



Your Solutions Partner

鴻呈實業股份有限公司



2024

永續報告書

Sustainability Report

# Contents 目錄

|                      |    |                                  |    |                                    |    |                               |    |
|----------------------|----|----------------------------------|----|------------------------------------|----|-------------------------------|----|
| 1.關於本報告書             |    | 4.治理面                            |    | 5.社會面                              |    | 6.環境面                         |    |
| 1.1 報告書資訊            | 2  | 4.1 治理組織系統                       | 25 | 5.1 人力發展                           | 45 | 6.1 氣候變遷                      | 64 |
| 1.2 經營者的話            | 3  | 4.2 經濟績效                         | 26 | 5.1.1 全球化多元、平等、共融的鴻呈家族             | 46 | 6.1.1 氣候變遷治理與管理架構             | 64 |
| 1.3 關於本公司            | 4  | 4.3 稅務                           | 27 | 5.1.2 全球員工結構及人數分布情形                | 46 | 6.1.2 環境永續政策與綠色策略             | 64 |
| 1.3.1 公司概況           | 4  | 4.4 誠信經營                         | 28 | 5.1.3 多元聘僱                         | 47 | 6.1.3 鴻呈氣候變遷因應歷程與未來環境永續發展目標規劃 | 64 |
| 1.3.2 全球主要據點分布       | 4  | 4.4.1 法規遵循、誠信與反貪腐                | 28 | 5.1.4 人才永續發展                       | 50 | 6.1.4 氣候變遷風險與機會評估             | 65 |
| 1.3.3 重要紀事           | 4  | 4.4.2 政策及落實                      | 28 | 5.1.5 人才吸引與招募                      | 50 | 6.1.5 氣候變遷鑑別結果與管理因應措施         | 66 |
| 1.3.4 產品應用範疇 iSMART  | 4  | 4.4.3 管理監督與防治                    | 28 | 5.1.6 人才的留任與流動                     | 51 | 6.1.6 鴻呈指標與目標總覽               | 68 |
|                      |    | 4.4.4 內部控制制度、內部稽核實施與自行評估作業       | 29 | 5.1.7 員工多元職涯發展與教育訓練                | 52 | 6.2 溫室氣體排放                    | 69 |
| 2.永續經營               |    | 4.5 溝通管道及申訴機制                    | 30 | 5.1.8 員工轉調及升遷情形                    | 52 | 6.2.1 溫室氣體排放目標                | 69 |
| 2.1 永續發展策略           | 7  | 4.5.1 員工申訴                       | 30 | 5.1.9 人才培育訓練                       | 52 | 6.2.2 溫室氣體排放之盤查               | 69 |
| 2.2 推動永續發展機制         | 8  | 4.5.2 職場性騷擾防治                    | 30 | 5.1.10 權益的維護                       | 54 | 6.2.3 全球據點溫室氣體排放量情形           | 69 |
| 2.3 董事會及功能性委員會       | 9  | 4.5.3 回應處理                       | 30 | 5.1.11 多元化福利措施                     | 55 | 6.2.4 全球生產據點溫室氣體排放密集度情形       | 69 |
| 2.3.1 董事選任           | 9  | 4.6 風險管理                         | 31 | 5.1.12 薪資與福利                       | 55 | 6.2.5 廠區溫室氣體減量措施及實施成效         | 69 |
| 2.3.2 董事會組成多元化       | 9  | 4.6.1 風險管理政策與組織架構                | 31 | 5.2 職業安全及衛生                        | 56 | 6.3 能源管理                      | 70 |
| 2.3.3 董事會成員教育訓練      | 9  | 4.6.2 風險管理流程                     | 31 | 5.2.1 職業安全衛生管理                     | 56 | 6.3.1 直接能源及間接能源消耗             | 70 |
| 2.3.4 董事會及功能性委員會績效評估 | 9  | 4.6.3 風險辨識與回應                    | 32 | 5.2.2 職業危害辨識、風險評估及事故調查             | 56 | 6.3.2 歷年能源消耗量及密集度：鴻呈吉安及鴻呈越南   | 70 |
| 2.3.5 能性委員會組成與運作     | 10 | 4.7 資訊安全與隱私管理                    | 37 | 5.2.3 危害性化學品管理                     | 56 | 6.3.3 使用再生能源減少碳排              | 70 |
| 2.3.6 避免及管理利益衝突的原則   | 10 | 4.7.1 資訊安全政策                     | 37 | 5.2.4 職業安全衛生教育訓練與演練                | 56 | 6.3.4 歷年再生能源使用情形              | 70 |
|                      |    | 4.7.2 資訊安全運作                     | 37 | 5.2.5 職業傷害及職業病                     | 58 | 6.4 水資源管理                     | 71 |
| 3.利害關係人與重大主題         |    | 4.7.3 隱私管理                       | 37 | 5.2.6 健康促進措施                       | 59 | 6.4.1 取水、耗水及用水                | 71 |
| 3.1 利害關係人議合          | 12 | 4.8 參與各類社團組織                     | 38 | 5.3 社區參與                           | 60 | 6.4.2 廢污水管理                   | 71 |
| 3.1.1 利害關係人鑑別與溝通     | 12 | 4.9 產品管理                         | 39 | 5.3.1 贊助偏鄉運動社團                     | 60 | 6.5 廢棄物管理                     | 72 |
| 3.1.2 利害關係人議合亮點績效    | 12 | 4.10 供應鏈管理                       | 40 | 5.3.2 台灣總部全員工腳踏健康、有機農場市集義工服務、挽袖捐熱血 | 61 | 6.6 空氣污染管制                    | 73 |
| 3.2 決定重大主題的流程        | 16 | 4.10.1 供應商永續環境                   | 40 | 5.3.3 中國地區參與吉安市「天工杯」電子信息行業職工職業技能競賽 | 62 |                               |    |
| 3.3 重大主題列表           | 17 | 4.10.2 原物料管理與永續環境                | 40 | 5.3.4 內部安全生產知識競賽與節慶競賽              | 62 | 7.附錄                          |    |
| 3.4 重大主題管理方針         | 21 | 4.10.3 供應商社會責任                   | 40 |                                    |    | 一、GRI 內容索引表                   | 75 |
|                      |    | 4.10.4 主要供應商碳管理及執行成效             | 40 |                                    |    | 二、氣候相關資訊                      | 79 |
|                      |    | 4.10.5 供應鏈多元溝通與在地化採購             | 41 |                                    |    | 三、產業別永續指標資訊                   | 80 |
|                      |    | 4.11 客戶服務與滿意度                    | 42 |                                    |    | 四、SASB 內容索引表                  | 81 |
|                      |    | 4.11.1 Your Solutions Partner 策略 | 42 |                                    |    | 五、確信機構意見書                     | 82 |
|                      |    | 4.11.2 解決客戶需求後承認下單               | 42 |                                    |    |                               |    |
|                      |    | 4.11.3 客戶申訴異常管理                  | 42 |                                    |    |                               |    |
|                      |    | 4.11.4 客戶申訴作業流程                  | 43 |                                    |    |                               |    |
|                      |    | 4.11.5 客戶滿意度                     | 43 |                                    |    |                               |    |

## 1. 關於本報告書

1.1 報告書資訊

1.2 經營者的話

1.3 關於本公司



## 1.1 報告書資訊

鴻呈實業股份有限公司（以下稱：鴻呈）2024 年永續報告書（以下稱：本報告書），係自 2023 起每年定期發行之第二本永續報告書；揭露 2024 年與利害關係人溝通及永續發展議題執行情形與亮點績效。

### 組織邊界

本報告書所揭露績效組織邊界為鴻呈直接或間接 100% 持股營運據點，包括臺灣地區的鴻呈及允拓國際股份有限公司（以下稱：允拓國際）、中國地區的鴻呈電子(蘇州)有限公司（以下稱：鴻呈蘇州）、吉安鴻呈電子有限公司（以下稱：鴻呈吉安）、吉安鴻呈電子有限公司東莞分公司（以下稱：鴻呈東莞）、張家港保稅區允拓材料貿易有限公司（以下稱：允拓昆山）及張家港保稅區允拓材料貿易公司東莞分公司（以下稱：允拓東莞）及鴻呈電子(越南)有限公司（以下稱：鴻呈越南）。

### 撰寫依據

本報告書依循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並依全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）發布之(Global Reporting Initiative, GRI)通用準則、行業準則及重大主題準則、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosure, TCFD），進行資料蒐集與編製 2024 年永續報告書。

### 報告書編製

本報告書財務績效數據業經會計師簽證，相關數據統計及編製，係依國際財務報導準則 IFRS 為持股達 50% 以上列入合併報表之主體，詳細個體請詳 2024 年度合併財務報表中所列示之公司，報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，並公開揭露於 MOPS。

報告書非財務數據為組織邊界所述八個營運據點的亮點績效，蒐集過程，透過日常營運管理的數據、教育訓練、議題討論，按 GRI 準則及揭露項目要求，說

明鴻呈在環境、社會、經濟及治理面向的績效。各項揭露項目內容數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合各營運據點當地法規要求為主要依據，如當地法規無特別規定，則以國際標準為準、參考產業標準或產業慣例。

### 第三方確信

本報告書及各項永續指標未委任第三方確信機構；未來將視需要委任符合「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」相關規定之確信人員或機構辦理。

### 資訊期間

本報告書內容所揭露的資訊主要期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報表涵蓋之期間一致，主要揭露此期間環境、社會及治理三個面向的實踐內容與相關績效數據。歷年的報告書可於鴻呈官網的 ESG 企業永續發展專區下載。

本報告書發行日期

2025 年 8 月

前一本報告書發行日期

2024 年 6 月

### 聯絡窗口

鴻呈實業股份有限公司

地址：新北市中和區中正路 880 號 7 樓

電話：+886-2-3234-3038

Email：ir@vso-corp.com

傳真：+886-2-3234-3056

專區網址 <https://www.vso-corp.com/zh-tw/esg-area>



## 1.2 經營者的話

各位關心鴻呈的利害關係人，大家好：

隨著全球永續發展趨勢日益加速，企業的角色不再只是生產者，更是對環境、社會與治理（ESG）議題共同承擔責任的行動者。鴻呈自成立以來，始終秉持穩健務實的經營理念，主要研發製造與銷售連接線組，聚焦於 iSMART 六大產業：Industrial 工控物聯網、Server&Storage 雲端伺服器與資料存儲系統、Medical 醫療設備、Automotive 車載與車聯網、Renewable Energy 再生能源和 Telecom 5G 通訊等相關領域的應用。面對快速變動的環境，我們期望以永續為核心，與利害關係人共同邁向長遠且具韌性的未來。鴻呈深信永續不是短期應對，也不是流於形式的承諾，而是一條需要系統思維與持續行動的路徑。2023 年，鴻呈成立「永續發展委員會」，由董事會直接監督，整合跨部門資源，推動公司層級的 ESG 政策與行動。隨著企業對氣候風險與整體營運風險重視提升，委員會亦於 2024 年更名為「永續發展暨風險管理委員會」。

在環境面向，鴻呈積極落實節能減碳與智能化製程優化，並於 2024 年取得 ISO 50001 能源管理系統認證，導入系統化管理機制，提升能源使用效率並降低碳足跡。同時，也啟動供應鏈碳排資料的盤查與管理機制，推動合作夥伴共同實踐綠色供應鏈目標。除此之外，預計近期將啟動對綠能產業的策略性投資，藉由跨領域佈局與合作，為鴻呈開創下一階段永續成長的新動能。

在人本與社會責任方面，鴻呈持續強化員工培訓與職涯發展，打造安全、尊重且具成就感的職場文化。我們重視勞動權益、性別平等與多元參與，透過暢通的溝通與申訴機制，建構信任與支持並

重的企業氛圍。同時，我們也積極參與關懷與公益活動，透過對弱勢運動選手捐助、環保倡議等多元方式，擴大企業對社會的正面影響力。2024 年我們結合企業資源與員工參與，舉辦多項活動期望共創永續發展的基礎。

在公司治理方面，鴻呈恪守誠信經營原則，強化董事會職能與資訊透明度，透過制度化的利害關係人溝通機制，確保治理架構持續符合法規並與時俱進。為因應內外部風險與挑戰，公司也持續強化內控與內稽制度，導入風險導向的治理思維，提升經營決策的敏捷性與透明度。同時，藉由定期自評檢視董事會與各功能性委員會之效能，確保其運作符合法令規範並發揮監督功能。我們亦積極推動數位治理，強化資安管理以建構更具韌性的營運體系。

本報告參酌相關指引，揭露鴻呈於 2024 年度在環境保護、社會責任與公司治理三大面向之策略、管理機制與執行成果。展望未來，鴻呈實業將持續秉持「誠信經營、創新前行」的核心價值，把 ESG 精神深植於營運與策略規劃中，提升整體治理韌性與永續競爭力。感謝所有股東、客戶、員工與合作夥伴長期以來的信任與支持，讓我們攜手前行，共創穩健而永續的未來。

鴻呈實業股份有限公司

董事長 簡忠正

## 1.3 關於本公司

### 1.3.1 公司概況

鴻呈創立於 1994 年 8 月 13 日，全球營運總部及研發中心設立於台灣新北市，為電子零組件解決方案的最忠實伙伴，主要從事連接線組的研發、設計與製造；產品應用範疇含蓋 Industrial 工業應用、Server & Storage 雲端伺服器、Medical 醫療設備、Automotive 車載與車聯網系統、Renewable Energy 再生能源和 Telecom 5G 網路通訊等 iSMART 相關領域之應用。鴻呈亦代理銷售全球知名大廠之工程型塑膠機能材料，可應用於光學鏡頭、及電子訊號與電源等連接器產品。

截至本報告書刊印日止，全球各地共設有八個營運及生產據點，包括台灣地區的鴻呈及允拓國際；中國地區的鴻呈蘇州、鴻呈吉安、鴻呈東莞、允拓昆山及允拓東莞；越南地區的鴻呈越南等。

### 1.3.2 全球主要據點分布



單位：新台幣千元；%

| 主要產品 |                  | 年度 | 2024      |        |
|------|------------------|----|-----------|--------|
|      |                  |    | 金額        | 佔比     |
| 連接線組 | AIOT 智能物聯網應用連接線組 |    | 805,032   | 37.22  |
|      | 電腦消費性電子連接線組      |    | 520,220   | 24.05  |
|      | 車載、醫療用等連接線組      |    | 278,870   | 12.89  |
| 機能材料 | 工程型塑膠機能材         |    | 558,874   | 25.84  |
| 合計   |                  |    | 2,162,996 | 100.00 |

公司全名

鴻呈實業股份有限公司

公司資本額

NTD 4.17 億元

2024 全球合併營收

NTD 21.63 億元

2024 每股稅後盈餘

NTD 4.78 元

2024 員工總數

1,066 人

股票代號

6913

Photo : USGS

## 1.3.3 重要紀事

| 年度   | 重 要 紀 事                                                                      |
|------|------------------------------------------------------------------------------|
| 2024 | ● 10 月證券櫃檯買賣中心核准上櫃股票買賣。                                                      |
| 2023 | ● 8 月成立鴻呈電子(河內)有限公司，購地規劃興建智能廠辦(iFactory)。                                    |
| 2022 | ● 6 月投資張家港保稅區三井允拓複合材料有限公司。<br>● 10 月股票登錄興櫃買賣。                                |
| 2020 | ● 1 月收購鎰鴻電子(越南)有限公司其他股份，更名鴻呈電子(越南)有限公司並遷新廠。<br>● 12 月吉安購地建置完成智能工廠(iFactory)。 |
| 2019 | ● 與全球工業物聯網領導公司合作開發相關產品應用線束。                                                  |
| 2016 | ● 吉安廠導入 (iProcess / RPS) 系統。                                                 |
| 2015 | ● 6 月鎰鴻電子(越南)有限公司成立。<br>● 9 月允拓國際股份有限公司成立。<br>● 11 月吉安鴻呈電子有限公司東莞分公司成立。       |
| 2014 | ● 1 月吉安鴻呈電子有限公司擴廠。<br>● 4 月張家港保稅區允拓材料貿易有限公司成立。                               |
| 2011 | ● 1 月吉安鴻呈電子有限公司成立。                                                           |
| 2007 | ● 6 月東莞鴻呈電子有限公司遷新廠。<br>● 9 月東莞鴻呈電子有限公司設立線纜廠。                                 |
| 2002 | ● 9 月鴻呈電子(蘇州)有限公司成立。                                                         |
| 1998 | ● 5 月東莞鴻呈電子有限公司成立。                                                           |
| 1994 | ● 8 月鴻呈實業有限公司在台灣註冊成立。                                                        |

## 1.3.4 產品應用範疇：i SMART

| 六大產業領域                                     | 產業優勢                                                                                                            |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Internet of Things, IoT</b><br>工業應用與物聯網 | 鴻呈在工業應用領域深根多年，提供最好的客製化設計與解決方案，協助客戶創造更高的價值於 2015 年導入 iFactory 智能工廠，透過自動化運輸與雲端系統化管理，全面提升品質良率與生產效率，並有效地管控成本。       |
| <b>Server &amp; Storage</b><br>雲端伺服器       | 鴻呈在雲端伺服器、數據中心以及液冷技術(liquid cooling) 解決方案等應用，擁有成熟的經驗與技術，透過鴻呈的抽線技術、成型組裝、並以 TDR 與 VNA 等檢測設備來確保產品質量，為客戶提供穩定且高效能的產品。 |
| <b>Medical</b><br>醫療設備                     | 鴻呈已經取得 ISO 13485 認證，並設置 10K 潔淨室及獨立產線來對應醫療應用產品對於質量、生產和可靠度上的嚴苛要求，也能提供醫療級客戶少量多樣的客製化需求，讓客戶的產品開發有更多彈性。               |
| <b>Automotive</b><br>車載與車聯網                | 鴻呈提供多樣化的產品選項來滿足客戶於各類車載系統的要求，通過 IATF 16949 認證，生產流程在嚴格的品質管制系統下進行，提供高性能、高可靠性、安全和穩定連接的車載系統連接解決方案。                   |
| <b>Renewable Energy</b><br>再生能源            | 鴻呈的產品應用涵蓋太陽能、儲能系統、電池管理系統等領域。隨著更多低碳與再生能源的出現，將持續開發適用於潔淨能源(green energy)的新產品，與客戶一同為地球的永續發展盡一份心力。                   |
| <b>Telecom</b><br>5G 通訊                    | 鴻呈有專業的 R&D 與工程團隊，以及自有的無線射頻量測隔離室，除了具備豐富的 RF 天線、Wi-fi 6E、LTE、Sub-6 等各類段的天線設計與製造經驗，現在我們亦專注於低軌衛星的解決方案。              |

## 2. 永續經營

### 2.1 永續發展策略

### 2.2 推動永續發展機制

### 2.3 董事會及功能性委員會



## 2.1 永續發展策略

鴻呈以成為「具有國際影響力且受推崇的百年卓越企業，讓人類生活與科技互相連結而變得更美好」為公司的經營願景與企業使命，致力成為全球智慧應用科技領域首選的忠實解決方案夥伴。我們深信，永續發展是企業責無旁貸的使命，因此我們不僅追求公司營運的營收與獲利成長，同時也積極推動企業永續發展，承擔社會與環境永續的責任，並以實際行動方案實踐於 ESG 的承諾，以維護內部及外部利害關係人之權益。

鴻呈為落實永續發展的相關推動作業，自 2022 年第四季經董事會通過公司治理守則，2023 年第一季陸續經董事會通過永續發展守則、道德行為準則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、風險管理政策與程序，並設置隸屬於董事會的永續發展委員會為鴻呈永續治理作業的最高指導組織，確保穩健經營與完善永續經營制度，2024 年第四季調整為永續發展暨風險管理委員會，將永續發展內化為鴻呈營運決策的基因及企業文化。

在公司治理方面，秉持誠信經營講求資訊公開透明，堅持法令遵循且合規，並依循道德行為準則，以確保公司的正當經營。在社會責任方面，我們將持續投入資源與心力，推動社會關懷、公益服務活動，贊助偏鄉學校及運動選手，透過企業力量實際回饋社會，並且以實際行動落實企業社會責任；在勞資關係上，我們關心每位員工權益，提供友善的工作環境與安全機制與裝備，透過專業訓練與職場發展規劃，讓員工能夠有更好的發展機會與生活品質。在永續環境方面，我們推動低碳綠色產品的發展，以降低對環境的衝擊，從設計階段開始就注重節能減碳、環保材質及資源循環利用，並且持續改善生產製程與供應鏈的環境影響。

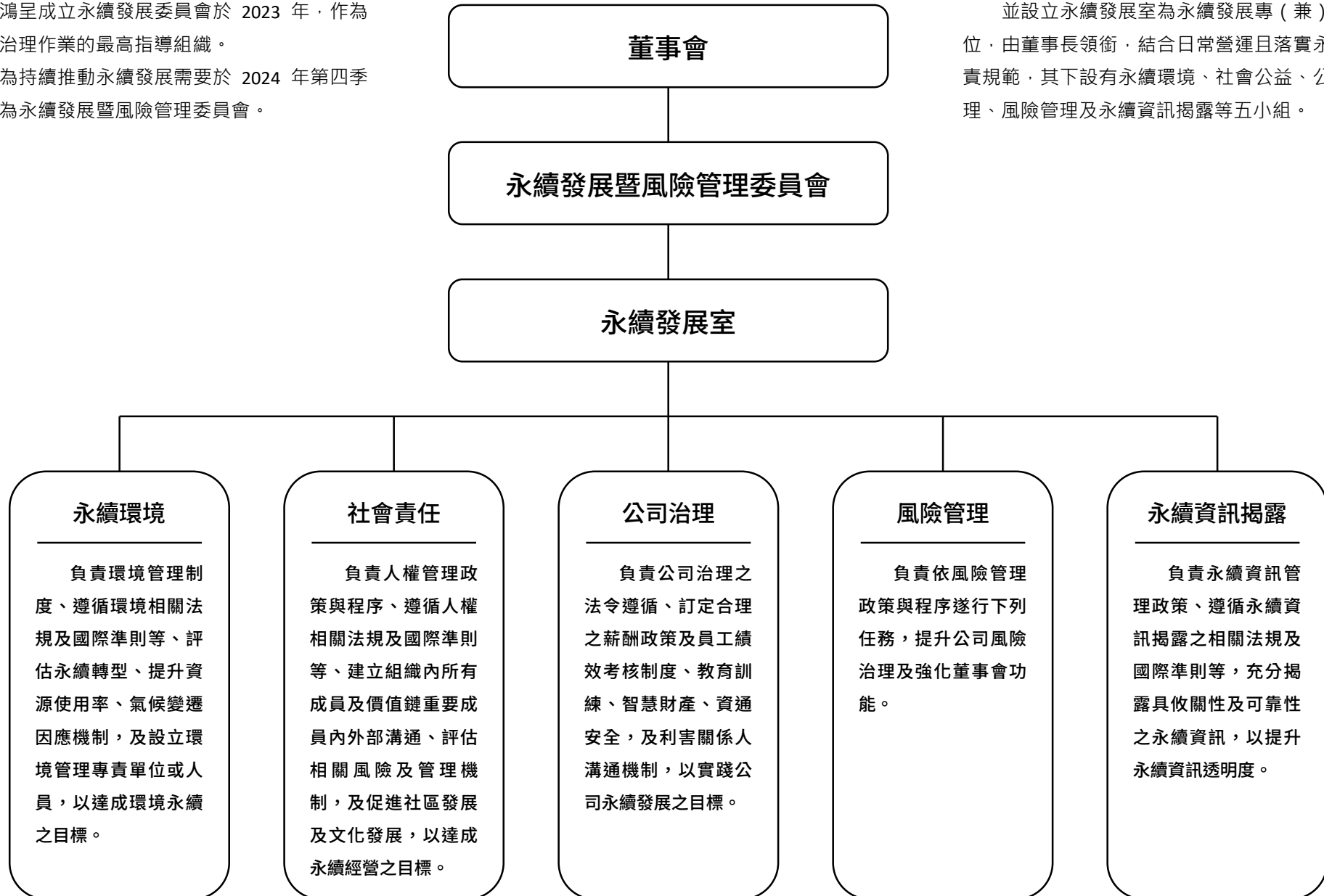
我們相信，這些永續發展的實踐將可調適與減緩氣候變遷相關的影響，轉化成具體減碳效益與經濟面的具體貢獻。不僅能夠提升鴻呈的經濟效益，同時也為社會大眾創造或帶來更美好的未來與永續的環境，為「具有國際影響力且受推崇的百年卓越企業」願景的永續經營扎根。

## 2.2 推動永續發展機制

鴻呈成立永續發展委員會於 2023 年，作為永續治理作業的最高指導組織。

為持續推動永續發展需要於 2024 年第四季調整為永續發展暨風險管理委員會。

並設立永續發展室為永續發展專（兼）職單位，由董事長領銜，結合日常營運且落實永續權責規範，其下設有永續環境、社會公益、公司治理、風險管理及永續資訊揭露等五小組。



## 2.3 董事會及功能性委員會

鴻呈依公司章程規定設置董事（含獨立董事）5~9 人，董事會每屆任期為三年。董事會下設立有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展暨風險管理委員會等功能性委員會，其運作分別依「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」及「永續發展暨風險管理委員會組織規程」執行。

### 2.3.1 董事選任

董事（含獨立董事）之選舉遵循公司章程及「董事選任程序」採候選人提名制度，董事（含獨立董事）候選人名單經董事會評估其符合董事（含獨立董事適用「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」）所應具備條件後，送請股東會就董事（含獨立董事）候選人名單中依公司法第 198 條採累積投票制選任之。本屆董事會現任董事（含獨立董事）共 9 席(含獨立董事 3 席)，董事會至少每季度召集一次，2024 年度總計召開 5 次。

### 2.3.2 董事會組成多元化

董事會成員組成多元化政策已明訂於「公司治理守則」，並落實兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一之具體管理目標（本屆兼任公司經理人之董事席次為 2 席），鴻呈本屆董事會 9 席董事成員年齡分佈廣泛 30 多歲至 70 多歲等 5 個年齡層，其中獨立董事 3 席佔全體董事席次 3 分之 1，且三席獨立董事之兼任董事家數皆未超過 3 家。另於性別平等的聯合國永續發展目標，本屆董事會 1 席女性董事佔全體董事席次 9 之 1，未來將持續強化提升。

| 姓 名      | 職 稱  | 性 別 | 員 工<br>身 份 | 年 齡                |                    |                    |                    |                    | 獨立董事<br>任期年資     |                  |                  | 專 業<br>背景技能      |                  |                  |
|----------|------|-----|------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|          |      |     |            | 31<br>至<br>40<br>歲 | 41<br>至<br>50<br>歲 | 51<br>至<br>60<br>歲 | 61<br>至<br>70<br>歲 | 71<br>至<br>80<br>歲 | 3<br>年<br>以<br>下 | 3<br>至<br>6<br>年 | 6<br>至<br>9<br>年 | 經<br>營<br>管<br>理 | 財<br>務<br>會<br>計 | 產<br>業<br>經<br>歷 |
| 簡忠正      | 董事長  | 男   | ●          |                    |                    | ●                  |                    |                    |                  |                  |                  | ●                |                  | ●                |
| 蔡財元      | 董事   | 男   | ●          |                    |                    |                    | ●                  |                    |                  |                  |                  | ●                |                  | ●                |
| 簡忠陵      | 董事   | 男   |            |                    |                    |                    | ●                  |                    |                  |                  |                  | ●                | ●                |                  |
| 田培芬(註 1) | 董事   | 女   |            |                    | ●                  |                    |                    |                    |                  |                  |                  | ●                | ●                | ●                |
| 劉蔚廷(註 2) | 董事   | 男   |            | ●                  |                    |                    |                    |                    |                  |                  |                  | ●                | ●                | ●                |
| 黃子成(註 3) | 董事   | 男   |            |                    |                    |                    |                    | ●                  |                  |                  |                  | ●                |                  | ●                |
| 邱輝欽      | 獨立董事 | 男   |            |                    |                    |                    | ●                  |                    | ●                |                  |                  | ●                |                  | ●                |
| 許崇源      | 獨立董事 | 男   |            |                    |                    |                    | ●                  |                    | ●                |                  |                  | ●                | ●                | ●                |
| 賴銘為      | 獨立董事 | 男   |            |                    |                    | ●                  |                    |                    | ●                |                  |                  | ●                | ●                | ●                |

註 1：允拓材料科技(股)公司代表人。註 2：研華投資(股)公司代表人。註 3：鎰勝工業(股)公司代表人。

### 2.3.3 董事會成員教育訓練

鴻呈重視公司治理、社會責任及環境保護等永續發展議題之關注與趨勢，為加強董事專業技能與知識素養以有效執行董事會職權，要求各董事（含獨立董事）需依照「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定每年至少宜進修 6 個小時以上公司治理課程，並向公司申報進修證明，公司揭露董事參與訓練、進修之相關資訊在 2024 年度公司年報。

### 2.3.4 董事會及功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升鴻呈董事會及功能性委員會功能，建立績效目標以加強董事會及功能性委員會運作效率，鴻呈於 2023 年 1 月 12 日董事會通過「董事會績效評估辦法」，規定每年第一季結束前應完成前一年度董事會及功能性委員會績效評估，並送交董事會報告、檢討改進，且於年報中揭露每年董事會績效評估之執行結果即發布於鴻呈網站。

## 2.3.5 功能性委員會組成與運作

| 委員會  |          | 審計委員會                                                                                                                                                                    | 薪資報酬委員會                                                                                                                                                                        | 永續發展委員會                                                                                                                    |
|------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 組成   |          | 召集人：許崇源獨立董事<br>成員：邱輝欽獨立董事<br>賴銘為獨立董事                                                                                                                                     | 召集人：邱輝欽獨立董事<br>成員：許崇源獨立董事<br>賴銘為獨立董事                                                                                                                                           | 主任委員：簡忠正董事長<br>成員：蔡財元董事<br>邱輝欽獨立董事<br>許崇源獨立董事<br>賴銘為獨立董事<br>林星宏總經理                                                         |
| 職權事項 |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 公司財務報表之允當表達。</li> <li>◆ 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。</li> <li>◆ 公司內部控制之有效實施。</li> <li>◆ 公司遵循相關法令及規則。</li> <li>◆ 公司存在或潛在風險之管控。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 訂定並檢討鴻呈董事、監察人及經理人績效評估標準、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。</li> <li>◆ 評估鴻呈董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 協助董事會強化公司治理、致力環境保護以及善盡社會責任。包括環境保護，社會責任，公司治理與誠信經營等之目標、策略和執行的行動方案的策劃與督導。</li> </ul> |
| 召    | 依組織規程    | 4                                                                                                                                                                        | 2                                                                                                                                                                              | 1                                                                                                                          |
| 集    | 應召開次數    |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                            |
| 會    | 2024     | 5                                                                                                                                                                        | 5                                                                                                                                                                              | 1                                                                                                                          |
| 議    | 實際召開次數   |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                            |
| 情    | 出席率      | 100 %                                                                                                                                                                    | 100 %                                                                                                                                                                          | 100 %                                                                                                                      |
| 形    | (含親自及代理) |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                            |

## 2.3.6 避免及管理利益衝突之原則

鴻呈於董事會議事規範、審計委員會組織規程、薪資報酬委員會組織規程及永續發展暨風險管理委員會組織規程中，皆有利益迴避規定；董事（含獨立董事）或委員對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會（或各功能性委員會）說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞，董事會（或各功能性委員會）議題討論時，任何牽涉到董事（含獨立董事）或委員自身利益迴避之議題，皆需請相關董事（含獨立董事）或委員暫時離席，不得加入討論及表決，且不得代理其他董事（含獨立董事）或委員行使其表決權；相關董事（含獨立董事）或委員姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

鴻呈依「內部重大資訊處理作業程序」設有發言人對外揭露內部重大資訊，另依「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」於公司網站利害關係人專區，設有申訴電子信箱，由專責人員負責回覆及接收各利害關係人之釋疑及建議，作為與利害關係人溝通之管道。

鴻呈董事會全體成員皆無與其主要供應商、客戶有交叉持股情形，且無向其提供相關專業服務。相關細節可參閱鴻呈 2025 年股東會 2024 年度年報第參章有關於董事及獨立董事資料、主要股東及第肆章營運概況有關於進、銷貨總額百分之十以上之客戶/供應商資訊。

### 3. 重大主題辨別

3.1 利害關係人議合

3.2 決定重大主題的流程

3.3 重大主題列表

3.4 重大主題管理方針



## 3.1 利害關係人議合

### 3.1.1 利害關係人鑑別與溝通

鴻呈依據公司營運情形，蒐集與參考年度國際永續發展的趨勢、政府主管機關的永續發展目標、公司的營運發展策略、相關同業永續發展進程，邀集永續執行小組成員以及協理(含)以上主管進行利害關係人鑑別，參照 AA1000SES 利害關係人參與標準 ( AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015 ) 的依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點等五原則，進行鑑別，最後依重要性篩選出主要利害關係人包括：政府/主管機關、媒體、股東/投資人、員工、客戶及供應商，共五大類利害關係人。

在全球愈加關注永續發展的趨勢下，鴻呈 2024 年和五大類利害關係人透過定期與不定期的多元溝通方式與管道，在彼此互動交流合作，激盪出各式各樣的可行的成效和產生豐富且多元化的社會價值。我們針對各利害關係人族群關切的重大議題，透過本報告書相對應章節進行回應。

### 3.1.2 利害關係人議合亮點績效

鴻呈參考利害關係人議合標準五大原則(依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點)，鑑別主要利害關係人及蒐集檢視利害關係人所關切議題，包括：政府/主管機關、股東/投資人、員工、客戶、供應商等五類群體。為確保各項重大性議題之落實及達成目標情形，不定期辦理經濟、社會及環境面向重大議題之討論、各單位達成目標情形及未來方向擬定，並彙整相關成果資料。

| 利害關係人      | 對鴻呈的重要性                                    | 溝通管道                 | 溝通頻率       | 關注議題                                                                                                                                                                                       | 2024 年回應與行動結果                                                                                                                                                                                   |
|------------|--------------------------------------------|----------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 政府/主管機關/媒體 | 我們嚴格遵守政府法令規章，並積極配合國家政策藉以更具前瞻性地規劃企業永續策略。    | 平面媒體、電子媒體採訪          | 不定期        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理與營運</li> <li>● 企業形象</li> <li>● 誠信與法令遵循</li> <li>● 風險管理</li> <li>● 主管機關溝通</li> <li>● 創新發展與應用</li> <li>● 勞雇關係與友善職場</li> <li>● 職業安全衛生</li> </ul> | 1.發布營收訊息每個月一則於公開資訊觀測站。<br>2.依循金管會「上市櫃公司永續發展行動方案(2023 年)」，本公司自願編製 2023 年永續報告書，並於 6/19 於公開資訊觀測站申報。<br>3.不定期查核最新法規資訊，並檢視公司法規符合情形。<br>4.電子媒體採訪台灣總公司、大陸子公司共 2 場、平面媒體報導 76 則。<br>5.參加櫃買中心舉辦宣導會共計 6 場。 |
|            |                                            | 召開營運成果法說會、媒體採訪與發布新聞稿 | 不定期        |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                 |
|            |                                            | 專人負責媒體窗口             | 常態性設置      |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                 |
|            |                                            | 營收資訊公布               | 每月         |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                 |
|            |                                            | 定期更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊  | 每月/ 每季/ 每年 |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                 |
|            |                                            | 參與政府機關相關活動或諮詢會議      | 不定期        |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                 |
| 股東/投資人     | 資金投資是股東 / 投資人對公司的信任與支持，同時讓鴻呈在企業永續經營上得以持續創新 | 公司網站投資人專區            | 常態性設置      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理與營運</li> <li>● 誠信與法令遵循</li> <li>● 風險前瞻與危機管理</li> <li>● 供應鏈永續管理</li> <li>● 溫室氣體盤查和能源</li> </ul>                                                | 1.透過定期及不定期的議合方式，回應投資人公司營運現況與未來發展。<br>2.公司年報、財務季報及每月營收資訊皆即時上傳於公司投資人專區網頁。<br>3.2024 年 4 月已取得集團 2023 年 SGS 第三方核查聲明。                                                                                |
|            |                                            | 公司網站投資人服務專線電話及電子郵件信箱 | 常態性設置      |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                 |
|            |                                            | 公司網站公布公司各項新聞         | 不定期        |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                 |
|            |                                            | 公開資訊觀測站              | 依規定期更新     |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                 |

### 3.1 利害關係人議合

| 利害關係人 | 對鴻呈的重要性                                         | 溝通管道           | 溝通頻率   | 關注議題          | 2024 年回應與行動結果                                                                                                                                                               |
|-------|-------------------------------------------------|----------------|--------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       | 前行。                                             | 股東常會/股東臨時會     | 每年/視需要 | 管理            | 4.召開股東常會(每年)。                                                                                                                                                               |
|       |                                                 | 法人說明會          | 不定期    | ● 資訊安全        | 5.上櫃前業績發表會 1 場。                                                                                                                                                             |
| 員工    | 員工是公司最重要的資產，我們首重的利害關係人之一，致力於營造一個以人為本的工作環境，尊重員工。 | 職工福利委員會 / 海外工會 | 常態性設置  | ● 勞雇關係與友善職場   | 1.定期舉辦專業別及階層別管理教育訓練，台灣總部共計舉辦 51 堂課，海外廠區舉辦在職訓練共 36 堂。                                                                                                                        |
|       |                                                 | 勞資會議           | 每季     | ● 人權          | 2.海外廠區參加勞動場所工作安全與急救內訓人數率 85%，蘇州廠 H1 亦參加政府消防演練課程一次；吉安廠並派員參加紅十字會救護員培訓，且於 H2 參加應急管理局組織的主要負責人與安全管理人員培訓，吉安廠組織 5 人參加；吉安廠 12/18 組織下半年度全員逃脫演練。越南廠進行消防演練、化學品、勞動安全與急救專項培訓。人員重大職災 0 件。 |
|       |                                                 | 各事業單位溝通會議      | 每月     | ● 人才吸引與留才     | 3.台灣總部共召開 4 次勞資會議，海外廠區工會會議越南舉辦 1 場次、吉安舉辦 4 場。                                                                                                                               |
|       |                                                 | 電話專線及員工申訴信箱    | 常態性設置  | ● 資訊安全與個人資料保護 | 4.完成員工健康體檢累計 508 人次，其中吉安廠區 267 人，越南廠區 237 人、蘇州公司 4 人。                                                                                                                       |
|       |                                                 | 溝通會議及內部郵件      | 常態性設置  | ● 公司治理與營運     | 5.員工申訴信箱提供員工進行申訴，2024 年無申訴案件。                                                                                                                                               |
|       |                                                 | 員工內部網站及社群網站    | 常態性設置  | ● 人才培育與教育訓練   | 6.台灣總公司舉辦三次社會服務暨員工活動，並持續開辦健康、舒壓課程(瑜珈、線上課程)；海外廠區不定期舉辦員工活動，吉安廠和蘇州鴻呈組織公司安全知識賽，吉安廠另辦包粽子比賽及乒乓球比賽，蘇州參加政府舉辦之籃球賽。                                                                   |
|       |                                                 |                |        | ● 職業安全衛生員工福利  | 7.台灣總公司執行 H1、H2 二次績效考核，並參與薪資調查。                                                                                                                                             |
|       |                                                 |                |        | ● 員工考核機制      | 8.台灣總公司已進行資訊安全、個人資料保護與職場性騷擾防治宣導，並將相關法遵課程轉為線上化教學，共計 5 堂課，新人訓練法遵課程線上教學課程滿意度平均 4.76 分(滿分 5 分)。                                                                                 |
|       |                                                 |                |        | ● 勞資關係        | 9.台灣總公司進行新進員工關懷，新人留任率為 81% (=26/32)。吉安 2024 年 12 月展開員工滿意度調查，得分為 82.8 分                                                                                                      |
|       |                                                 |                |        | ● 職業健康與安全     | 10.建立鴻呈 FB 粉絲專頁，不定期發布職缺訊息及公司相關活動，2024 年 FB 粉絲專頁發布貼文 31 篇。                                                                                                                   |
|       |                                                 |                |        | ● 人才培育        | 11.台北總公司 8 月份舉辦兩梯次員工國外旅遊。                                                                                                                                                   |

### 3.1 利害關係人議合

| 利害關係人 | 對鴻呈的重要性                                         | 溝通管道                          | 溝通頻率 | 關注議題                                                                                                                                           | 2024 年回應與行動結果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------|-------------------------------------------------|-------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 員工    | 員工是公司最重要的資產，我們首重的利害關係人之一，致力於營造一個以人為本的工作環境，尊重員工。 |                               |      |                                                                                                                                                | <p>12.蘇州廠 8 月加裝一台 1.5p 一級能效空調，預防高溫中暑。</p> <p>13.越南廠鼓勵越籍職員學習「漢語」，於每週五開課口語會話 30 分鐘，共計 11 人參加。</p> <p>14.招聘身心障礙人士入職，增加身心障礙人士補貼（共 9 人）。</p> <p>15.2024 年提供 2 個當地大學生見習崗位（產工：助理工程師）；9 月 23 日提供 20 名園區職業學校學生見習崗位（製造部）。</p> <p>16.2024/10/8 參加吉安市“天工杯”電子資訊技術技能競賽，公司員工張凱榮獲二等獎；6 月份公司人員參加園區安全知識競賽，獲得團體賽二等獎及個人賽第三名。12/6 參加高新園區焊錫技能競賽，吉安廠 5 人參賽，其中 3 人榮獲優勝獎。</p> <p>17.2024 年吉安廠維持每周員工中餐伙食加餐 2 次；每月召開員工集體生日會；中秋節、端午節、春節等給員工發放節日禮品；9 月-10 月組織三年以上職工參加宜春明月山/明月千古情旅遊（明月山：158 人；明月千古情：184 人）；10/19-10/20 組織課級以上幹部參加湖南衡山兩日遊。蘇州 11/9、11/16 分兩批次員工旅遊。</p> <p>18.2024 年 6 月吉安廠召開人評會決定 7 月晉升人員並提報。9 月上調基本薪資、全員購買公積金。</p> <p>19.建構知識庫(技術文件參考區)開放給員工自主學習。</p> |
| 客戶    | 客戶對我們的產品與服務感到滿意，是我們永續經營的關鍵。                     | 客戶滿意度調查                       | 年度   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應鏈永續管理</li> <li>● 綠色設計與產品永續責任</li> <li>● 客戶關係管理</li> <li>● 產品品質與安全</li> <li>● 資訊安全與個人資料保護</li> </ul> | <p>1.公司網站暨 ESG 專區不定期發布最新訊息，以向利害相關人溝通本公司永續發展績效。</p> <p>2.社群媒體 LinkedIn 創建公司專頁，頻繁貼文互動，將持續透過社群平台與數位內容，達到雙向互動與溝通，以期更好地與利害關係人溝通。</p> <p>3.持續安排雙方高階主管互訪，加強夥伴關係，創造雙贏布局。</p> <p>4.辦理 H1 台北公司接單客戶滿意度調查,共調查 59 家,平均滿意度達 85 分；H2 台北公司接單客戶滿意度調查,共調查 55 家,平均滿意度達 89 分。</p> <p>5.吉安鴻呈 6 月共收回 20 家客戶滿意度調查，平均滿意度達得分 94 分；12 月共收回 6 家客戶滿意度調查，平均滿意度達得分 93 分。</p> <p>6.吉安鴻呈參加客戶碳盤查、碳足跡、RE100 等共計 9 場培訓。</p>                                                                                                                                                                                                                                               |
|       |                                                 | 業務檢討會                         | 每月   |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|       |                                                 | 特定議題的會議                       | 不定期  |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|       |                                                 | 實地拜訪面會                        | 不定期  |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|       |                                                 | 客戶對本公司所進行的供應商稽核               | 不定期  |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|       |                                                 | 業務部/簡先生<br>jacky@vso-corp.com |      |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

### 3.1 利害關係人議合

| 利害關係人 | 對鴻呈的重要性                                           | 溝通管道                                          | 溝通頻率  | 關注議題                                                                                                                                                      | 2024 年回應與行動結果                                                                                                                          |
|-------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 供應商   | 供應商為鴻呈的營運夥伴之一，重視長期夥伴關係，資訊透明、協同合作、互信互利、共同追求永續雙贏成長。 | 供應商評鑑稽核                                       | 不定期   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 資訊安全</li> <li>● 綠色設計與產品永續責任</li> <li>● 供應鏈永續管理</li> <li>● 產品品質與安全</li> <li>● 原物料管理</li> <li>● 誠信與法令遵循</li> </ul> | 1.進行 358 家供應商碳排放調查，共 183 家供應商回覆。<br>2.完成一梯次共 18 家供應商碳盤查輔導。<br>3.規劃既有合格供應商執行評鑑稽核 37 家，完成 36 家, 完成率 97.3%!<br>蘇州供應商 富灣因搬遷至廣東清遠, 未能配合安排.。 |
|       |                                                   | 專案會議                                          | 不定期   |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                        |
|       |                                                   | 供應商 ESG 宣導與考核評鑑                               | 年度    |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                        |
|       |                                                   | 誠信道德問題舉報專線及信箱<br>hq.relationship@vso-corp.com | 常態性設置 |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                        |

## 3.2 決定重大主題的流程

鴻呈關注國際永續發展趨勢和永續發展相關組織機構的準則，包括：SDGs 聯合國永續發展目標、GRI 全球永續性報告協會、RBA 責任商業聯盟、SASB 永續會計標準委員會，及責任投資機構 CDP 原碳揭露計畫、TCFD 氣候相關財務揭露等關注的議題；依全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）發布之 GRI 永續性報導準則（GRI Standards, GRI 準則），依循鑑別、排序、確認、檢視等步驟，以確認報告書揭露之經濟、環境及社會重大主題範疇，以全面檢視永續發展策略及規劃永續相關專案之依據與執行成效。

### 鑑別

各部室同仁在辨識利害關係人時亦依據日常業務與利害關係人的接觸及工作的性質和關切的議題，羅列各類利害關係人所關注的永續議題；並檢視同業的重大主題以及國際的永續發展趨勢，依各項永續議題重大性篩選歸納出 11 項永續發展相關議題。

### 排序

各部室同仁針對所羅列的利害關係人所關注的永續議題，透過與利害關係人的商業活動，在提供產品或服務的過程中，對於經濟、環境與社會人群產生之衝擊程度進行主要評估排序，以經濟、環境和社會三面向的考量，評定其對公司營運的衝擊程度，最後再依衝擊程度高低歸納，產生初步重大主題矩陣，三個面向將以最高衝擊程度與次高衝擊程度者進行後續步驟。

### 確認

為確保符合 GRI 永續性報導準則，永續議題經過衝擊程度量化分析排序結果，由永續發展委員會下各小組成員依據鴻呈各項活動、產品、服務及有關的衝擊之範圍與邊界、國際標竿分析、國際永續發展趨勢、以及產業發展與公司策略等因素討論，擷取揭露共 11 項永續發展議題，作為本報告書的重大性揭露範疇，我們也依據重大主題的內容，對應出相關 GRI 永續性報導準則揭露主題，於報告書中回應。

### 檢視

下一版報告書，我們將持續檢視重大主題矩陣，並對內部及外部的所有利害關係人進行永續發展議題問卷調查，且強化與利害關係人進一步之溝通，以確認來(2025)年重大主題矩陣的完整性與衝擊程度，以確認重大主題是否需要進行增減調整。

## 3.3 重大主題列表

| 類別  | 重大主題        | 正面實質及潛在衝擊                                                                                                                                                             | 負面實質及潛在衝擊                                                                                                                    | GRI 對應主題揭露項目                                                                                                                                                                                 | 報告書對應章節                                                                                                                                                                                    |
|-----|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 環境面 | 氣候變遷策略與管理   | 鴻呈將氣候變遷的因應，視為重要的機會；以節能、再生能源、數位智能生產製造與解決方案，因應氣候變遷的衝擊與挑戰，甚至開發創新的商業模式與機會，導入智能製造與節能技術，有助於開拓綠色製造與碳管理市場，提升企業競爭力。主動面對氣候風險，有助於降低極端氣候對供應鏈、營運的中斷風險。展現環境責任，有助吸引注重永續的客戶、投資人與合作夥伴。 | 政策與合規壓力：若未及時回應全球氣候法規（如碳稅、碳關稅），將可能增加財務負擔。<br>資本支出上升：導入再生能源與低碳生產設備需初期投資，對中短期營收帶來壓力。<br>氣候風險誤判風險：若氣候風險評估不足，可能錯估災害衝擊或錯失關鍵市場轉型時機。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 201：經濟績效</li> <li>● GRI 302：能源</li> <li>● GRI 303：水與排水</li> <li>● GRI 305：溫室氣體排放</li> <li>● GRI 306：廢棄物</li> <li>● GRI 307：環境保護的法規遵循</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 4.2 經濟績效</li> <li>➢ 6.1 氣候變遷</li> <li>➢ 6.2 溫室氣體排放</li> <li>➢ 6.3 能源管理</li> <li>➢ 6.4 水資源管理</li> <li>➢ 6.5 廢棄物管理</li> <li>➢ 6.6 空氣汙染管制</li> </ul> |
|     | 溫室氣體盤查和能源管理 | 碳盤查與節能效益提升：推行碳足跡盤查與能源效率措施，能精準找出減碳空間，降低營運成本。<br>利於法規遵循與申報：具備碳管理基礎，有助於快速回應政府碳費制度或客戶減碳要求。<br>延伸環境治理效益：結合水資源與廢棄物管理，強化製程永續性與循環利用效能。                                        | 盤查技術與資料品質風險：若缺乏碳管理能力或數據基礎薄弱，將影響申報正確性與可信度。<br>能源與資源價格波動：對傳統能源與原物料依賴仍高時，恐受價格或供應限制影響。<br>供應鏈減碳挑戰：如供應商碳資訊不透明，將增加全生命週期減碳管理的難度。    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 201：經濟績效</li> <li>● GRI 302：能源</li> <li>● GRI 303：水與排水</li> <li>● GRI 305：溫室氣體排放</li> <li>● GRI 306：廢棄物</li> <li>● GRI 307：環境保護的法規遵循</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 4.2 經濟績效</li> <li>➢ 6.2 溫室氣體排放</li> <li>➢ 6.3 能源管理</li> <li>➢ 6.4 水資源管理</li> <li>➢ 6.5 廢棄物管理</li> <li>➢ 6.6 空氣汙染管制</li> </ul>                     |
|     | 供應鏈永續管理     | 供應鏈管理係鴻呈提供產品製造與服務的源頭，為營運中不可或缺的一環，對企業的產品品質維護、經濟效益、品牌形象、友善環境等都有著重要的影響。鴻呈視供應商為永續發展的重要夥伴，落實供應鏈永續管理，以降低鴻呈產品對環境衝擊、經營風險及成本，方可持續提供負責任且優質的產品與服務給我們的客戶。                         | 供應鏈管理不當，可能會導致供應商的品質虞慮或產品交付的延遲，進而影響企業的出貨和服務。供應鏈風險可能會導致企業的生產中斷、成本上升、品質下降、信譽損失等等問題。另可能會導致企業自身的範疇 3 溫室氣體不易管控。                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 204：採購實務</li> <li>● GRI 308：供應商環境評估</li> <li>● GRI 414：供應商社會評估</li> </ul>                                                                       | ➢ 4.10 供應鏈管理                                                                                                                                                                               |

### 3.3 重大主題列表

| 類別  | 重大主題    | 正面實質及潛在衝擊                                                                                                                                                                                                                     | 負面實質及潛在衝擊                                                                                                                                     | GRI 對應主題揭露項目                                                                                                                                                                                                                                   | 報告書對應章節                                                                                                                                           |
|-----|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社會面 | 產品品質    | 品質管理是確保產品與服務持續符合客戶期望的核心機制，對企業聲譽、客戶滿意度、成本控制與營運穩定具有高度關聯性。高品質產品強化顧客忠誠與回購率，建立長期商業合作關係。透過有效品管流程，可減少不良品率、退貨、維修與索賠成本。                                                                                                                | 品質失誤導致商譽受損，若品保機制不足，一旦發生重大瑕疵（如系統性失效或安全性問題），將嚴重損害企業形象與市場信任，甚至引發召回、訴訟或罰款。若供應商未能維持一致品質標準，將導致終端產品風險上升，影響客戶驗收與最終交付。                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 416：顧客健康與安全</li> <li>● GRI 417：行銷與標示</li> <li>● GRI 301：原物料</li> <li>● GRI 302：能源</li> <li>● GRI 305：排放</li> <li>● GRI 306：廢污水和廢棄物</li> </ul>                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 4.9 產品管理</li> <li>➢ 4.10 供應鏈管理</li> <li>➢ 6.3 能源管理</li> <li>➢ 6.5 廢棄物管理</li> <li>➢ 6.6 空氣污染管制</li> </ul> |
|     | 職業健康與安全 | 鴻呈視每位同仁為公司永續發展最重要的夥伴，我們非常重視員工的工作環境、發展及照護，各項人力資源制度與策略皆以打造身心平衡、健康、快樂及友善的職場為目標。鴻呈遵守全球各廠區當地國家勞動法律法規、遵守國際公認的勞工標準、以及其它適用的國際公約，持續改善工作條件和員工福利。於公司內部建立多元化的溝通管道，並持續推動各項員工關係專案。秉持以人為本的理念，積極從工作、生活及健康等面向照顧員工，希望能為同仁創造身心健康、工作與家庭平衡的友善工作環境。 | 人是企業重要的人力資源，一旦員工於工作中發生職業災害，對企業本身可分為直接的損失及間接的損失兩種，直接的損失如人力損失、職災補償、醫療損失。間接損失包括生產中斷損失、傷害損失、工資損失、關聯性損或其他損失，例如：形象受損、產品品質、勞工技能、勞資關係、工作效率及員工士氣等受到影響。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 403:職業安全衛生</li> <li>● GRI405:員工多元化與平等機會</li> <li>● GRI406:不歧視</li> <li>● GRI407:結社自由與團體協商</li> <li>● GRI408:童工</li> <li>● GRI409:強迫與強制勞動</li> <li>● GRI410:保全實務</li> <li>● GRI412:人權評估</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 5.2 職業安全及衛生</li> </ul>                                                                                   |
|     | 人才吸引與留才 | 良好的留任率不但可以降低企業的招募成本，也可增進員工的士氣，降低人才的流失，進而吸引到更多適當的人才。而人才培育與教育訓練亦為提升各單位人才本質學能、人才吸引與留才及提升企業競爭力同時具進的法門。                                                                                                                            | 人才是企業營運重要的競爭力基礎，流失人才除了影響士氣和工作績效，還衍生招募甄選、訓練培育等有形成本，同時企業得面臨替代人力難尋、工作接軌前的陣痛期等無形成本。                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 202：市場形象與地位</li> <li>● GRI 401：勞雇關係</li> <li>● GRI 402：勞資關係</li> <li>● GRI 404：訓練與教育</li> </ul>                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 5.1 人力發展</li> </ul>                                                                                      |

## 3.3 重大主題列表

| 類別  | 重大主題      | 正面實質及潛在衝擊                                                                                                                                               | 負面實質及潛在衝擊                                                                                                                                                                        | GRI 對應主題揭露項目                                                                                                                                                                                                         | 報告書對應章節                                                              |
|-----|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 社會面 | 社會參與      | 企業參與社會服務，反映其對社區發展、社會公平與共融價值的重視。活動形式包括志工服務、公益捐贈、教育資源投入、扶助弱勢等。良好的社會參與強化企業與地方社會的互信關係。鴻呈每季由員工自主主辦與 ESG 有關之各項社會參與活動。鼓勵員工參與志工活動，助於建立正向文化與內部歸屬感，進而提升人力穩定性與生產力。 | 過於投入可能忽略本業核心優勢或社區實際需求，導致資源投入無法產生長遠價值，甚至造成資金浪費。                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 413：地方社區</li> <li>● GRI 203：間接經濟影響</li> </ul>                                                                                                                           | ➤ 5.3 社區參與                                                           |
|     | 客戶服務      | 客戶為鴻呈的營收來源，傾聽客戶需要了解客戶需求，以一站式整體解決方案服務成就客戶目標且共同成長。良善的客戶關係管理可以提高客戶滿意度、忠誠度和回購率，進而擴大客戶群，提高企業經濟效率和降低開發客戶成本，從而增強企業競爭力和市場占有率。                                   | 客戶關係管理不佳可能會直接影響客戶的滿意度。當客戶在購買產品或服務過程中遇到問題時，如果企業不能及時給予解決方案或回應，客戶的滿意度可能會下降。同時，如果客戶的投訴沒有得到有效解決，客戶可能會對企業失去信心，進而選擇轉向其他競爭對手，從而對企業營收造成損失。此外，如果客戶對企業的產品或服務不滿意，他們可能會進而影響其他潛在客戶對企業的印象和購買決策。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 416：顧客健康與安全</li> <li>● GRI 418：客戶隱私</li> </ul>                                                                                                                          | ➤ 4.7 資訊安全與隱私管理<br>➤ 4.11 客戶服務與滿意度                                   |
| 治理面 | 公司治理與法規遵循 | 鴻呈遵循公司治理最佳實務，董事會下設薪酬暨提名、審計及永續暨風險管理委員會，強化治理透明度與風險監督。本公司已制定誠信經營守則，2024 年未發生任何違反社會經濟法規之重大罰鍰。                                                               | 不健全的公司治理可能導致內部貪腐、不當及舞弊行為，導致投資機構信任度、股東權益及其他利害關係人權益受損、影響企業形象和聲譽。若有重大違法事件可能造成罰款費用，甚而影響企業品牌聲譽，進而可能影響企業市值。                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 205：反貪腐</li> <li>● GRI 206：反競爭行為</li> <li>● GRI 207：稅務</li> <li>● GRI 307：環境保護的法規遵循</li> <li>● GRI 419：社會經濟法規遵循</li> <li>● GRI 2-9 ~ 2-26 董事會組成、責任、治理架構、誠信制度</li> </ul> | ➤ 4.2 經濟績效<br>➤ 4.3 稅務<br>➤ 4.4 誠信經營<br>➤ 4.6 風險管理<br>➤ 4.8 參與各類社團組織 |

### 3.3 重大主題列表

| 類別 | 重大主題  | 正面實質及潛在衝擊                                                                                                                                                                                                                         | 負面實質及潛在衝擊                                                                                               | GRI 對應主題揭露項目                                                                                                                                     | 報告書對應章節                                |
|----|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|    | 資安風險  | 鴻呈重視各利害關係人包括員工、客戶、供應商、相關勞務服務提供者、投資人及股東之個人資料隱私保護；並重視營運相關無形資產、資訊之安全與保護。                                                                                                                                                             | 資訊安全與個人資料保護不完善，對企業營運的負面衝擊是多面向的，包括機密資訊外洩、聲譽損害、客戶流失、法律風險等。                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 418：客戶隱私</li> <li>● GRI 2-25：企業對負面影響的回應程序</li> <li>● GRI 2-26：申訴管道與處理流程</li> </ul>                  | ➤ 4.7 資訊安全與隱私管理                        |
|    | 研發與創新 | 研發與創新是企業永續競爭力的核心驅動力，涵蓋產品創新、製程優化、智慧製造、材料升級與技術突破等。強化差異化、提高附加價值、滿足市場需求，甚至引領產業轉型。技術創新打造差異化產品、提高產品性能或降低成本，有助於打入高階市場、獲得客戶長期合作。投入新興技術領域（如 AI、低碳技術、材料創新）建立技術門檻與領先優勢。製程創新減少耗能、廢料與碳排放，有助達成企業淨零與永續發展目標。建構創新文化與跨部門合作，助於吸引與培育高階技術與研發人才，形成正向循環。 | 但若研發策略失當，也可能造成資源浪費或技術風險。研發投入通常需長期資金與人力支持，若成果未達預期，將影響財務績效與投資回報率。創新成果若未能有效取得專利保護或保密機制，可能遭到仿冒或技術外洩，影響競爭優勢。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 201：經濟績效</li> <li>● GRI 203：基礎建設與間接經濟影響</li> <li>● GRI 302：能源</li> <li>● GRI 416：顧客健康與安全</li> </ul> | ➤ 4.2 經濟績效<br>➤ 4.9 產品管理<br>➤ 6.3 能源管理 |

## 3.4 重大主題管理方針

| 構面  | 重大議題         | 管理策略                                                                                                                                                                                                                             | 2025 年關鍵績效指標 ( KPI )                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 環境面 | 氣候變遷策略與管理    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 強化各產地生產能力,彈性運用各產地產能。</li> <li>● 材料採購當地化。</li> <li>● 優化智慧製造，運用 AI 數位科技、物聯網、大數據分析、以提升效率、品質及機動性、彈性、快速回應客戶交期並降低成本。</li> <li>● 落實緊急應變措施管理程序。</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 儲備生產管理及技術人員,達成出貨需求</li> <li>● 越南廠區當地採購比例增加至 25%(2024 年約 16%)。</li> <li>● 組織兩次安全逃生演練。</li> <li>● 組織一次化學品防洩漏演練。</li> <li>● 組織一次停電停水應急演練。</li> <li>● 組織一次颱風/洪水防災應急演練。</li> </ul>                                                                                   |
|     | 溫室氣體盤查 和能源管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 完善現有供應商的所有體系資料，檢視氣候變遷管理缺口，持續精進與改善。</li> <li>● 制定環安衛目標與政策聲明，持續改善 ISO 能源與環境管理系統，遵循及符合環境法規最新要求。</li> <li>● 協力廠商溫室氣體盤查並取得溫室氣體相關聲明。</li> <li>● 提高設備利用率（節水技術、汰換老舊高耗能設備及燈具）。</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2025 年 8 月取得現有供應商體系資料，確認 ISO14064-1 推行狀況。</li> <li>● 生產廠區每百萬(NTD)營收降低 2%碳排放量。</li> <li>● 單位產值綜合能耗降低 2%。</li> </ul>                                                                                                                                              |
|     | 供應鏈永續管理      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 開發優質供應商並對新進供應商進行遴選評審，以品質(Q)、價格(C)、交期(D)、服務(S)為基礎，朝環境(E)社會(S)治理(G)為目標，建構完整供應商永續經營管理模式。</li> <li>● 完善現有供應商的所有體系。</li> <li>● 針對營運所需之關鍵原物料建立異地供應商或替代原物料並每年依據年度稽核計畫進行供應商稽核確保穩定供貨。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期對供應商進行 QCDS 績效評鑑，得分在 60 分以下，則進行輔導，若在期限內仍無法改善者則從合格供應商除名。若在 60~70 者，則列為備用供應商。</li> <li>● 對前二十大供應商進行 ISO14064-1 認證宣導。</li> <li>● 採購符合國際認可之產品責任標準者占整體採購之百分比。</li> <li>● 對供應商進行稽核之家數及百分比。</li> <li>● 對供應商進行稽核，安排至少 40 家/年，依上年度交易額前 60 家中選擇品質有狀況的廠家進行稽核。</li> </ul> |

| 構面  | 重大議題    | 管理策略                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2025 年關鍵績效指標 ( KPI )                                                                                                                                    |
|-----|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社會面 | 產品品質    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續提升內部良率、達成外部品質目標，創造競爭優勢，提高客戶滿意度。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 進料檢驗合格率。</li> <li>● 製程良率。</li> <li>● 客戶滿意度...。</li> </ul>                                                      |
|     | 職業健康與安全 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 設置安全防護設備，實施自動檢查，確保設備使用安全，定期辦理作業環境監測，備置各項必要之安全防護器具，以避免在工作時受到傷害或危害健康。</li> <li>● 定期對員工進行安全及危害風險的教育訓練，及防火意識培訓，對用電及設備做定期檢查維護。</li> <li>● 嚴格執行安全規定，並對違規行為進行相應處罰，以示嚴肅。多舉辦員工健康活動，鼓勵員工參與。另針對員工心理健康舉辦外部諮詢及減壓課程。</li> <li>● 提供員工及承攬商完善的職安教育訓練，並落實定期安全衛生巡檢，達成事故預防及提升災害應變能力。</li> </ul>                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各廠區重大工安事件 0 件。</li> <li>● 各項安全教育訓練達成率 100%。</li> <li>● 工作場所危害因素檢測≥1 次/年。</li> <li>● 新進員工健康檢查率 100%。</li> </ul> |
|     | 人才吸引與留任 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 建置線上學習平臺以及管理階層之養成培訓課程，藉此訓練可發掘之內部優秀人才，並建立完善的培育計劃。</li> <li>● 依鴻呈發展策略及員工職涯路徑，規劃各類培育計畫及執行方案。進行職能盤點，並依公司組織進行職能發展，利用現有資源規劃教育訓練，確保為員工提供適當的培訓和發展機會。</li> <li>● 定期參加或購入外部薪資市場調查，並就公司之薪資策略更新整體薪資落點，擬訂具有競爭力的薪酬辦法與員工福利措施，以達到吸引及留任人才的目的。</li> <li>● 建立公平、客觀的績效評估機制，充分考慮員工的實際表現和貢獻，並確實執行績效評核作業，提供良好的晉升機會，激勵員工積極進取，提高留任率。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 內部課程滿意度平均 4 分以上(滿分 5 分)。</li> <li>● 員工離職率小於 10%。</li> <li>● 員工滿意度調查平均大於 85 分。</li> </ul>                       |

| 構面  | 重大議題      | 管理策略                                                                                                                                                                                                            | 2025 年關鍵績效指標 ( KPI )                                                                                                                                 |
|-----|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社會面 | 社會參與      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 聚焦在環境永續、關懷弱勢、社區營造、永續城鄉四大主軸，創造共好價值。</li> </ul>                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社會參與每年四次活動。</li> </ul>                                                                                      |
|     | 客戶服務      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 承諾客戶(產品品質、交期)，滿足客戶需求(付款條件、售後服務)，保護客戶隱私(承諾協議)，共創雙贏。</li> <li>● 定期進行客戶滿意度調查，定期檢視、分析並提出適當的改善計畫，持續深化客戶關係。</li> </ul>                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 客戶滿意度調查平均 90 分以上。</li> </ul>                                                                                |
| 治理面 | 公司治理與法規遵循 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續密切注意與營運相關之國內外政策及法令變動狀況確保公司營運之合法性。</li> <li>● 不定期派員參加政府機關主辦之相關宣導會。</li> <li>● 從業道德與遵法認知測試合格分數，公司內部定期舉辦相關法遵教育訓練，宣導誠信經營、道德行為與公司治理等相關守則，強化守法觀念及違法犯紀之相關法律制裁刑責。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實董事會通過之稽核計畫。</li> <li>● 依規定指派相關人員參加進修，並完成進修時數申報。</li> <li>● 每季宣導誠信經營、道德行為、防範內線交易等法令宣導，提升測驗完成比例。</li> </ul> |
|     | 資安風險      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年定期做災難復原演練，確保營運持續正常運行。</li> <li>● 每日檢查資料備份計畫。</li> <li>● 每日檢查防火牆紀錄，確認運作正常。</li> <li>● 導入 ISO27001 制度，提升資通安全能量，強化組織對資安事件之韌性。</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 是否有完成災難演練計畫。</li> <li>● 每日有無確認復原完成。</li> <li>● 每日是否檢查防火牆紀錄。</li> <li>● 取得 ISO27001 證照。</li> </ul>           |
|     | 研發與創新     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 增加專利權申請提升內部智慧財產權保護並預防侵害他人智慧財產權。</li> <li>● 進行新市場效益評估及潛在客戶信用評估，依效益與未來性之優先順序，進行資源開發與投入。</li> <li>● 持續強化研發動能，每年定期追蹤研發費用的投入與成效，使公司在同業競爭及綠色工程研發的雙重挑戰中保持領先優勢。</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 新增專利權數量。</li> <li>● 制定「營業秘密作業程序辦法」且落實執行。</li> <li>● 新增新產品開發件數指標。</li> <li>● 研發費用佔營收比例 5%。</li> </ul>        |

## 4. 治理面

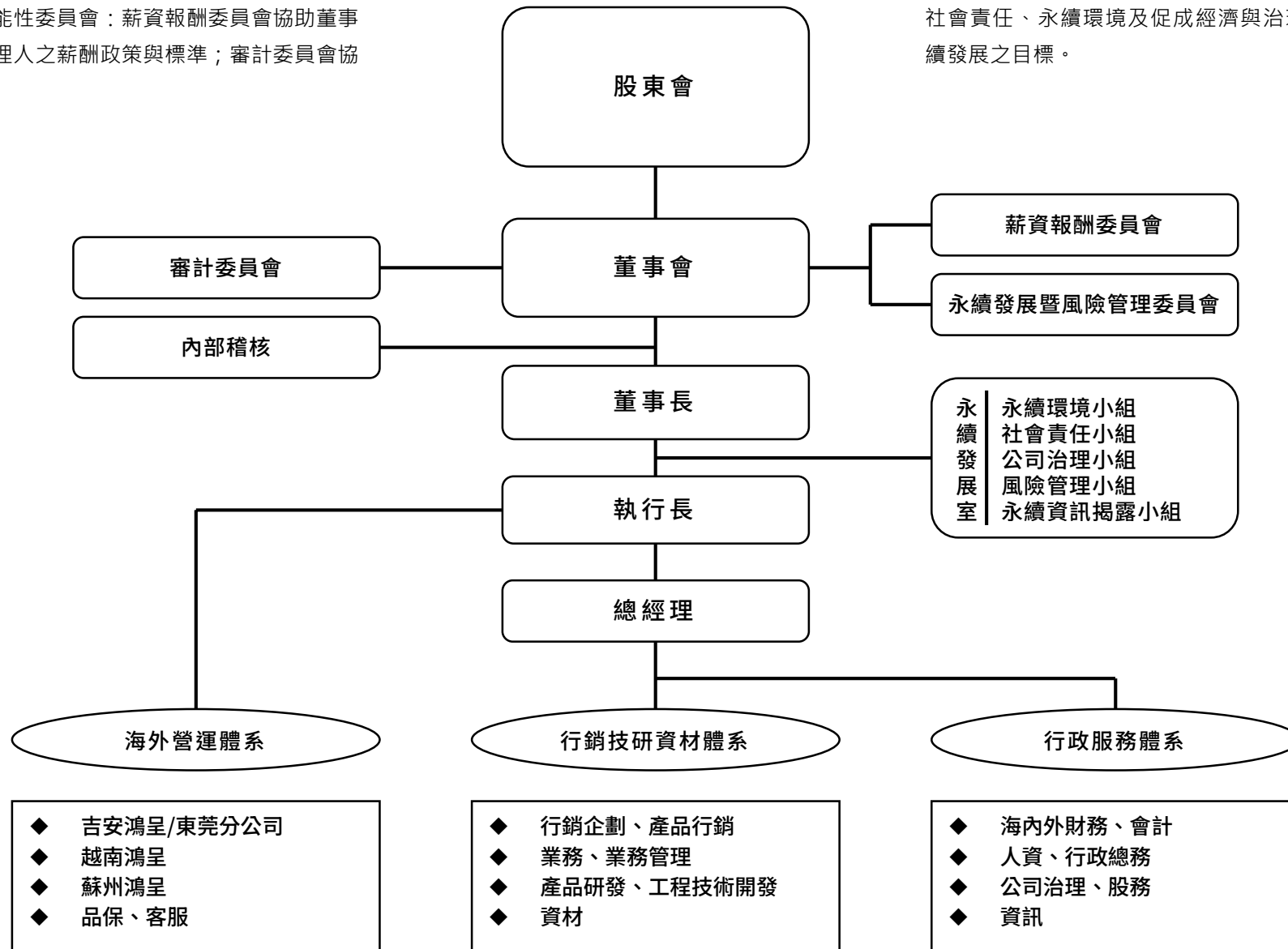
- 4.1 治理組織系統
- 4.2 經濟績效
- 4.3 稅務
- 4.4 誠信經營
- 4.5 溝通管道及申訴機制
- 4.6 風險管理
- 4.7 資訊安全與隱私管理
- 4.8 參與各類社團組織
- 4.9 產品管理
- 4.10 供應鏈管理
- 4.11 客戶服務與滿意度



## 4.1 治理組織系統

鴻呈最高公司治理單位為董事會，主要職責包括依照相關法規、公司章程及股東會決議以行使職權。董事會下設立有三功能性委員會：薪資報酬委員會協助董事會評估董事及經理人之薪酬政策與標準；審計委員會協

助董事會的整體營運決策，強化董事會職能及內部監控管理階層機制；永續發展暨風險管理委員會為實踐公司社會責任、永續環境及促成經濟與治理之進步，以達永續發展之目標。



## 4.2 經濟績效

鴻呈主要於工業控制、高階 AI 及通用型伺服器及車聯網等連接線組的研發與製造，秉持誠信經營並致力於企業永續發展，信守為股東、員工及廣大利害關係人創造企業經營利潤與長期成長承諾；2024 年雖然全球經濟環境充滿挑戰，通膨壓力、地緣政治風險及供應鏈變動對產業帶來諸多影響，惟受惠於 AI、雲端運算及高效能運算（HPC）需求成長，市場對高速、高頻、低延遲的連接線組技術需求持續攀升，經營績效亦較 2023 年亮眼成長。2024 年業經會計師查核之合併財務報告，請參見本公司網站或 MOPS，索引路徑及網址如下。

索引路徑：公開資訊觀測站>單一公司>電子文件下載>財務報告書

網址：<https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01>。

### 查核後年度簡明損益

單位：新台幣千元

| 項目       | 2022        | 2023        | 2024        |
|----------|-------------|-------------|-------------|
| 營業收入     | 2,273,919   | 1,816,150   | 2,162,996   |
| 營業成本     | (1,463,814) | (1,366,501) | (1,570,608) |
| 營業費用     | (363,212)   | (301,645)   | (367,663)   |
| 營業外收入及支出 | 30,770      | 10,878      | 32,848      |
| 稅前淨利     | 477,663     | 158,882     | 257,573     |
| 所得稅費用    | (100,338)   | (35,142)    | (60,258)    |
| 本期淨利     | 377,325     | 123,740     | 197,315     |
| 每股盈餘(元)  | 10.89       | 3.05        | 4.78        |
| 員工薪資及福利  | 405,565     | 364,097     | 440,438     |
| 股利及股息總額  | 75,909      | 187,341     | 75,921      |

## 4.3 稅務

### 4.3.1 稅務政策

鴻呈依營運需要布局全球，各營運據點皆遵循所在國家當地政府相關稅務法令及規定執行，隨時關注當地政府稅務變化，以評估對業務發展影響情形。

### 4.3.2 全球各地區別稅務繳納情形

| 地區別     | 2022          | 2023       | 2024          |
|---------|---------------|------------|---------------|
| 台灣（新台幣） | 96,658,935    | 36,033,472 | 50,972,486    |
| 中國（人民幣） | 51,738        | -229,644   | 1,160,541     |
| 越南（越南盾） | 2,709,728,367 | 90,369,282 | 3,207,508,443 |

## 4.4 誠信經營

### 4.4.1 法規遵循、誠信與反貪腐

鴻呈秉持誠信經營各項業務，恪遵台灣經營企業相關法規及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心之相關規範，訂定各項內部管理控制作業，並要求鴻呈全球各子公司，依所在地政府法令規定及實際營運之性質，建立其內部管理控制作業，且將全面遵循法律規章作為公司的重要政策。

### 4.4.2 政策及落實

誠信為鴻呈的核心價值，拒絕貪腐與誠信經營業務為原則，遵守業務所在當地國家之法律及道德標準，除將遵守法規規定為公司的重要政策外，訂定有「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」並落實執行且公告於鴻呈網站；積極推動法規宣導教育以提升董事、經理人、主管及其他所有員工法規遵循的認知，落實各項業務行為或督導管理皆遵循法規遂行。

#### 2024 年法規遵循宣導成果

| 宣導內容                    | 宣導重點           | 頻率 | 對象              |
|-------------------------|----------------|----|-----------------|
| 防範內線交易                  | 每季財務報告封閉期間     | 季  | 內部人             |
| 誠信經營守則 / 誠信經營作業程序及行為指南  | 宣導內部辦法         | 年  | 全公司<br>(不含直接人員) |
| 內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣 | 違反證券交易法規定之常見態樣 | 季  | 內部人             |
| 道德行為準則                  | 宣導內部辦法         | 年  | 全公司<br>(不含直接人員) |
| 防範內線交易                  | 宣導內部辦法         | 年  | 全公司<br>(不含直接人員) |
| 短線交易規範                  | 短線交易規範及歸入權之行使  | 年  | 內部人             |

### 4.4.3 管理監督與防治

鴻呈在永續發展室的公司治理小組、風險管理小組及永續資訊揭露小組下負責風險管理、誠信經營及資訊揭露等業務，以鑑別、掌握企業經營所需關注的風險。藉由內部控制管理制度的實施，防範潛在的舞弊或不正當行為風險，並由內部稽核單位定期或不定期執行稽核或外部單位檢核，以確保工作執行合規，降低營運風險。

為防範潛在發生違反道德或從事不誠信行為等不正當行為，在公司內部設有檢舉電子信箱，供所有員工向公司舉報，公司也保障員工在舉報或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

與代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業交易，應先行評估其合法性、誠信相關政策，及是否曾涉不誠信行為紀錄。在從事商業行為之過程中，向對方說明鴻呈之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，一旦發現不誠信行為，會立即停止往來並列為拒絕往來對象。與他人簽訂契約時，應將誠信經營政策納入契約條款，至少包括：明確合理之付款內容、涉有不誠信行為情事之處理、違反禁止佣金、回扣或其他利益之契約條款之處理。

#### 2024 年度接獲與法規、不誠信、人權等舉報申訴案件

|      | 說明                     | 2022 | 2023 | 2024 |
|------|------------------------|------|------|------|
| 檢舉管道 | 一、親身舉報：面對面說明           | 0    | 0    | 0    |
|      | 二、電話舉報：利害關係人溝通管道之聯繫電話  | 0    | 0    | 0    |
|      | 三、書面舉報：投函文件郵寄或傳送鴻呈受理單位 | 0    | 0    | 0    |
|      | 四、檢舉信箱：                | 0    | 0    | 0    |
| 處理情形 |                        | 0    | 0    | 0    |

## 2024 年度 違反法規事項統計

| 法規/年分      | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------|------|------|------|
| 經濟金管、誠信經營類 | 0    | 0    | 0    |
| 環境類        | 0    | 0    | 0    |
| 社會、勞動、職安類  | 0    | 0    | 0    |

## 4.4.4 內部控制制度、內部稽核實施與自行評估作業

鴻呈內部控制制度係由經理人所設計，董事會通過，並由董事會、經理人及其他員工執行之管理系統。由獨立且直接隸屬董事會的稽核室，協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

稽核室依據營運風險評估、辨識結果擬訂年度稽核計畫並確實執行，提出稽核報告，陳述查核結果、提出改善建議及持續追蹤改善情形。

鴻呈為落實公司內部各單位及子公司自我監督的機制、及時因應環境的改變，以調整內部控制制度之設計及執行，並提昇內部稽核部門的稽核品質及效率，依「內部控制制度自行評估作業程序」每年至少辦理自行評估一次，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。鴻呈 2024 年度內部控制制度聲明書請參閱公開資訊觀測站內容，索引路徑及網址如下。

索引路徑：公開資訊觀測站>單一公司>公司治理>公司規章/內部控制>內控聲明書公告

網址：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t06sg20>。

| 執行流程        | 執行內容說明                                                                                                     | 2024運作情形                                                                                                                                       |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 啟動<br>自評作業  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 年度內控制度自評作業</li> <li>● 評估項目：營運效果、效率目標達成之程度、報導具可靠性、合規性等</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 採開放自行評估模式，各單位及各子公司參與</li> <li>● 自評調查結果無重大異常事項，實際執行狀況於日常性稽核中驗證</li> </ul>                              |
| 綜合<br>自評結果  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 稽核室定期不定期執行稽核項目</li> <li>● 稽核室覆核鴻呈各單位及子公司執行及品質</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 278份稽核報告；其中母公司61份，子公司217份</li> <li>● 各單位及子公司之自行評估報告</li> </ul>                                        |
| 出具<br>內控聲明書 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 列席審計委員會及董事會報告稽核業務</li> <li>● 稽核報告完成之次月底前交付審計委員會各獨立董事成員</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024年列席董事會報告4次</li> <li>● 稽核缺失項定期追蹤，查核100%改善後結案</li> <li>● 出具於遵循法令規章部分採全部法令規章均聲明的內部控制制度聲明書</li> </ul> |

## 4.5 溝通管道及申訴機制

為避免員工執行職務期間，於勞動場域遭受雇主、主管、同仁或服務對象之不法侵害行為，及於工作相關環境中，遭受外來之職場暴力攻擊行為，包括肢體、言語、心理、性騷擾等侵犯行為致身體或精神傷害，設有員工申訴及性騷擾防治措施。

### 4.5.1 員工申訴

全球各據點員工於工作場域或相關環境執行職務或與職務相關事務時，身體或精神遭受不法侵害或侵犯事件，得以口頭或書面逕向各級主管與管理中心通報。此外，全球各據點依工作場域需要設置實體的員工意見箱，如員工有任何意見、建議或申訴情事，都可直接投遞反應與專責單位。總公司方面則設有員工申訴專用電子信箱並公布於公司內部網頁直接連結，且有專人受理全球各據點員工的各項申訴案件。

### 4.5.2 職場性騷擾防治

鴻呈積極營造多元、公平與共融的友善職場環境，並落實性別工作平等的理念，全球各據點員工執行職務的工作場域不得有任何有形或無形的違反性別工作平等或性騷擾行為。並將相關禁止行為明確於「員工行為準則」，且訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，依該辦法設有性騷擾防治申訴專線電話及電子信箱，揭示於全球各據點各工作場域的公布欄及鴻呈內部網頁，在此機制上以保密方式處理申訴，確保雙方當事人隱私權及相關權益，維護員工之間的和諧、友善與安心的工作環境。

### 4.5.3 回應處理

處理通報或申訴的人員及過程必須保持中立，秉持客觀、公平及公正，落實通報或申訴案當事人雙方權益保障及隱私保護。參與的處理通報或申訴的各級主管、人事單位、申訴處理委員會成員，應於規定時程內進行調查處理。

2024 年受理通報或申訴案件情形

| 溝通(申訴)管道 | 受理件數 |      |      |
|----------|------|------|------|
|          | 台灣總部 | 中國地區 | 越南地區 |
| 員工意見箱    | 0    | 0    | 0    |
| 電子申訴信箱   | 0    | 0    | 0    |
| 員工座談會    | 暫無設置 | 0    | 暫無設置 |
| 勞資或工會會議  | 0    | 0    | 0    |
| 性騷擾申訴    | 0    | 0    | 0    |

## 4.6 風險管理

隨著企業營運規模日益擴大、關係企業間運作與國際化的佈局，因應全球環境的極端變遷、區域經濟發展趨勢、地緣政治變化等的衝擊與挑戰也日益複雜，鴻呈從日常營運中根據環境(E)、社會(S)、經濟(含公司治理)(G)及其他等四大構面，辨識可能影響企業永續發展的相關風險，擬訂相關管理策略與因應措施，並透過風險管控、規避、轉移與適度承擔等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，甚而轉化成為營運契機。

### 4.6.1 風險管理政策與組織架構

董事會為鴻呈風險管控最高治理單位，督導整體風險管控機制及通過相關政策、程序或辦法訂定；為穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進，董事會於2024年第4季將永續發展委員會調整為永續發展暨風險管理委員會，並設立永續發展室為永續發展專(兼)職單位，由董事長領銜，其下設有風險管理小組，為負責執行風險管理之權責單位，由財務副總經理擔任召集人，定期向永續發展室報告風險管理業務。

鴻呈在既有的營運管理組織體系及內部控制制度運作，推動並落實風險管理作業。風險管理小組積極辨識、面對與管控營運過程所應考量之風險，要求各功能單位主管負有風險管理之責任，分層負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險管控機制與程序能及時有效執行；稽核室負責依風險評估結果擬具年度稽核計畫，並將公司風險管控運作情形向審計委員會及董事會提出報告。

### 4.6.2 風險管理流程

#### ◆ 風險辨識

風險辨識係為啟動風險管理流程之關鍵步驟，若於辨識過程中產生誤判，重要之高度風險未被正確辨識發現，致未採取相關應對管控措施而危機立即出現。鴻呈考量目前全球暖化及氣候變遷的衝擊、國際間政治情勢、各區域經濟環境變遷、相關利害關係人，並針對公司之優勢、劣勢、機會及威脅，運用系統化程序進行廣泛搜尋所有風險，辨識可能面臨之內外風險，藉以避免遺漏任何重大風險，不論該風險是否已於鴻呈對應措施控制之下。

#### ◆ 風險分析及風險評量

風險管理成員及各單位，依各項風險可能發生頻率、風險產生的衝擊嚴重程度，討論建立風險判斷基準及其風險容忍度，併同各單位針對辨識出之各項風險依可能發生機率高低、風險出現的衝擊程度及公司現有因應風險對策進行分析，藉以評定各風險項目的風險等級及風險值，再憑風險判斷基準建立風險圖像，進而篩選出重要風險。

#### ◆ 風險控制作業

各單位於衡量及彙總風險後，對於所面臨之風險採取適當的因應對策與措施，包含承擔(可接受的)風險，研議及採取適當內部控制或其他機制降低風險，移轉風險予其他團體承擔或分擔部分，不涉入或退出超過公司可容忍風險範圍以規避之。

#### ◆ 資訊、溝通與傳遞

為支持內部控制其他組成要素之持續運作，確保公司內部人員及外部利害關係人都能瞭解公司所面對的風險與支持風險對策，且資訊能於公司內部及公司與外部利害關係人之間皆能適時地進行有效傳遞與溝通，以落實風險管理控制機能，並提升外界對鴻呈之信任。

#### ◆ 監督及檢討

各單位為因應環境變遷、國際政治情勢、政府政策、法令規定或業務等變化，應於營運過程中持續例行性的自行評估與檢討，以監督各項風險變化情形。而內部稽核定期或不定期進行評估相關風險管控機制流程，以合理確保風險管理(含內部控制)持續有效運作，並將公司風險管理(含內部控制)運作情形向審計委員會及董事會提出報告，且風險管理負責人(公司治理主管兼任)每年向董事會報告風險治理情形。此外，透過公開資訊觀測站(MOPS)的資訊揭露，由利害關係人監督鴻呈風險管理情形。

## 4.6.3 風險辨識與回應

經風險辨識、分析及評量風險事件發生的頻率及對公司營運及財務衝擊的嚴重度後，針對過濾所得重要風險項目採取應對的管控策略，將各類不確定因素產生的結果，控制在預期可接受範圍內，達成鴻呈永續發展的目標。

| 風險構面 | 潛在風險              | 因應策略                                                                                 | 2024 年度成果報告                                                                                                                               |
|------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 永續環境 | 氣候異常造成營運中斷        | 強化第三地生產能力                                                                            | 1.協助培訓派駐越南設備工程師，學習高速線全自動生產設備運行。<br>2.大陸廠區支援越南廠區擴產需求，提升當地幹部管理及技術能力。<br>3.越南廠區新購線纜押出機，多人次前往台灣受訓。                                            |
|      |                   | 導入 ISO-14064 溫室氣體盤查並取得查證                                                             | 1.2024 年 3 月取得協力廠商(SGS)溫室氣體排放核查聲明。<br>2.中華電信溫室氣體盤查系統平臺試運行符合需求，2025 年正式導入使用。                                                               |
|      |                   | 落實緊急應變措施管理程序                                                                         | 1.2024 年按計劃完成消防逃生演練、化學品防洩漏演練、消防器材使用演練、台風/洪水防災演練。                                                                                          |
|      |                   | 規劃鴻呈綠電並採取內外部減碳措施並將碳管理納入KPI 績效指標管理                                                    | 1.推行 ISO 50001 輔導及認證工作,並於 2024 年 12 月 30 日取得證書。<br>2.設定能耗指標,並蒐集相關數據,作為 2025 年目標設定參考。                                                      |
|      | 營運成本增加            | 優化智慧製造，運用 AI 數位科技、物聯網、大數據分析、以提升效率、品質及機動性、彈性、快速回應客戶交期並降低成本                            | 1.完成導入自動化高速線生產線及工站式高速線生產線各一條。<br>2.集團導入 BPM 簽核系統,減少表單紙張使用如簽呈、請/採購... )，並導入費用管控。                                                           |
|      |                   | 新產品應用與開發增加產品市場價值                                                                     | 積極佈署 PCIe Gen 6 Cable 的新產品開發, 並已取得新一代高速線規格 Multi-Trak 介面之授權，陸續針對各款規格，進行產品設計以及零部件的開發，下一階段將進行產品驗證。                                          |
|      | 供應商未能跟上減碳腳步影響減碳成效 | 開發優質供應商並對新進供應商進行遴選評審，以品質(Q)、價格(C)、交期(D)、服務(S)為基礎，朝環境(E)社會(S)治理(G)為目標，建構完整供應商永續經營管理模式 | 新開發廠商合計 59 家，製造商 43 家、原廠&代理商 16 家。                                                                                                        |
|      |                   | 要求高耗能供應商取得能源管理外部查證(ISO50001)                                                         | 18 家參加供應商碳盤查說明會, 其中 16 家已提供 2024 年碳排放數據(類別一 類別二)，碳排放合計 54,257 噸 CO2 當量/年!<br>按交貨給 VSO 的比例計算總計為 489 噸 CO2 當量，前三大供應商約為 385 噸 CO2 當量，約佔 79%。 |

| 風險構面 | 潛在風險   | 因應策略                                                                             | 2024 年度成果報告                                                                                                   |
|------|--------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社會責任 | 職場安全風險 | 設置安全防護設備，實施自動檢查，確保設備使用安全，定期辦理作業環境監測，備置各項必要之安全防護器具，以避免在工作時受到傷害或危害健康。              | 1.無重大職業災害、無職業病。<br>2.各廠均有進行新人人職體檢、特崗職業危害體檢及員工定期健康檢查。                                                          |
|      |        | 定期對員工進行安全及危害風險的教育訓練，及防火意識培訓，對用電及設備做定期檢查維護。                                       | 各廠皆有進行消防演練、急救、化學品、勞動安全及防洪抗災培訓。                                                                                |
|      |        | 嚴格執行安全規定，並對違規行為進行相應處罰，以示嚴肅。多舉辦員工健康活動，鼓勵員工參與。另針對員工心理健康舉辦外部諮詢及緩解課程。                | 吉安廠新增設備均有進行風險評估，且從業人員均有進行培訓上崗。                                                                                |
|      | 人才短缺風險 | 建置線上學習平臺以及管理階層之養成培訓課程，藉此訓練可發掘之內部優秀人才，並建立完善的培育計劃。                                 | 1.台北總公司提供 Hahow 學習平台、Hami 電子書城。<br>2.台北總公司已建立鴻呈教育訓練體系圖。                                                       |
|      |        | 依鴻呈發展策略及員工職涯路徑，規劃各類培育計畫及執行方案。進行職能盤點，並依公司組織進行職能發展，利用現有資源規劃教育訓練，確保為員工提供適當的培訓和發展機會。 | 1.台北總公司 2024 年全年教育訓練開課堂數 51 堂：<br>專業訓練 12 堂、通識講座 34 堂、管理職能 4 堂、新人訓練 1 堂。<br>2.台北總公司鼓勵員工在職進修，訂有員工在職進修補助方案。     |
|      | 人才流失風險 | 定期參加或購入外部薪資市場調查，並就公司之薪資策略更新整體薪資落點，擬訂具有競爭力的薪酬辦法與員工福利措施。                           | 1.台北總公司每年 2 次參加外部薪資調查，並取得薪資調查報告。<br>2.各廠每年 1、7 月提報晉升及調薪，經權責主管審核後生效並公告晉升名單。                                    |
|      |        | 建立公平、客觀的績效評估機制，充分考慮員工的實際表現和貢獻，並確實執行績效評核作業，提供良好的晉升機會，激勵員工積極進取，提高留任率。              | 1.台北總公司績效管理循環全年度已完成，2025 年度規劃線上評核。<br>2.台北總公司職等職稱表、職等薪資級距表、人評會辦法規劃於 2025 年度建置。<br>3.吉安廠每年 7 月召開人評會，評核員工晉升、調薪。 |
|      | 客戶流失風險 | 承諾客戶(產品品質、交期)，滿足客戶需求(付款條件、售後服務)，保護客戶隱私(承諾協議)，共創雙贏。                               | 1.台北總公司上半年客戶滿意度調查，平均滿意度 85 分；下半年客戶滿意度調查，平均滿意度 89 分。<br>2.吉安鴻呈上半年客戶滿意度調查，平均滿意度 94 分；下半年客戶滿意度調查，平均滿意度 93 分。     |

| 風險構面 | 潛在風險          | 因應策略                                              | 2024 年度成果報告                                                                                                                                                                                                                                 |
|------|---------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 經濟發展 | 中美貿易戰對供應鏈影響   | 針對營運所需之關鍵原物料建立異地供應商或替代原物料並每年依據年度稽核計畫進行供應商稽核確保穩定供貨 | 臺灣&越南現交易廠商總計 27 家：台灣直寄越南 10 家 (代理商 5, 製造 5)，越南當地廠商 17 家 (代理商 5, 製造 12)。                                                                                                                                                                     |
|      | 投資新廠營運風險      | 關注貿易制裁狀況導致產業發展方向和整體供應鏈版圖之異動                       | 2024 年，VSO 穩健推進越南新廠建設，完成土地簽約、過戶及環評審核，同時靈活應對中美貿易戰與供應鏈挑戰，暫緩部分進度以降低風險。但為滿足即將量產的訂單需求，已租用越南北寧廠相鄰廠房，新增產能以確保供應穩定，有效掌控生產風險與應變能力。                                                                                                                    |
|      |               | 整合上下游供應鏈與客戶資源，共同合作開發新市場與新趨勢需求，降低投資風險              | 2024 年，VSO 持續提升越南廠供應鏈效率與投資安全，透過整合當地供應商及材料共用性方案，以降低投資成本與風險。同時，針對美國 AI 伺服器大廠的需求，推動越南廠成為新案產品的主要供應基地，有效帶動營收，以鞏固越南廠區在全球布局中的戰略地位。                                                                                                                 |
|      | 創新技術的風險(智財風險) | 增加專利權申請提升內部智慧財產權保護並預防侵害他人智慧財產權                    | 1.2024 年專利申請增加件數：中國-發明專利 2 件/新型專利 4 件；台灣-發明專利 1 件/新型專利 1 件<br>2.截至 2024 年底專利申請累計數：中國-發明專利 4 件/新型專利 21 件；台灣-發明專利 4 件/新型專利 9 件                                                                                                                |
|      |               | 進行新市場效益評估及潛在客戶信用評估，依效益與未來性之優先順序，進行資源開發與投入         | 公司專注於多項關鍵技術開發，包括：<br>1.Gen5/Gen6 高速連接線材與 PCB 設計開發<br>2.高頻高速連接線組搭配 DA CEM 與 Multi-Trak 連接器<br>3.ORV 2/ORV 3 電源線組開發<br>4.浸沒式冷卻方案材料相容性測試<br>目前新技術和產品已進入實際驗證階段，透過半成品組樣與測試，確保設計的穩定性與可靠性。預計這些成果將強化 VSO 在市場中的技術領導力，也將有效降低新技術導入的風險，為未來的量產和市場應用奠定基礎。 |

| 風險構面 | 潛在風險 | 因應策略                                                                      | 2024 年度成果報告                                                                                                                                                                                      |
|------|------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 公司治理 | 法遵風險 | 持續密切注意與營運相關之國內外政策及法令變動狀況確保公司營運之合法性                                        | 持續密切注意與營運相關之國內外政策及法令變動狀況確保公司營運之合法性<br>1.平時：透過“金融市場公文電子交換系統”取得國內相關經濟法令規範<br>2.法令規章遵循排入年度稽核計畫                                                                                                      |
|      | 資安風險 | 不定期派員參加政府機關主辦之相關宣導會，如有更動評估是否採行相對應之措施並通知相關部門                               | 2024 年參加櫃買中心舉辦宣導會合計 6 場。<br>4/23-2024 年度債券市場宣導說明會<br>4/24-大量取得股份申報新制宣導會<br>10/29-上櫃公司永續報告書編製實務宣導課程<br>11/26-2024 年度上市櫃公司永續報告書編製及產製功能宣導會<br>12/4-永續發展委員會暨永續長座談會<br>12/19-2024 年度推動我國採用國際財務報導準則宣導會 |
|      |      | 公司內部定期舉辦相關法遵教育訓練，宣導誠信經營、道德行為與公司治理等相關守則，強化守法觀念及違法犯紀之相關法律制裁刑責               | 1.宣導誠信經營守則/誠信經營作業程序及行為指南：3/18<br>2.宣導道德行為準則：6/24<br>3.宣導防範內線交易：9/26<br>4.宣導短線交易-歸入權：11/25<br>5.財務報告之封閉期間宣導：2/20、4/30、7/26、10/23。<br>6.內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣：1/24、4/10、9/19、11/20               |
|      |      | 針對機房管理、帳號權限管理、資訊備份與復原管理等皆訂立作業流程，以維護資訊系統正常運作。對於資料存取、防火牆防護設定、系統權限管控皆依核決權限授權 | 1.災難復原演練已經完成，無錯誤產生。<br>2.資料備份每日檢查皆正常。<br>3.東莞防火牆優化完成。<br>4.SD-WAN 更換之後，持續監測流量品質，確保頻寬足夠並運作正常。                                                                                                     |
|      |      | 適時更新網路設備，確保設備足以阻擋最新的攻擊，並建立(異地)備援機制                                        | 1.吉安汰換舊設備。<br>2.Unifi Controller、Switch、AP 已經更新 3 次韌體。<br>3.異地備援正常執行並每周監控執行狀態。                                                                                                                   |
|      |      | 落實資安健檢及員工教育宣導，針對鴻呈內員工實施社交工程演練，增加員工對於釣魚信件、攻擊信件、病毒信件的判斷能力及警覺性提升員工資安意識       | 1.社交工程演練已經完 5 次，最後 2 次都只有零星錯誤並通知同仁。<br>2.資安宣導持續進行，並將同仁回報內容加入黑名單。<br>3.EDR 主機持續更新資料並追蹤有疑似問題的設備進行處理確認。<br>4.弱掃主機持續優化，對大陸同仁繼續教育訓練並請同仁進行設備監控偵測。                                                      |

| 風險構面 | 潛在風險 | 因應策略                                                       | 2024 年度成果報告                                                                                                                                                                   |
|------|------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 公司治理 | 公司形象 | 統籌對外溝通的發言、分工、權責及內容                                         | 主動或及時回應媒體的詢問，讓媒體取得正確的公司營運和公司治理相關資訊：<br>舉辦 1 場上櫃前業績發表會<br>發佈 76 篇平面媒體<br>安排 1 場影音媒體採訪<br>2024 年對內座談會共計召開 10 場                                                                  |
|      | 公司形象 | 積極參與公共關係活動，增加對品牌的支持和信任。提高企業的透明度，主動分享品牌的成就和社會貢獻，增強企業的公信力和形象 | 2024 年，VSO 以贊助「宜蘭自由車協會」展現對社區與運動發展的支持，塑造關懷與責任兼具的企業形象。同時，透過參加德國慕尼黑電子展 Electronica 2024，以創新技術、iFactory 智能工廠和 iSMART 核心價值登上國際舞台，全面提升品牌的全球影響力與市場認知度。                               |
|      | 公司形象 | 定期或不定期對利害關係人溝通                                             | 1.定期或不定期對利害關係人溝通，2024 年依櫃買中心審查準則規定於公開資訊觀測站發布重訊有 37 項。<br>2.透過官網或社群媒體 Linkedin 於 3/11、4/11、4/15、4/18、4/19、5/31、7/10、7/19、9/4、9/26、10/1、11/12、11/14、11/22、11/25 發布訊息，以向利害關係人溝通。 |

## 4.7 資訊安全與隱私管理

鴻呈重視利害關係人之營運相關資訊資產之安全與隱私，推動全公司資訊安全管理制度，及隱私管理作業；落實於全球據點，透過跨單位、跨功能與資訊安全組織，偕同推動資訊安全相關工作。同時持續導入資訊科技管理工具及不斷強化資訊安全管理機制，以持續有效運作資訊安全管理及隱私權保護等機制。

### 4.7.1 資訊安全政策

數位資訊時代，數據就是資產，在自由與開放的網際網路運作，遭受駭客攻擊、網路勒索及詐騙等資訊安全威脅和挑戰與日俱增，因此，鴻呈任命資訊安全長，負責資訊安全，制定資訊安全政策，確保資訊作業持續運作，並落實資訊安全政策推動。依據 PDCA 隨時檢視執行成果並做適度的調整及加強改善。

### 4.7.2 資訊安全運作

每半年執行弱點掃描，並確認 OT、IT 設備漏洞能隨時更新。針對資訊安全訓練，每半年舉行一次，避免員工在社交工程中被植入異常程序，並將最新資訊提供給員工。

### 4.7.3 隱私管理

鴻呈秉持誠信經營各項業務及確保個人資料之蒐集、處理或利用符合相關法規及主管機關之要求，訂定「個人資料保護管理辦法」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，且適用全鴻呈內部員工、客戶、供應商、顧問、事業合作夥伴及股東等利害關係人，以建立及塑造公司誠信的企業文化，對於客戶所提供的訊息資料，訂有內部控制機制把關。除了將含有技術資料之各項軟硬體，及可能涉及客戶、供應商、顧問、事業合作夥伴智慧財產權之資料納入管控外，我們也會與其簽署保密契約做好保密工作，以保護機密資訊的安全。

2024 年在具體的內部控制機制管控在各方同仁的努力下，並無侵犯員工、客戶、供應商、顧問、事業合作夥伴等之隱私、遺失其資料或洩漏機密，而產生任何抱怨、申訴、投訴、或傷害客戶、供應商、顧問、事業合作夥伴權益而賠償其損失的情事產生。

## 4.8 參與各類社團組織

鴻呈積極參加產業、研發技術及公司治理等公協會，透過參與公協會組織定期或不定期會議活動交流以促進產業發展，同時關注技術創新與趨勢、公司治理、永續經營發展及永續環境等重大議題。

|       | 公會協會名稱                                                                                                                           | 說明 |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 產業    | 1.社團法人台灣電子連接產業協會<br>2.台灣區電機電子工業同業公會<br>3.IPC 協會<br>4.智慧產業電腦物聯網協會<br>5.台灣資安主管聯盟<br>6.台灣光學工業同業公會<br>7.吉安市電子信息產業聯盟<br>8.安福縣電子信息產業聯盟 | 會員 |
| 研發及技術 | 1.Serial ATA International Organization(SATA 協會)<br>2.USB Implementers Forum(USB 協會)                                             | 會員 |
| 其他    | 1.台灣電腦網路危機處理暨協調中心<br>2.低軌衛星產業聯誼會<br>3.吉安市台灣同胞投資企業協會<br>4.厚街台商協會<br>5.越南北寧台商協會<br>6.北寧省勞動聯合會-北寧省工業區公會                             | 會員 |

## 4.9 產品管理

鴻呈為回應 SDGs7「清淨能源」、SDGs12「永續消費與生產」及 SDGs13「氣候行動」等永續目標，與世界減碳趨勢及有害物質禁用降低對環境的衝擊，於 2020 年規劃興建吉安廠太陽能並聯發電系統，並於 2021 年正式啟用發電，以降低碳排放量、提升再生能源使用率，減少鴻呈產品製程的碳排量，往低碳產品邁進。

緣於氣候變遷導致極端氣候衝擊我們的生存環境與生態，全球各產業無不積極響應永續發展的議題；鴻呈自 2022 年起即逐年執行全球各廠區的溫室氣體盤查，進一步了解公司營運產生的碳排量，作為布局低碳產品研發及改良及減碳方案的依據，擘劃具體的行動方案包括提升再生能源使用率及增進能源使用效率，推動整體低碳產品和國際永續發展目標接軌。

### 低碳產品行動方案

| 行動方案               | 2024 年執行成果                                                                                                                                |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 配合客戶需求<br>應用綠色環保原料 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 採用客戶建議的綠色環保原材料應用於產品，降低對環境與生態的衝擊。</li> </ul>                                                      |
| 提升<br>再生能源使用率      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 擴充太陽能發電提升再生能源使用率，降低外購能源減低碳排；2024 年吉安廠太陽能發電達 50.7 萬度。</li> <li>● 完成公司商務車輛導入全電車評估並購入使用。</li> </ul> |
| 循環使用               | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 將製程中的錫渣回收後，與合作供應商換購新錫絲。</li> <li>● 採用可回收週轉箱、塑料托盤、線軸，減少一次性包材的應用。</li> </ul>                       |
| 綠色智能工廠             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 廠區製程的無紙化紀錄，並降低製造現場的人工時，減少照明設備的使用時間，達節能耗減碳的效益。</li> <li>● 換置較高效能變頻空壓機以降低能耗減少碳排。</li> </ul>        |

## 4.10 供應鏈管理

供應商是鴻呈的永續經營與發展的重要夥伴，以製造商與代理商兩大類型為主，在我們永續經營的信念及聯合國永續發展目標下，將 2050 年達成淨零碳排 ( Net Zero ) 目標的實踐路徑積極擴展至供應鏈管理。鴻呈從原物料管理、在地採購、環境永續、社會責任及供應商溝通等五大面向著手，秉持誠信、公開、公平、互信與互利的精神，依循供應商管理相關內部控制規範，在供應鏈廠商與鴻呈緊密配合下，透過雙向多元溝通及輔導機制讓鴻呈與供應鏈廠商的經濟效益持續成長，並逐步降低碳排放，實現永續環境與企業永續經營的互利多贏的合作模式。

### 4.10.1 供應商永續環境

產業價值鏈的上游、中游至下游等廠商與客戶間，就像同舟共濟向彼此共同的永續經營目標航行前進。所以，環境的維護與永續發展，與產業鏈的上游、中游至下游等廠商與客戶彼此間息息相關，也是 SDGs 12 和 SDGs 13 等永續發展的目標。鴻呈除自身落實推動環境永續與綠色策略外，也將行動方案延伸至上游供應鏈廠商，因為根據 CDP(原碳揭露計畫)調查，上下游供應鏈產生的範疇三佔企業整體碳足跡 75%以上。故敦促、協助與輔導供應商的淨零轉型，為鴻呈追求永續經營與達成淨零碳排的至要關鍵。

### 4.10.2 原物料管理與永續環境

鴻呈以為人類創造更美好生活為企業使命，向來關注全球各項環境保護與自然生態保護的趨勢，重視生產製造過程及使用原材物料成分可能對環境與生態的潛在衝擊，我們秉持誠信經營原則，遵循全球各營運據點所在地的環保法令規範，更關注全球氣候變遷等環境議題的最新發展，採取友善環境的行動於生產製造等營運活動，並依國際相關規範如 RoHS 指令、REACH、HF 規範等，且融入客戶要求有害物質禁用及管制的標準，建置鴻呈不使用有害物質管理體系，降低公司生產製造過程對環境的衝擊，提升環保與生態保護的績效。

鴻呈嚴格要求公司產品設計的原物料成分及供應商所供售的原物料成分，應符合環境技術標準要求，其中環境物質分為完全禁止使用的「禁用物質」和持續關注具潛在危害性的「未來可能限禁用物質」，至 2024 年底，鴻呈列管制物質共 434 項：包括禁用物質 144 項和未來可能限禁用物質 290 項 ( 包括 SVHC 高度關注物質 )。我們以實際行動透過供應鏈有害環境物質管理，生產製造低毒性、低污染的產品提供給客戶，降低對於環境的衝擊，減少對生態及人體健康的危害。

### 4.10.3 供應商社會責任

鴻呈為了確保供應鏈廠商工作環境的職業災害的防止、保障其員工安全及健康、不受到歧視並富有尊嚴，依據責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA) 之行為準則，並參考「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」與「世界人權宣言」等國際規範，要求供應商於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為確實符合規範，且完全遵循經營所在國家/地區的法律和法規。鴻呈目前正依據相關國際規範，研擬供應商「社會責任承諾書」予供應商回應確實符合該承諾書內容。

### 4.10.4 主要供應商碳管理及執行成效

根據 CDP(原碳揭露計畫)調查，企業碳排三範疇中，上下游供應鏈產生的範疇三佔整體碳足跡 75%以上。據此，鴻呈在淨零轉型過程，除了我們自身可以控制的範疇一和範疇二外，積極推動建構綠色低碳供應鏈，建立供應商永續夥伴關係，是鴻呈追求永續經營與脫碳率達成的關鍵手段，並可以讓鴻呈的產品供應商，在原料、生產、運輸、儲存、配送、使用、產品處理等生命週期過程中，注重環境友善循環設計，生產過程考量節能減排、環境友好原材料、降低能源耗用技術，減少資源浪費和污染排放，在經濟活動的產出與碳排放、環境及自然生態衝擊脫鉤，減少對環境迫害造成氣候變遷與人類健康的負面衝擊。

鴻呈自 2022 年即開始自行溫室氣體排放盤查，2024 年針對供應鴻呈連接線組生產製造之原物料的 358 家合格供應商進行碳排問卷調查，其中 183 家供應商填具調查內容並回覆鴻呈，調查問卷回收率 51.12%。另外，我們針對採購金額占比 80%的且供應商的規模(員工人數至少 100 人以上)主要供應商進行了溫室氣體盤查說明及碳排調查輔導。

### 4.10.5 供應鏈多元溝通與在地化採購

鴻呈除依相關管理規範對新供應商進行評選機制，定期對合格供應商執行評核與稽核輔導外，為強化與供應商合作關係及提升供應鏈的競爭力，若供應商有任何意見、回饋產品資訊或建議，可透過電子郵件、電話或當面與鴻呈專責採購人員或專責品管人員，溝通進行聯繫及溝通。

在永續環境的溝通上，鴻呈 2024 年針對 2023 年供應鴻呈連接線組生產製造之原物料的 358 家供應商進行碳排問卷調查，其中填具調查內容並回復鴻呈計有 183 家供應商，回收率達約 51.12%；且後續我們邀請經篩選的主要關鍵供應商 18 家舉辦碳管理說明會，獲得受邀供應商的熱烈回應參與率達 100%。

鴻呈生產製造的產品主要係使用於電子訊號、光學訊號與電源等之連接元件及其附屬配件，提供電子系統本身及相互設備間各類訊號或電源傳輸之溝通渠道的連接線組，產品應用範疇涵蓋 iSMART 相關六大應用領域，為各類應用設備中不可或缺的零配件之一，故供應鏈廠商型態多元且緊密相關，供應鏈原物料包含 IC、連接器、印刷電路版、電子元件、線材、塑膠料件、金屬料件、包材...等。

2024 年鴻呈於全球合作的原物料供應商 440 家，全年度總採購金額約 593,391 千元。依採購對象與鴻呈生產原材料相關性區分，主要分為與生產直接相關之直接材料供應商、與生產間接相關之間接材料與服務供應商，歷年採購金額均以直接材料之採購佔絕大多數。2024 全年度直接向在地的原物料之製造商、代理商、經銷商採購金額約 457,517 千元，占總採購金額 77.1 %。

鴻呈主要生產基地為中國吉安廠及越南廠，為有效提升生產廠區當地經濟發展、增加就業人口機會及減少物流運輸的碳排放對環境的衝擊。鴻呈強化生產製造廠區與供應鏈廠商為同一個國家或地區的在地化採購或本地採購，故供應鏈廠商多位於中國大陸和越南地區，經統計中國吉安廠及越南廠 2024 年在地採購金額分別約為 432,819 千元及 24,698 千元，占兩廠總採購金額比分別約為 96.08%及 17.28%，較 2023 年分別上升 0.28%及 0.18%，中國吉安廠其在地採購比例仍達 95%以上，而越南廠不僅在地採購比例上升，且在地採購金額成長達 2.5 倍，顯示鴻呈致力於落實在地採購策略，同時助益當地的永續發展。

單位：新台幣千元；%

| 年度<br>廠區<br>採購區分 | 2022    |        |        |        | 2023    |        |        |        | 2024    |        |         |        |
|------------------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|
|                  | 中國地區    |        | 越南地區   |        | 中國地區    |        | 越南地區   |        | 中國地區    |        | 越南地區    |        |
|                  | 金額      | 佔比     | 金額     | 佔比     | 金額      | 佔比     | 金額     | 佔比     | 金額      | 佔比     | 金額      | 佔比     |
| 在地採購             | 436,532 | 97.5%  | 699    | 1.6%   | 320,587 | 95.8%  | 10,094 | 17.1%  | 432,819 | 96.08% | 24,698  | 17.28% |
| 台北/其它            | 11,056  | 2.5%   | 42,813 | 98.4%  | 14,210  | 4.2%   | 48,794 | 82.9%  | 17,644  | 3.92%  | 118,230 | 82.72% |
| 總採購              | 447,588 | 100.0% | 43,512 | 100.0% | 334,797 | 100.0% | 58,888 | 100.0% | 450,463 | 100.0% | 142,928 | 100.0% |

註：不含成品採購。

## 4.11 客戶服務與滿意度

### 4.11.1 Your Solutions Partner 策略

Your Solutions Partner. 是鴻呈自 1994 年創立以來，一直莫忘的初衷，至 2024 年已成立屆滿 30 週年，我們一直持續戮力於提供各式連接線組幫客戶產品在各產業領域應用的解決方案。我們提供的連接線組種類繁多，產品應用範疇含蓋 Industrial 工業應用、Server & Storage 雲端伺服器、Medical 醫療設備、Automotive 車載與車聯網系統、Renewable Energy 再生能源和 Telecom 5G 網路通訊等 iSMART 相關領域之應用。產品包含包含電腦及其週邊設備、個人消費性電子產品、伺服器與資料儲存系統、電信通訊設備、無線射頻天線應用、工業電腦、產業機器設備、醫療儀器設備、能源系統、家電、交通運輸、航太應用等。

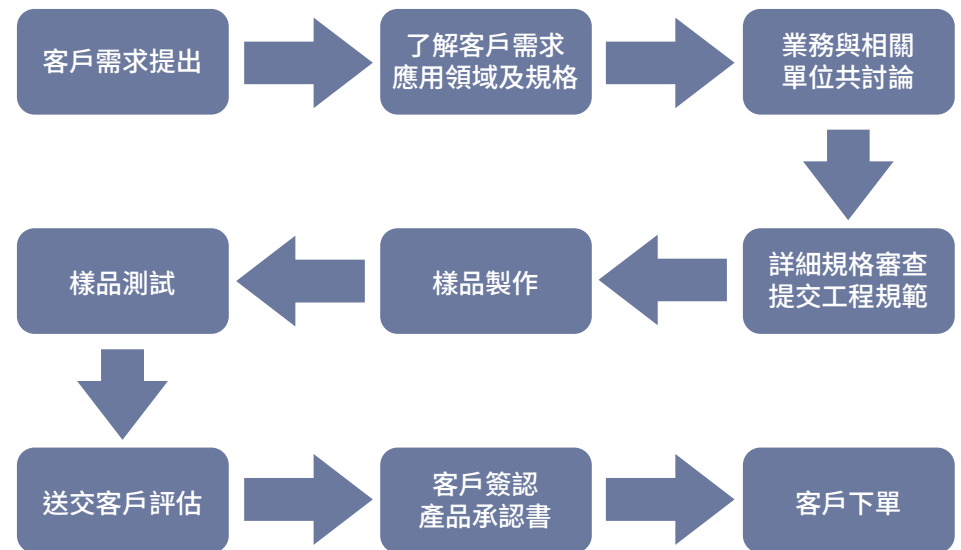
鴻呈為讓客戶有共創雙贏的合作經濟體驗與效益，鴻呈提供不只是標準化電子連接線組製品的產銷，我們提供符合環境永續的專業及高端原材料，與客戶一起針對其產品應用的相關資訊經過充分溝通，為其客製化設計、打樣、測試、小量試作生產、直至確認批量生產製造的 (One-Stop Solution) 一站式整體解決方案服務，讓彼此的交流合作能互放光亮，為客戶忠實的解決方案永續夥伴。

### 4.11.2 解決客戶需求後承認下單

鴻呈不僅是製造業，更是連接線組的服務業。我們以專業的設計及製造為後盾，以客戶需求為導向，提供客戶(One-Stop Solution) 一站式整體解決方案服務，始於客戶產品需求設計、信賴的品質保證資訊提供，到產品變更需求，我們依右列客戶需求鑑定作業流程，協助客戶妥善解決其需求後，向鴻呈下單採購。

鴻呈依客戶的產品應用範疇，並依客戶需求內容，提供解決客戶需求上的各項規格、電性、相容性等問題，使客戶產品順利上市，我們的產品服務提高客戶黏著度，讓客戶跟我們更緊密地合作成為永續發展的重要夥伴。

### ◆ 客戶需求鑑定作業流程



### 4.11.3 客戶申訴異常管理

鴻呈是專業的電子製造服務產業之一員，故以服務滿足客戶需求為導向，客戶對鴻呈產製品及服務所反映的各項異常，都是鴻呈不僅好還要更好的精進改善方向。為有效解決客戶申訴異常事件，以提升客戶對鴻呈產製品服務的滿意度，並適時反映相關內部作業及產製品與服務品質情形。鴻呈依客戶服務溝通作業程序，針對客戶申訴或異常反映，經分析並驗證其異常真因後，採取矯正對策，擬定預防措施。鴻呈接受客戶申訴異常案件範圍，涵蓋產品設計、品質良窳、到產品設計變更等，鴻呈依下列客戶需求鑑定作業與客戶異常分析作業流程，協助客戶申訴異常的議題妥善解決。

## 4.11.4 客戶申訴作業流程



鴻呈為能更瞭解客戶對鴻呈產品的品質、交期、價格、技術、服務及售後服務等建議，每半年定期針對主要客戶進行客戶滿意度調查。2024 年度進行的滿意度調查回收率達 100%，全年度兩期的顧客滿意度平均達 95.20 分，高於前四年度之滿意度平均分數 94.03 分，顯示鴻呈的產品品質、交期、價格、技術、服務及售後服務等客戶滿意度維持一定水平且穩定。

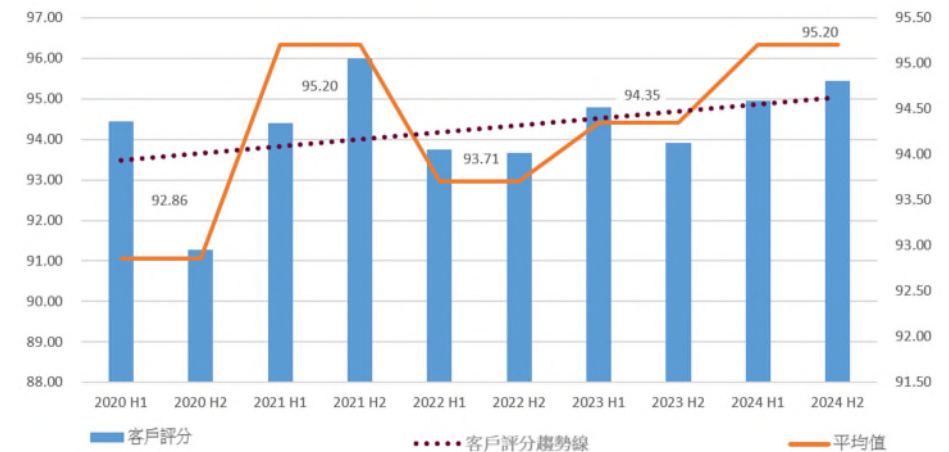
鴻呈將根據顧客提出的反饋與建議，由各個相關業務單位擬定營運優化策略，針對顧客不滿意的主要事件或事項，分析其原因和擬定糾正、預防措施或改善對策，並追蹤改善情形，以確保公司產品的品質、交期、價格、技術、服務及售後服務滿足顧客需求與要求。

## 4.11.5 客戶滿意度

鴻呈身為專業電子製造服務業一員，了解客戶滿意度與否及分析其背後因素，作為廣續改善產品設計、品質、售前交易與售後服務流程的重要參考依據，更可以創造符合客戶進一步需求的領先指標價值。

鴻呈關注永續夥伴客戶滿意度，每年配合客戶進行其對我們的供應商評鑑稽核，並收集客戶發出的稽核紀錄，做為鴻呈更為精進與改善滿足客戶需求的依據，其查核內容包括產品品質、價格、交付、服務、技術能力、企業社會責任及訊息反饋等，各相關業務單位針對查核結果擬定改善方案，並依 PDCA 循環模式執行直至改善完成，且將客戶查核缺失及提升客戶查核評分成效具體列為各相關業務單位績效考核之重要項目。

最近年度客戶滿意度情形



## 5. 社會面

5.1 人力發展

5.2 職業安全及衛生

5.3 社區參與



## 5.1 人力發展

員工是鴻呈永續發展達成具國際影響力的優秀百年企業，以日益卓越與創新的技術為人類創造更美好的生活之企業使命與願景的重要夥伴，同時也是鴻呈持續創新與精進、保持優質成長、促進不斷進步與進化之動能至為重要的關鍵因素。是以，鴻呈重視員工的職涯發展與身心平衡，營造多元共融、尊重、開放、成長、健康的工作環境與氛圍。

鴻呈透過各項福利及人權政策的制定，承諾與保障全體員工的工作權益，並給予生活及職涯發展上的支持，持續且積極的塑造良好工作環境，並恪遵各營運據點適用該區域或國家之聘僱法規以及國際標準，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，及任何不當聘僱與歧視的相關法規，為員工創造一個友善職場環境。

鴻呈各項人力資源的制度與政策的理念皆以秉持人文關懷為出發點，辨識員工才能並開發員工潛力，讓員工在工作中能充份發揮長才且有卓越的表現，進而帶動公司持續地創新與成長；同時更進一步關懷員工在工作承擔與其身心健康及生活的影響，以取得適當的平衡，使其適才適用、潛能開發到適才適任的發展，在鴻呈關懷照顧員工工作健康與生活的同時，員工也能守護家人提升家庭生活品質，是鴻呈實現對社會責任的承諾。



### 5.1.1 全球化多元、平等、共融的鴻呈家族

鴻呈立志成為國際級的優秀百年企業，致力於提供一個多元化和包容性、鼓勵員工參與及發揮個人長才的工作環境。於公開招募過程不以種族、階級、語言、信仰、宗教、年齡、性別或教育程度等予以歧視，創造多元、公平與共融的友善職場，讓員工感受到歸屬感、尊重，並能夠自由地表達自己的想法和意見，促進員工之間的溝通、合作和信任，也能激發員工的創造、創新力。鴻呈透過公平的任用作業，增加人才庫，廣徵擁有各種不同背景及專長的員工，以提供更多元的觀點與創意，並提供全球各營運據點的員工具競爭力的薪酬、在地化的福利及晉升機會，開發其職場潛能持續進行個人能力培育獲得良好的職涯發展，不僅關乎員工的福祉和發展，也關乎鴻呈的競爭力和對社會影響力。

### 5.1.2 全球員工結構及人數分布情形

截至 2024 年底，鴻呈全球員工總數為 1,066 人，其中男性員工比例為 27%，女性員工比例為 73%，女性員工比例較去年 76% 下降 3%，整體人力的男女性比率更趨均勻。台灣員工總數 107 人，中國大陸員工總數 713 人及越南員工總數 246 人，主要人力資源分佈約 67% 於中國大陸。

| 地區   | TAIWAN |     |    |     |     | CHINA |     |     |     |     | VIETNAM |     |     |     |     | TOTAL |     |     |     |       |
|------|--------|-----|----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----|---------|-----|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-------|
| 性別   | 男      |     | 女  |     | 總人數 | 男     |     | 女   |     | 總人數 | 男       |     | 女   |     | 總人數 | 男     |     | 女   |     | 總人數   |
|      | 人數     | 佔比  | 人數 | 佔比  |     | 人數    | 佔比  | 人數  | 佔比  |     | 人數      | 佔比  | 人數  | 佔比  |     | 人數    | 佔比  | 人數  | 佔比  |       |
| 2024 | 61     | 57% | 46 | 43% | 107 | 166   | 23% | 547 | 77% | 713 | 66      | 27% | 180 | 73% | 246 | 293   | 27% | 773 | 73% | 1,066 |
| 2023 | 36     | 47% | 41 | 53% | 77  | 155   | 22% | 540 | 78% | 695 | 40      | 23% | 135 | 77% | 175 | 231   | 24% | 716 | 76% | 947   |
| 2022 | 34     | 47% | 39 | 53% | 73  | 170   | 22% | 608 | 78% | 778 | 23      | 18% | 105 | 82% | 128 | 227   | 23% | 752 | 77% | 979   |
| 2021 | 33     | 55% | 27 | 45% | 60  | 171   | 22% | 603 | 78% | 774 | 21      | 17% | 104 | 83% | 125 | 225   | 23% | 734 | 77% | 959   |

## 5.1.3 多元聘僱

## ◆ 依性別及年齡分布統計

## 全球員工性別與年齡分布

| 性別<br>年齡層 | 男員工 |       | 女員工 |       |
|-----------|-----|-------|-----|-------|
|           | 人數  | 佔比    | 人數  | 佔比    |
| 30 歲以下    | 64  | 6.0%  | 83  | 7.8%  |
| 31~50 歲   | 180 | 16.9% | 644 | 60.4% |
| 51 歲以上    | 49  | 4.6%  | 46  | 4.3%  |
| 合 計       | 293 | 27.5% | 773 | 72.5% |

註：比例計算式為：該分類年底人數 / 年底總人數。

## 中國員工性別與年齡分布

| 性別<br>年齡層 | 男員工 |       | 女員工 |       |
|-----------|-----|-------|-----|-------|
|           | 人數  | 佔比    | 人數  | 佔比    |
| 30 歲以下    | 19  | 2.7%  | 16  | 2.2%  |
| 31~50 歲   | 126 | 17.7% | 497 | 69.7% |
| 51 歲以上    | 21  | 2.9%  | 34  | 4.8%  |
| 合 計       | 166 | 23.3% | 547 | 76.7% |

註：比例計算式為：該分類年底人數 / 年底總人數。

## 總部（台灣）員工性別與年齡分布

| 性別<br>年齡層 | 男員工 |       | 女員工 |       |
|-----------|-----|-------|-----|-------|
|           | 人數  | 佔比    | 人數  | 佔比    |
| 30 歲以下    | 7   | 6.5%  | 9   | 8.4%  |
| 31~50 歲   | 27  | 25.2% | 26  | 24.4% |
| 51 歲以上    | 27  | 25.2% | 11  | 10.3% |
| 合 計       | 61  | 56.9% | 46  | 43.1% |

註：比例計算式為：該分類年底人數 / 年底總人數。

## 越南員工性別與年齡分布

| 性別<br>年齡層 | 男員工 |       | 女員工 |       |
|-----------|-----|-------|-----|-------|
|           | 人數  | 佔比    | 人數  | 佔比    |
| 30 歲以下    | 38  | 15.4% | 58  | 23.6% |
| 31~50 歲   | 27  | 11.0% | 121 | 49.2% |
| 51 歲以上    | 1   | 0.4%  | 1   | 0.4%  |
| 合 計       | 66  | 26.8% | 180 | 73.2% |

註：比例計算式為：該分類年底人數 / 年底總人數。

## ◆ 依性別及學歷分布統計

## 全球員工性別與學歷分布

| 性別<br>學歷 | 男員工 |       | 女員工 |       |
|----------|-----|-------|-----|-------|
|          | 人數  | 佔比    | 人數  | 佔比    |
| 碩士以上     | 18  | 1.7%  | 7   | 0.7%  |
| 學士       | 60  | 5.6%  | 76  | 7.1%  |
| 其他       | 215 | 20.2% | 690 | 64.7% |
| 合計       | 293 | 27.5% | 773 | 72.5% |

註：比例計算式為：該分類年底人數 / 年底總人數。

## 總部 (台灣) 員工性別與學歷分布

| 性別<br>學歷 | 男員工 |       | 女員工 |       |
|----------|-----|-------|-----|-------|
|          | 人數  | 佔比    | 人數  | 佔比    |
| 碩士以上     | 18  | 16.8% | 5   | 4.7%  |
| 學士       | 31  | 29.0% | 33  | 30.8% |
| 其他       | 12  | 11.2% | 8   | 7.5%  |
| 合計       | 61  | 57.0% | 46  | 43.0% |

註：比例計算式為：該分類年底人數 / 年底總人數。

## 中國員工性別與學歷分布

| 性別<br>學歷 | 男員工 |       | 女員工 |       |
|----------|-----|-------|-----|-------|
|          | 人數  | 佔比    | 人數  | 佔比    |
| 碩士以上     | 0   | 0.0%  | 0   | 0.0%  |
| 學士       | 25  | 3.5%  | 29  | 4.1%  |
| 其他       | 141 | 19.8% | 518 | 72.6% |
| 合計       | 166 | 23.3% | 547 | 76.7% |

註：比例計算式為：該分類年底人數 / 年底總人數。

## 越南員工性別與學歷分布

| 性別<br>學歷 | 男員工 |       | 女員工 |       |
|----------|-----|-------|-----|-------|
|          | 人數  | 佔比    | 人數  | 佔比    |
| 碩士以上     | 0   | 0.0%  | 2   | 0.8%  |
| 學士       | 4   | 1.6%  | 14  | 5.7%  |
| 其他       | 62  | 25.2% | 164 | 66.7% |
| 合計       | 66  | 26.8% | 180 | 73.2% |

註：比例計算式為：該分類年底人數 / 年底總人數。

## ◆ 依聘僱合約別之員工組成

| 地區     | 性別<br>類別 | 男員工 |    |     | 女員工 |    |     | 合<br>計 |
|--------|----------|-----|----|-----|-----|----|-----|--------|
|        |          | 全職  | 兼職 | 小計  | 全職  | 兼職 | 小計  |        |
| 總部(台灣) |          | 61  | 0  | 61  | 45  | 1  | 46  | 107    |
| 中 國    |          | 166 | 0  | 166 | 547 | 0  | 547 | 713    |
| 越 南    |          | 66  | 0  | 66  | 180 | 0  | 180 | 246    |
| 合計     |          | 293 | 0  | 293 | 772 | 1  | 773 | 1,066  |

註：全職人員包括不定期契約員工；兼職人員包括短期約聘人員及計時人員。

## ◆ 聘僱身心障礙及外籍人員

| 地區     | 性別<br>類別 | 身心障礙人員 |   |    | 外籍人員 |   |    |
|--------|----------|--------|---|----|------|---|----|
|        |          | 男      | 女 | 小計 | 男    | 女 | 小計 |
| 總部(台灣) |          | 1      | 1 | 2  | 0    | 0 | 0  |
| 中 國    |          | 1      | 4 | 5  | 0    | 0 | 0  |
| 越 南    |          | 0      | 0 | 0  | 0    | 0 | 0  |
| 全球合計   |          | 2      | 5 | 7  | 0    | 0 | 0  |

## ◆ 依管理職/專業技術人員/直接員工組成統計

| 職<br>級                     | 年度 | 2021 |       | 2022 |       | 2023 |       | 2024  |       |
|----------------------------|----|------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|
|                            | 性別 | 人    | %     | 人    | %     | 人    | %     | 人     | %     |
| 高<br>階<br>主<br>管           | 男性 | 11   | 1.7   | 13   | 1.8   | 16   | 2.1   | 21    | 2.3   |
|                            | 女性 | 5    |       | 5    |       | 4    |       | 4     |       |
|                            | 小計 | 16   |       | 18   |       | 20   |       | 25    |       |
| 中<br>階<br>主<br>管           | 男性 | 17   | 1.8   | 16   | 1.6   | 14   | 1.6   | 16    | 1.8   |
|                            | 女性 | 0    |       | 0    |       | 1    |       | 3     |       |
|                            | 小計 | 17   |       | 16   |       | 15   |       | 19    |       |
| 一<br>般<br>間<br>接<br>員<br>工 | 男性 | 104  | 30.1  | 104  | 31.0  | 104  | 31.8  | 125   | 33.3  |
|                            | 女性 | 185  |       | 201  |       | 197  |       | 230   |       |
|                            | 小計 | 289  |       | 305  |       | 301  |       | 355   |       |
| 直<br>接<br>員<br>工           | 男性 | 93   | 66.4  | 94   | 65.4  | 97   | 64.5  | 131   | 62.6  |
|                            | 女性 | 544  |       | 546  |       | 514  |       | 536   |       |
|                            | 小計 | 637  |       | 640  |       | 611  |       | 667   |       |
| 全<br>球<br>員<br>工           | 男性 | 225  | 23.5  | 227  | 23.2  | 231  | 24.4  | 293   | 27.5  |
|                            | 女性 | 734  | 76.5  | 752  | 76.8  | 716  | 75.6  | 773   | 72.5  |
|                            | 合計 | 959  | 100.0 | 979  | 100.0 | 947  | 100.0 | 1,066 | 100.0 |

註1：高階主管為處/中心級主管，中階主管為理級主管。

註2：專業技術人員：與生產間接相關的管理師或工程師，包括行銷業務、技術研發及行政服務等。

註3：直接員工：為生產線上之直接作業人員。

註4：基於個人隱私權的考量，鴻呈未收集員工個人種族資訊，故不揭露。

### 5.1.4 人才永續發展

員工不僅是鴻呈的有形暨無形資產、創新成長的原動力，更是鴻呈永續發展實現企業願景與達成企業使命的重要永續夥伴。因應聯合國永續發展目標 SDGs，全球企業響應 ESG 和 DEI 的浪潮、對企業社會責任的看重，員工的培育與發展為鴻呈重視的永續經營與發展的關鍵。

### 5.1.5 人才吸引與招募

鴻呈洞察產業脈絡，因應產業發展趨勢並調整公司營運策略，據以於全球各地區依當地政府的法令規定，透過各種人力資源平台，獵人頭公司或公司同仁推薦等管道，廣招全世界各地優秀人才；並使用多元化管道，如 104、公司網站，及營運社群網站，如 LinkedIn 等，建立品牌形象，傳遞公司核心信念及價值，以吸引各領域、各職能具有創新潛能的專業優秀人才加入鴻呈團隊。鴻呈自設立迄今從未僱用童工，並嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。

### 2024 年新進人員

| 地 區      | 年 齡 層   | 男性新進 |        | 女性新進 |        | 合計新進 | 區域員工  | 各區域新進  | 全球新進   |
|----------|---------|------|--------|------|--------|------|-------|--------|--------|
|          |         | 人數   | 比例     | 人數   | 比例     | 員工人數 | 總數(註) | 員工比率   | 員工比率   |
| 總部<br>台灣 | 30 歲以下  | 5    | 17.86% | 5    | 17.86% | 28   | 107   | 26.17% | 22.51% |
|          | 31~50 歲 | 7    | 25.00% | 7    | 25.00% |      |       |        |        |
|          | 51 歲以上  | 4    | 14.29% | 0    | 0.00%  |      |       |        |        |
| 中國       | 30 歲以下  | 12   | 14.46% | 7    | 8.43%  | 83   | 713   | 11.64% |        |
|          | 31~50 歲 | 16   | 19.28% | 46   | 55.42% |      |       |        |        |
|          | 51 歲以上  | 1    | 1.20%  | 1    | 1.20%  |      |       |        |        |
| 越南       | 30 歲以下  | 31   | 24.03% | 40   | 31.01% | 129  | 246   | 52.44% |        |
|          | 31~50 歲 | 15   | 11.63% | 43   | 33.33% |      |       |        |        |
|          | 51 歲以上  | 0    | 0.00%  | 0    | 0.00%  |      |       |        |        |

### 最近三年新進人員情形

| 地 區  | 2022 |       | 2023 |        | 2024 |        |
|------|------|-------|------|--------|------|--------|
|      | 新進人數 | 新人佔比  | 新進人數 | 新人佔比   | 新進人數 | 新人佔比   |
| 總部台灣 | 24   | 32.9% | 15   | 19.5%  | 28   | 26.17% |
| 中國   | 243  | 31.2% | 128  | 18.4%  | 83   | 11.64% |
| 越南   | 47   | 36.7% | 208  | 118.9% | 129  | 52.44% |
| 合計全球 | 314  | 32.1% | 351  | 37.1%  | 240  | 22.51% |

## 5.1.6 人才的留任與流動

員工是鴻呈永續發展的重要永續夥伴，人員任用報到後即啟動新進人員輔導及教育訓練，並推行 Mentor 輔導員制度，給予工作輔導以及生活協助，部門主管及人資定期了解工作狀態並進行三個月試用評核，適時給予反饋及協助；於試用期間積極關懷新進人員之工作與生活的平衡狀態，了解每位新進人員的適應情形，以降低新進人員的流動情形。

鴻呈在全球化布局下，員工若有轉調其他單位或地區或公司指派者，相關單位或地區會進行事前跨單位或溝通協調轉調事宜；並視轉調任單位或地區之所在地對員工生活的綜合影響狀況，給予適當津貼或補助，確保轉調任員工權益。

當員工申請離職，除用人單位主管審核過程了解離職原由，鴻呈人資單位亦會視實際狀況，適時介入關懷，並與員工進行訪談，深入了解構成員離職的各項因素，分析留任與離職對個人職涯發展的可能影響，有無公司可以進行改進之處，必要時戮力進行員工慰留與關懷，以促進人員留任，降低人員流動對公司競爭力的負面影響。

## 2024 離職人員

| 地<br>區   | 分<br>類   | 項<br>目  | 男性 |        | 女性  |        | 合計離職<br>員工人數 | 區域員工<br>總數(註) | 各區域離職<br>員工比率 | 全球離職<br>員工比率 |
|----------|----------|---------|----|--------|-----|--------|--------------|---------------|---------------|--------------|
|          |          |         | 人數 | 比例     | 人數  | 比例     |              |               |               |              |
| 總部<br>台灣 | 員工<br>年齡 | 30 歲以下  | 4  | 20.00% | 1   | 5.00%  | 20           | 127           | 15.75%        | 25.25%       |
|          |          | 31~50 歲 | 8  | 40.00% | 7   | 35.00% |              |               |               |              |
|          |          | 51 歲以上  | 0  | 0.00%  | 0   | 0.00%  |              |               |               |              |
|          | 職級       | 高階主管    | 0  | 0.00%  | 0   | 0.00%  |              |               |               |              |
|          |          | 理級主管    | 2  | 10.00% | 1   | 5.00%  |              |               |               |              |
|          |          | 一般間接人員  | 10 | 50.00% | 7   | 35.00% |              |               |               |              |
|          |          | 直接人員    | 0  | 0.00%  | 0   | 0.00%  |              |               |               |              |
| 中國       | 員工<br>年齡 | 30 歲以下  | 14 | 9.59%  | 28  | 19.18% | 146          | 859           | 17.00%        |              |
|          |          | 31~50 歲 | 13 | 8.90%  | 88  | 60.27% |              |               |               |              |
|          |          | 51 歲以上  | 2  | 1.37%  | 1   | 0.68%  |              |               |               |              |
|          | 職級       | 高階主管    | 0  | 0.00%  | 0   | 0.00%  |              |               |               |              |
|          |          | 理級主管    | 0  | 0.00%  | 0   | 0.00%  |              |               |               |              |
|          |          | 一般間接人員  | 8  | 5.48%  | 16  | 10.96% |              |               |               |              |
|          |          | 直接人員    | 21 | 14.38% | 101 | 69.18% |              |               |               |              |
| 越南       | 員工<br>年齡 | 30 歲以下  | 67 | 34.54% | 46  | 23.71% | 194          | 440           | 44.09%        |              |
|          |          | 31~50 歲 | 16 | 8.25%  | 65  | 33.51% |              |               |               |              |
|          |          | 51 歲以上  | 0  | 0.00%  | 0   | 0.00%  |              |               |               |              |
|          | 職級       | 高階主管    | 0  | 0.00%  | 0   | 0.00%  |              |               |               |              |
|          |          | 理級主管    | 0  | 0.00%  | 0   | 0.00%  |              |               |               |              |
|          |          | 一般間接人員  | 9  | 4.64%  | 12  | 6.19%  |              |               |               |              |
|          |          | 直接人員    | 74 | 38.14% | 99  | 51.03% |              |               |               |              |

## 最近三年離職人員情形

| 地區   | 2022 |       | 2023 |       | 2024 |        |
|------|------|-------|------|-------|------|--------|
|      | 離職人數 | 離職率   | 離職人數 | 離職率   | 離職人數 | 離職率    |
| 總部台灣 | 16   | 18.0% | 13   | 14.4% | 20   | 15.75% |
| 中國   | 241  | 23.7% | 208  | 23%   | 146  | 17.00% |
| 越南   | 45   | 26.0% | 152  | 46.5% | 194  | 44.09% |
| 合計全球 | 302  | 23.6% | 373  | 28.3% | 360  | 25.25% |

註：離職率(%)=當年度離職員工數÷(年底在職人數 + 當年度離職員工數)

### 5.1.7 員工多元職涯發展與教育訓練

#### ◆ 跨地區的海外據點工作，國際與多元化發展

鴻呈跨足連接線組產業及工程型塑膠機能材料產業，截至本報告書刊印日止，全球計有 7 個營業或生產據點。為與國際接軌，鴻呈鼓勵員工跨越國界邁向國際化發展，支持並提供具潛在國際化能力的員工，在工作環境與職涯發展上，開拓國際視野的廣度及深度，累積在不同國家、多元文化的全球國際化機會，培訓更豐富且多樣思維與開闊胸懷的國際化人才，開發其成為更具創新的決策及價值創的造者。

### 5.1.8 員工轉調及升遷情形

| 年度<br>地區 | 2022 |      |    | 2023 |      |    | 2024 |      |        |
|----------|------|------|----|------|------|----|------|------|--------|
|          | 人數   |      | 比例 | 人數   |      | 比例 | 人數   |      | 比例     |
|          | 管理職  | 非管理職 | %  | 管理職  | 非管理職 | %  | 管理職  | 非管理職 | %      |
| 總部台灣     | 11   | 7    | 18 | 6    | 5    | 11 | 5    | 19   | 22.40% |
| 中國       | 14   | 5    | 19 | 6    | 10   | 16 | 0    | 32   | 4.49%  |
| 越南       | 0    | 2    | 2  | 1    | 3    | 4  | 0    | 0    | 0      |
| 鴻呈合計     | 25   | 14   | 39 | 13   | 18   | 31 | 5    | 51   | 5.25%  |

### 5.1.9 人才培育訓練

鴻呈重視每位永續發展夥伴員工都能找到適性的舞台發展，讓有抱負與能力的永續發展夥伴能夠實現自我遠大的理想與願望，公司提供多元的成長管道，依員工所任職務內容及管理職級，在新進人員到職、在職人員與管理職人員等各階段投入豐富資源予以不同的在職訓練或派外課程，運用鴻呈內部及外部機構可用資源，規劃人才儲備與培育藍圖。鴻呈從多面向提升人力資源資本，除實體訓練課程、座談會或研討會方式，尚包括視訊數位方式教學（含預錄式的教學內容）、人員外訓的交流分享，更不斷的推廣員工自主學習；鴻呈員工教育訓練課程逐年豐富化，2024 年導入 E-learning 平台，讓同仁可以不受時間與空間的拘束，隨時上網自主學習；後續也將不斷完善各階層及職能別教育訓練，增進永續夥伴的專業素質、智慧與創新能力，亦同時強化公司競爭力，成為公司創新與成長的永續發展原動力。

#### ◆ 內部轉調，跨單位職能發展

鴻呈關心每位員工在公司內部的長期職涯發展，依員工的適性發展，提供員工職能成長，擴充相關職能的多元管道，幫助員工個人開發本質學能內涵、拓展視野及增進多元歷練，以培養跨單位具解決問題能力的人才，進一步達到識才、惜才與留才的留任目的。

## 2024 員工教育訓練情形

| 地區   | 訓練<br>總時數 | 間接人員 |    |      |    |       |       | 直接人員  |       |
|------|-----------|------|----|------|----|-------|-------|-------|-------|
|      |           | 高階主管 |    | 中階主管 |    | 一般    |       |       |       |
|      |           | 男    | 女  | 男    | 女  | 男     | 女     | 男     | 女     |
| 總部台灣 | 1,081     | 49   | 38 | 85   | 38 | 265   | 606   | 0     | 0     |
| 中國   | 14,639    | 306  | 0  | 15   | 16 | 3,279 | 8,556 | 491   | 1,976 |
| 越南   | 2,900     | 189  | 0  | 0    | 0  | 85    | 407   | 1,131 | 1,088 |
| 全球合計 | 18,620    | 544  | 38 | 100  | 54 | 3,629 | 9,569 | 1,622 | 3,064 |

註：總時數=課程時數 x 上課人數

## 最近三年員工教育訓練情形

| 地區   | 性別 | 2022   |      |       | 2023   |      |       | 2024   |      |       |
|------|----|--------|------|-------|--------|------|-------|--------|------|-------|
|      |    | 訓練總時數  | 員工總數 | 訓練人均時 | 訓練總時數  | 員工總數 | 訓練人均時 | 訓練總時數  | 員工總數 | 訓練人均時 |
| 總部台灣 | 男  | 471    | 34   | 14    | 178    | 36   | 5     | 399    | 61   | 6.54  |
|      | 女  | 239    | 39   | 6     | 501    | 41   | 12    | 682    | 46   | 14.83 |
| 中國   | 男  | 4,640  | 170  | 27    | 4,556  | 155  | 29    | 4,091  | 166  | 24.64 |
|      | 女  | 11,023 | 608  | 18    | 10,720 | 540  | 20    | 10,548 | 547  | 19.28 |
| 越南   | 男  | 12     | 23   | 1     | 124    | 40   | 3     | 1,405  | 66   | 21.29 |
|      | 女  | 36     | 105  | 0     | 193    | 135  | 1     | 1,495  | 180  | 8.31  |
| 全球合計 | 男  | 5,123  | 227  | 23    | 4,857  | 231  | 21    | 5,895  | 293  | 20.12 |
|      | 女  | 11,298 | 752  | 15    | 11,414 | 716  | 16    | 12,725 | 773  | 16.46 |

### 5.1.10 權益的維護

#### 5.1.10.1 員工人權與員工權益的保障

鴻呈考量國際人權框架、公司永續發展策略及全球人權發展趨勢，訂有適用鴻呈全球各公司之「人權政策」、「員工行為準則」供員工遵守，內容包含選擇職業的自由、人道待遇、禁止僱用童工、員工不得有任何歧視或人權侵犯行為。此外，鴻呈每年進行「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及法令遵循之教育訓練或宣導，且鴻呈提供員工正當檢舉與申訴管道，並對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密。

#### 5.1.10.2 多元且符合公司所在地法令的聘僱

鴻呈的人才政策明確規定禁止僱用未滿 18 歲人員（亦包含禁止僱用童工）。員工招募公開透明，支持和接受全球所有不同的種族、年齡、性別、性取向、信仰、宗教、教育、社會經濟和經歷等不同背景的人，無使用恐嚇或強迫等不正當取得，並依相關內部控制制度作業程序辦理聘僱，全球各公司的勞務條件均依所在之當地法令規定辦理，若各項勞務條件有所變更，亦按據點所在之當地法令規定向主管機關完成通報程序，2024 年全球各公司尚無嚴重違反所在之當地法令規定之情事。

#### 5.1.10.3 公平的發展空間與機會

在公平的面向上，鴻呈以永續發展為目標，讓員工在組織內都有公平的發展空間，每個人都有機會發揮自己的潛能和貢獻，不會因為個人差異而受到歧視；持續強化並落實企業與員工之雙向溝通及發展規劃一致性，以公平、客觀與合理之績效評核程序，在符合公司不得以種族、膚色、性別、性取向、年齡、身心障礙、國籍、工會成員、社會經濟地位、婚姻、政治意識形態、信仰或宗教等因素歧視員工的政策下，評鑑每位員工績效與貢獻程度，作為員工升遷、調任、調薪、員工紅利發放作業，及鴻呈內職涯發展規劃之依據。

#### 5.1.10.4 自由集會結社開創共融的職場氛圍

集會結社自由為基本人權，鴻呈支持各公司員工自組社團或工會組織，以推動及維護員工公平權益活動。在中國地區的鴻呈吉安(含東莞分公司)、鴻呈蘇州及越南地區的鴻呈越南，均有由員工自主發起組建的工會組織，依工會章程定期召開大會推選工會委員組成委員會，由委員會為員工相關權益進行發聲及勞資協商。總部台灣設置職工福利委員會組織運作，定期討論與決議職工福利相關事項或事務。並依勞動基準法舉辦勞資會議，至少每三個月一次，雙向溝通工作場域環境改善、提高工作效率事項、促進勞資合作與協商勞動條件等項目。對鴻呈而言，集會結社自由能夠創造一個友善和開放的職場氛圍，讓員工感受到歸屬感、尊重，並能夠自由地表達自己的想法和意見；不僅能促進員工之間的溝通、合作和信任，也能激發員工的創造以及創新力。

#### 5.1.10.5 激勵的薪酬政策打造薪資競爭力吸引優秀人才

為確保員工獲得公平的薪資以維持並滿足其個人及家庭生活的基本需求，鴻呈在全球各主要營運地點除提供合於法規的基本薪酬外，並透過績效考核制度，定期評核每位不同職務和職級員工的貢獻度，據以發放年度績效獎金及員工酬勞，激勵各職務和職級的每位員工共同開創鴻呈整體發展績效，打造具競爭力的薪資報酬政策，吸引全球優秀人才加入鴻呈共事。董事報酬及酬勞分別依章程第 21 條及第 24 條規定，授權董事會依其對鴻呈營運參與之程度及貢獻度之價值，並參酌同業通常水準議定董事報酬，及依公司年度獲利情形，提撥不高於百分之二為董事酬勞。

員工薪資報酬及員工酬勞政策，鴻呈依產業特性、市場行情、未來發展作薪酬制度訂定的參考，依個別員工學經歷、專業知識技術稀缺性、專業領域年資經驗、該職位的權責範圍，據以核定員工月基本薪資報酬。公司薪酬政策以同仁職務職責為基礎，員工薪資報酬不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等有所不同而有所差異；公司亦願意將經營成果及獲利與員工分享，依公司營運目標達成情況及部門、員工績效考核結果等提供適當的獎勵激勵同仁與公司一同創造營運績效及長期價值；依章程第 24 條規定，依公司年度獲利情形應提撥百分之二至十為員工酬勞。

### 5.1.11 多元化福利措施

每位員工都是鴻呈的重要夥伴，為照顧家族成員，除讓員工領取工作的薪資報酬外，期望員工在工作之餘，能與其家庭享有多項的補助、福利，並與其他成員間有更多的良性互動，使每位員工認同自己即鴻呈的成員，凝聚對公司的向心力，大步向鴻呈願景邁進。鴻呈依全球各據點員工需要，規劃並提供多樣與多元的福利措施及促進員工在工作、生活、安全、健康等各方面需求的方案。

#### 全球各地區福利措施

| 福利措施         | 台灣總部 | 中國地區    | 越南地區 |
|--------------|------|---------|------|
| 資深、優良與傑出員工表揚 | √    | √       | √    |
| 三節、勞動、生日等福利  | √    | √       | √    |
| 員工(含眷屬)關懷慰問  | √    | √       | √    |
| 員工(含眷屬)喪亡慰問  | √    | √(五險)   | √    |
| 員工(含眷屬)住院慰問  | √    | √(特定崗位) | √    |
| 員工(含眷屬)團體保險  | √    | √       | √    |
| 員工團體旅遊       | √    | √       | √    |
| 員工旅遊補助       | √    | √       | √    |
| 員工進修補助       | -    | √(吉安)   | -    |
| 員工結婚補助       | √    | √       | √    |
| 員工生育補助       | √    | √       | √    |
| 員工子女教育補助     | √    | √       | √    |
| 法定應有的員工福利    | √    | √       | √    |

### 5.1.12 薪資與福利

鴻呈 2024 年薪資與福利包括員工福利平均數、員工薪資平均數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及非擔任主管職務之全時員工薪資中位數等相關資訊，請參閱公開資訊觀測站內容，索引路徑及網址如下。

索引路徑：公開資訊觀測站>公司治理>企業 ESG 相關資訊>企業 ESG 資訊揭露>個別公司查詢

網址：<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t214sb01>



2024 年員工團體旅遊

## 5.2 職業安全及衛生

### 5.2.1 職業安全衛生管理

員工是企业永續發展的夥伴與重要資產，鴻呈關注全球各據點員工執行職務的作業環境安全與衛生議題，於全球各據點依 P-D-C-A 循環管理模式，執行職業安全衛生管理工作。在永續發展核心信念下，為維護員工職場環境安全與衛生，要求各據點嚴格遵循當地政府所頒佈職業安全衛生管理相關法令，秉持污染防治及災害預防重於善後的精神，確保各據點員工不會暴露於危險作業環境中執行職務，致損害人身安全與健康遭受威脅，且教育訓練員工自身安全與保護的重要性與必要處置，於工作場域遇有立即發生危險虞慮時，應即避免身處或暴露於危險之中，可自行退避至安全場所並立即通報直屬主管。

職業安全與衛生管理係鴻呈架構「永續經營」、「誠信」、「專業」、「品質」、「團隊合作」、與「創新成長」等核心信念及核心價值的基礎建設之一環，鴻呈重視利害關係人的權益，落實推展職業安全與衛生管理工作，建置不僅讓員工能在安全、健康無虞的工作環境作業，其他利害關係人(包含外包承攬商、洽商訪客)來鴻呈全球各據點執行職務或服務，皆無職業安全與衛生的虞慮。

### 5.2.2 職業危害辨識、風險評估及事故調查

鴻呈重視每位員工在工作上的安全與健康，亦同時關照在鴻呈相關各作業現場的其他利害關係人(外包承攬商及訪客)的安全與健康，設定職場零災害為目標，以事前預防措施阻卻事故發生，降低職場發生災害機會。全球各據點之最高管理主管，負責針對各項作業環境、危害化學品、機械設備等潛在危害因子，進行危害鑑別、風險評估作業，再由各據點專責職業安全衛生人員及各單位主管，優先管制廠內高風險危害機械或設備須張貼危害標示，並要求防護器具與配備之設置。依「危害性化學品標示及通識規則」、「GHS 化學品全球調和制度」，登錄「化學品管理目錄表」於其儲存場所及儲存容器，皆進行必要的標示管理，及提供 MSDS (物質安全資料表)。2024 年未有員工因通報安全疑慮相關問題，及因安全疑慮因素自行退避至安全場所之懲處紀錄。

### 5.2.3 危害性化學品管理

全球各廠區製程中使用之危害性化學品，皆登錄「化學品管理目錄表」儲存於特定條件的場所，並執行風險評估，實施必要之管制措施。並依「危害性化學品標示及通識規則」、「GHS 化學品全球調和制度」於其儲存場所及儲存容器，皆進行必要的標示管理。而在製程現場顯見處，張貼 MSDS (物質安全資料表)供現場作業人員遇偶發緊急事故時，立即翻閱及執行相關緊急應變處置措施。

職務有處置或使用危害性化學品作業，對新進人員於報到時，提供必要之危害性化學品通識教育訓練；而在職人員，每年除接受必要之安全衛生教育訓練，仍增列辦理危害性化學品教育訓練，強化員工危害性化學品緊急應變能力。

此外，作業內容如為特別危害人員健康作業 e.g. 噪音、游離輻射、鉛、有機溶劑、粉塵或特定化學物質等作業，各據點廠區會依當地政府法令規定及要求，對相關作業人員實施必要之特殊體格檢查及特殊健康檢查。若作業員工被診斷健康異常，立即進行作業適性及負荷促發疾病風險之評估，必要時減少其暴露之時間或輪調其他作業，隨時注意關懷永續發展夥伴的健康狀況。

### 5.2.4 職業安全衛生教育訓練與演練

鴻呈遵循各據點當地政府職業安全衛生相關法令規範，全球各據點於新進員工任用報到時，即安排職業安全教育訓練，內容包括職業安全衛生知識、工作場域危害與防範措施、危害性化學品(含有機溶劑)之告知使用與管理、消防安全措施及逃生路線與設備使用。

而在職人員則依各據點需求，規劃年度教育訓練計畫，排定職場環境安全衛生教育訓練，其內容包括機械設備操作、6S、消防演練、防爆、電氣安全、危害性化學品(含有機溶劑)之使用與管理、心肺復甦術(CPR)急救應用、自動體外心臟電擊去顫器(AED)操作、防爆及消防演練相關等課程。此外，全球各據點針對緊急事故的應變處理，依所訂定緊急應變計畫，及按計畫內容成立的緊急應變小組各級成員，按年度教育訓練計畫，安排模擬事故狀況實際演練(含成立緊急應變中心)，以驗證緊急事故發生時，可迅速且有效的被控制與妥善處理。

## 2024 年職業安全衛生相關教育訓練成果

| 類別            | 實施對象           | 內容                                                                                            | 總部台灣 | 中國地區 | 越南地區 |
|---------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 專業證照          | 應具相關資格人員       | 職業安全衛生人員/堆高機/特定化學作業/消防管理/有機溶劑作業/輻射操作/起重機操作暨吊掛/急救人員/安全管理員/安全負責人證書到期複訓，及新增安全管理員和負責人/化學品/特種作業人員等 | V    | V    | V    |
| 職業安全衛生相關法規與管理 | 安全管理員、負責人及員工代表 | ISO 14001、ISO 45001、風險辨識與分級管控、法律法規、安全隱患排查、職業傷害預防等                                             | V    | V    | V    |
| 消防安全          | 全體員工           | 消防演練或培訓                                                                                       | V    | V    | V    |
| 其他特定風險        | 安全負責人、相關操作管理人員 | 詐騙預防宣導、安全系統操作訓練、防疫應變演練、高溫中暑事故演練、酒精洩露演練、6S 檢查及安全隱患排除、有害物質管控培訓等                                 | V    | V    | V    |

鴻呈吉安實施緊急救護員訓練



鴻呈吉安實施消防應急逃生演練



鴻呈蘇州實施消防滅火演練



## 5.2.5 職業傷害及職業病

2024 年鴻呈員工職業傷害統計表

職場零災害是鴻呈堅持與努力之安全目標，為預防各式職業災害及職業病，全球各據點皆有專責的職業安全衛生人員，負責落實及執行環境、安全與衛生工作，推動全球各據點符合當地職業安全衛生法令規定。

全球各據點有職業災害事故發生時，鴻呈要求職業災害事故現場人員和單位主管應立即上報，並要求該據點最高主管、職業安全衛生人員及人力資源單位人員負責對職業災害事故進行調查、處置作業及撰寫事故報告，與防止再次發生職業災害之應行改善措施。

鴻呈依總部台灣職業安全衛生相關法令規定的職業災害統計方式，統計 2024 年全球各據點員工總經歷工時約 2,725,989 小時，全球各地區職業災害統計臚列如右。

| 項目               | 地區 | 總部台灣    | 中國地區      | 越南地區    |
|------------------|----|---------|-----------|---------|
| 失能件數             |    | 0       | 0         | 0       |
| 職業災害死亡件數         |    | 0       | 0         | 0       |
| 女性總經歷工時          |    | 71,223  | 1,559,621 | 459,271 |
| 男性總經歷工時          |    | 92,336  | 419,379   | 124,159 |
| 總經歷工時            |    | 163,559 | 1,979,000 | 583,430 |
| 可記錄的職業傷害人(次)數-女性 |    | 1       | 0         | 0       |
| 可記錄的職業傷害人(次)數-男性 |    | 0       | 0         | 0       |
| 總計職業傷害人(次)數      |    | 1       | 0         | 0       |
| 可記錄的職業傷害比率-女性    |    | 1.92    | 0         | 0       |
| 可記錄的職業傷害比率-男性    |    | 0       | 0         | 0       |
| 總計職業傷害比率         |    | 0       | 0         | 0       |

註：可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害人次數 ( 含死亡人數、嚴重職業傷害人次數 ) / 各總經歷工時 \* 1,000,000。

### 5.2.6 健康促進措施

#### ◆ 員工健康檢查

鴻呈對全球各據點的新進人員，要求入職前進行體格檢查，檢查費用由公司補助一半。在職員工依各據點皆依當地政府職業安全衛生相關法令規定，定期辦理員工健康檢查。對於具較高危害風險促進職業疾病發生之作業員工，則額外增加健康檢查項目，包括心智及精神檢查、甲狀腺功能、泌尿系統、關節及肌肉系統等身體檢查項目。

#### ◆ 員工健康促進活動

工作之餘需有調節身心健康的活動，中國吉安廠設有健身房，內置重量訓練器材與運動設備，透過相關健身訓練強化骨骼與肌肉的健康。總部台灣則設有瑜珈社團，讓員工練習瑜珈透過身體自身的重量來做訓練，藉著收縮與伸展肌肉使肌肉強化並增加柔軟度，可以有效改善久坐、久站造成的身體僵硬，可保護脊椎、骨骼與關節，每個動作配合呼吸，能夠預防並矯正身體歪斜與不對稱，塑造更健康的體態。練習瑜珈能夠活絡肌肉和神經系統，改善僵硬的韌帶與肌腱，促使內分泌平衡並強化免疫功能，避免人體生病促進健康。

## 5.3 社區參與

### 5.3.1 贊助偏鄉運動社團

在台灣地區，自 2023 年 7 月起每月贊助「宜蘭縣自由車運動協會」運動基金新台幣 50,000 元，2024 年度共贊助運動基金新台幣 600,000 元。

除上述運動基金外，2024 年贊助該協會訓練設備：低壓睡眠艙、封閉式蝶輪一組。並捐贈國產名車 HONDA FIT 一輛，作為其隊車使用，讓隊員能安心到達比賽目的地。

在鴻呈的贊助下，該協會隊員也盡心努力訓練，竭盡所能爭取傲人的佳績。



## 5.3.2 台灣總部全員工腳踏健康、有機農場市集義工服務、挽袖捐熱血



## 5.3.3 中國地區參與吉安市「天工杯」電子信息行業職工職業技能競賽



## 5.3.4 內部安全生產知識競賽與節慶競賽



## 6. 環境面

6.1 氣候變遷

6.2 溫室氣體排放

6.3 能源管理

6.4 水資源管理

6.5 廢棄物管理

6.6 空氣污染管制



## 6.1 氣候變遷

因應全球氣候變遷影響與低碳市場轉型，鴻呈依據 TCFD 氣候相關財務揭露架構，漸進地整合各地政府因應氣候變遷政策與法規，市場綠色營運要求與環保科技的發展等趨勢，鑑別氣候變遷相關的轉型風險、實體風險與機會，發展並落實綠色營運與低碳產品策略方針，藉以調適與減緩氣候變遷相關的影響，轉化成具體減碳效益與經濟面的具體貢獻。

### 6.1.1 氣候變遷治理與管理架構

面對氣候變遷影響日益嚴峻，鴻呈積極強化企業永續經營與永續環境相關之公司治理機能，以董事會為氣候變遷最高監管單位，於 2023 年第一季設立永續發展委員會，為永續發展氣候變遷最高管理執行單位並對董事會負責。2024 年第四季調整為永續發展暨風險管理委員會，並設立永續發展室為永續發展專（兼）職單位，由董事長領銜，結合日常營運且落實永續權責規範，其下設有永續環境、社會公益、公司治理、風險管理及永續資訊揭露等五小組，在各小組共同協作之下，提升永續環境管理績效、低碳產品開發及環境變遷的風險管控。該委員會依其組織規程至少每年召開會議一次，並向董事會呈報各計畫執行進度與成果，管理架構請參閱本報告書第 8 頁。

### 6.1.2 環境永續政策與綠色策略

鴻呈以轉型成綠色生產與營運，減少溫室氣體排放進而減緩全球暖化、降低氣候變遷對環境衝擊的重要政策與策略方針。自 2016 年鴻呈即開始導入 iProcess/RPS 於吉安廠內生產現場管理，隨時線上監控各製程狀況，工作站記錄無紙化，並降低製造現場的人工時，減少照明設備的使用時間，進一步管理各單位產出的能源使用效率狀況，且持續檢討精進，朝數位、智能與綠色能源工廠邁進。為降低碳排放量，自 2020 年規劃興建吉安廠太陽能並聯發電系統，並於 2021 年正式啟用發電，且擬擴大系統裝置及容量、以提升再生能源使用率；現正計畫興建中的越南河內廠，亦籌劃建置太陽能光電系統，預計 2026 年正式啟用發電。

### 6.1.3 鴻呈氣候變遷因應歷程與未來環境永續發展目標規劃



### 6.1.4 氣候變遷風險與機會評估

#### 風險與機會辨識

根據世界氣象組織 ( World Meteorological Organization , WMO ) 在 2025 年 3 月中發布的報告《2024 年全球氣候狀況》( State of the Global Climate 2024 )，2024 年全球年均地表溫度，跟 1850-1900 年期間的平均值相比，足足高出 1.55°C。鴻呈彙整蒐集電子科技相關暨連接線組產業面臨之氣候變遷下相關風險與機會議題，範圍包括但不限產品服務、產業上下游價值鏈、組織、氣候變遷調適與減緩之研發、法規與投資及營運等。

#### 風險與機會分析及評量

高階管理層依鴻呈的產品生產製造流程、銷售暨服務型態、全球各營運據點受氣候變遷的影響、銷售客戶所在地政府法令規範現況及短中長期發展趨勢、並針對主要客戶應對氣候變遷策略評估，從氣候變遷相關風險因子與機會事件發生機率及對鴻呈之衝擊影響程度決定予風險及機會進行評分，經永續環境、公司治理及風險管理小組討論、權數調整以決定重大風險與機會排序。

#### 風險與機會監督、檢討及追蹤

永續發展暨風險管理委員會依據評估分析氣候變遷之重大相關風險與機會，對鴻呈產生衝擊原因及影響程度，提出短中長期的因應策略及行動方案，並就方案內容評估所需資源及成本，擬定專案規劃後，提董事會報告後交付永續發展室執行。並定期每年依據 TCFD 氣候相關財務揭露架構評估程序，重新檢視氣候變遷風險減緩與調適作為執行成果，達積極管理目的。

#### 風險與機會控制作業

經上述衡量及彙總風險與機會後，對於所面臨之風險採取適當的因應對策、措施或其他機制降低風險，對於氣候變遷之新機會則發展適當的創新營運模式以增進經營效益。而針對鴻呈重大風險研擬發展調適與減緩之因應對策，針對鴻呈因氣候變遷潛在機會，研擬因應計畫方針與綠色營運商機之優勢與機會。

#### 風險與機會資訊、溝通與傳遞

為確保鴻呈內部及外部利害關係人都能瞭解鴻呈所面對氣候變遷的風險與機會，且資訊能於內部與外部利害關係人間皆能適時地進行有效傳遞與溝通，以落實風險管理控制機能，並提升外界對鴻呈之信任，鴻呈依主管機關規定每年定期編制永續報告書，並揭露於鴻呈公司網站及公開資訊觀測站 ( MOPS )，由利害關係人監督鴻呈對氣候變遷的風險與機會管理情形。

### 6.1.5 氣候變遷鑑別結果與管理因應措施

鴻呈為實現聯合國 SDGs 13「氣候行動」目標，及全球企業朝向低碳轉型及淨零排放情境，經辨識評估後，鴻呈氣候變遷重大風險與機會之因應策略措施如下：

#### ◆ 氣候變遷相關風險說明：

| 風險類別 | 重大風險議題            | 財務衝擊                                                                                                                              | 因應對策                                                                                                                                                                                                            |
|------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 實體風險 | 氣候異常造成營運中斷        | 氣候變遷造成極端氣候現象，包括乾旱、強降雨造成洪水災害及颱風頻仍的災變等，影響水庫的儲水、防汛與調節的功能，未能正常供水，至營運及生產製造中斷，其財務衝擊約 0.5~5 工作日的營收。                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續強化支援第三地生產</li> <li>● 導入 SO14064-1 溫室氣體盤查並取得核查聲明</li> <li>● 落實緊急應變措施管理程序</li> <li>● 規劃鴻呈綠電並採取內外部減碳措施並將碳管理納入 KPI 績效指標管理</li> </ul>                                     |
| 轉型風險 | 營運成本增加            | 預估增加排放報告義務，造成鴻呈財務衝擊，在初期相關人員教育訓練與機制、相關系統建立約新台幣 42 萬，後續每年的盤查、驗證、申報成本約新台幣 25 萬。                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動全球各營運據點依 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及排放量驗證，推動 ISO 50001 能源管理驗證。</li> <li>● 優化智能製造，運用 AI 數位科技、物聯網、大數據分析，以提升效率、品質及機動性、彈性、快速回應客戶交期並降低成本</li> <li>● 新產品應用與開發增加低碳產品市場價值</li> </ul> |
| 轉型風險 | 供應商未能跟上減碳腳步影響減碳成效 | 根據 CDP 調查，上下游供應鏈產生的範疇三碳排放量佔企業整體碳足跡的 75%以上。在國際大廠帶動的綠色供應鏈轉型趨勢下，鴻呈預設 2030 年達成類別一、類別二溫室氣體排放密集度較 2022 年降低 20%，供應商未跟上腳步將影響減碳成效，增加碳中和成本。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 開發優質供應商並對新進供應商進行遴選評審，以品質(Q)、價格(C)、交期(D)、服務(S)為基礎，朝環境(E)社會(S)治理(G)為目標，建構完整供應商永續經營管理模式</li> <li>● 要求高耗能供應商取得能源管理外部查證(ISO50001)</li> </ul>                                |

## ◆ 氣候變遷相關機會說明

| 風險類別 | 重大風險/機會議題                                    | 財務衝擊                                                                                                                                          | 因應對策                                                                                                                                                                                                                                              |
|------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機會   | 提升再生能源使用率省下用電成本                              | 以太陽能發電除提升再生能源使用率降低碳排外，也可省下用電成本且有餘電可上傳販售予市電公司；2024 年吉安廠，裝置容量約當 490KW，年度發電量可達 50.71 萬 KWh，約可省下用電成本 NTD2,210 千元/年。                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在全球各廠區屋頂建置太陽能並能發電系統，提升再生能源使用率降低太排放量。</li> <li>● 目前吉安廠二期太陽能發電專案在報建中，預設 2025 年 7 月能完成建設，可增加發電量約 29 萬 KWH，預計太陽能發電量佔吉安廠總用電量的 30%。</li> <li>● 目前越南河內廠尚在構建廠中，預設 2026 年在該廠屋頂建置太陽能並能發電系統，提升鴻呈再生能源使用量。</li> </ul> |
| 機會   | 利害關係人關注公司 ESG 轉型，提升企業形象、獲得利害關係人支持及銀行往來業務優惠條件 | 企業能成為低碳轉型表現優異的企業、掌握 ESG 前瞻商機，即有機會成為新型永續金融商品的投資標的。綠色金融的誕生協助不同產業投入綠色項目和淨零轉型，與銀行新增永續連結貸款 (SLL, Sustainability-Linked Loan) 往來，藉由產品設計激勵公司朝永續目標邁進。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續投資與轉型於再生能源如太陽能及低碳經濟等能源轉型，提高投資人繼續支持投資較高意願。</li> <li>● 藉由低碳產品開發與綠色生產、營運降低產品與營運服務碳排放量提升企業形象。</li> </ul>                                                                                                   |
| 機會   | 低碳產品設計，回應市場趨勢與需求，開發低碳新市場增加營收經濟效益。            | 全球氣候變化議題日趨嚴重，低碳排及高效能的產品和服務競爭優勢逐漸提升；鴻呈持續推動低碳產品設計、生產過程低碳化、原材物料與對供應商的減碳要求與輔導，以降低產品對環境衝擊。                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 為達到鴻呈主要客戶要求，研發與技術單位聯合開發低碳產品與低碳製程，降低自身營運對環境衝擊。</li> <li>● 透過數位、智能管理對追蹤產品能源使用效率，增加再生能源使用率降低產品碳足跡，以達到低碳產品的要求。</li> </ul>                                                                                    |

## 6.1.6 鴻呈指標與目標總覽

| 項次    | 目標說明                                                                   | Recent Year                                             | Target Year                                             | 對應 SDGs                                                                               |
|-------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| KPI 1 | 逐年進行第三方 ISO 14064-1<br>溫室氣體盤查與取得核查聲明                                   | 2025 年盤查 2024 年<br>鴻呈全球實際營運及生產據點                        | 依永續報告書需求，逐年盤查與揭露                                        |    |
| KPI 2 | 至 2030 年生產單位每百萬營收(NTD)碳<br>排密度減量較基準年 ( 2022 年 ) 降低<br>20% ( 含類別一及類別二 ) | 2024 年<br>生產單位每百萬營收(NTD)碳排密度減量<br>1.3309 噸，較基準年減排 4.34% | 2030 年<br>生產單位每百萬營收(NTD)碳排密度減量<br>1.112 噸，較基準年累計減排 20%  |                                                                                       |
| KPI 3 | 能源管理                                                                   | 2024 年<br>吉安廠導入 ISO 50001<br>吉安廠建置雨水儲集利用系統              | 2025 年吉安廠能源目標<br>單位產值綜合能耗較 2024 年降低 2%<br>越南廠建置雨水儲集利用系統 |                                                                                       |
| KPI 4 | 低碳運具                                                                   | 2024 年吉安廠導入全電商務車                                        | 2026 年主要廠區租用車、自購車選用低<br>碳運具                             |                                                                                       |
| KPI 5 | 再生能源                                                                   | 2025 年<br>計劃擴大再生能源裝置容量，新增<br>265KWP 太陽能發電               | 2026 年太陽能總裝機容量達 1961KWP<br>吉安廠 755 KWP、越南廠 1,206 KWP    |  |

註：主要係中國吉安廠及越南北寧廠兩生產製造廠區。

## 6.2 溫室氣體排放

### 6.2.1 溫室氣體排放目標

2022 年鴻呈啟動全球各據點廠辦，依據 ISO14064-1 進行並完成溫室氣體範疇一、範疇二盤查計畫。2023 年 8 月召開永續發展委員會決議，2030 年溫室氣體排放密集度(溫室氣體排放量/營收)，較 2022 基準年降低 20% 為目標，自 2024 年起至 2030 年之短期、中期減低排放目標。

| 達成目標年       | 較前一年度減少排放密集度<br>佔 2022 年排放密集度之% | 相較 2022 年<br>最終年度排放密集度降低% |
|-------------|---------------------------------|---------------------------|
| 2024 至 2029 | 3 %                             | 18 %                      |
| 2030        | 2 %                             | 20 %                      |

註：基準年為 2022 年。

### 6.2.2 溫室氣體排放之盤查

鴻呈全球各據點廠辦啟動溫室氣體盤查，採 ISO14064-1：2018 標準，從辨識排放源、蒐集活動數據數值、量化排放數據等步驟，計算溫室氣體排放量，並向第三方公證單位諮詢、輔導及進行溫室氣體排放量查證，取得合理的核查聲明，確保數據品質。鴻呈溫室氣體盤查包含類別 1 直接排放，類別 2 間接排放及類別 3-6 由活動產生之間接排放。類別 1 主要來自組織所擁有的交通工具與中央空調之冷媒(製冷劑)；類別 2 來自外購輸入電力為最主要溫室氣體排放源，且在類別 3-6 依據各據點重大性準則鑑別員工通勤、商務差旅、原物料採購、上下游貨物運輸、廢棄物處理等項目進行盤查。

### 6.2.5 廠區溫室氣體減量措施及實施成效

鴻呈以 2022 年為基準年，設定 2030 年生產據點最終年度溫室氣體(範疇一及範疇二)排放密集度，相較 2022 年降低 20% 為目標。具體行動包含各營運據點全更換高效能 LED 照明燈具，非常駐人區域照明加裝感應開關，定頻式空壓機更換為變頻式空壓機，公務運輸車輛更換電動車以節省燃油耗量，啟用時間繼電器以智慧啟動/關閉高耗設備(空調/烘料機等)，各生產據點建置再生能源設施並提高使用率、逐步導入 ISO50001 能源管理體系以提升能源效率、漸進汰換老舊設備及高耗能設備等措施，且 2024 年鴻呈吉安取得 ISO50001 驗證。2024 年全球生產據點(鴻呈吉安與鴻呈越南)溫室氣體(類別 1+類別 2)排放密集度為 1.33(CO<sub>2</sub>e 噸/百萬新台幣)，較 2023 年 1.45(CO<sub>2</sub>e 噸/百萬新台幣)減少約 8.28%，且較基準(2022)年 1.39(CO<sub>2</sub>e 噸/百萬新台幣)減少約 4.32%。

### 6.2.3 全球據點溫室氣體排放量情形

單位：噸

| 溫室氣體排放量<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 2023      | 2024      | 減少/增加<br>排放 % |
|-----------------------------------|-----------|-----------|---------------|
| 類別 1                              | 185.31    | 171.30    | -7.56 %       |
| 類別 2                              | 1,412.09  | 1,690.20  | 19.70 %       |
| 類別 3-6                            | 12,328.03 | 16,220.64 | 31.58 %       |
| 總計                                | 13,925.44 | 18,082.14 | 29.41 %       |

### 6.2.4 全球生產據點溫室氣體排放密集度情形

單位：噸/百萬新台幣

| 溫室氣體排放類別            | 2023 | 2024 | 減少/增加<br>排放% |
|---------------------|------|------|--------------|
| 類別 1+類別 2           | 1.45 | 1.33 | -8.28%       |
| 類別 1+類別 2+類別 3      | 3.51 | 3.61 | 2.85%        |
| 類別 1+類別 2+類別 3+類別 4 | 7.91 | 8.58 | 8.47%        |

註 1：生產據點為鴻呈吉安廠與鴻呈越南。

註 2：碳排放密集度=碳排放總量 / 百萬營收

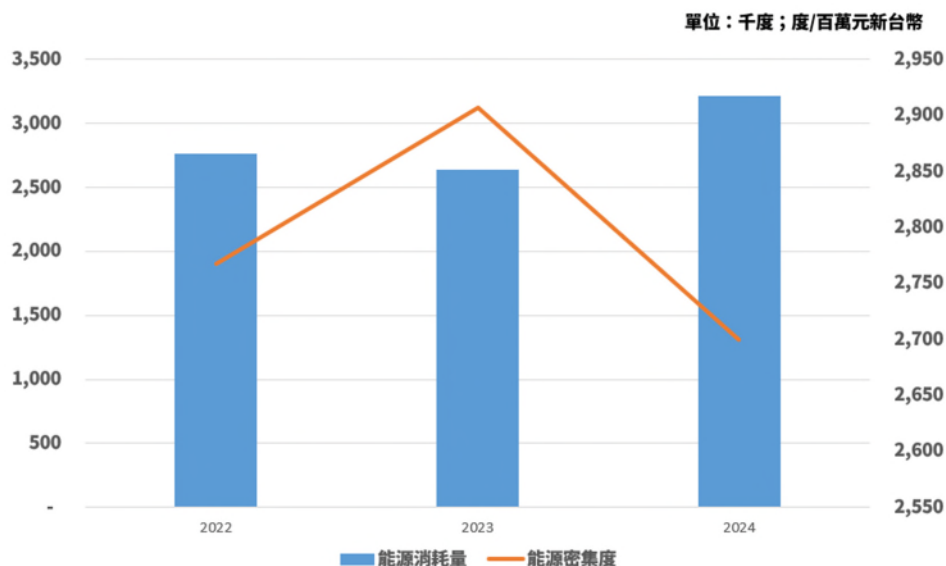
## 6.3 能源管理

鴻呈以「為人類創造更美好的生活」為企業使命，對於地球永續環境的維護責無旁貸。我們承諾採用較高效能設備，以增加能源效率，落實各項節能減碳措施於日常工作環節，遵循並配合各據點當地政府的环境保護與能源法令規範，戮力於將企業營運過程對環境的衝擊及氣候變遷的影響盡可能地降至最低，鴻呈吉安於 2024 年取得 ISO50001 能源管理驗證。

### 6.3.1 直接能源及間接能源消耗

鴻呈主要生產製造廠區(鴻呈吉安廠及鴻呈越南廠)能源消耗以外購的間接能源電力消耗為主，該兩廠區 2024 全年該兩廠區能源消耗總量為 3,213,796 度，能源密集度為 2,700 度/百萬新台幣，2023 全年該兩廠區能源消耗總量為 2,636,452 度，能源密度為 2,907 度/百萬新臺幣，雖然 2024 全年我們營運的能源消耗量較 2023 全年增加約 21.90%，但能源密集度較 2023 年減少約 7.12%，且較基準(2022)年能源密度 2,767 度/百萬新臺幣減少約 2.43%。

### 6.3.2 歷年能源消耗量及密集度：鴻呈吉安及鴻呈越南



### 6.3.3 使用再生能源減少碳排

為降低營運產生碳排對永續環境的衝擊，鴻呈於 2020 即規劃興建吉安廠太陽能併聯發電系統，該系統裝置容量約當 490KW，自 2021 年開始併聯發電，在吉安廠區的生產製程使用綠色再生能源太陽能發電系統，開啟並跨入低碳產品的第一步。未來，將於目前廠房建置中的越南河內廠，規畫裝設太陽能併聯發電系統，預計裝置容量約當 1961KWP，逐年擴增太陽能光電設施及發電容量，提升再生能源使用率，預計漸次提高再生能源使用率至 2030 年為 25%，以降低對外購電力的比例及減少碳排放量，且積極向 2050 年的淨零碳排目標邁進。

### 6.3.4 歷年再生能源使用情形

單位：度

| 太 陽 能 光 電 系 統 裝 置 |               |         | 2022    | 2023    | 2024    |
|-------------------|---------------|---------|---------|---------|---------|
| 吉<br>安<br>廠       | 容 量           |         | 490KW   | 490KW   | 490KW   |
|                   | 發             | 廠 區 自 用 | 505,106 | 482,838 | 484,045 |
|                   | 電             | 餘 電 躉 售 | 36,740  | 53,880  | 23,100  |
|                   | 量             | 合 計 總 量 | 541,846 | 536,718 | 507,145 |
|                   | 再 生 能 源 使 用 率 |         | 21.90%  | 23.56%  | 18.28%  |

## 6.4 水資源管理

### 6.4.1 取水、耗水及用水

隨全球暖化影響氣候變遷，近年來全球各地久旱不雨水庫乾涸或致災性降雨現象頻仍，生命生存的三大必要條件之一「水」已成為企業營運的重要資源。鴻呈主要從事電子連接線組的組裝，在整體的生產製程，尚無需高耗水的工序，主要取水用途為水冷式空調、部份製程冷卻水等循環用水及員工生活用水。

天然淡水資源有限彌足珍貴，而雨水是天上掉下來的禮物「免費的淡水」，鴻呈於各自有廠區設置雨水儲集利用系統，儲集各廠區的雨水。2024 年已完成建置的雨水儲集利用系統的儲水量達 45.5 立方公尺，並開始利用於廠區所栽植物澆灌、廁所間沖洗等生活用水，不僅節省自來水、同時節省電費及減少碳排放量，將珍貴的自來水資源用於與人直接接觸或飲用的生活用途。

2024 年，鴻呈全球各據點總耗水量 21,292 立方公尺，用水密集度為 6.3513 立方公尺/百萬新台幣。

### 6.4.2 廢污水管理

鴻呈生產據點主要為線材組裝廠，製程無需用水亦無產生廢污水，廢污水主要為員工一般生活用水。鴻呈認同降低廢污水對環境的衝擊，落實企業生產製程的廢污水須經污水處理淨化後排放至關重要；全球的營運生產據點皆為當地符合法規的工業園區，廢污水統一匯排至園區的污水處理廠經淨化處理後排放，均按照當地政府主管機關的環境保護政策、法令規範及客戶對生產製造的環境永續要求進行廢污水排放，不影響當地河川水質且不破壞棲息地的生態環境特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值，皆符合當地政府污水管理規定。2024 年全球各據點並無任何廢污水違規排放被罰事件。

對於廢污水的處理措施主要包含：

- 實施雨水、污水分流，使雨水能夠集中排入雨水管網，防止積水和污染。
- 員工生活污水與雨水隔開收集。
- 嚴禁於雨水管路中傾倒任何污染物。
- 嚴禁在雨水管網周圍放置化學品、油品、固體廢棄物等污染物。
- 定期清理化糞池，防止堵塞溢流，保證排污順暢。

## 6.5 廢棄物管理

鴻呈生產廠區所產生之廢棄物，由於所處電子線材組裝產業特性，相關原物料大都由供應商做生產前置處理後，方運至鴻呈生產廠區組裝成品，故產生之事業廢棄物極其有限，為維護永續環境我們仍確實執行廢棄物的資源回收與分類。事業廢棄物我們委由生產廠區當地合格廠商依當地廢棄物處理相關法令規定程序處理，有害事業廢棄物並無運往產生廢棄物據點所在地以外之國家。廢棄物清除處理均與各據點當地合格清運商簽訂合約，並依合約內容定期清理，2024 年鴻呈全球各據點所產生之廢棄物共計 41.540 噸，其中有害事業廢棄物計有 0.510 噸且百分百回收利用。2024 年全球各據點委請之廢棄物清運商，尚未有發生違約之情事。

### 歷年廢棄物產生情形

| 類 別           |         | 各 年 度 產 生 數 量(噸) |        |        | 委 外 處 理 方 式    |
|---------------|---------|------------------|--------|--------|----------------|
|               |         | 2022             | 2023   | 2024   |                |
| 一般事業<br>廢 棄 物 | 可 再 利 用 | 20.686           | 22.429 | 30.533 | 二次利用           |
|               | 不可再利用   | 5.060            | 4.958  | 10.497 | 焚燒發電<br>(生質能源) |
| 有害事業<br>廢 棄 物 | 可 再 利 用 | 0.050            | 0.030  | 0.060  |                |
|               | 不可再利用   | 0.230            | 0.560  | 0.450  | 焚燒             |
| 合 計           |         | 26.026           | 27.977 | 41.540 |                |

## 6.6 空氣污染管制

鴻呈工廠焊錫、沾錫制程產生的錫煙、二氧化錫，及黏合、擦洗、組裝等過程使用的有機溶劑揮發至大氣中產出，在廠區的車間設有通風、防塵、防毒及防噪音等防護設備，及從事相關工作人員的防護配備；全球各生產製造廠區透過協力廠商，定期檢測有害因素結果，均符合各當地國的法令規定，2024 年無違反空氣汙染相關法規。

### 廢氣處理流程

排風管收集



煙囪排放



活性炭吸附



UV光解



## 7. 附錄

附錄一 GRI 內容索引表

附錄二 氣候相關資訊

附錄三 產業別永續指標資訊

附錄四 SASB 內容索引表

附錄五 確信機構意見書



## GRI 內容索引表

|           |                                                              |
|-----------|--------------------------------------------------------------|
| 使用聲明      | 鴻呈實業股份有限公司已依 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。 |
| 使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021                                                |

| 編號                                 | 揭露項目             | 報告書章節          | 頁碼 |
|------------------------------------|------------------|----------------|----|
| GRI 2：一般揭露 2021                    |                  |                |    |
| 組織及報導實務 Organization And reporting |                  |                |    |
| 2-1                                | 組織詳細資訊           | 1.1 報告書資訊      | 2  |
| 2-2                                | 組織永續報導中包含的實體     | 1.1 報告書資訊      | 2  |
| 2-3                                | 報導期間、頻率及聯絡人      | 1.1 報告書資訊      | 2  |
| 2-4                                | 資訊重編             | 無資訊重編情形        |    |
| 2-5                                | 外部確信保證 / 確信      | 1.1 報告書資訊      | 2  |
| 活動與工作者 Activities and workers      |                  |                |    |
| 2-6                                | 活動、價值鏈和其他商業關係    | 1.3 關於本公司      | 4  |
|                                    |                  | 4.10 供應鏈管理     | 40 |
|                                    |                  | 4.11 客戶服務與滿意度  | 42 |
| 2-7                                | 員工               | 5.1 人力發展       | 45 |
| 2-8                                | 非員工的工作者          | -              |    |
| 治理 Governance                      |                  |                |    |
| 2-9                                | 治理結構及組成          | 2.2 推動永續發展機制   | 8  |
|                                    |                  | 4.2 經濟效益       | 26 |
| 2-10                               | 最高治理單位的提名與遴選     | 2.3 董事會及功能性委員會 | 9  |
|                                    |                  | 4.1 治理組織系統     | 25 |
| 2-11                               | 最高治理單位的主席        | 2.2 推動永續發展機制   | 8  |
|                                    |                  | 2.3 董事會及功能性委員會 | 9  |
| 2-12                               | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.3 董事會及功能性委員會 | 9  |
| 2-13                               | 衝擊管理的負責人         | 2-3 董事會及功能性委員會 | 10 |
| 2-14                               | 最高治理單位於永續報導的角色   | 2.2 推動永續發展機制   | 8  |

| 編號                                       | 揭露項目         | 報告書章節                                  | 頁碼      |
|------------------------------------------|--------------|----------------------------------------|---------|
| 2-15                                     | 利益衝突         | 2.3.6 避免及管理利害衝突之原則                     | 10      |
| 2-16                                     | 溝通關鍵重大事件     | 2.3 董事會及功能性委員會                         | 9       |
| 2-17                                     | 最高治理單位的群體智識  | 2.3 董事會及功能性委員會                         | 9       |
| 2-18                                     | 最高治理單位的績效評估  | 2.3.4 董事會及功能性委員會績效評估                   | 9       |
| 2-19                                     | 薪酬政策         | 5.1.10.5 激勵的薪酬政策打造薪資競爭力吸引優秀人才          | 54      |
| 2-20                                     | 薪酬決定流程       | 5.1.10.5 激勵的薪酬政策打造薪資競爭力吸引優秀人才          | 54      |
| 2-21                                     | 年度總薪酬比率      | 5.1.12 薪資與福利                           | 55      |
| 策略、政策和實踐 Strategy, policies and practice |              |                                        |         |
| 2-22                                     | 永續發展策略的聲明    | 1.2 經營者的話                              | 3       |
|                                          |              | 2.1 永續發展策略                             | 7       |
| 2-23                                     | 政策承諾         | 2.1 永續發展策略                             | 7       |
| 2-24                                     | 納入政策承諾       | 2.1 永續發展策略<br>4.4 誠信經營                 | 7<br>28 |
| 2-25                                     | 補救負面衝擊的程序    | 3.3 重大主題列表                             | 17      |
| 2-26                                     | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 4.4.1 法規遵循、誠信與反貪腐                      | 28      |
| 2-27                                     | 法規遵循         | 4.4.1 法規遵循、誠信與反貪腐                      | 28      |
| 2-28                                     | 公協會的會員資格     | 4.8 參與各類社團組織                           | 38      |
| 利害關係人議合 Stakeholder engagement           |              |                                        |         |
| 2-29                                     | 利害關係人議合的方法   | 3.1 利害關係人議合                            | 12      |
|                                          |              | 3.2 決定重大主題的流程                          | 16      |
|                                          |              | 3.3 重大主題列表                             | 17      |
|                                          |              | 3.4 重大主題管理方針                           | 21      |
|                                          |              | 4.11 客戶服務與滿意度                          | 42      |
| 2-30                                     | 團體協約         | 台灣目前尚無工會，故無簽訂團體協約，但勞僱雙方溝通機制藉由定期勞資會議運作。 |         |

## GRI 內容索引表

| 編號              | 揭露項目                    | 報告書章節                         | 頁碼 |
|-----------------|-------------------------|-------------------------------|----|
| GRI 3：重大主題 2021 |                         |                               |    |
| 3-1             | 決定重大主題的流程               | 3.2 決定重大主題的流程                 | 16 |
| 3-2             | 重大主題列表                  | 3.3 重大主題列表                    | 17 |
| 3-3             | 重大主題管理                  | 3.4 重大主題管理方針                  | 21 |
| 經濟績效            |                         |                               |    |
| 201-1           | 組織所產生及分配的直接經濟價值         | 4.2 經濟效益                      | 26 |
|                 |                         | 5.1.10 權益的維護                  | 54 |
|                 |                         | 5.3 社區參與                      | 60 |
| 201-2           | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會    | 6.1.5氣候變遷鑑別結果與因應措施            | 66 |
|                 |                         | 6.2.5 廠區溫室氣體減量措施及實施成效         | 69 |
| 201-3           | 定義福利計劃義務与其它退休計畫         | 5.1.10.5 激勵的薪酬政策打造薪資競爭力吸引優秀人才 | 54 |
| 201-4           | 取自政府之財務補助               | -                             |    |
| 市場地位            |                         |                               |    |
| 202-1           | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 5.1.10 權益的維護                  | 54 |
| 202-2           | 雇用當地居民為高階管理階層的比例        | 5.1.1 全球多元、平等共融的鴻呈家族          | 46 |
| 間接經濟衝擊          |                         |                               |    |
| 203-1           | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊      | 1.3 關於本公司                     | 4  |
|                 |                         | 2.3 董事會及功能性委員會                | 9  |
|                 |                         | 4.2 經濟效益                      | 26 |
|                 |                         | 4.6 風險管理                      | 31 |
| 203-2           | 顯著的間接經濟衝擊               | 4.6 風險管理                      | 31 |
| 採購實務            |                         |                               |    |
| 204-1           | 來自當地供應商的採購支出比例          | 4.10.5供應鏈多元溝通與在地化採購           | 40 |

| 編號    | 揭露項目                 | 報告書章節                      | 頁碼 |
|-------|----------------------|----------------------------|----|
| 反貪腐   |                      |                            |    |
| 205-1 | 已經進行貪腐風險評估的營運據點      | 4.4 誠信經營                   | 28 |
| 205-2 | 有關反貪腐政策與程序的溝通及訓練     | 4.4 誠信經營                   | 28 |
| 205-3 | 已確認貪腐事件及採取的行動        | 4.4 誠信經營                   | 28 |
| 反競爭行為 |                      |                            |    |
| 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 4.4 誠信經營                   | 28 |
| 物料    |                      |                            |    |
| 301-1 | 所用物料的重量或體積           | 6.5 廢棄物管理                  | 72 |
| 301-2 | 使用回收再利用的物料           | 6.5 廢棄物管理                  | 72 |
| 301-3 | 回收產品及其包材             | 6.5 廢棄物管理                  | 72 |
| 能源    |                      |                            |    |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量           | 6.3.1直接能源及間接能源消耗           | 70 |
| 302-2 | 組織外部的能源消耗量           | 6.3.2歷年能源消耗量及密集度：鴻呈吉安及鴻呈越南 | 70 |
| 302-3 | 能源密集度                | 6.3.2歷年能源消耗量及密集度：鴻呈吉安及鴻呈越南 | 70 |
| 302-4 | 減少能源消耗               | 6.3 能源管理                   | 70 |
| 302-5 | 降低產品和服務的能源需求         | 6.3 能源管理                   | 70 |
| 水與放流水 |                      |                            |    |
| 303-1 | 共享水資源之相互影響           | 6.4.1取水、耗水及用水              | 71 |
| 303-2 | 與排水相關衝擊的管理           | 6.4.2廢污水管理                 | 71 |
| 303-3 | 取水量                  | 6.4.1取水、耗水及用水              | 71 |
| 303-4 | 排水量                  | 6.4.1取水、耗水及用水              | 71 |
| 303-5 | 耗水量                  | 6.4.1取水、耗水及用水              | 71 |

## GRI 內容索引表

| 編號      | 揭露項目                           | 報告書章節                                             | 頁碼       |
|---------|--------------------------------|---------------------------------------------------|----------|
| 排放      |                                |                                                   |          |
| 305-1   | 直接（範疇一）溫室氣體排放                  | 6.2.3 全球據點溫室氣體排放量情形                               | 69       |
| 305-2   | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放                | 6.2.3 全球據點溫室氣體排放量情形                               | 69       |
| 305-3   | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放                | 6.2.3 全球據點溫室氣體排放量情形                               | 69       |
| 305-4   | 溫室氣體排放密集度                      | 6.2.4 全球生產據點溫室氣體排放密集度情形                           | 69       |
| 305-5   | 溫室氣體排放減量                       | 6.1.3 鴻呈氣候變遷因應歷程與未來環境永續發展目標規劃<br>6.3.3 使用再生能源減少碳排 | 64<br>70 |
| 305-6   | 破壞臭氧層物質(ODS) 的排放               | 鴻呈的製程與產品並無使用到損害臭氧層物質                              |          |
| 305-7   | 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放 | 6.6 空氣污染管制                                        | 73       |
| 廢污水與廢棄物 |                                |                                                   |          |
| 306-1   | 廢棄物的產生與廢棄物相關的重大影響              | 6.4 水資源管理<br>6.5 廢棄物管理                            | 72       |
| 306-2   | 重大廢棄物相關影響的管理                   | 6.5 廢棄物管理                                         | 72       |
| 306-3   | 產生的廢棄物                         | 6.5 廢棄物管理                                         | 72       |
| 供應商環境評估 |                                |                                                   |          |
| 308-1   | 採用環境標準篩選新供應商                   | 4.10 供應鏈管理                                        | 40       |
| 308-2   | 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動           | 4.10 供應鏈管理                                        | 40       |
| 勞僱關係    |                                |                                                   |          |
| 401-1   | 新進員工和離職員工                      | 5.1.5 人才吸引與招募<br>5.1.6 人才的留任與流動                   | 50<br>51 |
| 401-2   | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利         | 5.1.11 多元化福利措施<br>5.1.12 薪資與福利                    | 55<br>55 |
| 勞資關係    |                                |                                                   |          |
| 402-1   | 關於營運變化的最短預告期                   | 5.1.10 權益的維護                                      | 54       |

| 編號         | 揭露項目                      | 報告書章節                                    | 頁碼      |
|------------|---------------------------|------------------------------------------|---------|
| 職業安全衛生     |                           |                                          |         |
| 403-1      | 職業安全衛生管理系統                | 5.2.1 職業安全衛生管理                           | 56      |
| 403-2      | 危害辨識、風險評估、及事故調查           | 5.2.2 職業危害辨識、風險評估及事故調查                   | 56      |
| 403-3      | 職業健康服務                    | 5.2 職業與安全衛生                              | 56      |
| 403-4      | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通      | 4.5 溝通管道及申訴機制                            | 30      |
| 403-5      | 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 5.1.9 人才培育訓練                             | 53      |
| 403-6      | 工作者健康促進                   | 5.2.6 健康促進措施                             | 59      |
| 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 | 5.2 職業安全及衛生                              | 56      |
| 403-8      | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 5.2 職業安全及衛生                              | 56      |
| 403-9      | 職業傷害                      | 5.2.5 職業傷害及職業病                           | 58      |
| 403-10     | 職業病                       | 5.2.5 職業傷害及職業病                           | 58      |
| 訓練與教育      |                           |                                          |         |
| 404-1      | 每名員工每年接受訓練的平均時數           | 5.1.9 人才培育訓練                             | 53      |
| 404-2      | 提升員工職能及過渡協助方案             | 5.1.7 員工多元職涯發展與教育訓練                      | 52      |
| 404-3      | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比       | 5.1.7 員工多元職涯發展與教育訓練                      | 52      |
| 員工多元化與平等機會 |                           |                                          |         |
| 405-1      | 治理單位與員工的多元化               | 2.3 董事會及功能性委員會<br>5.1.1 全球化多元、平等、共融的鴻呈家族 | 9<br>46 |
| 不歧視        |                           |                                          |         |
| 406-1      | 歧視事件以及組織採取的改善行動           | 5.1.10 權益的維護                             | 54      |
| 結社自由與集體協商  |                           |                                          |         |
| 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  | 5.1.10 權益的維護                             | 54      |

## GRI 內容索引表

| 編號      | 揭露項目                     | 報告書章節               | 頁碼 |
|---------|--------------------------|---------------------|----|
| 童工      |                          |                     |    |
| 408-1   | 營運據點和供應商使用童工之重大風險        | 5.1.5 人才吸引與招募       | 50 |
|         |                          | 5.1.10 權益的維護        | 54 |
| 強迫或強制勞動 |                          |                     |    |
| 409-1   | 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商  | 4.10 供應鏈管理          | 40 |
| 保全實務    |                          |                     |    |
| 410-1   | 保全人員接受人權政策或程序之訓練         | 4.10 供應鏈管理          | 40 |
|         |                          | 5.1.7 員工多元職涯發展與教育訓練 | 52 |
| 原住民     |                          |                     |    |
| 411-1   | 涉及侵害原住民權力的事件             | 不適用                 |    |
| 人權評估    |                          |                     |    |
| 412-1   | 接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動       | 5.1.10 權益的維護        | 54 |
| 412-2   | 人權政策或程序的員工訓練             | 5.1.7 員工多元職涯發展與教育訓練 | 52 |
| 412-3   | 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約 | 5.1.10 權益的維護        | 54 |
| 供應商社會評估 |                          |                     |    |
| 414-1   | 使用社會標準篩選之新供應商            | 4.10 供應鏈管理          | 40 |
| 414-2   | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動      | 4.10 供應鏈管理          | 40 |
| 顧客隱私    |                          |                     |    |
| 418-1   | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴      | 4.7 資訊安全與隱私管理       | 37 |

| 項 目                                                                                                         |                    | 報 告 書 揭 露 章 節                                                                                                     | 頁碼    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。                                                                             |                    | 6.1.1 氣候變遷治理與管理架構                                                                                                 | 64    |
| 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)。                                                                  |                    | 6.1.5 氣候變遷鑑別結果與管理因應措施                                                                                             | 66-67 |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。                                                                                     |                    | 6.1.5 氣候變遷鑑別結果與管理因應措施                                                                                             | 67    |
| 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。                                                                          |                    | 6.1.1 氣候變遷治理與管理架構<br>6.1.4 氣候變遷風險與機會評估                                                                            | 64-65 |
| 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。                                                        |                    | 本公司尚未採用氣候變遷之情境分析。                                                                                                 |       |
| 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。                                                       |                    | 6.1.6 鴻呈指標與目標總覽                                                                                                   | 68    |
| 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。                                                                                |                    | 評估中，尚未導入。                                                                                                         |       |
| 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。 |                    | 6.1.3 鴻呈氣候變遷因應歷程與未來環境永續發展目標規劃                                                                                     | 64    |
| 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。                                                                              | 溫室氣體盤查             | 6.2.3 全球據點溫室氣體排放量情形                                                                                               | 69    |
|                                                                                                             | 溫室氣體確信             | 鴻呈自 2022 年開始，每年進行溫室氣體盤查，2022 及 2023 年均委託 SGS 通標標準技術服務有限公司依據 ISO14064-3：2019 進行核查，且出具核查聲明。2024 年未委託確信機構進行溫室氣體盤查確信。 | -     |
|                                                                                                             | 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫 | 6.2.5 廠區溫室氣體減量措施及實施成效                                                                                             | 69    |

# 產業別永續指標資訊

| 編號 | 指標                                  | 指標<br>種類 | 單位                   | 報 告 書 揭 露 章 節                                                                                                                                                                                           | 頁碼 |
|----|-------------------------------------|----------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 一  | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率              | 量化       | 十億焦耳(GJ) ·<br>百分比(%) | 6.3 能源管理                                                                                                                                                                                                | 70 |
| 二  | 總取水量及總耗水量                           | 量化       | 千立方公尺(m3)            | 6.4 水資源管理                                                                                                                                                                                               | 71 |
| 三  | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比                   | 量化       | 公噸(t) ·<br>百分比(%)    | 6.5 廢棄物管理                                                                                                                                                                                               | 72 |
| 四  | 說明職業災害類別、人數及比率                      | 量化       | 比率(%) ·<br>數量        | 5.2.5 職業傷害及職業病                                                                                                                                                                                          | 58 |
| 五  | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 | 量化       | 公噸(t) ·<br>百分比(%)    | 6.5 廢棄物管理                                                                                                                                                                                               | 72 |
| 六  | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述                   | 質化<br>描述 | 不適用                  | 連接線組產品主要使用銅、錫、塑膠、PVC 與金屬端子等材料，這些原料受全球政經、供需與環保政策影響，價格波動與供應中斷風險較高。為有效管理關鍵材料風險，我們採行多元供應來源策略，避免過度依賴單一廠商，並建立原物料庫存與價格預警機制。同時，逐步要求供應商提供不含衝突礦產的聲明，確保原料來源合規。為降低環境衝擊，我們亦持續評估無鹵、可回收或低碳替代材料之可行性，強化供應鏈韌性，朝向綠色製造目標邁進。 |    |
| 七  | 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額          | 量化       | 新台幣(TWD)             | 4.4 誠信經營                                                                                                                                                                                                | 28 |
| 八  | 依產品類別之主要產品產量量化                      | 量化       | 公噸(t) ·<br>百分比(%)    | 主要產品產量為連接線組合計 37,738,897 PCS                                                                                                                                                                            |    |

## SASB 內容索引表

| 揭露主題      | 指標編號         | 指標描述                                                                      | 單位 | 報告書揭露章節                                                                                                                                                                                                 | 頁碼 |
|-----------|--------------|---------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 產品安全      | TC-HW-230a.1 | 描述產品資料安全風險的辨識和解決方法                                                        | 質化 | 4.7 資訊安全與隱私管理                                                                                                                                                                                           | 37 |
| 員工多元性和包容性 | TC-HW-330a.1 | (1) 管理人員<br>(2) 技術人員<br>(3) 所有其他員工的性別和種族群體所佔的百分比                          | %  | 5.1.3 多元聘僱                                                                                                                                                                                              | 45 |
| 產品生命週期    | TC-HW-410a.1 | 包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例                                                 | %  | 資訊尚未完整收集。不揭露                                                                                                                                                                                            |    |
|           | TC-HW-410a.2 | 符合 EPEAT 登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比(按收入計)                                        | %  | 非整機產品，不屬於 EPEAT 登錄範圍。不適用                                                                                                                                                                                |    |
|           | TC-HW-410a.3 | 符合 ENERGYSTAR® 標準的合格產品所佔百分比(按收入計)                                         | %  | 非整機產品，不屬於申請 ENERGYSTAR® 範圍。不適用                                                                                                                                                                          |    |
|           | TC-HW-410a.4 | 回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比                                                     | %  | 6.5 廢棄物管理                                                                                                                                                                                               | 72 |
| 供應鏈管理     | TC-HW-430a.1 | 通過 RBA 驗證稽核流程(VAP) 或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比(a) 所有工廠和(b) 高風險工廠                  | %  | 4.10.1 供應商永續環境                                                                                                                                                                                          | 40 |
|           | TC-HW-430a.2 | 一階供應商(1) 與 RBA 驗證稽核流程(VAP) 或同等的不符合率，以及<br>(2)(a) 優先不符合和(b) 其他不符合的相關矯正措施比率 | %  | 4.10.4 主要供應商碳管理及執行成效                                                                                                                                                                                    | 40 |
| 材料採購      | TC-HW-440a.1 | 描述與使用關鍵材料有關的風險管理                                                          | 質化 | 連接線組產品主要使用銅、錫、塑膠、PVC 與金屬端子等材料，這些原料受全球政經、供需與環保政策影響，價格波動與供應中斷風險較高。為有效管理關鍵材料風險，我們採行多元供應來源策略，避免過度依賴單一廠商，並建立原物料庫存與價格預警機制。同時，逐步要求供應商提供不含衝突礦產的聲明，確保原料來源合規。為降低環境衝擊，我們亦持續評估無鹵、可回收或低碳替代材料之可行性，強化供應鏈韌性，朝向綠色製造目標邁進。 |    |

## 確信機構意見書

本報告書及各項永續指標未委任第三方確信機構；未來將視需要委任符合「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」相關規定之確信人員或機構辦理。



VSO Electronics Co., Ltd.

鴻呈實業股份有限公司

新北市中和區中正路 880 號 7 樓

+886-2-3234-3038

[www.vso-corp.com](http://www.vso-corp.com)

