致伸科技

2019 CSR REPORT

Contents

關於本報告書 2
董事長的話 4
永續榮耀與績效 6

1 永續管理 11
1.1 企業社會責任管理 12
1.2 利害關係人議合 17
1.3 重大主題鑑別 21
1.4 實踐永續承諾 26

2 經營治理 39
2.1 公司簡介 41
2.2 公司治理 46
2.3 穩健營運 54
2.4 風險管理 57
專欄 面對風險 降低衝擊 65

3 友愛環境 67
3.1 綠色製程管理 68
3.2 綠色產品管理 79
3.3 永續供應鏈管理 83

4 幸福職場 87
4.1 員工概況 88
4.2 優質勞資關係 95
專欄 多元管道 零距溝通 97
專欄 東聚之星 以愛相聚 107
4.3 厚植職能發展 108
專欄 撿回珍珠 勇敢追夢 113
4.4 安心健康職場 115
4.5 響應公益活動 121

附錄一 保證聲明書 126
附錄二 GRI 內容索引 127

/ 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] 發行之第六本「企業社會責任報告書」，本報告書依循全球永續性報告倡議組織所發行的永續報告準則（GRI Standards）：核心選項，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並以【永續管理】、【經營治理】、【友愛環境】、【幸福職場】共四大章節為主軸，記載致伸科技 2019 年對於經濟、環境、社會（涵蓋產品責任）面向之永續議題、管理方針及相關績效的努力與成果，並彙整相關數據詳加說明。期望藉由本報告書的發行讓各利害關係人瞭解致伸在推動永續發展之努力成果，並作為彼此良好溝通的基礎。

註 1：致伸科技股份有限公司包含致伸科技台北營運總部 / 台北研發設計中心、中國大陸的東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸等主要營運據點。
註 2：本報告書中，揭露內容若涵蓋子公司迪芬尼之惠州迪芬尼（原惠州超聲）、東莞迪芬尼及東城迪芬尼相關營運活動資訊，則增加致伸集團、集團之簡稱。

報告書範疇

本報告書資訊揭露期間為2019年1月1日至2019年12月31日止，範疇涵蓋致伸科技台北營運總部 / 台北研發設計中心、中國大陸的東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸、惠州迪芬尼、東莞迪芬尼及東城迪芬尼等主要營運據點。

經濟面向數據來源為2019年企業年報所刊登的合併財務報表，涵蓋範圍包括致伸科技股份有限公司營運總部以及全球各地製造廠區與研發中心的整體營運績效資訊，報告書中之財務數據均以新臺幣呈現（人民幣換算匯率以4.5倍計算）；環境面及社會面資訊內容則根據GRI之重大性揭露原則，考量各重大主題之實際管理需求，依各據點對於不同主題之影響程度，進一步揭露相對重要之營運據點資訊；另為求報告書完整性，部份內容亦以致伸集團方式進行揭露，並涵蓋2019年以前及以後的事例，而今後的方針、目標和計畫等內容也部分說明。

報告書數據依據

報告書中所揭露的統計數據來自致伸科技自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安侯建業聯合會計師事務所依國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，以下簡稱IFRS）查核簽證後之所公開發表的合併財務報告資訊，以新臺幣計算；此外，相關管理系統包括：ISO 45001職業安全衛生管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO 50001能源管理系統、IECQ QC080000 HSPM 有害物質過程管理系統、ISO 14064-1溫室氣體盤查標準、ISO 14046水足跡標準及ISO 27001：2013的資訊安全管理系統，皆通過第三方查證機構驗（查）證。

報告書編輯、審核與保證

本報告書呈現之內容，係透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續主題及決定優先順序，作為報告書資訊揭露的參考基礎。本報告書經企業社會責任辦公室彙整編輯初稿後，送各小組成員就其職掌予以檢視並完成本報告書之增修訂後，委託第三方公正查證機構SGS台灣檢驗科技股份有限公司，採用AA1000AS （2008） with 2018 Addendum第一類型高度保證等級，針對報告書中揭露資訊之包容性（Inclusivity）、重大性（Materiality）、回應性（Responsiveness）及衝擊性（Impact）進行保證。詳細SGS保證報告內容及聲明，請參照附錄一；GRI內容索引詳如附錄二。

資訊重編

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

報告書發行時間

致伸科技將每年編製企業社會責任報告書，於公司網站及公開資訊觀測站上公開發布。為落實綠色環保，本報告書均以無紙化電子檔案發行，籲請各利害關係人配合減少非必要之列印，共同愛惜地球。

上一發行版本：2019年6月發行

現行發行版本：2020年6月發行

聯絡方式

如您對本報告書之內容，有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

致伸科技股份有限公司

地址：台北市內湖區瑞光路669號

聯絡人：企業社會責任辦公室

TEL：02-27981924

電子郵箱：CSR@primax.com.tw

公司網站： www.primax.com.tw

企業社會責任網站：csr.primax.com.tw

公司網站　　企業社會責任網站

/ 董事長的話 /

企業社會責任是集團的最高承諾

致伸集團，始終秉持企業的企業文化與核心價值，在變動環境中務實的在本業上不斷精進，除了持續完善公司治理能力，也堅持保護環境必須由內部做起，盡企業所能投注於氣候變遷的應對措施。我們盡力提升員工的幸福感，並將這份關懷經由更多的互動，延展到對社會環境與弱勢團體的支持。

公司治理是致伸集團永續發展的基礎

持續以高標準的公司治理自我要求，始終是致伸永續經營的基礎。除了在金管會的公司治理評鑑維持上市公司前段排名，仍以產業或國際上的最佳實務作為精進目標。2019 年包括在董事會引進女性董事，並增加一席獨立董事，實踐董事會多元化；指派專職公司治理主管，以保障股東權益並強化董事會職能。此外，董事會責成人力資源部門擬定及執行董事長與管理階層接班計畫，以 3 至 5 年的週期，完成接班人才的全方位能力培訓，以符合未來公司發展之高階人才需求。

建立完整體系，環境保護由內部營運做起

致伸集團體認，面對氣候變遷所造成的衝擊是所有企業都必須面對的風險，雖然產品製程並無高污染的風險，但致伸面對政府與客戶的要求，永遠採取提前佈署的策略，對任何的趨勢與風險進行監控，都能提早建置及早獲得成效。

致伸不僅是嚴格管理內部之節能減排作業，集團的碳排密度目標也提前於 2019 達成，（以 2013 為基礎 2020 減少 25%）。致伸並推動更多系統化管理，以強化整體的環境應對措施， 2019 除了延續往年的溫室氣體、水足跡、碳足跡等盤查外，更完成了集團主要廠區的能源管理系統（ISO 50001）的系統建置與認證，期望經由系統化的管理能力，持續優化節能減碳的成效。

挑戰中脫穎而出並持續提升競爭力

2019 年，全球市場在各種不安的氛圍下，如英國脫歐、中美貿易爭端、美國經濟可能衰退、以及全球政治與社會動盪等，帶給企業極嚴峻的外在環境挑戰。然而致伸在挑戰中仍積極布局未來的新技術研發，聚焦於聽覺、視覺、人機介面與系統整合之軟硬體應用開發，在財務上不論營收和獲利都繳出了非常亮眼的成績單。

除了在現有的產品領域發展並延伸至各種應用，如電競產品、智慧駕駛、結構光 3D 感測、生物辨識應用、智能監控與智慧家庭等，以及子公司迪芬尼的聲學產品如智慧音箱、智慧耳機、真無線藍芽耳機（TWS）等業務成長外，致伸將持續以智慧製造及工業 4.0 思維引導下積極進行製造能力升級，善用大數據和人工智慧，以達到製造成本的降低、良率提升及產能利用的優化。此外，泰國製造生產基地於 2020 年亦會加速生產導入，在維持產品良率與品質之高標準下，建立中國大陸以外的規模生產基地，完成區域製造生產布局。

生產據點用愛照顧第一線直接作業人員及其家庭

我們一直秉持著「員工是致伸最大的資產」這份理念，認為公司的發展離不開員工的認同及付出，讓我們的員工以身為致伸人為榮，更進一步提供照顧及關懷讓他們的家庭安心。在台北總部推行「幸福企業」、「健康職場」、「運動企業」已日臻成熟的發展下，我們認為擁有上萬名員工的生產基地，尤其是第一線直接作業人員，應是下一步要重視及照顧的族群。因此，從 2017 年開始，我們針對離鄉背井、多年未與家人見面的資深員工，由公司的高階主管帶著物資、陪著員工一起帶著愛回家與家人團圓。帶愛回家至 2019 年為止，共探訪了 23 組員工家庭，走訪湖南、廣西、湖北共 3 個省份，每一次的探訪皆帶給員工及他們的家人久別相聚的溫暖及感動，受到員工廣大的迴響與支持，未來也預計持續及擴大辦理。

除了帶愛回家之外，我們同時思考如何讓員工家人親自了解公司的工作環境，並且藉此激勵模範員工，因此於 2018 年底開始進行東聚之星的評選比賽，2019 獲選的績優員工不僅獲得獎金和獎盃，更提供直系親屬至公司參觀安全的作業環境、享用美味的員工膳食、體驗活動中心豐富的娛樂措施及休閒活動，更安排廠區週邊景點的旅遊行程，使東聚之星成為員工嚮往及努力的目標，塑造員工榮譽感及使命感，並增加向力心。

協力公益夥伴，共同促進員工福利及社會關懷措施

2018 年開始，我們與這些長期捐助的公益夥伴協力促進員工福利及社會關懷，2019 年仍持續辦理團購台東桃源社區鳳梨團購，金門金沙國小領導日參訪，夢想之家鞋盒禮物募集及義賣市集。除此之外，今年更新增弘道長輩一日遊及母親節聯誼活動、均一數位學習營等活動，讓員工及眷屬與這些公益夥伴的服務對象一同參與和互動，透過彼此互動的過程，員工有機會與家人一同認識我們的公益夥伴，一方面聯繫自己與家人的感情，另一方面更能同理及認同公司的公益理念。

致伸科技董事長

梁立省

/ 永續榮耀與績效 /

公司治理小組

股東會採用
電子投票
落實董事選舉全面採候選人提名制

設立
提名委員會
落實提名審查與董事長及管理階層繼任計畫

指派專職公司治理主管

確實執行並揭露
董事會績效評估

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

落實「**企業風險管理**」
依據ISO 31000企業風險管理架構，運用ISO 22301的要求，進行管理作為

持續產品創新專案
滑鼠、鍵盤及觸控板著重於遊戲及光學運動二大面向，相機模組則是發展3維空間感測技術

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

優化利害關係人溝通途徑

致伸集團新人
100%
接受人權教育訓練

落實董事會多元化政策補選一席
女性（獨立）董事

本屆董事會全體董事之平均出席率
88.7%

零違反
致伸集團2019年無違反經濟、社會法規違及罰款事件

全體董事進修時數
100%符合規定

合併營業收入淨額較2018年
↑ 24.4%

合併營業收入稅後淨利較2018年
↑ 18.2%

優化致伸集團
全球稅務政策及布局

獲得金管會公司治理評鑑排名
前5%殊榮

通過 **ISO 9001** 驗證
2019年惠州迪芬尼通過 ISO 9001:2015品質管理系統驗證

連續二年榮獲TCSA台灣企業永續獎
電子資訊製造業—金獎

台北營運總部榮獲國際專案管理學會台灣分會頒發
標竿企業獎及傑出經理人獎

台北營運總部榮獲SGS CSR Award
CSR 2019年度永續菁英獎

↑ 3%
2019年客戶對致伸產品及服務滿意比例較2018年成長3%

0次
無收到來自外部及監管機關的資安相關投訴文件

0次
致伸集團無發生任何侵犯客戶機敏資料被投訴之情事

致伸科技2019年共舉辦**23場**資訊安全教育訓練

通過**ISO 27001**驗證
並於2019年11月通過後續審查驗證

綠色營運小組

致伸集團通過
ISO 14064-1 查證
2019年新增東城迪芬尼通過ISO 14064-1溫室氣體查證

再生能源憑證
2019年共抵減545.5萬度電，約4,590公噸CO_2e

致伸集團
通過 **ISO 50001** 驗證
2019年致伸集團七大據點通過ISO 50001能源管理系統驗證

致伸集團溫室氣體排放總量，較基準年
↓ 32.52 %

致伸集團溫室氣體排放強度，較2018年
↓ 10.90 %

永續榮耀與績效

致伸集團能源消耗密集度，較2018年
↓ 11.37 %

致伸集團
通過 ISO 14046 查證
2019年致伸集團七大據點通過ISO 14046水足跡查證

致伸集團空污排放
100 %
符合法規標準

致伸集團用水密度，較2018年
↓ 2.47

致伸集團原物料消耗量較2018年
↓ 33.81 %

零違反
致伸集團2019年無違反環境法律、環保法規及罰款事件

致伸集團廢棄物總量較2018年
↓ 20.85 %

2019年共計
325 家供應商
參與供應商年度社會責任培訓

2019年針對
12 家
主要供應商進行現場審核

2019年篩選出致伸集團
249 家
主要供應商進行SER審核及線上盤查

東莞東聚獲得客戶“廢棄物零掩埋項目”
鉑金級認證

環保良好企業藍牌
致伸東莞東聚連續7年獲得環保良好企業藍牌。

致伸集團環保費用支出較2018年
↑ 9.82 %

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

2019年惠州迪芬尼通過
IECQ QC 080000
有害物質過程管理系統驗證

零違反
產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件，亦無相關制裁的罰款記錄

2019年惠州迪芬尼「TD-LTE無線數據終端」產品通過中國質量認證中心
國家強制性認證

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

社會關懷小組

持續辦理
運動社團/健康促進活動

捐助**700萬元**
翻轉教育相關機構

持續進行
TW/CN實習生計畫

持續與相關機構（非營利/政府）合作，辦理長者陪伴活動

建置
Line官方帳號、企業微信
作為員工多元化溝通途徑

建置
建全志工社團管理及獎勵制度

台北總部獲勞動部補助員工托育及工作與生活平衡措施補助
共新台幣**28.06萬**元

員工x公益夥伴攜手
1+1>2互惠專案
使用經費共**514,392**元

零違反
致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動之事件

透過工會提案、員工申訴信箱妥善率達
100%

優於當地最低新資
致伸集團基層人員薪資無性別差異，亦高於當地最低工資標準

持續榮獲
台北市優良哺集乳室
認證

員工薪資和福利費用
共計**10,133,730千**元，
約佔營業收入約**12.6%**

致伸集團教育訓練總時數
282,667小時

致伸科技平均每人教育訓練時數較2018年
+5.92小時

致伸集團總訓練費用支出
約新台幣**4,744千**元

2019年台北營運總部執行員工關懷措施意見調查

致伸集團公益參與活動
共計**2,347人次**
參與

致伸集團
無職業病案例發生

致伸集團公益活動經費
新台幣**9,391,316**元

東莞東聚榮獲
石碣鎮**愛心集體**感謝獎牌

東莞東聚
2019年通過廣東省
總工會推動非公企
業工會提升職工服
務計劃評鑑

2019年迪芬尼
為提升及維護員工權益
將工作者轉為正職員工

通過 **ISO 45001** 驗證
2019年致伸大陸三廠、東莞迪芬尼
通過 ISO 45001 職業安全衛生管理
系統驗證

昆山致伸榮獲
蘇州2019年勞動
關係和諧企業殊榮

致伸集團
除臨時員工外
正職員工
100%
參與績效考核

致伸集團員工
100%
接受誠信經營
教育訓練

2019年致伸集團
緊急應變操作演習
參與人數
40,789人次

1

永續管理

引航永續 戮力不懈

1.1 企業社會責任管理

1.2 利害關係人議合

1.3 重大主題鑑別

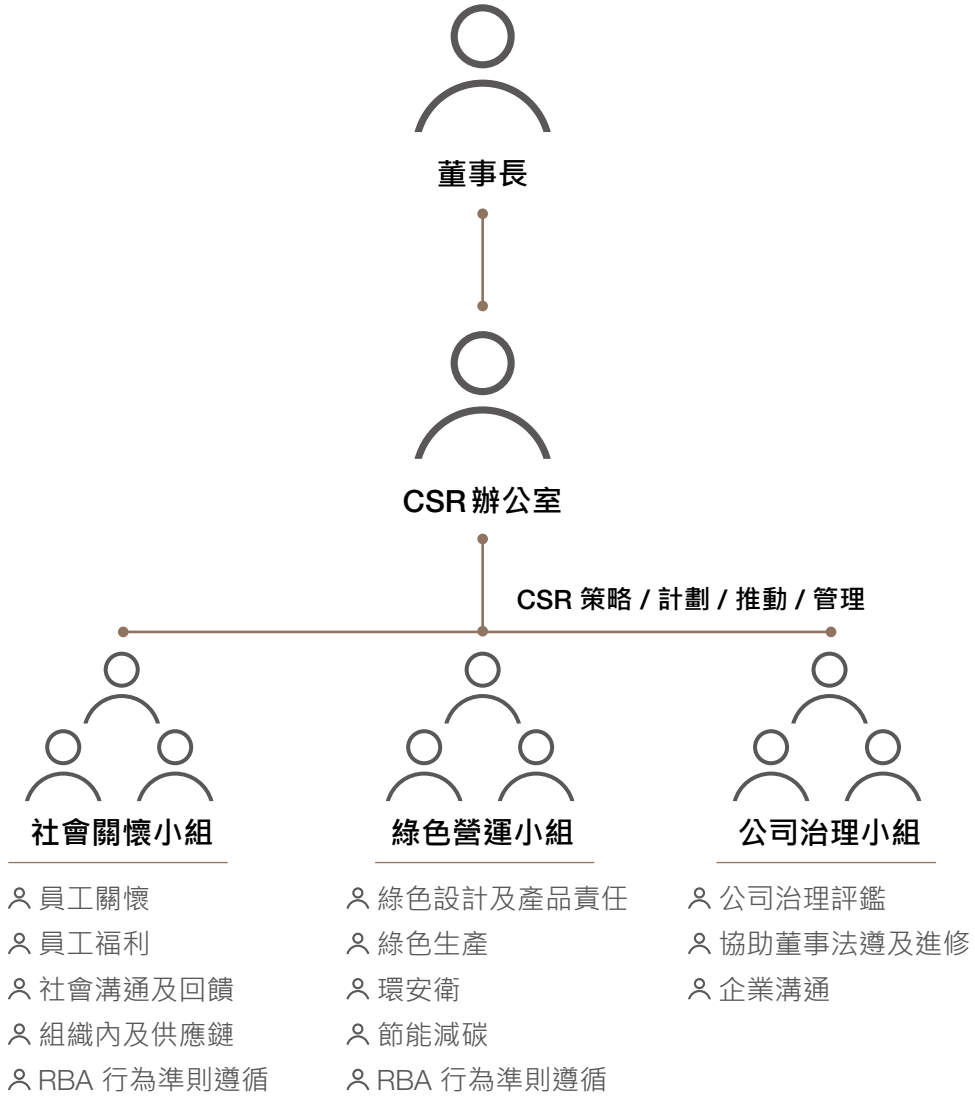
1.4 實踐永續承諾

1.1 企業社會責任管理

永續管理架構及組織

致伸科技經董事會授權，於董事長辦公室下成立企業社會責任辦公室，由李宏達資深協理專人專職負責（2020年4月起由江燕瑩副總經理專職接任，李宏達資深協理退休），以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益和加強資訊揭露這4大層面體現企業社會責任，並針對經濟、環境及社會衝擊議題，分別設立公司治理、綠色營運和社會關懷小組，蒐集所有與營運活動攸關的經濟、環境及社會議題等外部倡議訊息，檢視其行動計劃、責任編組以及績效的執行結果，每年至少一次向董事會報告重要性議題的執行成果及未來計畫，由此可見本公司落實永續發展的強烈決心。最近一次為2019年5月14日向董事會報告2018年度企業社會責任執行情形暨2019年各項推行計畫，並報告2018年利害關係人溝通情形。未來將每兩年一次向董事會彙總報告利害關係人溝通情形。

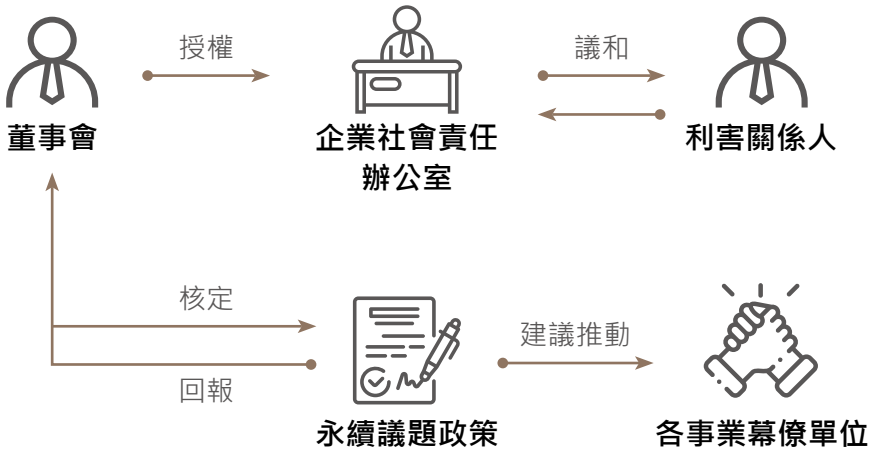
企業社會責任辦公室組織圖



推動方針與流程

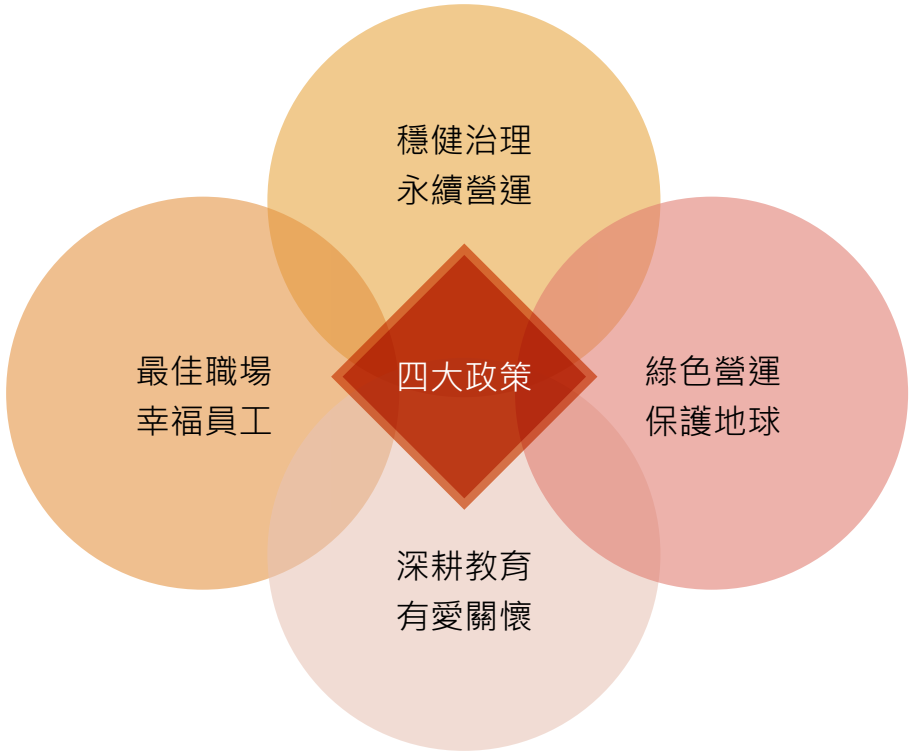
「企業社會責任辦公室」每年度負責與利害關係人議合，根據議合結果排序重大議題，並依循《致伸科技股份有限公司企業社會責任實務守則》第8條規範，向董事會提出企業社會責任使命或願景藍圖，制定企業社會責任相關政策、制度或管理方針，再由董事會核定具體推動計劃。

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



彰顯永續實踐成效

2018年，董事會核定以「穩健治理 永續營運」、「最佳職場 幸福員工」、「深耕教育 有愛關懷」、「綠色營運 保護地球」作為ESG三面向之四大政策，並設定中長期方向與目標，透過明確的策略積極推動永續方案，且定期檢視與討論各項方案達成率，用實際的行動帶領致伸在永續道路上不斷的精進與成長。



G（Corporate Governance）公司治理

政策	中長期方向	短期目標（2018-2020年）	2019年對應作為
穩健治理 永續營運	公司治理	公司治理評鑑維持5%	獲得金管會公司治理評鑑排名前5%殊榮。
		落實企業風險管理	針對重大風險的資訊安全與客戶隱私、產品及製程競爭力、職場消防安全措施等三大面向，請相關單位提出改善專案並持續追蹤。
		執行供應鏈SER管理	針對關鍵供應商進行風險評估，風險較高者委託第三方機構至現場審核，並限期提出改善計畫，2019 年致伸集團共鑑別出 12 家主要供應商進行現場審核。
		優化利害關係人溝通途徑	針對致伸企業社會責任另外設立專區網站：csr.primax.com.tw並分為繁體中文、簡體中文、英文三種語系，提供利害關係人更完整的資訊，同時更即時地回應需求。
	持續創新	導入工業4.0專案	因應工業4.0所建立的標竿線已成功量產，同時在此標準下，逐漸增加產線數量。
		產品創新專案	2019年針對致伸集團產品辦理技術展，各事業部發表其研發成果，尤其是視覺影像技術結合人工智慧之各種應用、人機介面整合聲光觸之電競產品設計、聲學和智慧家庭產品，以及工業4.0最新進程等。

S（social）社會及文化

政策	中長期方向	短期目標（2018-2020年）	2019年對應作為
最佳職場 幸福員工	安全友善環境	環安衛/消防系統優化	OHSAS1800升級為ISO45001:2018, 適用範圍同時新增台北總部。
		多元化員工溝通途徑	2019年改版並優化內部各部門網站，包括人力資源處、福委會及主要入口網站，並於各大廠區廣泛推動使用電子看板。
		加強托育/母性保護措施	發放111位0-6歲員工子女托育補助共79萬元。
	平衡健康生活	運動社團/健康促進活動持續辦理	致伸東莞廠新增足球社，台北總部連續三年與體育署合作辦理體適能檢測及健康講座。
		深化及制度化EAP（員工協助系統）	台北總部免付費員工協助專線，2019年共272人次使用，辦理3場相關宣傳活動。及85%以上基層主管完成員工關懷技巧訓練課程。
		致伸新鮮人職場適應及關懷	台北總部於新人訓練提供簡易壓力量表供新進人員檢測，如有適應不良或是生活上其他問題影響工作表現，協助轉介員工協助方案。
		員工×公益夥伴攜手1＋1＞2互惠專案	致伸台北總部專案包括：弘道合辦母親節慶祝活動及一日遊、均一教育平台基金會合辦員工子女數位學習營、夢想之家合辦聖誕鞋盒禮物募集及公益市集活動、金沙國小領導日參訪，總使用經費為425,121元；迪芬尼音樂節現場公益義賣活動，共募得89,271元。
		帶愛回家/東聚之星	致伸東莞廠2019年迎來了6名東聚之星的13位家人，參加了為期5天的“愛繫·東聚星”主題活動。帶愛回家二梯次分別至江西省及湖北省，共探訪10位員工10個員工家庭；二種活動性質不同，但均給員工及他們的家人帶來了相聚的開心與快樂。
深耕教育 有愛關懷	促進多元化教育	定期捐助翻轉教育相關機構	均一教育平台基金會200萬元、夢想之家教育基金會200萬元、誠致教育基金會200萬元、融悟教育基金會100萬元。
		TW/CN實習生計畫持續進行	2019年台灣及大陸共有92名學生報名，錄取46名實習生，最後正式留用共35名。
	社區長者陪伴	與相關機構（非營利/政府）合作，辦理長者陪伴活動	台北總部與弘道合作辦理了4場活動，有156人次參與，共使用經費129,018元；東莞廠與石碣鎮政府合作辦理2場活動，共使用經費138,996元。
		建全志工社團管理及獎勵制度	東莞廠制定星級志願者制度，志願服務時數累積達30小時以上者可以獲得獎章及獎金，2019年共19名員工獲得表揚。

E（environment）環境友善

政策	中長期方向	短期目標（2018-2020年）	2019年對應作為
綠色營運 保護地球	綠色生產	水足跡查證	致伸集團七大據點進行組織型水足跡盤查，並通過ISO 14046:2014查證。
		降低能源密度專案	致伸集團七大據點導入能源管理系統，並通過 ISO 50001能源管理系統驗證。
		持續發展無紙化系統	目前除財會法規規定需紙本化呈現資料外，其餘皆改為電子化流程。

2018年致伸科技首次報名參加由台灣企業永續學院主辦「TCSA台灣企業永續獎」，即榮獲《電子資訊製造業－金獎》殊榮，2019年致伸再度參與，再次榮獲金獎肯定。2019年台灣企業永續獎邀請373名來自產學研各界的志工評審員與115位知名專家學者，合計488位的龐大評審團共同參與評選，除了根據完整性、可信度、溝通性等三大面向，並參酌GRI Standards與ACCA Awards criteria等國際指標評分準則，進行企業永續報告書內容之評比；同時，為維持多元媒體的應用及內容品質，則透過揭露資訊之可及性、透明性、及時性、完整性與互動性等五大面向作為其評比要項，藉由兩大評比面向及公平、公正、公開嚴謹的評選流程，鼓勵企業提升公司經營永續議題之質與治理資訊揭露之量，致伸連續二年榮獲TCSA金獎肯定，彰顯本公司在落實企業善盡社會責任、邁向永續發展之決心。

2019第十二屆 TCSA台灣企業永續獎頒獎典禮

圖為台灣證券交易所股份有限公司總經理 簡立忠（左）與致伸科技企業社會責任辦公室資深協理 李宏達（右）合影

1.2 利害關係人議合

鑑別利害關係人

針對致伸科技的利害關係人，我們籌劃嚴謹的鑑別與選擇方法。首先由本公司企業社會責任辦公室小組成員透過內部會議討論，並依循全球性非營利組織AccountAbility所制定的AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standards, SES）的五大原則：含括依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性及依據各單位所屬業務可能接觸或影響之利害關係人，針對所有利害關係人執行鑑別程序與重要性評分。經過鑑別程序後，致伸科技2019年主要利害關係人為投資人、員工、客戶、供應商、政府、非營利組織六大類。

與利害關係人溝通管道

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

利害關係人關注主題及溝通管道

利害關係人	對致伸的重要性	關注主題	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。	經濟績效 反貪腐 公司治理 社會經濟法規遵循 強迫與強制勞動人權評估	年度股東大會	每年一次	股東會議事冊、會議記錄
			季度營運成果說明會及電話會議	每季一次	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
			月營收公告	每月一次	公開資訊觀測展及公司網站發布公司月營收和新聞稿
			國內訪談會議	每月四場	E-mail、投資人蒞臨本公司拜訪、投資人電話訪談
			海外投資人論壇	每年四次	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
			CSR主題問卷調查	每二年一次	問卷填寫及回收統計

利害關係人	對致伸的重要性	關注主題	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已任。	勞雇關係 職業安全衛生 訓練與教育 勞資關係 社會經濟法規遵循	勞資會議	每季一次	勞資會議記錄
			員工績效面談	每年三次	員工績效評核表
			事業部溝通會議	不定期	溝通會議記錄
			工會/福委會議	每季一次	福委會議紀錄
			意見調查	不定期	2019針對公益計畫及員工福利進行意見調查，共回收391份
			內部宣傳管道	即時	Mail、電子看板、電梯、Line官方帳號、企業微信
			申訴諮詢管道	即時	CSR信箱、員工關懷協助專線、檢舉信箱、意見信箱
			CSR主題問卷調查	每二年一次	問卷填寫及回收統計
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。	顧客的健康與安全 客戶隱私 職業安全衛生 供應商社會評估 有關環境保護的法規遵循	GP、CSR、RBA、QPA/QSA稽核	每年一次	客戶稽核記錄
			客戶GP/環保要求	每年一次	客戶規格
			客戶滿意度調查	每年一次	客戶回覆記錄
			客戶供應商大會	每年一次	會議內容
			CSR主題問卷調查	每二年一次	問卷填寫及回收統計
			產品RFQ	依專案	RFQ
供應商	致伸科技期許與供應商之間是相輔相成、共同成長的合作關係，善盡企業社會責任更是彼此攜手、相互學習的重要目標。	童工 供應商環境評估 勞資關係 反貪腐 經濟績效	新進AVL評鑑/聲明書	每家一次	QCDS記錄/聲明書
			致伸及客戶環保要求	不定期	E-supply/GP Portal /聯絡函
			年度審核	每年一次	供應商審核記錄
			供應商訓練（GHG/CFP/GP）	不定期	訓練教材
			供應商大會	每年一次	會議內容
			CSR主題問卷調查	每二年一次	問卷回收統計

利害關係人	對致伸的重要性	關注主題	溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
政府	身為企業公民之一，致伸科技全力配合政府的相關政策，並徹底遵循政府規範，以維持與政府之間的良好關係。	社會經濟法規遵循 職業安全衛生 員工多元化與平等機會 公司治理 勞雇關係	公文往返	即時	公文
			公開資訊觀測站	即時	mops.twse.com.tw
			公司官網	即時	www.primax.com.tw
			CSR主題問卷調查	每二年一次	問卷填寫及回收統計
非營利組織	非營利組織在各項永續議題上，扮演著協助政府及企業的第三方角色，致伸經由與非營利組織之間的溝通及合作，希望能在這些議題上盡一份心力。	社會經濟法規遵循 顧客的健康與安全 客戶隱私 強迫與強制勞動 職業安全衛生	電話訪談	每年一次	電話訪談記錄
			當面訪談	每年一次	面談記錄
			CSR信箱：CSR@primax.com.tw	即時	E-mail
			CSR主題問卷調查	每二年一次	問卷填寫及回收統計

利害關係人諮詢與申訴

致伸科技設有企業社會責任網站專區，提供利害關係人溝通的意見信箱及聯繫窗口，對於致伸科技相關的各項議題，如有任何疑問、建議或甚至是申訴事項，都可藉由此信箱讓我們即時回應與溝通，保持暢通及良好的互動。致伸集團2019 年外部管道均無發生環境、社會、客戶等申訴案件。

對內，員工可透過內部網站查詢相關內容及舉報管道（致伸舉報電子信箱為impeach@primax.com.tw、ER.HR@primax.com.cn；迪芬尼舉報電子信箱為Linn.Ma@tymphany.com、Rain.Hu@tymphany.com、Alex.Ma@tymphany.com，若有發現違法或違反員工行為準則之情事，可直接向部門主管、人力資源部門、法務部門申報。為保障舉報同仁之權益，不會披露任何舉報人或參與相關調查的人之身份，並為鼓勵勇於發聲，經調查若確認舉報的情事屬實，將酌發最低新台幣1,000 元或等值獎勵金；若檢舉情事對公司具正面效益並可減少公司實際損失，則加發新台幣3,000 元或等值以上獎勵金，並酌情記功嘉獎。如不確定該情形是否違反適用的法律、法規、具約束力的政策或公司規範，可向主管、人力資源部門、法務部門諮詢，尋求建議與協助。致伸集團2019 年無發生員工違反道德誠信遭申訴舉報事件。

據點	申訴管道	申訴案件統計與處理情況	
		件數及案由	處理狀況及預防措施
致伸科技	內部管道： • impeach@primax.com.tw • ER.HR@primax.com.cn • 或直接向部門主管、人力資源部門、法務部門申報 • 定期溝通會議、勞資會議、福委會會議或是工會提案 • 「Line官方帳號」、「企業微信」	台北總部：勞方代表經由勞資會議提案4件 東莞東聚：46件，其中立案36件 重慶致伸：0件 昆山致伸：36件，其中立案36件	台北總部：根據提案訴求進行相關改善，並於下一次勞資會議予以回覆，改善達成率為100% 大陸廠區：員工透過工會提案，提案改善達成率為100%
	外部管道： • 舉報電話專線：+886-2-27989008 ext：1046 • Email：tina.lee@primax.com.tw • CSR信箱：CSR@primax.com.tw	台北總部：0 東莞東聚：0 重慶致伸：0 昆山致伸：0	如接獲外部申訴案件，依據案件性質指派相關單位，或成立專案小組限期回應及改善
迪芬尼	內部管道： • 意見箱、迪芬尼微信公眾號 • 惠州：+86 0752-3059888 分機880；Linn.Ma@tymphany.com • 東莞：+86 0769-86325299 分機7789；Rain.Hu@tymphany.com • 東城：+86 0769-22257469 分機131；Alex.Ma@tymphany.com • 舞弊及違反從業道德檢舉信箱：Legal@tymphany.com	相關員工申訴案例，包含：執勤時間、公司活動、員工訓練、員工福利等問題共23件	已全數進行回應及並制定改善措施
	外部檢舉專線： • 檢舉專線：+886-2-77475899 • Email：Legal@tymphany.com	惠州迪芬尼：0 東莞迪芬尼：0 東城迪芬尼：0	如接獲外部申訴案件，依據案件性質指派相關單位，或成立專案小組限期回應及改善

1.3 重大主題鑑別

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

2019 年重大主題鑑別仍依循報導原則進行重大性分析，但在問卷發放部份改為每兩年進行一次，然在未發放關注議題調查問卷的當年，以會議方式進行討論與鑑別。我們主要參考 2018 年重大主題鑑別結果，並依據 CSR 推動辦公室各小組成員蒐集到的客戶要求、法令規章及利害關係人溝通互動之回饋，逐一針對每項主題進行關注度與衝擊度之重大性狀態檢視，鑑別結果再經由企業社會責任辦公室（CSR Team）討論並獲董事長核准後，作為本年度重大主題結果。希望藉由管理階層對公司運作的瞭解，以營運與永續發展策略的角度出發，鑑別出更貼近公司永續營運之重大主題。

致伸企業社會責任重大性分析步驟

STEP 1

永續性脈絡

各利害關係人平時關注議題
（如客戶問券、客訴問題等...）

其他永續主題
（如：GRI、SDGs、同業重大主題等...）

公司永續作為成果

STEP 2

永續主題歸納

1. **參考歷年重大主題排序作為鑑別參考**
2. **依據2019年以下項目之狀態進行評估**
   - 各區域法令變動趨勢
   - 產業與整體趨勢（&參與外部論壇）
   - 客戶要求與互動
   - 內部執行風險評估（管理狀態回饋）
   - 致伸營運相關性等
3. **歸納出40個永續主題**

STEP 3

重大主題鑑別

關注度
2｜很重視
1｜重視

衝擊度 / 影響幅度
3｜導致生命影響
2｜影響營運
1｜局部影響

衝擊度 / 管理風險度
3｜高執行管理
2｜有局部執行風險
1｜低執行風險

重大主題
次要主題
一般主題

STEP 4

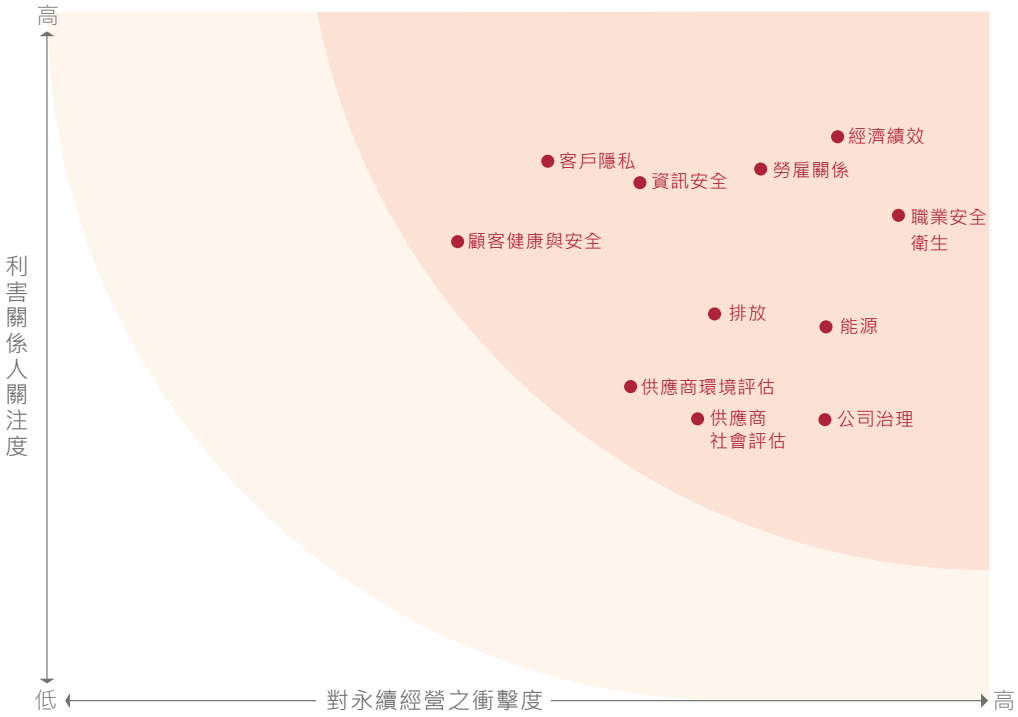
管理方針

營運發展管理
健康職場管理
員工關係管理
環境友善管理
資訊安全管理
綠色產品管理
供應商永續管理
誠信經營管理

企業社會責任重大性分析步驟

1	永續性脈絡	主題歸納中考量永續性的脈絡，以全球永續性報告倡議組織所發行的永續報告準則（GRI Standards） 之33個主題為主，並加上利害關係人平時關注議題、其他同業重大主題、聯合國永續發展目標（SDGs）、公司營運成果與發展策略等內容，作為永續主題評估來源。	5 大永續主題來源
2	永續主題歸納	參考2018年重大主題排序結果、各區域法令變動趨勢、產業與整體趨勢（&參與外部論壇）、客戶要求與互動及內部執行風險評估（管理狀態回饋）、與公司營運之相關性等因素，歸納出40個主題作為鑑別基礎，面向涵蓋公司治理、經濟、環境相關內容。	40 項企業社會責任主題
3	重大主題鑑別	以歸納出之永續主題，逐一針對每項主題進行關注度與衝擊度之重大性狀態檢視，依其相乘分數分為重大、次要及一般性主題，鑑別結果再經由企業社會責任辦公室（CSR Team）討論並獲董事長核准後訂定。	11 項重大主題
4	管理方針回應	經鑑別後之重大主題，依照主題相關性共合併為8項管理方針，並將相關作為與成果揭露於企業社會責任報告書中。本報告書為致伸科技之第6本CSR報告書，未來每年將檢討重大主題是否有需要調整之必要。	8 項管理方針 第 6 本企業社會責任報告書

主題依關注度與衝擊度之重大性狀態檢視結果分為「重大性主題」、「次要性主題」及「一般性主題」。若為「重大性主題」者，將於報告書中完整回應其管理方針、相關作為與績效；「次要主題」則僅揭露其相關作為與績效；一般主題原則上不在本報告書中揭露，但為強化資訊的透明性與完整性，亦儘可能地於報告書中適度說明與揭露。與前一年度相比，本年度重大主題新增「客戶隱私」、「資訊安全」、「公司治理」、「供應商社會評估」、「供應商環境評估」，主要為政府機關、客戶、投資人等利害關係人對其議題之重視程度增加，故新增管理方針進行管理作為之說明；而「反貪腐」、「廢污水及廢棄物」、「有關環境保護的法規遵循」因內部已有完整的管理制度與追蹤機制，並符合當地法規要求，故對公司永續風險較低，故降為次要主題。



重大性主題

- 經濟績效
- 排放
- 公司治理
- 職業安全衛生
- 客戶隱私
- 供應商社會評估
- 勞雇關係
- 顧客健康與安全
- 供應商環境評估
- 能源
- 資訊安全

次要性主題

- 勞資關係
- 員工多元化與平等機會
- 童工
- 水
- 廢污水和廢棄物
- 市場地位
- 訓練與教育
- 物料
- 強迫或強制勞動
- 綠色產品
- 社會經濟法規遵循
- 優質教育
- 有關環境保護的法規遵循
- 良好工作及經濟成長
- 反貪腐
- 責任消費與生產
- 不歧視
- 氣候行動

一般性主題

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

管理方針	重要性	GRI重大主題	重大主題價值鏈衝擊邊界											對應章節/頁碼
			組織內							組織外				
			致伸科技				子公司			上游		下游		
			台北總部	東莞東聚	重慶致伸	昆山致伸	惠州迪芬尼	東莞迪芬尼	東城迪芬尼	供應商	承攬商	客戶	消費者	
營運發展管理	維持公司競爭力，繼而帶給員工穩定的工作環境，是企業得以永續經營之重要基石。	經濟績效	致伸科技合併報表中之實體											1.4 實踐永續承諾 P26 2.3 穩健營運 P54
健康職場管理	員工生命安全，永遠不容妥協，唯有身心健康、安全無虞的職場環境，才有健康、安全、愉快的幸福員工，進而帶來更好的向心力與工作產出。	職業安全衛生	●	●	●	●	●	●	●	●	●			1.4 實踐永續承諾 P27 4.4 安心健康職場 P115
員工關係管理	努力打造良好的職場環境，使員工在工作中充滿熱情、成長茁壯，進而提升公司績效，是企業永續發展與經營的基礎。	勞雇關係	●	●	●	●	●	●	●	●				1.4 實踐永續承諾 P28 4 幸福職場 P87
環境友善管理	對電子製造業而言，環境類別議題一直都是重要的，加上致伸科技已藉由風險管理，鑑別出氣候變遷所帶動的溫室氣體法規，對公司存在有一定的營運衝擊。	能源	●	●	●	●	●	●	●	●				1.4 實踐永續承諾 P29、30 3.1綠色製程管理 P68
		排放	●	●	●	●	●	●	●	●				
資訊安全管理	客戶隱私與機密資訊保護是客戶多年來願意與本公司建立合作關係的主要原因。因此集團致力於保護客戶資訊安全以維護客戶的權益，並將其視為本公司最重要的資訊安全管理目標。	客戶隱私	●	●	●	●	●	●	●	●		●		1.4 實踐永續承諾 P31 2.4 風險管理 P57
		資訊安全	●	●	●	●	●	●	●	●		●		

管理方針	重要性	GRI重大主題	重大主題價值鏈衝擊邊界											對應章節/頁碼
			組織內							組織外				
			致伸科技				子公司			上游		下游		
			台北總部	東莞東聚	重慶致伸	昆山致伸	惠州迪芬尼	東莞迪芬尼	東城迪芬尼	供應商	承攬商	客戶	消費者	
綠色產品管理	我們提供良好、符合安全且不會危害消費者健康的產品是非常重要，也是滿足客戶需要的必要條件，更是致伸落實社會責任管理重要的一環。	顧客的健康與安全	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	1.4 實踐永續承諾 P32 3.2 綠色產品管理 P79
供應商永續管理	企業營運可能經由其自身的活動或與合作夥伴的商業關係而牽涉環境、社會衝擊。因此落實供應商盡職管理能夠預防、減輕及避免因公司營運直接或間接引起所造成的負面衝擊。	供應商社會評估	●	●	●	●	●	●	●	●				1.4 實踐永續承諾 P33 3.3 永續供應鏈管理 P83
		供應商環境評估	●	●	●	●	●	●	●	●				
誠信經營管理	致伸科技董事會長久以來遵循高標準甚至優於法令規範的公司治理原則，作為健全制度的基礎，藉以確保董事會有效運作，進而保障股東權益，亦是公司永續經營的重要基石。	公司治理	●	●	●	●	●	●	●					1.4 實踐永續承諾 P34 2.2 公司治理 P46

註：「●」為重大主題對於價值鏈衝擊程度較大。

1.4 實踐永續承諾

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

管理方針

營運發展管理

GRI 重大主題：經濟績效

主題邊界

致伸科技合併報表中之實體

邊界限制

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

為何重要

維持公司競爭力，繼而帶給員工穩定的工作環境，是企業得以永續經營之重要基石。

管理目的

為公司股東創造價值。

政策

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

目標

業績穩定成長及獲利提升。

特定行動

- 2018年依據ISO 31000企業風險管理架構，運用ISO 22301的要求，導入企業風險管理。
- 2019年新增泰國製造生產據點，持續推展工業4.0之製造升級，並推動區域製造以分散風險，預期將於2020年度投產出貨貢獻集團營收。

評量機制

總經理負責經濟績效計畫與執行，並由股東會、董事會、審計委員會分層監督與查核。並依照每年以各事業部/產品線/子公司所訂定之年度預算作為基礎，作為逐月、逐季衡量各指標（主要包含營收、營業毛利、營業淨利、稅前及稅後淨利等）達成情形，由總經理負責整體營運計畫之推動與執行。

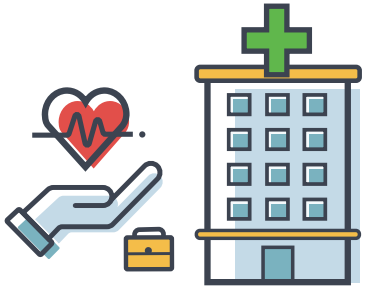
績效與調整

- 2019年合併營業收入淨額較2018年成長24.4%。
- 2019年合併稅後淨利較2018年成長約18.2%。
- 2013~2019年合併營收複合年成長率（CAGR）：11.3%。
- 2013~2019年稅後淨利複合年成長率（CAGR）：22.5%。
- 2019年的政府補助金額總計71,727,255元。

安心健康職場

GRI 重大主題：職業安全衛生

SDGs 目標：



主題邊界

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

邊界限制

本年度報告書中有關職業安全衛生主題，揭露致伸集團各廠對於職業安全制度與績效、降低職災風險、健康促進等作為的資訊，亦包含本公司工作者之傷害率、因公死亡件數資料與相關職業安全衛生管理作為。致伸科技所合作的供應商夥伴由於數量達數千個，因此無法完整取得所有夥伴的相關職業安全資訊，但每年針對關鍵供應商進行審核及盤查，其中包括職業安全管理內容，對供應商之狀況進行追蹤並限期改善。

為何重要

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

管理目的

提升員工的安全意識，建立一個職業安全、健康與舒適的工作環境。

政策

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

目標

- **職業衛生管理：**

1. 零職業病。
2. 100 %配戴勞動防護用品。
3. 95%以上特殊崗位參加檢查。
4. 100%客戶缺失改善率。

- **安全生產管理：**

1. 零安全生產事故發生。
2. 零火災事件發生。
3. 工傷事件較基準年下降10%（2012年為基準年，2012年為10件。到2020年，總體下降25%，控制在7件以內）。
4. 100%客戶缺失改善率。

特定行動

- 2019年東莞東聚/重慶致伸/昆山致伸通過 ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證。
- 2019年東莞迪芬尼通過 ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證。
- 2019年致伸集團安全主任參訓人數共計1,734人次；安全主任培訓費用共計為新台幣95,670元。
- 2019年致伸集團緊急應變操作演習參與人數總計40,789人次。
- 致伸於既有的門禁系統中，進一步統計工作者進廠時數（包含供應商、外包人員、訪客），2019年共計4,181小時，利於後續工作者工傷資訊統計與管理。

評量機制

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

績效與調整

- 致伸集團2019年無職業病例，亦無重大職災及死亡事件。
- 2019年致伸集團工作者均無工傷事件發生。
- 2019年致伸大陸三廠工傷件數共計7件，符合工傷事件管理目標（7件以內）。

員工關係管理

GRI 重大主題：勞雇關係

SDGs 目標：

主題邊界

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

邊界限制

致伸集團研發辦公室、物流中心總人數未達重大比例，因此暫不揭露。

為何重要

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

管理目的

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

政策

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

目標

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

特定行動

- 台灣設立「Line官方帳號」及大陸設立「企業微信」，形塑更暢通有效的溝通文化。
- 台北總部為能更了解員工對公司的想法、需求及反應，2019年進行員工滿意度調查。
- 迪芬尼為維護及提升員工權益，於2019年底前將在職工作者轉為正職員工。
- 東城迪芬尼於2019 年底設立工會，目前加入工會員工比例約2%。

評量機制

- 設置多元員工申訴及溝通管道，即時了解員工意見並維護員工權益。
- 每年定期召開溝通會議、勞資會議、福委會會議等，讓員工可以提出自己的需求和建議，公司於能力所及的合理範圍內滿足員工的需求，降低勞資雙方糾紛發生的機率。
- 透過員工滿意度調查，作為公司人力資源管理精進方向之參考，制定更有效的行動計劃，提升員工的滿意度增進更優質的勞資關係。

績效與調整

- 台北總部持續獲優良哺集乳室認證。
- 台北總部獲勞動部補助員工托育及工作與生活平衡措施補助，共新台幣208,600元。
- 東莞東聚通過廣東省總工會推動非公企業工會提升職工服務計劃評鑑。
- 昆山致伸獲蘇州2019年勞動關系和諧企業。
- 致伸集團無發生違反人權或歧視之事件。
- 2019年致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動等違反人權之事件。
- 致伸集團聘用員工100%按照勞動基準法相關規定辦理，2019年無發生任何違規、申訴及重大事件。
- 致伸集團薪酬福利皆符合當地法令。
- 2019年員工薪資和福利費用計10,133,730仟元， 約佔營業收入約12.6%。

環境友善管理

GRI 重大主題：
能源 / 排放

SDGs 目標：

主題邊界

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

邊界限制

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

為何重要

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

管理目的

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

政策

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

目標

1. 能源及溫室氣體：持續提升能源效率，降低溫室氣體（GHG）排放。
   - 致伸集團預計在2020年達成較2013年（基準年）減少25%的GHG排放強度（CO_2e/營業額）。
2. 三廢（廢氣、廢水、噪音）及固體廢棄物：長期穩定達標排放及轉移。
   - 每年減少3%有害廢棄物產生量。
   - 每年減少3%能源（含電力）使用量。
   - 每年減少3%用水量。

環境友善管理

GRI 重大主題：
能源 / 排放

SDGs 目標：

特定行動

- ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準。
- ISO / TS 14067，PAS 2050 碳足跡盤查標準。
- ISO 14001 環境管理系統。
- 中華民國環境保護署滑鼠碳標籤證書。
- 中華民國環境保護署滑鼠減碳標籤證書。
- 2018年東莞迪芬尼執行物質流成本會計（MFCA）專案。
- 2019年新增東城迪芬尼通過 ISO 14064-1溫室氣體查證。
- 2019年台北總公司持續計算範疇三排放量，並取得第三方查證聲明書。
- 2019年致伸集團七大據點通過 ISO 14046水足跡查證。
- 2019年致伸集團七大據點通過 ISO 50001能源管理系統驗證。
- 2019年東莞東聚、重慶廠區購買再生能源憑證。
- 2019年致伸劉屋廠區推行中水回收系統，將製程污水回收處理再利用。

評量機制

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

績效與調整

- 致伸集團2019年無違反環境法律、環保法規以及罰款。
- 2019年致伸集團所有氣體排放100%符合法規標準。
- 2019年東莞東聚、重慶廠區購買再生能源憑證共抵減5,455,000度電，4,590.078公噸CO_2e。
- 2019年致伸集團溫室氣候排放強度較2018年減少10.90%
- 2019年致伸集團溫室氣體排放強度較2013年基準年減少32.52%。
- 2019年致伸集團能源消耗密集度較2018年減少11.37%。
- 2019年致伸集團用水密度，較2018年減少2.47%。
- 2019年致伸集團廢棄物總量較前一年減少20.85%。
- 2019年致伸集團環保費用較2018年增加9.82%。
- 致伸東莞東聚連續7年獲得環保良好企業藍牌。
- 2019年東莞東聚獲得客戶“廢棄物零掩埋項目”鉑金級認證。
- 2019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。

資訊安全管理

GRI 重大主題：客戶隱私 / 資訊安全

主題邊界

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

邊界限制

本報告書將揭露致伸集團對於保護客戶隱及機密資訊之相關資訊。

為何重要

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

管理目的

致力於保護客戶隱私與機密資訊以維護客戶的權益。

政策

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

目標

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

責任

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

特定行動

- 2018年通過ISO 27001資訊安全管理系統驗證。
- 公司機密和客戶機敏資料的存取監控。
- 新進人員與一般人員資訊安全與客戶機敏資料保護教育訓練。
- 系統安全性更新和修補。
- 系統弱點掃描與滲透測試。
- 社交工程演練。
- QRadar安全事件管理平台（SIEM）。

評量機制

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

績效與調整

- 為提升應用系統安全與降低風險，規劃進行系統弱點掃描並分析評估中高風險弱點修補，並加入BEC（商務電子郵件入侵）防護措施與SIEM（資訊安全事件管理系統），以期達成異常即時監控，持續強化資訊安全管理機制。
- 致伸科技2019年共舉辦23場資訊安全教育訓練，共計25小時，1,616人參加。
- 2019年11月通過ISO 27001: 2013後續審查驗證。
- 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相關投訴文件。

綠色產品管理

GRI 重大主題：
顧客的健康與安全

主題邊界

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

邊界限制

本報告書將揭露致伸集團所生產產品及供應商原物料之健康與安全相關資訊。

為何重要

我們提供良好、符合安全且不會危害消費者健康的產品是非常重要，也是滿足客戶需要的必要條件，更是致伸落實社會責任管理重要的一環。

管理目的

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

政策

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

目標

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

特定行動

- ISO 9001 品質管理系統、IECQ QC080000 HSPM 有害物質過程管理。
- 2019年惠州迪芬尼「TD-LTE 無線數據終端」通過中國質量認證中心國家強制性認證證書。

評量機制

- 本公司產品安全與健康之確認由致伸集團品保最高主管負責，依據ISO 9001、ISO14001、ISO14064-1、ISO/TS 14067、IECQ QC 080000、ISO 45001內部管理審查程序，每年皆進行PDCA之有效性評量。
- 每年針對新的法規要求進行評估與調整管理方針，並修訂年度執行目標，對於未達標的部分將會進行檢討，找出關鍵原因進行改善，並在管審會議中確認執行成效。

績效與調整

- 致伸集團生產之產品皆100%符合法令規章與客戶對健康與安全的要求。
- 致伸集團2019年無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件，亦無相關制裁的罰款記錄。
- 致伸集團2019年原物料消耗量共計74,553,224 kg，較2018年減少33.81%。

供應商永續管理

GRI 重大主題：供應商社會評估 / 供應商環境評估

主題邊界

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

邊界限制

本報告書將揭露致伸集團供應商社會、環境面管理相關資訊。

為何重要

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

管理目的

攜手供應商，共同落實企業社會責任。

政策

協助與激勵供應商，持續改善社會面與環境面責任。

目標

1. 新供應商100%簽署供應商聲明書。
2. 持續針對主要供應商進行RBA風險調查，預計2020年完成RBA風險調查家數須達95%。
3. 持續針對主要供應商進行RBA培訓，預計2020年RBA培訓率須達90%。
4. 持續針對鑑別出之高風險供應商進行實地查核，預計2020年實地查核10～15家供應商。
5. 持續進行供應商社會責任管理，預計2025年高風險供應商比例降至10%以下。

責任

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

特定行動

- 建立綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理。
- 2019年新供應商100%簽署《供應商聲明書》。
- 2019年致伸集團針對12家主要供應商進行現場審核。
- 2019年舉辦7場次的供應商社會責任培訓，培訓內容涵蓋當地法律法規、行業標準、客戶要求及其他相關適用要求等，並通過案例分享與互動強化供應商合作夥伴的對現場消防安全的管理認知。

評量機制

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

績效與調整

- 2019年接受審核的供應商的CAP回覆率達100%。
- 2019年致伸集團主要供應商審核結果均無發現供應商存在任用童工、強迫或強制勞動及違反結社自由相關之重大不符合事項。
- 舉辦供應商年度社會責任培訓，提升供應商認知，2019年共計325家供應商積極參與，參訓供應商夥伴約556人。

公司治理管理

GRI 重大主題：公司治理

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

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

為何重要

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

管理目的

防範公司發生財務及非財務損失等風險，並增加利害關係人對本公司之長期信賴。

政策

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

目標

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

特定行動

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

評量機制

- 由董事會及各功能性委員會負責監督。
- 各業務單位依循公司內部控制制度，並執行自行評估作業。
- 董事會及管理階層每年檢討各部門自行評估結果及按季檢核稽核單位之稽核報告。
- 內部控制制度之有效性經審計委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。

績效與調整

- 致伸集團新人100%接受誠信道德相關訓練。
- 設立提名委員會落實提名審查之標準及作業流程。
- 股東會採用電子投票，落實董事選舉全面採候選人提名制。
- 營運稽核單位已依2019年度內部稽核計畫，完成計畫執行，並每季向審計委員會報告重大查核發現。
- 2019年公司治理評鑑列名前5%。
- 2019年董事會補選女性獨立董事一名。
- 2019年董事會績效評估、董事會成員績效評估及審計委員會、薪資報酬委員會績效評估等內部自評評鑑結果，整體評估平均總分為4.95分。
- 致伸集團2019年無違反社會、經濟法規及罰款事件。

聯合國永續發展目標（SDGs）呼應與貢獻

目標（Goals）	細項目標（Targets）
 目標4 優質教育 目標8 良好工作及經濟成長	4.4 在西元2030年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加x%，包括技術與職業技能。 8.6 在西元2020年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人。 實際作為： • 自2014年第四季開始籌備規劃，2015年起推動學期實習，聚焦於培養China Manufacturing 所須之專業人才，透過學生實習過程，確認自己的興趣及職涯發展方向，為企業培育理論知識扎實，實操能力強，忠誠度較高的技術人才，進入儲備人才計畫。2019年台灣及大陸共有92名學生報名，錄取46名實習生，截至2019年底，共創造91位實習生成功就業。 詳見《2018報告書 專欄-產學攜手務實致用 強化職能創造多贏》 • 致伸東聚秉承著“人性本善，群策群益，服務人群”的企業文化，在2018年3月，東聚 CSR派出評估小組親赴浙江新華愛基會進行實地考察，並開展了【致伸CSR 撿回珍珠計畫】持續推廣活動。致伸臺北總部及東莞廠區約500位同仁積極響應公司號召加入撿回珍珠的行列，與公司一同合力，成功組建了第一個“致伸珍珠班”，幫助品學兼優卻因家庭貧困等原因影響學業的學生順利完成高中學業，為他（她）們搭建了一條通往高考的要道，為推動社會發展培養新生代接班人。 詳見《專欄-撿回珍珠 勇敢追夢》
	4.5 在西元2030年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 8.5 在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 實際作為： • 致伸集團以人為本，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。2019年迪芬尼為提升及維護員工權益將工作者轉為正職員工。 詳見《4.1員工概況》 • 平等對待每一位致伸同仁外，公司為落實不歧視、不雇用童工、不強迫之原則，依循RBA責任商業聯盟行為準則及相關國際公約的規範，更依據不同的狀況訂定準則，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底根絕抵債勞工、未足齡勞工和超時工作問題。2019年致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動之事件，亦無發現任何相關申訴及重大事件。 詳見《4.1員工概況》 • 秉持多元職場之目標及重視社會關懷，除了本地員工外，還招收外籍員工，並每年維持保障身心障礙名額，讓身心障礙人士除了有地方能一展長才，亦能滿足生活上的需求。2019年致伸集團共聘用37名外籍員工、身心障礙員工85位。 詳見《4.1員工概況》

目標（Goals）	細項目標（Targets）
 目標4 優質教育 目標8 良好工作及經濟成長	• 公司僱用視障按摩師替工程師鬆筋軟骨，減輕這些因長期使用電腦所帶來的不適之外，更可以藉此紓解他們的壓力；而僱用視障按摩師除了提供員工福利之外，更提供身心障礙者一個就業的機會，達到雙贏的目標。 詳見《4.4安心健康職場》 • 致伸集團盡力落實薪資上的平等，避免職場上之性別歧視，盡可能縮小不同性別之薪酬比率。我們任用與敘薪是參考內部職級所對應的薪資結構，不因性別而有不同。 詳見《4.2優質勞資關係》 • 致伸集團重視員工職涯發展，內部設置多元學習管道，透過不同管道的學習激發同仁的能力與潛力，擴大學習的意義，所有員工均可接受教育訓練。2019年集團員工訓練時數總計282,667小時，平均每人訓練時數15.33小時，總訓練費用支出為新台幣4,744仟元。 詳見《4.3厚植職能發展》 • 致伸集團充分保障員工之合法權益，配合績效考核制度以明確有效落實獎懲制度，每年定期辦理績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為年終獎金核發及薪資調整之參考依據，提供員工一個公平的晉升發展機會。 詳見《4.2優質勞資關係》 • 致伸集團對員工晉用、轉調與留任，規劃完整的職涯體系與升遷制度，不僅成就員工個人職涯發展，也激發員工無限潛能，探索全新職涯與機會。 詳見《4.3厚植職能發展》
	8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元2025年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。
	實際作為： • 致伸集團各營運據點嚴格遵守國家法律法規、行業標準、客戶要求及其他相關之法律法規有關禁止使用童工及未成年工不使用的規範，每年會對童工的相關風險因素進行評估，並制定遵循國際公認之勞動人權，禁用童工之政策。致伸同樣將此規範延伸至所有供應商處，要求其制定並採取多種措施以達成禁止使用童工之目標。2019年致伸集團及其供應商均未發現有任用童工之情事。 詳見《4.1員工概況》《3.3永續供應鏈管理》
	8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。

目標（Goals）	細項目標（Targets）
 目標4 優質教育 目標8 良好工作及經濟成長	實際作為： • 致伸集團為有效提升廠區職場環境安全，並希望透過積極事前預防，進而打造低工傷率的工作環境，維護員工職業安全。2019年致伸集團安全主任參訓人數共計1,734人次；安全主任培訓費用共計為新台幣95,670元。 • 為提升員工應急反應能力，進行各類疏散演練操作演習，持續建立全面性緊急應變系統，以便在火災、地震、爆炸或其他天災、職場意外發生時保護工作人員。2019年致伸集團緊急應變操作演習參與人數總計40,789人次。 • 透過數據檢視職場健康安全衛生之狀況，致伸集團也針對事故做不同傷害原因、類別、性質之比例分析，進而使本公司能針對傷害狀況，提出更明確、更具體的改善方式。2019年僅發生零星事故，無發生重大工安事故及因公死亡事故，亦無任何職業病情事發生。 • 致伸於既有的門禁系統中，進一步統計工作者進廠時數（包含供應商、外包人員、訪客），2019年共計4,181小時，利於後續工作者工傷資訊統計與管理。 • 大陸各營運據點每月召開職業安全衛生委員會議，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。 • 致伸集團一向重視員工的健康，更以健康職場為不斷努力的目標。定期辦理健康檢查，提供優於法令的健康檢查項目，經檢查列為高風險群的同仁，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。 • 在多重的健康保障之下，讓同仁能夠充分掌握個人健康狀態，不僅針對健康促進部分辦理衛教講座並在需要時獲得完善的醫療照護，我們執行各項措施，以促進同仁身體健康。 • 致伸集團認為給予員工安全健康的職場，是做為公司最基本的義務與責任，為了確實保障員工健康安全相關之權益，各據點均設立職業安全衛生管理單位。2019年東莞東聚/重慶致伸/昆山致伸/東莞迪芬尼皆通過 ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證。 詳見《4.4安心健康職場》
 目標12 責任消費與生產	12.5 在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。 實際作為： • 東莞迪芬尼2018年導入物質流成本會計（MFCA）專案，致伸集團2019年原物料消耗量共計74,553,224 kg，較2018年減少33.81%。 • 推動廢棄物減量行動，包括酒精類擦拭布循環使用，減少廢擦拭布產生量、廢容器由供貨廠商回收利用、點膠工序增設UV光解，延長活性炭有效期，減少活性炭廢棄量、福利社禁止提供塑料袋給員工，以廢紙箱重複利用代替塑料袋之使用、員工餐廳禁止使用一次性碗筷及廠區垃圾分類，便於可回收垃圾回收處理等，2019年致伸集團廢棄物總量較前一年減少20.85%。

目標（Goals）	細項目標（Targets）
 目標12 責任消費與生產	• 自2016年起，刊印股東會年報及議事手冊時均採用FSC認證之環保紙張及環保大豆油墨印製。 • 每年減少3%有害廢棄物產生量。 • 危險廢棄物分類管控，入庫稱重管理。 • 2019年東莞東聚獲得客戶“廢棄物零掩埋項目”鉑金級認證。 詳見《3.1綠色製程管理》《3.2綠色產品管理》
 目標13 氣候行動	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。 實際作為： • ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準。 • ISO 14067，PAS 2050 碳足跡盤查標準。 • ISO 14001 環境管理系統。 • 中華民國環境保護署滑鼠碳標籤證書。 • 中華民國環境保護署滑鼠減碳標籤證書。 • 2018年東莞迪芬尼執行物質流成本會計（MFCA）專案。 • 2019年新增東城迪芬尼通過 ISO 14064-1溫室氣體查證。 • 2019年台北總公司持續計算範疇三排放量，並取得第三方查證聲明書。 • 2019年致伸集團七大據點通過 ISO 14046水足跡查證。 • 2019年致伸集團七大據點通過 ISO 50001能源管理系統驗證。 • 2019年東莞東聚、重慶廠區購買再生能源憑證。 • 2019年致伸劉屋廠區推行中水回收系統，將製程污水回收處理再利用。 詳見《3.1綠色製程管理》

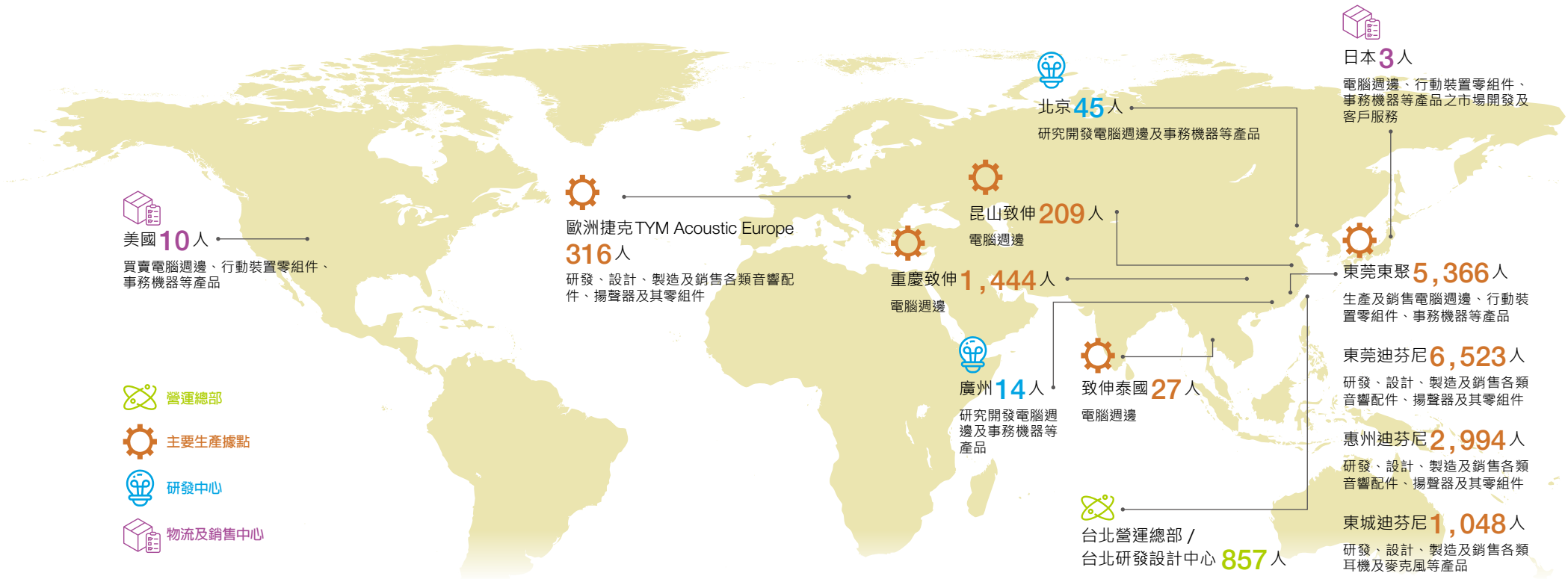
2

經營治理

用廉潔與誠信 落實責任治理

2.1 公司簡介
2.2 公司治理
2.3 穩健營運
2.4 風險管理

全球營運布局



致伸科技的全球營運總部位於台北市內湖區，而大陸東莞市劉屋廠是本集團最主要的生產基地，擅長規模製造，同時生產迪芬尼部分產品，其餘產品則由昆山廠及重慶廠進行。2019年對於致伸科技之製造生產布局，亦為相當重要的年度，除持續推展工業4.0之製造升級外，推動區域製造以分散風險，除原有的大陸生產基地，另於泰國設立生產據點，並將於2020年度投產出貨貢獻集團營收。

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、廣州和台灣，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。

2.1 公司簡介

企業文化

人性本善
群策群益
服務人群

價值觀

- 正派
- 清廉
- 謙虛
- 務實
- 尊重
- 守信
- 分享

願景

結合所有員工的心力，建設致伸成為所從事產品領域中的世界級供應商。

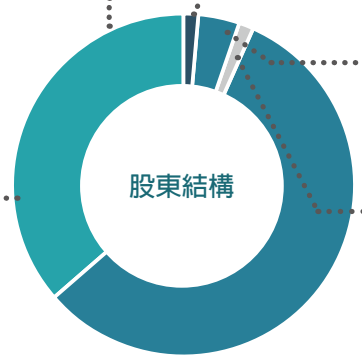
經營策略

- 聚焦於四大產品領域：電腦週邊、視覺影像、系統整合、聲學產品。
- 堅持高品質的產品及服務。品質來自於第一次就把事情做對的態度。
- 追求均衡的成長，不論對風險的控管、業務的分散、獲利及營收間的平衡，都力求合理及兼顧。
- 推動管理及製程之自動化，不斷提升生產力，以保持競爭力優勢。
- 持續投入技術創新，維持世界級水準。

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	4,487,308仟元
主要產品	電腦週邊產品、行動裝置零組件產品、事務機器產品、通訊週邊設備、智慧家庭及電聲產品以及車用電子相關產品之設計開發、製造與銷售。
成立日期	2006年 （原始創立於1984年）
董事長暨總經理	梁立省
營運總部	台北市內湖區瑞光路669號
2019年合併營收	80,649,608仟元
集團總人數 (本報告書揭露範疇)	18,441人

股東結構持股比率



個人 36.15%
持有人數 22,750人
持有股數 162,232,627股

外國機構及外人
57.02%
持有人數 272人
持有股數 255,868,718股

政府機關
1.6%
持有人數 3人
持有股數 7,166,000股

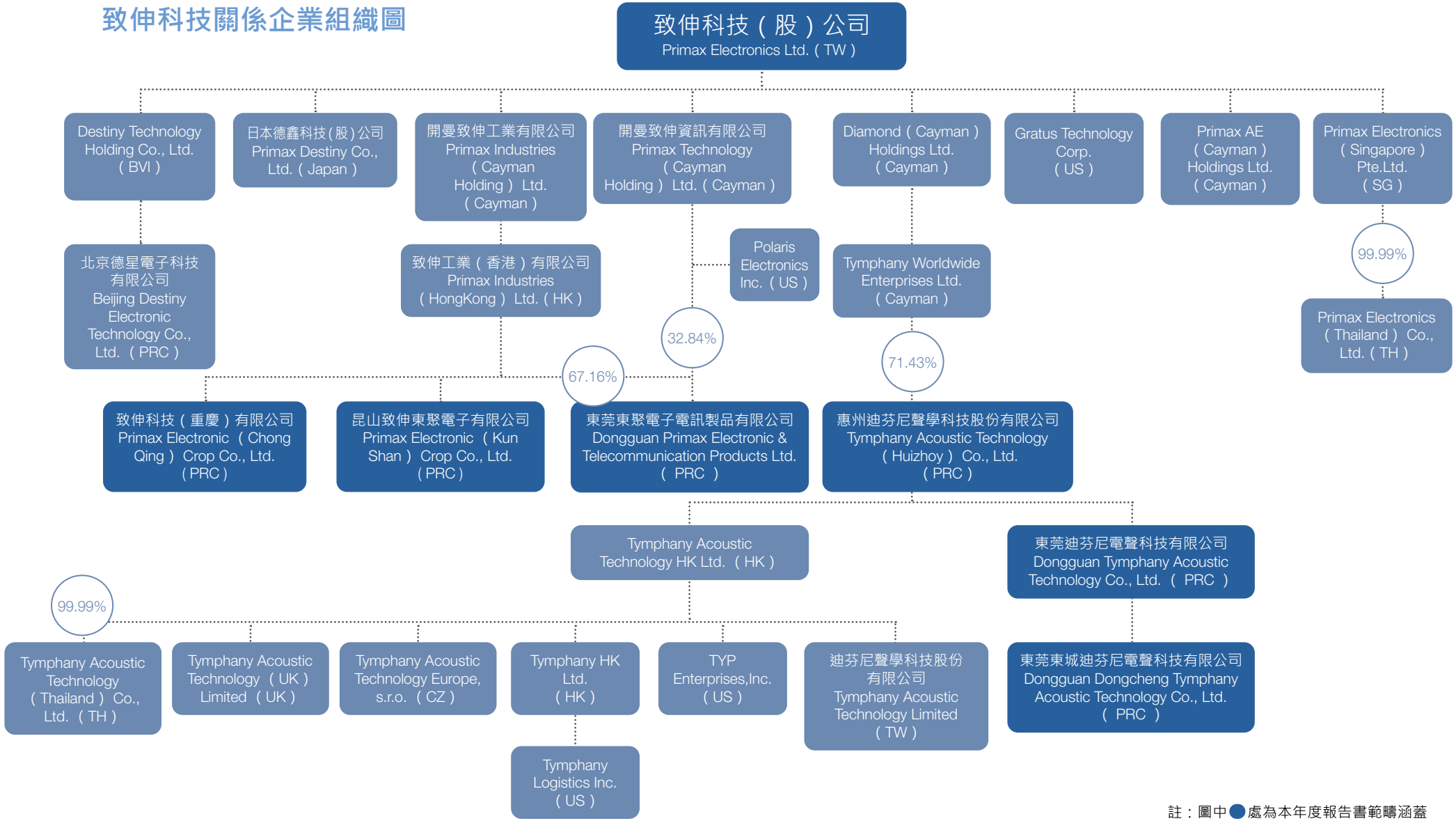
金融機構
3.7%
持有人數 20人
持有股數 16,626,769股

其他法人
1.52%
持有人數 44人
持有股數 6,836,710股

持有人數 合計
23,089 人
持有股數 合計
448,730,824 股

統計至2020年4月25號

致伸科技關係企業組織圖



註：圖中●處為本年度報告書範疇涵蓋

產品服務

致伸科技股份有限公司1984年3月在台灣成立，經過三十餘年的努力，成為世界一流的設計製造公司。致伸所生產的產品琳瑯滿目，大致可分為以下四大類：致伸所生產的產品琳瑯滿目，大致可分為以下四大類：

電腦週邊

滑鼠、鍵盤、觸控板等

視覺影像產品

行動裝置相機模組、車用相機模組、
智能影像系統

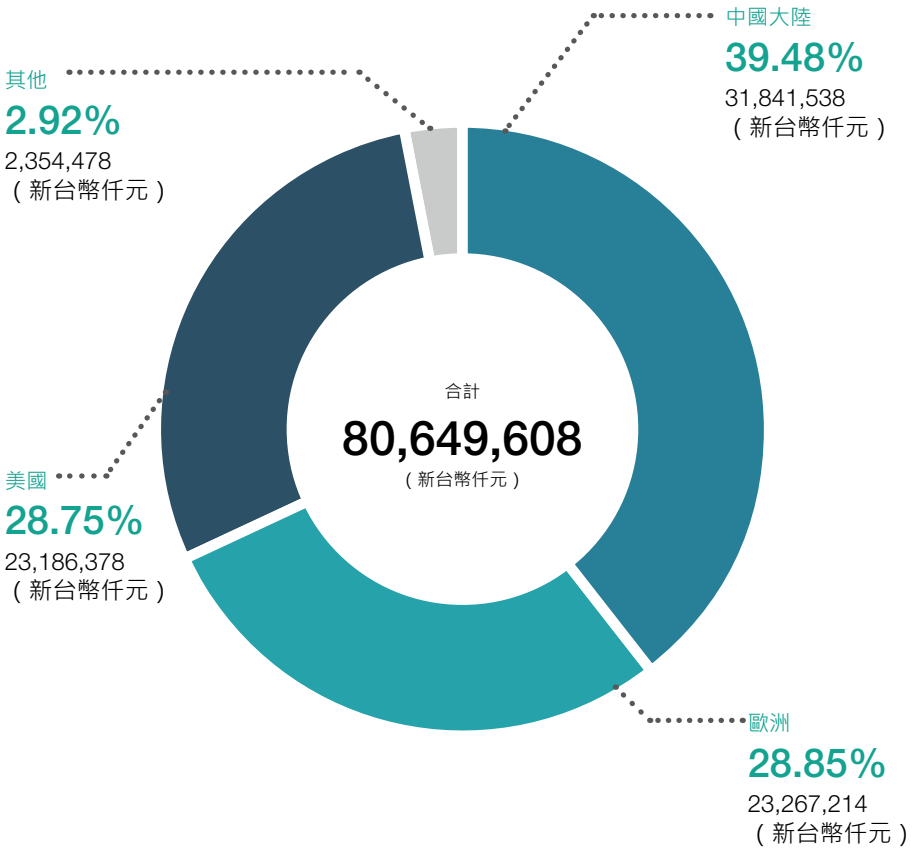
系統整合

事務機器、智慧家庭、無線充電

聲學產品（Tymphany）

音響系統、耳機、音響模組、喇叭單體

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



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

在技術與製造開發方面，致伸科技堅守產品品質與良率的最高標準，同時積極導入工業4.0的製造思維，啟動製造流程的轉型與進化，並持續強化產品技術研發的競爭優勢，以為下一階段的成長蓄積充足能量。致伸積極投入技術創新研發領域，希冀滿足客戶多元化之需求，2019年投入之研發費用共計2,968,221仟元，佔營業收入比例3.68%，近年研發成果詳如《108年度股東會年報P71-72》。

電腦週邊產品

滑鼠、鍵盤、觸控筆、遊戲控制器、簡報器、手寫板

開發方向：
高階電競市場、AR、VR

營收占比：
28.37%

產量（千個）
77,721

非電腦週邊產品

視覺影像產品
行動裝置相機模組、車用相機模組、智能影像系統

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

系統整合
掃描器、印表機、事務機、網路攝影機、無線充電

開發方向：
高速多功能事務機模組、行動印表機、智慧家庭

聲學產品
(Tymphany)
音響系統、耳機、音響模組、喇叭單體

開發方向：
智慧音響、智慧耳機、專業音響系統、互聯網、車用

營收占比：
71.63%

產量（千個）
154,712

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。2019年客戶對致伸產品及服務認為滿意的比例為75%，較2018年成長3%，顯示致伸重視客戶的想法並不斷持續改進。

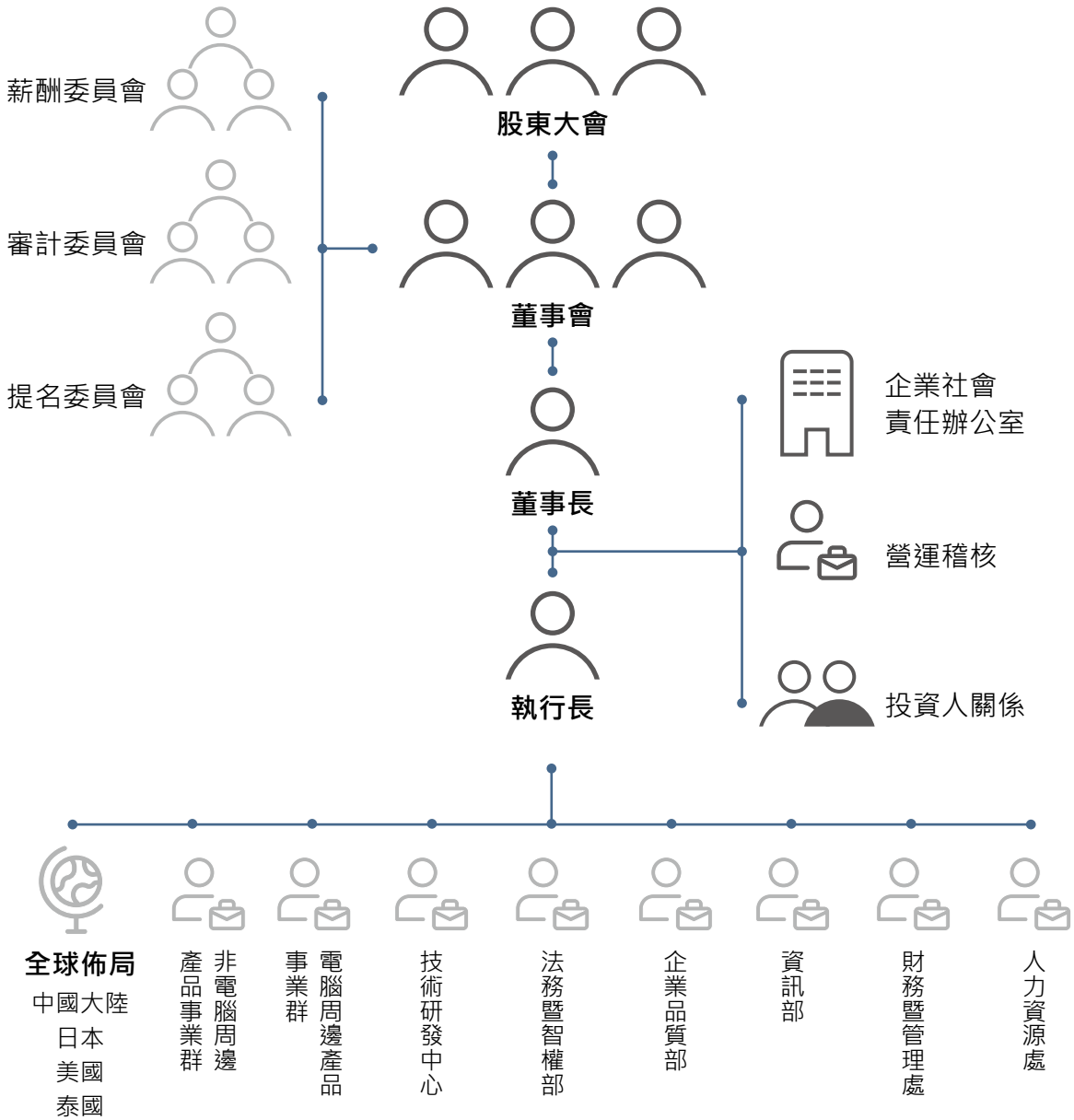
2.2 公司治理

充分授權 落實責任治理

公司治理架構

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

為強化董事會的結構及運作上分工更臻完整，在董事會底下設置薪酬委員會、審計委員會，並於2017年3月正式成立第一屆提名委員會之各功能性委員會，以強化董事會職能，關於審計、薪酬委員會及提名委員會之人數、任期、職權、議事規則等，請參見公司網站及公開資訊觀測站公告之《致伸科技股份有限公司審計委員會組織規程》、《致伸科技股份有限公司薪酬委員會組織規程》和《致伸科技股份有限公司提名委員會組織規程》，詳細運作情形資訊請參考《108年股東會年報P17-28》。



董事會組成

致伸科技依「公司章程」第16條規定，董事會成員由股東就有行為能力之人選任，採候選人提名制，並由全體股東以透明化之電子投票決定候選人，其成員皆具備適當的能力、知識及經驗，有效地肩負起義務及責任。董事皆以公司與股東長期利益為前提，指導公司策略經營方向並客觀獨立行事。本公司董事會至少每季召開一次會議，本屆董事會任期自2018年5月30日起，截至2020年4月底止，共召開15次董事會，全體董事之平均出席率為88.7%。

2018年10月1日董事兼總經理楊海宏因個人因素辭任，由董事長梁立省先生兼任總經理，而缺額的一席董事席次亦調整為獨立董事，並於2019年6月18日之股東常會中完成補選。另於2020年1月7日，法人董事Sunshine Coast Services Limited代表人:陳捷圻辭任董事後，本公司董事會目前共八席董事，包含四名獨立董事（佔比50%），其中兩名獨立董事任期在3年以下，一名獨立董事任期在4~6年，一名獨立董事任期為9~12年。男性董事有七名（佔比87.5%），女性董事有一名（佔比12.5%）。董事年齡71~75歲有一名（佔比12.5%），61~70歲有六名（佔比75%），45~50歲有一名（佔比12.5%）。

董事會成員簡介

職稱	姓名	性別	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率（依任期統計）
董事長兼總經理	梁立省	男	淡江大學企管系 致伸科技 董事長	Primax Tech.（Cayman Holding） Ltd. Director、Polaris Electronics,Inc. Director、Destiny Tech Holding Co.,Ltd. Director、Primax Ind.（Cayman Holding） Ltd. Director、Primax Ind （HK） Ltd. Director、東莞東聚電子電訊製品有限公司董事長、昆山致伸東聚電子有限公司董事長、致伸科技（重慶）有限公司董事長、北京德星電子科技有限公司董事長、日本德鑫科技（股）公司 董事、Diamond（Cayman）Holdings Ltd. 法人董事代表人、Tymphany Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、Alpine Asia Investment Limited Director、 Tymphany Logistics, Inc. Director、惠州迪芬尼聲學科技股份有限公司董事長、迪芬尼聲學科技股份有限公司 董事、Tymphany Acoustic Technology （Thailand） Co., Ltd. Director 、Primax AE （Cayman） Holdings Ltd. Director、Primax Electronics （SINGAPORE） PTE.LTD. Director、Primax Electronics（Thailand） Co.,Ltd. Director。	100%
董事	楊子汀	男	美國南加州大學企管碩士 中租控股 總稽核	中租汽車租賃（股）公司董事長及總經理、立新資產管理（股）公司董事長及總經理、合迪（股）公司監察人、亞洲興業租賃公司董事長、盤銀中租租賃公司董事長。	87%

職稱	姓名	性別	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率（依任期統計）
董事	潘永中	男	逢甲大學電子系 致伸科技 事業部總經理	Primax Ind.（ HK ） Ltd. Director、Primax Tech.（Cayman Holding） Ltd. Director、Primax Ind.（Cayman Holding） Ltd. Director、Tymphany Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、Tymphany HK Ltd. Director、惠州迪芬尼聲學科技股份有限公司董事暨總經理、東莞迪芬尼電聲科技有限公司執行董事暨總經理、東莞東城迪芬尼電聲科技有限公司 執行董事暨總經理、香港迪芬尼電聲科技有限公司 董事、迪芬尼聲學科技股份有限公司 董事、Gratus Technology Corp. Director、Tymphany Acoustic Technology （Thailand） Co., Ltd. Director、 Primax Electronics （SINGAPORE） PTE. LTD. Director、Primax Electronics（Thailand） Co.,Ltd. Director。	93%
董事 兼事業部總經理	潘永太	男	中原大學機械系 致伸科技 事業部總經理	Tymphany Worldwide Enterprises Ltd. 法人董事代表人、惠州迪芬尼聲學科技股份有限公司副董事長、迪芬尼聲學科技股份有限公司董事、Tymphany Acoustic Technology （Thailand） Co., Ltd. Director、Primax Electronics （SINGAPORE） PTE. LTD. Director、Primax Electronics（Thailand） Co.,Ltd. Director。	87%
獨立董事	古台昭	男	國立台灣大學法學院商學士 臺灣證券交易所 副總經理	無	93%
獨立董事	鄭志凱	男	國立交通大學管理科學研究所 美國聯強公司 資深副總	Eureka Therapeutics（California）董事、活水社企投資開發股份有限公司董事長、社企流股份有限公司董事、H3 Platform 董事、活水貳影響力投資股份有限公司 董事長、橡子園太平洋創投基金（Acorn Pacific Ventures）合夥人。	93%
獨立董事	吳均龐	男	美國密蘇里大學企管碩士 德意志銀行 台灣區總經理	遠東國際商業銀行 董事。	100%
獨立董事	王加琪	女	美國西北大學凱洛管理學院企管碩士 卓聞諮詢有限公司 董事總經理及董事	卓聞諮詢有限公司董事總經理及董事、中信資本控股有限公司經營合夥人。	100% 108/6/18新任，應出席次數7次。

董事之進修

本公司為提升董事會成員職能，依據《致伸科技公司治理實務守則》及主管機關規範，不定期安排進修課程隨時注意國內外經濟、環境、及社會相關規範之發展進修課程，包括：財務、風險管理、業務、商務、會計、法律、公司治理、誠信道德及企業社會責任等，以保持其核心價值及專業優勢與能力。2019年本公司董事計20人次參加，參加時數共計60小時，全體董事進修時數100%符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定，續任董事於任期中完成年度進修時數需達6小時，新任董事需達12小時，詳細進修資訊請參考《108年股東會年報P27》。

另外，針對董事會成員進行反貪腐相關教育訓練課程，課程內容包括全球反避稅趨勢、重大企業舞弊之趨勢與防制等，董事會成員共8 位接受相關教育訓練，受訓比例為89%。

董事薪酬

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

本公司董事之報酬依公司章程之規定發給之；高階主管與經理人的整體薪酬，包含固定項目之薪資、年終獎金和依據年度績效成果決定的變動獎金為主。固定項目以保持本公司在業界之平均競爭水準為原則，變動獎金則於每年年初依內、外經營環境與公司發展狀況核定量化績效評核項目、目標與權重比例，高階主管與經理人之變動獎金依績效目標達成度計算得出，由薪資報酬委員會審核及評估並經董事會通過後執行之。同時考量經理人未來長期留任價值，得採用員工認股權憑證、限制員工權利新股或其他具有實質獎勵之措施，亦經薪資報酬委員會審核及評估並依董事會決議辦理。

董事會評鑑

致伸科技為落實公司治理並提升董事會功能，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，須於年度結束時執行當年度績效評估。

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

本公司最近一次執行2019年度評估，由股務部負責，以問卷方式進行董事會績效評估、董事成員績效評估及各功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會）績效評估等內部自評，已於年底前完成，並於2020年1月16日召開之董事會報告評估結果。評估期間內之董事會、個別董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會等各項評估結果均介於5分（極優）和4分（優）之間，整體評估平均總分為4.95分，尚屬優良，代表董事對公司董事會涵蓋各功能性委員會現行運作有一定認同程度。

董事會績效評估之衡量項目

評估對象	函括面向
董事會	一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。
董事成員	一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。
各功能性委員會 （審計委員會、薪酬委員會、提名委員會）	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。

對於2018年度執行內部董事會績效評估時，董事所提出的建議：增加女性董事以加強多元化之目標，以及可增加獨立董事之席次強化公司治理之效能，公司已依此建議，於2019年股東常會提名補選一席女性獨立董事。詳細董事會績效評估資訊暨前一年度執行外部評估之結果，請參考《108年股東會年報P21-23》。

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《108年股東會年報P18》公司治理運作情形章節。

提名委員會

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

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

由於董事兼總經理楊海宏於2018年10月1日因個人因素辭任，則改由董事長梁立省先生兼任總經理，其提名委員之缺額於2019年11月12日由獨立董事王加琪繼任。2019年致伸科技提名委員會成員列表如下所示：

致伸科技提名委員會成員列表

職別	姓名	性別	學經歷
召集人	梁立省	男	淡江大學企管系 / 致伸科技 董事長
委員	楊子汀	男	美國南加州大學企管碩士 / 中租控股 總稽核
委員	古台昭	男	國立台灣大學法學院商學士 / 臺灣證券交易所 副總經理
委員	鄭志凱	男	國立交通大學管理科學研究所/美國聯強公司 資深副總
委員	王加琪	女	卓聞諮詢有限公司董事總經理及董事/中信資本控股有限公司經營合夥人

提名委員會主要負責尋找適任的董事及高階經理人人選，向董事會提出本公司董事、總經理、執行長、財務長、以及子公司之董監事候選人名單，就股東或董事會推薦之提名對象候選人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，進行事先審查，並將審查結果暨提名對象候選人建議參考名單，提報董事會，亦逐年或於必要時審查提名對象之資格，向董事會建議是否需要進行替換。本屆提名委員會任期自2018年6月12日起截至2019年12月31日為止，共計召開4次會議，全體委員之平均出席率為88.9%。

此外，在所有同仁共同為提升董事會效能的努力及貢獻下，使致伸科技於國際上重要的公司治理評鑑均榮獲優異成績，自2015年列名21~35%級距，在2016、2017年一舉躍升至前5%，2018年列名6~20%，並排名上市市值100億元以上電子公司11-20%，2019年再度躍升至前5%。充分展現出我們強化公司治理決心和執行力的肯定。

稅務政策

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

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

以守法為最高指導原則

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

本公司另設置營運稽核單位與人員，為確保內部控制制度能使公司達成營運目標，且有效推動各單位自行檢查內部控制作業的有效性，致伸由總經理擔任召集人，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，以因應公司內外在環境之變遷，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2019年度內部檢核計畫，完成內部所有單位之檢核，檢核結果除依相關規定要求缺失單位改進之外，內部稽核主管與獨立董事定期會議，就稽核執行狀況及內控運作情形提出報告，並當面溝通及回覆各獨立董事之諮詢，且至少每季一次。各獨立董事適時掌握公司內部稽核狀況，若遇重大異常事項時得隨時召集會議，或直接以電話和稽核主管聯繫討論。

扎根誠信、信用、守法原則

致伸科技為強調廉潔經營，訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，禁止不當收益與不正當的商業競爭，實施透明信息，尊重知識產權，致力於保護每個商業夥伴的隱私，在採購工作上秉承負責任的態度，建立多種溝通管道，

保護檢舉者、員工無須在擔心打擊報復的情況進行自由溝通，提升社會文化及關懷弱勢，積極參與公益事業，推廣社會責任，持續改進以不斷符合法律要求。

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

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

誠信經營教育訓練

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

目前著重於每位新進人員於到職後一個月內須參加8小時的新人訓練課程，當中安排1小時的誠信道德相關介紹與說明，2019年致伸新進人員共計7,340人，總受訓時數為7,340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2019年舉辦1小時的RBA基礎教育訓練，共25,987名員工接受教育訓練，其中間接人員（包含隨線人員）為2,698人、直接人員為23,289人，占所有員工的10%，總訓練時數為25,987小時。

2.3 穩健營運

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

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

大陸近年來各省紛紛調漲工資，再加上大陸內地經濟發展快速致使大陸沿海地區之工作人口續留意願降低，因此缺工及人工成本持續上揚已造成企業營運成本增加。本集團已設專責單位負責工業4.0及自動化組裝設備之設計、製作，並積極導入模組式自動化生產設備與製程，透過改善生產流程、簡化製程，達到降低人工成本之目的，近年亦持續開發智能生產及隨線檢測設備，以提高生產效率，降低生產成本。

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

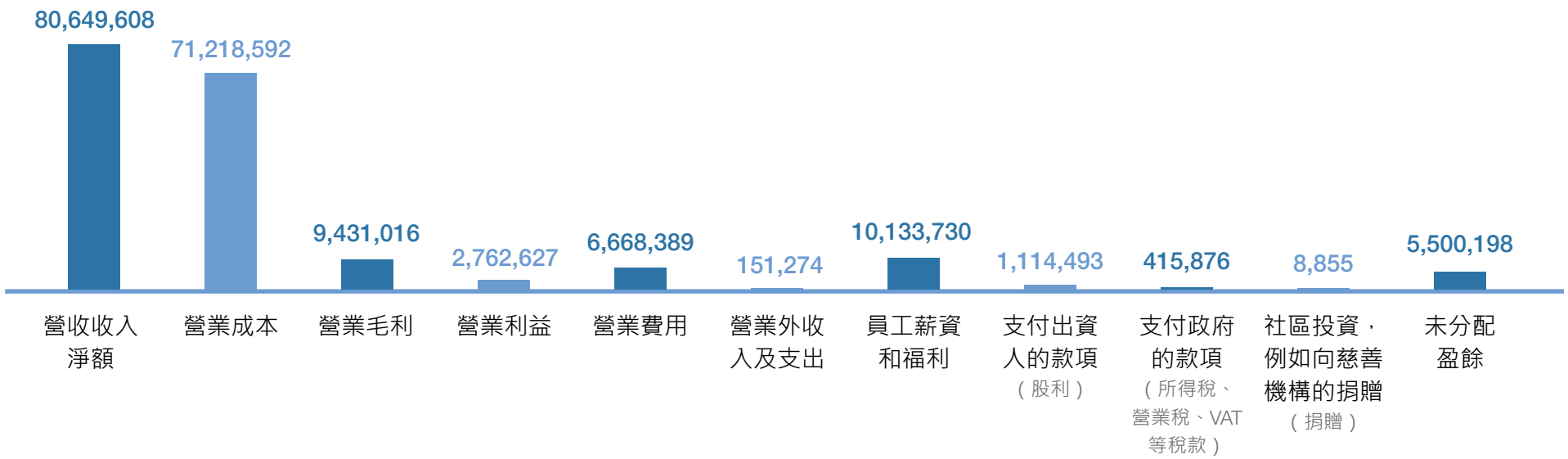
經濟績效

致伸集團維持既有穩健的公司經營策略，致力於營收的穩定增長及產品組合優化。在業務經營上，聲學產品受惠於智慧音箱的普及與產品陸續推陳出新，產品技術及功能大幅提升，並成功切入耳機領域，使Tymphany營收與獲利持續大幅增長；視覺影像產品的開發除了踏入智能駕駛領域外, 更在3D感測、智能影像的技術超越同業, 成為未來物聯網中不可或缺的重要元素；電競市場規模的攀升，我們也持續協助客戶推出新型電競產品，對於營收及獲利貢獻上亦極為顯著，持續引領電腦周邊事業群的轉型。

綜觀2019年，本集團全球合併營業收入淨額為新台幣80,649,608仟元，與2018年度之新台幣64,811,408仟元相比，成長24.4%；2019年合併稅後淨利為新台幣2,262,919仟元，與2018年之新台幣1,913,975仟元相比，增加約18.2%。

2019年致伸集團合併營收及獲利

單位：新台幣仟元

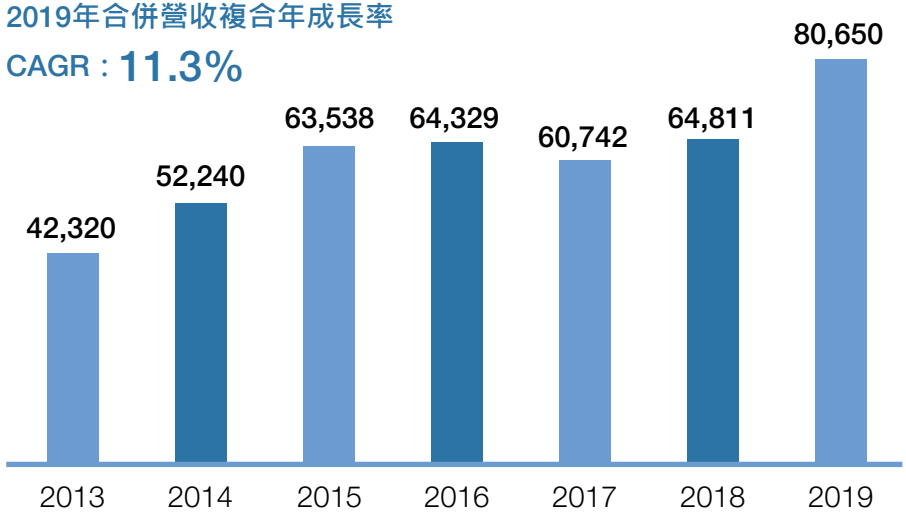


致伸合併營業收入及稅後淨利趨勢圖

單位：新台幣仟元

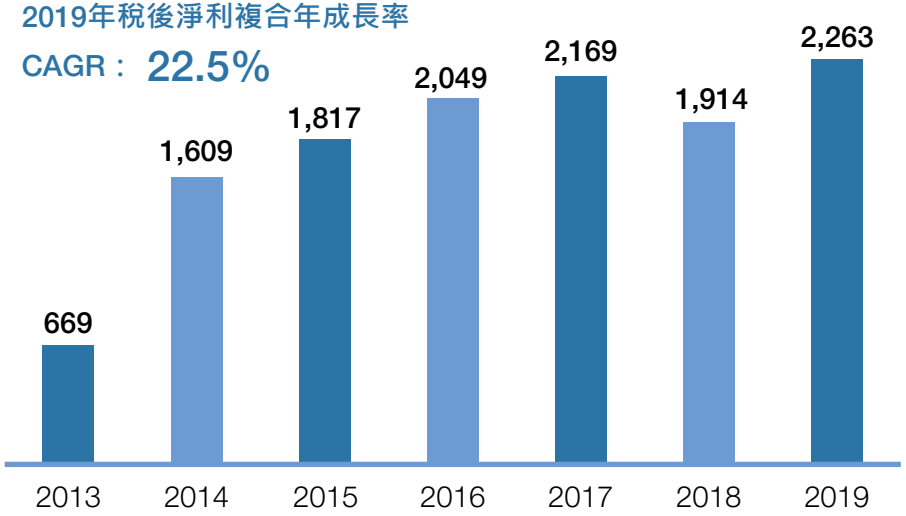
2019年合併營收複合年成長率

CAGR：11.3%



2019年稅後淨利複合年成長率

CAGR： 22.5%



政府補助

營運據點	補助項目\年度	2019年補助金額（新台幣元）
台北總部	勞動部工作與生活平衡補助	24,000
	勞動部企業托育措施補助	256,600
小 計		280,600
東莞東聚	研發技術/招商引資等政府補貼	16,004,558
	倉儲補貼	135,653
小 計		16,140,211
重慶致伸	2018年1-6月龍頭企業產業鏈培訓提升&產業發展基金	5,994,454
	2017年度加工貿易資金	4,590,000
小 計		10,584,454
惠州迪芬尼	惠陽區人力資源和社會保障局\返還款\2019年	432,950
	惠陽稅務總局\返還款\2019年	132,521
	惠陽稅務總局\個稅手續費返還\2019年	107,744
	惠州市惠陽區財政局\出口信用保險補助\2019年	1,800,000
	惠州市惠陽區財政局\獎勵獎金\2018年	4,500,000
	惠州市惠陽區財政局\獎勵獎金\2019年	759,150
	惠州市惠陽區財政局\專項資金補助\2018年	1,500,704
	惠州市惠陽區財政局\專項資金補助\2019年	25,307,100

營運據點	補助項目\年度	2019年補助金額（新台幣元）
惠州迪芬尼	惠州市經濟和資訊化局\獎勵獎金\2019年	4,387,500
	惠州市社會保險基金\生育津貼\2019年	155,744
	惠州市社會保障基金\穩崗補貼\2018年	740,411
	惠州仲愷高新技術產業開發財政局\專利補貼\2019年	1,800
	深圳社保局\返還款\2019年	608
	深圳市社會保險基金管理局\穩崗補貼\2018年	184,550
小 計		40,010,782
東莞迪芬尼	東莞商務局/收到東莞商務局2018年促進經濟發展專項資金/2018年	3,534,349
	社保局/收工傷保險/2019年	80,805
	石碣稅務局/收到國家稅務局三代手續費/2018年	168,975
	社保局/生育補助款/2018年	704,092
小 計		4,488,221
東城迪芬尼	收到2019年社保局生育險津貼	217,549
	收到2019年社保局工傷險津貼	4,898
	收到2018年“兩倉”補貼	540
小 計		222,987
總 計		71,727,255

註：1.台幣換算為人民幣的倍率為4.5倍。 2.昆山致伸2019年無任何政府補助項目數據。

2.4 風險管理

企業風險管理

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

致伸於2018年依據ISO 31000企業風險管理架構，導入「企業風險管理（Enterprise Risk. Management, ERM）」評估，由企業社會責任辦公室擔任顧問、營運長辦公室進行推動，參與幕僚包括資訊、法智、品管、人力資源、財會、供應鏈管理、公關、採購、內部稽核等部門成立任務編制小組，定期分析及審視營運相關風險，向營運長提出風險處理計畫，並向董事會進行報告。期望藉由此風險評估及管理機制，識別影響持續營運之風險來源，積極對應以消除或減緩企業長期應運的風險程度。經董事會同意每兩年進行整體評估，並於其間2019年針對評估出的主要風險進行對策追蹤，與依據公司各部門對法令、客戶要求、利害關係人溝通，社會趨勢等狀態，進行彙整，企業社會責任辦公室經高階主管確任並向董事會呈報風險管理、與減緩措施運作的最新狀態與計畫。

面向	風險來源
經濟	經濟與整體環境 營運與技術策略 商業和法律關係 管理活動及控制 資訊安全
環境	天然災害 氣候變遷
社會	人力資源與行為管理 環境與安全衛生

1. 風險評估專案小組討論後提出可能的風險來源
2. 運用ISO 22301的要求及架構，依可能性及衝擊性二大面向分析各單位的風險程度
3. 產出包括各單位風險議題的風險地圖，並定義重大風險的標準
4. 針對重大風險請相關單位提出改善計畫
5. 相關改善報告提報董事會核准後執行
6. 預計每1-2年重新評估及檢視成效

經風險管理流程後，評鑑出致伸目前的風險包括：（1）資訊安全及客戶隱私控管、（2）產品及製程競爭力、（3）職場消防安全措施。相關風險及對應的改善計畫如下表，相關營運風險項目與因應對策請詳見《108年股東會年報P91-P94》。

重大風險	改善計畫
資訊安全及客戶隱私控管	• 導入ISO 27001:2013，並通過BSI英國標準協會的驗證 • 推動各項有效專案，秉持「規劃（Plan）、建置（Do）、監督（Check）、改善（Action）」PDCA的循環運作模式，持續強化本公司之資訊安全和客戶隱私管理
產品及製程競爭力	• 研發技術中心推動相機系統、車用電子、鍵盤滑鼠等產品的創新技術研發專案 • 投入研發團隊開發多項新領域產品，以擴展新市場、新客戶
	• 製程導入工業4.0專案，對產能與效率的提升可達到理想的成效
職場消防安全措施	• 執行消防、空污、工業廢水、機械設備安全的盤查及改善計畫

資訊安全管理

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

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

人（People）

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

流程（Process）

- 所有同仁入職與離職前皆需簽屬保密聲明書，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。

同時，為提升應用系統安全與降低風險，已規劃進行系統弱點掃描並分析評估中高風險弱點修補，並加入BEC（商務電子郵件入侵）防護措施與SIEM（資訊安全事件管理系統），以期達成異常即時監控，持續強化資訊安全管理機制。

bsi.

By Royal Charter

Certificate of Registration

INFORMATION SECURITY MANAGEMENT – ISO/IEC 27001:2013

This is to certify that: Primax Electronics Ltd.
No.669, Ruiguang Rd,
Neihu Dist,
Taipei
11492
Taiwan

Holds Certificate No: IS 686958

and operates an Information Security Management System which complies with the requirements of ISO/IEC 27001:2013 for the following scope:

The provision of operation and maintenance of domain controllers and email systems service, management of related server rooms and network infrastructure supporting activities in Taipei, Dongguan, and Chongqing within IT & Productivity Center.
This is in accordance with the Statement of Applicability, FA2-006, V2, dated 17 Jan. 2018.

For and on behalf of BSI:

Chris Cheung, Head of Compliance & Risk – Asia Pacific

Originally Registration Date: 2010-02-12
Latest Revision Date: 2018-02-12

Effective Date: 2018-02-12
Expiry Date: 2021-02-11

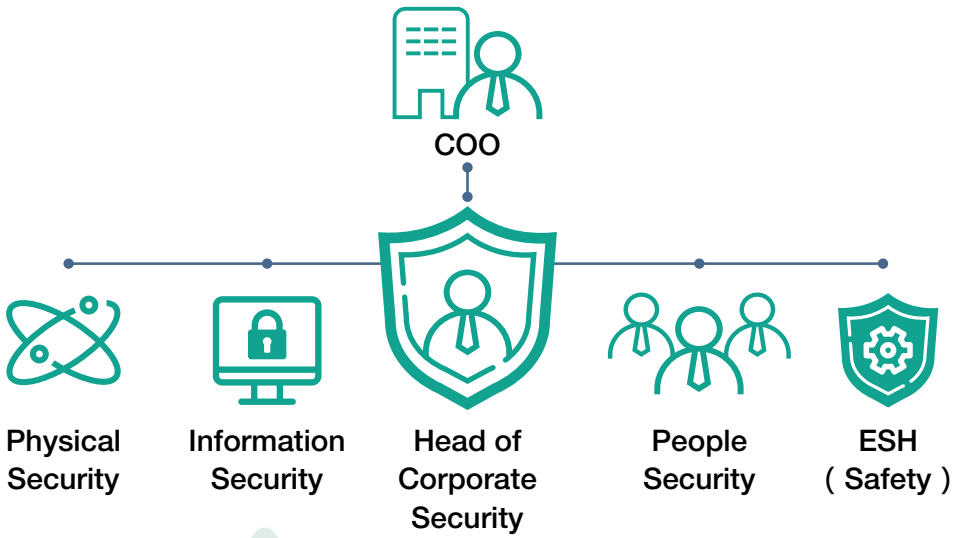
Page: 1 of 2

...making excellence a habit.™

為了在既有良好的資安管理基礎上，能持續確保客戶隱私與機密資訊之安全，致伸科技並自2017年起，更著手建置以符合ISO 27001：2013的資訊安全管理系統，於2018年2月通過系統驗證，並於同年11月再次通過年度後續審查，此外，已於2018年6月開始投保網路資安保險，保險金額為一千萬美元，一旦發生資安事故時，即可獲得損害賠償。致伸秉持「規劃（Plan）、建置（Do）、監督（Check）、改善（Action）」PDCA的循環運作模式，持續改善及強化本公司之資訊安全和客戶隱私管理。

資訊安全組織

為提升集團安全管理，於2014年7月成立集團安全部門，並於部門下設立「資安管理小組」，規範資安管理人員權限與責任，協調事務及推動資訊安全管理事宜，確保資訊安全各項管理規範能有效持續地執行。並定期安排資安教育訓練，強化集團員工的資安意識。以下為集團安全部門組織架構。



資安管理小組執掌

- 資安治理政策
- 資安風險監督及管理
- 資安管理系統的維運
- 資安執行的有效性確認

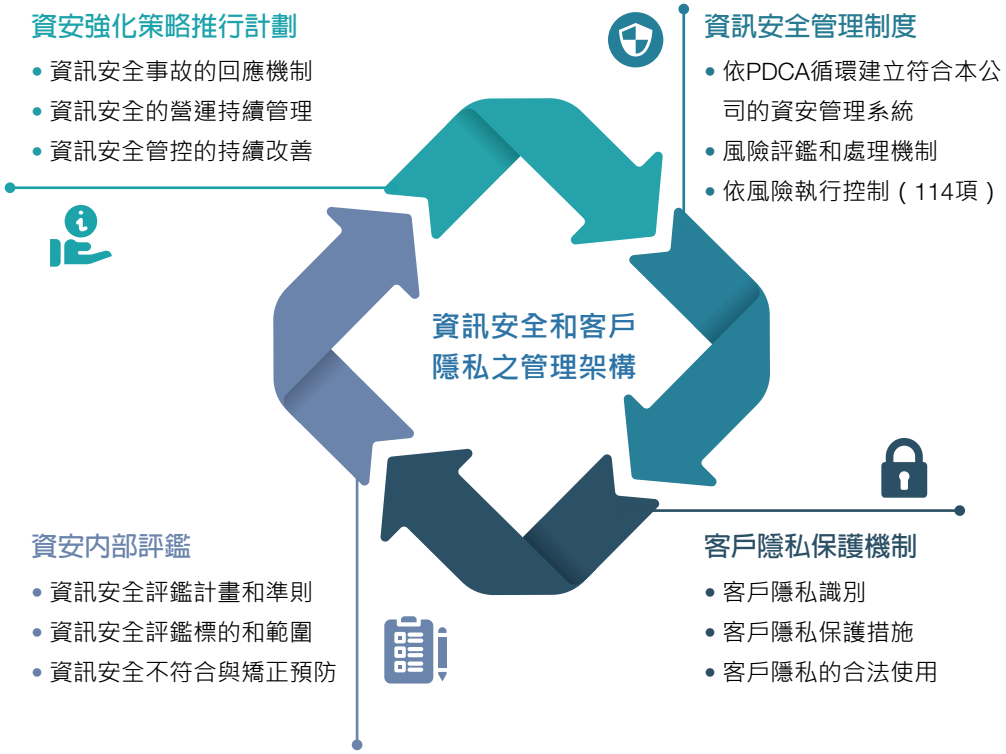
資訊安全風險評鑑

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

資訊安全內部查核

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

資訊安全和客戶隱私管理策略與執行成效



2019年實際作為

- 公司機密和客戶機敏資料的存取監控
- 新進人員與一般人員資訊安全與客戶機敏資料保護教育訓練
- 系統安全性更新和修補
- 系統弱點掃描與滲透測試
- 社交工程演練
- QRadar安全事件管理平台（SIEM）

2019年執行成效

- 致伸科技2019年共舉辦23場資訊安全教育訓練，共計25小時，1,616人參加
- 11/26通過ISO 27001: 2013後續審查驗證
- 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

2020年管理規劃

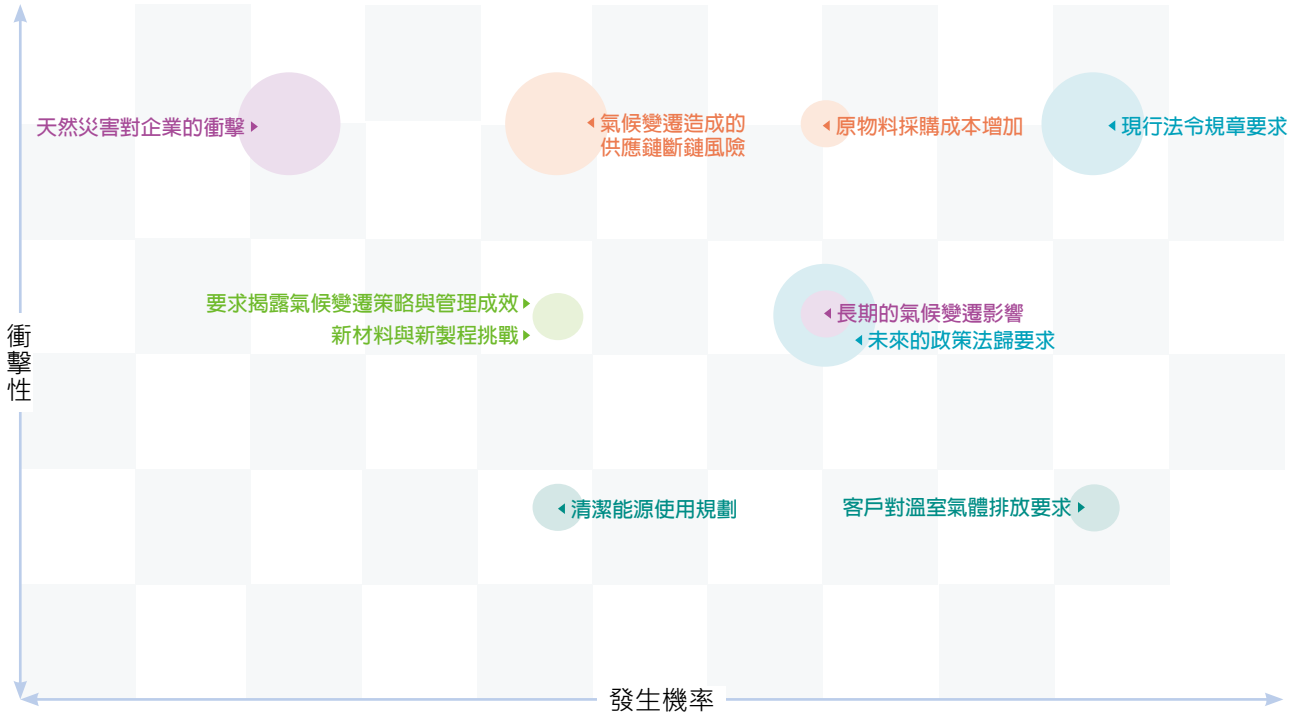
- 營運持續計畫與定期演練
- 使用者權限的優化管理
- 導入商業電子郵件詐騙具體解決方案
- 資安目標持續優化
- 定期進行系統弱點掃描
- ISO 27001: 2013重新審查認證

氣候變遷風險

近年來，因氣候變遷所產生的巨大災害與企業營運中斷的案例時有所聞，企業因應氣候變遷所做的減緩與調適就十分重要。我們將氣候變遷視為企業營運的重大風險來源之一，也制訂相關的作業程序。為更了解氣候變遷風險與機會對公司之財務影響，本公司2020年採行由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之TCFD（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures）氣候相關財務資訊揭露建議書四大範疇揭露氣候相關資訊，藉此框架了解氣候變遷對公司潛在的風險與機會，並針對鑑別出來的項目源進行評估與執行相應的風險減緩或調適對策，以因應氣候變遷的諸多影響。

此外，本公司加入台灣企業永續發展協會成為正式會員，並積極參與該協會與其他公協會舉辦的企業永續與氣候變遷活動；也與社團法人台灣環境管理協會合作，制定環保署滑鼠、鍵盤產品類別規則，落實致伸綠色環保與永續經營的理念。

風險/機會鑑別與財務衝擊分析



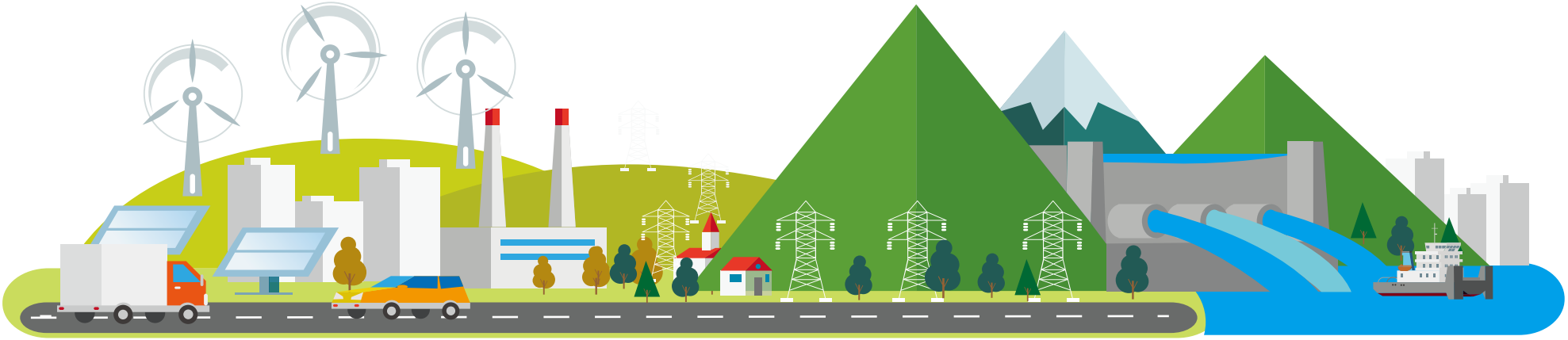
註：

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

面向	回應
治理	致伸由董事會授權董事長授權成立企業社會責任辦公室，作為企業永續推動與執行之專責單位，並指派企業社會責任辦公室為＂氣候風險管理＂的評估與管理單位。2020年經由企業社會責任辦公室於企業風險評估過程中，加入氣候變遷風險與機會項目，作為可能的風險來源，評估結果、應對策略與主要管理績效也將每年於董事會中提報
策略	鑑別實際及潛在與氣候變遷相關之衝擊與機會項目對財務的影響，並依據其項目擬定因應策略。不僅是符合客戶要求與以宣告之企業承諾，更積極導入新的管理系統與操作手法，並於過程中經尋求企業變遷下企業因轉型或各項投資的機會，以在氣候變遷的影響下，盡更多的企業社會責任
風險管理	企業社會責任辦公室召集”風險評估專案小組”於風險評估過程中，依據TCFD建議之架構鑑別實際及潛在與氣候變遷相關之衝擊與機會項目對財務的影響，並依據其項目擬定因應策略，經呈報董事會，以推動風險消緩計畫管理。 各項風險來源與其衝擊影響包含： 轉型、實體等各相關的風險 • 營運衝擊 • 環境法規之新增與加嚴 • 客戶與市場 • 天然災害 • 技術法規需求與調整 • 轉型技術投資 • 利害關係人回應 機會： • 資源來源機會 • 能源來源機會 • 產品和服務機會
指標與目標	依據風險管理風險評估專案小組提出之風險矩陣與機會清單，擬定對應計畫與目標，並落實執行，包含: • 業務活動與成本管理衝擊風險 • 致伸集團以2013 年為基準年，預計在2020年達成較基準年減少25%的GHG排放強度（CO_2e/營業額），未來致伸將以SBTi方法制定集團減碳目標 • 清潔能源憑證計畫 • 供應鏈管理模式 • 減碳設備投資評估 • 減廢目標

氣候變遷風險來源	風險項目	風險說明	對財務之可能影響
法令規章	全球性（巴黎協議）與各區域性對溫室氣體相關法規陸續通過，主要營運區域（如:台灣溫室氣體減量管理法、再生能源條例、中國大陸《氣候變化應對法（草案）》等，需符合相關法令要求	對未來企業營運包含管理成本、供應鏈、排放成本、能源使用...等，皆可能造成衝擊	營收減少、營運成本增加 資本支出增加
	各區域皆可能持續頒布更嚴格的環境相關管控計畫	對客戶之產品型態與生產型態要求產生設計或材料之改變	營收減少、營運成本增加 資本支出增加
地理位置	因氣候變遷造成之天然災害，影響營運與生產	颱風、洪水、地震.....等氣候變遷因素造成營運中斷	營收減少
	氣候變遷之長期趨勢影響營運規劃	因氣溫上升、海面上升、缺水、能源型態改變... 等因素衝擊營運	營收減少、營運成本增加 資本支出增加
供應商	供應商可能因天災或是其他氣候變遷因素，無法供貨	颱風、洪水、地震.....等氣候變遷因素造成供貨中斷	營收減少、營運成本增加
	因各項法規與環境管理因素造成成本大幅上升	材料成本上升影響獲利	營運成本增加
客戶	要求對溫室氣體管理排放進行管理	減碳目標設定	營運成本增加、資本支出增加
	要求配合完成清潔能源使用規劃	特定客戶要求提交清潔能源使用證明	營運成本增加
	消費趨勢改變的新材料與新製程挑戰	新材料與新製程技術之投資風險	營運成本增加 資本結構改變
投資者/利害關係人	要求揭露氣候變遷策略與管理成效	社會責任揭露為投資者關切議題	融資成本增加

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

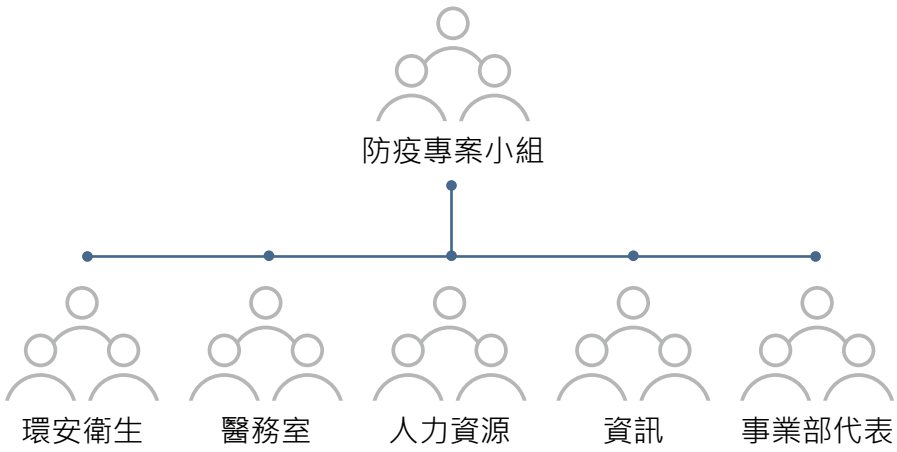


面對風險 降低衝擊

新型冠狀病毒 COVID-19 因應與管理措施

2019年末開始，新型冠狀病毒COVID-19首次爆發於中國武漢市，並於2020年引發全球大流行的疫情。在這影響全球超過200個國家和地區，確診累計上百萬人的嚴峻危機中，各國紛紛採取封鎖國境、城市的緊急措施，經濟活動停滯、造成許多產業的巨大衝擊，因此許多企業開始啟動持續營運計畫（Business Continuity Planning, BCP），致伸亦於台北營運總部及大陸生產基地皆制定相關措施，以因應此一重要且目前仍持續擴大的傳染病災禍。

台北營運總部於2020年2月即成立「防疫專案小組」，並參考台灣中央流行疫情指揮中心之「企業持續營運指引教戰帖」，依循Step1：辨識情境→ Step2：評估衝擊→ Step3：思考對策→ Step4：建立應變組織與緊急聯絡網 → Step5：訂定持續計畫及演練，研擬因應措施。



專案小組權責分工

人力資源
- 專案總指揮
- 差旅、出勤措施擬定
- 員工關懷措施擬定
- 分流居家工作措施擬定

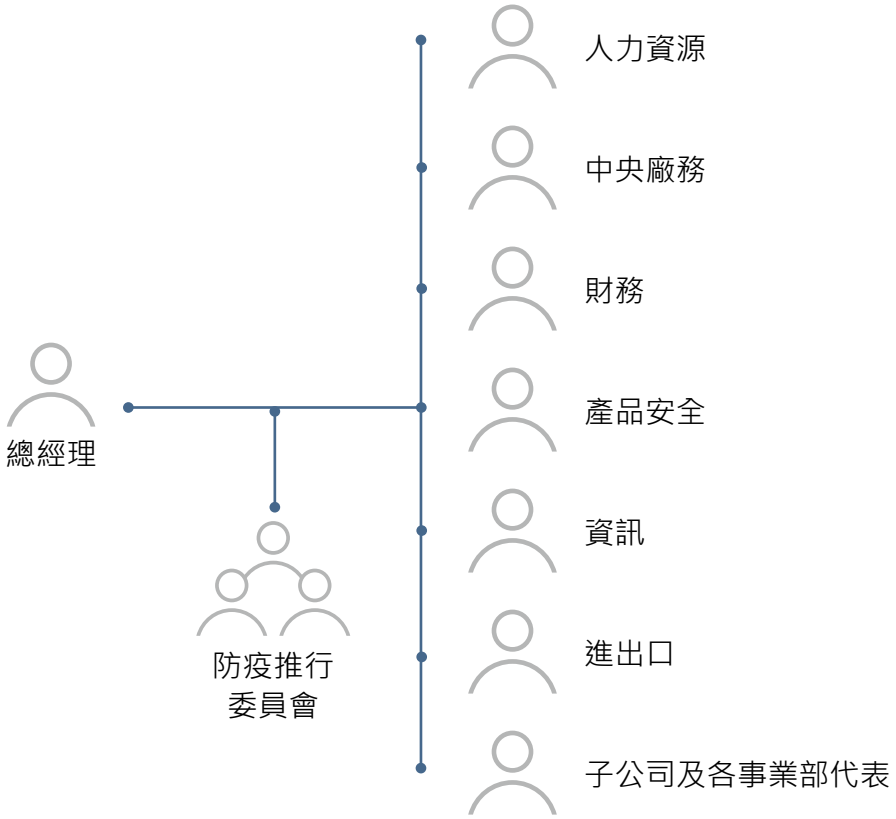
環安衛生
- 環境消毒
- 清潔及消毒設備
- 大樓進出控管
- 員工餐廳防疫措施

醫務室
- 疫情相關訊息掌握及更新
- 居家工作人員健康狀況追蹤
- 相關防疫用品保管及採購
- 衛教宣導

資訊
- 出勤系統設定
- 居家工作相關軟硬體設置

事業部代表
- 緊急消息及時傳遞
- 員工溝通
- 針對相關措施提供建議

此外，大陸生產基地也於2020年2月也立即成立「防疫聯合小組」，並明確訂定相關權責分工，並由防疫推行委員會負責召集相關人員成立緊急應變小組並制定架構，確保緊急應變小組成員在緊急情況下均能實施其職責。截至目前為主，本集團尚未有員工是疑似個案及確診，未來也將視疫情況狀，調整應變機制，確保員工健康安全及確保公司持續營運。



相關權責分工

防疫推行委員會

- 定期召開疫情防治會議
- 制訂緊急應變計畫與流程
- 確認員工廠區內相關健康狀態
- 現場安全宣導

中央廠務環安

- 掌握員工接觸史
- 辨別管制物件，制定健康觀察及復工流程
- 制定新員工入職流程，執行管制措施
- 開發員工每日自主健康回報問卷
- 健康異常狀況員工追蹤管理
- 掌握最新防疫資訊，及時調整各項防疫措施

總務

- 防疫及應急物資採買和管理
- 隔離宿舍管理
- 外包廠商人員防疫措施宣導
- 員工生活區域消毒作業
- 應急交通安排及醫院就醫協調
- 員工餐廳防疫措施管理

工務

- 各項防疫設施購置維護
- 廠區空調系統\新風系統\排風系統\廢棄
- 排風系統設置、排程、保養及消毒

3

友愛環境

綠色管理攜手並進

3.1 以綠色生產 為終極目標

3.2 溯源品管 成就綠色產品

3.3 攜伴前行 打造永續價值鏈

3.1 綠色製程管理

遵循國際環保規範

2016年10月，致伸正式加入台灣企業永續發展協會成為正式會員，並積極參與該協會與其他公協會舉辦的企業永續與氣候變遷活動。此外，我們也利用道瓊永續指標問卷內容進行內部符合性檢視，藉此找出可以努力的地方。溫室氣體部分，我們每年配合客戶參與碳揭露計畫（CDP）供應鏈調查，揭露致伸集團溫室氣體、能源使用與水資源等相關資訊。致伸集團七大據點均取得ISO 14064-1查證聲明書，且2018年我們將依循ISO 14046水足跡標準建立集團內部水足跡盤查與管理系統，已掌握組織用水量相關資訊並擬定節水對策，並於2019年取得水足跡第三方查證聲明書。此外，也於各據點導入能源管理系統，並通過 ISO 50001能源管理系統驗證，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「減少能源消耗密度及危險廢棄物排放」的環境友善目標，並呈報最高管理階層核准通過，作為環境類別議題的重大管理方針與目標。並且我們也定期透過外部組織所執行的第三方稽核，每年定期檢視我們的溫室氣體排放與碳足跡盤查。由於環境管理政策確實執行，致伸集團2019年無違反環境法律、環保法規以及罰款。

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

2019年起，大陸廠區開始使用再生能源，也積極評估建立太陽能發電裝置，期能減少溫室氣體排放與達到節能的目標。

能源管理

能源消耗是造成氣候變化的主要因素，因為燃燒不可再生燃料會產生溫室氣體（GHG）並造成其他的環境衝擊。有效率的使用能源對減緩氣候變化至關重要，我們將持續改善製程並減少能源的消耗。

致伸逐年蒐集更精密複雜的數據，協助強化能源策略能夠更有效率。

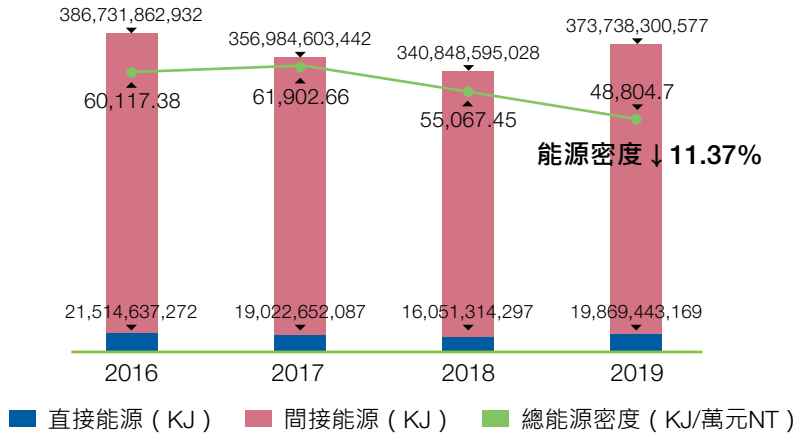
為全面落實致伸能源消耗量盤查管理，我們持續以集團方式進行能源統計，並呈現能源消耗相關統計數據。2019年致伸集團能源消耗類別包括（1）汽油（2）柴油（3）天然氣（4）外購電力（5）液化石油氣。年度消耗量為（1）汽油1,235,610,743 KJ （2）柴油2,132,186,299 KJ （3）天然氣16,475,889,423 KJ （4）外購電力373,738,300,577 KJ （5）液化石油氣25,756,704 KJ。報告期間能源消耗總量為393,607,743,746 KJ，能源消耗密集度48,804.7 KJ/萬元NT。與2018年相較，汽油減少9.44%、柴油增加64.16%、天然氣增加23.34%、電力增加9.65%，液化石油氣減少12.31%，能源消耗總量增加10.29%，能源消耗密集度減少11.37%。

致伸集團能源消耗統計

能源項目	2017年	2018年	2019年	與前一年相較	備註
液化石油氣（單位：KJ）	21,840,480	29,371,680	25,756,704	-12.31%	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）	15,220,861,427	13,358,633,444	16,475,889,423	+23.34%	僅有大陸各廠使用天然氣，熱值=9,310kcal/M^3
柴油（單位：KJ）	2,305,940,394	1,298,837,371	2,132,186,299	+64.16%	熱值：台灣=8,400kcal/L，大陸=10,200 kcal/kg
汽油（單位：KJ）	1,474,009,785	1,364,471,802	1,235,610,743	-9.44%	熱值：台灣=7,800 kcal/L，大陸=10,300 kcal/kg
電力（單位：KJ）	356,984,603,442	340,848,595,028	373,738,300,577	+9.65%	1kWh=3,600KJ
能源消耗總量（單位：KJ）	376,007,255,529	356,899,909,325	393,607,743,746	+10.29%	
能源消耗密集度（單位:KJ/萬元NT）	61,902.7	55,067.5	48,804.7	-11.37%	

註：

1. 能源消耗量統計範疇同本報告書揭露之七大據點。
2. 資訊來源：電力/天然氣係以加總各廠區每月電費單/收費單所列之數據；液化石油氣、柴油、汽油主要以實際領用量為主。
3. 能源用量較2018年增加之主要原因為產量增加導致能源用量增加所致（2019年集團總營收為新台幣8,064,960.8萬元，較2018年成長24.44%）



溫室氣體排放管理

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

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

2016年開始，我們即明確訂定溫室氣體減量目標，致伸集團以2013 年為基準年，預計在2020年達成較基準年減少25%的GHG排放強度（CO_2e/營業額），未來致伸將以SBTi方法制定集團減碳目標。2019年溫室氣體排放量（Market Base）較前一年度增加10.87%，主要原因為營運成長，產量增加導致能源需求增加所產生的溫室氣體排放增加。致伸持續推動節能減碳作為，排放強度較2018年減少6.44%，同時，2019年東莞東聚（劉屋、明珠）、重慶廠區導入並購買再生能源憑證，共抵減5,455,000度電，4,590.078公噸CO_2e，如計算扣除再生能源憑證後之溫室氣體排放量，排放強度則相較前一年度減少10.90%，進一步與基準年相較，致伸集團溫室氣體排放強度較2013年基準年減少32.51%，計入再生能源憑證後之溫室氣體排放量（Market Base）變化之相關描述如下：

- 直接溫室氣體排放量（範疇一）：致伸集團2019年直接溫室氣體排放量為5,488.2242噸 CO_2e/年，較2018年4,117.2244噸CO_2e/年增加33.30%。
- 能源間接溫室氣體排放量（範疇二）：致伸集團2019年間接溫室氣體排放量為86,335.1701噸CO_2e/年，較2018年78,703.6466噸CO_2e/年增加9.70%。
- 其他間接溫室氣體排放量（範疇三）：針對其他間接溫室氣體排放盤查，自2017年起，我們先針對台北總公司員工的飛行差旅進行盤查。我們利用國際民航組織（International Civil Aviation. Organization, ICAO）所建立的航空器碳排計算器來進行計算。2019年台北總公司員工飛行差旅所產生溫室氣體排放量為688.585噸CO_2e，較2018年625.637噸CO_2e增加10.06%，並取得第三方查證聲明書。未來規畫將員工飛行差旅盤查範圍擴大到整個集團，也評估新增廢棄物運輸處理的溫室氣體排放盤查。
- 溫室氣體總排放量（範疇一+範疇二）：致伸集團2019年溫室氣體排放量為91,823.3942噸 CO_2e/年，較2018年82,820.871噸 CO_2e/年增加10.87%。
- 溫室氣體排放強度：2019年致伸集團溫室氣體排放強度為11.39 kgCO_2e/萬元NT，較2018年12.78kgCO_2e/萬元NT減少10.90%，主要原因為集團推動節能活動有顯著的效果，以及營收增加所致。

2019年致伸集團溫室氣體排放統計

單位：噸CO_2e/年

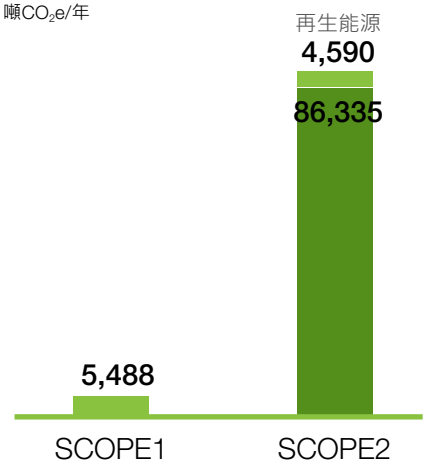
廠區	台北總部	東莞東聚		昆山致伸	重慶致伸	惠州迪芬尼	東莞迪芬尼	東成迪芬尼	致伸集團GHG排放量總計
		劉屋	明珠						
範疇1	106.8983	2,490.9231	211.7739	109.7285	557.8095	407.8784	1,251.2306	351.9818	5,488.2242
範疇2	1,234.0371	38,720.5206	3,983.2158	1,663.8517	3,367.1797	6,382.1401	27,392.1139	3,592.1112	86,335.1701
範疇1+範疇2	1,340.935	41,211.444	4,194.990	1,773.580	3,924.989	6,790.018	28,643.345	3,944.093	91,823.3942

註：

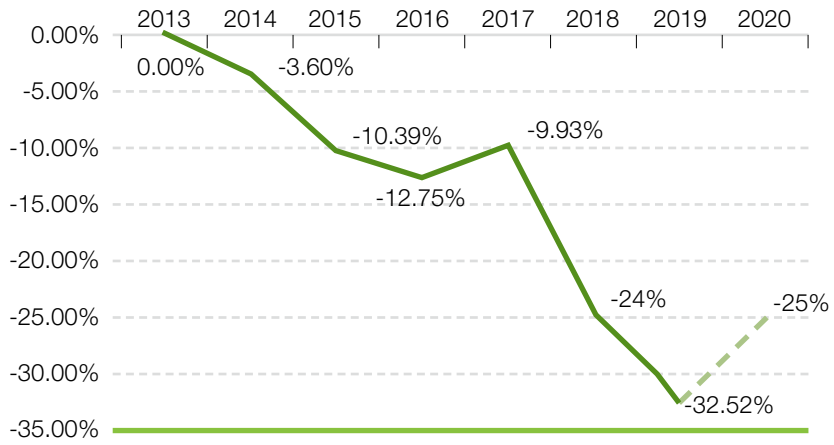
1. 範疇一包含：液化石油氣、柴油、汽油、天然氣、冷媒、BOD化糞池等，引用IPCC 2007第四次評估報告之GWP值。
2. 範疇二包含：外購電力，排放係數-台灣=0.533kg CO_2e/度；大陸華南=0.8367 kg CO_2e/度；大陸華中=0.9014 kg CO_2e/度；大陸華東=0.8046 kg CO_2e/度。
3. 溫室氣體排放量統計範疇同本報告書揭露之七大據點。
4. 2019年溫室氣候排放量統計數據因小數進位故有進位統計個位數些微差距。

2019年致伸集團溫室氣體排放量

單位：噸CO_2e/年



2019年致伸集團溫室氣體排放強度減量統計



節能減碳措施

高節能，低耗能，廠辦設施汰舊換新持續啟動

為了讓重要製造據點更有效的使用能源，我們探索各種節能方案，致力打造低耗能的廠房設備。並且透過高耗能設備汰舊換新，戮力邁向節能廠房的終極目標。具體措施包括更換節能馬達電機、優化空壓機使用率、冰水機能效提升及廠房冰水管相連、辦公室、廠房、倉庫、路燈等照明更換為LED燈、空壓機更換為變頻式等，請見《2019年重要製造據點節能方案統計表》。

2019年重要製造據點節能方案統計表

廠區	分類	項目	節電量（KWH）	節能量（KJ）	減碳量（kg CO_2e）
東莞東城	空調	更換A棟工廠2F、3F為滿液水冷螺杆中央空調	133,560	480,816,000	111,750
	空壓機	更換一台30P的新空壓機	33,696	121,305,600	28,193
	空壓機	更換一台50P的新空壓機	26,208	94,348,800	21,928
	水泵	用電動閥代替水泵	25,855	93,078,000	21,633
	空壓機	導入零損耗排水器	10,034	36,122,400	8,395
惠州超聲	空調	根據產線人員數量，控制開關機數量，並且B棟廠房停機一台中央空調更換為環保空調	138,528	498,700,800	115,906
		1. 每月對中央空調水塔進行清潔，每年加一次藥水，2，每週對中央空調過濾網進行清潔，保證水質良好 3，每日巡查保證中央空調溫度在26℃及以上	74,805	269,298,000	62,589
		2. 每天對宿舍進行斷電處理，保證宿舍空調都處於關閉狀態	34,927	125,737,920	29,224
	照明改善	1. 排列輪值主管對車間及辦公各區域每日巡查 2. 包含照明、辦公電腦、電梯、空調等... 3. 每日巡查，保證空調溫度不低於27度	37,350	134,460,000	31,251
	空壓機	對空壓機進行降溫，達成節能目的	17,550	63,180,000	14,684

廠區	分類	項目	節電量（KWH）	節能量（KJ）	減碳量（kg CO_2e）
重慶廠區	空調	1. 包含照明、辦公電腦、電梯、空調等...	4,514	16,251,840	4,069
	空調	2. 每日巡查，保證空調溫度不低於27度	3,289	11,840,256	2,965
	抽風	焊錫抽風頻率35HZ，滿足使用要求前提下逐漸降低頻率，減少耗電量	3,612	13,001,472	3,255
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	744,344	2,679,638,400	622,793
	空調系統	導入節能冰水主機	950,671	3,422,415,744	795,426
	空調系統	空調智能在線監控	642,132	2,311,675,200	537,272
	空調系統	PH5中央空調水泵變頻節能改造	523,082	1,883,095,200	437,663
	排風	廠房洗手間排風機安裝定時開關	188,112	677,203,200	157,393
昆山廠區	照明	1. 車間產線領班做好車間產線能源管理，關閉停用產線的照明及氣閥 2. T8熒光燈由LED替代	16,845	60,642,000	13,553.487
	空調	管道全面檢查，對有洩漏處的風口進行或維修更換管道 KBM車間從10月份停止空調供應（每天約3,800KWH），TP車間從6月份開始停用空調，預計每月節省電力49,900KWH	573,000	2,062,800,000	461,035.8
	空壓機	1. 檢查車間設備漏氣點，整改電磁閥、三聯組合、電磁閥底座， 2. 檢測KBM和TP車間耗氣設備用量 3. 從6月份開始由小機（55KW）供應氣壓	62,805	226,098,000	50,532.903
總計			4,025,600	14,492,160,432	3,348,008

註：
1. 東莞廠區包含東莞劉屋廠、明珠廠、東莞迪芬尼。
2. 外購電力排放係數：大陸華南=0.8367 kg CO_2e/度；大陸華中=0.9014 kg CO_2e/度；大陸華東=0.8046 kg CO_2e/度。
3. 以上數據依設備規格進行推估。

磁懸浮冰水主機

磁懸浮冰水主機

螺桿冰水主機

螺桿冰水主機

螺桿冰水主機

空污管理

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

關於空污數據資訊揭露，我們彙整為3個重點：

第1，本公司製程無產生臭氧層破壞物質（ODS）排放，惟台灣總公司及迪芬尼於電腦機房空調設備與公用設備中有使用到少量R22等受蒙特婁議定書列管之冷媒，預計到使用年限時將更換為環保冷媒。

第2，本公司主要為組裝製程，屬低空氣污染負荷的製程，所以無氮氧化物、硫氧化物的排放。

第3，其他空氣污染物皆符合當地法規要求。依各工廠所在當地法規規定噴塗製程、表面貼焊技術（Surface Mount Tech-nology，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。

空氣污染防制方面，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。2019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》。

2019年致伸集團空氣污染物排放統計

廠區	項目	苯	甲苯	二甲苯	總VOCs
重慶致伸	排放濃度（mg/m^3）	/	/	/	1.4765
	排放量（kg）	/	/	/	81.3002
東莞迪芬尼	排放濃度（mg/m^3）	/	0.2923	0.7149	6.2716
	排放量（kg）	/	20.5986	50.3842	441.9905
東城迪芬尼	排放濃度（mg/m^3）	/	/	/	0.5720
	排放量（kg）	/	/	/	6.5622

註：

1. 東莞東聚劉屋廠噴漆口使用時間：2018年1~3月，4月1日起暫停使用，故2019年起無空污排放。
2. 惠州迪芬尼無組織排放，排口只有發電機尾氣、食堂油煙排口。
3. 東莞迪芬尼資料來源：2019年環境監測報告。
4. 東城迪芬尼資料來源：2019年環境檢測報告數據（5個排放口）。

水資源管理

在水資源匱乏及需求不斷增長的今日，水的使用與管理是企業在營運時需重視的關鍵議題之一，因此我們一直監控我們在生產工廠的用水量，並致力減少用水量。致伸集團為加強水資源管理策略，於2018年於重要營運據點導入ISO 14046水足跡標準，盤查範疇涵蓋致伸科技台北營運總部、東莞東聚（劉屋、明珠）、重慶致伸、昆山致伸、惠州迪芬尼、東莞迪芬尼七個主要營運據點，收集到比歷年更豐富與精確的水資源使用數據，製作各工廠用水平衡圖，以協助強化我們的節約用水策略。

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2019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。

2019年集團自來水使用量為1,117,771m^3，較2018年增加21.36%，主要原因亦係營運成長，產量增加導致水資源用量增加；用水密度為13.86m^3/百萬NT，則較2018年減少2.47%。在執行各廠節能活動的同時，我們也關注用水的使用並減少不必要的浪費，亦制定具體措施以減少用水量。致伸劉屋廠區於2019年推行中水回收系統，可將製程污水回收處理再利用，回收過濾後的廢水用於廠區植栽澆水以及沖洗廁所用水。2019年自來水總回收量21,603m^3，回收百分比佔集團用水量1.93%。以減少原水使用及污水產生，降低環境衝擊。

2019年致伸集團用水量統計

單位：m^3

廠區	台北總部	東莞東聚		昆山致伸	重慶致伸	惠州迪芬尼	東莞迪芬尼	東成迪芬尼	致伸集團用水量總計
		劉屋	明珠						
用水量（m^3）	11,712	668,386	84,805	26,762	22,343	102,450	114,606.7	86,706.5	1,117,771.2

註：資訊來源係以加總各廠區每月水費單所列之用水度數。

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。我們透過總排放水量數據統計，自我檢測製程廢水有效管理。繼2016年後，於今年也持續進行各類環境友善措施，如（1）污水防治改善方面新建噴漆循環水池，共三條噴漆線生產使用；（2）通過自動撈渣後循環使用，減少污水排放；（3）改造原有公司自建工業廢水站，加裝PH監測儀/應急收集池，自動監測數值；（4）更完善的應急管理。

致伸集團除劉屋廠區外，其他各廠區僅生活及公共用水。2019年劉屋廠污水處理廠處理水量為38,443m^3，委託當地合法廢水處理業者所執行的實際噴塗製程廢水111m^3，總用水量扣除上述廢水量、冷卻水塔與公共用水蒸發量，計算出該廠生活污水排放量為456,270.2543m^3；東莞迪芬尼委託當地合法廢水處理業者所執行的實際噴塗製程廢水174.5m^3，生活污水排放量77,249 m^3；其他廠區生活污水排放量共計291,813.6536 m^3, 皆依規定排入當地下水管道。

2019年致伸集團污水量統計

單位：m^3

廠區	台北總部	東莞東聚		昆山致伸	重慶致伸	惠州迪芬尼	東莞迪芬尼	東成迪芬尼	致伸集團污水量總計
		劉屋	明珠						
生活污水量（m^3）	7,186.87	456,270.25	72,869.67	22,201.97	19,148.65	85,212.91	77,249.31	85,193.58	825,333.22
工業廢水量（m^3）	-	38,443	-	-	-	-	-	-	38,443

註：資料來源為各廠水平衡圖。

2019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	6.38~8.43	1.8~12.3	5~66	1.5~19.2	0.33~0.6	0.07~0.36	0.1~0.59	0.13~0.82

廢棄物管理

致伸集團廢棄物可分為一般事業廢棄物、回收廢棄物、有害事業廢棄物（危險廢棄物）。2019年廢棄物總量共計2,398,588.0 kg，較前一年減少20.85%。針對廢棄物進一步分析，一般事業廢棄物總量共計1,619,878.0kg，佔總量67.53%；回收廢棄物總量共計661,788.54kg，佔總量27.59%；有害廢棄物總量共計116,921.5kg，佔總量4.87%。廢棄物較2018年減少，主要原因為各廠致力推動減廢計畫，所以大幅減少廢棄物處理量。請見《致伸集團廢棄物消耗統計表》

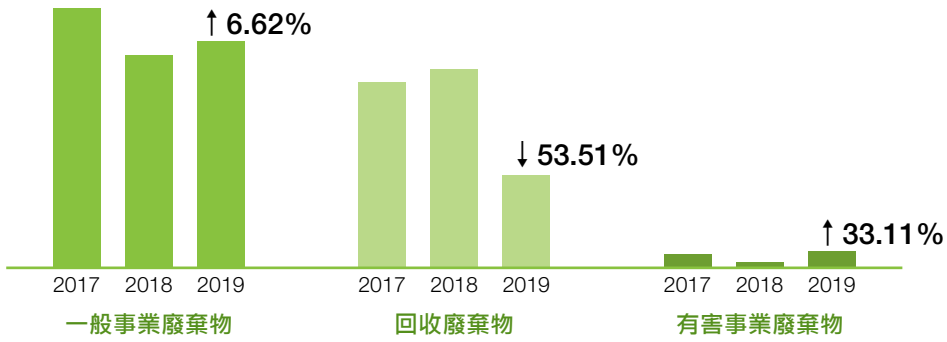
我們盡力避免讓各種設備被輕易地丟棄或掩埋處理，讓這些物品的珍貴資源得以再被利用，同時要確保這些設備透過適當方式回收，不會對員工健康或環境造成威脅。有害廢棄物都會妥善存放管理，並委託合法處理業者進行處理以焚燒方式處理，通過跨市轉移至深圳事業廢棄物處理站等合法轉移。2019年致伸集團各類廢棄物管理得宜，無任何重大廢棄物洩漏事件發生，所有廢棄物處理方式皆符合台灣與大陸國家法令。

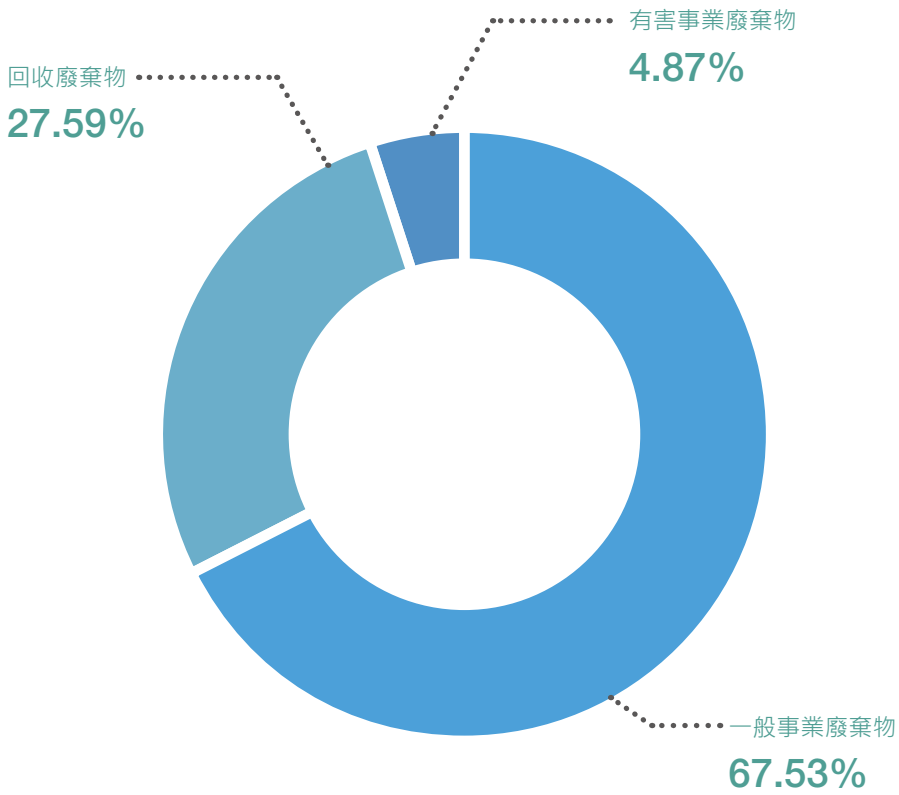
致伸集團廢棄物消耗統計表

單位：kg

廢棄物種類	2017年	2018年	2019年	與前一年相較
一般事業廢棄物	1,861,325.0	1,519,311.0	1,619,878.0	+6.62%
回收廢棄物	1,330,059.5	1,423,417.5	661,788.54	-53.51%
有害事業廢棄物	96,730.72	87,838.61	116,921.5	+33.11%
合計	3,288,115.2	3,030,567.1	2,398,588.0	-20.85%

註：廢棄物總量均為實際量測值。

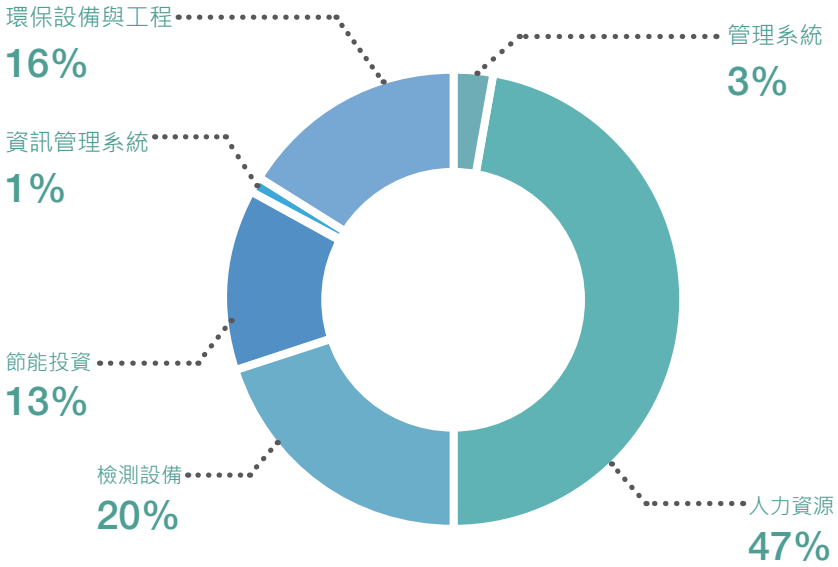




環境保護費用

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

我們透過環保支出可幫助評估環境措施的效率，為內部成本效益分析提供有用的資訊。我們將長期且完整地進行追蹤與分析，讓支出資料可協助最高領導階層判斷，公司為了減少環境衝擊而投入之複雜的組織和技術投資的價值。同時，我們也持續建置完整的環境管理會計系統，追蹤多種類別的資訊。關注於廢棄物處理、排放處理、補救措施成本以及預防和環境管理成本。2019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89,605,345元，較2018年增加8,009,655元，增加9.82%。



致伸集團近兩年環保費用支出

單位：新台幣元

項目	類別	內容	2017年	2018年	2019年
1	環保設備與工程	廢棄物處理	2,750,287	7,002,613	4,377,570
		廢水處理	1,665,506	495,135	634,824
		廢氣處理	3,257,100	1,645,286	1,780,623
		設備維修/耗材	6,581,444	2,860,740	6,608,444
		環境檢測	614,214	594,864	694,260
		環保設備購置	126,000	8,379,000	22,500
2	管理系統	ISO 50001, ISO 14046, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064-1, IECQ QC080000認證	1,138,624	1,601,213	2,672,744
		環境影響評估	1,127,250	972,000	243,000
3	人力資源	人員薪資(含GP)	24,265,547	31,708,106	42,531,099
4	檢測設備	環境與GP檢測設備購置	1,805,850	7,083,000	14,620,136
		維修/耗材費用	991,980	1,745,618	3,351,096
5	節能投資	系統、工程、材料	11,427,728	17,065,901	11,635,835
6	資訊管理系統	GP Portal維護費	488,000	442,215	433,215
總計			56,239,529	81,595,690	89,605,345

3.2 綠色產品管理

遵循國際標準規範 零件原料嚴格把關

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

我們提供給客戶的產品100%通過健康與安全評估，評估類型包括符合性聲明書、RoHS測試報告、客戶有害物質調查表、物質安全資料表、安規/EMC符合性報告等。2019年無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件，亦無相關制裁的罰款記錄。

完善綠色產品管理體系，恪守 IECQ QC080000 標準

致伸集團整合法規、客戶需求、供應商管理、產品設計管理以及生產作業控制等重大面向，並與資訊管理系統（PLM、SAP、GP Portal）結合，建立完成綠色產品管理體系，事實上，我們在產品開發的階段，就已經把原物料是否具備有毒物質納入考量。主動積極將環境保護的觀念落實於綠色設計及綠

管理流程圖

致伸會仔細研究新的環保法規，在環保法規生效前就先做好準備。

由於供應商的資源較不足，當致伸研究法規後，會把相關的成果透過GP Portal®通知供應商，讓他們瞭解新法規的要求，也能引領供應商朝向GP前進。

除了通知之外，我們也會舉辦教育訓練，邀請供應商到廠內培訓。

藉由GP Portal®調查零件的材質狀況，並收集相關的測試報告。

供應商回傳的資料，會由我們的Green Team做專業的審核。同時，GP Portal®也有系統警示功能，若含有有害物質或責任礦產，會自動警示，通知審核者，提升正確與完整性。

完成審核後，在進料檢驗時，E-Supply系統會依據抽樣計畫通知檢驗員，哪些零件需做 XRF檢驗。

致伸廠內有XRF儀器，每天會做材料檢驗，所有的檢驗結果，都會上傳到PLM系統。如果檢驗有問題，也會同時展開矯正行動。

除了組成材料外，致伸也管制生產線，對於生產用的輔耗材，如酒精、棉花、溶劑等，也都納入GP的管制。對於Green/ HF的產線，也都有識別，及相關的清線作業。

除了材料的XRF進料檢驗，對於成品，我們也會送至實驗室進行XRF再檢驗，以瞭解是否會再生產過程中，遭受污染，確保制程GP的符合性。

通過種種關卡的產品，我們才會包裝出貨。

色管理中，以落實綠色產品政策。綠色產品管理系統主要結合GP資訊管理系統與有害物質流程管理，來達到客戶與法規要求並落實環境保護工作。

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

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

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

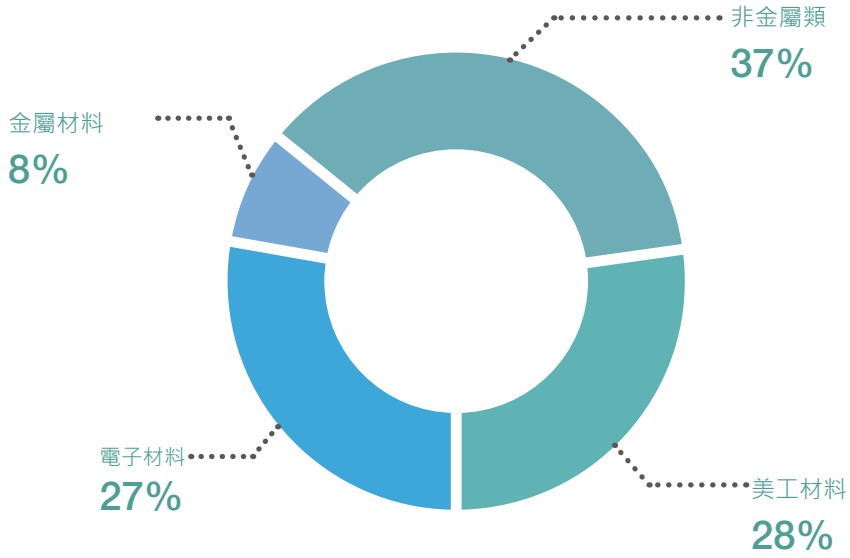
原物料消耗量統計

2018年致伸集團首度導入MFCA物質流成本會計，擇定子公司迪芬尼東莞劉屋廠PTC塗裝產線，進行導入示範。為使計畫順利進行，且讓組織上下層級皆能了解並參與物質流成本分析輔導的目標系統，迪芬尼東莞劉屋廠特成立MFCA專案推動小組，負責進行標的產品MFCA活動數據資料蒐集工作，蒐集活動數據包含產品基本資料、原物料及補助原料輸入佔比、各單元流向及各單元投入產出之相關用量數據，並於後續評估各單元貨幣單位量化使用等事宜。

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

致伸集團2019年原物料消耗量共計74,553,224 kg，較2018年減少33.81%。其中包括金屬類、非金屬類、電子材料以及包裝材料4大類原物料消耗，均為不可再生原物料。

原物料名稱		2017年	2018年	2019年
金屬材料	鐵	6128,307	7,287,493	4,517,487
	鋁	832,556	1,074,352	521,478
	銅	50,273	66,329	14,310
	其他金屬	834,686	2,934,805	956,924
非金屬類		27,860,611	47,507,796	27,668,321
電子材料		25,771,623	28,254,486	20,349,359
包裝材料		19,937,985	25,512,950	20,525,345
總計		81,416,042	112,638,211	74,553,224



尖端的綠色產品製程研發能力

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

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

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

由於致伸集團並非品牌業者，因此均不對外販售已取得碳標籤及減碳標籤的滑鼠產品，贈與台北市南湖國小、松山國小、苗栗縣大湖國小、台東縣桃源國小及公益團體作為環境教育教材使用，透過碳標籤向社會大眾宣導滑鼠產品的溫室氣體相關資訊，同時達到公益與環境教育的目的。

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

2003
致伸科技領先歐盟RoHS指令，率先取得綠色工廠認證。

2005
致伸科技領先ErP指令，率先挑選高耗能的碎紙機產品，執行綠色製程改良研究。

2006
歐盟RoHS指令生效。

2008
致伸科技執行溫室氣體盤查，並發佈第1本《溫室氣體盤查報告書》。

2009
歐盟ErP指令生效。

2011
致伸制訂滑鼠與鍵盤的EPD-PCR（Environmental Product Declaration-Product Category Rules），於GEDnet 發表作為碳足跡盤查的參考準則。

2012
衝突礦產法令生效。

2013
致伸同時取得第三方機構核發的ISO/TS 14067:2013與PAS 2050:2011無線滑鼠產品碳足跡查證聲明書，此為國內第一張ISO/TS 14067證書。

2015
參與台灣環保署制定滑鼠與鍵盤的產品類別規則計畫（Product Category Rule，簡稱PCR）。

2016
致伸制訂台灣行政院環境保護署滑鼠與鍵盤的產品類別規則，做為國內碳標籤與減碳標籤的參考準則，並在同年取得無線滑鼠碳足跡標籤。此舉不僅為滑鼠產品整個生命週期完成碳排放的盤查，也成為後續進行減碳設計的相對基礎。

2017
我們將產品減量與節能設計導入製程，作為綠色產品的減碳主要方法。無線滑鼠整個生命週期在原物料階段減少了16%的溫室氣體排放量，在使用階段減少2.89%的溫室氣體排放量（約49%的電池使用量），整個無線滑鼠產品的溫室氣體排放減量達到19%，並順利取得環保署核發的無線滑鼠減碳標籤，這是台灣第一張無線滑鼠減碳標籤，也是第一張電子產品減碳標籤。

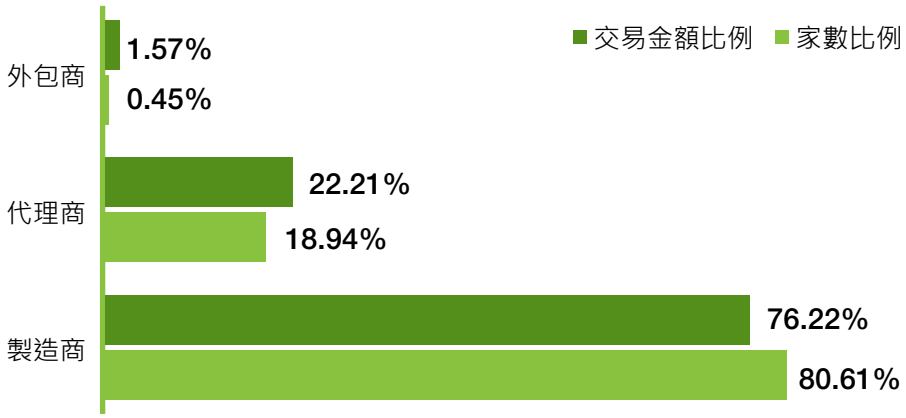
2018
低碳獎勵
致伸科技2018年參加環保署低碳獎勵，以減碳標籤滑鼠參加甄選，並榮獲優等獎，為第一家電子業者（電子產品）獲此殊榮。

3.3 永續供應鏈管理

供應商概況

致伸集團產品琳瑯滿目，包括滑鼠、鍵盤等電腦週邊產品，以及行動裝置零組件、事務機器產品、數位家庭及電聲產品等四大類，我們以產品生產過程中有直接相關的三大供應商類別，其中包括材料製造商1,617家、電子零件材料代理商380家、外包商9家，總共2,006家；若依地域性區分，台灣地區供應商數量為289家，大陸與香港地區有1,533家，海外184家。2019年總交易金額約55,000 百萬NT。

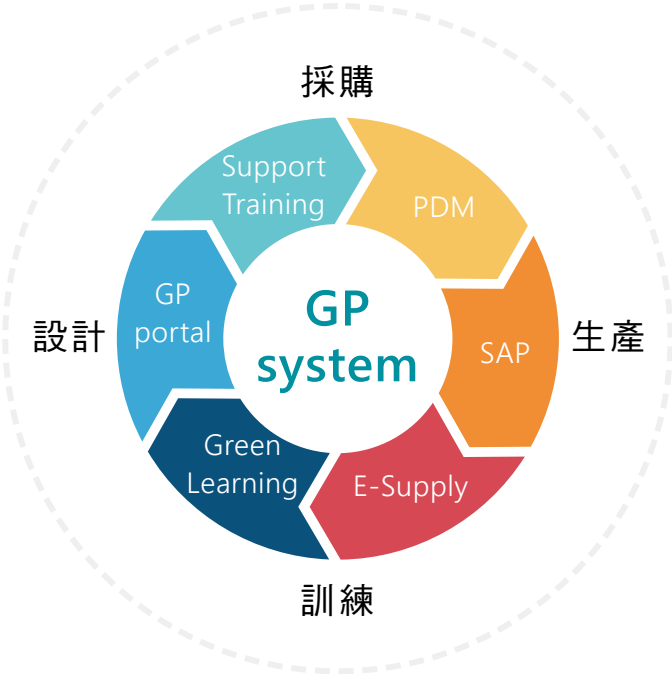
供應商類別交易及家數比例



供應商環境責任管理

致伸GP Portal®全球綠色供應鏈無縫接軌

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



建立綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理

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

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

責任礦產	致伸集團自2012年開始，明確遵循《衝突礦產法》不使用及不採購來自剛果民主共和國衝突區域之衝突金屬（如：鉭、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：鉭、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。 **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（如鉭、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。
限用物質	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。 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。
RBA行為準則（原EICC）	要求所有的新供應商需簽訂《供應商聲明書》，以要求供應商遵循並符合最新版本RBA責任商業聯盟行為準則（Code of Conduct-Responsible Business Alliance, RBA Version 6.0）之相關要求，從而確保工作環境的安全、員工受到尊重、落實環境保護並遵守道德操守。

供應商社會責任管理

攜手供應商，共同參與社會責任

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

行則將至，做則必成

致伸科技為善盡企業社會環境管理責任，除了本身制定禁用童工和強迫勞工政策外，還透過人員招募識別、定期內部審核等方式以杜絕該情形發生，並嚴格要求所有甄選與管理之供應夥伴遵循法規及RBA有關禁用童工的規定，2019年我們透過對主要供應商進行線上和線下的盤查，並無發現供應商有任用童工之現象。在廉潔承諾方面，致伸規範供應商及其在職員工應忠實地執行各項買賣及交易行爲，包括但不限於物料之採購、工程承攬、委託加工、設備轉讓、呆廢料處理、運輸報關、勞務派遣及委外代理等之往來交易。若發生主動或被動破壞採購紀律之情事，供應商應毫不遲延地透過信函或E-Mail，以真實姓名、附聯絡方式並須記載確實之內容或證據線索向下列致伸集團受理單位揭發。

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

線上盤查，識別風險 現場審核，確實改善

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

審核的過程

透過社會責任問卷方式向供應商進行年度社會責任調查。

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

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

於報導期間，基於重大性原則，我們首先篩選出佔集團交易總額80%的供應商作為主要供應商：致伸科技153家、迪芬尼96家，共249家，進行社會環境責任（Social & Environmental Responsibility,SER）風險的線上盤查；其次，經由致伸科技社會責任辦公室（Corp. CSR Office）根據衝擊性（規模、製程特性等）、可能性（SER管理成熟度）、可控性（營業關係等）等面向，評估出社會責任風險之高風險供應商；再者，排除往年曾有接受過本集團進行現場審核的35家（2016年13家、2017年11家、2018年11家，均已列入持續改善管理計劃）潛在風險供應商名單後；最後，從中鑑別出該年度主要執行現場審核供應商的名單。

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

綜合上述，2019年致伸集團共鑑別出12家主要供應商進行現場審核，審核結果均無發現供應商存在任用童工、強迫或強制勞動及違反結社自由相關之重大不符合事項，但發現管理較大的衝擊主要是工作時間管理與應急設施的管理與維護。供應商100%針對審核發現點提供改善計劃（CAP），並根據實際改善狀況及定期（30天、60天、90天）更新改善進度追蹤，截止目前所有的改善狀況均依計劃更新中。我們將持續要求供應商加強對企業社會環境責任的重視及管理能力的提升，攜手供應商在CSR管理的道路上持續進步。

舉辦年度培訓，提升供應商認知

致伸科技積極關注利害相關方的參與並竭力為供應商創造更多學習及提升的機會與資源，以求共同進步，且我們將持續跟進供應商針對潛在風險的改善，因此自2015年開始，便攜手第三方公證行逐步展開供應商年度社會責任培訓，2019年共計325家供應商積極參與，參訓供應商夥伴約556人，截至2019年共累計達600家以上供應商積極參與。透過一系列有關社會責任知識的宣導，進而提升供應商對社會責任的認知與重視並持續推動及發展。

除此以外，於供應商大會中進行CSR 活動之宣導與配合要求，完整說明致伸集團之CSR 理念與策略，要求供應商的積極參與，共同推動環境與社會的提升。在報告期間，我們分別在東莞、重慶、惠州的營運據點，就當地法律法規、RBA行為準則（原EICC），以及客戶面對社會責任管理的要求分別進行7場次的供應商社會責任培訓，培訓內容涵蓋當地法律法規、行業標準、客戶要求及其他相關適用要求等，主要呈現勞工、道德、健康安全、環境、管理體系五大模塊之具體執行要求，其中有根據歷年供應商審核相對薄弱之職業健康與消防安全方面，展開專題培訓，並通過案例分享與互動強化供應商合作夥伴的對現場消防安全的管理認知，年度參訓供應商夥伴約556人。我們將持續開展社會責任宣導工作並將結合供應商對宣導內容之需求方向，制定更合適的專題課程，以求共同提升社會責任的有效實施與推行。

供應商培訓

4

幸福職場

用愛守護每一位員工

4.1 員工概況

4.2 優質勞資關係

4.3 厚植職能發展

4.4 安心健康職場

4.5 響應公益活動

4.1 員工概況

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

以人為本的員工政策

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

除了平等對待每一位致伸同仁外，公司為落實不歧視、不雇用童工、不強迫之原則，依循RBA責任商業聯盟行為準則及相關國際公約的規範，更依據不同的狀況訂定準則，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底根絕抵債勞工、未足齡勞工和超時工作問題。2019年致伸集團皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動之事件，亦無發現任何相關申訴及重大事件。以下提供致伸集團做出相應的確實措施與準則：

不歧視

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

禁用童工

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

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

致伸同樣將此規範延伸至所有供應商處，要求其制定並採取多種措施以達成禁止使用童工之目標，2019年對供應商之線上與線下評估過程中，均未發現供應商有任用童工之現象。

不強制／強迫勞動

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

供應商對強迫勞工之相關政策的執行也受到致伸的高度重視，通過組織年度培訓與宣導、線上及線下的評估等進行檢查與監督其履行狀況，暫未發現供應商有強迫勞工之風險。同時，大陸各營運據點所開展之年度社會責任內審工作也將人權相關活動及合規性列入盤查範圍，以求不斷自我檢視，持續改進。

員工結構分布

2019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7,876名員工，其中7,821名（男性4,345人，女性3,476人） 全職員工，55名 （男性33人，女性22人） 臨時員工；子公司迪芬尼（包括東莞迪芬尼、惠州迪芬尼、東城迪芬尼）共擁有10,565名員工，其中10,564名（男性6,941人，女性3,623人） 全職員工，1名 （男性） 臨時員工。2019年迪芬尼員工人數較2018年大幅增加的原因，主要是為提升及維護員工權益，故於2019年12月底將在職之工作者（派遣工）轉為正職員工之故。員工合約類型與年齡分布如下表。

2019年致伸集團員工合約類型分布

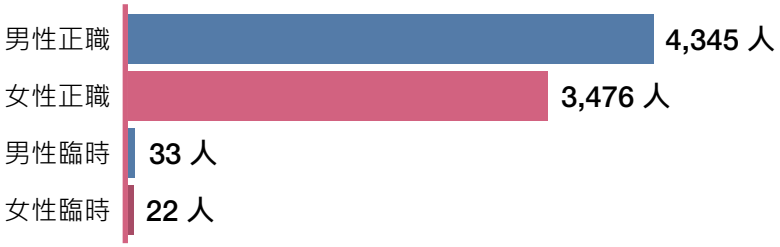
合約類型		正職						臨時						
營運據點	性別	男			女			男			女			總計
	年齡	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	
致伸科技	台北營運總部	27	523	71	20	167	29	4	2	2	5	3	4	857
	東莞東聚	1,444	1,665	24	828	1,355	15	24	0	1	10	0	0	5,366
	重慶致伸	188	289	2	173	792	0	0	0	0	0	0	0	1,444
	昆山致伸	65	47	0	40	57	0	0	0	0	0	0	0	209
	合計	1,724	2,524	97	1,061	2,371	44	28	2	3	15	3	4	7,876
迪芬尼	東莞迪芬尼	2,805	1,712	18	979	1009	0	0	0	0	0	0	0	6,523
	惠州迪芬尼	1,029	860	47	364	668	25	1	0	0	0	0	0	2,994
	東城迪芬尼	263	196	11	191	385	2	0	0	0	0	0	0	1,048
	合計	4,097	2,768	76	1,534	2,062	27	1	0	0	0	0	0	10,565

註：

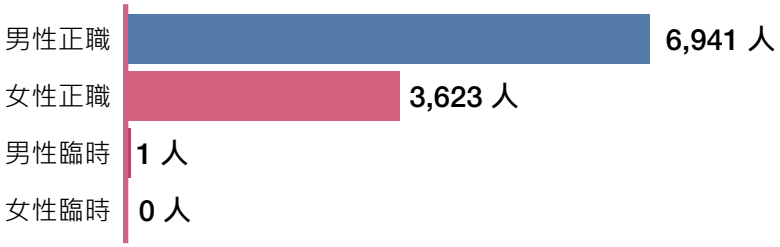
1.上述資料係由人資系統以2019年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。 2.臨時員工係指特定性定期契約人員（Temp），主要以行政支援員工為主。

3.迪芬尼各據點2019年數據皆較2018年大幅增加，主要是為了維護員工權益，於2019年12月將工作者轉為正職員工所致。

致伸科技員工合約類型分布



迪芬尼員工合約類型分布



致伸集團工作者占員工總人數比例除昆山致伸外，其餘均未超過50%之重大比例。工作者主要為派遣工及廠商駐點人員，以因應不同時期產線人力需求之高低變化。且與致伸集團合作之派遣公司及承攬商，致伸均嚴格要求須符合相關法令，若有違法情事發生，立即解除合作關係。

2019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 地區	員工總數	工作者			工作者比例
			男	女	合計	
致伸科技	台北營運總部	857	9	7	16	2%
	東莞東聚	5,366	411	137	548	9%
	重慶致伸	1,444	206	228	434	23%
	昆山致伸	209	152	199	351	63%
	小計	7,876	778	571	1,349	15%
迪芬尼	東莞迪芬尼	6,523	0	0	0	0%
	惠州迪芬尼	2,994	0	20	20	1%
	東城迪芬尼	1,048	0	0	0	0%
	小計	10,565	0	20	20	0%

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。

3.2019年迪芬尼為提升及維護員工權益，故於2019年12月底將在職之工作者（派遣工/廠商駐點人員）轉為正職員工，東城2019年底尚有20位工作者未完成行政程序，將於2020年全數轉為正職員工。

4.上述資料係由人資系統以2019年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

致伸科技員工與工作者分布

迪芬尼員工與工作者分布

員工多元化與平等機會

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

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

2019年致伸集團共聘用37名外籍員工、身心障礙員工85位，雖未足額進用身心障礙員工，惟就不足人之部分，每月依法繳納差額補助，並繼續尋找聘用合適的身心障礙人員，以符合當地法定規定。以下為致伸集團多元化員工年齡與性別之比例：

2019年致伸集團員工多元化年齡與性別分布

身心障礙員工														
年齡/性別	未滿30歲				30-50歲				51歲以上				總計	
營運據點	男		女		男		女		男		女			
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台北營運總部	1	3.23%	0	0.00%	2	0.38%	0	0.00%	1	1.37%	1	3.03%	5	0.58%
東莞東聚	16	1.09%	3	0.36%	23	1.38%	1	0.59%	0	0.00%	0	0.00%	43	0.80%
重慶致伸	4	2.13%	2	1.16%	6	2.08%	5	0.63%	0	0.00%	0	0.00%	17	1.18%
昆山致伸	0	0.00%	1	2.50%	1	2.13%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	0.96%
東莞迪芬尼	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
惠州迪芬尼	5	0.49%	0	0.00%	11	1.28%	0	0.00%	1	2.13%	1	4.00%	18	0.52%
東城迪芬尼	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
小計	26	0.44%	6	0.23%	43	0.81%	6	0.14%	2	1.14%	2	2.67%	85	0.46%

外籍員工														
年齡/性別	未滿30歲				30-50歲				51歲以上				總計	
營運據點	男		女		男		女		男		女			
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台北營運總部	0	0.00%	1	4.00%	6	19.35%	2	1.18%	3	4.11%	0	0.00%	12	1.40%
東莞東聚	0	0.00%	0	0.00%	6	0.36%	1	0.59%	1	4.00%	0	0.00%	8	0.15%
重慶致伸	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
昆山致伸	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
東莞迪芬尼	1	0.04%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.01%
惠州迪芬尼	0	0.00%	0	0.00%	10	1.16%	1	0.15%	4	8.51%	1	4.00%	16	0.46%
東城迪芬尼	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
小計	7	0.12%	1	0.04%	16	0.30%	4	0.09%	8	4.55%	1	1.33%	37	0.20%

註：

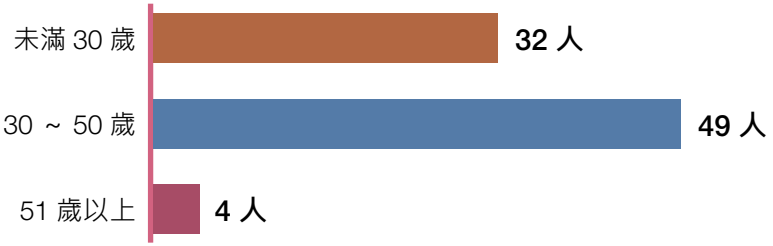
1.各營運據點該年齡組別身心障礙員工男（女）性比例=各營運據點2019年該年齡組別身心障礙男（女）性人數/ 2019年末各營運據點該年齡組別員工總人數。

2.各營運據點該年齡組別外籍員工男（女） 性比例=各營運據點2019年該年齡組別外籍男（女）性人數/ 2019年末各營運據點該年齡組別員工總人數。

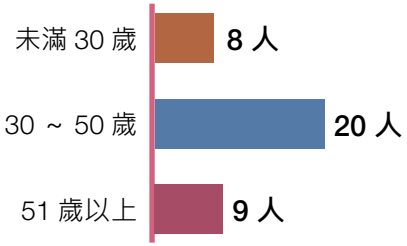
3.外籍員工為非台灣及大陸籍員工。

4.上述資料係由人資系統以2019年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

致伸集團身心障礙員工分佈



致伸集團外籍員工分佈



人才招募與留任

我們注重且關心員工在職場的實際感受，本公司參考員工新進與離職之狀況，觀察並評估公司之措施與福利成效，同時檢視自身是否達到平等與友善職場環境之目標。2019年致伸集團總新進人數33,327人（男性25,239人，女性8,088人），總新進率180.72%，其中致伸科技總新進人數7,340人（男性4,916人，女性2,424人），總新進率93.19%；迪芬尼總新進人數25,987人（男性20,323人，女性5,664人），總新進率245.97%；在離職員工比率部分，2019年致伸集團總離職人數34,111人（男性26,882人，女性7,229人），總離職率184.97%，其中致伸科技總離職人數8,390人（男性5,821人，女性2,569人），總離職率106.53%；迪芬尼總離職人數25,721人（男性21,061人，女性4,660人），總離職率243.45%，詳細數據如下所示。

致伸集團2019年員工新進率統計

年齡/性別		未滿30歲				30-50歲				51歲以上				合計	
營運據點/項目		男		女		男		女		男		女			
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
致伸科技	台北營運總部	30	97%	12	48%	117	22%	17	10%	3	4%	0	0%	179	21%
	東莞東聚	3,251	221%	1,297	155%	952	57%	509	38%	0	0%	0	0%	6,009	112%
	重慶致伸	277	147%	191	110%	107	37%	251	32%	0	0%	0	0%	826	57%
	昆山致伸	121	186%	89	223%	58	123%	58	102%	0	0%	0	0%	326	156%
小計		3,679	210%	1,589	148%	1,234	49%	835	35%	3	3%	0	0%	7,340	93%
迪芬尼	東莞迪芬尼	12,168	434%	2,464	252%	4,197	245.15%	1,221	121.01%	3	0.0%	0	0%	20,053	307%
	惠州迪芬尼	1,688	164%	546	150%	717	83.37%	480	71.86%	10	21.3%	15	60%	3,456	115%
	東城迪芬尼	1,374	522%	745	390%	166	84.69%	193	50.13%	0	0.0%	0	0%	2,478	236%
小計		15,230	372%	3,755	245%	5,080	184%	1,894	92%	13	17%	15	56%	25,987	246%

註：

1. 各營運據點該年齡組別新進員工男（女）性僱用率=各營運據點2019該年齡組別新進男（女）性人數/2019年末各營運據點該年齡組別員工總人數。
2. 各營運據點新進員工僱用率=各營運據點2019年新進總人數/2019年末各營運據點員工總人數。
3. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
4. 迪芬尼各據點在2019年數據皆較2018年大幅增加，主要是為了維護員工權益，於2019年12月將工作者轉為正職員工，加上客戶訂單至2019年5月起大量增加，因此各廠區大量招募員工，致使2019年新進率顯著增加。

致伸集團2019年員工離職率統計

年齡/性別		未滿30歲				30-50歲				51歲以上				合計	
營運據點/項目		男		女		男		女		男		女			
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
致伸科技	台北營運總部	22	71%	13	52%	99	19%	20	12%	9	12%	0	0%	163	19%
	東莞東聚	3,772	257%	1,448	173%	1,272	76%	648	48%	4	16%	0	0%	7,144	133%
	重慶致伸	339	180%	204	118%	122	42%	235	30%	0	0%	1	0%	901	62%
	昆山致伸	119	183%	0	0%	63	134%	0	0%	0	0%	0	0%	182	87%
小計		4,252	243%	1,665	155%	1,556	62%	903	38%	13	13%	1	2%	8,390	107%
迪芬尼	東莞迪芬尼	14,215	507%	2,068	211%	3,902	228%	816	81%	0	0%	0	0	21,001	322%
	惠州迪芬尼	1,516	147%	597	164%	501	58%	412	62%	14	30%	42	168%	3,082	103%
	東城迪芬尼	842	320%	586	307%	71	36%	139	36%	0	0%	0	0	1,638	156%
小計		16,573	404%	3,251	212%	4,474	162%	1,367	66%	14	18%	42	156%	25,721	243%

註：

1. 各營運據點該年齡組別離職員工男（女）性僱用率=各營運據點2019該年齡組別離職男（女）性人數/2019年末各營運據點該年齡組別員工總人數。
2. 各營運據點離職員工僱用率=各營運據點2019年離職總人數/2019年末各營運據點員工總人數。
3. 離職員工包括自願或因解僱、退休而離開組織之員工。
4. 迪芬尼各據點在2019年數據皆較2018年大幅增加，主要是迪芬尼於2019年12月將工作者轉為正職員工，而原工作者大多屬於直接員工（流動率較高），致使2019年離職率顯著增加。

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

4.2 優質勞資關係

保障員工權益

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

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

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、福委會議等，讓員工能表達自己的意見，以有效地解決員工的問題；東莞東聚及昆山致伸有設立工會，東莞工會每三年簽署一次，最近一次簽署年份為2020年1月，昆山則是於員工到職後即為工會會員，若有特殊狀況可提出不加入。二廠區員工當年度100%均簽訂集體合同，每年召開1-2次工會委員代表全體會議，亦每年組織開展1~2次工會委員培訓，每季度則會召開1次工會委員代表與高層主管座談會，其中工會委員每次為四分之一工會委員代表參加。2019年，員工透過工會提案總數82件，其中立案72件，包括員工衣食住行等生活方面系列問題以及工作、公司福利等方面的問題，提案改善達成率為100%，工會委員充分發揮職能，幫助員工傳達問題，通過會議使問題能得到有效地改善。

惠州迪芬尼於2018 年12 月29 日設立工會，東城迪芬尼於2019 年12 月29 日設立工會，目前二個據點加入工會員工比例均約為2%，主要係因工會尚於成立初期，正積極發展會員中，除工會外亦可藉由員工意見箱提交意見，並由HR 定期開箱，對問題做回饋；東莞迪芬尼尚無設立工會，但設有員工溝通與申訴平台，可藉由平台直接提交意見。迪芬尼各層級員工及個案申訴管道包括：惠州：+86 0752-3059888 分機880；Linn.Ma@tymphany.com、東莞：+86 0769-86325299 分機7789；Rain.Hu@tymphany.com、東城：+86 0769-22257469分機131；Alex.Ma@tymphany.com、舞弊及違反從業道德檢舉信箱（Legal@tymphany.com），本電子信箱接獲後會將信件自動轉寄給審計委員會、稽核處一級主管、人力資源處一級主管及智權法務處一級主管處理。2019年相關員工申訴案例包含執勤時間、公司活動、員工訓練、員工福利等問題共23件，已全數進行回應及並制定改善措施。

東莞東聚 通過2019 年廣東省總工會推動非公企業工會提升職工服務計劃評審

為更好地提升各基層工會職工服務質量水平，廣東省總工會鼓勵企業工會建立規範的職工服務計劃並開展相應職工服務工作，推動規模以上非公企業工會提升職工服務計劃。東莞市32個鎮區一共20個通過名額，其中石碣鎮僅此一個名額，由東聚獲得。

勞資溝通管道	台北營運總部	大陸各製造據點（含迪芬尼）	說明
人資客服代表制度（Account Service）	○	○	以內部顧問的角色針對人力缺口，與各事業部密切討論人力資源；並在人才進入公司後，適時扮演組織內部的公關角色，建置暢通的溝通管道、加強互動的頻率，以積極回應員工在工作與生活上的需求，維持緊密的員工關係，並為員工聲音的傳遞。以走動式管理即時掌握人員發展並貼近提供的服務與建議。
定期溝通會議（Communication Conference）	○	○	公司訂有員工定期溝通機制，營運長每半年與員工座談，溝通近期公司整體營運計畫與展望、成果及企業文化重點；事業部最高主管每季召開部門溝通會議，確保部內同仁掌握事業部業務概況並聆聽員工的意見。
員工申訴管道	○	○	設置員工申訴及意見信箱、申訴電話及員工訪談等，針對各項措施提供建議，或揭發違反道德廉潔、不合理對待、性騷擾或其他有損公司利益的行為。接獲申訴後由人力資源處成立專案調查小組，如申訴內容為各項措施或建議，將請權責單位出具改善對策。如申訴內容為舉報不法行為，則將調查結果通知當事人及主管，並且進行相關懲處。
軟性宣導措施	○	○	包括各樓層公佈欄、mail公告、電梯播放螢幕、員工休閒及公共空間架設電子看板、廠區外文化長廊等。運用這些措施，公司傳遞內部訊息、宣導相關須知，讓員工清楚了解公司所推行的活動與計劃，也提供一個相較於其他途徑來說，較為柔性訴求的溝通管道。
福委及勞資會議	○	○[註1]	每季至少一次，藉由這二個會議，員工可以提出自己的需求和建議，而這些建議經過公司和員工不斷討論及溝通之後達成共識，公司於能力所及的合理範圍內滿足員工的需求，降低勞資雙方糾紛發生的機率。而大陸廠區則設有福委會每季召開一次會議，負責進行福利金、社團、公司活動、公司刊物之管理。 註1：東莞迪芬尼、惠州迪芬尼、東城迪芬尼無此溝通管道。
員工意見調查	○	○	不定期針對各項與員工相關的福利、健康促進等措施進行線上問卷調查，藉由調查了解員工對於目前措施的想法及建議，做為後續規劃及改善的參考，讓福利能更貼近員工的需求。
基層員工訪談		○	人力資源處會定期對基層員工進行訪談，廣泛收集員工意見，並要求各權責單位主管提出改善對策，追蹤改善狀況，並以E-mail及公告形式告知員工意見及建議處理狀況。
工會		○[註2]	每年至少召開一次會議，工會的成員包括福利代表、伙食代表，由員工選出針對各項福利措施及員工伙食部分反應問題、提出建議。同時還有組織、文化、宣傳等委員，負責職工代表會的相關行政及回應事務，以提供更好的員工福利。東莞東聚每年召開1-2次工會委員代表全體會議，亦每年組織開展1~2次工會委員培訓，每季度則會召開1次工會委員代表與高層主管座談會，其中工會委員每次為四分之一工會委員代表參加，由工會代表反映衣食住行、福利性措施等方面的問題及建議，以更好地解決員工各方所需。 註2：大陸廠區重慶廠、東莞迪芬尼並無設立工會

多元管道 零距溝通

因社群媒體、通訊軟體的蓬勃發展，已成為現代人接收訊息的主要管道，尤其是年輕世代，會每天關注FB、IG、Line、微信、微博，但卻未必會看書、看電視，因為經由手機就可以在任何地方，立即接收到大量的資訊。

在此趨勢之下，企業傳統的溝通管道如：公佈欄、平面刊物、Mail等已無法吸引員工注意。致伸科技始終堅持以人為本，注重與員工之間的雙向溝通與交流。為順應潮流，並使相關訊息能快速及有效地傳遞，瞭解更多的員工意見、加深與員工之間的互動，我們結合現代人的溝通習慣與需求，在原有員工意見箱、員工申訴電子信箱、總經理信箱、24H申訴專線、工會、職工福利委員會、勞資會議、領班座談會、員工座談會、每季公司內部會議、部門溝通會議等多樣的申訴溝通管道基礎上，再拓寬溝通管道。

致伸於2018年起，於台灣設立「Line官方帳號」及大陸設立「企業微信」，讓員工可以及時性、生活化的方式接收公司相關訊息。透過數位溝通的連結，讓員工能更直接且自在地與所有管理層級說出他們的想法、顧慮或相關問題，溝通能更貼近人的需求，形塑更暢通有效的溝通文化。

2019年，台灣Line官方帳號以幸福、運動、健康主題為主，共發送81條訊息，平均每週1-2則；東莞東聚圍繞社會公益、勞動和諧、職場安全與環境保護、員工集體活動四大主題，透過企業微信共計向員工推送了198篇企業消息，平均每週3-4則，閱讀次數213,789次。其中除員工行為準則、職業安全與環境保護知識、大型集體活動（籃球比賽、拔河比賽、趣味運動會、卡拉OK大賽等）、員工福利活動（員工生日會、年度旅遊及各大小型節日活動）等常規的資訊宣導外，還大力度地宣傳公司CSR理念與目標及員工參與社會責任活動的狀況，通過持續地更新活動動態，熱推“帶愛回家”、“星級志工”和“致伸珍珠班”等品牌活動，讓員工能無距離地切身感受到公司對員工的關愛、對社區的照顧、對社會的回饋，從而吸引了大批的員工投身參與到CSR活動的行列中，從少到多、從內而外傳播更多的熱心與愛心，對員工負責，對社會負責。

同時，透過企業微信問卷調查，全面瞭解員工對企業微信功能的需求與建議。導入電子放行、電子薪資單、考勤查詢、門診掛號、電子行事曆、東聚采風等豐富多元的功能。讓員工可隨時隨地查閱各種相關資訊，提高資訊溝通的效益，積極瞭解員工需求，拉近公司與員工之間的距離，加深員工歸屬感。

致伸除了重視與員工的溝通，為更了解員工對公司的觀感及想法，致伸台北總部2019年首次進行員工關懷措施意見調查，藉由調查了解員工對於組織現況的觀感、需求，協助公司找出管理上的問題並且加以改進，營建更優質的勞資關係。

溝通會議

領班座談會、員工座談會、每季公司內部會議、部門溝通會議

勞資管道

工會、職工福利委員會、勞資會議

電子郵件

員工意見箱、員工申訴電子信箱、總經理信箱、24H申訴專線

數位溝通

Line@帳號、企業微信

Line官方帳號訊息

企業微信工作台

企業微信訊息

合理的薪酬制度

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

致伸集團各營運據點除昆山致伸外，其工作者占員工總人數均未超過50% 之重大比例，故未針對工作者薪資進行確認及調查，而昆山致伸工作者多為因應短期大量訂單的派遣工，但比照當地基層人員，且均依當地的政策給薪。在公司內「基層人員」薪資與其當地最低新資之比例無性別的差異，且最低工資人員的薪資皆高於最低工資標準，不存在低於最低工資標準之情況。

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

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

薪酬比率項目	當地最低薪資比率[註1、2]		基本薪資比率			
	基層人員[註3]		非主管[註3]		主管[註4]	
營運據點＼項目	女	男	女	男	女	男
台北營運總部	1.3	1.3	1	1.1	1	1.3
東莞東聚	1.2	1.2	1	1.2	1	1.2
重慶致伸	1.1	1.1	1	1.2	1	1.3
昆山致伸	1	1	1	1.2	1	1
東莞迪芬尼	1.1	1.1	1	2.28	1	3.01
惠州迪芬尼	1.36	1.36	1	2.11	1	2.49
東城迪芬尼	1.16	1.16	1	1.2	1	4

註：

1.2019年各地政府最低薪資：NT$23,800元（台北）、RMB2,140（昆山）、RMB 1,800（重慶）、RMB1,720（東莞/東城）、RMB1,550（惠州）。

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

3.致伸科技對基層人員之定義，台灣為非主管職人員、大陸為直接人員。

4.致伸集團定義非主管人員係指間接人員專業職；定義主管人員係指間接人員。

5.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。

6.迪芬尼男性薪資比例較女性高，主要因為2019年整體新入職人員（主管職及非主管職）男性員工人數比例較女性員工人數比例高2-3倍，尤其東莞及東城因於2019年6月起業務發展迅速，男性工程師及管理師人數大幅增加。

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

員工薪酬資訊揭露一覽表

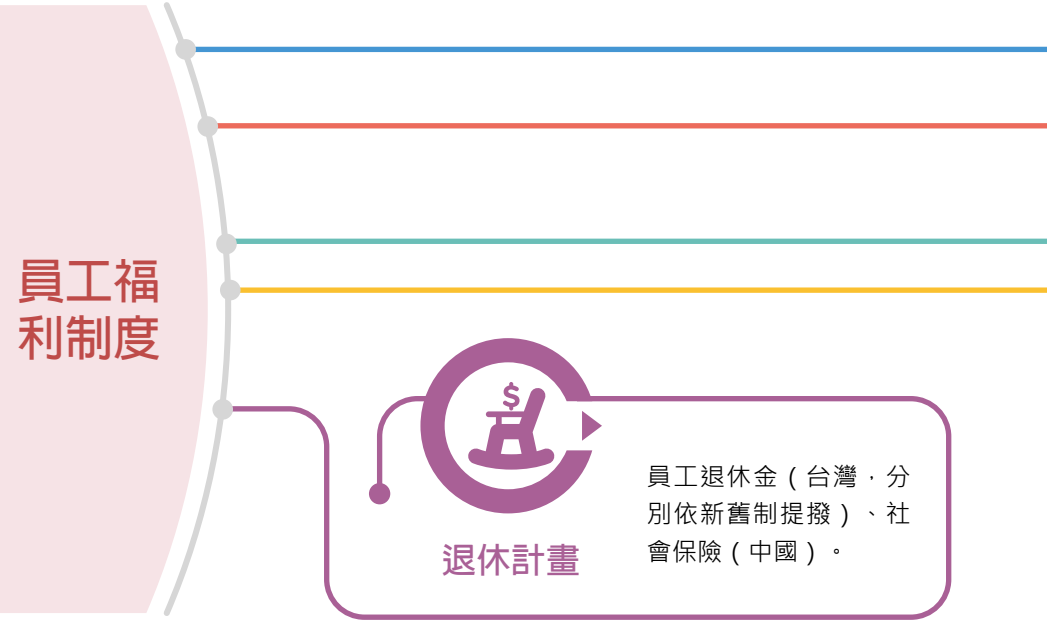
揭露項目	2018年	2019年
非擔任主管職務之全時員工人數（人）	820	820
非擔任主管職務之全時員工薪資總額（仟元）	1,170,740	1,362,624
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」（仟元）	1,428	1,662
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」（仟元）	N/A	1,404

公平的績效考核制度

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。致伸集團除臨時員工外，所有正職員工均能參與績效考核，提供員工一個公平的晉升發展機會。

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，甚至提升員工個人生活與空間的品質，因此在員工福利層面特別著墨、完善相關制度，盡力讓員工享受最好。集團於各據點均規劃完整的福利制度，部分福利雖因各地情形而有些差異，惟皆符合或優於當地法令，以下將逐一說明各項制度內容：



業界稱羨的團體保險

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

幸福彈性假期

致伸台北營運總部實行彈性工時，每隔半小時一個時段，共計4個時段由員工自行選擇（上班區間為8:00~9:30；下班區間為17:00~18:30），讓員工可以視需求彈性運用。各據點休假制度除依法令規定的事病假、產假、育嬰假等之外，更優於法令提供Primax Holiday。例如台北營運總部國定補班日無須補班，每年5月搭配勞動節有3-5天旅遊長假，讓員工可以利用長假自行規劃國內外旅遊，並且可避免一般連續假期出遊卻到處人山人海的情形，而致伸大陸地區的員工可在連假返鄉假期，選擇彈性假期調整，春節也提供探親假。

公司設施

台北營運總部設有員工餐廳及休憩咖啡廳；大陸各廠區皆提供宿舍、員工餐廳，而東莞東聚則另提供休閒大樓；迪芬尼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：迪芬尼東莞為豐富員工下班生活及提供方便，每棟宿舍配置电視房2間、桌球2套、乒乓球桌2套、便利商店2間、自動販賣機5台、飲料店1間、洗衣機13台；而迪芬尼惠州則為員工提供小藍屋及小粉屋，讓員工有舒適的下班生活。

貼心福利

致伸集團提供包含三節、生日、旅遊補助等福利，台北營運總部另有包括年終獎金、婚喪、生育、住院禮金、員工暨子女教育獎學金、社團補助、團膳補助、托育補助、藝文及購書補助等；而大陸各廠區皆提供婚喪、生育、崗位津貼、年終獎金等，其中東莞製造基地較特別的部分為社團補助、春節套餐、急難救助愛心基金、生日及中秋購物卡；重慶廠區則另提供住院禮金；而在子公司迪芬尼方面，提供員工福利、伙食與住宿補貼及社團補助，其中迪芬尼東莞有提供婚喪、春節套餐、急難救助愛心基金、崗位津貼、年終獎金及門診醫療補助，惠州提供崗位津貼、年終獎金及旅遊假；而迪芬尼惠州則舉辦夢工廠（Dream Factory）活動，讓全員間接員工在2019年享有3天在家工作的福利。

大型聯歡活動

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

團體旅遊及休閒活動

致伸集團每年固定舉行不同類型的員工團體旅遊，尤其台北營運總部包括半日的踏青親子休閒活動、一日/二日遊、上述活動均補助1-3位眷屬可免費同行，而大陸地區也會定期安排員工旅遊，讓員工不但可以與家人休閒同遊，也可以減輕員工經費及規劃行程上的負擔。除此之外，台北總部在公司內也設有核心肌群有氧社、Yoga Club、伸展雕塑瑜珈社、拳擊有氧社、籃球社、羽球社、落跑社、戶外活動社、藝文品味社、攝影同好社、拈花惹草社、咖啡社，共14種不同類型之社團；大陸廠區每年不定期舉辦旅遊活動，東莞東聚廠區則有足球社、羽毛球社、鐵馬騎行社、籃球社、舞蹈社、志願者社、踏風者戶外活動社、插花社等8個社團；迪芬尼則設有籃球社、足球社、舞蹈社、羽毛球社、器樂社等5個社團，讓員工能依個人喜好參與社團活動，上班也能培養興趣。

員工照顧

台北營運總部與東莞廠皆設有醫務中心，並且定期派駐醫護人員駐點，各部門也配有醫藥箱，提供員工緊急就醫協助，疾病防治、醫療諮詢等服務並設有EAP員工協助方案評估後半年後定期追蹤，以確認員工醫療、法律、心理等問題確實被解決。至於重慶、昆山及迪芬尼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期間增加一倍，免除員工等待班車時間。

乐聚好声音
2019年卡拉OK大赛
决赛

趣味运动 健康生活
第三届
MI一队

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

致伸台北營運總部設有經台北市衛生局認證之優良哺集乳室，方便有哺乳需求員工在公司也能兼顧父母的角色。2019年，符合育嬰留職停薪申請資格人數計249人（男性181名、女性68名），實際申請人數共計2人（男性1名、女性1名）；期滿應復職員工人數計3人（男性1名、女性2名），其中1人因家庭因素未復職（女性1名），復職率為67%，留任率為67%。相關育嬰留停資料如下：

年度/性別/合計	2017年			2018年			2019年		
項目	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數A	57	18	75	41	30	71	181	68	249
當年度實際申請育嬰留停人數B	0	4	4	2	5	7	1	1	2
當年度育嬰留停應復職人數C	0	4	4	1	4	5	1	2	3
當年度育嬰留停實際復職人數D	0	3	3	0	3	3	1	1	2
前一年度育嬰留停實際復職人數E	0	0	0	0	3	3	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	0	0	0	0	2	2	0	2	2
當年度育嬰留停復職率（D/C）	N/A	75%	75%	0	75%	60%	100%	50%	67%
當年度育嬰留停留任率（F/E）	N/A	N/A	N/A	N/A	67%	67%	N/A	67%	67%

註：符合育嬰留停申請資格人數為當年度報告期間往前推3年具有生育禮金之同仁。

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

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

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的勞動基準法及勞工退休金條例，定期提撥退休準備金至法定帳戶。由於台灣於2005年開始實施退休金新制，改制當時的員工可自行選擇續用舊制或採用新制，因此於2005年6月30日（含）前入職的員工， 依法可享有舊制退休金年資，以每位2%月薪資按月提存至勞工退休準備金專戶。而新制退休金則依每位6%月薪資按月提撥至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥的6%退休金之外，員工另可依個人意願選擇提撥0-6%的退休金至個人退休金專戶中。本次報告期間中，採用舊制的員工約為0.93%、採用新制的員工約為99.07%；致伸可支付之基金資產超過應付退休金的比例為89.4%，並且逐年增加，顯示足以滿足目前相關員工退休之需求。

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

中國社會保險法								
營運據點	地區	比例/險種	養老	失業	醫療	工傷	生育	合計
致伸科技	東莞東聚	公司	13%	0.32%	1.60%	0.20%	0.70%	15.82%
		個人	8%	0.20%	0.50%	0	0	8.70%
		繳費基數	3,376	3,376	4,895	3,376	3,376	
	重慶致伸	公司	16.0%	0.5%	10.0%	0.9%	0	27.4%
		個人	8.0%	0.5%	2.2%	0.0%	0	10.7%
		繳費基數	3,282	3,282	3,282	3,282	0	
	昆山致伸	公司	16%	0.50%	7%	0.55%	0.80%	24.85%
		個人	8%	0.50%	2%	0	0	10.50%
		繳費基數	2,940	2,940	2,940	2,940	2,940	
迪芬尼	惠州迪芬尼	公司	13%	0.80%	9.00%	0.28%	-	23.08%
		個人	8%	0.20%	2.00%	0	-	10.20%
		繳費基數	3,376	1,550	住院醫療：3,927 綜合醫療：2,356 補充醫療：3,927	1,550	-	-
	東莞迪芬尼	公司	13.0%	0.5%	1.6%	0.3%	0.007	16.0%
		個人	8.0%	0.2%	0.5%	0.0%	0	8.7%
		繳費基數	3,376	3,376	4,895	3,376	3,376	-
	東城迪芬尼	公司	13%	0.48%	2%	0.07%	0.70%	15.85%
		個人	8%	0.20%	1%	0	0	8.70%
		繳費基數	3,450	3,450	4,895	3,450	3,450	-

東聚之星 以愛相聚

持續培養和塑造員工榮譽感和使命感，不斷增強員工的向心力和凝聚力

為進一步表彰先進、嘉獎模範，匯聚正能量，公司在2018年推行了東聚之星獎項評選；旨在挖掘本年度工作表現優異的員工，樹立先進形象，使全體員工以東聚之星為榜樣，在各自工作崗位上做出更大成績，營造積極向上、爭先創優的良好氛圍，促進企業健康、穩定、長足發展。

評選活動秉承著“公平、公開、公正”的原則，採取逐級推薦考核、網絡票選、嚴格評審、公示的方式，先由BU提報候選人5-6名，候選人的標準為產線作業員，公司年資半年以上，績效一等，年度內無任何懲處，並且是當年度的模範員工，再經由廠區主管與HR評審團評選出2-3名，通過企業微信公開投票評選，最終每個廠區評選出東聚之星1人。

東聚之星獲得者不僅每人能獲得獎金“東聚之星”獎杯一個； 提供直系家屬1-3人為期一周的公司探訪活動；期間“東聚之星”擁有有薪假期陪伴家人,“東聚之星”及家人將獲總經理親自接見，廠區參觀， 並且參加公司安排的周邊或省內1-2天遊。

2019年7月18日，公司迎來了6名東聚之星的13位家人，參加了為期5天的“愛繫·東聚星”主題活動，活動期間公司安排了別具一格的歡迎會，策劃了簡單而又隆重的歡迎儀式，裝點了漂亮溫馨的會議室；安排了總經理接見會，參觀廠區環境，作業現場，公司飯堂體驗員工工作餐，活動中心體驗了各項娛樂設施，還有東莞一日遊，深圳“鼓浪嶼” 海邊兩日遊，讓員工與家人度過了一個愉快的假期。在最後一天的歡送行程上，得知有兩個家庭的小朋友在當月生日，公司還特別準備了生日小PARTY，有暖心的生日蛋糕，生日禮物，一起共唱生日歌，張振德總經理還與小壽星們一起許願，切生日蛋糕，小壽星們還進行了精彩的才藝表演，過程有愛又溫馨。

公司的發展壯大離不開員工的付出，公司在發展過程中不斷湧現出了很多優秀的員工代表，各個工作崗位上都有活躍著他們奉獻的風采，真誠的關愛是對員工最好的獎勵，每一個優秀的員工都離不開一個溫馨的家庭和親人的理解與支持，家庭的的溫暖卸去了員工工作上的疲憊，孩子的一個微笑更是給予了員工積極工作的無窮動力，愛繫·東聚星，我們以愛相聚，一切相遇皆為美好，讓我們期待2020 愛繫東聚星活動的繼續開展！

參觀廠區環境

總經理接見會

張振德總經理與小壽星們一起慶生許願

4.3 厚植職能發展

完整的職涯體系與升遷制度

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

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

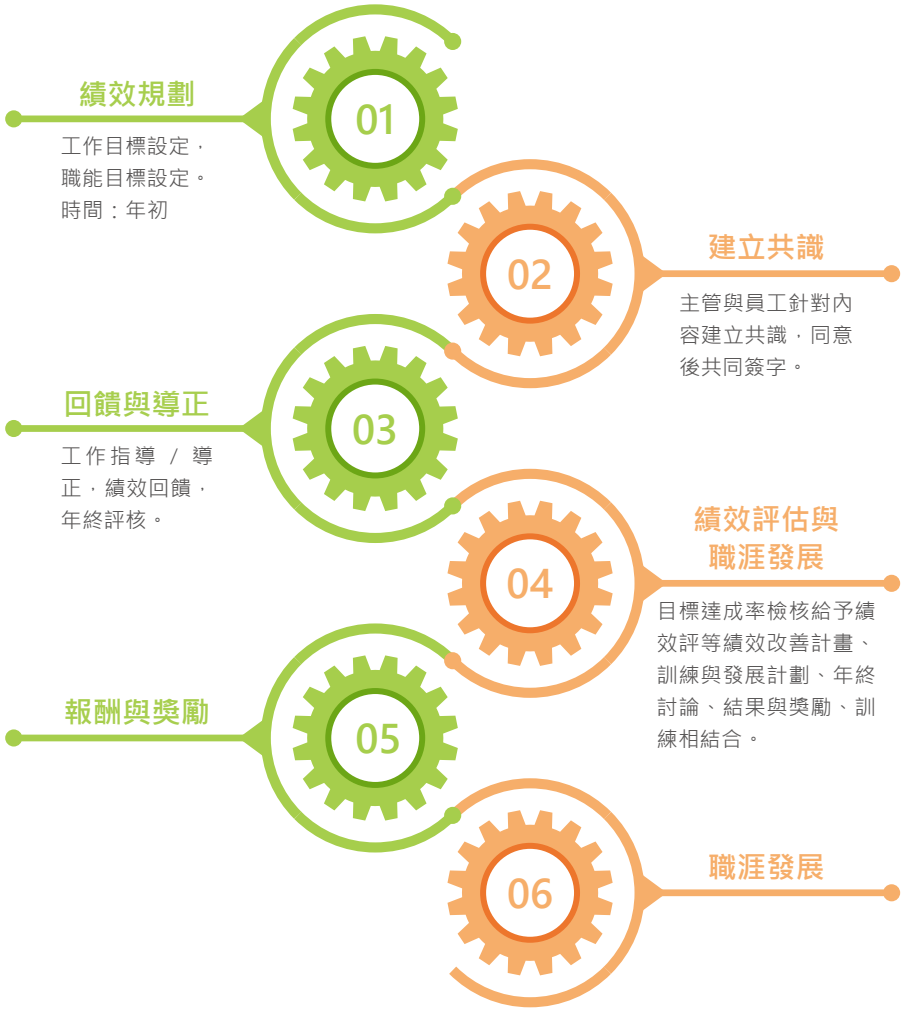
核心績效才能

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。

致伸集團的職涯發展評估與雙軌升遷制度



多元的教育與學習管道

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

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

輪調方針公告 → 輪調溝通（主管及當事人） → 交接與輪調計畫執行 → 績效考核

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：

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。

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

訓練類別	訓練課程	培訓課程說明
公司課程	在職訓練	在工作崗位上的學習與發展，以參與工作會議、專案（任務）指派、工作輪調等方式加強職務歷練。
	內部訓練	分為主管訓練、專業訓練、通識性訓練三大類；包括新進人員基礎課程、各階主管課程、專業技術課程、品質課程、通識性講座、英語課程等。
外訓課程	外部專業訓練	提供員工全額補助專業外訓費用。目的是鼓勵同仁持續自我提升專業能力，或基於職涯發展而培養工作相關之第二專業技能。
	海外訓練	選派工作表現優異且具發展潛力之同仁，參加短期海外專業訓練或會議，豐富國際視野。
自我學習	自主進修	鼓勵持續學習工作相關之知識、技能，可提出彈性工時申請，進行在職進修；此外， 為鼓勵同仁養成閱讀習慣，於B1設立書香花園專區，上千本藏書供員工自由借閱及交換，更以集點換圖書禮券方式獎勵員工多多使用書香花園，並活化花園館藏；而公司內部亦不定期更新好書推薦書單，並提供購書補助，鼓勵同仁養成讀書習慣。
線上課程	線上學習與知識平台	建置數位學習管理系統（Learning Management System），提供社群討論區與部落格專區，進行知識交流與雙向討論，這套系統稱之為「活力 e 學員」。課程包括通識性課程、基礎專業知識、英語學習。

致伸集團重視員工職涯發展，所有員工均可接受教育訓練。2019年集團員工訓練時數總計282,667小時，平均每人訓練時數15.33小時，總訓練費用支出為新台幣4,744仟元。其中致伸科技教育訓練時數總計197,150.8小時，平均每人訓練時數25.03小時，訓練費用支出為新台幣約4,528仟元。迪芬尼教育訓練時數總計85,391小時，平均每人訓練時數8.1時，訓練費用支出為新台幣約216仟元。

致伸科技2019年教育訓練時數																
	台北營運總部				東莞東聚				重慶致伸				昆山致伸			
營運據點	主管職		專業職		主管職		專業職		主管職		專業職		主管職		專業職	
訓練時數	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
員工總人數	197	47	436	177	176	72	2,982	2,136	44	9	435	956	12	6	100	91
訓練總時數	2,390	580.5	3,858.5	1,460	7,720.6	2,366.2	115,576.1	43,988.4	734	116.5	9,754.5	7,049.5	180	60	729.5	586.5
平均訓練時數	12.1	12.4	8.8	8.2	43.9	32.9	38.8	20.6	16.7	12.9	22.4	7.4	15.0	10.0	7.3	6.4

迪芬尼2019年教育訓練時數												
	東莞迪芬尼				惠州迪芬尼				東城迪芬尼			
營運據點	主管職		專業職		主管職		專業職		主管職		專業職	
訓練時數	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
員工總人數	80	23	4,455	1,965	95	45	1,842	1,012	33	9	437	569
訓練總時數	353	129	25,329	11,168	1,116	546	27,176	14,158	236	64	2,280	2,836
平均訓練時數	4.4	5.6	5.7	5.7	11.7	12.1	14.8	14.0	7.2	7.1	5.2	5.0

註：各營運據點各職務別男（女）性平均訓練時數=各營運據點2019年各職務別男（女）性教育訓練總時數/2019年末各營運據點不同職務別男（女）性員工總人數。

Golden Line
系統培訓

新人訓練

專案管理
流程

新人訓練

管理訓練

領班進階-
跨部門溝通與合作

管理訓練

領班必修-
IE七大手法

領班訓練

撿回珍珠 勇敢追夢

積極參與社會公益活動，主動承擔企業公民責任是推動致伸持續發展的重要力量

致伸東聚秉承著“人性本善，群策群益，服務人群”的企業文化，在2018年3月，東聚CSR派出評估小組親赴浙江新華愛基會進行實地考察，並開展了【致伸珍珠班計畫】持續推廣活動。致伸臺北總部及東莞廠區約500位同仁積極響應公司號召加入撿回珍珠的行列，與公司一同合力，成功組建了第一個“致伸珍珠班”，幫助品學兼優卻因家庭貧困等原因影響學業的學生順利完成高中學業，為他（她）們搭建了一條通往高考的要道，為推動社會發展培養新生代接班人。

有愛公益 從我們做起

我們認為做公益當然不僅是捐款資助，而是持續的參與以引起更多人對公益事業的關注，讓愛心公益得以永續推廣。因此在過去一年，致伸東聚帶著同仁為致伸珍珠班的孩子們組辦了多次的關愛活動，從珍珠生的生日會--加油視頻拍攝--珍珠生參訪學習，累計有360名同仁參與進來，同仁對致伸珍珠班從認知--認可--持續參與的轉變，時刻彰顯著致伸東聚在社會公益上的努力與堅持，同時我們希望從影響身邊的同仁開始逐漸影響更多的人群，讓愛心得以傳播與傳承，為社會可持續發展共同努力。

致力社會公益 愛心成就未來

因為大家的熱心與善心，我們於2018年組建了第一個“致伸珍珠班”，讓這些珍珠生有了儲蓄能量、改變命運的機會。在2019年11月我們正式啟動了第二個“致伸珍珠班”的籌辦活動。此次籌辦活動大家可通過愛的行動（員工成為PMX志願者完成志願者活動由公司按額捐款）或掃描募款平臺二維碼進行捐款助力，讓越來越多的珍珠生能夠實現自己的“大學夢”，將這份愛與正能量不斷地延續和傳遞下去。

為珍珠生舉辦生日會

同仁積極參與2020
致伸珍珠班樂捐

珍珠生到訪參觀學習

致伸集團梁董事長助力撿回珍珠

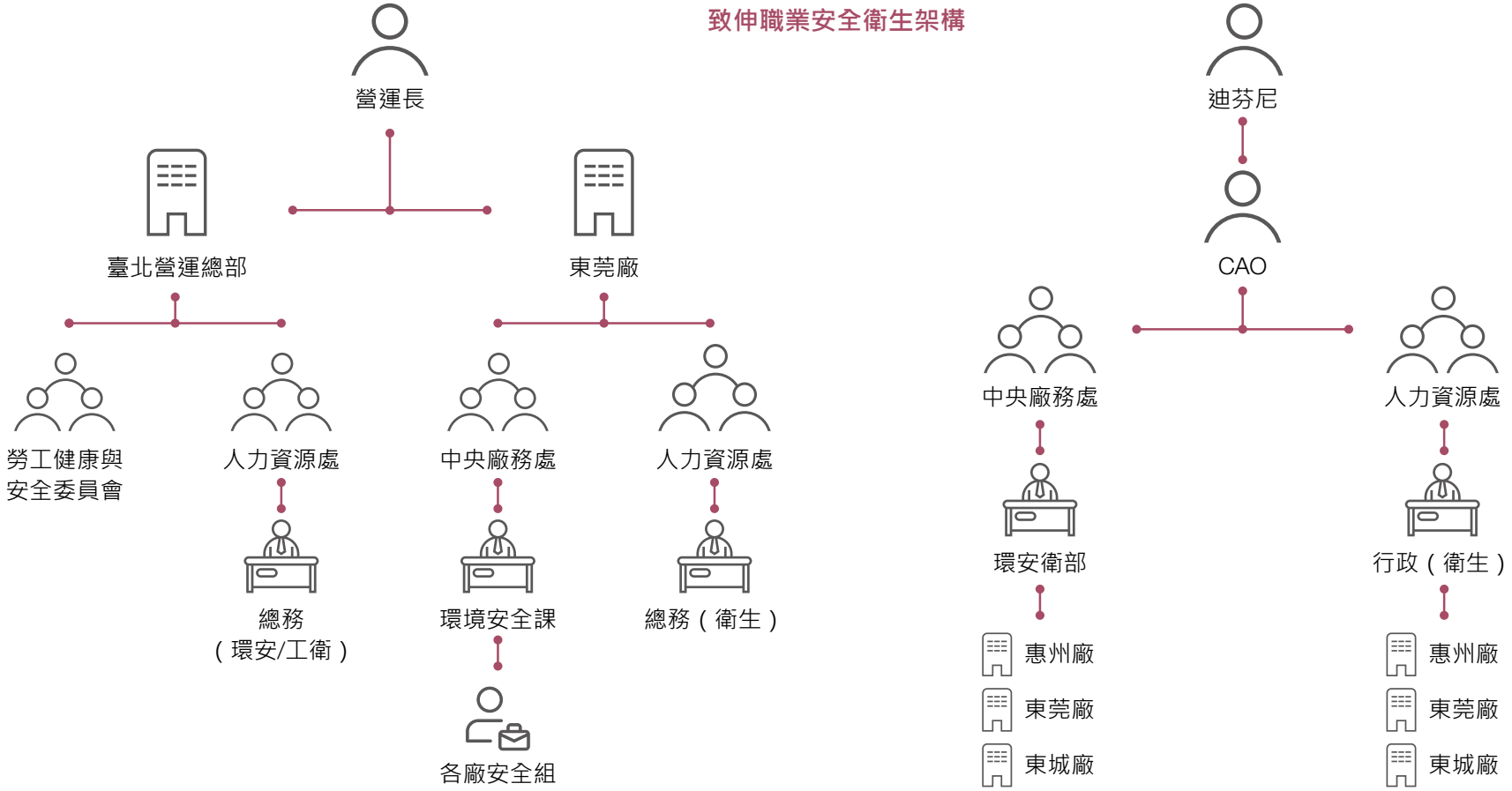
“致伸珍珠班”開班啦～

4.4 安心健康職場

職業安全衛生管理單位

致伸集團認為給予員工安全健康的職場，是做為公司最基本的義務與責任，因此我們對於員工在職場環境中的健康與安全相當重視。為了確實保障員工健康安全相關之權益，台北營運總部、大陸各製造廠及子公司迪芬尼均設立職業安全衛生管理單位，目的在於使員工透過參與委員會，反映其在工作環境中遭遇或可能遭遇的問題，使其工作環境獲得改善或加強預防措施，以獲得更加安全舒適之職場環境。台北總公司委員會共14人、員工代表 4人，約占總人數三分之一，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃，而其他工作者如外包清潔人員、警衛、司機、機電人員等，則未於委員會中有代表席次。2019年東莞東聚、重慶致伸、昆山致伸及東莞迪芬尼已通過 ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證。

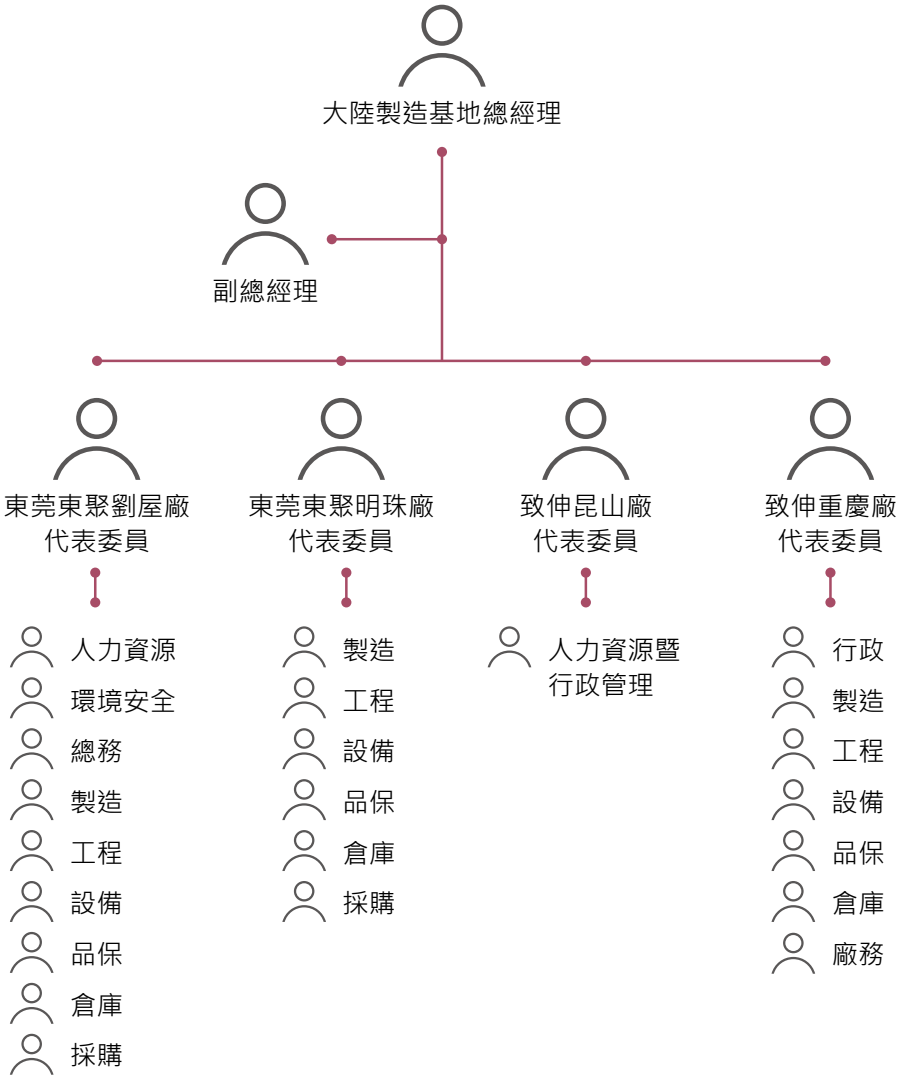
致伸職業安全衛生架構



而大陸各營運據點方面，則設有職業安全衛生委員會。職業安全衛生委員會固定每月會召開一次CSR會議，討論與安全、環境、健康、節能、減廢等相關之議題。本公司大陸廠區之委員會專職安全管理及事業部安全員共計168人，迪芬尼三廠區之委員會專職安全管理及事業部安全員共計46人。

職業安全衛生委員會會議

致伸大陸廠區職業安全衛生委員會組織架構圖



職安事故的預防與管控

致伸集團為有效提升廠區職場環境安全，並希望透過積極事前預防，進而打造低工傷率的工作環境，維護員工職業安全，藉此公司加強訓練及宣導對象包括高階主管、稽核安全員及所有員工，除定期辦理急救、機械安全、環安衛風險辨識、職業衛生、緊急應變等相關職業安全衛生教育訓練外，且各生產據點廠區會定期培訓安全主任取得證照，2019年參訓人數共計東莞東聚944人次、重慶致伸490次、昆山致伸293次、東莞迪芬尼3人次、惠州迪芬尼共1人次、東城迪芬尼共3人次；安全主任培訓費用共計為新台幣95,670元。

同時，更為提升員工應急反應能力，台北營運總部進行消防報警、化學品洩露等急疏散演練操作演習；大陸各營運據點則每半年分廠區、日夜班分批進行消防疏散演練，並集中宣導消防器材使用方法、應急逃生、物品搶救及人員急救等注意事項。2019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數總計40,789人次，各廠分別為東莞東聚15,772人次、重慶致伸2,456人次、昆山致伸570人次、東莞迪芬尼17,846次、惠州迪芬尼2,827人次、東城迪芬尼1,318人次。各據點亦嚴格管理廠內設備，有任何新增及變更均須經過環安相關人員審核後方可施工，以控制意外事故發生之風險，彰顯我們致力於打造一個環境、安全、健康工作環境的決心。未來，我們希望持續建立全面性緊急應變系統，以便在火災、地震、爆炸或其他天災、職場意外發生時保護工作人員。

安全主任培訓課程

消防主機操作培訓

消防演習記錄

消防演習記錄

消防演習記錄

消防演習記錄

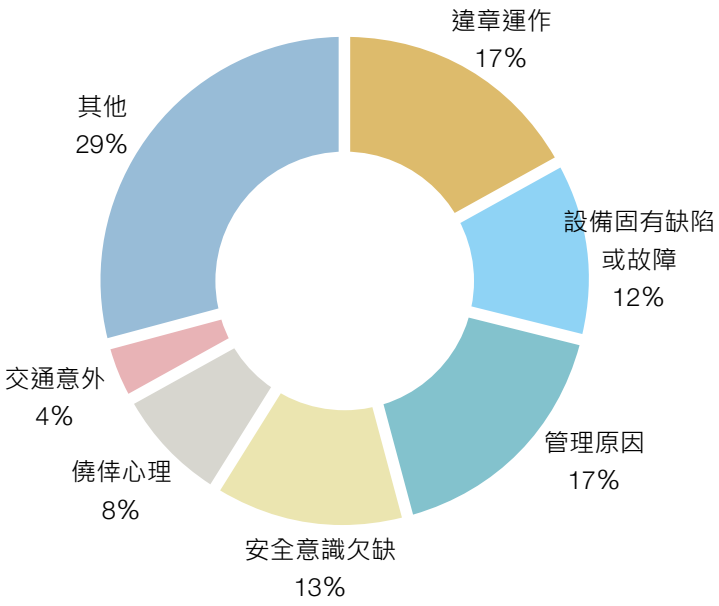
職業危害風險評估培訓

職業衛生教育培訓

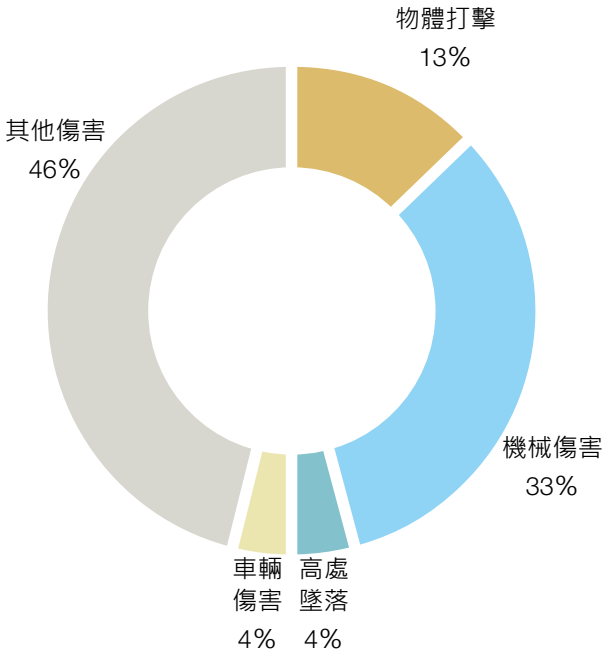
工安績效管理

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

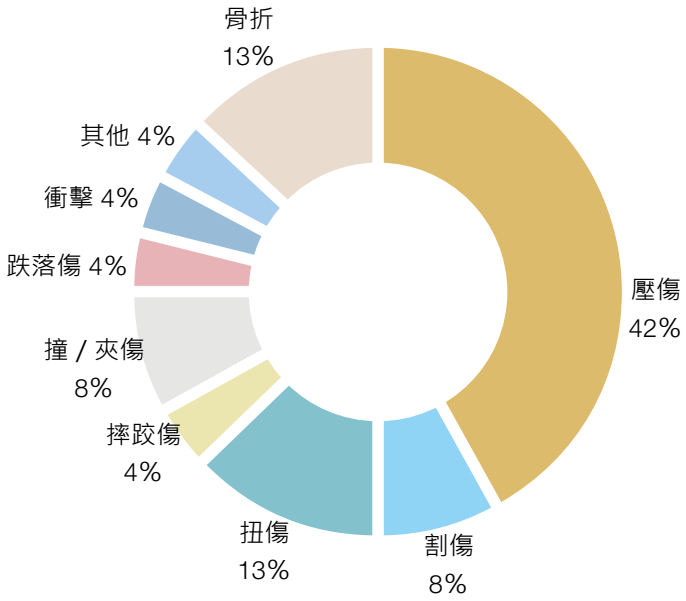
不只是透過數據檢視職場健康安全衛生之狀況，致伸集團也針對事故做不同傷害原因、類別、性質之比例分析，進而使本公司能針對傷害狀況，提出更明確、更具體的改善方式。以下為致伸集團各類傷害之類別與比例：



事故發生原因



事故傷害種類



事故傷害性質

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

項目	計算規則	台北營運總部	東莞東聚	重慶致伸	昆山致伸	東莞迪芬尼	惠州迪芬尼	東城迪芬尼
傷害率（IR）	總工傷率	0.24	0.03	0.07	0.13	0.14	0.06	0.15
	女性工傷率	0	0.01	0.09	0.20	0.07	0.03	0.09
	男性工傷率	0.32	0.06	0	0	0.19	0.07	0.23
職業病比率（ODR）	總職業病比率	0	0	0	0	0	0	0
	女性職業病比率	0	0	0	0	0	0	0
	男性職業病比率	0	0	0	0	0	0	0
誤工率（LDR）損失天數比例	總誤工率	1.91	1.05	6.52	3.19	1.21	6.32	3.33
	女性	0	0.01	0.09	0.20	0.03	0.07	0.09
	男性	2.6	1.43	0	0	1.22	10.08	0.41
缺勤率（AR）	總缺勤率	8.44	2.33	1.39	3.33	8.86	8.53	7.74
	女性缺勤率	13.34	1.51	1.15	2.42	8.55	7.88	7.78
	男性缺勤率	6.66	3.70	2.11	5.06	9.08	8.77	7.70
年死亡人數		0	0	0	0	0	0	0

註：

1. 工傷率（IR）=（總計失能傷害件數÷總經歷工時）*200,000；女性/男性工傷率（IR）=（女性/男性失能傷害件數÷女性/男性總經歷工時）*200,000。
2. 職業病比率（ODR）=（職業病總數÷總經歷工時）*200,000；女性/男性職業病比率（ODR）=（女性/男性職業病件數÷女性/男性總經歷工時）*200,000。
3. 誤工率（LDR）損失天數比例=（總計損失工作天數÷總經歷工時）*200,000；女性/男性誤工率（LDR）損失天數比例=（女性/男性總計損失工作天數÷女性/男性總經歷工時）*200,000。
4. 缺勤率（AR）=（缺勤天數÷全體員工全年工作總天數）*100%；女性/男性缺勤率（AR）=（女性/男性缺勤天數÷女性/男性全年工作總天數）*100%；缺勤天數均包含公傷假、事假、病假。
6. 致伸大陸廠區2019年共發生7起工傷事故，迪芬尼共發生15起工傷事件，無嚴重工傷事件。
7. 2019年致伸集團工作者均無工傷事件發生。

健康檢查與關懷

致伸集團一向重視員工的健康，更以健康職場為不斷努力的目標。定期辦理健康檢查，台北營運總部提供優於法令的項目，包括新陳代謝症候群、癌症篩檢、甲狀腺、骨盆腔及攝護線超音波檢查。同時依照員工不同的需求，增加腹部、胸部、甲狀腺、骨盆腔、攝護線等的超音波三選二檢查，另外除了國健局所提供的四癌篩檢外，還增加胎兒蛋白、早期癌抗原的篩檢項目；而經檢查列為高風險群的同仁，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。

而大陸各廠區則是針對高風險的職位職位如：點膠、印刷、焊錫、叉車、電工、噪音、粉塵、鐳射強光、X-Ray等，提供崗前、在崗及離崗三階段特定的檢查項目，如B超、肺功能、膽紅素、聽力測驗、微量元素、眼科等，尤其與操作X-ray相關的員工，更另外增加皮膚、肝、腎、淋巴、甲狀腺等全身精密檢查項目，如發現異常將安排門診複查，並評估是否適合繼續於原崗位工作，追蹤後續健康情形。致伸集團2019年無任何職業病情事發生。

員工健康促進

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

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

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

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

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

擎天崗健行

擎天崗健行

擎天崗健行

運動貼紮講座

體育署合辦運動貼紮講座

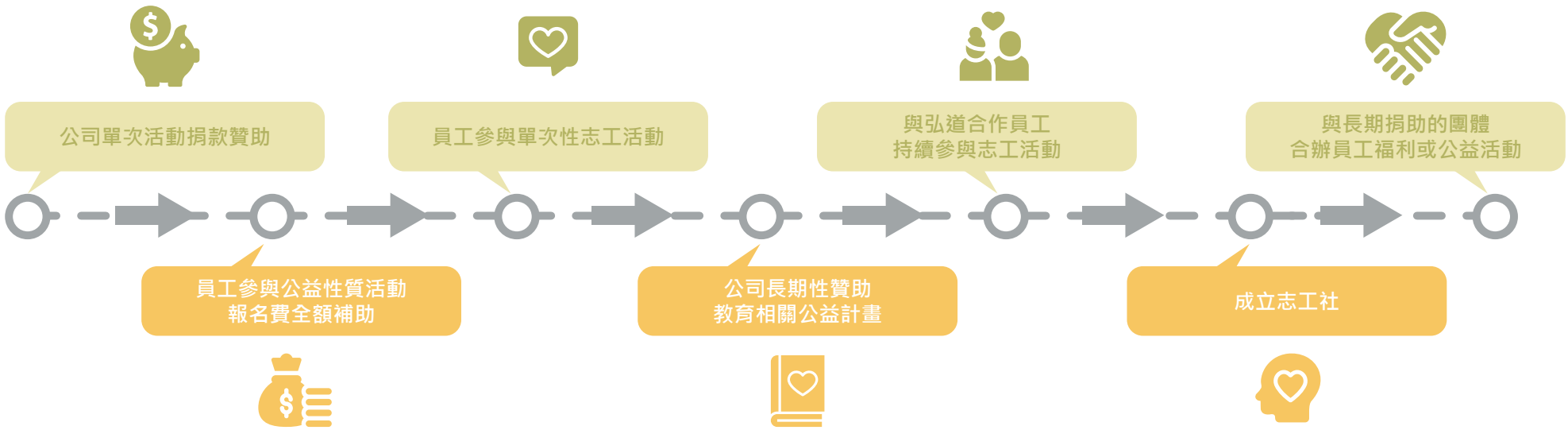
體適能檢測

4.5 響應公益活動

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

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

除了台北營運總部之外，我們也同樣盡力回饋給中國市場，位於大陸東莞石碣鎮的東莞東聚製造據點，除在環境面上嚴格遵守當地政府的相關法令規定，將負面衝擊降到最低，亦提供多項與社會衝擊相關之協助與照護；同時為了促進當地社區發展，致力於人才的培育，定期提供相關的獎助學金及教育基金，尤其是「東聚紀念葉帥教育獎勵金」更是自廠設立不久便開始捐助，目前已邁入第26年，未來也會持續下去。



致伸集團2019年公益參與活動共計2,374人次參與，而經費運用總計新台幣9,391,316元，各項活動如下表所示。

致伸集團2019年社會公益活動					
關注議題	合作單位	發展計畫	執行時間	參與人次	經費運用（TWD）
社區關懷	弘道老人福利基金會	南港據點長輩一日遊	1天	79	68,066
		母親節長輩聯歡活動	1天	126	16,725
	夢想之家教育基金會	鞋盒禮物募捐	0.5天	68	34,500
		公益市集義賣	0.5天	74	20,445
	台東桃源村	認購台東桃源村所產鳳梨贈送全體員工	0.5天	742	59,430
	永川吉安幸福院	探訪關懷老人活動	1天	61	12,564
	衛星湖敬老院	整理環境衛生	1天	58	12,897
	致伸重慶志願服務隊	茶山竹海環境清理	0.5天	36	2,205
		協助吉安殘疾人運動會	0.5天	5	0
	石碣鎮沙腰社區綜合服務中心	“與你同樂，耆樂無窮”社區老人季度生日會活動	0.5天	15	13,500
		“關愛老人”沙腰社區探訪活動	0.5天	13	12,627
	石碣鎮志願者協會	協助石碣鎮“迎國慶”遊園活動	0.5天	8	0
		文明出行交通勸導活動	0.5天	22	0
	石碣鎮燃氣協會	燃氣安全宣傳志願活動	0.5天	16	0
	東聚電子志願服務隊	東聚東門大整治聯合行動	0.5天	13	0
	石碣鎮白玉蘭家庭服務中心	協助石碣鎮“最美家庭”戶外拓展活動	0.5天	20	0
	石碣鎮敬老院	“敬老愛老”探訪敬老院活動	0.5天	13	5,701
教育促進	均一教育平臺基金會	定期捐款	6年	0	2,000,000
	社團法人中華民國夢想之家青年發展協會	定期捐款	5年	0	2,000,000
	財團法人誠致教育基金會	定期捐款	5年	0	2,000,000
	均一教育平臺基金會	均一數位學習營	1天	70	22,285
	金沙國小領導日參訪	志工組團參訪金門金沙國小領導日	1天	37	263,100
	梅州市政府	東聚紀念葉帥教育獎勵金	26年	0	608,000
	石碣鎮政府	石碣鎮東聚教育獎教學基金	8年	0	800,000
	惠陽長布新圩小學	2019年迪芬尼音樂節現場公益義賣活動	1天	500	89,271
	浙江省新華愛心教育基金會	致伸重慶志願服務隊接待來訪珍珠班學生	0.5天	20	0
		【致伸珍珠班】重慶市梁平紅旗中學	4年	498	1,350,000
			總計	2,374	9,391,316

註：台幣換算為人民幣的倍率為4.5倍。

東莞東聚榮獲「石碣鎮“愛心集體”」感謝獎牌

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

東聚帶愛回家

致伸珍珠加油

母親節長輩聯歡活動

更多社會公益影片

吉安殘疾人運動會

清潔東門志願活動

惠州_長布小學物資捐贈

協助公司趣味活動

永川吉安幸福院關愛老人

衛星湖敬老院整理環境衛生

中秋節到永川吉安幸福院關愛老人

茶山竹海環境清理

"與你同樂，耆樂無窮"志願活動

燃氣宣傳志願活動

"敬老愛老"探訪石碣敬老院活動

"關愛老人，你我同行"社區老人慰問探訪活動

協助石碣鎮"最美家庭"戶外拓展活動

致伸珍珠班學生來訪，義工協助接待

協助"迎國慶"遊園活動

文明出行交通勸導活動

5 附録

附錄一 保證聲明書

SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE PRIMAX ELECTRONICS LTD.'s CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2019

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Primax Electronics Ltd. (hereinafter referred to as PRIMAX) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2019 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification (2020/04/06~2020/05/05). 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

The information in the PRIMAX's CSR Report of 2019 and its presentation are the responsibility of the management of PRIMAX. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in PRIMAX's CSR Report of 2019.

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

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

This report has been assured using our protocols for:

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

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Total Impact Measurement and Management, and Social Return on Investment assessments (SROI) and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

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

TWLPP 5008 Issue 2005

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

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within PRIMAX's CSR Report of 2019 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of PRIMAX sustainability activities in 01/01/2019 to 12/31/2019.

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

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

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

Materiality

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

Responsiveness

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

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, PRIMAX's CSR Report of 2019, 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 Assurance Provider
000-8

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
29 May, 2020
WWW.SGS.COM

TWLPP5008 Issue 2005

附錄二 GRI 內容索引

○一般揭露

GRI 102：一般揭露 2016

類別/主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
	1.組織概況					
核心	102-1	組織名稱	關於本報告書 2.1 公司簡介	2 41		
核心	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1 公司簡介	41		
核心	102-3	總部位置	全球營運布局	40		
核心	102-4	營運據點	全球營運布局	40		
核心	102-5	所有權與法律形式	2.1 公司簡介	41		
核心	102-6	提供服務的市場	2.1 公司簡介	41		
核心	102-7	組織規模	2.1 公司簡介 2.3 穩健營運	41 54		
核心	102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 員工概況	88		
核心	102-9	供應鏈	3.3 永續供應鏈管理	83		
核心	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	全球營運布局	40		
核心	102-11	預警原則或方針	2.4 風險管理	57		
核心	102-12	外部倡議	關於本報告書 2.4 風險管理	2 57		
核心	102-13	公協會的會員資格	2.4 風險管理	57		

類別/主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
	2.策略					
核心	102-14	決策者的聲明	董事長的話	4		
全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.4 風險管理	57		
	3.倫理與誠信					
核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.2 公司治理	46		
	4.治理					
核心	102-18	治理結構	2.2 公司治理	46		
全面	102-19	授予權責	1.1 企業社會責任管理	12		
全面	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.1 企業社會責任管理	12		
全面	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1 企業社會責任管理	12		
全面	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.2 公司治理	46		
全面	102-23	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	46		
全面	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	46		
全面	102-25	利益衝突	2.2 公司治理	46		
全面	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1.1 企業社會責任管理	12		
全面	102-27	最高治理單位的群體知識	2.2 公司治理	46		
全面	102-28	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	46		
全面	102-36	薪酬決定的流程	2.2 公司治理	46		
	5.治理					
核心	102-40	利害關係人團體	1.2 利害關係人議合	17		

類別/主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
核心	102-41	團體協約	4.2 優質勞資關係	95		
核心	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.2 利害關係人議合	17		
核心	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2 利害關係人議合 2.1 公司簡介	17 41		
核心	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.2 利害關係人議合	17		
	6.報導實務					
核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書 2.1 公司簡介	2 41		
核心	102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書 1.3 重大主題管理	2 21		
核心	102-47	重大主題表列	1.3 重大主題管理	21		
核心	102-48	資訊重編	關於本報告書	2		
核心	102-49	報導改變	關於本報告書	2		
核心	102-50	報導期間	關於本報告書	2		
核心	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	2		
核心	102-52	報導週期	關於本報告書	2		
核心	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2		
核心	102-54	依循GRI準則報導的宣告	關於本報告書	2		
核心	102-55	GRI內容索引	關於本報告書	2		
核心	102-56	外部保證/確信	關於本報告書	2		

○特定主題揭露

* * GRI特定主題揭露 2016 / GRI 103：管理方針 2016

類別/主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼/URL	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
	200 經濟面指標					
GRI 201: 經濟績效	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理 2.3 穩健營運	21 54		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 穩健營運	54		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.4 風險管理	57		
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.2 優質勞資關係	95		
	201-4	取自政府之財務補助	2.3 穩健營運	54		
GRI 202: 市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 優質勞資關係	95		
GRI 203: 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 響應公益活動	121		
GRI 205: 反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 充分授權 落實責任治理 2.2 公司治理 3.3 永續供應鏈管理	41 46 83		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2019年無相關情事	-		
	300 環境面指標					
GRI 301: 原物料	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 綠色產品管理	79		

類別/主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼/URL	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 302: 能源	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	21		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 綠色製造管理	68		
	302-3	能源密集度	3.1 綠色製造管理	68		
	302-4	減少能源消耗	3.1 綠色製造管理	68		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1 綠色製造管理	68		
GRI 303: 水	303-1	依來源劃分的取水量	3.1 綠色製造管理	68		
	303-3	回收及再利用的水	3.1 綠色製造管理	68		
GRI 305: 排放	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	21		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1 綠色製造管理	68		
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1 綠色製造管理	68		
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1 綠色製造管理	68		
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.1 綠色製造管理	68		
	305-5	溫室氣體排放減量	3.1 綠色製造管理	68		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.1 綠色製造管理	68		
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其他重大的氣體排放	3.1 綠色製造管理	68		

類別/主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼/URL	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 306: 廢污水與廢棄物	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	3.1 綠色製造管理	68		
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.1 綠色製造管理	68		
	306-3	嚴重洩漏	3.1 綠色製造管理	68		
	306-4	廢棄物運輸	3.1 綠色製造管理	68		
GRI 307: 有關環境保護法規遵循	307-1	違反環保法規	3.1 綠色製造管理	68		
GRI 308: 供應商環境評估	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	21		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	3.3 永續供應鏈管理	83		
	400 社會面指標					
GRI 401: 勞雇關係	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	83		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	401-1	新進員工和離職員工	4.2 優質勞資關係	95		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 優質勞資關係	95		
	401-3	育嬰假	4.2 優質勞資關係	95		
GRI 402: 勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 優質勞資關係	95		

類別/主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼/URL	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 403: 職業安全衛生	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	21		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	4.4 安心健康職場	115		
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	4.4 安心健康職場	115		
GRI 404: 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 厚植職能發展	108		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 厚植職能發展	108		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.3 厚植職能發展	108		
GRI 405: 員工多元化與機會平等	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 公司治理 4.1 員工概況	46 88		
GRI 406: 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 員工概況	88		
GRI 408: 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.3 永續供應鏈管理 4.1 員工概況	83 88		
GRI 409: 強迫或強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.3 永續供應鏈管理 4.1 員工概況	83 88		
GRI 414: 供應商社會評估	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	21		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 永續供應鏈管理	83		

類別/主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼/URL	未揭露資訊與原因說明	
					類型	說明
GRI 416: 顧客的健康與安全	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	21		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	3.2 綠色產品管理	79		
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 綠色產品管理	79		
GRI 418: 客戶隱私	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	21		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 風險管理	57		
	P01	資訊安全管理	2.4 風險管理	57		
GRI 419: 社會經濟的法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.2 公司治理	46		
公司治理	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題管理	21		
	103-2	管理方針及其要素	1.4 實踐永續承諾	26		
	103-3	管理方針的評估	1.4 實踐永續承諾	26		
	P02	公司治理	2.2 公司治理	46		

〇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。	4.2 優質勞資關係	95
（二）企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	2.4 風險管理	57

致伸科技股份有限公司
Primax Electronics Ltd.
台北市內湖區瑞光路669號
電話：(02)-2798-9008

www.primax.com.tw