

宏利證券投資信託股份有限公司

民國 112 年議合紀錄

(1)與公開發行公司(被投資公司)議合統計

議合家數	議合家次統計	出席股東會家次	實地拜訪(含輔導面會)家次	電話(或視訊)家次	電子郵件討論家次	參與法說會家次	其他
64	64	68	0	45	0	9	0

(2)與被投資公司互動議合的情形說明

公司	ESG 分類	形式	互動議合內容	後續影響與進度追蹤
某半導體公司	S- 建置友善的職場環境	電話訪問	研發創新為公司的核心競爭力，研發工程人才長期佔總員工數超過 80%，且 R&D 研發費用持續佔營收的 20%~30%，長期以來在各階層的人力發展策略及內外部環境需求來設計教育訓練發展藍圖，依照訓練模式分為 Off-Job-Training (OFF-JT)、On-Job-Training (OJT)及自我啟發，涵蓋了多元的課程內容及指導方式，為台灣 Design Service 產業培育眾多人才。此外，自 2022 年啟動員工持股信託計畫，成立持股信託委員會，參加者可自行決定每月提存金額，以定期定額方式購入公司股票，而公司同時提撥與員工每月提存的相同金額作為獎勵金，共同提存至信託專戶，員工參與率超過 75%，明顯看到公司在人力資源方面更多投入與改善。	我們已顯著看到公司在人才吸引、人才培育、人才發展藍圖、員工留任比率等配套措施更為精進，進一步規劃員工持股計畫以吸引更多人才留任。另外，我們同時看到公司在董事會多元性加入 2 位女性董事及 4 位具有員工身份的董事，多元化已有明顯落實。整體而言，公司在人力資源各個層面上領先同業，未來仍將持續關注其後續發展。
某零組件公司	E- 投入綠色製造	電話訪問	公司在清潔能源端 R&D 投資較為有限，長期維持公司~5%營收，雖然其本身在協助 3C 產品包含筆電、手機、伺服器、基地台、汽車等提高散熱效率，已經採取措施如 1)使用 SMT 貼片元件取代插件式原件，從而減少焊接製程、2)機構產品導入含 85% PCR 的塑膠原料與含 20%回收鋼的鋼材(未來預計研發導入 40%~50%回收鋼的鋼材)、3)風扇開始導入 13% OBP 海洋回收料，並繼續驗證 35% OBP 料的導入，但在往未來 PUE<1.3 以下之浸潤式產品以及浸潤液投注資源相較同業較少，未來仍有進步空間。	我們持續追蹤公司在研究發展費用的提升，且預計 2024 年持續維持高檔，長期 5%研發費用投入顯示公司對於新技術與產品開發不遺餘力，公司在液冷投入較低主因市場主流仍採用氣冷散熱，2024 年隨美系大客戶導入水冷、2025 年才將有大量部屬，而液冷進程仍將需要時間驗證，因此我們將持續聚焦公司研發費用增幅與水冷與液冷產品推出時間點。

研究年	新台幣 (億元)	增幅(YoY)	佔營收 比重(%)
2019	19.38	21.96%	5.30
2020	19.29	-0.46%	4.86
2021	23.65	22.60%	5.00
2022	28.85	21.99%	5.15
2023	31.29	8.46%	5.29

某半導體公司

E- 優化
水資源管
理

電話
訪問

- 2023 年總取水量為 3,385 百萬公升，其中以桃園大圳引水為主要來源，約占 96.4%(3,265 百萬公升)，其次的來源為井水，約占 2.8%(94 百萬公升)及自來水約占 0.8%(26 百萬公升)，雨水歷年均均有進行回收再利用，2023 年因新廠擴建設備更動，暫時停止雨水回收。2023 年全年總取水量較 2022 年減少 0.1%，2023 年產能較 2022 年減少 8%，以用水強度來看，2023 年單位產能用水量為 3.38 千公升/k-pcs，較 2022 年增加 8.7%。2023 年超純水全年用量總計 3,398 百萬公升，較 2022 年減少 5%，以用水強度來看，全年單位產能超純水用量為 3.4 千公升/k-pcs，較 2022 年增加 3.3%。
- 模擬分析用水來源的風險程度，水源為石門水庫之桃園大圳，供水佔比 96.4%，水壓力評估結果為「低 (low)」，短期水壓力評估結果為中低風險(10-20%)；長期 2050 年亦為中低風險(10-20%)，即非水壓力地區。避免短期缺水或乾旱所造成的立即衝擊，廠區已設置 43 百萬公升容量的儲水池、兩個 4.06 百萬公升的滯洪池以及七口水井，雨季時可有效回收雨水使用。總回收水量共 5,832 千立方公尺(噸)。藉由調適能力與水回收再利用等機制，公司可以不需外界供給持續營運 40 天以上。
- 2025 年節能目標：2017 年至 2025 年累積節能量 75,000 MWh/年，2023 年共投入 1,467 萬元新台幣，完成節能管理方案計 36 項，總計節能效益達 5,337 MWh/年(1.92x10⁷ 百萬焦耳/年)；2024 年計畫執行 29 項(新規劃 26 項，持續執

水資源為半導體廠重大議題，整體在水資源的營運上風險不大，節能上持續投資並訂有計畫，整體而言，公司在水資源上領先台灣同業，未來仍將持續關注潔淨能源投資部分。

行3項)節能管理方案，預計節能效益達6,804 MWh/年(2.45x10⁷ 百萬焦耳/年)。

某半導體公司 G- 持續完善人才發展藍圖

電話訪問

1. 員工訓練方面，2023年接受總訓練時數為6696小時，2023年員工訓練總時數達6,696小時，平均每位員工所接受訓練時數為23.5小時。組織研發與非研發員工在報導期間內接受訓練分別為28.9與21.2小時。相比2022年年員工訓練總時數近4,912.5小時，平均每位員工所接受之訓練時數為17.22小時，研發與非研發員工在報導期間內接受訓練分別為19.02與16.33小時，整體員工平均訓練時數有所增加。
2. 薪資酬勞：除了12個月本薪和共計2個月的三節獎金外，另依營運績效表現及同仁貢獻度發放季獎金、績效獎金及專案獎金。每年度如有獲利，將提撥1%到25%作為員工酬勞發放，員工升遷依「績效管理辦法」辦理，每年有二次考核，以作為薪資調整、升遷、獎金發放依據。據統計，2023年非擔任主管職之全時員工平均薪資2,576千元，非擔任主管職之全時員工中位數薪資2,264千元。
3. 2023年起，實施全面性員工福利項目滿意度調查，類別包括「假勤制度」、「教育訓練」、「補助津貼」、「活動育樂」、「飲食補助」、「友善環境」、「駐點服務」等，2023年員工福利滿意度調查成果顯示，近八成同仁表達滿意以上程度，期望藉此更深入了解同仁需求並提升福利服務與品質，確保同仁需求能獲得適當處理與滿足。
4. 2022年離職率為7.25%，新進員工離職率則為1.56%。2023年離職率為3.83%，新進員工離職率則為0%。

由於IP產業中人才公司最珍貴的資本，我們將持續關注公司在人才吸引、員工留任比率與員工訓練上的整體配套措施以及是否更為精進。另外，我們也將持續關注公司在新進員工的招募，以凸顯公司人才主要年齡層為40-50歲為主力的公司，仍需新血持續加入公司。