



宏泰電工股份有限公司
HONG TAI ELECTRIC INDUSTRIAL CO., LTD

ESG

2023

永續報告書
Sustainability Report



目錄 CONTENTS

| | |
|--------|---|
| 關於本報告書 | 1 |
| 經營者聲明 | 2 |



1 宏泰 ESG

| | |
|-------------|---|
| 1.1 利害關係人鑑別 | 4 |
| 1.2 利害關係人溝通 | 4 |
| 1.3 重大主題鑑別 | 6 |



2 公司概況

| | |
|---------------|----|
| 2.1 關於宏泰電工 | 14 |
| 2.2 公司治理與營運績效 | 21 |
| 2.3 風險管理 | 27 |
| 2.4 法規遵循 | 32 |



3 卓越管理

| | |
|------------|----|
| 3.1 產品品質管理 | 38 |
| 3.2 客戶服務管理 | 38 |
| 3.3 供應鏈管理 | 41 |



4 環境永續

| | |
|--------------|----|
| 4.1 原物料與水管理 | 46 |
| 4.2 溫室氣體排放管理 | 48 |
| 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 |



5 員工關懷

| | |
|-----------|----|
| 5.1 人才架構 | 57 |
| 5.2 安全與健康 | 61 |
| 5.3 員工福利 | 66 |



6 社會參與

| | |
|----------|----|
| 6.1 公益活動 | 70 |
|----------|----|



7 附錄

| | |
|---------------------------------|----|
| 附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表 | 73 |
| 附錄二 永續會計準則 SASB 對照表 | 82 |
| 附錄三 證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表 | 83 |
| 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」 | 87 |



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。宏泰電工電子材料產品(銅箔基板、膠片)因董事會於 2023 年 5 月通過結束電材事業營運，故自 2023 年底起已不再生產銷售。

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：

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

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依循全球報告倡議組織(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，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)與 SASB 永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)編撰。本報告書未進行第三方查證，但經由 ESG 永續發展推動小組(以下簡稱：ESG 小組)成員內部審核後，經董事會通過後發行。本報告書之 GRI Standards 指標對照索引，請見附錄。

發行概況

報告期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 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。

- ▶ 上一版本發行日：2023 年 6 月
- ▶ 本報告書發行日：2024 年 8 月
- ▶ 下一版本發行日：2025 年 8 月

聯絡方式

如對宏泰電工之 ESG 有所建議，歡迎聯繫：

| | |
|--------|--------------------------|
| ESG 單位 | 管理服務處本處 |
| 聯絡人 | 吳美秀 |
| 聯繫電話 | 02-27011000 |
| 聯繫信箱 | cherrywu@hong-tai.com.tw |

官方網站





經營者聲明



宏泰電工一向秉持「誠信勤實、創新精進」的核心價值，積極應對不同的挑戰，並將永續發展理念融入企業的經營策略中，持續創造永續價值。

2023 年是充滿了挑戰的一年，面對全球經濟和地緣政治不確定性，本公司決定結束銅箔基板事業，以集中精力於核心業務，提升營運的韌性和效率。同時，積極投入研發新產品和技術，尤其在開發環保電線電纜方面，並致力於減少生產過程對環境的衝擊，以支持政府的綠能政策，在太陽能 and 風力發電工程也是積極參與，展現本公司在可持續能源領域的重要性。

在企業社會責任方面，宏泰電工將環境、社會和治理 (ESG) 理念融入到日常業務運營中，建立了健全的公司治理架構，提升了企業經營的資訊透明度。同時，公司鼓勵員工進行跨領域學習，提高工作滿意度，並倡導一個尊重人權、關懷員工的企業文化。

展望未來，本公司計劃在 2024 年上半年正式啟動溫室氣體碳盤查，以期提前於規定時間前完成。本公司深信，永續發展不僅是企業成功的基礎，也是經濟、環境和社會共同進步努力的重要方向，宏泰電工與全體同仁一起，持續致力於達成利害關係人的期望，共同打造一個永續的地球。

董事長 久疆投資股份有限公司

總經理

代表人

陳世怡

黎文斌

1

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





1.1 利害關係人鑑別

宏泰電工為促進提升人類生活品質，期許成為傳輸電力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發展方向，制定政策、制度與管理方針，擬定年度工作計畫。

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 2022 年報告書的利害關係人，透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 2023 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，維持與 2022 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|----|------|-----|--------|-------|------|------|----------------------------------|----|-------------------------------------|----|--|--|----|----|------|--------|----|------|----|------|----|---------|------|----------|------|-------------------------------------|----|
| 利害關係人對宏泰電工的意義 | 員工是宏泰電工最重的珍寶，宏泰提供健全的教育訓練與友善良好的工作環境提升員工的向心力 | 客戶喜歡我們的產品信用與品質、品牌管理與服務，是公司永續發展的泉源 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 溝通管道 | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>頻率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>內部會議</td> <td>不定期</td> </tr> <tr> <td>公司內部網站</td> <td>不定期更新</td> </tr> <tr> <td>勞資會議</td> <td>每季一次</td> </tr> <tr> <td>台北人事黃小姐 peggy@hong-tai.com.tw</td> <td>即時</td> </tr> <tr> <td>電力人事劉小姐 chunghui@hong-tai.com.tw</td> <td>即時</td> </tr> </tbody> </table> | | 頻率 | 內部會議 | 不定期 | 公司內部網站 | 不定期更新 | 勞資會議 | 每季一次 | 台北人事黃小姐 peggy@hong-tai.com.tw | 即時 | 電力人事劉小姐 chunghui@hong-tai.com.tw | 即時 | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>頻率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>客服</td> <td>依專案量</td> </tr> <tr> <td>E-mail</td> <td>即時</td> </tr> <tr> <td>公司網站</td> <td>即時</td> </tr> <tr> <td>電話會議</td> <td>即時</td> </tr> <tr> <td>客戶滿意度調查</td> <td>每年一次</td> </tr> <tr> <td>定期及不定期拜訪</td> <td>即時更新</td> </tr> <tr> <td>電力業務蕭小姐 tiffanyh@hong-tai.com.tw</td> <td>即時</td> </tr> </tbody> </table> | | 頻率 | 客服 | 依專案量 | E-mail | 即時 | 公司網站 | 即時 | 電話會議 | 即時 | 客戶滿意度調查 | 每年一次 | 定期及不定期拜訪 | 即時更新 | 電力業務蕭小姐 tiffanyh@hong-tai.com.tw | 即時 |
| | 頻率 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 內部會議 | 不定期 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 公司內部網站 | 不定期更新 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 勞資會議 | 每季一次 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 台北人事黃小姐 peggy@hong-tai.com.tw | 即時 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 電力人事劉小姐 chunghui@hong-tai.com.tw | 即時 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 頻率 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 客服 | 依專案量 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| E-mail | 即時 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 公司網站 | 即時 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 電話會議 | 即時 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 客戶滿意度調查 | 每年一次 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 定期及不定期拜訪 | 即時更新 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 電力業務蕭小姐 tiffanyh@hong-tai.com.tw | 即時 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 溝通成效 | <ul style="list-style-type: none"> 全年度無重大職業災 完成 228 人數 776 小時工安教育訓練 提供完整員工福利及紅利 各廠區勞資會議召開合計達 8 次 | <ul style="list-style-type: none"> 了解外界對公司整體的滿意程度，以及發展、執行、評估各項行動方案，落實持續改善，可以提高客戶再下單之意願，減少對宏泰電工客訴 2023 客戶滿意度： 電力事業：86.14% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|---|------|----|-------------|----|------|-----|-------|-----|-------|-------------|--|----------|-----|------|-----|----|-----|-----------------------------------|----|--|-----|------|-----|--------|----|------|------|-------|------|-------|---------|------|-----------------------------------|----|
| 利害關係人對宏泰電工的意義 | 為提供穩定的料源及品質，一同開拓市場創造業績的好夥伴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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p style="text-align: center;">(頻率)</p> <table border="1"> <tr><td>定期及不定期拜訪與稽核</td><td>即時</td></tr> <tr><td>電話會議</td><td>即時</td></tr> <tr><td>E-mail、電話溝通</td><td>即時</td></tr> <tr><td>問卷填覆</td><td>不定期</td></tr> <tr><td>供應商考核</td><td>每半年</td></tr> <tr><td>工具箱會議</td><td>每次工程施工前皆做會議</td></tr> </table> | 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會議 | <p style="text-align: center;">(頻率)</p> <table border="1"> <tr><td>參加宣導會及講座</td><td>不定期</td></tr> <tr><td>資訊申報</td><td>不定期</td></tr> <tr><td>函文</td><td>不定期</td></tr> <tr><td>管服處潘先生 paulpan@hong-tai.com.tw</td><td>即時</td></tr> </table> | 參加宣導會及講座 | 不定期 | 資訊申報 | 不定期 | 函文 | 不定期 | 管服處潘先生 paulpan@hong-tai.com.tw | 即時 | <p style="text-align: center;">(頻率)</p> <table border="1"> <tr><td>股東會</td><td>每年一次</td></tr> <tr><td>法說會</td><td>每年最少一次</td></tr> <tr><td>年報</td><td>每年一次</td></tr> <tr><td>公司網站</td><td>不定期更新</td></tr> <tr><td>重大訊息</td><td>不定期更新</td></tr> <tr><td>ESG 報告書</td><td>每年一次</td></tr> <tr><td>發言人潘先生 paulpan@hong-tai.com.tw</td><td>即時</td></tr> </table> | 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 | 不定期更新 | 重大訊息 | 不定期更新 | ESG 報告書 | 每年一次 | 發言人潘先生 paulpan@hong-tai.com.tw | 即時 |
| 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會議 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 參加宣導會及講座 | 不定期 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 資訊申報 | 不定期 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 函文 | 不定期 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 管服處潘先生 paulpan@hong-tai.com.tw | 即時 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | 不定期更新 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 重大訊息 | 不定期更新 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ESG 報告書 | 每年一次 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 發言人潘先生 paulpan@hong-tai.com.tw | 即時 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 溝通成效 | <ul style="list-style-type: none"> 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、QC 080000 無有害物質管理系統執行採購管理原則，並進行供應鏈材的減量再利用，以減少對環境的負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 重大職災率 0% 辦理 228 人數工安教育訓練 每年政府機關函文往來，超過百封 針對勞動力、環安衛等議題，每年約 10 次溝通（含抽查、訪視等） | <ul style="list-style-type: none"> 召開 1 次股東會 舉辦 1 次法說會 重大訊息發布 13 則 發布 ESG 報告書 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



1.3 重大主題鑑別

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 2023 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。

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。

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。

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。

永續議題揭露報導

▼ 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。

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



治理面 Governance

- 經濟績效
- 反貪腐
- 法規遵循



重大主題列表

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，請參閱各章節重大主題管理內容。

| ESG 面向 | 重大主題 | 描述組織與重大主題相關的政策或承諾 | 描述影響衝擊 | 影響對象 |
|--------|-----------------|---|--|--|
| | | 說明其重要性 | 經濟、環境、人 (包含其人權) | |
| 環境面 | 能源 (GRI302) | 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 環境面：為有效管理能源，定期檢討及調整節電方案，並在政策支持及工程、環境、安全單位的合作下，探索相關能源消耗因素，加強能源數據庫建設。 ● 經濟面：台灣能源結構變化，供應價格上漲或短缺；用電成本增加衝擊企業營運。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰 (造成) ▶ 政府主管機關 (間接相關) |
| 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，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。遵循空氣污染防治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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ┆ 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。 ┆ 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)。 ● 人：員工因夏天工廠炎熱造成身心風險，或因事件影響出勤、缺工、員工失能受傷。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰 (造成) ▶ 政府主管機關 (間接相關) |
| 環境面 | 廢棄物 (GRI306) | 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 環境面：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。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰 (造成) ▶ 政府主管機關 (間接相關) |



| 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 | 影響對象 |
|--------|-------------------------|--|---|---|
| | | 說明其重要性 | 經濟、環境、人 (包含其人權) | |
| 社會面 | 客戶服務管理 | <p>供需雙贏、管理務本務實、系統精益求精。</p> <p>主動告知產品資訊更新、訂定客戶滿意度相關的績效指標。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 經濟面：價格影響是否使訂單流失。 ● 環境面：產品於交貨過程中，是否造成空污、噪音等影響。 ● 人：客戶需求瞭解與轉達、售後服務與配合度。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰 (造成) ▶ 員工與其他工作者 (促成) ▶ 供應商 / 承攬商 (促成) ▶ 客戶 (直接相關) |
| 社會面 | 職業安全衛生 (GRI403) | <p>宏泰電工追求企業永續經營與發展，並配合國際職業安全衛生趨勢，防止職業災害發生，保障工作者安全衛生與健康，確保各工作場所之安全運作，達成零災害目標</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 人：保障工作者的工作環境，提高工作者安全衛生與健康。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰 (造成) ▶ 員工與其他工作者 (直接相關) ▶ 政府主管機關 (間接相關) |
| 社會面 | 創新產品與技術 | <p>1. 減塑回收再利用：</p> <p>持續落實公司產品及技術創新的政策與目標，並進行減塑回收再利用的技術創新，延續材料轉廢為能的使用壽命，推動資源永續循環政策。</p> <p>2. 發展綠色產品：</p> <p>因應全球化趨勢，開發綠能產業新材料及其他供應料源開發，持續以更優質的品質因應市場及客戶需求，擴增市場領域，增加產品獲利能力，邁向綠能永續。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 環境面： <ul style="list-style-type: none"> ▫ 塑膠生產是造成溫室氣體排放的主要因素之一，並響應「轉廢為能」之概念，降低末端廢棄物處理負擔，更減少石化資源使用而減緩溫室氣體排放。 ▫ 開發太陽能電纜以滿足快速增長的可再生能源生產和保護需求。專為機械性能與極端天氣條件等要求而設計。 ● 經濟面：快速導入市場，提昇品牌形象及市場競爭力。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰 (造成) ▶ 客戶 (直接相關) |
| 社會面 | 顧客的健康與安全 (GRI416) | <p>本公司落實之品質政策為「宏泰的品質就是顧客的保障」。</p> <p>宏泰電工致力於保護客戶資訊安全以維護客戶的權益，並將其視為本公司重要的資通安全管理目標。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 環境面：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，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。若發生資通安全事件，將為公司、客戶及廠商直接造成損失。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰 (造成) ▶ 政府主管機關 (促成) ▶ 客戶 (直接相關) ▶ 供應商 / 承攬商 (間接相關) |
| 社會面 | 勞雇與勞資關係 (GRI401、GRI402) | <p>和諧及多元的勞雇關係，有助於使公司運作穩建、及提升社會發展。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 經濟面：若發生勞資關係、勞動人權等負面衝擊事件，將為組織直接造成之衝擊或間接促成之衝擊。 ● 人：如發生勞資糾紛等相關情事，降低員工對於公司之信任度， | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰 (造成 / 促成) ▶ 員工與其他工作者 (直接相關) ▶ 政府主管機關 (促成) |



| 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 | 影響對象 |
|--------|---------------|---|--|---|
| | | 說明其重要性 | 經濟、環境、人 (包含其人權) | |
| 治理面 | 經濟績效 (GRI201) | <p>配合國家整體電力建設及輸配電政策。</p> <p>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。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 全盤考量人力及生產力，整體規劃投入成本及績效評估。 經濟面：經濟績效若不穩定將影響公司營運，進而影響股東及利害關係人。 人/人權：公司經濟績效差也可能影響同仁之福利及就業條件。 | <ul style="list-style-type: none"> 宏泰 (造成) 股東/投資人/金融機構 (造成) 員工與其他工作者 (直接相關) |
| 治理面 | 法規遵循 | <p>透過遵循外部法令與公司內部程序及政策，避免造成罰則，並降低公司的經營風險，以達永續經營。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 環境面：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。 | <ul style="list-style-type: none"> 宏泰 (造成) 政府主管機關 (促成) 股東/投資人/金融機構 (間接相關) |
| 治理面 | 反貪腐 (GRI205) | <p>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。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 經濟面/人：若公司內部人員發生舞弊或貪腐之情事，可能造成成本提高、效能降低之情形。亦會影響公司形象而造成股東、客戶、供應商對公司之不信任。 | <ul style="list-style-type: none"> 宏泰 (造成/促成) 股東/投資人/金融機構 (造成/促成) 員工與其他工作者 (促成) 政府主管機關 (間接相關) |

2

公司概況

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





重大主題

經濟績效

本主題重大原因

了解市場現況及需求，透過定期拜訪客戶（業主）、設計單位，確認市場需求並提供產品資訊更新、關懷銷售後滿意度、客戶資料維護及更新與提供電力電纜之專業服務。透過上述評估作為宏泰電工改善產品與服務的依據，並做為調整市場競爭策略的基準，擬定正確且較高績效的策略。

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積極強化經營體質降低成本，以提升經營績效。

影響與衝擊

➕ 實際正面：降低成本、獲利提升。

➖ 實際負面：增加成本、獲利降低、增加虧損風險。

➕ 潛在正面：增加公司品牌知名度、網羅人才、增加研發契機。

➖ 潛在負面：影響公司品牌價值、人才流失、限縮開發資源。

創造供需雙贏、管理務實精進、滿足客戶需求、產品創新精進、提升經營績效。

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

政策 / 策略

▶ 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，以提升環境績效。

目標與標的

短期目標

2023 年營收目標 6,127,880 仟元。

中長期目標

成為電力電纜業的領導品牌。

管理評量機制

設定新年度業績目標，區分每月業績目標執行，經由每週案件追蹤會議、業務會議、產銷會議、各部門聯席會議、大型專案追蹤管理等機制，並每月業績分析評比月會評量績效，按月、季擬定銷售策略，以管制業務績效及獲利分析。

定期評量二期營業利益率比較並依照 ISO 9001：2015 及 QC 080000(IECQ HSPM) 等國際管理系統，作為評量機制。

績效與調整

2023 年全公司實際營收 6,186,918 仟元，達成率 100.96%。

2023 年主管或經營檢討會議舉辦 19 次。

預防或補救措施

了解客戶狀態及經營方向，做為調整銷售及生產策略的基準，擬定正確且較高績效的方案。並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。

本公司藉由經營績效之達成與否核定每年努力目標，做為日後公司營運方向。



重大主題

法規遵循 (環境保護、社會經濟)

本主題重大原因

落實空氣污染防治法規定，採取最佳空氣污染防治設備以管制空氣污染排放。
廢棄物有效管理，除符合法規規定外，進一步尋找轉化成所需能源的形式，如電能、熱能的轉儲，降低企業成本更友善環境。

影響與衝擊

- + 遵守環境法規可以展示其對可持續發展和社會責任的承諾，也可以避免因違規而產生的罰款、訴訟以及其他潛在的財務和聲譽損失。
- 製程中產生空氣污染源，對環境較有影響。

+ 正面影響 - 負面衝擊

政策 / 策略

- ▶ 落實及推動各項污染防治工作，採用最佳空氣污染防治設備，要求各項空氣污染物排放符合法規要求。
- ▶ 以公平交易法、台灣地區與大陸地區貿易許可辦法等法令規範及國際準則為遵循依歸，力求符合國際安全標準規範之產品製造。
- ▶ 外部確保商業營運環保規範之遵守。
- ▶ 內部定期舉辦相關教育訓練宣導、課程，以求內、外風險控制。

目標與標的

| 短期目標 | 中期目標 | 長期目標 |
|------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 依事業廢棄物及資源回收分類，法規遵循的檢視。 | 廢棄物有效管理外，及再轉化利用的能源形式開發。 | 自行利用轉化能源，降低廢棄物最終產量，友善環境。 |

管理評量機制

- ▶ 依循空氣污染防治法及空氣污染防治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。
- ▶ 使用單位提出廢棄物效用計畫，由廠務單位成立會議後評估、執行。

績效與調整

- ▶ 依循空氣污染防治法所規定為指標，確保固定污染源排放量符合操作許可年排放量。
- ▶ 年度以廢棄物管理分類為主軸，符合法律廢棄物相關法規的檢視為具體檢視方法。

預防或補救措施

- ▶ 排放空氣污染物遵循空氣污染防治法之要求，並維護防制設備正常運作減少污染源未經處理而排放。
- ▶ 環境、衛生安全評估小組對工作安全性及衛生環境最為清晰了解，藉助該單位專業輔佐廢棄物計畫執行問題。



重大主題

反貪腐

本主題重大原因 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。

影響與衝擊

- + 企業積極參與及推動反貪腐，能夠顯示其對道德操守和社會責任的重視，進而提升品牌價值和企業形象。
- 若公司內部人員發生舞弊或貪腐之情事，可能造成成本提高、效能降低之情形。亦會影響公司形象而造成股東、客戶、供應商對公司之不信任。

+ 正面影響 - 負面衝擊

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 | 中長期目標 |
|-------|-----------|-----------|
| | 貪腐案件 0 件。 | 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 2023 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**
- ▶ 制定永續發展實務守則及公司管理階層道德行為守則。
 - ▶ 要求供應商須簽訂「廉潔承諾書」。
 - ▶ 通報宣導同仁與供應商、客戶間不得收受饋贈。
 - ▶ 建立內部檢舉準則，當發現不法時，可透過管道舉報。



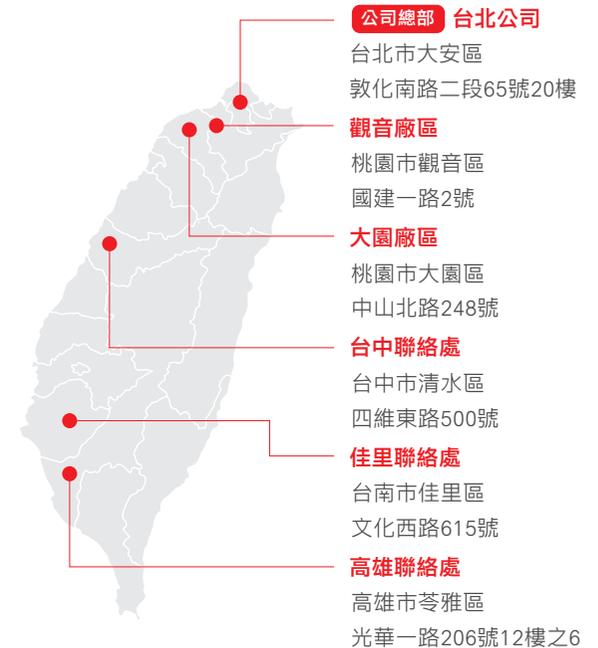
2.1 關於宏泰電工

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，且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，並與日本企業簽訂合作生產 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，產品亦先後通過 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 電力電纜及超耐熱銅芯鋁之產品佈局，以配合提升全國配電系統整體線路設備強度。

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，並提升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。

營運據點



主要業務

| | |
|--|--|
| ▶ 電力電纜 | ▶ 通信電纜 |
| <ul style="list-style-type: none"> > 1 PVC電線電纜 > 2 600V~161kV 特高壓 XLPE-PVC電力電纜 <small>台電規範</small> > 3 太陽能電纜 > 4 HR耐熱/FR耐燃電纜 > 5 防鼠蟻電線電纜 | <ul style="list-style-type: none"> > 低煙無毒電纜 > 預制分支電纜 > 鎧裝電纜 > 橡膠電纜 > 裸軟銅絞線 > 控制電纜/遮蔽型控制電纜/同軸電纜 > FS-JF-LAP > CCP LAP-SS > PE-PVC |

| | |
|-------|----------------|
| 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 | 255 |



截至 2024 年 4 月 14 日，宏泰電工股權結構如下表所示：

| 股東結構 | 政府機構 | 金融機構 | 其他法人 | 外國機構及外國人 | 個人 | 合計 |
|------|------|---------|------------|------------|-------------|-------------|
| 數量 | | | | | | |
| 人數 | 0 | 2 | 174 | 83 | 37,932 | 38,191 |
| 持股股數 | 0 | 229,630 | 69,918,238 | 57,812,312 | 188,119,883 | 316,080,063 |
| 持股比例 | 0 | 0.07% | 22.12% | 18.29% | 59.52% | 100% |



宏泰電工股份有限公司廠圖



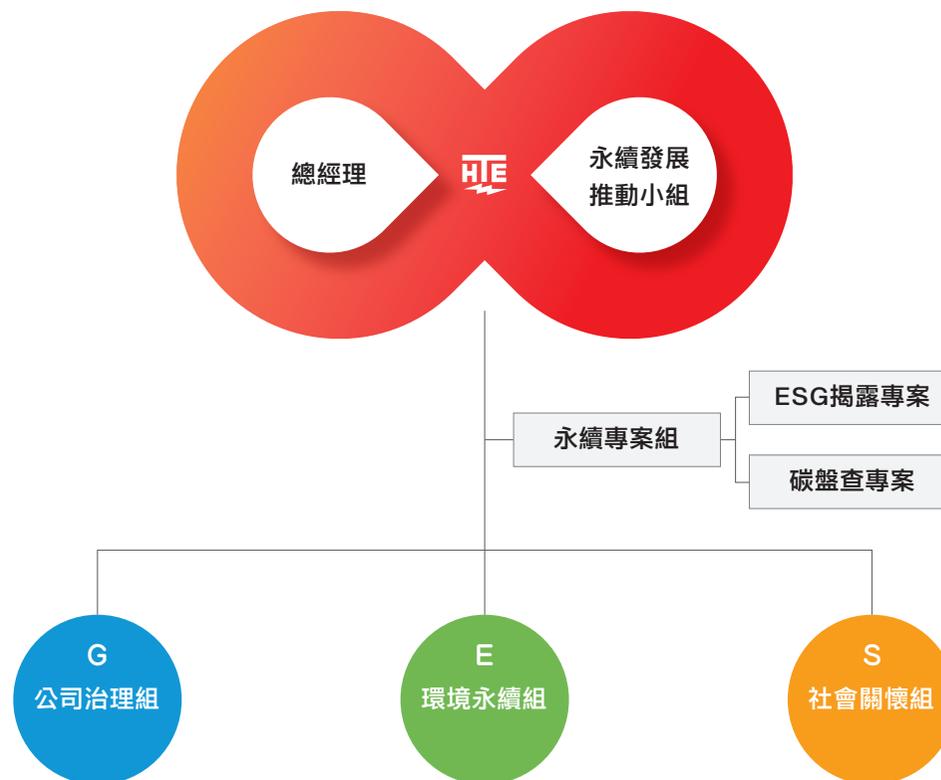
組織圖



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。於 2024 年 8 月董事會，向董事報告完成 2023 年之永續報告書。

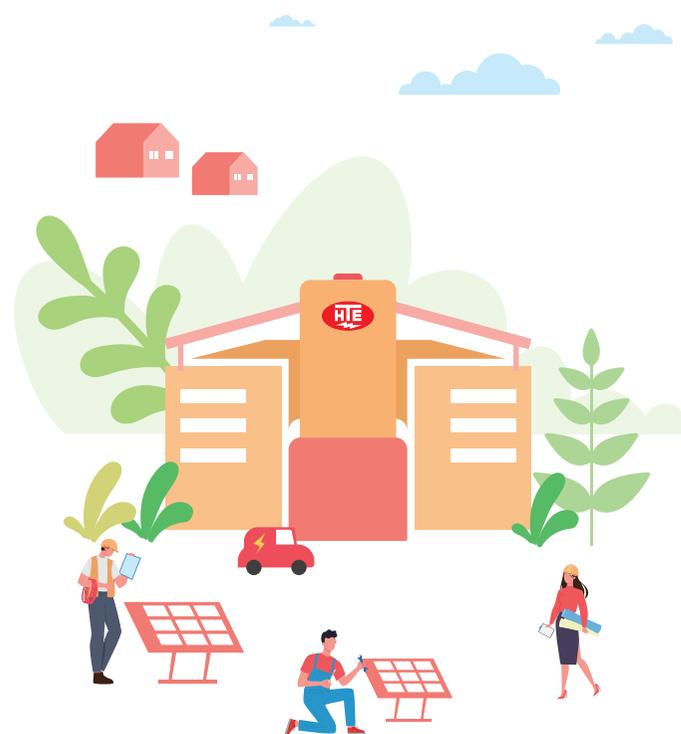
永續組織圖



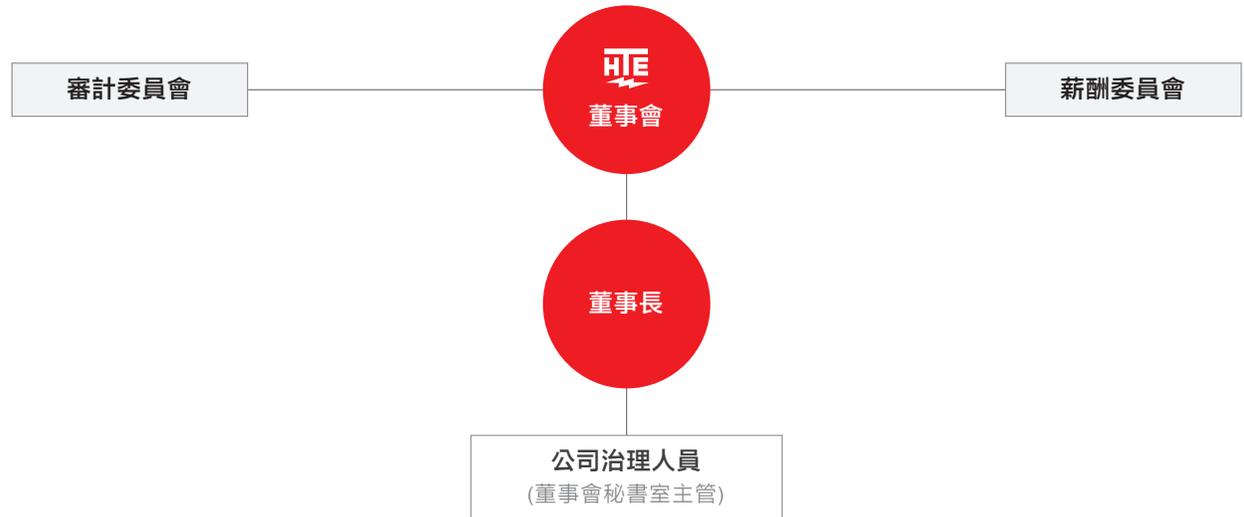


組織結構

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



- ▶ 由董事會秘書室負責公司治理相關事務。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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」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，本屆董事會成員共 7 人，其中 1 位為女性，成員均具備公司治理所需之能力。董事長為陳世怡，總經理為黎文斌，無董事長兼任總經理之問題。

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，30~50 歲董事成員為 3 位，50 歲以上董事為 4 位，並女性董事比例為 14.3%，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 |
|----------|-----|----|---------|------------|--|--|
| 法人董事長代表人 | 陳世怡 | 男性 | 50 歲以上 | 1981.10.17 | <ul style="list-style-type: none"> ▫ 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 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰電工（股）公司董事長（法人代表） ▶ 信福投資（股）公司董事長（法人代表） ▶ 鈺創科技股份有限公司董事（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） |
| 法人董事代表人 | 陳治 | 男性 | 30-50 歲 | 2022.11.11 | <ul style="list-style-type: none"> ▫ 美國南加州大學電機碩士 ▫ 彥文資產管理顧問股份有限公司研究員 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 芯鼎科技股份有限公司營銷企劃中心副處長 |
| 法人董事代表人 | 陳良驊 | 男性 | 30-50 歲 | 2015.6.29 | <ul style="list-style-type: none"> ▫ 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） | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰電工（股）公司策略長、投資事業兼南非事業副總經理 ▶ 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）公司監察人（法人代表） ▶ 志泰投資（股）公司董事長（法人代表） ▶ 鈺立微電子（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） ▶ Moneywin International Ltd. 董事（法人代表） ▶ 聯發銅業（股）公司董事（法人代表） ▶ 世良澤投資（股）公司監察人 ▶ 政大之星創業投資（股）公司董事（法人代表） |



| 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 |
|---------|-----|----|---------|-----------|---|---|
| 法人董事代表人 | 潘少屏 | 男性 | 30-50 歲 | 2022.6.21 | <ul style="list-style-type: none"> THUNDERBIRD School Of Global Management 商業管理碩士 宏泰電工(股)公司稽核室協理 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 宏泰電工(股)公司營運長、管理服務處副總經理 ▶ 信邦投資(股)公司監察人 ▶ 信福投資(股)公司監察人 ▶ 聯發銅業(股)公司監察人(法人代表) ▶ Moneywin International Ltd. 董事(法人代表) |
| 獨立董事 | 章晶 | 女性 | 50 歲以上 | 2004.5.28 | <ul style="list-style-type: none"> 美國加州州立大學經濟學碩士 中國時報媒體集團 總管理處財務長 中國電視事業(股)公司 常務董事 中天電視(股)公司 監察人 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 德茂興資本(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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 世界先進積體電路(股)公司總經理 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 欣銓科技(股)公司董事長兼執行長 ▶ 旺宏電子(股)公司董事兼總經理 ▶ 全智科技(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 ▶ Macronix Europe NV. 董事 |
| 獨立董事 | 羅學禹 | 男性 | 50 歲以上 | 2016.6.21 | <ul style="list-style-type: none"> 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 統振(股)公司董事 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 慧友電子(股)公司獨立董事 ▶ 通瀛國際(股)公司董事長 |

註 本屆董事成員任期為 3 年，任期自 2022 年 6 月 21 日 ~2025 年 6 月 20 日



董事會運作情形資訊

2023 年度董事會開會 6 次 (A)，董事出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 (B) | 委託出席次數 | 實際出席率 (%) (B/A) |
|-----------|-----|------------|--------|-----------------|
| 董事長之法人代表人 | 陳世怡 | 6 | 0 | 100 |
| 董事法人之代表人 | 潘少屏 | 6 | 0 | 100 |
| 董事法人之代表人 | 陳治 | 6 | 0 | 100 |
| 董事法人之代表人 | 陳良驊 | 6 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 章晶 | 6 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 盧志遠 | 6 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 羅學禹 | 6 | 0 | 100 |

外部參與

宏泰電工為求產業與環境永續發展及提升產品品質，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 | 會員 |
| 台灣區電線電纜同業公會 | 常務理事、會員 |
| 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 |
| 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 |



2.2 公司治理與營運績效

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。

2023 年度董事對利害關係議案迴避之情形如下：

2023 年 12 月 22 日第 23 屆第 10 次董事會討論本公司經理人年終獎金發放金額案及調薪案，因與陳世怡董事長、陳良驊董事及潘少屏董事有利害關係，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，本案經主席指定代理主席章晶獨立董事徵詢其他計入出席董事全體無異議照案通過。

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。

| 職稱 | 姓名 | 進修日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 進修時數 | 總時數 |
|--------------|-----|------------|------------------|---------------------------|------|-----|
| 法人董事長 代表人 | 陳世怡 | 2023/05/04 | 台灣投資人關係協會 | 董事會及管理階層該關心的 ESG 核心議題 | 2 | 23 |
| | | 2023/06/12 | 中華民國工商協進會 | 生成式 AI 戰情室——洞燭先機，掌握商機 | 3 | |
| | | 2023/07/04 | 臺灣證券交易所 | 2023 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 | 6 | |
| | | 2023/08/14 | 財團法人台北金融研究發展基金會 | 公司治理—稅務洗錢風險防範——國家八大洗錢風險態樣 | 3 | |
| | | 2023/09/04 | 金融監督管理委員會 | 第十四屆臺北公司治理論壇 | 6 | |
| | | 2023/09/20 | 台灣投資人關係協會 | 數位經濟時代，企業如何創新，突破獲利能力 | 3 | |
| 法人董事 代表人 | 陳治 | 2023/10/24 | 社團法人中華公司治理協會 | AI 之應用、法律與稽核 | 3 | 6 |
| | | 2023/11/21 | 社團法人中華公司治理協會 | 上市櫃公司董事及高管人員對於目前主管機關監理的認識 | 3 | |
| 法人董事 代表人 | 陳良驊 | 2023/10/04 | 中華民國工商協進會 | 企業如何因應國際反避稅措施 | 3 | 6 |
| | | 2023/10/06 | 中華民國工商協進會 | AI 實務應用與法律解析 | 3 | |
| 法人董事 代表人 | 潘少屏 | 2023/07/13 | 臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心 | 上市櫃公司永續發展行動方案宣導會 | 3 | 6 |
| | | 2023/09/18 | 財團法人台北金融研究發展基金會 | 低碳轉型路徑規劃——碳權與碳定價 | 3 | |
| 獨立董事 | 章晶 | 2023/04/27 | 社團法人中華公司治理協會 | 企業併購實務與案例分析 | 3 | 6 |
| | | 2023/10/26 | 社團法人中華公司治理協會 | 企業如何強化策略執行力 | 3 | |
| 獨立董事 | 盧志遠 | 2023/04/27 | 社團法人中華公司治理協會 | 企業併購實務與案例分析 | 3 | 6 |
| | | 2023/10/26 | 社團法人中華公司治理協會 | 企業如何強化策略執行力 | 3 | |
| 獨立董事 | 羅學禹 | 2023/03/27 | 中華民國工商協進會 | 企業韌性 臺灣競爭力 | 3 | 6 |
| | | 2023/04/27 | 臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心 | 上市櫃公司永續發展行動方案宣導會 | 3 | |



董事會績效評估辦法

為落實宏泰電工公司治理並提升公司董事會運作效能，依「董事會績效評估辦法」實施 2023 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）。評估方法依據「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」、「審計委員會暨薪資報酬委員會績效評估自評問卷」等自評問卷為依據，依評估項目按照評分標準「極優 (5)、優 (4)、中等 (3)、差 (2)、極差 (1)」做評估。2023 年董事會內部績效評估結果良好並無重大需改善之項目，總評分分為 4.79~5.00，屬「極優」。於 2024 年 3 月 22 日召開之董事會報告上述評估結果。另已於 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，團隊成員具備風險評估及公司治理相關領域專長，該團隊成員與本公司並無業務往來，具備獨立性，其專業能力及經驗亦符合外部績效評估之要求，本公司專責單位並於 2023 年 3 月 24 日向董事會報告評估結果。

| 評估方式 | 績效評估之衡量項目 | 評估面向 |
|-----------------------------------|-----------|---|
| 董事會內部自評 | ● 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 |
| | ● 董事成員 | 一、公司目標與任務之掌握 二、董事職責認知 三、對公司營運之參與程度 |
| | ● 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 |
| | ● 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 |
| 委由外部專業獨立機構【安永企業管理諮詢服務 (股) 公司】執行評估 | ● 整體董事會 | 一、董事會架構與流程 |
| | ● 董事成員 | 二、董事會組成成員 |
| | ● 審計委員會 | 三、法人與組織架構 |
| | ● 薪資報酬委員會 | 四、角色與權責 |
| | | 四、董事之選任及持續進修 五、內部控制 |
| | | 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 |
| | | 四、審計委員會組成及成員選任 五、內部控制 |
| | | 四、薪資報酬委員會組成及成員選任 五、內部控制 |
| | | 五、行為與文化 六、董事培訓與發展 七、風險控制的監督 八、申報、揭露與績效監督 |

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。



■ 功能性委員會運作情形

薪資報酬委員會

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，本公司依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項及 2011 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 2011 年 12 月董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2011 年 12 月 22 日正式設立「薪資報酬委員會」。

本公司給付董事之酬金政策，係依據公司法及本公司章程規定，年度如有獲利應提撥不高於百分之三為董事酬勞。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。

薪資報酬委員會運作情形資訊

2023 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 | 1 | 0 | 50% |



審計委員會

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 2023 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。

審計委員會運作情形資訊

2023 年度審計委員會開會 5 次 (A)，獨立董事出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 (B) | 委託出席次數 | 實際出席率 (%) (B/A) |
|------|-----|------------|--------|-----------------|
| 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 |

與董事會溝通的成果

本公司董事會最少每季召開 1 次，審查相關部門提報董事會事項，2023 年合計召開 6 次董事會議 (董事實際出席率達 100%)。相關部門視議案內容列席董事會備詢，使董事會與管理階層有充分之時間溝通，有需要時亦請專業人士列席，確保能深度瞭解議案內容。董事會重要決議均即時公布於公開資訊觀測站。董事針對會議中討論事項涉及自身、或所代表法人者，均於董事會說明其利害關係，並迴避不參與討論及表決。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形。2023 年相關單位送董事會共有報告案 33 案、審議 31 案。相關報告案，統整如下：

| 性質 | 環境面 | 經濟 / 治理面 | 社會面 |
|--------|---|--|--|
| 溝通議案概述 | <ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體盤查未來時程規劃。 | <ul style="list-style-type: none"> 2022 年度員工酬勞及董事酬勞分派案。 2022 年度營業報告書案。 2022 年度「內部控制有效性考核」及「內部控制制度聲明書」案。 修訂「公司治理實務守則」案。 內部稽核計畫案。 | <ul style="list-style-type: none"> 修訂「防範內線交易管理辦法」案。 通過 2023 年度年終獎金提列案。 通過 2024 年度調薪案。 |



營運績效

宏泰電工在線纜本業穩定發展，原為配合多角化經營跨入電子材料生產銅箔基板及黏合片，因大環境因素影響，故績效不佳，董事會決議將銅箔基板事業結束營運，而廠區將轉由電線電纜事業繼續使用。並持續協助轉投資南非之線纜廠，強化海外商機。

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 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| 營業收入 (仟元) | 6,300,750 | 6,381,432 | 6,186,918 |
| 營業毛利 (仟元) | 736,432 | 754,224 | 858,343 |
| 營業損益 (仟元) | 380,163 | 515,088 | 598,790 |
| 營業外收入及支出 (仟元) | 2,435,206 | 37,370 | 155,796 |
| 稅前淨益 (仟元) | 2,815,369 | 552,458 | 754,586 |
| 本期稅後淨利 (仟元) | 2,698,031 | 353,762 | 628,467 |
| 本期綜合損益總額 (仟元) | 2,899,924 | 173,679 | 920,457 |
| 每股盈餘 (元) | 8.54 | 1.12 | 1.99 |
| 營運成本 (仟元) | 5,920,587 | 5,866,344 | 5,588,128 |
| 員工薪資和福利 (仟元) | 505,187 | 376,900 | 388,720 |
| 支付出資人的款項 (仟元) | 379,296 | 885,024 | 474,120 |
| 支付政府的款項 (仟元) | 315,043 | 159,424 | 375,509 |
| 社區投資 (仟元) | 3,575 | 1,023 | 1,016 |

註 1. 本表之營業收入為個體營收。

2. 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 16.9 億元於「強化系統防衛能力」。

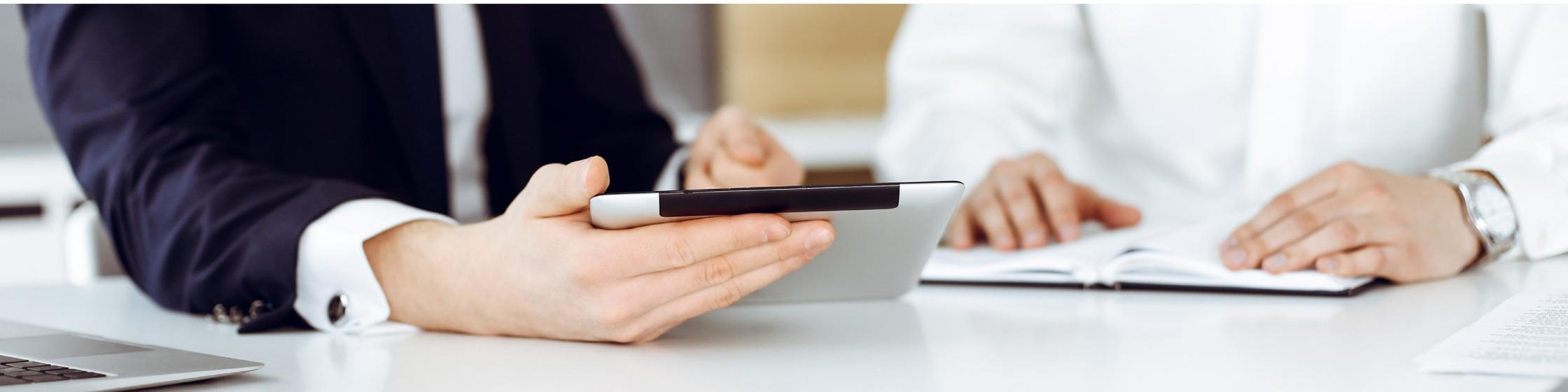
依強韌計畫內容及規劃了解，未來 10 年台電 25kV、161kV、345kV 超耐熱鋼心鋁線需求量大。積極開發定型 345kV 超耐熱鋼心鋁線等項目將影響我司未來 10 年商機及獲利。

取自政府之財政補助

報導期間公司共接受以下政府單位之財政補助，補助如下表：

| 項目 | 動力與公用設備補助款 | 安穩僱用獎勵金 | 冷氣退還減徵貨物稅稅額 | 特殊健康檢查 |
|----------|------------|---------|-------------|----------|
| 補助單位 | 工研院 | 勞動部 | 國稅局 | 勞動部勞工保險局 |
| 補助金額 (元) | 330,000 | 30,000 | 17,600 | 15,000 |
| 總計 | | | | 392,600 |

註 稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

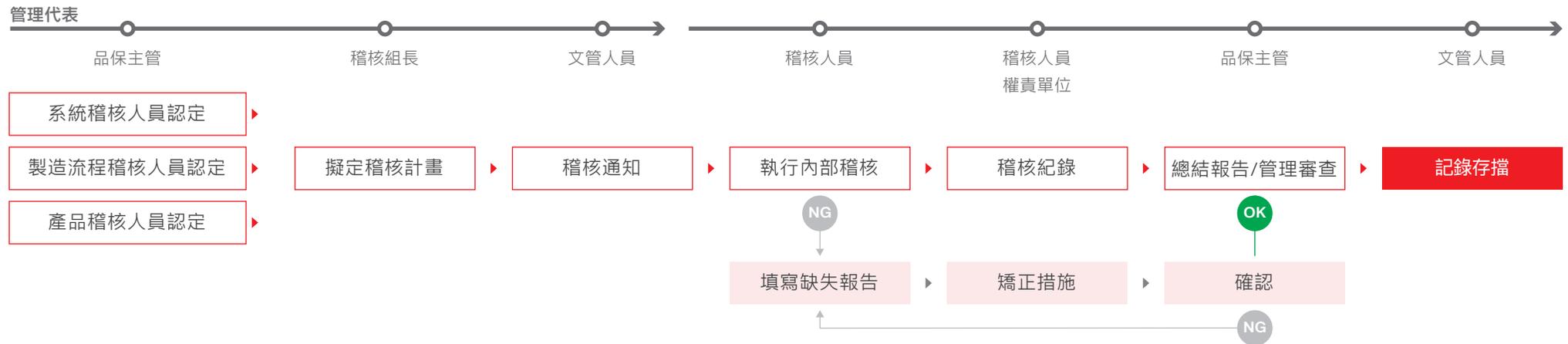




2.3 風險管理

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、IECQ、QC 080000 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產品品質缺陷，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，尋求改善與提供產品品質適用性的途徑與矯正措施，為產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。

內部稽核流程



本公司之永續發展實務守則訂有衝突礦產政策：宏泰之供應商，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)、金 (Au)、鈷 (Co)、鈀 (Pd) 等金屬及雲母 (Mica)，並非來自衝突礦產 (註) 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 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。



本公司 2022 年訂定「風險管理政策與程序辦法」，並經董事會通過，作為本公司風險管理之最高指導原則；透過風險治理與管理架構，使風險管理與公司之策略、目標產生連結，並經由各單位之參與，將風險管理意識融入至日常決策及營運活動中，推動全方位的企業風險管理文化。

本公司透過風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應及監督與審查機制等五大作業，健全風險管理之功能。本公司風險項目分為策略、營運、財務、資訊、法遵、其他等六大風險。各事業單位針對已辨識出之風險事件，分析風險事件之發生機率與影響程度，並將風險等級與現有風險可接受程度比較，並設定風險排序後建立風險矩陣，依據風險等級規劃與執行後續風險回應方案。風險管理小組並應彙整各單位所提供之風險資訊，一年一次提出向董事會提出風險管理報告。

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、提升資訊透明度等原則。



氣候變遷與風險管理

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，預計依據評估結果，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。

氣候相關財務資訊揭露的核心要素

治理

該組織針對氣候相關風險與機會的治理

策略

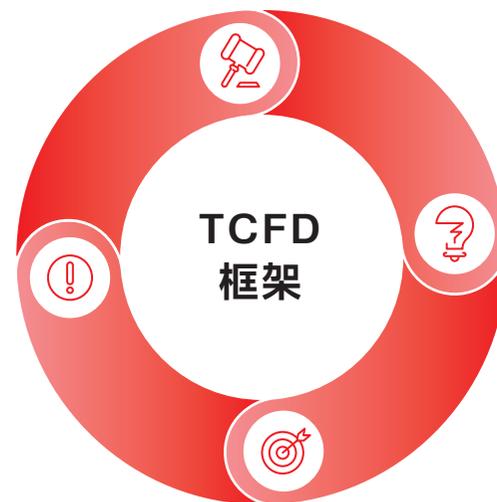
氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊

風險管理

組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程

指標和目標

用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標





TCFD 框架

| | |
|-------------|---|
| <p>治理單位</p> | <p>董事會在永續發展 (ESG) 管理策略上，扮演監督與指導角色，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，預計依據評估結果，加以制定管理策略、溫室氣體盤查、碳減量計畫，經由能源管理專責人員負責管理與評估相關因應作為，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。並定期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。</p> |
| <p>風險類別</p> | <p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 |
| <p>機會類別</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 減少供電壓損由 161kV 提升至 345kV 高壓電纜。 ● 離岸風力發電電纜之研發及生產。 ● 強風暴雨下電塔鋁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 / 儲能市場開發。 ● 差異化提升競爭力、擴展新能源業務。 |
| <p>策略</p> | <p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 可能因法規調整，導致市場的需求變動幅度可能較大，導致成本的增加，抑或是產品滯銷率提高，影響多層面，如營收及現金收入減少、營運費用增加等。 <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 為氣候變遷帶來的多方面影響，短期內較不明顯影響公司財務方面，未來可能涉及員工健康、設備問題及能資源的使用，故使營運費用增加、資本支出增加等狀況。 |
| <p>風險管理</p> | <p>本公司參考 TCFD 架構做為評估之基礎，能源管理專責人員再透過氣候變遷管理流程，根據對宏泰電工營運之衝擊度與潛在發生的可能性評估氣候相關風險與機會。</p> |



TCFD 框架

| | |
|----------|---|
| 指標和目標 | <ul style="list-style-type: none"> • 加強碳資產管理，研議如何進一步減少碳排放帶來的影響。 • 環境、健康和安全管理委員會幫助公司的個別工廠審查他們的環境、健康、和安全管理體系，加強能源管理，減少溫室氣體排放，配合能管署政策每年節電 1%。 • 為有效管理能源，定期檢討及調整節電方案，並在政策支持及工程、環境、安全單位的合作下，探索相關能源消耗因素，加強能源數據庫建設。 • 僅參考國外同行的單位產品能源消耗指標，更在台灣及海外廠房採取多項能源管理及節電措施，採用符合國際標準的 e 管理系統，加強能源管理，節電效果。 • 熱煤油鍋爐燃料重油改天然氣，可減少溫室氣體排放 1,600 噸（年）。 • 設備節能改善，節電 478.8 仟度（年）。 |
| 財務影響 | <ul style="list-style-type: none"> • 營運費用增加。 • 資本支出增加。 • 營收及現金收入減少。 |
| 碳定價基礎 | 本公司尚無訂定內部碳定價，預先以執行溫室氣體盤查計畫後，了解內部碳排放量，並訂定減碳策略，未來再加以規劃訂定碳定價。 |
| 溫室氣體盤查計畫 | 本司預於 2024~2025 年度分階段執行碳盤查專案，嗣後即可進行相關管理規劃以及提供相關工具數據。 |
| 外部保證或確信 | 依主管機關所訂宏泰電工為 2028 年需進行第三方認證單位進行查證 / 確信，本公司預計提早尋找查證單位進行查證。 |

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：

1. 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

1. 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、禁止性騷擾、反歧視、包容多元化……等。
2. 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。2023 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。
3. 定期邀請醫生及護理師到廠，為員工提供諮詢，2023 年度諮詢人數：111 人次。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，2023 年度健康檢查人數 265 人次。
4. 建置多元溝通、暢通申訴管道，2023 年度各廠合計召開 8 次勞資會議，同仁可即時的公司溝通，若有任何違法事宜，亦可依公司內部檢舉準則向上級直接舉報。
5. 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。
6. 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。
7. 2023 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 14 梯次，計 283 人次，合計約 630 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，推定「採購作業審議工作委員會小組」作為專責評估單位。內部稽核單位不定期查核有無缺失，如發現缺失或高度風險產生，提報董事長開啟內部自行檢查程序或召集成立「委員會」。審議委員會小組提出調查報告，交付獨立董事成立之審計委員會，或提供公正第三單位追查使用。

宏泰電工追加訂定「防範內線交易管理辦法」，擴大法遵精神宣導。建立內部檢舉準則，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。2023 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。

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「公司內部檢舉準則」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。2023 年無接獲任何舉報案件。

本公司已建立有效的內部控制制度，設有內部稽核單位，並依稽核計劃執行各項查核工作，遇有特殊之情事，將另安排專案之查核。此外，委託之會計事務所每年度亦會針對相關內控作業實施查核，以確保相關制度之落實。

本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（以下簡稱「處理準則」）規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：





本公司業已採用上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。本公司基於前項評估，做成內部控制制度聲明書，並於 2023 年年報揭露，認為本公司於 2023 年 12 月 31 日的內部控制制度（含對子公司之監督與管理），包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時即時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。

並要求供應商簽署「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、發言人

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

股東、投資人相關 sp@hong-tai.com.tw

內部不法相關 pp@hong-tai.com.tw

檢舉信箱 內外部不法相關 audit@hong-tai.com.tw

依據公司訂定之檢舉準則，收到檢舉信件後，啟動後續檢舉管理及處理程序。



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。

| 違規事項統計 | | | | |
|--------|-----------------------------|------------|---------------------|------------------|
| 處分類型 | 類型 | 處分內容 | 違反法規說明 | 改善措施 |
| 處罰款事件 | 超時加班 | 罰鍰金額 15 萬元 | 勞動基準法 32 條 2 項規定 | 持續招聘員工 改善超時問題 |
| | 超時加班 | 罰鍰金額 30 萬元 | 勞動基準法 32 條 2 項規定 | 持續招聘員工 改善超時問題 |
| 總計 | 事件數：2 件；罰款總額：新台幣 450,000 元。 | | | |

3

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





重大主題

客戶服務管理

本主題重大原因

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、客戶資料維護與及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。

影響與衝擊

實際正面影響：所有經辦人員自我約束及要求，並了解與轉達客戶需求，提供良好售後服務與增加配合度。
 潛在正面影響：從業人員需具備專業知識與能力，才能確保交易安全，否則可能影響客戶權益。
 潛在負面衝擊：
 ▶ 價格影響是否使訂單流失。
 ▶ 產品於交貨過程中，是否造成空污、噪音等影響。

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。

目標與標的

短期目標

提升市占率，客戶滿意度調查表目標 82%。

中長期目標

成為電力電纜業的領導品牌。

管理評量機制

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，透過每月品質會議、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。

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。
 問卷回收率：92%，經問卷統計分析，得到本次顧客滿意度為 86.14%，已達成目標。
 分析統計數據，客戶最在意以下二項因素：
 ▶ 產品包裝運送及相關作業。
 ▶ 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。

預防或補救措施

掌握客戶經營動態，對客戶所反應之事件，訂定標準處理程序，予以受理、調查及適當之處置，以保障顧客權益為目的。



重大主題

創新產品與技術

本主題重大原因

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。

影響與衝擊

潛在正面影響：全球暖化已經升級到全球注目焦點，而塑膠生產是造成溫室氣體排放的主要因素之一，藉由減塑來降低溫室氣體排放，朝向淨零排放發展。

潛在負面衝擊：太陽能發電系統市場日益增升，再生能源需求旺盛，故電纜需考量特殊佈設的場合及極端天氣條件要求之設計，以避免電纜品質不良，造成損傷缺陷而影響太陽能發電系統。

政策 / 策略

- ▶ 符合 IECQ QC 080000 及 HSF 品質政策要求。
- ▶ 太陽能產品通過美國 UL 認證、德國萊茵 TÜV 認證，並執行 ISO 90001 與 IECQ QC 080000 品質政策以達到要求。
- ▶ 減塑回收再利用：秉持公司經營理念及品質管理系統的精神，持續的開發新利基產品或技術創新，為求企業永續經營的使命，透過減塑回收再利用的技術，延續回收材料轉廢為能的使用，藉此推動資源永續循環的政策。
- ▶ 發展綠色產品：因應全球化趨勢，開發綠能產業新材料及其他供應料源開發，持續以更優質的品質因應市場及客戶需求，拓增綠能市場佔有率，朝向綠能永續發展目的。

目標與標的

- ▶ 短期目標為落實源頭管理及確實回收，以達減塑再利用之目的，中長期目標則以減塑回收目標達 60%。
- ▶ 短期目標以符合國際相關規範要求及滿足客戶需求，中長期目標則以持續研發新綠色材料應用，藉以延伸企業優勢及市場佔有率。

管理評量機制

- ▶ 透過 ISO 9001 品質管理系統及 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統進行管控。
- ▶ 每年 ISO 9001 與 IECQ QC 080000 品質政策要求進行內部評量及外稽查核管控。

績效與調整

每月檢討執行結果、改善方式及調整進度，以達成年度績效。

預防或補救措施

- ▶ 透過 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統等作業及相關程序標準的目標制定，針對易於產生的危害進行防範。
- ▶ 滿足 UL、IEC、EN 等國際標準及 IECQ QC 080000 品質政策要求下進行各項作業管控。



重大主題

顧客的健康與安全

本主題重大原因

- ▶ 顧客的健康：產品中的有害物質涉及顧客的健康與安全，且顧客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。
- ▶ 顧客的資訊安全：為追求永續經營，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。依此核心價值，公司企業文化強調誠信經營，要求同仁在環境保護、商業道德、員工安全與健康、保護客戶資訊……等項目，均遵循相關法規及內部規範，以提升公司治理及維護公司股東及員工全體利益。

影響與衝擊

- ▶ 顧客的健康：
 - 實際正面影響：通過提供安全的產品和服務，可以提高顧客滿意度及對企業的信心。
- ▶ 顧客的資訊安全：針對顧客資料安全議題面向對全世界經濟、環境、人權都有深遠的影響，小至公司內部技術研發與創新，大至企業的信心與聲譽、嚴重的甚至造成上下游廠商的經濟損失，現今許多國家都制定了嚴格的數據保護法規，要求企業確保客戶資料的安全。
 - 實際正面影響：制定嚴格資訊安全規範，保護企業及客戶資訊安全
 - 潛在負面衝擊：如不加以嚴格制定資訊安全規範及措施，將造成技術外流、經濟損失與傷害企業聲譽等。

政策 / 策略

- ▶ 顧客的健康：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。
- ▶ 顧客的資訊安全：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，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。

目標與標的

- ▶ 顧客的健康：短期目標：100% 符合 RoHS 2.0、REACH 之管制要求。中長期目標：100% 符合本公司與客戶協議之有害物質標準。
- ▶ 顧客的資訊安全：短、中、長期皆以無客戶資訊洩漏、失竊或遺失案件發生為目標。

管理評量機制

- ▶ 顧客的健康：依循 ISO 9001、ISO/IEC 17025 等國際標準程序，作為評量機制。
- ▶ 顧客的資訊安全：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。

績效與調整

- ▶ 顧客的健康：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。
- ▶ 顧客的資訊安全：2023 年度無客戶資訊洩漏、失竊或遺失案件發生。

預防或補救措施

- ▶ 顧客的健康：短期目標：每年定期送樣檢測，針對有害物質之標準加以控管。中期長期目標：持續精進以符合內外部客戶之滿意度。
- ▶ 顧客的資訊安全：
 1. 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，針對重要伺服器及同仁電腦亦有安裝備份系統進行每日及每週備份確保資料異常或毀損進行修復；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；並針對公司對外上網、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，進而防範客戶抱怨事件的發生。
 2. 於 2023 年度針對全體同仁完成資安通識教育訓練，分別以系統面及通識面灌輸同仁資訊安全、密碼複雜度及攻擊防範觀念；並同步針對公司網路環境、伺服器、使用者三面向進行弱點掃描及修復作業，以持續強化資訊安全環境。



3.1 產品品質管理

宏泰電工 2023 年供應商共計有 134 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、雜項五金、原物料、電控、器材、包裝材為主採購。近三年國內外採購金額及比例如下表所示：

| 契約種類 | 採購地區 | 2021 年 | | 2022 年 | | 2023 年 | |
|---------------|------|--------|--------------------|--------|--------------------|--------|--------------------|
| | | 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 | 98 | 82 | 126 | 74 | 70 | 71 |
| | 國外 | 6 | 17 | 15 | 25 | 10 | 25 |
| 工程 (建築與設備) | 國內 | 28 | 1 | 70 | 0 | 54 | 4 |
| | 國外 | 0 | - | 1 | 1 | 0 | - |
| 總計 | | 132 | 100% | 212 | 100% | 134 | 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：

| | |
|--------------------|-----------------------|
| 1.ASTM 美國材料和試驗協會標準 | 5.JIS 日本工業標準 |
| 2.BS 英國標準協會標準 | 6.TPC 台灣電力公司材料規範 |
| 3.CNS 中華民國國家標準 | 7.IPC (國際電子工業聯接協會) 規範 |
| 4.IEC 國際電工委員會標準 | 8.UL 規範 (美國保險商實驗室標準) |

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，2023 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，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



裸軟銅單電線
CNS 668 C2004



600V 聚氯乙烯絕緣電線
CNS 679 C2012



裸軟銅單電線
CNS 1364 C2030



TUV 光伏系統電纜
EN50618



TUV 光伏系統電纜
IEC62930



裸軟銅絞電線
CNS 1365 C2031



交連聚乙烯絕緣聚乙烯被覆
電力電纜 CNS 2655 C2047



600V 聚氯乙烯絕緣及被覆電纜
CNS 3301 C2058



TUV 光伏系統電纜
2PFG



UL 光伏系統電纜
UL4703



600V
環保電線電纜



LR 600V 3C XLPE-LSNH



LR 25kV 1C XLPE-LSNH



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



本公司產品標示內容包括：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。在所生產的每項產品包裝上，標示與說明皆符合相關法規，詳列各種重要資訊，讓客戶一目了然，且能安心選購本公司的產品及售後服務。

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。

於報導期間內皆無違反產品行銷推廣相關法規(包括廣告、宣導及贊助)。故未有遭到嚴重受罰或重大罰款之情事。

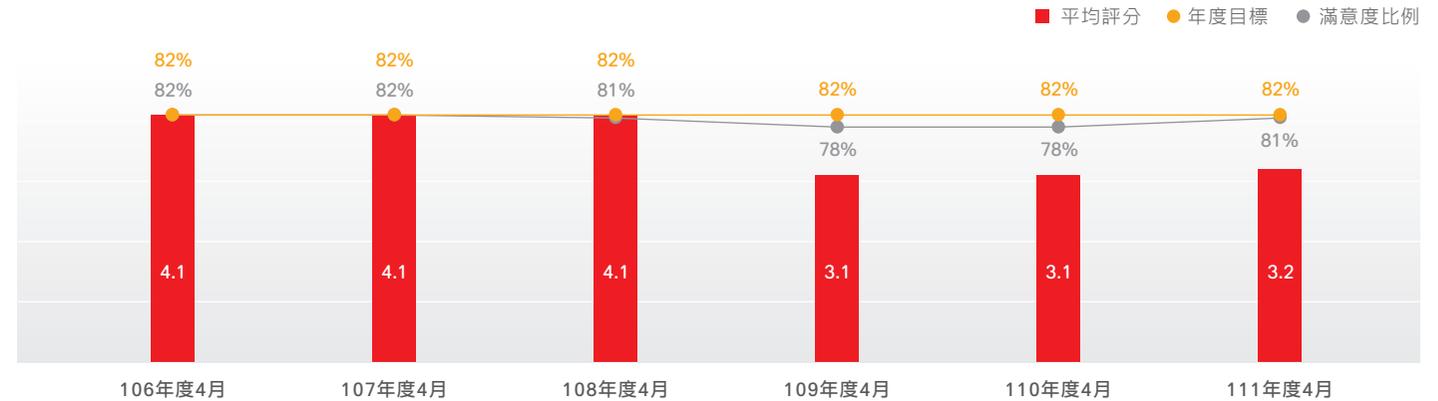
客戶滿意度

下方敘述及圖片為 2023 年度的數值

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。2018 年至 2023 年顧客滿意度比例逐年上升，為客戶對於宏泰服務的肯定。

顧客滿意度調查比較表



客戶隱私

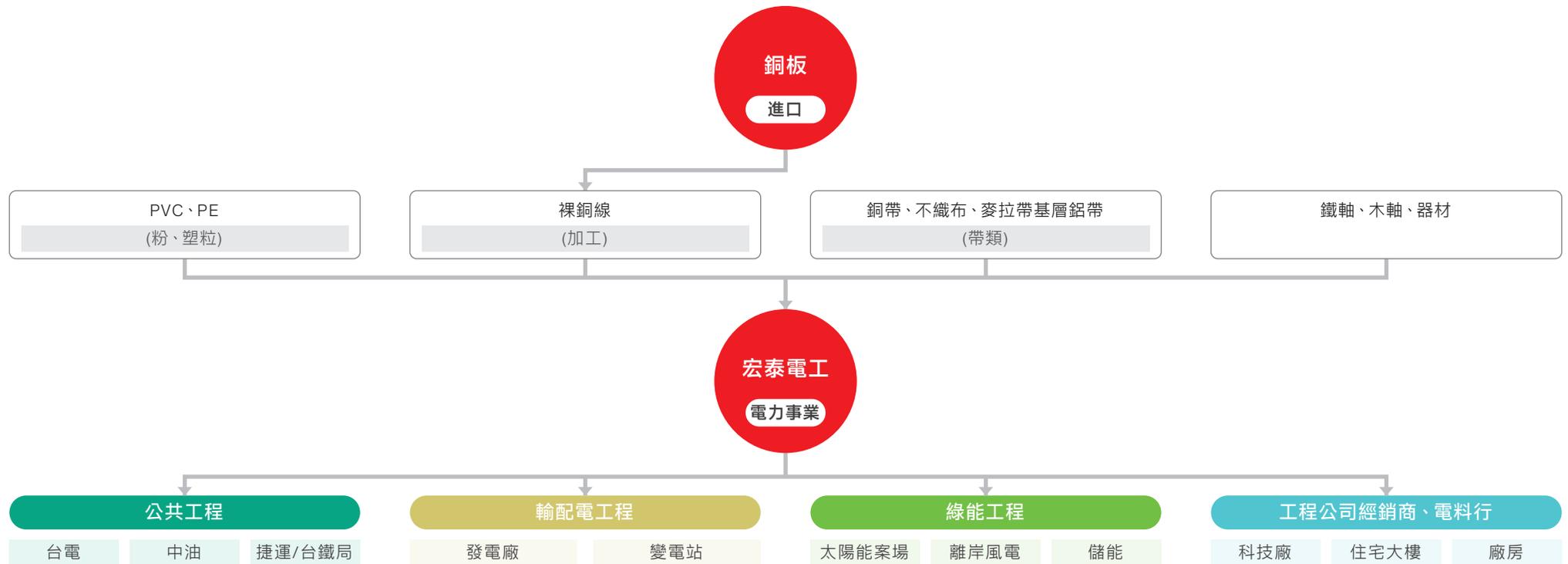
宏泰電工非常重視客戶的資訊與隱私，訂定個人資料保護管理辦法，藉由此規範維護客戶及宏泰電工權益。保護客戶資料為營運之重要課題。為防止資料遭不肖人士擅用，除外部環境建置防火牆防禦能力以外，內部也於每位工作同仁電腦設備安裝防毒軟體，防止電子商務行為散布病毒；另不定期加強宣導同仁資訊安全意識、認識新型態攻擊方式...等等，強化同仁們的資安意識，確保承諾不會侵犯客戶隱私或遺失客戶資料，宏泰電工秉持維護公司之資訊安全理念，對於公司所儲存或傳遞之資料有著周全保護與防範，避免毀損、電腦病毒、洩漏、濫用與侵權等事件，宏泰電工執行政策為「客戶分區負責」及「分層權限設定」。相關政策可至宏泰電工官方網站「資訊安全政策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

電力事業



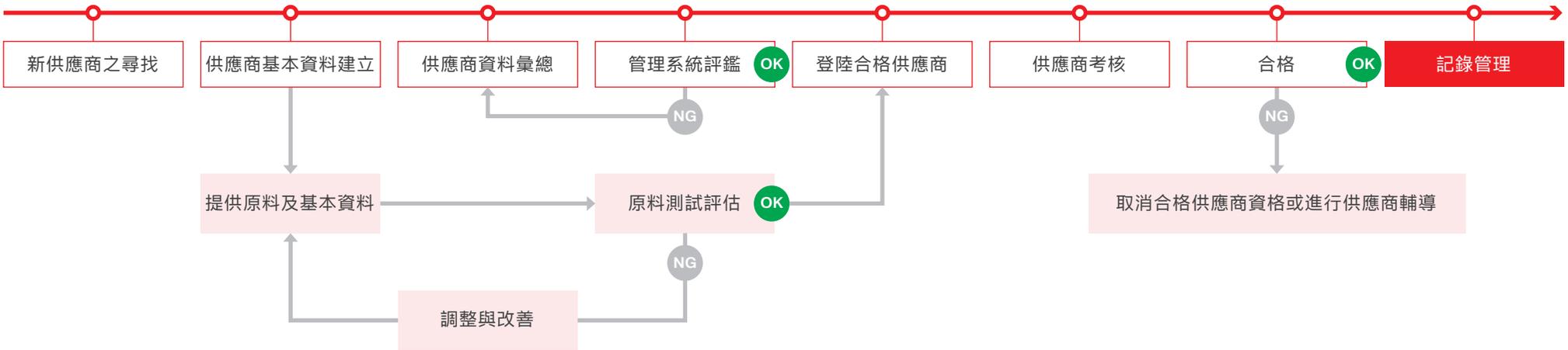


宏泰電工為確保供應商、外包商有良好的品質、環境、有害物質流程管理機制與管理績效，以確保其所提供或代工的產品能符合宏泰的規格與要求，依供應商管理程序為協力廠商績效評核，除了針對既有之協力廠商與承攬商考核品質、交期、配合度、服務等能力外，對於低於評鑑標準的處理措施電力廠未達評分標準將要求，於次月再進行評分，若再未達評分標準，終止合格供應商資格。2023 年供應商進行供應商評鑑之比例電力廠務部占有 100%，共稽核協力廠商 9 家，無不良情況。依據「協力廠商績效評核表」評估分等及建議處理方式如下：

「協力廠商績效評核表」評估分等及建議處理方式

| | |
|------------|---|
| A 級 | 80 分以上為 A 等，採購單位應將之列為優先採購或提高採購比例之廠商。 |
| B 級 | 70 分以上至 79 分為 B 等，和 A 級同為合格供應商。 |
| C 級 | 未達 69 分（含以下），C 級則為不合格供應商。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。 |

供應商管理程序



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、要求供應商提供限用物質保證書、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，電力廠不定期考核，並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 51 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害物質一覽表》。依照 2023 年度供應商評核實施計畫表 9 家供應商，評鑑結果皆符合標準。

4

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





重大主題

能源、排放

本主題重大原因

「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。遵循空氣污染防治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。

影響與衝擊

- ➕ 為有效管理能源，定期檢討及調整節電方案，並在政策支持及工程、環境、安全單位的合作下，探索相關能源消耗因素，加強能源數據庫建設。
- ➕ 企業實施溫室氣體管理措施，可以降低對環境衝擊。
- ➖ 台灣能源結構變化，供應價格上漲或短缺，用電成本增加衝擊企業營運。
- ➖ 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。
- ➖ 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）。
- ➖ 員工：因夏天工廠炎熱造成身心風險，或因事件影響出勤、缺工、員工失能受傷。
- ➖ 機台、設備：因夏天工廠炎熱造成故障風險，或因故損壞、報廢造成資產損失。
- ➖ 氣候：暴雨造成工廠淹水及道路積水、乾旱造成工廠設備缺水無法運行。

➕ 正面影響 ➖ 負面衝擊

政策 / 策略

- ▶ 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。
- ▶ 台灣及海外廠房採取多項能源管理及節電措施，採用符合國際標準的 e 管理系統，加強能源管理，節電效果。
- ▶ 配合經濟部能源管理局，進行節能減碳措施，並降低汙染排放。
- ▶ 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」，遵循以上環境政策來執行。

目標與標的

短期目標

- ▶ 改善老舊設備降低耗能。
- ▶ 改善老舊設備降低耗能，恪遵空氣污染防治法，不發生重大違規及裁罰情事。
- ▶ 預計 2024~2025 年導入溫室氣體盤查。

中長期目標

- ▶ 設置儲能櫃降低尖峰用電的需求、平衡尖離峰企業的衝擊，並淘汰舊設備如伸線機。
- ▶ 依空氣污染防治法及空氣污染防治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。
- ▶ 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，評估其風險與機會，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。



重大主題

能源、排放

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。
- ▶ 依循空氣污染防治法及空氣污染防治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。
- ▶ 本公司參考 TCFD 架構做為評估之基礎，能源管理專責人員再透過氣候變遷管理流程，根據對宏泰電工營運之衝擊度與潛在發生的可能性評估及管理。

績效與調整

- ▶ 現有 (觀音、大園)，相較於 2021 基準年，本公司 2023 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。
- ▶ 依循空氣污染防治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、大園) 相較於 2021 基準年，本公司 2023 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。

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。
- ▶ 排放空氣污染物遵循空氣污染防治法之要求，並維護防制設備正常運作，減少污染源未經處理而排放。

重大主題

廢棄物

本主題重大原因

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。

影響與衝擊

+ 有效的廢棄物管理促進可持續發展，降低環境汙染與衝擊。

+ 正面影響 - 負面衝擊

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績效，以及環境管理方案等。

管理評量機制

本公司依 ISO 9001 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%，2023 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。



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。

單位：噸

| 原料耗用統計表 | | | |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| 不可再生物料名稱 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 |
| 銅 | 11,505.67 | 10,811.95 | 11,179.74 |
| PVC 料 | 3,888.57 | 3,546.96 | 3,406.99 |
| XLPE 料 | 2,041.89 | 1,874.94 | 2,070.41 |
| 物料 | 214.90 | 268.72 | 209.68 |
| 銅箔 | 1,028.11 | 416.10 | 66.00 |
| 玻璃布 | 7,676.10 | 3,339.15 | 904.00 |
| 環氧樹脂 | 1,203.21 | 578.70 | 144.00 |

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，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 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 |
| 取水量 (百萬公升) | 64.84 | 67.77 | 58.90 |
| 排水量 (百萬公升) | 51.87 | 26.87 | 31.66 |
| 耗水量 (百萬公升) | 12.97 | 40.9 | 27.24 |
| 組織度量值 (佰萬元營收) | 6,300.75 | 6,381.43 | 6,186.92 |
| 用水密度 | 0.01 | 0.01 | <0.01 |

註 1. 耗水量 = 取水量 - 排水量
2. 用水密度 = 取水量 / 佰萬元營收



水排放情形

近三年宏泰電工年廢水排放總量分別為 2021 年：5,187m³、2022 年：2,687m³、2023 年 3,166m³；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 97.5ppm、懸浮固體物 10.8ppm、生化需氧量 42.35ppm，遠優於工業區污水處理場管制標準。

宏泰電工於報告期間排放水之監測值

單位：ppm

水污染檢測項目排放標準與年均監測值

| 檢測項目 | 排放標準 | 2021 年平均監測值 | 2022 年平均監測值 | 2023 年平均監測值 |
|-------------|------|-------------|-------------|-------------|
| 生化需氧量 (BOD) | 400 | 66.2 | 67.75 | 42.35 |
| 化學需氧量 (COD) | 560 | 174 | 211.5 | 97.5 |
| 懸浮固體物 (SS) | 480 | 16.9 | 18 | 10.8 |





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。

範疇一直接溫室氣體排放量大幅度減少，主要原因是電材事業部結束營運，燃料油不再大量使用、其他能源耗用大幅度減少，故溫室氣體排放量才會大幅度減少。

| 項目 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 |
|---|-------------|-------------|------------|
| 範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e) | 2,244.9304 | 1,450.4665 | 767.9000 |
| 範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e) | 11,237.8624 | 10,846.9605 | 8,969.9600 |
| 總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (公噸 CO ₂ e) | 13,482.7928 | 12,297.4270 | 9,737.8600 |
| 組織度量值 (百萬元營收) | 6,300.7500 | 6,381.4320 | 6,186.9180 |
| 溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元營收) | 2.14 | 1.93 | 1.57 |

- 註 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 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)。
 4. 2020~2023 年試算方式：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。
 (CO₂e 排放係數：電力：0.495；天然氣：1.879；柴油：2.606)

空氣污染防制

(單位：噸)

宏泰電工位於觀音工業區，兩面臨防風林，正及西側是工廠，依空氣污染防制法規定已取得設置及操作許可證，將依許可排放標準執行管控。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，透過 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。2024 年後因伴隨電材事業單位結束，故 ISO 14001 將暫停申請。

| 破壞臭氧層物質耗用統計表 | | | | |
|--------------|--------------|--------|--------|-----------------------|
| 物質名稱 | 2020 年後許可排放量 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 ^(註) |
| NOx | 4.958 | 4.12 | 1.87 | - |
| SOx | 5.608 | 2.92 | 1.86 | - |
| VOCs | 16.579 | 11.91 | 5.35 | - |

註 電材事業單位於 2023 年結束營運，無生產亦無排放下列破壞臭氧層物質，故 2023 年無需檢測。



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。2023 年較 2022 年度相比，能源總耗量降低 24,099.77 GJ，係因董事會於 2023 年 5 月通過結束電材事業營運，故用電量大大幅度減少，且燃料油不再大量使用。

| 定量指標 | 單位 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 |
|---------------|----------------|------------|------------|------------|
| 電力使用量 | 度 / 年 | 22,386,180 | 21,310,335 | 18,121,128 |
| | GJ | 80,590.25 | 76,717.21 | 65,236.06 |
| 液化石油氣 (LPG) | kg / 年 | 1,230 | 1,110 | 1,260 |
| | GJ | 60.97 | 56.02 | 63.63 |
| 柴油使用量 | L / 年 | 48,326 | 45,584 | 57,973 |
| | GJ | 1698.45 | 1,602.08 | 2,038.86 |
| 燃料油使用量 | L / 年 | 310,844 | 200,193 | 75,660 |
| | GJ | 12,485.48 | 8,041.03 | 3,041.02 |
| 天然氣 (LNG) 使用量 | m ³ | 608,282 | 373,525 | 132,548 |
| | GJ | 20,360.42 | 12,502.63 | 4,439.62 |
| 能源總耗量 | GJ | 115,195.57 | 98,918.96 | 74,819.19 |
| 組織特定度量 | 營收 (百萬元) | 6,300.75 | 6,381.43 | 6,186.918 |
| 能源強度 | GJ / 營收 (百萬元) | 18.28 | 15.50 | 12.09 |

註 1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

2. 電力 3,600KJ/度；汽油 7,800kcal/L；柴油 8,400kcal/L；天然氣 8,000kcal/m³；液化石油氣 6,635kcal/L；燃料油 9,600kcal/L；1kcal=4.184KJ。



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綠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。

本年度新增台南佳里廠設置太陽能電廠共 226.44kw，投資金額共 970 萬，目前宏泰電工累計設置太陽能電廠共 1,839.5kw，投資金額共 7,786 萬元。

宏泰電工 2023 年節能措施與估算節約量

| 部門 | 節能措施 | 估算節約量 |
|-------|---|---|
| 總務部 | 1. 上班時間影印機定時節電、關閉無人使用區域之電源。 | 2,050 度 / 年 減碳量 4,027kgCO ₂ e |
| | 2. 下班及假日關閉電腦、螢幕、影印機及印表機電源。 | |
| | 3. 冷氣設定維持室內 26° C，搭配電扇節能。 | |
| 電力生產部 | 電力廠包帶機汰舊換新（製程設備改善） | 年節電度數：52,041 度 年節電率：93.6% 減碳量：25,708.25 kgCO ₂ e |
| | ▶ 原 TP-2 10KW 舊包帶機，每小時產能 180 米（年生產目標為 100 萬米）故年運轉時數需 5,556 小時，年耗電度數為：10KW X 5,556HR=55,560 度。 | |
| | ▶ 新的 TP-3 3.8KW 包帶機，每小時產能 1080 米（年生產目標為 100 萬米）故年運轉時數需 926 小時，年耗電度數為：3.8KW X 926HR=3,519 度。 | |
| | ▶ 年節電度數：55,560 度 - 3,519 度 = 52,041 度，年節電率為：52,041/55,560=93.6%。 | |
| 資訊中心 | 2018 年起導入電子發票，減少列印紙張及實體寄送。2023 年合計開出 20,685 張電子發票。 | 減碳量 236 kgCO ₂ e |

當年度新增投資於我國綠能產業（如再生能源電廠）

本公司設有投資部門，針對不同產業進行研究與分析後財務投資，今年度新增投資綠能相關產業及標的如下：

電動車、智慧運具相關

鴻華先進

定穎

聯茂

金居

電動車、儲能相關

金居

與智慧系統整合相關

智原

金像電

技嘉

鈺太

與太陽能、風電相關

華新

與儲能、節能相關

中興電



廢棄物管理

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為廠內最大宗的廢棄物，而基於廢棄物再利用最大化，公司會出售給合格廠商處理再利用。

電材事業及電力事業 2023 年於有害廢棄物總共產生 52.198 公噸，非有害廢棄物產生 237.47 公噸，各廢棄物重量及處理如下。

宏泰電工電材事業

有害廢棄物

| 廢棄物組成成分 | | 離場 | |
|-----------------|------------|------|--|
| 項目 | 廢棄物的產生 (噸) | 處理方式 | |
| 廢溶劑 (C-0301) | 44.34 | 再生利用 | |
| 二甲基甲醯胺 (B-0347) | 1.408 | 焚化處理 | |
| 蝕刻液 (R-2501) | 4.45 | 再生利用 | |

非有害廢棄物

| 廢棄物組成成分 | | 離場 | |
|--------------|------------|------|--|
| 項目 | 廢棄物的產生 (噸) | 處理方式 | |
| 廢耳料 (E-0221) | 23.59 | 再生利用 | |
| 廢木材 (R-0701) | 60 | 再生利用 | |
| 廢玻璃 (R-0401) | 12.85 | 再生利用 | |
| 廢鐵 (R1301) | 1 | 再生利用 | |



宏泰電工電力事業

有害廢棄物

| 廢棄物組成成分 | | 離場 | |
|--------------|------------|------|--|
| 項目 | 廢棄物的產生 (噸) | 處理方式 | |
| 廢溶劑 (C-0301) | 2 | 再生利用 | |

非有害廢棄物

| 廢棄物組成成分 | | 離場 | |
|------------------|------------|--------------|--|
| 項目 | 廢棄物的產生 (噸) | 處理方式 | |
| 廢電線電纜 (D-2601) | 125 | 出售給合格廠商處理再利用 | |
| 廢集塵灰混合物 (D-1099) | 0.03 | 焚化處理 | |
| 廢油混合物 (D-1799) | 5 | 再生利用 | |
| 廢裸銅線 (R-1302) | 10 | 出售給廠商熔融再利用 | |

5

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



一、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。

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。本公司 2023 年無董事改選，亦無更換董事之情事，本屆董事人數仍為 7 名(含獨立董事 3 名)。為加速接班規劃，本屆 50 歲以下董事為 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(2023 年均已完成)。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。



二、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。並依本公司員工考績辦法，定期評量各人員之表現及能力，優良者將被優先考慮晉升，以利人才之傳承。

2023 年 9 月潘副執行長鈞雄先生任期屆滿，轉任為資深顧問，以利接班規劃之經驗傳承及業務執行。



重大主題

職業安全衛生

本主題重大原因 基於防止職業災害發生，保障工作者安全及健康，故職業安全衛生管理為本公司重要主題，如不進行職業安全衛生管理，本公司未來可能面臨相關法規的處罰。

影響與衝擊 + 保障工作者的工作環境，提高工作者安全衛生與健康。 + 正面影響

宏泰電工追求企業永續經營與發展，並配合國際職業安全衛生趨勢，防止職業災害發生，保障工作者安全衛生與健康，確保各工作場所之安全運作，達成零災害目標。本公司職業安全衛生政策：遵守法規，降低風險，持續改善，全員參與。

政策 / 策略

- ▶ 推動宏泰安全文化，落實職安基礎教育。
- ▶ 建立安全操作標準，確實遵守安衛規定。
- ▶ 加強主管走動管理，消除潛在危害因素。
- ▶ 改善環境機械設備，全力追求本質安全。
- ▶ 實實在在自動檢查，消弭設備異常故障。
- ▶ 強化消防安全措施，有效發揮消防功能。
- ▶ 要求包商安衛設施，提升包商工作安全。

短期目標

目標與標的

- ▶ 全年度零重大職業災害
- ▶ 全年度虛驚事故一件以下

中長期目標

- ▶ 2024 年導入職業安全衛生管理系統，設置職業安全衛生管理委員會，每月與委員會組織成員開會討論當月職安辦理情況，每季向管理代表報告並提出建議，並公告職業安全衛生管理進度達到全員參與。

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

相較於 2020 年基準年，本公司 2021 年到 2023 年度工傷事件已降低，符合公司短期目標之設定，未來將持續管理員工安全衛生議題。

預防或補救措施

本公司藉由每年工安擴大會議時檢視前一年度職業安全衛生成效，計畫 2024 年度成立職業安全衛生管理系統。



重大主題

勞雇與勞資關係

本主題重大原因

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，並致力於人才的選聘用留，以利公司永續發展。

影響與衝擊

- + 良好的勞雇關係有助於提高員工的工作滿意度和忠誠度，進而提高工作效率和生產力。
- 若發生勞資關係、勞動人權等負面衝擊事件，將為組織直接造成之衝擊或間接促成之衝擊。

+ 正面影響 - 負面衝擊

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影響之營運活動。
- ▶ 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。

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；每年亦舉辦兩次晉升甄審。

績效與調整

2023 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，同仁可即時的與公司溝通，若有任何違法事宜，亦可依公司內部檢舉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。



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童工之事件。

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。

2023 年，宏泰電工員工總人數為 255 人，全部為正職全職人員，其中共聘用 3 名原住民員工、3 名身心障礙員工，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，非員工工作者人數共 6 人，主要為業務諮詢人員。

2023 年員工人數

| 地區/類型 | 女性 | 男性 | 總數 |
|-------------|----|-----|-----|
| 員工數 | 60 | 195 | 255 |
| 正職員工數 | 60 | 195 | 255 |
| 臨時員工數 | 0 | 0 | 0 |
| 全職員工數 | 60 | 195 | 255 |
| 台灣 兼職員工數 | 0 | 0 | 0 |

註 本公司無無時數保證員工。

2023 年公司非員工工作者資訊

| 工作者類型 | 與公司的契約關係 | 工作者總數 |
|--------|----------|-------|
| 業務諮詢人員 | 委任 | 6 |



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下表所示。

2020-2022 年多元族群員工分布

| 年度 | | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | |
|-------|----|---------|--------|--------|---|
| 項目/性別 | 年齡 | (人數) | (人數) | (人數) | |
| 原住民 | 男性 | 30 歲以下 | 1 | 1 | 0 |
| | | 30-50 歲 | 2 | 1 | 1 |
| | | 51 歲以上 | 1 | 2 | 1 |
| | 女性 | 30 歲以下 | 0 | 0 | 0 |
| | | 30-50 歲 | 0 | 0 | 0 |
| | | 51 歲以上 | 1 | 1 | 1 |
| 身心障礙 | 男性 | 30 歲以下 | 0 | 0 | 0 |
| | | 30-50 歲 | 0 | 1 | 1 |
| | | 51 歲以上 | 3 | 3 | 2 |
| | 女性 | 30 歲以下 | 0 | 0 | 0 |
| | | 30-50 歲 | 1 | 0 | 0 |
| | | 51 歲以上 | 0 | 1 | 0 |
| 合計 | 男性 | 30 歲以下 | 1 | 1 | 0 |
| | | 30-50 歲 | 2 | 2 | 2 |
| | | 51 歲以上 | 4 | 5 | 3 |
| | 女性 | 30 歲以下 | 0 | 0 | 0 |
| | | 30-50 歲 | 1 | 0 | 0 |
| | | 51 歲以上 | 1 | 2 | 1 |

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。





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。新進率減少5%係因電材事業（銅箔基板部門）結束營運，該事業員工優先媒合公司內部職缺，依同仁專長遞補之。

2023 年度離職為 62.75%，比率較高係因電材事業（銅箔基板部門）結束營運，該事業員工優先媒合公司內部職缺，無適當工作可安置者，則依勞動基準法規定辦理資遣事宜，並提供優於勞動法令之資遣費用。

宏泰電工近三年員工新進人數

| 年度 | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|----------|-------|---------|----|---------|-------|---------|----|---------|-------|---------|----|---------|
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| 性別 | 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 | 14 | 30 | 11 | 73 | 22 | 5.80 | 1 | 0.26 | 5 | 1.96 | 0 | - |
| 30-50 歲 | 27 | 18 | 7 | 13 | 32 | 8.44 | 6 | 1.58 | 13 | 5.10 | 2 | 0.78 |
| 51 歲以上 | 16 | 16 | 1 | 5 | 13 | 3.43 | 1 | 0.26 | 16 | 6.27 | 1 | 0.39 |
| 合計新進人數 | 76 | | | | 75 | | | | 37 | | | |
| 員工總人數 | 384 | | | | 379 | | | | 255 | | | |
| 總新進率 (%) | 19.79 | | | | 19.79 | | | | 14.51 | | | |

- 註 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 / 當年未營運據點總人數。
 3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年未營運據點總人數。

宏泰電工近三年員工離職人數

| 年度 | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|----------|-------|---------|----|---------|-------|---------|----|---------|-------|---------|----|---------|
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| 性別 | 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 | 26 | 5 | 33 | 12 | 3.17 | 3 | 0.79 | 15 | 5.88 | 2 | 0.78 |
| 30-50 歲 | 33 | 22 | 8 | 15 | 34 | 8.97 | 7 | 1.85 | 70 | 27.45 | 20 | 7.84 |
| 51 歲以上 | 16 | 16 | 1 | 5 | 21 | 5.54 | 3 | 0.79 | 47 | 18.43 | 7 | 2.75 |
| 合計離職人數 | 75 | | | | 80 | | | | 161 | | | |
| 員工總人數 | 384 | | | | 379 | | | | 255 | | | |
| 總離職率 (%) | 19.53 | | | | 21.11 | | | | 62.75 | | | |

- 註 1. 界定公司離職的員工的類別：（如：辭職、免職、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 / 當年未營運據點總人數。
 3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年未營運據點總人數。



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。

教育訓練

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：

| 項目\類別 | | 管理職 | | 非管理職 | |
|--------|------|-------|-------|-------|------|
| 單位\性別 | | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 總人數 | 人 | 36 | 10 | 158 | 51 |
| 受訓總時數 | 小時 | 473 | 170 | 1,027 | 313 |
| 平均受訓時數 | 小時/人 | 13.13 | 17.00 | 6.50 | 6.14 |

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、在職人員訓練及專業訓練等，藉以提升員工整體素質。

| 項目 | 教育訓練內容 |
|----------|---|
| 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、性騷擾防治、資訊安全、內線交易防治、ISO 體系介紹、品質政策等。 |
| 在職人員教育訓練 | 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。 |
| 專業訓練 | 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%。

| 考核統計表 | | |
|-------------|------|------|
| 項目 | 管理職 | 非管理職 |
| 接受考核的男性員工比例 | 100% | 100% |
| 接受考核的女性員工比例 | 100% | 100% |

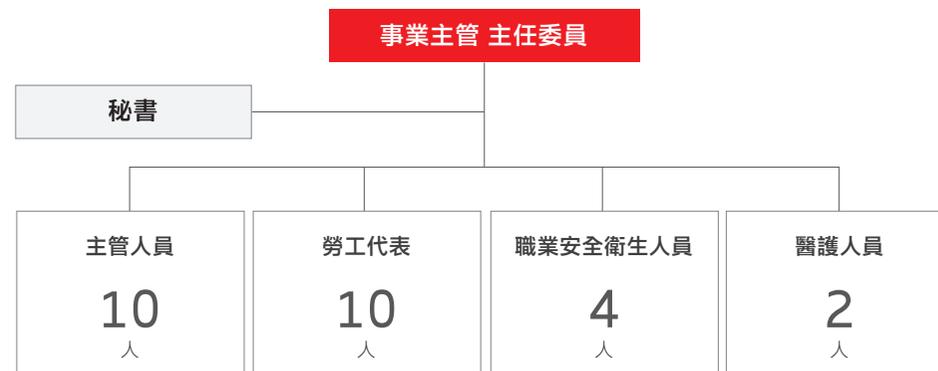
註 若接受考核比率未達 100%，請說明排除對象及原因（例如董事長、新進未滿三個月人員）。



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。



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，每年年底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



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，演練內容如下。

緊急應變防災演習演練內容



通報班

確認火災，通報全廠區



滅火班

初期滅火（室外消防栓操作訓練）



避難引導班

指揮逃生情形



安全防護班

火警發生時立即前往關閉壓力容器



紀錄時間，集合點名



AED 及 CPR 訓練

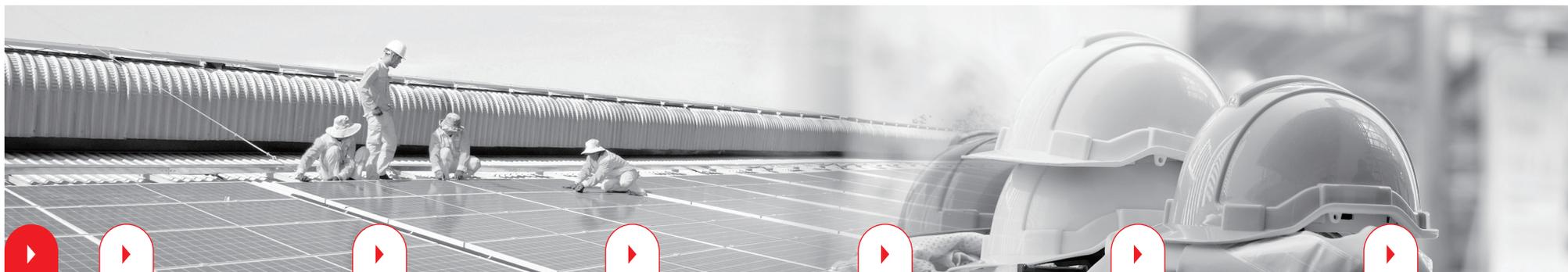
各廠職業災害管理以零災害為目標，做為增進廠區各項安全活動的指標，透過獎勵方式支持零災害相關活動，並表揚績優單位。在意外事故管理之運作機制上，依據職業災害事故調查及處理計畫執行，以執行職業災害統計與原因分析，由相關主管、當事人等共同召開調查會議徹底瞭解問題。依調查結果採取補救及改善措施，以消弭類似事件原因，預防再次發生，並於職業安全衛生委員會議中提報檢討。作業時若發現問題，可立即向單位主管或直接通報安全衛生室主管立即處理，每季職業安全衛生會議時向公司反映；另藉由供應商稽核，可當面與廠商人員直接溝通。

依職業安全衛生法第 18 條規調：

1. 勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。
2. 雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。



職業災害事故調查及處理計畫作業流程



發生或發現事故

事故緊急處理

- + 控制現場並預防二次災害
- + 協助傷者獲得必要之急救或醫療處理
- + 除必要之急救或搶救外，應保持現場完整

通報及其相關事項

- + 職災事故須於立即通報至安全衛生室或廠務課
- + 安全衛生室視需要進行植栽通報(8小時內)及其它後續通報至更高階主管處

進行事故調查

- + 非小組調查之事故，事故發現人/處理人、當事人或事故單位主管填寫「事故報告表」
- + 小組調查之事故由主管於事故發生後，召集相關人員展開調查
- + 應於事故發生後，提出調查報告或調查現況之報告

事故調查報告呈核及宣導

- + 調查報告經事故單位主管審核後，遞交安衛部主管
- + 安全衛生室表審核及評估報告後，轉呈事業主管核准；安全衛生室將相關資料分送事故單位、改善措施負責單位/人員、及相關單位/人員
- + 安全衛生室及各單位須針對事故調查結果加以宣導或是納入安衛訓練教材之中

改善措施落實及追蹤

- + 各負責單位/人員應確實依據既定計畫執行各項改善措施
- + 安全衛生室負責追蹤改善措施之執行情況，並紀錄查核結果

事故調查報告結案歸檔

- + 事故調查報告於完成所有的改善措施後方能結業歸檔
- + 事故調查報告由安全衛生室保存十年

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、噪音、鉛等。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：

- 肌肉骨骼預防計畫
- 執行職務遭受不法侵害預防計畫
- 異常過負荷預防計畫
- 母性保護計畫



公司健康服務活動

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 | <ul style="list-style-type: none"> 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） 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查 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 胸部 X 光（大片）攝影檢查 尿蛋白及尿潛血之檢查 | <ul style="list-style-type: none"> 血色素及白血球數檢查 血糖、血清丙胺酸轉胺酶（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 其他經中央主管機關指定之檢查 糖化血素數 |
|-------------|--|--|

檢查人數 255（人）

檢查費用 89（仟元）

特殊健康檢查

檢查項目 粉塵 / 噪音 / 鉛

檢查人數 10（人）

註 1. 特殊健康檢查費用政府補助。
2. 一般健康檢查為觀音廠全體員工，特殊檢查唯有危害場所的員工才有檢查。



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 | 91 | 5,175 |
| 新進人員安全衛生教育訓練 | 26 | 5,175 |
| 緊急應變教育訓練 | 60 | 2,300 |
| 堆高機教育訓練 | 2 | 16,000 |
| 移工安全衛生教育訓練 | 36 | 575 |
| 職業安全衛生業務主管在職教育訓練 | 1 | 1,200 |
| 吊升荷重在三公噸以上之固定式起重機操作人員 | 1 | 10,370 |
| 不法侵害教育訓練 | 63 | 5,000 |
| 職業安全衛生管理人員在職教育訓練 | 1 | 400 |
| 三公噸以上固定式起重機在職教育訓練 | 15 | 10,000 |
| 移工一公噸以上之堆高機操作人員訓練 | 3 | 27,060 |
| AED 教育訓練 | 22 | 0 |

承攬商的職業安全衛生管理

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% |

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 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
| | 女性總經歷工時 | 107,885 | 109,544 | 79,037 |
| | 男性總經歷工時 | 528,115 | 492,736 | 378,366 |
| 總工時 | 總經歷工時 | 636,000 | 602,280 | 457,403 |



5.3 員工福利

本公司依循政府勞動基準法規定，目前公司尚沒有工會或與員工簽訂團體協約，但訂有工作規則及相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。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健全之組織，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：



休假

年資假(特休)依勞基法規定

保險

勞工保險、全民健康保險、員工團體醫療及意外險和旅遊意外險

膳食

工廠設有員工餐廳，提供餐點

獎金

績效獎金、年終獎金及員工酬勞

禮金

結婚禮金、生育禮金、慶生禮金、三節賀禮

文康活動補助

旅遊補助金及年終旺年會活動

其他補助金申請

急難救助金、住院慰問金和喪葬補助金

員工進修及訓練

依各專職舉辦定期及不定期內部教育訓練和委外訓練

退休制度

依法提撥勞退金



退休政策

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。亦訂有「退休約聘人員辦法」：凡符合勞動基準法規定之退休人員，其專業為公司所需，得繼續約聘參與各項工作或生產行列，相關約聘作業依辦法施行。



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。2023 年申請「育嬰留職停薪」者共計 1 人（女性員工 1 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，如下表所示：

| 年度 | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|-----------------------|------|----|----|------|-----|-------|------|-----|----|
| | 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 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 7 | 3 | 2 | 5 |
| 當年度實際申請育嬰留停人數 B | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 |
| 當年度育嬰留停應復職人數 C | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 當年度育嬰留停實際復職人數 D | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 前一年度育嬰留停實際復職人數 E | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 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) | - | - | - | 100 | 50 | 66.67 | 50 | 100 | 67 |

註 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數

2023 年留任人數 = 2022 年實際復職人員且 2023/12/31 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，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量。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%。

近三年員工組成

| 年度 | | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------|----|---------|------|------|
| 項目/性別 | 年齡 | 人數 | 人數 | 人數 |
| 高階主管 | 男性 | 30 歲以下 | 0 | 0 |
| | | 30-50 歲 | 2 | 2 |
| | | 51 歲以上 | 7 | 5 |
| | | 30 歲以下 | 0 | 0 |
| | | 30-50 歲 | 0 | 0 |
| 高階主管 | 女性 | 51 歲以上 | 0 | 0 |
| 高階主管總計 | | 9 | 7 | 4 |
| 非主管人員 | 男性 | 30 歲以下 | 47 | 50 |
| | | 30-50 歲 | 149 | 154 |
| | | 51 歲以上 | 91 | 82 |
| | | 30 歲以下 | 15 | 9 |
| | | 30-50 歲 | 52 | 57 |
| 非主管人員 | 女性 | 51 歲以上 | 21 | 20 |
| 非主管人員總計 | | 375 | 372 | 251 |
| 正職人員總計 | | 384 | 379 | 255 |

註 副總級以上定義為高階主管。

員工薪酬統計表

| 各職別薪酬比例 | 人數 | | 薪酬比 | |
|---------|----|-----|-----|------|
| | 女 | 男 | 女 | 男 |
| 管理職 | 10 | 36 | 1 | 1.35 |
| 非管理職 | 51 | 158 | 1 | 0.86 |
| 直接人員 | 5 | 66 | 1 | 0.77 |
| 間接人員 | 56 | 128 | 1 | 1.09 |

註 1. 女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為「該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪」。
2. 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。



6

社會參與

6.1 公益活動





6.1 公益活動

宏泰電工除致力於提供客戶優質的產品及服務外，並秉持善盡企業社會責任之精神，於 2023 年捐贈計 100 萬元予公益及弱勢團體。對象包括：



合計 1,000,000 元 金額 (新台幣元)

- 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
- 社團法人中華民國智障者家長總會

- 社團法人中華民國自閉症總會
- 財團法人桃園市原住民族發展基金會
- 社團法人門諾社會福利慈善事業基金會
- 中華民國正字標記協會
- 台灣電力企業聯合會



公益及弱勢團體感謝狀



門諾基金會
感謝狀



社團法人桃園市全人生命教育協會
感謝狀



財團法人桃園市私立心燈啟智教養院
感謝狀



財團法人懷德風箏緣地育幼院
感謝狀



中華民國小胖威利病友關懷協會
感謝狀



社團法人中華民國自閉症總會
感謝狀



中華民國智障者家長總會
感謝狀



財團法人勵馨社會福利事業基金會
感謝狀



財團法人華山社會福利慈善事業
基金會感謝狀

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。

7

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對照表
- 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」





附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明 宏泰電工已參考 GRI 準則報導 2023.1.1~2023.12.31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。

GRI 1 使用 GRI 1：基礎 2021

適用 GRI 行業準則 N / A

| 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 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-1 | 組織詳細資訊 | 2.1 關於宏泰電工 | 14 | |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 報告書範疇 | 1 | |
| | 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 | |
| | 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 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 2.1 關於宏泰電工 3.3 供應鏈管理 | 14 41 | |
| | 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 | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-9 | 治理結構及組成 | 2.1 關於宏泰電工 | 14 | |
| | 2-10 | 最高治理單的提名與遴選 | 2.1 關於宏泰電工 | 14 | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 2.1 關於宏泰電工 | 14 | |
| | 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 | 14 | |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 2.1 關於宏泰電工 | 14 | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 2.1 關於宏泰電工 | 14 | |



| 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 |
|--------------------|------|--------------|-------------|----|---------|
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-15 | 利益衝突 | 2.2 公司營運績效 | 21 | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 2.2 公司營運績效 | 21 | |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2.2 公司營運績效 | 21 | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2.2 公司營運績效 | 21 | |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 2.2 公司營運績效 | 21 | |
| | 2-20 | 薪酬決定流程 | 2.2 公司營運績效 | 21 | |
| | 2-21 | 年度總薪酬比率 | | | |
| 4. 策略、政策與實務 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 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 | 27 | |
| | 2-24 | 納入政策承諾 | 2.3 風險管理 | 27 | |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 2.4 法規遵循 | 32 | |
| | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2.4 法規遵循 | 32 | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 2.4 法規遵循 | 32 | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 2.1 關於宏泰電工 | 14 | |
| 5. 利害關係人議合 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 1.2 利害關係人溝通 | 4 | |
| | 2-30 | 團體協約 | 5.3 員工福利 | 66 | |



| 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：200 系列（經濟的主題） | | | | | |
| 經濟績效 | | | | | |
| GRI 201 經濟績效主題揭露 2016 | 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 | 21 | |
| | 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 | 27 | |
| | 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 5.3 員工福利 | 66 | |
| | 201-4 | 取自政府之財務援助 | 2.2 公司營運績效 | 21 | |
| 市場地位 | | | | | |
| GRI 202 市場地位主題揭露 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 | 5.3 員工福利 | 66 | |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.3 員工福利 | 66 | |
| 間接經濟衝擊 | | | | | |
| GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016 | 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 | 70 | |
| | 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | 6.1 公益活動 | 70 | |
| 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 | | | | | |
| GRI 205 反貪腐主題揭露 2016 | 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 2.4 法規遵循 | 32 | |
| | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2.4 法規遵循 | 32 | |
| | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.4 法規遵循 | 32 | |
| 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 | 32 | |



| 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 |
|-----------------------------|-------|-------------------|--------------|----|------------|
| 稅務 | | | | | |
| GRI 207 稅務主題管理揭露 2019 | 207-1 | 稅務方針 | - | - | 無 |
| | 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | - | - | 無 |
| | 207-3 | 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理 | - | - | 無 |
| GRI 207 稅務主題揭露 2019 | 207-4 | 國別報告 | - | - | 本公司無使用國別報告 |
| 特定主題準則：300 系列（環境的主題） | | | | | |
| 物料 | | | | | |
| GRI 301 物料主題揭露 2016 | 301-1 | 所用物料的重量或體積 | 4.1 原物料與水管理 | 46 | |
| | 301-2 | 使用回收再利用的物料 | 4.1 原物料與水管理 | 46 | |
| | 301-3 | 回收產品及其包材 | 4.1 原物料與水管理 | 46 | |
| 能源 | | | | | |
| GRI 3 能源重大主題管理 2021 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.3 重大主題鑑別 | 6 | |
| | 3-2 | 重大主題列表 | 1.3 重大主題鑑別 | 6 | |
| | 3-3 | 重大主題管理 | 1.4 重大主題管理 | 6 | |
| GRI 302 能源主題揭露 2016 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 | |
| | 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 | |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 | |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 | |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 | |
| 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 | 46 | |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 4.1 原物料與水管理 | 46 | |



| 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 |
|----------------------------------|-------|---|--------------|----|---------|
| GRI 303 水與放流水主題揭露 2018 | 303-3 | 取水量 | 4.1 原物料與水管理 | 46 | |
| | 303-4 | 排水量 | 4.1 原物料與水管理 | 46 | |
| | 303-5 | 耗水量 | 4.1 原物料與水管理 | 46 | |
| 生物多樣性 | | | | | |
| GRI 304 生物多樣性主題揭露 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 | - | - | 無 |
| | 304-2 | 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊 | - | - | 無 |
| | 304-3 | 受保護或復育的棲息地 | - | - | 無 |
| | 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 | | | | | |
| GRI 305 排放主題揭露 2016 | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 4.2 溫室氣體排放管理 | 48 | |
| | 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 | 48 | |
| | 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 | 48 | |
| | 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 4.2 溫室氣體排放管理 | 48 | |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 4.2 溫室氣體排放管理 | 48 | |
| | 305-6 | 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放 | 4.2 溫室氣體排放管理 | 48 | |
| | 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 | 48 | |
| 廢棄物 | | | | | |
| GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020 | 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 | 49 | |
| | 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 | |
| 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 | 49 | |
| | 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 | |
| | 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 | |



| 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 |
|--|-------|----------------------------|--------------|----|---------|
| 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 | 49 | |
| 供應商環境評估 | | | | | |
| GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016 | 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 3.3 供應鏈管理 | 41 | |
| | 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 | 41 | |
| 特定主題準則：400 系列 (社會的主題) | | | | | |
| 勞雇關係 | | | | | |
| GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.1 人才架構 | 57 | |
| | 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 | 66 | |
| | 401-3 | 育嬰假 | 5.3 員工福利 | 66 | |
| 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 | 61 | |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 5.2 安全與健康 | 61 | |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 5.2 安全與健康 | 61 | |
| | 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 | 61 | |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.2 安全與健康 | 61 | |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 5.2 安全與健康 | 61 | |
| | 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 | 61 | |



| 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 |
|--------------------------------|--------|--------------------------|----------------------|----------|---------|
| GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018 | 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 | 61 | |
| | 403-9 | 職業傷害 | 5.2 安全與健康 | 61 | |
| | 403-10 | 職業病 | 5.2 安全與健康 | 61 | |
| 訓練與教育 | | | | | |
| GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5.1 人才架構 | 57 | |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.1 人才架構 | 57 | |
| | 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 員工多元化與平等機會主題揭露 2016 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 5.1 人才架構 | 57 | |
| | 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 5.1 人才架構 5.3 員工福利 | 57 66 | |
| 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 | 61 | |
| 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 | 5.3 員工福利 | 66 | |
| 童工 | | | | | |
| GRI 408 童工主題揭露 2016 | 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 | 27 | |
| | | | 5.1 人才架構 | 57 | |
| 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 | 27 | |



| 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 |
|-----------------------------|-------|-------------------------|------------|----|---------|
| 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 當地社區主題揭露 2016 | 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 | 70 | |
| | 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 | 70 | |
| 供應商社會評估 | | | | | |
| GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016 | 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 3.3 供應鏈管理 | 41 | |
| | 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 | 41 | |
| 公共政策 | | | | | |
| GRI 415 公共政策主題揭露 2016 | 415-1 | 政治捐獻 | - | - | 無 |
| 顧客健康與安全 | | | | | |
| GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016 | 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 | 38 | |
| | 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 | 38 | |
| 行銷與標示 | | | | | |
| GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016 | 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 3.2 客戶服務管理 | 38 | |
| | 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 | 38 | |
| | 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 3.2 客戶服務管理 | 38 | |



| 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 |
|---------------|----|------------|------|----|---------|
|---------------|----|------------|------|----|---------|

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 | 38 | |
|--------------------------|-------|---------------------|------------|----|--|

| * 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

| | | | | | |
|--------------------------------|-----|-----------|------------|---|--|
| GRI 3 客戶服務管理 重大主題管理 2021 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.3 重大主題鑑別 | 6 | |
| | 3-2 | 重大主題列表 | 1.3 重大主題鑑別 | 6 | |
| | 3-3 | 重大主題管理 | 1.4 重大主題管理 | 6 | |

* 創新產品與技術

| | | | | | |
|---------------------------------|-----|-----------|------------|---|--|
| GRI 3 創新產品與技術 重大主題管理 2021 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.3 重大主題鑑別 | 6 | |
| | 3-2 | 重大主題列表 | 1.3 重大主題鑑別 | 6 | |
| | 3-3 | 重大主題管理 | 1.4 重大主題管理 | 6 | |



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 | 報告內容章節對照 | 頁碼 |
|--------------|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|----------|
| 能源管理 | RT-EE-130a.1 | (1) 總能源消耗：74,819.19 GJ | 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 |
| | | (2) 電網電力佔比：100% | 4.3 能源與廢棄物管理 | |
| | | (3) 再生能源佔比：0% | 4.3 能源與廢棄物管理 | |
| 有害廢棄物管理 | RT-EE-150a.1 | 有害廢棄物產生量：52.198 噸 | 4.3 能源與廢棄物管理 | 49 |
| | | 有害廢棄物回收率：0%，公司無使用廢棄回收物料於廠內使用，故無回收率。 | 4.3 能源與廢棄物管理 | |
| | | 可報告的洩漏次數：0 次 | - | |
| RT-EE-150a.2 | 可報告的洩漏量：無洩漏 | - | - | |
| | 可報告的恢復量 | - | | |
| | RT-EE-250a.1 | 召回次數 | | 不適用 |
| 產品安全 | RT-EE-250a.1 | 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：0 | 3.1 品質管理 |
| 產品生命週期管理 | RT-EE-410a.1 | 含有依 IEC 62474 可宣告物質的產品營收占比 | 不適用 | |
| | RT-EE-410a.2 | 可符合能源之星 (Energy Star) 標準的產品營收占比 | | |
| | 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 | 不適用 | |
| 商業道德 | RT-EE-510a.1 | 防範貪腐或賄賂政策或作為的說明 | 不適用 | |
| | | 防範反競爭行為政策或作為的說明 | | |
| | 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 | | | |



附錄三：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

| 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 |
|--|--|
| <p>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。</p> | <p>董事會在永續發展 (ESG) 管理策略上，扮演監督與指導角色，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 FinancialDisclosures)架構，鑑別和評估氣候變遷風險影響，預計依據評估結果，加以制定管理策略、溫室氣體盤查、碳減量計畫，經由能源管理專責人員負責管理與評估相關因應作為，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。並定期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。</p> |
| <p>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)。</p> | <p>風險影響</p> <p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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。 <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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。 <p>機會影響</p> <ul style="list-style-type: none"> · 減少供電壓損由 161kV 提升至 345kV 高壓電纜。 · 離岸風力發電電纜。 · 強風暴雨下電塔鋁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。 |



| 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 |
|--|--|
| <p>3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</p> | <p>短期可能因法規調整，導致市場的需求變動幅度可能較大，導致成本的增加，抑或是產品滯銷率提高，影響多層面，如營收及現金收入減少、營運費用增加等。</p> <p>中長期為氣候變遷帶來的多方面影響，短期內較不明顯影響公司財務方面，未來可能涉及員工健康、設備問題及能資源的使用，故使營運費用增加、資本支出增加等狀況。</p> |
| <p>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。</p> | <p>本公司參考 TCFD 架構做為評估之基礎，能源管理專責人員再透過氣候變遷管理流程，根據對宏泰電工營運之衝擊度與潛在發生的可能性評估氣候相關風險與機會。</p> |
| <p>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。</p> | <p>本公司尚無使用情境分析。</p> |
| <p>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。</p> | <p>本公司尚無相關轉型計畫。</p> |
| <p>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p> | <p>本公司尚無訂定內部碳定價，本司預先以執行溫室氣體盤查計畫後，了解內部碳排放量，並訂定減碳策略，未來再加以規劃訂定碳定價。</p> |
| <p>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。</p> | <p>本司預於 2024~2025 年度分階段執行碳盤查專案，嗣後即可進行相關管理規劃以及提供相關工具數據。</p> |
| <p>9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。</p> | <p>如下方描述</p> |



1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

- 敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e / 百萬元）及資料涵蓋範圍。
- 總公司排放量：9,737.86 公噸 CO₂e；密集度：1.57 公噸 CO₂e/ 百萬元

註 1. 直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

2. 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

3. 溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

4. 溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

- 依主管機關所訂宏泰電工為 2028 年需進行第三方認證單位進行查證 / 確信，本公司預計提早尋找查證單位進行查證。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

- 敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
- 2025 年 3 月底完成查證作業，並將 2024 年設為基準年，目標 2030 年為較基準年減碳 10%，減碳具體行動計劃如下
 1. 建置能源管理系統
 2. 降低空壓系統洩漏率及調降設定壓力值
 3. 照明設備（汰換燈具）
 4. 照明設備（減少不必要燈具）



1-1 溫室氣體盤查及確信情形

| 本公司基本資料 | | 依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 | | |
|---|--|---|----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 | <input type="checkbox"/> 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 | <input type="checkbox"/> 資本額未達 50 億元之公司 | <input type="checkbox"/> 母公司個體盤查 | <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司盤查 |
| | | | <input type="checkbox"/> 母公司個體確信 | <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司確信 |

| 範疇一 | 總排放量 (公噸 CO ₂ e) | 密集度 (公噸 CO ₂ e / 佰萬元營收) (註 2) | 確信機構 | 確信情形說明 (註 3) |
|-----|-----------------------------|--|------|--------------|
| 母公司 | 767.90 | 0.12 | | |
| 子公司 | | | N/A | |
| 合計 | | | | |

| 範疇二 | 總排放量 (公噸 CO ₂ e) | 密集度 (公噸 CO ₂ e / 千元) (註 2) | 確信機構 | 確信情形說明 (註 3) |
|-----|-----------------------------|---------------------------------------|------|--------------|
| 母公司 | 8,969.96 | 1.45 | | |
| 子公司 | | | N/A | |
| 合計 | | | | |

| | | | | |
|-------------|---|---|-----|--|
| 範疇三 (得自願揭露) | - | - | N/A | |
|-------------|---|---|-----|--|



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」

| 編號 | 指標內容 | 對應章節 | 頁碼 |
|-----|---|----------|----|
| (一) | 企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。 | - | |
| (二) | 企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。 | 2.3 風險管理 | 27 |



宏泰電工股份有限公司
HONG TAI ELECTRIC INDUSTRIAL CO., LTD

