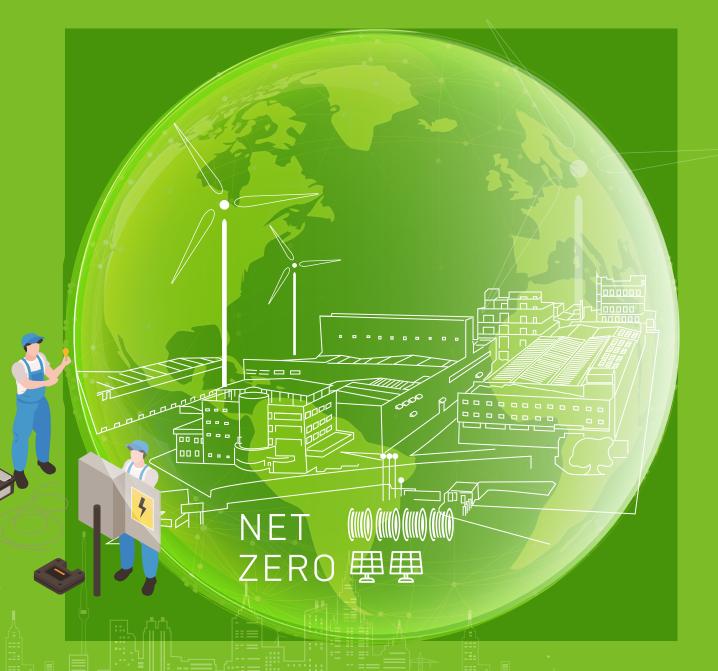
2022 Eport 永續報告書





宏泰专工股份有限公司 HONG TAI ELECTRIC INDUSTRIAL CO., LTD

Content

關於本報告書



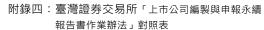
經營	營者聲明	2					
1	宏泰 ESG		3	卓越管理		5	員工關情
	1.1 利害關係人鑑別	4		3.1 產品品質管理	38		5.1 人才架
	1.2 利害關係人溝通	4		3.2 客戶服務管理	39		5.2 安全與
	1.3 重大主題鑑別	6		3.3 供應鏈管理	45		5.3 員工福
	1.4 重大主題管理	10					
			4	環境永續		6	社會參與
2	公司概況			4.1 原物料與水管理	50		6.1 公益活
	2.1 關於宏泰電工	21		4.2 溫室氣體排放管理	51		
	2.2 公司營運績效	26		4.3 能源與廢棄物管理	52	7/1 A D	
	2.3 風險管理	31				附錄	
	2.4 法規遵循	35				附錄一:G	ARI 永續性報導
						7/4 Ab	: /



5.1 人才架構	57
5.2 安全與健康	62
5.3 員工福利	68

與

附錄一:	GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表	74
附錄二:	永續會計準則 SASB 對照表	83
附錄三:	證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊 TCFD 對照表	84







85









2 公司概況

3 卓越管理

4 環境永續



關於本報告書

報告書範疇

本報告書範疇主要為宏泰電工股份有限公司,子公司並不包含在資料揭露範圍。有關財務數據來自經安永聯合會計事務所簽證之個體年報資訊,以新台幣計算;部分數據則引用政府機關網站公開資料或試算工具。宏泰電工於報告書期間無重大之營運變更。

報告書以揭露本公司為主體,不包含子公司及投資公司,以下為公司轉投資及 其他關係企業資料列表:

名稱	子公司名稱	主要業務
宏泰電工股份有限公司	Moneywin International Limited	• 一般投資事業
宏泰電工股份有限公司	信福投資股份有限公司	• 一般投資事業
宏泰電工股份有限公司	宏弘工程股份有限公司	電纜安裝工程

₩ 發行概況

報告期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日,公司未來預計每年發行永 續報告書。以系統化展現經濟、社會、環境等面向之作為。

歸編

編輯原則與保證

宏泰電工股份有限公司(以下簡稱「宏泰」、「宏泰電工」或「本公司」) ESG 永續報告書內容架構參照全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative) 訂定 之 GRI 準則 (GRI Standards 2021) 撰寫,透過實質性的分析模式鑑別重大永續考量 面及決定優先順序,分析出本報告書要揭露的永續性議題、政策/策略、目標和措施,並依所列之重大主題管理做為撰寫依據。本報告書未進行第三方查證,但經由 ESG 永續報告書專案小組(以下簡稱: ESG 小組)成員內部審核後發行。本報告書 之 GRI Standards 指標對照索引,請見附錄。

聯絡方式

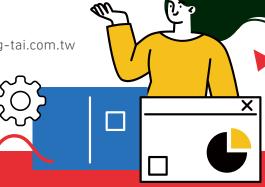
如對宏泰電工之 ESG 有所建議,歡迎聯繫:

ESG 單位:研訓中心 行銷推廣部

聯絡人:陳彥儒

聯繫電話:02-27011000

聯繫信箱:adingchen@hong-tai.com.tw









核心價值

誠信勤實、創新精進

品質政策

宏泰的品質 顧客的保障

經營者聲明

宏泰電工股份有限公司的核心價值,"誠信勤實、創新精進",不僅是我們的信念,更是我們對環境與社會的承諾。身為宏泰電工的經營團隊,我們深知企業的治理不僅僅是為了眼下的自己,更是為了未來的世代。因此,我們一直以來都秉持著責任感和使命感,勤懇地在每一個細節上追求卓越。

宏泰電工是台灣電線電纜、銅箔基板的重要提供者,因此我們深知自己肩負著重要的社會責任。在這個全球化、競爭激烈的時代,我們不僅要保持產品和服務的優良品質,更要以環境保護和職業安全衛生為重,實踐永續經營的承諾。因此我們積極研究開發新產品和新技術,並且在生產過程中設法降低對環境的影響,我們也致力於提高員工的技能和工作滿意度,建立起尊重人權和關懷員工的企業文化。

"宏泰的品質,顧客的保障"是我們始終如一的品質政策。我們堅信,永續是一種價值觀和行為的 長期展現,因此宏泰電工不斷探索和實踐各種方式,我們建立了完善的公司治理架構,提升經營的資訊 透明度,並將企業社會責任融入到核心價值中。這些努力不僅是為了滿足不同利害關係人的期待,更是 為了實現永續發展的目標。

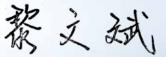


董事長 久疆教资股份有限公司

代表人

落世怡

總經理



宏泰ESG

- 1.1 利害關係人鑑別
- 1.2 利害關係人溝通
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 重大主題管理









宏泰電工為促進提升人類生活品質,期許成為傳輸 電力、電子材料及服務的重要提供者,進而使得人類的 生活更趨於方便與舒適。在永續發展工作納入公司營運與 方展方向,制定政策、制度與管理方針,擬定年度工作計 書。

1.2 利害關係人溝通

利害關係人的鑑別與溝通,是企業社會責任的基礎, 宏泰電工參考 GRI 準則之公司可能之利害關係人包括: 股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作 者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非 政府組織、社福組織及公協會等,以及參考同業跟我們 2021 年報告書的利害關係人,诱過外部專家依公司對該 利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影 響及潛在正面影響得分相加後排序,整體總分大於10分 者, 為本公司 2022 年之重要利害關係人。

外部專家依此結果再與公司各部門主管會議討論, 相較於 上一年度,因本公司無重大營運變革,故維持與 2021 年度一致為五大利害關係人:員工與其他工作者、 股東/投資人/金融機構、客戶、政府主管機關、供應商 / 承攬商。

※ 利害關係人溝通管道

宏泰電工重視利害關係人之權益與意見,除了對利害關係人設有公開、直接之溝通管道,亦提供宏泰電 工在企業社會責任管理的相關資訊。此外,宏泰電工更藉由瞭解利害關係人所關切的議題,持續檢視及改善 在企業社會責任的績效。各利害關係人溝通管道及頻率如下表所示:

利害關係人	員工		客戶	
對宏泰電 工的意義	員工是宏泰電工最重的珍寶,宏泰提供健友善良好的工作環境提升員工的向心力	全的教育訓練與	客戶喜歡我們的產品信用與品質 永續發展的泉源	、品牌管理與服務,是公司
		頻率		頻率
	內部會議	即時	客服	依專案量
	• 工安會議	每季一次	• E-mail	即時
	- 勞資會議	每季一次	 公司網站 	即時
溝通管道	- 意見信箱	即時	• 電話會議	即時
	· 職工福利委員會	每季一次	客戶滿意度調查	每年一次
	- 各類工安消防教育訓練	毎月一次	- 定期及不定期拜訪	即時更新
	。 公司內部網站/電子郵件	即時更新		
	全年度無重大職業災害		了解外界對公司整體的滿意程度,以及發展、執行、	
溝通成效	- 完成 254 人數 990 小時工安教育訓練		各項行動方案,落實持續改善願,減少對宏泰電工客訴	,可以提高客戶再下單之
	提供完整員工福利及紅利各廠區勞資會議召開合計達 12 次		顺,//以之土/公米·电上台即	



利害關係人

供應商 / 承攬商

政府主管機關

股東/投資人/金融機構

對宏泰電 工的意義

為提供穩定的料源及品質,一同開拓市場創造業績是本公司重要之合作夥伴

宏泰電工除了遵守相關法規及配合政府政策外,同時也與政府機關 進行雙向溝通以符合相關法規 股東、投資人提供企業長期發展所需資本,是支持企業永續經 營及長期發展的關鍵力量。宏泰電工致力於與股東維持良好的 溝通,並將獲利回饋股東

溝通管道

	頻率
• 定期及不定期拜訪與稽核	即時
• 電話會議	即時
• E-mail、電話溝通	即時
● 問卷填覆	不定期
- 供應商考核	每半年
• 工具箱會議	每次工程施 工前皆做工 具箱會議

	頻率
• 資訊申報	即時
• 透過函文溝通	即時
• 配合到廠檢查訪談	即時
• 參加宣導會及講座	即時

	頻率
• 股東會	每年一次
• 法說會	每年最少一次
● 年報	每年一次
- 公司網站	即時
• 重大訊息	即時
• ESG 報告書	每年一次

- 全年度無重大職業災害
- 主要簽訂供應商簽定廉潔承諾書達 100%
- 遵守 ISO 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、QC 080000 無有害物質管理系統執行採購管理原則,並進行供應鏈包材的減量再利用,以減少對環境的負面影響
- 重大職災率 0
- 參與防止貯存系統污染地下水體設施及監測設備設置管理辦法 說明會
- 參與辦理大型倉儲及工廠防災輔導
- 參與2022年擴大輔導對象環保許可整合暨污染流向圖繪製教學說明會
- 參與觀音工業區用戶申辦污水納管連接使用聯席審查會議說明會
- 參與工業區職業安全衛生促進計畫 緊急應變管理教育訓練
- 辦理堆高機、固定式起重機 ... 等在職教育訓練
- 觀音廠進行2場次緊急應變演練
- 辦理 254 人數工安教育訓練

- 6/21 召開股東會
- 12/02 舉辦法說會,重大訊息發布 18 則,11 月發布 ESG 報告書

溝通成效



1.3 重大主題鑑別

(愛) 重大主題鑑別流程

宏泰電工透過重大主題鑑別流程 分析對宏泰電工經濟、環境與人群(包 含人權)之議題,鑑別出2022年度之 重大性議題,於重大主題管理中,有效 地回應各利害關係人關注的議題。



重大主題鑑別流程

STEP 01

了解組織脈絡

宏泰電工相關永續主題參考包含GRI主題準則、SASB準則與SDGs等, 彙整出37個永續議題。

02

鑑別永續議題之 實際及潛在衝擊 由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際 或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分,再將各主題之實際負面衝 擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社 會(人與人權)之得分相加後排序,總分大於30分者為宏泰電工之重大主 題,但SASB列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。

03

評估衝擊顯著性

評分結果,經外部專家與公司各部門開會討論後,藉由過去營運經 驗,探討議題的影響顯著程度與可能性,分析確定12項宏泰電工的重 大性永續議題。

04

永續議題

重大性永續議題分析結果,外部專家依議題性質,並與公司各部門進 行綜合性評估,最終把12項重大性永續議題依9個GRI主題跟3個自訂主 題,整併撰述11個重大主題管理內容,透過永續報告書向利害關係人 進行溝通跟回應。

(学) 重大主題鑑別結果

我們透過系統性、客觀性的重大 議題鑑別流程,篩選出利害關係人關 注程度較高,或是對公司永續經營影 響程度較高的議題,作為永續報告書 的揭露主幹。

環境面 Environment

- 能源
- 排放
- 廢棄物

社會面 Society

- 客戶服務管理
- 職業安全衛生
- 創新產品與技術
- 顧客的健康與安全
- 勞/資關係
- 勞雇關係

公司面 Governance

- 經濟績效
- 反貪腐
- 法規遵循





綜合重大主題鑑別結果,依 ESG 的環境面、社會面及治理面等面向,分類各重大主題如下表所示,詳細重大主題管理資訊,請參閱章節 1.4 重大主題管理內容。

ESG 面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 說明其重要性	描述影響衝擊經濟、環境、人(包含其人權)	實際 / 潛在 ◆ 正面 / ● 負面 上述情境有可能同時存在	主要影響對象 受到組織營運活動影響之群體
環境面	能源 (GRI302)	 配合經濟部能源局節電措施自 2015 年 2024 年每年節電 1% 鍋爐燃料重油改用天然氣 老舊耗能設備規劃汰換 	1. 配合能源局節電措施改善供電不足及限電危機 2. 燃料改用熱值高低汙染天然氣減少碳排量 3. 加速老舊耗能設備汰換以達節能減碳之目的	 正面 1. 節電措施維持良好供電品質 2. 天然氣熱值高,減少燃料使用,節省燃料費支出 ● 負面 1. 限電、停電影響產能及交期 2. 氣候變遷造成原料短缺、交期延遲影響公司獲利 	上游供應商原料供應不 足,下游對客戶接單及 交期不確定性,影響整 體公司營收
環境面	排放 (GRI305)	「全球暖化」是目前全世界最關心的全球性環保議題,而溫室氣體排放與之息息相關。 遵循空氣污染防制法為公司經營及社會責任的基本準則,但在本公司的產品製程中,無法避免造成環境的衝擊,面對永續的發展,如何管理與降低排放,將對未來的營運產生重大影響。若違反法規要求,可能導致名譽及財務之損失,進而影響公司營運,故遵循相關法規要求是公司永續經營之重要基礎	 經濟:持續地排放空污氣體,影響到氣候變遷,間接影響到經濟活動發展 環境:公司營運活動上升,溫室氣體排放上升,影響到自然環境變遷 人:日常生活受極端氣候影響,居住安全堪憂 	● 負面 環保法規愈趨嚴苛,增加營運成本,公司利潤被壓縮	員工、股東/投資人/ 金融機構、供應商/承 攬商、政府主管機關
環境面	廢棄物 (GRI306)	由於氣候變遷加劇、環境污染日趨嚴重、推動 環境保護、防治污染。能源排放、廢棄物一直 是企業營運之重要議題	環境:公司營運活動增加、減少、廢棄物的量也會增減人:居住環境受到影響暴露於高風險環境的潛在機會拉升	● 負面 環保法規愈趨嚴苛、増加成本、 公司利潤限縮	全體員工、附近友廠
社會面	客戶服務管理	供需雙贏、管理務本務實、系統精益求精。 主動告知產品資訊更新、訂定客戶滿意度相關 的績效指標	 所有經辦人員自我約束及要求 經濟:價格影響是否使訂單流失 環境:產品於交貨過程中,是否造成空汙.噪音等影響 人:客戶需求瞭解與轉達、售後服務與配合度 	管理系統提昇從業人員需具備易專業知識與能力, 才能確保交易安全,否則可能影響客 戶權益	管理層面提昇客戶、下游客戶



2公司概況 3卓越管理 4環境永續 5員工關懷 6社會參與 附錄



				實際 / 潛在	
ESG 面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	● 正面 / ● 負面	主要影響對象
		說明其重要性	經濟、環境、人 (包含其人權)	上述情境有可能同時存在	受到組織營運活動影響之群體
社會面	職業安全衛生	宏泰電工依據職業安全衛生管理規章及職業安全衛生管理計畫為準則並建立稽核程序,使期有效降低職業災害及各種事故發生避免違反相關法規及防止員工發生職業災害,管理為企業永續經營不可或缺之要素並遵循國內外客戶之相關法規要求符合國際趨勢	 經濟:友善的就業環境,使員工願意留任,間接促進當地經濟活動活絡 人:職場上發生職業災害將折損員工工時及社會大眾對於企業的不信任,員工發生工傷事件會提高人事成本的支出且對於工廠內其他員工會有士氣的打擊,職場安全是否健全,影響員工傷害發生頻率,亦能穩定員工之向心力高低 	▼ 正面 提供安全健康的職場空間,促進員工身心健康,創建友善職場於工廠內較高風險的作業環境,如游離輻射、粉塵、噪音、有機溶劑作業場所、公共危險物品放置場所,宏泰電工針對該區環境工作人員提供個人防護具及作業環境監測措施。	全體員工及承攬商員工
	(GRI403)			對於機械設備運轉之場所增加圍欄、 護蓋使人員與機台隔離作業之措施並 每季做定期職業安全衛生教育訓練及 每日定時稽核巡檢	
				● 負面 忽略職場安全,使員工無法安心工作,有可能造成高流動率。發生工安事故,有可能接獲主管機關的裁罰	
社會面	創新產品	「創新精進」為公司在產品及技術創新的政策 與目標,唯有透過產品不斷的創新與調適產品 定位,以維持的競爭優勢,並以技術創新來提	經濟面:產品與技術持續的創新,是公司永續經營及 持續獲利的關鍵之道,不僅影響公司的未來競爭力, 並且也影響到員工及股東的獲利報酬	正面 新產品的誕生及新技術的的 演進,持續推升公司競爭力並帶來新 應用、新市場機會	客戶、供應商、員工、股 東 / 投資人 / 金融機構
	與技術	高產品的價值與差異性,藉此以改變市場競爭 的基礎,提升公司在競爭市場中生存的重要條 件		● 負面 研發投入的資源包括人力、 時間、金錢等可能無法回收	
		 為維護顧客的健康與安全,我們承諾使電材事業的產品「滿足適用的 HSF(有害物質減免)要求;持續改善 HSF(有害物質減免)的績效」 	 電材事業的產品若含有 RoHS2.0 或 REACH SVHC 等規範所指定的有害物質與含量,將對下 游客戶及/或最終使用者的身體健康與安全產生 一定的危害 	 本公司膠片與銅箔基板鉛含量 50PPM,符合 RoHS < 1,000 PPM 的要求;本公司產品亦符合其他 RoHS 2.0及 REACH SVHC 的要求 	 下游客戶(PCB廠.PCBA廠等) 客戶 員工、股東/投資人
社會面	顧客的健康 與安全	 本公司產品通過 ISO 14001:2015 有害物質認證,並且符合 RoHS 規範、歐盟 	 環境:配合政策及產業發展,產品中有可能危害到環境的物質加以管控,降低產品含危害物質的風險, 	若未遵守法規可能遭裁罰導致商譽受損,進而造成客戶流失。	/ 金融機構、客戶
	(GRI416)	REACH 高關注 SVHC 物質規範,本公司密切關注產品中的有害物質,若涉及客戶的健康與安全,需定期將產品送樣檢測,並持續對有害物質的管理進行要求,貫徹「宏泰的品質就是顧客的保障」的理念	使對環境的影響在可控範圍內 人:安全規範中對產品的要求、陳述及指導,避免因使用不當,導致災害事故的發生;進而會造成生命、財產的損失	○ 正面 有機會提供更高質量與安全標準的產品,使客戶對公司產品有信心	



2公司概況 3卓越管理 4環境永續 5員工關懷 6社會參與 附錄



				實際 / 潛在	
ESG 面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	◆ 正面 / ● 負面	主要影響對象
		說明其重要性	經濟、環境、人 (包含其人權)	上述情境有可能同時存在	受到組織營運活動影響之群體
社會面	勞雇與勞 資關係 (GRI401、 GRI402)	宏泰電工訂定職場不法侵害預防措施、申訴及懲處辦法為提供同仁免於在職場執行職務時遭受不法侵害,並採取適當之預防、糾正等措施用以預防職場不法侵害的發生	人:員工可以透過完善的內部申訴與溝通機制,與外部機構合作實施預防職場霸凌之教育訓練,並依照公司制定管理辦法採取適當之糾正、懲戒及處理措施可以使組織穩定永續發展	 ● 正面 員工在職場上安全工作對於公司 認同提高可以降低離職率 ● 負面 職場上如發生職場不法侵害對於 同仁會有生理及心理上的打擊,會造 成企業人才的流失及外界社會對於企 業之不信任的產生 	全體員工
治理面	經濟績效 (GRI201)	配合國家整體電力建設及輸配電政策遵守法規、履行義務、預防污染、節能減廢、資源回收、持續改善、多角化經營	全盤考量、整體規劃環境:遵守空污、水污、廢棄物、毒化物、噪音管制等環境管理有關的法令規定	全盤考量評估組織營運產生之經濟價值,影響股東權益與經濟發展,為各利害關係人創造價值	全盤考量評估客戶、員工、股東
治理面	法規遵循	宏泰電工訂定法規與義務管理程序針對場內職業安全衛生、消防、空污、污水廢棄物、毒化物、噪音及國際環保法規做每季度之法規鑑別避免違反當地法規,遵循相關法規要求是公司永續經營之重要基礎	 經濟:如發生違反事務,公司可能蒙受財物或商譽損失,並可能觸犯法律 環境:如漠視環境法規,公司將成為危害環境的一員,進而影響居住環境 人:法規的重視與否,都間接影響到民眾的居安和諧 	 正面 守法,使公司營運在正軌上,有機會規避掉系統性風險,是永續經營的關鍵因素之一 ● 負面 如發生違反職業安全、消防、環保及國際相關法令可能造成受當地政府裁罰、停工,違反客戶交貨規定及危害臨廠安全,會直接間皆流失客戶造成成本提高 	全體員工、政府機關、 附近友廠
治理面	反貪腐 (GRI205)	宏泰電工以「誠信勤實、創新精進」為經營理 念,而其中「誠信」乃為最主要之核心價值, 亦是提升公司治理及維護公司股東及員工全體 利益之重要因子	 經濟:誠信經營是公司永續營運的關鍵因素之一經營,如若沒有妥善的管理,未來有可能面臨相關經濟上的損失 人:員工為企業的經營基礎,為避免公司內發生貪腐事件,就需從每位員工做到誠信、不貪開始 	● 正面 重視反貪腐,杜絕一切貪腐事件發生● 負面 不注重反貪腐,敗壞公司經營,造成無法挽回之損失	員工、股東/投資人/ 金融機構



1.4 重大主題管理

客戶服務管理

本主題的重大原因	為了解市場狀態及市場需求,透由定期拜訪客戶,主動告知產品資訊更新、關懷銷售後滿意度、客戶資料維護與更新與提供電力電纜之專業服務,以做為宏泰電工改善產品與服務的依據,並做為調整競爭策略的參考資料					
政策/策略	供需雙贏、管理務本務實、滿足客戶要求、系統精益求精					
	短期目標		中長期目標 ▶ ○			
		▶ 提升市占率,客戶滿意度	▶ 成為電力電纜業的領導品牌			
目標與標的	電材事業	短期目標	————————————————————————————————————			
		▶ 提升市占率,2022 年客戶滿意度平均 85.4 分,客觀滿意度 90.8 分	▶ 持續提升客戶滿意度			
	電力事業	• 前一年度設定下一年度業績目標,劃分為每月業績目標執行,透由每月品質會議、	每週案件管理追蹤、每週部聯席會議、每週產銷優化會議、報價表單追蹤管理等機制評量績效			
管理評量機制	■ 本公司藉由客戶滿意度調查比較表、客觀客戶滿意度趨勢比較表,管理客戶服務滿意度,當其單項平均分數低於 4 分(含)者,會進行檢討與改善,並填寫客戶問題改善對策追 職表,至滿意度拉升					
績 效 與 調 整	 客戶滿意度從每週、每月到年度做檢討會議,並於每年四月進行評分。2022年顧客滿意度目標值:82%以上;問卷回收率:91%,經問卷統計分析,得到本次顧客滿意度為80.8%,與目標值略有微幅差距,分析統計數據,客戶最在意以下二項因素: 電力事業 1. 產品包裝運送及相關作業 2. 產品之交貨期限 因應客戶在意因素,電力事業舉辦跨部門及運輸產業橫向溝通會議、協調應對措施及可能性改善調整,以滿足客戶需求 					
	■ 客戶滿意度每年進行三次評分,於當年度 4、8、12 月執行,目標 85 分,2022 年評分結果分別為:85.3 分、84.8 分、86.1 分,平均 85.4 分,另外內部評核客觀滿意度,目標 90 分,每月評核 12 次平均 90.8 分					
死吐武法批批坎	電力事業	• 掌握客戶經營動態,對客戶所反應之事件,訂定一標準處理程序,予以受理、調查	及適當之處置,以保障顧客權益為目的			
預防或補救措施	電材事業	• 客戶詢問本公司相關產品特性、交期、有害物質、環境汙染預防或技術相關問題服	3務,本公司能第一時間回覆,並偕同客戶共同處理或解決客戶問題,以達成共好			



職業安全衛生

本主題的重大原因	職業安全衛生,避免違反相關法規及防止員工發生職業管理為企業永續經營不可或缺之要素災害並遵循國內外客戶之相關法規要求符合國際趨勢			
政策/策略	1. 推動宏泰安全文化, 落實職安基礎教育 2. 建立安全操作標準, 確實遵守安衛規定 3. 加強主管走動管理, 消除潛在危害因素 4. 改善環境機械設備, 全力追求本質安全 5. 實實在在自動檢查, 消弭設備異常故障 6. 強化消防安全措施, 有效發揮消防功能 7. 要求包商安衛設施, 提升包商工作安全			
目 標 與 標 的	短期目標遵守相關法令,不發生重大違規及避免被裁罰	▶ ○ 中長期目標▶ 建立相關職業安全衛生系統,定期執行法規鑑別,留意可能造成公司違法相關法令及職災發生		
管理評量機制	本公司依 ISO 14001 及職安衛危害風險評估內部管理審查,每年皆針對環安衛管理進行 PDCA 之有效性評量			
績 效 與 調 整	 ■ 落實執行相關教育訓練及會議,所以在 2020 年至 2022 年的三年間,無發生違反職業安全衛生法令之事件			
預防或補救措施	本公司藉由每年年底檢視整體工安事故或工安缺失,並擬定次一年度職業安全衛生管理計畫,同時持續每日走動式管理,每季工安會議及每年工安評比會議,並尋求相關單位共同溝通與合作			





經濟績效

	本公司除配合國家整體電力建設及輸配電改造需要,將持續進行高附加價值產品研發外,並因應產業結構變化積極強化經營體質降低成本,及拓展海外事業提升經營績效				
本主題的重大原因	電力事業 電力產品配合國家整體電力建設及輸配電改造需要,將持續進行高附加價值的電線電纜研發,並因應產業結構變化績極強化經營體質降低成本,以提升經營績效				
	電材事業				
政 策 / 策 略	電力事業 以「誠信勤實」的信念固守產業,以「創新精進」的決心提升市場競爭力。多角化經營:發展國際化的投資策略聯盟,提升市場競爭力 遵守法規:遵守空污、水污、廢棄物、毒化物、噪音管制等環境管理有關的法令規定 履行義務:履行宏泰應遵守的義務,這包括對客戶、政府機構、經營階層、員工等利害相關團體的承諾 預防污染:選擇適當的原物料或製程,以避免或減少環境污染;設置污染防制設備或採取適當措施,以避免或減少環境污染 節能減廢:減少能源使用及廢棄物產生 資源回收:透過資源回收再利用,以減少資源的耗用 持續改善;持續改善環境管理系統,以提昇環境績效 以「誠信勤實」的信念固守產業;以「創新精進」的決心提升市場競爭力 多角化經營:發展國際化的投資策略聯盟,提升市場競爭力				
目 標 與 標 的	● 2022 年全公司營收目標為 6,262,783 仟元				
管理評量機制	電力事業				
6年叶星1% 10	電材事業 ● 每週一部門主管經營研討會,每月經營會議,一年一度擴大經營會議				
績 效 與 調 整	2022 年全公司實際營收 6,381,432 仟元,達成率 101.89%				



創新產品與技術

本主題的重大原因	透過產品不斷的創新與調適產品定位,以維持的競爭優勢,並以技術創新來提高產品的價值與差異性,藉此以改變市場競爭	的基礎,提升公司在競爭市場中生存的重要條件				
政 策 / 策 略	創新精進、誠信勤實、永續經營。 品質政策 [宏泰的品質就是顧客的保障] 之品質政策乃本公司經營理念之具體延伸,為追求企業永續經營,唯有追根究底,不斷改善整體企業之品質管理,期使顧客在產品品質及服務品質上獲得最大的保障,並且以達到滿足顧客的需求為企業經營之宗旨。 環境友善政策 為了持續管理,並響應綠色趨勢,本公司除了產品全面無鉛化,並且推動HSF 無有害物質管理,以管理我們的產品,控制和遵守和國際法律法規要求。在 2009 年基於 IECQ QC080000 標準實施有害物質過程管理 (HSPM) ,並於 2009 年 12 月獲得 IECQ QC080000 證書。電材事業:創新精進、誠信勤實、永續經營					
	電力事業 ○ ───────────────────────────────────					
	▶ 於 2008 年自主全項 PVC、中壓及特高壓產品全面無鉛化量產及商品化, ▶ 品質全面升級、產品/	到新多元化、發展策略合作、延伸技術領域、環境社會治理				
目 標 與 標 的	69kV、161kV 交連 F 境逐漸複雜,345kV	▶ 特高壓 345kV XLPE 電纜開發及生產技術的提升:電纜技術及製造方法的不斷演進提升, 69kV、161kV 交連 PE 電纜的使用越見普遍,國內市場逐漸對外開放,未來所面對的競爭環 境逐漸複雜,345kV XLPE 電纜開發以精進生產技術及提升製造方法				
	- 開發超耐熱鋼芯鋁線 	及認證:提升架空電網傳輸電能容量及增大跨距降低架空線路對環境之 速建置及配合台電強化架空電網骨幹				
	短期目標 中長期目標					
	配合公司行銷策略,推廣現有產品及新產品市場以擴大公司產品的市佔率▶ 增加研發投資,持續及獲利價值的產品領域以提	开發創新技術,開發下一世代 5G 和 6G 產品以跨入高值化、高技術及高 升公司的整體價值				
管理評量機制	 為期許達成並超越客戶的期望,成為所有客戶可信賴之合作夥伴。及徹底落實「宏泰品質就是顧客的保障電力事業 監控、衡量、分析及持續改善,完整執行 PDCA 循環之有效性評量,達到預防產生不良品質的目的。每5驗證 					
N _ N _ N	電材事業					
績 效 與 調 整	電力事業 • 近三年各項開發其目標已達 85%,符合本公司短期目標,未來將持續管理開發及創新的績效					
	電材事業 • 績效指標於每季追踪更新,新開發膠系的進度比率					
預防或補救措施	智慧化設備、系統提升,專業人才持續培育,提供友善環境及條件,前端技術創新與產品的再造與精進					



顧客的健康與安全

本主題的重大原因	企業應該評估其產品或服務對顧客安全與健康的影響,加以改良並且將其影響降至最低。宏泰電工秉持保障客戶權益的精神,遵循相關法規及內部規範,貫徹「宏泰的品質就是顧客的保障」的理念					
政策/策略	本公司有害物質減免政策(HSF Policy):滿足適用的「有害物質減免」要求,並持續改善。並秉持維護公司之資訊安全理念,對於公司所儲存或傳遞之資料儘力周全的保護與防範,以防範毀損、電腦病毒、 洩漏、濫用與侵權等事件,確保客戶的隱私權,並無資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的抱怨事件					
	電力事業	▶ 與客戶建立長期夥伴關係,互信、互利,創造雙贏				
	電材事業	▶ 客戶滿意度針對有害物質管制分數目標 8 分				
目標與標的		<u> </u>				
		▶ 本公司電材事業,有害物質管理系統的目標為 100% 符合 RoHS 2.0、 ▶ 100% 符合本公司與客戶協議的有害物質標準 REACH 及 SONY SS-00259 的要求				
	資訊中心	▶ 短、中、長期目標皆以無客戶資訊洩漏、失竊或遺失案件發生為目標				
	雨九吉米	● 依循 ISO 9001、ISO/IEC 17025 等國際標準程序,作為評量機制				
	電力事業	年度列表,訂定特殊拜訪顧客名單,拜訪後之記錄呈核及歸檔作業,拜訪名單三年內不得重複				
		● 電材事業本公司每年會針對各項類型產品送測 SGS 測試有害物質,並且客戶隨時詢問本公司產品是否符合該公司要求之有害物質規範				
管理評量機制	電材事業	● 依 ISO 9001:2015/IATF 16949/QC 080000 品質管理體系,進行內部管理審查程序。每年皆針對系統管理執行內部稽核進行評量確保系統有效性,再由第三方進行外部稽核,IATF 16949 及 QC 080000 系統通過 DQS-UL 公司評鑑				
	資訊中心	• 本公司除稽核室針對資訊年度排程例行查核外,並有會計師事務所同步進行內控查核				
	電力事業	● 依照 ISO 9001:2015/IATF 16949/QC 080000 品質管理體系,進行內部管理審查程序,且每年皆有第三方進行外部稽核,持續力求精進、創新發展。				
績 效 與 調 整	電材事業	定期每月部及主管會同專案負責同仁拜訪了解客戶需求 客戶滿意度針對有害物質管制分數,每年調查三次,目標 8 分,分別為 8.2、8.6、8.8 分,總平均 8.5 分				
組 双 典 調 罡	电付争某	• 2022 年已完成部管理審查程序及通過第三方 DQS-UL 公司進行外部稽核,未來將持續管理並維護系統				
	資訊中心	● 2022 年度無客戶資訊洩漏、失竊或遺失案件發生				
	電力事業	• 設置專人負責處理協調,瞭解顧客需求並即時回應,必要時採取應對措施,以確實解決問題根源				
預防或補救措施	電材事業	• 本公司設立專案小組,針對不同問題可隨時召開跨部門小組會議解決				
	資訊中心	除外部環境建置防火牆防禦能力以外,內部也於每位工作同仁電腦設備安裝防毒軟體,防止電子商務行為散布病毒;另不定期加強宣導同仁資訊安全意識、認識新型態攻擊方式…等等,強化同仁們的資安意識,進而防範客戶抱怨事件的發生。於2022年度針對公司對外上網、外點聯絡處、VPN使用之網路線路申請ISP業者提供資安配套方案藉以強化網路資訊安全				



能源

本主題的重大原因	電力事業 能源與溫室氣體管理,攸關本公司的經營問題,目前能源用戶契約用電能源與溫室氣體管理、廢棄物管理、廢氣排放與異味,攸關本公司的經營問題,目前能源用戶契約用電容量 超過 800 瓩,已設置能管員專責管理						
	電材事業	電材事業					
	• 資源回收:透過資源回收再利用,以減少資源的耗用						
政策	持續改善:持續改善環境管理系統,以提昇環境績效。目前,電材事業已通過 ISO 14001: 2015 環境管理系統認證配合經濟部能源管理局,開源節流為企業應盡的義務						
	電力事業	短期目標					
		▶ 改善老舊設備降低耗能	→ 設置儲能櫃降低尖峰用電的需求、平衡尖離峰企業的衝擊及淘汰舊設備如伸線機。本公司 2022 年度節能已降低 1%				
目標與標的	電材事業	短期目標	中長期目標				
		空壓機、冰水主機、冷卻水塔改變頻控制;鍋爐燃料由重油改天氣燃燒爐改 RTO;日光燈照明改用 LED 燈管;評估 RTO 燃料重然氣					
空	電力事業	依 ISO 9001 與每年按照能管局申報之有效性評量					
管理評量機制	電材事業						
	電力事業 ● 現有(觀音、大園), 相較於 2021 基準年,本公司 2022 年度能源用電已降低 1%。未來將訂定年度目標,持續管理能源議題						
績 效 與 調 整	電材事業						
預防或補救措施	設置能管員專責管理:每年建議公司針對較耗能的設備做汰換以達能管局申報之基本要求						
30 at xe an x= 100	WENIGH		×v				



法規遵循(環境保護、社會經濟)

本主題的重大原因	遵循空氣污染防制法為公司經營及社會責任的基本準則,若違反法規要求,可能導致名譽及財務之損失,進而影響公司營運,遵循相關法規要求是公司永續經營之重要基礎						
政策	電力事業						
以 束	電材事業	電材事業 ● 遵守法規、履行義務、預防污染、節能減廢、資源回收					
		短期目標	————————————————————————————————————				
	電力事業	► 恪遵空氣污染防制法,不發生重大違規及裁罰情事	▶ 依空氣污染防制法及空氣污染防制法施行細則定期執行法規查核,並留意可能對公司造成影響的法規制定和發展				
		○短期目標	中長期目標				
	電材事業	▶ 恪遵法規,不發生重大違規及裁罰情事	▶ 建置相關規範,流程及系統,定期執行法規查核,密切留意可能對公司造成影響的法規制定 和發展				
	電力事業	• 依循空氣污染防制法及空氣污染防制法施行細則所規定為指標,外部由地方i	政府機關不定期對本公司進行稽查,並予以檢討改進				
管理評量機制	電材事業	*************************************					
績效與調整	電力事業	依循空氣污染防制法之規定執行並設置相關防制設備					
根 XX 央 調 登 ·	電材事業	2022 年無任何違反空氣污染防制法之違規事件					
預防或補救措施	• 排放空氣污染物遵循空氣污染防制法之要求,並維護防制設備正常運作減少污染源未經處理而排放						







排放

	177-02				
本主題的重大原因	「全球暖化」是目前全世界最關心的全球性環保議題,而溫室氣體排放與之息息相關,在本公司的產品製程中,無法避免造成環境的衝擊,面對永續的發展,如何管理與降低排放,將對未來的營運產 生重大影響。遵循空氣污染防制法為公司經營及社會責任的基本準則,若違反法規要求,可能導致名譽及財務之損失,進而影響公司營運,遵循相關法規要求是公司永續經營之重要基礎				
	電力事業 1. 配合經濟部能源管理局 2. 開源節流是企業應盡的義務 3. 降低污染排放量 4. 進行節能減碳措施				
政策/策略	 環境管理:宏泰致力於減少「本公司活動、產品與服務對環境所造成的衝擊」,遵循以下環境政策來執行有關的環境 遵守法規:遵守空污、水污、廢棄物、毒化物、噪音管制等環境管理有關的法令規定 履行義務:履行宏泰應遵守的義務,這包括對客戶、政府機構、經營階層、員工等利害相關團體的承諾 預防污染:選擇適當的原物料或製程,以避免或減少環境污染;設置污染防制設備或採取適當措施,以避免或減少環境污染 節能減廢:減少能源使用及減少廢棄物產生 				
	電力事業 ───────────────────────────────────				
	 ▶ 改善老舊設備降低耗能,恪遵空氣污染防制法,不發生 ▶ 設置儲能櫃降低尖峰用電的需求、平衡尖離峰企業的衝擊及淘汰舊設備如伸線機。本公司 2022 年度節能已降低 1% 重大違規及裁罰情事 ▶ 依空氣污染防制法及空氣污染防制法施行細則定期執行法規查核,並留意可能對公司造成影響的法規制定和發展 				
目標與標的	電材事業 短期目標 中長期目標				
	► 依 ISO 14064-1:2018 之標準進行組織型溫室氣體盤查 ■ 調整生產製程程序並透過替換能源/燃料方式持續減少總能源消耗。關注全球氣候變遷趨勢,評估其風險與機 與量化 ■ ,並投入資源執行有效的節能、節水等管控措施。採取環境友善行動,持續提升能資源耗用、廢棄物管理與 污染防治績效				
管 理 評 量 機 制	本公司依 ISO 9001、每年皆依能管局申報之有效性評量。電力事業依循空氣污染防制法及空氣污染防制法施行細則所規定為指標,外部由地方政府機關不定期對本公司進行稽查,並予以檢討改進。				
	電材事業 • SO 14001: 2015				
績 效 與 調 整	電力事業 依循空氣污染防制法之規定執行並設置相關防制設備。本公司電力事業現有(觀音、大團)相較於 2021 基準年,本公司 2022 年度溫室氣體排放已降低 1%。未來將訂定年度目標,持續管理排放議題				
	電材事業 1. 鍋爐燃料油 (重油改天然氣) 可年減少碳排量 1699.2 公噸。2. 冷卻水塔散熱材汰舊換新節能措施。3. 空壓機汰舊換新節電措施。4. 傳統燈具汰換 LED 燈具。5. 冰水泵循環泵改用 變頻控制。6.2015~2024 年每年節電 1%,10 年計節電 10%				
預防或補救措施	設置能管員專責管理:每年建議公司真對較耗能的設備做汰換以達能管局申報之基本要求。排放空氣污染物遵循空氣污染防制法之要求,並維護防制設備正常運作減少污染源未經處理而排放。				



廢棄物

本主題的重大原因	由於氣候變遷加劇,環境汙染日趨嚴重,造成各項環境衝擊,能源排放、廢棄物一直是企業營運之重要議題			
政 策 / 策 略	本公司營運均依國內外相關法律規定辦理,並隨時注意國內外政策發展趨勢,及法規變動情形,以調整相關營運策略,以達永續經營目的			
目標與標的	▼ 可透過教育訓練,會議公告或海報等方式,宣達公司環境政策,環境目標與標的環境積效,以及環境管理方案等			
管理評量機制	● 本公司依 ISO 9001 及 ISO 14001 內部管理審查程序,每年皆針對能源管理進行有效性評量			
績 效 與 調 整	● 廢棄物專責人員,透過從業道德及法規遵循教育訓練,完訓達 100%,2022 年無發生嚴重洩漏事件發生及罰金超過十萬元以上違法情事			
預防或補救措施	● 廢棄物清除處理合約訂定清楚,上網申報及妥善處理單取得,並不定期隨車追蹤廢棄物去向並做成紀錄			

重大主題

反貪腐

本主題的重大原因	宏泰電工以「誠信勤實、創新精進」為經營理念,而其中「誠信」乃為最主要之核心價值,亦是提升公司治理及維護公司股東及員工全體利益之重要因子				
政 策 / 策 略	誠信經營、杜絕賄賂、禁止收受饋贈				
目標與標的	短期目標: 貪腐案件 0 件中長期目標: 貪腐案件 0 件				
管理評量機制	▶ 內部稽核單位不定期查核有無缺失,有缺失則出具缺失改善追蹤報告送呈及後續追蹤情形說明				
績 效 與 調 整	2022 年無違反貪腐相關法令遭主管機關裁罰之事項,亦未發生貪腐檢舉事件				
預防或補救措施	 1. 制定永續發展實務守則及公司管理階層道德行為守則 2. 要求供應商須簽訂「廉潔承諾書」 3. 通報宣導同仁與供應商、客戶間不得收受饋贈 4. 建立內部舉報準則,當發現不法時,可透過管道舉報 				



勞雇與勞資關係

本主題的重大原因	公司維持營運穩定,良好的勞雇關係及員工流動率低是重要的因素之一,宏泰將所有員工視為重要資產,持續建立員工溝通管道、遵守相關勞動法規及提供員工福利,並致力於人才的選育用留,以利公司永續發展
政 策 / 策 略	 發布人權政策聲明力求使公司內外的每一個人均能獲得公平而有尊嚴的對待 設置職工福利委員會,創造員工福利最大化 定期召開勞資會議,任何有關勞資關係之主題,均經勞資雙方充分協議溝通,尊重勞方代表針對工作條件行使協商之權力 建立員工定期溝通對話之管道,讓員工對於公司之經營管理活動及決策,有獲得資訊及表達意見之權利,並應以合理方式通知對員工可能造成重大營響之營運活動 依法設置勞工退休準備金監督委員會,專責管理退休準備金
政 策 / 策 略	 發布人權政策聲明力求使公司內外的每一個人均能獲得公平而有尊嚴的對待 設置職工福利委員會,創造員工福利最大化 定期召開勞資會議,任何有關勞資關係之主題,均經勞資雙方充分協議溝通 依法設置勞工退休準備金監督委員會,專責管理退休準備金
目標與標的	▶ 以活化人才資源為目標,並重視勞資溝通及關懷員工身心健康
管理評量機制	訂有「員工考績辦法」及「人員晉升調遷辦法」。考績半年評核一次,依規定到職滿三個月員工均應接受考績(外籍員工除外);每年亦舉辦兩次晉升甄審
績 效 與 調 整	2022 年未發生任何歧視事件、性騷擾事件、侵犯原住民人權事件與社會衝擊事件,尚無發生任何強迫或強制勞動事件
預防或補救措施	 建置多元溝通、暢通申訴管道,同仁可即時的公司溝通,若有任何違法事宜,亦可依公司內部舉報準則向上級直接舉報 本公司設有「性騷擾申訴調查委員會」,負責處理性騷擾申訴調查案件



公司概況

- 2.1 關於宏泰電工
- 2.2 公司營運績效
- 2.3 風險管理
- 2.4 法規遵循





2.1 關於宏泰

宏泰電工成立於 1968 年,以「誠 信勤實、創新精進」為公司的經營理念, 秉持篤信誠信理念及政策,堅持正向的 追求與互動 及品質的保證,此為基礎的 原動力, 日為價值與尊嚴的起點, 勇於 創新未來、昂首前進、永續經營。致力 於產品研發、技術更新 與品質提升,除 自行開發 69kV 特高壓電纜、低煙無毒 電纜、防蟻電纜、環保電纜、預制分支 電纜及特級耐燃電纜外,並與日本三菱、 住友、藤倉簽訂合作生產 161kV 特高 壓電纜與接續施工技術,多項產品並榮 獲國家企業金獎,備受各界矚目及客戶 好評,產品亦 先後诵過 ISO 9001、ISO 14001 國際品質認證,改進的導電線材 結構並獲得大陸國家知識產權局實用新 型專利證書。

此外,為響應台電近年強韌計劃之 推動,未來宏泰將持續開發 345kV 電力 電纜及超耐熱鋼芯鋁之產品佈局,以配 合提升全國配電系統整體線路設備強度。

公司名稱 宏泰電工股份有限公司

成立日期 1968年8月8日

股票上市 1993年5月8日上市

股票代號 1612

實收資本額 新台幣3,160,801仟元

員工人數 379

公司總部 台北市大安區

敦化南路二段65號20樓

台北公司 營運據點

台北市大安區 敦化南路二段65號20樓



觀音廠區

桃園市觀音區國建一路2號

大園廠區

桃園市大園區中山北路 248號

台中連絡處

台中市清水區四維東路 500號

高雄連絡處

高雄市苓雅區 光華一路206號12樓之6

主要業務

電力電纜



PVC電線電纜



600V~161kV 特高壓 XLPE-PVC電力電纜 (台電規範)



- ・低煙無毒電纜
- ·控制電纜/遮蔽型控制電纜/同軸電纜

通信電纜

- · FS-JF-LAP
- · CCP LAP-SS
- · PE-PVC

電子材料產品(銅箔基板、膠片)



HR耐熱/ FR耐燃電纜



防鼠蟻電線電纜

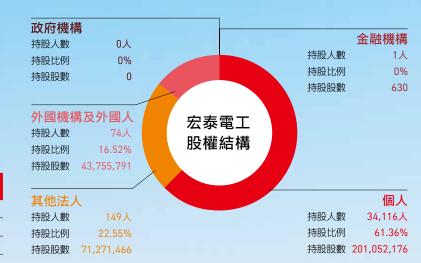
- 裸軟銅絞線
- · 600V~25kV XLPE-PVC電力電纜
- 預制分支電纜
- 橡膠電纜



除了在既有基礎上擴展高附加價值的產品外,並以多角化經營及發展國際化的投資策略聯盟,以達成企業永續經營的目標,期許成為傳輸電力、電子材料及服務的重要提供者,初期以生產裸銅線及低壓電線電纜為主,目前設有電力電纜、電子材料、投資規劃及開發等事業,以提高經營績效,並提昇服務品質以滿足客戶需求。除了擴展高利基產品外,並轉投資國內外金融、證券、網路、電子、光電、通信等事業以發展多角化經營。

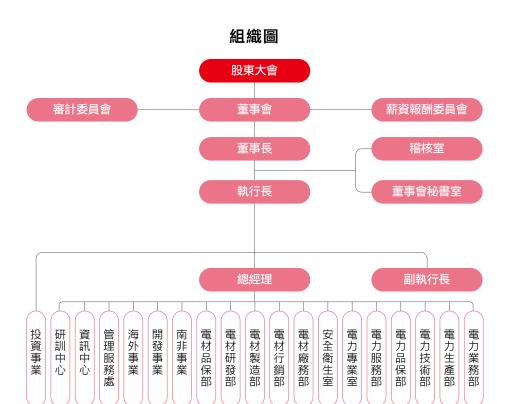
截至 112 年 4 月 17 日, 宏泰電工股權結構如下表所示:

股東結構/數量	政府機構	金融機構	其他法人	外國機構及外國人	個人	合計
人數	0	1	149	74	34,116	34,340
持股股數	0	630	71,271,466	43,755,791	201,052,176	316,080,063
持股比例	0	0	22.55%	13.84%	63.61%	100%









永續推動架構

本公司成立永續發展推動小組,由總經理領導,掌握全球永續發展脈動,分析 治理、環境及社會等永續議題,結合營運核心、產品創新與服務,訂立策略性永續 方向與專案推動。

永續組織圖



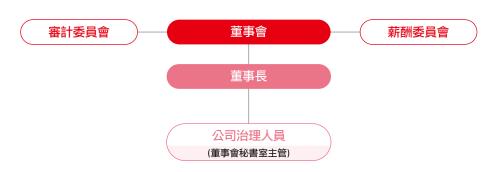




組織結構

宏泰電工有最高治理單位以及重大經營決策的中心,其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權,並致力於股東權益極大化。

公司治理架構及運作情形



- 1.由董事會秘書室負責公司治理相關事務。
- 2.董事會秘書室提供董事執行業務所需資料,依法辦理董事會、股東會之會議相關事宜及製作議事錄;並 由管理服務處辦理公司登記作業。
- 3.設有股務專責人員單位及發言人體系處理相關問題;如有涉及法律問題再請法務室處理。
- 4.宏泰電工主動安排各董事持續進修公司治理主題相關之業務、財務、商務、審計或法律等進修課程。
- 5.宏泰電工已將董事購買責任之保險納入宏泰電工章程中,並每年購買董事及重要職員責任險美金伍佰萬元,以保障全體股東權益及降低公司經營風險。
- 6.宏泰電工內部控制制度及各項重要管理規章皆需經董事會決議並落實辦理,並定期召開風險管理會議。
- 7.宏泰電工已訂定「防範內線交易管理辦法」以防範內線交易之發生。





董事會組成

依「公司法」第192條之 1獨立董事及非獨立董事分別 提名。宏泰電工董事會成員是 由董事及獨立董事組成,成員 均具備公司治理所需之能力。

宏泰電工透過董事長擔任主席所領導之董事會執行及監督公司各項業務,依市場情勢及競爭狀況制定各項業務計劃及部門間協調整合。明定獨立董事所需具備之專業資格等各項條件,如:多元性、獨立性、ESG專業知識與經驗等,使董事會成員之人選更能符合所處產業特性及未來公司發展需求。

職稱	姓名	性別	年齡	初次 (選) 就任日期	主要經(學)歷	目前兼任宏泰電工及其他公司之職務
董事長	陳世怡	男性	● 50 歲以上	• 1981.10.17	美國加州州立大學企管碩士台灣大學YAMAHA MOTORS CORP USA宏泰電工(股)公司 總經理	 信福投資(股)公司董事長(法人代表) 鈺創科技(股)公司董事(法人代表) 申金原投資(股)公司董事(法人代表) 指南之星創業投資(股)公司董事(法人代表)
董事	陳治	男性	• 30-50 歳	• 2022.11.11	美國南加州大學電機碩士彦文資產管理顧問股份有限公司研究員	● 芯鼎科技(股)公司營銷企劃中心 副處長
董事	陳良驊	男性	• 30-50 歳	• 2015.6.29	美國加州大學聖伯納汀提諾分校企管碩士興業金融證券有限公司 - 香港(前僑豐證券資本市場部副總裁)	宏泰電工(股)公司投資事業副總經理 Moneywin International Ltd. 董事(法人代表) 久疆投資(股)公司董事長 信福投資(股)公司董事(法人代表) 瑞峰半導體(股)公司董事長(法人代表) 志泰投資(股)公司董事長(法人代表) 廷立微電子(股)公司董事(法人代表) Great Team Backend Foundry, Inc. 董事 South Ocean Holdings Ltd. 董事(法人代表) 聯發鋼業(股)公司監察人(法人代表) 世良澤投資(股)公司監察人
董事	潘少屏	男性	• 30-50 歳	• 2022.6.21	 THUNDERBIRD school of global management 商業管理 宏泰電工(股)公司稽核室 協理 	宏泰電工(股)公司管理服務處 副總經理信邦投資股份有限公司 監察人信福投資股份有限公司 監察人Moneywin International Ltd. 董事(法人代表)
獨立董事	章晶	女性	• 50 歲以上	• 2004.5.28	• 美國加州州立大學經濟碩士	 徳茂興資本(股)公司董事 時報文化出版企業(股)公司董事(法人代表) 欣銓科技(股)公司董事(法人代表) 康祥資本(股)公司監察人
獨立董事	盧志遠	男性	• 50 歲以上	• 2016.6.21	 美國哥倫比亞大學物理 博士 工研院電子所 副所長 欣銓科技(股)公司 總經理 世界先進(股)公司 總經理 	欣銓科技(股)公司董事長兼執行長 旺宏電子(股)公司董事長(法人代表) 盛唐投資有限公司董事長(法人代表) 欣銓半導體有限公司董事長(法人代表) 旺宏(香港)有限公司董事 逢甲大學董事 Ardentec Singapore Pte.Ltd.董事 Ardentec Korea Co., Ltd. 理事 Macronix America Inc.董事長 Valucom Investment Inc.董事 ValuTest Incorporated董事 Macronix Europe NV.董事
獨立董事	羅學禹	男性	• 50 歲以上	• 2016.6.21	國立中正大學會計與資訊科技碩士福邦證券投資顧問(股)公司董事長福邦證券(股)公司總經理金鼎綜合證券(股)公司執行副總	 慧友電子(股)公司獨立董事 通瀛國際(股)公司董事長 統振(股)公司董事





宏泰電工為求產業與環境永續發展及提昇產品品質,我們不但取得下列國際認證 ISO 9001、ISO 14001,也積極參與產業中眾多相關公(工)協、學會。

參與之公協會單位	擔任職務
● 正字標記協會	理事長、會員
• 桃園市工業會	會員
• 台灣區電氣工程工業同業公會	代表人
台灣區電線電纜同業公會	代表人
● 電機工程國家標準技術委員會	委員
● 台灣風能協會	會員
• 台灣風力發電產業協會	會員
• 中華民國太陽能發電系統商業同業公會	會員
• 建築機電聯誼會	會員
台灣智慧建築協會	會員
• 中華工業合作發展促進會	會員
台灣電力企業聯合會	會員
• 台灣區電機電子工業同業公會	會員
● 觀音工業區協會	理事
台灣電路板協會	會員

2.2 公司營運績效

依宏泰電工「董事會議事規範」之董事利益迴避規定,要求董事若自與自身或其代表的法人有利害關係之議案,除要求提案時應說明利害關係之重要內容外,若有損及公司利益之虞時,亦要求迴避不得加入討論及表決,並不得代理其他董事行使表決權。2022 年度董事對利害關係議案迴避之情形如下:

2022年5月6日第22屆第19次董事會討論本公司經理人員工酬勞發放金額案, 因與陳世怡董事長、潘鈞雄董事及陳良驊董事有利害關係,基於利益迴避原則,不 參與討論及表決並不得代理其他董事行使表決權,本案經在場出席董事表決後通過。

2022年8月5日第23屆第2次董事會討論委任第五屆薪資報酬委員會委員案,因與章晶獨立董事、盧志遠獨立董事、羅學禹獨立董事有利害關係,基於利益迴避原則,不參與討論及表決並不得代理其他董事行使表決權,本案經在場出席董事表決後通過。

董事之進修

宏泰電工主動安排各董事持續進修公司治理主題相關之進修課程。

進修年度: 2022 年					
職稱	姓名	進修總時數			
• 法人董事代表人	陳世怡	6小時			
• 法人董事代表人	陳介甫	6 小時			
• 法人董事代表人	陳良驊	6 小時			
• 法人董事代表人	潘少屏	12 小時			
■ 獨立董事	章晶	6 小時			
■ 獨立董事	盧志遠	6 小時			
■ 獨立董事	羅學禹	6 小時			





為落實宏泰電工治理並提升公司董事會功能,依「董事會 績效評估辦法」實施 2022 年度董事會績效評估,以建立績效 目標並加強董事會運作效率。每年須執行一次內部董事會績效 評估及至少每三年委請外部專家進行董事會績效評估。其對象 包括整體董事會、個別董事成員等共計7董事成員,及功能性 委員會(審計委員會、薪資報酬委員會)。並於 2022 年委託安 永企業管理諮詢服務(股)公司執行董事會績效外部評估。

進修年度: 2022 年				
績效評估之衡量項目	評估面向			
● 董事會	 一、對公司營運之參與程度 二、提升董事會決策品質 三、董事會組成與結構 四、董事的選任及持續進修 五、內部控制 			
● 董事成員(自我或同 儕)	 一、公司目標與任務之掌握 二、董事職責認知 三、對公司營運之參與程度 四、內部關係經營與溝通 五、董事之專業及持續進修 六、內部控制 			
● 審計委員會	 一、對公司營運之參與程度 二、審計委員會職責認知 三、提升審計委員會決策品質 四、審計委員會組成及成員選任 五、內部控制 			
● 薪資報酬委員會	 一、對公司營運之參與程度 二、薪資報酬委員會職責認知 三、提升薪資報酬委員會決策品質 四、薪資報酬委員會組成及成員選任 五、內部控制 			

董事會績效評估之指標,依據宏泰電工之運作及需求訂定符合且適於公司執行績效評估之內容, 並由薪酬委員會定期檢討及提出建議。績效評分之標準,得依公司需求修正及調整,亦可依各衡量面 向採比重加權之方式評分。於年報中揭露是否訂定董事會績效評估辦法,及揭露每年董事會績效評估 之執行情形,並說明評估方式。若由外部機構、專家執行董事會績效評估,於年報中揭露外部評估機 構、專家姓名與專家專業說明,並說明該外部機構、專家是否與公司有業務往來、是否具備獨立性, 所訂定之績效評估辦法應於公開資訊觀測站及公司網站充分揭露,以備查詢。

加能性委員會運作情形

薪酬委員會之功能:宏泰電工委員之職能,係以專業客觀之地位,就宏泰電工董事及經理人薪 資報酬政策及制度予以評估,並向董事會提出建議,以供其決策之參考。

委員會之職責範圍: 本委員會以善良管理人之注意, 忠實履行下列職權, 並將建議提交董事會討論。

- 1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

宏泰電工薪酬委員會運作方式係依宏泰電工「薪資報酬委員會組織規程」辦理,每年至少召開二次常會。

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能,保障投資人權益,宏泰電工依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項及民國 100 年 3 月 18 日行政院金融監督管理委員會金管證發字第 1000009747 號令訂定發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」,於民國 100 年 12 月董事會通過訂定宏泰電工「薪資報酬委員會組織規程」,並於民國 100 年 12 月 22 日正式設立「薪資報酬委員會」。

參酌宏泰電工經營策略、獲利狀況、公司未來發展及產業環境等因素,以及個別董事對宏泰電工 營運參與之程度及貢獻之價值(如擔任功能性委員會委員),給予合理報酬,由薪資報酬委員會提出 建議案經董事會通過後執行。宏泰電工經理人相關績效考核及薪酬合理性,由薪資報酬委員會提出建 議案經董事會每年定期評估及審核,除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度,並參酌公司整體營



運績效、產業未來風險及發展趨勢,以及隨時視實際 經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

宏泰電工經理人績效目標均與「風險控管」結合, 以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範,並依 實際績效表現核給評等之結果,連結各相關人力資源 及相關薪資報酬政策。宏泰電工經營階層之重要決策, 均衡酌各種風險因素後為之,相關決策之績效即反 映 於公司之獲利情形,進而經營階層之薪酬與風險之控 管績效相關。

宏泰電工酬金政策相關給付標準及制度之檢討,

係以公司整體營運狀況為主要考量,並視績效達成率 及貢獻度核定給付標準,以提升整體組織團隊效能。 另參考業界薪酬標準,確保宏泰電工管理階層之薪酬 於業界具有競爭力,以留任優秀之管理人才。

審計委員會年度工作重點及運作情形:

- (一)審計委員會之運作,以下列事項之監督為主要目的:
 - 1. 公司財務報表之允當表達。
 - 2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
 - 3. 公司內部控制之有效實施。
 - 4. 公司遵循相關法令及規則。

- 5. 公司存在或潛在風險之管控。
- (二)審計委員會 2022 年共召開 5 次會議,本年度已 完成之工作重點如下:
 - 1. 內部控制制度有效性之考核。
 - 2. 年度財務報告及每季財務報告。
 - 3. 簽證會計師之委任及報酬。
 - 4. 簽證會計師之適任性及獨立性。
 - 5. 其他公司或主管機關規定之重大事項。
- (一)董事會運作情形資訊:

2022年度董事會開會6次(A),董事出列席情形如下:

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%)(B / A)	備註
董事長之法人代表人	陳世怡	6	0	100	2022.06.21 改選續任 (應出席 6 次)
副董事長之法人代表人	潘武雄	2	0	100	2022.06.21 改選卸任 (應出席 2 次)
董事法人之代表人	潘少屏	4	0	100	2022.06.21 改選新任 (應出席 4次)
董事法人之代表人	陳介甫	4	1	80	2022.11.11 改派卸任 (應出席 5 次)
董事法人之代表人	陳治	1	0	100	2022.11.11 改派新任 (應出席 1 次)
董事法人之代表人	陳良驊	6	0	100	2022.06.21 改選續任 (應出席 6 次)
董事法人之代表人	潘鈞雄	2	0	100	2022.06.21 改選卸任 (應出席 2次)
獨立董事	章晶	6	0	100	2022.06.21 改選續任 (應出席 6 次)
獨立董事	盧志遠	6	0	100	2022.06.21 改選續任 (應出席 6 次)
獨立董事	羅學禹	6	0	100	2022.06.21 改選續任 (應出席 6 次)



(二)審計委員會運作情形資訊:

2022 年度審計委員會開會 5 次(A),獨立董事出列席情形如下:

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率 (%)(B / A)
獨立董事	章晶	5	0	100
獨立董事	盧志遠	5	0	100
獨立董事	羅學禹	5	0	100

(三)薪資報酬委員會運作情形資訊:

2022 年度薪資報酬委員會開會 2 次(A),委員資格及出席情形如下:

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率 (%)(B / A)
召集人	章晶	2	0	100
委員	盧志遠	2	0	100
 委員	羅學禹	2	0	100

宏泰電工在線纜本業穩定發展,為配合多角化經營及 3C 產業蓬勃發展所需跨入電子材料生產銅箔基板及黏合片,並為國際化營運需要於南非投資設立線纜廠及大陸成立據點供應銅箔基板下游客戶所需,取海外商機。

展望未來宏泰電工除配合國家整體電力建設及輸配電改造需要,將持續進行高附加價值產品研發外並因應產業結構變化積極強化經營體質降低成本,及拓展海外事業提升經營績效因素,帶動營業成長往高值化、利基型產品發展,與品牌客戶密切合作,營業收入及營業利益皆延續成長趨勢。下表為各項財務資訊,並且揭露員工薪資和社會投資等資訊。

項目 / 年度	2020	2021	2022
營業收入 (仟元)	4,554,151	6,300,750	6,381,432
營業毛利 (仟元)	540,745	736,432	754,224
營業損益 (仟元)	312,791	380,163	515,088
營業外收入及支出 (仟元)	279,588	2,435,206	37,370
稅前淨益 (仟元)	592,379	2,815,369	552,458
本期稅後淨利 (仟元)	517,349	2,698,031	353,762
本期綜合損益總額(仟元)	797,922	2,899,924	173,679
每股盈餘 (元)	1.64	8.54	1.12
營運成本 (仟元)	4,241,360	5,920,587	5,866,344
員工薪資和福利 (仟元)	349,809	505,187	376,900
支付出資人的款項 (仟元)	158,040	379,296	885,024
支付政府的款項 (仟元)	88,880	315,043	159,424
社區投資 (仟元)	510	3,575	1,023

註:1.本表之營業收入為個體營收。

營運成本:公司營運之所有成本,包含原物料採購、授權金、權利金、外包勞務費、外聘講師之教育訓練費用及個人防護服裝費用。

3. 支付出資人的款項:是指給付所有股東的股利,加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。

4. 支付政府的款項:指的是所有稅款(包含營業稅 所得稅 財產稅)跟罰金。

5. 社區投資指的是捐款及捐贈。

因應台電 10 年「強化電網韌性建設計畫」,投入金額高達 5,645 億元,以全面提升國內電網面對突發事故的因應能力,並為 2050 淨零轉型目標做好準備。電網韌性建設計畫將分為三大主軸,將投入 4,379 億元於「推動分散電網工程」、1,250 億元於「精進強固電網工程」及 17 億元於「強化系統防衛能力」。

電網韌性建設計畫三大方向



依強韌計畫內容及規劃了解,未來 10 年台電 25kV、161kV、345kV、超耐熱鋼心鋁線需求量大。積極開發定型 345kV、超耐熱鋼心鋁線等項目將影響我司未來 10 年商 機及獲利。



2.3 風險管理

為持續強化公司治理,參照「上市上櫃公司治理實務守則」,訂定「宏泰電工股份有限公司公司治理實務守則」。除應遵守法令及章程之規定,亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等原則。

宏泰電工股份有限公司治理實務守則

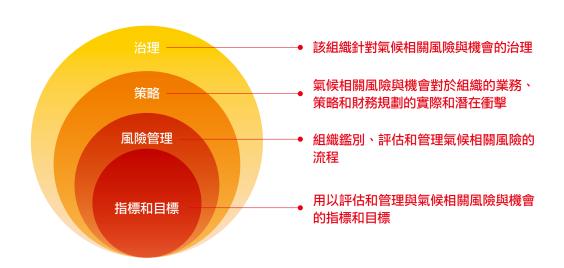


氣候相關風險

因全球暖化導致的極端氣候,以及近年來環保節能、安全衛生及保育意識高漲,宏泰電工需善盡其企業社會責任,方能於產業界有立足之地。也因應氣候變遷後所帶來之衝擊,從治理、策略、風險管理、指標和目標,參考 TCFD(氣候相關財務揭露建議書 Task Force on Climate-related Financial Disclosures)架構,鑑別和評估氣候變遷風險影響,依據評估結果,加以制定管理策略、溫室氣體盤查、碳減量計畫,經董事會後通過執行,期望減少能源消耗並降低碳排放,提升減碳管理績效,以落實企業永續發展之目標。

TCFD 框架

氣候相關財務資訊揭露的核心要素





	TCFD 框架 TOFD 框架
治理單位	本公司對氣候變遷議題經由能源管理專責人員負責管理與評估相關因應作為,並將會議討論結果向董事會彙報說明氣候變遷相關風險與機會之管理(治理)情形。
風險類別	 員工:因夏天工廠的熱造成身心風險,或因事件影響出勤、缺工、員工失能受傷。 機台、設備:因夏天工廠的熱造成故障風險,或因故損壞、報廢造成資產損壞。 氣候:暴雨造成工廠淹水及道路積水、乾旱造成工廠設備無法運行、強颱發生頻率與嚴重性增加,以致電氣設備受損;因極端氣候事件衝擊供應商營運生產,以致產品供給中斷延誤產能、客戶流失,損失應有利潤;平均溫度持續上升,以致能源消耗量增加。 能源資源(水電氣):台灣能源結構變化,供應價格上漲或短缺;溫室氣體排放成本增加(如因應法規額外支出碳費)。 原物料:因氣候造成品質、交期損失或價格上漲的營運成本。 產品半成品損失:因水電氣基礎供應異常的報廢損。 法規遵循成本、罰鍰罰金、合約違約金:符合法遵條件下的必要營運支出成本因產品市場機制轉變,造成產品滯銷的庫存損失。
機會類別	 減少供電壓損由 161kV 提升至 345kV 高壓電纜。 離岸風力發電電纜。 強風暴雨下電塔鉛導體風雨線需求增加。 各種建設易招受環境破壞用電線量大增。 太陽能發電 / 儲能市場。 差異化提升競爭力、擴展新能源業務。
策略	短期風險因應策略:保持銷售產品安全庫存量;將空壓機、冰水主機和冷卻水塔改為變頻控制,可望減少溫室氣體排放。中長期風險因應策略:提升自有流動資金準備,因應無法生產及銷售之衝擊。





2



公司政策

本公司成立「職業安全衛生委員會」,尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利,致力於提供暢通的勞資溝通管道,包括勞資會議,員工申訴信箱。定期召開公司勞資會議,勞方代表與資方代表各佔50%,符合相關法規要求。

宏泰電工致力於維護員工權益並遵守勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法等相關法令及政府相關人權政策,除在工作規則中闡明外,更在執行面上設立多元溝通管道及管理機制,以確保同仁獲得妥善照顧,營造尊重關懷、保護人權的企業環境。本公司各營運據點及供應商均無強迫勞動之風險。

基於國民就業機會平等之基本人權,在僱用員工時完全以專業能力及經驗為依據,從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分為由,予以不同考量並遵循勞動基準法第45條第1、2項規定,不予僱用未滿15歲之人從事工作。宏泰電工於報告期間內無任何違反使用童工之事件,並要求供應商簽屬採購協議書,對勞工的管理要符合「不使用童工」、「自由選擇職業」、「人道的待遇」、「不歧視」、「自由結社」、「勞動條件與薪資符合法令規定」、「做好職業安全衛生管理」等要求。

人權政策聲明

本公司支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織公約》,力求使公司內外的每一個人,均能獲得公平而有尊嚴的對待。特制訂保障人權政策如下:

- 遵守相關勞動法規,保障員工之合法權益,並尊重國際公認之基本勞動人權原則, 不得有危害勞工基本權利之情事。
- 2.確保我們或我們的業務夥伴及供應商在營運過程中禁用童工,沒有僱傭及就業歧視,也絕不會強迫勞動和使用體罰。

- 3.包容全體員工的多元化特徵,包括:性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、黨派、 年齡、婚姻狀況、家庭狀況、性取向、五官、容貌、殘障、懷孕、及兵役狀況。
- 4.確保員工僱用、薪酬福利、教育訓練、考評、晉升等悉依公司制度辦理,營造平等機會、無歧視、無騷擾的工作環境。
- 5.遵守個人資料保護法,獲取與使用個人資訊遵循嚴格的管控規範及防護措施,保障 員工及所有利害關係人的隱私權。
- 6.定期召開勞資會議,確保勞資雙方溝通管道暢通。並提供有效、適當的員工申訴機制,保障員工基本權益。
- 7. 力行勞工安全衛生守則,定期辦理員工健康檢查,建立健康安全職場。

人權保障具體做法

- 於新進人員教育訓練中宣導公司人權政策,內容包含禁止危害勞工、禁止童工、禁止性緊擾、反歧視、包容多元化…等。
- 設有"性騷擾申訴調查委員會"及確保委員性別之多元化及申訴管道暢通。2022年度申訴案件:0件。不定期透過邀請專業單位到廠舉辦"職場不法侵害"講座,針對主管說明預防職場霸凌、預防職場性騷擾之重要概念。
- 定期邀請醫生及護理師到廠,為員工提供諮詢,2022年度諮詢人數:109人(因疫情影響,期間有暫停故人數較少)。定期提供在職員工免費健康檢查(最少兩年一次), 為同仁健康把關,2022年度健康檢查人數:108人
- 建置多元溝通、暢通申訴管道,同仁可即時的公司溝通,若有任何違法事宜,亦可 依公司內部舉報準則向上級直接舉報。
- 配合法規及針對不同作業內容,建立教育訓練計畫提供不同的安全訓練,如年度教育內容包含:安全衛生教育訓練、消防安全訓練、急救人員訓練…等。
- 定期檢查危險設施及設備,設置相關作業之管理人員,每年由主管實施工安評比, 確保同仁工作環境安全。
- 2022年度人權保障相關教育訓練時數(包含:人權政策宣導、勞安教育、健康管理 與心理衛生等相關課程…等),共開班22梯次,計197人次,合計約501小時。



2.4 法規遵循

宏泰電工為管理貪腐風險,設置的貪腐風險評估營運據點為總公司總經理室、稽核室,並追加訂定「防範內線交易管理辦法」,擴大法遵精神宣導。建立內部舉報準則,當發現不法時,可面談、電話、電郵方式舉報。

宏泰電工為管理貪腐採取以下特定的行動



本公司的管理評量機制為內部稽核單位不定期查核有無缺失,有缺失則出具缺失改善追蹤報告送呈及後續追蹤情形說明。2021 年無違反貪腐相關法令受裁罰,亦未發生貪腐檢舉事件。設立中、長程目標以 0 案件為目標。

董事會責成由隸屬於董事會的稽核室推動「採購作業審議工作委員會小組」, 擔任推動企業誠信經營的專職單位,負責防貪腐方案之制定及監督執行,具體案件 發生時,由董事長召集成立「委員會」,審議委員會小組提出報告,並將報告交付 獨立董事成立的審計委員會,充分落實企業誠信經營的理念。 宏泰電工透過各類管道與利害關係人溝通,積極回應利害關係人關注之議題,若有利害關係人發現本公司員工涉及不法行為,可依於公司網站公布之"公司內部舉報準則",向公司進行舉報;公司將於保護舉報人的原則下,誠實面對並主動進行公平、公正之調查,若證實造成負面影響,將視情節之重大情況與以適當之懲處,並提出對應之策略與作為。2022 年無接獲任何舉報案件。

並要求供應廠商簽署"廉潔承諾書",針對違反反收賄、反貪瀆而造成公司損害的外部單位,將依據簽署之承諾書的規定予以求償,並採取必要的法律行動。



不法行為檢舉



受理單位

總經理室、稽核室



檢舉地址

台北市大安區敦化南路 二段65號20樓

檢舉電話

02-2701-1000

📈 檢舉信箱

pp@hong-tai.com.tw audit@hong-tai.com.tw

公司內部舉報準則

- 內理權公司分體利益、知面企審机合定由、查詢行權同部不治行為、從商工 有受視不無或是否公司前益之行為明(例如:明路、論職、司政而人、不當受 經等提及通信行為)。評談或其別報報之。
- 2 查提不法行券條件請補或費組土報、然相及缺無效或事等量事人将、將按下 何常適能構之;
- 一、相称定位后:mubi tibong-tai, com. tv 在自己会可能处址可谓的定理 二、相似的实现是:rodbeng-tai, com. tv 在自己公司地址标识的的现实处
- 3. 与避免不啻黑症、不測原訊之指露近紅管的戊電磁站得提供下列資訊、發展 此分級指導性素全學編集性博客全權之二
- 一、 难报人之祖求、身分雜字號。職精單性、此址、電韻、
- 二十三年治行马与并置军植一
- 4. 为使不正当地之情處均能受利差性處理、鄰隸者有納納公司前負其禁較事項 之資酬。受理問題集得資格之受理、問題通報、問題因果及相關之体質分配 但直隸分。
- 5. 公司有任權弊敵者之首,相關人有不祥任意準定、公司等叛者本人或稅屬身 企成物行尾以接給其者企之事實,但等稅也未入問意將不益此限。亦不得監 稅處不止目尾之情事。与封察職也未入之稅屬稅以不益情稅。故則敬敬者明 知學勘事證不置或以不及利益之擴散為目的者、司胡徐惠征補裁則。
- 4. 必能報告問席項法屬實書、詳軟作此份予名問點、限額者於准有認露受效例 值立之就算值的表現,而得減較或免除其應罰。

宏泰電工設有專門風險管理評估單位,及成員由總經理指派,負責稽核合格人員之認定、稽核計劃之審核、總結報告之覆核,和監督稽核作業之有效運作。透過稽核品質、環境、有害物質流程管理系統,以提供資訊來判斷是否符合 ISO 9001、IATF 16949、IECQ、QC 080000 及 ISO 14001 國際標準及廠內有關標準的要求,並確保品質、環境、有害物質流程管理系統有效的執行與維護,製造流程處於穩定受管制的狀態,對製造流程中影響品質的人、機、料、法、環境和量測等因素進行有效管制以及查明品品質缺陷,定量地分析產品品質水準升降趨勢,所進行的稽核,並藉由稽核的結果,尋求改善與提供品品質適用性的途徑與矯正措施,品品質改進提供客觀依據。選擇合格之稽核人員,擬定稽核計劃,依計劃召集稽核人員執行稽核作業、批核內部稽核缺點報告表、並彙整內部稽核總結報告表呈核。由稽核小組依分派任務執行稽核作業,並提出書面內部稽核觀察報告及內部稽核缺點報告表。





宏泰電工對於單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上定義為重大事件。報導期間內無重大違反法規事件。

卓越管理

- 3.1 產品品質管理
- 3.2 客戶服務管理
- 3.3 供應鏈管理







3.1 產品品質管理

宏泰電材事業有提供原料採購協議書給原料供應商 (依 EQ-P013 供應商管理程序),並請供應商調查與確認後簽回。透過此協議書向供應商傳達須遵守的企業社會責任, 這包括負責任商業聯盟 (RBA) 有關的誠信經營、勞動條件、職業安全衛生、環境保護、衝突礦產政策等要求。

宏泰雷材事業的衝突礦產政策為:宏泰電材事業之供應商,在供給零件、元件、材料及成品,須符合「衝突礦產政策」文件所要求之標準。身為良好的企業公民,供應 商當善盡社會責任、尊重人權,並持續關注衝突礦產議題,致力詳實調查供應鏈,以確保錫 (Sn/Tin)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、釒(Au)、鈷 (Co)、鈀 (Pd) 等金屬及雲母 (Mica),並 非來自衝突礦產 (註 1) 有關區域,例如:剛果民主共和國及其鄰近國家受武裝團體控制之礦區所開採。

註 1: 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。



宏泰電工 2022 年供應商共計有 212 家供應商,將供應商視為共創價值的重要夥伴,攜手品牌客戶,希望能充分影響供應鏈履行商業道德與社會責任,進而降低對環境資 源的消耗與衝擊,提升對整體經濟、社會、環境創造價值的能力,創造產業蓬勃發展與 永續成長。主要以 8mm 銅條、銅板、銅箔、玻布、樹脂、化學品、雜項五金、原物料、 電控、器材、包裝材為主採購,其中 92.5% 為台灣在地供應商、國外供應商為 7.5%。近三年國內外採購金額及比例如下表所示:



1 宏泰ESG

2 公司概況

卓越管理

4 環境永續

5 員工關懷

6 社會參與

附錄



	2020年		2021 年		2022 年		
契約種類	採購地區	家數	該項採購金額佔總 採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總 採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總 採購金額比例 (%)
財物(原物料)	國內	92	73%	98	82%	126	74%
	國外	6	26%	6	17%	15	25%
工程(建築與設備)	國內	50	1%	28	1%	70	0%
	國外	0	0%	0	0%	1	1%
總計		148	100%	132	100%	212	100%

3.2 客戶服務管理

宏泰電工之產線均依以下表中法規,作為生產產品管制標準:

















ASTM 美國材料 和試驗協會標準 BS 英國標準協會 標準

CNS 中華民國國 家標準

IEC 國際電工委員 會標準

JIS 日本工業標準

TPC 台灣電力公 司材料規範

IPC(國際電子工 業聯接協會)規範 UL 規範(美國保 險商實驗室標準)



2 公司概況



且皆遵守相關法律之規定,其中 100% 符合國家標準,更通過 UL 美國保險商實驗室、耐熱電線電纜及耐燃電纜認 可基準,2022 年全年產品質量均符合歐盟 RoHS 2.0 及 REACH 第三方檢測規範,不僅可顧及客戶的健康與安全,還能避免對社會、環境造成負面影響。宏泰電工於報導期間內無因違反產品與服務的健康和安全法規而遭裁罰之 事件,我們電材類產品還取得 UL MARK 的認證,其他宏泰電工取得的安規認證項目,如下表所示:

電力事業部取得安規認證項目



裸硬銅絞電線 CNS 668 C2004



交連聚乙烯絕緣聚氯乙烯 被覆電力電纜 CNS 2655 C2047





600V 聚氯乙烯絕緣及被覆電纜 CNS 3301 C2058



600V 聚氯乙烯絕緣電線 CNS 679 C2012





裸軟銅單電線 CNS 1364 C2030



裸軟銅絞電線 CNS 1365 C2031



裸軟銅絞電線 CNS 1365 C2031



交連聚乙烯絕緣聚氯乙烯 被覆電力電纜 CNS 2655 C2047



2 公司概況





Section 1 to 10 to 1 to 10 to





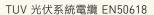
600V 聚氯乙烯絕緣及被覆電纜 CNS 3301 C2058

600V 環保電線電纜

LR 600V 3C XLPE-LSNH

LR 25kV 1C XLPE-LSNH







TUV 光伏系統電纜 IEC62930



TUV 光伏系統電纜 2PFG



UL 光伏系統電纜 UL4703



1 宏泰ESG

2 公司概況

卓越管理

4 環境永續

5 員工關懷

6 社會參與





600V 聚氯乙烯絕緣及被覆 可攜式電纜 CNS 6556 C2086



600V 耐熱聚氯乙烯絕緣電線 (HIV) CNS 8379 C2103



電材事業部取得安規認證項目



銅箔基板 / 膠片的 UL File



日本 JET 認證 (HTE-500)



日本 JET 認證 (HTE-650)



CQC 認證 (HTE-500 產品)



電力事業:

標示內容包括:公司資訊,例如:公司名稱、住址、電話等; 產品資訊,例如:線種規格、成份、數量(長度、重量)、製造日期; 產品認證資訊,例如:CNS 正字標記、標檢局商品檢驗證標識、微 笑標章、環保標章等等認證資訊及 RoHS 危害性物質限制指令網站 等資訊,使客戶充分了解產品之供應者資訊及使用安全,以利產品 使用。

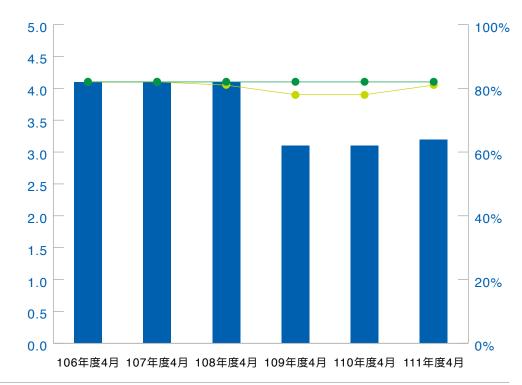
- 1.符合 CNS 15663 C1156 電機電子類設備降低限用化學物質含量指 引之限用物質含量基準值,標示 LF、RoHS。
- 2.600V 無鉛 PVC 電線符合 CNS 679 之標準,並獲得正字標記、標檢局的認可,LF及 RoHS 有害物質之標準。確保客戶使用產品時,除了方便了解產品資訊,還能安全使用,而產品內含物符合標準,能降低公司成本,亦能減低對社會環境之危害。



客戶滿意度

電力事業:客戶滿意度從每週、每月到年度做檢討會議,並於每年四月進行評分。

2022年顧客滿意度目標值



 ■ 平均評分
 4.1
 4.1
 4.1
 3.1
 3.1
 3.2

 ● 年度目標
 82%
 82%
 82%
 82%
 82%

78%

78%

81%

81%

82%

宏泰電工 2022 永續報告書 **43**

● 滿意度比例





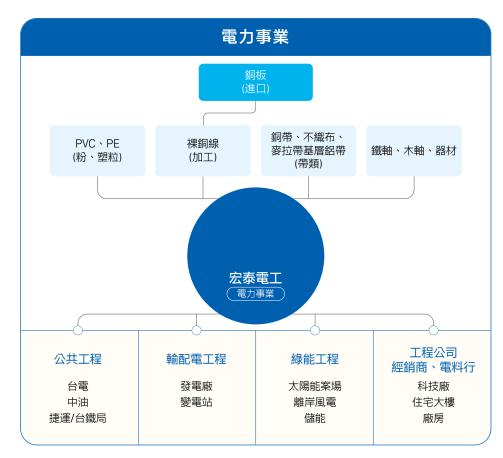


答 客戶隱私

宏泰電工非常重視客戶的資訊與隱私,訂定個人資料保護管理辦法,營業秘密 管理程序規範,藉由此規範維護客戶及宏泰電工權益。保護客戶資料為營運之重要 課題。為防止資料遭不肖人士擅用,除外部環境建置防火牆防禦能力以外,內部也 於每位工作同仁 電腦設備安裝防毒軟體,防止電子商務行為散布病毒;另不定期加 強宣導同仁資訊安全意識、認識新型態攻擊方式…等等,強化同仁們的資安意識, 確保承諾不會侵犯客戶隱私或遺失客戶資料,宏泰電工秉持維護公司之資訊安全 理念,對於公司所儲存或傳遞之資料有著周全保護與防範,避免毀損、電腦病毒、 洩漏、濫用與侵權等事件,宏泰電工執行政策為「客戶分區負責」及「分層權限設 定」。在報導期間,無資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的抱怨事件發生。

3.3 供應鏈管理

本公司將供應商視為共創價值的重要夥伴,攜手品牌客戶,希望能充分影響供 應鏈履行商業道德與社會責任,進而降低對環境資源的消耗與衝擊,提升對整體經 濟、社會、環境創造價值的能力,創造產業蓬勃發展與永續成長。本公司其供應鏈 上、下游關聯圖如下所示:







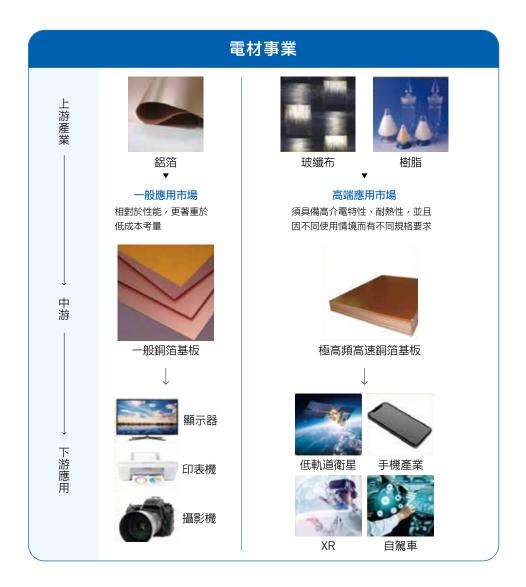
2 公司概況

況 3 卓

卓越管理

4 環境永續



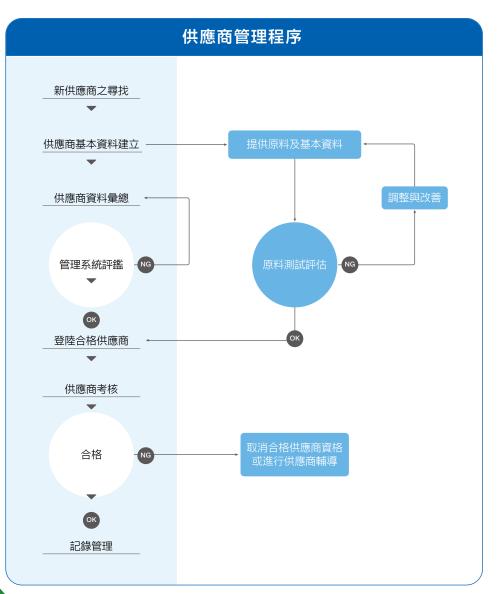




宏泰電工為確保供應商 / 外包商有良好的品質 / 環境 / 有害物質流程管理機制與管理績效,以確保其所提供或代工的產品能符合宏泰的規格與要求,依供應商管理程序為協力廠商績效評核,除了針對既有之協力廠商與承攬商考核品質、交期、配合度、服務等能力外,2022 年供應商進行供應商評鑑之比例電力廠務部占有25%,電材廠務部占54%,對於低於評鑑標準的處理措施,電力廠未達評分標準將要求,於次月再進行評分,若再未達評分標準,終止合格供應商資格。電材廠依據「供應商考核表」評估分等及建議處理方式如下:

B級 C級 A 級 80 分以上 70 分以上至 79 分 未達69分(含以下) 不合格供應商 和A級同為合格供應商 採購單位應將之列 採購單位可考慮對該 為優先採購或提高 供應商進行輔導,並 採購比例之廠商 經現場實地評鑑限期 改善或立即撤銷合格 供應商登錄











宏泰電工為確保長期穩定供應、符合客 戶產品品質需求及對環境標準要求,供應商 篩選標準電力廠依照技術部提供性能要求表 執行,要求供應商提供SGS SDS 有害物質 調查表、電材廠依供應商管理程序篩選規範, 要求供應商提供供應商資料表、限用物質保 證書、限用危害物質一覽表、SGS 報告、原 料採購協議書 SDS 安全資料、匯款同意、廉 潔承諾書等相關資料,電力廠每月考核一次, 電材廠每年考核二次,並會請供應商填寫委 外施工單、告知現場環境以及共同討論作業 方式,避免產生職業安全衛生問題。

依供應商管理程序規定為了管理原物料來源,確保符合對限用物質之要求,目前本公司與49家100%有交易之供應商要求簽回《宏泰限用物質保證書及限用有有害物質一覽表》。



環境永續

- 4.1 原物料與水管理
- 4.2 溫室氣體排放管理
- 4.3 能源與廢棄物管理





單位:百萬公升



4.1 原物料與水管理

宏泰電工雖因產業製程特性無法使用可再生物料製造產品,但在不可再生之原物料中,所使用的因其特性是可以重複使用及製造,是回收再利用率最高的材料,在再生循環中扮演重要的角色。

原料耗用統計表

單位:噸

不可再生物料名稱	2020年	2021年	2022年
銅	10,505.93	11,505.67	10,811.95
PVC料	3,280.43	3,888.57	3,546.96
XLPE 料	2,112.91	2,041.89	1,874.94
物料	218.13	214.90	268.72
銅箔	1,210.79	1,028.11	416.1
玻璃布	6,842.23	7,676.10	3,339.15
環氧樹脂	1,434.22	1,203.21	578.7

近年來世界各國對水的需求日益增加,而水資源的供給卻非常有限,導致水資源不足造成的風險,逐年增加。宏泰電工工廠位於桃園市觀音工業區內,主要生產之國家為台灣,水資源主要來源取自石門水庫,落實環境保護之責任,取水量並未 對當地有重大影響。

透過世界資源研究所的「水資源風險評估工具」WATER RISK ATLAS 查詢宏泰電工營運所在地點的水資源風險為中低風險。

宏泰電工長年關注水資源環保議題,在節水計畫方面,從全面落實日常生活節 約用水做起,並積極改善製程耗水量及循環過濾後再使用,將可利用之水資源發揮 更大效益。

宏泰電工用水量

年度	2020年	2021年	2022年
取水量	64.59	64.84	67.77
排水量	51.67	51.87	26.87
耗水量	12.92	12.97	40.90

註:耗水量=取水量-排水量

net 水排放情形

近三年宏泰電工年廢水排放總量分別為 2020 年:5,167 m³、2021 年:5,187 m³、2022 年:2,687 m³,廠內廢水經初步處理,酸鹼度調整、經過沉澱過濾後,均排入至工業區污水處理場 做最終處理。排放水質化學需氧量 211.5ppm、懸浮固體物 18ppm,遠優於工業區污水處理場管制標準。

宏泰電工的廢污水來源以製成需要為主,且一部分為辦公室的一般污水,不會造成水體的重大影響,依據政府規定排放至下水道系統並由後端廢水處理站處理始得放流,並無直接排放至自然水體情形,不影響承受水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值。

宏泰電工於報告期間排放水之監測值:

水污染檢測項目排放標準與年均監測值

單位:ppm

檢測項目	排放標準	2021 年平均監測值	2022 年平均監測值
生化需氧量 (BOD)	400	66.2	67.75
化學需氧量 (COD)	560	174	211.5
懸浮固體物 (SS)	480	16.9	18

留位·嚩



4.2 溫室氣體排放管理

隨著全球低碳經濟發展趨勢,企業在環境風險管理上扮演日益重要的角色,雖然宏泰電工尚未導入溫室氣體盤查,而有在為此做努力,盡快提出盤查溫室氣體排放的措施,且宏泰電工為善盡企業公民之責任,將持續推動企業及供應鏈之溫室氣體減量政策,並以實際節能減碳、省水的節能措施,達成逐年減少溫室氣體排放量1%的目標。

項目	2020 年	2021年	2022 年
範疇一: 直接溫室氣體排放 (公噸 CO₂e)	2,420.87	2,244.9304	1,450.4665
範疇二: 間接溫室氣體排放 (公噸 CO₂e)	11,536.5217	11,237.8624	10,846.9605
總排放量 = 範疇 1+ 範疇 2 (公噸 CO ₂ e)	13,957.3917	13,482.7928	12,297.427
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 佰萬元營收)	3.0648	2.1399	1.9271



- 1. 範疇一是針對直接來自於宏泰電工所擁有或控制的排放源,其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源,排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版計算。
- 2. 範疇二是指能源間排放,如外購電力。
- 3. 溫室氣體排放種類:二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N_2O)。
- 4. 試算方式:採用行政院環境保護署,事業溫室氣體排放資訊平台之試算工具。

net 空氣污染防制





電力事業

 目前依空氣污染防制法規定申請設置 及操作許可證中,取得時將依許可排 放標準執行管控。

電材事業

 為恪遵政府法令規定、防制空氣污染、 維護生活環境及民眾健康,宏泰電工 依空氣污染防制法規定,申報空氣污 染物排放量等事項,近三年空氣污染 物排放量,如下表,排放濃度均符合 環保署所規定之排放標準。

破壞臭氧層物質耗用統計表

					半四・昭
物質名稱	2020 年許可 排放量	2020年	2020 年後許 可排放量	2021年	2022年
NOx	4.958	4.31	4.958	4.12	1.87
SOx	5.608	4.21	5.608	2.92	1.86
VOCs	16.579	12.99	16.579	11.91	5.35

4.3 能源與廢棄物管理

宏泰電工各廠主要使用的能源皆為非再生能源, 包含電力、天然氣及重油等,各廠致力於改善產品生 產能源使用效率,持續推動節能減碳行動,基於企 業社會責任及綠色生產永續經營之目標,各廠皆導入 國際能源管理系統,透過此管理準則與方法的建立, 提供公司一個必要程序的架構,讓公司能有依循的方 式,在不影響現有運作下,將自身的能源使用效率, 提升到最佳狀態。

未來宏泰電工仍將持續執行各項節能措施,並透 過工程改善與行政改善兩個面向之管理方式進行節約 能源,以達成能源永續使用之目標。

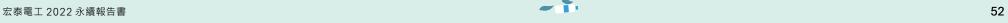
定量指標	單位	2020年	2021年	2022年
電力使用量	度 / 年	22,981,119	22,386,180	21,310,335
	GJ	82,732.03	80,590.25	76,717.21
液化石油氣 (LPG)	kg / 年	1,060	1,230	1,110
	GJ	52.55	60.97	56.02
此法仕口目	L / 年	54,114	48,326	45,584
柴油使用量	GJ	1901.87	1698.45	1,602.08
	L / 年	263,172	310,844	200,193
燃料油使用量	GJ	10,570.67	12,485.48	8,041.03
工好与 (I NC) 使用导	m³	773,204	608,282	373,525
天然氣 (LNG) 使用量	GJ	25,880.68	20,360.42	12,502.63
	GJ	121,137.80	115,195.57	98,918.96
組織特定度量	營收(百萬元)	4,554.15	6,300.75	6381.43
	GJ/ 營收 (百萬元)	26.60	18.28	15.50



2, 電力 3.600KJ/ 度; 汽油 7.800kcal/L; 柴油 8.400kcal/L; 天然氣 8.000kcal/m; 1kcal=4.184KJ。









net 節能成果

現今國際間重視節能減碳及環境 保護議題,宏泰電工透過研發團隊的努力,致力開發對環境更加友善的優質緣 色產品一直是本公司努力的目標之一, 從環保原料選用及生產製程改善,提供 客戶更完善及高品質產品,減少產品對 於環境污染,以提升電纜品質及延長產 品生命週期,降低產品使用不當所造成 之災害。

宏泰電工推動節能減碳行動,基於企 業社會責任及綠色生產永續經營之目標, 降低溫室氣體排放量。

宏泰電工 2022 年節能措施與估算節約量

部門	節能措施		
4肉 3攵 立口			2,050度/年
總務部	● 下班和假日關閉電腦、營幕、 影印機及印表機,以減少待機電力之浪費	〔	4,027kgCO2e
電力技術部	● 將廠內 100HP 定頻空壓機汰換為 150HP 變頻空壓機	₹ 減少	137,500kwh
	● 傳統日光燈燈具汰換為 LED 燈具	預估節約量	4,680度/年
	▼ 特机口尤短短共众换局 LEU 短共	〔	2,382kgCO2e
	鍋爐煙囪餘熱回收循環泵修改	預估節約量	936度/年
電材製造部	▼ 銅/鷹/全 対	〔	476kgCO2e
电彻袋炉心	● 例假日使用 2 台 3.7KW 及 2.2KW 空壓機取代 160KW 空壓機	預估節約量	91,868度/年
	▼ 例1版口使用 2 口 3.7KW 及 2.2KW 工壓傚取10 16UKW 工壓傚	〔	46,761kgCO2e
	- ンレンナ地口 151/14/1年で一方が終めかり	預估節約量	28,188 度 / 年
	● 冰水主機用 15KW 循環泵改變頻控制	〔	14,348kgCO2e









宏泰電工對環境產生影響之各項廢棄物,為恪遵政府法令規定、防制空氣污染、維護生活環境及民眾健康,皆依法由合法專業清運商簽訂合約清除回收,並訂定 ISO 14001 及廢棄物管制程序依循管理之,確實執行收集和監控廢棄物之相關數據。本公司主要廢棄物為廢電線電纜 (D-2601)、廢溶劑 (C-0301),皆可再生利用。

宏泰電工電力事業

	廢棄物組成成分	離場		
	項目	廢棄物的產生 (噸)	處理方式	
有害廢 棄物	● 廢溶劑 (C-0301)	• 0.5	再生利用	
非有害 廢棄物 -	● 廢電線電纜 (D-2601)	• 120	再生利用	
	● 廢集塵灰混合物 (D-1099)	• 0.02	焚化	
	• 廢油混合物 (D-1799)	• 10	再生利用	
	● 廢裸銅線 (R-1302)	• 12	再生利用	

宏泰電工電材事業

	廢棄物組成成分	離北	易
	項目	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
	• 丁酮 (C-0156)	• 37.53	再生利用
有害廢棄物	• 廢溶劑 (C-0301)	• 90.49	再生利用
	● 蝕刻液 (R-2501)	• 3.15	再生利用
	• 廢耳料 (E-0221)	• 79.35	再生利用
非有害 _。 廢棄物 .	• 廢塑膠混合物 (D-0299)	• 3.05	再生利用
	• 廢木材 (R-0701)	• 25.64	焚化 (含能源回收)
	• 廢玻璃 (R-0401)	• 7.17	再生利用





員工關懷

5.1 人才架構

5.2 安全與健康

5.3 員工福利







經理人等屆退,接班再續

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

董事會成員之接班規劃及運作

本公司依公司章程設董事七人至九人,採公司法第一百九十二條之一候選人 提名制度,任期三年,由股東會就候選人名單中選任,連選得連任。獨立董 事至少三人,且不得少於董事席次五分之一。未來本公司董事會將依據公司 章程及公司治理實務守則落實董事會成員多元化政策,持續維持對公司經營 有利之組成,以維護公司、員工及股東最大利益。

№ 重要管理階層之接班規劃及運作

本公司各事業體均設有事業體主管,掌管各事業體之生產、銷售、日常管理 …等,藉由職務歷練從日常培養成為高階管理階層。另各部門之部級主管, 均有工作說明書並指定職務代理人,予以訓練培養;依本公司發展策略,進 行關鍵人才部門輪調及安排教育訓練,提升專業知識及領導管理技能。並依 本公司昌工考績辦法,定期評量各人昌之表現及能力,優良者將被優先考慮 晉升,以利人才之傳承。



本公司同時明定「董事會績效評估辦法」,藉由績效評 估之自評及外部評鑑,以評定董事績效表現,以作為日 後遴選董事之參考。2022年適逢董事改選,本屆董事當 選人數由8名調整為7名(含獨立董事3名),為加速接班, 本屆50歲以下董事由1名增加為2名(11/11後因法人董事 改派代表人,50歲以下董事增加為3位),成員均為在各 領域有多年經驗之專業人士,具有營運判斷、經營管 理、商務、財務會計、國際觀、產學知識…等專長及技 能。董事於任期期間每年安排至少6小時經主管機關認定 之進修時數,持續獲取新知,以保持其專業優勢(除1位 因11/11法人董事改派代表人,故尚未完成6小時進修)。 另於召開董事會時,安排高階經理人適時列席董事會, 使其熟悉董事會運作及營運方向。

2022年總經理黎文斌先生雖屆齡退休,考量經驗傳承, 續聘任為總經理, 並積極安排接班規劃。

5.1 人才架構

宏泰電工致力於維護員工權益並遵守勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法等相關法令及政府相關人權政策,除在工作規則中闡明外,更在執行面上設立多元溝通管道及管理機制,以確保同仁獲得妥善照顧,營造尊重關懷、保護人權的企業環境。宏泰電工各營運據點及供應商均無強迫勞動之風險。

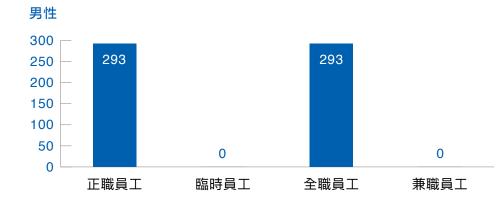
基於國民就業機會平等之基本人權,在人才延攬時,從未以性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、黨派、年齡、婚姻狀況、家庭狀況、性取向、五官、容貌、殘障、懷孕、及兵役狀況為由,予以不同考量並遵循勞動基準法第 45 條第 1、2 項規定,不予僱用 15 歲以上未滿 16 歲之童工從事工作。宏泰電工於報告期間內無任何違反使用章工之事件。

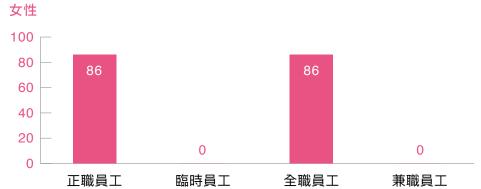
宏泰電工一直以來,將員工視為公司最重要資產,及公司永續發展之重要核心, 因此遵守相關勞動法規,保障員工之合法權益,持續推動員工關懷,促進員工身心 健康,並透過公平的任用及晉升制度,覓求各種不同背景及專長之人才,持續發展 個人能力培育,為員工及公司創造「雙贏」的工作環境。宏泰電工在報告期間之聘 僱人數無重大變化。

2022年,宏泰電工員工總人數為 379人,全部為正職全職人員,其中共聘用 5 名原住民員工、5名身心障礙員工,僱用身心障礙者佔總員工人數 1.06%,按「身心障礙者權益保障法」規定優於不得低於員工總人數百分之一規定,積極進用身心障礙員工,以保障弱勢及相關族群平等就業機會。在報導期間,非員工工作者人數約 4人左右,佔 1.1%,主要為四位顧問擔任業務諮詢人員。



地區:台灣





註:本公司沒有無時數保證的員工

進用多元族群員工

本公司按「身心障礙者權益保障法」規定,進用具有 就業能力之身心障礙者人數,不得低於員工總人數百分之 一規定,積極進用身心障礙員工,並推動相關創新友善的 職場及協助職務再設計等措施,多元族群員工分布如右表 所示。

台灣四面環海,住民是由多元族群組成,宏泰電工承 襲台灣多元文化的精神,對於各族群的同仁皆平等對待, 且重視各族群間的權利,若發生不平等或不合理事件,宏 泰電工設有申訴管道及相關對應措施,本公司近三年有錄 用原住民員工,會依內政部紀念日及節日實施辦法第 4 條 規定,於原住民族歲時祭儀,應予放假,其應放假一日之 日期,由原住民族委員會公告之。另依勞動基準法第 37 條 及第 39 條規定,內政部所定應放假之紀念日、節日,雇主 應予放假且工資照給,以確保報告期間不會發生任何侵害 原住民權利之事件。

2020-2022	年多元族	群員工分布
-----------	------	-------

留	17	:	人數	

	年度		2020年	2021年	2022年
		• 30 歲以下	1	1	1
	男性	• 30-50 歳	2	2	1
原住民 -		• 51 歲以上	1	1	2
原任氏		• 30 歲以下	0	0	0
	女性	• 30-50 歳	0	0	0
		• 51 歲以上	1	1	1
		• 30 歲以下	0	0	0
	男性	• 30-50 歳	1	0	1
身心障礙 -		• 51 歲以上	4	3	3
另心悍蜒 -		• 30 歲以下	0	0	0
	女性	• 30-50 歳	1	1	0
		• 51 歲以上	0	0	1
		• 30 歲以下	1	1	1
	男性	• 30-50 歳	3	2	2
合計 -		• 51 歲以上	5	4	5
ロ前		• 30 歲以下	0	0	0
	女性	• 30-50 歳	1	1	0
		• 51 歲以上	1	1	2





新進與離職

宏泰電工為留住優秀人才,建立友善工作環境、重視工作與生活平衡、提供員工訓練與發展機會等,鼓勵員工不斷自我提升,以成就員工個人職涯發展,因此員工流動率趨向穩定。2022年共招募75名人員(男性67人,女性8人),新進率為19.79%;離職人數共80名人員(男性67人,女性13人),離職率為21.11%。

宏泰電工近三年員工新進人數

年度		2020年			2021 年			2021年 2022年				
性別	Ē	男性	3	女性	Ē	男性		女性	ļ	男性	-	女性
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	12	24	10	100	14	30	11	73	22	5.80	1	0.26
30-50 歲	34	21	10	19	27	18	7	13	32	8.44	6	1.58
51 歲以上	11	12	0	-	16	16	1	5	13	3.43	1	0.26
合計新進人數		77				76				75		
員工總人數		383			384				379)		
總新進率 (%)		20.10				19.7	'9			19.7	'9	

- 1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
 - 2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
 - 3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。





宏泰電工近三年員工離職人數

年度		2020	0年		2021 年			2021年 2022年				
性別	Ē	男性	3	女性	Ę	男性	3	女性	9	!性	3	女性
年齢 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率(%)
30 歲以下	13	25	7	70	12	26	5	33	12	3.17	3	0.79
30-50 歳	42	26	10	19	33	22	8	15	34	8.97	7	1.85
51 歲以上	20	22	3	15	16	16	1	5	21	5.54	3	0.79
合計新進人數		95	95 75 80									
員工總人數		383			384					37	'9	
總新進率 (%)		24.80				19.5	3			21.	11	

- 註 1. 界定公司離職的員工的類別:(如:辭職、冤職、退職、退休或因工殉職等)。
 - 2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
 - 3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益,宏泰電工遵循《勞動基準法》,當公司即將發生重 大營運變化,將影響員工就業權利時,以及各項勞務條件變更前,需事先預告終止 勞動契約,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。





宏泰電工為激發員工潛能及提升專業能力,提供多元豐富的學習資源管道,除 了新進人員教育訓練、在職人員教育訓練、各職能技術及專業訓練外,尚有許多其 他課程可供同仁選擇,期望能透過完善的教育訓練體制,使每位員工皆能適職適所, 以充實公司人力資源。實際教育訓練統計如下表所示:

		1				
項目 \	類別	管理	里職	非管理職		
單位 \	性別	男	男 女 男 :			
總人數	人	7	0	286	86	
受訓總時數	小時	39	0	2164	700	
平均受訓時數	小時 / 人	5.57	0	7.57	8.14	

宏泰電工為提升員工的專業及職務上所具備之專長,協助員工終生學習,每年 有編制教育訓練計畫,員工的教育訓練類別可分為新進人員訓練、職能專業訓練及 專業訓練等,藉以提升員工整體素質。

教育訓練內容



每季新進人員教育訓練

訓練內容著重在歷史沿革、組織介紹、產品認識、經營理念、工作規 則與福利、勞工安全衛生知識、ISO體系介紹、品質政策等



一般職能訓練

各單位於每年年底前提出隔年度需求調查表,由人資室彙整列入年度 計畫,提升員工工作技能



提供員工考取專業證照,如環安、品質等





宏泰電工觀音廠區警衛由公司自聘人員擔任。警衛人員(含新進人員)每年除依「警衛人員工作守則」專業訓練外,安排安衛人員或外聘講師,對於性別平等法教育每年都有1-4小時教育,內容包括性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法,其目的在於防止警衛人員執行勤務時發生性騷擾、性別歧視或侵犯人權等事件。

(**) 公平績效管理制度

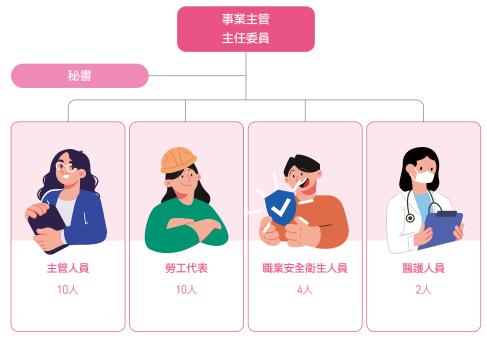
宏泰電工每年定期辦理績效考核,並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準, 作為年終獎金核發、晉升或薪資調整之參考依據。依規定,到職滿3個月以上之所 有職員均依規定辦理。接受考核之比例為100%。



5.2 安全與健康

宏泰電工堅持給予員工平等、安全的工作環境及機會,不利用任何形式強迫或 強制勞動,並訂有工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及在公司網頁發布「人 權政策聲明」…等措施。報導期間本公司無發生任何歧視事件。

宏泰電工使用安全衛生管理計畫,然依據職業安全衛生法法令規定,設置職業安全衛生委員會,成員組成共有勞工代表 10 名委員,資方代表 10 名委員,以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃。此外,委員會定期每季召開會議共同討論、審議、協調及建議職業安全衛生管理促進事項,以提供員工更具友善舒適的安全的工作環境。





本公司為確保供應商、外包商有良好的品質、環境、有害物質流程管理機制與管理績效,以確保其所提供或代工的產品能符合本公司的規格與要求,依供應商管理程序為協力廠商績效評核,除了針對既有之協力廠商與承攬商考核品質、交期、配合度、服務等能力外,供應商進行供應商評鑑之比例電力廠務部占有100%,電材廠務部占96.9%,對於低於評鑑標準的處理措施電力廠未達評分標準將要求,於次月再進行評分,若再為達評分標準,終止合格供應商資格。電材廠依據「供應商考核表」評估分等及建議處理方式如下:

	級 3以上	B級 70分以上至79分	C級 未達69分(含以下) 不合格供應商
為優先	位應將之列 採購或提高 列之廠商	和A級同為合格供應商	採購單位可考慮對該供應商進行 輔導,並經現場實地評鑑限期改 善或立即撤銷合格供應商登錄

依據相關法規之要求,包含所有廠外單位進入本公司所屬廠區之活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作之活動,亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商,本公司遵循相關管理程序,確保各廠區內之駐廠工作人員與承攬商有安全與 健康的職場環境。相關人數比例如下:

工作人員類別	人數	比例
員工(觀音廠)	301	33%
非員工工作者(承攬商)	610	67%
合計	911	100%

宏泰電工依據職安署風險評估技術指引,訂有危害鑑別風險評估計畫及相關流程,執行工作環境及作業危害之辨識、評估及控制。在廠區控制下,因作業活動而造成存在於工作場所周圍的危害、制定或實施職業安全衛生管理系統前,針對本公司目前各項作業可能造成人員傷害或事故,進行全面危害風險鑑別,辨識及評估結果將不可接受之中、高等級風險,列入管理方案改善以降低風險等級,落實風險控制並確保管理系統之有效性。



危害鑑別風險評估計畫流程圖

STEP 1 工作環境/作業危害盤查

STEP 2 危害辨識

STEP 3 国險評估

为 STEP 4 判定風險是否可接受

決定及採取風險控制措施

step 6 檢討風險控制措施之適用性 及有效性

STEP 7 記錄及管理

危害辨識及風險評估結果之 檢討修正

依緊急應變計畫之作業流程,工作 場所有立即發生危險之虞時,雇主或工作 場所負責人應即令停止作業,並使工作者 退避至安全場所。宏泰電工為提升現場各 廠處對意外事故之緊急應變能力,以避免 或降低人員傷害、財物損失及環境衝擊, 由現場依其作業風險辦理各種緊急應變演 習,緊急應變防災演習共計2場,演練內 容如右圖所示。

各廠職業災害管理以零災害為目標, 做為增進廠區各項安全活動的指標,透過 獎勵方式支持零災害相關活動,並表揚績 優單位。在意外事故管理之運作機制上, 依據職業災害事故調查及處理計畫執行, 以執行職業災害統計與原因分析,由相關 主管、當事人等共同召開調查會議徹底瞭 解問題。依調查結果採取補救及改善措 施,以消弭類似事件原因,預防再次發生, 並於職業安全衛生委員會議中提報檢討。















2 公司概況

3 卓越管理

4 環境永續



職業災害事故調查及處理計畫作業流程





🔭 健康檢查

宏泰電工每年提供員工例行健康檢查,特殊作業場所(調膠區及 WE-24 製粒區)人員則皆按計劃進行特殊健康檢查,檢測項目包括粉塵、二甲基甲醯胺、噪音、游離輻射等。為關懷員工身心健康,針對工作場所物理性危害、化學性危害、人因性危害及母性員工,訂立健康保護計畫及制定環境監測計畫,進行危害評估、分級管理及實施工作環境改善與危害預防。

為落實健康促進相關服務,本公司每周安排臨廠職業衛生護理師及每季安排臨廠職業衛生醫生針對最近一期健康檢查報告做諮詢及提出健康建議服務事項。 每年也針對以下項目做健康服務:



員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查

檢查項目

- 1.一般健康檢查項目(針對在職勞工-勞工健康保護規則附表八)
- 2.作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。
- 3.身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。
- 4. 胸部 X 光 (大片) 攝影檢查。
- 5. 尿蛋白及尿潛血之檢查。
- 6. 血色素及白血球數檢查。
- 7. 血糖、血清丙胺酸轉胺脢(ALT 或稱 SGPT)、肌酸酐(creatinine)、膽固醇及三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇(104.1.1 開始施行)之檢查。
- 8. 其他經中央主管機關指定之檢查。
- 9. 糖化血素數

檢查人數(人)		80					
檢查費用(仟元)		25.8					
	特殊健康檢查						
檢查項目	1. 二甲基甲醯胺 / 噪音 / 粉塵 / 游離輻射						
—————————— 檢查人數(人)	28						



單位:人數



😁 職安衛訓練

宏泰電工每年依據需求辦理教育訓練,除了必備安全衛生課程外,亦針對職務 作專長訓練及緊急應變措施訓練,藉由教育訓練以提高工作人員危害辨識的能力, 降低潛在職災風險,報導期間訓練統計如下:

職業安全衛生訓練項目統計

訓練項目名稱	受訓人數 (人)	受訓費用(元)
一般安全衛生教育訓練教育訓練	129	12,075
新進人員安全衛生教育訓練	45	13,800
緊急應變教育訓練	93	23,900
三公噸以上固定式起重機教育訓練	2	10,870
	72	72,740

職業傷害及職業病

宏泰電工重視職業傷害及職業病管理,針對職業災害高發生率與高風險之作業 同仁,進行辨識與風險評估,優先排入作業環境監測,作為辦理勞工作業環境危害 控制之依據,以保障作業勞工之安全與健康。

透過 ISO 14001 及職安衛危害風險評估內部管理審查,每年皆針對環安衛管理進行 PDCA 之有效性評量,造就報導期間,宏泰電工無發生職業傷害或職業病之案例,在未來一樣秉持高危險意識的型態,繼續維護員工的人身安全。宏泰電工員工之近三年工時統計如下表所示:

員工工時統計表

類別	項目	2020年	2021年	2022年
	• 女性總經歷工時	106,561	107,885	109,544
總工時	• 男性總經歷工時	521,207	528,115	492,736
	• 總經歷工時	627,768	636,000	602,280



2 公司概況

3 卓越管理

4 環境永續

員工關懷



5.3 員工福利

宏泰電工透過各項福利之擬訂及推展,為維護員工之福利及建立建全之組織,並藉由員工組成之職工福利委員會組織之運作,使同仁更樂於參與實際活動規劃與執行。 除職工福利委員會之組織運作外,現行福利措施如下:

宏泰電工員工福利









本公司依勞動基準法訂定「勞工退休 金辦法」,按勞退新、舊制分別提撥退休準 備金存入銀行退休基金專戶或存入勞工保 險局 個人勞退帳戶,藉以保障員工的權益。

育嬰留停情形

宏泰電工為讓員工可以安心生育,依 勞基法法令規定實施育嬰留職停薪制度,只 要員工符合條件,皆可申請育嬰留職停薪 (最長不超過兩年)。且於育嬰留職停薪期 間,保留職位,同仁育嬰留職停薪期限屆滿 時亦可申請復職。2022年申請「育嬰留職 停薪」者共計3人(女性員工1人,男性 員工2人)。育嬰留停申請辦法,皆依照 政府法規規定制訂辦法。近三年公司育嬰假 資訊,如右表所示:

年度	2020年		2021年			2022年			
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	3	4	7	2	1	3	5	2	7
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3	1	4	5	2	1	3
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	1	4	5	2	1	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	1	2	3	2	1	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	0	0	0	1	2	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	0	1	1	0	0	0	1	1	2
當年度育嬰留停復職率 %(D/C)	-	-	-	100	50	60	100	100	100
當年度育嬰留停留任率 %(F/E)	-	50	50	-	-	-	100	50	66.67

註 計算方式:

應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數

2022 年留任人數 =2021 年實際復職人員且 2022/12/31 仍在職人數

當年度育嬰留停復職率 %= 當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)

當年度育嬰留停留任率 %= 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)





員工薪酬

宏泰電工位於台灣地區,本公司之薪酬給付係參考同業薪資基準、市場人力供需及考量營運財務狀況…等,不因性別、種族、國籍、宗教等而有所差異。男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.28 倍;女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.2 倍。

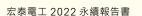
我們注重當地人才,在宏泰電工擔任副總級以上的人員為高階管理層,聘用當 地居民的比例為 100%。

各職別男女薪酬比率

職級類別	人	數	薪酬比			
	女性	男性	女性	男性		
管理職	13	59	0.77	1		
非管理職	72	235	1.24	1		
直接人員	7	114	1.28	1		
間接人員	78	180	0.85	1		

且 女性對男性基本薪資加薪酬比率:為"該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪"





社會參與

6.1 公益活動







6.1 公益活動

宏泰雷工除致力於提供客戶優質的產品及服務外,並積極參與社會公益,履行企業責任。在 2022 年公益捐贈共 15 項,總花費計 100 萬元。捐贈予弱勢團體及公益團體, 對象包括:

合計金額

1,000,000 @



- · 財團法人華山社會福利慈善事業基金會
- ·中華民國小胖威利病友關懷協會
- · 財團法人勵馨社會福利事業基金會
- · 財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會
- · 財團法人桃園市私立心燈啟智教養院
- · 財團法人桃園市私立懷德風箏緣地育幼院
- · 社團法人桃園市全人生命教育協會
- · 財團法人桃園市私立觀音愛心家園

- ·中華民國消防退休人員協會
- 中華民國智障者家長總會
- ·中華民國腦性麻痺協會
- ·台灣再生能源推動聯盟
- ·台灣住宅品質消費者保護協會
- ·中華民國正字標記協會
- · 台灣電力企業聯合會







社團法人桃園市全人生命教育協 - 感謝狀

宏泰電工以自身的專業及核心朝永續經營道路上努力,透過公共建設參與、產學合作及設立基金會獎勵優秀學子為台灣經濟發展努力並回饋社會。同時並檢視公司內部 資源投入之效益,使財務及非財務資訊能有效結合以滿足多重利害關係人之期待。

宏泰電工位於觀音工業區,兩面臨防風林,正及西側是工廠,公司每半年進行環境監測有機溶劑、噪音及空污皆符合法規,另每年 ISO 14001 會進行環境考量面鑑別與 評估及環境作業衝擊分析,每年三次與鄰近廠商進行相關溝通。

附錄

附錄

附錄一:GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表

附錄二:永續會計準則SASB對照表

附錄三:證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊TCFD對照表

附錄四:台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對照表





附錄一: GRI 永續性報導準則(GRI 準則) 對照表

一般揭露

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務	Ş				
	2-1	組織詳細資訊	2.1 關於宏泰電工	21	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書範疇	1	
GRI 102 一般揭露 2021	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯原則與保證/發行概況/聯絡方式	1	
为人,可证在 2021	2-4	資訊重編	報告書範疇	1	
	2-5	外部保證 / 確信	編輯原則與保證	1	
2. 活動與工作者					
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於宏泰電工	21	
GRI 2 一般揭露	2-0	/ 方對、	3.3 供應鏈管理	45	
2021	2-7	員工	5.1 人才架構	57	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才架構	57	
3. 治理					
	2-9	治理結構及組成	2.1 關於宏泰電工	21	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 關於宏泰電工	21	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 關於宏泰電工	21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 關於宏泰電工	21	
GRI 2 一般揭露	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 關於宏泰電工	21	
2021	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 關於宏泰電工	21	
	2-15	利益衝突	2.2 公司營運績效	26	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司營運績效	26	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司營運績效	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司營運績效	26	

2016



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
CDI 2	2-19	薪酬政策	2.2 公司營運績效	26	
GRI 2 一般揭露 2021	2-20	薪酬決定流程	2.2 公司營運績效	26	
2021	2-21	年度總薪酬比率	2.2 公司營運績效	26	
4. 策略、政策與實	務				
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的聲明	2	
	2-23	政策承諾	2.3 風險管理	31	
	2-24	納入政策承諾	2.3 風險管理	31	
GRI 2 一般揭露 2021	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 法規遵循	35	
2021	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	35	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	35	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 關於宏泰電工	21	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	4	
2021	2-30	團體協約	5.1 人才架構	57	
特定主題準則:20	n 玄利(※	《添的士明)			
村足工运车到:20		E/月 HJ 工 校 /			
經濟績效					
ODI 204	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 公司營運績效	26	
GRI 201 經濟績效主題揭露	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 風險管理	31	
2016 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工福利	68	
2010	201-4	取自政府之財務援助	2.2 公司營運績效	26	
市場地位					
GRI 202	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	5.3 員工福利	68	
市場地位主題揭露	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3 員工福利	68	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註	
間接經濟衝擊	間接經濟衝擊					
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 公益活動	72		
間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	6.1 公益活動	72		
採購實務						
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 產品品質管理	38		
反貪腐						
	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 法規遵循	35		
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循	35		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	35		
反競爭行為						
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 法規遵循	35		
稅務						
GRI 207	207-1	稅務方針	-	-	無	
稅務主題管理揭露 2019	207-2	稅務治理、管控與風險管理	-	-	無	
GRI 207	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	-	-	無	
稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	本公司無使用國別報告	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則:30	00 系列(環	。 環境的主題)			
物料					
	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料與水管理	50	
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-2	使用回收再利用的物料	4.1 原物料與水管理	50	
7万十二人区1966年2010	301-3	回收產品及其包材	4.1 原物料與水管理	50	
能源					
GRI 3	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	6	
能源	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題管理	10	
重大主題管理 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	10	
	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源與廢棄物管理	52	
GRI 302	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源與廢棄物管理	52	
能源	302-3	能源密集度	4.3 能源與廢棄物管理	52	
主題揭露 2016	302-4	減少能源消耗	4.3 能源與廢棄物管理	52	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 能源與廢棄物管理	52	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理 揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 原物料與水管理	50	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1 原物料與水管理	50	
GRI 303	303-3	取水量	4.1 原物料與水管理	50	
水與放流水主題揭露 2018	303-4	排水量	4.1 原物料與水管理	50	
	303-5	耗水量	4.1 原物料與水管理	50	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
生物多樣性					
	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	-	-	無
GRI 304	304-2	活動、產品及服務,對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	無
生物多樣性主題揭露 2016	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	無
2016	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	-	-	無
 排放					
	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放管理	51	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放管理	51	
001.005	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放管理	51	
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體排放管理	51	
排放土起揭路 2016	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體排放管理	51	
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	4.2 溫室氣體排放管理	51	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx),及其它顯著的氣體排放	4.2 溫室氣體排放管理	51	
廢棄物					
GRI 306	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 能源與廢棄物管理	52	
廢棄物主題管理揭露 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 能源與廢棄物管理	52	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 能源與廢棄物管理	52	
GRI 306	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 能源與廢棄物管理	52	
廢棄物主題揭露 2020	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 能源與廢棄物管理	52	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題 揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.3 能源與廢棄物管理	52	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
供應商環境評估					
GRI 308	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	45	
共應商環境評估主題 曷露 2016	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	45	
持定主題準則:40	00 系列(社	會的主題)			
勞雇關係					
GRI 401	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才架構	57	
勞雇關係主題揭露	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3 員工福利	68	
2016	401-3	育嬰假	5.3 員工福利	68	
勞/資關係					
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 人才架構	57	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.2 安全與健康	62	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 安全與健康	62	
	403-3	職業健康服務	5.2 安全與健康	62	
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2 安全與健康	62	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 安全與健康	62	
	403-6	工作者健康促進	5.2 安全與健康	62	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2 安全與健康	62	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
職業安全衛生					
GRI 403	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2 安全與健康	62	
職業安全衛生主題揭	403-9	職業傷害	5.2 安全與健康	62	
露 2018	403-10	職業病	5.2 安全與健康	62	
訓練與教育					
GRI 404	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 人才架構	57	
訓練與教育主題揭露	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1 人才架構	57	
2016	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才架構	57	
員工多元化與平等	機會				
GRI 405	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才架構	57	
員工多元化與平等機 會	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 人才架構	57	
主題揭露 2016			5.3 員工福利	68	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 安全與健康	62	
結社自由與團體協	商				
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 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	2.3 風險管理	31	
童工					
GRI 408	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.3 風險管理	31	
童工主題揭露 2016	400-1	各年]	5.1 人才架構	57	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題 揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.3 風險管理	31	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.1 人才架構	57	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人才架構	57	
當地社區					
GRI 413	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 公益活動	72	
當地社區主題揭露 2016	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	6.1 公益活動	72	
供應商社會評估					
GRI 414	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	45	
供應商社會評估主題 揭露 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	45	
公共政策					
GRI 414 供應商社會評估主題 揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
顧客健康與安全					
GRI 416	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 客戶服務管理	39	
顧客健康與安全主題 揭露 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 客戶服務管理	39	
行銷與標示					
GRI 417	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 客戶服務管理	39	
行銷與標示主題揭露	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 客戶服務管理	39	
2016	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 客戶服務管理	39	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 客戶服務管理	39	

* 自訂主題

* 自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註	
* 客戶服務管理	* 客戶服務管理					
GRI 3	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題管理	10		
客戶服務管理	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題管理	10		
重大主題管理 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	10		
* 創新產品與技術						
GRI 3	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題管理	10		
創新產品與技術	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題管理	10		
重大主題管理 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	10		



附錄二、永續會計準則 SASB 對照表

產業別:電子設備業

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
		(1) 總能源消耗		4.3 能源與廢棄物管理	52
能源管理	RT-EE-130a.1	(2) 電網電力佔比	量化	4.3 能源與廢棄物管理	52
		(3) 再生能源佔比		4.3 能源與廢棄物管理	52
	RT-EE-150a.1	有害廢棄物產生量		4.3 能源與廢棄物管理	52
	N1-EE-130a.1	有害廢棄物回收率		4.3 能源與廢棄物管理	52
有害廢棄物管理		可報告的洩漏次數	量化	不適用	
	RT-EE-150a.2	可報告的洩漏量		不適用	
		可報告的恢復量		不適用	
	RT-EE-250a.1	召回次數	量化	不適用	
產品安全		召回產品數		不適用	
	RT-EE-250a.2	產品安全相關法律訴訟導致的財務損失總額		3.1 品質管理	38
	RT-EE-410a.1	含有依 IEC 62474 可宣告物質的產品營收占比			
產品生命週期管理	RT-EE-410a.2	可符合能源之星 (Energy Star) 標準的產品營收占比	量化	不適用	
	RT-EE-410a.3	來自再生能源相關與能源效率相關產品的營收			
原料溯源	RT-EE-440a.1	與關鍵原料使用相關的風險管理機制說明	討論與分析	不適用	
	RT-EE-510a.1	防範貪腐或賄賂政策或作為的說明	討論與分析		
商業道德	NI-EE-JIVa.I	防範反競爭行為政策或作為的說明			
向来坦徳	RT-EE-510a.2	賄賂或貪腐相關法律訴訟導致的財務損失總額			
	RT-EE-510a.3	反競爭行為規範相關法律訴訟導致的財務損失總額	里16		

附錄三:證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊 TCFD 對照表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	報告內容章節對照	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.3 風險管理	31
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	2.3 風險管理	31
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.3 風險管理	31
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.3 風險管理	31
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性,應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫,說明該計畫內容,及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具,應說明價格制定基礎。	-	
8. 若有設定氣候相關目標,應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程,每年達成進度等資訊;若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標,應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	-	
9. 溫室氣體盤查及確信情形	2.3 風險管理	31



附錄四:臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對照表

揭露主題	性質	報告內容章節對照	頁碼
(—)	企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數,及前三者與前一年度之差異。	-	
(=)	企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	2.3 風險管理	31



