

2023

Sustainability Report

弘憶國際股份有限公司

永續報告書



目錄

前言 董事長的話

03

01 關於本報告書

報告書組織邊界

05

報導期間及週期

05

資訊重編

05

外部保證或確信

05

意見回饋及負責單位

05

1.1 利害關係人及溝通議合

06

1.2 重大性分析

09

1.3 重大主題及價值鏈邊界表

12

1.4 永續發展承諾

13

02 關於弘憶國際

2.1 營運概況

16

2.2 營運策略與經濟績效

18

重大主題管理 - 營運策略與經濟績效

18

03 公司治理

3.1 公司治理與誠信經營

22

重大主題管理 - 公司治理與誠信經營

22

3.1.1 公司治理架構

23

3.1.2 董事會

26

3.1.3 薪酬政策

29

3.1.4 誠信經營

30

3.2 風險管理

31

重大主題管理 - 風險管理

31

3.3 資訊安全及隱私權保護

38

重大主題管理 - 資訊安全與隱私權保護

38

04 環境永續

4.1 氣候變遷與調適

42

4.1.1 氣候治理

42

4.1.2 氣候風險機會鑑別評估及策略

43

4.1.3 溫室氣體排放

45

4.2 環境管理

46

4.2.1 能源管理

46

4.2.2 水資源管理

47

4.2.3 廢棄物管理

47

05 永續營運

5.1 供應鏈管理

49

重大主題管理 - 供應鏈管理

49

5.2 客戶服務品質

51

重大主題管理 - 客戶服務品質

51

5.3 產品品質與安全

54

重大主題管理 - 產品品質與安全

54

06 幸福職場

6.1 員工關懷與勞動保障

57

重大主題管理 - 員工關懷與勞動保障

57

6.2 人才發展

60

6.2.1 人才培育

60

6.2.2 人才任用與留才

62

6.2.3 人才結構

63

6.3 人權

65

07 社會關懷

7.1 社會關懷

67

附錄

GRI 索引表

69

附表二 - 氣候相關資訊

74



弘憶國際 官網
www.gmitec.com



前言 董事長的話

《展望未來，追求卓越》

親愛的股東、員工和利害關係人們：

作為弘憶國際公司的董事長，我很高興能與大家分享我們即將推出的第一本 ESG 永續報告書。這是我們對公司永續經營承諾的一個重要里程碑，也是我們對未來發展的承諾。在當今的環境中，永續經營已經成為企業不可或缺的核心價值之一。我們深知，只有在經濟、社會和環境三方面取得平衡，我們才能實現長遠的成功。因此，我們將永續發展融入到公司的每一個層面，從經營策略到日常運營。

首先，讓我們來談談公司的永續經營。在這個快速變化的市場中，我們堅持不懈地追求卓越，不僅僅是為了今天，更是為了未來。我們不斷優化公司治理架構，提升透明度和責任感，確保公司的長遠穩健發展。

其次，人才的永續經營對我們來說至關重要。我們深信，人才是公司最寶貴的資源。因此，我們致力於打造一個開放、包容、激勵的工作環境，讓每一位員工都能盡展所長，實現個人價值，與公司共同成長。

最後，讓我們來談談社會的永續經營。作為一家負責任的企業，我們將積極參與社會公益活動，推動社會進步和持續發展。我們關注社會問題，以創新的方式解決挑戰，為社會做出積極的貢獻。

作為 IC 通路公司的董事長，對於永續經營，我們採取以下做法：

公司的永續經營：

加強供應鏈管理：建立透明、可追溯的供應鏈，確保產品的合規性和品質，同時降低環境和社會風險。

推動節能減排：積極投資綠色能源和節能科技，降低公司的碳足跡，推動可持續能源使用。

強化風險管理：建立健全的風險管理機制，針對營運、法規、市場等方面風險進行評估和應對，保障公司穩健發展。

人才的永續經營：

提升員工培訓和發展：制定完善的培訓計劃，幫助員工持續提升專業技能和領導能力，為公司未來發展儲備人才。

建立多元包容文化：倡導多元化和包容性文化，重視員工的多元價值觀和背景，鼓勵創新和不同思維方式的交流與合作。

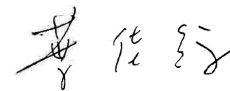
社會的永續經營：

推動社區參與：與當地社區建立良好關係，積極參與社區公益活動，支持當地教育、環保和文化發展項目。

強化利益相關者溝通：建立開放透明的溝通渠道，聆聽利益相關者的聲音和需求，建立長期穩定的合作關係。

透過以上的永續經營做法，IC 通路公司將更好地履行企業社會責任，實現經濟、社會和環境的可持續發展，同時為股東、員工和社會創造更大的價值。展望未來，我們將繼續堅守永續經營的承諾，不斷創新、追求卓越，為股東、員工和社會創造更大的價值。謝謝大家的支持和信任！願我們攜手共創美好的明天！

弘憶國際股份有限公司董事長





01 關於本報告書

報告書組織邊界

報導期間及週期

資訊重編

外部保證或確信

意見回饋及負責單位

1.1 利害關係人及溝通議合

1.2 重大性分析

1.3 重大主題及價值鏈邊界表

1.4 永續發展承諾

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日在營運策略與經濟績效、公司治理與誠信經營、產品品質安全、供應鏈管理、客戶服務品質、員工關懷與勞動保障、資訊安全與隱私權保護、風險管理等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標揭露以弘憶國際股份有限公司的台灣總公司為主，財務指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及子公司。若有範疇與上述不一致者，將以註解方式說明。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編製，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算；此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，本公司已取得 ISO 9001 品質管理系統證照。

本報告書撰寫架構係依循全球永續報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI 通用準則 2021，同時符合《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》之要求，於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引，供利害關係人參照。

報導期間及週期

本報告書資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同，部分資料因完整性不限於 2023 年度。報告書發布日期為 2024 年 8 月 23 日

此報告書為本公司第一份永續報告書，弘憶國際預計未來每年定期發行永續報告書。

資訊重編

此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

外部保證或確信

本報告書內容經由董事長簽核並經董事會通過，未有進行外部保證或確信。

意見回饋及負責單位

如您對於本報告書內容有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡：

負責單位	永續發展委員會
電子信箱	esg@gmitec.com
電話	02 2659 9838# 1007
地址	114 台北市內湖區行忠路 57 號 2 樓

1.1 利害關係人及溝通議合

利害關係人及溝通議合

為履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。本公司透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴或建議等內外部議題，本公司將秉持誠信原則妥適處理，並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

利害關係人鑑別

參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五個面向 (依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注力)，弘憶國際全體同仁 (含管理層) 發送利害關係人問卷，鑑別出 4 類主要利害關係人，並依照各類群體屬性，建立多元且運作流暢的溝通管道，以獲得其關注議題與意見回饋，並作為本公司未來擬定永續發展策略與目標的重要參考，與利害關係人溝通管道、頻率與溝通重點等資訊。

利害關係人溝通管道

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	溝通成果與回應
客戶	客戶為公司營收來源，也是我們重要的夥伴。我們傾聽客戶的需要，提供高品質、信賴且安全的產品，並提供專業服務，同時透過不斷創新，攜手成就客戶目標與提升公司競爭力。	客戶服務品質	客戶滿意度調查	每年	不定期開會，提供產業資訊並尋找最適合的方案給客戶，提升客戶競爭力。 每年定期與客戶進行客戶滿意度調查，如郵件、面訪、電話、線上，有效問卷回收達40家以上。 不定期到客戶端更新產品路徑圖（Product Roadmap），並適時提供市場標案訊息，提高客戶對投標案的競爭力。
		產品品質與安全	官網、電訪、面訪、視訊會議、正式書信、電子郵件、通訊軟體 (Line、WeChat)	不定期 即時	
		供應鏈管理			
		公司治理 / 誠信經營			

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	與各利害關係人溝通情形 / 成果與回應
員工	員工為公司的重要資產。除提供具市場競爭力的薪酬及福利制度，積極吸引與培育優秀人才外，同時創造讓員工感受尊重、安全穩定的工作環境，力求人人均能在職業生涯實踐自我、發揮潛能，與公司並肩前行方能創造更大營運績效。	員工關懷與勞動保障	勞資會議	每季	<ul style="list-style-type: none"> 員工健康管理：定期安排特定項目之健康檢查，以完善的檢查項目讓員工瞭解自身健康狀況。2023 年全員健檢偕同關係企業共同辦理，藉由內部宣導與專人提醒，到檢率由 77.9% 提升至 81.3%。 育嬰假申請與復職留任統計：提供女性員工產後能依法申請育嬰假，其中 6 個月（約 24 周）可請領給津貼與補助。2023 年育嬰假申請與復職留任一名。 員工支持方案：有健康或照顧需求、或工作任務需於公司以外上班的員工，可申請遠距辦公。 提供安全與健康的工作環境：提供安全健康之工作環境，定期清潔及消毒，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。 公司每月定期一次，由人資安排各種員工教育訓練，協助員工精進本質學能。 透明公司經營資訊，跟全體同仁分享成果，讓員工瞭解公司每月發展情形，讓員工能更安心與穩定的在公司內任職，同時願意為公司打拚，降低人員流動率。 透過福委會溝通並公告周知，每位員工熟知自身享有福利，增加對公司向心度。 2023 年 12 月 15 日 人資安排 ISO 教育訓練課程，成功協助 30 位員工取得 ISO 證照。 公司每月會召開 MBR 會議（經營管理會議），會議內容中討論及檢討上個月的經營成果，與公司未來經營改善方向。會議結束後次日，會以董事長名義發出「致 G M I 員工營運成果資訊」的信件，向全體同仁告知及分享公司經營成果。 職工福利委員會至少每季一次召開會議，討論員工活動及福利，例如：年度旅遊、慶生會、三節禮金、尾牙活動等。
		人才任用與留任	教育訓練	每月	
		職業健康與安全	健康講座與諮詢	每年	
		營運策略與經濟績效	電子公告系統	即時	

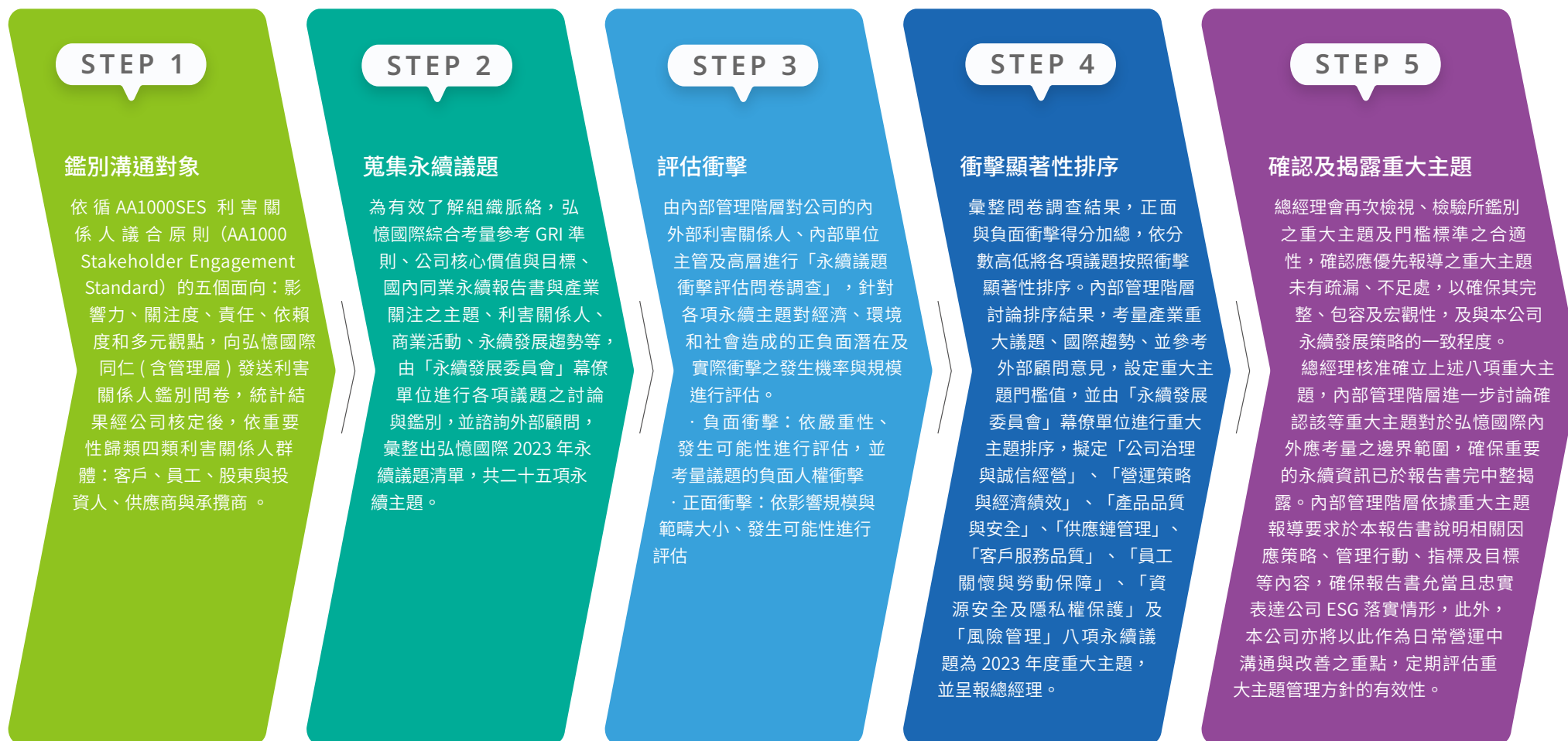
利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	與各利害關係人溝通情形 / 成果與回應
股東 / 投資人	股東及投資人是企業成長的重要支柱，也是企業永續價值提升的驅動力。公司在積極發展的同時亦兼顧股東權益，包含透明揭露公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以獲得股東及投資人支持。	公司治理 / 誠信經營	法人說明會	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 適時提供股東及投資人公開透明之經營現況，達到公司資訊對稱揭露。 於 2023 年 6 月 19 日召開股東常會 1 次且出席股數 72.04%。 2023 年分別於 3 月 30 日、8 月 23 日及 11 月 22 日召開法人說明會，共計 3 次 發布公司年報 1 份及財務報表 4 份。 公告重要訊息 19 則。 遵循主管機關最新法令規範及政策制定，持續精進公司治理評鑑排行並建立永續發展小組。
			股東大會	每年	
		營運策略與經濟績效	年報與財報揭露	每年	
			透過公開資訊觀測站發表重大即時訊息	即時	
		風險管理	設立電子郵件信箱	即時	
			臨時股東會	不定期	

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	與各利害關係人溝通情形 / 成果與回應
供應商與承攬商	供應商與承攬商為支持我們永續經營的重要夥伴，藉由與各供應商夥伴彼此信賴與相互溝通，以公平透明的合作方式，共存共榮，建立良好的合作互信關係。	營運策略與經濟績效	供應商評鑑	每年	<ul style="list-style-type: none"> 內部有新計劃，包含費用評估、運送時間、運送條款等，以客戶貨代優先參考，再由內部找尋合適貨代做報價比較，並詳細說明，使業務瞭解運用時效、費用、運送條件、出貨量及次數作為參考指數。 與客戶採購窗口協調出貨及交付細節，包含是否有特殊包裝、運送時效等，確認配合度是否滿足需求。 原廠每年定期於年中與年底至公司盤點二次，盤點重點為倉庫作業規範、庫存數量及倉庫環境。 每週更新銷售計畫 (FCST) 給原廠，並提出需求；每週或每月提供客戶狀況給原廠；每年與原廠討論明年年度銷售計畫 (BP)。 對已代理產品之供應商，每年一次實施產品與市場評估報告，評估是否繼續代理其產品
		供應鏈管理	供應商滿意度調查	每年	
		產品品質與安全	郵件溝通	每季	
		綠色產品與創新服務	電話溝通	即時	

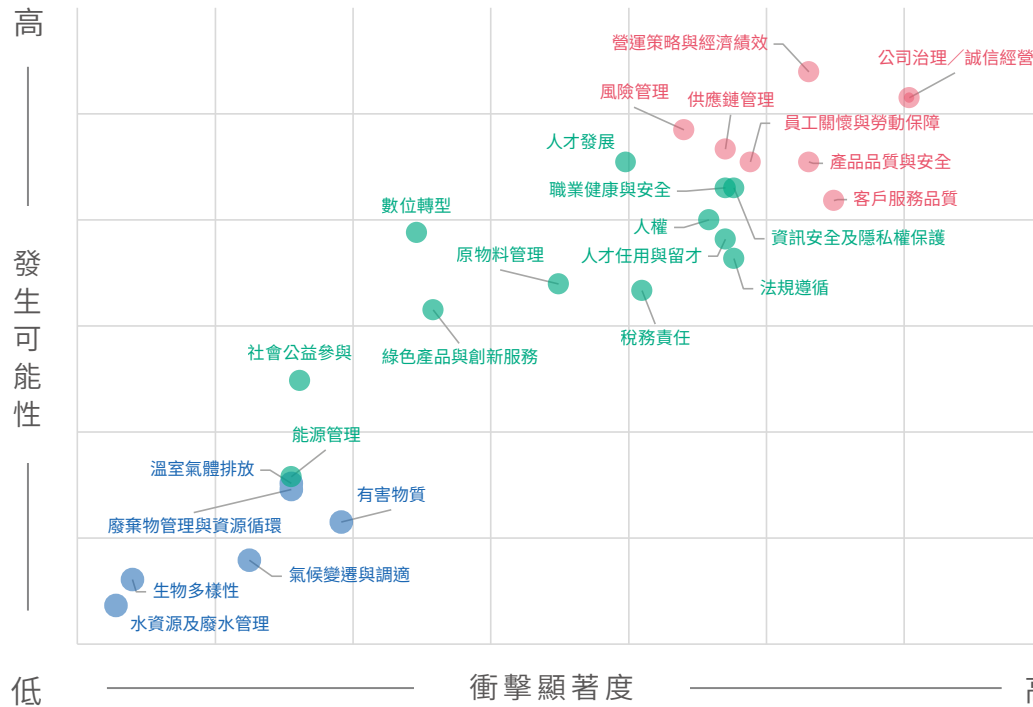
1.2 重大性分析

重大主題鑑別及分析流程

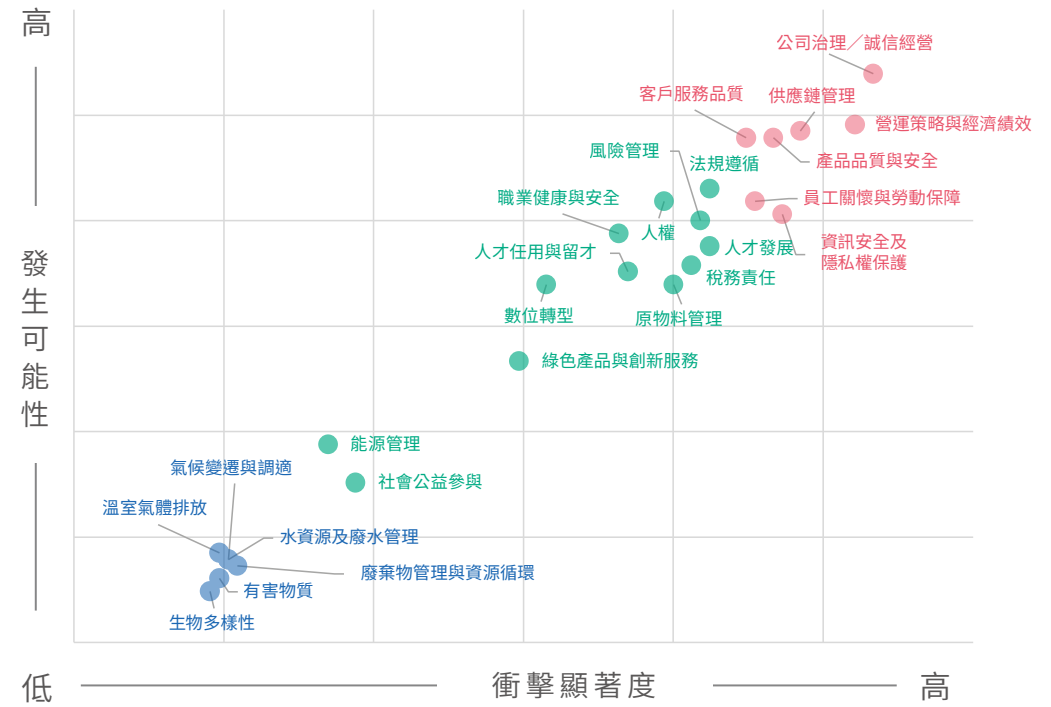
為了解利害關係人評估弘憶國際對永續議題之衝擊程度，並檢視組織企業永續經營之成果，弘憶國際透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：



負面衝擊矩陣

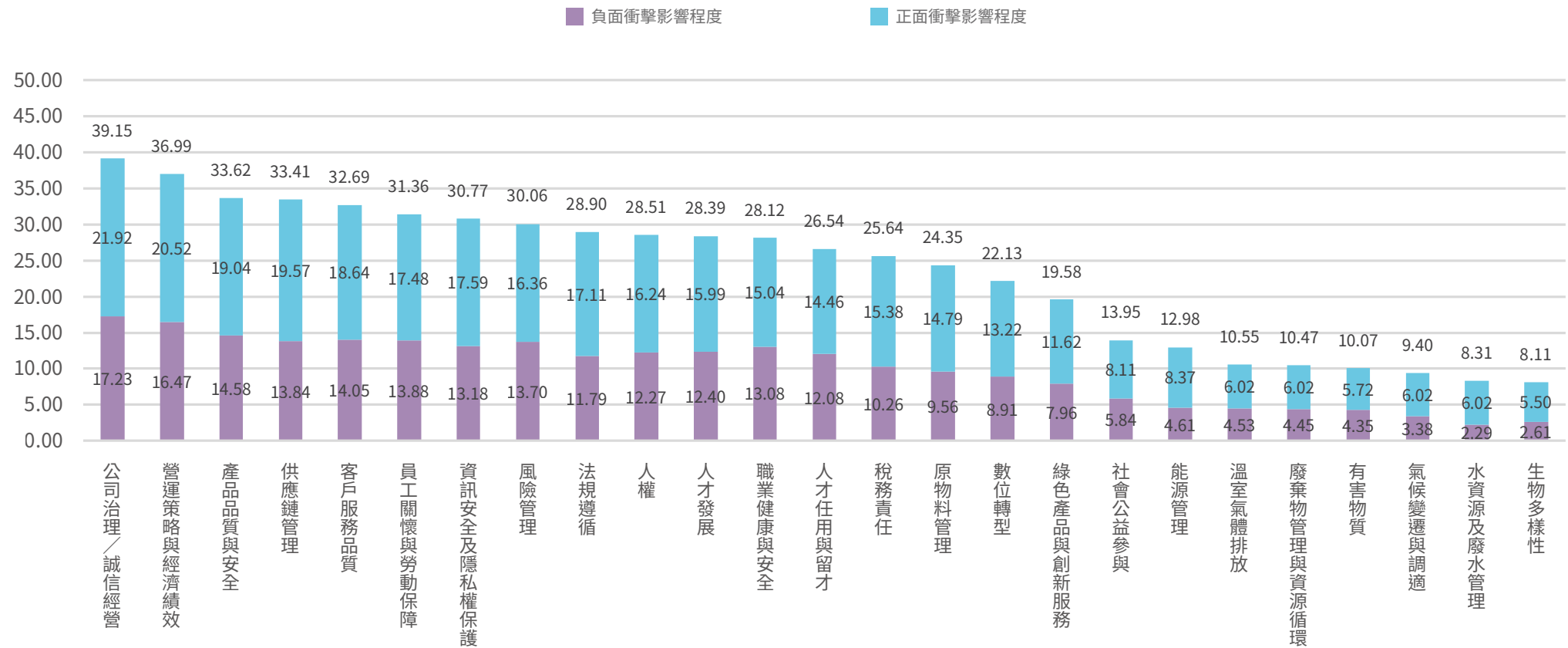


正面衝擊矩陣



7 項 首要的負面衝擊主題	12 項 次要的負面衝擊主題	6 項 持續追蹤的負面衝擊主題
公司治理／誠信經營 營運策略與經濟績效 產品品質與安全 客戶服務品質 員工關懷與勞動保障 供應鏈管理 風險管理	資訊安全及隱私權保護 職業健康與安全 人才發展 人權 人才任用與留才 法規遵循	稅務責任 原物料管理 數位轉型 綠色產品與創新服務 社會公益參與 能源管理
		溫室氣體排放 廢棄物管理與資源循環 有害物質 氣候變遷與調適 生物多樣性 水資源及廢水管理

7 項 首要的正面衝擊主題	12 項 次要的正面衝擊主題	6 項 持續追蹤的正面衝擊主題
公司治理／誠信經營 營運策略與經濟績效 供應鏈管理 產品品質與安全 客戶服務品質 資訊安全及隱私權保護 員工關懷與勞動保障	法規遵循 風險管理 人權 人才發展 稅務責任 職業健康與安全 原物料管理	人才任用與留才 數位轉型 綠色產品與創新服務 能源管理 社會公益參與
		溫室氣體排放 氣候變遷與調適 水資源及廢水管理 廢棄物管理與資源循環 有害物質 生物多樣性



註：重大性門檻係依正負面影響加總分數之前八大，鑑別為重大主題

1.3 重大主題及價值鏈邊界表

對應之 SDGs 永續目標	面向	重大主題	價值鏈邊界影響		
			上游	弘憶國際營運	下游
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	合適的工作及經濟成長	營運策略與經濟績效	●	●	●
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	和平、正義及健全制度	公司治理與誠信經營	●	●	●
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	和平、正義及健全制度	風險管理	●	●	●
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	和平、正義及健全制度	資訊安全及隱私權保護	●	●	●
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 	多元夥伴關係制度	供應鏈管理	●	●	●
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 	多元夥伴關係	客戶服務品質		●	●
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 	多元夥伴關係	產品品質與安全	●	●	●
5 GENDER EQUALITY 	性別平權				
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	合適的工作及經濟成長	員工關懷與勞動保障		●	●
10 REDUCED INEQUALITIES 	減少不平等				

● 直接影響 ● 間接影響

1.4 永續發展承諾

企業社會責任及永續發展進程與策略

弘憶國際的企業社會責任及永續的發展，將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題，我們檢視整體環境與利害關係人期待，整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期望能深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標。

責任商業行為相關的政策與規範

弘憶國際恪守責任商業行為。為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布倫理與誠信相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

另外，弘憶國際遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應規範，以確保公司政策規範合宜適足，相關政策承諾連結已載於公司網頁／公司治理專區／重要組織規章。

責任商業行為規範

誠信經營

誠信治理為公司永續經營之要素，為確實規範公司治理及員工行為，本公司制定「公司治理實務守則」、「公司誠信經營守則」、「內、外部人員對於公司不合法、不道德與不誠信行為檢舉辦法」、「員工從業道德守則」、「防範內線交易管理作業程序」、「工作規則」等內部重要規範，內容明訂利益迴避、檢舉機制及懲戒之條文，作為公司落實執行誠信經營之重要依據，落實誠信治理之管理及策略。



弘憶國際
重要組織規章

人權承諾與政策

本公司恪守各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等。



弘憶國際
人權承諾與政策

企業永續發展實務守則

本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰參照臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定之「上市上櫃公司永續發展實務守則」，訂定本公司永續發展守則（以下簡稱本守則），以資遵循。



企業永續發展
實務守則

納入政策承諾

弘憶國際已於 2022 年設置永續發展委員會，並於 2024 年設立五大推動小組，主要負責擬定各項 ESG 專案方針與執行，由董事會授權總經理擔任委員會召集人，小組召集人由公司內部相對應之部門最高管理者兼任，目前五大推動小組分別為：公司治理組、風險管理組、社會關懷組、供應鏈管理組、永續環境組，永續發展委員會一年至少召開一次會議，透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

弘憶國際恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦定期利用董事會週期，一年四次向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」內容，以讓其了解重要性。

為確保弘憶國際之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司要求員工每年須完成 1 小時；每年定期參與教育訓練課程，並不定期透過公司內部網頁、公司內部電子郵件等方式進行宣導，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。

2023 年公司對台灣總部全體員工舉辦誠信經營與從業道德規範教育訓練，共計 53 人參與，完訓率 62%，訓練時數合計 53 小時。



02 關於弘憶國際

2.1 營運概況

2.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理 - 營運策略與經濟績效

2.1 營運概況

營運簡介

弘憶國際股份有限公司（「弘憶國際」、「公司」或「本公司」）於中華民國 1995 年 10 月 6 日成立。台灣總部設立於台北市內湖。本公司主要從事半導體零組件代理商，主要代理半導體數位通訊應用方案與元件、記憶體元件、電腦週邊應用方案與元件、數位家電應用方案與元件、儲存裝置應用方案與元件、類比電子元件等，主要的合作夥伴包含許多世界知名領導品牌與製造商，如瑞昱半導體、富士康、聯寶（聯想）、海康、環隆電和中興公司等企業。弘憶國際的營運據點涵蓋台灣、香港與中國大陸如深圳、上海及北京等亞洲地區設立共 12 個服務據點，員工總人數為 217 人。2023 年，前項服務的營業收入總額達新台幣 15,276,756 仟元，佔公司營業額的 100%。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2023 年度年報。

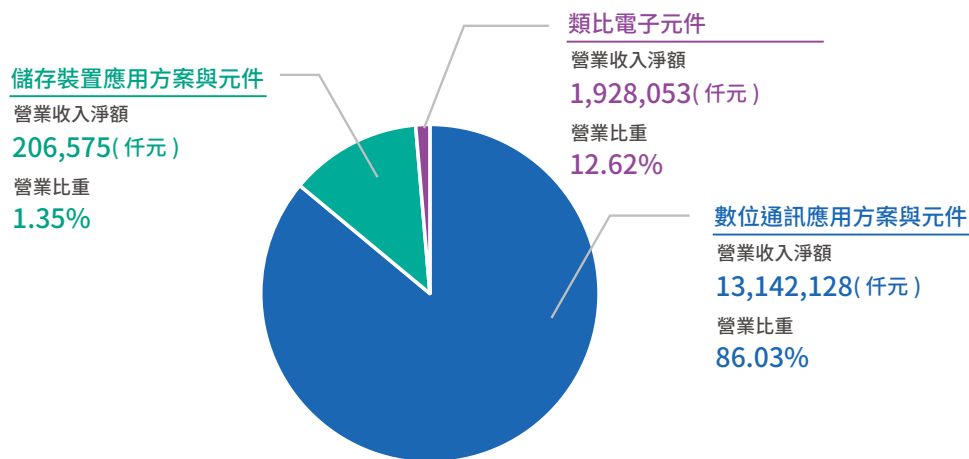
主要產品之重要用途

營業項目	營業收入淨額	營業比重 (%)
數位通訊應用方案與元件	13,142,128	86.03%
儲存裝置應用方案與元件	1,928,053	12.62%
類比電子元件	206,575	1.35%
合計	15,276,756	100%

營業收入

2023 年公司合併營收為新台幣 15,276,756 仟元，稅後淨利為新台幣 322,385 仟元。

主要產品之營業比重



2023 年依地區別 (城市 / 國家) 之銷售金額

地區 / 國家	產品 / 服務	營業收入	比重 (%)
臺灣	數位通訊應用方案與元件	405,185	2.65%
	儲存裝置應用方案與元件		
	類比電子元件		
中國	數位通訊應用方案與元件	14,694,240	96.19%
	儲存裝置應用方案與元件		
	類比電子元件		
其他	數位通訊應用方案與元件	177,331	1.16%
合計		15,276,756	100%

價值鏈概況

弘憶國際專注於半導體零組件，是一家專業的通路商。我們在半導體零組件的供應鏈中扮演通路商的角色，連結著上游的半導體零組件供應商和下游的生產製造商。上游主要包括國內外各類資訊、通訊及消費性電子產品的 IC 零組件供應商，下游則是網通、資訊、通訊、消費性及車用電子等產品的製造商。作為中游的通路商，我們向上游製造商提供完整的銷售網路，同時對下游廠商提供專業技術支持和對半導體零組件廣泛的了解，以便提供整合和應用的諮詢服務。主要產品隨著近期中國大陸及台灣市場上無線網路通訊的廣泛應用而蓬勃發展，以及無線區域網路功能於消費性電子及家庭影音設備的應用，使得該線產品具有相對強勢的成長空間。本公司最近二年度主要進貨廠商為瑞昱半導體（股）公司。瑞昱半導體（股）公司主要產品乃隨著近期中國大陸及台灣市場上無線網路通訊的廣泛應用而蓬勃發展，以及無線區域網路功能於消費性電子及家庭影音設備的應用，使得該線產品具有相對強勢的成長空間。

弘憶國際永續價值鏈

價值鏈	上游供應鏈	弘憶國際	下游客戶
營運類型	IC 零組件 供應商	電子零組件經銷通路商	網通 /PC/ 車用零組件 製造商
營運區域	全球	台灣、中國、東南亞、 全球	台灣、中國、東南亞、印 度、全球

弘憶國際於 2023 年合作供應商超過 20 家。主要採購類別為零組件商、代理商等 2 大類，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為採購金額前 80% 之直接材料供應商、採購量大、供應關鍵零組件或不可替代之

原物料的供應商，共計 3 家，而佔所有供應商比例約 80% 的關鍵供應商有 1 家，其 2023 年進貨淨額約為新台幣 13,092,416 仟元，而採購支出最高的項目是數位通訊應用方案與元件。

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
數位通訊應用方案與元件	1	10	11
儲存裝置應用方案與元件	1	1	2
類比電子元件	1	10	11

關鍵供應商類別	關鍵供應商家數	關鍵供應商所在地	採購金額 (仟元)	採購比例 (%)
數位通訊應用方案與 元件	1	台灣	16,259,517	84.04%
儲存裝置應用方案與 元件	1	台灣	2,923,485	15.11%
類比電子元件	1	台灣	163,501	0.85%

公協會的會員資格

弘憶國際 2023 年度並未參與國內外產業相關公、協會與非營利組織。

2.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理 - 營運策略與經濟績效

重大主題	營運策略與經濟績效	
衝擊描述	隨著大資料、雲計算、人工智慧等新興技術的發展，AI 運維成為不可或缺的科技力量 and 解決方案。弘憶國際已投資建立 AI 運算雲服務中心，有助於客戶算力需求，讓客戶最大化降低使用算力的門檻，驅動全民 AIGC 時代降臨。藉此促進客戶與弘憶國際共同轉型，為社會創造更多效益。	
政策／承諾	弘憶國際提供全方位之產品應用解決方案，充分結合產業趨勢、市場應用、產品開發技術轉移、料件供應、行銷通路等六大功能，成功扮演上游廠商與下游客戶間之橋樑角色，將集團資源整合，創造最大價值，為股東創造最大利益。	
採取行動	以敏銳的趨勢觀察與市場判斷，提供客戶最新的市場機會，中介軟件及韌體設計服務，持續之產品開發與技術支援，提供客戶未來市場的應用方向，以靈活的料件供應與行銷通路，結合上、中、下游夥伴成為市場共同體，創造三贏成果。	
追蹤評核機制	透過董事會定期與經營團隊溝通對話，持續追蹤弘憶國際經營策略之執行進度及績效。 每季召開投資法人說明會揭示財務面表現、營運面展望及市場狀況，使企業內外部利害關係人共同監督。 透過財務預測的比較，評估行動方案的目標可行性及達成程度。	
管理目標	短期目標 (3 年)	中長期目標 (5~10 年)
	強化產品應用開發能力 強化公司營運與營運管理系統，改善物流管理並增加成本效率	擴大集團 AI 運算雲服務，協助企業將產業 AI 化與 AI 產業化 擴展國際行銷，拓展地區市場 持續創新，並將 AI 與生活更緊密的結合
年度績效	產生的直接經濟價值：2023 年收入新台幣 15,276,756 仟元；EPS1.98; 盈餘分配之現金股利 (元 / 股)：1.20	
利害關係人的參與	弘憶國際全體員工經營各項組織運作，透過與供應商及客戶的交易買賣所得到的經濟績效，運用公司的銷售管理即時系統 (Power BI& DashBoard) 讓全體員工即時知道公司營運狀況，並透過公司董事會及其他管理階層的落實管理，讓公司全體員工及投資人獲得明確的資訊及利益。 藉由股東會及法說會向股東或潛在投資人說明公司營運情形。	

組織所產生及分配之直接經濟價值

單位：新台幣仟元

組織所產生及分配的直接經濟價值			
	2021 年	2022 年	2023 年
產生的直接經濟價值：收入	18,852,689	19,346,503	15,276,756
產生的直接經濟價值花費比例 - 分配的經濟價值			
營運成本	17,760,722	18,295,415	14,411,104
員工薪資和福利	256,916	193,269	222,980
支付出資人的款項	156,844	338,229	400,301
按國家別支付政府的款項	108,513	135,948	79,924
社區投資	448	-	2,000
留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」			
留存的經濟價值	569,246	383,642	160,447

福利與退休計畫

弘憶國際對於具有勞基法退休金制度工作年資之勞工，依勞基法第 56 條第 1 項規定，按月提撥其薪資總額 2% 作為準備金至台灣銀行之勞工退休準備金專戶存儲，於未來勞工符合退休條件時，支付勞工退休金之用。2023 年提撥之退休準備金為 382,090 元。

另外，2005 年 7 月起，遵循政府法令，採個人退休金專戶制，依據「勞工退休金條例」本公司按月依員工薪資總額提撥 6% 作為新制退休金，2023 年共提撥 4,811,708 元，存至勞工保險局之個人專戶。除僱主每月固定提撥 6% 之退休金外，員工另可依個人意願，選擇提撥 0% 至 6% 之退休金，提存至個人退休金專戶中。

依同條第 2 項規定，於年度終了前估算次年度符合退休條件者所需之退休金，如有不足應於規定期限內補足，以作為預作未來勞工退休金之用。本公司所提撥之勞工退休準備金，設有由勞工與雇主共同組織之「勞工退休準備金監督委員會」監督之。

政府補助

弘憶國際依《產業創新條例》第 10 條，2023 年申請研究發展投資抵減金額為新台幣 14,560,287 元，抵減稅額為新台幣 2,184,043 元。

營運策略

弘憶國際 x 子公司瑞音生技共同開發結合 AI 軟體技術之晶片解決方案
隨著大資料、雲計算、人工智慧等新興技術的發展，AI 運維成為不可或缺的科技力量 and 解決方案。弘憶國際已計畫投資建立 AI 運算雲服務中心，有助於客戶算力需求，讓客戶最大化降低使用算力的門檻，驅動全民 AIGC 時代降臨。讓弘憶國際進行轉型，協助客戶優化企業之生產力，創造更多的經濟效益。

弘憶國際意識到助聽器市場的需求與規模，以及其高單價未能普及化，進而做市場調研及技術的研究與開發，瑞音（Rehear）攜手瑞昱半導體，憑藉著超過 20 年的豐富產業研發經驗及晶片解決方案的革新，我們始終相信科技創新最終的價值，是能夠將這些技術應用於改善人們的生活，並尋求國內技術頂尖的國立陽明交通大學生物醫學研究所團隊的支持，共同研究開發提供兩大藍芽晶片解決方案 HA 助輔聽器晶片及 TWS 具有聽力量測功能的耳機，透過瑞音獨家研發的晶片驅動，可使助、輔聽器及無線藍牙耳機設備釋放原音之美，透過獨特的 AI 軟體深度學習技術，不僅能夠通過超高音質取樣量來產生優質的頻率響應，產生細膩的原聲，還能夠根據個人的聽力閥值進行聽力補償，讓使用者在聽音樂、接聽電話或對話時能夠享受到個人客製化的音質補償，收聽到正常人細緻優質的無損原音。在環境噪音的處理，也實現 ANC 主動抗噪降低雜訊，提供使用者沉浸式無擾體驗。

為了營運進行轉型，弘憶國際與子公司瑞音生技已進行共同開發結合 AI 軟體技術之晶片解決方案，開發非處方助聽器方案，並研發出相關專利，不同以往傳統的助聽

器，不需要聽力師協助，減少冗長複雜的選配過程，可快速即時的選擇輔助產品，適用於輕度、中度與中重度的使用族群，可望未來創造更多的經濟效益。

依目前市場規模銷售額，非處方助聽器 (OTC) 約略 2.7 億美元，預估未來 10 年將會成長到 5.9 億美元，目前處方助聽器約略 70 億美元，預估未來 8 年將會成長到 125 億美元。

作為全球領先的助聽器與 TWS 耳機解決方案供應商，我們致力於重新定義聽力體驗，目標讓每位聽力損失者和使用者都能輕鬆、智能地享受純淨原音品質，重新探索聲音的真諦。回顧發展的艱辛過程，我們訂定超過現有市場規格的開發技術，與陽明交通大學研究所研發團隊不斷的技術開發分析，經過主動降噪技術實現聽力檢測之研究，在產品研發和整合中我們使用 Frye FONIX 7000 和 Audioscan Pro 來進行量測符合 ANSI S3.6 法規的標準，並獲得台北榮民總醫院臨床驗證，及獲得 2 項中華民國專利證書，展現出弘憶國際及瑞音開發技術團隊優秀的成果。

解決方案

非處方助聽器方案
(HA 助輔聽器晶片及 TWS
具有聽力量測功能的耳機)

方案內容

以獨創晶片技術，引領使用者進入全新聽覺體驗。極低延遲 0.2 毫秒確保清晰同步的語音；625K Hz 高取樣率技術，提供純淨明亮的音質；多達 441 個聲道，實現聽力曲線圓潤飽滿，主動降噪技術 (Hybrid ANC) 助您遠離環境嘈雜，感受純淨的聲音，也內建多款抗噪模式，在咖啡廳、飛機、各種環境中可有效降低環境噪音 40dB，為使用者營造出沉浸式無擾體驗。且透過智慧 AI 調控單元，我們實現了個人化的音量定制，50 毫秒內可自動完成補償處方，結合 APP 微調功能，讓每個聲音都調校到屬於您的專屬音量。



03 公司治理

3.1 公司治理與誠信經營

重大主題管理 - 公司治理與誠信經營

3.1.1 公司治理架構

3.1.2 董事會

3.1.3 薪酬政策

3.1.4 誠信經營

3.2 風險管理

重大主題管理 - 風險管理

3.3 資訊安全及隱私權保護

重大主題管理 - 資訊安全與隱私權保護

3.1 公司治理與誠信經營

重大主題管理 - 公司治理與誠信經營

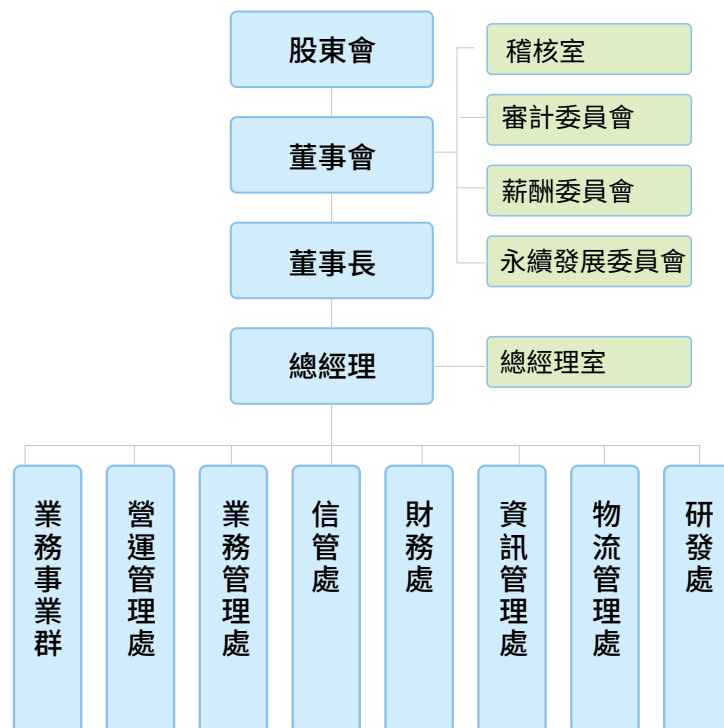
重大主題	公司治理與誠信經營	
衝擊描述	強化公司治理及董事會運作效能，落實企業道德與商業行為準則，有助於公司建立誠信經營企業文化，追求企業永續發展，創造全體社會利益。	
政策／承諾	弘憶國際致力於建置有效的公司治理架構，落實內部控制，重視風險控管及法令遵循，保障股東權益，同時強化董事會職能，發揮功能性委員會功能，尊重相關利害關係人權益，透過即時資訊揭露提昇資訊透明度。	
採取行動	弘憶國際董事會為公司治理之重要核心，相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎，不僅為公司營運上提供策略性指導，並監督公司管理階層之經營績效，為最高治理機構，其下設立之審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會與稽核室，各司其職分別協助董事會善盡監督之責，並於委任財務副總林哲仁先生擔任公司治理主管，共同有效執行各項營運活動，以打造永續經營的企業根基，朝企業永續發展目標邁進。	
追蹤評核機制	1. 每年定期執行董事績效評估，並每三年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估，追蹤並討論如何強化績效。 2. 由稽核單位定期評估內控之有效性，並納入營運、公司治理與法令遵循等風險考量，每年度彙整年度報告提報於董事會。 3. 每年檢討員工多元指標之系統性績效考核。	
管理目標	短期目標 (3 年)	中長期目標 (5~10 年)
	1. 提供員工教育訓練，強化對於反貪腐的意識 2. 建立完善內部控制制度與風險評估流程，強化公司治理機制 3. 保持無違反重大法律事件	1. 形塑公司誠信文化，鼓勵同仁以誠信面對各項永續議題 2. 將治理單位或高階管理階層獎勵結合非財務指標 (永續指標)，落實永續治理 3. 保持無違反重大法律事件
年度績效	1. 2023 年誠信教育訓練 53 人次 1 小時。 2. 2023 年公司治理主管進修課程 15 小時。 3. 2023 年公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之公司治理實務與風險控管機制，創造永續發展的經營環境。 4. 2023 年稽核室共執行 51 項稽核作業，稽核符合率達 100%。	
利害關係人的參與	1. 提供申訴與檢舉管道，包含電話與電子郵件。 2. 每年透過股東會、法人說明會等與投資人溝通，且即時於公開資訊觀測站發表重大訊息，及公開揭露相關資訊，達到與利害關係人流暢的雙向溝通。 3. 定期與董事會溝通，評估相關制度是否運作並適時進行調整。	

3.1.1 公司治理架構

治理結構及組成

弘憶國際董事會為公司最高治理單位，董事會下設有「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「永續發展委員會」，協助董事會進行監督之職責，並由經營團隊每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項，以強化公司治理職能。而在永續發展之策略與管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

公司治理架構圖



最高治理單位的提名與遴選

弘憶國際董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席

弘憶國際董事會目前為第 11 屆，由葉佳紋擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任執行長，以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。

為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。本公司之董事會運作於 2023 年度皆遵守議事規範之規定，無發生利益迴避事項，也無利益迴避事項相關揭露。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

弘憶國際董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告 1.1 利害關係人及溝通議合章節。

衝擊管理的負責人

董事會已指派總經理負責管理衝擊。總經理須每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由總經理檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2023 年永續報告書於 2024 年 08 月 08 日經董事會核准通過。

審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和管理，以幫助公司實現策略目標，弘憶國際設置「審計委員會」由 4 位獨立董事擔任審計委員會委員，並依照《公開發行公司審計委員會行使職權辦法》訂定本公司「審計委員會議事運作之管理作業辦法」，委員會職責包含審議公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。2023 年審計委員會共召集 4 次，委員平均出席 100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2023 年報審計委員會運作情形。



審計委員會
組織章程

薪資報酬委員會

為健全公司治理並增進董事會對薪酬管理的效能，弘憶國際設置「薪資報酬委員會」，並依照《證券交易法》及《薪酬委員會職權辦法》訂定本公司「薪資報酬委員會組織程規」，薪酬委員會之職責為評估董事及經理人之績效及薪資報酬，要求董事及經理人確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為。此外，應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。弘憶國際設置「薪資報酬委員會」，由 3 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2023 年薪資報酬委員會共召集 3 次，委員平均出席率 100%。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2023 年報。



薪資報酬委員會
組織程規

永續發展委員會

為落實永續發展目標，本公司於 2022 年度設置「永續發展委員會」，並訂定「永續發展委員會組織章程」，由董事會指派獨立董事柯炎輝擔任召集人及主席，作為弘憶國際永續治理作業之最高指導單位，另，董事會已指派總經理負責管理衝擊，主要針對永續議題進行管理及決策，協助董事會持續推動企業環境、社會與公司治理等面向之實踐，以達永續經營之目的，每年由總經理向永續發展委員會及董事會於會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

永續發展委員會運作情形

本公司永續發展委員會係隸屬於董事會下之功能性委員會，成員人數為三位，於 2022 年 11 月 8 日董事會決議委任三位獨立董事（柯炎輝、詹森、林明杰）組成第一屆永續發展委員會，並由獨立董事柯炎輝擔任召集人及主席。2023 年永續發展委員會共召集 1 次，委員平均出席率 100%。永續發展委員會於 2023 年 11 月 09 日召開第二次會議，會議中向永續發展委員報告提出，本公司為因應法規，將於 2024 年 8 月編製完成第一版永續報告書。

職稱	姓名	專長
獨立董事（召集人）	柯炎輝	公司治理、財務會計
獨立董事	詹森	產業知識、企業管理
獨立董事	林明杰	企業管理、財務會計

永續發展委員會職責如下：

- (1) 提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。
- (2) 將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。
- (3) 確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。
- (4) 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。



永續發展委員會組織章程

永續發展委員會組織架構圖



溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。



3.1.2 董事會

董事會組成

弘憶國際董事會主要職責包括指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第十四條之一規定，董事會共有 9 位董事成員；其中有 4 位為獨立董事，董事任期 3 年，連選得連任，組成結構占比分別為 4 名獨立董事 44%；5 名非獨立董事（其中含 1 名女性董事）56%；董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務詳細情形，請參閱 2023 年報董事資料。本公司董事會每季至少召開 1 次，2023 年總計召開 4 次，全體董事出席率為 100%。

董事會多元性及運作情形

本公司董事之選舉採候選人提名制度，依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條，董事會成員組成應考量多元化，依據本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，並考量董事具備之專業背景如法律、會計、產業、財務、行銷或科技、專業技能及產業經驗、性別、年齡、國籍及文化等，規劃董事會組成之合適人選。為使董事會多元化，本公司目前有 1 席女性董事，女性董事占比為 11%，男性董事占比為 89%，董事年齡層為 30-50 歲比例為 11%、51 歲以上比例為 89%。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司 2023 年報。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，弘憶國際每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳本公司 2023 年年報。2023 年董事（含獨立董事）進修時數合計 66 小時，平均每人進修 7.3 小時。

職稱	姓名	生理性別	年齡	2023 年董事會實際出席率 (%)
董事長	葉佳紋	男	51 歲以上	100%
董事	劉彥輝	男	51 歲以上	100%
董事	葉柏君	女	30-50 歲	100%
董事	王國璋	男	51 歲以上	100%
董事	沈哲生	男	51 歲以上	100%
獨立董事	詹森	男	51 歲以上	100%
獨立董事（註）	林明杰	男	51 歲以上	100%
獨立董事	柯炎輝	男	51 歲以上	100%
獨立董事（註）	李偉彰	男	51 歲以上	100%

註：林明杰獨立董事已於 2024 年 4 月 12 日辭任本公司之獨立董事職務，李偉彰獨立董事已於 2023 年 6 月新任本公司之獨立董事職務。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
法人董事代表人	葉佳紋	112/07/04	台灣證券交易所	2023 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
法人董事代表人	劉彥輝	112/10/27	社團法人中華公司治理協會	家族憲章與家族辦公室	3
		112/10/20	社團法人中華公司治理協會	氣候變遷與我們的距離	3
法人董事代表人	葉柏君	112/10/27	社團法人中華公司治理協會	以動態思維建構永續韌性	3
		112/10/27	社團法人中華公司治理協會	企業風險管理與投融资工具	3
		112/09/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	證券交易法常見違法案件分析	3
法人董事代表人	王國璋	112/11/15	社團法人中華公司治理協會	資訊安全治理實務篇：關鍵管理議題研析	3
		112/10/06	社團法人中華公司治理協會	人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 的技術發展與應用商機	3
法人董事代表人	沈哲生	112/12/22	社團法人中華公司治理協會	碳碳相連，談碳費、碳稅、碳權與碳交易	3
		112/12/05	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3
		112/07/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業併購實務分享 - 以敵意併購為中心	3
		112/07/07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	以公司角度淺談新興金融科技犯罪與防制洗錢	3
獨立董事	詹森	112/11/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續供應鏈與循環經濟	3
		112/11/02	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	聊天機器人 ChatGPT 的技術發展與應用商機	3
獨立董事	林明杰	112/11/03	社團法人中華公司治理協會	新版公司治理藍圖與 ESG(上)	3
		112/11/03	社團法人中華公司治理協會	新版公司治理藍圖與 ESG(下)	3
		112/10/06	社團法人中華公司治理協會	人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 的技術發展與應用商機	3
獨立董事	柯炎輝	112/10/05	台灣董事學會	核心再造	3
		112/08/23	台灣董事學會	模式轉型	3
獨立董事	李偉彰	112/10/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從 ESG 到 SDGs 企業永續轉型 ABC	3
		112/09/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	證券交易法常見違法案件分析	3

董事會績效評估

為提升公司治理效能，本公司依據《上市上櫃公司治理實務守則》訂定「董事會及功能性委員會績效評估辦法」，規範每年應至少執行一次內部績效評估，於次一年度第一季結束前完成，且至少每三年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估，並納入公司治理、經濟、環境和社會等永續指標，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責。

本公司業於 2022 年委託「社團法人中華公司治理協會」進行 2021 年 11 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日之董事會績效評估，該機構及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，並於 2022 年 12 月 28 日提出評估報告，本公司在 2023 年 5 月 9 日向董事會報告結果，並尋求改進。

弘憶國際董事會及各功能委員會績效評估之衡量
項目至少包括下列五大面向



董事會及功能性
委員會績效評估辦法



利益衝突

弘憶國際依據「公司法」第 206 條之規定，於「董事會議事規範」中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 2023 年度年報董事對利害關係議案迴避之執行情形。

3.1.3 薪酬政策

董事會及高階管理階層之薪酬政策

弘憶國際董事酬金依公司章程規定，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。而高階管理階層之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時，將績效評估結果納入，作為薪酬評量之依據。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2023 年度年報。

薪酬決定流程

弘憶國際訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效，亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，無外部利害關係人或薪酬顧問參與。本公司薪酬之決議請詳本公司 2023 年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2023 年度的薪酬提案已於 2024 年 6 月 26 日召開的股東大會通過。

本公司於董事會下設有薪酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由三位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

年度總薪酬比率

2023 年薪酬比率

指標	比率
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工年度總薪酬中位數的比率	14.52
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數之比率	14.09

註：

1. 年度總薪酬以實際發放為準，不考慮在職月數。
2. 年度總薪酬包括：薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額。



3.1.4 誠信經營

為建立誠信經營企業文化，弘憶國際制定《公司誠信經營守則》、《員工從業道德守則》要求同仁遵守相關規範並禁止不當行為，此外，透過舉行教育訓練，強化員工法遵及誠信經營意識。

弘憶國際針對台灣地區主管及非主管員工，於 2023 年 10 月 13 日辦理 1 小時之誠信經營教育訓練，進行反貪腐政策和程序之溝通，訓練課程包含道德倫理及反貪腐。2023 年參與人數 53 人、台灣地區成員總數 85 人、合計參與百分比 62.3%。

地區	員工類別		
	主管	非主管	合計
台灣地區	總人數	28	57
	完訓人數	16	37
	完訓佔比	57.1%	64.9%
			62.3%

註：誠信經營教育訓練僅涵蓋台灣地區

尋求建議和提出疑慮的機制

弘憶國際設有稽核室，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每年至少一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

為落實本公司遵循法令、道德行為及誠信經營，以確保公司基業永續發展，本公司訂定「內、外部人員對於公司不合法、不道德與不誠信行為檢舉辦法」鼓勵檢舉任何非法與違反誠信經營之行為，本公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，透過年度教育訓練宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。員工、客戶、供應商、合作夥伴與社區團體等利害關係人，如發現本公司有任何違反任何法律規範與不道德行為之情事時，可向本公司網站之檢舉信箱投訴。

諮詢與舉報管道

外部管道	於官方網站提供可匿名舉報信箱	ethics@gmitec.com
	吹哨者信箱	ethics@gmitec.com
內部管道	員工申訴信箱	gender@gmitec.com

吹哨者透過管道具名或匿名檢舉時，內容應提供足夠舉證之資訊以利查證，本公司於接獲舉報案件後，由本公司舉報窗口指派調查小組執行蒐證程序，與吹哨者或被檢舉者具利害關係者，不得參與。本公司各單位應全力配合調查小組，不得無故拒絕、規避或阻滯蒐證程序。除委託外部檢調單位外，其餘案件之查證工作應於一個月內完成，並提出調查報告。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營教育訓練，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過電子信箱、官網之利害關係人專區，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營／商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。弘憶國際於 2023 年並未接獲任何舉報案件。

法規遵循

弘憶國際訂定誠信經營守則規範公司同仁於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。弘憶國際 2023 年未有反競爭、反托拉斯、壟斷、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰案件。也未有重大違反社會與經濟相關法律（註）及規定之情事。

註：重大違法、違規事件依公開資訊觀測站《發布重大訊息遵循程序及判斷標準》進行判斷。

3.2 風險管理 重大主題管理 - 風險管理

重大主題		風險管理
衝擊描述	透過審慎的風險管理，增加公司營運韌性，降低內外部風險帶來的衝擊與影響，若缺乏適當風險控管機制，當公司面臨重大風險將造成財務、營運、聲譽等負面衝擊	
政策／承諾	為使影響本公司客戶滿意及持續營運相關之風險與機會被適度管理，並促進本公司健全營運與永續發展，特訂定「風險管理辦法」。	
採取行動	制定風險管理辦法編製風險管理組織 制定風險管理範疇	
追蹤評核機制	1. 本公司「風險管理辦法」已於 2022 年 8 月 9 日經董事會通過，將定期依照「風險管理辦法」規範定期檢視運作情形。 2. 於 2023 年 11 月 9 日向董事會報告風險管理運作之情形。	
管理目標	短期目標 (3 年)	中長期目標 (5~10 年)
	1. 每年持續評估風險管理情形，定期與董事會回報風險評估結果，並持續關注經營、氣候、資安等永續風險議題。 2. 依循風險評估結果，建置各類災害之預防及應變能力以減少營運衝擊、縮短復原時間。 3. 打造穩定品質、永續經營供應鏈。公司透過 ISO 9001 品質管理系統，定期針對供應商進行永續評核機制，透過各種評比做出相對應之採購因應措施，以降低營運持續中斷之風險。	1. 致力資安風險管理，強化全員資安認知，訂定公司資訊安全管理計畫，以達成公司之資訊安全目標。 2. 關注氣候風險與機會，在全球氣候變遷與低碳、淨零排放的浪潮下，公司將著力於再生能源、節水、節能、減碳等相關環保措施。
年度績效	1. 依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，內部稽核隸屬於董事會，稽核主管之任免需提報董事會通過。故稽核人員應依據公司內外經營環境、法令規定及風險評估等結果，規劃年度稽核計畫，依稽核計畫執行稽核並作成稽核報告，定期列席董事會並向董事會報告。 2. 每月稽核報告及工作底稿應於稽核項目完成之次月底交付各審計委員查閱。每年度稽核室需覆核本公司各單位自行檢查評估之結果，建立公司自我監督機制，並將評估結果作為董事會及公司管理單位評估整體內部控制制度之有效性，並依此作為出具「內部控制制度聲明書」之依據。 3. 除確實辦理內部控制制度之自行評估作業外，董事會及公司管理單位至少每年檢討各部門自行評估結果與稽核室之稽核報告，稽核主管除依規定列席董事會報告稽核業務執行情形外，另就公司內部稽核執行狀況與內控運作情形單獨向審計委員會提出報告。 4. 公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之公司治理實務與風險控管機制，創造永續發展的經營環境。2023 年稽核室共執行 51 項稽核作業，稽核符合率達 100%。	
利害關係人的參與	1. 每年定期召開四次董事會議，及其他不定期董事會，會後將議事錄上傳公開資訊觀測站，以利其他利害關係人了解公司重大決議。 2. 當公司有重大訊息時，經營團隊依法令規定發出重訊公告，並利用官網公告，利害關係人可以此管道得知。 3. 稽核室人員每月出具稽核報告，讓治理單位及公司經營團隊清楚公司經營風險。	

風險管理政策

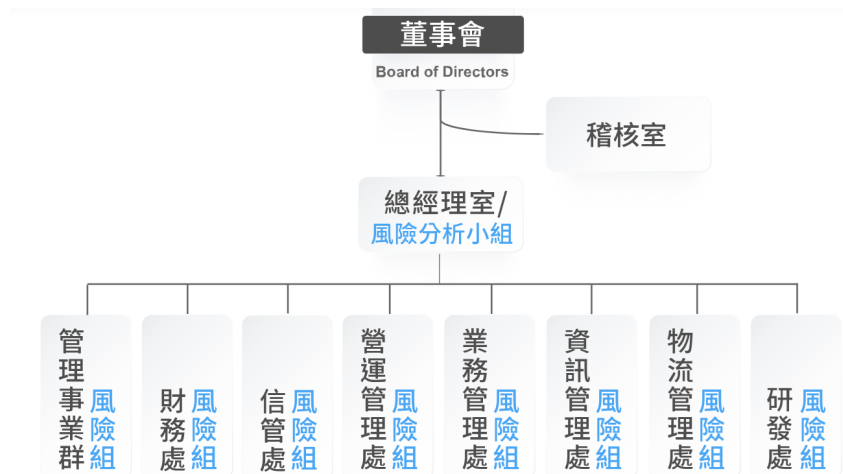
為因應全球經濟環境變化與永續經營風險，本公司根據公司治理 / 經濟、社會、環境等面向，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，提升營運正向契機。

本公司「風險管理政策與程序」經第 11 屆第 3 次董事會於 2022 年 8 月 9 日通過，係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，同時保護員工、股東、顧客及各利害關係人的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

風險管理組織架構

在風險管理組織體系上，董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確了解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。董事會下專門設有風險管理小組，由總經理擔任召集人。風險管理小組為負責執行風險管理之權責單位，並定期向董事會報告風險管理結果。

2022 年起，風險管理小組依循既有的管理組織體系及內部控制體系，以最具成本效益的方式，積極面對與管控營運過程所應考量之風險。要求公司內部各功能單位主管負有風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，並將公司風險管理執行情形向審計委員會及董事會提出報告。2023 年 11 月 9 日已向董事會報告風險管理運作之情形。

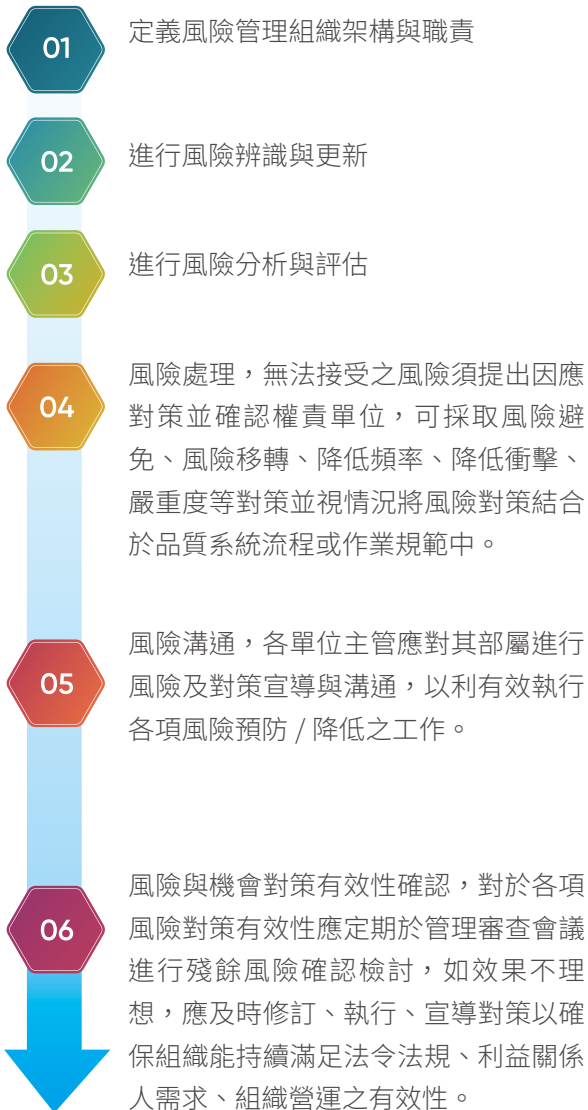


風險管理權責分布

風險管理組織架構與職責：

董事會	風險管理之最高單位，並擔負整體風險之最終責任，董事會負責核准、審視、監督公司風險管理政策，並確保風險控管機制有效運作
風險分析小組	本公司設置風險分析小組為執行風險管理之權責單位，由總經理為召集人，風險分析小組主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，協助擬定本公司風險管理政策，確保董事會核定之風險管理決策之執行，並由總經理每年定期向董事會報告。
稽核室	隸屬董事會，協助董事會執行內部控制及內部稽核，每年依風險評估結果擬定年度稽核計畫，並定期向審計委員會及董事會報告稽核執行成果。

風險管理流程



企業辨識出的風險

一、風險辨識與更新：

風險分析小組（總經理室、各部門主管）應在每年年底，考量影響組織宗旨、目標及品質系統有效性之內外部環境議題 / 因素及內外部利益團體之需求期望進行風險辨識，建立「風險分析表」呈總經理確認。本公司風險管理包含「策略風險」、「市場風險」、「營運風險」、「財務風險」、「法令遵循風險」、「資通安全風險」、「人力資源風險」以及「氣候風險」等管理。

二、風險分析與評估：

將各項風險依下列進行風險發生可能性 / 機率及風險衝擊（嚴重性）評分並評估風險是否可接受。

1. 發生可能性 / 機率評分標準 (L)：



2. 風險衝擊評分標準 (I)：

評分	影響說明						
	衝擊後果	訂單減少	營運中斷	延遲交貨	財物損失 / 成本增加	品質不良	形象
5	非常嚴重	20% 以上	7 天以上	3 天以上	100 萬以上	30% 以上	國際性新聞媒體負面報導
4	相當嚴重	15~20%	3~7 天	2 天以上	50~100 萬元	20~30%	全國性電子或平面媒體報導
3	嚴重	10~15%	1~3 天	1 天以上	30~50 萬元	10~20%	地方性電子或平面媒體報導
2	輕微	5~10% 以下	0.5~1 天	0.5~1 天	10~30 萬元	5~10%	地方性新聞
1	極輕微	5% 以下	短暫停工	沒影響	10 萬元以下	5% 以下	

3. 風險接受基準：風險等級 (R=L*I) 為 9 (含) 以上或者風險衝擊評分 I=5 必須擬定風險因應對策。

三、 風險分析表：

風險項目	風險說明 / 衝擊	現有控制措施	風險評估		風險等級 (R=L*I)	對策、權責、期限	殘餘風險		風險等級 (R=L*I)
			機率 (L)	影響 (I)			機率 (L)	影響 (I)	
人力資源風險－人員異動	1. 工作資料保存與交接問題。影響公司形象與客戶關係斷層。 2. 員工離職率增加。	1. 人員異動需填寫「職務異動單」進行交接。 2. 使用客戶關係系統 (CRM) 與代理人制度。	2	1	2				-
人力資源風險－員工專業知識不足	1. 客戶訂單減少。 2. 客戶 / 供應商不信任度增加。	1. 定期舉行員工專業知識教育訓練。 2. 定期舉行員工專業知識檢驗 (考核)。	2	2	4				-
營運風險－客戶報價、進折、銷折作業錯誤	1. 造成毛利減少甚至虧損。	1. 採 Double Check 作業管控。加強報價、進折銷折管理機制。	2	2	4				-
策略風險－產品	1. 新產品線代理對公司的利弊。 2. 公司資源投入與毛利貢獻度不對等。 3. 庫存過高。	1. 新產品及市場評估報告。 2. 依據報告舉行檢討會議。 3. 定期開 Critical Item 會議檢討庫存。	3	5	15	對策： (1) 減少對供應商下單以及供應商塞貨 (2) 尋找客戶、同業轉銷庫存，降低壓力。 權責：業務處 期限：2023/12/31	3	3	9
市場風險－美國禁令	1. 美國政府禁止銷售晶片，導致營收下降。	1. 尋求供應商協助轉換客戶。 2. 尋找替代客戶轉銷庫存。	2	4	8				
營運風險－倉儲風險	1. 破壞公司信用。 2. 貨品損壞，遺失，造成財務損失。	1. 倉儲貨物與運輸保險。 2. 庫房人員 SOP 訓練。 3. WMS 系統導入與自動化作業。	2	2	4				

風險項目	風險說明 / 衝擊	現有控制措施	風險評估		風險等級 (R=L*I)	對策、權責、期限	殘餘風險		風險等級 (R=L*I)
			機率 (L)	影響 (I)			機率 (L)	影響 (I)	
資通安全風險－資訊系統損壞	無法進，出貨。 影響行政作業。 破壞公司形象。	1. 系統與資料備份。 2. 系統架構採 HA 架構。 3. 定期災難回復作業演練。 4. 網路線路採 LoadBalance 多網路服務架構。	4	2	8				-
財務風險－逾期應收帳款及壞帳	呆帳導致公司資金短缺。 影響公司獲利。	1. 固定發送客戶對帳單。 2. 客戶逾期催帳。 3. 出貨特放簽核。 4. 降低客戶額度。	3	1	3				-
財務風險－匯率變動	匯兌損失影響公司獲利。	1. 客戶幣別確認書。 2. 每月美元資產與負債部位控管。 3. 自然避險。	2	2	4				-
法遵風險－金融主管機關法令之遵循	未因應法令及時變更，受到主管機關之裁罰。	1. 每年持續進行教育訓練。 2. 不定期參加主管機關辦理之宣導會 3. 諮詢專家意見；若遇特殊事項請外部專家出具報告。	2	1	2				-
氣候風險－運輸中斷與存貨損失	1、運輸中斷造成物流無法完成。 2、極端氣候導致存貨可能毀損。 3、電力中斷，儲存環境不達標。	1. 隨時掌握物流相關之氣候與警報。 2. 滿足全物流的運輸路徑與替代方式。 3. 兩岸三地與第三方倉庫儲存互為備援。 4. 定期檢討存貨保險與運輸保險。	1	5	5	對策：庫房備援方案、 物流備援方案。 權責：物管處 期限：2023/12/31	1	3	3

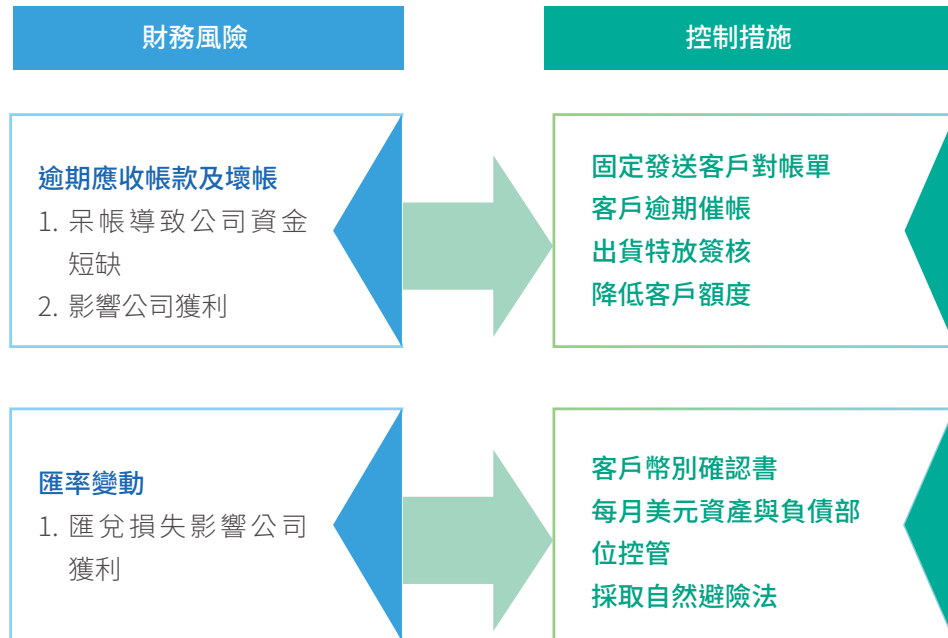
四、風險管理執行情形：

公司所面臨之各項風險項目、議題及風險減緩措施，報告如下：

風險面向	風險項目	風險辨識議題	2023 年度運作情形
公司治理 / 經濟面向	策略風險	1. 制定公司營運策略、年度預算、業務績效與投資等。 2. 營運目標達成率控管。	1. 2023 年度公司營運策略、年度預算等，業經董事會討論，公司並據以執行辦理。 2. 營運目標 (KPI)：公司每月均召開經營管理會議管理、檢討。
	市場風險	美國晶片禁令，限制銷售客戶導致營收下降。	1. 尋求供應商協助轉換客戶。 2. 尋找替代客戶轉銷庫存。
	營運風險	客戶報價、進折、銷折作業錯誤，導致毛利減少或虧損。	建立價格表，以維持及時、正確報價。進銷折作業採 Double Check 管控機制。
		新產品線代理對公司的利弊。	1. 新產品線代理均需進行 " 新產品及市場評估作業 "，並出具評估報告。 2. 依據報告舉行檢討會議。
		倉儲管理：貨品損壞、遺失。	1. 倉儲貨物與運輸保險。 2. 庫房人員 SOP 訓練。 3. 進出貨與盤點自動化作業。
	財務風險	逾期應收帳款及壞帳發生，影響公司資金流通。	1. 固定發送客戶對帳單。 2. 客戶逾期催帳。 3. 出貨特放簽核。 4. 降低客戶額度。
		匯率變動。	1. 每月美元資產與負債部位控管。 2. 自然避險。
社會面向	資通安全風險	資訊系統損壞，影響公司正常營業運作。	1. 系統與資料備份。 2. 系統架構採 HA 架構。 3. 定期災難回復作業演練。 4. 網路線路採 LoadBalance 多網路服務架構。
	人力資源風險	1. 員工專業知識不足，導致客戶 / 供應商不信任度提高。 2. 人員異動頻繁，影響公司形象與客戶關係斷層。	1. 定期舉行員工專業知識教育訓練。 2. 定期舉行員工專業知識檢驗 (考核)。 增進勞資良好合作關係，營造優質企業文化、員工價值與工作環境。
	法令遵循風險	未即時因應主管機關法令之遵循，導致遭受主管機關之裁罰。	1. 法務人員每年持續進修並更新法令動態。 2. 定期、不定期參加主管機關辦理之宣導會 3. 諮詢專家意見；若遇特殊事項請外部專家出具報告。
環境面向	氣候風險	極端氣候造成運輸中斷、儲存環境不達標等，造成存貨損失。	1. 隨時掌握物流相關之氣候與警報。 2. 建立全物流的運輸路徑與替代方案。 3. 兩岸三地與第三方倉儲互為備援。 4. 定期檢討存貨與運輸保險是否足夠。

其他風險管理機制、措施或是專案

1. 財務風險管理：由財務處進行分析與對策擬定



2. 緊急應變計畫：為確保持續營運，遇意外災害時依照「緊急應變計畫」執行。

- 目的：確保意外災害對企業資訊運作的傷害降至最低及企業資訊網路系統之運作在意外災害受損後，企業營運能迅速恢復必要之運作。
- 流程：將緊急應變災害分為三級區分應變措施，且由主席做出決策擬定相關計劃以求迅速恢復企業的正常運作。



針對風險管理未來設立之目標

本公司營運過程中，會遭遇許多可能威脅經營的不確定因素，為預防風險帶來之損失，針對經濟、環境、社會及氣候變遷等風險，本公司研擬風險管控政策與程序，先依危機等級不同，依風險管理召開緊急應變會議，擬定相關風險減緩計畫，處理並提出改善檢討，避免重蹈覆轍，每一層級及功能性單位都有風險責任，一旦發生狀況不對，迅速向上層級回報，尋求解決方案，第一時間降低對公司可能之衝擊。

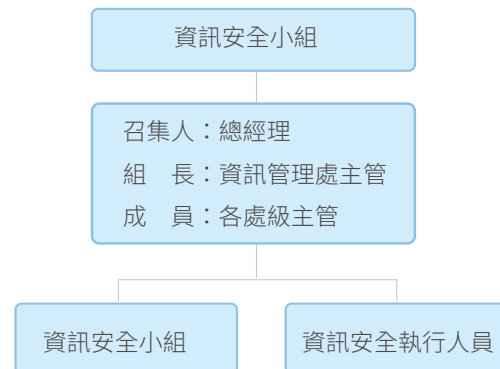
3.3 資訊安全及隱私權保護 重大主題管理 - 資訊安全與隱私權保護

重大主題		資訊安全及隱私權保護	
衝擊描述	資訊洩露為當今企業所面臨之重大風險，不當管理可能導致資訊安全風險和損失，使各利害關係人之隱私資訊受到危害。		
政策／承諾	為維護本公司之永續經營，保護資訊資產安全，確保資訊資產機密性、完整性及可用性之要求，特訂定「資通安全管理辦法」		
採取行動	制定資通安全管理辦法 編製資通安全管理組織 實行資通安全管理機制 制定資通安全具體管理方案		
追蹤評核機制	1. 每週定期開會檢視資安漏洞，每月定期審查矯正狀況。 2. 是否依照內部資通安全管理辦法執行相關業務		
管理目標	短期目標 (3 年)		中長期目標 (5~10 年)
	客戶資料零外洩 重大資安事件零發生 強化員工資安風險意識並持續提供教育訓練 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，提升公司資訊安全管理強度		建置適當的資訊安全管理系統，強化資訊之機密性、完整性與可用性 配置適當的硬體保護資訊設備的硬體環境與設備的安全 持續維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，強化公司資訊安全管理強度
年度績效	完成系統年度備份。 完成 2 次系統備份還原驗證。 NAS 完成檔案系統備份還原驗證。 完成社交工程演練共 1 場次。 完成資訊安全教育訓練 - 社交工程演練案例分析共 1 場次。 透過防毒端點防護及行為分析模組成功攔截端點威脅事件 17,975 個。 透過垃圾郵件防護及威脅防護模組成功攔截垃圾郵件 21,895,730 封及威脅郵件 75,392 封。		
利害關係人的參與	1. 資訊管理處每年一次，於當年度第四季由總經理招集資訊管理處主管及公司其他管理階層人員，召開資訊安全會議，討論當年度資訊安全相關議題。 2. 資訊管理處每兩周定期開會討論公司內部網路相關問題檢討，每年亦安排所有員工對於社交工程演練及資訊安全教育訓練各 1 次，增進員工對於網路資訊安全的知識及概念。		

資訊安全與隱私權管理

為維護弘憶國際之永續經營，遵循相關法令規定並保護本公司之資訊資產安全，避免因外在威脅，或內部人員不當之使用與管理，遭致資訊資產不當利用、洩露、竄改、破壞或遺失等風險，以確保資訊資產機密性、完整性及可用性之要求，特訂定資通安全管理辦法，作為資通安全管理之遵循

資訊安全管理架構



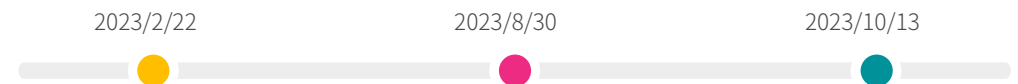
資安管理流程

項目	具體管理措施
防火牆防護	防火牆訂定連線規則 如有特殊需求額外申請開放
人員上網 管控機制	自動過濾使用者上網可能連結到勒索病毒或惡意程式的網站
防毒軟體	使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會
作業系統更新	作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊處協助更新
資料備份機制	重要資訊系統資料庫接設定每日備份
郵件安全管控	有自動郵件掃描威脅防護，使用者接收郵件前事先防範不安全郵件、檔案，防止惡意連結的保護範圍 > 個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件
資安聯防組織	加入 TWCERT/CC 等資安聯防組織，強化資安聯防體系與威脅情資共享

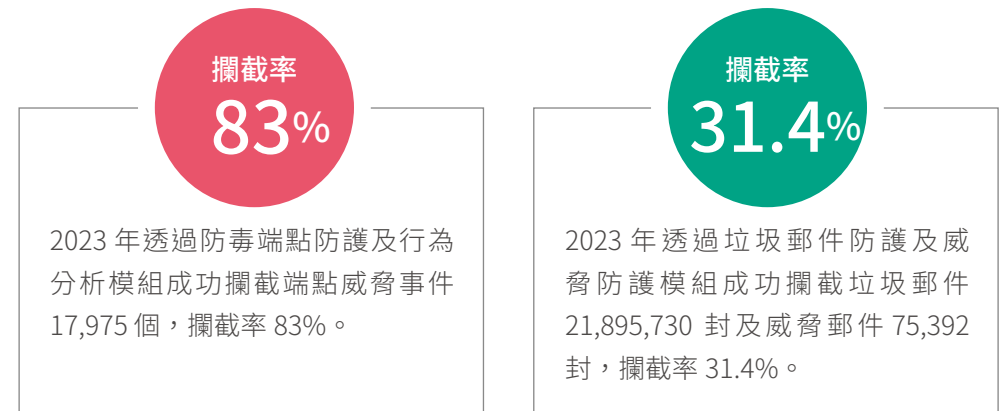
資安事件處理機制

本集團已投入資安團隊共計 2 人，每週定期開會檢視資安漏洞，每月定期審查矯正狀況。如資訊處發現異常 Email 或其他狀況時，判定若有資安風險時，發布資安警報，避免同仁誤點選問題 Email 造成病毒感染或是被植入木馬的風險

發布資安警報



2023 年本公司未接獲任何屬於侵犯客戶隱私之投訴事件，亦未發生其他重大資安危機，如：感染勒索病毒、個資外洩、公司重要資料被竊、遺失客戶資料、駭客攻擊等重大資安事件。



執行及運作情形

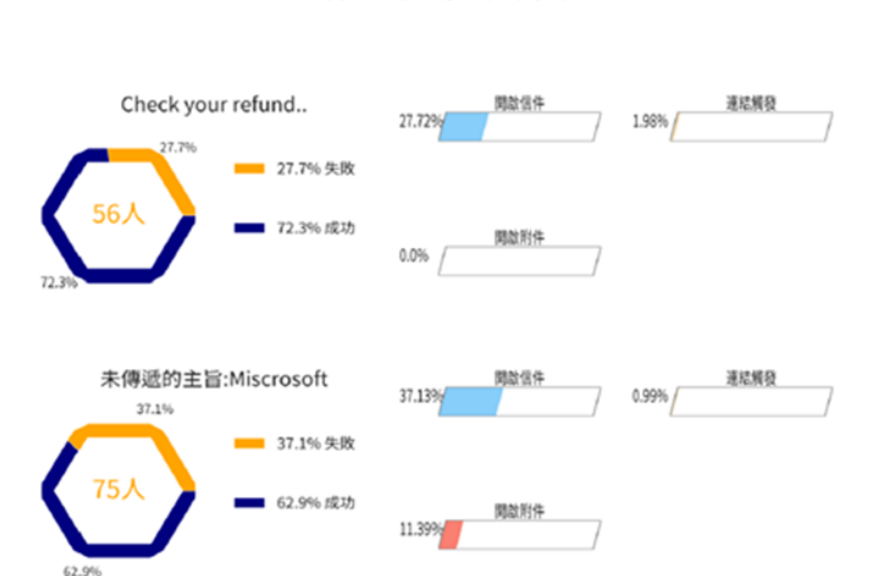
一、系統備份還原演練：



二、演練結果統計：

本次演練任務總帳號數有 202 個，總演練郵件數為 404 筆，開啟信件總數有 77 個帳號，開啟信件比率為 38.12%；連結觸發總數有 5 個帳號，連結觸發比率為 2.48%；開啟郵件附件總數有 23 個帳號，開啟附件比率為 11.39%，每個類型郵件演練數據詳見圖表

圖表 演練任務結果統計圖



三、資訊安全公告：

2023/4/25 UOF 系統軟體升級工程
2023/7/13 UOF 系統軟體升級工程

四、例行性備份：

Oracle ERP 系統備份 (每天)。
UOF 系統備份 (每天)。
郵件系統郵件及系統檔備份 (每天)

五、資安教育訓練：

弘憶國際不定期舉辦內部資安教育訓練，以協助同仁提高資訊安全意識。

2023 年度資訊安全教育訓練				
課程名稱	時間	訓練時數 (小時)	訓練人次	出席率 or 合格率
社交工程演練	2023/7/20~24	1h	67	84%
案例分析				



04 環境永續

4.1 氣候變遷與調適

4.1.1 氣候治理

4.1.2 氣候風險機會鑑別評估及策略

4.1.3 溫室氣體排放

4.2 環境管理

4.2.1 能源管理

4.2.2 水資源管理

4.2.3 廢棄物管理

4.1 氣候變遷與調適

4.1.1 氣候治理

弘憶董事會轄於年 11 月 8 日決議通過設置「永續發展委員會」，並每年向董事會報告，由董事會授權由三位獨立董事、總經理等高階管理階層帶領所組成推動單位，負責監督與統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，並協調各部處之主管協助推動永續發展及管理氣候議題治理專案之執行成效相關事務，融入於營運策略及各項營運活動之中，每年至少召開會議一次並視情況臨時召開會議，負責制定、推動及強化集團內各公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並提報董事會。委員會下亦設有由一級主管組成之工作小組，包括永續環境小組，負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，並不定期召開跨部門會議彼此討論協調，以達成環境永續之目標，以及風險分析小組，負責集團內各公司之風險管理政策與程序，包括氣候相關風險議題、產業氣候風險之最新法令規定，更新氣候風險與機會之鑑別結果等。本公司已於 2022 年 8 月 9 日經董事會通過「風險管理辦法」，將氣候變遷風險管理納入合併公司整體風險管理之流程。永續發展委員會詳細說明請詳 3.1.1 公司治理架構，風險管理詳細說明請詳 3.2 風險管理。



4.1.2 氣候風險機會鑑別評估及策略

本公司透過內部討論與評估氣候相關議題，鑑別出 4 項氣候風險與 2 項氣候機會，並將影響期間分為短期 (1~3 年)、中期 (3~10 年)、長期 (10 年以上)，茲將潛在財務影響分述如下：

氣候風險與機會及因應方案

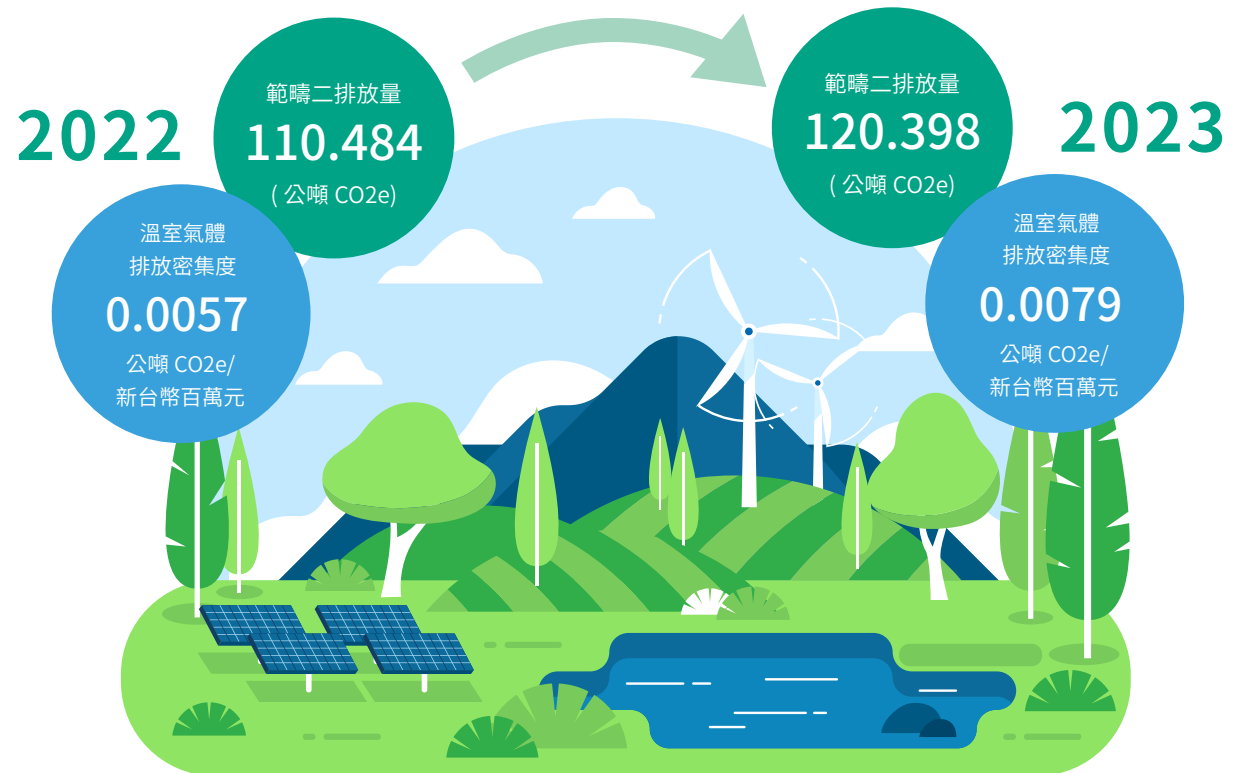
風險類別	風險構面	風險內容 (即風險因子)	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	立即性	颱風事件嚴重程度提高	短期	颱風將導致營運中斷、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題。相關的復原成本和產品交付時間延遲將使管理成本增加和銷售減少。營運中斷一天約使收入減少新台幣 40,000,000 元。	颱風影響時啟動應變小組機制，巡檢及確保各重要設備正常運作，確保遭受災害時減輕衝擊。	財務影響為應變小組的開支及保險花費共計投入約新台幣 2,800,000 元。	投保相關災害保險。
實體風險	長期性	暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害	長期	全球暖化造成夏季溫度逐年提升，為避免員工熱傷害，提高冷氣及空調運轉負載，維持辦公室溫度，將導致夏季電費增加。	更換符合政府節能標章之設備，將室內溫度調控於合理溫度。	財務影響為更換設備花費 2022 年投入 250,000 元。	更換營運總部冰水主機。
轉型風險	政策和法規	國內政府碳費徵收	中期	歐盟制定碳稅徵收以及台灣政府開徵碳費，如準備相關核規文件的費用將使營運成本增加，同時面臨物流配送成本轉嫁因此提高相關成本。	透過完善評估先行制定碳稅及碳費相關因應措施及策略。	財務影響為預期準備因應相關法規所需投入研究之成本。	已進行內部政策及因應辦法評估。
轉型風險	市場	能源轉型所造成的相關費用上漲	中期	能源轉型造成的相關費用上漲，使營運成本提高。	逐步提高節能設備採購比例，積極宣導同仁節約使用辦公室能源。	財務影響為更換設備花費 2021 年投入 550,000 元。	採購 LED 燈具。

機會類型	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
產品和服務	開發或增加低碳商品和服務	中期	開發或增加代理低碳產品和服務，符合客戶端需求，同時能夠提高相關收入。	積極關注現今代理產品是否符合各國政府環保法規並積極爭取低碳產品之代理權，確保未來於相關領域保持先進優勢。	為開發或增加代理低碳產品和服務，額外增加營運支出。	隨時保持與客戶端及原廠、代理廠端保持聯繫，以便掌握最新訊息。
市場	進入新市場	長期	政府減碳政策將帶動綠電、電動車等相關電子零組件之需求與商機增加，因此藉由此機會切入低碳等新興市場將創造業務機會。	持續追蹤原廠或代理廠相關技術應用能力，提前佈局電動車等低碳產業，同時將市場訊息回饋給原廠或代理廠，提升對其低碳產品的支持能力。	尋求新興市場機會所需投入市場開發之額外支出，使資本支出增加。	持續關注政策動向，已研擬先關法規並規畫制定相關作業辦法及應變機制。

氣候風險管理制度

董事會為本公司風險控管的最高決策單位，為因應氣候變遷對產業的經營風險，本公司由永續發展委員會轄下永續發展執行小組負責召集相關各單位，參照「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，辨識潛在氣候變遷風險與機會，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，掌握對營運的衝擊與影響，訂定相關因應策略與措施，降低氣候變遷所帶來的損失，並推動及落實公司整體風險管理為目標。本公司設置風險分析小組為執行風險管理之權責單位，由總經理為召集人，風險分析小組主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，協助擬定本公司風險管理政策，確保董事會核定之風險管理決策之執行，將各項業務可能產生之風險控制在可承受之範圍內，建立健全之風險管理作業原則。風險分析小組依據各部門業務範疇，進行策略、營運、財務、市場、法遵、資安、人力資源及氣候等八大面向風險鑑別與分析，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年由總經理向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。

4.1.3 溫室氣體排放



註 1. 2023 年溫室氣體盤查邊界涵蓋：內湖總公司。

註 2. 範疇二統計範疇：主要來自台灣電力公司，計算之溫室氣體種類包含：二氧化碳。

註 3. 溫室氣體排放量以營運控制之方式彙編。

註 4. 溫室氣體排放係數引用，主要依據經濟部能源署公告；2022 年電力碳排係數採用為 0.495 KgCO2e/ 度作為計算基礎；2023 年電力碳排係數採用為 0.494 KgCO2e/ 度作為計算基礎。

註 5. 全球暖化潛勢值 (GWP) 係採用 IPCC 於 2021 年公布之第六次評估報告，所定之各項溫室氣體適用的 GWP 值。

註 6. 溫室氣體排放量＝活動數據 X 全球暖化潛勢值 (GWP) X 排放係數。

註 7. 溫室氣體排放密集度 (a)/(b) (GJ/ 合併營收新台幣百萬元)；溫室氣體總排放量 (範疇二) (a)：2022 年及 2023 年範疇二排放量分別為 110.484(公噸 CO2e) 及 120.398(公噸 CO2e)；度量標準之實際數據 (b)：2022 年及 2023 年密集度量標準分別以合併營收新台幣 19,346 及 15,276 百萬元計算。

註 8. 本數據統一四捨五入至小數點第四位表達。

4.2 環境管理

弘憶國際因公司營運性質關係，並無生產製造據點。本公司未來將持續以永續發展作為公司發展核心目標之一，無論是在能源、溫室氣體排放、水資源管理以及廢棄物等皆會制訂相對應的管控措施，降低對環境的負面衝擊。

4.2.1 能源管理

弘憶國際主要服務為代理 IC 零組件產品，並無生產製程上的機台用電。總公司位於辦公大樓，所使用能源皆為電力。自 2022 年 1 月搬遷至現址，已全數將照明系統採用 LED 燈具。近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，弘憶國際也極力配合全球議題以及響應政府政策。正視企業對環境方面造成的影響，弘憶國際目前主要排放源為間接溫室氣體排放（範疇二）來自於外購電力，均為向台灣電力公司所購買。未來也會配合政府腳步將直接排放（範疇一）進行盤查，將結果納入永續報告書中作揭露，讓利害關係人更能清楚弘憶國際對環境維護進行的程度。

內部能源耗用總量		2022 年		2023 年	
能源種類	單位	使用量	使用量 (GJ)	使用量	使用量 (GJ)
非再生能源 外購電力	度 (kWh)	223,200	803.703	243,720	877.592
能源密集度 (GJ/ 新台幣百萬元)			0.04		0.06

註 1.2023 年能源消耗量統計範圍涵蓋：內湖總公司。

註 2. 本數據統計自 2023 年台電用電資料。

註 3. 各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表：電力 1 度 =860 kcal；1 kcal=4.187 千焦 (KJ)；1000,000 千焦 (KJ)=1 吉焦 (GJ)。

註 4. 密集度比值為：能源密集度 (a)/(b) (GJ/ 合併營收新台幣百萬元)；絕對能源消耗量 (a)：2022 年及 2023 年絕對能源消耗量分別為 803.703 (GJ) 及 877.592 (GJ)；度量標準之實際數據 (b)：2022 年及 2023 年密集度量標準分別以合併營收新台幣 19,346 百萬元及 15,276 百萬元計算。

註 5. 本數據統一為四捨五入至小數點第 2 位表達。

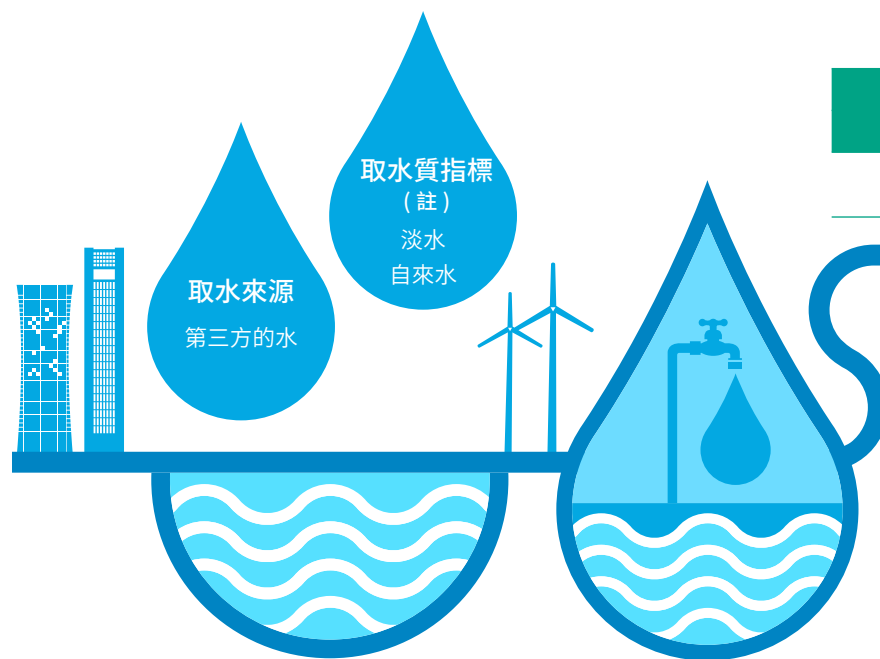
註 6. 本公司尚無使用再生能源之燃料亦無出售能源。



4.2.2 水資源管理

水資源使用

根據 ESI (Environment Sustainable Index) 統計，台灣為全球 18 大缺水國。另外，從世界水資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的 Aqueduct 工具進行情境模擬分析結果顯示，在 2030 年的時候，弘憶國際所在地區面臨缺水的風險為 10-20%。雖無立即明顯的缺水風險，但為了響應全台節約用水議題，本公司也更換省水措施，如省水龍頭、省水馬桶等。弘憶國際營運上無用水製程，主要取水為員工的生活用水，來源皆為自來水，總公司位於商辦大樓。根據世界資源研究所 (WRI) 的水資源風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas) 顯示，弘憶國際之台灣據點並無自水資源壓力地區取水之情形。



單位：百萬公升

2022 年 台灣地區	2023 年 台灣地區
1.146	1.136

- 註 1. 統計範圍包含：台灣總公司
 註 2. 淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)；其他的水 ($>1,000$ mg/L 總溶解固體)
 註 3. 弘憶國際數據來源為自來水收費單，以台灣自來水公司用水量度數所統計換算 (一度水 = 1,000 公升 = 一公噸水)，2023 年總共取用約為 1.136 百萬公升

4.2.3 廢棄物管理

弘憶國際因主要營運據點為辦公室，產生之廢棄物種類為一般廢棄物，內容為紙箱、塑膠垃圾。本公司建立廢棄物管理機制，定期宣導員工廢棄物分類，張貼廢棄物分類回收標語，提高員工垃圾分類意識進而提升可回收廢棄物比例，落實廢棄物管理，公司每天會記錄廢棄物 (紙箱 / 紙料) 的重量，再由大樓管理人員蒐集後由合格清潔公司統一處理，均已符合當地法規要求的方式處理廢棄物。

單位：百萬公升

項目	2022 年 台灣地區	2023 年 台灣地區
總取水量 (a)	1.146	1.136
總排水量 (b)	1.146	1.136
總耗水量 (a)-(b)	0	0

- 註 1. 統計範圍為台灣總公司
 註 2. 弘憶國際數據來源以台灣自來水公司用水量度數所統計換算 (一度水 = 1000 公升 = 一公噸水)





05 永續營運

5.1 供應鏈管理

重大主題管理 - 供應鏈管理

5.2 客戶服務品質

重大主題管理 - 客戶服務品質

5.3 產品品質與安全

重大主題管理 - 產品品質與安全

5.1 供應鏈管理 重大主題管理 - 供應鏈管理

重大主題		供應鏈管理
衝擊描述	供應商是公司永續發展過程中不少或缺的重要夥伴，良好的供應鏈管理能夠促使合作廠商伴隨公司同步成長，加強供應鏈管理，更準時的提供優質產品與優良服務進而對社會產生正面衝擊。	
政策／承諾	1. 加強供應鏈管理，更準時的提供優質產品與優良服務，增強企業競爭力 2. 強化採購能力，與供應商建立一系列流程與時間管理機制，從定價、運送到付款流程，運用方法監控管理，並同步整合供應商提供的貨物與紙本收據，包含提貨單、出貨單等貨物運送至生產部門的重點單據，最終核對交付供應商的貨款等 3. 提升客戶的最大滿意度（提高交貨的可靠性和靈活性） 4. 降低公司的成本（降低庫存，減少生產及分銷的費用） 5 企業整體「流程品質」最優化	
採取行動	1. 每年一次對供應商做市場及產品評估報告 2. ISO 9001 審核管理系統檢核可以提升決策效能，減少成本浪費，強化品牌形象 3. 與主要供應商簽立採購合約書或代理證明，確保雙方的相關權利與義務 4. 業務單位每月固定與主要供應商開月會，討論業務相關議題 5. 業務管理處 (BMD) 每月招開供需會議，討論進出貨及庫存管理議題，進而反映供應端的管理問題	
追蹤評核機制	公司營運管理系統 (BPM) & 商業智慧管理系統 (BI) 的審核與紀錄 每月採購管理部門月會檢討進銷存會議 每月業務檢討會議 (MBR Meeting) ISO 9001 審核管理系統	
管理目標	短期目標 (3 年)	中長期目標 (5~10 年)
	建立精準庫存管理，適時補充庫存且避免過度進貨。 建立精準採購資金管理系統，對市場進行銷售預測，有利於合適的進貨決策。 確保供應鏈穩定，且提供穩定品質的產品能提供給客戶。 與供應商維護良好的客情關係，提供專業技術與銷售服務，創造差異化優勢，進而鞏固品牌在市場的口碑。 開發新供應商和客戶，增加公司營業額。	
年度績效	每年定期執行供應商評鑑，2023 年共完成 6 間供應商評鑑，並審核通過繼續代理業務。 透過交貨流程優化，客戶滿意度維持在 4.6 分。 公司管理系統對於進銷存管理的優化，減少庫存整體金額，降低 54% 的庫存水平。	
利害關係人的參與	定期辦理產銷會議與流程改善會議，檢視客戶訂單出貨狀況，同時與業務單位檢討進銷存狀況，以降低庫存風險。 透過技術支援與 RMA 分析，適時處理客戶端產品之問題，並呈報至供應商與管理團隊。 提供聯絡資訊，供對於供應商溝通有疑慮之利害關係人進行聯絡。 如有不符合相關規範，或評鑑不合格之供應商，將要求供應商改善或要求撤換。	

在疫情的三年洗禮後，原先的全球供應鏈模式有了翻天覆地的變化。集中生產的供應鏈模式被疫情因素打斷運作，無法準時供給造成出貨不及的損失；缺料遲遲無法從單一供應商獲得補給，而造成長短料問題持續佔領庫存等，上述問題也在疫情趨緩的同時，讓各大品牌商與科技大廠決定將訂單散佈於更多合作廠商，或以追求在地生產化為趨勢，以降低外在因素影響的供應鏈風險。

雖然成本勢必拉伸，但這樣的作業形式也連帶影響合作供應商的進貨狀態：客戶找尋多家供應商並提供訂單，購買產品，而供應商也能同時向多家客戶供應產品，確保產品都能足量售出不過剩，此類供應鏈優勢在客戶可以有更多家供應商選擇，且供應商也能擁有一群客戶清單，避免失去訂單。

只是在這樣的多鏈模式下，如何管理與運作對客戶與供應鏈而言將是一大考驗，經由適當調整確保供應商與客戶間的合作順暢是首要重點，一旦管理不當，容易導致重複生產、低效生產與供應商的高度競爭，影響供應商的利潤。

供應鏈管理策略

傳統的供應鏈管理理念通常屬於單向垂直運作模式，其作業程序依照單一產業上下游廠商的需求而定。操作範圍主要是各合作供應商間或銷售通路內進行的作業流程，影響到的是績效與成本。但近年來，供應鏈管理機制更加強調效能控管，逐漸發展成企業協同合作、雙向整合、具備操作彈性與環境適應性的隨需應變運作模式，以準確預測市場走向，適時調整成本支出，追求企業合作之效率，與合作廠商、供應商等共同分擔營運上的風險，提升企業組織風險控管的能力。

弘憶國際是亞太區主要的應用解決方案供應商與電子元件分銷商，提供中介軟件、軟體服務及相關產品應用於世界各地。在台灣與中國大陸地區共十二個重要營業據點，其中，於台北、香港、上海、深圳、成都五處設立辦公室，其餘據點為人員派駐，弘憶國際積極推動並落實採購在地化，其中台灣地區 2023 年度採購淨額為新台幣 130.9 億元，當地採購金額比例為 97%；大陸地區則無當地人民幣採購交易，僅

少量從台灣向大陸地區廠商進行美金採購交易。除縮短產品交期，盡可能集中收出貨，減少運輸上碳排放與包材外，也間接增加就業機會以及促進社會經濟的發展，建立高效率、具競爭優勢的產業鏈。

策略	預期效益
加強供應鏈管理	期望能更準時的提供優質產品與優良服務，提高交貨的可靠性和靈活性，增強企業競爭力。
強化採購能力	與供應商建立一系列流程與時間管理機制，從定價、運送到付款流程，運用方法監控管理，並同步整合供應商提供的貨物與紙本收據，包含提貨單、出貨單等貨物運送至生產部門的重點單據，最終核對交付供應商的貨款等，期望能降低庫存，減少生產及分銷的費用，進而降低公司的成本。
整合物流配送	藉由資訊科技協助建立供應鏈管理系統，可獲得報表資訊格式標準化與訂貨驗貨作業效率化、消除不必要的倉儲作業、倉儲儲存空間能更有效利用、供應交貨作業及時反應顧客需求，達到企業整體「流程品質」最優化。
提升退換貨與售後服務	供應鏈管理中的問題處理環節，從產品問題支援、產品瑕疵回收等系統建立作業流程，避免出現時間延誤等狀況，進而提升客戶的最大滿意度。

5.2 客戶服務品質

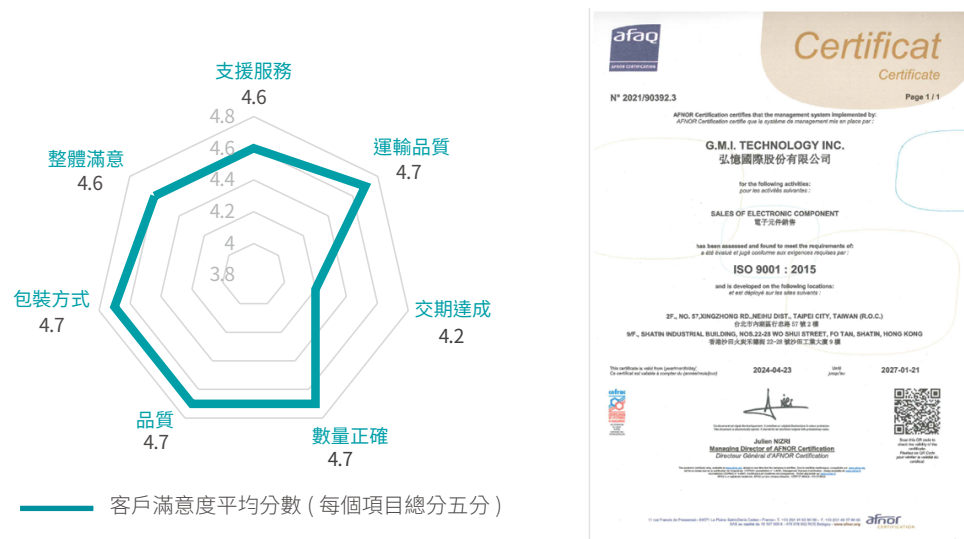
重大主題管理 - 客戶服務品質

重大主題		客戶服務品質	
衝擊描述	弘憶國際致力於滿足客戶多樣化的需求，在代理原廠供應商產品時同時密切關注客戶需求，即時關注產業動態，與客戶建立良好合作模式		
政策／承諾	持續改善客戶滿意		
採取行動	弘憶國際重視客戶關係，每年度蒐集客戶滿意度調查符合 ISO 9001 對客戶品質承諾及重視客戶滿意度之精神，以確保客戶需求得到適當的瞭解，為客戶帶來最高品質與服務，調查項目包含： 支援服務、運輸品質、交期達成、數量正確、品質、包裝方式、整體滿意等七大主題，總分 35 分，每個項目滿分 5 分進行調查，並於 2023 年度共計回收 31 份客戶滿意度問卷，整體滿意度達 92%，並會針對客戶反饋的建議持續作為弘憶國際改善方向，達到持續改善，客戶滿意的目標。		
追蹤評核機制	1. 公司營運管理系統 (BPM) & 商業智慧管理系統 (BI) 的審核與紀錄 2. 每月客戶服務管理部門 (CSR) 月會檢討進銷存會議 3. 每月業務檢討會議 (MBR Meeting) 會議 4.ISO 9001 審核管理系統		
管理目標	短期目標 (3 年)	中長期目標 (5~10 年)	
	提升客戶滿意度達 90% 建立溝通平台，每年持續進行客戶滿意度調查，理解客戶需求，即時解決客戶的疑問，追蹤品質項目讓產品和服務能夠滿足客戶的需求，以提升客戶滿意度。	提升與維持客戶滿意度達 92% 加強駐地人員的解析能力並增加原廠工程人員的技術支援，提高異常分析能力與速度，降低客戶抱怨。 與客戶端雙方工程人員定期討論新產品開發進度與問題，以利新產品順利量產。	
年度績效	2023 年度共計回收 31 份客戶滿意度問卷，整體滿意度達 92%		
利害關係人的參與	GMI 會依不同問題由相對應的權責單位或連繫窗口負責，透過內部會議不定期開會，以及提供產業資訊並尋找最適合的方案給客戶，提升客戶競爭力。而透過適合的聯繫方式 (例如電子郵件及通訊溝通軟體 WeChat Line 等等) 與客戶進行互動外，也藉由問卷調查填寫來了解各方關注之議題，並且每年定期與客戶進行客戶滿意度調查，如郵件、面訪、電話、線上，有效問卷回收達 40 家以上，來達到持續改善，客戶滿意的政策目標。 客戶滿意度調查 (每年一次) 公司官網、客戶服務電子郵件信箱		

滿意度調查

弘憶國際重視客戶關係，每年度蒐集客戶滿意度調查符合 ISO 9001 對客戶品質承諾及重視客戶滿意度之精神，以確保客戶需求得到適當的瞭解，為客戶帶來最高品質與服務，調查項目包含：

支援服務、運輸品質、交期達成、數量正確、品質、包裝方式、整體滿意等七大主題，總分 35 分，每個項目滿分 5 分進行調查，並於 2023 年度共計回收 31 份客戶滿意度問卷，整體滿意度達 92%，並會針對客戶反饋的建議持續作為弘憶國際改善方向，達到持續改善，客戶滿意的目標。



弘憶國際 2023 年客戶滿意度調查結果



弘憶國際取得 ISO 9001 證書

客戶申訴機制

弘憶國際因應產品製造缺陷、運輸時造成產品損壞、客戶操作不當等原因導致的產品退貨和維修請求等狀況，建立系統化的流程來管理退貨和維修請求，以確保這些問題得到及時解決並對客戶滿意度和公司利潤的影響最小化，包括：

- 1 追蹤產品的退貨和維修請求，並及時響應客戶的需求，提高客戶滿意度
- 2 管理產品的退貨和維修過程，確保產品能夠被快速、準確地處理
- 3 幫助公司管理產品的質量和安全問題，及時發現和處理產品缺陷
- 4 確保產品退貨和維修過程的合規性和透明性，避免潛在的法律和財務風險
- 5 收集和分析退貨和維修數據，為公司改進產品質量、生產流程和售後服務提供數據支持

客戶申訴處理流程

我們致力提供客戶相對應的支援，包含協助客戶調整保固與延續保修的服務，及配合客戶的專案安排彈性的退換貨模式。客戶可於產品保固期間內，申請退貨授權 (Return Merchandise Authorization, RMA) 服務 (註)，安排產品退換貨、維修及運送等事宜，如遇到產品有一定的不良率，提供產品改善計畫，以確保客戶對產品與服務的滿意度，我們將持續優化產品的服務品質，以期創造良好的客情關係。



註：退貨授權 (Return merchandise authorization, 簡稱 RMA) 是指顧客在產品保固內退貨以獲得退款或更換的流程。顧客和商家可以商討如何處理產品，可以是退款或更換產品。

客戶意見回饋機制

弘憶國際秉持著客戶至上的服務精神，用心傾聽客戶回饋，將客戶意見透過內部相關部門的檢討，提出改善計畫，以確保客戶意見有被落實執行。為了解客戶需求，弘憶國際提供多方面回饋管道，例如：透過業務及工程人員每月定期及不定期拜訪，或舉辦會議、郵件及手機溝通軟件等，供業務事業群單位及業務管理單位檢視分析、提出改善計畫並追蹤，且藉由及時完整的客戶需求回應處理程序，持續精進客戶關係。2023 年針對客戶的回饋，做出相對應的改善作為，說明如下：

客戶回饋	改善項目	改善作為
縮短品質異常處理時效	品質異常處理速度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加強駐地人員的解析能力並增加原廠工程人員的技術支援，提高異常分析能力與速度，降低客戶抱怨。 2. 品質改善計畫導入，降低品質問題發生機率與提升產品出貨品質。
提升雙方開發與人員交流	強化雙方工程合作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雙方工程人員定期討論新產品開發進度與問題，以利新產品順利量產。 2. 透過雙方品質人員交流會議，建立品質共識。
客戶端產線異常反應	品質事件檢討與對策展開	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續做好根因探究，掌握問題發生原因。 2. 產品設計的源頭改善。 3. 改善對策持續推動與成效確認。



除此之外，為了追尋最好的客戶服務，弘憶國際內部每月業務管理部門提供教育訓練課程 2 小時，每次訓練人數 10 至 30 人。另外，業務事業群單位及業務管理單位也會以營運管理系統 (BPM) 業績統計資料及客戶滿意度調查表追蹤績效指標。透過這樣不間斷的與客戶互動、內部教育訓練及追蹤相關績效指標，並且堅持持續改善，期望成為客戶最堅實的合作夥伴。

5.3 產品品質與安全

重大主題管理 - 產品品質與安全

重大主題		產品品質與安全
衝擊描述	弘憶國際透過依循綠色法規、落實嚴格品保制度確保產品安全與品質、將有利於強化對社會面之正面影響。	
政策／承諾	弘憶國際依循歐盟之有害物質限用指令（EU RoHS）及化學品註冊、評估、許可和限制法案（EUREACH），以確保符合客戶需求與降低終端使用者健康與安全的衝擊，推動符合前瞻經濟活動之產品研發與銷售策略，加速永續經濟活動之推動，所有售出之產品皆符合歐美對有害物質禁限用規定，產品外包裝標示皆符合客戶要求，積極投入符合高能效且符合前瞻經濟活動之相關產品的應用研發，協助與提升客戶採用新解決方案的時效	
採取行動	向供應商要求提供相關品質保證函 向供應商要求提供不含有害物質保證函相關文件 執行 ISO 9001 審核系統	
追蹤評核機制	每年對供應商做市場及產品評估報告 每月檢討 RMA 問題筆數與原因，適時提出產品品質問題 ISO 9001 審核管理系統檢核	
管理目標	短期目標 (3 年)	中長期目標 (5~10 年)
	持續取得 ISO 9001 國際品質管理系統之第三方驗證單位續證	持續取得 ISO 9001 國際品質管理系統之第三方驗證單位續證，持續精進優化品質管理機制
年度績效	完成 ISO 9001 國際品質管理系統續證	
利害關係人的參與	客戶服務管理人員 (CSR) 定期進行客戶滿意度調查，透過電話、面訪、線上或郵件的方式直接與客戶溝通，進而了解客戶的需求與產品品質問題。 與供應商合作，提供符合現行環保規範與客戶要求之產品，確保產品品質管理。 定期檢核並追蹤產品出貨與退貨之情況，以確保出貨至客戶端的品質一致性。 辦理產品品質管理相關之員工教育訓練。	

半導體零組件代理商之競爭優勢係即時提供客戶需求及掌握關鍵技術發展趨勢、優良的產品品質與技術，與提供客戶更多元的產品及完善的服務提升客戶忠誠度，在為公司帶來亮眼績效的同時，弘憶國際更致力於維護終端使用者之健康與安全。

弘憶國際售出之產品皆 100% 依循歐盟之有害物質限用指令（EU RoHS）、限制法案（EU REACH）以及化學品之註冊、評估與許可規範，以確保符合客戶需求及降低終端使用者健康與安全的衝擊，推動符合前瞻經濟活動之產品研發與銷售策略，加速永續經濟活動之推動。弘憶國際制訂品質政策，參與符合國際標準 ISO 9001 的品質管理活動，持續提升產品認知與工程專業，互助合作並落實「計劃 - 執行 - 檢查 - 行動」的嚴謹程序，提供令客戶滿意之各項產品與服務，並且已取得第三方驗證機構認證，驗證範圍包含台北及香港。此外，弘憶國際亦積極投入符合高能效且符合前瞻經濟活動之相關產品的應用研發，協助與提升客戶採用新解決方案的時效。2023 年未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

另外有關產品的資訊與標示，弘憶國際將相關環保法規之要求標示於所有產品之圖面上，如對社會與環境造成衝擊之物質，提供給客戶之所有產品外箱標籤上均貼有 HF (Halogen Free)、GP (Green Product)、RoHS 等環保標籤，並依國際規範制定管理制度。此外，弘憶國際於 2023 年未發生違反產品與服務之資訊與標示法規之事件，亦未發生違反行銷傳播相關法規之事件。



06 幸福職場

6.1 員工關懷與勞動保障

重大主題管理 - 員工關懷與勞動保障

6.2 人才發展

6.2.1 人才培育

6.2.2 人才任用與留才

6.2.3 人才結構

6.3 人權

6.1 員工關懷與勞動保障

重大主題管理 - 員工關懷與勞動保障

重大主題	員工關懷與勞動保障
衝擊描述	建立良好的勞資關係將促進雙向溝通，有助於穩定公司營運，提升員工勞務價值，並確保員工得到完善的照護。
政策／承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 僱用政策：公司制定明確的僱用政策，包括公平的招募程序、工作內容描述、工資標準、福利制度、晉升途徑、訓練方式等，以確保員工享有公平的就業機會和適當的薪酬。 2. 教育訓練政策：公司提供適當的培訓和發展機會，幫助員工提升技能和知識，從而提高生產力和自信心。此外，公司還鼓勵員工參加同行業相關協會、研討會等活動，以擴大員工的人脈和知識面。 3. 遵循法令：公司遵守法令，確保勞工的權利得到保障。 4. 承諾：承諾尊重勞工權益並遵守勞動法規，提供公平的薪資、福利、職業安全 and 健康環境等。同時確保每一位員工均有平等的工作機會；建立有效的溝通管道，重視並聆聽員工意見。我們亦承諾提供員工持續學習和職業發展的機會，提供多元化培訓課程以提升員工技能和增進員工價值。
採取行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 編訂年度訓練計劃並落實實施，以提升員工技能水平，提高工作效率。安排每月教育訓練課程。 2. 設置福委會推動相關社團活動、福利措施及國內外旅遊外，員工享有勞保、健保、團保（員工享有團體意外醫療險）及員工出差平安保險，每季舉辦生日餐會。 3. 每年提供員工健康檢查、專業醫護諮詢及舉辦相關講座。 4. 建立公正的勞動法制和勞資協商機制，促進勞雇雙方的尊重和平等，提高企業的社會形象和公信力。
追蹤評核機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總務人資單位每年的計畫實施，由人事單位檢視計畫實施成效，並提出改善建議。 2. 提供申訴信箱，落實員工與公司溝通管道，如收到內部或外部投訴，將交由人事單位處理。 3. 設立職工福利委員會，施行員工福利政策。

管理目標	短期目標 (3 年)	中長期目標 (5~10 年)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立完善人才培育系統，提升員工專業能力 2. 持續維持無員工投訴 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化以績效導向薪酬制度，建立以績效和才能為導向之組織與文化。 2. 因應組織發展，強化培育關鍵人才，發展和執行進才、留才、育才計畫。 3. 落實接班人計畫，運用工作輪調與跨部門見習等組織學習制度，計劃性培育人才，健全組織與個人職涯發展，培養多元人才。
年度績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供人資部門專業相關之外部訓練共計 106 小時。 2. 員工意見箱中未收到員工所提出之回饋意見。 3. 年度團體保險 (包含子公司瑞音生技) 支出約 17.2 萬元。 4. 提供職醫 / 職護臨場諮詢服務 (健檢) 共計臨場服務 1 次，參與人次 75 人。 5. 年度內部及外部訓練費用共計約 19.1 萬元。 	
利害關係人的參與	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司每季度以勞資會議溝通勞方及資方需求及運作，確保制度合法合規並達到勞工保障。 2. 每月安排員工及高階主管教育訓練，提升員工職能知識，助益員工成長發展。 3. 設有員工投訴信箱，藉由傾聽員工心聲，關懷員工促進勞資和諧。 4. 制定完整的接班計劃，包括尋找和培養合適的人選、確定接班時間表、培訓和發展接班人才等。期許接班人具有豐富的經驗和專業知識，並且能夠負責領導公司未來的發展。 	

員工福利

弘憶國際依據當地法令提供各項保險福利及退休金提撥外，提供員工團體保險、婚喪喜慶等賀奠金、員工購物優惠、員工健康檢查，為公司員工提供多樣的福利與各類型活動，以提升同仁向心力和生產力；所有員工皆享有福利，婚喪喜慶等賀奠金僅提供予正職人員。

基礎福利項目

節慶獎金	春節、端午、中秋、員工生日
津貼補助	結婚禮金、生育禮金、喪葬慰問、傷病住院慰問
旅遊補助	員工旅遊舉辦或旅遊補助申請
休閒活動	家庭日、運動會、歲末尾牙餐敘、節慶小活動等
社團活動	社團活動經費補助
團體保險	員工免費團險，包含定期壽險、重大疾病險、意外傷害險、意外醫療限額險、住院醫療險、癌症健康險、商務公幹保險等
其他福利	員工定期健康檢查、特約廠商優惠及企業團購方案等

育嬰假

本公司依照性別工作平等法，員工任職滿六個月以上並育有 3 歲以下子女者，可向公司申請最長二年育嬰留職停薪假。所有員工依法皆享有育嬰假之權利。如同仁因家庭因素，可自行選擇不回任。

育嬰假統計	2021 年		2022 年		2023 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	-	-	1	1	1	1
當年度實際使用育嬰假申請人數 (B)	-	-	0	1	0	1
申請率 (B/A)	-	-	0%	100%	0%	100%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	-	-	-	-	-	1
當年度實際申請復職人數 (D)	-	-	-	-	-	1
復職率 (D/C)	-	-	-	-	-	100%
上一年度復職人數 (E)	-	-	-	-	-	-
上一年度復職滿一年人數 (F)	-	-	-	-	-	-
留任率 (F/E)	-	-	-	-	-	-

註：“-”表示無發生

營運變化的最短預告期

本公司遵循《勞動基準法》及本公司工作規則，如雇主在資遣員工時，必須提前告知員工，視員工工作年資並至少於一週前（大於 10 日）前告知，且影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，將透過每季勞資會議進行溝通，待確認後再執行，並依相關法令規定提前公告或通知同仁。本公司尚無提供因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，以促進繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助方案，未來將研擬相關計畫。

團體協約

弘憶國際無成立工會和集體協商協定，透過定期舉行勞資會議及多元方式與員工溝通，未來公司將持續與員工保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

6.2 人才發展 6.2.1 人才培育

教育訓練

員工訓練時數統計	2022 年			2023 年		
	男	女	整體	男	女	整體
管理階層	20.77	15.67	36.44	18.86	12.21	31.07
非管理階層	0.18	0.23	0.41	2.60	2.69	5.28



員工訓練計劃		計畫描述		量化成果 (如：當年度舉行次數、學習時數)		員工參與比例	
新人訓	公司介紹、系統操作及專業知識訓練	23 場，每人 2 小時		共 46 小時		100%	
	法務教育訓練	法務教育訓練 1 場，2 小時，62 人，共 124 小時				76%	
共通訓	資安教育訓練	資安教育訓練 1 場，1 小時，67 人，共 67 小時					
	性平教育訓練	性平教育訓練 1 場，1 小時，74 人，共 74 小時		共 6 場、329 小時			
	消防演練訓練	消防演練訓練 1 場，0.5 小時，10 人，共 5 小時					
	誠信教育訓練	誠信教育訓練 1 場，1 小時，53 人，共 53 小時					
	授信教育訓練	授信教育訓練 1 場，1 小時，6 人，共 6 小時					
	專業訓	ISO 內部稽核師	ISO 內部稽核師，1 場，27 人，6 小時，共 162 小時		共 6 場、194.5 小時	100%	
同仁自行申請的外部教育訓練	同仁自行申請的外部教育訓練，5 場，5 人，32.5 小時						
管理訓	中高階主管教育訓練	中高階主管教育訓練，12 場，2 小時，24 人，共 576 小時				80%	
	銷售主管教育訓練	銷售主管教育訓練，2 場，3 小時，共 28 人，共 84 小時		共 15 場、705 小時			
	精進業務主管的五力	精進業務主管的五力，1 場，3 小時，15 人，共 45 小時					

本公司尚無提供因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，以促進繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助方案，未來將研擬相關計畫。



績效考核

在職滿半年之同仁每年度進行個人績效、職能及關鍵目標之檢核，百分比為 100%。

不同層級定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比	2021 年						2022 年						2023 年					
	男		女		整體		男		女		整體		男		女		整體	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
管理階層	26	13.27%	17	8.67%	43	21.94%	26	12.75%	18	8.82%	44	21.57%	32	14.75%	19	8.76%	51	23.50%
非管理階層	77	39.29%	76	38.78%	153	78.06%	80	39.22%	80	39.22%	160	78.43%	78	35.94%	88	40.55%	166	76.5%

註：1. 管理階層定義為協理層級以上職位
2. 定期接受績效及職涯發展檢核的員工 / 總員工數

6.2.2 人才任用與留才

雇用當地居民為高階管理階層的比例

弘憶國際重要營運據點定義為台灣、香港、深圳、上海，而當地定義為台灣地區。「高階管理階層」的定義，為年報所載協理級以上人員，本公司高階管理階層負責有關組織營運發展方向的決策，雇用當地居民為高階管理階層比例為 100%。

新進員工和離職員工

弘憶國際積極投入資源吸引及留任多元背景人才，期盼藉由招募優秀或具潛力人才發揮正向影響力，於 2023 年共聘用 54 位新進員工，全體員工新進率約 25%，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 27 人、女性員工 27 人，年齡類別以 31~50 歲的青壯年員工為主。

新進員工及離職員工		2021 年								2022 年								2023 年							
		新進				離職				新進				離職				新進				離職			
		男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣地區	≤ 30 歲	1	3%	3	9%	1	3%	3	8%	2	4%	3	6%	-	-	2	5%	-	-	1	2%	-	-	2	4%
	31~50 歲	5	15%	5	15%	3	8%	5	14%	4	8%	6	12%	7	17%	5	12%	12	22%	9	17%	8	16%	9	18%
	>50 歲	-	-	-	-	2	5%	-	-	1	2%	-	-	-	-	-	-	1	2%	-	-	1	2%	-	-
深圳地區	≤ 30 歲	10	30%	1	3%	6	16%	-	-	7	14%	5	10%	6	14%	4	10%	3	6%	3	6%	3	6%	2	4%
	31~50 歲	1	3%	1	3%	4	11%	3	8%	4	8%	4	8%	8	19%	1	2%	4	7%	2	4%	5	10%	3	6%
	>50 歲	-	-	-	-	1	3%	1	3%	0	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
上海地區	≤ 30 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	6%	5	9%	2	4%	-	-
	31~50 歲	2	6%	2	6%	3	8%	2	5%	9	18%	4	8%	6	14%	1	2%	4	7%	6	11%	5	10%	9	18%
	>50 歲	1	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
香港地區	≤ 30 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	31~50 歲	1	3%	-	-	1	3%	2	5%	-	-	1	2%	-	-	2	5%	-	-	1	2%	-	-	-	-
	>50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
員工總人數		196								204								217							
合計新進人數		33								51								54							
總新進率 (%)		17%								25%								25%							
合計離職人數		37								42								49							
總離職率 (%)		19%								21%								23%							

6.2.3 人才結構

弘憶國際的營業據點位於台灣、中國及香港，當地雇用比例達 87.8% 以上。弘憶國際確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。截至 2023 年底，弘憶國際員工總數為 217 人，員工皆為全職員工，無定期契約、兼職（時薪制）之員工。報導期間內，員工人數及非員工的工作者人數無重大顯著波動。弘憶國際重視多元化與職場包容，員工招募、

薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工人數比例約為 110：107。

弘憶國際除員工總數之員工外，2023 年共 5 人為非員工的工作者，非由公司直接聘雇，包含大樓事務管理、保全人員、清潔人員等。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

全球營運據點員工人力結構（依性別、工作地區）分類

類別	組別	男性		女性		組別小計		台灣地區		大陸地區		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	110	50.69%	107	49.31%	217	100%	90	41.47%	127	58.53%	217	100%
勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	110	50.69%	107	49.31%	217	100%	90	41.47%	127	58.53%	217	100%

- 註：
1. 員工人數截至 2023 年 12 月 31 日，以實際員工人數統計計算。
 2. 統計涵蓋台灣地區：弘憶國際股份有限公司；大陸地區：永達電子科技有限公司，弘憶（上海）國際貿易有限公司，深圳宏達富通電子有限公司。
 3. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

各項員工類別的員工百分比

員工類別 / 年 人數			2021 年		2022 年		2023 年	
			人 數	佔全體員 工比例 (%)	人 數	佔全體員 工比例 (%)	人 數	佔全體員 工比例 (%)
主 管	男	≤ 30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		31~50 歲	21	10.71%	21	10.29%	25	11.52%
		>50 歲	5	2.55%	5	2.45%	7	3.23%
	女	≤ 30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		31~50 歲	15	7.65%	15	7.35%	16	7.37%
		>50 歲	2	1.02%	3	1.47%	3	1.38%
非 主 管	男	≤ 30 歲	21	10.71%	24	11.76%	18	8.29%
		31~50 歲	52	26.53%	51	25.00%	54	24.88%
		>50 歲	4	2.04%	5	2.45%	6	2.76%
	女	≤ 30 歲	13	6.63%	16	7.84%	18	8.29%
		31~50 歲	58	29.59%	59	28.92%	64	29.49%
		>50 歲	5	2.55%	5	2.45%	6	2.76%
總計			196	100%	204	100%	217	100%

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

營運據點：台灣

	員工類別	管理職	非管理職
2021 年	薪資	1.34 : 1	1.44 : 1
	獎金	1.13 : 1	1.14 : 1
	總薪酬	1.28 : 1	1.40 : 1
2022 年	薪資	1.21 : 1	1.46 : 1
	獎金	1.29 : 1	1.28 : 1
	總薪酬	1.23 : 1	1.46 : 1
2023 年	薪資	1.04 : 1	1.25 : 1
	獎金	1.20 : 1	1.14 : 1
	總薪酬	1.05 : 1	1.23 : 1

營運據點：香港

	員工類別	管理職	非管理職
2021 年	薪資	1.45 : 1	1.28 : 1
	獎金	5.12 : 1	1.02 : 1
	總薪酬	2.10 : 1	1.26 : 1
2022 年	薪資	1.49 : 1	1.58 : 1
	獎金	4.84 : 1	1.63 : 1
	總薪酬	2.23 : 1	1.61 : 1
2023 年	薪資	2.46 : 1	1.34 : 1
	獎金	5.60 : 1	1.58 : 1
	總薪酬	3.84 : 1	1.37 : 1

註 1：總薪酬 = 薪資 + 獎金

註 2：弘憶國際重要營運據點定義為台灣、香港、深圳、上海。

註 3：薪酬比例女性薪酬皆為 1

營運據點：深圳

	員工類別	管理職	非管理職
2021 年	薪資	1.22 : 1	1.02 : 1
	獎金	0.94 : 1	0.89 : 1
	總薪酬	1.18 : 1	1.00 : 1
2022 年	薪資	1.28 : 1	1.18 : 1
	獎金	1.10 : 1	0.92 : 1
	總薪酬	1.25 : 1	1.14 : 1
2023 年	薪資	0.90 : 1	1.21 : 1
	獎金	1.18 : 1	1.19 : 1
	總薪酬	0.94 : 1	1.21 : 1

營運據點：上海

	員工類別	管理職	非管理職
2021 年	薪資	1.02 : 1	1.18 : 1
	獎金	0.74 : 1	1.17 : 1
	總薪酬	0.98 : 1	1.18 : 1
2022 年	薪資	0.92 : 1	0.79 : 1
	獎金	0.76 : 1	0.77 : 1
	總薪酬	0.89 : 1	0.79 : 1
2023 年	薪資	1.06 : 1	1.14 : 1
	獎金	0.50 : 1	0.77 : 1
	總薪酬	0.95 : 1	1.09 : 1

6.3 人權

人權承諾與政策

本公司恪守各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等。弘憶國際不允許供應商雇用童工，如情節重大將停止交易關係，2023 年並無供應商因聘用童工而導致中止合作關係。此外，不允許合作供應商有任何強迫性勞動的情況發

生，如有發生具強迫或強制勞動事件，將強力要求供應商限期改善，如情節重大將停止交易關係。2023 年並無供應商因強迫性勞動而導致中止合作關係。

本公司人權政策適用範圍包括本公司及國內外子公司、合資公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業組織。落實方針如下：

一、多元包容性與工作機會均等	<ol style="list-style-type: none"> 服膺國家一切勞動法令，禁用童工、禁止人口販運、禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。 受薪同仁不因個人性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，不允許任何差別待遇或任何形式之歧視。 提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事。 本公司自 2015 年起推動性騷擾防治教育訓練，使員工瞭解如何防治及因應職場性騷擾及勞動權益相關議題宣導，推動安心職場教育訓練，提升人員對上開議題的認知及關注。
二、提供安全與健康的工作環境	提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施勞安相關教育訓練。
三、尊重員工集會結社自由	尊重員工的基本人權保障，維護員工享有組織工會與團體協商之權利，並提供多元化的溝通機制及平台確保和諧雙贏的勞資關係。
四、協助員工維持身心健康及工作平衡	關懷員工身心健康，定期提供員工免費健康檢查外，另積極舉辦健康管理講座；辦理員工親子休閒旅遊及運動健身措施，提供多元化活動，如：藝文類、運動類、家庭日等鼓勵親子參與各式活動，全體亦透過社團參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念，全面照顧員工身心靈健康。



本公司人權政策於公司官方網站公開揭露，並於新進同仁到職同時，宣導說明人權政策之內容，以確保同仁理解公司人權政策之施行。人權政策相關內容請參閱本公司網頁／公司治理專區／人權承諾與政策。

The background features a large, solid red hexagon on the left side. To its right and below are several other hexagons in different shades of red and light gray, some of which are hollow. The overall design is modern and geometric.

07 社會關懷

7.1 社會關懷

7.1 社會關懷

弘憶國際不只是追求利潤，更是解決社會問題的踐行者。本公司雇用身心障礙者，使得以發揮所長、融入社會，並喚起社會大眾及企業對其工作能力的肯定，創造社會經濟的共用價值。

扶助社福團體

參與社會弱勢關懷工作，定期支持喜憨兒公益採購，幫助喜憨兒基金會經費。



2023 年弘憶國際以庇護工廠為主題，攜手同仁共同發揮永續精神做愛心工藝及幫助弱勢團體，故選擇喜憨農場之月餅禮盒作為採購項目。





附錄

GRI 索引表

附表二 – 氣候相關資訊

GRI 索引表

使用聲明	弘憶國際已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

組織及報導實務

揭露項目	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	2.1 營運概況	16
2-2 組織永續報導中包含的實體	CH1 關於本報告書	5
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	CH1 關於本報告書	5
2-4 資訊重編	CH1 關於本報告書	5
2-5 外部保證 / 確信	CH1 關於本報告書	5

活動與工作者

2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 營運概況	16
2-7 員工	6.2 人才發展	60
2-8 非員工的工作者	6.2 人才發展	60

治理		
2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-15 利益衝突	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-19 薪酬政策	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	3

策略、政策與實務		
2-23 政策承諾	1.4 永續發展承諾 6.3 人權	13
2-24 納入政策承諾	1.4 永續發展承諾	13
2-25 補救負面衝擊的程序	2.2 營運策略與經濟績效	18
	3.1 公司治理與誠信經營	22
	3.2 風險管理	31
	3.3 資訊安全及隱私權保護	38
	5.1 供應鏈管理	49
	5.2 客戶服務品質	51
	5.3 產品品質與安全	54
	6.1 員工關懷與勞動保障	57
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-27 法規遵循	3.1 公司治理與誠信經營	22
2-28 公協會的會員資格	2.1 營運概況	16
利害關係人議合		
2-29 利害關係人議合方針	1.1 利害關係人及溝通議合	6
2-30 團體協約	6.1 員工關懷與勞動保障	57

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	1.2 重大性分析	9
3-2 重大主題列表	1.2 重大性分析	9

重大主題揭露

營運策略與經濟績效

揭露項目	對應章節	頁碼
3-3 重大主題管理	2.2 營運策略與經濟績效	18
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運策略與經濟績效	18
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	2.2 營運策略與經濟績效	18
201-4 取自政府之財務補助	2.2 營運策略與經濟績效	18
203-2 顯著的間接經濟衝擊	2.2 營運策略與經濟績效	18

公司治理與誠信經營

3-3 重大主題管理	3.1 公司治理與誠信經營	22
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1 公司治理與誠信經營	22
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1 公司治理與誠信經營	22
405-1 治理單位與員工的多元化	3.1 公司治理與誠信經營 6.2 人才發展	22 60
415-1 政治捐獻	3.1 公司治理與誠信經營	22

風險管理		
3-3 重大主題管理	3.2 風險管理	31
自訂主題	3.2 風險管理	31
資訊安全及隱私權保護		
3-3 重大主題管理	3.3 資訊安全及隱私權保護	38
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 資訊安全及隱私權保護	38
供應鏈管理		
3-3 重大主題管理	5.1 供應鏈管理	49
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5.1 供應鏈管理	49
客戶服務品質		
3-3 重大主題管理	5.2 客戶服務品質	51
自訂主題	5.2 客戶服務品質	51
產品品質與安全		
3-3 重大主題管理	5.3 產品品質與安全	54
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5.3 產品品質與安全	54
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.3 產品品質與安全	54
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	5.3 產品品質與安全	54
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	5.3 產品品質與安全	54
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.3 產品品質與安全	54

員工關懷與勞動保障

3-3 重大主題管理	6.1 員工關懷與勞動保障	57
401-2 提供給全職員工的福利	6.1 員工關懷與勞動保障	57
401-3 育嬰假	6.1 員工關懷與勞動保障	57
402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1 員工關懷與勞動保障	57

一般主題揭露

氣候策略

201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷與調適	42
302-1 組織內部的能源消耗量	4.1 氣候變遷與調適	42
302-3 能源密集度	4.1 氣候變遷與調適	42
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 氣候變遷與調適	42
305-4 溫室氣體排放強度	4.1 氣候變遷與調適	42

環境管理

303-3 取水量	4.2 環境管理	46
303-4 排水量	4.2 環境管理	46
303-5 耗水量	4.2 環境管理	46
306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 環境管理	46
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 環境管理	46

人才發展		
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.2 人才發展	60
401-1 新進員工和離職員工	6.2 人才發展	60
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才發展	60
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2 人才發展	60
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 人才發展	60
405-1 治理單位與員工的多元化	3.1 公司治理與誠信經營	22
	6.2 人才發展	60
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2 人才發展	60
人權		
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.3 人權	65
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.3 人權	65

附表二 – 氣候相關資訊

項目		報告書章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷與調適	42
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 氣候變遷與調適	42
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷與調適	42
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 氣候變遷與調適	42
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，未來將依照政府規定及環境變化程度進行發展與考量。	
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 氣候變遷與調適	42
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未使用內部碳定價，未來將視實際需求評估導入，以作為本公司實現淨零排放目標策略工具之一，並接軌國際減碳趨勢。	
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。	本公司為達成 2050 年淨零排放目標，將以節能作為優先的減量方式，針對重大營運據點用電狀況進行分析，強化各據點用電管理。本公司尚無設定氣候相關目標及使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs)。	
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	本公司依照（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」），規劃於 2026 年揭露盤查資訊，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。	

