耗之措施，依設備規格與使用情境，以2022年(設備改善前)作為基準年進行節能推估。

2023年共使用再生能源38,150,471 kWh，  
占2023年總用電量**42.34%**，  
總能源使用**41.19%**

致伸集團再生能源使用量統計



## 4.4 水資源管理

### 水資源管理策略

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

致伸集團產品製程多為組裝，無大量用水需求，大部分用水需求為民生用水，以及部分廠務設備如廚房、冷卻水塔等。經評估，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。即便如此，致伸持續監控生產工廠的用水量，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。

#### 2019~2023年致伸集團用水量統計

單位：百萬公升

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	與前一年相較	
用水量	1,117.77	943.01	916.32	871.67	780.60	-10.45%	
排水量	生活污水	825.33	497.40	495.48	515.25	424.23	-17.66%
	工業廢水	38.44	40.75	56.05	53.67	28.73	-46.46%
耗水量	254.00	404.86	364.79	302.75	327.64	-	
回收量	21.60	19.25	16.73	35.88	39.42	9.87%	
水回收率 (%)	1.93%	2.04%	1.83%	4.12%	5.05%	-	
用水密集度	13.86	13.82	12.79	11.00	12.90	17.31%	

致伸集團於年度氣候實體風險評估進行水資源壓力風險評估，採用世界資源研究所(World Resources Institute)之全球各地區水壓力風險情境(Water Risk Atlas)進行模擬分析，推估不同情境下水資源壓力對於致伸集團實際營運活動可能造成之衝擊，2023年評估台灣及中國大部分營運據點/供應商均位於低中風險，而泰國營運據點與部分供應商則有水資源短缺的可能，致伸擬定調適與管理措施詳見2023年氣候相關財務揭露報告。

2023年致伸集團用水量較2022年減少91,070 m<sup>3</sup>，約減少10.45%；用水密集度為12.90 m<sup>3</sup>/百萬NT，則較2022年增加17.31%，仍較2020年基準年用水密集度減少6.61%。

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、致伸泰國廠區執行RO廢水回收作為冷卻水塔與生活用水使用。2022年自來水總回收量39.42百萬公升，回收百分比占集團用水量5.05%，可減少原水使用及污水產生，降低環境衝擊。

註：1. 用水量為自來水統計量，資訊來源係以加總各廠區每月水費單所列之用水度數。

2. 排水量資料來源為各廠水平衡圖；迪芬尼台北、迪芬尼深圳辦公室與迪芬尼捷克僅統計用水量。

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。我們透過總排水量數據統計，自我檢測製程廢水有效管理。繼2016年後，於今年也持續進行各類環境友善措施，如：

1 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

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。

致伸集團劉屋廠區有工業廢水，符合廣東省地方標準《水污染排放限值》進行排放，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或工業管理區，均無對當地水體造成重大影響。

### 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 致伸製程無產生臭氧層破壞物質(ODS)排放，電腦機房空調設備與公用設備中使用之冷媒，皆已更換為環保冷媒。

2 致伸主要為組裝製程，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。2023年致伸集團所有氣體排放100%符合法規標準。為持續管控VOCs排放，致伸除確保廢氣處理設備效能外，預計從源頭著手，針對主要廠區進一步擬定VOCs減量計畫。

## 廢棄物管理

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)。2023年廢棄物總量共計2,515.0076公噸,較前一年減少5.69%,依處置方式分類,2023年直接處置廢棄物共計1,114.5115公噸(有害廢棄物48.4044公噸,非有害廢棄物1,066.1071公噸),處置中移轉廢棄物共計1,388.5906公噸(有害廢棄物103.8704公噸,非有害廢棄物1,284.7202公噸)。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。2023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:公噸

	廠內 暫存	直接處置				處置中移轉			合計
		焚化 (含能源 回收)	焚化 (不含能 源回收)	掩埋	其他 處置	再生利用	其他回 收作業 (物化 處理)	其他回 收作業	
有害廢棄物	11.9055	47.3034	0.952	0.098	0.051	102.7292	1.139	0.0022	164.1803
非有害廢棄物	0	918.3051	0	147.802	0	708.87621	0	575.844	2,350.8273
合計	11.9055	1,114.5115				1,388.5906			2,515.0076
廢棄物密集度									0.042

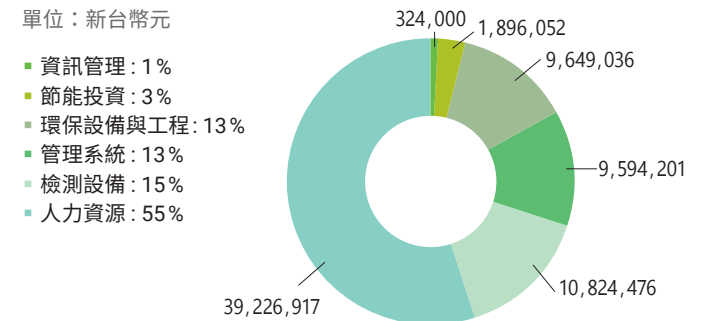
註: 1. 廢棄物總量為當年度實際生產量及實際量測值。 2. 廢棄物密集度單位: 公噸/百萬元NT。

## 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。2023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71,514,684元,較2022年減少22,598,806元,減少24.01%。

單位:新台幣元



## 4.6 綠色產品健康與安全管理

### 生命週期評估與產品綠色設計

2023年開發永續控制塔管理系統，共完成  
**16項**主要產品碳足跡生命週期評估



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

致伸為了降低產品對環境之衝擊，依循國際標準 ISO 14040 及 ISO 14044 要求，評估產品各階段的环境衝擊，並導入綠色設計。自 2013 年開始，陸續依據 ISO 14067 標準，挑選代表性產品以生命週期評估方法學執行產品碳足跡研究。由於產品種類眾多，致伸策略是分階段完成各類產品的碳足跡計算。

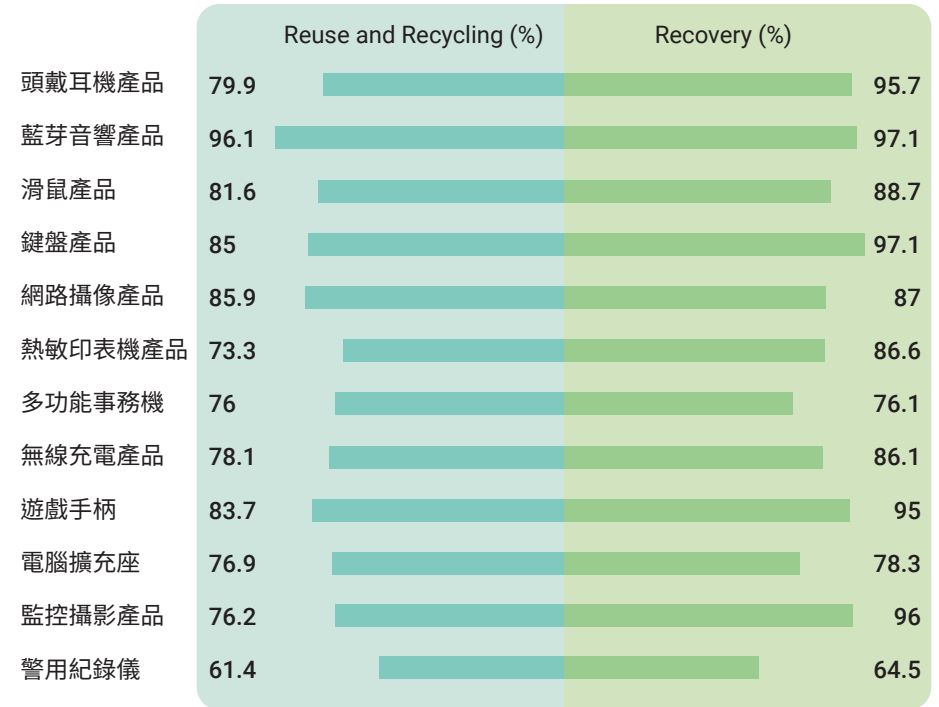
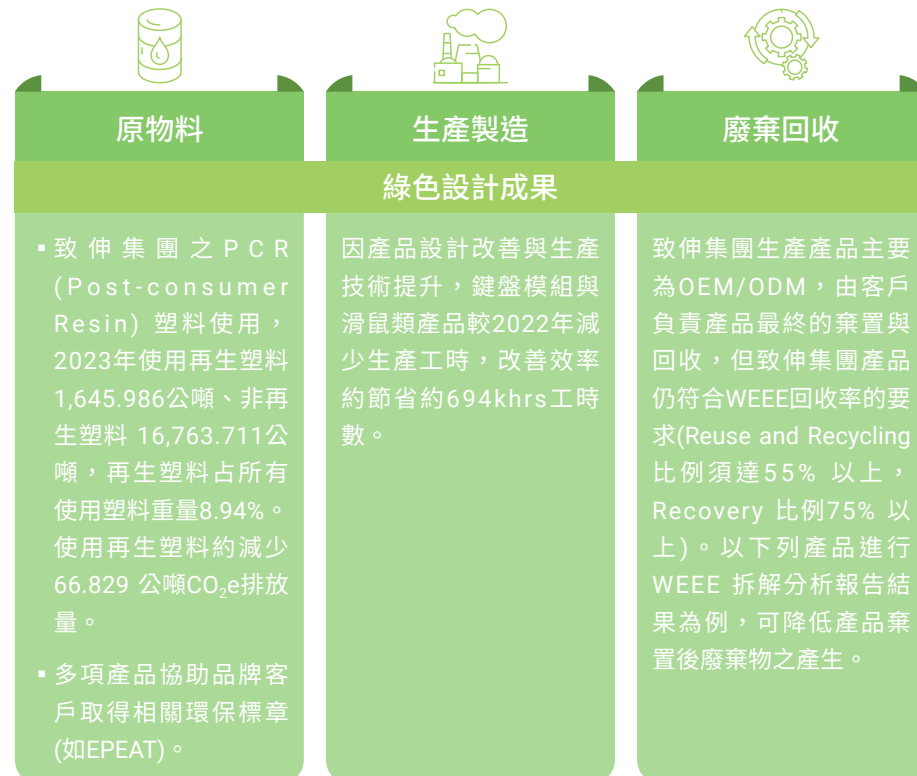
2023 年開發永續控制塔管理系統，支援評估產品碳足跡，做為產品低碳設計的依據。2023 年共完成 16 項主要產品 (滑鼠與鍵盤 (含有線、無線與電競)、網絡攝像儀、無線充電盤、遊戲手柄、電腦擴充座、監控攝影機、多功能事務機，熱敏印表機、藍芽音箱、頭戴耳機) 碳足跡生命週期評估 (包括原物料生產、運輸、製造、產品運輸、產品使用、產品最終廢棄處理)，評估範疇占營收約 60%。未來也將擴大進行產品碳足跡盤查與低碳產品設計。



### 持續降低產品環境衝擊

致伸以組裝代工為主，產品在符合客戶需求的前提下，期許從源頭產品設計到最終廢棄處理的產品生命週期皆能邁向綠色與循環。2023年我們在原物料使用上持續增加再生塑料的比例；生產製造階段則透過產品設計改善與生產技術提升降低工時投入；同時在廢棄回收階段則以符合WEEE為原則，掌握致伸生產產品可拆解比率。

#### 產品生命週期階段



### 生態化設計

致伸建置Eco design(生態設計) 管理系統，於產品開發過程中可以清楚了解生態設計之的要求(如法規、客戶標準、環保標章、產品規格…)，鼓勵從優於法規的有害物質管控、包裝材料、回收率、再生材料等多元面向結合設計過程，完成符合低碳、無毒、低環境衝擊的產品。

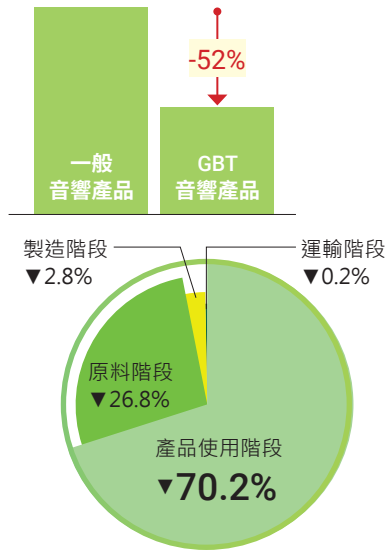
2023年致伸集團透過生態設計委員會的定期討論，由集團技術長偕同永續辦公室帶領各業務部門研發主管共同探討綠色產品設計的趨勢和內部開展專案的機會，並已完成規劃致伸集團2024-2025年開發低碳產品專案的目標。

專欄

低碳產品創新設計實例分享

綠色藍牙音響系統 (Green bluetooth speaker, GBT)

致伸集團重視綠色產創新技術發展的機會，期許持續增加符合客戶需求同時達成減碳效益的綠色產品。旗下迪芬尼聲學科技自2022年展開低碳產品設計與開發專案，始於喇叭單體與聲學部門共同投入，同年推出新型HVS (High Volume Series)喇叭單體，並擴展為系列產品；2023年，在HVS設計經驗上，進一步號召對綠色產品有設計熱情的工程師們，成立跨部門綠色設計工作小組 (Green design task force)，構思完整音響產品架構，持續找尋更好的解決方案，成功完成GBT系統平台開發，並於2024年1月參加CES展，獲得客戶熱烈迴響，展現致伸集團實踐綠色創新技術發展的決心。



↓ 52%

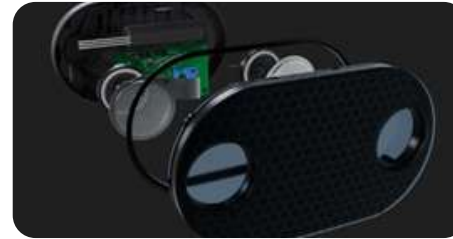
GBT音響產品較一般音響產品可減少52%碳排放量(基於Tymphany GBT平台與前代一般設計機種方案比較)

↓ 70%

大幅節能創造碳排下降，並延長電池使用時間

↓ 30%

約30%碳減量來自低碳材料與製程



低碳原料選用

在關鍵高碳排材料的原材選用上，通過供應商篩選與討論，找到更多減碳設計機會與可再生材料導入的可能性。

低碳電子部件設計

電子零件選用方面，同時考量材料材質與用量最適化，電子零件漏電特性最小化，滿足用戶使用場景所需要的功率輸出強度，達到電子部件減碳成果。

高效系統設計

從產品核心出發，在聲學效果，喇叭單體，與功放架構之間找出最高能效電力使用設計組合參數，輔以內嵌韌體輔助使用者行為進入節能場景，達到系統能效最優化。在此架構下，我們進一步拋出使用太陽能充電功能等再生能源充電設計，進一步為系統創造節能效果，為未來多元先進節能設計探索邁出第一步。

註：特定節能專利正申請中

綠色產品設計架構

在產品碳足跡方法學框架下，通過產品LCA分析定義產品低碳設計目標，掌握前代一般設計碳排熱點找出因應減碳機會，以完成產品規格，材料選型，與系統開發架構。

低碳結構部件設計

系統本體方面，進一步優化升級HVS喇叭單體輸出效率與碳排減量；音響結構件設計方面，應用3R設計原則，大幅採用PCR/PIR再生原料(塑膠，金屬等)，輔以電腦模擬技術做到部件輕量化，結構件數目少量化，以及可維修便利程度極大化的設計目標。

高效運輸包裝設計

考慮產品行銷全球範圍的運輸需求所需的產品包裝強度，進行材積重削減極大化，包裝材料去塑化，與包裝紙可在循環化。

重視平衡的產品功能

透過指向性麥克風與專用降噪音功能滿足用戶在不同工作場景下勝任一人到多人線上會議音響需求，透過高品質音響音場輸出滿足用戶休閒時聆聽音樂的需求。

## 化學品安全與有害物質管理

### 綠色產品政策

致伸公司以生命週期思維研發環境友善且安全的產品，從源頭控管有害物質，建置綠色設計體系實踐生態化設計，提升內部研發創新能力。以符合法令及客戶要求並善盡地球公民的責任。

致伸集團嚴謹遵循各國當地的化學品安全相關法規及客戶的禁限用物質規範要求，從設計、採購、製造、產出等階段全面管控，期許往零健康安全危害、零環境污染的目標邁進。致伸 2023 年未發生任何化學品洩漏或其他事件。

### 關注化學品法規趨勢

致伸集團生產據點遍佈多個區域，因此我們持續關注各地區化學品相關法規，包含但不限於歐盟《關於限制在電子電氣設備中使用某些有害成分的指令》(The Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment Directive, RoHS)、《關於化學品註冊、評估、許可和限制法規》(Registration, Evaluation Authorization and Restriction of Chemicals, REACH)、《持久性有機污染物法規》(POP)、《環保署毒性物質控制法》(Toxic Substances Control Act, TSCA)、《加州 65 号提案》、《清洗劑揮發性有機化合物含量限值》、《膠粘劑揮發性有機化合物限量》等國際性規範及中國國家標準。

致伸集團動態關注各國環保/健康安全相關法規與標準，定期檢視符合情況，以利及時更新內部規範；同時積極回應客戶提出的高於法律法規要求的化學物質管理需求，確保產品符合客戶的相關要求。

致伸集團依據相關法規、客戶要求，建立《致伸綠色產品化學物質限用規格》，透過多個相關單位包含環安衛部門、生產部門、綠色產品部門及產品研發部門共同監管化學品在產品製造不同階段的使用。



**Level I 禁用物質**  
法規禁止使用



**Level II 限用物質**  
致伸和致伸的客戶  
主張限制使用的物質



**Level III 管理物質**  
將來禁止或僅用於  
調查/研究目的的物質

### 致伸集團綠色產品管理平台

為落實源頭管理，致伸以產品數據管理資訊系統 (Product Data Management, 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，且符合致伸集團綠色產品化學物質限用規格之要求。

### 有害物質全揭露(FMD)

致伸集團整合 PDM®、致伸 GP Portal® 以及 SAP® 等管理系統，鑑定我們所有零件的組成物質。供應商須上傳零組件所含的所有原物料成分至 GP Portal 中並適時更新，以協助我們了解這些零件對於健康與環境的影響。我們亦將 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。

致伸亦因應客戶的需求進行有害物質揭露，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。2023 年無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件，亦無相關制裁的罰款記錄。

#### 致伸產品主要組成

組成部件	主要成分	備註
電子零件	epoxy、PCB、bond wire、resin、Silicone compound、Sn、Cu、Au	含衝突礦產
機構件	PC、ABS、PP、鐵合金、鋁合金、銅合金、PE、橡膠	含衝突礦產
線材	PVC、銅線、PS	含衝突礦產
包裝材	紙、PE、膠、木材	
輔耗材	酒精、膠水、棉布、錫膏	含衝突礦產

### IECQ QC080000 有害物質過程管理系統認證

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。

### 有害物質汰除成果與計畫

致伸 2023 年將 RBA 行業重點工藝化學品政策關注的 9 項化學品列入盤查，並於 2023 年年底前全面禁止使用，目前所有原料與輔耗材使用皆符合要求。

2024 年預計展開全氟與多氟烷基物質 (PFAS) 調查，針對非聚合物的 PFAS 逐步進行削減，預計在 2026 年完成。另外基於 VOCs 排放減量，將擬定 VOCs 源頭減量計畫，主動積極的增加低揮發的膠水的使用量。



### 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；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，期望除符合客戶需求外，更能增加公司產品的競爭力。

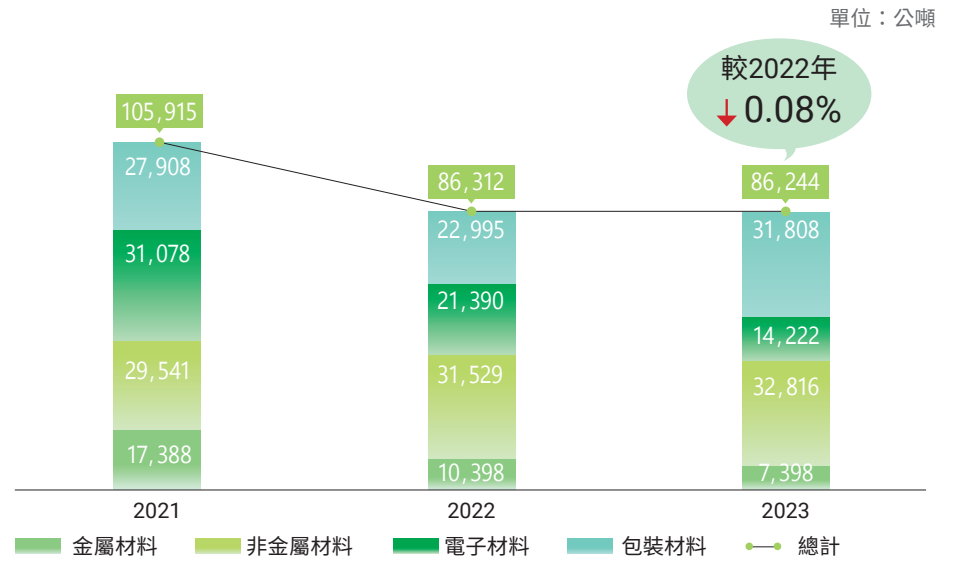


## 綠色採購

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……)。2023年環保標章商品採購金額達27,544仟元，占比為79.12%。

## 原物料消耗量統計

致伸集團2023年原物料消耗量共計86,244公噸，較2022年減少0.08%。



註：金屬材料包含鐵、鋁、銅及其他金屬。

# 責任供應鏈

# Chapter 5

5.1 實踐負責任的採購

5.2 供應商盡責管理



永續供應鏈管理

重大永續議題：供應鏈永續管理

- 【GRI】 供應商環境評估：308-1~308-2、童工：408-1、強迫與強制勞動：409-1、供應商社會評估：414-1~414-2
- 【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

管理目的及重要性

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

補救機制

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

短期指標/目標

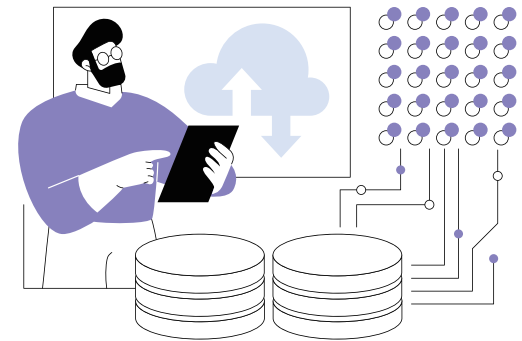
- 制定致伸集團供應商行為準則並要求所有交易供應商簽署承諾書
- 因應更高標準的供應商管理原則，完善供應商ESG管理機制，識別優致伸重要供應商
- 透過致伸ESG Portal線上平臺，持續蒐集供應商資訊與評估其表現
- 完成建置重要供應商永續性風險評估與汰除機制
- 完成TEACH ESG-減碳夥伴專案規畫並篩選優先對象及進行合作確認
- 重要供應商接受ESG相關評估(書面審核或現場稽核)達 100%
- 受評估之重要供應商中，具潛在負面衝擊之高風險供應商完成改善計畫達100%
- 針對重要供應商進行年度ESG培訓，完成培訓率須達80%
- 完成重要供應商氣候因應調查，涵蓋率達65%

目標達成率/績效

- ☺ 2023年有交易供應商簽署率達81.8%
- ☺ 完成供應商定義，完善供應商ESG管理機制
- ☺ 交易供應商100% 透過ESG Portal線上平臺與致伸進行ESG主題交流
- ☺ 完成重要供應商永續性風險評估機制規劃
- ☺ 完成致伸TEACH ESG-減碳夥伴專案規劃，選定12家減碳夥伴
- ☺ 2023年重要供應商100%完成ESG相關評估
- ☺ 2023年高風險供應商100%完成提交改善計畫
- ☺ 完成重要供應商年度ESG培訓，培訓率達82.7%
- ☺ 完成重要供應商氣候因應調查，涵蓋率為68%

中長期指標/目標

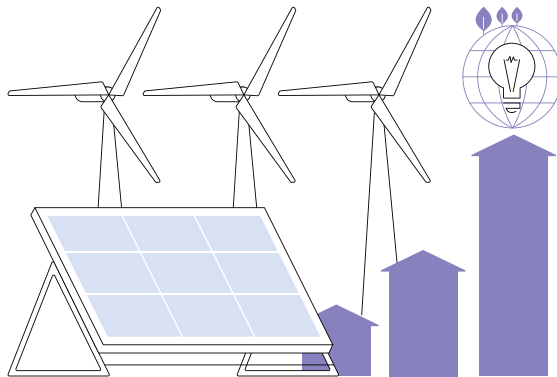
- 新進供應商行為準則簽署率100%
- 重要供應商接受ESG相關評估(含書面審核或現場稽核)達100%
- 致伸減碳夥伴供應商每年減少5%溫室氣體排放量



## 2023年特定行動

- 完成制定致伸集團供應商行為準則
- 參考DJSI以及基於致伸關鍵材料採購策略與供應商產業特性之潛在ESG風險和機會，完成定義致伸重要供應商、合格供應商、一階供應商及專案合作供應商等定義
- 透過ESG Portal線上平臺與致伸交易供應商進行ESG主題交流
- 完成重要供應商永續性風險評估機制規劃，並於2023年底啟動第一次評分
- 完成致伸TEACH ESG-減碳夥伴專案規畫，選定12家減碳夥伴並規畫於2024年協助供應商設定減碳目標
- 首度召集SER樣板工廠潛力供應商成為夥伴，設定其工廠取得RBA VAP查證目標
- 針對246家重要供應商進行ESG相關評估(書面審核或現場稽核)
- 針對高風險供應商21家完成改善計畫
- 針對重要供應商進行年度ESG培訓(含SER及氣候溝通與因應認知培訓大會)
- 完成一級供應商氣候因應調查

註：😊 已達成目標 🟡 持續達成目標中 ☹️ 未達成目標



## 績效管理成果

- 2023年有交易供應商「供應商行為準則」簽署率達81.8%
- 2023年致伸集團共計128家新供應商，均符合供應商審核流程
- 交易供應商100% 透過ESG Portal線上平臺與致伸進行ESG主題交流
- 2023年重要供應商86.6%完成書面ESG評估
- 2023年重要供應商21.8%完成實地ESG評估
- 2023年共計完成62家供應商現場稽核，其中高風險供應商100%完成提交改善計畫
- 完成重要供應商年度ESG培訓，培訓率達82.7%
- 重要供應商氣候因應調查涵蓋率68%
- 2023年無因重大ESG負面影響而中止合作的供應商

## 影響力衡量量化方法說明

- **受影響之外部利害關係人：**供應商、客戶
- **影響說明：**供應商的社會環境管理績效提升，直接影響致伸供應鏈管理成效，間接影響客戶的供應鏈管理成效
- **避免供應商發生負面潛在衝擊：**透過供應商行為準則簽署與盡職調查監控供應商無違反紅線原則，並持續透過每季Scorecard機制監控供應商QCDs與ESG執行情形，確保供應商在營運與可持續發展議題上持續改善
- **影響力績效：**以2024年為基準年，推進重要供應商Scorecard得分提升，分數的提升可顯示供應商在社會與環境體系取得第三方查證，表示供應商的員工獲得人權、勞動條件、環境友善等權益保障，預估受正向影響之供應商員工人數達15,000人

## 5.1 實踐負責任的採購

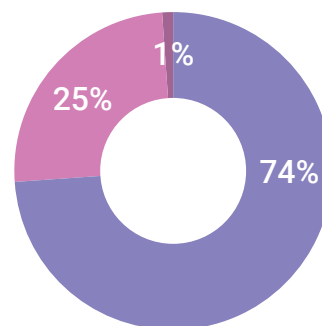
### 永續供應鏈管理目標

致伸重視供應商的企業社會責任，為了實踐永續供應鏈管理，致伸在 2023 年全面檢視基於永續觀點的供應商管理制度，除修訂內部供應商管理程序，亦更加明確供應商 ESG 管理計畫，從合規管理持續提升、氣候變遷因應到深度合作專案建立等，將與供應商夥伴一同努力。供應商夥伴是致伸邁向永續的必要途徑，扣合 SDG 17 夥伴關係和 SDG 12 責任生產與消費等永續發展目標，致伸持續強化供應鏈的可持續性，避免內部經營風險的同時，致力減緩社會環境外部風險，並積極抓住市場機會。

### 供應鏈的型態與斷鏈風險管控供應商概況

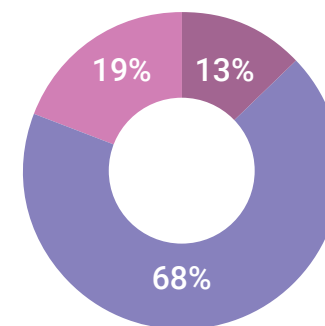
致伸集團所服務的產品以搭配桌上型、筆記型電腦及平板、手機等使用；產品包括鍵盤、滑鼠、鍵盤模組、觸控板模組、高速傳輸塢、電競遊戲裝置、創作者裝置週邊及無線充電等，其中以鍵盤及滑鼠為主要銷售項目，供應鏈原物料廣泛包含 IC、印刷電路版、電子元件、塑膠料件、金屬料件、包材…等。致伸與全球 2,074 家原物料供應商合作，包括材料製造商 1,622 家、電子零件材料代理商 405 家及外包商 47 家；若依地域性區分，台灣地區供應商數量為 273 家，大陸與香港地區有 1,406 家，海外 395 家。2023 年總交易金額約 44,525 百萬 NT。

供應商交易金額占比



■ 製造商 ■ 代理商 ■ 外包商

供應商採購地區占比



■ 國內 ■ 大陸 ■ 海外

致伸集團依據生產工廠所在地推行現地化採購短鏈布局，並依據各產品線之關鍵零組件特性及備料時間評估是否執行授權備料與安全庫存；針對關鍵材料的管控，短期有現貨調料管理機制因應臨時不可抗拒因素導致的斷鏈風險，長期則有建立第二採購來源機制分散單一供應商風險，以強化供應鏈韌性。



## 衝突礦產管理與盡責調查

### 責任礦產政策

致伸科技股份有限公司(以下稱「本公司」)致力於企業社會責任和永續發展。為落實責任採購，本公司遵循《衝突礦產法》，要求供應商採用經責任礦產計劃 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 認證的冶煉廠，並充分揭露礦產來源，於致伸綠色產品管理平台 GP-Portal® 進行宣告，共同實踐人權保障。致伸身為領導企業，持續擴大調查衝突金屬納入盡職調查範疇，並制定與追蹤供應商風險緩解計畫，確保本公司符合法規與客戶要求。

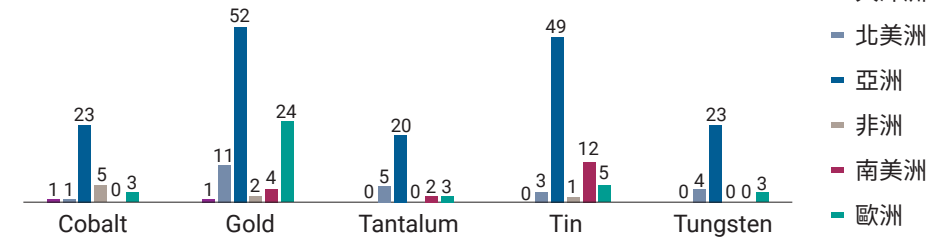
致伸承諾：

1. 不會採購以武力、侵犯人權等方式採集的礦產（如鈹、錫、鎢、金、鈷與雲母...）及其產品。
2. 採購通過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。
3. 依OECD DDG標準，進行供應商盡責調查與風險管理。
4. 要求供應商依OECD DDG標準進行盡責調查與風險管理，將此政策傳達給其上游供應商及供應鏈，並要求其上游供應商共同遵守。

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：坦、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

### 致伸供應鏈冶煉廠分佈國家統計



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2023年供應鏈針對冶煉廠資訊的揭露，供應商共宣告了257家冶煉廠，其中金最多，有94家。其次為錫70家，鈷33家，鈹30家，鎢30家，有3家位於高風險區域的合格冶煉廠（剛果2家、盧安達1家）。所有冶煉廠來源與分佈國家如下，皆可被追溯。

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2023年，我們所使用的冶煉廠中，有46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。2023年總共進行了419家供應商衝突礦產管理與盡責調查之風險鑑別與評估。

## 5.2 供應商盡責管理

致伸集團實踐負責任的採購管理，供應商需要承諾遵守當地法規及行業行為規範，保護員工的合法權益。為進一步規範負責任採購管理作業，致伸集團特制訂《供應商行為準則》。基於ILO（國際勞工組織）、RBA（責任商業聯盟）、公認的社會責任相關管理體系（ISO 45001、ISO 14001 等）及客戶就勞工人權、環境與職業健康安全、衝突礦產管理及商業道德標準的要求制訂，適用於致伸集團及旗下所有子公司之供應商。

致伸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。

致伸於2023年底發布第一版供應商行為準則並啟動簽署任務，第一階段要求1-10月有交易且未來會持續交易之供應商簽署承諾書以宣示遵循RBA 責任商業聯盟行為準則並符合相關要求，2023年供應商行為準則承諾書簽署達81.8%，未來也將持續擴大簽署對象以確保包含所有交易供應商。

供應商行為準則承諾書的簽署於2024年起納入新進供應商必要簽署文件。所有新進供應商必須通過品質、成本、交期、服務、ESG評鑑，始能成為正式供應商。針對特殊供應商（如國際大廠、客戶指定廠商等）在環境社會責任相關聲明部分，經致伸審核其提交之替代文件，才能成為認可的供應商（Approved Vendor List, AVL）。2023年致伸集團共計128家新供應商，均符合供應商審核流程。

新供應商	現有供應商	高風險供應商
管理方式		
 <ul style="list-style-type: none"> <li>QCDS評鑒（ESG 占5%）</li> <li>簽署供應商行為準則承諾書</li> <li>簽署供應商聲明書(包括責任礦產、禁用有害物質、廉潔承諾、智慧財產保證及保密等聲明)</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>依據供應商交易額及ESG風險重大性，採分級管理措施</li> <li>線上&amp;線下溝通與培訓</li> <li>年度問卷調查（社會責任/衝突礦產/碳管理等</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>年度現場稽核</li> <li>CAP改善追蹤</li> <li>現場複查</li> </ul>
承諾		
 <p>不使用/不採購衝突礦產</p>	 <p>保證不使用限用物質</p>	 <p>遵循並符合RBA行為準則</p>
<p><b>致伸紅線原則</b></p> <p>致伸集團將對以下事項列為社會責任管理紅線，若有發現供應商違反下列任何事項，將會嚴重影響雙方合作關係，包括但不限於終止或暫緩合作關係等：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ 任何形式的任用童工</li> <li>⊗ 任何形式的強迫勞工、任用債務勞工</li> <li>⊗ 任何虐待員工之行為</li> <li>⊗ 任何形式的賄賂、腐敗、敲詐勒索和貪污行為</li> </ul>		
<p>舉報電話專線：+886-2-27989008 ext：1046 Email：tina.lee@primax.com.tw</p>		

## 供應商永續治理架構

致伸經董事會授權，於董事長辦公室下成立企業永續辦公室 (ESG Office)，最高領導人董事長授權由江燕瑩副總經理擔任最高負責人，供應鏈永續管理推動專案由社會和環境兩個小組共同參與，同時包含採購單位三方協作，相關進度成果每季報告董事長。致伸關注採購人員實踐責任採購的能力建置，2023年社會責任內部培訓之參與人員包含採購人員，並於2024年規劃安排採購人員接受ESG相關內部與外部培訓。



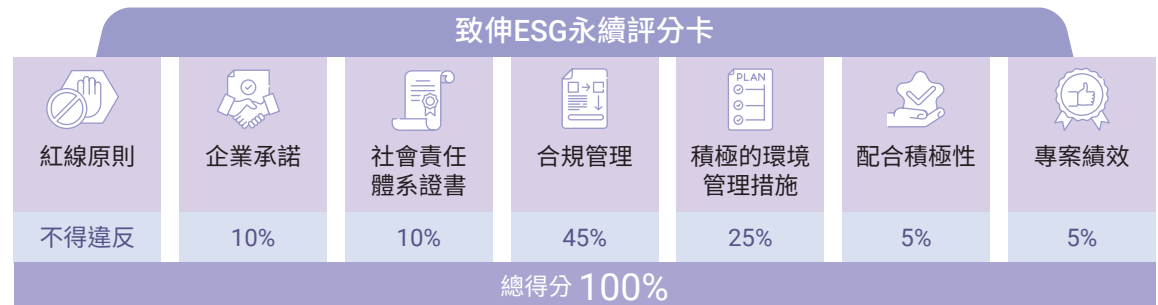
## 供應商風險鑑別與分級管理

致伸持續精進供應商管理方式，於2023年全面檢視基於永續風險管理需求的供應商管理制度，從調查評估、溝通提升、協作等面向，明確供應商ESG管理計畫。我們執行供應鏈管理的永續發展計畫，以確保重要的議題在永續供應鏈管理實質化，並達成建立可持續的供應鏈體系。為提升管理效率，採分級管理措施，自2024年起全面展開。

供應商ESG評估內容以致伸供應商行為準則為主要範疇，依據國際管理趨勢、致伸ESG推動需求以及供應商執行水平逐步加入ESG特定主題進行評估，首先針對重要供應商所設計的永續評分卡評分面向包含社會環境責任體系證書取得情形、合規管理、積極的環境管理措施及配合積極度等。





## ESG永續評分卡與交易汰除機制

致伸透過每季的永續評分卡評估重要供應商在ESG的表現，依據供應商ESG得分區間給予其當季QCDS總分至多10%正負影響權重，最終獲得之綜合績效等級若連續兩季C級(60分以下)，則啟動新專案停止申請機制，期望以此扎实的滾動機制將整體供應鏈可持續發展水平拉升。供應商表現良好或有特定標竿做法者將於每年供應商溝通大會公開表揚與分享執行經驗，促成業界更多的經驗共享。





## 供應商篩選、評估與管理

	做法	成果
 供應商篩選	<p>2023年基於ESG潛在風險或對公司營運有顯著相關性的篩選重要供應商，執行社會環境責任風險評估，涵蓋以下條件供應商(排除海外商)：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 上一年度占集團交易總額排序前80%的材料供應商：基於商業交易重大性、主要交易供應商之產業與商品特定風險等，如供應商使用能源密集度、勞工勞動危害性、環境污染可能性等；</li> <li>2. 上一年度占集團交易總額排序前80%的外包商；</li> <li>3. 服務商：基於人權保障與勞動情況潛在風險；</li> <li>4. 客戶指定管理之供應商</li> </ol>	<p>共284家供應商 占集團總採購額 <b>87%</b></p>
 書面審核 ESG問卷	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li> <li>▪ 致伸針對回復之內容及文件進行審閱，判定為潛在高風險之家數為26家</li> </ul>	<p>重要供應商完成 評估涵蓋率 <b>86.6%</b></p>
 實地評估 致伸稽核小組/ 第3方評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 致伸主要針對以下供應商進行實地評估：               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ESG問卷審核為潛在高風險之供應商</li> <li>2. 現場服務(餐廳清潔園藝保安危廢處理商)及勞工代理等類型服務商</li> <li>3. 致伸2023年選定為樣板工廠之供應商</li> </ol> </li> <li>▪ 2023年應實地評估家數為67家</li> <li>▪ 2023年實際完成實地評估家數共計62家(致伸51家、迪芬尼11家)納入供應商實地評估計劃，包含供應商問卷評定為潛在高風險21家(致伸18家、迪芬尼3家)及服務商37家(致伸29家、迪芬尼8家)及4家致伸樣板工廠示範供應商</li> <li>▪ 經實地評估，判定為高風險之廠商共2家(占3%)、中風險10家(占16%)以及低風險50家(占81%)</li> <li>▪ 2家高風險供應商主要缺失為社會面項議題，包含工時管理、緊急應變措施以及餐廳宿舍人員衛生等</li> </ul>	<p>重要供應商涵蓋率 <b>21.8%</b></p>
 管理協助供應 商確實改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 致伸要求實地評估之62家供應商針對不符合事項提供改善計劃(CAP)，98.4%同意並完成提交CAP計畫</li> <li>▪ 其中，高風險供應商100% 同意並完成提交CAP計畫</li> </ul>	<p>高風險供應商<b>100%</b> 完成提交改善計畫</p>

註：2023年供應商管理對象篩選方法尚未依循2023年底所調整之重要供應商分級定義執行，因此下方各項績效所指重要供應商之定義與前述新定義有所差異。

### 2023年重要供應商評估管理焦點指標：

- 86.6%完成書面ESG評估
- 21.8%完成實地ESG評估
- 高風險供應商100% 同意並完成提交改善計畫
- 2023年無因重大ESG負面影響而中止合作的供應商

## 提升供應商永續力

在可持續發展議題持續加廣加深的快速步調下，致伸不曾歇息、也不曾缺席；我們以符合客戶與投資人的期待為基石，以尋找永續共好解方為目標，期望透過業界夥伴結盟將產業資源與效益最大化，同時呼應聯合國永續目標SDG 17。致伸的目標是透過【TEACH ESG 供應商合作專案】攜手供應商夥伴一同努力，將關注特定永續議題召集供應商成為夥伴，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。

致伸長達10年以上深耕供應商社會責任管理，2023年首度召集SER樣板工廠潛力供應商成為夥伴，設定其工廠取得RBA VAP查證目標。除持續培育致伸內審團隊負責供應商現場審核項目展開外，亦委託專業資質第三方協助專業知識培訓集合規驗證等項目。2023年已規劃減碳夥伴專案，計畫於2024年第一季完成實地溝通拜訪。

## TEACH ESG 供應商合作專案

鼓勵供應商與致伸一起依循 T.E.A.C.H 路徑，實踐永續：

<p><b>設定目標Target</b></p> <p>致伸鼓勵供應商訂定ESG實踐目標，透過PDCA持續改善。</p> 	T	
<p><b>加速成長Acceleration</b></p> <p>致伸鼓勵供應商加速實踐永續作為，積極佈署成為領先族群。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期安排交流與培訓</li> <li>• 激勵表揚@年度ESG溝通大會</li> </ul> 	E	<p><b>經驗共享Experience Sharing</b></p> <p>致伸鼓勵供應商參考業界經驗，找到適合自身產業特性的最佳實務。透過一對一交流/小班制線上培訓/實地拜訪等方式，分享致伸執行經驗、供應商彼此分享交流與專業顧問輔導經驗等。</p> 
<p><b>韌性提升Hierarchy</b></p> <p>致伸鼓勵供應商以自我持續提升為願景，基於重大性強化永續力。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 視供應商階段執行與合作成果，適度加入特定永續議題或精進目標</li> <li>• 逐步拉升致伸供應鏈韌性與永續力</li> </ul> 	A	<p><b>共創價值Co-Creation</b></p> <p>致伸鼓勵供應商共同找尋永續解決方案，提升競爭力。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 協助供應商了解永續趨勢，找到自身投入機會，提升產品價值</li> <li>• 交流國際評比、倡議、品牌客戶對環境或是社會議題的期待</li> </ul> 

## 2023年提升供應商可持續發展相關活動

## 01 供應商年度ESG培訓

共計235家(致伸141家、迪芬尼94家)參與學習並全數完成課後測試，重要供應商完成培訓率82.7%。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。

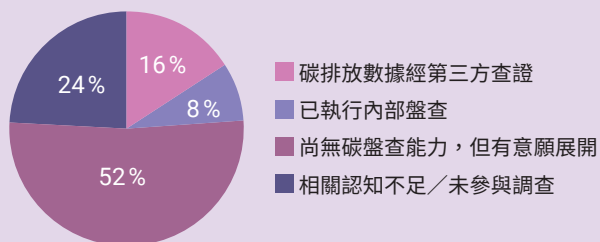
## 02 供應商年度溝通大會暨ESG培訓

2023年線上供應商溝通大會，溝通內容包含社會環境責任管理重點、綠色產品及衝突礦產管理重點，同時提供ESG氣候變遷因應趨勢說明，並特別邀請專業第三方進行ISO 14064-1溫室氣體盤查要求解說，重要供應商參與率80.3%。

## 03 供應商氣候因應調查

透過ESG portal線上評台蒐集供應商(考量產業重大性，優先調查材料商)碳管理狀態，包含ISO 14064-1證書取得情形、減碳目標設定或減量計畫等，致伸透過本次調查取得68%重要供應商碳管理現況。預計於2024年召集減碳夥伴設定更具體的碳管理目標，未來亦持續透過年度調查了解供應商碳管理進展。

2023年供應商碳管理現況



# 幸福職場 *Chapter* 6

6.1 人權管理

6.2 多元共融職場

6.3 人才吸引與留任

6.4 人才發展與培育

6.5 健康與安全

6.6 多元豐富的員工溝通

【專欄】 Primax Care季度系列活動

【專欄】 全面打造ESG生態圈

全員益起樂在其中



## 人權管理

### 重大永續議題：勞動人權、多元平等

【GRI】不歧視：406-1、童工：408-1、強迫與強制勞動：409-1、員工多元化與平等機會：405-1

【DJSI】勞動實踐指標、人權、勞動實踐指標

【SASB】員工多元化與包容性

#### 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

#### 補救機制

訂有不歧視、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，徹底根絕抵償勞工、未足齡勞工和超時工作問題。詳細說明請參閱《致伸人權相關因應措施》

#### 短期指標/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/績效

- ☺ 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
- ☺ 員工溝通與問題反映改善率為98%
- ☺ 致伸中國大陸據點共發現14個與勞工人權相關之風險項目，並已限期改善

#### 中長期指標/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2030年關鍵主管女性占比達到20%

#### 績效管理成果

- 致伸集團聘用員工100%按照勞動基準法相關規定辦理
- 致伸台北足額進用身心障礙員工
- 無任何人權相關申訴及重大裁罰事件
- 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
- 致伸科技榮獲2023年「DEI多元共融願景獎」企業金獎肯定
- 致伸重慶獲2023年永川區殘疾人用人先進單位

#### 影響力衡量量化方法說明

- 受影響之外部利害關係人：供應商
- 影響說明：定期供應商社會責任盡職調查，藉由減緩供應商的人權風險，降低當地社區人權侵害的問題
- 避免社會成本增加：致伸集團的重要供應商中，納入現場稽核的占為26%，2023年的現場稽核中有關於勞動人權的缺失占為34.71%，而缺失的改善率為100%
- 影響力績效：2023年致伸集團重要供應商中，改善其勞動人權的缺失占為：26%\*34.71%\*100%=約9%

#### 2023年特定行動

- 持續辦理人權相關教育訓練，2023年共計6,456人參與，員工參與比例65%
- 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
- 人權風險評估範疇涵蓋員工及非員工工作者、關鍵供應商及新進供應商
- 致伸集團共聘用62名外籍員工、身心障礙員工157位

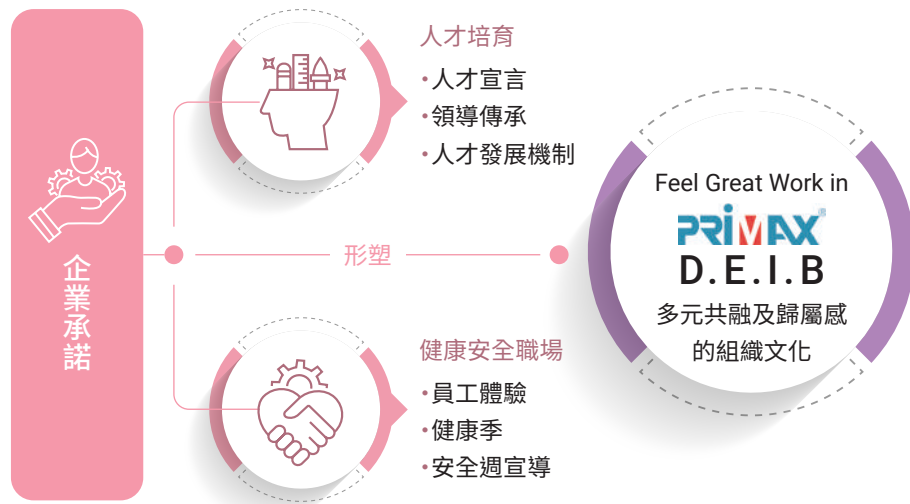
註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☺ 未達成目標

## 6.1 人權管理

### 以人為本的員工政策

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。



致伸承諾遵守公司全球經營所在地的人權保護法律規範，恪盡職守避免與第三方或造成第三方侵害人權，並依循以下方針營造平權、尊重、關懷、安心安全的企業文化，同時監督價值鏈夥伴共同維護人權。詳細人權政策請參閱《公司官網》✦。

禁止強迫勞動，杜絕人口販運行為並落實就業自由

禁止雇用童工

建立多元包容、不歧視、禁騷擾、人道對待的工作環境

提供符合法規的薪資福利，不因性別、年齡、種族等有差別待遇

透過人權制度建立及內部活動以加強少數民族人權保護

積極保護員工健康，同時確保工作和食宿場所的安全衛生

保障同仁自由結社和集體談判的權利

維護正向勞資關係，提供多元的溝通平台營造開放溝通文化

## 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，我們參考負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人權政策，針對全體員工(包括臨時、契約員工和派遣工作者)，以及現有供應商進行定期的人權風險評估，並針對風險項目追蹤及確認因應措施。除此之外，針對新供應商和新事業(包括合併、收購及合資等)，同樣會將人權風險納入評估標準之中，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底根絕相關違反人權的議題。2023年無重大歧視、童工、強迫勞動、自由結社和集體談判等人權風險，若有實際事件發生，將啟動對應之人權相關風險減緩措施。

### 致伸定期人權衝擊與風險評估

	<p><b>涵蓋範疇</b> 致伸東莞、重慶、昆山、泰國(包括所有正職、派遣、駐點工作者)、重要供應商。</p>
	<p><b>風險調查方式</b> 總經理轄下社會責任團隊，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。</p>
	<p><b>風險追蹤及改善</b> 中度以上風險需另外列表通知各相關部門，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。</p>
	<p><b>風險監督機制</b> 定期接受RBA審查，2023年獲VAP銀級認證。</p>

2023年集團辦理員工人權相關教育訓練(包括禁止童工/強迫勞動、反騷擾/歧視、結社自由等)，共計7,827人參與，員工參與比例約79%。報導期間皆未發生任何歧視、雇用童工及未成年工、強迫或強制勞動之違規事件，亦無發現重大申訴及裁罰事件，惟海外據點曾發生一件性騷擾案件，已依相關法規進行調查與懲處，並完善內部「工作場所性騷擾防制辦法」，且進行補救措施，將負面衝擊降到最低並且減緩未來再次發生的風險。

### 致伸人權相關風險減緩措施

多元包容	不歧視	防治性騷擾與不法侵害	平等薪資與福利
管理作為	<ul style="list-style-type: none"> <li>依照政府相關規定，規劃對女性、身心障礙及外籍移工友善的職場環境</li> <li>公告「禁止性騷擾」海報，擬定「工作場所性騷擾處理程序」，設置專門申訴管道，保密舉報員工身份，防止報復</li> <li>依照員工工作規則、反歧視、反騷擾、反虐待管理辦法/工作場所性騷擾防制辦法/預防工作場所職場不法侵害聲明書相關規範辦理</li> <li>依照當地政府的法令，提供基本薪資保障，並依薪資與獎金辦法敘薪，不因性別、年齡、種族等有差別待遇</li> </ul>		
	風險減緩措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>從招募面談到用人管理訓練主管建立不歧視的素養</li> <li>舉辦EAP講座及各項活動，宣導性別平等意識</li> <li>每年針對各單位進行職務不法侵害預防的教育訓練</li> </ul>	
		關注對象	女性員工                  身障員工                  外籍移工

▶ 6.1 人權管理

6.2 多元共融職場

6.3 人才吸引與留任

6.4 人才發展與培育

6.5 健康與安全

6.6 多元豐富的員工溝通

禁止雇用童工

管理作為

- 嚴格遵守各地國家法律、行業標準、客戶要求等禁用童工的規範
- 使用身分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

風險減緩措施

- 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

關注對象



禁止強迫勞動

杜絕人口販運行為

落實就業自由

管理作為

- 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
- 建立工時異常提醒系統
- 宣導合理工時文化
- 實施彈性工作制度
- 限制每月延長工時時數

風險減緩措施

- 依循招募任用辦法，於招募過程中確認勞工之自由意願
- 制定有效的招聘計畫，及時補充人力，同時提升效率滿足生產

關注對象



正向勞資關係

自由結社和集體談判

管理作為

- 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

風險減緩措施

- 定期召開勞資會議、福委會討論勞資議題、福利措施等
- 提供多元活動，促進員工工作生活平衡
- 建立社團管理辦法，鼓勵同仁加入社團

關注對象



職業健康與安全

管理作為

- 全球主要製造據點導入 ISO 45001 管理系統
- 定期規劃與執行健康檢查、健康促進等事宜
- 完善母性照護及多元家庭友善相關措施

風險減緩措施

- 健康管理追蹤，提供員工健檢資訊、強化健康管理知識
- 針對健康高風險族群提供監測、預防、補助等健康管理作為

關注對象



註：供應商人權風險評估請參考《5 永續供應鏈管理》章節



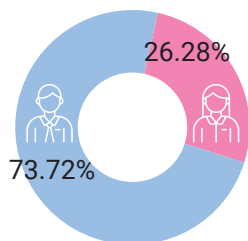
## 6.2 多元共融職場

### 人力概況

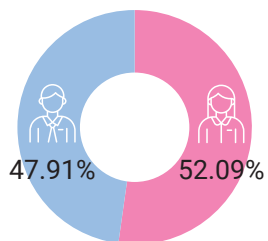
2023年，致伸科技共有6,539名員工，其中95.49%為正職員工、4.51%為臨時員工，男性占50.30%、女性占49.70%。子公司迪芬尼共有3,334名員工，其中98.7%為正職員工、1.3%為臨時員工，男性占50.51%、女性占49.49%。

#### 2023年致伸集團員工類別/年齡/性別分布情形

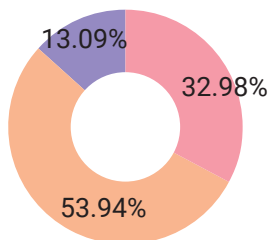
##### 主管職性別比



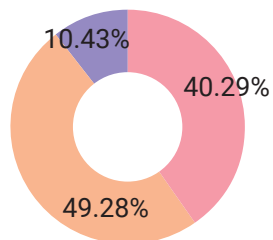
##### 非主管職性別比



##### 主管職各年齡層比



##### 非主管職各年齡層比



■ 未滿30歲 ■ 30-50歲 ■ 51歲以上

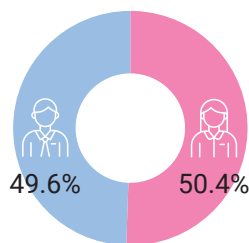
■ 未滿30歲 ■ 30-50歲 ■ 51歲以上

#### 2023年致伸集團員工概況

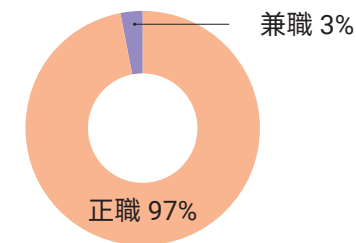
	勞雇合約				勞雇類型				總計
	正職	臨時	全職	兼職	全職	兼職	兼職		
台灣	922	339	30	27	952	366	0	0	1,318
中國大陸	3,609	3,452	99	152	3,707	3,603	1	1	7,312
泰國	313	922	0	8	313	930	0	0	1,243
總計	4,844	4,713	129	187	4,972	4,899	1	1	9,873

- 註：1. 上述資料係由人資系統以2023年12月31日在職員工為計算基準(含當天處於留停狀態的員工)，無任何數據之假設。  
 2. 臨時員工係指特定性定期契約人員(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

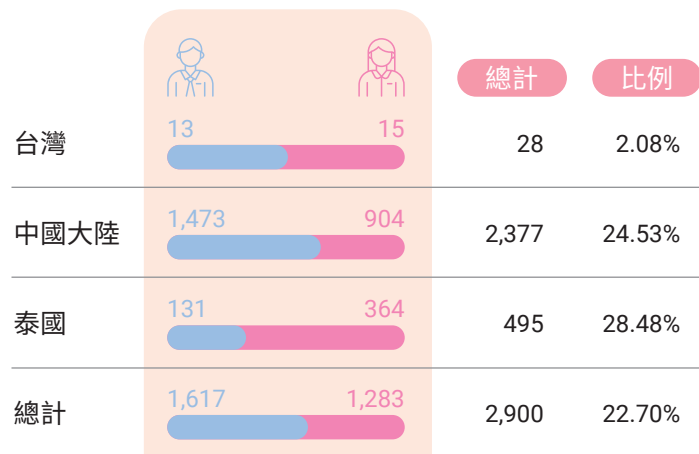


#### 致伸集團員工勞雇合約比例



致伸集團非員工工作者主要為派遣工及廠商駐點人員，以因應不同時期產線人力需求之高低變化。且與致伸集團合作之派遣公司及承攬商，致伸均嚴格要求須符合相關法令，若有違法情事發生，立即解除合作關係。

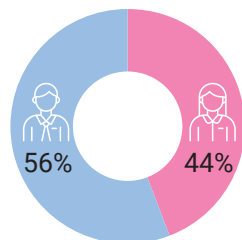
### 2023年致伸集團非員工工作者概況



註：1. 各地區非員工工作者比例 = 各營運據點非員工工作者 / (各營運據點員工總數 + 各營運據點非員工工作者總數)。

- 非員工工作者為派遣工 / 廠商駐點人員。
- 廠商駐點人員包含清潔、保全、團膳、園藝、租車、駐廠品檢等，不包含非定期需求的工程承攬人員。
- 上述資料係由人資系統以2023年12月31日在職的非員工為計算基準，無任何數據之假設。

### 致伸集團非員工工作者性別比例

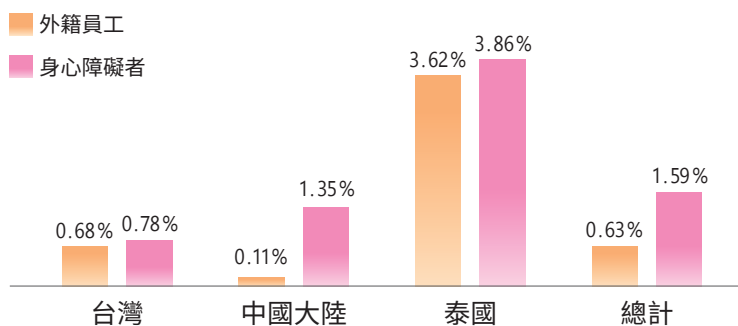


## 員工多元與平等

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。

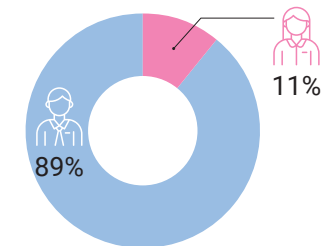
本集團尚秉持多元職場之目標，除了本地員工外，還招收外籍員工，使公司及員工接觸不同國家之風俗民情，同時進行國際交流，獲得更多不同面向的觀點與思維；我們仍重視社會關懷，因此公司每年維持保障身心障礙名額，讓身心障礙人士除了有地方能一展長才，亦能滿足生活上的需求。而致伸台北更達成足額進用身心障礙員工，顯示我們推行平等友善職場不遺餘力。

2023年致伸集團共聘用33名外籍員工、身心障礙員工157位，台灣、泰國據點均符合或超過當地法規的身障員工進用比例，中國大陸據點雖未達法定進用1.5%之獎勵額度，仍持續努力招募適合人員，以爭取社會保險減免獎勵。以下為致伸集團多元化員工年齡與性別之比例：

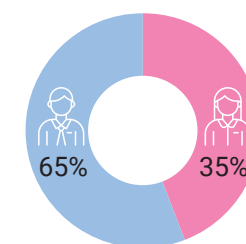


- 外籍員工定義為非當地所在國籍即為外籍。
- 各地區外籍員工男(女)性比例 = 各地區2023年外籍男(女)性人數 / 2023年各地區員工總人數。
- 各地區身心障礙員工男(女)性比例 = 各地區2023年身心障礙男(女)性人數 / 2023年各地區員工總人數。
- 上述資料係由人資系統以2023年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
- 台灣身心障礙進用比雖為0.76，但經過權重計算後為足額進用。

### 致伸集團外籍員工性別比例



### 致伸集團身障員工性別比例



專欄

致伸科技榮獲2023年「DEI多元共融願景獎」企業金獎肯定

致伸科技致力打造一個信任開放的職場環境，讓員工感受到尊重與歸屬感，並能無懼地表達自己的想法和意見，很榮幸首次參賽就獲得「2023年度最佳DEI企業金獎」，感謝評審團的最高榮譽肯定。致伸在實踐DEI的路上，致伸永不缺席，並將秉持「以人為本，永續經營」的初衷持續前行。

我們對促進多元、公平和共融的承諾包含：

- 友善孕育措施：產後四週居家辦公、生育禮金與津貼、托育補助、哺集乳室、特約托育中心優惠、育嬰留停。
- 職家平衡：提供優於法令的休假制度、彈性工時、遠距辦公。
- 打造安心職場：對於職場不法侵害採「零容忍」立場、性別友善廁所、適用不同性別的婚假和保險。
- 與社會共融共好：提供員工志工假去參與社區及志工活動，關懷及回饋社會；關注代表性不足族群之需求，挹注資源為偏鄉教育、身心障礙、長者照護等善盡企業社會責任。



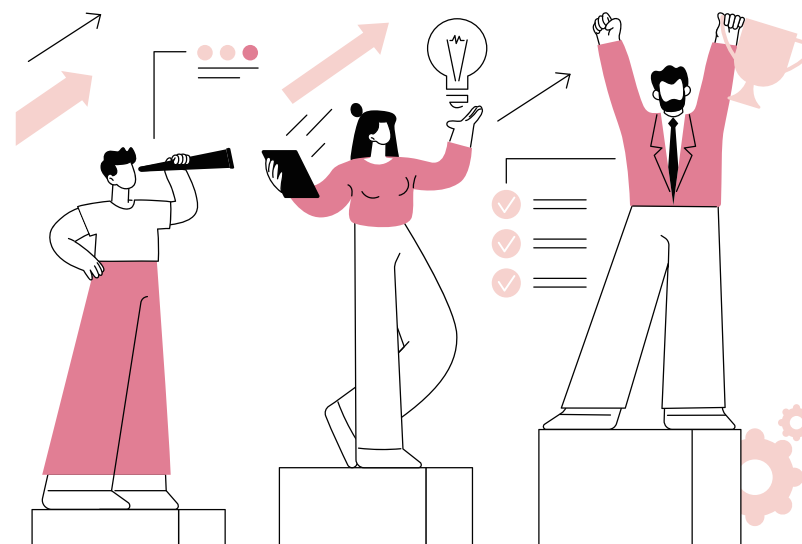
身心障礙同仁樂於工作



泰國身心障礙同仁認真工作的身影



重慶身心障礙同仁認真工作的身影



## 6.3 人才吸引與留任

### 人才管理

#### 重大永續議題：人才招募與留任、人才發展與培育、勞資關係

【GRI】市場地位：202-1、勞雇關係：401-1~401-3、勞資關係：402-1、經濟績效：201-3、訓練與教育：404-1~404-3、員工多元化與平等機會：405-2

【DJSI】人才吸引與留存、人力資本開發

【MSCI】勞工管理

#### 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

#### 補救機制

- 建置數位人才庫系統(Talent Bank)來搭配各項人才招募、輪調以及留任計畫，作為建立人才梯隊的利器
- 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

#### 短期指標/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，並獲員工照顧相關認證及肯定

#### 目標達成率/績效

- ☺ 2023年集團共獲10項員工照顧相關認證與肯定
- ☺ 致伸集團年度員工薪資和福利費用約占營業收入約14.5%
- ☺ 2023非擔任主管平均薪資為162.7萬元
- ☺ 2023年發放生育禮金及托育補助共242.7萬元

#### 中長期指標/目標

- 帶給股東及顧客最好的收益，並讓員工快樂的工作

#### 2023年特定行動

- 建置數位人才庫系統(Talent Bank)，2023年內部人才庫關鍵字搜尋次數共達1,841次
- 持續提供並擴大優於法規之員工福利措施
- 正職員工100%參與績效考核
- 集團員工參與由人力資源處所辦理的課程，訓練時數總計106,735小時，平均每人訓練時數10.81小時

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☺ 未達成目標

#### 績效管理成果

- 集團女性高階主管比例達14.3%
- 集團女性主管比例達24.1%
- 2023年接班人選滿足率為53%，其中有5位於年底順利接班
- 致伸台北榮獲2023年亞洲最佳雇主獎、天下永續人才獎
- 迪芬尼惠州2023榮獲員工關愛獎
- 迪芬尼台北2023榮獲績優職場活力躍動獎、HR ASIA 雇主關懷獎
- 致伸東莞獲人最佳ESG僱主獎及最佳人力資源團隊獎

#### 影響力衡量量化方法說明

- 受影響之外部利害關係人：客戶
- 影響說明：人力不足產能所需，影響出貨時間
- 避免社會成本增加：完善員工福利及薪資待遇，員工留任率提高、離職率下降以因應客戶所需產能，避免因交期延誤造成客戶相關財務損失
- 影響力績效：近三年自願離職率為下降趨勢

## 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，致伸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 5 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

2023 年內部人才庫關鍵字搜尋  
(含進階搜尋) 次數共達 1,841 次

## 員工新進率

2023 年致伸集團總新進員工人數 3,669 人 (男性 2,048 人，女性 1,621 人)，總月平均新進率 3.1%，其中致伸科技總新進員工人數 2,674 人 (男性 1,483 人，女性 1,191 人)，月平均新進率 3.41%；迪芬尼總新進員工人數 995 人 (男性 565 人，女性 430 人)，月平均新進率 2.1%。

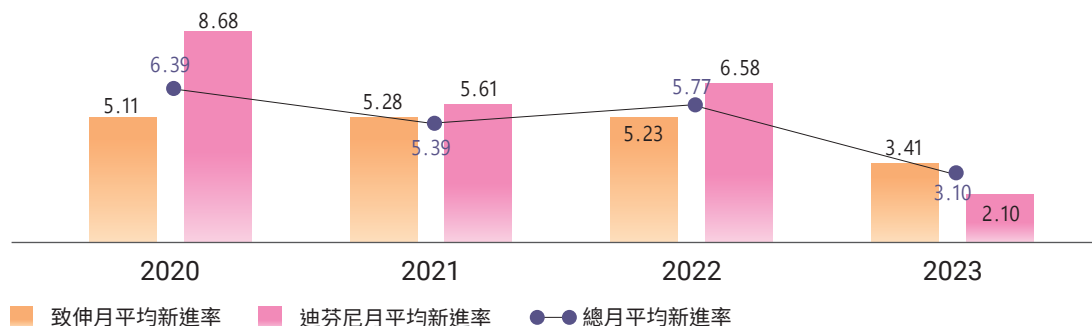
2023 年致伸集團員工新進概況

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	30	29	88	40	10	2	199	1.26%
中國大陸	1,109	810	691	596	1	0	3,207	3.65%
泰國	43	97	75	47	1	0	263	1.76%
合計	1,182	936	854	683	12	2	3,669	3.10%
類別比例 <sup>#2</sup>	4.28%	3.39%	0.99%	0.79%	0.24%	0.04%		

註：1. 各地區員工月平均新進率 = 各地區 2023 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 = 2023 年該年齡組別新進男 (女) 員工人數 / 2023 年末致伸集團該年齡組別員工總人數 / 12 個月。

致伸集團近四年新進率統計



## 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。2023年致伸集團總離職員工人數5,742人(男性3,143人，女性2,599人)，總月平均離職率4.85%，其中致伸科技總離職人數3,429人(男性1,901人，女性1,528人)，月平均離職率4.37%；迪芬尼總離職人數2,313人(男性1,242人，女性1,071人)，月平均離職率4.9%。

### 2023年致伸集團員工離職概況

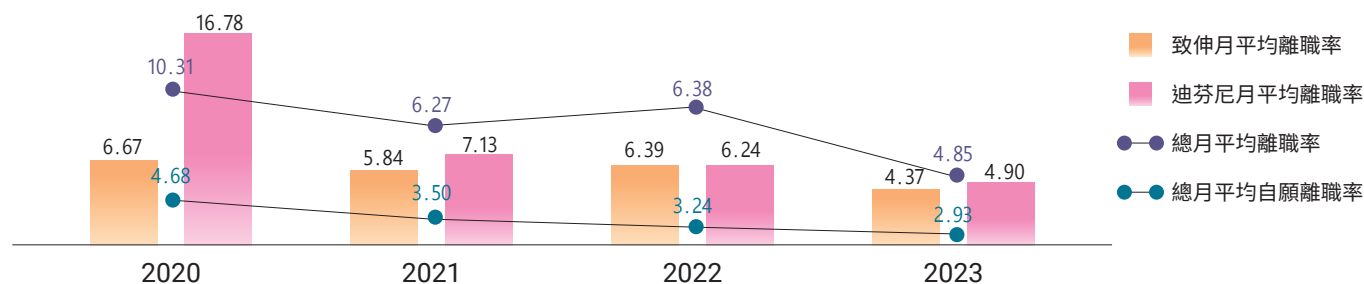
地區	未滿30歲		30-50歲		51歲以上		總計	
	男	女	男	女	男	女	人數	比例
台灣	16	14	113	52	30	6	231	1.46%
中國大陸	1,434	968	1,359	1,166	31	38	4,996	5.69%
泰國	68	206	92	148	0	1	515	3.45%
合計	1,518	1,188	1,564	1,366	61	45	5,742	4.85%
類別比例 <sup>註2</sup>	0.09%	0.10%	0.60%	0.32%	4.10%	1.11%		

註：1. 各地區員工月平均離職率=各地區2023年離職總人數/2023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=2023年該年齡組別離職男(女)員工人數/2023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，不含留停申請者。

### 近四年離職率統計



註：自願離職率員工範疇比照總離職率，包括正職、臨時、間接和直接員工；自願離職員工包括屆齡退休與提前退休。



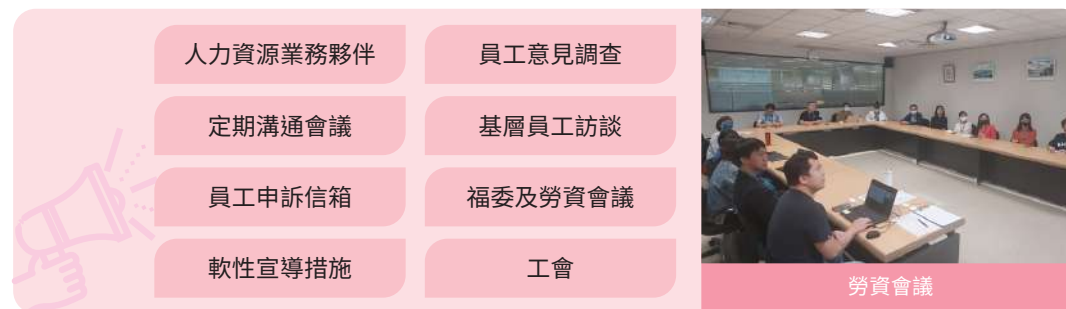
## 保障員工權益

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（占集團員工 34.78%），迪芬尼惠州與東莞亦設有工會，但無定期簽定團體協約。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。2023 年，致伸集團各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，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。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。

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。集團員工透過勞資會議、工會、福委會、意見信箱管道，進行意見反應與溝通，2023 年共有 752 件，其中 747 件已解決並回覆，回覆率達 99.3%。

## 致伸集團勞資溝通管道



## 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。

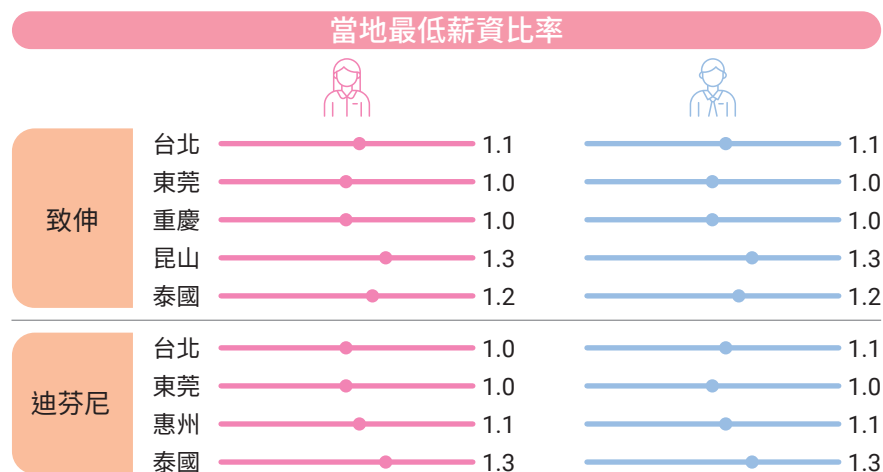
致伸集團「基層人員」薪資與其當地最低薪資之比例無性別的差異，且最低工資人員的薪資皆高於最低工資標準，不存在低於最低工資標準之情況；集團聘用之工作者均比照當地基層人員，且依當地的政策給薪。

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，薪酬組成包含固定薪資和變動獎勵兩部分，固定薪資係員工之基

本薪資，而變動獎勵則主要連結公司(或各事業部單位)之營運績效和目標達成狀況，並且設有長短期激勵、遞延給付、同業比較等機制，並為肯定員工的努力並激勵員工，我們還訂定，包括月生產效率獎金、提案獎金、專利獎金、年資獎、非正式獎勵、團體季獎金...等，提供勞苦功高的員工相對應的獎勵。2023年度依公開資訊觀測站及當年度年報資訊，員工薪酬中位數與董事長總薪酬相較約為1：11.03，年度總薪資報酬變化比率因適逢董事長退休及改選，數據難有參考價值故預計於明年度揭露。詳細員工薪酬提撥比率及計算方式請參考《112年股東會年報P54~P55》。

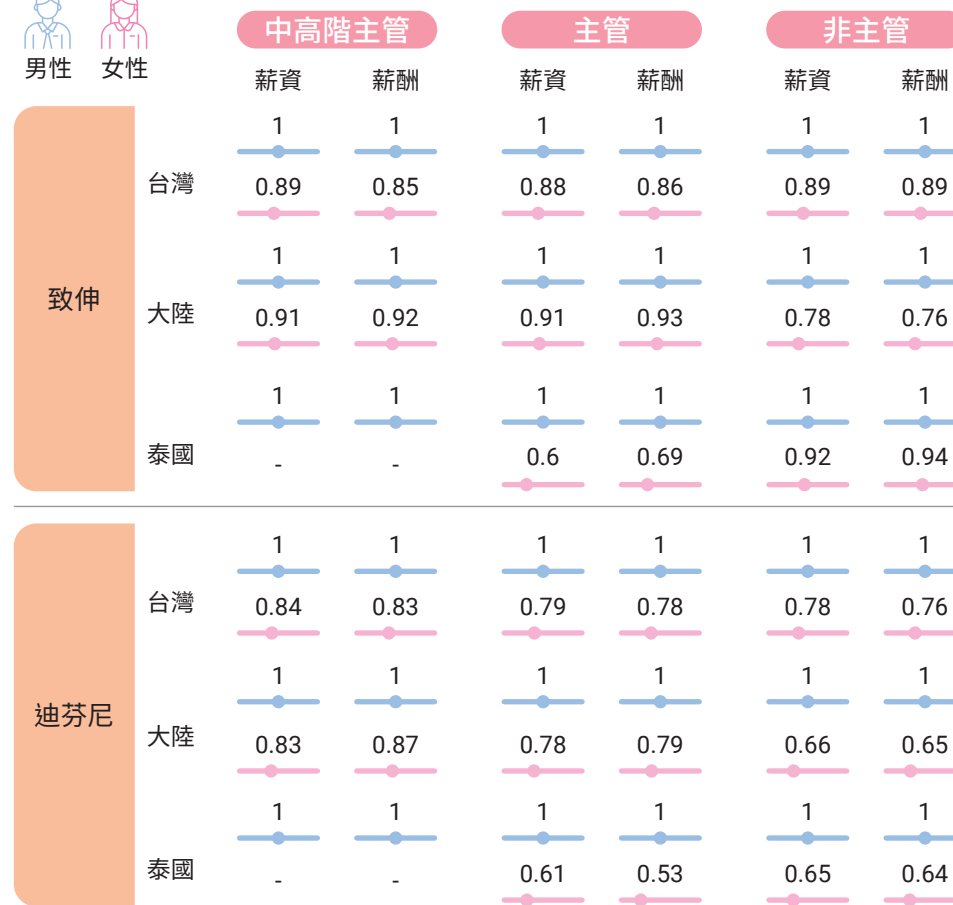
致伸集團基層人員與當地最低薪資性別比例統計



註：1. 2023年各地政府最低薪資(以新台幣計，RMB/TWD = 4.21、THD/TWD = 0.94)：NT\$ 26,400元(臺北)、NT 9,601(昆山)、NT 8,843(重慶)、NT 8,001(東莞)、NT 9,983(泰國)、NT 7,602.4(惠州)。  
2. 依性別分別，計算其比例：當地最低薪資比率=公司各性別最低敘薪標準/各營運據點當地最低薪資。  
3. 基層人員之定義：臺北為專業職人員、大陸/泰國為直接人員。



致伸集團女性對男性基本薪資與薪酬比率



註：1. 薪資為保障本薪；薪酬為保障本薪+獎金。  
2. 中高階主管其職等為經理級以上；泰國廠無女性中高階主管。  
3. 以2023年12月31日在職員工的整年度(2023/1/1-2023/12/31)薪酬計算。  
4. 統計以新台幣匯率計算：RMB/TWD = 4.24、THD/TWD = 0.91。  
5. 非主管薪酬比不包含直接人員。  
6. 男性薪資及薪酬比例較女性高，主要與其專業程度、職等、職級不同有所影響，非因性別而有不同敘薪標準。



## 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：

### 員工福利制度



#### 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。
- 子公司迪芬尼方面，則提供人壽保險、醫療保險及傷殘保險，皆依據當地政策繳納社會保險及意外保險。
- 集團泰國廠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。另外為員工加保團體保險，保障醫療、工傷、意外傷亡等，一年有30次的門診補助，每次有300泰銖。



#### 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。
- 致伸台北提供更具彈性的工作模式，每月得以申請4次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。
- 集團泰國廠每年休假天數達15天，優於政府規定2天，其中包含勞動節、元旦、潑水節、宋卡節等泰國傳統節慶。



#### 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。
- 集團泰國廠針對婚喪假另外提供員工每次1,500泰銖的相關福利。



### 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。
- 集團泰國廠設有員工餐廳，且享餐費補助，午餐菜單不定時安排節慶美食。



### 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、泰國）。



### 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。
- 集團泰國廠每月舉辦員工活動，例如4月的宋干節祈福活動，以及潑水節活動等，另於每年年末舉辦大型聯歡活動。



### 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、藝文社、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。
- 致伸泰國設有志工社團，定期舉辦志工活動，例如前往孤兒院關懷愛滋病兒童，另設置兒童節獎學金，並響應園區的兒童節相關活動。



### 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銷。
- 集團泰國廠依政府規定，每年進行員工年度體檢，並舉辦身心照顧相關講座及活動。

6.1 人權管理

6.2 多元共融職場

▶ 6.3 人才吸引與留任

6.4 人才發展與培育

6.5 健康與安全

6.6 多元豐富的員工溝通



昆山員工聯歡活動



TW 貴子坑踏青活動



重慶員工聯歡活動



社團活動



員工一日遊



新春團拜活動



PMX 休閒環境



PMX員工活動



CN東聚好聲音



員工二日遊



社團活動



CN 休閒大樓

致伸科技榮獲  
「2023年亞洲最佳雇主獎肯定」



最佳雇主獎

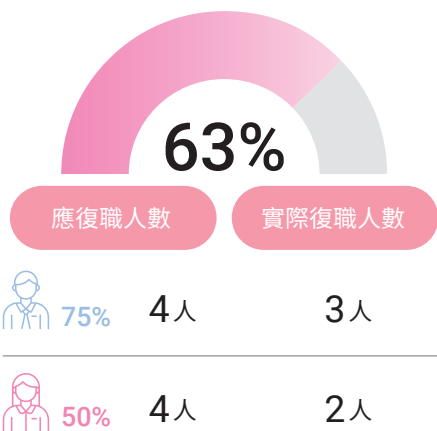
致伸參與由《HR Asia》人力資源雜誌主辦之「亞洲最佳企業雇主」，自366家企業中脫穎而出，並連續三年贏得此殊榮。致伸在「組織文化、員工認同與團隊凝聚」三項指標的分數表現皆高於產業平均值，肯定致伸在關懷員工身心健康、提升工作環境體驗與打造平等共融文化的努力。將此獎項獻給全體致伸員工，謝謝同仁的支持與肯定，致伸也將持續努力打造人才永續的幸福職場！

## 育嬰福利

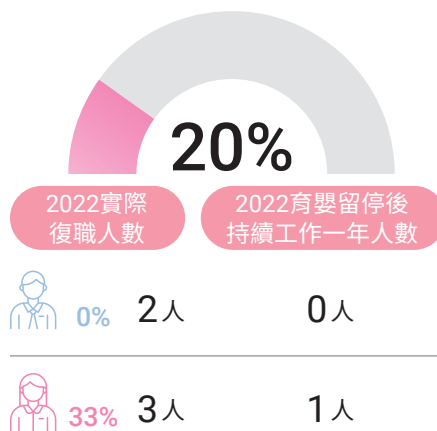
為了鼓勵員工生產，且讓員工在生產前後這段過程中，能有足夠的時間休息或陪伴、照顧家人，致伸集團除落實各據點當地育嬰假之規定外，更設計優於法規之員工生育和照顧福利，如致伸大陸各廠區皆有設立孕婦就餐區、休息室與哺乳室、致伸和迪芬尼台北有產後居家辦公的制度，希望能減輕員工在育嬰過程可能承受的負擔，以完善的制度與員工分享新生命到來的喜悅。致伸臺北總公司2023年再度榮獲臺北市優良哺集乳室認證(證書有效期3年)，提供員工舒適方便的哺集乳空間。

2023年，致伸台北符合育嬰留職停薪申請資格人數計67人(男性52名、女性15名)，實際申請人數共計7人(男性5名、女性2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3名)，復職率為60%，留任率為0%，均因個人因素或生涯發展未繼續留任。

2023年育嬰留停復職率



2023年育嬰留停留任率



註：符合育嬰留停申請資格人數為2020年1月1日~2023年12月31日期間有申請生育禮金之同仁。

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

每胎總共補助10萬元

生育禮金提高至每胎8,000元

生育補助每次5萬元

托育補助每年7,000元

為了確保女性產後獲得妥善照顧，女性同仁產假結束，還可申請4週的居家辦公，兼顧產後工作與家庭平衡(2023計有2名員工申請)



哺集乳室



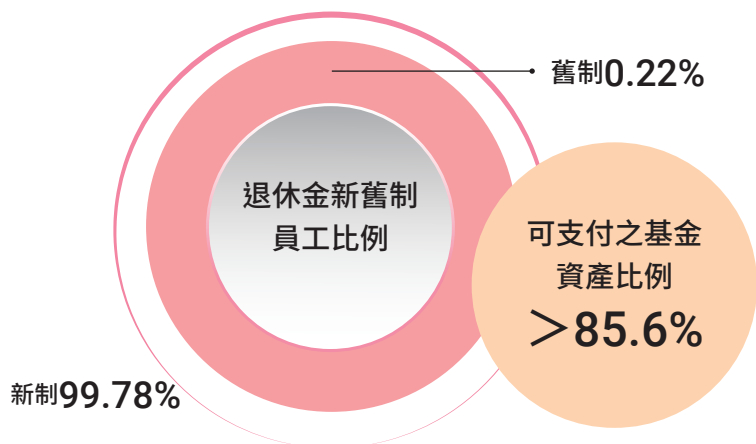
育兒補助海報

## 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。而中國及泰國則依當地的《中國社會保險法》、《社會保障法》為員工投保養老保險，由雇主提撥一定比例金額的退休金(中國為20%、泰國為5%)，讓全體員工皆能於退休後享有安心的保障。

本次報告期間中，致伸台北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85.6%。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。

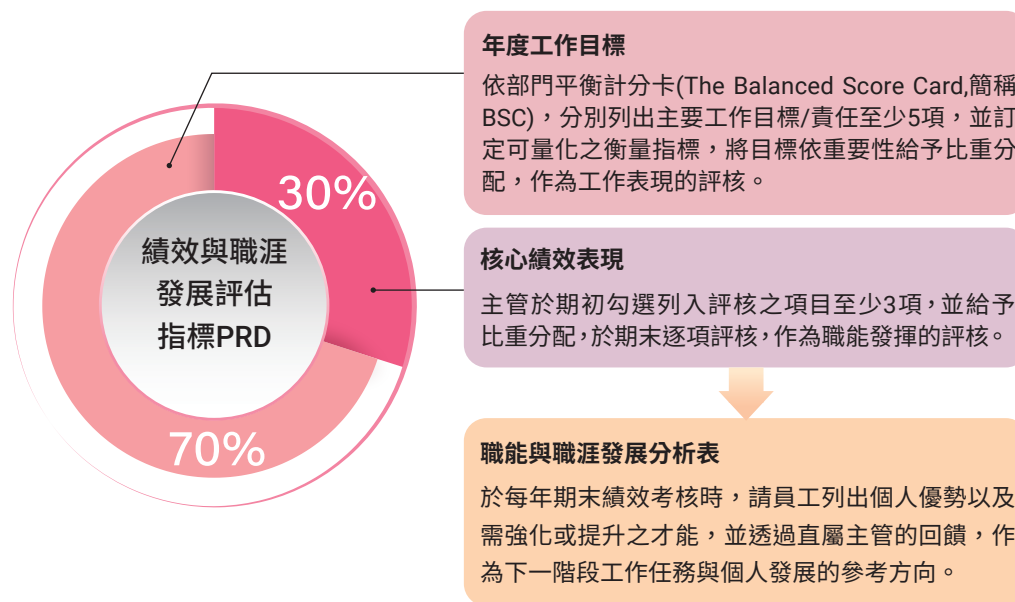


## 6.4 人才發展與培育

### 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、大陸廠區及泰國廠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。

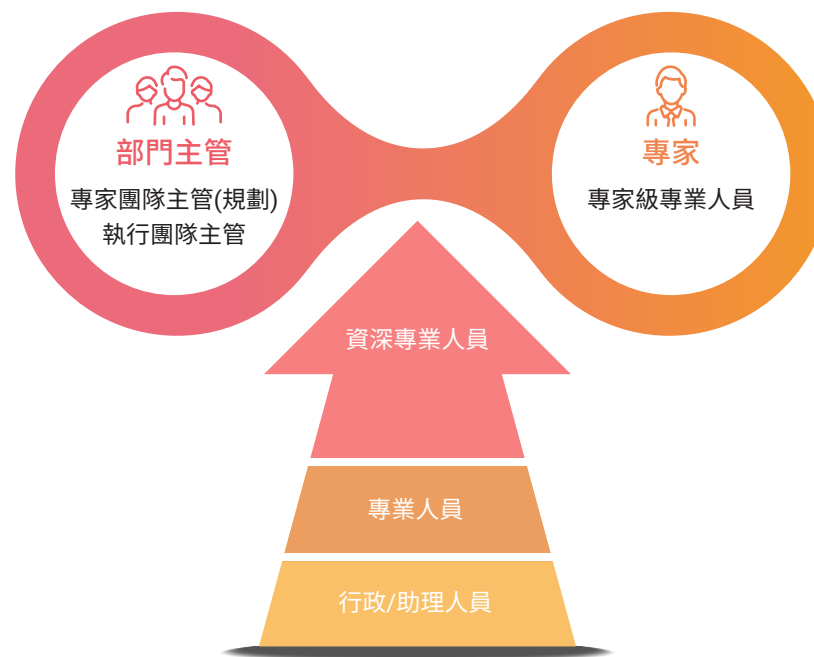
2023年正職員工100%參與績效考核



## 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。

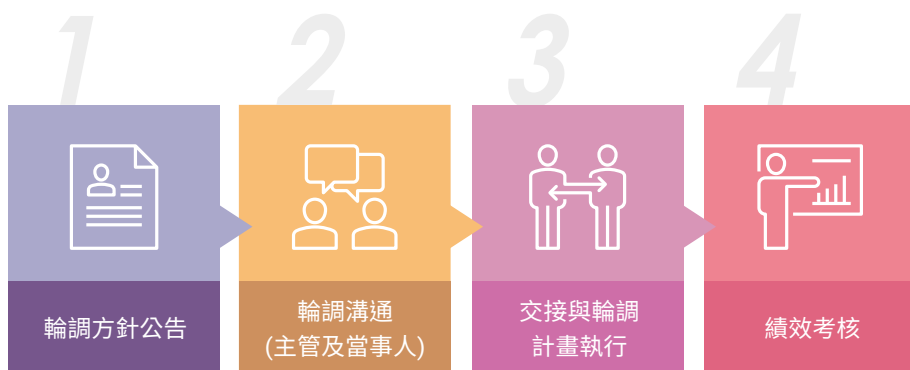
不管是管理職或是專業職，  
在致伸都可以得到充分的升遷發展空間



## 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「部門崗位輪調計畫」媒合輪調崗位和人員，編製「集團年度輪調計畫」供指導委員會審核核定。依據核定之「年度輪調計畫」，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、溝通計畫、工作移交、崗位培訓計畫、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。



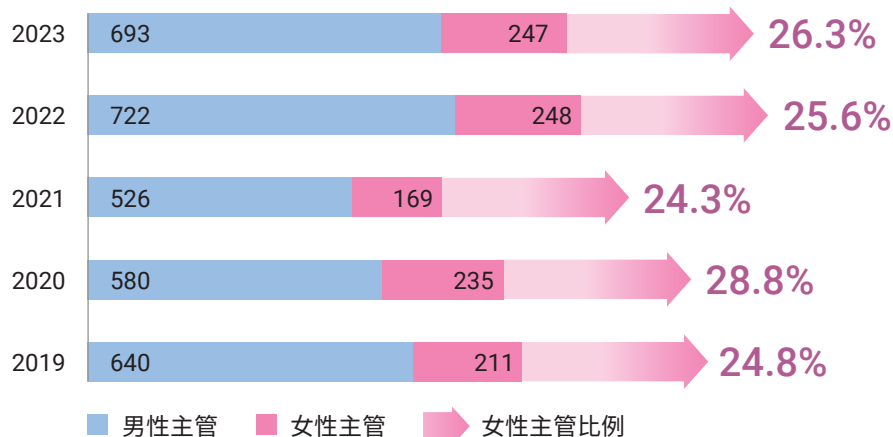
## 多元平等的人才發展計畫

### 女性領導層人才發展指標

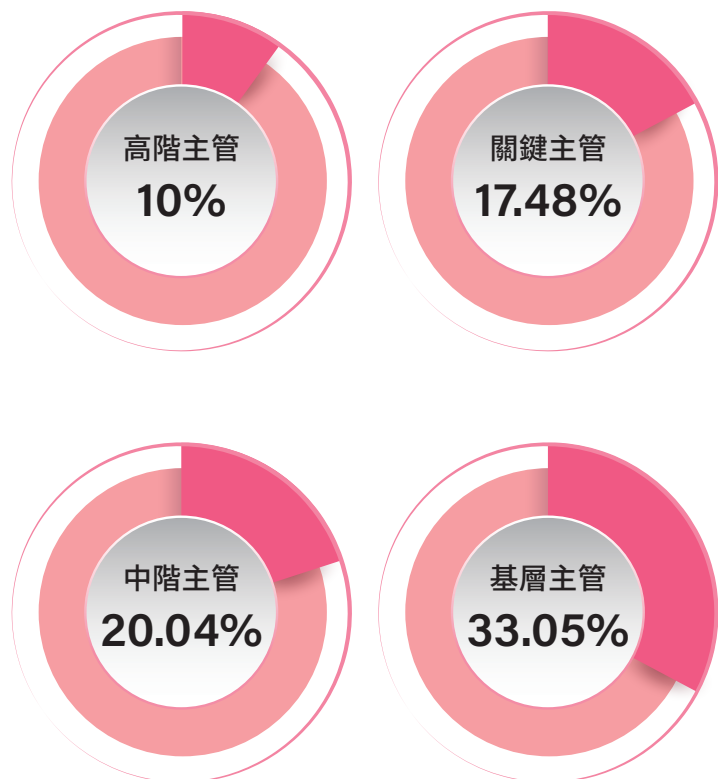
致伸集團秉持著公平公正的人才發展理念，作為致伸集團的一份子，人人都能在此安心且自由地釋放潛能、一展長才。為了能達到此種願景與理念，致伸近幾年在企業永續經營目標的設定上，致力於促進性別平等及消弭不公平的升遷障礙。爰此，我們將有意識地培養女性高階管理者，在各個領導階層中拔擢年輕有潛力的女性人才，並提升關鍵主管女性占比，預計在2030年，關鍵主管女性比例可穩定成長到20%。

設定提升集團關鍵主管女性領導者目標  
預計2030年關鍵主管女性占比達到**20%**

致伸集團近五年女性主管比例

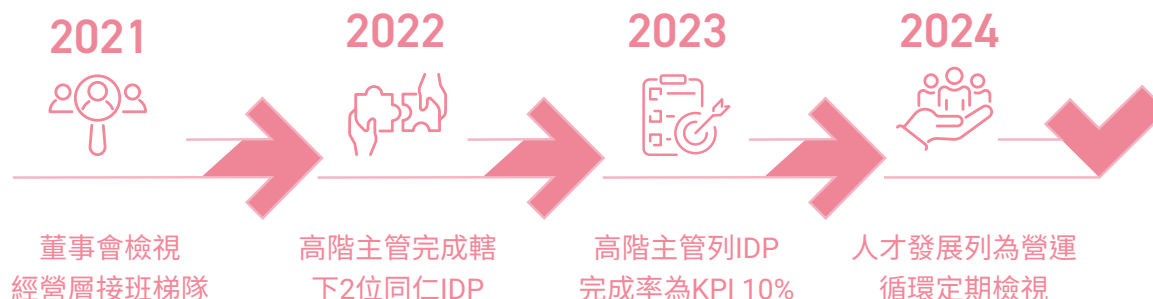


### 2023致伸集團管理職女性員工比例



註：1. 高階主管：向執行長報告級別為二階內且為副總以上的管理職位  
 2. 關鍵主管：協理以上的管理職位  
 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

### 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。從2021年開始，我們一步步擴大影響範圍，以往我們著重營運績效與KPI的連結，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。2023除了延續前一年的執行範圍，更是針對關鍵職位的接班狀況進行盤點，88個關鍵職位中，接班人選滿足率為53%，其中有5位在2023年底順利接班。2024年更是將人才發展機制內化成營運管理循環，每半年召開人才發展會議跨事業單位檢視人才發展狀況，以加大潛力人才庫，以人才永續發展為目標。

2023年88個關鍵職位中，接班人選滿足率為**53%**，  
 其中有**5**位在2023年底順利接班

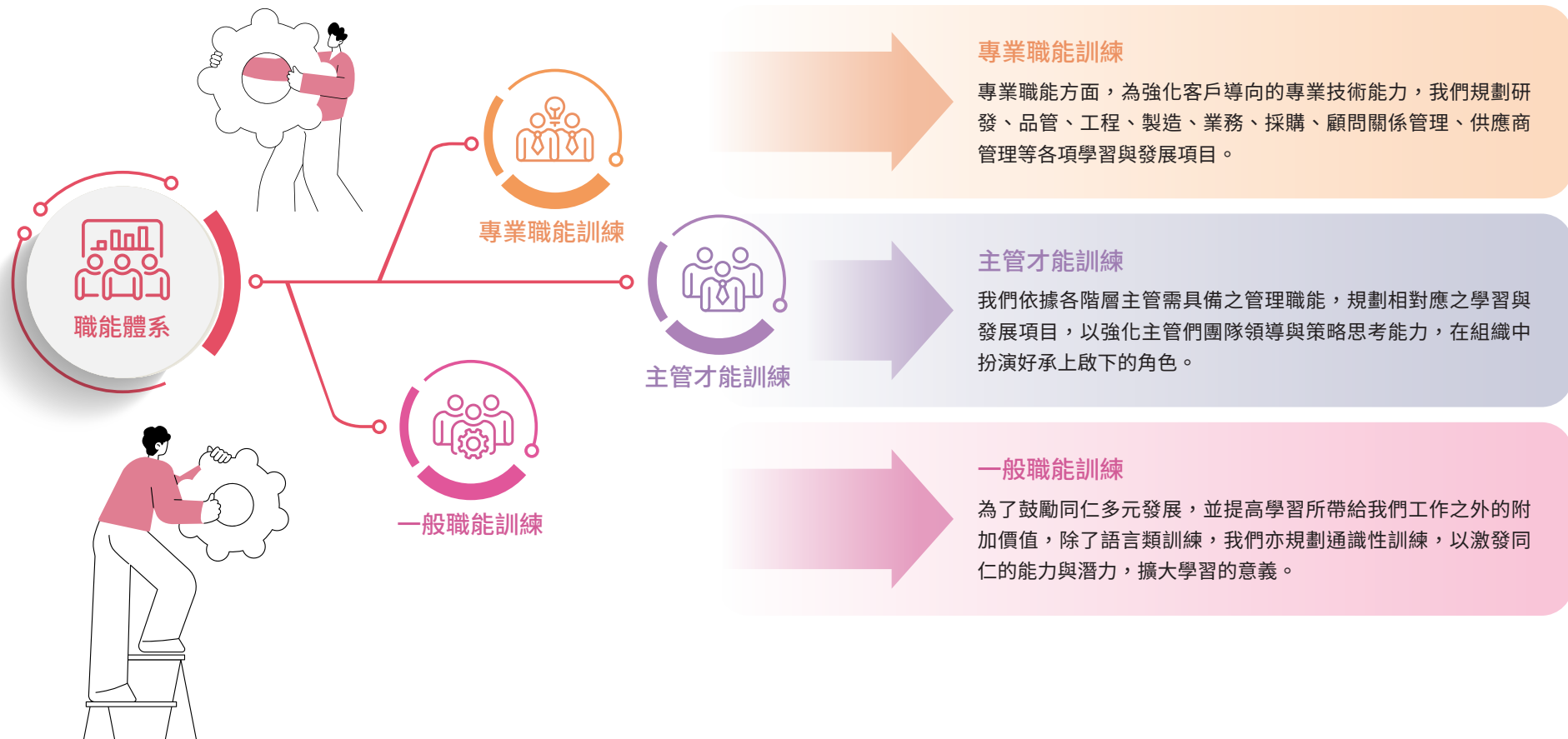


## 多元自主的學習管道

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，而是能在工作中獲得成長。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

##### 內部訓練

分為主管訓練、專業訓練、通識性訓練三大類；包括新進人員基礎課程、各階主管課程、專業技術課程、品質課程、通識性講座、英語課程等。

##### 在職訓練

在工作崗位上的學習與發展，以參與工作會議、專案（任務）指派、工作輪調等方式加強職務歷練。



#### 自我學習

##### 自主進修

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。



#### 外訓課程

##### 外部專業訓練

提供員工全額補助專業外訓費用。目的是鼓勵同仁持續自我提升專業能力，或基於職涯發展而培養工作相關之第二專業技能。

##### 海外訓練

選派工作表現優異且具發展潛力之同仁，參加短期海外專業訓練或會議，豐富國際視野。



#### 線上課程

##### 線上學習與知識平台

建置數位學習管理系統 (Learning Management System)，提供社群討論區與部落格專區，進行知識交流與雙向討論，這套系統稱之為「活力e學園」。課程包括通識性課程、基礎專業知識、英語學習。

### 新人培訓照片



### 管理人員培訓照片



## 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。2023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106,735小時，平均每人訓練時數10.81小時，總訓練費用4,755,155.4元。

### 2023致伸集團員工教育訓練概況

營運據點	台北				中國				泰國			
	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
訓練時數	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
員工總人數	337	83	615	283	337	158	3,371	3,446	19	6	294	924
訓練總時數	3,433.4	996.1	6,349.5	2,869.2	10,195.6	4,306.1	39,375.1	34,306.5	379.9	260.3	1,577.8	2,685.6
平均訓練時數	10.19	12.00	10.32	10.14	30.25	27.25	11.68	9.96	19.99	43.38	5.37	2.91

註：1. 各區域各職務別男(女)性平均訓練時數 = 各區域2023各職務別男(女)性教育訓練總時數 / 2023營運據點不同職務別男(女)性員工總人數。

2. 率參考：RMB/TWD = 4.24、THD/TWD = 0.91。

2023年集團教育訓練時數為**106,735**小時

2023年集團平均每人教育訓練時數**10.81**小時

### 專業課程訓練



## 6.5 健康與安全

### 安心健康職場管理

### 重大永續議題：職業健康與安全

【GRI】職業安全衛生：403-1~403-10

【證交所】永續揭露指標編號四

【DJSI】職業健康與安全

#### 管理目的及重要性

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

#### 補救機制

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

#### 短期指標/目標

- 無職業病發生
- 無嚴重職業傷害發生
- 中國及泰國主要製造據點  
2023年缺失項目改善率95%

#### 目標達成率/績效

- ☺ 無職業病發生
- ☺ 無嚴重職業傷害發生
- ☺ 中國及泰國主要製造據點2023年  
缺失項目改善率100%

#### 中長期指標/目標

- 無職業病發生
- 無嚴重職業傷害發生

#### 2023年特定行動

- 主要製造據點均已導入ISO 45001職業安全衛生管理系統
- 投入職業安全與傷害預防等教育訓練費用共計新台幣689,636元
- 中國及泰國主要製造據點共執行1,138項職業安全衛生危害識別與風險評估作業，均無高風險項目
- 中國及泰國主要製造據點共2,977位員工完成特殊崗位健康檢查(中國廠區含崗前、在崗及離崗；泰國廠區含崗前及在崗)
- 致伸台北總部及迪芬尼台北辦公室共1,014位員工完成健康檢查
- 致伸台北總部一般健康檢查，增加6項檢查項目、超音波檢查、4項癌症篩檢之優於法規項目
- 致伸台北總部辦理健康減重專案共計3,226人次熱情響應，其中減重專案共計212人參與
- 致伸台北總部設有EAP員工協助專線

#### 績效管理成果

- 致伸集團未發生重大工傷事件
- 致伸集團未有職業病例發生
- 致伸台北EAP及健康促進活動滿意度趨於滿分
- 致伸台北減重專案全體總減重達571.5公斤
- 迪芬尼台北獲國健署績優健康職場-活力躍動獎

#### 影響力衡量量化方法說明

- 影響說明：職業災害的發生將衍生社會成本
- 避免社會成本增加：致伸2023年無嚴重職業傷害發生，全集團2023年共52件職業傷害案件，參考英國HSE 2023年【Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill health, 2021/22】，平均每件職業傷害所造成的社會成本為12,200英鎊(含財務及人力成本)，參考此因子計算致伸2023年因職災衍生的社會成本約為2,500萬台幣。但是綜觀致伸2023年失能傷害嚴重率較2022年下降、表示雖然職業災害發生案件增加，但是員工損失日數是降低的，此成果本次尚未量化

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

## 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、迪芬尼大陸兩個廠區、泰國廠區、捷克廠區共8個據點，均導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，並請第三方驗證單位(SGS)進行外部驗證且取得ISO 45001證書。致伸台北、迪芬尼台北等辦公室據點目前雖尚未導入ISO 45001外部稽核，但仍適用本管理系統及相關管理流程，其中致伸台北總部預計待新竹廠於2025年啟動營運後一併規劃ISO 45001外部稽核並取得驗證證書。

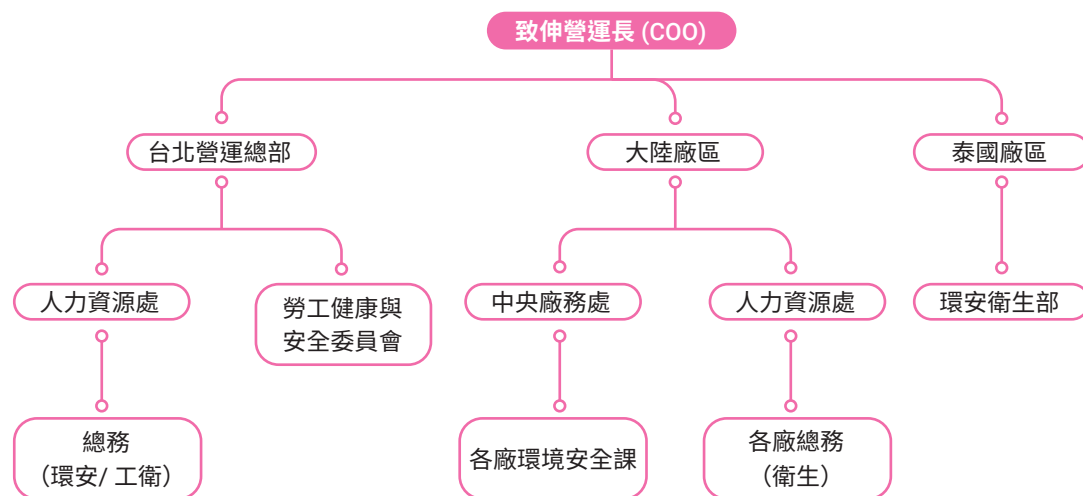
管理系統適用範疇100%涵蓋全集團之所有工作者(含員工、常態性及臨時性之非員工工作者)；集團各生產據點及致伸台北定期執行內部稽核，員工涵蓋率93.1%，常態性非員工工作者涵蓋率100%；全集團經外部稽核之員工涵蓋率84.5%，常態性非員工工作者涵蓋率100%。

## 職業安全衛生管理單位

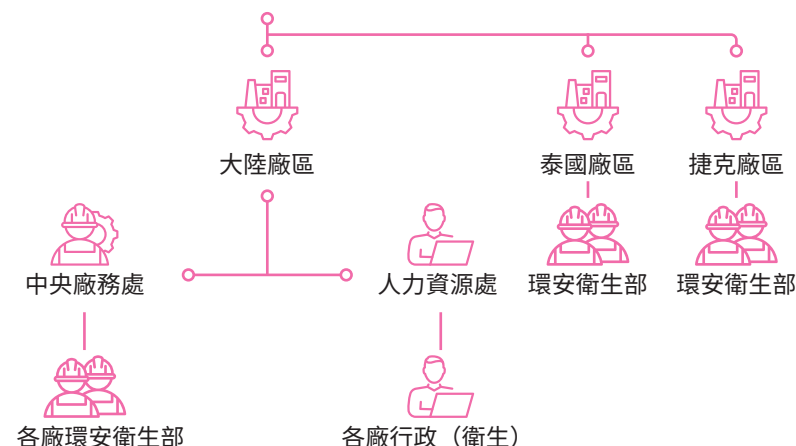
致伸認為給予員工安全健康的職場，是做為公司最基本的義務與責任。為了確實保障員工健康安全相關之權益，致伸集團各廠區依所在地法規規定由勞資共同組成職業安全衛生委員會，定期召開會議，讓員工可以反映工作環境中遭遇或可能遭遇的問題，改善或加強預防措施，以獲得更加安全舒適之職場環境。

台灣地區委員會員工代表約占50%，優於台灣法規配置，每季辦理一次會議；大陸各廠區依據當地法規安排於每季或每年職工相關會議溝通職業健康安全相關議題，勞工占比約1.4%-6%；泰國廠區依據當地法規安排5位勞工代表每個月參與安全會議，勞工占比達50%以上。職安衛主責單位依據廠區運作情形及年度工作重點與員工溝通職業健康與安全議題，廣泛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。

致伸集團職業安全衛生管理架構



迪芬尼首席行政官(CAO)



註：1. 常態性非員工工作者如派遣及常態駐廠外包商等；臨時性非員工工作者為不定期需求之工程承攬人員等。

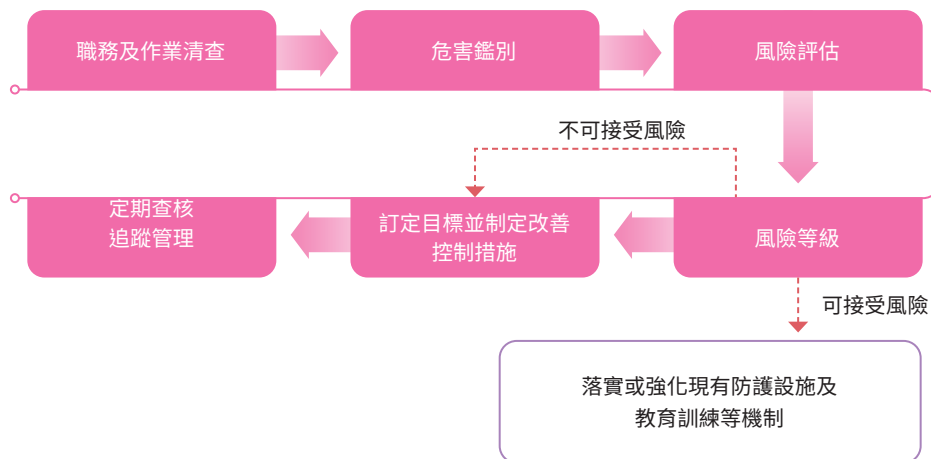
2. 內部稽核及外部稽核涵蓋率未包含捷克廠及臨時性非員工工作者。

### 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。各部門的代表皆接受過危險源識別、風險評估教育培訓並經審定合格的人員。致伸每年進行危害鑑別及風險評估，適用於各項例行性或非例行性活動，或包括致伸員工、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。2023年中國及泰國主要製造據點(七個廠區)共執行1,138項職業安全衛生危害識別與風險評估作業，均無高風險項目；並持續透過巡檢、內部稽核與外部稽核等措施主動的鑑別潛在危害與風險，2023共鑑別出939個缺失項目，改善率99.4%，並持續追蹤尚未完成改善之項目。

致伸集團危害鑑別、風險評估與控制決定作業流程圖

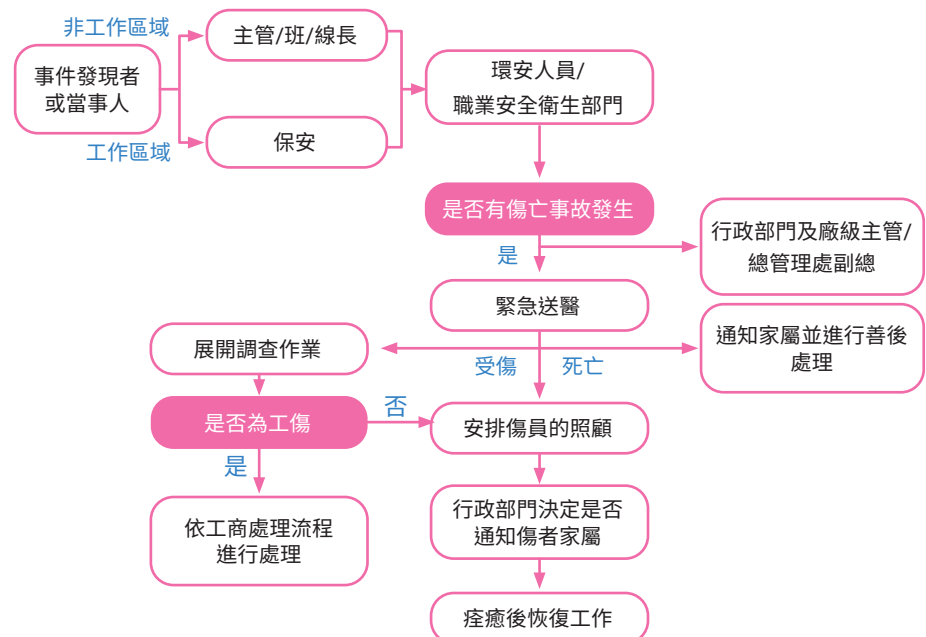


### 事故通報與調查流程

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。

所有工作者報告職業危害與危險狀況以及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、危害風險辨識、職業衛生、緊急應變、職業病防治等相關職業安全衛生教育訓練外，各生產據點廠區會定期培訓安全主任取得證照。同時基於環境管理需求，積極辦理節能環保、廢棄物零掩埋、廢氣處理等主題培訓，建立員工職安衛風險意識外亦強化環境永續認知。2023年致伸集團有關消防疏散、化學品安全、廢棄物零掩埋、節能知識、疏散演練操作演習等多元主題共計17,634人次參與，投入訓練費用共計新台幣689,636元。



致伸重慶廠機械安全培訓



迪芬尼東莞廠化學品操作員安全培訓



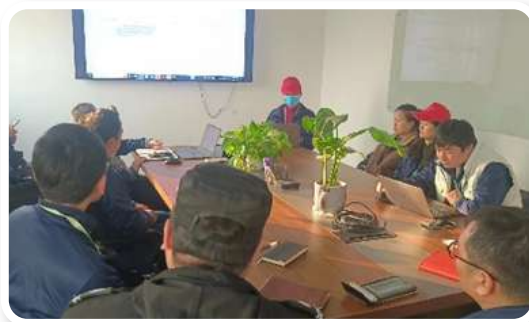
致伸泰國廠叉車司機安全教育



迪芬尼泰國廠消防基礎培訓



致伸東莞廠車間隱患識別培訓



致伸昆山廠可持續發展與節能宣導



迪芬尼惠州廠交通安全培訓



致伸台北辦公室消防講座

## 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。致伸集團在大陸廠區訂有”承攬商施工安全管理程序”、台灣據點訂有”承攬商作業管理程序書”，要求承攬商簽署「承攬商聲明書」，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「工程施工作業許可證」，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。承攬商及其所屬人員於致伸廠區作業發生各類事件，包括職業災害、火災、爆炸等，依致伸事故調查與改善相關程序進行通報、調查分析及記錄。2023年，致伸集團未接獲承攬商通報工傷事件。



致伸泰國廠承攬商安全培訓照片



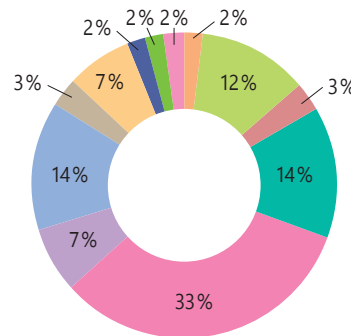
致伸東莞廠承攬商施工人員入場安全培訓

## 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。

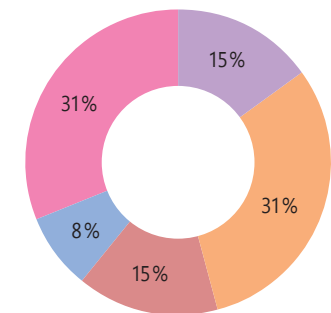
致伸集團2023年工作相關職業傷害共52件(中國大陸11件、泰國41件)，工傷比例0.52%，均已妥善處理，並協助受傷員工申請保險並視其復原情況調整工作職務等。此外，為預防未來職業傷害發生，我們進一步分析事件根本原因並規畫因應行動，針對發生頻率最高的壓傷事件，已加裝防護罩與擋板等措施避免手指誤入縫隙，造成安全事故。亦安排安全培訓課程、加強現場巡檢頻率等，以加強人員安全意識，降低因疏忽造成之意外傷害。另，2023年非工作相關傷害共計13件，以上下班交通事故及跌倒事件為主，已加強宣導上下班通勤安全，並透過廣播提醒員工走路移動時避免低頭看手機。

### 工作相關傷害類型統計



- 扭傷
- 夾傷
- 跌倒
- 割傷
- 碰撞傷
- 燒燙傷
- 火災
- 衝撞
- 感電
- 其他
- 壓傷
- 與有害物等之接觸

### 非工作相關事故傷害類型



- 扭傷
- 擦傷
- 跌倒
- 碰撞傷
- 交通事故

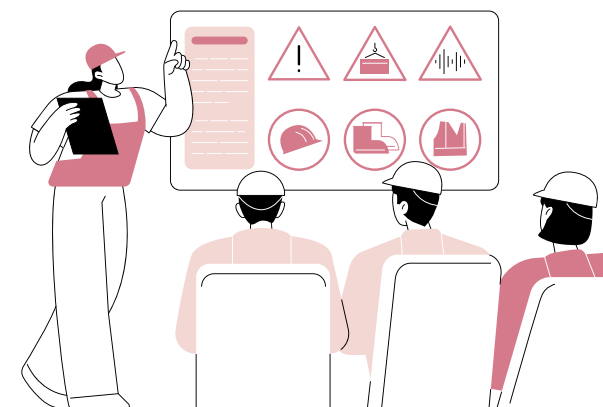


## 2020-2023年致伸集團員工職業傷害及職業病統計

年度	台灣地區				中國大陸地區				泰國地區		全集團			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2020	2021	2022	2023
總經歷工時	1,504,504	1,668,277	1,725,780	1,636,608	27,033,754	23,226,791	23,501,269	19,168,936	3,734,709	3,971,885	28,538,258	24,895,068	28,961,758	24,777,429
失能人數	1	0	0	0	22	21	15	11	10	41	23	21	25	52
死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害損失日數	0	0	0	0	217.50	481.87	383	245	2	56	495.33	507.87	527.5	245
嚴重的職業傷害人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率(FR)	0.43	0.00	0.00	0	0.81	0.90	0.64	0.57	4.41	10.32	0.81	0.84	0.86	2.10
失能傷害嚴重率(SR)	0.00	0.00	0.00	0.00	18.32	20.75	22.36	9.86	0.54	14.10	17.36	20.40	18.21	9.89
嚴重的職業傷害比率 (不含死亡)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
職業病發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註：1. 2023年為提升致伸集團多個營運據點數據計算之一致性與管理有效性，重新定義工傷統計指標之工時統計方式以及嚴重職業傷害定義等，並以一致的定義回溯過去四年數據，呈現如表格。

2. 上表總工時均以推估方式計算(人數\*8小時\*工作天數)，不含加班時數。
3. 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)/總工時\*1,000,000。
4. 失能傷害嚴重率=可記錄的損失日數/總工時\*1,000,000。
5. 職業病率=職業病人次數×1,000,000/總經歷工時
6. 嚴重職業傷害定義：造成人員之永久性失能或使人員於六個月內無法復工(2023年集團無發生嚴重職業傷害事件及死亡事件)。
7. 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及非執行職務時跌倒案件。
8. 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(2023年集團員工無經判定之案件)。
9. 2023年致伸集團非員工之工作者(包含派遣人員、常態駐廠人員包含保全、清潔、團膳、園藝及其他；尚未包含不定期進場施工之承攬商)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2,900人，總工時5,758,720小時(總工時以推估方式計算：人數\*8小時\*工作天數)。



## 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，各營運據點均設立醫務室，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。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。

優於法規的健檢項目：

- 新陳代謝症候群
- 眼底攝影檢查
- 依照員工不同的需求，增加腹部、頸動脈、甲狀腺、骨盆腔、攝護腺等超音波檢查項目四選二
- 除了國健局提供的四癌篩檢外，另增加肝癌、胰臟癌、前列腺、卵巢癌的篩檢項目
- 癌症篩檢
- 甲狀腺、骨盆腔及攝護腺超音波檢查

2023年致伸台北總部共計725人參與健康檢查，參與率85.5% (含外派)，以上員工給予滿意與非常滿意的評價，另共計40人申請健檢報告一對一諮詢服務。



2023年致伸中國及泰國主要製造據點共2,977位員工完成特殊崗位健康檢查，41位健檢異常員工皆調離原崗位，並視員工健康狀況安排複檢與持續追蹤。另致伸東莞廠及迪芬尼東莞廠邀請東莞石碣醫院到廠區進行免費子宮頸癌及乳腺癌篩查專場，共計篩查261人。

致伸台北總部及迪芬尼台北皆為辦公室作業為主，定期辦理一般健康檢查，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。2023年致伸台北總部及迪芬尼台北共計1,014人參與健康檢查。

- 1 2023年共計289人完成健檢，參與率92.3%
- 2 每年提供健檢，45歲以上再加碼檢查項目，頻率及項目均優於法規要求
- 3 依員工需求提供優於法規的健檢項目套餐，如癌症篩檢為主或是腸胃道功能套餐，項目列舉如下：
  - 肝、膽、腎、胰臟等機能檢查
  - 癌症篩檢
  - 超音波檢查
  - 心臟功能檢查
  - 胃幽門螺旋桿菌檢查
- 4 2023年獲得國民健康署績優健康職場 - 活力躍動獎



迪芬尼台北

致伸台北總部

## 透過健康促進活動減緩員工健康風險

致伸及迪芬尼大陸廠區及泰國廠區 2023 年辦理多元類型健康促進活動，包含運動月、戶外音樂節、重慶鳳凰湖環跑賽、生活常見營養誤區及多種主題健康知識講座，包含年度體檢報告分析、腦中風預防科普知識、辦公室保健、預防心肌梗死、CPR 及 AED 操作練習、呵護消化道健康、夏季健康養生講座及女性健康知識等。另致伸東莞廠於 2023 年 3 月份在每周五午餐時段設有素食窗口，為員工提供素食餐，同時在餐廳菜單上分享健康飲食小知識，共計 774 人次響應。

致伸台北總部以辦公型態作業為主，於 2021 年起透過健檢發現同仁健檢結果異常分析以糖尿病、代謝症候群及三高風險較為顯著，除原有的健康促進活動更加強規劃了在 2023 年辦理健康減重季專案，期望依據作業特性及員工需求，確實降低員工健康風險。

### 2023 健康減重季

#### 專案規劃

- 專案執行時間：**  
2023 年 2 月初~4 月底，共計 3 個月
- 預期效益：**  
期許同仁養成健康飲食與多動的習慣，進而降低風險因子。
- 前測與後測：**  
搭配 2023 年一般同仁健康檢查指定加入 INBODY 測量，作為減重大賽的前測依據，後測一樣安排醫院來公司測量。



#### 推動方式

##### 實體健康促進活動

##### 1. 內科愛地球公益路跑活動第三屆

共計 194 位員工及眷屬參與，本次參與人數較 2021 年增加一倍。



##### 2. 健康小站

於致伸大樓 B1 致伸生活區設置健康小站提供隧道式血壓計，讓同仁隨時可以自主測量了解自身健康狀況。



### 3. 減脂增肌飲食健康講座

經由員工健檢分析發現10大異常數據顯示肥胖、代謝症候群、三高等風險極高，藉由講座讓員工了解健康飲食有助於降低這些風險。



### 4. 員工餐廳午間提供低GI健康餐

活動期間中午提供員工訂購健康餐，公司補助45元，參與訂購達1509人次，可見員工的接受度相當高。



### 線上健康促進活動

透過Walkii規劃以3C計步裝置為主軸的系列線上健康促進活動

#### ● 日行萬步卡路里消耗大作戰

- 達成每日步數目標即可獲得一枚勳章
- 每週步數標準不同，每日達標可得1個勳章

#### ● 真的日行萬步

- 每天步行10,000步達標



### 5. 健康森林

與愛種樹協會合作，完成設定目標愛種樹協會協助實體植樹

### 6. Walkii-健康季運動分享日常

透過分享健康減重季中大家的健康日常，增加同仁間健康意識交流。



## 專案效益

貼近員工需求的健康促進活動總參與人數：共計3,226人次熱情響應，其中減重專案全體總減重達571.5公斤。

活動類型	活動名稱	參與人次
線上健康促進活動	日行萬步卡路里消耗大作戰	392
	真的日行萬步	268
	體感挑戰	120
	健康森林	190
	健康季運動分享日常	293
實體健康促進活動	減脂增肌飲食健康講座	48
	內科愛地球公益路跑活動第三屆	194
	員工餐廳午間提供低GI健康餐	1,509
	減重專案活動	212
總計活動參與人次		3,226

### 心理健康促進與員工關懷

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。經統計，2020年至2023年使用第一階段諮詢服務的人次逐年增加，顯示員工更有意願使用相關服務，且信任這項服務可協助解決問題。

2023年主要諮詢議題以法律議題及家庭親子為主，服務滿意調查員工再次預約諮詢顧問服務的意願達5.8分(滿分6分)、是否協助員工降低對工作的負面影響一項達5.3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。

致伸亦考量員工需求安排主題式宣導講座，以EAP提供的面向(工作、家庭、身心健康、人際、財務、法律、職場關懷、職場諮詢與管理諮詢...等)來舉辦EAP宣導講座推廣與讓同仁更清楚明白要如何使用EAP服務，各講座的匿名回饋問卷做為健康促進相關安排的依據。

2023年共辦理四場EAP主題式講座，包含芳香保健紓壓、家庭親子講座、購屋租屋糾紛常識及職場友善與平等支持等，從員工生活面幫助員工減少生活平衡的壓力，共計85人參加，相關講座滿意度皆達5.3分以上(滿分6分)，深受員工喜愛。

### 統計員工使用EAP服務之近四年趨勢

	2020	2021	2022	2023
第一階段服務內容分析(人次)	185	217	278	380
第二階段年度紀錄(人次)	18	22	29	44



「註：二刀流(two-way player)，是指作為投球與打擊都能兼任的選手」

## 職場二刀流

### 工作×生活兩兼顧

Kyle 近期在工作中忙得暈頭轉向，接二連三的專案、會議、電話，與同事的互動減少，幾乎沒有社交活動，每一天，陷入做不完的事情、跑不完的數據，與無處訴說的苦水...

苦悶的心情不斷累積，準備下班時，一個同事走向Kyle並說：「我的陣子也像你一樣焦頭爛額，自從使用了公司合作的興智EAP後就舒緩許多，穩定自己的步調及心情，你可以試試看~」隔天Kyle決定找人聊聊...

服務對象 | 公司同仁  
服務內容 | 工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理諮詢...等  
服務時間 | 週一至週五 09:00~19:00 (請先來電預約)  
服務地點 | 同仁可選擇與興智EAP所提供之地點或於公司內進行  
E-mail信箱 | eap@newmind.com.tw  
服務提供依據年度查約有所不同，歡迎來電諮詢

免付費諮詢專線  
0809-031688

LINE@ @newmind-eap



## 友你友我 共創友好職場

公司最近正要辦理升遷考核，Elaine在思考會不會因為性別問題而沒得到升遷的可能，為此焦慮而鬱鬱寡歡。

新人Matt外軟內秀、說話柔和，由於就學過程常被同學嘲笑，因此進入新職場有點忐忑，擔心同事的眼光。

Linda最近看到公司宣導職場友好以及提供的相關協助系統，參加公司辦理的興智EAP講座後，學習到性別平等的概念，便與Elaine/Matt分享，或許他們可以找興智EAP聊聊~

服務對象 | 公司同仁  
服務內容 | 工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理諮詢...等  
服務時間 | 週一至週五 09:00~19:00 (請先來電預約)  
服務地點 | 同仁可選擇與興智EAP所提供之地點或於公司內進行  
E-mail信箱 | eap@newmind.com.tw  
服務提供依據年度查約有所不同，歡迎來電諮詢

免付費諮詢專線  
0809-031688

LINE@ @newmind-eap

## 6.6 多元豐富的員工溝通

### 員工敬業度調查

致伸台北自2020年起藉由參與亞洲最佳企業雇主獎，每年隨機抽樣企業員工進行匿名問卷調查，這份問卷包括三大面向：核心價值、員工對職場的想法、員工行為等。致伸非常榮幸能夠連續三年贏得此殊榮，問卷調查結果在「組織文化、員工認同與團隊凝聚」三項指標的分數表現皆高於產業平均值。

同時，致伸台北於2023年以韋萊韜悅顧問公司的「全球高績效企業員工體驗模型 (High Performing Employee Experience Model)」為架構，進行全體員工的敬業度調查，希望能夠更全面性地分析員工的職場與工作體驗，了解目前的優劣勢、風險與機會。目前先以台北總部為推行據點，定期二年舉辦一次；未來將依永續策略藍圖之目標，逐步擴展至全球各主要營運據點，並且依設定之目標制定相關維持或改善員工敬業度分數之措施與計畫。

本次調查顯示致伸員工的永續敬業度為**76%**，並具備以下優勢：

- 高度認同公司福利符合需要，整體獎酬和績效的連結、以及績效評估的合理性
- 高度肯定公司幫助人員成長並充分發揮潛能，也相信自己在公司有成長發展的機會

### 員工溝通與互動

繼致伸HR於2021年推出以健康及ESG為主軸的對內溝通品牌「Primax Care」後，2023年延續「Enrich Your Life」的精神，並深化「Primax Care」的品牌精神與價值，對外持續經營社群網絡和平台，對內推播Primax Care電子報、舉辦各式與健康或ESG有關的線上線下串連活動。

#### 員工多元溝通管道



##### Primax Care 電子報快訊

2023年推播約49則各式活動訊息，累計推播人次約44,100人次。

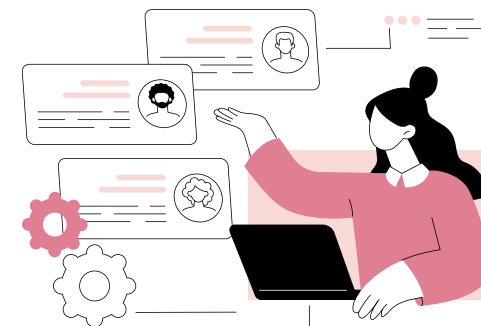


##### 對外社群網絡和平台經營

2023年LinkedIn追蹤人數增加1,356人，成長率高達16%。

LinkedIn全年貼文按讚互動總數為2,273，貼文觸及率為7%。

截至2023年12月31日，FB粉絲專頁按讚次數為1,212次；貼文觸及人數為3,702人。



我們持續優化 Primax Care 品牌，2023 年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、親子季、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。



## 專欄

## Primax Care季度系列活動

致伸秉持著「人性本善、群策群益、服務人群」的核心價值，從成立以來積極實踐 ESG 永續行動，達成永續策略目標。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 2023 年陸續推展各項 ESG 內外部活動，以品牌化、互動式的形式，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。

揮別疫情的陰霾後，致伸於全新 2023 年積極展開各項內外部活動。致伸台北以打造永續創新職場為目標，由內而外深化「以人為本」的組織理念，並擴大企業影響力，持續推動平等職場與產學合作，例如舉辦「親子天下 X 致伸科技 SDGs 親子活動」，以及規劃人才永續系列專案，包括參與「104 Be a Giver 專案」、獨家贊助「SSICON 學生永續創新年會」。

## ◆ 親子天下 X 致伸科技 SDGs 親子活動

2023 年致伸攜手親子天下，辦理 SDGs 親子活動，專為 2-6 歲幼兒設計，藉由 SDGs 主題共讀，啟發孩子們對可持續發展目標 (SDGs) 議題的認識和關注；親子 DIY 手作時間，促進同仁和其子女間共同合作、討論和創造的機會；最後以開心的玩偶帶動唱跳與大合照畫下美好的句點。相信在活動的歡笑與趣味中，永續的種子已向下扎根，並深埋孩子們心中。

## ◆ 人才永續系列專案

致伸響應 104 人力銀行「Be A Giver：一場以幫助為名的社會運動」，回答 Z 世代想問但開不了口的職場議題，邀請創新人才與致伸共創多元包容的工作環境，顛覆科技新體驗！

除此之外，致伸更跨界獨家贊助「SSICON 學生永續創新年會」，由跨 14 所學校，21 位大學生自主提案發起的學生永續創新年會，線上線下吸引超過 300 位青年與會，積極以實際行動支持學生關注永續發展議題，建構大學生實踐舞台。我們首先透過問卷，調查青年對於企業永續發展的想法，並推出獎學金計畫，鼓勵實際參與 ESG 社團或活動的清寒學子們參與，接著募集全國學生的永續實踐案例，最後於年會發表，以期鼓勵青年學子洞察社會需求，利用所學協助解決問題，實踐永續理念。





SDGs親子活動合計**119位**同仁及其子女響應

SSICON 學生永續創新年會共募集**1,500份**問卷

◆ 提供多元共融的參與管道 深耕發展致伸 ESG 影響力

2023年，致伸大陸據點跟隨總部步調，在8月同步開展ESG主題月系列活動，以期望ESG影響力可透過多地聯動而產生更強烈的聚變。

在保留經典活動的基礎上，各地聯合討論并豐富了整個主題月的活動，制定ESG主題月活動地圖，旨在為員工提供多元共融的參與管道，讓活動覆蓋更多不同工作性質、不同工作時間的同仁，人人都有參與的機會。2023年8月，致伸大陸據點搭載由IT部門自主開發的【ESG生態圈】功能模塊，共計舉辦了20場活動（線上/線下），其中包括電子集章、ESG周邊文創發佈會、環保掌上小遊戲、全球聯動的ESG分享會、更多類別的ESG義賣會、可持續發展親子繪畫比賽等。活動吸引了大量的內外部夥伴參加，除了我們致伸同仁，還有員工家屬、供應商夥伴、社區政府等利益相關方。踐行ESG，致伸始終目標堅定如一，不斷創新與實踐。我們欣喜地發現，越來越多的人開始從有感進化成主動參與，這就是致伸ESG的魅力與影響力。



專欄

全面打造ESG生態圈 全員益起樂在其中

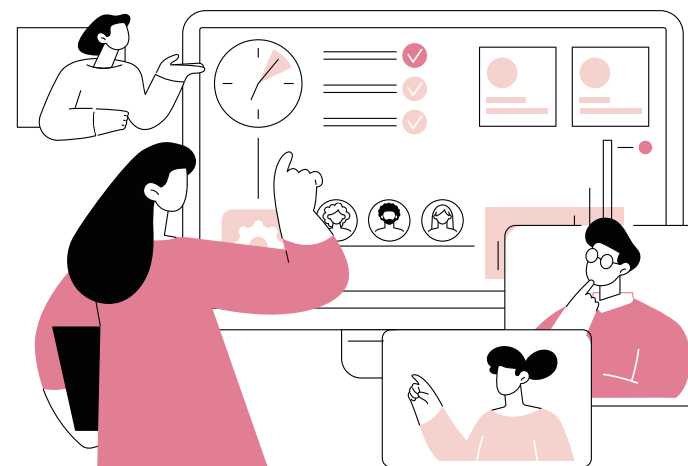
從企業生產營運，乃至社會照顧與回饋，致伸始終不遺餘力地為社會永續盡一份心力。為了提升 ESG 的辨識性，並直觀地融入每位同仁的日常生活，我們設計了專屬的「PRIMAX ESG LOGO 快樂3寶」為設計元素，自主開發了【PRIMAX ESG生態圈】，一個供員工參與 ESG 活動的線上互動平台，繼續傳遞致伸集團的永續理念。

◆ PRIMAX ESG 生態圈 正式上線

為了持續提升 ESG 活動的多元化，增加 ESG 實踐的共融性，豐富參與者的體驗感，2023年8月，經過 ESG 團隊多次「腦力激蕩」的討論，【PRIMAX ESG生態圈】正式發佈上線。透過【ESG生態圈】，員工用戶可以：

- 關注、報名、參與、回顧各項公益、環保以及健康活動；
- 記錄個人ESG參與軌跡，查看志工排名榜；
- 參與ESG活動，免費獲取虛擬P幣；
- 積攢P幣，換領限量快樂3寶周邊文創。

致伸相信，ESG生態圈的永續不是夢想，而是可以從小地方做起的築夢踏實！冀望 ESG 的正能量向下扎根，讓員工看到地球更美好的未來。致伸不僅用企業力量發揮影響力，更是希望用地球居民的身份，從身邊做起，守護我們唯一的家園。



ESG生態圈-首頁



ESG生態圈-我要參與



ESG生態圈-我要兌換

日期	类型	P币
2024-02-01 16:04:32	定期捐款	30
2024-01-19 12:31:37	文化日打卡	2
2024-01-18 09:57:28	已兑换	-400
2024-01-18 09:54:48	P币捐赠	65
2024-01-18 09:53:22	P币捐赠	-1000
2024-01-18 09:46:41	P币捐赠	1000
2024-01-11 10:04:20	定期捐款	30
2023-12-13 08:17:57	定期捐款	30
2023-11-30 22:44:19	健康步数	2
2023-11-29 23:44:44	健康步数	2
2023-11-24 12:02:40	文化日打卡	2
2023-11-20 18:25:48	活动导入	8
2023-11-17 22:45:00	健康步数	2

ESG生態圈-个人中心

# 社會回饋

# Chapter 7

7.1 深耕偏鄉教育

7.2 參與公益回饋

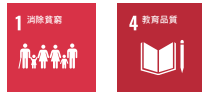
【專欄】東聚成長課堂

7.3 響應志工服務

【專欄】推動社會共好



## 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，除了以合約方式每年贊助約 240 萬元支持桃源國小的 KIST 計畫外，更定時提供社區關懷與經費贊助，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，每年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感情因這個手工布娃娃而產生連結。

2023 年，我們希望員工可以更了解公司所關注的議題和社區，安排三天二夜的桃源社區員工旅遊，藉由參與桃源國小畢業典禮，親自見證自己的手工布娃娃在畢業生手上開心的表情，更認同公司致力於偏鄉教育的理念。同時搭配當地社會企業布拉谷的手工 DIY 活動，品嚐特色農產品及部落原住民美食；由當地耆老帶領進行部落巡禮，進一步了解布農文化及當地部落歷史，並欣賞耆老培育部落孩子的布農母語演唱，最後在鸞山原始森林中體會到大自然的莊嚴，以及布農族和自然共生共榮的生活形態。

桃源社區深度旅行對參與員工在理念認同、文化認識、環保意識上，同意自己有所改變的程度平均為 **4.67 分**

(1 分為非常不同意、5 分為非常同意)



由部落耆老帶領深入鸞山原始森林

當地的無毒鳳梨田，致伸每年大量採購送給員工享用



## 台東知本孩子的書屋

早在2016年，我們就開始關注台東的教育議題，與當地深耕課後輔導及安置的機構【孩子的書屋】接觸，包括志工協助當地藜麥田農作、固定補助主辦的公益路跑…等，透過持續的互動讓致伸員工對於孩子的書屋有著一份特殊的情感。2021年我們正式與孩子的書屋簽訂贊助合約，以5年850萬的方式，協助書屋發展社區產業，包括農業、建築工班、烘培、手沖咖啡等，讓社區可形成自力照顧循環，也創造在地就業機會，讓父母親留在家鄉工作，更建立青少年和職場的銜接能力。

自簽訂定期的贊助合約後，孩子的書屋與致伸的互動更加緊密，我們2022年響應書屋的年度盛事-書屋祭，藉由擺設電競體驗攤位，設計趣味的闖關活動來讓孩子們了解電競產業的職涯、職業種類，以及致伸最具競爭力的主要產品：電競週邊，使孩子們對電競產業有正確的觀念。2023年則是支持書屋於台北辦理的感恩音樂會，鼓勵孩子們將在書屋所受的音樂訓練可以大方、自信地展現和演出，同時提供員工免費的票券，讓員工欣賞孩子們努力的成果，進一步認同書屋的理念。



音樂會致伸攤位照片



2023《愛這世界音樂會》  
精彩記錄影片

致伸贊助孩子的書屋2023年總計 **約213萬元**



## 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設立內部員工捐款平台

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。

2023年我們設計了天使星星及永續市集活動，每一位員工的捐款都可以換算成名為「天使星星」的點數，而永續市集則是邀請布拉谷社會企業及弘道南港據點的長輩們擺攤，攤位上的商品限定只能使用天使星星兌換，鼓勵員工多多使用薪資捐款平台來給予這些公益夥伴支持。此外，我們於市集活動中更增加了扭蛋機遊戲，現場捐款100元即可扭蛋，每一顆扭蛋中有1-5顆的天使星星，提高員工參與捐款的意願，而市集上所有被兌換的商品則由公司全數認購。藉由本次的活動，不僅集結捐助款項及公益商品所得，有效將資金挹注予公益夥伴，同時也提升員工捐款意願，並達成增加公益夥伴合作數量的目標。

天使星星x永續市集活動共**119人次**響應捐款、  
現場捐款及商品兌換總金額為**75,985元**

#### 2023年集團社會共好目標達成狀況

1. 志工服務時數：**5,679小時**
2. 社會扶助金額(含員工捐款及活動經費)：**10,450K**
3. 社會共好服務受益人次：**20,298人次**
4. 新增**29家**合作公益夥伴



邀請布拉谷社會企業擺攤，天使貴人們用星星兌換商品



永續市集設計扭蛋遊戲並同時販賣ESG週邊商品

## 合作辦理各項活動， 促進與員工之間的互動並提高認同感

致伸與公益夥伴的合作，我們希望除了經費的贊助之外，更能與員工有所連結。因此，我們與所有納入員工薪資捐款平台的公益夥伴，均會合作辦理各項活動，以增加他們與員工之間的互動。2023年平台新增三峽的小草書屋，因此從年初開始，我們即邀請小草書屋的創辦人至公司進行分享，讓員工了解小草關懷高風險兒少的理念及措施，同時搭配內部ESG主題季也與小草書屋的關係組織：禾乃川、甘樂文創合作辦理三峽淨溪和長輩重陽一日遊的活動。除此之外，因應年底感恩季的到來，更安排了富有意義的聖誕心願募集計畫，讓小草書屋的孩子在師長的帶領下，思考自己真正需要的物資是什麼並許下心願，而這些心願化為一張張小卡裝飾在致伸的聖誕牆中，讓我們的員工扮演聖誕天使來實現孩子們的願望，最後再邀請孩子寫下或畫下自己收到禮物的心情，在感謝卡片裡，彼此都感受到滿滿的溫暖之情。

聖誕心願募集計畫共60個心願在短短2天內迅速認領完畢，

禮物總價值逾**70,000元**



參與甘樂文創的三峽淨溪活動



聖誕心願禮物牆

## 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，致伸大陸營運聚點自創立以來，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。2023年，我們的「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，以推動愛心助學、關愛留守兒童及扶助偏鄉教育發展、獎優助困以及支持科教事業發展為目標。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，善盡企業社會責任投入公益活動，為社會的發展注入更美更好的力量。

### 致伸珍珠班

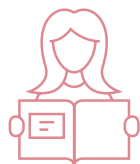


致伸珍珠班第三期籌辦活動  
(檢回珍珠計劃)，  
2023年募集了**87.6萬元**，  
參與募捐人次達  
**2,165人次**。



致伸與浙江省新華愛心教育基金會合作，參與「檢回珍珠計畫」，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。

### 聚愛童行



聚愛童行關愛偏鄉兒童成長  
投入了**90,435元**，  
受益人次**724人次**。  
2023年3月獲公益團體肯定，  
廣東省青少年發展基金會為我司  
頒發了〈廣東希望工程突出貢獻獎〉



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。

### 獎助學金



獎助學金(獎優助困)，  
2023年投入了  
**43.3萬元**，  
受益人次  
**56人次**。



持續為外部社區與內部員工優秀學子提供獎助學金(獎優助困)，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。

### 成長課堂



成長課堂計劃，  
2023年投入了  
**65萬元**，  
受益人次達  
**2,000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，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。



## 專欄

## 東聚成長課堂，與科學並肩「童」行

为了更好地支持社區青少年的教育和成長，為國家科技事業開展青少年啟蒙教育，進一步提高公眾的科學素養貢獻一份力量。在2021年，我們與石碣鎮青少年宮攜手合作，發起「東聚成長課堂」公益計畫。本項目旨在通過“學科學、懂科學、愛科學、用科學”的科學理念，將有趣的科學奧秘轉化為一節節生動形象的科學“體驗課”，帶學生深入各類科普基地、少年宮課堂、實驗室課堂等，寓教於樂，引導學生用眼睛觀察、雙手體驗、獨立思考，習得知識。

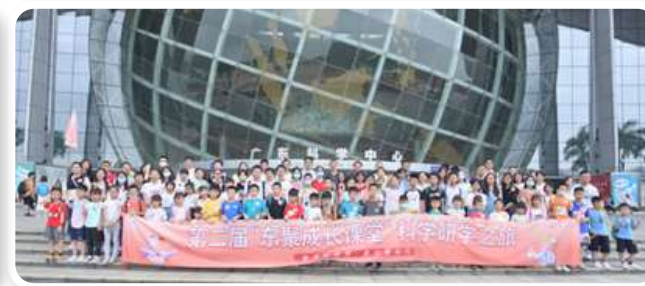
東聚成長課堂，讓孩子主動揭密生活中各種科學奇妙原理，激發全社會的創新熱情與創造活力。目前已成功舉辦兩屆的公益活動（2022、2023年），共兩次科學科普嘉年華及10期科學公益課堂，受益青少年群體超過3,500人次。有賴於專案的推廣，在2023年，公司獲得【東莞市友善兒童企業】榮譽稱號。

## 計畫成果

- 成長課堂計畫，截至2023年8月，累計投入**130萬元**，受益人次達**3,500人次**。
- 舉辦兩次科學科普嘉年華：透過展覽展示、互動體驗等多種形式，打造內容豐富的活動，為每位現場「闖關」成功的參與者提供科普禮物，推動青少年的科學興趣、創新意識、學習實踐能力的提高。
- 舉辦10期公益研學課堂：每期舉辦百名青少年參加科技研學遊活動，以專案式的探究實驗為主線，參觀廣東省無人機研發基地、參加石碣鎮青少年宮的創客研學體驗式課堂，參觀廣東科學中心以及到溢星空生命科學中心體驗實驗課程等，啟迪智慧，寓教於樂。研學活動受到社會廣泛關注，相關活動推文報導閱讀量達**12萬+**。



科學研學課堂



外出研學活動

## 7.3 響應志工服務

### 成立志工服務社團 發揮1+1>2的力量

#### 致伸大陸據點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：



「關愛回訪、溫暖延續」志願活動



社區環境清潔活動

2017

東莞東聚成立「東聚電子志願服務隊」

2018

設立星級志工的獎勵機制；致伸重慶成立「致伸重慶志願者服務隊」

2022

致伸昆山成立「致伸東聚志願者服務隊」

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。2023年，各志工服務隊持續響應各項服務活動，例如：童心童愛童成長活動、文明出行交通站崗活動、清潔江邊綠道活動等，均是致伸在2023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。

2023年致伸各志願者服務隊共執行**103**項活動，總參與**1,687**人次，受益人次達**12,301**人次，總公益經費共計**79,386**元人民幣（新台幣：343,953元）

2023年共有**37**名志工達到星級志工評選標準並獲得表彰

## 專欄

## 設立社會責任獎，推動社會共好目標增長

致伸為推動社會責任可持續發展，鼓勵公司各運營據點積極響應 ESG 工作，特別設立「社會責任獎」。而公益參與作為此獎的一個加分指標，大大推動了志願隊伍的壯大進程。

2023年，致伸大陸7個工廠在各廠廠長的大力支持和號召下，同仁們憑藉著自上而下的強大的凝聚力和強烈的責任感，走在響應 ESG 公益活動的前線，積極參與內外部組織的志工活動，利用業餘時間，奉獻愛心，回饋社會。在社會責任獎機制的推動下，2023年三地志願者人數合計299人，同比增長82.3%。志願者人數發展的同時，也帶動了志願時數的增長。2023年三地總志工服務時數達5,572小時，同比增長11.4%，促進了社會共好目標的達成。最終由東莞工廠iIBG-PH2以年度總分最高分獲得2023年度社會責任獎！



董事長杜家濱（右）為獲獎工廠iIBG-PH2李平廠長（左）頒發獎座



## 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。

2023年，我們重啟了因疫情而二年未辦的實體年終送暖陪伴購物，這些參與採購的長輩均是貧困的獨居長者，甚至可能行動也不便，在平時難以出門的情況之下，由致伸的志工們親自到家中接至賣場，同時捐贈每位長輩1500元的購物金，採買日常或是過年所需物品。本次活動也與內湖家樂福合作，在結束購物後至賣場的休息區，由家樂福提供熟食區的美味餐點及水果，讓員工可以和長輩們一同用餐話家常，藉由與彼此的互動中，重溫兒時與爺奶相處的回憶並思考自己的老年生活安排。

此外，我們於9月的重陽節時，也與甘樂文創合作辦理了「三峽文化巡禮一日遊活動」，安排長輩參訪和導覽三峽最有名的老街及清水祖師爺廟，體驗三峽濃厚的人文氣息。結束後則體驗當地特色的藍染DIY及品嚐禾乃川的小農無添加豆製及烘培食品。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。



與內湖家樂福合作辦理陪伴年終購物活動



與甘樂文創合作辦理三峽文化巡禮活動

# 附錄

# Chapter 8

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)				
	ISO14064-1 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	UL2799 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	ISO13485 醫療器械 管理體系	IATF 16949 汽車行業 品質管理 系統
致伸台北	● 2025/05/19	● 2025/10/26	● 2025/12/16	● 2025/04/27	● 2025/05/08						● 2025/10/31	● 2025/04/23		
致伸東莞	● 2025/05/19	● 2025/12/18	● 2025/11/11	● 2025/04/27	● 2025/05/08	● 2024/05/30	● 2025/12/15	● 2025/12/18	● 2026/08/02	● (無有效期限)	● 2025/10/31	● 2025/04/23		● 2025/03/14
致伸重慶	● 2025/05/19	● 2025/12/18	● 2025/11/19	● 2025/04/27	● 2025/05/08	● 2025/05/27	● 2025/05/12	● 2025/12/18	● 2025/03/07	● (無有效期限)	● 2025/10/31	● 2025/04/23		
致伸昆山	● 2025/05/19	● 2025/12/18	● 2025/11/12	● 2025/04/27	● 2025/05/08		● 2025/10/10	● 2025/12/18			● 2025/10/31	● 2025/04/23		
致伸泰國	● 2025/05/19	● 2025/05/19	● 2027/03/17	● 2025/04/27	● 2025/05/08	2025年認證	● 2024/06/28	● 2025/05/19	● 2025/10/03		● 2025/10/31	● 2025/04/23		● 2027/03/21
迪芬尼台北	● 2025/05/19													
迪芬尼東莞	● 2025/05/19	● 2026/01/13	● 2025/11/30	● 2025/04/27	● 2025/07/31	● 2025/01/08	● 2025/05/23	● 2026/01/13	● 2025/05/15		● 2024/09/05	● 2024/09/07	● 2025/06/27	● 2025/05/16
迪芬尼惠州	● 2025/05/19	● 2027/05/18	● 2025/11/30	● 2025/04/27	● 2025/09/12	2025年認證	● 2025/05/23	● 2027/05/18	● 2024/07/20		● 2024/09/05	● 2024/08/06		● 2025/07/29
迪芬尼泰國	● 2025/05/19	● 2025/11/17	2027/03/17	● 2025/04/27	● 2025/05/08	● 2026/09/30	● 2025/05/31	● 2025/11/17	● 2024/10/02		● 2024/09/05	● 2026/03/17		
迪芬尼捷克	● 2025/03/21	● 2027/05/13	● 2027/01/04	● Report ready	● 2027/04/23			● 2027/05/13			● 2024/09/05	● 2027/04/16		● 2025/04/07 (LOC)

## 8.2 GRI Content Index

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
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	05	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	05	
2-4	資訊重編	關於本報告書	05	
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	05 152	
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 多元共融職場	97	
2-8	非員工的工作者（非僱員）	6.2 多元共融職場	97	
治理				
2-9	治理結構及組成	3.1 治理架構	39	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理架構	39	
2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理架構	39	
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	05 15	
2-15	利益衝突	3.3 道德誠信	42	
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	41	
2-18	最高治理單位的績效評估	3.2 治理運作	41	
2-19	薪酬政策	3.2 治理運作	41	
2-20	薪酬決定流程	3.2 治理運作	41	
2-21	年度總薪酬比率	6.3 人才吸引與留任	100	

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
<b>策略、政策與實務</b>				
2-22	永續發展策略的聲明	1.2 董事長的話	07	
2-23	政策承諾	3.4 經營績效	46	
		6.1 人權管理	94	
		5 責任供應鏈	82	
2-24	納入政策承諾	6.1 人權管理	94	
		5 責任供應鏈	82	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 道德誠信	42	
		各章節管理方針	28	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 道德誠信	42	
2-27	法規遵循	1.3 2023致伸榮耀與永續成果	08	
2-28	公協會的會員資格	4.3 能源管理	69	
<b>利害關係人議合</b>				
2-29	利害關係人議合方針	2.4 利害關係人議合	34	
2-30	團體協約	6.3 人才吸引與留任	100	
<b>重大主題</b>				
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>				
3-1	決定重大主題的流程	2.4 重大性議題鑑別	34	
3-2	重大主題列表	2.4 重大性議題鑑別	34	
<b>重大主題：氣候變遷因應</b>				
3-3	重大主題管理	氣候變遷因應	59	
GRI 201：經濟績效 2016	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	60	
	302-1組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	69	
GRI 302：能源 2016	302-3能源密集度	4.3 能源管理	69	
	302-4減少能源消耗	4.3 能源管理	69	
GRI 305：排放 2016	305-1直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體減量	67	
	305-2能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體減量	67	



GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI 305：排放 2016	305-3其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體減量	67	
	305-4溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體減量	67	
	305-5溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體減量	67	
重大主題：經濟績效				
3-3	重大主題管理	營運發展管理	46	
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	46	
	201-4取自政府之財務補助	3.4 經營績效	46	
重大主題：職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	安心健康職場管理	116	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1職業安全衛生管理系統	6.5 健康與安全	116	
	403-2危害辨識、風險評估、及事故調查	6.5 健康與安全	116	
	403-3職業健康服務	6.5 健康與安全	116	
	403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.5 健康與安全	116	
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5 健康與安全	116	
	403-6工作者健康促進	6.5 健康與安全	116	
	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	6.5 健康與安全	116	
	403-8職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5 健康與安全	116	
	403-9職業傷害	6.5 健康與安全	116	
	403-10職業病	6.5 健康與安全	116	
重大主題：隱私與資通安全				
3-3	重大主題管理	隱私與資通安全管理	53	
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	53	
重大主題：產品創新發展				
3-3	重大主題管理	營運發展管理	46	
重大主題：人才招募與留任				
3-3	重大主題管理	人才管理	100	
GRI 202：市場地位 2016	202-1不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.3 人才吸引與留任	100	

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1新進員工和離職員工	6.3人才吸引與留任	100	
	401-2提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.3人才吸引與留任	100	
	401-3育嬰假	6.3人才吸引與留任	100	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3定義福利計劃義務與其它退休計畫	6.3人才吸引與留任	100	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.3人才吸引與留任	100	
重大主題：供應鏈永續管理				
3-3	重大主題管理	永續供應鏈管理	83	
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 責任供應鏈	82	
	308-2供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	5 責任供應鏈	82	
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 責任供應鏈	82	
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 責任供應鏈	82	
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 責任供應鏈	82	
	414-2供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5 責任供應鏈	82	
重大主題：勞資關係				
3-3	重大主題管理	人才管理	100	
GRI 402：勞資關係 2016	402-1關於營運變化的最短預告期	6.3 人才吸引與留任	100	
重大主題：人才發展與培育				
3-3	重大主題管理	人才管理	100	
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	6.4 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	6.4 人才發展與培育	100	
重大主題：誠信經營				
3-3	重大主題管理	道德誠信管理	42	
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	41 42	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 道德誠信	42	無此情事
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-		無此情事

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
重大主題：勞動人權				
3-3	重大主題管理	人權管理	93	
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	93	
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	93	
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	93	
重大主題：多元平等				
3-3	重大主題管理	人權管理	93	
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	39	
		6.2 多元共融職場	97	

## 自願揭露指標

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
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	131	
GRI 301：物料 2016	301-1所用物料的重量或體積	4.6 綠色產品健康與安全管理	75	
	303-2與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	72	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3取水量	4.4 水資源管理	72	
	303-4排水量	4.4 水資源管理	72	
	303-5耗水量	4.4 水資源管理	72	
	305-6破壞臭氧層物質的排放	4.5 污染防治管理	73	
GRI 305：排放 2016	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	73	
	306-3廢棄物的產生	4.5 污染防治管理	73	
GRI 306：廢棄物 2020	306-4廢棄物的處置移轉	4.5 污染防治管理	73	
	306-5廢棄物的直接處置	4.5 污染防治管理	73	
GRI 415：公共政策 2016	415-1政治捐獻	-		無此情事
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	4.6 綠色產品健康與安全管理	75	
	416-2違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.6 綠色產品健康與安全管理	75	

## 8.3 SASB Index

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

發行版本：2023年6月

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	230a.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	330a.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73.93%、女26.07% 技術人員：男87.41%、女12.59% 其他所有員工：男44.13%、女55.87%  依種族/族裔統計 主管人員：黃種人94.75%、白種人5.25% 技術人員：黃種人96.69%、白種人3.31% 其他所有員工：黃種人93.79%、白種人6.21%
產品生命週期管理	410a.1	按收入劃分的產品中包含 IEC 62474 應宣告物質的百分比	量化	%	致伸集團產品包含IEC 62474物質的百分比為100%；銷售的產品中含有IEC 62474應宣告物質百分比為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宣告物質之相關項目，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 4.6綠色產品健康與安全管理
	410a.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

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	410a.3	符合能源效率認證的產品占營業收入的比例	量化	%	致伸集團產品屬B2B，能源效率認證係由客戶端執行，若客戶有申請需求，致伸會提供客戶註冊所需資訊
	410a.4	報廢產品和電子廢棄物回收的重量百分比	量化	t,%	不適用。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
供應鏈管理	430a.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) 2.98% (b) 92.5% 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
	430a.2	tier 1 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) 1.91% (b) 20.1% (2)相關改善率： (a) 73.1% (b) 83%
材料採購	440a.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 責任供應鏈  致伸集團依據生產工廠所在地推行現地化採購短鏈布局，並依據各產品線之關鍵零組件特性及備料時間評估是否執行授權備料與安全庫存；針對關鍵材料的管控，短期有現貨調料管理機制因應臨時不可抗拒因素導致的斷鏈風險，長期則有建立第二採購來源機制分散單一供應商風險，以強化供應鏈韌性

## 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(%)	333,463.107 GJ、95.91%、42.34%
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(M <sup>3</sup> )	780.60千立方公尺、327.64千立方公尺
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：164.18t 回收百分比：62.37%
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%), 數量	人數：52人(均為一般職災) 工傷比率：0.52%
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 (%)	不適用，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
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責任供應鏈
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	112,843千個

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

## 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。	目前無使用內部碳定價制度，預計於2024年進行評估、2025年試行
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與減量目標、策略及具體行動計畫。	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。致伸集團已進行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 SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE PRIMAX ELECTRONICS LTD.'S ESG REPORT FOR 2023**

**NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE**  
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 2023 (hereinafter referred to as the Report). The scope of assurance is based on the SGS 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 Standards and AA1000 Accountability Principles (2018). ESG disclosure topics & accounting metrics follow ESG accounting standards (SASB-Hardware version 2023-12 during on-site assurance (20240423-20240527) 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 2023 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 assurance 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 Sustainability 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 levels 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)

TWPPF 5008 Issue 2404

**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 (TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS SECTOR- HARDWARE INDUSTRY STANDARD, VERSION 2023-12)

- The evaluation includes AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018).
- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in PRIMAX's ESG Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a moderate level of scrutiny for PRIMAX and moderate level of scrutiny for its subsidiaries.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.
- The evaluation of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the Hardware of ESG Accounting Standard (VERSION 2023-12) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

**SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE**  
The assurance has verified the following indicators of S&P CSA which disclosed in the ESG report as below:

- 1.7.5 KPIs for Supplier Screening
- 1.7.6 KPIs for Supplier Assessment and Development
- 2.2.4 Volatile Organic Compounds Emissions
- 2.3.1 Energy Consumption
- 2.4.1 Waste Disposal
- 2.4.2 Hazardous Waste

**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, and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) has not been checked back to source as part of this assurance process.

TWPPF 5008 Issue 2404

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

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GIMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

**ASSURANCE/VERIFICATION OPINION**  
On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is 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 good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, PRIMAX may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

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

**Responsiveness**  
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 to identify and 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.

TWPPF 5008 Issue 2404

**GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**  
The report, PRIMAX's ESG Report of 2023, 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 sustainability development. For future reporting, PRIMAX is encouraged to disclose how PRIMAX extend its management on human rights related issues with more comprehensive performance result.

**SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**  
PRIMAX has reviewed with SASB's Standard, Technology & Communications Sector-Hardware Industry Standard, VERSION 2023-12 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 efficacy 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  
Business Assurance Director  
Taipei, Taiwan  
23 July 2024  
[WWW.SGS.COM](http://WWW.SGS.COM)

TWPPF 5008 Issue 2404



# PRIMAX



致伸科技股份有限公司  
Primax Electronics Ltd.

台北市內湖區瑞光路 669 號  
電話：(02) 2798-9008

[www.primax.com.tw](http://www.primax.com.tw)