HARVATEK 宏齊科技

LIGHTING YOUR FUTURE

2025 企業永續報告書

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT

LIGHTING
YOUR FUTURE

本公司之營運乃以提升高單價之 LED 銷售為主要目標，並依市場需要適時提升整體產能；在新產品研製，仍將朝高功率與背光源相關產品發展，以擴展公司產品線創造利潤與確保公司之持續成長。

展望未來宏齊將以生產技術之精進、產品品質之提升、客戶滿意度提高與獲利之提升為本公司重要之目標。發光二極體業可預期仍將持續發光發熱。

HARVATEK 宏齊科技

CONTENTS

目錄

關於宏齊 P 04
About HARVATEK

1 永續經營與風險管理 P 08
Sustainable management and risk management

2 公司治理與誠信經營 P 23
Corporate Governance and Integrity Management

3 綠色產品與創新研發 P 37
Green products and innovative research and development

4 減碳管理與環境永續 P 59
Carbon reduction management and environmental sustainability

5 多元共融與社會責任 P 68
Diversity and inclusion and social responsibility

6 未來展望 P 103
Future outlook

7 附錄 P 105
Appendix

SECTION

關於宏齊

董事長的話
關於宏齊
公司概況

董事長的話

在這個快速變遷的時代，宏齊科技一直致力於創新與永續發展。我們深知企業的成長不僅是財務數字的提升，更意味著對環境、社會與公司治理（ESG）責任的承擔。2025 年，透過本公司「永續發展委員會」的運作與監督，我們將永續承諾具體轉化為實際行動。

在環境永續方面，宏齊科技積極對接淨零趨勢。2025 年度，我們的範疇一與範疇二溫室氣體排放當量降至 8,225.312 公噸 CO2e，較前一年度降低 4.29%，排放密集度亦顯著改善至 3.97 公噸 CO2e / 百萬元營收。我們推動了包含空壓機升級與 LED 照明汰換等節能專案，累計節約 329,961 度 (kWh) 電力，並採購 12 萬度綠電以實質抵減碳軌跡。同時，全廠廢棄物總產出量逆勢下降 7.32%，揮發性有機物 (VOCs) 排放量減少 8.47%，具體落實綠色生產與循環經濟。

在社會共融方面，我們堅持與在地共榮，2025 年共投入新台幣 4,638,479 元於社會公益與產學合作。其中，為提升科技人才培育，我們贊助國立陽明交通大學價值新台幣 3,456,000 元之 LED 顯示屏幕設備。在職場環境上，宏齊科技致力打造多元平等的文化，2025 年女性員工比例達 56%，同時超額聘用身心障礙同仁，並持續透過完善的教育訓練與健康促進計畫，保障全體員工的身心福祉。

在公司治理方面，我們遵循最高標準的企業治理原則，建立透明、負責的決策機制。面對市場與技術的快速變革，宏齊科技積極投入 Mini LED、Micro LED 及高效率節能元件的創新研發，協助客戶降低終端產品能耗，將氣候風險轉化為綠色轉型的契機。

展望未來，宏齊科技將持續秉持開放創新的精神，與全球夥伴攜手合作。我們相信，透過持續深入的 ESG 實踐，不僅能夠提升企業競爭力，更能為地球與人類社會的永續發展貢獻一份力量。感謝所有股東、員工及合作夥伴的支持與努力，宏齊科技將在瞬息萬變的世界中持續前行，創造更多的可能性。



董事長

關於宏齊

本永續報告書由宏齊科技股份有限公司依據國際標準與主管機關規範進行編製，系統化呈現本公司在經濟、環境、社會等面向的永續績效與風險管理策略。報告編撰過程中，本公司參考了業界通用的架構與原則，並著重凸顯宏齊科技於 LED 封裝產業中的永續實績與風險管理作為，內容完整反映公司在永續發展上的承諾與行動。

報告準則與依循規範 本報告書遵循下列準則與框架編制：

- **GRI 永續報告準則**：依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之永續報導標準進行資訊揭露（採用 2021 年版核心選項）。
- **SASB 永續會計準則**：參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）半導體產業標準指標，揭露產業特有的永續績效。
- **TCFD 氣候相關財務揭露框架**：依循氣候相關財務揭露工作小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）建議之「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大要素，強化氣候變遷風險與機會的管理。
- **臺灣證券交易所規範**：符合臺灣證券交易所《上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法》等相關法規要求，確保報告內容符合主管機關規定。

透過上述架構，本公司在本報告中說明企業永續推動過程中所面臨的風險、課題及解決方案，同時依據 TCFD 的核心要素有效管理氣候變遷相關風險與機會。以上準則的運用使本報告書內容更具透明度和公信力。

報告期間與範疇 本報告書涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之營運績效與相關數據，為年度性報告（上一期報告發布於 2025 年，現行報告於 2026 年刊載）。報告範疇涵蓋宏齊科技整體營運據點（包含臺灣新竹等主要生產基地），反映本公司及其子公司在上述期間內的永續表現。本期報告相較前期在組織範圍或供應鏈邊界上無重大變動；如有任何因應組織調整導致的資料變動或重新計算，皆已在報告中註明說明。

報告編制單位與聯絡方式 本報告書由宏齊科技「永續發展委員會」彙整編製，經公司內部跨部門資料審核與管理階層核定後發布。如對本報告有任何疑問或建議，歡迎聯絡本公司承辦單位：

聯絡窗口	行政管理部 經理 李佳慈
聯絡電話	(03) 539-9889 分機 1809
電子郵件	cindy@harvatek.com.tw
公司地址	30094 新竹市中華路五段 522 巷 18 號

公司概況

宏齊科技自 1995 年創立於台灣新竹科學園區，歷經多年深耕，已發展為全球領先的 LED 元件與光電解決方案供應商。公司專注於高效能 LED 技術的研發與應用，產品廣泛涵蓋照明、顯示技術、車用電子等多元領域，並透過穩固的全球營運網絡與廣泛的客戶基礎，持續推動光電產業創新與升級。

宏齊科技主要從事發光二極體（LED）之封裝設計、製造、測試及產品進出口業務，屬於 LED 產業鏈下游的重要封裝環節，長期扮演產業中關鍵的策略夥伴。近年來，隨著智慧家電、行動通訊與消費性電子市場的蓬勃發展，體積小、省電、壽命長且具高耐受力的表面黏著型 LED 需求大幅提升。其應用涵蓋智慧型手機、平板、筆記型電腦、智慧音箱、電競設備、AR/VR 裝置、藍牙耳機、小間距顯示器、穿戴式設備、印表機與車載系統等，廣泛應用於發光與感測元件領域。

公司目前每月 LED 總產能達 2700KK（2700 百萬顆），所有產品皆由自有廠區生產完成，產出比例為 100%，有助於確保製程品質一致性與生產彈性，並強化營運自主與供應鏈韌性。

目前宏齊科技的產品行銷對象包括 OEM 廠商、國內外品牌大廠、通路代理商、貿易零售商、終端應用製造商及設計服務商（Design House），銷售市場遍及全球，並以亞洲為主要重點市場。未來，公司將持續以 SMD LED 封裝技術為核心，發展 Mini LED、Micro LED、IC 封裝等新產品線，結合模組整合與應用方案，驅動營收動能與產品價值全面升級。

為因應永續發展趨勢與全球 ESG 規範要求，宏齊科技積極將環境（E）、社會（S）與公司治理（G）納入企業核心策略。在環境方面，我們致力於推行節能減碳措施，落實法規遵循，透過製程效率提升與資源最佳化使用，打造綠色供應鏈；LED 產品設計則聚焦於高效率與低能耗，協助客戶降低碳足跡與能源成本。

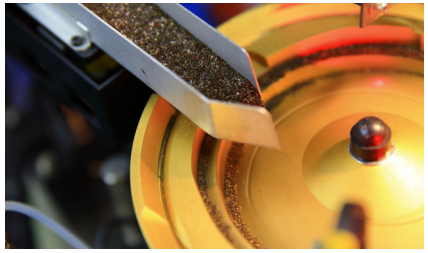
在社會責任面向，我們重視員工健康與職涯發展，提供安全的職場環境與培訓機會，同時參與社會公益活動，實現企業與社區共好。公司治理方面，宏齊科技建立完善的治理架構與內部控制機制，透過資訊透明與多元董事會組成，強化對利害關係人的責任與信任。

此外，為促進產業鏈合作與技術交流，宏齊科技積極參與以下業界協會組織，持續推動光電產業的永續發展：

- 台灣區照明燈具輸出業同業公會
- 台灣科學園區科學工業同業公會
- 台灣光電暨化合物半導體產業協會（TOSIA）

參與上述協會有助於公司掌握政策脈動、推動產業標準、拓展合作網絡，亦展現宏齊科技對產業發展責任與協同創新的重視。

整體而言，宏齊科技在持續深化技術創新與產品卓越的同時，也積極履行對環境保護、社會關懷與公司治理的承諾。未來，我們將持續朝永續發展目標邁進，鞏固其作為全球光電解決方案領導者的地位，攜手利害關係人共創長期價值。



宏齊科技產線

01

SECTION

永續經營與風險管理

1.1 永續發展

1.2 利害關係人參與重大議題鑑別

1.3 風險辨識與管理

1.4 氣候變遷及相關風險與機會

1 永續經營與風險管理

1.1 永續發展

宏齊為辨別經營風險、潛在機會與轉型能力，以達成永續發展，由高階主管汪秉龍董事長帶領永續發展委員會擬定永續發展政策、年度計畫、策略方向、方針以及執行方案，並設立專責單位，由上至下共同落實宏齊企業社會責任。

宏齊從事的一切業務，需以永續發展的態度為整體價值鏈帶來助益。我們聚焦企業資源，並提高效率精進核心競爭力；同時，需顧及各利害關係人之權利、環境的永續。宏齊以創新的技術發展綠色科技，解決環境問題並注重社會福祉，以負責任的態度，回饋社會，並為利害關係人帶來更高的價值。

1.1.1 永續發展委員會運作與分工

本公司依循整體 ESG 政策與永續發展策略，於 2022 年成立「永續發展委員會」，為公司最高層級之永續決策平台，負責統籌規劃與監督永續相關政策與行動。委員會由董事長擔任主席，成員涵蓋財務、研發、製造、人力資源、環安衛等多位高階主管，確保永續治理能橫跨各營運單位，並落實於核心業務中。

永續發展委員會依據 GRI 準則揭露架構，結合 SASB 行業別重點與 TCFD 所揭示之氣候相關財務風險管理要素，建構一套完整的永續治理機制。委員會職責包含：鑑別攸關公司營運與利害關係人之重大永續議題、訂定公司中長期永續發展目標與策略、指導年度行動方案與 ESG 指標設定，並監督執行成效與風險控管狀況。

透過每季定期會議及依議題設立的專案小組，永續發展委員會執行以下核心任務：

- 鑑別重大永續議題（雙重重大性分析）、並擬定具體因應策略
- 訂定環境（E）、社會（S）與公司治理（G）三大構面之量化與質化 KPI
- 彙編與審核永續相關預算、資源配置與執行排程
- 評估並控管與氣候變遷、能源轉型及法規趨勢有關之風險與機會（TCFD）
- 與各部門建立橫向溝通橋梁，將 ESG 導入日常營運流程與績效考核

永續發展委員會每年召開 4 次會議，討論內容包含重大議題辨識、年度 KPI 達成狀況檢討、政策與管理機制更新建議、以及針對 SASB 指標或法遵事項進行落實進度報告。會議成果與建議事項將彙整提報董事會，作為公司整體永續發展方向調整與資源配置之依據。為強化董事會對 ESG 議題的監督角色，永續發展委員會每年定期向董事會報告推動成果與下一年度工作計畫。透過明確的治理架構與持續改善循環，致力於強化組織韌性、落實氣候風險管理並提升整體永續競爭力。

1.1.2 永續發展委員會組織架構

永續發展委員會下設有六大功能小組，分別為「環境永續」、「社會責任」、「公司治理」、「永續供應鏈」、「創新研發」及「利害關係人」，由各相關功能單位一級主管主責推動各類專案或措施，以回應各面向重大議題，並有效整合資源且結合落實至日常營運。

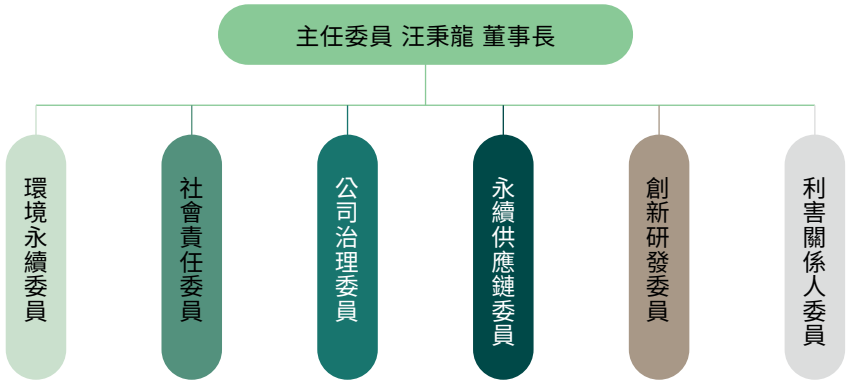


圖 1-1 永續發展委員會組織圖

1.2 利害關係人參與重大議題鑑別

1.2.1 利害關係人鑑別

與公司治理緊密連結的就是利害關係人。利害關係人是在一個組織中會影響組織目標或被組織影響的團體或個人，企業追求永續發展目標，管理者必須制訂一個能符合各種不同利害關係人期望的策略。因此，宏齊科技除了注重股東的權益外，遵循利害關係人的四大原則，包容性、完整性、重大性以及永續性，每年檢視永續議題，完整的執行重大議題分析，並包容各類型的利害關係人意見與想法。

同時關注社區、顧客、合作夥伴、員工等與企業有關係的個人或團體，參考利害關係人所關注之項目，建立公司的長 / 短期目標、計畫與策略，以企業為核心的同心圓，囊括利害關係人，層層向外擴散以達到永續發展。關於利害關係人的部分，宏齊科技採用四大步驟進行利害關係人的辨識、調查、分析、展開計畫。



圖 1-2 利害關係人調查流程圖

宏齊科技鑑別與排序利害關係人之關係程度，辨識出六大利害關係人，如下說明：

1 股東 / 銀行
2 客戶
3 員工
4 供應商
5 政府機關
6 社區 / 團體



圖 1-3 六大利害關係人分類

為有效追蹤及管理永續策略執行成效，我們秉持企業永續發展的目標，宏齊科技攜手六大利害關係人，於企業發展各個面向持續創造永續的價值。宏齊科技持續與利害關係人建立良好的關係，由不同的窗口對應其相關的利害關係人，並於每年持續與利害關係人進行意見調查，經有效性判斷後，統計並分析回收問卷資料。

經分析後的實質有效資料將做為宏齊科技次年度的年度營運方針與策略建立之參考資料。讓利害關係人的意見與想法能夠與公司年度計畫相結合，在進行年度策略之規劃時，會將統整的意見調查結果，進行有效的 SWOT 分析，再針對分析結果做為有力的參考依據，轉換為 TOWS 矩陣，與公司計畫相結合，歸納出公司的策略與計畫。

參考金管會資料，對於公司治理的說明：公司治理是指一種指導及管理企業的機制，以落實企業經營者的責任，公司經營須符合相關法令法規，2025 年本公司無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟事件發生，並保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益。

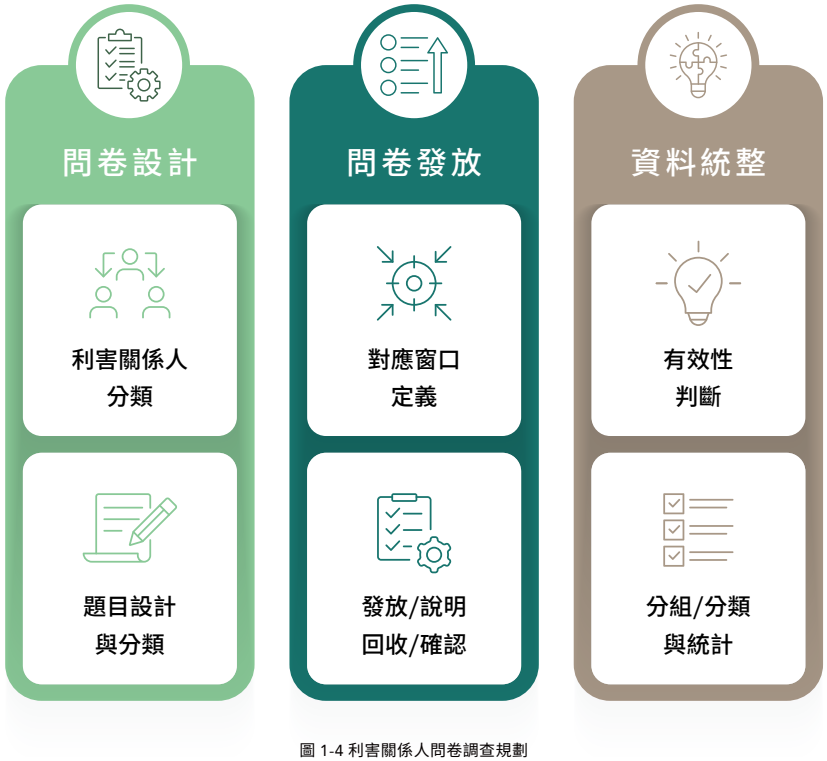


圖 1-4 利害關係人問卷調查規劃

1.2.2 利害關係人溝通與議合

聆聽及回應利害關係人的聲音乃是企業在邁向永續發展及實踐企業社會責任之路上非常重要的一環，宏齊科技透過年報、永續報告書及公司官網「永續發展專區」公開。

宏齊科技重視與各類利害關係人之互動與溝通，並秉持「誠信透明」、「責任治理」、「平等尊重」、「共創價值」等原則，建立多元且具效能的溝通機制，積極回應利害關係人關注之議題，作為推動永續發展的重要依據。宏齊科技認為，利害關係人不僅是公司營運中的重要夥伴，更是宏齊邁向負責任經營的關鍵推手。透過定期且系統化的議合機制，我們了解其對於企業責任、永續績效、環境衝擊與社會影響等議題的期待，並據以調整策略與行動。

參照利害關係人議合標準的五大原則，如下說明：



圖 1-5 利害關係人議合標準

宏齊科技建構了多元的溝通渠道，透過問卷與六大利害關係人，包括員工、客戶、股東 / 銀行、供應商、政府機關與社區 / 團體等，找出最重要的利害關係人，才能縮短溝通間不必要的程序。經過永續發展委員會 (ESG) 的討論來訂定以下目標，希望藉由報告書的資訊揭露，來達到溝通目的：

- 增強與客戶、供應商、股東及銀行的溝通，期待其對宏齊科技永續發展的執行度認可。
- 提升員工對永續發展的參與，並將永續發展融入企業，增加認同感與向心力。
- 適度與政府機關、媒體、社區及團體等做有效的溝通，了解並妥善回應其需求。

利害關係人	對宏齊科技的意義	溝通管道與做法	溝通頻率	主要關注主題	宏齊科技的因應作法	年度議合摘要
股東 / 銀行	為本公司出資 (含潛在) 之股東及往來銀行，應公平取得公司重大資訊，俾使公司市場實質價值永續呈現。	● 召開股東大會 ● 召開董事會 ● 發言人制度	● 每年 ● 不定期	● 誠信經營及法規遵循 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 廢棄物管理	● 透過股東會及法人說明會與投資人溝通公司營運現況與未來發展。 ● 公司設有發言人及代理發言人負責公司對外溝通事項投資人溝通事項。 ● 公司年報、財務季報、每月營收狀況皆即時上傳於公司網站及公開資訊觀測站供投資人瀏覽。	● 依據公司法與公司章程，每年定期召開股東大會 1 次 (2025/6/25)。法人說明會，與股東或潛在投資人溝通 2 場 (2025/08/28 及 2025/12/18)。 ● 每季定期召開董事會，且依實際需求加開董事會。 ● 公司營運資訊定期揭露於公開資訊觀測站截至公告筆數 99 筆；公司網站公司治理專區更新資料 20 則。 ● 投資人溝通窗口：evasu@harvatek.com.tw

利害關係人	對宏齊科技的意義	溝通管道與做法	溝通頻率	主要關注主題	宏齊科技的因應作法	年度議合摘要
客戶	宏齊科技為能持續提供給客戶優質的滿意度，包含符合客戶的產品品質穩定度、品質資料提供正確性、業務人員服務態度支援、送樣速度 、產品規格符合度協助客戶提高產品應用度，進而與客戶共同取得營收成長及獲利。	● 拜訪客戶、Con-call ● 電子郵件 ● 專案會議 ● 客戶滿意度調查	● 隨時 ● 不定期 ● 每年	● 有害物質管理 ● 誠信經營及法規遵循 ● 客戶服務與申訴處理	● 落實 ISO 9001 & IATF 16949，強化供應鏈品質控管，產品通過相關認證或驗證。	● 業務評核會議 101 場。 ● 2025 年客戶滿意度調查達 90 分。 ● 不定期客戶稽核與來訪。 ● 不定期客戶拜訪與郵件電話溝通。 ● 定期／不定期與客戶會議 523 場。 ● 客戶溝通窗口：ivylee@harvatek.com.tw
供應商	供應商為宏齊科技永續發展重要的夥伴，透過溝通管道瞭解供應商關切議題，可確保雙方對環境保護、社會責任以及公司治理有相同的共識，並降低經營風險及成本，共同為客戶創造價值。	● 新產品介紹 ● 供應商教育訓練大會 ● 供應商稽核 ● 重要供應商評比 ● 新供應商評鑑 ● 專案／技術研討會	● 不定期 ● 隨時 ● 每月 ● 依需求	● 財務績效 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 公司治理與風險管理	● 落實 ISO 9001，強化供應鏈品質控管，產品通過相關認證或驗證。	● 定期／不定期供應商稽核。 ● 定期／不定期與供應商進行檢討會議。 ● 供應商稽核 13 次。 ● 不定期與供應商進行郵件電話溝通。 ● 簽定「誠信廉潔暨保密承諾書」。 ● 供應商溝通窗口：Angela@harvatek.com.tw

利害關係人	對宏齊科技的意義	溝通管道與做法	溝通頻率	主要關注主題	宏齊科技的因應作法	年度議合摘要
員工	員工是宏齊科技永續發展最重要的基石，除保證員工工作權益，提供具市場競爭力的薪酬及福利制度外，落實尊重與關懷照顧員工，方能吸引優秀人才加入、使員工發揮最大潛能，創造宏齊科技更大營運績效。(宏齊科技持續培養員工專業技能、提供良好工作環境，透過員工的創新與經驗傳承，使宏齊科技持續克服產業的變化與挑戰。)	● 職業安全衛生委員會 ● 勞資會議 ● 身心關懷 / 員工訪談 ● 員工意見箱 ● 性騷擾 / 職場不法侵害申訴信箱 ● 教育訓練課程	● 每季 ● 不定期 ● 隨時 ● 每年	● 財務績效 ● 人權與多元平等 ● 有害物質管理	● 透過各式溝通管道與員工傳達公司政策及發展方向，並隨時接受員工回饋，進行策略調整及提出相應之辦法。	● 職業安全衛生委員會 2025 年召開 4 次。 ● 勞資會議 2025 年召開 4 次。 ● 意見信箱 2025 年 10 件。 ● 員工座談會 2025 年召開 4 次。 ● 福委會會議 2025 年召開 14 次 ● 公司內網及電子郵件公告。 ● 員工溝通窗口：maggiehuang@harvatek.com.tw

利害關係人	對宏齊科技的意義	溝通管道與做法	溝通頻率	主要關注主題	宏齊科技的因應作法	年度議合摘要
政府機關	遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行。(政府是督促宏齊科技的指導者，配合政府政策以及符合法規要求是宏齊科技基本的企業準則。)	● 政府稽查 ● 參加政策及法規研討會	● 不定期 ● 隨時	● 廢棄物管理 ● 水資源管理 ● 氣候變遷因應	● 透過內部控制制度及各管理系統內稽機制，確保公司營運符合法規。	● 稽查。 ● 公文來往。 ● 政府溝通窗口：yalingchuang@harvatek.com.tw
社區 / 團體	提升企業社會責任是宏齊科技實現企業價值的關鍵之一。扶助公益團體、尊重每個地方文化、歷史和習俗，與在地社區交流對話，結合地方社區力量，以期極大化社會正向影響力。	● 公益活動 ● 電話	● 不定期	● 社區投資與參與 ● 職業健康與安全 ● 有害物質管理	● 透過公益基金會方式與地方社區、校園推廣、台灣小農相關活動賦予支持與協助。	● 認購 1,785 份公益活動產品。 ● 認購 1,130 份台灣小農產品。 ● 贊助 $32,000 元支持社區活動。 ● 贊助 $6,000 元支持鄰近學校，護持興學。 ● 社區 / 團體溝通窗口：cindy@harvatek.com.tw

表 1-1 2025 年利害關係人溝管道與成效

1.2.3 永續重大議題鑑別與利害關係人期望回應

宏齊科技在推動企業永續發展的過程中，始終秉持對利害關係人高度承諾的原則，積極回應內外部利害關係人對企業責任與永續績效的關注。宏齊科技深知，利害關係人的期望與社會整體永續趨勢息息相關，因此永續資訊的揭露與管理，必須與國際標準接軌，並持續優化管理流程。

為確保永續報告書所揭露的資訊具備相關性、完整性與可比性，宏齊科技依據 GRI Standards (2021) 所訂之重大主題鑑別流程，建構出一套系統化的永續資訊管理架構。透過這套流程，宏齊科技每年定期進行重大性議題分析，以掌握永續趨勢的演進與利害關係人關注的變化。宏齊科技也透過多元溝通管道（如問卷調查、利害關係人座談、內部意見回饋機制等）收集反饋，並以此作為擬定永續策略與行動方案的依據。

此外，我們將重大議題結果納入企業營運與 ESG 推動策略中，並持續追蹤行動方案執行情況與成效，朝向提升企業永續影響力與價值創造的目標邁進。

經濟面 (治理面)	環境面	社會面
公司治理與風險管理	氣候變遷因應	人才吸引與留任
誠信經營及法規遵循	能源管理	人權與多元共融
財務績效	溫室氣體管理	職涯發展及人才培育
創新研發	水資源管理	員工權益
資訊安全與客戶隱私	廢棄物管理	職業健康與安全
供應商管理	有害物質管理	薪酬福利及員工照顧
採購實務與管理		社區投資與參與
短中長期發展策略		
客戶服務及申訴處理		

表 1-2 宏齊科技 2025 年 22 項重大永續性議題

股東 / 銀行	客戶	供應商
誠信經營及法規遵循	有害物質管理	財務績效
資訊安全與客戶隱私	誠信經營及法規遵循	資訊安全與客戶隱私
廢棄物管理	客戶服務與申訴處理	公司治理與風險管理

員工	政府機關	社區 / 團體
財務績效	廢棄物管理	社區投資與餐與
人權與多元平等	水資源管理	職業健康與安全
有害物質管理	氣候變遷因應	有害物質管理

表 1-3 各利害關係人前三大關注議題

1.2.4 鑑別實際與潛在衝擊

宏齊科技由永續發展委員會組織成員，針對 22 項議題實際或潛在衝擊，透過衝擊度問卷的評估與討論，依「嚴重度」與「可能性」衡量衝擊程度，對衝擊程度的判斷檢視該項議題是否對於宏齊科技具有「財務重大性」與「衝擊重大性」，即該項議題對公司發展、表現、地位的價值創造影響程度是否重大，或宏齊科技是否會在該項永續議題對經濟、環境和人群造成衝擊。

彙總各項永續議題的衝擊程度評估結果，結合重要利害關係人之關注度如下圖。

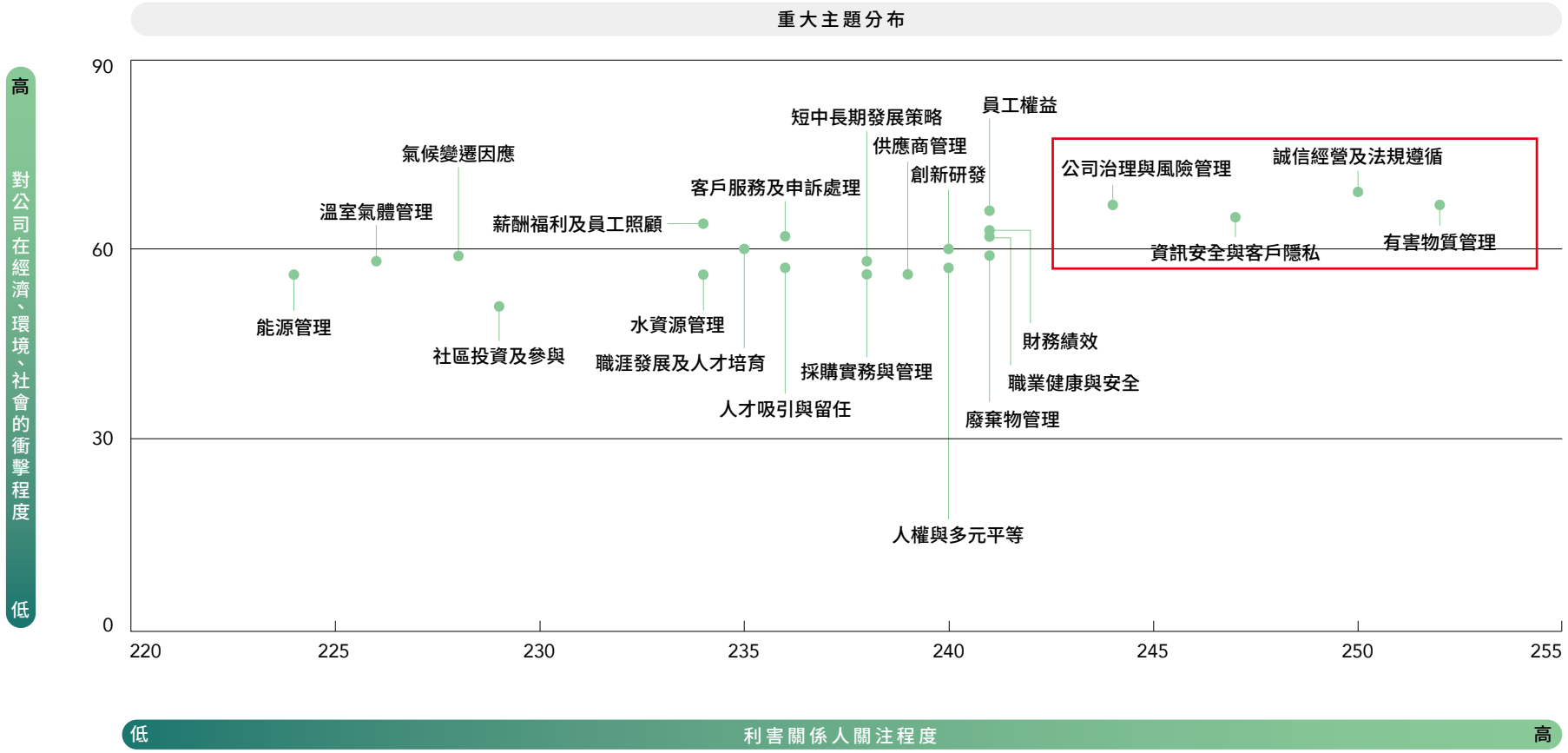

重大主題分布
高
對公司在經濟、環境、社會的衝擊程度
低
90
60
30
0
220
225
230
235
240
245
250
255
員工權益
短中長期發展策略
供應商管理
創新研發
氣候變遷因應
客戶服務及申訴處理
公司治理與風險管理
誠信經營及法規遵循
溫室氣體管理
薪酬福利及員工照顧
資訊安全與客戶隱私
有害物質管理
能源管理
水資源管理
財務績效
社區投資及參與
職涯發展及人才培育
採購實務與管理
職業健康與安全
人才吸引與留任
廢棄物管理
人權與多元平等
低
利害關係人關注程度
高

圖 1-6 重大主題分布

1.2.5 重大永續議題與管理方針

宏齊科技永續委員會根據矩陣分析結果，進行綜合討論與評估後，將「公司治理與風險管理、誠信經營及法規遵循、有害物質管理、資訊安全與客戶隱私」等 4 項為宏齊科技推動永續管理之重大議題。對照 SASB 準則對半導體行業的揭露要求後，經本次分析後未列入重大主題的能源管理、水資源管理及廢棄物管理等，仍揭露其管理績效與推動重點。依鑑別後之重大永續議題，宏齊科技擬定推動目標，延續或調整相關推動目標與方案以符合組織發展需求。

並且將鑑別結果與設定之推動目標向董事會提出報告，以了解董事會對於宏齊科技推動永續管理之看法與建議。此一重大永續議題鑑別結果，宏齊科技將持續進行規畫，擬定長期之管理方針，並著手規畫與推動相關方案使降低可能之衝擊，以做為未來永續資訊揭露之依據。

重大主題	衝擊	承諾	策略	目標	權責單位	管理機制
公司治理與風險管理 / 誠信經營及法規遵循	明確且有效的目標管理，創新並符合誠信原則的發展策略，兼顧風險管理的考量，達到預期的年度目標。	遵守各項法規法令，落實公司治理，以維護利害關係人之權利。	ESG 專案小組持續運作，環安衛著重於職災預防 / 健康管理 / 環保減廢，降低營運風險。	零違法受裁罰件數、零違反誠信事件。	董事會 公司經營管理階層	● 參照公司治理評鑑項目 ● 公司年度策略展開與專案執行 ● 董事會 / 經管會 / 定期追蹤檢討與管理會議 ● 各項 KPI 與經營管理數據資料

重大主題	衝擊	承諾	策略	目標	權責單位	管理機制
有害物質管理	若有害物質管理未能有效執行，將面臨多方面的衝擊，如下 ● 法規風險與罰款 ● 品牌形象與客戶信任受損 ● 環境污染及社會責任風險 ● 供應鏈斷裂風險 ● 內部健康與安全風險 ● 市場競爭力降低	● 環境政策 - 做出並提供遵循國際法規無有害物質產品 ● 承諾全面遵守國際環保法規與客戶綠色產品規範，落實有害物質的有效管理。 ● 持續強化內部及供應商環保意識，確保產品從源頭到最終交付階段皆符合環保要求。	● 法規遵循與更新 ● 供應鏈管控 - 導入有害物質控管標 ● 產品設計前控機制 / 教育訓練與內部稽核 ● 第三方驗證與透明揭露：環境與有害物質管理系統，接受第三方驗證並定期對外揭露績效與改善進度。	● 所有產品 100% 符合國際環保法規 (每年持續驗證) ● 供應商符合綠色環保承諾書 ● 導入替代料對關鍵產品導入綠色替代材料 ● 每年進行至少一次供應商稽核與教育訓練，強化供應鏈管理與環保認知	品質部	● 宏齊科技已經通過 Sony GP 認證 ● 宏齊科技已經通過 ISO9001、IATF16949 認證。
資訊安全與客戶隱私	● 展現對客戶隱私與資訊保護的承諾，能提升品牌形象與長期合作關係。 ● 建立預防性資安措施，有助於降低系統中斷、勒索攻擊等風險，維持營運持續性	● 承諾依循國際資訊安全標準，建立完善的資訊保護制度與技術防線，防止資料外洩、濫用與未經授權存取，並確保所有客戶資訊與商業機密皆受到最高等級的保護。我們將資訊安全視為公司永續經營的核心風險管理要素之一。	● 資訊安全管理系統建置與認證 ● 內部資安政策與權限控管 ● 資安事件通報與應變機制 ● 加密技術與資通安全工具導入 ● 教育訓練與資安意識提升 ● 客戶資料保護與隱私政策透明化	● 資訊安全事件 0 件 ● 強化防護與監控系統 ● 員工完成資安訓練 ● 導入定期弱點掃描與滲透測試	資訊部	● 資料加密與備份 ● 資安監控與事件通報機制 ● 內部稽核與自我檢查制度

表 1-4 重大永續議題與管理方針

1.3 風險辨識與管理

宏齊科技最高風險管理為董事會及功能性委員會，且同時有風險管理委員會承接，再經由機會與風險管理小組的營運，讓公司同仁皆能有風險意識，從上而下的執行機會與風險管理流程，檢視公司各項營運機會與風險，及檢視於品質 / 有害物質管理系統 (HSF) 中各過程導向中之流程風險，並進一步評估、控制、溝通及審核，能有效地降低到一個可接收水準，確保營運結果符合預期，以達永續發展之目的。

機會與風險管理權責	
審計暨風險管理委員會	由公司董事會之獨立董事為代表擔任委員，協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，以及風險控管
風險管理委員會	依照風險分類，由公司內部管理代表帶領各單位主管所組成。審視公司的機會與風險管理架構與流程，對機會與風險管理之運作提出建議與要求，以利機會與風險之管理
管理代表	為風險管理委員會之當然成員，並協助審查各部門所鑑別之風險項目
總經理室	為公司之制訂單位，需就實際環境因素修正本文件，向董事會報告與風險管理相關之重大議題、發現及建議
各部門	負責所屬部門內各項機會與風險之鑑別及改善活動
風險管理小組	由總經理指派召集人，依各項議題召集相關單位主管及權責同仁們與會，並進行風險資料分析及評估，提出改善方向，以供營運階層主管參考

表 1-5 機會與風險管理權責

宏齊科技藉由風險管理流程檢視公司各項營運風險，及檢視於品質管理系統中各過程導向中之流程風險，並進一步評估、控制、溝通及審核，能有效地降低到一個可接收水準，確保營運結果符合預期。



圖 1-7 風險管理階梯圖



圖 1-8 風險管理架構圖

為達成公司願景，成為永續經營的幸福產業，針對可能影響公司營運或是獲利的風險源進行辨識與管控。當發現潛在風險因子，依照風險管理程序進行，風險的定義、測量、評估並展開應對風險的策略與方法。管控風險與降低影響和損失，達到公司能夠接受的程度。

風險源辨識、因應與機會分析					
風險源	風險之影響	風險管理機制 / 因應方式	風險所伴隨的機會	負責單位	向上呈報之組織 / 人員
供應鏈風險	● 供應商斷料 ● 來料品質不佳 ● 交期延後	● 建立 Second source ● 輔導供應商成長 ● 協助供應商交貨	● 降低成本 ● 來料品質的提升 ● 與供應商形成夥伴	● 營運支援部主管	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表
營運風險	● 生產異常，產品大量報廢 ● 工安意外 ● 設施故障，影響生產 ● 生產 / 銷售未達目標	● 良好的品質管控，降低異常品數量 ● 工安宣導與環安衛措施保護員工 ● 定期保養與檢查設施狀況 ● 預先規劃與安排並準備緊急應變措施	● 提高客戶信任度 ● 維持公司良好形象 ● 避免異常帶來的損失，增加獲利	● 品質部主管 ● 行政管理部主管 ● 製造處主管 ● 業務處主管	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表
管理風險	● 負面商譽報導 ● 專利訴訟 ● 關鍵人才流失 ● 資安問題	● 持續長期的經營公司商標 ● 專利布局 ● 人才留任與選聘 ● 資安意識與資訊安全系統建立	● 提升公司商譽帶來更多生意 ● 完整的專利保護自身也可攻擊競爭對手 ● 提高公司實力 ● 提高公司安全形象	● 行政管理部主管 ● 總經理室主管 ● 資安主管	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表
財務風險	● 資金不足 ● 違反法規或稅務要求 ● 美金匯率影響公司損益	● 資金妥善管理 ● 依照法規執行，稽核相關措施 ● 監控市場利率跟匯率	● 提升公司形象	● 財務部主管	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表 ● 董事會
環境與氣候風險	● 因極端氣候的衝擊，直接或間接的影響公司營運 ● 碳稅或是碳費的徵收，增加營運成本	● 針對各類型的氣候變遷進行風險評估，加強因應作法 ● 持續節能省碳，開發綠能產品，評估使用綠色能源	● 快速處理氣候變遷風險，避免損失，爭取更多生意商機 ● 降低生產成本，增加競爭力	● 總經理室主管 ● 研發處主管	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表
網路攻擊威脅風險	● 重要資料被竄改、竊取或破壞 ● 網路中斷 ● 企業營運受影響	● 加強網管軟硬體建置與監測維護 ● 建立資料備援機制與管理 ● 定期實施員工資安教育訓練	● 防堵網路惡意入侵 ● 提升客戶信任度	● 資訊部主管	● 風險管理委員會 ● 總經理室 - 管理代表

表 1-6 風險源辨識、因應與機會分析

1.4 氣候變遷及相關風險與機會

宏齊科技在氣候變遷、地緣政治與關稅壁壘等風險建立相關因應措施與管理，並分析可能帶來之機會與執行效益，如下表說明：

風險項目	影響性與衝擊	風險管理與策略因應措施			機會與執行效益	負責單位
		短期	中期	長期		
氣候變遷風險	● 在全球極端氣候變遷與衝擊 (如全球暖化、暴雨洪水致災、乾旱導致森林火災 ... 等)，以及相關綠能政策執行情況下 (如供電不足、核能供電應用限制條件 .. 等)，將有可能導致公司營運中斷現象	建立不同生產地的供應鏈產品 (2nd source), 使相互支援達到風險分散管理	建立公司廠務備援系統與綠能設備 (含節電與節水方案及設備、不斷電系統備援 .. 等) 以確保供應持續與公司營運穩定	建立公司綠能設備 (含太陽能發電，水資源循環再利用設備 ... 等) 使綠能資源永續供應	● 達成綠能與節電政策要求，可提升公司競爭力 ● 強化供應鏈備援管理，可降低風險災害所造成之營運衝擊 ● 因應節能省電需求而提高 LED 節能產品使用機會	● 廠務 ● 資訊 ● 採購
	● 國際間逐步推動碳稅與碳邊境調整等機制，政府相應開徵碳費將增加公司營運相關成本 (含客戶需求低碳產品與服務，須額外投入產品研發與服務等成本)	逐步提升公司內部能源使用效率，並降低耗能使用項目	開發符合低碳排的綠能產品，並遵守能源之星節能法規	提高綠能使用比例 (如太陽能 ... 等) 使達成最終淨零排放目標	公司 LED 產品開發全面朝向低功耗及減碳設計，使產品達成高效率節電，提升公司營收與獲利機會	● 產品研發 ● 工安
地緣政治風險	全球部分身處地緣政治風險國家，恐因相關敏感性議題或措施而導致相互衝突或戰爭風險，影響企業管理成本上升、營運失衡不穩或中斷、倒閉等現象	公司營運應持中性立場，不參與敏感政治言論，保持公司中立可降低地緣政治風險	評估供應商生態系統，應檢查供應鏈合作夥伴及其構成的潛在風險，並找出機會利用近岸外包、境內轉包或友岸合作供應鏈策略	評估友好市場中的機會，探索公司在本地市場以及與友好結盟國家的聯盟網絡和貿易協定夥伴	探索友好市場與持續供應鏈，可提供公司穩定成長與潛在投資機會	● 總經理室 ● 營運支援 ● 業務
關稅壁壘風險	全球因特定國家間實施高關稅徵收、限制或報復等措施，使國際金融與經濟體系紊亂，企業因獲利大幅下降恐導致虧損或倒閉，消費停滯恐造成通膨再起	開拓多元化市場，以避免高關稅徵收過度集中單一市場而造成獲利侵蝕風險	開發多家供應鏈合作廠商，以避免供應鏈可能中斷風險	到被徵收較低關稅的國家來建立新生產基地，使公司營運與生產持續	藉由第三地生產與多元供應鏈可提升公司生產力及營運持續，並降低因國際間實施高關稅所帶來低毛利甚至負毛利等風險	● 業務 ● 營運支援 ● 生技 & 製造

表 1-7 氣候變遷及相關風險、機會與因應措施

02

SECTION

公司治理與誠信經營

2.1 公司治理

2.2 落實誠信經營保障股東權益

2 公司治理與誠信經營

2.1 公司治理

宏齊堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎，宏齊董事會由董事長帶領，董事會成員兼具多元性及公司發展所需之專業，並透過「公司治理守則」、「董事會議事規則」、「董事選舉辦法」、「審計暨風險管理委員會組織規程」等辦法，強化董事會運作有效性，以落實良好董事會治理制度，並於董事會轄下成立審計委員會、薪資報酬委員會及資安委員會，由全體獨立董事組成，藉由專業分工及獨立超然立場，協助董事會決策，以健全監督功能及強化管理機能為目標，積極落實公司治理。

關於董事迴避利害關係議案，依宏齊「董事會議事規則」第 12 條規定，「董事對於會議事項，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」。2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形及有關董事對於宏齊轉投資事業之持股數及持股比率，請詳閱本公司 2025 年報。

對董事會的報告議題涵蓋：營業狀況報告、財務狀況報告、內部稽核報告、智財管理、資通訊安全管理、誠信經營落實、董事會績效評估，並由各權責單位與董事會溝通以下重大事項，包含營運計畫、稽核計畫、決算表冊（含盈餘分配）、各季合併財務報告、員工及董事酬勞分配、經理人薪酬建議、內部控制制度有效性、簽證會計師獨立性評估、公司治理相關規範修訂、董事及獨立董事選任、薪資報酬委員會委員委任、經理人競業禁止限制、董事及獨立董事競業禁止限制、召集股東常會等，亦可參考宏齊於公開資訊觀測站發布之重大訊息或本公司年報。

本公司經營團隊在組織制度的規劃與管理決策的執行，積極落實公司治理評鑑中的四大面向，包括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、推動永續發展等。由證交所與櫃買中心開辦的上市櫃公司治理評鑑，宏齊近三年公司治理評鑑結果如下：第十二屆評鑑 36~50%、第十一屆評鑑 21~35%、第十屆 36~50%。

董事會及其功能委員會監督氣候變遷風險、機會、因應策略及相關推動計畫與目標推動成果，包含相關資本支出預算執行、修正及追加，審核其成本效益及追蹤其執行成果。

2.1.1 公司治理架構

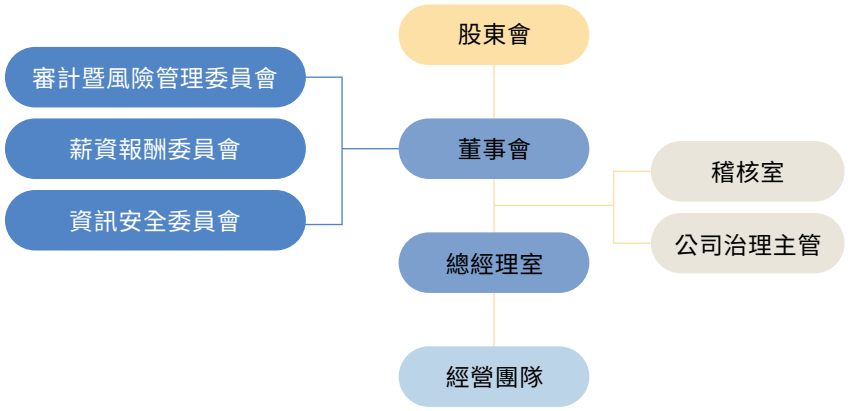


圖 2-1 公司治理架構

2.1.2 董事會、功能性委員之組成及運作

● 董事會及功能性委員會組成

(一) 董事會組成

本公司之董事會應向股東會負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。本公司之董事會結構，依本公司章程設置董事七至十五人，採候選人提名制度，其中獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一，任期三年，連選均得連任。董事長由董事互選一人。董事長對外代表公司，並綜理本公司一切重要事務。

本公司於 2024 年 6 月 25 日完成第十一屆董事改選，董事會成員共計七席，所有董事均為股東投票產生，董事組成有一席自然人董事、二席法人董事代表及四席獨立董事。

(二) 審計暨風險管理委員會組成

本公司之審計暨風險管理委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

本公司於 2024 年 6 月 25 日完成第十一屆董事全面改選，依證券交易第 14 條之 4 第二項規定，本委員會共 4 席，全數委員皆為獨立董事。

(三) 薪資報酬委員會組成

本公司之薪資報酬委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中一人為獨立董事。本委員會成員之專業資格與獨立性，應符合本公司薪酬委員會職權辦法第五條及第六條之規定。

本公司於 2024 年 8 月 9 日董事會通過委任第六屆薪資報酬委員會共 4 席委員，全數委員皆為獨立董事。

(四) 資訊安全委員會組成

本公司之資訊安全委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中應有半數以上為獨立董事。本委員應至少有一名具有本委員會所需之專業能力，任期為三年，連選得連任。除法令或本公司章程、規章另有規定者外，為董事會決議日起，至該屆董事任期屆滿、董事辭任本委員會成員或董事職務、或董事會另行決議以代替原董事為本委員會成員之日止。

本公司於 2024 年 8 月 9 日董事會通過委任第二屆資訊安全委員會共 4 席委員，全數委員皆為獨立董事。

● 董事會及功能性委員會成員

職稱	姓名	董事會	審計暨風險管理委員會	薪資報酬委員會	資訊安全委員會	相關專業
董事長	汪秉龍	✓				資訊科技、風險管理
董事	迅捷投資 (股) 公司 代表人：蔡果蒼	✓				證券、資產管理、風險管理
董事	立齊投資有限公司 代表人：吳英志	✓				資訊科技、風險管理
獨立董事	吳廣義	✓	✓ (召集人)	✓ (召集人)	✓ (召集人)	資產管理、資訊科技、風險管理
獨立董事	廖明政	✓	✓	✓	✓	財務會計、資訊科技、風險管理
獨立董事	陳企凱	✓	✓	✓	✓	資訊科技、風險管理
獨立董事	李佩縈	✓	✓	✓	✓	財務會計、法律、資訊科技、風險管理

* 董事會及各功能性委員會成員之背景敬請參閱本公司年報。

表 2-1 董事會及各功能性委員會成員

董事會獨立性

本公司訂定董事遴選制度，全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公司治理守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等之規定，現任董事會組成結構占比分別為 4 席獨立董事 (57.14%)，3 席非獨立董事 (42.86%)，其中 2 席具員工身份之董事 (28.57%)，女性董事占比為 14.29%，全體董事間皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

本公司之董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。四席獨立董事亦遵循相關法令規定，搭配審計暨風險管理委員會之職權，審視公司存在或潛在風險之管控等，據以確實監督公司內部控制之有效實施、簽證會計師之選（解）任及獨立性與財務報表之允當編製。

此外，依本公司之「董事選舉辦法」訂定董事及獨立董事選任方式採行累積投票制與候選人提名制，鼓勵股東參與，持有一定股數以上之股東得提出候選人名單，該候選人資格條件審查及有無違反公司法第三十條所列各款情事之確認事項，相關受理作業皆依法進行及公告，保障股東權益，以避免提名權遭壟斷或過於浮濫，保持獨立性。

本公司已建立董事會績效評估制度，每年執行一次董事會內部自評及董事成員考核自評；董事會績效評估，評估項目包含 (1) 對公司營運之參與程度 (2) 董事會決策品質 (3) 董事會組成與結構 (4) 董事的選任及持續進修 (5) 內部控制等五大面向；而董事成員自評考核，則包含 (1) 公司目標與任務之掌握 (2) 董事職責認知 (3) 對公司營運之參與程度 (4) 內部關係經營與溝通 (5) 董事之專業及持續進修及 (6) 內部控制等六大面向。上述之相關考核自評結果於提報董事會後，皆揭露於本公司年報及官網。

另外，為讓投資大眾充分了解本公司其餘董事會運作情形，也已在本公司年報、官網或公開資訊觀測站揭露相關訊息： (1) 董事會成員參與開會出席狀況 (2) 董事會議案及決議 (3) 董事持續進修情形 (4) 董事成員之持股變化 (包含持股比率、股份轉讓及質權之設定等情形 (請參閱公開資訊觀測站)。

董事會多元化

本公司「公司治理守則」第 20 條中有訂定董事會成員組成多元化方針。不限制性別、種族及國籍，除應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

1 營運判斷能力	2 會計及財務分析能力	3 經營管理能力
4 危機處理能力	5 產業知識	6 國際市場觀
7 領導能力	8 決策能力	

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司「公司治理守則」第 20 條第 3 項中，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

本公司現任 7 席董事中具經理人身分之占比為 14.29%，年齡分別 41 至 50 歲為 1 位；51 至 60 歲為 1 位；61 至 70 歲為 5 位。獨立董事之占比為 57.14%。4 位獨立董事任期年資為 1~9 年。截至 2025 年底，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事。

董事產業經驗及專業能力 單位：人次

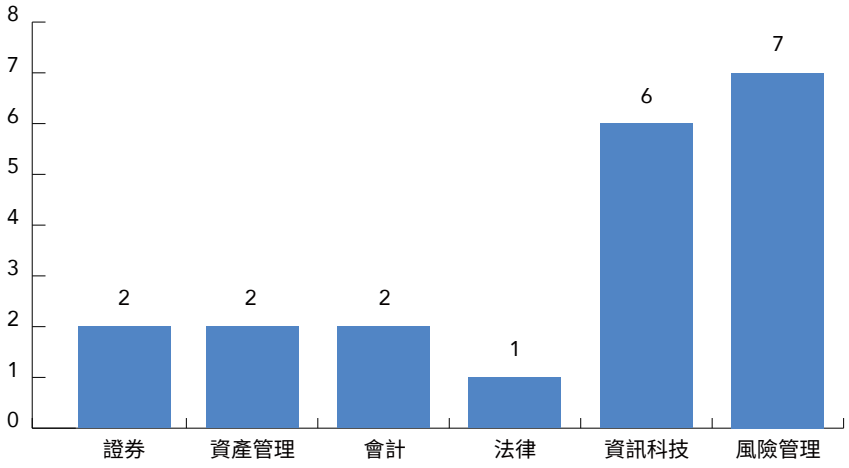


圖 2-2 董事產業經驗及專業能力

董事年齡 單位：人

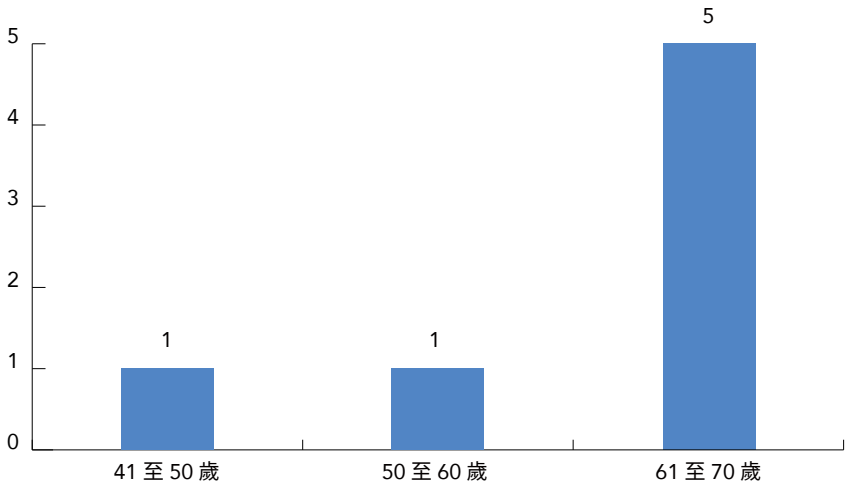


圖 2-3 董事年齡

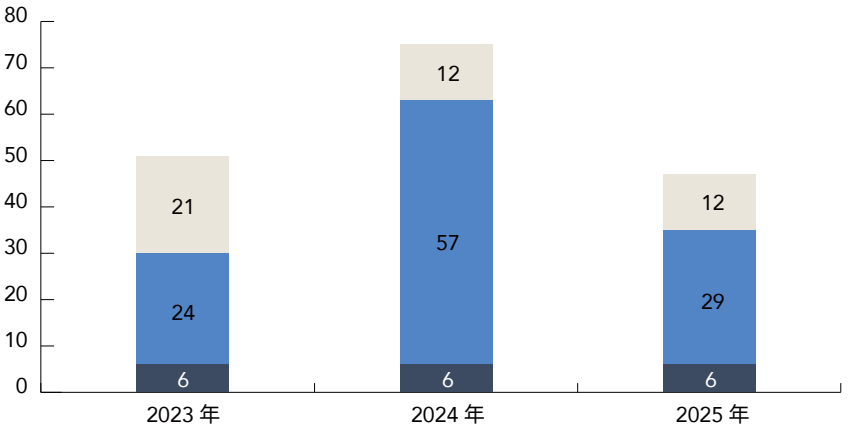
本公司多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形
獨立董事席次逾董事席次三分之一	達成
兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一	達成
獨立董事任期未逾 3 屆	達成
適足多元之專業知識與技能	達成

董事會運作情形

本公司 2025 年共舉辦 6 次董事會，出席率為 100%，2025 年度全體董事薪酬占公司稅後純益之比率為 11.03%。本公司落實公司治理制度，遇有公司治理之進修資訊均主動轉知進修機會之訊息予全體董事知悉，並依「上市上櫃公司董事、 監察人進修推行要點」之規定督促董事進修。2025 年全體董事所參與的相關進修課程時數共計 47 小時 (圖 2-4)。

董事進修時數 一般董事 獨立董事 董事長 單位：時



* 有關董事進修相關課程完整清冊，敬請參閱本公司年報。

圖 2-4 最近三年董事進修時數

● 董事會及功能性委員會之績效評估

本公司 2025 年董事會績效評估，針對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會每年定期進行績效評估，採用問卷方式自評。2025 年度董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估結果於 2026 年第一季完成並提報董事會，評估結果請參考本公司網站及年報。

● 審計暨風險管理委員會運作情形

2018 年設置審計委員會並於 2024 年更名為審計暨風險管理委員會，審計暨風險管理委員會成員由全體獨立董事組成，計 4 席。審計暨風險管理委員會年度例行性工作包括審閱財務報告、考核內部控制制度之有效性等，非例行性之工作包括審議修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序、重大之資產或衍生性商品交易、重大之資金貸與、背書或提供保證、委任簽證會計師並決議其報酬等。審計暨風險管理委員會至少每季召開一次會議，2025 年共舉辦 5 次，出席率為 100%。

● 薪資報酬委員會運作情形

薪資報酬委員會成員由全體獨立董事組成，計 4 席。薪資報酬委員會旨在為健全公司董事及經理人之薪資報酬制度，實行有效監督之責。委員會之職能係以專業客觀之地位，監督本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度，並予以評估，忠實履行職權並將相關議案提報董事會審議。委員會成員均具備相關工作經驗及資格，足以維持薪酬委員之獨立、專業與公正性。薪資報酬委員會至少每半年召開一次會議，2025 年共舉辦 3 次，出席率為 100%。

● 資訊安全委員會運作情形

資訊安全委員會成員由全體獨立董事組成，計 4 席。資訊安全委員會旨在加強控管及監督資訊安全風險，保護企業資產、健全公司體質，及強化董事會職能。委員會之職能審查資訊安全管理政策、擬訂資訊安全管理架構及組織功能，定期檢視公司整體資訊安全管理機制之發展、建置及執行結果;審查新業務之資訊安全管理機制;審查年度資訊安全推動計畫;核備重大資訊安全事故損失之檢討與因應措施；審查主管機關、董事會及各項資訊安全政策中另有規範或要求需呈報董事會之事項。資訊安委員會至少每年召開一次會議，2025 年共舉辦 1 次，出席率為 100%。

2.1.3 資訊透明與揭露

● 董事會及功能性委員會組成

健全公司治理機制的首要原則，在於保護股東權益，公平對待所有股東。本公司除與主要股東保持密切聯繫外，對於其他股東之權益之維護仍不遺餘力，宏齊股東結構、前十大股東等資訊，敬請參照本公司年報。

宏齊持續精進各項資訊揭露環節，使外部股東更能即時或提前得知公司重要訊息，以維護股東權益、提升透明度，主要政策如列：

1. 提高英文資訊揭露：重大訊息、財報、年報、股東會相關資訊中英文對外公告，本公司網公司治理專區增加英文揭露。
2. 提升非財務資訊之揭露品質：提前發布股東會 議通知及議事手冊，讓外部股東盡早得知相關議題。
3. 順暢溝通：本公司設有公司發言人及代理發言人直接面對股東詢問、傾聽其對公司經營的建議，即時處理各種需求。並於每年召開法說會及股東會，提供投資人了解公司營運狀況。

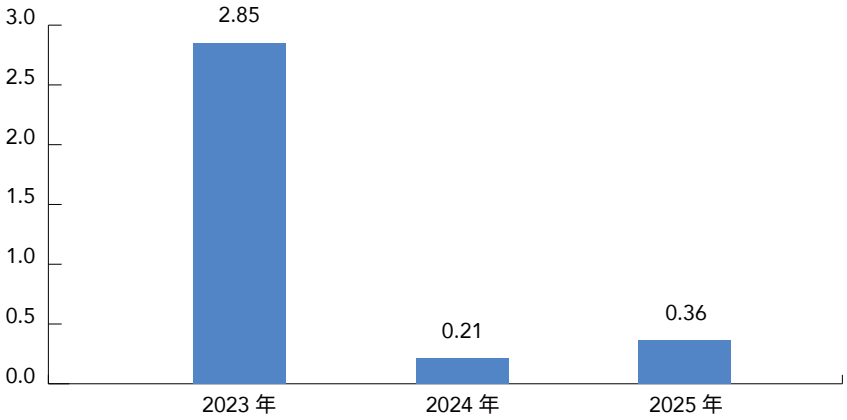
● 財務經營績效

良好的經營績效是企業永續的基礎，本公司不斷努力提升製程能力，並在產品品質及交期各方面皆能滿足客戶需求，業務推廣除了消費性應用、小間距顯示屏產品及 IR LED 外，更積極拓展新應用市場，如穿載式應用、智能家電及車用市場等毛利率較高之產品，另外也投入 Mini LED 及 IC 封裝的生產及銷售。

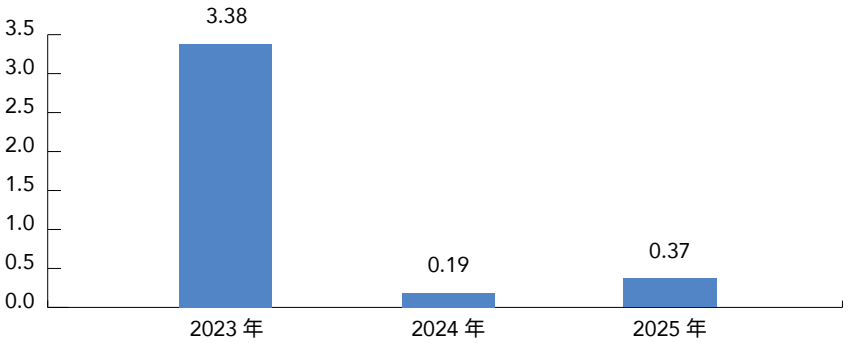
在研究發展狀況方面，本年度產品開發除原有的消費性、顯示屏產品及 IR LED 的研發外，同時開發 Mini LED、RGB+IC 及 VCSEL(垂直腔面射型雷射) 等新產品，致力於相關產品的發光效率、亮度等功能提升，且對於製程能力提升、材料成本降低等持續投入開發。此外，本公司亦跨足半導體領域，將 LED 封裝技術運用於 IC 封裝，以利拓展新的業務範疇。

● 獲利能力

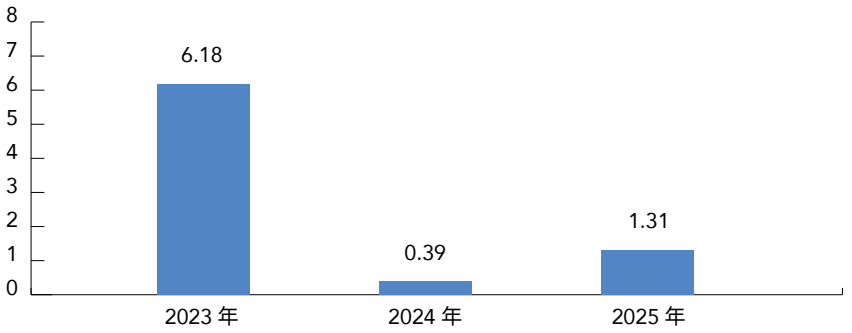
資產報酬率 (%)



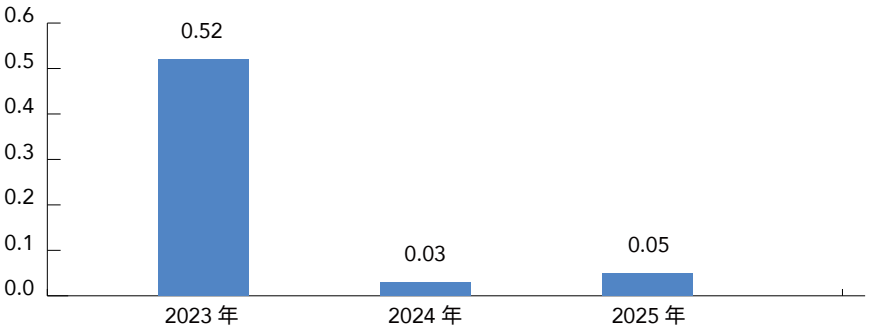
權益報酬率 (%)



稅前純益占實收資本比率 (%)

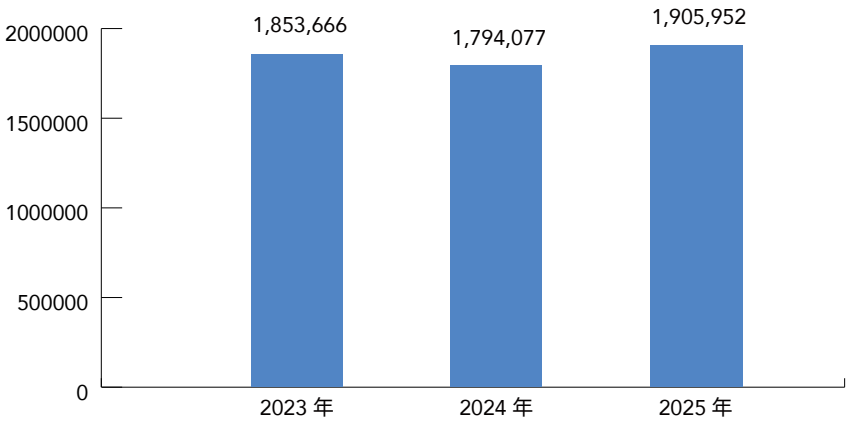


每股盈餘 (元)

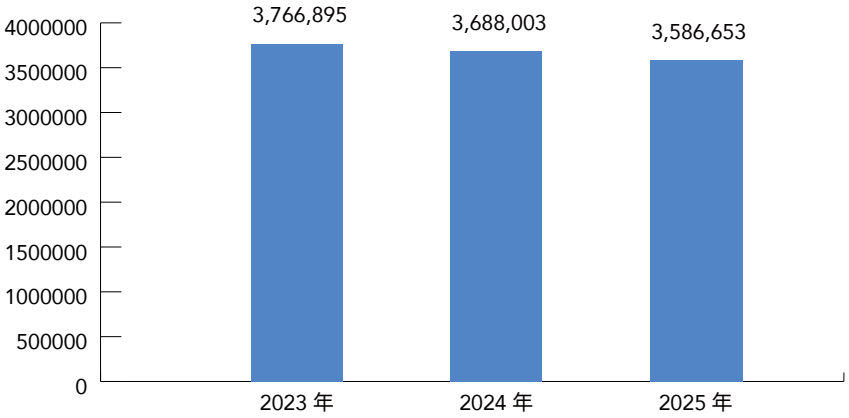


● 財務數據

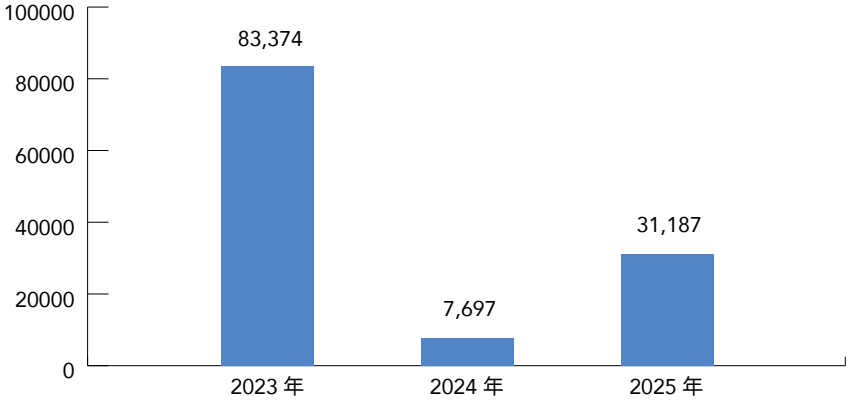
營業收入 (新台幣仟元)



資產總計 (新台幣仟元)



營業利益 (新台幣仟元)



* 以上資訊為依經行政院金融監督安全管委員會認可之國際財務報導準則編製之個體財務資訊，合併資訊請參考本公司 2025 年年報。

2.1.4 法規遵循

本公司之營運據點及客戶分布於全球各地，故為確保宏齊之營運合於各國法規，避免任何因違法行為導致之鉅額罰款，宏齊密切關注對公司業務或財務可能產生重大影響之全球政策或法令變革。

各部門皆須遵守相關法律規定，並委任專業律師，提供各部門法律議題之諮詢與協助；公司內部網站提供法規遵循宣導資料，亦為員工安排外部法規遵循課程，提供最即時之法規消息。透過隨時關注法規之變革，以及不定期檢視與更新作業規範與落實執行等步驟，確保宏齊對於全球法令遵循的實踐。

● **法規遵循落實情形**

本公司 2025 年無發生因違反公司治理、反貪腐、反托拉斯法、其他法令或因隱私權洩露或隱私權侵害而受到罰款的事件，亦無發生董事及經營團隊違反內線交易法之行為。2024 年度之裁罰案件已於 2025 年完成通知及後續處理，相關改善措施已執行。

處份日期	2025 年 01 月 07 日	2025 年 02 月 13 日
處份字號	環業字第 1133403328 號	府授環綜字第 1140031117 號
違反法規條文	違反廢棄物清理法第 31 條第 1 項第 1 款之規定，並依廢棄物清理法第 52 條裁處。依環境教育法第 23 條之規定裁處環境講習。	違反毒性及關注化學物質管理法第 9 條第 2 項及毒性及關注化學物質運作與釋放量紀錄管理辦法第 4 條第 1 項之規定，並依毒性及關注化學物質管理辦法第 59 條第 3 款裁處。依環境教育法第 23 條之規定裁處環境講習。
違反法規內容	新竹縣環境保護局於 2024 年 11 月 11 日至貴公司新竹科學園區分公司稽查，查公司事業廢棄物網路申報資料 000000 非製程序產出類別之廢塑膠混合物 (D-0299)2024 年 3 月產出量為 3.99 公噸 / 月，已超出貴公司事業廢棄物清理計畫書當下登載最大月產生量：1.5 公噸 / 月之百分之十，逕未先行申請事業廢棄物清理計畫書變更，已違反廢棄物清理法第 31 條第 1 項第 1 款規定。	公司（管制編號：O17M5783)113 年 8 月毒性化學物質「乙腈」、「三氟化硼」運作紀錄未於申報期限 2024 年 9 月 10 日前完成申報。
處分內容	● 罰緩新臺幣 6,000 元整。 ● 處環境講習 1 小時整。	● 罰緩新臺幣 60,000 元整。 ● 處環境講習 2 小時整。

註：上述違反事項皆已改善完成。

本公司同樣重視員工健康與安全及環保，以各式內部標準作業流程控制相關風險，並定期檢視相關規範，以求完善。

2.1.5 稅務管理

本公司採取保守穩健的政策，永續發展的稅務管理政策，並經定期檢視後，再由經營團隊核准之監督機制。當營運據點所在地區對稅務法令與規定有變更時，亦會重新檢視稅務政策以確保本公司遵循相關地區之法規。

1. 符合營運所在地稅務法規和揭露要求
2. 提升為股東創造的永續價值
3. 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理
4. 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係
5. 透過持續的人才培養，強化稅務專業能力
6. 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫
7. 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家
8. 公司的重要決策皆考量租稅的影響

● 稅務管理及風險控管

本公司之財務部專職負責稅務管理相關事宜，如稅務作業及稅務風險管理等。並定期向管理階層報告各營運據點之稅務管理實務與結果，以便公司經營團隊充分掌握公司稅務政策執行狀況。針對稅務風險，為因應全球的營運據點帶來之稅務風險及複雜的稅務法規遵循，本公司財務部統籌規劃及執行工作外，亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識。

● 稅務風險管理機制

本公司遵守營運據點所在地稅務法令，配合當地稅務機關以租稅公平為原則，與其建立良好溝通管道。並依循當地稅務法規規定期申報、繳納各項稅捐，如當地稅務稽徵機關有任何疑慮，本公司會盡全力配合提供答案及所提資料需求。

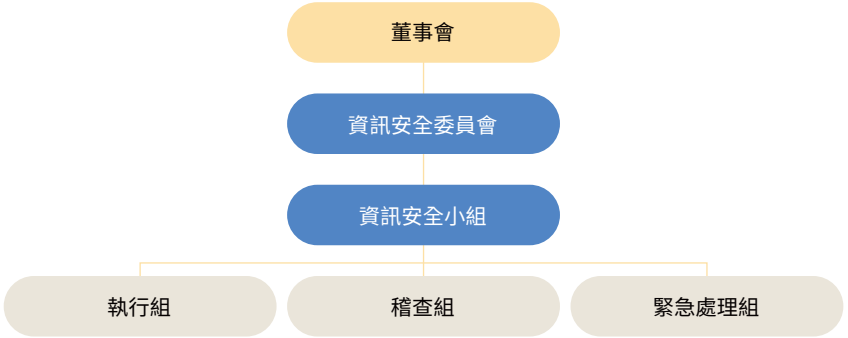
2.1.6 資訊安全管理

本公司為加強控管及監督資訊安全風險，保護企業資產、健全公司體質，及強化董事會職能，爰依上市上櫃公司治理實務守則第二十七條之規定，於 2022 年 11 月 10 日設置資訊安全委員會（以下簡稱本委員會），並訂定本組織規程，以資遵循。資訊安全委員會組成及運作情形詳本報告書章節「2.1.2 董事會、各功能性委員之組成及運作」。

● 資訊安全委員會之職權事項如下：

1. 審查資訊安全管理政策、擬訂資訊安全管理架構及組織功能，定期檢視公司整體資訊安全管理機制之發展、建置及執行結果。
2. 審查新業務之資訊安全管理機制。
3. 審查年度資訊安全推動計畫。
4. 核備重大資訊安全事故損失之檢討與因應措施。
5. 審查主管機關、董事會及各項資訊安全政策中另有規範或要求需呈報董事會之事項。

(一) 資訊安全管理架構

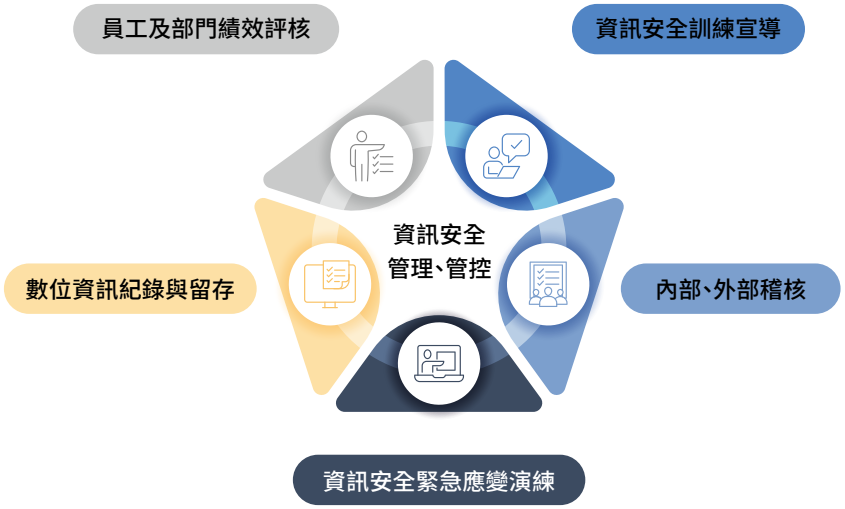


(二) 資訊安全政策

1. 不定期檢視資訊安全政策的適用性與保護措施，並檢討、執行成效。

- 規畫階段 : 著重企業資訊安全風險管理，從系統面、技術面、程序面執行降低企業免於資訊安全威脅及危害，並建立符合客戶需求及高規格的機密資訊保護以及服務。
- 執行階段 : 持續檢討、建構資訊安全防護措施、方案，並陸續導入將資訊安全防禦創新技術，而將資通安全控管機制整合、建置於軟硬體維運、資安管理上，在平日資通安全管理作業及系統化的監控資訊安全，維護本公司重要資產的機密性、完整性及可用性。
- 查核階段 : 積極監控資安管理成效，依據查核結果進行資安指標衡量及量化分析，並透過定期模擬演練資安攻擊進行資訊安全成熟度評鑑。
- 行動階段 : 則以檢討與持續改善為主軸，並且落實監督及稽核，確保資安規範的持續有效性，定期進行季度資訊安全模擬演練、新進同仁資訊安全教育訓練課程、舉行年度資訊安全訓練，資訊安全年度教育訓練為公司員工必訓課程，加強員工對於資訊安全意識、資訊安全宣導等以上作為改善作為，確保本公司重要機密資訊不外洩，減少資訊安全危害風險。

2. 具體管理方案架構



公司資訊系統伺服主機、員工所使用的電腦資訊設備，皆有安裝防毒軟體，並建置病毒防護管控系統，定期排程掃描病毒、更新病毒碼。

針對伺服器主機系統、電腦作業系統不定期進行弱點掃瞄並修正，以及不定期排程更新系統更新檔，防堵病毒感染及作業系統漏洞引發的資訊安全風險。

對外網路通訊系統，電子郵件傳輸有建置郵件安全防護機系統，防堵垃圾郵件、防止惡意郵件攻擊以及郵件內夾帶病毒、可疑網址防堵。

網際網路連結閘道進出口端，經由防火牆設備作進出網路監控及管制，針對網路封包透過入侵偵測設備管理，防護網際網路對公司內部網路服務連線，監控不正常行為封包，進行資通安全防護。

網頁瀏覽安全監控，員工連結網際網路瀏覽網頁進行網頁資安監控，掃瞄可疑網站是否帶有病毒、病毒程式，防範電腦瀏覽網頁中毒。不定期舉行員工電腦設備操作、資訊安全教育訓練，提升員工資訊安全防護意識，並且落實最安全、嚴謹、縝密的資通安全保障。

3. 投入資訊安全管理之資源，資訊安全推動成果

- 資訊安全改善措施：

(1) 於 2025.11.07 第二屆第二次資安委員會報告當年度資訊安全管理之運作情形。
(2) 對外上網電腦全面改善電腦終端設備資訊安全防護系統，並做日檢，檢核防護狀況 (電腦病毒、EDR 告警事件)。
(3) 導入區域網路告警阻斷防護系統，並導入 7x24 資安事件分析及監控。

- 資訊安全管理訓練及宣導：

(1) 資訊安全公告發送 5 則，強化員工資訊安全防護意識。
(2) 2025.04 月進行社交工程演練。
(3) 2025.06 月針對社校工程演練結果資訊安全意識較薄弱之同仁進行資訊安全教育訓練。
(4) 2025 年新進同仁安排教育訓練程，同仁出席率 100%。

- 資訊安全檢討與改善：

(1) 電腦作業系統已無法提供漏洞修補的電腦設備，汰舊、升級。
(2) 對於釣魚郵件加強訓練、宣導演練。

(三) 資訊安全風險與因應措施

資訊技術安全之風險及管理措施，本公司已建立網路與電腦相關資安防護措施，但無法保證可完全控管或維持公司製造營運、會計等重要企業功能的電腦系統，可完全避免來自任何第三方網路攻擊並癱瘓整個系統、網路等維運。大部分網路攻擊皆以非法入侵方式，入侵到本公司內部網路及系統，而進行破壞，使得公司營運及公司商譽損壞等活動。在遭受嚴重網路攻擊的情況下，本公司的系統將可能會失去公司重要的資料、生產線也可能因此停擺。

本公司會透過持續檢視和陸續評估相關的資訊安全程序，主要是確保其適當性和有效性，但此不能保證在瞬息萬變的資訊安全威脅、攻擊中，不受推陳出新的風險和攻擊所影響。

網路攻擊也可能企圖竊取公司的營業祕密及其他機密資訊，例如客戶、其他利害關係人的專有資訊、公司員工的個資等資料。惡意的駭客亦能試圖將電腦病毒、破壞性勒索軟體等植入公司的網路及電腦系統中，以干擾公司的營運、資料竊取後的敲詐、勒索，亦可能取得電腦系統控制權、窺探機密資訊。這些攻擊可能導致公司因延誤或中斷訂單而需賠償客戶的損失；或需擔負龐大的費用實施補救和改進措施，以加強公司的網路安全系統；也可能使公司因涉入公司對其有保密 義務之員工、客戶或第三方資訊外洩而導致的相關法律案件或監管調查，而承擔重大法律責任。因此本公司落實相關改進措施並持續更新，例如強化網路防火牆與網路控管以防止電腦病毒跨機台及跨廠區擴散；依電腦類型建置端點防毒措施；導入相關的資訊安全改善及解決方案、加強釣魚郵件偵測、社交工程演練提升員工資訊安全意識等。雖然本公司持續加強資訊安全防護措施， 但仍無法保證公司免於惡意軟體及駭客攻擊，可能嚴重損及本公司對客戶和其他利害關係人的承諾，而公司營運成果、財務狀況、前景及聲譽亦可能因此遭受重大不利影響。

2.2 落實誠信經營保障股東權益

本公司以“主人翁經營意識”為核心價值與經營理念，並制定以誠信為基礎之相關政策，建立誠信經營文化，並制訂道德行為準則、檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法、防範內線交易管理辦法等基本規章，以及員工行為準則、獎懲辦法、申訴辦法、採購人員及倫理規則等管理規章，供從業人員遵循。

本公司「誠信經營守則」業經董事會核准訂定，其中明訂本公司董事會成員及管理階層於執行業務時應盡善良管理人之注意義務，審慎行使職權，以落實誠信經營政策之承諾；並設置「誠信經營推動小組」，主要負責推動及落實本公司之誠信經營政策，其執行情形如下:

- 修定指導原則：按本公司之誠信經營政策及《誠信經營守則》訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，其規範內容已涵蓋禁止賄賂、提供或收受不正當利益、侵害智慧財產權等不誠信行為之防範方案與做法。

- 宣導與教育訓練：透過內部網站、郵件等多元形式持續向公司同仁進行相關議題之宣導，並定期舉辦反貪腐與誠信廉潔政策之教育訓練，藉此深化同仁對於從業道德和法規遵循之認知，及強化員工的守法意識，2025 年辦理誠信服務崗位廉潔相關員工教育訓練人次為 521 人、訓練總時數共計 535 小時 。另外，本公司內部網站設置「防範內線交易宣導專區」，供全體員工瀏覽，內容包括內線交易相關法規及本公司「防範內線交易管理辦法」，截至 2025 年 12 月 31 日止之瀏覽次數達 1,616 次。
- 供應商義務：透過持續向供應商宣達本公司之誠信經營政策與理念，嚴格要求簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」，聲明與本公司交易應恪遵誠實守信、陽光廉潔原則與保密義務，以及告知違反之後果等方式，強化供應商實踐誠信經營之企業文化，同時將其納入本公司共同防範不誠信行為之行列。2025 年度簽署人次達 55 人，簽署比率為 100%。
- 訂有「採購作業辦法」， 對於採購經辦人員嚴格規範業務保密與利益迴避規範條款，當發生不誠信行為時，均依情節之輕重依「獎懲辦法」究處；對於供應商及往來客戶訂有評核機制，締約過程對於雙方之權利義務包括「廉潔守則」、「供應商行為準則」均詳列其中。對員工訂有「道德行為準則」、「員工行為準則」及「工作規則」嚴格規範員工業務保密與利益迴避規定，當員工發生不誠信行為時，均依情節之輕重依「獎懲辦法」究處。
- 有效檢舉管道：本公司設有獨立的檢舉信箱 (integrity@harvatek.com)，提供內、外部人員利用此管道舉報任何不誠信行為。所有舉報案件均由誠信經營推動小組直接受理，並且依照本公司《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》辦理。此外，本公司對於舉報案件之調查，亦將採取妥善的保護及保密措施，使舉報人之身分及檢舉內容均受到充分保障。
- 獎勵措施：為鼓勵內、外部人員對於不誠信行為進行舉發，本公司將依《誠信經營作業程序及行為指南》之規定，按檢舉事件情節輕重，酌發相當數額之獎金。

本公司誠信經營推動小組就辦理誠信經營政策之執行情況，每年至少一次向董事會報告，並遵循董事會之意見及建議，持續採取各項修正及改善措施。有關本公司 2025 年度之誠信經營推動及運作情形，已於 2025 年 11 月 07 日向董事會報告。2025 年本公司及各子公司受理舉報件數共 0 件 (2024 年度共 0 件)，經調查成立之案件 0 件 (2024 年度共 0 件)。

03

SECTION

綠色產品與創新研發

3.1 綠色產品設計與開發
3.2 創新研發與技術提升
3.3 永續供應鏈管理
3.4 產品品質與認證

3 綠色產品與創新研發

3.1 綠色產品設計與開發

3.1.1 產品生命週期管理

宏齊致力於將環境永續理念融入產品生命週期管理，涵蓋原物料採購、製造、生產、運輸與分銷、使用階段，以及廢棄物回收與再利用各環節，貫徹低碳、低污染與符合法規的原則，實踐綠色營運承諾。

本公司於產品開發階段即納入環境友善設計理念，持續關注國際環保法規及客戶需求，優先選用符合環保規範之材料，並透過供應鏈管理、資源有效利用及廢棄物減量等措施，降低產品生命週期對環境之影響，朝向永續發展目標邁進。

1 原物料採購

我們要求所有供應商提供之材料須符合政府環保規範及歐盟限制危害物質指令（RoHS, Restriction of Hazardous Substances）並須提交「環境管理物質不使用證明書」，確保產品不含有害物質。此外，供應商需配合公司溫室氣體管理政策，參與碳盤查與減碳計畫，宏齊依據盤查結果實施分級管理與能力提升，建立綠色供應鏈體系。

2 製造與生產

透過跨部門成本改善委員會（Cost Down Committee），每年推動多項優化專案，包括製程良率提升、設備效率優化、替代材料導入與資源使用減量，有效降低能源消耗與生產成本，實現環境與營運雙重效益。同時，透過生產流程優化、設備預防保養及製程監控等管理措施，持續提升資源利用效率，降低能源耗用及廢棄物產生，並減少生產活動對環境之影響。

3 運輸與分銷

積極推動在地採購策略，以縮短運輸距離、降低物流碳足跡，同時促進當地經濟發展與就業機會，展現企業社會責任。此外，持續優化物流管理及出貨規劃，提高運輸效率，減少不必要之運輸資源消耗，並鼓勵供應鏈夥伴共同落實節能減碳措施，以降低產品運輸過程對環境之影響。

4 產品設計 & 使用

採用創新技術如晶片級封裝（CSP, Chip Scale Package）設計及倒裝晶片（Flip Chip）架構，有效減少封裝材料使用與製程步驟，並提升產品散熱效能及光電轉換效率。同時透過產品小型化、高可靠度及高能源效率設計，降低產品全生命週期之資源消耗與環境影響，協助客戶提升能源使用效率及減少碳排放，創造環境與經濟雙重價值。

5 回收與再利用

積極實施包裝材料分類與回收政策，推行可重複使用的出貨包材，並回收供應商棧板進行循環再利用，降低資源消耗與廢棄物產生，落實循環經濟原則。此外，持續推動包材減量及資源循環管理，提高資源再利用率，減少一次性耗材使用，朝向資源永續利用與廢棄物減量目標邁進。

3.1.2 用電與二氧化碳的關係

隨著氣候變遷風險日益嚴峻，全球已有超過 140 個國家陸續提出「2050 淨零排放」目標，並推動更嚴格的碳排放政策工具。如歐盟導入碳邊境調整機制（CBAM, Carbon Border Adjustment Mechanism），要求高碳排進口產品依其碳含量繳納碳稅，以降低碳洩漏風險並強化全球減碳行動；美國亦提出清潔競爭法案（CCA, Clean Competition Act），擬針對高碳密集產業課徵碳關稅，建立公平的國際碳成本機制。

台灣目前電力結構以火力發電為主，燃煤與石化燃料燃燒過程會產生大量二氧化碳（CO_2）溫室氣體，顯示企業用電行為與間接碳排放高度相關，企業需正視用電對碳排放的間接貢獻。作為出口導向的製造企業，面對國際碳稅與供應鏈減碳壓力，積極響應全球淨零趨勢。我們持續推動節能專案、導入高效能設備、優化生產排程以提升能源使用效率，同時執行產品與組織層級的碳足跡盤查（Carbon Footprint Assessment）。

此外，我們已啟動中長期減碳目標的擬定，並與供應鏈夥伴展開協作減碳行動，致力於以綠色製造轉型為核心，穩健邁向永續經營。未來將持續關注能源轉型及低碳技術發展，透過節能減碳措施與能源管理機制，逐步降低產品及營運活動之碳排放強度，提升企業永續競爭力。

3.1.3 改變行動的開始

為達到減碳與提升能源使用效率的目標，政府自 2012 年起陸續推動多項節能政策。其中，經濟部能源局宣布全面淘汰白熾燈泡，改採高效率光源，如省電燈泡與 LED （Light Emitting Diode）照明產品。根據政府估算，自禁令實施以來，每年約可節省 8 億度電，減少 50 萬公噸二氧化碳排放，等同於 1,342 座大安森林公園的吸碳量，或種植約 2,784 萬棵樹的環境效益。

為進一步推動淨零轉型，政府設定至 2030 年節能 351 億度電的目標，期望透過政府與民間合作，達成相當於兩座核能電廠年發電量的節電成果。在民生用電領域，計畫於 2025 年前全面淘汰省電燈泡，改為 LED 照明，並逐步提升冷氣機與冰箱的最低能源效率標準（MEPS, Minimum Energy Performance Standard）。

為專業 LED 封裝廠商，宏齊積極響應政府節能政策，持續投入高效率、低能耗 LED 產品之研發與創新，並推廣其應用於商業、工業及消費性市場。透過提升封裝效率、優化散熱設計及改善產品可靠度，有效降低光損與能源消耗，提升整體照明效能。同時，攜手下游客戶推動 LED 替換與節能應用方案，協助客戶降低用電量與碳排放，提升能源使用效率。

宏齊致力於以科技創新實現節能減碳，以綠色照明技術為核心，持續投入高效率 LED 產品研發與應用推廣，結合產業夥伴共同推動節能解決方案，協助提升能源使用效率並降低碳排放。未來將持續深化綠色照明技術發展，為台灣及全球邁向永續發展與低碳轉型貢獻企業力量。



圖 3-1 大安森林公園二氧化碳吸收量 389 噸 / 年。 圖片來源：台北旅遊網

3.1.4 宏齊的研發願景

宏齊致力於研發高效率、低能耗的節能產品，積極履行企業作為地球公民的社會責任，並持續推動永續經營的核心價值。我們的研發方向聚焦於提升產品亮度與能源效率，以因應照明與顯示產業對高性能 LED 技術日益提升的需求，進而協助客戶實現節能減碳目標。同時，本公司於研發階段即導入綠色設計理念，考量產品能源效率、材料使用及環境影響，並持續關注國際環保法規與低碳技術發展趨勢，以提升產品之永續競爭力。

● 短期目標

宏齊將依據客戶多元化的需求，靈活開發具市場競爭力的客製化 LED 產品，提升客戶滿意度與市場占有率，並進一步優化產品能效以減少碳足跡。

● 長期目標

未來，宏齊將以通訊、車用、彩色顯示等產業為研發主軸，持續發展具備超高亮度與高功率特性的 LED 產品，提升能源使用效率，並拓展綠色應用場景。

宏齊的營運策略聚焦於高附加價值產品的開發與銷售，並將依市場動態與技術趨勢適時擴充產能，強化公司在產業鏈中的永續競爭力。未來的新產品開發將持續專注於高功率與背光源等應用，拓展產品線、創造利潤，並確保公司穩健且永續的成長。

展望未來，宏齊將持續精進生產技術、提升產品品質、強化客戶關係，並以創新為核心驅動力，推動公司獲利與永續目標並進，致力於在全球 LED 產業中持續「發光發熱」。



圖 4-1 宏齊以「成為全球 SMD LED 之技術領導廠商」自我期許。 圖片來源：宏齊官網

3.1.5 環境友善材料應用

宏齊自 1995 年創立以來，專注於表面黏著元件 (SMD, Surface Mount Device) 型 LED 的設計、製造、代工與產品進出口，屬於 LED 產業鏈中下游封裝領域，並在供應鏈中扮演關鍵策略夥伴的角色。

為落實對環境保護的承諾，宏齊將綠色營運與低碳產品作為實踐環境永續的核心策略。公司特別制定《環境管理物質管理規範》，明訂供應商所提供之產品必須符合政府相關環保法規以及歐盟限制危害物質指令（RoHS, Restriction of Hazardous Substances），並要求供應商（包括外包廠商）提供「環境管理物質不使用證明書」以作為佐證。

此外，公司亦針對產品所使用的原材料、製程中涉及的禁用物質、預計產生的廢棄物及其適用範圍進行明確規範，以確保作業流程符合法規要求、降低對地球環境與生態系統的潛在衝擊。該規範同時作為公司各部門及供應商執行環境物質管理的依循標準，共同推動環保材料的應用與管理，實踐綠色供應鏈責任。

3.1.6 綠色產品設計

宏齊長期致力於綠色產品設計，結合創新研發能力與製造技術，推動具環境永續價值的產品開發。透過自主設計與特殊製程設備的導入，我們積極實現產品的高效率、低耗能與可持續性。

創辦人暨董事長汪秉龍先生，畢業於國立交通大學航運技術學系，擁有深厚的半導體與電子製造經驗。自創業初期即專注於 IC 測試、挑檢及切割等相關業務，並投入專用機台之自主研發，有效降低設備投資成本，提升製程效率。秉持對新技術的高度敏銳與創新精神，汪董事長成功引領宏齊跨足 LED 領域，創立國內首家表面黏著元件 (SMD, Surface Mount Device) 型 LED 封裝廠。透過與久元技術合作，因應特殊製程需求，客製化開發專用設備，有效掌握關鍵技術並防止技術外流，同時提升產品品質與生產效率。

宏齊所採行的策略性整合，有助於降低製造過程中能源與資源的耗用，減少設備冗餘與浪費。此一綠色設計導向不僅鞏固企業在LED封裝市場的技術優勢，更強化我們在低碳產品、環境友善製程與永續經營上的競爭力。



圖 6-1 宏齊與久元在各自專業領域分工合作創造雙贏

Mini LED 產品開發

宏齊基於其在晶片級封裝 (CSP, Chip Scale Package) 產品開發的技術基礎，進一步布局延伸性產品 Mini LED。Mini LED 為次毫米發光二極體（Mini Light Emitting Diode），其晶粒尺寸約為 100μm 等級。由於其技術定位介於傳統 LED 與 Micro LED 之間，可視為對傳統 LED 的升級與改良。相較於傳統 LED，Mini LED 具備更小的晶粒尺寸，可於相同面積內配置更多發光元件。透過分區控制（Local Dimming）背光技術，Mini LED 能提供更高亮度、更佳對比度及更細緻的影像表現，同時提升色彩飽和度與顯示品質，使畫面於各種環境下皆能維持優異的視覺效果。

此外，Mini LED 兼具高畫質與高可靠度優勢，不僅可展現接近 OLED 之高對比顯示效果，亦可避免 OLED 可能產生之烙印（Burn-in）現象。由於分區背光技術可依顯示需求精準控制發光區域，降低不必要之能源消耗，因此有助於提升能源使用效率、降低產品運作能耗，進而達成節能減碳之效益，符合綠色科技與永續發展趨勢。



圖 6-2 Mini LED 產品主要應用市場

IR、VCSEL、Light Sensor 及 Gate Driver 產品開發

宏齊除在 LED 領域具備深厚技術基礎與市場優勢外，亦積極拓展紅外線發光二極體（IR LED, Infrared Light Emitting Diode）、垂直共振腔面射型雷射（VCSEL, Vertical-Cavity Surface-Emitting Laser）、光感測器（Light Sensor）及閘極驅動器（Gate Driver）產品開發等產品與技術之研發。產品開發以消費性電子與工業應用市場為主，涵蓋穿戴式感測裝置、虛擬實境（VR, Virtual Reality）、擴增實境（AR, Augmented Reality）、2D 及 3D 感測、安防系統（Security System）、3C 產品光感測應用，以及電動車相關電子感測元件等領域，以滿足智慧化、高效能及節能化之應用需求。

同時，持續投入相關技術創新與產品開發，致力於提升感測精度、反應速度、產品可靠度及能源使用效率，協助客戶開發更智慧、更節能之終端產品，降低系統運作能耗與環境負荷。其中，紅外線事業部專注於高性能感測元件之開發，其產品具備節能、快速反應、高精準度及耐高壓等特性，不僅符合環保與高效能設計需求，也展現宏齊於感測元件領域之研發實力，呼應綠色科技、智慧應用及低碳轉型之全球發展趨勢。



圖 6-3 產品主要應用市場

Micro LED 產品開發

Micro LED為微型發光二極體（Micro Light Emitting Diode），其被譽為「終極顯示技術」，具備高解析度、高亮度、長壽命、廣色域、自發光與低功耗等多項優勢，極具潛力應用於未來的智慧顯示設備，如車載顯示器、擴增實境 (AR, Augmented Reality) 眼鏡、穿戴式裝置等。然而，由於 Micro LED 晶粒尺寸遠小於傳統 LED，既有的封裝與製程技術已難以適用，因此必須開發全新的製程方案。

為因應此挑戰，宏齊正積極投入量子點 (QD, Quantum Dot) 色彩轉換技術的研發。與傳統 RGB 晶粒轉移技術相比，量子點 (QD, Quantum Dot) 技術可有效減少約 66% 的轉移次數與製程時間，並降低因轉移作業造成的良率損失，提升整體生產效率與品質穩定性。

隨著元宇宙概念的崛起，對於沉浸式顯示設備的需求快速提升。虛擬實境 (VR, Virtual Reality)、擴增實境 (AR, Augmented Reality) 顯示裝置需具備高畫質、低延遲與節能特性，而 Micro LED 正好能滿足這些關鍵需求，因此成為全球科技大廠競相投入的下一代顯示技術。宏齊亦持續投入 Micro LED 關鍵技術開發，致力於提升產品效能、能源使用效率及製程良率，藉此降低資源耗用與環境負荷，並創造更高的產品價值與市場競爭優勢。

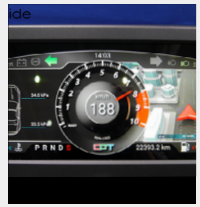
應用	數位顯示	電視 / 家庭劇院	車用
			
尺寸 (inch)	150~220	32~100	6~12
PPI	20~30	40~80	150~250
晶片數量 (M)	24.9	24.9	4.1
晶片尺寸 (um)	80~100	50~80	30~50
應用	穿戴式 / 手錶	手機	頭戴式顯示器 /AR/ VR/MR
			
尺寸 (inch)	1~1.5	4~6	0.5~1
PPI	200~300	300~800	450~2000
晶片數量 (M)	0.4	6.2	49.8
晶片尺寸 (um)	10~30	30~50	1~5

圖 6-4 Micro LED 產品主要應用市場

3.1.7 綠色產品製造

宏齊秉持「持續改善」為企業永續經營的核心理念，透過成本改善委員會（Cost Down Committee）積極推動綠色製造及資源效率提升措施。委員會成員涵蓋各專業部門，依據各自領域專長，每年執行數十項重大改善專案，包括：

1. 減少原物料使用量
2. 替代材料導入
3. 設備效率優化
4. 提升生產效率
5. 提升製程良率
6. 導入低碳或環保材料
7. 製程廢棄物回收與再利用
8. 提升在地化採購比例等

相關改善措施不僅有效降低營運成本，也強化資源使用效率，減少資源消耗與製程廢棄物產生，積極實踐循環經濟理念，實踐公司對環境保護與永續發展的承諾。

年份	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
組別	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額	節省金額
製造	27,125,510	48,329,586	38,567,747	46,517,822	32,071,277	28,684,261	26,086,304	16,402,228	8,042,848	17,436,888
廠務 / 工安	6,187,525	1,146,334	2,001,383	1,868,504	1,749,002	2,332,837	2,502,394	1,573,433	686,631	1,051,220
IE	52,379,000	22,291,854	23,519,601	22,288,520	20,364,051	34,544,407	15,424,554	14,089,129	10,348,789	1,430,000
研發	-	-	22,285,397	29,401,376	14,728,521	8,064,943	6,378,670	6,429,327	1,028,130	2,317,353
Total (NTD)	85,692,035	71,767,774	86,374,128	100,076,222	68,912,851	73,626,448	50,391,921	38,494,116	20,106,399	22,235,461

表 7-1 Cost Down 委員會歷年節省金額

3.2 創新研發與技術提升

3.2.1 研發投入與成果

在宏齊同仁的努力之下，創新研發的產品得到國家與日本政府單位的肯定，接連得獎如下說明：





左圖 1-1 宏齊科技榮獲「第二十屆傑出光電產品獎」殊榮 / 右圖 1-2 宏齊科技榮獲「新竹科學園區創新產品獎」殊榮



圖 1-3 第三十二屆【日本創新天才發明展】宏齊科技奪一金一銀

3.2.2 綠色技術研發

隨著半導體與光電技術持續進步，以及市場對高亮度、高光效、高可靠度 LED 產品需求日益提升，封裝技術亦朝向小型化、高效能及低碳化方向發展。宏齊科技自 2013 年起投入晶片級封裝（CSP, Chip Scale Package）技術研發，持續推動先進封裝技術創新，透過縮小封裝尺寸、簡化製程流程及降低材料使用量，提升產品競爭力與附加價值，並積極拓展車用照明、顯示技術、消費性電子及智慧照明等新興應用市場，推動企業轉型升級與永續發展。

晶片級封裝（CSP）技術源自半導體 IC 封裝領域，其封裝尺寸不超過晶片尺寸 1.2 倍。相較於傳統 LED 封裝架構，CSP 採用倒裝晶片（Flip Chip）設計，省略基板與金線等元件，使產品結構更為精簡。此技術除可有效縮小產品體積、提升封裝密度外，亦能降低熱阻、提升散熱效率及光輸出效能，進一步增進產品可靠度與使用壽命。同時，由於製程步驟與材料需求減少，亦有助於提升製造效率及製程良率，降低生產成本與資源耗損，進而強化產品的整體性能與應用彈性。

在綠色產品開發方面，CSP 技術展現顯著的環境效益。透過減少封裝材料使用量及簡化製造流程，可有效降低原物料投入及製程中的能源消耗，減少製造過程所產生的廢棄物與碳排放。此外，CSP 產品具備較佳的光電轉換效率，於相同照明需求下可降低耗電量，進而減少產品使用階段的能源消耗與溫室氣體排放，提升產品整體環境績效。

除產品技術創新外，本公司亦持續推動製程改善與良率提升專案，透過製程參數最佳化、自動化檢測系統導入、設備稼動率提升及異常分析機制建置，降低不良品產生率與重工比例。良率提升不僅可減少原物料浪費及製造成本，更可降低重工、報廢及設備重複運轉所造成之能源消耗與碳排放，進一步提升資源使用效率，落實綠色製造與循環經濟理念。

依據產品生命週期評估（LCA, Life Cycle Assessment）觀點分析，晶片級封裝（CSP, Chip Scale Package）於原物料取得、製造、運輸、使用及最終處置等各階段，皆具有降低環境衝擊之潛力。由於產品尺寸縮小與重量減輕，不僅有助於降低物流運輸過程中的能源消耗，也能減少包裝材料使用量，進一步降低產品生命週期之整體碳足跡。透過產品設計優化與製程改善，持續提升產品能源效率及資源利用率，為推動 LED 產業低碳轉型的重要綠色技術之一。

宏齊科技將「創新研發」與「環境永續」視為企業長期發展的重要核心，並將綠色研發理念納入產品設計與技術開發流程中。在產品開發階段即考量節能減碳、材料減量及環境衝擊等因素，藉由設計優化提升產品環境績效。未來公司將持續推動產品碳足跡盤查、生命週期評估（LCA）及第三方驗證機制，建立產品環境績效管理制度，量化綠色產品及製程改善所創造之減碳效益，作為低碳產品發展策略與永續經營的重要依據。

展望未來，宏齊科技將持續投入高效率、低能耗及低碳排產品之研發，結合智慧製造與綠色生產管理機制，提升能源使用效率與資源循環利用率，攜手供應鏈夥伴共同推動低碳轉型，實踐企業社會責任，朝向環境友善與永續發展目標邁進。

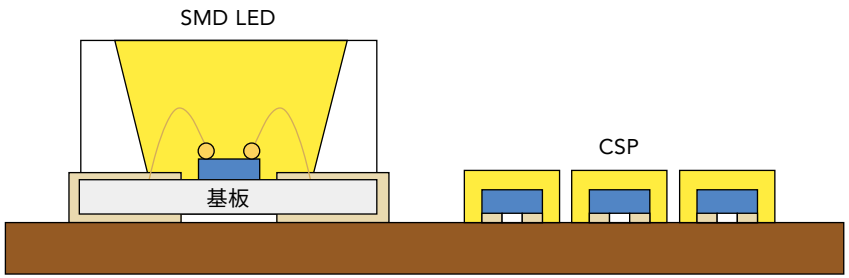


圖 2-1 CSP 封裝與傳統封裝的區別

3.2.3 綠色設備研發

為提升製程自動化與能源使用效率，宏齊特別成立「設備開發部門」，積極投入節能製程技術研發。目前已成功開發雷射焊接設備 (Laser Reflow)，可作為傳統迴焊爐（Reflow）的替代方案，達到節能減碳與提升生產效率的多重效益。傳統迴焊爐根據設備型式，通常包含多個可程式化溫控區。每次開機自室溫升溫至設定溫度需約一小時，且由於升降溫時間長，機台常在非生產時段仍保持運轉以維持穩定性，造成大量能源浪費。

因此，切換產品型號時需重新設定溫度並等待升降溫，也導致無效工時增加與額外耗能，整體為高能源消耗且效率有限的製程設備。為改善上述狀況，公司研發的雷射焊接（Laser Reflow）技術具備以下優勢：

1. **採即時加熱設計，無需長時間預熱，顯著降低待機能耗**
2. **可快速切換產品型號設定，縮短生產切換工時**
3. **省略氮氣使用，有效減少製程所需資源**
4. **降低整體碳排放與能源成本，提升製程環保效益**

其改善效益詳見表 3-1。

項目	Laser Reflow	熱風式 Reflow
氮氣	無	40Nm3/her
電力 /KW	1.5	111
占地面積 / 平方公尺	1.15	9.38
Cooling	6L/min	10-20L/min
熱均勻度 /°C	>10	>10

表 3-1 雷射焊接 vs. 傳統迴焊爐

此外，本公司積極響應全球 2050 淨零碳排目標，落實 ISO 50001 能源管理系統。經內部能源查核發現，生產線所使用之電熱盤設備，在過去運轉過程中，長期因缺乏高效隔熱設計，導致大量熱能散失至周邊環境。這不僅造成電力能源的無謂浪費，亦間接增加廠房空調的冷卻負荷。為此，本年度由永續推動小組偕同廠務工程團隊，推動「電熱盤加裝高效保溫裝置」之能效提升計畫，從源頭落實節能減碳。

綠色創新技術與實施方案

本專案針對現有 5 台 電熱盤設備進行結構性升級，主要實施技術包含：

1. **降低整體碳排放與能源成本，提升製程環保效益**
2. **高效隔熱材料填充**

   於電熱盤底部與側邊夾層，全面鋪設具低導熱率之高溫陶瓷纖維棉 與氣凝膠隔熱墊，阻斷熱傳導。
3. **增設密閉式保溫罩**

   針對非作業接觸面設計客製化保溫蓋，結合耐高溫矽膠密封條，減少對流引起的熱損失。
4. **優化溫控啟動頻率**

   因保溫效果提升（改裝後平均單台每小時可省下 80W 耗電），設備蓄熱時間延長，成功降低溫控系統的反覆啟動頻率，維持穩定的低能耗運作。

改善前後對比

本專案共計改造 5 台電熱盤設備，其改善前後之實際機台狀態對比如下：

設備編號	S/NO803110	S/N10120601	S/N10120604
改善前（Before）			
改善後（After）			

設備編號	S/NYSCA990607	S/NYSCA99061
改善前（Before）		
改善後（After）		

圖 3-1 電熱盤改善前後

永續績效與環境效益

本專案實施後，經實際電能計量與數據比對，展現顯著的環境生態與經濟效益：

1 **能源效益提升**

電熱盤整體熱效率提升達 25%，設備進入保溫模式後的待機耗電量降 42%。

2 **顯著電力節約**

5 台設備全年度預估累計可節省電力達 3,504 度（kWh）。

3 **溫室氣體減量**

依據經濟部能源署最新公布之電力排碳係數（0.466 kg CO_2e/kWh）計算，每年可減少約 1.63 公噸 CO_2e 排放。

4 **環境效益提升**

透過能源使用效率改善，有效降低生產過程之能源消耗與碳排放，落實節能減碳及企業永續發展目標。

5 **經濟效益提升**

除降低電力成本支出外，亦提升設備運轉效率與能源使用效能，兼顧環境保護與營運效益。

3.2.4 智財管理與專利佈局

宏齊致力於創造高附加價值之智慧財產，藉由積極管理公司的專利、商標、營業秘密等智慧財產權及獎勵員工創新發想等手段，強化公司競爭力與提升企業獲利能力。同時，宏齊亦尊重他人之智慧財產，除藉由謹慎評估他人之權利內容、狀態或取得使用授權等方式降低侵權風險外，並強力抵禦惡性競爭、浮濫之智財訴訟，以維護公司、客戶及投資人之利益。

智財政策

確保智慧財產、健全智財管理、降低營運風險、增加產品利基。

專利與商標管理

宏齊總經理室設置智財法務單位，專責於專利、商標等智慧財產相關事宜，並按時辦理商標專用期限展延、專利維護等工作項目。為利公司同仁將產品及其相關研發技術加以專利化，智財法務單位已將「專利提案、評審及申請之標準化流程」，以確實掌握個別專利申請案件之處理進度。為強化員工對智慧財產權之認知，宏齊對於所有新進員工實施智慧財產權相關基礎法規之通識課程。智財法務單位定期召集公司技術主管舉行「專利評價會議」，檢視公司專利之實效性、汰除不具競爭力之專利，藉此控管公司專利維護之成本，並將所減省下來的費用再投入於研發創新技術。

營業秘密管制

宏齊所有員工均須簽署保密契約，對於在職期間及到職以前所知悉或取得之一切技術或資料，均不得在未取得權利人同意或授權之情形下使用或以任何方式洩露；且應於離職時再次確認公司之智慧財產權範疇，並聲明返還、不以任何方式留存及使用任何公司之技術資料。宏齊訂定《機敏資料管理辦法》規範公司各項實體、非實體資料之保密等級，有關公司營運、研發技術相關之機敏資料均受管控，不得擅自攜出、轉借或出示於他人，並實施文件輸出監控等作業。宏齊亦訂有《公司機敏資料實體隔離環境使用管理規則》，規範員工申請調閱機密資料應記載摘要、用途等說明並應依照核決權限規定使用；同時建置「實體隔離環境」監控調閱者的資料使用紀錄，並設有違規使用之懲處依據，藉此強化公司營業秘密之合理保密措施。

鼓勵創新措施

為提升公司研發人員之創新開發能力，宏齊智財法務單位針對研發人員提供專利檢索、閱讀與整理之專門訓練課程。宏齊訂有《專利獎金發放辦法》，除在專利提案、申請及獲證等各階段分別頒予發明人不同數額獎金外，亦擴大對於具有附加價值專利提案之獎勵措施，並鼓勵員工檢舉侵害公司智財權之行為，以提升公司之研發競爭力、發揮留才效果，維護公司之智慧財產權。宏齊智財法務單位針對公司智慧財產管理計畫之執行狀況，每年至少一次向董事會報告，並遵循董事會之意見及建議持續採取各項精進及改善措施。

類型 / 國家	台灣	中國	美國	韓國	德國	日本	歐盟	總計
發明專利	145	77	107	9	2	4	1	345
新型專利	115	95	0	6	10	7	0	233
設計專利	16	11	13	5	1	0	0	46
總計	276	183	120	20	13	11	1	624

表 4-1 宏齊專利獲證數量

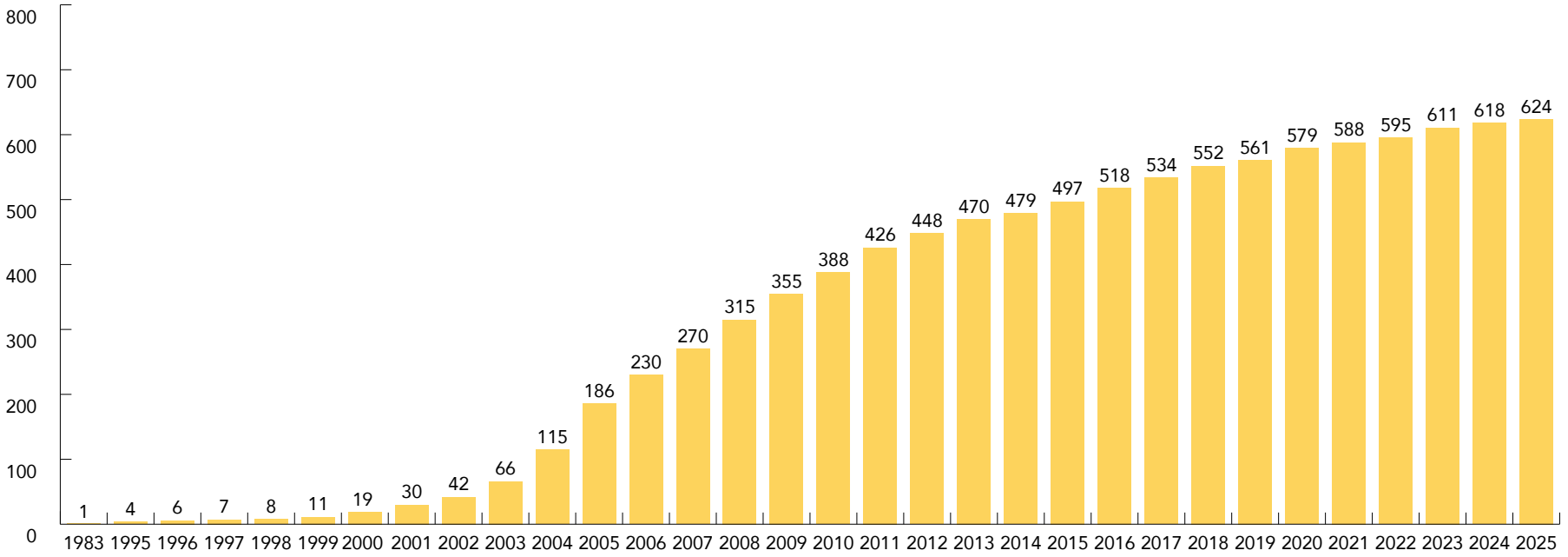


圖 4-1 宏齊歷年專利數量

3.3 永續供應鏈管理

3.3.1 供應鏈風險管理

宏齊視供應商為長期夥伴，除了具有競爭力的品質、技術、交期及成本等是供應商的必備條件之外，未來宏齊更重視供應商的治理、環境及社會等面向，以攜手共同推動供應鏈的永續發展。透過定期風險評估與鑑別，供應商可及早因應改善相關缺失，避免可能的危機發生，進一步達到永續供應鏈的強化。

3.3.2 永續供應鏈管理目標

3.3.2.1 關鍵供應商鑑別

供應商是一起推動供應鏈永續發展議題的重要夥伴。關鍵供應商鑑別：為能更落實供應商有效管理，從供應商中額外鑑別出 [關鍵供應商] 作為重點管理之基礎，主要原則包含下列特點：

1. **年度採購金額前 10 大供應商 (扣除向客戶採買及代理商)**
2. **關鍵零部件**
3. **唯一供應來源或不可替代廠商**
4. **高汙染或高耗能製程產業**



圖 2.1 鑑別關鍵供應商

3.3.2.2 供應鏈管理策略

供應鏈管理策略包括：

1. **實行永續供應鏈：**

1.1 帶動供應商提升經濟面、社會面與環境面的績效，帶動供應商永續發展

1.2 持續輔導提供多元化供應，與在地化供應能力

1.3 推廣供應商從實施節能減碳走向循環經濟

2. **落實綠色採購：**主動落實綠色採購 , 追求經濟效益並兼顧對環境友善
3. **避免衝突礦產：**確保產品與供應鏈不含衝突礦石
4. **實踐風險管理：**關注供應商能資源使用、水資源管理，以因應極端氣候變遷對供應鏈的衝擊
5. **強化資源循環利用：**加強廢棄物資源化再利用，降低環境污染衝擊
6. **推行成本領先戰略：**整合集團資源，以策略性合作取得供應鏈最大價值

供應鏈管理策略如圖：



圖 2.2 供應鏈管理策略

3.3.2.3 採購在地化的策略

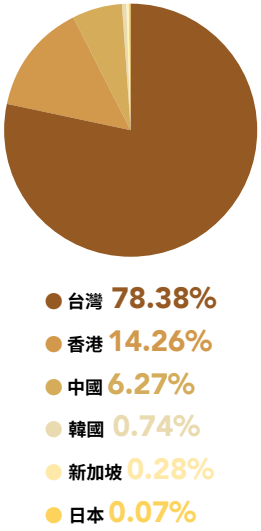
宏齊相信採購在地化的策略，是落實企業永續經營的重要一環，也是企業社會責任的一部分。多年來公司積極推動並落實採購在地化，除縮短產品交期，降低製造所需原材料的環境足跡之外，也間接增加就業機會以及促進社會經濟的發展。

3.3.2.4 供應商型態分析

宏齊以實際行動支持在地經濟，在本年度全球供應鏈採購佈局中，台灣本地的採購金額占比高達 78.38%，展現高度在地化採購實績，此策略有效強化了供應鏈韌性並大幅降低物流碳足跡。供應商採購金額占比分布如下表：

供應商採購金額占比分布

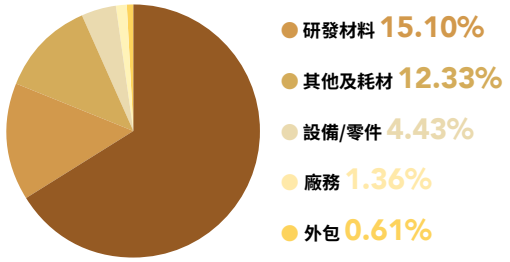
國家 / 地區代碼	核心採購類別分佈	採購金額占比
台灣	原物料、外包、研發材、設備 / 零組件、其他及耗材、廠務	78.38%
香港	原物料、設備 / 零組件、研發材	14.26%
中國	原物料、研發材、外包、其他及耗材、設備 / 零組件	6.27%
韓國	外包、研發材	0.74%
新加坡	研發材	0.28%
日本	原物料	0.07%
總計	涵蓋全球供應鏈全品項	100.00%



表一、供應商區域別採購金額占比統計

採購類別金額佔比

類別	採購金額占比
原物料	66.17%
研發材料	15.10%
其他及耗材	12.33%
設備 / 零件	4.43%
廠務	1.36%
外包	0.61%
總計	100.00%



表二、供應商採購類別金額占比統計

3.3.3 供應鏈管理流程

對象涵蓋原材料廠商以及外包商等，供應鏈管理包含 3 個階段：

1. 新供應商選擇與承認
2. 持續精進 ESG 管理
3. 定期供應商評鑑

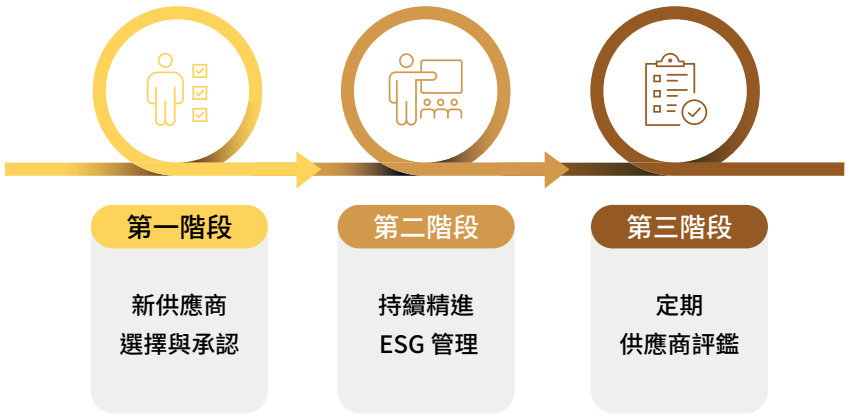


圖 7-5　3.3.3 供應鏈管理三個階段

3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認

直接材料新供應商需依供應商管理作業程序文件規定執行。新供應商建立時依需求填寫「廠商基本資料表」、「供應商社會責任承諾聲明書」、「誠信廉潔暨保密承諾書 」、「供應商緊急情況通報與溝通通知單」並會簽相關單位始得建立。

(一) 供應商社會責任承諾聲明書

供應商需承諾宏齊科技股份有限公司及宏齊科技股份有限公司新竹科學園區分公司 (以下簡稱「宏齊科技」) 之社會責任政策，遵守宏齊科技【RBA 責任商業聯盟行為守則】聲明書之規範，並同意以責任商業聯盟行為準則為準，且將主動登錄 www.responsiblebusiness.org 獲取相關資訊。

1. 我們已收到【RBA 責任商業聯盟行為守則】聲明，並充分注意與理解其內容。
2. 我們了解敝司經營所在國家的全部相關法律法規。
3. 若宏齊科技之企業永續發展政策、社會責任準則與敝司經營所在國家的任何適用法律法規發生衝突，我們會通知貴司。
4. 我們將遵循宏齊科技之企業永續發展政策，不會對其做出任何修改或將其廢除。
5. 我們為達到宏齊科技之企業永續發展政策的要求，將承諾持續改善社會責任系統。

(二) 誠信廉潔暨保密承諾書

承諾方係宏齊科技的供應商／協力廠商，在相關業務活動中，包括採購交易洽談、供貨、服務、承攬、技術合作交流、物流、付款及其他履行交易合同…等業務，所接觸宏齊科技相關人員、技術和資訊等，在誠信、廉潔暨保密等義務和操守方面作如下承諾：

1. 遵守誠實守信原則
2. 遵守廉潔陽光原則
3. 遵守保密義務原則
4. 履行違約責任

(三) 供應商緊急情況通報與溝通通知單

宏齊科技股份有限公司向來對於企業持續供應計畫採取最高標準，且期許所有供應商遵從持續供應計畫並建立標準。包含如遇天然災害 (如 : 地震、火災、颱風、洪水 ..) 或其他不可抗具之因素 (如：停電 / 水、遭受網路攻擊、流行性疾病、重大職災、關鍵設備故障、關鍵材料 / 備品零件短缺、罷工 ..) 導致停工，供應商應於災害發生 6 小時內進行通報，24 小時內提供詳細產線受損狀況及災變復工計畫，以符合持續供應的基本原則及預防供應鏈中斷之風險。

處理時間點	流程圖	處理作業
-	事件發生	-
事件後 6 小時內	供應商通知	供應商以簡訊或電話通知宏齊科技股份有限公司對應窗口回報初步災損狀況
事件後 24 小時內	召開災損會議	災損會議確認詳細產線受損狀況 / 災變復工計畫
事件發生至完成復工	定期恢復會議	事件發生至完成復工

(四) 承攬商環保安全衛生規則

為防止職業災害發生，並保障承攬商人員及本公司同仁之安全健康和維護設施安全，工程採購發包前，將「承攬管理辦法」提供承攬廠商附於採購合約中，要求廠商簽收或另簽訂「承攬商環境安全衛生規章保證書」及「承攬商施工人員安全紀律暨健康承諾書」，以釐定承攬商有關安全衛生及環保管理事項之責任。

3.3.3.2 第二階段 - 持續精進 ESG 管理

宏齊重視供應商永續管理，並著眼於供應商環境、社會、公司治理面向的要求，並依此制定「供應商 ESG 調查機制」，針對支援生產之關鍵供應商定期管理與追蹤廠商 ESG 執行情況。每年以問卷方式發送給供應商進行調查，再依據供應商調查結果做區分統計，並要求各供應商持續朝向永續管理的目標邁進，若無相關配合意願之供應商將衡量對供應商短暫停權或終止業務關係。

3.3.3.3 第三階段－定期供應商評鑑

為了納入 ESG 永續績效作為誘因，除了以每月評估品質、服務、交期…等能力之外，並在新的一年度初規劃「供應商稽核計畫表」中結合宏齊供應鏈行為準則稽核表，期可帶動供應鏈持續改善。宏齊科技每年度執行供應商稽核，於 2025 年度針對供應商品質稽核共執行 13 家，分別為晶片類兩家、板材類四家、耗材類三家及外包類四家，並且針對供應鏈行為準則稽核共執行十家。全年度稽核計畫完成度 100%，受稽供應商皆已完成相關改善且 100% 為合格供應商。宏齊科技秉持社會企業責任精神，將持續宣導供應商導入 RBA 及 ESG 相關要求及實踐。

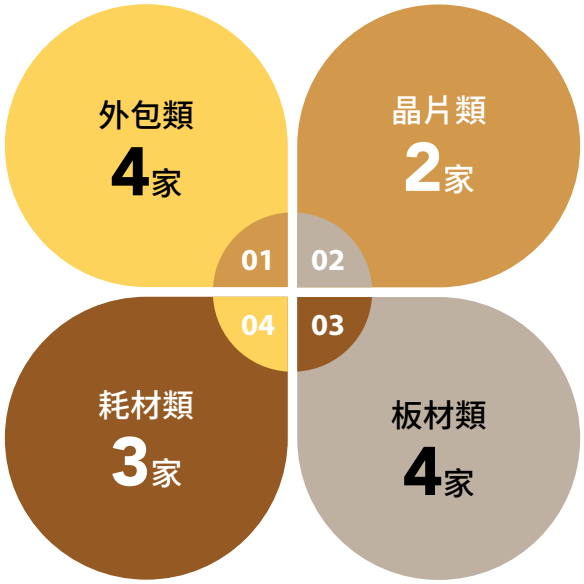




圖 3.3.3.3 供應商定期評鑑

3.3.4 衝突礦產

衝突礦產是指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，特別是指來自於中非剛果民主共和國及其鄰近國家，透過強迫勞動、濫用童工等非法採礦取得包含但不限於金、鉭、鎢、錫、鈷、雲母…等金屬。這些礦物原料是日常生活所使用的設備不可或缺的要件，但卻被以非手段取得及販售成為當地武力叛亂組織購買軍火的主要資金來源，用以助長武力及衝突，造成區域動盪，因此國際間稱此類金屬為衝突礦產。

宏齊科技主動調查並要求特定材料供應商須依循 OECD 組織之盡職調查指南，絕不直接或間接購買和使用衝突礦產 (包含但不限於金、鉭、鎢、錫、鈷、雲母)。並如實提供不使用衝突金屬之書面證明資料以及衝突礦產政策的落實報告等 (例如 :CMRT.EMRT)，證明其產品所使用的金屬無來自於非法軍事衝突地區。

要求供應商簽署「不使用衝突金屬宣告書」以支持衝突礦產的政策，避免非法採礦造成欺壓勞工、武力脅迫、濫用童工、破壞生態等問題。實行不使用衝突金屬政策，建置供應商衝突礦產政策與盡職調查作業辦法，來確保供應鏈尊重人權及不涉及參與衝突活動。



成圖 3.3.4 避免非法採礦的問題

3.3.5 碳足跡盤查計畫及減碳計畫

與供應商合作與建立共同利益，並透過討論永續議題與落實行動方案，降低可能面臨的風險，供應商必須配合宏齊在減少溫室氣體排放的作業，同步進行相關的碳足跡盤查計畫及減碳計畫作業，透過盤查及管理結果的調查，可進一步按照供應商狀況提出相應減碳要求，並協助供應商建置適當的減碳能力。

3.3.6 供應商永續互動參與

通過永續性的採購政策和實踐，使採購行為改變整個生命週期中可能產生的影響，並努力將不利影響降至最低，是能為實現永續發展目標做出貢獻。長期與供應商合作節能減碳，從廢棄物減量、物流碳排減量到節能產品的應用等方面著手，成效有目共睹，協助大幅節省材料與營運成本，亦降低碳排放量，為環境永續而努力。

3.3.6.1 包裝材料與棧板回收

我們推動廢棄物再利用計畫，實施塑膠、紙類等包裝材料與棧板回收計畫，利用可重複裝載物料的包裝出貨及回收再用，除降低生產包材或承載物的原料耗用，同時也提倡循環再用及減少廢棄等循環經濟理念，對環境更佳友善。近三年（2023 至 2025 年）之綠色循環經濟具體成果如下：

資材類別	年份	回收數量（個 / 捲）	節省金額 (NT)	備註 / 項目拆分
金 / 鋁線線軸	2023	6,121	183,630	全數為金線線軸
	2024	3,901	117,030	全數為金線線軸
	2025	4,377	158,535	包含金線 3,772 捲、鋁線 605 捲
小計	三年累計	14,399	459,195	金線軸單價 $30/ 個；鋁線軸單價 $75/ 個
料帶塑膠捲軸	2023	1,925	481,250	-
	2024	2,522	630,500	-
	2025	2,568	642,000	-
小計	三年累計	7,015	1,753,750	單價 $250/ 個
棧板	2023	384	76,800	-
	2024	432	86,400	-
	2025	420	84,000	-
小計	三年累計	1,236	247,200	單價 $200/ 個
總計		22,650	2,460,145	三年總體循環經濟效益

3.4 產品品質與認證 Product Quality & Certification

Harvatek Corporation 以「做出並適時提供令客戶滿意的產品」為核心品質政策，將產品品質視為企業永續發展的基石。我們深信，唯有建立涵蓋原物料進料到成品出貨的全流程品質保證體系，並持續取得國際認證，才能為客戶創造穩定、可靠的產品價值。本節揭露本公司品質管理架構、認證狀況、製程管制機制、客訴處理流程及年度品質績效指標。

一、品質政策與管理目標

本公司品質政策秉持「客戶至上、精益求精」，透過 PDCA（計劃 - 執行 - 查核 - 行動）循環與 8D 問題解決分析手法，持續驅動品質改善。品質目標由管理審查會議每年設定，並於各部門逐層展開，確保全員落實。

項目	內容
品質政策	「做出並適時提供令客戶滿意的產品」，涵蓋產品設計、製造、測試及客戶服務各環節。
年度品質目標	● 客訴處理時效：正常案件 7 天、緊急案件 5 天（初步回覆 3 天） ● 持續維持 ISO 9001:2015 及 IATF 16949:2016 雙認證有效性 ● 推動供應商品質提升，縮減進料不良率 ● 全廠落實 IQC → ILQC → FQC → OQC 四階段品質管制

二、品質與環境認證

Harvatek 取得多項國際品質管理體系認證，展現對產品品質及環境管理的嚴謹承諾，並依各產業客戶需求，持續擴充認證範疇。

認證名稱	類別	說明
IATF 16949:2016	汽車產業品質管理體系	適用範圍：LED 之設計與製造活動。符合全球汽車供應鏈嚴格要求，確保本公司可穩定供應汽車等級產品。
ISO 9001:2015	國際品質管理體系	適用範圍：LED 之設計、製造、包裝、測試及銷售。為本公司品質管理系統基礎架構，採用過程方法並導入風險管理思維。
Sony Green Partner Certification	環境品質管理認證	通過 Sony 綠色夥伴認證，確保所供應之產品符合 Sony 環境品質標準，不含禁用有害物質，展現本公司在永續供應鏈管理的實力。

本公司每年辦理認證複驗（Surveillance Audit），確保品質管理體系之持續適切性、充分性與有效性，並將稽核結果提報最高管理者，作為管理審查會議之重要輸入。

三、品質管制流程

本公司依循「來料無異常 → 製程無異常 → 出貨無異常」三大方針，建立四階段品質管制體系（IQC → IPQC → FQC → OQC），並輔以持續性可靠度測試（ORT），確保每批產品達到出貨標準。

1 IQC 進料品質管制

- 原材料來料檢驗（Incoming Inspection）
- 原材料有害物質 / RoHS 合規檢驗（HSF Inspection）
- 供應商品質紀錄審查與不合格品退回

2 IPQC 製程中品質管制

- 首件檢驗（First Article Inspection，由生產部門執行）
- 例行巡迴檢驗（Routine Inspection，由生產部門執行）
- 例行製程稽核（Routine Audit，由 IPQC 部門執行）
- 透過管制圖監控製程異常，發現偏差即啟動停機與糾正措施

3 FQC 最終品質管制

- 依 AQL（允收品質水準）執行成品抽樣檢驗
- 成品有害物質複驗（HSF Inspection）
- 電性及光學特性量測，確認符合規格

4 OQC 出貨品質管制

- 標籤正確性核查（Label Check）
- 包裝品質與數量抽查（Packing Quality Check）
- 出貨文件與客戶規格核對

5 ORT 持續性可靠度測試

- 依廠內計畫或客戶指定項目執行 ORT 測試
- 測試結果定期彙整，識別早期失效趨勢
- 異常發現立即回饋製程，觸發改善措施

各階段品質管制結果均建立電子化紀錄，並透過生產資訊系統（MES）進行跨部門即時共享，以利管理層掌握品質動態並及時決策。全流程遵循 ISO 9001:2015 及 IATF 16949:2016 要求，重大異常依 8D 方法論展開根因分析與矯正預防措施（CAPA）。

四、客戶抱怨處理機制

本公司重視每一位客戶的意見回饋，設立標準化客訴處理流程，以確保問題能被迅速、透明地回應與解決，並透過根因分析防止同類問題再次發生，進而提升整體產品與服務品質。



責任歸屬與回覆時效

情況	處理方式	回覆時效
Harvatek 責任	影響評估 → 製程改善 → FA 報告回覆	正常 7 天 / 緊急 5 天 初步回覆 3 天）
客戶端因素	分析說明，向客戶說明根因	依案件複雜度協議
供應商責任	SQE 監督供應商提交 FA 報告	最長不超過 14 工作天

所有客訴案件均依據 SOP、管制計畫（Control Plan）及 PFMEA（潛在失效模式與效應分析）展開矯正措施，並於結案後進行水平展開（Horizontal Deployment），防止同類問題於其他製程重演。

五、供應商品質管理

產品品質的根基始於原物料品質的穩定性。本公司對合格供應商實施動態評鑑制度，並要求主要供應商配合提供品質系統認證文件（ISO 9001 等）及有害物質管理聲明（RoHS / REACH），以共同維護供應鏈品質水準。

合格供應商制度：供應商資格認定
定期績效評鑑：進料批次品質紀錄審查、定期供應商評鑑（品質、交期、服務、環境合規）
異常管理：發現品質異常時，由 SQE 要求供應商提交 8D / FA 報告，並進行現場稽核
供應商輔導：辦理供應商品質提升工作坊，共同推動製程標準化與 PFMEA 導入
ESG 要求：主要供應商須簽署企業社會責任承諾事項，涵蓋環保、勞工、安全及道德標準

六、持續改善與未來展望

面對產品規格日益嚴苛及客戶對品質穩定性的高度要求，Harvatek Corporation 承諾持續推動以下品質精進方向：深化 PFMEA（潛在失效模式與效應分析）應用，針對高 RPN 項目優先投入改善資源，降低產品風險

引進自動光學檢查（AOI）及機器視覺技術，提升製程中缺陷偵測的速度與準確率
建置品質大數據分析平台，整合 IQC / ILQC / FQC / OQC 數據，實現跨站品質趨勢預警
擴大產品有害物質（HSF）檢驗覆蓋率，積極回應 RoHS 2.0、REACH 等法規趨勢
強化客戶滿意度調查機制，每年系統性收集客戶回饋，作為品質目標設定依據
與汽車客戶深化協作，持續維持 IATF 16949 認證，並推動零缺陷供貨目標

透過上述完善的品質管理架構與認證體系，Harvatek Corporation 致力於提供符合乃至超越客戶期望的產品，並以持續改善的文化與永續發展的理念，為所有利害關係人創造長期價值。

04

SECTION

減碳管理與環境永續

4.1 溫室氣體盤查與減量
4.2 能源管理
4.3 水資源管理
4.4 廢棄物管理
4.5 空氣污染管理

4 減碳管理與環境永續

4.1 溫室氣體盤查與減量

面對全球氣候變遷，深知企業減碳義務，積極對接淨零永續趨勢。除於基準年依循國際標準完成溫室氣體盤查第三方外部查證以奠定誠信基石外，其餘年度皆常態化開展全廠域自願性溫室氣體自主盤查，落實直接與間接排放源之數據整合。藉由精準掌握歷年排碳熱點，全面推動低碳製程、高效能設備汰換及綠電規劃，穩健建構 2050 年淨零碳排之永續營運藍圖。

4.1.1 溫室氣體排放來源分析

盤查範疇主要覆蓋範疇一 (直接排放)、範疇二 (能源間接排放) 及範疇三 (其他間接排放)。經科學數據量化，2025 年度範疇一與範疇二之溫室氣體合併排放當量成功降至 8,225.312 公噸 CO_2e，在碳排放密集度方面，2024 年受營運配置調整短暫回升至 4.38 公噸 CO_2e/ 百萬元營收後，2025 年已顯著反轉並大幅改善至 3.97 公噸 CO_2e/ 百萬元營收，降至近三年最低點，充分實踐綠色生產之承諾。

溫室氣體類別	2023 年 (公噸 CO_2e)	2024 年 (公噸 CO_2e)	2025 年 (公噸 CO_2e)
範疇一	258.5233	76.6843	56.9074
範疇二	8,347.9622	8,517.4957	8,168.4050
總排放當量	8,606.486	8,594.180	8,225.312
百萬元營收	2,033	1,960	2,070
排放密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元營收)	4.23	4.38	3.97

說明：

1.2024 年度整體產能稼動率提升及業務活動恢復常態與供應鏈物流量增加，間接排放總量有所上升。

2. 2025 年度因製程能效提升及綠電採購，使範疇一與範疇二之碳排放當量較前年度降低，整體排放密集度亦隨之下降。

3. 總排放當量，依溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法第二條第一款規定，溫室氣體排放量以公噸二氧化碳當量 (公噸 CO_2e) 表示，並四捨五入至小數點後第三位。

4.1.2 減碳目標設定與進度

將減碳目標視為衡量環境治理績效的核心指標，透過溫室氣體委員會的常態化運作，建構起從「數據盤查」到「自主減量」的全面目標管理機制。為具體回應範疇一的逸散源控制與範疇二的電力熱點，組織每年滾動式審視設定之階段性減碳路徑，將中長期的淨零承諾轉化為各部門的年度執行方針。2025 年度的實績驗證，不僅彰顯了多元減碳專案與綠色能源採購在產線擴展時期的關鍵防禦成效，亦為組織深化氣候風險應變能力與供應鏈綠色競爭力奠定了堅實基礎。

重大主題	溫室氣體盤查與減碳目標	
管理目的	依循國際標準執行溫室氣體盤查，將依據盤查結果設定減碳目標，積極導入節能減碳專案措施以降低溫室氣體排放。	
管理方針	以「碳中和」為目標，依 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，確實掌握公司溫室氣體排放源及排放量，提出溫室氣體減量的可行方案。	
	2025 年訂定目標	達成實績
	溫室氣體排放目標以 2021 年為基準年累計減量 16.8%	2025 年度溫室氣體排放量較 2021 年基準年已累計減量達 16.93%。此成果主要得益於範疇一落實逸散源自主管理，在範疇二方面，雖因產線擴展使總用電量增加 145,860 度，但透過製程能效提升、落實節能專案，並積極採購 12 萬度綠電進行碳軌跡抵減，成功展現結構性減碳的具體成效
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	2026 年碳排放量較 2025 年度減量 4.2% 目標	● 2030 年碳排放量達國家目標較基準年減量 28% ● 2050 年達到碳中和
評量機制	● 訂定節能減碳專案，每年由溫室氣體委員會進行執行績效檢討 ● 每年依 ISO14064-1 標準盤查溫室氣體排放量與能源使用量，以掌握現況，作為減量成效之驗證	

4.1.3 節能減碳措施

落實環境永續治理，積極將精實生產與綠色節能思維融入日常營運。依據廠區設備條件與能源使用特性，由能源專案小組與跨部門協同，聚焦於空調系統、動力設備與照明系統之深度優化。各項改善方案採分階段實施，配合基礎設施壽命與現場生產排程，逐步導入高效節能技術與現代化管理機制。

為強化目標管理之落實度，將節能成效深度連結至 ISO 14001 環境管理系統驗證與內部評量機制，定期進行執行績效檢討，以此作為自主減量成效之科學驗證。2025 年度全面推動兩大核心硬體綠色汰換專案，實質降低組織範疇二之能源間接排放。

經科學數據盤點，此兩大核心專案於 2025 年度累計達成 329,961 度 (KWh) 的顯著用電節約，並為大氣減少達 154.0917 公噸 CO_2e 的溫室氣體排放。此實績不僅實質緩解了產線轉移後全面運轉帶來的電力負載衝擊，亦為組織累積了寶貴的自主節能路徑參數。

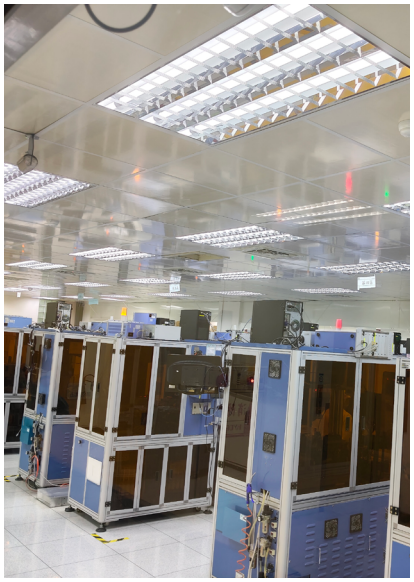
展望未來，將在此基礎上持續精進低碳營運實力，現階段持續推進既有設備的精細化微調與運轉時段優化，短期則規劃 2026 年正式導入 ISO 50001 能源管理系統認證，透過建置全面的數字化能源績效指標 (EnPIs)，邁向更高階的環境永續治理目標。

項目	節能方案名稱	方案說明	節能量 (KWh)	減排量 (公噸 CO_2e)
1	空壓機效能提昇	升級為 100HP 高效能變頻式空壓機	217,641	101.6383
2	照明設備節能	T5 28W 日光燈管更換成高效率 LED 15W 燈具	112,320	52.4534
合計			329,961	154.0917

表 4-1 節能方案減量與碳足跡抵減效益統計表



圖 4-1 升級後 100HP 高效能變頻式空壓機


圖 4-2 產線全面導入低碳 LED 照明

4.2 能源管理

將能源治理視為企業永續發展與風險控管的核心，透過「制度執行」與「低碳文化建立」雙軌並進，深化全廠域的日常能資源巡檢機制。在面對製程升級與稼動率提升的營運挑戰下，組織結合了內部跨部門資源，積極建構具氣候韌性的能源調配。我們不僅致力於現有高耗能設備的能效精進，更將「綠電採購」納入中長期財務與低碳戰略規劃，期能將節能減碳意識內化為企業核心價值，穩步邁向淨零排放的永續里程碑。

重大主題	能源管理	
管理目的	提升能源效率，降低能源消耗，進而提高經濟效益並減少溫室氣體排放。	
管理方針	持續推進能源有效利用，進行節能改善計畫，致力提升能源效率。 持續投資節能設備，使單位用電逐步遞減。	
目標	2025 年訂定目標	達成實績
	用電量目標以 2021 年為基準年累計減量 4%	2025 年度用電量較 2021 年基準年已累計減量達 16.39%。然透過積極落實高效能變頻空壓機升級與低碳 LED 照明汰換專案，已成功抑制 329,961 度之潛在電力成長，並輔以採購 12 萬度綠電抵減，實質減緩營運擴張對能源消耗之衝擊
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	● 2026 年導入 ISO 50001 能源管理系統認證 ● 2026 年用電量較 2025 年度減量 1% 目標	● 2030 年較 2021 年基準年減量 9% 目標 ● 2050 年全面使用 100% 再生能源
評量機制	● 能源專案小組進行執行績效檢討 ● 符合法規節電規範	

4.2.1 能源管理與使用效率提升

由跨部門能源專案小組主導，常態化監控各廠區的能源消耗結構，並定期展開能效經驗的跨廠交流與優化。2025 年度因產線運轉及設備負載增加，範疇二電力之絕對消耗量隨之增長；然而，透過專案小組對公務車輛實施精實里程控管，成功使汽油消耗顯著下降，並結合綠電轉供的架構性調整，有效將整體能源密集度收斂至每百萬元營收消耗 30.31 GJ 的營運實績。此數據反映出組織在面臨產能高峰與總能耗上升的外部壓力下，仍能透過資源精準配置與燃料替代，落實階段性的能效優化與精細化管理。

能源類別		2023 年	占總消耗量 %	2024 年	占總消耗量 %	2025 年	占總消耗量 %
電力	度 (KWh)	16,864,570	99.52	17,207,062	99.54	17,232,922	98.89
	千兆焦耳 (GJ)	60,064.452		61,945.4232		62,038.5192	
汽油	公升 L	8,954.06	0.47	8,751.02	0.45	7,533.60	0.38
	千兆焦耳 (GJ)	285.2764		278.8075		240.0205	
柴油	公升 L	90.8	0.01	90.8	0.01	721.4	0.04
	千兆焦耳 (GJ)	3.2842		3.2842		26.093	
再生	度 (KWh)	0	0	0	0	120,000	0.69
	千兆焦耳 (GJ)	0	0	0	0	432	
總耗用量 (GJ)		60,353.0126	-	62,227.5149	-	62,736.6327	-
百萬元營收		2,033	-	1,960	-	2,070	-
能源密集度 (GJ/ 百萬元營收)		29.69	-	31.75	-	30.31	-

1.2024 年度整體產能稼動率提升及業務活動恢復常態與供應鏈物流量增加，致使能源密集度暫時上升。
2.2025 年積極推動低碳轉型並持續優化公務車汽油管理，惟因業務擴充使電力與柴油耗用微幅增加，得益於營業額顯著成長，能源密集度成功回降。
註 1：電力換算單位為 1 度電力 =0.0036 千兆焦耳
註 2：汽油換算單位為 1 公升汽油 =0.03186 千兆焦耳
註 3：柴油換算單位為 1 公升柴油 =0.03617 千兆焦耳
註 4：換算資料依據經濟部能源局之能源產品單位熱值表，並同步重算歷史數據。

表 4-2 歷年能源消耗結構與密集度統計表

4.2.2 再生能源導入

為響應全球能源轉型趨勢與深化減碳效益，宏齊科技於 2025 年正式邁出綠電制度化的關鍵一步，與台電簽署為期 5 年的長期綠電轉供合約，確保自 2025 年至 2029 年間，每年穩定導入 12 萬度 (120,000 KWh) 之再生能源。

此項長期策略採購不僅展現公司對低碳營運的實質承諾，更是邁向 2030 年碳排放量零成長及 2050 年碳中和長期目標的重要基石。透過此綠電轉供機制，公司將持續優化整體用電結構，實質抵減範疇二 (能源間接排放) 之碳軌跡，並藉由綠電憑證 (T-REC) 之取得，完備低碳供應鏈之綠色競爭力。

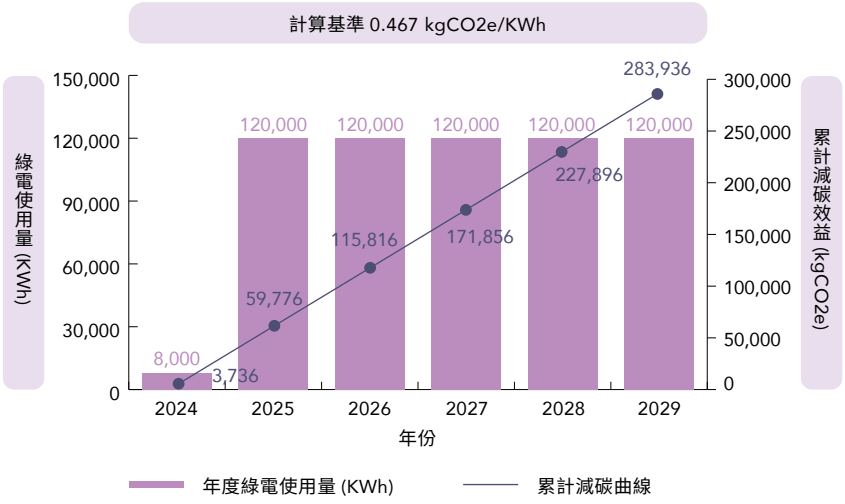


圖 4-3 5 年綠電長期轉供規劃與累計減碳效益預估

4.3 水資源管理

深知水資源對製程穩定與環境永續的重要性。雖然製程用水強度相對較低，且水源全數來自單一自來水，對區域水資源影響輕微，我們仍將水資源保護視為永續營運的重要一環。除維持日常民生用水外，廠務用水主要涵蓋冷卻水塔運轉與空調系統調節。公司透過建立持續性的用量監測機制，密切追蹤水資源耗用動態，以落實企業的資源管理責任。

4.3.1 水資源使用效率與耗用趨勢

透過歷年用水數據的追蹤，公司逐步掌握內部用水結構與關鍵耗水環節。2025 年因應整體營運規模擴展、製程產能提升及相對應之能源設備運轉需求增加，全年度取水量與用水密集度呈合理性增長。未來公司將持續精進用水盤查制度，透過數據化管理監控用水動態，在確保生產效能的同時，持續維持水資源之使用效率。

取水源		2023 年	2024 年	2025 年
自來水	取水量 (立方公尺)	41,493.9	42,234	51,191
	用水量 (立方公尺)	31,517.9	28,069	33,581
	排水量 (立方公尺)	9,976	14,165	17,610
百萬元營收		2,033	1,960	2,070
用水密集度 (立方公尺 / 百萬元營收)		20.41	21.55	24.73

表 4-3 歷年水資源耗用與密集度統計表

4.3.2 水污染防治與環境效益

落實嚴格的源頭管制與廢污水預處理機制，兩大廠區 (香山廠與創新廠) 歷年放流水質均遠優於主管機關納管標準。2025 年度不僅維持零超標、零受罰之優良合規紀錄，部分水質檢測項目 (如鎘、六價鉻等) 更因長期穩定低於偵測極限，成功通過主管機關審查，取得特定項目之免檢測核准，實質為公司節省環保常態性支出，展現綠色管理轉化為經濟效益之具體成果。

放流水水質類別		2023 年		2024 年		2025 年	
		香山廠	創新廠	香山廠	創新廠	香山廠	創新廠
酸鹼值 (PH)	實際	6.6	8.3	6.9	8.5	7.2	8.5
	許可值	6-9	5-9	6-9	5-9	6-9	5-9
化學需氧量 COD(mg/L)	實際	15.1	19.2	7.7	19.5	4.2	21.9
	許可值	100	500	100	500	100	500
懸浮固體物 SS(mg/L)	實際	2.1	0.03	2	<1.25	3.1	<1.2
	許可值	30	300	30	300	30	300
氨氮 NH_3N(mg/L)	實際	ND	0.5	0.09	0.11	ND	0.23
	許可值	30	50	30	50	30	50

表 4-4 歷年放流水質與合規效益統計表

4.4 廢棄物管理

秉持源頭減量與資源循環原則，嚴格落實原物料選用與綠色供應鏈管理，致力將生產活動對環境的衝擊降至最低。我們透過建立全廠區廢棄物產出與流向的數位化監控機制，精準掌握各類有害及一般廢棄物的動態。

2025 年在廠區水電能耗因產能擴充而全面上升的背景下，公司藉由深化低碳製程優化與精準廢料分類措施，成功打破「產量增長即廢棄物量增加」的傳統線性關聯，穩定控制廢棄物產出強度，使營運成長之餘，廢棄物密集度仍維持在 0.05 公噸 / 百萬元營收水準。

重大主題	廢棄物管理	
管理目的	妥善處理廢棄物除可以減少廢棄物產生及其相關成本外，並可創造營收價值與降低營運對環境之衝擊。	
管理方針	● 推動製程技術改善、源頭管理措施減少原物料使用及廢棄物產出。 ● 回收資源達到廢棄物資源化及再利用。 ● 關注國際環境趨勢發展，評估其機會與風險，妥善處理廢棄物並善用能資源，促進循環經濟。	
目標	2025 年訂定目標	達成實績
	廢棄物目標以 2021 年為基準年累計減量 4%	2025 年度廢棄物產出量較 2021 年基準年已累計減量達 12.57%，不僅超額體現減量 4% 的承諾，更驗證綠色管理措施在產能高峰期的實質控管成效
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	● 2026 年產出量較 2025 年減量 1% 目標	● 2030 年較 2021 年基準年減量 10% 目標 ● 2050 年邁向全廠廢棄物零填埋與資源全循環目標
評量機制	● 依實際產出量進行計算，並於管理審查會議評估管理方案施行成效。 ● ISO 14001 環境管理系統驗證	

4.4.1 廢棄物減量與回收成效

透過持續蒐集與分析歷年各類廢棄物產出數據，有效掌握不同類型廢棄物的產生趨勢，作為調整分類管理與回收機制的重要依據。2025 年度在水電能耗全面增長的產能高峰期下，全廠廢棄物總產出量逆勢下降 7.32%，且資源回收量 (自 2023 年 15.95 公噸逐年成長至 2025 年 27.55 公噸) 與占比皆呈現顯著的階梯式增長成效。這項數據反映出源頭減量與資源化措施已逐步展現高度成效，未來將持續深化精準分類措施，全面落實永續循環目標。

廢棄物種類		2023 年 (公噸)	總占比 %	2024 年 (公噸)	總占比 %	2025 年 (公噸)	總占比 %
非有害	焚化	66.47	68.72	61.65	57.23	54.83	54.95
	資源回收	15.95	16.49	25.10	23.30	27.55	27.59
	掩埋	2.18	2.25	2.90	2.69	2.36	2.36
	再利用	9.2	9.51	14.86	13.79	12.22	12.24
有害		2.92	3.02	3.22	2.99	2.88	2.88
合計		96.72	-	107.73	-	99.84	-
百萬元營收		2,033	-	1,960	-	2,070	-
廢棄物密集度 (噸 / 百萬元營收)		0.05	-	0.05	-	0.05	-

表 4-5 歷年廢棄物種類產出與減量績效統計表

4.4.2 循環經濟推動

持續深化循環經濟理念，積極提升資源使用效率並延長物料生命週期。我們已將原有的廠商回收再利用機制，正式升級為常態化綠色物流模式，針對製程與包裝產出之部分化學品容器、線軸載具、物流托盤，全面落實源頭分類與循環逆向回收；透過與供應鏈夥伴的緊密協同，各類循環包材之常態化管理機制與流向效益如表 4-6 所示 (詳細供應鏈協同與績效數據請參閱本報告書「3.3.6.1 包裝材料與棧板回收」)，積極打造低碳、低耗、具循環潛力的永續製造體系。

循環資產類別	綠色物流常態化管理機制	2025 年盤查範疇三效益
化學品容器 (部分)	廠內集中分類，定期由原廠逆向回收再利用	減少廢棄物委外清運量
線軸載具 (金線線軸、料帶塑膠捲軸)	製程線軸定期盤點，建立空軸逆向回收與原廠回充機制	降低上游原物料包裝之碳足跡
物流托盤 (木材棧板)	建立全廠物流托盤循環機制，透過廠內重複流轉與常態化回收處置	實踐綠色運輸目標

表 4-6 循環包材常態化管理機制與效益表

4.5 空氣污染管理

行業屬性雖非屬空污法指定強制列管對象，但仍秉持法規遵從原則，每季定期落實排放量申報並足額繳納空氣污染防制費。2025 年度在維持高效產能的同時，透過源頭化學品用量精準減量與日常設備巡檢，使揮發性有機物 (VOCs) 排放量較前一年度實質減少 8.47%；此外，廠區自主導入高效防制機制，使氮氧化物 (NOx) 與硫氧化物 (Sox) 持續維持「未排放」之優異實績，充分展現對大氣環境保護的合規承諾。

4.5.1 空氣污染防制

為降低製程氣體對環境之潛在影響，依內部標準程序，將產生之熱氣與含揮發性有機物 (VOCs) 之氣體經由精密密閉管線集中收集，並於排放端裝設高效活性碳過濾網進行自主吸附與過濾控制，在 2025 年有效達成 8.47% 的 VOCs 實質減排效益。

使用後之有機溶劑廢液統一儲存於指定區域，並委由合格清除處理業者依規定處置；廠內定期透過「質量平衡法」精準追蹤具揮發性化學品從採購導入至廢液清運之流向，確保廢棄物處置與大氣排放皆符合自主管理規範。針對含 VOCs 物質之操作與儲存，亦實施作業場所風險控管，包括通風設施與個人防護具配置，以保障作業人員安全。廠區備用發電機僅於突發狀況下啟動，屬非常態性排放，其產生之空氣污染物排放量有限，非主要污染來源。近三年空氣污染物排放統計如表 4-7 所示，未來將持續優化空氣污染防制作為，確保營運活動與環境品質平衡發展。

污染物種類	2023 年 (公斤)	2024 年 (公斤)	2025 年 (公斤)
氮氧化物 (NOx)	未排放	未排放	未排放
硫氧化物 (SOx)	未排放	未排放	未排放
揮發性有機物 (VOCs)	4,888.03	6,865.68	6,284.22

表 4-7 歷年空氣污染物申報與排放統計表

05

SECTION

多元共融與社會責任

5.1 社會參與在地共榮
5.2 員工關係
5.3 人權尊重
5.4 職場健康安全

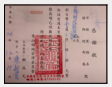
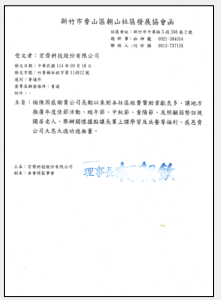
5 多元共融與社會責任

5.1 社會參與在地共榮

● 社會投入方針與策略

本公司秉持「與在地共好」的經營理念，深信企業的成長應與社會發展同步前行。我們長期關注地方需求，積極投入文化保存、社會關懷、教育發展及在地產業支持等多元公益行動，致力於發揮企業影響力，創造共享價值，實踐企業公民責任。

西元 2025 年（民國 114 年），本公司以台灣總部為核心，於社會公益及地方發展相關資源投入總計新台幣 4,638,479 元。依投入內容及受益對象區分，可歸納為「產學合作與教育興學」、「弱勢與長者關懷」、「在地農業與環境永續」、「社區支持與文化傳承」及「共創價值」五大面向，具體成果如下：

行動面向	投入金額（新台幣）	感謝狀 / 收據）
產學合作與教育興學	$3,456,000	 圖 5-1
弱勢與長者關懷	$602,500	 圖 5-2  圖 5-3  圖 5-4
在地農業與環境永續	$542,950	 圖 5-5  圖 5-6
社區支持與文化傳承	$32,000	 圖 5-7  圖 5-8  圖 5-9  圖 5-10
共創價值	$5,029	 圖 5-11  圖 5-12  圖 5-13
總計	$4,638,479	

五大行動面向與成果

1 產學合作與教育興學

本公司重視人才培育與教育資源提升，透過產學合作支持高等教育發展，協助建構優質學習環境。2025 年贊助國立陽明交通大學電機學院改善教學與研究設備，捐贈 LED 顯示屏幕一台，投入金額計新台幣 3,456,000 元，用以提升教學空間之資訊展示、多媒體應用及學術交流品質，促進產學交流及未來科技人才培育。

2 弱勢與長者關懷

本公司持續關注弱勢族群及高齡長者需求，透過公益認購、物資捐贈及公益活動參與傳遞企業關懷：

- **支持身心障礙者就業：**認購嘉義市啟智協會公益禮盒 605 份，投入金額新台幣 302,500 元，透過實際消費支持身心障礙者就業及庇護工場營運。
- **助老服務計畫：** 購買裕珍馨公益禮盒並捐贈予弘道老人福利基金會，投入金額新台幣 290,000 元，支持弘道助老服務計畫，鼓勵長者參與社會活動。
- **響應公益捐血：** 積極響應公益捐血活動，共募集並捐贈 100 袋血液，協助穩定醫療體系血液供應。此活動開放社區鄰里居民共同參與，本公司鼓勵同仁於上班時間自發參與，並於捐血完成當下給予適度休息。由企業直接對社會支出新台幣 10,000 元購置全聯禮券作為成功捐血之有價兌換券經費，以實質行動引導同仁與在地居民共同擴大社會正向影響力。

3 在地農業支持與環境永續

本公司重視永續發展議題，透過支持本土農業及落實綠色採購理念，降低環境衝擊：

- **支持本土農業：**認購花蓮玉里米 1,130 份（包），投入金額新台幣 242,950 元，以實際採購行動支持台灣農民穩定耕作。
- **綠色採購與低碳理念：**本公司選用以在地食材製作之烘焙禮盒作為員工三節（春節、端午、中秋）與五一勞動節共四次的送禮選項，並採用通過 FSC（Forest Stewardship Council，國際森林管理委員會）認證之環保紙材作為包裝材料，投入金額新台幣 300,000 元，藉由縮短運輸距離及使用永續來源原料，降低碳排放與減少遠洋運送碳足跡。

4 社區支持與文化傳承

本公司積極參與地方公共事務，支持社區發展與傳統文化保存，促進地方凝聚力：

- **地方宗教文化傳承：** 捐贈香山福地管理委員會（土地公廟）新台幣 2,000 元，支持地方宗教活動與民俗文化傳承。
- **社區推動贊助：**贊助朝山社區活動經費新台幣 20,000 元，支持社區公共事務推動與發展。
- **社區節慶活動：** 贊助朝山社區宗教廟宇團醮活動經費新台幣 10,000 元，支持地方傳統祭典辦理，促進在地文化保存與世代傳傳承。

5 共創價值

本公司與久元電子共同推動興學育才及社會共融活動，結合雙方資源與專業，邀請國小師生參訪企業，認識光電產業、智慧製造及節能技術；同時安排企業同仁走入校園，辦理節能減碳與衛生教育課程，提升學童環境永續意識。為提升活動互動性及學習成效，本年度投入活動經費新臺幣 5,029 元，規劃有獎徵答及提供活動點心，以寓教於樂的方式提升學童參與度與學習興趣，強化知識吸收與交流互動。透過企業與學校的交流合作，深化校園及社區連結，落實企業社會責任，攜手培育未來人才，共創永續價值。

5.2 員工關係

5.2.1 員工多元性與包容性

宏齊科技始終相信，多元的人才組成能為企業帶來更豐富的觀點與創新動能，進而促進組織持續成長與永續發展。公司致力推動多元、平等與共融（DEI, Diversity, Equity and Inclusion）之職場文化，尊重並包容不同背景與特質之員工，使同仁能在公平、友善且受尊重的環境中發揮專業能力與創新思維。公司持續關注整體人力結構之多元性，涵蓋不同年齡層、專業背景與經驗組成，透過多元人才配置提升組織彈性與營運韌性，並強化企業因應市場變化之能力。

● 人力結構與分布

截至 2025 年，宏齊科技員工總數為 542 人，其中女性員工比例為 56%，男性員工比例為 44%，顯示公司在人力招募上具備良好之性別多元與平衡性。在年齡結構方面，員工主要集中於 30 至 49 歲之核心工作族群，為公司營運與專業技術之主要支柱；同時，公司亦持續補充 30 歲以下之新進人力，以促進世代銜接與組織活力，強化長期人才發展與經驗傳承。整體人力結構呈現穩定且多元之發展趨勢，公司將持續透過人才招募與人力配置優化，強化組織韌性與永續經營能力。

	年度	2023 年度		2024 年度		2025 年度	
性別	年齡	人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %
女性	30 歲以下	32	6%	45	8%	53	10%
	30-39 歲	112	22%	116	21%	99	18%
	40-49 歲	103	20%	111	20%	114	21%
	50 歲以上	29	6%	35	6%	38	7%
	合計	276	54%	307	55%	304	56%
男性	30 歲以下	28	5%	30	5%	22	4%
	30-39 歲	104	20%	100	18%	90	17%
	40-49 歲	80	16%	96	17%	93	17%
	50 歲以上	22	4%	26	5%	33	6%
	合計	234	46%	252	45%	238	44%
總計		510		559		542	

* 員工人數計算以各年底在職人數統計。
表 5-1 近三年員工分布

年度	2023 年度		2024 年度		2025 年度	
國籍	人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %
臺灣	406	80%	435	78%	422	78%
菲律賓	104	20%	124	22%	120	22%
總計	510		559		542	

* 員工人數計算以各年底在職人數統計。
表 5-2 近三年員工國籍分布

女性工作者分布

宏齊科技近三年性別結構維持穩定，女性員工占比約五成五，男性員工占比約四成五，且女性占比呈現微幅成長趨勢，顯示公司於人才招募上持續落實多元與平等原則。

在職級分布方面，各性別員工皆廣泛分布於管理職、專業技術職及基層職位，其中專業技術與直接員工為主要組成結構，整體顯示公司具備一定程度之職涯發展與晉升機會之公平性。未來公司將持續推動多元共融與性別平等政策，強化人才培育與晉升機制，促進各職級之均衡發展，以提升組織韌性與永續競爭力。

年度	2023 年度				2024 年度				2025 年度			
性別	女性		男性		女性		男性		女性		男性	
各階層管理職	人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %
經營管理主管	0	0%	3	1%	0	0%	3	1%	0	0%	3	1%
高階主管	1	0%	3	1%	2	1%	6	2%	3	1%	6	3%
中階主管	23	8%	54	23%	24	8%	62	25%	22	7%	60	25%
專業技術人員	86	31%	127	54%	87	28%	131	52%	90	30%	130	55%
直接員工	166	60%	45	19%	194	63%	48	19%	188	62%	37	16%
特殊職	0	0%	2	1%	0	0%	2	1%	1	0%	2	1%
總計	276		234		307		252		304		238	

- 經營管理主管：董事長、總經理、副總經理。
- 高階主管：協理、處長。
- 中階主管：副處長、經理、副理、課長、組長。
- 專業技術人員：高級工程師、研發高級工程師、高級管理師、工程師、研發工程師、管理師、業務員、高級業務專員、專案管理師。
- 直接員工：領班、代領班、高級技術員、技術員、副技術員、助理技術員。
- 特殊職：顧問、特別助理

表 5-3 近三年各職級人數與性別比分布

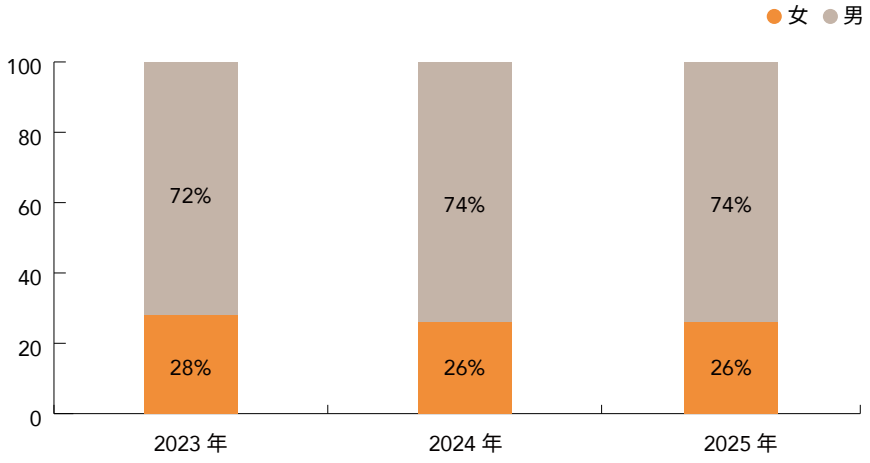


圖 5-14 近三年管理職性別比

宏齊科技保障工作權的性別平等，重視女性同仁的晉升與發展，並保護懷孕的女性同仁。針對懷孕的同仁我們設有職業健康護理師給予定期衛教與相關諮詢協助。



圖 5-15 友善車位

身心障礙者就業支持與友善職場

宏齊科技重視多元共融與平等就業機會，持續支持身心障礙人士就業，並致力打造友善且具包容性之工作環境。公司與新竹就業服務站保持合作，透過就業媒合及手語翻譯等協助機制，提供聽障人士適切之就業機會，協助其順利融入職場。

截至 2025 年底止，宏齊科技共聘用 7 位身心障礙同仁，較 2024 年增加 2 位，顯示公司持續積極落實多元聘用與友善職場政策。以公司整體 500 多位員工規模而言，目前身心障礙同仁聘用比例已優於法令規範標準，展現公司對平等就業與企業社會責任之重視。

未來，宏齊科技將持續推動職務評估與工作環境優化，積極發掘適合身心障礙人士之工作機會，打造更友善、多元且具包容性之職場環境，落實企業永續發展與社會共融之目標。

國外人才聘僱與關懷

宏齊科技產品與業務布局拓展全球，公司持續依據營運發展、產品需求及訂單規劃，審慎評估國際人才聘僱需求，以強化人才多元性與提升整體營運競爭力。

公司於外籍人才聘僱作業上，皆依循相關法令規範辦理，包括簽證、工作證及居留等申請程序，並由專責人員與合法仲介機構共同協作執行，確保各項聘僱流程符合政府法規要求，保障公司與員工雙方權益，降低營運與用工風險。此外，公司亦定期進行人力需求預估與風險管理，針對長期人力供需、離職風險及突發事件等議題進行檢視與評估，並適時擬定因應措施，以維持組織人力穩定與營運韌性。

考量外籍同仁初期來台工作與生活適應需求，公司除提供宿舍安排與新人教育訓練外，亦由宿舍管理人員協助外籍同仁處理日常生活及適應相關事項，協助其盡快融入工作與生活環境。為促進多元文化交流與提升外籍同仁歸屬感，公司每年於外籍宿舍舉辦節慶關懷活動，邀請主管與外籍同仁共同參與聖誕節慶祝與宿舍布置活動，增進彼此互動與文化交流。同時，公司亦定期辦理座談交流活動，提供外籍同仁分享生活經驗與反映需求之平台，藉由雙向溝通持續優化照顧措施，營造友善、尊重且具包容性之工作環境。

未來，宏齊科技將持續深化國際人才關懷與多元共融職場文化，提升外籍同仁工作與生活支持機制，打造兼具尊重、關懷與永續發展之友善職場。



圖 5-16 外籍宿舍舉辦節慶活動



圖 5-17 座談會

● 新進人員招募與多元共融政策

宏齊科技秉持多元共融（DEI）之就業原則，於員工招募、聘用、考核及升遷等人力資源管理流程中，皆以專業能力、相關經驗及職務需求作為主要評估依據，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況或容貌等因素而有差別待遇。

同時，公司遵循國內外相關勞動法令及 RBA（Responsible Business Alliance）行為準則，落實人權保障與公平聘僱原則，嚴格禁止聘用未滿 16 歲之童工，並杜絕任何形式之強迫勞動、歧視或不平等待遇。為強化多元共融理念之落實，公司透過新人教育訓練及內部宣導，強化員工對 DEI 與人權保障之認知，確保相關理念能融入日常工作文化與管理實務。

此外，公司亦建立公開且順暢之溝通管道，並設置不法侵害防制措施、申訴及懲戒辦法、性騷擾防治處理流程及相關申訴機制，以保障員工於安全、尊重且友善之職場環境中工作，降低職場不當行為發生之風險。截至目前為止，公司未發生任何歧視、性騷擾或重大勞動權益侵害事件，展現良好之職場治理成果。未來，公司將持續優化多元共融政策，強化人才發展與公平機制，並定期檢視相關制度執行情形，以落實永續經營與友善職場之長期目標，提升企業整體競爭力與社會責任表現。

新進員工分布狀況

宏齊深信多元性別視角能為企業帶來更具韌性的決策。近三年本公司女性新進同仁人數（分別為 56 人、108 人、59 人）持續領先男性，顯示宏齊平等無歧視的職場環境深獲女性專業人才的信賴。2025 年，30 歲以下年輕女性占該性別新進比例高達 58%，為公司培育未來女性主管與接班梯隊奠定了扎實基礎。

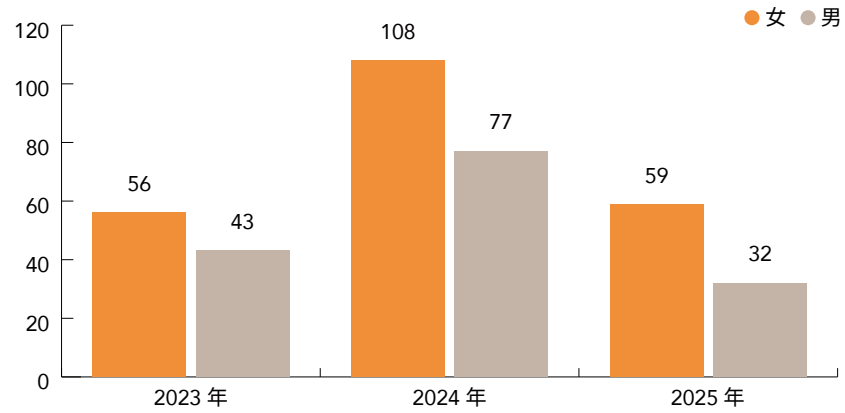


圖 5-18 近三年新進人員數

我們積極擁抱新世代人才，近三年引進之新進夥伴中，有逾 8 成成員年齡低於 40 歲（2025 年 30 歲以下占女性 58%、男性 38%；30-39 歲占女性 24%、男性 44%）。青年與中生代人才的源源流入，不僅代表宏齊的薪酬福利與職涯發展空間獲得新世代肯定，更實質優化了組織年齡結構，讓豐富的產業經驗能與創新的數位思維完美融合。

告別 2024 年業務擴張期高達 33% 的總新進率，2025 年宏齊聚焦於「精準招募、精兵培育」。17% 的總新進率搭配同年度總離職率的顯著下降，證明公司在人才甄選、新人適應與組織認同感的營造上已取得平衡綜效，建立起高效、穩定的永續人才鏈。

	年度	2023 年度		2024 年度		2025 年度	
性別	年齡	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %
女性	30 歲以下	20	36%	37	34%	34	58%
	30-39 歲	21	38%	51	47%	14	24%
	40-49 歲	12	21%	17	16%	10	17%
	50 歲以上	3	5%	3	3%	1	2%
	合計	56		108		59	
男性	30 歲以下	22	51%	25	32%	12	38%
	30-39 歲	14	33%	35	45%	14	44%
	40-49 歲	7	16%	13	17%	5	16%
	50 歲以上	0	0%	4	5%	1	3%
	合計	43		77		32	
新進總人數		99		185		91	
員工總人數		510		559		542	
總新進率 %		19%		33%		17%	

* 總新進率 (%)= 當年度新進總人數 / 當年度年底員工總人數。

表 5-4 近三年新進人員狀況

離職員工分布狀況

依整體離職數據顯示，整體離職人數如以性別區分， 2023 年離職人員女性 79 名、男性 50 名；2024 年離職人員女性 74 名、男性 59 名；2025 年離職人員女性 64 名、男性 45 名。

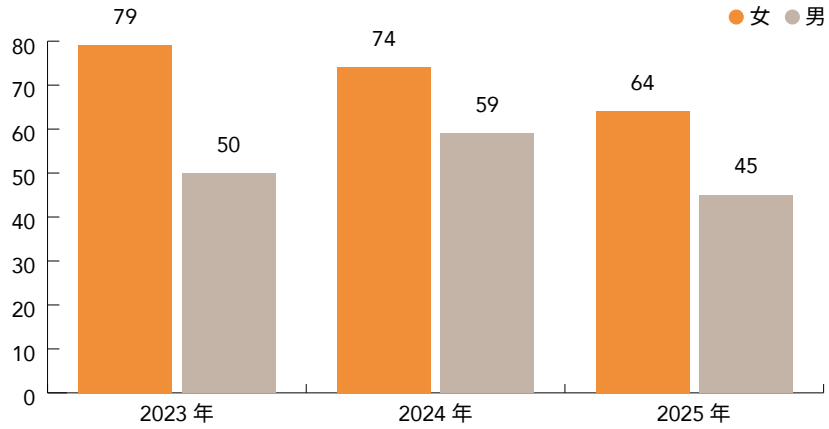


圖 5-19 近三年離職人員數

2025 年離職人員中，30 歲以下占 32%、30-39 歲占 34%、40-49 歲占 29% 及 50 歲以上占 5%。

宏齊在 2023 年總離職率為 25%、2024 年總離職率為 24% 而 2025 年總離職率為 20%。以年齡層面來看， 2023 年離職人員 30 歲以下 32 名、30~50 歲 91 名、50 歲以上 6 名；2024 年離職人員 30 歲以下 34 名、30~50 歲 95 名、50 歲以上 4 名；2025 年離職人員 30 歲以下 35 名、30~50 歲 69 名、50 歲以上 5 名。

	年度	2023 年度		2024 年度		2025 年度	
性別	年齡	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %
女性	30 歲以下	13	16%	17	23%	21	33%
	30-39 歲	30	38%	39	53%	22	34%
	40-49 歲	32	41%	15	20%	20	31%
	50 歲以上	4	5%	3	4%	1	2%
	合計	79		74		64	
男性	30 歲以下	19	38%	17	29%	14	31%
	30-39 歲	16	32%	30	51%	15	33%
	40-49 歲	13	26%	11	19%	12	27%
	50 歲以上	2	4%	1	2%	4	9%
	合計	50		59		45	
離職總人數		129		133		109	
員工總人數		510		559		542	
總離職率 %		25%		24%		20%	

* 總離職率 (%)= 當年度離職總人數 / 當年度年底員工總人數。

表 5-5 近三年離職人員狀況

本公司定期統計並分析員工離職動態，以作為優化人力資源政策與職場環境之依據。在整體離職率方面，本公司近三年之總離職率呈現逐年遞減趨勢，2023 年總離職率為 25%，2024 年降至 24%，至 2025 年進一步下降至 20%，顯示公司在員工留任與職場友善環境之推動上已初具成效。人才一直以來是宏齊最重視的資產。為此，我們分析員工離職的原因，依照分析出來的結果作調整與改善，竭盡所能地將優秀的人才留下來與公司一起努力。

(一) 離職原因分析

本公司視人才為企業永續發展的重要核心，持續關注員工工作適應、職涯發展與身心健康，並透過多元溝通、友善職場環境及完善福利制度，提升員工留任意願與整體工作滿意度，打造穩定且具向心力的工作團隊。為降低人員流動率並提升人才留任，公司持續分析員工離職原因，並針對相關議題推動改善措施，致力建構兼具關懷、發展與支持性的工作環境。

一、職涯發展與工作適應支持

針對部分同仁因希望轉換工作內容而提出離職，公司持續強化主管與員工之溝通機制，並推動多元職涯發展措施：

1 建立定期關懷與職涯面談機制

主管於新進同仁到職滿一個月、三個月試用期考核、半年考核及年度績效評估等重要階段，主動與同仁進行面談，了解其工作適應狀況、未來職涯規劃及需求，適時提供協助、建議與不同觀點交流，提升員工對工作的認同感與發展方向。

2 推動職務輪調與多能工培育

員工任職滿三年後，公司將依據個人能力、專長及意願評估職務輪調機會，協　助員工接觸不同工作領域，培養多元技能，降低長期從事單一工作內容之倦怠感，同時強化公司人才培育與組織彈性。

3 強化招募面談與工作內容說明

為降低新進人員因認知落差造成之流動率，主管於面談階段會完整說明工作內容、工作環境及相關配合事項，並提供實際進入產線所需穿戴之服裝或設備說明，協助求職者提前了解工作情境與需求，提升錄取後之適應度與穩定性。

4 強化人才培育與學習發展

公司重視人才培育與長期發展，除提供在職訓練與工作指導外，也鼓勵員工透過跨部門學習與職務歷練，提升專業能力與職場競爭力，建立企業與員工共同成長之良性循環。

二、家庭照顧支持與員工關懷

針對部分同仁因家庭照顧需求而離職，公司持續推動員工關懷措施，提供更具彈性與支持性的工作環境：

1 關注員工家庭需求與工作平衡

於招募面談階段，主管會適度了解求職者家庭狀況及照顧需求，並與其討論未來工作安排與可行配套措施，協助同仁提前規劃家庭照顧安排，降低因家庭因素影響工作穩定性。

2 提供彈性支持措施

當員工因家庭因素提出離職申請時，公司與主管將依部門運作狀況，主動評估提供短期留職停薪、家庭照顧假等替代方案，並協助同仁了解相關福利與補助資源，讓員工感受到公司對其生活需求之支持與關懷，提升員工向心力與組織凝聚力。

3 建立正向溝通與關懷文化

公司鼓勵主管與同仁建立良好溝通管道，透過定期面談與日常關懷，了解員工需求與建議，作為後續制度改善與職場優化的重要參考，建立互信且正向之組織文化。

三、優化工作環境與員工福利

考量公司廠區距離市區較遠，公司持續完善廠區生活機能與工作環境，以提升員工便利性、安全性及工作滿意度。目前已建置之設施與福利措施包括：

1. 提供提款機與補摺機服務
2. 設置 7-ELEVEN 及光泉販賣機
3. 提供免費汽、機車停車位
4. 提供免費咖啡服務
5. 提供防風外套等員工關懷措施

此外，公司近年亦持續投入工作環境改善，包括重新規劃辦公區域配置、提升照明設備品質與節能效率，以及優化會客與休憩空間之綠化環境，打造更舒適且友善之工作場域。餐廳亦具備良好景觀視野，提供員工舒適之用餐與休息空間，協助同仁於工作之餘獲得適當放鬆，提升整體工作幸福感與滿意度。

公司亦重視員工工作與生活平衡，持續透過各項福利措施與友善制度，支持員工兼顧工作、家庭與個人生活需求，提升員工歸屬感與企業認同感。未來，公司將持續關注員工需求與組織發展趨勢，滾動式檢視各項人力資源制度與員工關懷措施，打造更具安全性、友善性與永續性的工作環境，提升企業整體競爭力與人才留任率。



圖 5-20 咖啡機



圖 5-21 綠意盎然的會客休息區



圖 5-22 無敵海景餐廳

(二) 育嬰留職停薪

關於育嬰留職停薪部分，宏齊依台灣《性別工作平等法》及育嬰留職停薪實施辦法之相關規定辦理員工育嬰留停相關事宜。2023 年有 6 位同仁辦理育嬰留停，2 位已回任，2 位已找到新工作離職，其餘 2 位仍在育嬰留停期間。2024 年有 9 位同仁辦理育嬰留停，3 位已回任，4 位已找到新工作離職，其餘 2 位仍在育嬰留停期間。2025 年有 5 位同仁辦理育嬰留停，3 位已回任，1 位已找到新工作離職，其餘 1 位仍在育嬰留停期間。育嬰留職停薪期滿未回任之同仁，經關懷確認後皆因留職停薪已達期限仍有照顧家庭與親人需求或已找到其他職務為由而自請離職。我們也體貼有哺集乳需求的媽媽們，打造優等的哺集乳室，提供需要的同仁安心的哺集乳環境。



圖 5-23 哺集乳室特優認證

5.2.2 工作權益保障與薪資福利

● 工作與就業權益保障

本公司非常重視員工工作權益，並制定工作規則，對外遵守相關工作法規如勞動基準法、性別平等法及其相關規定或當地相關法規，並遵從責任商業行為聯盟準則；對內訂定績效管理與評估制度、薪資獎酬、多元晉升制度與獎懲規定，嚴格禁止人身侮辱、欺凌辱罵、或有其他暴力脅迫事項，同時兼顧法、理、情之層面，以人性化管理、多元尊重員工之角度，建立平等合理的工作場域，維護員工應有工作權益。

● 公平的績效考核制度

本公司以提升個人及組織績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含間接員工、直接員工及新進人員等分別進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任，本公司以輔導計畫或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用，並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

● 最短預告期

本公司秉持著守法的精神，臺灣地區營運據點完全符合勞動基準法，第十六條雇主終止勞動契約之預告期間之規定，依據第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間如下規定：

1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。其他國家之營運據點，則依當地勞動法規規定執行。

● 禁用童工政策

由於童工在體能、生理等限制因素，各國在勞工立法上均採取特別保護，因此本公司歷年來均恪遵相關法令，嚴密的招募審查措施，以防杜因作業失慎進用童工。迄 2025 年止，本公司未有誤用童工情事發生，未來仍將持續落實各項招募管制作為，確保零晉用童工目標之達成，保障兒童安全健康與正常發展，善盡企業社會責任。

保全管理

維持公司門禁人員安全，全廠區多點設置巡邏系統，且達公司人員、車輛、物品等出入廠區之管理，保全人員均遵循本公司訂定門禁出入管理辦法執行。聘僱保全人員持有基本培訓護照，課程內容包含：服裝儀容禮節對應、危機處理、急救基本概念、緊急突發狀況處理與回報流程、救災防護訓練、交通指揮、疏導及交通事故之協助處理，更為提升廠內保全人員專業，專為駐廠承攬商設計環安衛培訓課程。本公司香山廠區保全人員為 3 人、創新廠區保全人員為 3 人，受訓比例皆為 100%。


附件二　國興保全在職人員訓練　課程進度表(含金融點)

科目 / 月份	08:30 | 10:30	10:30 | 12:30
一月	危機處理	急救基本概念
二月	保全管理論	緊急突發狀況處理、回報流程
三月	保全業法及其施行細則等相關法令	服裝儀容禮節應對
四月	保全業經營管理及未來展望	保全員獎懲規定
五月	刑事法概要	急救基本概念
六月	犯罪預防與民力運用	緊急突發狀況處理、回報流程
七月	犯罪偵查	服裝儀容禮節應對
八月	防身術(擒拿術)	保全員獎懲規定
九月	交通指揮、疏導及交通事故之協助處理	急救基本概念
十月	保全執勤之原則與應注意事項	緊急突發狀況處理、回報流程
十一月	救災防護訓練	服裝儀容禮節應對
十二月	防盜防搶實務	保全員獎懲規定

圖 5-24 駐廠承攬商課程規劃

薪酬保障

本公司重視同仁的薪酬與福利，在各個營運地點皆採取具競爭力的薪資福利政策，每年透過薪資調查衡量市場薪資水準及總體經濟指標，適時檢視並調整薪酬制度，以具競爭力的薪資吸引優秀人才加入。同時，依據公司營運績效、員工工作表現及職務價值，提供公平合理的薪酬與獎勵機制，鼓勵同仁持續精進專業能力，與公司共同成長，提升人才留任率與組織競爭力。

落實同工同酬與多元平等的薪資

本著公平、合理的原則制定合理的薪資政策，員工薪資及報酬係依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現等因素來決定，在基本條件相當的情形下，實現同工同酬，不因員工性別而有不同。新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況而在起薪上有所不同。

薪資符合台灣法令之基本工資

本公司薪酬政策是遵循當地相關法令以市場價值及員工產生的貢獻為基礎並結合績效管理制度支付合適的薪酬。對於新鮮人之晉用起薪除符合當地法令規定外同時以具市場競爭力為目標。本公司基層員工起薪均高於政府公告基本工資，近三年基層員工標準薪資約為基本工資的 1.14 至 1.30 倍，展現公司重視人才招募與薪酬競爭力。2025 年因基本工資調幅較高，薪資倍數略有下降，惟基層員工起薪仍高於法定標準，未來將持續檢視薪酬制度，兼顧市場競爭力與員工權益。

男、女基層起薪差距約 0.03 ～ 0.05 倍，整體差異不大，可反映公司採相近的起薪制度，較無性別差異。

性別	女	男	女	男	女	男
內容	2025 年		2024 年		2023 年	
基本工資	28,590		27,470		26,400	
基層人員標準薪資與基本工資比例	1.14	1.19	1.27	1.30	1.29	1.27

備註：薪酬比例係以 2025 年 12 月在職之最低職等員工之每月固定薪資領取完整基數者計算。

表 5-6 基層人員標準薪資與基本工資比例

本公司持續打造具競爭力之薪酬制度，近三年全時員工薪資平均數及薪資中位數均呈穩定成長趨勢。2025 年全時員工人數為 514 人，平均薪資為 798 萬元，薪資中位數為 677 萬元，較前一年度均有所提升，顯示公司持續透過薪酬調整、績效獎勵及人才留任機制，提升員工薪資福利與整體薪酬競爭力，並兼顧企業永續發展與人才培育。

年度	全時員工人數	薪資平均數（新台幣仟元）	薪資中位數（新台幣仟元）
2025 年	514	798	677
2024 年	485	766	647
2023 年	493	710	607

表 5-7 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

● 退休金制度

本公司配合法令規定，自 1995 年 7 月 1 日起為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資 6% 至勞保局退休金個人專戶，同時繼續為選擇適用舊制退休金辦法之原有員工及選擇新制退休金辦法之原有員工的舊制保留年資，按原員工退休辦法退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至台灣銀行專戶。針對由組織指派轉調至關係企業之同仁，其年資續計，提供同仁更多保障，以達到集團人才流通之目的。

● 員工福利

一、薪資獎金制度

本公司整體薪酬係依本公司同仁的工作職掌及職務要求、專業知識技能、績效表現與長期投入，並結合公司的營運目標來進行整體設定。同時依公司章程規定，以不低於當年度獲利狀況之 6% 來分派員工酬勞，以鼓勵同仁對公司持續貢獻及長期服務，並吸引、激勵並留住優秀人才！透過個人績效與公司營運成果的連結，全體同仁持續為公司共同目標積極合作、同心協力並為股東創造長期利潤！另還有其他薪資獎金項目，包含：

(1) 津貼：全勤津貼。

(2) 獎金：依營運狀況發放激勵獎金 (季獎金、年終獎金、久任獎金、留才獎金、介紹獎金…等)。

(3) 研發專利獎勵制度：為鼓勵同仁創新研發，設計專利提案、專利申請、專利獲證之獎金。

(4) 年度升等調薪：依個人績效表現。

(5) 員工分紅：依公司章程規定公司年度如有獲利，應提撥不低於 6% 為員工酬勞。

(6) 員工持股信託：評選優秀同仁，可於每月薪資中提撥固定金額，同時公司也相對提撥 1:1 公提金，共同存至專用信託專戶，不僅達到留才目的，更鼓勵同仁持續積存資金以取得及管理公司股票，共享公司經營成果、創造利益，規劃未來退休生活。

二、全方位保險

本公司提供每位員工符合當地法令規定之保險，除了依法為每位同仁投保勞工保險及全民健康保險，另提供團體綜合保險。每位同仁自報到日當天起，即加入由公司付費之團體綜合保險，涵蓋對象包括同仁之配偶、子女，使照顧能擴及同仁家庭成員，同仁因此可獲得充分的保障，專心且無後顧之憂的工作，保險項目包含：

(1) 勞工保險
(2) 健康保險
(3) 勞工退休金 (依法每月替同仁提撥薪資的 6% 做為退休金)
(4) 團體保險：包含壽險、意外險、醫療險、防癌險
(5) 眷屬團體保險：對象包含配偶、子女
(6) 海外旅遊平安險：同仁因公出差至海外期間，公司提供海外旅遊平安險

三、其他多元化福利

(1) 定期提供免費健康檢查 (血液 / 尿液 /x 光 / 骨質密度) 與半年長期夜間作業體檢
(2) 舉辦身心靈健康講座：戒菸、減重、舒壓講座…等
(3) 本公司設有 AED，並開設專業課程教導同仁如何使用，以備不時之需
(4) 專業醫師定期到廠諮詢、專業護士駐廠
(5) 春節、端午、中秋等三節禮券及禮品、員工生日禮金、五一勞動節禮券或禮品
(6) 提供結婚禮金、喪葬補助、生育補助、傷病住院補助
(7) 教育訓練全額補助、部門不定期聚餐補助
(8) 各類比賽及活動連繫同仁情誼 (114 年度舉辦六個月健走減碳比賽、一日蔬食愛地球、結合社區舉辦一日捐血活動…等)
(9) 多家特約商店優惠折扣
(10) 提供免費咖啡予員工享用及 7-11 販賣機折扣優惠
(11) 各廠區掛置畫作與設置文藝作品供同仁欣賞
(12) 配發公司防風外套
(13) 薪資帳戶轉帳優惠、廠內 ATM 與補摺機
(14) 代購各式票券的服務 (大賣場禮券及電影票券)
(15) 尾牙餐會及摸彩活動
(16) 免費汽機車停車場及孕婦保留車位
(17) 設置舒適溫馨之哺集乳室
(18) 綠意盎然的會客區

四、職場多元化與平等

本公司推動 DEI（Diversity, Equity and Inclusion）多元共融，並落實內控程序，遵守當地政府勞動法令，在應徵者資料提供及進用評核部分，決不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙篩選條件而予以歧視，並依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題。員工若遭遇不法歧視或不平等情事，可透過申訴信箱、員工意見箱等管道進行申訴。

五、平衡家庭與工作

針對同仁孕哺與托育需求，除了符合法規要求，也提供友善方案：

1. 【母性關懷】專案：廠護主動關心懷孕與哺乳同仁，並結合駐廠醫師、護理人員、工安與個案主管共同進行個別化的孕期與產後工作評估，確認個案的身心狀況及工作內容對孕期或哺乳有無影響。
2. 【宏齊寶寶來報到】專案：同仁或其配偶在職期間第一個新生兒，可獲得【宏齊寶寶來報到】禮盒，內含有機棉寶寶清潔保養物品，為新手爸爸媽媽們準備的第一份實用禮物。截止 2025 年止，公司共送出 42 份。
3. 於 2017、2020、2023 年取得「哺集乳室 (特優) 認證」。
4. 本公司與新竹縣市托兒服務機構簽訂特約，讓同仁享有優惠托兒折扣。

5.2.3 員工參與溝通

本公司建立多元且便利的溝通機制，包括員工意見箱、電子郵件、專責聯絡窗口、勞資會議、管理會議、跨廠區溝通會議、電子公告及實體公告等，確保各項資訊能即時傳達，並有效蒐集利害關係人意見。公司亦定期檢視各項回饋內容，適時採取改善措施，強化雙向溝通，持續提升企業治理與永續經營績效。

本公司的重要溝通管道與申訴管道包含：



5.2.4 人才培育與發展

● **員工訓練規劃**

一、訓練發展政策、承諾

我們認為唯有堅持不懈的持續學習與訓練，才能提昇員工職能，進而達成公司目標、滿足客戶、員工與股東之期待，建立學習型組織，進而提升人力素質與產品競爭力，成為業界新標竿。訓練發展政策如下：

1. 發展學習型組織，尋求創新與多樣化的教學方法，找出解決問題的最佳決策。
2. 協助員工訓練及強化現有優勢，做好人力發展規劃，將人力資本發揮到極致，增進職場競爭力。
3. 提供完整有效的訓練給員工，滿足公司對人力資源的需求，灌輸品質觀念、教導技能，培育公司各類人力資源進而提昇技能與素養，以做為生產力提升的憑藉。
4. 讓每位員工有能力協助公司面對快速變動的環境，迅速調整工作應變能力，並考量增進員工身心健康，以能成功的迎接各種挑戰。

二、完善的教育訓練體系與多元學習管道

公司訂有完善的訓練政策及培訓流程，承接公司使命、願景與核心價值，每年度會依據組織策略、單位需求及員工需求進行訓練需求調查與職能落差分析，規劃相對應的培訓課程。透過各類的培訓體系，讓每位員工有能力迅速調整工作應變能力，以能成功的迎接各種挑戰！教育訓練體系包含新人訓練、在職訓練、自我發展。

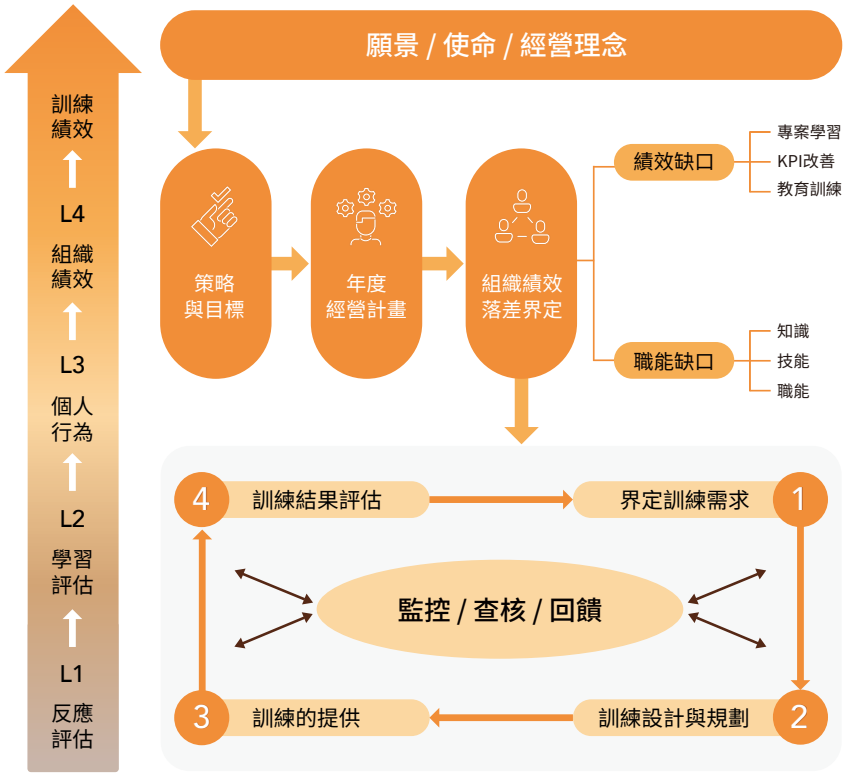


圖 5-25 教育訓練規劃架構

1. 新人訓練

(1) 為使新進同仁瞭解公司政策與文化，報到時須先接受完整之通識訓練，包含公司文化、組織特質、製程流程、人事規章與福利制度，勞工衛生安全等基本知識

(2) 依新人工作所需之專業知識，安排資深教官依據新人專業訓練時程表，教導專業知識及技能，並於三個月內完成考核驗證，取得相關執照。

(3) 每一位新進的員工都有由公司指定的一位較資深員工作為輔導員，可以幫助新進員工更快地熟悉工作環境、認識同事、解決生活和工作上的問題，有時輔導員還會是很好的諮商師，分享和照顧新進員工的感受和適應情況。

2. 在職訓練

(1) 專業訓練：為加強員工專業技能與知識，提昇工作績效，各部門主管於每年度提出加強其專業技術、觀念等實務課程之需求，由人資單位統籌包含製造 / 製程 / 技術類、材料類、品質類、行銷業務類、環安類、財務類之課程。

(2) 管理訓練：為提升主管管理職能及培育人才，依各管理階層及儲備幹部施以內部或外部相關訓練活動，加強其領導統御、培育部屬力、傳承力、團隊共識等課程，進而增進其管理能力或為公司儲備優秀管理幹部之訓練。

(3) 工作教導 OJT(On-the-Job Training)：依職能所需之專業，定期實施實作訓練，達到做中學、學中作之訓練成效。

(4) 讀書會：為傳承經驗，依部門專業需求，定期舉辦部門內訓、心得報告討論及分享，藉以塑造部門共同語言，達成知識分享。

(5) 派外訓練：依職務需求申請參加外部訓練單位開辦之訓練課程，提升員工專業競爭力。

(6) 幹部月會：透過經營理念之闡揚及經驗分享，建立團隊共識，塑造員工正確之工作態度。



圖 5-26 在職訓練



圖 5-27 幹部月會

3. 自我啟發公司致力營造鼓勵學習與成長的環境，皆提供資源與鼓勵，支持員工無論是進修學歷、語言學習，或是自我啟發，我們重視身心健康對職涯發展的關鍵影響，積極推動健康意識與生活平衡，讓員工在穩定與關懷的環境中，展現更高的凝聚力與生產效率。從自我出發，向內探索、向外突破，共同邁向更具價值與意義的工作旅程。



圖 5-28 員工自我發展學習

4. 內部講師制度

我們特別重視培養內部講師，公司內部的訓練課程由通過內部講師制度訓練認證的老師授課，如此不僅更有效地傳遞知識予同仁，而且妥善運用既有的人力資源。另外，課程教材皆由具專業認證及經驗豐富的講師參與設計，傳承其工作領域的經驗知識，也孕育培養員工的教學技能及領導能力。



圖 5-29 內部講師培訓

三、ESG 人才培育與永續發展

本公司持續將 ESG 理念融入人才發展策略，透過多元化教育訓練課程，涵蓋環境保護、職業安全衛生、人權治理、企業倫理、數位轉型及專業技術等面向，打造符合永續發展需求之人才培育體系。年度訓練內容除強化員工專業職能外，亦兼顧永續意識與企業治理能力之提升。

1. 環境永續能力培育

面對全球淨零排放及綠色供應鏈發展趨勢，公司持續辦理環境管理及產品合規相關課程，包括淨零排放、IECQ QC080000、有害物質管理、化學品危害通識及環境安全衛生教育訓練等課程，協助員工了解國際法規要求與環境風險管理機制，提升綠色產品開發及環境保護意識。此外，公司亦透過供應商研討會及交流活動，促進供應鏈夥伴共同落實永續管理，強化綠色供應鏈競爭力。

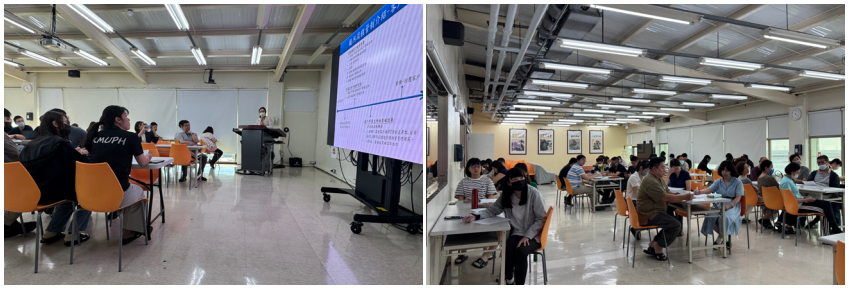


圖 5-30 環境永續能力培育

2. 社會責任與職場安全培育

公司重視員工安全、健康及人權保障，持續辦理職業安全衛生、人權及職場倫理相關訓練。年度課程涵蓋人權道德、RBA 責任商業聯盟行為準則、職場不法侵害防治、消防防護與緊急應變訓練、CPR 與 AED 急救訓練、特殊危害作業安全訓練及各項健康促進活動，關懷員工身心健康，提升工作幸福感與組織凝聚力。



圖 5-31 社會責任與職場安全培育

3. 企業治理與誠信經營文化－強化管理職能發展

宏齊科技深信，健全的公司治理與完善的人才接班機制是企業永續經營的重要基石，因此持續推動治理能力與反貪腐與誠信經營文化及領導人才發展，在公司治理與風險管理方面，公司透過資訊安全訓練、資安工程及董監事風險管理與危機處理等課程，持續強化員工及管理階層在資訊安全、法令遵循、企業治理及風險管理等面向之專業職能，深化誠信經營理念，並將永續治理思維融入日常營運與決策過程，逐步建立全員參與的治理文化。



圖 5-32 企業治理與誠信經營文化培育

在人才接班與領導力發展方面，宏齊科技以企業文化為核心，融合「主人翁經營意識」、「下工程即是客戶」、「第一等人」及「挑戰與反應」四大精神主軸，積極厚植人才實力，培育關鍵領導幹部。公司遴選具發展潛力之幹部人才，由董事長親自主持「週六月會」，透過定期舉辦的高階對話與領導力培訓活動，深化企業願景傳承與經營理念溝通，培養具備全局視野、策略思維及跨部門整合能力之未來領導人才，成為推動宏齊科技永續發展的關鍵力量。



圖 5-33 人才接班與領導力培育



圖 5-34 專業技術能力與 AI 智慧化培育

4. 專業技術能力與 AI 智慧化培育

因應光電產業快速發展及市場需求持續變化，宏齊科技持續投入專業技術與 AI 智慧化人才培育，協助員工掌握前瞻技術、新產品應用及市場發展趨勢，持續提升創新能量與核心競爭力。

年度課程涵蓋 Micro LED、RGB 顯示技術、封裝製程、測試工程、品質管理、設備維護及產品應用等專業領域，並透過全製程介紹、產線巡禮、設備操作訓練及供應商技術交流等多元學習方式，深化員工專業知識與實務技能，強化問題分析與解決能力，提升整體技術水準與產品品質。

面對數位轉型與智慧製造趨勢，公司同步推動 AI 智慧化能力發展，辦理 AI 智慧 HR、RPA 流程自動化、SAP 系統應用等相關課程，強化員工數位工具運用能力、流程優化思維及跨部門協作效率，協助組織持續提升營運效能與創新能力，為企業數位轉型奠定基礎。

此外，公司積極推動跨部門技術交流、供應商技術研討及專利培訓課程，鼓勵知識共享與創新思維，持續提升研發創新能力與核心技術競爭力，支持產品升級、技術突破及市場拓展，為企業長期發展奠定堅實基礎。

四、訓練期許

面對全球產業變革、數位轉型浪潮及永續發展趨勢，宏齊科技將持續秉持「人才是企業永續發展核心資產」的理念，結合公司經營策略與未來發展方向，深化人才培育機制，打造兼具專業能力、創新思維、數位素養與永續意識的人才團隊。在專業技術發展方面，公司將持續投入 Micro LED、光電技術、智慧製造及產品應用等關鍵領域人才培育，透過系統化課程、跨部門技術交流及產學合作，強化員工專業技能與創新研發能力，提升核心技術競爭力，支持產品升級與市場拓展。

在數位轉型方面，公司將積極推動 AI 智慧化應用與數位人才發展，持續深化 AI 工具應用、流程自動化、數據分析及資訊安全等相關培訓，協助員工提升數位思維與工作效能，加速組織智慧化轉型，提升企業營運韌性與競爭優勢。在永續人才發展方面，公司將持續推動 ESG 相關教育訓練，深化員工在環境保護、人權尊重、職業安全衛生、誠信經營及企業治理等面向的認知與實踐能力，將永續理念融入日常工作與決策思維，建立全員參與的永續文化。同時，公司將持續完善管理人才培育與接班發展機制，透過領導力養成、關鍵人才培育及經驗傳承平台，建構穩健的人才梯隊，培養具備國際視野、策略思維及永續領導力的管理人才，確保企業核心能力得以持續傳承與發展。

展望未來，宏齊科技將持續優化學習與發展環境，鼓勵員工自主學習與跨域成長，結合創新、數位化與永續發展策略，打造學習型組織，攜手全體同仁共同創造企業、員工與社會共享價值，朝向永續經營與長期成長的目標穩健邁進。

教育訓練統計

2023 年度總體訓練員工總數為 5,206 人次、訓練總時數 11,808 小時

2024 年度總體訓練員工總數為 6,011 人次、訓練總時數 10,597 小時

2025 年度總體訓練員工總數為 5,410 人次、訓練總時數 9,384 小時

2023 年						
員工類別	一般人員		管理人員		合計	
性別	男	女	男	女	男	女
訓練總時數	3,478	4,452	2,547	1,331	6,025	5,783
員工總數	176	229	62	47	238	276
員工總人次	1,508	2,047	1,048	603	2,556	2,650
員工接受訓練平均時數	19.8	19.4	41.1	28.3	25.3	21

2024 年						
員工類別	一般人員		管理人員		合計	
性別	男	女	男	女	男	女
訓練總時數	2,917	4,134	2,215	1,113	5,132	5,247
員工總數	170	251	70	50	240	301
員工總人次	1,220	1,855	915	494	2,135	2,349
員工接受訓練平均時數	17.2	16.5	31.6	22.3	21.4	17.4

2025 年						
員工類別	一般人員		管理人員		合計	
性別	男	女	男	女	男	女
訓練總時數	2,811	3,709	1,695	1,169	4,506	4,878
員工總數	180	259	58	45	238	304
員工總人次	1,769	2,286	802	553	2,571	2,839
員工接受訓練平均時數	15.6	14.3	29.2	26.0	18.9	16.0

表 5-8 2023~ 2025 年員工教育訓練平均時數

績效回饋與發展

宏齊以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含間接員工、直接員工及新近人員等分別進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任，宏齊以輔導計劃或協助轉調至適任的單位，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

1. 新進員工試用期屆滿前，單位主管進行員工試用期間工作績效面談及評核。未通過績效評核者，由用人單位告知當事人試用不合格原因，並且經雙方同意延長考核期，或轉調其他職位工作。公司可依相關法令規定終止聘僱契約。
2. 直接員工的績效與公司的生產績效直接相關連，直接員工訂有月績效獎金制度，按員工之工作表現發給績效獎金，並於年度結束時綜合員工全年工之作表現進行年度績效評等。
3. 間接員工的績效由部門及單位主管依據職務相對應之評核表考核該部門員工年度工作成果表現。

5.3 人權尊重

● 人權政策

本公司尊重並遵循國際公認人權規範 / 原則，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織公約》等國際規範／標準的核心精神與當地法令規範制訂人權政策。杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司內、外部成員確保公平對待，尊重個別差異，確保日常營運及一切商業活動皆符合要求，期許供應商、商業合作夥伴、客戶及其他與本公司有營運發展關係之個體亦能同步遵守。

● 人權風險矩陣

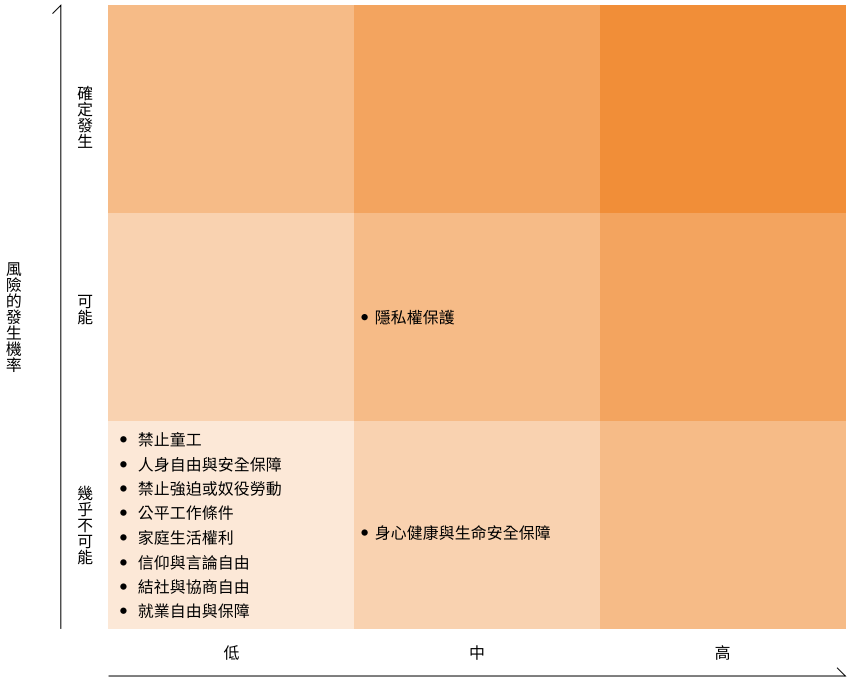


圖 5-35 2025 年人權風險矩陣

● 行動、減緩與補救措施

保障項目	行動措施	減緩措施	補救機制
禁止童工	建立年齡審核機制，查驗身份證明	供應商簽署不使用童工聲明，定期稽核	發現童工立即停止僱用，安排教育或輔導
隱私權保護	建立資料保護政策，限制存取權限	加密敏感資料，資訊安全訓練	發生資料外洩時通知受影響者，啟動調查與賠償
身心健康與生命安全保障	提供健康檢查與安全作業指引	建立職安衛系統（如 ISO45001），定期演練	工安事故後提供醫療與心理輔導，改善環境
人身自由與安全保障	設立申訴與反騷擾政策	員工與主管接受平權與反騷擾訓練	調查處理申訴案件，懲處違規者並保護受害人
禁止強迫或奴役勞動	規定合理工時，不得扣押證件	稽核供應鏈是否涉及強迫勞動	停止與違規供應商合作，協助受害者
公平工作條件	訂立明確薪資制度與晉升流程	調查員工滿意度，參考市場薪資標準	不公待遇可調查處理與補發薪資
家庭生活權利	簽定特約幼兒園	婚育狀態不得影響職涯發展	若有歧視行為，設申訴機制與處理流程
信仰與言論自由	鼓勵多元文化，設立祈禱空間	制定反歧視政策並培訓所有人員	發生歧視行為時接受檢舉，調查與補償
結社與協商自由	保障工會組織與集體談判權利	禁止干涉員工組織工會，主管訓練	錯誤解雇可訴訟或調解，提供補償
就業自由與保障	訂立標準程序	實施績效評估與改善輔導制度	錯誤解雇可訴訟或調解，提供補償

表 5-9 2025 年行動、減緩與補救措施

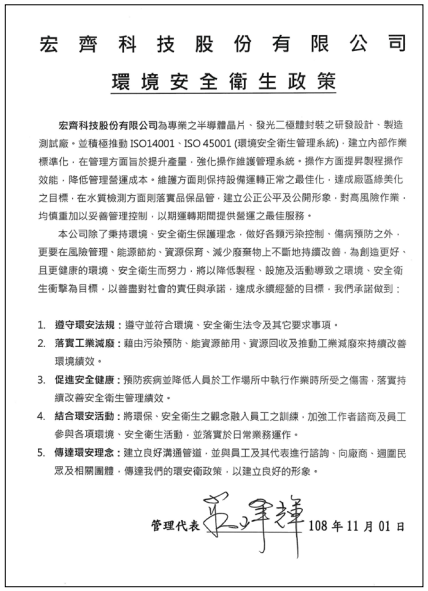
5.4 職場健康安全

5.4.1 職業安全衛生管理系統

視員工為企業永續發展的核心基石，全面建構高標準的職場安全防護網。我們將職業安全衛生管理績效內化於組織核心營運系統中，視為優化企業競爭力的重要指標。各營運據點（包含香山廠區與創新廠區）均依循 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統規範，制定兼具合規與前瞻性的職安衛政策，落實五大核心承諾：

1. 遵守環安法規
2. 落實工業減廢
3. 促進安全健康
4. 結合環安活動
5. 傳達環安理念

系統由「環境與職安衛推行小組」與各部門專責人員共同推動，透過跨部門的全員參與、定期教育訓練、緊急應變演練及外部審查稽核，確保管理機制的高效運作。2025 年宏齊科技之職業安全衛生管理系統驗證覆蓋率維持 100%，涵蓋工作者人數 553 人，非員工工作者 9 人。



宏 齊 科 技 股 份 有 限 公 司

環 境 安 全 衛 生 政 策

宏齊科技股份有限公司為專業之半導體晶片、發光二極體封裝之研發設計、製造測試廠，並積極推動 ISO14001、ISO 45001 (環境安全衛生管理系統)，建立內部作業標準化，在管理方面旨於提升產量，強化操作維護管理系統，操作方面提昇製程操作效能，降低管理營運成本。維護方面則保持設備運轉正常之最佳化，達成廠區綠美化之目標，在水質檢測方面則落實品保品管，建立公正公平及公開形象，對高風險作業，均慎重加以妥善管理控制，以期運轉期間提供營運之最佳服務。

本公司除了秉持環境、安全衛生保護理念，做好各類污染控制、傷病預防之外，更要在風險管理、能源節約、資源保育、減少廢棄物上不斷地持續改善，為創造更好、且更健康的環境、安全衛生而努力，將以降低製程、設施及活動導致之環境、安全衛生衝擊為目標，以善盡對社會的責任與承諾，達成永續經營的目標，我們承諾做到：

1. **遵守環安法規：**遵守並符合環境、安全衛生法令及其它要求事項。
2. **落實工業減廢：**藉由污染預防、能資源節用、資源回收及推動工業減廢來持續改善環境績效。
3. **促進安全健康：**預防疾病並降低人員於工作場所中執行作業時所受之傷害，落實持續改善安全衛生管理績效。
4. **結合環安活動：**將環保、安全衛生之觀念融入員工之訓練，加強工作者諮商及員工參與各項環境、安全衛生活動，並落實於日常業務運作。
5. **傳達環安理念：**建立良好溝通管道，並與員工及其代表進行諮詢、向廠商、週圍民眾及相關團體，傳達我們的環安衛政策，以建立良好的形象。

管理代表 108 年 11 月 01 日



afaq AFNOR CERTIFICATION

Certificat
Certificate

N° 2025/113941.2 Page 1 / 1

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

HARVATEK CORPORATION

for the following activities:
pour les activités suivantes :

DESIGN AND MANUFACTURING OF LIGHT-EMITTING DIODES (LEDS).

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 45001:2018

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

NO. 14 & 18, LN. 522, SEC. 5, CHUNG HWA RD., XIANGSHAN DIST., HSINCHU CITY 300111, TAIWAN, R.O.C.
EXTENDED MANUFACTURING SITE: 5F, 4F, 1F, B2F., NO. 7, CHUANGXIN 1ST RD., BAOSHAN TOWNSHIP, HSINCHU COUNTY 300092, TAIWAN, R.O.C.

This certificate is valid from (year/month/day) 2025-12-23 until (year/month/day) 2028-11-30
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour) jusqu'au

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

11 rue Francis de Pressensé – 93571 La Plaine Saint-Denis Cedex – France. T. +33 (0)1 41 62 80 00 – F. +33 (0)1 49 17 90 00
SAS au capital de 10 187 000 € – RCS 479 076 002 RCS Bobigny – www.afnor.org

afnor CERTIFICATION

圖 5-36 2025 年 ISO 45001 職業安全衛生管理系統證書

職場退避權與安全文化

秉持「災害預防及災害防止」之精神，積極提倡「人人工安」的在地化職業安全文化。為保障第一線工作者的生命安全，管理部門除了實施不定期廠區巡檢、即時消除現場安全隱患外，更於勞動契約、安全衛生工作守則及新進人員教育訓練中，明確賦予員工「職場退避權」：若員工於執行職務時發現有立即發生危險之虞，可在不危及其他工作者安全的情形下，自行停止作業並退避至安全場所，同時亦可透過內部管道或專線進行通報。2025 年度，宏齊科技無任何員工因通報安全疑慮或行使退避權而遭受不合理懲處之紀錄。

5.4.2 健康職場：守護員工身心健康

宏齊科技以《職業安全衛生法》（下稱職安法）為主軸，擬定「母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防、人因危害預防、職場不法侵害預防」等管理辦法，並規劃辦理健康促進文宣宣導、一日蔬食、減重競賽、癌症篩檢、健康講座及捐血等多元活動 。

● 健康促進推動體制

公司每年推行健康服務管理計畫，維護全公司工作者及利害相關者之安全與健康福祉 。宏齊科技依循職安法及其施行細則，檢視 2024 年計畫執行成效後，據以制定 2025 年健康服務管理計畫，經主管核准後公告全體勞工周知，進行管控與成效追蹤，以期降低職場風險並預防職業傷害 。

● 外部認證與外部合作

宏齊科技攜手外部資源共同推動健康促進，香山廠區及竹科廠區自 2020 年起連續取得衛生福利部國民健康署之「健康職場認證健康促進標章」。2025 年度，竹科廠區進一步獲頒「職場健康促進自主評核合格證明」皆仍在有效期限內。此外，公司與新竹市衛生局合辦無菸與健康促進課程，榮獲新竹市政府頒發「保健業務績優單位」表揚，並因職場代謝症候群個案轉介與醫療資源共融計畫，榮獲「ESG 卓越媒合」表揚。同時，公司亦深入校園推動「環境暨衛生教育課程」獲頒感謝狀 。



圖 5-37 ESG 卓越媒合表揚及推動校園衛生教育感謝狀



圖 5-38 職場健康促進自主評核合格證明及積極推動無菸暨健康促進職場感謝狀

● 員工健康管理

公司關心同仁健康，每年由健康管理師參考同仁健康檢查異常項目、臨場醫師諮詢建議等資訊，建立健康管理分級制度、母性勞工健康保護管理、異常工作負荷促發疾病預防管理等管理計畫，降低疾病發生率及公司風險。進行同仁健康管理，規劃辦理實用且多元的健康促進講座與活動，並定期提供同仁各項健康資訊，每月健康衛教宣導，守護員工健康。

(一) 多元化健康檢查實績（2025 年度）：

宏齊將員工的「身心健康」作為健康促進辦理的核心，為落實全方位健康照護，宏齊科技定期推動健康檢查制度，除涵蓋在職 1 年以上員工，亦將外包與承攬商納入法規監督管理範疇。以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。邁向所有工作者身心健康目標。

透過內部健康管理系統，針對個人健康醫療需要或改善目標，由職場健康護理師定期追蹤、每月職醫臨場服務、電話訪談、提醒就醫、用藥或諮詢。體檢後提供重大異常員工免費到院複檢乙次及就醫安排暨後續醫療扶持等醫療協助，2025 當年度健康檢查異常、健康指導及追蹤管理。

● 員工健康檢查 (含承攬商) • 80 項篩檢項目 • 383 人次參與檢查	包含香山廠區、竹科廠區及承攬商，共計 383 人次參與，篩檢項目共 80 項，2025 年度特別新增特殊癌症篩檢、心電圖檢測、胃幽門螺旋桿菌及特殊超音波進階檢查。
● 新人體格檢查 (含承攬商) • 83 位新人 100% 到職前完成	共計 83 位新人參與，達成 100% 於到職前完成健康狀況確認。
● 特別危害健康檢查 (香山廠區與竹科廠) • 148 人次參與檢查	針對粉塵、噪音、游離輻射、錳及其化合物、正己烷等特殊危害作業同仁，共辦理 148 人次檢查 。其中判定為二級管理者共 60 人次，均已完成健康指導、複檢追蹤、加強聽力防護，並針對高風險同仁採取適性配工或調離噪音作業區等調配措施 ；工作相關異常之三級或四級管理者為 0 人次，2025 年度無職業病發生病例。
● 健檢報告諮詢與系統 • 100% 報告轉檔達成率 • 100% 報告保存完整率	由職業專科醫生及健檢醫院健康管理師提供 211 人次臨場或電話線上諮詢 。公司自 2014 年起建置「新優健康系統」，歷年員工健康檢查報告之轉檔達成率與保存完整率皆達 100%。
● 半年抽血複檢檢查 • 53 人次參與檢查	針對血液重大異常超過標準值之員工，提供免費半年抽血複檢追蹤檢查，共計 53 人次參與。

(二) 健康管理與疾病風險預防（2025 年度）：

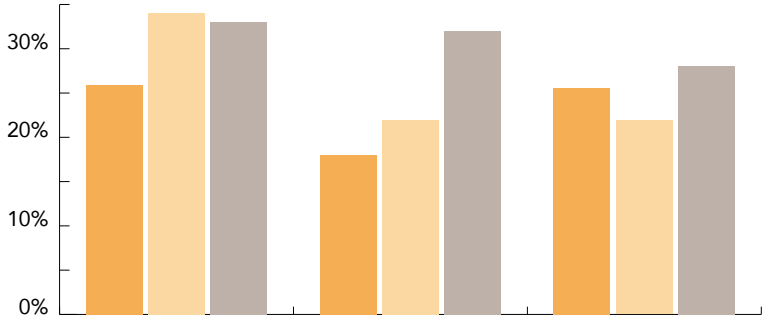
為維護員工安全健康及預防職業疾病的發生，制定健康管理計劃、異常工作負荷促發疾病預防計劃；新進員工完成體格檢查，檢查結果進行分級管理及透過評估工具分析心血管疾病風險，高風險者安排醫師健康指導或適性評估，落實全方面的健康管理。

● 職業病風險管理 • 0 人次三級及四級管理 • 60 人次二級管理 • 0 件職業病發生病例	針對特殊危害作業工作場所的員工，每年進行健康檢查及現場環境測定，掌控潛在健康風險因子；並提供適當的個人健康指導、複檢追蹤及適性配工等健康管理及防護措施，達早期發現即時治療，降低職業病風險。
● 異常工作負荷促發疾病預防 • 5 人次異常負荷評估 • 高風險者 100% 追蹤管控	每年篩選出高風險員工，連結單位主管進行工作負荷評估，由臨場服務醫師辨識危險因子，進行工作調整並完成後續改善追蹤，確保員工的身心健康及鼓勵參與紓壓講座，以達工作與生活平衡。
● 健檢異常管理 • 80 人次管理且 100% 追蹤完成	建立異常分級管理機制，依據異常等級執行相對應措施；四級異常者執行複診追蹤，並安排醫師適性評估和工作調整建議；三級異常者執行複檢追蹤或安排廠內健康諮詢及健康講座。
● 心血管疾病預防 • 348 人次風險分析 • 高風險者 100% 追蹤管控	透過篩選工具分析心血管疾病高風險員工，安排醫師健康指導及適性評估，進行工作調整並完成後續改善追蹤及辦理健康講座。
● 中高齡健康保護 • 17 人次職務再設計評估 • 追蹤工作者提供輔具使用後增進其工作效能滿意度達 93%	中高齡勞工作業環境改善補助專案主要為營造友善工作環境，協助 45~65 歲中高齡及 65 歲以上高齡者因老化過程所致身體與心智能力下降之工作障礙，進行改善工作設備及工作條件，提供就業所需輔具及調整工作方法，增進其工作效能。如申請人體工學椅、27 吋以上電腦螢幕、顯微鏡、螢幕掛燈、電動拖板車等項目，讓勞工減輕工作負擔及提升工作表現，延長勞工職場生涯。確保整體工作適能狀態達到中高齡健康保護目的。
● 公傷復工評估 • 4 人次交通公傷關懷 • 2 人次意外公傷關懷 • 0 人工作調整	依據員工受傷程度進行階段性復工評估，透過廠內勞工健康服務醫師配合職業安全衛生及相關部門人員訪視現場，提供員工職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議，以鼓勵員工早期復工，加速生理及心理的康復。

(三) 健康識能與健康促進活動（2025 年度）：

● 啟發健康識能 (含承攬商) • 362 人次健康講座參與 • 共辦理 12 場次健康講座	依據年度體檢前十大異常項目，持續辦理健康講座，由健檢醫院健康管理及公司另外聘專業講師到廠辦理健康講座如何逆轉健檢紅字、職場紓壓手作與新竹市衛生局合辦「積極推動無菸暨健康促進職場」宣導課程有氧運動、戒菸檳、外食代謝課程。
● 傷病管理 • 142 人次護理服務 • 12 人次疾病 / 留停關懷	落實對傷病關懷照護，依個案狀況持續關懷至結案；廠內備足緊急救護救器材、各廠設置自動體外心臟去顫器 (AED) 供廠區工作者突發狀況使用，達即時治療、降低傷病發生的風險。
● 癌症篩檢 • 8 種癌症腫瘤標記篩檢 • 4 種國健署補助癌症篩檢項目 • 48 人次大腸癌糞便潛血篩檢 • 32 人次乳癌篩檢 • 61 人次子宮頸抹片篩檢 • 2 人次人類乳突病毒篩檢	在員工健康檢查項目之中，同時涵蓋各項癌症篩檢，2025 年檢查項目包含大腸癌、肝癌、肺癌及乳房癌，每年皆有優於法規的癌症篩檢項目。也持續配合國健署進行推廣，宏齊為方便員工癌症篩檢達到提早預防疾病目的，同時減少員工交通奔波，主動與當地政府衛生機關合作，提供員工免費防癌篩檢，促進員工健康。篩檢可以早期發現癌症或其癌前病變，經治療後可以降低死亡率外還可以阻斷癌前病變進展為癌症。

● 健康促進標章 • 香山廠區及竹科廠區取得健康促進標章	每 3 年主動申請香山廠區及竹科廠區皆獲得自主認證健康促進標章，致力於落實無菸職場及計畫性推動健康促進，持續打造健康職場。
● 傳染病宣導 • 流感宣導	持續掌握流行傳染病最新疫情資訊，針對高風險員工進行個別防疫追蹤管理；不定期宣導有效控管以維護廠內運作與全體同仁健康。
● 健促活動辦理 • 減重活動 59 人次參與，總減重 74.2 公斤 • 有氧運動班 25 人次參與 • 健走活動 66 人次參與，總步數超過 1 億 1 千萬步，相當於環島 100 圈 • 響應世界環境日 : 蔬食減碳活動 50 人次參與	為全面提升公司同仁健康意識，落實對健康重視與關懷，增進員工向心力與生產效率，故藉由活動強化個人健康管理，達成健康職場的目標。本年度計畫結合政府資源與新竹市衛生局合作開辦健康促進活動，藉由推展健康體能以持續規律運動及健康飲食，來達到職場員工健康促進。因應全球暖化鼓勵員工擁抱永續低碳的生活模式，持續舉辦員工健促活動，鼓勵員工參賽，減少碳排放，凝聚團隊情感；照顧同仁健康，也呼應碳權時代的來臨，為淨零排碳、ESG 企業永續盡一份力。



	2023 年	2024 年	2025 年
三酸甘油脂	26%	18%	26%
低密度脂蛋白	34%	22%	22%
總膽固醇	33%	32%	28%

圖 5-39 2023-2025 歷年血脂比率

健康促進活動實績（2025 年度）：

年度健康檢查



特殊作業體檢



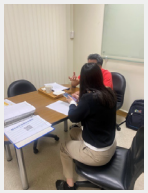
癌症篩檢



半年抽血複檢



職業專科醫師臨場服務



健康管理師健康諮詢服務



飲食技巧講座



菸酒檳的危害及拒絕技巧講座



有氧運動課程



視力保健講座



中高齡職務再設計



響應世界無肉日蔬食活動



27 人次參與捐血活動



代謝症候群醫療共融計畫 ESG 卓越媒合表揚



深入校園推動「衛生教育」



積極推動無菸暨健康促進職場保健績優單位表揚



圖 5-40 健康促進活動實績

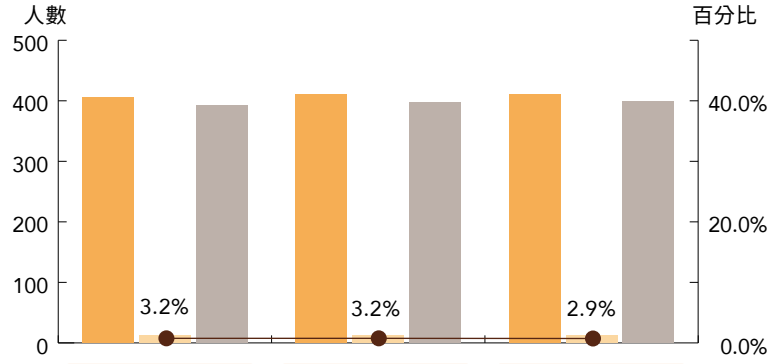
(四) 勞工健康四大保護計畫

宏齊配合政府針對勞工照護政策，因應國際化帶來工作結構改變的多項課題，如輪班、夜間工作、長時間、重複性工作、異常工作負荷、疲勞或壓力、職場暴力，以及女性工作能力備受肯定，也因此女性在職場越來越重要，故母性照護議題被加重視。宏齊推動各項保護勞工身心健康的措施，其中包含：1. 人因危害（重複性作業等促發肌肉骨骼疾病）防止計畫、2. 異常工作負荷促發疾病預防計畫、3. 職場母性勞工健康保護計畫、4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫，並由職業安全衛生室負責推動健康促進、健康管理、預防職業災害及降低職場風險各項活動，確保員工的安全健康與福祉，營造員工身心健康的友善職場。

項目	人因危害防止計畫	異常工作負荷促發疾病預防計畫	職場母性勞工健康保護計畫	執行職務遭受不法侵害預防計畫
對象 / 目的	全體員工，預防因工作環境、流程，引起肌肉骨骼傷害	輪班、夜間工作、高工作負荷者	懷孕，分娩一年內，尚在哺乳之女性員工	全體員工，預防勞工於執勤時因他人行為遭受身體或精神不法侵害
作法	● 員工肌肉骨骼症狀 調查評估風險調查 ● 實施危害控制，包含：管理改善 (健康指導) 及工程改善 (健康保護措施)	● 利用員工加班工時來辨別及評估高風險群 ● 過負荷風險因子評估，填寫「過負荷評估問卷」 ● 合併工作負荷等級與心血管疾病風險程度判定異常工作負荷促發疾病風險分級及收案管理	● 以管理、追蹤、關懷、紀錄來確保員工工作環境安全，保障身心健康 ● 填寫「妊娠及分娩後未滿一年勞工之健康及工作適性評估建議表」 ● 健康服務醫師與員工面談	● 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估 ● 執行計畫之風險控制與改善 ● 職場不法侵害之預防教育訓練 ● 員工在執行職務遭受不法侵害時提出通報 / 申訴

1. 人因危害（重複性作業等促發肌肉骨骼疾病）防止計畫

製訂人因性危害防治管理辦法應用人因工程相關知識，預防公司員工因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或者工作時間管理不當下，引起工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生。確認改善對象：根據危害調查結果，將個案區分為確診疾病、有危害、疑似有危害、無危害等四個等級，以確認有危害與沒有危害勞工個案，醫護人員及職業安全衛生人員得依危害等級，加以管控。

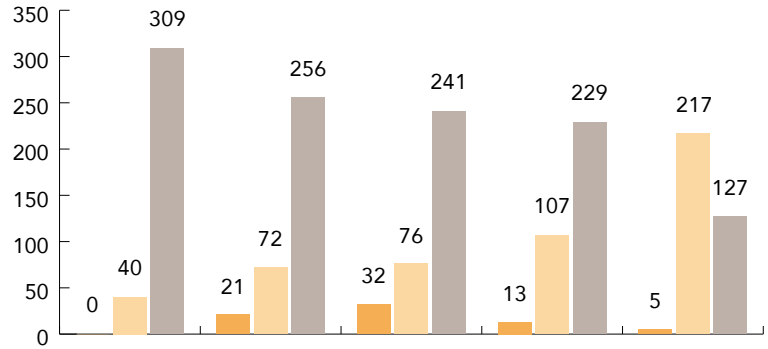


	2023 年	2024 年	2025 年
調查人數	406	410	411
疑似不適人數	13	13	12
無不適人數	393	397	399
不適比率	3.2%	3.2%	2.9%

圖 5-41 2023-2025 歷年不適比率

2. 異常工作負荷促發疾病預防計畫

針對因異常工作負荷而感到疲憊與焦慮的員工，提供職醫臨場面談諮詢、辦理紓壓課程、加班時數控管等健康管理措施，其目的在於防止過度勞累而罹患腦、心血管疾病，並期望達到早期發現、早期治療的效果。



	心血管疾病	個人壓力評量	工作壓力過勞	月加班過勞	綜合風險
114 年度過勞風險資料高風險	0	21	32	13	5
114 年度過勞風險資料中風險	40	72	76	107	217
114 年度過勞風險資料低風險	309	256	241	229	127

圖 5-42 2025 年異常工作負荷統計

3. 職場母性勞工健康保護計畫

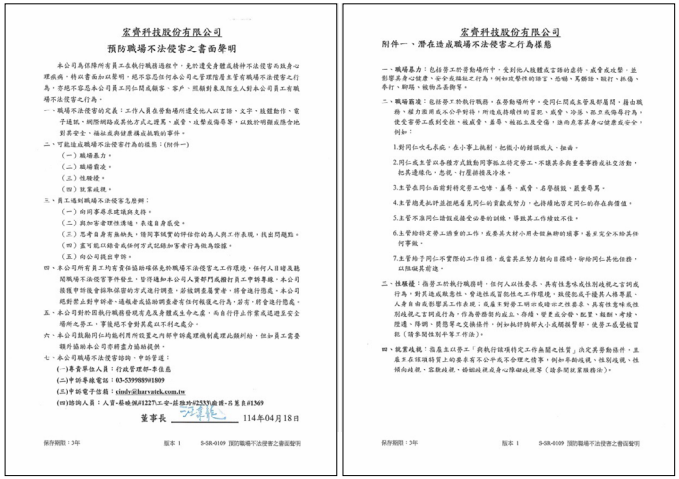
職場母性保護措施每季會以信件寄出通知各部門主管調查，懷孕員工通知直屬主管，主管即通報並後續再由專責護理師協助完成評估，會請懷孕員工本人完成第一階段的妊娠中自我評估表，並於臨場服務時，進行面談諮詢評估，必要時進行適性配工。

依據女性母性工作場所保護指引、性別平等工作法及公共場所設置哺集乳室辦法，2016 年規劃設置哺集乳室，2016 年申請通過政府哺乳室經費補助，使設備更加完善並於 2016 年、2019 年、2023 年申請通過績優哺集乳室評核，連續三度榮獲新竹市政府衛生局頒發「特優哺集乳室認證標章」，提供員工隱密、舒適的哺集乳空間。

每年我們延續往年的保護措施，持續並加強調整，使母性健康保護措施更加完善，營造友善工作環境。母性健康保護執行成果，懷孕女性勞工共 3 人皆完成醫師面談及健康指導。危害辨識、風險評估，3 人風險等級一級管理，無需調整工作。

4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫

為預防公司員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害 (以下簡稱職場不法侵害) 之範圍，指員工在勞動場所工作相關環境中 (包含通勤及聚餐) 遭受雇主、主管、同事、服務對象、或其他第三方之虐待、肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力之不法侵害行為，以致發生精神或身體上的傷害，甚而明顯或隱含地對其性命安全、人權問題或健康構成等事件，特制訂此辦法。每三年依據各部門風險與條件定期評估，高風險職務會視需求增加頻率進行評估，以預防新增之危害或原有預防對策失效。職場不法侵害 2 件，已完成調查。2025 年依據各部門高風險案件，每一年執行危害風險評估調查及不定期宣導。


宏齊科技股份有限公司
預防職場不法侵害之書面聲明

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層及全體職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及院生人對本公司員工有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之侵害、威脅、或警戒指導等，以致於明顯或隱含地危害其安全、福祉或與健康或造成恐的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態：(附件一)
(一) 職場暴力。
(二) 職場霸凌。
(三) 性騷擾。
(四) 其他。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：
(一) 向同事尋求建議與支持。
(二) 與加害者理性溝通，表達自身感受。
(三) 思考自身有無缺失，請同事幫忙評估你的為人與工作表現，找出問題點。
(四) 蒐可能以錄音或拍照方式記錄加害者行為做為證據。
(五) 向公司提出申訴。

四、本公司所有員工均有責任協助場所係長於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線。本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本公司絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

五、本公司對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本公司鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要聯外協助本公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場不法侵害協商，申訴管道：
(一)專責事協人員：行政管理部-李佳惠
(二)申訴專線電話：03-5399889#1809
(三)申訴電子信箱：cindy@harvatek.com.tw
(四)陪協人員：人資-蔡曉娟#1227/工-安-蔡雅玲#2559/曲曉-呂夏良#1369

董事長 [signature] 114年04月18日

保存期限：3年 版本 1 5-08-019 預防職場不法侵害之書面聲明

宏齊科技股份有限公司
附件一、潛在造成職場不法侵害之行為樣態

一、職場暴力：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康，安全或福祉之行為，例如故擊併的拍打、恐嚇、騷擾他、踢打、扯傷、奪打、觀物丟善物等。

二、職場霸凌：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或次公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或傷害行為，使受害勞工感到受辱、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：

1.對同仁改毛病或，在小事上批評，把做小的錯誤放大，加油。

2.同仁或主管以各種方式散動同事孤立特定勞工，不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、行禮排擠及冷淡。

3.主管在同仁面前對特定勞工吃喝、羞辱、威脅、名譽損毀、蓋章等罵。

4.主管濫用職權故意刁難同仁的業績或努力，也排擠他管定同仁的存在與價值。

5.主管不讓同仁證明或過錯安必要的訓練，導致其工作績效不佳。

6.主管給特定勞工過重的工作，或要求大材小用去做無聊的瑣事，甚至交分大給其任何事做。

7.主管給予同仁不實際的工作目標，或當其努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。

二、性騷擾：指勞工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性，會造成或當影性之工作環境，致使形成干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，或基下對勞工明示或暗示之性要求，具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為學徒期內或主、升遷、管理或分配、配置、職期、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如私密的聊天上或關係暨好，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。

四、就業歧視：指雇主以勞工「與執行被項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，並基本在該項特質上的要求有不公平或不合理之標準，例如年齡歧視、性別歧視、容貌歧視、婚姻狀況或身心障礙歧視等（請參閱性別平等工作法）。

保存期限：3年 版本 1 5-08-019 預防職場不法侵害之書面聲明

圖 5-43 預防職場不法侵害之書面聲明

5.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查

秉持「事前預防、零事故、零災害」之核心精神，建置完善的《危害鑑別與風險評估管理程序書》。由管理代表負責最終審查與核准，工安單位與各部門主管共同落實執行。定期培養各部門種子人員，於每年發動全廠區的活動、製程、範圍及工作項目調查 。從物理性、化學性、人因工程等面向，全方位評估作業步驟之危害可能性與嚴重性，並透過風險分級採取相對應的控制措施 ：

- 高度風險：不可接受。採取消除 / 取代危害源、工程控制、空間隔離等即時整改。
- 中度風險：不可接受。增設整體換氣設備、管制安全距離（如安裝安全光閘）、設置警示牌並縮短暴露時間等規範。
- 低度風險：可接受。搭配穿戴個人防護具（如防護面罩、耳塞）、加強安全教育訓練、加強工安巡檢及定期員工健檢等管理措施維持現狀。

● 失能傷害事件統計與因應

針對職業病與工傷事件建立透明的通報與調查機制，相關事故調查均需邀請勞工代表會簽方可結案，確保程序公正與全面檢討。2025 年度，公司未發生任何因違反員工健康與安全相關法規而遭受主管機關裁罰之情事。

揭露指標項目	員工	承攬商	說明
總經歷工時	1,140,665	26,656	人數 × 年度工作日數 × 每日工作時數
因職業傷害導致死亡人數	0	0	2025 年度實際因工傷死亡之人次
重大職業傷害人數（不含死亡）	0	0	指工傷後「無法在 6 個月內恢復至受傷前健康狀態」者
失能傷害次數	8	0	包含死亡、重大職傷及所有導致損失工作日之傷害總人次
總損失工作日數	99	0	因失能傷害導致無法出勤之總損失天數
可記錄職業傷害率 (TRIR)	1.40	0	失能傷害次數 / 總經歷工時 × 200,000
失能傷害頻率 (FR)	7.01	0	失能傷害次數 / 總經歷工時 ×1,000,000
失能傷害嚴重率 (SR)	86.79	0	總損失工作日數 / 總經歷工時 ×1,000,000
職業病確診人數比率	0	0	2025 年度無任何因製程化學品或人因工程導致之職業病確診
主要職業傷害類型	交通、壓傷	0	依據事故調查結果，具體職災樣態（如捲夾、割傷等）

表 5-10 2025 年員工與承攬商職業傷害統計表

5.4.4 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

為落實全面性的供應鏈安全治理，宏齊科技將廠區內活動之非受僱工作者（包括保全、清潔、廠商駐廠人員、機台維保及工程施工廠商等）一併納入職安衛關懷範疇 。公司依據 ISO 45001 標準與國內職安法規訂定《承攬管理辦法》，透過嚴密的「事前、事中、事後」三階段機制實施動態管制 ：

1. 入廠前危害告知與考核：承攬商除須依法對其員工進行安全訓練外，所有入廠作業人員皆須閱讀本公司之安全衛生教材，並通過考核與危害告知程序。

2. 施工前高風險管制：內部負責承攬之窗口對各項工程實施施工申請審查，屬高風險或專業性作業需嚴格落實專項許可管制，施工當日開工前必須召開「承攬商環境安全衛生危害告知」，進行現場作業危害分析宣導。

3. 施工中巡視與監督：施工期間，宏齊內部窗口與承攬商現場監督人員必須落實雙重巡視機制，實時確保施工作業環境符合法規與內部規範，全面杜絕潛在工安風險。

5.4.5 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

建立多管道、雙向且具備實質法律效力的勞資溝通平台，確保環安衛決策透明並符合基層同仁的核心權益 。

● 職業安全衛生委員會

依法每季度定期召開「職業安全衛生委員會」，會議由副總經理（最高主管）親自擔任主任委員，針對全廠區的風險鑑別結果、職安衛計畫執行進度、環境監測績效及改善提案進行全面性審查與決議 。

- 多元與民主代表性：委員會成員除包含最高管理階層外，特別明定勞工代表席次必須大於全體委員總數的三分之一。2025 年委員會持續由管理階層代表與基層勞工代表共 43 人組成，確保基層同仁的心聲能實質納入企業的永續職安決策中 。

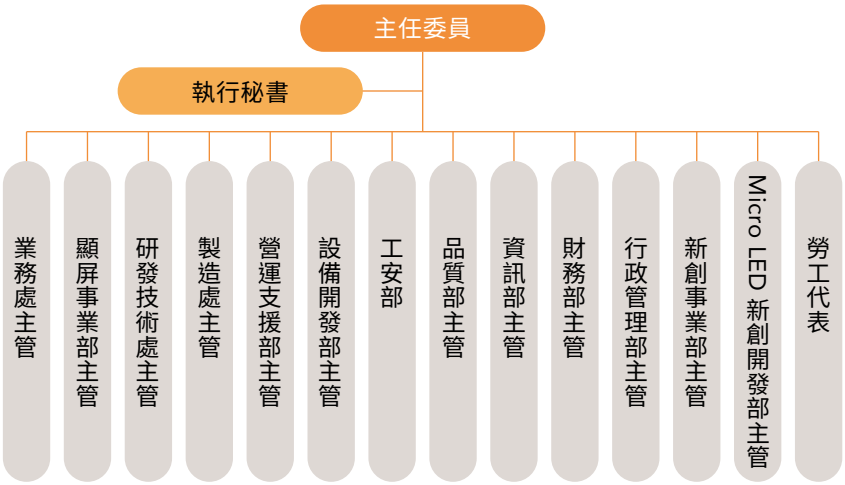


圖 5-44 職業安全衛生委員會組織圖

● 日常多元溝通管道

同仁可隨時透過電話、電子郵件、向單位主管或直接與工安窗口反應各類職安衛意見。此外，同仁均可透過公司內部網站即時查詢最新環安衛法令，公共區與作業區亦設置電子看板、公佈欄，滾動式宣導環安衛資訊，確保「人人懂工安、處處講安全」的防護意識深植每位同仁心中。



圖 5-45 環安衛意見箱、環安衛資訊

5.4.6 作業環境風險識別與預防作為

為確實掌握製造現場與辦公環境對同仁健康可能造成的影響，宏齊科技建立常態性的環境監測與防護計畫 ：

1. 作業環境測定管理

委託國家認證之合格作業環境監測機構，每半年定期執行全廠區之作業環境測定。監測範疇包含化學性（製程有機溶劑、危害物質暴露等）與物理性（噪音、照度等）有害因子，檢測區域完整涵蓋行政辦公室、潔淨室（Clean Room）及公共廠區。監測結果均依法公告使全體同仁周知。2025 年度的兩次定期作業環境測定結果，所有檢測數據均 100% 符合國家法定暴露標準，無任何超標情事。



圖 5-46 作業環境測定計畫

2. 危害性化學品之處置措施及管理

針對製程機台所使用之危害性化學品，宏齊科技嚴格依據《危害性化學品標示及通識規則》與《GHS 化學品全球調和制度》實施分級儲存與標示管理。所有化學品皆妥善儲存於特定管制場所或專利防爆櫃內。現場操作之新進與在職同仁均定期接受專門的危害化學品安全訓練；在各作業區、儲存庫出入口等明顯可見處，100% 備置最新版安全資料表（SDS），便於人員即時查閱，確保化學品洩漏或其他突發災害發生時，人員能在黃金時間執行緊急應變處置，降低環境與人員傷害。

3. 緊急應變計畫與演練

公司訂定《緊急事件計劃與應變管理程序》，建置常態編組之緊急應變組織（ERT），針對火災、地震、颱風、化學品洩漏、大規模停電及人身意外事故等多元情境設定標準應變程序（SOP）。為確保應變機制不流於形式，公司每半年定期舉辦全廠區緊急應變實兵演練與教育訓練。2025 年共計辦理 2 場次全廠大型演練，累計 523 人次參與，有效強化全員在突發災害中的自救與應變能力，將企業韌性落實於日常管理。

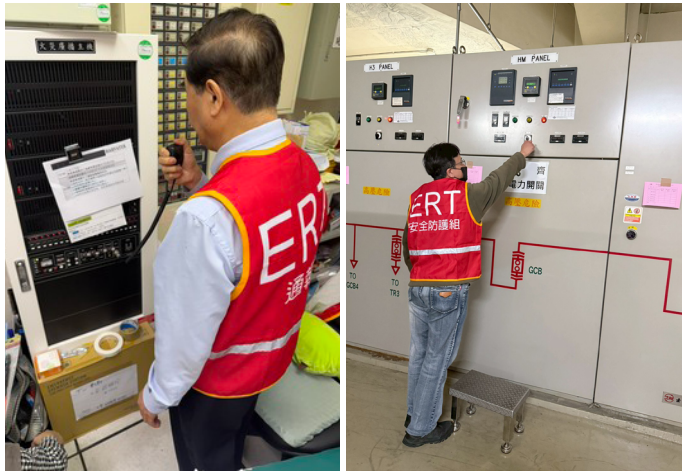




圖 5-47 緊急應變演練

5.4.7 落實安全教育訓練

依據《職業安全衛生法》第 32 條規定及《職業安全衛生教育訓練規則》第 18 條法規內容，每年定期對全體員工實施「一般勞工安全衛生在職教育訓練」，並落實課後效能測驗，確保全員合格。

針對高風險或特定的職業危害範疇，如有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、粉塵作業主管等，則提供全額支薪並免費外部專業機構之外訓認證，全面精進廠區管理職能。

1. 核心安全教育訓練體系

(1) 職業安全衛生基礎訓練：為每位新進同仁及在職員工提供完整的職業安全衛生教育訓練，協助其深刻理解工作場所之潛在危害風險、廠區安全防護規範及自主管理機制。相關培訓教材皆常態性上傳至「宏齊教育訓練學院」講義分享區，利於同仁無時差自主複習與查閱。

(2) 危害性化學品專項教育訓練：鑑於 LED 製程中化學品之廣泛應用，化學品管理為廠區職安重點。針對相關作業人員實施專項培訓，內容涵蓋危害性化學品分類標示 (GHS)、安全資料表 (SDS) 查閱方法、個人防護裝備 (PPE) 之正確選用與氣密性測試，以及化學品洩漏之緊急應變處置。

(3) 緊急應變編組與實戰演練：為建立強韌之廠區防災機制，每年定期舉辦「緊急應變小組 (ERT)」專責訓練與全廠級綜合疏散演練。藉由廠務室防災盤操作、滅火器實裝滅火、消防水帶佈線射水、傷患救護與全員疏散等實兵模擬，大幅提升同仁於突發災害時的自主應變速度與減災防護能力。

(4) 多維度安全宣導與意識內化：不定期透過廠區電子看板、內部 E-mail 郵件、公告欄等多元管道進行職安衛法規與宣導，確保安全意識深植於員工日常作業習慣中。

2.2025 年度員工安全教育訓練統計看板

以下為常態化推進之安全衛生教育訓練架構，2025 年度將持續動態追蹤並揭露具體的訓練人次與時數：

訓練類別	課程名稱	2025 年度目標與覆蓋率
安全認知類	新進人員職業安全衛生教育訓練	新進同仁 100% 完訓
	一般勞工安全衛生在職教育訓練	在職同仁 100% 定期回訓
危害作業類	化學品危害通識教育訓練	特定人員全員參與
	特別危害作業教育訓練	特定人員全員參與
緊急應變類	緊急應變組員培訓	ERT 100% 定期演練
	全廠消防安全綜合疏散演練	全廠區年度普測



圖 5-48 職場健康安全教育與個人防護具實務教學

06

SECTION

未來展望

6 未來展望

宏齊科技在未來將更加重視與自然環境、社區互助和公司治理的密切關係，並關注相關國際變化與環保衛生等議題，且投入更多人力資源於企業環境保護 (Environmental)、社會責任 (Social) 及公司治理 (Governance) 等管理，以邁向企業永續發展。

宏齊科技參照政府所制訂的 2030~2050 年之企業減碳路徑與目標，自 2021 基準年起分階段訂立短、中、長期之減碳目標，每年較前一年降低碳排量約 4.2%，預計於 2030 年完成約 28 % 減碳量為中級目標，並逐步達成 2050 年之淨零排放最終目標！此外，宏齊科技在 2025 年的減碳執行成果相較於基準年約減少 16.93% 碳排量，且預期在 2026 年可取得 ISO50001 能源管理規範認證。公司致力於降低能源耗費與減少溫室氣體排放，將減碳績效列為管理指標之一，相較於法規，提早對於公司營運的碳排放來進行調查、記錄、管控與降低，並將其與未來規劃作結合，努力實踐節能減碳的計畫，使逐步完成公司淨零排放的未來最終目標。

在廢棄物與污水處理上，除了必須要符合法令的規定之外，要盡己所能來進行垃圾分類與垃圾量的有效降低。接下來，將會對產品進行碳足跡的調查，管控產品和服務的二氧化碳排放。以持續改善的方式進行節能減碳，達到永續發展的目標。

公司治理以持續獲利並回饋員工與社會為主軸，發展永續經營的卓越企業為目標，並執行相關的規劃與策略，展望未來！宏齊科技重視員工職業健康和安全作為基本的要素，以教育訓練為基礎來提升員工專業知識與能力，建立員工健康快樂的工作生活環境，進而貢獻於公司的永續發展。

宏齊科技重視利害關係人的意見，將 ESG 相關議題與利害關係人以問卷調查方式相結合，最終會將調查的結果進行分析後納入公司年度計畫與策略目標。為了公司的永續發展，避免風險影響公司營運，將變得十分重要；對於影響公司營運之風險進行評估、避免與降低風險因子所造成的營運影響！當前全球資訊安全的威脅與風險日益增加，公司於 2026 年投入更多資源進行資安的風險管理與 ISO 27001 資訊安全認證，包含建置軟硬體系統和人員教育等層面都必須兼顧。除了相關風險管理外，也同步關注機會的存在，而機會與風險管理將是公司營運與成長的要素！

遵循 IFRS S1/S2 在財務報告與氣候相關揭露規範，以及 GRI 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative) 在 ESG 永續發展報告的揭露標準架構，說明公司在進行企業永續發展等措施時遭遇之風險、問題及解決之道。此外，公司也會按照 TCFD 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 宗旨在「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」4 個核心要素上來有效管理氣候變遷的風險與機會，引導企業投資者和管理者聚焦相關議題，並提供可靠的財務基礎資訊讓利害關係人參考與衡量。

宏齊科技在未來新產品開發與佈局將朝向節能省碳規劃，使綠能產品可發揮更大的效能，對自然環境的保護與科技發展都能夠有所貢獻。並且，宏齊科技也會攜手供應商及客戶一起進行 ESG 規劃、發展與執行，使共同成為永續發展的卓越企業！

07

SECTION

附錄

GRI2：一般揭露 2021	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於宏齊	6
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於宏齊	6
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於宏齊	6
	2-4	資訊重編	關於宏齊	6
	2-5	外部保證 / 確信	關於宏齊	6
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司概況、3.3.3 供應鏈管理流程	7、52
	2-7	員工	5.2.1 員工多元性與包容性	71
	2-8	非員工的工作者	5.4.2 健康職場：守護員工身心健康	91
治理	2-9	治理結構及組成	2.1.1 公司治理架構	24
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 公司治理架構	24
	2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 公司治理架構	24
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1 公司治理架構	24
	2-13	衝擊管理的負責人	董事長的話	5
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事長的話	5
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理	24
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	24
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2 董事會、功能性委員之組成及運作	25
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.2 董事會、功能性委員之組成及運作	25
	2-19	薪酬政策	2.1.2 董事會、功能性委員之組成及運作	25
	2-20	薪酬決定流程	2.1.2 董事會、功能性委員之組成及運作	25
	2-21	年度總薪酬比率	5.2.2 工作權益保障與薪資福利	79
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5
	2-23	政策承諾	5.3 人權尊重	89
	2-24	納入政策承諾	董事長的話	5
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.5 重大永續議題與管理方針	18
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.5 重大永續議題與管理方針	18
	2-27	法規遵循	2.1.4 法規遵循	31
	2-28	公協會的會員資格	關於宏齊	6

GRI2：一般揭露 2021	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2.2 利害關係人溝通與議合	11
	2-30	團體協約	目前無工會組織，因此尚未有員工簽署團體協約	-
GRI3：重大主題 2021	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2.3 永續重大議題鑑別與利害關係人期望回應	16
	3-2	重大主題列表	1.2.3 永續重大議題鑑別與利害關係人期望回應	16
	3-3	重大主題管理	1.2.5 重大永續議題與管理方針	18
GRI 200	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.3 資訊透明與揭露 5.2.2 工作權益保障與薪資福利	29 79
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	22
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.2.2 工作權益保障與薪資福利	79
	201-4	取自政府之財務補助	備註：宏齊 2024 年共收到中華民國政府補助款新台幣 189 仟元	-
GRI202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 員工多元性與包容性	71
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1 員工多元性與包容性	71
	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	1.2.4 鑑別實際與潛在衝擊	16
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	1.2.4 鑑別實際與潛在衝擊	16
GRI204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3.2.4 供應商型態分析	51
GRI205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 落實誠信經營保障股東權益	35
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 落實誠信經營保障股東權益 5.2.4 人才培育與發展	35 83
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 落實誠信經營保障股東權益	35
GRI206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.2 利害關係人參與重大議題鑑別	10
GRI207：稅務 2019	207-1	稅務方針	2.1.5 稅務管理	32
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1.5 稅務管理	32

GRI 200	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI207：稅務 2019	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.1.5 稅務管理	32
			1.2.2 利害關係人溝通與議合	11
	207-4	國別報告	2.1.5 稅務管理	32
GRI 300	**揭露項目編號**	**揭露項目標題**	**章節說明**	**頁碼**
GRI301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	不適用	-
	301-2	使用的可再生物料	目前沒有使用	-
	301-3	回收產品及包材	3.3.6.1 包裝材料與棧板回收 (不適用公式) 4.4.2 循環經濟推動	55 67
GRI302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源管理與使用效率提升	63
	302-2	組織外部的能源消耗量	不適用	-
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源管理與使用效率提升	63
	302-4	減少能源消耗	4.2.1 能源管理與使用效率提升	63
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1.6 綠色產品設計 3.1.7 綠色產品製造 3.2.2 綠色技術研發 3.2.3 綠色設備研發	41 44 45 46
GRI303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	不適用	-
	303-2	與排水相關衝擊的管理	不適用	-
	303-3	取水量	4.3.1 水資源使用效率與耗用趨勢	64
	303-4	排水量	4.3.1 水資源使用效率與耗用趨勢	64
	303-5	耗水量	4.3.1 水資源使用效率與耗用趨勢	64
GRI304：生物多樣性 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	不適用	-
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	不適用	-

GRI 300	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI304：生物多樣性 2016	304-3	受保護或復育的棲息地	不適用	-
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	不適用	-
GRI305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	60
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	60
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	60
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	60
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	60
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	60
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其他重大的氣體排放	4.3.2 水污染防治與環境效益	65
GRI306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	不適用	-
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊管理	不適用	-
	306-3	廢棄物產出種類及量	4.4.1 廢棄物減量與回收成效	66
	306-4	廢棄物回收方式、種類與量（分廠內、廠外）	4.4.1 廢棄物減量與回收成效	66
	306-5	廢棄物處置方式、種類與量（分廠內、廠外）	4.4.1 廢棄物減量與回收成效	66
GRI307：有關環境保護的法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	4.3.2 水污染防治與環境效益	65
GRI308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認	52
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認	52
GRI 400	**揭露項目編號**	**揭露項目標題**	**章節說明**	**頁碼**
GRI401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2.1 員工多元性與包容性	71
	401-2	提供給全職員工的福利	5.2.2 工作權益保障與薪資福利	79
	401-3	育嬰假	5.2.1 員工多元性與包容性	71

GRI 400	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.2 工作權益保障與薪資福利	79
GRI403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生管理系統	90
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查	98
	403-3	職業健康服務	5.4.2 健康職場：守護員工身心健康	91
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4.5 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	99
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.4 人才培育與發展 5.4.5 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	83 99
	403-6	工作者健康促進	5.4.2 健康職場：守護員工身心健康	91
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.6 作業環境風險識別與預防作為	100
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.4 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	99
	403-9	職業傷害	5.4.2 健康職場：守護員工身心健康	91
	403-10	職業病	5.4.2 健康職場：守護員工身心健康	91
GRI404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.4 人才培育與發展	83
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.4 人才培育與發展	83
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.2.4 人才培育與發展	83
GRI405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2.1 員工多元性與包容性	71
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	5.2.2 工作權益保障與薪資福利	79
GRI406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	5.2.2 工作權益保障與薪資福利 5.3 人權尊重	79 89
GRI407：結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.3 人權尊重	89
GRI408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2.2 工作權益保障與薪資福利 5.3 人權尊重	79 89
GRI409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.3 人權尊重	89

GRI 400	揭露項目編號	揭露項目標題	章節說明	頁碼
GRI410：保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.2.4 人才培育與發展	83
GRI411：原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.3 人權尊重	89
GRI412：人權評估 2016	412-1	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查	98
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.2.4 人才培育與發展 5.3 人權尊重	83 89
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	2025 年未有此情形	-
GRI413：當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.1 社會參與在地共榮	69
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	2025 年未有此情形	-
GRI414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認	52
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3.3.2 第二階段 - 持續精進 ESG 管理	53
GRI415：公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2025 年未有此情形	-
GRI416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1.1 產品生命週期管理 3.1.5 環境友善材料應用	38 40
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2025 年未有此情形	-
GRI417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1.4 宏齊的研發願景 3.1.6 綠色產品設計	40 41
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2025 年未有此情形	-
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.2.2 利害關係人溝通與議合	11
GRI418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.2.5 重大永續議題與管理方針	18

產業 _ 科技與通訊					
行業 _ 半導體					
SASB					
揭露主題	指標編號	會計指標	揭露內容	章節說明	頁碼
溫室氣體排放製程	TC-SC-110a.1	揭露下列溫室氣體排放資訊： (1) 全球溫室氣體總排放量 (範疇 1) (2) 來自全氟化合物 (PFCs) 的總排放量	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	4.1.1 溫室氣體排放來源分析	60
	TC-SC-110a.2	論述管理範疇一排放量的短中長期策略或計畫、減量目標及其績效分析	4.1.2 減碳目標設定與進度	4.1.2 減碳目標設定與進度	60
製程能源管理	TC-SC-130a.1	揭露下列能源耗用資訊： (1) 能源總耗用量 (含燃料、電力) (2) 使用電網占總能源耗用之百分比 (3) 使用再生能源占總能源耗用之百分比	4.2.1 能源管理與使用效率提升	4.2.1 能源管理與使用效率提升	63
水資源管理	TC-SC-140a.1	揭露下列水資源取用資訊： (1) 取水量自水資源壓力區 (高度與極 高) 取水量占總取水量的百分比 (2) 耗水量 , 自水資源壓力區 (高度與極 高) 耗水量占總耗水量的百分比	4.3.1 水資源使用效率與耗用趨勢	4.3.1 水資源使用效率與耗用趨勢	64
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	揭露製造過程中產出之有害廢棄物重量以及其回收百分比。	4.4.1 廢棄物減量與回收成效	4.4.1 廢棄物減量與回收成效	66
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	論述如何評估、監控與減少員工暴露於有害環境的方法及成果	5.4.6 作業環境風險識別與預防作為	5.4.6 作業環境風險識別與預防作為	100
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康與安全法規相關之事件	5.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查	5.4.3 職場危害鑑別與風險評估及事故調查	98
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明 (1) 外籍員工百分比 (2) 外派員工百分比	5.2.1 員工多元性與包容性	5.2.1 員工多元性與包容性	71

產業 _ 科技與通訊					
行業 _ 半導體					
SASB					
揭露主題	指標編號	會計指標	揭露內容	章節說明	頁碼
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 I EC62474 宣告物質的產品銷售金額百分比	不適用	不適用	-
	TC-SC-410a.2	在處理器整體系統層面的能源效率 : (1) 伺服器、(2) 桌上型電腦、(3) 筆記型電腦	不適用	-	-
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述關鍵原物料使用的風險管理	3.3.2.3 採購在地化的策略 3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認 -(二) 供應商緊急情況通報與溝通通知單	3.3.2.3 採購在地化的策略 3.3.3.1 第一階段 - 新供應商選擇與承認 -(二) 供應商緊急情況通報與溝通通知單	51 52
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	因反競爭行為違反相關法規之事件所造成的損失總金額	2.1.4 法規遵循	2.1.4 法規遵循	31

指標編號	活動指標	性質	章節說明	頁碼
TC-SC-000.A	總生產量	量化	關於宏齊	6
TC-SC-000.B	從自有廠區生產的百分比	量化 %	關於宏齊	6

TCFD				
核心因素	揭露內容	建議揭露事項	章節說明	頁碼
治理	揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況	a. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	2.1 公司治理	24
		b. 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	1.3 風險辨識與管理	20
策略	針對組織業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊	a. 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	22
		b. 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	1.3 風險辨識與管理	20
		c. 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）。	1.3 風險辨識與管理	20
風險管理	揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險	a. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	1.3 風險辨識與管理	20
		b. 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	1.3 風險辨識與管理	20
		c. 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	1.3 風險辨識與管理	20
指標和目標	針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標	a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	22
		b. 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	4.1 溫室氣體盤查與減量	60
		c. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	1.4 氣候變遷及相關風險與機會	22

Harvatek Corporation

Headquarters

No.18, Lane 522, Sec.5, Chung Hwa Road,
Hsinchu City 30094, Taiwan.
30094 新竹市中華路五段522巷18號
TEL:+886-3-539-9889
FAX:+886-3-539-9227
E-mail :sales@harvatek.com

Manufacturing Site

Site 1 : No.7, Chuangxin 1st Road, Hsinchu Science Park,
Hsinchu City 30076, Taiwan.
30076 新竹科學工業園區創新一路7號
Site 2 : No.18, Lane 522, Sec.5, Chung Hwa Road,
Hsinchu City 30094, Taiwan.
30094 新竹市中華路五段522巷18號

Harvatek Corporation Guangzhou (China)

Room 709,No.2 Hengji Road, Yunxingzhukeng Village,
Shiqao Town, Panyu District, Guangzhou,
Guangdong Province Postal code : 511400 Map Link.
廣州市番禺區市橋街雲星珠坑村橫基路2號709室
TEL:+86-020-39257676
FAX:+86-020-39257107
E-mail : china@harvatek.com

Harvatek International Corporation

3350 Scott Boulelevard, Building 41-01,
Santa Clara, CA95054
E-mail : sales@harvatek-eu.com

HARVATEK 宏齊科技

Copyright@Harvatek 2025