

2023

**翰可國際
永續報告書**

Contents 目錄

永續亮點績效	03
總經理專訪 翰可國際的永續之旅	04
永續特刊 1 與員工一起愛地球，環保行動落實永續信念	09
永續特刊 2 公益聚焦良質教育，益善盡社會責任	13
永續特刊 3 用咖啡響應責任採購，獲頒公平貿易指標企業	18
關於報告書	20
永續管理	23

Chapter 1

永續翰可國際 36

關於翰可國際	38
永續產品線	40
經濟績效	44
稅務治理	45

Chapter 2

負責任的誠信治理 46

公司治理政策及方針	48
誠信經營	52
資訊安全管理	55

Chapter 3

打造永續供應鏈 58

永續價值鏈	60
永續採購	63
供應鏈評鑑與稽核	63
客戶服務	63

Chapter 4

地球環境守護者 66

氣候相關財務揭露 TCFD	68
能源消耗及溫室氣體排放	75
空氣污染防治	76
水資源管理	77
物料使用	78
廢棄物管理	78
生物多樣性	80

Chapter 5

共創美好社會願景 81

企業人力概況	86
員工權益與待遇	92
人力資源發展	99
安心職場環境	101
社會關懷共好	105

Appendix 附錄 109

公協會資格	110
GRI 準則索引表	111

本公司永續亮點績效



環境保護 Environment

- 連續兩年於世界地球日舉辦綠色挑戰，提升翰可同仁永續意識。
- 辦理淨灘及淨山活動，拾檢約 109.8 公斤的垃圾，換算約 226.188 公斤的二氧化碳當量。
- 導入氣候相關財務揭露 (TCFD)，有效管理氣候風險。
- 通過環境管理系統 (ISO 14001)，有效管理組織環境風險。
- 執行多項節能減碳措施，包括電子表單無紙化、更換節能燈具及更換油電混合車，總計減碳量達 16.06 公噸 CO₂e。



社會責任 Social

- 支持地方體育發展，舉辦首屆基隆青少年網球錦標賽。
- 投入產學合作，與淡江大學長期合作，與工學院及商管學院簽署產學合作備忘錄。
- 展開「把愛傳出去」的公益計畫，提供自家產品於偏鄉學校，同時提升當地教育質量。
- 本公司女性員工擔任主管比例 42.8%。
- 雇用當地居民為高階管理階層比例為 100%。
- 鼓勵員工捐血以解決國內血荒問題，共 20 位員工捐血共計發放新台幣 100,000 元獎勵金。



公司治理 Governance

- 強化人員資安意識，執行資安訓練，共計 30 小時，共 15 人次參加。
- 定調公司永續策略，持續代理各項綠色產品。
- 營收 14.95 億元新台幣。
- 各事業群部門之客戶滿意度皆高於目標值之 80 分。
- 綠色採購金額比例 42.70%



總經理專訪

翰可國際的 永續之旅

翰可國際的永續之旅



▲ 翰可國際總經理 - 簡世宗

翰可國際是一家多元化的公司，主要業務包括電子零件及組裝事業群、機能材料暨電子設備事業群、HDP 寫真板等建材產品等，每年都有相當亮眼的業績表現。

翰可國際一直以來在永續發展上持續投入，今年的報告書特別納入總經理簡世宗的專訪內容，詳述翰可國際邁向永續企業的歷程。總經理在訪談中提到，公司從創立之初便致力於環保和綠色循環經濟，將環保理念深植於企業文化中。多年來，翰可國際不僅在產品創新上不斷突破，更積極響應全球環保趨勢，開發多種再生材料產品。

此次專訪揭示公司在策略調整後，如何更專注於核心業務發展，同時保持對環境保護的堅定承諾，在現代科技迅速發展的衝擊下，翰可國際積極應對挑戰，彰顯出企業在追求商業成功的同時，也能兼顧社會責任與環境永續。

「雙引擎驅動，聚焦綠色循環」

翰可國際成立進入第 36 年，近年來進行策略性的調整，將原有能源事業部門於 111 年 7 月獨立出去，目前兩個事業部門繼續發展原核心業務並開發新事業領域，希望在未來 5 年內能各自獨立，實現事業部門分社化之目標。

機能事業部坐落於台北，主要負責材料的買賣、建材及設備等產品業務。該部門的產品線多元化為其特色，其中包括聚酯薄膜、包裝材料以及裝潢建材 HDP 寫真板等，不僅在傳統產業中廣泛應用，更在近年來因應環保趨勢，積極開發多種再生材料產品，同時投入資源擴大產學合作，尋找契機跨入 AI、生技醫療及長照等產業。

印刷電路板事業部則位於桃園，專注於印刷電路板的代理外銷，隨著電子產品的日益小型化、高性能化，對印刷電路板的品質性能要求也愈來愈高。翰可國際的印刷電路板事業部，憑藉著多年的經驗和技術積累，不斷提升產品的品質和性能，以滿足客戶的需求。

翰可國際明確規劃未來發展的方向，繼續努力擴大機能事業部和印刷電路板事業部的業務，以期在激烈的市場競爭中保持領先地位。同時，公司也將持續關注環保議題，積極開發具節能減碳效益的綠色產品，為地球環保貢獻一份心力。

翰可國際自 20 年前獲得 SONY 綠色夥伴認證以來，不僅鞏固其在全球供應鏈中的地位，更彰顯其對環境保護和社會責任的堅定承諾。綠色夥伴的認證要求企業在其生產過程中嚴格遵守環保規範，包括限制或消除有害物質的使用，推行資源高效利用和廢物最小化，也因此連帶提升翰可國際自身產品的環保標準，「對我們來說，從獲得 SONY 綠色夥伴認證的那一刻起，我們便承諾將環保和高品質貫徹始終，這個信念便是奠定翰可國際這 20 年來的基礎，我們早已將標準規範轉化為深植企業文化的核心。」

此外，成為綠色夥伴意味著翰可國際能夠吸引更多具有環保意識的客戶和合作夥伴，為公司打開新的市場機會，隨著全球對環保和可持續發展要求的提高，翰可國際以其在材料科學和製造業的深厚積累，在綠色循環經濟的浪潮中，扮演著重要的角色，充分展現其前瞻性的戰略規劃和對未來趨勢的快速響應能力。

未來，翰可國際深信，公司將在綠色製造和循環經濟領域取得更大的成就。

「錨定差異化，再造第二曲線」

翰可國際在產品創新上不斷精進，成功推出 HDP 門框等創新應用，為建築產業帶來全新的選擇。HDP 門框不僅外觀材質與紋路可客製化，更能大幅減少現場施工所產生的污染與浪費，同時兼顧美觀與環保。

在建材領域，翰可國際經銷威盛亞美耐板產品，並自行生產 HDP 寫真板。HDP 寫真板採用日本製造的 PP(聚丙烯)材質薄膜作為表面材料，搭配多種底材如木芯板、合板、矽酸鈣板等，作為各類家具或木作裝潢的表面裝飾材使用，能夠根據客戶需求，量身打造獨特的外觀材質與紋路，滿足各種風格的建築設計。而且最重要的是相較於傳統門框，HDP 門框在生產過程中產生更少的廢棄物，且具有良好的隔熱、隔音效果，有助於節省能源。

翰可國際導入模組化設計，大幅縮短施工時間，減少現場作業，降低施工污染，也因此，HDP 門框具有優異的耐候性、耐腐蝕性，使用壽命長，可降低維護成本等特點，符合 SDGs 中的多項目標緊密呼應，如負責任的消費和生產 (目標 12)、氣候行動 (目標 13) 以及可持續城市和社區 (目標 11) 等。

憑藉著 HDP 門框的優異性能與多樣化的應用，翰可國際已成功在國內外多個案場中落地實施，開創了產品應用的第二曲線。從住宅、商業大樓到公共設施，HDP 門框都能提供符合客戶需求的解決方案。

翰可國際深知環保的重要性，在產品開發過程中，始終將環保、節能減碳作為首要考量，而公司也將於 2024 年 8 月，正式將瑞光路的據點設為客戶接待區和展示中心，用於展示公司的最新產品和技術成就，包括使用最新的技術設備和高效能的環保系統，如智慧節能系統和高效過濾的空氣淨化設備等。

「從自身做起，實踐永續發展」

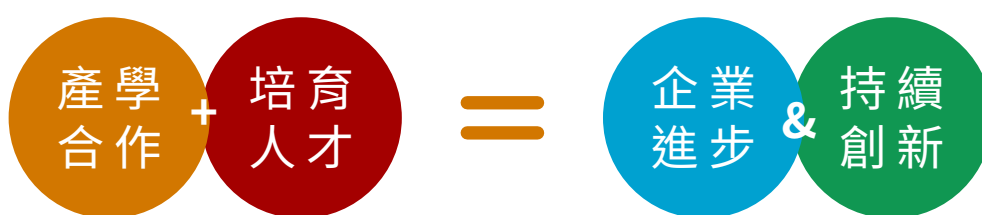
盡善永續發展 (Sustainable Development) 已成為現今企業不可或缺的一環，翰可國際透過實際行動，努力實現環境保護、經濟和永續發展的目標。

翰可國際鼓勵員工從自身做起，參與環保、節能等實踐活動。簡單的舉動，如步行上下樓梯、自備餐具，看似微不足道，卻能減少碳排放，降低對環境的負擔。此外，公司也積極組織員工參與淨灘、捐血等公益活動，讓員工親身感受社會責任的重要，並培養出回饋社會的意識。

翰可國際每年固定舉辦兩次淨山活動，隨著年復一年的推廣，活動規模愈加盛大，公司始終堅持「垃圾不落地」的理念，致力於為下一個世代創造乾淨的未來。「每

當看到同仁挽起袖子彎腰撿拾垃圾的身影，都令人深受感動。」淨山活動的推廣不僅展現公司對環境保護的承諾，也喚醒每一位員工心中對大自然的熱愛和責任感，讓綠色永續的信念深植於企業文化之中。

除了鼓勵員工實際參與永續相關活動，翰可國際更將目光投向未來。翰可國際與淡江大學在多個領域進行產學合作，培育國際人才，「我們深信培養人才不只是填補今日的需求，更是塑造未來的基石。透過與淡江大學的產學合作，翰可國際不僅培育出具備專業技能的國際人才，更讓這些年輕一代的員工帶著對社會責任的深刻理解，成為推動企業持續進步和創新的關鍵力量。」



翰可國際一直以來積極推動產學合作，特別是在 AI 人工智慧及量子計算領域。2020 年 12 月，翰可國際與淡江大學簽訂合作協議，共同開創 AI 產學合作的新契機。翰可國際董事長陳洋淵提供了百萬研究經費，支持淡江大學理工學院與 AI 創智學院建置量子電腦設備，為學術研究注入強大動能。2024 年 4 月，淡江大學先進量子計算中心正式揭牌，同時翰可國際也委託學校進行碳足跡盤查，展現對環保的高度重視。

在人才培養及交流方面，翰可國際亦不遺餘力。2023 年 4 月，公司與淡江大學工學院及商管學院再度簽訂產學合作協議，雙方結合理工與管理等領域的師資力量，共同培養所需的人才。翰可國際的產學合作計畫為學術界和產業界搭建溝通的橋樑，實現雙贏的局面。

企業永續發展的實踐並非一定要仰賴龐大的部門和複雜的機制，只要從小處著手，從員工做起，就能產生巨大的影響力，對於環境維護我們秉持「人人有責」的精神去落實，而在公司內部亦更需培養和強化文化多元性，這樣才能不斷吸引並培養優秀人才，最終凝聚成長為帶領企業成長的強大力量。

展望未來，翰可國際自成立以來，始終秉持綠色、環保與永續發展的理念，並積極響應聯合國的永續發展目標 (SDGs)，「唯有將環保和高品質貫徹於企業文化中，才能在全球市場中保持競爭力，實現企業與社會的共同繁榮與進步。」無論是在產品創新、製造流程，還是公司文化的推動上，翰可國際都致力於實現環保和社會責任的雙贏。

永續特刊 ①

環保行動 落實永續信念

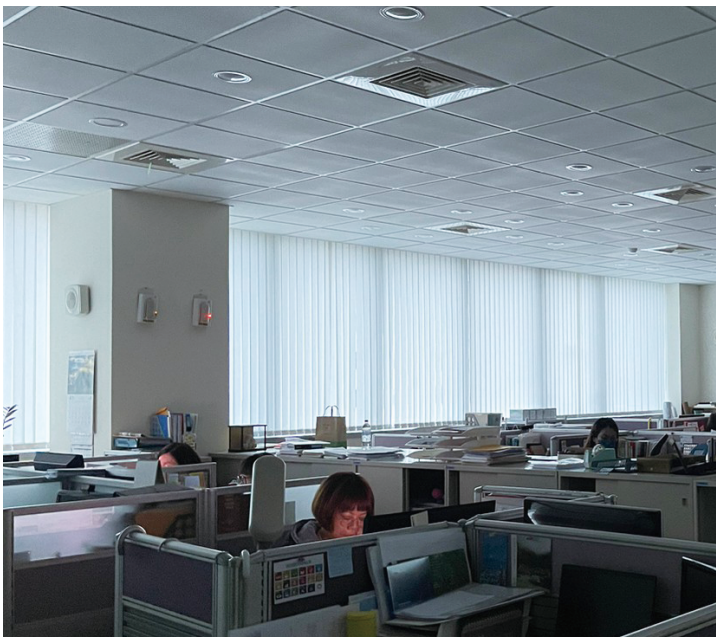
與員工一起愛地球

環保行動落實永續信念， 與員工一起愛地球

為永續關燈，續挺世界地球日

每年 4 月 22 日的世界地球日 (Earth Day)，自推動以來逐漸喚起全球大眾對環境保護的關注，許多企業與媒體也自主發起各種實踐環保的行動及理念。重視永續、關心氣候變遷及暖化議題的翰可國際於 2022 年首度響應世界地球日，舉辦「翰可綠色挑戰」，發起 5 項聚焦日常生活的減碳作為，例如鼓勵員工搭乘大眾運輸或步行、多吃蔬食的低碳飲食、自備環保餐具及容器等，讓員工了解環保並非遙不可及，願意改變生活習慣、從小事開始啟動，改變就會發生！

翰可國際 2023 年世界地球日響應由世界自然基金會號召的國際節能行動「Earth Hour 地球一小時」，與全球超過 192 個國家區域、逾 18,000 個世界地標及地球公民們一起關燈。據主辦單位統計，2023 年全台關燈一小時活動節電量達 150,000 瓩，約減少 76,350 公斤二氧化碳排放量！活動倡議的於 3 月最後一個週六晚間關閉電燈及耗電產品，翰可國際「加碼」、4 月 24 日起共響應 4 天關燈一小時，加強行動力道。每顆 LED 燈功率約為 15 瓦特，辦公室內 157 顆 LED 燈 4 天皆關閉一小時節電量為 9.42 度電，關一盞燈的舉動也影響員工養成日常隨手關燈的好習慣，將節能減碳及環保意識深植翰可每一位夥伴心中，讓珍愛地球的心持續發光發熱。



▲ 世界地球日，我們響應！關燈一小時

為環保行動，讓山海重拾原貌

國際日益關注 ESG、氣候變遷，及聚焦如何減緩暖化現象的具體行動，再加上聯合國永續發展目標 (SDGs) 趨勢推動下，身處四面環海、高山縱橫的台灣，如何維繫環境生態並兼顧永續發展是我們必須面對的課題。近年來，全體員工得以身體力行、透過撿拾垃圾還山海美麗原貌的淨灘淨山成為企業最熱門的環保活動，根據環境部環境管理署資料顯示，光是 2023 年單一年度，台灣 18 個縣市辦理淨灘活動就達 1,029 場、動員超過 51,389 人次、清理垃圾達 4,308 噸。

推廣綠色產品多年的翰可國際，基於對環境與生態保育的重視，積極組織各類環境倡議活動。我們深知海洋廢棄物是佔海廢最大宗的塑膠垃圾事實，並已成為國際須正視及處理的課題，尤其，嚴重污染海洋生態，隨著洋流漂移的海廢積存在海灘，使沙灘海灘的垃圾密度成為海洋從表面到底層最高的區域，「淨灘」仍是必要的環保行動。

翰可國際與同集團子公司翰可能源一同報名觀光局主辦的活動，舉辦「環保出發，淨灘有你」，來到新北市著名景點的石門老梅綠石槽，聚集 63 位自願為環境付出的集團同仁及家眷頂著風雨，努力彎腰、撥開沙子，將散落沙灘的垃圾一一撿起，當天共清除約 75.2 公斤、相當於 154.912 公斤二氧化碳的垃圾。





同時，延續先前辦理環境教育講座中分享的無痕山林 (Leave No Trace) 概念，讓友善環境的觀念實際萌芽，本公司之集團舉辦「永續淨山，無痕健走」活動，在董事長陳洋淵的帶領下，員工及眷屬前往觀音山林梢步道與硬漢嶺步道，戴上手套、手持夾子與垃圾袋，循著步道一邊放鬆運動，一邊撿垃圾淨化山林，蒐集垃圾達 34.6 公斤、約 71.276 公斤的二氧化碳產生。

淨灘與淨山活動符合 SDG 14「保育海洋與海洋資源」、SDG 15「保育陸域生態」及 SDG 13「氣候行動」，讓員工親身體會到海洋及山林污染的現況，一同經歷環保任務後再共同享用午餐交流，增加團結向心力與情感。翰可從內部發起響應的環保行動，期許未來能繼續發酵、與外界匯聚更多力量，一起為環境盡一份心力，替未來留下地球的美好樣貌。

永續特刊 ②

公益聚焦 良質教育

益善盡社會責任

公益聚焦良質教育， 益善盡社會責任

翰可國際專注提升經營優勢、優化產品品質使營收逐年成長，各個營運環節融入 ESG 意識，除了每年編製永續報告書透明揭露各項資訊，也將企業社會責任連結 SDGs，主軸聚焦「SDG 4 優質教育」、「SDG 1 消除貧窮」及「SDG 11 永續城鄉」等面向，持續將收益獲利挹注於各項社會公益及翻轉教育行動，創造正向永續的善循環。

回饋故鄉辦賽事，首屆青少年網球錦標賽開打

「雖然我離開了基隆，如今終於能為故鄉辦一場有意義的比賽！」身為基隆人的本公司董事長陳洋淵，約 50 年前到外地打拼，事業有成之際也不忘鄉里，贊助舉辦地方活動與賽事。2023 年首度舉辦「翰可國際青少年網球錦標賽」，期許錦標賽能延續辦理，進而讓更多優秀隊伍到基隆，成為當地特色的賽事，也逐步栽培基隆的體育人才、帶動運動風氣。

蒞臨錦標賽的前網球國手陳迪本身也是基隆子弟，他感謝本公司的大力支持，目前基隆 4 所國小有網球社團，透過網球活動讓小朋友互動跟交流，甚至家長、長輩都能一起走出戶外。熱愛運動的陳洋淵表示自己喜歡球類運動，每天仍然維持快走、慢跑 1 小時，鼓勵大家都能享受運動，活出健康人生。



▲ 112 年翰可國際青少年網球錦標賽

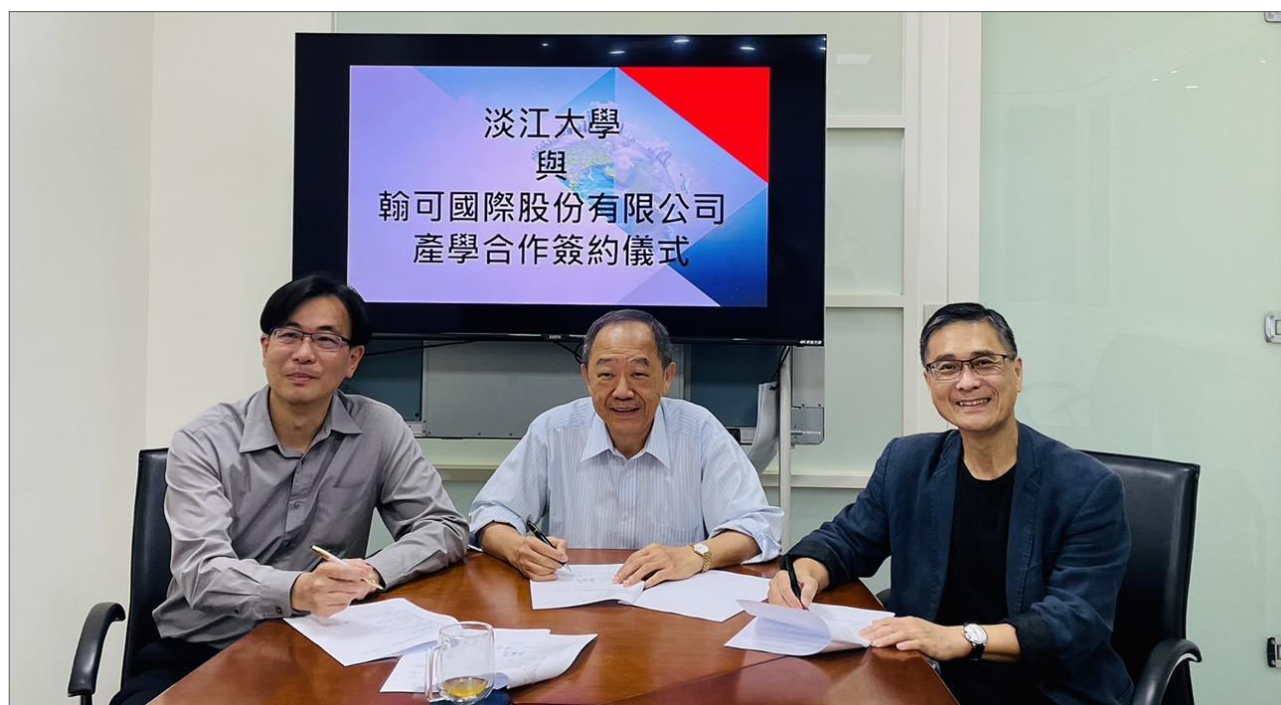
與淡大產學合作培養人才、捐助私校 210 萬

人才是企業得以永續發展的根本，教育更是人才養成的關鍵。翰可國際成立以來重視教育推廣發揮的影響力，與學界攜手互惠，身為淡江大學化工系首屆校友的董事長陳洋淵，秉持不忘本、鼓勵學子向上的初心，每年定期捐助淡江大學資金及獎助學金，支持各項計畫及永續教育的推展。

本公司延續與淡大產學合作的默契，加強產學鏈結力道，繼 2020 年與淡江大學 AI 創智學院簽訂策略合作夥伴協議、鼓勵創智學院學生至翰可實習之後，2023 年 4 月也與淡大工學院及商管學院簽署產學合作備忘錄，持續培育產業技術人才，讓學生不擔心畢業即失業，透過實習提前熟悉職場及產業運作，增進就業競爭力。

此外，少子化衝擊下，台灣私立學校經營越來越困難，財團法人私立學校興學基金會係透過提高個人或營利事業捐款私校之所得稅扣除額，鼓勵各界不吝挹注私校，是提倡捐資教育風氣的推手。行政院通過教育部提《私校法》修正草案，將修訂「財團法人私立學校興學基金會組織運作及基金管理辦法」，強化興學基金會的財務監管功能，透過興學基金會指定與非指定捐款予學校法人或學校，可全數作為列舉扣除額、列為費用或損失。

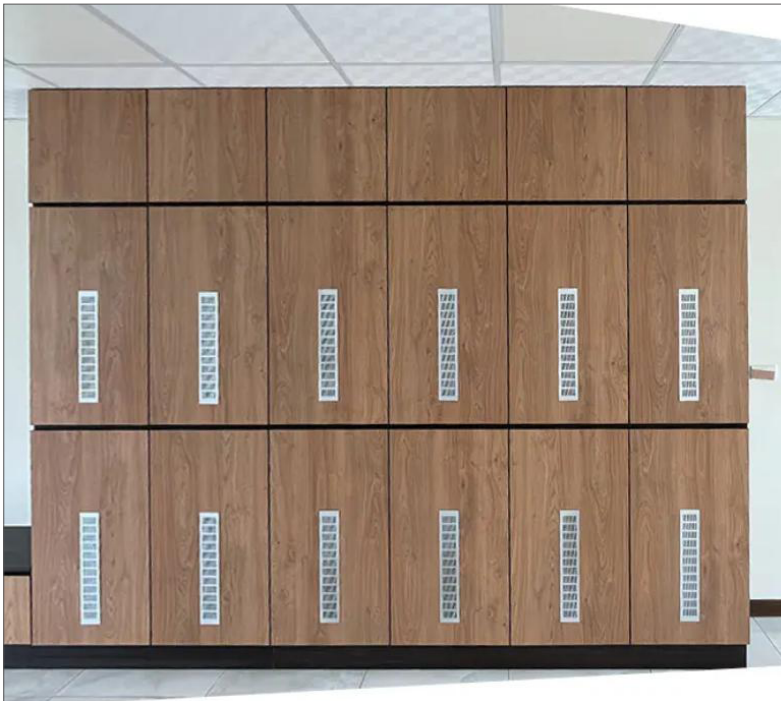
翰可國際為提升私校教育品質慷慨解囊，2023 年共捐新台幣 210 萬元給興學基金會，穩定私校財源得以維運推展，進一步確保私校學子皆享有優質教育環境及受教權益，成為私校的堅實後盾，富有正面意義及價值。



把愛傳出去公益計畫，翻轉偏鄉教育環境

攜手大學推動產學合作之餘，翰可國際深信教育對於偏鄉地區學童而言，更是改變命運的契機。為使他們擁有同樣的受教權益，翰可國際建材以自身掌握的優勢產品為基礎，展開「把愛傳出去」的公益計畫，投入大量資源改善偏鄉學校的基礎設施，營造更好的學習環境。

「系統櫃不只守護孩子的書籍，也守護他們的成長與希望！」藉由把愛傳出去計畫，翰可國際建材展現在製造及設計的領先技術，為財團法人桃園市私立祥育啟智教養院製作全新的系統櫃，專業團隊更親自前往偏鄉地區進行安裝測試，確保這些系統櫃能在最短的時間內投入使用、符合學校及學生的多樣需求，也為學生創造整潔有序的學習環境。



翰可國際建材展開此項公益是結合慈善、亦充分呼應 ESG 精神的綜合性計畫：選用符合環保標準的材料、綠色設計確保製造與安裝過程對環境衝擊降到最低；用行動促進教育公平，提供安全健康的學習環境、提升學校的教學條件，為當地帶來實質協助，增加社區凝聚力；翰可國際也藉此展現對社會責任的高度承諾，並保持透明管理、符合法規要求，逐步實踐社會責任的同時，也向孩子傳遞關愛和責任感。

愛心方舟啟航，年終歲末捐贈愛心物資



回饋鄉里、致力優質教育及人才培育的同時，翰可國際也與長期協助部落偏鄉弱勢家庭發展謀生技能、陪伴孩童成長及品格建造的台灣綠色方舟全人關懷協會合作，於 2023 年末募集多樣愛心民生用品，提供協會發送給需要這些資源的家庭，傳遞愛心善念，並感謝協會不間斷無私奉獻的關懷與照顧。翰可國際未來也將繼續擴散企業能量，加強公益的力道，扶助需要幫助的人們。



永續特刊 ③

用咖啡響應 責任採購

獲頒公平貿易指標企業

用咖啡響應責任採購， 獲頒公平貿易指標企業

你是否注意到越來越多店家販售具有國際公平貿易標章的商品？公平貿易又是什麼？「每一次消費，都在為你理想中的世界投票。」環保倡議作家 Anna Lappé 的名言，反映每一次消費的背後都代表著選擇，如何讓與消費行為息息相關的生產到銷售流程，每個環節都能確保農民人權獲利、降低環境衝擊及帶動當地社區發展，正是公平貿易 (Fair Trade) 的倡議初衷。

作為國際最著名、備受各界認可的產品認證體系，公平貿易能保障生產者合理收益改善生計、脫離貧窮，改善當地環境及基礎建設，經由購買公平貿易標章認證的商品，實踐責任消費，創造消費者與生產者的良善連結。在公平貿易產品中，咖啡是最為人熟知、也是不少人的生活必需品，國際咖啡組織 (ICO) 統計，台灣 2021 年全年咖啡消費總數達 28.5 億杯，平均每人每年約喝 122 杯，且咖啡消費量持續增長，除了個人消費意識，企業行號的採購行為也十分重要。

在台灣公平貿易協會及相關組織推動下，不少企業行號陸續響應公平貿易，深根企業永續經營的翰可國際經過評估後，正式加入「公平貿易茶水間」專案，長期採購公平貿易認證原物料，供應內部員工公平貿易咖啡及茶，改變日常細節，即可幫助第三世界貧困農民及環境保護，更以同仁可輕鬆接受的方式實踐 ESG 與社會責任，亦增加企業內部對公平貿易的認知，將此理念深入人心。翰可國際以實際行動支持公平貿易，2023 年獲頒台灣公平貿易協會授予的「公平貿易影響力最佳指標企業」肯定。



▲ 公平貿易茶水間感謝獎狀

辦公室飄香的一杯公平貿易咖啡中，蘊含多項聯合國永續發展目標，如：SDG 1 消除貧窮、SDG 5 性別平等、SDG 8 就業與經濟成長、SDG 10 消弭不平等、SDG 12 責任生產與消費、SDG 13 氣候行動、SDG 17 建立多元夥伴關係等。導入公平貿易茶水間後，翰可國際未來也將逐步打造綠色辦公環境、落實綠色採購等永續管理舉措，善盡企業社會責任。

關於報告書



報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀翰可國際（以下簡稱：翰可國際、本公司、我們）第 3 次公開發行的永續報告書，我們每年定期發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2024 年 11 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2025 年 8 月。本年度報告書對先前報告書中所賦予之任何資訊無進行重編。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，定期每年發行一次，涵蓋範圍包含翰可國際公司總公司、桃園營業所，揭露範疇占合併財報淨營收 100%。

本報告書財務相關數據來源為翰可國際股份有限公司 112 年度的合併財務報表，以翰可國際為揭露範疇；在環境類別及社會類別的資訊邊界，以翰可國際公司總公司、桃園營業所為揭露範疇。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

▼ 2023 年報告書組織涵蓋範圍資訊

台北總公司	台北市內湖區新湖一路 305 號 2 樓
--------------	----------------------

桃園營業所	桃園市桃園區正光路 423-2 號 8 樓
--------------	-----------------------

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則 (GRI Standards) 進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則之 GRI 303、GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 207 對照 2019 年版、GRI 306 對照 2020 年版、其餘主題準則則為 2016 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。本公司雖為非上市櫃企業，仍積極關注氣候變遷對本公司產生的可能影響，因此亦自主另揭露國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 的氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 資訊。詳請參閱附錄。

報告書主要負責單位及品質管理方式

作業程序	作法	負責單位 (或職位)
報告彙編	本報告書係由行政管理部負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由行政管理部整合編撰、校對修訂。	行政管理部、相關權責部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司財務數據經日正聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》(International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。另，未來將考量委請第三方驗證機構依循國際保證標準作為查證依據，以保證本報告之內容及數據。	日正聯合會計師事務所
核准定稿	最終版完整稿件由行政管理部呈報總經理，經總經理審閱、核定後方公開發行。(GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色)	總經理

聯絡資訊

如果您對《翰可國際 2023 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

翰可國際股份有限公司

地址：台北市內湖區新湖一路 305 號 2 樓

官方網站：<http://www.skwentex.com/tw/index>

聯絡人：王郁馨

電話：02-26588229

電子郵件信箱：candice@skwentex.net

永續管理



永續管理

翰可國際永續承諾與策略



環境永續 sustainability

- 關注全球永續趨勢及法規動態，與國內外企業維持良好合作關係，並持續代理販售綠色產品，擴大產業永續環境。
- 落實循環經濟理念，加大投入回收製程相關事業及產品，降低產品碳足跡和額外的資源消耗。
- 積極實行節能減碳措施，關注自身營運活動的碳排狀況，並制定減碳目標，逐步使用再生能源，以強化因應氣候變遷的韌性。



誠信治理 integrity

- 堅守零貪腐之目標，與供應商夥伴維持良好關係，致力滿足客戶需求，使利害關係人獲得最大權益，提升市場競爭力。
- 提升董事會的永續職能，積極掌握 ESG 動態，加強翰可永續體質及表現。



社會關懷 are

- 提供優於勞基法的員工福利及培訓課程，並提升公司職安衛環境，打造優質友善的永續職場。
- 遵循國內外人權規範，於營運過程關注並保障各利害關係人的人權權益。
- 持續投入社會參與及各式公益，擴大產學合作量能，與學術單位緊密合作，積極培育國內人才。

形塑企業永續文化：翰可永續生活誌

翰可國際持續推動 ESG，為徹底落實企業永續發展，除了制定長期策略目標，我們亦透過實際推動各項永續作為，成功形塑翰可國際的獨特永續文化。本公司集團藉由自 2022 年每月定期發送的「翰可永續生活誌」，其內容宣達各項永續趨勢及資訊，內容包山包海，涵蓋 ESG 各面向：環保、旅遊、保養、循環設計、綠色家居、員工健康、身心靈成長等。我們深知推動企業永續發展的重要性，不管係從上而下的推行，亦或是由上而下的持續進展，翰可將持續營造本公司的永續文化，由內而外轉化至環境及社會面，滿足利害關係人期待與權益。

翰可永續生活誌

每日一個簡單綠行動，打造永續態度新生活

2023
08

實習生David特輯！

本期
主題

即刻減排！碳權上路攜手救地球

今年四月，蔡總統宣佈成立台灣碳權交易所，消息廣泛傳播後，碳權概念股開始迅速飆漲，華紙、士紙、農林、東捷、倍力等造紙及資訊類股接連漲停。「碳權」是什麼？我們還來得及進場嗎？

不過，在探討進場碳權股之前，讓我們先從氣候變遷開始說起！這十幾年來大家對於溫室效應、全球暖化的討論從不間斷，近幾年的夏天的確也越來越熱，沒有冷氣根本徹夜難眠；冰山不再，野火不絕，全球因氣候變遷導致的天災層出不窮，而這樣的氣候變遷主要元兇就是「二氧化碳」等溫室氣體，為了減緩排放，全球開始訂定相關規則，而台灣也以提高再生能源建量、垃圾分類、資源回收及限塑等方式積極應對。這一切跟我們有什麼關係呢？與碳權與造紙、資訊類股又有什麼關聯？

什麼是碳權？

根據聯合國締約國會議內決定，要讓「排碳有價」，讓排放溫室氣體的組織承擔責任，以此來達成減緩這些組織的溫室氣體排放量之成效。台灣雖不是聯合國成員，但身為地球的一份子，我們也主動承擔起地球未來存亡的重量。

翰可永續生活誌

每日一個簡單綠行動，打造永續態度新生活

2023
11

職場健康促進指南04

本期
主題

促進心理健康 翰可舉辦員工旅遊助紓壓

「沒有心理健康，就沒有真正的健康(No health without mental health)」，這是來自世界衛生組織對於健康的定義。根據聯合國研究指出，全球約每 4 人就有 1 人有心理健康問題，尤其是憂鬱症更是佔了全球疾病中排名第三，預計 2030 年排名將上升至第一。現代人身處工作、家庭、人緣的多方面的壓力源下，若找不到適當的排解方法，久而久之就容易造成心理問題。而從公司治理層面來說，員工的健康會間接影響到績效表現，要促進員工身心健康，完善的健康檢測、關懷措施、紓壓活動是關鍵三角。環境美化、身心靈講座、檢查補助、員工旅遊等等，都是能使用的方法。



▲ 翰可永續生活誌鼓勵員工於日常生活落實環保行動

永續風險管理

根據世界經歷論壇出具的「全球風險報告」，近年企業面對的主要風險除了經濟層面的風險之外，尚涵蓋如環境及社會層面的風險，例如氣候變遷風險及人權風險，甚至是肇因於中美貿易戰及兩岸情勢的地緣政治風險，種種新興風險對翰可國際皆可能造成衝擊。翰可國際為強化公司治理及達成永續經營目標，考量新興永續風險，透過完整的風險管理機制，以合理確保各項風險之管理，針對重大風險項目進行評估分析，以確保降低風險損害，同時增進公司利益。

▼ 翰可國際永續風險管理一覽表

風險類型	風險成因描述	策略擬定與實施
策略擬定與實施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 通膨導致業務量緊縮或原物料成本上升的營運風險 2. 因通貨膨脹或景氣不佳需重新擬定策略 	<p>定期拜訪重點客戶以及於官方網站、社群媒體舉辦市調，以隨時得知最新市場需求</p>
地緣政治風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 地緣政治導致關鍵原物料成本及運輸成本上升 2. 台海局勢可能影響供應商產品出口，貨源中斷 3. 因烏俄戰爭影響外資對台投資之信心而撤資，可能間接影響翰可應收帳款延遲 4. 因政策規範的關係，做特定業主或品牌生意時不得用中國產品，限縮獲利彈性 5. 客戶提出原本交貨至中國的貨物可能須變更交貨地點至越南 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 敏銳追蹤外部變化：包含全球法規、政治、經濟狀況等方面，評估其對於生產資源取得的影響，以及客戶需求的變化，適時採取必要的風險因應方案。 2. 委請合作工廠評估物流方式，並靈活滾動調整物流成本以符合客戶需求。
市場風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 競爭對手推出新品導致產品銷售不佳 2. 日本客戶因通膨因素，對低碳產品的需求降低 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 找出對手未曾留意的功能並加速研發新產品。 2. 及時調整產品策略，如改以推廣回收再生瓶片，以滿足客戶當地市場及法規需求。

風險類型	風險成因描述	策略擬定與實施
財務風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶或因金融工具之交易對手無法履行合約之義務財務損失之風險 2. 現金流動調度風險 3. 因公司為跨國企業或多與國外公司交易產生之匯率風險 4. 日幣貶值以及通膨因素，影響採購與進口商品之成本 5. 貨幣的升息風險 6. 供應鏈中斷造成進出貨配比混亂，導致產品價格與庫存水位拉高，影響公司的金流 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 模擬多方案改善並分析利率風險，包含考量再融資、其他可採用之融資等，以計算特定利率之變動對損益之影響 2. 就客戶進行信用風險管理分析，評估客戶信用品質 3. 由財會部監控公司現金流動需求，並預測及確保公司有足夠資金提供營運 4. 因匯率波動因素非可控，故採取金融資產移轉與賣斷，減少匯率波動風險，並透過不斷擴大產品線與商機，以增加收入的方式減緩匯率衝擊，提升營運韌性 5. 因應升息方面，長期與銀行配合，透過融資取得較低利率，並優先歸還利率較高的貸款
法規風險	政府對相關產業制定法規的風險，如廢水、廢棄物排放等，或是與原物料含量相關的法規限制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由行政管理部定期檢核人事相關法規，並於每年實施評鑑與查核 2. 由行政管理部定期檢視環安相關法規，並於每年實施評鑑與查核 3. 與田業法律事務所合作，針對產業特殊法規尋求專業協助。
氣候變遷風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 跨國海、空運因國際法規要求造成航運成本上升 2. 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險 3. 碳稅影響產品出口 4. 極端氣候之高溫影響產品品質，進而產生後續客訴事件，但又難以追究責任 5. 客戶對於 IC 產品的需求可能因能源成本上升而降低 6. 大陸地區因缺水而實施限電政策，影響產能，使供應商交貨時間拉長 7. 愈發極端的氣候將對本公司產品物流運輸產生巨大挑戰，如運輸中斷及產品損害影響交期、產品品質等問題。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 視產品特性及客戶需求彈性調整，多數為整櫃進貨，以降低物流運輸所產生的碳足跡 2. 未來規劃辦公室改採用綠電，降低能源碳排 3. 於辦公區域更換節能省水設備及宣導減低碳排放守則 4. 定期檢查儲存環境的溫度和濕度，避免溫度波動對產品品質的影響，有效降低氣候變遷對的負面衝擊。 5. 選擇擁有應對氣候風險經驗及管理機制的物流廠商合作，並在產品運輸中加強產品的防護。

風險類型	風險成因描述	策略擬定與實施
供應鏈管理風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因人權與環保意識高漲，所造成的供應鏈管理風險 2. 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險 3. 通貨膨脹導致產品價格上升，進而影響對客戶之售後服務內容，讓客戶對本公司觀感不佳 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由各業務部門每年針對人權相關風險檢視與查核新 / 舊供應商 2. 由各業務部門每年針對環境相關風險檢視與查核新 / 舊供應商 3. 如供應商有違反相關法令或倡議的情形，即刻派人啟動風險調查與評估，並決定是否續與該供應商合作
職安風險	公司大樓或廠區的硬體設備造成危安風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於新進人員就任前的訓練課程加入工安宣導 2. 定期檢查公司硬體設備 (如建築物、電器等) 是否完好無故障
資安與個資風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶資料外流風險 2. 維修保固流程之個資保密系統建立 3. 機密文件 (包含實體) 的洩密風險 4. 駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由行政管理部定期檢視官網後台與內部系統是否有駭客入侵與被植入木馬的情形 2. 維修保固流程改採只收集最低個資，以提升用戶信心 3. 在公司內外部不提及機密文件內容，並落實標示機密等級並分類 4. 每名員工所使用的公司電腦均需安裝防毒軟體，並經行政管理部統一評估採購 5. 委請專業顧問公司針對公司資安系統提出建議並協助改善

重大主題分析

翰可國際主要參考 GRI 準則所列之永續議題，並依 AA1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principle, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準本公司的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

永續議題蒐集	利害關係人議合	評估營運衝擊
依國家政策趨勢及各種國際準則、評比及倡議蒐集與翰可國際營運活動高度相關之永續議題。	<ul style="list-style-type: none"> 共計鑑別出 5 大利害關係人 蒐集利害關係人關注議題，並聚焦為 16 項關鍵議題 	邀請各部門主管、內部同仁、供應商及客戶對 16 項關鍵議題進行顯著程度評估
鑑別重大主題	檢驗重大主題	確立重大主題
<ul style="list-style-type: none"> 將調查問卷所蒐得之結果進行分析、排序 2023 年共計鑑別出 8 項重大主題 	<ul style="list-style-type: none"> 委請外部顧問共同檢視、檢驗相關程序、標準之合適性。 確認重大主題的完整、包容、宏觀性。 	8 項重大主題均呈報總經理核准後確立

利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 5 大關鍵利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 客戶、(3) 供應商 / 承攬商、(4) 政府機關、(5) 社區 / 非營利組織。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

另參考國家政策趨勢、產業關聯及各種國際準則 (氣候相關財務揭露, TCFD) 及倡議永續發展目標 (SDGs) 之議題, 聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 16 項與本公司高度相關之永續議題, 設計製作《翰可國際股份有限公司 2023 年永續報告書 - 利害關係人問卷》進行調查, 之後再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討, 逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度, 鑑別排序出年度重大主題, 作為本報告書之資訊揭露主軸, 提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

▼ 翰可國際之利害關係人議合情形

利害關係人	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通績效
員工	<ul style="list-style-type: none"> 績效考核 教育訓練 ISO 輔導 多元化活動 電子公佈欄 員工溝通專線 / 信箱 	每年 不定期 每半年 不定期 隨時 隨時	<ul style="list-style-type: none"> 職場平等與多元化 人才培育與招募 職業健康與安全 人權 財務績效 研發創新 誠信經營 法規遵循 	1. 每年至少執行 1 次績效考核 2. 2023 年度依訓練計畫不定期執行, 訓練共 565.6 小時 3. 官網設有電子信箱與聯絡方式: sic@skwentex.net 4. 舉辦淨山、環保挑戰等活動, 凝聚員工永續意識
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 電話 / 電子郵件 客戶拜訪 / 會議 / 稽核 客戶滿意度調查 公司網站設有客戶諮詢窗口 	每日 不定期 每年 隨時	<ul style="list-style-type: none"> 顧客服務 綠色產品 誠信經營 法規遵循 資訊安全 供應鏈管理 	1. 每日即時回應與聯繫客戶、接聽電話及確認郵件, 分配予負責業務部門進行後續服務 2. 不定期走訪及聯絡客戶端進行商業訪察, 以深入了解客戶需求; 也不定期聯絡關係人, 進行議案討論 3. 2023 年共調查 10 家客戶, 滿意度均高於年目標值 4. 官網設有電子信箱與聯絡方式: sic@skwentex.net

利害關係人	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通績效
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> 公文往返 各項會議 公司網站 	不定期 不定期 隨時	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 法規遵循 職業健康與安全 氣候變遷因應 能源與溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理 	透過不定期會議與公文，配合政府機關辦理相關事宜，參加課程、說明會與研討會，積極配合導入相關制度與法規推行
供應商 / 承攬商	<ul style="list-style-type: none"> 電話 / 電子郵件 供應商評鑑 公司網站設有聯繫窗口 	每日 每年 隨時	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈管理 財務績效 綠色產品 誠信經營 法規遵循 氣候變遷因應 能源與溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理 資訊安全 	1. 每日即時回應與聯繫客戶 2. 2023 年共評鑑 25 家供應商，回覆率 76 % 3. 官網設有電子信箱與聯絡方式：sic@skwentex.net
社區 / 非營利組織	<ul style="list-style-type: none"> 公益活動參與及社會關懷 捐贈贊助 產學合作 	不定期 不定期 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 社會公益 氣候變遷因應 能源與溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理 	1. 不定期進行各項公益捐贈，例如響應舊鞋救命活動、賑災公益等 2. 與淡江大學持續進行產學合作，包含實習生計畫、企業參訪等 3. 每年捐贈獎助學金，支持人才培育 4. 持續扶助弱勢族群

重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；我們透過《翰可國際股份有限公司 2023 年永續報告書 - 利害關係人問卷》進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 8 項重大主題，包含環境面主題 1 項、社會面主題 4 項，以及經濟面主題 3 項；並經永續報告書主導單位行政管理部與外部專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報總經理核定，再接續報告書編製作業。本報告年度與前一個報導期間相比，重大主題及主題邊界並無改變。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「利害關係人專區」，提供利害關係人專屬的聯繫管道：<http://www.skwentex.com/tw/contact>，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

▼ 翰可國際永續風險管理一覽表

評估營運衝擊

藉由《翰可國際股份有限公司 2023 年永續報告書 - 利害關係人問卷》，邀請利害關係人（包含內部主管及同仁、供應商、客戶）針對各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估。

鑑別重大主題

將《翰可國際股份有限公司 2023 年永續報告書 - 利害關係人問卷》所蒐得之結果進行量化分析，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準；2023 年共計鑑別出 8 項重大主題。

檢驗重大主題

委請外部專家共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。

確立重大主題

本公司 2023 年所鑑別出之 8 項重大主題，經行政管理部呈報總經理核准確立後，於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

▼ 重大主題列表

重大主題	正負面衝擊	對翰可國際的 意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
			上游	翰可	下游	
顧客服務	正面	持續關懷顧客需求，並提供協助與售後服務，提升顧客滿意度與信任，對公司營收將有正面助益。		●	●	關於我們
	負面	顧客需求未能及時處理與安撫，恐導致錯失下次合作機會，對獲利將有直接影響。				
資訊安全	正面	維護客戶資安隱私，成功獲得客戶信任，公司訂單將能穩健成長。				公司治理
	負面	資安漏洞將可能造成重大財務損失或是遭受罰款，對公司形象亦產生可觀影響。	●	●	●	
社會公益	正面	持續投入社會回饋舉措，不僅讓社會各界獲得應有幫助，亦同時提升公司形象。				社會共榮
	負面	若無將一定資源回饋予社會，可能導致公司名譽因此受損。		●	●	
職場平等與多元化	正面	將多元平權精神融入公司管理制度中，使同仁們相處融洽，互相幫助，對公司內部向心力也有所提升。				社會共榮
	負面	未能重視歧視或是霸凌對於工作環境的嚴重影響，恐導致同仁間互不信任，工作效率低下，影響公司營運。		●		

重大主題	正負面衝擊	對翰可國際的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節	
			上游	翰可	下游		
財務績效	正面	良好的財務營收，將使員工能有更多福利及薪酬、吸引更多投資人，更可以提升對於減碳措施的資源投入。	穩健成長的財務績效，是翰可國際永續營運的關鍵要項。	●	●	●	關於我們
	負面	若財務績效表現較差，可能導致減薪及裁員、投資人信心下降等情形。					
人才培育與招募	正面	注重人力資源發展，提供員工教育訓練與暢通升遷管道，不僅促進員工職涯發展，亦強化公司整體競爭力。	員工是翰可國際最重要的資產，致力協助同仁的職能發展，有效強化組織能力及個人專業能力。		●		社會共榮
	負面	未能提供員工自我提升相關資源與升遷管道不明確，導致人力資源不足，無法與同業競爭，對公司本身的長遠影響恐難以估量。					
能源與溫室氣體管理	正面	持續減少溫室氣體排放及能源耗用，降低因溫排帶來的法規衝擊，並降低環境污染，對整體環境更為友善。	有效控管能源消耗及溫室氣體排放情況，並持續推動節能減碳措施，提升翰可國際氣候韌性。	●	●	●	環境保護
	負面	在能源成本逐漸提升的現況及未來，未積極減低能源耗用，可能導致營運成本提高。					
人權	正面	重視人權權益，並對公司內外部實施人權盡職調查，找出尚待改善項目，提升公司整體工作環境。	遵循國內外人權規範，員工不以性別、年紀、種族等區分待遇，享有相同福利及機會；職場不允許性騷擾、職權騷擾行為，與商業夥伴一同形塑人權友善環境。	●	●	●	社會共榮
	負面	忽略人權對於公司營運的影響，恐導致離職率升高、遭受法規罰則。					

2023 年重大主題變動情形

2023 年本公司以翰可國際為揭露範疇 (去年揭露範疇包含翰可國際、集團另一子公司：翰可能源)，問卷發放對象之關係關係人亦不同，因此與去年之重大主題有所異動。

▼ 2023 年翰可國際重大主題異動情形

2022 年重大主題	2023 年重大主題	異動說明
經營績效	財務績效	名稱更換
綠色產品及設計	-	排序更動
在地社區參與	社會公益	名稱更換
人才培育與招募	人才培育與招募	無
人權	人權	無
供應鏈管理	-	排序更動
氣候變遷因應	-	排序更動
	資訊安全	新增主題
	職場平等與多元化	新增主題
	顧客服務	新增主題
	能源與溫室氣體管理	新增主題



Chapter ❶

永續翰可國際

關於翰可國際

永續產品線

經濟績效

稅務治理

永續翰可國際

翰可國際本着『誠實、穩健』的經營理念，追求企業的永續發展，以創新思維及滿意服務，攜手客戶產生無限價值，透過代理各項產品，引領社會邁向更進步更美好的未來。

重大主題

經濟績效

對應 GRI 指標

201-1

連結之 SDGs



政策或承諾

以長期穩健獲利為企業經營原則，提出各項再生能源相關解決方案，替所有利害關係人創造最大利益。

指標及目標

短期目標

- 營收維持正獲利
- 導入及遵循九大內控循環。

中長期目標

- 財務績效持續穩健成長。

有效性追蹤機制

- 內部稽核
- 財務分析
- 員工申訴管道

年度行動措施

經濟績效維持正獲利，2023 年營收達新台幣 14.95 億元。

關於翰可國際



翰可國際股份有限公司
Skwentex International Corp.

翰可國際是一家卓越的貿易代理商，係依據中華民國公司法登記設立之股份有限公司，公司所有權屬於全體股東共同擁有。翰可國際於 1989 年成立，實收資本額新台幣 2.6 億元，營運總部位於台北市，正式員工人數 52 人。本公司由「電子零件與組裝事業群」以及「機能材料及電子設備事業群」組成，我們致力於提供全方位的進出口服務，涵蓋多種商品，包括包裝材料、建築材料、PCB 板、IT 相關產品和塑膠原料等。

與一般的經銷商不同，翰可國際在經銷服務方面有著獨特的優勢。我們不僅專注於代理商品的銷售，更重視與客戶的緊密合作與夥伴關係。我們瞭解客戶的需求，提供技術支援和即時的客戶服務，確保客戶在產品選擇、使用和售後支援等方面獲得最佳的體驗。主要經營包裝材料、建築材料、PCB 基板、IT 關連產品、塑膠原料、成品等多種商品的進出口業務。2023 年本公司個體營收達新台幣 14.95 億元，財務成長表現良好。除此之外，翰可國際也積極與國際上享有高度信譽的公司進行廣泛且密切的合作，代理國內外高品質的優良產品，以成為卓越貿易代理商的代名詞為目標。

同時，翰可國際擁有龐大的行銷通路網絡，這是我們的一大優勢。透過我們廣泛的業務合作夥伴和全球供應鏈，我們能夠將客戶的產品迅速引入市場，並開拓新的商機。我們深入瞭解各個市場的特點和需求，進行市場分析和推廣策略，以確保客戶的產品在競爭激烈的市場中取得成功。

翰可國際秉持著優質服務和客戶滿意度至上的原則，我們不斷努力提升自身的專業知識和技術能力，以滿足客戶不斷變化的需求。我們的團隊由一群熱情且經驗豐富的專業人士組成，他們具有豐富的行業知識和全球貿易經驗，能夠為客戶提供專業的建議和解決方案。

本公司大事記

年份	重要紀事
1988	• 申請成立本公司股份有限公司
1989	• 正式營業，營業項目以塑膠製品為主
2000	• 公司遷移至中山北路 • 擴編增加印刷電路板部 • 成立桃園營業所、高雄營業所
2001	• 公司組織變更為：開發部 / 光電部 / 印刷電路板部 / 財務會計部 / 總務人事部
2002	• 成立東京聯絡事務所
2004	• 通過 SONY GP (Green Partner) 認證 • 為擴大營業，總公司遷移至台北內湖科學園區
2005	• 通過 ISO 9001 認證 • 成立上海營業所及昆山營業所，深圳營業所，蘇州營業所
2006	• 通過 ISO 14001 認證
2007	• 設立日本公司 • 開發部更名為 IT 材料製品部 • 光電部更名為機能材料及製品事業群
2008	• 成立電子及新能源事業群
2013	• 於 San Jose 成立本公司美國分公司
2015	• 投入建材產業
2018	• 通過 ISO 9001：2015 & 14001：2015 轉版認證審查
2019	• 接管 UKC 集團之 DDS 事業
2020	• 榮獲「2020 鄧白氏中小企業菁英獎」
2021	• 新能源事業群成立新事業開發部，擴大綠能商機布局
2022	• 翰可國際之「新能源事業群」獨立，並成立「翰可能源股份有限公司」 • 出版 2021 年永續報告書 • 榮獲「2022 鄧白氏中小企業菁英獎 -ESG 永續菁英獎」
2023	• 出版 2022 年永續報告書

永續產品線

電子零件與組裝事業群

電子零件與組裝事業群 (Electronic Components & Assembly Group, ECA) 成立於 2013 年，做為翰可國際旗下的事業群，最初專注於印刷電路板 (PCB) 事業。然而，隨著市場需求的變化，我們逐漸擴展業務範圍，並開始提供更多電子組裝相關的主要元件和服務，例如軟性電路板 (FPC)、連接器 (connector)、連接線 (Cable)、零組件 (Parts) 和組裝服務 (SMT/Assembly) 等。

我們的目標是為電子產業的客戶和供應商建立有效的合作連接，共同創造商機和實現成長。與一般的代理商不同，翰可國際著重提供技術支援能力。我們聘請了具備原廠研發 (R&D) 和品質保證 (品保) 背景的專業人才，深入瞭解客戶和產品的需求。這種深度了解客戶的優勢不僅能降低與供應商溝通的成本，還能迅速回應市場需求，提供全方位的服務。我們以一條龍的優勢，掌握市場競爭力，並為客戶提供更全面、高效的解決方案。

我們與合作客戶長期維持良好關係，並持續開發新客戶，替翰可國際增添成長動能。在實際營運方面，我們不僅定期盤點有害物質清單更新狀況，同時制定 SIC 環境關連物質管理標準 Doc.No.: SIC-ME-01 R22，嚴格控管有害物質使用情況；亦要求合作供應商使用無鹵基板，降低 PCB 產製過程對環境來的可能危害，並在要求使用環保紙箱，以產品生命週期思維，降低整體價值鏈碳排放量及廢棄物產生。

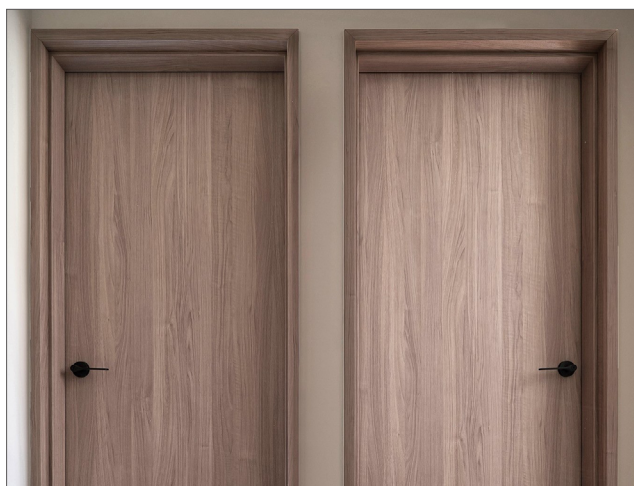
機能材料及電子設備事業群

機能材料及電子設備事業群 (Function Material and Electronic Equipment Group, FMEG) 是本公司最初成立的核心事業部門，起初被稱為機能材料及製品事業群。早期專注於外銷包裝和建材用的塑膠薄膜商品，然而隨著時間的推移，我們的業務範圍已擴展至涵蓋多個異業領域，包括光學膜產品的代理銷售以及相關設備，醫藥產品的國際銷售，國內醫療器材、健康食品和建材產品的代理販售等。透過持續的成長，我們的內外銷業績不斷擴大，並且也積極尋求在不同領域的橫向發展，成為一家國際化的綜合商社，為國內外客戶提供全面的服務，並與客戶攜手共創價值。

永續建材

本公司代理來自日本的高分子材料先進生產技術：高解析印刷 (HDP, High Definition Printing)，採用無毒環保的 PP(聚丙烯) 薄膜作為基材，不含塑化劑、重金屬等有害物質，搭配獨家研發的油墨、印刷技術與職人手工刻版滾輪，重現木皮、大理石、金屬等多樣色澤與紋理；為降低廢棄物產生，HDP 使用至少 50% 可回收材料；在施作上有不需染色，不須塗裝，無色差，對紋容易等特點。

我們提供 HDP 系列產品，採用日本 PP(聚丙烯) 面材貼合耐燃一級底板如矽酸鈣板，水泥纖維板等材料。整體板材通過內政部新技術新工法及 CNS14705-1 耐燃一級測試報告。並可開立耐燃一級相關測報證明文件。HDP 相關產品具有免塗裝，免油漆，表面材料環保 PP 無塑化劑，不含重金屬，低甲醛，不含 TVOC 等有毒物質，並通過各項檢測：CNS10785 磨耗試驗、CNS1349 甲醛釋出量試驗、CNS15138-1 不含塑化劑試驗，相較於市場上常用的其他材料，如天然木皮板、美耐板、PVC 板等，我們的材料對環境和使用者的影響降至最低。



環保門框

我們同時提供 HDP 後製門框及訂製櫥櫃的產品選擇，我們在訂製門框上提供連工帶料服務 (一樁門只需 2 小時完工)，提供後製 10 色門框以及 60 多色門片多樣選擇，其特色為擺脫傳統老舊木紋門組，HDP 寫真板結合專業工班技術，以安裝快速、花色獨特及環保無毒，即使拆除亦不需破壞房屋本體水泥結構，可循環使用原有的門

框，成為打造永續裝潢的最佳選擇。在訂製櫥櫃上，提供 HDP 木芯板 16 色高質感系統櫃，以無塑化劑、環保材質專用的 ABS 收編條為賣點，同時也有不易變形及容易加工之特點，讓居住環境安全又無毒。

| 低碳薄膜

因應永續趨勢及市場需求，我們致力於資源循環再利用，不斷擴展回收 PET 寶特瓶片和再生 PET 酯粒的供應，並銷售再生 PET 薄膜，以大幅減少塑膠廢棄物的產生和石油的消耗。此外，我們還回收薄膜包裝材料中的 FRP 管芯，並進行循環再利用，有效降低對環境的衝擊，實踐循環經濟的理念和作為。我們與兩大供應商合作，並不僅僅依賴紙等材質的替代，而是直接減少塑膠使用和廢棄物的產生。目前已與國內塑膠大廠合作開發薄型化 PVC，預期將採用約 30%~80% 之回收廢材，較傳統 PP 減少將近 60% 的碳排放量 (每平方米)，以達成環保減碳之目標與循環經濟之正面效益。

| 助攻綠色產業 - 超音波相關設備

我們近年代理運用高階超音波技術之相關設備，包括超音波接合機、超音波切割機，超音波接合機主要應用於電源管理電路上，客戶多來自電動車、風力發電、電廠、重電等綠色產業；超音波切割機則多應用於電池產業之電級製作後之切割製程，及國內實驗單位之功率電路，本公司代理之超音波切割機之品質優於其他廠牌切割設備。此外，我們代理的超音波設備，以先進且精良技術製作，在運作過程能夠發揮最大效率，有效降低碳排放量，避免不必要的能源浪費。



品質管理



為實踐公司的永續經營原則，在履行企業經營目的的同時，我們設定品質政策作為公司發展的核心宗旨，並追求品質目標和流程績效，本公司已取得了 GPI、ISO9001 和 ISO14001 等認證。

翰可國際重視產品品質與對使用者的健康安全，故自產品的生產、運輸、銷售到使用，皆投入相關資源，以期增進產品品質。為有效提升本公司代理產品之品質，我們遵循把異常控管在廠內的原則，定期會與工廠端開設品質週會，以檢討不管是工廠端還是客戶端之品質異常事件、安排駐場人員執行完成品出貨之外觀抽檢 / 全檢等措施，我們亦不定期至工廠產線執行稽核作業。

另為確保翰可國際所有產品無侵害使用者健康及環境安全的疑慮，本公司嚴格禁用有害物質，制定「SIC 環境關連物質管理標準」，使全產品均符合歐盟有害物質禁用指令 (EU ROHS)、化學物質登錄與管制法令高關注物質 (EU REACH SVHC) 的管制要求。而為了持續與國際大廠合作，我們也積極遵循相關規範，我們每月定期關注追蹤客戶提供的零部件及材料中的環境管理物質最新標準，要求工廠端導入工廠有害物質相關管理系統。

經濟績效

翰可國際經營績效依舊穩健，2023 年營業收入為 14.95 億元新台幣，營運成本約為 11.79 億元新台幣；在員工薪資和福利上，2023 年為 9 千萬元新台幣；在捐贈給慈善單位、或藝術和教育活動、社區休閒設施的金額為 892 萬元，展現出翰可對於員工與社會的關懷，替利害關係人創造最大價值。

▼ 組織所產生及分配的直接經濟價值

項目 (單位：元)		2023 年
產生的 直接經濟價值	營業收入	1,495,198,823
	業外收入	39,382,948
分配的 經濟價值	營運成本	1,179,778,317
	員工薪資和福利	93,887,454
	支付出資人的款項	0
	支付政府的款項	23,135,655
	社區投資	8,927,439
留存的 經濟價值		228,852,906

註：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值。

稅務治理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

為因應稅務治理之國際趨勢，貫徹稅務法規遵循，落實企業永續發展。本公司落實稅務治理政策，各營運據點皆須遵循所屬國家之稅法規定，並確保關係企業間之交易依常規交易原則進行，不進行虛假或無經濟實質目的之複雜交易，亦不以稅務規避之目的，將利潤轉往低稅負國家或免稅天堂，並於財務報告及企業永續相關資訊等公開管道，揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。

為避免法律變動所造成之風險，本公司建立稅務風險辨識機制，於稅法變動時快速評估、應變，綜合考量不同決策可能導致的稅負差異，並設立稅務專責小組，協助各地子公司作業符合相關稅務法規。董事會為稅務治理之最高決策與監督單位，重大交易及決策均經過稅務風險評估，並透過內控機制，確保遵循租稅法規。每年年底依規定申報前一年度國別報告及編製移轉訂價報告備查。

本公司之主要利害關係人為各國政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過日正會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。





Chapter 2

負責任的 誠信治理

公司治理政策及方針

誠信經營

資訊安全管理

負責任的誠信治理

翰可國際秉持誠信經營的治理策略，以「零貪腐」為最高原則，嚴格恪守國內外法律規範，亦持續提升治理階層的永續智識，使我們的治理階層能夠具備能力去管理愈發增長的永續風險；翰可國際也持續強化公司的資安體質，投入資源於資安舉措，形成翰可國際資安防護網，將永續治理的精神發揮最大成效。

重大主題

資訊安全

對應 GRI 指標

GRI 418-1

連結之 SDGs



政策或承諾

透過完善的資安管理制度，降低資安風險，減少營運中斷情事發生，以獲得客戶信賴，使翰可國際永續經營。

指標及目標

短期目標

辦理資訊安全教育訓練。

中長期目標

持續降低資安事故發生機率，使翰可國際的資安防護網。

有效性追蹤機制

- 系統維護商每月定期出具資安報告
- 不定期辦理資安教育訓練

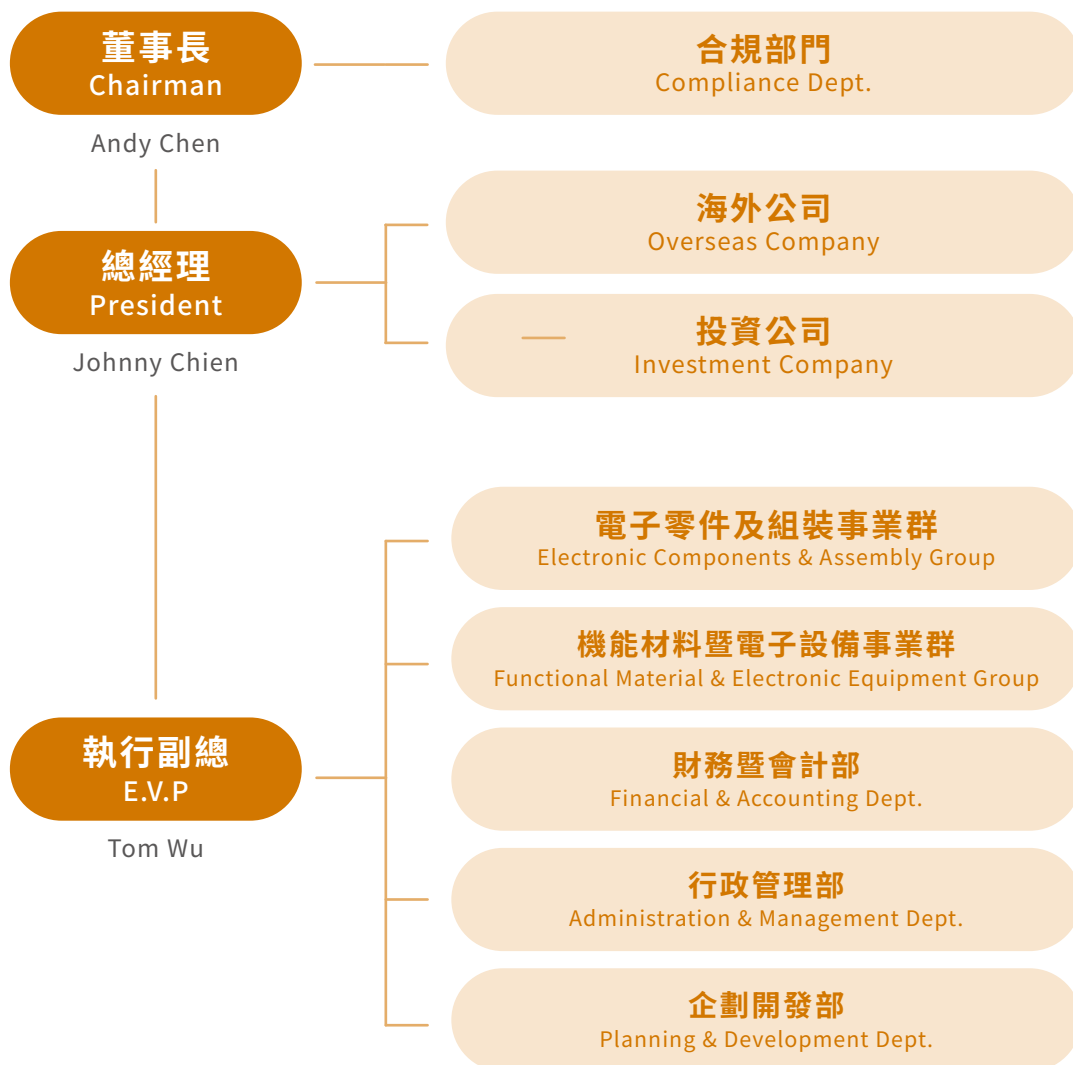
年度行動措施

- 強化人員資安意識，執行資安訓練，共計 30 小時，共 15 人次參加。
- 透過專業系統維護商，每月定期針對本公司資訊系統進行維護，以防範資安風險發生。

公司治理政策及方針

為了確保相關機構和個人的權責相符，翰可深知公司治理和組織結構的透明度至關重要。我們致力於實施優良的公司治理，以確保股東和利害關係人的利益得到最大化。透過有效的監督與制衡機制，我們合理界定並配置全體股東、營運團隊和利害關係人之間的權利和責任關係。我們公開揭示了最高治理機構的設立和成員組成，同時確保最高治理團隊的決策符合本公司的營運宗旨，包括經濟、環境和社會等多方面永續發展相關議題。

▼ 翰可國際組織架構



註：欲瞭解更多公司治理架構與各部門業務執掌，請詳本公司官網。

政策承諾

翰可國際為致力實現永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、人權與人文、環境保育的關懷，我們規劃在未來將依照下列倡議，一步步完善符合永續共好視野的相關守則《永續發展實務守則》，雖然我們尚非上市櫃企業，仍自主遵循相關國內外規範，對齊標竿企業於永續發展上的作為及表現，並公開承諾營運過程皆須符合負責任的商業行為：

- 經濟合作暨發展組織 (OECD) 發布之《責任商業行為盡職調查指南》、《多國企業指導綱領》、《公司治理原則》；
- 聯合國 (UN) 《商業與人權指導原則》(UNGPs)；
- 《上市上櫃公司永續發展實務守則》；
- 《上市上櫃公司誠信經營守則》；
- 《上市上櫃公司治理實務守則》；
- 《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》；
- 《採購人員倫理準則》。

上述準則 / 政策預計將來由董事會審核通過後，交予行政管理部公告執行，適用於全集團，並與內外部利害關係人以 Email、相關會議、官網或內網、契約條文等方式溝通。

此外，我們的守則會同時承諾相關盡職調查與預警原則，尤其是關於人權方面的承諾，我們依循含《聯合國企業和人權指導原則》(Guiding Principles on Business and Human Rights)、及《國際勞工組織基本公約的勞動標準》(International Labor Organization Standards) 等人權倡議，在注重經濟績效發展下，更重視公司內外部對人權的尊重。

而在執行永續政策承諾時，為求合理融入公司內控制度中，我們會將相關內容制定為公司章程等內部文件，整合納入至本公司的營運政策及程序當中，並以行政管理部做為監督及執行此政策承諾的最高層級，並由稽核部門定期稽核。

為有效達成我們對永續發展的政策承諾，我們計畫將要求外部供應鏈、客戶須簽署相關規範及文件（如：《供應商資格及考核認定作業程序》），希冀透過整合產業上下游的資源，共同實踐對永續的承諾。

專業董事會

翰可國際雖非上市櫃公司，仍以高標準自我管理，以國內上市櫃公司相關規範做為依循以落實公司治理，董事會成員的選任皆納入多元性、獨立性，以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與組織衝擊相關之能力，也同時考量各利害關係人（如：股東）之觀點及意見，以確保董事會組當具備專業獨立性及納入多元意見之架構，使本公司得以永續經營。翰可國際持續推動董事會邁向年輕化及性別多元化，最高治理單位為董事會，負責決策、監督，以及管理本公司對經濟、環境、人權（群）/ 社會的衝擊，翰可國際本屆屬事會共有 3 名董事，最高治理單位主席為陳洋淵董事長。

此外，為提升董事會獨立性，避免及減緩利益衝突之情形，透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，同時規範董事對於會議事項，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。

提升董事會智識

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，本公司董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。本公司董事會成員不定期進修相關課程，如國內近年發展漸趨成熟的儲能市場相關議題，並積極參與公部門及其他組織所舉辦之訓練課程、座談會及論壇，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見。

為落實公司治理並完善本公司未來董事會之功能，透過建立績效目標以加強董事會運作效率，翰可未來將訂定相關內部辦法及規章，每年定期執行董事會自評；除內部自評以外，亦規劃聘請外部評估機構進行董事會績效評估，以促進董事會的效能及透明度，並加強利害關係人對之信任。

▼ 翰可國際董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡層	有無擔任 其他董事職務
董事長	陳洋淵	男	61-70 歲	有
董事	林麗娜	女	61-70 歲	無
董事	陳可欣	女	41-50 歲	無

董事及經理人之薪酬政策

翰可國際的董事會薪酬政策以最高的標準自居，以公平合理為基礎，將薪酬與績效聯繫，鼓勵長期激勵，並以開放和透明的態度透明揭露相關資訊，促進公司的長期穩定及成功。為提升及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，本公司制定《誠信廉潔承諾》，違反守則規範者，除所獲取之各項不正當利益，均應追繳發還被索取人或公司外，並依情節予以處分，包含不當利益金額十倍之罰金、免職、降等甚至採取法律行為，期望全體員工包含經理人，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。未來，也將規劃推動將董事會的永續績效連結至薪酬制度上，以激勵董事們通過他們在永續發展上的努力及決策，來推動公司的長期價值創造，以確保董事們關注公司的長遠發展而非只追求短期獲利。

誠信經營

翰可國際致力降低企業貪腐風險，透過建立誠信經營與反貪腐管理制度，每年執行推動各項專案。在員工同仁行為上，我們致力要求員工維持最高道德標準及專業能力，從業同仁與我們往來的商業夥伴皆需遵守業務所在國家適用的反貪腐及反賄賂相關法規，以維護商業行為上的合法性及翰可國際自身商譽。

誠信經營政策及措施

本公司倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並訂定誠信經營相關政策，以建立明確之反貪腐及反賄賂準則，及對員工及我們的商業夥伴提供溝通與訓練以協助其防止賄賂和貪腐行為。

為提倡誠信及道德之從業行為，並落實遵循法規命令，本公司依據我國《上市上櫃公司誠信經營守則》，制定內部道德規範《誠信經營作業程序暨從業道德規範》。我們的員工、各級主管及董事會成員皆自我高度要求，體現合乎職場行為素養及從業道德。

本公司《誠信經營作業程序暨從業道德規範》由行政管理部為專責單位，負責訓練及管理其他部門。董事會透過檢舉信箱督導相關作業之運作。

2023 年，本公司已進行貪腐相關風險評估的營運據點百分比為 100%，透過此風險評估所鑑別出的重大貪腐風險為低風險。以下為翰可國際 2023 年針對誠信經營及反貪腐所執行的訓練及溝通宣導：

▼ 翰可國際反貪腐措施

誠信治理：總經理及副總經理簽署誠信行為聲明書。

政策宣達

舉辦營業秘密、智慧財產權、資訊安全、防範內線交易等誠信相關教育訓練。2023 年度舉辦面授課程及線上課程，訓練人數分別為 52 人，訓練時數共計 52 時，並將相關簡報資料以電子郵件提供董事參閱。

自 2022 年 1 月 1 日起，每位新進人員均於報到當日進行誠信經營政策宣導。

教育訓練

舉辦營業秘密、智慧財產權、資訊安全、防範內線交易等誠信相關教育訓練。2023 年度舉辦面授課程及線上課程，訓練人數分別為 52 人，訓練時數共計 52 時，並將相關簡報資料以電子郵件提供董事參閱。

- 鑑識營業活動中可能的不誠信風險：針對營業範圍內不誠信行為風險較高的單位進行訪談，評估其營業活動的風險程度，評估結果屬**低風險**。
- 檢舉情形彙報：行政管理部每月向獨立董事彙報檢舉信箱之檢舉情形，**2023 年度並未有任何檢舉信件，亦無貪腐等不誠信事件**。

法規遵循

我們遵循法規要求、合法合規地營運，以達永續經營的長期目標。2023 年未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，我們設有法律服務平台，同仁均可透過內部網站取得相關訊息及宣導資料。此外，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、編製常見問答集、公告宣導資訊，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

申訴及建議管道

我們深信誠信和責任是企業永續經營的基石，因此我們建立了多種申訴舉報和建議管道，鼓勵利害關係人對於任何不誠信、不道德的行為，或者對環境、經濟、社會和人權方面產生影響的營運活動提出舉報、申訴，或提供相關建議。我們鼓勵各方積極參與，以保護公眾利益和公司價值觀的一致性。

我們於官網公告檢舉管道，內、外部人員皆可透過公開檢舉信箱(sic@skwentex.net)直接向舉報不法，我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，並於《員工申訴處理辦法》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。事件過後也將依據相關經驗，修正內外部的管理政策，改善內部管理流程，也另外加強相關議題之教育訓練與宣導，避免類似事件再度發生。

2023 年，翰可國際收到 0 件申訴及 0 件檢舉案件。

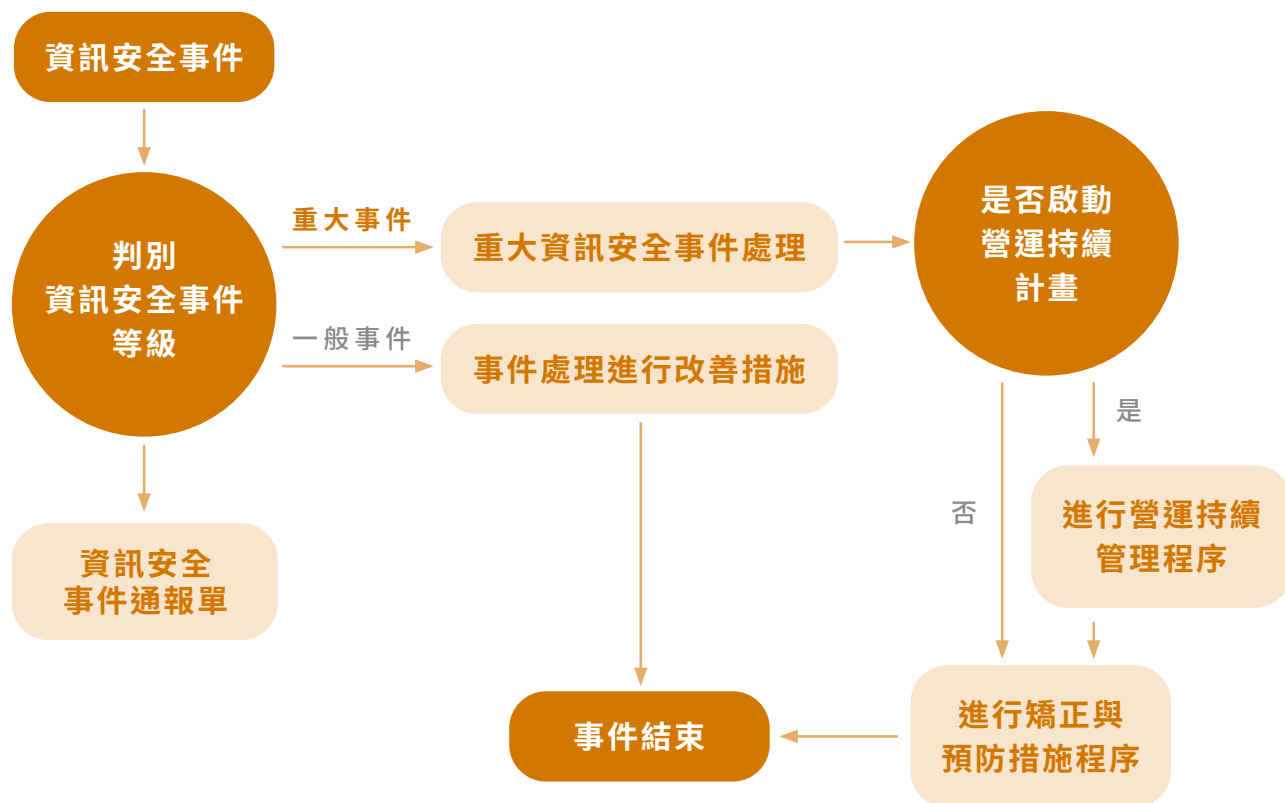
資訊安全管理

人權及勞工權益保障

翰可國際高度重視資訊安全和客戶隱私，為有效防止資訊洩露和損失，我們參考了 ISO27001 資訊安全管理系統標準，制定相應的措施，以確保資訊的機密性、完整性和可用性。行政管理部負責資訊安全相關事務，全面規劃、部署、維護、設計和審核相關資訊安全管理事項，並定期向治理層報告有關資訊系統的計劃、發展方向和進度，提升翰可整體的資訊安全能力。

我們制定《電腦帳號與公務電腦使用規範》，有效管理員工的帳號訪問權限，確保實體資產和軟體的安全使用，以維護公司競爭優勢。我們要求員工簽署電腦財產規範，以便外部資訊公司能夠協助員工安裝相關軟體和設定。種種舉措皆是希冀同仁能具備資訊安全意識，提高整體的資訊安全防護能力，以確保公司的業務運營和競爭優勢。

▼ 資安事件作業流程



資訊安全管理具體措施

執行資安訓練，共計 30 小時，15 人次參加

公司除了行政管理部負責統籌、管理、督導公司所有資安業務，並有專屬資安工程師專責處理資安工作、並定期進行弱點掃描、社交工程演練、防護系統有效性查核等相關資安檢測，提供相關資安宣導及教育訓練課程。2023 年我們更進一步透過專業系統維護商，每月定期針對本公司資訊系統進行維護，以防範資安風險發生。未來，我們的資安管理目標是完備各廠資安專家系統，以強化本公司資安防護網，建立資安聯防機制；除了資安人才的擴充外，計畫進行培訓及認證工作，讓公司的資訊安全在人力、能力上能更加完善，值得信賴。以下為翰可國際長期在資安管理上的具體措施：

- 資訊管理中心各單位均建立相關資訊資產清單，並明定擁有者，並持續落實各項管控措施
- 相關人員錄用應進行必要之考核並簽署相關作業規定文件，異動或離職時應歸還其資訊資產、新進與現任同仁均須參與資訊安全教育訓練並以提昇資訊安全防護之認知觀念。
- 進出公司大樓及資訊安全管制區域應落實相關門禁管控及物品攜出入規定。
- 嚴禁同仁私自架設網路設備串接外部網路與公司內部網路，內外部網路均設置防火牆、非武裝區 (DMZ)、及必要之安全設施保護之，重要設備應建置適當之備援或監控機制，維持其可用性。同仁之個人電腦應安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。
- 同仁個人持有之帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任、管理人員應定期清查覆核，重要系統運作資料應定期備份並執行回復測試。

- 系統開發應於初始階段考量安控機制之建置、委外開發部分應強化控管及契約資訊安全之要求，評估系統的控管要求可採取必要之控管。

- 同仁遇有資訊安全事件，應立即通報，並配合權責部門共同解決。

- 同仁日常作業應落實確認覆核機制，維持資料準確性，主管人員應督導資訊安全遵行制度落實情況，強化同仁資訊安全認知及法令觀念。

- 本公司定期檢視資訊安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。



Chapter 3

打造永續 供應鏈

永續價值鏈

永續採購

供應商風險評估

供應鏈評鑑與稽核

客戶服務

打造永續供應鏈

翰可國際致力與商業夥伴打造永續供應鏈，在品質及交期的基礎上，選擇對勞安人權、環保等永續面向上擁有建樹的供應商夥伴，也持續提升我們自身的客服服務品質，貼近客戶需求提供，並與客戶一同成長學習，為打造永續產業環境一同努力。

重大主題

顧客服務

對應 GRI 指標

自訂主題

連結之 SDGs



政策或承諾

持續與客戶維持良好的合作關係，積極關注市場趨勢，並全力配合客戶相關要求，以正面態度提供高品質的服務，成為客長期信賴的最佳夥伴。

指標及目標

短期目標

客戶滿意度分數皆達 80 分以上。

中長期目標

零客訴，並提升顧客滿意程度。

有效性追蹤機制

- 客戶滿意度
- 遵循各項客戶要求規範

年度行動措施

- 遵守 Green Partner、RBA、禁用衝突礦產和相關禁用物質禁令等 ESG 規範或標準。
- 各事業群部門之客戶滿意度皆高於目標值之 80 分。

永續價值鏈

翰可國際股份有限公司包含兩大事業群（機能材料暨電子設備事業群、電子零件及組裝事業群），依照各公司與事業群之主力產品及服務，供應鏈概況如下：

▼ 翰可國際所屬產業之價值鏈

翰可國際 機能材料暨電子設備事業群



翰可國際 電子零件及組裝事業群



供應鍊管理政策

本公司為強化供應鍊永續管理，針對供應商擬定《供應商資格及考核認定作業程序》，並依據此規範對供應商及承攬商進行年度評鑑及不定期稽核，由評鑑小組進行書面或實地評鑑。本公司依 6 大要項評選欲實地稽核之廠商，將符合「配合度 10 %」、「品質 30 %」、「財務狀況 5 %」、「處理客訴能力 15 %」、「交貨狀況 10 %」、「價格 30 %」等稽核篩選標準之供應商，由各單位組成稽核小組實地稽核。其他供應商則由能源服務部進行實地或書面稽核。

本報告年度我們預計實地稽核 23 家供應商、書面稽核 2 家供應商，實際完成實地稽核 17 家供應商、書面稽核 2 家供應商，達成率各為 74 % 及 100 %。稽核評鑑結果未發現重大缺失與風險。如廠商有製程操作數據未規範上下限、未定義成品退貨管制等缺失，供應商皆需依本公司規定，於稽核後 3 個月內回覆缺失矯正改善措施。

ESG 管理政策

我們建立《供應商資格及考核認定作業程序》，要求供應商遵守責任商業聯盟行為準則 (RBA) 的標準，且不得採購及不使用衝突礦產 (Conflict Minerals)，以防止這些礦產為武裝衝突帶來利益，若供應商有使用上述礦產，須揭露該礦產之來源。目前已將此政策納入供應商採購管理提供及產品設計的必要項目。

供應商必須簽署《衝突礦物宣告書》、《SA8000 社會責任聲明書》、《社會責任風險識別與評估表》以及《禁用化學物質宣告書》，以承諾其供應之產品或零組件，包括產品附件、包裝材料、其他與產品交付相關之附件，若有違反相關規定得主張終止或解除契約，促使供應商夥伴共同致力提升企業社會責任。

未來我們將持續積極協助供應商實施持續改善計畫，以滿足品質、環境保護及產品安全的相關要求，並確保依照時間表如期交貨。同時，持續推展 ESG 永續供應鍊管理，落實員工健康、安全與人權之企業社會責任，以提升風險管理的能力。

▼ 翰可國際主要供應商 ESG 符合情情

ESG 面向及相關標準		2023 年 家數	2023 年 符合家數	占比 (%)
環境面	ISO 14001	39	12	30.1
	RoHS	39	7	17.9
	REACH	39	5	12.8
	其他相關：如 ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 50001、UL 2799 廢棄物零掩埋認證、ENERGY STAR CERTIFIED、IECQ QC 080000、IATF16949 等	39	5	12.8
社會面	RBA	39	3	7.7
	ISO 45001	39	3	7.7
	禁用衝突礦石	39	3	7.7
	其他相關：如 SA8000 社會責任國際標準體系、ISO 27701 國際隱私資訊系統安全管理制度認證等	39	0	0
治理面	ISO 9001 新版品質管理系統	39	3	7.7
	ISO 22000	39	1	2.6

永續採購

為了降低市場消費對環境的衝擊，致力落實綠色採購，於各項營運活動皆透過縝密規劃節能減排，在辦公用品及產品物料等面向上，如採購具節能或友善環境標章之辦公設備。2023 年，為減緩碳足跡及扶植在地經濟，本公司在地採購的支出比例 57.3%，綠色採購部分則佔總採購金額 42.7%。未來也將持續提升綠色採購佔比，以達資源永續利用及環境保護之效益。

▼ 翰可國際 2023 年永續採購情形

單位：元 (新台幣) / %

年份	在地採購金額	綠色採購金額	採購總金額	在地採購金額比例	綠色採購金額比例
2023	176,092	131,112	307,204	57.30%	42.70%

註：僅針對辦公室採購品項進行統計。

供應鏈評鑑與稽核

透過與供應商和承攬商的訪視溝通，以了解合作夥伴執行法規的狀態，確保或提醒他們落實各項法令。另外，本公司亦定期對供應商、承攬商進行評鑑，經評鑑結果將其分為 A 級 (90 分以上)、B 級 (70-89 分) 和 C 級 (69 分以下)。

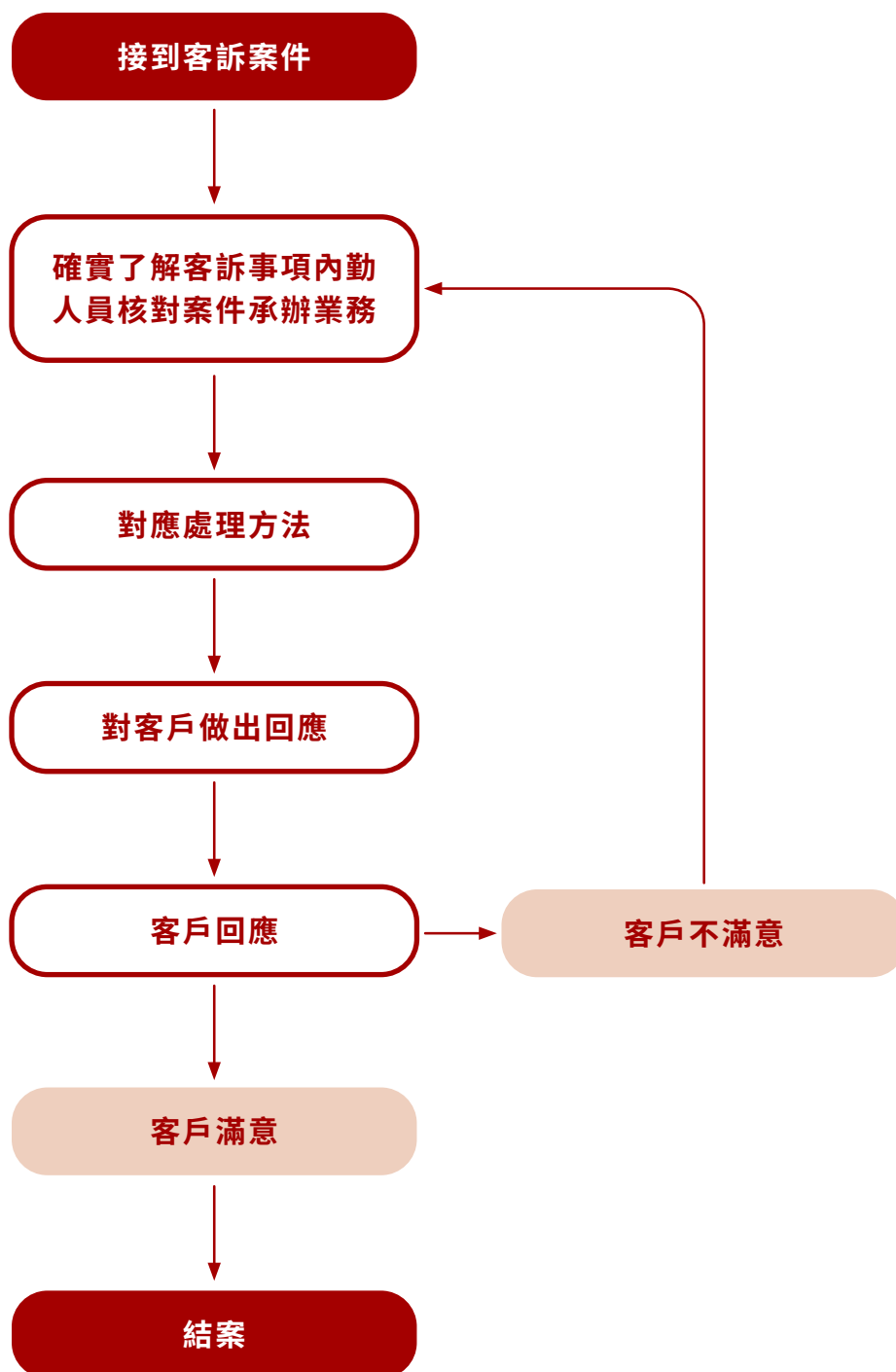
翰可依照對營運影響的重大程度權衡，針對供應商評鑑項目調整比重。2023 年，本公司的供應商評鑑項目及比重包括：配合度 10 %、品質 30 %、財務狀況 5 %、處理客訴能力 15 %、交貨狀況 10 %、價格 30 %。我們 2023 年供應商評鑑結果 A 級有 18 家、B 級有 13 家。

客戶服務

翰可致力於持續改善與客戶之間的合作關係，不僅積極主動聯繫客戶以及時關切相關需求，亦全力配合客戶相關要求，包括遵守 Green Partner、RBA、禁用衝突礦產和相關禁用物質限令等 ESG 規範或標準，也提供 ESG 相關文件以滿足客戶建檔

資料需求，與客戶共同創造永續商業生態。在 2023 年，本公司進行客戶滿意度調查，調查項目涵蓋品質滿意度、配合度滿意度、交貨狀況滿意度、服務滿意度、工安意識滿意度及狀況處理滿意度，調查結果均優於當年度所設之目標值，得分均超過 80 分。

▼ 翰可國際客訴處理流程



▼ 2023 年翰可國際客戶滿意度調查結果

	機能材料暨 電子設備事業群 營業一部	機能材料暨 電子設備事業群 營業二部	機能材料暨 電子設備事業群 營業三部	電子零件及 組裝事業群
年目標值	80	80	80	80
今年度 平均分數	2022: 89.5 2023: 88.0	2022: 87.5 2023: 84.2	2022: 87.2 2023: 88.8	2022: 97.5 2023: 97.5
較去年 成長 / 下降 % 數	-1.5%	-3.3%	+1.6%	持平

地球環境 守護者

氣候相關財務揭露 TCFD

能源消耗及溫室氣體排放

空氣污染防制

水資源管理

● 物料使用

廢棄物管理

生物多樣性

地球環境守護者

翰可國際秉持「保護我們生活的環境」核心原則，重視企業營運過程當中同時須對環境友善的理念，力行各項節能減碳措施等等，以提升各地營運據點的能資源使用效率；產品面上，以生命週期思維致力管控產品本身的碳足跡及對環境的影響，並藉由與通過相關環境標準的供應商夥伴合作，讓產品所產生的外部成本降至最低。

重大主題

能源與溫室氣體管理

對應 GRI 指標

302-1、302-3、302-4
305-2、305-4、305-5

連結之 SDGs



政策或承諾

減少能源浪費、提升員工永續減碳相關意識。

指標及目標

- | | |
|-------------|---|
| 短期目標 | <ul style="list-style-type: none"> 電力使用下降 5 % (基準年：2020 年) 力行各項節能減碳措施 |
| 中期目標 | <ul style="list-style-type: none"> 持續參與環境保護相關活動 規劃租用電動公務車，減少碳排 |
| 長期目標 | <ul style="list-style-type: none"> 規劃辦公場所全面使用綠電 |

有效性追蹤機制

- 電費單、水費單統計比較
- 永續績效評量表

年度行動措施

- 導入氣候相關財務揭露 (TCFD)，因應氣候變遷的多樣風險進行管理，並達成綠能與減碳相關目標。
- 翰可通過環境管理系統 (ISO 14001)，積極預防可能造成環境破壞或污染的衝擊，以落實環境保護與改善的責任。
- 2023 年範疇二的溫室氣體排放量為 23.4(tonCO₂e)，溫室氣體排放密集度 0.02 為 tonCO₂e/ 營業額 (百萬元)，翰可持續規劃辦公室場所全面導入綠電做使用，提升整體營運減碳幅度。

氣候相關財務揭露

翰可國際努力應對氣候變遷對公司帶來之風險及機會，透過減少各項能源消耗及考慮未來使用再生能源，以及與供應商、客戶一同提升面對氣候風險之能力，打造翰可國際堅實氣候防護網。我們今年同樣透過導入「氣候相關財務揭露」(TCFD) 來審視本公司在氣候變遷下可能之風險與機會，也依舊致力於各營運據點提高能源效率，並參考相關國際環境標準，做為年度的管理方針與各項節能減碳措施的依循規範。

| TCFD 四大核心要素

▼ 氣候相關財務揭露核心要素

核心要素	行動方案
治理	由總經理室負責召集相關單位，每年依據各項風險，盤點與確認各項風險議題對組織內部和外部方面的潛在影響，包含氣候變遷風險之鑑別評估及因應氣候衝擊。並在每年定期召開會議，擇定企業永續發展優先倡議，包含氣候變遷相關議題，以實際行動履行企業社會責任。
策略	依據業務類型及營運狀況辨識出實體及轉型風險與機會，積極推動綠能環保政策，為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品；也與遵循環境法規及相關標準的供應商夥伴合作，以降低氣候變遷對營運產生的財務影響。 翰可在鑑別氣候變遷風險與機會時，透過各式氣候模擬情境：共享社會經濟路徑 (Shared Socioeconomic Pathways, SSPs) 與代表濃度路徑 (Representative Concentration Pathways, RCPs)、國家自主貢獻 (Nationally Determined Contributions, NDCs) 及國內相關法規之情境。透過情境分析、評估組織在不同氣候情境下，業務、策略、財務和投資等面向可能受到的氣候相關衝擊。

核心要素

行動方案

風險管理

為了識別和評估與可持續運營相關的現有和未來活動、產品和服務可能會造成重大衝擊或風險，總經理室會定期進行組織型風險評估包含氣候變遷狀況，以作為政策制定和目標的基礎，評估結果如下：將導入 TCFD 建議之風險評估機制，針對氣候變遷特定議題進行評估以了解具體的潛在財務影響，並採取相關因應策略。

指標與目標

為響應減少氣候變遷造成的影響與風險，並達成綠能與減碳相關目標，長期推動「節能減碳措施」，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會，主要措施如下：

用電：照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。

溫室氣體：為了減少碳排放，翰可目前執行辦公及營運空間的照明設備逐漸更換為 LED、導入電子表單系統減少紙張用量，及公務車使用油電車取代汽油車作為減碳運輸等措施；未來，翰可預計逐步於辦公場所推展使用綠電。

水資源：宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量，設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。並定期巡檢抽水馬達、水塔、水龍頭或其他水管接頭以及牆壁或地下管路有無漏水。

廢棄物：宣導廢棄物減量政策，例如：公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用，並提升公文線上簽核系統使用率，以減少紙本公文列印；將廢棄電路板委由外部回收廠收處理。



氣候情境分析

翰可依據「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D 災害潛勢地圖」等氣候模型，模擬氣候情境為 SSP1- 2.6 及 SSP5-8.5 情況下，推估 2100 年平均雨量與最大日降雨量之增加幅度並未超過「3D 災害潛勢地圖」致災標準：6 小時降雨 350 毫米潛勢區、12 小時降雨 400 毫米潛勢區、24 小時降雨 650 毫米潛勢區。雖翰可台北總公司無立即性洪災淹水風險，但仍有颱風等天災造成鄰近 500 公尺淹水之可能，對翰可人員安全等日常營運仍有一定程度之衝擊。

▼ 翰可國際針對氣候風險之情境分析

情境設定	SSP1- 2.6	SSP5-8.5	NDCs、 國內相關法規
預估世紀末 增溫	~2° C	>4° C	~ 1.5° C
相關數據指標	日最大降雨量 204.3 mm 年均溫增加 2.1 度	日最大降雨量 259.5 mm 年均溫增加 5 度	台電電力單價預計上 升至 2030 年之 3.88 元 / 度。
相關數據指標	<p>針對均溫上升風險，翰可已重新評估空調相關設備之使用，以減低溫度上升造成空調設備用電度數驟增之可能性。</p> <p>針對颱風天災將雨量驟增而導致所處營運據點淹水之風險，翰可已就產品物棧運輸之保存進行嚴格管理，並制定緊急應變措施，以減低人員出勤傷亡及產品損害之可能。</p>		<p>若以 2023 年外購電量 47,376 度來估算，能源成本在 2030 年可能會增加至新台幣 183,818 元。</p> <p>減少外購電力之佔比、及建置自用再生能源之可行性，翰可將規劃於辦公場所全面使用綠電，以降低用電的衝擊。</p>

註：1. 情境為參考 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 定義的其中 4 個重要的排放情境 (是將「共享社會經濟路徑 Shared Socioeconomic Pathways(SSPs)」與「代表濃度路徑 Representative Concentration Pathways (RCPs)」搭配，簡稱 SSP-RCPs)，代表在不同社會經濟發展之下產生輻射強迫力的差異，其中 SSP1-2.6 是低排放情境，SSP2-4.5 是中度排放情境，SSP3-7.0 是高度排放情境，SSP5-8.5 是極高排放的情境。

2.NDCs 為「國家自主貢獻」；國內相關法規包括《溫室氣體減量及管理法》與《再生能源發展條例》。

氣候相關風險與機會對財務的影響

本公司在檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

▼ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	潛在財務影響	因應作為
轉型風險	政策和法律法規	短	因應再生能源相關法規，須提升營運據點能源效率，增加再生能源裝置容量建置及綠色電力憑證認購等成本。	<ul style="list-style-type: none"> 持續於辦公場域及廠房推動節能減碳相關舉措，降低營運過程產生之碳排放量。 積極關注國內外相關法規變動趨勢。
	技術	中	<ul style="list-style-type: none"> 新型和替代技術研發，並取代現有產品或服務，可能導致現有產品和服務需求量下降，營收大幅下滑。 採用新型和替代技術研發實務運作和流程的成本。 更換可延長儲存時間之包材，成本增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 聚酯薄膜採用回收原料投入製程，降低總碳排放量達 33%。
	商譽	長	<ul style="list-style-type: none"> 與高碳排供應商合作可能影響客戶對公司的信任感。 低氣候韌性可能影響投資人及利害關係人對公司信任度。 	<ul style="list-style-type: none"> 因應客戶要求，將原有 20 片一組的 PCB 板，改為 50 片一組之包材，減少真空袋及包材使用，且降低運輸費用與碳排放量。 關注供應商符合環境相關標準之情形。

類型	氣候相關風險	影響期間	潛在財務影響	因應作為
實體風險	立即性風險 (如暴雨、颱風、 颶風、洪水)	短	<ul style="list-style-type: none"> 氣候結合國內地理因素可能導致物流交期延誤、收益減少(如無法運輸導致供應商交貨時間拉長、供應鏈中斷、廠房損毀導致停線停產、影響施工工期)。 員工無法出勤，生產力受影響導致收益降低和職安衛成本增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 強化庫存水位判斷，並即時關注國際市場波動(如中國、美國)。 以是否擁有氣候風險管理實務及相關措施做為挑選廠商標準之一，提升供應商風險管理能力，降低營運中斷風險。 加強產品之包裝及防護措施，使用防水、防震等專業材料，以減少極端天氣對貨物的影響。 制定居家上班管理規定，在確保公司人員安全情況下，能夠持續對客戶的高品質服務。
	長期性風險 (如極端氣候、 均溫上升、海平面上升)	長	<ul style="list-style-type: none"> 均溫上升導致營運據點冷氣使用量增加，造成電費逐年增加。 溫度上升，導致天然物質(如原木)產量減少、影響產品(如聚酯薄膜)之品質、影響本公司所代理之工業製程設備之品質。 	<ul style="list-style-type: none"> 代理各項機能建材，不僅提升產品多樣性，也降低對於原木建材之依賴。 提升客戶服務及售後服務質量，及有效執行包裝管理，降低產品受損可能及受損帶來的負面影響。 產品皆於具溫度控制功能的倉庫存放，以確保產品品質；定期檢查儲存環境的溫度和濕度，避免溫度波動對產品質量的影響。

▼ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源效率	<ul style="list-style-type: none"> 紙張、廢棄物回收再利用 轉用更高效率的電器設備 	<ul style="list-style-type: none"> 減低耗材購買金額。 降低用電量與碳排放。 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃建置線上簽核系統，以減少紙張使用量，較前一年度減少 6.8% 的用紙量，換算減碳量為 0.028 tonCO₂e。 力行節能解碳措施，包括新辦公室改使用 LED 照明，換算，約減少排碳量 2.37 tonCO₂e。
能源來源	辦公室採用部份太陽能發電設備	<ul style="list-style-type: none"> 於大樓設置太陽能板，供給部份電燈使用電力，以減低電力採購成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 未來將規劃於辦公場所全面使用綠電。
產品服務	<ul style="list-style-type: none"> 新型和替代技術研發 產品包材及運輸方式改變 	<ul style="list-style-type: none"> 技術雖然需多花成本開發，但能成為公司新產品線，有效幫助獲利，同時也能吸引有興趣的公司合作。 節省船運空間，並降低產品運輸費用。 	<ul style="list-style-type: none"> 推出訂製門框及格柵之連工帶料服務，減少服務過程對資材不必要的耗費，減少服務碳足跡。 加強包裝紙箱之強度，以便於棧板疊放，有效節省船運空間、減少運輸來回趟數與碳排放。 透過生命週期思維，與客戶一同積極推廣回收再生瓶片，減少相關產品製造過程之石化原料使用，減少產品整體碳足跡。

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
市場	代理販售相關產品	符合潮流趨勢，代理販售環境友善產品增加賣點，提升公司形象與增加銷售獲利。	<ul style="list-style-type: none"> 代理販售主打無毒低甲醛特性的日本 HDP 寫真版、抗菌功效的日本奈米 HDP 寫真版等產品，成功打入健康家居住房市場。 推廣再生寶特瓶片作為回收材料，降低產品碳足跡。
韌性	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提升公司應變能力	加強企業韌性，降低氣候變遷帶來的損失，同時也減少供應鏈的損失。	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候風險納入風險管理流程當中，定期審視氣候相關風險及機會，並制定因應對策；並建立應急響應機制，確保在氣候事件發生時能迅速反應，以提高整體風險承受能力。 藉由先進的氣象預測技術，即時監測天氣變化，以有效因應氣候風險緊急事件。

能源消耗及溫室氣體排放

翰可國際 2023 年用電能源消耗量為 170,553.6 MJ，能源密集度為 114.1 (MJ/營業額)；2023 年範疇二的溫室氣體排放量為 23.4 (tonCO₂e)，溫室氣體排放密集度 0.02 為 tonCO₂e / 營業額。未來，將規劃辦公室場所全面導入綠電做使用，努力提升整體營運減碳幅度，往永續企業目標邁進。

▼ 2023 年組織能源暨溫室氣體排放情形

能源類型		2023 年
非再生能源	外購電力	170,553.6
溫室氣體排放	範疇二	23.4
能源消耗總量		170,553.6
溫室氣體排放總量		23.4
營業額 (百萬元)		1,495.2
能源密集度		114.1
溫室氣體排放強度		0.02

註：1. 能源數據來源為外購電力 (範疇二)。外購電力之計算公式：1 kWh(度)=3,6 百萬焦耳 (MegaJoule, MJ)。

2. 2023 年電力排碳係數 0.494 kg CO₂e/度計算。

3. 能源密集度計算公式：能源消耗量 (MJ)/營業 (百萬元)。

4. 轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

5. 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。

6. 各類溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP) 係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。

7. 溫室氣體排放量之單位為 tonCO₂e；溫室氣體排放密集度之單位為 tonCO₂e / 營業額 (百萬元)。

8. 溫室氣體排放基準年為 2023 年，選擇該年度為基準年之理由為首次單以翰可國際 (過去涵翰可能源) 進行相關數據揭露。

節能減碳

2023 年本公司持續推動多項減能減碳方案，範疇涵蓋自家公司之辦公場域之外，減碳影響力橫跨至其他場域，亦包含外部能源消耗之物流運輸，以及要求配合工廠需要改善產線，希冀能最大程度減少各項範疇之溫室氣體排放量。

▼ 節能減碳行動方案執行績效

行動方案	節能績效
導入電子表單系統	導入電子表單系統，原 2022 年用紙量 68,614 張，於 2023 年降為 63,928 張，較前一年度減少 6.8% 的用紙量，換算因此減碳量為 0.028 tonCO ₂ e。
傳統日光燈 更換為 LED 燈具	節電量 4,800 度、減少能源消耗量 17,280 MJ，以公告 2023 年排碳係數換算，約減少排碳量 2.37 tonCO ₂ e。
使用油電車 作為公務車減少碳排	2023 年，公務車以 9 台油電車為主，總里程數 163,367 公里，換算為公升數約 8,168 公升 (1 公升 20 公里)，每年可較一般汽油車 (1 公升 11.5 公里) 減少 13.66 公噸碳排。
流程重新設計	要求配合工廠導入能源管理系統，以有效監控能源使用情況，以及重新設計製造產線，包括進一步推動自動化工廠，使製造能源使用效率得以最大化。
物流運輸減碳	充分利用回頭車之外，針對貨運空間最優化運用，包括盡量不讓貨運空車，以及不同商品集中併櫃出，減少物流來回運輸之碳排。 與合作廠商一同積極推動節能減碳，在選擇海運合作公司時，除了檢視該廠商之新造船是否符合國際海事組織規範外，同時考量是否以致力於達成 ESG 目標的公司為原則 (包含持續進行舊船汰換計畫、更換節能設備等...)x。

註：每張紙節省碳排量 0.00616kg CO₂e/ 每張。碳足跡排放係數取自環境保護署產品碳足跡資訊網之影印紙 (規格 A4,80g 一包 500 張)。

水資源管理

依據美國環保智庫「世界資源研究所」(World Resources Institute) 在 2019 年所公布的報告指出，全球現在有 17 個國家、將近佔 1/4 的人口，正面臨水資源乾涸歸零的危機與壓力，翰可國際所處營運據點之水風險程度為低度風險。即使如此，我們仍相當重視取水量的揭露，本公司總取水量的使用上，100% 來自第三方的水。翰可 2023 年用水密集度為 0.00677(百萬公升 / 人)，未來仍持續關注水資源管理議題，實行各項節水措施。

為紓解營運過程可能遇到的水資源衝擊，我們朝多元水資源努力，並提升我們的廢水回收率，2023 年廢水回收率達 97%，致力將水衝擊降至最低；並確保我們營運過程產生的廢污水合乎當地排放標準，同時定期委外交由合格廠商進行污水檢測作業。2023 年，無未符合排放限值事件或環境汙染事件。

▼ 翰可國際 2023 年使用之水資源量

年分	用水度數	用水量 (百萬公升)	用水密集度
2023	352.04	0.35204	0.00677

註：1. 用水密集度計算公式：用水量 (百萬公升) / 期末總員工人數。

2. 2023 年期末總員工數 52 人。

廢棄物管理

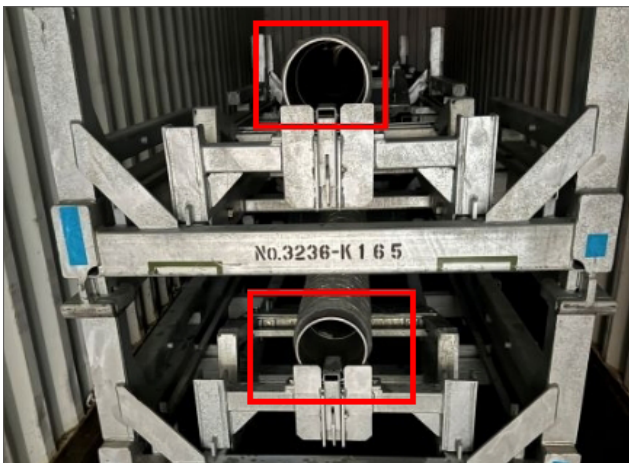
翰可國際秉持著環保 4R (Reduce、Reuse、Recycle、Recovery) 的循環經濟精神，作為本公司廢棄物產出及管制的基礎。翰可依業務項目不同，廢棄物也有所區別，辦公室內僅有一般文書作業，廢棄物以生活垃圾與辦公用紙張為大宗，其餘則為資源回收品、辦公室的生活垃圾及辦公用紙張。在廢棄物處理方面，所有營運過程產生之廢棄物均經委外廠商合法處理。其中，生活垃圾經過分類，委由大樓管委會處理；一般事業廢棄物和資源回收品等，則為大樓管委會與合法廠商簽訂清運合約進行後續處理。

未來除繼續推動源頭減量及廠內廢棄物回收再利用外，翰可偕同整體供應鏈的力量，共同努力降低原物料用量及減少生產對環境負荷，並持續以創新環保技術專案，落實循環經濟的理念。我們將持續慎選廢棄物清除處理廠商，對廢棄物流向及供應商篩選建立嚴格管控與稽核機制，以確保廢棄物流向妥善合法、強化永續發展實力。2022 年度，本公司未發生任何污染洩漏造成公司停產或居民圍廠抗爭事件，亦無任何重大環保罰鍰事件。

再生物料使用

為降低對環境造成的衝擊，達到減廢的目的，我們以生命週期思維進行產品構思，產品投入原物料主要為 30%~80% 回收再生 PVC，但目前尚處於產品構思與開發階段，尚未產出實際產品與應用實績。

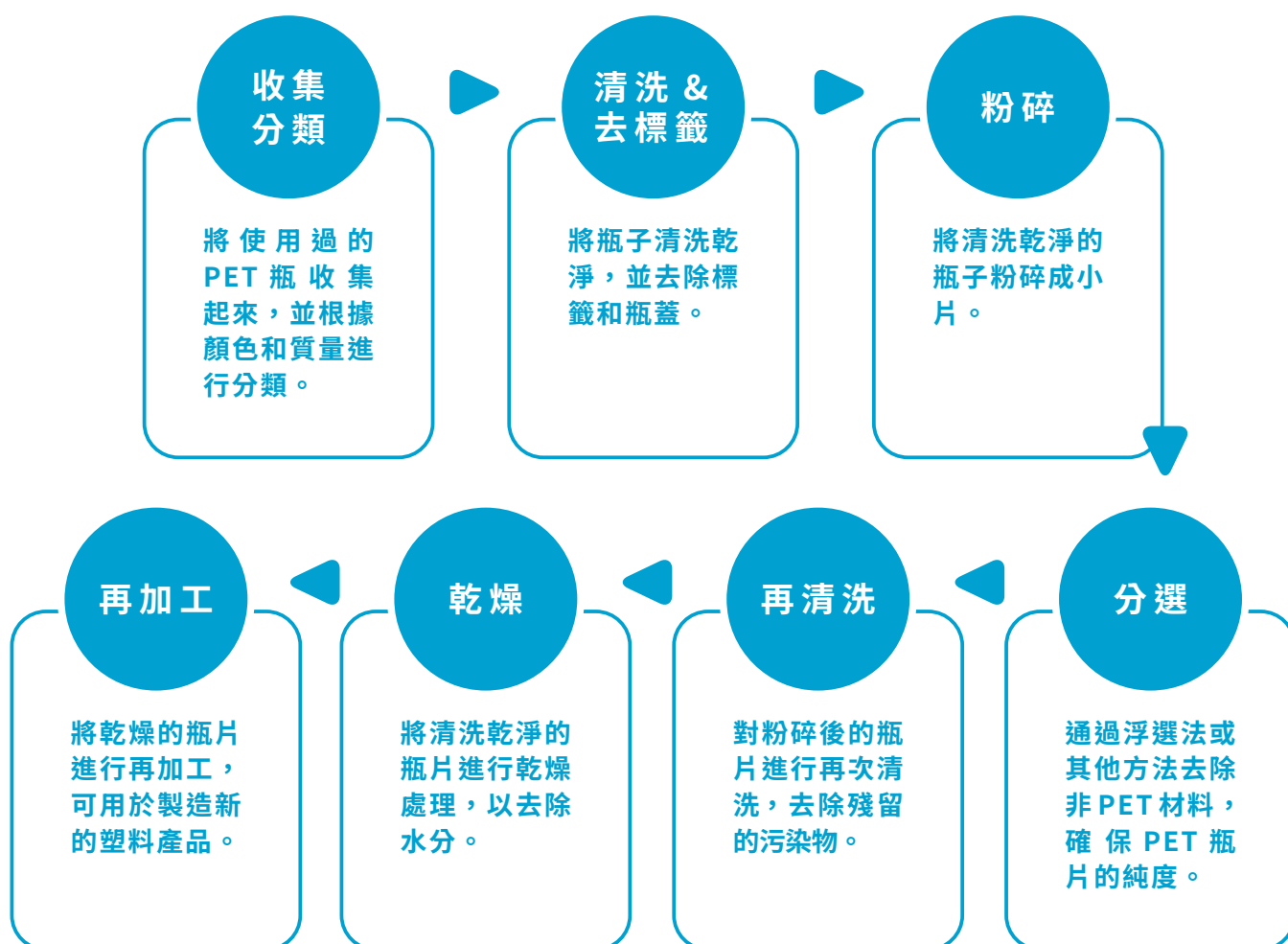
此外，我們亦大幅減少一次性物料的使用比例，例如：PET 產品之管芯。本公司亦主動將其回收再使用，2023 年該產品包材之回收占比為 16 %，年減 39% 主因係訂單量大減所致。

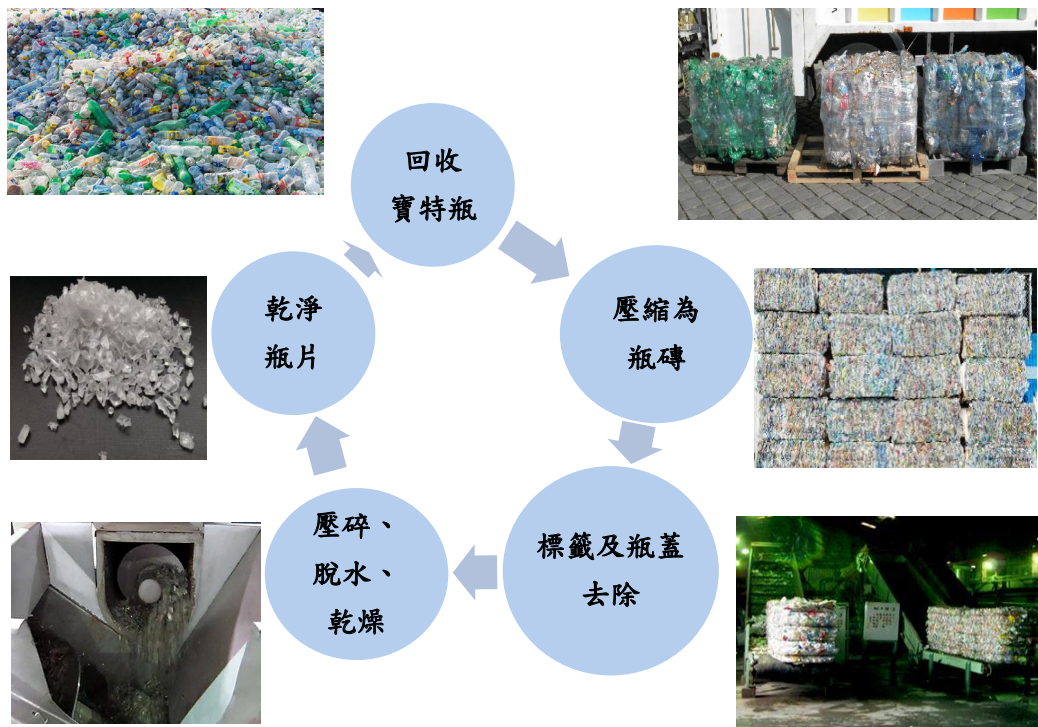


焦點案例 寶特瓶片回收

翰可國際力行循環經濟舉措，尤其在薄膜產品方面，已透過先進技術，導入再生物料於產品當中，而近年我們則大力推闢回收再生平片的使用，以降低產品碳足跡，同時對環境展現友善態度。我們將使用過的聚對苯二甲酸乙二酯（PET）塑料瓶回收，透過清洗、切碎、分選等處理過程，形成可再利用的「塑料片材」，以後續用於製造新的塑料產品，如紡織纖維、包裝材料等。此舉將能減少產品塑料使用、減少產品能源消耗及碳足跡，並對海洋生態更為友善，未來翰可國際將持續在國內外政策支持下，結合先進的光學分選技術和化學回收技術，大力推廣此技術及產品。

▼ 回收再生瓶片製造流程





生物多樣性

我們關心生物多樣性議題，支持台灣環境及生態保育，針對所有營運行為，應盡可能避免對當地生物多樣性環境造成影響與衝擊。我們所有營運據點均位於當地政府允許之工業開發區域，非屬當地受保護或保留的生物棲息區域，也無存在被列入國際自然保護聯盟（IUCN）瀕危物種紅色名錄及國家保護名錄的物種。我們亦透過淨灘淨山等活動，挽起袖子發起守護海洋及陸地之行動，在淨灘淨山的同時認識當地地區的物種生態，希冀藉由拾撿環境垃圾的行為，減少對於當地物種的可能破壞，提升該地區生物多樣性。未來，我們將規劃投入資源於各項生物多樣性保護行動，以促進環境生物多樣性與物種復育、提升大眾環保觀念，希望藉此關懷守護台灣在地生態，以實現企業與環境的共榮。





Chapter 5

共創美好 社會願景

企業人力概況
員工權益與待遇
人力資源發展
安心職場環境
社會關懷共好

共創美好社會願景

翰可國際視員工為重要資產，秉持良善的企業文化，推動平等包容的職場環境，並提供極具競爭力的薪酬福利，提供豐富多元的教育訓練規劃內容，促進員工的職能發展；翰可國際亦透過企業力量積極回饋社會，關注社會脈需求，投基層教育培力、關懷偏鄉弱勢，為共好社會挹注資源。

重大主題

職場平等與多元化

對應 GRI 指標

401-1、401-3、405-1

連結之 SDGs



政策或承諾

實現多元平等包容（DEI）的職場環境，打造共榮工作圈，讓翰可同仁皆能融洽相處，並維持勞資管道暢通，以促進公司營運穩定及支撐未來員工發展。

指標及目標

短期目標

- 女性主管比例不低於 45%
- 遵守母性保護計畫

中長期目標

創造多元平等環境，使每位員工發揮潛能，提升團隊凝聚力，讓翰可國際成為一個人人稱羨的工作職場。

有效性追蹤機制

- 員工人數統計
- 不定期關心員工工作狀況
- 員工申訴信箱

年度行動措施

- 女性員工擔任主管比例 42.8
- 新進員工女性比例 10.7 %
- 任用 1 名身心障礙人士，符合法定聘用人數
- 雇用當地居民為高階管理階層比例為 100%

重大主題

人才培育與招募

對應 GRI 指標

404-1、404-2、404-3

連結之 SDGs



政策或承諾

員工是翰可相當重要的資產，翰可將同仁需求擺在第一位，提供豐富的人才培育資源及員工福利，公平對待每位員工，打造良好的工作環境。

指標及目標

短中期目標

- 離職率 <10%
- 提升員工薪酬福利
- 逐年提升每人教育訓練平均時數
- 維持績效檢核比例 100 %

長期目標

打造人人稱羨的優良職場

有效性追蹤機制

- 離職人數統計
- 每年非管理職薪資平均、中位數
- 年度教育訓練計畫表
- 員工滿意度調查表

年度行動措施

- 每名員工皆接受績效檢核。
- 員工每人教育訓練平均時數 10.8 小時。
- 提升員工職能之相關補助金額新台幣 41,000 元。

重大主題

人權

對應 GRI 指標

405-2、406-1、408-1、409-1

連結之 SDGs



政策或承諾

遵循國際人權規範，避免職場發生任何不法侵害、性騷擾、職權騷擾及歧視等危害人權之情事，打造平等勞雇關係，建構友善包容職場。

指標及目標

短中期目標

- 申訴率 0 或結案率 100 %
- 進行人權議題內部訓練，提升公司同仁相關意識

長期目標

打造平等無歧視的和睦工作環境

有效性追蹤機制

- 設有實體及電子申訴信箱，每年彙整統計
- 建立勞資溝通管道，不定期舉辦勞資會議

年度行動措施

- 無發生性騷擾事件及接獲員工相關投訴
- 無發生任何人權歧視事件及相關投訴

重大主題

社會公益

對應 GRI 指標

203-1

連結之 SDGs



政策或承諾

致力關懷社會各界需求，透過倡議聯合國永續發展目標 SDGs，實現美好社會，邁向共生共榮的願景。

指標及目標

發揮「取之於社會，用之於社會」理念，積極培育國內人才，並關懷其他弱勢群體權益，以促進永續社會發展。

有效性追蹤機制

- 社福機構及大專院校維持良好關係
- 社會參與投入金額逐年成長

年度行動措施

- 鼓勵員工捐血以解決國內血荒問題，凡捐血者將獲新台幣 5,000 元鼓勵金，共 20 位員工捐血，共計發放新台幣 100,000 元熱血獎金。
- 響應舊鞋救命活動，捐贈物資共 111 件，並補助運費 5,550 元，解決非洲孩童面臨的沙蚤問題。
- 與淨灘及淨山活動，共拾撿 109.8 公斤的垃圾，換算約減少 226.188 公斤的二氧化碳排放量。
- 捐贈興學基金會新台幣 2,500,000 元整，嘉惠學子。

企業人力概況

我們致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，人才的選用育晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步，和公司同舟共濟創造績效與價值。

人力分布

員工是企業得以永續經營最重要的資產及後盾，我們致力打造一個能帶給員工幸福感的友善職場，讓員工不只得以在職場上發揮長才、持續進步，更能在工作與生活間找到熱忱與平衡。至 2023 年底，翰可國際全球員工總數為 52 人，其中包括 25 位主管職員工及 27 位一般職員，員工以台灣當地居民為主，佔 98.08 %，非本國籍員工佔 1.92 %；性別分布為男性員工 24 人 (46.15%)、女性員工 28 人 (53.85%)。我們持續致力響應性別平等，亦發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、促進多元共榮，提升公司的整體競爭力。

▼ 翰可國際 2023 年聘僱之員工類型

主要類別		男性		女性		小計
		本國籍	非本國籍	本國籍	非本國籍	人數
勞雇合約	非定期契約	23	1	28	0	52
	定期契約	0	0	0	0	0
	小計	23	1	28	0	52

主要類別		男性		女性		小計
		本國籍	非本國籍	本國籍	非本國籍	人數
勞雇 類型	全職	23	1	28	0	52
	兼職	0	0	0	0	0
	無時數 保證員工	0	0	0	0	0
	小計	23	1	28	0	52
員工 類別	主管	13	0	12	0	25
	非主管	10	1	16	0	27
	小計	22	1	28	0	52
年齡	30 歲以下	1	0	6	0	7
	31-50 歲	12	1	19	0	32
	51 歲以上	10	0	3	0	13
	小計	23	1	28	0	52

註：1. 全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。

2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。

3. 無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。



▼ 2023 年工作者人數變化情形

工作者類別	人數
員工	52
非員工	0
總計	52

註：1. 以人數計算員工人數。

2. 以 2023 年 12 月 31 日當天的數值。

3. 非員工的工作者：非由公司直接聘雇，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工，主要工作類型為環境清潔、膳食供應等。

就業機會多元豐富

翰可國際為呼應永續發展目標中，針對給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，以滿足就業員工的多元性。依年度期末員工數據統計，女性員工比例為 54%，女性主管比例高達 48%；50 歲以上中高齡工作者比例為 25%。

為了促進在地共榮，我們更於營業據點積極雇用當地居民為「高階管理階層」，如經理、副理等職位，總人數 25 人，雇用當地居民為高階管理階層比例為 100%。

報告期間不分員工位階，女男基本薪資與報酬皆符合本公司的平等薪酬政策，我們亦致力提供身心障礙人士就業機會，2023 年度共任用 1 名身心障礙人士，符合法定聘用人數。翰可國際將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。

▼ 翰可國際員工職務類別分布

職務類別 / 多元類別		性別		年齡		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
主管	人數	13	12	0	15	10
	比例	52%	48%	0%	60%	40%
非主管	人數	11	16	7	17	3
	比例	41%	59%	25.90%	63%	11.10%
各多元類別人數		24	28	7	32	13
占全員工人數比例		46%	54%	13.50%	61.50%	25%

人員流動

本公司努力打造平等的勞雇關係，並提供良好的人力招募、聘用、留任等工作條件。翰可國際 2023 年新進員工為 4 人，男性員工 1 人、女性員工 3 人；員工離職留任方面，2023 年離職員工共 7 位，包含男性員工 2 位，女性員工共 5 位，整體離職率約為 13.5 %。

▼ 新進及離職員工性別與年齡分布統計

主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工	21-30 歲	1	100%	1	16.7%	2	28.6%
	31-40 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	41-50 歲	0	0%	2	20%	2	11.1%
	51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	新進員工小計	1	4.2%	3	10.7%	4	7.7%
離職員工	21-30 歲	1	100%	0	0%	1	14.3%
	31-40 歲	0	0%	1	11%	1	7%
	41-50 歲	0	0%	4	40%	4	22.2%
	51 歲以上	1	10%	0	0%	1	7.7%
	離職員工小計	2	8.3%	5	17.9%	7	13.5%

- 註：1. 新進率＝各類別新進員工人數／期末員工總數。
2. 離職率＝各類別離職員工人數／期末員工總數。
3. 離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

I 育嬰留停

本公司依法落實《性別工作平等法》，支持員工生養下一代的權益，並保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

▼ 2023 年育嬰留停人數統計

	男性	女性	合計
2023 年符合育嬰留停申請資格人數 ¹ (a)	0	0	0
2023 年實際申請育嬰留停人數 (b)	0	0	0
育嬰留停申請率 (b/a)	0	0	0
育嬰留停預計於 2023 年復職人數 (c)	0	1	1
2023 年育嬰留停實際復職人數 (d)	0	1	1
育嬰留停復職率 (d/c)	0	100	100
2022 年申請育嬰留停實際復職人數 (e)	0	1	1
2022 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 ² (f)	0	1	1
育嬰留停留任率 (f/e)	0	100	100

註：1. 以過去 3 年（2021-2023）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

2. 實際復職日於 2022 年且復職後在職滿一年。

員工權益與待遇

人權及勞工權益保障

本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2023 年，本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

本公司現階段雖無成立工會組織，仍依據《勞動基準法》第 83 條，定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。

而當本公司將發生重大營運變化時，為保障員工就業權利及各項勞務條件，同時將衝擊降至最低，本公司 100 % 遵守《勞動基準法》第 16 條之規定，依法行使終止勞動契約的最短預告期間。報告期間，本公司並未發生營運重大變動之情事。

▼ 翰可國際 2023 年勞資會議一覽表

日期	討論事項	決議
112/01/16	ESG 永續績效獎勵計畫	為增加全體員工由上至下的參與，計畫今年度特增 ESG 績效獎勵計畫。
112/04/17	是否舉辦海外旅遊	正常舉行，不參加者需至公司上班，且不另補助旅遊補助金。
112/07/17	公司預計下半年度搬遷	調查所有員工是否增加通勤時間，由行管部擬定上班時間緩衝公告或是彈性上班。
112/10/16	是否可再添購一台微波爐	公司原已提供一台微波爐 & 蒸飯箱，故暫不考慮添購。

I 人權盡職調查

本公司遵循國際人權相關規範，本年度在與各利害關係人的商業行為中，以盡職調查方式鑑別可能之衝擊與因應之年度績效作為如下：

▼ 人權相關風險盡職調查

人權議題與衝擊	年度績效作為
員工	
勞資關係	
勞資協商與申訴	<p>定期舉辦勞資會議，每季討論員工工作權益及福利事項，製作會議記錄以持續追蹤及改善相關問題。此外，我們亦提供多種管道，如申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱等，讓員工可以表達意見。</p> <p>2023 年，本公司未發生任何違反勞動基準法的案件。</p>
符合法規之薪資	<p>嚴格遵守各據點所在之勞動法令，禁止歧視員工的性別、種族、國籍、年齡、宗教或黨派等。致力於打造公正平等的工作環境，讓員工享有公平的薪資福利。此外，公司透過系統化績效考核制度，考量員工表現、市場薪資水準和未來發展潛力等因素，進行薪資調整，激勵員工工作熱情，留住優秀人才，並持續推動創新發展，提高公司競爭力。</p>
多元平權	
反歧視	<p>我們秉持著機會平等原則，確保在招募、雇用、晉升和管理員工過程中，不會發生任何歧視行為。致力於建立一個開放、多元、包容的工作環境，以激發公司同仁最大的潛力。同時，為防範員工執行職務時，受到不法侵害，我們亦提供完整的教育訓練及完備的應對措施。</p>

兩性平等

重視女性員工在職場上的價值，除了嚴格遵守相關勞動法令外，也會因應女性員工生理特殊需求，調整服務項目和環境設備。實施全面的「母性健康保護計畫」，將懷孕、產後一年內，或仍在哺乳的女性員工納入保護範圍，給予必要之保護和支持。提高員工的工作效率和士氣，同時也吸引更多優秀的女性人才加入我們，致力於建立真正性別平權的企業文化。

良好工作環境

安全的工作環境及教育訓練

透過定期與不定期巡視工作場所、車輛、裝備、設施和消防設備，執行防護措施，以確保工作場所環境安全。

為了加強員工對安全衛生的認知與及遵守法規要求，我們亦提供一般安全衛生、及特殊之教育訓練訓練。

員工健康照護

本公司為提供全體同仁舒適健康的工作環境，致力於實踐員工健康照顧服務，提供健檢、舉辦健康講座 ... 等，使同仁保持身心健康，達到生活與工作平衡。

無強迫勞動

嚴格禁止任何形式的強迫勞動，確保員工擁有解除勞動契約的自由權利。截至 2023 年，所有營運據點均未發生任何形式之強迫勞動情況。

無雇用童工與非法勞工

本公司嚴禁所有營運據點及供應商違法聘用童工和非法勞工，要求各營運據點遵守當地勞工法律規範，聘用員工時提供年齡證明，同時確保建教合作的學生亦符合法律規定，以保障勞工權益。

自由結社

尊重員工自由結社之權利，致力於提供自由表達意見的管道與環境。鼓勵員工透過多元的勞資協商和申訴管道，如勞資會議、外部舉報管道 ... 等申訴程序，有效地表達意見和想法。

無障礙設施

於辦公場所建立無障礙設施，包括電梯、無障礙坡道等，提供身心障礙者友善之工作環境。

人權議題與衝擊

年度績效作為

供應商 / 承攬商

產品品質

採用 CNS 產品

本公司因應產業特殊性及產品規格要求，供應商所提供之產品均為符合 CNS 國家標準之產品。

客戶

個資安全與隱私

資安措施

本公司採取多種嚴密之管理措施，透過導入個人資料管理系統和資訊安全管理系統，確保個人資料和資訊的安全。2023 年並未發生任何個人資料和資訊外洩之事件。



薪酬水準

具競爭力的薪酬，是替本公司招募和留用企業永續營運人才的一大關鍵，翰可國際秉持善待員工夥伴的理念，提供員工良好的薪酬和福利，以招募及留用公司營運所需的人才，讓公司穩健成長、永續發展，並且重視同工同酬價值展現，員工薪資不因性別產生差距。

本公司員工薪酬支付分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年終獎金、員工紅利與績效獎金，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

同時，本公司訂定《薪資管理辦法》及《績效獎金辦法》，藉由新進人員教育訓練與內部郵件系統公告周知員工，使其充分了解公司薪酬制度。並另訂績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法。2023 年，基層員工平均標準薪資相較於當地最低薪資的比率上，男性為 2.11、女性為 1.59，主要在於男性員工有 70% 以上擔任工程師與業務職，女性員工則 50% 以上擔任專員與助理職。

▼ 2023 年各員工類別男女薪酬比率

年度	非擔任主管職務之 全時員工		非擔任主管職務之 全時員工平均標準薪資		非擔任主管職務之 全時員工平均標準薪資 / 當地最低薪資	
	薪資 平均數	薪資 中位數	男性	女性	男性	女性
2023 年	49,698	45,000	57,980	43,716	2.11	1.59

註：1. 計算方式：各類別男性平均薪酬 / 各類別女性平均薪酬。

2. 薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。
(請說明年薪資計算包含範圍，與全時員工薪資資料相同)

3. 2023 年當地最低薪資為 27,470 元。

4. 非擔任主管職務之全時員工之定義：主任、副課長、課長、副理、經理、協理以外的正職員工。

福利措施

為保障員工權益、提升公司向心力，本公司提供正職員工完善的福利制度。除了法規規範等基本權利之外，亦提供豐富多元的員工福利（如下表），並使員工彈性休假，育嬰和照護子女。在退休制度上，為增進勞雇關係並提供勞工退休生活之保障，本公司依循《勞工退休金條例》，適用《勞動基準法》舊制退休金規定者，依勞動基準法按月提撥退休準備金，由公司勞退準備金監督委員會負責監督，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行。適用《勞工退休金條例》退休金新制度者，由公司法依每月負擔 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於該從業人員在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

▼ 員工福利措施

	福利措施	福利說明及績效（金額單位：新台幣）
獎酬福利	結婚補助	<ul style="list-style-type: none"> 員工結婚補助 10,000 元；員工子女結婚補助 6,000 元。 2023 年發放 20,000 元 2019-2023 年累計共發放 46,000 元。
	生育補助	<ul style="list-style-type: none"> 提供出生證明給行管部，行管部會向公司申請給員工 8,000 元。 2019-2023 年累計共發放 96,000 元。
	喪葬補助	<ul style="list-style-type: none"> 員工之父母、配偶死亡，補助 5,100 元。 員工之祖父母、子女、配偶之父母死亡，補助 3,100 元。 翰可國際 2023 年有 1 名申請，共 3,100 元。 2019-2023 年累計發放 77,100 元。

獎酬福利	年資福利獎勵	<ul style="list-style-type: none"> • 年資福利獎勵依員工年資階段提供相關福利。 • 第一階段：滿 5 年 - 未滿 10 年間，獎勵國外旅遊費用補助 2 萬元。 • 第二階段：滿 10 年 - 未滿 15 年間，獎勵國外旅遊費用補助 4 萬元。 • 第三階段：滿 15 年以上，獎勵國外旅遊費用補助 10 萬元。 • 2023 年共有 8 人申請，共 18 萬。 • 2020 至 2023 年累計共發放 360,000 元年資福利獎金。
	三節獎金	<ul style="list-style-type: none"> • 慰勞員工一整年的辛勞，發放春節、中秋、端午獎金。
	國外旅遊	<ul style="list-style-type: none"> • 提供全額補助予任職滿 1 年以上之員工，另補助 1 名眷屬半價（眷屬須為三等親內）。 • 2023 年舉辦（靜岡 - 伊豆漫活之旅）員工旅遊，共 73 名（36 位員工及 37 位員眷）參與，總計提供旅遊補助金 1,773,627 萬元。 • 2020 年至 2023 年累計共發放新台幣 4,256,127 952,500 元
健康促進	健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> • 凡任職滿 3 個月之員工，均享有健康檢查補助福利。 • 35 歲以下可 2 年健檢 1 次，補助金額 4,000 元。35 歲以上未滿 50 歲，每年健檢 1 次，補助金額 4,000 元；50 歲以上，每年健檢 1 次，補助 6,500 元。 • 2023 年符合健檢人數共計 37 人，全數皆參加。

人力資源發展

期待員工同仁能不斷充實自我、強化職場實力，本公司為同仁打造最佳學習環境，導入多樣化學習平台，也發展線上學習與知識管理系統的數位學習平台，並建立網路教學滿意度調查機制，透過專人專職統籌規劃，推動各項學習、訓練活動，以及翰可專屬的人才發展、職能提升專案。

| 培育多元能力人才

我們依職務、年資、階層等訂定專業訓練藍圖，並開辦各式專業訓練。此外，提供每人每年教育訓練補助，訓練內容需與工作職務相關即可申請。年滿 1 年以上提供新台幣 3,000 元、年滿 3 年以上補助 5,000 元，**2023 年補助金額新台幣 41,000 元。**

▼ 2023 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期間員工總數實際人數 (A1)	12	13	25
	報告期間受訓的時數 (B1)	38	116	154
	報告期間平均受訓的時數 (B1 / A1)	3.2	8.9	12.1
非主管	報告期間員工總數實際人數 (A2)	11	16	27
	報告期間受訓的時數 (B2)	96.7	310.9	407.6
	報告期間平均受訓的時數 (B2 / A2)	8.8	19.4	28.2
合計	報告期間時數 (Q)	134.7	426.9	561.6
	報告期末員工總數 (R)	23	29	52
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q / R)	5.9	14.7	10.8

▼ 2023 年接受績效及職業發展檢核的員工百分比

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	(A1) 報告期末員工總數	12	13	25
	(B1) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	11	13	24
	(B1/A1) 百分比	91.67	100	96
非主管	(A2) 報告期末員工總數	11	16	27
	(B2) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	11	16	27
	(B2/A2) 百分比	100	100	100
合計	(A1+A2) 報告期末員工總數	23	29	52
	(B1+B2) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	22	29	51
	(B1+B2/A1+A2) 百分比	95.65	100	98.08

安心職場環境

職業安全衛生管理系統

營造安全無虞的職場環境，讓員工得以安心放心地工作，是本公司相當重視的一環。為維護員工安全、防止職業災害情事發生，我們遵循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之原則及精神，以 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理，持續進行職業危害風險評估與改善職業安全衛生管理制度，並提供健康檢查補助，促進並關懷同仁健康，且每年辦理安全衛生教育訓練，提升員工職安意識的同時，更能有效控管職安衛風險，打造安全職場。

▼ 職業安全衛生管理系統

7 大面向	措施
安全衛生管理	訂立緊急事件準備與應變程序，並每年更新 1 次。
安全衛生教育及訓練	新進員工消防相關指引，因應業務上配合進行各種特定訓練。
標準作業程序及工作安全分析	訂立消防應變計畫，並編列緊急事件報告書。
安全衛生檢查	每年進行 2 次大樓消防設備檢查。
緊急應變	每年針對可能發生之緊急事件，制定各項必要之應變計畫。
健康管理與促進	每年進行 1 次健康檢查；疫情期間，規範同仁每日量測體溫，且每週提供口罩予員工。
安全衛生活動	每年進行 1 次消防演練

職安衛教育訓練

為了使員工能在健康安全的環境下工作，我們定期辦理新進員工工安訓練（如職業安全、進廠工安課程）、在職員工複訓（職業安全）以及特定產品操作及相關實務課程（如電路板工安課程、關鍵材料基礎應用等），期許同仁能學習並具備工作上必要之安全知識。此外，避免相似事故再度發生，本公司亦定期辦理事故教育訓練，並透過事故調查分析手法，使同仁了解事故產生的原因，減少工安意外發生率並強化全體員工之健康與安全。

▼ 2023 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	2023 年訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
新進員工	一般訓練	消防訓練	1.5	3	4.5
	特定訓練	職業安全	1	4	4
在職員工	一般訓練	消防訓練	1.5	17	25.5
	特定訓練	欣興電子 / 進廠工安課程	2	7	14
	特定訓練	職業安全	1	13	13
勞務承攬商	一般訓練	環安課程	1	9	9
總計			8	53	70

職安危害風險控管

為了有效執行職安衛管理，本公司不定期進行職業危害辨識和風險評估，並應用分級管控，落實執行職業災害防止暨自動檢查，以維持零災害之目標。

▼ 職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
人因性危害	作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害	低	<ul style="list-style-type: none"> • 定期健康檢查 • 輪調或暫時變更工作 • 縮短工時工作

促進員工健康

翰可國際長久以來積極推廣員工健康促進，員工能保持身心健康、形塑和諧職場風氣，對於公司營運、形塑健康職場皆有實質助益。本公司每年定期辦理全體員工健康檢查，包含一般健康檢查及特殊健康檢查項目。體檢檢查結果由廠護及職業醫學科專科醫師實施衛教與健康追蹤檢查，必要時得執行疑似工作相關疾病之現場評估。截至 2023 年底，本公司員工並無因特殊作業造成體檢異常項目。

本公司關心同仁的身心健康，積極與健檢中心合作，每年提供員工進行健檢，35 歲以下 2 年 1 次，35 歲以上 1 年 1 次，並劃分三種年齡區間，提供相對應之健檢補助金。針對員工個人健檢結果，本公司尊重員工個人隱私，雖不會索取健檢結果名冊，但仍持續鼓勵同仁關注自身健康狀況。2023 年受檢人數 37 人。



職業傷害事故統計與分析

依職安衛風險管理及參考過往案例，本公司主要的職業傷害類型為跌倒、捲夾、切割擦傷、撞傷、觸電等，其中，捲夾為造成嚴重職業傷害風險的職業危害。若當發生職業傷害時均先停機，隨即進行簡易排除，並宣導操作人員應注意機台內狀況，將風險降至最低。以下職業傷害統計數據均涵蓋本公司所有工作者。

▼ 2023 年工作者職業傷害統計

年度	2023 年	
工作者類型	員工	非員工
總經歷工時	103,761	0
死亡人數	0	0
死亡率	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0
嚴重職業傷害率	0	0
可記錄職業傷害件數	0	0
可記錄職業傷害率	0	0
傷害類型	-	-

註：1. 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。

2. 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
3. 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
4. 死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數 ÷ 總經歷工時 × 200,000
5. 嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數 ÷ 總經歷工時 × 200,000
6. 可記錄職業傷害率 (Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR) = 可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）× 200,000 ÷ 總經歷工時
7. 4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
8. 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合 500 人以下組織）。

社會關懷共好

翰可國際積極呼應 SDGs 各項指標之精神，長期持續耕耘社會公益活動，透過企業力量回饋各界，社會參與投入包含教育推廣、消除不平等及弱勢扶助等面向。近年本公司在財務獲利持續提升的同時，亦挹注更多資源於社會公益，期盼能夠讓整體環境得以永續發展，希冀與台灣社會共創美好未來。

「翰你一起熱血有你」捐血送獎金

共 20 位員工捐血，共發放 100,000 元熱血獎金

血液是協助運動氧氣、養分、賀爾蒙及防禦疾病的重要循環組織，當患者因緊急狀況失血、貧血及血紅素濃度驟降，未能即時輸血則無法維持器官功能，嚴重將導致死亡。台灣於 1974 年起開始推展捐血工作，並響應世界衛生組織 (WHO) 1975 年世界衛生會議中要求會員國收集低危險群的自願無償捐血者的血液，以減少國際間經血液傳染的疾病，台灣也正式推展國家血液事業，供給安全有品質的醫療用血。

捐血能救助他人、幫助傷患挽回生命，更可促進血液新陳代謝有益健康。根據台灣血液基金會統計，2023 年捐血人數達 190 萬人，相較 2022 年成長 1.4%，捐血率則從 8.08% 上升至 8.13%，創 10 年來新高，同時也是世界第一，相當於 12 人中就有 1 人捐過血，已是全民參與的公益活動。



翰可國際除了每年提供健康檢查、積極辦理健康促進活動與防範職業災害，照顧員工健康，更期能為台灣整體社會的健康與福祉出一份力。有鑑於血液存量吃緊消息時有所聞，台灣逐步邁入高齡化社會，醫療用血將逐年增加，再加上專家示警，少子化趨勢可能出現缺血窘境，為刺激更多人願意挽袖捐血，2023 年下半年推動為期 5 個月的獎勵捐血方案，**於活動期間內捐血的同仁可獲得 5,000 元熱血獎勵金，最終共有 20 名員工參與**。捐血獎勵活動不僅呼應「SDG 3 良好的健康與福祉」，展現翰可國際對社會的關懷與責任感，讓熱血與對社會的愛流動，增加員工夥伴對捐血的意願及對自身企業的認同。



響應舊鞋救命，捐助物資運費

捐贈物資 111 件，補助運費 5,550 元

「我們可能從沒想過，一雙鞋子能讓一個人的生命延續下去，還能使他們對未來充滿期待。」即使在經濟成長蓬勃的現今社會，仍有缺乏生活必要資源的地方。台灣一群熱血青年看見非洲的困苦，發現百萬名極低收入的孩童成人沒鞋可穿，得赤腳面對土地上以吸食人血及寄生體內、危害性命的沙蚤，因而發起募集舊鞋活動，後來成立「舊鞋救命國際基督關懷協會」，展開醫療衛教、改善居住環境等社區計畫，為東非偏鄉帶來改變契機，積極回應當地的需要，期盼能逐步邁向沒有貧窮的未來。

翰可國際除了響應捐血、挹注資金及物資之外，2023 年也與該協會簽訂小型募集點合作，鼓勵員工一同響應「舊鞋救命」計畫，捐出用不到的物資，讓夥伴懷抱感恩的心，珍惜自身擁有的資源，傳遞資源循環再利用，更有機會協助他人維繫健康及生存的永續概念。

為使員工準備的愛心物資順利送到非洲朋友手中，員工每捐贈一件物資，本公司也捐助新台幣 50 元支援該計畫，支持海運運費捐款。**2023 年公益活動捐贈物資達 111 件，共捐出 5,550 元。**



▼ 翰可 2023 年社會參與投入一覽表

專案	投入	產出	影響
鼓勵同仁參與捐血活動	參與人數 共 20 人	參加捐血活動 5000 元 / 人 發放獎金總計 100,000 元	解決國內社會 血荒問題
公平貿易 茶水間	46,535 元	34 包 (1 公斤 / 包)	改善第三世界因貿易剝削導致的貧窮問題
北投區婦女會 物資捐贈	499,500 元	受益人次 999 人 (1 雙 / 人)	品牌形象提升
興學基金會	2,500,000 元整	淡江大學工學院、 AI 創智學院 ... 等	擴充私校財源 嘉惠學子
舊鞋救命	5,550 元	受益人次 111 人 (1 件 / 人)	解決非洲國家 沙蚤問題
基隆市青少年 網球發展協會	於基隆舉辦 網球比賽	四所學校因此受益	促進地方基層體育 發展
老梅淨灘	總參與人數為 34 人	共拾撿約 75.2 公斤的 垃圾，換算約 154.912 公斤的二氧化碳當量	保護海洋生態
觀音山淨山	總參與人數為 36 人	共撿拾約 34.6 公斤垃圾，換算約 71.276 公斤的二氧化碳當量	保護山林生態
綠色方舟 物資捐贈	27,814 元	舉行歲末感恩 募資活動	扶助弱勢家庭

註：1. 捐款給興學基金會共 3 筆款項。

2. 參加舊鞋救命，總件數 111 件。

3. 向北投區婦女會物資捐贈共捐贈 999 雙輔助襪。

4. 向綠色方舟共捐贈 4 大箱物資。包含沖泡飲品 11 組、衛生棉 14 包、嬰兒尿布 4 包、暖暖包 3 包、衣物 19 件。



Appendix

附錄

公協會資格
GRI 準則索引表

附錄

公協會資格

▼ 具重要參與作用之公協會及倡議組織

項次	組織名稱	策略性意義	會員資格
1	台北市進出口 商業同業公會	積極掌握市場產業脈動，提升貿易競爭力，連結國際經貿網絡，開創貿易新商機。	會員
2	台北市西藥 商業同業公會	即時更新國內外最新、最高品質之西藥及其有關資訊。致力成為政府與業者間直接雙向溝通管道。	會員
3	臺南市室內設計 裝修商業同業公會	了解市場動態，提升蒐集客戶名單，透過公會資源加大產品推廣力道及廣度。	會員

GRI 準則索引表

| 一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021			
適用的行業準則：無			
GRI 1：翰可國際依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的内容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊 ^註	永續翰可國際	P.37
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體 ^註	報告邊界與範疇	P.21
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人 ^註	聯絡資訊	P.22
GRI 2-4	資訊重編註	報告書概況與發行頻率	P.21
GRI 2-5	外部保證 / 確信 ^註	編撰指南	P.21
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續產品線	P.40
GRI 2-7	永續價值鏈	永續翰可國際	P.37
GRI 2-8	員工	就業機會多元豐富	P.89
GRI 2-9	非員工的工作者	就業機會多元豐富	P.89
GRI 2-10	治理結構及組成	專業董事會	P.50

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-11	最高治理單位的提名與遴選	專業董事會	P.50
GRI 2-12	最高治理單位的主席	專業董事會	P.50
GRI 2-13	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續風險管理	P.26
GRI 2-14	衝擊管理的負責人	永續風險管理	P.26
GRI 2-15	最高治理單位於永續報導的角色	編撰指南	P.21
GRI 2-16	利益衝突	專業董事會	P.50
GRI 2-17	溝通關鍵重大事件	不適用	
GRI 2-18	最高治理單位的群體智識	提升董事會智識	P.50
GRI 2-19	最高治理單位的績效評估	提升董事會智識	P.50
GRI 2-20	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P.51
GRI 2-21	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P.51
GRI 2-22	年度總薪酬比率	保密規定限制	
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.49
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.49
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.54
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.54

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.54
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會會員資格	P.110
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.29
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	P.92

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	<ul style="list-style-type: none"> • 利害關係人議合 • 重大主題分析 	P.29
GRI 3-2	重大主題列表	關注議題重大性分析	P.30
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題鑑別及排序	P.32
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
經濟績效			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 1 永續翰可國際	P.37
GRI 201-1	組織所產生及分配的 直接經濟價值	經濟績效	P.44
資訊安全			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 2 負責任的誠信治理	P.47
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或 遺失客戶資料的投訴	資訊安全管理	P.55
社會公益			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5 共創美好社會願景	P.82
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的 發展及衝擊	社會關懷共好	P.105

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
能源與溫室氣體管理			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 4 地球環境守護者	P.67
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源消耗及溫室氣體排放	P.75
GRI 302-3	能源密集度	能源消耗及溫室氣體排放	P.75
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	P.76
GRI 305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	能源消耗及溫室氣體排放	P.75
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	能源消耗及溫室氣體排放	P.75
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳	P.76
職場平等與多元化			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5 共創美好社會願景	P.82
GRI 401-1	新進員工和離職員工	人員流動	P.90
GRI 401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	福利措施	P.97
GRI 401-3	育嬰假	育嬰留停	P.91
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	就業機會多元豐富	P.89
人才培育與招募			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5 共創美好社會願景	P.82

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
人才培育與招募			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人力資源發展	P.99
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人力資源發展	P.99
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人力資源發展	P.99
社會公益			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5 共創美好社會願景	P.82
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P.96
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權及勞工權益保障	P.92
GRI 407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	人權及勞工權益保障	P.92
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權及勞工權益保障	P.92
GRI 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	人權及勞工權益保障	P.92



翰可國際股份有限公司
Skwentex International Corp.

