

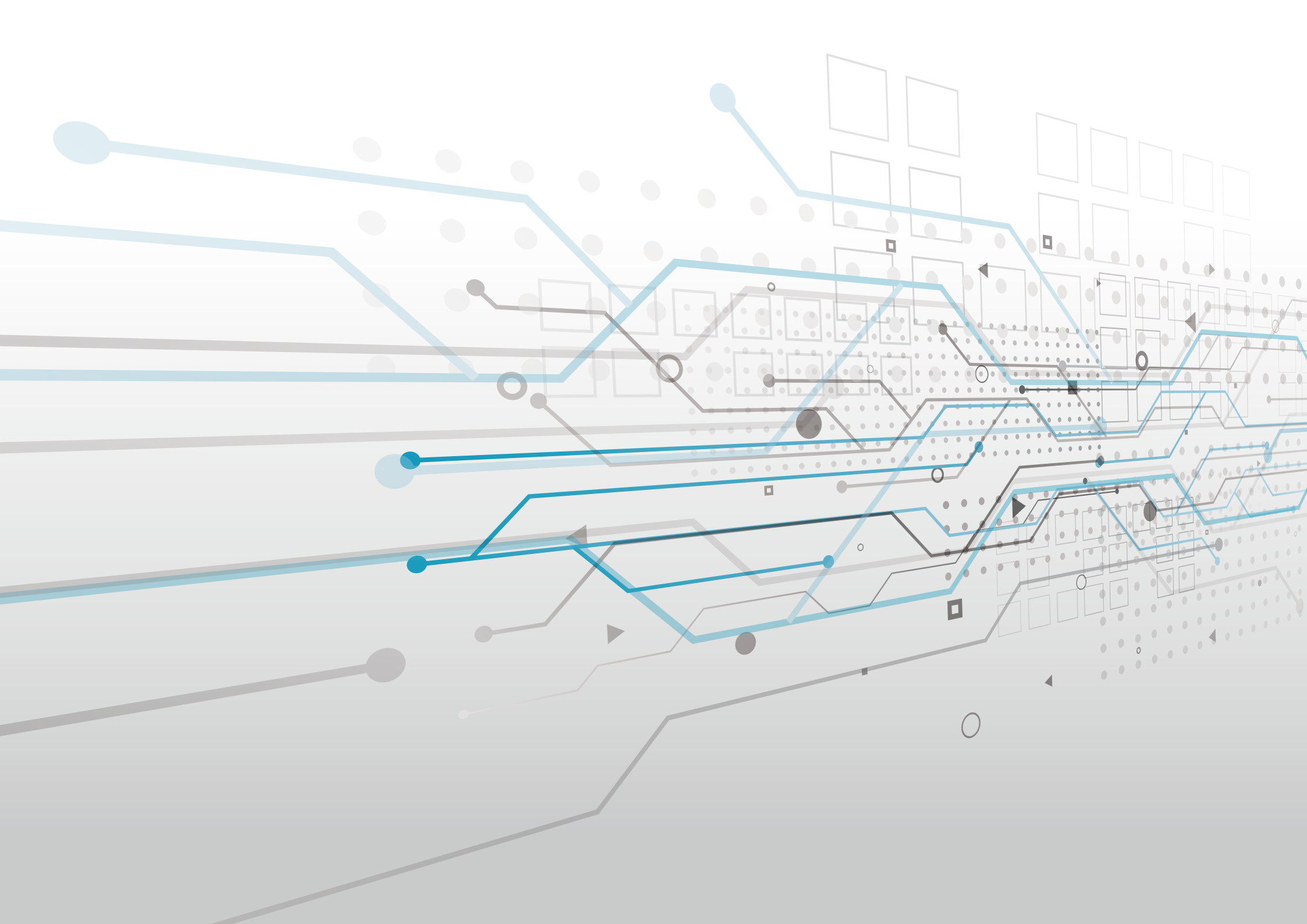
PRIMAX<sup>®</sup>



致伸科技

2020 CSR

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT



# Contents

關於本報告書	2		
董事長的話	4		
永續榮耀與績效	6		
<b>1 永續管理</b>	<b>13</b>		
1.1 企業社會責任管理	14		
1.2 利害關係人議合	18		
1.3 重大主題鑑別	22		
1.4 實踐永續承諾	26		
<b>2 經營治理</b>	<b>40</b>		
2.1 公司簡介	41		
2.2 公司治理	47		
2.3 穩健營運	56		
2.4 風險管理	59		
<b>3 友愛環境</b>	<b>68</b>		
3.1 綠色製程管理	69		
<b>專欄</b> 以 SBTi 方法學建立中長期減碳目標	83		
3.2 綠色產品管理	85		
3.3 永續供應鏈管理	89		
<b>4 幸福職場</b>	<b>93</b>		
4.1 員工概況	94		
4.2 優質勞資關係	102		
4.3 厚植職能發展	110		
4.4 安心健康職場	116		
4.5 響應公益活動	125		
<b>專欄</b> 電競職涯體驗營	129		
<b>專欄</b> 社會影響力 SROI	132		
<b>5 附錄</b>	<b>134</b>		
附錄一 保證聲明書	135		
附錄二 GRI 內容索引	136		
附錄三 管理系統一覽表	143		



# 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)<sup>註1、2</sup>發行之第七本「永續報告書」，本報告書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【永續管理】、【經營治理】、【友愛環境】、【幸福職場】共四大章節為主軸，記載致伸科技2020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各利害關係人瞭解致伸在推動永續發展之努力成果，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2020年1月1日至2020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等主要營運據點。

經濟面向數據來源為109年度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2020年以前及以後的事例、管理方針、目標等說明。

## 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：ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統、ISO 14001:2015環境管理系統、ISO 50001:2018能源管理系統、IECQ QC080000 HSPM有害物質過程管理系統、ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準、ISO 14046:2014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(查)證(請參照附錄三)。

## 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 AA1000 ASv3 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。

## 報告書發行時間

致伸科技將每年編製發行永續報告書，且同時於公司官方網站上公開發表。

上一發行版本：2020 年 6 月發行

現行發行版本：2021 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：02-27981924

電子郵箱：CSR@primax.com.tw

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

企業社會責任網站：<https://csr.primax.com.tw/>



公司網站



企業社會責任網站

## 呼應國際倡議





# 董事長的話

2020 年 COVID-19 全球大蔓延，使所有的社會、政治、經濟和金融市場都受到極大的衝擊，也影響了人們的生活方式和習慣，企業因應疫情開始引入新的工作模式，對外則積極加速新型態商業領域的開展。而環顧台灣產業，除了面對先前美中貿易戰持續僵持及分化之外，更要迎接因疫情而導致的經濟下滑挑戰，企業的韌性與風險分散能力逐漸成為下一階段因應危機需具有的能力。

## 面對疫情挑戰 展現高度營運持續管理及獲利能力

致伸科技於疫情爆發後，即迅速採取一系列的積極應對行動，穩固員工、供應鏈、現金流等各層面，於極短時間內使產能回復到疫情發生前的水準，同時泰國廠亦正式開始出貨，使集團各項產品的生產與供貨無虞，在全球經濟普遍呈現大幅衰退下，我們展現了極大的韌性，使營運與獲利之影響衝擊顯著降低。同時，受惠於宅經濟市場效應，致伸科技旗下電腦週邊事業群的客製化電競產品、居家辦公之電腦週邊設備產品出貨與營收呈現大幅增長，成為穩定集團 2020 年獲利之重要支柱。

## 以務實與精進的態度深耕永續 榮獲多項外部肯定

致伸集團一直以來秉持著務實的態度不斷耕耘，致力落實公司治理、環境友善、員工照顧、社會回饋等議題。自金管會辦理上市櫃公司治理評鑑以來，我們已五度列入前 5% 的殊榮，並且連續二年獲得 TCSA 台灣企業永續獎《企業永續

報告獎 - 電子資訊製造業金獎》肯定，2020 年更再躍升「企業永續報告獎 - 電子資訊製造業 白金獎」，同時首次參與即榮獲「綜合績效獎 - 臺灣 TOP50 永續企業獎」的榮耀。致伸逐步紮根，不斷向國內的龍頭企業看齊，同年列入 2020「天下 CSR 企業公民獎」100 強名單，取得大型企業組第 38 名佳績，在疫情時代，致伸交出亮眼成績單，踏實建構 ESG 藍圖，彰顯我們邁向永續發展之決心。

## 重視氣候變遷議題 以 SBTi 方法學建立中長期減碳目標

氣候變遷已造成全球氣候異常變化，其中又以溫室效應所引發的影響最大，減緩溫室氣體排放已成刻不容緩的議題。身為地球公民，致伸持續關注 SBTi 的相關發展，並於 2020 年導入 SBTi 方法學，對集團進行溫室氣體排放量評估，以更有系統之方式，制定減碳政策並推動減量計畫，同時作為 TCFD 目標與指標設定之依據，及早因應及降低氣候變遷風險與挑戰，也能以更客觀的審視自身減碳的努力，清楚了解價值鏈中每一環節的減碳效益與績效，讓致伸找到真正的減碳熱點，對減緩溫室氣體排放貢獻一己之力。



## 結合致伸本業 與夢想之家攜手青少年電競職涯體驗營

近年來因網路遊戲及手機遊戲的盛行，加上電競正式列入體育項目，使電競這個新興產業吸引許多嚮往光鮮酷炫形象的青少年。我們身為各知名電競週邊產品的製造廠，希望藉由電競職涯體驗營，讓青少年對於電競產業中各項職業，包括電競賽事、活動籌辦以及致伸所代表的電競週邊產品研發製造等，有正確的認識及體驗，並與夢想之家教育基金會合作，確認青少年的需求及現況，除了宣傳致伸在電競週邊產品研發製造的實力，更期許能達到協助青少年職涯探索的目標。

致伸科技董事長  
梁立省





# 永續榮耀與績效

## 深耕永續 雙獎肯定

致伸集團從推動企業社會責任 (CSR) 以來，秉持務實的態度不斷耕耘，致力落實公司治理、環境友善、員工照顧、社會回饋等議題。2018 年致伸科技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」，連續二年獲得《企業永續報告獎 - 電子資訊製造業金獎》肯定，2020 年更再躍升「企業永續報告獎 - 電子資訊製造業白金獎」，且首次參與即榮獲「綜合績效獎 - 臺灣 TOP50 永續企業獎」殊榮。

致伸連續三年榮獲 TCSA 獎項肯定，逐步紮根，不斷向國內的龍頭企業看齊，同年更躍進 2020「天下 CSR 企業公民獎」100 強名單，取得大型企業組第 38 名佳績。在後疫情時代，致伸交出亮眼成績單，踏實建構 ESG (環境、社會、公司治理) 藍圖，彰顯本公司在落實企業善盡社會責任、邁向永續發展之決心。



致伸永續形象影片



## CSR 永續獎



副總經理江燕瑩(右)代表出席，接受經濟部林全能次長(左)頒獎





## 公司治理



獲得金管會公司  
治理評鑑排名  
**前5%殊榮**

## 零違反

致伸集團2019年無違反經濟、  
社會法規及罰款事件

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**  
落實提名審查與董事長及管  
理階層繼任計畫

確實執行並揭露  
**董事會績效評估**

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



**優化利害關係  
人溝通途徑**

各功能性委員會整體評估  
平均總分為**4.99分**



  
**持續產品創新  
與技術投資**

落實  
**「企業風險管理」**  
2020年重新針對企業風險評估與鑑別

致伸集團新人**100%**  
接受人權教育訓練



**導入工業4.0專案**  
2020年於重慶廠展開工業  
4.0 AMS專案

本屆董事會全體董事  
之平均出席率  
**93.1%**





指派專職公司治理主管

全體董事進修時數  
**100%** 符合規定



2020年  
合併營業收入淨額

**68,240,939** 仟元

2020年合併稅後淨利  
**1,944,267** 仟元

優化致伸集團  
全球稅務政策  
及布局



2020年榮獲天下雜誌  
企業公民獎



2020年榮獲TCSA  
企業永續報告獎-電子資訊  
製造業 白金獎

2020年榮獲TCSA  
綜合績效獎  
臺灣TOP50  
永續企業獎

台北營運總部  
連續二年榮獲  
SGS CSR Award  
菁英獎



致伸集團  
無重大負面訊息

完成  
ISO 27001  
換證稽核

致伸科技2020年  
共舉辦  
**18場**  
資安教育訓練

**0次**  
無收到來自外部及監管機關的資安  
相關投訴文件

**0次**  
致伸集團無發生任何侵犯客戶機敏資料  
被投訴之情事



## 綠色營運

致伸集團 通過  
**ISO 14064-1 查證**  
2020年致伸集團七大據點進行ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查，並於2021年取得查證聲明書

**再生能源憑證**  
2020年共抵減350萬度電，約2,842公噸CO<sub>2</sub>e，累計共約7,432公噸CO<sub>2</sub>e

致伸集團 通過  
**ISO 50001 驗證**  
2020年致伸集團七大據點取得ISO 50001:2018能源管理系統證書

**已達標**  
致伸集團溫室氣體排放總量，較2013基準年  
**↓ 33.47%**

致伸集團溫室氣體  
排放強度，較2019年  
**↓ 1.42%**

致伸集團能源消耗總量，  
較2019年  
**↓ 13.83%**

致伸集團 通過  
**ISO 14046 查證**  
2020年致伸集團七大據點取得ISO 14046:2014水足跡查證聲明書

致伸集團空污排放  
**100%符合  
法規標準**

致伸集團用水密度，  
較2019年  
**↓ 0.29%**

導入**SBTi**方法  
制訂集團中期減碳目標  
2030年較2019年減少30%  
CO<sub>2</sub>e (類別1、2)

## 零違反

致伸集團2020年無違反環  
境法律、環保法規及罰款  
事件

致伸集團廢棄物總量  
較2019年  
**↓ 14.69%**

致伸科技 導入  
**進料檢驗資訊  
平台**  
清楚管理每一筆檢測數據

致伸科技導入**TCFD**架構  
針對氣候變遷風險與機會進行系統化  
鑑別與管理

致伸集團有害廢棄物總量  
較2019年  
**↓ 14.69%**



### 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



### 環保良好企業藍牌

致伸東莞東聚連續8年獲得環保良好企業藍牌

東莞東聚、東莞迪芬尼  
獲得客戶“廢棄物零掩埋項目”  
**白金級認證**

2020年致伸集團  
新供應商**100%簽署**  
供應商聲明書

2020年針對  
**12家** 主要供應商  
進行現場審核

2020年共計  
**139家** 供應商  
參與供應商年度社會責任培訓

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

致伸集團 通過  
**IECQ QC 080000**  
驗證  
2020年致伸集團六大據點取得  
有害物質過程管理系統證書

2020年  
致伸集團環保費用支出  
約**60,304,008元**



### 環保誠信企業

重慶致伸已連續三年榮獲重慶市永川區“環境誠信企業”榮譽稱號，為區級企業唯一一家



東莞東聚雨水應急處理方案獲得當地政府“環保應急預案”  
**市級驗收通過**

2020年昆山致伸  
獲得江蘇省市場監督管理  
**能源管理體系獎金**

## 社會關懷



捐助 **600 萬元**  
翻轉教育相關機構

2020年發放108位  
0-6歲員工子女托育補助  
共 **86 萬元**

台北總部獲勞動部補助員工托育及  
工作與生活平衡措施補助  
共新台幣 **27.1 萬元**

員工x公益夥伴攜手  
1+1>2互惠專案  
使用經費共 **587,395 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 %**

**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

  
連續二次榮獲  
**台北市  
優良哺乳室**  
認證

員工薪資和福利費用  
共計 **8,326,641 仟元**，  
約佔營業收入約 **12.2 %**

致伸集團教育訓練總時數  
**143,023 小時**

致伸集團總訓練費用支出約新台幣  
**7,413 仟元**  
較2019年 **+56.3 %**

致伸集團公益參與活動  
共計 **1,357 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  
**8,221,820元**



東莞東聚連續二年榮獲  
石碣鎮**愛心集體**感謝獎牌



致伸集團員工  
**100%**  
接受誠信經營教育訓練



昆山致伸榮獲  
蘇州2020年勞動關係  
和諧企業認證

通過 **ISO 45001** 驗證  
2020年新增  
東城迪芬尼通過  
ISO 45001:2018系統驗證

2020年致伸集團  
緊急應變操作演習參與人數  
**24,853**人次

2020年致伸集團職業安全相關訓練  
共計**3,817**人次  
訓練費用共計新台幣325,890元

2020年致伸集團  
**無發生**重大職災



東莞東聚志願者服務隊  
連續四年獲得

**石碣鎮優秀志願者  
服務隊**  
獎牌肯定

供應商社會責任管理  
累計覆蓋供應商達**1,139**家

桃源國小 Kist 專案  
社會報酬率 (SROI) 為  
**1:2.12**

致伸台北總公司  
給予員工  
**3天有薪志工假**





致伸

669

# 永續管理

引航永續 戮力不懈

1.1 企業社會責任管理

1.2 利害關係人議合

1.3 重大主題鑑別

1.4 實踐永續承諾



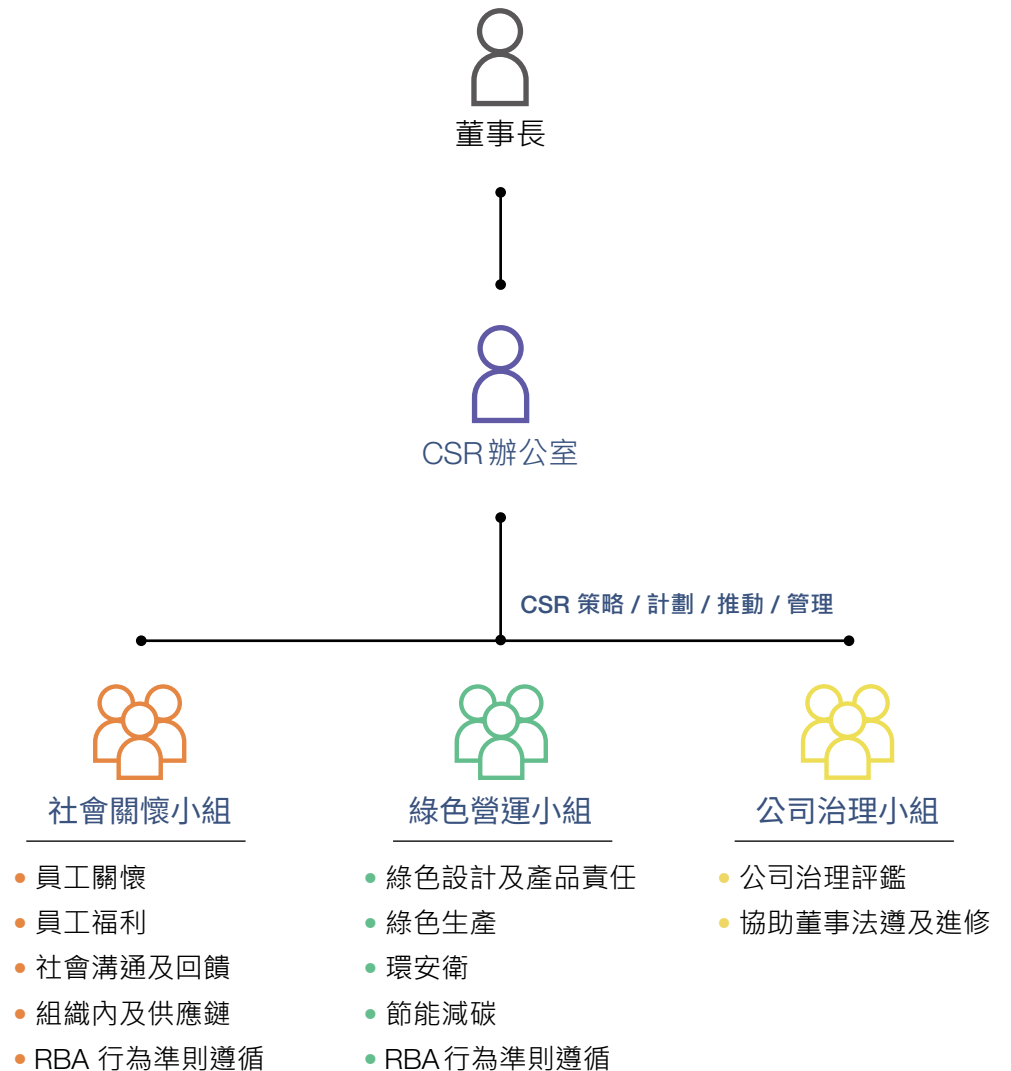
# 1.1 企業社會責任管理

## 永續管理架構及組織

致伸科技經董事會授權，於董事長辦公室下成立企業社會責任辦公室，2020年4月起由江燕瑩副總經理專職接任，以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益和加強資訊揭露這4大層面體現企業社會責任，並針對經濟、環境及社會衝擊議題，分別設立公司治理、綠色營運和社會關懷小組，蒐集所有與營運活動攸關的經濟、環境及社會議題等外部倡議訊息，檢視其行動計劃、責任編組以及績效的執行結果，每年至少一次向董事會報告重要性議題的執行成果及未來計畫，由此可見本公司落實永續發展的強烈決心。最近一次為2020年7月2日向董事會報告2019年度企業社會責任執行情形暨2020年各項推行計畫，未來將每兩年一次向董事會彙總報告利害關係人溝通情形。



企業社會責任辦公室組織圖

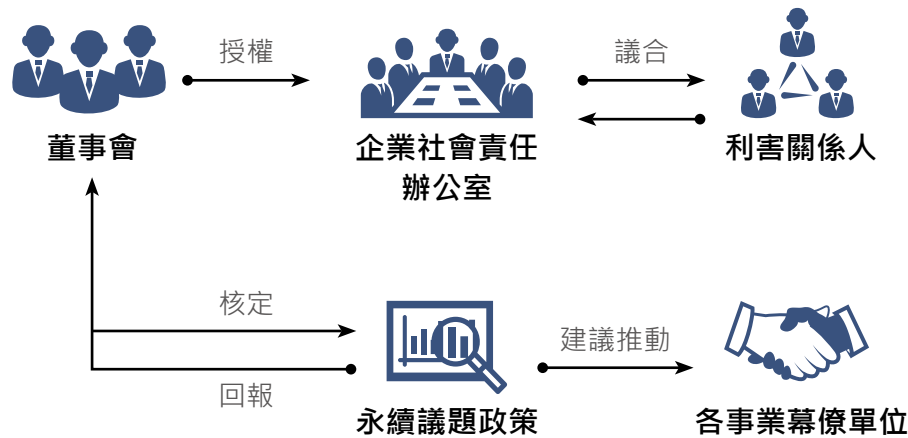




## 推動方針與流程

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

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。



## 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 三面向之四大政策，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。



## G (Corporate Governance) 公司治理

政策	中長期方向	短期目標 (2018-2020年)	2020年對應作為
穩健治理 永續營運	公司治理	公司治理評鑑維持5%	獲得金管會公司治理評鑑排名前5%殊榮。
		落實企業風險管理	重新進行風險鑑別流程，針對鑑別後的新重大風險，包括勞動力市場失衡、新客戶開發、供應鏈管理等三大面向，請相關單位提出改善專案並持續追蹤。
		執行供應鏈SER管理	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審核，並限期提出改善計畫，2020年致伸集團共鑑別出12家主要供應商進行現場審核。
		優化利害關係人溝通途徑	發放利害關係人調查問卷，並依據此鑑別致伸的重大性議題，2020年共發放848份問卷。
	持續創新	導入工業4.0專案	2020年於重慶廠展開工業4.0 AMS專案，有別於之前示範線，此專案的特色以整廠規劃實施為主軸，智能生產製造模式協助工廠轉型，動能架構設計與技術開發能力升級，產生1.工廠效率提升>5% /線；2.檢驗人力減少4人/廠；3.換線時間減少9.5分鐘/每次換線等效益。
		產品創新專案	2020年各事業單位持續新產品技術的投資，如視覺影像技術結合人工智慧之各項應用、聲學、智慧家庭產品，人機介面整合相關產品及影像技術結合汽車先進駕駛輔助系統等。

## E (environment) 環境友善

政策	中長期方向	短期目標 (2018-2020年)	2020年對應作為
綠色營運 保護地球	綠色生產	水足跡查證	致伸集團除致伸泰國廠及迪芬尼惠州新廠之外，其他七大主要生產據點均進行組織型水足跡盤查，並通過ISO 14046:2014查證。
		降低能源密度專案	<ul style="list-style-type: none"> <li>致伸集團七大據點導入能源管理系統，並通過 ISO 50001能源管理系統驗證。</li> <li>致伸集團七大據點進行ISO 14064:2018盤查，納入類別3~6，預計2021年取得聲明書。</li> <li>導入TCFD架構，針對氣候變遷風險與機會進行系統化鑑別與管理。</li> <li>導入SBTi方法，制訂中期減碳目標（2030年較2019年基準年減少30% CO<sub>2</sub>e（類別1、2））。</li> </ul>
		持續發展無紙化系統	致伸所有作業流程均已全面系統化，更建制內部人才庫系統，讓致伸的eHR邁向全新里程碑。而迪芬尼則在致伸的架構下，於2019年開始導入集團一致的無紙化作業系統，並在2020年完成。

## S (social) 社會及文化

政策	中長期方向	短期目標 (2018-2020年)	2020年對應作為
最佳職場 幸福員工	安全友善環境	環安衛/消防系統優化	集團子公司迪芬尼東莞廠、東城廠區通過 ISO 45001:2018 查證。
		多元化員工溝通途徑	持續使用企業微信、Line、Linkedin等社群平台，制訂電子看板管理辦法。同時因應疫情，台灣使用Telegram、大陸使用企業微信組織緊急聯絡網路，可快速通報疫情狀況及公司最新措施。
		加強托育/母性保護措施	發放108位0-6歲員工子女托育補助共86萬元。
	平衡健康生活	運動社團/健康促進活動持續辦理	因應疫情，致伸集團運用App辦理線上運動會/日行萬步，讓員工在受限的團體及戶外的情境下，依然能進行健康促進活動。
		深化及制度化EAP (員工協助系統)	台北總部免付費員工協助專線，2020年共171人次使用，辦理3場主題講座暨宣導會，共192人參與。
		致伸新鮮人職場適應及關懷	台北總部針對滿3個月新進同仁辦理關懷團體課程，藉此建立他們在職場的支持系統，了解適應狀況，並認識公司EAP資源系統。2020年共舉辦5場69人次參與。
		員工x公益夥伴攜手1+1>2互惠專案	致伸台北總部專案包括：弘道合辦年終陪伴購物、社區戲劇發表會及一日遊、夢想之家合辦青少年電競職涯體驗營，總使用經費為537,395元；迪芬尼與蒲公英聽語協會合辦講座及音響DIY活動，總使用經費為50,000元。
深耕教育 有愛關懷	促進 多元化教育	帶愛回家/東聚之星	因疫情影響，帶愛回家取消探訪行程，而東聚之星2020年雖無法邀請家屬到廠區進行探訪活動，但仍於三廠評選出7位東聚之星，給予獎金與獎杯的鼓勵，感謝他們的貢獻。
		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。
	社區長者陪伴	TW/CN實習生計畫持續進行	2020年因疫情影響，二地的實習生計畫均取消。
		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3場活動，有280人次參與，共使用經費127,395元；東莞和重慶廠與當地長者照護機構共辦理6場活動，使用經費132,926元。
		健全志工社團管理及獎勵制度	台北總部辦理6小時志工教育訓練，共21名志工完成訓練取得證書。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，2020年共9名員工獲得表揚。



## 1.2 利害關係人議合

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，並依循全球性非營利組織 AccountAbility 所制定的 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 的五大原則：含括依賴性、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 2020 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。



### 利害關係人關注主題及溝通管道

致伸科技十分重視利害關係人之權益與意見，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。我們除了定期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/回應頁碼	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，以及與投資人間良好互動及健全的監督機制，追求企業的永續發展。	公司治理 資訊安全 良好工作及經濟成長 童工 職業安全衛生 勞資關係 反貪腐	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
			海外投資人論壇	每年四次	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
			CSR主題問卷調查	每二年一次	問卷填寫及回收統計

利害關係人	對致伸的重要性	關注主題/回應頁碼	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
員工	「以人為本」是致伸企業核心價值之一，我們認為員工是致伸最重要的資產，更以照顧員工為刻不容緩的己任。	經濟績效 職業安全衛生 良好工作及經濟成長 勞雇關係 市場地位	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
			工會/福委會議	每季一次	福委會議紀錄
			意見調查	不定期	2020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、Line官方帳號、企業微信
			申訴諮詢管道	即時	CSR信箱、員工關懷協助專線、檢舉信箱、意見信箱
			CSR主題問卷調查	每二年一次	2020年針對CSR主題進行關注度意見調查，共回收822份關注度問卷。
客戶	致伸科技以創新的技術、高品質的產品及服務獲得客戶的信任，而客戶的意見與回饋也是我們持續改善及努力的方向。	客戶隱私 童工 資訊安全 職業安全衛生 供應商社會/環境評估 顧客的健康與安全 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主題問卷調查	每二年一次	2020年針對CSR主題進行關注度意見調查，共回收822份關注度問卷
			產品RFQ	依專案	RFQ



利害關係人	對致伸的重要性	關注主題/回應頁碼	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
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。	公司治理 綠色產品 供應商環境評估 經濟績效 資訊安全	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
			年度審核	每年一次	供應商審核記錄
			供應商訓練(GHG/CFP/GP)	不定期	訓練教材
			供應商大會	每年一次	會議內容
			CSR主題問卷調查	每二年一次	2020年針對CSR主題進行關注度意見調查，共回收822份關注度問卷
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。	公司治理 環境法規遵循 綠色產品 氣候行動 良好工作及經濟成長 排放	公文往返	即時	公文
			公開資訊觀測站	即時	<a href="http://mops.twse.com.tw/mops/web/index">http://mops.twse.com.tw/mops/web/index</a>
			公司官網	即時	<a href="http://www.primax.com.tw/index.aspx">http://www.primax.com.tw/index.aspx</a>
			CSR主題問卷調查	每二年一次	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。	間接經濟衝擊 良好工作及經濟成長 不歧視 顧客的健康與安全 優質教育	電話訪談	每年一次	電話訪談記錄
			當面訪談	每年一次	面談記錄
			CSR信箱： CSR@primax.com.tw	即時	E-mail
			CSR主題問卷調查	每二年一次	2020年針對CSR主題進行關注度意見調查，共回收822份關注度問卷

## 利害關係人諮詢與申訴

致伸設有企業社會責任網站專區，提供利害關係人溝通的意見信箱及聯繫窗口，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與溝通，保持暢通及良好的互動。致伸集團 2020 年外部管道均無發生環境、社會、客戶等申訴案件，僅接獲少數有關經濟、社會公益等意見反應，均已通報至相關負責單位並評估改善方案。

對內，員工可透過內部網站、企業微信號、餐廳及宿舍公告欄&意見箱，查詢相關內容及舉報管道，若有發現違法或違反員工行為準則之情事，除上述管道外，也可直接向部門主管、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，亦可向主管、人力資源部門、法務部門諮詢，尋求建議與協助。致伸集團 2020 年無發生員工違反道德誠信遭申訴舉報事件。

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： 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官方帳號」、「企業微信」	台北總部：0件 東莞東聚：員工透過工會及座談會等提案總數202件，其中立案202件。 重慶致伸：員工透過座談會提案總數26件，其中立案26件。 昆山致伸：員工透過工會提案總數14件，其中立案14件。	台北總部：- 大陸廠區：員工透過工會及座談會等提案，提案改善達成率為100%。
	外部管道： 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	如有接獲外部申訴案件，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： 意見箱、迪芬尼微信公眾號 惠州：+86 0752-3059888 分機880；Linn.Ma@tymphany.com 東莞：+86 0769-86325299 分機7789；Rain.Hu@tymphany.com 東城：+86 0769-22257469 分機131；Alex.Ma@tymphany.com 舞弊及違反從業道德檢舉信箱：Legal@tymphany.com	相關員工申訴及提案改善優化等，包含：執勤時間、公司活動、員工訓練及員工福利等共計135件。	已全數進行回應及並制定改善措施。
	外部檢舉專線： 檢舉專線：+886-2-77475899 Email：Legal@tymphany.com	惠州迪芬尼：0 東莞迪芬尼：0 東城迪芬尼：0	如有接獲外部申訴案件，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 重大主題鑑別

致伸科技於永續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。

致伸重大主題鑑別仍依循報導原則進行重大性分析，惟在問卷發放部份改為每兩年進行一次，在未發放關注議題調查問卷的當年，以會議方式進行討論與鑑別。致伸2020年針對六大類利害關係人進行CSR主題問卷調查，以了解利害關係人對致伸永續議題之關心程度。

### 致伸企業社會責任重大性分析步驟

#### 1 永續性脈絡 與主題歸納

主題歸納中考量永續性的脈絡，以全球永續性報告倡議組織所發行的永續報告準則(GRI Standards)之34個主題為主，並加上利害關係人平時關注議題、其他同業重大主題、聯合國永續發展目標(SDGs)、法令規章、公司營運成果與發展策略等內容，作為永續主題評估來源，共歸納出42題永續主題。

歸納 **42** 項永續主題

#### 2 永續主題聚焦

企業社會責任辦公室小組為使問卷調查結果能更聚焦，先行參考2019年重大主題排序結果、各區域法令變動趨勢、產業與整體趨勢(&參與外部論壇)、客戶要求與互動及內部執行風險評估(管理狀態回饋)、與公司營運之相關性等因素，挑選出32個主題作為鑑別基礎，使其能反應出更貼近利害關係人意見之主題。

挑選 **32** 項永續主題

#### 3 永續主題調查

經初步鑑別後之永續主題，採用問卷發放方式，進行各利害關係人關注主題調查。2020年共回收問卷848份，其中關注度問卷回收822份，衝擊度問卷(致伸科技協理級以上管理階層填答)回收22份。

回收問卷 **848** 份

#### 4 重大主題鑑別

依問卷回收份數，將各主題之關注度得分及公司管理階層對於永續經營之衝擊程度得分進行問卷統計分析，以關注度平均分數前50%(3.97分)及衝擊度平均分數前50%(3.55分)以上之主題作為鑑別依據，再經由企業社會責任辦公室小組進行討論，最後擇定出10項重大主題，涵蓋公司治理、經濟、環境相關內容。

擇定 **10** 項重大主題

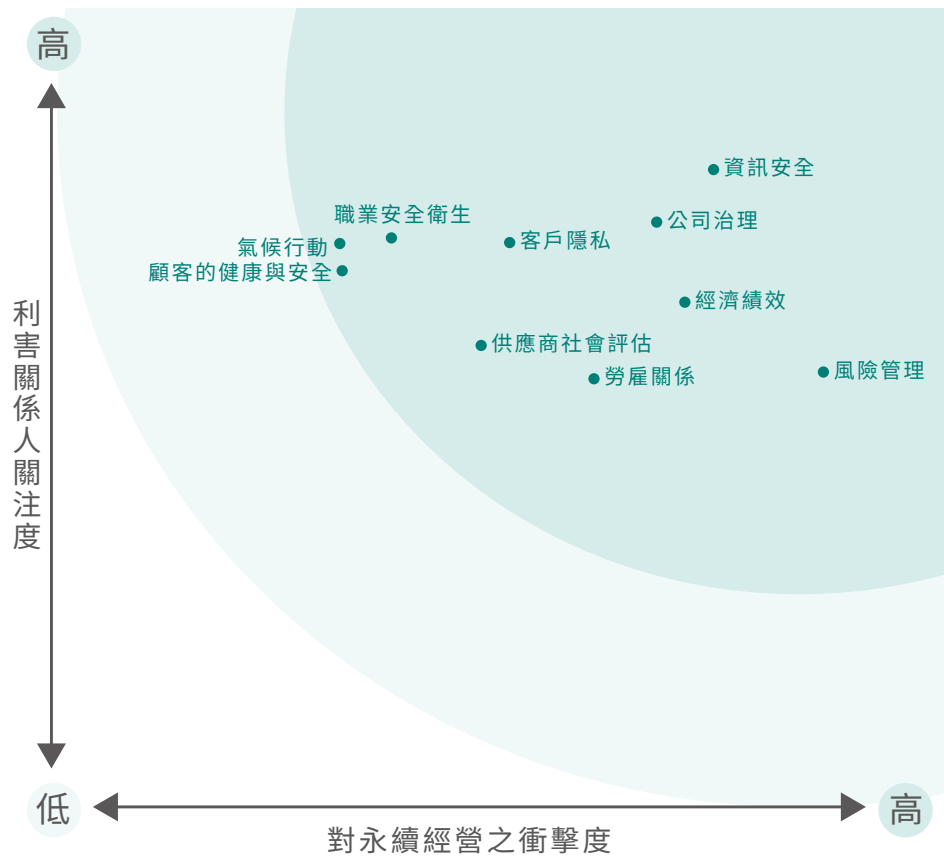
#### 5 管理方針回應

經鑑別後之重大主題，依照主題相關性共合併為9項管理方針，並將相關作為與成果揭露於永續報告書中。本報告書為致伸科技之第7本CSR報告書，未來每年將檢討重大主題是否有需要調整之必要。

合併 **9** 項管理方針  
第 **7** 本永續報告書



與前一年度相比，本年度新增二項重大主題，其一為「風險管理」，主要因風險管理是公司永續經營之鍵關一環，且利害關係人對其議題之重視程度增加，故新增管理方針進行管理作為之說明；其二為「氣候行動」主題，主要為該主題涵蓋性更全面，故將原「能源」、「排放」直接合併於「氣候行動」中統一回應，以突顯致伸對於綠色環保之努力；另外，「供應商環境評估」則因重大性分析結果，關注度及衝擊度分數均未大於平均值，顯示該主題對公司永續風險較低，故降為次要主題。



### 重大主題

- 資訊安全
- 風險管理
- 公司治理
- 經濟績效
- 客戶隱私
- 勞雇關係
- 供應商社會評估
- 職業安全衛生
- 氣候行動
- 顧客的健康與安全

### 次要主題

- 良好工作及經濟成長
- 有關環境保護的法規遵循
- 反貪腐
- 社會經濟法規遵循
- 間接經濟衝擊
- 童工
- 勞資關係
- 不歧視
- 強迫與強制勞動
- 綠色產品
- 優質教育
- 訓練與教育
- 員工多元化與平等機會
- 責任消費與生產
- 市場地位
- 能源
- 廢棄物
- 供應商環境評估
- 排放
- 稅務
- 物料
- 水與放流水

### 一般主題

- 反競爭行為
- 行銷與標示
- 採購實務
- 人權評估
- 結社自由與團體協商
- 生物多樣性
- 保全實務
- 原住民權利
- 當地社區
- 公共政策

註：「重大性主題」將於報告書中完整回應其管理方針、相關作為與績效；「次要主題」則僅揭露其相關作為與績效；「一般主題」原則上不在本報告書中揭露，但為強化資訊的透明性與完整性，亦儘可能地於報告書中適度說明與揭露。



管理方針	重要性	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
營運發展管理	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	●	●	●	●	◎	◎	◎	◆	◆	◆	1.4 實踐永續承諾 P26 2.3 穩健營運 P56
企業風險管理	風險管理係為達企業永續經營目標的必要機制。致伸經董事會授權成立風險評估專案小組，定期進行營運風險評鑑及後續對應的策略，以降低風險發生之不確定性。	風險管理	●	●	●	●	◎	◎	◎	◆	◆	◆	1.4 實踐永續承諾 P27 2.4 風險管理 P59
資訊安全管理	客戶隱私與機密資訊保護是客戶多年來願意與本公司建立合作關係的主要原因。因此集團致力於保護客戶資訊安全以維護客戶的權益，並將其視為本公司最重要的資訊安全管理目標。	客戶隱私	●	●	●	●	◎	◎	◎	◆	◆	◆	1.4 實踐永續承諾 P28 2.4 風險管理 P59
		資訊安全	●	●	●	●	◎	◎	◎	◆	◆	◆	
誠信經營管理	致伸科技董事會長久以來遵循高標準甚至優於法令規範的公司治理原則，作為健全制度的基礎，藉以確保董事會有效運作，進而保障股東權益，亦是公司永續經營的重要基石。	公司治理	●	●	●	●	◎	◎	◎	◆	◆	◆	1.4 實踐永續承諾 P29 2.2 公司治理 P47
環境友善管理	對電子製造業而言，環境議題一直都利害關係人關心的。致伸持續致力減少環境衝擊，善盡義務，嚴遵及落實當地環境法規要求，避免因負面觀感或法規風險對企業造成損失。	氣候行動	●	●	●	●	◎	◎	◎	◆	◆	◆	1.4 實踐永續承諾 P30 3.1 綠色製程管理 P69

管理方針	重要性	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
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的，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	●	●	●	●	◎	◎	◎	◆		◆	1.4 實踐永續承諾 P32 3.2 綠色產品管理 P85
供應商永續管理	企業營運可能經由其自身的活動或與合作夥伴的商業關係而牽涉環境、社會衝擊。因此落實供應商盡職管理能夠預防、減輕及避免因公司營運直接或間接引起所造成的負面衝擊。	供應商社會評估	●	●	●	●	◎	◎	◎	◆	◆	◆	1.4 實踐永續承諾 P33 3.3 永續供應鏈管理 P89
員工關係管理	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	●	●	●	●	◎	◎	◎	◆	◆	◆	1.4 實踐永續承諾 P34 4 幸福職場 P93
健康職場管理	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	●	●	●	●	◎	◎	◎	◆	◆	◆	1.4 實踐永續承諾 P35 4.4 安心健康職場 P116

註：

1. 表格依章節順序排列。
2. 若發生衝擊之涉入程度：「●」為直接造成之衝擊；「◎」為間接造成之衝擊；「◆」為因商業關係所造成之衝擊



## 1.4 實踐永續承諾

我們針對鑑別出之重大主題，依照主題相關性合併撰寫其管理方針，藉由政策、承諾、目標、管理與評估機制等之揭露，使利害關係人更能瞭解致伸集團於經濟、環境、社會面向之管理作為，並呈現其永續成果。

### 營運發展管理

#### GRI 重大主題：經濟績效

##### 主題邊界

致伸科技合併報表中之實體

##### 邊界限制

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

##### 為何重要

維持公司競爭力，繼而帶給員工穩定的工作環境，是企業得以永續經營之重要基石。

##### 管理目的

為公司股東創造價值。

#### 政策

- 將現有產品和技術延伸到不同的應用及平台上，發展新產品線。
- 針對各項投資進行更有效率的評估與控管。
- 持續提升公司相關產品市場佔有率及降低成本結構。
- 建立完整風險管理政策，以因應氣候變遷與營運風險帶來之機會與挑戰。

#### 特定行動

- 集團已設專責單位負責工業4.0及自動化組裝設備之設計、製作，降低人工成本。
- 集團近年持續開發智能生產及隨線檢測設備，以提高生產效率，降低生產成本。
- 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，同時，穩定泰國生產基地與供應鏈的擴展，達到整體營運風險的分散，在競爭的代工市場中開拓更大的商機。
- 2020年於重慶廠展開工業4.0 AMS專案。
- 2020年各事業單位持續新產品技術投資。
- 2020年投入之研發費用共計2,555,565仟元，佔營業收入比例3.74%。

#### 目標

業績穩定成長及獲利提升。

#### 評量機制

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

#### 績效與調整

- 2020年合併營業收入淨額為新台幣68,240,939仟元。
- 2020年合併稅後淨利為新台幣1,944,267仟元。
- 2013~2020年合併營收複合年成長率(CAGR): 7.1%。
- 2013~2020年合併稅後淨利複合年成長率(CAGR):16.5%。



## 企業風險管理

### GRI 重大主題：風險管理

#### 主題邊界

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/原物料供應商/  
客戶

#### 邊界限制

本報告書將揭露致伸集團對於  
營運風險、氣候變遷風險之相  
關資訊。

#### 為何重要

風險管理係為達企業永續經營  
目標的必要機制，需定期進行  
營運風險評鑑及後續對應的策  
略，以降低營運衝擊。

#### 管理目的

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

#### 目標

降低風險對致伸營運之衝擊；提升風險管理作業效能。

#### 責任

董事會為最高風險管理單位，授權執行長執行與確保組織風險管理之有效性，授權企業社會責任辦公室作為「企業永續風險評估專案小組」之召集、推動與執行單位，並對董事會提出企業風險管理報告。

#### 特定行動

- 2018年依據ISO 31000企業風險管理架構，運用ISO 22301的要求，導入企業風險管理。
- 2020年起每一年進行整體風險評估，針對評估出的主要風險進行對策追蹤。
- 2020年「企業永續風險評估專案小組」於3月召開第二次風險評估會議，重新對於各項營運風險進行鑑別。
- 2020年參考TCFD氣候相關財務資訊揭露建議書架構，揭露氣候相關資訊。
- 2020年針對新型冠狀病毒COVID-19，成立防疫小組並制定防疫計畫。

#### 評量機制

經「企業永續風險評估專案小組」召集人確認風險報告後，於董事會中進行報告。高階主管對高風險與高衝擊項目，擬定風險緩解方案，進行持續監控與改善，並由稽核單位將重要方案之執行納入稽核計畫定期查核。

#### 績效與調整

- 經風險管理流程後，評鑑出致伸目前的風險包括：
  - (1) 勞動力市場失衡
  - (2) 新客戶開發
  - (3) 供應鏈管理風險並擬定改善計畫。
- 截至2020年底，本集團尚未有員工確診或疑似新型冠狀病毒COVID-19個案。





## 資訊安全管理

### GRI 重大主題： 客戶隱私 / 資訊安全

#### 主題邊界

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/原物料供應商/  
客戶

#### 邊界限制

本報告書將揭露致伸集團對於  
保護客戶隱私及機密資訊之相關  
資訊。

#### 為何重要

客戶隱私與機密資訊保護是客  
戶多年來願意與本公司建立合  
作關係的主要原因。因此集團  
致力於保護客戶資訊安全以維  
護客戶的權益，並將其視為本  
公司最重要的資訊安全管理目  
標。

#### 管理目的

致力於保護客戶隱私與機密資  
訊以維護客戶的權益。

#### 政策

依據ISO 27001相關規範，透過資訊安全管理系統，確保本公司資訊資產的機密性、完整性及可用性，此外亦可能包含鑑別性、可歸責性、不可否認性及可靠性等性質。本政策及所屬規範適用於本公司(含海外子公司)之各項資訊資產及其資訊使用者(含正式員工、約聘僱人員、工讀生及接觸本公司各項資訊之客戶、委外服務廠商、供應商、協力廠商及訪客等)。目前正在規畫弱點掃描及滲透測試並將重要系統納入排程，為防範 APT 攻擊也將執行社交工程演練，設計各式管控措施，以期加強防禦縱深，將資安風險降至最低。

#### 目標

持續強化本公司之資訊安全，確保資訊的機密性、完整性、可用性與遵循性，以保障本公司客戶、股東、員工及供應商之權益，並善盡社會責任。

#### 責任

為提升集團安全管理，於2014年7月成立集團安全部門，並於部門下設立「資安管理小組」，規範資安管理人員權限與責任，協調事務及推動資訊安全管理事宜，確保資訊安全各項管理規範能有效持續地執行。

#### 特定行動

- 2018年首次通過ISO 27001資訊安全管理系統驗證，並於2021年完成換證稽核。
- 營運持續計畫與定期演練。
- 使用者權限的優化管理。
- 導入商業電子郵件詐騙具體解決方案。
- 資安目標持續優化。
- 定期進行系統弱點掃描。

#### 評量機制

依據ISO 27001內部管理審查程序，每年針對資訊安全管理系統進行「規劃(Plan)、建置(Do)、監督(Check)、改善(Action)」PDCA循環運作模式之有效性評量，持續改善及強化本公司之資訊安全和客戶隱私管理。

#### 績效與調整

- 致伸科技2020年共舉辦18場資訊安全教育訓練，共計18小時，1,349人參加。
- 執行系統設備弱點掃描並對中高風險的弱點進行修補。
- 導入用戶端特權帳號管理、DLP工具及MFA雙因子認證強化機制。
- 持續進行BEC(商務電子郵件入侵)郵件分析與SIEM(資訊安全事件管理系統)日誌監控。
- 2021年1月通過BSI換證稽核並取得ISO 27001:2013證書。
- 無發生任何侵犯客戶機敏資料被投訴之情事。
- 無收到來自外部及監管機關的資安相關投訴文件。



## 誠信經營管理

**GRI 重大主題：公司治理**  
次要主題：法規遵循、反貪腐

### 主題邊界

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

### 邊界限制

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

### 為何重要

致伸科技以誠信、合法、透明  
堅定奉行經營宗旨，除了符合  
法律規範，也要求所有員工從  
事商業行為時，應以誠實、信  
用、遵紀守法原則進行鞭策，  
對外資訊透明並充分揭露，將  
可有助於本公司各項業務之永  
續發展。

### 管理目的

防範公司發生財務及非財務損  
失等風險，並增加利害關係人  
對本公司之長期信賴。

### 政策

遵循《上市上櫃公司治理實務守則》、  
《上市上櫃公司誠信經營守則》、《上市  
上櫃公司企業社會責任實務守則》制定內  
部規範，並參考國際及產業最佳實務，以  
落實公司治理及誠信領導。

### 目標

- 維護股東權益及平等對待股東。
- 強化董事會結構與運作。
- 提升資訊透明度。
- 落實誠信經營與反貪腐宣導訓練，杜絕  
任何不誠信行為。

### 特定行動

- 落實董事會多元化政策，於股東常會補選一席女性(獨立)董事。
- 強化董事會組成結構及獨立性，於股東常會補選一席(女性)獨立董事，  
董事會之獨立董事席次增加至四席。
- 強化各功能性委員會(審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會)之運  
作情形揭露。
- 董事會指派專職之公司治理主管，以負責公司治理相關事務，並充分  
揭露其運作與執行情形。
- 詳實揭露董事薪酬與公司營運績效及董事會績效評估之連結。
- 公司對於財務資訊公告、重大訊息發佈、股東會相關資訊、法說會內  
容等，均同時發布中英文版本。
- 每年至少一次向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監  
督執行情形。

### 評量機制

- 由董事會及各功能性委員會負責監督。
- 各業務單位依循公司內部控制制度，並執行自行評估作業。
- 董事會及管理階層每年檢討各部門自行評估結果及按季核檢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。

### 績效與調整

- 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。
- 營運稽核單位已依2020年度內部稽核計畫，完成計畫執行，並每季向審計委員會報告重大查核發現。
- 2020年公司治理評鑑列名前5%。
- 2020年董事會績效評估、董事會成員績效評估、審計委員會、薪資報酬委員會績效評估分別為(1) 外部績效綜合評鑑結  
果，整體評估結果介於良好至優異之間，(2) 內部績效評鑑結果，獲得平均分數為4.96分優(同意)~5分極優(非常同意)之  
間，代表董事對公司董事會涵蓋各功能性委員會現行制度完備與運作流暢的認同。
- 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。
- 2020年共召開25次董事會，全體董事之平均出席率為93.1%。
- 致伸集團2020年無違反社會、經濟法規及罰款事件。



## 環境友善管理

### 重大主題：氣候行動

次要主題：能源、排放、廢棄物、水與放流水、  
環境法規遵循

SDGs 目標：



### 主題邊界

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

### 邊界限制

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

### 為何重要

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。

### 管理目的

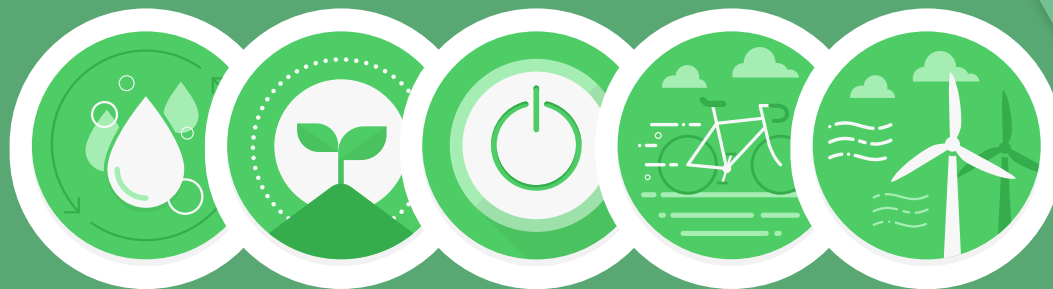
因應氣候變遷對致伸帶來的風險與機會，善盡企業對社會應盡之責任，提升企業形象，並藉此提高管理能力及營運績效。

### 政策

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

### 目標

1. 能源及溫室氣體：持續提升能源效率，降低溫室氣體(GHG)排放。
  - 致伸集團預計在2020年達成較2013年(基準年)減少25%的GHG排放強度(CO<sub>2</sub>e/營業額)。
  - 進一步以SBTi方法制定集團下個階段的減碳目標：
    - 以2019年為基準年，2030年類別1、2較基準年減少30% GHG排放量(CO<sub>2</sub>e)。
  - 提高再生能源使用比例：2030年再生能源使用佔總能源使用50%。
  - 達成淨零排放：2050年達成類別1、2淨零排放目標。
2. 三廢(廢氣、廢水、噪音)及固體廢棄物：長期穩定達標排放及轉移。
  - 每年減少2%有害廢棄物產生量。
  - 每年減少2%能源(含電力)使用量。
  - 每年減少2%用水量。





### 特定行動

- 致伸集團七大據點均依循ISO 14001環境管理系統、ISO 14064-1溫室氣體盤查標準、ISO 14046水足跡標準、ISO 50001能源管理系統，建立管理流程，並均取得系統證書。
- 持續推動廢棄物減量行動，危險廢棄物分類管控，入庫秤重管理。
- 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。
- 2020年致伸集團七大據點改以ISO 14064-1:2018盤查標準進行溫室氣體盤查，並納入類別3~6項目進行揭露，預計於2021年取得查證聲明書。
- 2020年致伸集團導入SBTi方法制訂集團中期減碳目標。
- 每年配合客戶參與碳揭露計畫(CDP)供應鏈調查揭露環境相關資訊。
- 重要製造據點每年推動執行節能方案。
- 2020年致伸集團七大據點持續通過 ISO 14046水足跡查證。
- 2020年致伸集團七大據點持續通過 ISO 50001能源管理系統驗證。
- 2020年東莞東聚、重慶廠區持續購買再生能源憑證。
- 2020年導入TCFD架構，針對氣候變遷風險與機會進行系統化鑑別與管理。

### 評量機制

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

### 績效與調整

- 致伸集團2020年無違反環境法律、環保法規以及罰款。
- 重要製造據點每年推動執行節能方案，2020年減碳量約2,977,658 kg CO<sub>2</sub>e。
- 2020年致伸集團所有氣體排放100%符合法規標準。
- 2020年東莞東聚、重慶廠區持續購買再生能源憑證共抵減350萬度電，累計共約7,432公噸CO<sub>2</sub>e。
- 2020年致伸集團溫室氣候排放強度較2019年減少1.42%。
- 2020年致伸集團溫室氣體排放強度較2013年基準年減少33.47%。
- 2020年致伸集團能源消耗總量較2019年減少13.83%。
- 2020年致伸集團用水密度，較2019年減少0.29%。
- 2020年致伸集團廢棄物總量較前一年減少14.69%。
- 2020年致伸集團有害廢棄物總量較前一年減少14.69%。
- 致伸東莞東聚連續8年獲得環保良好企業藍牌。
- 2020年東莞東聚、東莞迪芬尼獲得客戶“廢棄物零掩埋項目”白金級認證。
- 2020年東莞東聚雨水應急處理方案獲得當地政府“環保應急預案”市級驗收通過。
- 2020年昆山致伸獲得江蘇省市場監督管理能源管理體系獎金。
- 重慶致伸已連續三年榮獲重慶市永川區“環境誠信企業”榮譽稱號。





## 綠色產品管理

### GRI 重大主題：顧客的健康與安全

#### 主題邊界

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

#### 邊界限制

本報告書將揭露致伸集團所生產產品及供應商原物料之健康與安全相關資訊。

#### 為何重要

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的，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。

#### 管理目的

我們承諾於提供優良產品及服務時，不僅使產品從原料取得、開發、生產製造到使用、廢棄整個生命週期，更主動積極將環境保護的觀念落實於綠色設計及綠色管理中，以符合法規、客戶、及對使用者安全與健康的的要求，並善盡地球公民的責任。

#### 政策

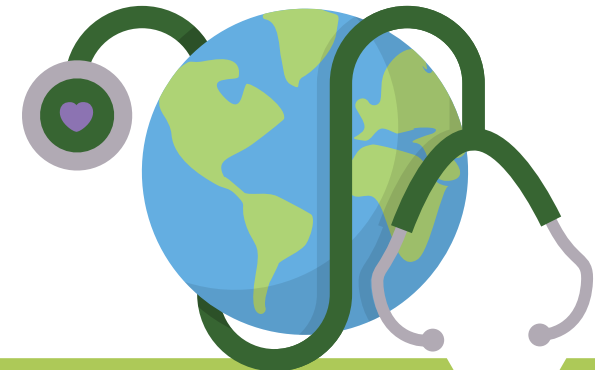
致伸集團為達目的，除了制定了品質、綠色產品、環境安全與衛生等政策，還明確遵循不使用來自剛果民主共和國衝突區域之衝突金屬(如：鉍、錫、金、鎢)，並將此政策納入供應商採購管理提供及產品設計的必要項目，期能維護顧客在產品使用上的安全與健康。

#### 目標

- 致伸集團生產的產品所使用的原物料來源都安全無毒，也不含鉛、汞、鎘等對人體有害的物質。對於RoHS新納入四項鄰苯二甲酸鹽類BBP、DBP、DEHP、DIBP，我們已開始執行削減計畫，已於2018年底符合法規要求。
- 提供給客戶的產品100%通過健康與安全評估。

#### 特定行動

- ISO 9001 品質管理系統、IECQ QC080000 HSPM 有害物質過程管理系統。
- 2019年惠州迪芬尼「TD-LTE 無線數據終端」通過中國質量認證中心國家強制性認證證書。
- 提供給客戶的產品100%通過健康與安全評估。
- 2020年下旬導入進料檢驗資訊平台，清楚管理每一筆檢測數據與提供樣品資料的正確性。



#### 評量機制

- 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、ISO 45001內部管理審查程序，每年皆進行PDCA之有效性評量。
- 每年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。

#### 績效與調整

- 致伸集團生產之產品皆100%符合法令規章與客戶對健康與安全的要求。
- 致伸集團2020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。

## 供應商永續管理

### GRI 重大主題：供應商社會評估

次要主題：供應商環境評估、  
童工、不歧視、強迫與強制勞動

#### 主題邊界

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

#### 邊界限制

本報告書將揭露致伸集團供應商社會、環境面管理相關資訊。

#### 為何重要

企業營運可能經由其自身的活動或與合作夥伴的商業關係而牽涉環境、社會衝擊。因此落實供應商盡職管理能夠預防、減輕及避免因公司營運直接或間接引起所造成的負面衝擊。

#### 管理目的

攜手供應商，共同落實企業社會責任。

#### 政策

協助與激勵供應商，持續改善社會面與環境面責任。

#### 目標

- 新供應商100%簽署供應商聲明書。
- 持續針對主要供應商進行RBA風險調查，預計2021年完成RBA風險調查家數須達95%。
- 持續針對主要供應商進行RBA培訓，預計2021年RBA培訓率須達90%。
- 持續針對鑑別出之高風險供應商進行實地查核，預計2021年實地查核10~15家供應商。
- 持續進行供應商社會責任管理，預計2025年高風險供應商比例降至10%以下。

#### 責任

由企業社會責任辦公室偕同全球製造總部“SER Team”作為供應商社會、環境責任管理之推動單位。

#### 特定行動

- 建立綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理。
- 2020年新供應商100%簽署供應商聲明書。
- 2020年透過公司GPMS系統向62家供應商發佈風險評估自評問卷。
- 2020年致伸集團針對12家主要供應商進行現場審核。
- 2020年開設3門線上供應商社會責任培訓課程，共62家供應商參與。
- 2020年對77家供應商以郵件方式進行RBA行為準則宣導。



#### 評量機制

每年訂定年度供應商管理、查核計畫與目標，舉辦供應商相關宣導與培訓課程，邀請供應商參加與實施必要的經驗分享與協助，並針對重要供應商進行完整的RBA 風險評估問卷調查，透過管理、現場查核與追蹤，掌握高風險供應商後續改善情形，確保供應商審核之有效性。

#### 績效與調整

- 2020年供應商100%依要求完成供應商發佈風險評估自評問卷回覆及調整。
- 2020年供應商年度社會責任培訓共計139家供應商參與。
- 截至2020年供應商社會責任問卷調查、現場審核、線上及線下培訓與宣導累計覆蓋供應商達1,139家。
- 2020年接受審核的供應商的CAP回覆率達100%。
- 2020年致伸集團主要供應商審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。



## 員工關係管理

### GRI 重大主題：勞雇關係

次要主題：勞資關係、童工、不歧視、強迫與強制勞動

SDGs 目標：



#### 主題邊界

台北總部/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/供應商

#### 邊界限制

致伸集團研發辦公室、物流中心總人數未達重大比例，因此暫不揭露。

#### 為何重要

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。

#### 管理目的

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

#### 政策

- 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。

#### 目標

- 「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。
- 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。

#### 特定行動

- 台灣設立「Line官方帳號」及大陸設立「企業微信號」，形塑更暢通有效的溝通文化。
- 迪芬尼為提升及維護員工權益，持續針對在職滿三個月之工作者轉為正職員工。
- 針對CSR主題進行關注度意見調查，共回收690份員工關注度問卷。
- 致伸大陸三廠持續舉辦東聚之星活動，塑造員工榮譽感和使命感。
- 除了員工或其配偶生育每胎發放生育禮金外，更提供員工每位子女(0~6歲)每年7,000元的托育補助與特約托育機構服務，2017年至2020年共發放3,328,500元。



#### 評量機制

- 設置多元員工申訴及溝通管道，即時了解員工意見並維護員工權益。
- 每年定期召開溝通會議、勞資會議、福委會會議等，讓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。
- 透過員工滿意度調查，作為公司人力資源管理精進方向之參考，制定更有效的行動計劃，提升員工的滿意度增進更優質的勞資關係。

#### 績效與調整

- 台北總部持續獲優良哺乳室認證。
- 台北總部獲勞動部補助員工托育及工作與生活平衡措施補助，共新台幣27.1萬元。
- 東莞東聚通過廣東省總工會推動非公企業工會提升職工服務計劃評鑑。
- 致伸集團無發生違反人權或歧視之事件。
- 2020年致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動等違反人權之事件。
- 致伸集團聘用員工100%按照勞動基準法相關規定辦理，2020年無發生任何違規、申訴及重大事件。
- 致伸集團薪酬福利皆符合當地法令。
- 2020年員工薪資和福利費用計8,326,641千元，約佔營業收入約12.20%。

## 安心健康職場

### GRI 重大主題：職業安全衛生

#### SDGs 目標：



#### 主題邊界

台北總部/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/供應商/承攬商

#### 邊界限制

本年度報告書中有關職業安全衛生主題，揭露致伸集團各廠對於職業安全制度與績效、降低職災風險、健康促進等作為的資訊，亦包含本公司工作者之傷害率、因公死亡件數資料與相關職業安全衛生管理作為。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，但每年針對關鍵供應商進行審核及盤查，其中包括職業安全管理內容，對供應商之狀況進行追蹤並限期改善。

#### 為何重要

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

#### 管理目的

提升員工的安全意識，建立一個職業安全、健康與舒適的工作環境。

#### 政策

- 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。
- 以環境、安全、衛生為經營基礎，提供與地球環境相協調的產品和服務。

#### 目標

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

#### 特定行動

- 2019年東莞東聚/重慶致伸/昆山致伸取得 ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證證書。
- 2020年東莞迪芬尼取得 ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證證書。
- 2020年台北總部導入ISO 45001職業安全衛生管理系統。
- 2020年新增東城迪芬尼通過 ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證，預計2021年取得證書。
- 2020年致伸集團職業安全相關訓練共計3,817人次，訓練費用共計新台幣325,890元。
- 2020年致伸集團緊急應變操作演習參與人數總計24,853人次。

#### 評量機制



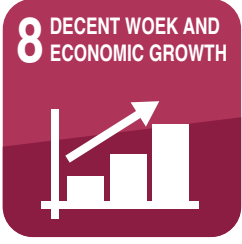
- 致伸台北總公司、大陸各廠區及子公司迪芬尼設立職業安全衛生管理單位，依據職業安全衛生管理系統，每年執行危害鑑別及風險評估持續改善。
- 各據點定期召開職業安全衛生委員會，且由廠區安全組巡視、定期辦理健康檢查及相關職業安全衛生教育訓練，落實推動安全衛生管理工作。

#### 績效與調整

- 致伸集團2020年無職業病例，亦無重大職災及死亡事件。
- 2020年致伸集團工作者均無工傷事件發生。


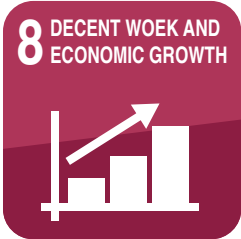


## 聯合國永續發展目標 (SDGs) 呼應與貢獻



目標(Goals)	細項目標(Targets)
 <p>目標1 消除貧窮</p>	<p>1.3 對所有的人，包括底層的人，實施適合國家的社會保護制度措施，到了西元2030年，範圍涵蓋貧窮與弱勢族群。</p> <p>1.4 在西元2030年前，確保所有的男男女女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源、基本服務、以及土地與其他形式的財產、繼承、天然資源、新科技與財務服務（包括微型貸款）都有公平的權利與取得權。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 致伸成立志工社，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。</li> <li>· 致伸台北總公司2019年起給予員工3天有薪志工假，鼓勵員工參與社會公益活動。</li> <li>· 致伸集團2020年公益參與活動共計1,357人次參與，經費運用總計新台幣8,221,820元。</li> <li>· 致伸台北總公司每年捐贈均一教育平臺基金會、財團法人夢想之家教育基金會、財團法人誠致教育基金會各200萬元。</li> <li>· 於台東桃源國小KIST公辦民營學校&amp;桃源社區執行SROI成效評估專案，同時搭配致伸每年大量採購桃源社區所產鳳梨、布拉谷社會企業擺攤團購、桃源國小學生企業參訪活動，讓員工與桃源社區有所連結。</li> </ul> <p>詳見《4.5響應公益活動》《專欄-SROI成效評估專案》</p>
 <p>目標4 優質教育</p>	<p>4.1 在西元2030年以前，確保所有的男女學子都完成免費的、公平的以及高品質的小學與中學教育，得到有關且有效的學習成果。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 舉辦電競職涯體驗營，讓青少年對於電競產業中各項職業有正確的認識及體驗，真正達到協助青年年職涯探索的目標。</li> </ul> <p>詳見《專欄-電競職涯體驗營》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 致伸科技在董事長的帶領之下，持續關注各項翻轉教育的議題，而誠致教育基金會的使命『關懷弱勢，科學救國』的使命，以及幫助孩子培養實現夢想所需的知識、技能和品格力的願景，促使雙方合作，以創新的教育理念及經營模式，號召優秀教師及校長來引發孩子的潛能，改變校園文化及價值觀，讓偏鄉小學重生。</li> </ul> <p>詳見《專欄-SROI成效評估專案》</p>
 <p>目標8 良好工作及經濟成長</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 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。2020年台灣及大陸因疫情影響，實習計畫暫停辦理，截至2020年底，共創造91位實習生成功就業。</li> </ul> <p>詳見《2018報告書 專欄-產學攜手務實致用 強化職能創造多贏》</p>

目標(Goals)	細項目標(Targets)
 <p><b>4 QUALITY EDUCATION</b></p> <p>目標4 優質教育</p>	<p>· 致伸東聚秉承著“人性本善·群策群益·服務人群”的企業文化·在2018年3月·東聚 CSR派出評估小組親赴浙江新華愛基會進行實地考察·並開展了【致伸·CSR 撿回珍珠計畫】持續推廣活動·致伸臺北總部及東莞廠區約500位同仁積極響應公司號召加入撿回珍珠的行列·與公司一同合力·成功組建了第一個“致伸珍珠班”·又於2019年11月正式啟動第二個“致伸珍珠班”的募款活動·幫助品學兼優卻因家庭貧困等原因影響學業的學生順利完成高中學業·為他(她)們搭建了一條通往高考的要道·為推動社會發展培養新生代接班人·截至2020年12月9日為止·參與致伸珍珠二班累計共1,001人次·募得金額約為新台幣771,524元。 詳見《2019報告書 專欄-撿回珍珠 勇敢追夢》《小專欄-致伸珍珠班》</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
 <p><b>8 DECENT WOEK AND ECONOMIC GROWTH</b></p> <p>目標8 良好工作及經濟成長</p>	<p>· 致伸集團以人為本·認為每位員工都值得應有的尊重與尊嚴·因此我們制定並實踐平等的聘僱政策·同時密切和當地員工充分溝通與合作·確保在各地的每位員工都受到公平對待·迪芬尼為提升及維護員工權益·自2019年起·持續針對在職滿三個月之工作者轉為正職員工。 詳見《4.1員工概況》</p> <p>· 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。2020年致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動之事件·亦無發現任何相關申訴及重大事件。 詳見《4.1員工概況》</p> <p>· 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。2020年致伸集團共聘用20名外籍員工、身心障礙員工72位。 詳見《4.1員工概況》</p> <p>· 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安心健康職場》</p> <p>· 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優質勞資關係》</p> <p>· 提供員工每位子女(0~6歲)每年7,000元的托育補助與特約托育機構服務·2017年至2020年共發放3,328,500元。 詳見《4.2優質勞資關係》</p>



目標(Goals)	細項目標(Targets)
 <p><b>4 QUALITY EDUCATION</b></p> <p>目標4 優質教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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。2020年集團員工訓練時數總計143,023小時，平均每人訓練時數12.35小時，總訓練費用支出為新台幣7,413仟元。 詳見《4.3厚植職能發展》</li> <li>· 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優質勞資關係》</li> <li>· 致伸集團對員工晉用、轉調與留任，規劃完整的職涯體系與升遷制度，不僅成就員工個人職涯發展，也激發員工無限潛能，探索全新職涯與機會。 詳見《4.3厚植職能發展》</li> </ul>
 <p><b>8 DECENT WOEK AND ECONOMIC GROWTH</b></p> <p>目標8 良好工作及經濟成長</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 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。2020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員工概況》《3.3永續供應鏈管理》</li> </ul> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 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。2020年致伸集團職業安全相關訓練共計3,817人次，其中安全主任培訓課程參訓人數254人次，訓練費用共計新台幣325,890元。</li> <li>· 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。2020年致伸集團緊急應變操作演習參與人數總計24,853人次。</li> <li>· 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。2020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。</li> <li>· 各營運據點定期召開職業安全衛生委員會會議，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。</li> <li>· 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仁，將由護理師密集追蹤，半年後免費提供複檢，希望能全面性的針對員工身體健康早期發現、早期治療。</li> </ul>



目標(Goals)	細項目標(Targets)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 為確實保障員工健康安全相關之權益，各據點均設立職業安全衛生管理單位。2020年新增東城迪芬尼通過 ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證；台北總部亦同步導入ISO 45001職業安全衛生管理系統。 詳見《4.4杜絕危害因子 守護員工健康》《附錄三 管理系統一覽表》</li> </ul>
 <p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p> <p>目標12 責任消費與生產</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 東莞迪芬尼2018年導入物質流成本會計(MFCA)專案。</li> <li>· 推動廢棄物減量行動，包括酒精類擦拭布循環使用，減少廢擦拭布產生量、廢容器由供貨廠商回收利用、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、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及廠區垃圾分類，便於可回收垃圾回收處理等。</li> <li>· 每年減少2%有害廢棄物產生量。</li> <li>· 危險廢棄物分類管控，入庫秤重管理。</li> <li>· 2020年東莞東聚、東莞迪芬尼獲得客戶“廢棄物零掩埋項目”鉑金級認證。</li> <li>· 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。 詳見《3.1綠色製程管理》《3.2綠色產品管理》</li> </ul>
 <p>13 CLIMATE ACTION</p> <p>目標13 氣候行動</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 致伸集團七大據點均依循ISO 14001環境管理系統(台北總部除外)、ISO 14064-1溫室氣體盤查標準、ISO 14046水足跡標準、ISO 50001能源管理系統，建立集團溫室氣體排放、水資源使用、能源管理等環境相關統計數據之管理流程，並均取得系統證書。</li> <li>· 滑鼠產品取得「環保署滑鼠碳標籤證書」及「環保署滑鼠減碳標籤證書」。</li> <li>· 2018年東莞迪芬尼執行物質流成本會計(MFCA)專案。</li> <li>· 2019年致伸劉屋廠區推行中水回收系統，將製程污水回收處理再利用。</li> <li>· 2020年致伸集團七大據點改用ISO 14064-1:2018盤查標準進行溫室氣體盤查，並納入類別3~6項目進行揭露，預計於2021年取得查證聲明書。</li> <li>· 2020年致伸集團導入SBTi方法制訂集團中期減碳目標。</li> <li>· 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、能源使用與水資源等相關資訊。</li> <li>· 重要製造據點每年推動執行節能方案，減碳量約2,977,658 kg CO<sub>2</sub>e。</li> <li>· 2020年致伸集團七大據點持續通過 ISO 14046水足跡查證。</li> <li>· 2020年致伸集團七大據點持續通過 ISO 50001能源管理系統驗證。</li> <li>· 2020年東莞東聚、重慶廠區持續購買再生能源憑證，累計共約7,432公噸CO<sub>2</sub>e。</li> <li>· 2020年導入TCFD架構，針對氣候變遷風險與機會進行系統化鑑別與管理。 詳見《3.1綠色製程管理》</li> </ul>



# 2

## 經營治理

用廉潔與誠信落實責任治理

2.1 公司簡介

2.2 公司治理

2.3 穩健營運

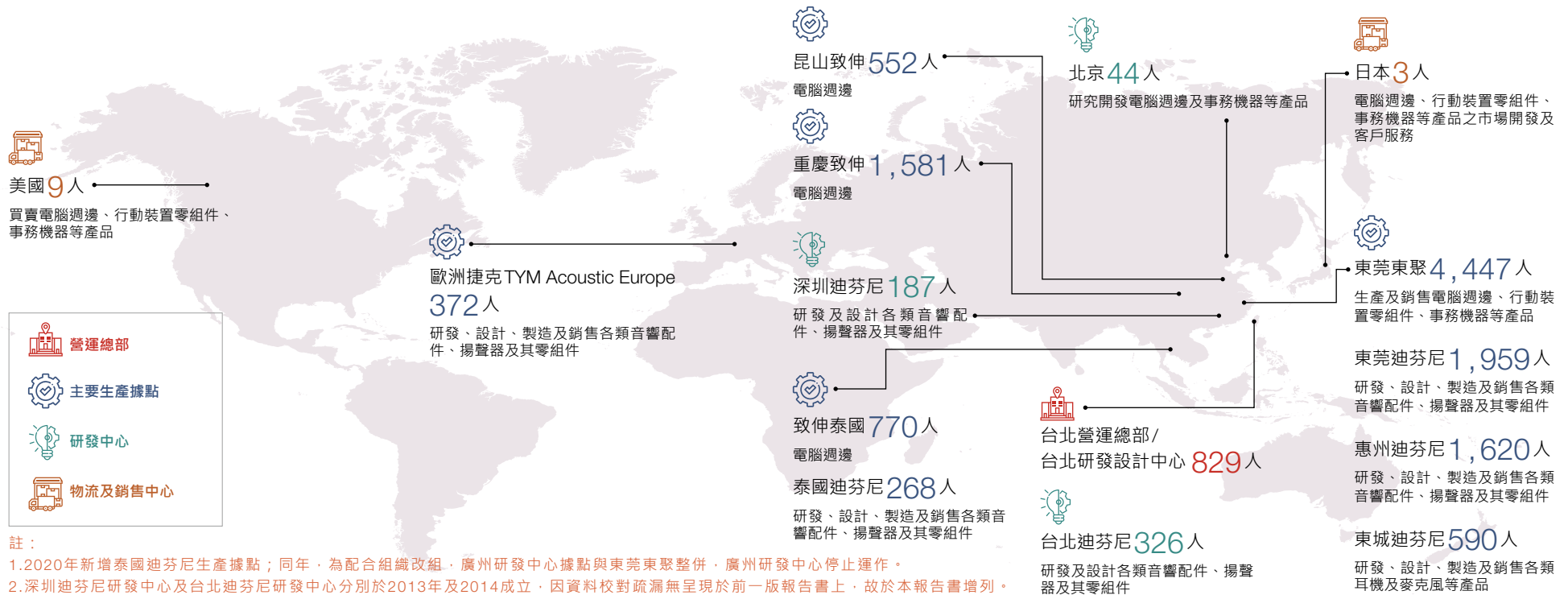
2.4 風險管理

## 2.1 公司簡介

### 全球營運布局

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。在 2020 年，致伸科技在製造生產布局上，除持續推展工業 4.0 之製造升級外，亦積極推動區域製造以分散風險，除原有的大陸生產基地，泰國生產據點，於 2020 年度投產出貨貢獻集團營收，同時泰國新建廠房也預計於 2021 年底完成，屆時將進一步提供集團分散生產能力。

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





### 企業文化

- 人性本善
- 群策群益
- 服務人群



### 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。

### 經營策略



聚焦於四大產品領域：

電腦週邊、視覺影像、系統整合、聲學產品。



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。



### 價值觀

務實  
尊重  
守信  
分享

正派  
清廉  
謙虛

## 公司基本資料

公司名稱	致伸科技股份有限公司
公司所有權性質	公開發行上市公司(股票代號4915)
實收資本額	4,516,243仟元
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、智能監控、網路多媒體產品、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
2020年合併營收	68,240,939仟元
集團總人數 (本報告書揭露範疇)	11,578人
集團總人數 (全球據點)	13,557人

## 股東結構持股比率

個人 **30.47%**  
持有人數 21,391人  
持有股數 137,593,764股

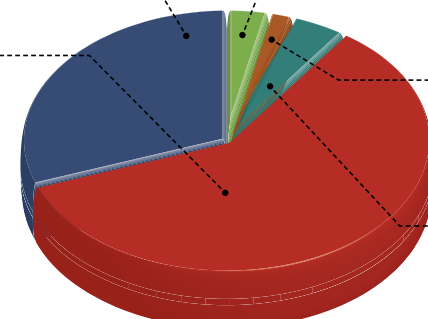
外國機構及外人 **59.79%**  
持有人數 282人  
持有股數 270,050,895股

持有人數 合計  
**21,771**人  
持有股數 合計  
**451,624,324**股  
統計至2020年4月25日

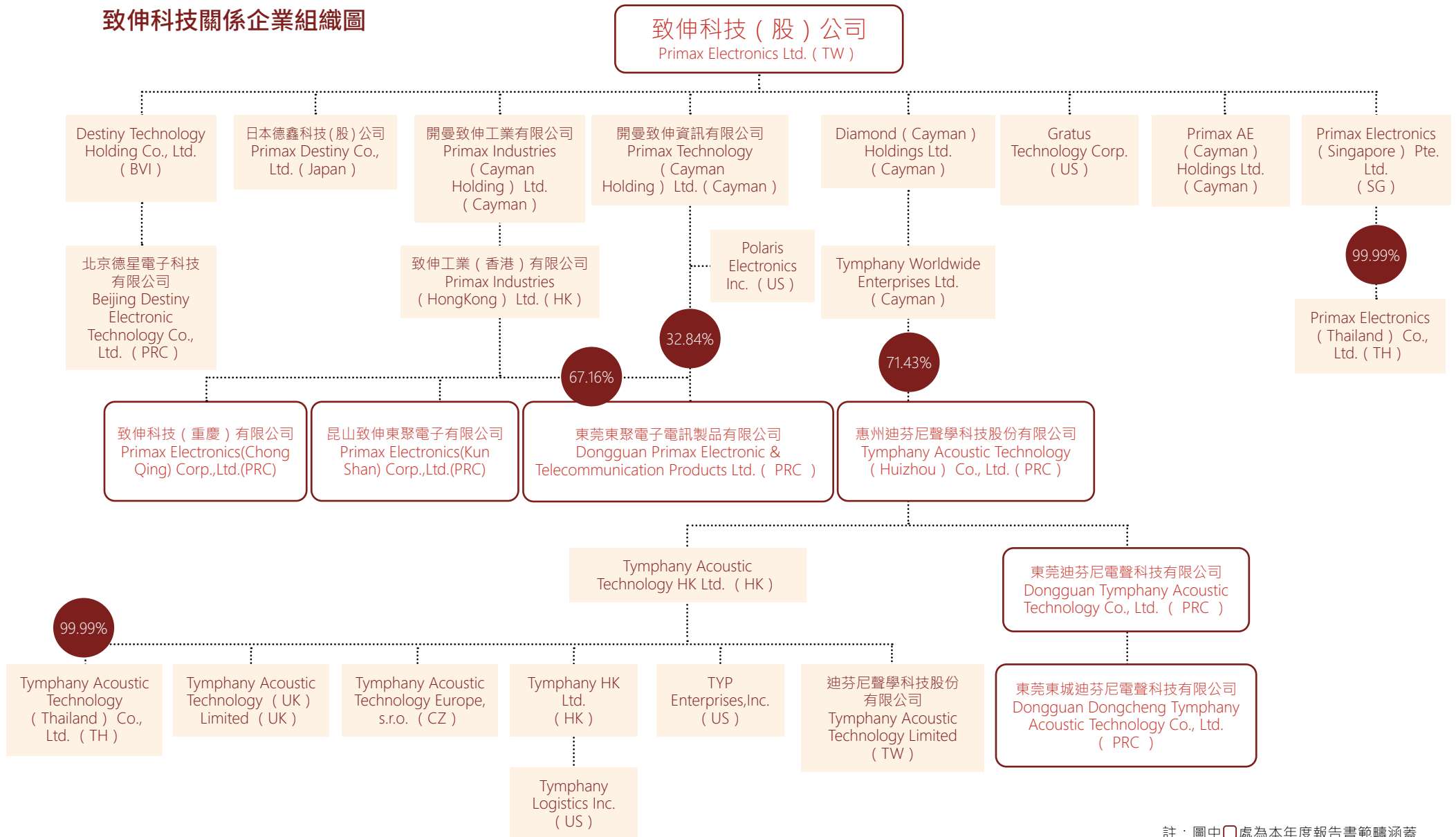
政府機關 **3.44%**  
持有人數 5人  
持有股數 15,528,000股

金融機構 **1.91%**  
持有人數 35人  
持有股數 8,606,928股

其他法人 **4.39%**  
持有人數 58人  
持有股數 19,844,737股



### 致伸科技關係企業組織圖

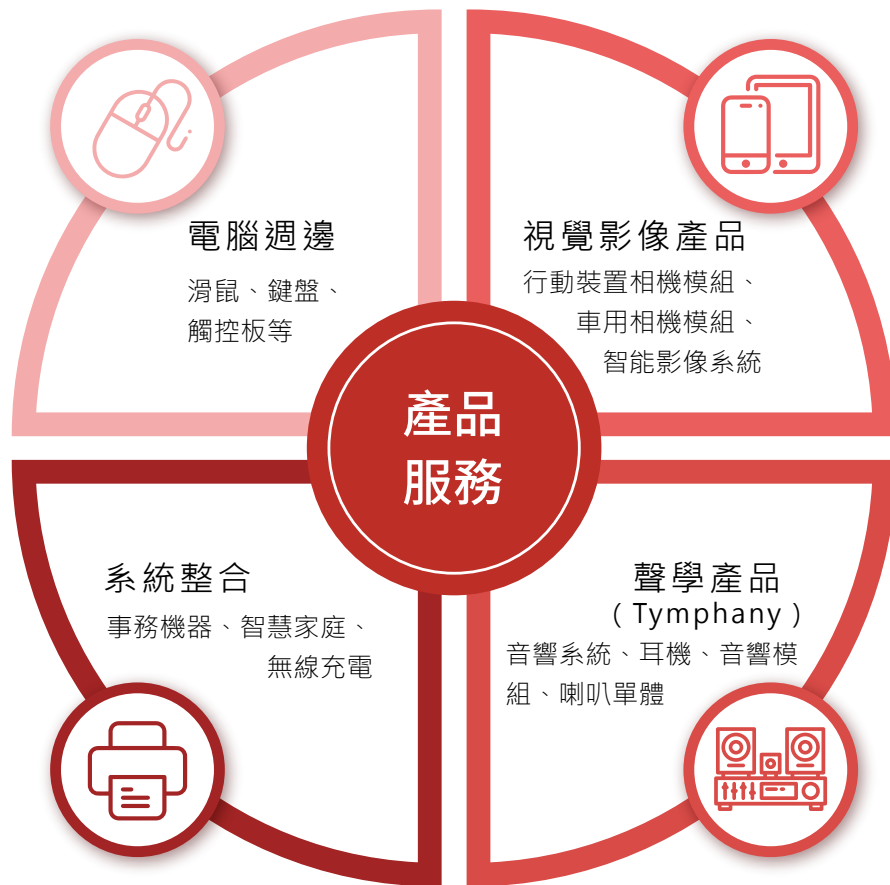


註：圖中□處為本年度報告書範疇涵蓋

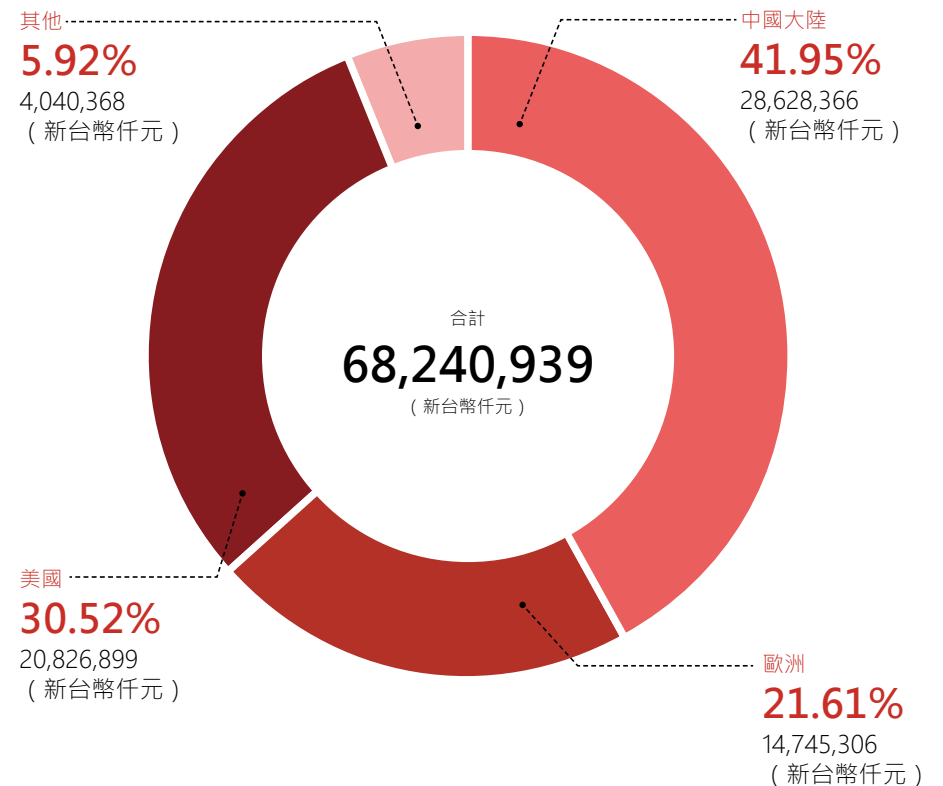


## 產品服務

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，成為世界一流的設計製造公司。致伸所生產的產品琳瑯滿目，大致可分為以下四大類：



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、智能監控、智慧門鎖、視訊相關設備及聲學相關產品。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。

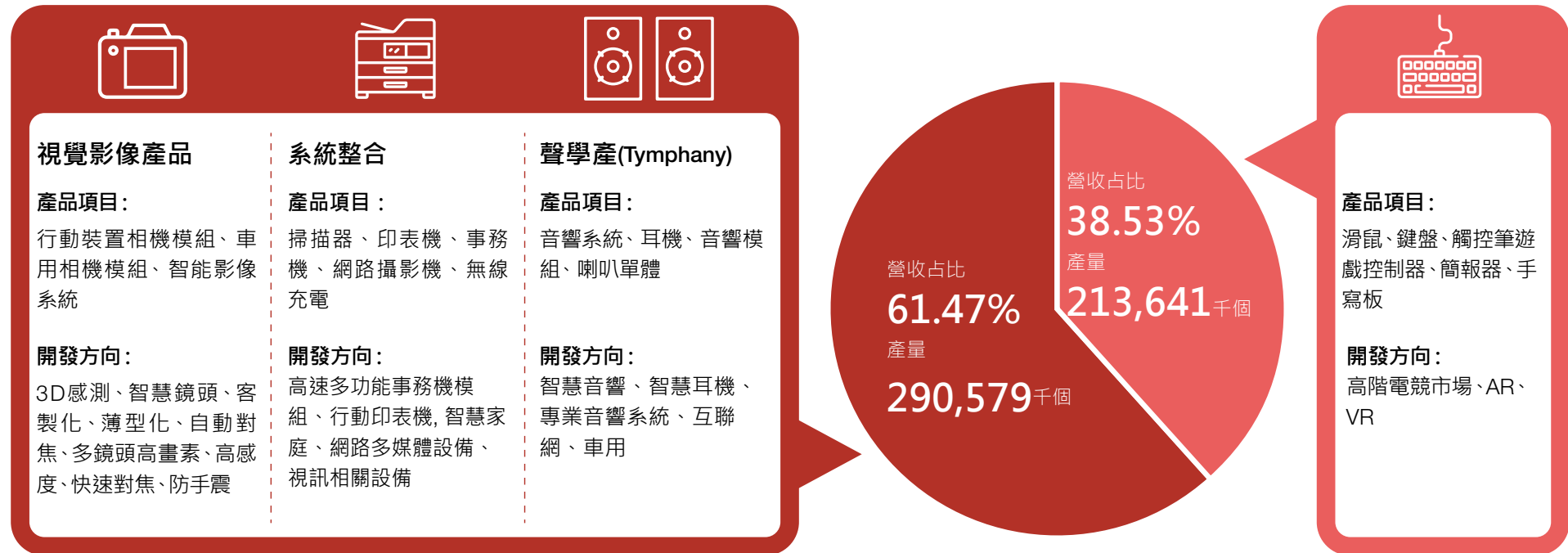


本集團二大核心產品項目分別為電腦週邊產品與非電腦週邊產品。電腦週邊產業相對成熟，發展方向不再只是應用在傳統的電腦上，持續開發高階的新應用技術，諸如觸控、聲控、手勢、穿戴式以及電競週邊等市場；非電腦週邊產品則積極掌握市場發展趨勢與消費端需求，針對雲端科技、視覺影像、智能駕駛、智慧家庭及物聯網之趨勢發展所帶來之應用產品進行研究開發，並以既有產品的扎實基礎，尋求車用電子相關應用產品之潛在商機。

在技術與製造開發方面，致伸科技堅守產品品質與良率的最高標準，同時積極導入工業 4.0 的製造思維，啟動製造流程的轉型與進化，並持續強化產品技術研發的競爭優勢，以為下一階段的成長蓄積充足能量。致伸積極投入技術創新研發領域，希冀滿足客戶多元化之需求，2020 年投入之研發費用共計 2,555,565 仟元，佔營業收入比例 3.74%，近年研發成果詳如《109 年股東會年報 P77~P78》。

### 非電腦週邊產品

### 電腦週邊產品



#### 視覺影像產品

##### 產品項目：

行動裝置相機模組、車用相機模組、智能影像系統

##### 開發方向：

3D感測、智慧鏡頭、客製化、薄型化、自動對焦、多鏡頭高畫素、高感度、快速對焦、防手震

#### 系統整合

##### 產品項目：

掃描器、印表機、事務機、網路攝影機、無線充電

##### 開發方向：

高速多功能事務機模組、行動印表機、智慧家庭、網路多媒體設備、視訊相關設備

#### 聲學產(Tymphany)

##### 產品項目：

音響系統、耳機、音響模組、喇叭單體

##### 開發方向：

智慧音響、智慧耳機、專業音響系統、互聯網、車用

##### 產品項目：

滑鼠、鍵盤、觸控筆遊戲控制器、簡報器、手寫板

##### 開發方向：

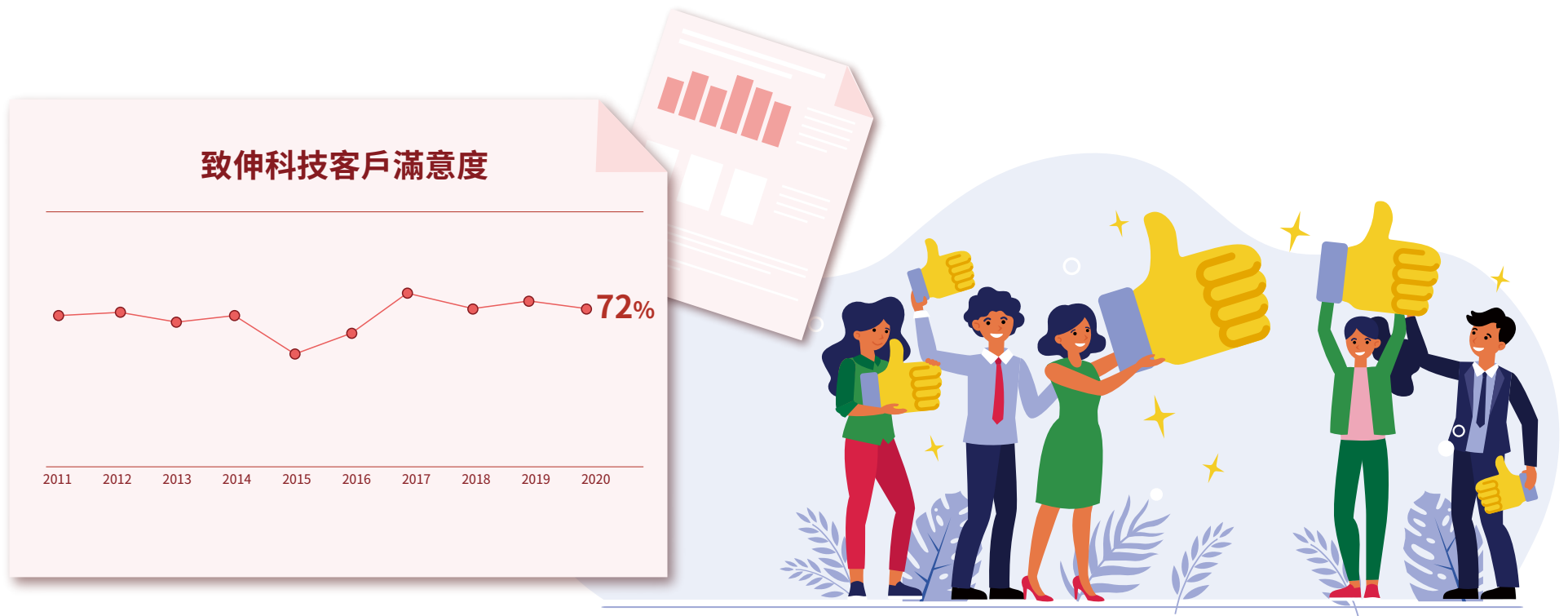
高階電競市場、AR、VR



## 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。2020年客戶對致伸產品及服務認為滿意的比例為72%，較2019年降低3%，針對本次調查結果內部已檢討主要原因，並不斷持續改進，表示致伸對客戶意見的重視。





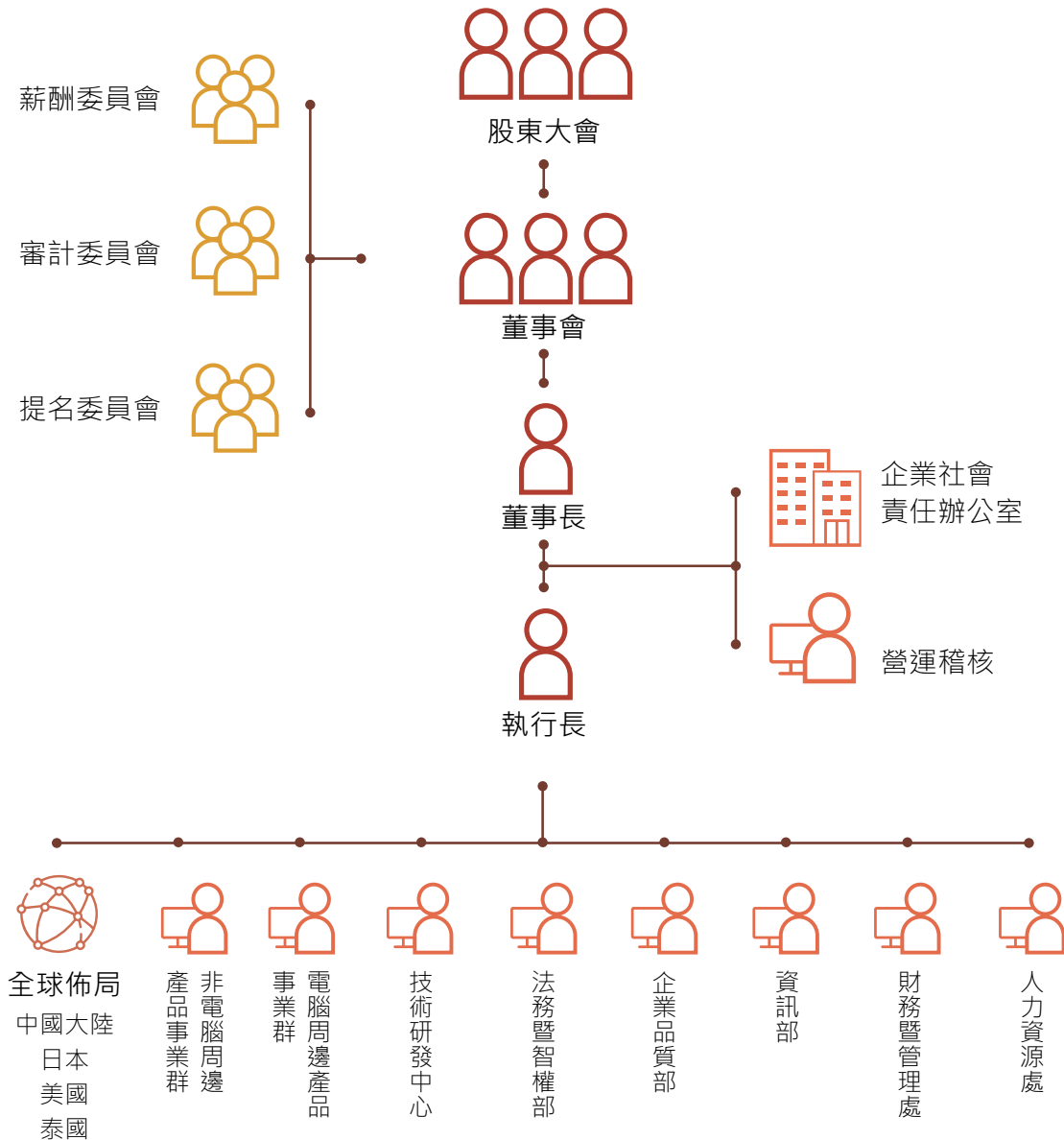
## 2.2 公司治理

### 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《109年股東會年報 P18~P32》。





## 董事會組成

致伸科技依「公司章程」第 16 條規定，董事會成員由股東就有行為能力之人選任，採候選人提名制，並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，本屆董事會任期自 2018 年 5 月 30 日起，截至 2021 年 3 月底止，共召開 25 次董事會，全體董事之平均出席率為 93.1%。

2020 年 1 月 7 日，法人董事 Sunshine Coast Services Limited 代表人：陳捷圻辭任董事後，本公司董事會目前共八席董事，包含四名獨立董事（佔比 50%），其中兩名獨立董事任期在 3 年以下，一名獨立董事任期在 4~6 年，一名獨立董事任期為 9~12 年。男性董事有七名（佔比 87.5%），女性董事有一名（佔比 12.5%）。董事年齡 71~75 歲有二人（佔比 25%），61~70 歲有五名（佔比 62.5%），51~60 歲有一名（佔比 12.5%）。

## 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 (依任期統計)
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	Holdings Ltd. Director、Primax Electronics (Singapore) Pte. Ltd. Director、Primax Electronics(Thailand) Co.,Ltd. Director	100%
董事	楊子汀	男	美國南加州大學企管碩士 中租控股 總稽核	中租汽車租賃股份有限公司董事長及總經理、立新資產管理股份有限公司董事長及總經理、合迪股份有限公司監察人、亞洲興業租賃公司董事長、盤銀中租租賃公司董事長	92%

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 (依任期統計)
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、Tymphony Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、Tymphony 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、Tymphony Acoustic Technology (Thailand) Co., Ltd. Director、Primax Electronics (Singapore) Pte. Ltd. Director、Primax Electronics(Thailand) Co.,Ltd. Director	96%
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、惠州迪芬尼聲學科技股份有限公司副董事長、迪芬尼聲學科技股份有限公司董事、Tymphony Acoustic Technology (Thailand) Co., Ltd. Director、Primax Electronics (Singapore) Pte. Ltd. Director、Primax Electronics(Thailand) Co.,Ltd. Director	92%
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	96%
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	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	96%
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%
獨立董事	王加琪	女	美國西北大學凱洛管理學院 企管碩士 卓聞諮詢有限公司董事總經理 及董事	卓聞諮詢有限公司董事總經理及董事、中信資本控股有限公司經營合夥人	100%



## 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。2020年本公司董事計 17 人次參加，參加時數共計 51 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《109 年股東會年報 P31》。

另外，針對董事會成員進行企業永續、公司治理及反貪腐相關教育訓練課程，課程內容包括「企業常見公司治理缺失相關法令解析」、「公司治理與企業社會責任發展趨勢和典範實務」、「綠天鵝：投資最重要的事 ESG」等。

## 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。

本公司董事酬金，包含董事酬勞及報酬。董事酬勞依公司章程規定，如有獲利應提撥不高於百分之二為董事酬勞，經薪酬委員會議定提請董事會決議通過並向股東會報告；並考量公司營運成果，及參酌董事對公司績效貢獻度和董事會績效評估之結果，給予合理報酬。董事長報酬由人力資源處考量競爭環境、營

運風險，並依據公司管理辦法及獎金計畫評量提案，經薪酬委員會評估績效結果核定，並送交董事會決議之。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

## 董事會評鑑

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

董事會績效評估結果，應於次一年度最近一次召開之董事會前完成。評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會（審計委員會及薪酬委員會）之績效評估；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。前述個別董事成員及功能性委員會績效評估之結果，應作為審核董事薪酬及遴選、提名董事時之參考依據。



本公司 2017 年首次進行外部評估，並於 2020 年再次針對董事會、董事會成員及功能性委員會 ( 審計委員會、薪酬委員會 ) 執行外部績效評估。外部績效評估委由安侯企業管理股份有限公司朱成光副總經理、黃宇歆協理進行評估，評估方式結合資料分析、問卷及訪談三種方式進行，並於 2021 年 1 月 22 日召開董事會將評鑑結果及 2021 年度應持續強化之方向進行提報。

依安侯企業管理股份有限公司之評估報告，其評分等級分為五級與內容說明：

等級	內容說明
5 優異	符合國際治理較佳實務
4 良好	符合國內治理較佳實務
3 普通	符合國內法規或一般標準
2 需改善	未符法令或一般標規規範，但情節不嚴重
1 需重大改善	具嚴重缺失

### 評估之衡量項目包括各構面內容

評估對象	衡量項目	構面內容
董事會	九大構面及 89個衡量題目	建構有效能的董事會
		董事會之有效運作
		專業發展與進修
		企業前瞻
		履行職責
		經營階層之管理
		公司文化之創造
		與利害關係人之溝通
		績效評估
董事成員	六大構面及 27個衡量題目	對公司目標與任務之掌握
		董事職責認知
		專業發展與進修
		履行職責
		對公司營運參與程度
		內部關係經營與溝通
審計委員會	六大構面及 85個衡量題目	建構有效能的審計委員會
		審計委員會之有效運作
		履行職責
		舉報機制之建立
		與董事會之關係
		績效評估
薪酬委員會	五大構面及 52個衡量題目	建構有效能的薪酬委員會
		薪酬委員會之有效運作
		履行職責
		與董事會之關係
		績效評估





綜合評估結果：整體董事會、個別董事成員已依據相關法令及國內公司治理指標制定相關政策及流程，由具備相關專業與能力之董事組成，並依據其經驗進行適當之工作分配、以有效運作董事會及功能委員會（審計委員會、薪酬委員會）相關職能，整體評估結果介於良好至優異之間。本公司下一次外部評估預計於 2023 年執行。

本公司最近期之董事會績效評估內部自評已於 2020 年 12 月完成。評估由股務部負責執行，以問卷方式進行董事會績效評估、董事成員績效評估及各功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會）績效評估等內部自評，並於 2021 年 1 月 22 日召開之董事會報告評估結果。評估期間內之董事會經評量均達目標，整體平均總分為 4.98 分，介於良好與優異之間；評估期間內之董事會、個別董事成員整體平均總分為 4.96，介於良好與優異之間。執行好的項目：1. 董事會運作正常。2. 管理層非常盡心，董事會互動良好；審計委員會經評量均達目標，整體平均總分為 5，極優。執行好的項目如下：審計委員會運作

正常；薪資報酬委員會經評量均達目標，整體平均總分為 5，極優。執行好的項目：制度非常完整健全，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。

詳細董事會績效評估資訊暨執行外部評估之結果，請參考《109 年股東會年報 P20~P22, P25~27》及公司網站揭露。



## 落實利益迴避原則

本公司訂有「公司治理實務守則」及「誠信經營業務程序及行為指南」，規範董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，對董事會所列議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司董事均秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。更多關於最高治理機構有效管理利益衝突流程與資訊揭露，請見《109 年股東會年報 P36》公司治理運作情形章節。

## 提名委員會

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」、「發揮功能型委員會功能」、「尊重利害關係人權益」、「提升資訊透明度」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。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
委員	王加琪	女	卓聞諮詢有限公司董事總經理及董事/中信資本控股有限公司經營合夥人

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。本屆提名委員會任期自 2018 年 6 月 12 日起截至 2021 年 3 月 31 日為止，共計召開 6 次會議，全體委員之平均出席率為 92.9%。

此外，在所有同仁共同為提升董事會效能的努力及貢獻下，使致伸科技於國際

上重要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%，並排名上市市值 100 億元以上電子公司 11-20%，2019、2020 年再度躍升至前 5%。充分展現出我們強化公司治理決心和執行力的肯定。

## 稅務政策

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

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



## 完善的內部稽核機制

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稽核實施細則。

為加強公司治理及強化內部控制與稽核制度，本公司設立營運稽核單位，包含 1 位稽核主管及 2 位專責人員。為確保內部控制制度能使公司達成營運目標，且有效推動各單位自行檢查內部控制作業的有效性，致伸由總經理擔任召集人，並賦予充分權限，確實檢查、評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率，以因應公司內外環境之變遷，俾確保該制度之設計及執行持續有效，協助董事會及管理階層確實履行其責任，進而落實公司治理制度。

本公司營運稽核單位已依 2020 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。







## 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，2020 年致伸新進人員共計 4,539 人，總受訓時數為 4,539 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 2020 年迪芬尼在新人入職時，會舉辦 1 小時的 RBA(含安全) 基礎教育訓練，共 4,341 名員工接受 SER 教育訓練，總訓練時數為 4,341 小時。

2020 年，惠州迪芬尼發現 4 名同仁疑似涉嫌向供應商索取禮物，經公司嚴查後依員工準則開除 4 名涉嫌同仁。後續將持續加強對員工誠信廉潔教育，同時向供應商宣導公司誠信廉潔原則。



## 2.3 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、惠州以及泰國等地建立生產基地，就近服務客戶及降低生產成本，因此與歐美及日系知名的國際大廠合作，並順利取得代工業務。

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

大陸近年來各省紛紛調漲工資，再加上大陸內地經濟發展快速致使大陸沿海地區之工作人口續留意願降低，因此缺工及人工成本持續上揚已造成企業營運成本增加。本集團已設專責單位負責工業 4.0 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，近年亦持續開發智能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，同時，穩定泰國生產基地與供應鏈的擴展，達到整體營運風險的分散，在競爭的代工市場中開拓更大的商機。

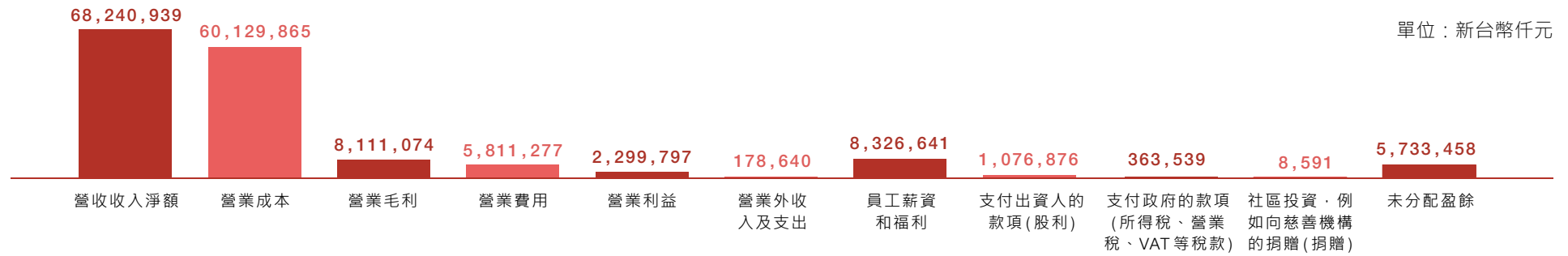
### 經濟績效

致伸科技於 2020 年疫情爆發後，迅速採取一系列的積極應對行動，穩固員工、供應鏈、現金流等各層面，於極短時間內使產能回復到疫情發生前的水準，同時泰國廠亦正式開始出貨，使得集團各項產品的生產與供貨穩定無虞，在全球經濟普遍呈現大幅衰退下，致伸科技展現了極大的韌性，使營運與獲利之衝擊影響顯著降低。

在業務經營上，受惠於宅經濟市場效應，致伸科技旗下電腦週邊事業群的客製化電競產品、居家辦公之電腦週邊設備產品出貨與營收呈現大幅增長，成為穩定集團 2020 年獲利之重要支柱。另一方面，致伸在光學產品應用上，車用相機模組與警用相機產品穩定出貨，分散了手機市場的風險；其中車用相機模組，更持續深化與主要國際電動車廠之合作關係，協助於智慧駕駛之零組件開發。下半年家用娛樂音響系統市場需求回溫，子公司迪芬尼的聲學產品包括智慧音箱及智慧耳機產品之出貨開始回穩，並持續在高階聲學、家用 Audio 產品及視訊會議影像相關產品有新案量產，蓄積下一年度成長的動能。

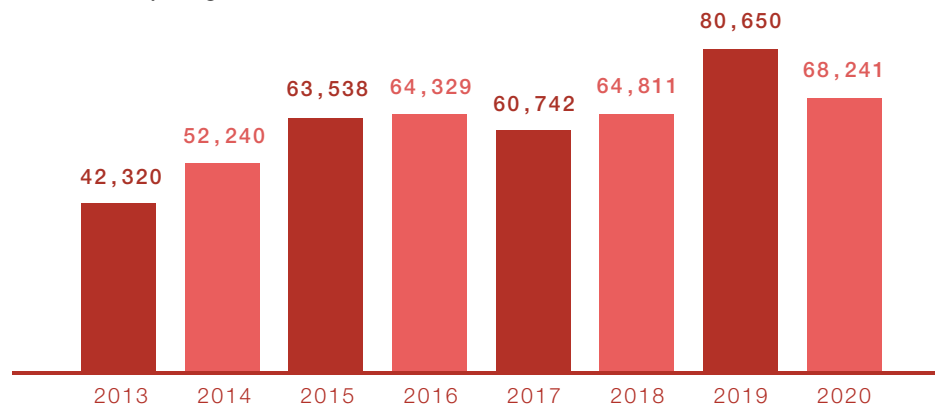
綜觀 2020 年，本集團全球合併營業收入淨額為新台幣 68,240,939 仟元，與 2019 年度之新台幣 80,649,608 仟元相比，減少 15.4%；2020 年合併稅後淨利為新台幣 1,944,267 仟元，與 2018 年之新台幣 2,262,919 仟元相比，減少約 14.1%。

## 2020 年致伸集團合併營收及獲利

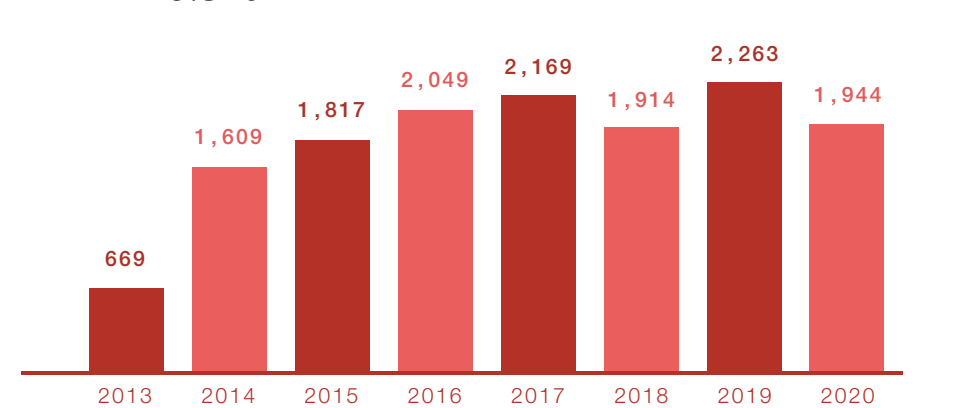


## 致伸合併營業收入及稅後淨利趨勢圖

2020年合併營收複合年成長率  
CAGR : 7.1%



2020年稅後淨利複合年成長率  
CAGR : 16.5%





## 政府補助

營運據點	補助項目\年度	2020補助金額
		(新台幣元)
臺北致伸	2019年勞動部補助托兒措施計畫	256,000
	小計	256,000
東莞東聚	代徵個稅返還	455,800
	促進投保出口信用保險項目(省)	511,700
	2020年促進投保出口信用保險項目(市)	1,285,700
	2019年度省級企業技術改造	12,212,000
	東莞市技師工作站申報	430,000
	廣東省工程技術中心建設專項資金申請(東莞市配套)	860,000
	安置殘疾人薪資加計扣除	1,720,000
	研發費用加計扣除	40,377,000
	2019年東莞市自動化改造	4,377,830
	2020年促進投保出口信用保險項目(市)	2,330,170
	2020年外貿企業穩增長補貼	842,800
	2020年促進投保出口信用保險項目	720,189
	小計	66,123,189
重慶致伸	降低工業成本補助金	645
	龍頭企業產業鏈培育提升項目資金	3,741
	加工貿易專項補助資金-永川區商務委員會	3,913
	第三批工業和資訊化專項資金-永川區經信委	1,419
	商務發展區縣專項資金企業補貼-永川區商務委員會	430
	小計	10,148
昆山致伸	昆山市財政獎勵公司通過江蘇省能源體系認證評審	430,000
	小計	430,000
惠州迪芬尼	城鄉居民養老保險代發戶(大集中)\失業待遇\2019年	845,124
	惠州市財政\研發費用補助\2019年	1,081,880
	惠州市惠陽區勞動就業服務管理中心\建檔立卡貧困勞動力就業補助\2020年	51,600
	惠州市惠陽區勞動就業服務管理中心\以工代訓職業培訓補貼\2020年	993,300
	惠州市惠陽區財政局\出口信用保險補助\2019年	3,159,287
	惠州市惠陽區財政局\出口信用保險補助\2020年	1,442,568
	惠州市惠陽區財政局\企業技術改造資金\2019年	8,811,560
	惠州市惠陽區財政局\外資增資項目獎勵\2017年	25,813,760

營運據點	補助項目\年度	2020補助金額
		(新台幣元)
惠州迪芬尼	惠州市惠陽區勞動就業服務管理中心\線上適崗\2020年	1,634,000
	惠州市惠陽區市場監督局\專利補助\2019年	60,200
	深圳市社會保險基金管理局\穩崗補貼\2020年	201,498
	中國出口信用保險公司廣東分公司\省級短期險保費扶持資金\2019年	2,042,759
	國家稅務總局深圳市福田區稅務局\個稅手續費返還\2017.12至2018.11	266,671
	惠州市惠陽區稅務局\個稅手續費返還\2019年	293,515
	國家稅務總局深圳市福田區稅務局\個稅手續費返還\2016.12至2017.11	220,149
	惠州市惠陽區財政局\IPO申請提交材料後政府獎勵(惠陽區)\2020年	2,150,000
	惠州市惠陽區財政局\IPO申請提交材料後政府獎勵(惠州市)\2020年	8,600,000
		小計
東莞迪芬尼	東莞商務局/收到東莞商務局2020年促進經濟發展專項資金/2020年	5,845,478
	財政局/企業職工適崗培訓補貼/2020	1,415,625
	中國出口信用保險公司廣東分公司/省級短期險扶持金/2020	1,496,131
	2019年失業補助金/2019	2,998,733
	2019東莞市自動化補助款/2019	4,532,200
	生育補貼/2020	2,402,740
	企業新招用員工一次性吸納就業補貼/2020	98,900
	東莞市工業和資訊化局清潔生產專案政府補貼/2020	215,000
	疫情三險減免/2020	4,582,818
	疫情期間員工薪資補助/2020	218,697
	國家稅務局代扣代繳手續費返還(企業所得稅)/2020	182,501
	貧困人員培訓補貼款/2020	168,130
兩倉補貼/2020	41,151	
	小計	24,198,104
東城迪芬尼	生育津貼補助	441,461
	商務局二倉一補	27,864
	個稅手續費返還	42,645
	倍增企業獎勵	181,460
	疫情影響適崗津貼	1,632,379
	小計	2,325,809
	<b>總計</b>	<b>151,011,121</b>

## 2.4 風險管理

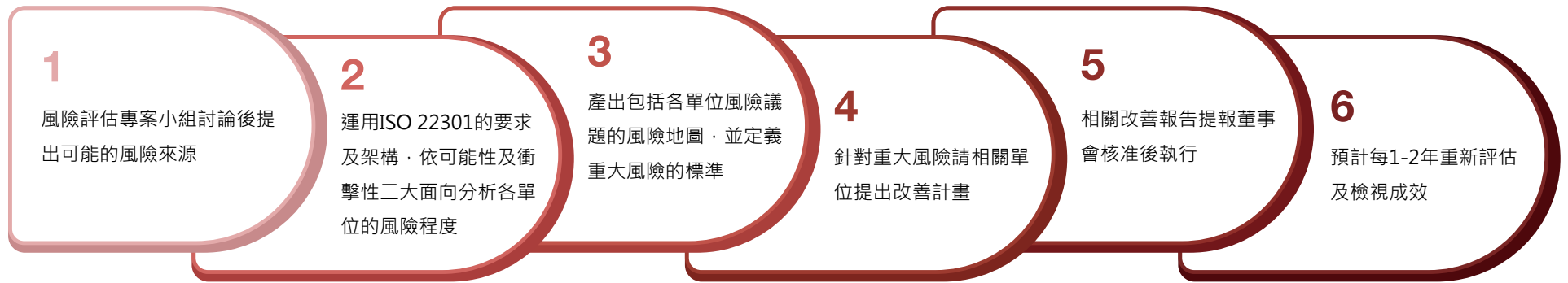
### 企業風險管理

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評估專案小組，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。

致伸於 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，由企業社會責任辦公室擔任顧問、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，積極對應以消除或減緩企業長期應運的風險程度。經董事會同意每兩年進行整體評估，其間 (2019 年) 針對評估出的主要風險進行對策追蹤，與依據公司各部門對法令、客戶要求、利害關係人溝通，社會趨勢等狀態，進行彙整，企業社會責任辦公室經高階主管確任並向董事會呈報風險管理、與減緩措施運作的最新狀態與計畫。



## 風險管理流程



2020年，風險評估專案小組於3月召開第二次風險評估會議，重新對於各項營運風險進行鑑別。經風險管理流程後，評鑑出致伸目前的風險包括：(1) 勞動力市場失衡、(2) 新客戶開發、(3) 供應鏈管理風險。相關風險及對應的改善計畫如右表，相關營運風險項目與因應對策請詳見《109年股東會年報P33》。

而2019年末開始，新型冠狀病毒 COVID-19 持續延燒至今，尚未完全控制住，致伸集團持續抗(防)疫，於台北營運總部及大陸生產基地皆制定相關措施，並成立「防疫小組」，訂定持續計畫及演練，研擬因應措施，全力因應此一重要且目前仍持續擴大的傳染病災禍。截至目前為主，本集團尚未有員工是疑似個案及確診，未來也將視疫情狀況，調整應變機制，確保員工健康安全及確保公司持續營運。

### 重大風險



### 改善計畫

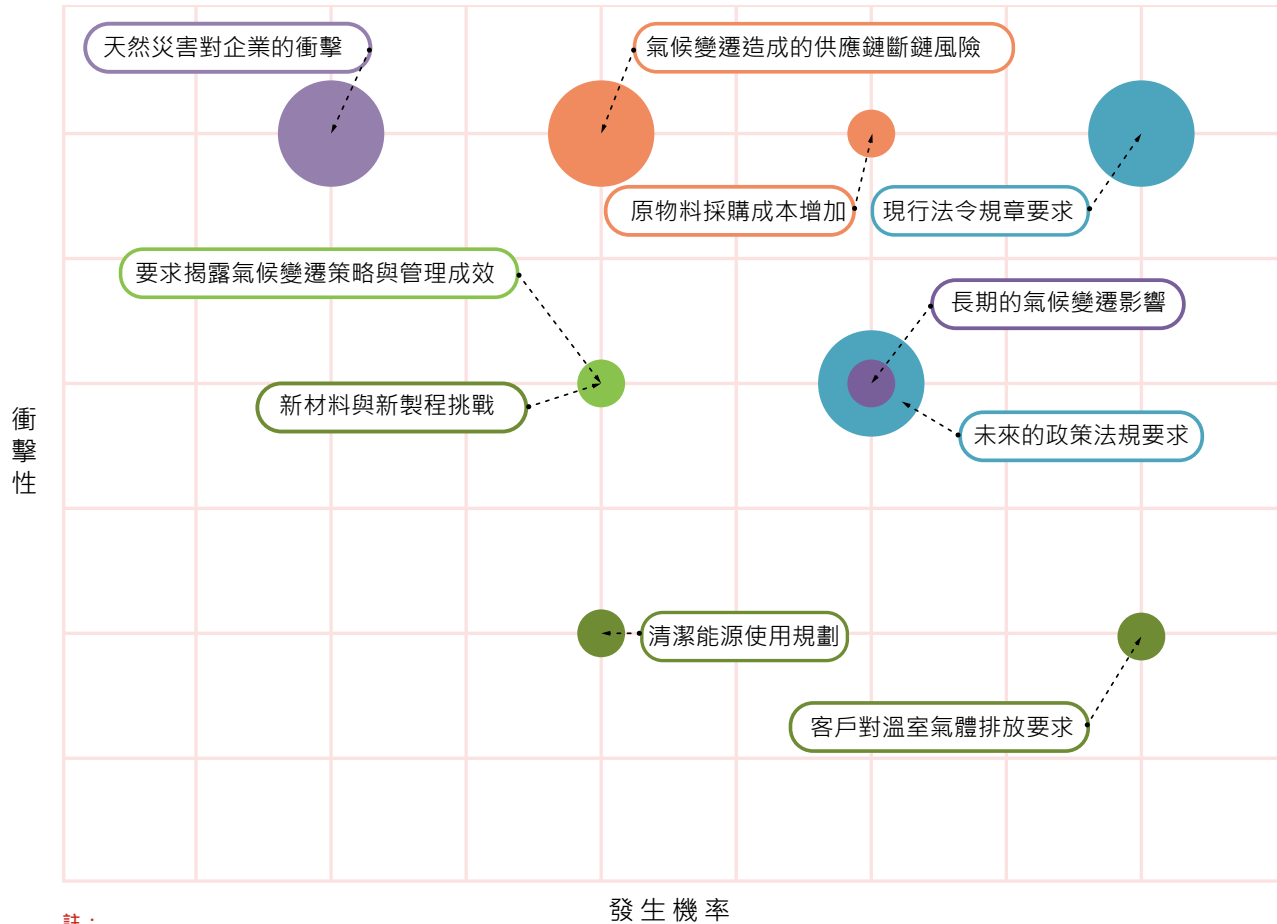
- ▶ 自動化導入
- ▶ 發展高附加價值產品
- ▶ 持續強化新客戶開發
- ▶ 爭取既有客戶新產品
- ▶ 訂定安全庫存計畫
- ▶ 重要供應鏈策略聯盟
- ▶ 調料管道暢通

## 氣候變遷風險

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；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，落實致伸綠色環保與永續經營的理念。

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來源之一，也制訂相關的作業程序。為更了解氣候變遷風險與機會對公司之財務影響，本公司2020年採行由國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布之TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露建議書四大範疇揭露氣候相關資訊，藉此框架了解氣候變遷對公司潛在的風險與機會，並針對鑑別出來的項目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。

## 風險 / 機會鑑別與財務衝擊分析



註：  
 1.X軸(發生機率)：氣候變遷相關衝擊10年內發生之機率。  
 2.Y軸(衝擊性)：對公司衝擊營運的程度。  
 3.圈圈大小(對應能力)：代表公司管理能力之應對程度。



面向	回應	
治理	致伸由董事會授權董事長授權成立企業社會責任辦公室，作為企業永續推動與執行之專責單位，並指派企業社會責任辦公室為 " 氣候風險管理 " 的評估與管理單位。2020年經由企業社會責任辦公室於企業風險評估過程中，加入氣候變遷風險與機會項目，作為可能的風險來源，評估結果、應對策略與主要管理績效也將每年於董事會中提報	
策略	鑑別實際及潛在與氣候變遷相關之衝擊與機會項目對財務的影響，並依據其項目擬定因應策略。不僅是符合客戶要求與以宣告之企業承諾，更積極導入新的管理系統與操作手法，並於過程中經尋求企業變遷下企業因轉型或各項投資的機會，以在氣候變遷的影響下，盡更多的企業社會責任	
風險管理	企業社會責任辦公室召集 " 風險評估專案小組 " 於風險評估過程中，依據TCFD建議之架構鑑別實際及潛在與氣候變遷相關之衝擊與機會項目對財務的影響，並依據其項目擬定因應策略，經呈報董事會，以推動風險消緩計畫管理各項風險來源與其衝擊影響包含：	
	<p><b>轉型、實體等各相關的風險</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.營運衝擊</li> <li>2.技術法規需求與調整</li> <li>3.環境法規之新增與加嚴</li> <li>4.轉型技術投資</li> <li>5.客戶與市場</li> <li>6.利害關係人回應</li> <li>7.天然災害</li> </ol>	<p><b>機會</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.資源來源機會</li> <li>2.能源來源機會</li> <li>3.產品和服務機會</li> </ol>
指標與目標	<p>依據風險管理風險評估專案小組提出之風險矩陣與機會清單，擬定對應計畫與目標，並落實執行，包含：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.業務活動與成本管理衝擊風險</li> <li>2.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(CO<sub>2</sub>e/營業額)。2020年致伸以SBTi方法制定集團中期減碳目標：以2019年為基準年，2030年類別1、2較基準年減少30% GHG排放量 ( CO<sub>2</sub>e )</li> <li>3.清潔能源憑證計畫</li> <li>4.供應鏈管理模式</li> <li>5.減碳設備投資評估</li> <li>6.減廢目標</li> </ol>	



氣候變遷風險來源	風險項目	風險說明	對財務之可能影響	因應措施
法令規章	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，主要營運區域(如:台灣溫室氣體減量管理法、再生能源條例、中國大陸《氣候變化應對法(草案)》)等，需符合相關法令要求	對未來企業營運包含管理成本、供應鏈、排放成本、能源使用...等，皆可能造成衝擊	營收減少、營運成本增加、資本支出增加	掌握各區域對溫室氣體相關法規要求，積極落實節能減碳作為
	各區域皆可能持續頒布更嚴格的环境相關管控計畫	對客戶之產品型態與生產型態要求產生設計或材料之改變	營收減少、營運成本增加、資本支出增加	
地理位置	因氣候變遷造成之天然災害，影響營運與生產	颱風、洪水、地震.....等氣候變遷因素造成營運中斷	營收減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 建立公司持續營運管理機制</li> <li>· 建立供應商永續管理機制，掌握供應鏈風險與機會。</li> </ul>
	氣候變遷之長期趨勢影響營運規劃	因氣溫上升、海面上升、缺水、能源型態改變... 等因素衝擊營運	營收減少、營運成本增加、資本支出增加	
供應商	供應商可能因天災或是其他氣候變遷因素，無法供貨	颱風、洪水、地震.....等氣候變遷因素造成供貨中斷	營收減少、營運成本增加	
	因各項法規與環境管理因素造成成本大幅上升	材料成本上升影響獲利	營運成本增加	
客戶	要求對溫室氣體管理排放進行管理	減碳目標設定	營運成本增加、資本支出增加	每年進行溫室氣體盤查，評估再生能源使用策略
	要求配合完成清潔能源使用規劃	特定客戶要求提交清潔能源使用證明	營運成本增加	
	消費趨勢改變的新材料與新製程挑戰	新材料與新製程技術之投資風險	營運成本增加、資本結構改變	
投資者/利害關係人	要求揭露氣候變遷策略與管理成效	社會責任揭露為投資者關切議題	融資成本增加	依循TCFD架構進行氣候變遷風險與機會評估



氣候變遷機會來源	機會項目	機會說明	對財務之可能影響
資源來源機會	減少用水量和耗水量	推行中水回收系統，將製程污水回收處理再利用，提升資源使用效率	營運成本降低
	使用更高效率的生產流程	對可控制的產品設計、生產流程、供應鏈管理採取積極行動，並導入物質流成本會計，持續改善內部之營運績效	營運成本降低
能源來源機會	能源效率提升	設置綠色能源及能源再利用設施，使用再生能源(購買再生能源憑證)，並積極提升能源效率	營運成本增加、營運成本降低
產品和服務機會	滿足客戶需求	積極使用再生能源、導入環境相關管理系統，落實綠色製造與管理，符合客戶日趨嚴格的環保要求，讓投資者與客戶產生更多信任	營收增加
	提升企業形象	致力推動節能減碳作為，各製造據點均符合當地環境法規要求，嚴格遵循國際環保規範	營收增加、無形資產增加

致伸為使風險管理作業更臻完善，於 2021 年致伸正式依循 TCFD 氣候相關財務資訊揭露專案，並將氣候變遷風險整合於企業營運風險中同步辨別，以更貼近致伸風險情境之角度出發，搭配不同情境下之對應量表，使用更嚴謹、更全面、更聚焦之方式進行風險鑑別，期能更具體反映出對致伸科技具實質性之企業風險，優化風險管理效益，相關鑑別結果將於下一年度報告書中展現。



## 資訊安全管理

客戶隱私與機密資訊是致伸集團關注的重要議題，且經風險評估專案小組鑑別為重大風險之一，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，以確認客戶隱私與機密資訊其安全。

### 流程 (Process)

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

### 技術 (Technology)

- 針對惡意程式(Malware)、殭屍網路(Botnet)、電腦病毒(Virus)、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。

同時，為提升應用系統安全與降低風險，每年定期執行系統設備弱點掃描並對中高風險的弱點進行修補，並已導入用戶端特權帳號管理、DLP 工具及 MFA 雙因子認證強化機制，降低機密或敏感性資料異常事件的發生，持續進行 BEC(商務電子郵件入侵) 郵件分析與 SIEM(資訊安全管理系統) 日誌監控，以期達成異常即時監控，持續強化資訊安全管理機制。

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，致伸科技自 2017 年起，著手建置以符合 ISO 27001:2013 的資訊安全管理系統，於

2018 年 2 月首次通過系統驗證。另於 2021 年 1 月通過 BSI 換證稽核並取得證書，有效符合 ISO/IEC 27001:2013 國際標準的所有要求。此外，致伸已於 2018 年 6 月開始投保網路資安保險，保險金額為一千萬美元，一旦發生資安事故時，即可獲得損害賠償。致伸秉持「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。

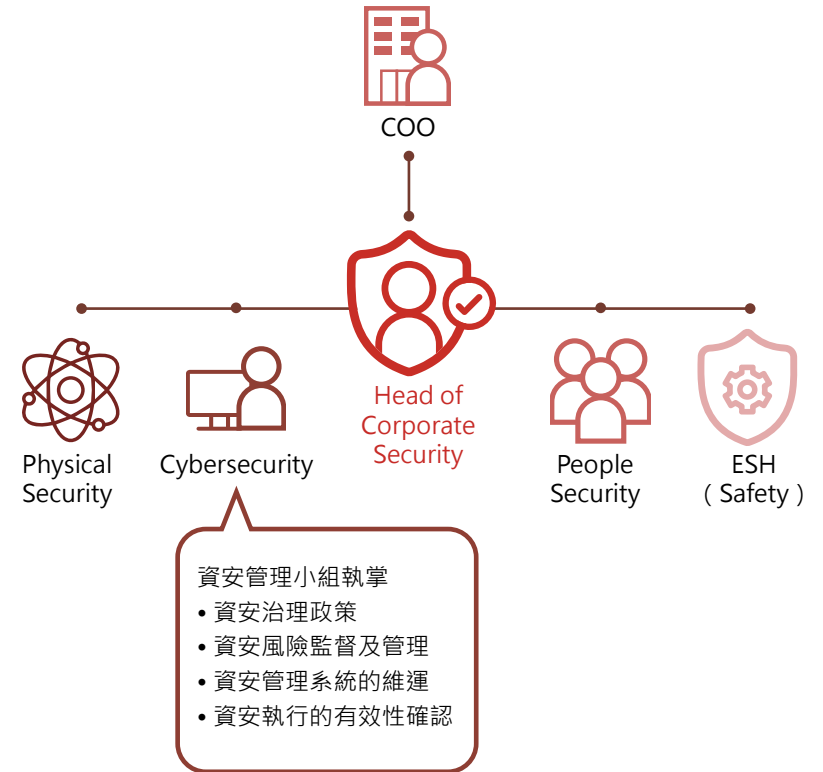


**ISO/IEC 27001:2013**  
**Expiry Date:2024.02.11**

### 資訊安全組織

為提升集團安全管理，於 2014 年 7 月成立集團安全部門，並於部門下設立「資安管理小組」，規範資安管理人員權限與責任，協調事務及推動資訊安全管理事宜，確保資訊安全各項管理規範能有效持續地執行。定期安排一年兩次的資

安教育訓練和年度社交工程演練，經由電子郵件、即時通訊和數位電視等方式，進行資訊安全防護和時事案例宣導，強化集團員工的資安意識。以下為集團安全部門組織架構。



### 資訊安全風險評鑑

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

## 資訊安全內部查核

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

## 資訊安全和客戶隱私管理策略與執行成效

### 資安強化策略推行計劃

- 資訊安全事故的回應機制
- 資訊安全的營運持續管理
- 資訊安全管控的持續改善

### 資訊安全管理制度

- 依PDCA循環建立符合本公司的資安管理系統
- 風險評鑑和處理機制
- 依風險執行控制（114項）

### 資訊安全和客戶隱私之管理架構



### 資安內部評鑑

- 資訊安全評鑑計畫和準則
- 資訊安全評鑑標的和範圍
- 資訊安全不符合與矯正預防

### 客戶隱私保護機制

- 客戶隱私識別
- 客戶隱私保護措施
- 客戶隱私的合法使用

### 2020年實際作為



- 完成 ISO 27001: 2013 換證稽核。
- 運持續計畫與定期演練。
- 使用者權限的優化管理。
- 導入商業電子郵件詐騙具體解決方案。
- 資安目標持續優化。
- 定期進行系統弱點掃描。

### 2020年執行成效



- 舉辦 18 場資訊安全教育訓練，共計 18 小時，1,349 人參加。
- 執行系統設備弱點掃描並對中高風險的弱點進行修補。
- 導入用戶端特權帳號管理、DLP 工具及 MFA 雙因子認證強化機制。
- 持續進行 BEC(商務電子郵件入侵)郵件分析與 SIEM(資訊安全事件管理系統)日誌監控。
- 完成 ISO 27001: 2013 換證稽核。
- 無發生任何侵犯客戶機敏資料被投訴之情事。
- 無收到來自外部及監管機關的資安相關投訴文件。

### 2021年管理規劃



- 核心應用系統資料備份及還原測試。
- 營運持續計畫與定期演練。
- 使用者最小權限化管理。
- 定期進行系統弱點掃描、電子郵件社交工程演練及滲透測試。
- 定期時事案例宣導及資訊安全教育訓練。
- 針對防火牆及入侵偵測系統的規則進行年度檢查。
- 持續針對郵件分析與系統日誌進行監控。
- 於 2021 年 1 月取得 ISO 27001: 2013 證書。

# 3



## 友愛環境

綠色管理攜手並進

3.1 綠色製程管理

 專欄 - 以 SBTi 方法學建立中長期減碳目標

3.2 綠色產品管理

3.3 永續供應鏈管理

## 3.1 綠色製程管理

### 遵循國際環保規範

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、能源使用與水資源等相關資訊。

致伸集團七大據點均依循 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準、ISO 14046 水足跡標準、ISO 50001 能源管理系統，建立集團溫室氣體排放、水資源使用、能源管理等環境相關統計數據之管理流程，並均取得系統證書。2020年致伸集團七大據點改以 ISO 14064-1:2018 盤查標準進行溫室氣體盤查，並納入類別 3 ~ 6 進行盤查揭露，預計於 2021 年取得查證聲明書。

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，每年檢視我們的溫室氣體排放、水足跡與能源管理系統盤查。由於環境管理政策確實執行，致伸集團 2020 年無違反環境法律、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，大陸廠區開始使用再生能源，也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

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，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。2020 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 851,839,466 KJ (2) 柴油 750,535,619 KJ (3) 天然氣 10,297,079,151 KJ (4) 外購電力 327,267,805,013 KJ (5) 液化石油氣 8,861,712 KJ。報告期間能源消耗總量為 339,176,120,960 KJ，能源消耗密集度 49,702.7 KJ/萬元 NT。與 2019 年相較，汽油減少 31.06%、柴油減少 64.80%、天然氣減少 37.50%、電力減少 12.43%，液化石油氣減少 65.59%，能源消耗總量減少 13.83%，能源消耗密集度增加 1.84%。



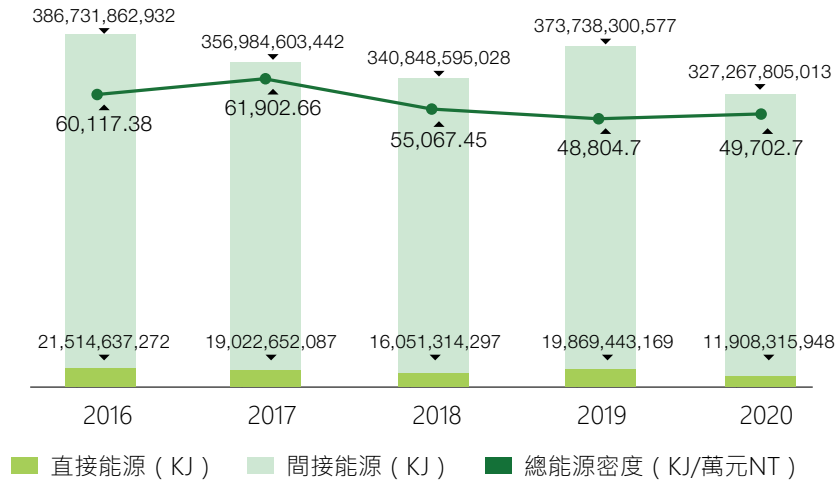
## 致伸集團能源消耗統計

能源項目	2018年	2019年	2020年	與前一年相較	備註
液化石油氣 (單位：KJ)	29,371,680	25,756,704	8,861,712	-65.59%	僅有惠州迪芬尼、東城迪芬尼使用液化石油氣·熱值=12,000kcal/kg
天然氣 (單位：KJ)	13,358,633,444	16,475,889,423	10,297,079,151	-37.50%	僅有大陸各廠使用天然氣·熱值=9,310kcal/M <sup>3</sup>
柴油 (單位：KJ)	1,298,837,371	2,132,186,299	750,535,619	-64.80%	熱值：台灣=8,400kcal/L·大陸=10,200 kcal/kg
汽油 (單位：KJ)	1,364,471,802	1,235,610,743	851,839,466	-31.06%	熱值：台灣=7,800 kcal/L·大陸=10,300 kcal/kg
電力 (單位：KJ)	340,848,595,028	373,738,300,577	327,267,805,013	-12.43%	1kWh=3,600KJ
能源消耗總量 (單位：KJ)	356,899,909,325	393,607,743,746	339,176,120,960	-13.83%	
能源消耗密集度 (單位：KJ/萬元NT)	55,067.5	48,804.7	49,702.7	+1.84%	

註：

- 1、能源消耗量統計範圍同本報告書揭露之七大據點。
- 2、資訊來源：電力/天然氣係以加總各廠區每月電費單/收費單所列之數據；液化石油氣、柴油、汽油主要以實際領用量為主。
- 3、能源消耗密集度較2019年增加之主要原因為COVID-19疫情影響生產·造成營收減少所致(2020年集團總營收為新台幣6,824,093.9萬元·較2019年減少15.39%)。





## 溫室氣體排放管理

電子產品製造過程所排放的溫室氣體 (GHG)、氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放污染，將對環境產生重大影響。因此，我們實施各種減少溫室氣體排放的方案，自 2010 年開始，我們和第三方查證機構 SGS 合作，一同識別與界定工廠的各種溫室氣體排放統計，以協助強化我們的溫室氣體排放控管策略。統計範圍包括直接溫室氣體、能源間接溫室氣體排放、其他間接溫室氣體排放以及計算溫室氣體排放強度。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。

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，我們嚴格控管並致力降低溫室氣體排放量，避免相關政策法令對集團營運帶來衝擊與影響。

2016 年開始，我們即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 (CO<sub>2</sub>e/營業額) (類別 1+2)，我們也確實於 2020 年達成此項目標，較基準年減少 33.47% 的 GHG 排放強度 (CO<sub>2</sub>e/營業額)。為減緩氣候變遷的影響，我們更進一步以 SBTi 方法制定集團下個階段的減碳目標。也就是針對類別 1、2，以 2019 年為基準年，2030 年較基準年減少 30% GHG 排放量 (CO<sub>2</sub>e)；此外，我們將持續使用再生能源，預計 2030 年再生能源使用佔總能源使用 50% 外，還以 2050 年達到淨零排放作為我們長期努力的目標。

致伸集團七大據點於 2020 年取得 ISO 14064-1:2018 查證證明書，致伸持續推動節能減碳作為，排放強度較 2019 年減少 2.63% (Location Base)，同時，2020 年東莞東聚 (劉屋、明珠)、重慶廠區購買再生能源憑證，共抵減 3,500,000 度電，2,841.950 公噸 CO<sub>2</sub>e，如計算扣除再生能源憑證後之溫室氣體排放量，排放強度則相較前一年度減少 1.42%，2020 年溫室氣體排放量 (Market Base) 較前一年度減少 16.59%，進一步與基準年相較，致伸集團溫室氣體排放強度較 2013 年基準年減少 33.47%，計入再生能源憑證後之溫室氣體排放量 (Market Base) 變化之相關描述如下：

- 直接溫室氣體排放與移除量 (類別 1)：致伸集團 2020 年直接溫室氣體排放量為 4,002.669 噸 CO<sub>2</sub>e/年，較 2019 年 5,488.2242 噸 CO<sub>2</sub>e/年減少 27.07%。



- 輸入能源之間接溫室氣體排放量 (類別 2) : 致伸集團 2020 年間接溫室氣體排放量為 72,589.6814 噸 CO<sub>2</sub>e/ 年, 較 2019 年 86,335.1701 噸 CO<sub>2</sub>e/ 年減少 15.92%。
- 其他間接溫室氣體排放量 (類別 3~5) : 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。2020 年依 ISO 14064-1:2018 針對特定產品進行原物料運輸、配銷運輸、商務旅行 (類別 3), 原物料生產、廢棄物運輸與處理、電力燃料使用上游 (類別 4), 產品使用階段、租賃 / 投資 (類別 5) 等盤查。

- 溫室氣體總排放量 (類別 1+ 類別 2) : 致伸集團 2020 年溫室氣體排放量為 76,592.350 噸 CO<sub>2</sub>e/ 年, 較 2019 年 91,823.394 噸 CO<sub>2</sub>e/ 年減少 16.59%。
- 溫室氣體排放強度 : 2020 年致伸集團溫室氣體排放強度為 11.22 kgCO<sub>2</sub>e/ 萬元 NT, 較 2019 年 11.39kgCO<sub>2</sub>e/ 萬元 NT 減少 1.42%, 主要因為集團推動節能活動有顯著的效果。

## 2020 年致伸集團溫室氣體排放統計

單位 : 噸 CO<sub>2</sub>e/ 年

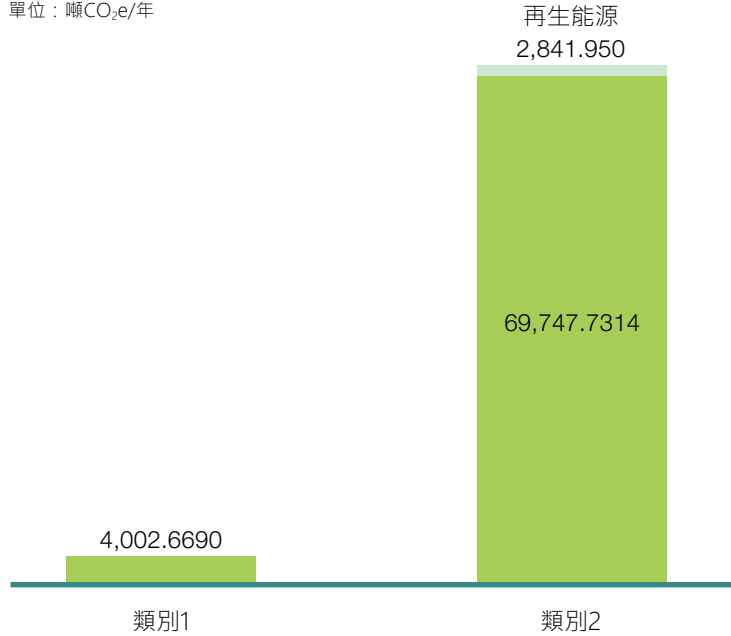
廠區	台北總部	東莞東聚		昆山致伸	重慶致伸	惠州迪芬尼	東莞迪芬尼	東城迪芬尼	致伸集團 GHG排放量總計
		劉屋	明珠						
類別1	100.5605	1,683.2704	191.2263	150.1795	570.3924	333.9925	689.9444	283.1030	4,002.6690
類別2	1,251.9698	35,384.1655	3,206.6349	2,165.1222	3,794.9388	6,078.5755	18,279.3229	2,428.9518	72,589.6814
類別1+類別2	1,352.530	37,067.436	3,397.861	2,315.302	4,365.331	6,412.568	18,969.267	2,712.055	76,592.350
類別3	43.108	455.244	8,272.464	22.134	2,127.387	329.014	550.246	54.974	11,854.571
類別4	288.259	51,768.719	8,176.449	0.517	40,860.742	85,075.417	38,888.764	6,214.840	231,273.707
類別5	20,067.466	196,729.655	32,121.613	0	6,179.607	118,174.326	65,532.512	298.669	439,103.847

註 :

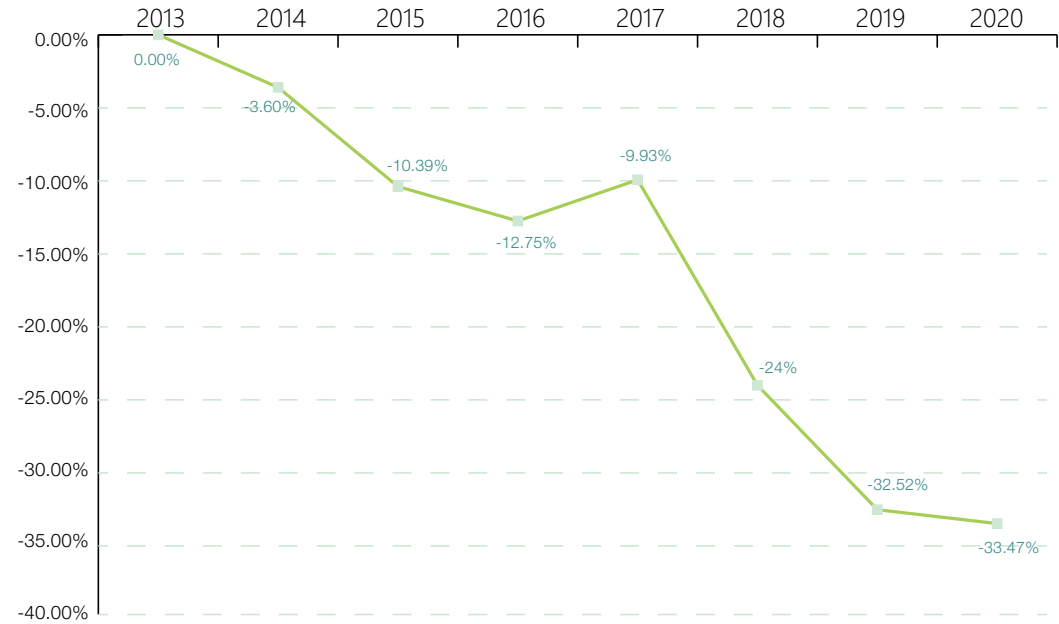
1. 類別1包含 : 液化石油氣、柴油、汽油、天然氣、冷媒、BOD化糞池等, 引用IPCC 2013第五次評估報告之GWP值。
2. 類別2包含 : 外購電力, 排放係數-台灣=0.509kg CO<sub>2</sub>e/度; 大陸華南=0.8042 kg CO<sub>2</sub>e/度; 大陸華中=0.8587 kg CO<sub>2</sub>e/度; 大陸華東=0.7921 kg CO<sub>2</sub>e/度。
3. 溫室氣體排放量統計範圍同本報告書揭露之七大據點。
4. 2020年溫室氣候排放量統計數據因小數進位故有進位統計個位數些微差距。
5. 顯著間接排放源, 針對主要產品 (生產大或高耗能產品) 進行類別3 : 上游的運輸與配送、下游的運輸與配送、商務旅行; 類別4: 購買的商品、處置固態和液態廢棄物、電力燃料使用上游; 類別5 : 產品使用、投資。

## 2020 年致伸集團溫室氣體排放量

單位：噸CO<sub>2</sub>e/年



## 2020 年致伸集團溫室氣體排放強度減量統計



## 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《2020 年重要製造據點節能方案統計表》。



## 2020 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	減碳量
				(KJ)	(kg CO <sub>2</sub> e)
東莞廠區	空調	LW廠區冰水機能效狀況現場確認及分析及節能措施管控	1,657,794	5,968,058,400	1,333,197.94
	空調	空調智能在線監控	440,775.4	1,586,791,440	354,471.58
	空調	PH3冰水管道連接PH6	421,037.82	1,515,736,152	338,598.65
惠州超聲 重慶廠區	空調	小冷卻塔高耗能落後水泵電機更換	864	3,110,400	741.92
	空壓	新增變頻永磁空壓機	217,152	781,747,200	186,468.42
	照明	洽談室及收發室照明迴路整改·進行分別控制	359	1,292,400	308.27
	照明	四樓設備房照明迴路整改·分區控制	262	943,200	224.98
昆山廠區	照明	照明改善	9,988	35,956,800	7,911.49
	空壓	空壓機與附屬設備耗能降低	47,002	169,207,200	37,230.28
	空調	冰水機/末端空調設備溫度調控與管道改造	35,712	128,563,200	28,287.48
東莞迪芬尼	生產設備	每天白班下班前生產設備(烤箱、點膠機)斷電處理·保證晚上處於關閉狀態	70,761.6	254,741,760	56,906.48
	空壓	週末和節假日空壓機保持關閉狀態(共3台)	19,800	71,280,000	15,923.16
	抽風	週末和節假日空壓機保持關閉狀態(共4台)	7,436	26,769,600	5,980.03
	照明	上下班照明設備調控	17,836	64,209,600	14,343.71

廠區	分類	項目	節電量(kWh)	節能量 (KJ)	減碳量 (kg CO <sub>2</sub> e)
東城迪芬尼	空調	宿舍空調汰舊換新	59,250	213,300,000	47,648.85
惠州超聲	空調	空調運作調控	96,969.6	349,090,560	77,982.95
	空調	減少壓縮機運作	312,000	1,123,200,000	250,910.40
	照明	宿舍9W節能燈泡更換為5W節能燈泡	3,974.4	14,307,840	3,196.21
	空壓	照明設備調控	72,976.8	262,716,480	58,687.94
	風機	週末假日減少空壓機使用數量	192,535.2	693,126,720	154,836.81
台北總公司	空調	更換商用變頻冷氣兩台	7,466	26,879,040	3,800.3976
總計			3,691,952	13,291,027,992	2,977,658

註：

1. 東莞廠區包含東莞劉屋廠、明珠廠、東莞迪芬尼。
2. 外購電力排放係數：台灣=0.509kg CO<sub>2</sub>e/度；大陸華南=0.8042 kg CO<sub>2</sub>e/度；大陸華中=0.8587 kg CO<sub>2</sub>e/度；大陸華東=0.7921 kg CO<sub>2</sub>e/度。
3. 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



## 空污管理

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

### 關於空污數據資訊揭露，我們彙整為 3 個重點：

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。2020 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》。

## 2020 年致伸集團空氣污染物排放統計

廠區	分類	項目	節電量(kWh)	減碳量
重慶致伸	排放濃度(mg/m <sup>3</sup> )	/	/	1.478
	排放量(kg)	/	/	243.9
東莞東聚-劉屋	排放濃度(mg/m <sup>3</sup> )	/	/	0.208
	排放量(kg)	/	/	18.8
東莞迪芬尼	排放濃度(mg/m <sup>3</sup> )	0.018	0.447	6.089
	排放量(kg)	2.78	66.66	907.6
東城迪芬尼	排放濃度(mg/m <sup>3</sup> )	/	/	0.139
	排放量(kg)	/	/	11.12

註：

1. 東莞東聚劉屋廠與惠州迪芬尼無噴漆口排放。
2. 資料來源：2020年環境監測報告。
3. 部分廠區苯、甲苯與二甲苯之排放未受法規管制，故未進行檢測。

## 水資源管理

在水資源匱乏及需求不斷增長的今日，水的使用與管理是企業在營運時需重視的關鍵議題之一，因此我們一直監控我們在生產工廠的用水量，並致力減少用水量。致伸集團為加強水資源管理策略，於 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，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，以協助強化我們的節約用水策略。

致伸集團根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」鑑別目前各據點所在地之水資源風險，依據各據點風險程度進一步研擬管理策略。

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跡管理建議，以強化致伸集團節水資源管理策略。集團已於 2019 年通過水足跡盤查，並取得 ISO 14046:2014 查證聲明書，2020 年持續針對集團數據進行查證，展現致伸珍視水資源節約的決心，實踐對環境保護的責任。

集團主要用水來源皆為自來水，用水皆符合當地規範，取水量對於水源無重大影響。2020 年用水量為 943.01 百萬公升，較 2019 年減少 15.64%；用水密度為 0.014 百萬公升 / 百萬 NT，則較 2019 年減少 0.29%。在執行各廠節能活動的同時，我們也關注用水的使用並減少不必要的浪費，亦制定具體措施以減少用水量。致伸劉屋廠區於 2019 年推行中水回收系統，可將製程污水回收處理再利用，回收過濾後的廢水用於廠區植栽澆水以及沖洗廁所用。致伸重慶廠區於 2020 年開始進行 RO 廢水回收作為生活用水使用。2020 年自來水總回收量 19.25 百萬公升，回收百分比佔集團用水量 2.04%，可減少原水使用及污水產生，降低環境衝擊。





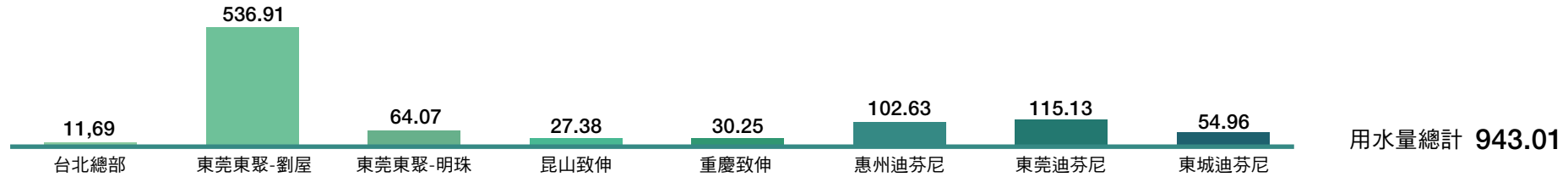
風險程度	營運據點	水資源來源	排放水體	管理策略
Low - Medium (1-2)	台北總部	新店溪水源 (翡翠水庫)	內湖污水處理廠處理後，排入基隆河	缺水時，依台北自來水事業處指定地點購水，內湖區經貿一路取點；排放部分已接衛生下水道
	重慶致伸	永川僑立水務有限公司(上游水庫)	經永川區鳳凰湖污水處理廠處理後，排入臨江河	按緊急應變與危機處理作業程序進行應變，若上游水庫供水中斷，可使用備用水庫（關門山水庫）進行供水
Medium - High (2-3)	東莞東聚	東江水域 (由劉屋自來水廠和石碣自來水廠，兩路供水)	經石碣沙腰污水處理廠處理後，排入東江水域	按緊急應變與危機處理作業程序進行應變
	惠州迪芬尼	主要：東江水域 次要：水庫和西枝江 (由惠陽區自來水廠供水)	經新圩鎮污水處理廠處理後，排入東江水域	按緊急應變與危機處理作業程序進行應變
Medium - High (2-3)	東莞迪芬尼	東江水域 (由劉屋自來水廠和石碣自來水廠，兩路供水)	經石碣沙腰污水處理廠處理後，排入東江水域	按緊急應變與危機處理作業程序進行應變
	東城迪芬尼	東江水域 (東莞市水務集團供水有限公司莞城分公司)	東莞市樟村水質淨化有限公司 (處理後，排入東江水域)	按緊急應變與危機處理作業程序進行應變
High (3-4)	昆山致伸	長江或傀儡湖雙水源	經城北污水廠處理後排放到淞江	按緊急應變與危機處理程序進行應變，依具體情況實行： 1. 停水前通知盡可能存儲用水 2. 根據業務量安排公司統一調班 3. 從另外區域購水供應

註：採用 [Aqueduct Water Risk Atlas](#)作為水風險評估。



## 2020 年致伸集團用水量統計

單位：百萬公升



廠區	台北總部	東莞東聚		昆山致伸	重慶致伸	惠州迪芬尼	東莞迪芬尼	東城迪芬尼	總計	
		劉屋	明珠							
用水量	11.69	536.91	64.07	27.38	30.25	102.63	115.13	54.96	943.01	
排水量	生活污水	6.15	194.20	50.20	20.14	26.40	69.78	78.87	51.66	497.40
	工業廢水	-	40.75	-	-	-	-	-	-	40.75
耗水量	5.54	301.96	13.87	7.23	3.85	32.84	36.26	3.30	404.86	
回收量	-	17.13	-	-	2.12	-	-	-	19.25	
水回收率%	-	3.19%	-	-	6.99%	-	-	-	2.04%	

註：

1. 用水量資訊來源係以加總各廠區每月水費單所列之用水度數。
2. 排水量資料來源為各廠水平衡圖。
3. 耗水量=用水量-排水量。
4. 東莞東聚劉屋排水量已扣除委託當地合法廢水處理業者所執行的實際製程清洗廢水0.10百萬公升。
5. 東莞迪芬尼排水量已扣除委託當地合法廢水處理業者所執行的實際噴塗製程廢水0.11百萬公升。
6. 除東莞東聚劉屋廠外，其餘廠區皆為組裝廠，故無工業廢水排放。



## 廢污水管理

河川扮演了水資源提供的重要功能，也提供逐水草而居的多樣化生物重要棲息地。因此，致力維護乾淨河川也是我們環境計畫的重要一環。我們透過總排放量數據統計，自我檢測製程廢水有效管理。繼 2016 年後，於今年也持續進行各類環境友善措施，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。

### 2020 年東莞東聚劉屋廠區廢水檢測統

單位：mg/L (pH除外)

測量項目	酸鹼值(pH)	懸浮固體(SS)	化學需氧量(COD)	生化需氧量(BOD5)	氨氣	總磷	石油類	陰離子表面活性劑
法規標準	6~9	60	90	20	10	0.5	5	5
測量結果	7.61	7	15	3.4	0.223	0.07	<0.06	<0.05

註：2020年3月16日委由深圳安康檢測科技中心進行檢測。

## 廢棄物管理

致伸集團廢棄物可分為一般廢棄物、回收廢棄物、事業廢棄物 ( 含有害事業廢棄物與一般事業廢棄物 )。2020 年廢棄物總量共計 2046.154T，較前一年減少 14.69%。針對廢棄物進一步分析，一般廢棄物總量共計 1277.061T，佔總量 62.41%；回收廢棄物總量共計 669.345T，佔總量 32.71%；事業廢棄物總量共計 99.748T，佔總量 4.87%。廢棄物較 2019 年減少，主要因為各廠致力推動減廢計畫，所以大幅減少廢棄物處理量。依處置方式分類，2020 年需直接處置廢棄物共計 1,376.809T ( 一般廢棄物 1,277.061T，事業廢棄物

致伸集團除劉屋廠區有工業廢水排放外，其他各廠區僅生活及公共用水。2020 年劉屋廠污水處理廠處理水量為 40.75 百萬公升，生活污水排放量為 194.20 百萬公升；其他廠區生活污水排放量共計 303.20 百萬公升，皆依規定排入當地下水管道，對當地水體無重大影響。

99.748T)，處置中移轉廢棄物共計 669.345T ( 回收廢棄物 )。請見《致伸集團廢棄物消耗統計表》。

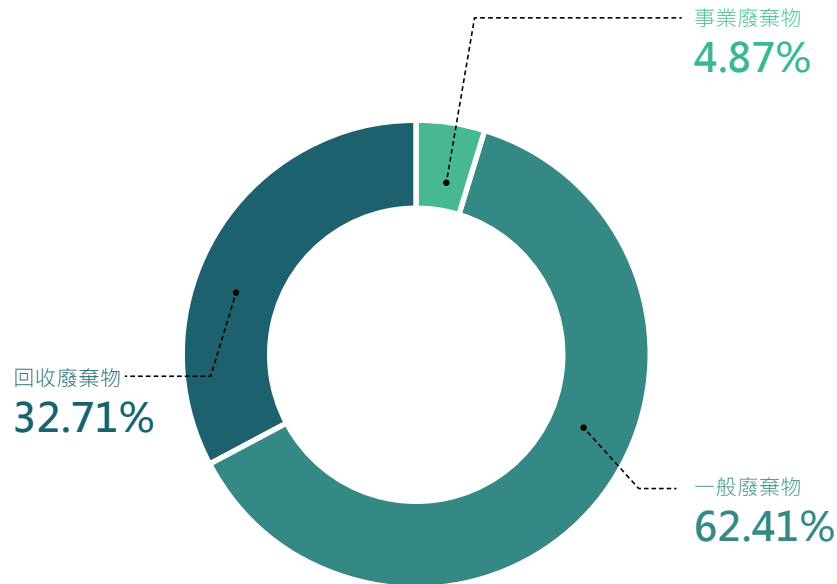
我們盡力避免讓各種設備被輕易地丟棄或掩埋處理，讓這些物品的珍貴資源得以再被利用，同時要確保這些設備透過適當方式回收，不會對員工健康或環境造成威脅。有害廢棄物都會妥善存放管理，並委託合法處理業者進行處理以焚燒方式處理，通過跨市轉移至深圳事業廢棄物處理站等合法轉移。2020 年致伸集團各類廢棄物管理得宜，無任何重大廢棄物洩漏事件發生，所有廢棄物處理方式皆符合台灣與大陸國家法令。

## 致伸集團廢棄物消耗統計表

單位：T

廢棄物種類	2018年	2019年	2020年	與前一年相較
一般廢棄物	1,519.311	1,619.878	1,277.061	-21.16%
回收廢棄物	1,423.418	661.789	669.345	+1.14%
事業廢棄物	87.839	116.922	99.748	-14.69%
合計	3,030.567	2,398.588	2,046.154	-14.69%

註：廢棄物總量為當年度實際生產量及實際量測值。



單位：T

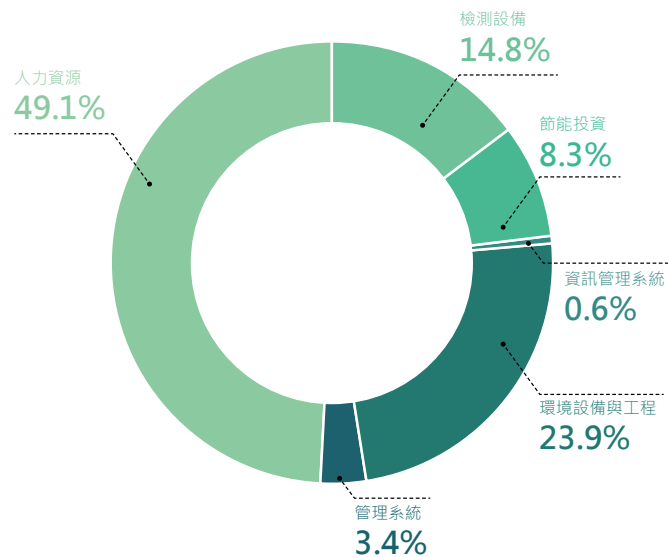
廢棄物種類	現場處置		離場處置	
	重量(噸)	處理方式	重量(噸)	處理方式
有害廢棄物	廢容器	2.98 廠內暫存	15.90	焚化(含能源回收)、其他處置作業
	廢抹布	0.456 廠內暫存	3.36	焚化(含能源回收)、其他處置作業
	廢燈管	0 -	0.05	其他處置作業
	廢膠渣	2.714 廠內暫存	0.40	焚化(不含能源回收)
	廢電路板	0.755 廠內暫存	20.42	再生利用
	廢有機樹脂類廢物	0 -	2.75	焚化(含能源回收)
	廢有機溶劑及廢物	0.946 廠內暫存	4.26	焚化(含能源回收)、再生利用
	廢活性炭	0 -	17.26	焚化(含能源回收)
	廢濾芯	0.041 廠內暫存	1.30	焚化(含能源回收)
	廢濾棉	0 -	4.96	焚化(含能源回收)
	廢油漆渣	0 -	4.90	焚化(含能源回收)
	廢刀削液	0 -	1.60	其他處置作業
	廢沾染物	0 -	0.88	焚化(含能源回收)
	廢機油	0 -	2.80	焚化(含能源回收)
廢棄包裝物	0.262 廠內暫存	4.21	焚化(含能源回收)	
小計	8.154		85.044	
非有害廢棄物	生活垃圾	- -	1,277.061	焚化(含能源回收)
	一般事業廢棄物	0 -	6.55	焚化(含能源回收)
	紙類	- -	507.463	其他回收作業、再生利用
	金屬類	- -	75.048	其他回收作業、再生利用
	非金屬類	- -	86.835	其他回收作業
小計	0		1,952.956	
總計	8.154		2,038	



## 環境保護費用

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

我們透過環保支出可幫助評估環境措施的效率，為內部成本效益分析提供有用的資訊。我們將長期且完整地進行追蹤與分析，讓支出資料可協助最高領導階層判斷，公司為了減少環境衝擊而投入之複雜的組織和技術投資的價值。同時，我們也持續建置完整的環境管理會計系統，追蹤多種類別的資訊。關注於廢棄物處理、排放處理、補救措施成本以及預防和環境管理成本。2020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60,304,008元，較2019年減少29,301,337元，減少32.7%。主要原因為相關節能與檢測設備及必要人力都在2019年建置完成。



## 致伸集團近三年環保費用支出

單位：新台幣元

項目	類別	內容	2018年	2019年	2020年
1	環保設備與工程	廢棄物處理	7,002,613	4,377,570	5,759,166
		廢水處理	495,135	634,824	618,187
		廢氣處理	1,645,286	1,780,623	4,969,408
		設備維修/耗材	2,860,740	6,608,444	1,107,405
		環境檢測	594,864	694,260	1,831,047
		環保設備購置	8,379,000	22,500	121,464
2	管理系統	ISO 50001, ISO 14046, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064-1, IECQ QC080000 認證	1,601,213	2,672,744	1,843,879
		環境影響評估	972,000	243,000	202,500
3	人力資源	人員薪資(含GP)	31,708,106	42,531,099	29,587,891
4	檢測設備	環境與GP檢測設備購置	7,083,000	14,620,136	6,300,000
		維修/耗材費用	1,745,618	3,351,096	2,625,039
5	節能投資	系統、工程、材料	17,065,901	11,635,835	4,996,022
6	資訊管理系統	GP Portal 維護費	442,215	433,215	342,000
總計			81,595,690	89,605,345	60,304,008



## 專欄 - 以 SBTi 方法學建立中長期減碳目標

氣候變遷已造成全球氣候異常變化，其中又以溫室效應所引發的影響最大，減緩溫室氣體排放以成刻不容緩的議題。有鑑於此，碳揭露專案 (CDP)、聯合國全球盟約 (UN Global Compact)、世界資源研究所 (World Resources Institute) 及世界自然基金會 (World Wildlife Fund) 共同提出科學基礎減量目標倡議 (Science Based Target initiative, SBTi)，提供工具協助企業訂定減碳目標，來達成溫室氣體減量並減緩氣候變遷所造成的影響。

身為地球公民，致伸一直以來都有關注 SBTi 的相關發展，並於 2020 年導入 SBTi 方法學，對集團進行溫室氣體排放量評估，進而訂定集團的減碳目標，期能對減緩溫室氣體排放貢獻一己之力。

### 直接能源與間接能源排放 (Scope 1, 2)

採用以下方法學進行減碳路徑評估，由於本公司生產製造多為組裝，90% 以上 GHG 排放量都來自電力使用，因此選用 Absolute Emissions Contraction 評估結果來制訂中長期減碳路徑，並制訂以下減碳目標：

以2019年為基準年，2030較2019年減少30% GHG排放量 (CO<sub>2</sub>e)，每年約較基準年減少2.73% GHG排放量(CO<sub>2</sub>e)。



Absolute Emissions Contraction	SDA*
Well Below 2 degree Scenario (WB2DS)	Beyond 2 degree Scenario (B2DS)
IPCC AR5(2014)	IEA Energy Technology Perspectives (ETP 2017)
Absolute contraction	Absolute contraction (Other Industry)
絕對排放量百分比 (若以強度目標宣告，需預測未來營收加以轉換)	絕對排放量百分比 (若以強度目標宣告，需預測未來營收加以轉換)

法一：Absolute Emissions Contraction：每年較基準年至少減少2.5%目標量。

法二：SDA：有以下評估步驟

- 選擇本公司所屬行業別，目前被分類Other industry
- 由ETP報告中取得Other industry減碳路徑
- 提供本公司基期(營收)活動量及未來預測活動(營收)成長率
- 代入SDA contraction計算公式
- 計算目標年碳預算(含Scope1, 2)



## 專欄 - 以 SBTi 方法學建立中長期減碳目標

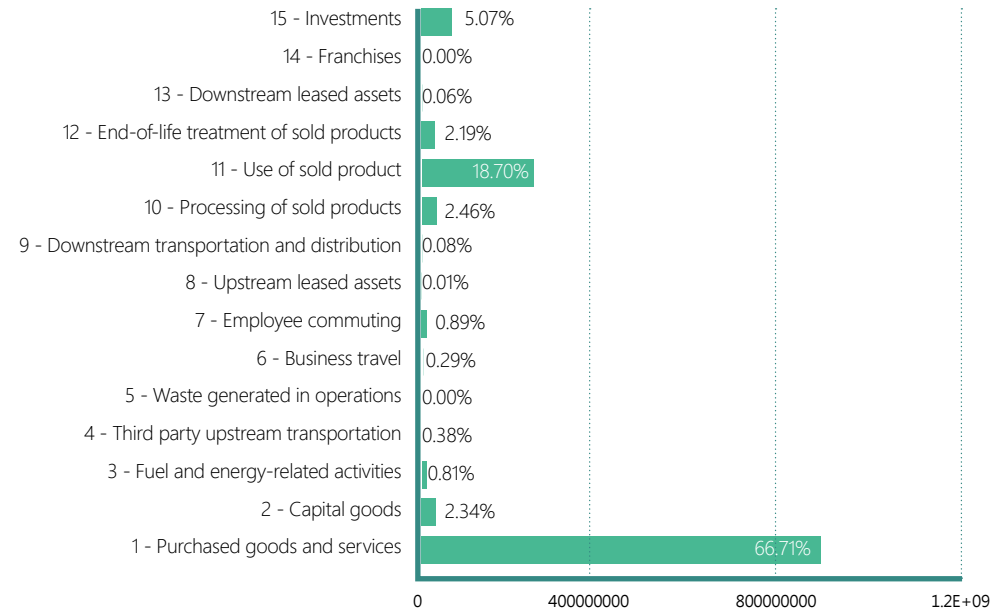
### 其他間接能源排放 (Scope 3)

依 SBT 規定使用 GHG Protocol Scope 3 Evaluator 進行高階分析，辨識重大性識別，依據 C1~C15 分類項目，匯入對應的年報資料，依據財務數據（如員工人數、產品使用能耗、廠房面積、產品重量...各類費用.....）推估出各項 GHG 排放量。並依高階分析結果納入 2020 年 Scope 3 盤查項目選擇的重要參考指標。

以下是本公司 Scope3 C1~C15 高階分析結果，並依此結果進行內部討論，評估國際趨勢、客戶需求、公司政策、產品特性、生產方式...等等因素，以風險評估表決定出 2020 年將進行 ISO 14064：2018 類別 3 ~ 6 之項目，包含上游的運輸與配送、下游的運輸與配送、商務旅行、購買的商品、處置固態和液態廢棄物、產品使用、投資等項目進行盤查與申請第三方查證聲明，其中最高 2 項分別為產品購買與服務 66.71% 及產品使用階段 18.7%，2 者合計佔 Scpoe 3 約 85%，也是後續減量的主要考量方向。

致伸透過 SBTi 設定明確之減量目標，促使公司能以更有系統之方式，制定減碳政策並推動減量計畫，同時作為 TCFD 目標與指標設定之依據，使其能及早因應降低氣候變遷風險與挑戰。同時也能以更客觀的審視自身減碳的努力，清楚了解價值鏈中每一環節的減碳效益與績效，讓致伸能夠找到真正的減碳熱點。

### Primax Scope 3 CO<sub>2</sub>e value kg/year



## 3.2 綠色產品管理

### 遵循國際標準規範 零件原料嚴格把關

致伸集團所生產的優質電子產品，使用的原物料來源均安全無毒，不含鉛、汞、鎘等對人體有害的物質。採用產品數據管理資訊系統 (Product Data Management, PDM)、致伸 GP Portal<sup>®</sup> 以及 SAP<sup>®</sup> 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。2020 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。

致伸集團遵循國際電工委員會所制定的電機電子零件與產品有害物質過程管理系統要求 IECQ HSPM QC080000 ( Electrical and Electronic Components and Products Hazardous Substance Process Management System Requirements)，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。

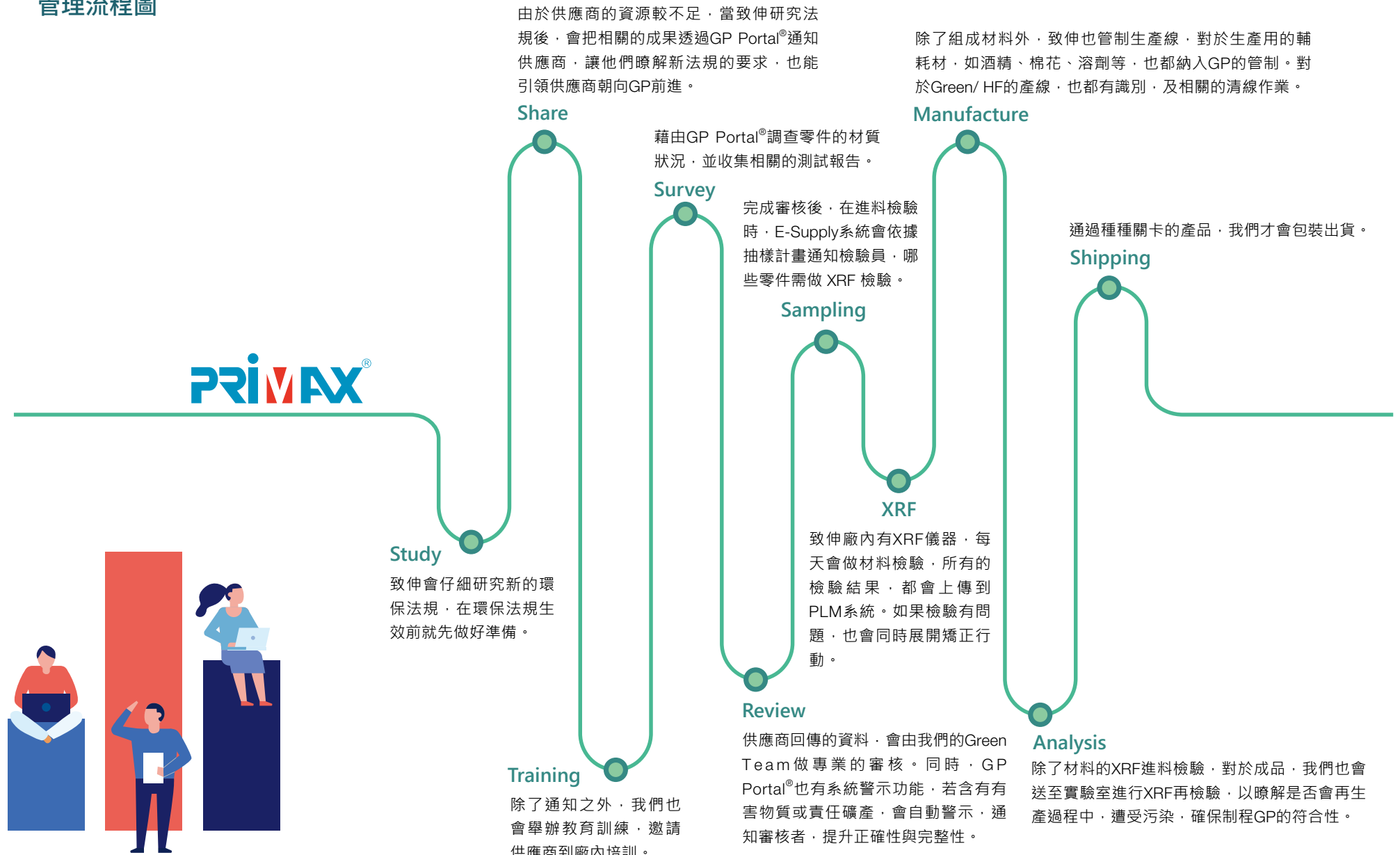
一旦鑑別出產品中的有毒物質，就會立刻減用與汰除這些有毒物質，或是遴選全新供應商，開發更多更安全的全新物料供給來源。這些努力也讓我們從製程中排除有毒物質，不僅保護工作人員，也避免使用致伸科技產品的消費者健康受到危害，也保護土地、空氣與水不受到污染。

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，本集團已針對鄰苯二甲酸酯類進行管控，持續改善無毒原物料管理。

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



## 管理流程圖





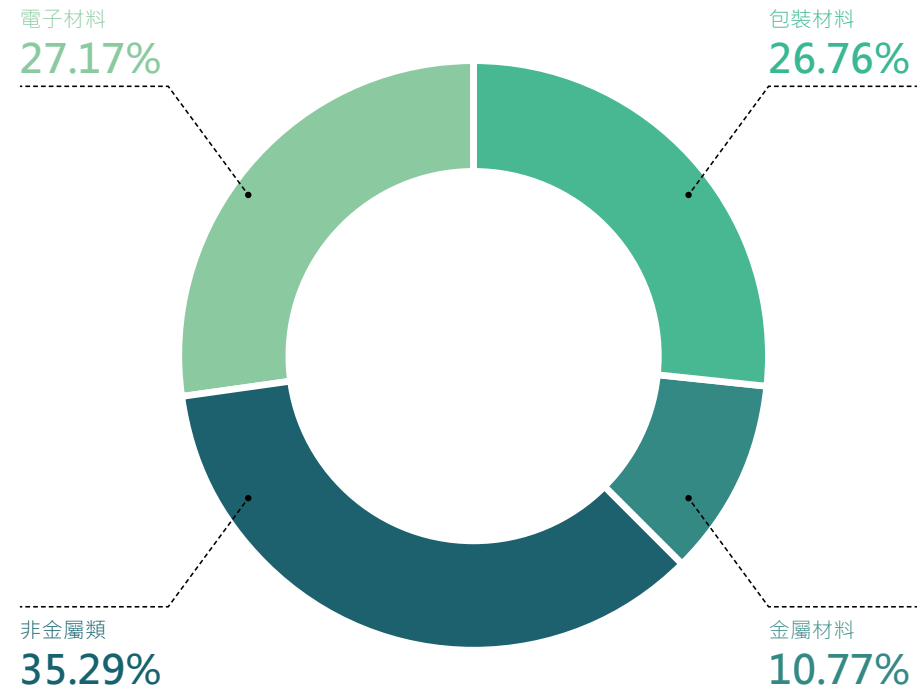
## 原物料消耗量統計

致伸集團 2020 年原物料消耗量共計 92,457,715 kg，較 2019 年增加 2.77%。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		2018年	2019年	2020年
金屬材料	鐵	7,287,493	5,806,559	4,898,447
	鋁	1,074,352	540,027	1,143,156
	銅	66,329	42,284	55,633
	其他金屬	2,934,805	2,171,466	3,863,261
非金屬類		27,860,611	40,692,717	32,631,222
電子材料		25,771,623	20,187,401	25,122,346
包裝材料		19,937,985	20,525,345	24,743,650
總計		81,416,042	89,965,799	92,457,715

註：2019年迪芬尼資料有重新修正，故修正2019年原物料消耗量數據。



## 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、原物料的供應鍊管理，與生產製程相關的溫室氣體盤查乃至整個產品的碳足跡盤查皆已納入管理。具體而言包括：

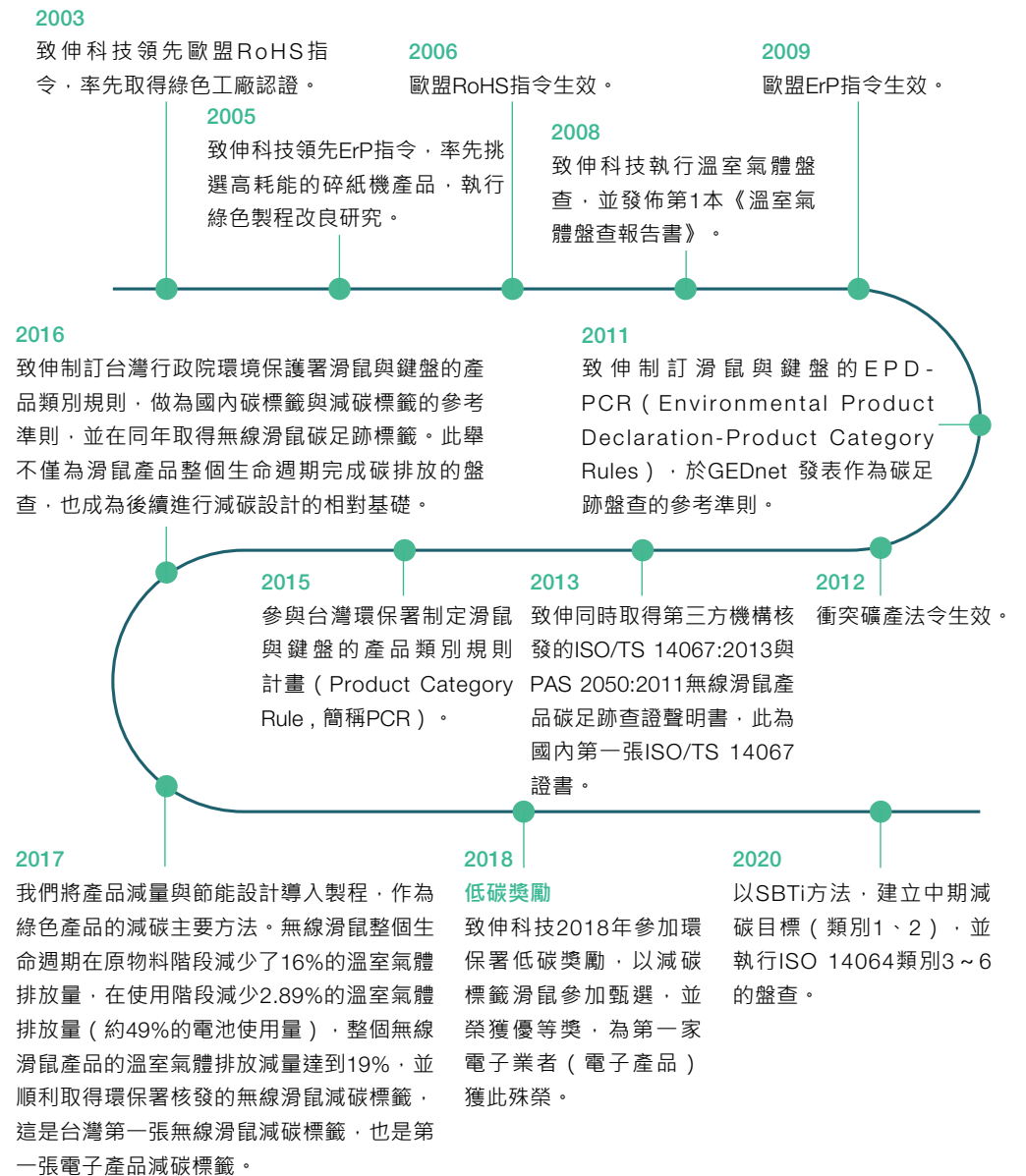


- 1 化學物質管理：歐盟RoHS、歐盟ErP指令與衝突礦產
- 2 E-Waste(易拆解、可回收)
- 3 產品能耗提升：歐盟ErP指令、能源之星(Energy Star)、溫室氣體盤查以及碳足跡(Carbon Footprint)

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，贈與台北市南湖國小、松山國小、苗栗縣大湖國小、台東縣桃源國小及公益團體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。

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(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。

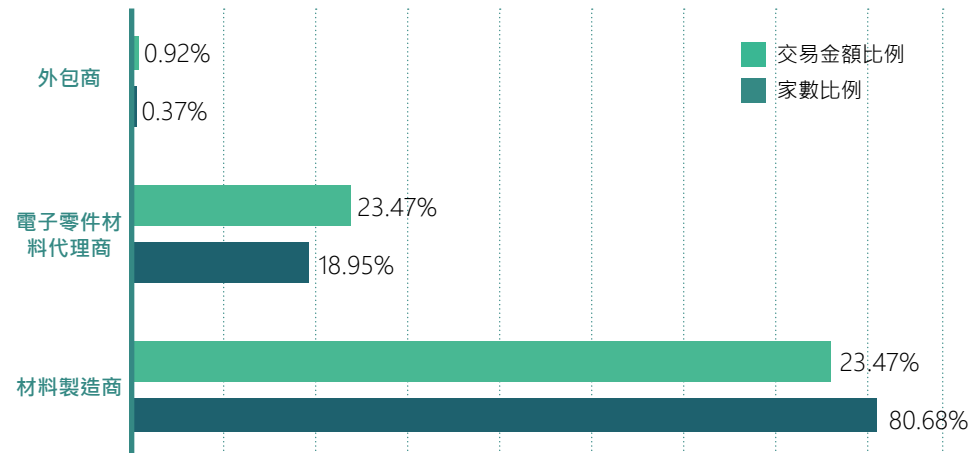


## 3.3 永續供應鏈管理

### 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 1,528 家、電子零件材料代理商 359 家、外包商 7 家，總共 1,894 家；若依地域性區分，台灣地區供應商數量為 286 家，大陸與香港地區有 1,437 家，海外 171 家。2020 年總交易金額約 51,000 百萬 NT。

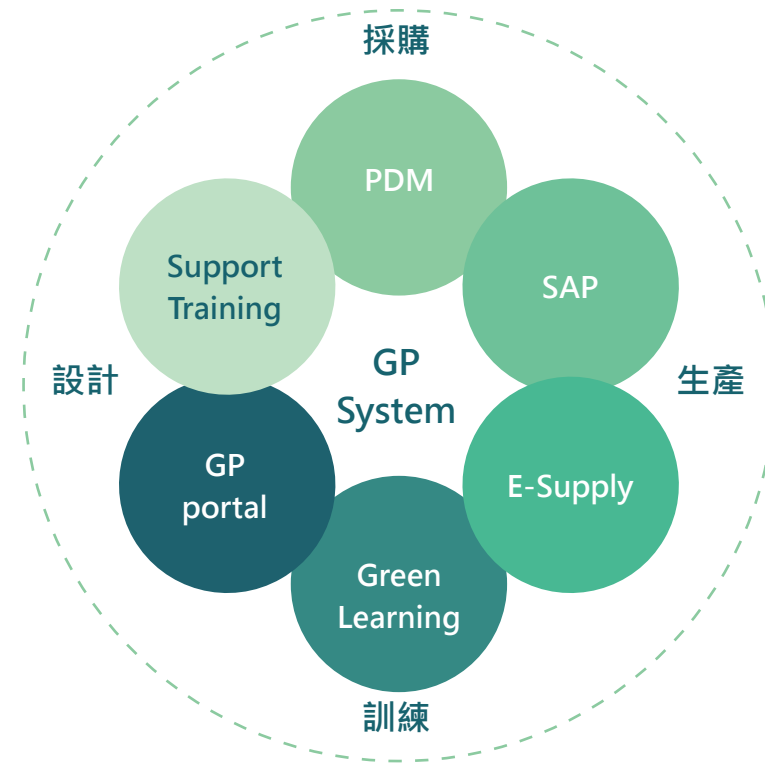
### 供應商採購比例



### 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)。

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><b>責任礦產</b></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：鉍、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：鉍、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><b>責任礦產政策</b> 致伸集團不會採購以武力、侵犯人權等方式採集的礦產 (如鉍、錫、鎢、金...) 及其產品，並承諾以下事項：</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="996 810 1460 1040" style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; background-color: #e0f2f1;"> <p>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。</p> </div> <div data-bbox="1489 785 1765 1040" style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; background-color: #e0f2f1;"> <p>2.依OECD DDG 標準，進行供應商盡責調查與風險管理。</p> </div> <div data-bbox="1803 778 2065 1040" style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; background-color: #e0f2f1;"> <p>3要求供應商依據OECD DDG，進行盡責調查與風險管理。</p> </div> </div>
<p><b>限用物質</b></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><b>綠色產品政策</b></p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; background-color: #e0f2f1;"> <p>致伸公司承諾於提供優良產品及服務時，主動積極將環境保護的觀念落實於綠色設計及綠色管理中，以符合法令及客戶要求並善盡地球公民的責任。</p> </div>
<p><b>RBA行為準則 (原EICC)</b></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>	

## 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，我們要求新供應商 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別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，如有不符合規定之供應商，則協助供應商於指定時間內進行改善並達到標準；若有無法改善者，我們則改找其他能夠符合我們道德及環保標準期望的供應商合作。此外，我們也定期與供應商聯絡、進行年度審核、不定期問卷調查等，以確保供應商均能保持應有水準。

### 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。

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 審核的過程



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前 80% 的供應商（客指、代理及海外商除外）、現場服務商及勞工代理商開展社會責任風險評估（線上），其中：致伸科技 62 家、迪芬尼 39 家，共 101 家。風險評估參考地方法律法規、RBA 標準、客戶要求及致伸有關企業社會責任的

管理規定，以及其他相關適用要求作為標準，主要涵蓋：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製定和運作狀況等多面性資訊。2020年8月，致伸透過公司 GPMS 系統向 62 家供應商發佈風險評估自評問卷，CN SER Team 對供應商回復之內容及文件進行審閱，供應商 100% 依要求完成問卷的回復及調整。

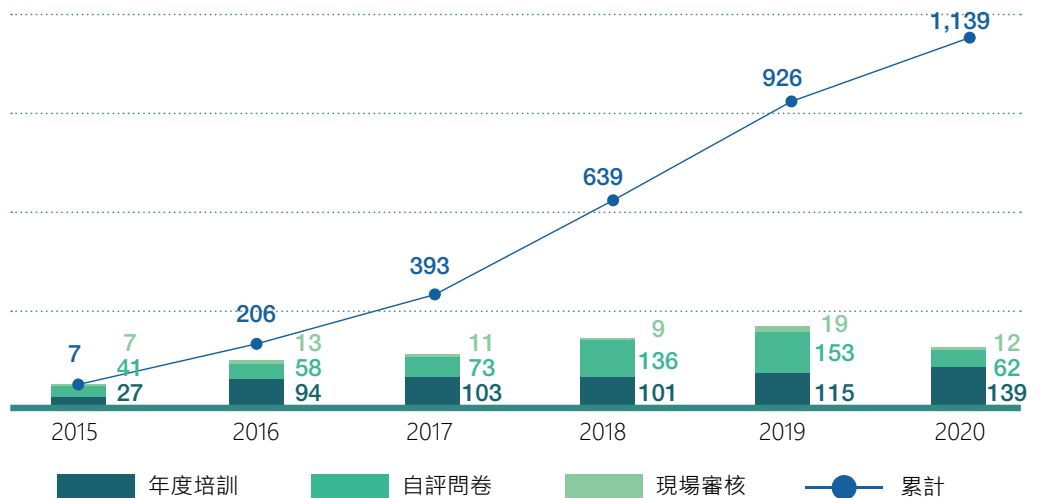
結合供應商的衝擊性（規模、製程特性等）、可能性（SER 管理成熟度）、可控性（營業關係等）等面向，CN SER Team 對風險評估的內容進行分析，從中鑒別出高風險供應商並結合後續交易策略選定現場審核對象。為了解供應商對社會責任的確切執行狀況及確保審核的專業性與客觀性，我們透過具備資質的第三方公證機構對其進行勞工人權、健康與安全、環境保護、商業道德及社會責任管理系統等五大面向之現場審核。2020 年致伸科技共鑒別出 12 家供應商進行現場審核，審核結果均未發現供應商存在任用童工、強迫或強制勞動及違反結社自由相關之重大不符合事項，但發現管理較大的衝擊主要是工作時間管理和應急設施的管理與維護。供應商 100% 針對審核發現點提供改善計劃（CAP），截至目前，均根據實際改善狀況定期（30 天、60 天、90 天）更新改善進度，平均改善率達 87%。結合疫情防控政策，我們計劃於 2021 年優先與供應商一同對健康與安全和環境保護方面問題點的改善狀況實施現場複查。

致伸集團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。因應疫情防控政策，2020 年培訓由往年的線下

調整為線上模式，培訓主題結合疫情及 RBA 標準變化，共開設 3 門線上課程，分別為 RBA6.1.0 變化、應急響應機制、常見社會責任審核問題回顧，共計 62 家供應商參與學習並 100% 完成課後測試；另就 RBA 行為準則對 77 家供應商以郵件方式進行宣導，2020 年供應商年度社會責任培訓共計 139 家供應商參與。後續將持續開展社會責任宣導工作並結合供應商對宣導內容之需求方向，制定更合適的專題課程，以求共同提升社會責任的有效實施與推行。

綜上所述，截至 2020 年供應商社會責任問卷調查、現場審核、線上及線下培訓與宣導累計覆蓋供應商達 1,139 家，我們將持續要求供應商加強對社會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。

### 累積覆蓋供應商家數



# 4



## 幸福職場

用愛守護每一位員工

4.1 員工概況

4.2 優質勞資關係

4.3 厚植職能發展

4.4 安心健康職場

4.5 響應公益活動

 專欄 - 電競職涯體驗營

 專欄 - SROI 成效評估專案



## 4.1 員工概況

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。

### 加入致伸，一起定義未來！

員工是致伸最重要的資產，公司制定計畫時，總是將員工福祉置於首位。從「好環境」出發，規劃了「好心情」、「好健康」、「好關係」及「新見地」四大構面的措施，以人為本，關懷與尊重的企業文化具體轉化在管理措施與職場環境，全面打造幸福致伸人。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，引領公司永續成長，朝國際化邁進。致伸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。我們尊重並感謝每一位員工的付出，亦期許攜手員工繼續向前邁進，讓大家庭裡的每一位成員，都能快樂地和公司一同成長。

#### 影片連結



### 以人為本的員工政策

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

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。2020 年致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動之事件，亦無發現任何相關申訴及重大事件。以下提供致伸集團做出相應的確實措施與準則：







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，2020 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。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。



## 員工結構分布

2020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7,409名員工，其中7,377名全職員工（男性3,910人，女性3,467人），32名臨時員工（男性15人，女性17人）；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4,169名員工，其中4,138名全職員工（男性2,322人，女性1,816人），31名臨時員工（男性25人，女性6人）。

## 2020年致伸集團員工合約類型分佈

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
致伸科技	台北營運總部		26	491	77	17	160	31	5	4	2	9	3	4	829
	東莞東聚		930	1,576	30	565	1,327	14	4	0	0	0	1	0	4,447
	重慶致伸		204	299	0	212	866	0	0	0	0	0	0	0	1,581
	昆山致伸		148	129	0	120	155	0	0	0	0	0	0	0	552
	合計		1,308	2,495	107	914	2,508	45	9	4	2	9	4	4	7,409
迪芬尼	東莞迪芬尼		475	717	15	261	485	5	0	1	0	0	0	0	1,959
	惠州迪芬尼		332	549	46	168	485	10	24	0	0	6	0	0	1,620
	東城迪芬尼		55	119	14	80	320	2	0	0	0	0	0	0	590
	合計		862	1,385	75	509	1,290	17	24	1	0	6	0	0	4,169
總計			2,170	3,880	182	1,423	3,798	62	33	5	2	15	4	4	11,578

註：

1. 上述資料係由人資系統以2020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。
3. 2020年致伸集團員工人數較去年減少，主要原因為受全球疫情影響，進而影響人員配置。

## 致伸科技員工合約類型分佈



## 迪芬尼員工合約類型分佈



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

## 2020 年致伸集團員工與工作者之數量及比例

營運據點	工作類型	員工總數	工作者			工作者比例
	地區		男	女	合計	
致伸科技	台北營運總部	829	11	7	18	2.13%
	東莞東聚	4,447	791	430	1,221	21.54%
	重慶致伸	1,581	430	351	781	33.07%
	昆山致伸	552	29	30	59	9.66%
	小計	7,409	1,261	818	2,079	21.91%
迪芬尼	東莞迪芬尼	1,959	222	130	352	15.23%
	惠州迪芬尼	1,620	641	297	938	36.67%
	東城迪芬尼	590	136	79	215	26.71%
	小計	4,169	999	506	1,505	26.52%

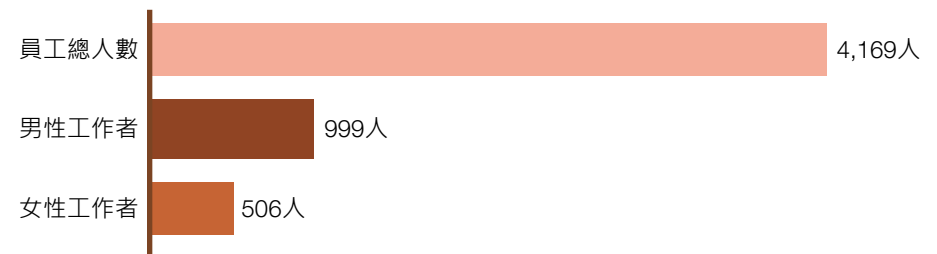
註：

1. 各營運據點工作者比例=各營運據點工作者/(各營運據點員工總數+各營運據點工作者總數)。
2. 工作者為派遣工/廠商駐點人員。
3. 迪芬尼為提升及維護員工權益，於2019年起針對在職滿三個月之工作者(派遣工/廠商駐點人員)即轉為正職員工(上表迪芬尼各廠人數為未滿三個月之工作者)。
4. 上述資料係由人資系統以2020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





## 員工多元化與平等機會

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。

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。

2020年致伸集團共聘用18名外籍員工、身心障礙員工72位，惟就進用身心障礙員工不足額部分，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：

### 2020年致伸集團員工多元化年齡與性別分布

#### 身心障礙員工

年齡/性別	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	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台北營運總部	1	3.23%	0	0.00%	2	0.40%	1	0.61%	1	1.27%	1	2.86%	6	0.72%
東莞東聚	12	1.28%	5	0.88%	21	1.33%	3	0.23%	0	0.00%	0	0.00%	41	0.92%
重慶致伸	7	3.43%	3	1.42%	5	1.67%	6	0.69%	0	0.00%	0	0.00%	21	1.33%
昆山致伸	0	0.00%	2	1.67%	2	1.55%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	0.72%
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	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
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%
小計	20	0.91%	10	0.70%	30	2.16%	10	0.26%	1	0.54%	1	1.52%	72	0.62%

## 外籍員工

年齡/性別	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	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台北營運總部	0	0.00%	0	0.00%	2	0.40%	1	0.61%	3	3.80%	0	0.00%	6	0.72%
東莞東聚	0	0.00%	0	0.00%	2	0.13%	0	0.00%	1	3.33%	0	0.00%	3	0.07%
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%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
東莞迪芬尼	1	0.21%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.05%
惠州迪芬尼	0	0.00%	0	0.00%	5	0.91%	0	0.00%	2	4.35%	1	10.00%	8	0.49%
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%
小計	1	0.05%	0	0.00%	9	0.23%	1	0.03%	6	3.26%	1	1.52%	18	0.16%

註：

- 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2020年該年齡組別身心障礙男(女)性人數/ 2020年末各營運據點該年齡組別員工總人數。
- 各營運據點該年齡組別外籍員工男(女)性比例=各營運據點2020年該年齡組別外籍男(女)性人數/ 2020年末各營運據點該年齡組別員工總人數。
- 外籍員工為非台灣及大陸籍員工。
- 上述資料係由人資系統以2020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





## 人才招募與留任

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。2020年致伸集團總新進員工人數8,880人(男性5,489人·女性3,391人)·總新進率76.70%·其中致伸科技總新進員工人數4,539人(男性2,511人·女性2,028人)·新進率61.26%；迪芬尼總新進員工人數4,341人(男性2,978人·女性1,363人)·新進率104.13%。

### 致伸集團 2020 年員工新進率統計

年齡/性別	未滿30歲				30-50歲				51歲以上				合計		
	男		女		男		女		男		女				
營運據點/項目	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
致伸科技	台北營運總部	14	45.16%	6	23.08%	109	22.02%	20	12.27%	3	3.80%	0	0	152	18.34%
	東莞東聚	657	70.34%	301	53.27%	304	19.29%	186	14.01%	0	0.00%	0	0	1,448	32.56%
	重慶致伸	248	121.57%	244	115.09%	95	31.77%	333	38.45%	0	n/a	0	n/a	920	58.19%
	昆山致伸	772	521.62%	538	448.33%	306	237.21%	397	256.13%	3	n/a	3	n/a	2,019	365.76%
小計	1,691	128.40%	1,089	117.98%	814	32.57%	936	37.26%	6	5.50%	3	6.12%	4,539	61.26%	
迪芬尼	東莞迪芬尼	588	123.79%	246	94.25%	249	34.68%	177	36.49%	2	13.33%	0	0.00%	1,262	64.42%
	惠州迪芬尼	1,481	416.01%	546	313.79%	646	117.67%	380	78.35%	2	4.35%	2	20.00%	3,057	188.70%
	東城迪芬尼	5	9.09%	6	7.50%	5	4.20%	6	1.88%	0	0.00%	0	0.00%	22	3.73%
小計	2,074	234.09%	798	154.95%	900	64.94%	563	43.64%	4	5.33%	2	11.76%	4,341	104.13%	

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2020該年齡組別新進男(女)性人數/2020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2020年新進總人數/2020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，因此造成新進率較高的結果。

2020年致伸集團總離職員工人數14,325人(男性9,275人·女性5,050人)·總離職率123.73%·其中致伸科技總離職人數5,933人(男性3,448人·女性2,485人)·離職率80.08%；迪芬尼總離職人數8,392人(男性5,827人·女性2,565人)·總離職率201.30%·詳細數據如下所示。

### 致伸集團 2020 年員工離職率統計

年齡/性別	未滿30歲				30-50歲				51歲以上				合計		
	男		女		男		女		男		女				
營運據點/項目	人數	比例%	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
致伸科技	台北營運總部	12	38.71%	7	26.92%	130	26.26%	22	13.50%	14	17.72%	3	8.57%	188	22.68%
	東莞東聚	1,202	128.69%	541	95.75%	673	42.70%	403	30.35%	7	23.33%	18	128.57%	2,844	63.95%
	重慶致伸	289	141.67%	237	111.79%	108	36.12%	334	38.57%	1	n/a	1	n/a	970	61.35%
	昆山致伸	735	496.62%	509	424.17%	274	212.40%	407	262.58%	3	n/a	3	n/a	1,931	349.82%
小計	2,238	169.93%	1,294	140.20%	1,185	47.42%	1,166	46.42%	25	22.94%	25	51.02%	5,933	80.08%	
迪芬尼	東莞迪芬尼	2,240	471.58%	747	286.21%	956	133.15%	547	112.78%	5	33.33%	0	0.00%	4,495	229.45%
	惠州迪芬尼	1,552	435.96%	579	332.76%	729	132.79%	480	98.97%	10	21.74%	21	210.00%	3,371	208.09%
	東城迪芬尼	257	467.27%	102	127.50%	77	64.71%	88	27.50%	1	7.14%	1	50.00%	526	89.15%
小計	4,049	457.00%	1,428	277.28%	1,762	127.13%	1,115	86.43%	16	21.33%	22	129.41%	8,392	201.30%	

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2020該年齡組別離職男(女)性人數/2020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2020年離職總人數/2020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，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。台灣依《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；大陸地區則依《勞動法》規定，至少須於三十日前預告之。



## 4.2 優質勞資關係

### 保障員工權益

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

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；東莞東聚及昆山致伸有設立工會，東莞工會每三年簽署一次，最近一次簽署年份為 2020 年 1 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，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。2020 年，員工透過工會提案總數 52 件並全數立案，提案內容包括員工衣食住行等生活方面系列問題以及工作、公司福利等方面的問題，提案改善達成率為 100%，工會委員充分發揮職能，幫助員工傳達問題，通過會議使問題能得到有效地改善。

惠州迪芬尼於 2018 年 12 月 29 日設立工會，東城迪芬尼於 2019 年 12 月

29 日設立工會，目前二個據點加入工會員工比例均約為 2%。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，迪芬尼申訴管道詳如《利害關係人諮詢與申訴》。2020 年相關員工申訴及提案改善優化等，包含：執勤時間、公司活動、員工訓練及員工福利等共計 135 件，已全數進行回應及並制定改善措施。





勞資溝通管道	台北 營運總部	大陸各製造據點 (含迪芬尼)	說明
人力資源業務夥伴 (HR Business Partner)	○	○	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mail公告、電梯播放螢幕、員工休閒及公共空間架設電子看板等。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	○	○ <sup>註1</sup>	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。 註1：東莞迪芬尼、惠州迪芬尼、東城迪芬尼無此溝通管道。
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		○ <sup>註2</sup>	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。東莞東聚每年召開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，由工會代表反映衣食住行、福利性措施等方面的問題及建議，以更好地解決員工各方所需。 註2：重慶致伸、東莞迪芬尼並無設立工會



## 合理的薪酬制度

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。致伸科技在薪資方面都合乎政府之薪資規範，且不因欲減少人事支出而給予員工不相應的職位，我們秉持公平與正義精神，給予員工應有的位階與薪資，使員工獲得適當的回報，進而照顧好自己及眷屬們的生活。

致伸集團 2020 年各營運據點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，集團聘用之工作者多為因應短期大量訂單的派遣工，但均比照當地基層人員，且依當地的政策給薪。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)比例統計如右表：

薪酬比率項目	當地最低薪資比率 <sup>註1、2</sup>		基本薪資比率			
	基層人員 <sup>註3</sup>		非主管 <sup>註3</sup>		主管 <sup>註4</sup>	
營運據點 / 性別	女	男	女	男	女	男
台北營運總部	1.3	1.3	1	1.1	1	1.2
東莞東聚	1.1	1.1	1	1.3	1	1.1
重慶致伸	1.0	1.0	1	1.3	1	1.3
昆山致伸	1.0	1.0	1	1.2	1	1
東莞迪芬尼	1.1	1.1	1	1.3	1	1.1
惠州迪芬尼	1.2	1.2	1	2.3	1	2.8
東城迪芬尼	1.2	1.2	1	1.2	1	4.0

註：

1. 2020年各地政府最低薪資：NT\$23,800元(台北)、RMB 2,020(昆山)、RMB 1,800(重慶)、RMB 1,720(東莞/東城)、RMB 1,550(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. 整體而言，男性薪資比例較女性高，與其主管職男性比例較女性比例高之故。

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薪資相關資訊。

## 員工薪酬資訊揭露一覽表

揭露項目	2018年	2019年	2020年
非擔任主管職務之全時員工 人數(人)	820	820	817
非擔任主管職務之全時員工 薪資總額(仟元)	1,170,740	1,362,624	1,190,583
非擔任主管職務之全時員工 薪資「平均數」(仟元)	1,428	1,662	1,457
非擔任主管職務之全時員工 薪資「中位數」(仟元)	N/A	1,404	1,277

## 員工照顧與福利制度

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



拔河比賽

拔河比賽



義工活動



春節活動



疫情防護



疫情防護



疫情防護



## 員工福利制度

### 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。
- 大陸地區依法令規定提供社會保險，包括失業、工傷、養老及醫療，並皆依據當地政策繳納社會保險及意外保險。



### 幸福彈性假期

- 致伸台北營運總部實行彈性工時，在核心工作時段之外可自由選擇上下班時間，只要1天工時達8小時即可，讓員工可以視需求彈性運用。
- 各據點休假制度除依法令規定的事病假、產假、育嬰假等之外，更優於法令提供 Primax Holiday。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。
- 2020年迪芬尼因疫情影響新增在家辦公的彈性調整，員工依照各地疫情政策彈性在家辦公（不含生產線人員）。



### 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。
- 致伸大陸各廠區皆提供婚喪、生育、崗位津貼、年終獎金等；東莞東聚製造設有醫療補助、社團補助、春節套餐、急難救助愛心基金、生日及中秋購物卡；重慶廠區另提供住院禮金。
- 迪芬尼方提供伙食與住宿補貼及社團補助等員工福利，其中東莞迪芬尼另提供婚喪、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，旅遊假/探親假；惠州迪芬尼提供崗位津貼、年終獎金及旅遊假等福利。此外，為因應疫情，公司各廠區設置量體溫站，備有專業護理人員，外派人員防護安心包，隔離期間舒壓點心包，讓員工安全健康上班，員工家人放心。



### 公司設施

- 台北營運總部設有員工餐廳、休憩咖啡廳及智能超商販賣機。
- 致伸大陸各廠區皆提供宿舍、員工餐廳，而東莞東聚則另提供休閒大樓。
- 迪芬尼為員工提供員工食堂及宿舍，除特殊節假日食堂提供加餐外，在生產高峰期，特地增加12-14餐點品項，提供員工多元選擇，並減少排隊用餐時間；宿舍方面：東莞迪芬尼為豐富員工下班生活及提供方便，每棟宿舍配置電視房2間、桌球2套、乒乓球桌2套、便利商店2間、自動販賣機5台、飲料店1間、洗衣機13台；而惠州迪芬尼則為員工提供小藍屋及小粉屋，讓員工有舒適的下班生活。



### 退休計畫

- 員工退休金 (台灣，分別依新舊制提撥)。
- 社會保險 (大陸各廠區)。

### 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。
- 致伸大陸各廠區每年舉辦春節等大型活動，例如拔河比賽、東聚好聲音卡拉ok大賽、籃球比賽及趣味運動會等，另也舉辦員工共同觀影活動及特殊節日活動。
- 迪芬尼則有聯誼活動、家庭烤肉、音樂節及年度盛典運動會等節慶活動。
- 2020年因應疫情，台北總部及大陸三個廠區均未舉辦大型活動；迪芬尼則將許多活動改以線上形式展現，如線上運動會、音樂節、教師節、攝影比賽等節慶活動，而年會也改以過年大禮包方式寄至員工家。

### 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。
- 致伸台北營運總部在公司內設有核心肌群有氧社、Yoga Club、伸展雕塑瑜珈社、拳擊有氧社、籃球社、羽球社、落跑社、戶外活動社、快活社、拈花惹草社、咖啡社，共11種不同類型之社團。
- 致伸大陸各廠區每年不定期舉辦旅遊活動，東莞廠區則有足球社、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、插花社等8個社團。2020年東莞東聚首次開辦線上活動：東聚健康計步活動以及東聚達人秀，讓員工在防疫特殊時期也能勞逸結合。
- 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。

### 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員工協助專線，以確認員工醫療、法律、心理等問題確實被解決，僱用視障按摩師提供舒壓按摩服務，緩解員工長時間辦公室作業的常見肩頸酸痛問題。
- 重慶致伸、昆山致伸及迪芬尼則與鄰近醫療中心或社區醫院簽訂合約，可因應須立即就醫的緊急情形。迪芬尼提供年度員工體檢及免費醫務室，交通部分則提供上下班接送班車，盡可能幫助員工減少開銷，並公司班車在高峰期間增加一倍，免除員工等待班車時間。



致伸不僅照顧員工的子女，更對偏鄉教育持續投入關懷，除了員工或其配偶生育每胎發放生育禮金外，更提供員工每位子女每年度 7,000 元的托育補助與特約托育機構服務，透過實施彈性上下班，讓員工兼顧工作與家庭照顧的需要。除照顧員工的子女，致伸更積極關注台灣教育資源不均的問題，與誠致教育基金會合作，以創新的教育理念與經營模式號召優秀教師的加入。每年挹注 200 萬關懷教育弱勢，為偏鄉孩童提供穩定的支持與協助，希望能在長期的耕耘下，讓這些因城鄉差距、資源分配不均的孩童，藉由優質的教育而有翻轉人生的機會。



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。致伸台北總公司 2019 年再度榮獲台北市優良哺集乳室認證（證書有效期 3 年），提供員工舒適方便的哺集乳空間。

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，各據點產假說明詳如《CSR 網站專區》。致伸台北營運總部設有經台北市衛生局認證之優良哺集乳室，方便有哺乳需求員工在公司也能兼顧父母的角色。2020 年，符合育嬰留職停薪申請資格人數計 97 人（男性 76 名、女性 21 名），實際申請人數共計 7 人（男性 3 名、女性 4 名）；期滿應復職員工人數計 4 人（男性 2 名、女性 2 名），其中 2 人因家庭因素未復職（男性 2 名），復職率為 50%，留任率為 50%。相關育嬰留停資料如下：

年度/性別/合計 項目	2018年			2019年			2020年		
	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	41	30	71	75	15	90	76	21	97
當年度實際申請育嬰留停人數B	2	5	7	1	1	2	3	4	7
當年度育嬰留停應復職人數C	1	4	5	1	2	3	2	2	4
當年度育嬰留停實際復職人數D	0	3	3	1	1	2	0	2	2
前一年度育嬰留停實際復職人數E	0	3	3	0	3	3	1	1	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	0	2	2	0	2	2	0	1	1
當年度育嬰留停復職率(D/C)	0	75%	60%	100%	50%	67%	0%	100%	50%
當年度育嬰留停留任率(F/E)	N/A	67%	67%	N/A	67%	67%	0%	100%	50%

註：

1. 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。
2. 原「2019年符合育嬰留停申請資格人數」計算方式有誤，特此更正。

## 退休福利計畫

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

台北營運總部依據台灣《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，定期提撥退休準備金至法定帳戶。由於台灣於 2005 年開始實施退休金新制，改制當時的員工可自行選擇續用舊制或採用新制，因此於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職的員工，依法可享有舊制退休金年資，以每位 2% 月薪資按月提存至勞工退休準備金專戶。而新制退休金則依每位 6% 月薪資按月提撥至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥的 6% 退休金之外，員工另可依個人意願選擇提撥 0-6% 的退休金至個人退休金專戶中。本次報告期間中，採用舊制的員工約為 0.61%、採用新制的員工約為 99.39%；致伸可支付之基金資產超過應付退休金的比例為 85.2%，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《中國社會保險法》，為員工投保養老保險，讓全體員工皆能於退休後享有安心的保障。另針對大陸各營運據點退休之管理辦法，規定男性年滿六十、女性年滿五十，或男女性經由醫院證明無勞動能力後能申請退休，辦理退休後將於辦理的次月起停發工資，但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。

## 東聚之星 塑造員工榮譽感和使命感

致伸大陸三廠，自 2018 年起，推行了「東聚之星」獎項評選活動；旨在挖掘年度工作表現優異的員工，使全體員工以東聚之星為榜樣，在各自工作崗位上做出更大成績，營造積極向上、爭先創優的良好氛圍，促進企業健康、穩定、長足發展。

評選活動“公平、公開、公正”，依評選辦法由各廠區推派產線作業員代表，評選出每年度的東聚之星。東聚之星得獎者除獎金、獎杯鼓勵外，還提供直系家屬 1-3 人為期一周的公司探訪活動，由總經理親自接見，廠區參觀，並且參加公司安排的周邊或省內 1-2 天遊，擁有有薪假期陪伴家人的高規格禮遇。2020 年，三廠共選出了 7 名東聚之星，並由總經理出席表揚大會，感謝員工們的奉獻。但因疫情因素，無法邀請家屬參與活動。累計至 2020 年底，已誕生 27 位東聚之星，透過員工家屬的共同參與，累積幸福與感動。

公司的發展壯大離不開員工的付出，真誠的關愛是對員工最好的獎勵，而每一個員工都離不開一個溫馨的家庭和親人的理解與支持，家庭的溫暖足以卸去員工工作上的疲憊，孩子的一個微笑更是給予了員工積極工作的無窮動力。因此，我們將持續以愛相聚，希冀遇見更多的美好。






東聚之星表揚大會

## 4.3 厚植職能發展

### 完整的職涯體系與升遷制度

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

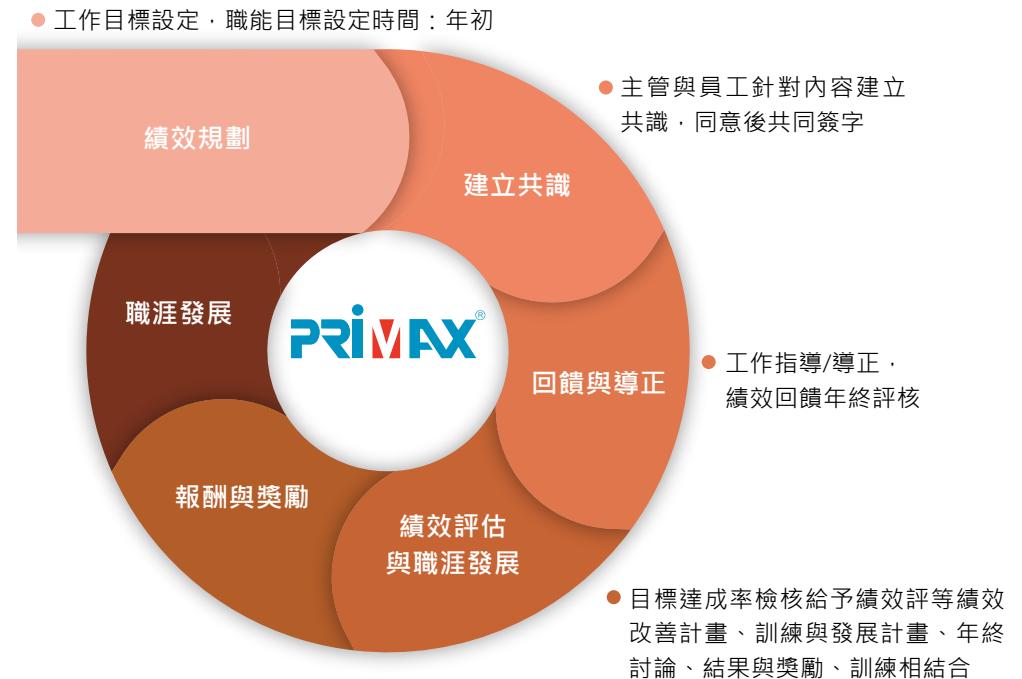
公司的績效與職涯發展評估制度 ( Performance review and development，簡稱 PRD )，提供員工與主管雙向溝通機會。在此過程了解個人的工作表現以及所需要提升的工作能力，同時，配合個人專業技能、職涯興趣以及工作風格，制定屬於個人的學習發展計劃。讓每一位致伸人都能超越自我，開啟無限潛能。具體措施為，高階主管確立營運目標後，每個主管與所屬員工會於年初、年中、年末與員工雙向溝通，涵蓋項目包括：

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

### 公平的績效考核制

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

### 致伸集團的職涯發展評估與雙軌升遷制度

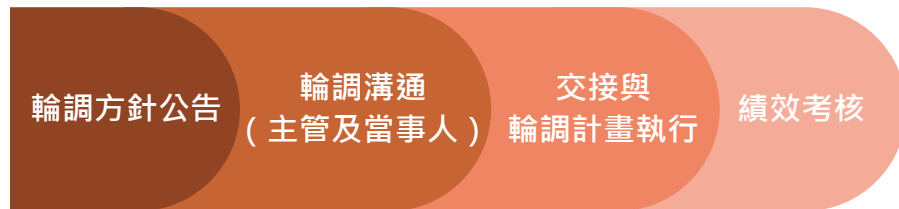




## 彈性的雙軌職業生涯發展制度

每位員工可依個人志趣、能力優勢與職涯目標，轉任管理職或繼續往專業職發展，不管是管理職或是專業職都擁有充分的升遷發展空間。藉由雙軌制度使每位員工充分發揮專長，同時也滿足個人的職涯期望。讓致伸員工無論在管理職或專業職，都能找到恣情揮灑的舞台。同時，公司也制訂《致伸集團內部輪調辦法》，透過內部輪調相關機制，有效培養組織需要之多元人才，同時達到使員工在公司內部交流與拓展視野，找尋個人興趣所在並發展能力，進而開闊職涯寬廣度，保持組織活化。

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



## 多元自主的學習管道

致伸除了薪資與退休後照護外，也認為心靈上的富足相當重要，因此我們希望能幫助員工們在職場不只是工作，而是能在工作中獲得成長，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。

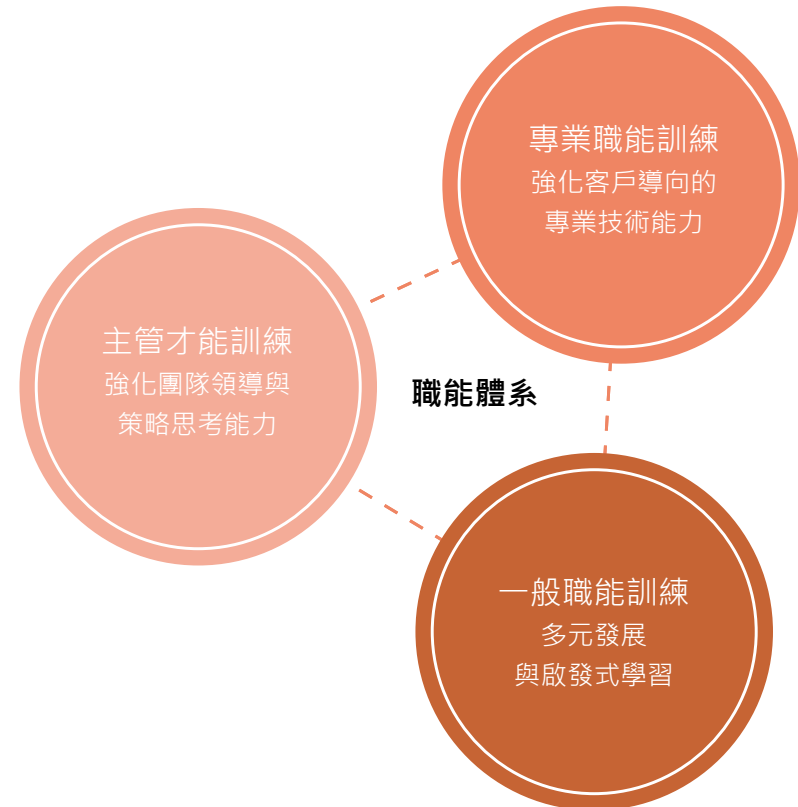
## 不管是管理職或是專業職，在致伸都可以得到充分的升遷發展空間









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><b>專業職能訓練</b></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><b>主管才能訓練</b></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><b>一般職能訓練</b></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>



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，為鼓勵同仁養成閱讀習慣，於 B1 設立書香花園專區，上千本藏書供員工自由借閱及交換，更以集點換圖書禮券方式獎勵員工多多使用書香花園，並活化花園館藏；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。2020年集團員工訓練時數總計143,023小時，平均每人訓練時數12.35小時，總訓練費用支出為新台幣7,413千元。其中致伸科技教育訓練時數總計131,718小時，平均每人訓練時數17.8小時，訓練費用支出為新台幣約4,103千元。迪芬尼教育訓練時數總計11,305小時，平均每人訓練時數2.7小時，訓練費用支出為新台幣約3,310千元。整體教育訓練時數降低，係因疫情原因，上半年許多內部訓練課程取消。但下半年開始請管顧公司辦理整體的管理培訓（共計6個梯次）、車載體系培訓及品質相關訓練，因此訓練費用支出提高。

### 致伸科技 2020 年教育訓練時數

訓練時數	台北營運總部		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	205	54	400	170	157	69	2,383	1,838	39	9	464	1,069	12	6	265	269
訓練總時數	2,672	729	2,840	1,007	5,522	1,710	70,165	30,569	329	79	3,831	1,572	114	51	5,667	4,861
平均訓練時數	13.0	13.5	7.1	5.9	35.2	24.8	29.4	16.6	8.4	8.7	8.3	1.5	9.5	8.5	21.4	18.1

### 迪芬尼 2020 年教育訓練時數

訓練時數	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	71	23	1,137	728	74	44	877	625	24	10	164	392
訓練總時數	288	192	948	366	716	436	4,135	1,995	194	140	1,207	688
平均訓練時數	4.1	8.3	0.8	0.5	9.7	9.9	4.7	3.2	8.1	14.0	7.4	1.8

註：

各營運據點各職務別男(女)性平均訓練時數=各營運據點2020年各職務別男(女)性教育訓練總時數/2020年末各營運據點不同職務別男(女)性員工總人數。



向下管理Golf訓練



管理培訓



領班基層管理綜合技能提升培訓



講師培訓



管理培訓



基層主管培訓



講師培訓



講師培訓



## 4.4 安心健康職場

國際標準組織於 2018 年發布全球第一個具一致性的職業安全衛生管理系統國際標準 (ISO 45001:2018)，而台灣勞動部也積極協助企業儘速轉換及導入 ISO 45001 俾與國際接軌。致伸早年以 ISO 9001 建置的安全衛生管理系統已不敷使用，為使其能更符合國際安全衛生管理發展趨勢，提升法規符合性，積極回應客戶對於職安衛議題之重視，致伸大陸三廠及迪芬尼於 2019 年陸續導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，台北總部亦於 2020 年 5 月正式導入 ISO 45001，以實際行動，彰顯公司對於職業安全衛生管理的重視及與支持。

致伸職業安全衛生管理系統適用對象為公司全體員工，範圍則包括台北總部大樓及致伸員工派駐的所有工作場所。但在危害鑑別及風險評估的部分，則適用於本公司各項例行性或非例行性活動，或包括本公司員工、承攬商、供應商、訪客等進入工作場所之活動或服務，以及工作場所中組織或其他單位所提供之設施。

東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸三廠內部稽核小組成員依據年度計劃表，對職業安全衛生管理系統主責部門進行稽核，並請第三方驗證單位 (SGS) 進行外部驗證，已於 2019 年底取得 ISO 45001 證書；東莞迪芬尼則於 2020 年取得證書，東城迪芬尼於 2020 年通過第三方外部驗證，證書預計 2021 年取得，各廠驗證範圍涵蓋全廠區，包括內部員工、各廠訂有契約之承攬商員工或從事本公司臨時承建、修繕或維護工程工作者。惠州迪芬尼目前已導入 OSAHS 18001，預計 2021 年完成 ISO 45001 轉版及驗證。

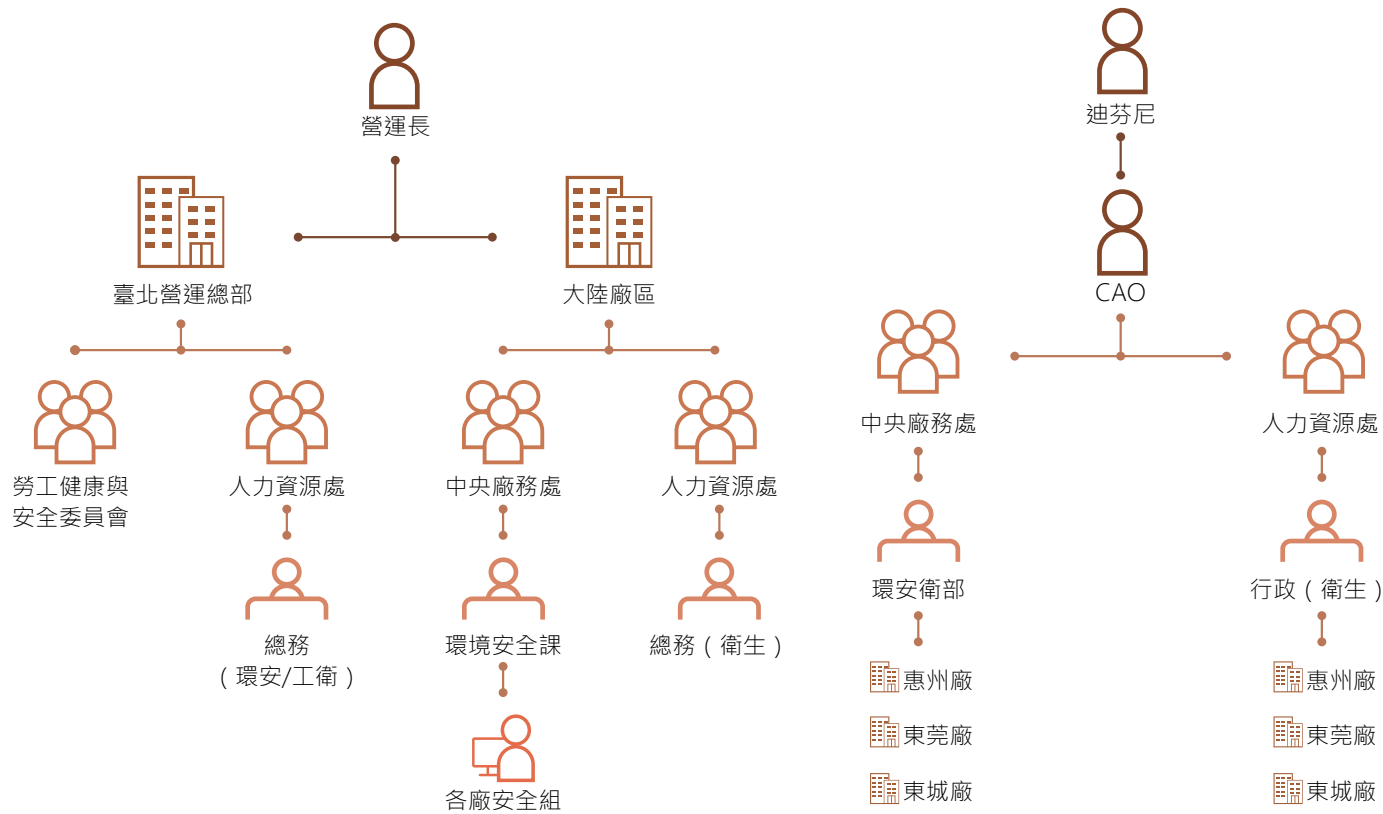
### 職業安全衛生管理單位

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 10 人、員工代表 5 人，約占總人數二分之一，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，則由總務單位主管蒐集上述工作者的相關意見之後，於委員會提出。

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任和兼任的安全管理及事業部安全員共計 140 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 46 人。



## 致伸集團職業安全衛生管理架構



職業安全衛生委員會會議



## 危害辨識、風險評估及事故調查

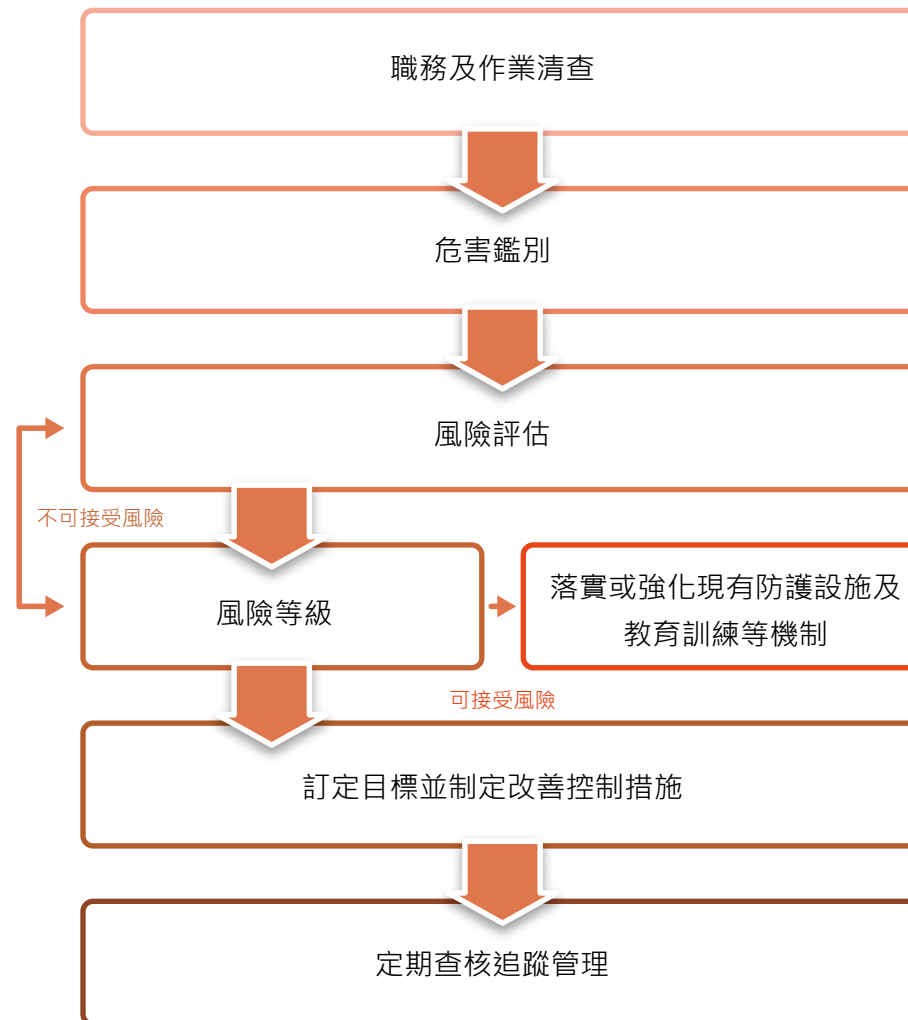
### 職業危害辨識與風險評估流程

致伸職業安全衛生危害識別與風險評估遵循 ISO 45001:2018 的條文內容，明訂環境安全衛生管理體系推行小組應成立危害鑑別小組，小組成員應包括各部門的代表。各部門的代表應為接受了危險源識別、風險評估教育培訓並經審定合格的人員。

經過危害鑑別與風險評估表所篩選出來風險等級列為高度風險以上者，將列為優先改善之項目，成為制定職安衛目標及方案之重要依據，其他風險等級較低之項目，則應納入日常作業管制。在決定管制措施或考慮變更現有管制措施時，應依下列順序考量以降低風險：消除、替代、工程管制、標誌警示及或行政管制、個人防護具。公司實施內部稽核時，危害鑑別、風險評估與控制決定之執行情形列入重點稽核事項，以確認流程及改善措施有確實執行。



### 致伸集團危害鑑別、風險評估與控制決定作業流程圖



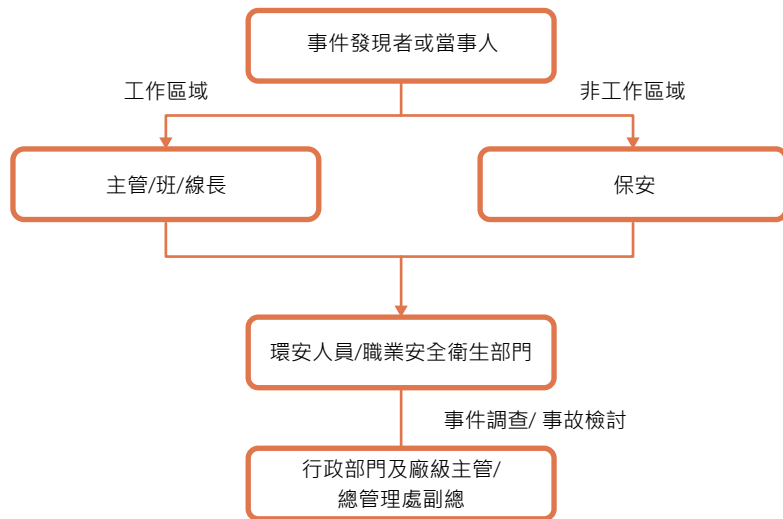


## 事故通報與調查流程

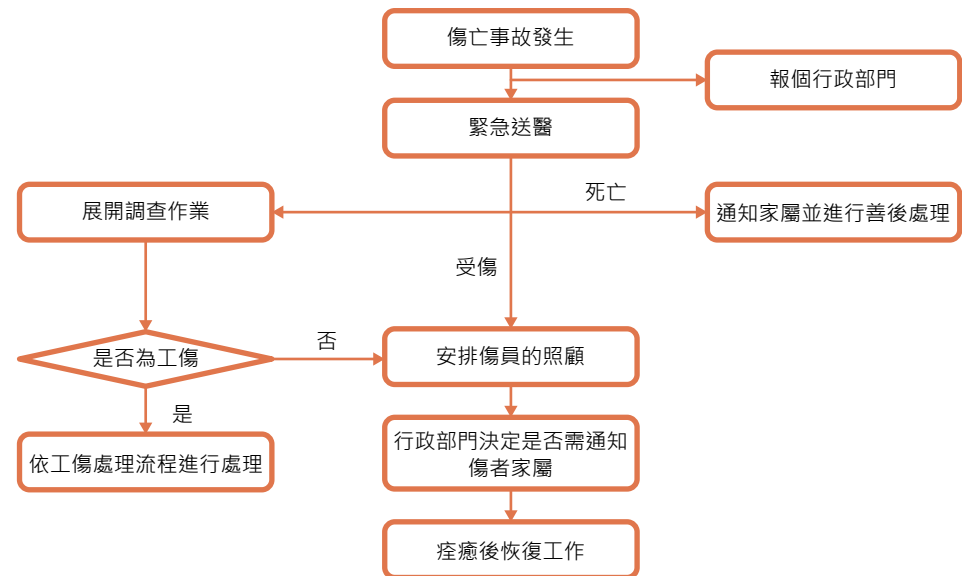
致伸集團各廠均制定“安全衛生事件內部通報程序”及“事件調查和處理程序”，若發生工傷事故及虛驚事件，工作者可立即向主管/班/線長/保安報告。所有工作者執行相關作業發現直接危及人身安全的緊急情況時，有權停止作業或者在採取可能的應變措施後撤離作業場所。公司不得因工作者的上述行為而降低其工資、福利等待遇、開除或解除與其訂定的合約。

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

## 工傷事故及虛驚事件通報流程



## 傷亡事故緊急應變流程





## 教育訓練及傷害預防

致伸集團為有效提升廠區職場環境安全，並希望透過積極事前預防，進而打造低工傷率的工作環境，維護員工職業安全，藉此公司加強訓練及宣導對象包括高階主管、稽核安全員及所有員工，除定期辦理急救、機械安全、環安衛風險辨識、職業衛生、緊急應變等相關職業安全衛生教育訓練外，且各生產據點廠區會定期培訓安全主任取得證照。2020年致伸集團職業安全相關訓練共計3,817人次（東莞東聚814人次、重慶致伸356人次、昆山致伸225人次、台北總部312人次、東莞迪芬尼434人次、惠州迪芬尼1,545人次、東城迪芬尼131人次），其中安全主任培訓課程參訓人數254人次，訓練費用共計新台幣325,890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、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。2020年致伸集團有關消防疏散、化學品洩露、食物中毒、電梯困人等疏散演練操作演習參與，台北總部135人次，東莞東聚10,762人次，重慶致伸1,731人次，昆山致伸4,178人次，東莞迪芬尼5,680次，惠州迪芬尼699人次，東城迪芬尼1,668人次，參與人數總計為24,853人次。各據點亦嚴格管理廠內設備，有任何新增及變更均須經過環安相關人員審核後方可施工，以控制意外事故發生之風險，彰顯我們致力於打造一個環境、安全、健康工作環境的決心。未來，我們希望持續建立全面性緊急應變系統，以便在火災、地震、爆炸或其他天災、職場意外發生時保護工作人員。



昆山廠區-化學品洩漏演習



昆山廠區-急救員培訓



昆山廠區-消防演習



消防演習



消防演習



消防演習



消防演習



消防演習



消防演習



電氣安全、機械安全培訓

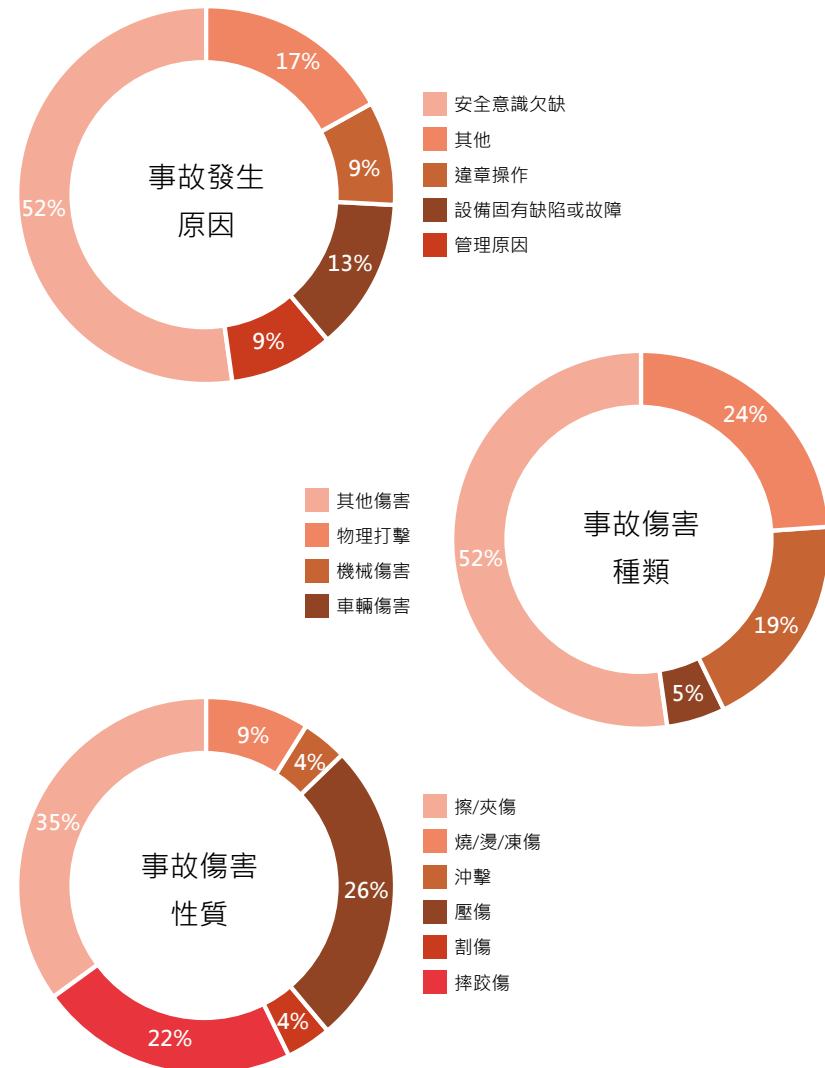
## 承攬商安全管理

致伸除遵守當地相關法令規章外，對於員工及非員工工作者，應善盡職業安全管理責任。集團承攬商均需簽署「承攬商聲明書」，方可成為合格廠商，所有進廠施工的承攬商必須被告知「廠區工作環境及危害因素」、「廠區內施工之廠商須知」違規扣款規定，遵守「承攬商安全衛生工作守則」和簽署「施工安全承諾書」。在工程作業前必須填寫「安全工作許可證」，經核準後方可施工，工程完工後，由監工單位填寫「完工安全確認單」，如工程作業不符合有關安全規定，工程主導單位填寫缺失改善通知單，要求承攬商限期改善。各廠區訂有「承攬商作業管理程序」，其所屬人員於致伸場區作業發生各類事件，包括職業災害、火災、爆炸等，依公司事故調查與改善相關程序進行通報、調查分析及記錄。2020年，致伸集團未發生承攬商工傷及工安意外事件。

## 工安績效管理

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，以下為致伸集團員工及非員工工作者職業傷害統計。

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
總工時	女性	員工	435,456	3,814,000	2,156,000	550,000	1,502,000	1,338,000	804,000
		工作者	13,608	860,000	702,000	60,000	260,000	594,000	158,000
	男性	員工	1,176,120	5,080,000	1,006,000	554,000	2,416,000	1,902,000	376,000
		工作者	21,384	1,582,000	860,000	58,000	444,000	1,282,000	272,000
	總計	員工	1,611,576	8,894,000	3,162,000	1,104,000	3,918,000	3,240,000	1,180,000
		工作者	34,992	2,442,000	1,562,000	118,000	704,000	1,876,000	430,000
可記錄的職業 傷害比率	女性	員工	0.00	0.00	0.93	1.82	0.67	1.49	1.24
		工作者	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	男性	員工	0.85	0.79	0.99	3.61	1.66	1.05	5.32
		工作者	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	總計	員工	0.62	0.45	0.95	2.72	1.28	1.23	2.54
		工作者	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

註：

1. 上表總工時均以推估方式計算(人數\*8小時\*工作天數)。
2. 職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數/工作小時\*1,000,000：2020年集團無發生。
3. 嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時\*1,000,000：2020年集團無發生。
4. 嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
5. 可記錄的職業傷害比率=可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時\*1,000,000：致伸大陸廠區2020年共發生11件工傷，迪芬尼共發生12件工傷事件，均為一般工傷事件。
6. 可記錄的職業傷害數以內部工傷事件統整表為準。
7. 2020年致伸集團非員工之工作者均無發生死亡、嚴重工傷、可記錄工傷事件。

## 健康檢查與關懷

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。台北營運總部定期辦理一般健康檢查，並提供優於法令的項目，包括新陳代謝症候群、癌症篩檢、甲狀腺、骨盆腔及攝護腺超音波檢查。同時依照員工不同的需求，增加腹部、頸動脈、甲狀腺、骨盆腔、攝護腺等的超音波四選二檢查，另外除了國健局所提供的四癌篩檢外，還增加肝癌、胰臟癌；前列腺癌、卵巢癌的篩檢項目；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。

致伸大陸三廠及迪芬尼每年舉員工健檢，除一般健康檢查外，另針對高風險的職位職別如：點膠、印刷、焊錫、叉車、電工、噪音、粉塵、鐳射強光、X-Ray 等，提供崗前、在崗及離崗三階段實施特定的檢查項目，如 B 超、肺功能、膽紅素、聽力測驗、微量元素、眼科等，尤其與操作 X-ray 相關的員工，更另外增加皮膚、肝、腎、淋巴、甲狀腺等全身精密檢查項目，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 2020 年無任何職業病情事發生。

## 員工健康促進

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



致伸大陸健康體檢



致伸大陸健康體檢



致伸大陸健康體檢



迪芬尼直接人員健康體檢



迪芬尼直接人員健康體檢



迪芬尼直接人員健康體檢



另臺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。

我們注重員工的身心健康，致力於培養運動習慣，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。同時於 2013 年開始提供員工協助方案的服務，最初以線上平台的方式提供家庭、法律、財務等問題諮詢，隨著醫務室的設立更進一步追蹤員工諮詢後成效，至 2019 年開始與外部顧問公司合作，導入諮詢專線，相關問題經由專線心理師評估之後，轉介各領域的專家以獲得協助。並搭配主管敏感度訓練、新進人員關懷團體課程、每季主題宣導講座，逐步建立心理健康三層防護網。2020 年專線使用共 171 人次、辦理 3 場講座、5 次關懷課程。

而除了這些宣導、公司內舒壓的措施外，公司內部成立多種運動型社團，也時常舉辦運動類的競賽或補助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。



慢跑訓練班



視障按摩



慢跑訓練班



必修健康管理課程



新進人員關懷團體課程



### 科普健康講座

東莞東聚參與由石碣鎮科學技術協會主辦之“2020 年石碣鎮科普系列活動”，邀請健康專家針對企業員工可能遇到的各類職業病開展主題講座，宣傳相關病症的防治防護信息，並進行互動活動和義診等，共計 31 位員工參與。

## 4.5 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。

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。





致伸集團 2020 年公益參與活動共計 1,357 人次參與，而經費運用總計新台幣 8,221,820 元，各項活動如下表所示。

## 致伸集團 2020 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	南港據點長輩一日遊	1天	64	73,423
		南港據點社區戲劇發表會	0.5天	180	41,938
		年終陪伴購物活動	0.5天	36	12,034
	夢想之家教育基金會	青少年電競職涯體驗營	2天	109	703,580
	台東桃源村	認購台東桃源村所產鳳梨贈送全體員工	0.5天	400	30,100
	永川吉安幸福院	探訪關懷老人活動	0.5天	28	8,820
		整理園區環境衛生	0.5天	36	12,960
	致伸重慶志願服務隊	廠區及周邊環境衛生整理	0.5天	29	6,300
	石碇鎮沙腰社區綜合服務中心	手作時光之秋冬探訪	0.5天	9	5,249
	石碇鎮石碇村社區綜合服務中心	“團圓喜樂·共迎中秋”中秋節探訪石碇社區老人活動	0.5天	18	9,956
	石碇鎮志願者協會	探訪獨居老人活動	0.5天	11	12,375
		愛心探訪空巢老人	0.5天	15	0
	石碇客運站	石碇客運站送溫暖活動	0.5天	8	0
	蒲公英聽語協會	聽障講座—讓員工認識聽障及聽障朋友心路歷程分享	1天	35	-
	蒲公英聽語協會	DIY音響—讓員工跟聽障朋友一起互動，一起製作專屬自己的音響	1天	35	50,000
	自辦活動	員工捐彩妝活動	1天	15	-
	惠陽區新圩鎮中心衛生院	響應疫情社區防護：捐贈防護物資75%酒精20桶(20L/桶)給中心衛生院	1天	-	-
	興山縣南陽鎮落步河村、遠安縣茅坪場鎮老觀村	築步抗洪：湖北宜昌市今年的洪災相對嚴重，透過全體員工累計1,000萬步數，公司捐贈10萬(CNY)協助受災農村恢復家園，受贈人數2,236人	1天	300	450,000
教育促進	均一教育平臺基金會	定期捐款	5年	0	2,000,000
	財團法人夢想之家教育基金會	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
	石碇鎮政府	石碇鎮東聚教育獎教學基金	8年	0	800,000
	浙江省新華愛心教育基金會	撿回珍珠計畫：成立第二個致伸珍珠班募款	1年	29	78,508
總計				1,306	8,098,189

註：台幣換算為人民幣的倍率為4.5倍。





幫助品學兼優卻因家庭貧困等原因影響學業的學生順利完成高中學業，為他(她)們搭建一條通往高考的要道，為推動社會發展培養新生代接班人

致伸臺北總部及東莞廠區約 500 位同仁積極響應公司號召加入撿回珍珠的行列，與公司一同合力，2018 年 3 月成功組建了第一個“致伸珍珠班”，又於 2019 年 11 月正式啟動第二個“致伸珍珠班”的籌辦活動。此次籌辦活動大家可通過愛的行動(員工成為 PMX 志願者完成志願者活動由公司按額捐款)或掃描募款平臺二維碼進行捐款助力，讓越來越多的珍珠生能夠實現自己的“大學夢”。截至 2020 年，參與募捐人數累計 1,001 人次，籌得金額共計約 771,524 元。我們希望從影響身邊的同仁開始逐漸影響更多的人群，讓愛心得以傳播與傳承，為社會可持續發展共同努力，讓這些珍珠生有了儲蓄能量、改變命運的機會，更將這份愛與正能量不斷地延續和傳遞下去。

### 撿回珍珠計劃



### 致伸珍珠加油



### 東莞東聚連續二年榮獲「石碣鎮「愛心集體」」感謝獎牌

致伸東莞廠努力踐行企業社會責任，公司帶隊組織開展各類公益項目，並鼓勵員工自主參與其中，並通過捐贈生活物資至石碣鎮各個社區，幫助和關懷社區獨居老人以及殘疾老人等群體，為社區發展貢獻一份愛心的力量，並得到鎮區各界的一致好評。



### 鼓勵員工參與公益活動，感受助人為樂的幸福

東聚志願者服務隊 2017 年~2020 年，連續四年獲得“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。



### 石碣鎮東聚教育獎教學基金，支持社會教育工作

作為企業公民，致伸對社會教育工作傾注了持之以恆的關注和行動。為支持石碣鎮教育事業的發展，東聚在 2009 年成立了東聚教育獎教學基金，並自 2010 年開始每年捐贈石碣約新台幣 90 萬元教育基金。





弘道埔心一日遊



弘道爺奶戲劇表演



弘道爺奶戲劇表演



弘道埔心一日遊



弘道埔心一日遊



吉安幸福苑陪老人過節、個人衛生護理



吉安幸福苑陪老人過節、個人衛生護理



聽語講座



聽語講座



社會公益影片



聽語講座



## 專欄 - 電競職涯體驗營



### 致伸科技 x 夢想之家青少年電競職涯體驗營

近年來因網路遊戲或手機遊戲的盛行，再加上電競正式列入體育項目，而電競選手、知名實況主等除了幕前光鮮酷炫形象外，動輒年收入上百萬元，對青少年有著強大的吸引力，因此許多沉迷於網路或手機遊戲的青少年，嚮往著自己未來也能成為職業電競選手。

然而事實上，電競選手就像運動選手一樣，職涯黃金期非常短，大部分在 20 歲左右就已經是生涯的高峰，再加上除了努力之外，更重要的是萬中選一的天賦，產業的淘汰率也非常高。而電競這個龐大且新興的產業，除了目光焦點的選手之外，還有很多背後的團隊所支撐，例如賽事中的教練、實況主、賽評，幕後製作的導播、音效、剪輯，電競活動及賽事的企畫、執行、行銷，甚至是遊戲設計及電競週邊產品製造等。

致伸身為多間知名電競週邊產品的代工廠，與規劃電競相關活動第一把交椅的 4Gamers 異業合作，我們希望藉由電競職涯體驗營，讓青少年對於電競產業中各項職業有正確的認識及體驗，不會只有【玩遊戲開直播就可以賺大錢】不切實際的想法，同時宣傳致伸在電競週邊產品研發製造的實力，以及 4Gamers 在規劃執行電競活動時的專業，達到青少年職涯探索、致伸和 4Gamers 宣傳公司競爭力的雙贏目標。

電競職涯體驗營由致伸主辦並與夢想之家教育基金會合作，於籌辦過程中，與夢想之家密切溝通，確認青少年的需求及現況，同步修改營隊活動內容，希望能藉此真正達到協助青年年職涯探索的目標，並親自至鄰近學校招生宣傳及募集支援志工，國、高中對電競有興趣的青少年免費參與。

活動於 2020 年 12 月 12 日~13 日舉辦，內容包含實況主講座、致伸科技講座、致伸科技和 Gaming Space 導覽、電競相關職業角色扮演及實作演練、電競產業講座、小組演練等，相當豐富多元。活動最後，各小組結合這二天了解到的電競職業範疇相關知識，練習策畫出一場電競活動，致伸也提供獲得減碳標章的無線滑鼠作為獎勵，一方面呼應電競及宣傳致伸產品實力的目標，同時也讓學員知道致伸在綠色產品研發製造上所做的努力。

本專案使用 LBG(London Benchmarking Group) 模式，評估本案對於企業及社會帶來的效益，以投入(Inputs)、產出(Outputs)以及影響力(Impacts)三大構面，將投入於本專案帶來的影響予以量化。本活動共投入經費 768,296 元，參與志工時數約 384 小時，產出效益與社會影響力如下：



## 專欄 - 電競職涯體驗營

### 投注 資源

- 1.活動辦理經費：410,000元
- 2.活動獎勵支出：約20,000元
- 3.有薪志工假折合薪資：約273,580元

### 成果

- 1.參與學員及工作人員(致伸、夢想之家、4Gamers)共109人次
- 2.二天營隊共11項主題活動的學員滿意度為4.3(滿分為5分)·其中「Gaming space 導覽」的滿意度最高為4.6
- 3.夢想之家FB粉絲專頁發文曝光·該粉絲專頁共8,107人追蹤、7,979人說讚

### 社會 影響力

#### 【對參與學員的影響】

- 80%認為本次營隊對於自己未來想從事電競相關工作是有幫助的
- 89.7%知道電競選手及實況主的職涯經歷及幕後辛苦的地方
- 69%知道電競產業中還有主播、賽評、硬體工程師、製播等其他職業
- 62.1%知道致伸在電競滑鼠、鍵盤等週邊產品的研發製造競爭力

#### 【對於參與志工的影響】

- 59.1%知道電競產業相關職業的幕後甘苦之處
- 59.1%了解電競賽事辦理所需的專業知識及場地設備

### 參與學員的回饋

謝謝你們這兩天的陪伴·我很開心·  
也學到很多關於電競的東西

謝謝工作人員·讓我們可以體驗到電競的世界·  
還有了解到電競界的各種職業

你們家做的產品好棒。

### 參與志工的回饋

能認識致伸有做哪些產品很棒

主辦單位很用心的將電競職涯  
傳達給小朋友們知道

讓孩子們能實際參與、體驗電競的幕前幕後工作·  
真的很用心·辛苦了!謝謝





## 專欄 - 社會影響力 SROI



### 贊助台東桃源國小 KIST 公辦民營學校 & 桃源社區 SROI 成效評估專案

致伸科技在董事長的帶領之下，持續關注各項翻轉教育的議題，而誠致教育基金會的使命『關懷弱勢，科學救國』的使命，以及幫助孩子培養實現夢想所需的知識、技能和品格力的願景，促使雙方合作，以創新的教育理念及經營模式，號召優秀教師及校長來引發孩子的潛能，改變校園文化及價值觀，讓偏鄉小學重生。

在致伸每年 200 萬、5 年共 1000 萬的穩定支持下，誠致於台東桃源國小推動 KIST 公辦民營學校，同時搭配致伸每年大量採購桃源社區所產鳳梨、布拉谷社會企業擺攤團購、桃源國小學生企業參訪活動，讓員工與桃源社區有所連結。

KIST 計畫執行的過程中，我們發現社區、學校及家庭對孩子的影響彼此息息相關，因此方案執行 2 年後，由致伸科技發起委由資誠會計師事務所協助，針對 KIST 計畫對桃源社區進行 SROI(社會投資報酬率評估)，評估致伸於 2017 年 8 月至 2019 年 9 月這段時間對桃源國小 KIST 計畫的投資，其所造成之社會影響力的報酬率，希望藉由此評估，讓我們知道 KIST 目前的成效，以及未來仍可改善之處。

SROI 可用於衡量企業在社會責任活動中為社會、環境及經濟所創造的價值，它的概念和財務報表的投資報酬率 (Return on Investment, ROI) 類似，所以稱之為社會投資報酬率 (SROI)。社會投資報酬率的概念則是將分子、分母更為擴大，除了財務上可以呈現的項目外，亦補捉有形或是無形對於環境、社會所帶來的影響，依照以下 6 大步驟將影響力以具體的報酬率數據呈現。

1. 確定目標專案範圍與影響所及之利害關係人，並與之議合
2. 描繪目標專案所造成改變的成果
3. 賦予盤點成果之合理定價
4. 將已定價之成果調整為具體之影響力
5. 將影響力加以折現
6. 說明社會投資報酬計算結果並加入敏感性測試



## 專欄 - 社會影響力 SROI



致伸與誠致基金會捐贈簽約儀式

致伸經由上述嚴謹的步驟，分析出 KIST 計畫對於桃源國小的師生、家長、行政人員、社區居民、誠致教育基金會及致伸科技等利害關係人，產生自信心、學習熱忱、獨立自主、認同感、成就感提升的影響，合計總投入 (包括時間和資金) 價值為 9,193,105 元，根據這些成果所給予的合理定價計算後，所獲得的總現值為 19,516,409 元。

【社會投資報酬率計算公式如下】

$$SROI = \frac{\text{總成果價值}}{\text{總投入}} = \frac{19,516,409}{9,193,105} = 2.12:1$$

也就是說，每投入 1 元於 KIST 計畫中，所獲得的社會影響力報酬率為 2.12 元 (量化後數據) 更在訪談的過程中，獲得這些利害關係人以下的回饋，讓未來致伸與誠致持續推動 KIST 計畫更有信心。



每年大量採購當地盛產的金鑽鳳梨贈予員工



桃源國小北上到致伸進行企業參訪

覺得(KIST帶給我的影響)會變成習慣，會維持道高中，甚至維持一輩子。  
高年級學生

希望KIST的教育理念能持續到國中，讓孩子的品格力、學習力、文化力等可以持續成長。  
家長

一開始很不放心、覺得活動很多很擔心，現在很放心。  
家長

增加孩子的成功經驗，讓孩子遇到挫折也會想起以前的成功經驗，那些特質就會繼續維持。  
老師

請他們(學校)持續保持，感謝學校和贊助單位。希望贊助單位可以有機會參與學校活動，讓我們家長有機會可以認識。  
家長

老師會比較主動跟家長聯繫，一有狀況就會討論，比較即時，老師都很努力，對每一位孩子花時間，很棒！  
家長

因為每次經驗都不同，所以這些經驗對我是無價的。  
社工師

收穫最多是成長心態，遇到壓力本來容易入漩渦，現在能樂觀看待突發性的任務。  
老師



# 5

## 附錄


附錄一 保證聲明書

附錄二 GRI 內容索引

附錄三 管理系統一覽表



## 附錄一 保證聲明書



### SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE PRIMAX ELECTRONICS LTD.'s CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT FOR 2020

**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 Sustainability Report for 2020 (hereinafter referred to as the CS 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 the report presented during on-site verification from 01 April 2021 to 04 May 2021. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements

**INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT**  
This Assurance Statement is provided with the intention of informing all PRIMAX's Stakeholders.

**RESPONSIBILITIES**  
The information in the PRIMAX's CS Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of PRIMAX. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

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

**ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE**

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

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

Assurance Standard Options	Level of Assurance
A SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)	n/a
B AA1000ASv3 Type 1 (AA1000AP Evaluation only)	High

Assurance has been conducted at a high level of scrutiny

TWLP5008 Issue 2104

**SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA**  
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options
1 GRI Standards (Core)
2 AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate 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.

**ASSURANCE METHODOLOGY**  
The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability Task Force members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.  
In response to COVID-19 pandemic situation the assurance process was conducted via Teams and on-site audit.

**LIMITATIONS AND MITIGATION**  
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) has not been checked back to source as part of this assurance process.

**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 TWC, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

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

**FINDINGS AND CONCLUSIONS**

**VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION**  
On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

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

TWLP5008 Issue 2104

**AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**

**Inclusivity**  
TWC 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, TWC may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

**Materiality**  
TWC 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.

**Impact**  
TWC has demonstrated a process on identifying impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance.

**GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**

The report, TWC's Sustainability Report of 2021, 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 strengthen the link between performance and goals and targets, display performance results directly. More descriptions about the performance against goals, including key successes and shortcoming, and specific actions aimed at improving performance are also encouraged.

Signed:  
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang  
Senior Director  
Taipei, Taiwan  
1 June, 2021  
[www.sgs.com](http://www.sgs.com)

TWLP5008 Issue 2104



## 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
<b>1.組織概況</b>						
核心	102-1	組織名稱	關於本報告書 2.1 公司簡介	2 41		
核心	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1 公司簡介	41		
核心	102-3	總部位置	2.1 公司簡介	41		
核心	102-4	營運據點	2.1 公司簡介	41		
核心	102-5	所有權與法律形式	2.1 公司簡介	41		
核心	102-6	提供服務的市場	2.1 公司簡介	41		
核心	102-7	組織規模	2.1 公司簡介 2.3 穩健營運	41 56		
核心	102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 員工概況	94		
核心	102-9	供應鏈	3.3 永續供應鏈管理	89		
核心	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2.1 公司簡介	41		
核心	102-11	預警原則或方針	2.4 風險管理	59		
核心	102-12	外部倡議	關於本報告書 2.4 風險管理 附錄三 管理系統一覽表	2 59 143		
核心	102-13	公協會的會員資格	2.4 風險管理	59		
<b>2.策略</b>						
核心	102-14	決策者的聲明	董事長的話	4		
全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.4 風險管理	59		
<b>3.倫理與誠信</b>						
核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.2 公司治理	47		

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
<b>4.治理</b>						
核心	102-18	治理結構	2.2 公司治理	47		
全面	102-19	授予權責	1.1 企業社會責任管理	14		
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	14		
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	14		
全面	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.2 公司治理	47		
全面	102-23	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	47		
全面	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	47		
全面	102-25	利益衝突	2.2 公司治理	47		
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	14		
全面	102-27	最高治理單位的群體知識	2.2 公司治理	47		
全面	102-28	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	47		
全面	102-36	薪酬決定的流程	2.2 公司治理	47		
<b>5.治理</b>						
核心	102-40	利害關係人團體	1.2 利害關係人議合	18		
核心	102-41	團體協約	4.2 優質勞資關係	102		
核心	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.2 利害關係人議合	18		
核心	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2 利害關係人議合	18		
			2.1 公司簡介	41		
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	18		
			2.1 公司簡介	41		
<b>6.報導實務</b>						
核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	2.1 公司簡介	41		
核心	102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	2		
			1.3 重大主題管理	22		
核心	102-47	重大主題表列	1.3 重大主題管理	22		



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	102-48	資訊重編	關於本報告書	2		
核心	102-49	報導改變	1.3 重大主題管理	22		
核心	102-50	報導期間	關於本報告書	2		
核心	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	2		
核心	102-52	報導週期	關於本報告書	2		
核心	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2		
核心	102-54	依循GRI準則報導的宣告	關於本報告書	2		
核心	102-55	GRI內容索引	關於本報告書	2		
核心	102-56	外部保證/確信	關於本報告書	2		

○ 特定主題揭露

\*\* GRI特定主題揭露

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 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 2.3 穩健營運	22 56		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 穩健營運	56		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.4 風險管理	59		
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.2 優質勞資關係	102		
	201-4	取自政府之財務補助	2.3 穩健營運	56		
GRI 202: 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 優質勞資關係	102		

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 203: 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 響應公益活動	125		
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 公司治理 3.3 永續供應鏈管理	47 89		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 公司治理	47		
300 環境面指標						
GRI 301: 原物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 綠色產品管理	85		
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 綠色製造管理	69		
	302-3	能源密集度	3.1 綠色製造管理	69		
	302-4	減少能源消耗	3.1 綠色製造管理	69		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 綠色產品管理	85		
GRI 303: 水與放流水 2018	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.1 綠色製造管理	69		
	303-3	取水量	3.1 綠色製造管理	69		
	303-4	排水量	3.1 綠色製造管理	69		
	303-5	耗水量	3.1 綠色製造管理	69		
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.1 綠色製造管理	69		
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.1 綠色製造管理	69		
	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	3.1 綠色製造管理	69		
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.1 綠色製造管理	69		
	305-5	溫室氣體排放減量	3.1 綠色製造管理	69		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.1 綠色製造管理	69		
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其他重大的氣體排放	3.1 綠色製造管理	69		



類別/主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 306: 廢棄物 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.1 綠色製造管理	69		
	306-3	廢棄物的產生	3.1 綠色製造管理	69		
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.1 綠色製造管理	69		
	306-5	廢棄物的直接處置	3.1 綠色製造管理	69		
GRI 307: 有關環境保護 法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	3.1 綠色製造管理	69		
GRI 308: 供應商環境評 估 2016	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	3.3 永續供應鏈管理	89		
400 社會面指標						
**GRI 401: 勞雇關係 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	22		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工概況	94		
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 優質勞資關係	102		
	401-3	育嬰假	4.2 優質勞資關係	102		
GRI 402: 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 員工概況	94		
**GRI 403: 職業安全衛生 2018	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	22		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 安心健康職場	116		
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 安心健康職場	116		
	403-3	職業健康服務	4.4 安心健康職場	116		

類別/主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
**GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 安心健康職場	116		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 安心健康職場	116		
	403-6	工作者健康促進	4.4 安心健康職場	116		
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 安心健康職場	116		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 安心健康職場	116		
	403-9	職業傷害	4.4 安心健康職場	116		
	403-10	職業病	4.4 安心健康職場	116		
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 厚植職能發展	110		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 厚植職能發展	110		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.2 優質勞資關係	102		
GRI 405: 員工多元化與機 會平等 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 公司治理	47		
			4.1 員工概況	94		
GRI 406: 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 員工概況	94		
GRI 408: 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.3 永續供應鏈管理	89		
			4.1 員工概況	94		
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.3 永續供應鏈管理 4.1 員工概況	89 94		
**GRI 414: 供應商社會評估 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	22		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 永續供應鏈管理	89		



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 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	22		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	3.2 綠色產品管理	85		
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 綠色產品管理	85		
**GRI 418: 客戶隱私 2016 /資訊安全	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	22		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 風險管理	59		
	P01	資訊安全管理	2.4 風險管理	59		
GRI 419: 社會經濟的 法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	3.2 綠色產品管理	85		
**公司治理	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	22		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	P02	公司治理	2.2 公司治理	47		
**氣候行動	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	22		
	103-2	管理方針及其要素	1.3 重大主題管理	22		
	103-3	管理方針的評估	1.3 重大主題管理	22		
	P03	氣候行動	3.1 綠色製造管理	69		
**風險管理	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	P04	風險管理	2.4 風險管理	59		

○金管會要求揭露事項

GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼
(一)企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	4.2 優質勞資關係	102
(二)企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	2.4 風險管理	59



## 附錄三 管理系統一覽表

系統名稱 廠區	Environmental(環境)							Social(社會)		Governance(公司治理)			
	ISO14064-1 溫室氣體盤查	ISO 14001 環境管理 系統	ISO 50001 能源管理 系統	ISO 14046 組織生命週 期水足跡 標準	14067/ PAS 2050 碳足跡	ISO 14051 物質流成本 會計(MFCA)	IECQ QC 080000有害 物質過程管 理系統驗證	RBA VAP 負責任商業 聯盟	ISO 45001 職業安全衛 生管理系統	ISO 27001 資訊安全管 理系統	ISO 31000 風險管理 標準	ISO 9001 品質管理 系統	IATF 16949 汽車行業品 質管理系統
台北營運總部	●		●	●	★		●		○	●	○	●	●
東莞東聚	●	●	●	●			●	●	●			●	●
重慶致伸	●	●	●	●			●	●	●			●	
昆山致伸	●	●	●	●			●		●			●	
泰國致伸		●					●		●			●	
東莞迪芬尼	●	●	●	●		○	●		●			●	
惠州迪芬尼	●	●	●	●			●		● <sup>註4</sup>			●	
東城迪芬尼	●	●	●	●			○		●			●	

註：

1. 「●」代表經第三方外部查/驗證及證書涵蓋範圍；證書有效期涵蓋報導年度。
2. 「★」代表經第三方外部查/驗證及證書涵蓋範圍；但證書有效期未涵蓋報導年度。
3. 「○」代表內部導入之管理系統，未經第三方外部查/驗證。
4. 惠州迪芬尼已導入OSAHS 18000，預計2021年完成ISO 45001改版作業。





**PRIMAX<sup>®</sup>**

**致伸科技股份有限公司**

11492台北市內湖區瑞光路669號

電話：+886-2-2798-9008

傳真：+886-2-8797-7675