# 2025 宏正自動科技 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

ATEN
Simply Better Connections



# 目　錄


關於宏正永續報告書 P3

經營者的話 P5

Ch1 永續發展之推行 P6

1.1 永續發展體制化運作
1.2 永續發展委員會
1.3 利害關係人鑑別
1.4 利害關係人溝通
1.5 重大主題管理

Ch2 企業經營 P15

2.1 公司簡介
2.2 全球佈局及管理
2.3 經營績效
2.4 榮譽紀事
2.5 外部組織參與

Ch3 公司治理 P29

3.1 公司治理架構
3.2 董事會
3.3 功能性委員會
3.4 風險管理
3.5 股東權益
3.6 倫理與誠信

Ch4 員工照顧 P42

4.1 視員工為重要資產
4.2 全方位職場能力培訓
4.3 友善職場與健康樂活

Ch5 積極的社會參與 P56

5.1 教育關懷與文化資產推廣
5.2 懂老活動與弱勢關懷
5.3 社區環境維護

Ch6 環境承諾 P64

6.1 環境永續承諾
6.2 綠色永續產品承諾
6.3 氣候變遷因應與
風險管理評估
6.4 環境永續管理
6.5 溫室氣體盤查管理

Ch7 供應鏈管理 P82

7.1 宏正供應鏈管理
7.2 永續供應鏈管理準則
7.3 供應鏈管理績效
7.4 永續供應鏈共同成長計畫

Ch8 客戶滿意服務 P88

8.1 完整的顧客服務系統
8.2 全球客戶售後服務滿意度調查
8.3 產品知識教育訓練
8.4 客戶健康與安全
8.5 資料安全與客戶隱私權保護

附錄一： P98

永續性報導準則
(GRI Standards) 索引

附錄二： P104

永續揭露指標
— 電腦及週邊設備業

附錄三： P105

氣候相關資訊執行情形

附錄四： P106

永續報告書查證報告

# 關於「宏正永續報告書」

歡迎您閱讀宏正自動科技發行的第 15 本永續報告書。

2012 年起宏正自動科技每年透過永續報告書與所有利害關係人互動溝通，向社會傳遞宏正自動科技除營運活動外的相關訊息。我們期待透過企業的力量，以改善社會、環境、治理，以達到永續的目標。 同時也希望得到所有利害關係人的回饋與指教，讓我們發揮企業的力量與大家一同往永續的路前進。

## 「永續發展」與「企業核心價值」結合

ICAN Integrity, Caring, Ambition, Novelty「誠信務實」、「尊重關懷」、「樂觀積極」、「價值創新」。(ICAN:) 是宏正的核心的價值，不僅落實在公司各項營運決策上，並且以相同的態度來推行企業永續發展。持續的以行動為所有利害關係人帶來正面影響以達到永續發展的目標。





2011


2012


2013


2014


2015


2016


2017


2018


2019


2020


2021


2022


2023


2024

# 關於「宏正永續報告書」

## 報告書期間與範疇

報告書揭露之資料涵蓋宏正自動科技 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日與 114 年報一致，在「公司治理」、「環境保護」與「社會參與」等層面之理念與作為。本報告書內容以位於台灣之企業總部「宏正自動科技股份有限公司」為主，部份 ESG 數據涵蓋子公司，財務報表依合併報表範圍。本報告書非財務績效揭露範圍亦納入由本公司榮譽董事長創立「財團法人錦堂教育基金會」。其在「社會參與」與「人才培育」層面之相關實績，已併入本報告書相對應章節中揭露。

## 報告書撰寫原則

本報告書為順應世界對永續發展日益重視之趨勢，依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）所提出之永續性報導準則（GRI 準則 2021）編撰，每年並以中、英文版本公告於公司官方網站。

## 查證

本年度永續報告書編製完成後，呈送總經理及董事會通過後公告發行。報告書內容委託第三方驗證機構「英國標準協會」(BSI) 依據 AA1000AS v3 之第一類型中度保證等級及 GRI Standards 進行查證，獨立保證聲明書請參考本報告附錄。

響應環保，愛惜地球資源，本報告書僅以無紙化之電子版本公告於公司中文及英文網頁。

## 報告書發行

上一版本：2025 年 8 月發行

現行版本：2026 年 8 月發行

下一發行版本：預定 2027 年 8 月發行

## 聯絡資訊

宏正自動科技股份有限公司　總經理室 丁課長
地址：台灣新北市汐止區大同路二段 125 號 3 樓
電話：+886-2-8692-6789
傳真：+886-2-8692-6577
Email: csr@aten.com
Website: www.aten.com

# 經營者的話

2025 年，全球經濟在複雜的地緣政治衝突與通膨壓力中緩步前行，這對所有企業來說都是一場關於「韌性」的深度考驗。宏正在這樣充滿挑戰的環境下，依然堅持以「價值創新」為核心，繳出了合併營收新台幣 49.2 億元、合併毛利率 59% 的穩健成績。這不只是數字的呈現，更是宏正全體同仁與全球夥伴共同實踐永續經營的具體成果。

面對 AI 科技與資訊安全需求的爆發式成長，我們深知唯有持續投資未來，才能在變局中保持領先。我們積極投入產品研發，不僅推出了具備 Air-Gapped 等級防護的全球首款 5K Universal Secure KVM，捍衛最高規格的資安防禦，以及領先業界採用 FIPS 140-3 認證安全加密傳輸的全數位 KVM over IP；更順應 AI 浪潮，將「ATEN 優聲學」推向更具溫度與在地化的情緒辨識領域，開拓生成式 AI 的企業應用新商機。

員工是宏正最重要的資產。2025 年，我們在永續治理上取得了令人振奮的成績：獲得「公司治理評鑑」上市公司前 5% 的頂尖殊榮，更在《天下人才永續獎》中奪得中堅企業組第一名，並獲頒《親子天下友善家庭職場獎》。

這些肯定來自於我們對人才發展與員工照護的真誠投入。從優化員工福利、推動彈性休假，到完善的福利體系，我們致力於建立一個能讓人才安居樂業、發揮潛能的職場環境。因為唯有幸福的員工，才能創造出最具價值的創新產品。

永續發展已是宏正經營的核心 DNA。針對日益嚴峻的氣候變遷挑戰，我們已正式啟動楊梅廠辦大樓綠建築興建計畫，並將「2030 碳排減半」設定為階段性的戰略目標。

展望 2026 年，隨著 AI 運算帶來的高耗能挑戰，我們持續佈建新一代機櫃與電力管理方案，將陸續推出 NVIDIA MGX 架構及 ORW 機櫃產品與智慧 PDU 電力監控技術，以滿足多元 AI 伺服器應用需求。這不僅是技術的升級，更是我們協助客戶應對節能減碳的責任表現。我們承諾，將持續落實綠色製造與供應鏈責任管理，為地球的生態平衡貢獻一份心力。

宏正已走過 46 個年頭，我們將繼續秉持「誠信務實」的初衷，以更積極的態度與透明的溝通，回應股東、客戶及社會大眾的期待。

未來，宏正將不只是智慧連接方案的領導者，更將是推動綠色文明與人才成長的重要推手。我們期待與各位攜手，在 AI 時代的浪潮中穩健前行，共創長遠且卓越的永續價值。

宏正將繼續秉持「價值創新、誠信務實」的精神，攜手全球利害關係人，在變動的時代中穩健前行，共創數位轉型與綠色永續的雙贏未來。




董事長兼總經理

# Ch1

## 永續發展之推行


1.1 永續發展體制化運作
1.2 永續發展委員會
1.3 利害關係人鑑別
1.4 利害關係人溝通
1.5 重大主題管理

# 永續發展之推行

2012 年起宏正在董事會監督下成立「宏正企業社會責任管理委員會」，推動企業社會責任及永續發展相關工作，2022 年將「宏正企業社會責任管理委員會」更名為「永續發展委員會」，由董事及獨立董事擔任委員，以擬定永續發展之政策與方案透過「公司治理」、「環境保護」、「企業承諾」及「社會參與」等各面向，結合員工、社會、環境，以及所有利害關係人逐步落實企業社會責任，擴散永續經營能量，吸引更多關係人一起為追求永續的美好生活而努力。

在聯合國於 2016 年正式啟動 17 項永續發展目標 SDGs 後，宏正於 2017 年即審視內部在永續發展、企業能力、利害關係人對 CSR 議題關切度等等因素，決定積極回應「消除饑餓」、「健康與福祉」、「教育品質」、「性別平等」、「就業與經濟成長」、「氣候行動」、「海洋生態」、「陸地生態」、「和平與正義制度」、「全球夥伴」等 10 個目標，並持續檢視其他 7 個目標與宏正之關連性及可執行性，力求接軌世界，永續發展。




※ 此表由 CSROne 永續報告平台翻譯與製作

# 永續發展之推行

## 1.1 永續發展體制化運作

宏正陸續在董事會中通過了永續發展有關之內規辦法 ( 如下列 ) ，除滿足基本的證券交易所對上市公司的要求外，本公司更明白，透過良好的組織設計與體制化地積極運作，能更有效地推行永續發展相關業務，融入宏正企業文化之中。

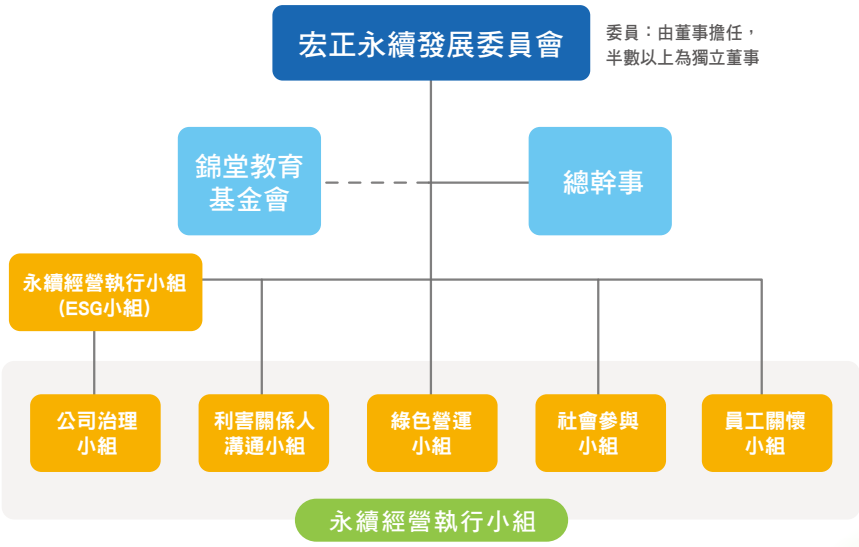
1. 宏正自動科技股份有限公司道德行為準則
2. 宏正自動科技股份有限公司誠信經營守則
3. 公司治理實務守則
4. 永續發展實務守則
5. 誠信經營作業程序及行為指南
6. 永續發展「政策聲明」&「制度與管理系統」

除了體制與規定外，公司亦將永續發展與宏正的企業核心價值 (ICAN: 誠信務實、尊重關懷、樂觀積極、價值創新 ) 相互結合，制定出如 :「太陽勳章」以及「志工點數」等獎勵辦法，鼓勵同仁在工作的同時，也能響應公司所推動的各項社會參與理念與活動，幫助每位宏正人更理解且認同公司推行相關活動，進而內化為員工個人的社會責任。

## 1.2 永續發展委員會

「宏正永續發展委員會」，為宏正內部最高的永續發展組織。委員會成員由董事擔任，半數以上為獨立董事。

### 「宏正永續發展委員會」組織架構



# 永續發展之推行

委員會下依據相關業務推動設立永續經營執行小組，並設置總幹事一名。並由總幹事負責綜理委員會業務，整合各執行小組年度計畫與執行。每月由總幹事召集永續經營執行小組會議，針對「公司治理」、「企業承諾」、「社會參與」及「環境保護」等議題討論並跟催執行情況，並定期向「永續發展委員會」提出報告，對委員會會議中所作之永續發展政策與方向等決議，據以執行。此外，委員會議決議之永續發展各項範疇之年度目標及執行情形，也定期向董事會報告。

於 114 年 11 月 4 日永續發展委員會及 114 年 11 月 6 日董事會向委員說明永續發展運作執行情形，報告年度風險管理報告 ( 風險管理執行情形及進度 )，並通過永續報告書編製及確信作業程序。董事會聽取永續經營執行小組報告，針對目前執行情形及未來永續發展推動方向給予支持；另針對溫室氣體盤查、社會參與志工活動、環境守護、敬老扶持、教育扶助、利害關係人溝通等議題，董事會亦提出未來目標、策略訂定與各類建議事項。

## 委員會組織及任務說明

| 職務及組織名稱 | 負責部門 | 任務說明 |
|---|---|---|
| 總幹事 | 總經理室 | 執行委員會議決議，並統籌各小組日常運作及相關工作進度，將執行情況定期向委員會議呈報。 |
| 錦堂教育基金會 | 總經理室 | 連繫及統合公司與基金會事務。 |
| 公司治理小組 | 投資人關係暨資本市場部 | 整合相關部門訂定各項公司治理規章與制度。實踐公司正直誠信的核心價值以及資訊透明、注重股東權益、內控良好的經營理念。 |
| 利害關係人溝通小組 | 總經理室<br>投資人關係暨資本市場部<br>行銷推廣中心 | 利害關係人對象鑑別、建立溝通管道與機制、利害關係人關切議題之彙整與回應。永續發展報告書編撰，對外統籌與發佈各項永續發展相關訊息。 |
| 綠色營運小組 | 品質系統部<br>管理部<br>廠務部 | 建立綠色設計能力與系統、發展符合相關環保法規之工具與監控分析機制、推動各項減廢暨資源再利用、溫室氣體減量等專案。對外配合政府公部門政策要求、對內負責全公司節能、節水政策宣導與推動。負責推動全公司綠色製程及綠色產品相關工作。 |
| 社會參與小組 | 總經理室<br>志工社 | 負責推動集團對外部社區及社會之溝通，持續致力於科技研究發展合作、長期教育協助、藝文及體育活動等社會公益活動推展。 |
| 員工關懷小組 | 全球人力資源中心<br>職安室<br>廠務部 | 勞資關係、員工福利、健康職場、訓練晉升、兩性平權、安全衛生、員工關懷、文化傳承… 等事項之規劃與推動。 |

# 永續發展之推行

## 1.3 利害關係人鑑別

宏正將利害關係人界定為會影響宏正或受宏正影響的個人、團體或組織。宏正的利害關係人包括客戶、股東、員工、供應商、社區團體、媒體、政府機關。透過多元化的溝通管道，瞭解利害關係人關注的議題，並依此討論出重大主題並擬定相關管理方針與執行計畫，以回應利害關係人的需求與期待。




## 1.4 利害關係人溝通

宏正十分重視與利害關係人之溝通，除了於官網設置利害關係人專區 (http://www.aten.com/tw/zh/aten-info/csr/page-stakeholders/)，將不同類型關係人聯絡方式清楚載明於網頁，同時，亦設置問卷調查表，利害關係人亦可透過問卷表達其對宏正所篩選出在經濟、社會、環境等三個面向共 20 項議題之關切程度，也可以將不同意見提供給公司參考。

### 利害關係人專區

| 利害關係人 | 聯絡方式 |
|---|---|
| 客戶 | 線上客服<br>https://www.aten.com/global/en/ (12 種語言 ) |
| 社區團體 | 總經理室 丁課長<br>Email : csr@aten.com |
| 股東 | 投資人關係暨資本市場部 林資深專員<br>Email : ir@aten.com.tw |
| 媒體 | 企業行銷部 李經理<br>Email : pr@aten.com.tw |
| 員工 | 內部 EIP 公告 |
| 供應商 | 各採購及品保聯絡窗口 |
| 其他利害關係人 | 總經理室 何經理<br>Email : atencorp@aten.com |

# 永續發展之推行

## 利害關係人關心的議題及與公司溝通之方式表列

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通途徑 | 溝通頻率 |
|---|---|---|---|
| 客戶 | ▪ 產品價格<br>▪ 產品與服務責任<br>▪ 客戶夥伴關係<br>▪ 技術研發<br>▪ 原物料使用與再生材料 | 客戶滿意度調查 | 每年 |
| | | e-support 網站平台 | 常態性 |
| | | Partner Center 網頁專區 | 常態性 |
| | | 客服專線 | 常態性 |
| | | 代理商大會 | 每年 |
| 股東 | ▪ 營運績效<br>▪ 獲利情形<br>▪ 投資計畫<br>▪ 公司治理<br>▪ 企業永續性 | 召開股東常 ( 臨 ) 會 | 每年 |
| | | 法人說明會 | 每季 |
| | | 財務報告 | 每季 |
| | | 年報 | 每年 |
| | | 發言人制度 | 常態性 |
| | | 建置投資人關係部門 | 常態性 |
| | | 公司網站公告 | 常態性 |
| | | 公司治理評鑑 | 每年 |
| | | ir@aten.com.tw | 常態性 |
| 員工 | ▪ 薪資福利<br>▪ 勞資關係<br>▪ 人才培育<br>▪ 職業健康與安全<br>▪ 員工多元化與評等機會 | 職工福利委員會 | 常態性 |
| | | 人資 e 學院 | 常態性 |
| | | 勞資會議 | 每季 |
| | | 職業安全衛生委員會議 | 每季 |
| | | 提案改善制度 | 常態性 |
| | | 員工意見管道，如員工申訴專線 3333，及申訴專用電子信箱 emap@aten.com.tw | 不定期 |
| | | 公司公告 | 常態性 |

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通途徑 | 溝通頻率 |
|---|---|---|---|
| 供應商 | ▪ 採購價格<br>▪ 約定條款<br>▪ 綠色產品管理<br>▪ 原物料使用與再生材料 | 定期品質評鑑 | 每月 |
| | | 涉外單 | 不定期 |
| 社區團體 | ▪ 溫室氣體管理<br>▪ 水及資源管理<br>▪ 環境安全<br>▪ 社會公益回饋 | 公司網站 | 常態性 |
| | | 永續報告書 | 每年 |
| | | 錦堂教育基金會 | 常態性 |
| | | 職工福利委員會 | 常態性 |
| | | csr@aten.com | 常態性 |
| 媒體 | ▪ 營運績效<br>▪ 人才召募<br>▪ 投資計畫<br>▪ 公司治理<br>▪ 社會公益 | 新聞稿 | 常態性 |
| | | 記者會 | 不定期 |
| | | 採訪 | 不定期 |
| 政府機關 | ▪ 法令遵循<br>▪ 環境安全<br>▪ 納稅義務<br>▪ 政策配合度 | 主管機關舉行之說明會 | 不定期 |
| | | 公司治理評鑑 | 每年 |
| | | 發布函令 | 常態性 |
| | | 政府機關網站 | 常態性 |

# 永續發展之推行

## 檢舉信箱

依本公司「公司治理實務守則」及相關規定，為利獨立董事即時發現公司可能弊端，並建立員工、股東及其他利害關係人與監察人溝通管道，於公司官網設置「檢舉信箱」。若員工、股東等利害關係人對本公司有任何建議或檢舉情事，可將相關內容寄送至：whistleblower@aten.com 電子郵件信箱。所有電子郵件，將由本公司獨立董事收件，並做及時妥善之處理。對於檢舉人提供之資料，本公司亦將善盡保管與保密義務。




## 對內與對外分享永續發展之推動經驗

為能將宏正多年來推動永續發展之經驗與更多人分享，公司透過官網、內部員工入口網站、新聞稿、專題講座、高階主管對外演講…等等方式，向利害關係人傳遞公司誠信經營、公司治理、環境保護、社會參與等等訊息，並藉此建立溝通管道，取得利害關係人之回饋，同時也廣邀其他企業、學校師生、員工親友、供應商…等，與宏正聯手一起來推動 ESG，藉由一次一次的活動舉辦與訊息發送，相信會有助於與利害關係人建立長久的合作與互動關係。

# 永續發展之推行

## 1.5 重大主題管理

### 重大性議題分析

宏正依據永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性，透過蒐集、鑑別、排序、確認及檢視等五個步驟的循環，訂定利害關係人的重大性分析。每年均透過 ESG 小組討論確認前年度重大主題之調整方向。未來將依 IFRS 導入進度，調整重大性議題分析評估流程。

**重大性議題矩陣圖**




### 重大性議題分析

**蒐集**

依小組成員日常與各利害關係人之互動情況，並參酌國內外同業之重大性議題及國際永續發展趨勢 ( 如聯合國之 17 項 SDGs)，蒐集各利害關係人所關注議題。

**鑑別**

- 由小組針對所蒐集到之關注議題進行彙整並列出清單。
- 依小組月會之討論內容，並考量產業特性、國際趨勢與同業發展情況，歸納出 20 項「ESG 關鍵議題」。

**排序**

- 依照各類型利害關係人填寫「利害關係人問卷調查」及其統計分析結果，重新檢視並予以排序。
- 由小組成員根據各議題於組織內或組織外的經濟、環境、社會衝擊程度，以及利害關係人之關注程度兩大面向進行討論，並整合出重大性議題矩陣圖建議。

**確認**

- 將初步結果提出予永續發展委員會進行檢視，並參酌高層意見進行調整後，2025 年由 20 項 ESG 關鍵議題中，共歸納出 12 項議題與 2024 年相比新增資訊安全與職業健康與安全，並列為 2025 年度「重大主題」。
- 檢視 12 項議題之管理方針，整理合併部份議題以作為重大主題：

*「誠信經營」與「法規遵循」合併為一個重大主題。
*「職業健康與安全」與「員工福利」合併為一個重大主題。
*「服務品質」與「客戶夥伴關係」合併為一個重大主題。

- 2025 年共九項重大主題作為本報告書的揭露重點，詳實說明議題的因應策略及成果績效。

**檢視**

將隨時檢視重大性議題矩陣圖的合理性並強化與利害關係人之溝通方式，以蒐集更多利害關係人的意見，做為日後調整之依據。

# 永續發展之推行

## 重大主題、GRI 準則對應與衝擊邊界

依重大性議題分析的五個步驟循環，將各面向之重大主題與對應之 GRI 特定主題、管理方針、衝擊價值鏈邊界，及永續發展目標整理對照如下表：

| 序號 | 面向 | 重大主題 | 原因 | 對應 GRI 特定主題準則 | 正負面衝擊說明 | GRI 管理方針對應章節 | 價值鏈衝擊邊界 | | | | | | | 對應永續發展目標 (SDGs) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | 供應商 | 員工 | 客戶 | 服東 | 社區團體 | 政府機關 | 媒體 | |
| 1 | 經濟面 | 誠信經營與法規遵循 | 誠信與守法為多數利害關係人所關切與期待之企業經營基本原則 | 自訂重大主題 | (- 潛在 ) 發生貪腐的事件，將會損害公司利益<br>(- 潛在 ) 違反法律規定可能面臨違規罰款，將可能對公司聲譽造成影響 | Ch3 公司治理引言<br>Ch6 環境保護引言 | 直接 | 直接 | 直接 | 直接 | --- | 直接 | --- | 16 和平與正義制度 |
| 2 | | 公司治理 | 投資人及政府機關對公司是否提高公司治理之執行程度十分重視 | 自訂重大主題 | (+ 潛在 ) 秉持誠信經營原則，謹守道德及行為準則，維護利害關係人的權益<br>(+ 實際 ) 遵守政府法令，實施公司治理，注重商業道德、實施內部控制、確保公司維運以及，全力履行企業責任。 | Ch3 公司治理引言 | --- | 直接 | 直接 | 直接 | --- | 直接 | --- | 4 教育品質<br>5 性別平等<br>16 和平與正義制度 |
| 3 | | 經營績效 | 企業持續獲利並維持良好經營績效對 ESG 之永續執行有重大之關連性 | 201 經營績效 | (+ 實際 ) 在永續發展的目標下，企業持續獲利並維持良好經營績效，為股東及利害關係人謀求最大利益 | 2.1 公司簡介<br>2.2 全球布局 | 間接 | 直接 | 直接 | 直接 | 間接 | 直接 | 間接 | 8 就業與經濟成長 |
| | | 資訊安全 | 資訊安全為企業永續營運的核心基石，保障客戶、員工及供應商的數位資產與隱私權。 | 客戶隱私 2016 | (- 潛在 ) 若發生資安事件，不僅將導致本公司生產線中斷，更將對上下游供應鏈夥伴造成交期延誤與經濟損失；若涉及個資外洩，將實質侵害員工與客戶之數位隱私權。 | CH8 客戶滿意服務 | 直接 | 直接 | 直接 | 間接 | 間接 | 間接 | 間接 | 9 產業創新與基礎建設 |
| 4 | 社會面 | 服務品質、客戶夥伴關係 | 公司依每年客戶滿意度調查及日常客戶之回應歸納出重要議題持續改善以提高服務品質 | 416 顧客健康與安全<br>417 行銷與標示 | (+ 潛在 ) 透過客戶滿意度調查了解客戶需求，持續改善以強化客戶與公司的連結，避免客戶權益受損。 | Ch8 客戶滿意服務引言 | --- | --- | 直接 | --- | --- | --- | --- | 17 全球夥伴 |
| 5 | | 社會公益回饋 | 對弱勢團體、教育、銀髮族、藝文推廣之持續支持為目前社會之普遍需 | 203 間接經濟衝擊 | (+ 潛在 ) 宏正努力維持經濟成長的同時，也肩負企業社會責任。落實教育關懷與社區營造尋求共價值 | Ch5 積極的社會參與引言 | --- | 間接 | 間接 | | 直接 | 直接 | 間接 | 2 消除飢餓<br>4 教育品質 |
| 6 | | 員工福利及職業健康與安全 | 員工關係之維護及員工福利之提昇為員工極為關切之議題 | 401 勞雇關係<br>403 職業健康與安全<br>404 訓練與教育 | (+ 實際 ) 制定優於業界的獎酬與福利，可吸引和保留人才、提升員工士氣和滿意度，並優化公司形象<br>(+ 潛在 ) 提供系統性且符合工作需求之培訓，可快速提升員工技能，進而提高生產力，並讓員工感到被重視<br>(+ 潛在 ) 管理並落實職場安全、健康管理政策和員工協助方案，可保障員工心理與生命安全，減少職業安全事故 | Ch4 員工照顧引言 | --- | 直接 | --- | --- | | 間接 | --- | 3 健康與福祉<br>4 教育品質<br>8 就業與經濟成長 |
| 7 | 環境面 | 環境友善 | 全球暖化與生態環境保育為目前全球最關注並積極尋求解決方案之議題 | 自訂重大主題 | (+ 潛在 ) 環境生態是人們生存的根本，維護生物多樣性才能讓地球生態永續保存。 | Ch5 積極的社會參與引言 ( 關於社區環境維護部份 ) | 間接 | --- | 間接 | --- | 直接 | 間接 | --- | 14 海洋生態<br>15 陸地生態 |
| 8 | | 綠色產品 | 運用宏正在產品設計以及 KVM 產品 / 產業特性之優勢積極推動綠色產品，符合各國政府及民間之期待 | 自訂重大主題 | (+ 潛在 ) 宏正力求以技術創新來發展節能產品，以降低能源使用。<br>(+ 實際 ) 確保生產製程與產品均符合國際法規與客戶環保要求，以 降低環境負擔 | Ch6 環境保護引言<br>Ch7 供應鏈管理引言 | 間接 | --- | 直接 | --- | --- | 間接 | --- | 13 氣候行動 |

間接 : ( 促成衝擊、或透過其商業關係所造成之衝擊 )

# Ch2

# 企業經營

2.1 公司簡介
2.2 全球佈局及管理
2.3 經營績效
2.4 榮譽紀事
2.5 外部組織參與

# 企業經營

## 重大主題

經營績效

### 【對應 SDGs】




在永續發展的目標下，企業持續獲利並維持良好經營績效，為股東及利害關係人謀求最大利益，創造更多的就業機會帶動經濟成長，為提升社會成長而努力。

### 權責單位

本公司 研發處 , 業務單位 , 製造處

### 管理機制

1. 研發、製造、銷售均衡發展以產生綜效
2. 拓展重點產業與垂直整合市場應用，提供多元解決方案，以利產品價值之極大化。
3. 健全既有海外銷售據點之營運功能並落實矩陣式管理，在深耕當地市場過程中同時兼顧營運風險與成本控管。

### 承諾、行動與目標

| 承諾 | 2025 年執行項目 | 2025 年執行成果 | 未來目標與行動 |
|---|---|---|---|
| 全球布局<br>在地深耕 | 1. 協助子公司或辦事處來深耕海外市場，以提供完善的在地支援服務<br>2. 開發新產品以滿足產業需求 | 全球累計已佈建了 38 個銷售據點和超過 30 所展示中心<br>2025 年於不同產品線開發出新產品 | 1. 全球累計已佈建了 38 個銷售據點和超過 30 所展示中心<br>2. 2025 年於不同產品線開發出新產品 |

# 企業經營

## 2.1 公司簡介

### 企業願景

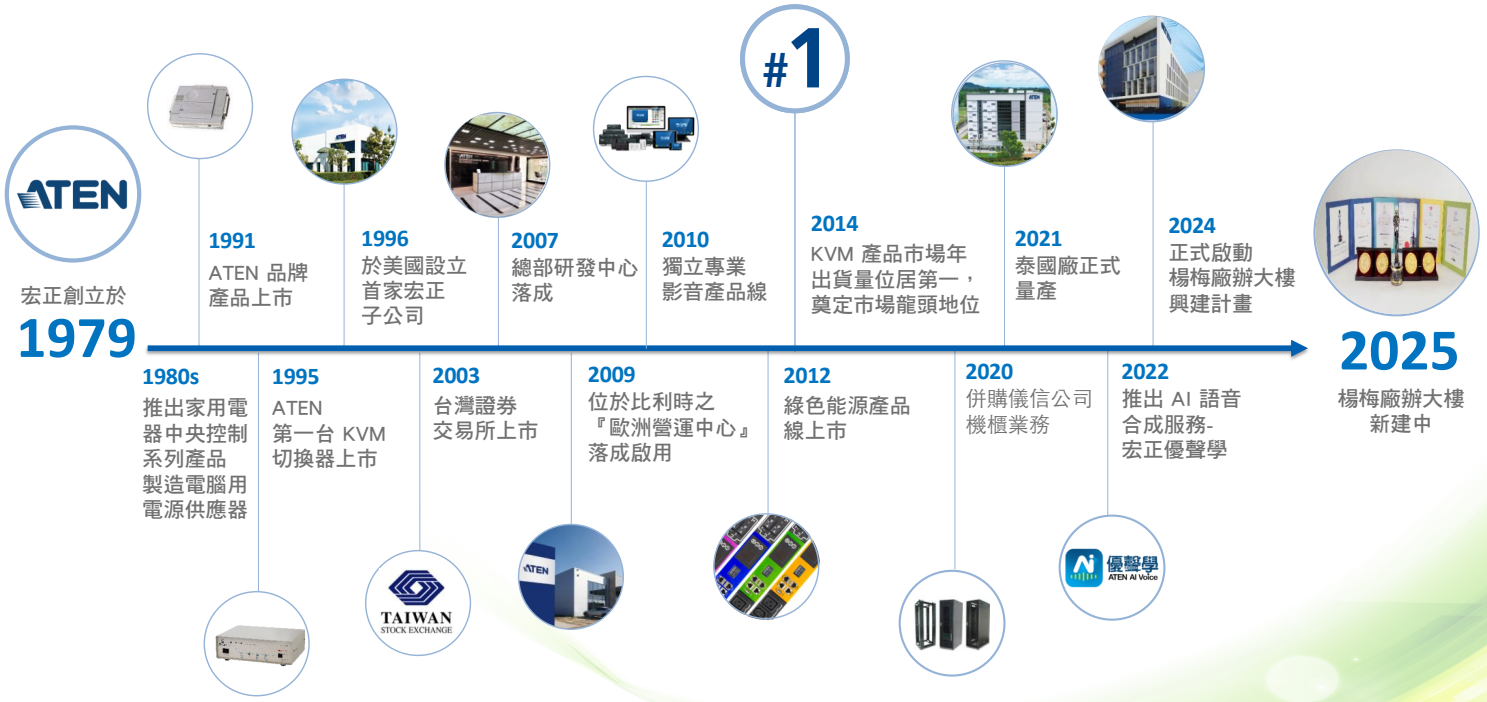
維持一貫的經營理念，宏正致力於打造 “Simply Better Connections” 的美好願景，期待藉由理解使用者的需求，提供創新解決方案以連結人與人之間或與訊息之間更有效率且無間隙的連接。讓宏正的產品及服務，以分享與關懷的創新科技幫助您於任何時間、任何地點與這世界緊密連結，也讓工作及個人生活更為輕鬆、簡單。

### 重要里程碑



**宏正自動科技股份有限公司**
**(ATEN International Co., Ltd.)**

成立於 1979 年，
總部設於台灣新北市汐止區，
為臺灣證券交易所掛牌之上市公司
( 股票代號：6277)



# 企業經營

## 多元產品組合

宏正自 1979 年成立以來，致力於推出各式各樣的連接、控制、管理相關產品，以期達到”化繁為簡；分享科技” 的目標，創造產業和社會的更大價值，累計多年來的努力，目前已能提供橫跨 IT 架構管理、專業影音管理、智慧能源管理之整體解決方案。

IT 架構管理解決方案提供機房管理員管理電腦、伺服器、網路設備、儲存裝置、電源分配、機房機櫃及相關資訊設備之完整方案，除核心的多電腦切換器 ( 一組或多組鍵盤、螢幕、滑鼠同時管理多台電腦的切換器 ) 產品外，也提供 LCD 多電腦切換器、多電腦矩陣切換器、電腦訊號延長器的相關產品，針對大型機房或是資料中心，更提供了遠端集中管理的整體解決方案，將網路型多電腦管理器、網路型電源管理器、網路型序列訊號管理器，整合在一個集中控管的軟體之下，還加上畫面側錄管理的功能，功能強大卻又方便使用。針對控制中心，則聚焦網路型多電腦矩陣切換器，透過彈性擴充控制訊源與距離，以及無延遲的操作手感，帶給使用者最佳體驗。

專業影音產品線，包含各種不同介面的影音切換器、分配器、延長器及轉換器，針對大型中高階的專業影音應用，更提供了各種多埠數的矩陣切換器，搭配長距離的延長器，優異的畫質補償功能，加上方便好用的遠端管理軟體，實為一簡單且創新的解決方案。

積極透過與國際聯盟認證與技術導入，使產品可與市場領先產品具高度相容性，躍為專業影音市場領導品牌。並陸續推出更高階的模組化矩陣解決方案與控制系統後，使宏正成為少數成功進入高階專業影音範疇的台灣廠商，與國際大廠並駕齊驅。

綠能產品線，以「Energy Intelligence 能源智慧」為核心概念，提供一系列可優化能源使用效益的完整綠色機房解決方案。

USB(Universal Serial Bus, 萬用匯流埠 )Hub、USB 擴充卡、各種介面轉換器、延長器、分配器、切換器等產品線，並支援至現在市場上最新介面，如 USB Type-C 及 Thunderbolt 3 等，滿足使用者高速傳輸需求。以 StreamLIVE™ HD 多功能直播機，此為專門為專業直播主、商用宣傳推廣、視訊會議、小型展演活動、課程教學及學術講座打造的簡易多功能直播操控解決方案，除奪得 COMPUTEX 2019 Best Choice Award 後，亦榮獲世界級設計獎項日本優良設計獎 (Good Design Award) 肯定，象徵宏正邁入直播設備領域跨出成功的第一步。

ATEN essentials 系列跨足消費性電子市場；首波產品以 HDMI 切換器、HDMI 分配器及 USB 周邊分享切換器為核心，秉持「生活也可以很專業」的品牌理念，將深耕多年的工業級穩定性與高品質影音傳輸技術導入日常應用場景。該系列透過簡約外型與隨插即用的直覺設計，為專業職人、直播創作者與居家辦公者打造流暢的多裝置協作體驗。


KVM 多電腦切換器


專業級影音產品


USB 解決方案


機櫃 & 電源分配


AI 語音合成 - 優聲學



# 企業經營

## 公司計劃開發之新商品與服務

| | |
|---|---|
| 高性能 (High Performance) KVM 矩陣式系統產品的研發，需因應嚴苛的作業環境。 | (1) 海事認證的 IP 式 KVM 訊號延長器 ( 收發裝置 )。<br>(2) 彈性配置方式延伸和控制 IP 式網路上之電腦存取，透過 Cat 5e/6 連線。<br>(3) 採用 DVI 鎖附頭，以應付強震環境。<br>(4) 更高的環境耐受度。 |
| 新一代 DigiKVM 全數位全通道多電腦管理器之功能強化 | (1) 提升管理設備能力，提供控制台直連功能，無須經由網路設備<br>(2) 加強虛擬媒體的能力與傳輸速度<br>(3) 提高設備安全性，支援 TLS 1.3, FIPS140-2 level 1 encryption module。<br>(4) 提升畫面分割模式功能，使用者可更順暢監看所有連接埠即時傳送 的伺服器畫面。<br>(5) 增加連線數與使用者上線上限。 |
| Secure KVM 多電腦切換器系列產品的研發，符合 NIAP 專為 KVM 設置的 PP PSD (Protection Profile for Peripheral Sharing Device) | 主要為即將到來的 PP5.0 準備。 |
| 消費電子在電腦桌面應用的技術整合及應用 | (1) USB 2.0/3.0/3.1/3.2/4.0 的分配、延長產品的整合研發。<br>(2) DisplayPort/Thunderbolt/Type C 相關產品的整合研發。 |
| Audio & Video 訊號連接管理產品的整合及應用。 | (1) True 4K 超高畫質長距離廣播傳送產品的研發。<br>(2) True 4K 光纖介面產品的研發。<br>(3) True 4K 標準矩陣 & 中大型模組矩陣產品的研發。<br>(4) True 4K 電視牆處理器產品的研發。<br>(5) True 4K Over IP 網路視訊管理產品的研發。<br>(6) 4K/True 4K/HDBaseT 相關產品，包括標準和蓋板式傳輸產品的研發。<br>(7) True 4K 超高畫質影像的旋轉及疊加。<br>(8) True 4K 多合一無縫切換簡報矩陣系統之研發。<br>(9) 無線投影和會議協作產品之研發。<br>(10) 音訊產品，如放大器、喇叭和 Dante 傳輸之研發。<br>(11) USB Type-C 相關產品，包括影音資料以及電源傳輸。 |

# 企業經營

## 公司計劃開發之新商品與服務

| | |
|---|---|
| 智慧型環境控制系統 | (1) 集中控制主機產品之研發。<br>(2) 控制人機介面軟體之研發。<br>(3) 整合設計之工具軟體之研發。<br>(4) 分散控制之擴充盒產品之研發。<br>(5) 各種環境控制所需之軟體模組之研發。<br>(6) 持續建立設備控制資料庫。<br>(7) 蓋板式簡易控制主機產品之研發。<br>(8) 全球影音設備集中管理平台之研發。<br>(9) 會議室預約系統之研發。<br>(10) 控制系統、預約系統、集中管理平台之協作整合。 |
| PE 系列電力與綠能整合及應用。 | (1) 新一代智慧型電源分配器與綠能感測器的研發。<br>(2) 有效使用能源的研發。<br>(3) 綠色數據中心冷卻、風量、電力、能源整體效能的研發。 |
| EC 系列電力與綠能整合及應用 | 數據中心之環境監控及節能改善量測工具。 |
| AI 語音識別服務 | ATEN 優聲學的 AI 語音轉文字 (STT) 服務利用類神經網路技術，提供支持中英日韓台的 STT 功能，尤其在地化台灣口音的高識別正確性上，針對台灣常用詞彙、在地人事物專有名詞、語助詞等的識別及多語混合上，表現出色。 |
| AI 語音合成服務 | ATEN 優聲學的 AI 文字轉語音 (TTS) 服務利用類神經網路技術，提供如真人般、在地化，有溫度的語音合成。為您的品牌量身定制高優質音訊來增強用戶體驗。在語言上支援中英台客日及混合發音。 |
| AI 訓練代工服務 | 有效利用 AI 設備投資與人才，提供客製 AI 應用與訓練符合客戶應用的 AI 技術。特別：<br>企業針對行業專有詞彙的語音識別微調整的 STT、企業客製自己的聲音品牌的 TTS 以及針對工廠自動化與企業影音識別應用。 |
| AI 邊緣運算工業電腦 | 搭載 Nvidia 最新安培系列的 Jetson 系列 AI 電腦，配合自製 AI 語音服務，支援 OCR、STT、TTS 等自主技術，販售公共廣播、互動式對話應用、電話服務系統等。 |

相關細節請參閱本公司 114 年度年報。

# 企業經營

## 品牌經營

全球品牌價值權威調查機構 Interbrand 於 2025 年公布宏正獲頒「台灣國際品牌潛力之星」，此為本公司連續第八年獲得此獎項。全球權威品牌機構 Interbrand 針對宏正 ATEN 品牌價值表示，宏正跟隨產業人工智慧轉型大趨勢，將 AI 應用技術深入到產品和解決方案中，進攻 AI 語音合成市場，推出全新 AI 語音合成服務 - 宏正優聲學，不僅拓寬了品牌的商業發展路徑，同時也強化了其影音產品線的布局，高度展現品牌戰略上的彈性與韌性。而在行銷方面，宏正過去一年致力於透過社群媒體與客戶建立情感連結和互動，全力實踐其「ICAN」的核心企業價值，並在品牌互動性和連結度上取得顯著成就。

宏正自成立以來即整合旗下所有產品與服務，以單一品牌“ ATEN ”行銷全球，迄今通路合作夥伴拓展已遍及全球 100 多個國家。宏正品牌經營有成的關鍵因素除了「堅持走自有品牌之路」外，為提升服務品質與品牌價值，近年以 C2B (Customer to Business) 的經營思維將產品與服務價值深植客戶心中，我們對於合作的代理商 (Distributor)、系統整合商 (SI, System Integrator) 與加值經銷商 (VAR, Value-Added Reseller) 給予原廠全力的支援，如： 提供主要目標應用市場專業的解決方案指南 (Solution Guide)、建置強大的售前支持體系 (Pre-Sales Support)、提供明確且具有誘因的合作夥伴計畫 (Loyalty Program)、提供完整且便利的線上產品教育訓練計畫 (Training Program)、舉辦有效的產品研討會與巡迴展示會 (Seminar & Road Show) 等，使客戶樂於與宏正合作推廣產品，進而提昇品牌力。

此外，為了讓 ATEN 的品牌形象與品牌資產持續深化在全球各地的目標客戶，我們持續標準化、組織化和系統化企業經營策略、行銷戰略和視覺傳達設計，以使宏正在全球市場擁有一致性的企業辨識度。

# 企業經營

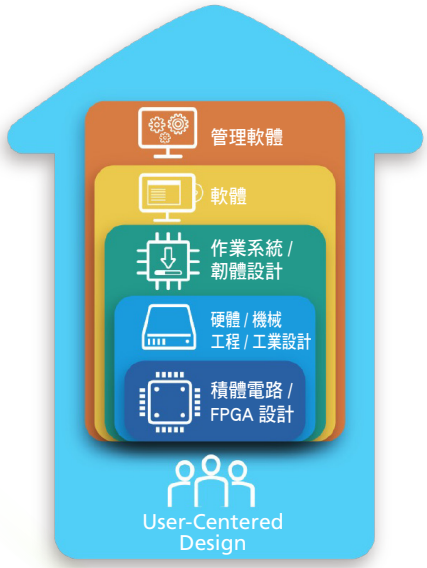
## 競爭利基

1. 領先的自主研發與 AI 佈局，持續技術突破與研發創新，積極投入 AI 伺服器機房與智慧空間管理方案，掌握市場領導者的相對優勢。
2. 提供全方位遠端管理解決方案，高、中、低階產品線完整，並具備少量多樣之客製化能力，滿足不同客戶（市場）需求。
3. 擁有國際化專業經營團隊及完善在地配銷通路與後勤服務之全球行銷業務布局，建立快速市場回應機制。
4. 自有品牌 ATEN 廣受認同，旗艦產品榮獲多項國際設計大獎（iF/Red Dot），建立高附加價值之品牌形象。
5. 海內外製造基地分散風險並保有供應鏈彈性，積極優化現有產能、降低生產成本與強化良率控制，對品質與成本結構之改善亦不遺餘力。
6. 積極佈建全球專利網以抵禦侵權行為，保障核心技術智慧財產權，厚植市場競爭門檻。
7. 為 KVM 領導廠商，深耕控制室、戰情室、航空公司及半導體設計等關鍵應用領域。
8. AV meets IT 數位轉型實力，整合專業影音與 IT 管理技術，提供符合智慧製造與遠端協作趨勢之整合性解決方案。
9. 旗艦產品獲國際最高等級資安認證 (PSD PP v4.0)，提供實體隔離 (Air-Gapped) 之跨域防護，深耕政府、國防與高科技利基市場。




## 創新核心技術研發整合優勢

宏正於台灣、中國大陸、加拿大等地配置約 300 名研發人員，擁有優良的研發團隊，持續技術突破與研發創新，設計專利與智財權之法律保障提高市場進入門檻，透過創新核心技術的研發能量及技術整合優勢，運用遠端伺服器管理及數位影音處理的核心技術加以整合及應用於各產品線，輔以重視使用者體驗 (User Experience) 的設計，深入發掘使用者隱性需求，創造出世界級品牌。




## 全球專利佈局

”創新研發”一直是宏正相當重視也是引以為傲的發展核心，並將專利權技術應用於產品中，不但促進高額的市場產值，也獲得來自全球眾多客戶的成功案例，奠定了宏正在開發專利權技術上的堅強實力，累計至 2025 年已獲准之專利**超過 530 件**。公司積極投入及維護重要技術研發成果，是未來業績持續成長之有效保障。



ATEN 專利牆

# 企業經營

## 發展遠景之有利因素：

1. KVM 產品線十餘年之深耕，於全球市場已建立 ATEN 品牌口碑。
2. 榮獲多項大獎肯定，奠定國際品牌地位，強化品牌辨識度。
3. 精耕全球各大區域銷售體系與在地化服務之策略，為未來營收擴增之有利基石。
4. 專注利基市場且不斷探索新的市場機會，由 IT 架構管理解決方案逐步擴展至專業影音產品、綠能電源管理解決方案、USB 週邊設備與機櫃產品及切入最新的 AI 語音技術應用，藉由更多元化解決方案奠定未來成長基礎
5. 優秀且經驗豐富之自主研發及生產技術團隊。
6. 核心技術涵蓋晶片設計、硬體、監控軟體 / 韌體、影像網路通訊等高端技術，並申請專利以保障智慧財產權。
7. 誠信務實之經營理念。
8. 持續提升 ESG 永續影響力，強化企業之正面形象。
9. 和諧的協力廠商合作關係與優質穩定的客戶群。
10. 不斷培養與引進優秀人才。
11. 健全之財務體質。
12. 新的生產基地啟用及自動化設備投入，增加產能調配彈性。

## 發展遠景之不利因素：

1. 全球經濟成長趨緩，區域復甦步調不一，提升營運預測難度。
2. 國際匯率波動與全球通膨壓力，持續影響業績表現與獲利結構。
3. 新興競爭者加入與技術迭代加速，產業競爭態勢益趨複雜。
4. 市場認知度不足，影響銷售需求及新產品推廣效率。
5. 仿冒及侵權產品擾亂市場，影響品牌形象和消費者信心。
6. 全球經貿環境劇烈變動，地緣政治衝突與貿易保護主義興起，除衝擊特定區域銷售、墊高營運成本外，更使供應鏈韌性面臨多重挑戰。
7. 少子化趨勢加劇全球人才爭奪，影響組織專業人才之招募與留任。
8. 全球經濟放緩，各區域經濟成長力道不一致。

## 因應對策與機會：

1. 透過全球化佈局降低單一國家與區域景氣波動之風險；同時，藉由多元產業之應用導入，落實產銷動態管理以強化庫存周轉效能。
2. 密切關注各交易幣別之匯率趨勢，以靈活調整產品定價策略並運用財務工具規避匯損；同時，持續強化集團內外子公司之資金調度韌性，確保財務體質穩健以因應國際金融變化。
3. 憑藉自主研發與高階技術核心（如 PSD PP v4.0 資安認證），提供符合市場需求之差異化解決方案，並透過持續深化技術支援與服務深度，厚植市場競爭門檻，藉此創造高附加價值以避開價格競爭。
4. 透過佈建全球產品應用展示中心、匯集成功案例和精準行銷手法，使潛在客戶更容易了解公司解決方案及產品應用情境，以及節能、環保、節省空間和提高效能之效益。
5. 強化仿冒品查核及侵權抵禦之行動，並以具體作為保障專利產品之銷售權利。
6. 因應全球經貿局勢變動及供應鏈多重挑戰，宏正採取敏捷研發與全球資源彈性配置之雙軌策略；一方面，透過研發設計之靈活調整，提供客戶具備替代彈性之高效解決方案，以確保供應穩定；另一方面，持續強化全球生產基地與物流網絡之最適配置，並嚴格落實區域銷售之風險監控與合規管理，藉由產品技術升級與成本結構優化，全面提升國際市場之競爭護城河與經營韌性。
7. 透過完善的職涯發展架構與具備市場競爭力之薪酬福利，持續吸引並培育優秀人才；同時，藉由營造專業且具成長性的工作環境，優化人才留任體系，確保企業持續成長所需之專業能量。

# 企業經營

## 2.2 全球佈局及管理

宏正在「銷售」、「研發」、「製造」等三項企業營運最關鍵的面向，充分運用全球資源，以獲取最佳效益。

### 銷售

宏正以堅定的步伐開拓全球新據點，透過設立銷售型子公司或辦事處來深耕海外市場，以提供完善的在地支援服務，建立直接溝通管道，贏得客戶信任，開拓有潛力的新興市場。在地化銷售據點，包含設立子公司及產品應用展示中心 (Showroom)，全球已佈建了 25 個銷售據點和 38 所展示中心。除既有之區域經銷通路外，更致力擴展標案市場，實踐”From Distribution to System Integration”行銷策略。同時，面對網路科技發展和疫情帶來之消費型態轉變，宏正亦積極佈局電商市場等多元銷售通路，以觸及潛在客群提升銷售機會，滿足不同通路型態的消費者需求。

**From Distribution to System Integration:**
為了擺脫低階產品的激烈競爭，產品逐漸往高階演進，高階產品的銷售通路不再是以往單純分銷的模式，而是積極朝向 ” From Distribution to System Integration” 的銷售策略前進，爭取全球當地系統整合商 ( SI) 的合作，管理通路、縮短通路。

### 研發

在研發方面，除了台灣在台北總部及台南的研發中心，公司亦擁有加拿大及中國武漢兩個海外研發據點，藉由不同國別研發人才在不同領域之專長，合計約 300 名研發人員得以在新產品開發以及專利保護上提供充裕之研發能量。

### 製造

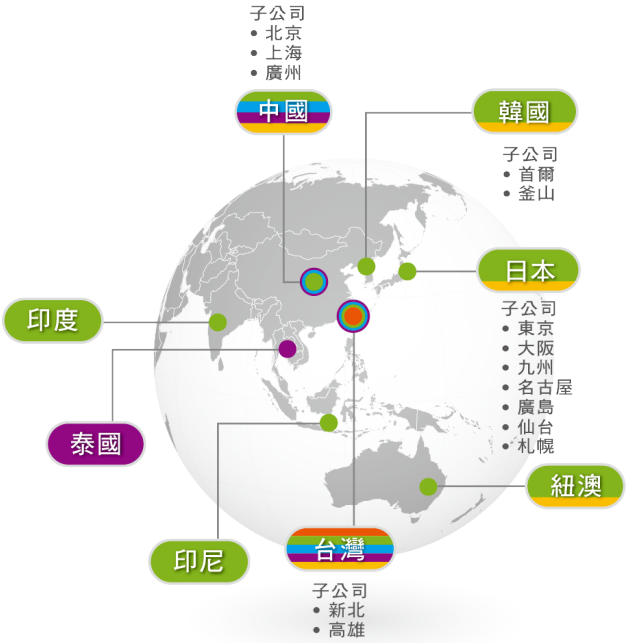
在製造方面，宏正在台灣、大陸及泰國佈建生產製造基地，彈性調度產能，建立產品全球化供應的彈性及能力，並透過不同製造基地的產能調控，以將風險與衝擊降到最低。依需求調配適當之生產線，以在品質、成本、效率上，取得最佳效益。
宏正積極的全球佈局策略，不但奠定了高毛利之基礎，也為未來之營收成長厚實長期競爭優勢。

# 企業經營

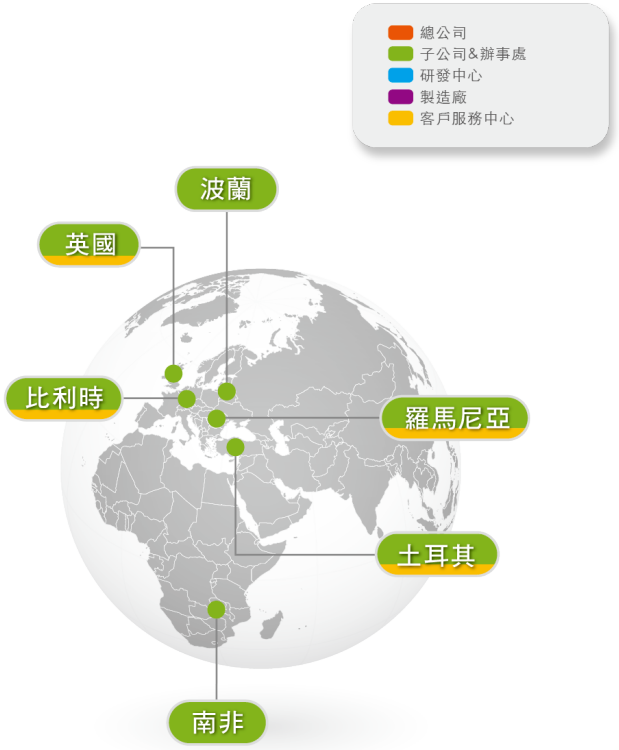
## 全球佈局 在地深耕




美洲




亞洲 / 大洋洲




歐洲 / 非洲

# 企業經營

## 2.3 經營績效

2025 年全球經濟在地緣政治與關稅通膨壓力下緩步前行，宏正 2025 年合併營收 49 億 2 千萬元，較去年同期減少 1.46 %；雖銷售表現受到全球總體環境影響，毛利部分仍維持穩健表現，合併營業毛利為 28 億 8 千 1 百萬元，合併毛利率 59%；本期稅後淨利金額為 3 億 7 千 6 百萬元，每股稅後盈餘為新台幣 3.08 元詳細的營運資料請參閱本公司 114 年年報。

年度財務績效表　　單位： 新台幣百萬元

| | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|
| 營業收入 | 4,993 | 4,919 |
| 營業成本 | 2,010 | 2,037 |
| 營業費用 | 2,315 | 2,306 |
| 所得稅費用 | 152 | 138 |
| 社會投資 / 捐贈費用 | 1.5 | 1.5 |
| 剩餘經濟價值（本期淨利） | 501 | 376 |

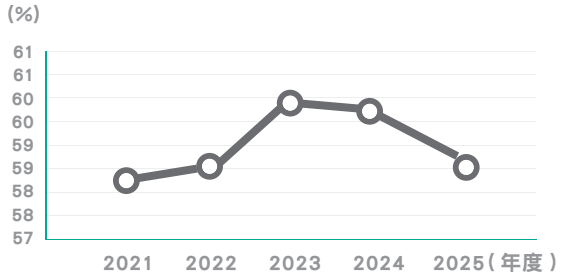
註：員工及董事薪酬已含在營業成本及營業費用中

【營業收入】



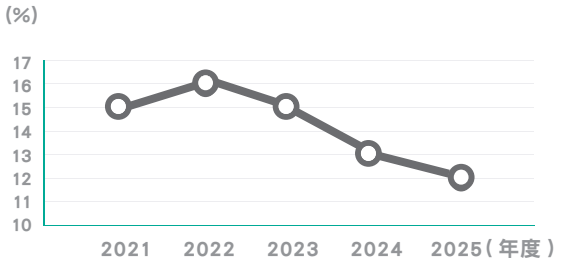

（縱軸單位：新台幣百萬元。 橫軸：年度）

【毛利率】



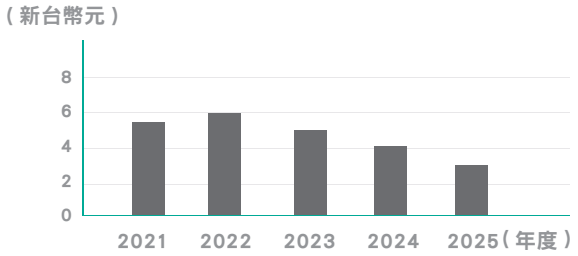

（縱軸單位：%。 橫軸：年度）

【營業利益率】



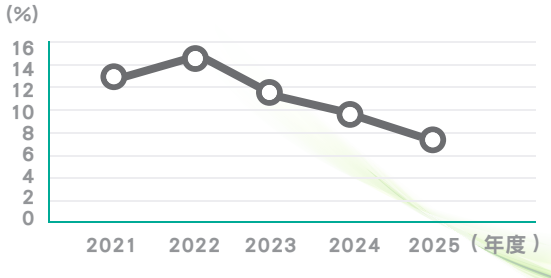

（縱軸單位：%。 橫軸：年度）

【每股盈餘】




（縱軸單位：新台幣元。 橫軸：年度）

【股東權益報酬率】




（縱軸單位：%。 橫軸：年度）

# 企業經營

## 2.4 榮譽紀事 (2025)

公司歷年來不論在產品、設計、公司經營、企業社會責任…等各方面均獲得各界獎項之肯定。






**2025**
台灣最佳國際品牌潛力之星




**2025**
亞洲最佳企業雇主獎




**2025**
天下永續公民獎




**2025**
天下人才永續獎

# 企業經營

## 2.5 外部組織參與

公司藉由參與國內外各種與產業發展有關之公協會組織，加強與產業界及最新技術之連結，除了提昇產品競爭力與發揮產業影響力外，亦能增加策略聯盟之機會，創造營運成長之契機。

| 公協會組織名稱 | |
|---|---|
| Audinate | 中華民國商品條碼策進會 GS1 Taiwan |
| AVIXA | 中華民國內部稽核協會 |
| Bluetooth SIG | 台灣區電機電子工業同業公會 |
| Digital Content Protection LLC(HDCP) | 台北市商業電腦同業公會 |
| HDBaseT Alliance | 臺大國際產學聯盟 |
| HDMI Licensing, LLC | 社團法人中華民國國際經濟合作協會 |
| USB Implementers Forum | 台灣資安主管聯盟 |
| VCCI | 台灣 CERT / CSIRT 聯盟 |
| VESA | |

# Ch3

# 公司治理


3.1 公司治理架構
3.2 董事會
3.3 功能性委員會
3.4 風險管理
3.5 股東權益
3.6 倫理與誠信

# 公司治理

## 重大主題

公司治理、誠信經營與法規遵循

### 【對應 SDGs】

| | |
|---|---|
|  | 「誠信務實」為宏正之核心價值觀之一，每年均會舉辦誠信務實相關講座或課程，並列入新進同仁必修課之一，以確保所有員工皆能理解與遵循誠信務實的行為準則。另外，針對重點單位如：稽核、財會、投資人關係暨資本市場部與董事，每年均會安排與公司治理相關之內部或外部課程，使其明瞭公司誠信經營之決心與違反誠信行為之後果。<br>對應 SDGs 細項：4.7 |
|  | 宏正董事會成員中，皆為具備各類專業知識技能之專業人士，女性董事占比為 10%，呼應聯合國永續發展的 17 項目標中，第 5 項的性別平等議題，上述多元化的政策，也說明宏正持續追求永續經營的長遠目標。<br>對應 SDGs 細項：5.5 |
|  | 宏正四大企業核心價值中，第一項即為「誠信務實」，不論面對各利害關係人，皆追求誠實信用的原則並努力進行透明化的企業治理，本公司在董事會之通過下，制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」... 等規定，以供董事及員工遵守，並建立數個電子郵件信箱，可供不同利害關係人做為檢舉之管道，期能在企業與利害關係人之間建立起公平正義之互動關係。<br>對應 SDGs 細項：16.5、16.6、16.7 |

# 公司治理

## 權責單位

本公司董事會

## 管理機制

本公司董事會為公司最高治理單位及最高決策中心，監督公司整體營運管理。

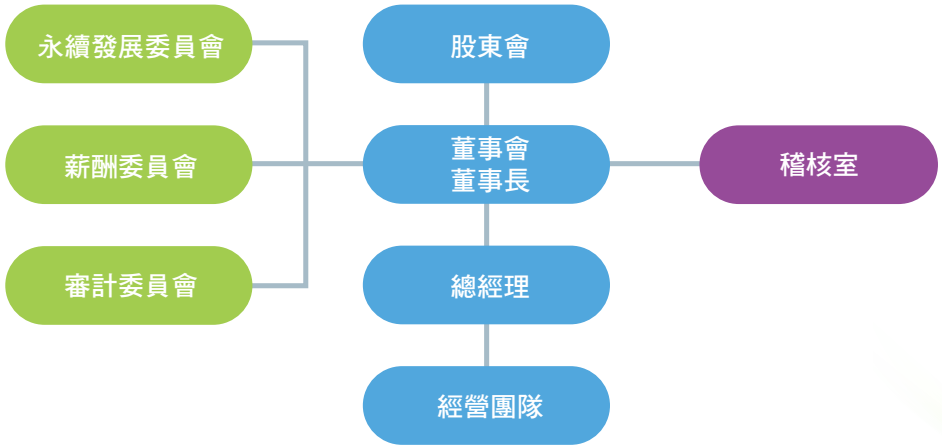
## 承諾、行動與目標

| 承諾 | 2025 年執行項目 | 2025 年執行成果 | 未來目標與行動 |
|---|---|---|---|
| • 維護股東權益<br>• 提升資訊透明度 | 1. 提供中英文股東會資訊予股東知悉，了解公司之財務與非財務資訊<br>2. 自辦法人說明會<br>3. 公布 2025 年營收公告行事曆 | 1. 提早發布股東會中文資訊，包含議事手冊 ( 法規股東會 21 日前，自願於股東會 30 日前提供 )、年報 ( 法規股東會 7 日前，自願於股東會 18 日前提供 )；自願編製並提供英文版股東會資訊，包含英文版開會通知書、議事手冊、議事錄、年報。<br>2. 公司每季自辦或受邀參加法人說明會，2025 年自辦 4 次線上法人說明會。<br>3. 官網發布 2025 年營收公告行事曆。<br>4. 揭露英文版之期中及年度財務報告。 | 官網揭露之英文資訊更加完備，使投資人對公司財務與非財務資訊更為了解，包含：智慧財產管理計畫等。 |
| 強化董事會結構與運作 | 1. 董事會多元化政策<br>2. 強化董事會運作 | 1. 2026 年 2 月完成董事會內部績效評估，並於 2026 年 3 月 10 日提報董事會。<br>2. 深化風險管理機制，設立永續發展委員會，於 2025 年 11 月 6 日永續發展委員會向董事會說明風險管理情形。 | 1. 為強化公司治理，預計未來董事會女性董事占比將提升至 1/3。<br>2. 設置提名委員會，並揭露提名委員會組成、職責及當年度運作情形。 |
| 建之誠信經營之企業文化以維護利害關係人之利益 | 每年定期到董事報告公司內部誠信經營執行情形 | 1. 公司誠信經營情形於 2025 年 11 月 06 日向董事會報告。<br>2. 2025 年無違反勞基法相關法令而遭勞工局公告為違法雇主，或違反環境、社會與經濟面相關法律事件受裁罰超過 100 萬元的重大違規事件，亦無收到其他相關違規罰款及侵犯客戶隱私、違反誠信務實等之投訴事件。 | 1. 持續進行誠信經營相關業務。<br>2. 定期向董事會報告運作成效。 |

# 公司治理

## 3.1 公司治理架構

透過嚴格的內稽內控機制推行法令遵循事項，以最高標準要求經營管理團隊、海外子公司，乃至所有同仁，經由定期之內控自評與不定期之內控查核，反覆檢視法令與內控制度之落實程度，若發現內部控制制度存在缺失與異常情況，會立即反應問題，並由相關部門持續檢討、追蹤，直到確實改善，達到符合各項法令與規定為止。稽核部門對各單位之查核報告彙整後，會由稽核主管定期向審計委員會報告稽核業務，並列席董事會報告。為提升董事會運作效能，本公司董事會轄下設立「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」，負責訂定及審核相關政策、制度之推動及落實，強化董事會運作，分別協助董事會履行其監督職責，並定期向董事會報告其執行狀況與決議，風險評估部分，先確立各項目標，並與公司不同層級單位相連結，同時需考慮公司目標之適合性。公司依據風險評估結果，採用適當政策與程序之行動，將風險控制在可承受範圍之內。永續發展委員會協助董事會進行風險管理作業，擬定風險管理政策，每年至少向董事會報告一次，有關風險管理執行情形。






# 公司治理

## 3.2 董事會

董事會為公司的最高治理單位，依據公司章程規定，董事設 7 至 10 人，宏正董事會於 2023 年股東常會董事改選，董事 10 席中，包含 6 席一般董事及 4 席獨立董事，任期 3 年，董事選舉全面採候選人提名制，本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，獨立董事之資格與選任，應符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循辦法」之規定。董事會職責包括評估公司經營策略及重要營運財務事項，確保公司財務報告之適正性，致力於股東權益極大化。

董事會至少每季召開一次，2025 年共召開 5 次董事會，平均出席率 98%，2025 年度董事出列席情形及董事會重要決議如下：

**2025 年度董事會出列席情**

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 (%) |
|---|---|---|---|---|
| 董事長 | 陳尚仲 | 5 | 0 | 100 |
| 副董事長 | 陳尚仁 | 5 | 0 | 100 |
| 董事 | 林勇達 | 5 | 0 | 100 |
| 董事 | 廖修達 | 5 | 0 | 100 |
| 董事 | 陳瑟色 | 5 | 0 | 100 |

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 (%) |
|---|---|---|---|---|
| 董事 | 郭振林 *1 | 4 | 0 | 80 |
| 獨立董事 | 朱威任 | 5 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 陳忠仁 | 5 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 陳俊忠 | 5 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 張敬人 | 5 | 0 | 100 |

註：*1 郭振林董事於 2026 年 2 月 9 日辭任

本公司係依據「董事會議事規則」第 12 條規定，針對營運計畫、財務報告、內部控制等事項進行討論，2025 年經董事會討論之重要決議共 47 案，詳細內容請參考 114 年度年報第 62-63 頁。此外，公司與利害關係人並無交叉持股之情形。董事會運作中，若發生利益衝突而董事必須迴避時，本公司依「董事會議事規則」第 16 條規定：「董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。」相關迴避情形請參考 114 年度年報第 19 頁。本公司董事長兼任總經理，為強化公司治理，本公司每年度安排董事進修課程，以有效發揮董事職能，公司亦增加一席獨立董事，共 4 席獨立董事，並已有過半數董事未兼任員工或經理人，以進一步強化董事會之監督功能，及遵守利益衝突迴避之規定。董事長兼任總經理主要是希望借重總經理於產業的豐富經驗，提升公司營運效率。

# 公司治理

## 董事會組成多元化：

本公司「公司治理實務守則」第 20 條訂定董事會成員多元化方針，董事應具備不同專業背景、性別或工作領域等，所有成員並具備財務、會計、產業知識等不同之專業背景。本公司現任董事會由 10 位董事組成，包含 6 位董事與 4 位獨立董事，獨立董事占比為 40%，其他資料請參考下表及 114 年度年報公司治理報告章節。董事成員中除董事長陳尚仲先生與副董事長陳尚仁先生為二親等以內親屬關係外，其餘皆無具配偶及二親等以內之親屬關係。

| 董事姓名 | 性別 | 年齡 | 多元化背景 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 產業知識 | 產業經驗 | 經營管理 | 會計審計 | 商業財務 |
| 陳尚仲 | 男 | 61-70 | V | V | V | | |
| 陳尚仁 | 男 | 61-70 | V | V | V | | |
| 林勇達 | 男 | 51-60 | V | V | V | | |
| 陳瑟色 | 女 | 71-80 | V | | V | | |
| 廖修達 | 男 | 81-90 | V | | V | | |

| 董事姓名 | 性別 | 年齡 | 多元化背景 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 產業知識 | 產業經驗 | 經營管理 | 會計審計 | 商業財務 |
| 郭振林 | 男 | 81-90 | V | | V | V | |
| 朱威任 | 男 | 71-80 | V | | V | V | |
| 陳忠仁 | 男 | 61-70 | V | | V | | V |
| 陳俊忠 | 男 | 61-70 | V | | V | | V |
| 張敬人 | 男 | 61-70 | V | | V | V | |

## 董事會公司治理強化事項

為強化公司治理，重視客戶、社區、員工、股東及其他利害關係者的利益，以達企業永續經營之願景，本公司於 2020 年 5 月 5 日董事會決議通過設置公司治理主管一職，並於 2023 年 3 月 14 日通過任命財務暨會計主管田慶威資深協理擔任現任公司治理主管，負責公司治理相關事務，公司治理人員主要職責為保障股東權益與公平對待股東部份、提供董事執行業務所需資料及協助遵循法令、依法辦理審計委員會、董事會及股東會之會議相關事宜 (2025 年度共計各辦理 5 次董事會、5 次審計委員會及 1 次股東常會 )、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會議事錄、安排董事進修課程 (2025 年度規畫 2 次課程 )、舉辦法說會 (2025 年度自辦 4 次線上法說會 )，除發布財務資訊外，亦使投資人了解非財務資訊，與投資人建立多元性之溝通管道等。

本公司除鼓勵董事參與相關專業機構進修課程，亦會主動安排專業人員於董事會後講授相關專題，所有董事 2025 年度進修時數皆達到「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之第四條規定，續任者任期中每年至少進修 6 小時，出席與進修之情形皆揭露於《公開資訊觀測站》，提供各利害關係人參考，關於董事進修課程及時數請參考 114 年度年報第 36-38 頁。

# 公司治理

## 董事會績效評估

本公司董事會於 2021 年 5 月 5 日通過「董事會績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次針對董事會之績效評估，每三年應由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。內部評估應於每年年度結束時，依本辦法進行當年度績效評估。本公司於 2026 年 2 月完成董事會內部績效評估，並於 2026 年 3 月 10 日提報董事會。相關說明如下：

1. **內部董事會績效評估：**

   有關本公司 2025 年度董事會之績效評估係採自評問卷方式辦理，經 10 位董事分別完成相關書面自評，謹彙總評估結果如下：

   董事會運作績效自評：董事會績效評量指標包含 5 大面向、共計 45 項指標，評量結果介於極優 (5)~ 優 (4) 之間，顯示董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，並能建立妥適之內部控制制度，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。

   董事會成員績效自評：董事會成員績效評量指標包含 6 大面向、共計 23 項指標，評量結果介於極優 (5)~ 優 (4) 之間，顯示董事對於各項指標運作之效率與效果，均有正面評價。

2. **外部董事會績效評估：**

   本公司 2025 年底委託外部機構中華公司治理協會針對 2024 年 9 月 1 日～ 2025 年 8 月 31 日期間進行董事會效能評估，該機構委派評估專家二位分別就董事會之組成與分工、指導與監督、授權與風管、溝通與協作以及自律與精進等 5 大項構面、16 題指標內容，以問卷及實地訪查方式評估董事會效能。該機構及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，並於 2025 年 11 月 17 日提出評估報告。本公司已依據評估結果，作為未來持續精進董事會職能之參考，持續精進與優化董事會議事品質，相關資訊請參考 114 年度年報公司治理章節及官網。

   https://www.aten.com/tw/zh/aten-info/investor-relations/corporate-governance/board-of-directors/

## 董事及高階管理階層之薪酬政策

1. 本公司董事酬金包括車馬費、盈餘分派之董事酬勞。在車馬費方面，係參考同業水準支付；盈餘分配之董事酬勞方面，係依本公司「公司章程」第 24 條之規定：本公司年度應以當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前之利益於保留彌補累積虧損數額後，如尚有餘額應提撥員工酬勞 10% 至 16% 及董事酬勞不高於 2%。後續並經薪酬委員會審議及董事會通過，給付酬金之政策，依本公司「董事酬勞計算及發放辦法」、「董事會績效評估辦法」作為評核之依循，依董事對本公司營運參與之程度、公司目標及專案任務之掌握、貢獻之價值、董事責任的認知、董事之專業及持續進修、董事會出席率等，並參照同業水準支付。
2. 本公司經理人：
   - 2.1 本公司經理人之給付酬金標準乃依據本公司人力資源發展策略與經理人薪酬政策制定，同時考量企業核心價值之實踐、領導及管理能力及 ESG 永續發展策略等事項。
   - 2.2 給付酬金結構：固定薪資、三節獎金、營運績效獎金、員工紅利分紅、年度調薪、經理人相關福利等。
   - 2.3 固定薪資係依經理人本職學能敘薪（學歷、相關工作經驗、專業能力、職等職責、特殊證照等）。
   - 2.4 變動薪酬係與績效考核辦法相關公式做計算連結，依所屬部門團體考核成績、個人績效考核成績、年度目標達成率與對公司整體營運貢獻度等給予獎金報酬。
   - 2.5 本公司每年均有參加國內外相關產業薪酬福利市場行情調查，將調查報告之評比數據，且參酌市場同業水準訂定公司年度薪酬（固定薪酬 / 變動薪酬）原則與辦法，交由薪酬委員會審核通過後，再送呈董事會通過始得生效執行。

   關於公司的退休福利請參考 114 年度年報第 104 頁。

# 公司治理

## 3.3 功能性委員會

為提升董事會運作效能，本公司董事會轄下設立「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」，負責訂定及審核相關政策、制度之推動及落實，強化董事會運作，分別協助董事會履行其監督職責，並定期向董事會報告其執行狀況與決議，各委員會成員彙整如下表：

O 召集人 V 委員

| 職稱 | 審計委員會 | 薪資報酬委員會 | 永續發展委員會 |
|---|---|---|---|
| 朱威任 獨立董事 | O | O | V |
| 陳忠仁 獨立董事 | V | V | V |
| 陳俊忠 獨立董事 | V | V | V |
| 張敬人 獨立董事 | V | | V |
| 林勇達 董事 / 資深副總 | | | O |
| 柯承恩 委員 | | V | |
| 曾智揚 委員 | | V | |

### 審計委員會

2020 年 6 月 16 日經董事會委任審計委員會委員，成員為 4 名獨立董事。其職責包括：審閱財務報告：董事會造具本公司 2024 年度以及 2025 年第 2 季營業報告書、財務報表及盈餘分派議案，其中財務報表業經委託安侯建業聯合會計師事務所查核、核閱，並分別出具查核、核閱報告。上述營業報告書、財務報表及盈餘分派議案經本審計委員會審閱，認為尚無不合。考核內部控制制度的有效性：審計委員會評估公司內部控制系統的政策和程序的有效性，並審查了公司稽核部門和簽證會計師，以及管理層的定期報告。

2025 年度審計委員會開會 5 次，委員出列席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 (%) |
|---|---|---|---|---|
| 獨立董事 ( 召集人 ) | 朱威任 | 5 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 陳忠仁 | 5 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 陳俊忠 | 5 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 張敬人 | 5 | 0 | 100 |

# 公司治理

## 薪資報酬委員會

2020 年 7 月 10 日經董事會委任薪酬委員會委員，成員共 5 名，包含 3 名獨立董事及 2 名委員。其職責包括訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

董事酬金包含車馬費與盈餘分配之酬勞，車馬費係參考一般業界水準，盈餘分配數額係依照公司章程規定，由薪酬委員會擬具建議，並經董事會決議通過後提報股東會通過給付，其盈餘分配將考量相關營運績效、ESG 永續發展策略等相關指標；經理人酬金包含薪資、獎金與盈餘分配之員工紅利，給付標準依本公司員工薪資管理辦法辦理。薪酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考，有關委員出席率及通過議案請參考 114 年度年報公司治理章節。

2025 年，總經理年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數比率為 14.45 倍，年度總薪酬中位數變化比率則為 -5.87 倍。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，可在公開資訊觀測站的專區查詢，網頁連結供參如下：
https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15

## 永續發展委員會

本公司 2022 年將「宏正企業社會責任管理委員會」更名為「永續發展委員會」，並由董事及獨立董事擔任委員，以擬定永續發展之政策與方案。永續發展委員會下設永續經營執行小組，每月定期討論、研擬執行由委員會所決議之工作事項，包括淨零排放、環境保護行動、綠能及溫室氣體盤查、利害關係人溝通、社會參與志工活動等議題，每年定期向永續發展委員會及董事會報告。

2025 年度永續發展委員會開會 1 次，委員出列席情形如右：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 (%) |
|---|---|---|---|---|
| 董事 ( 召集人 ) | 林勇達 | 1 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 朱威任 | 1 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 陳忠仁 | 1 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 陳俊忠 | 1 | 0 | 100 |
| 獨立董事 | 張敬人 | 1 | 0 | 100 |

# 公司治理

### 永續發展委員會職權範圍：

1. 公司永續發展政策之擬定。
2. 公司永續發展方案之制定。
3. 公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。
4. 關注各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、社區、媒體所關切之議題及督導溝通計畫。
5. 其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。

有關2025年度永續發展及風險管理工作情形，於2025年11月4日永續發展委員會及2025年11月6日董事會進行年度風險管理報告，說明風險管理執行情形及進度，包含公司所面臨之風險類別、風險管理重點與風險評估，各風險類別管理權責單位對於所面臨風險皆已採取適當之回應措施，並適當記錄風險管理程序及其執行結果；同時並通過永續發展風險管理政策與程序及永續發展委員會組織規程。董事會於聽取永續經營執行小組報告後，針對目前執行情形及未來永續發展推動方向給予支持，另針對淨零排放、環境保護行動、綠能及溫室氣體盤查、利害關係人溝通、社會參與志工活動等議題，董事會亦提出未來目標、策略訂定，與各類建議事項。

2025 年與利害關係人之溝通情形已於 2025 年 11 月 6 日董事會報告。

## 3.4 風險管理

### 風險管理政策與程序

本公司風險管理政策係建立並維持有效之風險管理架構，形塑風險管理文化，透過風險辨識以確保營運中可能面臨之風險控制在可承受之範圍內，以維護利害關係人之利益。

本公司風險管理程序依公司政策、內控制度等作業辦法，進行相關之風險辨識、風險衡量、風險監控、風險回應與風險報告，並施行適當措施，確保有效管理相關作業風險。

### 風險管理範疇

本公司風險管理範疇包括但不限於營運風險、市場風險、財務風險、環境風險、氣候變遷風險、資訊安全風險與其他可能使公司產生重大損失之風險。執行小組依其職掌管理之議題進行風險管理，並持續注意國際與國內風險管理之發展情形，辨識新興風險

# 公司治理

## 風險管理組織架構

本公司風險管理組織架構包括董事會、永續發展委員會、稽核室。

一、 董事會為本公司風險管理最高指導單位，以確保風險管理機制之有效運作。

二、 永續發展委員會協助董事會進行風險管理作業，擬定風險管理政策，每年並向董事會報告風險管理執行情形。永續發展委員會下設永續經營執行小組（以下簡稱執行小組），協助永續發展委員會執行其風險管理相關工作，包括提出風險管理報告、整合及協調跨部門之共同風險管理議題、宣達與溝通重要風險管理事項。

三、 稽核室隸屬於董事會，協助董事會檢查及覆核內部控制制度之有效性及合理性，並定期向審計委員會及董事會報告稽核執行成果。

## 運作情形

本公司於 2025 年 11 月 4 日永續發展委員會及 2025 年 11 月 6 日董事會向委員說明風險管理執行情形，報告年度風險管理報告 ( 風險管理執行情形及進度 )，包含公司所面臨的風險類別、風險管理重點與風險評估，以及各風險類別管理權責單位對於所面臨之風險皆已採取適當之回應措施，並適當記錄風險管理程序及其執行結果。因應持續面臨之風險類別，本公司 2025 年度設計並安排之訓練課程參與情形統計為受訓人數 4,155 人次，共 5,190 小時，以強化本公司作業風險文化意識及認知。

## 風險因應說明

其他風險因影響程度較低，因此此處並無列出因應說明。

| 風險項目 | 因應說明 |
| --- | --- |
| 財務風險 | (1) 利率風險：本公司財務結構一向健全，設有專職負責人員與銀行保持密切互動，並有效運用各項財務工具以降低利率變動之風險；最近二年度利息收支淨額變動仍在公司稅後淨利之 3.3% 以內，故利率變動對本公司尚不致有重大影響。<br>(2) 匯率風險：本公司掌握銷貨收款及進貨付款發生時之入帳匯率時點，鎖定匯率成本，從事預售遠期外匯交易之避險操作，並密切與銀行聯繫，蒐集匯率相關資訊，充份掌握匯率走勢，以避免或縮小匯率波動之風險。 |
| 營運風險 | (1) 法令遵循：由稽核室依宏正相關作業辦法，協助董事會檢查及覆核內部控制制度之有效性及合理性，並定期向審計委員會及董事會報告稽核執行成果。<br>(2) 智財管理：公司智慧財產權相關辦法有專利管理辦法、專利競賽實施與獎勵辦法、專利標示管理辦法、商標管理辦法及智慧財產權獎勵辦法等。相關管理措施請參考本公司網站之智慧財產管理計畫說明<br>https://www.aten.com/tw/zh/aten-info/investor-relations/corporate-governance/intellectual-property-management/ |
| 資安風險 | (1) 本公司於 2022 年取得 ISO27001 資訊安全驗證，並已於 2025 年 10 月再取得 ISO27001:2022 最新版本的驗證。子公司宏電科技也於 2026 年 1 月通過 ISO27001:2022 驗證，相關資安風險之管控措施與因應策略，請參考本公司網站之資訊安全風險管理計畫說明<br>https://www.aten.com/tw/zh/aten-info/investor-relations/corporate-governance/information-security-risk-management/ |

# 公司治理

## 3.5 股東權益

股東會分常會及臨時會，常會每年召開一次，於每會計年度終了後六個月內由董事會依法召開。臨時會則於必要時依相關法令召集之。本公司每年定期舉行股東常會，向股東報告公司營運及財務情形，股東並得以書面向本公司提出股東常會議案，本公司於股東會召集通知日前，會將處理結果通知提案股東，並將合於法令規定之議案列於開會通知。對於未列入議案之股東提案，董事會應於股東會說明未列入之理由。

本公司以「誠信務實」、「尊重關懷」、「樂觀積極」、「價值創新」之企業核心價值所訴求之精神來關切各利害關係人，除員工、客戶、供應商、社區團體外，亦相當重視股東權益。宏正近期之股利發放政策，除法令規定等因素而保留部分未發放外，其餘皆發放予股東，讓股東共同分享公司之獲利成果。

2019 年股東會通過修改公司章程，盈餘分派頻率採季分配，若分派方式以現金方式為之，經董事會決議通過後可分派之。2025 年 8 月 7 日及 2026 年 3 月 10 日董事會分別通過 2025 年第 2 季及第 4 季股利分派，第 2 季股利分派 1 元，已於 2026 年 01 月 07 日發放；第 4 季分派 2.5 元，於 2026 年下半年發放完成，合計 2025 年度盈餘共分派 3.5 元現金股利，配發比率達 114%。

| | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| 每股盈餘 (NT$)* | 4.73 | 4.14 | 3.08 |
| 股東股利 (NT$) | 4.3 | 3.8 | 3.5 |
| 現金股利 (NT$) | 4.3 | 3.8 | 3.5 |
| 股息支付率 | 91% | 92% | 114% |

註：公司近三年無配發股票股利

秉持上市櫃公司資訊需充分揭露之原則，除依法令規定於公開資訊觀測站揭露資訊外，亦於公司年報及官方網站中，放置各類公司營運狀況與財務情形使投資人瞭解公司業務，此外亦設立發言人制度及投資人關係部門處理股東建議事項，股東可藉由投資人信箱 ir@aten.com.tw 提供公司各類意見，相關聯絡資訊亦揭露於公司網站供利害關係人查詢

# 公司治理

## 3.6 倫理與誠信

2022 年 3 月董事會通過修訂「企業社會責任實務守則」為「永續發展實務守則」，強化永續發展，並將其納入公司管理與營運中。

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，經董事會通過制定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，對於誠信經營之政策、作法，以及董事會與管理階層積極落實經營政策之承諾亦制定於以上辦法中，對於防範不誠信行為方案，及相關作業程序、違規之懲戒等，並規範公司及董事、經理人及員工禁止行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金等，以資遵循。本公司依「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，本公司推動企業誠信經營相關宣導及執行作業指定由總經理室為專責單位，全力推動企業誠信經營並每年一次向董事會報告執行情形。併同 2025 年度永續發展工作情形，已於 2025 年 11 月 06 日提報董事會。依「公司治理實務守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等規定，本公司於公司網站建立數個電子郵件信箱，可供不同利害關係人做為檢舉之管道，如 :「檢舉信箱 whistleblower@aten.com」為利獨立董事及時發現公司可能弊端，建立員工、股東及其他利害關係人與獨立董事溝通管道，並由獨立董事收件以及時妥善處理。另外，為提供不同利害關係人與公司之溝通管道，設置 atencorp@aten.com 電子郵件信箱，由總經理室接收各界對公司之各項意見。

本公司係以開罰日年度統計發生違反法規行為事件，

2025 年無違反勞基法相關法令而遭勞工局公告為違法雇主，或違反環境、社會與經濟面相關法律事件受裁罰超過 100 萬元的重大違規事件，亦無收到其他相關違規罰款及侵犯客戶隱私、違反誠信務實等之投訴事件。

# Ch4

# 員工照顧

4.1 視員工為重要資產
4.2 全方位職場能力培訓
4.3 友善職場與健康樂活

# 員工照顧

## 重大主題

員工福利

### 重大主題對宏正的意義及宏正對 SDGs 的主要貢獻

我們希望讓公司的成長與員工的發展齊頭並進、相輔相成，同時打造員工身心靈健康且工作生活平衡的友善職場。

| | |
|---|---|
|  | 每年參與之業界薪資調查，確保薪酬與福利於人才市場持續保持競爭力。在論功行賞的績效獎酬制度下，期許員工與公司共同成長，共同促進就業與經濟成長。<br>【對應 SDGs 細項： 8.5 】 |
|  | 特別注重員工的身心靈健康，每天有營養師把關的團膳、每週固定有醫師駐點服務，每年安排員工健康檢查；工作或生活的大小煩惱 ( 法律諮詢、管理諮詢、心理諮詢等 )，也都能透過 EAPs 專線諮詢。<br>【對應 SDGs 細項： 3.8】 |
|  | 歡迎社會新鮮人，不論是新進員工或在職員工，都能透過實體或線上學習 (e-learning)，接受有系統有規劃的培訓。透過宏正私塾堂內部講師平台，讓內部知識作更有效的交流與分享。<br>【對應 SDGs 細項：4.4 】 |

### 權責單位

宏正永續發展委員會 - 員工關懷小組

# 員工照顧

## 管理機制

1. 適才適所的個人發展計畫與績效管理制度，搭配極具競爭力的獎酬設計。
2. 策略聚焦、學用並進的培訓機制，歡迎社會新鮮人加入牛棚專案培訓。
3. 打造新人友善職場、優於法令福利項目，搭配員工關係專案活動。
4. 為所有同仁及現場承攬商夥伴提供安全、健康且尊嚴的工作環境。我們致力於落實預防性危害鑑別與源頭減災，並承諾藉由完善的職安衛管理體系（ISO 45001）、身心健康促進計畫及深植全員的安全文化

## 宏正自動科技股份公司人權政策

宏正自動科技股份公司恪守全球各營運據點所在地法規，依循《國際人權法典》、《國際勞工組織 – 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際公認之人權 標準，並採取與《負責任商業聯盟行為準則》一致的行動，有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生等。杜絕任何違反人權之行為，以承擔尊重人權之企業責任。

宏正根據上述各項公約、準則，承諾維護並尊重各類身分勞工之人權，包含一般聘僱員工、移民員工、契約員工、委外合約員工及任何其他類型員工，相關政策如下：

- 建構安全、衛生與健康的工作環境。
- 聘僱關係均建立於雙方合意之前提，禁止強迫勞動。
- 禁止使用現代奴役、人口販賣之勞工、用契約束縛的勞工、非自願或剝削的監獄勞工、奴役或取得服務。
- 符合當地聘僱的最低年齡的法律和規定，禁用童工。
- 提供公平合理的薪資與工作條件，絕不低於當地法令所要求之最低限度的工資與保險。
- 尊重職場平權，禁止任何地域、種族、民族或成長背景、語言、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、職業工會會員、容貌、年齡、政治傾向或其他可資區別特徵的歧視；人人有權享受平等之保護，不受任何歧視與差別待遇。
- 致力營造友善溝通的環境，嚴格禁止任何形式的職場騷擾、性騷擾、體罰、精神或身體壓迫，建立開放型管理模式。
- 工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。
- 關懷員工身心健康，重視員工工作與生活之平衡。
- 建立完善的個人資料保護管理制度，以維護員工與客戶之隱私與權益。
- 根據當地法律，尊重員工組織和參與工會、集體談判以及參加和平集會的權利；同時也尊重員工選擇不參與此類活動的權利。員工能夠在不擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通並分享其想法。
- 定期檢視及評估相關制度與作為，進而改善執行成效。

# 員工照顧

## 承諾、行動與目標

| 承諾 | 2025 執行項目 | 2025 年執行成果 | 未來目標與行動 |
|---|---|---|---|
| 公司成長與員工發展齊頭並進、相輔相成<br>身心靈健康且工作生活平衡的友善職場 | 2025 年 宏正【Mentor- 新人輔導員計畫】持續過往對新人訓練主軸，植入 ATENer/Mentor 輔導制度，並藉由人資 e 學院系統化平台，導入 30/60/90 天學習計畫，協助新人快速上手，了解部門功能作業，使新人能定時與主管及 mentor 有效溝通工作任務與工作所需之協助。 | 2025 年公司新聘錄用 60 位新進同仁，而新進同仁於當年度離職計有 16 位，年總計共有 44 位新人順利留任，新人總留任率為 73.33%。 | 持續強化輔導員計畫執行的品質，包含新人 90 天訓練計畫內容之設計與 Mentor 帶領技巧，秉持計畫精神，持續協助新人快速適應職務與工作環境，以協助部門與公司創造綜效。 |
| | 【趨勢講座】<br>【專案訓練】 | 2025 年人資處所推出之專案訓練 - 主題聚焦在設計創新價值與跨界溝通整合，係針對研發處與企劃處（產品開發中心、行銷推廣中心）進行為期三天培育之專案訓練，以持續提升公司產品發展之能力。<br>2025 年與資策會合作，每季均辦理趨勢講座，例如：全球伺服器發展記關鍵議題分析、AI PC 市場發展趨勢與商機、生成式 AI 新興技術與應用落地趨勢、智慧安防新未來！影像監控應用趨勢與市場商機、生成式 AI 風潮下關鍵資安議題分析以及生成式 AI 於智慧工廠應用發展態勢；藉由趨勢講座學習市場、科技、趨勢、通路、AI 應用、品牌經營推廣、業界最新趨勢。整體講座滿意度達 95 分。 | 將根據組織需求與海外據點拓展，持續辦理全球各據點之產品發展共識營，以培育更多產品開發與品牌推廣及行銷業務人才，成為全球各據點之中堅幹部。 |
| | 提升「人資 e 學院」使用效能 | 2025 年提升教育訓練平台系統應用，強化圖文課程公告，提升同仁快速選課；以及應用「快訊」跑馬燈功能突顯公司訓練政策與目標、年度教育訓練計畫，供同仁快速瞭解年度課程重點。 | 持續優化各項管理職能、專業職能與科技趨勢等線上課程，包含科技轉變與產業重構的中長期關鍵、AI 資料中心發展趨勢、全球資料中心重點趨勢觀察、AI Agent 技術與應用發展趨勢、AI 的關鍵資安議題分析、AI 工具應用，以及管理系列課程，持續落實長期人才發展，共創企業營運績效。 |
| | 【宏正私塾堂】<br>「實體課程」效益透過「數位課程」擴散。 | 2025 年宏正私塾堂內部講師設計多門內容豐富課程，為內部知識傳承奠定穩固基礎。<br>2025 年全年度共開辦 3 堂實體課程，並搭配 5 堂數位課程，以擴大學習效益。總計 709 人次參與，累積訓練時數 655 小時，平均滿意度達 95 分。 | 將持續挑選優秀的內部講師做內部知識經驗的分享並進一步以數位化的方式傳承之。未來持續開設各功能職務之專業職能訓練，以提升內部專業知識的傳承。 |
| | 【全方位職場能力培訓】 | 依據不同職務需求，以系列性、策略性的概念以及創新教學手法（體驗式課程、情境演練）舉辦各類管理職能、專業職能、核心職能、自我成長等各類型課程，同時也包括製造處廠區內部工作指導 OJT 訓練，透過工作中的實際指導，幫助員工快速提升並累積關鍵能力。<br>全年度共開辦 591 堂課程，總計 16604 人次參與，累積訓練時數 23210 小時。 | 落實策略性人才培育，持續優化課程設計，以提供豐富學習課程，協助員工不斷強化提高自主學習效率，有效運用於實務工作，創造組織成效。 |
| | 【自我成長講座】 | 為持續創造工作與生活平衡的友善職場，宏正每年度規劃多元自我成長課程。<br>宏正更是長期關心中高齡同仁的身心健康，以及重視職場父母平時育兒教養壓力與痛點，因此特別舉辦「人生下半場系列講座」、「雙職涯夫妻講座」，上述講座主題包括退休前財務規劃、健康飲食、育兒教養等，以持續協助同仁增進身心靈健康。<br>2025 年共舉辦 4 堂講座，總計 387 人次參與，平均滿意度達 97 分。 | 持續關注國家社會議題，如中高齡議題以及親子教養議題，規劃設計符合同仁需求之講座課程。 |
| | 【員工關係：身心平衡】<br>【核心價值講座：尊重關懷】 | 2025 年宏正長期關注國家社會議題，尤其是長照議題與員工心理健康，因此特別舉辦「長期照護系列講座」、「心理健康講座」，並特別與【中華民國家庭照顧者關懷總會】合作舉辦長照講座；以及與【員工協助方案（EAPs）】的專業諮商心理師合作，為員工舉辦心理健康、紓壓相關講座。<br>2025 年共舉辦 4 場，總計 546 人次參與，平均滿意度分數達 95 分。 | 持續關注國家社會議題，接軌員工身心靈健康需求，舉辦身心平衡與心理健康相關講座，讓員工於工作、家庭、生理、心理自我調適之間有正確管道諮詢。 |

# 員工照顧

## 承諾、行動與目標

| 承諾 | 2025 目標項目 | 2025 年執行成果 | 未來目標與行動 |
|---|---|---|---|
| 公司成長與員工發展齊頭並進、相輔相成<br>身心靈健康且工作生活平衡的友善職場 | 【職業安全衛生】 | 職安室主辦與人資協辦，邀請各大醫學中心之醫師與消防隊專家蒞臨公司講授相關講座，並辦理全員職業安全衛生危害預防，2025 年共開辦 31 堂講座，總計 2662 人次參與，平均滿意度分數達 96 分。 | 基於國家法令規定與工作場所勞工工作環境之安全保障，未來職安室與人資處仍會規劃與安排相關及進階課程，強化職安意識。 |
| | 榮獲【亞洲最佳企業雇主】 | 2019 年於 186 間競逐企業中脫穎而出，第一度獲得「亞洲最佳企業雇主」獎，2025 年於 360 間競逐企業中再度脫穎而出，第六度榮獲「亞洲最佳企業雇主獎」之肯定，並榮獲金獎，更一舉拿下「雇主關懷獎」、「多元、平等與共融獎」、「職場永續獎」，以及 2025 年新增的評審團特別獎「科技賦能獎」，同時榮獲主辦單位五大獎項肯定。<br>在給員工的匿名問卷調查中，評比之關鍵指標「核心價值與文化組織 (CORE)」、「員工的情感歸屬與激勵因素 (SELF)」以及「員工對工作環境與團隊意識的感受 (GROUP)」成績皆遠超過業界平均水平。 | 持續對員工做好企業承諾，2026 年度【亞洲最佳企業雇主】宏正將報名參賽。 |
| | 榮獲新北市政府評選為「友善家庭暨工作平等」特優企業 | 2025 年 9 月四度榮獲新北市政府評選為「友善家庭暨工作平等措施」績優企業。 | 將持續推動職場友善與工作平等方案 |
| | 榮獲新北市政府評選為<br>「新北市友善移工企業」 | 2025 年 5 月經歷書審與評審實地審查，9 月公布獲獎。宏正是新北市獲獎三家企業之一。 | 將持續推動移工職場友善與工作平等方案。 |
| | 榮獲新北市政府勞工局評選「中高齡者及高齡者友善職場認證「卓越獎」 | 2023 年 6 月宏正勇奪新北市政府勞工局評選「中高齡者及高齡者友善職場認證 ( 獲得 3 年有效認證 )」之最高獎項「卓越獎」。<br>本獎項認證期有效 3 年。 | 將持續推動中高齡者工作再設計及高齡者友善職場方案 |
| | 榮獲「天下永續公民獎」 | 2025 年宏正第 17 度榮獲「天下永續公民獎」 中堅企業組第四名。尤其於「企業承諾」項目第二名，連續 17 年勇奪前三名。 | 將持續推動 CSR、ESG、DEI 等方案，以落實企業永續。 |
| | 榮獲「天下人才永續獎」 | 2025 年 10 月榮獲「天下人才永續獎」中堅企業第一名。 | 將持續推動人才培育等方案 |
| | 榮獲「親子天下友善家庭職場獎」 | 2025 年榮獲「親子天下友善家庭職場獎」。 | 將持續推動職場友善等方案 |
| | 勞動部「友善職場暨工作生活平衡企業」：國家級獎項 | 2024 年 5~7 月經歷書審與產官學評審實地審查，獲得工作生活平衡獎。( 兩年舉辦一次 )。 | 將持續推動全方位的友善職場方案。 |
| | TTQS 國家訓練品質獎：國家級認證 | 2024 年 5~9 月經歷書審與產官學評審實地審查，10 月公布獲得銅牌獎。<br>本獎項認證期有效 3 年。 | 將持續推動全方位的學習發展與教育訓練方案。 |
| | 天下台灣人才永續行動聯盟：台灣人才永續行動企業認證 | 2025 年 3 月第三度經由產官學評審審核，宏正六項指標第三度全數通過。<br>【多元與包容】【獎酬與激勵】<br>【培育與成長】【溝通與體驗】<br>【身心與健康】【意義與價值】 | 將持續於職場推動 ESG、DEI 等人才永續六項指標。 |

# 員工照顧

## 4.1 視員工為重要資產

正一直把員工視為最重要的資產，更相信高品質的產品與技術來自最快樂的員工。宏正以「尊重關懷」的企業精神，給予就業機會平等的待遇；以「價值創新」的企業理念，給予對等的績效報酬待遇；以「誠信務實」的企業原則，踏實經營穩扎穩打；最後以「樂觀積極」的企業文化，打造不屈不撓的韌性與熱情。

### 4.1.1 人力資本與結構

依 2025 年 12 月 31 日計算，宏正台灣地區員工有 674 人，皆為正職員工無兼職人員與臨時員工 ( 男性員工佔 54%；女性員工佔 46%)。其中，中高階層主管 112 位 ( 男性主管佔 77%；女性主管佔 23%)、間接專業人員 463 位、直接技術人員 99 位，平均年齡 42.91 歲、平均年資 10.58 年，大專學歷以上佔 85.9%。此外，宏正雇用身心障礙者之人數為 7 人，高於法令規定 1.17 倍 ( 法令規定 6 人 )。

| 員工類別 | 年齡 | 男性人數 | 女性人數 | 合計 | 比例 |
|---|---|---|---|---|---|
| 直接同仁 | <30 歲 | 0 | 18 | 18 | 2.67% |
| | 30-50 歲 | 4 | 62 | 66 | 9.79% |
| | >50 歲 | 2 | 13 | 15 | 2.23% |
| 直接同仁 合計 | | 6 | 93 | 99 | 14.69% |
| 間接同仁 | <30 歲 | 37 | 25 | 62 | 9.20% |
| | 30-50 歲 | 258 | 155 | 413 | 61.27% |
| | >50 歲 | 64 | 36 | 100 | 14.84% |
| 間接同仁 合計 | | 359 | 216 | 575 | 85.31% |
| 整體 合計 | | 365 | 309 | 674 | 100% |

( 直接人員：從事生產製造相關工作的員工；間接人員：從事輔助生產相關工作的員工 )

### 4.1.2 平等任用與照顧

公司對人才召募管道包含：網路徵才、報紙雜誌媒體、校園徵才、人力仲介、就業博覽會、內部員工推薦及員工內部轉調等方式辦理。秉持「公正任用、拒絕歧視、機會平等」三大原則， 2025 年共召募了 60 位新進同仁，女性 27 位占比 45%、男性 33 位占比 55%；直接人員 4 位占 6.7%、間接人員 56 位占 93.3%；2025 年度則有 102 位同仁離開，女性共 44 位占比 43.1%、男性共 58 位占比 56.9%( 多為生產線外籍移工期滿回國 )。年度離職 15.1%，月平均離職率為 1.3%；以過去三年的數據來看，月平均離職率落在 1%-2% 之間。

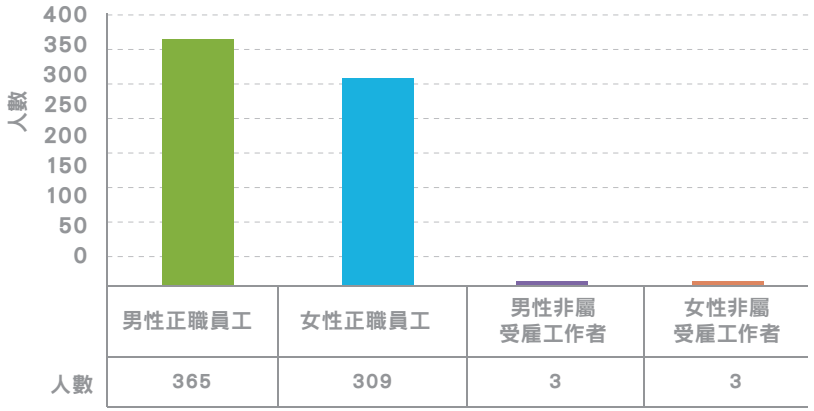
| 員工類別 | 年齡 | 男性人數 | 女性人數 | 合計 | 佔比 |
|---|---|---|---|---|---|
| 新進同仁 | <30 歲 | 9 | 11 | 20 | 33.3% |
| | 30-50 歲 | 21 | 14 | 35 | 58.4% |
| | >50 歲 | 3 | 2 | 5 | 8.3% |
| | 佔比 | 55.0% | 45% | -- | -- |
| 新進比例 | ( 年度新進人數 /2025 年 12 月 31 日在職人數 )=8.9%<br>( 多為生產線外籍移工 ) | | | | |
| 離職同仁 | <30 歲 | 11 | 11 | 22 | 21.6% |
| | 30-50 歲 | 36 | 27 | 63 | 61.7% |
| | >50 歲 | 11 | 6 | 17 | 16.7% |
| | 佔比 | 56.9% | 43.1% | - | -- |
| 離職比例 | ( 年度離職人數 /2025 年 12 月 31 日在職人數 )=15.1%<br>( 多為生產線外籍移工期滿回國 )。<br>月離職率 = 年離職率 /12=1.3% | | | | |

( 新進同仁與離職同仁於各類別之佔比計算：該類別新進或離職人數 / 該類別之總人數 )

宏正於 2025 年之全體員工人數為 674 人 ( 男性正職員工 : 365 位，女性正職員工 : 309 位 )，非屬受雇工作者共 6 位 ( 男性非屬受雇工作者 : 3 位，女性非屬受雇工作者 : 3 位 )，其工作類別為保全及清潔人員，皆為不定期契約。宏正 2025 年全體員工人數比 2024 年減少 43 人，多為製造處之直接員工作業員 OP 與外籍移工 OP 任職期滿返國，非屬受雇工作者則人數不變。

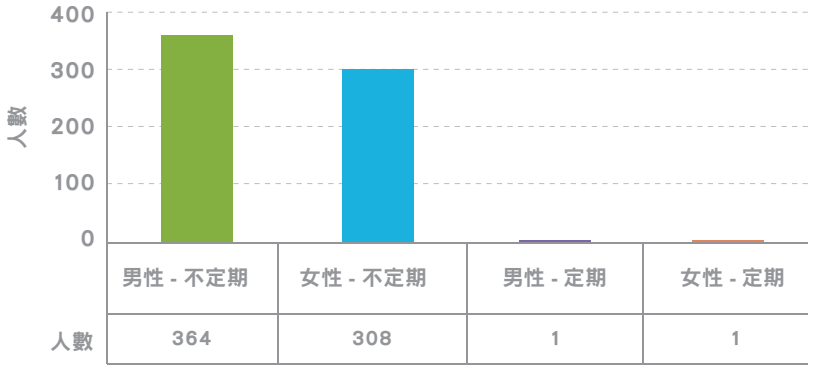
# 員工照顧

## 【勞動力組成】



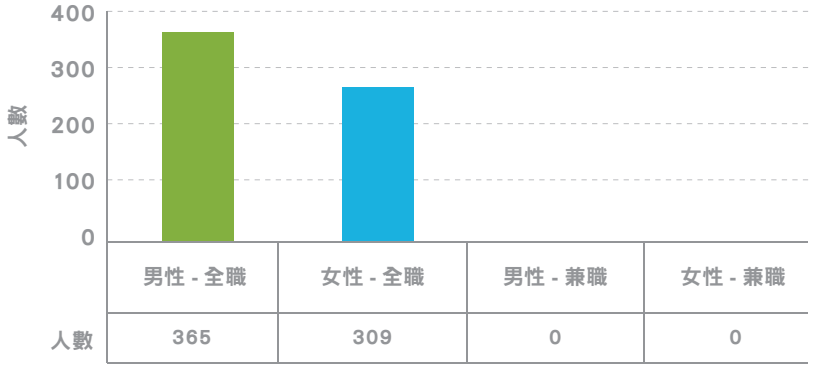

以契約類型區分：男性 - 不定期契約：364 位；
女性 - 不定期契約：308 位，男性 - 定期契約：1 位；
女性 - 定期契約：1 位。

## 【契約類型】



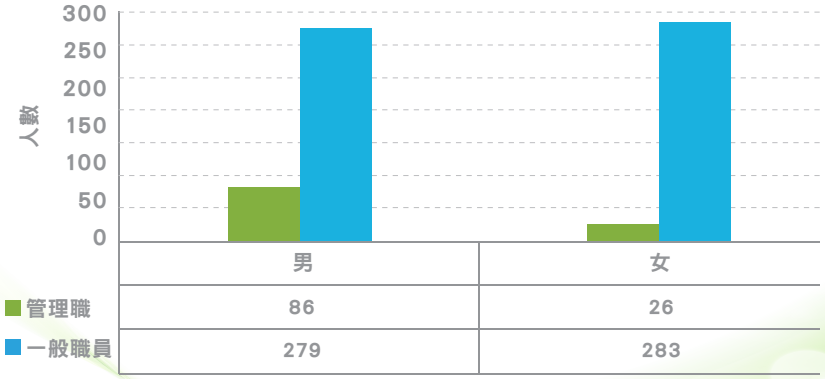

以僱用類型區分：男性 - 全職：391 位；女性 - 全職：326 位，無兼職人員。

## 【僱用類型】




以職務類別區分：男性管理職：86 位，男性一般職員：279 位；
女性管理職：26 位，女性一般職員：283 位。

## 【職務類別】



# 員工照顧

我們鼓勵生育，提供一胎 15 萬元的生育補助金 ( 分 12 個月發放，滿周歲再加發 3 萬元賀歲金 )，補助金額創同業最高紀錄，2025 年總補助金額為 128 萬元。公司內部設有溫馨舒適的專用哺 ( 集 ) 乳室，也與知名連鎖托兒所簽訂特約，讓員工安心上班、就近托兒;更提供優於勞基法的男性員工陪產檢與陪產假(8 天)、員工產檢假(8 天)。另增加的友善職場福利措施還有子女教育補助:每年補助員工 3 足歲至 6 歲(未滿)之子女教育補助新台幣 1 萬元(上、下學期各補助 5000 元)。產假增加為 10 週。人工生殖補助 ( 試管嬰兒補助 30,000 元及人工受孕補助 10,000 元 )。生理假全年未超過三日部份薪資照給。到職滿 3 個月之員工提前享用到職「6 個月以上未滿 1 年」之特休假 2 天。家庭照顧假全年未超過三日部份 ( 含毛小孩照顧 )，薪資折半發給。不僅如此，宏正還業界先河，推出育嬰留停 / 產假之工作職務代理人津貼 ( 每月 10,000 元 )，這是台灣業界首創之措施，獲得天下友善家庭職場獎評審團讚譽為「最有創意」設計的肯定。

此外，公司依法提撥退休金，團體保險 ( 包含壽險、意外險、住院醫療險及癌症醫療 )、亦特別加入眷屬與父母險等完善保險計劃，給予員工及眷屬全方位的保障與照顧。

| 項目說明 | 男性人數 | 女性人數 | 合計 |
|---|---|---|---|
| 2025 年享有育嬰留職停薪之人數 | 30 | 22 | 52 |
| 2025 年申請育嬰留職停薪之人數 | 3 | 5 | 8 |
| 2025 年育嬰留職停薪應該復職之人數 (A) | 3 | 5 | 8 |
| 2025 年育嬰留職停薪實際復職之人數 (B) | 2 | 4 | 6 |
| 回任率 (B/A) | 67% | 80% | 75% |
| 2025 年育嬰留職停薪復職之人數 (C) | 1 | 4 | 5 |
| 2025 年育嬰留職停薪復職且一年後仍在職 (D) | 0 | 4 | 4 |
| 留任率 (D/C) | 0% | 100% | 80% |

( 計算標準：至 2025 年 12 月 31 日止符合申請育嬰留職停薪之員工人數：2022/01/01 ~2025/12/31 有申請生育補助之員工人數 ( 女性人數 22 位，男性人數 30 位 )。至於如到職時，有未滿 3 歲嬰幼兒之新進員工同仁，則不列入計算。)

**2025 年 7 月 11 日宏正榮獲新北市政府評選頒發「友善家庭暨工作平等措施」特優企業，接受新北市長頒獎表揚。**

**2024 年 10 月 30 日宏正榮獲勞動部「2024 年工作生活平衡獎」(每二年舉辦一次 ) 之友善家庭獎，接受勞動部次長頒獎表揚。**

退休金制度：

宏正依「勞動基準法」之規定，訂定退休制度，依法為舊制退休金成立勞工退休準備金監督委員會，並每月依薪資總額 2% 提撥舊制退休金，依臺灣銀行 2025 年第四季對帳單，截至 2026/01/01 止，提撥舊制退休準備金額約壹億貳仟零佰柒拾捌萬元 ( 足額提撥 )。宏正同時為符合新制退休金之同仁，每月依投保薪資之 6% 提撥新制退休金至勞保局。

## 4.1.3 定期考核與溝通

公司每年定期執行兩次績效考核，提供主管與部屬面對面討論工作職務表現與制定未來發展計畫的溝通平台，考核結果也將做為未來職務異動、薪資調整與紅利發放的參考。另為強化企業內部推動 CSR 上下貫徹的決心，鼓勵同仁投身 CSR 活動，特別將 CSR 參與度列入績效考核指標中。2025 年實際執行績效考核之男女人數與直間接員工人數如下，扣除試用期未滿之新人、留職停薪員工與移工，其餘員工全數參與年中與年底績效考核，上半年完成率為 88.52%，下半年完成率為 91.10% ( 完成率計算為實際考核人數 / 全體員工數 )。

| 2024 年 | 性別 | 直接員工 | 間接員工 | 合計 | 佔總員工百分比 |
|---|---|---|---|---|---|
| 上半年 | 男 | 5 | 357 | 362 | 51.94% |
| | 女 | 45 | 210 | 255 | 36.58% |
| 佔總員工百分比 ( 上半年總人數 : 697 人 ) | | 7.17% | 81.35% | 88.52% | --- |
| 下半年 | 男 | 5 | 349 | 354 | 52.52% |
| | 女 | 44 | 216 | 260 | 38.58% |
| 佔總員工百分比 下半年總人數 : 674 人 | | 7.27% | 83.83% | 91.10% | --- |

此外，為促進職場和諧，每季定期召開勞資會議，針對勞工權益等相關問題討論，並即時更新每次的會議紀錄於人資 e 學院中。特別增設有給職之職工福利委員會總幹事一職，全責處理員工福利相關事宜。自 2017 年設立職場性騷擾申訴專線 #3333 與專用電子信箱 emap@aten.com.tw，如有不法之職場之霸凌行為，皆可透過專線或信箱投訴。

# 員工照顧

## 4.1.4 組織溝通

**行動背景：**

宏正科技為跨國企業，全球 42 個據點（內含 36 個銷售據點、3 個研發中心、3 地製造廠），38 個國籍 1552 位員工，多數同仁每天身處在跨部門，甚至跨國、跨文化之企業環境，良好健康的溝通行為才能塑造健全的企業文化。

**對應的行動計劃：**

（1）每季召開勞資會議
（2）EAPs 員工協助方案（服務範疇擴至員工的父母、子女與配偶）
（3）員工敬業度調查
（4）簽署員工行為準則
（5）召開管理階層會議
（6）舉辦員工教育訓練與健康樂活講座
（7）員工關係活動
（8）提案改善活動
（9）內部通訊公告（含書面、電子郵件）




**產生之成效：**

員工敬業度調查，獲得員工高度肯定，六度榮獲「亞洲最佳企業雇主獎」。此獎為針對亞洲各企業雇主所舉辦的評比調查，經由行業專家、政府代表等組成之審查委員會，透過企業報告、員工匿名線上問卷調查等指標，以全面性的評鑑系統選拔出不同領域的傑出企業雇主。2025 年蟬聯六屆「亞洲最佳企業雇主獎」之肯定，並榮獲「金獎」榮耀，並一舉拿下「雇主關懷獎」、「多元」、「平等與共融獎」、「職場永續獎」，以及 2025 年新增的評審團特別獎「科技賦能獎」等五大獎項之肯定。

宏正尤其在「員工照顧」、「員工自發性工作動機」、「多元、平等、共融」、「員工團隊意識及合作精神」、「數位轉型」等項目獲得分數均高於產業平均分數，獲得高度肯定。

# 員工照顧

## 4.2 全方位職場能力培訓

2025 年宏正台灣區所舉辦的教育訓練總訓練時數高達 23210 小時，每人每年平均受訓時數約為 34.44 小時，其中專業職能的總培訓時數為 10334.09 小時，專業培訓總時數佔了全年度的 44.52%，課程數更高達 410 堂 ( 包含製造處各部門 On Job Training)，佔全年度總課程數 69.37%。整體教育訓練投資 ( 不含教育訓練平台系統費用 ) 也比去年度增加 31% 費用投入人才培訓。可見公司內部對於專業能力的養成相當重視，也經常透過內部訓練做經驗知識的分享與傳承。

2025 年開設「部門發展與管理技巧」、「職務設計」、「績效面談技巧」、「教練式提問：激發團隊潛力的領導技巧」、「做出更好的決定：從個人到團隊的膽識養成」、「變革領導力」以提升主管管理及領導之能力；更因應組織未來挑戰與員工全方位發展為原則，提供多元的專業趨勢與自我成長課程，包含「BCG 問題解決力」、「創意思考 Triz」、「從理論到實踐的威脅建模課程」、「全球伺服器發展暨關鍵議題分析」、「AI PC 市場發展趨勢與商機」、「生成式 AI 新興技術與應用落地趨勢」、「影像監控應用趨勢與市場商機」、「生成式 AI 於智慧工廠應用發展態勢」、「Green AI vs. Gen AI 對資料中心發展趨勢」、「mini1 極速賽車之跨部門合作與溝通」等課程，並透過三方連線與亞太地區子公司同仁同步學習培育員工專業能力與提供產業動態訊息及科技發展趨勢。






# 員工照顧

| 訓練類別 | 課程數 | 受訓總人次 | 訓練總時數 |
|---|---|---|---|
| 管理職能 | 5 | 166 | 552.5 |
| 專業職能 | 410 | 7119 | 10334.09 |
| 核心職能 | 31 | 3271 | 4013.21 |
| 自我成長 | 9 | 1044 | 1318 |
| 新人訓練 | 30 | 181 | 556 |
| 數位課程 | 106 | 4823 | 6437.05 |
| 總計 | 591 | 16604 | 23210 |

| 人員類別 | 訓練總時數 | 人數 | 平均受訓時數 |
|---|---|---|---|
| 直接人員 | 3274.12 | 99 | 34.07 |
| 間接人員 | 19936.73 | 575 | 34.67 |
| 合計 | 23210 | 674 | 34.44 |

| 人員類別 | 訓練總時數 | 人數 | 平均受訓時數 |
|---|---|---|---|
| 男性員工 | 10042.16 | 365 | 27.51 |
| 女性員工 | 13168.69 | 309 | 42.62 |
| 合計 | 23210 | 674 | 34.44 |

## 4.2.1 新人力、新能力之 Mentor 新人輔導員計畫

2018 年度「ATENer，新鮮人大富翁」，強調新人可按圖索驥地熟悉與摸索公司內部的現有流程 / 制度 / 表單與各項服務的對應窗口，2019 年度宏正強化 Mentor 與主管的領導力，透過「聽、說、讀、寫」四大步驟的訓練課程，將「對的中心思想，對的互動」植入 Mentor 與主管心中，從「心」站在新人的角度，回想自己初出社會身為新鮮人的模樣，了解新人的困惑，強化 Mentor 與主管在帶領新人的溝通與管理技巧。

2020 年為協助新人快速適應組織，Mentor 與主管特別打造專屬新人的 30/60/90 天專業能力培養課程，包含環境介紹、產品架構、專業技術課程等。此外，Mentor 會透過每月一次與新人面談，了解新人學習進度與適應狀況，並能及時解決新人學習時面臨的問題。過程中，Mentor 會協助新人聚焦工作與問題釐清，並一起尋找最佳解決方案。單位主管會不定時關心新人，並於 90 天時進行面對面的訪談，確認新人的學習狀態並與新人一起確認工作方向與職能職務。2022 年除了導入系統化平台來執行新人 30/60/90 天學習計畫，針對所有到職的新人，都必須完成數位學習（e-learning）必修課程，其中包含：公司簡介與核心價值、人事規章與福利制度、內部控制制度、品質與環境系統、法務專利、智財保護、資訊安全、勞工安全與衛生、資產管理、請採購系統與福委會簡介、性別平等與性騷擾防治。搭配「新進同仁適應性問卷」調查，若發現同仁身心壓力指數超標，將轉介第三方合作的員工協助方案 EAPs (Employee Assistance Programs) 專業心理諮詢顧問公司。

2023 年宏正斥資購置與導入大型學習發展與教育訓練平台系統，整合員工職能、員工學習發展地圖、學習管理、訓練教材多語言功能等四大功能系統，以關鍵資訊視覺化設計，完整將員工學習發展與企業教育訓練體系結合組織營運目標。 2025 年宏正不斷增強學習平台與教育訓練系統，其目標期望從訓練規劃、執行、查核、結果，結合 e 化的應用，協助組織依目標，結構性的展開短、中、長期人才發展計劃的專案展開與管理，協助組織培育與發展所需人才，共創企業營運績效。



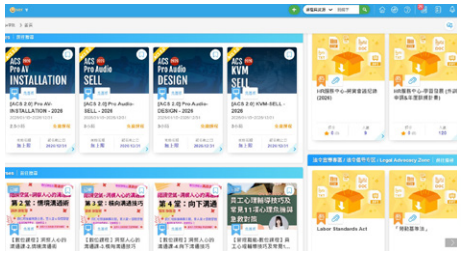
# 員工照顧

### 4.2.2 知識傳承雙平台

「宏正私塾堂」是宏正內部講師的專屬平台，以三個原則為目標：內部知識的流通與擴散、營造學習型組織的氛圍與打造宏正內部講師團隊。2022 年仍然受到 COVID-19 疫情衝擊，造成許多內外部實體訓練因為防疫因素無法舉辦，但是宏正私塾堂內部講師轉而以小班學習，為內部知識傳承建立永續基礎，2025 年宏正私塾堂內部講師設計了多門內容豐富的課程，為內部知識傳承奠定穩固基礎。2025 年全年度共開辦 3 堂實體課程，並搭配 5 堂數位課程，以擴大學習效益。總計 709 人次參與，累積訓練時數 655 小時，整體平均滿意度達 95 分。

「人資 e 學院」網路學習平台則是記錄每一位同仁在宏正的學習與發展，舉凡各式內外部訓練、實體課程、數位課程、學習資源與紀錄等皆彙整於此，提供完整的學習歷程與人力資源發展紀錄。此外，藉由網路學習平台無遠弗屆的傳遞方式，結合全球客服處主導的 ACS（ATEN Certified Specialist）專業產品訓練課程，協助總公司與各海外子公司同仁學習四大產品線知識（KVM/Pro AV/PDU/Control System），2025 年度課程平均滿意度達 94.3 分。




## 4.3 友善職場與健康樂活

宏正繼 2018 年榮獲運動企業認證，2024 第三度榮獲此榮譽（運動企業認證）- 響應「企業 i SPORTS，員力 NON STOP」。

宏正一直以來致力於員工的健康，包含打造全方位的健身中心，有撞球區、閱讀區、重訓區、體適能專區、有氧教室與男女分開的三溫暖、烤箱及更衣室。也透過多元的社團如志工社、瑜珈社、拳擊有氧社、慢跑社、下班後休閒運動社、籃球社與健身社，打造員工平衡的工作與生活。未來也將持續鼓勵員工規律運動，實現關懷員工之企業社會責任 (CSR)。










# 員工照顧

## 4.3.1 安全無虞的工作環境

我們遵循「職業安全衛生管理辦法」制定「職業安全衛生委員會組織章程」，每年定期執行工作場所危害辨識與風險評估，並對於潛在或可能之安全議題持續以 PDCA 手法規劃執行。每一季定期召開職業安全衛生委員會議各項指標，各部門共同參與職業安全衛生管理工作。如發生職業災害同仁可先離開工作場域，並通報職安室協助就醫，啟動調查事故發生原因、提出改善對策於職業安全衛生委員會上呈報。

宏正依法提供工作者職業健康服務，並透過職醫、護理人員及健康管理制度，持續關注員工健康風險 **2025 年職醫一個月一次到公司，臨場服務醫師一個月三次，同仁健康檢查參與率 98.85%，高風險個案追蹤數 168 人。**

宏正在台灣總部及汐萬製造基地通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統查核驗證，目前委員會成員共計 11 名，其中勞方代表共 6 名，佔比 55%。會中由職安室定期向委員報告職安衛，以確保同仁都能在健康安全的環境中工作。

宏正職業安全衛生管理系統涵蓋之工作者

| | | |
|---|---|---|
| **正職員工** | **674 人** | **100 %** |
| **約聘 / 派遣人員** | **0** | **0%** |
| **承攬商** | **297** | **92 %** |

**2025 年職業安全衛生委員會開會次數 4 次，員工改善提案件數 2 件，勞工代表參與率 80%。**

**宏正定期辦理職業安全衛生教育訓練，以提升工作者安全意識與緊急應變能力。2025 年 職安訓練總時數 2047 小時，平均每人訓練時數 3 小時，新人訓練完成率 100%，消防演練參與率 88.5%。**

宏正要求承攬商及外部工作者遵守公司安全衛生管理規範，降低作業風險。

**2025 年承攬商違規件數 1 件，改善完成率 100%。**

| 職業災害類別 | 性別 ( 男 ) | 性別 ( 女 ) | 次數 | 損失日數 | 總工作日 (D) | 總工時 (H) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 工作中意外事故 | 0 | 0 | 0 | 0 | 170,037 | 1,368,296 |
| 上下班交通意外事故 | 1 | 3 | 4 | 8 | 170,037 | 1,368,296 |
| 職業災害千人率 | 全年領取職業災害保險給付 0 人次／年平均勞工保險投保人數 ×1,000‰=0 | | | | | |
| 失能傷害頻率 (FR) | ( 傷亡人次合計 / 所有人之總工作時數 )$10^6$( 以百萬工時計 )=0 | | | | | |
| 失能傷害嚴重率 (SR) | ( 總損失日數 / 所有人之總工作時數 ) $10^6$ ( 以百萬工時計 )=0 | | | | | |

( 上下班交通意外事故不列入失能傷害統計：依「職業安全衛生管理系統績效審查申請表」所示，業已載明所填報之職業災害統計尚不含上下班交通災害，但因執行職務發生之交通事故仍應納入統計。)

2025 年內部員工並無任何職業病及因工死亡案例。另外，外包商、承攬商、保全與清潔人員等非員工的工作時數 19975 小時，均無職業傷害與因公死亡之案例。

缺勤率 ( 以小時計算 / 性別 ) 計算如下：

| 性別 | 人數 | 全年總工作時數 | 公傷假 | 生理假 | 病假 | 病假 ( 住 ) | 總缺勤時數 | 缺勤率 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 女 | 309 | 608,112 | 24 | 4,316.6 | 17215.7 | 0 | 21853.3 | 3.59% |
| 男 | 365 | 718,320 | 29.7 | 0 | 8291.1 | 0 | 8320.8 | 1.16% |
| 總計 | 674 | 1,326,432 | 53.7 | 4,316.6 | 25506.8 | 0 | 30174.1 | 2.27% |

# 員工照顧

## 4.3.2 員工活動

2025 年資深員工表揚大會特別為服務滿 5 至 40 年的資深員工舉辦，以 「掌聲響起」 為主題，藉由不同世代經典音樂，象徵經驗傳承永垂不朽的精神，並讚揚資深員工多年來的貢獻與努力。此外，全球人力資源處於第三季規劃設計舉辦「競品解碼爭霸戰 - 員工活動」，以角色扮演的形式組隊參賽，透過不同角色以商業與市場角度進行不同層面的產品分析，以及思考產品發展策略，讓同仁透過籌備與不同部門討論的過程，並深入瞭解公司產品，並培養產品分析能力、行銷策略能力、營運銷售能力，表達創意能力，並促進跨部門團隊合作之能力，活動深受好評。

全球人力資源處與職安室合作，邀請各大醫學中心醫師與心理諮商師至公司講授健康樂活相關講座，並辦理全員職業安全衛生危害預防。2025 年職安室共開辦 31 堂講座，分別是「慢性傷口的照護」、「感染疾病與抗生素解密」、「冠心症及心導管手術」、「姿勢保健與運動」、「淺談失智症」、「淺談椎間盤突出」、「運動按摩與肌貼」「認識脊椎常見疾患」等講座，總參與人次達 2662 人次，平均滿意度分數達 96 分。

公司另聘用專職福委會總幹事規劃以「活力、熱情、很給力」為主軸，執行各項福利活動，包含每個月慶生餐點、國內員工旅遊、聖誕餐會 / 春酒、婚喪喜慶 / 生育 / 生日 / 三節禮金等。除了福委會的各項福利之外，有別於其他企業之處，成立 47 年迄今，董事長每個月會特別撥空親自為每一位壽星員工送上生日禮物與親筆簽名賀卡，這些從不間斷的貼心小舉動溫暖著每一位員工的心，更讓首次收到生日禮物的新進同仁留下最深刻的驚喜與記憶。







## EAPs / 員工協助方案

我們不只照顧員工，也關心員工家人。公司導入 EAPs (Employee Assistance Programs) 員工協助方案至今已經邁入第 13 年。自 2018 年起擴大服務對象至同仁的直系一級親屬與配偶皆可使用，目的是希望能協助員工與親屬藉由「員工協助方案」的專業專家諮詢，提供解決工作或生活的困擾問題的解決途徑諮詢，讓同仁能安心生活與專心投入工作。若造成困擾問題無法透過電話諮詢解決，同仁也可以使用「員工協助方案」提供的面對面諮詢輔導。2025 年總計共提供 28 次電話諮商的服務（不含面對面諮商）。









# Ch5

## 積極的社會參與

5.1 教育關懷與文化資產推廣

5.2 懂老活動與弱勢關懷

5.3 社區環境維護

# 積極的社會參與

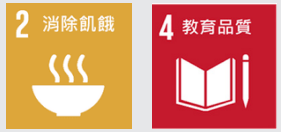
## 重大主題

社會公益回饋、環境友善

### 積極的社會參與對宏正的意義及宏正對 SDGs 的主要貢獻

企業存在與發展的意義，不應僅是為股東謀求投資獲利，或是促進國家經濟的繁榮與進步，更深一層的價值，應是取之於社會、用之於社會，運用企業的組織及財務能力，由小而大、由近而遠，為環境或受社會忽視的弱勢族群尋求「共好」。

在本公司永續發展守則中提及：「本公司應評估公司經營對社區之影響，並適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。並應經由股權投資、商業活動、捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務等，將資源投入透過商業模式解決社會或環境問題之組織，或參與社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及政府機構之相關活動，以促進社區發展。」宏正對社會參與的作為與面向，經過這麼多年來的實踐，逐步朝向有系統、有組織的方式前進，透過與公部門、學校、公益團體以及社會企業的合作，期能集結更大更廣的力量，帶給我們所在意的社會與環境最切實的關注，所關懷的人們最大的溫暖。

| | |
|---|---|
|  | 宏正在落實教育關懷與社區關係營造時，對貧困學生、銀髮老人、弱勢家庭之關懷與急難救助支持，可以直接或間接地達成包括「消除饑餓」以及「教育品質」等 2 項目標。<br>【對應 SDGs 細項：2.1、4.5】 |
|  | 淨灘、淨山、蝶園復育、水田認養等社區環境維護作為，可以展現我們對「海洋生態」、「陸地生態」等兩項議題改善的理念與實踐。<br>【對應 SDGs 細項：14.1、14.2、15.1、15.5、15.8】 |

### 權責單位

宏正永續發展委員會 – 社會參與小組、錦堂教育基金會、宏正志工社。

### 管理機制

透過「宏正永續發展委員會」轄下各功能性部門代表所組成的 ESG 小組每個月的討論會議，針對社會參與相關議題進行規劃、討論與執行進度跟催，對於公司之慈善捐贈，則依本公司「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，均須提 ESG 小組會議討論，並陳報董事長同意後，始得為之。此嚴謹之管理機制可確保資源之運用均在充分討論與最高主管授權之下，做最有效益之安排與分配。

另外，經由「錦堂教育基金會」及「宏正志工社」兩個組織與宏正之社會參與政策結合，協同執行各項捐助及公益活動之參與。利用三方面力量及資源的整合，對不同社會面向的議題給予關注與支持。

# 積極的社會參與

## 承諾、行動與目標

| 承諾 | 2025 年執行項目 | 2025 年執行成果 | 2026-2027 年目標 |
|---|---|---|---|
| 教育關懷與無形文化資產推廣 | 1. 協助汐止區教育發展，提 供獎助學金及相關活動<br>2. 支持地方運動賽事藝文 活動。 | 2025 年透過「宏正」、「錦堂教育基金會」與經營者共同投入本議題之經費為新台幣 250 萬元，執行狀況與效益簡述如下。<br>• 汐止地區畢業生勤學獎，汐止地區家庭扶助金，<br>• 汐止地區獎助學金，<br>• 汐止地區志工感恩大會，<br><br>**無形文化資產推廣：**<br>• 贊助極光打擊樂團活動。<br>• 捐贈未來兒童月刊給新北市一百所學校及醫院。<br>• 贊助青山國中小羽球隊活動。<br>• 贊助天母盃少年籃球邀請賽活動。 | 1. 每年持續投入超過 200 萬元以上經費於教育關懷與無形文化資產推廣上。<br>2. 由近而遠，幫助汐止與其他區域之孩童，擁有更公平的教育與學習資源。<br>3. 持續支持台灣文藝相關活動，以利無形文化資產之保存。 |
| 懂老活動、 弱勢關懷與社區環境維護 | 1. 宏正企業志工服務推動<br>2. 弱勢關懷及老人陪伴活動辦理<br>3. 環境維護活動辦理 | 2025 年公司於懂老活動與弱勢關懷與社區環境維護之捐助金額超過新台幣 112 萬元。<br>志工社於三節號召同仁實物募集並捐贈予弱勢族群之捐助金額約為新台幣 55 萬元。<br>2025 年透過宏正志工社舉辦了 12 個場次之志工活動，員工參與投入加外部利害關係人，參與人次共高達 1,314 人次。<br>相關活動執行狀況摘要如下：<br><br>**【宏正志工社歷年活動統計】**<br>**懂老活動與弱勢關懷：**<br>• 阿公阿嬤地板滾球運動會活動贊助，且 9 位宏正員工到現場擔任志工。<br>• 世界和平會愛心食物箱募集活動，超過 30 人響應。<br>• 端午及中秋送暖物資捐贈，共人響應，捐贈 1225 份。<br>• 新北市政府一同出席國際志工活動。<br>• 以餐換愛，月行一膳，超過 150 人響應。<br>• 佳醫護理懂老志工服務 1 場，參與志工 :10 人。<br>• 捐血 2 場，參與人數 :87 人。<br><br>**社區環境維護：**<br>• 蝴蝶棲地維護場 ，參與人數 :51 人。<br>• 福隆淨灘活動 2 場 ，參與人數 :97 人，撿 302.5 公斤的垃圾。<br>• 我的一畝田水田契作認養 1 場，參與人數 : 22 人。 | 1. 持續投入 100 萬元以上經費及人力在懂老活動、弱勢關懷及社區環境維護等相關議題上。<br>2. 舉辦志工活動次數不少於 20 次。<br>3. 持續邀請各外部利害關係人參與宏正舉辦的志工活動。 |

# 積極的社會參與

## 5.1 教育關懷與文化資產推廣

教育為社會進步與經濟發展之重要根本，宏正對社會公益的投入，最初即是始於對教育的關心。隨著貧富差距的逐漸擴大以及社會問題的層出不窮，不論是在偏鄉或是都會地區，都存在著需要被幫助的學童，我們希望當他們面對家庭環境問題或是遇到急難變故時，仍能有足夠的力量與勇氣持續學習成長，在品德及行為上不致有所偏差。另外，本公司亦呼應聯合國教科文組織（UNESCO）鼓勵無形文化資產之保存，長期支持台灣獨有之傳統民俗技藝、文化，與文學等活動，讓屬於這塊土地的特有文化資產能永久保存下來。

宏正將聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs) 中的第四項「教育品質」列為 ESG 長期之策略方針，並以「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習」為努力的目標。




### 宏正捐贈書刊愛心遍及百校，錦堂教育基金會教育獎金不中斷

錦堂教育基金會有感於社會貧富差距持續擴大，中低收入家庭對於學齡期子女之教育經費常有捉襟見肘之情況，加上其他臨時之意外與變故，將影響下一代受教育的權利，基金會每年均提供兩次給汐止地區 15 所公立國小、國中及高中家中有急難的學生獎助學金及扶助金等補助，期望能藉此給予經濟上之支持，鼓勵清寒學子奮發向學，進而能對社會作出貢獻。除了獎助學金外，宏正自 2014 年起，響應遠見・天下文化事業群發起的公益傳遞《未來兒童》月刊，打造全國 2,678 所小學知識共同平台活動。公司第十二年捐贈為期兩年的《未來兒童》月刊，給新北市全校班級數較少的小學，期望對資源相對匱乏的小型學校的學生提供幫助。多年來，我們的愛心遍及新北 25 個鄉鎮區、100 所學校及醫院、1,200 本雜誌，創造逾十幾萬個感動！ 除了獎助學金外，對於即將邁向另一個學程的畢業生繼續抱持好學不倦的精神，每年畢業季前夕也會舉辦勤學獎，遴選汐止地區 15 所公立國小、國中、高中畢業班級中優秀的學生，給予禮券及獎狀之鼓勵。學校也會在畢業典禮中對受獎學生進行公開表揚，期望他們在未來的求學路上一切順利。



# 積極的社會參與

### 贊助天母國小籃球隊及青山國中小羽球隊訓練活動

宏正獲得教育部體育署運動企業認證標章，也發揮運動企業精神，不僅在公司內部推廣，也鼓勵員工積極培養運動興趣。此外也與台北市天母國小合作，贊助宏正天母盃少年籃球邀請賽賽事。深於汐止，也積極為推廣羽球在地化，與青山國中小共同舉辦第五屆宏正青山盃，除了經費贊助，也用公司直播機直播現場賽事，並邀請夢想講師 - 奧運國手李洋來開球，期望讓更多學子激發潛能外，也同時享受羽球帶來的樂趣，讓更多學子加入羽球的行列。



### 汐止地區各公立學校志工感恩大會

錦堂教育基金會感念長期為汐止地區 15 所各級公立學校服務的志工朋友們，以自身的時間與心力讓學校教育得以順利推展，學生安全可以得到保障，為表達感謝之意，基金會每年年底舉行感恩活動，邀請學校志工朋友以及校長老師們，一同來互相打氣並希望志工們這股教育關懷的力量得以生生不息，也希望鼓勵更多有活力有熱忱的志工朋友一同來加入守護我們孩子的行列。



## 5.2 懂老活動與弱勢關懷

隨著高齡化及少子化時代的來臨，可以想見需要幫助及陪伴的孤獨長者會不斷增加；在經濟成長緩慢、人口紅利不足且低薪的環境下，需要幫助的弱勢族群也會一直存在於社會的某個角落。「尊重關懷」為宏正企業核心價值之一，公司在企業社會責任之履行亦遵循著這個精神，希望對於社會中需要被幫助與關懷的族群，能適時給予關心並提供必要援助。宏正 ESG 小組成員，經常性與公部門、弱勢族群、社福團體、老人養護機構…等保持連繫，期望透過企業志工以及企業在財力物力等資源上之協助，能對老人、身心障礙者或貧困家庭等弱勢族群，提供協助並給予關懷。對於 SDGs 中的「消除貧窮」、「消除饑餓」、「健康與福祉」等三項永續目標，也能在我們一步一腳印的過程中逐步被落實。

### 宏正懂老志工

宏正自 2016 年起即與汐止佳醫護理之家合作，每年進行 3 懂老志工活動。志工們利用公司所提供的有薪志工假前往佳醫進行服務。並以關懷訪視與復健協助服務的團體遊戲，帶動長輩體能及活力，希望在短暫的陪伴時刻，能讓長輩們留下美好的記憶。此外，宏正也關心獨居老人的需求，因此每到佳節前夕，也會與恆春基督教醫院、汐止區公所…等單位合作，邀請同仁一同關懷弱勢，募捐雞湯及物資，將愛心分送給各區需要幫助的獨居長者、高風險家庭及重建中心等，讓他們在年節的時候，感他們感受到溫暖減輕他們的負擔。

# 積極的社會參與

## 以餐換愛，月行一膳

全球 80% 人口，只能分享到世界上 20% 的資源，宏正同仁因享受公司福利，除了團膳外，每個月還能享有慶生的下午茶餐點…等，對許多受飢兒童來說，並不快樂，宏正響應世界和平會，邀請同仁捐出有效期 6 個月以上適合孩童的食品物資，包括奶粉、麥片、高纖餅乾、麵條、罐頭…等，一同幫助貧弱家庭孩童。另外與創世基金會合作，每個月可以選擇將公司提供的下午茶基金捐贈給無行動咀嚼能力需昂貴高蛋白補給營養的植物人，讓他們獲得營養以維持生命，以上的活動，都獲得員工熱烈回響，每季都有近半百位員工參與。

除了以上物資性質上的捐贈，宏正每年至少都會發起兩場的捐血活動，讓需要的朋友可以不因缺血生命遭受威脅。







## 阿公阿嬤地板滾球運動會志工

宏正多年獲選運動企業認證，故在運動公益項目，同仁也是全力的支持。地板滾球 Boccia 為帕運會正式比賽項目，活動除適合身心障礙族群外，近年來亦推廣至銀髮族群。公司落實永續的理念， 2018 年開始參與台灣地板滾球聯盟主辦之國際地板滾球運動聯盟 (BISFed) 亞太區公開賽之籌備工作。除了提供經費贊助外，亦結合 ATEN 專業技術與設備，協助現場賽事轉播。希望將此運動與懂老專案結合，也獲得許多單位的正面評價。



# 積極的社會參與

## 贊助極光打擊樂團

極光打擊樂團於2004年由朱宗慶打擊樂團副團長何鴻棋集結「視障、聽障、肢障、智障及自閉症等跨障別成員所創立，目的是希望能讓各種不同障礙別的身心障礙者能藉由不斷的練習與團員間的合作，讓他們的世界更加開闊並走入人群，從自卑變成自信，並用他們自己的努力在舞台上贏得掌聲。宏正對於團員能將這股不向命運低頭的正面能量傳達出去深感佩服，因此多年長期贊助極光打擊樂團房租費用，給予極光最實在的支持，讓極光無後顧之憂，也希望能將此理念從這個基地持續擴展，讓更多跨障別的朋友能在打擊樂的領域中，找到立足點並重新認識自己，也讓家人及外界看到重生的力量。





## 「宏正音樂會」實踐文化平權

2024年第一次舉辦「宏正音樂會」，以行動支持致推「古典音樂台灣化、台灣音樂古典化」的灣聲樂團，透過深刻動人的本土樂章傳遞藝術能量。音樂會特別邀請汐止在地友好學校師生及同仁眷屬共同參與，讓平日難得走進專業表演廳的學子零距離感受音樂之美，更以音樂為橋樑，深化宏正與汐止在地社區的情感連結。延續深耕汐止的精神，2025年宏正再度與灣聲樂團合作，精選《蔥仔開花》與《悲欣交集》兩部經典臺語原創歌劇，持續以藝文活實踐文化平權。兩年來累計邀請60位汐止在地學校師生共同參與

# 5.3 社區環境維護

## 認養福隆海灘，減緩海洋汙染及永續蝴蝶家園，棲地維護

宏正對環境保護一直是非常重視，自2012年起，認養新北市貢寮區福隆東興宮前長約360米之海灘，持續落實地球環境保護承諾已邁入第13年。在每季至少一次的淨灘過程當中，我們也不忘發揮影響力，除了邀請荒野保護協會講師帶領志工們以正確的方式淨灘外，我們更希望能將廢棄物源頭管理、源頭減量及人類生活如何減少對生態造成衝擊的環保觀念宣揚出去。除了海洋維護外，棲地維護也是宏正關心的議題，台北市內湖的劍南蝶園及劍南蝴蝶步道，是台北市區內難得的蝴蝶保育秘境，豐富的蝴蝶生態資源，使其成為大台北地區陽明山系進行生態教育的絕佳場所。可惜小花蔓澤蘭對棲地帶來嚴重的破壞，故宏正企業志工和及台灣蝴蝶保育學會合作，於週末時間在蝶會志工的帶領下，進行外來種強勢有害植物清除、蜜源植物種植、石板步道維護、插立植物解說牌等工作，生態環境的維護，是一項永續性的工作，希望藉由小小的力量，繼續為環境永續投入更多的能量。



# 積極的社會參與

## 我的一畝田水田契作認養

稻田對台灣社會具有多重價值，除了提供糧食之外，種植水稻亦能同時涵養地下水、防止地層下陷、調節氣候、美化農村景觀。以無毒耕作農法種植的水田尚能成為水鳥或水生動物的臨時庇護所，強化生態的豐富性。公司自 2017 年開始，第八年以契作方式認養宜蘭稻農之水田，為了讓同仁及眷屬有機會親近土地、體驗農事耕作，並為我們認養的水田盡一份心力，公司每年會邀請同仁到現場，與稻農進行插秧及收割之農事體驗，除了徒手以人力進行外，亦讓大家有機會搭上插秧機及收割機，體會機械化耕作之效率。配合插秧與收割體驗活動，可達到環境知識宣導、關懷土地與促進員工關係之 ESG 多重目的。活動過程中結合解說、親子活動、在地美食，讓大人小孩親近土地，感受大地之美，公司亦安排將收穫之白米於中秋節前贈送予同仁做為節日賀禮，獲得參與同仁及眷屬廣大迴響。



## 汐止環境守護行動

### 基隆河及康誥坑溪

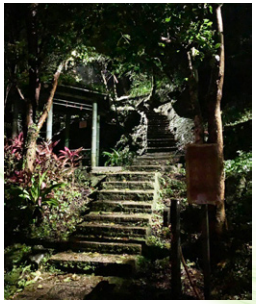
自 2024 年 8 月起，宏正志工社同仁發起每月一次的「河岸巡守與生物觀察行動」，由同仁 自發組成巡守隊伍，定期前往鄰近的康誥坑溪流與基隆河岸，進行環境巡查與生物記錄。活動結合公民科學平台 iNaturalist，透過實地觀察與上傳記錄，累積在地生物多樣性資料，並提升同仁對生態環境的認識與關注。這項行動不僅展現企業對永續環境的承諾，也希望帶動更多民眾一同關心與守護我們共同生活的自然環境。

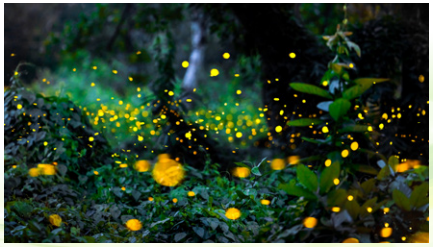
2025 年共進行 10 次調查記錄

## 汐止茄苳瀑布進行螢火蟲調查計劃

宏正積極落實生物多樣性承諾，本著「生根汐止、汐止深耕」的在地關懷精神推動在地生態復育與棲地保護。我們攜手專業調查團隊以螢火蟲為主題於新北市汐止區茄冬瀑布開展生態監測，追蹤到對水域環境健康具有指標性意義的水生螢火蟲 —「黃緣螢」之蹤跡。

習以為常的強光照明，往往會干擾夜行性生物與螢火蟲的繁衍。為了兼顧社區居民的通行安全與夜間生態的永續發展，宏正主動串聯「汐止區公所」與「茄苳里辦公處」，在多方專家多次現地勘查與集思廣益下，在不影響用路人安全下「友善路燈升級計畫」，這項改變對日常生活影響不大，但對在地夜行性動物來說，卻是能好好居住、安心長大的關鍵。





# Ch6

# 環境承諾

6.1 環境永續承諾
6.2 綠色永續產品承諾
6.3 氣候變遷因應與風險管理評估
6.4 環境永續管理
6.5 溫室氣體盤查管理

# 環境承諾

## 重大主題

環境友善、綠色產品

### 環境保護對宏正的意義及宏正對 SDGs 的主要貢獻

氣候變遷衝擊人類生活及全球生態環境，是目前國際社會極為重視的議題。為因應氣候變遷，各國面臨經濟發展與環境永續的兩難，這無疑是項艱鉅的挑戰。宏正除持續關注氣候變遷的趨勢、遵守政府環保法規，亦追蹤各國對此議題的發展及因應，並長期在節能減碳上持續努力精進，積極採取友善環境行動。在不斷追求維護生態環境與永續發展平衡的過程中，宏正力求以技術創新來發展節能產品，並透過提昇品質、降低製造成本、縮短產線製程來提昇產品競爭力，以強化氣候變遷因應的能力與擴大宏正影響力。進而引領供應商共同建立綠色供應鏈，降低企業營運的氣候風險與衝擊。

| | |
|---|---|
|  | 採用可持續的消費和生產模式，透過預防、減排、回收和再利用，大幅減少廢物的產生。<br>【對應 SDGs 細項：12.4、12.5】 |
|  | 採用可持續的消費和生產模式，透過預防、減排、回收和再利用，大幅減少廢物的產生。<br>【對應 SDGs 細項：12.4、12.5】 |
|  | 保護、恢復和促進可持續利用陸地生態系統，可持續管理森林，防治荒漠化，制止和扭轉土地退化，遏制生物多樣性的喪失。<br>【對應 SDGs 細項：15.1、15.2、15.4】 |

# 環境承諾

## 權責單位

宏正永續發展委員會 – 綠色營運小組

## 管理機制

1. 通過 ISO 14001：2015 年版環境管理系統驗證。
2. 通過 ISO 14064-1：2018 年溫室氣體外部查證、追蹤溫室氣體之排放。
3. 透過講座與活動進行環境知識之傳遞。

## 承諾、行動與目標

| 承諾 | 2025 年執行項目 | 2025 年執行成果 | 未來目標與行動 |
|---|---|---|---|
| 溫室氣體查證 | 進行 ISO 14064-1 溫室氣體外部查證 | 通過 2024 & 2025 ISO 14064-1 外部查證。 | 經重新審視，我們將減碳目標與節電目標訂定如下：<br>1. 電量密集度較前一年度減少 1%。<br>2. 每人用水排碳量較前一年度減少 1%。<br>3. 精簡結構與易拆解設計減少鎖固點 30%。<br>4. 持續選用輕量材料 10%。<br>5. 產品節能降低耗能 3%。 |
| 監控能源使用、落實節能減碳 | 監控能源風險及推動落實節能減碳專案 | 1. 2025 年用電量密集度 5.13 ( 用電千度數 / 平均員工人數 ) 。<br>2. 2025 年每人用水排碳量 4.31 ( 總體每人平均用水度 * 每人用水排碳量 ($KgCO_2e$)。 | |
| 落實環保法規 | 關注 RoHS & REACH 法規更新及衝突礦產調查 | 1. 持續更新供應商 REACH SVHC251 項符合規範要求。<br>2. 持續更新 RMI_CMRT 6.5「無衝突礦產報告公版調查。 | |
| 綠色產品設計 | 設計輕量化與效能極大化產品 | **1. 精簡結構及易拆解設計 :**CS1942/CS1944DPA 前框以舌片結構取代鎖固結構，減少鎖固點達 65%( 鎖附點由 14 處改為 5 處鎖固點 )。<br>**2. 使用輕量材料 :** 在不影響機構強度的考量下，部分外殼殼體使用輕量鋁材質減重 30%。( 機箱原重 :6.6kg 減重後為 4.6kg)。<br>**3. 產品節能 :** CS1144/CS1184DPH4C 導入將風扇模組改為散熱片 + 導熱膠，可降低主機輸出功率 10%( 原總功耗 40W，實際功耗 36W 減少輸出功耗 4W)。 | |

註 : 排碳基準使用台灣自來水公司 113 年每度用水排放二氧化碳約當量計算，最新數值為 0.150kg$CO_2$ / 度

# 環境承諾

## 6.1 環境永續承諾

宏正為全球數位資訊分享領導者，秉持品牌核心「化繁為簡 分享科技」的精神，重視「人文、土地」層面的關懷，以「創造人與環境、人與世界的情感連結」為主軸，隨著產業脈動及因應氣候變遷議題，宏正藉由研發技術能力及綠色產品設計之理念，採取環境友善行動，持續發展降低能資源耗用的產品，更希望能以創新思維及技術，朝綠色、節能、環保及促進人類整體福祉邁進。

全球氣候變遷，已讓環境永續植入宏正公司的 DNA 中，我們承諾針對氣候變遷的因應，將持續從能源管理、水資源管理、污染預防、供應商環保績效、綠色產品、化學物質管理、環保法規遵循與外部環境影響風險管控等項目，持續精進環境考量面分析與環境管理方案管控，積極擬訂有效的減緩調適對策與實施，藉由能資源的系統化管理與監控，定期由高階主管進行審查，承諾持續改善並向減量目標前進。



# 環境承諾

## 環境永續管理政策

宏正自動科技的環境政策，係指對社會責任及環境保護所肩負的使命與信念。在追求維護整體生態環境和永續發展的過程中，除力求技術的提昇與突破外，並以審慎的態度全面積極的推動環境管理系統及相關活動，落實污染預防，創造優良的工作環境，保護員工生理、心理健康，善盡法律責任、社會義務與環境保護之企業責任。並堅持以下述承諾做為本公司環境管理決策的最高指導方針：

**1. 落實環保法令：**

執行環保相關法令查核，遵守主管機關環保法規要求。

**2. 發揮資源創意：**

善用可用資源，減少浪費行為，降低對環境的污染及能源消耗。

**3. 持續綠色生產：**

定期稽核審查確保環境政策落實執行持續改善之成效，共同維護綠色地球村。



## 能源永續管理政策

為善盡企業之社會責任，致力於節能減碳，並遵守相關法規進行環境污染防治、綠色產品設計與持續改善，以達到節約能源之效益與目標。我們秉持對環境保護的堅持，持續落實環境友善的作法如下：

**1. 定期審查目標：**

定期召開管理審查會議，檢討能源使用情況。

**2. 提高設備效率：**

定期維護與保養，尋找更有效的節能改善措施之作法。

**3. 採購節能產品：**

優先購買具有節能標章、省水標章、能源之星、節能設施等產品。

**4. 提昇員工觀念：**

對全體同仁溝通宣導節能觀念。



## 綠色永續產品政策

面對環境有害物質對地球與人體健康造成威脅，全球消費者與各國政府均重視並關注此議題之發展。對此，宏正積極推動綠色供應鏈管理，提供客戶無有害物質的綠色產品，是我們持續堅持執行的目標與承諾。

# 環境承諾

## 社會責任行為守則

環境保護：公司遵守國家環保的法規，在環境方面管理如下：

**1. 減少能源管理：**

公司所使用之能源以台電供應為主，過去長期以製程管制的手法，降低因製程等待所產生的耗能，近年加大推動製程設備節能、持續空調冰水主機汰舊換進行 KLTW-200S-1RCH * 2 台磁懸浮式冰水主機汰換工程更換作業，能源效率為第一級，提升效能空調節能及製程優化管理方案，持續推動各項節能措施與管理方案，減少耗能及對環境的衝擊。

**2. 溫室氣體管理：**

公司致力於減少能源的消耗和溫室氣體的產生，建立 ISO 14064-1 國際標準建立內部盤查機制，積極進行自願性溫室氣體排放盤查作業，持續不斷投入節約能源計畫與能源利用提昇以降低對整體環境之衝擊，以達到減少二氧化碳的排放量的目的。

**3. 節約水資源管理：**

公司內部施行節水措施外，洗手設施更換「省水標章」水龍頭，並以開源節流的精神，持續推動節水措施，宣導同仁節約用水觀念，並且在水龍頭用水處張貼 < 節約用水 > 標語，以提醒同仁落實及配合，減少對水資源的消耗；另外在環境監測放流水管理檢測。

依據水污染防治法第二十條第三項、第二十二條及第三十一條第一項規定辦，每年檢測水質一次項目包含氫離子濃度指數 pH 值 (6~9)、水溫 (<38)、懸浮固體 (<50)、化學需氧量 (<150)、生化需氧量 (<50) 及大腸桿菌群 (CFU/100mL) 檢測結果皆符合標準。

**4. 原材料使用管理：**

結合原物料上、下游供應鏈夥伴關係，共同降低產品對環境的各種衝擊，減少產品所消耗的資源與污染物，致力提高原物料使用效率以及降低包裝與出貨所需材料使用量。

**5. 危危害性化學品 & 作業環境有害物濃度管理**

公司嚴格遵循職業安全衛生及環保等相關法規，預防作業過程中可能產生之安全、衛生及環境重大衝擊之影響，以確保危害性化學品之申購、使用、貯存、標示等以及每年委外專業合格廠商進行針對作業環境空氣中所含之有害物濃度監測狀況。

**6. 廢棄物回收處理：**

公司之生產作業以電子產品組裝為主，產生無有害事業廢棄物如錫渣、廢塑膠、混合五金等製程廢棄物，則由專業合格的處理廠商統一進行回收與資源再利用，再製作成各式之再生產品於其他產業循環使用。

**7. 廢氣排放管理**

公務車輛所排放之氣體進入到公共區域停車場後，車輛應儘速熄火，以減少排放廢氣。另外透過停車場內設置通風設備之電扇和抽風機，加強其空氣流通以及公務車須定期保養，並依照監理站規定驗車，檢測廢氣是否符合標準。宏正製程作業無固定空氣污染源排放，無排放氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他空氣污染物，且產品無使用到損害臭氧層物質 (ODS)。

**8. 提供生態化產品服務**

公司在提供生態化產品和服務方面的做法，藉由研發技術能力及綠色產品設計之理念，從材料選用、設計輕量化與效能極大化讓產品減少發熱量，縮小設備空間及節能等方面進行研發設計。

**9. 產品生命末期**

公司採取產品精簡結構及易拆解產品回收且採用環保材質的設計，並負起製造商回收責任，以降低對環境生態的負面衝擊。

# 環境承諾

## 6.2 綠色永續產品承諾

維護生態環境與落實企業綠色責任，除確保產品與作業符合國際標準 WEEE 指令及環保法令要求，宏正相信做好源頭管理是減緩對環境衝擊的第一要素，我們堅持從綠色供應鏈取得之原物料至產品的最終處置，在市場販售之產品均符合各國環保法令要求，採用易於回收且環保的設計，投放於歐盟販售之產品，並負起製造商回收責任，落實各項預防性的綠色管理措施，以降低產品設計、生產與使用過程中，產生對環境生態的負面衝擊。

藉由開發友善環境綠色產品的實際行動，透過綠色設計、綠色採購、綠色生產及綠色教育的管理平台，傳遞生態維護、愛護地球的綠色理念，期盼企業、員工、供應商三方，共同實現綠色承諾。

### 產品無害物質管理措施

為善盡地球公民之責任，我們將企業核心價值與管理方針結合如下：

1. **誠信務實：**採購綠色原物料，落實綠色生產。
2. **尊重關懷：**推動環保教育，強化全員及供應商夥伴環保認知及目標，達成公司永續經營目的。
3. **樂觀積極：**符合環保法規及客戶要求，成為客戶的最佳綠色產品夥伴。
4. **價值創新：**設計綠色產品，重視無有害物質的產品。

### 符合國際產品環保法規

宏正為確保生產製程與產品均符合國際法規與客戶環保要求，持續關注國際環保指令動向，透過不定期更新有害物質限用管制規範及成立「有害物質限用管理」專案，明確訂定產品有害物質使用標準與環保相關管控要求，確保產品均能遵守各項要求，呼應宏正企業社會責任之承諾。



# 環境承諾

## 6.3 氣候變遷因應與風險管理評估

氣候變遷衝擊人類生活及全球生態環境，是國際社會極為重視的環境議題。宏正認為企業必然會受到氣候變遷的影響，也應積極擔負減緩的責任。在董事長核定的「環境永續、能源永續及綠色永續產品管理政策」中，宣示因應氣候變遷是公司永續經營的責任。

藉由積極參與國內各種環境永續相關活動及瞭解包括政府、投資人、客戶及社會大眾等利害關係人所關注與環境有關議題，鑑別出各類環保重大議題之風險與機會，未來更將持續關注氣候變遷趨勢與我國政府應變方向，遵守政府環保法規，積極採取友善環境行動，引領供應商共同建立綠色供應鏈，進而降低企業營運的氣候風險與衝擊。



### TCFD 氣候相關財務揭露

氣候變遷是目前最重要的議題，帶來的不僅是環境問題更是人類共同的社會問題。宏正於 2022 年參考氣候相關財務揭露 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 以下簡稱 TCFD )，進行因氣候變遷可能帶來的財務衝擊分析並揭露未來的因應策略。

#### 治理

宏正持續關注國內外永續發展及氣候變遷等相關議題制定具體永續方針，透過「永續發展委員會」下 ESG 小組，評估氣候變遷可能帶來的風險與擬定相關政策與緩解計劃並定期向宏正永續發展管理的最高層級組織「永續發展委員會」提出報告。

#### 策略

宏正 ESG 小組將氣候變遷可能帶來的風險與機會，以 10 年為基準分別依發生時間及影響程度，評估公司營運及財務上之衝擊。並把握機會積極的關注溫室氣體排放帶來的機會，在產品設計時將對環境可能造成的衝擊納入考量，以降低各階段的排碳量。在公司營運面上持續提昇能源使用率並在可利用的廠房空間建置太陽能板發電，以提升再生能源運用。

#### 風險管理

宏正依 TCFD 框架指令，由 ESG 小組討論分別完成氣候風險識別與風險清單建立，呈報至永續發展委員並持續監控與管理。

# 環境承諾

**轉型風險**

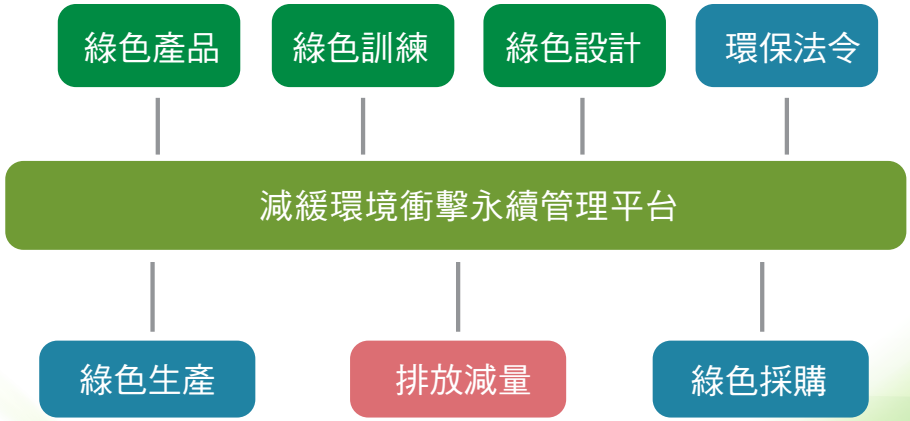
| 類別 | 項次 | 風險說明 | |
|---|---|---|---|
| 轉型風險 | 碳稅 / 再生能源 | 因法令規範公司營運過程中產生的溫室氣體將需要付費，為降低溫室氣體排放量而採用再生能源也都將產生額外的費用。 | 將積極提昇能源使用效率及在公司自有廠房佈建太陽能光電以減少外購再生能源的數量 |
| 轉型風險 | 利害關係人要求 | 公司若無法在永續發展前提下有相對應的做為，進而影響公司形象而不願意與公司合作，可能影響公司業績。 | 持續透過永續報告書及網頁等相關平台持續與外部溝通公司在永續發展的作業及影響力。 |
| 轉型風險 | 現有產品與服務的低碳替代品等 | 因國際淨零碳排的目標下，客戶在選用產品時已開始注意低能耗等需求，若無法提供相對低碳排的產品，將潛在的影響業績 | 產品設計時即考量對環境可能造成的衝擊，以降低各階段的排碳量 |
| 實體風險 | 淹水 | 因極端氣候影響帶來狂降雨或海平面上昇，營運據點將有淹水的風險，造成營運中斷及相關的財務損失 | 依國家災害防救中心災害潛勢圖分析，目前台灣主要營運據點的受強降雨影響造成淹水的可性低。未來仍持續關注其影響性。 |
| 實體風險 | 平均氣溫上昇 | 因極端氣候影響帶來平均氣溫上升，營運據點將使用更多的電力以供應冷氣空調使用，可能造成財務衝擊。 | 位台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台以 RCP 8.5 的情境下，分析宏正在台灣主要營運據點因氣溫上昇將造成電費使用增加。而在全世界淨零排放的趨勢下，宏正將持續精進冷氣空調設備的能源效率。 |

**指標與目標**

宏正追蹤之氣候關鍵指標，包括：能源、碳排放、水資源等。 並持續檢視產品生命週期各階段可能對於環境造成的衝擊和績效，以不斷精進營運及業務面每個可能改善的環節並對環境永續做出具體之貢獻。

## 減緩環境衝擊

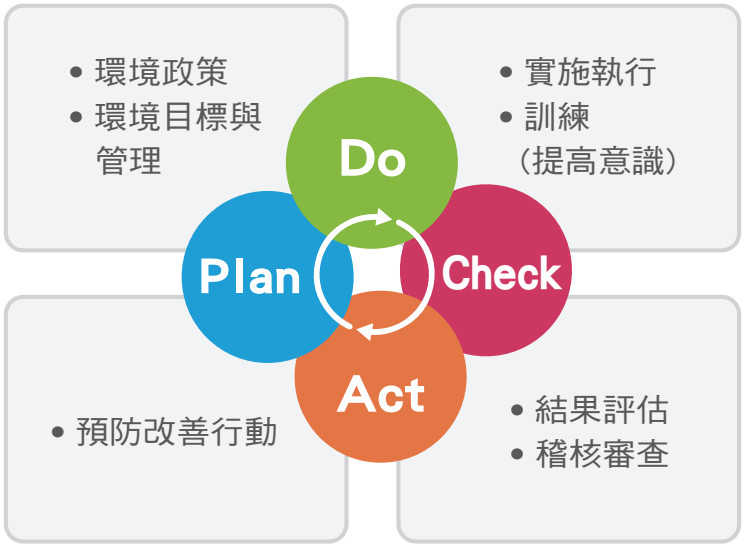
宏正為有效減緩環境衝擊，除積極進行節能減碳等減緩措施外，亦持續關注各項環境議題及密切注意全球氣候變遷趨勢及環境衝擊。透過「減緩環境衝擊永續管理平台」定期鑑別相關氣候變遷之風險，針對減緩氣候變遷及環境衝擊的節能減碳作為，經由持續監控與分析，落實政策與各類標準程序制訂，依照年度計劃執行定期環境稽核與審查等相關活動，達到節能減碳的各項目標及減少對環境氣候的影響。



# 環境承諾

## 6.4 環境永續管理

宏正依循「減緩環境衝擊永續管理平台」定期鑑別氣候變遷相關風險，針對極端氣候帶來的環境變遷、可能影響營運的關鍵因子，建立組織內營運因應標準準則，採用（P-D-C-A）循環進行常態化管理，以達成節能減碳的環保目標。




### 環境管理系統實績

宏正公司於 2006 年導入 ISO 14001 環境管理系統，並於 2017 年 11 月取得 ISO 14001：2015 年版環境管理系統驗證，證書有效日 2023 年 11 月 12 日至 2026 年 11 月 12 日。

在 2010 年起推動溫室氣體盤查作業，同時依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，建立內部盤查機制，積極進行自願性溫室氣體排放盤查作業與環境管理及相關有善環境之活動，持續投入節約能源計畫與能源利用提昇以降低對整體環境之衝擊，落實預防污染，提升環境績效及同仁的環保觀念，透過全員參與及企業承諾，達成環境保護與企業永續發展之目標。

# 環境承諾

## 能源管理實績

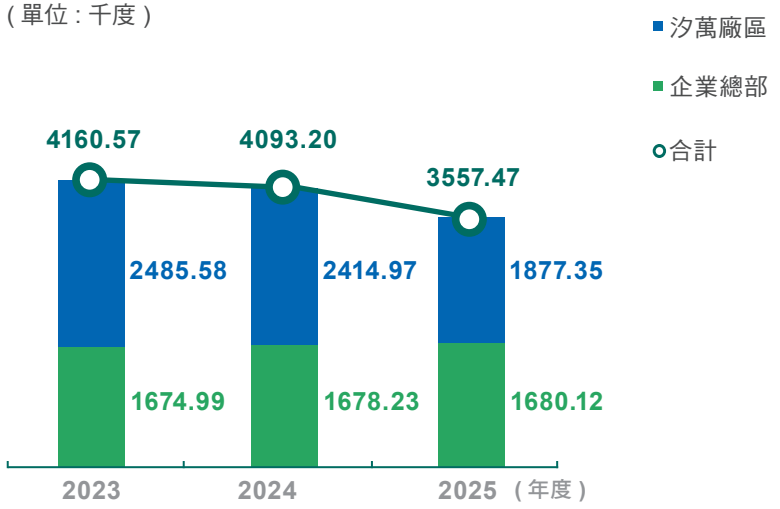
根據能源監控及盤查結果，宏正所使用之能源以台電供應為主，過去長期以製程管制的手法，降低因製程等待所產生的耗能，近年加大推動製程設備節能、持續導入空調節能提升效能及製程優化管理方案，藉此持續推動各項節能措施與管理方案，減少耗能及對環境的衝擊。

| 策略與目標 | |
|---|---|
| 氣候變遷減緩 | 全力推動各項節能措施與管理方案，減少耗能及對環境的衝擊。 |
| 氣候變遷調適 | 1. 建立製程管制的手法，降低因製程等待所產生的耗能。<br>2. 推動製程設備節能、導入節電設備 (T5 及 LED 燈具 )。<br>3. 提升效能管理方案 ( 空調節能 )。<br>- 調高冰水溫度，減少製冰水之耗能。<br>- 重設主機啟停時間，晚開啟及早關閉。<br>4. 落實廠區空調冰水主機汰舊換新，將舊制主機更換為兩台磁懸浮式高效能冰水主機（型號：KLTW-200S-1RCH）。此設備具備國家第一級能源效率，現已全面上線穩定運轉，達成預期之節能改善績效。」 |
| 2025 年實績 | 1. 2025 年整體用電量 3557.47 千度 ( 為 12,806,892 百萬焦耳 )，持續關注加強管理方案之監控。<br>2. 2025 年用電量密集度 5.13 ( 用電千度數 / 平均員工人數 ) 較前年度減少，主要為提升空調效能管理。<br>3. 2025 年度溫室氣體排放量碳排放強度 0.58 較前年度減少 ( 公噸 $CO_2e$/ 年 / 個體財報營收佰萬元 )。<br>4. 2025 年度整體用水量 19942.21 度 ( 為 19.94221 百萬公升 ) 較前年度增加 11.24%，將持續推動節水措施，宣導同仁節約用水觀念。<br>5. 2025 年每人用水排碳量 4.31 較前年度增加 20.8% ( 總體每人平均用水度 * 每人用水排碳量 ( $KgCO_2e$))。<br>6. 2025 年總體用水強度 6.51 較前年度增加 39.56%( 總體用水度 / 個體財報營收佰萬元 )。<br>7. 發電機使用柴油用量為 37.9 公升 ( 為 1.369441 百萬焦耳 ) 及公務車使用汽油用量為 2436.8 公升 ( 為 77.343603 百萬焦耳 )。<br>8. 總計能源消耗總量 12,806,970.71 百萬焦耳 |

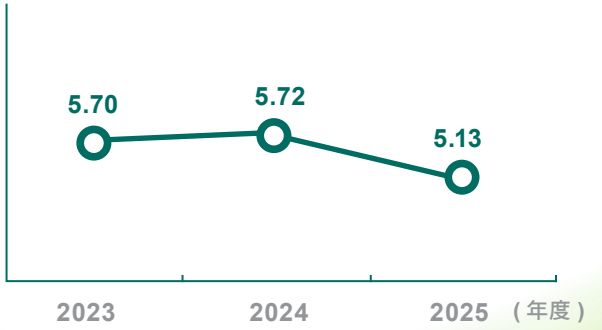
註：1. 依據台電電費單計算能源消耗量 (2025 年度無使用再生能源 )
2. 一度電能＝ 1 千瓦 x1 小時＝ 1000 瓦 x3600 秒＝ 3.6x10^6 焦耳
3. 一度水 =1,000 公升 =0.001 百萬公升
4. 固定源柴油 1 公升 =8636 Kcal/L
5. 移動源車用汽油 1 公升 =7586 Kcal/L
6. 1 卡路里 =4.18400 焦耳

### 總部 / 汐萬廠區非再生能源用電量消耗量

( 單位：千度 )




### 能源密集度
### ( 用電千度數 / 平均員工人數 )




註：能源密集度為內部所消耗之電力與員工人數比值

# 環境承諾

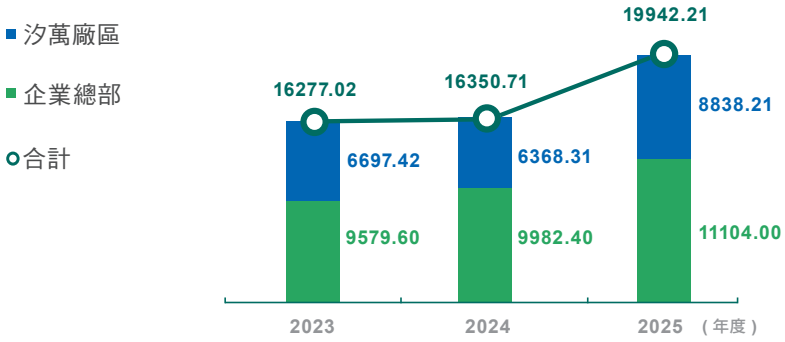
宏正營運生產中，雖無需使用製程用水，但認知氣候變遷全球暖化以致於水資源的日益缺乏，是當前節能減碳之外，人類即將面臨的另一波重要的環境衝擊。總公司及汐萬廠端取水全由第三方自來水公司提供，主要用途為冷卻水塔、餐廳、民生洗滌衛浴，總公司及汐萬廠總取水量為 19.42 百萬公升。
基於保護水資源及企業永續經營，除掌握缺水資訊，企業內部施行節水措施外，洗手設施一律更換「省水標章」水龍頭，並以開源節流的精神，持續推動節水措施，宣導同仁節約用水觀念。

**水壓力地區評估：**
為進一步掌握各廠區的水源壓力及用水風險，宏正採用世界資源研究院 (WRI) 開發的水風險評估工具及配合台灣水資源分布情況，如水源穩定性、區域供需比等指標，鑑別目前汐止地區經評估後宏正廠區均未列為水資源高風險區域，列為低等級風險。

| 台灣－汐止地區（評估項目） | WRI 用水貧瘠等級 | 水源穩定性 | 區域供需比 | 整體風險評估 |
|---|---|---|---|---|
| 風險程度（高、中、低） | 低 | 低 | 低 | 低 |

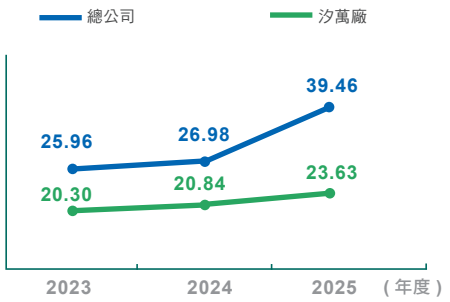
取水來源：新山水庫及翡翠水庫

各廠區總用水量（度）

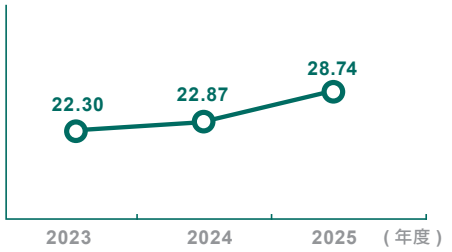



註 :2025 年汐萬廠執行太陽能板清洗作業，因此用水量較前期有所增加。

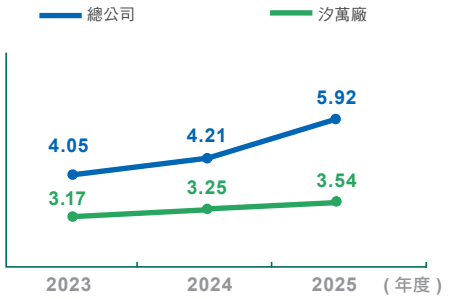
各廠區每人平均用水（單位：度）



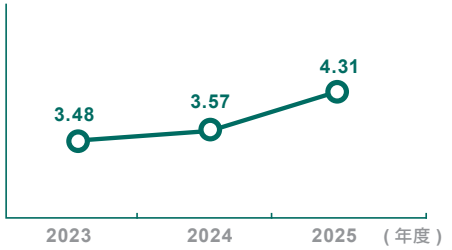

總體每人平均用水（單位：度）




各廠區每人用水 CO2 排放約當量




總體每人平均用水 CO2 排放約當量




註 1: 排碳基準使用台灣自來水公司 113 年每度用水排放二氧化碳約當量計算，最新數值為 0.150kgCO2/ 度
註 2: 第三方的水包含自來水及再生水，自來水均為當地水公司所提供，其來源均為地表水，且為淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體 )。

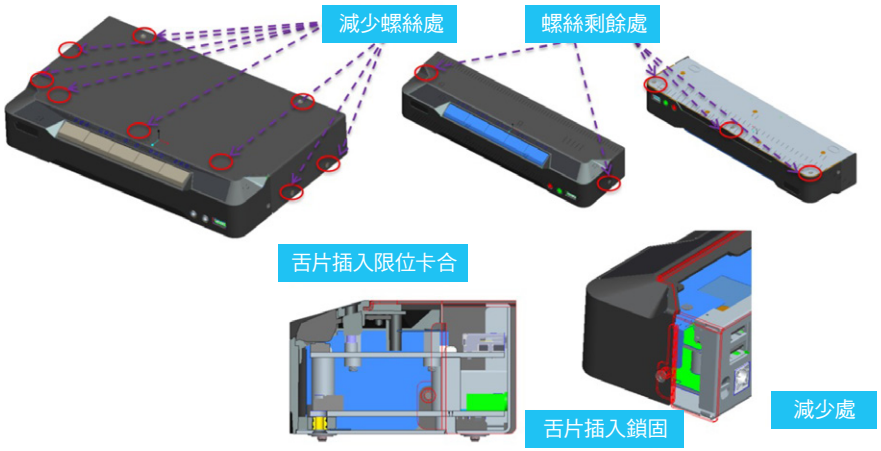
# 環境承諾

## 6.4.3 綠色產品設計

宏正為全球數位資訊分享領導者，長期以來創新研發出各類新穎的電子資訊產品，以核心技術為根基，藉由研發技術能力及綠色產品設計之理念，採取環境友善行動，持續提升能資源效率，來達到產品節省耗能、提昇產品品質、降低製造成本、縮短產線製程時間等綠色產品目標。

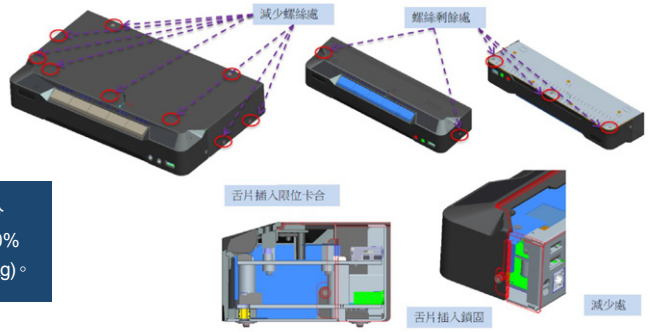
綠色設計「設計輕量化與效能極大化產品」，以產品四大構面包括產品精簡結構與易拆解設計、材料選用、產品耗能及對環境影響程度進行研發設計，是我們對環境保護面向的承諾。

### * 精簡結構與易拆解設計

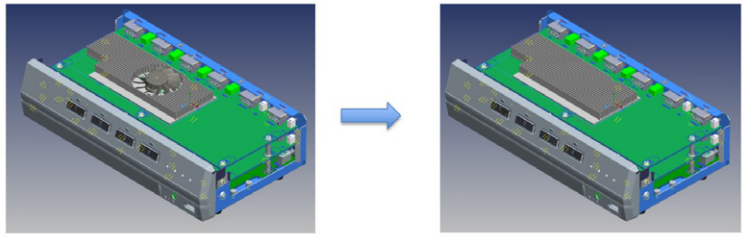



CS1942DPA/CS1944DPA 前框以舌片結構取代鎖固結構，減少鎖固點達 65%（鎖附點由 14 處改為 5 處鎖固點）。

### * 使用輕量材料




在不影響機構強度的考量下，部分外殼殼體使用輕量鋁材質減重 30%（機箱原重:6.6kg，減重後為 4.6kg)。



導入將風扇模組改為散熱片 + 導熱膠可降低主機輸出功率 10%( 原總功耗 40W，實際功耗 36W，減少輸出功耗 4W)

# 環境承諾

## 廢棄物管理

廢棄物管理與循環經濟是宏正自動科技推動綠色生產的核心方針。面對以電子產品組裝為主的生產模式，持續落實廢棄物的源頭管理，以管理部為減量推動與管理單位。我們訂定年減量 1% 為長期目標;廢棄物主要來源為員工生活垃圾，惟「生活垃圾減量」之成效，仰賴全體同仁於日常工作中的實踐與共襄盛舉。為此，將「全員參與」的核心精神化為具體行動，落實於日常辦公中，積極提升資源再利用率與循環經濟價值。

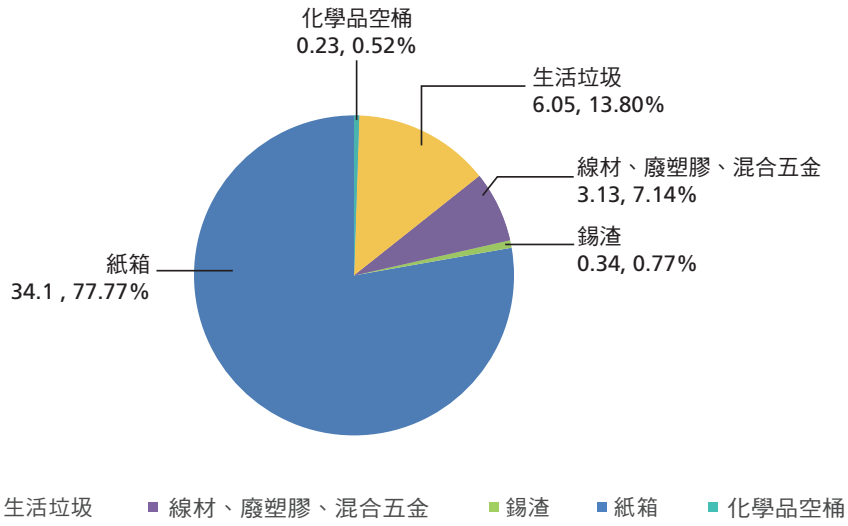
宏正總部之非有害生活垃圾統一委由大樓管理委員會統籌清運。自 **2026 年起，本公司啟動「減量目標化」與「垃圾重量量化管理」**，透過數據化監控精準管理，據以持續推動逐年減量。

在生產製程方面，本公司嚴格落實資源永續與廢棄物妥善處理。我們依循資源再利用順序，優先透過**廠內再使用 (Reuse) 延長原物料生命週期；其次採取物質回收與再利用 (Recycle)**，例如將製程錫渣交由供應商直接回收，並置換提供相同重量之錫棒，紙箱部分則透過資源回收販售落實循環。本公司無有害事業廢棄物，針對線材、廢塑膠、混合五金等製程廢棄物，均每年委託專業合格廠商進行**回收與資源再生 (Recovery)**，將其轉化為其他產業之再生產品，實踐跨產業的資源循環。

易燃性事業廢棄物 C-0301 廢液閃火點小於 60　（不包含乙醇體積濃度小於 24% 之酒類 廢棄物）由專業合格的處理廠商統一進行回收洗淨處理。

對於事業員工生活垃圾及事業活動產生之一般性垃圾則由大樓管委會委託專業合格的廠商運送至八里垃圾焚化廠進行處理。

**事業廢棄物 & 生活垃圾之重量（公噸）及占比**




長期以來宏正致力於減少廢棄物行動，除落實對全體員工宣導與加強生產廢棄物管理外，於廠區內確實標示垃圾分類告示及宣導做好垃圾分類活動，也是我們日常落實之管理方式。

# 環境承諾

## 傳遞友善環境知識

宏正公司持續推廣節能減碳與環保觀念，內部對所有員工做教育宣導並將相關環境保護及環境管理，列入新人訓練必修課程。結合公司內部網路學習平台(e-learning)，強化同仁們的環保意識，提高同仁的環保行動力，並於各公用佈告欄、廁所、電梯車廂及內部網站，張貼節能環保標語及活動宣導海報，提昇員工環保節能觀念及強化員工環保意識，讓同仁瞭解公司的環保行動，也將環保概念深植於同仁的工作與生活中。



對外，也積極推動綠色供應鏈管理，發揮企業影響力，協同供應商制訂環境與衛生規範，要求供應商落實廢棄物回收與減量，管控環境影響源，透過環保資訊共享，提升供應商對環境保護認知，並符合環境限用物質規範。

# 環境承諾

## 6.5 溫室氣體盤查管理




宏正以審慎的態度全面積極推動環境管理及相關活動，於 2006 年導入 ISO 14001 環境管理系統，透過實際行動遵循政府相關環保法令規章，亦落實預防污染，提升環境績效及同仁的環保觀念；更在 2010 年起推動溫室氣體盤查作業，同時依據 ISO 14064-1:2018 國際標準建立內部盤查機制，積極進行自願性溫室氣體排放盤查作業，持續不斷投入節約能源計畫與能源利用提昇以降低對整體環境之衝擊，並於 2025 年通過 ISO 溫室氣體第三方查證。透過全員參與及企業承諾，達成環境保護與企業永續發展之目標。

| 風險考量 | |
|---|---|
| 法令要求 | 其它要求 |
| 候變遷因應法 | • 利害關係人要求 ( 包括政府、投資人、客戶、員工及社會大眾等 )<br>• 因應氣候變遷的綠色供應鏈 |

**2025 年因應管理措施**

1. 溫室氣體風險監控小組：監控各能資源使用狀況與降低碳排與環境影響風險。
2. 節能減碳專案施行：提高能源效率、降低能耗。
3. 推動數據盤查。
4. 取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查 ( 通過第三方查證 )。
5. 傳遞減碳、降排的溫室氣體資訊，與供應商分享及溫室氣體結果揭露。

### 溫室氣體盤查

宏正 2010 年起推動溫室氣體 ( 自願性 ) 盤查作業，依據 ISO 14064-1:2018 國際標準建立內部盤查機制，2025 年通過第三方機構台灣英格爾（ICAS Taiwan）完成查證，具體呈現組織有效之作為。

**宏正自動科技 ( 企業總部 + 汐萬廠 ) 溫室氣體盤查邊界**

依據 ISO 14064-1:2018 國際標準與溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 組織邊界之設定原則界定組織邊界，採取營運控制權法彙總設施層級溫室氣體排放量與移除量，以 2025 年 1 月 1 日到 2025 年 12 月 31 日宏正自動科技股份有限公司實際營運控制範圍為邊界。

地址：

| 城市 | 區域 | 路段 | 門牌號 | 樓層 |
|---|---|---|---|---|
| 新北市 | 汐止區 | 大同路二段 | 125,127,129,131,133,135,137,139,141,143,145,147,149 | 3~6 樓 |
| 新北市 | 汐止區 | 新江北路 30 巷 | 17, 20 | - |

溫室氣體排放源鑑別總表

| 類別一<br>( 直接溫室氣體排放 ) | 類別二 & 類別四<br>( 能源間接溫室氣體排放 ) |
|---|---|
| • 原料、產品與員工交通等運輸<br>• 二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮，如汽柴油…等<br>• 逸散性溫室氣體排放源：如化糞池、冷媒…等 | 外購的電力 / 外購能源之生產相關 ( 用電用油 )，但未包含於類別 1 及 2 之溫室氣體排放 |

註 1: 類別一、類別二及溫室氣體排放強度計算種類包含以下之溫室氣體
二氧化碳 (CO2)、甲烷 (CH4)、氧化亞氮 (N2O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF6) 及三氟化氮 (NF3)。

# 環境承諾

### 溫室氣體盤查可分為類別一、類別二與類別四

- 直接溫室氣體排放 ( 類別一 ): 二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮，如汽柴油…等
- 間接溫室氣體排放 ( 類別二 ) : 二氧化碳
- 間接溫室氣體排放 ( 類別四 ): 二氧化碳

### 顯著性間接溫室氣體排放源評估原則說明

本公司依據 ISO 14064-1:2018 之分類，進行類別 2~6 之間接溫室氣體排放源鑑別，將鑑別出間接排放源依據評估原則予以評分，並透過內部討論，確認最終納入計算之顯著性間接溫室氣體排放源。

若該子類別並無可鑑別之間接溫室氣體排放源項目，則填寫「無」，可不需進行後續評分作業，若該子類別有鑑別之項目，則順序列出溫室氣體排放源項目後，後續執行評分作業，依據 " 各項目之分數平均後得到間接溫室氣體排放評分結果，評分大於顯著性門檻設定 350 分數 ( 含 ) 以上者， 列為顯著性間接排放源，顯著性間接排放源經過討論，確認納入計算之項目與內容。

評分項目及權重包含法規規定 30%、活動數據或取得難易度 20%、客戶要求 30% 及排放量佔比高低 20%。

顯著性評估結果為輸入電力的間接排放 440 分，再經由內部討論輸力電力為間接主要排放，收集電費單進行統計。

溫室氣體量化原則，以各溫室氣體排放源之排放量計算，主要採用「排放係數法」，各種溫室氣體之排放依來源不同，將單位化為公噸或公秉之重量與體積單位，各項之排放發生源，依「溫室氣體盤查登錄表單 3.0.0( 修 )」之計算方法，及參考引用環境部所公告溫室氣體排放係數表其排放係數進行溫室氣體之排放量計算，其選擇排放係數後，依 2023 年第六次公告之各種溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP)，將所有之計算結果轉換成 CO2e( 二氧化碳當量值 )，單位為公噸 / 年。

根據 ISO 14064-1:2018 標準要求，本公司之營運邊界直接溫室氣體排放源 ( 類別一 )、能源間接溫室氣體排放源 ( 類別二 ) 所涵蓋。2025 年溫室氣體總排放量為 1,776.6498 公噸 CO2e。各類別別與七大溫室氣體排放總量如下表所示 :

### 2025 年度溫室氣體排放總量

- 溫室氣體排放量盤查期間：2025/1/1 ~ 2025/12/31
- 溫室氣體排放總量類別一 + 類別二：1,776.6498 公噸二氧化碳當量，包含：
  - 直接溫室氣體排放量 ( 類別一 )：90.4090 公噸二氧化碳當量
  - 能源間接溫室氣體排放量 ( 類別二 )：1,686.2408 公噸二氧化碳當量
- 外購能源之生產相關用電用油 ( 類別四 )：394.1677 公噸二氧化碳當量

## 揭露溫室氣體資訊 :

宏正採取開放的態度，透過公司網路平台，對外揭露企業相關溫室氣體排放與環境資訊，自 2010 年起建立推行溫室氣體 ( 自願性 ) 盤查作業制度，並於 2015 年首次通過 ISO14064-1 查證，每年揭露公司溫室氣體盤查資訊，持續不斷投入能源節約計畫與能源利用提升，2025 年溫室氣體排放資訊已於 2026 年五月過國際第三方查證。

| 排放源類別 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| 外購電力 | 2566.7519 | 2055.4773 | 1940.1773 | 1686.2408 |
| 移動式燃燒 | 3.9913 | 3.3071 | 4.2016 | 5.654 |
| 固定式燃燒 | 0.1042 | 0 | 1.0135 | 0.1016 |
| 非標準燃料燃燒 & 逸散 ( 冷媒 ) | 8.926 | 42.9896 | 892.1702 | 23.0112 |
| 非標準燃料燃燒 & 逸散 ( 化糞池 ) | 56.9725 | 65.7352 | 63.0986 | 61.6422 |
| 外購能源之生產相關 ( 用電用油 ) | 444.7691 | 404.8541 | 398.2685 | 394.1677 |
| 總合 | 3081.515 | 2572.3633 | 3298.9297 | 2170.8175 |

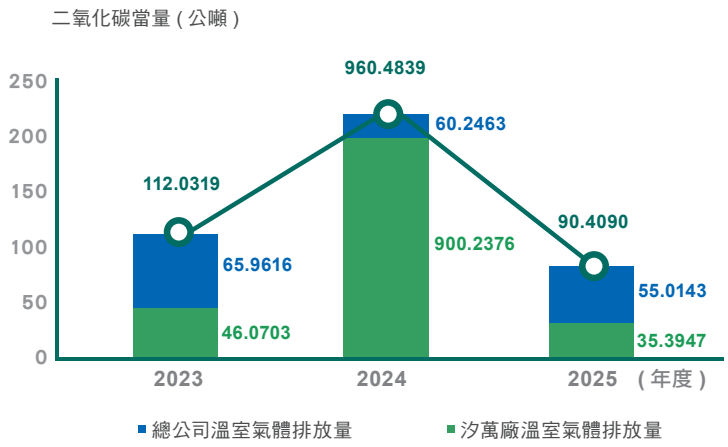
( 單位 : 公噸 $CO_2e$/ 年 )

註 :2022 年為盤查基準年

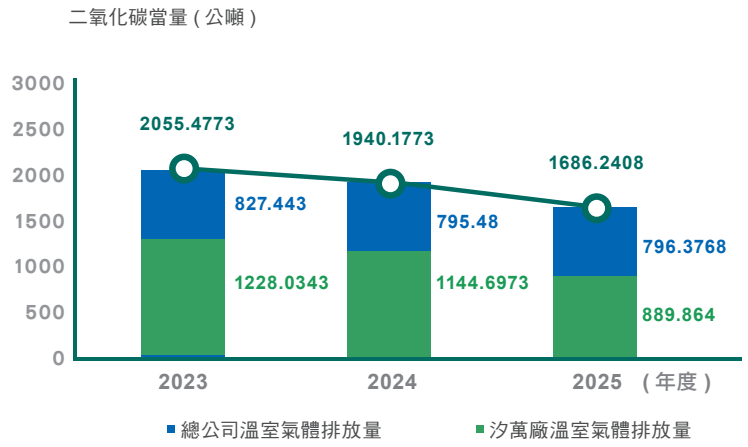
# 環境承諾

宏正自動科技 ( 含總部及汐萬廠區 ) 歷年碳排放量，依類別一、類別二規範揭露如下表：

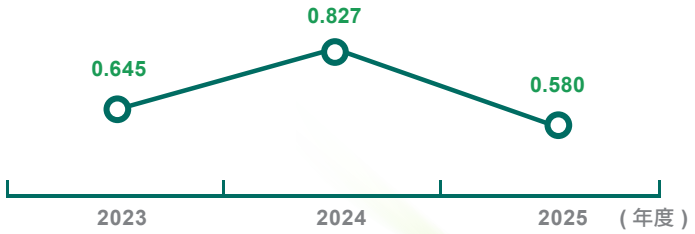
**【類別一溫室氣體排放量】**




**【類別二溫室氣體排放量 ( 使用地點基礎計算 )】**




**【溫室氣體排放強度】**




類別一與類別二排放量 / 個別財報營收 ( 百萬元 )

PS. 前年 2024 度汐萬廠新空調冰水主機汰舊換新 2 台磁懸浮式冰水主機填充 R-134a 冷媒，導致整體溫室氣體排放量較前年度增加。

# Ch7

# 供應鏈管理

7.1 宏正供應鏈管理
7.2 永續供應鏈管理準則
7.3 供應鏈管理績效
7.4 永續供應鏈共同成長計畫

# 供應鏈管理

## 重大主題

供應鏈管理屬自訂重大主題，本章節為額外之資訊揭露

### 供應鏈管理對宏正的意義及宏正對 SDGs 的主要貢獻

宏正公司秉持著企業核心價值，以永續態度，建構供應商新夥伴關係，我們清楚了解與供應商共同合作，是促進永續目標完成的重要關鍵，不斷提升供應商的社會責任意識，循序漸進達成永續發展方向及目標，宏正將持續發揮我們的影響力，將企業永續觀念及做法推廣至供應鏈。

| | |
|---|---|
|  | 實現化學品和所有廢棄物在整個存在週期的無害環境管理，並大幅減少它們排入大氣以及滲漏到水和土壤的機率，盡可能降低它們對人類健康和環境造成的負面影響。<br>【對應 SDGs 細項：12.4】 |
|  | 為降低原物料供應中斷風險，要求供應商提供安全及健康的工作環境，並減緩氣候變遷衝擊，透過現場實地評鑑機制，確保供應商現場工作環境、環境影響源管制、廢棄物管理、法規符合性與溫室氣體管理等方面均上軌道，提升供應商綠色永續能力。<br>【對應 SDGs 細項：13.3】 |
|  | 為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，宏正積極透過供應鏈發揮影響力，在供應鏈的管理策略上，除制訂各項永續條款及準則，積極與供應商資訊傳遞，更將相關規範置入於評鑑項目中，並與採購做結合，針對不同種類的供應商做相應的管理機制以及風險鑑別，透過完整且持續深化的供應鏈管理，與供應商一同實踐企業社會責任。<br>【對應 SDGs 細項：5.c】 |

# 供應鏈管理

## 綠色供應、永續承諾

維護生態環境與落實企業綠色責任，除確保產品與作業符合國際環保法令要求，宏正相信做好源頭管理是減緩對環境衝擊的第一要素，我們堅持從綠色供應鏈取得之原物料至產品的最終處置，在市場販售之產品均符合各國環保法令要求，採用易於回收且環保的設計，投放於歐盟販售之產品，並負起製造商回收責任，落實各項預防性的綠色管理措施，以降低產品設計、生產與使用過程，產生對環境生態的負面衝擊。

藉由開發友善環境綠色產品的實際行動，透過綠色設計、綠色採購、綠色生產及綠色教育的管理平台，傳遞生態維護、愛護地球的綠色理念，期盼企業、員工、供應商伙伴三方共同實現綠色承諾。

## 權責單位

宏正永續發展委員會 - 綠色營運小組

## 管理機制

| | |
|---|---|
| 企業永續 (Plan) | 供應商規劃與評估 |
| 風險評估及控管 (Do) | 源頭風險控管 |
| 稽核確認 (Check) | 企業永續落實程度的稽核 |
| 採取行動 (Action) | 包含限期改善及終止採購合約 |

## 承諾、行動與目標

| 承諾 | 2025 年執行項目 | 2025 年執行成果 | 未來目標與行動 |
|---|---|---|---|
| 落實綠色永續供應商評鑑制度 | 新進供應商評鑑，評鑑項目除品質相關系統管理外，還包括確保供應商工作環境安全、溫室氣體管理、尊重人權、禁用童工、衝突礦產管理及歐盟法規等 ...。 | 2025 新供應商共有 13 家，針對實地評鑑 ( 環境面、社會面 ) 共執行 1 家 : 包含加工外包及關鍵零組件廠商。 | 與供應商共同實踐企業社會責任 ( 責任商業聯盟行為準則 )。 |
| 合格供應商每月評價 | 品管每月針對供應商交貨情形，實施供應商評價。 | C、D 級有 5 家廠商。發出涉外聯絡單進行改善及輔導。經由改善輔導後，後續供應商評價為 A、B、C 級。 | |
| 有害物質管理及供應商宣導與調查 RoHS 歐盟指令 & REACH 法規更新 | 透過不定期法規更新即展開對供應商符合國際環保法令要求進行郵件調查。 | 調查既有供應商及新進供應商 REACH SVHC 251 項符合規範要求供應商回覆達成率 100%。 | |

# 供應鏈管理

## 7.1 宏正供應鏈管理

本公司供應商為各類原料、材料及電子零件的廠商，包含了晶片、轉換器、連接器、PC 板、產品外殼 ( 金屬、塑膠等材料 )、線材、電子零件、包裝材料及其他材料等。秉持著與供應商是夥伴關係的態度，不斷提升供應商的社會責任意識，包括環境與道德管理等議題，邀集廠商一同響應全球永續政策，循序漸進達成永續發展方向及目標。宏正並於「供應商評鑑辦法作業標準書」中增訂企業社會責任及環安衛評鑑相關項目，持續促使供應商履行企業會責任及遵守國際環保法規及客戶要求，透過我們的影響力，將相關的觀念及做法推廣至上下游供應鏈

## 7.2 永續供應鏈管理準則

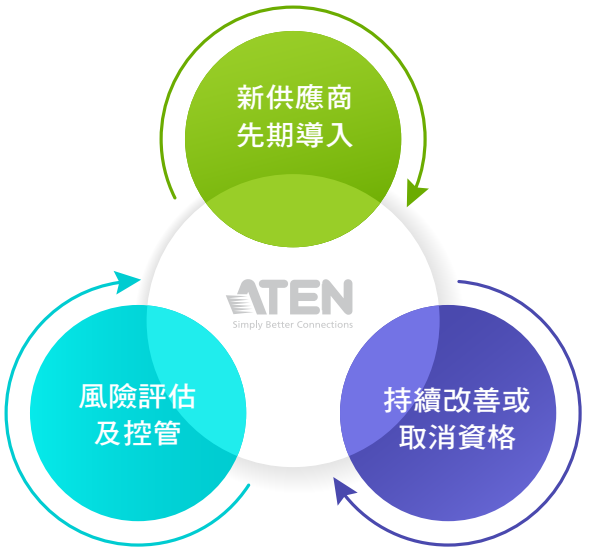
宏正為落實深化供應商企業社會責任之認同程度，導入節能減碳與溫室氣體盤查管理，並於供應商風險與評估管控機制中以「社會參與」及「性別平權」做為風險評估的影響因子，期盼透過宏正企業社會責任的影響力，有效控制採購品質及成本，循序漸進的使供應商於人權與勞動條件、健康與安全、環境保護、法規遵循與商業道德等面向，能提升及重視。

### 風險評估鑑別機制

| 種類 | 定期 | 不定期 |
|---|---|---|
| 頻率 | 每月 & 每半年 | 不定期 ( 現場稽核及訪視 ) |
| 評量等級 | A 級 :90　分數　100<br>B 級 :75　分數 < 90<br>C 級 :60　分數 < 75<br>D 級 : 分數 <60 | A 級 :90　分數　100<br>B 級 :75　分數 < 90<br>C 級 :60　分數 < 75<br>D 級 : 分數 <60 |

### 供應鏈管理策略

為能有效提升供應商永續的觀念及確保供應商所提供之服務與產品，符合宏正之「供應鏈管理規範」與要求，我們將供應鏈管理策略之流程規劃如下：




首先將先期導入之新供應商，依據產業別進行系統鑑別出重點供應商，於深化管理並透過品質與系統、開發與設備、生產與產能、經營與服務、環境與衛生等供應商風險與評估管控機制，與時俱進，不斷精進管理深度與落實度，希望是在兼顧企業利潤與企業社會責任中，與供應商共創雙贏局面。

# 供應鏈管理

## 7.3 供應鏈管理績效

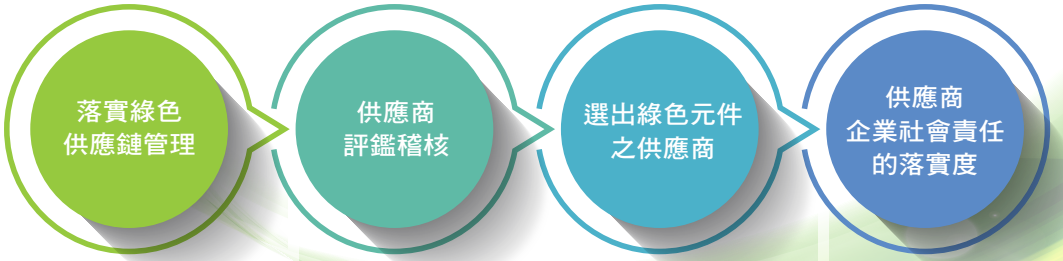
宏正以永續態度，深化對各類供應商的稽核，以定期、不定期現場稽核與訪視活動，提升供應商的社會責任意識，並透過現場實地稽核與訪談，更清楚了解供應商對於永續相關規範的了解，並分享宏正的企業核心價值與經營理念，協助供應商將其觀念融入企業文化中，與供應商攜手一同成長。

| 供應商管理績效 | 執行做法 | 達成績效 |
|---|---|---|
| 提升實地評鑑與鑑別新供應商社會責任意識 | 評鑑項目加註「投入社會參與的貢獻」、「性別平權與反性騷擾政策」、「節能減碳與溫室氣體盤查」 | 100% |
| 落實供應商評鑑制度 | 綠色 / 永續供應商風險評核<br>依據 ISO 文件供應商管理程序 (QP-024) 與供應商評鑑辦法 (QI-008)，進行供應商現場及書面的綠色風險評估評鑑，並確保供應商工作環境的安全、員工受到尊重並富有尊嚴、商業營運環保並遵守道德操守。 | 100% |
| 新進供應商符合國際環保法令 | 國際環保法令更新 Directive 2011/65/EU & (EU)2015/863 RoHS 2.0, REACH SVHC251 項 | 100% |
| 落實執行供應商作業程序 | 針對被鑑定出有違反品質與環境及企業社會責任疑慮之供應商，要求其限期改善，提出書面報告及接受不定期稽核與輔導。 | 100% |

註：1. 新供應商社會責任意識鑑別率（達成率 100%）：指當年度所有進行實地評鑑之新供應商，其評鑑表單實質納入並執行「投入社會參與的貢獻」、「性別平權與反性騷擾政策」及「節能減碳與溫室氣體盤查」等永續指標之比率。
2. 列管供應商綠色風險評鑑完成率（達成率 100%）：指嚴格依循內部 ISO 標準文件「供應商管理程序 (QP-024)」與「供應商評鑑辦法 (QI-008)」，對年度計畫內列管之關鍵供應商，全面實施現場或書面綠色 / 永續風險評核之完成率。
3. 新進供應商國際環保法令符合率（達成率 100%）：指當年度所有新納入供應鏈之新進供應商，皆已 100% 通過最新國際環保法規（包含歐盟 RoHS 2.0 指令及 REACH SVHC 高度關注物質）之審查與宣告書簽署。
4. 異常供應商限期改善結案率（達成率 100%）：指當年度於評鑑或日常稽核中，被鑑定出違反品質、環境管理或企業社會責任（CSR）具風險疑慮之供應商，其限期改善、書面報告提交、以及接受不定期覆查之矯正追蹤完成率。

## 7.4 永續供應鏈共同成長計畫

面對環境有害物質對地球與人體健康造成威脅，全球消費者與各國政府均重視並關注此議題之發展。對此，宏正積極推動綠色供應鏈管理，落實企業綠色責任，積極推動綠色環境管理系統，除確保產品與作業符合環保法令，我們堅持從綠色供應鏈產品原物料，提供客戶無有害物質的綠色產品，是我們持續堅持執行的目標與承諾。



# 供應鏈管理

## 採購非衝突礦產原物料

宏正基於企業社會責任與國際正義的實踐，宏正『三不』原則即「不支持」、「不接受」、「不使用」來自剛果民主共和國 ( 以下簡稱剛果 ) 及其周圍的國家和地區武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，針對產品所常用之金、鉭、鎢、錫等金屬物質，將依照 RBA 責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance, RBA)「GeSI 衝突礦產調查表」(GeSI Conflict Minerals ReportingTemplate)，以標準化自我管理方式，對客戶提出承諾。

宏正對供應商的期待，在此要求供應商配合以下事項：

- 要求供應商對供應鏈進行合理的盡責調查，以確保供應商提供給宏正的物料中無衝突礦產。
- 要求我們的供應商，如果有衝突礦產用於提供給宏正的物品時，請立即告知。
- 要求供應鏈更符合客戶需求與國際正義的實踐，深入瞭解供應廠商，對於衝突礦產的管理狀況，依照 RBA 責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance, RBA)「GeSI 衝突礦產調查表」進行調查。




## 傳遞企業核心價值

宏正的企業核心價值「誠信務實」、「尊重關懷」、「樂觀積極」、「價值創新」，藉由永續供應鏈管理準則與策略，提升供應商企業社會責任意識，傳遞供應商永續行為準則之理念，期盼供應商須遵守勞工、健康與安全、環境、道德規範等相關管理體系及行為準則。

## 守護環境永續，擴大綠色影響力

供應商為宏正推動 CSR 之重要夥伴，2017 年起，公司便在舉辦福隆淨灘活動時，邀請供應商共同參與，雖然因活動所需志工人數有限，無法廣邀所有供應商一同參加，但此一拋磚引玉的想法，獲得受邀供應商的熱烈回應，也讓我們相信宏正在 CSR 持續推動的道路上不會孤單，我們有信心能讓此良善的觀念持續外溢，讓更多的企業、團體或個人可以共同來守護我們的環境，實現宏正對環境永續的承諾。2025 年淨灘活動，參與人數共 97 人次，廢棄物統計共 267.3 公斤。

# Ch8

# 客戶滿意服務

8.1 完整的顧客服務系統
8.2 全球客戶售後服務滿意度調查
8.3 產品知識教育訓練
8.4 客戶健康與安全
8.5 資料安全與客戶隱私權保護

# 客戶滿意服務

## 重大主題

服務品質、客戶夥伴關係與資訊安全

### 【對應 SDGs】




品牌推廣要成功必需建立在客戶滿意並達到最佳效能專業服務的基礎之上，客戶角度為出發點，量身打造具創新價值及競爭能量的產品組合與服務平台，並提供完整的教育訓練

對應 SDGS 細項： 17.1

### 權責單位

全球客服處、品保處、全球資訊中心

### 管理機制

宏正自 1991 年推出自有品牌 ATEN，深知全球品牌推廣之不易，品牌推廣要成功必需建立在客戶滿意並達到最佳效能專業服務的基礎之上，在以 B2B 為主要業務形態之競爭環境下，除了要瞭解宏正的客戶在哪裡，更需要知道客戶的需求為何，以及這些需求如何才能被滿足。傾聽現有客戶及未來潛在客戶對產品、服務、行銷、品牌定位等各方面的心聲，經過統計與分析，將最多客戶最在乎的事，整理成有意義的 MOT (Moment of Truth: 關鍵時刻 ) 經由對 MOTs 的理解與討論，以客戶角度為出發點，並在充分瞭解客戶需求後，量身打造具創新價值及競爭能量的產品組合與服務平台。提供完整線上產品知識技術教育訓練，以有系統的方式介紹宏正各產品線的產品技術知識、產品規格和特點、與市場之應用範例。自台灣總部開始推動技術認證和訓練並推廣到全球子公司及世界各地經銷商代理商的，培養技術同仁更全面、更專業的技術解決能力。

宏正致力提供更高品質的客戶滿意就是我們致勝的關鍵，承諾建立具備高度韌性的數位安全環境，視資訊安全為企業永續營運的核心基石，恪遵國內外資安與個人資料保護法規，積極導入國際標準，全面保障客戶、員工及供應商的數位資產與隱私權。

宏正致力提供更高品質的客戶滿意就是我們致勝的關鍵。

# 客戶滿意服務

## 承諾、行動與目標

| 承諾 | 2025 執行項目 | 2025 年執行成果 | 未來目標與行動 |
|---|---|---|---|
| • 執行「全球客戶售後服務滿意度調查」<br>• 產品知識教育訓練<br>• 通過 ISO27001 查証 | 1. 全球客戶售後服務滿意度調查達 90% 以上<br>2. 產品教育課程線上課程製作與技術認證訓練舉辦<br>3. 通過 ISO 27001 查證 | 1. 2025 全球客戶售後服務滿意度調查達 90% 以上<br>2. 推出依不同課程面向的產品中英文線上教育訓練<br>3. 2025 ISO 27001 換證 | 1. 持續進行客戶售後服務滿意度調查，以作為未來努力方向<br>2. 依公司產品開發時程更新線上教育訓練課程<br>3. 持續以 ISO27001 為目標推動相關資訊安全議題 |




全球客服使命 (Mission)：致力於提供卓越之全球化服務運作、最佳服務品質及客戶體驗。

# 客戶滿意服務

## 8.1 完整的顧客服務系統

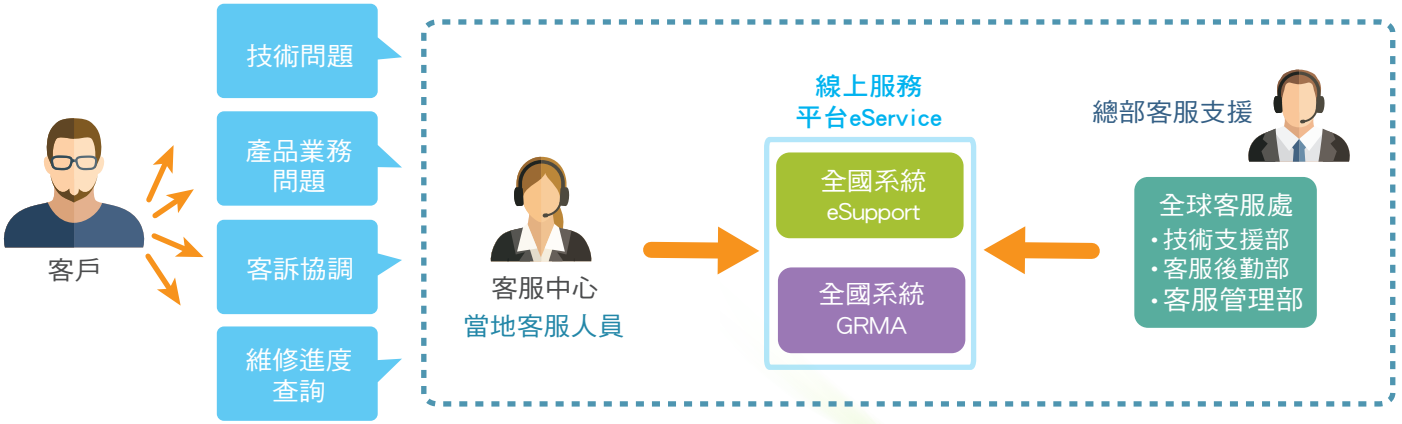
在全球化佈局之既定政策下，宏正的客戶服務網絡遍佈海外各據點，於總部成立「全球客服處」以整合所有客服資源，確保客戶服務的即時性與專業度，永續經營客戶關係，提昇客戶的滿意度。



具體服務系統說明如下：

### 客戶服務專線

為讓客戶可即時提出需求並獲得立即支援，設立了客戶專線系統，技術專線等客戶服務，由專業的技術人員與客戶直接溝通，協助解決客戶問題。制定與嚴格執行「首問負責制」與「客戶問題分類分級處理」規範，確保客戶需求能在最短時間內獲得回覆與解決。



# 客戶滿意服務

## 線上服務平台 eService

單一入口的線上服務平台 eService (http://eservice.aten.com)，能提供全球不同語系客戶方便、即時、完善且無時差的產品售後服務。

eService 平台彙整了以下功能 :

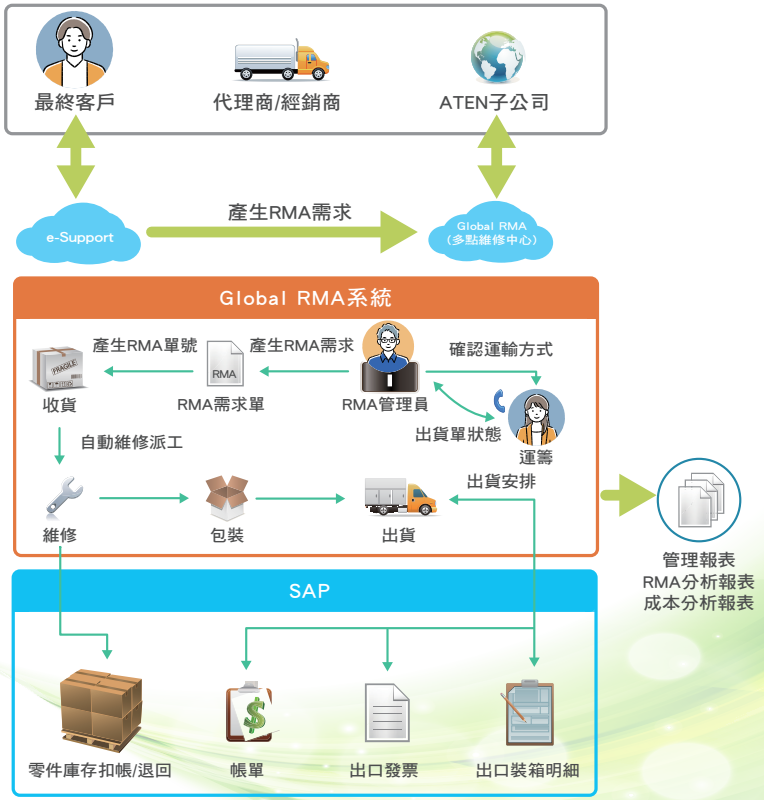
### 線上技術支援服務 eSupport

當全球客戶遇到產品相關問題需要服務時，技術人員可藉由 eSupport 網路平台與客戶進行直接的溝通，有效協助全球客戶解決技術性問題、排除障礙，並提供所需資訊。每件詢問案件最終均會記錄於 eSupport 平台，以利後續追蹤。重要問題亦會記錄為 FAQ ( 常見問答集 : Frequently Asked Questions) 或整合進知識庫，除可在 eService 平台供客戶查詢與分享外，同時亦可在搜尋平台上找到。並於 2025 年起除文字的 FAQ 外，陸續在官網 -> 支援中心，新增 ATEN 常見問題影片頻道。




### 線上維修服務 Global-RMA 系統

客戶可以透過線上填寫申請單進行維修服務，專業的 RMA( 返回維修 :Return Material Authorization) 人員接單並給予 RMA 號碼及寄送地址，透過線上的記錄，客戶可以取得產品的保固訊息及即時的維修處理進度，並可查詢過去的送修記錄，同時客戶可於維修報告內的連結，回饋滿意度調查結果。這一套完整的 RMA 作業流程系統，可將全球各據點的維修記錄彙集在一起，每月於重大品質會議報告 CFR Report 並回饋至相關單位，進一步監控產品的品質狀況並提出建議改善對策。



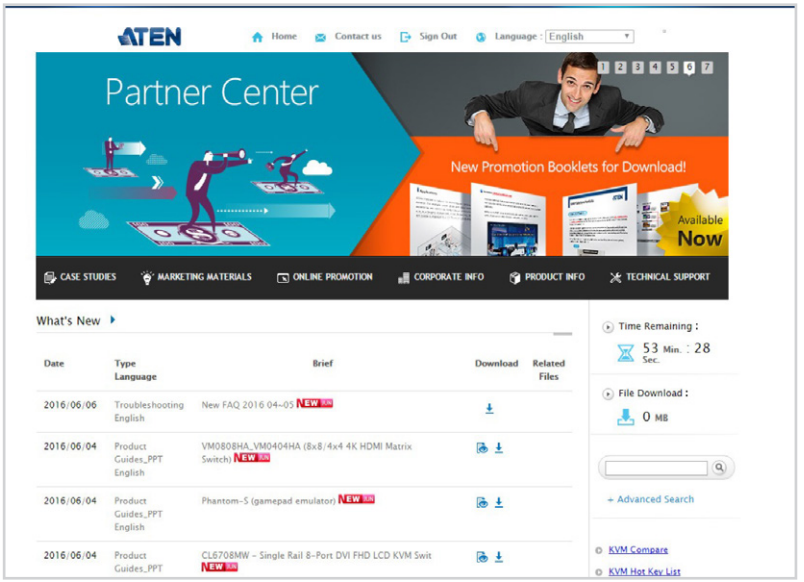
# 客戶滿意服務

### 客戶常見問題查詢 FAQ

截至 2025 年共七種語言 ( 英文、繁中、簡中、日語、韓文、德語、俄語 ) 超過 1 萬 5000 則 FAQ 在 eService 平台供客戶查詢，而每個月之平均 FAQ 網頁點閱查詢次數亦有 35 萬次左右，這代表此服務已廣為客戶使用，也顯示全球很多客戶都將因此提昇對產品操作之熟悉度，對宏正與客戶來說都是符合經濟效益之做法，宏正會持續努力提供更完整的 FAQ 以滿足客戶自我解決問題的需求。

### 合作夥伴中心 Partner Center

宏正針對經銷商夥伴所特別設置的資訊分享平台，提供最即時的市場資訊情報與產品訊息，使全球的經銷商夥伴可以運用分享平台內的資源以輔佐提供終端客戶最優質的服務。

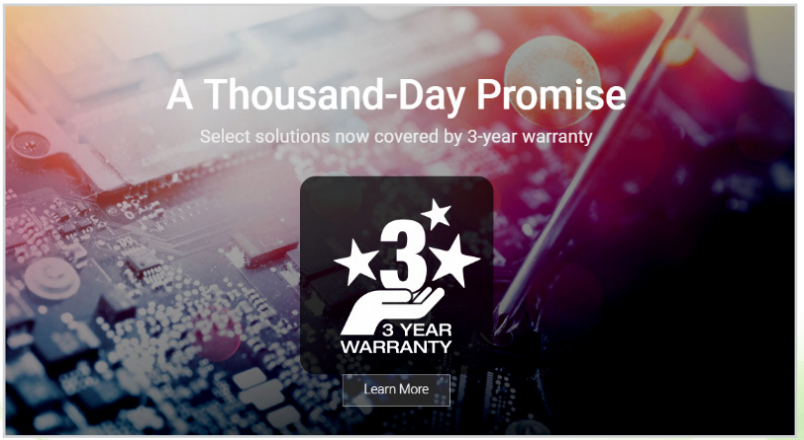



## 全球 RMA 換修服務系統架構

### 完善的售後服務與產品保固

為提供全球各區域客戶就近且快速之售後服務，宏正於台灣之總部與各海外子公司皆設有全球客戶服務單位，並分為「技術支援」與「RMA」兩大單位。當客戶遇到產品使用上的問題，均可透過客服系統尋求協助，客戶的問題均會即時由技術支援的專業工程師進行回覆及協助問題排除。若客戶的產品經技術支援工程師診斷後有維修之需求，則可立即將產品送回全球各地的技術支援據點，由 RMA 工程師進行檢查及維修。

宏正產品提供 2 年保固服務，針對 A+ 機種提供 3 年保固服務的優質服務，並以強化售後服務在地化支援做為提昇客戶滿意度及全球品牌推廣最重要的方向。

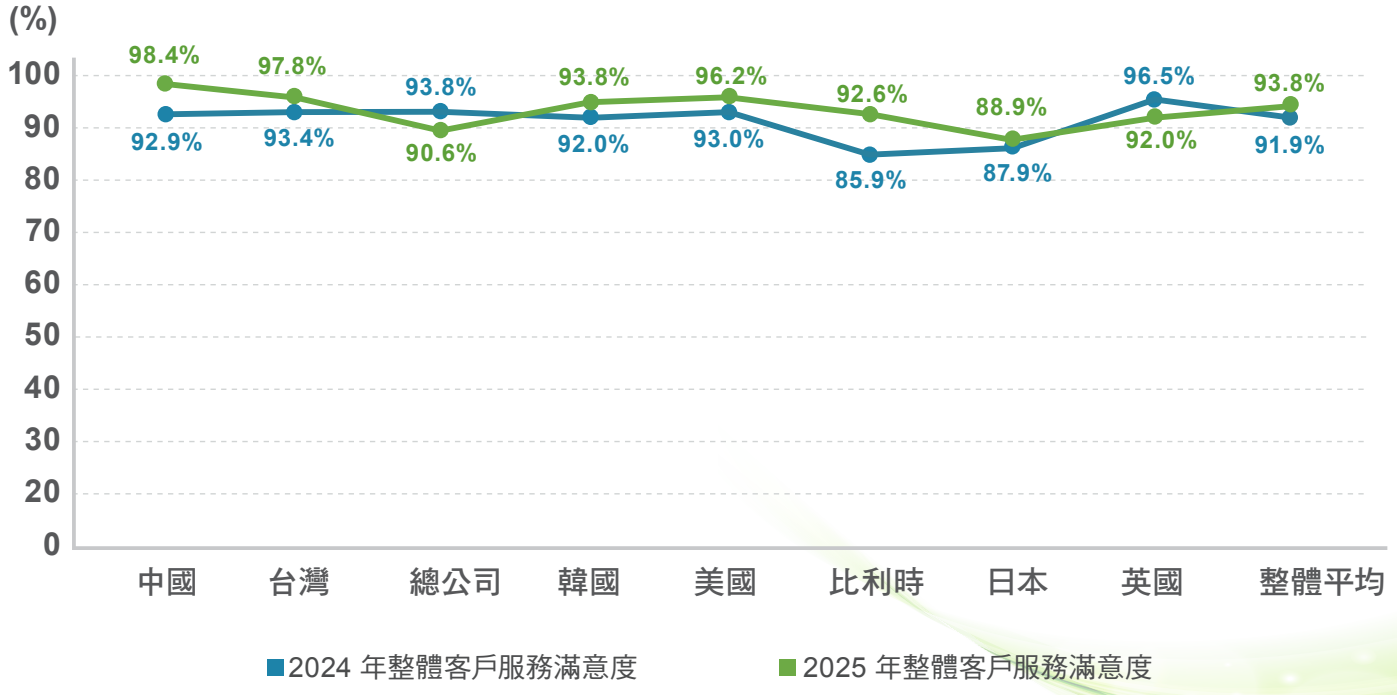


# 客戶滿意服務

## 8.2 全球客戶售後服務滿意度調查

「全球客服處」針對產品技術支援等項目，定期執行「全球客戶售後服務滿意度調查」，藉由全面之第一手回饋資料，瞭解客戶使用經驗與心聲，並以此作為服務改善依據。針對未臻完善之項目亦會進行深入分析並建立稽核追蹤機制，確保客戶需求獲得解決。過去兩年整體客戶服務滿意度持續維持在 90% 以上，客戶意見將持續轉化成宏正檢討改善之動力，當發生滿意度回覆不如期待時，會立即進行瞭解並要求改善。此外，宏正亦建構雙向、多元之客戶溝通管道，如：維修報告附滿意度意見表、全球各區域網站客戶回覆專區，以及超過 12 種語言的網頁及聯絡 email 電子信箱等，客戶需求均可於最短時間獲得回覆與支援，以此加深客戶與宏正的互信關係，鞏固客戶忠誠度與品牌信任度。

**2024 & 2025 全球客戶售後服務滿意度調查統計**

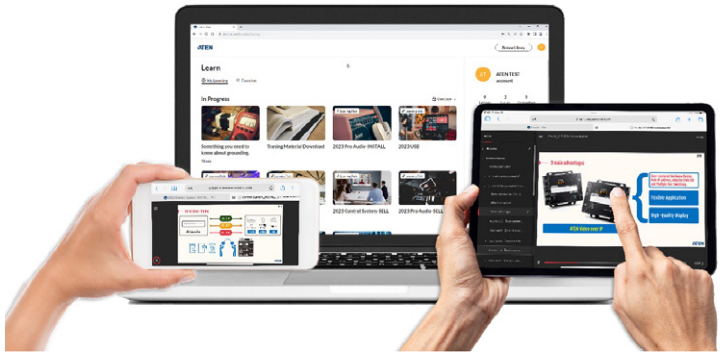


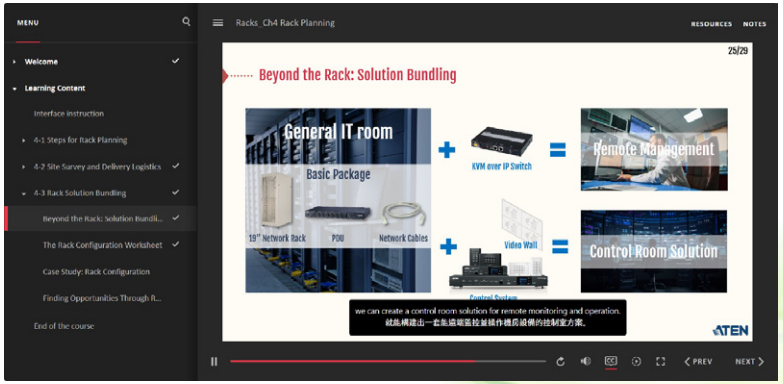
# 客戶滿意服務

## 8.3 產品知識教育訓練

宏正對內部員工與外部客戶提供各產品線 (ProAV/Control System/KVM/PDU/Pro Audio) 中英文版線上教育訓練，並於 2020 年起陸續提供韓文、日文、簡中等版本、2022 年推出新產品線 ProAudio 中英文線上教育訓練課程、2023 年推出以不同課程面向的 Control system 產品、2024 年推出 KVM 產品的全新中英文線上教育訓練、2025 年推出 Pro AV & Racks 產品的全新中英文線上教育訓練。自 2017 年至今透過 ATEN Academy 培育全球 76 個國家超過 5000 名專業人才，並提供完善的職能認證體系。線上訓練課程是為銷售業務、經銷代理、FAE、與技術客服人員所設計，在嶄新的操作介面上，採視覺化的圖像教學，並搭配著大量的互動環節，以有系統的方式介紹宏正、各產品線的產品技術知識、產品規格和特點，與市場面之應用範例。除線上產品知識教育訓練外，同時持續舉辦多場技支實體課程訓練，培養技術同仁更全面、更專業的技術解決能力。





# 客戶滿意服務

## 8.4 客戶健康與安全

宏正秉持「誠信務實」的企業原則，優先為客戶考量需求，除了提供客戶高附加價值的創新產品組合，也以提供最彈性、快速、專業的客戶服務作為持續提升公司競爭力的重要指標。此外，宏正亦重視產品的物質安全、製程環境及全生命週期管理，致力於滿足客戶與國際標準的要求。積極推動健康與安全性評估，並建構自我檢視與監控機制，以確保產品使用的安全性，保障客戶權益

宏正自 2005 年成立了「有害物質限用管理」專案，所有產品 100% 均符合、REACH、RoHS 2.0 等全球相關法規認證。除此之外，透過落實國際法令規範如：ErP、WEEE，同步遵循歐盟議會與理事會各項新頒布的法令規範，以提供客戶安心、健康與安全的產品與服務。



## 8.5 資料安全與客戶隱私權保護

宏正為全球化營運之公司，對於客戶的資料安全及隱私十分重視， 產品行銷全世界，不論客戶是在哪一個地區或國家，宏正都有責任妥善保護客戶資料及隱私。




隨著遠距辦公模式大幅度增加，資訊系統受到來自外部網路攻擊的風險亦隨之增高，故宏正持續針對資訊安全精進治理制度與強化防衛能力，2025 年 10 月取得 ISO27001:2022 資訊安全驗證，針對網路安全、資訊作業、實體與環境安全控管、權限存取控制、資訊資產管理、密碼管理、資安事件處理、弱點掃描、資料備份等建立「內控制度」，並定期進行災害復原模擬演練，透過每年檢討安全規章、程序、及系統安全措施，確保其適當性和有效性，持續強化資安防禦能力，2025 年無機密等級之資料洩漏或影響公司運作之重大資通安全事件。

# 客戶滿意服務

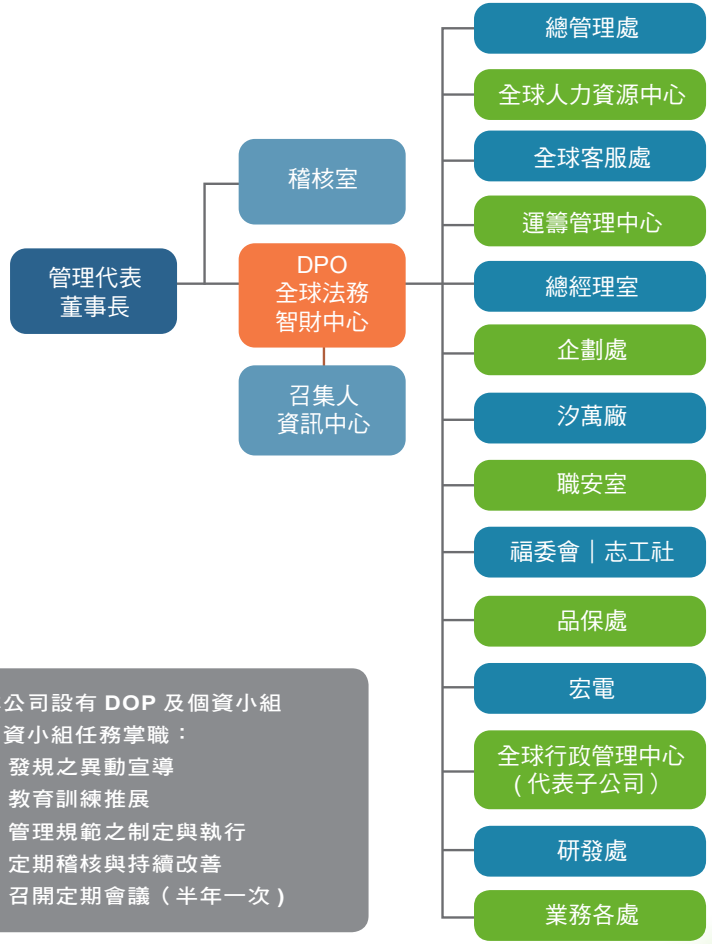
此外，為確保客戶之個資保全及事故發生時的應變處理程序得宜，宏正設立 DPO（Data Protection Officer）職務及「個資管理推動小組」來推動集團個資管理事務。「個資管理推動小組」除負責日常個資安全宣導外，每半年亦會召開小組會議，邀集「各部門」以及「福委會」、「志工社」之專責窗口，檢視個資管理之執行情況，並對世界各國最新隱私法令及案例做討論與分享。

為強化個人資料保護意識與遵循行為，宏正要求全體員工均須依據《宏正個人資料保護管理政策》接受相關教育訓練。公司已建置完整的數位學習課程，涵蓋《中華民國個人資料保護法》、GDPR（歐盟通用資料保護規則）、CCPA（加州消費者隱私法）等重點法規，並透過「人資 e 學院」數位平台提供學習資源，確保員工具備必要之法規知識與資料保護實務能力，強化組織整體的資料保護治理機制。

在各部門通力合作下，宏正 2025 年無侵犯客戶隱私或遭客戶投訴隱私遭侵犯之情事發生，並持續因應國際資安趨勢及隱私法規之最高要求，讓客戶資料與隱私權於每一環節都能獲得最高層級的保障。




## 個資管理推動小組 – 組織架構




本公司設有 DOP 及個資小組
個資小組任務掌職：
1. 發規之異動宣導
2. 教育訓練推展
3. 管理規範之制定與執行
4. 定期稽核與持續改善
5. 召開定期會議（半年一次）

# 附錄一　永續性報導準則 (GRI Standards) 索引

下列指標乃參酌全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）所提出之永續性報導準則（GRI Standards）所對應本報告書之內容。

## ›GRI 2：一般揭露 2021

| | |
|---|---|
| 使用聲明 | 宏正自動科技已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容 |
| 使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021 |
| 適用的 GRI 行業準則 | 無 |

| 指標 | 揭露項目內容 | 章節 | 說明 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|
| GRI 2：一般揭露 2021 | | | | |
| 2-1 | 組織細節 | 關於宏正永續報告書 / CH 2.1 公司簡介 / CH 2.2 全球佈局及管理 | | 3, 17, 24 |
| 2-2 | 組織永續報導中所包含的實體 | 關於「宏正永續報告書」 | | 3 |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 關於「宏正永續報告書」 | | 3 |
| 2-4 | 資訊重編 | | 無 | |
| 2-5 | 外部保證 / 確信 | 關於「宏正永續報告書」 | | 3 |
| 2-6 | 營運活動、價值鏈及其他商業價關係 | CH 2.1 公司簡介 / CH 2.2 全球佈局及管理 / CH 2.3 經營績效 / CH 4.1 視員工為重要資產 / CH 7 供應鏈管理 | | 17, 24, 26, 47, 85 |
| 2-7 | 員工 | CH 4.1 視員工為重要資產 | | 47 |
| 2-8 | 非員工工作者 | CH 4.1 視員工為重要資產 | | 47 |
| 2-9 | 治理結構與組成 | CH 1 永續發展之推行 / CH 3.1 公司治理架構 / CH 3.2 董事會 | | 8, 32, 33 |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | CH 3.2 董事會 | | 33 |
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | CH 3.2 董事會 | | 33 |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的職責 | CH 1.4 利害關係人溝通 / CH 3.2 董事會 | | 10, 33 |
| 2-13 | 衝擊管理責任的授權 | CH 1 永續發展之推行 / CH 3 公司治理 | | 8, 29 |
| 2-14 | 最高治理單位於永續性報導的職責 | CH 1.2 永續發展委員會 | | 8 |
| 2-15 | 利益衝突 | CH 3 公司治理 | | 29 |
| 2-16 | 關鍵重大事件的溝通 | CH 3 公司治理 | | 29 |

# 附錄一 永續性報導準則 (GRI Standards) 索引

| 指標 | 揭露項目內容 | 章節 | 說明 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | CH 3.2 董事會 | | 33 |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | CH 3 公司治理 | | 29 |
| 2-19 | 薪酬政策 | CH 3 公司治理 | | 29 |
| 2-20 | 薪酬決定的程序 | CH 3 公司治理 | | 29 |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | CH 3 公司治理 | | 29 |
| 2-22 | 永續發展策略聲明 | 經營者的話 | | 5 |
| 2-23 | 政策承諾 | 關於「宏正永續報告書」，CH 2.1 公司簡介 / CH 2.2 全球布局 / CH 3 公司治理引言 / CH 4 員工照顧引言 / CH 5 積極的社會參與引言 / CH 6 環境保護引言 / CH 8 客戶滿意服務引言 | | 3, 17, 24, 31, 44, 57, 66, 89 |
| 2-24 | 落實政策承諾 | CH 4 宏正自動科技股份公司人權政策 | | 44 |
| 2-25 | 負面衝擊的補償程序 | CH 1.4 重大主題管理 / CH 3.6 倫理與誠信 | | 12, 40 |
| 2-26 | 徵求建議與提出關切事項的機制 | CH 1.4 利害關係人溝通 | | 10, 41 |
| 2-27 | 法規遵循 | CH 3 公司治理 | 報導期間未發生重大違反法則事件。 | 41, 66 |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | CH 2.5 外部組織參與 | | 29 |
| 2-29 | 與利害關係人議合的方針 | CH 1.3 利害關係人鑑別 | | 10 |
| 2-30 | 團體協約 | | 依法令符合集體協商協定，無簽定團體協約 | |

# 附錄一 永續性報導準則 (GRI Standards) 索引

| 指標 | 揭露項目內容 | 章節 | 說明 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|
| 重大主題 | | | | |
| 3-1 | 重大主題鑑別程序 | CH 1.5 重大主題管理 | | 13 |
| 3-2 | 重大主題列表 | CH 1.5 重大主題管理 | | 13 |
| 重大主題 : 誠信經營與法規遵循 ( 自訂 ) | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理方針 | CH 3 公司治理引言 | | 31 |
| 重大主題 : 公司治理 ( 自訂 ) | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理方針 | CH 3 公司治理引言 | | 31 |
| 重大主題：經營績效 | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理方針 | CH 2.1 公司簡介 / CH 2.2 全球布局 | | 17, 24 |
| GRI 201：經濟績效 2016 | | | | |
| 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | CH 2.3 經營績效 CH 5( 社區福利 ) | 請參考本公司 114 年年報，綜合損益表 | 26, 58 |
| 201-3 | 定義福利計劃義務與其他退休計畫 | CH 4.1 視員工為重要資產 | | 48 |
| 重大主題：服務品質與客戶夥伴關係 | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理方針 | CH 8 客戶滿意服務引言 | | 89 |
| GRI 416：顧客健康與安全 2016 | | | | |
| 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的影響 | CH 8.4 客戶健康與安全 | | 96 |
| GRI 417：行銷與標示 2016 | | | | |
| 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 詳見宏正官網產品資訊 | 宏正所有產品皆符合相關資訊及標示規定 | |
| 重大主題：社會公益回饋 | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理方針 | CH 5 積極的社會參與引言 | | 57 |
| GRI 203：間接經濟衝擊 2016 | | | | |
| 203-1 | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | CH 5 承諾、行動與目標 | | 58 |

# 附錄一 永續性報導準則 (GRI Standards) 索引

| 指標 | 揭露項目內容 | 章節 | 說明 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|
| 重大主題：員工福利及職業健康與安全 | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理方針 | CH 4 員工照顧引言 | | 44 |
| GRI 401：勞雇關係 2016 | | | | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | CH 4.1 視員工為重要資產 | | 47 |
| 401-2 | 提供給全職員工的福利 | CH 4.1 視員工為重要資產 | | 47-49 |
| 401-3 | 育嬰假 | CH 4.1 視員工為重要資產 | | 49 |
| GRI 403 : 職業健康與安全 | | | | |
| 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | CH 4.3.1 安全無虞的工作環境 | | 54 |
| 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | CH 4.3.1 安全無虞的工作環境 | | 54 |
| 403-3 | 職業健康服務 | CH 4.3.1 安全無虞的工作環境 | | 54 |
| 403-4 | 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商與溝通 | CH 4.3.1 安全無虞的工作環境 | | 54 |
| 403-5 | 工作者職業健康與安全教育訓練 | CH 4.3.1 安全無虞的工作環境 | | 54 |
| 403-6 | 工作者健康促進 | CH 4.3..3 安全無虞的工作環境 | | 54 |
| 403-7 | 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊 | CH 4.3.1 安全無虞的工作環境 | | 54 |
| 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | CH 4.3.1 安全無虞的工作環境 | | 54 |
| 403-9 | 職業傷害 | CH 4.3.1 安全無虞的工作環境 | | 54 |
| 403-10 | 工作相關疾病 | CH 4.3.1 安全無虞的工作環境 | | 54 |
| GRI 404：訓練與教育 2016 | | | | |
| 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | CH 4.2 全方位職場能力培訓 | | 51 |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例 | CH 4.1.3 定期考核與溝通 / CH 4.2 全方位職場能力培訓 | | 49, 52 |
| 重大主題：環境友善 ( 自訂 ) | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理方針 | CH 5 積極的社會參與引言 ( 關於社區環境維護部份 ) | | 57 |
| 重大主題：綠色產品 ( 自訂 ) | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理方針 | CH 6 環境保護引言 / CH 7 供應鏈管理引言 | | 65, 83 |
| 重大主題 : . 資訊安全 | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理方針 | CH 8 客戶滿意服務 | | 89 |
| GRI 418：客戶隱私 2016 | | | | |
| 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | CH 8.5 資料安全與客戶隱私權保護 | | 85 |

# 附錄一　永續性報導準則 (GRI Standards) 索引

## 其他主題準則揭露

| 項目 | GRI 特定主題 | 揭露項目內容 | 章節 | 說明 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|---|
| GRI 302：能源　2016 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | CH 6 環境保護 能源管理實績 | | 74 |
| | 302-3 | 能源密集度 | CH 6 環境保護 能源管理實績 | | 74 |
| GRI 303 水與放流水 2018 | 303-3 | 取水量 | CH 6 環境保護 | | 74 |
| GRI 305：排放 2016 | 305-1 | 直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放 | CH 6.5 溫室氣體盤查管理 | | 80 |
| | 305-2 | 能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放 | CH 6.5 溫室氣體盤查管理 | | 80 |
| | 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | CH 6.5 溫室氣體盤查管理 | | 81 |
| GRI 306：廢棄物 2020 | 306-3 | 廢棄物的產生 | CH 6 環境承諾 | | 77 |
| GRI 402：勞 / 資關係　2016 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | | 依勞基法相關規定辦理 | |
| GRI 405：<br>員工多元化與平等機會 2016 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | CH 3.2 董事會 / 4.1.1 人力資本與結構 | | 33, 47 |
| GRI 415：公共政策 2016 | 415-1 | 政治捐獻 | | 2025 年無政治捐獻 | |
| GRI 418：客戶隱私 2016 | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | CH 8.5 資料安全與客戶隱私權保護 | | 96 |

# 附錄一 SASB Index：Hardware

| 揭露主題 | 指標編號 | 性質 | 揭露指標 | 備註 | 對應章節 |
|---|---|---|---|---|---|
| 產品安全 (Product Security) | TC-HW-230a.1 | 質性 | 描述產品資訊安全之鑑別與管理方法 | 請參考本公司網站之資訊安全風險管理計畫說明。<br>https://www.aten.com/tw/zh/aten-info/investor-relations/corporate-governance/information-security-risk-management/ | |
| 員工多元化與包容性 | TC-HW-330a.1 | 量化 | 員工在 (1) 管理層、(2) 技術人員和 (3) 所有其 他員工之性別 / 種族 / 民族群體代表性的百分比 | 請參照永續報告書 4.1 視員工為重要資產 之說明。 | CH 4 員工照顧 |
| 產品生命週期管理<br>(Product Lifecycle Management) | TC-HW-410a.1 | 量化 | 含有 IEC 62474 可申報物質的產品，所占營收 百分比 | ATEN 產品符合 ROHS / REACH 要求，未執 IEC62474 申報作業。 | |
| | TC-HW-410a.2 | 量化 | 符合 EPEAT 註冊要求或同等條件合格產品的營收百分比 | ATEN 產品符合當地法規要求，未進行 EPEAT 註冊申請作業。 | |
| | TC-HW-410a.3 | 量化 | 符合 ENERGY STAR® 標準或同等要求的合格產品百分比 ( 按營收 )。 | 宏正產品 AP206 / AP212 取得 ENERGY STAR® 認證。 | |
| | TC-HW-410a.4 | 量化 | 回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比 | 報廢產品 ：0.436 噸<br>再循環百分比：未統計 | |
| 材料採購 (Materials Sourcing) | TC-HW-430a.1 | 量化 | 一階供應商有接受 RBA VAP 或同等稽核 (CMP) 所占之供應商類別百分比，區分 : (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商 | 宏正依供應商管理程序與供應商評鑑辦法，進行供應商現場及書面的綠色風險評估評鑑，並確保供應商工作環境的安全、員工受到尊重、商業營運符合環境法規並遵守道德操守。請參照永續報 告書第七章之說明。 | |
| | TC-HW-430a.2 | 量化 | 一階供應商 (1) 未通過 RBA VAP 或同等稽核 (CMP) 所佔之受稽核供應商百分比；以及 (2) 稽核結果於 (a) 重大 缺失 (b) 其他缺失之改善率 | 宏正依供應商管理程序與供應商評鑑辦法，進行供應商現場及書面的綠色風險評估評鑑，並確保供應商工作環境的安全、員工受到尊重、商業營運符合環境法規並遵守道德操守。請參照永續報告書第七章之說明。 | CH 7 供應鏈管理 |
| 材料採購 (Materials Sourcing) | TC-HW-440a.1 | 質性 | 描述使用關鍵材料有關的風險管理。 | 宏正的供應商必須負起社會與環境保護的責任。<br>● 宏正『三不』原則即不支持、不接受、不使用來自剛果民主共和國及其周圍的國家和地區武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，即所謂「衝突礦產」 | CH 7 供應鏈管理 |

# 附錄二 永續揭露指標 — 電腦及週邊設備業

| 編號 | 指標 | 指標種類 | 年度揭露情形 | 單位 |
|---|---|---|---|---|
| 一 | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率 | 量化 | 消耗能源總量：12,807GJ<br>外購電力百分比：100%<br>再生能源使用率：0 | 十億焦耳（GJ）、百分比（%） |
| 二 | 總取水量及總耗水量 | 量化 | 參閱 環境承諾 | 千立方公尺（$m^3$） |
| 三 | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比 | 量化 | 參閱 廢棄物管理 | 公噸（t），百分比（%） |
| 四 | 說明職業災害類別、人數及比率 | 量化 | 參閱 安全無虞的工作環境 | 比率（%），數量 |
| 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 | 報廢產品 ：0.436 噸<br>再循環百分比： 0 | 公噸（t），百分比（%） |
| 六 | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述 質 | 質化描述 | 參閱第七章供應鏈管理 | 不適用 |
| 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 | 量化報導貨幣 | 參閱年報 115 頁 | 當地貨幣 |
| 八 | 依產品類別之主要產品產量 | 量化 | 參閱年報營運概況 | 金額 |

# 附錄三 氣候相關資訊執行情行

| 項目 | 執行情形 |
| --- | --- |
| 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。 | 1-1. 本公司「企業社會責任管理委員會」於 111 年更名為「永續發展委員會」，並由董事及獨立董事擔任委員，以擬定永續發展之政策與方案。永續發展委員會下設「永續經營執行小組」，每月定期討論、研擬執行由委員會所決議之工作事項，包括淨零排放、環境保護行動、綠能及溫室氣體盤查、利害關係人溝通、社會參與志工活動等議題，每年定期向永續發展委員會及董事會報告。<br>1-2. 董事會為本公司風險管理最高指導單位，已將氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會納入本公司風險管理範疇，並參考氣候相關財務揭露框架 (TCFD) 進行氣候變遷風險與機會辨識。 |
| 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 )。 | 為釐清本公司短、中、長期氣候相關風險，爰透過蒐研 International Energy Agency (IEA) 出版之 World Energy Outlook (WEO) 2022 及其他單位提出的相關研究報告中，篩選出製造業較關注的轉型風險事件進行轉型風險事件鑑別，同時因應氣候變遷所可能造成的極端氣候 ( 實體風險 ) 與低碳轉型相關趨勢及要求，分別以全球升溫 4˚C 與升溫 1.5˚C 為情境設定進行相關氣候議題之假設，評估對本公司的營運影響，藉此釐清各項氣候相關議題之短中長期的衝擊分布。<br>2-1. 短期風險—政府監管或監督、產品標示法規、顧客偏好改變、低碳技術轉型、原物料價格改變：未來持續導入綠色產品以核心技術為根基，藉由研發技術能力及綠色產品設計之理念，持續提升能源效率，來達到產品節省耗能、提昇產品品質、降低製造成本。<br>2-2. 中 / 長期風險—碳稅 / 費、碳排放量管制、高溫造成電費上昇：宏正非能源密集產業，且非排碳大戶，不會受到碳稅費立即性的影響。考量未來淨零排放趨勢，碳稅 ( 費 ) 可能造成額外支出，公司持續透過推動節能措施、設置再生能源，以因應國內、外碳稅 ( 費 ) 徵收的可能。 |
| 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 3-1. 極端氣候：本公司因應未來可能發生的最嚴峻的氣候災害，採用代表未來溫室氣體高排放的 RCP 8.5 為基礎，設定 2016 年至 2035 年「淹水」、「乾旱」及「高溫」等三氣候災害之未來氣候情境。此外根據國家災害防救科技中心所公開的災害潛勢圖或相關研究資料，宏正位於臺灣汐止之營業總部及生產基地無淹水之風險，僅在高溫情境時，廠區因「氣溫升高造成用電成本增加」，潛在衝擊性較低。<br>3-2. 轉型行動：同前說明，宏正非能源密集產業且非排碳大戶，不會受到碳稅費立即性的影響，考量未來淨零排放趨勢，碳稅 ( 費 ) 可能造成額外支出，公司持續透過推動節能措施、設置再生能源，以因應國內、外碳稅 ( 費 ) 徵收的可能。 |
| 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。 | 本公司依 TCFD 框架指令，並成立跨部門氣候變遷調適小組，分別討論完成氣候風險識別與風險清單建立，並於永續發展委員會及董事會呈報持續監控與管理。 |
| 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。 | 為釐清本公司短、中、長期氣候相關風險，爰透過 International Energy Agency (IEA) 出版之 World Energy Outlook (WEO) 2022 及其他單位提出的相關研究報告中，篩選出製造業較關注的轉型風險事件進行轉型風險事件的鑑別，同時因應氣候變遷所可能造成的極端氣候 ( 實體風險 ) 與低碳轉型相關趨勢及要求，分別以全球升溫 4˚C 與升溫 1.5˚C 為情境設定進行相關氣候議題之假設評估對本公司的營運影響。 |

# 附錄四 氣候相關資訊執行情形

| 項目 | 執行情形 |
| --- | --- |
| 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。 | 氣候變遷將對本公司造成業務的影響，為有效因應氣候變遷相關議題，本公司建立氣候變遷調適專案推動小組，藉由管理階層與各單位的雙向互動，落實公司的氣候變遷治理與運行體制。並依其既有部門業務內容進行分工。此外，總公司成員則負責轉型風險相關業務。<br>氣候變遷減緩方面，本公司以溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定產品功能之量化指標。<br>產品能效提升管理目標：<br>1. 持續選用輕量材料<br>2. 產品節能降低耗能<br>溫室氣體排放管理目標：<br>面對氣候變遷的挑戰，宏正積極面對，以 2050 年淨零排放為目標，預計在 2030 年時台灣總部及汐止生產基地範疇一及範疇二減少 50%。 |
| 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 無。 |
| 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。 | 對氣候變遷的挑戰，宏正積極面對，以 2050 年淨零排放為目標，預計在 2030 年時台灣總部及汐止生產基地範疇一及範疇二減少 50%。 |

## 2024 年溫室氣體盤查及確信情形

| 範疇一 | 總排放量<br>( 公噸 $CO_2e$) | 密集度<br>( 公噸 $CO_2e$/ 百萬元 ) | 確信機構 | 確信情形說明 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 宏正自動科技 ( 含總部及汐萬廠區 ) | 960.4839 | 0.273 | 台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 | 本公司揭露溫室氣體總排放量中，960.4839 公噸 $CO_2e$( 佔總排放量 29.11%) 經確信機構採 ISO 14064-3 準則確信，確信意見為合理保證。 |
| **範疇二** | **總排放量<br>( 公噸 $CO_2e$)** | **密集度<br>( 公噸 $CO_2e$/ 百萬元 )** | **確信機構** | **確信情形說明** |
| 宏正自動科技 ( 含總部及汐萬廠區 ) | 1940.1773 | 0.553 | 台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 | 公司揭露溫室氣體總排放量中，1940.1773 公噸 $CO_2e$( 佔總排放量之 58.81%) 經確信機構採 ISO 14064-3 準則確信，確信意見為合理保證。 |

2025 年溫室氣體盤查及確信情形，請參閱第 79, 80, 81 頁

# 附錄五 永續報告書查證報告

By Royal Charter

## 獨立保證意見聲明書

### 2025 宏正自動科技永續報告書

英國標準協會與宏正自動科技股份有限公司(簡稱宏正自動科技)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對 2025 宏正自動科技永續報告書進行評估和查證外，與宏正自動科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2025 宏正自動科技永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查宏正自動科技提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由宏正自動科技一併回覆。

#### 查證範圍

宏正自動科技與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與 2025 宏正自動科技永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估宏正自動科技遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

#### 意見聲明

我們總結 2025 宏正自動科技永續報告書內容，對於宏正自動科技之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、宏正自動科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關宏正自動科技的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了宏正自動科技對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就宏正自動科技所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於宏正自動科技政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性;
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人;
- 訪談 7 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工;
- 審查有關組織的關鍵性發展;
- 審查內部稽核的發現;
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據;
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

#### 結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

**包容性**

2025 年報告書反映出宏正自動科技已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了宏正自動科技之包容性議題。

**重大性**

宏正自動科技公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了宏正自動科技之重大性議題。

**回應性**

宏正自動科技執行來自利害關係人的期待與看法之回應。宏正自動科技已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了宏正自動科技之回應性議題。

**衝擊性**

宏正自動科技已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。宏正自動科技已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了宏正自動科技之衝擊性議題。

**GRI 永續性報導準則**

宏正自動科技提供有關依循GRI永續性報導準則2021之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的GRI主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了宏正自動科技的永續性主題。

**保證等級**

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

**責任**

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為宏正自動科技負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

**能力與獨立性**

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

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance

AA1000
Licensed Report
000-4/V3-FHE98

Statement No: SRA-TW-838466

*2026-07-15*

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.




**宏正自動科技股份有限公司**

地址: 221 新北市汐止區大同路二段125號3樓

電話: 02-8692-6789　　傳真: 02-8692-6577

http://www.aten.com


誠信務實　尊重關懷　樂觀積極　價值創新