



2021

企業永續報告書

Corporate Sustainability Report

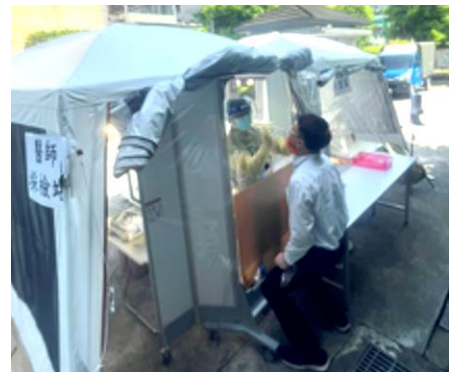
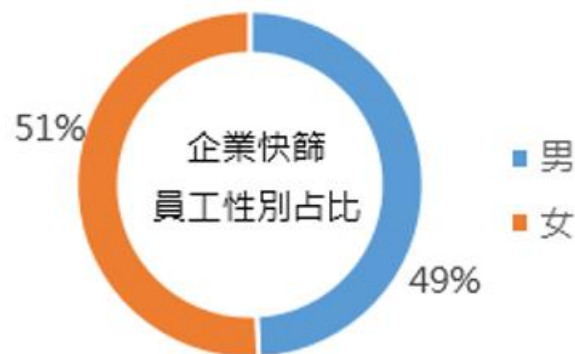
目 錄

COVID-19 因應行動	4
前言	5
決策者聲明	7
1. 永續推行	10
1.1 永續政策及組織	10
1.2 利害關係人議和	11
1.3 重大主題鑑別	14
2. 誠信治理	23
2.1 公司概况與組織架構	23
2.2 發展佈局與營運績效	24
2.3 公司治理	27
2.4 誠信經營	33
2.5 外部組織參與	33
2.6 風險與機會管理	34
3. 自然為師	39
3.1 溫室氣體盤查	39
3.2 綠色生產管理	44
3.3 工業標準參與(IECEX、CNS、GB)	46
3.4 廢棄物	46
4. 永續服務	49
4.1 研發創新與轉型	49
4.2 客戶服務與夥伴關係	52
4.3 品質生命週期管理	58

4.4 供應鏈永續發展.....	61
5. 友善職場.....	63
5.1 員工概況.....	63
5.2 永續學習.....	65
5.3 勞工權益與性別平等.....	68
5.4 多元溝通與提案改善.....	69
5.5 健康安全與友善環境.....	70
6. 群眾為伍.....	80
6.1 社會關懷.....	80
附錄.....	83
附錄一 永續性報導準則(GRI Standards)索引.....	83
附錄二 保證意見聲明書.....	87

COVID-19 因應行動

2020 年遵循衛福部因應新冠肺炎防疫政策，公司立即成立防疫專案小組，積極面對疫情。2021 年度台灣疫情爆發，確診人數直線上升，尤其在新北板橋區、土城區由於人口與產業密集，疫情更為嚴峻。公司為了防止成為防疫破口，當機立斷安排恩樺醫院協助土城廠區全公司同仁（含外包警衛人員及清潔人員）進行企業快篩，受檢測總人數共計 184 人（男性 90 人、女性 93 人），所幸同仁檢驗結果皆為陰性。為了避免疫情延燒影響工作進度與關心同仁健康，疫情高峰期間，我們採用分流管制及居家辦公兩種方式進行日常工作運行，並將現場工作動線區隔，避免人員接觸造成交互傳染。此外，對於公司外部人員的管理，我們採用訪客精準管理，公司對外與內部跨部門會議、求職面試都盡量採取視訊方式進行，減少不必要的接觸機會，守護大家的健康。除了人與人接觸的控管，公司也重視公共及個人衛生，加強各區域消毒及於公告處張貼宣導文宣，期達控制疫期提醒清消之效。



前言

關於本報告書

本報告書為恒達科技股份有限公司（以下稱恒達科技、恒達、本公司、我們）發行之企業永續發展狀況年度報告。本報告書依循全球永續性報告倡議組織所發行的永續報導準則（GRI Standards）：核心選項，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並以【永續推行】、【誠信治理】、【自然為師】、【永續服務】、【友善職場】、【群眾為伍】共六大章節主軸，記載恒達科技 2021 年對於經濟、環境、社會面向之永續發展與管理方針的相關績效成就，並彙整相關數據詳加說明。期望藉本報告的發行讓各利害關係人瞭解恒達在推動永續發展之努力成果，並作為彼此良好溝通的基礎。

報告書範疇

本報告資訊揭露期間為 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日止，新增一營運據點，為土城二廠。本報告書範疇涵蓋恒達科技土城總公司、土城二廠、宜蘭利澤廠等主要營運據點。經濟面數據來源為 2021 年度企業年報所刊登的合併財務報表，涵蓋範圍包括恒達科技股份有限公司土城總公司以及台灣各地製造廠區的整體營運績效資訊，報告書中之財務數據均以新臺幣呈現。環境面及社會面資訊內容根據 GRI 之重大性揭露原則，考量各重大主題實際管理需求，依各據點對不同主題之影響程度，進一步揭露相對重要之營運據點資訊。

報告書編輯與審核

本報告呈現之內容，係透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續主題並決定優先順序，作為報告資訊揭露的參考基礎。本報告書由永續發展委員會執行秘書彙整編輯初稿，送各小組成員就其職掌予以檢視並完成本報告書之增修訂後，委託第三方公正查證機構「英國標準協會」（BSI）依據 AA1000AS v3 保證標準第一查證類型進行查證，符合中型保證標準及 GRI Standards 核心選項之保證。獨立保證聲明書請參照本報告附錄一，GRI 內容索引詳如附錄二。

報告書發行時間

恒達科技將每年編製發行永續報告書，並同時於公司官方網站上公開發表。

現行發行版本：2022 年 9 月初次發行

下一發行版本：預定 2023 年 9 月發行

聯絡方式

如對本報告書之內容，有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

恒達科技股份有限公司

地址：新北市土城區自強街 16 號

聯絡窗口：總經理室

連絡電話：02-2269-6789

郵箱：esg@fine-tek.com

電子公司網站：www.fine-tek.com

決策者聲明

2003 年恒達科技創立「恒達企業文化」，以科技、人文、自然、力行四項核心價值為本，十九年後的今天，依然不斷再創佳績。確實的組織文化與實踐就像堅毅的磐石，支撐著公司發展茁壯。

首先，我們以「科技：具創造時代的技術領先」的信念充實自身實力，積極參與國際規範，並期許自己能夠成為產業領航的創新者。此外，亦以「人文：顧客應用與技術服務體驗」為對外交流的重點原則，不斷慷慨提供往來客戶相關知識與體驗價值，成果頗豐。收穫了良好的果實，我們抱持著謙卑的心執行「自然：低碳能源消耗與環境保護」持續改進，力求工廠無鉛環境與工廠環境綠化，嚴格執行溫室氣體盤查並實施節能減碳計畫，確保產品都符合歐盟的 RoHS（危害性物質限制指令）與 REACH（關於化學品註冊、評估、許可和限制法案）要求。隨著成長愈佳，渴求精進的我們進一步實踐「力行：循環不息的營運改善與產品服務」的精神，務求讓自身與客戶、供應鏈共同成長。為了追求更卓越的目標，我們執行精實管理，用宏觀的角度進行產品生命週期管理（Product Life Management），滾動式達成產品與服務。隨著組織與產業鏈的持續擴大與緊密結合，永續發展成為了我們的重要目標，為此於 2021 年成立永續發展委員會進行策略規劃組織，並建立短、中、長期的 KPI 指標。

恒達科技早期經營理念是「**求新求變、客戶滿意、利益共享**」。秉持信念，多年來我們努力謀求營收與獲利，從初期 2 億營收成長到今年的 12 億，EPS 也從 2.8 元成長到 6 元，讓我們從小企業逐漸成長為中型企業。在營收與獲利都持續增長的情況下，企業社會責任的更大承擔是公司理所當然的目標。我們開始反思是否可以為地球、社會多做一些事？例如：對外保護自然環境，關懷員工及弱勢團體，同時對內加強公司治理，使企業內部管理更透明，降低經營風險，讓企業得以永續經營。

2020 年 COVID-19 疫情爆發，這股變化衝擊全球萬物的生活型態。危機亦是轉機，如此劇變反而奠定我們為世界做出改善的決心，於是在 2021 年成立永續發展委員會，並將此年訂為恒達集團 EGS 永續經營元年。迎接後疫時代的全新氣象，我們將經營理念重整經緯，訂定為：**自然為師、群眾為伍、利益共享**。以下為具體做法與大家分享：



自然為師：環境友善保育

極端氣候襲捲全球各地，導致氣候變遷，世界各地災害頻傳。亟需休生養息的大地，只要人們願意改變目前的工作環境或生活方式，就能盡一份力量保護地球。

我們推動精準客戶交流，以電訪代替親訪，並安排確認客戶精準拜訪，同時加以利用視訊、產品與應用說明會、電子報等等與客戶互動，透過以公司跨部門團隊組織的主題，提供客戶經驗分享、客情推播、專業技術與共同關注議題提升專業能力。如此，就能在減少拜訪次數下依然完成買賣交易。積極減少用車頻率，大大降低環境污染與多餘油耗，大幅提升夥伴關係與降低交通親訪造成的碳排放汙染。此外，我們也在疫情期間建置互動數位科技如 3D Show Room 虛擬實境體驗、互動視訊，使客戶能夠即時瞭解新產品訊息，即使距離遙遠資訊仍不中斷。

在產品的開發生產方面，逐次推動循環經濟共用設計與再利用觀念，針對每一產品特性，改善包裝方式，共用包材以減少用量。商品使用模組設計概念研發，提高零件共用化，避免展型或停產時零件因單一產品使用而報廢，造成浪費和污染。過程中積極導入模組化公版共通設計架構，提升研發速度，定期檢討產品優化，提高市場競爭力。

愛護環境，從日常做起。公司執行節約水電，精準使用，隨手做水電節省。每週由公司免費提供一餐蔬食給員工，減少肉類需求，降低動物養殖肉類供應，避免污染排

放。環境的維護有賴眾志成城，我們積極邀請供應商或經銷商一起關心自然生態，每年舉辦淨灘、淨山、淨水活動，讓山海萬物得以休養生息，還給蟲魚鳥獸完整的生活空間。

群眾為伍：社會文化傳承

人，永遠是最重要的資產。公司為培育人才積極培訓，並依能力及技能做職位調整。每年會依照員工績效與公司獲利給予員工 2~5% 的薪資調整，外加獎金。專業培訓與薪資調整確立外，我們亦積極改善員工福利，不但補助供餐費用，也提供育兒金補助、老弱勢員工家居協助等福利政策，務求方方面面照顧員工。

對自家員工貼心照拂，對社會更是積極參與。我們開放對外團體參訪工廠，將成功經驗與大眾分享。對莘莘學子們積極推動產學合作，對學生來說是難得的學習機會。除此之外，我們相當重視一路並肩前行的產業鏈夥伴們，提供供應商輔導以及經銷商教育訓練，增加專業技能，提高對方營收，讓雙方更緊密結合，共享共榮。

在社會公益與歷史傳承上我們不遺餘力，例如主動認養公益團體，投入文化歷史古蹟維護。公司亦定期舉辦多項活動，像是：協助弱勢團體的公益活動，提昇社會美學的繪畫、攝影、書法、寫生比賽等等。更與偏鄉弱勢學校合作，推動在地文化歷史教學，向下紮根，為社會的穩定成長與文化傳承投注大量心力，相信這股力量就如同同心圓層層外擴，持續影響擴散。

利益共享：企業永續管理

穩定獲利，讓利共享是我們得以永續經營的關鍵思維。我們將員工效率量化，依績效與貢獻度作獎勵及調薪依據。公司員工作分紅配股，每年配股配息皆按照公司公佈分配。讓公司收益能夠與夥伴共享。

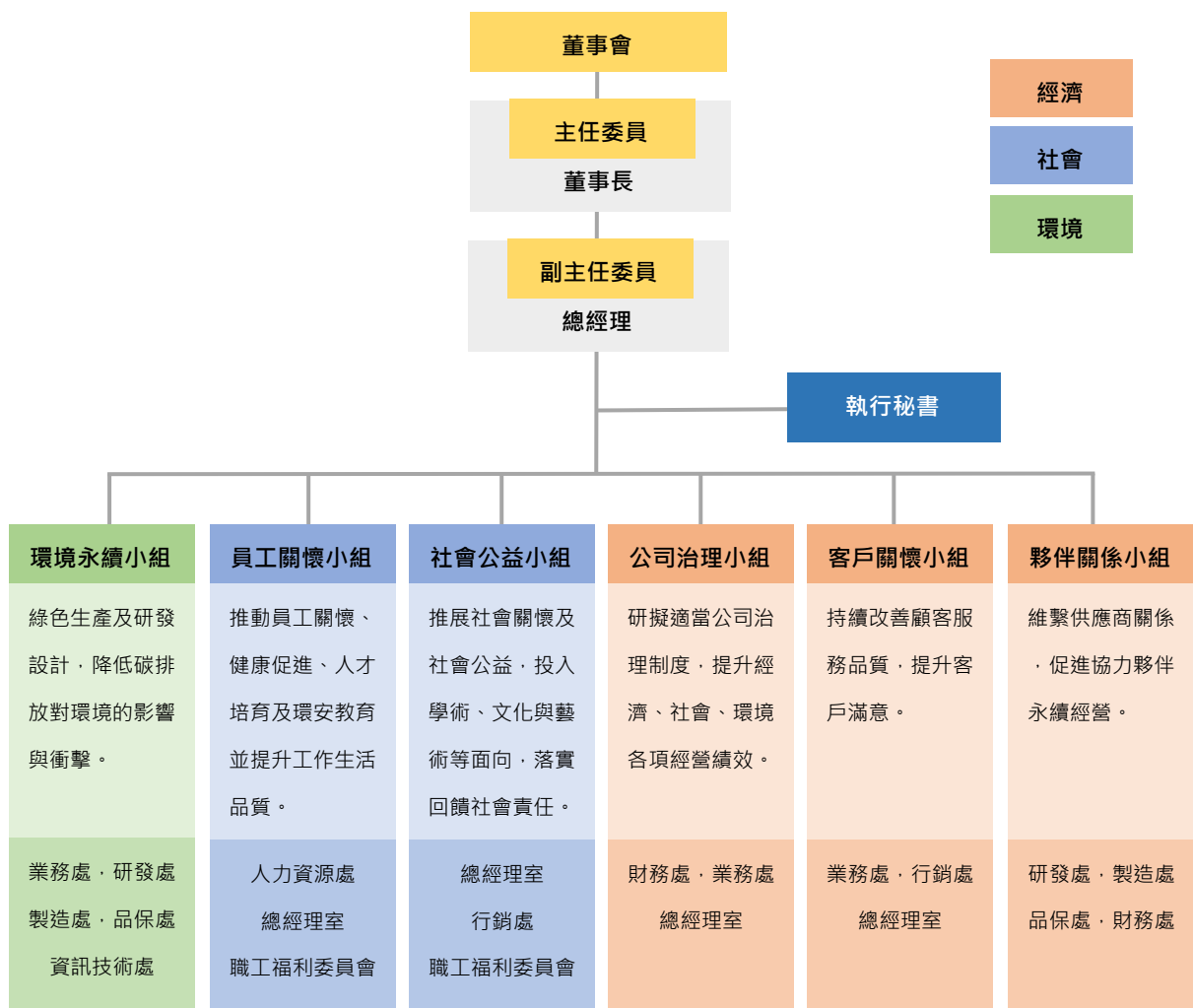
恒達科技擁有強大的可動性與機動性，嚴格執行企業內部管理九大循環，隨時了解在地政府法令與風險。在內部執行上隨時檢視公司風險，並即時調整：機動網上採購，下長單穩定貨源並且提高供應商家數，時時注意產品獲利率，調整售價。敏捷式彈性造就恒達 40 餘年來高速成長的永續發展，每年董事會最少執行二次 ESG 執行成效檢討與分析改進。這股不讓制式僵化，勇於追求、善於調整的生命力，相信能夠讓公司在現在與未來持續獲利，永續成長不息。

1. 永續推行

1.1 永續政策及組織

2021 年由各單位跨部門組織「永續發展委員會」。經董事會授權，由董事長擔任最高領導者，透過整體規劃、溝通整合及資料彙整，決議未來發展重點並實踐經濟、社會、環境面向之績效，而三面向將由環境永續、員工關懷、社會公益、公司治理、客戶關懷及夥伴關係六小組進行目標執行，每年將對董事會進行兩次執行現況報告，針對永續報告書，經永續發展委員會核准始得發行。

此外，執行秘書必須協助各組及幕僚單位推動執行企業社會責任專案，以回應公司於經濟、環境及社會的各項議題，同時也定期蒐集利害關係人所關注的重大議題和回饋、國內外永續發展相關趨勢、以及標竿企業的最佳實務作法，提供予相關部門參考，以持續強化公司永續經營。



1.2 利害關係人議和

恒達科技在照顧員工與投資者的最大獲利時，也追求公司永續發展。本公司依循全球性非營利組織 AccountAbility 所制定的 AA1000 利害關係人議合標準

(Stakeholder Engagement Standards, SES) 的五大原則：含括依賴性、責任性、緊密度、影響力及溝通頻率，由永續委員會成員及高階主管共同鑑別，結果分別為：股東 / 投資人、員工、客戶、政府、社區 / 非營利組織、供應商、新聞媒體。為確保企業永續發展之規劃與決策，公司須與所有利害關係人建立透明有效的多元溝通管道及回應機制，依此討論出重大主題並擬定公司永續發展實行政策與相關規劃的參考依據，以回應利害關係人的需求與期待。

利害關係人關注主題及溝通管道

本公司非常重視利害關係人之權益意見，以持續進行溝通與議合，了解利害關係人對我們的關注期待。除了定期針對各類利害關係人進行關注度問卷調查外，同時也設有良好的溝通管道及專責人員，負責傾聽利害關係人的需求，並將不同溝通管道所收集的回饋訊息，依議題的詢問度及優先性高低進行篩選後，作深入的說明回覆。本公司網頁亦設置利害關係人專區，可供參考：

<https://www.fine-tek.com/investors/page1>

詳細內容參照以下利害關係人關注議題及溝通管道列表：

利害關係人關注主題及溝通管道列表

類別	溝通管道與頻率	關注議題	管控方式
股東/投資人	年度股東常會【每年】、年報【每年】、法人說明會【每年】	財務資訊、營運狀況、風險管理	每年 6 月份召開股東會，揭露年報資料以及經營管理策略與方針。
			每年與券商配合，至少召開二場以上公開法人說明會，讓投資人瞭解公司營運狀況以及成長動能等資訊。
			投資人可以透過 IR email address 與發言人專線電話，即時詢問公司各項營運以及財報資訊。
員工	勞資會議【不定期】、公司內部網站及恒達 HR 電子報【每週】、部門安全會議【不定期】、教育訓練【不定期】	薪資福利、職業安全與健康環境、人才培育、勞資關係	勞資會議紀錄
			mail、電子報、內部網站入口平台
			教育訓練紀錄
			員工申訴信箱
			員工晤談表
客戶	電話【隨時】、電子郵件【隨時】、客戶拜訪或來廠稽核【不定期】、問卷回覆【不定期】	客戶服務、供應鏈管理、產品品質及安全	績效考核
			年度客戶滿意度調查
			季度水汙、空汙處理&循環經濟研討會
			每週業務拜訪的管理
政府	公文【隨時】、法規說明會【不定期】、證券櫃檯買賣中心【不定期】、產業同業公會【不定期】	職業安全衛生、上櫃公司資訊揭露、環境保護及汙染防治、勞資關係及員工福利	每週專案會議
			總經理室即時收發公文了解各項法規之新規範，通知公司相關部門做因應對策。
			即時回覆證券櫃檯買賣中心各項詢問與規定。
			參與各種與公司產業相關之產業同業公會，即時掌握產業最新資訊與發展，擬定公司長期之營運策略。

社區/ 非營利組織	公益慈善活動【不定期】、企業永續報告書【每年】	環境保護及公益捐贈、社區活動	吳沙文化基金會提供文化推廣、環境保護及社區關懷服務並於官方網站網不定期更新資訊
			企業永續報告書發行
供應商	供應商拜訪或到廠稽核【不定期】、電話【不定期】、電子郵件【不定期】	供應商管理、產品品質及安全、營運狀況	每季進行供應商評鑑，並針對評鑑等級C、D級供應商進行制度與品質的輔導
			每年與新增供應商簽定環保切結書
			日常採購單下單聯繫時，不定時關心供應商營運狀況，如有異常回報主管了解
新聞媒體	新聞稿【不定期】、記者會【不定期】、廠區參觀及聚餐聯誼【不定期】	產品銷售及營收狀況、業務拓展及結盟、公司發展計畫	每季、每半年、每年定期與記者溝通說明公司最新的營運數字與規劃、重大資本支出、大型國際合作或國際併購等訊息，發布相關新聞稿讓公司的營運資訊公開透明。
			不定期舉辦各項中小企業或工會之參訪團，分享公司經營理念以及管理方針等資訊，提升與夥伴合作與共同學習成長關係。
			與異業做結盟，不定期聚餐交換經營上心得或是洽談合作契機。

利害關係人諮詢與申訴

我們十分重視與利害關係人之溝通，除了在官網設置利害關係人專區 (<https://www.fine-tek.com/investors/page1>)，將不同類型關係人之連絡方式清楚載明於網頁，同時設置問卷調查表，利害關係人可透過問卷表達其對我們所選出在經濟、社會、環境等三個面向共 32 項議題之關切程度並將不同意見提供給公司參考。

利害關係人專區	
利害關係人	聯絡方式
股東 / 投資人 政府單位 新聞媒體	總經理室 許小姐、林先生 Email: ir@fine-tek.com
員工	人力資源處 胡小姐 Email: hr@fine-tek.com
客戶	線上諮詢服務 Email: info@fine-tek.com
社區 / 非營利組織	總經理室 吳小姐 Email: esg@fine-tek.com
供應商	採購課 曾先生 Email: info@fine-tek.com

1.3 重大主題鑑別

恒達科技於永續報告書依循報導原則進行重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別出利害關係人關注且對公司永續經營有重大影響之永續管理議題，作為報告書資訊揭露的參考基礎，使其與利害關係人進行有效溝通並持續改善永續營運績效。分析模式將依循報導原則進行永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性，透過蒐集、鑑別、排序、確認及檢視等五個步驟的循環，訂定利害關係人的重大性分析，以了解利害關係人對本公司永續議題之關心程度。



蒐集	依永續發展委員會小組成員日常與各利害關係人之互動情況，並參酌公司營運狀況、發展策略、國內外同業之重大性議題及 GRI 準則、國際倡議與聯合國永續發展目標等，彙整 32 個屬於恒達科技永續議題。
鑑別	恒達透過線上問卷進行調查，由七大利害關係人進行評估永續議題關注程度。利害關係人問卷發放共 117 份,有效問卷回收共 105 份,回收率為 89.7%。
排序	依問卷回收份數，將各主題之關注度得分及公司管理階層對於永續經營之衝擊程度得分進行問卷統計分析，以關注度平均分数前 50% 及衝擊度平均分前 5 之主題作為鑑別依據，再經由永續發展小組進行討論，並參酌高層意見，最後擇定 8 項議題，列為本年度重大性議題。
確認	在考量經濟、環境與社會衝擊原則下，依據利害關係人關注程度權重並辨識議題對公司衝擊性。此過程通過永續發展委員會等共同評估。評估議題對公司營運的衝擊程度以及對外部社會環境與經濟產生衝擊可能性。
檢視	將隨時檢視重大性議題矩陣圖的合理性並強化與利害關係人之溝通方式，以蒐集更多利害關係人的意見，作為日後調整之依據。

2021年重大議題矩陣



重大議題及議題邊界

●直接衝擊 ○間接衝擊

重大性議題	對恒達科技的意義	議題邊界				GRI 特定主題 揭露項目	報告書 對應章節
		上游 (註 1)	運營過程 (註 2)	下游 (註 3)	其他		
		F	A、B、 D	C	E、G		
經營績效	本公司制定各項營運策略及建立目標績效，使企業持續穩定成長。	● ◎	●	● ◎	○	GRI201 組織	2.1 公司概況 與組織架構
排放物	事業員工生活垃圾、事業活動產生之一般性垃圾，由合格之專業廢棄物處理公司進行焚燒	○ ◎	●	○	○	GRI306 廢棄物	3.4 廢棄物
汙水與廢棄物	可回收之廢棄物，請專業回收商進行回收，達到資源再利用	○	●	○	●	GRI303 廢汙水和 廢棄物	3.4 廢棄物
職業健康與安全	落實職安宣導與員工健康促進，落實完善的員工福利，讓每位員工安心致力於工作表現。	○	●	○	○	GRI403 職業安全 衛生	5.5 健康安全 與友善環境
勞雇關係	遵循勞動法令，提供公平就業與工作待	○	●	○	○	GRI401 勞雇關係	5.3 勞工權益 與性別平等 5.4 多元溝通

	遇，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，與員工雙向溝通，傾聽員工心聲意見，維持勞資關係和諧。						與提案改善
顧客健康與安全	確保客戶的健康與安全為公司經營之首要準則，因此持續提供最高品質及可信賴的產品並以提升客戶滿意為我司最重要目標。	○	●	● ◎	○	GRI416 顧客健康與安全	3.2 綠色生產與有害物質管理 3.3 工業標準參與
環境保護法規遵循	對環境面法規均全力符合法規要求。	● ◎	●	○ ◎	○	GRI307 有關環境保護的法規遵循	3.2 綠色生產與有害物質管理

A 股東/投資人、B 員工、C 客戶、D 政府、E 社區/非營利組織、F 供應商、G 新聞媒體

註 1「上游」邊界：本公司採購的原物料、設備及相關服務

註 2「運營過程」邊界：本公司所提供的產品開發、產品製造等業務

註 3「下游」邊界：本公司提供客戶所需的產品技術服務

管理方針

面向	GRI 永續主題	管理方式	管理單位	評估機制	2021 年 執行成果	2022 年 目標
環境面	排放物 (GRI306 廢棄物)	(1) 事業員工生活垃圾、事業活動產生之一般性垃圾，由合格之專業廢棄物處理公司進行焚燒	研發處 製造處	(1) 以全年度統計，計算每月平均用量	(1) 每月平均 1.5 噸，無法回收之垃圾，由合格之專業廢棄物處理公司進行焚燒	(2) 每人一年產生的一般性垃圾排放密集度 0.06 噸(噸/人)
	汙水與廢棄物 (GRI306 廢棄物)	(1) 生產屬過程中產生包材、廢紙箱 (2) 公司設備產生之切削油及設備潤滑油 (3) 生產過程中產生金屬屑	研發處 製造處	(1) 以全年度統計，計算每月或每季平均用量	(1) 包材、廢紙箱每月平均 0.45 噸，專業回收商回收重製 (2) 廢棄切削 / 潤滑油每季約產生 0.05 噸，委託合格回收商處理 (3) 生產過程中產生金屬屑，每月平均 0.35 噸，請專業回收商回收重製	(4) 生產過程中產生包材、廢紙箱，預計每年減少 1% (5) 生產過程中產生金屬屑，預計每年減少 1%
	環境保護法規遵循 (GRI307 有關環境保護的法規遵循)	(1) 遵循環保法規	研發處 製造處	(2) 違反環保法規情事	(3) 公司在 2021 年度並無重大違反環保法規情事	(4) 遵循環境保護署-環保法規
治理面	經營績效 (GRI201 經營績效)	(1) 每年針對業務、研發以及生產等各方面	財務處	(2) 各部門的績效考核以及年度	(5) 2021 年合併營收 2020 年成長較 26% ,	(6) 藉由業務銷售模式變更、研發模組化政策

		制定策略，提升經營績效		財務報表的呈現	淨利成長 20%·每股盈餘 6.27	及精實生產管理等策略，使營收淨利持續成長
	顧客健康與安全 (GRI416 顧客健康與安全)	(1) 符合各銷售地區國家產品的安全法規 (UL、CE、CCC) 避免使用的物質對人體或環境有風險，確保客戶的健康與安全	業務處	(1) 建立完整的品質管理系統 ISO9001.2015 (2) 客戶滿意度調查分析	(1) 完成 RoHS 3.0 最近十項有害物質測試項目 (2) 針對危險範圍防爆規範，遵守 IECEx、ATEX、NEPSI、TS、CSA 等相關認證機構要求 (3) 產品符合 REACH (化學品註 (4) 冊、評估、許可和限制法案)	(1) 所有產品 (2) 符合各區國家產品的安全法規的要求 (3) 增加產品序號來提供未來產品品質追蹤，以利後續保養及維護
社會面	職業健康與安全 (GRI403 職業安全衛生)	(1) 依循內部所制定員工健康促進計畫以教育訓練方式執行職業安全衛生宣導，並透過工安小組進行即時查核處理	人資處	(1) 舉辦職安衛訓練 (2) 舉辦消防演練 (3) 辦理員工健檢 (4) 醫護臨場服務	(1) 職安衛訓練：土城及宜蘭各 1 場 (2) 消防演練：土城廠 1 場，宜蘭廠 2 場 (3) 因應新冠肺炎進行辦公分流，同時為土城廠全員進行企業快篩	(1) 年度舉辦 2 場職安訓練 (2) 各廠區舉辦 1 場防演練 (3) 舉辦員工健康檢查 (二年一次) (4) 醫護臨場服務 (每月 4 場)
	勞雇關係 (GRI401 勞雇關係)	(1) 遵循勞動相關法令	人資處	(1) 舉辦勞資會議 (2) 員工關懷晤談 (3) 員工申訴信箱	(1) 勞資會議：土城及宜蘭廠各舉辦 4 次	(1) 每季土城及宜蘭廠舉辦勞資會議

					(2) 新進員工晤談 79% (3) 離職員工晤談 61%	(2) 新進 / 離職人員晤談率 95%
--	--	--	--	--	--	----------------------

面向	短期(1 年) (目標區間為 2022-2023)	中期(3 年) (目標區間為 2023-2026)	長期(5 年) (目標區間為 2026-2031)
經濟面	(1) 公司治理評鑑結果達到區間 6%至 20% (2) 完善英文版公司治理資訊 (3) 客戶滿意度提升至 90 分以上	(1) 公司治理評鑑結果維持區間 6%至 20% (2) 提高英文資訊揭露，如英文季報、英文股東會年報等 (3) 設置客服小組及專線服務客戶	(1) 依循 TCFD，揭露氣候相關風險與機會之相關訊息 (2) 公司治理評鑑結果達到區間前 5% (3) 客戶滿意度提升至 92 分以上 (4) 制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃
環境面	(1) 完成供應商鑑別，含供應商評鑑、環保切結書、行為準則承諾書(RBA)等 (2) 提倡日常環保作為及節能減碳提案執行 (3) 通過清潔生產評估系統申請	(1) 導入 ISO14064 溫室氣體盤查管理系統 (2) 2023-2025 年，每年節能 1% (3) 每年召開一場供應商大會，宣導 ESG 政策	(1) 導入 ISO14067 產品碳足跡 (2) 2026-2031 年，每年節能 3% (3) 協助提升客戶減碳 (4) 建立綠色供應鏈，供應商在地化達 90%，每年對供應商進行四場教育訓練
社會面	(1) 舉辦循環經濟研討會深耕 ESG 政策推動>2 場 (2) 強化員工職業衛生安全概念 (3) 增加產學培育 3 家 (4) 舉辦公益活動>2 場	(1) 舉辦循環經濟研討會深耕 ESG 政策推動>3 場 (2) 導入 ISO45001 職業衛生安全管理系統 (3) 舉辦公益活動>4 場	(1) 提供優於法令之福利 (2) 員工家庭照顧及職涯規劃無後顧之憂 (3) 優化薪資架構及長期激勵方案

		(4) 建構公平之績效獎金制度建構透明及公平性之績效獎金制度	(4) 增加社會投入，透過在地創生吸引青年返鄉
--	--	--------------------------------	-------------------------

2. 誠信治理

2.1 公司概況與組織架構

公司基本資料

公司名稱：恒達科技股份有限公司(FINETEK)

所有權性質：公開發行上櫃公司(股票代號 4549)

設立年份：1979 年

創辦人：吳定國

負責人：吳清德董事長

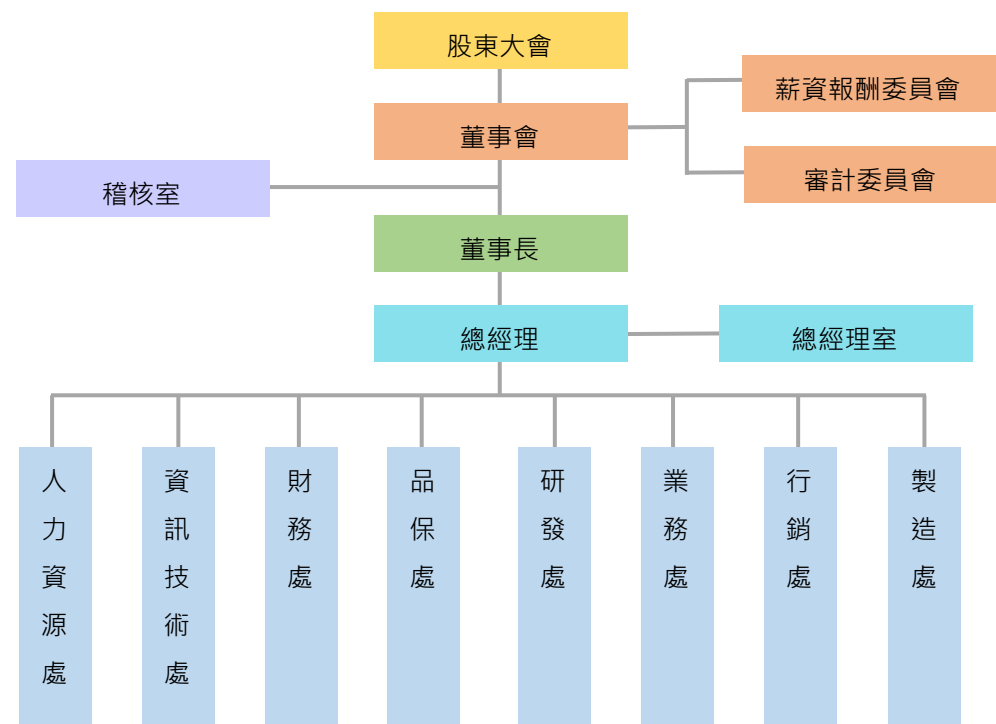
員工人數：300 人(2021 年 12 月) 註：為全球集團員工之總人數，詳細人數請參閱 2021 年財報

總公司地址：236 新北市土城區自強街 16 號

資本額：新臺幣 4.4 億元 (2021 年盈餘轉增資 2,094 萬元)

合併營業額：新臺幣 12.7 億元(2021 年)

組織架構



2.2 發展佈局與營運績效



1979 年吳氏兄弟創立恒達科技，以核心價值「提供顧客期望的解決方案」生產製造物、液位、流量、壓力、溫度等物理量感測器，為顧客提供製程自動化應用的解決方案。1999 年起公司擴大海內外服務據點，藉以服務有相關需求的顧客群，提供更多、更好的方案，國內於北中南區分設辦事處，給予客戶最直接快速的各項服務與支援。全球市場布局，對於尚未設分公司或子公司的海外市場，依產業區隔設立綿密經銷商網絡，不採用獨家經銷商，藉以擴展全球市場。建立完整全球銷售網，全球經銷商家數遠超過 400 家，銷售區域遍及歐洲、美洲、中東、非洲及亞太等地區。根據各國經銷商特性，採取不同的輔導與合作策略，客群涵蓋終端客戶、機械商、工程公司、系統商、經銷商、通路商、異業 / 同業策略聯盟等，每年定期於台灣總部或國外客戶端市場舉辦經銷商會議或產品 / 產業說明會，透過經銷商整合市場資訊，建立全球優勢競爭力通路，目的就是協助更多顧客透過恒達創新的思維及優秀品質，達成顧客的期望，並與顧客共享成功。

1999 年-2013 年 轉型成長期

在此期間創立 FineTek 品牌，成立多家海外分公司及生產工廠，從台灣擴展到大陸，進而到美國及新加坡，為公司奠定國際化經營基礎。並取得德國防爆產品及生產工廠合格認證（PTB ATEX）、丹麥 DNV、英國 LR、法國 BV 等船級認證，以提高顧客滿意度為出發點，進行產品應用功能升級、客我關係與經營體質改造。2013 年籌建宜蘭廠生產製造流量計，開始導入精實管理及製程自動化生產，進階成為亞洲自動化感測器供應商中首屈一指領導地位。

2014 年-2018 年 穩定成長期

恒達在 2014 年順利掛牌上櫃，之後持續穩健發展，於 2015 年併購德國 Müttec 公司、2016 年設立印尼與馬來西亞分公司後，又在 2017 年籌建印尼生產工廠。我們在 2017 年導入精實管理並於當年宜蘭流量測廠先後取得 TAF 及 OIML 認證，接著於 2018 年集團研發團隊國際串聯合作開發高端科技產品，導入工業 4.0 及 WIFI、RoLA、4G、NBIOT 等無線傳輸連線功能，持續滿足客戶對最新科技需求，成功應用於糧食、水資源及能源等監控系統，至此，恒達產業面已涵蓋食、衣、住、行、育、樂、市政、國防工業等領域。五年間一連串如火如荼年度大事，順利推升公司經營邁向國際舞台，為全球顧客提供在地化最佳的解決方案，創造客我同步成長的立基點。

2019 年-2021 年 突破成長期

2019 年起恒達持續推動精實管理及製程自動化生產系統，促進公司治理更上一層樓，因而榮獲亞洲 ANQ 亞洲品質網絡卓越品質實務典範獎及中華民國品質協會卓越經營品質標竿獎，並順利取得經濟部標準局之電磁流量計與蹀輪流量計度量衡業許可執照。2020 年榮獲經濟部國貿補助專案以及工業局民生公共物聯網應用補助計畫案，聯結數十家優質廠商一起推動亞太市場雲端系統污染防治計畫，進而節約能源提升工廠生產效率，率先帶領保護我們共同的生活環境。2020 年榮獲第 26 屆國家品質獎評議會評審，參與推動全國製造業品質策略，進而取得 ISO 27001 主導稽核員資格，並連續兩年榮獲 AQM 品質經理人協會的品質卓越案例獎。榮獲一連串的國家獎項肯定，在在證明恒達集團在地化深耕的用心。2021 年土城二廠成功啟動運作，順利完成自動化與系統化擴大生產製程。為了提供全球顧客更周全完善的服務，恒達集團持續發展擴大全球布局，總部、子公司與全球經銷網之間彼此無間串聯，突破侷限，創建堅不可摧的國際化價值鏈與持續成長動能，為永續成長奠定根基。

2021 年營運績效

項目 (單位:新台幣仟元)	2021 年	2020 年	2019 年
營業收入	894,446	711,875	716,399
營業毛利	458,637	375,100	362,818
營業損益	241,753	199,363	173,395
營業外收入及支出	92,725	75,777	87,209
稅前淨利	337,478	275,140	260,604
所得稅	61,524	45,263	46,595
本期淨利(損)	275,954	229,877	214,009
本期其他綜合損益(稅後淨額)	(17,713)	(6,599)	(22,837)
本期綜合損益總額	258,241	223,278	191,172
每股盈餘(元)	6.27	5.49	5.11
每股現金股利(元)	4.1	4	4
每股股票股利(元)	1.1	0.5	-
員工福利費用	208,746	197,903	201,428
支付政府款項(所得稅及稅捐)	63,827	54,700	54,122
社區投資(捐贈)	7,130	4,100	3,000

註：支付出資人款項以該年現金股利乘以當年度股數

項目 (單位:新台幣仟元)	2021 年	2020 年	2019 年
資產總額	2,024,661	1,848,186	1,626,335
負債總額	499,256	430,934	264,822
權益總額	1,525,405	1,417,252	1,361,513

主要產品別銷售量

項目 (單位:新台幣仟元)	2021 年	2020 年	2019 年
製程自動化感測器	1,598,442	1,405,439	1,568,018
電機氣動控制元件	53,354	60,336	43,914

2.3 公司治理

本公司設有董事會、功能性委員會及公司治理主管。董事會為最高治理機構，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、公司章程及股東會決議以行使職權，並致力於股東權益極大化。董事會內共有 7 位董事，其中 3 位為獨立董事。功能性委員會包括審計委員會及薪資報酬委員會，以強化董事會職能與公司治理的運作。公司治理主管負責公司治理相關業務，包括公開資訊申報，提高資訊透明度，此外亦辦理董事會與股東會相關事宜，連結公司、董事與股東間的溝通。茲說明如下：

董事會

本公司董事會依照「董事會議事規則」執行職務，以及遵從「董事選任程序」及「公司治理實務守則」規定，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形，1 位董事為持股 8% 以上具控制力之股東，並無利害關係群體任職董事會。本屆董事會為第七屆，董事會成員於 108 年股東會召開選任。本屆董事任期：2019 年 6 月 10 日至 2022 年 6 月 9 日，共有 7 位董事，其中 3 位為獨立董事，獨立董事比率為 43%。具員工身份之董事為 2 位，比率為 29%。

董事會議事規則規定，當對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。同時，本公司訂有董事會議事規則、董事及經理人道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南及誠信經營守則，每年定期宣導誠信經營政策以及避免利害衝突。本公司多元化注重目標包括董事會性別平等，女性董事比率目標為 15%。本屆董事會成員包括 5 位男性及 2 位女性，女性董事比率為 29%，本屆已達成目標。獨立董事任期年資小於 3 年者為 2 人，3~9 年者為 1 人。董事年齡 70 歲以上者 1 位，60~69 歲者 3 位，50~59 歲者 1 位，49 歲以下者 2 位。成員如下：

職稱	姓名	主要學歷	主要經歷
董事長	吳清德	政治大學企業經理人班 中山大學財管經理人班	茂生飼料股份有限公司董事長 進聯工業股份有限公司董事
董事	吳定國	輔大科技管理研究所碩士	永宜投資股份有限公司監察人 上海凡宜科技有限公司董事長

董事	吳淑蕊	國立台北商專空中專科	正風聯合會計師事務所
董事	吳奎雍	University of La Verne - Supply Chain Management	恒達科技股份有限公司行銷處協理
獨立董事	張榮銘	美國奧克拉荷瑪(市)大學會計學 碩士	安普華會計師事務所負責人 勤業眾信聯合會計師事務所執業會計師
獨立董事	鄭宗記	成功大學醫學工程研究所 博士	台灣大學生物產業機電工程學系教授 台灣大學生物產業機電工程學系(兼)主任 台灣大學醫學院附設醫院醫學工程部(兼)主任/副主任
獨立董事	簡君竹	University of California, Los Angeles, MBA	利易財務顧問股份有限公司合夥人 Composite Alliance Group Inc.財務長 光華投信基金經理 勤業眾信財務諮詢顧問公司協理 閎康科技股份有限公司總經理室處長

董事會成員專業背景涵蓋經營管理、營運判斷、會計財務分析能力、產業知識、危機處理、國際市場觀、領導能力及決策能力等，董事成員多元化情形如下：

姓名	性別	專業背景	營 運 判 斷	會 計 及 財 務 分 析 能 力	經 營 管 理	危 機 處 理	產 業 知 識	國 際 市 場 觀	領 導 能 力	決 策 能 力
吳清德	男	企業管理、產業經驗	√	√	√	√	√	√	√	√
吳定國	男	企業管理、本業製造、 技術及產業經驗	√	√	√	√	√	√	√	√
吳淑蕊	女	財務會計	√	√	√					√
吳奎雍	男	行銷、技術及產業經驗	√	√	√	√	√	√	√	√

張榮銘	男	財務會計	V	V	V	V		V	V	V
鄭宗記	男	科技、產業知識	V		V		V			V
簡君竹	女	財務會計	V	V	V	V		V	V	V

董事會職能之目標與執行情形評估：

1. 落實公司治理並提昇資訊透明度：本公司已依「董事會議事規則」規定召開董事會，並於本公司年報、公司網頁及公開資訊觀測站等揭露各項董事會重大議案以及執行情形。
2. 董事持續進修：本公司定期安排董事參與專業進修課程，使董事保持其核心價值及專業優勢與能力。2021 年董事進修課程:企業社會責任與永續經營、公司治理與誠信經營守則，每年皆安排董事持續進修。
3. 董事會績效評估：本公司為落實公司治理，於 2019 年訂定董事會績效評估辦法，每年執行一次內部董事會績效評估，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。本公司董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。評估方式包括內部自評、成員自評、同儕評估等。由財務處負責執行，包括發布問卷，統計分數以及分析，並將評估結果提報董事會，作為個別董事績效、薪酬及提名續任之參考依據。2021 年董事會評鑑執行情形如下：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2021 年度	董事會	董事會 內部自評	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制 經統整 2021 年問卷，加權統計換算分數為 95 分 (總分為 100 分)，評估結果尚屬良好。
每年執行一次	2021 年度	個別董事 成員	董事成員 自評	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修

				6. 內部控制 經統整 2021 年度 7 位董事自我評估問卷·加權統計換算分數為 100 分(總分為 100 分)·評估結果尚屬良好。
每年執行一次	2021 年度	功能性委員會	功能性委員會成員自評	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制 經統整 2021 年度 3 位功能性委員自我評估問卷·加權統計換算分數為 100 分(總分為 100 分)·評估結果尚屬良好。

薪資報酬委員會

本公司為強化公司治理，健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，設置薪資報酬委員會，本委員會之職權包括：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定個別之薪資報酬。董事及經理人薪資報酬政策依據本公司「薪資報酬委員會組織規程」第四條第三款規定，「所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與「公開發行公司年報應行記載事項準則」中有關董事、監察人及經理人酬金一致。

2021 年度支付董事及主要經理人之酬金請參考恒達科技公司年報

(<https://www.fine-tek.com/investors/shareholder/33>)

本公司之薪資報酬委員會委員計三人，本屆委員任期：2019 年 6 月 10 日至 2021 年 6 月 9 日。

職稱	姓名	主要學歷	主要經歷
召集人	張榮銘	美國奧克拉荷馬(市)大學會計學 碩士	安普華會計師事務所負責人 勤業眾信聯合會計師事務所執業會計師
委員	鄭宗記	成功大學醫學工程研究所 博士	台灣大學生物產業機電工程學系教授 台灣大學生物產業機電工程學系(兼)主任 台灣大學醫學院附設醫院醫學工程部(兼)主任/副主任

委員	簡君竹	University of California, Los Angeles, MBA	利易財務顧問股份有限公司合夥人 Composite Alliance Group Inc.財務長 光華投信基金經理 勤業眾信財務諮詢顧問公司協理 閎康科技股份有限公司總經理室處長
----	-----	--	---

本公司年度薪資報酬委員會開會 3 次，成員均實際出席，出席率 100%。

審計委員會

為健全董事會監督責任、強化董事會管理機制，本公司於 2019 年 6 月 10 日成立審計委員會取代監察人，審計委員會由全體獨立董事組成。本屆委員任期：2019 年 6 月 10 日至 2022 年 6 月 9 日。本委員會之職權包括：

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 年度財務報告及半年度財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

本公司 2021 年度審計委員會開會 5 次，獨立董事均實際出席，出席率 100%。

公司治理主管

本公司於 2019 年 12 月 20 日董事會決議通過，由本公司財會主管擔任公司治理主管，負責公司治理相關事務。2021 年度並依規定進行持續進修，進修課程包括內部人股權宣導說明會、企業社會責任與永續經營、企業員工獎酬工具暨相關財稅處理、2021 櫃買永續升級線上論壇及 TCFD 與 SASB 強調 ESG 指標與公司財務揭露之連結等。

公司治理主管主要職責為：

1. 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。
2. 製作董事會及股東會議事錄。
3. 協助董事就任及持續進修。
4. 提供董事執行業務所需之資料。
5. 協助董事遵循法令。
6. 其他依公司章程或契約所訂定之事項等。

內部稽核

本公司內部稽核為獨立單位，隸屬於董事會，除列席董事會例行會議報告外，定期或必要時向董事長、審計委員會及獨立董事報告。獨立董事與內部稽核主管平時視需要隨時以電子郵件、電話或會面等方式相互聯繫，稽核室每月將前一月份稽核報告或追蹤報告交付各獨立董事查閱，獨立董事視報告之必要性給予回應或意見。

公司治理規章與辦法

本公司各項管理組織辦法係依據政府法令規定，包含

1. 董事選舉辦法
2. 董事會議事規範
3. 審計委員會組織規程
4. 薪資報酬委員會組織規程
5. 取得或處分資產處理程序
6. 從事衍生性金融商品交易處理程序
7. 資金貸與他人作業程序
8. 背書保證作業程序
9. 公司治理實務守則
10. 企業社會責任實務守則
11. 誠信經營守則
12. 公司誠信經營作業程序及行為指南
13. 關係企業相互間財務業務相關作業規範
14. 道德行為準則
15. 獨立董事之職責範疇規則
16. 防範內線交易之管理

法令制定後，依據各項辦法規定，由總經理或董事會或股東會核准後發布。各項組織辦法由權責單位負責，並定期舉辦內部教育訓練，向本公司所有員工、治理單位、商

業夥伴宣導，如定期宣導誠信經營政策等。

2.4 誠信經營

本公司訂有「誠信經營作業程序及行為指南」及「誠信經營守則」，均經董事會通過，並公告於公司網站。由總經理室負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告，最近一次於 2021 年 12 月 20 日第七屆第十五次董事會報告。政策如下：

1. 本公司訂有具體檢舉制度及獎勵制度，並建立內部及外部獨立檢舉信箱、專線，並設有專責單位處理相關事務。本公司檢舉專區為：<https://www.finetek.com/investors/p/reporting>
2. 本公司向來秉持誠信原則經營，遵循相關法規及內部控制制度良善經營，嚴禁不誠信或違反法令之行為，並聘請法律顧問金石國際法律事務所提供必要之諮詢及審定之依據。
3. 禁止本公司及董事、經理人提供或收受不正當利益，並明訂政治獻金、慈善捐贈或贊助等行為之處理程序。
4. 本公司於各項商業關係建立前已考量往來對象之合法性及是否有不誠信行為記錄，確保各項商業活動符合誠信原則。
5. 教育訓練：內部：本公司除於「誠信經營作業程序及行為指南」明訂本公司人員執行業務時之應注意事項外，並透過員工教育訓練、內部郵件跟內部會議宣導各項規範，年度由總經理宣導各項誠信議題，共舉辦 6 場：3 次實體會議參與人次為 115 人次，而 3 次線上會議，則無統計人數。外部：本公司提供誠信經營課程予董事、經理人及內部人參與，110 年度參與 3 人次，共 9 小時。

2.5 外部組織參與

恒達利用參與各種產業協會與非營利組織的機會，以促進產業永續、科技創新、環境利益、人維護與盡責供應鏈等領域的相關倡議與工作推動，2021 年本公司在對外倡議部分利用產業參訪及產官學會議的方式進行外部倡議，期許以此方式帶領合作夥伴並驅動社會向上提升的力量。

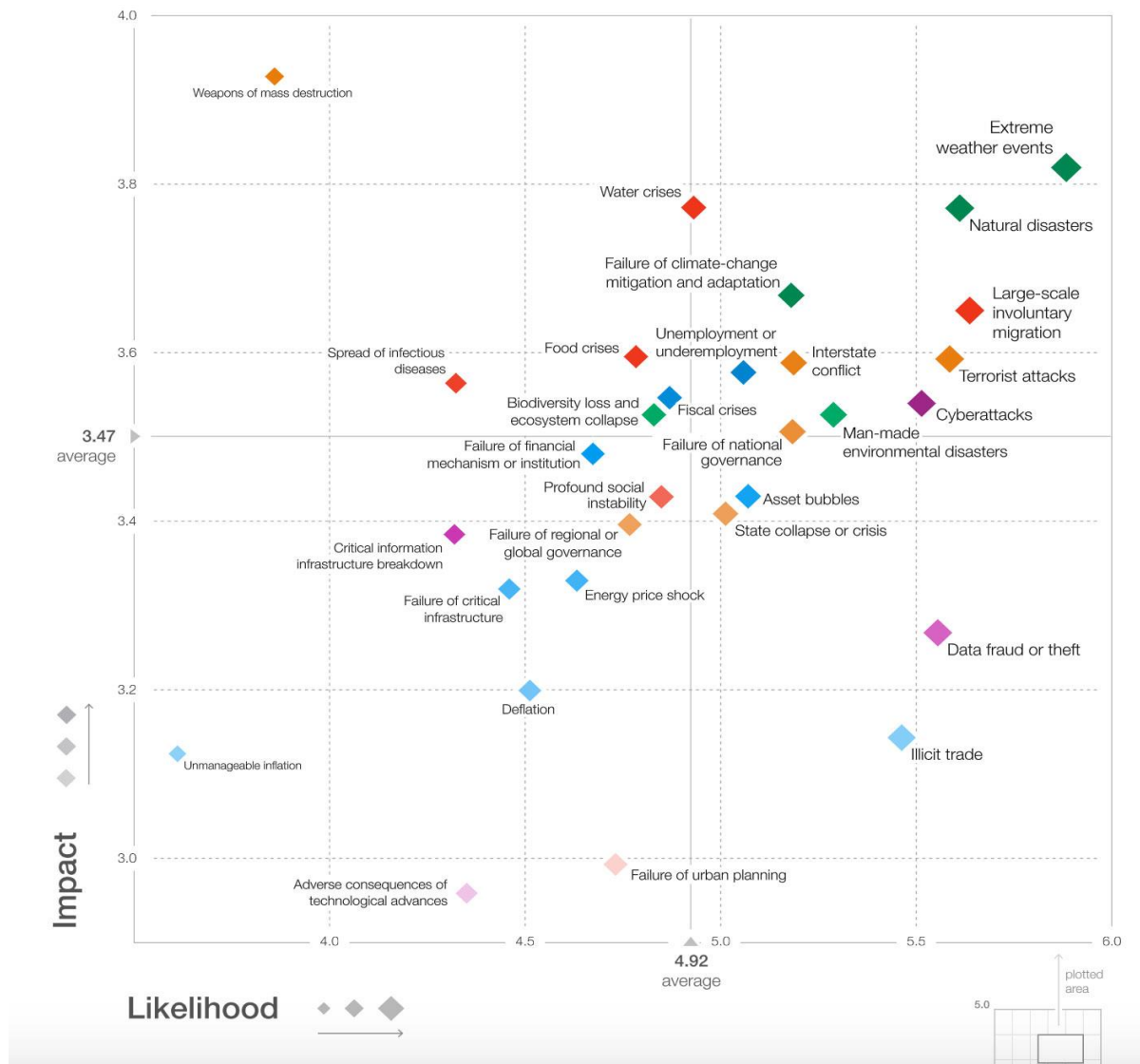
序號	參與公(協)會/貢獻	恒達科技身分
1	流體傳動工會	監事

		定期參與會議提供產業需求以及建議
2	磐石會	會員 (二位) 吳定國總經理擔任磐石獎聯誼會北區副會長 不定期接受磐石獎會員參觀公司與工廠做經驗分享與交流
3	台灣區電機電子工業同業工會	會員 (七位) 定期參與會議提供建議
4	台灣區食品暨製藥機械工業同業公會	會員 定期參與會議提供建議
5	度量衡工會	會員 協助制訂流量標準建議 定期參與會議提供建議 吳定國總經理擔任理事
6	全國中小企業協會	接待中小企業會參訪團 如：宜蘭工業會、彰化工業會等。
7	中華民國品質學會	鄭兆凱副總經理擔任審查委員 定期參與大會提供建議
8	中華民國防爆電器協會	常務理事 定期參與會議提供建議

2.6 風險與機會管理

風險與機會的描述與分類

根據世界經濟論壇 WEF 2020 的預估，未來對全球生活最重大的影響 (下圖右上角，最大可能與最大衝擊象限)，分別為：極端氣候變遷、自然災害、大規模的非自願遷離 (戰爭、糧食、疫情封鎖)、資訊安全議題、水資源危機、糧食危機等。在這些處境下，對於企業的經營，造就風險與機會並存的極端抉擇。要達成永續經營，就需要不斷的識別風險與機會，並結合利害關係人共同面對轉型。



(Source: WEF, 2020; <https://dwfoh96rza0z7.cloudfront.net/wp/wp-content/uploads/2017/01/13161926/world-economic-forum-2017-top-5-risk-areas-2x2-matrix.jpg>)

風險與機會的描述與分類

因應環境變遷，恒達科技每年度管理策略，每年三次（一月、五月、九月）定期檢討高價值產業（HVI）的發展。執行部門由行銷處與業務處做廣泛性調查，鑑定風險與機會。

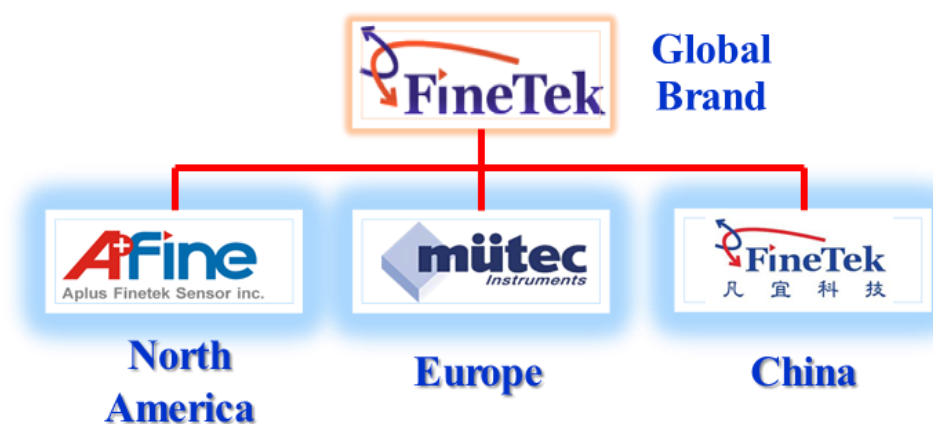
每半年結合管理審查會議，擬定各部門半年期間所鑑別的風險與機會，展開跨部門

/ 利害關係人間的行動方針。

由高價值產業做為風險與機會藍圖，恒達科技策略立定四個主軸達科技，分別為：水資源產業、糧食產業、能源發展，加上工業物聯網與資訊安全組合成四個象限，所有內部、外部的創新活動與服務，皆與這四個主題相關聯。



此外，因應地緣經濟的差異性變化，恒達科技經營多品牌策略，降低單一區域經濟停滯造成的營收風險與認證轉型。美洲部分經營 A+Fine 品牌，歐盟與德國區域經營 Müttec 品牌，亞洲與全球其他領域經營 FineTek 品牌的識別。



風險部分：

1. 中型企業遭受資安攻擊的頻率增加，顧客端對於資訊安全的嚴謹性增加。
2. 氣候變遷造成供應鏈的變化與不穩定性，特別是礦產、晶片相關供應交期延長、價格趨漲。
3. 匯率與數位貨幣的影響。
4. 全球流行性傳染病或廣泛性影響狀況，貨運價格高漲與交期不容易掌握

	2019 年	2020 年	2021 年
HVI：水資源產業營收（千元）	67,484	70,161	72,000
HVI：糧食產業營收（千元）	47,288	31,727	49,000
HVI：能源產業營收（千元）	5,843	4,977	6,062

風險或機會採取的成本與行動

公司屬於低汙染設計製造工廠，生產廢棄物主要以加工廢金屬為主，近年統計環保支出主要以垃圾量與金屬邊、角、屑料回收與生活汙廢水排放為主。水、電、能源管理、統計實質行動的整體有形成本、無形成本，結合相關部門年度策略性 KPI 執行。溫室氣體排放量，目前已專案進行規劃。累計的支出，以分攤成本列入各部門的相應支出。每月主管會議，針對供應鏈變化與不穩定性進行調查盤點，了解客戶未來一年需求，提早準備安全庫存與第二供應鏈培養。

關於資安攻擊議題，本公司已符合 ISO 27001:2013 的資訊安全環境教育訓練，資安教育訓練共達 582 小時，包含應用服務層資訊安全管控訓練：102 小時-人次；ISO 27001 2013 資訊安全管理系統：108 小時-人次；資訊安全管控措施實作與資安事故應變演練：228 小時-人次；企業網路層資訊安全管控訓練：144 小時-人次。【認證取得】：ISO 27001 主導稽核員 1 位。對所有的資安風險與資產衝擊，做過完整的評鑑，並擬定風險與對策執行，提供客戶、使用者、供應鏈一致性的安全作業平台。並建立各廠區的雙備援系統。對外部專案計畫執行，符合民生公共物聯網 40 項 / 200 調資訊安全要求，

針對永續發展機會，聚焦糧食、水資源、能源相關領域客戶與產業，開發新商品服務，並加值資訊價值、工業物聯網、機器學習、邊緣運算方法，使客戶獲得最佳營運方案。

2018 年以來，已建立每半年的營運管理 / 內部稽核審查制度，鑑別包含管理系統 (ISO 9001:2015)、實驗室管理 (ISO 17025:2018)、資訊安全 (ISO

27001:2013、行政院資通安全管理 40 項 / 200 條要求自評)。

匯率與數位貨幣的影響對策已依循簽核權限管理規範進行，每雙月主管會議定期檢視客戶授信風險、定期追蹤。電商平台交易只採實體貨幣，信用卡交易，符合金管會 ASE 128 加密資訊要求。

自 2019 年起，全球流行性傳染病肆虐，各部門因應措施包含：

1. 利害關係人客戶端，業務處與行銷處推動資訊保全租賃模式應用服務、盤點客戶和終端客戶合約、深耕國際客戶集團總部年度契約，以及推動電商平台應用 / 拓銷小組 / 商機評鑑等措施。
2. 製造處方面，我們推動 PDCA 供應鏈庫存與庫齡管理、全球廠區生產調度、盤點獨家供應鏈、主動 / 被動被動元件年度合約、人員多能工、全廠自動化規劃等等措施。協助重要供應鏈帶工帶料，降低供應商的庫存負擔。
3. 產品與服務方面，推動客戶端運用遠距數位治理 / 操作教學 / 在地服務，此外還有被動元件、IC 元件設計模組化降低客戶維修負擔與 FAE 推動重大客戶現場訪查服務等。
4. 人力資源方面，我們推動 SDGs、提升公司治理評鑑品牌形象、協助東南亞客戶南向國家認證需求 (因應廠商中國出走、歐美封城、製造服務基會移轉亞洲) 等措施，此外也建立居家工作 / 居家製造管理和訓練。

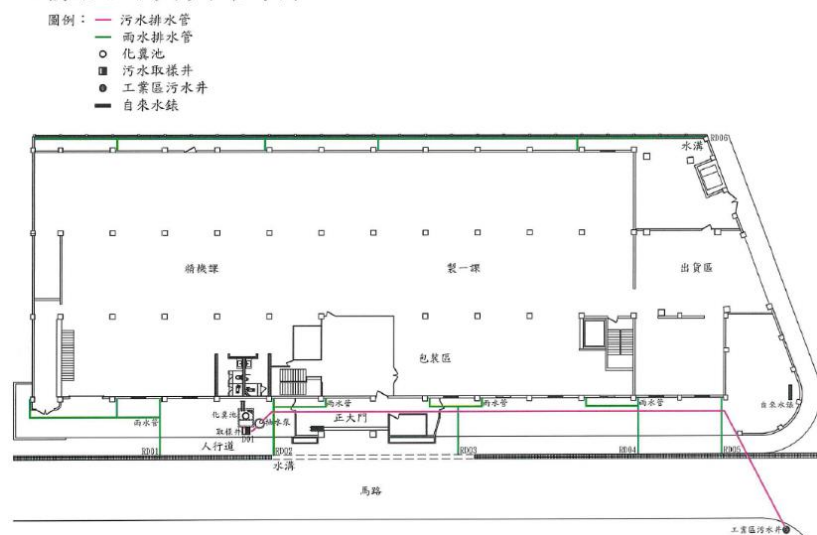
3. 自然為師

3.1 溫室氣體盤查

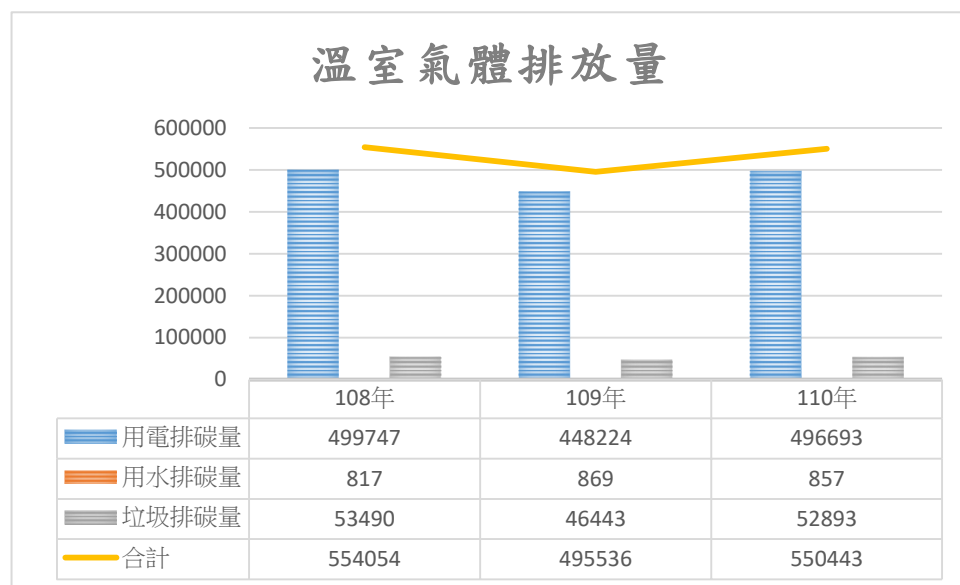
恒達科技致力於生產製程自動化控制、監測系統，發展各種工業物理性感測器，主要以研發設計及產品組裝製造為主，其生產過程均採以輸入能源的間接溫室氣體排放，依據 ISO 14064-1 之內容分類為類別 2，並於 2021 年度於土城總部附近成立土城二廠。計劃將以 2022 年為基準年，並於 2023 年度 Q3 執行溫室氣體外部盤查。水、電、能源的管理方針：

1. 共享水資源之相互影響：廠區皆取用於自來水，無其它入流水源；配合公共節水政策，公共環境水龍頭皆有節水、定時裝置。
2. 與排水相關衝擊的管理：依循土城工業區規劃，目前本場屬於低排放工廠，故在廠區只有土城二廠，一樓入口處有五個雨水逕流收集排放管制點；生活污水聯接工業區污水下水道系統，逕流到工業區污水處理廠。

1樓廠區雨(污)水管線圖



3. 取水量與耗水量：取水為自來水，無海水、泉水、地下水、河水之取用。
4. 用電量管理：恒達科技為知名儀器儀表廠商，包含電力表、瓦時表的產品設計；故在廠區重要設備如 CNC、流量計測廠等大電力設備，都有獨立用電管理裝置監控，以符合契約容量使用。若有在尖峰時期不堪負荷，則會調整尖峰、離峰工作安排。例如流量計校正測試工作，大口徑的馬達動力輸出，經常性為安排夜間離峰測試。



註 1：根據環保署台灣碳足跡資訊網，每減少 1 公斤垃圾產出量（回收 1 公斤資源垃圾），

約減少 2.06 公斤二氧化碳產生。

註 2：經濟部能源局於 2022 年 7 月 22 日公告 2021 年度電力排碳係數為 0.509（公斤 CO₂e/度）

110 年溫室氣體排放量

項次	設備資訊		排放源		數值	
	製程/ 活動名稱	設備/ 設施名稱	排放源 名稱	範疇	值	單位
1	外購電力	總部- 廠內耗電設備	CO2	範疇 2	239,151	kg CO2e/ kw-hr
2	外購電力	宜蘭廠- 廠內耗電設備	CO2	範疇 2	191,608	kg CO2e/ kw-hr
3	外購電力	土城二廠-廠 內耗電設備	CO2	範疇 2	65,934	kg CO2e/ kw-hr
4	自來水	總部-廠內耗 電設備	CO2	範疇 2	483	kg CO2e/ kw-hr
5	自來水	宜蘭廠-廠內 耗電設備	CO2	範疇 2	268	kg CO2e/ kw-hr
6	自來水	土城二廠-廠 內耗電設備	CO2	範疇 2	106	kg CO2e/ kw-hr

* 根據經濟部能源局於 2022 年 7 月 22 日公告 2021 年度每 1 度電會產生 0.509 公斤的二氧化碳。台灣自來水公司 2020 年度每度用水排放 CO2 約當量 = 0.152 公斤 CO2/度

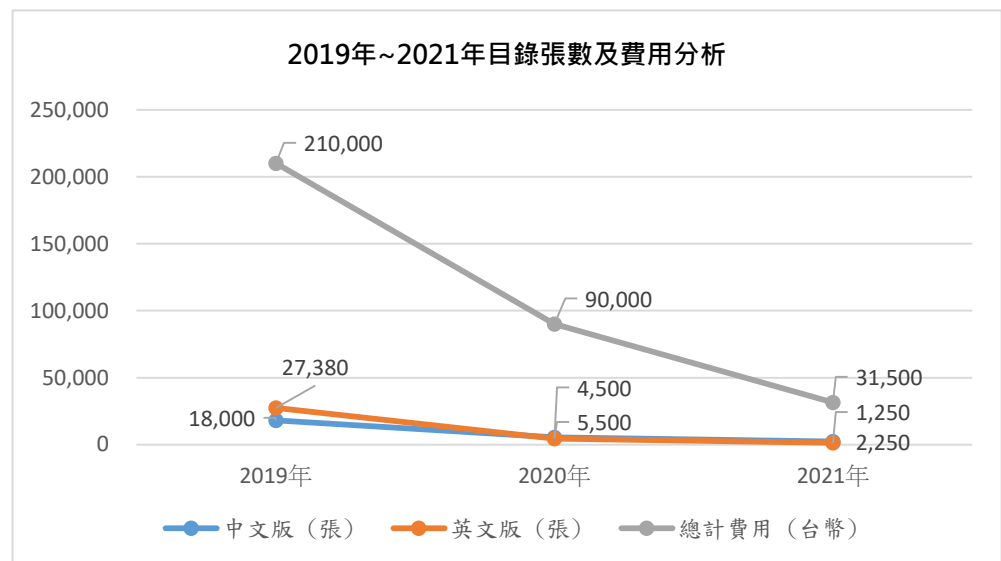
本年度以日常節能的方式降低碳排放減量，包含廠區更換 LED 燈管、使用紅外線或聲音控制器進行開關省電等。預估各廠區總合約 1000 盞，以 T8 燈管 40W 計算（平均每日點亮 12 小時），平均每日耗電 0.648 度數/支，以正常工作每個月 22 天計算一年（每年以 264 天計算），約用電度數 171072 度電。假設改用 LED T8 燈管（20W），可以節約用電 50%，達成碳排減少 42939 kg CO2e/kw-hr（計算方式為 171072（原年度用電量）*50%（用電節約）* 電力排碳係數為 0.502（公斤 CO2e/度））。

未來規畫將宜蘭廠的流量測試場地的電磁式流量計產品測試方式改變，將可原本 1.5 小時測試變更為 1 小時。以馬達 226KW 計算（工業用電每度 3 元），半小時節約用電 113 度電。以預計流量計銷售約 500 台/年計算，可節省 500 台*113KW*電力排碳係數為 0.502（公斤 CO2e/度）=28,363。

此外，寄送海外產品常以堅固紙箱或木箱進行包裝，以便運送海外市場。搭配貨運以 DHL、TNT、UPS 或空運方式為主。2020 年客戶交遞總計 4523 家，出貨紙箱數量近 326,593 個。目前供應商包材採用紙箱不可回收，往後將改以庫房將淘汰無用大

型塑膠籃，作為回收重複利用，減少供應商紙箱包材數量。目前公司接線盒類供應商 10 家，預計每季周轉一次，全年度就可節省 40 次大批量紙箱。

同時，公司過去過保固期後的商品，原則上以更換全新服務為主。為執行循環經濟概念，將採用模組維修為主，將客戶寄回的過保固產品進行 RMA 整修服務。全年預計維修回收服務 120 次，將以產品回收再利用作為目標去改善執行。而不可回收利用的部分將以改善包裝材積設計減量的方式降低不必要的浪費。



目錄 / 年度	2019 年	2020 年	2021 年
中文版 (張)	18,000	5,500	2,250
英文版 (張)	27,380	4,500	1,250
總計費用(台幣)	210,000	90,000	31,500

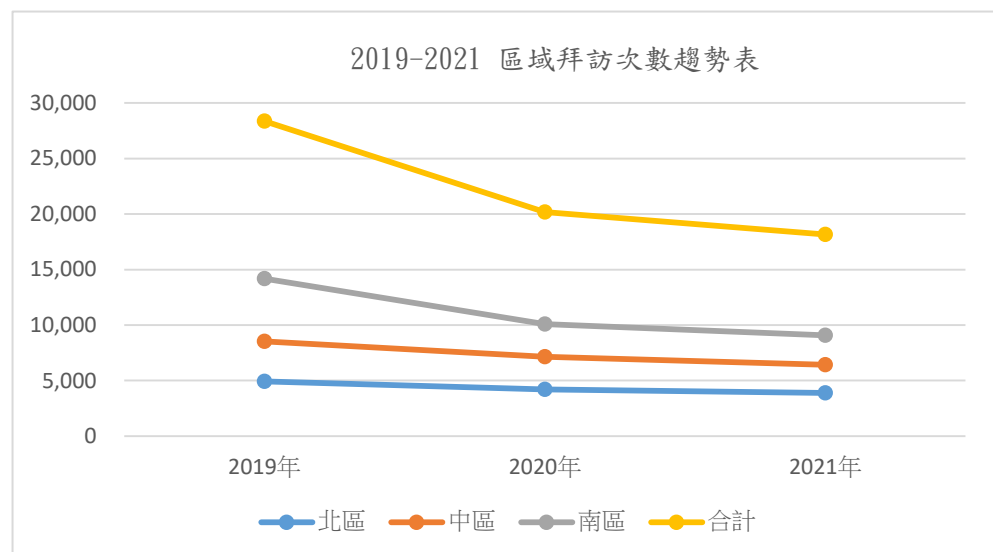
2020 年正值 COVID-19 疫情，公司拜訪海外經銷商與客戶活動暫停，總結下來海外推廣節省將近 2 千萬。且因為取消搭機與當地搭乘交通工具的行程，節省下來的拜訪時間約有 240 天（1,920 小時）因此也節省碳排放量約 19.6 噸。

由於二氧化碳排放節節上升，導致全球溫室效應，並造成氣候極端異常，世界自然災害不斷，例如：乾旱歉收讓全球難民增加、冰川融化導致颶風與颱風肆虐等等。因此，降低碳排放已是企業重要且刻不容緩的任務。我們嚴格執行業務拜訪控管，增加事前準備作業的完善，從而降低無效拜訪，並提高拜訪效率。如此一來不但能夠顧及公司業務品質，亦能實現車輛使用率下降，進而達到節能減碳的目的。

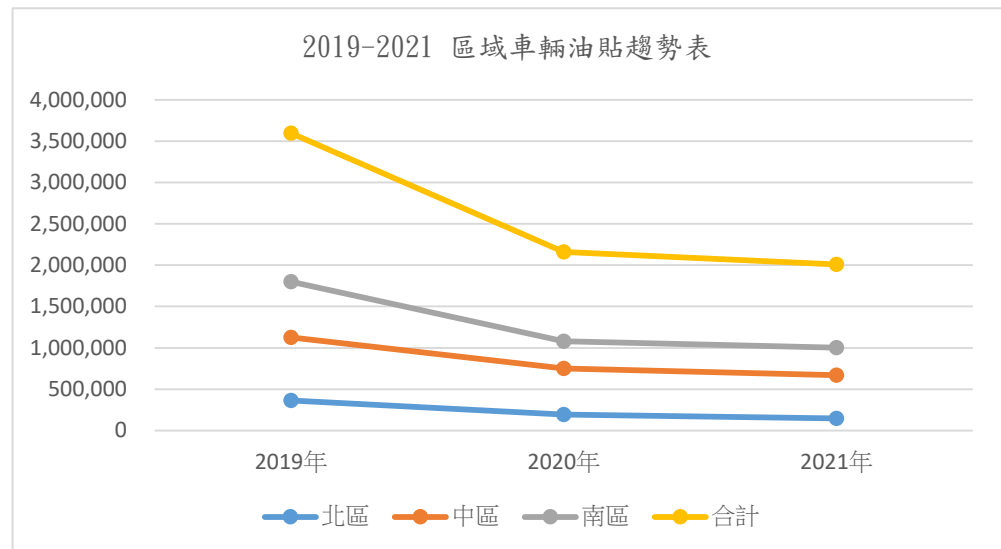
1. 業務精準拜訪和車輛使用管理，做法如下：
2. 精準拜訪：提升拜訪效率，降低無效車輛使用。公司先以電訪、視訊、通訊軟體或 MAIL 方式和客戶聯繫，推薦客戶需要的產品與解決對策，確認有案子或發展潛力時再進行實際拜訪。
3. 捷運（地鐵）都會區以公共運輸系統拜訪：台北地區停車位一位難求，將導致駕駛車輛產生更多碳排放。因此改以較便捷的公共運輸系統拜訪客戶，如：捷運、地鐵、搭配 U-BIKE 等。
4. 採用共乘制度：業務調整日程表，公出行程共乘拜訪同區不同業務。
5. 建立車輛時程表：逐步淘汰油汽車，以電動車為主要公出車輛，最終不再使用汽油車輛。
- 6.

執行前後數字比較：

2019 年尚未執行精準拜訪，於 2020 年開始執行精準拜訪，擬定以 VIP、A、B、C 級以上客戶為主要拜訪單位。以拜訪次數和成交金額比較，成果如下：



拜訪次數			
	2019 年	2020 年	2021 年
北區	4,936	4,217	3,879
中區	3,602	2,935	2,553
南區	5,648	2,943	2,648
合計	14,186	10,095	9,080



油貼費用			
	2019 年	2020 年	2021 年
北區	362,785	193,761	145,523
中區	764,579	555,612	523,990
南區	671,319	330,376	334,283
合計	1,798,683	1,079,749	1,003,796

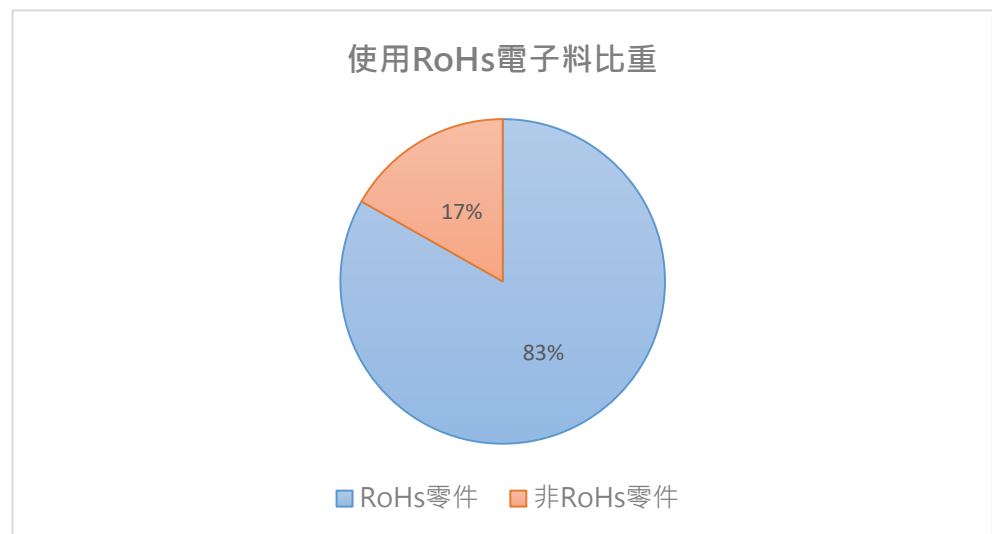
由比較表得知，公司執行精準拜訪後的 2019 至 2021 年間，每年拜訪次數分別為 14,186 次、10,095、9,080 次)，可看出外出拜訪次數已逐年降低，成交金額則是由 1 億 4 千萬 持續成長至 2020 年的 1 億 6 千萬，至 2021 年成交金額更高達 2 億 2 千萬，成長幅度高達 37%，可看出近三年業績是逐年向上成長。此外，油貼費用由約 1,800 萬降約 1100 萬，2021 更降至近 1000 萬，下降幅度近 10%。未來將持續追蹤精準拜訪成效。

3.2 綠色生產管理

使用 RoHs 電子料佔比

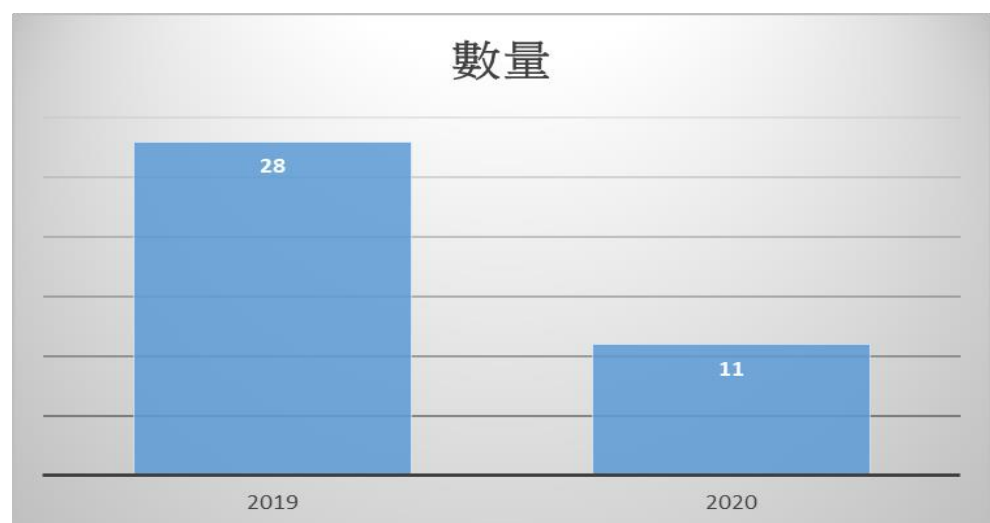
本公司於 2021 年度並無重大違反環保法規情事，但在環境意識抬頭要求下，世界

各國已開始進行各種對人及環境有害物質的控管，並制定各項評鑑法案來保護環境。因此為響應環境保護，本公司使用的電子材料務求朝向歐盟有害物質限制指令（Restriction of Hazardous Substances，RoHS）來努力。電子料於廠內的庫存數【含主動零件（AC, Active Component）與被動零件（PC, Passive Components）】共 3769 種，其中已確認 RoHs 共 3136 筆與非 RoHs 共有 633 筆，將陸續朝向零件料的選擇都具有 RoHs 認證之元件為目標繼續執行。



感測器支援太陽能供電

本公司配合環保議題採用綠能設備(太陽能板加蓄電池)，並與公司的感測器配合使用，累計 3 年內約有 39 套。

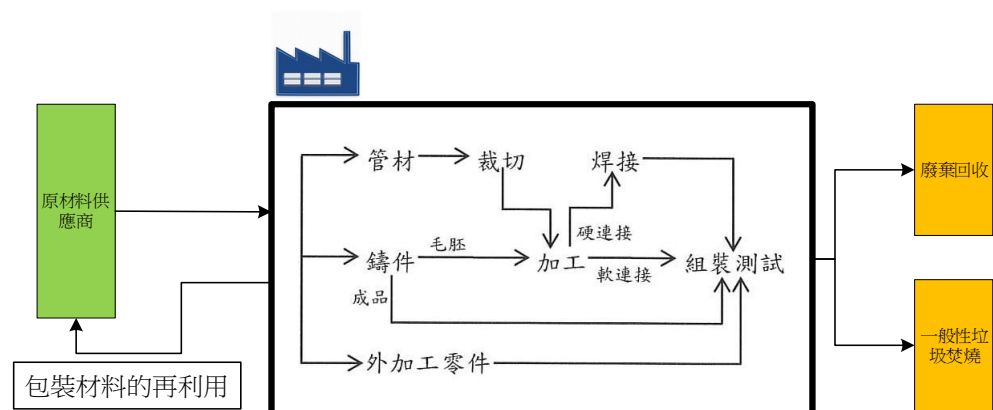


3.3 工業標準參與(IECEX、CNS、GB)

公司多數產品皆已取得國際安全規範相關認證，在產品標示上會依照規定提供產品規範等相關資訊。此外也會增加序號來提供未來產品品質追蹤，以利後續保養及維修，延長產品壽命。為確保顧客健康與安全，針對危險範圍防爆規範，遵守 IECEX、ATEX、NEPSI、TS、CSA 等相關認證機構要求，揭露適用範圍及相關規範要求。致力國際產業標準促進，帶動台灣對於防爆工業、勞動安全的重視，促成產官學研，共同推動聯合國防爆國際標準的深耕。並作為聯合國組織 IECEX 與政府的溝通橋樑，以單一企業之姿，撰寫超過 300 封 e-mail 積極聯絡，終促成聯合國組織 IECEX、勞動部、工業局、標準局、工研院、認證實驗室 UL、ETC、CSA、TUV 等等重要組織共同發展產業規範深耕台灣。此外亦協辦多場國際研討會，讓台灣在亞洲工業標準的重要度大大提升，在海峽兩岸皆為工業標準、計量標準重要評議委員。

3.4 廢棄物

恒達科技主要以工業感測器生產製造為主，均以事業員工生活垃圾、事業活動產生之一般性垃圾，每月平均 1500KG，無法回收之垃圾，由合格之專業廢棄物處理公司進行焚燒。加工車製過程中所產生的金屬加工件塊及碎屑，經由專業回收商回收再利用。達到節約自然資源使用、落實資源循環零廢棄，達成廢棄物產生量最小化與資源回收再利用量最大化，促進物質回收再利用與資源循環再生利用。



廢棄物流向圖

廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

集團生產製造，電子零組件的焊接，皆採用無鉛製程，並無有害鉛的產出。工廠製造行為單純的五金加工、零組件組裝測試，故無物質安全資料表表列的 MSDS 有害物質產生。廢棄物的管理原則，若為具有回收價值之紙箱、塑膠、金屬類製品；採定期與環保業者回收計價。若為無價值或永固性的物品，例如電子料帶則與供應商建立循環利用的指標計算，品質部門配合放寬包裝的外觀性要求。

廢棄物相關顯著衝擊之管理

1. 紙箱為達成可循環利用，具重量的承載，採用定容化設計。例如感測器的本體與壓鑄件，採用 3 種定容包裝，減免雙方計量的勞動，並搭配庫房直接上架管理。
2. 非關鍵壓鑄件，與壓鑄件廠商達成可採用邊料、餘料、二次利用熔煉物料，作為替代，以達到回收再利用目的。
3. 塑膠射出製品，QC 檢出不良品項，過去採立刻銷毀，新的管理作為退回供應商，當作下一次塑膠射出二次利用材料。

廢棄物的產生

恒達科技主要以生產製造為主，在工業傳感器製作過程中，於生產投入與產出，所產生的廢棄物，單純為加工車製過程中所產生的金屬加工件塊及碎屑（如白鐵、黑鐵、生鋁、青銅），其每月平均產生約 0.35 噸廢料，並經由專業回收商回收再利用。後續生產過程中將會精準計算素材可加工的數量，使素材達到最有效利用並降低廢料的產生，預計降低廢料比例約 1%。

項次	廢棄物產生	重量 (噸)/月
1	事業員工生活垃圾、事業活動產生之一般性垃圾，由合格之專業廢棄物處理公司進行焚燒	1.5
2	生產屬過程中產生包材、廢紙箱	0.45
3	公司設備產生之切削油及設備潤滑油	0.02
4	生產過程中產生金屬屑	0.35
總重量		2.32

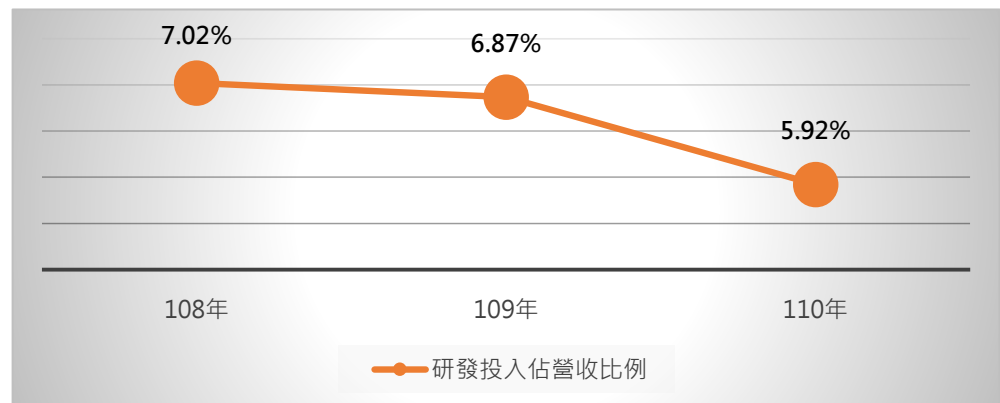
廢棄物的處置移轉

在生產過程中產生包材、廢紙箱、電子捲料帶循環利用、輸送過程塑膠籃，年平均約為 0.45 噸，計劃降低約 1%。2022 年下半年，資材部門設定 KPI 目標為至少循環使用 2 次，挑戰目標為循環 3 次以上。目前已有兩家供應商有進行回收紙箱再利用，電子打件廠商的料帶均為回收利用，預計再與供應商研議溝通增加供應商回收紙箱再利用，以持續性進行改善。

4. 永續服務

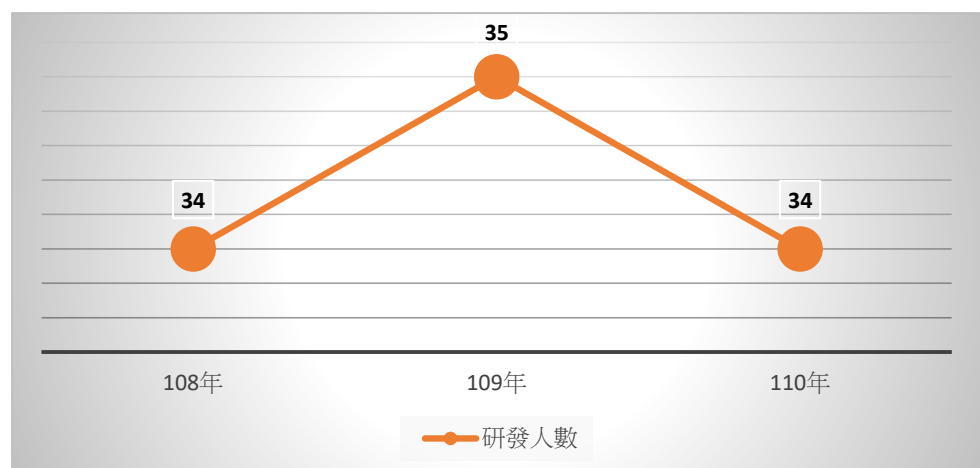
4.1 研發創新與轉型

恒達科技以製造物液位、流量、壓力、溫度等物理量工業傳感器，提供製程自動化應用的解決方案，深耕自有技術，不斷強化公司以製程自動化感測器製造者的核心價值—「提供顧客期望的解決方案」。並以「自然為師、群眾為伍、利益共享」期勉全體員工秉持最大的熱情，努力為人類提供更新、更好、更舒適的生活環境，成為製程自動化市場中最具魅力的領導品牌，達到「啟動感測世界之鑰，引領全球再創藍海」。

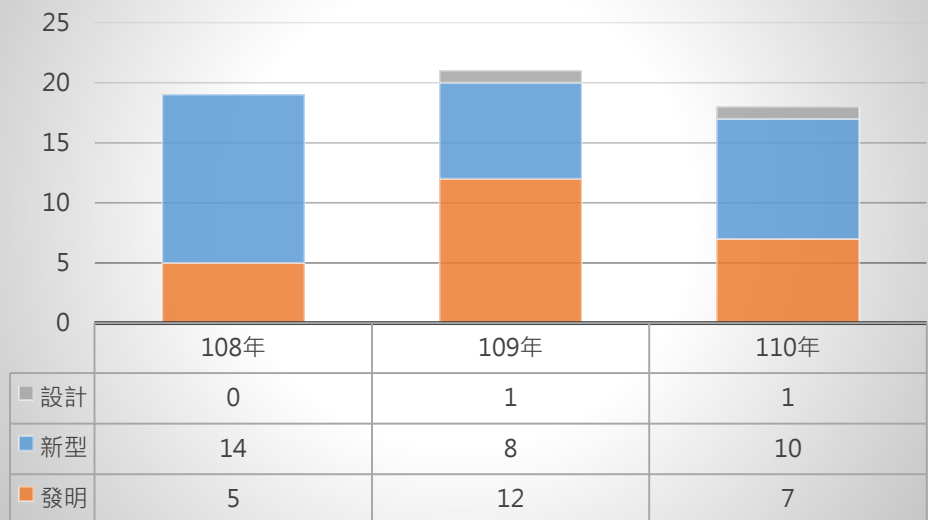


	2019 年	2020 年
研發投入佔營收比例	7.02%	6.87%

研發投入佔營收比例



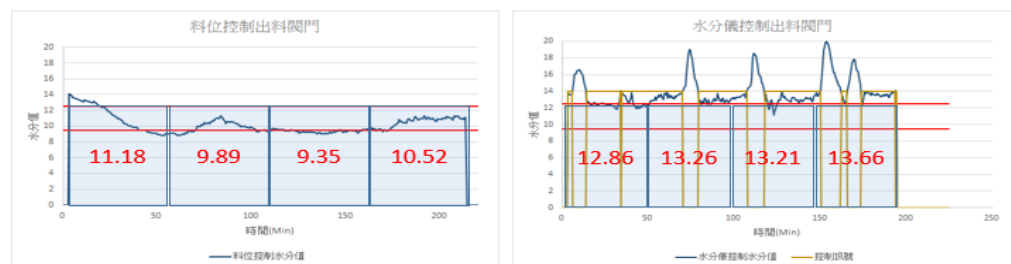
每年申請專利數



研發創新

進行糧食輸送過程中，需要精準控制糧食中的水分，我們開發水份儀產品，讓糧食的水分控制前後差異高至糧食重量*1.5%，並將產品安裝於飼料行業示範工廠。歷時一年間，著重於造粒與成品冷卻桶能源與效率控制。安裝完成後，2021年1~3月，示範工廠共生產310噸飼料，經由最佳化的水分控制，較同期產能增加94噸糧食，減少損耗，提高示範工廠營收高達台幣126萬元（以每公斤13.4元計算）。全年可增加504萬元的營收，相當於增加376公噸的糧食收穫。

平均每10分鐘生產一噸，批次生產24噸成品，分成四等分，每份6噸



水分儀探制前成品水分平均10.24；探制後成品水分平均13.25；安裝水分儀控制後，可節約原料使用量

A. $6000 * (12.86\% - 11.18\%) = 100.8\text{kg}$

B. $6000 * (13.26\% - 9.89\%) = 202.2\text{kg}$

C. $6000 * (13.21\% - 9.35\%) = 231.6\text{kg}$

D. $6000 * (13.66\% - 10.52\%) = 188.4\text{kg}$

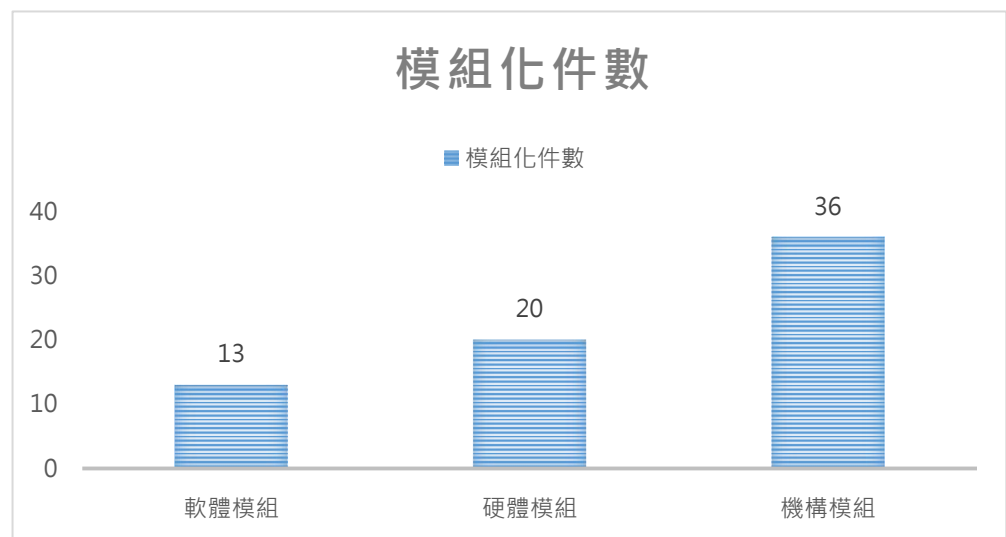
→ 生產24噸成品，探制後較探制前共省723kg 原料；

2020-2022 年執行工業局民生公共物聯網計畫（空汙因果、廢水溯源、集塵節能）二案

計畫名稱	執行期間	計畫規模 (千元)	計畫研發重點
工業局:工業製造廢警 氣汙水管理平台與預 監測系統	2019.11.1-2020.10.31	21,000	運用民生公共物聯網資料子集，開發 IIOTC Viewer&建立 TAF 檢校模式 委員評定優良結案
工業局：M2M 工業汙 廢數位監理平台與 AI 感知網路因果模型	2021.3.25~2022.10.31	101,601 (估)	運用民生公共物聯網資料子集，結合環境 氣象資訊、空汙資訊、廢水排放能力；以 工業區自主管理，達成 12 小時預測、數 位稽核、排煙道與環境的因果生成、廢水 溯源；以及在線校正等。達到對環境友善 的工業共生系統。

模組化教育訓練

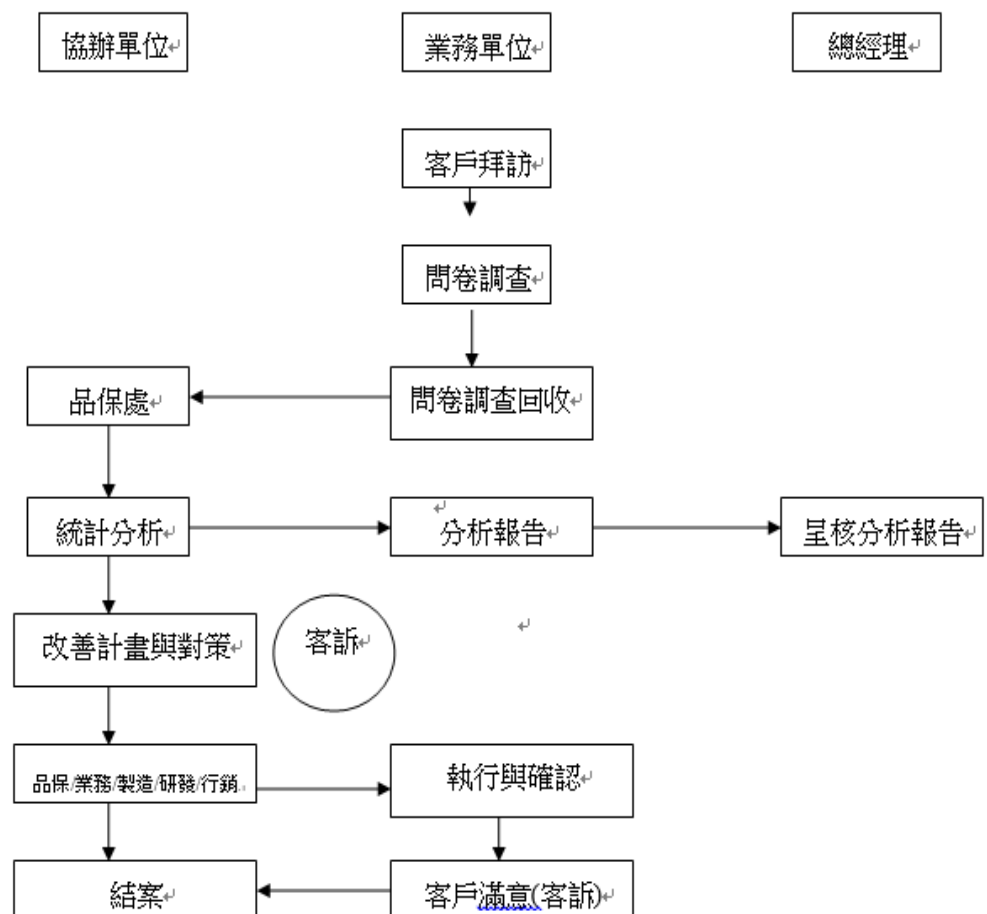
模組化其旨在將一個系統細分為許多小單元，稱為模組 (Module) 或模塊 (Block)，可以獨立於不同的系統中被建立與使用。模組化設計的特徵是謂將功能切分為可擴充的、可重複使用的模組。需定義模組的統一介面與規範，當各零件或子系統彼此間的介面標準被建立，就能發揮垂直分工的優點。公司模組化的推動，於 2020 年完成公板的定義及製作，提供硬體 / 軟體新進入員以公板為架構進行學習，藉以縮短職能培訓時間。在產品的開發上，也因硬體 / 軟體 / 機構模組化的推動，降低研發工時及成本，讓廠內共用料大大提升。公司並鼓勵研發同仁，針對好的模組進行提供於 2021 年度軟體模組 13 件、硬體模組 20 件，機構模組 36 件。



4.2 客戶服務與夥伴關係

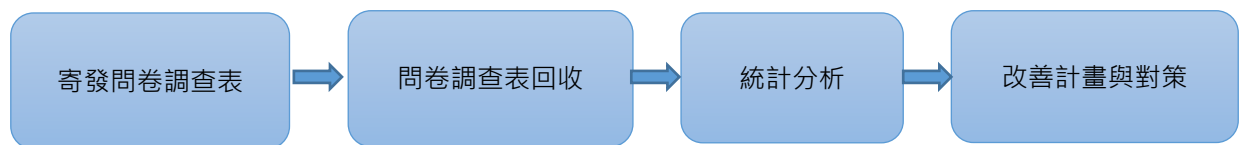
恒達致力提供客戶良好的產品品質、卓越的技術、競爭性價格、迅速的交期和快速的服務，傾聽客戶聲音列為公司最重要的準則，因此為了確保做到每一個環節皆能達到客戶需求，公司極度重視各項服務指標的滿意度，除了定期拜訪及電話聯繫外，近來因為疫情影響，也藉由視訊會議來了解客戶端確切的市場需求。根據〈客戶服務管理程序〉以顧客需求為優先考量，運用客戶滿意度調查來了解客戶端對公司產品及服務的滿意程度，對於客戶所重視之問題，進行檢討及追蹤改善，以作為擬訂營運之參考依據。

客戶服務流程

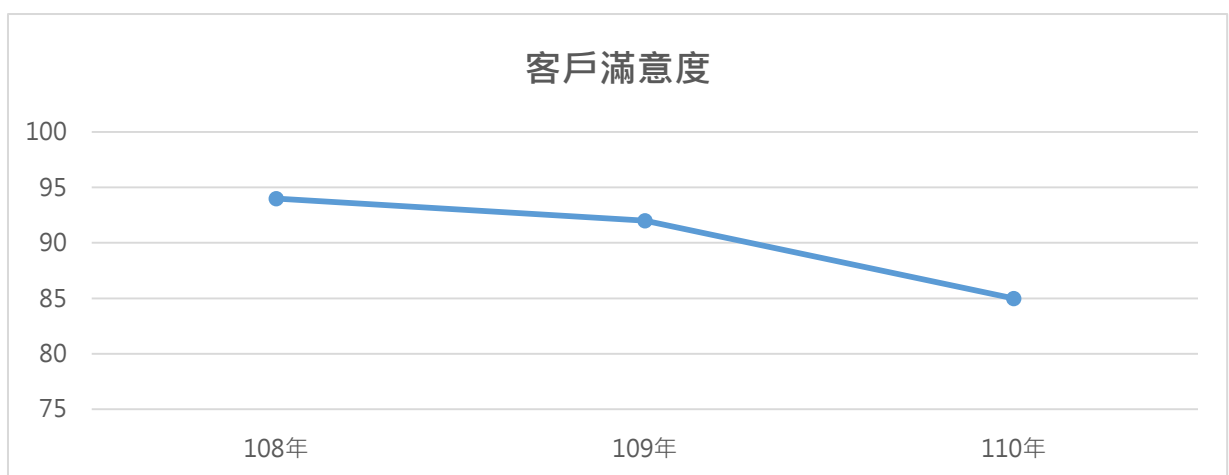


恒達每年 11 月由業務部門執行顧客滿意度調查，針對產品品質、銷售服務、行銷網站進行雙向溝通並執行相關檢視，並於 12 月份完成回收。客戶滿意度依滿意等級分為非常滿意、滿意、尚可、不滿意、非常不滿意。非常滿意為 5 分，滿意為 4 分，尚可為 3 分，不滿意為 2 分，非常不滿意為 1 分，依據回收調查表數，採加權比重統計方式，量化為滿意度分數，總分為 100 分。恒達 2021 年共發放 355 份問卷，回收 258 件，問卷回收率 73%，滿意度分數為 85 分；2021 年調查項目更增加了 ESG 形象調查，作為日後我們持續進步之參考依據。此外也以品牌淨推薦分數（Net promote score）評量每項調查項目，NPS 的區間為 -100 至 +100。>0 分：「還可以」；20 分以上：「表現不錯」；50 分以上：「表現優秀」；80 分以上：「具世界級水準」。品保處針對客戶回饋之不滿意項目及建議事項，持續改善精進以滿足客戶需求，並於年度會議呈報。

客戶滿意度流程



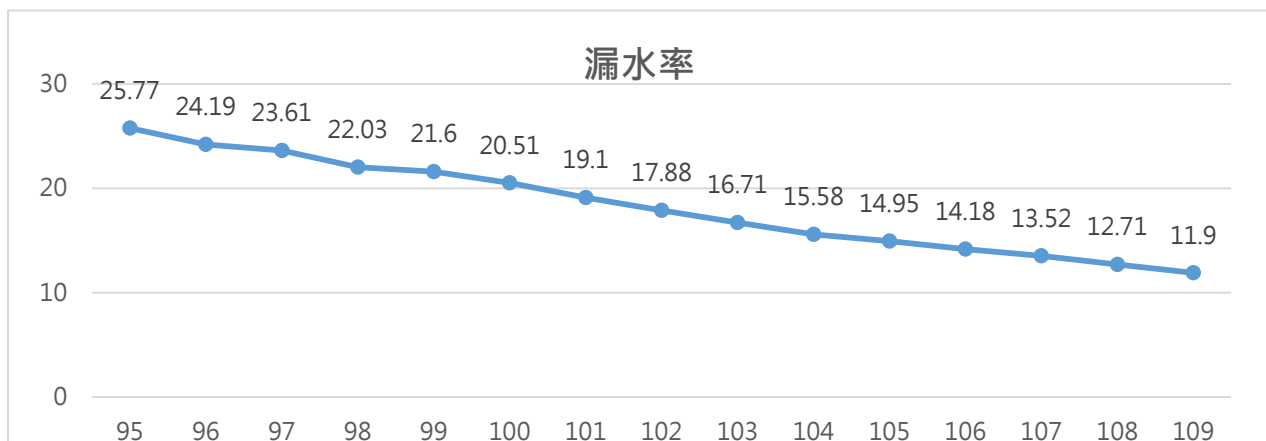
項目	2019 年	2020 年	2021 年
客戶滿意度	94 分	92 分	85 分



客戶夥伴合作實績

恒達一直著重發展液位流量產業，早年主要以工廠自動化與廠務生產系統周邊為主（例如純水、廢水、空調等系統），近幾年來，開始與客戶走向智慧水資源整合領域發展，期望與客戶一起走向水資源永續發展與環境友善經營發展，主要著重在 4 大塊，分別是自來水、污水、智慧地下水、智慧防汛四大領域，領域發展如下：

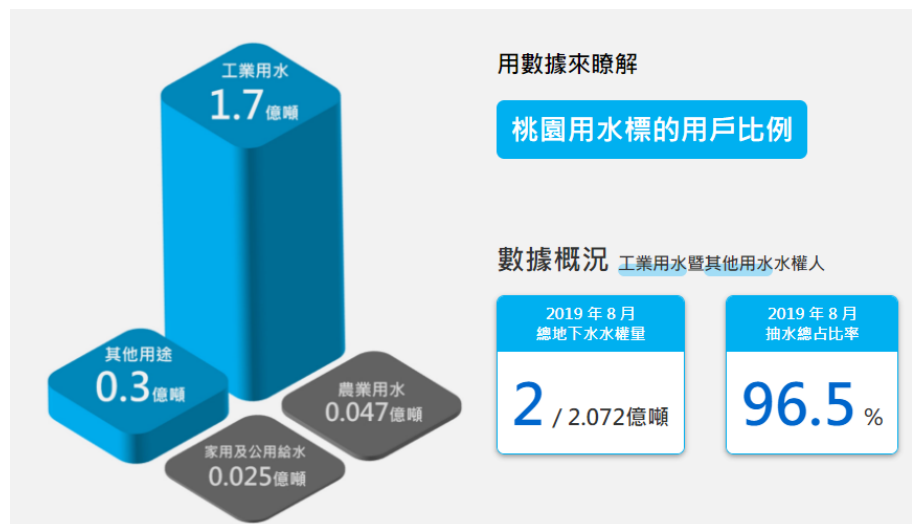
1. 自來水領域：臺灣河川陡急短淺，降雨在時間及空間分佈上極不平均，難以留存雨水，因此每人年平均可分配的水資源僅為世界平均值的 12%，列為第 18 位缺水國家。由於水資源有限開發已趨飽和，節流更顯重要，自來水管網的漏水防治成為必需正視的重要課題。恒達從 2019 年參與臺北自來水事業處的防漏計畫小區建置，協助將漏水率從 13.52%-11.9%=1.62%。



2. 污水領域：污水的排放關係到環境的友善，兩年前恒達積極切入污水處理廠，首先獲取彰濱工業區電鍍專區二期污水處理，並在 2021 年切入八里污水處理廠四期機電改善更新，八里污水處理廠每日處理北北基地區 700 萬人口產生之 132 萬噸家庭污水，可提供再生水每日 1000CMD，是亞洲最大的污水處理廠，肩負改善大台北地區河川及海洋水質之重責大任。

項次	處理廠名稱	回收水	
		可提供量(CMD)	處理廠位置
台北市			
1	迪化污水處理廠	1,500	臺北市大同區酒泉街235號
2	內湖污水處理廠	18,000	臺北市內湖區舊宗路2段2號
新北市			
3	八里污水處理廠	1,000	新北市八里區博物館路90號
4	淡水水資源回收中心	18,433	新北市淡水區濱海路3段601號
5	林口水資源回收中心	1,500	新北市八里區長道坑36-3號
6	直潭污水處理廠	60	新北市新店區直潭十街26號
7	烏來污水處理廠	60	新北市烏來區新烏路5段56號
8	坪林污水處理廠	60	新北市坪林區北宜路8段6號

3. 智慧地下水：桃園主要用水為工業用水，配合桃園桃園市地下水水權裝置量水設備自治條例，管制 10 萬噸以上水權的使用者，希望各水權人一起維護桃園地下水水資源，防止超抽，以利環境友善，達到與客戶永續發展，恒達於 2020 年開始投入地下水井的監測，目前以完成水井設備監控 12 座。



4. 智慧防汛：台灣為一個多雨多颱風地方，下雨集中在每年 3~9 月，大量的瞬間豪雨會造成農損與財物等損失，客戶長遠經營與防範天災豪雨，鑑於 2018 年 8 月 23 日豪雨事件造成嘉義地區淹水災情，在氣候變遷下短延時強降雨事件將更為頻繁，恒達於 2020 年切入第五河川局區、台中東大溪等工程，以第五河

川局為例，轄管北港溪、朴子溪、八掌溪、急水溪之流域範圍以及雲嘉南海堤，恒達提供感測設備，期望降低淹水與豪雨對人民的損失與提供防汛預警之效果。

感測種類	傳輸方式	裝設位置	感測原理	優點	缺點
分段式 (非連續式)	交接箱(電信交接箱監測系統)	緊鄰交接箱	浮筒觸動	建置成本低	1、容易受外在因素造成異常(如雜草蟲蟻滋生) 2、無法回傳使用狀態
	銅纜式(銅纜芯市內專線)	距機房 7km			
	熱線式(市話)	距機房 7km			
連續式	銅纜式(ADSL)	距機房 7km	接觸式(壓力式)、非接觸式(雷達波、超音波)	1、可記錄完整淹水歷程 2、可回傳使用狀態	1、建置成本較非連續式高 2、接觸式感測器易受淤砂影響 3、非接觸式易受雜草、人為干擾
	NB-IoT	無線訊號可涵蓋處			

資料來源：經濟部水利署「資通訊技術應用於水利防災之研究及推廣」成果報告(2017年)



資料來源：經濟部水利署公務統計報表

除了水資源管理發展外，我們也在糧食永續部分貢獻一己之力。稻米是臺灣的重要作物之一，也是國人主要的主食。由於稻穀有固定的產季，國家為了維持全年的糧食供應及因應戰備糧食需求，設置了公糧制度。

為了確保公糧庫存正確，需要建立散裝穀倉稻穀品質與數量監測系統來輔助公糧稽查及督導。稻穀主要的儲藏方式分為袋裝平倉及散裝穀倉。散裝穀倉可以提升管理效率，且稻米在低溫散裝冷藏下儲存的品質較好。但是散裝穀倉不易於計量，且無法直接檢測稻穀品質。

恒達科技與台灣大學合作執行行政院農委會農糧署「公糧稻穀儲放低溫筒倉管理監控研究」計畫，恒達科技提供穀倉溫料位計含監測軟體與穀倉通風管理監測溫濕度感測硬軟體，此系統使用溫濕度量測元件有效計量並運用網路技術建立遠端監測系統，藉由網路遠端監控低溫筒倉溫度變化，掌握筒倉內公糧品質及進出倉情形，用以精準掌握公糧管理情況，且可減少管理人力需求。

2020 年農糧署因新冠疫情針對台灣出現糧食短缺危機，開始著手盤點國內糧食安全程度。4 月份，農委會對外表示台灣稻米供應最充足，光是公糧庫存就有 90 萬噸，一期稻作還可收穫 120 萬噸，二期稻作也可收穫 80 萬噸。因此推動政府公糧儲存低溫散裝筒倉，導入科技化監控管理，增加糧食保存壽命，並且協作糧食去陳，穩定糧食供給安全。



電磁式流量計實際安裝應用案廠：彰濱工業區服務中心—金屬表面處理專區廠商排放水量監測。

1. 全區進駐 113 家電鍍廠商，每家廠商各有三個水系，共導入 339 台電磁式流量計
2. 需監測汙水處理水系～氰系，鉻系，酸鹼系。
3. 效益：透過 RS-485 通訊介面，使服務中心得以透過即時排放水量數據傳輸，監控用戶用水排放量與及時數據統計，遏止與改善用戶偷排所造成的水汙染情況。
4. 定期回廠校驗：原廠具備 TAF 實驗室及 OIML 證書等級設備，提供使用者確保

電磁式流量計的準確性，達到公正量測與汙水處理相關收費標準，提昇收費率。



4.3 品質生命週期管理

產品與服務 PLM 管理

恒達科技產品系列眾多，整個產品生命週期的管理，最上層的概念，是融合了 APQP (Advanced Product Quality Planning) 內部對於專案計畫的管制程序，加上顧客品質機能展開 QFD (Quality Function Deployment) 作為核心元素，進行整個品質生命週期的管理。在這樣的概念下，發展出四個主要的架構流程展開，包含對於供應商的零件承認、D/PFMEA 制度、DVTQA、PVTQA、SOP、IQC、IPQC、FQC、首產制度的推行等，皆臻完善；簡述如下。

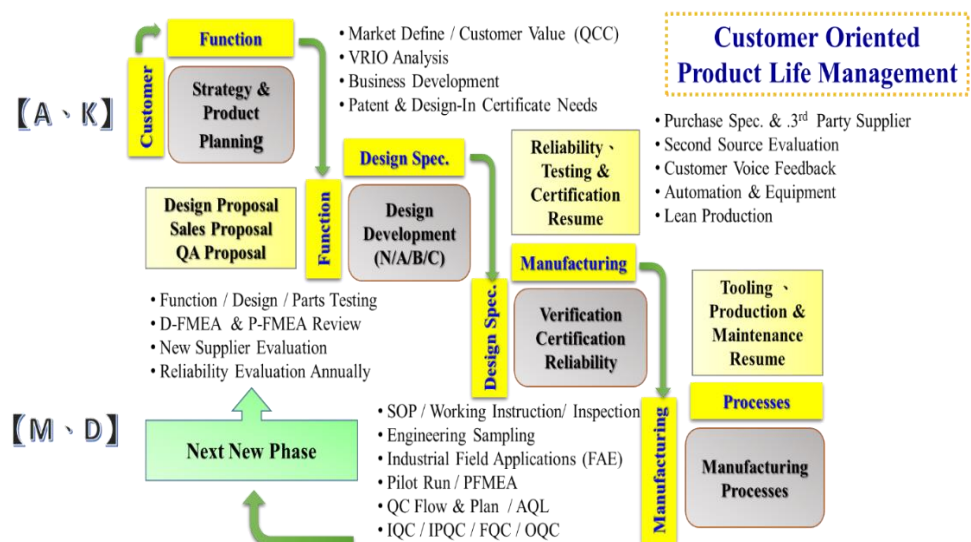
Strategy & Product Planning：商品與服務的價值，來自於對於客戶端的價值產生。故在這個階段的產品與服務策略，將由行銷處召開對於市場發展的調查，定義產業發展領域，以及恒達的商品與服務，是否對客戶具有品質、便利、品牌認同的優勢的價值，QCC (Quality, Convenience, Confidence)。滿足了這個要素，則由行銷處召開跨部門的連結，展開業務處的商機評鑑、實訪調查與研發處的 VRIO 競爭模型，就對客戶的價值 (Value Added)、稀有性 (Rarity)、競爭者可模仿性 (Imitability)、組織資源 (Organization) 等等面向展開商品企劃。

Design Development：當開發目標確認後，由研發處展開 T-Plan 商品細部開發程序，以 Need-Approach-Benefit-Competitor NABC 模式，進一步定義商品的細部價值、規格、成本、競爭規格、工業認證需求等分析，確定開發主軸與時程。

Verification, Certification & Reliability：當商品與服務開發完成，就會進行 DVTQA、PVT-QA 等 IEC、EN 國際標準測試確認、工業認證申請、Pilot-Run 首產等程序，確認設計規格與可製造性、供應應的評鑑、採購建議書、客戶同步工程的回饋建議，以及生產線的規畫、商品的精實管理製造流程規劃等。

Manufacturing Processes：製造階段，主要在於精實管理的 Just-In-Time 生產實踐，例如 RQ 工序規畫、物與情報資訊過程、多產品混線生產、上下工程監督，以及進料檢驗 IQC、過程檢驗 PQC、成品檢驗 FQC、出廠檢驗 OQC 等制度落實。

Next New Phase：工業產品因為開發完成後，在市場上的銷售存續期較久，故即使開發當時具有完善的規格與性能，都會隨著時間的變化，產生新的功能更新、整合或規範的要求。故必須有一個 Plan-Do-Check-Act (PDCA) 的過程，來完成整個產品生命週期的管理。恒達科技每年 11 月都將重新檢視所有商品系列的與時俱進，就產業、客戶的價值主張，重新對既有的產品系列執行優化程序。執行手段包含對於供貨的零部件執行可靠度驗證、設計端針對 DFMEA (Design Failure Mode and Effects Analysis)、製造端執行 PFMEA (Process Failure Mode and Effects Analysis) 分析新的規範需求或製造風險評估。整個品質生命週期管理，以顧客需求導向 (Customer-Oriented)，完整流程如圖。



評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

恒達科技產品，設計核心理念為 SAVE，提供客戶 Safety(安全)、Access (現場客戶服務)、Value Added (整合價值)與 Education (教育與標準)，提供客戶端安全、完整的一致性服務。

以 4.3.1 揭露的產品與服務 PLM 生命週期管理，恒達科技每年均針對客戶需求，進行 IEC 工業標準設計、防爆認證設計、資訊安全設計等，提供客戶一致性的服務。歷年來產出的安全相關產品認證，計達 156 項，涵跨各種工業認證標準。

生產製造部分，皆依照認證申請的作業標準，進明每批次防爆認證的出場履歷紀錄，包含 IQC、FQC、作業程序書與產品標示。每項產品都隨附產品說明書與官網 QR Code，便利客戶隨時查詢。

Certificates

156 Certificates (IECEX、OIML、NCC、SIL、TAF、FDA、ATEX、TS、NEPSI、HART、UL、DNV、BV、ABS、GL、LR、PA、CE ...)

近三年品質管制能力

	2019 年	2020 年	2021 年
IQC 不良批數 (月平均)	13 批	9 批	1 批
IQC 進料平均良率 (%)	98.9%	99.3%	99.42%
FQC 不良批數 (月平均)	16 批	10 批	11 批
FQC 生產入庫平均良率 (%)	99.09%	99.42%	99.36%

註：批退批數定義為，當批有一件進料以上不良，即視為當批不良，為較運用數量計算更嚴格的標準，主要是管理供應商的自主能力。

違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件

恒達科技提供顧客商品與服務，皆以工業標準、防爆認證安全標準、資訊安全設計，歷年來無相關安全法規違反，或造成客戶安全疑慮。

4.4 供應鏈永續發展

恒達科技於 2021 年新增一營運據點，為土城二廠。本公司的供應鏈以下表分類，除直接採購外也會執行委外加工作業。一般非產品開發設計類市購供應商，多數未限制品牌，只要品質、規格、交期、單價、配合度適合廠內需求，即可選擇納入供應鏈當中。與供應商溝通的型態有 E-MAIL、傳真、電話等方式透過 ERP 系統單據進行交易。

目前 ERP 系統中已建立的交易供應商約有 58 類 4000 家，經常性交易 450 家，經常性交易 450 家供應鏈狀態說明如下：

1. 廠房狀態：正常啟用
2. 設備狀態：正常啟用
3. 營運上的改變：正常交易無變化
4. 供應商資本結構與營運的變化：無發現
5. 供應商的選用：2019 年新增供應商 92 家，2020 年新增供應商 93 家，2021 年新增供應商 126 家
6. 供應商地理位置分布：以北台灣為主、北部以外地區與國外採購為輔
7. 2021 年總採購金額約為 3.2 億元。

廠商代號	廠商分類
A	國外採購
B	車工
C	五金
D	金屬素材
E	磁鐵
F	電子料
I	射出、鑄造
L	線材開關
O	橡塑膠
T	刻度尺、標籤 (玻璃、陶瓷管)

2017 年針對經常性交易廠商，要求簽具環保承諾書者以達經常性交易廠商 72% (325/450)，2021 年 7 月再新增 16 家經常性交易廠商簽具環保承諾書，此舉目前在國際間的工業同業屬於領先創舉，走向綠色供應鏈的製造服務。2021 年 10 月起，

針對關鍵供應商的評比，除了品質、交期外（佔比 70%），將增加 ESG 自評鑑分數（30%），作為供應商分級 A、B、C、D 評鑑，表格範本如下。

2021 年第 3 季廠商評核表																
廠商	進貨品質(60%)				加工品質(40%)		供料品質分	供料等級	交 期(30%)		E環境面(5%)	S社會面(5%)	G治理面(5%)	配合度(5%)	總得分	廠商等級
	交貨數	不良數	PPM	得分	報廢數	得分			遲交批	得分						
A	6,900	0	0	60	0	40	50	A	0	30	3	3	3	0	89	B
B	400	0	0	60	0	40	50	A	0	30	3	3	3	0	89	B
C	17,574	0	0	60	0	40	50	A	0	30	3	3	3	0	89	B
D	30,000	0	0	60	0	40	50	A	0	30	3	3	3	0	89	B
E	113	0	0	60	0	40	50	A	0	30	3	3	3	0	89	B
Hawk	150	0	0	60	0	40	50	A	4	26	3	3	3	1	86	B

恒達科技的重要營業據點中，使用當地供應商的採購預算比例（例如：在當地採購產品和服務的百分比）。在地採購策略，以台灣為在地化。近三年採購金額比例如下：

	2019 年	2020 年	2021 年
內購	\$ 159,262	\$ 134,974	\$224,720
內購佔總採購金額比例	86%	80%	69%
外購	\$ 26,324	\$ 33,721	\$ 98,771
外購佔總採購金額比例	14%	20%	31%
總採購費用金額（內+外購）	\$ 185,586	\$168,695	\$ 323,491

恒達科技人力資源策略依據公司經營理念及因應中長期計畫所需定期組織人力配置調整，將人員達適才適所的效用。透過精實管理在組織及流程上不斷的檢討及改善達到盡善盡美，每位員工對於賦予工作任務給予多項對應的培訓及考核，提升員工專業技能及應變能力。在日常進行新進人員晤談及績效考核晤談之外，亦透過非正式晤談方式了解員工需求，並給予員工建議與職涯規劃，定期分享資訊或進行員工滿意度調查。依據公司經營績效達成分享給優秀員工，遵照勞動條件保障員工利益。

5. 友善職場

5.1 員工概況

恒達科技以全球性業績為版圖因應業務擴展，雇用人才以未來組織發展需求為考量，除正職員工招聘外也與學校以產學合作方式聘僱實習工讀生，因應台灣從事生產人力短缺配合人力仲介聘僱越南籍勞工。所有員工皆以正式聘任並遵循就業服務法及勞動基準法、性別平等法等相關法令之規範。在人力招募管道除網路人力網站刊登職缺外，透過政府舉辦現場徵才活動、大專院校產學合作、人力仲介媒合人才及內部員工推薦等方式進行。

恒達台灣總公司員工總數為 263 人 (男性 134 人、女性 129 人)，其中全職正職員工人數 259 人 (男性 131 人、女性 128 人)，產學合作實習工讀生共計 4 人 (男性 3 人、女性 1 人)，產學合作實習工讀生與本公司簽定不定期勞動契約，但因每周工時未達 40 小時其身份屬兼職人員。



統計 2021 年底新進人員人數分析如右：男性新進人員 48 人占全公司男性員工總人數為 36% (48 人/134 人)；女性新進人員 29 人占全公司女性員工總人數 22% (29 人/129 人)。

2021 年度新進人員依性別分

年齡	男	女	合計
2021 年總人數	134	129	263
2021 年新進人數	48	29	77
比率	36%	22%	29%

依年齡分為三級分別為 29 歲以下新進人員 28 人，占 29 歲以下員工總人數 72% (28 人/39 人)；30 歲至 50 歲新進人員 43 人，占 30 歲至 50 歲員工總人數 24% (43 人/178 人)；51 歲以上新進人員 6 人，占 51 歲以上員工總人數 13% (6 人/46 人)。

2021 年度新進人員依年齡分

2021 年總人數				2021 年新進人數				
年齡	男	女	合計	年齡	男	女	合計	比率
29 歲以下	20	19	39	29 歲以下	18	10	28	72%
30 歲-50 歲	96	82	178	30 歲-50 歲	26	17	43	24%
51 歲以上	18	28	46	51 歲以上	4	2	6	13%
合計	134	129	263	合計	48	29	77	29%

統計 2021 年底離職進人員人數分析如右：男性離職人員 37 人占全公司男性員工總人數 28% (37 人/134 人)；女性離職人員 28 人全公司女性員工總人數 22% (28 人/129 人)。

2021 年度離職人員依性別分

年齡	男	女	合計
2021 年總人數	134	129	263
2021 年離職人數	37	28	65
比率	28%	22%	25%

年齡分為三級分別為 29 歲以下離職人員 22 人，占 29 歲以下員工總人數 56% (22 人/39 人)；30 歲至 50 歲離職人員 41 人，占 30 歲至 50 歲員工總人數 23% (41 人/178 人)；51 歲以上離職人員 1 人，占 51 歲以上員工總人數 4% (1 人/46 人)。

2021 年度新進人員依年齡分

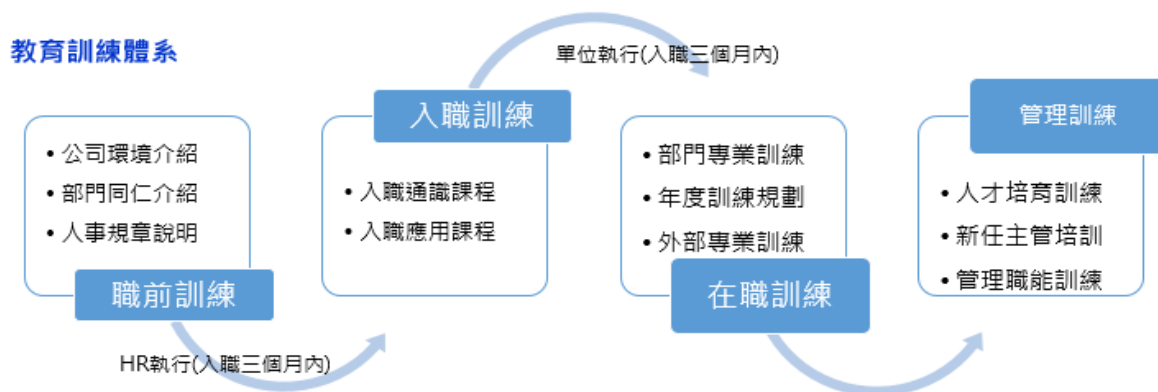
2021 年總人數				2021 年離職人數				
年齡	男	女	合計	年齡	男	女	合計	比率
29 歲以下	20	19	39	29 歲以下	14	8	22	56%
30 歲-50 歲	96	82	178	30 歲-50 歲	22	19	41	23%
51 歲以上	18	28	46	51 歲以上	1	1	2	4%
合計	134	129	263	合計	37	28	65	25%

公司期望人員達到多項工作技能，在人員請假或異動時可隨時遞補工作，並使員工有其他職務異動的機會，達到全方位人才運用。在人員提出離職階段由用人單位主管及人力資源分別進行離職晤談，分析離職原因及後續留任人才可改善部分。另針對不適任員工依照勞基法規定辦理，給予員工工作年資及預告期間或薪資，淘汰不合適人員且適當人員流動對於企業也相對健康。

5.2 永續學習

人力資源著重在人才培訓，為培育優秀人才及提昇整體競爭力，公司建構全方位教育訓練體系。在員工報到當天會簡單介紹公司環境及基礎人事規章，每一季舉辦新進人員訓練，加強傳達公司經營理念及宣導工作上需遵守相關規範。

在人才培育政策上採取 TTQS (台灣訓練品質系統) 的 PPDRO 及 PDCA 管理手法，於前年度訂立訓練目標，次年度執行及追蹤與課後回饋，年終檢討訓練成效，持續改善及努力達成公司目標。在規劃訓練課程範疇主要分為新進人員訓練、專業課程訓練、管理課程訓練，針對優秀人才培養未來管理職或副手規劃人才培育課程，另搭配線上數位教材供同仁可隨時上線觀看。



新進人員培訓：基礎共通課程如公司簡介、基本產品介紹、資訊系統操作等，加快同仁對公司文化以及產品的了解。

專業課程：依員工職務的專業訓練課程，包含研發系列，銷售系列，行銷管理系列，品質系列與製造系列等等課程。每年依據公司營運策略與部門需求，進行訓練安排。

管理課程：針對中高階主管，外聘經驗豐富講師，提供經營管理、領導力發展、工作教導等訓練課程。

人才培育課程：針對具有潛力人才或在工作上表現優秀人才，欲培養成主管職或儲備幹部，提供一系列經營管理以及領導發展訓練課程。不僅可提供員工詳細的職涯規劃，更可以提升員工向心力及多元發展機會。

數位學習：自製課程教材及實作錄影影片，課程內容涵蓋基礎課程、專業課程、以及豐富的知識文件等等。同仁可以隨時上線學習。

外部訓練：鼓勵同仁參加外部單位舉辦研討會、訓練課程或是認證課程，並將學習帶回公司內部分享。



為提高產線同仁專業工作技能與凝聚員工向心力，進行技能檢定比賽活動，邀請廠務、品保及研發主管擔任評審委員，土城廠及宜蘭廠同時進行競賽。

廠務人員五一技能競賽活動

0510土城廠 評審委員



土城廠-金字塔焊接比賽組



土城廠-FD及SE組裝焊接比賽組



土城廠-0603烙鐵焊接比賽組



依據年度教育訓練計畫進行內部或外部訓練，訓練單位於上課前發布上課資訊及聯絡講師，準備訓練教室及簽到表、課中異常狀況處理，課後訓練評估調查與追蹤訓練效益。外部教育訓練由員工申請經單位主管核准，訓練單位協助報名及繳款事項，課程講義或證書存檔，課後心得繳回或轉內訓之安排。外聘講師課程部分評估依講師專

業背景及經驗，根據公司課程需求與講師討論提出訓練課程大綱，課前與講師確認教材及討論上課方式，課中協助講師及其他行政事務，課後評估調查及分析學習狀況。統計 2021 年度目前員工已上課總人次為 1991 人次，訓練時數為 6093.5 小時（男性 1091 人次 3938.5 小時、女性 900 人次 2155 小時），男性員工每人平均訓練時數 29.4 小時(3938.5 小時/134 人)，女性員工每人平均訓練時數 16.7 小時(2155 小時/129 人)。

性別	總人數	訓練人次	訓練時數	平均時數
男	134	1091	3938.5	29.4
女	129	900	2155	16.7
合計	263	1991	6093.5	23.2

依員工職務類別分為行政幕僚、製造、研發及業務四類，行政幕僚訓練數時數為 32 人次 131 小時，平均訓練時數 4 小時(131 小時/33 人)、製造單位訓練時數 1306 人次 4360.5 小時，平均訓練時數 30.5 小時(4360.5 小時/143 人)、研發單位 233 人次 721.5 小時，平均訓練時數 21.2 小時(721.5 小時/34 人)、業務單位 420 人次 880.5 小時，平均訓練時數 16.6 小時(880.5 小時/53 人)。

類別	總人數	訓練人次	訓練時數	平均時數
行政幕僚	33	32	131	4.0
製造	143	1306	4360.5	30.5
研發	34	233	721.5	21.2
業務	53	420	880.5	16.6
合計	263	1991	6093.5	23.2

依主管職訓練人次為 517 人 2495 小時，平均訓練時數 48.9 小時(2495 小時/51 人)，一般員工訓練人次為 1474 人 3595.5 小時，平均訓練時數 17 小時(3595.5 小時/212 人)。

主管職	總人數	訓練人次	訓練時數	平均時數
主管	51	517	2495	48.9
一般	212	1474	3595.5	17.0
合計	263	1991	6093.5	23.2

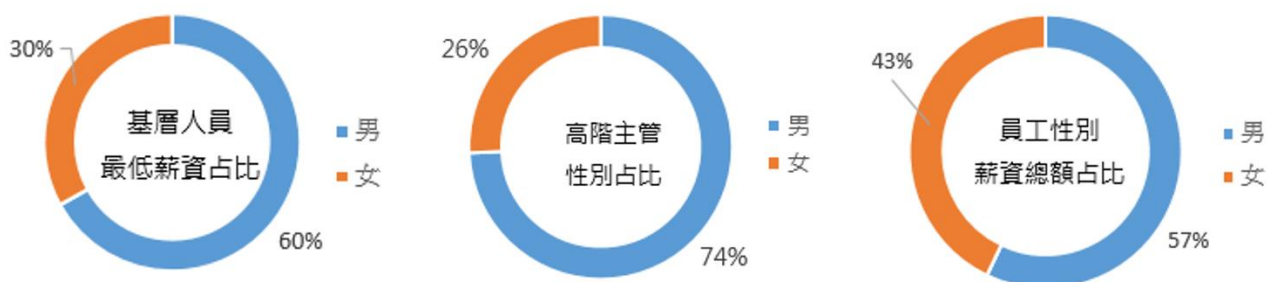
訓練成效評估分為四個階段，L1 反應評估以課後滿意調查結果分析並回饋給內部講師參考，L2 學習評估以課後測或實際操作方式進行，L3 行為評估以課後行動改善進

行，如精實管理課程 VSM 週間檢討、小結報告等，L4 結果評估則實際與人資政策相關連，如新進人員訓練試用考核正、關鍵人才培育並賦予工作任務考核後職務調動或升遷。另在 2020 年取得新證照中 ISO 27001 主導稽核員訓練 2 人、缺氧作業主管 2 人、乙級計量技術人員 8 人、2021 年關鍵人才培育晉升管理職 7 人、職務晉升 2 人。

5.3 勞工權益與性別平等

恒達科技招募遵循公開、公平且公正之甄選程序，不論性別、宗教、種族、國籍或政黨皆一視同仁，尊重各樣的專業人才，給予同仁薪資及福利亦一體適用。為重視員工意見與權益，設立員工專屬申訴信箱，可直接將意見傳達至總經理及人資經理等高階主管，且定期召開勞資會議，適時進行員工晤談傾聽員工心聲、進行員工滿意度調查等方式，持續改善以達到友善工作職場環境。

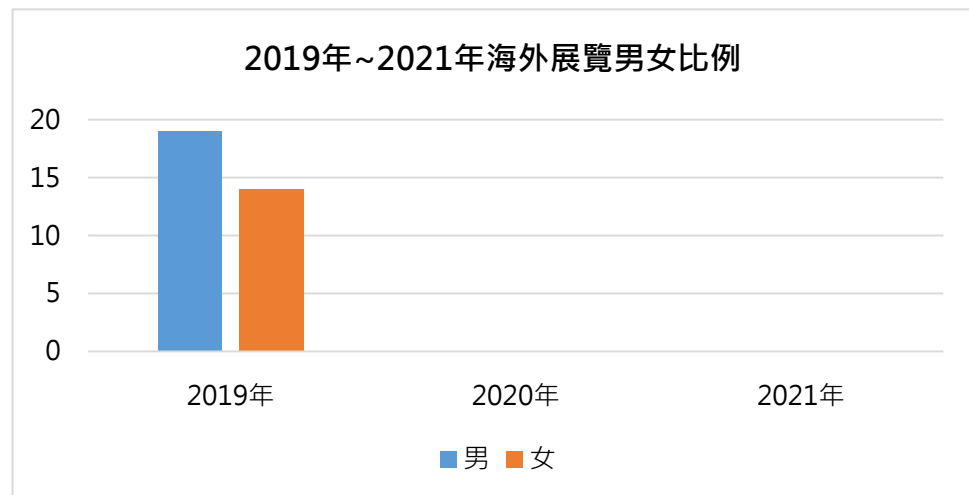
恒達科技員工組成以製造單位人數占 56%，為提高本國籍從製造工作意願，現場人員核定薪資高於法定最低薪資，並依據政府年度最低薪資幅度調整，針對現場人員統一全面性調整薪資幅度。秉持同工同酬的薪資設計理念，公司同仁均給予各項考評，透過新進入職訓練考核、專長職能盤點、年度考核與專案事項追蹤等方式，獎勵優秀員工之貢獻給予工作達成獎金，並以年度績效考核做為發放年終及紅利之參考依據。



現代社會基於自由、平等、民主與人權，性別平等已是普世價值。多年來，臺灣社會在法令政策推動及多元對話後，性別平權普遍受到重視，臺灣女性已能在各行各業中綻放光彩，從女性教育權、工作權、成就表現、社會福利保障，乃至國家或組織事務的決策參與均有女性溫柔而堅毅的力量在其中。業務推動也是不分男女性別，參加海外展覽、研討會或是拜訪客戶，均是一律依個別負責區域進行海外參訪活動。

以公司每年的漢諾威國際展覽為例，主辦人為歐洲區女性主管，且能夠利用海外展

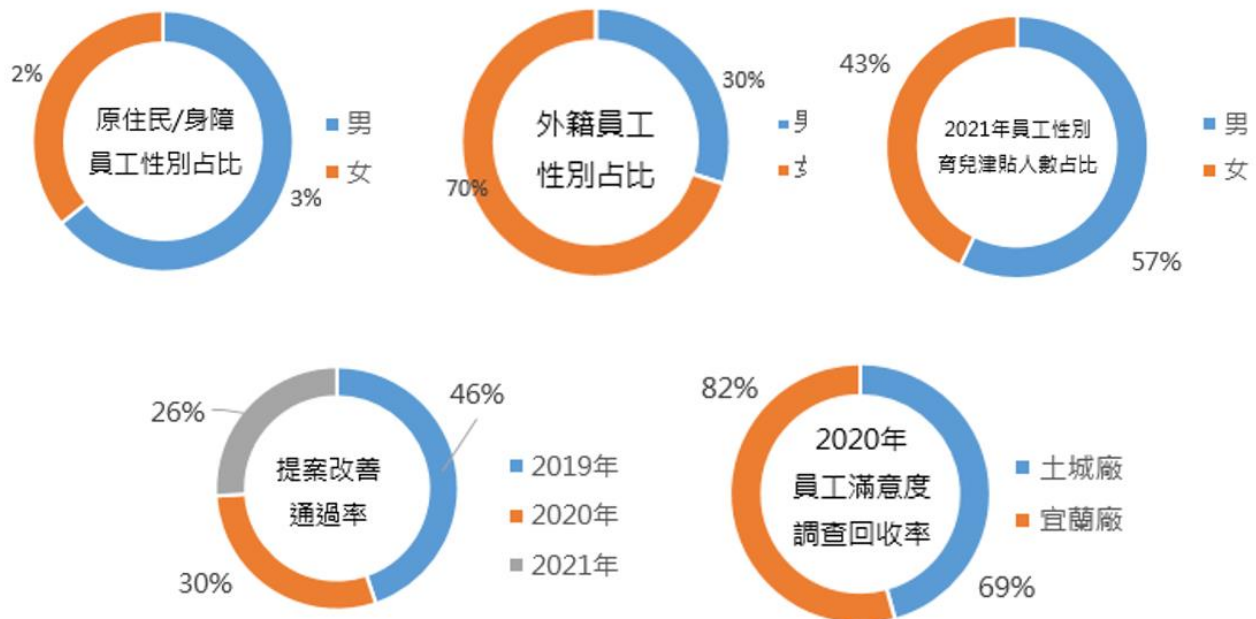
覽前後期間再安排歐洲鄰近國家或俄羅斯地區拜訪經銷商行程，讓工作人員無論性別都能依照其能力發揮潛能，擔任擴展業績的重要工作。



5.4 多元溝通與提案改善

恒達科技目前雖無參與團體協約，為穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，每季定期召開勞資會議與員工雙向溝通，傾聽員工心聲意見，維持勞資關係之和諧。統計 2021 年度共有 3 位身心障礙員工與 4 位原住民工，遵循政府對身心障礙者定額進用之法律規定，並尊重少數民族之特有文化，每年給予具原住民身分之同仁屬節慶假，保障原住民參與重要慶典之權利，為讓員工可直接反應至公司最高職級，土城及宜蘭廠皆設有員工申訴信箱，員工亦可直接透過電子郵件方式直接傳達至人力資源部信箱，落實公正及保密的處理流程。公司在 2021 年間無發生任何歧視事件及侵害原住民情事。

公司長年推動提案改善制度，提案改善內容調整為品質、作業、技術面等，通過的提案改善由指派單位去執行，藉由調整提案內容項目，強化可評估的提案改善，亦助於提案審查。



5.5 健康安全與友善環境

恒達科技以永續經營為目標，提供完善的員工福利，讓每位員工安心致力於工作表現。除依法給假，如週休二日制、特休預給制、給薪陪產假、生理假、家庭照顧假、育嬰留停，並依法投保勞保、健保、提撥退休金外，另提供完善之福利制度，善盡照顧員工之雇主責任。

員工薪資

2021 年度最底薪資 24,000 元，基層人員統計數值不包含課級以上主管，平均薪資男性為 38,345 元，女性為 31,082 元。

2021 年度薪酬最高個人年度總薪資與其他員工年度總薪資之中位數比率為 4.5:1，其他員工年度總薪資計算原則為 2021 年在職期間滿六個月，且不包含兼職臨時工讀生及海外任職員工。

2021 年度總薪資增加最高個人調薪幅度 16%(調薪金額/調前金額)與其他員工總薪資調幅平均數(調薪金額/調前金額)之中位數 2%(包含未調薪人員)，比率為 8:1(16%/2%)。

性別	男	女
基階人員	38,345	31,082
最低薪占比	1.60	1.30

員工福利補助項目

恒達科技提供基礎員工勞健保險及醫療保險、保險計畫、托育措施、育兒津貼及育嬰留職停薪、婚喪補助、員工宿舍及員工分紅、員工認股等福利政策，讓公司同仁身心都能感受到關心與照顧。

福利制度	項目
保險/醫療保險	團體保險、定期健康檢查、企業快篩
保險計畫	依法為每位同仁投保勞工保險、全民健康保險、旅行平安險、勞退提撥金，使同仁得到充分的保障。
托育措施	與幼兒機構簽定員工優惠專案，委託幼兒機構提供同仁托嬰、幼兒園及兒童課後照顧服務。 公司另設有哺（集）乳室供員工使用。
育兒津貼	為鼓勵本公司員工生育子女後能持續工作，達到工作與生活平衡，提供員工扶養六歲以下子女育兒津貼，期望能減輕員工扶養子女生活負擔。
育嬰留職停薪	公司員工如生產後需要照顧子女，依法申請育嬰留職停薪。
婚喪補助	為健全公司員工福祉，員工本人結婚享有結婚禮金，若員工本人或眷屬不幸喪亡給予奠儀，員工生育小孩滿月贈予生育禮金，員工本人傷病住院給予住院慰問金。
員工宿舍	考量派駐外地員工住宿費用及安全問題，在宜蘭廠、上海及印尼皆提供員工宿舍。
員工分紅/認股	公司年度如有獲利，依據員工績效達成將公司紅利分派員工酬勞，使勞資雙方共享經營成果。

其 他	員工餐廳、伙食津貼、自動販賣機、員工停車場、免費提供咖啡、慶生會、生日禮金、家庭日、旅遊補助、出差油資補助、資深員工表揚、三節獎金、子女優良獎學金等。
-----	---

育嬰留停狀況

恒達科技為提升台灣生育率及善盡企業社會責任，2014 年起與幼兒托育機構簽定員工優惠專案，委託幼兒機構提供同仁托嬰、幼兒園及兒童課後照顧服務。土城廠、土城二廠及宜蘭廠內皆設有哺（集）乳室提供員工使用。並於 2020 年起推動「育兒津貼補助」鼓勵本公司員工生育子女後能持續工作，達到工作與生活平衡，提供員工扶養六歲以下子女育兒津貼補助，育兒津貼依據員工本薪提撥 5% 做為基礎計算，期望能減輕員工扶養子女生活負擔。

統計 2019-2021 年員工扶養 3 歲以下人數符合育嬰留職停薪條件為男性 25 位、女性 17 位共計 42 位，統計數據來源為 2019 年 2021 年度申請育嬰津貼補助及申請產假及陪產假員工及做交叉比對。

於 2019 年至 2021 年度實際申請育嬰留職停薪人數為男性 0 人、女性 3 人。在於 2019 年至 2021 年度實際申請人員中於 2021 年度復職人數，男性 0 人、女性 1 人，故復職率為 33%。

統計 2020 年度育嬰留職停復職人員(男性 0 人、女性 1 人)，復職在職期間到 2021 年超過 12 個月人數，男性 0 人、女性 1 人，故留任率為 100%。

性別	2019-2021 年 符合資格人數	2019-2021 年 申請人數	2019-2021 年 申請 2021 年復職人 數	2020 年復職 滿 12 個月留任 人數
男	25	0	0	0
女	17	3	1	1
合計	42	3	1	1

復職率：33% 留任率:100%

員工退休方案

在退休方案方面，依據勞動基法及勞工退休金條例訂定員工退休辦法，針對原舊制

退休員工每月固定提繳勞工退休準備金，公司每年委由精算師精算定期提供退休金報告，以確保足額提繳。新制退休金部分公司每月按月提繳每月工資 6% 勞工退休金，員工可選擇自提退休金依每月工資最高可提繳至 6%。目前有 18 位員工選擇自提勞工退休金（男性 8 位、女性 10 位），占全員工人數 7%。依據我國退休辦法規定公司可強制員工退休，員工亦可申請自願性退休。

職業安全健康管理

恒達科技設有職業安全衛生委員會，委員由各層級主管、安全衛生人員及勞工代表組成，定期召開會議共同與協調安全衛生系統執行與運作。法遵依據政府「職業安全衛生管理辦法」相關法令執行，由職業安全衛生委員會制定「職業安全衛生工作守則」維護公司工作場所之安全與衛生，確保員工之生命財產安全與身體健康。另制定「職業安全衛生管理計畫」以提昇全體員工安全衛生意識，消除潛在危害，促進員工安全與健康，以達到災害歸零之目的。

本公司設有職業安全衛生業務主管及管理員，為確保執行職業安全相關工作均，均依職業安全衛生管理教育訓練規則，取得訓練證書並定期參與回訓課程，依據「職業安全衛生管理計畫」來評估並持續改善，適用範圍包含全體員工及承攬商之員工（清潔人員及警衛人員）。

而工作環境或作業危害之辨識、評估及控制依「職業安全衛生危害評估程序」分級基準，於各項作業所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司員工、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，以持續辨識、評估與管控風險，並將風險降至最低。

依據「安全衛生工作守則」中規範事故通報與報告程序，如從業人員有罹患職業疾病之疑慮，依「職業災害勞工保護法」規範，向直轄市、縣（市）主管機關申請認定。並依「職業安全衛生法」第 18 條規定員工在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。

工安小組規範危害程序部分，依照 2017 年恒達制定之「災害處理流程」，定義火災、地震、颱風、停電、停水、通訊異常等六大類通報流程，以及相關責任人員工作展開。每年並定義工安小組人員職責與名單，落實管理當責。另外，針對災害臨時的

發生，恒達也建立可即時通報的通訊軟體群組，使各單位及職業安全衛生委員會能夠立即回報並了解所有異常狀況，把握對應的黃金時期。

為保障本公司員工、承攬商之勞工及相關第三者其工作環境或作業危害之辯識、評估及控制依「安全衛生危害評估程序」分級基準，於各項作業所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對安全衛生之影響，以持續辨識、評估與管控風險，並將風險降至最低。

另遵循職業安全衛生法與醫院簽定醫護人員臨場健康服務，服務內容包含：

1. 勞工體格（健康）檢查結果分析與評估、健康管理及資料保存。
2. 協助雇主選配勞工從事適當之工作。
3. 辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。
4. 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。
5. 職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。
6. 勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。
7. 工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。
8. 定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。

恒達科技職業安全衛生管控將依據「職業安全衛生管理辦法」第3條規定本公司職業安全衛生委員會直接隸屬一級管理單位。職業安全衛生委員會負責擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並做為內部員工、外部承攬商之勞工與其他相關利害關係者雙向溝通之管道，每季將召開會會議一次，用以掌握全公司職業安全衛生推動狀況。

其職業安全衛生委員會職責如下：

1. 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
2. 協調、建議職業安全衛生管理計畫。
3. 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
4. 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
5. 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
6. 審議各項安全衛生提案。
7. 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
8. 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
9. 審議職業災害調查報告。

10. 考核現場安全衛生管理績效。
11. 十一、審議承攬業務安全衛生管理事項。
12. 十二、其他有關職業安全衛生管理事項。

在職業安全衛生的工作訓練部分將依據「職業安全衛生教育訓練規則」每年辦理職業安全衛生相關教育訓練，加強員工職業安全意識，職業安全教育訓練分為新進人員教育訓練及在職人員教育訓練，2021 年度職業安全衛生安全教育訓練的線上課程給全公司同仁，另外針對於現場作業人員採用面對面授課方式，共計辦理二場 65 人參與。依據「職業安全衛生管理計畫」承攬管理辦法規定，承攬商員工入廠前應由承攬商安排職業安全衛生教育訓練。

每年依廠區辦理 1-2 次安排消防演練，確保所有工作者了解職場突遇緊急狀況處理及急救常識，2021 年度共辦理三場消防演練，共計 73 人參與。在辦理消防演練訓練課程時，上課人員編列消防小組及新進人員，消防小組成員包含警衛人員（承攬商之勞工）。

其他特特殊安全衛生人員每三年需回訓三小時，包含推高機操作人員、缺氧作業主管、固定式起重機操作人員、急救人員及防火管理人員等。土城廠及宜蘭廠皆編列有急救人員（土城廠 2 位、土城二廠 4 位、宜蘭廠 1 位）、防火管理人員（土城廠 3 位、宜蘭廠 2 位），其游離輻射操作人員每年回訓三小時。

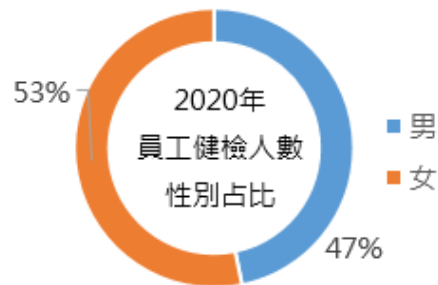
2021 年度特殊安全衛生訓練統計如下表

課程名稱	課程時數	人數	訓練費用
推高機操作人員	3	1	800
XRF 輻防教育訓練	7	2	0
急救人員安全衛生在職訓練班	3	1	800
新式 CPR 急救人員初訓	18	2	8,000
防火管理人初訓	12	2	6,400

健康安全推動

恒達科技關心每位員工健康狀況，遵循法律規範每二年進行一次員工健康檢查，統計 2020 年度員工健康檢查人數土城廠 160 人（男性 78 人、女性 82 人、到檢率

95%)，宜蘭廠 35 人 (男性 13 人、女性 22 人、到檢率 100%)，而藍領外籍員工配合法令要求於入境台灣時進行體檢、滿半年體檢、滿 18 個月體檢及合約期滿體檢。



針對機械、設備或器具或原物料之採購管理依 QP-09「採購管理程序」辦理，首次採購有機溶劑、特定化學物質時，由採購單位要求供應商 (或製造商) 提供合乎法規之物質安全資料表(SDS)。由職業安全衛生管理單位衛生室確認供應商所提供資料之正確性、合法性並製作「危害性化學品管制清單」作為管控。

同時，為推廣員工運動的風氣，曾辦理減肥比賽與企業聯合運動會。現以社團方式作推進，如羽球社、籃球社。此外，公司也會透過每週的電子報發送健康促進相關資訊，例如路跑的報名資訊、健行的路徑推薦、以及健康的飲食注意事項等，讓所有同仁可以接收到促進健康的訊息。

HR本期電子報與您分享

張嘉琳 ChiaLing.Chang
收件者 staff.tw; staff.yl

2022/8/26 (週五) 上午 09:19

工安盃路跑

「2022 心北市第八屆工安盃路跑」活動開跑拉~

活動介紹:
推動勞工健康促進運動，落實本市對勞工健康之重視，透過職場健康促進等休閒活動，紓解勞工身心壓力，將職場健康促進的概念帶入工作場所，成為支持、強化健康的工作場所文化。

活動地點:
浮洲自行車租借站

活動日期:
日期：111年10月15日(六) 06:00-09:00

時間	活動項目
06:00-06:30	選手衣物寄放、集合
06:05-06:10	主持人開場
06:10-06:15	開幕表演
06:15-06:25	主持人熱場、長官及來賓致詞
06:25-06:35	比賽路線及規則說明、熱身操
06:35-06:40	選手移動至起跑點
06:40	10K 競賽組起跑
06:50	3K 休閒組起跑
08:20-08:40	頒獎
08:40-08:50	串場表演
08:50-09:00	摸彩活動

HR本期電子報與您分享

張嘉琳 ChiaLing.Chang
收件者 staff.tw; staff.yl

2022/8/26 (週五) 上午 09:19

健康小知識

處暑襲來秋老虎！營養師：初秋保養吃這道「銀耳紅棗枸杞湯」抗燥

暑假不知不覺接近尾聲，處暑的來臨也代表了夏天的終結，不過，明明是秋意漸濃的時節，怎麼天氣還這麼熱呢？由於暑氣還未完全退去，讓秋老虎不時出沒，此時的氣候也開始乾燥，應補充滋陰潤肺的食材保養身體。

農曆七月廿六
處暑
星期二
2022.08.23

營養師推薦
秋季養肺可食用白色食物
滋陰潤燥、潤肺益氣

暑熱夜涼注意
處暑是由熱轉涼的時節，白天偶有秋老虎發威，入夜後才感受到秋高氣爽，也因此日夜溫差大，睡覺時要注意別著涼了。隨著由陽轉陰的天氣變化，容易產生倦怠無力的「秋乏」，建議順應時節調整作息，早睡早起，午休稍微小憩片刻也能儲備元氣。

減少辛辣多酸味
入秋後不少人會開始吃麻辣鍋，但在中醫的觀點，肺主辛味，肝主酸味，若肺氣過刺容易傷肝，應減少蔥、薑、蒜等辛辣食物平肺氣，避免加重秋燥，可多食酸味的柑橘、葡萄、楊桃、梨子、山楂，保肝又護肺。

滋潤養肺抗秋燥
此時的濕氣逐漸下降，空氣轉為乾燥，容易引起皮膚乾癢、口乾舌燥、咳嗽不適。常聽到秋燥傷肺，處暑的呼吸道保健更是不可少，**秋季養肺可以多補充白色食物，像是：白蘿蔔、山藥、蓮藕、水梨、銀耳等，能夠滋陰潤燥，潤肺益氣。**

處暑的保養重在防秋燥，記得在**起床後或用餐前提醒自已來杯開水，少量多次好好補充水分**。除此之外，也可搭配食療滋潤身心，生津止咳緩解乾癢。營養師推薦，下午茶不妨來碗清爽的銀耳甜湯做點心，吃起來滑順香

在職業傷害部分將依「職業安全衛生管理計畫」每個月統計職業傷害統計並登錄至

職災通報系統，對於職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析。於 2021 年中所有員工並無職業傷害所造成的死亡及嚴重職業傷害，故死亡人數及比率皆為零及嚴重的職業災害數及比率皆為零。可記錄之職業傷害比率依百萬工作小時計算比率為 7.70(可記錄之職業傷害件數 4 件/工作小時(工作天數 247 天*8 小時*年底人數 263 人=519688)*1,000,000)。

統計分析 2019 年至 2021 年度主要工傷型態為工作中被割傷、擦傷及眼睛進入異物等，近三年皆無違反職業安全衛生法。2019 年一般職業災害件數 3 件、2020 年一般職業災害件數 1 件、2021 年一般職業災害件數 4 件。

除恒達員工外，承攬商之勞工及相關第三者也無傷亡紀錄發生。

年 度	工作時數	一般職災 傷害件數	嚴重職災 傷害件數	嚴重職業傷 害比率	可記錄之職 傷比率
2019	553,776	3	0	0.00	5.42
2020	522,000	1	0	0.00	1.92
2021	519,688	4	0	0.00	7.70

註：1. 統計基準為恒達科技台灣總公司各廠區。

2. 恒達科技歷年來皆未有職業傷害造成死亡情況。
3. 嚴重的職業傷害比率(扣除死亡)：嚴重職災傷害件數 / 工作時數*1,000,000。
4. 可記錄之職傷比率 (每百萬小時，發生工安意外的小時之比)：職業傷害總件數 / 工作時數*1,000,000。
5. 工作時數計算：年度工作天數*工作時數*年度人數。

鑑於職業疾病因果關係判斷困難，對於勞工罹患之疾病是否為職業疾病，仍須由醫師參考相關指引，並依個案之作業經歷、職業暴露史、歷年健康檢查紀錄、生活史及家族病史等資料，進行綜合評估始能診斷。本公司於 2021 年度全體員工皆無被認定為職業病患者。目前承攬商之員工 (清潔人員及警衛人員) 由該承攬商自行進行年度健檢，未來本公司將於合約中嚴格要求並追蹤。

勞資會議及職工福利委員會

影響員工到重大權利以公告提前發佈至全體員工知悉，其代表最短週數為一週內發佈公告，土城廠及宜蘭廠皆有勞資會議勞資雙方代表，每年度每一季二廠分別定期召開勞資會議，如遇影響勞工權益時則機動性召開勞資會議，進行勞資雙方溝通與佈達

相關訊息。勞資會議於 2019 年度總計召開 9 次、2020 年召開 9 次、2021 年召開 9 次。

年度	土城廠	宜蘭廠	合計
2019	4	5	9
2020	4	5	9
2021	5	4	9

每季至少舉行福委會議一次，討論有關福利措施、團建活動安排等事項，促進員工福祉，凝聚組織向心力。

2020	月份											
福委會議	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	

勞資會議及職工福利委員會

人，是公司最重要的資產。恒達為了營造出和樂且團結的工作氣氛，鼓勵員工互相交流，達成正向互動。雖然正值疫情期間，但公司仍在以確保安全防疫措施施行的狀況下進行慶生暨聖誕活動與歲末年終活動，在有限制的條件內依然盡力達成員工同歡，樂活職場的目標。



6. 群眾為伍

6.1 社會關懷

企業與社會是不可分割的存在，抱持對社會的感恩，企業才能夠永續運行。本公司對於社會面也致力給予關懷，對於社會現況著手進行協助。目前台灣正面臨高齡化與少子化的衝擊，同時，歷史與文化的傳承也因電子產品的發達而逐漸消散。針對以上問題，我們從早期的點狀、單次的社會參與轉為長期關懷、持續性的合作模式。我們透過吳沙文化基金會了解偏鄉教育與社區狀況，也在文化保護的過程中透過不同的傳達方式讓民眾了解文史根基的重要性。因此本公司將聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs) 中的「第 10 項消彌不平等」、「第 4 項優質教育」、「第 8 項就業與經濟成長」、「第 11 項永續城鄉」列為長期努力的目標。

產學合作

近年來，台灣產學合作愈趨密切，為促進學術界與產業界的交流及鼓勵年輕學子投入創新研究、基礎價值。透過產業界與學校的合作，進行研究生論文共同指導，強化青年人才的技術與實務能力，學生亦可提早對職場及就業環境有所認知，加強自我職能，提升職場的競爭力。

恒達科技多年來與多所大學院校進行產學合作並共同協同開發，其研究生論文共同指導，介由產學研開發前瞻之技術。除了研發產學合作外另與大學簽定校外企業實習合約，基於培訓實用專業人才，共同推展實習合作教學與實務訓練，促進產學合作交流。

統計 2019 年至今產學合作學生累計 13 位 (研發 5 位，業務 8 位)、2020 年累計 5 位及 2021 年累計 6 位，平均在職年資 1 年。目前仍在職人數為 5 位，1 位轉正式員工。

產學合作年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
人數	13	5	6

公益活動

宜蘭地區的青壯年人口外流嚴重，留在當地的多半為高齡長者或是弱勢族群，同時也因純樸的宜蘭多半都是農業與觀光產業為主要，若要提升就業能力，教育與地方創生將會造就另一種經濟契機。雖然宜蘭多半地區被定義為偏鄉，但也因此留下一些歷史文化能夠讓後人傳承。恒達科技與吳沙文化基金會經過多次討論後將針對文化保存傳承、藝術推廣、社區關懷及環境保護作為未來公益目標。

【SDGs 第 10 項消彌不平等】協助弱勢就業：

依據就業服務法第二十四條，本會於 2021 年進用三位至吳沙文化基金會場域學習並協助增進專業技能。

【SDGs 第 4 項優質教育】推廣文化活動：

花燈工藝與彩繪 74 位

樂齡微電影拍攝課程 15 位，產出作品 5 支，Youtube 點擊數 2153

小小導覽員 47 位

文化志工培訓營 52 位

綠市集舊書捐獻 580 本童書、繪本及期刊

吳沙藝文季藝文比賽 總收件數為 464 件

【SDGs 第 4 項優質教育】偏鄉資助：

2021 年捐贈財團法人宜蘭吳沙文化基金會台幣 4,500,000 元

2021 年捐贈宜蘭四結國小教育基金會台幣 100,000 元

2021 年捐款輔仁大學金融與國際企業學系台幣 2,500,000 元

【SDGs 第 8 項就業與經濟成長】地方創生：

資助社區陶藝班、木藝班，成員總人數約 60 位，陶藝班於 2021 年春天進行成果展示，林縣長姿妙也親臨現場肯定本會為地方創生前所作的準備。

【SDGs 第 11 項永續城鄉】保護文化：

2021 年吳沙聚落修繕，將歷史建築以古法修繕工程作修復，未來將會對外開放民眾參觀。斥資台幣 1000 萬元。

資助悟遠劇坊吳沙傳奇演出，演出人員皆為宜蘭在地優秀人才，同時也至宜蘭國小、吳沙國中召集種子成員，於宜蘭演藝廳演出，當日觀眾約有 450 位。

【SDGs 第 4 項優質教育】產學合作：

2021 年佛光大學文化微旅行，參與人數為 40 位。

附錄

附錄一 永續性報導準則(GRI Standards)索引

構面	揭露項目	報告書 章節	頁碼	說明
一般揭露				
(一) 組織概況	GRI 102-1 組織名稱	2.1		
	GRI 102-2 活動、品牌、產品與服務	2.2		
	GRI 102-3 總部位置	2.1		
	GRI 102-4 營運活動地點	2.1		
	GRI 102-5 所有權與法律形式	2.1		
	GRI 102-6 提供服務的市場	2.2		
	GRI 102-7 組織規模	2.1		
	GRI 102-8 員工與其他工作者的資訊	5.1		
	GRI 102-9 供應鏈	4.4		
	GRI 102-10 組織與其供應鏈的重大改變	4.4		
	GRI 102-11 預警原則或方針	2.6		
	GRI 102-12 外部倡議	2.5		
	GRI 102-13 公協會的會員資格	2.5		
(二)策略	GRI 102-14 決策者聲明	決策者 聲明		
	GRI 102-15 關鍵衝擊、風險及機會	2.6		
(三) 倫理與誠信	GRI 102-16 價值、原則、標準及行為規範	2.4		
	GRI 102-17 關於倫理之建議與顧慮的機制	2.4		
(四)治理	GRI 102-18 治理結構	2.3		
	GRI 102-19 委任權責	2.3		

	GRI 102-20 管理階層負責經濟、環境和社會主題	1.1		
	GRI 102-21 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1		
	GRI 102-22 最高治理單位與其委員會的組成	2.3		
	GRI 102-24 最高治理單位的提名與遴選	2.3		
	GRI 102-25 利益衝突	2.3		
	GRI 102-26 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	2.3		
	GRI 102-27 最高治理單位的群體智識	2.3		
	GRI 102-29 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	1.1		
	GRI 102-31 經濟、環境和社會主題的檢視	1.1		
	GRI 102-32 最高治理單位於永續性報導的角色	1.1		
	GRI 102-33 溝通重要關鍵議題	1.1		
	GRI 102-36 薪酬決定的流程	2.3		
	GRI 102-38 年度總薪酬比率	5.5		
	GRI 102-39 年度總薪酬比率之增加百分比	5.5		
	GRI 102-18 治理結構	2.3		
	GRI 102-19 委任權責	2.3		
	GRI 102-20 管理階層負責經濟、環境和社會主題	1.1		
	GRI 102-21 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1		
	GRI 102-22 最高治理單位與其委員會的組成	2.3		
	GRI 102-24 最高治理單位的提名與遴選	2.3		
(五) 利害關係人 議和	GRI 102-40 利害關係人團體	1.2		
	GRI 102-41 團體協約			未簽署
	GRI 102-42 鑑別與選擇利害關係人	1.2		
	GRI 102-43 與利害關係人溝通的方針	1.2		

(六) 報導實務	GRI 102-44 提出之關鍵主題與關注事項	1.3		
	GRI 102-45 合併財務報表中所包含的實體	2.2		
	GRI 102-46 界定報告書內容與主題邊界	前言		
	GRI 102-47 重大主題表列	1.3		
	GRI 102-48 資訊重編			未有報導 重編情事
	GRI 102-49 報導改變			初次發行，無 報導變更
	GRI 102-50 報導期間	前言		
	GRI 102-51 上一次報告書的日期	前言		
	GRI 102-52 報導週期	前言		
	GRI 102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	前言		
	GRI 102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	前言		
	GRI 105-55 GRI 內容索引	附錄		
	GRI 102-56 外部保證/確信	附錄		
	GRI 102-45 合併財務報表中所包含的實體	2.2		
	GRI 102-46 界定報告書內容與主題邊界	前言		
	GRI 102-47 重大主題表列	1.3		

構面	揭露項目	報告書 章節	頁碼	說明
特定主題揭露				
GRI 103 管理方針	GRI 103-1 解釋重大主題及其邊界	1.3		
	GRI 103-2 管理方針及其要素	1.3		
	GRI 103-3 管理方針的評估	1.3		
GRI 201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2		
GRI305	305-2 能源間接(類別 2)溫室氣體排放	3.1		

能源	305-5 溫室氣體排放減量	3.1		
GRI306 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4		
	306-3 廢棄物的產生	3.4		
GRI307 有關 環境保護的法 規遵循	307-1 違反環保法規	3.4		
GRI401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.1		
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.5		
	401-3 育嬰假	5.5		
GRI403 職業 安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	5.5		
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5		
	403-3 職業健康服務	5.5		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5		
	403-6 工作者健康促進	5.5		
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5		
	403-9 職業傷害	5.5		
	403-10 職業病	5.5		
GRI404 教育與訓練	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2		
GRI405 員工多元化與 平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	5.4		
GRI416 顧客健康 與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.3 3.2		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.3 3.2		無任何違反 事件

附錄二 保證意見聲明書



獨立檢核意見聲明書

2021 年恒達科技股份有限公司永續報告書

英國標準協會與恒達科技股份有限公司(簡稱恒達科技)為相互獨立的組織,英國標準協會除了針對 2021 年恒達科技股份有限公司永續報告書進行檢核外,與恒達科技並無任何財務上的關係。

本獨立檢核意見聲明書的目的,僅作為對下列有關 2021 年恒達科技股份有限公司永續報告書所界定範圍內的相關事項進行檢核之結論,而不作為其他之用途。除對檢核項目提出獨立檢核意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立檢核意見聲明書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立檢核意見聲明書係基於恒達科技提供予英國標準協會之相關資訊檢核所作成之結論,因此檢核範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內,英國標準協會認為這些資訊內容都是完整的。

對於這份獨立檢核意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將由恒達科技一併回覆。

檢核範圍

恒達科技股份有限公司與英國標準協會協議的檢核範圍,係依據 GRI 永續性報導準則檢核 2021 年恒達科技股份有限公司永續報告書其內容遵循 GRI 永續性報導準則核心選項的程度,對於報告書揭露的原始數據不屬於本次檢核範圍。

意見聲明

我們總結 2021 年恒達科技股份有限公司永續報告書內容,對於恒達科技的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。

我們的工作是由一組具有 GRI 永續性報導準則檢核能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要的訊息資料及說明。我們認為就恒達科技所提供的足夠證據,表明其符合 GRI 永續性報導準則的報告書方法和他們的自我聲明依循 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

GRI 永續性報導準則

恒達科技提供有關符合 GRI 永續性報導準則的自我宣告,與相當於“核心選項”(每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題,至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於檢核結果,我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋恒達科技的永續性主題。

重大性

恒達科技公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對組織的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了恒達科技的重大主題。

利害關係人包容性

本年度報告書反映出恒達科技已尋求利害關係人的參與,以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。此系統正被發展以產生必要的資訊。報告書中已公正地報導與揭露環境、社會和治理的資訊,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了恒達科技的包容性主題。

永續性

此份報告書已展現恒達科技在永續性之廣大脈絡中的績效。

完整性

恒達科技於本報告書中涵蓋績效揭露項目與所定義之報告書範圍足以反映相關顯著之經濟、環境及社會衝擊，並且使相關的利害關係人能審查組織於報告書期間的永續績效。這份報告書涵蓋了恒達科技的完整性。

責任

這份永續報告書所屬責任，為恒達科技負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的檢核意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本檢核團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、GRI Standards、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本檢核係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

Statement No: SRA-TW-2021123
2022-09-26

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.