



ichia

毅嘉科技股份有限公司 2023 永續報告書

ICHIA SUSTAINABILITY REPORT

CONTENTS — 目錄

關於本報告書	P.02
經營者的話	P.03
永續績效(對應聯合國永續發展目標(SDGs))	P.05

01

重大議題與利害關係人議和

1-1 鑑別利害關係人與其溝通管道	P.08
1-2 重大議題與範疇邊界鑑別流程	P.09

02

公司治理

2-1 毅嘉科技公司簡介	P.13
2-2 毅嘉科技全球市場佈局	P.15
2-3 治理架構	P.16
2-4 營運績效	P.23
2-5 落實誠信經營與法規遵循	P.23
2-6 資訊安全管理	P.25

03

永續價值鏈

3-1 產品綠色設計	P.27
3-2 供應鏈管理	P.29
3-3 客戶關係管理	P.33

04

永續環境

4-1 氣候變遷與溫室氣體管理	P.36
4-2 廠區節能改善措施	P.40
4-3 水資源與廢水管理	P.41
4-4 廢棄物管理	P.42
4-5 空氣品質管理	P.42

05

員工關懷與社區參與

5-1 員工概況	P.44
5-2 員工薪酬與福利	P.46
5-3 人才發展與教育訓練	P.50
5-4 員工溝通與關懷	P.51
5-5 全方位員工健康管理	P.52
5-6 安全的工作環境	P.53
5-7 社區參與	P.54

附件

附件一 GRI Content Index	P.58
附件二 SASB Content Index	P.60
附件三 永續揭露指標	P.60
附件四 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	P.61

● 關於本報告書

毅嘉科技依循 GRI Standards 2021 準則，發行本年度永續報告書。揭露我們於各重大永續主題的策略、管理架構與成果，同時說明了我們如何回應利害關係人的期待，以及在整體價值鏈上創造環境與社會的影響力，未來毅嘉科技將持續性公佈公司治理、社會面與環境永續各個層面的相關資訊，讓社會大眾瞭解毅嘉科技整體的營運作為與持續前進的展望。

● 報告書撰寫原則

本報告書依循 GRI Standards (2021) 新版要求，並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 的永續指標，氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架。詳細內容請參考本報告書附件一 GRI Content Index、附件二 SASB Content Index、附件三 永續揭露指標、附件四 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

● 揭露時間

本報告書揭露 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日），毅嘉科技於企業社會責任中公司治理、社會面與環境永續面向之作為與績效，並回應利害關係人關注之議題。

● 報告書範圍

本報告書呈現的財務數據為合併營收財務報告，非財務數據涵蓋了公司治理、環境和社會面的表現，績效則以下列所述生產營運據點為主。包含

1 全球營運管理總部暨林口廠（以下簡稱毅嘉林口總部）

2 毅嘉電子（蘇州）有限公司（以下簡稱毅嘉蘇州廠）

3 中山毅永電子有限公司（以下簡稱毅嘉中山廠）

位於馬來西亞檳城的生產基地，因其營收與生產規模僅占集團 3% 以下，故僅揭露廠房面積，公司治理、環境面和社會面的表現績效則未揭露於此報告書。

● 報告書查證

本報告書財務數據經勤業眾信會計師事務所查證後之公開資訊所公開發表的合併財務報告資訊。

ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、ISO 50001 能源管理系統皆經第三方公證單位進行驗證完成。

● 聯絡資訊

非常歡迎您閱覽毅嘉科技 2023 年度企業永續報告書。本報告書同時已提交 GRI 及 SASB 內容索引服務，重大議題揭露服務。我們每年將持續發行此報告，下次報告發行日為 2025 年 8 月。

如果您對本報告書有任何建議或指教，歡迎您與我們聯絡

毅嘉科技股份有限公司

ESG 永續小組

ichia



桃園市龜山區華亞二路 268 號



ichia.ir@ichia.com



+886-3-397-3345



<http://www.ichia.com/>

● 啟程：毅嘉的永續之道

各位關注毅嘉永續發展的利害關係人與夥伴們：

極端氣候與全球政經局勢的變動，各行各業在變局中求穩健，藉由 ESG 的導入，讓我們與所有的利害關係人及夥伴共存共榮，也是我們毅嘉身為地球公民的重要責任。2010 年，我們頒布了《企業社會責任政策》，開始肩負起企業公民的社會責任，前瞻推動誠信經營、節能減碳、關懷弱勢等工作。2022 年，我們順應永續經營的世界趨勢，將過往十餘年 CSR 累積的成果，結合聯合國 SDGs 的精神，讓 ESG 工作再次整合到企業內部的經營策略上，包括了公司治理與政策、環境保護、減排減廢、人才培育，以及社會與社區共榮等構面，同年成立 ESG 永續小組，負責規劃、推動、整合公司內外部環境相關業務，並配合臺灣證券交易所《上市上櫃公司永續發展實務守則》，ESG 永續小組後續亦將負責於董事會中設立「永續發展委員會」之籌備工作。2023 年，毅嘉集團發布第一本《永續報告書》，旨在向各位利害關係人與關心毅嘉的夥伴們，揭露集團永續工作的現況與未來規劃。2024 年再次整合 RBA8.0 的各項規範，並持續精進以明確公司核心價值、深聚企業組織文化、成就公司品牌價值。

環境方面（E / Environmental）：

節能減碳、保護環境是造福子孫後代的重要工作，毅嘉集團自建廠之日起便深刻瞭解到此項工作的重要性，始終堅守自身的社會責任。

減碳方面：

集團目標為 2030 年減碳 30%，通過導入 ISO 14064-1，盤查溫室氣體排放量，並根據盤查結果訂定減碳具體方案，2023 年溫室氣體排放較 2021 年（基準年）減少 28.05%。

能源管理方面：

導入 ISO 50001 能源管理系統，以提升能源使用效率，2023 年能耗強度較 2022 年減少 12.20%。同時，持續規劃短、中、長期綠電採購計畫、並關注儲能設備的演進，2023 年蘇州廠區外購綠電已達蘇州廠全廠用電的 20%。

廢棄物、廢水、空汙等方面：

遵守主管機關之規定進行嚴格管控。

期望通過以上目標和實際操作辦法，共同減緩溫室氣體排放，保護環境，善盡身為地球村一份子的責任。

社會共榮方面（S / Social）

毅嘉集團對於社會關懷、文化教育、社區服務的投入不遺餘力，十餘年前即相繼捐助成立「毅嘉慈善基金會」、「毅嘉教育基金會」，協助許多弱勢族群改善其生活與教育水準，關注國際體育選手的培育並贊助相關體育賽事等，2023 年在社會、藝文、公益等活動總計投入超過新臺幣 300 萬元。藉由舉辦各項親子的環境清潔、環境體驗與永續教育之活動，讓同仁了解如何透過自身和企業的實質行動，協助地方創生、環境永續，成就多元平等共融的社會。在增進員工福利的方面，營運總部率先成立「員工持股信託」，讓員工充份享受股東價值的穩健收益成果及協助規劃退休生活，後續將持續推動其它方案至集團各廠區，以達成我們惜才、愛才、留才的目標。

公司治理方面（G / Governance）

毅嘉集團 2023 年全年度合併營收為新台幣 85.61 億元，較前一年度增長了 12%；合併毛利率 15%，合併營業淨利 4.83 億元，合併稅後淨利為 4.65 億元，稅後每股盈餘約為新台幣 1.56 元。因應全球供應鏈的重整及客戶的需求，毅嘉仍持續朝國際化發展。除了現有的生產據點外，我們持續擴大東南亞的生產布局 2023 年也成立了越南貿易公司，並規畫興建第二座馬來西亞生產基地，以滿足未來客戶的需求及因應國際局勢的變化。

為聚焦世界未來的趨勢，2023 年組織整併，結合機構整合元件與電子整合元件的核心製造技術，我們推出了「車用模組方案」，讓毅嘉從關鍵零組件供應商轉型為汽車模組解決方案供應商。我們堅持品質優先、效率第一及全球運籌服務來與競爭者競爭，更著重在整合性與一條龍式的解決方案，從設計、生產、整合、組裝來降低客戶端的供應商管理成本，提供增值化服務。

2023 年是毅嘉集團迎來的第 40 年，「飛躍 40，邁向卓越」，面對多變且富挑戰性的環境變化，我們積極落實 ESG 相關政策的推動及強化風險管理，及早因應永續轉型，為未來業務尋找新的機會。我們將不斷追求創新及卓越，秉持誠心、用心、創新、成就無限的理念，追求股東利益也創造所有利害關係人的長期價值，朝向企業永續經營的目標邁進。

董事長

黃秋如

執行長

曾恭勝



● 毅嘉科技2023重點績效摘要

● 公司治理績效

1. 2023年累計全年營收達85.61億元，合併稅前淨利為5.49億元，創下近9年的新高，展現了毅嘉在經營管理上的堅強韌性及核心競爭力。
2. 2023年未發生任何違反誠信原則之不法行為及貪腐事件。
3. 2023公司治理名次，上升至51%~65%級距。

● 永續供應鏈績效

1. 2023年納入新供應商評鑑家數共67家、所有廠商皆透過環境標準與社會準則篩選。
2. 毅嘉科技持續推動當地採購，2023年成果如下：

(1) 機構整合元件事業群在地採購百分比

年度	毅嘉林口總部	毅嘉蘇州廠	毅嘉中山廠
2023	99.54%	99.75%	97.66%

(2) 電子整合元件事業群在地採購金額百分比

年度	毅嘉林口總部	毅嘉蘇州廠
2023	44.43%	31.57%

註：中山廠無電子整合元件事業群。


● 永續環境績效


1. 溫室氣體排放情況：2023年類別1+類別2總計溫室氣體排放較2021年減少約28.05%
2. 能源方面：2023年能源耗用強度較2022年減少12.20%
2023年蘇州廠太陽能發電與外購綠電，已超過全廠用電20%
2023年中山廠太陽能發電，約佔全廠用電的10%
3. 水資源及廢水管理：2023年用水強度與總污水排放強度分別較2022年減少7.06%、11.80%。
4. 廢棄物：2023年廢棄物清除處理承包商無違反法令之情形。整體廢棄物回收率達66.35%。


● 員工關懷與社區參與績效


1. 2023年可申請育嬰留停人數107人，實際申請人數為105人，申請比率98%，復職率為100%，毅嘉科技長期以來皆提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作。
2. 毅嘉科技林口總部自2022年起榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場標章」，讓毅嘉科技在提供員工優良且健康的職場環境、提升職場健康與生活水準等工作獲得公部門肯定。
3. 2023年員工總訓練時數為47,717小時，平均每人訓練時數34小時以上。


● 對應聯合國永續發展目標(SDGs)

SDGs 目標	毅嘉科技呼應 SDGs 做法	對應章節
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING  確保健康及促進各年齡層的福祉	為塑造優質的休閒環境，於公司內部提供員工全方位的運動休閒場所，如醫護中心、游泳池與各項社團活動，完善且貼心的育嬰環境與育嬰留停辦法，建立由醫護團隊駐診的醫務室、定期舉辦健康檢查及舉辦健康相關主題的講座活動等。毅嘉力求提供最全面性的員工照顧，最安全且健康的工作環境及完善的教育訓練，並時時刻刻關注著每位同仁的身心狀況。	5.5 全方位員工健康管理

SDGs 目標	毅嘉科技呼應 SDGs 做法	對應章節
4 QUALITY EDUCATION  確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	訂定《員工教育訓練管理辦法》，每年均會導入教育訓練課程，依照各部門需求提出訓練計畫，每年均會依照此系統改善精進，以持續優化員工的專業職能。根據員工的專業領域與職位，配合公司營運目標及人權政策方針，建立出不同模組的學習藍圖，搭配OJT (On the Job Training)、職務輪調、知識分享 (KM系統)、軟實力培育等安排，創造毅嘉同仁的潛力、培養實力，並與公司一同精進成長	5.3 人才發展與教育訓練

SDGs 目標	毅嘉科技呼應 SDGs 做法	對應章節
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	毅嘉科技依據員工職涯發展與公司營運策略，透過各種管道招募各地優秀人才，包括與大專院校產學訓專班合作，配合政府促進就業方案。	5.1.1 多元化員工結構與分布 5.1.2 人員招募

SDGs 目標	毅嘉科技呼應 SDGs 做法	對應章節
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION  確保永續消費及生產模式	毅嘉科技對於相關的產品研發，秉持「以人為本」之核心原則，透過市場趨勢深入洞察，進而以使用者導向，進行產品研發規劃與開發；整體研發過程，透過科學理論基礎與既有技術整合，降低新產品開發七大階段：新產品策略規劃、創意概念發想、產品概念篩選與評估、商業可行性分析、產品設計開發、產品測試驗證、產品商品化，資源等過度浪費，提高客製化技術，進而導入到各產品整合跨域思維。	3.1 產品綠色設計

SDGs 目標	毅嘉科技呼應 SDGs 做法	對應章節
13 CLIMATE ACTION  採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	毅嘉科技為因應各項因極端氣候所造成的挑戰與風險，積極進行相對應的評估與管理工作，以維持公司持續朝向永續經營之目標。我們參考 TCFD 框架，將毅嘉科技面對氣候變遷的策略與行動，分別以治理面、策略面、風險管理面進行規劃與檢討，最後訂定對應的指標、研擬目標，藉由揭露氣候變遷之下的各項資訊與利害關係人的互動與關係。	4.1 氣候變遷與溫室氣體管理

01

重大議題與利害關係人議和

1.1 利害關係人溝通與回應

利害關係人的訴求，是企業朝向永續與成功的關鍵。毅嘉透過與利害關係人的交流、了解他們的需求與期望並予以回應，除了可協助企業檢視與規劃短中長期策略，亦可創造企業對利害關係人的價值，開創永續經營的新商機。

依照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五個面向：依賴性、影響力、責任性、多元觀點、張力等特性進行鑑別，依重要性篩選出主要利害關係人。以此進一步評估出重大性議題在公司治理、環境與社會方面衝擊的顯著性，作為永續發展策略規劃的依據，也是本報告書揭露資訊的基礎。依此原則，定義出毅嘉科技的主要利害關係人分別為：投資人（股東、董事會）、主管機關、客戶、供應商、員工、金融機構、媒體。透過多元管道以定期、不定期的方式進行交流議合，了解利害關係者的期待。同時作為永續議題與衝擊評估的資訊來源：

利害關係人	溝通機制與頻率	採取的行動
投資人 (包含股東、董事會等)	【定期】 股東會 (一年 1 次)、董事會 (6 次 / 2023 年)、年報 (一年 1 次)、ESG 報告 (一年 1 次)、財務報告 (每季) 【不定期】 公司官網	提供投資人公開、透明的營運資訊，並協助投資人理解公司長期策略目標與展望。創造穩定的獲利及投資報酬率，同時展現永續治理的表現。
主管機關	【不定期】 公開資訊觀測站、公文、政策宣導會議、現場查核	針對違規事件均採取立即矯正並訂定預防措施流程。定期公開資訊觀測站揭露營運資訊。

利害關係人	溝通機制與頻率	採取的行動
客戶	【定期】 內部品質與檢討會議、客戶滿意度調查 【不定期】 業務拜訪、各種業務會議、技術研討會	在面對全球產業高度競爭與中美貿易角力的挑戰下，毅嘉以市場導向為成長策略，積極配合客戶的需求開發新產品。
供應商	【定期】 供應商定期會議、定期稽核、評比及輔導 【不定期】 供應商申訴管道、技術研討會	將持續與供應商夥伴合作，從原料的採購，到生產工藝變革，減少對環境的影響（如電鍍工藝變蒸鍍，噴塗改 IML），同時持續拓展各廠重點利基產品，以提高產品附加價值及開創高附價值產品，發展銷售藍海市場。
員工	【定期】 勞資會議、各廠區月會 / 週會 / 勞工代表大會 【不定期】 直屬主管、永續管理處專責人員、公司佈告欄、員工意見信箱、員工座談會、員工申訴管道、訓練課程及政策宣導會議	重視並尊重員工的聲音，闢設各種溝通管道，讓員工可以即時了解公司動態，能對工作職場相關事項表達任何意見或疑慮。

1.2 重大議題鑑別

毅嘉參考最新出版的 GRI Standards(2021) 的重大性鑑別四階段流程，以定義重大性議題之鑑別方法。依循 AA 1000 當責性原則標準，以包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則，辨識重大性議題，同時也參考國際永續標準如 SDGs、TCFD、SASB 等特定議題作為利害關係人溝通與回饋的基礎，進一步評估重大性議題在公司治理、環境、社會方面衝擊的顯著性，作為永續發展策略規劃的依據。

執行步驟	執行內容
Step 1. 鑑別溝通對象	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向同仁發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經 ESG 永續小組核定後，定義出 7 類主要利害關係人群體：投資人（股東、董事會）、主管機關、客戶、供應商、員工、金融機構、媒體。
Step 2. 蒐集永續議題	參考 1. GRI永續報導準則 2. 氣候相關財務揭露(TCFD) 3. SDGs17項目標(Goals)與其涵蓋169項標的(Targets) 4. 美國永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 5. 利害關係人溝通過程，由永續小組彙整並列舉25項永續議題。
Step 3. 調查利害關係人 衝擊與影響程度	ESG 永續小組鑑別關係密切及具有影響性的對象，透過「2023 年毅嘉科技利害關係人 ESG 問卷」調查 7 類利害關係人對 25 項永續議題的衝擊與影響程度，共收到 203 份有效回饋。
Step 4. 確認重大議題	ESG 永續小組檢視 Step 3 結果，並依據 ESG 永續小組調整，選定 6 項高度關注的永續議題作為本年度重大議題並向董事會報告。
Step 5. 評估衝擊顯著性	Step 1~ Step 4 於 2023 年 12 月至 2024 年 1 月執行及完成後，ESG 永續小組透過衝擊評估問卷，進一步評估 6 項將重大議題對公司治理、環境與社會的衝擊程度、正面 / 負面衝擊分別評分，以及了解重大議題在價值鏈的衝擊邊界及涉入程度。經此步驟，毅嘉科技確認 6 項重大議題皆有顯著衝擊。
Step 6. 確認議題排序 及揭露內容	ESG 永續小組將依據各主題報導要求於本報告書說明重大議題的因應策略、短中長期目標、成果績效及管理方針。6 項重大議題總計對應 7 個 GRI 主題。

✓ 蒐集永續議題

毅嘉從國際永續標準與規範 (GRI、TCFD、SASB 等)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及利害關係人的互動等，整合成 25 項永續相關議題。

環境面 (E)	社會面 (S)	公司治理 (G)
<ul style="list-style-type: none">● 水資源管理● 生物多樣性● 空氣汙染防治● 能資源管理● 溫室氣體排放管理● 綠色產品管理● 廢棄物與循環經濟	<ul style="list-style-type: none">● 人才招聘與留才● 人才發展與訓練● 人權● 多元與平等● 社會參與及關懷● 職場數位轉型● 職業健康與安全 - 零災害 安全風險管控暨營運持續管理● 職業健康與安全 - 零職業 病把關暨身心健康守護	<ul style="list-style-type: none">● ESG風險管理● 供應鏈管理● 法規遵循● 客戶關係管理● 財務績效● 產品及技術的研發● 產品安全與品質● 廉潔管理● 董事會治理● 資訊安全

✓ 量化問卷結果

我們參考利害關係人的問卷調查結果，如下表所示，環境面項 (E) 衝擊較高的有 2 項、社會面相 (S) 有 2 項、公司治理面相 (G) 有 2 項。ESG 永續小組將重大性議題依衝擊強度進行排序，依據各主題報導要求於本報告書說明重大性議題的因應策略、短中長期目標、成果績效及管理方針。

環境面 (E) 3	社會面 (S) 5	公司治理 (G) 4
<ul style="list-style-type: none">● 綠色產品管理● 能資源管理	<ul style="list-style-type: none">● 人才發展與訓練● 職業健康與安全 - 零災害 安全風險管控暨營運持續管理	<ul style="list-style-type: none">● 產品及技術的研發● 產品安全與品質

ESG 永續小組評估 6 項重大議題對經濟、環境及社會面向產生的影響，就實際 / 潛在、正向 / 負向的影響程度及發生機率進行綜合評估並彙整。

(1) 量化衝擊：

將重大議題對經濟、環境、公司治理的衝擊程度、正面 / 負面衝擊各分為 1~5 分，由各相關單位評分 ESG 永續小組彙整，範例如下：

重大議題	環境（範例）			
	影響程度		發生機率	
	正向	負向	正向	負向
氣候變遷與能源管理	4	2	4	5

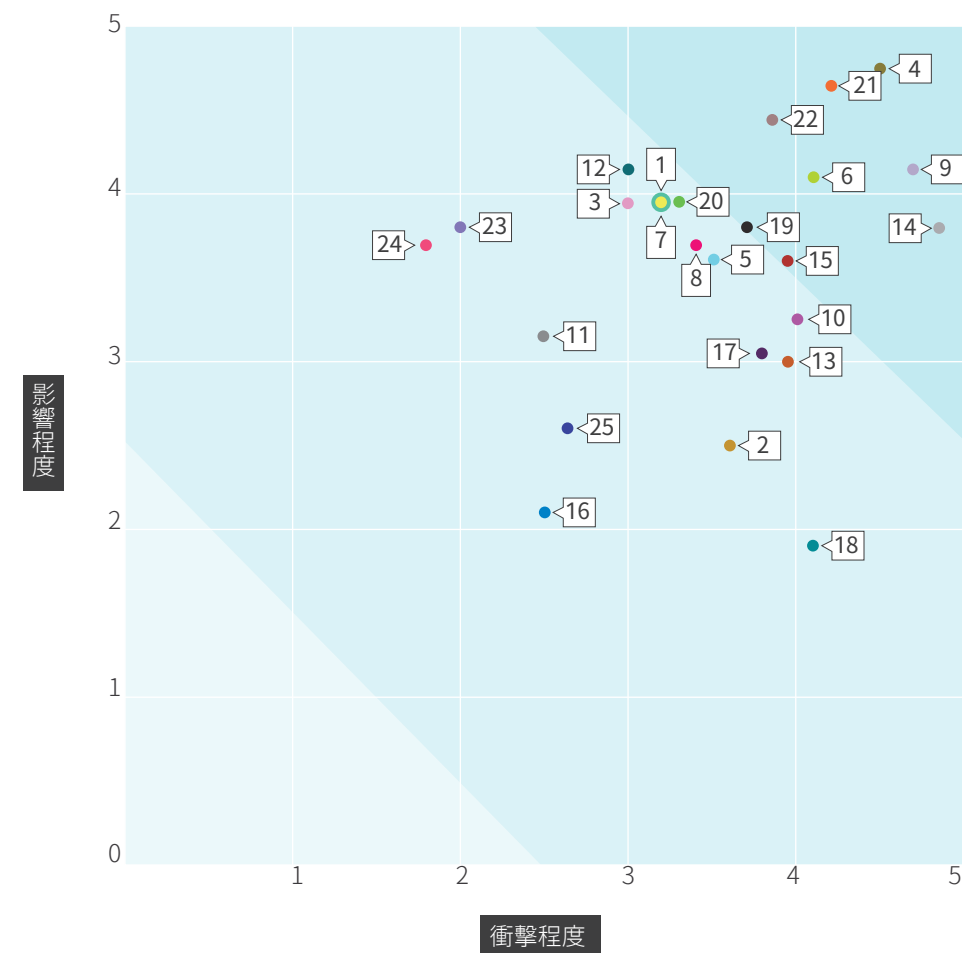
重大議題	社會（範例）			
	影響程度		發生機率	
	正向	負向	正向	負向
人才吸引與留任	5	3	4	2

重大議題	公司治理（範例）			
	影響程度		發生機率	
	正向	負向	正向	負向
經濟績效	5	3	5	3

(2) 衝擊排序：

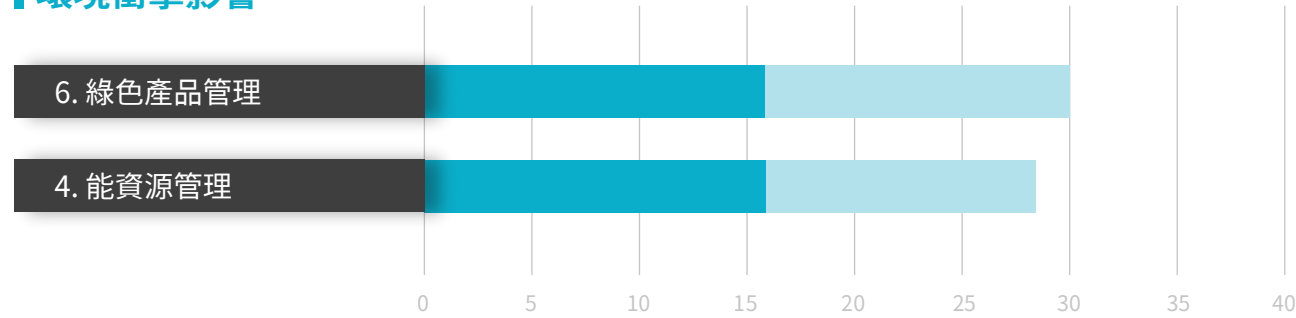
ESG 永續小組計算 6 項重大性議題衝擊量化結果，綜合考量經營團隊建議後，得到下圖評估結果：

毅嘉科技ESG重大議題調查表

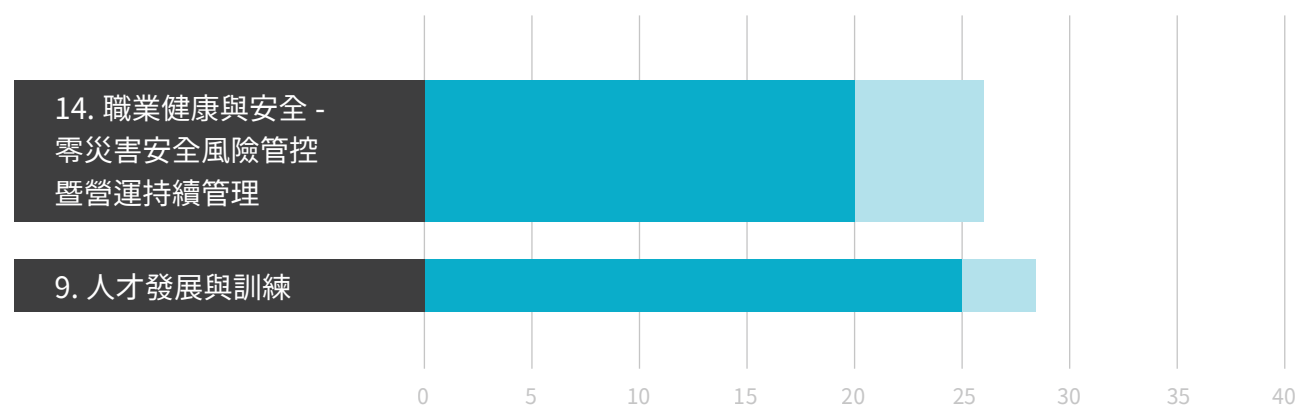


1. 水資源管理	11. 多元與平等	18. 法規遵循
2. 生物多樣性	12. 社會參與及關懷	19. 客戶關係管理
3. 空氣汙染防治	13. 職場數位轉型	20. 財務績效
4. 能資源管理	14. 職業健康與安全 - 零災害安全風險管控暨營運持續管理	21. 產品及技術的研發
5. 溫室氣體排放管理	15. 職業健康與安全 - 零職業病把關暨身心健康守護	22. 產品安全與品質
6. 綠色產品管理	16. ESG 風險管理	23. 廉潔管理
7. 廢棄物與循環經濟	17. 供應鏈管理	24. 董事會治理
8. 人才招募與留才		25. 資訊安全
9. 人才發展與訓練		
10. 人權		

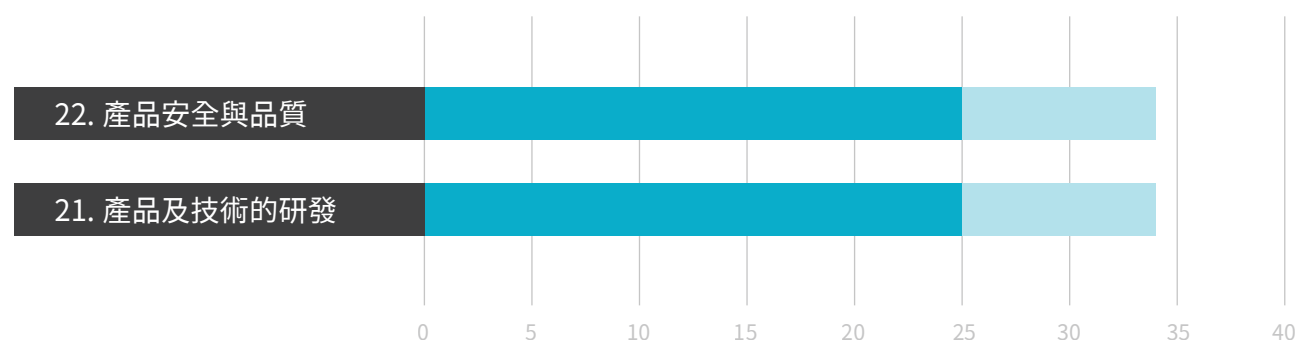
環境衝擊影響



社會衝擊影響



公司治理衝擊影響



■ 正向影響 ■ 負向影響

重大議題衝擊範圍

●直接衝擊○促成衝擊○商業關係

面向	重大議題	重大主題	參考章節	涉入程度與衝擊範圍						
				投資人	主管機關	客戶	供應商	員工	金融機構	媒體
環境面	能資源管理	GRI 302 能源 GRI 303 水與放流水	4.1.4 能源管理 4.3 水資源與廢水管理	●	●	●	○	●	●	○
	綠色產品管理	GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 產品綠色設計 3.2 供應鏈管理	○	○	●	○	●	●	○
社會面	職業健康與安全 - 零災害安全風險管控暨營運持續管理	GRI 403 職業安全衛生	5.5 安全的工作環境	○	●	●	○	●	○	○
	人才發展與訓練	GRI 404 訓練與教育	5.3 人才發展與教育訓練	○	○	○	●	●	○	○
公司治理	產品及技術的研發	GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 產品綠色設計 3.2 供應鏈管理	●	○	●	●	●	●	○
	產品安全與品質	GRI 2-23 政策承諾	經營者的話	●	●	●	●	●	●	○

02

公司治理

面向	重大議題	管理方針及其要素	管理方針的評估
公司治理	營運風險管理	由各職責單位依據其業務相關之風險特性與影響程度予以辨識、分析、衡量、監控、回應、報告風險，提出與執行改進因應措施，有效率的執行風險管理工作。	鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低或分散風險，甚而轉化成為營運契機。
	永續發展策略	善盡地球公民責任及加強公司治理以達成永續經營之目的。	落實永續經營理念，實踐企業社會責任。
	商業道德、誠信經營	遵守誠信經營原則完善法規遵循機制，對利害關係人負責。	建立誠信經營的企業文化及健全制度。
	經濟績效	嚴控營運風險，穩健經營並持續獲利，以達成永續經營之目的。	以董事會的盡職管理，監督公司之財務及經營績效。
社會	人權	公告「人權政策」並持續針對新進人員進行「人權承諾宣導」	實施人權盡職調查，並依調查結果訂定減緩措施。

■ 公司治理績效

- 2023年未發生任何違反誠信原則之不法行為及貪腐事件。
- 2023年公司治理名次，上升至51%~65%級距。

■ 未來策略目標：

1. 生產規模經濟

本集團為專業的電子零組件供應商，近年來持續轉型及耕耘車用產品領域，相關產品均已具經濟規模及產業地位，在產品銷售深度與廣度持續成長的帶動下，將有利於發揮量產規模經濟效益，進而形成此產業之進入障礙。

2. 全球運籌模式

本公司除臺灣外，海外包括中國、馬來西亞及越南設有生產基地及行銷中心，除了就近服務客戶外，也搜集市場資訊、調節產能、降低生產成本，更能降低中美貿易戰對營運產生的風險。

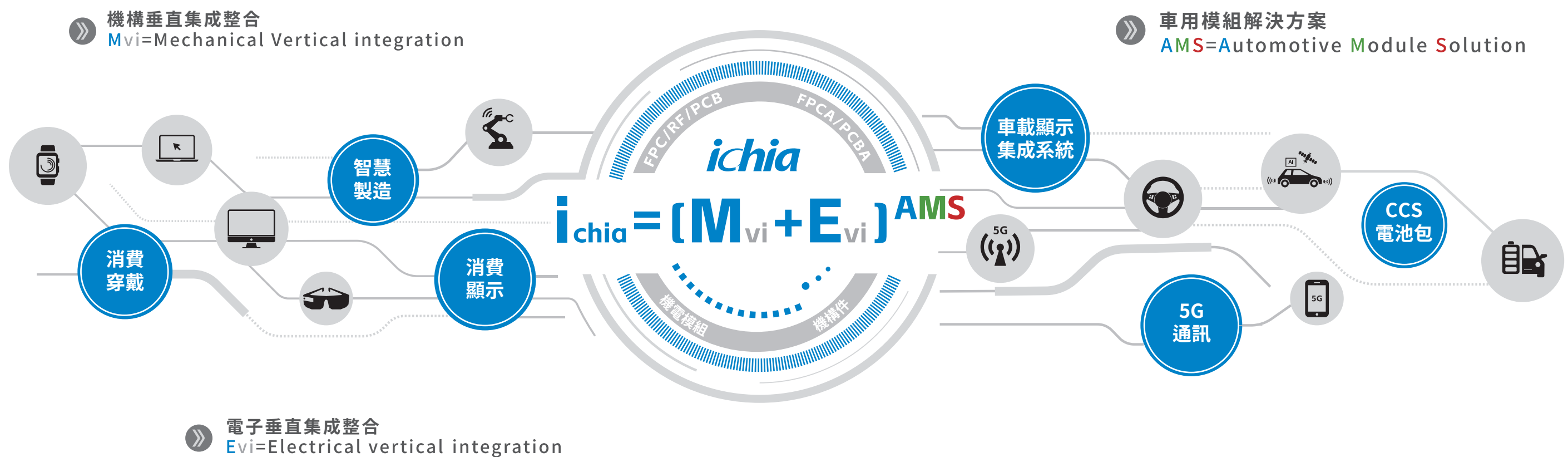
2.1 毅嘉科技公司簡介

毅嘉創立於 1983 年 11 月，初始為【毅嘉工業】，後續為對應外部環境變化以及產品多樣性，於 1989 年正式更名為【毅嘉科技】。經過四十年的努力與經營，已發展為全球性的跨國企業，於中國大陸蘇州、中山、馬來西亞等地設有生產基地。毅嘉科技本著「誠心」、「用心」、「創新」、「成就無限」之經營理念，正面迎接市場動向不斷調整、修正，持續朝著永續經營邁進。

基本資料	
公司名稱	毅嘉科技股份有限公司
成立日期	1989 年 11 月
總部所在位置	臺灣桃園市龜山區華亞二路 268 號
主要生產據點	毅嘉全球營運總部暨林口廠（廠區面積：約 290,545.71 平方英尺） 毅嘉蘇州廠（廠區面積：約 1,442,364.00 平方英尺） 毅嘉中山廠（廠區面積：約 358,797 平方英尺） 毅嘉馬來西亞廠（廠區面積：約 76,048 平方英尺）
實收資本額	新台幣 3,075,366 仟元
2023年營收	新台幣 8,561,414 仟元
主要產品	機構整合元件、電子整合元件、車載模組方案

在全體員工多年努力之下，毅嘉科技除整體營運穩定外，獲利狀況亦較同業為佳。我們重視每一位員工，除了完善的福利制度與良好的工作環境，也提供學習及成長的空間，每一位毅嘉科技的同仁都有機會在自己的事業舞台上發揮所長。毅嘉科技將繼續秉持永續、誠經經營的理念，提供客戶最高品質的服務，持續創造公司營業額及獲利的成長，以回饋股東、員工及社會。

毅嘉科技立足在現有的兩大事業群——機構整合事業群、電子整合事業群之上，2023 年更新設立了車用模組方案事業群，從關鍵零組件供應商欲轉型為汽車模組解決方案供應商。我們堅持品質優先、效率第一及全球運籌服務來與競爭者競爭，更著重在整合性與一條龍式的解決方案，從設計、生產、整合、組裝來降低客戶端的供應商管理成本，提供增值化服務。



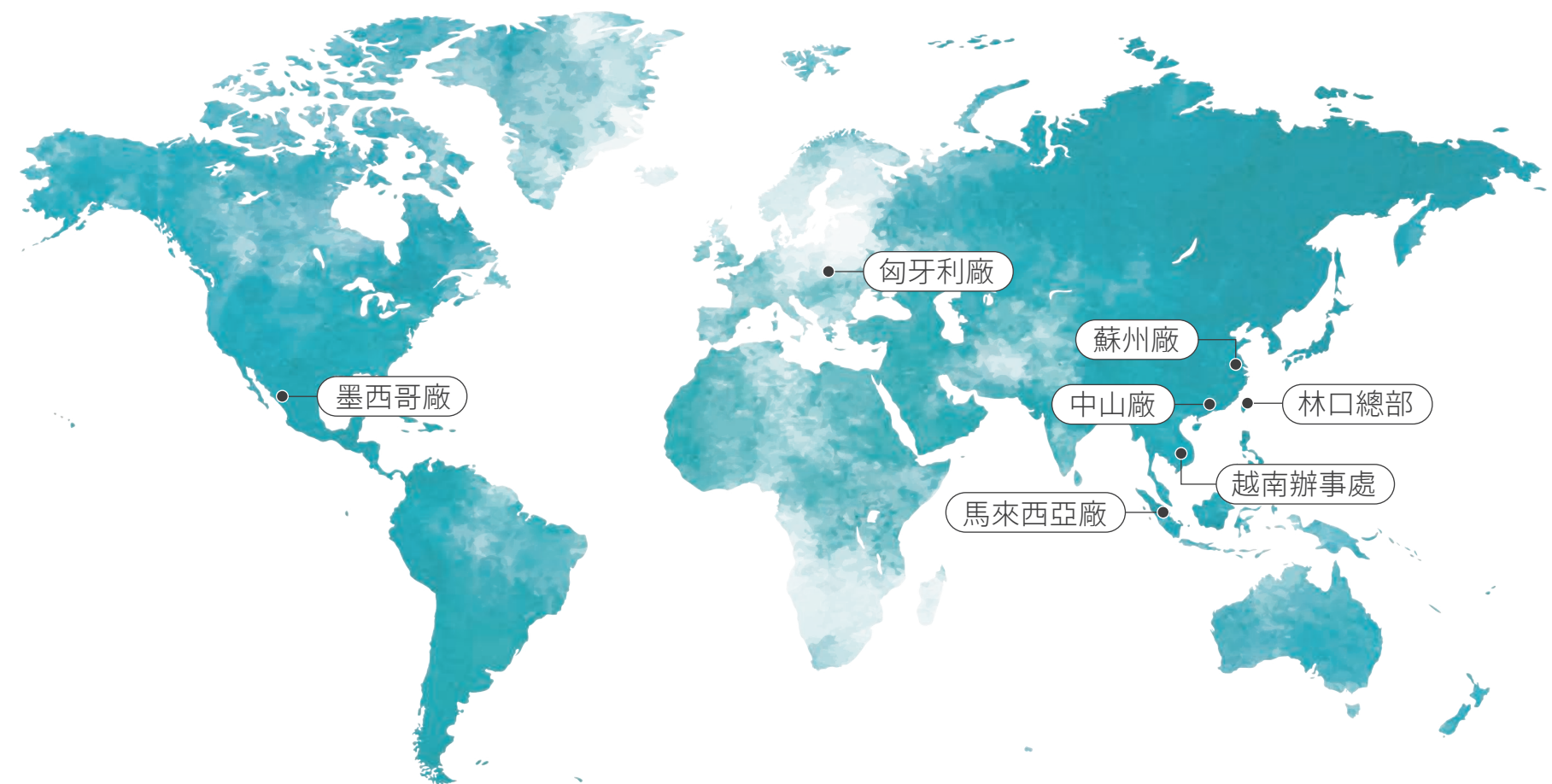
■ 毅嘉科技目前主要營運項目

主要產品	用途與說明
機構整合元件	車載內外飾件、防水結構部件、穿戴模組、導光模組、話機按鍵、家庭智能部件、機構電子整合模組、金屬合金製品、散熱模組、模具設計與加工。
電子整合元件	產品含 FPC、PCB、RF 可組裝應用於智慧型手機、車載內飾、穿戴式產品、觸控面板、高階相機、筆記型電腦、顯示器等電子產品，並可配合 SMT 製程與其他零組件組裝。
車載模組方案	由上述兩項整合元件整合而出的新模組方案，包含：中控觸控模組、頭頂控制模組、車門氛圍燈飾板、屏上旋鈕、方向盤觸控模組等。

2.2 毅嘉科技全球市場佈局

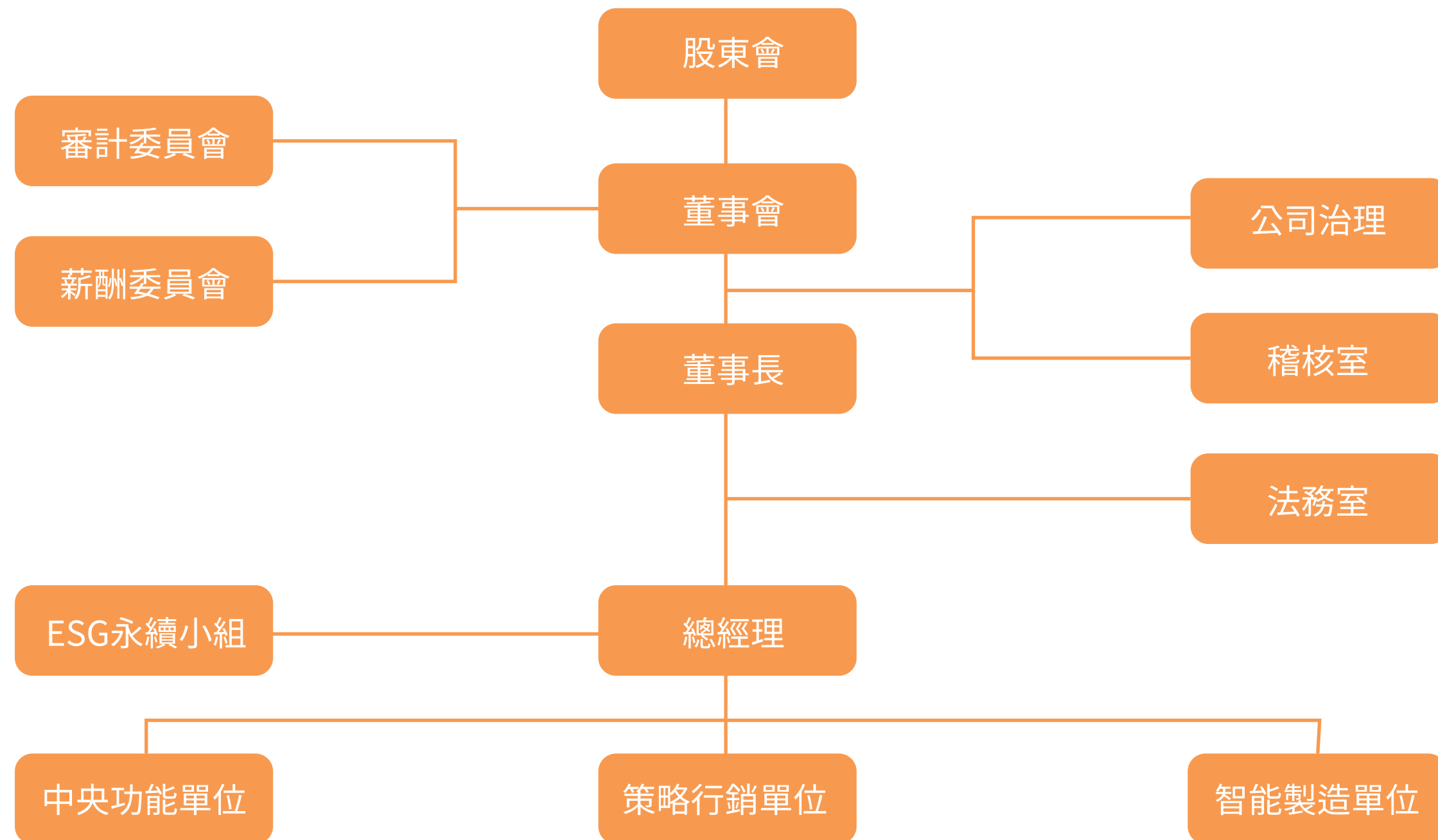
毅嘉科技歷經四十年來的努力與經營，已發展為一全球性的跨國企業，於中國大陸中山、蘇州、馬來西亞、匈牙利、墨西哥等地設有生產基地，因應全球經濟與產業發展之快速變遷，亦進行東南亞的經營佈局評估，2023 年起，規劃於馬來西亞居林科技園區擴建二廠。

海外設置生產基地及行銷中心，除了就近服務客戶、搜集市場資訊、調節產能、降低生產成本外，更能以彈性之出貨地點，較短之交期來爭取客戶之信賴。



2.3 治理架構

2.3.1 行政組織架構



■ 各部門業務範圍

部門	業務範圍說明
公司治理	落實公司治理、法令遵循；提供董事、獨立董事執行業務所需之資料；辦理董事會及股東會會議相關事宜等。
稽核室	內部稽核制度之建立、修訂及檢討，(海內外子公司) 內部控制制度之審核、檢討及稽核。
法務室	負責公司法務、各項契約審核與管理等。
ESG永續小組	將致力於利害關係人所關心的各層面議題，包括公司治理、客戶關係與供應商管理、永續環境、員工關懷以及社會參與等五大面向。不定期與利害關係人溝通，關注利害關係人所關注的議題並及時回應。
中央功能單位	涵蓋了公司總務、廠務、人資行政處、財會處、資訊處等單位，負責人力資源、教育訓練、財務、會計、股務、預算作業、關係企業管理之規劃與執行以及負責資訊環境建置、資訊交換機制與資訊安全之維護等作業。
策略行銷單位	負責公司各項產品之運籌、研發與行銷管理。
智能製造單位	負責公司各項產品之生產、產品品質管理。

範疇邊界包含範圍		
投資公司名稱	子公司名稱	業務性質
毅嘉科技股份有限公司	中山毅永電子有限公司	機構整合元件製造與銷售，主要運用於穿戴、電話機、車用等。
	毅嘉電子(蘇州)有限公司	機構整合元件、電子整合元件、車用模組與散熱模組之製造與銷售，主要運用於車用電子、觸控面板、手機、醫療、工控等。

● 2.3.2董事會運作

2011年起，毅嘉科技股份有限公司即依據相關法規陸續設置「薪資報酬委員會」、「審計委員會」，其中董事與委員均依相關辦法定期遴選，並決議出對毅嘉科技永續發展有所貢獻之最佳決策。

毅嘉科技股份有限公司依據【企業社會責任實務守則】並考量成員性別、年齡、國籍及文化背景等條件，委任各產業經營或學術經驗豐富的專業人士擔任董事會成員。董事會 2023 年召開 6 次會議，全體董事之出席率為 100%。負責審議、督導公司於經濟、社會、環境等重大議題決策，為公司股東創造最大利益。此外，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。

■ 董事學、經歷資料

職稱	姓名	性別	學歷	主要經歷
董事長	黃秋永	男	台灣大學EMBA(肄業)	毅嘉集團董事長、ICHIA HOLDINGS (B.V.I) CO., LTD.董事長、ICHIA USA INC.董事長、ICHIA HOLDINGS (H.K.)CO., LTD.董事長、ICHIA UK LTD. 董事長、毅嘉科技(馬來西亞)有限公司董事、法拉利投資(股)公司董事長、創意投資(股)公司董事長
董事	黃麗玲	女	輔仁大學經濟系 中興企研所學分班 結業	毅嘉集團副董事長、ICHIA HOLDINGS (B.V.I) CO., LTD.總經理、ICHIA USA INC.董事、ICHIA RUBBER INDUSTRY (M) SDN BHD董事、ICHIA Technologies Hungary Limited Liability Company董事經理人、毅嘉電子(蘇州)董事、中山毅永董事、ICHIA HOLDINGS (H.K.)CO., LTD.董事、雙捷投資公司董事長
	黃子成	男	Pacific Western University	鎰勝工業(股)公司董事長 龍生工業(股)公司董事長
	曾恭勝	男	淡江大學物理系	毅嘉集團執行長、毅嘉電子(蘇州)董事長、中山毅永董事長、毅嘉科技(馬來西亞)有限公司董事長
獨立 董事	陳泰然	男	美國紐約州立大學 (奧伯尼)大氣科學系 博士	國立台灣大學特聘講座教授 文化大學董事長
	黃欽明	男	交通大學電子工程系	致茂電子(股)公司董事長 光遠科技(股)公司董事長 鎰勝工業(股)公司董事 達運光電(股)公司董事 天正國際精密機械(股)公司董事
	許萬龍	男	交通大學科技管理研 究所博士、美國華盛 頓大學(University of Washington)商學院 高階管理結業、交通 大學管理科學研究所 碩士	新竹市企業經理協進會秘書長、 科技部網路金融創新產學小聯盟顧問、 清大數位經濟技術創新研發與應用計畫顧問

✓ 董事會獨立性與多元化

董事會獨立性：

本公司設有獨立董事 3 名，占比 43%。按上市公司規定，公司已取得每位董事的書面聲明，確認其當選資格與本身及其直系親屬相對於公司之獨立性且無違反證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

本公司已建立董事會績效評估制度，每年執行一次董事會內部自評及成員考核自評，其自評結果於提報董事會後，揭露於公司年報。

多元化：

衡諸本公司第十三屆董事會 7 名董事成員，整體具備營運判斷、危機處理、產業知識、財務及會計分析能力、經營管理能力、國際市場觀、領導、決策等能力。其中黃秋永董事長、黃麗玲副董事長、黃子成董事、黃欽明獨立董事、曾恭勝董事兼執行長皆有多年企業經營實務經驗；陳泰然獨立董事於國立大學擔任教職，具備專業學識、管理及教學經驗；許萬龍獨立董事則於產學合作領域深耕多年，經驗豐富。

董事成員皆為本國籍，董事成員年齡分布區間為：51-59 歲 1 名、61-69 歲 3 名、71-79 歲 3 名；其中包含 1 名女性董事，占比 14%。

✓ 董事與經理人的薪酬政策

(一) 給付酬金之政策、標準與組合：

本公司董事酬勞依本公司章程規定提列：「年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不高於百分之三為董事酬勞」。並依「董事會績效評估辦法」定期進行績效評估，衡量項目包含六大面向：(1) 公司目標與任務之掌握 (2) 董事職責認知 (3) 對公司營運之參與程度 (4) 內部關係經營與溝通 (5) 董事之專業及持續進修 (6) 內部控制。

本公司經理人之報酬依本公司章程規定提列：「扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞」。績效評估包含三大部分：(1) 各經理人所擔負之職責 (2) 當年度績效目標達成情形 (3) 對公司貢獻程度。

酬金給付之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。

(二) 訂定酬金之程序

本公司董事及經理人相關績效均連結公司經營績效指標訂定，其薪酬及個人績效，均經薪資報酬委員會及董事會每年評估審核。112 年度董事會、董事成員及各功能性委員會成員績效自評結果均為「優」及以上，整體運作顯示完善。112 年度經理人績效評核結果，所有經理人之表現均達成或超越所訂之目標。上述評核除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，給予合理報酬。112 年度董事及經理人酬金經績效評估後，送薪酬委員會審議，再由董事會決議之。

(三) 與經營績效及未來風險之關聯性

本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理人之整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。

本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，經營階層之薪酬與風險之控管績效為正相關。

本公司及其子公司給付董事、總經理及副總經理之酬金包含長期獎酬，給付形式為現金、股票或股票選擇權，非於盈餘當年度全數給付，其實際價值與未來股價相關，即與公司共同承擔未來經營風險。

本公司 2023 年總經理之薪酬分別為員工薪資中位數之 18 倍。

■ 最近三年支付酬金總額占稅後純益比例 (%)

職稱\項目	本公司				合併報表所有公司			
	2022 年度		2023 年度		2022 年度		2023 年度	
	總額 (仟元)	佔比	總額 (仟元)	佔比	總額 (仟元)	佔比	總額 (仟元)	佔比
董事酬金	8,960	2.51%	10,360	2.23%	8,960	2.51%	10,360	2.23%
總經理及副總經理酬金	18,040	5.05%	41,625	8.95%	19,806	5.54%	44,005	9.46%
稅後純益	357,407	-	465,261	-	357,407	-	465,261	-

✓ 董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能與董事會運作效率，制定「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、董事會成員及各功能性委員會的績效評估。評估面相包含：對公司營運之參與程度、董事的選任及持續進修、內部控制等。未來將進行外部評估，以更客觀的角度進行董事會績效評估。

評估週期	評估範圍	評估方式	評估內容及結果
每年執行一次	董事會 個別董事成員 功能性委員會	一、董事會自評 二、董事成員自評 三、功能性委員會（審計委員會及薪酬委員會）自評	<p>■ 評估內容：</p> <p>一、董事會自評</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。 4. 董事之選任及持續進修。 5. 內部控制。 <p>二、董事成員自評</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度。 4. 內部關係經營與溝通。 5. 董事之專業及持續進修。 6. 內部控制。 <p>三、功能性委員會自評</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 功能性委員會組成及成員選任。 5. 內部控制。 <p>■ 評估結果：</p> <p>本公司於 112 年 12 月完成董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會績效評估，並於 113 年 3 月 11 日召開之董事會將評鑑結果進行提報，各項評估結果為「優」及以上，整體運作顯示完善。</p>

(一) 董事會運作績效自評：

共 45 項指標，整體運作顯示完善。

自評面向	考核項目	2023評分結果
A.對公司營運參與程度	12 項	4.92 分
B.提升董事會決策品質	12 項	4.96 分
C.董事會組成與結構	7 項	4.86 分
D.董事之選任及持續進修	7 項	4.92 分
E.內部控制	7 項	4.98 分

(二) 董事會成員績效自評：

共 23 項指標，每項目經統計每位參與自評董事平均分數後，整體運作顯示卓越完善。

自評面向	考核項目	2023評分結果
A.對公司目標與任務之掌握	3 項	4.95 分
B.董事職責認知	3 項	4.90 分
C.對公司營運之參與程度	8 項	4.82 分
D.內部關係經營與溝通	3 項	4.76 分
E.董事之專業及持續進修	3 項	4.76 分
F.內部控制	3 項	5 分

(三) 功能性委員會運作績效自評：

共 26 項指標，整體運作顯示完善。

自評面向	考核項目	2023評分結果
A.對公司營運參與程度	4 項	4.75 分
B.功能性委員會職責認知	8 項	4.71 分
C.提升功能性委員會決策品質	7 項	4.81 分
D.功能性委員會組成及成員選任	4 項	5 分
E.內部控制	3 項	5 分

✓ 董事會進修

依據上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點之要求，新任者於就任當年度至少宜進修 12 小時，就任次年度起每年至少宜進修 6 小時。

2023 年度董事進修共 67 小時，平均每位董事進修 9.57 小時，高於法規建議 6 小時。未來將透過持續安排多元的外部進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導監督功能。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	黃秋永	2023/12/15	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	董事會法規遵循實務及董事、監察人之法律責任及個案探討	3
		2023/06/02	中華民國工商協進會	2023 台新淨零電力高峰論壇	3
副董事長	黃麗玲	2023/08/18	財團法人公司治理協會	淨零永續人才育成班 (北部)-企業低碳轉型對策	9
		2023/06/02	中華民國工商協進會	2023 台新淨零電力高峰論壇	3
董事	黃子成	2023/09/04	金融監督管理委員會	第十四屆臺北公司治理論壇	3
		2023/04/27	臺灣證券交易所	上市櫃公司永續發展行動方案宣導會	3
董事	曾恭勝	2023/11/11	財團法人商業發展研究院	ESG 永續領袖第二期 - 董監事 / 企業主實務專班 (Afnor 國際證照課程)	12
獨立董事	許萬龍	2023/06/15	社團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事 (含獨立) 暨公司治理主管實務進階研討會 - 董事會績效評估	3
		2023/04/25	社團法人中華民國會計研究發展基金會	董事會與高階主管如何審閱 ESG 永續報告書	3
		2023/02/21	台灣永續能源研究基金會	SASB 準則之內容與執行實務	8
獨立董事	黃欽明	2023/09/04	金融監督管理委員會	第十四屆臺北公司治理論壇	3
		2023/05/23	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂 - 董監事財報審查與分析	3
獨立董事	陳泰然	2023/09/27	台灣投資人關係協會	賦能董事會成為引領永續治理的關鍵力量	5
		2023/09/04	金融監督管理委員會	第十四屆臺北公司治理論壇	3
		2023/06/02	中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習 -2023 台新淨零電力高峰論壇	3

● 2.3.3 審計委員會

本公司審計委員會由 3 名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度。審計委員會定期舉行會議，主要審議的事項主要包括：

- 一、審閱財務報告。
- 二、考核內部控制制度之有效性。
- 三、簽證會計師之獨立性、委任及報酬等。
- 四、重大資產交易。
- 五、資金貸與。
- 六、修訂資金貸放作業程序、取得或處分資產處理程序及訂定風險管理政策與程序。
- 七、董事自身利害關係事項。
- 八、公司存在或潛在風險之管理。

■ 2023 年度審計委員舉行 4 次會議，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率	備註
召集人	黃欽明	4	0	100%	無
委員	陳泰然	4	0	100%	無
委員	許萬龍	4	0	100%	無

● 2.3.4 薪酬委員會

本公司依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設立薪資報酬委員會，委員任期 3 年由三名獨立董事組成，每年至少召開會議兩次，負責評估、審核公司內部薪資制度是否符合相關法規，並足以吸引、留任優秀人才。

本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。但有關獨立董事薪資報酬建議提交董事會討論，以監察人薪資報酬經公司章程訂明或股東會決議授權董事會辦理者為限：

1. 定期檢討本公司「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事、監察人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。
3. 定期評估本公司董事、監察人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。

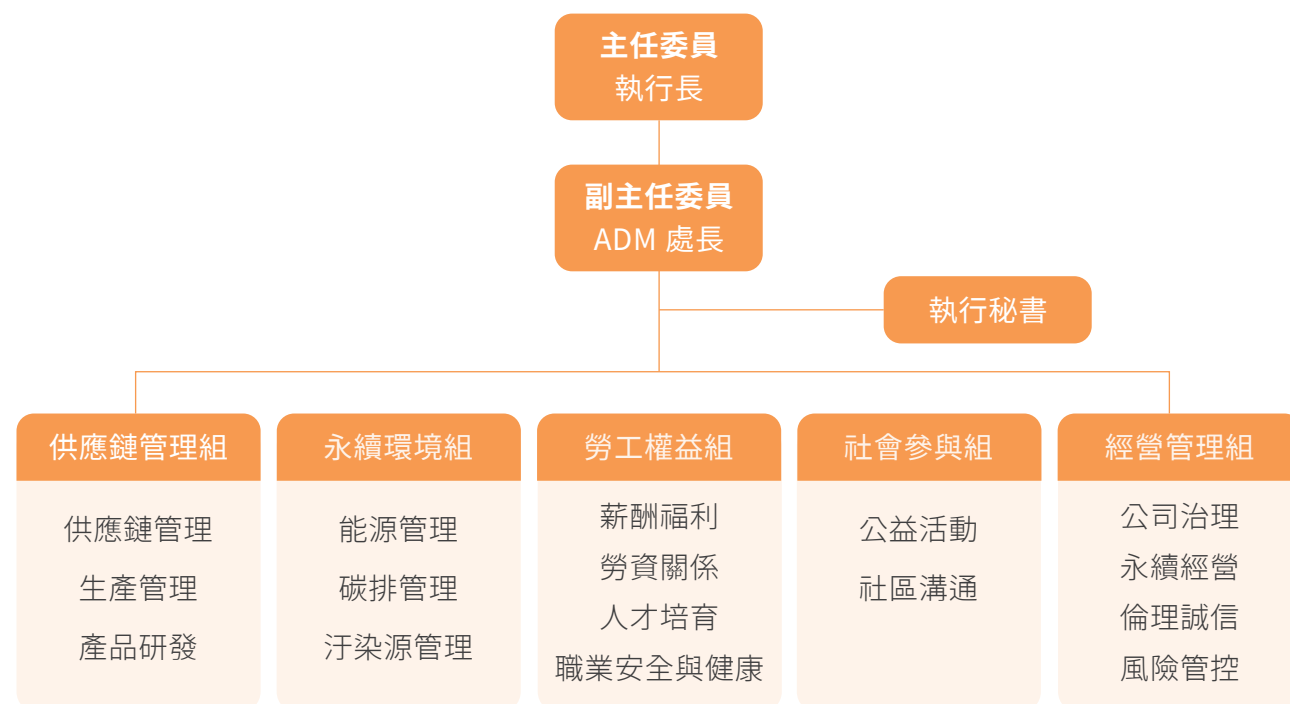
■ 2023 年度召開 3 次會議，委員實際出席狀況，如下表：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
召集人	黃欽明	3	0	100%	無
委員	陳泰然	3	0	100%	無
委員	許萬龍	3	0	100%	無

● 2.3.5 ESG永續小組

毅嘉科技目前之「永續發展委員會」尚在規劃籌設中，初步組成之「ESG 永續小組」，由各單位人員兼任，其組織架構如下圖。ESG 永續小組由執行長擔任主任委員、人資行政處處長擔任副主任委員，委員會下設執行秘書一職，由行政管理部主管擔任。

本公司 ESG 永續小組將致力於利害關係人所關心的各層面議題，包括公司治理、客戶關係與供應商管理、永續環境、員工關懷以及社會參與等五大面向。每年度審視國際規範，確保隨時符合國際準則。不定期與利害關係人溝通，關注利害關係人所關注的議題並及時回應。



● 2.3.6 公協會會員與倡議

毅嘉科技為國內主要軟性電路板製造商，長期皆為電電工會、電路板協會之企業會員。近來，受到全球氣候變遷、ESG 世界潮流的趨勢下，毅嘉持續關注各個 ESG 主要倡議的發展，並適度加入成為會員，除了對外宣示毅嘉有心、有力為地球、為社會貢獻，也希望藉由公協會的力量，讓產業、同業共同為我們的環境與社會，奉獻微薄之力。近年，集團中山廠率先取得 RBA 認證，2023 年加入台灣氣候聯盟，藉由群體的力量，落實企業永續發展之願景。

倡議組織	擔任職務
台灣區電機電子工業同業公會	會員
TPCA 台灣電路板協會	會員
中華民國職工福利發展協會	福委會會員
台灣氣候聯盟	會員
CDP 全球環境信息研究中心 (前身為碳揭露組織)	響應「CDP Commit to Action」倡議， 參與 CDP 投資者問卷回覆

2.4 營運績效

2023 年對毅嘉來說仍然是一個充滿挑戰的年度。地緣政治的影響持續、全球經濟趨緩、消費性產品需求疲軟、乃至供應鏈去庫存的影响 等，面對這諸多的挑戰，毅嘉經營團隊的堅持不懈及努力，仍然繳出了亮眼的成績單！毅嘉集團 2023 年全年度合併營收為新台幣 85.61 億元，較前一年度增長了 12%；合併毛利率 15%，合併營業淨利 4.83 億元，合併稅後淨利為 4.65 億元，稅後每股盈餘約為新台幣 1.56 元。全年度獲利逆勢增長了三成，再創營運佳績。

展望未來，在車電市場發展上，受軟體定義汽車實現，車電系統的重要性及價值持續提升、產業結構不斷轉化，供應鏈朝向跨域合作及強化軟硬整合能力的方向布局。毅嘉除了持續深耕車用相關產品市場外，也積極拓展模組化產品，提供客戶一站式購足的服務方案，以擴大市佔及提升產品競爭力，朝著全球模組產品解決方案領航者的願景前進。

項目 \ 年度	2022	2023
營業收入	7,654,149	8,561,414
營業成本	6,611,844	7,287,462
營業毛利	1,042,305	1,273,952
營業費用	678,069	791,340
營業利益	364,236	482,612
營業外收入及支出	110,981	65,871
研究發展費用	217,561	267,214
稅前淨利	475,217	548,483
所得稅費用	117,810	83,222
本期淨利	357,407	465,261
每股盈餘 (元)	1.20	1.56

單位：新台幣 (仟元)

註：詳細資訊請參閱本公司年報。

2.5 落實誠信經營與法規遵循

2.5.1 誠信經營為核心價值

「誠心、用心、創新、成就無限」是毅嘉最為看重的核心價值，由公司創辦至今，從董事長至基層員工，無不秉持著這十字箴言，勤勤懇懇的認真做事。

對於理級以上之員工，皆會簽具「工作承諾暨保證書」，提醒其在職務上知悉公司營業秘密的同時，亦負有保密義務，以維公司權益、股東利益。公司亦禁止透過職務之便，獲取或收受不正當之利益。每年進行員工績效考核時，除專業技能外，毅嘉也注重「核心職能」項目之評分，其內容涵蓋：誠信正直、用心熱忱、創新求變三面向，由員工自行列舉實際作為、主管加以複核，將此企業文化深植同仁心中。

在供應商部分，欲成為毅嘉的合格供應商，皆須簽寫《永續供應商守則》，要求供應商們處理毅嘉業務及工作時，需恪遵各國法令及毅嘉內部規定，絕不可涉入任何非法、不當或損及毅嘉形象、名譽及權益的行為。除交易上往來合約、訂購單及其他文件載明之交易條件與價格外，絕不向毅嘉員工或其關係人或其指定人承諾、要求、進行任何賄賂或給付其他不正當利益，或有直接或間接圖利毅嘉員工或其關係人或其指定人之行為，亦絕不為謀取不正當利益誘使毅嘉員工或其關係人接受或共同編造虛假議價資料、影響交易價格或交易之達成、違背職務及其他損害毅嘉利益之行為。

毅嘉科技不論對內、對外，皆落實誠信經營之精神，過去如此，未來仍是。

● 2.5.2 檢舉申訴制度與管道

毅嘉科技員工建議與申訴管道，依據毅嘉「員工建議與申訴管理辦法」，為使員工能提出合理意見、建議及提供申訴管道，並能得到及時處理與反饋，設有檢舉及申訴管道，透過該管理制度強化公司誠信經營及建立公司內、外部完整溝通平台，即時掌握及反饋員工之建議、檢舉及申訴事項；亦期望藉由多元的溝通管道，使管理者與員工之間充分雙向溝通並加強宣導各項勞工議題及誠信道德相關訊息。管道如下：

1. 「員工申訴信箱」：針對各廠區設有實體意見信箱，以及專門申訴之電子信箱，分別如下，其權責單位由人資行政處、各廠人資最高主管受理。
 - 林口廠 1999.hr.LK@ichia.com
 - 蘇州廠 1999.hr.SZ@ichia.com
 - 中山廠 1999.hr.ZS@ichia.com
2. 「供應商、消費者或客戶申訴信箱」：設有專門信箱（ichia.legal@ichia.com），權責單位為人資行政處。
3. 執行職務遭受不法侵害預防相關措施：依據「毅嘉工作規則」第 46 條、第 55 條、第 56 條，權責單位為人資行政處主責審查及處理。落實主管與員工間的溝通與宣導，以及對於吹哨者的保護，避免職場暴力之情事。2023 年度未有此情事發生。
4. 工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒相關管理措施：依據「毅嘉工作規則」第 46 條，權責單位為人資行政處主責受理申訴、調查及審議。強化性別友愛的工作環境及嚴禁任何形式的性騷擾行為，並建制此管理程序為員工營造一個友愛與安心的工作環境。另外在此管理程序中嚴密保護申訴者資訊，保障申訴同仁的權益。2023 年度未接獲性騷擾申訴事件。

上述所設置之管理辦法及程序，皆定義相關權責調查單位及標準作業程序流程，確實保障檢舉人員或直訴人員之身分不曝光、檢舉內容及調查資料嚴謹保密。為要保護任何善意舉報行為及檢舉人員不因檢舉或申訴而遭打擊報復，公司依所設置之各項管理程序及辦法，確實執行相關檢舉人保護和調查內容保密之原則（吹哨者條款）。其檢舉內容經核實無誤，亦依據設置程序及辦法，鼓勵內、外部善意檢舉及申訴，落實誠信經營之政策。

以上各檢舉及申訴管道，除了服務於集團內部，外部供應商、單位、個人等利害相關人，亦有設置「申訴信箱」及對外公關「電話專線」，適用所有與本公司具採購交易行為之廠商（含其集團企業）與其董監事、股東、經理人與受僱人及具有實質控制能力之人或其他利害關係人（以下簡稱外部人）。主要希望透過檢舉與申訴機制之設置，能更確切落實毅嘉科技之供應商合作、人權承諾與執行方針。

毅嘉科技依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」二十六條之要求，發生以下狀況時視為重大關鍵事件，需向董事會溝通報告：

1. 發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，造成公司重大損害或影響者；
2. 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；
3. 單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

然 2023 年毅嘉科技並未發生重大關鍵事件。

● 2.5.3 法規遵循

企業遵守法令營運，是社會責任的實踐，也是永續經營的關鍵之一。毅嘉科技的產品與服務遍及全球，為確保符合全球相關法令規範，毅嘉皆密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與發展。依據 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001，針對營運、環保、職安衛等面向法令進行鑑別與管理，落實法令監控，若因行政法律案件受裁處罰鍰或嚴重影響公司營運之重大事件須於永續報告書揭露之原則，達成平衡報導及資訊透明之目標。

2023 年全年，未發生任何違法遭罰責之情事。

2.6 資訊安全管理

資通安全近年來日受企業界及政府機關重視，駭客攻擊造成企業極大損失之事件時有所聞，毅嘉科技對資通安全風險控管，訂定了管理架構、資通安全政策、具體管理方案及投入資通安全管理之資源，說明如下：

2.6.1 組織架構與資訊安全政策

智能推進處為非隸屬使用者單位之獨立部門，負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，並蒐集及改進組織資訊安全管理系統之技術、產品或程序等，同時承擔工時數字化轉型推進。智能推進處配合公司稽核單位進行資訊安全稽核工作，包含內部稽核與外部稽核。並落實資訊安全管理機制：執行網路安全、電腦資訊檔案安全、裝置安全、郵件安全、資訊系統控制存取等管理。

確保本公司系統、設備、電腦資訊檔案及網路安全，建立安全及可信賴之電腦化作業環境，以保障公司利益及各單位資訊系統之永續運作。

資訊安全之範圍，包含電腦系統安全管理、網路安全管理、系統存取管制、資訊資產安全管理、實體及環境安全管理與資訊安全稽核。

2.6.2 資訊安全的原則及標準

為預防資訊系統及檔案受電腦病毒攻擊與感染，對於電腦病毒攻擊與感染應採取偵測及防範措施，對入侵及惡意攻擊應建立主動式入侵偵測系統，以確保電腦資料安全之要求。為預防本公司遭遇天災或人為之重大事件，將造成重要資訊資產及關鍵性業務或通訊系統等中斷，應建立資訊系統永續運作規劃之政策。員工應遵守之相關規定：

- (1) 電腦資料及設備，不得任意破壞、攜出、外借、不正當修改，以維護資料完整性。
- (2) 應遵守公司所制定之郵件收發與上網之政策規範，且不得擅自安裝資訊部門未授權之軟體與無版權軟體。
- (3) 進入主機後，若作業結束或長時間不使用機器時，應退出機器，以免資料機密外洩，為別人所破壞或造成當機之困擾。
- (4) ICT 類設備之擺放位置除以便捷為原則外，應遠離茶水、咖啡、日曬或潮溼地點，酸鹼環境的設備使用防護罩，以延長其壽命。
- (5) 電腦設備無法正常作業時，使用者應立即通知資訊單位，以便檢查或維修。

此外，毅嘉科技也投入資通安全管理之資源，包含優化各項伺服器硬體設備，同時強化備援機制的運作，也導入桌面管理系統，精準掌握設備的應用範圍。本公司不定期會進行釣魚信件的演練及教育訓練；並設有資訊安全主管及資訊安全人員，取得資安證照，強化公司資安管理。

在此基礎努力下，2023 年並無重大資安事件導致營業損害之情事發生。

2.6.3 資訊安全具體管理方案

方案	具體措施
網際網路資安管控	(1) 架設防火牆 (Firewall)。 (2) 郵件安全管控。 (3) 定期對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描。 (4) 各項網路服務之使用應依據資訊安全政策執行。
資料存取管控	(1) 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼。 (2) 依據職能分別賦予不同存取權限。 (3) 調離人員取消原有權限。 (4) 設備報廢前應先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。 (5) 隨身存取設備使用限制，資料傳遞僅侷限於公司作業環境下進行。
應變復原機制	(1) 建立系統備份機制，落實異地備份。 (2) 定期檢視緊急應變計劃。 (3) 定期檢討電腦網路安全控制措施。 (4) 保持並評估第三方合作商協同作業完善復原機制。
緊急通報程序	當發生資訊安全事件時，發生單位通報資訊處安全處理小組，判斷事件類型並找出問題點，即時處理並留下紀錄。

03

永續價值鏈

績效目標	2022績效	2023年績效
低汙染新型綠色產品	除客戶特殊要求的材料外，全部導入無鹵材料	開始與客戶合作導入綠色材料與協同設計
資源永續利用與發展	包材類回收迴圈利用導入 4 家	規劃導入塑膠中和、包材回收、綠色運輸
供應商在勞工權益、環保、安全衛生管理上納入評選與稽核要件	1. 簽訂「社會責任承諾書」廠商皆達 100%。 2. 完成稽核的廠商中，未有因企業社會責任或環安衛管理系統表現而不合格的廠商。	1. 召開供應商大會，邀請供應商攜手合作邁向永續 2. 邀請供應商夥伴簽署《永續供應商守則》。

2024目標	詳情
低汙染新型綠色產品	持續與客戶合作導入綠色協同設計
資源永續利用與發展	持續推動塑膠中和、包材回收、綠色運輸
供應商在勞工權益、環保、安全衛生管理上納入評選與稽核要件	1. 持續邀請供應商夥伴簽署《永續供應商守則》。 2. 擴大實地稽核廠商之團隊數量。



▲ 綠色產品製程開發

隨著社會對於環境保護的意識抬頭，以及面對各國環境法規逐步嚴謹的挑戰與日趨複雜，毅嘉科技持續不斷投入研發資源，提供領先的製程技術及設計方案，協助客戶成功且快速地推出符合市場需求的綠色產品，在今日充滿挑戰的市場環境中贏得致勝先機。

3.1 產品綠色設計

基於當前主要發展之業務，毅嘉科技對於相關的產品研發，秉持「以人為本」之核心原則，透過市場趨勢深入洞察，進而以使用者導向，進行產品研發規劃與開發；整體研發過程，透過科學理論基礎與既有技術整合，降低新產品開發七大階段：新產品策略規劃、創意概念發想、產品概念篩選與評估、商業可行性分析、產品設計開發、產品測試驗證、產品商品化，資源等過度浪費，提高客製化技術，進而導入到各產品整合跨域思維。

3.1.1 機構整合元件事業群

機構整合元件的綠色產品設計與開發工作上，除了持續優化既有產品的綠色元素外，也持續與客戶密切合作研發富有綠色元素的產品，並導入毅嘉自主開發的綠色製造技術，包括內製矽膠 UV 改質技術、固態矽膠射出工藝，以及產品材質的替代研發等，除了滿足客戶的環保、綠色需求外，同時藉由持續推動綠色技術創新，以維持毅嘉在業界的領導地位。

毅嘉所開發的 UV 改質工藝為矽膠直接照光處理，較之前手感漆噴塗工藝，移除了噴塗油墨製程，減少環境污，同時提升產品品質，如拉力耐受性與防塵係數提升、尺寸誤差及過敏機率降低等特性。而固態矽膠射出工藝則較傳統油壓工藝，可節省原料 5%，良率提升 2~3%，減少資源浪費和降低產品生產成本。UV 改質技術已於 2017 年開始導入量產，固態矽膠射出工藝已於 2021 年正式導入量產。

在材質替代研發方面，鑑於部分產品材質回收工作困難或程度較低，毅嘉機構整合元件事業群持續投入相關替代材質的開發，例如將部分矽膠、橡膠製品改以環保不織布材質替代，並向客戶提案，以獲得客戶支持與採用。藉由製程的精進、產品材質的替代研發，除了提供客戶多元的綠色產品需求與解決方案，也增加毅嘉科技在市場上的競爭力。

● 3.1.2 電子整合元件事業群

軟性印刷電路板（FPC）之應用隨著移動通訊及雲端科技的興起，已廣泛運用在智慧型手機、平板電腦、穿戴式應用產品、車載產品等領域，且正以突破性的速度凌駕於其它產品之上。技術的推進使得各項產品的功能不斷擴增，但產品反而朝向輕薄短小的趨勢發展，使得軟性電路板的需求逐漸提升。

軟性電路板產品輕薄短小的物理特性，使得其廢棄物量體有別於以往傳統 PCB 硬性電路板。然而，在當前環保永續的浪潮下，毅嘉電子整合元件事業群也持續投入相關產品的綠色導入工作，包括無鉛、無鹵素、非衝突礦產之環保原料的使用，將部分高耗能製程與外部廠商合作生產，並使用可回收、易分解的減量包裝材質，以及選擇具有綠色運輸的第三方物流業進行出貨業務，除了協助客戶減少產品碳足跡，也為毅嘉產品加值。

● 3.1.3 循環回收技術開發

毅嘉科技之技術性產品，主要以終端市場 - 人機界面為核心，協同資源循環利用 3R 之減量化（Reduce）、再利用（Reuse）、再循環（Recycle）為實踐原則，並以低消耗、低排放以及高效率做為材料、製程、測試目標，將持續與客戶進行終端產品一儲能設備、電動車輛，以及互聯式消費產品之關鍵零組件，協同設計、整合及開發，以達成公司、客戶、市場三贏的局面。



▲ 毅嘉科技循環 3R 實踐

面對全球暖化的衝擊，各產業愈發注重節能減碳，毅嘉科技從製程、產品、服務及理念中積極導入綠色環保的理念，為地球環境盡一份心力，以及滿足客戶綠色產品之要求。自原（物）料、零件、輔料或包裝資材，積極導入環保設計理念，有效利用能源與資源，減少在產品活動及服務過程中所引起的環境衝擊。

實際執行方面，毅嘉科技於功能塑件材料之循環利用的導入上，針對兩大塑件材料，分別為無鹵素、無毒 PI（Polyimide）材，以及可生物降解矽膠材進行綠色工藝開發。PI（Polyimide）為軟性電路板主要材料之一，我們採用加法製程進行綠色工藝技術開發，相較於傳統電路板製作工藝，可降低原始銅箔用量，達到低消耗，透過蝕刻工藝開發，可降低廢液銅產生。性能檢測表現上，可提高線路銅截面積的方正性，進而穩定線路連結阻抗穩定性。矽膠為功能塑件消費性產品使用材料之一，我們採用矽膠合成綠色工藝技術開發，相較於傳統塑膠材料，可提高生物降解性，從而達到循環利用價值。當前已有國際大型客戶專案導入我們所開發的回收塑膠和液態矽膠製程，並於 2023 年導入試產和量產。

此外，針對製造工藝所產生的複雜型功能塑件廢棄物處理，因工藝技術內為多材質整合，難以使用物理循環法進行再利用，故針對廠內軟性電路板與矽膠廢棄物處理，主要使用熱裂解方式進行化學循環，隨後將熱裂解後產物進行循環形成再生燃料油，進行再利用。

■ 毅嘉科技綠色製造開發項目

事業群	項目名稱	內容	預期目標
機構整合元件	矽膠合成綠色工藝技術	矽膠合成	• 提高生物降解性
電子整合元件	生物降解綠色工藝	透過可生物降解之矽膠材料及加法製程進行綠色工藝技術、蝕刻工藝開發	• 降低原始銅箔用量 • 降低廢液銅產生 • 提高線路銅截面積方正性 • 穩定線路連結阻抗穩定性
全集團	熱裂解	評估熱裂解方式進行化學循環，將熱裂解後產物進行循環形成再生燃料油	• 再生燃料油可部分取代其它燃料使用

在未來，毅嘉科技將持續與供應商夥伴合作，從原料的採購，到生產工藝上變革，減少對環境的影響（如電鍍工藝變蒸鍍，噴塗改 IML），同時持續拓展各廠重點利基產品，以提高產品附加價值及開創高附價值產品，發展銷售藍海市場。同時，為提升產品能源使用效率及降低環境衝擊，將以生命週期進行產品綠色設計評估，如原料、製造、運輸、使用到棄置各階段的環境效益。並透過永續材料持續發展及應用，以及產品及包材的減積、減材、減重與再利用，期能實現生產零毒害、零廢棄與零環境衝擊產品的願景。

● 3.2.1供應與採購概況

✓ 機構整合元件事業群

機構整合事業群的主力產品，包括各類材質（塑膠、橡膠、金屬）按鍵與穿戴裝置配件、機構件及模組，是當前各類 3C 產品、穿戴裝置、汽車配件、工規的中游產品。產業鏈的上游以各類原物料供應商為主，下游則以各類終端產品的組裝廠為大宗。



▲ 機構整合元件事業群供應鏈上下游概況

3.2供應鍊管理

毅嘉科技的供應鏈管理工作，除了從製程階段著手外，也從源頭的採購端與後續各項流程的管理機制精進，以確保各項工作得以確實。

在集團內兩大事業群攜手合作之下，相關 ISO 管理體系的導入與盤查，並對既有供應商與新進供應商之稽核管理工作的落實下，有助公司產品的品質與效率的提升，提升毅嘉科技的 brand 能見度，擴大市場版圖。於此同時，相關工作亦可協助供應商夥伴朝向綠色、環保、永續的發展道路上，共同成長。

在過去的三年的強力推動下，包括全面導入無鹵材料、採用包材類回收迴圈利用、要求全數供應商簽訂含「無使用衝突金屬」條文的「社會責任承諾書」，且持續進行既有供應商之企業社會責任、環安衛管理系統的稽核工作，確保供應商所供應的原物料能符合本公司的品質特性要求，包含符合 CSR、RoHS、無有害物質（HSF）相關法規與客戶要求，藉以提升毅嘉科技的生產力、競爭力與品牌價值。

機構整合元件事業群之整體製造流程，是將矽膠、塑膠添加架橋劑、色料等，經過熱壓或注塑、沖切、印刷、鐫刻、噴塗、改質、PVD 等工藝，再組裝金屬、電路板等最終製成各種矽膠、塑膠及塑橡膠製品或模組。其中，主要使用之原物料為矽膠塑膠及半成品、電路板和五金件等三大原物料。若客戶無特殊需求指定，皆以各廠座落當地採購為主。

當前，各主要原物料供應商均為國內外知名業者，在品質方面有相當程度之水準，毅嘉科技與各供應商合作多年，維持良好的合作關係，並積極開發新進貨來源，以降低原物料來源單一之風險。此外，毅嘉科技持續推動當地語系化採購，除可節省成本，掌握交期外，亦可降低運輸階段碳排放及保障各廠當地的就業機會，2023 年各廠區之在地採購百分比皆已達 97% 以上。

■ 機構整合元件事業群在地採購百分比

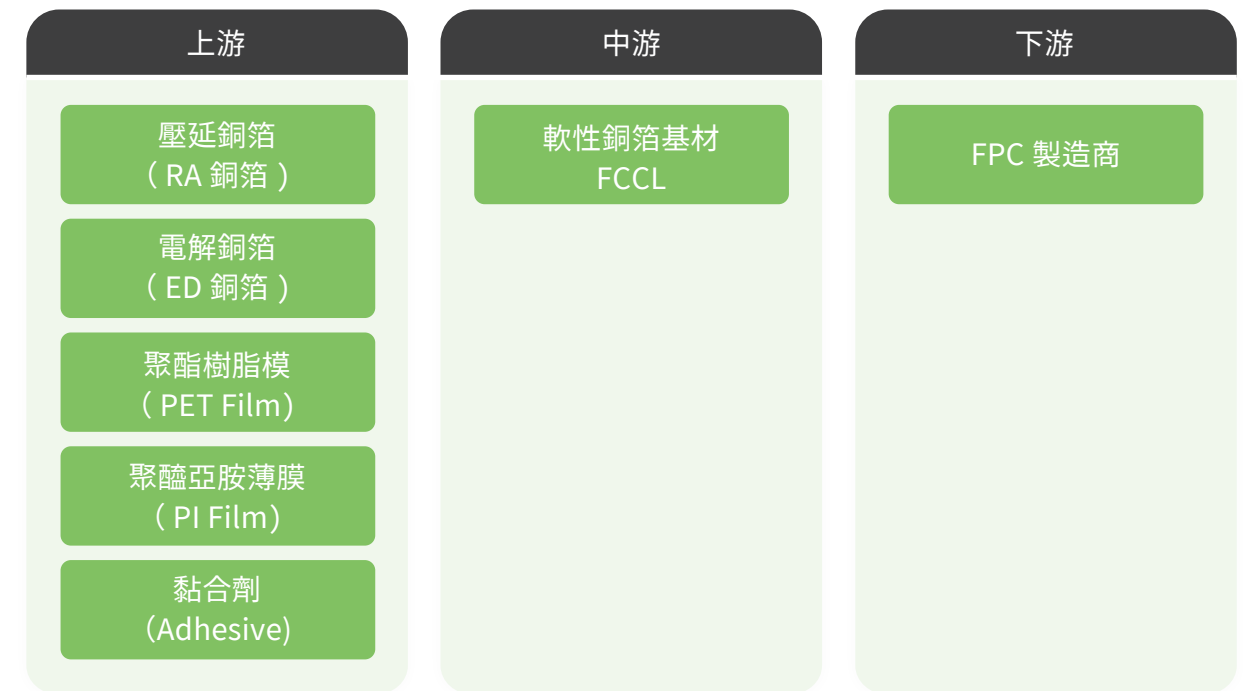
年度	林口總部	蘇州廠	中山廠
2021	54.26%	98.99%	98.48%
2022	63.50%	99.54%	97.96%
2023	99.54%	99.75%	97.66%

註：在地採購以「進口」、「報關」與否進行判定。(以採購金額統計)

✓ 電子整合元件事業群

在電子整合元件事業群事業群方面，主力產品為軟性電路板產品，其主要應用於各類行動裝置、面板、各類電子產品之中，在 FPC 軟性電路板產業鏈當中位處下游的位置，是毅嘉科技目前的主要營收來源。

毅嘉科技當前在 FPC 產業鏈當中位處下游。以整體 FPC 製造產業鏈觀察，上游為電路板製造所需之各類原物料，中游供應商為軟性銅箔基板（FCCL）製造商，下游業者則為各家軟性電路板製造商，最後將 FPC 產品交由各大品牌製造商進行各類產品組裝。



▲ 電子整合元件事業群供應鏈上下游概況

電子整合元件事業群主要產品使用之原物料為軟性銅箔基板（Flexible Copper Clad Laminate，簡稱 FCCL）、保護層（Protective Coatings），以及補強膠片，供應商均為國內外知名業者，在品質方面有相當程度之水準。若客戶無特殊需求指定，皆以各廠座落當地採購為主。

■ 電子整合元件事業群在地採購金額百分比

年度	林口總部	蘇州廠
2021	88.29%	43.86%
2022	75.69%	32.88%
2023	44.43%	31.57%

註：1. 在地採購以「進口」、「報關」與否進行判定。(以採購金額統計)

2. 中山廠無電子整合元件相關產品。

● 3.2.2 供應鏈管理機制

毅嘉科技的供應商，除了原物料、設備、工程、廢棄物處理、運輸等單位之外，另包含清潔、團膳、保全等供應單位。為因應各項供應鏈的各項風險，針對上述供應商，毅嘉科技制訂完善 ISO 及綠色品質管理系統，各供應商須通過涵蓋環境、勞動、人權，以及社會等面向之評核，以符合毅嘉及各供應商之企業永續經營的發展，同時與各供應商建立並維持良好、穩定的合作關係，透過稽核管理的強化，掌握供應鏈風險，共同攜手面對未來的挑戰，並協助輔導與改善，偕同供應鏈夥伴邁向企業的永續發展。

● 3.2.2.1 新進供應商評鑑機制

為因應當前 ESG 及追求綠色、環保、友善的產業趨勢，毅嘉科技針對新進供應商的篩選進行把關，從源頭管控後續合作的品質與可靠程度，以符合毅嘉科技的永續發展與客戶要求。

在評鑑機制方面，針對上述新進供應商的評估，毅嘉科技制訂完善 ISO 及綠色品質管理系統，除了基本須檢附與合約資料、ISO 9001 與 ISO 14001 認證之外，新進供應商另須簽訂《永續供應商守則》，含〈廉潔承諾書〉、〈社會責任承諾書〉、〈保密承諾書〉、〈不使用衝突礦產聲明書〉、〈綠色環保政策保證書〉等 5 份保證文件，並先行自評「供應商品質稽核評鑑表」、「綠色產品供應商評鑑表」，後進行稽核。

其中，毅嘉科技要求所有主要原物料供應商均簽回「不使用衝突礦產聲明書」，聲明並保證供應商並無透過無政府軍團或是非法集團取得金、鈹、鎢、鈷、錫、鈮，或是由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或尋非法走私途徑取得。以下國家（即「衝突地區」）出口之金屬不符合「無衝突規範」：剛果民主共和國、盧安達、烏干達、蒲隆地、坦尚尼亞、肯亞。

■ 毅嘉科技新進供應商評鑑調查內容

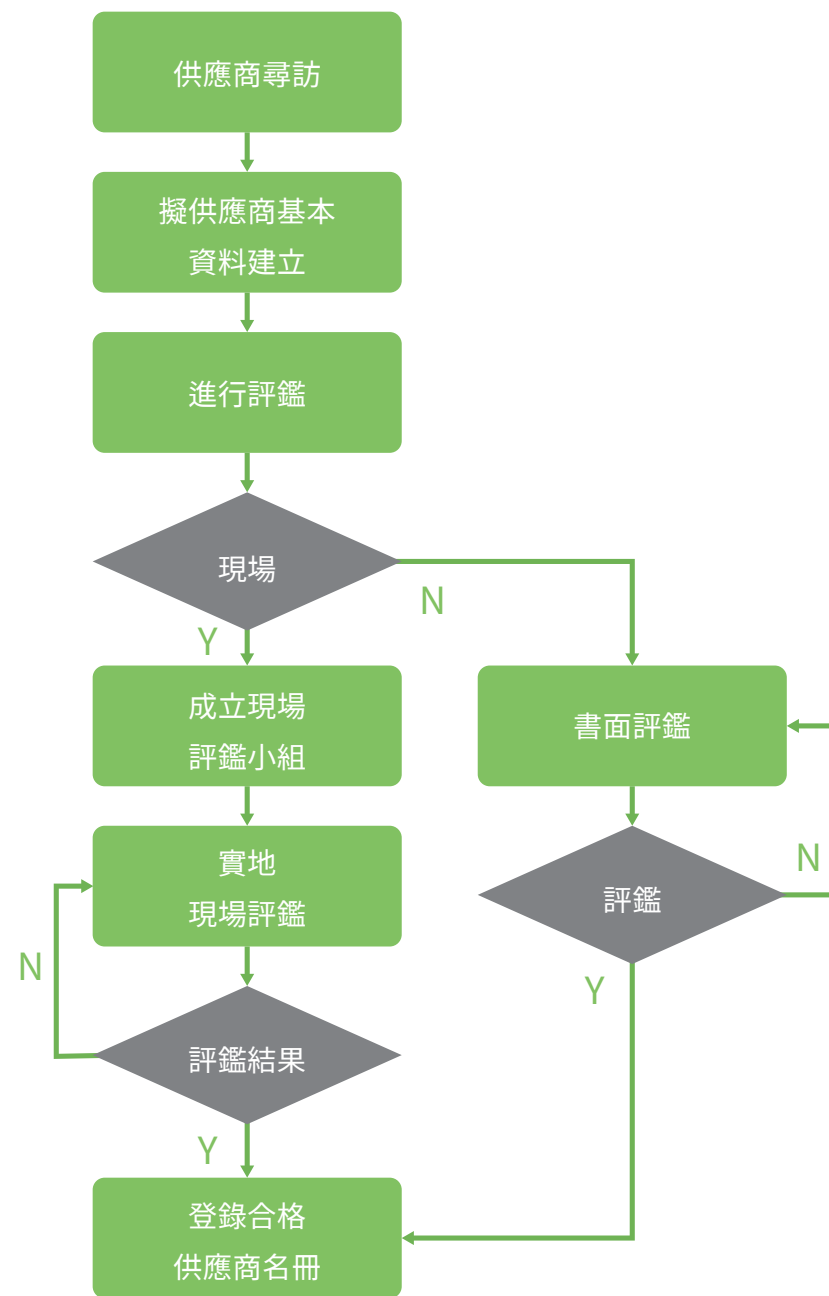
項目	調查內容	項目	調查內容
1	公司登記證、營利事業登記證	7	供應商品質協定
2	工廠登記證	8	委託加工合約 *
3	通過 ISO 9001	9	採購合約 *
4	通過 ISO 14001	10	供應商品質稽核評鑑表
5	通過 IATF 16949*	11	綠色產品供應商評鑑表 *
6	永續供應商守則（含廉潔承諾書、社會責任承諾書、保密承諾書、不使用衝突礦產聲明書、綠色環保政策保證書）		

註：* 部分內容視與供應商合作內容進行簽署。

在評定等級方面，藉由上述 11 項稽核項目的評定，綜合得分率若達 80%（含）以上，且單項得分率大於 60% 以上者，該供應商將獲准錄入毅嘉科技合格廠商名單之中，即可進行正常的合作與往來；反之，若得分率未達 80%（不含）或單項得分率低於 60% 者，將評定該供應商與毅嘉暫緩合作，待其改善合乎標準後再行評定，若有特殊情況者，將由公司執行長裁決，並以限時、限量方式進行合作。2023 年新供應商評鑑家數共 67 家，所有廠商皆透過環境標準與社會準則篩選。

■ 毅嘉科技近三年新進供應商評鑑情況

等級		說明	達成狀況					
			2021		2022		2023	
			家數	占比	家數	占比	家數	占比
合格	綜合得分率 80%（含）以上，且單項得分率大於 60% 以上	對應供應商錄入合格廠商名冊，可進行正常合作。	132	100%	141	100%	67	100%
不合格	得分率 80% 以下或單項得分率低於 60%	暫不予合作。若有特殊情況要合作，申請走相關程序限時限量使用。	0	0%	0	0%	0	0%



▲ 毅嘉科技新供應商選用流程

● 3.2.2.2 既有供應商定期評鑑

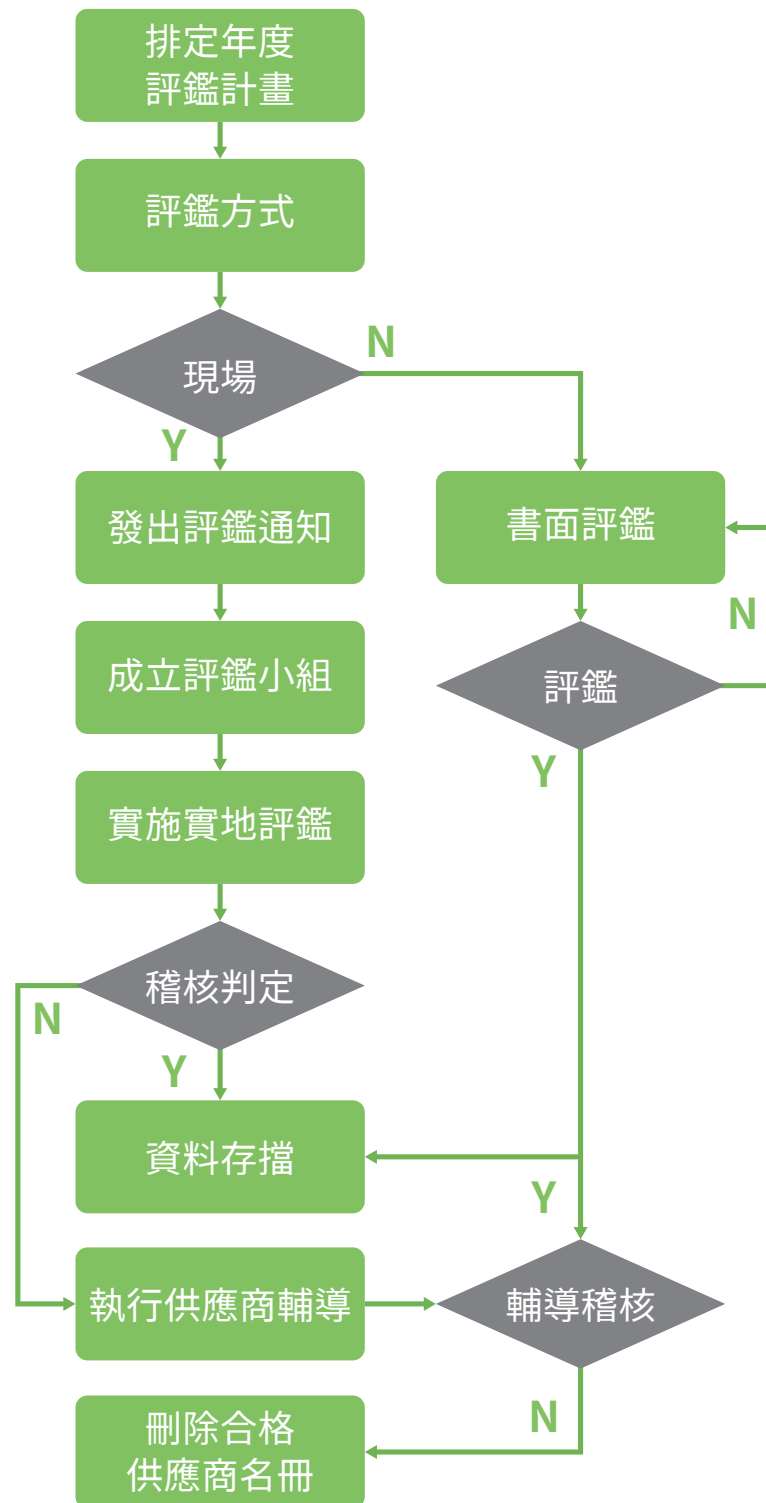
供應商所供應的原物料將直接地影響毅嘉的產品、服務與營運，而供應商的社會責任與行為也會間接影響毅嘉的聲譽或潛在風險。故除了針對新進供應商進行事先的評鑑之外，毅嘉科技亦定期（每月、每年）針對當年度供應商進行評鑑，將供應商在勞工權益、環保、安全衛生管理上納入評選與稽核要件，並依據評鑑結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升供應鏈永續管理體質與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。

關於「供應商稽核評鑑」，毅嘉科技每年皆對針對不同供應商組成評鑑小組進行，小組成員包括品管、生館、廠務、採購等單位組成，並視需要納入其它單位人員。稽核評分若達 A 級 90（含）分以上（價格相等的情況下）將優先選用、B 級為 80 ～ 89 分維持正常採購、C 級 70 ～ 79 分則進行輔導（連續 2 個月被評為 C 級，採購減量並輔導，要求供應商到廠檢討改善、連續 3 個月被評為 C 級，則直接降為 D 級）、D 級為 0 ～ 69 分，將要求供應商限期改善，若再次評分仍為 60 分以下，則剔除合格供應商資格。評鑑過程涵蓋 10 項管理層面與 CSR（企業社會責任），藉由相關的稽核作業，了解供應商現況，並對其困難點進行協助改善，一同成長。

■ 毅嘉科技近二年供應商稽核評鑑情況

等級		說明	達成狀況（次）	
			2022	2023
A級	特優90(含)以上	加強雙方合作區域及範圍	2,320	2,162
B級	優良80~89	加強交易行為	759	479
C級	輔導70~79	未於期限內達具體成果則直接降為 D 級	5	1
D級	限制0~69	撤銷合格供應商資格，不購料	1	2

備註：連續 3 個月被評為 C 級者，將採購減量並要求供應商到廠檢討改善。



▲ 既有供應商評鑑流程

3.3 客戶關係管理

客戶關係管理與維持客戶滿意度是毅嘉科技持續改善產品與服務的重要依據。毅嘉科技以滿足客戶需求與創新為導向，提供客戶滿意的產品品質與完善的優質銷售服務，每年定期向客戶發出「客戶滿意度調查表」。透過客戶對產品之意見反映、客訴事件等項目做分析，將客戶反饋與調查結果作為精進客戶關係發展的重要基礎，以利後續改善。

3.3.1 機構整合元件事業群

機構整合元件事業群之客戶滿意度調查表的評價，根據問卷調查回收結果，將客戶（以公司為單位）的總分、整體評價、各項次評價分別計算。

■ 機構整合元件事業群客戶滿意調查結果

項次		2022年	2023年	客戶滿意程度
		平均分數	平均分數	
產品	產品品質（包含產品GP／oHS／HSF滿意度）	8.88	8.71	滿意
	產品交貨期	8.35	8.38	滿意
	產品開發進度	8.54	8.43	滿意
	產品技術支援的時效及反應能力	8.95	8.70	滿意
人員	業務人員服務能力及時效	9.49	9.46	滿意
	客服人員服務能力及時效	9.51	9.71	滿意
	品管人員服務能力及時效	8.98	9.04	滿意
	財務人員服務能力及時效	8.90	9.21	滿意
公司	對貴公司要求事項之配合度	8.63	9.00	滿意
	對貴公司服務的整體評價	8.56	8.83	滿意
年度總平均		8.88	8.95	滿意

註：1. 上述各項分數計算方式：

- 總分＝將單一公司回卷之各項目分數加總 ÷ 項目數。
- 整體評價＝將單一公司回卷之總分加總 ÷ 回卷總家數。
- 各項次評價＝問卷十大項目分數分別加總 ÷ 回卷總家數。

2. 提交分析表的適用情況為：單一客戶針對單一項目評價低於 5 分（不包含 5 分）。單一項目客戶以語言描述方式表示不滿意部份。單一客戶調查滿意度平均低於 7 分（不包含 7 分）。單一調查項目所有客戶滿意評價平均低於 7 分（不包含 7 分）。

機構整合元件事業群 2023 年整體顧客滿意度調查結果為「滿意」且平均分數為 8.95 分，其中以「人員」類別之滿意度最高，充分代表客戶滿意毅嘉科技的服務與及時應對能力。

針對顧客滿意度調查結果，在客戶為理性評量及有效回覆的前提下，責任部門應收集相關資料進行對策改善，並於 5 個工作日內（業務發出郵件要求提供對策之日起）提交「改善對策分析表」給業務，最後由相關責任部門經理確認結案。內外部績效整體評價如可行時，應與競爭對手或企業標竿相比較，並由最高管理者審查後，迅速將有關的資訊，通報給製造、品保、技術部門及相關部門。最終由總經理及相關主管於審視分析報告後提出要求改善事項，並由業務、相關人員定期進行追蹤與調整。

透過客戶滿意度回饋調查顯示，毅嘉科技歷年來在客戶評價部份皆是「滿意」的良好表現，並已與客戶之間建立起良好的互動與合作模式。對此毅嘉科技會持續精進，提供客戶更好的服務品質。

● 3.3.2 電子整合元件事業群

在電子整合元件事業群方面，其客戶滿意調查之計算方式與機構整合元件事業群不同，評價方式包含 5 分制與質化描述方式。客戶依該項目的實際滿意程度給予 1 ～ 5 分的評比，以及為避免客戶的意見被侷限於分數的限制，客戶意見調查表中也提供人、事、時、物等質化描述欄位，讓客戶有效表達其意見。

藉由上述客戶滿意度調查的機制建立與發放工作後，業務單位於發出調查表的一個月後，針對該調查進行彙整、評價，並將總分呈現於「客戶滿意度調查分析」。

■ 電子整合元件事業群客戶滿意調查結果

客戶滿意度	編號	調查內容	平均分數
整體印象	1	整體印象	4.75
	2	及時接聽電話	4.50
	3	迅速得到答案	4.38
	4	盡力滿足我的需要	4.88
	5	服務熱心與親切	4.88
	6	環境保護之用心	4.63
產品滿意度	1	產品設計	4.63
	2	支援新產品開發的工程能力	4.63
	3	產品品質	4.38
	4	問題分析的能力	4.50
	5	產品可靠度	4.50
	6	品質問題解決的效率	4.63
	7	交期達成	4.75
	8	交期的彈性	4.75
	9	售後服務	4.63
	10	客戶需求、文件、報告的回覆	4.63
	11	新產品製程能力審查回覆時效	4.63
	12	價格表現	4.50
	13	HSF 配合度	4.50
	14	HSF 達成度	4.50
年度總平均			4.61

註：問卷調查 5 分制評比，1 分表示很不滿意、2 分表示不滿意、3 分表示尚可、4 分表示滿意、5 分表示很滿意。

電子整合元件事業群 2023 年客戶滿意調查共回收所有與毅嘉科技有交易且交易總額占公司總營業額 90% 客戶的問卷。整體顧客滿意度調查結果為「滿意」且平均分數為 4.61 分，部分項目調查結果分數較低者，將列入未來持續改善的目標。

04

永續環境

面向	重大議題	管理方針及其要素	管理方針的評估
環境面	綠色產品管理	1. 根據國際法規要求進行管理 2. 協同供應商，建立綠色供應鏈 3. 開發環保原料及低碳製程	1. 根據《供應商評鑑與管理程序》對供應商進行嚴格管理，並定時進行供應商評鑑作業，從源頭開始管控原料品質。
	能資源管理	1. 依據ISO 50001能源管理系統，進行能源管理規劃。 2. 規劃2024年後的短期、中期、長期綠電採購計畫。 3. 智慧電錶、重大公共設備之監控系統的導入。 4. 溫室氣體排放管控，並制訂減碳措施。	1. 每週展開 ESG 週會，確保能源管理落實。 2. 導入智慧電錶、重大廠務設備之監控系統，監控用電情形，以訂定更有效的節能減碳政策。 3. 通過 ISO 14064-1 稽核結果，訂定合理、有效目標。

永續環境績效

- 溫室氣體排放情況：2023 年類別 1+ 類別 2 總計溫室氣體排放較 2021 年減少約 28.05%
- 能源方面：2023 年能源耗用強度較 2022 年減少 12.20%
2023 年蘇州廠太陽能發電與外購綠電，已超過全廠用電 20%
2023 年中山廠太陽能發電，約佔全廠用電的 10%
- 水資源及廢水管理：2023 年用水強度與總污水排放強度分別較 2022 年減少 7.06%、11.80%。
- 廢棄物：2023 年廢棄物清除處理承包商無違反法令之情形。整體廢棄物回收率達 66.35%。

未來策略目標：

- 溫室氣體排放管理：以 2021 年度為基礎，逐年減少 3.3%，到 2030 年至少減少 30% 溫室氣體排放，並在 2050 年邁向淨零。
- 水資源管理：透過水資源多元運用方案（冷凝水、雨水、中水、灰水之回收技術），提升水資源效率。
- 再生能源使用：持續關注內外部環境變化與能源發展趨勢，滾動式檢討短、中、長期綠電計畫。

4.1氣候變遷與溫室氣體管理

為落實企業永續經營，毅嘉各廠區自 2021 年全面進行 ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查及 ISO 50001 能源管理體系工作，以展現集團邁向永續經營的決心。

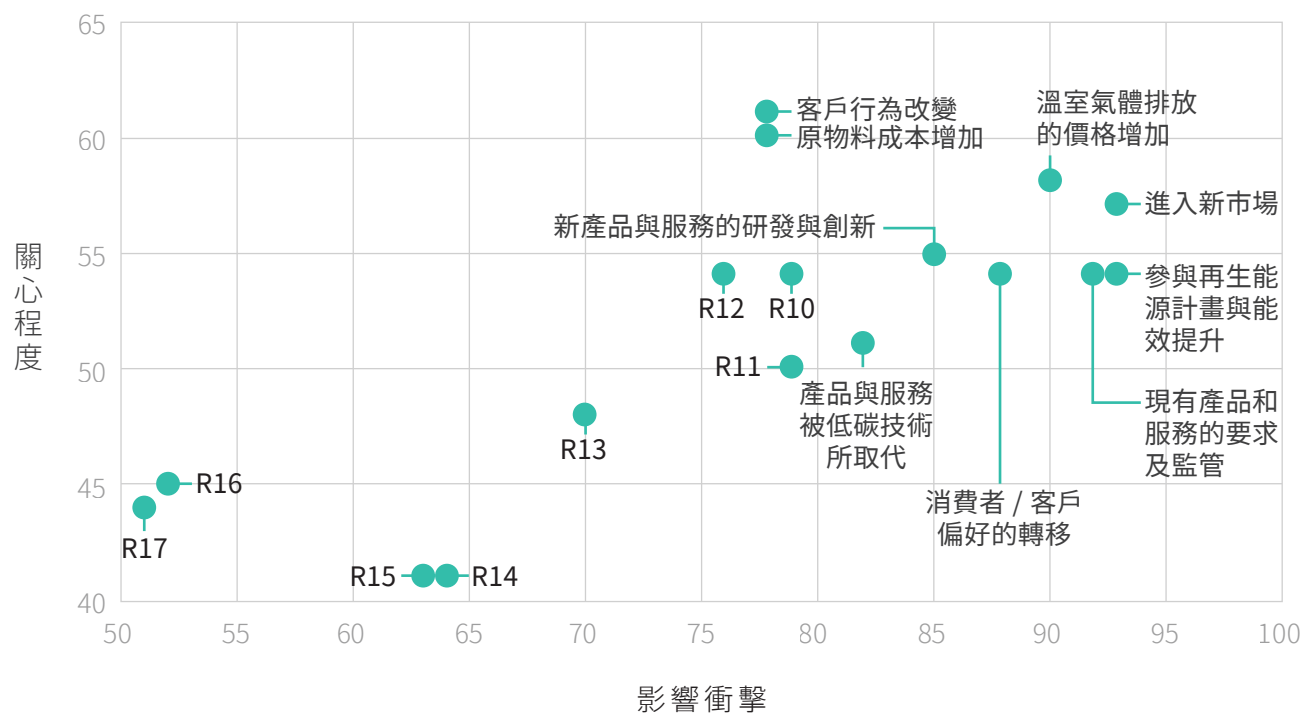
4.1.1 氣候變遷因應暨管理政策

毅嘉為因應各項因極端氣候所造成的挑戰與風險，積極進行相對應的評估與管理工作。以 TCFD 為策略框架，分別從治理面、策略面、風險管理面進行規劃，並訂定對應的指標。期藉由管理氣候變遷下的各項風險，達成環境共好、社會共好的美好世界。

核心架構	策略與行動
治理	<ul style="list-style-type: none">成立直隸董事會的「ESG 永續委員會」籌備相關工作，由執行長擔任小組主任委員。參考 TCFD 指引，將風險依鑑別、評估、管理、監督四個階段進行管理工作，透過旗下各單位、ESG 永續小組、董事會的參與，掌握氣候變遷對於毅嘉科技之相關風險、管理機制、管理現況與績效。
策略	<ul style="list-style-type: none">參考 TCFD 架構，盤點內部因氣候變遷所帶來的議題，藉由蒐集內部主管的反饋，了解氣候變遷對於企業運作的影響範圍與程度進行評分，對於影響衝擊較高之項目展開跨單位討論與研擬因應對策。
風險管理	<ul style="list-style-type: none">依據「治理」規範所訂定之管理方針，透過企業內部流程管理與各組織的積極參與與稽核 (ESG 永續小組、董事會)，掌握氣候變遷對於企業的相關風險、管理現況與績效。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none">從溫室氣體排放、水資源管理、能源管理和廢棄物管理等層面，制定氣候相關指標並嚴格實施，達成績效。溫室氣體排放管理：以 2021 年度為基礎，逐年減少 3.3%，到 2030 年至少減少 30% 溫室氣體排放，並在 2050 年邁向淨零。計畫性導入 ISO 14067 產品碳足跡，管理公司產品在公司內部管理階段之碳排。再生能源使用：持續關注內外部環境變化與能源發展趨勢，滾動式檢討短、中、長期綠電計畫。水資源管理：透過水資源多元運用方案（冷凝水、雨水、中水、灰水之回收技術），提升水資源效率。

4.1.2 氣候變遷風險鑑別與執行目標

因應氣候變遷影響公司營運的風險與挑戰，毅嘉 ESG 永續小組參考氣候變遷相關財務揭露架構（TCFD）指標，盤點公司內部因氣候變遷所帶來的議題，藉由問卷調查內部主管，藉以瞭解毅嘉各項風險的影響衝擊與發生機率（5 等級）繪製矩陣圖掌握情況，並研擬相關因應措施。如下圖所示：



▲ 毅嘉氣候變遷風險矩陣圖

類型	政策與法規			企業聲譽			外部風險		
項目	現有產品及服務的要求及監管			消費者客戶偏好的轉移			供應鏈風險		
短、中、長期影響	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期
風險說明	1. 相關主管機關和國際法規要求日益嚴格 2. 客戶端也積極要求產品和企業符合相關規範。			客戶關注企業是否規劃減碳措施和減碳成效			受到地緣政治，以及各方政治經濟變動的影響下，原物料本居高不下		
因應策略	1. 關注國內外 ESG 發展趨勢與相關規定，並提前研擬相關因應對策。 2. 與上、中、下游夥伴建置綠色供應鏈			1. 每年發布永續報告書並揭露碳排放檢測數據。加強氣候風險評估與制 2. 訂應對策略。 規劃導入 TCFD 永續框架，嚴格執行減碳措施。			1. 與客戶溝通與合作，加強在地採購量能。 2. 積極開發在地原物料的來源，並與供應鏈夥伴合作，聯合開發相關可替代之原物料。		
財務影響	營運成本增加			損害聲譽與形象 股價波動			原物料成本增加		

類型	市場風險								
項目	溫室氣體排放價格增加			客戶行為改變			產品與服務被低碳技術所取代		
短、中、長期影響	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期
風險說明	國內《氣候變遷因應法修法》通過，各國亦開始公布實施碳費、碳稅等進出口管理措施，導致產品成本費用提升			永續意識抬頭，客戶傾向使用低碳產品或期待增加環保原料之產品。			企業是否投入綠色研發，以及是否提供低碳產品和服務		
因應策略	1. 組織內部溫室氣體嚴格監控，訂定減碳目標並嚴格執行 2. 持續關注碳權、碳費議題			1. 針對既有製程進行改善，提升生產效率、減少生產排廢、提升產能與良率。 2. 持續關注塑膠中和、碳中和議題			1. 改善既有產品製程，並逐步導入綠色設計與生產。 2. 開發綠色製程，提升品質之餘亦兼顧環保、低碳。 3. 持續關注市場消費喜好與法規的變化。		
財務影響	營運成本增加			研發成本增加			研發、製造成本增加		

類型	市場機會			市場機會			資源利用效率		
項目	進入新市場			新產品與服務的研發與創新			參與再生能源計畫與能效提升		
短、中、長期影響	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期
風險說明	關注行動裝置與電動車的市場變化及成長趨勢			市場對於 AI、5G 及物聯網、車用電子、新能源車等新科技需求增加，配合客戶開發新產品、佈局全新產品線，以協助客戶改善供應鏈缺料緩的情況。			提高生產及能資源使用效率，除可降低組織中長期營運成本，更可達到減碳目的。		
因應策略	1. 2023 年擴展事業至車用模組、散熱模組領域，積極邁向成為汽車模組解決方案供應商為目標前進。 2. 擴大招募跨領域之工程師、業務人員。			1. 持續關注國內外產業發展趨勢。 開發新領域客戶，聯合 2. 開發新科技產品。			1. 積極計畫短、中，長期綠電購買計畫，強化與綠色能源供應商的合作。 2. 建置智慧電表、導入智慧管理系統，實時監控能耗表現		
財務影響	增加營收 客戶多元化			增加營收 提升獲利表現擴大市場版圖			降低中長期營運成本		

● 4.1.3 溫室氣體盤查

毅嘉依循 ISO 14061-1:2018 規範，完成盤查和清冊建置，藉由盤查過程與結果，掌握全球主要生產基地之溫室氣體排放情況，提出溫室氣體減量的可行方案，並嚴格遵循減碳目標，趨緩全球暖化現象。

毅嘉採用「營運控制權法」，2023 年度盤查範圍涵蓋林口總部、江蘇蘇州廠、廣東中山廠，上述三廠區揭露之所有排放源皆為本集團完全擁有，並以其方法彙總其設施層級溫室氣體排放量與移除量，三廠區皆已通過 ISO 14064-1 第三方查證。2023 年類別 1+類別 2 總計溫室氣體排放較 2021 年減少 28.05%。

溫室氣體排放盤查邊界設定涵蓋上述三廠區，包括直接溫室氣體排放量及鑑別為顯著之間接溫室氣體排放量。本公司之報告邊界包含如下：

■ 毅嘉集團溫室氣體盤查範圍

廠區	公司全銜	盤查範圍		
		2021	2022	2023
林口總部	毅嘉科技股份有限公司	類別 1 ～類別 6		
蘇州廠	毅嘉電子（蘇州）有限公司	類別 1 ～類別 6		
中山廠	中山毅永電子有限公司	類別 1、類別 2	類別 1 ～類別 6	

■類別 1 與類別 2 溫室氣體排放狀況單位：公噸 CO₂e/ 年、新臺幣（百萬元）

廠區	林口總部			蘇州廠			中山廠			合計		
年度	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
類別1	1,042.16	485.09	33.4480	1,730.89	1,447.81	1,302.78	168.95	198.17	139.93	2,942.00	2,131.07	1476.16
類別2	9,320.05	10,109.61	8,934.42	35,277.97	36,415.07*	32,421.29	10,888.29	7,909.19	5,745.48	55,486.31	54,433.87*	47,101.19
					32,897.57*	25,885.09					50,916.37*	40,564.99
類別1+ 類別2	10,362.21	10,594.70	8,967.87	37,008.86	37,862.88*	33,724.07	11,057.24	8,107.36	5885.41	58,428.31	56,564.94*	48,577.35
					34,345.38*	27,187.87					53,047.44*	42,041.15
	類別 1+ 類別 2 總計溫室氣體排放強度（公噸 CO ₂ e ／總營收）									9.02	7.39*	5.67
											6.93*	4.91

註：蘇州廠 2022、2023 年購買並使用外部綠色能源，根據其 ISO 14064-1 報告書，其 2022、2023 年類別 2 數據分為所在地基準（location-based ／不含綠電）、市場基準（market-based ／使用綠電後）。

■類別 3 ～類別 6 其它間接溫室氣體排放情形單位：公噸 CO₂e/ 年

總公司與各廠區	林口總部			蘇州廠			中山廠		
年度	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
類別 3 上游運輸的間接溫室氣體排放	120.09	127.83	132.06	123.50	172.69	1,106.7	(無資料)	101.57	325.06
類別 4 組織使用產品的間接溫室氣體排放	926.89	1,011.026	1071.96	727.64	668.24	14,582.89		2,735.98	1764.22
類別 5 使用組織相關產品的間接溫室氣體排放	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00
類別 6 其他間接排放	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00

註：中山廠 2021 年無盤查類別 3 ～類別 6。

4.1.4 能源管理

毅嘉各廠區能源使用，主要是以外購電力為主。其它燃料有天然氣、汽油、柴油等主要用於公務車、堆高機、廚房、餐廳與宿舍等。2023 年能源總使用量為 289,416.19 GJ，2023 年能源耗用強度較 2022 年減少 12.20%。

1. 2023 年各廠各項能源使用情況

項目/廠區		林口總部	蘇州廠	中山廠	合計
定量指標	單位	2023	2023	2023	2023
電力使用量	仟度(MWh)/年	10,677.31	54,562.92	10,074.00	75,314.23
	GJ/年	38,444.72	196,459.25	36,272.44	271,176.41
天然氣(NG)使用量	立方公尺/年	0.00	536,586.00	0.00	536,586.00
	GJ/年	0.00	17,975.63	0.00	17,975.63
汽油使用量	1,000公升/年	0.61	3.35	3.50	7.46
	GJ/年	19.98	109.29	114.40	243.66
柴油使用量	1,000公升/年	0.09	0.50	0.00	0.58
	GJ/年	3.07	17.42	0.00	20.49
能源總使用量	GJ/年	38,467.77	214,561.59	36,386.84	289,416.19

* 註 1：參照能源局公告最新公告之各能源熱值做有關計算，如：電力熱值：860 千卡 / 度、天然氣熱值：8,000 千卡 /m³ 等

此外，更規劃綠色發電和綠色能源採購。如蘇州廠區、中山廠區皆已建置太陽能發電系統。在綠色能源導入方面：蘇州廠區 2023 年總計外購綠電量已達蘇州廠全廠用電的 20%，中山廠太陽能發電約佔總用量的 10%。後續兩岸三廠區將持續與綠色能源業者接洽，以最合理的價格獲得最適當的綠色能源。

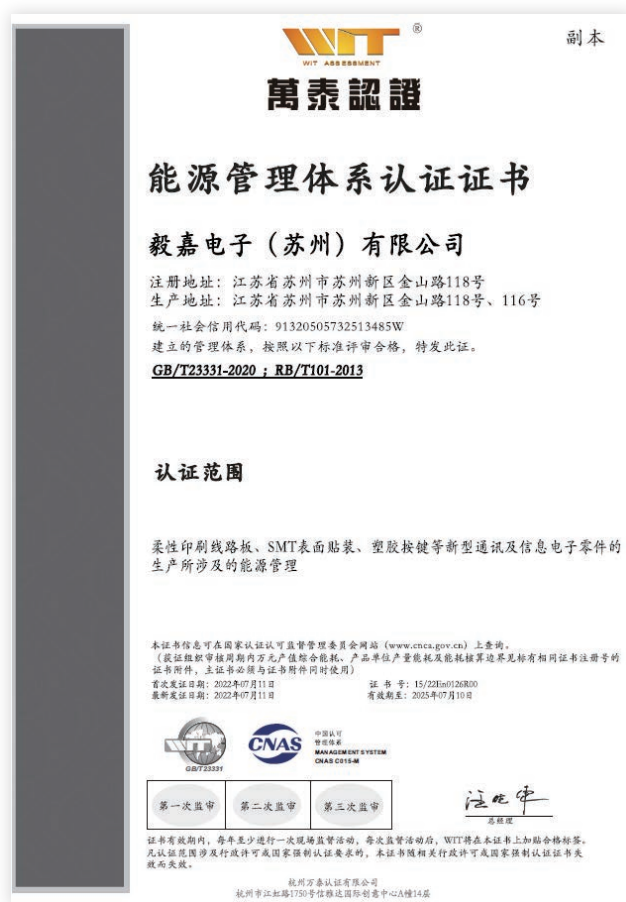
關於 ISO 50001 能源管理系統的導入，蘇州廠區已於 2021 年取得 ISO 50001:2018 認證，各廠區藉由顧問團隊的輔導與協助之下，陸續導入智慧能源管理平臺。

■ 毅嘉節能改善措施現況與規劃

廠區	2023節能改善措施
林口總部	<ul style="list-style-type: none">完成空壓機變頻整改規劃空調冰水、冷卻水塔、鍋爐、熱泵冷熱交換系統導入照明節能改造、逐步汰換 LED 燈具壓縮空氣洩漏追蹤綠色製程導入、製程精進改善裝設智慧電錶冰機全面更換節能泵浦導入能源暨營運監控介面系統
蘇州廠	<ul style="list-style-type: none">太陽能發電系統併網採購再生能源裝設智慧電錶壓縮空氣洩漏追蹤綠色製程導入、製程精進改善裝設重大公共設備之營運監控系統（具聯網功能之溫度計、流量計）導入能源暨營運監控介面系統
中山廠	<ul style="list-style-type: none">太陽能發電系統併網採購再生能源壓縮空氣洩漏追蹤綠色製程導入、製程精進改善裝設重大公共設備之營運監控系統（具聯網功能之溫度計、流量計）導入能源暨營運監控介面系統

4.2 廠區節能改善措施

毅嘉持續關注生產與營運活動，並編定期程導入相關改善工作與設備汰換。同時，藉由智慧電錶、重大公共設備之監控系統的導入，搭配 ISO 50001 能源管理系統，即時掌握全廠能源使用與設備運作效率，有效降低異常排除的發現及因應時間，有效達到節能的目標。



▲ 蘇州廠 ISO 50001 證書



▲ 蘇州廠綠電憑證

■ 水資源利用情況

單位：度 (1,000 公升)

廠區	水資源類型	2023
林口總部	自來水	122,743
	回收水	0
	合計	122,743
蘇州廠	自來水	612,819
	回收水	343,156
	合計	955,975
中山廠	自來水	55,291
	回收水	3,638
	合計	58,929
總計		1,137,647
用水強度 (自來水(度)/ 仟元營收)		0.13

註：營收單位為新臺幣 (元)。

除了針對各廠區產能用水、自來水供水情況進行監控與管理外，蘇州廠區設有「中水回收系統」，從產線中的清洗廢水，處理製成軟水或純水，再回流到生產現場使用，每年約可節省自來水約 30 萬噸以上。中山廠區則設有空調冷凝及飲水機逆滲透廢水回收系統，每年可回收 3,000 噸以上水資源，用於廁所沖水使用，皆受到當地政府之表揚。

4.3 水資源與廢水管理

● 4.3.1 水資源管理與回收

「水」是電路板產業的重要資源，當前受氣候變遷與極端氣候的影響，使得全球降雨不均。為因應各項用水風險，毅嘉訂定風險因應政策與程序管理，評估及分析各項水資源使用、廢水處理之風險，透過監控各項取水、排水之情況，以確保廠區用水正常而維持正常營運，藉以提高水資源使用的風險承受能力。2023 年用水強度較 2022 年減少 7.06%。

● 4.3.2 廢水處理與管理

為落實環境保護、友善社區的社會責任，毅嘉集團三大廠區全面設有廢水處理系統，監控排放水質，維持放流水水質符合法規標準。林口總部廢水經內部處理後，匯流至華亞科技園區污水廠統一管理，蘇州廠、中山廠亦藉由廠內廢水廠處理後，最終合法排放至蘇州市楓金河（金山濱）、中山市八公里河。毅嘉持續推動廢水處理優化工作，未來各廠區將陸續導入中水回收系統以減少廢水產生，並全面掌握各製程用水情況，藉以提升用水處理效率，而 2023 年總污水排放強度較 2022 年減少 11.80%。

■ 污水排放量與排放強度

單位：立方公尺（度）/ 仟元營收（新臺幣）

廠區	排放目的地	2023
林口總部	園區污水處理設施	115,232
蘇州廠	地面水體+當地污水處理設施	355,831
中山廠	地面水體+當地污水處理設施	48,067
合計		519,130
總污水排放強度		60.64

4.4 廢棄物管理

毅嘉科技通過「源頭管控、產出數量統計、多元處理方法」來進行廢棄物的管理，各廠均委託合格廠商處理，無非法棄置。2023 年廢棄物清除處理承包商無違約法令及合約之情形，集團內各廠區之廢棄物處理方式依照各地環保法規進行處理。2023 整體廢棄物回收率達 66.35%，廢棄物產生量與處理方式揭示如下表：

■ 2023 年毅嘉各廠區廢棄物處理概況

單位：噸、萬元

定量指標/廠區		林口總部		蘇州廠		中山廠		合計
年度		2023	最終處理方式	2023	最終處理方式	2023	最終處理方式	2023
一般	可再利用	77.61	物理處理	432.132	/	104.38	出售廠商再利用	614.12
	不可再利用	49.827	焚化處理	878.63	焚化 / 填埋	11	焚化	939.46
	總計	127.437	/	1,310.76	/	115.38	/	1,553.58
有害廢棄物	可再利用	1.825	將廢棄物作為再利用之原料使用	1728.578	/	19.69	再利用	1,750.09
	不可再利用	100.54	焚化 / 填埋	138.15	焚化 / 填埋	20.82	焚化	259.51
	總計	102.365	/	1,866.73	/	40.51	/	2,009.60

4.5 空氣品質管理

毅嘉對於維持場內外空氣品質管理，掌握空污排放源頭，並持續改善原料、製程與生產工藝，以推動空污減排。軟性印刷電路板生產過程所產生的空氣污染，成分包括酸性、鹼性，以及揮發性有機廢氣。各廠區皆設置高效能設備、空汙洗滌塔處理後排放，持續藉由源頭管理、製程改善、後端處理等三大面向提高空氣排放品質。

■ 非溫室氣體排放量統計

污染物	林口總部*	蘇州廠	中山廠
	2021~2023	2023	2023
氮氧化物（NOx）	864 / 年	1,309	0
硫氧化物（SOx）	4,570 / 年	13	0
總懸浮微粒（TSP）	42 / 年	57	0
揮發性有機化合物（VOCs）	1,536 / 年	3,822	34,942
其它非溫室氣體排放	1,790 / 年	2,168	0
總計	8,802 / 年	7,368	34,942

資料來源：各生產據點依當地法規，達列管檢測申報標準者，向當地政府所申報之排放量。

註：1. 林口總部之各項污染物數據為空污處理設備之有效處理量，非當年度之實際排放數據。

2. 其它空氣污染物包含受行政院環保署「固定污染源有害空氣污染物排放標準」規範，排放量極低之鉛、鎘、汞、六價鉻等，及其相關化合物的 HAPs 排放。

05

員工關懷與社區參與

面向	重大議題	管理方針及其要素	管理方針的評估
社會面	人才吸引、留任與發展	訂有「員工教育訓練管理辦法」，依照工作需求等各方面規劃整體訓練課程，鼓勵員工進行多方面在職進修及提供多樣的閱讀書籍以提升工作職能。	透過「KM (Knowledge Management/知識管理)」、「e+百寶箱」系統的建立，也促進員工於永續供應鏈中各項新知及法規更新的學習和分享。
	職業安全衛生管理	對於職場安全與同仁健康管理皆建立標準作業流程，新入職員工均須接受相關知識培訓並通過測驗。每年定期舉辦員工安全衛生教育訓練及模擬演練，針對相關工作環境、設備、有害物質的管理教育訓練宣導，以保障員工安全與健康。	每年皆藉由ISO 45001與ISO14001的複查稽核及相關管理程序，透過定期且持續之危險源評估鑑別、風險評估等，提前進行預防與相關必要措施，並定期舉辦職業安全衛生各項教育訓練，讓同仁有自我保護的法律知識、了解公司的管理程序，以維持各廠之職業安全衛生高標準。

員工關懷績效

- 2023 年可申請育嬰留停人數 107 人，實際申請人數為 105 人，申請比率 98%，復職率為 100%，毅嘉科技長期以來皆提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作。
- 毅嘉科技林口總部自 2022 年起榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場標章」，讓毅嘉科技在提供員工優良且健康的職場環境、提升職場健康與生活水準等工作獲得公部門肯定。
- 2023 年員工總訓練時數為 47,717 小時，平均每人訓練時數 34 小時以上。

未來策略目標：

- 關於員工教育訓練，短期內透過辦理凝聚企業向心力之教育訓練進而達到降低離職率、提升留任率的效果。持續擴大教育訓練範圍，涵蓋基層主管、中間主管，高階主管，縮小公司管理職之斷層。
- 關於員工關懷，短期目標以加強新進同仁對於公司的適應為主，期望加深同仁對公司的安心感。長期目標為建立員工關懷體系，以期加深同仁對公司的認同感。

5.1 員工概況

5.1.1 多元化員工結構與分布

毅嘉科技員工遍佈全球，目前近 3 千位同仁分布於世界各地，一同為毅嘉這個大家庭努力。毅嘉科技遵守《勞動基準法》、中華人民共和國《勞動法》、《勞動合同法》、《社會保險法》及《禁止使用童工規定》等相關國家法律法規，建立台灣、蘇州與中山等據點之人力資源管理體系，以確保員工享有合理的工作條件以及安全健康的工作環境。

2023 年，因應 ESG 發展趨勢，毅嘉亦重視「多元平等共融」，強化多元包容文化、關注兩性平等議題。全球女性職員占比約為 44%，集團女性高層主管（擔任副處長、副廠長以上職務）比率為 28%，未來亦遵循 RBA 準則（The Responsible Business Alliance）、國際勞工公約（International Labor Convention）與全球蘇利文原則（The Global Sullivan Principles），不以種族、性別、年齡、信仰、政治立場、性取向、身心障礙及國籍作為員工留用、勞動工時、薪資福利、績效考核與職位升遷的標準，亦確保不同地區皆能準確的遵守各地法令與標準。

毅嘉 2023 年並未發生任何違反勞動法令及僱用童工之事件。

■ 2023 年全球員工結構概況與分布

廠區		林口廠	蘇州廠	中山廠	全球	
人數 / 比例		人數	人數	人數	人數	比例
不定期契約 (永久騎僱) 員工比率(%)	男	84	404	157	645	23%
	女	129	217	228	574	20%
	其他	0	0	0	0	0%
	合計	213	621	385	1,219	43%
定期契約 (約聘) 員工比率(%)	男	3	911	19	933	33%
	女	7	641	28	676	24%
	其他	0	0	0	0	0%
	合計	10	1,552	47	1,609	57%
年齡與比率(%)	<16歲	0	0	0	0	0%
	17-30歲	35	983	59	1,077	38%
	31-50歲	168	1,179	326	1,673	59%
	>50歲	20	11	47	78	3%
當年底總人數	男	87	1,315	176	1,578	56%
	女	136	858	256	1,250	44%
	其他	0	0	0	0	0%
	合計	223	2,173	432	2,828	100%

■ 毅嘉集團 2023 年多元進用狀況

類別 / 廠區	林口廠區	蘇州廠	中山廠
身心障礙員工	2	1	8
外籍員工	39	5	4
原住民族、少數民族員工	1	33	27

* 不定期契約員工：為總公司之【正式員工】、蘇州與中山廠除了【定期】外之員。

* 定期契約員工：總公司之【派遣工】、蘇州與中山廠除了【外包工】，亦包含其他間接人員尚未簽訂不定期合同者。

* 原住民族、少數民族之定義依據各地政府所規範之。

● 5.1.2人員招募

毅嘉依據員工職涯發展與公司營運策略，透過各種管道招募各地優秀人才，包括與大專院校產學訓專班合作，配合政府促進就業方案。

招募機制	1. 依據員工招募甄選辦法執行。 2. 適用對象：林口總公司，以及蘇州廠、中山廠派駐員工。 由人資部門統籌人才需求並擬定年度人資計畫。透過多元徵才管道發佈職缺訊息。 3. 配合當地法規與各單位需求進行招募與審核。
調動	1. 經單位主管與人資部門建議，主管會先徵詢該員工，取得同意。 2. 取得同意後，由人資單位填寫人事異動申請單，呈請調出及調入單位主管簽核確認。
離職 / 留停機制	1. 依當地法規要求公告期間通知離職 / 留停資訊。 2. 由人資部門協助進行離職面談，了解原因、嘗試留任之可能性。 3. 設定各職務代理人以因應人員流動，不因人員離職 / 留停影響營運之主要前提。

■ 新進員工僱用率（依性別、地區、年齡分）單位：%

性別	年齡分組	林口廠	蘇州廠	中山廠
男	<16歲	0	0	0
	17-30歲	0.67	66.05	6.08
	31-50歲	0.88	30.34	4.88
	>50歲	0.07	0	0.04
女	<16歲	0	0	0
	17-30歲	0.39	30.91	6.61
	31-50歲	0.99	15.91	3.68
	>50歲	0.07	0	0.11
	新進率	3.08	143.21	21.39

■ 全體員工離職率（依性別、地區、年齡分）單位：％

性別	年齡分組	林口廠	蘇州廠	中山廠
男	<16歲	0	0	0
	17-30歲	0.95	78.18	7.89
	31-50歲	2.93	23.8	6.44
	>50歲	0.25	0.07	0.25
女	<16歲	0	0	0
	17-30歲	1.2	40.45	7.28
	31-50歲	1.98	12.62	5.09
	>50歲	0.11	0	0.67
	離職率	7.43	155.13	27.62

● 5.1.3 育嬰留停

毅嘉針對有育嬰需求的員工，給予實質的關懷與照顧，包含留職停薪的工作安排，相關福利補助等，2023 年可申請育嬰留停人數 107 人，實際申請人數為 105 人，申請比率 98%，復職率為 100%，公司長期以來皆提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作。

■ 2023 年育嬰留停人數統計

廠區	林口廠		蘇州廠		中山廠		合計
年度	男	女	男	女	男	女	2023
符合育嬰留職停薪人數	0	5	22	80	0	0	107
當年申請育嬰留職停薪人數	0	3	22	80	0	0	105
原應復職人數 (A)	0	2	18	20	0	0	40
當年實際復職人數 (B)	0	2	18	20	0	0	40
回任率 (B/A) %	N/A	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%
前一年育嬰留職停薪復職人數 (C)	0	0	18	12	0	0	30
前一年育嬰留職停薪復職， 且於當年在職滿一年之人數 (D)	0	0	7	3	0	0	10
留任率 (D/C) %	N/A	N/A	39%	25%	N/A	N/A	33%

● 5.2 員工薪酬與福利

● 5.2.1 員工薪酬

毅嘉集團員工薪資由人資單位參照市場薪資水準、公司營運狀況、組織結構，訂定薪給標準。並依據員工個別專業職能、工作職掌、績效表現及目標達成狀況，決定薪酬。新進同仁薪資不因性別、種族、黨籍、思想、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。且依循《毅嘉科技企業社會責任政策》，全球員工薪資必高於各國政府所制定的最低基本工資，敘薪標準皆綜合考量其專業能力與所任職位，俾以為核心依據。

■ 員工薪資、福利費用情況

廠區	林口總部		
年度	2022	2023	變動率
非主管員工薪資平均數	538	592	+10.04%
非主管員工薪資中位數	439	493	+12.30%
全廠平均員工薪資費用	719	884	+22.95%
平均員工福利費用	844	1,012	+19.91%

單位：新臺幣（仟元）

註：本表僅呈現林口總部情況，外廠單位薪資情況為各廠機密，不予揭露。

註：2023 年度毅嘉科技薪酬最高個人之年薪為全體員工年薪中位數之 18 倍。（薪酬含員酬、獎金、員工分紅及福利金）

● 5.2.2 績效考核制度

完善的績效考核制度具備客觀的績效標準、公平的考評程序、合理的考評結果及持續的制度改善。主管定期對所屬員工的實際工作成果進行評估與回饋，除讚揚表現優異者以激勵士氣外，同時找出具有潛力員工進行適性規劃、期協助員工成長。為鼓勵員工精益求精，每年的績效考評結果將作為薪給調整、獎金分配、遷調任免、培訓發展及工作改善提升的主要依據。

透過全面性的績效管理，將組織目標、個人目標及人才發展緊密連結，共同提升公司營運績效。

■ 員工績效考核實施項目

新人入職屆滿6個月

HR發送考核表單 → 考核人填寫報告 → 主管複核 → 再上層主管複核 → 正式任用 / 延長試用 / 解僱 / 調薪

期中考核(7-8月)

HR發送考核表單 → 員工自評 → 主管複核 → 再上層主管複核 → 晉升、調薪、獎金發放等依據

期末考核(12-1月)

★ 2023 年全體員工 100% 完成考核。

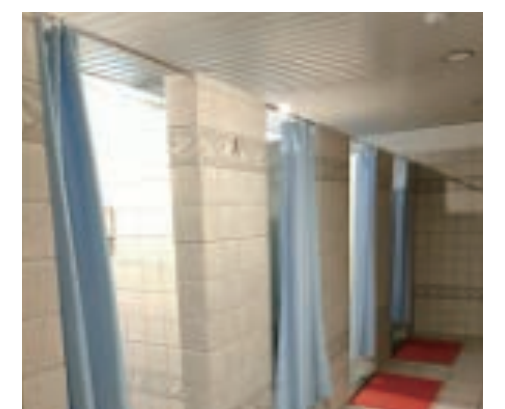
● 5.2.3員工福利措施

毅嘉提供員工多元福利與服務，力求給予每位員工更全方位的照顧，傳遞關懷與善意。

各廠基本員工福利項目如下：

廠區	林口總部	蘇州廠、中山廠
節日活動	三節禮券／禮盒、勞動節、三八婦女節、父親節禮物等	依據各大節日發放禮品、五一登山活動、採梅節、中秋園遊會、旺年會等
休閒場館	員工宿舍、游泳池、三溫暖、健身房、桌球室、撞球室	員工宿舍、籃球場、桌球室、撞球室、電競室
員工保險	勞工保險、就業保險、全民健康保險 團體保險：全體員工皆加入，由公司支付保費	醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險、住房公積金
退休制度	依照勞基法、勞工退休金條例及員工優惠退休管理辦法規定辦理，提繳退休金至中央信託局或員工個人退休金專戶。 員工持股信託 - 正職員工年資滿半年後，可自行決定每月提存金額，以定期定額方式購入公司股票，另依員工每月提存金額，由公司提撥100% 同額持股獎勵金。	依法定繳交比率提列養老保險
員工協助方案	員工婚喪喜慶／急難救助慰問方案	員工婚喪喜慶／急難救助慰問方案
其他	生日禮金、員工旅遊補助、用餐補助、汽機車停車位、社團活動補助、特約商店折扣、家庭日、園遊會、跳蚤市場 等	

■ 各項休閒設施



■ 三節禮品發放



▲ 端午



▲ 中秋



▲ 春節



▲ 冬至



▲ 結合 ESG 辦理員工旅遊：2023 宜蘭綠色博覽會「莎士登迷宮」

除了基本福利項目外，毅嘉集團亦關心同仁身心健康，籌辦多項運動賽事；且與時俱進，考量青年族群喜好、關注項目，2023 年亦舉辦了電競比賽、皮膚護理／彩妝／營養課程等各類講座，力求讓員工們在工作與生活中取得平衡，認真工作之餘亦享受生活。



▲ 毅嘉首屆「英雄聯盟」職工電競比賽



▲ 中山廠撞球比賽

毅嘉運動賽事：



▲ 「拼搏盃」職工乒乓球比賽



▲ 中山廠每週四的固定"約跑"

✓ 外籍員工關懷與照顧

林口廠區有 39 名菲律賓籍同仁，平日溝通管道暢通，配有翻譯人員或具備英文能力之員工與其接洽，確保溝通無礙。考量其飲食習慣差異，毅嘉將員工餐廳加以整改，新闢一烹煮專區及添購冰箱，讓外籍同仁能自行煮食喜歡的餐食，一解思鄉之情，打造幸福移工廚房。另對來台工作三年期滿之外籍員工，若有意繼續留任工作，後續每月仲介服務費，皆由公司支出，提高留任意願。



5.3 人才發展與教育訓練

毅嘉重視員工發展，將人才培育及發展視為競爭的優勢，規劃完整的教育訓練體系及發展訓練課程，協助員工提升專業能力、管理能力與自我成長。

為創造核心競爭優勢、落實組織策略及個人績效發展，訂有《員工教育訓練管理辦法》，每年均會依照各部門需求提出之訓練計畫，規劃整體訓練課程。根據員工的專業領域與職位，配合公司營運目標及人權政策方針，建立起不同模組的學習藍圖，搭配 OJT (On the Job Training)、職務輪調、知識分享 (KM 系統)、軟實力培育等安排，創造毅嘉同仁的潛力、培養實力，並與公司一同精進成長。

課程規劃架構說明如下：

1. 新進人員訓練

為了讓新進員工能夠快速地認識毅嘉，在報到入職的第一天，即安排新人教育訓練。除了傳統口說方式上課之外，亦搭配「E Learning」影片播放教學方式，透過三個面向來讓新人能快速融入陌生環境，熟悉毅嘉職場文化。

- (1) 基本認識：提供「集團簡介」、「人事制度簡介」、「公司福利政策簡介」等課程，協助新進人員對毅嘉的融入與適應。
- (2) 環境介紹：提供「制度說明」、「內部環境介紹」等課程，協助新進人員熟悉新環境。
- (3) 公司治理：提供「誠信經營守則（含反勾結及防止利益衝突）」、「人權承諾宣導」、「個人資料保護政策」等課程，協助新進人員了解公司的規範。

2. 專業能力訓練

以加強各部門同仁之專業技能為主軸，公司規劃各領域的專業課程及相關證照訓練，輔以各類通識課程以及專題講座，藉由多參與專業與非專業技能的課程及講座，以提昇毅嘉整體的知識生產能力與核心競爭力。

- (1) 專業課程：依據各領域的專業別設計及進行在職教育訓練，如研發人員的「研發創意激發手法」、業務人員的「業務簡報技巧」、PM 人員的「專案管理」等，每個領域皆設計 4~7 種專業課程，使同仁能夠藉由這些專業課程更加精進自我的專業能力，在工作崗位上能更發揮所長。另，每年上、下半年各舉辦一次「嘉志班」，以 TWI 為課程內容，從工作教導、工作改善、工作關係三方面提升製造現場主管們的管理能力。針對每年春季、秋季招募之儲備幹部，則由內部講師組成「嘉強班」培訓之，期能持續注入更多人才活水。
- (2) 通識課程：每年度依照公司集團目標開設各種的通識課程，讓同仁在增強硬實力的同時，也同步提升軟實力，如「語文訓練」、「溝通技巧」、「情緒與 EQ 管理」等，除此之外，每年也定期舉辦「健康講習」、「消防訓練」與「急救訓練」，搭配「性騷擾防治講座」、「反職場霸凌」等講座加強同仁的環境衛生、安全與健康的意識。近年，環境永續意識抬頭，集團新增「永續課程」、「RBA8.0」等，也同步積極培育「ISO14064-1 碳盤查」的種子人員。

另外，「KM(Knowledge Management／知識管理)」、「e+百寶箱」系統的建立，也促進員工於永續供應鏈中各項新知及法規更新的學習和分享。各項內部教育訓練、客戶之供應商培訓講座，藉由線上學習路徑設計，不僅是企業社會責任團隊成員本身專業能力的提升，甚至於能教導或分享相關要求規範給供應鍊中合作夥伴，期盼藉此也再次強化永續教育及終生學習之重要。

3. 管理能力訓練

依職務階級區分為基層主管、中階主管及高階主管，各階層主管依所管理的幅度及參與毅嘉決策的層面不同，相應有其必備的職能，公司依此職能需求發展出各階層主管的在職教育訓練。

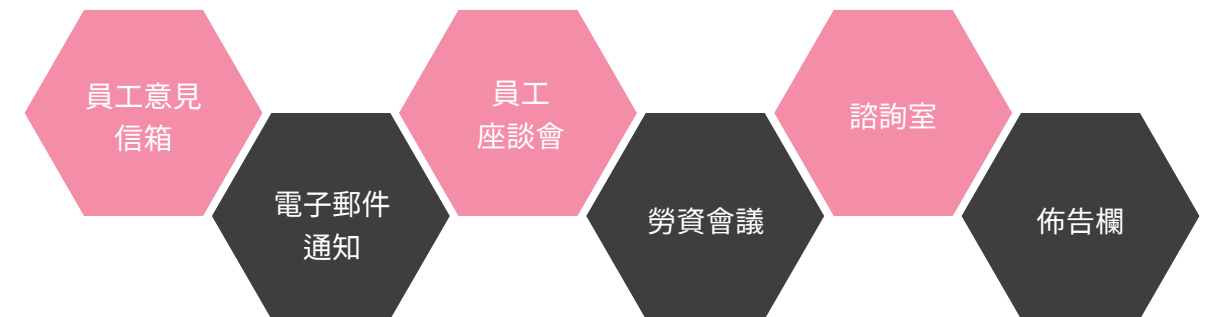
- (1) 高階主管：培育其領導力、決策力及創新力，展開有「領導統御」、「系統化思考與決策」、「創新思考與創意管理」等課程。
- (2) 中階主管：培育其團隊管理能力、部屬培育力及計畫力，展開有「人才甄選與面試技巧」、「部屬指導與激勵」、「員工問題發現與解決」等課程。
- (3) 基層主管：培育其問題解決能力、表達能力及指導能力，展開有「問題分析與解決」、「表達能力與簡報技巧」、「工作指導技巧」等課程。

■ 教育訓練實施情況

廠區	林口廠				蘇州廠				中山廠			
年度	2022		2023		2022		2023		2022		2023	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職平均受訓時數(人)	32	39	30.7	18.5	108	104	170	167	22	22	16	22
一般職平均受訓時數(人)	12	5	14.5	5.5	44	38	28	26	27	27	18	18
專責人員平均受訓時數(人)	5	1	19.2	6.8	22	18	25	22	8	0	8	0
全體員工總受訓時數	500		1,285		32,552		43,651		3,026		2,781	

5.4 員工溝通與關懷

毅嘉集團重視並尊重員工的聲音，並闢設各種溝通管道，讓員工可以即時了解公司动态，並能針對工作職場相關事項表達任何意見或疑慮：



毅嘉蘇州廠、中山廠則以工會方式推動員工溝通與關懷工作，依據中國大陸《工會基層組織選舉工作條例》選舉出委員代表，藉由不定期內部會議之召開，達到完善的溝通。各廠工會運作狀況詳如下表。

■ 勞資 / 企業工會運作情況

廠區	林口總部		蘇州廠		中山廠	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
總員工人數	215	225	2,291	2,173	608	432
委員代表	以勞資會議方式進行（資方代表 5 人、勞工代表 5 人）		16	20	39	31
代表百分比	4.65%	4.44%	0.44%	0.46%	1.64%	2.31%

林口總部尚未成立工會，關於同仁的福利與權益部分，均在公司管理規章中說明及每季度勞資會議中決議。除此之外，也成立員工關懷信箱，以落實「公平、誠實、守信、透明」的理念，讓所有不誠信行為得以透過匿名方式揭露並加以管理。員工關懷信箱不只是毅嘉集團同仁可使用之揭露管道，所有毅嘉集團上下游廠商、董事、經理人、股東等利害關係人，皆可透過此管道直接向經營團隊、執行長反映相關訊息。

為讓每個關係人皆可瞭解員工關懷信箱，毅嘉集團每年至少單獨對各利害關係人舉辦一次宣導會，或與供應商大會同時舉辦，並向各廠區同仁宣導。在供應商夥伴方面，出席供應商大會的負責人，須攜帶公章參加，以簽署《永續供應商守則》，以展現其對於誠信經營、反貪腐、遵守企業社會責任之決心。

1. 勞資關係協議及實施情形：本公司已建置良好溝通管道並設有員工意見信箱，對於員工之激勵、培訓福利及退休均已訂定完善之相關辦法，勞資關係素來至為和諧。

為塑造優質的休閒環境，於公司內部提供員工全方位的運動休閒場所，如醫護中心、游泳池與各項社團活動，完善且貼心的育嬰環境與育嬰留停辦法，建立由醫護團隊駐診的醫務室、定期舉辦健康檢查及舉辦健康相關主題的講座活動等。毅嘉力求提供最全面性的員工照顧，最安全且健康的工作環境及完善的教育訓練，並時時刻刻關注著每位同仁的身心狀況。毅嘉科技為打造完善的職場運動風氣，鼓勵員工培養運動習慣，陸續辦理塑身、減脂比賽、運動培訓課程，並積極參與教育部體育署之「運動企業認證」，獲取其體育運動講座及科技體適能檢測服務，將有效提升員工體適能表現，讓健康的員工成為企業前進的動力。

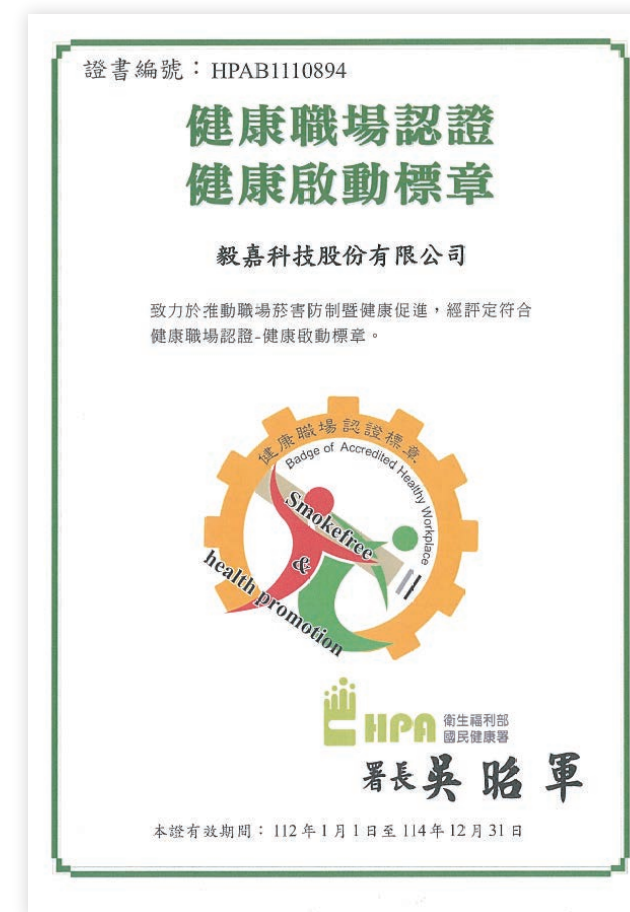
另一方面，毅嘉科技林口總部於 2023 年榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場標章」，讓毅嘉科技在提供員工優良且健康的職場環境、提升職場健康與生活水準等工作獲得公部門肯定。

5.5 全方位員工健康管理

毅嘉科技重視員工的健康，認為「工作能力 = 健康 = 企業競爭力」，深信員工是組成一個成功企業不可或缺的一環，以落實員工為珍貴資產的理念，各廠區皆已通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證。



▲ 集團各廠皆通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證



▲ 榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場標章」



▲ 毅嘉盃減脂挑戰賽

5.6安全的工作環境

毅嘉科技各廠區為有效執行職業安全衛生管理，避免各項可能造成工作者傷害或事故之作業程序、活動、產品、服務、設施等可能發生的人員安全衛生危害，並減少各類人員之健康與財務上之損失，每年皆藉由 ISO 45001 的複查稽核及相關管理程序，透過定期且持續之危險源評估鑑別、風險評估等，提前進行適當地預防與相關必要措施，並定期舉辦職業安全衛生各項教育訓練，以維持集團各廠之職業安全衛生高標準，並藉以提升各廠營運及生產效率。

作業流程圖			作業說明	參考文件/運用表單
各事業群執行幹事	各事業群所屬部門	專案召集人	1.各事業群執行幹事於每年至少一次實施危險源辨識作業 2.各事業群所屬部門單位進行危險源辨識步驟： 2.1. 各部門單位得依據【環境考量面切割表】進行並決定危險源辨識範圍 2.2. 再依據【考量面範圍－作業對應表】中所載之作業內容填寫於【作業清冊】中之作業名稱欄位 2.3. 依據【作業清冊】細分記錄於【危險辨識表】 2.4. 進行危害評估作業，並記錄於【危害評估表】，評估作業標準請參照軟體評估方式 2.5. 進行危害控制作業，並記錄於【危害評估表】，以決定重大危險源，其中重大危險源辨識標準請參照5.3.節所示 2.6. 針對【危害控制表】中所決定之重大危險源填寫【改善建議彙整表】 2.7. 各部門在完成上述步驟後，統一彙整至【改善建議審核表】及【改善建議追蹤表】，呈各事業群總經理予以核示 3.各事業群執行幹事將所屬各部門單位之【改善建議彙整表】、【改善建議審核表】、【改善建議追蹤表】彙整成一事業群一份、資料後，轉至專案召集人，進行協助評估作業	• 環境考量面切割表 • 考量面範圍－作業對應表 • 作業清冊 • 作業清冊 • 危害辨識表 • 危害評估表 • 危害控制表 • 改善建議彙整表 • 改善建議審核表 • 改善建議追蹤表

▲ 毅嘉危險源評估作業流程圖

除此之外，集團各廠皆依循 ISO 45001 之管理程序，訂有《緊急事件準備與應變管理程序書》，若遭遇火災、化學品洩漏、空氣污染源意外、自然災害（如地震、颱風豪雨、嚴重疫情等）、生產緊急事件或職業安全衛生緊急事件（如公共設施中斷、勞工短缺、主要設備故障、勞工集體罷工、防炸彈應變處理事件、集體食物中毒等）之時，皆須依照《緊急事件準備與應變管理程序書》內所訂定之程序，依序處理與回報，並於事件發生後彙整相關紀錄並檢討其發生事由、處理方式、處理結果等，必要時得修改計畫書以切合實際狀況，極力降低相關情事發生的機率。

近兩年集團各廠職業災害與工傷統計有所提升，在於總出勤時數提升，部分人員未依照工作流程所致，已透過內部檢討、強化內部教育訓練，以減少相關情事的發生。

■ 各廠區職業災害與工傷統計

廠區	林口總部		蘇州廠		中山廠	
年度	2022	2023	2022	2023	2022	2023
失能傷害頻率FR	13.95	0.19	0	0	3.07	3.65
失能傷害嚴重率SR	48	0	0	0	630.88	1,039.04
總和傷害指數	0.818	0	0	0	44.01	60.41
損失工作日數	21	1	612	180	822.00	854.06
事故件數	6	1	6	15	4	4
總出勤時數	429,880	448,200	3,658,072	3,658,210	1,302,944	821,973
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0
職業病率(ODR)	0%	0%	0%	0%	0%	0%

註：工傷事件統計認定方式為廠區範圍內發生之工傷事件。

缺勤率 (AR) = 病假缺勤時數 / 總出勤數 × 100% (以病假、工傷假、生理假計算)

計算方式：

1. 失能傷害頻率 FR (Disabling Frequency Rate, FR) = 失能傷害次數 * 106 / 總經歷工時。

2. 失能傷害嚴重率 SR (Disabling Severity Rate, SR) = 失能傷害損失日數 * 106 / 總經歷工時。

3. 總合傷害指數 = $\sqrt{(FR * SR / 1000)}$ 。

4. 職業病率 (ODR) = 職業病總人數 × 106 / 總經歷工時

為深植安全生產的企業文化，集團各廠區每週召開「ESG 暨安全生產週會」、每月召開「ESG 月會」，定期檢視集團各廠安全生產情況，並檢討與評估職業安全相關因應做法與提前準備之規劃。除此之外，集團各廠區皆定期辦理各項職業安全相關演練，讓員工得以熟悉各項風險因應、處理程序，當災害發生時，有能力以最適當的方式，將災害風險降至最低。當降低各廠各項災害之風險，員工放心、社會安心，生產效率、產品品質與市場商譽將有效提升。

■ 各廠職業安全衛生教育會議及訓練項目

訓練項目	參與人員
1. 一般環安衛教育訓練	新進人員
2. 新人教育訓練	新進人員
3. ESG暨安全生產週會	安全幹事
4. ESG月會	各廠主管人員
5. 在職安全教育（防火、化學）	各廠所有人員
6. 廠區消防演練	各廠所有人員
7. 外包承攬商教育（供應商、化學品、餐廳伙食）	承攬商
8. 專業人員訓練：包含急救人員、堆高機操作人員、有機溶劑作業主管與安全衛生作業主管複訓)	專業人員
9. 防詐騙、交通、溺水安全訓練	各廠區

5.7 社會與社區參與

1. 產學合作

毅嘉與元智大學自 2022 年起簽訂為期三年的「綠能、儲能、節能共創淨零碳排之永續經營環境計畫」合作備忘錄，建立長期合作夥伴關係，共享教育資源，以培訓綠能、儲能、節能減碳之跨領域人才。除此之外，亦持續與多所大桃園地區大專校院之校園聯合招募、個別系所招募，遴選實習生配置到適當職位，從基層培育毅嘉未來的中流砥柱。



▲ 毅嘉校園招募

2. 藝文與社會公益

毅嘉秉持取之於社會，用之於社會的理念，我們深信企業應盡的責任中，應包括對社會的承諾。

✓ 長期支持藝文活動，培養同仁的文化藝術薰陶

- 於「毅嘉美術館」與游忠平陶藝家合作展出陶瓷雕塑作品
- 與研揚文教基金會合作設置「毅嘉藝術走廊」，定期更換展出作品



永續社會參與

社會公益，在地出發，毅嘉集團 2023 年社會參與金額合計約新臺幣 300 萬元

- 淨山——「我愛龜山淨山活動」、「蘇州戈家塢淨山活動」、「火炬環衛義工活動」
- 與荒野保護協會合作，舉辦「南坎溪淨溪活動」
- 購置慈善桌曆
- 贊助國家級高爾夫球選手培育
- 蘇州高新區環保企業魚苗認捐活動
- 捐款神腦國際總裁創辦的「慈月基金會」，關懷弱勢族群健康及弱勢家庭照護問題



▲ 我愛龜山淨山活動



▲ 參與荒野保護協會「南坎溪淨溪活動」



▲ 蘇州戈家塢淨山活動



▲ 火炬環衛義工活動



▲ 蘇州高新區環保企業魚苗認捐活動

附件

附件一 GRI Content Index

使用聲明	毅嘉科技依據GRI準則出版2023永續報告書，數據資訊範疇為2023年1月1日至2023年12月31日
GRI 使用版本	GRI 1:Foundation 2021
GRI 行業準則聲明	無

GRI 2				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
1. 組織與報導 (Organization and reporting)				
2-1	組織詳細資訊	2.1 毅嘉科技公司簡介		13
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		02
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		02
2-4	資訊重編	關於本報告書		02
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		02
2. 活動與工作者 (Activities and workers)				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 產品綠色設計 3.2 供應鏈管理		27 29
2-7	員工	5.1.1 多元化員工結構與分布		44
2-8	非員工的工作者	(未進行統計)		
3. 治理 (Governance)				
2-9	治理結構及組成	2.3.1 組織架構		16
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3.2 董事會運作		18
2-11	最高治理單位的主席	2.3.2 董事會運作		18
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3.2 董事會運作		18
2-13	衝擊管理的負責人	2.3.2 董事會運作		18
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3.5 ESG 永續小組		22
2-15	利益衝突	2.3.2 董事會運作		18
2-16	溝通關鍵重大事件	2.5.1 誠信經營為核心價值		23

GRI 2				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
3. 治理 (Governance)				
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.2 董事會運作		18
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.2 董事會運作		18
2-19	薪酬政策	2.3.4 薪酬委員會		21
2-20	薪酬決定流程	2.3.4 薪酬委員會		21
2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工薪酬與福利		46
4. 策略、政策和實踐 (Strategy、policies and practice)				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		03
2-23	政策承諾	經營者的話		03
2-24	納入政策承諾	經營者的話		03
2-25	補救負面衝擊的程序	2.5.1 誠信經營為核心價值		23
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5.1 誠信經營為核心價值		23
2-27	法規遵循	2.5.3 法規遵循		24
2-28	公協會的會員資格	2.3.6 公協會會員與倡議		22
5. 利害關係人議合 (Stakeholder engagement)				
2-29	利害關係人議合方針	1. 重大議題與利害關係人議和		07
2-30	團體協約	5.4 員工溝通與關懷		51

GRI 3 重大主題 2021				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1. 重大議題與利害關係人議和		07
3-2	重大主題列表			07
3-3	重大主題管理			07

GRI 內容索引揭露	章節	頁碼
主題準則 200/300/400		
GRI 200 經濟		
GRI 201 經濟績效 (2016)		
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 營運績效	23
GRI 204 採購實務 (2016)		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.2.1 供應與採購概況	29
GRI 300 環境		
GRI 302 能源 (2016)		
302-1 組織內部的能源消耗量	4.1.4 能源管理	40
302-3 能源密集度	4.1.4 能源管理	40
302-4 減少能源消耗	4.1.4 能源管理	40
GRI 303 水與放流水 (2018)		
303-3 取水量	4.3 水資源與廢水管理	41
303-4 排水量	4.3 水資源與廢水管理	41
303-5 耗水量	4.3 水資源與廢水管理	41
GRI 305 排放 (2016)		
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.1.3 溫室氣體盤查	38
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.1.3 溫室氣體盤查	38
305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.1.3 溫室氣體盤查	38
305-4 溫室氣體排放強度	4.1.3 溫室氣體盤查	38
305-5 溫室氣體排放減量	4.2 廠區節能改善措施	40
305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他顯著的氣體排放	4.5 空氣品質管理	42
GRI 306 廢棄物 (2020)		
306-3 廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	42
306-4 廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	42
306-5 廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	42

GRI 內容索引揭露	章節	頁碼
主題準則 200/300/400		
GRI 300 環境		
GRI 308 供應商環境評估 (2016)		
308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.2.2 供應鏈管理機制	31
GRI 400 社會		
GRI 401 勞雇關係 (2016)		
401-1 新進員工和離職員工	5.1.2 人員招募	45
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2 員工薪酬與福利	46
401-3 育嬰假	5.1.3 育嬰留停	46
GRI 403 職業安全衛生 (2018)		
403-1 職業安全衛生管理系統	5.5 全方位員工健康管理	52
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.6 安全的工作環境	53
403-3 職業健康服務	5.5 全方位員工健康管理	52
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 員工溝通與關懷	51
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6 安全的工作環境	53
403-6 工作者健康促進	5.5 全方位員工健康管理	52
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6 安全的工作環境	53
403-9 職業傷害	5.6 安全的工作環境	53
403-10 職業病	5.6 安全的工作環境	53
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	5.3 人才發展與教育訓練	50
GRI 405 員工多元化與平等機會		
405-1 治理單位與員工的多元化	5.1.1 多元化員工結構與分布	44
GRI 414 供應商社會評估		
414-1 新供應商使用社會準則篩選	3.2.2 供應鏈管理機制	31
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詞	2.6 資訊安全管理	25

附件二 SASB Content Index

指標	編號	指標描述	章節	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	描述辨別和解決產品中數據安全風險的方法	不適用	
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	管理層和所有其他員工在性別和種族 / 族裔群體之比率	5.1.1 多元化員工結構與分布	44
產品生命週期	TC-HW-410a.1	產品營收中包含 IEC 62474 可申報物質的百分比	3.2 供應鏈管理	29
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® criteria 合格產品的營收百分比	不適用	
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比	4.4 廢棄物管理	42
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠	3.2 供應鏈管理	29
	TC-HW-430a.2	一階供應商 (1) 與 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等的不符合率，以及 (2)(a) 優先不符合和 (b) 其他不符合的相關矯正措施比率	3.2 供應鏈管理	29
物料採購	TC-HW-440a.1	描述管理關鍵物料使用的風險管理	3.2 供應鏈管理	29
行業活動	TC-HW-000.A	各產品類別之產量	2.2 毅嘉科技全球市場佈局	15
	TC-HW-000.B	廠區面積	2.1 毅嘉科技公司簡介	13
	TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	2.1 毅嘉科技公司簡介	13

附件三 永續揭露指標

臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(113.01.26)					
附表一之十四 永續揭露指標—其他電子業					
編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.1.4 能源管理	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	40
二	總取水量及總耗水量	量化	4.3.1 水資源管理與回收	千立方公尺 (m³)	41
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.4 廢棄物管理	公噸 (t) 百分比 (%)	42
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	5.6 安全的工作環境	比率 (%), 數量	53
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 (註 1)	量化	4.4 廢棄物管理 (尚無相關統計資料)	公噸 (t) 百分比 (%)	42
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化 描述	3.2 供應鏈管理	不適用	29
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	無	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2.1 毅嘉科技公司簡介	依產品類型而不同	13

附件四 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(113.01.26)	
附表二 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施。	
項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1.1 氣候相關財務揭露
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4.1.1 氣候相關財務揭露
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1.1 氣候相關財務揭露
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1.1 氣候相關財務揭露
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.1.1 氣候相關財務揭露
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.1.1 氣候相關財務揭露
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	未使用內部碳定價
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	4.1.1 氣候相關財務揭露
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	4.1.3 溫室氣體盤查



ichia