

PRIMAX

2018
CSR
REPORT



Table of Contents

董事長的話	1
關於本報告書	4
致伸集團營運布局	8
致伸榮耀	12
永續績效	13

1 引航永續 戮力不懈 16

1.1 企業社會責任管理	17
1.2 利害關係人議合	20
1.3 重大主題管理	24

2 遵紀守法 穩健營運 28

2.1 充分授權 落實責任治理	31
★ 專欄 - 健全董事會職能 促進公司治理	36
2.2 以守法為最高指導原則	37
2.3 掌握趨勢 穩健營運	39
2.4 營收持續成長	43
2.5 掌握風險 提高應變彈性	48

3 綠色管理 攜手並進 51

3.1 以綠色生產為終極目標	53
3.2 溯源品管 成就綠色產品	67
3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈	74

4 以人為本 幸福致伸 78

4.1 堅持平等原則 惟才是用	83
4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88
4.3 健全職涯制度 與員工共同成長	101
★ 專欄 - 產學攜手務實致用 強化職能創造多贏	106
4.4 杜絕危害因子 守護員工健康	109
★ 專欄 - 「全國模範職工之家」	116
4.5 擴散愛心 響應公益活動	117
★ 專欄 - 東聚帶愛回家	121
★ 專欄 - 社區關懷 星級志願者	123

5 附錄 125

附錄一 保證聲明書	126
附錄二 GRI 內容索引	127



董事長的話



董事長的話

企業社會責任最高承諾

致伸集團，始終秉持企業的企業文化與核心價值，以務實的態度在本業上不斷耕耘，除了持續尋求更完善的公司治理方式，也堅持保護環境必須由內部營運做起。我們認為對社會的關懷應起自對員工的照顧，盡力滿足員工的幸福感，並將這份關懷延展到對社會環境與弱勢團體的支持。

公司治理是致伸集團永續發展的基礎

好的公司治理制度，是公司以高標準的自我要求，對所有利害關係人負責任及永續發展的基礎。也是推動致伸 CSR 的初始，致伸對公司治理的面向設定高的標準，以追求持續不斷的治理優化，2018 導入企業風險管理方案，檢視永續營運的風險，並設置專案組織積極改善。

致伸不僅要向國內的龍頭企業看齊，也同時參考國際上的公司治理較佳案例作為指標，訂定長期策略與短期的執行計畫。

2016、2017 連續兩年獲得金管會公司治理評鑑排名前 5% 的殊榮，肯定了我將公司治理作為企業永續發展的堅持。2018 年首次參加「TCSA 台灣企業永續獎」的評比，即榮獲 2018「電子資訊製造業 - 金獎」殊榮。然而公司治理評鑑只是個起點，提供一個很好的環境與系統讓我們向國內許多值得尊敬的企業學習，但我仍以全球許多更高標準的公司治理精神及制度，做為致伸持續努力的目標。

經濟面挑戰不斷 致伸勇於接受挑戰，樂於擁抱改變

2018 年由美中貿易大戰所帶來的各種不確定因素，導致全球需求面成長力道逐漸縮減，連帶影響全球製造業表現，尤其使以大陸做為生產基地的外銷電子業承受更大的壓力。而致伸長期以來兼顧穩定與成長的產品組合布局，讓我們擁有紮實的基礎面對各種挑戰，甚至脫穎而出。

在 Tymphony 的部分，聲學產品受惠於智慧音箱的普及與產品陸續推陳出新，產品技術及功能大幅提升，帶動營收及獲利持續大幅增長，在可預見的未來幾年仍將繼續拓展版圖。而致伸耕耘多年的車用電子產品方面，也在去年得到主要國際車廠的認證，車用多鏡頭相機模組已開始量產及出貨，成功的切入智能駕駛領域。另外在電腦週邊產品的開發上，電競市場規模在 2018 年持續攀升，致伸深植與主要電競品牌客戶的合作關係，協助其在市場推出新型電競產品並導入新技術，對於營收及獲利貢獻上亦極為顯著，證明致伸在穩定的產品及市場上，不斷引進新的技術及應用。

環境保護，由內部營運做起

致伸集團的營運與製程特性，相較於其他同類型的產業來說，所造成的環境衝擊較少。但即便如此，致伸除了持續落實既有綠色生產的管理外，對中國與客戶要求區域的環保法令也採取早期的應對計劃，致伸的主要生產據點，除 2017 年獲得政府各項環境管理評選的認可外，更將控管範圍延伸至供應鏈管理層面。致



伸對氣候變遷風險緩解的承諾，除了設置溫室氣體排放與廢棄物的減量目標外，2018 年也進行水足跡盤查之作業，以作為後續水資源管理的基礎。在持續的資源投入與管控下，2018 年各項減量目標，都展現出亮眼的成果。

致伸不僅在綠色生產層面全力以赴，亦在綠色設計上進行鑽研，延續 2016 年取得環保署「碳標籤滑鼠」的認證後，2017 年獲環保署授發台灣第一個「無線滑鼠減碳標籤」認證。2018 以減碳標籤滑鼠參加環保署低碳獎勵甄選，並榮獲優等獎，為第一家電子業者（電子產品）獲此殊榮。

對員工的關懷除了福利健康外，更追求身心狀態的平衡

致伸集團將「以人為本」的企業文化，具體呈現在員工的各項關懷及福利措施中，因此過去幾年我們在「幸福企業」、「健康職場」、「運動企業」等外部評選中皆獲得肯定。讓員工在職場上能夠獲得良好的歸屬感以及保持身心健康，是致伸集團對於員工的核心管理方針，我們持續透過各式的社團，及戶外踏青、登山等健康促進活動，促使員工注重自己的健康管理。2018 年致伸更進一步推行以所有員工身心平衡為目標的員工協助方案，設置協助專線及辦理各類生活講座，並且透過與一系列的宣傳活動，讓員工達到工作與生活平衡的目標。

回饋社會是關懷員工的延伸價值

翻轉教育及長者關懷一直是致伸持續關注的社會議題，除了對定期贊助理念相契合的非營利組織外，也要求公司主管帶領員工一同參與教育促進與老人關懷的活動。2018 年我們更與這些捐助的組織合辦員工福利或公益活動，經由團購，偏鄉學童企業參訪，公益募集及義賣市集、各式敬老戶外等活動辦理，讓員工與眷屬都有更多參與，透過活動過程感受偏鄉學童或長輩的溫暖笑容，達到員工認同公司的理念，同時也能回饋一己之力給這些組織的雙贏局面。

關懷員工、回饋社會深化至生產據點

中國是主要致伸的主要生產基地，相較於總部推行多年來的成熟環境中，生產據點雖然較無經驗，我們仍投注許多資源執行員工關懷與社會參與的專案活動，透過「企業微信」、「帶愛回家」、「星級志工」、「撿回珍珠」一系列的規劃，開始讓員工感受到與以往不同的溫馨氛圍，也逐漸在每個人的工作職責外，體驗參與服務所帶來的滿足。

致伸科技董事長
梁立省



報告書 編輯原則



關於本報告書

本報告書為致伸科技股份有限公司(以下簡稱致伸科技、致伸、本公司、我們)^{註1、2}發行之第五本「企業社會責任報告書」,本報告書今年依循全球永續性報告倡議組織所發行的永續報告準則(GRI Standards):核心選項,作為報告書資訊揭露的參考基礎,並以【引航永續 戮力不懈】、【遵紀守法 穩健營運】、【綠色管理 攜手並進】、【以人為本 幸福致伸】共四大章節為主軸,記載致伸科技2018年對於經濟、環境、社會(涵蓋產品責任)面向之永續議題、管理方針及相關績效的努力與成果並彙整相關數據詳加說明。期望藉由本報告書的發行讓社會大眾與各利害關係人瞭解致伸科技在推動永續發展所努力的成果,並作為彼此良好溝通的基礎。

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

註2:本報告書中,揭露內容若涵蓋子公司迪芬尼之惠州迪芬尼(原惠州超聲)、東莞迪芬尼及東城迪芬尼相關營運活動資訊,則增加致伸集團、集團之簡稱。

報告書範疇

本報告書資訊揭露期間為2018年1月1日至2018年12月31日止,範疇涵蓋致伸科技台北營運總部/台北研發設計中心、中國大陸的東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸、惠州迪芬尼、東莞迪芬尼及東城迪芬尼^{註3}等主要營運據點。

經濟面向數據來源為2018年企業年報所刊登的合併財務報表,涵蓋範圍包括致伸科技股份有限公司營運總部,以及全球各地製造廠區與研發中心的整體營運績效資訊,報告書中之財務數據均以新臺幣呈現(人民幣換算匯率以4.5倍計算);環境面及社會面資訊內容則根據GRI之重大性揭露原則,考量各重大主題之實際管理需求,依各據點對於不同主題之影響程度,進一步揭露相對重要之營運據點資訊;另為求報告書完整性,部份內容亦以致伸集團方式進行揭露,並涵蓋2018年以前及以後的事例,而今後的方針、目標和計畫等內容也有部分說明。

註3:本報告書範疇新增「東城迪芬尼」之經濟、環境、社會相關資訊。

報告書數據依據

報告書中所揭露的統計數據來自致伸科技自行統計與調查的結果,並採用國際通用指標呈現,若有推估之情形,會於各相關章節註明。有關財務數據來源,皆來自於安侯建業聯合會計師事務所依國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards,以下簡稱IFRS)查核簽證後之所公開發表的合併財務報告資訊,以新臺幣計算;此外,相關管理系統包括:OHSAS 18001職業安全衛生管理系統、ISO 14001環境管理系統、IECQ QC080000 HSPM有害物質流程管理系統、ISO 14064-1溫室氣體盤查標準、ISO 14046水足跡標準及ISO 27001:2013的資訊安全管理系統,皆通過第三方查證機構驗證。

報告書編輯、審核與保證

本報告書呈現之內容,係透過系統化的分析模式,鑑別利害關係人所關注的永續主題及決定優先順序,作為報告書資訊揭露的參考基礎。本報告書經企業社



會責任辦公室彙整編輯初稿後，送各小組成員就其職掌予以檢視並完成本報告書之增修訂後，委託第三方公正查證機構 SGS 台灣檢驗科技股份有限公司，採用 AA1000AS (2008) with 2018 Addendum 第一類型高度保證等級，針對報告書中揭露資訊之包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact) 進行保證。詳細 SGS 保證報告內容及聲明，請參照附錄一；GRI 內容索引詳如附錄二。

資訊重編

致伸科技更以嚴謹的態度撰寫報告書，不斷改善、檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升數據及各項資料品質；本報告書部分歷史數據因擴大報導範疇或資訊經外部查證後而有重編之情事，將在內文中說明。且在 GRI 的報導原則下，我們更加著重於管理方針的說明，並且深入回應重大主題，以求更貼近利害關係人的關注事項。同時，我們針對非重大主題的部分另以專題方式描述，以補充相關議題不足之處。報告書編排方式亦持續地精進，使利害關係人能夠清楚、快速地閱讀，了解致伸於永續議題上的成效及努力。2018 年致伸科技並無組織規模、結構、所有權或供應鏈之重大變化。

報告書發行時間

致伸科技未來將每年編製發行企業社會責任報告書，且同時於公司官方網站上公開發表。

上一發行版本：2018 年 6 月發行

現行發行版本：2019 年 6 月發行

聯絡方式

如您對本報告書之內容，有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

致伸科技股份有限公司

地址：台北市內湖區瑞光路 669 號

聯絡人：企業社會責任辦公室

TEL：02-27981020

電子郵箱：CSR@primax.com.tw

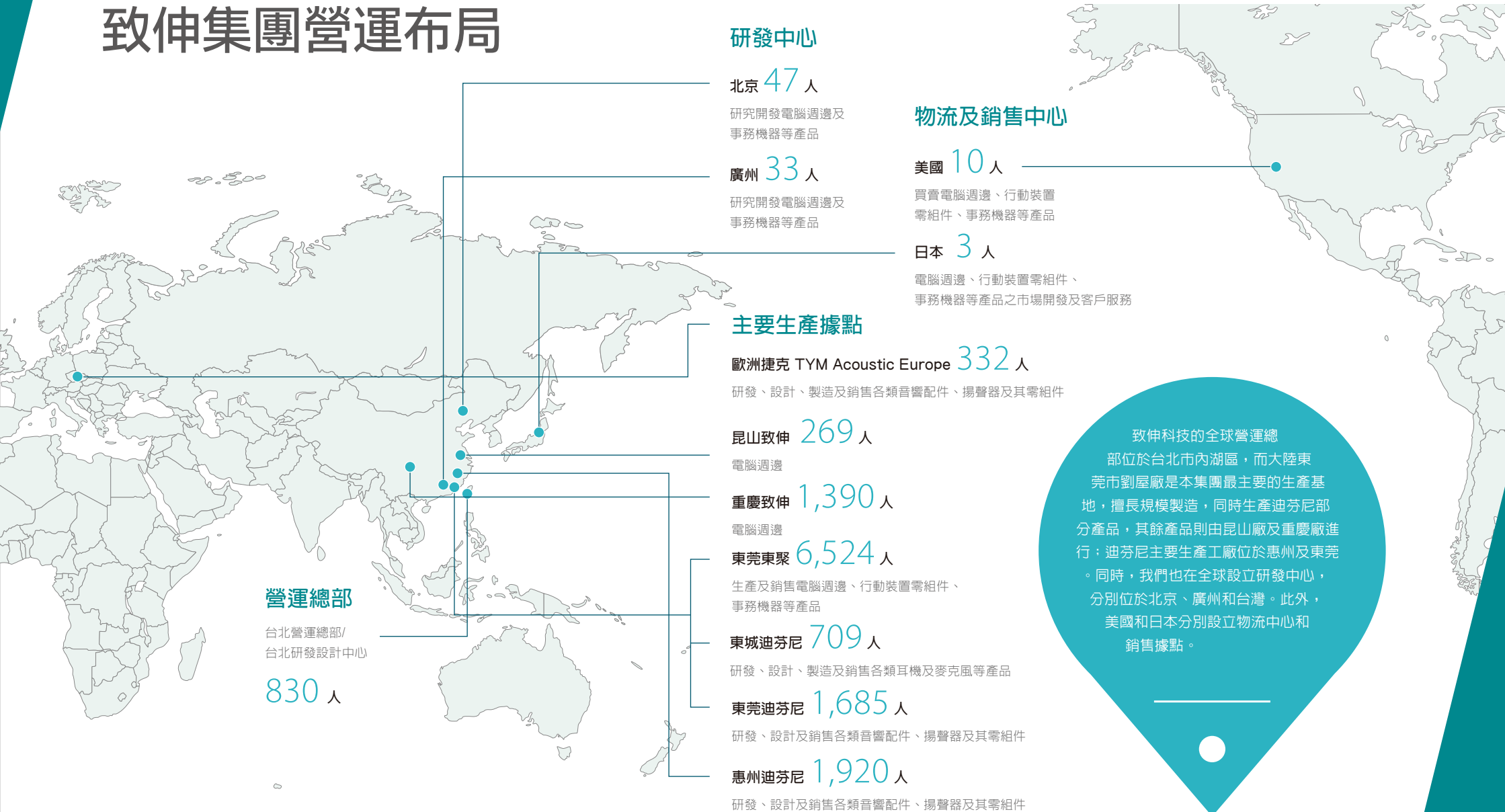
公司網站：<http://www.primax.com.tw/index.aspx>



致伸科技 永續行動地圖



致伸集團營運布局



致伸科技的全球營運總部位於台北市內湖區，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；迪芬尼主要生產工廠位於惠州及東莞。同時，我們也在全球設立研發中心，分別位於北京、廣州和台灣。此外，美國和日本分別設立物流中心和銷售據點。



公司簡介

致伸科技股份有限公司 1984 年 3 月在台灣成立，經過三十餘年的努力，成為各界耳熟能詳的上市公司。致伸所生產的產品琳瑯滿目，大致可分為以下四大類：



電腦週邊

滑鼠、鍵盤、
觸控板、
相機模組等



行動裝置零組件

相機模組、
藍牙耳機、
手機及行動裝置配件等



事務機器

印表機、
多功能事務機、
掃描器、碎紙機、
護貝機等

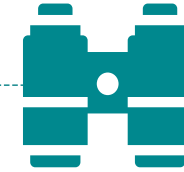


聲學產品 (Tymphay)

無線音響產品、
無線耳機、揚聲器等

致伸在台灣設有營運及研發總部，在大陸設有生產基地及三處研發中心，東莞東聚是本集團最主要的生產基地，擅長規模製造，其餘產品則由昆山廠及重慶廠進行；子公司迪芬尼主要生產工廠則位於惠州及東莞市，以及位於歐洲捷克的 TYM Acoustic Europe。同時，我們也在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。

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



願景

結合所有員工的心力，
建設致伸成為所從事
產品領域中的世界級供應商。



價值觀

正派、清廉、謙虛、
務實、尊重、守信、分享



企業文化

人性本善、
群策群益、服務人群



經營策略



聚焦於四大產品領域：行動裝置零組件、電腦週邊、事務機器、數位家庭。



堅持高品質的產品及服務。品質來自於第一次就把事情做對的態度。



追求均衡的成長，不論對風險的控管、業務的分散、獲利及營收間的平衡，都力求合理及兼顧。



推動管理及製程之自動化，不斷提升生產力，以保持競爭力優勢。



持續投入技術創新，維持世界級水準。

公司基本資料

公司名稱	致伸科技股份有限公司
公司所有權性質	公開發行上市公司 (股票代號 4915)
資本額	4,474,523 仟元
主要產品	電腦週邊產品、行動裝置零組件產品、事務機器產品、通訊週邊設備、智慧家庭及電聲產品以及車用電子相關產品之設計開發、製造與銷售。
成立日期	2006 年 (原始創立於 1984 年)
董事長暨總經理	梁立省
營運總部	台北市內湖區瑞光路 669 號
2018 年合併營收	64,811,408 仟元
集團總人數 (本報告書揭露範疇)	13,327 人

外國機構

及外人 69.46 %

人數：287 人
持有股數：310,429,838 股

個人 20.55 %

人數：8,846 人
持有股數：91,822,019 股

政府機關 2.46 %

人數：4 人
持有股數：10,981,000 股

金融機構 6.30 %

人數：90 人
持有股數：28,151,957 股

其他法人 1.23 %

人數：38 人
持有股數：5,490,510 股

股東結構

持有人數 合計

9,265 人

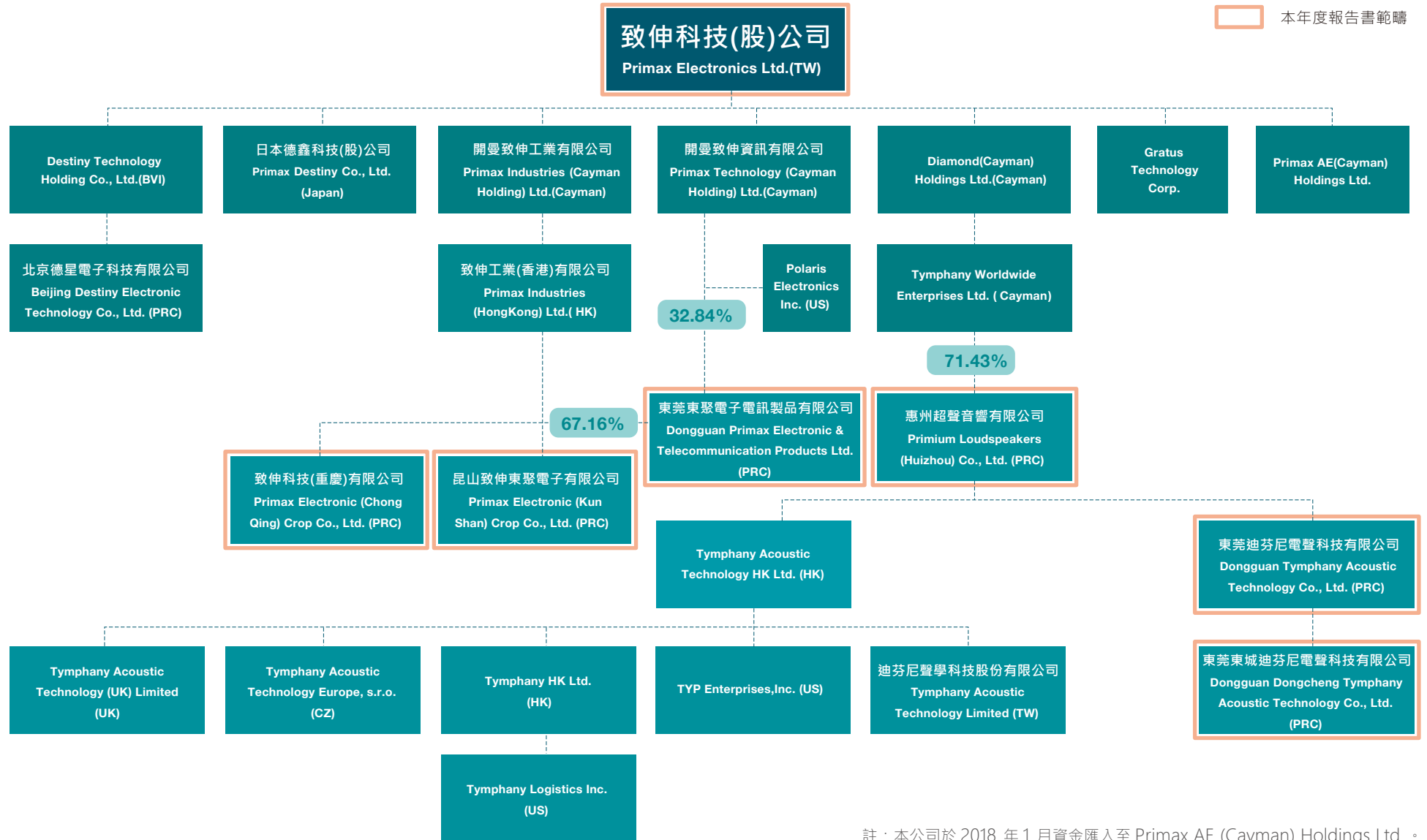
持有股數 合計

446,875,324 股

統計至2019年4月20號



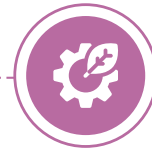
致伸科技關係企業組織圖



註：本公司於 2018 年 1 月資金匯入至 Primax AE (Cayman) Holdings Ltd.。



致伸榮耀



環保信用評價（環保良好企業藍牌）

致伸東莞廠於2009年為東莞市環保局第一批通過認證的「環境友好企業」，2013年通過複審，並且連續六年獲得環保良好企業的藍牌榮譽。



獲得BSI TW所頒發的 資安貢獻獎



參加環保署低碳獎勵 榮獲優等獎

致伸科技2018年以減碳標籤滑鼠參加甄選，並榮獲優等獎，為第一家電子業者（電子產品）獲此殊榮。



2018年「TCSA台灣企業永續獎」， 首度榮獲「電子資訊製造業-金獎」殊榮。



全國模範職工之家

致伸科技始終秉持「人性本善、群策群益、服務人群」的企業文化，不斷健全致伸的工會制度，因此東莞廠榮獲當地「中華全國總工會」授予「全國模範職工之家」榮譽稱號，此獎項是大陸地區工會系統中，相關表揚措施的最高榮譽。



永續績效

公司治理小組

股東會採用 **電子投票**，
落實董事選舉全面
採候選人提名制



設立 **提名委員會**



落實提名審查之
標準及作業流程

連續兩年

於五月底前召開股東常會，
以利小股東行使股東權利

完成

外部董事會績效評估

將完整的評估結果
揭露於年報及公司網站上

發布 **中英文** 版本
對於財務資訊公告、
重大訊息發佈、
股東會、法說會等相關資訊內容



導入
工業4.0專案



成立工業4.0的專案組織，
著手建立標竿線，作為全
公司各廠未來產線升級之基準

落實企業風險管理

依據ISO 31000
企業風險管理架構，
導入企業風險管理



持續產品創新專案

滑鼠、鍵盤及觸控板著重於遊
戲及光學運動二大面向，相機
模組則是發展3維空間感測技術



致伸科技新人 **100%**
接受誠信道德相關訓練

通過ISO27001驗證

於2018年2月通過ISO 27001：
2013的資訊安全管理系統驗證，並
於同年11月再次通過年度後續審查

董事會全體董事之

平均出席率為 **87.06 %**

零違反

任何侵犯客戶隱私被投訴，
亦無收到來自外部及
監管機關的相關投訴文件

20 場 資訊安全教育訓練



共 **909** 人參與

合併營業收入淨額較2017年



↑ **6.7 %**



優化 利害關係人
溝通途徑



綠色營運小組

致伸集團

通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證

2019年新增東城迪芬尼據點
通過ISO14064-1:2006 查證

致伸集團

通過 ISO14046 水足跡查證

2019年致伸集團七大據點
通過 ISO14046:2014 查證

降低能源密度專案

更換老舊冰水主機與
使用在線監控系統

致伸集團能源消耗密集度，較2017年

 ↓ 11.04 %

致伸集團溫室氣體排放強度，較2017年

 ↓ 15.91 %

本公司台灣員工飛行差旅所產生
溫室氣體排放量，較2017年

 ↓ 28.28 %

2018年篩選出致伸集團

224家 合作供應商

進行風險盤查 

共約 **190名** 供應商夥伴

進行有關推動企業社會責任管理
以及具體要求之執行規定的溝通與宣導

環保費用支出，較2017年

↑ 45.09%

2018年鑑別出致伸集團

11家 具有潛在風險供應商

透過第三方公正行對其進行
現場評估，並協助改善其缺失之處

自2015-2018年止累計

達300家以上 供應商

積極參與供應商年度社會責任培訓

東莞迪芬尼執行

物質流成本會計

(MFCA)專案

零違反

產品與服務的健康和安全法規
及自願性規約的事件，
亦無相關制裁的罰款記錄

致伸集團空污排放

100%符合法規標準

榮獲東莞市



「綠色供應鏈企業」

評鑑為四星級

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

廢棄物總量，較2017年

 ↓ 7.83%

致伸集團用水密度，較2017年

 ↓ 10.42

環保良好企業藍牌

致伸東莞東聚連續6年
獲得環保良好企業藍牌。

6



社會關懷小組

捐助 **700萬** 元
翻轉教育相關機構



持續進行

TW/CN實習生計畫

優於 當地最低薪資

致伸集團基層人員薪資無性別差異，
亦高於當地最低工資標準

持續 與相關機構

(非營利/政府)合作，
辦理長者陪伴活動



建置 健全

志工社團管理及獎勵制度

建置

Line@、Wechat

作為員工多元化溝通途徑

補助員工子女托育津貼

共**70萬元**

員工x公益夥伴攜手

1+1>2互惠專案

共募得 **148,369** 元

零違反

致伸集團皆未發生任何歧視、
雇用童工、強迫或強制勞動之事件

透過工會提案、員工申訴信箱



妥善率達 **100%**

榮獲

台北市優良哺集乳室

認證

員工薪資和福利費用共計

7,815,311 仟元

約佔營業收入約

12.06%

致伸科技教育訓練時數，較2017年

+35,912.6 小時

致伸科技平均每人教育訓練時數

較2017年 **+4.92** 小時

致伸集團總訓練費用支出

約新台幣 **9,976** 仟元

致伸集團新人 **100%**

接受人權教育訓練

致伸集團公益參與活動

共計 **2,724人次** 參與

致伸集團

無職業病

案例發生



致伸集團
公益活動經費

新台幣 **10,410,486** 元



引航永續 戮力不懈



1.1 企業社會責任管理

管理架構及組織

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

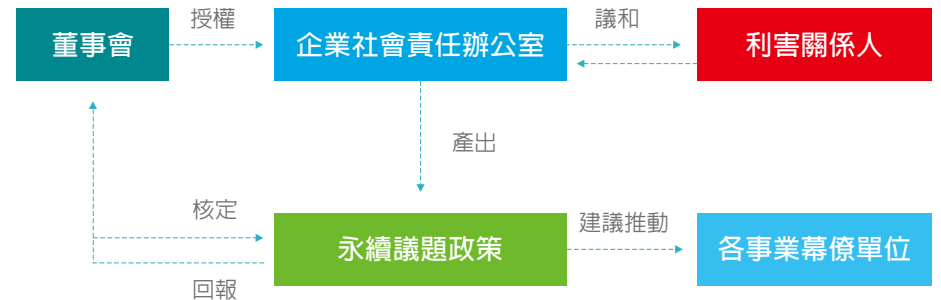
企業社會責任辦公室組織圖



推動方針與流程

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

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





彰顯永續實踐成效

2018 年，董事會核定以「穩健治理 永續營運」、「最佳職場 幸福員工」、「深耕教育 有愛關懷」、「綠色營運 保護地球」作為 ESG 三面向之政策，並設定中長期方向與目標，透過明確的策略積極推動永續方案，且定期檢視與討論各項方案達成率，用實際的行動帶領致伸在永續道路上不斷的精進與成長。此外，台北營運總部於 2018 年 12 月舉辦 2018 年企業社會責任成果發表會，讓員工在輕鬆的氛圍下，了解公司這一年來於 CSR 的執行成效，進一步認同致伸的企業社會責任理念。

CSR 政策	中長期方向	短期目標 (2018-2020 年)	2018 年對應作為		
 G	穩健治理 永續營運	公司治理	公司治理評鑑維持 5% 落實企業風險管理 執行供應鏈 SER 管理 優化利害關係人溝通途徑	公司治理評鑑列名 6~20% 執行風險評估及產出風險藍圖 針對關鍵供應商進行風險評估，風險較高者委託第三方機構至現場稽核，並限期提出改善計畫 利害關係人線上問卷系統優化，官網 CSR 專區增加影片	
		持續創新	導入工業 4.0 專案	訂出工業 4.0 的發展藍圖。成立工業 4.0 的專案組織，著手建立標竿線，做為全公司各廠未來產線升級之基準	
			產品創新專案	滑鼠、鍵盤及觸控板著重於遊戲及光學運動二大面向，相機模組發展 3 維空間感測技術	
		 S	最佳職場 幸福員工	安全友善環境	環安衛 / 消防系統優化 多元化員工溝通途徑 加強托育 / 母性保護措施
	平衡健康生活			運動社團 / 健康促進活動持續辦理	致伸東莞廠新增戶外活動社，台北總部與體育署合作辦理體適能檢測及健康講座
				深化及制度化 EAP(員工協助系統)	台北總部與外部機構合作，設置免付費員工協助專線，共 30 人次使用同時辦理 3 場相關宣傳活動
平衡健康生活	致伸新鮮人職場適應及關懷		台北總部優化新人報到程序及更新致伸福利懶人包		
	員工 x 公益夥伴攜手 1+1>2 互惠專案		致伸台北總部與桃源國小合辦感恩演唱下午茶會；與夢想之家合辦聖誕禮物募集及公益市集活動，共募得 86,530 元；迪芬尼音樂節現場公益義賣活動，共募得 61,839 元		
		帶愛回家	致伸東莞廠 2018 年至廣西浦北縣和靈山縣，主管團隊偕同員工返鄉共探訪 8 位員工 8 個員工家庭；此次探訪給員工及他們的家人帶來了相聚的開心與快樂		



1. 引航永續 戮力不懈

CSR 政策	中長期方向	短期目標 (2018-2020 年)	2018 年對應作為
 S 深耕教育 有愛關懷	促進多元化教育	定期捐助翻轉教育相關機構	均一教育平台基金會 200 萬元、夢想之家教育基金會 200 萬元、誠致教育基金會 200 萬元、融悟教育基金會 100 萬元
		TW/CN 實習生計畫持續進行	2018 年台灣及大陸共有 72 名學生報名，錄取 46 名實習生，最後正式留用共 37 名
	社區長者陪伴	與相關機構 (非營利 / 政府) 合作，辦理長者陪伴活動	台北總部與弘道合作辦理了 4 場活動，有 156 人次參與，共使用經費 129,018 元；東莞廠與石碣鎮政府合作辦理 2 場活動，共使用經費 138,996 元
		健全志工社團管理及獎勵制度	東莞廠制定星級志願者制度，志願服務時數累積達 30 小時以上者可以獲得獎章及獎金，2018 年共 13 名員工獲得表揚。
 E 綠色營運 保護地球	綠色生產	水足跡查證	所有廠區進行組織型水足跡盤查，並於 2019 年通過 ISO 14046:2014 查證
		降低能源密度專案	更換老舊冰水主機與使用在線監控系統
		持續發展無紙化系統	目前除財會法規規定需紙本化呈現資料外，其餘皆改為電子化流程

同年，致伸科技於首次報名參加由台灣企業永續學院主辦「TCSA 台灣企業永續獎」，榮獲《電子資訊製造業 – 金獎》殊榮，該獎項經由 343 位志工評審員與 92 位知名專家學者，共計 435 位皆具相關背景且完訓之專業人士擔任志工見習評審員參與評比，除了根據完整性、可信度、溝通性等三大面向，並參酌 GRI Standards 與 ACCA Awards criteria 等國際指標評分準則，進行企業永續報告書內容之評比；同時，為維持多元媒體的應用及內容品質，則透過揭露資訊之可及性、透明性、及時性、完整性與互動性等五大面向作為其評比要項，藉由兩大評比面向及公平、公正、公開嚴謹的評選流程，進而表揚企業在提升經營永續議題之質、治理資訊揭露，完整性、可信度高、溝通成效佳，足以彰顯企業善盡社會責任、邁向永續發展。



台灣企業永續獎獎牌



1.2 利害關係人議合

鑑別利害關係人


針對致伸科技的利害關係人，我們籌劃嚴謹的鑑別與選擇方法。首先由本公司企業社會責任辦公室小組成員透過內部會議討論，激盪出各種可能的利害關係人，並依循全球性非營利組織 AccountAbility 所制定的 AA1000 SES 利害關係人議合標準 2015 年版 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, 簡稱 AA1000 SES 2015) 的五大原則：含括的依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性及依據各單位所屬業務可能接觸或影響之利害關係人，針對所有利害關係人執行鑑別程序與重要性評分。經過鑑別程序後，致伸科技 2018 年主要利害關係人為投資人、員工、客戶、供應商、政府、非營利組織六大類。



與利害關係人溝通管道

致伸科技十分重視利害關係人之權益與意見，持續地進行溝通與議合，以期了解利害關係人對致伸的關注與期待。我們除了每年針對各類利害關係人進行關注度問卷調查外，亦採取不同的議合形式，包括單向、雙向、一對多或多對一等，詳細內容參照以下利害關係人議合方式、頻率與回應主題表。

利害關係人關注主題及溝通管道

利害關係人	對致伸的重要性	關注主題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
 投資人	致伸科技藉由誠信經營，以及與投資人之間良好互動及健全的監督機制，追求企業的永續發展。	反競爭行為 反貪腐 供應商環境評估 童工 強迫與強制勞動 人權評估	年度股東大會	每年一次	股東會議事冊、會議記錄
			季度營運成果說明會及電話會議	每季一次	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
			月營收公告	每月一次	公開資訊觀測展及公司網站發布公司月營收和新聞稿
			國內訪談會議	每月四場	E-mail、投資人蒞臨本公司拜訪、投資人電話訪談



1. 引航永續 戮力不懈

利害關係人	對致伸的重要性	關注主題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
 投資人	致伸科技藉由誠信經營，以及與投資人之間良好互動及健全的監督機制，追求企業的永續發展。	反競爭行為 反貪腐 供應商環境評估 童工 強迫與強制勞動 人權評估	海外投資人論壇	每年四次	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
			CSR 重大主題關注度調查問卷	每年一次	問卷填寫及回收統計
 員工	以人為本」是致伸企業核心價值之一，我們認為員工是致伸最重要的資產，更以照顧員工為刻不容緩的已任。	勞雇關係 職業安全衛生 訓練與教育 勞資關係 社會經濟法規遵循	勞資會議	每季一次	勞資會議記錄
			員工績效面談	每年三次	員工績效評核表
			事業部溝通會議	不定期	溝通會議記錄
			福委會議	每月一次	福委會議紀錄
			意見調查	不定期	2018 年無進行員工意見調查
			內部宣傳管道	即時	Mail、電子看板、電梯
			申訴諮詢管道	即時	CSR 信箱、員工關懷協助專線、檢舉信箱
 客戶	致伸科技以創新的技術、高品質的產品及服務獲得客戶的信任，而客戶的意見與回饋也是我們持續改善及努力的方向。	排放 廢污水及廢棄物 職業安全衛生 供應商社會評估 有關環境保護的法規遵循	GP、CSR、RBA、QPA / QSA 稽核	每年一次	客戶稽核記錄
			客戶 GP / 環保要求	每年一次	客戶規格
			客戶滿意度調查	每年一次	客戶回覆記錄
			客戶供應商大會	每年一次	會議內容
			CSR 重大主題關注度調查問卷	每年一次	問卷填寫及回收統計
			產品 RFQ	依專案	RFQ
 供應商	致伸科技期許與供應商之間是相輔相成、共同成長的合作關係，善盡企業社會責任更是彼此攜手、相互學習的重要目標。	童工 供應商環境評估 勞資關係 反貪腐 經濟績效	新進 AVL 評鑑 / 聲明書	每家一次	QCDS 記錄 / 聲明書
			致伸及客戶環保要求	不定期	E-supply / GP Portal / 聯絡函
			年度稽核	每年一次	供應商稽核記錄
			供應商訓練 (GHG / CFP / GP)	不定期	訓練教材
			供應商大會	每年一次	會議內容
			CSR 重大主題關注度調查問卷	每年一次	問卷回收統計



利害關係人	對致伸的重要性	關注主題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
 政府	身為企業公民之一，致伸科技全力配合政府的相關政策，並徹底遵循政府規範，以維持與政府之間的良好關係。	社會經濟法規遵循 職業安全衛生 員工多元化與平等機會 經濟績效 勞雇關係	公文往返	即時	公文
			公開資訊觀測站	即時	http://mops.twse.com.tw/mops/web/index
			公司官網	即時	http://www.primax.com.tw/index.aspx
			CSR 重大主題關注度調查問卷	每年一次	問卷填寫及回收統計
 非營利組織	非營利組織在各項永續議題上，扮演著協助政府及企業的第三方角色，致伸經由與非營利組織之間的溝通及合作，希望能在這些議題上盡一份心力。	社會經濟法規遵循 顧客的健康與安全 客戶隱私 強迫與強制勞動 職業安全衛生	電話訪談	每年一次	電話訪談記錄
			當面訪談	每年一次	面談記錄
			CSR 信箱： CSR@primax.com.tw	即時	E-mail
			CSR 重大主題關注度調查問卷	每年一次	問卷填寫及回收統計

利害關係人諮詢與申訴

我們於官網上設立利害關係人專區，另外提供與利害關係人溝通及聯繫的專屬信箱：CSR@primax.com.tw，對於致伸科技相關的各項議題，如有任何疑問、建議或甚至是申訴事項，都可藉由此信箱讓我們即時回應利害關係人，保持暢通及良好的互動。致伸集團 2018 年無發生環境、客戶等申訴案件。

對內，員工可透過內部網站查詢相關內容及舉報管道（舉報電子信箱為 impeach@primax.com.tw、ER.HR@primax.com.cn），若有發現違法或違反員工行為準則之情事，可直接向部門主管、人力資源部門、法務部門申報。為保障舉報同仁之權益，不會披露任何舉報人或參與相關調查的人之身份，並為鼓勵勇於發聲，經調查若確認舉報的情事屬實，將酌發最低新台幣 1,000 元或等值獎勵金；若檢舉情事對公司具正面效益並可減少公司實際損失，則加發新台幣 3,000 元或等值以上獎勵金，並酌情記功嘉獎。如不確定該情形是否違反適用的法律、法規、具約束力的政策或公司規範，可向主管、人力資源部門、法務部門諮詢，尋求建議與協助。致伸集團 2018 年無發生員工違反道德誠信遭申訴舉報事件。



1. 引航永續 戮力不懈

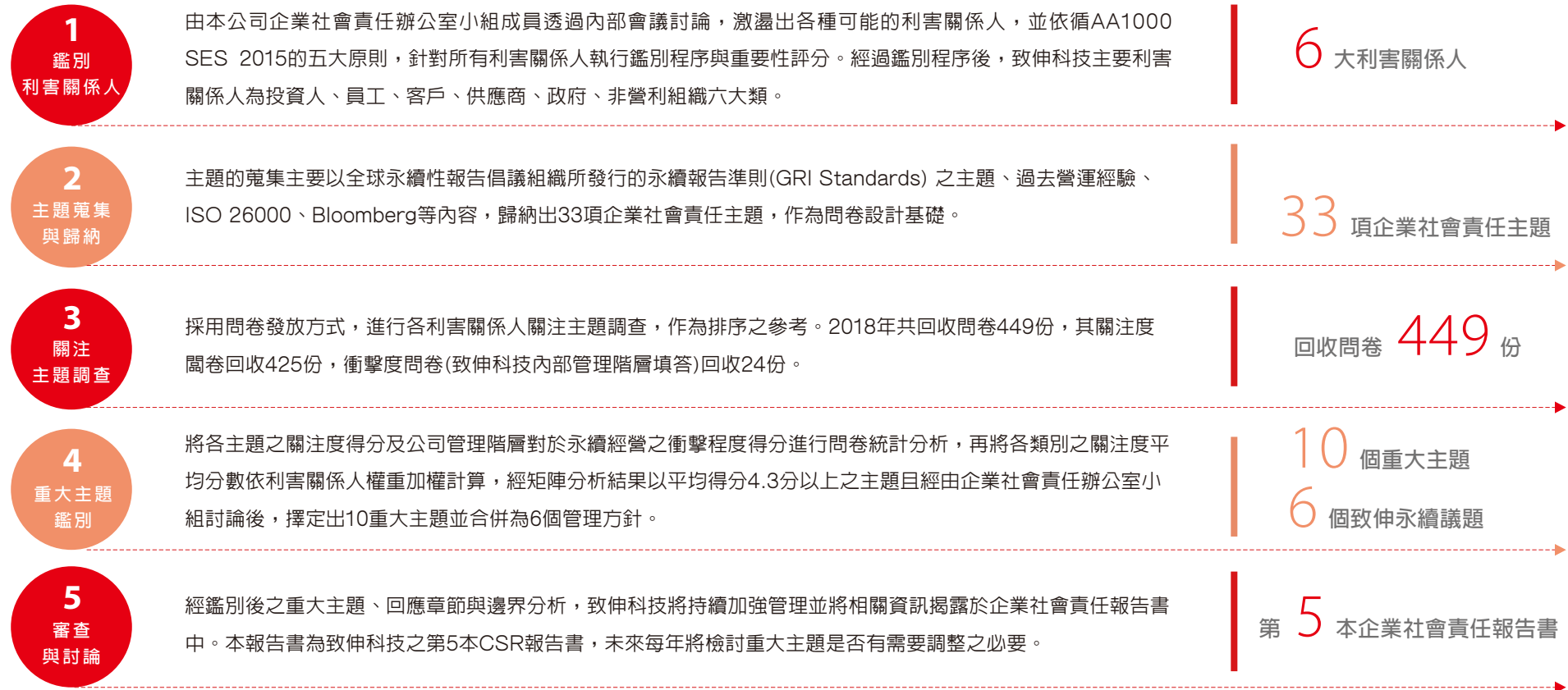
據點	申訴管道	申訴案件統計與處理情況	
		件數及案由	處理狀況及預防措施
致伸科技	內部管道： <ul style="list-style-type: none"> • impeach@primax.com.tw • ER.HR@primax.com.cn • 或直接向部門主管、人力資源部門、法務部門申報 • 定期溝通會議、勞資會議、福委會會議或是工會提案 • 「Line@ 帳號」、「微信企業號」 	台北總部：0 件 大陸廠區：員工透過工會提案 總數 29 件，其中立案 18 件	台北總部：0 件 大陸廠區：員工透過工會提案，提案改善達成率為 100%
致伸科技	外部管道： <ul style="list-style-type: none"> • 舉報電話專線：+886-2-27989008 ext：1046 • Email：tina.lee@primax.com.tw • CSR 信箱：CSR@primax.com.tw 	台北總部：0 件 東莞東聚：0 件 重慶致伸：0 件 昆山致伸：0 件	如接獲外部申訴案件，依據案件性質指派相關單位，或成立專案小組限期回應及改善
迪芬尼	內部管道： <ul style="list-style-type: none"> • 各層級員工及個案申訴管道：不法侵害及性騷擾申訴專線 31995、信箱 31995@umc.com • CSR 信箱：csr@umc.com • E R 幫幫我員工關懷協助專線：12885 • 舞弊及違反從業道德檢舉信箱：whistleblower@umc.com (本電子信箱會將信件自動轉寄給審計委員會、稽核處一級主管、人力資源處一級主管及智權法務處一級主管)。 	相關員工申訴案例，包含：執勤時間、公司活動、員工訓練、員工福利等問題共 21 件。	已全數進行回應及並制定改善措施
	外部檢舉專線： <ul style="list-style-type: none"> • 0800-024-399 (免付費專線) • 人資長信箱 CHO MailBox • 資訊安全與機密保護申訴：Infosec@umc.com • 檢舉專線：03-5782258 分機 31425 	惠州迪芬尼：0 件 東莞迪芬尼：0 件 東城迪芬尼：0 件	如接獲外部申訴案件，依據案件性質指派相關單位，或成立專案小組限期回應及改善



1.3 重大主題管理

致伸科技於 2018 年企業社會責任報告書依循報導原則進行重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別出利害關係人關注且對公司永續經營有重大影響之永續管理議題，作為報告書資訊揭露的參考基礎，使其與利害關係人進行有效溝通，持續改善永續營運績效。本報告書透過重大性分析五大步驟，決定重大永續主題。

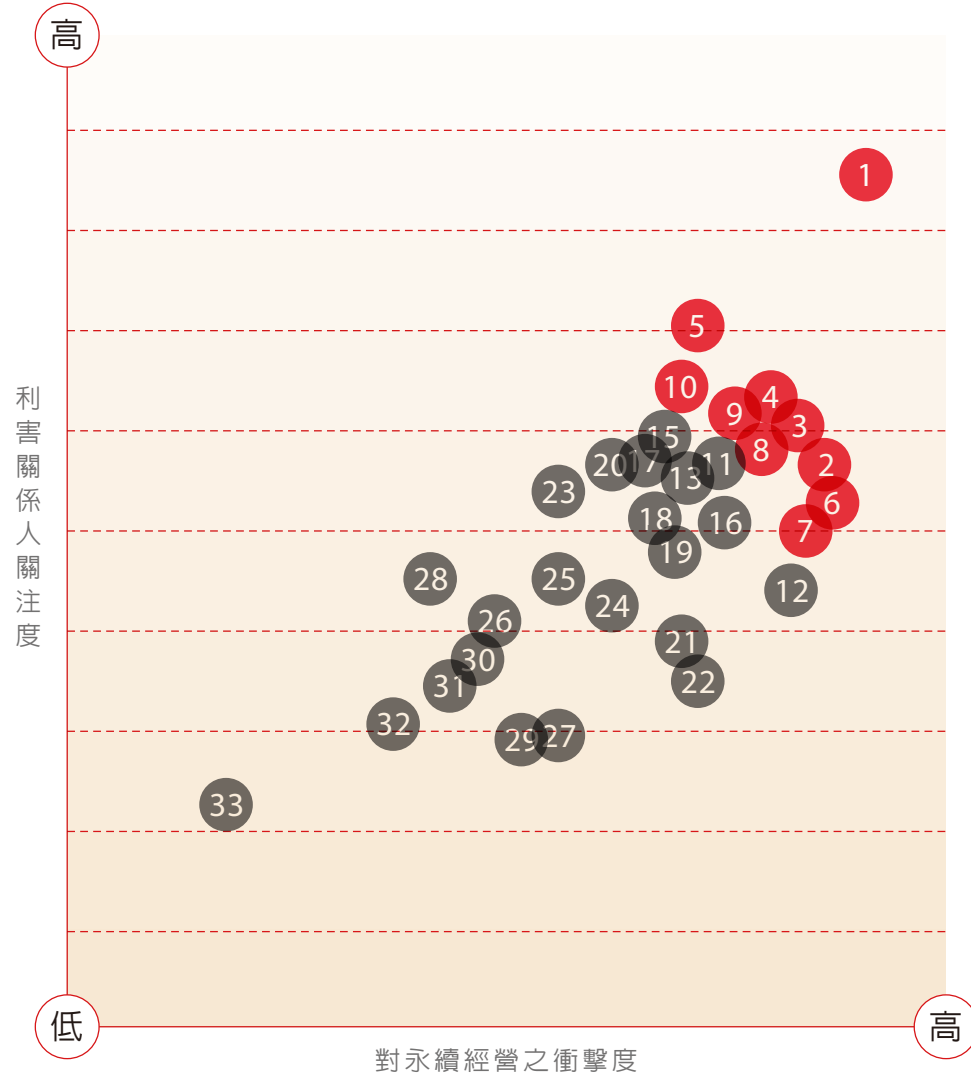
企業社會責任重大性分析步驟





1. 引航永續 戮力不懈

重大主題分析矩陣圖



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

註：粉紅底為重大主題



管理方針	重要性	GRI 重大主題	重大主題價值鏈衝擊邊界											對應章節 / 頁碼
			組織內						組織外					
			致伸科技			子公司			上游		下游			
			台北總部	東莞東聚	重慶致伸	昆山致伸	惠州迪芬尼	東莞迪芬尼	東城迪芬尼	供應商	承攬商	客戶	消費者	
廉潔誠信 遵紀守法	致伸科技以「誠信」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，將可有助於本公司各項業務都能穩健發展。	社會經濟法規遵循	●	●	●	●	●	●	●					2.1 充分授權 落實責任治理 P31 3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈 P74
		反貪腐	●	●	●	●	●	●	●	●				
安心 健康職場	員工生命安全，永遠不容妥協，唯有身心健康、安全無虞的職場環境，才有健康、安全、愉快的幸福員工，進而帶來更好的向心力與工作產出。	職業安全衛生	●	●	●	●	●	●	●	●				4.4 杜絕危害因子 守護員工健康 P109
營運穩健 發展	維持公司競爭力，繼而帶給員工穩定的工作環境，是企業得以永續經營之重要基石。	經濟績效	致伸科技合併報表中之實體											2.4 營收持續成長 P43
綠色製程 管理	對電子製造業而言，環境類別議題一直都是重要的，加上致伸科技已藉由風險管理，鑑別出氣候變遷所帶動的溫室氣體法規，對公司存在有一定的營運衝擊。	廢污水及廢棄物	●	●	●	●	●	●	●	●				3.1 以綠色生產為終極目標 P53 3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈 P74
		有關環境保護的法規遵循	●	●	●	●	●	●	●	●				
		能源	●	●	●	●	●	●	●	●				
		排放	●	●	●	●	●	●	●	●				



1. 引航永續 戮力不懈

管理方針	重要性	GRI 重大主題	重大主題價值鏈衝擊邊界											對應章節 / 頁碼	
			組織內						組織外						
			致伸科技				子公司			上游		下游			
			台北總部	東莞東聚	重慶致伸	昆山致伸	惠州迪芬尼	東莞迪芬尼	東城迪芬尼	供應商	承攬商	客戶	消費者		
綠色產品管理	我們提供良好、符合安全且不會危害消費者健康的產品是非常重要，也是滿足客戶需要的必要條件，更是致伸落實社會責任管理重要的一環。	顧客的健康與安全	●	●	●	●	●	●	●	●				3.2 溯源品管 成就綠色產品 P67	
平等友善職場	努力打造良好的職場環境，使員工在工作中充滿熱情、成長茁壯，進而提升公司績效，是企業永續發展與經營的基礎。	勞雇關係	●	●	●	●	●	●	●	●				3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈 P74 4. 以人為本 幸福致伸 P78	

註：「●」為重大主題對於價值鏈衝擊程度較大

致伸除了揭露利害關係人關注議題與重大主題管理方針，更進一步呼應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 之對應，經由企業社會責任辦公室成員討論後，鑑別與致伸關聯性較高之目標與細項目標，針對這些目標採取對應的行動，期望將此作為致伸未來在永續策略與行動制定方向與發展重點。請參見《3 綠色管理 攜手並進》《4 以人為本 幸福致伸》





遵守紀法 穩健營運



用廉潔與誠信 落實責任管理

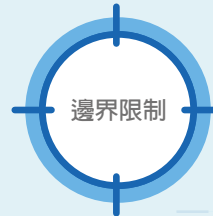
廉潔誠信 遵紀守法

GRI
重大主題

反貪腐、社會經濟法規遵循



- 台北總部 / 東莞東聚 / 重慶致伸 / 昆山致伸 / 惠州迪芬尼 / 東莞迪芬尼 / 東城迪芬尼 / 供應商



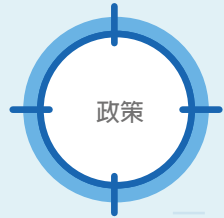
- 內部控制及誠信經營的範疇，凡所屬本公司各部(室)及所投資持股超過50%以上子(孫)公司，所負責的全部業務及管理作業活動，皆適用之。



- 致伸科技以「誠信」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，將可有助於本公司各項業務都能穩健發展。



- 防範公司因財務損失及聲譽損失等風險發生，並增加客戶對本公司之信賴。

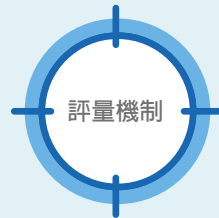


- 遵循《上市上櫃公司治理實務守則》、台灣證券交易所公司治理中心《公司治理評鑑自評指標》，制定《致伸科技誠信經營政策》內部規範，以落實管理階層誠信領導。

- 明確規範禁止提供或收受不當利益、禁止疏通費等防範方案，亦規範政治獻金、慈善捐贈或贊助之處理程序。同時明定建立商業關係前之誠信經營評估程序，避免與不誠信經營者交易，並要求與他人簽訂契約時，將遵守誠信經營納入契約條款中。



- 強化董事會職能以保障股東權益。
- 遵循各類相關法規。



- 由功能性委員會負責監督，並對董事會負責。
- 各業務單位依循公司內部控制制度，並執行自行評估作業。



- 致伸集團新人100%接受誠信道德相關訓練。
- 設立提名委員會落實提名審查之標準及作業流程。
- 股東會採用電子投票，落實董事選舉全面採候選人提名制。
- 2018年度共計召開10次董事會，全體董事之平均出席率為87.06%。
- 2018年全體董事進修時數100%符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定。
- 營運稽核單位已依2018年度內部檢核計畫，完成內部所有單位之檢核。
- 致伸科技公司治理評鑑從2015年列名21~35%級距，2016、2017年一舉躍升至前5%，2018年列名6~20%。
- 董事會及管理階層每年檢討各部門自行評估結果及按季檢核稽核單位之稽核報告。
- 內部控制制度之有效性經審計委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。





2.1 充分授權 落實責任治理

公司治理架構

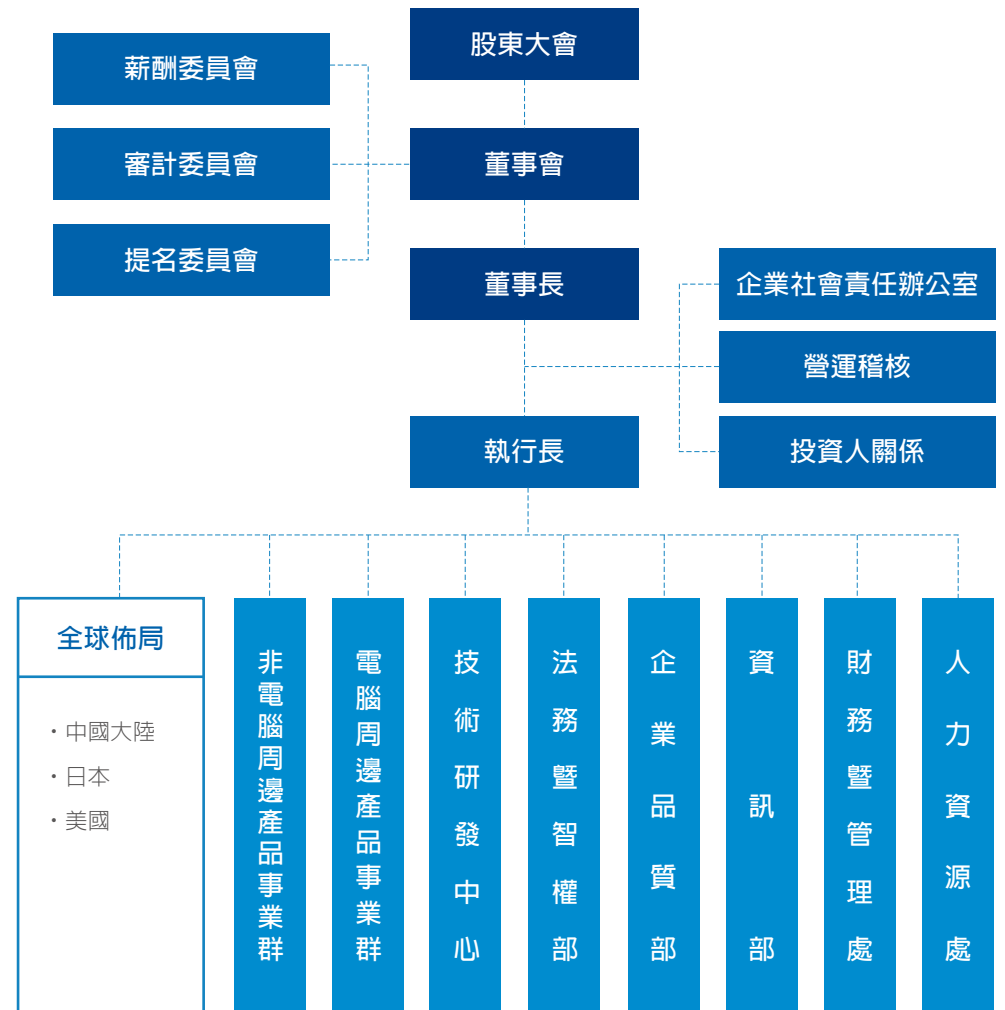
致伸科技董事會長久以來遵循高標準甚至優於法令規範的公司治理 (Corporate Governance) 原則，作為健全制度的基礎，藉以確保董事會有效運作，進而保障股東權益，亦是公司永續經營的重要基石。

為強化董事會的結構及運作上分工更臻完整，在董事會底下設置薪酬委員會、審計委員會，並於 2017 年 3 月正式成立第一屆提名委員會之各功能性委員會，以強化董事會職能，關於審計、薪酬委員會及提名委員會之人數、任期、職權、議事規則等，請參見公司網站及公開資訊觀測站公告之《致伸科技股份有限公司審計委員會組織規程》、《致伸科技股份有限公司薪酬委員會組織規程》和《致伸科技股份有限公司提名委員會組織規程》，詳細運作情形資訊請參考《2018 年度股東會年報 P19~P33》。

董事會組成

致伸科技的董事會成員採提名制後，由全體股東以透明化之電子投票決定候選人，其成員皆具備適當的能力、知識及經驗，有效地肩負起義務及責任。董事皆以公司與股東長期利益為前提，指導公司策略經營方向並客觀獨立行事。本公司董事會至少每季召開一次會議，2018 年度共計召開 10 次董事會議事，全體董事之平均出席率為 87.06%。

致伸科技 2018 年董事會設有 9 席 (含 3 席獨立董事)，任期均為三年，唯董事兼總經理楊海宏先生於 2018 年 10 月 1 日因個人因素辭任，由董





事長梁立省先生兼任總經理。而缺額的一席董事，則已排定於 2019 年 6 月 18 日之股東常會中補選，並將該董事席次調整為獨立董事，以強化董事長兼任總經理時之董事會運作。

目前 8 席董事之年齡層分布，包含 71~80 歲的董事 2 席，61~70 歲的董事 6 席，已兼具不同年齡層並引導漸進式的世代交替；本公司目前雖尚無女性董事成員，但預計將於 2019 年股東常會補選時提名女性候選人，以落實董事會組成多元化。

董事會成員簡介

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率備註
董事長兼總經理	梁立省	男	淡江大學企管系 致伸科技 董事長	Primax Tech.(Cayman Holding) Ltd. Director、Polaris Electronics, Inc. Director、Destiny Tech Holding Co., Ltd. Director、Primax Ind.(Cayman Holding) Ltd. Director、Primax Ind (HK) Ltd. Director、北京德星電子科技有限公司董事長、Diamond(Cayman) Holdings Ltd. 法人董事代表人、Tymphany Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、Alpine Asia Investment Limited Director、Gratus Technology Corp. Director、Tymphany Logistics, Inc. Director。	100%
董事兼總經理	楊海宏	男	美國德州大學機械工程碩士 致伸科技 產品事業部總經理	Primax Ind.(Cayman Holding) Ltd. Director、Polaris Electronics, Inc. Director、Primax Tech.(Cayman Holding) Ltd. Director、Primax Ind (HK) Ltd. Director、昆山致伸東聚電子有限公司法定代表人暨執行董事、致伸科技(重慶)有限公司 法定代表人暨執行董事、北京德星電子科技有限公司 董事、Tymphany Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、時碩工業(股)公司 法人董事代表人、Campbell Technology Corporation Director、Gratus Technology Corp. Director。	77.8% 2018 / 10 / 1 辭任， 應出席次數 9 次。
董事	楊子汀	男	美國南加州大學企管碩士 中租控股 總稽核	中租汽車租賃(股)公司董事長及總經理、立新資產管理(股)公司董事長及總經理、合迪(股)公司監察人、亞洲興業租賃公司董事長、盤銀中租租賃公司董事長。	80%
董事	潘永中	男	逢甲大學電子系 致伸科技 事業部總經理	Primax Ind.(HK) Ltd. Director、Primax Tech.(Cayman Holding) Ltd. Director、Primax Ind.(Cayman Holding) Ltd. Director、Tymphany Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、Tymphany HK Ltd. Director、惠州迪芬尼聲學科技股份有限公司董事暨總經理、東莞迪芬尼電聲科技有限公司執行董事暨總經理、東莞東城迪芬尼電聲科技有限公司執行董事暨總經理、香港迪芬尼電聲科技有限公司 董事、迪芬尼聲學科技股份有限公司 董事、Gratus Technology Corp. Director、ALT International Co., Ltd 董事。	90%



2. 遵紀守法 穩健營運

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率備註
董事 兼事業部 總經理	潘永太	男	中原大學機械系 致伸科技 事業部總經理	Tymphony Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、迪芬尼聲學科技股份有限公司 副董事長、ALT InternationalCo., Ltd 董事。	90%
董事	Sunshine Coast Services Limited	-	-	-	100% 2018/5/30 新任， 應出席次數 5 次。
	代表人： 陳捷圻	男	伊利諾理工大學 電機工程理學 碩士	ALT InternationalCo., Ltd 董事長 ALT InternationalCo., Ltd 董事、De Amertek Technology 董事長、捷伸電子科技(上海)有限公司 董事長、長傑科技股份有限公司 董事長、 捷伸電子科技有限公司 董事長	
董事兼 副總經理	曹中峰	男	台灣大學 商研所 致伸科技 副總經理	Belfast Limited 集團營運副總經理	80% 2018/5/30 屆期解任， 應出席次數 5 次。
獨立董事	古台昭	男	國立台灣大學法學院商學士 臺灣證券交易所 副總經理	無	70%
獨立董事	魏永篤	男	美國喬治亞大學企管碩士 勤業眾信會計師事務所 總裁	國泰金融控股股份有限公司 獨立董事、國泰世華商業銀行股份有限公司 獨立董事、聯強國際 (股)公司獨立董事、遠東百貨(股)公司獨立董事、神達投資控股(股)公司法人董事代表人、 世界先進積體電路(股)公司董事、奇力新電子(股)公司法人監察人代表人、劍麟(股)公司 董事、永勤興業有限公司董事長、凱美電機(股)公司法人監察人代表人。	100% 2018/5/30 屆期解任， 應出席次數 5 次
獨立董事	鄭志凱	男	國立交通大學管理科學研究所 美國聯強公司 資深副總	中美冠科生物技術(股)公司董事、Eureka Therapeutics(California) 董事、活水社企投資 有限公司 董事長、社企流股份有限公司董事、Gaatu Holding 董事、H3 Platform 董事、活 水貳影響力投資公司 董事長。Eureka Therapeutics(California) 董事、活水社企投資開發股 份有限公司董事長、社企流股份有限公司董事、H3 Platform 董事、活水貳影響力投資股份有 限公司 董事長、橡子園太平洋創投基金 (Acorn Pacific Ventures) 合夥人。	90%
獨立董事	吳均龐	男	美國密蘇里大學企管碩士 德意志銀行 台灣區總經理	遠東國際商業銀行 董事。	100% 2018/10/25 新任，應出席次數 1 次。



董事之進修

本公司為提升董事會成員職能，依據《致伸科技公司治理實務守則》及主管機關規範，不定期安排進修課程隨時注意國內外經濟、環境、及社會相關規範之發展進修課程，包括：財務、風險管理、業務、商務、會計、法律、公司治理、誠信道德及企業社會責任等，以保持其核心價值及專業優勢與能力。2018 年本公司董事計 18 人次參加，參加時數共計 54 小時，全體董事進修時數 100% 符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定，續任董事於任期中完成年度進修時數需達 6 小時，新任董事需達 12 小時，詳細進修資訊請參考《2018 年度股東會年報 P27~P28》。

另外，針對董事會成員進行反貪腐相關教育訓練課程，課程內容包括「董監如何督導公司做好風險管理及危機處理」、「董監事背信與特殊背信罪之成立實務案例解析」、「常見的金融舞弊與詐騙案例與防範機制」等，董事會成員共 3 位接受相關教育訓練，受訓比例為 38%。

董事薪酬

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

本公司董事之報酬依公司章程之規定發給之；高階主管與經理人的整體薪酬，包含固定項目之薪資、年終獎金和依據年度績效成果決定的變動獎金為主。固定項目以保持本公司在業界之平均競爭水準為原則，變動獎金則於每年年初依內、外經營環境與公司發展狀況核定量化績效評核項目、目標與權重比例，高階主管與

經理人之變動獎金依績效目標達成度計算得出，由薪資報酬委員會審核及評估並經董事會通過後執行之。同時考量經理人未來長期留任價值，得採用員工認股權憑證、限制員工權利新股或其他具有實質獎勵之措施，亦經薪資報酬委員會審核及評估並依董事會決議辦理。

董事會評鑑

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

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

本公司已於 2018 年底，由股務部負責執行以問卷方式進行董事會績效評估、董事會成員績效評估及功能性委員會審計委員會、薪酬委員會績效評估等內部自評，並於 2019 年 1 月 22 日召開之董事會報告評鑑結果，董事針對各項指標問卷，獲得平均分數為 4 分 (同意)~5 分 (非常同意) 之間，代表董事對公司董事會涵蓋各功能性委員會現行運作有一定認同程度。



績效評估之衡量項目

評估對象	董事會	董事成員	審計委員會	薪酬委員會
評估構面	<ul style="list-style-type: none"> (1) 建構有效能的董事會。 (2) 董事會之有效運作。 (3) 專業發展與進修。 (4) 企業前瞻。 (5) 履行職責。 (6) 經營階層之管理。 (7) 公司文化之創造。 (8) 與利害關係人之溝通。 (9) 績效評估 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 對公司目標與任務之掌握。 (2) 董事職權認知。 (3) 專業發展與進修。 (4) 履行職責。 (5) 對公司營運參與程度 (6) 內部關係經營與溝通。 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 建構有效能的審計委員會。 (2) 審計委員會之有效運作。 (3) 專業發展與進修。 (4) 履行職責。 (5) 申訴管道之建立。 (6) 與董事會之關係。 (7) 績效評估。 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 建構有效能的薪酬委員會。 (2) 薪酬委員會之有效運作。 (3) 專業發展與進修。 (4) 履行職責。 (5) 與董事會之關係。 (6) 績效評估。
衡量題目	89 個	27 個	88 個	54 個

同時針對可加強處提出改善建議，建議 2019 年增加女性獨立董事席次以加強多元化之目標及為加強公司治理之效能，可增加獨立董事之席次。公司亦已依此建議，預計於 2019 年股東常會提名補選一席女性獨立董事候選人。詳細董事會績效評估資訊請參考年報《2018 年度股東會年報 P22~ P24》及公司網站揭露。

落實利益迴避原則

訂有「董事道德行為準則」，嚴格遵守利益迴避原則，並依據「公開發行公司董事會議事辦法」規定，當涉有董事本身利害關係時，即應自行迴避，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，亦不得代其他董事行使表決權。本公司董事均秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。更多關於最高治理機構有效管理利益衝突流程與資訊揭露，請見《2018 年度股東會年報 P19~P20》公司治理運作情形章節。



健全
董事會職能
促進
公司治理

► 成立提名委員會 + 公司治理評鑑成績優異

致伸科技為健全公司董事會功能及強化管理機制，積極於「建置有效的公司治理架構」、「保障股東權益」、「強化董事會職能」、「發揮功能性委員會功能」、「尊重利害關係人權益」、「提昇資訊透明度」之公司治理六大面向上力求精進，以期能更有效率地貫徹董事會多元化並支持政府鼓勵企業重視治理之政策，彰顯致伸科技對公司治理的重視程度。

本公司於2017年3月成立「提名委員會」，依「致伸科技股份有限公司提名委員會組織規程」規定，其成員由董事長、總經理、以及董事會推舉三名非公司管理階層之董事共計五人組成(其中應至少有二位獨立董事參與)，如本公司董事長與總經理為同一人者，則由董事會另行推舉本公司高階經理人一人為本委員會成員。

由於董事兼總經理楊海宏於2018年10月1日因個人因素辭任，則改由董事長梁立省先生兼任總經理，然2018年致伸科技提名委員會成員列表如下所示：

致伸科技提名委員會成員列表



職別	姓名	性別	學經歷
召集人	梁立省	男	淡江大學企管系 / 致伸科技 董事長
委員	楊子汀	男	美國南加州大學企管碩士 / 中租控股 總稽核
委員	古台昭	男	國立台灣大學法學院商學士 / 臺灣證券交易所 副總經理
委員	鄭志凱	男	國立交通大學管理科學研究所 / 美國聯強公司 資深副總

提名委員會主要負責尋找適任的董事及高階經理人人選，向董事會提出本公司董事、總經理、執行長、財務長、以及子公司之董監事候選人名單，就股東或董事會推薦之提名對象候選人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，進行事先審查，並將審查結果暨提名對象候選人建議參考名單，提報董事會，亦逐年或於必要時審查提名對象之資格，向董事會建議是否需要進行替換。本委員會每年至少開會二次，2018年共計召開5次會議，平均出席率為88%。

此外，在所有同仁共同為提升董事會效能的努力及貢獻下，使致伸科技於金管會推動辦理的公司治理評鑑均榮獲優異成績，自2015年列名21~35%級距，在2016、2017年一舉躍升至前5%，2018年列名6~20%。



2.2 以守法為最高指導原則

完善的內部檢核機制

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

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

本公司營運稽核單位已依 2018 年度內部檢核計畫，完成內部所有單位之檢核，檢核結果除依相關規定要求缺失單位改進之外，內部稽核主管與獨立董事定期會議，就稽核執行狀況及內控運作情形提出報告，並當面溝通及回覆各獨立董事之諮詢，且至少每季一次。各獨立董事適時掌握公司內部稽核狀況，若遇重大異常事項時得隨時召集會議，或直接以電話和稽核主管聯繫討論。

扎根誠信、信用、守法原則

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

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

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



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。



餽贈及招待規範

禁止收取現金回扣或禮券 / 禮品等其他不當利益。



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。



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。



營業秘密保護

營業秘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。



PRIMAX

員工行為準則

誠信經營教育訓練

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

目前著重於每位新進人員於到職後一個月內須參加 8 小時的新人訓練課程，當中安排 1 小時的誠信道德相關介紹與說明，2018 年致伸新進人員共計 12,214 人，總受訓時數為 12,214 小時，受訓比例 100%。對於既有員工之訓練安排尚在規劃中，未來計畫將使用線上課程之方式進行訓練；而惠州迪芬尼 2018 年舉辦 1 小時的 RBA 基礎教育訓練，共 1,342 名員工接受教育訓練，其中間接人員為 542 人、直接人員為 800 人，占有員工的 70%，總訓練時數為 1,342 小時。

社會經濟法規遵循

致伸科技在實踐永續經營的道路上，從事營業活動，遵循公平交易法、相關之競爭法規、上市上櫃相關規章及其他商業行為有關法定等符合最基本的各項法規要件，以作為落實誠信經營之基本前提。本集團於 2018 年 1 件相關違反社會、經濟法規遵循狀況與改善預防措施如下表所述：

致伸科技經濟、社會法規遵循概述

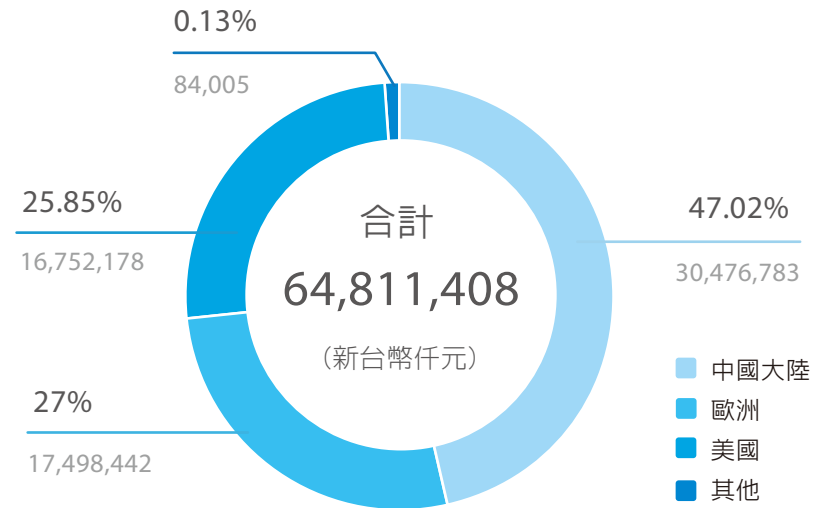
時間	案件描述	裁罰項目	改善與預防措施
2018/5/15	致伸集團下海外子公司 Tymphony Worldwide Enterprise Ltd. 及 Diamond(Cayman)Holding Ltd. 違反「取處準則」第 30 條第 1 項第 1 款及第 5 項暨第 33 條第 1 項等資訊公告規定	金管會 證期局 罰鍰新台幣 24 萬元	加強對集團下各子公司對於重大訊息發布條件及時點判斷之教育訓練，以減少海外子公司因對台灣法令不熟致違反公告規定之情事。



2.3 掌握趨勢 穩健營運

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

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



營收占比	產量 (千個)	類別	產品項目	開發方向	
33%	71,481	電腦週邊產品	滑鼠、鍵盤、觸控筆、遊戲控制器、簡報器、手寫板	高階電競市場、AR、VR	
67%	202,409	非電腦週邊產品	行動裝置零組件	相機模組、指紋辨識模組	高畫素、高感度、快速對焦、防手震、薄型化、自動對焦、雙鏡頭
			事務機器	掃描器、印表機、事務機、收銀機、網路攝影機	高速多功能事務機模組、行動印表機
			智慧家庭及電聲	喇叭、音響、耳機、NAS 網路儲存裝置、無線隨身碟、無線硬碟	無線高速儲存裝置、智慧音響
			穿戴式裝置	運動手錶、智慧手錶	薄型化、續航力長



2. 遵紀守法 穩健營運

集團在策略與產品規劃發展上，將持續專注於整體營收的穩步增長，並搭配以優質的產品組合發展；同時在工業 4.0 的趨勢下，進一步深化對於智慧製造等相關應用之導入，提升整體製造能力的核心競爭力，並依新產品及新技術開發進度逐步編列研發費用，並視未來營運狀況維持一定幅度之成長，以確保本公司之競爭優勢，2018 年研究發展費用共計投入新台幣 2,664,477 仟元，佔營業收入百分比 4.11%。

2018 年致伸集團研發成果

2018 年致伸集團研發成果	
設計、開發多種麥克風組合的矩陣式麥克風	設計、開發複合式機械式鍵盤
設計、開發陣列型喇叭	設計、開發新一代高傳速無線訊號之輸入設計、開發 15W Qi 認證之三星快充，iPhone 快充之無線充電板
設計、開發結構光臉面部辨識模組	
設計、開發深度辨識模組	設計、開發 1~15W 耳機，穿戴式裝置，智能鞋專用無線充電組
設計、開發超小型封裝相機模組	設計、開發 15W 具 iPhone 快充功能之無線充電模組
設計、開發三相機變焦模組	設計、開發 15W 具 iPhone 快充功能之無線充電板，充電座
設計、開發車用三相機模組	設計、開發 15W 具 iPhone 快充功能之無線充電車架
設計、開發新一代 A3 DADF 掃描器	設計、開發 15W 具 iPhone 快充功能之無線充電智慧車架
設計、開發鍵盤用 Mini LED 多色背光模組	設計、開發 60W~120W 高功率無線充電裝置



滑鼠



遊戲控制器



AR/VR



多功能事務機



行動列印



電競鍵盤



行動攝影



聲學產品(Tymphany)



2. 遵紀守法 穩健營運

客戶滿意度

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

本公司已建立客戶服務管理程序、客戶滿意度調查及客戶抱怨處理程序等，針對客戶抱怨事件，妥善判別問題所在及責任歸屬，並每年進行客戶滿意度調查，針對「品質能力」、「價格提供」、「開發進度與技術能力」、「交貨達成與控制」以及「整體績效」這五大面向發放問卷，確保對客戶有最佳的服務。2018年客戶對致伸產品及服務認為滿意的比例為72%，顯示致伸重視客戶的想法並不斷持續改進。

保障客戶隱私

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

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

人 (People)

- 對所有同仁，除新進同仁皆需接受資訊安全宣導外，本公司並定期實施資訊安全宣導及訓練，以強化同仁對客戶隱私與機密資訊的意識。
- 成立直屬於總經理的企業安全組織，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)、電腦蠕蟲 (Worm)、與駭客 (Hack) 入侵等資安威脅，持續強化網路安全設備、管理軟體及防毒防駭佈署，建立整個企業的防毒及防駭平台。
- 所有的系統與客戶專案資訊皆有存取控管機制，只有因工作需要而被授權的人員能存取相關資訊。



為了在既有良好的資安管理基礎上，能持續確保客戶隱私與機密資訊之安全，致伸科技並自 2017 年起，更著手建置以符合 ISO 27001：2013 的資訊安全管理系統，於 2018 年 2 月通過認證，並於同年 11 月再次通過年度後續審查，秉持「規劃 (Plan)、建置 (Do)、監督 (Check)、改善 (Action)」PDCA 的循環運作模式，持續改善及強化本公司之資訊安全和客戶隱私管理。



2018 實際作為

- 公司機密和客戶隱私的存取控制
- 公司機密和客戶隱私的備份與還原機制
- 新進人員與一般人員資安與客戶隱私訓練
- 遠距工作和遠距存取管理
- 系統安全性更新和修補
- 網路區隔及控制



2018 執行成效

- 致伸科技2018年共舉辦20場資訊安全教育訓練，共計22小時，909人參與。
- 獲得BSI TW所頒發的資安貢獻獎
- 通過ISO 27001：2013認證
- 無發生任何侵犯客戶隱私被投訴之情事
- 無收到來自外部及監管機關的相關投訴文件



2019 管理規劃

- 存取公司機密和客戶隱私的日誌存錄
- 使用者存取活動分析和監控
- 委外廠商監督與管理
- 資安目標優化
- 強化客戶隱私保密
- 強化終端控制



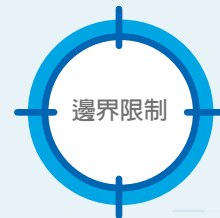
2.4 營收持續成長

營運穩健發展

<p>GRI 重大主題</p>	<p>經濟績效</p>
----------------------------	-------------



- 致伸科技合併報表中之實體



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

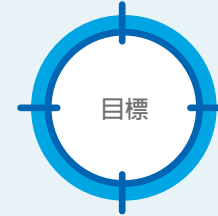


- 維持公司競爭力，繼而帶給員工穩定的工作環境，是企業得以永續經營之重要基石。



管理目的

- 為公司股東創造價值。



目標

- 業績穩定成長及獲利提升。



政策

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



績效與調整

- 2018年合併營業收入淨額較2017年成長6.7%。
- 2013~2018年合併營收複合年成長率(CAGR): 8.9%。
- 2013~2018年稅後淨利複合年成長率(CAGR): 23.4%。
- 2018年的政府補助金額總計29,044,158元。
- 依據ISO 31000企業風險管理架構，導入企業風險管理。



評量機制

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

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



2. 遵紀守法 穩健營運

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

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

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

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

經濟績效

致伸集團維持既有穩健的公司經營策略，致力於營收的穩定增長及產品組合優化。除了在業務經營上，聲學產品受惠於智慧音箱的普及與產品陸續推陳出新，產品技術及功能大幅提升，使 Tymphony 營收與獲利持續大幅增長；更在耕耘多年的車用電子產品方面，取得到主要國際車廠的認證，車用多鏡頭相機模組已開始生產及出貨並已於當年度貢獻營收，成功的切入智能駕駛領域；亦在電腦周邊產品的開發上，電競市場規模持續攀升，深植與主要電競廠商的合作關係，持續協助客戶在市場推出新型電競產品，對於營收及獲利貢獻上亦極為顯著，持續引領電腦周邊事業群的轉型。

綜觀 2018 年，本集團全球合併營業收入淨額為新台幣 64,811,408 仟元，與 2017 年度之新台幣 60,741,692 仟元相比，成長 6.7%；2018 年合併稅後淨利為新台幣 1,913,975 仟元，與 2017 年之新台幣 2,168,981 仟元相比，減少約 11.8%。





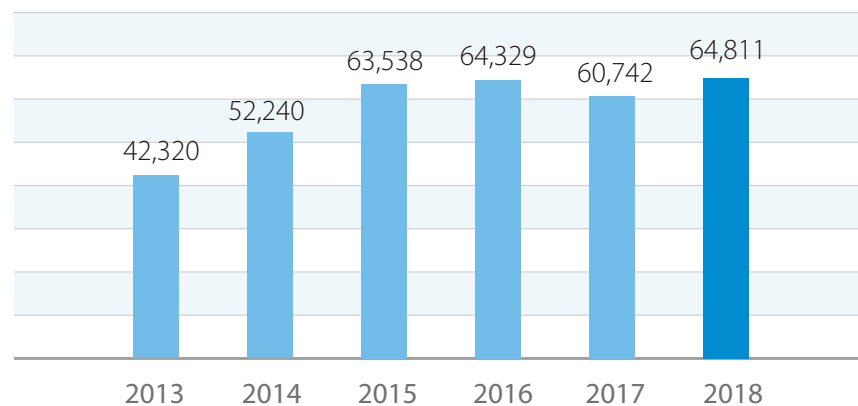
2018 年致伸集團合併營收及獲利				單位：新台幣仟元
營收收入淨額	64,811,408	員工薪資和福利		7,815,311
營業成本	57,021,985	支付出資人的款項 (股利)		1,430,068
營業毛利	7,789,423	支付政府的款項 (所得稅、營業稅、VAT 等稅款)		411,108
營業利益	1,942,514	社區投資，例如向慈善機構的捐贈 (捐贈)		9,829
營業費用	5,846,909	未分配盈餘		5,038,483
營業外收入及支出	421,688			

致伸合併營業收入及稅後淨利趨勢圖

合併營收

單位：新台幣百萬元

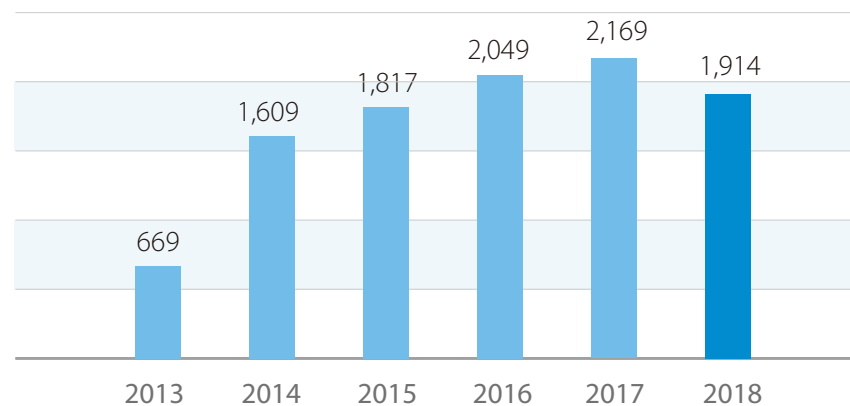
CAGR = 8.9 %



合併稅後淨利

單位：新台幣百萬元

CAGR = 34.2 %





2. 遵紀守法 穩健營運

政府補助

營運據點	補助項目\年度	2018 補助金額 (新台幣元)
台北總部	勞動部托兒措施經費補助	225,000
	小計	225,000
東莞東聚	東莞市服務券後補助資金	1,551,600
	個稅代征返還獎勵 (市地稅)	1,238,400
	石碣鎮創新驅動發展專項資金 (市專利優勢企業)	135,000
	小計	2,925,000
重慶致伸	2017 年二季度智能終端物流補助	5,265,000
	2017 年 1-6 月工業龍頭企業配套發展	2,520,000
	小計	7,785,000
惠州迪芬尼	惠陽區人力資源和社會保障局\企業穩崗補貼\2018 年	631,079
	惠陽稅局\代扣個人所得稅手續費返還\2017 年下半年至 2018 年上半年	427,152
	惠陽財政局\出口信用補助款\2018 年	450,000
	惠陽財政局\出口信用補助款\2018 年	737,604
	惠陽財政局\出口信用補助款\2018 年	900,000
	惠州市惠陽區財政局國庫支付中心\專利補助\2018 年	89,100
	惠陽財政局\技改補助\2017 年	1,193,850
	惠陽財政局\高企月創新性企業認定補助\2017 年	450,000
	惠陽財政局\技術標準戰略專項資金補助\2017 年	270,000
	財政局專利補助\2017 年	23,850
財政局\2017 年高新技術企業補助	900,000	



營運據點	補助項目 \ 年度	2018 補助金額 (新台幣元)
惠州迪芬尼	財政局 \ 2017 年度研發費補助	8,047,350
小計		14,119,986
東莞迪芬尼	兩倉補貼 / 2018	103,815
	2017 年石碣鎮“倍增計畫”專項獎勵資金 / 2018	2,700,000
小計		2,803,815
東城迪芬尼	2017 年東城街道轉型升獎勵獎金	1,410,357
小計		1,410,357
總計		29,269,158

註：1. 新台幣換算為人民幣的倍率為 4.5 倍。

2. 昆山致伸 2018 年無任何政府補助項目數據。

2.5 掌握風險 提高應變彈性

企業風險管理

致伸為降低公司營運的潛在風險，於 2018 年依據 ISO 31000 企業風險管理架構，導入「企業風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM)」評估，由 CSR 辦公室擔任顧問、營運長辦公室進行推動，參與幕僚包括資訊、法智、品管、人力資源、財會、供應鏈管理、公關、採購、內部稽核等部門成立任務編制小組，定期分析及審視營運相關風險，向營運長提出風險處理計畫，並向董事

會進行報告。期望藉由此風險評估及管理機制，識別影響持續營運之風險來源，並積極對應以消除或減緩企業長期應運的風險程度。

致伸推動企業風險管理之主要原因，主要係為達企業永續經營目標的必要建制，並符合客戶關注的重要面向及國際趨勢。因此經董事會授權成立風險管理推動小組，建制風險管理系統，依據 ISO 31000 企業風險管理的要求，同時進行營運風險的評鑑及後續對應的策略。



2. 遵紀守法 穩健營運



風險管理小組討論後
提出可能的風險來源



運用ISO22301的要求及架構
依可能性及衝擊性二大面向
分析各單位的風險程度



產出包括各單位風險議題的風險地圖
並定義重大風險的標準



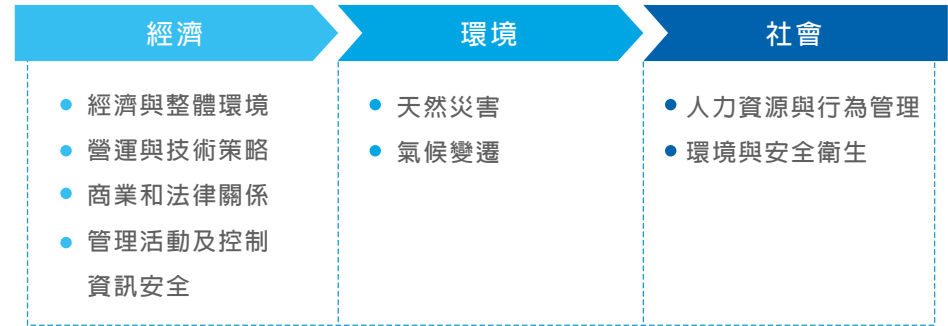
針對重大風險
請相關單位提出改善計畫



相關改善報告
提報董事會核准後執行



預計每1-2年重新評估及檢視成效



經風險管理流程後，評鑑出致伸目前的風險包括：(1) 資訊安全及客戶隱私控管、(2) 產品及製程競爭力、(3) 職場消防安全措施。相關風險及對應的改善計畫如下表，相關營運風險項目與因應對策請詳見《2018 年度股東會年報 P82~P85》。

重大風險	改善計畫
資訊安全及客戶隱私控管	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 27001:2013，並通過 BSI 英國標準協會的驗證 秉持「規劃 (Plan)、建置 (Do)、監督 (Check)、改善 (Action)」PDCA 的循環運作模式強化本公司之資訊安全和客戶隱私管理
產品及製程競爭力	<ul style="list-style-type: none"> 研發技術中心推動相機系統、車用電子、鍵盤滑鼠等產品的創新技術研發專案 製程導入工業 4.0 專案
職場消防安全措施	<ul style="list-style-type: none"> 執行消防、空污、工業廢水、機械設• 備安全的盤查及改善計畫



氣候變遷風險

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

氣候變遷的風險來源與機會

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



綠色管理 攜手並進





用行動守護 每一寸土地



目標 12 確保永續的消費與生產模式

細項目標：12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。

實際作為：

- 東莞迪芬尼 2018 年導入物質流成本會計 (MFCA) 專案。
 - 致伸集團 2018 年廢棄物總量共計 3,030,567.1 kg，較 2017 年減少 7.83%。
 - 廢抹布回收清洗後再 reuse。本報告期間廢抹布回收再使用 86,756 個，約 9,750kg。
 - 廢容器由供貨廠商回收利用。本報告期間廢容器回收再使用 3,165 個。
 - 廢活性炭減量，增加 UV 光解，本報告期間減少活性炭使用 1,200kg。
 - 福利社禁止提供塑料袋給員工，以廢紙箱重複利用代替塑料袋之使用。
 - 員工餐廳禁止使用一次性碗筷。
 - 廠區垃圾分類，便於可回收垃圾回收處理。
 - 柴油中型巴士交通車改為電動中型巴士交通車。
 - 自 2016 年起，刊印股東會年報及議事手冊時均採用 FSC 認證之環保紙張及環保大豆油墨印製。
 - 每年減少 5% 有害廢棄物產生量
 - 危險廢棄物分類管控，入庫稱重管理
 - 點膠工序增設 UV 光解，延長活性炭有效期，減少活性炭廢棄量
 - 酒精類擦拭布循環使用，減少廢擦拭布產生量
- 詳見《3.1 以綠色生產為終極目標》《3.2 溯源品管 成就綠色產品》



目標 13 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響

細項目標：13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。

實際作為：

- ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準。
 - ISO / TS 14067，PAS 2050 碳足跡盤查標準。
 - ISO 14046 水足跡標準
 - ISO 14001 環境管理系統。
 - 每年節省 5% 能源使用量
 - 致伸集團 2018 年節能措施減碳量，共計減少 5,623,260.916 kgCO₂e。
 - 減量相關措施包括：
 - 將老舊冰水主機更換，使用磁懸浮式冰水主機
 - 空調系統使用在線智能管控
 - 中央空調水泵改為變頻節能
 - 廠區與辦公室使用 LED 照明設備
 - 加強員工宣導、落實隨手關燈
- 詳見《3.1 以綠色生產為終極目標》



3.1 以綠色生產為終極目標

用行動守護地球 遵循國際環保規範

綠色製程管理

GRI
重大主題

有關環境保護的法規遵循 /
能源 / 排放 / 廢污水及廢棄物





- 台北總部 / 東莞東聚 / 重慶致伸 / 昆山致伸 / 惠州迪芬尼 / 東莞迪芬尼 / 東城迪芬尼 / 供應商



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



- 致伸身為電子製造業的一員，我們清楚地了解到友善地球、減少環境衝擊的重要性，善盡義務，遵循及落實當地環境法規的要求，甚至希望能更進一步地為改善環境盡一份心力。同時致伸已藉由風險管理，鑑別出氣候變遷所帶動的溫室氣體法規，對本公司存在一定的營運衝擊。如不進行積極管理，未來可能影響社會觀感，損及公司形象，甚至可能面臨法規風險造成停工或停業損失，影響公司永續經營。



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



1. 導入各項環境管理系統，建立環安安全管理委員會，由委員會推動執行。
2. 以超越國家法規與業界之標準，更進一步提出氣候變遷策略宣告：

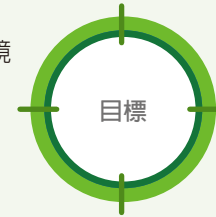
預防：持續推動致伸集團溫室氣體排放盤查查證。

積極參與政府及外部技術單位之技術合作專案以期更進一步提升環境管理技術。

對國際與社會之環境法規趨勢進行研究，已採取前期的管理計畫。

減量：持續推動致伸集團節能減碳與廢棄物減量措施。

營運：持續推動綠色營運、綠色生產、綠色供應。



1. 能源及溫室氣體：持續提升能源效率，降低溫室氣體(GHG)排放。

- 致伸集團預計在2020年達成較2013年(基準年)減少25%的GHG排放強度(CO₂e/營業額)。

2. 三廢(廢氣、廢水、噪音)及固體廢物：長期穩定達標排放及轉移。

- 每年減少5%有害廢棄物產生量。
- 每年減少5%能源(含電力)使用量。
- 每年減少5%用水量。



1. 藉由第三方單位定期稽核，確保管理系統之有效性。
2. 積極參與外部組織的環境績效評選。
3. 內部定期確認減量績效是否達標。



1. 2018年並無違反環保法規及遭受環保主管機關處分之情形。
2. 2018年所有氣體排放100%符合法規標準。
3. 環境類第三方驗證：

- ISO 9001 品質管理系統
- ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準
- ISO 14046 水足跡標準
- ISO / TS 14067, PAS 2050 碳足跡盤查標準
- ISO 14001 環境管理系統
- IECQ QC080000 HSPM 有害物質流程管理系統

- OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統
- 中華民國環境保護署滑鼠碳標籤證書
- 中華民國環境保護署滑鼠減碳標籤證書

4. 環境績效評選：

- 致伸東莞東聚連續6年獲得環保良好企業藍牌
- 2018年致伸獲中華民國環境保護署低碳產品獎勵優等獎

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



3. 綠色管理 攜手並進

2016年10月，致伸正式加入台灣企業永續發展協會成為正式會員，並積極參與該協會與其他公協會舉辦的企業永續與氣候變遷活動。此外，我們也利用道瓊永續指標問卷內容進行內部符合性檢視，藉此找出可以努力的地方。溫室氣體部分，我們每年配合客戶參與碳揭露計畫(CDP)供應鏈調查，揭露致伸集團溫室氣體與水資源等相關資訊，且均取得ISO 14064-1查證聲明書。2018年我們依循ISO 14046水足跡標準建立集團內部水足跡盤查與管理系統，掌握組織用水水量相關資訊並擬定節水對策，且於2019年取得水足跡第三方查證聲明書。

對電子製造業而言，能源效率、溫室氣體排放減量、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「減少能源消耗密度及危險廢棄物排放」的環境友善目標，並呈報最高管理階層核准通過，作為環境類別議題的重大管理方針與目標。並且我們也定期透過外部組織所執行的第三方稽核，每年定期檢視我們的溫室氣體排放與碳足跡盤查。由於環境管理政策確實執行，本報告期間無反環境法律、環保法規以及罰款。

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

2019年起，我們將使用再生能源並積極評估建立太陽能發電裝置，期能減少溫室氣體排放與達到節能的目標。

能源管理

有效運用能源，減少環境衝擊

能源消耗是造成氣候變化的主要因素，因為燃燒不可再生燃料會產生溫室氣體(GHG)並造成其他的環境衝擊。有效率的使用能源對減緩氣候變化至關重要，我們將持續改善製程並減少能源的消耗。致伸逐年蒐集更精密複雜的數據，協助強化能源策略能夠更有效率。

為全面落實致伸能源消耗量盤查管理，2018年我們持續以集團方式進行能源統計，並呈現能源消耗相關統計數據(與2017年相較，本年度範疇增加迪芬尼東城廠)，為求資訊可比較性，我們以集團為範疇，同步回溯至2016年能源消耗數據，以利資訊之比較。

2018年致伸集團能源消耗類別包括(1)汽油(2)柴油(3)天然氣(4)外購電力(5)液化石油氣。年度消耗量為(1)汽油1,364,471,802 KJ(2)柴油1,298,837,371 KJ(3)天然氣消耗13,358,633,444 KJ(4)外購電力340,848,595,028 KJ(5)液化石油氣29,371,680 KJ。報告期間能源消耗總量為356,899,909,325 KJ，能源消耗密集度55,067.5 KJ / 萬元NT。與2017年相較，汽油減少7.43%、柴油減少43.67%、天然氣減少12.23%、電力減少4.52%，液化石油氣增加34.48%，能源消耗總量減少5.08%，能源消耗密集度減少11.04%。



致伸集團能源消耗統計

能源項目	2016	2017	2018	與前一年相較
液化石油氣 (單位：KJ)	21,840,480	21,840,480	29,371,680	+34.48%
天然氣 (單位：KJ)	18,029,099,823	15,220,861,427	13,358,633,444	-12.23%
柴油 (單位：KJ)	1,919,547,610	2,305,940,394	1,298,837,371	-43.67%
汽油 (單位：KJ)	1,544,149,329	1,474,009,785	1,364,471,802	-7.43%
電力 (單位：KJ)	365,217,225,660	356,984,603,442	340,848,595,028	-4.52%
能源消耗總量 (單位：KJ)	386,731,862,932	376,007,255,529	356,899,909,325	-5.08%
能源消耗密集度 (單位：KJ/萬元 NT)	60,117.4	61,902.7	55,067.5	-11.04%

註：1. 資訊來源：電力 / 天然氣係以加總各廠區每月電費單 / 收費單所列之數據；液化石油氣、柴油、汽油主要以實際領用量為主。

2. 2018 年能源消耗總量統計數據因小數進位故有進位統計個位數些微差距。

3. 本年度集團範圍增加迪芬尼東城廠，並依此範圍回溯至 2016 年能源消耗數據，以利資訊之比較，故 2016 年及 2017 年能源消耗量與前一本報告書不同。

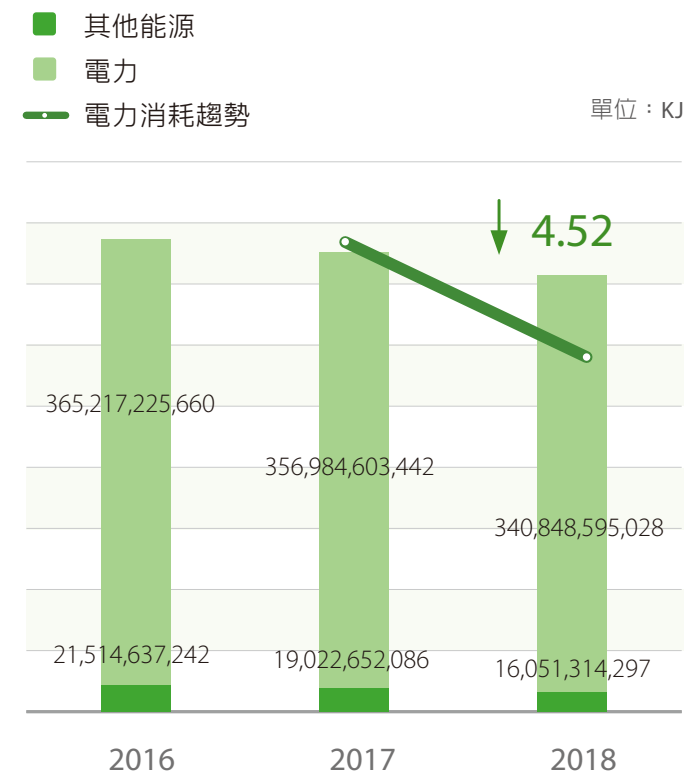
4. 僅有惠州迪芬尼、東城迪芬尼使用液化石油氣，熱值 = 12,000kcal/M³

5. 僅有大陸各廠使用天然氣，熱值 = 9,310kcal/M³

6. 柴油熱值：台灣 = 8,400kcal/L，大陸 = 10,200 kcal/kg

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

8. 電力：1kWh=3,600KJ





3. 綠色管理 攜手並進

溫室氣體排放管理

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

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

經過統計計算，2018 年集團總營收為新台幣 6,481,140.8 萬元，報告期間集團溫室氣體排放量較前一年減少 10.28%，排放強度相較前一年減少 15.91%，進一步與基準年相較，致伸科技排放強度較 2013 年基準年減少 24.26%。

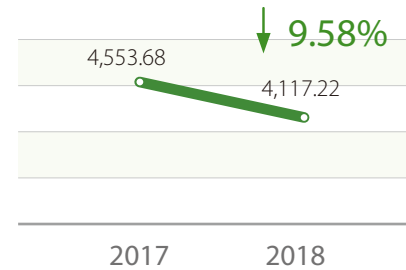
電子產品製造過程所排放的溫室氣體 (GHG)、氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放污染，將對環境產生重大影響。因此，我們實施各種減少溫室氣體排放的方案。自 2010 年開始，我們和第三方查證機構 SGS 合作，一同識別與界定工廠的各種溫室氣體排放統計，以協助強化我們的溫室氣體排放控管策略。統計範圍包括直接溫室氣體、間接溫室氣體排放、其他間接溫室氣體排放以及計算溫室氣體排放強度。透過減少能源消耗量指標揭露，藉此向外界宣告致力於減少環境衝擊的努力成果，也呈現我們對於碳排放、經營成本以及應變能源供應和價格變動的優異能力。

為全面落實致伸溫室氣體盤查管理，2018 年我們持續以集團方式呈現溫室氣體排放相關統計數據，為求資訊可比較性，我們以集團為範疇，同步回溯 2017 年溫室氣體排放數據，以利資訊之比較。

針對其他間接溫室氣體排放盤查，自 2017 年起，我們先針對台北總公司員工的飛行差旅進行盤查。我們利用國際民航組織 (International Civil Aviation Organization, ICAO) 所建立的航空器碳排計算器來進行計算，並取得第三方查證證明書。未來規劃將員工飛行差旅盤查範圍擴大到整個集團，也評估新增廢棄物運輸處理的溫室氣體排放盤查。

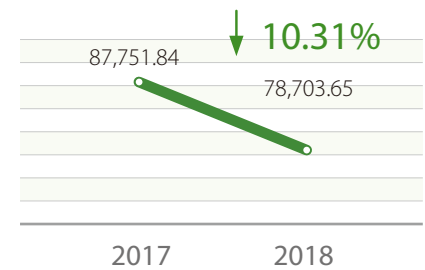
直接溫室氣體排放量 (範疇一)

單位：TCO₂e



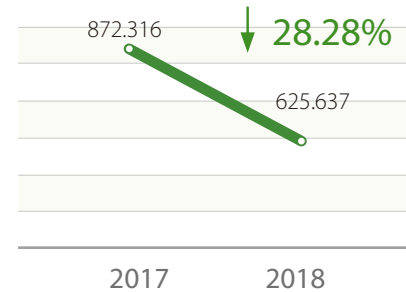
間接溫室氣體排放量 (範疇二)

單位：TCO₂e



其他溫室氣體排放量 (範疇三)

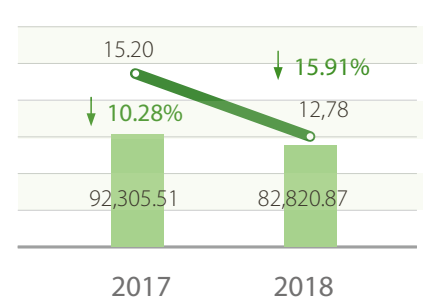
單位：TCO₂e



溫室氣體總排放量 (範疇一 + 範疇二)

■ 溫室氣體總排放量 (TCO₂e)

● 排放強度 (kgCO₂e/萬元NT)





2018 年致伸集團溫室氣體排放統計

單位：噸 CO₂e / 年

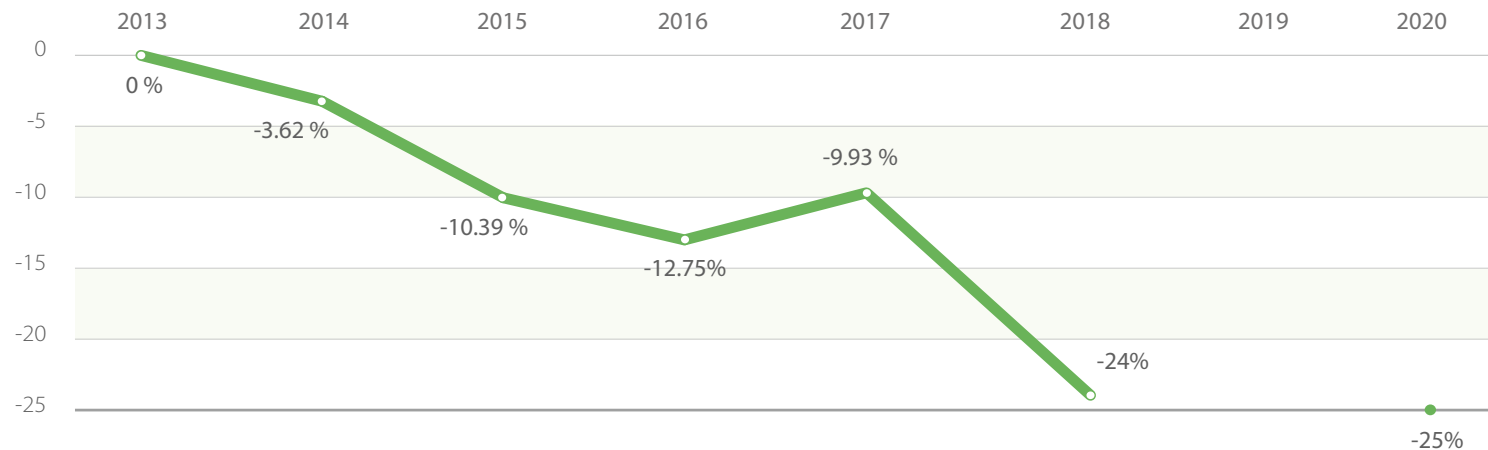


註：1. 範疇一包含：液化石油氣、柴油、汽油、天然氣、冷媒、BOD 化糞池等，引用 IPCC 2007 第四次評估報告之 GWP 值

2. 範疇二包含：外購電力，排放係數為台灣 =0.554 kg CO₂e / 度；大陸華南 =0.8367 kg CO₂e / 度；大陸華中 =0.9014 kg CO₂e / 度；大陸華東 =0.8046 kg CO₂e / 度

3. 本年度集團範疇增加迪芬尼東城廠，並依此範疇回溯至 2017 年溫室氣體排放量數據，以利資訊之比較，故 2017 年溫室氣體排放量數據與前一本報告書不同。

2018 年致伸集團溫室氣體排放強度減量統計





3. 綠色管理 攜手並進

嚴格檢測空氣污染，精確符合法規標準

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

關於空污數據資訊揭露，我們彙整為 3 個重點：

- 第 1，本公司製程無產生臭氧層破壞物質 (ODS) 排放，惟台灣總公司及迪芬尼於電腦機房空調設備與公用設備中有使用到少量 R22 等受蒙特婁議定書列管之冷媒，預計到使用年限時將更換為環保冷媒。
- 第 2，本公司主要為組裝製程，屬低空氣污染負荷的製程，所以無氮氧化物、硫氧化物的排放。
- 第 3，其他空氣污染物皆符合當地法規要求。依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。

大陸法規將三苯 / VOC 納入廢氣排放管理項目，而非甲烷總烴、鉛及其化合物、錫及其化合物之數據不屬於廢氣排放管理項目，本年度未納入計算。2018 年致伸集團所有氣體排放 100% 符合法規標準，請見《空氣污染物排放統計》。

2018 年致伸集團空氣污染物排放統計

廠區	項目	苯	甲苯	二甲苯	總 VOCs
東莞東聚劉屋廠	排放濃度 (mg / m ³)	0.130	1.325	1.781	1.545
	排放量 (kg)	2.3296	23.6676	31.8058	275.8754
東莞迪芬尼	排放濃度 (mg / m ³)	0.095	0.854	0.298	5.307
	排放量 (kg)	11.7638	105.6940	36.9279	656.9089
重慶致伸	排放濃度 (mg / m ³)	/	/	/	7.710
	排放量 (kg)	/	/	/	1512.4143

- 註：1. 東莞東聚劉屋廠 2018 年 1~3 月投產兩條噴漆線，故按照投產天數核算排放總量。
 2. 東莞東聚劉屋廠共計 3 個廢氣排放口，一週 6 天，全年使用 52 週，每天 8 小時計算。
 3. 東莞迪芬尼廠區共計 5 個噴漆排放口，一週 6 天，全年使用 52 週，每天 8 小時計算。
 4. 重慶致伸廠區只有點膠烘乾工序有總 VOCs 排放，一週 6 天，全年使用 52 週，每天 8 小時計算。



節能減碳措施

高節能，低耗能，廠辦設施汰舊換新持續啟動

為了讓重要製造據點更有效的使用能源，我們探索各種節能方案，致力打造低耗能的廠房設備。並且透過高耗能設備汰舊換新，戮力邁向節能廠房的終極目標。具體措施包括更換節能馬達電機、優化空壓機使用率、冰水機能效提升及廠房冰水管相連、辦公室、廠房、倉庫、路燈等照明更換為 LED 燈、空壓機更換為變頻式等，請見《2018 年重要製造據點節能方案統計表》。

2018 年重要製造據點節能方案統計表

廠區	分類	項目	節電量 (kWh)	節能量 (KJ)	減碳量 (kg CO ₂ e)
東莞東城	照明	員工宿舍更換 LED 燈管	12,180	43,848,000	10,191.006
惠州迪芬尼	照明	更換 LED 燈管	125,550	451,980,000	105,047.685
	照明	更換節能燈管	138,890	500,004,000	116,209.263
	空壓機	空壓機更新換代	72,000	259,200,000	60,242.4
重慶廠區	照明	路燈實行半夜燈 / 全夜燈控制	3,078	11,080,800	2,575.3626
	空調	冷卻水塔風扇啟停由人工手動控制改為依水溫變化自動控制	11,700	42,120,000	9,789.39
重慶廠區	空調	冰水泵頻率調整	10,920	39,312,000	9,136.764
	空調	春季及冬季時因天氣氣溫較低，利用風冷熱泵製熱，縮短製冷時間至室內溫度高於 26°C 才開啟，且供暖時間設定於 10:00~22:00，其餘時段關閉	267,072	961,459,200	223,459.142
	抽風	辦公區衛生間排氣扇安裝定時控制	4,118.4	14,826,240	3,445.865
東莞廠區 (包含東莞劉屋廠、明珠廠、東莞迪芬尼)	空調系統	LW 廠區冰水機能效狀況現場確認與分析及節能措施管控	2,649,192	9,537,091,200	2,216,578.946
	空調系統	導入節能冰水主機	769,079	2,768,684,400	643,488.399
	空調系統	空調智能在線監控	593,679	2,137,244,400	496,731.219



3. 綠色管理 攜手並進

廠區	分類	項目	節電量 (kWh)	節能量 (KJ)	減碳量 (kg CO ₂ e)
東莞廠區 (包含東莞劉屋廠、明珠廠、東莞迪芬尼)	空調系統	PH5 中央空調水泵變頻節能改造	416,880	1,500,768,000	348,803.496
東莞廠區 (包含東莞劉屋廠、明珠廠、東莞迪芬尼)	給水		3,744	13,478,400	3,132.6048
	排風	廠房洗手間排風機安裝定時開關	188,112	677,203,200	157,393.31
	照明	廠區樓梯間照明做聲光控制	3,067	11,041,200	2,566.1589
昆山廠區	照明	1、車間產線領班做好車間產線能源管理，關閉停用產線的照明及氣閥 2、T8 熒光燈由 LED 替代	3,005	10,818,000	2,514.2835
	空調	管道全面檢查，對有洩漏處的風口進行或維修更換管道	338,400	1,218,240,000	283,139.28
昆山廠區	空壓機	1、檢查車間設備漏氣點，整改電磁閥、三聯組合、電磁閥底座 2、檢測 KBM 和 TP 車間耗氣設備用量 3、夜班生產時，由一台 110KW 改由一台 55KW 替代	48,470	174,492,000	40,554.849
臺北總公司	照明	更換 LED 節能燈具後	98,966	356,279,040	51,561.49
總計			6,758,102.4	24,329,170,080	5,623,260.916

註：1. 外購電力排放係數：大陸華南 =0.8959 kg CO₂e / 度；大陸華中 =0.9515 kg CO₂e / 度。
2. 以上數據依設備規格進行推估。



磁懸浮冰水主機



磁懸浮冰水主機



螺桿冰水主機



螺桿冰水主機



螺桿冰水主機

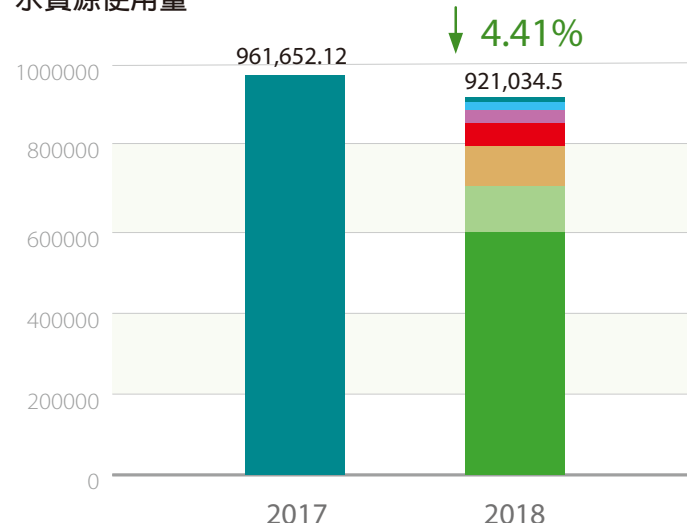


3. 綠色管理 攜手並進

水資源管理

潔淨的水是大地珍貴的天然資源，由於它得來不易且無比珍貴，因此我們一直監控我們在生產工廠的用水量，並致力減少用水量。2018年我們收集到比歷年更豐富與精確的水資源使用數據，製作各工廠用水平衡圖，並取得 ISO 14046:2014 查證聲明書，以協助強化我們的節約用水策略。此外，為求資訊可比較性，我們以集團為範疇，回溯2017年自來水統計數據，以進行自來水使用量與水密度統計。在執行各廠節能活動的同時，我們也關注用水的使用並減少不必要的浪費，亦制定具體措施以減少用水量，例如劉屋廠裝設純水機，將廢水過濾後回收使用，回收過濾後的廢水用於廠區植栽澆水以及沖洗廁所用。2018年自來水總回收量依設計容量估算為 44,398m³，回收百分比佔集團用水量 4.82%。

水資源使用量



單位：m³

重慶致伸	23,254
昆山致伸	30,881
東城迪芬尼	61,461.5
東莞迪芬尼	74,360
惠州迪芬尼	121,450
東莞東聚	599,527
台北總部	10,101



ISO 14046 水足跡專案

在水資源匱乏及需求不斷增長的今日，水的使用與管理是企業在營運時需重視的關鍵議題之一。致伸集團為加強水資源管理策略，2018年於重要營運據點導入ISO 14046水足跡標準，盤查範疇涵蓋致伸科技台北營運總部、東莞東聚(劉屋、明珠)、重慶致伸、昆山致伸、惠州迪芬尼、東莞迪芬尼七個主要營運據點。水的評估是鑑別未來管理風險的方法之一，藉由水足跡之導入，我們收集到比歷年更豐富與精確的水資源使用數據，並製作各工廠用水平衡圖，依據各廠區水平衡圖提供水錶設置建議點並提供各廠區相關水足源管理建議，以強化致伸集團節水資源管理策略。我們更於2019年取得ISO 14046:2014查證聲明書，展現致伸珍視水資源節約的決心，實踐對環境保護的責任。





3. 綠色管理 攜手並進

廢污水管理

添購檢驗設備 強化排放水質管控

河川扮演了水資源提供的重要功能，也提供逐水草而居的多樣化生物重要棲息地。因此，致力維護乾淨河川也是我們環境計畫的重要一環。我們透過總排放量數據統計，自我檢測製程廢水有效管理。繼 2016 年後，於今年也持續進行各類環境友善措施，如 (1) 污水防治改善方面新建噴漆循環水池，共三條噴漆線生產使用；(2) 通過自動撈渣後循環使用，減少污水排放；(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。

致伸集團除劉屋廠區外，其他各廠區僅生活及公共用水，且依規定排入當地下水道。2018 年劉屋廠污水處理廠處理水量為 93,612m³，委託當地合法廢水處理業者所執行的實際噴塗製程廢水 310 m³。總用水量扣除上述廢水量、冷卻水塔與公共用水蒸發量，計算出該廠一般生活用水排放量為 259,651m³，與其他各廠區一樣都依規定排入當地下水管道。致伸劉屋廠區預計 2019 年推行中水回收系統，可將製程污水回收處理再利用，以減少原水使用及污水產生，降低環境衝擊。

東莞東聚劉屋廠區廢水檢測統計

單位：mg / L (pH 除外)

測量項目	酸鹼值 pH	懸浮固體 (Suspended Solid, SS)	化學需氧量 COD	生化需氧量 BOD5	氨氮	磷酸鹽	石油類
法規標準	6 ~ 9	60	90	20	10	0.5	5
測量結果	6.76~7.69	6~18	6~25	1.5~8.1	0.249~3.15	0.04~0.13	0.06~0.23

廢棄物管理

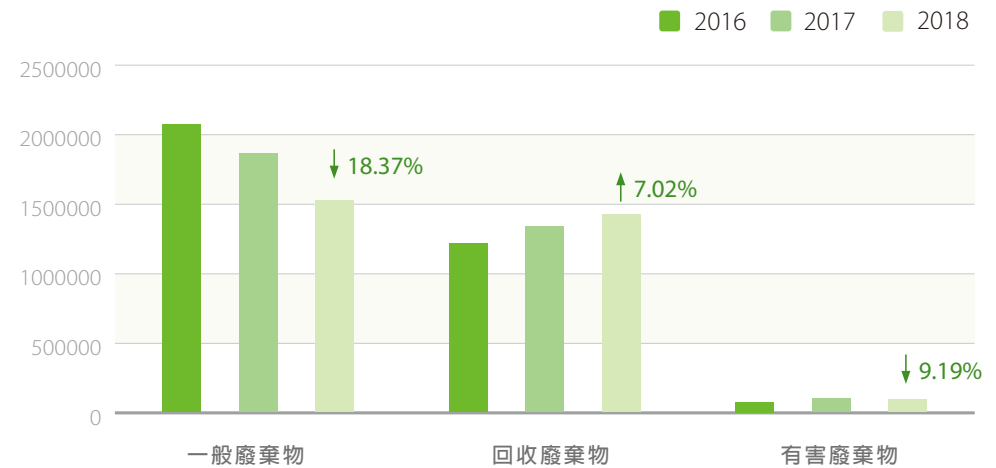
致伸集團廢棄物可分為一般廢棄物 (含生活垃圾)、回收廢棄物、有害廢棄物 (危險廢棄物)，我們以集團為範疇回溯至 2016 年廢棄物產生量，以利資訊之比較。2018 年廢棄物總量共計 3,030,567.1 kg，較前一年減少 7.83%。針對廢棄物進一步分析，一般廢棄物 (含生活垃圾) 總量共計 1,519,311.0kg，佔總量 50.13%，較前一年減少 18.37%，其原因為設置垃圾分類垃圾桶、福利社禁止使用一次性塑膠袋、餐廳禁用一次性餐具所致；回收廢棄物總量共計 1,423,417.5 kg，佔總量 46.97%，較前一年增加 7.02%，其原因為加強宣導，員工垃圾分類意識提升所致；有害廢棄物總量共計 87,838.6kg，佔總量 2.9%，較前一年減少 9.19 %，有害廢棄物總量較前一年減少原因係因點膠工序增設 UV 光解，延長活性炭有效期，減少廢活性炭排放所致。請見《致伸集團廢棄物消耗統計表》



致伸集團廢棄物消耗統計表

廢棄物種類	2016	2017	2018
一般廢棄物 (kg)	2,068,625	1,861,325.0	1,519,311.0
回收廢棄物 (kg)	1,210,315	1,330,059.5	1,423,417.5
有害廢棄物 (kg)	68,261	96,730.72	87,838.61
合計	3,347,201	3,288,115.2	3,030,567.1

註：廢棄物總量均為實際量測值。



有害廢棄物都會妥善存放管理，並委託合法處理業者進行處理以焚燒方式處理，通過跨市轉移至深圳事業廢棄物處理站等合法轉移。2018 年致伸集團各類廢棄物管理得宜，無任何重大廢棄物洩漏事件發生，所有廢棄物處理方式皆符合台灣與大陸國家法令。

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

- 廢抹布回收清洗後再利用。本報告期間廢抹布回收再使用 86,756 個，約 9,750kg。
- 廢容器由供貨廠商回收利用。本報告期間廢容器回收再使用 3,165 個。
- 廢活性炭減量，增加 UV 光解，本報告期間減少活性炭使用 1,200kg。
- 福利社禁止提供塑料袋給員工，以廢紙箱重複利用代替塑料袋之使用。
- 員工餐廳禁止使用一次性碗筷。
- 廠區垃圾分類，便於可回收垃圾回收處理。
- 柴油中型巴士交通車改為電動中型巴士交通車。
- 自 2016 年起，刊印股東會年報及議事手冊時均採用 FSC 認證之環保紙張及環保大豆油墨印製。



3. 綠色管理 攜手並進

極投入環境保護支出，持續評估環境措施的執行效率

致伸集團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。2018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81,595,690元，較2017年增加25,356,161元，增加45.09%，原因為購置環境與環保測試設備及人事費用增加。

環保信用評價（環保良好企業藍牌）

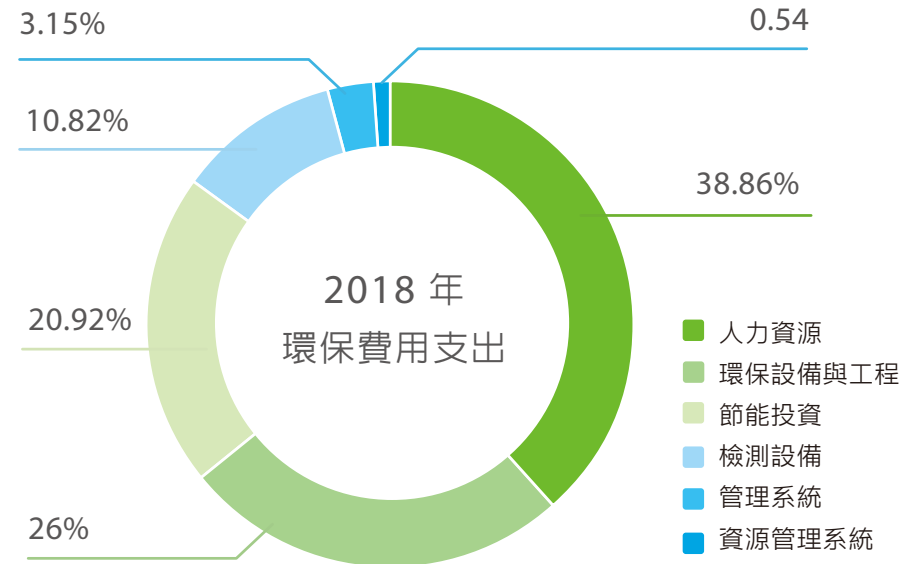


致伸東莞東聚為東莞市環保局第一批《環境友好企業》(2009年)，2013年通過複審，連續兩屆獲得友好稱號。2017年榮獲環保信用評價（環保良好企業藍牌），主要表現：

- 1、公司環保手續齊全有效(環保驗收/排污證)。
- 2、公司三廢“廢氣 / 廢水 / 噪音”及固體廢棄物長期穩定達標排放及轉移。
- 3、公司自建立以來，不斷探索和借鑒新的環保經驗，努力追求企業效益、環境效益、社會效益的和諧統一。

資料來源：《關於2016年度東莞市企業環境信用評價結果的公告.doc》
環保局官網公示，網站：<http://dgepb.dg.gov.cn/publicfiles/business/html-files/dgepb/tzgg/201706/1135430.htm>

致伸集團近兩年環保費用支出





3. 綠色管理 攜手並進

項目	類別	內容	2017 年 費用 (NTD)	2018 年 費用 (NTD)
1	環保設備 與工程	廢棄物處理	2,750,287	7,002,613
		廢水處理	1,665,506	495,135
		廢氣處理	3,257,100	1,645,286
		設備維修 / 耗材	6,581,444	2,860,740
		環境檢測	614,214	594,864
		環保設備購置	126,000	8,379,000
2	管理系統	SO 14001, OHSAS 18001, ISO 14064-1, IECQ QC080000 認證	1,138,624	1,601,213
		環境影響評估	1,127,250	972,000
3	人力資源	人員薪資 (含 GP)	24,265,547	31,708,106
4	檢測設備	環境與 GP 檢測設備購置	1,805,850	7,083,000
		維修 / 耗材費用	991,980	1,745,618
5	節能投資	系統、工程、材料	11,427,728	17,065,901
6	資訊管理系統	GP Portal 維護費	488,000	442,215
總計			56,239,529	81,595,690



3.2 溯源品管 成就綠色產品

從供應鏈源頭管理開始 用心為客戶健康安全把關

綠色產品管理

<p>GRI 重大主題</p>	<p>顧客的健康與安全</p>
----------------------------	-----------------





- 致伸集團為達目的，除了制定了品質、綠色產品、環境安全與衛生等政策，還明確遵循不使用來自剛果民主共和國衝突區域之衝突金屬（如：鉍、錫、金、鎢），並將此政策納入供應商採購管理及產品設計的必要項目，期能維護顧客在產品使用上的安全與健康。



- 致伸集團生產的產品所使用的原物料來源都安全無毒，「符合法令規章對鉛、鎘、汞…等有害物質的要求」，對於RoHS新納入四項鄰苯二甲酸鹽類BBP、DBP、DEHP、DIBP，我們已開始執行削減計畫，已於2018年底符合法規要求。



- 本公司產品安全與健康之確認由致伸集團品保最高主管負責，依據ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO/TS 14067、IECQ QC 080000、OHSAS 18001內部管理審查程序，每年皆進行PDCA之有效性評量。從法規與客戶要求、零件承認、供應商管理、進料檢驗、生產製造、庫存、成品出貨、相關訓練等確實執行，確認各事業部生產製造的產品皆符合法令規章與客戶對健康與安全的要求。



- 致伸集團生產之產品皆100%符合法令規章與客戶對健康與安全的要求。
- 致伸集團2018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。
- 執行物質流成本會計(MFCA)專案。
- 成為國內第一家電子產品獲得環保署低碳獎勵優等獎殊榮的業者。

我們將針對新的法規要求進行評估與調整管理方針，並修訂年度執行目標。對於未達標的部分將會進行檢討，找出關鍵原因進行改善，並在管審會議中確認執行成效。



3.2.1 原物料管理

遵循國際標準規範，零件原料嚴格把關

致伸集團所生產的優質電子產品，使用的原物料來源均安全無毒，符合法令規章對有害物質的要求。採用產品生命週期管理 (Product Life-cycle Management, PLM)、致伸 GP Portal[®] 以及 SAP[®] 資訊管理系統，以鑑定我們所有零件的組成物質。目前已查核並分析上萬個零組件所含原物料成分，而且系統中所輸入的數據每天不斷累加。我們遵守並採用各種國際標準與規範，作為識別產品原物料的最佳實施指南，包括歐盟在 2006 年生效的 RoHS 危害性物質限制指令，以及歐盟化學品、評估、許可和限制法規 (Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals, REACH) 評估這些組件中的各種化學物質，以協助我們了解這些零件對於健康與環境的影響。

我們提供給客戶的產品 100% 通過健康與安全評估，評估類型包括符合性聲明書、RoHS 測試報告、客戶有害物質調查表、物質安全資料表、安規 / EMC 符合性報告等。2018 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。

完善綠色產品管理體系，恪守 IECQ QC080000 標準

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

有害物質流程嚴格管理

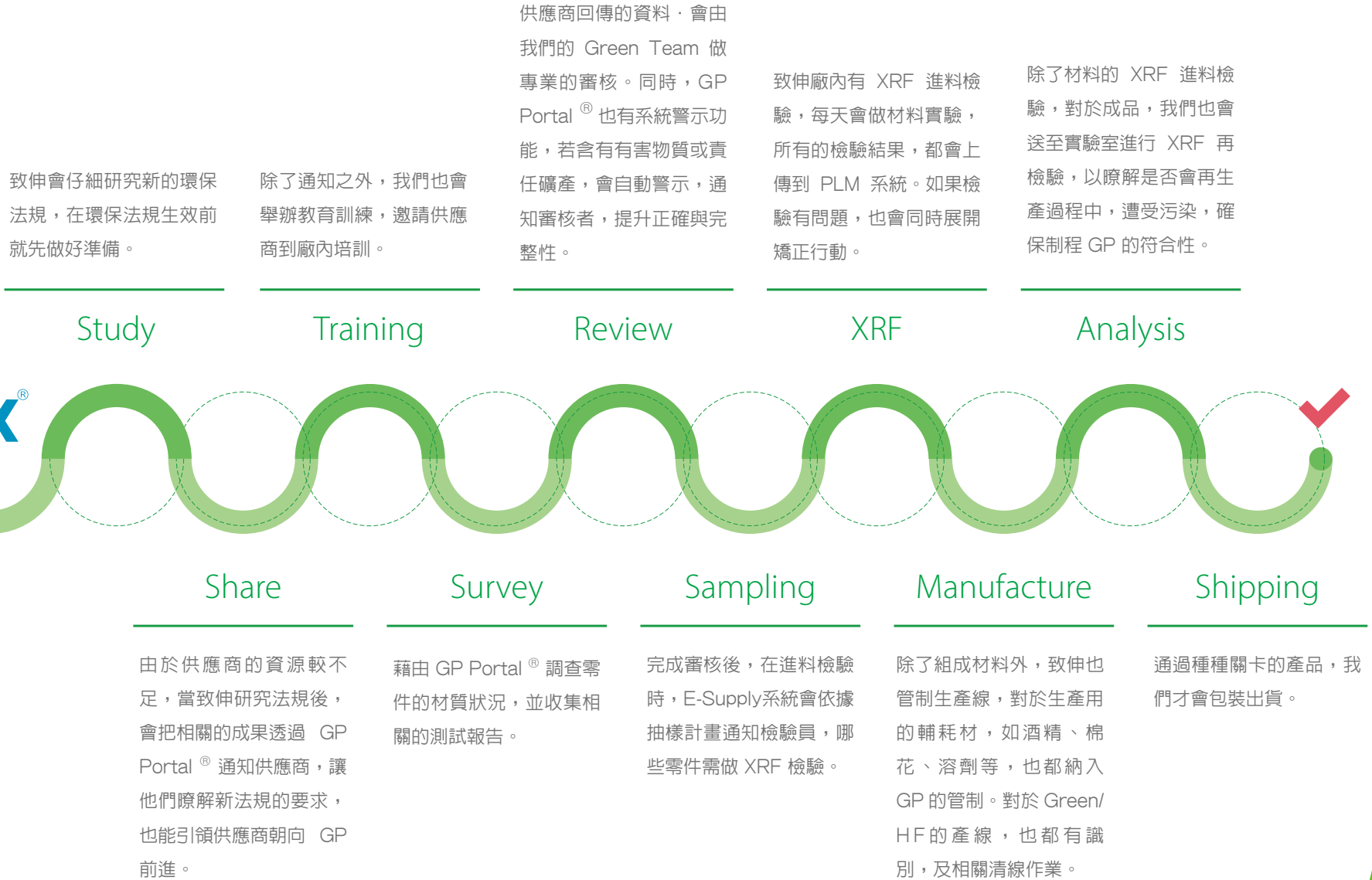
致伸集團遵循國際電工委員會所制定的電機電子零件與產品危害物質過程管理系統要求 IECQ HSPM QC080000 (Electrical and Electronic Components and Products Hazardous Substance Process Management System Requirements)，執行產品有害物質的管理。從法規與客戶要求、零件承認、供應商管理、進料檢驗、生產製造、庫存、成品出貨、相關訓練等確實執行。集團各個生產基地都建置與第三方檢測機構同等級儀器的化學實驗室，可以對重要的有害物質含量進行分析與管理。儀器設備都會定期校驗並與第三方機構進行測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

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

目前包括歐盟及美日各國均已將此類化合物訂為優先列管物質，訂立相關法規管控，例如加州 AB 1108 法案、REACH 附錄 17 與台灣標準檢驗局 CNS 4797；而鄰苯二甲酸酯類由於是塑膠製程中常見的塑化劑，對人體將造成潛在危害，展望未來，本集團將更進一步針對鄰苯二甲酸酯類進行擬定管控計畫，持續改善無毒原物料管理。



管理流程圖





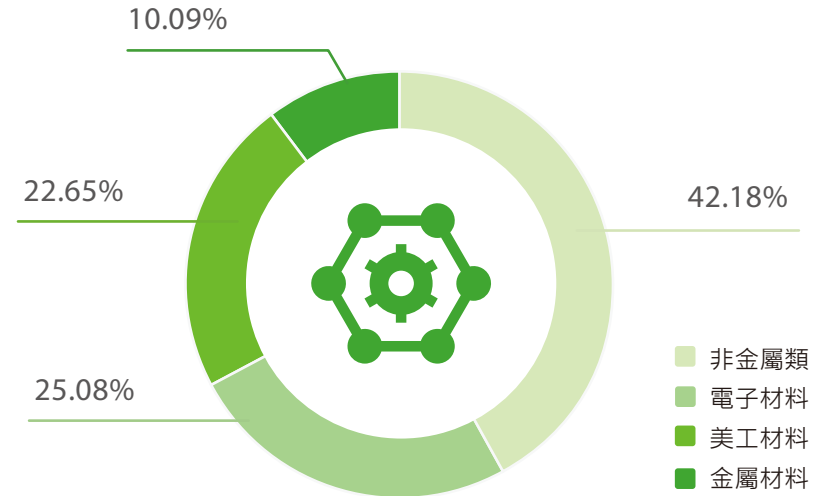
3. 綠色管理 攜手並進

原物料消耗量統計

致伸集團 2018 年原物料消耗量共計 112,638,211 kg，其中包括金屬類、非金屬類、電子材料以及包裝材料 4 大類原物料消耗，均為不可再生原物料。

單位：kg

原物料名稱		2016	2017	2018
金屬材料	鐵	5,708,288	6,128,307	7,287,493
	鋁	630,725	832,556	1,074,352
	銅	52,922	50,273	66,329
	其他金屬	5,328,533	834,686	2,934,805
非金屬類		37,939,280	27,860,611	47,507,796
電子材料		21,072,954	25,771,623	28,254,486
包裝材料		21,709,790	19,937,985	25,512,950
總計 (kg)		92,442,492	81,416,042	112,638,211



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

物質流成本會計(MFCA)專案

物質流成本會計(Material Flow Cost Accounting, 以下簡稱MFCA)是環境管理會計的一種工具，主要功能為透過產品物質流的分析，整合企業財務面和環境面資訊，為整合管理和環保之平台。致伸集團首度導入MFCA物質流成本會計，擇定子公司迪芬尼東莞劉屋廠PTC塗裝產線，進行導入示範。為使計畫順利進行，且讓組織上下層級皆能了解並參與物質流成本分析輔導的目標系統，迪芬尼東莞劉屋廠特成立MFCA專案推動小組，負責進行標的產品MFCA活動數據資料蒐集工作，蒐集活動數據包含產品基本資料、原物料及補助原料輸入佔比、各單元流向及各單元投入產出之相關用量數據，並於後續評估各單元貨幣單位量化使用等事宜。

MFCA追求透明化的生產，將各項物質在企業中流動的每一個過程所新增加投入的能源成本、物料損失成本及最終廢棄物處理成本等加以分析，找出損失浪費最大的環節加以進行改善，減少資源的浪費，創造資源效率最大化。本次執行MFCA分析，可進一步掌握並瞭解產品產線物質和能源使用情形與相關成本，進而評估物質使用和物質損失的減量空間，同時達到減少環境衝擊和增進營運利潤之目的，作為公司內部使用之參考。





3.2.2 尖端的綠色產品製程研發能力

致伸集團一直以來致力於綠色產品生產與企業永續經營，自 2003 年開始推行 3 大面向綠色產品管理，從產品本身的有害物質管理、綠色設計、原物料的供應鏈管理，與生產製程相關的溫室氣體盤查乃至整個產品的碳足跡盤查皆已納入管理。具體包括：

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

基於此項精神，電腦輸入裝置事業部所生產的滑鼠，積極導入綠色產品設計與節能技術開發，產品除符合客戶需求外，更引領業界，制訂多項標準。藉由申請碳標籤與減碳標籤的過程及認證的取得，我們成功建立工廠內部與供應鏈的產品碳足跡和溫室氣體盤查管理模式，結合產品綠色設計的能力，達到節能減碳的目標，真正落實致伸綠色環保與永續經營的理念，並期望能將此技術逐漸導向其他產品，除符合客戶需求外，更能增加公司產品的競爭力。

由於致伸集團並非品牌業者，因此均不對外販售已取得碳標籤及減碳標籤的滑鼠產品，目前僅贈台北市南湖國小、松山國小、苗栗縣大湖國小、台東縣桃源國小作為環境教育教材使用，透過碳標籤向社會大眾宣導滑鼠產品的溫室氣體相關資訊，同時達到公益與環境教育的目的，真正落實致伸綠色環保與永續經營的理念。

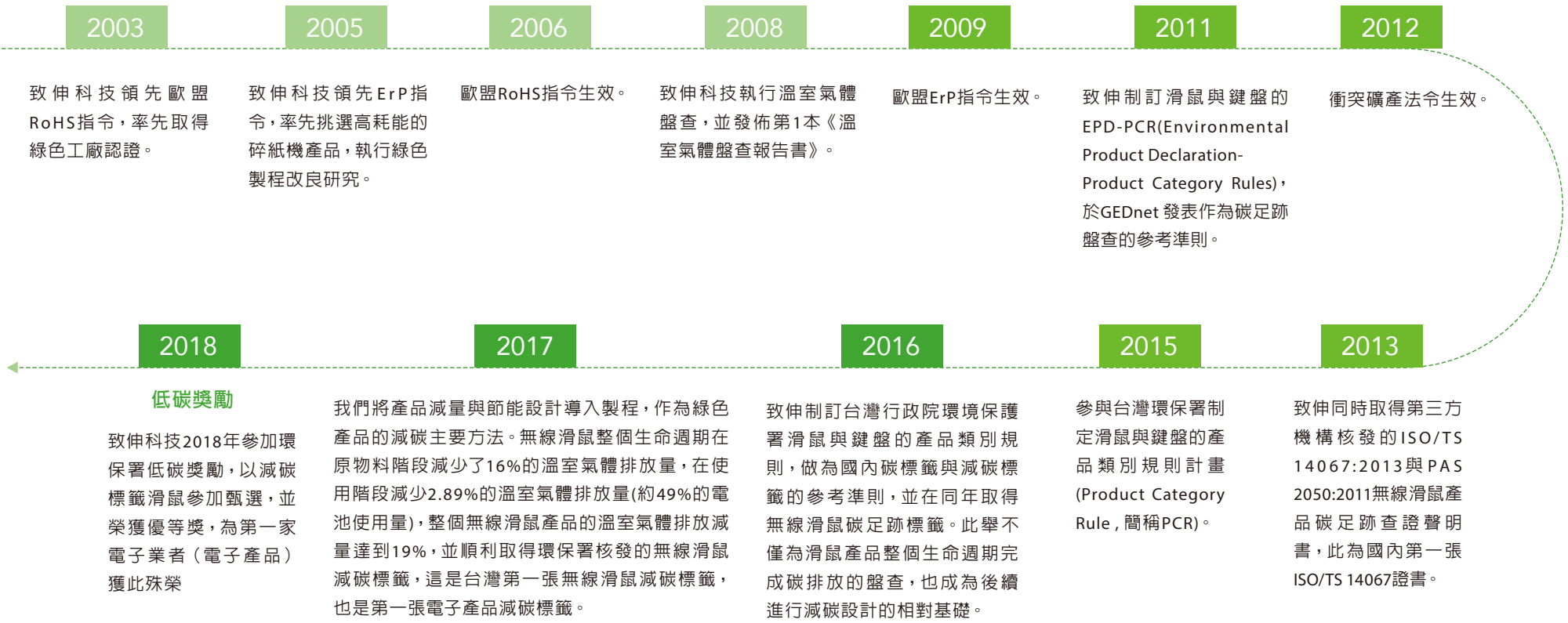
然而，致伸科技 2018 年持續以『綠色設計為核心，運用節能、減量設計來達到減碳目的』之減碳標籤滑鼠，參加環保署低碳獎勵產品甄選，除了符合其產品取得減碳標籤，或是為同類產品減碳績效前 10% 等條件外，藉此成為國內第一家電子產品獲得優等獎殊榮的業者，更肯定我們在推行綠色產品的理念及作為。



2018 年參加環保署低碳獎勵優等獎 (中間為致伸滑鼠事業部副總經理)



致伸科技走在綠色製程的尖端， 超越國際法規與業界標準





3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈

供應商概況

致伸集團產品琳瑯滿目，包括滑鼠、鍵盤等電腦週邊產品，以及行動裝置零組件、事務機器產品、數位家庭及電聲產品等四大類，我們以產品生產過程中有直接相關的三大供應商類別，其中包括材料製造商 1,591 家、電子零件材料代理商 348 家、外包商 7 家，總共 1,946 家；若依地域性區分，台灣地區供應商數量為 291 家，大陸與香港地區有 1,467 家，海外 188 家。2018 年總交易金額約 50,000 百萬 NT。

3.3.1 供應商環境責任管理

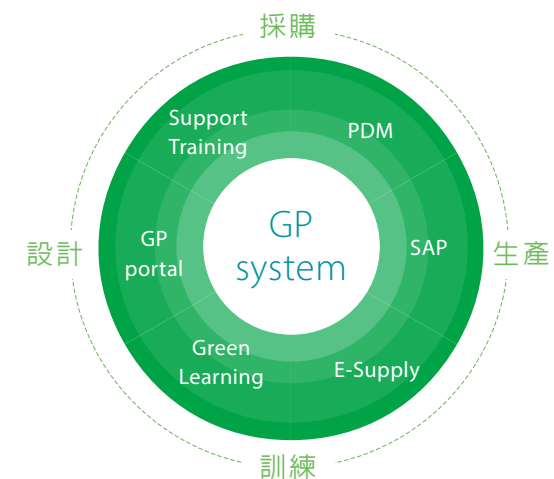
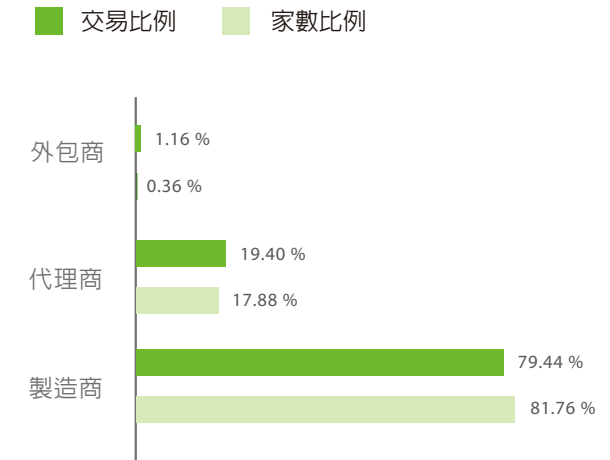
致伸 GP Portal[®] 全球綠色供應鏈無縫接軌

致伸建立綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理，以 PDM[®] 系統為主，整合 GP Portal[®]、SAP[®]、與其他的資訊平台，形成完整的管理資訊系統，有效降低工作成本與提升處理時效，並整併客戶法規要求、設計、供應商、採購、生產、訓練等主要工作流程，層層把關，確實執行。

建立綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理

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

供應商類別交易及家數比例





3. 綠色管理 攜手並進

此外，也定期實施供應商實地評鑑作業及針對供應商實施有害物質與溫室氣體盤查的教育訓練，以確保各項要求皆能落實。如下是供應商必須配合簽署並交付本公司審核的環境評估聲明文件，代表供應商採購的原物料與製成品，已經符合國內外相關倡議、環境規範與法規、公司政策和商業守則的要求。並且，智慧財產保證、保密聲明以及訂單系統與來料規範同意聲明也是供應商必須配合執行、貫徹遵守各項標準的承諾。

<p>責任礦產</p>	<p>致伸集團自 2012 年開始，明確遵循《衝突礦產法》不使用及不採購來自剛果民主共和國衝突區域之衝突金屬（如：鈹、錫、金、鎢），要求供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，努力確保產品中所使用的礦料（如：鈹、錫、金、鎢），不會為武裝衝突帶來獲利，並已將此政策納入供應商採購管理提供及產品設計的必要項目，供應商若有使用衝突金屬時，必須被強制揭露冶煉廠資訊，並於致伸綠色產品管理平台 GP-Portal® 進行宣告。</p>
<p>限用物質</p>	<p>供應商必須保證所出售予本集團的所有產品，其所使用之原物料、染劑、溶劑、耗材、包裝及製程等均不含且未使用產品所在地法律所禁止使用之有害物質，且符合致伸集團對前述物質含量之特殊要求，各物質含量之要求詳如 QW-5Q002 綠色產品化學物質限用規格。</p>
<p>RBA 行為準則 (原 EICC)</p>	<p>要求所有的新供應商需簽訂《供應商聲明書》，以要求供應商遵循並符合最新版本 RBA 責任商業聯盟行為準則 (Code of Conduct-Responsible Business Alliance, RBA Version 6.0) 之相關要求，從而確保工作環境的安全、員工受到尊重、落實環境保護並遵守道德操守。</p>

責任礦產政策

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

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





3.3.2 供應商社會責任管理

攜手供應商，共同參與社會責任

致伸科技對供應商的要求並不限於性能和品質，在合作前，供應商必須簽署一份嚴格的廉潔聲明書以及社會環境責任承諾書《供應商聲明書》，以使其知悉我們對於社會環境責任之要求，恪守商業道德準則，於報導期間新供應商 100% 簽署《供應商聲明書》。同時為落實其執行狀況，我們每年針對供應商的社會環境責任執行情況分 進行線上及線下盤查，以評估主要供應商社會責任表現，評估風險，識別改善機遇，及新供應商是否符合法律法規、RBA 行為準則 (原 EICC)、客戶及其他等相關要求，如有不符合規定之供應商，則協助供應商於指定時間內進行改善並達到標準；若有無法改善者，我們則改找其他能夠符合我們道德及環保標準期望的供應商合作。此外，我們也定期與供應商聯絡、進行年度稽核、不定期問卷調查等，以確保供應商均能保持應有水準。

行則將至，做則必成

致伸科技為善盡企業社會環境管理責任，除了本身制定禁用童工和強迫勞工政策外，還透過人員招募識別、定期內部審核等方式以杜絕該情形發生，並嚴格要求所有甄選與管理之供應夥伴遵循法規及 RBA 有關禁用童工的規定，2018 年我們透過對關鍵供應商進行線上和線下的盤查，並無發現供應商有任用童工之現象。

在廉潔承諾方面，致伸規範供應商及其在職員工應忠實地執行各項買賣及交易行為，包括但不限於物料之採購、工程承攬、委託加工、設備轉讓、呆廢料處理、運輸報關、勞務派遣及委外代理等之往來交易。若發生主動或被動破壞採購紀律之情事，供應商應毫不遲延地透過信函或 E-Mail，以真實姓名、附聯絡方式並須記載確實之內容或證據線索向下列致伸集團受理單位揭發。

- ▶ 舉報電話專線：+886-2-27989008 ext：1046
- ▶ Email：tina.lee@primax.com.tw

線上盤查，識別風險 現場審核，確實改善



透過社會責任問卷方式向供應商進行年度社會責任調查。



致伸科技社會責任辦公室 (CSR Office) 根據調查結果，訂定本年度重點審核供應商，並委派專業第三方公證機構，針對年度重點供應商實施現場審核。



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



3. 綠色管理 攜手並進

致伸集團參考當地法律法規、RBA 責任商業聯盟行為準則、客戶要求及其他相關適用要求製作供應商社會責任調查表，主要對供應商基本資訊、公司體系證書取得情況、工藝流程中存在的特殊製程、社會責任各項標準的執行與制度的制定和運作狀況等多面性資訊進行調查，要求供應商通過線上問卷平台後，依時限積極反饋。

於報導期間，基於重大性原則，我們首先篩選出佔集團交易總額 80% 的供應商，篩選出致伸科技 136 家、迪芬尼 88 家，共 224 家，進行社會環境責任 (Social & Environmental Responsibility, SER) 稽核及風險的線上盤查；其次，經由致伸科技社會責任辦公室 (Corp. CSR Office) 根據衝擊性 (規模、製程特性等)、可能性 (SER 管理成熟度)、可控性 (營業關係等) 等面向，評估出社會責任風險之高風險供應商；再者，排除往年曾有接受過本集團進行現場稽核的 24 家 (2016 年 13 家、2017 年 11 家，均已列入持續改善管理計劃) 潛在風險供應商名單後；最後，從中鑑別出該年度主要執行現場審核供應商的名單。

除此之外，為了解供應商對社會責任的確切執行狀況及確保審核的專業性與客觀性，我們透過具備資質的第三方公證機構對其進行勞工人權、健康與安全、環境保護、商業道德管理及社會環境責任管理系統等五大面向之現場評估。

綜合上述，2018 年致伸集團共鑑別出 11 家供應商進行現場審核，稽核結果均無發現供應商存在任用童工、強迫或強制勞動及違反結社自由相關之重大不符合事項，但發現管理較大的衝擊主要是工作時間管理與應急設施的管理與維護。供應商 100% 針對審核發現點提供改善計劃 (CAP)，並根據實際改善狀況及定期 (30 天、60 天、90 天) 更新改善進度追蹤，截止目前所有的改善狀況均依計劃更新中。我們將持續要求供應商加強對企業社會環境責任的重視及管理能力的提升，攜手供應商在 CSR 管理的道路上持續進步。

舉辦年度培訓，提升供應商認知

致伸科技積極關注利害相關方的參與並竭力為供應商創造更多學習及提升的機會與資源，以求共同進步，且我們將持續跟進供應商針對潛在風險的改善，因此自 2015 年開始，便攜手第三方公證行逐步展開供應商年度社會責任培訓，截至 2018 年共累計達 300 家以上供應商積極參與，透過一系列有關社會責任知識的宣導，進而提升供應商對社會責任的認知與重視並持續推動及發展。

除此以外，於供應商大會中進行 CSR 活動之宣導與配合要求，完整說明致伸集團之 CSR 理念與策略，要求供應商的積極參與，共同推動環境與社會的提升。在報告期間，我們分別在東莞、重慶的營運據點，就當地法律法規、RBA 行為準則 (原 EICC)，以及客戶面對社會責任管理的要求分別進行 3 場次的供應商社會責任培訓，培訓內容涵蓋當地法律法規、行業標準、客戶要求及其他相關適用要求等，主要呈現勞工、道德、健康安全、環境、管理體系五大模塊之具體執行要求，其中有根據歷年供應商審核相對薄弱之職業健康與消防安全方面，展開專題培訓，並通過案例分享與互動強化供應商合作夥伴的對現場消防安全的管理認知，年度參訓供應商夥伴約 190 人。我們將持續開展社會責任宣導工作並將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。



年度培訓



供應商大會



以人為本 幸福致伸



「用愛守護每一位員工」



目標 4 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

細項目標：4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。

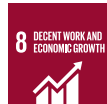


目標 8 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作

細項目標：8.6 在西元 2020 年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人。

實際作為：

- 自 2014 年第四季開始籌備規劃，2015 年起推動學期實習，聚焦於培養 China Manufacturing 所須之專業人才，透過學生實習過程，確認自己的興趣及職涯發展方向，為企業培育理論知識扎實，實操能力強，忠誠度較高的技術人才，進入儲備人才計畫。截至 2018 年共創造 56 位實習生成功就業。詳見《專欄 - 產學攜手務實致用 強化職能創造多贏》



目標 8 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作

細項目標：8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元 2025 年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。

實際作為：

- 致伸集團各營運據點嚴格遵守國家法律法規、行業標準、客戶要求及其他相關之法律法規有關禁止使用童工及未成年工不使用的規範，每年會對童工的相關風險因素進行評估，並制定遵循國際公認之勞動人權，禁用童工之政策。致伸同樣將此規範延伸至所有供應商處，要求其制定並採取多種措施以達成禁止使用童工之目標。2018 年致伸集團及其供應商均未發現有任用童工之情事。詳見《4.1 堅持平等原則 惟才是用》《3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈》



目標 4 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

細項目標：4.5 在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。



目標 8 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作

細項目標：8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。

實際作為：

- 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。2018 年度在致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動之事件，亦無發現任何相關申訴及重大事件。詳見《4.1 堅持平等原則 惟才是用》
- 秉持多元職場之目標及重視社會關懷，除了本地員工外，還招收外籍員工，並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。2018 年致伸集團共聘用 100 名外籍員工、身心障礙員工 66 位。詳見《4.1 堅持平等原則 惟才是用》
- 公司僱用視障按摩師替工程師鬆筋軟骨，減輕這些因長期使用電腦所帶來的不適之外，更可以藉此紓解他們的壓力；而僱用視障按摩師除了提供員工福利之外，更提供身心障礙者一個就業的機會，達到雙贏的目標。詳見《4.4 杜絕危害因子 守護員工健康》

- 致伸集團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。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。詳見《4.2 以人為本 塑造優質勞資關係》
- 致伸集團重視員工職涯發展，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，所有員工均可接受教育訓練。2018 年集團員工訓練時數總計 254,633 小時，平均每人訓練時數 19.11 小時，總訓練費用支出約新台幣 9,976.199 仟元。詳見《4.3 健全職涯制度 與員工共同成長》
- 致伸集團充分保障員工之合法權益，配合績效考核制度以明確有效落實獎懲制度，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，提供員工一個公平的晉升發展機會。詳見《4.2 以人為本 塑造優質勞資關係》
- 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，也激發發員工無限潛能，探索全新職涯與機會。詳見《4.3 健全職涯制度 與員工共同成長》



目標 8 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作

細項目標：8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。

實際作為：

- 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。2018 年度致伸集團大陸各廠參訓人數共計 5,818 人次，安全主任培訓費用共計為新台幣 113,400 元。
- 為提升員工應急反應能力，進行各類疏散演練操作演習，持續建立全面性緊急應變系統，以便在火災、地震、爆炸或其他天災、職場意外發生時保護工作人員。2018 年致伸集團各廠有關消防警報、化學品洩露食物中毒、電梯困人等急疏散演練操作演習參與人數共計 28,051 人次。
- 透過數據檢視職場健康安全衛生之狀況，致伸集團也針對事故做不同傷害原因、類別、性質之比例分析，進而使本公司能針對傷害狀況，提出更明確、更具體的改善方式。2018 年僅發生零星事故，無發生重大工安事故及因公死亡事故，亦無任何職業病情事發生。

- 致伸集團 2018 年在既有的「門禁系統」進一步記錄工作者進出廠時數，利於後續工作者工傷資訊統計與管理。
- 大陸各營運據點每月召開職業安全衛生委員會，且由廠區安全組巡視、定期辦理健康檢查及相關職業安全衛生教育訓練，落實推動安全衛生管理工作。
- 致伸集團一向重視員工的健康，更以健康職場為不斷努力的目標。定期辦理健康檢查，提供優於法令的健康檢查項目，經檢查列為高風險群的同儕，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。
- 在重多的健康保障之下，讓同仁能夠充分掌握個人健康狀態，不僅針對健康促進部分辦理衛教講座並在需要時獲得完善的醫療照護，我們執行各項措施，以促進同仁身體健康。詳見《4.4 杜絕危害因子 守護員工健康》

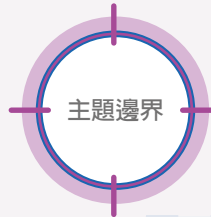


平等友善職場

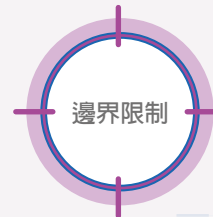
GRI
重大主題

勞雇關係

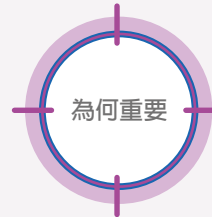




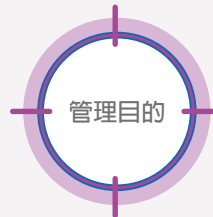
- 台北總部 / 東莞東聚 / 重慶致伸 / 昆山致伸 / 惠州迪芬尼 / 東莞迪芬尼 / 東城迪芬尼 / 供應商



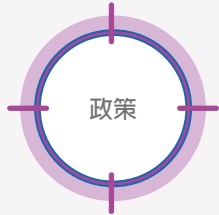
- 致伸及子公司迪芬尼其他研發辦公室、物流中心由於人數少，未達本集團總人數之重大比例，因此不予另行揭露。



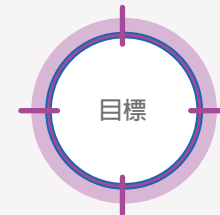
- 致伸集團之所以成功，是因為我們將員工視為最重要的資產，培養一個安全、尊重、倫理、平等及多元的工作環境，使員工能在工作中充滿熱情並成長茁壯，努力打造良好的職場環境，進而提升公司績效，是企業永續發展與經營的基礎。



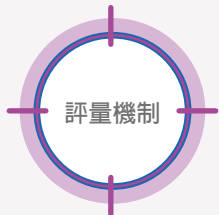
- 除了致力於穩定扎實的營運之外，總是將員工福祉放在優先順位，而大量投入人力資源發展的成本，以維持公司在研發的尖端，同時吸引並留住頂尖高手，使致伸科技維持競爭優勢，亦能成為求職者的理想雇主首選。



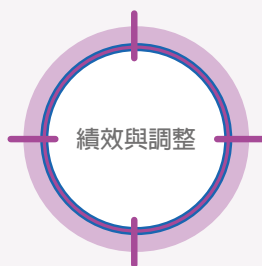
- 致伸科技堅定奉行經營宗旨「帶給股東及顧客最好的收益，並讓員工快樂的工作」。
- 設定「健康職場」的員工關懷管理政策。



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



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



- 台北市優良哺集乳室認證。
- 無發生違反人權或歧視之事件。
- 聘用員工100%按照勞動基準法相關規定辦理，2018年無強迫或強制勞動風險。
- 2018年度員工薪資和福利費用計7,815,311仟元，約佔營業收入約12.06%。
- 2018年員工托育補助獲勞動部補助225,000元。

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



4. 以人為本 幸福致伸

4.1 堅持平等原則 惟才是用

職場的公平及正義是我們的責任

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

除了平等對待每一位致伸同仁外，公司為落實不歧視、不雇用童工、不強迫之原則，依循 RBA 責任商業聯盟行為準則及相關國際公約的規範，更依據不同的狀況訂定準則，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底根絕抵債勞工、未足齡勞工和超時工作問題。2018 年度在致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動之事件，亦無發現任何相關申訴及重大事件。以下提供致伸集團做出相應的確實措施與準則：

不歧視

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

禁用童工

落實社會責任管理是致伸日常運作的一個重要組成部分，履行社會責任是我們提供良好產品滿足客戶需要的一個必要條件。

致伸集團各營運據點嚴格遵守國家法律法規、行業標準、客戶要求及其他相關之法律法規有關禁止使用童工及未成年工不使用的規範，每年會對童工的相關風險因素進行評估，並制定遵循國際公認之勞動人權，禁用童工之政策。同時，公司制定《童工&未成年工管理辦法》並明確規定禁止招用童工且採用一系列措施杜絕童工的錄用，如身份證識別儀、系統防呆、社保系統申報警報、每年定期檢視及內部審核等等，力求將招用童工風險降至最低，且進一步規範發現童工（含歷史童工、現有童工）之補救措施與流程。除此以外，還將以上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。

致伸同樣將此規範延伸至所有供應商處，要求其制定並採取多種措施以達成禁止使用童工之目標，2018 年對供應商之線上與線下評估過程中，均未發現供應商有任用童工之現象。

不強制 / 強迫勞動

致伸一直都視員工為重要資產，堅持踐行以人為本的理念並重視勞工權益，公司制定了不奴役或販賣勞工相關政策，其中包括不會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，所有的工作都應當是自願的等，以切實執行並力求符合人性化待遇。在此基礎上，公司鼓勵員工在發現疑似強迫勞工行為事件時，可匿名積極報告並不必擔心遭受打擊報復，並通過新員工入職培訓、年度更新培訓、公告欄等多種方式進行加強宣導。

供應商對強迫勞工之相關政策的執行也受到致伸的高度重視，通過組織年度培訓與宣導、線上及線下的評估等進行檢查與監督其履行狀況，暫未發現供應商有強迫勞工之風險。

致伸集團每年根據客戶及政府單位的要求，積極配合人權相關的檢視活動，在報告期間，共接收客戶線上問卷41份，現場審核20次，均未發現違反或具有重大風險之人權衝擊的狀況。此外，台北營運總部不定期接受相關部局針對勞動條件及職場衛生安全的稽查，2018 年稽查結果無重大缺失；大陸各營運據點也曾接受人力資源與社會保障局、職業病防治中心及工會等單位針對勞動用工、員工權益保護、職業病防治、女職工勞工保護等人權相關執行狀況的審查活動，審查結果皆為通過。同時，大陸各營運據點所開展之年度社會責任內審工作也將人權相關活動及合規性列入盤查範圍，以求不斷自我檢視，持續改進。



致伸集團人力結構分布

2018年，致伸科技(包括台北營運總部、東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸)共擁有9,013名員工，其中8,896名(男性5,175人，女性3,721人)全職員工，117名(男性78人，女性39人)臨時員工；子公司迪芬尼(包括東莞迪芬尼、惠州迪芬尼、東城迪芬尼)共擁有4,314名員工，其中4,312名(男性2,400人，女性1,912人)全職員工，2名(女性2人)臨時員工，在報告期間聘僱人數無重大變化，員工合約類型與年齡分布如下表。

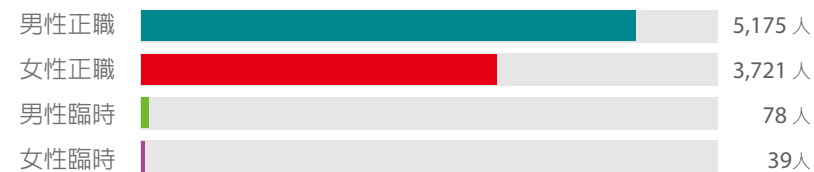
2018年致伸集團員工合約類型分布

營運據點	合約類型	正職						臨時						總計
	性別	男			女			男			女			
	年齡	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	
致伸科技	台北營運總部	28	503	65	23	167	25	2	2	2	5	4	4	830
	東莞東聚	1,948	1,980	41	988	1,482	29	43	3	1	6	3	0	6,524
	重慶致伸	245	251	2	214	673	1	0	0	0	4	0	0	1,390
	昆山致伸	62	49	1	45	74	0	20	4	1	6	7	0	269
	合計	2,283	2,783	109	1,270	2,396	55	65	9	4	21	14	4	9,013
迪芬尼	東莞迪芬尼	527	516	5	317	320	0	0	0	0	0	0	0	1,685
	惠州迪芬尼	549	573	37	337	417	5	0	0	0	2	0	0	1,920
	東城迪芬尼	77	109	7	186	328	2	0	0	0	0	0	0	709
	合計	1,153	1,198	49	840	1,065	7	0	0	0	2	0	0	4,314

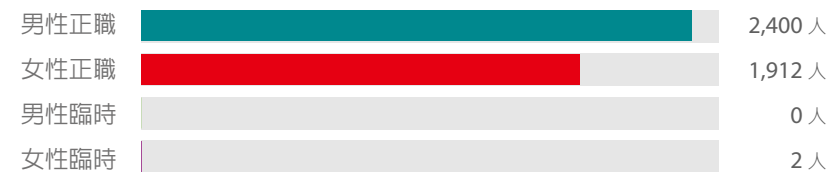
註：1. 上述資料係由人資系統以2018年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

2. 臨時員工係指特定性定期契約人員(Temp)，主要以行政支援員工為主。

致伸科技員工合約類型分佈



迪芬尼員工合約類型分佈





4. 以人為本 幸福致伸

2018 年致伸集團員工與工作者之數量及比例

致伸集團工作者占員工總人數比例均未超過 50% 之重大比例，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。然與致伸集團合作之夥伴，致伸均嚴格要求須符合相關法令，若有違法情事發生，立即解除合作關係。

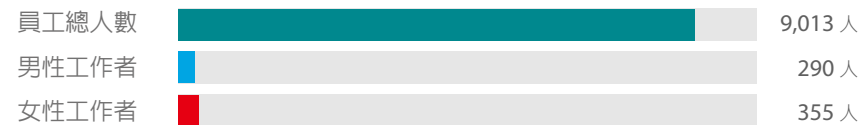
營運據點	工作類型	員工總數	工作者			工作者比例
	地區		男	女	合計	
致伸科技	台北營運總部	830	10	6	16	1.89%
	東莞東聚	6,524	139	136	275	4.04%
	重慶致伸	1,390	73	115	188	11.91%
	昆山致伸	269	68	98	166	38.16%
	小計	9,013	290	355	645	6.68%
迪芬尼	東莞迪芬尼	1,685	246	84	330	16.38%
	惠州迪芬尼	1,920	276	335	611	24.14%
	東城迪芬尼	709	45	36	81	10.25%
	小計	4,314	567	455	1,022	19.15%

註：1. 各營運據工作者比例 = 各營運據工作者 / (各營運據員工總數 + 各營運據工作者總數)。

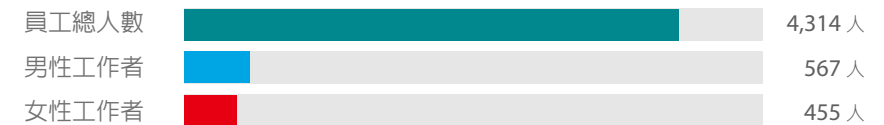
2. 工作者為派遣工 / 廠商駐點人員。

3. 上述資料係由人資系統以 2018 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

致伸科技員工與工作者分佈



迪芬尼員工與工作者分佈





以多元、平等之友善職場為目標

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

除此之外，在這講求國際化的社會中，本集團尚秉持多元職場之目標，除了本地員工外，還招收外籍員工，使公司及員工接觸不同國家之風俗民情，同時進行國際交流，獲得更多不同面向的觀點與思維；我們仍重視社會關懷，因此公司每年維持保障身心障礙名額，讓身心障礙人士除了有地方能一展長才，亦能滿足生活上的需求。2018 年致伸集團共聘用 100 名外籍員工、身心障礙員工 66 位，雖未足額進用身心障礙員工，惟就不足人之部分，每月依法繳納差額補助，並繼續尋找聘用合適的身心障礙人員，以符合當地法定規定。以下為致伸集團多元化員工年齡與性別之比例：

2018 年致伸集團員工多元化年齡與性別分布

身心障礙員工														
身心障礙員工	未滿 30 歲				30-50 歲				51 歲以上				總計	
	男		女		男		女		男		女			
年齡 / 性別														
營運據點	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
台北營運總部	1	0.12%	0	0.00%	3	0.36%	1	0.12%	1	0.12%	0	0.00%	6	0.72%
東莞東聚	1	0.02%	1	0.02%	9	0.14%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	11	0.17%
重慶致伸	1	0.07%	1	0.07%	1	0.07%	2	0.14%	0	0.00%	0	0.00%	5	0.36%
昆山致伸	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
東莞迪芬尼	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
惠州迪芬尼	17	0.89%	2	0.10%	20	1.04%	1	0.05%	3	0.16%	1	0.05%	44	2.29%
東城迪芬尼	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計	20	0.57%	4	0.10%	33	20.37%	4	0.19%	4	0.12%	1	1.52%	66	0.50%



4. 以人為本 幸福致伸

外籍員工														
身心障礙員工	未滿 30 歲				30-50 歲				51 歲以上				總計	
	男		女		男		女		男		女			
年齡 / 性別	男		女		男		女		男		女		總計	
營運據點	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
台北營運總部	0	0.00%	1	0.12%	7	0.84%	2	0.24%	2	0.24%	0	0.00%	12	1.45%
東莞東聚	0	0.00%	0	0.00%	7	0.11%	0	0.00%	1	0.02%	0	0.00%	8	0.12%
重慶致伸	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
昆山致伸	0	0.00%	0	0.00%	1	0.37%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.37%
東莞迪芬尼	0	0.00%	0	0.00%	26	1.54%	1	0.06%	1	0.06%	0	0.00%	28	1.66%
惠州迪芬尼	0	0.00%	0	0.00%	42	2.19%	2	0.10%	7	0.36%	0	0.00%	51	2.66%
東城迪芬尼	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計	0	0.00%	1	0.05%	83	2.08%	5	0.14%	11	6.79%	0	0.00%	100	0.75%

- 註：1. 各營運據點該年齡組別身心障礙員工男(女)性比例 = 各營運據點 2018 該年齡組別身心障礙男(女)性人數 / 2018 年末各營運據點該年齡組別員工總人數。
 2. 各營運據點該年齡組別外籍員工男(女)性比例 = 各營運據點 2018 該年齡組別外籍男(女)性人數 / 2018 年末各營運據點該年齡組別員工總人數。
 3. 外籍員工為非台灣及大陸籍員工。
 4. 上述資料係由人資系統以 2018 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

致伸集團身心障礙員工分佈



致伸集團外籍員工分佈





4.2 以人為本 塑造優質勞資關係

多元溝通管道 保障員工權益

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

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

為了能更貼近人的需求，持續的高效溝通是必要的途徑，我們致力發展一種使員工感覺自在地詢問問題，可直接和高層主管分享他們對企業的想法的員工溝通文化，並開放多種暢通的溝通管道來執行，包括直接員工的早會、員工座談會，領班座談會、每季公司內部會議、員工意見箱，總經理信箱，員工申訴郵箱等，讓員工能直接與所有管理層級說出他們的想法、顧慮或相關問題。2018 年致伸集團更加強與員工之溝通及互動，特設立致伸「Line@ 帳號」及「微信企業號」，提供致伸與員工間零距離的信息溝通管道。

目前致伸台北總部雖無設立工會亦無簽訂團體協約，但藉由定期溝通會議、勞資會議、福委會會議等，讓員工能表達自己的意見，以有效地解決員工的問題；東

莞東聚與昆山致伸均有設立工會，東莞工會每三年簽署一次，最近一次簽署年份為 2016 年 12 月，昆山則是於員工到職後即為工會會員，若有特殊狀況可提出不加入。二廠區員工當年度 100% 均簽訂集體合同，昆山集體合同是由職工代表簽署，職工代表人數占員工總數的 10-15%。每年召開 1-2 次工會委員代表全體會議，亦每年組織開展 1~2 次工會委員培訓，每季度則會召開 1 次工會委員代表與高層主管座談會，其中工會委員每次為四分之一工會委員代表參加，重慶致伸則因管理考量而未設立工會。2018 年，員工透過工會提案總數 29 件，其中立案 18 件，改善 18 件，提案改善達成率為 100%。

惠州迪芬尼於 2018 年 12 月 29 日設立工會，目前加入工會員工比例約 2%，主要係因工會尚於成立初期，正積極發展會員中，除工會外亦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；東莞迪芬尼、東城迪芬尼尚無設立工會，但設有員工溝通與申訴平台，可藉由平台直接提交意見。迪芬尼各層級員工及個案申訴管道包括：不法侵害及性騷擾申訴專線 (31995) / 信箱 (31995@umc.com)、CSR 信箱 (csr@umc.com)、ER 幫幫我員工關懷協助專線 (12885) 及舞弊及違反從業道德檢舉信箱 (whistleblower@umc.com)，本電子信箱接獲後會將信件自動轉寄給審計委員會、稽核處一級主管、人力資源處一級主管及智權法務處一級主管處理。2018 年相關員工申訴案例包含執勤時間、公司活動、員工訓練、員工福利等問題共 21 件，已全數進行回應及並制定改善措施。



4. 以人為本 幸福致伸

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



保障員工生活需求 從合理薪酬做起

致伸科技重視員工，並不只限於在職場上，我們也重視員工的生活。而在生活層面，為了使員工能有更好的生活品質，我們提供合理的薪酬制度。致伸科技在新資方面都合乎政府之薪資規範，且不因欲減少人事支出而給予員工不相應的職位，我們秉持公平與正義精神，給予員工應有的位階與薪資，使員工獲得適當的回報，進而照顧好自己及眷屬們的生活。

致伸集團各營運據點其工作者占員工總人數均未超過 50% 之重大比例，故未針對工作者薪資進行確認及調查，且均依當地的政策給薪，在公司內「基層人員」薪資與其當地最低薪資之比例無性別的差異，且最低工資人員的薪資皆高於最低工資標準，不會存在低於最低工資標準之情況。

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

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

薪酬比率項目 營運據點	當地最低薪資比率 ^{註1、2}		基本薪資比率			
	基層人員 ^{註3}		非主管 ^{註3、4}		主管	
營運據點	女	男	女	男	女	男
台北營運總部	1.5	1.5	1	1.1	1	1.2
東莞東聚	1.1	1.1	1	1.1	1	1.1
重慶致伸	1.2	1.2	1	1.2	1	1.3
昆山致伸	1	1	1	1.1	1	1.1
東莞迪芬尼	1.1	1.1	1	1.1	1	1.1
惠州迪芬尼	1.03	1.03	1	1.3	1	1.6
東城迪芬尼	1.05	1.05	1	1.1	1	1.2

註：1. 2018 年各地政府最低薪資：NT\$22,000 元 (台北)、RMB2,020 (昆山)、RMB 1,500 (重慶)、RMB1,720 (東莞)、RMB1,550 (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. 致伸科技對基層人員之定義，台灣為非主管職人員、大陸為直接人員。

4. 致伸集團定義非主管人員係指間接人員專業職；定義主管人員係指間接人員。

5. 男性薪資比例較女性高，應與其主管職男性比例較女性比例高之故。



4. 以人為本 幸福致伸

此外，致伸台北總部依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」條文要求，額外揭露台北總部員工 2018 年薪資相關資訊。

員工薪酬資訊揭露一覽表

揭露項目	2018 年
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	820
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (仟元)	1,170,740
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」 (仟元)	1,428

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，致伸台灣及大陸廠區所有正職員工均能參與績效考核，除到職未滿 3 月之員工不予辦理績效考核外，其餘員工均依規定辦理；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。



以完善的福利制度 展現對員工的照顧與關懷

致伸集團對員工的愛護，絕對不僅是嘴上說說。我們將對員工的愛與關懷具體表現在福利制度上，讓員工能在上班之餘，享受到來自致伸實質的關懷。致伸設立職工福利委員會，辦理各項員工團康休閒活動及各式福利補助，努力將福利制度的保障範圍擴大，給員工最多方位的照顧，想讓員工在工作之餘，也能保有自己的生活與空間，甚至希望提升員工個人生活與空間的品質，因此才在員工福利層面特別著墨、完善相關制度，盡力讓員工享受最好。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：



員工退休金(台灣，分別依新舊制提撥)、社會保險(中國)。



業界稱羨的團體保險

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

幸福彈性假期

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

公司設施

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

貼心福利

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



4. 以人為本 幸福致伸

員工照顧

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

大型聯歡活動

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

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



4. 以人為本 幸福致伸



趣味活動



卡拉OK



春節



拔河比賽



年度旅遊



咖啡社



尾牙



春節



動物園旅遊 搭車去看企鵝



趣味活動



籃球比賽



溪頭旅遊



4. 以人為本 幸福致伸

除了上述員工福利措施以外，為了鼓勵員工生產，且讓員工在生產前後這段過程中，能有足夠的時間休息或陪伴、照顧家人，致伸集團確實落實當地勞動法規之規定，希望能減輕員工在生產前後可能承受的負擔，以完善的制度與員工分享新生命到來的喜悅。

致伸台北營運總部設有經台北市衛生局認證之育嬰哺乳室，方便有哺乳及照顧嬰兒之需求員工在公司也能兼顧父母的角色。2018年，符合育嬰留職停薪申請資格人數計26人(男性4名、女性22名)，實際申請人數共計7人(男性2名、女性5名)；期滿應復職員工人數計5人(男性1名、女性4名)，其中2人因家庭因素未復職(男性1名、女性1名)，復職率為60%，留任率為67%。相關育嬰留停資料如下：

年度 / 性別 / 合計	2016年			2017年			2018年		
項目	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	67	17	84	57	18	75	41	30	71
當年度實際申請育嬰留停人數 B	3	1	4	0	4	4	2	5	7
當年度育嬰留停應復職人數 C	4	2	6	0	4	4	1	4	5
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	3	3	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 (D/C)	0	0	0	N/A	75%	75%	0	75%	60%
當年度育嬰留停留任率 (F/E)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	67%	67%

註：符合育嬰留停申請資格人數為當年度報告期間往前推3年具有生育禮金之同仁。



致伸集團大陸各營運據點皆依勞動合同法，給予員工完善的孕婦產婦休假的制度，如下所示：

假別	說明
產檢假	<p>東莞廠 / 重慶廠 / 東莞迪芬尼 女性員工懷孕 7 個月 (含) 以下每月可享有 1 次有薪假，懷孕 8 個月，每月可享有 2 次有薪假，9 個月以上，每週享有 1 次有薪假。</p> <p>昆山廠 / 惠州迪芬尼 / 東城迪芬尼 懷孕第 1-6 個月，每月可享有 1 天假期，用於妊娠確認以及健康培訓等；懷孕第 6-7 個月，每個月可享有 1 天假期；懷孕第 8 個月，每月可享有 2 天假期；懷孕 9 個月以上，每月可享有 4 天假期。</p>
產假	<p>東莞廠 / 東莞迪芬尼 女性員工享有順產產假 178 天；員工難產可增加產假 30 天；多胞胎生育每多生育一個嬰兒，增加產假 15 天；懷孕四個月以下流產之員工，給予產假 15 天；懷孕四個月 (含四個月) 以上流產，給予產假 42 天；公司為所有員工辦理生育保險，員工產假，由公司支付員工產假期間工資，員工休完產假，須及時提供相關資料予公司辦理生育津貼申領。</p> <p>昆山廠 / 惠州迪芬尼 / 東城迪芬尼 懷孕不滿 2 個月流產之員工，享有不少於 20 天的產假；懷孕滿 2 個月不滿 3 個月流產之員工，享有不少於 30 天的產假；懷孕滿 3 個月不滿 7 個月流產、引產之員工，享有不少於 42 天的產假；懷孕滿 7 個月引產之員工，享有不少於 98 天的產假。</p> <p>重慶廠 女性員工分娩可申請產假 98 天；符合法律法規規定生育的女性員工，在國家規定產假的基礎上增加產假 30 日；員工難產，開具醫院醫療證明可增加產假 15 天；多胞胎生育憑出生證明，每多生育一個嬰兒，增加產假 15 天；員工懷孕 4 個月以下流產之員工，給予 15 天假期；懷孕 4 個月以上流產之員工，給予 42 天假期其患宮外孕，產假為 30 天；公司為所有員工辦理生育保險，員工產假，由公司支付員工產假期間工資，員工休完產假，須及時提供相關資料予公司辦理生育津貼申領。</p>
哺乳假	員工哺乳期內，每天可申請 1 小時哺乳假；生育多胞胎的，每多哺乳 1 個嬰兒每天增加 1 小時哺乳假。
陪產假	男性員工享有 10~15 日之陪產假。



孕婦就餐專用區



哺乳室



4. 以人為本 幸福致伸

照顧員工的現在 也關心員工的未來

致伸集團對員工的照顧不僅限於職場上的溝通，也包含為員工退休後的生活著想，其中退休金福利制度皆依循各據點當地之法律規定。台北營運總部依據台灣的勞動基準法及勞工退休金條例，定期提撥退休準備金至法定帳戶。由於台灣於 2005 年開始實施退休金新制，改制當時的員工可自行選擇續用舊制或採用新制，因此於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職的員工，依法可享有舊制退休金年資，以每位 2% 月薪資按月提存至勞工退休準備金專戶。而新制退休金則依每位 6% 月薪資按月提撥至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥的 6% 退休金之外，員工另可依個人意願選擇提撥 0-6% 的退休金至個人退休金專戶中。本次報告期間中，採用舊制的員工約為 0.96%、採用新制的員工約為 99.04%；致伸可支付之基金資產超過應付退休金的比例為 88.7%，並且逐年增加，顯示足以滿足目前相關員工退休之需求。

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

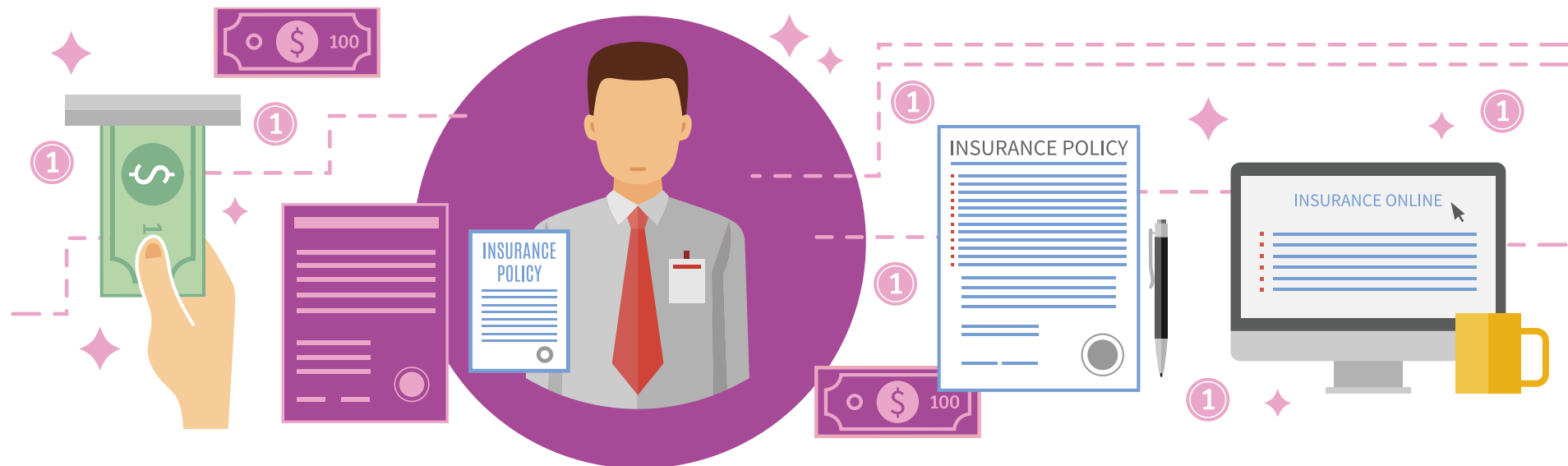
中國社會保險法

營運據點	地區	比例 / 險種	養老	失業	醫療	工傷	生育	合計
致伸科技	東莞東聚	公司	13%	0.50%	1.60%	0.31%	0.70%	16.11%
		個人	8%	0.20%	0.50%	0	0	8.70%
		繳費基數	3,100	3,100	4,454	3,100	3,100	
	重慶致伸	公司	19.0%	0.5%	10.0%	0.9%	0	30.4%
		個人	8.0%	0.5%	7.0%	0.0%	0	15.5%
		繳費基數	3,664	3,664	3,664	3,664	0	
致伸科技	昆山致伸	公司	19%	0.50%	8%	1.10%	0.80%	29.40%
		個人	8%	0.50%	2%	0	0	10.50%
		繳費基數	2,387	2,387	2,387	2,387	2,387	



4. 以人為本 幸福致伸

營運據點	地區	比例 / 險種	養老	失業	醫療	工傷	生育	合計
迪芬尼	惠州迪芬尼	公司	13.00%	0.80%	9%	0.28%	-	23.08%
		個人	8.00%	0.20%	2%	0	-	10.20%
		繳費基數	3,100	1,550	3,403	3,100	-	
	東莞 / 東城迪芬尼	公司	13%	0.50%	1.60%	0.31%	0.70%	16.11%
		個人	8%	0.20%	0.50%	0	0	8.70%
		繳費基數	3,100	3,100	4,454	3,100	3,100	





4. 以人為本 幸福致伸

我們注重且關心員工在職場的實際感受，本公司參考員工新進與離職之狀況，觀察並評估公司之措施與福利成效，同時檢視自身是否達到平等與友善職場環境之目標。2018 年致伸集團總新進人數 16,990 人 (男性 11,792 人，女性 5,198 人)，總新進率 127.49%，其中致伸科技總新進人數 12,214 人 (男性 8,651 人，女性 3,563 人)，總新進率 135.52%；迪芬尼總新進人數 4,776 人 (男性 3,141 人，女性 1,635 人)，總新進率 110.71%；在離職員工比率部分，2018 年致伸集團總離職人數 17,766 人 (男性 11,598 人，女性 5,568 人)，總離職率 128.81%，其中致伸科技總離職人數 12,551 人 (男性 8,684 人，女性 3,867 人)，總離職率 139.25%；迪芬尼總新進人數 4,615 人 (男性 2,914 人，女性 1,701 人)，總離職率 106.98%，詳細數據如下所示。

致伸集團 2018 年員工新進率統計

		未滿 30 歲				30-50 歲				51 歲以上				總計	
		男		女		男		女		男		女			
營運據點		人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
致伸科技	台北營運總部	24	80.00	17	60.71	65	12.87	19	11.11	5	7.46	1	3.45	131	15.78
	東莞東聚	5,418	272.12	1,606	161.57	1,486	74.94	543	36.57	2	4.76	0	0.00	9,055	138.80
	重慶致伸	722	294.69	356	163.30	124	49.40	342	50.82	0	0.00	0	0.00	1,544	111.08
	昆山致伸	697	850.00	471	923.53	107	201.89	208	256.79	1	50.00	0	0.00	1,484	551.67
小計		6,861	292.21	2,450	189.78	1,782	63.83	1,112	46.14	8	29.36	1	1.69	12,214	135.52
迪芬尼	東莞迪芬尼	877	166.41	345	108.83	263	50.97	152	47.50	0	0.00	0	N/A	1,637	97.15
	惠州迪芬尼	1,357	247.18	559	164.90	472	82.37	298	71.46	12	32.43	1	20.00	2,699	140.57
	東城迪芬尼	118	153.25	161	86.56	42	38.53	119	36.28	0	0.00	0	0.00	440	62.06
小計		2,352	203.99	1,065	126.48	777	64.86	569	53.43	12	24.49	1	14.29	4,776	110.71

- 註：1. 各營運據點該年齡組別新進員工男 (女) 性僱用率 = 各營運據點 2018 該年齡組別新進男 (女) 性人數 / 2018 年末各營運據點該年齡組別員工總人數。
 2. 各營運據點新進員工僱用率 = 各營運據點 2018 年新進總人數 / 2018 年末各營運據點員工總人數。
 3. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
 4. 昆山致伸因人力市場環境及企業內部訂單狀況，會短時間內大量僱用短期農民工 (2018 年僱用 699 人)，因此造成新進率較高的結果。



致伸集團 2018 年員工離職率統計

		未滿 30 歲				30-50 歲				51 歲以上				總計	
		男		女		男		女		男		女			
年齡 / 性別		人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
營運據點		人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
致伸科技	台北營運總部	15	50.0	13	46.4	83	16.4	32	18.7	6	9.0	1	3.4	150	18.1%
	東莞東聚	5,320	267.20	1,707	171.73	1,615	81.44	637	42.90	10	23.81	1	3.45	9,290	142.40
	重慶致伸	754	307.76	433	198.62	127	50.60	400	59.44	1	50.00	0	0.00	1,715	123.38
	昆山致伸	648	790.24	447	876.47	105	198.11	196	241.98	0	0.00	0	0.00	1,396	518.96
小計		6,737	286.93	2,600	201.39	1,930	69.13	1,265	52.49	17	15.04	2	3.39	12,551	139.25
迪芬尼	東莞迪芬尼	844	160.15	302	95.27	289	56.01	155	48.44	0	0.00	0	N/A	1,590	94.36
	惠州迪芬尼	1,176	214.21	492	145.13	496	86.56	312	74.82	2	5.41	5	100.00	2,483	129.32
	東城迪芬尼	67	87.01	221	118.82	39	35.78	214	65.24	1	14.29	0	0.00	542	76.45
小計		2,087	181.01	1,015	120.55	824	68.78	681	63.94	3	6.12	5	71.43	4,615	106.98

註：1. 各營運據點該年齡組別離職員工男(女)性僱用率 = 各營運據點 2018 該年齡組別離職男(女)性人數 / 2018 年末各營運據點該年齡組別員工總人數。

2. 各營運據點離職員工僱用率 = 各營運據點 2018 年離職總人數 / 2018 年末各營運據點員工總人數。

3. 離職員工包括自願或因解僱、退休而離開組織之員工。

4. 昆山致伸同新進率的原因短期農民工約滿到期後一起離職 (2018 年離職 637 人)，因此造成離職率較高的結果。

針對員工離職程序，致伸科技集團嚴格遵守各項勞動法令的規定，對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。台灣「勞動基準法」載明雇主依法規定中止勞動契約者，預告期間：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；至於大陸地區的勞動法則是至少須於三十日前預告之。



4.3 健全職涯制度 與員工共同成長

公平的績效管理制度

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

公司的績效與職涯發展評估制度（Performance review and development，簡稱 PRD），提供員工與主管雙向溝通機會。在此過程了解個人的工作表現以及所需要提升的工作能力，同時，配合個人專業技能、職涯興趣以及工作風格，制定屬於個人的學習發展計劃。讓每一位致伸人都能超越自我，開啟無限潛能。具體措施為，高階主管確立營運目標後，每個主管與所屬員工會於年初、年中和年末與員工雙向溝通，涵蓋項目包括：

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

1 績效規劃

工作目標設定，
職能目標設定。
時間：年初

2 建立共識

主管與員工針對內容
建立共識，同意後共
同簽字。

3 回饋與導正

工作指導 / 導正，
績效回饋，年終評核。

4 績效評估與職涯發展

目標達成率檢核給予績效評等績效改善
計畫、訓練與發展計畫、年終討論、結
果與獎勵、訓練相結合。

5 報酬與獎勵

6 職涯發展

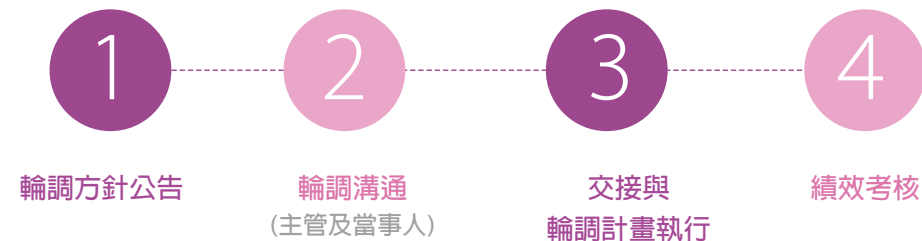


職能訓練三位一體，學習管道多元自主

多元學習管道 健全的員工職涯發展制度

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

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



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

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



4. 以人為本 幸福致伸

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

員工職涯教育訓練體系

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



致伸集團重視員工職涯發展，所有員工均可接受教育訓練。2018 年集團員工訓練時數總計 254,633 小時，平均每人訓練時數 19.11 小時，其中致伸科技教育訓練時數總計 205,776 小時，平均每人訓練時數 22.83 小時，總訓練費用支出為新台幣約 8,601.249 仟元；迪芬尼教育訓練時數總計 48,857 小時，平均每人訓練時數 11.33 小時，總訓練費用支出為新台幣約 1,374.95 仟元。

致伸科技 2018 年教育訓練時數

營運據點	台灣致伸				東莞東聚				重慶致伸				昆山致伸			
	主管職		專業職		主管職		專業職		主管職		專業職		主管職		專業職	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
員工總人數	183	42	419	186	175	67	3,841	2,441	35	7	463	885	10	6	127	126
訓練總時數	2,610	624	2,756	1,164	7,644	1,659	117,879	43,030	423.5	82.5	14,974.6	11,515.9	55.5	41	554.5	762.5
平均訓練時數	14.3	14.9	6.6	6.3	43.7	24.8	30.7	17.6	12.1	11.8	32.3	13.0	5.6	6.8	4.4	6.1

迪芬尼 2018 年教育訓練時數

營運據點	東莞迪芬尼				惠州迪芬尼				東城迪芬尼			
	主管職		專業職		主管職		專業職		主管職		專業職	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
員工總人數	81	17	967	620	101	37	1,058	724	26	8	167	508
訓練總時數	1,799	1,012	13,435	7,557	3,014	899	7,850	4,885	234	72	2,004	6,096
平均訓練時數	22.2	59.5	13.9	12.2	29.8	24.3	7.4	6.7	9.0	9.0	12.0	12.0

註：各營運據點各職務別男(女)性平均訓練時數 = 各營運據點 2018 年各職務別男(女)性教育訓練總時數 / 2018 年末各營運據點不同職務別男(女)性員工總人數。



4. 以人為本 幸福致伸

重視勞動人權 落實人權教育訓練

為善盡企業社會責任並維護勞工人權，致伸大陸營運據點每位新進員工均接受 2 小時關於勞工權益相關內容培訓，2018 年員工接受勞工權益培訓總時數為 24,166 小時 / 年，受訓員工百分比為 100%；迪芬尼營運據點每位新進員工均接受皆需接受人權教育訓練，總時數 10,432 小時，受訓員工百分比為 100%。致伸重視且保障員工人權，2018 年未發生勞工權益申訴相關案件。

此外，由於勞動權益及人權問題一直是客戶關切重點，公司為避免職場中員工遭遇任何性騷擾或不當對待事件，特針對保全員工進行人權相關教育訓練。2018 年致伸大陸營運據點針對各廠區保全人員開課 33 次，三廠區總計 896 位保全人員接受勞工人權課程培訓，受訓總時數達 858 小時 / 年。培訓的相關內容包含：警衛職責、保密制度、門禁管制、安檢、金屬探測門 (器) 操作使用、反歧視、反騷擾、反虐待培訓、C-TPAT 內容、消防控制及 RBA 與勞工權益相關條款；迪芬尼三廠區保全人員共計 95 人，2018 年共計開課 22 次，受訓總時數數達 540 小時 / 年。



新進員工人權教育訓練



11 月 New Comer 課程



10 月份 VMTP



領班訓練



保全人員人權教育訓練

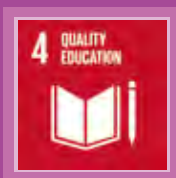
2018 年人權教育訓練時數

員工類別 營運據點	員工			保全人員		
	新進人員總數	日培訓時數	培訓總時數	開課次數	參訓人數	總培訓時數
東莞東聚	9,055	2	18,110	5	337	337
重慶致伸	1,544	2	3,088	15	483	483
昆山致伸	1,484	2	2,968	13	76	38
小計	12,083	2	24,166	33	896	858
東莞迪芬尼	2,050	2	3,274	5	45	45
惠州迪芬尼	2,773	2	5,398	12	35	420
東城迪芬尼	441	4	1,760	5	15	75
小計	5,264	N/A	10,432	22	95	540

註：1. 台北營運總部目前尚未針對員工及保全人員進行人權政策或程序之相關訓練。
2. 致伸大陸營運據點及迪芬尼廠區保全人員均為公司員工 (非外包者)。



產學攜手
務實致用
強化職能
創造多贏



▶ 攜手培育人才 鏈結產學合作

致伸科技強調產學與研究並重，因應產業快速轉變，縮短學用落差，鼓勵願意拓展國際視野，並具有發展潛力的學生提供實習機會，協助學生了解產業實況。自2014年第四季開始籌備規劃，2015年起推動學期實習，聚焦於培養China Manufacturing 所須之專業人才，透過學生實習過程，確認自己的興趣及職涯發展方向，為企業培育理論知識扎實，实操能力強，忠誠度較高的技術人才，進入儲備人才計畫。

致伸科技以在學學生為對象，透過產業界與學校的合作，強化青年人才的技術與實務能力，以符合產業發展及青年就業之所需。企業可從中發掘合適的人才，學生亦可提早對職場及就業環境有所認知，加強自我職能，進而做出適當的職涯選擇。在不同的產業環境下、以及企業經營的不同階段，理論與實務做結合，發揮產、學、訓與就業整合功能。致伸科技分別於台灣與大陸提供海外實習機會及展開培育計劃，透過實習體驗及職場的觀察，發覺適合本公司，且有意願在大陸地區接受儲訓的同學，以其長遠能有機會培養為廠區的管理幹部。落實產學合作，創造多贏。

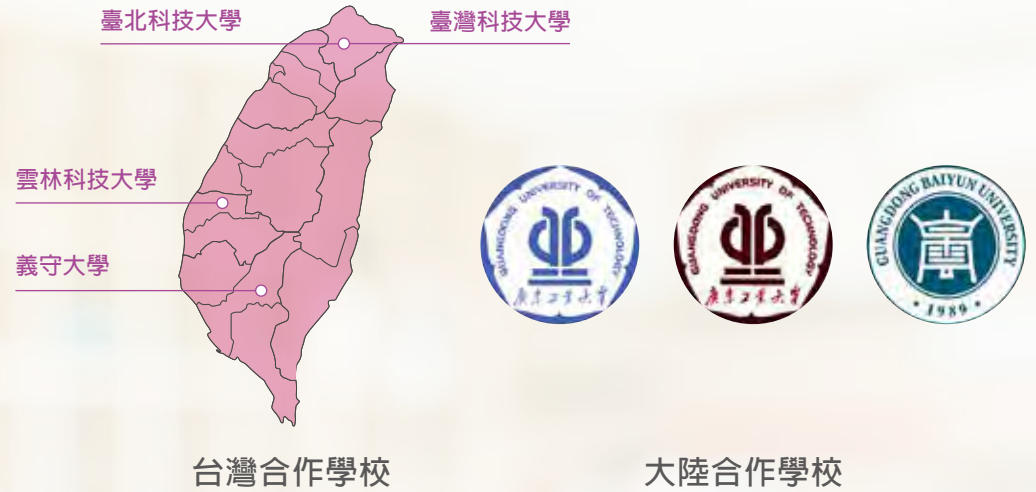




4. 以人為本 幸福致伸

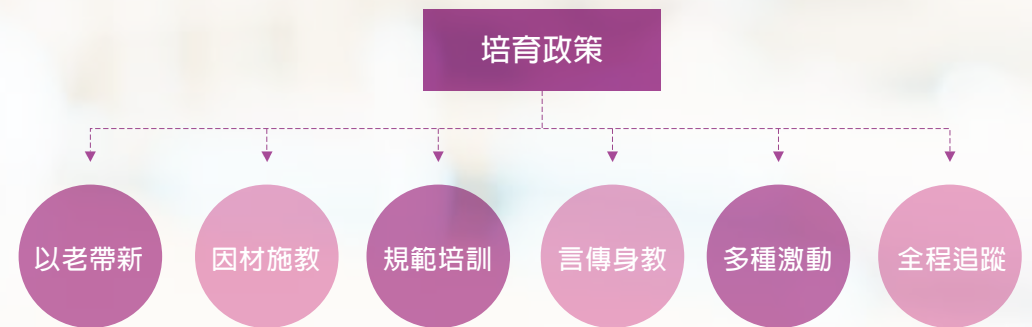
▶ 產學合作模式攜手培育人才

技術研發和人才培育是致伸科技非常重視的兩項核心價值，近年來分別在台灣和大陸積極與台灣科技大學、台北科技大學、雲林科技大學、義守大學、高雄應用科技大學、廣東工業大學、廣東工業大學華立學院、廣東白雲學院等學校合作之機會，透過長期的產學合作模式，將產業中累積的實務經驗帶進校園，雙方產學合作並共同培育人才，讓產學合作更緊密。



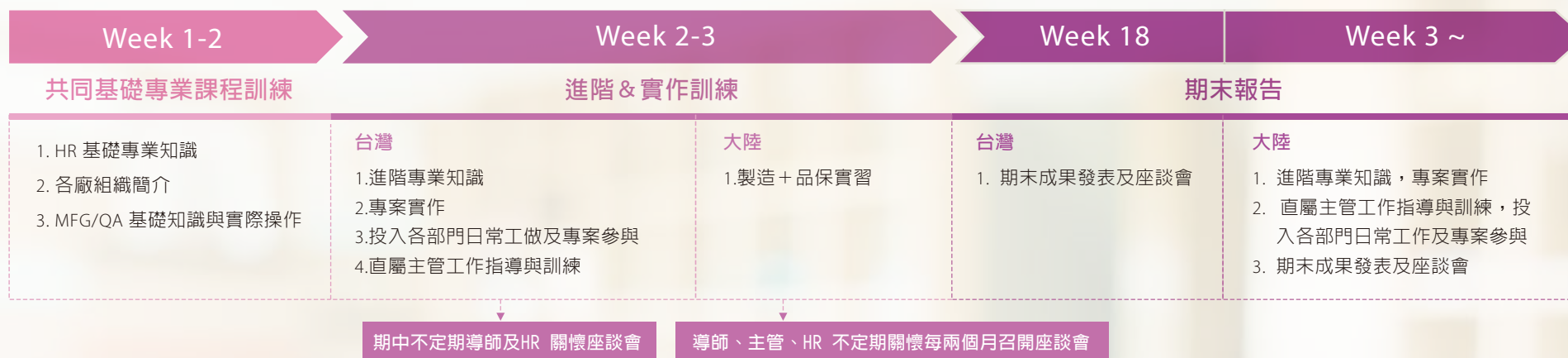
▶ 理論 + 實踐 厚植職場工作能力

高等教育在增進學生就業競爭力已成為世界各國共同的发展趨勢。致伸科技在人才的培育政策理論推動了6步驟培育人才的策略模式，理論與實踐並進，專屬資深技術骨幹，1對1培育，根據人才定位量身定制培育課程，專人跟蹤培訓效果迅速反饋與調整，深入專案與專案總結，推經驗傳承，1年兩次調薪晉升機會，橫縱向發展培育，定期交流溝通，關懷和幫助解決工作、生活上的困難，實踐培養「務實致用」的人才，進行實務教學，透過產學密切互動，以「做中學」、「學中做」的方式，協助學生厚植職場工作能力，以符合當前致伸科技之人力需求。



▶ 全方位課程規劃 管理與實作並重

致伸科技之實習課程規劃重點，以全方面了解廠區管理概念，製造產線生產流程的了解及品保管理要求與管制重點，並安排實際操作，著重所屬部門相關改善專案訓練。期中不定期安排導師訪視實習學生、即時了解及解決實習疑難雜症，並舉辦期中關懷座談會善盡培訓及輔導之責。期末加強進階專業知識，專案實作及全體實習生進行專案成果發表和座談會。



► 完善的職涯發展規劃 創造多元就業機會

致伸科技透過實習專案過程了解學生的工作表現以及所需要提升的工作能力，對於學生的晉用與留任，通過考核評估且有意願留任者，致伸科技有完善崗位職級體系，崗位縱向晉升和崗位橫向發展是幫助員工在企業內部培養專業能力、綜合能力，能有符合組織需求和自身特點的綜合發展路徑。職級體系將明確不同層級崗位的角色定位，有助於員工理解職責和權限範圍，為員工提供多樣化的職涯發展途徑。

產學實習的目的是希望透過篩選對領域有興趣的學生，一邊就學，一邊在產業實習。學生的技能更接近企業所需，學生會因為了解和看見自己能力增進、視野擴展，對於實習的認知就可能轉化為正式員工的投入，也因為如此企業相對於認同度較高的實習生透過企業之訓練而成為可用的人才。推動產學合作實習計畫，結合企業單位、合作院校之資源與力量，共同建構產學合作實習計畫，透過學生實際工作機制，鏈結企業共同培育人才，實習機構透過合作關係提供產業發展所需之實習名額，讓大專院

校的人才供給與產業的人才需求得以相互滿足，並激勵企業重視企業社會責任，產學合作必須對產學雙方都能產生利益，才能持續不斷地合作下去，有效整合理論與實務，達成企業、學校及學生三方的正向循環，落實產學合作，以創造雙贏及相輔相成的成果為共同目標。

2015年~2018年實習生招募人員概況

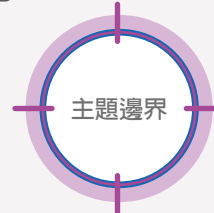
年度	2015年		2016年		2017年		2018年	
	台灣	大陸	台灣	大陸	台灣	大陸	台灣	大陸
報名(需求)人數	N/A	36	29	36	29	34	36	36
錄取人數	3	49	17	59	17	30	9	37
實際留任人數	1	10	2	3	3	0	2	35



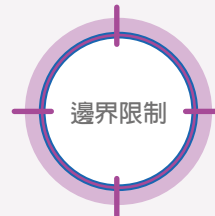
4.4 杜絕危害因子 守護員工健康

安心健康職場

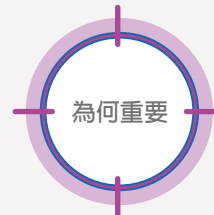
GRI 重大主題	
	職業安全衛生



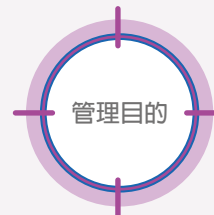
- 台北總部 / 東莞東聚 / 重慶致伸 / 昆山致伸 / 惠州迪芬尼 / 東莞迪芬尼 / 東城迪芬尼 / 供應商



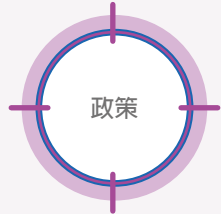
- 致伸集團研發辦公室、物流中心總人數未達重大比例，因此暫不揭露。致伸科技所合作的供應商夥伴由於數量達數千個，因此無法完整取得所有夥伴的相關職業安全資訊；致伸集團每年針對關鍵供應商進行稽核及盤查，其中也包括職業安全管理，對供應商之狀況進行追蹤並限期改善。此外，致伸集團2018年在既有的「門禁系統」進一步記錄工作者進出廠時數，利於後續工作者工傷資訊統計與管理。



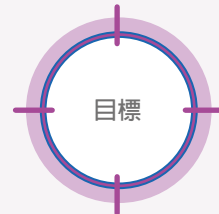
- 員工生命安全，永遠不容妥協。健康是人最大的財富，唯有健康的身體，才有美好的未來！致伸一向重視員工的健康，我們認為給員工最大的愛護，就是提供身心健康、安全無虞的職場環境，因為我們相信健康、安全、愉快的幸福員工，會帶來更好的向心力與工作產出。



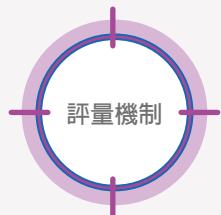
- 提升員工的安全意識，建立一個職業安全、健康與舒適的工作環境。



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



- 職業衛生管理：
 1. 零職業病。
 2. 100 %配戴勞動防護用品。
 3. 95%以上特殊崗位參加檢查。
 4. 100%客戶缺失改善率。
- 職業衛生管理：
 1. 零安全生產事故發生。
 2. 零火災事件發生。
 3. 工傷事件較基準年下降10%（2012年為基準年，2012年為10件。到2020年，總體下降25%，控制在7件以內）。
 4. 100%客戶缺失改善率。



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



- 致伸集團2018年無職業病例，亦無重大意外死亡事件。
- 2018年度致伸集團大陸各廠參訓人數共計5,818人次，安全主任培訓費用共計為新台幣113,400元。
- 2018年致伸集團各廠有關消防警報、化學品洩露食物中毒、電梯困人等急疏散演練操作演習參與人數共計28,051人次。
- 台北營運總部2018年無職業災害事件發生。

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

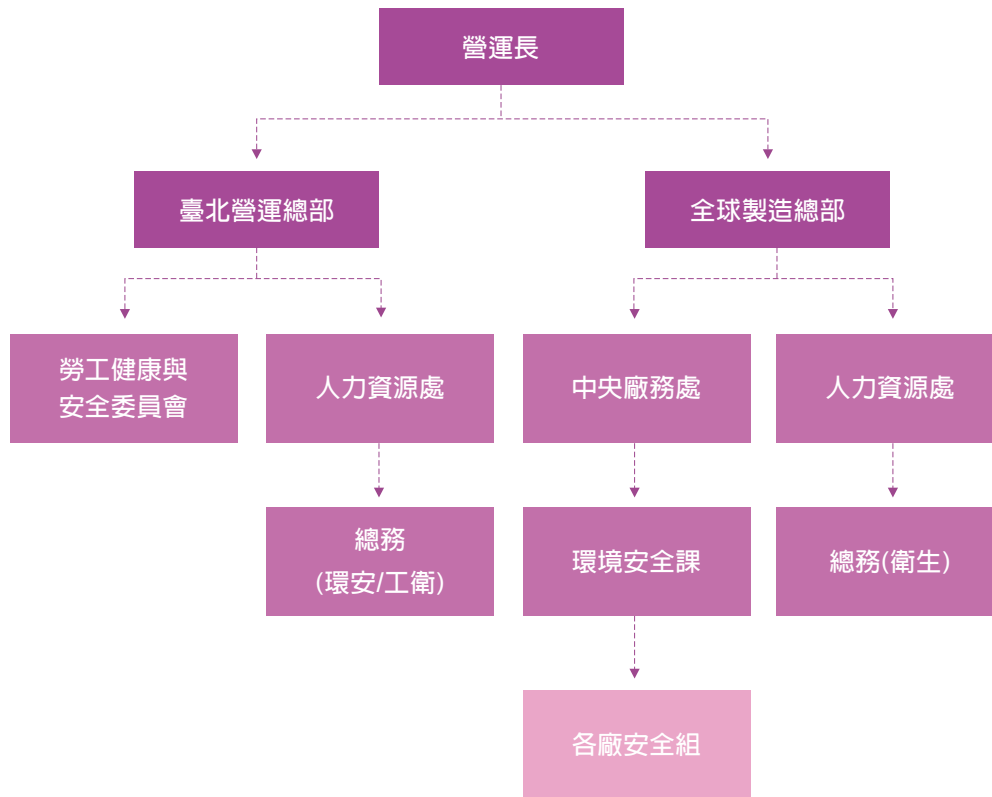


4. 以人為本 幸福致伸

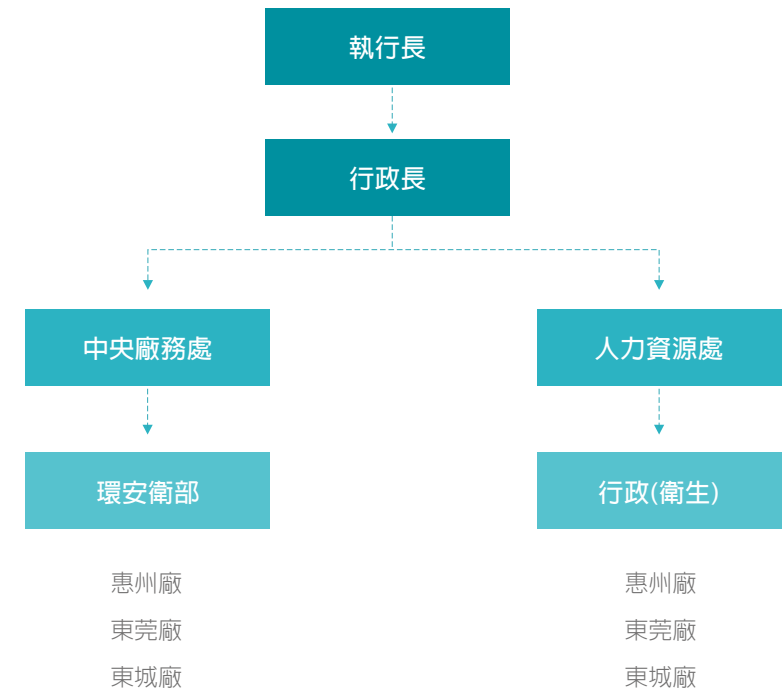
職業安全衛生管理單位

致伸集團認為給予員工安全健康的職場，是做為公司最基本的義務與責任，因此我們對於員工在職場環境中的健康與安全相當重視。為了確實保障員工健康安全相關之權益，台北營運總部、大陸各製造廠及子公司迪芬尼均設立職業安全衛生管理單位，目的在於使員工透過參與委員會，反映其在工作環境中遭遇或可能遭遇的問題，使其工作環境獲得改善或加強預防措施，以獲得更加安全舒適之職場環境。台北總公司委員會共 9 人、員工代表 3 人，約占總人數三分之一，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃，而其他工作者如外包清潔人員、警衛、司機、機電人員等，則未於委員會中有代表席次。

致伸科技職業安全衛生架構



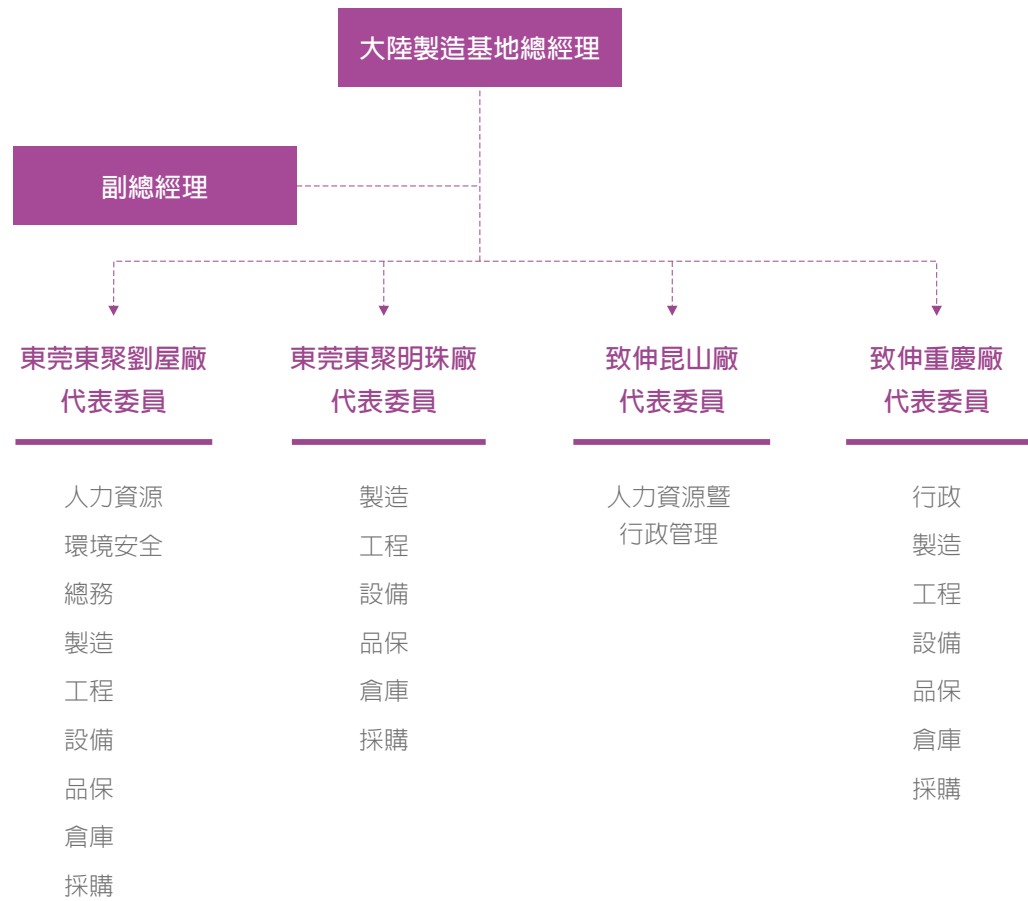
迪芬尼職業安全衛生架構





而大陸各營運據點方面，則設有職業安全衛生委員會。職業安全衛生委員會固定每月會召開一次 CSR 會議，討論與安全、環境、健康、節能、減廢等相關之議題。本公司大陸廠區之委員會專職安全管理及事業部安全員共計 224 人，迪芬尼三廠區之委員會專職安全管理及事業部安全員共計 30 人。

致伸大陸廠區職業安全衛生委員會組織架構



職業安全衛生委員會會議



職業安全衛生委員會會議



4. 以人為本 幸福致伸

職安事故的預防與管控

致伸集團為有效提升廠區職場環境安全，並希望透過積極事前預防，進而打造低工傷率的工作環境，維護員工職業安全，藉此公司加強訓練及宣導對象包括高階主管、稽核安全員及所有員工，除定期辦理急救、機械安全、環安衛風險辨識、職業衛生、緊急應變等相關職業安全衛生教育訓練外，且各生產據點廠區會定期培訓安全主任取得證照，2018 年度參訓人數共計東莞東聚 1,740 人次、重慶致伸 476 人次、昆山致伸 1,940 人次、東莞迪芬尼 1,036 人次、專州迪芬尼共 305 人次、東城迪芬尼共 321 人次；安全主任培訓費用共計為新台幣 113,400 元。

同時，更為提升員工應急反應能力，台北營運總部進行消防報警、化學品洩露等急疏散演練操作演習；大陸各營運據點則每半年分廠區、日夜班分批進行消防疏散演練，並集中宣導消防器材使用方法、應急逃生、物品搶救及人員急救等注意事項。2018 年致伸集團有關消防警報、化學品洩露食物中毒、電梯困人等急疏散演練操作演習參與人數總計 28,051 人次，各廠分別為東莞東聚 16,503 人次、重慶致伸 3,060 人次、昆山致伸 817 人次、東莞迪芬尼 3,666 人次、惠州迪芬尼 2,004 人次、東城迪芬尼 2,001 人次；亦嚴格管理廠內設備，有任何新增及變更均須經過環安相關人員審核後方可施工，以控制意外事故發生之風險，彰顯我們致力於打造一個環境、安全、健康工作環境的決心。未來，我們希望持續建立全面性緊急應變系統，以便在火災、地震、爆炸或其他天災、職場意外發生時保護工作人員。



東莞東聚消防演練



迪芬尼安全培訓教育訓練

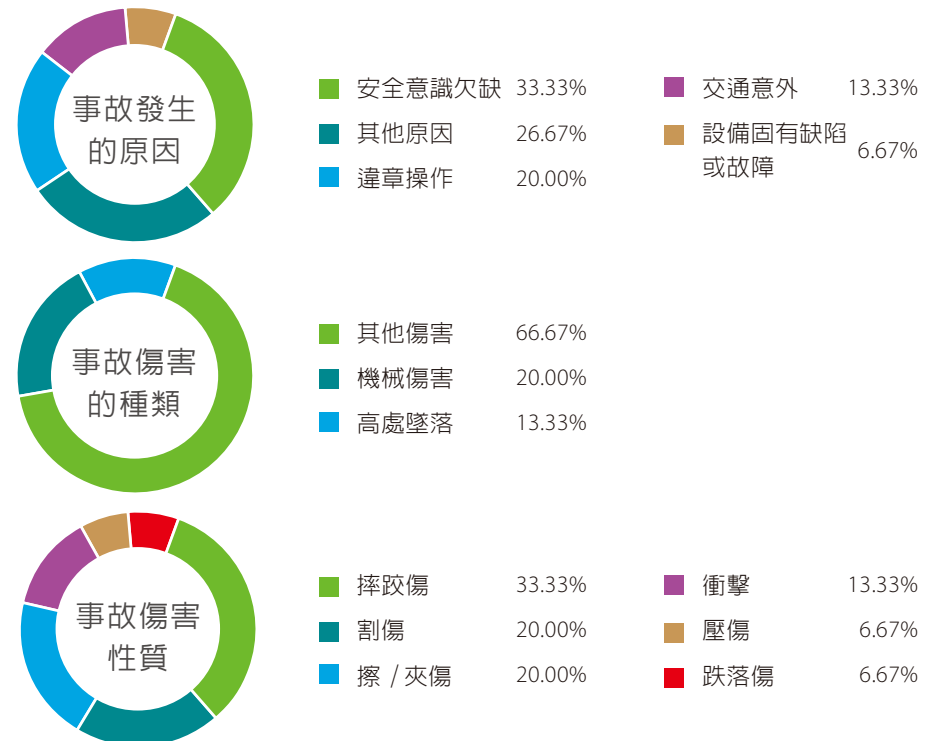


迪芬尼安全培訓教育訓練

工安績效

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

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





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

項目	計算規則	台北營運總部	東莞東聚	重慶致伸	昆山致伸	東莞迪芬尼	惠州迪芬尼	東城迪芬尼
傷害率 (IR)	總工傷 0	0	0.0859	0.0471	0	0.1118	0.0749	0.0922
	女性工傷率	0	0.1406	0.0722	0	0.3197	0	0.1233
	男性工傷率	0	0.0521	0	0	0	0.1263	0
職業病比 (ODR)	總職業病比率	0	0	0	0	0	0	0
	女性職業病比率	0	0	0	0	0	0	0
	男性職業病比率	0	0	0	0	0	0	0
誤工率 (LDR) 損失天數比例	總誤工率	0	4.4853	6.0342	0	3.3913	0.7115	4.4265
	女性	0	4.0199	9.2391	0	9.6973	0	5.9180
	男性	0	4.7727	0	0	0	1.1994	0
缺勤率 (AR)	總缺勤率	8.8453	3.8974	7.4385	5.8864	3.9778	5.2842	4.1154
	女性缺勤率	11.8799	4.1021	6.9235	5.8852	4.2981	4.8647	4.3109
	男性缺勤率	7.6960	3.771	8.3503	5.8858	3.8056	5.5718	3.5553
年死亡人數		0	0	0	0	0	0	0

註：1. 工傷率 (IR) = (總計失能傷害件數 / 總經歷工時) * 200,000。

2. 職業病比率 (ODR) = (職業病總數 / 總經歷工時) * 200,000。

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

4. 缺勤率 (AR) = (缺勤天數 / 全體員工全年工作總天數) * 100%；缺勤天數均包含公傷假、事假、病假。

5. 台北營運總部職業災害統計 (IR、LDR) 不包含上下班交通災害 (2017 年因誤將上下班交通災害納入計算，特於此更正 2017 年 IR、LDR 為 0)；2018 年缺勤率數因本年度有三位同仁車禍傷勢較重，申請共 699 小時工傷假，造成缺勤率較 2017 年增加。

6. 致伸大陸廠區 2018 年共發生 9 起工傷事故，迪芬尼共發生 6 起工傷事件，已進一步加強員工安全意識教育，杜絕員工習慣性違章操作。

7. 2018 年致伸集團工作者均無工傷事件發生。



4. 以人為本 幸福致伸

照顧員工身心靈健康、無後顧之憂健康檢查與關懷

員工健康照顧

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

而大陸各廠區則是針對高風險的職位職位如：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，如發現異常將安排門診複查，並評估是否適合繼續於原崗位工作，追蹤後續健康情形。致伸集團 2018 年無任何職業病情事發生。

員工健康促進

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

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

另台北營運總部大部分的員工都是需要勞心傷神的研發工程師，除了要面臨工作上的精神壓力之外，因職務需要而長時間使用電腦，容易造成肩頸酸痛、五十肩、腕隧道症候群、眼壓過高等職業疾病的產生。公司僱用視障按摩師來替這些工程師鬆筋軟骨，減輕這些因長期使用電腦所帶來的不適之外，更可以藉此紓解他們的壓力；而僱用視障按摩師除了提供員工福利之外，更提供身心障礙者一個就業的機會，達到雙贏的目標。

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

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



員工健康檢查



員工健康檢查



壘球社比賽活動

全國模範 職工之家



▶ 全國模範職工之家為國家級別的評選，東莞東聚為石碣鎮首家獲獎之優質企業

致伸榮獲全國工會系統最高榮譽

為樹立典型，表彰先進，把建設職工之家活動不斷引向深入，推動工會工作的創新發展，引導全國各級工會組織和工會工作者全面履行工會各項社會職能，突出維護職工合法權益職能，不斷增強工會組織的吸引力和凝聚力，團結和動員全國廣大職工，為推進社會主義經濟建設、政治建設、文化建設與和諧社會建設作出新的更大的貢獻！中華全國總工會授予優秀單位“全國模範職工之家”稱號。“全國模範職工之家”是以開展建設職工之家活動為載體，堅持和完善以工會為基本形式的企事業單位民主管理制度，推動建立平等協商和集體合同制度，大力開展送溫暖活動，深入實施職工經濟技術創新的榮譽授予。

全國模範職工之家評選需經歷鎮級、市級、省級、再到國家級的層層審核，且申報單位需具有省級模範職工之家或相應榮譽稱號，且具備健全的工會組織體系以及完善的建設制度，同時熱忱服務全體職工。而服務人群正是我們的企業文化之一，所有努力都是為了服務職工而為。職工是企業的基礎，職工的滿意是企業發展的無限動力。

東聚工會自成立以來，依法依章進行民主換屆選舉，工會各項制度透明完善；並不斷加強組織建設，夯實建家的基礎，認真落實工會各項工作；積極動員公司職工自願加入為工會組織，會員入會率達90%以上，連續三年會員滿意度高達95%以上；並于2011年獲“廣東省模範職工之家”以及2016年10月獲“企業先鋒號”等榮譽稱號；且不



斷發揮建家作用，積極為職工會員辦好事、做實事，得到職工們的好評，工會每季度召開一次工會委員與公司高層領導的座談會，對公司職工提出的合理問題做到積極且及時協調各單位部門進行改善及解決，例如：2018年我們共收到提案30件，解決合理提案25件；另，工會還定期召開優化員工各項福利的會議，如爭取提高每年的旅遊活動品質、開展趣味運動會等。

工會及其委員始終致力於幫助職工解決問題，持續提升職工對公司的信任度，能讓職工的滿意度得到提升就是工會委員努力的最大成就，為企業發展壯大、構建和諧勞動關係發揮重要作用。同時，公司工會積極參與到社會公益事業，並號召各工會委員參與其中，以擴大工會的影響力，如帶領工會委員參加“保護母親河”公益宣傳活動、清理山路垃圾環保活動等。各工會委員帶頭參與社區各公益專案，並向公司職工宣導熱心公益，帶動公司職工共同參與社會關懷項目，體現企業和工會的社會責任意識。



4. 以人為本 幸福致伸

4.5 擴散愛心 響應公益活動

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



公司單次活動
捐款贊助



員工參與公益性質
報名費全額補助



員工參與單次性
志工活動



公司長期性贊助
教育相關公益計畫



與弘道合作員工
持續參與志工活動



成立志工社



與長期捐助的團體
合辦員工福利或公益活動

與這些團體藉由上述模式諮詢及溝通之後，我們依據不同屬性團體的需求，發展各自相對應的計畫，從 2017 年開始成立志工社，讓員工對於這些計畫從了解、認同到最後自願性地以行動響應；今年度更嘗試讓我們的員工與公司長期捐助的團體之間產生連結，辦理感恩演唱茶會、募捐及公益市集等活動，從員工熱情的響應中，達到彼此雙贏的目標。

除了台北營運總部之外，我們也同樣盡力回饋給中國市場，位於大陸東莞石碣鎮的東莞東聚製造據點，除在環境面上嚴格遵守當地政府的相關法令規定，將負面衝擊降到最低，亦提供多項與社會衝擊相關之協助與照護；同時為了促進當地社區發展，致力於人才的培育，定期提供相關的獎助學金及教育基金，尤其是「東聚紀念葉帥教育獎勵金」更是自廠設立不久便開始捐助，目前已邁入第 25 年，未來也會持續下去。

致伸集團 2018 年公益參與活動共計 2,724 人次參與，而經費運用總計新台幣 10,410,486 元，各項活動如下表所示。



致伸科技受邀
金沙國小領導日



與弘道於宜蘭
進行不老棒球友誼賽



至雲南搭建牛棚
助村落兒童就學



台東孩子的書屋
志工協助採收紅藜



致伸集團 2018 年社會公益活動

關注議題	合作單位	發展計畫	執行時間	參與人次	經費運用 (TWD)
社區關懷	弘道老人福利基金會	參與爺奶健走活動	0.5 天	51	8,800
		不老棒球友誼賽	1 天	17	18,900
		南港據點長輩一日遊	1 天	44	67,036
	弘道老人福利基金會	寒冬送暖陪長者購物	2 天	58	34,402
	夢想之家教育基金會	鞋盒禮物募捐	0.5 天	113	75,835
		公益市集義賣	0.5 天	141	10,695
	布拉谷社會企業	認購台東桃源村所產鳳梨贈送全體員工	0.5 天	850	59,885
	台東孩子的書屋	參與公益路跑活動，報名費全數捐贈孩子的書屋	0.5 天	134	133,000
	石碇公安分局、石碇鵬星社工	防走失防拐賣安全教育活動	0.5 天	10	0
	石碇沙腰社區綜合服務中心	“獻愛心，送溫暖” 探訪沙腰社區獨居老人	0.5 天	23	3,996
	東聚電子志願者服務隊	清理東莞旗峰山山道垃圾	0.5 天	13	0
	石碇梁家村社區綜合服務中心	協助“食在梁家村”美食節	1 天	15	4,500
	東聚電子志願者服務隊	協助“2018 年趣味運動會”	0.5 天	12	0
	東聚電子志願者服務隊	“超人爸爸，感恩有您” 志願活動	0.5 天	16	1,814
	石碇梁家村社區綜合服務中心	“共築綠色童年” 系列活動（共 14 期）	1 年	30	9,000
檀香島、石碇梁家村社區綜合服務中心	製作環保酵素活動	0.5 天	22	0	



4. 以人為本 幸福致伸

關注議題	合作單位	發展計畫	執行時間	參與人次	經費運用 (TWD)
社區關懷	石碣消防大隊、石碣志願者協會	關注消防，平安你我 消防知識學習活動	0.5 天	50	0
	石碣白玉蘭中心	玉蘭同心碣，共建幸福城 2018 石碣鎮“巾幗心向黨”主題活動	1 天	27	0
	石碣志願者協會	保護母親河 東江環保清潔活動	0.5 天	39	0
	東聚電子志願者服務隊	協助無償獻血活動	0.5 天	10	0
	東聚電子志願者服務隊	“大愛之行” 幫助殘疾老人安裝安全扶手	0.5 天	15	135,000
	迪芬尼音樂節現場公益義賣活動	愛心捐贈 惠陽區社會綜合福利院	1 天	400	61,839
教育促進	均一教育平臺基金會	定期捐款	5 年	0	2,000,000
	社團法人中華民國夢想之家青年發展協會	定期捐款	5 年	0	2,000,000
	財團法人誠致教育基金會	定期捐款	5 年	0	2,000,000
	融悟文教基金會	定期捐款	3 年	0	1,000,000
	台東桃源國小	企業參訪	1 天	136	27,784
	梅州市政府	東聚紀念葉帥教育獎勵金	25 年	0	608,000
	石碣鎮政府	石碣鎮東聚教育獎教學基金	7 年	0	800,000
	浙江省新華愛心教育基金會	檢回珍珠計畫：【致伸珍珠班】重慶市梁平紅旗中學	3 年	498	1,350,000
總計				2,724	10,410,486

註：台幣換算為人民幣的倍率為 4.5 倍。



參與弘道南港據點寒冬採買活動



金門金沙國小領導日



參與2018孩子的書屋聖誕公益路跑



弘道青林農場長輩一日遊



撿回珍珠



參與2018弘道爺奶color run



重慶成立致伸珍珠班



弘道不老棒球友誼賽



採買布拉谷社會企業小農鳳梨



第二年參與弘道不老棒球友誼賽



與弘道長輩體驗DIY樂趣



弘道寒冬採買志工

東聚
帶愛回家

▶ 切實體現公司以人為本的企業文化，樹立雇主品牌和傳播企業價值

員工能在公司安心的工作，離不開員工家庭背後的默默支持。為了感恩員工和其家庭的付出，公司以「東聚帶愛回家」為主題，對特定地區公司員工的家庭展開慰問活動，體現公司以人為本的企業文化，樹立公司品牌和傳播企業價值。

「東聚帶愛回家」活動擁有創新特色的專案小組，小組可分為統籌宣傳團隊與慰問走訪團隊。

統籌宣傳團隊負責活動前期宣傳以及活動完成後的影片製作及分享，將每期活動製作成記錄影片，透過騰訊視頻、企業微信、公眾號、電子看板、組織分享會、公司宣傳欄、員工領班座談會等線上線下的形式與大家分享。

慰問走訪團隊由一位公司高層擔任領隊，帶領計劃組、攝製組、物資/交通組三個小組進行活動。其中計劃組負責組織探訪團隊，確認探訪對象；攝製組負責整個探訪活動的素材記錄及整理；物資/交通組負責結合公司文化宣傳及活動預算來採購探訪物資及製作紀念品與交通安排。

根據「東聚帶愛回家」的活動計畫，活動對象員工以廣東附近地區以及本公司各省份的務工人數為主，選出公司員工集中的鎮區，以該地區在廠員工年資1年以上及上年度工作績效在3以上為條件進行初選，對各初選的員工進行充分的交流與溝通後，找到最需要我們幫助的員工，作為每期探訪的對象。





自2017年迄今，「東聚帶愛回家」已成功舉行兩次探訪活動，並於2019年持續籌辦中。

2017年，本團隊來到湖南花橋鎮，探訪4組員工家庭共5位員工；2018年，本團隊來到廣西浦北縣和靈山縣，共探訪8組員工家庭共8位員工；每年的探訪皆給員工與及他們的父母和孩子帶來了久別相聚的溫暖與感動。

兩次「東聚帶愛回家」活動的舉辦，如涓涓細流般流進員工的心田，無論是騰訊視頻，企業微信點擊率都非常高，廣大員工對公司以實際行動來表達對員工家庭的關愛與照顧非常認同，員工紛紛來電表示希望公司來年能到他的家鄉去探訪。主管表示公司這種零距離的與員工互動，不僅感動了受訪的家庭，更感染了廠內的各員工，從我們的分享片中感受到了滿滿的溫馨與快樂，給我們的工作注入了活力，讓我們擁有了更多的工作激情與動力。

2017年夏日炎炎，但我們熱淚盈眶；2018年山路崎嶇，大雨傾盆，但我們心情飛揚，讓我們堅持的是那份溫馨和快樂。它不僅溫暖著參與當期活動的整個團隊成員，它的宣傳力量更是感動著每個東聚人。這是一場文化的渲染，這是一次特別的旅行，更是一場跨越地區、公司與員工家屬親人間情感交流。活動雖然短暫，但它的那份真誠，那份感動，那份快樂的記憶卻將永遠流淌在每個東聚人心中。

2019年「東聚帶愛回家」的鐘聲已敲響，讓我們期待它的精彩……



致伸東莞東聚員工帶愛回鄉

社區關懷 星級志願者



► 鼓勵員工參與公益活動，感受助人為樂的幸福感

“東聚志願者”自2017年4月份成立。期間，志願隊伍不斷壯大，透過各式各樣的活動吸引公司同仁積極參與到公益活動中，讓各位同仁一同感受參與公益的魅力以及幫助他人帶來的快樂感。

為了鼓勵更多的同仁加入到志願服務當中，營造“人人公益”的和諧氛圍，2018年3月始，公司設立了“星級志願者”激勵機制，從而提升志願者投身志願活動服務的積極性，壯大志願者服務隊伍人數。

星級志願者認證分為一至五星級，累計時數標準分別為30、40、50、60、70小時，年度累計志願服務時數達30小時以上標準者即可獲得相應的公益獎章及公益獎金。（時數以廣東省志願者信息管理服務平台的服務時間統計為準。）

2018年，東聚志願者成功舉辦了12期志願活動，活動類型涵蓋：敬老助殘、青少年服務、扶貧幫困、環境保護等。自設立星級志願者獎勵辦法以來，受到眾多東聚同仁的關注。2018年獲得東聚星級志願者的人員共有13名，其中一星志願者3名，二星志願者4名，三星志願者1名，五星志願者5名，並在“東聚好聲音”卡拉OK決賽上對其頒獎表彰，增強獲獎志願者榮譽感的同時，加大了星級志願者的宣傳力度。

東聚志願者服務隊連續獲得“2017年、2018年石碣鎮優秀志願者服務隊”的稱號。未來，東聚志願者將加強服務隊伍建設，成立志願者執行小組，培養領導型志願者，由小組成員帶領志願者參與小區各項公益活動。執行小組成員共同討論志願活動方案，創新服務活動的形式，以期吸引更多員工加入志願隊伍中。

► 2018 志願活動項目

2018年 1月 27日

“關愛兒童，預防拐賣”



2018年 2月 4日

沙腰社區獨居老人探訪



2018年 3月 25日

東莞黃旗山清潔活動



2018年 4月 29日

梁家村美食節協助活動





4. 以人為本 幸福致伸

2018年5月13日

東聚趣味運動會協助活動



2018年6月9日

“超人爸爸，感恩有您”



2018年7月22日

“共築綠色童年”環保項目



2018年8月26日

關注消防，平安你我”學習消防知識



2018年9月22日

婦聯白玉蘭5週年慶典協助活動



2018年10月28日

“保護母親河”清潔活動



2018年11月23日

無償獻血協助活動



2018年12月23日

“大愛之行”殘疾人安全扶手安裝活動





附錄



附錄一 保證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE PRIMAX ELECTRONICS LTD.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2018

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Primax Electronics Ltd. (hereinafter referred to as Primax) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2018 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in this report.

The information in the Primax's CSR Report of 2018 and its presentation are the responsibility of the management of Primax. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in Primax's CSR Report of 2018.

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

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

This report has been assured using our protocols for:

- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008) at a high level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

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

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

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

TWLPP 5008 Issue 1905

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

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within Primax's CSR Report of 2018 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Primax sustainability activities in 01/01/2018 to 12/31/2018.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards in accordance with Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, High level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

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

Materiality

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

Responsiveness

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

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Primax's CSR Report of 2018, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to have more descriptions of Primax's mechanisms, result and related adjustment for evaluating the effectiveness of the management approach for each material topic, and how efforts were given to mitigate the impacts. It is encouraged to set a mid-long term specific quantitative goals and targets for each material topic which related to Primax's sustainable business strategies in future reporting.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
17 June, 2019
WWW.SGS.COM



TWLPP5008 Issue 1905



附錄二 GRI 內容索引

一般揭露

GRI 102：一般揭露 2016

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
1. 組織概況						
核心	102-1	組織名稱	關於本報告書 致伸集團營運布局	4 8		
核心	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.3 掌握趨勢 穩定營運	39		
核心	102-3	總部位置	致伸集團營運布局	8		
核心	102-4	營運據點	致伸集團營運布局	8		
核心	102-5	所有權與法律形式	致伸集團營運布局	8		
核心	102-6	提供服務的市場	致伸集團營運布局 2.3 掌握趨勢 穩定營運	8 39		
核心	102-7	組織規模	致伸集團營運布局 2.3 掌握趨勢 穩定營運 2.4 營收持續成長	8 39 43		
核心	102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 堅持平等原則 惟才是用	83		
核心	102-9	供應鏈	3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈	74		
核心	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書	4		
核心	102-11	預警原則或方針	2.5 掌握風險 提高應變彈性	48		
核心	102-12	外部倡議	3.1 以綠色生產為終極目標	53		



類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
核心	102-13	公協會的會員資格	2.5 掌握風險 提高應變彈性	48		
2. 策略						
核心	102-14	決策者的聲明	董事長的話	1		
全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.5 掌握風險 提高應變彈性	48		
3. 倫理與誠信						
核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	致伸集團營運布局 2.2 以守法為最高指導原則	8 37		
4. 治理						
核心	102-18	治理結構	2.1 充分授權 落實責任治理	31		
全面	102-19	授予權責	1.1 企業社會責任管理	17		
全面	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.1 企業社會責任管理	17		
全面	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1 企業社會責任管理	17		
全面	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1 充分授權 落實責任治理	31		
全面	102-23	最高治理單位的主席	致伸集團營運布局 2.1 充分授權 落實責任治理	8 31		
全面	102-24	最高治理單位的提名與遴選	專欄 - 健全董事會職能 促進公司治理	36		
全面	102-25	利益衝突	2.1 充分授權 落實責任治理	31		
全面	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1.1 企業社會責任管理	17		
全面	102-27	最高治理單位的群體知識	2.1 充分授權 落實責任治理	31		
全面	102-28	最高治理單位的績效評估	2.1 充分授權 落實責任治理	31		



5. 附錄

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
全面	102-36	薪酬決定的流程	2.1 充分授權 落實責任治理	31		
5. 利害關係人溝通						
核心	102-40	利害關係人團體	1.2 利害關係人議合	20		
核心	102-41	團體協約	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88		
核心	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.2 利害關係人議合	20		
核心	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2 利害關係人議合 2.3 掌握趨勢 穩定營運	20 39		
核心	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.2 利害關係人議合 2.3 掌握趨勢 穩定營運	20 39		
6. 報導實務						
核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	4		
核心	102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書 1.3 重大主題管理	4 24		
核心	102-47	重大主題表列	1.3 重大主題管理	24		
核心	102-48	資訊重編	關於本報告書	4		
核心	102-49	報導改變	關於本報告書	4		
核心	102-50	報導期間	關於本報告書	4		
核心	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	4		
核心	102-52	報導週期	關於本報告書	4		
核心	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	4		



類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
核心	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	4		
核心	102-55	GRI 內容索引	關於本報告書	4		
核心	102-56	外部保證 / 確信	關於本報告書	4		

特定主題揭露

GRI 特定主題揭露 2016 / GRI 103 : 管理方針 2016

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
	200 經濟面指標					
GRI 201: 經濟績效	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 2.4 營收持續成長	24 43		
	103-2	管理方針及其要素	2.4 營收持續成長	43		
	103-3	管理方針的評估	2.4 營收持續成長	43		
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 營收持續成長	43		
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88		
	201-4	取自政府之財務補助	2.4 營收持續成長	43		
GRI 202: 市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88		
GRI 203: 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 擴散愛心 響應公益活動	117		



5. 附錄

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 205: 反貪腐	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 2.1 充分授權 落實責任治理	24		
	103-2	管理方針及其要素	2.1 充分授權 落實責任治理	31		
	103-3	管理方針的評估	2.1 充分授權 落實責任治理	31		
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 充分授權 落實責任治理 2.2 以守法為最高指導原則	31 37	資訊無法取得	對於既有員工之訓練安排尚在規劃中，未來計畫將使用線上課程之方式進行訓練，並預計於 2019 年正式上線
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2018 年無相關情事	-		
300 環境面指標						
GRI 301: 原物料	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 溯源品管 成就綠色產品	67		
GRI 302: 能源	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 3.1 以綠色生產為終極目標	24 33		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	103-3	管理方針的評估	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	302-3	能源密集度	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	302-4	減少能源消耗	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 溯源品管 成就綠色產品	67		
GRI 303: 水	303-1	依來源劃分的取水量	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	303-3	回收及再利用的水	3.1 以綠色生產為終極目標	53		



類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 305: 排放	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 3.1 以綠色生產為終極目標	24 53		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	103-3	管理方針的評估	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	305-2	間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	305-5	溫室氣體排放減量	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他重大的氣體排放	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
GRI 306: 廢污水與廢棄物	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 3.1 以綠色生產為終極目標	24 53		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	103-3	管理方針的評估	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排水量	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	306-3	嚴重洩漏	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	306-4	廢棄物運輸	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
GRI 307: 有關環境保護 法規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 3.1 以綠色生產為終極目標	24 53		



5. 附錄

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 307: 有關環境保護 法規遵循	103-2	管理方針及其要素	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	103-3	管理方針的評估	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
	307-1	違反環保法規	3.1 以綠色生產為終極目標	53		
GRI 308: 供應商環境評估	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈	74		
400 社會面指標						
GRI 401: 勞雇關係	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 4. 以人為本 幸福致伸	24 78		
	103-2	管理方針及其要素	4. 以人為本 幸福致伸	78		
	103-3	管理方針的評估	4. 以人為本 幸福致伸	78		
	401-1	新進員工和離職員工	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88		
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88		
	401-3	育嬰假	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88		
GRI 402: 勞 / 資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88		
GRI 403: 職業安全衛生	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 4.4 杜絕危害因子 守護員工健康	24 109		
	103-2	管理方針及其要素	4.4 杜絕危害因子 守護員工健康	109		
	103-3	管理方針的評估	4.4 杜絕危害因子 守護員工健康	109		
	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	4.4 杜絕危害因子 守護員工健康	109		
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	4.4 杜絕危害因子 守護員工健康	109	資訊無法取得	未來大陸各廠預計導入訪客管理系統逐步揭露相關資訊



類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 404: 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 健全職涯制度 與員工共同成長	101		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 健全職涯制度 與員工共同成長	101		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88		
GRI 405: 員工多元化與機會平等	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 堅持平等原則 惟才是用	83		
GRI 406: 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 堅持平等原則 惟才是用	83		
GRI 408: 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈	74		
			4.1 堅持平等原則 惟才是用	83		
GRI 409: 強迫或強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈	74		
			4.1 堅持平等原則 惟才是用	83		
GRI 410: 保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.3 健全職涯制度 與員工共同成長	101		
GRI 412: 人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	4.1 堅持平等原則 惟才是用	83		
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	4.3 健全職涯制度 與員工共同成長	101		
GRI 414: 供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈	74		
GRI 416: 顧客的健康與安全	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	24		
			3.2 溯源品管 成就綠色產品	67		
	103-2	管理方針及其要素	3.2 溯源品管 成就綠色產品	67		
	103-3	管理方針的評估	3.2 溯源品管 成就綠色產品	67		
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	3.2 溯源品管 成就綠色產品	67		



5. 附錄

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 416: 顧客的健康 與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 溯源品管 成就綠色產品	67		
GRI 418: 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 掌握趨勢 穩定營運	39		
GRI 419: 社會經濟的 法規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 2.1 充分授權 落實責任治理	24 31		
	103-2	管理方針及其要素	2.1 充分授權 落實責任治理	31		
	103-3	管理方針的評估	2.1 充分授權 落實責任治理	31		
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.1 充分授權 落實責任治理 2.2 以守法為最高指導原則 3.2 溯源品管 成就綠色產品	31 67 67		

金管會要求揭露事項

揭露項目		對應章節 / 說明	頁碼	外部查證
a.	非擔任主管職務之全時員工人數	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88	
b.	非擔任主管職務之全時員工薪資總額	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88	
c.	非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	4.2 以人為本 塑造優質勞資關係	88	



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

