



# 2021 ESG report

致伸科技永續報告書



# Contents

## 00

### 總覽

0.0 關於本報告書	5
0.1 董事長的話	7
0.2 2021 致伸榮耀與永續成果	8
0.3 公司概況	11

## 01

### 永續管理

1.1 永續推動架構	16
1.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖	17
1.3 利害關係人與重大主題	18

## 02

### 公司治理

2.1 治理架構	30
2.2 治理運作	32
2.3 道德誠信	34
2.4 經營績效	36
2.5 創新與服務	39
2.6 風險管理	41
2.7 隱私與資通安全	44

## 03

### 環境永續

3.1 氣候變遷管理	51
3.2 能源管理	55
3.3 溫室氣體減量	57
3.4 水資源管理	60
3.5 污染防治管理	62

## Contents

## 04

## 責任供應鏈

- |                 |    |
|-----------------|----|
| 4.1 綠色產品健康與安全管理 | 66 |
| 4.2 永續供應鏈管理     | 71 |

## 05

## 幸福職場

- |             |     |
|-------------|-----|
| 5.1 勞動人權    | 79  |
| 5.2 人力概況    | 81  |
| 5.3 人才招募與留任 | 84  |
| 5.4 權益與保障   | 86  |
| 5.5 多元溝通及互動 | 92  |
| 5.6 人才發展與培育 | 97  |
| 5.7 健康與安全   | 102 |

## 06

## 社會回饋

## 07

## 附錄

- |                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 7.1 致伸管理系統一覽表                 | 117 |
| 7.2 GRI 內容索引表                 | 118 |
| 7.3 SASB 永續會計準則委員會<br>編製標準對照表 | 124 |
| 7.4 獨立第三方查證意見聲明書              | 126 |
| 7.5 TCFD 績效評核聲明書              | 127 |

# 00

## 總覽

0.0 關於本報告書

0.1 董事長的話

0.2 2021 致伸榮耀與永續成果

0.3 公司概況

## 0.0 關於本報告書

本報告書為致伸科技股份有限公司 (以下簡稱致伸科技、致伸、本公司、我們) 註 1、2 發行之第 8 本「永續報告書」，本報告書除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外，亦參考氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 等編製標準，以【永續管理】、【公司治理】、【環境永續】、【責任供應鏈】、【幸福職場】、【社會回饋】作為報告書章節主軸，記載致伸集團 2021 年對於經濟、治理、環境、社會 (涵蓋產品責任) 面向之永續議題、管理方針及相關績效的努力與成果，期望藉由本報告書的發行展現致伸在推動永續發展之努力成果，並持續聆聽不同利害關係人的期待與意見回饋，作為致伸在永續道路上持續精進之方向。

### 報導期間與範疇

本報告書資訊揭露期間為 2021 年 1 月 1 日至 2021 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、昆山致伸及子公司惠州迪芬尼、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 110 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 4.4 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 2021 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 9001:2015 品質管理系統、IATF 16949:2016 汽車行業品質管理系統、C-TPAT 反恐驗證、ISO 27001:2013 的資訊安全管理系統、ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統、IECQ QC080000 HSPM 有害物質過程管理系統、ISO 14001:2015 環境管理系統、ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準、ISO 50001:2018 能源管理系統及 ISO 14046:2014 水足跡標準及，皆通過第三方查證機構驗 (查) 證 (請參照附錄 7.1)。

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。本報告書經企業永續辦公室 (ESG Office) 彙整編輯初稿後，送各小組成員就其職掌予以檢視並完成本報告書之增修訂後，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 7.4；GRI 內容索引詳如附錄 7.3。

## 資訊重編

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

## 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：2021 年 6 月發行

現行發行版本：2022 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：企業永續辦公室 (ESG Office)

TEL：02-27981924

電子郵箱：ESG@primax.com.tw

公司網站：<https://www.primax.com.tw/>

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



公司網站



ESG 企業永續網站

## 呼應國際倡議



## 0.1 董事長的話

回顧 2021 年，全球仍受到 COVID-19 的持續影響，雖然景氣尚籠罩在不穩定的氛圍中，但隨著疫情逐漸和緩，世界各地開始恢復消費力道、需求強勁提升，使得原物料及零組件的供給出現緊繃，供應體系發生了少見的斷鏈情形，而各國央行施行寬鬆的貨幣政策使得物價及成本上升，通貨膨脹的隱憂擴大，全球企業也因此面臨了新的挑戰。

### 擴大全球製造佈局分散風險 營收穩定增長下獲利再創高峰

致伸科技秉持著疫情後迅速回穩的經營韌性，以前瞻的角度持續針對新產品與新技術進行長遠佈局與投資，同時強化風險分散能力，泰國生產據點持續擴大生產及出貨，新建廠房也於 2021 年底順利興建完成，針對生產基地與供應鏈進行適度的分散，以因應後全球製造體系分化的趨勢。而在業務與獲利成果方面，2021 年在電子汽車產品、警用相機產品上營收穩定提升，影像技術應用切入新市場與子公司新案陸續量產；同時間，持續受惠於宅經濟市場效應與疫情後混合上班模式影響，電腦週邊事業群之出貨呈現大幅度增長，讓致伸在營收穩定增長下，集團獲利能夠再創高峰。

### 以 TCFD 建立氣候變遷風險評估架構 並取得 SGS 績效評核 - 標竿者最高等級

面對全球暖化、極端氣候、環保節能、安全衛生及保育意識高漲，致伸參考 TCFD 建立風險架構，以嚴謹的財務計算方式鑑別氣候變遷所帶來的重大性風險與機會，並透過 SBT 設定明確之減量目標，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，同時也清楚了解價值鏈中每一

環節的減碳效益。而我們更於 2022 年 2 月通過「TCFD 第三方績效評核」，領先國內電子製造業獲驗證機構 SGS 台灣檢驗科技評定為最高「標竿者」等級，於氣候變遷的治理及財務揭露上具有高度的可信及透明度。

### 加入 RE100 倡議 承諾 2040 年使用 100% 再生能源並達到碳中和

身為資訊、電子與消費的一流解決方案供應大廠，致伸正式宣布加入 RE100 倡議組織，承諾 2040 年全球營運據點 100% 使用再生能源，並達到碳中和的目標，響應《巴黎氣候協定》與全球共同朝向地球升溫不超過 1.5 度 C 努力。面對氣候變遷帶來的重大威脅，致伸更加積極規劃與執行減碳的因應措施，承諾加入 RE100 及宣示碳中和是一個重要的里程碑，未來將會與 SDGs 連結制定相關目標，發展生態設計及綠色製程，進一步影響供應鏈一同關注氣候變遷議題並付諸行動。

### 榮獲 2021 年 HR Asia 亞洲最佳雇主獎 營造員工最佳工作職場

我們相信人才是企業的重要資產、讓企業得以持續成功和進步的關鍵因素，在致伸以人為本的企業文化之下，我們致力於以人權和性別平等為基礎的員工關懷，並重視公司與員工之間的相互承諾。我們榮幸獲得最佳雇主的獎項，證明致伸是一個關懷員工、制度完善，擁有務實企業文化的幸福職場，並吸引頂尖的人才一同加入。

致伸科技董事長  
梁立省



## 0.2 2021 致伸榮耀與永續成果

# E environment

**RE 100**

2022年4月29日  
致伸科技正式加入百  
分百再生能源倡議

2021年節能方案  
減碳量約  
**1,685**公噸 CO<sub>2</sub>e

致伸集團溫室氣體排  
放總量，  
較 2019 基準年  
**↓ 23.56%**

致伸集團用水密度，  
較前一年度  
**↓ 7.45%**

致伸集團廢棄物總量  
較前一年度  
**↓ 3.04%**



致伸科技

導入**溫室氣體盤查平台**

藉由資訊平台計算 Scope 3 排放量

致伸科技導入產品 **Ecodesign** 架構  
針對產品進行生態化設計與評估

致伸集團溫室氣體排放密集度，  
較 2020 年 **↓ 12.72 %**

**零違反**

致伸集團 2021 年無違反環境法規、  
環保法規事件

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

**再生能源憑證**

2021 年共抵減 1420 萬度電，  
約 11,527 公噸 CO<sub>2</sub>e  
累計共約 18,959 公噸 CO<sub>2</sub>e

致伸集團能源密集度，

較 2021 年 **↓ 12.57%**



**環保誠信企業**

重慶致伸已連續四年榮獲重慶市永川  
區“環境誠信企業”榮譽稱號，為區  
級企業唯一一家

**環保良好企業藍牌**

致伸東莞東聚連續 9 年獲得環保良好  
企業藍牌。

2021 年致伸集團

新供應商 **100% 簽署** 供應商聲明書

2021 年針對

**13 家** 主要供應商  
進行現場審核

2021 年共計

**101 家** 供應商  
參與供應商年度社會責任培訓





S  
social

2021 台灣獲  
HR Asia 頒發  
**亞洲最佳  
雇主獎**

入選 2021 年臺灣  
**高薪 100 指數**  
成份股



2021 年致伸集團  
員工薪資和福利費用  
約佔營業收入約  
**12.3%**

中國大陸獲得  
**HRTech  
中國人力資源  
科技企業實踐獎**

**無發生**

2021 年致伸集團無發生違反人權或歧視之事件

**零違反**

2021 年致伸集團無發生任何違規、申訴及重大事件

致伸集團

**無職業病** 案例發生

非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」較 2020 年增加 **205,000 元**

2021 年正職員工 **100%**  
參與績效考核

2021 年已完成 **15 位** 高階主管  
個人發展計畫，留任率達 **100%**

**新增混合辦公模式**

2021 年 9 月起致伸台北營運總部提供更彈性的工作模式，每週五常態性 WFH

2021 年集團教育訓練時數較前一年增加  
**89,916** 小時

2021 年致伸台北營運總部  
Covid-19 疫苗接種率達 **96%**

2021 年發放 121 位  
**0-6 歲員工子女托育補助**  
共 **79.8 萬元**

2021 年台北志工活動總參與 **150** 小時，  
折合薪資費用約為 **128,241 元**

**公益路跑**

2021 年台北營運總部參與公益科技盃路跑比賽，員工及眷屬共百餘人響應

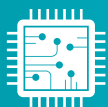


# G Corporate Governance

2021 年榮獲  
天下雜誌  
企業公民獎



2021 年榮獲 TCSA  
企業永續報告獎 -  
電子資訊製造業  
白金獎



致伸科技 TCFD  
獲最高等級標竿  
者認證

2021 年榮獲 TCSA  
綜合績效獎 -  
臺灣 TOP50  
永續企業獎

2021 年獲  
金管會公司治理  
評鑑排名  
前 5%殊榮

## 成立風險管理委員會

2021 年 11 月於董事會下  
新增風險管理委員會

## 致力提高女性董事比例

2021 年女性或外國籍董事佔比  
**11.1%**

## 獨董過半

獨立董事席次佔比達 56%

2021 年致伸全體董事平均  
出席率為 **100%** (改選後)

2021 年全體董事進修時數  
**100%** 符合規定

## 零違反

2021 年致伸集團無違反經濟、  
社會法規及罰款事件

致伸集團  
**無** 重大負面訊息



2021 年致伸集團合併營業收入淨額  
與前一年相比約成長 **5%**  
合併稅後淨利則增加 **23.1%**

2021 年致伸集團研發費用  
佔營業收入比例 **4.06%**

2019-2021 年  
共有 **539** 件專利核准  
**889** 人次獲得相關發明獎項

## 零洩漏

2021 年致伸集團無發生任何侵犯客戶  
機敏資料被投訴之情事

## 零投訴

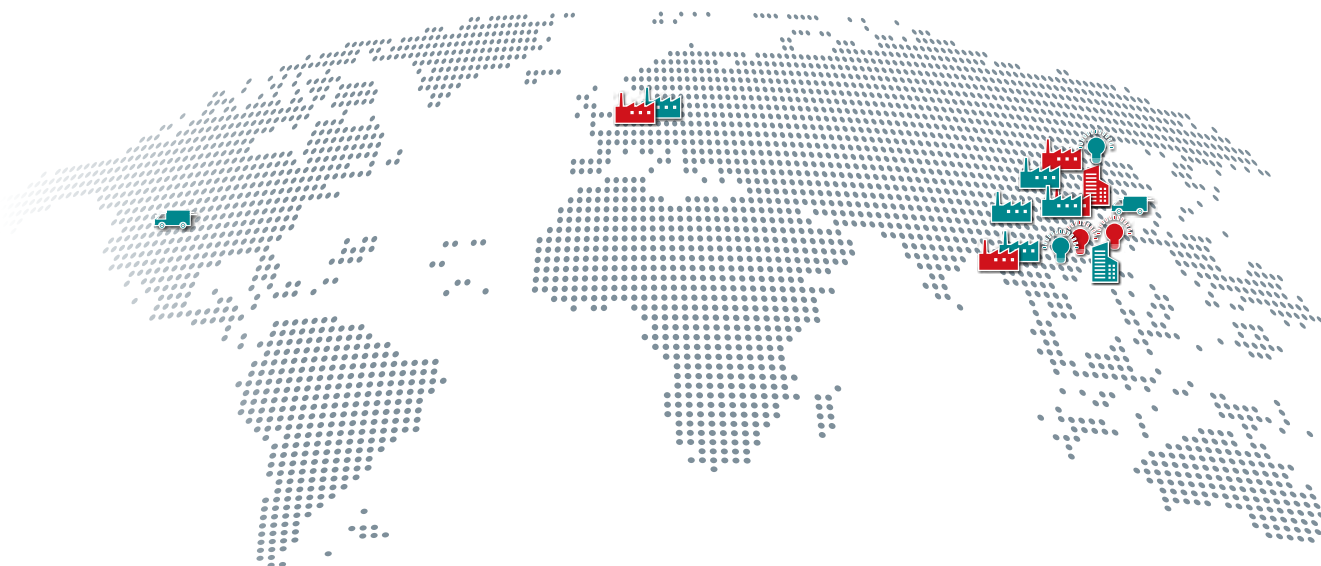
2021 年致伸集團無收到來自外部及監管  
機關的資安相關投訴文件




## 0.3 公司概況

致伸創立於 1984 年，為資訊、電子與消費產品的一流解決方案供應商，全球營運總部位於台北市內湖科技園區，而大陸東莞市劉屋廠是本集團最主要的生產基地，擅長規模製造，同時生產迪芬尼部分產品，其餘產品則由昆山廠及重慶廠進行。2022 年，致伸在生產製造策略方面，於智慧製造及工業 4.0 思維引導下，積極進行製造能力再升級，以智能取代勞力，推動人均生產力進一步提升。同時擴大全球製造佈局，穩固泰國製造基地與供應鏈擴展，加速產能的提升，在維持產品良率與品質之高標準下，追求成本競爭優勢，協助集團達成供應鏈之分散。


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。




**PRIMAX**


 營運總部  
台北暨研發設計中心  
910 人

 主要生產據點  
●東莞東聚 4,253 人  
●重慶 1,472 人  
●昆山 504 人  
●泰國 714 人


 研發中心  
●北京 42 人  
●香港 6 人

 物流及銷售中心  
●美國 10 人  
●日本 3 人

**TYMPHANY**  
迪芬尼

 營運總部  
惠州營運總部 /  
生產基地 1,519

 主要生產據點  
●東莞 1,628 人  
●東城 420 人  
●捷克 372 人  
●泰國 106 人

 研發中心  
●台北 379 人  
●深圳 207 人



### 公司基本資料

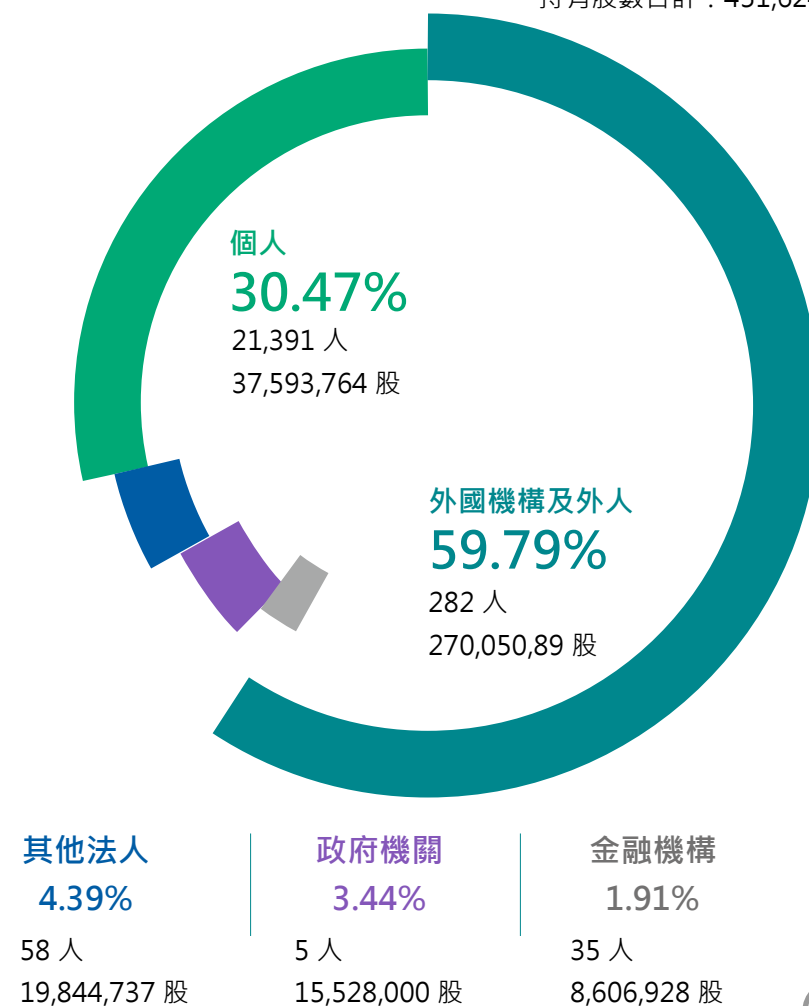
公司名稱	致伸科技股份有限公司
公司所有權性質	公開發行上市公司 ( 股票代號 4915)
實收資本額	4,516,243 仟元
主要產品	電腦週邊產品、行動裝置零組件產品、事務機器產品、通訊週邊設備、智慧家庭、智能監控、網路多媒體產品、電聲產品以及車用電子相關產品之設計開發、製造與銷售。
成立日期	2006 年 ( 原始創立於 1984 年 )
董事長暨總經理	梁立省
營運總部	台北市內湖區瑞光路 669 號
2021 年合併營收	71,649,849 仟元
集團總人數	12,545 人 ( 全球據點 ) ; 10,706 人 ( 本報告書揭露範疇 )
本報告書揭露範疇	致伸科技台北營運總部 / 台北研發設計中心、東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸、子公司迪芬尼之惠州迪芬尼、東莞迪芬尼及東城迪芬尼共七大據點。其餘合併報表實體未納入本報告書中，詳細資訊參閱 110 年股東會年報 P119》

### 股東結構持股比率

統計至 2022 年 3 月 28 日

持有人數合計：21,771

持有股數合計：451,624,324 股



## 產品服務

致伸集團以「台灣研發、智慧製造、全球運籌」的思維出發，營運據點橫跨亞洲、美洲、歐洲等地區，已於台灣、中國與泰國等地建置高效率的生產基地，在全球擁有近萬名員工。我們精準掌握雲端科技與物聯網的趨勢，發展出人機介面、視覺影像、聲學這三大產品領域。在人機介面產品上，不斷精進與研發觸控、聲控、手勢、穿戴式等功能；視覺影像產品則於智能監控系統、行動裝置、智慧家庭、先進駕駛輔助系統等領域表現亮眼。優異技術中堅守高良率與高品質之製造開發水準，並落實智慧化系統工程，使我們成為國際知名大廠不可或缺的合作夥伴，更為未來所需之成長蓄積充足能量。



### 人機介面 Interface

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



### 視覺影像 Visual

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



### 聲學 (子公司迪芬尼) Audio

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

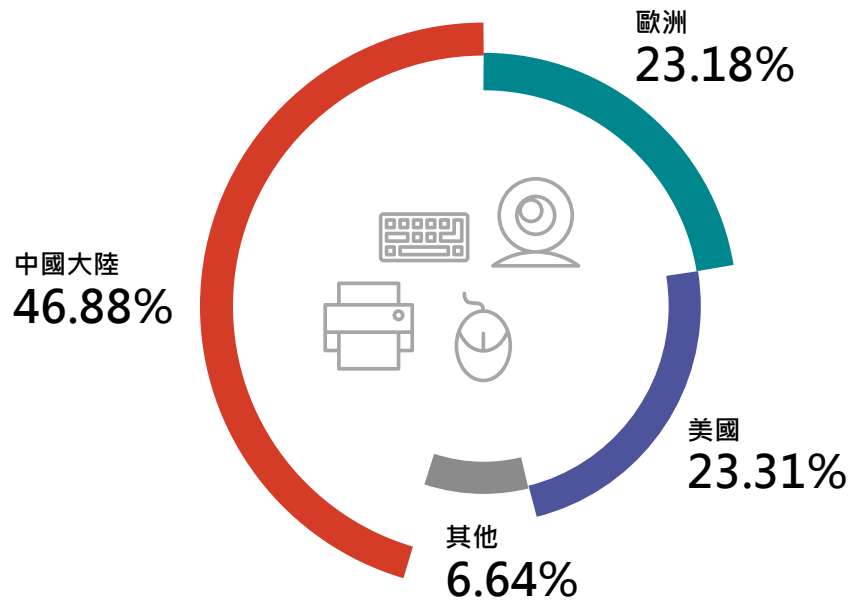
## 主要產品重要用途

主要產品及服務	重要用途或功能
滑鼠	控制電腦游標以及捲軸滾動，可在視窗作業系統中提供操作方便性
鍵盤	提供輸入字元以及其他便捷控制熱鍵
觸控板	藉手指觸碰方式以控制電腦游標，捲軸滾動，以及其他便捷控制
無線充電裝置	適用於行動電話、平板電腦、筆記型電腦、消費性電子產品、工業用產品、工具機、家用產品、醫療等，作為供電及充電功能
微型相機模組	適用於行動電話、平板電腦、商用及家用監控、智能電視、遊戲機、行車紀錄器、GPS 內建相機模組、視訊系統、智慧門鎖相機模組
網路相機模組	適用於筆記型電腦、液晶顯示器，內建網路相機模組、外接網路相機
指紋辨識模組	適用於行動電話、平板電腦
通訊週邊設備	適用於行動電話或 MP3 播放器，內建影像、外接語音、數據傳輸、電源供給等裝置
影像掃描器	適用於個人電腦、印表機、檔案伺服器、隨身碟，照片 / 文件數位化及保存
多功能事務機	適用於個人、家庭、辦公室、商店、旅館、數位資料中心、照片 / 文件掃描、影印、電子文件列印、文件傳真
辦公室自動化產品	適用於個人、家庭、辦公室、商店、旅館、數位資料中心，照片 / 文件銷毀、護貝及其他處理
無線儲存裝置	適用於個人和家庭影音娛樂與資料儲存、辦公室資料儲存
無線音響	適用於個人與家庭，音樂聆賞、影音結合、手機通訊
智慧音響	適用於個人與家庭，智慧家庭控制、語音資料查訊、App 連結與相關服務連結，以及音樂聆賞
影像智能	適用於企業、家庭與個人，專業知能監控、智能家庭監控、影像辨識、App 連結與相關服務連結

## 主要產品銷售狀況

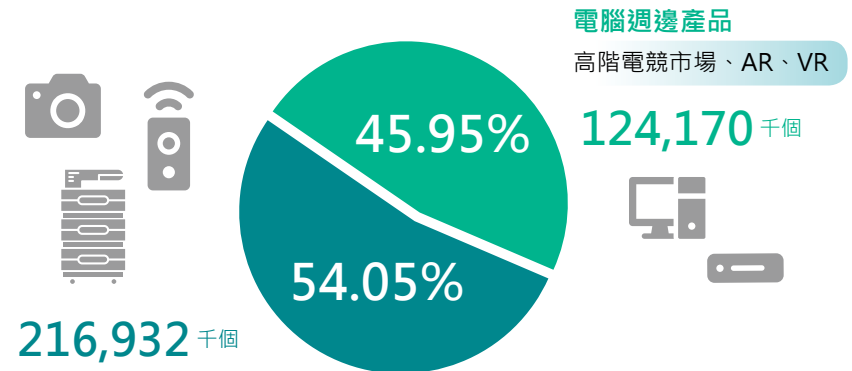
致伸集團主要銷售客戶皆為國際知名大廠，並與產業上下游建立良好合作關係，亦為各大廠緊密合作之重要夥伴，並與品牌客戶合作進行相關產品及其週邊設備、零組件之研究開發、設計、製造服務；主要銷售區域為中國大陸約佔 47%，其次是歐洲約佔 23%

致伸所生產之電腦週邊產品包括鍵盤、滑鼠、電競及遊戲裝置週邊等，主要應用在桌上型電腦、筆記型電腦及電競電腦產品上，其中又以鍵盤及滑鼠為主要銷售項目。儘管全球疫情延燒，整體 PC 市場仍持續成長，居家辦公、線上學習及電競遊戲仍然有著強烈需求，進而帶起直播周邊市場熱潮，致伸已提早為直播周邊佈局，期望新的產品線能持續增加集團的營收。



非電腦週邊產品中，行動裝置相機模組為主要銷售項目，隨著 3G、4G 與將來到的 5G 行動網路的日益普及，行動電話內建第二顆相機模組 (sub camera，即視訊鏡頭) 的比例逐年增加，近年智慧型手機相機模組的最大趨勢則為後置鏡頭的數量持續增加。而隨著雲端計算、邊緣計算以及人工智能的快速發展，智慧型物聯網裝置在未來的幾年內將迎來一波大的成長，致伸已經在智慧門鈴和門鎖這個領域耕耘了兩年，預期將可以搭上這一波智慧物聯網裝置的成長商機。

《詳細產品服務銷售概況參閱 110 年股東會年報 P95~P102》



### 非電腦週邊產品

視覺影像產品	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	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
聲學產品 (Tymphony)	智慧音響、智慧耳機、專業音響系統、互聯網、車用

# 01

## 永續管理

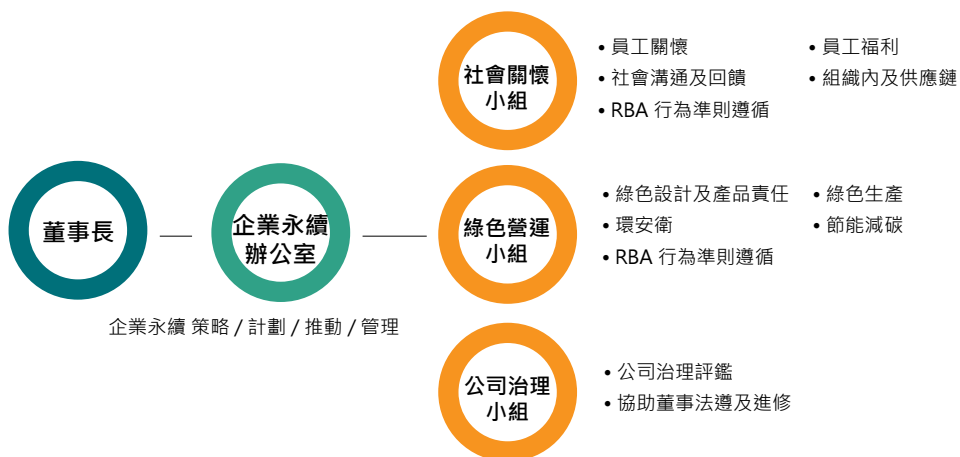
- 1.1 永續推動架構
- 1.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖
- 1.3 利害關係人與重大主題

# 1.1 永續推動架構

## 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永續辦公室 (ESG Office)，以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益和加強資訊揭露這 4 大層面之企業永續發展，並針對經濟、環境及社會衝擊議題，分別設立公司治理、綠色營運和社會關懷小組，蒐集所有與營運活動攸關的經濟、公司治理、環境及社會面向等外部倡議訊息，檢視其行動計畫、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利害關係人溝通情形、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。2021 年共計召開 11 次會議，最近一次為 2021 年 11 月 4 日向董事會報告 2020 年度企業社會責任執行情形暨 2022 年各項推行計畫。

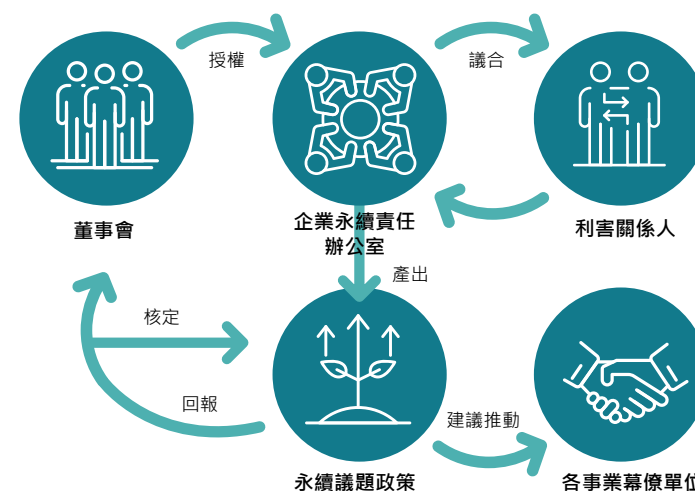
## 企業永續辦公室組織圖



## 推動方針與流程

企業永續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，向董事會提出企業永續使命或願景藍圖，制定企業永續相關政策、制度或管理方針，再由董事會核定具體推動計劃。

此外，在董事會授權的願景及方向下，企業永續辦公室必須協助各事業及幕僚單位推動和執行企業永續專案，以回應公司於經濟、環境及社會的各項議題。同時也定期蒐集利害關係人所關注的重大議題和回饋、國內外永續發展相關趨勢、以及標竿企業的最佳實務作法，提供建議及指導相關部門落實，以持續強化公司永續經營。





## 1.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

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

致伸於 2022 年在 P.R.I.MAX 的精神下，我們先架構出致伸的永續策略藍圖，同時呼應 6 項聯合國永續發展目標 (SDGs)，並預計在此藍圖下開展對應的行動方案計畫，更據此設定各負責單位的績效指標，讓永續作為深化至企業營運當中，達到企業永續發展的目標。



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

致伸打造幸福職場，並以智能應用產品為核心，建構內外永續共融的社會

### P.R.I.MAX 永續影響力極大化



### Preservation Maximum 環境保護極大化

面對氣候變遷，致伸主動管理風險與機會，以行動實踐環保保護與地球永續



### Rresponsibility Maximum 務實責任極大化

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

## 1.3 利害關係人與重大主題

### 確認溝通對象

#### 8 類利害關係人

透過 AA1000 SES 標準，鑑別致伸主要利害關係人為：客戶、董事會、員工、政府機關/主管機關、供應商/承攬商/外包商、投資人、外部評比機構及社會（社區/NGO/NPO）。

### 蒐集永續議題

#### 38 項永續議題

參考國際永續標準與規範（GRI Standards, SDGs, SASB, TCFD）、永續投資機構（CDP, DJSI, MSCI, Bloomberg）、價值鏈上下游（同業、主要客戶）自有主題、國內外政策法規、平時與利害關係人溝通回饋等作為議題蒐集來源，並整併為 38 項永續議題。

### 鑑別重大主題

#### 12 項重大永續議題

經由企業永續辦公室 (ESG Office) 召集人、委員及顧問參與辨識 ESG 議題對公司營運影響及利害關係人關注程度，鑑別出 12 項重大永續議題。

### 回應管理方針

#### 9 項管理方針

依據每個主題對應之指標內容，進行永續資訊蒐集與揭露，並依其報導要求回應管理方針，作為公司制訂相關行動方案之依循方向。

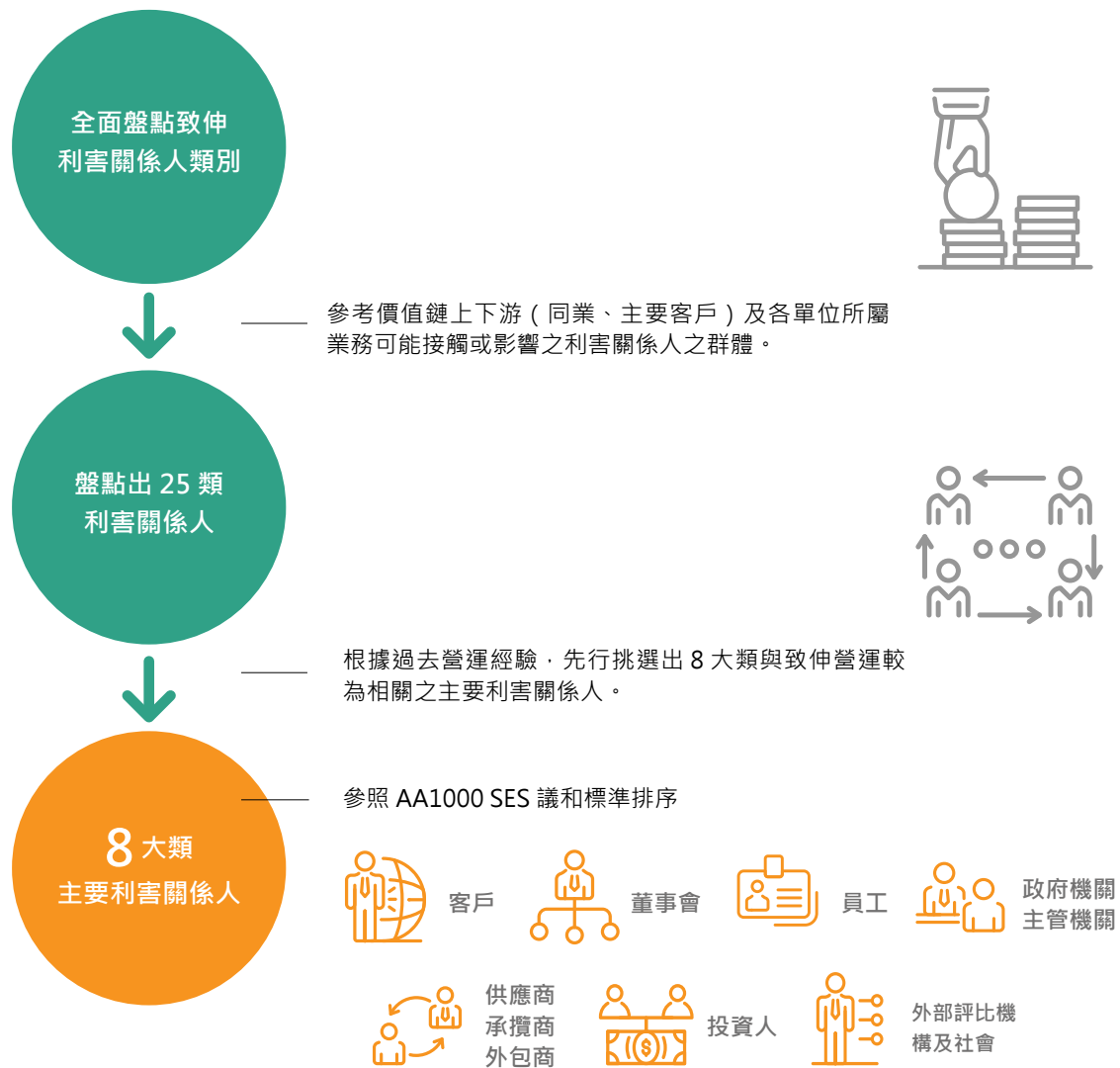
### 永續行動方案

#### 8 項特定行動

致伸科技 2021 年之特定行動方案包含：導入生態設計專案、發布 TCFD 財務揭露報告書、增設一席獨立董事、成立風險管理委員會、增進員工永續互動 (ESG 主題月、Covid-19 員工照顧計畫、混和工作模式 Hybrid Work)、建置員工內部薪資捐贈平台等。

## 鑑別利害關係人

針對致伸科技的利害關係人，我們籌劃嚴謹的鑑別與選擇方法，由企業永續辦公室 (ESG Office) 召開利害關係人鑑別會議。首先全面盤點致伸利害關係人類別，參考價值鏈上下游 (同業、主要客戶) 及各單位所屬業務可能接觸或影響之利害關係人之群體，共列出 25 類利害關係人，並根據過去營運經驗，先行挑選出 8 大類與致伸營運較為相關之主要利害關係人，再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、張力等特性，針對各主要利害關係人進行評分，依序為：客戶、董事會、員工、政府機關 / 主管機關、供應商 / 承攬商 / 外包商、投資人、外部評比機構及社會 (社區 / NGO / NPO)。



## 利害關係人溝通與回應

致伸科技十分重視利害關係人之權益與意見，持續地進行溝通與議合，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	主要關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
投資人	致伸科技藉由誠信經營，以及與投資人之間良好互動及健全的監督機制，追求企業的永續發展。	公司治理 隱私與資訊安全 經濟績效 職業安全衛生 誠信經營 氣候變遷因應 風險管理	年度股東大會	每年	股東會議事冊、會議記錄
			季度營運成果說明會及電話會議	每季	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
			月營收公告	每月	公開資訊觀測站及公司網站發布公司月營收和新聞稿
			國內訪談會議	每月	E-mail、投資人蒞臨本公司拜訪、投資人電話訪談
			海外投資人論壇	每年	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
董事	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，保障股東權益，亦是公司永續經營的重要基石。	公司治理 經濟績效 誠信經營 氣候變遷因應 風險管理	董事會	每季	董事會議事記錄
			個別委員會	定期	委員會議事記錄
			獨立董事與會計 / 內稽溝通會議	每年	獨立董事溝通記錄
外部評比機構	投資人及相關指數高度依賴 ESG 評鑑指標，以獲得好的評比為目標並且當作標竿，以促使公司持續進步。	公司治理 職業安全衛生 氣候變遷因應 風險管理 勞工管理 產品品質與安全	ESG 績效評鑑	每年	評鑑報告
			ESG 相關問卷回覆	每年	審查報告
			評比結果溝通及申訴	即時	Mail



利害關係人	對致伸的重要性	主要關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
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 勞工管理 創新研發 隱私與資訊安全	勞資會議	每季	勞資會議記錄
			員工績效面談	每年	員工績效評核表
			事業部溝通會議	即時	溝通會議記錄
			工會 / 福委會議	每季	福委會議紀錄
			意見調查	不定期	調查報告 (2021 年進行最佳雇主員工問卷抽樣調查)
			內部宣傳管道	即時	Mail、電子看板、電梯、Line 官方帳號、企業微信
			申訴諮詢管道	即時	ESG 信箱、員工關懷協助專線、檢舉信箱、意見信箱
客戶	致伸科技以創新的技術、高品質的產品及服務獲得客戶的信任，而客戶的意見與回饋也是我們持續改善及努力的方向。	隱私與資訊安全 職業安全衛生 供應鏈永續管理 創新研發 勞工管理 職業安全衛生 產品品質與安全	GP、ESG、RBA、QPA/QSA 稽核	每年	客戶稽核記錄
			客戶 GP/ 環保要求	每年	客戶規格
			客戶滿意度調查	每年	客戶回覆記錄
			客戶供應商大會	每年	會議內容
			產品 RFQ	依專案	RFQ
供應商 承攬商 外包商	致伸科技期許與供應商之間是相輔相成、共同成長的合作關係，落實企業永續發展更是彼此攜手、相互學習的重要目標。	公司治理 產品品質與安全 供應鏈永續管理 經濟績效 隱私與資訊安全	新進 AVL 評鑑	每家一次	QCDS 記錄 / 聲明書
			聲明書	即時	E-supply/GP Portal / 聯絡函
			致伸及客戶環保要求	每年	供應商審核記錄
			年度審核	不定期	訓練教材
			供應商訓練 (GHG/CFP/GP) 供應商大會	每年	會議內容

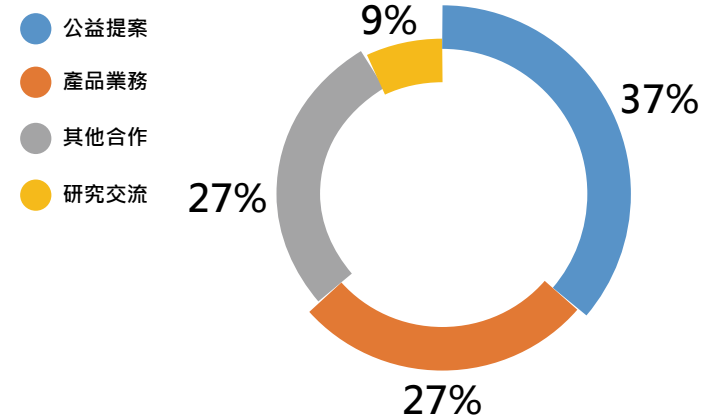
利害關係人	對致伸的重要性	主要關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
政府	身為企業公民之一，致伸科技全力配合政府的相關政策，並徹底遵循政府規範，以維持與政府之間的良好關係。	公司治理 環境法規遵循 綠色產品 氣候行動 良好工作及經濟成長 排放	公文往返	即時	公文
			公開資訊觀測站	即時	<a href="http://mops.twse.com.tw/mops/web/index">http://mops.twse.com.tw/mops/web/index</a>
			公司官網	即時	<a href="https://www.primax.com.tw/">https://www.primax.com.tw/</a>
社會 (社區/ NGO/ NPO)	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	電話訪談記錄

## 暢通的諮詢申訴管道

致伸設有 ESG 企業永續網站專區，提供利害關係人溝通的意見信箱及 ESG 信箱作為與利害關係人的溝通管道，對於致伸科技相關的各項議題，如有任何疑問、建議或甚至是申訴事項，都可藉由此管道讓我們即時回應與溝通，並且由企業永續辦公室專責處理，將收到的信件及留言訊息通知內部相關單位評估及回應，保持暢通及良好的互動。致伸 2021 年 ESG 信箱共收到 11 封有效溝通信件，均無發生環境、社會、客戶等申訴案件。

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 2021 年無發生員工違反道德誠信遭申訴舉報事件。

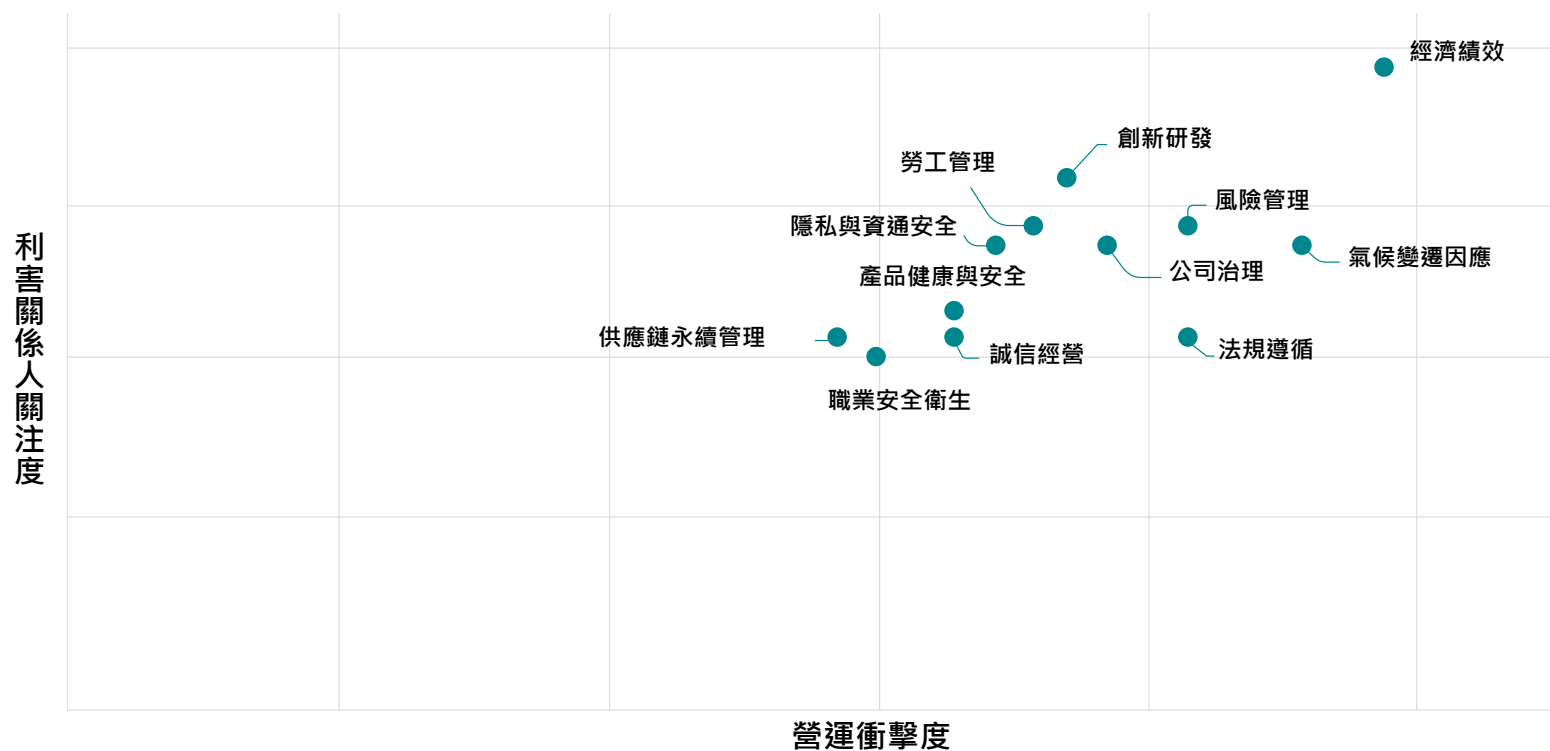
## 2021 年致伸 ESG 信箱統計



## 重大主題鑑別

致伸科技依循 GRI 永續性脈絡，並參考 Universal Standards 2021：通用準則改版精神，進行永續議題之蒐集。永續議題來源包括國際永續標準與規範 ( GRI Standards, SDGs, SASB, TCFD )、永續投資機構 ( CDP,DJSI, MSCI, Bloomberg )、價值鏈上下游 ( 同業、主要客戶 ) 自有主題、國內外政策法規、平時與利害關係人溝通回饋等，整併為 38 項永續議題。本年度致伸科技重大性調查採會議方式進行討論與鑑別，透過企業永續辦公室 (ESG Office) 及外部顧問，綜合考量利害關係人平時對公司各項 ESG 永續議題的關注程度，及其對公司營運持續之衝擊程度進行判定，擇定出 12 項重大永續議題，再依其各別進行重大性評分，繪製致伸科技重大性矩陣圖，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，逐步制定永續策略，持續提升永續競爭力。

## 致伸科技永續重大議題矩陣



註：與前一年度相比，本年度重大永續議題新增「創新研發」、「法規遵循」、「誠信經營」，主要為考量國內外 ESG 永續發展趨勢，使其更能貼近利害關係人期望，並展現致伸永續管理之回應。

## 2021 年致伸永續重大議題一覽表

重大永續議題	主題內容描述	對應主題 / 指標	永續準則呼應
經濟績效	公司營運財務績效與策略	201 經濟績效	-
氣候變遷因應	揭露氣候變遷相關財務影響及對應策略	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 302-4 減少能源消耗 305-5 溫室氣體排放減量	TCFD/SDGs
風險管理	建立風險管理制度及風險管理策略	102-11 預警原則或方針 102-15 關鍵衝擊、風險及機會 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	-
創新研發	公司新產品及新技術研發、創新與未來發展規劃之作為	-	SDGs
公司治理	公司治理運作實務 ( 董事會運作、道德與利益衝突、內控制度、董事會績效評估等 ) ; 董事會獨立性、董事會領導、董事會成員職能與多樣化、董事會薪酬揭露與 ESG 連結等	102-18~39 治理	MSCI/ Bloomberg rating
勞工管理	1. 公司勞動力組成 ( 包含新進率、離職率等 ) 2. 員工權益 ( 包含員工福利、入股計畫、所有員工之非薪酬福利及育嬰留職停薪後復職率等 ) 3. 各部門不同的訓練計畫、各職級之領導訓練計畫、定期績效與職業發展檢核。	401 勞雇關係 404 訓練與教育	MSCI/SDGs Bloomberg rating
法規遵循	是否有違反各類法條規定，而遭受重大罰款或非金錢的裁罰等各項法規遵循之情形	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 307 有關環境保護的法規遵循 419 社會經濟法規遵循 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	GRI



重大永續議題	主題內容描述	GRI 對應主題 / 指標	永續準則呼應
隱私與資通安全	個資保護、客戶隱私、資訊安全教育訓練等管理作為	418 客戶隱私	MSCI/SASB
綠色產品健康與安全	公司產品與服務之健康安全管理、有害物質管理等	416 顧客健康與安全	MSCI
誠信經營	公司設有從業道德 / 行為準則、有董事會層級之道德監督委員會、正式之反貪腐與廉潔政策、各營運據點進行商業道德稽核、正式的吹哨者保護機制、包含所有工作者的道德標準教育訓練、所有供應商皆須簽署廉潔承諾、正式的反洗錢政策等	205 反貪腐 102-16 價值、原則、標準及行為規範 102-17 倫理相關之建議與關切事項的機制	MSCI
供應鏈永續管理	針對供應商經濟、環境與社會面向的風險評估與稽核作為與管理成效	204 採購實務 308 供應商環境評估 414 供應商社會評估	MSCI/SASB
職業安全衛生	職災、缺勤比率、職業病防止、安全衛生委會之勞方代表比例，以及是否將健康與安全相關議題納入團體協約	403 職業安全衛生	MSCI/ Bloomberg rating

### 2021 年致伸次要永續議題一覽表

經濟面	環境面	社會面
市場地位	物料	勞資關係
採購實務	能源	多元包容職場
反貪腐與反競爭行為	水資源管理	有爭議的採購
稅務	生物多樣性	產學合作
品牌形象	碳排放管理	多元管道溝通
循環經濟	空污排放	社會公益參與
智慧財產權保護	廢棄物管理	公共政策
新市場開發	化學品安全	行銷與標示
客戶滿意度	乾淨能源科技的機會 綠色產品設計	

註：次要主題僅列示呈現，順序與重要性無對應關係。

## 重大永續議題價值鏈衝擊邊界表

管理方針	重要性	重大永續議題	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	子公司	供應商	承攬商	外包商	客戶	投資人		社會	
營運發展 管理	持續強化公司的研發與技術的競爭優勢，並投入新產品及新技術的開發設計，同時發展生態設計手法及推動各項智慧生產的創新，以提升效率、降低成本並減少產品與製程對環境的衝擊，以維持公司競爭力，繼而帶給員工穩定的工作環境，讓公司得以永續經營。	經濟績效	●	●	◆	◆	◆		○		2.4 經營績效	
		創新研發	●	●	◆		◆	◆				2.5 創新與服務
氣候變遷 因應管理	為達企業永續經營目標，依循企業風險管理的要求及 TCFD 的架構，建制風險管理系統，以定期進行營運和氣候變遷風險評鑑及擬定後續對應的策略，降低營運衝擊。	氣候變遷因應	●	●	◆	◆	◆	◆	○	○	3.1 氣候變遷管理	
風險管理		風險管理	●	●	◆	◆	◆	◆	◆		2.6 風險管理	
公司經營 治理	致伸以誠信、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。	公司治理	●	●	◆	◆	◆	◆	○		2.1 治理架構 2.2 治理運作	
		法規遵循	●	●	◆	◆	◆	◆	○	○		2 公司治理
		誠信經營	●	●	◆	◆	◆	◆	○			2.3 道德誠信

管理方針	重要性	重大永續議題	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	子公司	供應商	承攬商	外包商	客戶	投資人		社會
勞工管理	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，同時吸引並留住頂尖高手，以維持公司研發的尖端能力，是企業永續發展與經營的基礎。	勞工管理	●	●	◆	◆	◆	◆			5.1 勞動人權 5.2 人力概況 5.3 人才招聘與留任 5.4 權益與保障 5.6 人才發展與培育
隱私與資通安全管理	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。	隱私與資通安全	●	●	◆	◆	◆	◆			2.7 隱私與資通安全
產品健康與安全管理	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。	產品健康與安全	●	●	◆		◆	◆			4.1 綠色產品健康與安全管理
供應鏈永續管理	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。	供應鏈永續管理	●	●	◆	◆	◆	◆			4.2 永續供應鏈管理
安心健康職場管理	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	●	●	◆	◆	◆	◆			5.7 健康與安全

註：1. 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

# 02

## 公司治理

- 2.1 治理架構
- 2.2 治理運作
- 2.3 道德誠信
- 2.4 經營績效
- 2.5 創新與服務
- 2.6 風險管理
- 2.7 隱私與資通安全

## 2.0 公司治理

### 公司經營治理

GRI 重大主題：法規遵循

永續準則主題呼應：公司治理、誠信經營

**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。

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

**責任歸屬：**財務暨管理處、人力資源處、法務部

#### 短期目標

- 上市櫃公司治理評鑑維持於前 5% 的排名。
- 獨立董事佔比 50% 以上。
- 女性或外國籍董事佔比 10% 以上。
- 強化董事會結構與運作。
- 維護股東權益及平等對待股東。
- 提升資訊透明度。
- 100% 處理道德相關投訴事件。
- 遵守相關法規，避免重大裁罰事件發生。

#### 目標達成率

- ☺ 2021 年公司治理評鑑列名前 5%。
- ☺ 獨立董事席次佔比達 56%。
- ☺ 女性或外國籍董事佔比 11.1%。
- ☺ 本公司 2021 年董事會及功能性委員會內部績效評估依據前述辦法進行內部評估，已於 2021 年底完成，平均分數為 4.94 分優(同意)~5 分極優(非常同意)之間，並於 2022 年提報董事會。
- ☺ 全體董事進修時數 100% 符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定。
- ☺ 本公司董事會至少每季召開一次會議。2021 年度共計召開 11 次董事會議，全體董事之平均出席率為 97.85% (110 年 7 月 13 日改選後新任董事平均出席率 100%)。
- ☺ 營運稽核單位已依 2021 年度內部稽核計畫，100% 完成計畫執行，並每季向審計委員會報告重大查核發現。
- ☺ 致伸集團新人 100% 接受誠信道德相關訓練。
- ☺ 2021 年零違反社會、經濟法規及罰款事件。

#### 中長期目標

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

#### 行動方案

- 強化董事會組成結構及獨立性，董事會之獨立董事席次增加至五席。
- 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。

#### 績效管理成果

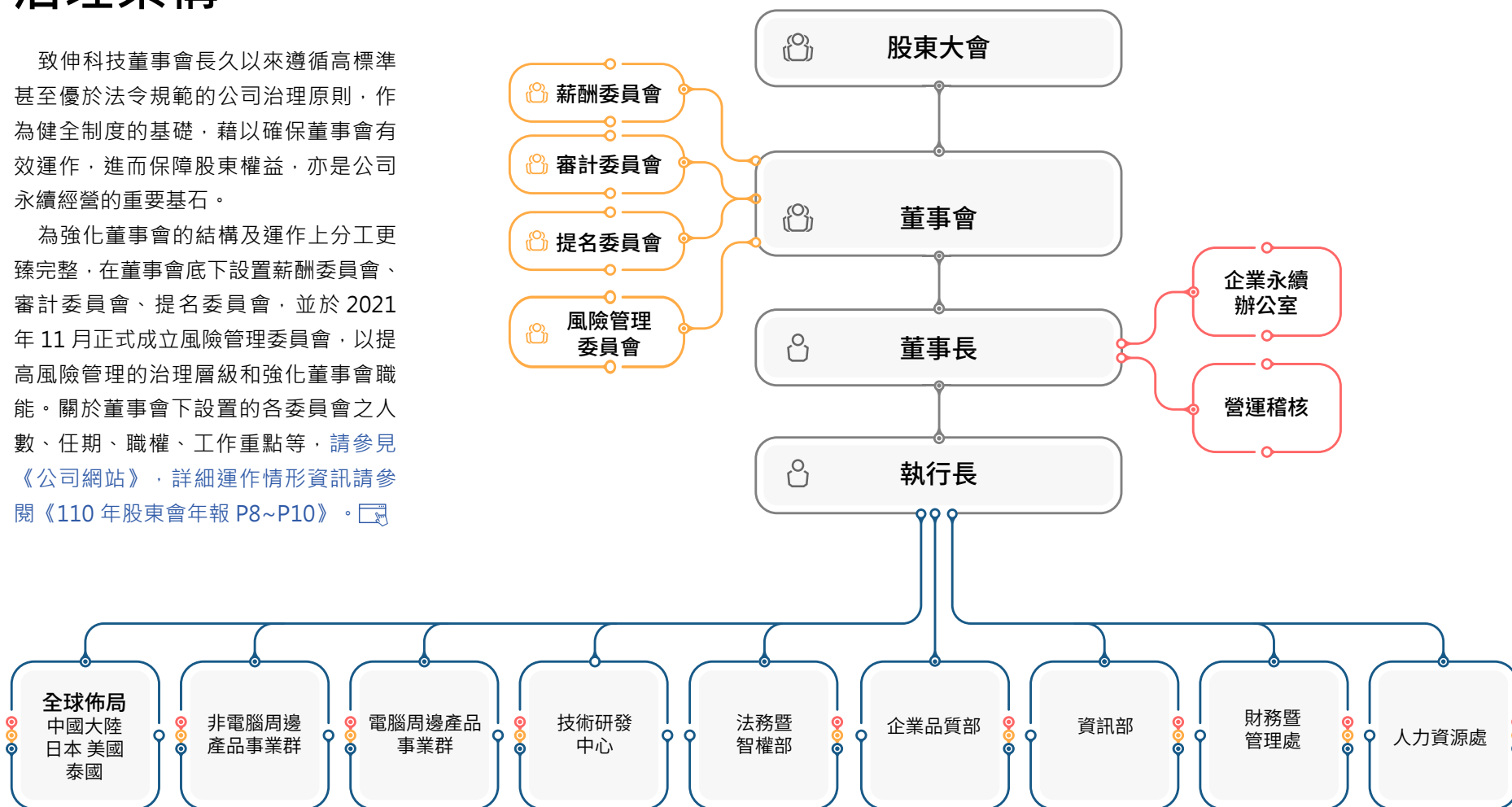
- 提名委員會運作成熟，遵循提名審查之標準及作業流程。
- 股東會採用電子投票，落實董事選舉全面採候選人提名制。
- 榮獲 2021 年榮獲天下雜誌企業公民獎。
- 2021 年榮獲 TCSA 企業永續報告獎 - 電子資訊製造業 白金獎。
- 2021 年榮獲 TCSA 綜合績效獎 - 臺灣 TOP50 永續企業獎。

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☺ 未達成目標

## 2.1 治理架構

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

為強化董事會的結構及運作上分工更臻完整，在董事會底下設置薪酬委員會、審計委員會、提名委員會，並於2021年11月正式成立風險管理委員會，以提高風險管理的治理層級和強化董事會職能。關於董事會下設置的各委員會之人數、任期、職權、工作重點等，請參見《公司網站》，詳細運作情形資訊請參閱《110年股東會年報 P8~P10》。

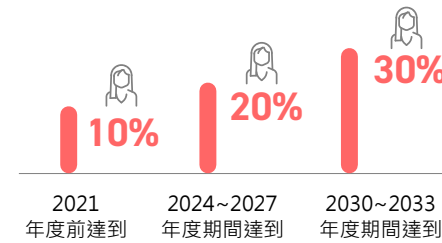


## 董事會組成

致伸科技的董事會成員採候選人提名制後，由全體股東以透明化之電子投票決定候選人，其成員皆具備適當的能力、知識及經驗，有效地肩負起義務及責任。董事皆以公司與股東長期利益為前提，指導公司策略經營方向並客觀獨立行事。本公司董事會至少每季召開一次會議，2021年共計召開 11 次董事會議，全體董事之平均出席率為 97.85% (2021 年 7 月 13 日改選後新任董事平均出席率 100%)。董事會成員簡介請參閱《公司官網 - 董事會及功能委員會》。

本公司重視董事組成多元化，設定董事會多元化之具體階段目標，並且已兼具不同年齡層並引導漸進式的世代交替。在專業背景方面，均具有管理之背景，除此之外還包括相關產業、研發、行銷、金融之背景。而在董事所具備之專業知識與技能方面，9 名董事均具有領導決策和經營管理之知識技能，並且另包括風險管理、資訊科技、財務會計、法律知識等技能。

## 女性或外國籍董事比例目標



## 董事會多元化

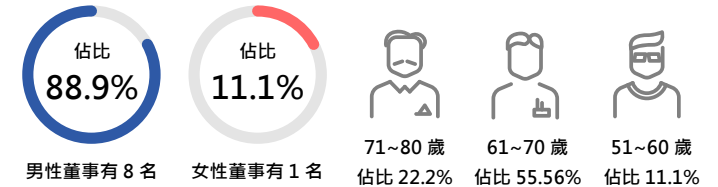
女性或外國籍董事已達到

10%↑  
56%

獨立董事席次佔比達

## 董事性別及年齡組成

董事會共有 9 席，包括 5 席獨立董事 (佔比 56%)，其中四名獨立董事任期在 3 年以下，一名獨立董事任期在 6~9 年。



職稱	姓名	基本組成			獨立董事 任期年資	專業經驗					專業知識與技能					
		性別	國籍	年齡		產業	研發	行銷	金融	管理	領導決策	經營管理	風險管理	資訊科技	財務會計	法律
董事	梁立省	男	中華民國	71~75		√		√		√	√	√	√	√	√	
董事	潘永中	男	中華民國	61~70		√		√		√	√	√	√	√	√	
董事	潘永太	男	中華民國			√	√			√	√	√	√	√	√	
董事	綠地股份有限公司 代表人：李吉仁	男	中華民國			√		√		√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	鄭志凱	男	中華民國		3~9 年	√			√	√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	吳均龐	男	中華民國	3 年以下			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	杜家濱	男	中華民國			√	√	√		√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	沈英銓	男	中華民國			√	√			√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	王加琪	女	中華民國	51~60					√	√	√	√	√	√	√	

## 2.2 治理運作

### 成立風險管理委員會

隨著氣候變遷議題日益受到重視，致伸密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目之一，因此 2021 年 11 月於董事會下新增風險管理委員會，其主要職掌及 2021 年度的主要運作情形如下：

#### 主要職掌

1. 審視各類風險管理政策。
2. 審視風險管理架構之妥適性。
3. 審視重大風險管理議題之預警與因應措施並督導改善機制。
4. 定期向董事會報告風險管理執行情形。

#### 委員會成員

職稱	姓名
董事長	梁立省
董事	潘永中
獨立董事	吳均龐
獨立董事	王加琪
獨立董事	杜家濱

註：2021 年實際出席率 100%

#### 運作情形

- **工作重點**  
審視氣候變遷風險對應策略
- **實際運作與議案內容**  
2021 年 11 月 11 日提出綠色產品之因應計畫
- **決議結果**  
出席委員全數通過

### 公司治理評鑑 再度蟬連前 5%

在所有同仁共同為提升董事會效能的努力及貢獻下，使致伸科技於國內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。

### 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。



## 董事進修

致伸為提升董事會成員職能，依據《致伸科技公司治理實務守則》、《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》及主管機關規範，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，包括：財務、風險管理、業務、商務、會計、法律、公司治理、誠信道德及企業社會責任等進修課程，以保持其核心價值及專業優勢與能力。2021年本公司董事共計9人，參加進修時數共計82.5小時，符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定，續任董事於任期中完成年度進修時數需達6小時，新任董事需達12小時。另外，共6位董事（約67%）進行企業永續、公司治理及反貪腐相關教育訓練課程，相關課程進修情形參考下表，[詳細進修資訊請參閱《公司官網》](#)。

職稱	姓名	課程名稱	分類
董事	梁立省	快速解讀與準備公司治理	企業永續
		3.0 之 ESG 揭露要求	企業永續
		營業祕密保護與公司治理	公司治理
董事	潘永太	第十三屆台北公司治理論壇	企業永續
董事	李吉仁	董事職能與責任	公司治理
獨立董事	鄭志凱	第十三屆台北公司治理論壇	企業永續
獨立董事	沈英銓	從不法案件談洗錢防制與反資恐	反貪腐
獨立董事	杜家濱	從不法案件談洗錢防制與反資恐	反貪腐
		董監責任面面觀 - 從 KY 案件談公司治理	反貪腐
		第十三屆台北公司治理論壇	企業永續
		營業祕密保護與舞弊偵防實務解析	反貪腐

## 董事會及功能委員會績效評估

致伸科技為落實公司治理並提升董事會功能，已於2016年11月10日訂定董事會績效評估辦法，並於揭露於本公司網站及公開資訊觀測站。其中明訂公司每年應至少執行一次內部董事會績效評估，且應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於年度結束時執行當年度績效評估，本公司已於2017、2020完成董事會及功能性委員會外部績效評估作業。

本公司2021年董事會內部績效評估依據前述辦法進行內部評估，已於2021年底完成。評估單位：財務暨管理處。評估係以問卷方式進行。針對董事會績效評估、董事成員績效評估、審計委員會、薪酬委員會及提名委員會績效評估皆介於優至極優之間，董事針對各項指標問卷，獲得平均分數為4.94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。2021年度內部績效評估之綜合結果已於2022年1月21日提報董事會，下一次外部評估預計於2023年執行。[詳細董事會績效評估資訊暨執行外部評估之結果，請參閱公司網站揭露](#)。

## 2.3 道德誠信

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

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。



### 舉報與懲處原則

誠信與尊重他人是對員工的最基本要求，違者予以懲處，並鼓勵舉報。


### 個人道德標準

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




## 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，2021 年致伸新進人員共計 4,520 人，總受訓時數為 4,520 小時，受訓比例 100%。對於既有員工之訓練安排尚在規劃中，未來計畫將使用線上課程之方式進行訓練；而惠州迪芬尼 2021 年舉辦 0.5 小時的 RBA 基礎教育訓練，共 1,046 名員工接受教育訓練，其中間接人員為 216 人、直接人員為 830 人，占所有員工的 69%，總訓練時數為 523 小時。

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

## 落實利益迴避原則

本公司訂有「公司治理實務守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，規範董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，對董事會所列議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司董事均秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。[更多關於最高治理機構有效管理利益衝突流程與資訊揭露](#)，請見《110 年股東會年報 P23》[公司治理運作情形章節](#)。

## 完善的內部稽核機制

為落實公司治理及自我監督機制，致伸科技依公開發行需建立內部控制制度及處理準則之規定，考量本公司及其子公司整體之營運活動，設計以「控制環境」、「風險評估」、「控制活動」、「資訊與溝通」、「監督」五種要素組成的內部檢核實施細則。

本公司設立營運稽核單位，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 2021 年度內部檢核計畫，完成內部所有單位之檢核，檢核結果除依相關規定要求缺失單位改進之外，內部稽核主管與獨立董事定期會議，就稽核執行狀況及內控運作情形提出報告，並當面溝通及回覆各獨立董事之諮詢，且至少每季一次。各獨立董事適時掌握公司內部稽核狀況，若遇重大異常事項時得隨時召集會議，或直接以電話和稽核主管聯繫討論。[詳細獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情況](#)，請參閱公司網站。



## 2.4 經營績效

### 營運發展管理

GRI 重大主題：經濟績效

永續準則主題呼應：創新研發

SDGs 目標：



**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。

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

**責任歸屬：**營運長辦公室及各事業部(群)

#### 短期目標

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

#### 目標達成率

- ☺ 專案進行中，預計 2022 年完成。
- ☺ 2014-2021 年合併營收複合年成長率 (CAGR)：4.6%。
- ☺ 2014-2021 年合併稅後淨利複合年成長率 (CAGR)：5.8%。
- ☺ 2021 年投入之研發費用共計 2,908 百萬元，佔營業收入比例 4.06%，較 2020 年增加 0.32%。

#### 中長期目標

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

#### 行動方案

1. 自 2021 年起導入生態化設計系統 (Ecodesign) 與環境足跡資料庫，提升創新技術能力。
2. 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。
3. 由研發技術中心領導創新核心技術開發，並由業務先鋒部門帶領開發新應用與新市場。
4. 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。

#### 績效管理成果

1. 致伸科技於 2021 年在營收穩定增長下，集團獲利再創高峰，合併營業收入淨額與前一年相比約成長 5%，合併稅後淨利則增加 23.1%。
2. 泰國生產據點持續擴大生產及出貨，新廠房也於年底順利興建完成，持續穩步提供集團分散製造生產能力。

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☺ 未達成目標

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。

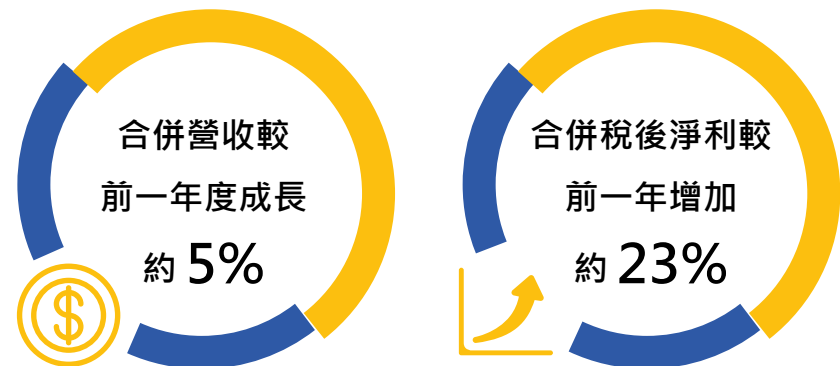
本集團持續以專業的開發技術能力及良好的生產管理模式，有效的降低產品的生產成本，同時，穩定泰國生產基地與供應鏈的擴展，達到整體營運風險的分散，在競爭的代工市場中開拓更大的商機。

## 經濟績效

致伸科技於 2021 年在營收穩定增長下，集團獲利再創高峰。視覺相關產品部分，致伸持續強化汽車電子產品的營收貢獻，與主要國際電動車廠客戶之車用相機模組供貨穩定提升，同時開展與其他領先電動車廠之合作及產品開發；警用相機產品在零組件缺料狀況紓解下，營收與獲利開始回溫，影像技術應用也順利切入智慧健身器材產品與智慧門鎖。而於高階聲學、家用 Audio 產品及視訊會議影像相關產品，子公司迪芬尼已陸續進行新案之量產，預期將挹注集團下一階段營收及獲利之成長動能。同時間，持續受惠於宅經濟市場效應與疫情後混合上班模式影響，電腦週邊事業群旗下之客製化電競週邊產品、居家辦公之筆電背光鍵盤產品之出貨呈現大幅度增長。

在製造生產布局上，泰國生產據點持續擴大生產及出貨，泰國新建廠房也於 2021 年底順利興建完成，持續穩步提供集團分散製造生產能力。

綜觀 2021 年，本集團全球合併營業收入淨額為新台幣 71,649,849 仟元，與 2020 年度之新台幣 68,240,939 仟元相比，成長約 5.0%。2021 年合併稅後淨利為新台幣 2,393,221 仟元，與 2020 年度之新台幣 1,944,267 仟元相比，增加約 23.1%。



## 2021 年致伸集團合併營收及獲利

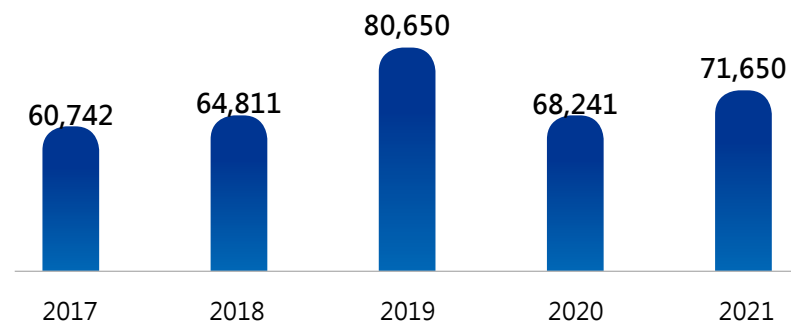
單位：新台幣仟元

營收收入淨額	71,649,849
營業成本	62,270,246
營業毛利	9,379,603
營業費用	6,566,998
營業利益	2,812,605
營業外收入及支出	217,358
員工薪資和福利	8,789,667
支付出資人的款項 ( 股利 )	1,354,873
支付政府的款項 ( 所得稅、營業稅、VAT 等稅款 )	992,861
社區投資·例如向慈善機構的捐贈 ( 捐贈 )	11,558
未分配盈餘	6,492,401
政府補助金額	130,071

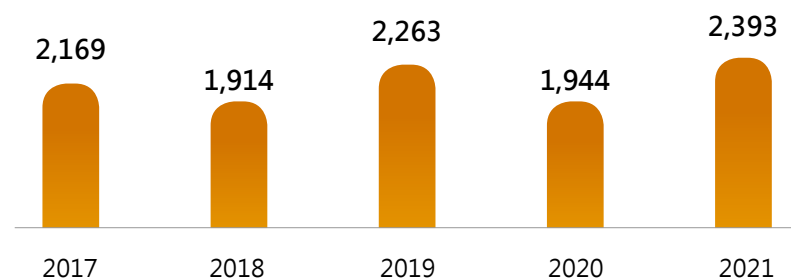
## 致伸合併營業收入及稅後淨利趨勢圖

單位：新台幣仟元

## 合併營業收入

2021 年合併營收複合年成長率  
CAGR : 4.6%

## 合併稅後淨利

2021 年稅後淨利複合年成長率  
CAGR : 5.8%

## 稅務政策

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

- 所有營運皆依據相關稅務法律與規定辦理
- 遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的國際公認移轉訂價準則
- 財務報告資訊透明，稅務揭露已遵循相關規定與準則要求處理
- 不進行只為避稅目的之交易

- 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係
- 公司的重要決策皆考量租稅的影響
- 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估
- 透過持續的人才培養，強化稅務專業能力。

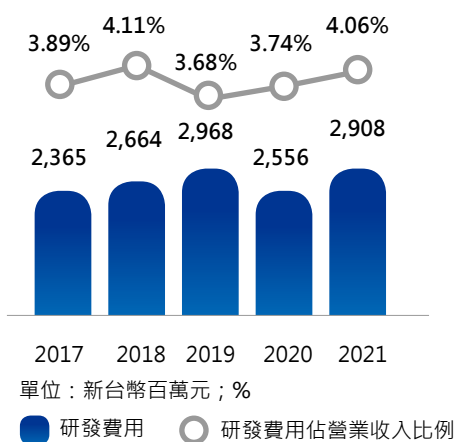
## 2.5 創新與服務

### 技術與製造開發

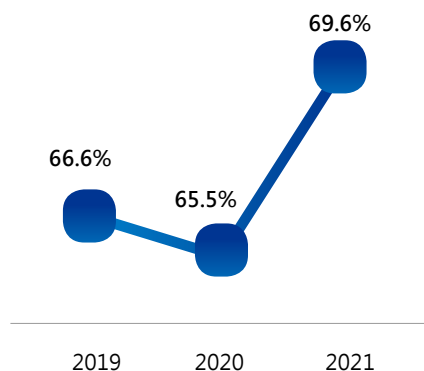
致伸持續深化以技術優勢為導向的業務發展，整合集團全球各區域 R&D 之研發能量，就現有產品技術精益求精，保持核心產品之技術領先地位，並重點關注系統產品開發能力，努力提升對於客戶產品開發之附加價值。並將持續強化具市場領先與獨特性的三感合一（視覺、聽覺、觸覺）產品開發，一站式為客戶提供相關領域應用的新產品。2021 年投入之研發費用共計 2,908 百萬元，佔營業收入比例 4.06%，近年研發成果詳如《110 年股東會年報 P89~P91》。

在生產製造策略方面，於智慧製造及工業 4.0 思維引導下，積極進行製造能力再升級，以智能取代勞力，推動人均生產力進一步提升。同時擴大全球製造佈局，穩固泰國製造基地與供應鏈擴展，加速產能的提升，在維持產品良率與品質之高標準下，追求成本競爭優勢，協助集團達成供應鏈之分散。

研發費用及其占營業收入  
比例趨勢圖



研發人員占比



### 智慧財產管理

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

#### 1. 專利管理

致伸科技為保護公司研發成果及技術領先地位，對內，公司透過獎勵創新制度，輔以評鑑流程，持續激勵員工提出發明申請。發明人獎勵項目包括：專利申請、專利核准、金頭腦會員及年度發明王四種獎勵，上述獎勵除了發放獎金之外，皆定期在公司的電子看板上公告獎勵名單，提高員工認同感。同時，我們也建立專利管理及風險控管政策及機制，透過人工智慧工具，系統化管理員工專利申請的數量與品質。對外，則與本地及國外主要市場所在地之專利主管機關密切聯繫與配合，以提升審查效率並取得高品質專利保護，並採取各項有效措施以降低專利風險。

#### 2. 著作權管理

本公司制定著作權管理辦法，規範著作之取得、保存及維護等流程。

#### 3. 營業秘密保護

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

## 智財相關之風險對應措施

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

## 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。

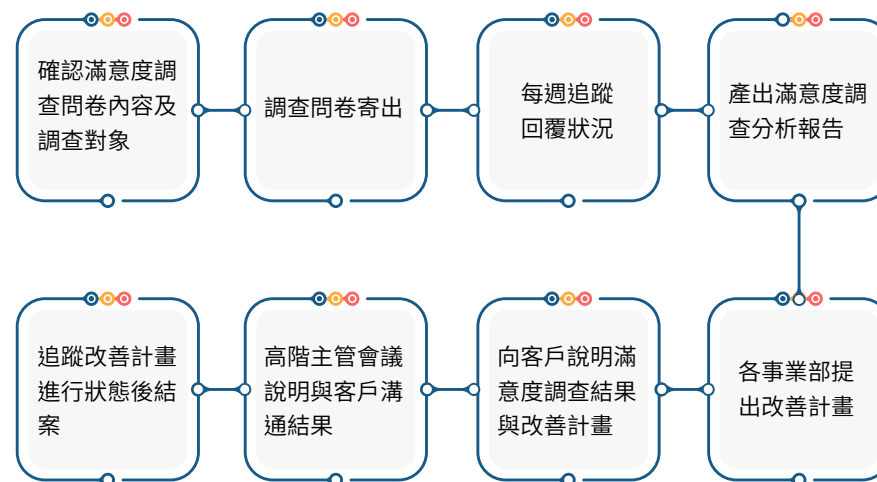
致伸科技除了當年度的滿意度調查結果之外，更以 10 年為單位觀察滿意度趨勢，期望藉由趨勢的觀察，了解這些長期合作的客戶對致伸的滿意度變化，也期許致伸對於客戶的服務可以日益精進。2021 年客戶對致伸產品及服務滿意度比例較去年高，我們將不斷持續精進改善，致力滿足客戶對致伸之期望。

2019-2021 年共有

539 件  
專利核准

889 人次  
獲得相關發明獎項

## 客戶滿意度調查流程





## 2.6 風險管理

### 風險管理

GRI 重大主題：風險管理

永續準則主題呼應：氣候變遷因應

**主題邊界：**台北總部 / 東莞東聚 / 重慶致伸 / 昆山致伸 / 原物料供應商 / 客戶

**邊界限制：**報告書將揭露致伸 (不包子公司迪芬尼) 對於營運風險、氣候變遷風險之相關資訊。

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

**責任歸屬：**企業永續辦公室

#### 短期目標

- 新增功能性委員會：風險管理委員會。
- 每年評估並降低 1-3 年風險對致伸營運之衝擊並呈報董事會。
- 每年發布 TCFD 報告書。

#### 目標達成率

- ☺ 2021 年成立風險管理委員會。
- ☺ 自 2021 起每年召集風險鑑別小組進行營運及氣候變遷風險評估，2021 年度於 11 月呈報董事會。
- ☺ 發行第一本致伸科技 TCFD 報告書。

#### 中長期目標

因應氣候變遷議題，評估所帶來的風險並制定 5 年以上策略以降低衝擊。

#### 行動方案

- 2021 年 11 月於董事會下新增風險管理委員會，強化企業風險管理。
- 風險評估小組成員每年至少召開一次風險與機會鑑別會議。
- 2021 年依循 TCFD 氣候相關財務資訊揭露建議書架構，揭露氣候相關資訊。
- 出版致伸科技 2021 年 TCFD 報告書，並由 SGS 完成 TCFD 績效評核。
- 2021 年鑑別營運的重大風險包括：資訊安全、供應鏈管理、生產基地規劃、長期匯率變重及接班培養；氣候變遷的重大風險則包括：綠色產品、低碳生產、滿足利害關係人期望及碳邊境稅，上述風險與相關單位研討之後擬定對應策略並呈報董事會。

#### 績效管理成果

- 2021 年完成風險評估報告，並於 11 月由企業永續辦公室主席向董事會進行報告。
- TCFD 績效評核獲 SGS 評定為最高等級的標竿者認證。

\* 更多「氣候變遷因應相關資訊」，請參閱本報告書《3 環境永續》章節。

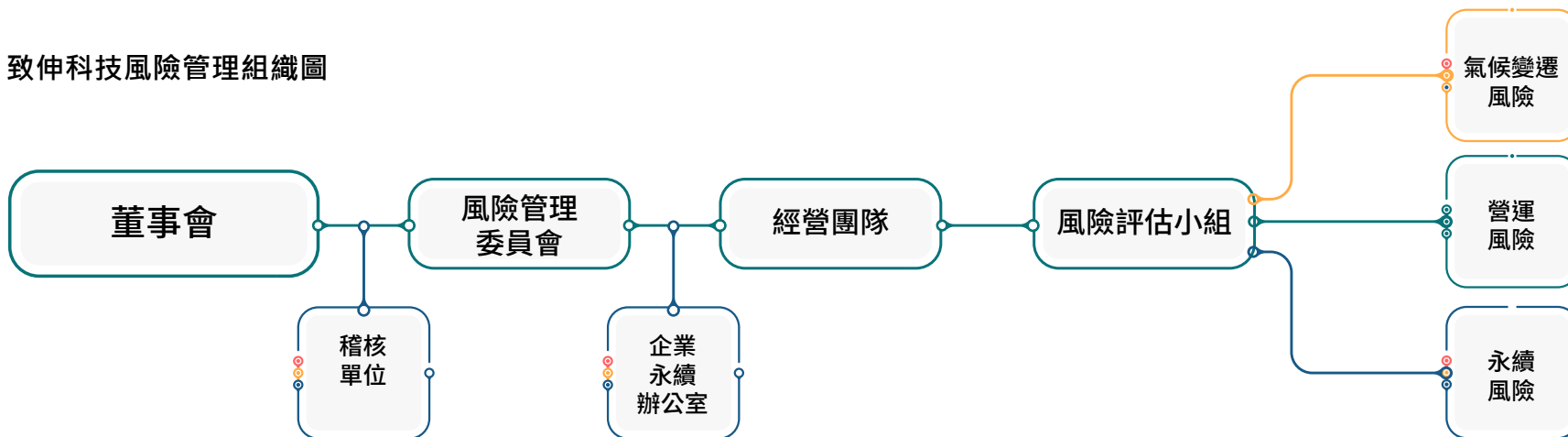
註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☺ 未達成目標

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

致伸科技於董事長辦公室下成立企業永續辦公室 (ESG office)，授權董事長指派企業永續辦公室負責營運風險、永續風險、氣候變遷風險等評估與管理，並由江燕瑩副總經理擔任主席，並指派各功能單位成立風險評估小組，依致伸科技「企業風險管理政策與程序」之風險管理流程，每年至少進行一次風險評估會議，依鑑別後之高風險項目擬定因應策略及設定目標，對風險管理委員會提出企業風險管理報告，再由風險管理委員會審核風險評估對應政策與執行結果，由召集人每年至少一次向董事會報告。



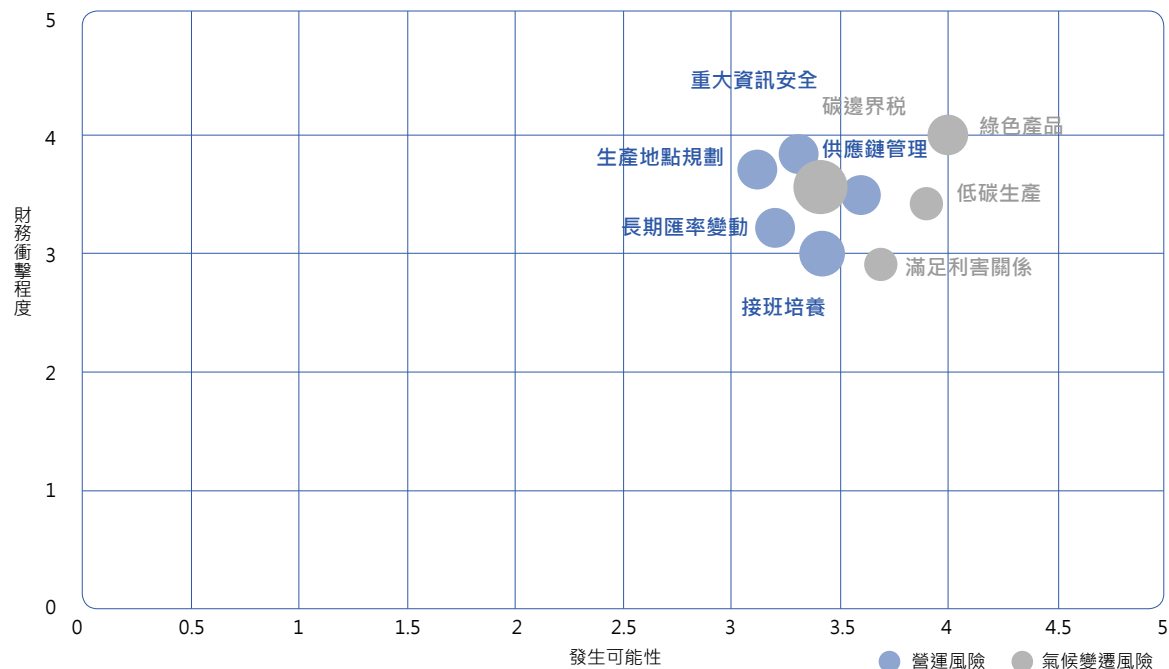
致伸科技風險管理組織圖



2021年，風險評估小組於2月及3月份各召開一次風險評估會議，重新對於各項營運風險進行鑑別，企業風險管理報告已於11月由企業永續辦公室主席向董事會進行報告。本年度經風險管理流程鑑別後，評鑑出致伸主要風險包括：(1) 重大資訊安全、(2) 供應鏈管理、(3) 生產基地規劃、(4) 長期匯率變動、(5) 接班培養及(6) 氣候變遷(包括：綠色產品、低碳生產、滿足利害關係人期望及碳邊境稅等)，相關風險應對措施如下表所示(氣候變遷風險請參閱《3.1 氣候變遷管理》章節)。

此外，針對新型冠狀病毒 COVID-19 持續延燒至今，尚未完全控制住，致伸集團亦將持續抗(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。

致伸科技營運暨氣候變遷風險矩陣圖



營運風險主題	風險應對措施
重大資訊安全	1. 成立資訊安全委員會，制定資安政策及資訊安全準則基線 2. 營運據點導入並取得 ISO 27001 認證 3. 成立專責資安單位，負責資安政策規劃、執行及稽核 4. 加強資安宣導及每月定期全員資訊安全通報
供應鍊管理	1. 關鍵零組件安全庫存規劃 2. 上下游供應鍊夥伴協同計畫 3. 重要供應商與採購策略調整與制定
生產基地規劃	1. 增加泰國工廠的營運，且同時強化捷克工廠運作能力 2. 台灣購地增建生產研發基地，分散集中大陸工廠之風險
長期匯率變動	1. 管理報價及採購之幣別，並藉原材料之採購幣別進行自然避險 2. 經由售價與成本協商將匯率往上游和下游進行移轉 3. 預測資產負債之部位，並選擇合適金融交易工具進行避險
接班培養	1. 對一階主管挑選出接班培育人選，並由高階主管定期檢討個人發展計畫 2. 中高階關鍵崗位透過定期人才發展評估會議加速發展人才梯隊，協助組織永續發展

## 2.7 隱私與資通安全

### 隱私與資通安全管理

GRI 重大主題：客戶隱私

永續準則主題呼應：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隱私及機密資訊之相關資訊。

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

**責任歸屬：**集團資訊安全部門

#### 短期目標

- 每年執行網路及系統的滲透測試。
- 每年執行郵件社交工程的演練。
- 每年通過 ISO 27001 資訊安全管理系統外部認證。
- 每年執行員工資通安全教育訓練。

#### 目標達成率

- ☺ 高風險滲透弱點的修補完成率為 100%。
- ☺ 已完成年度員工社交工程郵件演練測試。
- ☺ 已通過外部 ISO 27001 稽核認證。
- ☺ 共舉辦 4 場資通安全線上教育訓練課程，共計 3,571 人次參加。

#### 中長期目標

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

#### 行動方案

- 本公司以打造有效的資安防禦網為資通安全願景，已於 2018 年 6 月開始投保 Cyber Risk Insurance / Commercial Crime Insurance 保險，以降低業務中斷所造成的風險損失及求償責任，期望成為於資安治理成熟度表現傑出之企業。
- 為強化資安防護能力，每年請廠商執行白帽駭客滲透測試，以各式駭客手法分析可能遭遇駭客攻擊的漏洞與情境，針對檢測結果中的高風險項目均會進行改善，透過持續提升資安防護品質。
- 每年定期執行主機系統及網路設備的弱點掃描，並針對重大及高風險的弱點進行修補。
- 已導入電腦資產管理系統、用戶端特權帳號管理、行動裝置安全防護、資料外洩防護 (DLP) 系統及雙因子認證 (MFA) 強化機制，降低機密或敏感性資料異常事件的發生。
- 持續進行商務電子郵件入侵 (BEC) 郵件過濾與資安事件管理系統 (SIEM) 日誌監控，以期達成異常即時監控。

#### 績效管理成果

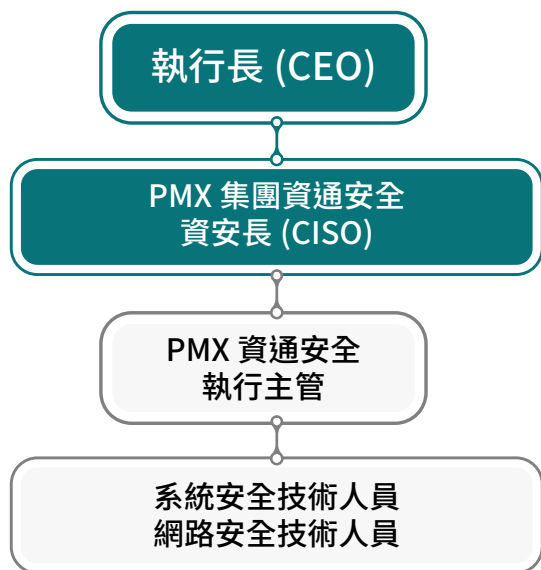
- 無發生任何侵犯客戶機敏資料被投訴之情事。
- 無收到來自外部及監管機關的資安相關投訴文件。

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

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

### 資通安全組織架構

為提升集團安全管理了成立集團資通安全部門，由資安長 (CISO) 負責資通安全政策推動及資源調度事務，並由資安執行主管及 2 名專責資安技術同仁，確保資通安全各項管理規範能有效持續地執行實施。集團資通安全部門組織架構如下圖所示。



### 致伸集團資通安全管理與持續改善架構

#### 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

## 資通安全管理機制

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



### 人 (People)

- 對所有同仁，除新進同仁皆需接受資訊安全宣導外，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。
- 成立直屬於執行長的企業資訊安全組織，負責整合人、流程與技術等三要素，以最高規格看待客戶隱私與機密資訊，並確認相關活動與措施皆能落實，以確認客戶隱私與機密資訊其安全。



### 流程 (Process)

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



### 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。

## 資通安全管理作為

為提升應用系統安全與降低風險，每年定期執行系統設備弱點掃描並對中高風險的弱點進行修補，並已導入電腦資產管理系統、用戶端特權帳號管理、行動裝置安全防護、資料外洩防護 (DLP) 系統及雙因子認證 (MFA) 強化機制，降低機密或敏感性資料異常事件的發生，持續進行商務電子郵件入侵 (BEC) 郵件過濾與資安事件管理系統 (SIEM) 日誌監控，以期達成異常即時監控，持續強化資通安全管理機制。

定期安排一年兩次的資安意識教育訓練、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，進行資通安全防護和時事案例宣導，強化集團員工的資安意識。此外，已於 107 年 6 月開始投保 Cyber Risk Insurance / Commercial Crime Insurance 保險。

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 106 年起，著手建置以符合 ISO 27001:2013 的資通安全管理系統，訂定資通安全政策及相關四階管理文件，採取 PDCA 方法持續改善整體資通安全的環境，並建立可量測的資通安全目標，定期檢視和評估目標達成的狀況。

本公司已於 2018 年 1 月通過「ISO 27001:2013」國際標準認證，目前證書之有效期為 2021 年 2 月 12 日至 2024 年 2 月 7 日，並每年通過驗證公司續審驗證其資通安全管理系統之有效性。

## 資通安全風險評鑑

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

資通安全於今年度仍然列為企業營運的重大風險之一，致伸已建立全面

的網路與電腦相關資安防護措施，但惡意的駭客亦能試圖將電腦病毒、破壞性軟體或勒索軟體導入公司的網路系統，以干擾公司的營運、對進行勒索，取得電腦系統控制權，或窺探機密資訊。這些攻擊可能導致公司因延誤或中斷訂單而需賠償客戶的損失；或需擔負龐大的費用實施補救和改進措施，以加強公司的網路安全系統。

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

## 資通安全內部查核

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



# 03

## 環境永續

- 3.1 氣候變遷管理
- 3.2 能源管理
- 3.3 溫室氣體減量
- 3.4 水資源管理
- 3.5 污染防治管理







## 3 環境永續

### 氣候變遷因應管理

GRI 重大主題：能源、排放、廢棄物、  
水與放流水

永續準則主題呼應：氣候變遷因應

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 / 原物料供應商 / 客戶

**邊界限制：** 報告書將揭露致伸集團對於氣候變遷風險之相關能源、排放、廢棄物、水與放流水資訊。

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

**責任歸屬：** 由企業永續辦公室制定氣候變遷政策與中長期目標，各權責單位負責制定行動方案。

### 短期目標

- 每年減少 2% 廢棄物產生量，2% 一般廢棄物產生量。
- 每年減少 2% 能源 (含電力) 使用。
- 每年減少 2% 用水量。
- 以 SBTi 方法制定減碳目標：以 2019 年為基準年，2025 年類別 1、2 較基準年減少 25% GHG 排放量 (CO<sub>2</sub>e)。
- 台北營運總部導入 ISO 14001 環境管理系統。
- 致伸科技正式加入百分百再生能源倡議 (RE100)。

### 目標達成率

- ☺ 2021 年廢棄物產生量減少 3.04%。
- ☺ 2021 年一般廢棄物產生量減少 6.67%。
- ☺ 2021 年能源 (含電力) 使用減少 8.20%。
- ☺ 2021 年用水量減少 2.83%。
- ☺ 2021 年 GHG 排放量較 2019 基準年減少 23.56%。
- ☺ 預計 2022 年完成台北營運總部 ISO 14001 導入。
- ☺ 2021 年使用再生能源佔總用電量 14.79%。

### 中長期目標

- **中期目標：** 提高再生能源使用比例：2030 年再生能源使用佔用電量 60%。
- **長期目標：** 達成碳中和排放：2040 年達成類別 1、2 碳中和目標。



註：1. ☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

2. 減碳量計算公式：2020 年致伸集團溫室氣體排放密集度 \* 2021 年合併營收 - 2021 年致伸集團溫室氣體排放量



### 行動方案

- 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 年致伸集團導入 SBTi 方法制訂集團短期減碳目標。
- 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。(如興建太陽能光電板、設置自動監控系統)
- 2021 年致伸集團七大據點持續通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證。
- 2021 年致伸集團七大據點持續通過 ISO 14046 水足跡查證。
- 2021 年致伸集團七大據點持續通過 ISO 50001 能源管理系統驗證。
- 2021 年東莞東聚、重慶廠區持續購買再生能源憑證。
- 2021 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，並獲 SGS 評定為最高等級的標竿者認證。
- 2022 年致伸科技正式加入百分百再生能源倡議 (RE100)。

### 績效管理成果

- 致伸集團 2021 年無任何因違反環境法規、環保法規之罰款事件。
- 重要製造據點每年推動執行節能方案，2021 年減碳量約 1,685,593 kg CO2e 註 2。
- 2021 年致伸集團所有氣體排放 100% 符合法規標準。
- 2021 年東莞東聚、重慶廠區持續購買再生能源憑證共抵減 1,420 萬度電，累計共約 18,959 公噸 CO2e。
- 2021 年致伸集團溫室氣候排放密集度較 2020 年減少 12.72%
- 2021 年致伸集團能源密集度，較 2020 年減少 12.57%。
- 2021 年致伸集團用水密集度，較 2020 年減少 7.45%。
- 2021 年致伸集團廢棄物總量，較 2020 年減少 3.04%。
- 致伸東莞東聚連續 9 年獲得環保良好企業藍牌。
- 2021 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。
- 重慶致伸已連續四年榮獲重慶市永川區“環境誠信企業”榮譽稱號。





## 3.1 氣候變遷管理

面對全球暖化、極端氣候、環保節能、安全衛生及保育意識高漲，本公司參考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，依其氣候相關財務資訊揭露四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，建立風險架構，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，且提出其相關應對策略。並於 2021 年 10 月正式簽署成為 TCFD Supporters。

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

2021 年致伸科技先行針對台北營運總部 / 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，依循 TCFD 架構及四大核心要性，針對氣候變遷風險與機會進行系統化鑑別與管理，並於 2022 年 1 月正式通過 SGS-Taiwan 外部評核，取得「TCFD 績效評核 - 標竿者」評核聲明書 (如附錄 7.5)。

### 氣候變遷相關治理

致伸科技於董事長辦公室下成立企業永續辦公室 (ESG office)，授權董事長指派企業永續辦公室負責氣候風險的評估與管理，由江燕瑩副總經理擔任

主席，並指派各功能單位成立風險評估小組，依致伸科技「企業風險管理政策與程序」之風險管理流程，每年至少進行一次氣候變遷相關之風險與機會鑑別，評估及管理其對財務的影響，並依相關項目擬定因應策略及設定目標，且每年向董事會報告執行結果。

董事會負責指導並審核氣候變遷風險與機會項目、評估結果、應對策略及管理績效，並針對高風險項目應對措施執行與狀態持續追蹤。有關氣候變遷風險管理、策略及目標設定已於 2021 年 11 月 4 日董事會通過。

此外，本公司為落實綠色生產，針對全體員工訂有《節能減廢管理控制辦法》，包括節能減碳提案，依專案效益對提案人記予嘉獎以上鼓勵，並依員工獎懲辦法加發績效年終獎金。2021 年共獎勵 16 人次，均已於次年度 1 月完成獎勵發放；未來公司預計將執行長及經營團隊之獎酬，與公司營運 KPI 連動，其中包含溫室氣體減量目標等項目。



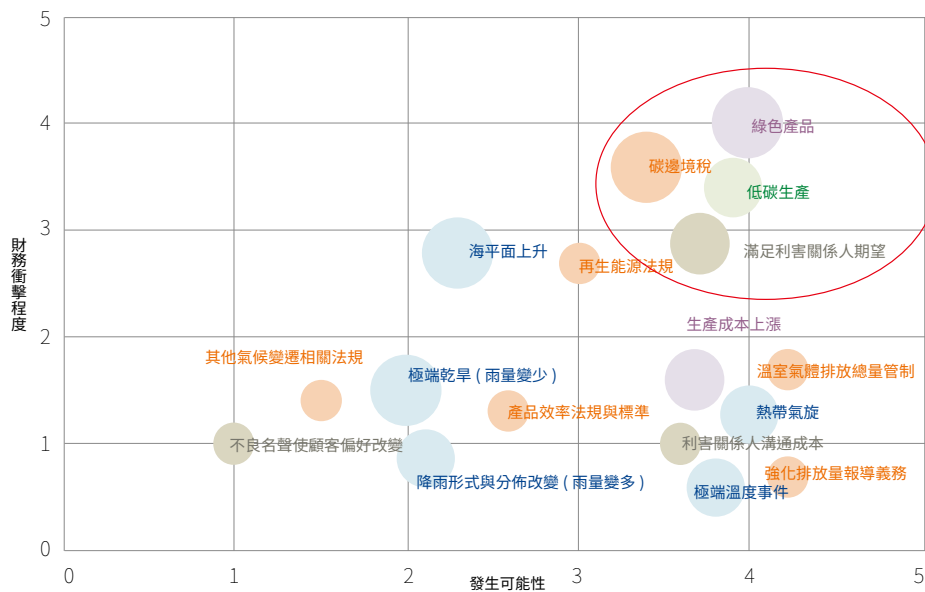


### 氣候變遷相關風險與機會管理

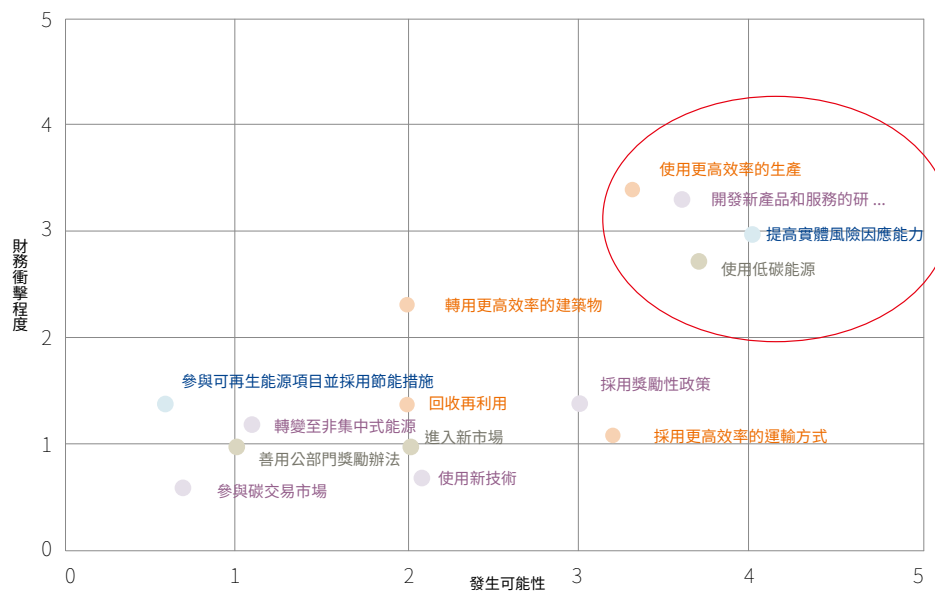
致伸主要採用 B2DS 作為本公司氣候變遷風險情境，依據此情境中對於實體風險、轉型風險、機會來源等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。此外，針對實體風險部份，同步模擬不同情境下之風險衝擊程度，並依據過去實際發生情況及相關氣候變遷推估資訊包括 2°C 及 4°C 之海平面上升模擬情境 (CLIMATE CENTRAL) 註 1、降雨量推估 (TCCiP) 註 2 等作為風險評估之參考。

氣候變遷風險與機會鑑別方式，主要由風險評估小組成員依據問卷量表進行評分後，再由企業永續辦公室依其評分結果進行討論，最後鑑別出 4 項氣候變遷風險及 4 項氣候變遷潛在機會，決定其排序後繪製風險、機會矩陣圖，並由企業永續辦公室召開 TCFD 風險與機會因應策略討論會議，決定未來公司之氣候變遷相關對策。

### 致伸科技氣候變遷風險矩陣圖



### 致伸科技氣候變遷機會矩陣圖





## 氣候變遷相關策略

本公司針對鑑別出之主要風險與機會項目，依據公司「企業風險管理政策與程序」風險回應步驟，應對高風險項目或必要報告項目，擬定風險緩解方案，進行持續監控與改善。並由稽核單位將重要方案之執行納入稽核計畫定期查核。

風險項目	潛在財務影響	風險應對措施
<b>綠色產品</b>	<b>營收減少</b> 無法符合客戶需求造成訂單減少 <b>直接成本增加</b> 使用回收材料、綠色能源造成之營業成本	1.建立完整的綠色設計體系，實施產品生命週期評估，以減少產品對環境與氣候變遷所造成的衝擊 2.深化可回收與低能耗設計能力，使更符合客戶與世界綠色設計需求。 3.與客戶合作，提升客戶產品形象與價值，使願意接收必要成本，反應於售價上。
<b>低碳生產</b>	<b>直接成本增加</b> 改善新製程技術之營業成本	1.持續執行能源管理體系，預計更積極導入各項管理節能措施，減少浪費。 2.積極汰換低效能設施，對空調、空壓、照明等重大能耗設備，積極管理與實施必要汰換，減少溫室氣體排放。
<b>滿足利害關係人期望</b>	<b>直接成本增加</b> 支付借貸利息之營業成本	本公司導入各項管理系統，強化 ESG 各面向管理績效，降低風險；透過每年永續報告書、網站等平台，揭露 ESG 資訊，積極回應利害關係人期待；且於 2021 年導入 TCFD，鑑別與揭露氣候變遷相關風險資訊，提升管理績效。
<b>碳邊境稅</b>	<b>直接成本增加</b> 稅收增加產生之營業成本	由於目前碳邊境稅尚未實際課徵，且致伸未屬於第一批被規範之原物料產品，但為避免未來擴大課徵對象，或受供應鏈要求等因素影響，故致伸將先針對輸歐產品進行產品碳足跡盤查並進行產品節能設計，以降低或避免被徵收碳邊境稅。

機會項目	潛在財務影響	風險應對措施
<b>開發或增加低碳商品服務機會</b>	<b>增加收入</b> 產品和服務需求增加帶來的收入增長	1.完成綠色設計體系，積極與客戶合作，提升客戶產品價值與客戶形象。 2.宣告碳中和目標，提升組織對客戶與利害關係人之形象。
<b>使用更高效率的生產</b>	<b>降低成本</b> 改善製程效率，降低加工成本	除作業面的節能措施以外，經由各項設計手法與規劃措施，以提高生產效率，減少生產使用空間與製程複雜度，由根本提升資源效率
<b>使用低碳能源</b>	<b>增加資本支出</b> 新設備購置 太陽能設備購置	公司將評估太陽能、綠能等設備投資之可行性，並積極使用更多的低碳能源來降低碳排放風險及對應成本。
<b>提高實體風險因應能力</b>	<b>增加收入</b> 新增營運據點帶來的收入增長	2020 年增加泰國廠區，以分散各種實體風險(如天災、疫情、政治情勢)風險，提升持續營運能力。此外，將成立風險管理委員會隸屬於董事會，對於自身營運風險及氣候變遷所造成的風險與機會更一步的掌握與快速決策。



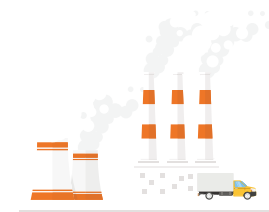
### 氣候變遷相關指標與目標

短期  
0~5 年

#### SBTi 減碳目標：

以 2019 年為基準年，2025 年類別 1、2 較基準年 ▼ **25%** GHG 排放量 (CO<sub>2</sub>e)。

本公司參考標竿企業及致伸產品開發週期與銷售策略期程 (商品 review) 作為短期目標時程之設定。

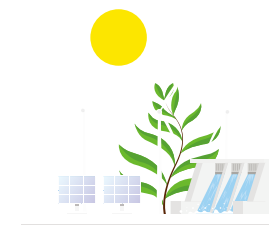


中期  
5~10 年

#### 提高再生能源使用比例：

2030 年再生能源使用佔用電量 **60%**。

本公司依據 APPLE(主要客戶) 承諾之 2030 年實現供應商碳中和 (100% 碳中和) 及本公司 SBTi 減碳目標期程，作為中期目標時程之設定。



長期  
10~20 年

#### 達成碳中和：

2040 年達成類別 1、2 **碳中和目標**。

本公司依據 2040 年訂定達成類別 1、2 碳中和排放目標，作為實長期目標時程之設定。





## 3.2 能源管理

### 積極參與國際節能倡議 致力實現節能減碳承諾

為響應 COP26 氣候峰會，我們制訂了以下減碳目標：

#### 短期目標

以 SBTi 方法針對類別 1、2，以 2019 年為基準年，  
2025 年較基準年 ▼ 25% GHG 排放量 (CO<sub>2</sub>e)。

#### 中期目標

持續使用再生能源，

2030 年再生能源使用佔總用電量 60%。

#### 長期目標

針對類別 1、2，2040 年達到碳中和。

致伸將於 2022 年申請加入 RE 100 倡議活動，承諾於所有據點導入使用再生能源，並積極制定以上再生能源目標。除積極推動節能方案外，為達到 2040 自 2019 年起逐年增加再生能源憑證購置比例，2022 年開始建立太陽能發電裝置，以期達到 2040 年碳中和的目標。

### 遵循國際環保規範

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。

對電子製造業而言，能源效率、溫室氣體排放減量、廢水與廢棄物管理以及綠色產品是重大環境類別議題。報告期間我們已訂出「中、長期能源使用與溫室氣體減量」的環境友善目標，並呈報最高管理階層核准通過，作為環境類別議題的重大管理方針與目標。並且我們也定期透過外部組織所執行的第三方稽核，每年檢視我們的溫室氣體排放、水足跡與能源管理系統盤查。由於環境管理政策確實執行，致伸集團 2021 年無違反環境法律、環保法規以及罰款。

致伸積極參與以下國際倡議、企業永續與氣候變遷活動。

- 台灣企業永續發展協會會員
- 天下永續會創始會員
- 參與碳揭露計畫 (CDP) 供應鏈調查，揭露致伸溫室氣體、能源使用與水資源等相關資訊。

此外，我們也利用道瓊永續指標 (DJSI) 及 MSCI 永續問卷內容進行內部符合性檢視，藉此找出可以努力的地方。

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



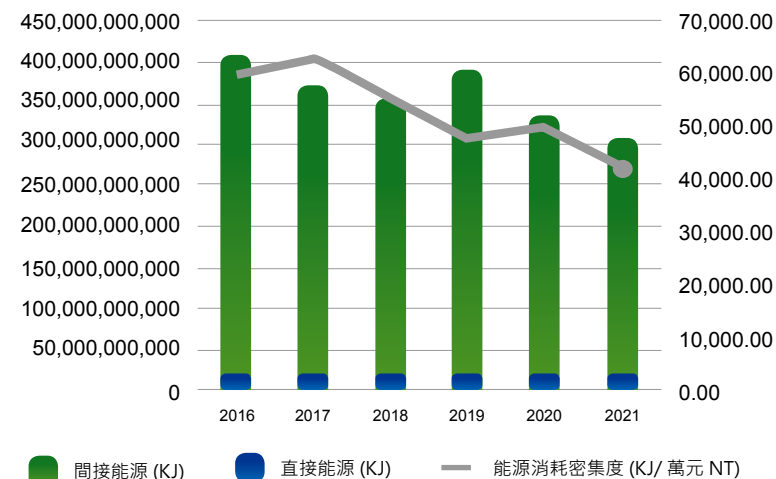
## 能源使用

能源消耗是造成氣候變化的主要因素，因為燃燒不可再生燃料會產生溫室氣體 (GHG) 並造成其他的環境衝擊。有效率的使用能源對減緩氣候變化至關重要，我們將持續改善製程並減少能源的消耗。致伸逐年蒐集更精密複雜的數據，協助強化能源策略能夠更有效率。致伸集團 2018-2021 年能源消耗統計如下：

能源項目	2018 年	2019 年	2020 年	2021 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	2,912,064	-67.14%	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	9,715,255,477	-5.65%	僅有大陸各廠使用天然氣，熱值=9,310kcal/M3
柴油 (單位: KJ)	1,298,837,371	2,132,186,299	750,535,619	6,459,917,456	760.71%	熱值：台灣=8,400kcal/L，大陸=10,200kcal/kg
汽油 (單位: KJ)	1,364,471,802	1,235,610,743	851,839,466	719,841,542	-15.50%	熱值：台灣=7,800kcal/L，大陸=10,300kcal/kg
電力 (單位: KJ)	340,848,595,028	373,738,300,577	327,267,805,013	294,453,334,478	-10.03%	1kwh=3,600KJ
能源消耗 總量 (單位: KJ)	356,899,909,325	393,607,743,746	339,176,120,960	311,351,261,017	-8.20%	
能源消耗 密集度 (單位: KJ/ 萬元 NT)	55,067.5	48,804.7	49,702.7	43,454.6	-12.57%	

## 致伸集團能源消耗統計

2021 年較前一年度減少 **12.57%** 能源消耗密集度



	直接能源 (KJ)	間接能源 (KJ)	總能源密集度 (KJ/萬元 NT)
2016 年	21,514,637,272	386,731,862,932	60,117.38
2017 年	19,022,652,087	356,984,603,442	61,902.66
2018 年	16,051,314,297	340,848,595,028	55,067.45
2019 年	19,869,443,169	373,738,300,577	48,804.7
2020 年	11,908,315,948	327,267,805,013	49,702.7
2021 年	16,897,926,539	294,453,334,478	43,454.6

- 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、柴油使用較 2020 年增加之主要原因為生產基地因應當地強制停電而使用柴油發電所致。



## 3.3 溫室氣體減量

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

致伸集團分佈在台灣與大陸兩地，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。

致伸集團 2021 年類別 1+ 類別 2 溫室氣體排放量為 70,189.331 噸 CO<sub>2</sub>e/ 年 (Market Base)，較 2020 年減少 6,403.02 噸 CO<sub>2</sub>e/ 年，約減少 8.36%；較 2019 年基準年減少 21,634.063 噸 CO<sub>2</sub>e/ 年，約減少 23.56%。2021 年溫室氣體排放密集度為 0.0098 TCO<sub>2</sub>e/ 萬元 NT，較 2020 年減少 12.72%，較 2019 年基準年減少 13.96%。主要原因為各廠區積極推動節能方案以及東莞東聚、重慶、崑山、惠州迪芬尼等廠區購買再生能源憑證 (I-REC)。《請參照下表 2018-2021 年致伸集團溫室氣體排放統計》

2021 年再生能源共抵減 14,200,000 kwh、11,527.44 公噸 CO<sub>2</sub>e，佔使用電力 14.79%。自 2019 年起，累計購買再生能源 23,155,000 kwh，抵減 18,959.468 公噸 CO<sub>2</sub>e。

### 2021 年致伸集團溫室氣體排放統計

單位：噸 CO<sub>2</sub>e/ 年

	CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFCs	PFCs	SF <sub>6</sub>	NF <sub>3</sub>	致伸集團 GHG 排放量總計
類別 1, 2 (Market Base)	66364.1841	2104.9888	2.8772	1717.2808	0	0	0	70189.331

### 2018~2021 年致伸集團溫室氣體排放統計

單位：噸 CO<sub>2</sub>e/ 年

GHG 類別	2018	2019	2020	2021	與前一年相較
類別 1	4,117.224	5,488.224	4,002.669	4,900.119	22.42%
類別 2 (Market Base)	-	86,335.170	72,589.681	65,289.212	-10.06%
類別 1+ 類別 2 (Market Base)	-	91,823.394	76,592.350	70,189.331	-8.36%
類別 2 (Location Base)	78,703.647	90,925.249	75,431.631	76,816.652	1.84%
類別 1+ 類別 2 (Location Base)	82,820.871	96,413.473	79,434.300	81,716.771	2.87%
排放密集度 (Market Base)	0.01278	0.01139	0.01122	0.0098	-12.72%

註：1. 範疇一包含：液化石油氣、柴油、汽油、天然氣、冷媒、BOD 化糞池等，引用 IPCC 2013 第五次評估報告之 GWP 值。

2. 範疇二包含：外購電力，排放係數 - 台灣 = 0.502kg 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疇同本報告書揭露之七大據點。

4. 2020 年溫室氣體排放量統計數據因小數進位故有進位統計位數些微差距。

5. 排放密集度單位：噸 CO<sub>2</sub>e/ 萬元 NT

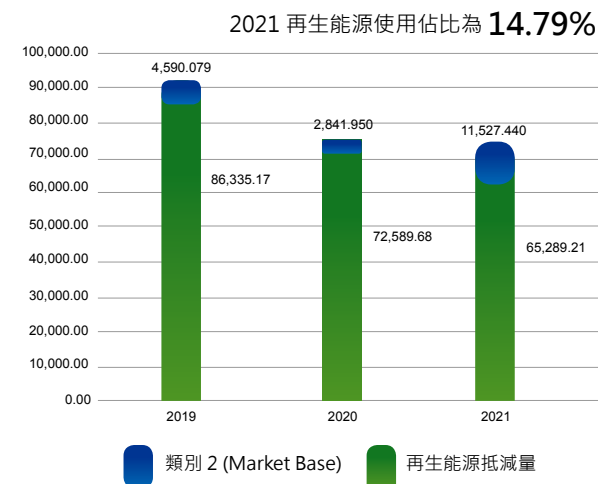
## 2021 年致伸集團其他間接溫室氣體排放統計

類別	類別項目	涵蓋廠區	GHG 排放量
類別 3	上游運輸與配送	東莞東聚 / 重慶致伸 / 惠州迪芬尼 / 東莞迪芬尼 / 東城迪芬尼	616.077
類別 3	下游運輸與配送	東莞東聚 / 重慶致伸 / 惠州迪芬尼 / 東莞迪芬尼 / 東城迪芬尼	149.157
類別 3	商務旅行	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 /	1,606.529
類別 4	購買的商品 (原物料)	東莞東聚 / 重慶致伸 / 惠州迪芬尼 / 東莞迪芬尼 / 東城迪芬尼	92,258.155
類別 4	廢棄物處理 (含運輸)	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 /	41.633
類別 4	電力燃料使用 (上游)	台北總部	207.115
類別 5	產品使用	東莞東聚 / 重慶致伸 / 惠州迪芬尼 / 東莞迪芬尼 / 東城迪芬尼	366,145.818
類別 5	投資	台北總部	19,834.454

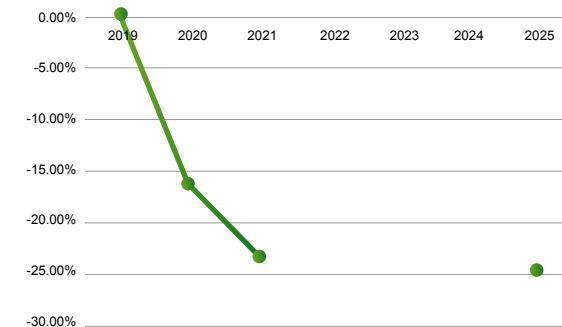
註：1. 溫室氣體排放量統計範疇同本報告書揭露之七大據點。

2. 顯著間接排放源，針對主要產品（生產大或高耗能產品）進行類別三：上游的運輸與配送、下游的運輸與配送、商務旅行；類別四：購買的商品、廢棄物處理（含運輸）、電力燃料使用（上游）；類別五：產品使用、投資等項目之盤查計算。

## 再生能源使用量與總用電量佔比



## 2021 年致伸集團溫室氣體排放減量統計



2021 年累計減碳量共 **21,634** 公噸 CO<sub>2</sub>e<sup>註 1</sup>

相當於 **41,703** 株台灣肖楠木固碳量

約等於 **7** 座大安森林公園之種樹量

註：1、與 2019 年基準年排放量相比。

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



## 節能行動方案

為了讓重要製造據點更有效的使用能源，我們探索各種節能方案，致力打造低耗能的廠房設備。並且透過高耗能設備汰舊換新，戮力邁向節能廠房的終極目標。具體措施包括更換節能馬達電機、優化空壓機使用率、冰水機能效提升、廠房、倉庫、路燈等照明更換為 LED 燈或太陽能路燈、空壓機更換為變頻式等，請見《2021 年重要製造據點節能方案統計表》。

### 2021 年重要製造據點節能方案統計

廠區	分類	項目	節電量 (kWh)	節能量 (KJ)	減碳量 (kg CO2e)
東莞廠區	空調系統	LW 廠區冰水機能效狀況現場確認及分析及節能措施管控	930,014	3,348,050,832	747,917
	餘熱回收	D1&D3 宿舍餘熱回收		6,622,016,800	372,151
	路燈	路燈更換為太陽能	2,736	9,849,600	2,200
重慶廠區	空調	冰水主機冷凍泵將電磁電機更換為永磁電機	15,631.2	56,272,320	13,423
	空壓	通過冷量計量裝置監控空調系統	15,600	56,160,000	13,396
	給排水	新增開水器用於員工加熱飯菜	1,603.68	5,773,248	1,377
	照明	LED 路燈改為太陽能路燈	1,728	6,220,800	1,484
昆山廠區	照明	T8 螢光燈更換為 LED 燈	30,814	110,930,400	24,408
	空調	控制空調開啟時間	473,200	1,703,520,000	374,822
	加濕	更換加濕器	99,840	359,424,000	79,083
	空壓機	選用適當功率空壓機供應氣壓	125,611	452,199,600	99,496
東莞迪芬尼	空調	控制空調溫度	10,800	38,880,000	8,685
	空壓機	空壓機設備耗能降低改善	18,360	66,096,000	14,765
	注塑烘乾	製造設備耗能降低改善	21,888	78,796,800	17,602
	空調設備	冰水機節流改善	15,120	54,432,000	12,160
東城迪芬尼	中央空調	中央空調水溫度管控	105,480	379,728,000	84,827
	水泵	用電動閥	14,120	50,832,000	11,355
	抽風系統	抽風系統	22,890	82,404,000	18,408
惠州超聲	照明	停車場燈具定時控制	3,400	12,240,000	2,734.28
		新園區導入太陽能板	14,746	53,085,600	11,858.73
		辦公室照明調節	11,880	42,768,000	9,553.90
		產線工作站照明管制	153,000	550,800,000	123,042.60
		倉庫區燈跳蓋	25,920	93,312,000	20,844.86
	空調	冰水溫度上調	306,240	1,102,464,000	246,278
	排風	廁所排風時控	11,384	40,982,400	9,155.01
台北總公司	空調	10F 機房空調節能改善	3,591	129,27,600	1,803
總計			2,435,597	15,390,166,000	2,322,830

註：1. 東莞廠區包含東莞劉屋廠、明珠廠、東莞迪芬尼。

2. 蒸氣 CO2 排放係數 2.187 kg CO<sub>2</sub>e/m<sup>3</sup> · CH<sub>4</sub> 排放係數 0.000038979 kg CO<sub>2</sub>e/m<sup>3</sup> · N<sub>2</sub>O 排放係數 0.000038979 kg CO<sub>2</sub>e/m<sup>3</sup>。

3. 外購電力排放係數：台灣 =0.502 kg 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。

4. 以上數據依設備規格進行推估。



## 3.4 水資源管理

### 用水管理

在水資源匱乏及需求不斷增長的今日，水的使用與管理是企業在營運時需重視的關鍵議題之一，因此我們一直監控我們在生產工廠的用水量，並致力減少用水量。致伸集團為加強水資源管理策略，七個主要營運據點皆取得 ISO 14046 水足跡查證聲明書，製作各工廠用水平衡圖，以協助強化我們的節約用水策略。

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。

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
	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澆江	按緊急應變與危機處理程式進行應變，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。



水的評估是鑑別未來管理風險的方法之一，藉由水足跡之導入，我們收集到比歷年更豐富與精確的水資源使用數據，並製作各工廠用水平衡圖，依據各廠區水平衡圖提供水錶設置建議點並提供各廠區相關水足源管理建議，以強化致伸集團節水資源管理策略。集團已於 2021 年通過水足跡盤查，並取得 ISO 14046:2014 查證聲明書，展現致伸珍視水資源節約的決心，實踐對環境保護的責任。

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。2021 年用水量較 2020 年減少 26,685 m<sup>3</sup>，約減少 2.83%；用水密集度為 12.79 m<sup>3</sup>/百萬 NT，則較 2020 年減少 7.45%。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。致伸劉屋廠區推行中水回收系統，可將製程污水回收處理再利用，回收過濾後的廢水用於廠區植栽澆水以及沖洗廁所用。致伸重慶廠區執行 RO 廢水回收作為生活用水使用。2021 年自來水總回收量 16.73 百萬公升，回收百分比佔集團用水量 1.83%，可減少原水使用及污水產生，降低環境衝擊。

## 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。

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，皆依規定排入當地下水管道，對當地水體無重大影響。

## 2021 年致伸集團用水量統計

單位：百萬公升

廠區	2018	2019	2020	2021	與前一年相較	
用水量	921.03	1117.77	943.01	916.32	-2.83%	
排水量	生活污水	560.09	825.33	497.40	495.48	-0.39%
	工業廢水	93.61	38.44	40.75	56.05	37.55%
耗水量	267.33	254.00	404.86	364.79	-	
回收量	44.40	21.60	19.25	16.73	-13.09%	
水回收率 %	4.82%	1.93%	2.04%	1.83%	-	
用水密集度	14.21	13.86	13.82	12.79	-7.45%	

- 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. 用水密集度單位：立方米 / 百萬 NT  
 5. 排水量已扣除委託當地合法廢水處理業者所執行的實際製程清洗廢水。  
 6. 除東莞東聚外，其餘廠區皆為組裝廠，故無工業廢水排放。  
 7. 水回收率 (%) = 回收量 / 用水量 \* 100%。

## 2021 年東莞東聚劉屋廠區廢水檢測統計

單位：mg/L (pH 除外)

測量項目	酸鹼值 (pH)	懸浮固體 (SS)	化學需氧量 (COD)	生化需氧量 (BOD5)	氨氣	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	6.88	22	26	5.6	2.18	0.48	0.05	0.06

註：2021 年 3 月 27 日委由廣東天鑑檢測技術服務公司進行檢測。



## 3.5 污染防治管理

### 空污管理

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

#### 關於空污數據資訊揭露，我們彙整為 3 個重點：

- 第 1：本公司製程無產生臭氧層破壞物質 (ODS) 排放，台灣總公司電腦機房空調設備與公用設備中原有使用到少量 R22 等受蒙特婁議定書列管之冷媒，皆已更換為環保冷媒。
- 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。2021 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》。

### 2021 年致伸集團空氣污染物排放統計

廠區	項目	苯	甲苯與二甲苯	總 VOCs
重慶致伸	排放濃度 (mg/m <sup>3</sup> )	/	/	0.867
	排放量 (kg)	/	/	127.42
東莞東聚 - 劉屋	排放濃度 (mg/m <sup>3</sup> )	/	/	1.963
	排放量 (kg)	/	/	798.99
東莞迪芬尼	排放濃度 (mg/m <sup>3</sup> )	01383	0.901	5.409
	排放量 (kg)	24.07	156.8	941.49
東城迪芬尼	排放濃度 (mg/m <sup>3</sup> )	/	/	0.263
	排放量 (kg)	/	/	20.93

- 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：2021 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。

## 廢棄物管理

致伸集團廢棄物可分為一般廢棄物(生活垃圾)、回收廢棄物、事業廢棄物(含有害事業廢棄物與一般事業廢棄物)。2021年廢棄物總量共計1,983.950T，較前一年減少8.98%，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，2021年需直接處置廢棄物共計1,328.827T(一般廢棄物1,162.409T，事業廢棄物167.418T)，處置中移轉廢棄物共計654.122T(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。2021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。

## 2021年致伸集團廢棄物處置方式統計

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	7.321	廠內暫存	32.967	焚化(含能源回收)、其他處置作業
	廢抹布	1.079	廠內暫存	4.175	焚化(含能源回收)、其他處置作業
	廢燈管	0.011	廠內暫存	0	其他處置作業
	廢膠渣	0.781	廠內暫存	1.649	焚化(不含能源回收)
	廢電路板	0	廠內暫存	15.256	再生利用
	廢有機樹脂類廢物	0.010	廠內暫存	0.463	焚化(含能源回收)
	廢有機溶劑及廢物	0	-	18.63	焚化(含能源回收)、再生利用

## 2018-2021年致伸集團廢棄物消耗統計

單位：T

廢棄物種類	2018年	2019年	2020年	2021年	與前一年相較
一般廢棄物(生活垃圾)	1,519.311	1,619.878	1,277.061	1,162.409	-8.98%
回收廢棄物	1,423.418	661.789	669.345	654.122	-2.27%
事業廢棄物	87.839	116.922	99.748	167.418	+67.84%
合計	3,030.567	2,398.588	2,046.154	1,983.950	-3.04%
廢棄物密集度	0.0468	0.0297	0.0300	0.0277	-7.65%

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



單位：T

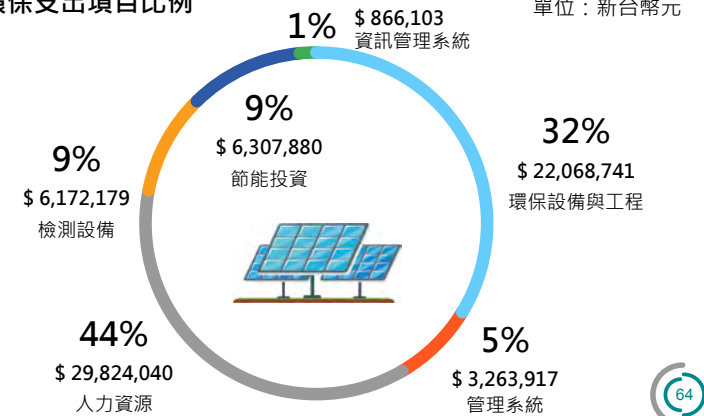
廢棄物種類		現場處置		離場處置	
		重量 (噸)	處理方式	重量 (噸)	處理方式
有害廢棄物	廢活性炭	7.461	廠內暫存	11.93	焚化 (含能源回收)
	廢濾芯	0	廠內暫存	0.395	焚化 (含能源回收)
	廢濾棉	0	-	3.245	焚化 (含能源回收)
	廢油漆渣	1	廠內暫存	18.14	焚化 (含能源回收)
	廢刀削液	0	-	2.885	其他處置作業
	廢沾染物	0.356	廠內暫存	2.755	焚化 (含能源回收)
	廢機油	0.195	廠內暫存	2.302	焚化 (含能源回收)
	廢棄包裝物	0.067	廠內暫存	2.035	焚化 (含能源回收)
	廢火花油	0	-	3.425	其他處置作業
	清洗廢水	0	-	1.765	其他處置作業
小計		18.282		122.017	
非有害事業廢棄物	生活垃圾	-	-	1,162.409	焚化 (含能源回收)
	一般事業廢棄物	-	-	19.250	焚化 (含能源回收)
	紙類	-	-	420.269	其他回收作業、再生利用
	金屬類	-	-	119.791	其他回收作業、再生利用
	非金屬類	-	-	121.933	其他回收作業
小計		18.282		1,843.652	
總計		18.282		1,965.669	

## 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。2021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68,502,860元，較2020年增加8,198,852元，增加13.60%。

## 環保支出項目比例





# 04

## 責任供應鏈

4.1 綠色產品健康與安全管理

4.2 永續供應鏈管理

## 4.1 綠色產品健康與安全管理

### 產品健康與安全管理

GRI 重大主題：顧客健康與安全  
永續準則主題呼應：化學品安全

**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。

**管理目的及重要性：**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，主動積極將環境保護的觀念落實於產品設計及管理，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。

**責任歸屬：**生產製造、環安衛、設計開發

### 短期目標

- 每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。
- 提供給客戶的產品 100% 通過健康與安全評估。
- 每年通過 ISO 9001、IECQ QC080000、IATF 16949 等驗證。
- 完成產品 Ecodesign 管理系統。

### 目標達成率

- ☺ 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。
- ☺ 提供給客戶的產品 100% 通過健康與安全評估。
- ☺ 主要生產基地均通過 ISO 9001、IECQ QC080000，車用電子生產據點通過 IATF 16949 等驗證。
- ☺ 專案進行中，預計 2022 年完成。

### 中長期目標

- 生產用之原物料、輔耗材、化學品不使用 1-溴丙烷、苯、甲苯、甲醇、二氯甲烷、正己烷、三氯乙烯、四氯乙烯、N-甲基吡咯烷酮。
- 提高 PCR 材料的使用比例。

### 行動方案

- 遵守 ISO 9001 品質管理系統、IECQ QC080000 HSPM 有害物質過程管理系統規範。
- 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。
- 所有產品設計須通過相關品質驗證的測試，包括功能驗證、相容性驗證、可靠度驗證、XRF/GCMS 有害物質驗證等，確保產品量產前符合客戶、相關環境和安全法規規範。

### 績效管理成果

- 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。

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

## 生命週期評估與產品綠色設計

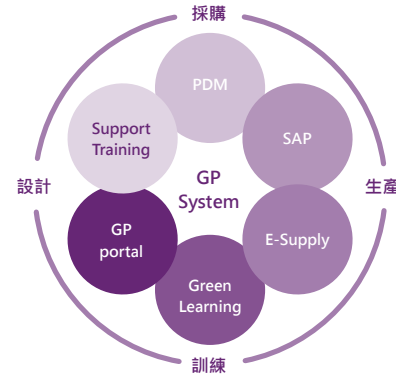
致伸集團所生產的優質電子產品，皆使用生命週期評估方法進行原料採購、製造生產、運輸、產品使用與廢棄等各階段的評估，以降低產品對環境衝擊。為有效進行生命週期評估，致伸於 2021 年針對碳足跡開發完成 GHG Portal 計算平台，可評估產品碳足跡，做為產品低碳設計的依據。2022 年我們將完成建置 Ecodesign 管理系統與環境足跡資料庫，將依循 ISO 14040/14044 與單一產品規範的 ISO 14021 與現有資訊管理系統 ( PLM、SAP、GP Portal ) 結合，建立完整的綠色產品管理體系。產品開發過程中可以清楚了解各階段的要求 ( 如法規、客戶標準、環保標章、產品規格..... )，藉由系統化管理，設計出符合低碳、無毒、低環境衝擊的產品。

產品生命週期階段	綠色設計成果
 <b>原物料</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 3C 周邊產品 ( 鍵盤、滑鼠 ) 之 PCR (Post-consumer Resin) 塑料使用，2021 年使用再生塑料 857 公噸，音響產品 2021 年使用再生塑料 249 公噸。</li> <li>· 多項產品協助品牌客戶取得相關環保標章 ( 如 EPEAT )。</li> </ul>
 <b>生產製造</b>	<p><b>因產品設計改善與生產技術提升</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 喇叭類產品較 2020 年減少生產工時，改善效率約節省 134 khrs 工時數。</li> <li>· 競技類產品較 2020 年減少生產工時，改善效率約節省 220 khrs 工時數。</li> </ul>
 <b>運送配銷</b>	<p>3C 周邊產品 ( 鍵盤、滑鼠 ) 之包裝及相關使用紙張，已全面導入回收紙漿 (FSC 認證)，2021 年使用 1,314 公噸再生紙，約減少 1,051 公噸的原生紙漿使用。</p>
 <b>產品使用</b>	<p>無線滑鼠與鍵盤進行節能設計，以 2021 年出貨 135 萬台計算，約可減少 3,725.7kpcs 電池使用，可減少 252.6 tCO2e 排放量。</p>
 <b>廢棄回收</b>	<p>致伸集團生產產品主要為 OEM/ODM，由客戶負責產品最終的棄置與回收，但致伸集團產品仍符合 WEEE 回收率的要求，以下列產品委託 SGS 實驗室進行 WEEE 拆解分析報告結果為例，可降低產品棄置後廢棄物之產生。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 耳機產品：Reuse and Recycling 比例須達 55% 以上 ( 目前已達 84.6% 以上 )、Recovery 比例 75% 以上 ( 目前已達 87.9% 以上 )</li> <li>· 音響產品：Reuse and Recycling 比例須達 55% 以上 ( 目前已達 80.4% 以上 )、Recovery 比例 75% 以上 ( 目前已達 86.3% 以上 )</li> </ul>

## 化學品與有害物質管理

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

供應商必須保證所出售予本集團的所有產品，其所使用之原物料、染劑、溶劑、耗材、包裝及製程等均不含且未使用產品所在地法律所禁止使用之有害物質，且符合致伸集團對前述物質含量之特殊要求，各物質含量之要求詳如 QW-5Q002 綠色產品化學物質限用規格。



## 符合法規

致伸集團所生產使用的原物料來源均符合歐盟 RoHS 危害性物質限制指令、歐盟化學品、評估、許可和限制法規 (Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals, REACH)、美國加州 65 法案 (California Proposition 65, Prop65)、美國環保署毒性物質控制法 (Toxic Substances Control Act, TSCA)。針對法規的異動與更新，我們都會提早一年因應。

## 有害物質揭露

致伸集團採用產品數據管理資訊系統 (Product Data Management, PDM)、致伸 GP Portal<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。

供應商須符合致伸集團綠色產品限用物質規格 (QW-5Q002) 的要求，上傳零組件所含原物料成分至 GP Portal 中。我們遵守並採用各種國際標準與規範，並適時更新，作為識別產品原物料的最佳實施指南，包括評估這些組件中的各種化學物質，以協助我們了解這些零件對於健康與環境的影響。

我們揭露給客戶的資訊包括產品 100% 通過健康與安全評估，符合性聲明書、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規 /EMC 符合性報告等。這些資訊可滿足 IEC 62474 的內容，也可以追溯到上游供應商。2021 年無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件，亦無相關制裁的罰款記錄。

## 有害物質管理與執行

致伸集團遵循國際電工委員會所制定的電機電子零件與產品有害物質過程管理系統要求 IECQ HSPM QC080000 (Electrical and Electronic Components and Products Hazardous Substance Process Management System Requirements)，並取得第三方驗證證書，據此執行產品有害物質的管理。從法規與客戶要求、零件承認、供應商管理、進料檢驗、生產製造、庫存、成品出貨、相關訓練等確實執行。集團各個生產基地都建置與第三方檢測機構同等級儀器的化學實驗室，可以對重要的有害物質含量進行分析與管理。儀器設備都會定期校驗並與第三方機構進行測試比對，人員必須經過適當訓練且經測試合格後才能執行檢測工作。致伸在 2020 年下旬導入進料檢驗資訊平台，將廠內進料檢驗資訊化管理 (Barcode 條碼標示與讀取) 清楚管理每一筆檢測數據與提供樣品資料的正確性。

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



## 綠色產品政策

致伸公司承諾於提供優良產品及服務時，主動積極將環境保護的觀念落實於綠色設計及綠色管理中，以符合法令及客戶要求並善盡地球公民的責任。

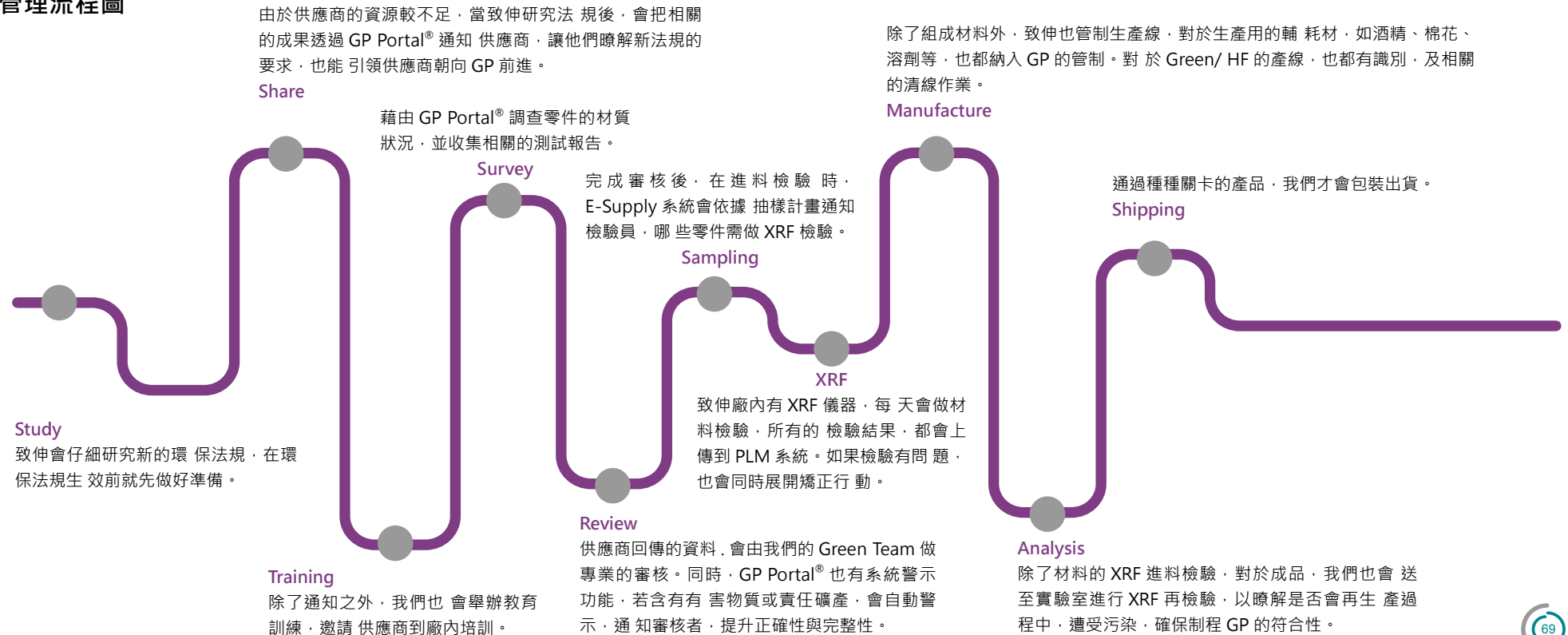
## 削減計畫

目前包括歐盟及美日各國均已將此類化合物訂為優先列管物質，訂立相關法規管控，例如加州 AB 1108 法案、REACH 附錄 17 與台灣標準檢驗局 CNS 4797；而鄰苯二甲酸酯類由於是塑膠製程中常見的塑化劑，對人體將造成潛在危害，本集團已完成鄰苯二甲酸酯類管控計畫。

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

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

## 管理流程圖

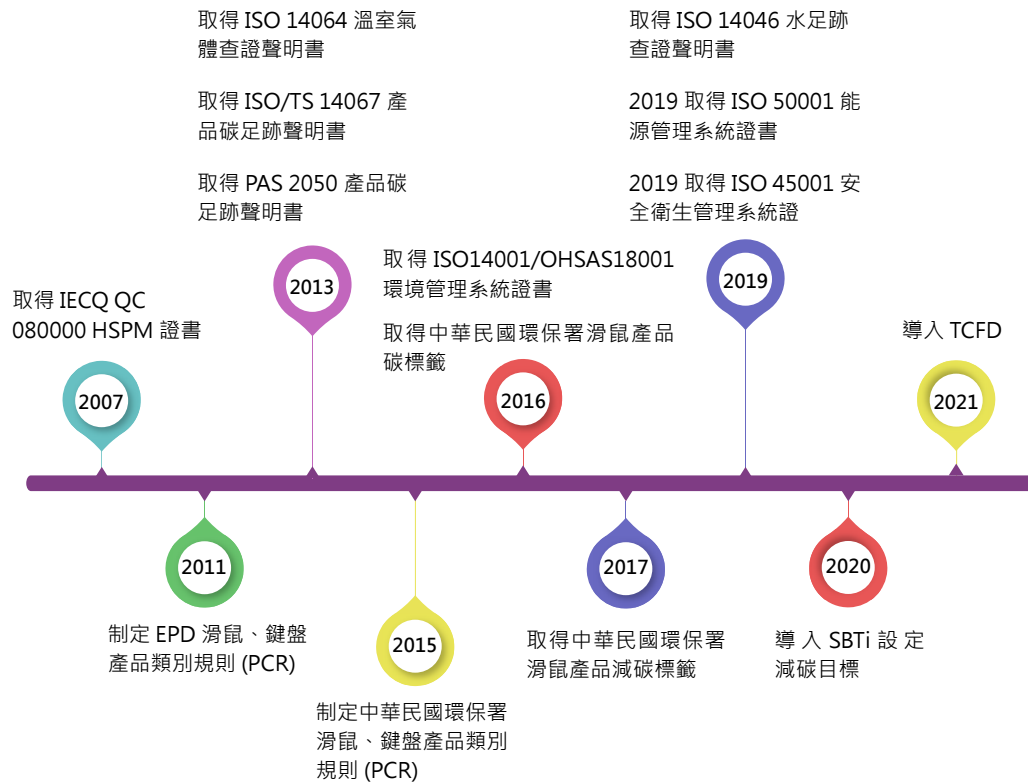


## 產品環保標章與宣告

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

致伸集團針對主要產品，如滑鼠、鍵盤、藍芽耳機、音箱、多功能事務機... 等產品皆依據 ISO 14067:2018 進行碳足跡盤查，並逐年增加回收塑料(PCR)與再生紙的使用。致伸利用取得環保署碳標籤與減碳標籤的過程，我們成功建立工廠內部與供應鏈的產品環保標章與宣告的管理模式，結合產品綠色設計的能力，真正落實致伸綠色環保與永續經營的理念，並期望能將此技術逐漸導向其他產品，除符合客戶需求外，更能增加公司產品的競爭力。

## 綠色營運路徑圖

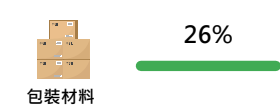
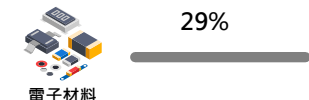
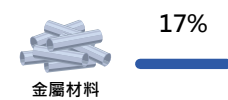


## 原物料消耗量統計

致伸集團 2021 年原物料消耗量共計 105,915,448 kg，較 2020 年增加 14.5%。

單位：kg

原物料名稱		2019 年	2020 年	2021 年
金屬材料	鐵	5,806,559	4,898,447	6,859,658
	鋁	540,027	1,143,156	1,474,652
	銅	42,284	55,633	108,236
	其他金屬	2,171,466	3,863,261	8,945,821
非金屬類		40,692,717	32,631,222	29,540,908
電子材料		20,187,401	25,122,346	31,078,493
包裝材料		20,525,345	24,743,650	27,907,680
總計		89,965,799	92,457,715	105,915,448



## 4.2 永續供應鏈管理

### 供應鏈永續管理

**GRI 重大主題：**供應商社會評估、供應商環境評估

**永續準則主題呼應：**有爭議的採購、供應鏈管理

**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 / 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。

**管理目的** 攜手供應商，共同落實企業社會責任。

**及重要性：**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。

**責任歸屬：**致伸集團企業永續小組

#### 短期目標

- 因應更高標準的供應商管理原則，完善供應商識別機制，細化供應商分類。
- 構建 ESG 管理溝通平臺，持續評估供應商表現。
- 擴大執行實地查核及 ESG 議題評估的範圍，從高風險供應商至關鍵一階供應商。
- 主要供應商進行供應商風險評估問卷調查，問卷回覆率須達 95%。
- 致伸科技針對主要供應商進行 RBA 培訓，培訓率須達 90%。
- 致伸集團每年鑑別 10-15 間高風險供應商進行現場審核。

#### 目標達成率

- ☺ 預計 2022 年執行。
- ☺ 預計 2022 年執行。
- ☺ 預計 2022 年執行。
- ☺ 致伸集團完成 148 家主要供應商風險評估問卷調查，問卷回覆達 100%。
- ☺ 致伸科技完成 101 家主要供應商社會責任培訓課程，覆蓋率達 93.5%。
- ☺ 致伸集團鑑別出高風險供應商 17 家並執行現場審核。

#### 中長期目標

1. 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。
2. 預計 2025 年將關鍵（關鍵一階及關鍵非一階）供應商的風險評估擴展至 100%。

#### 行動方案

1. 建立綠色產品管理平臺，落實供應鏈原物料的源頭管理。
2. 新供應商 100% 簽署供應商聲明書。
3. 透過公司 GPMS 系統向供應商發佈風險評估自評問卷及公告最新 RBA 標準。
4. 致伸集團針對高風險供應商進行現場審核。
5. 為主要供應商開設線上供應商社會責任培訓專題課程。
6. 2021 年總共進行了 85 家供應商衝突礦產管理與盡責調查之風險鑑別與評估。

#### 績效管理成果

1. 基於 2020 年高風險供應商改善計劃 (CAP)，擇定 6 家供應商進行可持續性評估現場評定。
2. 致伸集團 17 家高風險供應商現場審核問題點均 100% 回覆改善計劃 (CAP)，並依要求提供 30/60/90 天改善進度更新。
3. 截至 2022 年 6 月，已結合疫情防控政策完成 13 家高風險供應商線上永續評估，除個別問題點持續改善外，其他各項問題點均改善完成並持續提升。

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☺ 未達成目標

## 供應商概況

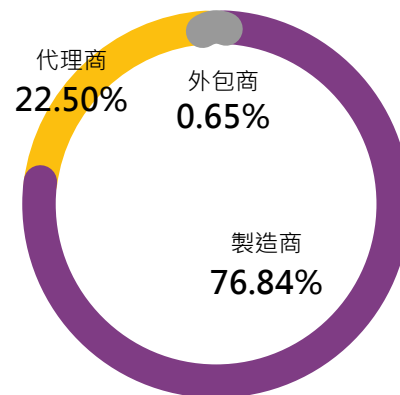
致伸集團產品琳琅滿目，包括滑鼠、鍵盤等電腦週邊產品，以及行動裝置零組件、事務機器產品、數位家庭及電聲產品等四大類。我們以產品生產過程中有直接相關的三大供應商類別，其中包括材料製造商 1,525 家、電子零件材料代理商 348 家、外包商 5 家，總共 1,878 家；若依地域性區分，台灣地區供應商數量為 300 家，大陸與香港地區有 1,435 家，海外 143 家。2021 年總交易金額約 54,050 百萬 NT。

## 供應商審核

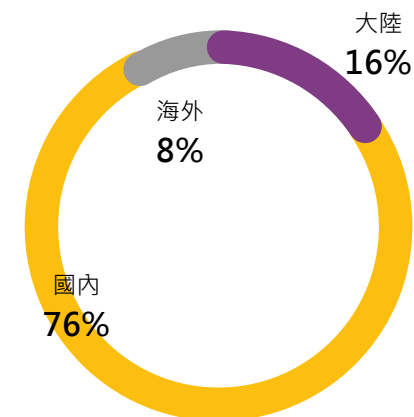
我們利用審核機制來建立供應商的能力，因此發展出各階段供應商管理流程，以協助供應商遵守本公司的供應商管理辦法。所有致伸科技的新進供應商都必須通過品質、成本、交期、服務、社會責任 (Quality, Cost, Delivery and SER, QCDS) 評鑑，才能成為正式供應商。針對特殊供應商 (如國際大廠、客戶指定廠商等) 仍須依循 QCDS 的要求，只是在審核的文件可採用供應商的聲明文件 (如環保聲明或其他自我宣告之環評聲明文件)，並經本公司審核後，才能成為認可的供應商 (Approved Vendor List, AVL)。

致伸科技對供應商的要求並不限於性能和品質，在合作前，我們要求新供應商 100% 簽署《廉潔聲明書》及《供應商聲明書》，供應商必須配合簽署並交付本公司審核的環境評估聲明文件，包括責任礦產聲明、禁用有害物質申明及 RBA 責任商業聯盟行為準則之相關要求，代表供應商採購的原物料與製成品，已經符合國內外相關倡議、環境規範與法規、公司政策和商業守則的要求。並且，智慧財產保證、保密聲明以及訂單系統與來料規範同意聲明也是供應商必須配合執行、貫徹遵守各項標準的承諾，以使其知悉我們對於社會環境責任之要求，恪守商業道德準則。2021 年致伸集團共計 281 家新供應商，均符合供應商審核流程。

## 供應商類別 2021 年交易金額佔比



## 供應商採購地區佔比



不使用 / 不採購衝突礦產



保證不使用限用物質



遵循並符合 RBA 行為準則





## 責任礦產政策

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

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

## 衝突礦產管理與盡責調查

致伸自 2012 年開始，明確遵循《衝突礦產法》不使用及不採購來自剛果民主共和國衝突區域之衝突金屬（如：鈹、錫、金、鎢），要求供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，努力確保產品中所使用的礦料（如：鈹、錫、金、鎢），不會為武裝衝突帶來獲利，並已將此政策納入供應商採購管理提供及產品設計的必要項目，供應商若有使用衝突金屬時，必須被強制揭露冶煉廠資訊，並於致伸綠色產品管理平台 GP-Portal® 進行宣告。

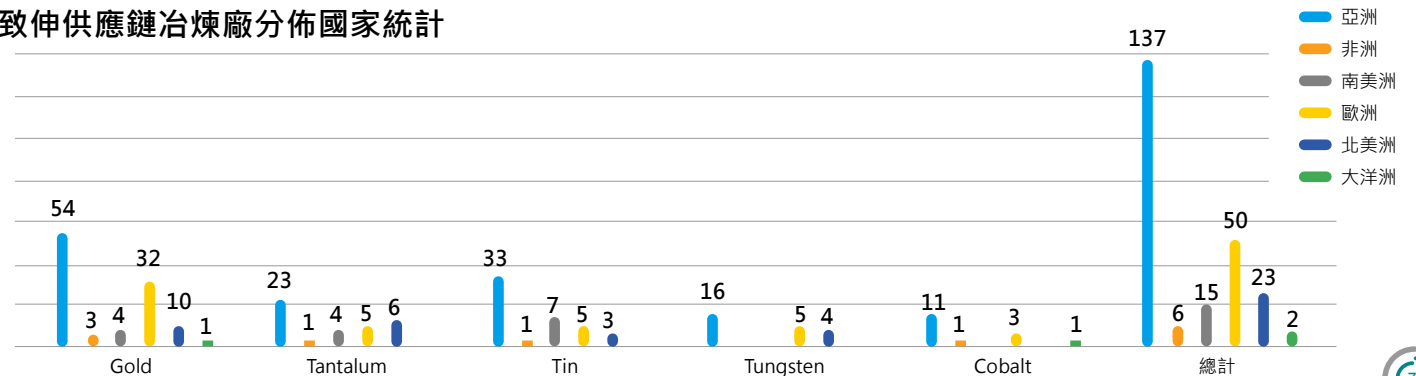
另隨著電動車產業的起飛，對於可充電電池的應用也日漸擴大。因此自 2020 年起，致伸集團也要求供應商揭露鈷礦的使用。目前我們的揭露範圍包括鈷精煉廠（處理鈷精礦、中間產品），或再循環處理廠（處理鈷的再循環材料）。鈷的中間產品包括非純氫氧化鈷、碳酸鈷、金屬鈷。再生材料包括工業或消費後廢料（例如，來自冶金回收工藝的鈷合金）。而僅生產電池陰極、合金、陶瓷的工廠屬於下游工廠，則不屬於精煉廠範圍。

統計 2021 年供應鏈針對冶煉廠資訊的揭露，供應商共宣告了 233 家冶煉廠，其中金最多，有 104 家。其次為錫 49 家，鈹 39 家，鎢 25 家，鈷 16 家。所有冶煉廠來源與分佈國家如下，皆可被追溯。

在調查過程中，致伸參考 RMI (Responsible Minerals Initiative) 所制定的 3TG 合格冶煉廠清單，要求供應商必須使用經過 RMI 認證的冶煉廠。同時，我們也定期比對最新的冶煉廠清單，確保使用中的材料能符合最新的清單要求。在 2021 年，我們所使用的冶煉廠中，有 10 家冶煉廠因沒有通過 RMI 的稽核，而被移出合格清單。我們也立即啟動供應鏈調查，要求供應商調查其上游材料製造商的冶煉廠使用狀態，以確保不會誤用到已不在合格清單的冶煉廠。

同時，致伸也遵循〈經濟合作與發展組織受衝突影響和高風險區域礦石負責任的供應鏈盡職調查指南〉，識別企業內供應鏈中的風險及根據指南附錄二的供應鏈政策標準和盡職調查建議對進行風險評估。2021 年總共進行了 85 家供應商衝突礦產管理與盡責調查之風險鑑別與評估。

## 致伸供應鏈冶煉廠分佈國家統計





### 責任商業聯盟行為準則

要求所有的新供應商需簽訂《供應商聲明書》，以要求供應商遵循並符合最新版本 RBA 責任商業聯盟行為準則 (Code of Conduct-Responsible Business Alliance, RBA Version 7.0) 之相關要求，從而確保工作環境的安全、員工受到尊重、落實環境保護並遵守道德操守。

### 供應商盡責管理

我們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。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。

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

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

舉報電話專線：+886-2-27989008 ext：1046

Email：tina.lee@primax.com.tw

### 供應商風險評估與管理



## 審核前

供應商風險評估篩選準則	於報導期間，基於重大性原則，我們首先篩選出上一年度佔集團交易總額前80%的供應商(交易量少、未交易之供應商除外)、現場服務商及勞工代理商以開展線上社會責任風險評估，其中：致伸科技108家、迪芬尼40家。	共148家供應商
供應商風險評估自評問卷設計	風險評估問卷參考地方法律法規、RBA責任商業聯盟行為準則、客戶要求、致伸有關企業社會責任的管理規定，以及其他相關適用要求作為標準，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。	含勞工人權、健康與安全、環境保護、商業道德及社會責任管理系統五大面向
供應商風險評估自評問卷調查	2021年8月，致伸透過公司GPMS系統向供應商發佈風險評估自評問卷，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覆及調整。	供應商填寫自評問卷回覆率100%

## 審核中

供應商風險分析	結合供應商反饋結果，SER Team對風險評估的內容進行分析，分析內容包括：通過勞工(童工、強迫勞工、不人道待遇等)、EHS(製程、環境等)、地域性、工廠規模、營業關係、SER相關證書取得狀況、以往審核表現及媒體報導等多面向評估風險，從而鑑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。	訂定年度重點審核供應商
第三方公證機構現場審核	2021年致伸集團共鑒別出17家高風險材料供應商進行現場審核(致伸13家、迪芬尼4家)。為了解供應商對社會責任的適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。	進行17家高風險供應商現場審核

## 審核後

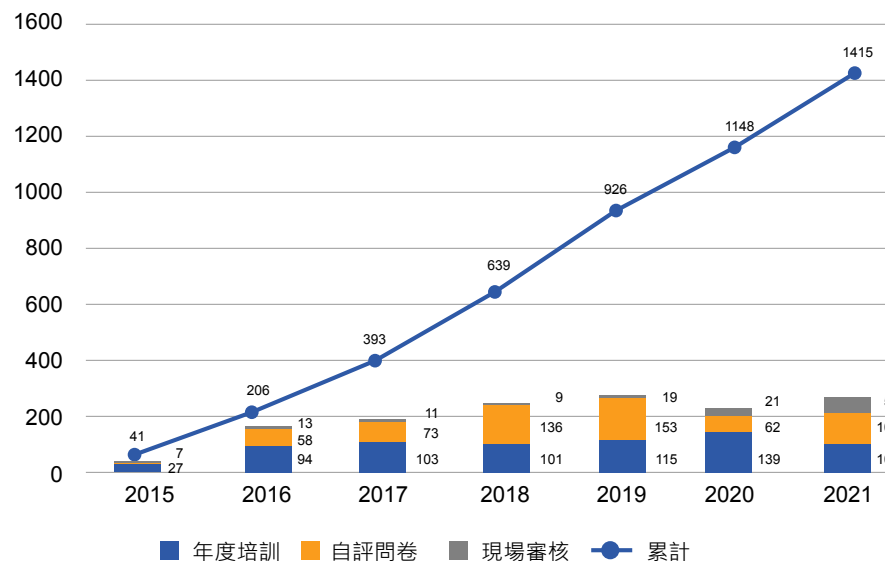
高風險供應商	審核結果均未發現供應商存在任用童工、強迫或強制勞動及違反結社自由相關之重大不符合事項，但發現管理較大的衝擊主要是工作時間管理和應急設施的管理與維護。	無重大不符合項
追蹤後續改善情形	供應商100%針對審核發現點提供改善計劃(CAP)，截至目前，均根據實際改善狀況定期(30天、60天、90天)更新改善進度。截至2022年6月，已結合疫情防控政策完成13家高風險供應商線上永續評估，除個別問題點持續改善外，其他各項問題點均改善完成並持續提升。	CAP回覆率100%

## 供應商培訓

致伸積極關注利害相關方的參與並竭力為供應商創造更多學習及提升的機會與資源，以求共同進步，且我們將持續跟進供應商針對潛在風險的改善。因此，自 2015 年開始，便攜手第三方公證行逐步展開供應商年度社會責任培訓。我們先期於 2021 年 3 月透過 GPMS 系統向所有供應商發佈 RBA COC V7.0 標準以傳達最新要求的實施。因應疫情防控政策，2021 年培訓仍採取線上模式，培訓主題為消防安全專題（含消防安全標準及常見消防問題），共計 101 家供應商參與學習並 100% 完成課後測試，覆蓋率達 93.5%。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 2021 年致伸供應商社會責任問卷調查、現場審核、線上培訓與宣導累計覆蓋供應商達 1,415 家。

## 致伸科技累計覆蓋供應商家數



## 攜手供應商持續進步

2022 年我們將因應更高標準的供應商管理原則，完善供應商識別機制，細化供應商分類為關鍵一階供應商、關鍵非一階供應商、高風險供應商等。為進一步加強對供應商表現的可持續性評估而構建 ESG 管理溝通平台。同時，現場審核及可持續性評估將從高風險供應商擴展至關鍵一階供應商。預計 2025 年將關鍵（關鍵一階及關鍵非一階）供應商的風險評估擴展至 100%。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，攜手供應商持續進步。

# 05

## 幸福職場

- 5.1 勞動人權
- 5.2 人力概況
- 5.3 人才招募與留任
- 5.4 權益與保障
- 5.5 多元溝通及互動
- 5.6 人才發展與培育
- 5.7 健康與安全



## 5 勞工管理

### 勞工管理

GRI 重大主題：勞雇關係、教育訓練

永續準則主題呼應：員工多元化和包容性、勞工管理

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。

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

**責任歸屬：** 人力資源處

#### 短期目標

- 遵守並部分優於勞動法規，提供同仁職、家平衡的工作模式。
- 100% 處理員工溝通與問題反映。
- 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。

#### 目標達成率

- ☺ 每週五 WFH 同仁比例達 62%。
- ☺ 50% 員工使用「P 幣」，參與公司活動。
- ☺ 2021 年員工薪資和福利費用計 8,789,667 仟元，約佔營業收入約 12.27%。
- ☺ 2021 非擔任主管平均薪資為 127.7 萬，為電子零組件業第 6 名。
- ☺ 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。
- ☺ 持續發放員工及其配偶生育禮金及托育補助福利。
- ☺ 員工溝通與問題反映改善率為 90.1%。
- ☺ 2021 年零違反人權事件。

#### 中長期目標

- 「帶給股東及顧客最好的收益，並讓員工快樂的工作」。
- 提供員工「D.E.I.B.」的工作環境，多元、平等、包容與尊重的歸屬感。
- 預計 2024 年提高集團高階女性領導人占比達到 25%。

#### 行動方案

- 2021 年 5 月 ~ 2021 年 8 月致伸台北營運總部全員因疫情關係 WFH。
- 2021 年 9 月起致伸台北營運總部提供更彈性的工作模式，每週五常態性 WFH。
- 防疫措施：有薪接種疫苗假、醫療團隊到公司施打 100 人 AZ 疫苗、每人一盒五劑快篩試劑。
- 設計公司內獎勵幣別「P 幣」，以增加公司同仁的活動參與度及黏著度。
- 每年固定購買市場薪酬報告，並進行薪酬分析，以確保公司薪酬競爭力。
- 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 2021 年共發放新臺幣 415 萬 6,500 元，受惠員工共計 604 人次。

#### 績效管理成果

- 2021 年已完成 15 位高階主管個人發展計畫，留任率達 100%
- 2021 台灣獲 HR Asia 頒發亞洲最佳雇主獎、中國大陸獲得 HRTech 中國人力資源科技企業實踐獎。
- 台北總部持續獲優良哺育集乳室認證、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。
- 致伸集團聘用員工 100% 按照勞動基準法相關規定辦理，2021 年無發生任何違規、申訴及重大事件。

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☺ 未達成目標

## 5.1 勞動人權

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。

### 以人為本的員工政策

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

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



### 人權管理

致伸集團除了平等對待每一位致伸同仁外，我們參考 RBA 責任商業聯盟行為準則、聯合國世界人權宣言、國際勞工組織公約等國際規範，訂定不歧視、禁用童工、杜絕強迫勞動、尊重員工結社自由的人權政策，各據點定期進行人權風險評估，並針對風險項目追蹤及確認因應措施，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底根絕抵債勞工、未足齡勞工和超時工作問題。2021 年致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工及未成年工、強迫或強制勞動之事件，亦無發現任何相關申訴及重大事件。

### 致伸人權管理流程



## 致伸人權相關因應措施

人權政策	風險項目	管理辦法	風險評估	相關措施
不歧視	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 因性別、年齡、健康、懷孕、地區、國籍、民族、宗教等有差別待遇</li> <li>· 未同工同酬</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 反歧視、反騷擾、反虐待管理辦法 / 工作場所性騷擾防制辦法</li> <li>· 薪資與獎金辦法</li> <li>· 招募任用辦法</li> <li>· 童工及未成年工管理辦法</li> <li>· 私人職業介紹所管理辦法</li> <li>· 結社自由與集體談判管理辦法 / 勞資會議辦法</li> </ul>	一般風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 承諾禁止任何形式的歧視</li> <li>· HR 招募人員接受相關培訓</li> <li>· 依照政府相關規定，規劃對女性、身心障礙、外籍人士友善的職場環境</li> <li>· 依照當地政府的法令，提供基本薪資保障</li> </ul>
禁用童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 招用童工</li> </ul>		一般風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 嚴格遵守國家法律法規、行業標準、客戶要求等有關禁止使用童工的規範</li> <li>· 使用身份識別設備確實查核真偽</li> <li>· 人事系統設置年齡自動計算功能，如未超過法定年齡，系統會主動提示</li> <li>· 投保社會保險系統會先行查核，如未滿 16 歲將無法投保</li> <li>· 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。</li> </ul>
杜絕強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 收取押金及保管證件</li> <li>· 招用非自願勞工</li> <li>· 員工不能自由離職</li> <li>· 性騷擾或不法侵害事件</li> </ul>		一般風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 不使用任何形式的強迫、抵押、契約束縛或非自願的監獄勞工</li> <li>· 禁止以剝削為目的奴役或販賣勞工</li> <li>· 招募時與候選人進行溝通，以確認所有員工均為自願勞工</li> <li>· 不允許扣押員工的證件及押金作為雇用的條件</li> <li>· 員工在發現疑似強迫勞工行為、騷擾事件時，可匿名舉報不需擔心遭受報復</li> </ul>
尊重員工結社自由	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 員工與他人自由結社、組織團體及進行協商的合法權益受限制</li> </ul>		一般風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 制定結社自由與集體談判管理辦法 / 勞資會議辦法，不會以任何手段試圖控制工會、勞資會議或其他社團組織活動</li> <li>· 暢通員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應</li> </ul>



## 5.2 人力概況

2021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7,139名員工，其中99%是全職員工、1%臨時員工，男性佔54%、女性佔46%。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3,567名員工，其中90%是全職員工、10%臨時員工，男性佔28%、女性佔22%。

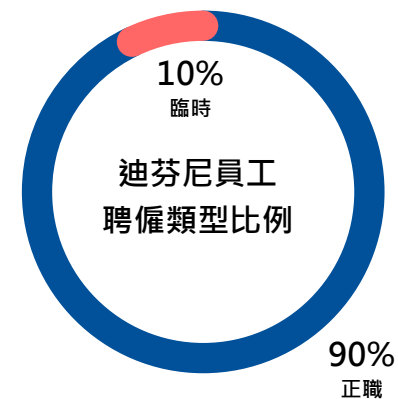
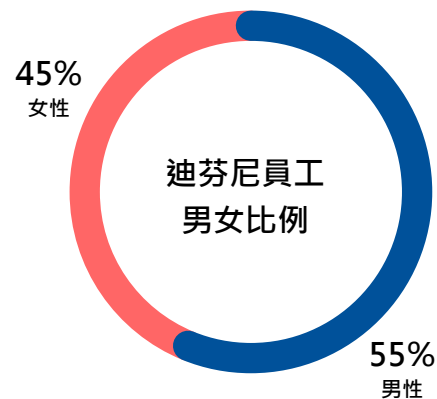
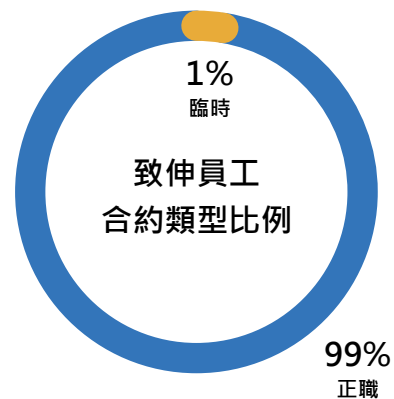
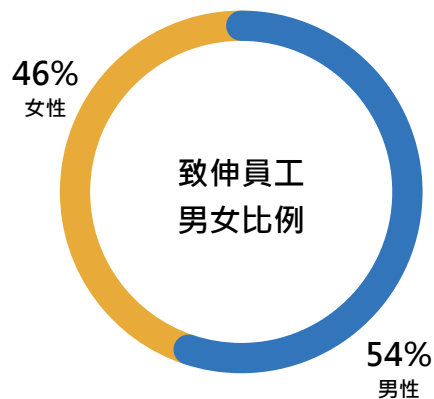
### 2021年致伸集團員工合約類型分布

合約類型		正職						臨時						總計
地區	性別	男			女			男			女			
	年齡	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	
致伸	台灣	26	543	87	17	164	38	9	1	5	12	4	4	910
	中國大陸	1,098	2,025	43	686	2,333	8	26	1	0	9	0	0	6,229
迪芬尼	中國大陸	507	1,184	83	317	1,090	22	133	59	0	91	81	0	3,567
合計		1,631	3,752	213	1,020	3,587	68	168	61	5	112	85	4	10,706

註：1. 上述資料係由人資系統以2021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. 致伸中國大陸包括：東莞東聚、重慶、昆山三廠，迪芬尼中國大陸包括：惠州、東莞、東城三廠。

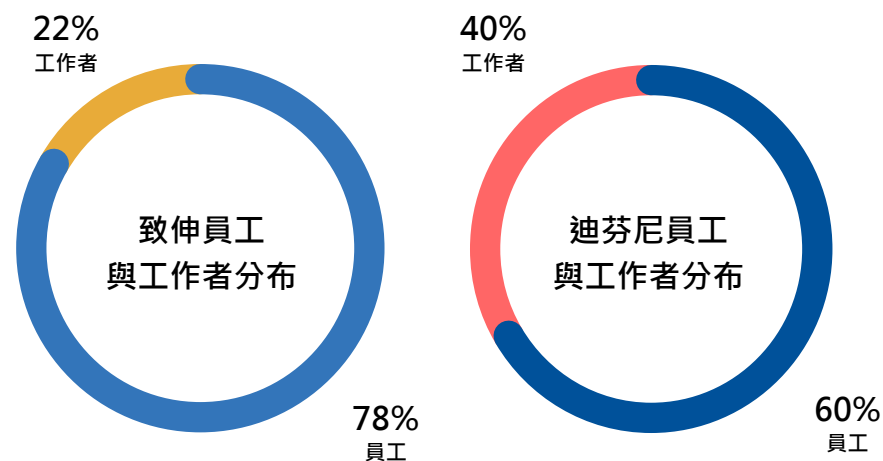


致伸集團工作者主要為派遣工及廠商駐點人員，以因應不同時期產線人力需求之高低變化。且與致伸集團合作之派遣公司及承攬商，致伸均嚴格要求須符合相關法令，若有違法情事發生，立即解除合作關係。

## 2021 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	台灣	910	13	6	19	2.05%
	中國大陸	6,229	1,226	711	1,937	23.72%
迪芬尼	中國大陸	3,567	1,573	813	2,386	66.89%
合計	10,706	2,812	1,530	4,342	40.56%	

- 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. 上述資料係由人資系統以 2021 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。  
 4. 致伸中國大陸包括：東莞東聚、重慶、昆山三廠，迪芬尼中國大陸包括：惠州、東莞、東城三廠。



## 員工多元與平等

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

本集團尚秉持多元職場之目標，除了本地員工外，還招收外籍員工，使公司及員工接觸不同國家之風俗民情，同時進行國際交流，獲得更多不同面向的觀點與思維；我們仍重視社會關懷，因此公司每年維持保障身心障礙名額，讓身心障礙人士除了有地方能一展長才，亦能滿足生活上的需求。以台北總部為例，

公司內部常設咖啡吧，配置 2 位身心障礙同仁為同仁服務，透過工作流程再設計，以及輔導員的定期訪視，不但讓他們習得沖泡咖啡的第二專長，也能讓他們在工作中獲得成就感。

2021 年致伸集團共聘用 37 名外籍員工、身心障礙員工 181 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：

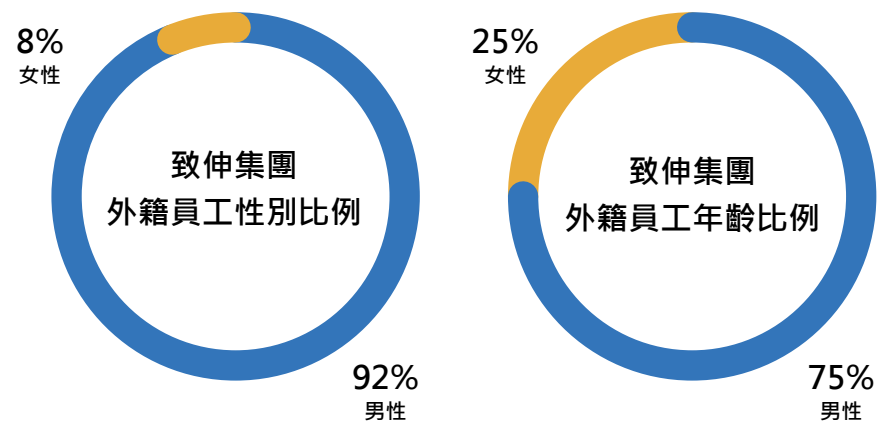
## 2021 年致伸集團外籍員工分布情形

營運據點	地區	未滿 30 歲		30-50 歲		51 歲以上		總計	
		男	女	男	女	男	女		
		人數 (人)	人數 (人)	人數 (人)	人數 (人)	人數 (人)	人數 (人)	人數 (人)	比例 (%)
致伸	台灣	1	0	1	1	2	0	5	0.55%
	中國大陸	0	0	1	0	1	0	2	0.03%
迪芬尼	中國大陸	0	1	18	1	9	1	30	0.84%
合計	1	1	20	2	12	1	37	0.35%	

註：1. 各區域外籍員工男(女)性比例 = 各區域 2021 年外籍男(女)性人數 / 2021 年各區域員工總人數。

2. 上述資料係由人資系統以 2021 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

3. 致伸中國大陸包括：東莞東聚、重慶、昆山三廠；迪芬尼中國大陸包括：惠州、東莞、東城三廠。



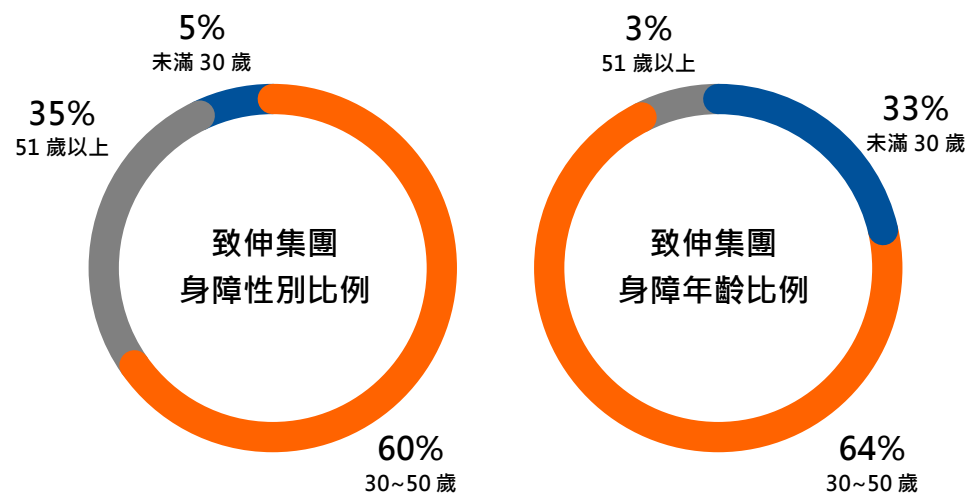
## 2021 年致伸集團身心障礙者分布情形

營運據點	地區	未滿 30 歲		30-50 歲		51 歲以上		總計	
		男	女	男	女	男	女		
		人數 (人)	人數 (人)	人數 (人)	人數 (人)	人數 (人)	人數 (人)	人數 (人)	比例 (%)
致伸	台灣	1	0	1	1	2	0	5	0.55%
	中國大陸	0	0	1	0	1	0	2	0.03%
迪芬尼	中國大陸	0	1	18	1	9	1	30	0.84%
合計	1	1	20	2	12	1	37	0.35%	

註：1. 各區域身心障礙員工男(女)性比例 = 各區域 2021 年身心障礙男(女)性人數 / 2021 年各區域員工總人數。

2. 上述資料係由人資系統以 2021 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

3. 致伸中國大陸包括：東莞東聚、重慶、昆山三廠；迪芬尼中國大陸包括：惠州、東莞、東城三廠。



## 5.3 人才招募與留任

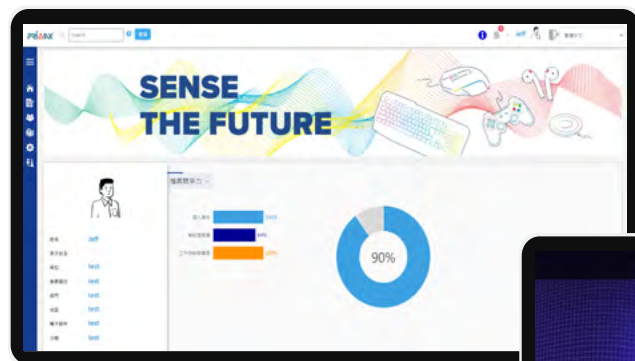
### 多元完善的招募管道

我們注重且關心員工在職場的實際感受，本公司參考員工新進與離職之狀況，觀察並評估公司之措施與福利成效，同時檢視自身是否達到平等與友善職場環境之目標。

在人才招募方面，致伸與 104 人力銀行已深度合作 3 年，每年度雙方會討論當年度的招募重點以及行銷企劃文案，並建構致伸在 104 之招募專屬網頁，以豐富的圖文介紹公司業務方向、職缺及福利，藉此吸引多方人才加入致伸大家庭。

當然，內部人才也是我們相當重視的夥伴，百年大計，人才為先。除前述提

到的 IDP 計畫外，建置數位人才庫來搭配各項人才招募、輪調以及留任計畫是致伸近兩年的大計畫之一。2020 年底，致伸人才庫系統 (Talent Bank) 正式上線，人才庫是企業建立人才梯隊的利器，我們整合了人資 HCM 系統、績效管理系統、企業流程管理平台和內外部人才履歷上傳，來強化人才庫的功能。讓員工可以輕易在系統上維護個人履歷；主管可藉可視化儀表板來查看團隊的履歷、搜尋特定專業人才或是進行人才競比；人資可提供相關分析報告，例如熱門關鍵字、崗位及人才或是進行檔案競爭力分析，也可將外部優秀應徵者人才資料存入致伸人才庫中。



致伸人才庫員工首頁



致伸與 104 合作建置之招募網頁



新進同仁 **100%** 皆於試用期內

完成人才庫個人履歷維護

2021 年內部人才庫關鍵字搜尋 (含進階搜尋)

次數共達 **2,420 次**



## 員工新進率

2021年致伸集團總新進員工人數6,921人(男性4,301人·女性2,620人)·總新進率64.65%·其中致伸科技總新進員工人數4,520人(男性2,840人·女性1,716人)·新進率63.31%；迪芬尼總新進員工人數2,401人(男性1,497人·女性904人)·新進率67.31%。

新進人員		未滿30歲		30-50歲		51歲以上		合計	
		男	女	男	女	男	女	人數	比例
		人數	人數	人數	人數	人數	人數		
致伸	台灣	34	13	130	40	8	2	227	24.95%
	中國大陸	1,727	856	905	805	0	0	4,293	68.92%
迪芬尼	中國大陸	704	361	776	543	17	0	2,401	67.31%

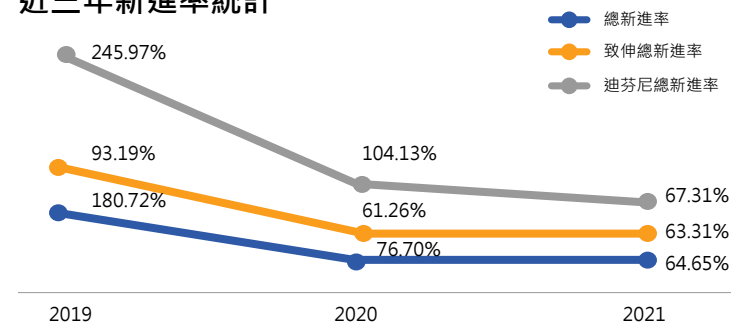
## 員工離職率

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·皆遵循台灣《勞動基準法》及大陸地區《勞動法》規定。

2021年致伸集團總離職員工人數8,061人(男性4,913人·女性3,502人)·總離職率75.29%·其中致伸科技總離職人數5,009人(男性2,995人·女性2,014人)·離職率70.16%；迪芬尼總離職人數3,052人(男性1,918人·女性1,134人)·總離職率85.56%。

離職人員		未滿30歲		30-50歲		51歲以上		合計	
		男	女	男	女	男	女	人數	比例
		人數	人數	人數	人數	人數	人數		
致伸	台灣	13	5	85	30	12	4	149	16.37%
	中國大陸	1,823	987	1,059	988	3	0	4,860	78.02%
迪芬尼	中國大陸	1,113	516	796	613	9	5	3,052	85.56%

## 近三年新進率統計

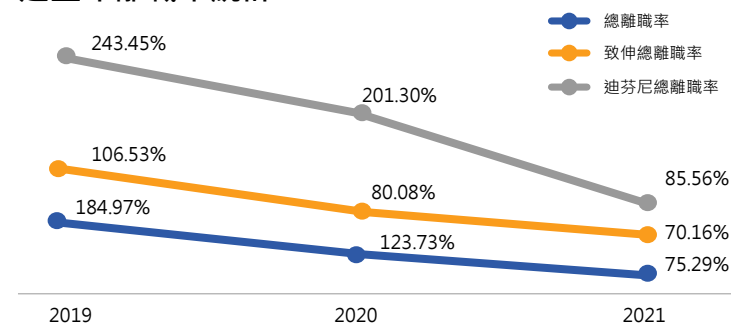


註：1. 各地區員工新進僱用率 = 各地區 2021 年新進總人數 / 2021 年末各營運據點員工總人數。

2. 離職員工包括自願或因解僱、退休而離開組織之員工。

3. 致伸中國大陸包括：東莞東聚、重慶、昆山三廠·迪芬尼中國大陸包括：惠州、東莞、東城三廠。

## 近三年離職率統計



註：1. 各地區員工離職率 = 各地區 2021 年離職總人數 / 2021 年末各營運據點員工總人數。

2. 離職員工包括自願或因解僱、退休而離開組織之員工。

3. 致伸中國大陸包括：東莞東聚、重慶、昆山三廠·迪芬尼中國大陸包括：惠州、東莞、東城三廠。

## 5.4 權益與保障

### 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，2021年，員工透過工會提案總數49件並立案43件，提案內容包括員工衣食住行等生活方面系列問題以及工作、公司福利等方面的問題，已改善39提案，達成率為90.1%，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。

惠州迪芬尼與東城迪芬尼分別於2018年及2019年設立工會，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》。2021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155件，已全數進行回應及並制定改善措施。

### 致伸集團申訴管道途徑

勞資溝通管道	台北營運總部	大陸各製造據點 (含迪芬尼)
人力資源業務夥伴 (HR Business Partner)	○	○
定期溝通會議 (Communication Conference)	○	○
員工申訴信箱	○	○
軟性宣導措施	○	○
福委及勞資會議	○	○ 註：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	○	○
基層員工訪談		○
工會		○ 註：重慶致伸、東莞迪芬尼並無設立工會

## 合理的薪酬制度

為了使員工能有更好的生活品質，我們提供合理的薪酬制度，在薪資方面都合乎政府之薪資規範，不因欲減少人事支出而給予員工不相應的職位，並且秉持公平與正義精神，給予員工應有的位階與薪資，使員工獲得適當的回報，進而照顧好自己及眷屬們的生活。

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

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

我們任用與敘薪是參考內部職級所對應的薪資結構，不因性別而有不同，且依職級保障年薪，共計 13 至 14 個月，更提供具競爭性的薪資以廣納賢才，並為肯定員工的努力並激勵員工，不僅提供一般的薪資外，我們還訂定充滿激勵的獎酬制度，包括月生產效率獎金、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。

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。

## 致伸集團各營運據點之男女薪資(酬)比例統計

薪酬比率項目	當地最低薪資比率註 1、2		基本薪資比率註 4			
	基層人員註 3		非主管註 3		主管註 5	
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	1.1
東莞東聚	1.1	1.1	1	1.3	1	1.1
重慶致伸	1.0	1.0	1	1.2	1	1.2
昆山致伸	1.0	1.0	1	1.2	1	1.1
東莞迪芬尼	1.1	1.1	1	1.1	1	1.1
惠州迪芬尼	1.31	1.31	1	1.37	1	1.43
東城迪芬尼	1.16	1.16	1	1.1	1	1.2

註：1. 2021年各地政府最低薪資：NT\$24,000元(台北)、RMB 2,280(昆山)、RMB 1,800(重慶)、RMB1,900(東莞)、RMB 1,720(惠州)。

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

3. 基層人員之定義，台灣為非主管職人員、大陸為直接人員。

4. 基本薪資係指經常性薪資(不含獎金)。

5. 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。

6. 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。

## 員工薪酬資訊揭露一覽表

揭露項目	2019年	2020年	2021年
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	820	817	846
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(千元)	1,362,624	1,190,583	1,406,161
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」(千元)	1,662	1,457	1,662
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」(千元)	1,404	1,277	1,362

## 員工照顧與福利制度

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

### 業界稱羨、全家都有完整保障的團體保險

致伸團體保險涵蓋對象除了員工之外，還包括配偶及不限人數之子女，費用100%由公司負擔。內容包括壽險、意外險、意外傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險、重大疾病險等。而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。

### 幸福彈性工時與假期

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。除此之外，提供更彈性的混合作業模式，每週五常態性WFH因應疫情下的時代潮流。而各據點休假制度包括依法令規定的事病假、產假、育嬰假等，另外優於法令提供Primax Holiday。

### 關懷員工貼心福利補助

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。大陸各廠區則皆提供婚喪、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。子公司迪芬尼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。



### 溫馨舒適的生活休閒措施與空間

致伸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，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。而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；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。



## 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。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。最近因應疫情而規劃線上活動，如線上運動會、音樂節、教師節、攝影比賽等，讓員工在實體線下活動暫停的同時，也能彼此交流互動。

## 團體旅遊與多采多姿的社團

致伸集團每年固定舉行不同類型的員工團體旅遊，並提供員工與眷屬相關旅遊經費補助。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、拈花惹草社、咖啡社，共 10 種不同類型之社團。東莞廠區則有足球社、羽毛球社、鐵馬騎行社、籃球社、舞蹈社、志願者社等 6 個社團，依照規定在廠區外開展活動。受疫情影響，廠區內實體活動皆暫停舉辦。福委會依據不同節假日的特色，在 2021 年共開展了 9 次線上活動，包括線上攝影比賽、端午賽龍舟、五一“腦動節”，同時開展第二屆“東聚達人秀”等。子公司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。

## 重視身心健康的照顧措施

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



**服務流程**

- 諮詢管道
  - 週一至週五 09:00-19:00
  - ☎ 0809-031688
  - ✉ eap@newmind.com.tw
  - @newmind-eap
- 諮詢安排
  - 專線顧問－專任心理師討論困擾
  - 媒合專業諮詢顧問（每人5次/年）
- 諮詢方式
  - 電話會談、公司內面談
  - 與智合作場地面談、Email
  - 網路視訊

如有任何使用上的疑問，可先與公司內部窗口聯繫(1609)或Derrick(1927)聯繫

LINE@

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。而台北設有 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。



在疫情時代，一切都還不明朗的時候，我們提出：

1. 全球員工打疫苗由公司全額補助，並提供給薪疫苗假
2. 請醫療團隊至公司總部為符合資格員工施打疫苗
3. 疫情進入三級警戒，公司全員 WFH
4. 每週發放 Primax Care 電子報，教導員工如何面對疫情

公司員工 2 劑疫苗普及率 **93%**、  
施打第 3 劑同仁 **76%**



在後疫情時代，我們提出全員混合辦公模式：

1. 實施每週五 WFH，如有需要可自行調移
2. 舉辦遠距工作訓練課程

課程對象	課程名稱	場次
主管職	如何改變管理的 mindset?	2
專業職	如何跟主管回報工作進度?	2
全體員工	如何在混合辦公模式，找回 work-life balance?	3

成效：有 **七成** 的同仁選擇一週一天 WFH，  
**三成** 的同仁還是習慣到公司上班  
員工生產力並無因實施混合辦公而降低

## 育嬰福利

為了鼓勵員工生產，且讓員工在生產前後這段過程中，能有足夠的時間休息或陪伴、照顧家人，致伸集團確實落實當地勞動法規之規定，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。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。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。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。2021 年，致伸台北營運總部符合育嬰留職停薪申請資格人數計 92 人（男性 76 名、女性 16 名），實際申請人數共計 6 人（男性 3 名、女性 3 名）；期滿應復職員工人數計 8 人（男性 3 名、女性 5 名），復職率為 38%，留任率為 100%。相關育嬰留職資料如下：

年度 / 性別 / 合計	2019 年			2020 年			2021 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留職申請資格人數 A	75	15	90	76	21	97	76	16	92
當年度實際申請育嬰留職人數 B	1	1	2	3	4	7	3	3	6
當年度育嬰留職應復職人數 C	1	2	3	2	2	4	3	5	8
當年度育嬰留職實際復職人數 D	1	1	2	0	2	2	1	2	3
前一年度育嬰留職實際復職人數 E	0	3	3	1	1	2	0	2	2
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數 F	0	2	2	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留職復職率 (D/C)	100%	50%	67%	0%	100%	50%	33%	40%	38%
當年度育嬰留職留任率 (F/E)	N/A	67%	67%	0%	100%	50%	N/A	100%	100%

註：符合育嬰留職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。

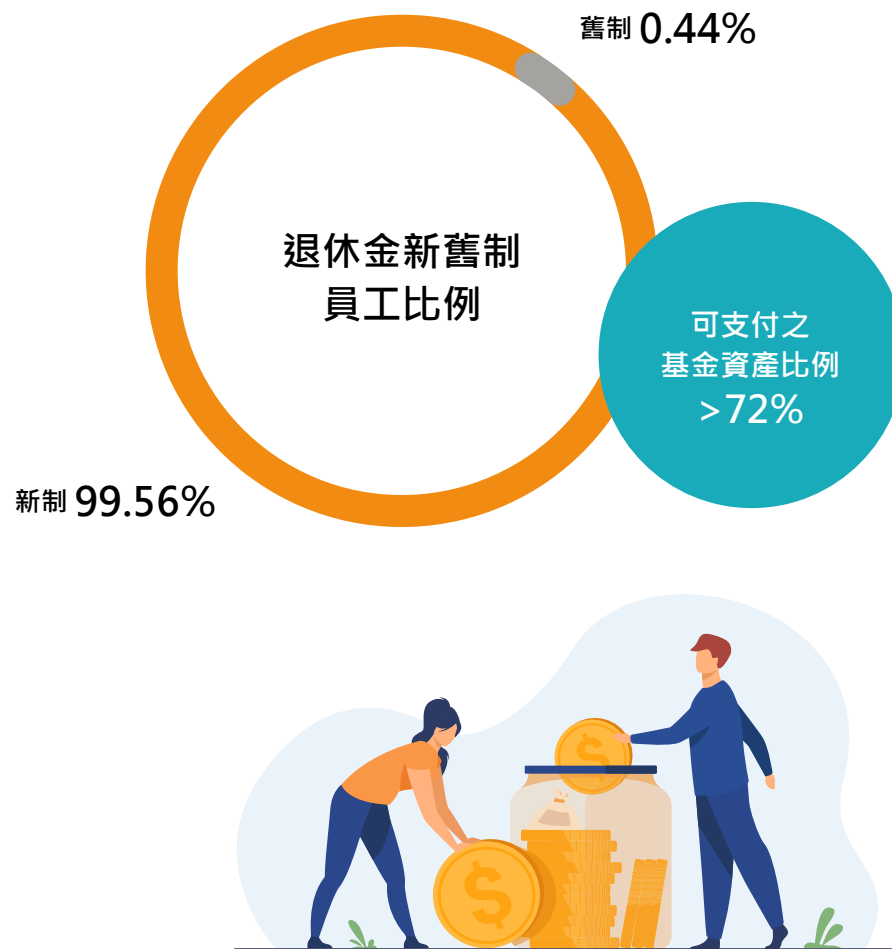


## 退休福利計畫

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 0.44%、採用新制的員工約為 99.56%；致伸可支付之基金資產超過應付退休金的比例為 72%。

在大陸各營運據點皆也依據《中國社會保險法》，為員工投保養老保險，讓全體員工皆能於退休後享有安心的保障。另針對大陸各營運據點退休之管理辦法，規定男性年滿六十、女性年滿五十，或男女性經由醫院證明無勞動能力後能申請退休，辦理退休後將於辦理的次月起停發工資，但致伸集團為了回饋員工長年付出的辛勞，除了法定規範的基本退休保險金之外，另有額外的獎勵。2021 年致伸頒發退休員工一枚金幣，而迪芬尼則是支付一個月的工資，來表示對這些資深員工長年為公司付出的心意。



## 5.5 多元溝通及互動

2021年6月，致伸HR在臺灣地區推出以健康及ESG為主軸的對內溝通品牌「Primax Care」，我們想藉此向員工傳遞「Enrich Your Life」的精神。為了傳遞Primax Care的品牌精神與價值，致伸台北營運總部規劃一系列的員工溝通活動，例如電子報、Podcast、問卷回饋、P幣收集與互動平台以及各式與健康或ESG有關的線上線下互動活動串聯等。致伸除了不時地關心員工的身心健康與勞雇關係外，也期望能夠喚醒同仁對永續議題的關注，一起和員工創造出豐富的生活感及對永續的使命感。

### Primax Care 電子報快訊

電子報是首個推出的溝通管道，2021年6月時，台灣仍壟罩在新冠疫情蔓延的狀況下，當時致伸迅速以Primax Care品牌形象，推送排解焦慮及壓力的衛教資訊、免費壓力檢測及諮詢服數位資訊，以舒緩同仁對疫情的緊張。同時，我們更寄送快篩試劑到同仁家，提供相關衛教資訊，使同仁安心檢測。



自6月起，共推送12次電子郵件，宣傳各式訊息，共發送約

**9,600** 人次

### Podcast-《瑞光路 669 號》

2021年8月，推出Primax Care品牌的Podcast-《瑞光路 669 號》，瑞光路 669 號是致伸總部的地址，我們希望透過該Podcast，讓同仁甚至是外部人士了解在致伸的大小事，或是藉由這個平台了解致伸不同世代的員工對健康、理財或休閒娛樂等話題的看法。在2021年，我們試水溫推出兩集Podcast節目，介紹致伸投入ESG以及P幣收集與互動平台背後的故事。2022年的3月起，更計畫每月推出一集節目。



共計 **117** 人次收聽  
(不列入重複收聽)

## P 幣收集與互動平台

P 幣收集與互動平台，是致伸與台灣本土新創公司 -RUNNii 合作開發，主要訴求是將較嚴肅之議題，例如 ESG，透過遊戲任務與獎勵機制，創造線上線下活動的新體驗。而 P 幣即是獎勵機制的核心，它是一種專屬於致伸同仁的虛擬幣，收集到特定數量時可兌換如禮券、餐券、咖啡及電影票等獎勵。同仁可經由參加公司所辦理的各項活動、訓練課程、宣導會、新進人員任務，或是員工生日時、每日打開收集頁面及解決特定任務等途徑獲得 P 幣。我們期望同仁無論是在工作或是休閒時間，都能因為收集 P 幣感受到 Primax Care，增加更多樂趣及動力。



已有 **433** 人加入平台  
截至 2021 年底共發出  
**3,701** 枚 P 幣

## 領班知識技能競賽

大陸地區，我們採取因地制宜策略，交由各區域 HR 發想與執行多元溝通計畫，除了例行的溝通活動管道包括員工座談會、愛心驛站、慶生/迎新會及天使員工活動等溝通活動管道外，2021 年東莞、重慶及昆山地區更聯合舉辦致伸集團首屆領班知識技能競賽，我們希望藉由這個比賽平台，激勵各區領班工作士氣，提高工作熱情，加強管理技巧，以及促進各地領班間的交流溝通與學習。



共 **171** 位領班參與首輪競試  
高達 **88%** 的領班投入比賽  
頒發出 **15** 個獎項

## 建立電子化溝通與反應平台

為順應社會及科技發展趨勢，致伸中國東莞地區率先於 2021 年底推出行動意見平台，該平台整合到微信中，同仁只需拿出手機，就能隨時隨地提出建議或問題。有了行動意見平台，公司可及時回應員工意見和反應之問題，集員工之所想，解員工之所惑。促進勞資雙方的交流，提升員工滿意度外，還可讓公司不斷地完善公司各項管理政策。



截至 2022 年 2 月底  
已收集 **95** 件案件  
結案率 **100%**

## 對外社群網絡和平台經營

在對外溝通的部分，我們擅長從內部溝通活動延伸到外部，例如夢想之家義賣與愛心驛站即是，從內部深化社會公益觀念，並與外部單位合作，將致伸與社會的連結對外展現。此外，Linkedin 是致伸相當重要的對外溝通管道，我們不定期在 Linkedin 上公開致伸內部的大小事，讓同仁、應徵者及對致伸有興趣的國內外人士，都可以第一手掌握到致伸的獲獎資訊、活動花絮、應徵資訊以及公司政策等。

近一年 (2021/3~2022/3) 致伸 Linkedin 追蹤人數增加 946 人，2021 貼文按讚互動總數 998，總點擊人數 5,746 人。



2021 年 LinkedIn 追蹤人數增加 **946** 人



貼文按讚互動總數 **998**



總點擊人數 **5,746** 人。



【專欄】

## ESG 主題月 系列活動

四大系列活動共有

**680** 人次參與

捐出二手好物共啟動

物資循環 **414kg**

減少 **853kg** 碳排放



整理二手物  
縮時影片

從 8 月中起，舉辦為期 2 個月的 ESG 主題月活動 - 《We are Global Citizen》。我們結合 P 幣收集互動平台，陸續辦理「ESG 線上書展」、「企業永續知識問答」、「斷捨離講座 + 捐出二手好物換回整潔美屋」及「SDGs! Let' s Do it!」等 ESG 主題月系列活動。

### · 斷捨離講座 + 捐出二手好物換回整潔美屋

致伸與贈物網合作，號召員工捐出家中久置不用的二手物，整理打包後寄至贈物網物流中心，以減少廢棄物的產生。講座加二手好物捐贈總計 115 人次，一共啟動物資循環 414kg(指物品再利用之重量)，相當於減少碳排放 853kg 或是 71 棵樹每年二氧化碳吸收量。(參照環境品質文教基金會網站，每年每棵樹約可吸收 12kg 二氧化碳)。

### · SDGs! Let' s Do it!

SDGs 行動響應任務為 ESG 主題月最大型的線上 + 線下系列活動，我們鼓勵同仁以地球公民的身分參加活動，去思考有哪些行動方案可以幫助個人、企業甚至是整個社會群體實踐 SDGs 目標。整個活動結合實體與虛擬互動，更推出了部門團體積分賽、個人賽以及全體員工參與率達標加碼獎，鼓勵同仁完成各種行動方案。同時，SDGs 行動響應更是 ESG 主題月參與率最高之活動，從主題月第一個活動 58 人次增加到 274 人次，成長率高達 372.4%。



捐出二手好物志工整理完成後合照



SDGs! Let' s Do it! 活動打卡牆



【專欄】

## 感恩月 系列活動

共有至少 **1,364** 人  
次參與

募得 **81,925** 元



感恩月小天使  
發送禮物

除喚醒同仁對 ESG 的關注度外，穩固良好的勞雇關係，也是 Primax Care 品牌的一大任務。在 2021 年的 12 月，我們舉辦了感恩月系列活動，包括「感恩 Happy Hour」、「夢想之家義賣」以及「感恩·卡片傳情」。期望同仁在歲末年終冷冷的天氣中，能夠感受彼此的溫暖，也謝謝彼此這一年來的努力。

### · 感恩 Happy Hour

事先發送特製的爆米花邀請函給所有同仁，活動當天更準備精美的下午茶餐點，同時播放由 HR IMC 團隊製作的動畫，將致伸在 2021 年來的努力結晶呈現給參與同仁，感念各位同仁的付出。活動當天，B1 餐廳一度被人群擠得水洩不通，600 人份的餐點於 30 分鐘內被取用完畢，反應相當熱烈！

### · 感恩·卡片傳情

最後登場的感恩月系列活動是「感恩·卡片傳情」，我們鼓勵同仁對身邊的好同事們獻上感謝之意。同仁只需填寫線上表單，把想感謝的人及祝福的話填寫後，致伸 HR 團隊就會化身成聖誕老公公，將特製卡片及精美咖啡濾掛包甜點組親手送到同仁手上。而我們更將 AR 科技結合到卡片，員工只要掃描卡片上的 QR Code 就會跳出感恩聖誕動畫、致伸懸浮 logo 及問卷回饋按鈕，利用 AR 技術將卡片從實體延伸到虛擬端，體驗不同的互動方式。本次高達 87% 員工參加，共計 652 名，並送出 1,548 張卡片。



爆米花 Happy Hour 邀請函造成話題



感恩月 AR 卡片傳情及小禮物



【專欄】

## 致伸台北總部 榮獲 2021 年 HR Asia 亞洲 最佳雇主獎

HR Asia 亞洲最佳雇主獎是由【HR Asia】這本雜誌所主辦的評選計畫，主要針對亞洲國家的公司，表揚其在人力資源各項措施及制度、員工敬業度和發展企業文化的優良表現，而全亞洲有超過 500 家公司參與過評鑑，獲獎的企業除了得到獎項的肯定之外，更可以因此強化最佳職場的雇主品牌，以吸引頂尖的人才。

此獎項在公司提出申請之後，隨機向所屬員工發出相關評估問卷，此問卷內容包括以下三大構面及九大主題：

1. 企業核心：整體組織與領導力、文化與道德、主動積極
2. 員工本身：情感參與、激勵、行為與倡議
3. 團隊：團體意識、對職場的感受、團隊動力

致伸自 2021 年開始參加此評選，除了希望藉由外部的肯定來提升企業形象，更期待藉由評選團隊專業的問卷設計和分析，讓我們可以了解員工在上述面向對於公司的認同度及滿意度，作為下一年度規畫相關策略及行動方案時的參考。

2021 年致伸台北總部在問卷的三大構面平均分數皆為 4 分以上 (滿分 5 分)，並且多數題項皆高於同業標準，因此榮幸獲得最佳雇主的獎項，證明致伸是一個關懷員工、制度完善，擁有務實企業文化的幸福職場。《[獲獎相關細節請參考 HR Asia 致伸介紹頁面](#)》





## 5.6 人才發展與培育

### 完整的職涯體系與升遷制度

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

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

#### 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。

### 績效考核制度

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

- 工作目標設定，職能目標設定時間：年初



2021 年正職員工 **100%** 參與績效考核

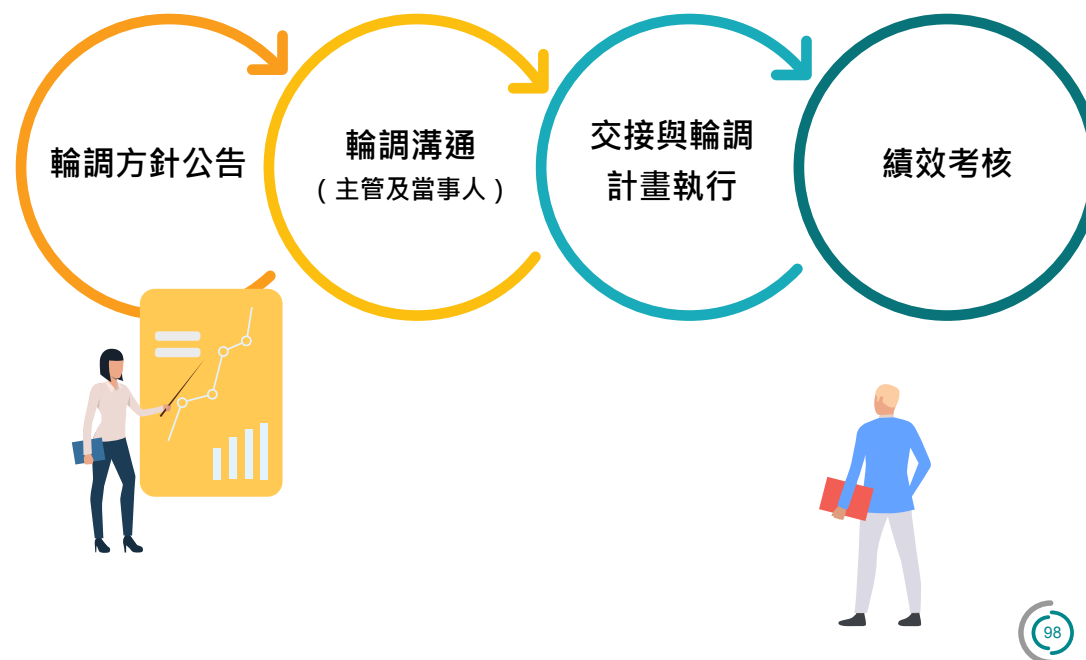
## 彈性的雙軌職業生涯發展制度

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。



## 內部輪調計畫

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



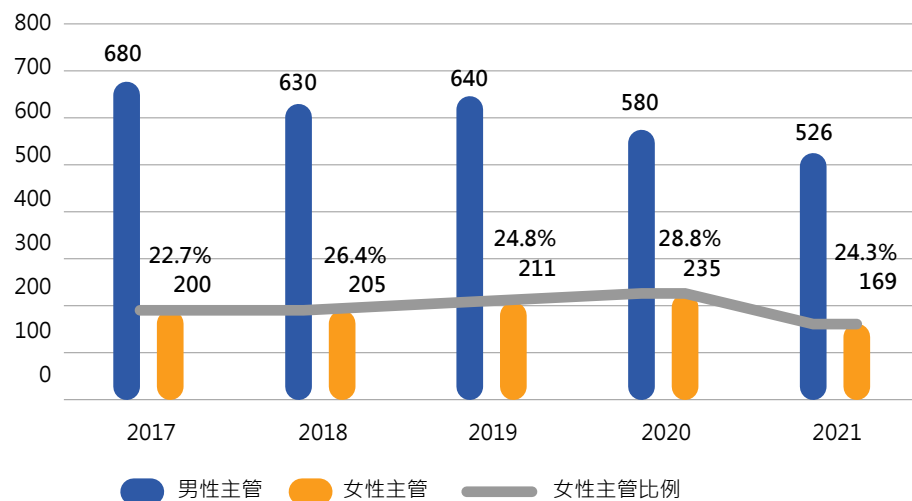
## 多元平等的人才發展計畫

職涯發展不設限，不因種族、性別、年齡而有發展的天花板。我們設定 2 項計畫，分別是：1. 女性領導層人才發展指標、2. 全員個人發展計畫 (Individual Development Plan, IDP) 面推展。

### 1. 女性領導層人才發展指標

- 集團致力於提升高階女性領導者占比，預計 2024 年高階女性領導人可達到 25%
- 高階管理者有意識地培養及拔擢，在各個領導階層年輕有潛力的女性人才
- 企業永續經營目標，集團致力於性別平等及消弭障礙，來符合永續運作的工作環境

2017-2021 年致伸集團女性主管比例



### 2.IDP 為草根計畫，為集團共同目標

從 2021 開始，我們定義為人才發展元年，優化每位同仁的發展計畫為集團的共同目標。以往我們著重 KPI 設定，要求目標與獎酬的強連結，但感於企業要能長青，人才的發展是不可忽視的一環，因此由上而下，分階段推行 IDP 計畫，要求每位主管都至少要幫轄下 2 位同仁做個人發展計畫 (設為主管年度 KPI)，並跟績效管理週期一併檢視，由個人的成長進而帶動公司的成長。第一年已完成 15 位高階主管 IDP(留任率 100%)，第二年將完成 100 位人才 IDP(KPI: 留任率 95%)，預計在 2025 年達到全員 IDP 的目標。

設定提升集團高階女性領導者目標：預計 2024 年高階女性領導人

占比達到 **25%**

2021 年已完成 **15** 位高階主管個人發展計畫，留任率達

**100%**

## 多元自主的學習管道

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



### 專業職能訓練

專業職能方面，為強化客戶導向的專業技術能力，我們規劃研發、品管、工程、製造、業務、採購、顧問關係管理、供應商管理等各項學習與發展項目。



### 主管才能訓練

我們依據各階層主管需具備之管理職能，規劃相對應之學習與發展項目，以強化主管們團隊領導與策略思考能力，在組織中扮演好承上啟下的角色。



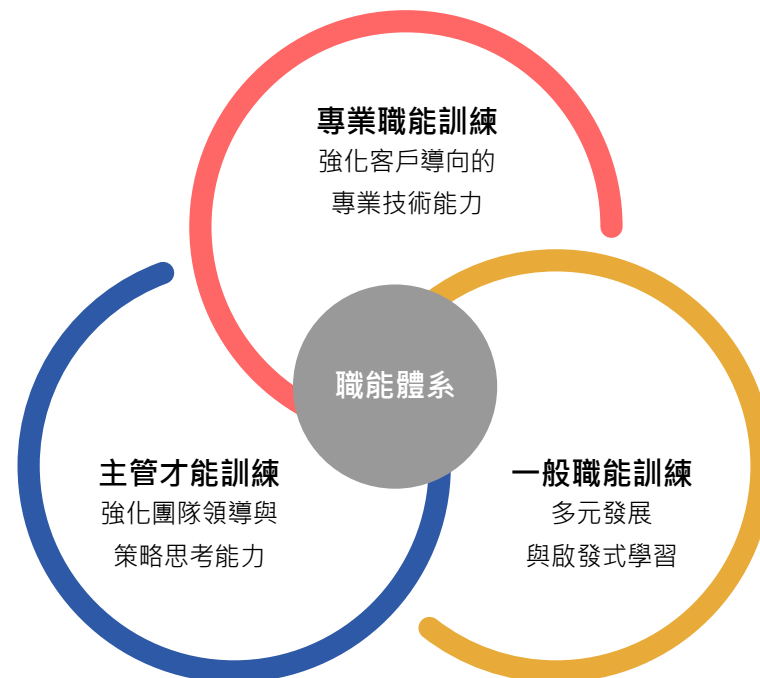
### 一般職能訓練

為了鼓勵同仁多元發展，並提高學習所帶給我們工作之外的附加價值，除了語言類訓練，我們亦規劃通識性訓練，以激發同仁的能力與潛力，擴大學習的意義。

## 員工職涯教育訓練體系

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

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



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。

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。

## 員工教育訓練

致伸集團重視員工職涯發展，所有員工均可接受教育訓練。2021 年集團員工訓練時數總計 232,939 小時，平均每人訓練時數 21.76 小時，總訓練費用支出為新台幣 7,073 仟元。

### 2021 年致伸集團各營運據點員工教育訓練概況

營運據點	致伸台灣				致伸中國大陸				迪芬尼中國大陸			
	主管職		專業職		主管職		專業職		主管職		專業職	
職務別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
訓練時數												
員工總人數	215	54	456	185	204	85	2971	2969	197	72	1769	1529
訓練總時數	2336	640	5509	1924	2,143	838	132,800	49,551	3,335	1,283	19,718	12,862
平均訓練時數	10.8	11.9	12.1	10.4	10.50	9.86	44.70	16.69	16.93	17.82	11.15	8.41

2021 年集團教育訓練時數

較前一年增加 **89,916** 小時

2021 年集團平均每人教育訓練時數

較前一年增加約 **9.4** 小時

## 5.7 健康與安全

### 安心健康職場管理

GRI 重大主題：職業安全衛生

永續準則主題呼應：化學品安全

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。

**管理目的及重要性：** 員工生命安全，永遠不容妥協。健康是人最大的財富，唯有健康的身體，才有美好的未來！促進員工身心健康、並提升安全意識，建立一個職業安全、健康與舒適的工作環境，就是給員工最大的愛護。

**責任歸屬：** 人力資源處、中央廠務處

#### 短期目標

- 零職業病。
- 重大職災件數少於 1 件。
- 致伸科技工傷事件較基準年下降 10%。
- 東莞廠區工傷控制：失能傷害嚴重率 <7.5。

#### 目標達成率

- ☺ 致伸集團 2021 年零職業病。
- ☺ 致伸集團 2021 年零重大職災及死亡事件。
- ☺ 致伸工傷事件共計 8 件，較基準年下降 20%。
- ☹ 2021 年致伸三廠失能傷害嚴重率為 16.53。

#### 中長期目標

- 攜手供應商 / 承攬商 / 外包商一同促進職場健康安全。
- 重視同仁身體、心理健康，打造「健康職場」工作環境。

#### 行動方案

- 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統
- 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。

#### 績效管理成果

- 致伸台北總部、致伸三廠、迪芬尼三廠均導入 ISO 45001，並定期通過第三方查證。
- 2021 年致伸集團非員工工作者均無工傷事件發生。
- 2021 年致伸台北營運總部 0 本土確診案例，Covid-19 疫苗接種率達 96%。
- 致伸集團職業安全相關訓練共計 6,149 人次，訓練費用共計新台幣 433,355 元。
- 致伸集團緊急應變操作演習參與人數總計 22,400 人次。

註：☺ 已達成目標 ☺ 持續達成目標中 ☹ 未達成目標

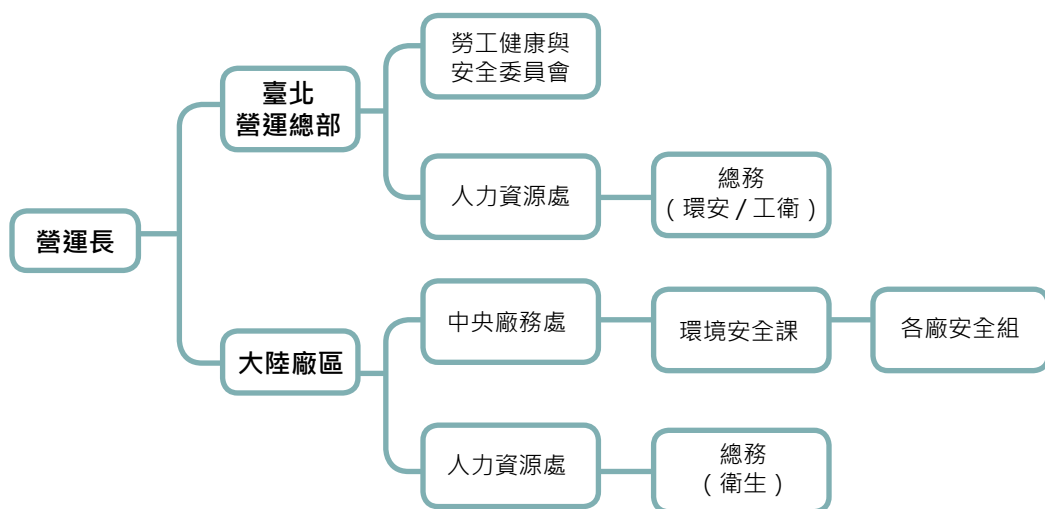
## 職業安全衛生管理

自國際標準組織於 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) 以來，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、迪芬尼三廠均導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並請第三方驗證單位 (SGS) 進行外部驗證且取得證書，台北總部亦已於 2020 年正式導入相關管理流程，以實際行動彰顯公司對於職業安全衛生管理的重視及與支持。

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。

各廠區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，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 (不包括台北總部)。

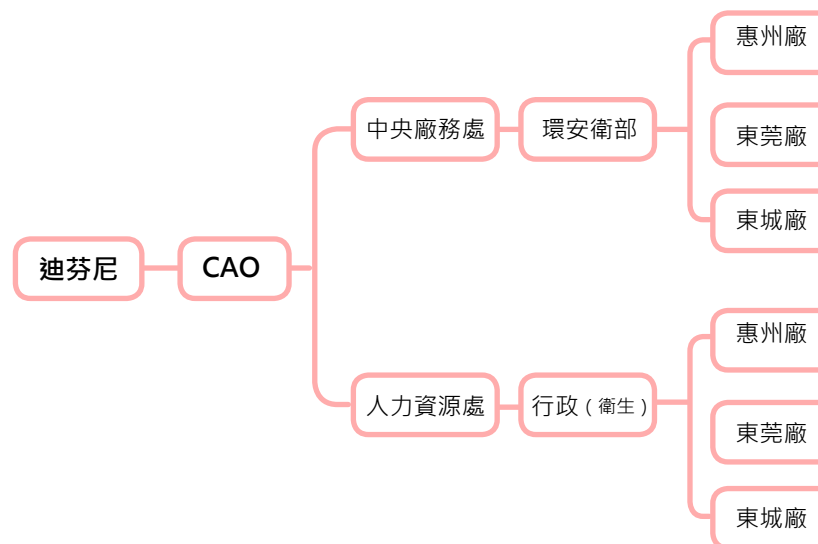
### 致伸集團職業安全衛生管理架構



## 職業安全衛生管理單位

致伸認為給予員工安全健康的職場，是做為公司最基本的義務與責任，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，讓員工可以反映工作環境中遭遇或可能遭遇的問題，改善或加強預防措施，以獲得更加安全舒適之職場環境。台北總公司委員會共 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 94 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 45 人。



## 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。

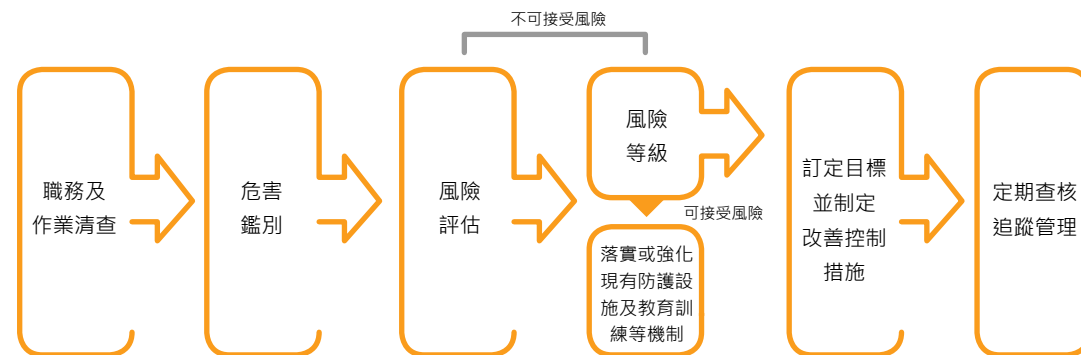
## 事故通報與調查流程

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。

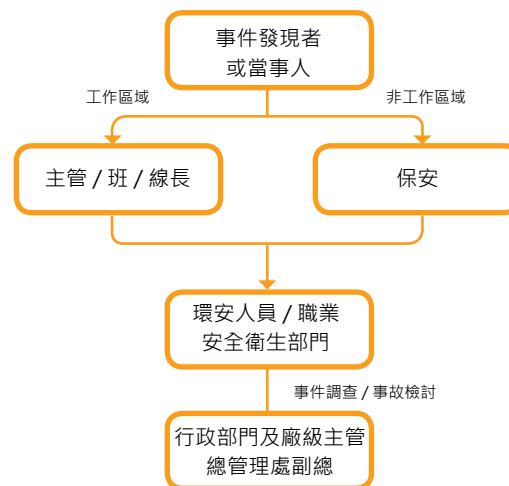
所有工作者執行相關作業發現直接危及人身安全的緊急情況時，有權停止作業或者在採取可能的應變措施後撤離作業場所。公司不得因工作者的上述行為而降低其工資、福利等待遇、開除或解除與其訂定的合約。

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。

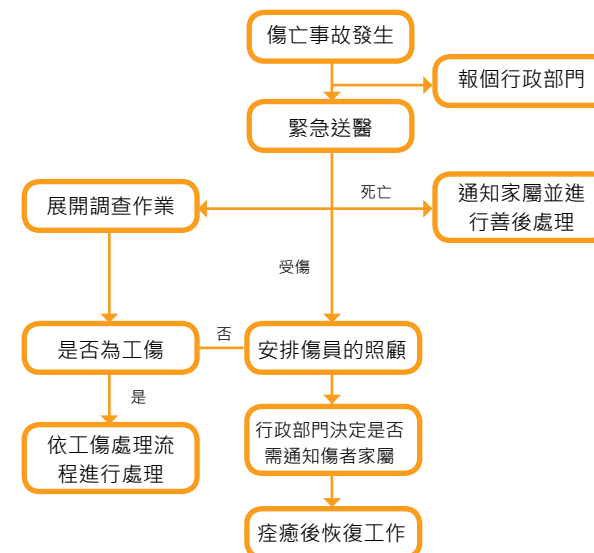
## 致伸集團危害鑑別、風險評估與控制決定作業流程圖



## 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。2021年致伸集團職業安全相關訓練參與人次及訓練費用如下：

廠區	致伸	迪芬尼	共計
參與人次	1,077	5,072	6,149
訓練費用(新台幣)	235,400	197,955	433,355

註：致伸包括台北總部、東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸三廠區；迪芬尼包括東莞、惠州、東城三廠區

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。2021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人次如下：

廠區	致伸	迪芬尼	共計
參與人次	14,468	7,932	22,400

註：致伸包括台北總部、東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸三廠區；迪芬尼包括東莞、惠州、東城三廠區

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。



迪芬尼東莞急救員培訓



迪芬尼東城消防安全、環保、節能意識培訓



致伸重慶職業病防治培訓



致伸東聚環安衛風險辨識宣導講座



迪芬尼惠州消防及反恐演習



致伸東聚日間消防演習



迪芬尼惠州防止化學品洩露演習



致伸重慶電梯安全操作培訓

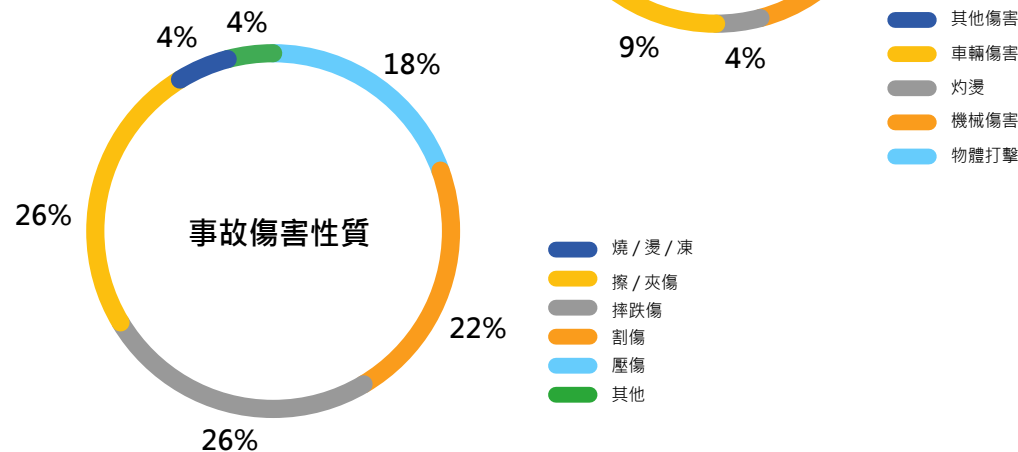
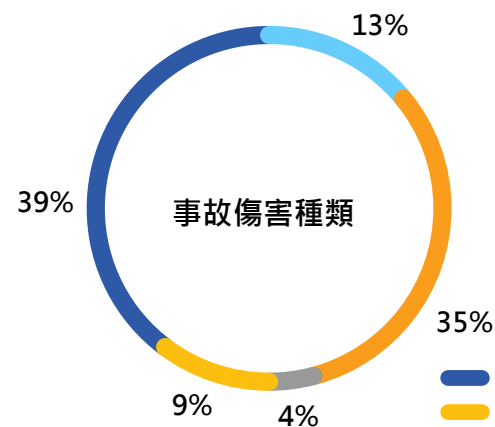
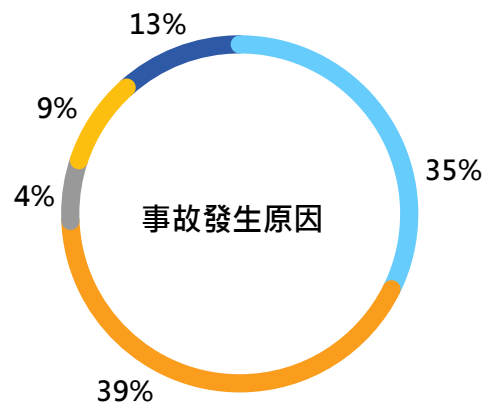
## 承攬商安全管理

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。2021年，致伸集團未發生承攬商工傷及工安意外事件。

## 職業傷害統計

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

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	476,088	3,593,568	2,023,872	466,128	1,352,000	1,262,000	588,000
		工作者	11,952	639,432	727,080	49,800	338,000	982,000	306,000
	男性	員工	1,336,632	4,878,408	908,352	537,840	1,904,000	1,776,000	252,000
		工作者	25,896	1,268,904	1,009,944	163,344	382,000	2,352,000	412,000
	總計	員工	1,812,720	8,471,976	2,932,224	1,003,968	3,256,000	3,038,000	840,000
		工作者	37,848	1,908,336	1,737,024	213,144	720,000	3,334,000	718,000
可記錄的職業傷害比率	女性	員工	0.00	0.28	0.49	0.00	0.00	2.38	1.70
		工作者	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	男性	員工	1.50	0.41	2.20	3.72	2.10	2.25	3.97
		工作者	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	總計	員工	1.10	0.35	1.02	1.99	1.23	2.30	2.38
		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 = 可記錄的職業傷害比率（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 2021 年共發生 10 件工傷，迪芬尼共發生 13 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. 2021 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，除定期辦理健康促進活動和衛教宣導之外，各廠區均設立醫務室，提供健康諮詢及健康管理的服務，並以健康職場為不斷努力的目標。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；而經檢查列為高風險群的同仁，將由護理師密集追蹤，半年後免費提供複檢，希望能全面性的針對員工身體健康早期發現、早期治療。

致伸大陸三廠及迪芬尼每年舉行員工健檢，除一般健康檢查外，另針對高風險的職位職位如：點膠、印刷、焊錫、叉車、電工、噪音、粉塵、鐳射強光、X-Ray 等，提供崗前、在崗及離崗三階段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 2021 年無任何職業病情事發生。

## 員工健康促進

自 2020 年開始，全球受到 Covid-19 的疫情衝擊，員工的工作及生活型態有了重大的改變，為因應這波衝擊，致伸除了配合政府的防疫規範，更進一步提前佈局安排內部的防疫措施、組成防疫小組及防疫推行委員會，訂定持續計畫及演練、研擬因應措施，並將視疫情狀況調整應變機制，確保員工健康安全及公司持續營運。

2021 年致伸台北總部健康檢查到檢率 **83%**

註：以一般非高階主管員工 750 人計

## 疫情下的員工健康安全措施

組織	人力資源處、中央廠務處、環安、衛生、各事業部代表、資訊。
出入管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>員工及訪客進入廠區及大樓須測量體溫。</li> <li>訪客填寫健康史、旅遊史，定期調查員工健康狀況。</li> <li>視疫情狀況，台北營運總部發放試劑進行快篩，大陸生產據點安排核酸檢測。</li> <li>出差、外派人員返台，除 14 天法定隔離期間之外，另外再增加 14 天需在家工作，並快篩陰性後始得進入大樓。</li> </ol>
健康關懷與促進	<ol style="list-style-type: none"> <li>辦理線上運動會、健康講座課程。</li> <li>員工隔離期間寄送物資及定期追蹤關懷健康狀況。</li> <li>提供出差人員防疫包（隔離衣、面罩、口罩、消毒用品、出差各地防疫流程及注意事項）。</li> <li>台北營運總部於三級警戒全員在家工作期間，提供外送平台電子優惠券。</li> <li>台北營運總部補助施打流感疫苗，並安排醫院至公司駐點施打 Covid-19 疫苗，節省員工預約及排隊的時間，並擴大疫苗覆蓋率。</li> <li>疫苗施打當天可請公假、隔天如仍有不適情況可申請疫苗接種假。</li> </ol>

致伸台北總部流感疫苗補助

**84** 人、Covid-19 疫苗已完  
成三劑接種率 **76%**

致伸台北總部每位員工發放

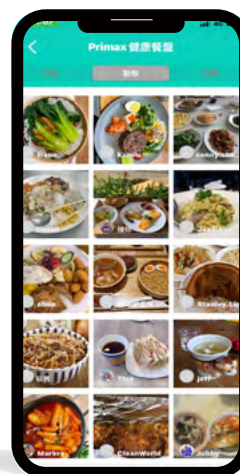
**10** 個羅氏快篩試劑，共採購  
**8,450** 個

受到疫情影響，實體健康促進活動皆暫停辦理，而疫情嚴峻時，員工隔離、在家工作時的心理健康及關懷更需要重視，因此各據點皆安排線上的相關休閒及關懷活動，而 EAP 員工協助方案的主題宣導講座、新進人員關懷團體課程亦不因疫情而間斷。2021 年專線使用共 190 人次、辦理 3 場講座、7 次關懷課程。

### 線上員工休閒及健康促進活動

除了 EAP 員工協助方案不受到疫情限制外，我們亦透過線上運動 APP、企業微信規劃各式的線上員工休閒及健康促進活動。台北總部於 4 月疫情尚屬穩定時，參與內科發展協會主辦的公益科技盃路跑比賽，員工及眷屬共百餘人響應，除了全額補助員工報名費之外，更於當天於企業帳篷中設立休息站，提供水及每人一份的補給品，讓員工在活動中感受到公司特別的照顧。同時，我們與線上運動 APP-Walkii 合作，辦理日行萬步及健康餐盤的活動，藉由遊戲式達標集點，以及分享每日健康午餐至動態牆的方式，在實體活動無法辦理的限制之下，仍然鼓勵員工保持健康的運動和飲食習慣。

而大陸廠區為保持員工福利活動的豐富性，在實體活動暫停舉辦的同時，福委會廣泛徵集員工意見，依據不同節假日的特色等，在 2021 年共舉辦了 9 次線上活動，包括線上攝影比賽、端午賽龍舟、五一“腦動節”等，每次活動人均參與數超過 2,000 名。同時辦理第二屆“東聚達人秀”，員工參與程度高，也收到良好的反饋，讓員工在防疫特殊時期也能達到工作與生活平衡。



健康餐盤動態牆



日行萬步集點活動



五一腦動節線上活動



端午節線上龍舟比賽

# 06 社會回饋



## 長期深耕台東翻轉教育並關懷在地社區

聯合國永續發展目標 (SDGs) 其中第一、第四個目標即是消除貧窮和優質教育，我們認為惟有教育才是中止貧窮惡性循環的關鍵鑰匙，因此致伸長期關注教育議題，期望藉由贊助或投資當地的優質、創新的教育模式，讓這些相對資源較少的孩子們不會被這個社會所放棄，更進一步可以相信自己的能力並且翻轉註定貧窮的未來。

### 誠致教育基金會 x 桃源國小 KISTx 致伸科技

2017 年致伸與誠致教育基金會簽署贊助合約，誠致『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。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。而 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，由致伸科技發起針對 KIST 計畫及桃源社區進行 SROI( 社會投資報酬率評估 )，經過一連串縝密的評估之後，發現 KIST 計畫的 SROI 為 2.12，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 )。

### 桃源國小及桃源社區

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，除了定期贊助之外，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。2021 年因疫情桃源國小取消北上參訪行程，畢業典禮改為線上方式進行，致伸為每位畢業生準備手工布娃娃，每一個布娃娃都有志工社成員手寫的祝福卡片，讓致伸員工與桃源國小孩子們的互動不因疫情而間斷。



致伸贈送手工布娃娃作為畢業禮物



畢業典禮祝福影片

桃源國小 KIST 計畫社會影響力  
報酬率 (SROI) 為 **1:2.12**

2021 年桃源國小 **13** 位畢業生  
均收到致伸的手工布娃娃畢業禮物

## 孩子的書屋及知本

在台灣，台東因地理位置和交通的限制，許多學校的設備老舊、教師流動率高，而孩子們則因缺少家庭的支持，基本學力普遍待加強、學習動機更需要提升。早在 2016 前我們就開始關注台東的教育議題，與當地深耕課後輔導及安置的機構【孩子的書屋】接觸，安排已故的創辦人陳俊朗先生到致伸演講、家庭日擺攤義賣商品、志工協助當地藜麥田農作、固定補助主辦的公益路跑...等。雖然未有定期贊助而是以點狀的活動方式，但每年持續的互動仍讓致伸員工對於孩子的書屋有著一份特殊的情感。

2021 年我們正式與孩子的書屋簽定贊助合約，以 5 年 850 萬的方式，協助書屋發展社區產業，包括農業、建築工班、烘培、手沖咖啡等，讓社區可形成自力照顧循環，也創造在地就業機會，讓父母親留在家鄉工作，更建立青少年和職場的銜接能力。



與創辦人合影留念



志工協助當地農作

## 定期贊助穩定經費來源並鼓勵員工一同參與

### 致伸珍珠班

致伸自創立以來，即以獎助學金的方式定期贊助當地政府及學校，早年的東莞東聚紀念葉帥教育獎勵金已經持續捐贈 25 年，直到 2019 年才正式結束；而自 2010 年起則定期提供石碇鎮政府教育獎教學基金，用於獎勵石碇鎮的優秀教師和品學兼優的學生，直到 2021 年才正式結束。除了獎助學金之外，我們秉持著用優質教育讓孩子脫離貧窮的精神與新華愛心教育基金會合作，新華基金會的撿回珍珠計畫主要是幫助品學兼優，卻因家庭貧困等原因影響學業的學生，提供三年內的學費及生活費讓他們可以順利完成高中學業。致伸成立珍珠班除了經費上的贊助之外，我們更安排許多員工與珍珠班學生的關愛活動，希望藉由持續的互動讓員工從認知、認可到參與，並定期於企業微信向員工募捐及推播訊息，而這些努力之下，珍珠班的成果無論是對貧困學生或致伸員工，都造成了極大的正向影響。

- 截至 2021 年 9 月為止公司已為第二個致伸珍珠班募集 **135 萬元**
- 第一期的珍珠生考上大學的比例高達 **97%**
- **100%** 參與珍珠班影響力評估問卷的受訪者均認為自己已有獲得正面的影響 (回收 1817 份問卷)







### 定期贊助穩定服務經費來源

而台北營運總部則於 2016 年開始，以簽約方式與致力於翻轉教育的公益夥伴們合作，定期定額捐贈款項，藉由固定的經費來源，讓這些夥伴可以更專注於服務的項目和對象，不需煩惱經費來源。以下是致伸 2016-2021 贊助公益夥伴列表，共贊助 33,600,000 元。

贊助公益夥伴	金額	累積贊助年	服務區域	服務項目
均一教育平台基金會	\$10,000,000	5	全台	均一數位教育平台的執行及推廣
夢想之家青年發展協會	\$10,000,000	5	萬華、宜蘭	弱勢青少年課輔及品格教育之養成
誠致教育基金會	\$10,000,000	5	台東	台東桃源國小發展 KIST 教育計畫
融悟文教基金會	\$2,600,000	4	金門	金門金沙國小導入 7 個習慣教育計畫
孩子的書屋文教基金會	\$1,000,000	1	台東	贊助弱勢青少年課輔及當地社區產業發展
截至 2021 年贊助金額總計	33,600,000 元			

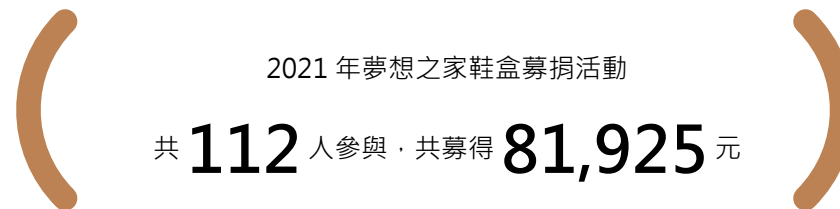
與珍珠班的模式相同，致伸與簽約公益夥伴之間除了經費的贊助，更會安排各種和員工之間的交流活動，包括誠致 KIST 桃源國小參訪、均一科學程式親子營、融悟金沙國小領導日參訪、孩子的書屋志工假期、夢想之家青少年電競職涯體驗營等。而致伸與夢想之家更不僅只是上述點狀的互動方式，每年聖誕節的鞋盒禮物募捐義賣活動，2021 年已是第三次合作辦理，每位員工只要提供或是認捐一份孩子的鞋盒禮物，公司即回饋抵用金 100 元，在夢想之家於致伸內部的義賣活動中，員工可抵用同額的商品。藉由這樣的活動，員工可以進一步認識夢想之家的服務、夢想之家可以推廣孩子們所製作的公益商品、協助萬華貧困孩子，更額外增加募捐經費收入，對彼此都是雙贏的回饋。



聖誕節鞋盒禮物募捐及義賣活動



夢想之家感謝影片



## 台北總部愛響應平台

致伸以人為本的企業文化讓員工也樂於分享及幫助人群，每逢全球或是台灣有重大嚴重事件需要各界伸出援手時，致伸總是不落人後地第一時間即發起員工募捐活動，而員工也都積極響應並於短時間內達成募款目標。在這樣有愛的氛圍中，我們開始思考如何讓平時雖然忙於工作、奔波於家庭之間，但仍希望為這個社會盡一份心力的員工們，可以用最少的時間就響應這些愛的行動。2021年6月台北總部於內部開設【愛響應平台】，員工可經由這個平台定期提撥小額500、1000的薪資捐款，只要申請一次即可每個月自動贊助我們的公益夥伴，如果遇到特殊的募款專案，員工也可以利用此平台響應，不需另外花時間研究。

2021年夢想之家萬華區清貧家庭疫情

急難救助募捐專案共募得 **143,000** 元



2021年愛響應平台共154人次使用，

自啟用至12/31止捐款金額總計 **294,000** 元

## 志工服務

### 東聚電子志願服務隊與星級志工獎勵制度

除了金錢的贊助及響應之外，我們更鼓勵員工在工作之餘參與志工活動，從近距離與長者、身障夥伴、貧困家庭接觸，或是協助社區環境清潔、生態環境保護等過程中，感受到助人為樂、自我價值的認同及感恩、同理心的提升。因此從2017開始，東聚成立東聚電子志願服務隊，並於2018年設立星級志工的獎勵機制。

星級志工認證分為一至五星級，累計時數標準分別為30、40、50、60、70小時，年度累計志工服務時數達30小時以上標準者即可獲得相應的公益獎章及公益獎金，而這些獲得認證的志工們更會在公司的大型場合中公開表揚，增加獲獎志工的榮譽感，同時也提高了星級志工的宣傳效果，影響更多人投入服務的行列。2021年在Covid-19的疫情稍受控制的情形下，東聚的志工服務仍不受到影響持續服務活動，並獲得優秀志願服務隊及愛心集體的獎項認證，而這也是志願服務隊成立以來，每年都會獲得的肯定。

2021年東聚電子志願服務隊共執行

**15** 項活動，總參與 **83** 人次

2021年共有 **6** 名志工達到星級

志工評選標準並獲得表彰





## 台北志工社與弘道老人福利基金會

台北總部則於 2016 年成立志工社，與東聚用星級認證的激勵方式不同，台北是以提供三天有薪志工假的方式，希望讓員工無論是假日或平日都能沒有顧慮地參與志工活動。而在台灣少子化及高齡化的社會議題之下，致伸台北員工平均年齡正好處於「上有高齡父母、下有年幼子女」的青壯年時期，因此我們除了關注教育議題之外，也致力於長者的關懷，並與弘道老人福利基金會合作，以每年定期辦理關懷活動的方式讓員工重視長者照護的議題。

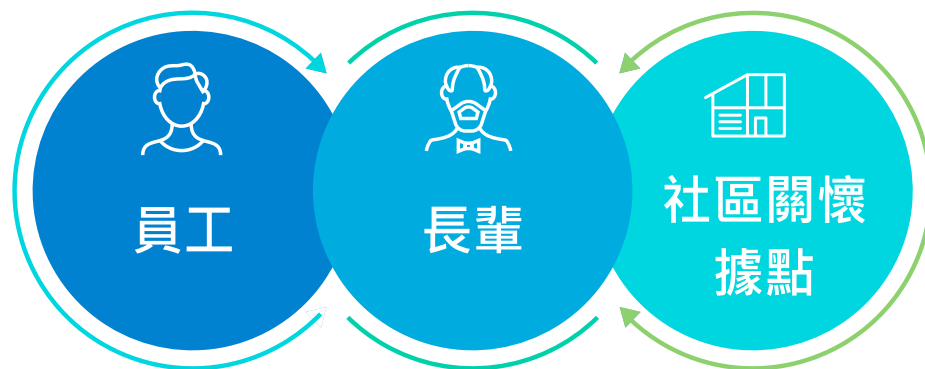
致伸與弘道的合作方式共分為二種，一是主要協助獨居長者於年前至大賣場進行年貨採買，讓這些行動不便的長輩們可以趁此時將家中不足的物資補助，也讓平時足不出戶的他們有機會接觸外面的世界，第二種則是共同辦理員工及據點長輩出遊及聯誼活動，一方面提高南港社區據點及員工家中長輩走出家門的動機，而在協助據點經營的同時，也能讓員工的父母更了解並願意接受關懷據點的服務。

台北總部提供 **3** 天有薪志工假

2021 年台北志工社雖受到疫情影響，只有辦理一次年終採買的活動，但愛心卻不因此間斷，而是以內部募集、整理捐贈物資給南港關懷據點，以及手工縫製布娃娃、親筆寫下祝福贈送給台東桃小畢業禮物的方式，代替原本的實體互動活動，也減少長輩及兒童的疫情風險。

2021 年台北志工活動總參與 **40** 人次，  
共 **150** 小時，折合薪資費用約為 **128,241** 元

註：以公開揭露的「非擔任主管職務之全時員工薪資平均數」，換算為時薪後 \* 總志工時數



- 擔任志工提升對公司的認同感
- 與家中長輩藉由活動聯繫彼此感情
- 了解老人相關福利及服務，對未來退休生活更有想法
- 多元化及有趣的活動安排，提高長輩固定參與據點活動的動機
- 與企業志工互動，不同族群的刺繡延緩失智症的發生
- 員工的父母更了解據點的服務並願意接受據點服務
- 增加服務範圍及服務對象
- 減輕據點經費的負擔
- 有較充足的志工人力
- 推廣據點服務



東聚志願者服務隊暖心臘八艾心到家活動



台北志工社弘道年終採買影片

# 07

## 附錄

- 7.1 致伸管理系統一覽表
- 7.2 GRI 內容索引表
- 7.3 SASB 永續會計準則委員會  
編製標準對照表
- 7.4 獨立第三方查證意見聲明書
- 7.5 TCFD 績效評核聲明書



## 7.1 致伸管理系統一覽表

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	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	AEO 優質企業	C-TPAT 反恐驗證	ISO 27001 資訊安全管 理系統	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	●		● 2022/12/15	● 2023/3/29	● 2022/5/8		○			● 2022/2/11	● 2022/4/23	
東莞東聚	●	● 2022/12/18	● 2022/11/11	● 2023/3/29	● 2022/5/8	●	● 2022/12/18	● (無有效期限)	● 2023/8/2	● 2022/2/11	● 2022/4/23	● 2022/9/18
重慶致伸	●	● 2022/12/18	● 2022/11/19	● 2023/3/29	● 2022/5/8	●	● 2022/12/18	● (無有效期限)	● 2022/3/7	● 2022/2/11	● 2022/4/23	
昆山致伸	●	● 2022/12/18	● 2022/11/12	● 2023/3/29	● 2022/5/8		● 2022/12/18				● 2022/4/23	
泰國致伸	●	● 2023/5/28			● 2022/5/8		● 2023/5/28				● 2022/4/23	
東莞迪芬尼	●	● 2023/01/13	● 2022/12/18	● 2023/03/29	● 2022/07/31		● 2023/01/13			● 2024/9/5	● 2024/09/07	● 2022/8/5
惠州迪芬尼	●	● 2024/05/18	● 2022/11/24	● 2023/03/29	● 2022/09/12		● 2024/5/18			● 2024/9/5	● 2024/08/06	● 2022/8/5
東城迪芬尼	●	● 2023/02/01	● 2022/11/28	● 2023/03/29	○		● 2023/6/07			● 2024/9/5	● 2023/03/23	

註：1. 「●」代表經第三方外部查 / 驗證及證書涵蓋範圍；且證書有效期涵蓋報導年度（詳見上表）。

2. 「○」代表內部導入之管理系統，未經第三方外部查 / 驗證。



## 7.2 GRI 內容索引表

### 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
<b>1. 組織概況</b>					
核心	102-1	組織名稱	0.0 關於本報告書	5	
			0.3 公司概況	11	
核心	102-2	活動、品牌、產品與服務	0.3 公司概況	11	
核心	102-3	總部位置	0.3 公司概況	11	
核心	102-4	營運據點	0.3 公司概況	11	
核心	102-5	所有權與法律形式	0.3 公司概況	11	
核心	102-6	提供服務的市場	0.3 公司概況	11	
核心	102-7	組織規模	0.3 公司概況 2.4 經濟績效	11 36	
<b>2.4 經濟績效</b>					
核心	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.2 人力概況	81	
核心	102-9	供應鏈	4.2 永續供應鏈管理	71	
核心	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	0.3 公司概況	11	無重大改變
核心	102-11	預警原則或方針	2.6 風險管理	41	
核心	102-12	外部倡議	0.0 關於本報告書 3.2 能源管理 7.1 致伸管理系統一覽表	5 55 117	
核心	102-13	公協會的會員資格	3.2 能源管理	55	本公司參與之公協會包含 bcsd Taiwan、天下永續會，均為一般會員
<b>2. 策略</b>					
核心	102-14	決策者的聲明	0.1 董事長的話	7	
全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.6 風險管理	41	
<b>3. 倫理與誠信</b>					
核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.3 道德誠信	34	
<b>4. 治理</b>					
核心	102-18	治理結構	2.1 治理架構	30	
全面	102-19	授予權責	1.1 永續推動架構	16	
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 永續推動架構	16	



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
全面	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1 永續推動架構	16	
全面	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1 治理架構	30	
全面	102-23	最高治理單位的主席	2.1 治理架構	30	
全面	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理架構	30	
全面	102-25	利益衝突	2.5 道德誠信	39	
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 永續推動架構	16	
全面	102-27	最高治理單位的群體知識	2.2 治理運作	32	
全面	102-28	最高治理單位的績效評估	2.2 治理運作	32	
全面	102-36	薪酬決定的流程	2.2 治理運作	32	
核心	102-13	公協會的會員資格	3.2 能源管理	55	本公司參與之公協會包含 bcsd Taiwan、天下永續會，均為一般會員
<b>5. 治理</b>					
核心	102-40	利害關係人團體	1.3 利害關係人與重大主題	18	
核心	102-41	團體協約	5.4 權益與保障	86	
核心	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.3 利害關係人與重大主題	18	
核心	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.3 利害關係人與重大主題 5.5 多元溝通及互動	18 92	
核心	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3 利害關係人與重大主題	18	
<b>6. 報導實務</b>					
核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	0.3 公司概况	11	
核心	102-46	界定報告書內容與主題邊界	0.0 關於本報告書 1.3 利害關係人與重大主題	5 18	
核心	102-47	重大主題表列	1.3 利害關係人與重大主題	18	
核心	102-48	資訊重編	0.0 關於本報告書	5	
核心	102-49	報導改變	1.3 利害關係人與重大主題	18	
核心	102-50	報導期間	0.0 關於本報告書	5	
核心	102-51	上一次報告書的日期	0.0 關於本報告書	5	
核心	102-52	報導週期	0.0 關於本報告書	5	
核心	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	0.0 關於本報告書	5	
核心	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	0.0 關於本報告書	5	
核心	102-55	GRI 內容索引	7.2 GRI 內容索引表	118	
核心	102-56	外部保證 / 確信	0.0 關於本報告書	5	



**GRI 特定主題揭露：重大主題** \*\* 為致伸整併後之永續重大議題名稱

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
GRI 201: 經濟績效 2016	102-1	組織名稱	0.0 關於本報告書 0.3 公司概況	5 11	
	103-1	解釋重大主題及其邊界	營運發展管理管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	營運發展管理管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	營運發展管理管理方針	36	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 經營績效	36	
	201-4	取自政府之財務補助	2.4 經營績效	36	
** 氣候變遷因應	103-1	解釋重大主題及其邊界	氣候變遷因應管理方針	49	
	103-2	管理方針及其要素	氣候變遷因應管理方針	49	
	103-3	管理方針的評估	氣候變遷因應管理方針	49	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.1 氣候變遷管理	51	
	302-4	減少能源消耗	3.2 能源管理	55	
305-5	溫室氣體排放減量	3.3 溫室氣體管理	57		
** 風險管理	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6 風險管理 氣候變遷因應管理方針	49	
** 創新研發	103-1	解釋重大主題及其邊界	營運發展管理管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	營運發展管理管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	營運發展管理管理方針	36	
** 公司治理	103-1	解釋重大主題及其邊界	公司經營治理管理方針	29	
	103-2	管理方針及其要素	公司經營治理管理方針	29	
	103-3	管理方針的評估	公司經營治理管理方針	29	
** 勞工管理	103-1	解釋重大主題及其邊界	勞工管理管理方針	78	
	103-2	管理方針及其要素	勞工管理管理方針	78	
	103-3	管理方針的評估	勞工管理管理方針	78	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.4 權益與保障	92	
	401-1	新進員工和離職員工	5.3 員工招募與留任	86	
	401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	5.4 權益與保障	92	





## GRI 特定主題揭露：重大主題

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
** 勞工管理	401-3	育嬰假	5.4 權益與保障	92	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.6 人才發展與培育	97	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.6 人才發展與培育	97	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.6 人才發展與培育	97	
** 法規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界	公司經營治理管理方針	29	
	103-2	管理方針及其要素	公司經營治理管理方針	29	
	103-3	管理方針的評估	公司經營治理管理方針	29	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 道德誠信	34	
	307-1	違反環保法規	公司經營治理管理方針 3.2 能源管理	29 55	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	公司經營治理管理方針 4.1 產品健康與安全管理	29 66	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	公司經營治理管理方針	29	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	公司經營治理管理方針	29	
隱私與資通安全	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	公司經營治理管理方針	29	
	103-1	解釋重大主題及其邊界	隱私與資通安全管理方針	44	
	103-2	管理方針及其要素	隱私與資通安全管理方針	44	
	103-3	管理方針的評估	隱私與資通安全管理方針	44	
GRI 416: 產品健康與安全 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2,7 隱私與資通安全管理	44	
	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色產品健康與安全管理方針	66	
	103-2	管理方針及其要素	綠色產品健康與安全管理方針	66	
	103-3	管理方針的評估	綠色產品健康與安全管理方針	66	
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	4.1 綠色產品健康與安全管理	66	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 綠色產品健康與安全管理	66		



## GRI 特定主題揭露：自願性揭露指標

200 經濟面指標				
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	5.4 權益與保障	86
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	6 社會回饋	110
300 環境面指標				
GRI 301: 原物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 綠色產品健康與安全管理	66
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	55
	302-3	能源密集度	3.2 能源管理	55
GRI 303: 水與放流水 2018	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4 水資源管理	60
	303-3	取水量	3.4 水資源管理	60
	303-4	排水量	3.4 水資源管理	60
	303-5	耗水量	3.4 水資源管理	60
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.3 溫室氣體減量	57
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.3 溫室氣體減量	57
	305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.3 溫室氣體減量	57
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.3 溫室氣體減量	57
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.5 污染防治管理	62
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其他重大的氣體排放	3.5 污染防治管理	62
GRI 306: 廢棄物 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 污染防治管理	62
	306-3	廢棄物的產生	3.5 污染防治管理	62
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.5 污染防治管理	62
	306-5	廢棄物的直接處置	3.5 污染防治管理	62



○ 金管會要求揭露事項

400 社會面指標				
GRI 402: 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 人才招聘與留任	84
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	2.1 治理架構 5.2 人力概況	30 81
	405-2	女男基本薪資和薪酬比例	5.4 權益與保障	86
GRI 406: 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 勞動人權	79
GRI 408: 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 勞動人權	79
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 勞動人權	79

○ 金管會要求揭露事項

揭露項目	對應章節 / 說明	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。	5.4 權益與保障	86
(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。	2.6 風險管理	41
	3.1 氣候變遷管理	51
	7.5 TCFD 績效評核聲明書	127

## 7.3 SASB 永續會計準則委員會編製標準對照表

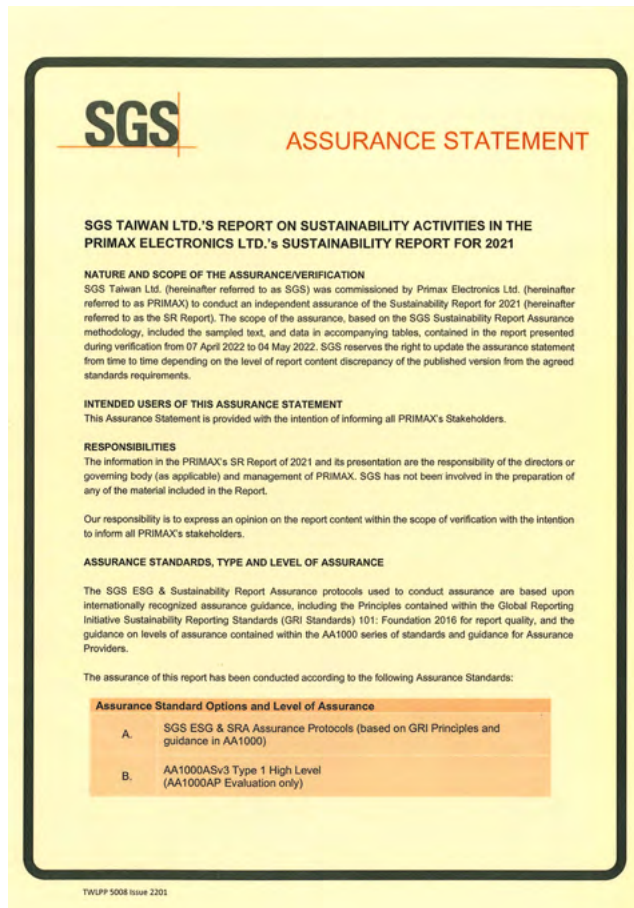
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品安全	230a.1	識別和解決產品數據安全風險的方法描述	質化	n/a	請參照 2.6 隱私與資通安全
員工多元化和包容性	330a.1	(1) 管理人員、(2) 技術人員和 (3) 所有其他員工的性別和種族 / 族裔代表百分比 2	量化	%	致伸集團員工各職類及性別佔全體員工之比例如下： 1. 女性主管職佔 2% 2. 男性主管職佔 6% 3. 女性專業職佔 43% 4. 男性專業職佔 49% 致伸集團員工各性別和種族佔比如下 1. 男性黃種人佔 54.43% 2. 女性黃種人佔 45.54% 3. 男性白種人佔 0.02% 4. 男性黑種人佔 0.01%
產品生命	230a.1	識別和解決產品數據安全風險的方法描述	質化	n/a	請參照 2.6 隱私與資通安全
週期管理	410a.1	按收入劃分的產品中包含 IEC 62474 可申報物質的百分比 3	量化	%	致伸集團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是否包含 IEC62474 申報物質之相關項目，並 100% 通過健康與安全評估，符合性聲明書、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規 / EMC 符合性報告等。
	410a.2	符合 EPEAT 註冊或同等要求的符合條件產品的百分比 (按收入) 4	量化	%	致伸集團產品屬 B2B，EPEAT 註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，致伸會提供客戶註冊所需資訊。
	410a.3	符合 ENERGY STAR <sup>®</sup> 標準的合格產品的百分比 (按收入)	量化	%	致伸集團產品屬 B2B，ENERGY STAR <sup>®</sup> 註冊係由客戶端執行，若客戶有申請需求，致伸會提供客戶註冊所需資訊；其中致伸集團音響產品之電源供應器 100% 取得 Energy Star 標章。



## 7.3 SASB 永續會計準則委員會編製標準對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
	410a.4	報廢產品和電子廢物回收的重量百分比	量化	t,%	致伸集團產品屬 B2B，非最終消費產品，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃之。
供應鏈管理	410a.4	tier 1 供應商中 (a) 所有供應商 (b) 高風險 (衝突礦產) 供應商通過 RBA 驗證審核流程 (VAP) 或同等流程的百分比	量化	%	a.13/1878=0.69% b.13/13=100% 註 1：Tier 1 供應商為 2021 ESG report 中披露之所有供應商家數 1,878 家 註 2：2021 年共 13 家材料供應商經社會環境責任風險評估為高風險供應商並全部執行實地審核
	430a.2	“tier 1 供應商的 (1) RBA 驗證審核流程 (VAP) 或同等程序的不符合率，以及 (2) (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項的相關糾正措施率”	量化	rate	(1)13/13=100% (2)a. 2/11=18% b. 0/2=0% 註 1：不符合率 & 不符合項糾正措施率均以供應商家數為單位計算 註 2：2021 年初審所有 13 家受審核供應商均存在不符合項 註 3：優先不符合項糾正措施率：初審 13 家中有 11 家為 Priority，2022 年複查結果顯示其中 2 家已改善 註 4：其他不符合項糾正措施率：初審 13 家中有 2 家為 Major，2022 年複查結果顯示 0 家已改善
材料採購	440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	質化	n/a	致伸集團建立綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理，以 PDM <sup>®</sup> 系統為主，整合 GP Portal <sup>®</sup> 、SAP <sup>®</sup> 、與其他的資訊平台，形成完整的管理資訊系統，並要求供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，努力確保產品中所使用的礦料 (如：鈹、錫、金、鎢)，供應商若有使用衝突金屬時，必須被強制揭露冶煉廠資訊，並於致伸綠色產品管理平台 GP-Portal <sup>®</sup> 進行宣告，並將會通知供應商進行轉換。

## 7.4 獨立第三方查證意見聲明書



**SGS** ASSURANCE STATEMENT

**SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE PRIMAX ELECTRONICS LTD.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2021**

**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 Sustainability Report for 2021 (hereinafter referred to as the SR 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 verification from 07 April 2022 to 04 May 2022. 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 SR Report of 2021 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.

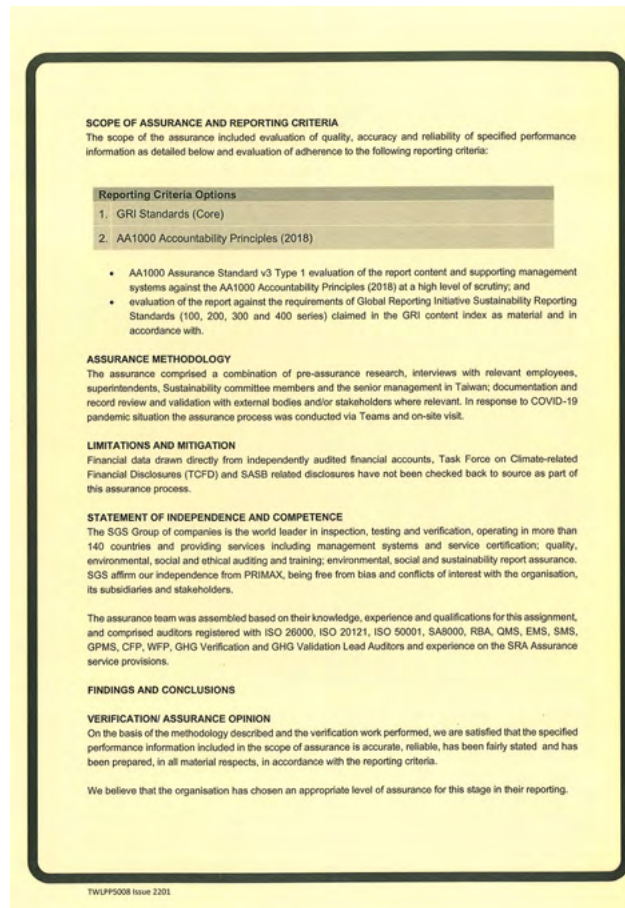
**ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE**

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

TWLPF\_3008 Issue 2201



**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**

- GRI Standards (Core)
- 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 high level of scrutiny, and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

**ASSURANCE METHODOLOGY**  
The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee 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 visit.

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

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

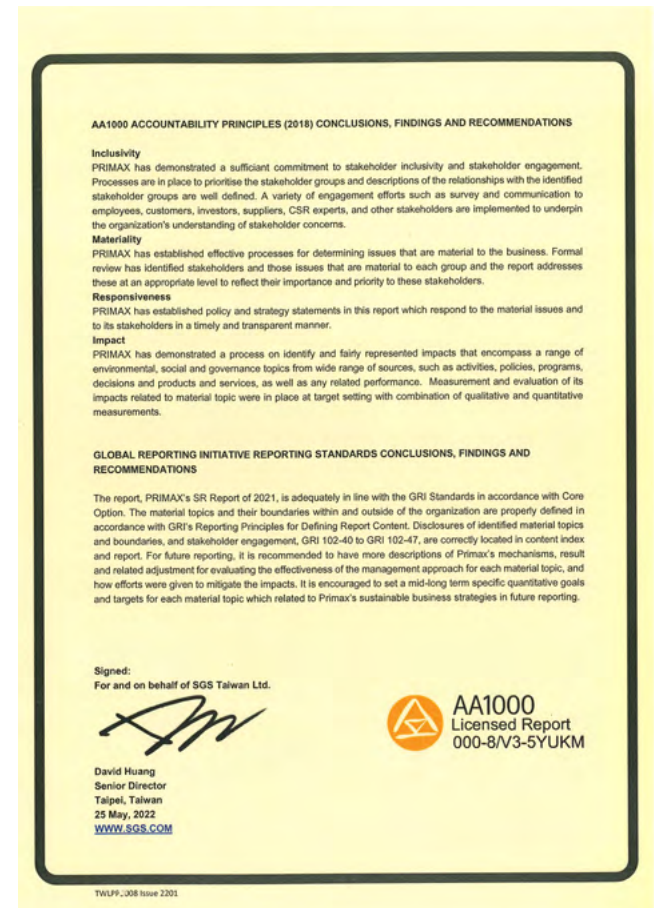
The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SAB000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA 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.

TWLPF\_3008 Issue 2201



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

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

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

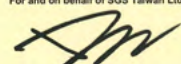
**Responsiveness**  
PRIMAX has established policy and strategy statements in this report which respond to the material issues and to its stakeholders in a timely and transparent manner.

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

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

The report, PRIMAX's SR 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 have more descriptions of Primax's mechanisms, result and related adjustment for evaluating the effectiveness of the management approach for each material topic, and how efforts were given to mitigate the impacts. It is encouraged to set a mid-long term specific quantitative goals and targets for each material topic which related to Primax's sustainable business strategies in future reporting.

Signed:  
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



**AA1000**  
Licensed Report  
000-8/V3-5YUKM

David Huang  
Senior Director  
Taipei, Taiwan  
25 May, 2022  
[WWW.SGS.COM](http://WWW.SGS.COM)

TWLPF\_3008 Issue 2201

## 7.5 TCFD 績效評核聲明書

