

2019

華通電腦企業社會責任報告書

CSR Annual Report



By COMPEQ CSR Team

關於本報告書

報告書範疇及架構

報告書概況

華通電腦股份有限公司企業社會責任報告書內容依循全球永續性報告協會(Global Report Initiative, 簡稱 GRI)發佈的準則(GRI STANDARDS)撰寫, 每年發行一本, 詳實介紹我們在經濟、環境、與社會領域所積極從事的永續作為。



報告範疇與邊界

本報告書範圍為2019年1月至2019年12月, 組織邊界涵蓋台灣廠區總部蘆竹廠及大園廠, 大陸廠區之生產地點華通電腦(惠州)有限公司、華通精密線路板(惠州)有限公司、華通電腦(蘇州)有限公司以及華通電腦(重慶)有限公司, 不含各地辦事處。報告中的財務數據除特別備註說明之外, 皆以新台幣作為單元表示, 其他相關績效則以國際通用指標, 以文字、數值的描述方式呈現, 若有例外, 將於報告中特別說明。



撰寫綱領及驗證

本報告書經過第三方公正單位 TÜV Asia Pacific Ltd. Taiwan Branch 查證, 其架構乃參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI)發佈之永續性報告指南(GRI Standards)核心指標, 並依據 AA1000 保證標準及其原則之要求, 揭露所施行之企業社會責任相關資訊。



計算依據

本報告書中 2019 年度相關數據均經由第三方公正單位(TUV NORD)查證, 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。財務數據為經過正風聯合會計師事務所查帳確認, 以新台幣計算; 溫室氣體排放量為經過 TÜV Asia Pacific Ltd. Taiwan Branch 查證結果。



發行時間

本報告書為華通第十本發行之企業社會責任報告書, 將持續每年定期發行, 同時於華通公司網站上公開發表。

上次發行版本: 2019 年 06 月發行

現行發行版本: 2020 年 06 月發行

預計下次發行: 2021 年 06 月發行

聯繫方式

若您對本報告書有任何建議與疑問, 歡迎您聯絡我們, 聯絡資訊如下:

華通電腦 CSR 社會責任組

地址: 桃園市蘆竹區新莊里大新路 814 巷 91 號

電話: +886-3-323-1111#2250

E-mail: albertshieh@compeq.com.tw

公司網站: <http://www.compeq.com.tw>



目錄

| 標題 | 頁碼 | 標題 | 頁碼 | 標題 | 頁碼 |
|------------------------|----|------------------------|----|--------------------------|----|
| 董事長、總裁的話 | 4 | 3-1. 供應商管理流程 | 37 | 5-6-1. 2019 年節能方法與成果 | 60 |
| 1. 華通利害關係人議和與溝通 | 5 | 3-1-1. 供應商 CSR 管理理念 | 37 | 5-6-2. 2019 年環境改善專案 | 61 |
| 1-1. 利害關係人互動 | 6 | 3-1-2. 供應商類型 | 38 | 5-7. 汙染防治未來方向 | 64 |
| 1-1-1. 利害關係人溝通 | 6 | 3-1-3. 在地採購比例 | 38 | 6. 華通員工管理 | 65 |
| 1-1-2. 利害關係人類別 | 6 | 3-1-4. 供應商 CSR 風險分析 | 39 | 6-1. 職業健康與安全 | 66 |
| 1-1-3. 利害關係人溝通管道 | 7 | 3-1-5. 新供應商評估機制 | 39 | 6-1-1. 健全職業安全衛生管理系統 | 66 |
| 1-2. 重大議題分析 | 9 | 3-1-6. 既有供應商評估機制 | 40 | 6-1-2. 安全衛生在職訓練 | 68 |
| 1-2-1. 重大議題分析步驟 | 9 | 3-1-7. 供應商社會責任整體稽核結果 | 41 | 6-1-3. 消防演練 | 69 |
| 1-2-2. 企業社會責任績效團隊 | 10 | 3-2. 原物料供應商有害物質管理 | 42 | 6-1-4. 各廠區職業災害統計(對象：員工) | 70 |
| 1-2-3. 利害關係人問卷回覆統計 | 11 | 3-2-1. HSF 有害物質要求及購買管理 | 42 | 6-1-5. 各廠區職業災害統計(對象：工作者) | 72 |
| 1-2-4. 重大性議題分析矩陣圖 | 11 | 3-2-2. 衝突礦物採購管理 | 44 | 6-1-6. 2019 年各廠區安全健康活動 | 73 |
| 1-3. 永續績效一覽表 | 13 | 4. 華通客戶管理 | 45 | 6-2. 健康安全重要專案 | 75 |
| 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 | 4-1. 產品法規遵循 | 46 | 6-2-1. 裁磨區增設隔間降低噪音 | 75 |
| 2. 華通企業經營概況 | 19 | 4-1-1. 顧客健康與安全 | 46 | 6-2-2. 管道井內電纜線整理 | 76 |
| 2-1. 關於華通 | 20 | 4-2. 顧客管理 | 47 | 6-2-3. 導入職能溫濕度管控系統 | 76 |
| 2-1-1. 公司據點 | 20 | 4-2-1. 顧客隱私管理 | 47 | 6-2-4. 塗層室排氣改造 | 77 |
| 2-1-2. 全球佈局 | 21 | 4-2-2. 顧客滿意度 | 47 | 6-3. 員工人數雇用概況 | 78 |
| 2-1-3. 產業概況 | 22 | 5. 華通綠色管理 | 48 | 6-3-1. 員工組成結構 | 79 |
| 2-1-4. 未來業務發展計畫 | 22 | 5-1. 綠色承諾 | 49 | 6-4. 勞資關係 | 81 |
| 2-1-5. 市場分析 | 23 | 5-2. 溫室氣體排放管制 | 50 | 6-4-1. 華通企業工會 | 81 |
| 2-1-6. 參與協會、組織 | 24 | 5-2-1. 溫室氣體盤查方法及結果 | 50 | 6-4-2. 溝通管道 | 81 |
| 2-2. 公司治理 | 25 | 5-2-2. 節能減碳 | 52 | 6-4-3. 和諧、友善的工作環境 | 83 |
| 2-2-1. 2019 年財務績效表現 | 25 | 5-3. 節約能源 | 54 | 6-5. 培訓與教育 | 84 |
| 2-2-2. 華通全企業組織系統圖 | 26 | 5-4. 節約用水 | 55 | 6-6. 人員招募與留才 | 86 |
| 2-2-3. 華通董事會 | 27 | 5-4-1. 用水量統計 | 55 | 6-6-1. 多元化及平等就業 | 86 |
| 2-2-4. 公司治理經營風險評估與運作情形 | 30 | 5-4-2. 放流水標準 | 56 | 6-6-2. 薪酬競爭力 | 86 |
| 2-2-5. 公司誠信經營風險評估及運作情形 | 32 | 5-5. 廢棄物管理 | 57 | 6-6-3. 離職預告 | 87 |
| 2-2-6. 環境面風險評估及運作情形 | 34 | 5-5-1. 廢棄物產生量統計 | 57 | 6-6-4. 員工福利措施 | 88 |
| 2-2-7. 財務狀況風險評估及未來因應措施 | 35 | 5-5-2. 台灣廠金鹽回收再利用率 | 58 | 7. 華通社區管理 | 90 |
| 3. 華通供應商管理 | 36 | 5-6. 環境績效指標 | 59 | 7-1. 周邊社區管理與在地回饋 | 91 |

董事長、總裁的話

致各位關心華通的朋友、夥伴們：



2019 年受到中美貿易戰影響，使得中國大陸等市場需求減緩，全球經濟景氣不好，依照 IMF 統計 2019 年全球 GDP 成長率 2.9%。

依照 PrismaMark 統計 2019 年電路板產業較 2018 年衰退 1.7%，本公司 2019 年全年營業收入新台幣 561.7 億元，較 2018 年 508.3 億元成長 10.5%，2019 年本期淨利為新台幣 38.2 億元，較 2018 年本期淨利 24.0 億元增加 14.2 億元。未來因應 5G 產品高頻、高速的應用，客戶產品規格變化較多，公司以健全體質為主，做好產品品質，落實基礎建設，建立有競爭力的經營管理模式。

2020 年因應新型冠狀病毒疫情、英國脫歐、美國保護主義抬頭，全球經濟景氣不明朗，本公司以配合當地政府防疫為首要，確保員工健康，配合當地政府進行復工，未來會以保守謹慎的態度來因應 2020 年市場的變化，維持保守穩健的投資。

未來本公司會持續做好環境保護，以超前政府法規要求為目標，並且落實企業社會責任、重視勞工權益，以達成股東、客戶及政府的期望，邁向永續經營之路。

二、本年度營業計畫概要

1. 經營方針：

- 以配合當地政府防疫為首要，確保員工健康，配合當地政府進行復工，未來會以保守謹慎的態度來因應 2020 年市場的變化，維持保守穩健的投資。
- 健全體質做好產品品質，落實以設備為中心的製造管理，並且要求全員品質意識的提升，說寫做一致落實基礎建設，使出貨品質能滿足客戶的需求，且能達到有競爭力的良率水準。
- 持續推動經營管理循環的做法，在選定的產品市場中，先做好工廠的 set up 及基礎建設，打造出有競爭力的工廠(品質、交期、成本)，業務再依照工廠的能力進行接單，接適合各 PCB 工廠及 SMT 工廠生產的訂單，儘可能使各工廠能滿載生產穩定經營。
- 在營運管理體系及系統制度上持續改善，建立有競爭力的經營體系，讓各個產品工廠逐步轉變更有競爭力。
- 善盡社會責任，符合政府、客戶、社會的期望，持續推動節能減碳，保護人權改善員工生活，成為永續經營的綠色企業。

2. 重要產銷政策：

未來在硬板產品主要在做好品質、提升產品結構及改善獲利，鞏固提升整體的競爭力，在軟硬複合板產品會提升產品結構，接適合工廠生產的產品，使工廠能夠穩定經營。SMT 未來將持續開發利基產品，並且在已選定的市場產品中，穩定的增加客戶群產品，使工廠能夠穩健經營。

董事長 吳健

吳健

總裁 江培琨

江培琨

1. 華通利害關係人議合與溝通

1-1. 利害關係人互動

1-2. 重大議題分析

1-3. 永續績效一覽表

1-4. 重大性議題與衝擊邊界

1-1. 利害關係人互動

1-1-1. 利害關係人溝通

由專責組織 CSR 社會責任組負責統籌、規劃與利害關係人溝通的機制及流程，及參考 GRI 準則中所列之考量面及揭露項目擬定議題調查問卷，並利用電子或紙本形式發放予利害關係人進行協助填寫。最後，根據利害關係人回覆後結果，使用統計分析的手法，鑑別出華通 CSR 報告書揭露之議題進行整合，並與社會組織績效團隊報告結果，最後產出完整之社會責任報告書。



1-1-2. 利害關係人類別

本年度華通選定十一類別的利害關係人，包含員工、投資人/股東、客戶、社區、供應商/承攬商、媒體、政府單位、NGO、工會、外部顧問及第三方驗證機構等，並延續往年的分析架構，以 AA1000 SES-2015 利害關係人五大鑑別原則(依賴性、責任、影響、多元觀點、張力)為評估標準，由 CSR 社會責任組織成員為主要評估者，經統計分析後得到本年度關係程度較高的利害關係人，依序為員工→投資人/股東→客戶→工會→供應商/承攬商→非營利組織→政府機關等七類。



1-1-3. 利害關係人溝通管道

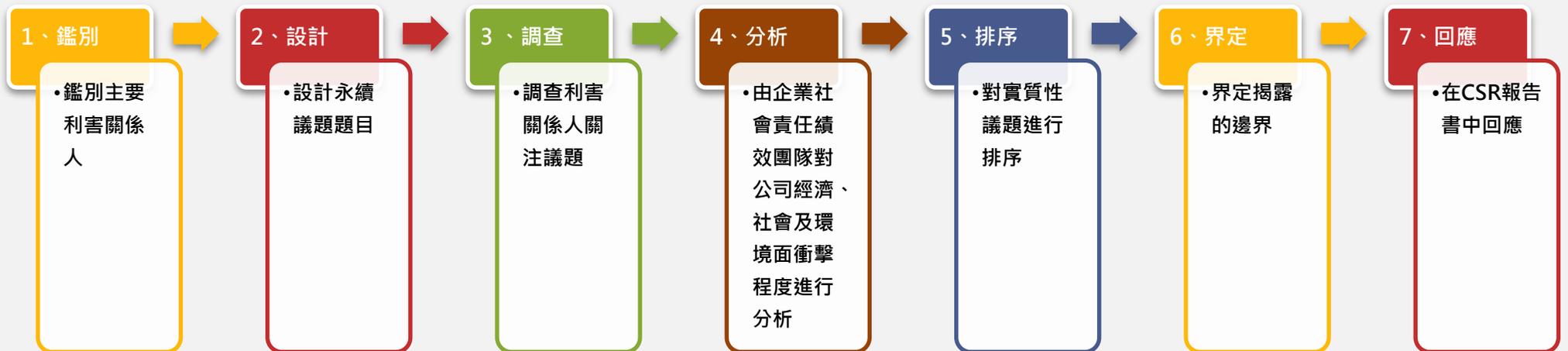
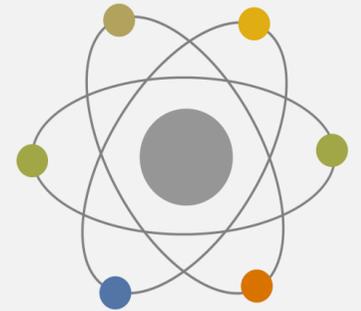
| 利害關係人 | 對華通的意義 | 溝通方式或管道 | 溝通頻率 | 溝通議題 | CSR 問卷重大性議題(Top 5) |
|-------------|--|---|--|--|--|
| 員工 | 公司的重要資產，公司提供相對應的各項福利措施，員工對公司付出並與公司一同成長 | <ul style="list-style-type: none"> ● 員工座談會 ● 溝通專線、意見箱、Email ● 內/外部網站 ● MEMO 公告/週集會報告 ● 企業社會責任問卷 | <ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 員工主動聯繫 ● 不定時發佈 ● 每週 ● 每年 | <ul style="list-style-type: none"> ● 薪資、福利 ● 職業健康與安全 ● 教育訓練 ● 勞資關係 ● 員工各項議題 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 經濟績效 2. 職業安全衛生 3. 勞資關係 4. 訓練與教育 5. 強迫或強制勞動 |
| 投資人 (股東) | 股東是股份公司的出資人或叫投資人。股份公司中持有股份的人，有權出席股東大會並有表決權 | 一般股東： <ul style="list-style-type: none"> ● 股東會 ● 年報 ● 訊息發佈 ● 網站 ● 企業社會責任問卷 法人股東： <ul style="list-style-type: none"> ● 公司參訪 ● 研討會 ● 企業社會責任問卷 | <ul style="list-style-type: none"> ● 每年 ● 不定期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 公司營運狀況 ● 資訊揭露透明度 ● 企業社會責任 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 經濟績效 2. 間接經濟 3. 環境保護 4. 廢汙水和廢棄物 5. 供應商環境評估 |
| 客戶 | 對公司的生產經營活動，扮演極為重要的角色，公司盡量滿足客戶的需求 | <ul style="list-style-type: none"> ● Email ● 外部網站 ● 員工滿意度調查表 ● 客戶稽核 ● 企業社會責任問卷 | <ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 不定期 ● 每年 ● 每年/不定期 ● 每年 | <ul style="list-style-type: none"> ● 產品品質 ● 產品價格 ● 商業機密 ● 溫室氣體排放管理 ● 綠色產品 ● 企業社會責任 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶隱私 2. 供應商社會評估 3. 顧客健康與安全 4. 供應商環境評估 5. 物料 |

| 利害關係人 | 對華通的意義 | 溝通方式或管道 | 溝通頻率 | 溝通議題 | CSR 問卷重大性議題(Top 5) |
|-------------|---|---|---|--|--|
| 工會 | 由公司員工自由選舉產生出的勞工代表，替員工提出合理員工福利要求，並且與公司理性、良性的溝通 | <ul style="list-style-type: none"> ● 工會理監事 ● 勞工代表大會 ● 勞資會議 ● 企業社會責任問卷 | <ul style="list-style-type: none"> ● 每季 ● 每年 ● 每季 ● 每年 | <ul style="list-style-type: none"> ● 勞資關係 ● 員工各項議題 ● 企業社會責任 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞資關係 2. 勞雇關係 3. 經濟績效 4. 職業安全與衛生 5. 訓練與教育 |
| 供應商/ 承攬商 | 與公司的共生共存的夥伴，並保持長期互惠互利的關係 | <ul style="list-style-type: none"> ● Email ● 供應商月檢討會議 ● 供應商年度稽核、評比 ● 企業社會責任問卷 | <ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 每月 ● 每年 ● 每年 | <ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈管理(交期、品質、單價、勞動人權、環安要求...等) ● 企業社會責任符合度 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶隱私 2. 職業安全衛生 3. 社會經濟法規遵循 4. 顧客健康與安全 5. 童工 |
| 非營利組織 | 非營利組織，主要監督企業在勞工、環安、道德各方面的表現，對企業有一定的約束力 | <ul style="list-style-type: none"> ● Email ● 企業社會責任問卷 | 不定期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 各項法規合規性 ● 企業社會責任 ● 環境表現 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 反貪腐/反競爭行為 2. 童工 3. 環境保護法規遵循 4. 廢汙水和廢棄物 5. 排放 |
| 政府機關 | 政府制定的各種立法，都對企業產生約束力，企業必須遵照執行 | <ul style="list-style-type: none"> ● 公文往返 ● 主管機關到廠訪談檢查 ● 企業社會責任問卷 | 不定期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 環安/勞動法規符合度 ● 政治捐獻 ● 節能節水 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 職業安全衛生 2. 環境保護法規遵循 3. 不歧視 4. 社會經濟法規遵循 5. 勞資關係 |

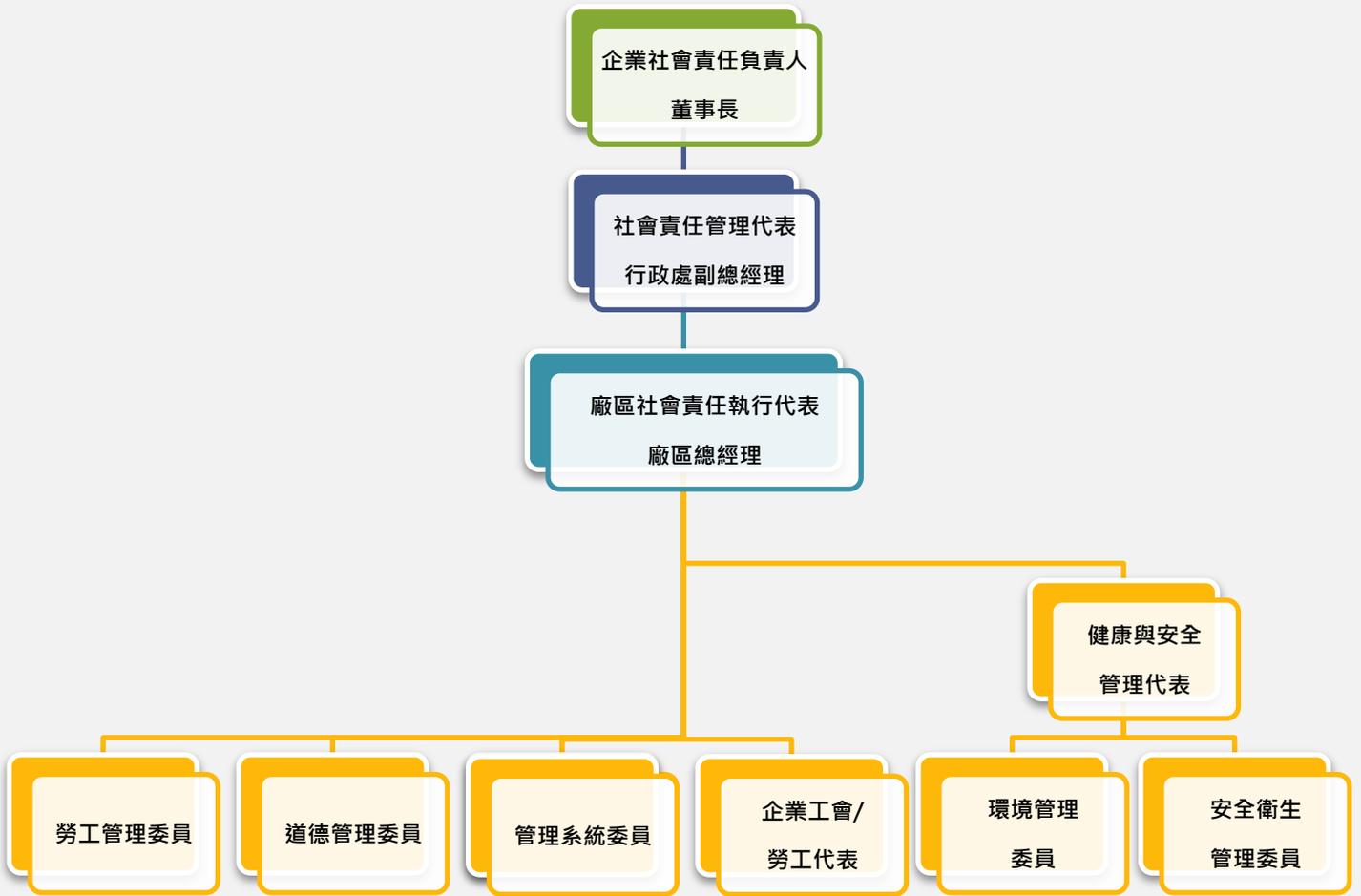
1-2. 重大議題分析

1-2-1. 重大議題分析步驟

除平時多元的溝通管道外，針對公司治理、經濟、環境、勞工人權、社會與產品責任等關鍵議題，依據鑑別、調查、分析、排序等步驟，進行重大性議題分析，以確認報告書揭露範疇，以及公司之內、外部所面臨的重大永續發展挑戰，以全面檢視永續經營成效。

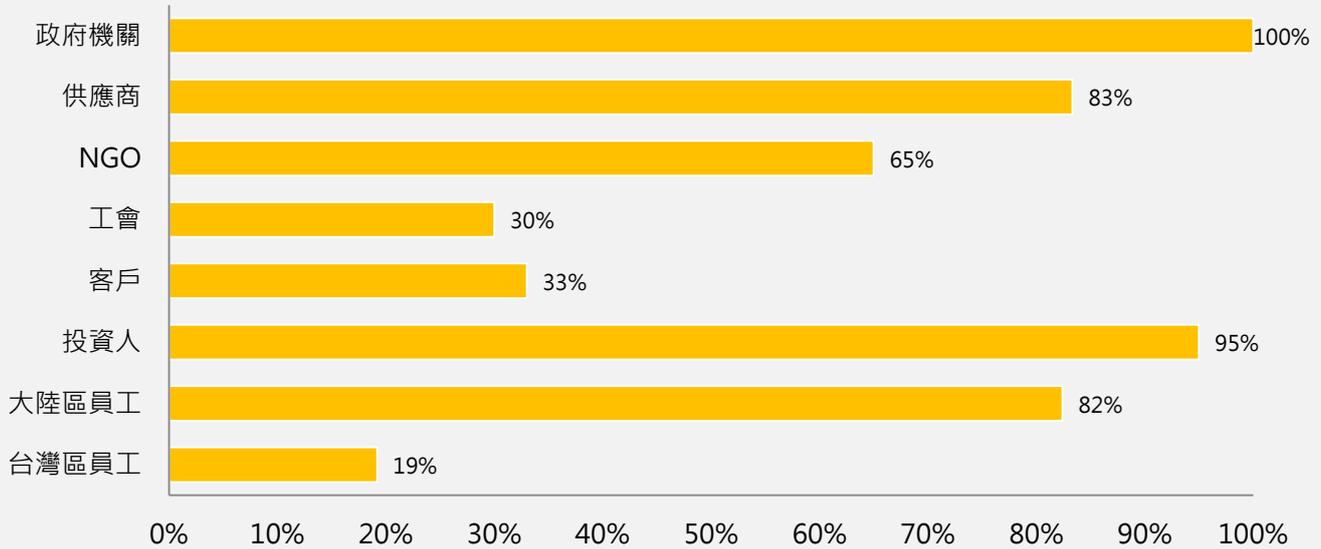


1-2-2. 企業社會責任績效團隊



1-2-3. 利害關係人問卷回覆統計

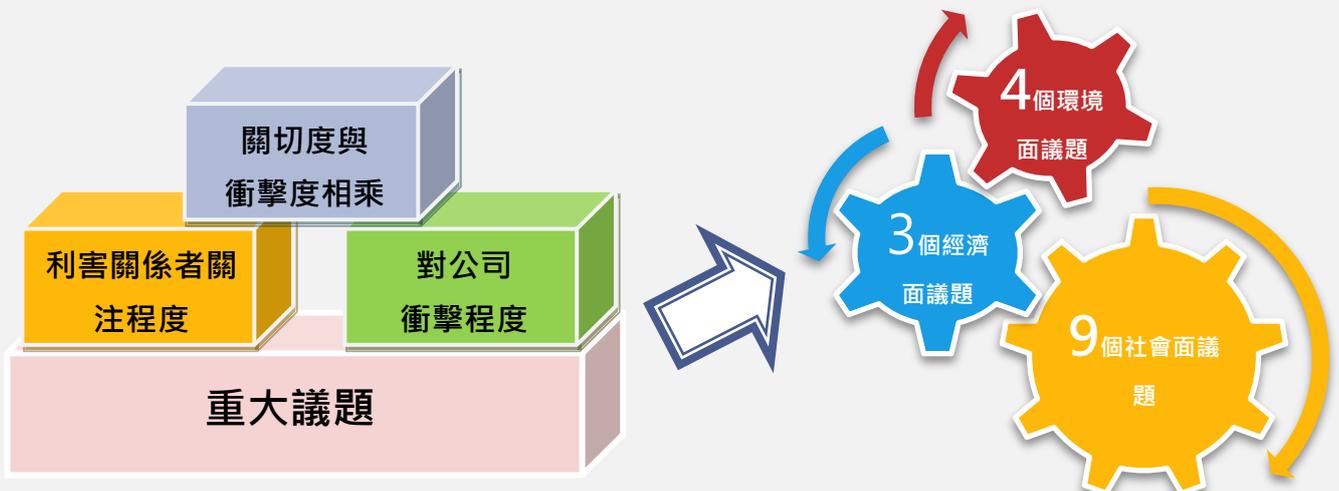
本次問卷共發放 810 份，有效問卷回收 454 份，回覆率約 56%，其中利害關係人類別中，以政府機關回覆率 100% 最高，其次為投資人(95%)，第三高則為供應商(83%)，其餘回覆率如下圖所示：



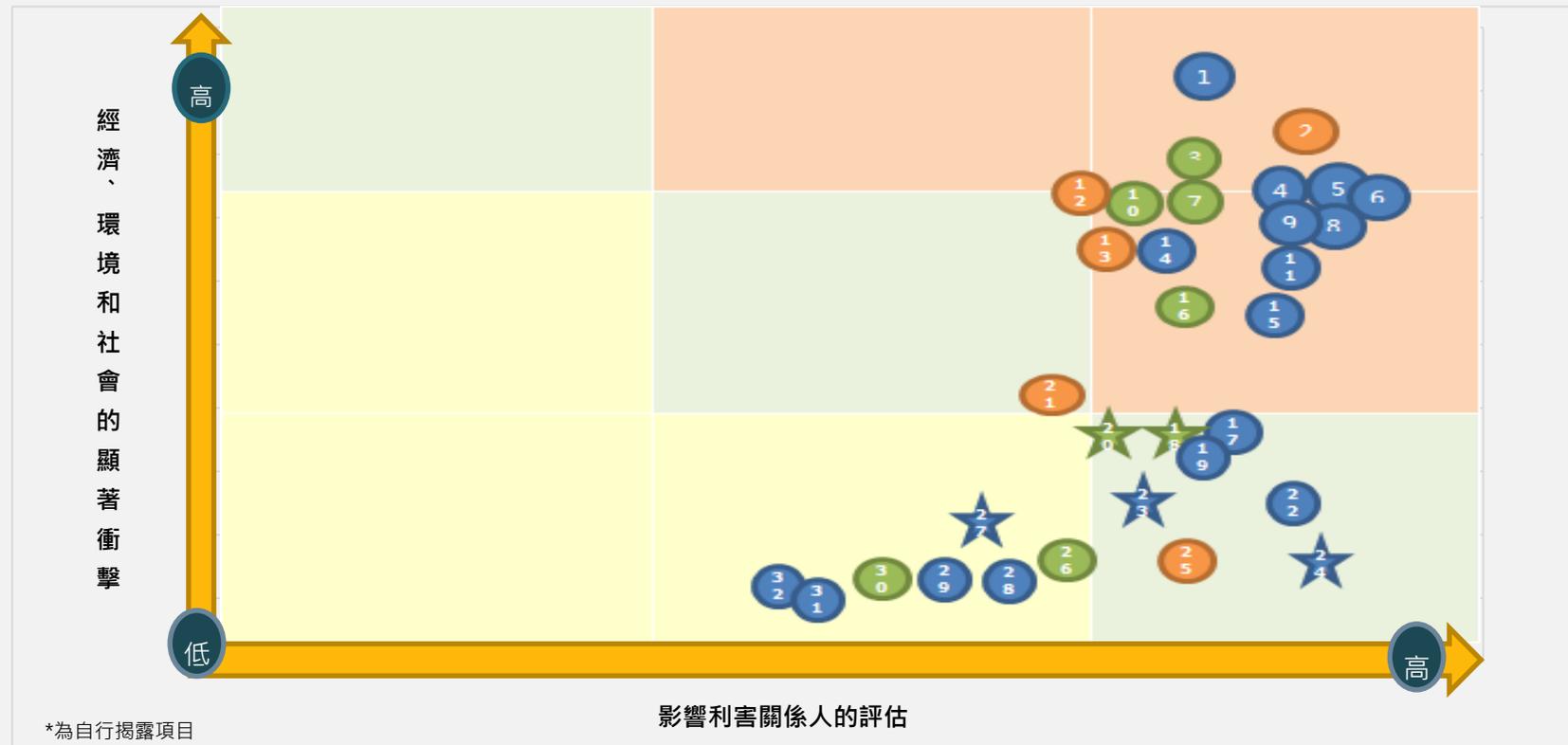
1-2-4. 重大性議題分析矩陣圖

綜合以上，華通電腦重大性議題的鑑別程序是根據「利害關係者關注程度」以及「社會責任績效團隊評估對公司造成的衝擊程度」，以5點量表之平均值，兩面項進行交叉相乘，相乘後之總數，以平均值以上歸納出16項屬於華通電腦的專屬議題，作為本報告書的重大性揭露範疇。

2018年度利害關係人及公司所關注程度最高的前三項分別為勞雇關係、經濟績效及環境法規，而相較2019年度並無差異，而考量國際趨勢及未來關注程度，我們也自主揭露5項重大性議題，包含供應商CSR管理層面及水資源管理等。我們將以精進改善之精神，適度揭露關切主題內容於本報告書中，未來也會持續與利害關係人溝通，將不足之處列為改善重點，致力與利害關係人維持良好互動的溝通橋樑與合作關係。



圖一、重大性議題矩陣



- | | | | |
|--|--|--|---|
| <p>高關注及衝擊度</p> <ul style="list-style-type: none"> 1-勞雇關係 2-經濟績效 3-有關環境保護的法規遵循 4-勞資關係 5-職業安全衛生 6-客戶隱私 7-廢汙水和廢棄物 8-強迫或強制勞動 | <ul style="list-style-type: none"> 9-童工 10-排放 11-顧客健康與安全 12-採購實務 13-市場地位 14-當地社區 15-社會經濟法規遵循 16-能源 | <p>中關注及衝擊度</p> <ul style="list-style-type: none"> 17-人權評估 18-供應商環境評估* 19-結社自由與團體協商 20-水與放流水* 21-反貪腐/反競爭行為 22-不歧視 23-供應商社會評估* 24-訓練與教育* | <ul style="list-style-type: none"> 25-間接經濟衝擊 26-物料 27-多元化與平等機會* 28-行銷與標示 29-公共政策 30-生物多樣性 31-保全實務 32-原住民權利 <p>低關注及衝擊度</p> |
|--|--|--|---|

1-3. 永續績效一覽表

針對上述鑑別出來後之重大議題，我們分析了管理方針以及 2019 年度績效表現，並與 17 項聯合國永續發展目標(SDGs)相結合，在營運活動、原物料採購、環境保護及勞工安全等項目進行回應其核心理念。

| 面向 | 重大性 議題 | 管理方針 | 管理目標 | 2019 年 績效表現 | 對應聯合國永續發展目標 (SDGs) |
|----------|-----------|--|---|--|--|
| 經濟 議題 | 經濟績效 | 1.依照公司全球的佈局及產業的概況，每年度評估未來業務發展的計畫，並且預估未來市場的分析。 2.另外，華通為上市企業，透過定期與不定期的會議(如董事會)進行未來營運策略的評估。 | 達到當年度全企業目標 營收 | <ul style="list-style-type: none"> 2019 全年度營業額新台幣 561.7 億元，創歷史新高，較 2018 年 508.3 億元成長 10.5%，2019 年本期淨利為新台幣 38.2 億元，較 2018 年本期淨利 24.0 億元增加 14.2 億元。 2019 年 EPS 為新台幣 3.21 元，相較 2018 增加 1.2 元。 | 提升治理架構職能，確實遵守各項規範，致力提升利害關係人對華通的信賴。  |
| | 採購實務 | 華通因產品結構及特性較複雜，供應鏈除原物料、設備之供應商外，還有環保(廢棄物處理)、人力派遣仲介及人力外勞仲介等不同類型之外包/承攬商，而我們針對風險較高之供應商進行管理與監督，包含新供應商合作前的評估、既有供應商的定期審查等。 | 依照供應商風險評估(經濟、對環境及對社會面向)的結果，對其進行不同的管理目標，包含： <ol style="list-style-type: none"> 所有供應商要求簽署承諾書 有風險供應商要求書面審查 高風險供應商進行實地稽核 | <ul style="list-style-type: none"> 100%所有新合作之供應商皆簽署承諾書(2019 年新增 87 家) 100%有風險供應商填寫自評表(2019 年新增 86 家) 100%高風險供應商實地審查(2019 年新增 84 家) | 1.致力供應商長期配合，全面落实管理，兼顧產品品質、交期與成本。 2.確保供應商提供產品及服務過程，降低環境的影響，共同善盡企業社會責任，創造雙贏的永續供應鏈。  |

| 面向 | 重大性 議題 | 管理方針 | 管理目標 | 2019 年 績效表現 | 對應聯合國永續發展目標 (SDGs) |
|----------|-------------|---|---|--|---|
| 環境 議題 | 市場地位 | 公司每年皆透過內部、外部進行薪資競爭力的調查(包含新進員工及在職員工)，透過調查的結果採取必要的調整措施，以訂定完善、有競爭力的薪資結構。 | <ol style="list-style-type: none"> 1.企業公司薪資符合法規標準 2.提升全企業公司薪資競爭力 | <ul style="list-style-type: none"> · 台灣區：依法提供符合勞基法的基本薪資，並對加班倍率優於法令給予，及提供完善的福利措施。 · 大陸區：每年依照當地政府法規及生活水平進行調薪評估，而2019年重慶廠調薪，持續提高薪資競爭力。 | <p>實現有生產力的就業，讓每一位員工讓都有一份好工作，並促進包容且永續的經濟成長。</p>  |
| | 有關環境保護的法規遵循 | 透過取得 ISO14001 系統進行環境各項指標的管理與監督。 | <ol style="list-style-type: none"> 1.全企業 100%符合環保法規 2.全企業持續通過 ISO14001 | <ul style="list-style-type: none"> · 台灣區：2019 年有空氣汙染防制未達標準，遭到環保單位罰款，已從設備及管理進行檢討，法規許可已提出異動及變更，持續改善以符合環保法令。 · 大陸區：皆未遭到政府單位之開罰，改善以符合環保法令。 · 全企業 ISO14001 認證無重大缺失，持續維持其有效性。 | <p>強化能源管理，降低營運對環境的衝擊，邁向循環經濟，並持續依循政府法令規章，落實內部所有與環保相關內部規範制度。</p>  |
| | 廢汙水和廢棄物 | 透過建立在線系統化監測廢水處理品質及監督 | <ol style="list-style-type: none"> 1.建立廢水廠數據即時監控，持續降低銅濃度至 0.2%，並減量生物原水含量 2.穩定廢水處理品質 3.減少危險廢棄物產生量 | <ul style="list-style-type: none"> · 台灣區：依計畫完成樹脂塔安裝，2019 年銅濃度已降低至 0.3%，且生物原水 COD 亦減量約 16%。 · 大陸區：2019 年銅濃度已降低至 0.09~0.2%，另廢水/廢棄物處理皆符合法規要求，持續進行 | <p>加強風險管理及汙染預防工作，降低對人員及環境之衝擊，並對營運過程中所排放之化學物質，透過廢氣排放管制系統進行監測與控制。</p>   |

| 面向 | 重大性 議題 | 管理方針 | 管理目標 | 2019 年 績效表現 | 對應聯合國永續發展目標 (SDGs) |
|----|-----------|----------------------------------|-------------------------|--|---|
| | | | | 改善措施，如乾膜渣減重、廢錫液減重及濾芯減重等項目，皆已完成設立並投入使用。 | |
| | 排放 | 導入溫室氣體盤查，確定排放來源，降低碳排放量 | 溫室氣體排放量下降 | <ul style="list-style-type: none"> Scope1:惠州、重慶廠因產能增加及結構改變，導致直接溫室氣體排放量增加，蘇州廠雖亦增加但幅度不大，台灣區則有下降約1%。 Scope2:惠州、重慶廠因產能增加及結構改變，用電量大幅增加，導致間接溫室氣體排放量增加，其餘各廠則相對持平。 | 導入溫室氣體盤查，確定排放來源，降低碳排放量。  |
| | 能源 | 持續訂定每年能源使用下降目標，後續並規劃使用再生能源取代原有能源 | 每年能源使用率持續下降 | <ul style="list-style-type: none"> 台灣區：2019年節能1,322,096度用電，約減705.18公噸CO2e排放。 大陸區：年節能1,168噸標準煤，約減2,977公噸CO2e排放。 全企業雖整體單位產值用電下降，但因產品產量增加以及產品結構變化而導致整體用電量上升。 | 推動減廢及節約資源，透過投入高能效的節能措施，讓資源有效再循環使用。  |
| | 勞雇關係 | 每月定期審查當地法規，並與現況作法進行差異比對，若有差異部份 | 公司各項人事制度100%符合法規，且無遭到重大 | 2019年台灣、大陸廠區皆未遭到政府單位重大之罰款，但台灣廠 | 遵守適用之勞動法規，維護員工的人權與勞動權利。 |

| 面向 | 重大性議題 | 管理方針 | 管理目標 | 2019 年績效表現 | 對應聯合國永續發展目標 (SDGs) |
|------|---------|---|-----------------------------------|--|--|
| 社會議題 | | 則進行修正，以確保公司各項制度皆合法 | 罰款 | 區仍有小額罰款(共 15 萬)，主要為工作超時遭開罰，此項目前已積極進行改善。 |  |
| | 勞資關係 | 每季定期召開勞資會議、和諧友善會議及每月座談會，並持續打造和諧友善的工作環境 | 提升勞資關係和諧，打造和諧友善的職場環境，持續朝零重大勞資糾紛邁進 | 2019 年台灣、大陸廠區皆未有重大勞資糾紛發生。 | |
| | 職業安全衛生 | 依照職業安全相關法令及 OHSAS18001 系統進行管理與監督 | 1.無遭到重大罰款 2.全企業持續通過 OHSAS18001 | 2019 年台灣、大陸廠區皆未遭到政府單位重大之罰款，且相關機台許可證、檢測、人員證照及健康檢查，皆依系統 PDCA 持續改善。 |  |
| | 客戶隱私 | 對於客戶之各項隱私皆依照營業秘密保護規定之辦法辦理 | 未有因洩漏客戶隱私而被罰款之事件 | 2019 年台灣、大陸廠區皆未有因洩漏客戶隱私而被罰款之事件。 | 遵循商業信守則，持續建立服務導向的合作模式，提升客戶信賴。  |
| | 強迫或強制勞動 | 依照勞動法令及 SA8000 系統進行管理與監督 | 未收到相關類別之員工投訴 | 2019 年台灣、大陸廠區皆未有接獲相關強迫或強制勞動之申訴。 | 禁止與消除受壓迫的勞工，確保落實禁用童工及符合勞工政策等相關規範。 |
| | 童工 | 訂有防止雇用童工之相關辦法及補救措施，此外也依照 SA8000 系統進行管理與監督 | 未使用童工且未收到相關類別投訴 | 2019 年台灣、大陸廠區皆未使用童工且依照內部系統進行自我監督與身分驗證。 |  |

| 面向 | 重大性 議題 | 管理方針 | 管理目標 | 2019 年 績效表現 | 對應聯合國永續發展目標 (SDGs) |
|----|-----------------|--|--|--|--|
| | 顧客 健康與 安全 | 本公司通過 UL 認證，使用之材料，符合客戶規定，並導入 QC080000 有害物質管理流程系統，杜絕含有有害物質之材料，定期實施廠檢做好產品把關角色，通過認證的商品安全無慮。 | 100%符合 UL 94-V0 或 94-V1、QC080000 的安規要求 | 2019年台灣、大陸廠區皆符合客戶要求，無發生任何因為產品健康與安全的裁罰或訴訟事件，並且做好自我監督。 | 強化有害物質管理，落實原物料與產品符合規範要求。  |
| | 當地社區 | 為維持社區的和諧，我們針對以下四個面向進行持續的監督與改善，包含：鄰里促進、弱勢照顧、生態關懷及環境保育，共創永續生活環境。 | 穩定社區與居民關係，沒有遭到重大投訴 | 2019 年台灣、大陸廠區皆未發生社區重大投訴之案件，並協助與贊助社區發展協會相關專案(各項贊助社區活動共 46 次)。 | 結合當地社區以具體的行動回饋社會。  |
| | 社會經濟 法規遵循 | 遵循所有適用的國際規範和當地政府的法令，以及遵守道德政策及尊重智慧財產權等相關做法。包含符合勞工法令及人權，營業秘密管理、智慧財產權的保護管理、資訊安全的保護、Antitrust (公平交易法)規範、FCPA(反海外貪污法)、反托拉斯法及其相關簽訂保密合約等。 | 無違反重大法令及遭受罰款 | 2019 年台灣、大陸廠區皆未有違反經濟重大法令而遭受裁罰之事件。 | 確保並教育員工遵守相關相關反賄絡、反貪腐的法律規定，提升公司負責且透明的制度。   |

1-4. 重大性議題與衝擊邊界

GRI standard 主題對華通價值鏈進行衝擊邊界的評估，並且針對評估說明管理方針對應之章節：

| 面向 | 對應 GRI standard 主題 | 華通價值鏈衝擊邊界 | | 管理方針對應章節 | 對應 SDGs |
|-----|--------------------|-----------|---------|---|---|
| | | 華通電腦全企業 | 供應商/承攬商 | | |
| 經濟面 | 經濟績效 | √ | | 2. 華通企業經營概況 3. 華通供應商管理 |  |
| | 採購實務 | √ | √ | |  |
| | 市場地位 | √ | | |  |
| 環境面 | 環境保護法規遵循 | √ | √ | 3. 華通供應商管理 5. 華通綠色承諾 |  |
| | 廢汙水和廢棄物 | √ | √ | |   |
| | 排放 | √ | √ | |   |
| | 能源 | √ | | |  |
| 社會面 | 勞雇關係 | √ | | 3. 華通供應商管理 4. 華通與客戶關係 6. 華通與員工關係 7. 華通社區管理 | |
| | 勞資關係 | √ | √ | | |
| | 職業安全衛生 | √ | √ | |  |
| | 客戶隱私 | √ | √ | |  |
| | 強迫或強制勞動 | √ | √ | |  |
| | 童工 | √ | √ | | |
| | 顧客健康與安全 | √ | | |  |
| | 當地社區 | √ | | |  |
| | 社會經濟法規遵循 | √ | √ | |   |

2. 華通企業經營概況

2-1. 關於華通

2-2. 公司治理

2-1. 關於華通

2-1-1. 公司據點

華通電腦股份有限公司，總部位於台灣桃園蘆竹廠，以生產電路板為主，電路板(Printed Circuit Board; PCB)為各項電子產品中的關鍵零組件，其用途乃做為承載各電子元件及元件間訊息傳遞之媒介(Interconnection)，華通主要的業務範圍包含一般多層電路板、高密度電路板(HDI)、高層次板(HLC)、軟板(FPC)與軟硬板(Rigid-Flex PCB)等產品的生產製造，目前主要營收來自核心的電路板製造業務；另一方面，亦配合客戶的需要，提供 SMT 表面黏著及組裝服務。



2-1-2. 全球佈局

本公司自成立以來，堅持專注以電路板為核心的本業經營，在中國大陸經濟力量的崛起，成為全球製造商生產佈局的重點區域，在政府開放赴大陸投資後，為取得製造成本上的優勢、配合客戶要求及其潛在市場等因素的考量下，1996年於大陸惠州設立生產基地，以強化華通的全球佈局，2013年於大陸重慶成立華通電腦(重慶)有限公司，提供客戶所需的中高階電路板。鑑於高階電路板製程及生產環境的要求，1998年於桃園市大園工業區設立無塵室環境達1000級的先進工廠，以做為各類高精密產品的開發及量產基地。另為配合客戶各類產品的開發，2004年分別成立華通精密線路板(惠州)有限公司及華通電腦(蘇州)有限公司，以提供客戶所需的軟板及少量的零件裝配服務，並持續在亞洲(新加坡、日本、馬來西亞、印度、越南)、美國、歐洲設置營運辦公室，滿足客戶全方位的需求。

在各類電子產品及產業生態變化快速、技術日新月異的趨勢下，本公司持續審視環境的變化來調整適當的產品結構與經營佈局，以掌握市場機會與滿足客戶需求；目前，本公司生產電路板所應用的產品包括資訊(如筆記型電腦、伺服器、週邊設備...)、通訊(如手機、tablet、基地台...)、網路(如交換機、路由器、網路儲存設備...)及消費性電子產品等各方面，同時，整合分佈在全球各地的生產、服務據點，以及全企業營運總部的後勤支援系統等資源，以持續強化華通的反應力與競爭力，提供客戶從產品開發到售後品保的整體服務。

技術能力向來為華通主要的競爭優勢之一，並且一直不遺餘力的進行新產品及新技術之研究發展工作，為了符合電子產品輕薄短小的趨勢，已開發出線寬及間距達25 μ m、填孔(Copper fill)、疊孔(Stack via)等精密、複雜的高密度連接電路板技術(Any-layer等)、軟板及軟硬結合板等；基於高階網路設備、伺服器等產品對於高信賴度的要求，開發高層數板、High Aspect Ratio Plating技術，以及應用Low Dk & Low Df、High Tg材料之電路板等。

下表則為各廠區之定位及主力產品說明：

| 廠區 | 台灣廠區 | | 大陸廠區 | | | | |
|------|--|----------------------------|--|-------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| | 蘆竹廠 | 大園廠 | 惠州廠 | | | 蘇州廠 | 重慶廠 |
| 項目 | | | 硬板廠 | SMT廠 | 軟板廠 | | |
| 廠區定位 | 技術研發中心、高度彈性之生產製造廠區、大量且短交期產品之生產製造廠區 | 高階印刷電路板、軟硬結合印刷電路板 | 大量生產製造廠區、大陸地區在地顧客服務 | 表面黏著元件打件生產與組裝代工服務 | 軟性電路板之生產製造、未來覆晶薄膜預定生產製造廠區 | 表面黏著元件打件生產與組裝代工服務 | 高階印刷電路板 |
| 主力產品 | 行動電話、電信設備、工作站、網路設備、儲存設備、伺服器、汽車電子與其他多層印刷電路板 | 電信設備、無線通訊設備與消費性電子產品用之印刷電路板 | 行動電話、電信設備、筆記型電腦、伺服器、液晶顯示器與消費性電子產品用之電路板 | 模組組裝服務 | 電信設備、消費性電子產品、液晶顯示器模組用之印刷電路板 | 模組組裝服務 | 智慧型手機、平板電腦 |
| 地址 | 桃園市蘆竹區新莊里大新路814巷91號 | 桃園市大園區大園工業區中山北路275號 | 中國廣東省惠州市博羅縣湖鎮鎮湖廣路168號 | | | 蘇州工業園區星龍街428號蘇春工業坊20棟 | 重慶市涪陵區李渡新區聚龍大道21號 |

2-1-3. 產業概況

2019 年是全球經濟動盪的一年，中美貿易衝突不斷升級、英國脫歐協議反覆加上地緣政治衝突和氣候災害導致經濟成長動能減弱，國際貨幣基金(IMF)發表 2019 年世界經濟成長率為 2.9%，是 2008 年金融危機以來的最低水準。PCB 產業方面，中美貿易戰使得經濟基本面轉弱，企業下修資本支出，伺服器與資料儲存設備出貨衰退，智慧手機成長陷入停滯，Prismark 統計 2019 年 PCB 產值較 2018 年衰退 1.7%達到 613 億美元。

展望 2020 年全球經濟情勢，IMF 指出全球經濟正面臨成長動能疲軟，新冠狀病毒肺炎疫情蔓延已經對第一季世界經濟造成衝擊，除此之外，中美貿易戰、地緣政治衝突和氣候災害，仍是經濟下滑的風險，IMF 目前認為在新冠狀病毒肺炎疫情得到迅速控制，經濟活動在第 2 季恢復正常下，預計 2020 年世界經濟成長率為 3.2%，但新冠狀肺炎疫情的不確定性仍是 2020 年最大的經濟風險。

PCB 產業方面，5G、雲資料中心和穿戴裝置是成長動力的主要來源，但受新冠狀病毒肺炎疫情影響，中國 EMS 延遲返工，供應鏈充滿不確定性，PCB 產業在上半年的不確定因素仍高，2020 年能否成長仍須看下半年是否復甦，Prismark 目前認為 PCB 產業在第二季後恢復全部產出下，預計 2020 年 PCB 產值成長 2.0%，達到 625 億美元。

2-1-4. 未來業務發展計畫

就短期業務發展計畫而言，華通將以全產品線服務之策略，並重高密度電路板(HDI)、高層次板(HLC)、一般多層電路板、軟板(FPC)、軟硬板(Rigid-Flex PCB)與產品打件(SMT)之服務，並將持續投入此類產品線之技術開發。

在長期業務發展計畫來看，由於市場上目前主流的智慧型手機、平板及個人電腦等產品成長趨緩，華通發展策略上除維持原有主流產品客戶緊密關係與持續共同新產品開發外，同時積極開發未來主要成長動力產品，包含穿戴式產品、網路通訊產品(如 5G 基地台、伺服器、高速網通產品等)、車用電子產品、5G 終端應用產品等，華通將朝向這些產品，持續投入研發、生產及客戶服務，提供給客戶最好品質的電路板相關的產品及服務，並在適當時機投入資源，開發並提供客戶相關的產品及服務。



2-1-5. 市場分析

智慧型手機、平板電腦等消費性產品，以及 4G/5G 基地台、雲端伺服器、網絡設備等網路通訊產品，將是 2020 年電路板產業穩定發展之應用產品，針對以上產品市場分析如下：

手機

- 智慧型手機市場在2016年之後步進入成熟期，換機週期拉長，2019年智慧手機出貨量13.71億支，較2018年衰退2.3%。
- 展望2020年全球手機市場，世界最大智慧型手機市場-中國，受到新冠狀肺炎病毒疫情衝擊，商業活動銳減、開工時程延後、組件短缺、供應鏈中斷，預估上半年出貨衰退，隨著疫情得到控制，下半年在5G加速發展的推動下，出貨量將會恢復正成長，預估全球智慧型手機出貨量13.4億支，衰退2.3%。

平板及筆記型電腦

- 受到大尺寸智慧手機銷售成長的侵蝕以及換機週期延長的影響，2019年全球平板電腦出貨量1.44億台，除領導廠商仍有成長外，其於品牌皆呈現衰退，整體較2018年下滑1.5%。
- 展望2020年，平板電腦已走入產品成熟期，除了市場飽和之外，在消費者生活中依賴性比不上手機，因此換機潮不明顯且拓展市場不易，預估出貨量將衰退3.5%，達到1.39億台。
- PC產業歷經連續7年負成長的頹勢，2019年受惠於微軟停止支援 Windows 7 所掀起的商用電腦換機潮，全球PC出貨量總計2.61億台，比2018年增長0.6%。
- 展望2020年，英特爾CPU缺貨持續干擾PC產業，且受到新冠狀肺炎病毒疫情影響，特別在中國不只供應端的生產、物流、出貨遭受影響，需求端也大受衝擊，尤其又以消費型PC市場的影響超過商用市場，預估出貨量將衰退3.4%，達到2.52億台。

通訊網路設備產品

- 全球互聯網、物聯網、雲計算、大數據等新興資訊化技術的快速發展，同時全球通訊邁入 5G 世代，各國陸續發放5G商用牌照與開台，5G智慧手機普及率不斷提高，電信網路設備作為資訊化技術的基礎架構，將產生巨大的架設需求。2019年電信網絡基礎設施的市場規模為800億美元，預計2026年將成長到1,000億美元，複合年增長率約為4%。

伺服器

- 2019年受到貿易戰影響景氣、企業投資趨於保守、代工產線移轉等因素影響，整體伺服器市場成長動能趨緩，全年出貨量1,150萬台持平去年，且過往扮演市場成長推動力的資料中心增幅也由雙位數收斂至成長約5%。
- 展望2020年，預期5G環境及應用逐步成熟，雲端服務需求成長、亞洲企業數位轉型需求提升等因素帶動下，資料中心伺服器成長幅度優於平均，年成長幅度將達雙位數，預估整體伺服器市場出貨量1,200萬，成長4%。

雖然主流消費性電子產品，如智慧型手機、平板及個人電腦，成長趨緩甚至停滯，但隨著 5G 進入商用階段，通訊基礎建設的投資金額將向上攀升，相關終端應用，如影音串流產品 VR、穿戴裝置、5G 智慧型手機等也將隨之而生，加上汽車電動化帶動汽車電子需求提升，在 PCB 長期業務發展來看，仍舊具有成長動能，華通也將朝向這些產品，持續投入研發。

2-1-6. 參與協會、組織

| 協會區域 | 協會/組織名稱 | 會員資格 | 組織功能 |
|-------|-------------------------|------|---|
| 台灣 | TPCA 台灣電路板協會 | 理事 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 加強會員服務，促進團結共榮 2. 培訓專業人才，厚實人力資源 3. 掌握市場資訊，強化競爭能力 4. 增進同業互動，提升產業經濟 5. 參與國際事務，提昇國際視野。 6. 推動政府合作，舉辦公益活動 |
| 大陸 | CPCA 中國印刷電路行業協會 | 會員 | 推進印刷電路行業的改革與發展，加速印刷電路行業的現代化建設 |
| 台灣 | 中華民國內部稽核協會 | 會員 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 推動內部稽核之學術研究並與國際內部稽核組織加強聯繫 2. 傳播內部稽核之理論與實務 3. 促進國內內部稽核制度之健全發展 4. 協助企業及機關團體改進經營管理制度 |
| 台灣 | 蘆竹區警察之友會 | 顧問 | 增進警民情感、協助維護社會秩序、安寧，共享幸福生活 |
| 台灣 | 中華人力資源管理協會 | 理事 | 研究人力資源管理與發展知識，加強訓練發展，提升人力素質，並加強國內外人力資源管理專業人員間之交流與活動，增進國際競爭力為宗旨 |
| 台灣 | 桃園市 民營事業關係協進會 | 理事 | 推動政府機關與民間資源之整合，提供廠商警政協助 |
| 台灣 | 桃園市消防協會 | 理事 | 增進情感、協助維護社會秩序、安寧，共享幸福生活 |
| 台灣/大陸 | 產業溫室氣體自願減量 推動計畫(CDP) | 會員 | 推動產業節能減碳，落實能源密集度每年持續下降的目標 |
| 台灣/大陸 | RBA -ON 平台 | 會員 | 透過商業責任聯盟平台，進行 RBA 各項目自我評估(SAQ)，並利用平台將公司稽核訊息分享給 RBA 成員等重要客戶知悉 |
| 大陸 | 重慶市信息產業 人事管理聯誼會 | 會員 | 透過與重慶市企業的人資相互交流，分享相關勞動等相關議題 |
| 大陸 | 重慶市臺商交流協會 | 會員 | 透過與臺商交流協會的互相交流，了解各項產業趨勢等狀況 |
| 大陸 | 蘇州工業園區 台灣同胞投資企業協會 | 會員 | 透過與交流協會的互相交流，了解各項產業趨勢等狀況 |
| 大陸 | 蘇州圓才 管理諮詢有限公司 | 會員 | 分享相關薪酬調研等議題 |

2-2. 公司治理

2-2-1. 2019 年財務績效表現

華通每月發布營收報告，每年舉行法人說明會及舉辦股東常會，所有相關資訊皆可於華通電腦網站股東服務專區查詢。網站：http://www.compeq.com.tw/accomplishments01_1.php

2019 年是全球經濟動盪的一年，中美貿易衝突不斷升級、英國脫歐協議反覆加上地緣政治衝突和氣候災害導致經濟成長動能減弱，依照 IMF 統計 2019 年全球 GDP 成長率 2.9%，整體電路板產業較 2018 年衰退 1.7%。本公司 2019 年全年營業收入 561.7 億元，較 2018 年 508.2 億元成長 10.5%，2019 年本期淨利為 38.2 億元，較 2018 年本期淨利 24 億元增加 14.2 億元。未來因應 5G 產品高頻、高速的應用，客戶產品規格更高一階，公司以健全體質為主，做好產品品質，落實基礎建設，建立有競爭力的經營管理模式，2020 年本公司會以更保守謹慎的態度來因應市場的變化，維持保守穩健的投資。

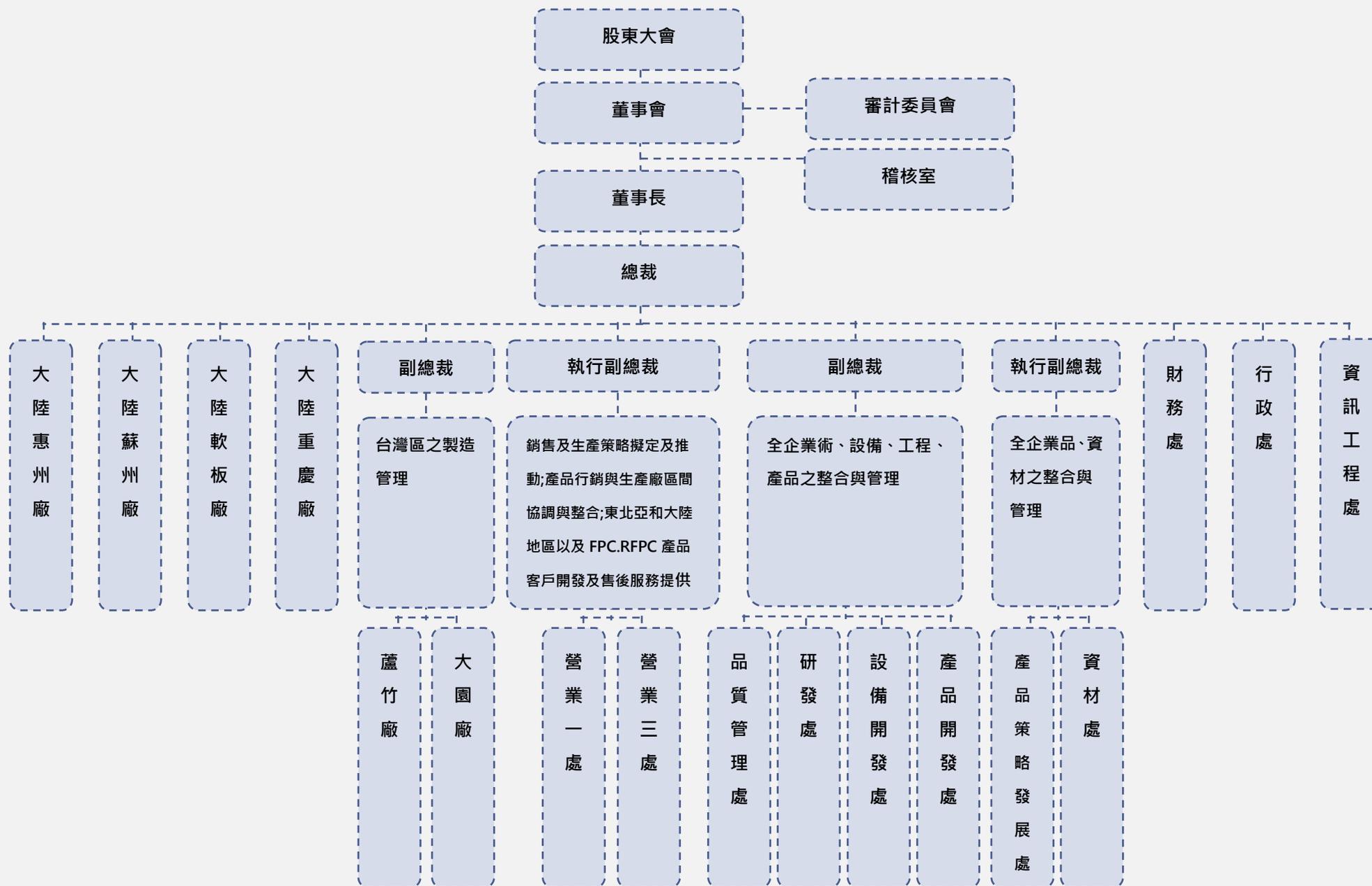
表、華通近三年財務狀況表

說明：2019 年整體營業收入較 2018 年成長，在 EPS 方面，也較 2018 年增加 1.2 元，成長幅度 59.7%。

| 華通電腦近三年財務概況 | | | |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 項目(單位：新台幣仟元) | 2017 | 2018 | 2019 |
| 營業收入 | 53,964,193 | 50,828,101 | 56,174,889 |
| 營業成本 | (45,873,484) | (43,602,667) | (46,176,617) |
| 營業毛利 | 8,090,709 | 7,225,434 | 9,998,272 |
| 營業淨利(損) | 5,757,636 | 4,621,060 | 6,143,891 |
| 營業外其他收入 | 278,931 | 628,706 | 544,667 |
| 營業外其他利益及損失 | (741,519) | (856,667) | (652,274) |
| 營業外財務成本 | (388,051) | (474,459) | (469,477) |
| 合併稅前淨利 | 4,906,997 | 3,918,640 | 5,566,807 |
| 合併稅後淨利 | 3,577,044 | 2,399,731 | 3,822,418 |
| 政府補助金額(教育訓練) | 164 | 0 | 0 |
| 社區投資 | 略 | 略 | 略 |
| 員工福利費用(含薪資/勞健保/退休金/其他) | 8,515,757 | 8,776,098 | 9,160,493 |
| 基本每股盈餘 | 3.00 | 2.01 | 3.21 |
| 所得稅費用 | 13 億 | 15 億 | 17 億 |
| 現金股利 | 1.2 | 0.8 | 1.2 |



2-2-2. 華通全企業組織系統圖



2-2-3. 華通董事會

由公司組織系統圖可看出，董事會轄下未設置專責特定事務的委員會。而其中董事會的主席為董事長，並且由 5 位董事及 3 位獨立董事組成，8 位皆具備豐富的經營管理知識和專業背景乃企業經營之長才，組織成員詳列如下：

| 職 稱 | 姓 名 | 主要經歷 | 目前兼任本公司及其他公司之職務 |
|--------------|--------------------------|--|---|
| 董事長 | 吳 健 | 東海大學化工系 泰業公司董事長 中泰租賃公司董事 | 長治投資股份有限公司董事長 |
| 董事 | 彭楷賢 | 文化大學企管學系明譽企業股份有限公司 董事 | 無 |
| 董事 兼總裁 | 江培琨 | 淡江大學化工系 華通電腦股份有限公司副總裁 | 華通電腦股份有限公司執行長 華通電腦股份有限公司總裁 Huaton Holdings Ltd. 董事長 華通電腦(惠州)有限公司董事長 華通電腦(重慶)有限公司董事長 華通精密線路板(惠州)有限公司董事 香港華通投資貿易有限公司董事 |
| 董事兼 執行副總裁 | 吳柏毅 | 紐約州立大學電機碩士 華通電腦股份有限公司產品總經理 | 華通電腦股份有限公司執行副總裁 華通電腦(惠州)有限公司董事 Pelican Cove Investment Ltd. 董事長 華通精密線路板(惠州)有限公司董事長 華通電腦(蘇州)有限公司董事長 長治投資股份有限公司董事 正柏投資股份有限公司董事長 |
| 董事 兼副總裁 | 吳彭弘 | 國立交通大學物理碩士 華通電腦股份有限公司廠長 | 華通電腦股份有限公司副總裁 華通電腦(惠州)有限公司董事 華年投資股份有限公司董事長 華通電腦(重慶)有限公司監事 長治投資股份有限公司監察人 薛頓投資股份有限公司之董事長 |
| 董事兼 執行副總裁 | 長治投資(股) 公司 代表人：陳嘉勳 | 東海大學化工系 華通電腦股份有限公司副總經理 | 華通電腦股份有限公司執行副總裁 華通電腦(惠州)有限公司董事 華通電腦(蘇州)有限公司董事 華通電腦(重慶)有限公司董事 |
| 獨立董事 | 黃同圳 | 俄亥俄州立大學博士 國立中央大學人力資源管理研究所教授 健行科技大學教授 | 華通電腦股份有限公司審計委員會委員 華通電腦股份有限公司薪資報酬委員會委員 |
| 獨立董事 | 邱慈觀 | 賓夕法尼亞大學金融學博士 國立中央大學財務金融學系副教授 | 上海交通大學上海高級金融學院教授 方正富邦基金管理有限公司獨立董事 華通電腦股份有限公司審計委員會委員 華通電腦股份有限公司薪資報酬委員會委員 |
| 獨立董事 | 劉騰凌 | 台北科技大學(原台北工專) 華通電腦股份有限公司副董事長 | 華通電腦股份有限公司審計委員會委員 華通電腦股份有限公司薪資報酬委員會委員 |

董事會出席情況

華通董事會定期提出營運報告，綜合說明該期間公司營運結果，且於年報中公開揭露董事會運作情形及董事、監察人之酬金等相關資訊(年報置於華通電腦網站中 www.compeq.com.tw)。另董事會必要性定期召開，最近年度共召開五次會議，董事監察人出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出(列)席次數 | 委託出席次數 | 實際出(列)席率(%) |
|------|-----|-----------|--------|-------------|
| 董事長 | 吳健 | 5 | 0 | 100% |
| 董事 | 彭楷賢 | 5 | 0 | 100% |
| 董事 | 江培琨 | 5 | 0 | 100% |
| 董事 | 陳嘉勳 | 5 | 0 | 100% |
| 董事 | 吳柏毅 | 5 | 0 | 100% |
| 董事 | 吳彭弘 | 5 | 0 | 100% |
| 獨立董事 | 黃同圳 | 5 | 0 | 100% |
| 獨立董事 | 邱慈觀 | 5 | 0 | 100% |
| 獨立董事 | 劉騰凌 | 5 | 0 | 100% |

利益衝突機制

董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：本公司於第十五屆108年第一、二、四、五及109年第一次董事會分別於108/3/13、108/5/9、108/8/8、108/11/7、109/3/12召開，會中本公司薪資報酬委員會建議案討論董事經理人薪資制度時，吳健董事長、江培琨董事、陳嘉勳董事、吳柏毅董事以及吳彭弘董事分別依序迴避有關自身薪資之討論及表決，並經出席董事無異議通過。

109年第一次董事會於109/3/12召開，討論解除董事候選人吳健、吳柏毅、吳彭弘、邱慈觀等人競業行為之限制案，吳健、吳柏毅、吳彭弘、邱慈觀董事依序迴避本案之討論與表決。

薪酬委員會運作及成員

本委員會職權為檢討薪委會組織規程並適時提出修正建議。並且定期檢討本公司董事及經理人相關薪資報酬相關制度以及建議支給提報董事會。

本公司之薪資報酬委員會委員計三人，本屆委員任期自一〇六年六月二十三日至一〇九年六月二十二日止，最近年度薪資報酬委員會開會 4 次，委員資格及出席情形如下：

| 身份別 | 姓名 | 是否有 5 年以上工作經驗及下列專業資格 | | |
|------|-----|------------------------------------|--|---------------------------|
| | | 商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關料系之公私立大專院校講師以上 | 法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員 | 具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗 |
| 獨立董事 | 黃同圳 | √ | | √ |
| 獨立董事 | 邱慈觀 | √ | | √ |
| 獨立董事 | 劉騰凌 | | | √ |
| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 |
| 召集人 | 劉騰凌 | 3 | 1 | 75% |
| 委員 | 邱慈觀 | 4 | 0 | 100% |
| 委員 | 黃同圳 | 4 | 0 | 100% |

2-2-4. 公司治理經營風險評估與運作情形

華通公司為上市公司，每年針對治理經營議題進行風險評估，針對公司對環保、社區參與、社會貢獻、社會服務、社會公益、消費者權益、人權、安全衛生與其他社會責任活動所採行之制度與措施及履行情形評估皆無差異，說明如下：

| 項目 | 運作情形 |
|------------|---|
| 一、落實推動公司治理 | 本公司於107年第四次107.11.02董事會訂定「公司治理實務守則」，且亦有「企業社會責任實務守則」。 |
| | 本公司定期舉辦企業社會責任等相關訓練，並要求員工每年進行複訓。 |
| | 本公司已設置企業社會責任專職人員，負責推動管理系統的建立與執行。 |
| | 本公司企業社會責任政策的實際執行工作，會依照公司各部門組織權責區分，有不同屬性的分工以及各自需達成的目標，本公司薪酬政策中員工績效的考核會依據公司所賦予其之工作項目內容的執行狀況進行評核後給予獎懲。 |
| 二、發展永續環境 | 公司致力於提升各項資源之回收再利用(如水、銅、金、銀等金屬回收)，以及提升板材利用率，降低廢棄物產出量。 |
| | 公司依ISO14001建制環境管理系統，建立完整程序文件，定期接受外部稽核。 |
| | 公司除了進行溫室氣體盤查和減量計畫外，並主動將公開企業執行成果公開，揭露管道包括每年6月發佈之企業社會責任年報、客戶的問卷調查、參與碳揭露計畫(CDP)等。 |
| | 公司除了定期檢討溫室氣體、用水量、廢棄物總重量外，亦訂定相關政策目標定期檢討及持續改善，以善盡社會責任。 |
| 三、維護社會公益 | 本公司遵守SA8000及RBA國際規範以保障員工，當議題相抵觸時，將採其中最嚴格之條款。 |
| | 本公司設有完善之申訴暨溝通管道，包含電子信箱、實體信箱、電話、工會等，當有員工反映時，會依據相關辦法採取妥適的處理。 |
| | 本公司已通過OHSAS18001國際標準及勞動部TOSHMS職業安全衛生管理系統，均於有效期內，對提供安全健康工作環境及定期安全衛生教育訓練均合乎標準並定期接受稽核。 |
| | 定期召開勞資會議、福委會、營運報告等，由公司管理階層與代表同仁直接溝通。 |
| | 公司提供一系列完善的訓練課程依據公司組織架構與執掌，各功能的最高主管必須負責訂出該領域中各階層人員擔任該項職務所需具備的工作技能與知識，透過教育訓練單位的協助將其轉化為適當的課程給予訓練，使其具備該職位所需的專業技能與知識，並確認其可實際運用在工作；同時鼓勵每位員工主動分享知識，並將成果與人員績效考核制度結合，達到員工學習與經驗傳承的目的。 |

| 項目 | 運作情形 |
|----------|---|
| | <p>公司營運模式並未針對最終消費者，故目前僅針對客戶、供應商雙方確保提供之商品服務以及收款、採購驗收付款的行為等，符合雙方協議及法律規定，說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 確保提供之商品或服務，符合雙方協議及法律規定。 2. 在適當的可行範圍內，提供貨品或服務有關內容、維修、儲存及丟棄正確且清楚的資訊，以使客戶能在獲得充分資訊的情況下作決定。 3. 提供透明且有效的客戶申訴程序，在無不當費用或負擔的情況下，公平、及時解決客戶的申訴。 4. 不作欺騙、誤導、詐欺或不公平的聲明或遺漏，或任何其他作法。 <p>公司對於產品與服務之行銷及標示，皆遵循相關法規、國際準則以及客戶的要求執行相關作業。</p> <p>供應商善盡企業社會責任為現行公司選擇供應商時之必要考量因素，另外公司要求合作之供應商皆需與公司簽署「華通社會責任與道德規範承諾書」，並考量供應商之風險性進行「供應商社會責任自評表」或「供應商社會責任稽核」進行評估。</p> <p>公司誠信經營單位設計「供應商社會責任與道德規範承諾書」中明訂誠信行為條款，期許在社會責任政策及誠信經營之各項政策原則下，公司各種商業營運活動應遵守之誠信標準及 CSR 標準，並於承諾書中明訂，如供應商有違反之情事，導致華通與其客戶受有無法彌補之損失，華通有權自行決定終止或拒絕本公司合作之約定。</p> |
| 四、加強資訊揭露 | 公司對外網站，已定期揭露最新企業社會責任相關訊息。 |

2-2-5. 公司誠信經營風險評估及運作情形

公司雖未訂有誠信經營守則，但已依公司法及證券交易法等相關法規建立內控制度及訂定各項管理辦法，且會不定期檢討修正相關之誠信經營守則，以期滿足公司實際營運需求，並於每年揭露經過第三方公正單位查證企業社會責任報告書中詳述公司道德政策以及執行方式，公司各項業務運作已具備適合本公司營運狀況之誠信經營精神與原則，說明如下：

| 項目 | 運作情形 |
|---------------|--|
| 一、訂定誠信經營政策及方案 | <p>本公司暨子公司雖未訂定「上市櫃公司誠信經營守則」，但公司誠信經營單位制訂「道德政策」(由管理階層制訂)並公佈於對外網站上，另訂定「道德規範管理辦法」、「社會責任手冊」、並設計「供應商社會責任與道德規範承諾書」中明訂誠信行為條款，期許在誠信經營之政策原則下，公司各種商業營運活動應遵守之誠信標準，規範相關會計制度、內控制度需完整、允當、正確、及時且可理解之揭露，並公告道德規範暨防舞弊行為之施行、檢舉及防止報復之保護措施以提供適當的陳述管道。</p> <p>公司誠信經營單位制訂「道德規範管理辦法」，其規範內容明訂不正當利益之作業程序、行為指南、違規之懲戒，並公告道德規範暨防舞弊行為之施行、檢舉及防止報復之保護措施以提供適當的陳述管道。</p> <p>公司訂有「勞工與道德風險評估辦法」，規範內參考「上市上櫃公司誠信經營守則」各款不誠信行為後，針對公司營運實際會遇到之特定行為風險之營業活動制定「道德規範管理辦法」並採行防範措施方案。</p> |
| 二、落實誠信經營 | <p>公司誠信經營單位設計「供應商社會責任與道德規範承諾書」中明訂誠信行為條款，期許在誠信經營之政策原則下，公司各種商業營運活動應遵守之誠信標準，並於承諾書中明訂，如供應商有違反之情事，導致華通與其客戶受有無法彌補之損失，華通有權自行決定終止或拒絕本公司合作之約定。</p> <p>公司設有專責CSR組織，董事長為社會責任負責人，並指派高階主管為社會責任管理代表，且於每年6月底前揭露CSR年報並且定期向董事會報告其執行情形。</p> <p>公司訂定有「道德規範管理辦法」，明示防止利益衝突之政策與方案，並公告道德規範暨防舞弊行為之施行、檢舉及防止報復之保護措施以提供適當的陳述管道。</p> <p>本公司已依公司法、商業會計法及證券交易法等相關法規建立會計制度、內控制度及訂定各項管理辦法，並由內部稽核單位依據風險評估，編制年度稽核計畫，進行內控執行狀況之查核。</p> |

| 項目 | 運作情形 |
|---------------|--|
| | 公司每年定期舉辦CSR及誠信經營相關之教育訓練，並於每年度要求員工進行複訓。 |
| 三、公司檢舉制度之運作情形 | 公司設有多元申訴暨溝通管道，員工對任何違反政府法令、公司道德規範或舞弊之行為，如有疑問或發現有違反之行為時（例如：假造財務資料、竊取公司資產、侵占公司財產、獲取不當利益、濫用職權舞弊、洩漏營業秘密等）可提出檢舉，公司會依違反之情節輕重依員工守則以及相關規章進行懲戒或檢舉獎勵。 |
| | 公司訂有「舉報處理暨舉報者保護管理辦法」，規範中明訂其調查標準作業程序，並基於保護舉報者立場，承諾保護舉報者身份的機密性。 |
| | 公司訂有「舉報處理暨舉報者保護管理辦法」，規範中明訂其調查標準作業程序並訂立「舉報人保護政策」，確保舉報人不因檢舉而遭受不當處置之措施。 |
| 四、加強資訊揭露 | 公司對外網站設有企業社會責任專頁，並於每年年6月底公佈CSR年報，揭露誠信經營等相關政策資訊，另外內部稽核專頁內更設有重要規章並揭露公司經營重要文件如道德規範管理辦法，並且隨時更新公司各項訊息以供參考。 |

2-2-6. 環境面風險評估及運作情形

| 項目 | 運作情形 |
|---------------------------|---|
| 一、對環境法規、廢棄物/廢汙水的管理衝擊及運作情形 | <ul style="list-style-type: none"> · 環境法規：環保署基於降低農地污染之風險，於 2016 年 1 月 6 日修正 6 項放流水標準，對於特定區域內之事業或污水下水道系統放流水，加嚴鎘、總鉻、六價鉻、銅、鋅及鎳等重金屬管制限值。 · 另桃園市政府 2016 年 2 月 2 日核定桃園市新街溪及埔心溪流域為總量管制區，蘆竹廠放流承受水體屬埔心溪流域，為第二級總量管制區，2018 年 2 月 3 日起重金屬管制限值為放流水標準管制限值之二分之一，目前已依法規要求進行許可證登載變更，因應法規已於放流水裝設 2 座除銅樹脂，現況運作正常，2020 年預計再裝設 4 座除銅樹脂，未來除符合法規規定外，並以加嚴法規來管理放流水銅含量，以降低承受水體之負荷。 · 近年來多次重大突發事件導致的空污品質危害，增訂空氣污染突發事故緊急應變措施計畫及警告通知作業辦法，希望各事業能透過每年增/修訂緊急應變措施計畫，達到預防因突發事件導致的重大空氣品質污染所造成的危害，目前蘆竹廠已完成應變措施計畫撰寫及核備。 · 2018 年 9 月新增鍋爐排放標準，公告修正鍋爐排放標準值 $PM_{2.5} < 30ppm$、$NO_x < 100ppm$、$SO_x < 50ppm$，將於 2020/7/1 開始實施，蘆竹廠已完成鍋爐重油改柴油之整改，並經檢測後符合未來法規標準之規定。 · 廢汙水和廢棄物：因放流水重金屬管制標準加嚴，蘆竹廠進行重金屬削減計畫，2020 年將加大增設一套電解回收銅系統。 |
| 二、對能源節約的風險評估及運作情形 | <p>近年來因全球氣候變遷的影響，台灣常發生水情及供電吃緊情況，政府已陸續修法要求徵收耗水費及用電大戶綠能設備增設等，現已著手相關規劃以應變；惠州、重慶廠區也因應客戶的要求，開始著手規劃再生能源及綠能的使用。</p> |

2-2-7. 財務狀況風險評估及未來因應措施

| 項目 | 運作情形 |
|--|--|
| <p>一、利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施：</p> | <p>利率變動：因就過去的利率走勢可了解到利率是無法預測的，故針對未來市場利率走勢，本公司會定期進行評估其對我公司銀行借款利息之影響，適時調整公司的融資政策。</p> <p>匯率變動：於本公司產品多為外銷，以收取美金貨款居多，而公司付款又以台幣及人民幣為主，所以本公司大部份的匯兌損益來自美金兌台幣及美金兌人民幣所產生。由於過去的匯率走勢讓我們了解到準確預測匯率幾乎是不可能的事情，所以去年本公司儘量以資產負債互抵的自然避險方式，搭配預售美元遠期外匯減少外匯風險部位，並視美金的匯率走勢增減避險部位。</p> <p>通貨膨脹：目前台灣並無嚴重通貨膨脹問題，所以通貨膨脹目前對本公司損益並無重大影響。</p> |
| <p>二、從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施：</p> | <p>本公司背書保證，目前以本公司100%持有之子公司或其100%持有之轉投資公司外，無其他保證對象，風險有限，目前也無任何損益產生。</p> <p>而衍生性商品操作雖然在本公司「取得或處分資產處理程序」中規定，經董事長核准得進行如選擇權等衍生性商品操作，但目前政策上僅操作遠期外匯交易，其目的僅在避險，而公司未來操作衍生性商品仍以避險為主要目的，不會進行以獲利為目的的操作，以免因判斷錯誤而產生重大損失。</p> |
| <p>三、未來研發計畫及預計投入之研發費用：</p> | <p>2019 年華通整體營運仍維持相當的成長，研發隨著多元化新產品開發持續向前邁進，大幅提升投入研發資源，佔公司的總營收約 3.6%，未來的研發工作也仍將秉持一貫的精神適時開發新的技術來迎戰新產品快速變動的需求及挑戰。</p> <p>華通在高階高密度連結電路板(HDI)軟板及軟硬複合板(Rigid-Flex)產品技術開發的重點包括：mSAP 25/25線路製程、汽車雷達/高頻衛星天線產品開發、5G應用產品物料導入、軟板自動印烤連線/薄板STS自動乾膜壓膜線/薄板噴墨、超薄介電層、軟板電鍍填盲孔、超高頻材料多次壓合、噴墨印刷技術、高速高解析LDI設備、精細對位之設備等來迎戰高階 Smart devices 多功能及輕薄短小的需求，預估智慧型裝置和行動通訊市場在未來全球市場仍有成長空間，亦可帶動高附加價值的PCB需求。</p> <p>AI和大量數據傳輸與處理 (Big Data and edge computing) 帶動高速伺服器和 5G communication infrastructure PCB 所使用之物料朝高頻化、高速化演進，且因高頻功效所產生之高熱，散熱為另一開發重點。因此在HLC產品的開發偏向於Super low loss 材料、高耐熱性材料、熱傳導材料開發、散熱管理、高信賴度高品質之PCB。</p> <p>為了因應大陸市場的成長，並及時提供技術需求以提升客戶技術服務，除了完備大陸區研發分處，建立在地的技術研發及新產品導入的服務團隊，並規劃擴大重慶新廠，專注生產中高階HDI產品，對於華通整體產能的提昇頗有助益。</p> |

3. 華通供應商管理

3-1. 供應商管理流程

3-2. 原物料供應商有害物質管理

3-1. 供應商管理流程

3-1-1. 供應商 CSR 管理理念

供應商為公司營運的重要工作夥伴，致力於引導供應商長期合作，期望與供應商一同建立穩定發展的永續供應鏈，公司除兼顧供應商產品的技術、品質與交期外，同時也敦促供應商需遵守社會責任標準，要求其簽署「供應商社會責任與道德規範承諾書」，邀集供應商共同善盡企業社會責任，改善健康安全與衛生、保護環境、重視勞動人權等，做好風險管理與營運持續計劃。



企業型態的轉變也從多國企業延伸至全球企業，牽涉的範圍涵蓋外包商及供應商。面對如此挑戰，華通更考量到整個供應鏈的社會責任，我們期望供應商能以取得 SA8000、RBA、OHSAS18001、ISO14001、ISO14064 等要求為最終目標。

為了使供應商維持最佳狀態，利用合理的評估標準與方式，達到了解供應商的合格與適當性，我們針對新進及即有供應商的供應能力(數量與交期)、品質水準、市場價格、社會責任等項目進行定期性的考核，並將結果供其參考、檢討、改進。我們對供應商的理念包含：



3-1-2. 供應商類型

華通因產品結構及特性較複雜，供應鏈除原物料、設備之供應商外，還有環保(廢棄物處理)、人力派遣仲介、人力外勞仲介等不同類型，其大致可區分如下表，2019 年供應鏈並無重大改變：



3-1-3. 在地採購比例

我們對於原物料的來源大多鼓勵在地採購，具體落實材料在地化，減少不必要的空運、海運成本，並降低運送過程中產生的碳足跡，除盡到節能減碳的環保責任外，也直接降低採購成本，從以下數據可得知，無論在台灣或大陸廠區，在地採購比例皆高。

| 2019 年華通原物料供應商在地採購比例 | | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-----|-------|
| 地區/項目 | 台灣廠區 | | 大陸廠區 | | |
| | 蘆竹廠 | 大園廠 | 惠州廠 | 蘇州廠 | 重慶廠 |
| 在地供應商比例% | 96.6% | 98.5% | 94.5% | 89% | 94.7% |

3-1-4. 供應商 CSR 風險分析

因應產品的結構及類型，華通的供應商數量眾多，全企業原物料供應商約 1,531 家，環保、工程承攬商約 74 家，人力/外勞仲介約 24 家，以及服務廠商約 11 家，總計約 1,640 家供應商，其所產生的風險分析如下，而針對所產生的風險，我們也對於新供應商及既有供應商皆建立了不同的管理及監督機制：

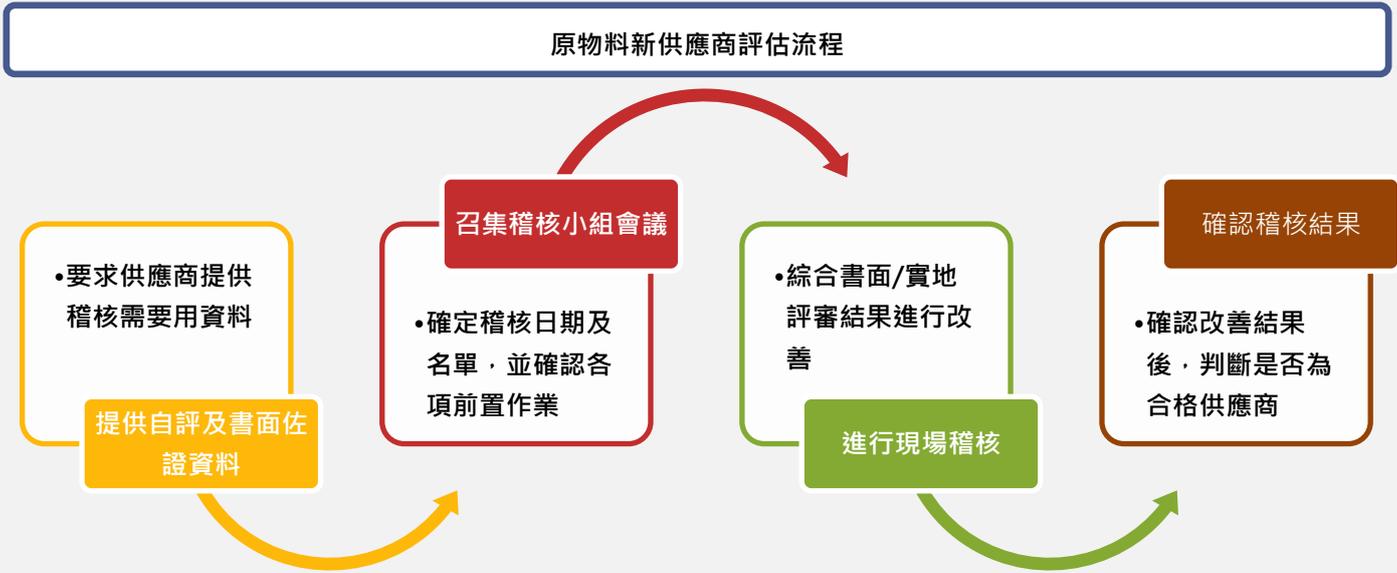
| 供應商類別 | 原物料供應商 | 環保、工程承攬商 | 人力/外勞仲介 | 服務廠商 (如清潔、伙食、保安) |
|----------------|---|----------|---------|---------------------|
| 供應商數量 | 約 1,531 家 | 約 74 家 | 約 24 家 | 約 11 家 |
| 數量佔比% | 93.4% | 4.5% | 1.5% | 0.7% |
| 對環境衝擊風險 | 1. 未依法取得工作許可證 2. 未依相關環保法規進行操作 | | 無 | 無 |
| 對勞動衝擊風險 | 1. 違反勞工法規、加班工時、休假規定 2. 涉及就業歧視 3. 違反相關勞動人權 | | | |
| 對健康與安全 衝擊風險 | 1. 未依法規配戴合適的防護用具 2. 工作環境有對人體危害的因子 | | 無 | 食安問題 |
| 對社區衝擊風險 | 噪音與空污、水汙染、廢棄物 | | 無 | 無 |

3-1-5. 新供應商評估機制

我們針對新進的供應商建置一套完善的評估機制，首先，我們要求所有供應商皆需簽署「華通電腦企業社會責任承諾書」及其他相關文件。第二步驟則依照供應商類型區分不同的評估方法，因華通大多數供應商皆為原物料廠商，故以下將舉原物料供應商為例。

如下表，待收到供應商繳回承諾書後，我們將會發放稽核通知予供應商，並且告知稽核的範圍，其範圍包含社會及環境面向，並且召集稽核小組進行審查，流程大致如下圖：





3-1-6. 既有供應商評估機制

而針對現有之供應商，我們則每年年底依照供應商社會責任風險程度(社會及環境面向)，將其社會責任風險等級分為高、中及低三類，經評鑑為低風險等級供應商，需審查是否已簽署華通制定之社會責任承諾書，中等級風險供應商，除承諾書外還需填寫華通社會責任自評表進行書面的審查，經審核自評為80分以上者則合格，高風險等級供應商，除簽署承諾書、填寫自評表須達80分以上外，還需由華通CSR小組進行供應商實地評鑑。





3-1-7. 供應商社會責任整體稽核結果

華通對供應商之稽核標準，依照SA8000及RBA標準設計，內容涵蓋勞工、工安、環境、道德及管理系統，於2019年全企業共實地稽核84家A級供應商，包含原物料、廢棄物及派遣、仲介等高風險供應商如下表統計：

| 廠區 | 供應商稽核家數 | | | | | | 總計 | |
|------|---------|-------|--------|--------------|--------------|---------------------|-----|-----|
| | 原物料廠商 | 廢棄物廠商 | 派遣公司 | 外籍勞工 國內仲介 | 外籍勞工 國外仲介 | 服務廠商 (如清潔、伙食、保安) | | |
| 台灣廠區 | 10家 | 0家 | 5家 | 5家 | 8家 | 3家 | 31家 | |
| 惠州廠區 | 7家 | 11家 | 3家 | 無使用外籍勞工 | | 3家 | 24家 | |
| 蘇州廠區 | 7家 | 0家 | 3家 | | | 尚未列入稽核範圍 | | 10家 |
| 重慶廠區 | 9家 | 8家 | 無使用派遣工 | | | 2家 | | 19家 |

*廢棄物廠商：依據事業委託清理之相當注意義務認定準則第二十八條第二項第六款規定：每年至少一次查訪收受附表二廢棄物之受託者，瞭解其委託之廢棄物貯存、清除、處理、再利用之操作管理情形，並作成紀錄妥善保存五年。整體言，每年針對有害事業廢棄物皆須進行查核。

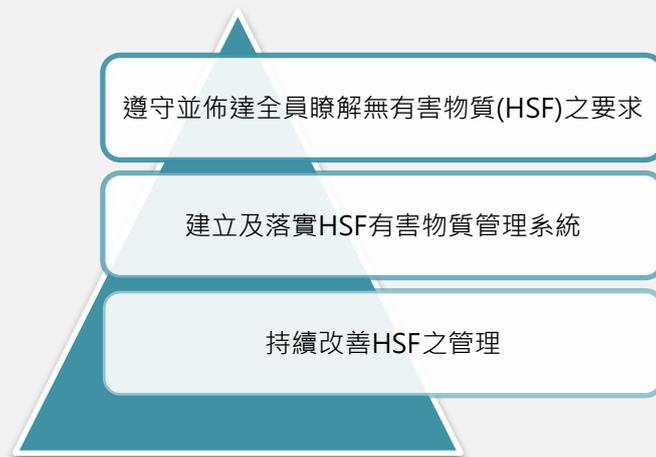
2019年供應商稽核缺失狀況：

- ◆ 整體而言，以勞工面及健康安全面缺失最多，勞工面包含工時及就業歧視之缺失為主，而健康安全環境則未依相關法令執行為主
- ◆ 針對所有缺失，本公司除要求廠商回覆改善措施外，必要時會進行複查之程序以確保缺失完全結案，2019年供應商皆有完成回覆CAP，並改善完成，因此沒有廠商因而結束合作關係，且重要供應商目前已有8家自行揭露企業社會責任報告書
- ◆ 另經查，台灣廠區廢棄物廠商43家中，有14家於2019年遭到政府機關開罰，比例偏高，而惠州廠則11家中有4家遭到開罰，針對這些風險較高之供應商，我們會要求改善並持續追蹤，在於下一年度之供應商稽核列入評比項目之一。

3-2. 原物料供應商有害物質管理

3-2-1. HSF 有害物質要求及購買管理

HSF(Hazardous Substance Free)·意思是「無有害物質」·包含 RoHS(Restriction of Hazardous Substance 危害物質限用指令·鹵素產品需要且已符合此指令要求)·Halogen Free(無鹵素)等要求。它要求產品必須不含對人體、環境有害的物質·以達到保護地球及人類的目的。而為了確保華通在規定的期限內減量或禁用物質·達到在滿足客戶需求的前提下保護地球環境·降低公司活動對生態環境影響之目的·我們落實限用物質管理系統·管理政策(HSF Policy)運作及執行·管理範圍涵蓋了 RoHS、China RoHS、WEEE、REACH、Halogen Free(無鹵素)等要求·並且請第三方公證單位定期進行外部稽核並換證以確保系統的有效性·使本公司產品 100%符合環保標章。



本公司除內部遵守 HSF 之要求外·也要求相關供應商皆需簽署『不使用環境保護相關法規中禁用/限用有害物質承諾書』以確保供應商之及生產、製造、包裝、儲存及運輸中絕不違反任何國家關於環境保護相關法規中禁用/限用物質之規定·並完全符合華通之禁用/限用物質要求。

另針對進料供應商提供之直接/間接原物料 HSF 限用物質含量規格相關規定，整體規格如下表說明：

| 對象 | COMPEQ HSF 限用物質含量規格 |
|------------------|--|
| 進料供應商提供之直接/間接原物料 | <ul style="list-style-type: none"> ❖ 為滿足所有客戶的需求，於HSF網站「國際法規及客戶要求調查表」中彙整各客戶有害物質限值，取最小值為「華通限值」代表進料卡關規格。 ❖ 同元素（監控）的分析，不同實驗室的MDL (Method detection limit) 值需小於或等於華通規格。 ❖ 進料供應商所提出之第三方公證單位檢測報告規格： <ol style="list-style-type: none"> 1. EU RoHS/China RoHS 十項要求 <ol style="list-style-type: none"> a. 包裝材中六價鉻 (Cr⁶⁺) <8ppm，其餘物料符合:汞 (Hg) · 六價鉻 (Cr⁶⁺) · 鎘 (Cd) 需<2ppm b. 聚溴聯苯 (PBBs) · 聚溴聯苯醚 (PBDEs) 需<5ppm； c. 油墨中鉛 (Pb) <50ppm · 其餘物料< 80ppm d. 包裝材中 DIBP<50ppm · 其餘物料鄰苯二甲酸鹽類(DEHP、BBP、DBP、DIBP) <100ppm 2. 銻(Sb) 需<60ppm； 3. 除 P/P、CCL、RCC、油墨 (S/M、S/S、綠漆塞孔) 之部分直接物料可能為含鹵物料，可不需符合無鹵素要求；其餘間接物料需符合無鹵素要求，其要求為：氯 (Cl) < 900ppm，溴 (Br) < 700ppm，氯 (Cl) 和溴 (Br) 總濃度< 1500ppm 4. 以下針對直接原物料的管制項目(包裝材不須管制)： <ol style="list-style-type: none"> a. 有機錫化合物總和(TBT, TBTO, TPT, DBT, DOT, 需<5ppm，可用總錫(Sn)檢測結果代替(需<5ppm)，但若 Sn 超標則須檢測有機錫是否超標。 b. 鈹(Be)<2ppm、砷(As)<25ppm、PFOA<50ppm、PFOS<10ppm ❖ XRF檢測規格：參見進料管理辦法及原料規範 |

以下為 HSF 限用物質含量規格說明，對象包含進料供應商提供之包裝材、給客戶之出貨產品以及給客戶之包裝材：

| 對象 | COMPEQ HSF 限用物質含量規格 |
|-------------|--|
| 進料供應商提供之包裝材 | <ul style="list-style-type: none"> ❖ 包裝材供應商提出之第三方公證單位檢測報告規格：鉛 (Pb),汞 (Hg),六價鉻 (Cr⁶⁺),鎘(Cd)四項濃度總和<80ppm。 ❖ XRF檢測管制規格：鉛(Pb),汞(Hg), 六價鉻(Cr⁶⁺), 鎘(Cd)四項濃度總和<70ppm |
| 給客戶之出貨產品 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 至少符合 RoHS 規格： <ol style="list-style-type: none"> 1-1. 鉛(Pb),汞(Hg),六價鉻(Cr⁶⁺),聚溴聯苯(PBBs), 聚溴聯苯醚(PBDEs) <1000ppm 1-2. 鎘(Cd) <100ppm 2. 若為無鹵素物料，其要求為：氯(Cl)< 900ppm,溴(Br)< 900ppm,氯(Cl)和溴(Br)總濃度< 1500ppm 3. 若客戶對出貨檢測有特殊項目的需求 (例如：TVOC) 則依「HSF OQC 出貨作業規範」(C00034881) 或客戶品質管理通知單執行 OQC 出貨檢測，檢測結果應符合客戶的要求。 |
| 給客戶之出貨包裝材 | 包裝材要求為鉛 (Pb), 汞 (Hg), 六價鉻 (Cr ⁶⁺), 鎘(Cd) 四項濃度總和<80ppm |

3-2-2. 衝突礦物採購管理

華通公司為社會企業的一員，應善盡社會責任，並致力於促進供應鏈的健康發展，除了遵照 **RBA** 及客戶所訂之標準外，華通宣示並承諾不直接或間接採購來自於剛果民主共和國及鄰近區域的武裝團體帶來利益的“衝突礦產(3TG)”，為遵照此政策，華通將：

1. 依據經濟合作與發展組織(OECD)提出之「受衝突影響及高風險地區負責任供應鏈的盡職調查指導方針」(Due Diligence Guidance)，對供應鏈進行盡職調查。
2. 持續支持使用來自剛果及毗鄰國家之非衝突礦產，而不影響或縮減該區域之「有責採礦作業」。
3. 僅採購來自於通過國際認同之獨立第三方審核通過或符合 **RMI/RJC/LBMA** 所公布之無衝突冶煉廠的冶煉廠名單。
4. 持續與供應商溝通此政策，並要求其傳達至下一階供應商，最終目的為促使冶煉廠參與無衝突冶煉廠計畫。

註 1: 衝突金屬係指來自剛果民主共和國武裝衝突礦區之礦物，包括鈮鉭鐵礦、錫石、黑鎢礦與黃金等，這些礦物可提煉成鈮(Tantalum)、錫(Tin)、鎢(Tungsten)和黃金(Gold)，簡稱 **3TG**。

註 2: 「有責採礦作業」係指符合社會和環境責任的採礦作業。

我們除將上述政策公佈於對外網站外，也要求供應商須簽署相關聲明，保證不使用會使武裝團體帶來利益的「衝突礦產(3TG)」，目前公司所使用的礦產之冶煉廠均已取得認證，符合國際要求。



4. 華通客戶管理

4-1. 產品法規遵循

4-2. 顧客管理

4-1. 產品法規遵循

華通遵循所有適用的國際規範和當地政府的法令，以及遵守道德政策及尊重智慧財產權等相關做法。包含符合勞工法令及人權、營業秘密管理、智慧財產權的保護管理、資訊安全的保護、Antitrust (公平交易法) 規範、FCPA (反海外貪污法)、反托拉斯法及其相關簽訂保密合約等。

另外，因應RBA、SA8000或客戶公佈最新版社會責任行為規範的要求，公司定期評估並規劃因應管理方法，如工時要求、加強健康安全條件等標準，使在客戶的年度稽核時，可符合客戶期望。

4-1-1. 顧客健康與安全

本公司產品為印刷電路板，在發展新產品時，安全性將會是產品導入市場的最大挑戰，本公司通過 UL 認證，準備認證之材料，符合客戶規定且定期實施廠檢做好產品把關角色，通過認證的商品安全無慮，並 100% 符合 UL 94-V0 或 94-V1 電子產品塑膠零件可燃性測試規範。除此之外，在生產產品及原物料採購時，也同時會做好供應商材料來源的管控，管控的範圍及標準大致包含 HSF 有害物質、REACH/SVHC 高度關注物質及管理，而 2019 年度沒有因違反有關產品和服務健康與安全之事件。



而為了確保公司各項產品皆含有害物質，我們建立了完善的管理系統，各廠區綠色產品及標準驗證項目如下：

| 華通綠色產品及標準認證項目 ○有驗證 -無驗證 | | | | | |
|-----------------------------|------|-----|------|-----|-----|
| 地區/項目 | 台灣廠區 | | 大陸廠區 | | |
| | 蘆竹廠 | 大園廠 | 惠州廠 | 蘇州廠 | 重慶廠 |
| RoHS 2.0 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Halogen Free | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| REACH/SVHC | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| QC 080000 | ○ | - | ○ | - | - |
| Green Partner(SONY、SAMSUNG) | ○ | - | ○ | - | - |
| 溫室氣體(GHG) | ○ | ○ | ○ | - | - |

我們全力致力於降低有害物質的使用，而關於有害物質使用含量的部分，由下表可看出自 2011 年華通產品使用鹵素的比率逐年下降，而 2019 年與 2018 年相比，我們持續下降了約 2.85%。同時，也期望每年的鹵素含量比例皆能持續下降，最終為 0% 的目標。



4-2. 顧客管理

4-2-1. 顧客隱私管理

我們對於客戶機密資料及隱私權的重視，落實在對客戶智慧財產權保護機制上，要求有關之技術、發明、創作、材料、文件與資料等從員工、供應商等角度要求遵守，落實安全管理，防杜營業秘密外洩。此外，我們制定一套可依循的管理辦法，包含經客戶要求我方保密的資料、客戶簽署專案保密合約等，我們確保相關業務之同仁於執行業務時做好保密工作，透過營業秘密的保護以避免客戶的權益遭受侵害。

華通為了保障客戶及內部智慧財產的前提下，要求員工與合作之客戶須遵守相關道德政策。相關措施包括：

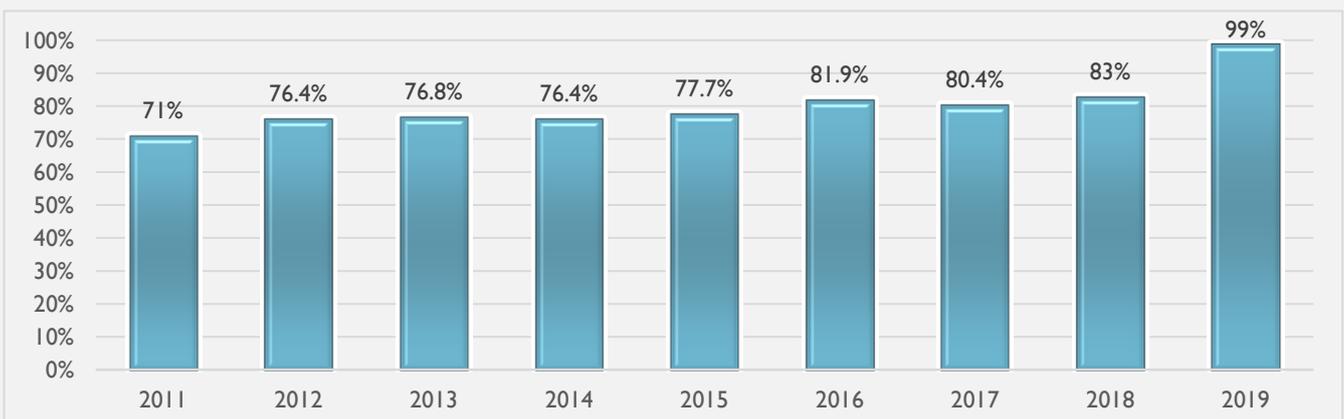
- (1) 廠內各單位有該單位專用的資訊專區，未經權責單位授權者，其他單位不得讀取。
- (2) 每個客戶都有廠內客戶代碼，以防直接客戶資訊外洩，且生產時亦會轉換為廠內料號以利保密。
- (3) 在信件來往不得使用客戶名稱，以防非相關單位讀取。
- (4) 利用內部訓練與學習的方式，包含對每位同仁宣導Antitrust規範、營業秘密與專利介紹，並於每位員工報到時，皆同意簽署「員工智慧財產權歸屬、保密義務暨資訊及網路資源使用政策同意書」，保證客戶文件資料等機密資訊負保密義務，不得任意洩漏等第三人，員工接受反收賄等道德政策訓練達100%。而若有任何違反的情況，將依照公司道德管理規範進行處置，而2019年並無違反客戶的隱私權。

4-2-2. 顧客滿意度

華通秉持著「品質第一、顧客至上」原則，並持續不斷的提升與客戶的合作關係，華通營業單位對主要客戶每年執行滿意度的調查，透過統計分析之方式對各項影響客戶滿意度之因素加以檢討及監控，內容包括產品技術研發、品質、交期、價格、無有害物質的狀況等各方面，針對調查結果由業務單位做出檢討報告並擬定改善計畫。而在 2019 年客戶滿意度表現為 99%，與 2018 年相比提升約 16%，期望持續保持，且在 2019 年亦無違反服務提供相關法令的巨額罰款。



客戶滿意度



5. 華通綠色管理

- 5-1. 綠色承諾
- 5-2. 溫室氣體排放管制
- 5-3. 節約能源
- 5-4. 節約用水
- 5-5. 廢棄物管理
- 5-6. 環境績效指標
- 5-7. 汙染防治未來方向

5-1. 綠色承諾

環安政策

華通電腦股份有限公司為一般多層電路板、高密度電路板(HDI)、高層次板(HLC)、軟板(FPC)與軟硬板(Rigid-Flex PCB)等產品的專業生產製造公司，為提供客戶更優質的服務，落實專業、精準、效率、務實之經營理念，持續致力於產品品質之提昇、環境污染預防以及營造安全舒適之工作環境，善盡企業對社會的責任與承諾，達成永續經營之目標，我們承諾提供必要資源以落實本政策：

1. 事業活動符合政府環境安全衛生法規及相關團體要求
2. 落實持續改善，預防環境污染及消弭影響員工安全健康之因素，期使企業活動所產生之衝擊和危害降至最低
3. 落實綠色產品，實現生產產品不含有關環境禁止使用物質
4. 提供合理時間及資源促進員工參與環安衛管理系統，落實諮詢與溝通，達成環境保護和預防職災的目的
5. 做好敦親睦鄰，以提昇企業形象，達成永續經營的目標。

Goal

- 01 符合環保法規
- 廢棄物減量 02
- 03 水污染防治
- 土壤/地下水污染預防 04
- 05 節約能源、資源



5-2. 溫室氣體排放管制

5.2.1 溫室氣體盤查方法及結果

華通自2009年開始建立公司的溫室氣體排放清冊，並推動溫室氣體盤查作業，同時依循ISO14064-1(2006)查證規範建立內部盤查機制，積極進行自願性溫室氣體排放盤查，目前全企業中，蘆竹廠、大園廠及惠州廠已取得由第三方認證之查證聲明書，而蘇州及重慶廠區則自行盤查並揭露，持續不斷投入節約能源計畫與能源利用提昇以降低對整體環境之衝擊，另華通並無使用CFC-11(三氯氟甲烷)之臭氧層破壞物質(ODS)。

溫室氣體盤查範圍包括範疇 1(Scope1)的直接溫室氣體排放與範疇 2(Scope2)能源間接溫室氣體排放之定性與定量盤查，而範疇 3(Scope3)則尚未進行盤查，下表為各範疇所盤查的範圍及執行方式：

表、溫室氣體各範疇範圍及執行方式



下表為溫室氣體盤查結果，由下表可看出2019年華通溫室氣體排放總量為732,156公噸CO₂e，主要來源為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生的二氧化碳佔79.1%(579,000公噸)，而生產製造過程中鍋爐用油、車輛用油、緊急發電機等所造成的溫室氣體則占20.9%(153,156公噸)，由此可知公司所造成的溫室氣體有80%來自外購電力、熱、及蒸氣所產生之能源間接排放，為有效降低溫室氣體排放量，在降低電力的使用為最直接的方式，華通持續改善相關設備，以降低排放量(詳5-3節約能源)。

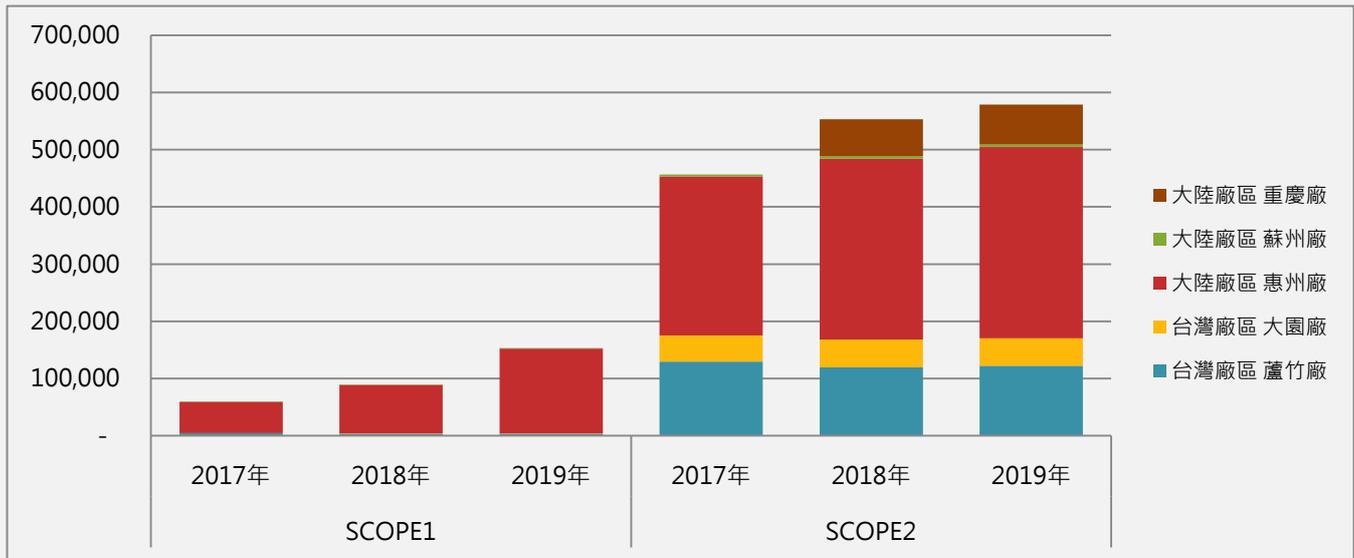
整體溫室氣體排放量相較於2018年增加89,365公噸，主要因為惠州廠及重慶廠產品結構比改變，單位耗能上升，導致排放氣體增加；另華通企業對於氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、揮發性有機物(VOCs)亦持續進行監測管制，2019年氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、揮發性有機物(VOCs)排放量分別為1,558公斤、3,168公斤、35,258公斤。針對大園廠於2018年6月將柴油改為熱泵後，2019年已無排放氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)，另蘆竹廠已於2020年規劃將重油鍋爐改為柴油鍋爐，預計整體的氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)會再降低。

表、2017-2019 年溫室氣體排放統計表

| 近三年溫室氣體排放統計數據 | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 地區/項目 | | 台灣廠區 | | 大陸廠區 | | |
| | | 蘆竹廠 | 大園廠 | 惠州廠 | 蘇州廠 | 重慶廠 |
| 2017 年 | Scope1(公噸 CO2e/年) | 4,438 | 347 | 54,526 | 157 | 尚未進行盤查 |
| | Scope2(公噸 CO2e/年) | 129,664 | 46,089 | 277,491 | 3,603 | |
| | 合計(公噸 CO2e/年) | 134,102 | 46,436 | 332,018 | 3,760 | |
| | 總計(公噸 CO2e/年) | 516,204 | | | | |
| | 產值(元) | 12,101,149,010 | 3,947,196,974 | 6,871,820,000 | 1,164,896,677 | |
| | 排放密集度(公噸 CO2/百萬元) | 11.07 | 11.76 | 48.32 | 3.23 | |
| 2018 年 | Scope1(公噸 CO2e/年) | 3,814 | 281 | 84,467 | 224 | 832 |
| | Scope2(公噸 CO2e/年) | 119,709 | 48,373 | 316,122 | 4,533 | 64,435 |
| | 合計(公噸 CO2e/年) | 123,523 | 48,655 | 400,589 | 4,757 | 65,267 |
| | 總計(公噸 CO2e/年) | 642,791 | | | | |
| | 產值(元) | 8,176,735,582 | 4,035,277,017 | 7,417,601,000 | 1,048,210,000 | 1,037,487,383 |
| | 排放密集度(公噸 CO2/百萬元) | 15.11 | 12.06 | 54.01 | 4.54 | 62.91 |
| 2019 年 | Scope1(公噸 CO2e/年) | 3,750 | 235 | 147,932 | 236 | 947 |
| | Scope2(公噸 CO2e/年) | 122,276 | 47,905 | 334,398 | 4,666 | 69,756 |
| | 合計(公噸 CO2e/年) | 126,026 | 48,140 | 482,330 | 4,902 | 70,703 |
| | 總計(公噸 CO2e/年) | 732,156 | | | | |
| | 產值(元) | 9,789,276,396 | 3,963,103,298 | 9,153,472,380 | 950,220,000 | 1,552,942,648 |
| | 排放密集度(公噸 CO2/百萬元) | 12.87 | 12.15 | 52.69 | 5.16 | 45.53 |

※蘆竹廠、大園廠、惠州廠排放量為經第三方查證之數據

溫室氣體範圍 SCOPE1 & SCOPE2 趨勢圖：



說明：顯示惠州廠因產能增加及結構改變，用電量大幅增加，導致直/間接溫室氣體排放量增加，其餘廠則相對持平。

5-2-2. 節能減碳

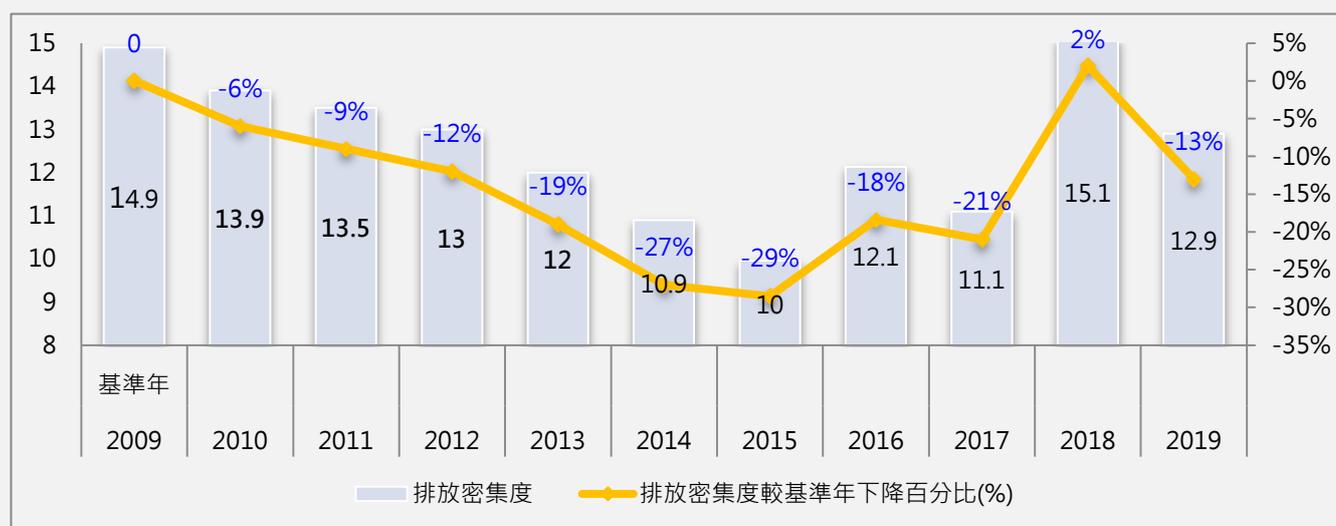
華通非常重視員工的作業環境與空氣污染的防治，廠區內設置有廢氣洗滌塔及集塵機，主要收集處理生產過程中產生的廢氣、粉塵以及現場作業環境改善抽風。且每座廢氣塔與集塵機都有進行持續的日點檢、週保養、月保養與季保養，廢氣排放皆定期請檢測公司進行空氣污染物濃度監測，監測結果均符合當地政府法規管制標準。

此外，為推動產業節能減碳，華通蘆竹廠區每年持續訂定能源密集度下降 1%目標，然自 2010 年起每年已下降超過原有目標 1%，2019 年實際下降值已達約 13%(如下圖表)，但後續我們會持續每年落實溫室氣體減量的決心，並且參與經濟部工業局「產業溫室氣體自願減量專案」，以循序漸進方式，經由政府協助產業藉由自願減量計畫之提報與執行，逐漸累積公司執行溫室氣體減量之經驗與能力，為未來可執行之總量管制與排放交易預做因應準備。



表、華通電腦蘆竹廠排放實績及下降百分比

| 歷年度溫室氣體排實績值及下降百分比 | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 年度 | 實績值 | | | | | | | | | | |
| | 2009 基準年 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| CO2 排放量(公噸 CO2) | 104,027 | 115,487 | 118,480 | 113,827 | 115,521 | 124,353 | 125,609 | 127,373 | 133,991 | 123,523 | 126,046 |
| 產值(百萬元) | 6,997 | 8,289 | 8,783 | 8,723 | 9,587 | 11,436 | 12,611 | 10,497 | 12,101 | 8,176 | 9,789 |
| 排放密集度(公噸 CO2/百萬元) | 14.9 | 13.9 | 13.5 | 13.0 | 12.0 | 10.9 | 10.0 | 12.1 | 11.1 | 15.11 | 12.88 |
| 排放密集度較基準年下降百分比(%) | - | -6% | -9% | -12% | -19% | -33% | -18% | -18% | -26% | 2% | -13% |
| 相較基準年累計減量(公噸 CO2) | - | -7,756 | -12,108 | -15,865 | -27,021 | -45,681 | -61,895 | -28,699 | -45,931 | 1,960 | -19,510 |



5-3. 節約能源

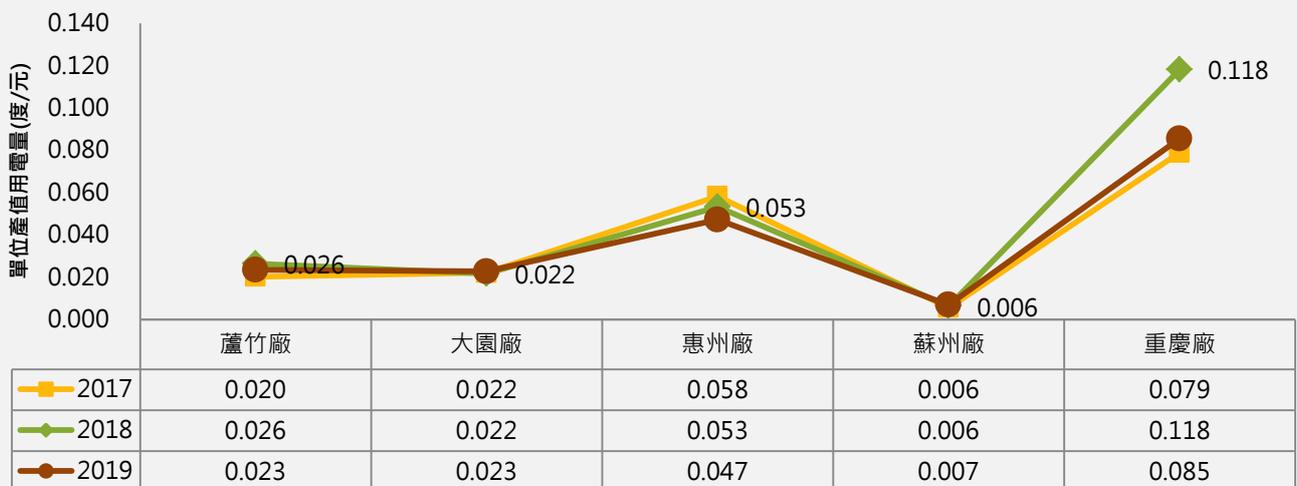
華通主要能源的消耗為公司營運所需之外購電力，其次是重油及柴油，台灣區2019年總用電量相較於2018年提升1,589萬度電，主因為台灣蘆竹廠因產品製程及結構改變，產品單價上升，故單位產值用電量下降。大陸惠州廠、重慶廠雖整體單位產值用電下降，但因產品產量增加以及產品結構變化而導致整體用電量上升。

為持續節約能源，2020年華通將持續進行傳統照明設備汰換、冰水冷卻水塔汰換成方塔、冰水機蒸發器清洗、乾燥機更新等改善措施，並配合提案獎勵制度，持續減少能源消耗、減少用電量，為本公司積極持續落實的方向。



表、2017-2019 年用電量統計表

| 華通歷年用電使用量統計 | | | | | | |
|-------------|----------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 項目/地區 | | 台灣廠區 | | 大陸廠區 | | |
| | | 蘆竹廠 | 大園廠 | 惠州廠 | 蘇州廠 | 重慶廠 |
| 2017年 | 用電量(度/年) | 244,900,800 | 87,124,800 | 362,059,982 | 6,528,670 | 108,369,240 |
| | 產值(元/年) | 12,101,149,010 | 3,947,196,974 | 6,871,820,000 | 1,164,896,677 | 1,375,000,000 |
| | 單位產值用電量 | 0.020(度/元) | 0.022(度/元) | 0.058(度/元) | 0.006(度/元) | 0.079(度/元) |
| 2018年 | 用電量(度/年) | 216,081,600 | 87,316,800 | 395,195,204 | 6,682,177 | 122,569,860 |
| | 產值(元/年) | 8,176,735,582 | 4,035,277,017 | 7,417,601,000 | 1,048,210,000 | 1,037,487,383 |
| | 單位產值用電量 | 0.026(度/元) | 0.022(度/元) | 0.053(度/元) | 0.006(度/元) | 0.118(度/元) |
| 2019年 | 用電量(度/年) | 229,411,200 | 89,877,600 | 431,572,900 | 6,632,620 | 132,691,340 |
| | 產值(元/年) | 9,789,276,396 | 3,963,103,298 | 9,153,472,380 | 950,220,000 | 1,552,942,648 |
| | 單位產值用電量 | 0.023(度/元) | 0.023(度/元) | 0.047(度/元) | 0.007(度/元) | 0.085(度/元) |



5-4. 節約用水

5-4-1. 用水量統計

近年來，因全球環境變遷所引發的缺水危機，使我們更不能漠視水資源使用的問題，持續朝『減量→回收→再利用』的模式提升水資源的利用效率。公司位於桃園市蘆竹區新莊里，非處於或鄰近生態保護區，在蘆竹廠及大園廠自來水用水來源為大湳及平鎮自來水廠，水源區為石門水庫，而大陸各廠亦以自來水為用水來源，惠州廠用水來自湖鎮自來水廠、顯崗水庫；重慶廠用水來自義和水廠/李渡水廠、水磨灘水庫；蘇州廠用水來自蘇州工業園區第一水廠、太湖水庫，全企業水源充足並無供水問題，對於用水問題也並無週遭相互影響。

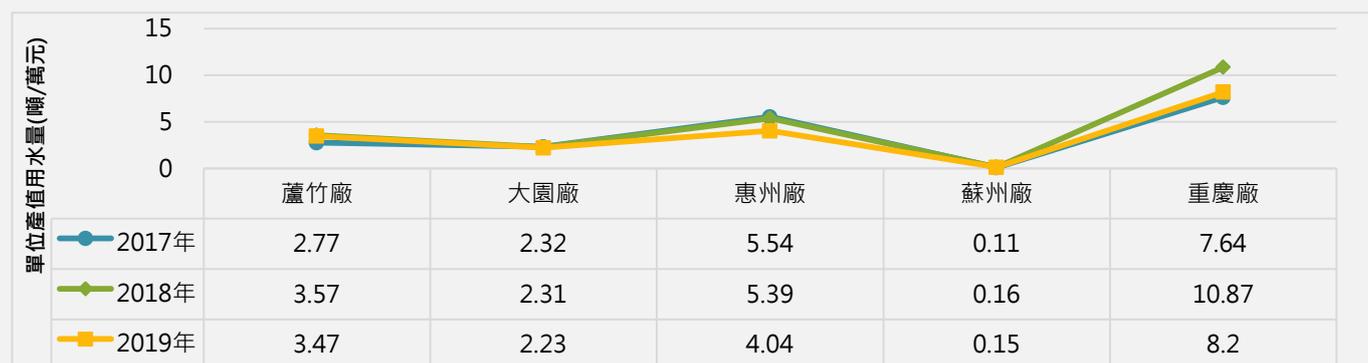
在整體歷年用水量部分(如下圖)，2019年相較於2018年，蘆竹廠、重慶廠區用水量提升，主因為產品製程及結構改變，產品品質要求加嚴，且產品單價也提升，故單位產值用水量下降；而其餘各廠總用水量是有下降趨勢，但整體而言，全企業整體用水量是增加，但其單位產值用水是逐步下降。

公司除積極持續考量並評估增加回收水利用，MBR出流水後端加裝逆滲透，以提升回收水量，持續關注並降低用水量，以惠州廠為例，2019年建立4項節水計劃，合計節水2051.4T/D，台灣區則依現場用水管制系統稽核，持續降低製程用水量，朝降低用水1%目標努力。

表、2017-2019年用水量統計表

| 華通歷年用水使用量統計 | | | | | | |
|-------------|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 項目/地區 | | 台灣廠區 | | 大陸廠區 | | |
| | | 蘆竹廠 | 大園廠 | 惠州廠 | 蘇州廠 | 重慶廠 |
| 2017年 | 用水量(噸/年) | 3,352,941 | 916,926 | 3,810,103 | 13,299 | 1,050,514 |
| | 產值(元/年) | 12,101,149,010 | 3,947,196,974 | 6,871,820,000 | 1,164,896,677 | 1,375,000,000 |
| | 單位產值用水量(噸/萬元) | 2.77 | 2.32 | 5.54 | 0.11 | 7.64 |
| 2018年 | 用水量(噸/年) | 2,923,083 | 931,258 | 3,998,352 | 16,299 | 1,127,258 |
| | 產值(元/年) | 8,176,735,582 | 4,035,277,017 | 7,417,601,000 | 1,048,210,000 | 1,037,487,383 |
| | 單位產值用水量(噸/萬元) | 3.57 | 2.31 | 5.39 | 0.16 | 10.87 |
| 2019年 | 用水量(噸/年) | 3,392,816 | 884,922 | 3,700,810 | 14,702 | 1,273,179 |
| | 產值(元/年) | 9,789,276,396 | 3,963,103,298 | 9,153,472,380 | 950,220,000 | 1,552,942,648 |
| | 單位產值用水量(噸/萬元) | 3.47 | 2.23 | 4.04 | 0.15 | 8.20 |





5-4-2. 放流水標準

華通蘆竹、大園及大陸惠州廠區皆設有專門的廢水處理廠(重慶及蘇州廠區則因設立於工業園區故無獨立設置相關設備,廢水皆須納管處理),故所有生產廢水與生活污水皆進行分管、分流收集,並經過妥善處理及檢測管控達標後才可排放。

然而經專業評估後發現,廢水中仍有部分具有回收價值,因此我們陸續進行離子交換樹脂法、電解法、冷凍結晶法回收銅、金等有價金屬,以減少污泥之產生,此外,華通亦推行新式處理法,如生物處理、電解 Fenton、電凝法以提高處理效率,降低放流水污染程度,如蘆竹廠及大園廠放流水均為排放地面水體(地表水),承受水體為埔心溪及老街溪,並領有環保局及水務局之排放許可證及搭排許可,合法排放廢流水,如下述表各廠之定期檢測水質,均符合國家放流水標準。

華通各廠區排放流水標準及實績如下：

| 監測項目 | 蘆竹廠 | | 大園廠 | | 惠州廠 | | 重慶廠 | |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 標準 | 實際狀況 | 標準 | 實際狀況 | 標準 | 實際狀況 | 標準 | 實際狀況 |
| 排水量(CMD) | 14,931 | 9,000 | 4,500 | 2,260 | 8,680 | 8,100 | 3,400 | 2,576 |
| 酸鹼值 pH | 6~9 | 7.5 | 6~9 | 7.78 | 6~9 | 7.23 | 6-9 | 8.1 |
| 銅(mg/L) | 1.5 | 0.83 | 3 | 0.68 | 0.5 | 0.09 | 0.5 | 0.2 |
| 化學需氧量 COD(mg/L) | 120 | 39.5 | 120 | 81.95 | 80 | 14 | 400 | 90 |
| 生物需氧量 BOD(mg/L) | 50 | 8.8 | 50 | 16.87 | - | - | - | - |
| 懸浮固體物 TSS(mg/L) | 50 | 3.9 | 50 | 8.8 | 30 | 9.25 | 320 | 18 |
| 氨氮(mg/L) | - | - | - | - | 15 | 0.28 | 35 | 14.3 |
| 總磷(mg/L) | - | - | - | - | 1 | 0.12 | 7 | 0.85 |

說明：從上述數據來看，各廠區其監測項目皆符合標準(蘇州廠因產業特性，並未列入統計)。

5-5. 廢棄物管理

5-5-1. 廢棄物產生量統計

華通為專業印刷電路板公司，製程所產生的廢棄物皆依法分類為有害及非有害類，有害則交由有許可證的合法的廠商回收處理，並且處理方式均為境內處理為主，並無輸出國外。

廢棄物處理上以回收再利用為前提選擇處理方式。例如：廢水處理廠產生之重金屬污泥依法規列舉，為事業之廢棄物，因此由合格之廢棄物清除處理廠商代為處理，但經由回收系統之推行，已使污泥產生量大為減少。另對於重要廢水及廢液桶槽，均有二次圍堰及防液堤，故並無嚴重洩漏等情形發生。

至於報廢PCB亦為廢棄物，我們也委外處理，目前正持續發展有效的回收再利用技術，不僅可回收資源，亦可減少廢棄物之產生。另外，公司重視廢棄物的資源化與無害化處理，皆嚴格依照法規規定執行，下表為依照廢棄物種類及處置方式分別統計廢棄物重量。

表、2018-2019 年廢棄物重量統計表

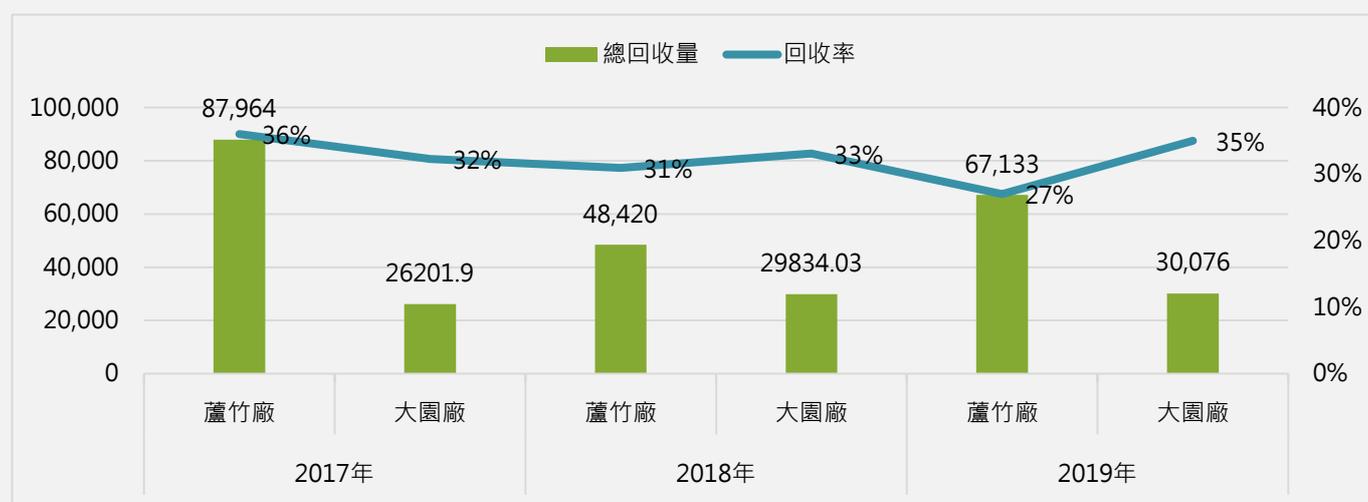
| 項目/地區 | 台灣廠區 | | | | 大陸廠區 | | | | | | |
|--------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|-----------|-----------|---------------|---------------|--------|
| | 蘆竹廠 | | 大園廠 | | 惠州廠 | | 蘇州廠 | | 重慶廠 | | |
| | 2018年 | 2019年 | 2018年 | 2019年 | 2018年 | 2019年 | 2018年 | 2019年 | 2018年 | 2019年 | |
| 一般廢棄物重量(噸) | 回收再利用重量(噸) | 287 | 327 | 209 | 133 | 7,160 | 10,556 | 5 | - | 1,996 | 2,028 |
| | 佔總重量百分比(%) | 12.0% | 16.8% | 22.6% | 26.5% | 89.2% | 100.0% | 11.9% | 0.0% | 84.6% | 100.0% |
| | 焚化處理重量(噸) | 1,505 | 1,432 | 265 | 334 | 871 | - | - | - | - | - |
| | 佔總重量百分比(%) | 63.0% | 73.6% | 28.7% | 66.8% | 10.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 掩埋(噸) | 365 | 157 | 17 | 7 | - | - | - | - | 364 | - |
| | 佔總重量百分比(%) | 15.3% | 8.1% | 1.8% | 1.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 15.4% | 0.0% |
| | 其他(噸) | 230 | 29 | 432 | 27 | - | - | 36 | 23 | - | - |
| 佔總重量百分比(%) | 9.6% | 1.5% | 46.8% | 5.3% | 0.0% | 0.0% | 88.1% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | |
| 一般廢棄物總重量(噸) | 2,387 | 1,945 | 923 | 501 | 8,031 | 10,556 | 40 | 23 | 2,360 | 2,028 | |
| 有害廢棄物重量(噸) | 回收再利用重量(噸) | 5,459 | 6,621 | 2,053 | 2,423 | 23,201 | 21,446 | - | - | 19,791 | 28,341 |
| | 佔總重量百分比(%) | 53.5% | 62.9% | 55.8% | 57.2% | 95.8% | 93.7% | 0.0% | 0.0% | 96.2% | 97.1% |
| | 焚化處理重量(噸) | - | - | 24 | 52 | 1,024 | 1,437 | 3 | 5 | 779 | 841 |
| | 佔總重量百分比(%) | 0.0% | 0.0% | 0.7% | 1.2% | 4.2% | 6.3% | 13.7% | 16.7% | 3.8% | 2.9% |
| | 掩埋(噸) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 佔總重量百分比(%) | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 其他(噸) | 4,745 | 3,899 | 1,603 | 1,762 | - | - | 17 | 25 | - | - |
| 佔總重量百分比(%) | 46.5% | 37.1% | 43.6% | 41.6% | 0.0% | 0.0% | 86.3% | 83.3% | 0.0% | 0.0% | |
| 有害廢棄物總重量(噸) | 10,204 | 10,520 | 3,680 | 4,238 | 24,225 | 22,884 | 19 | 30 | 20,570 | 29,182 | |
| 廢棄物總重量(噸) | 12,591 | 12,465 | 4,603 | 4,738 | 32,256 | 33,440 | 60 | 53 | 22,930 | 31,210 | |

說明：2019 年度除台灣蘆竹廠、大陸蘇州廠區整體廢棄物產生量減少外，其餘廠區之總量些微上升，尤其以重慶廠增加幅度最大，主要為產能提升造成廢棄物增加，公司也已列入改善計畫持續減量。

5-5-2. 台灣廠金鹽回收再利用率

台灣廠區(蘆竹廠區、大園廠區)因製程因素，會使用金鹽作為原料之一，而經公司評估並持續增進環保意識，我們針對製程中所使用到的金鹽耗用量進行回收再利用，並希望每年提高回收率，以增進再利用率。

| 再利用/ 回收項目 | 2017年 | | 2018年 | | 2019年 | |
|--------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | 蘆竹廠 | 大園廠 | 蘆竹廠 | 大園廠 | 蘆竹廠 | 大園廠 |
| 金鹽耗用量(Kg) | 242,961 | 81,181 | 156,482 | 90,140 | 247,583 | 86,339 |
| 回收金鹽(老化液) | 64,596 | 16,973 | 34,984 | 23,111 | 58,143 | 20,843 |
| 回收金鹽(剝金液) | 23,369 | 9,229 | 13,436 | 6,723 | 8,990 | 9,234 |
| 總回收量 | 87,964 | 26,202 | 48,420 | 29,834 | 67,133 | 30,076 |
| 回收率% | 36% | 32% | 31% | 33% | 27% | 35% |



說明：2019年度蘆竹廠及大園廠區金鹽回收量整體上升，而蘆竹廠因金鹽耗用量上升，總回收率下降4%，而大園廠整體金鹽耗用量減少，但回收量上升2%，主要為浸金產能、產線數及產品結構影響。



5-6. 環境績效指標

| 環境績效資訊 | 台灣廠區 | | | | 大陸廠區 | | | | | |
|---------------------------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | 蘆竹廠 | | 大園廠 | | 惠州廠 | | 蘇州廠 | | 重慶廠 | |
| | 2018年 | 2019年 | 2018年 | 2019年 | 2018年 | 2019年 | 2018年 | 2019年 | 2018年 | 2019年 |
| 溫室氣體排放總量(公噸 CO2e/年) | 123,523 | 126,036 | 48,655 | 48,186 | 400,589 | 482,330 | 5,516 | 4,902 | 65,267.26 | 70,702.00 |
| 用電量(KWH /年) | 216,081,600 | 229,411,200 | 87,316,800 | 89,877,600 | 395,195,204 | 425,943,724 | 6,682,177 | 6,632,620 | 122,569,860 | 132,691,340 |
| 柴油用量(GJ/年) | 10,240 | 10,887 | 853 | - | 3,284.26 | 1,734 | 642 | 633 | 615 | 692 |
| 重油用量(GJ/年) | 6,487 | 5,628 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 汽油用量(GJ/年) | 2,187 | 2,090 | 123 | 120 | 2,039.63 | 2,015 | 2,373 | 2,412 | 636 | 590 |
| 天然氣(GJ/年) | - | - | - | - | 53,279.83 | 49,458.25 | - | 210 | 4,431 | 4,646 |
| 廢棄物產生量合計(噸/年) | 12591 | 12465 | 4,318 | 4,738 | 24,225 | 33,440 | 55 | 53 | 20,334 | 31,210 |
| 廢棄物回收再利用量合計(噸/年) | 5746 | 6947 | 2,262 | 2,556 | - | 32,003 | - | - | 18,952 | 30,221 |
| 廢棄物回收比例(%) | 45.64% | 55.73% | 52.39% | 53.95% | - | 95.70% | - | 0.00% | 93% | 96.83% |
| 用水量(噸/年) | 2,923,083 | 3,110,718 | 931,258 | 884,922 | 3,998,352 | 3,700,810 | 16,299 | 14,702 | 1,127,258 | 1,273,179 |
| 排放水量(噸/年) | 2,609,072 | 3,035,487 | 802,070 | 825,059 | 2,882,941 | 2,773,382 | 13,039 | 11,762 | 871,115 | 927,656 |
| 回收水量(噸/年) | 107,127 | 126,299 | 81,468 | 85,118 | 908,571 | 851,186 | - | - | 53,498 | 20,648 |
| 水回收比例(%) | 3.7% | 4.1% | 10.16% | 9.6% | 0 | 23.0% | - | - | 4.75% | 1.6% |
| 氮氧化物(NO _x)排放量(kg/年) | 1,702 | 1,369 | 50 | - | 1,365 | 189 | - | - | 3,214 | - |
| 硫氧化物(SO _x)排放量(kg/年) | 1,539 | 1,332 | 0.38 | - | 4,295 | 1,836 | - | - | - | - |
| 揮發性有機物(VOC)排放量(kg/年) | 61,765 | 23,126 | 51,705 | 11,025 | - | 311 | - | 38 | 2,936 | 758 |
| 違反環境法令罰款總額 | 0 | 284,000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - |
| 嚴重溢漏的總次數及溢漏量 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - |
| 環境支出/投資 | NT 14,385 萬 | NT 14,863 萬 | NT 4,082 萬 | NT 4,152 萬 | RMB 9,393 萬 | RMB 7,196 萬 | RMB 41.7 萬 | RMB 52.0 萬 | RMB 1,400 萬 | RMB 1,972 萬 |

說明：從環境績效指標統計表可看出，各廠在環保的支出及投資部份持續增加，顯現公司在環保方面的改變與決心，而惠州廠因 2018 年進行廢水提標改善工程，並於 2019 年完成設置(未將此成本納入計算)，故相對 2018 年支出是有減少，但亦持續對因營運所造成對環境衝擊的進行整改及預防如 NOx、Sox 均比去年下降許多。

5-6-1. 2019 年節能方法與成果

台灣區

年節能1,322,096度用電，
約減少705.18公噸CO2e排放

- 空壓機主機效率維護
- 空壓乾燥機汰換提升效益
- 改換LED燈節電改善
- 打靶機集塵機整併
- Utility新機(備機需求)取代舊機節電
- 設備省電功能
- 空調降頻節能
- 生物曝氣鼓風機減量
- 冷卻水塔風車節能

大陸區

年節能1,168噸標準煤，
約減少2,977公噸CO2e排放

- 照明LED更換
- 淘汰舊式電機
- 乾燥機汰舊換新
- 冰水機蒸發器清洗
- 龍門線汰換成VCP線
- 空壓機汰換成離心式空壓機、設備保養及省水省電功能恢復等。
- 對機台表面加裝保溫裝置減低熱傳導，減少空調能耗



樓頂廢氣塔整併

合併前廢氣塔總功率為
935.5kW，合併後廢氣塔總
功率為767kW



高壓轉子更換27台

年節能192.56噸標準煤

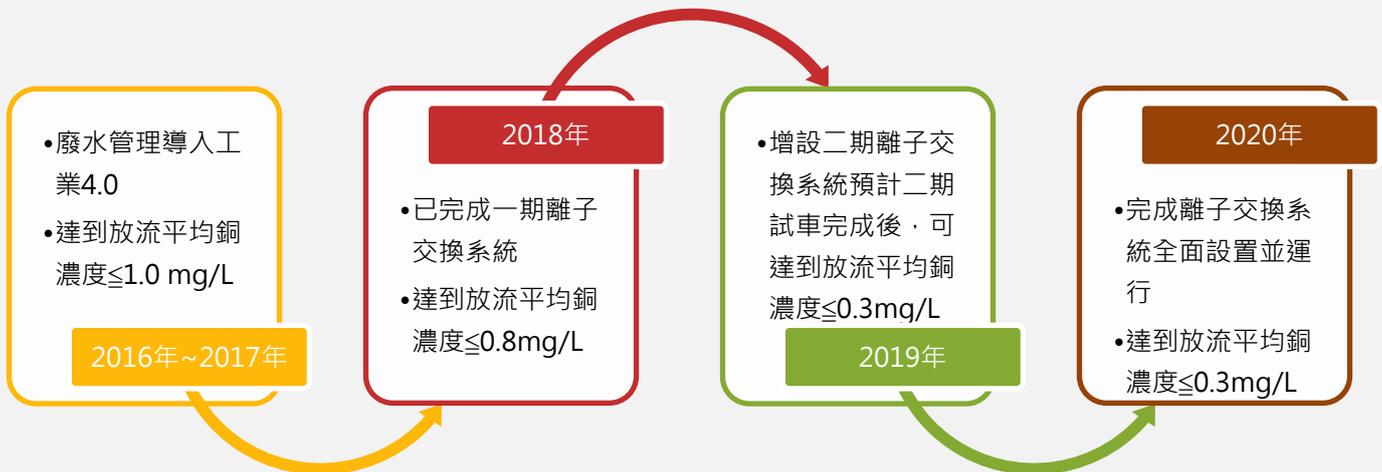


空壓機乾燥機儲氣罐加零損耗電子排水器

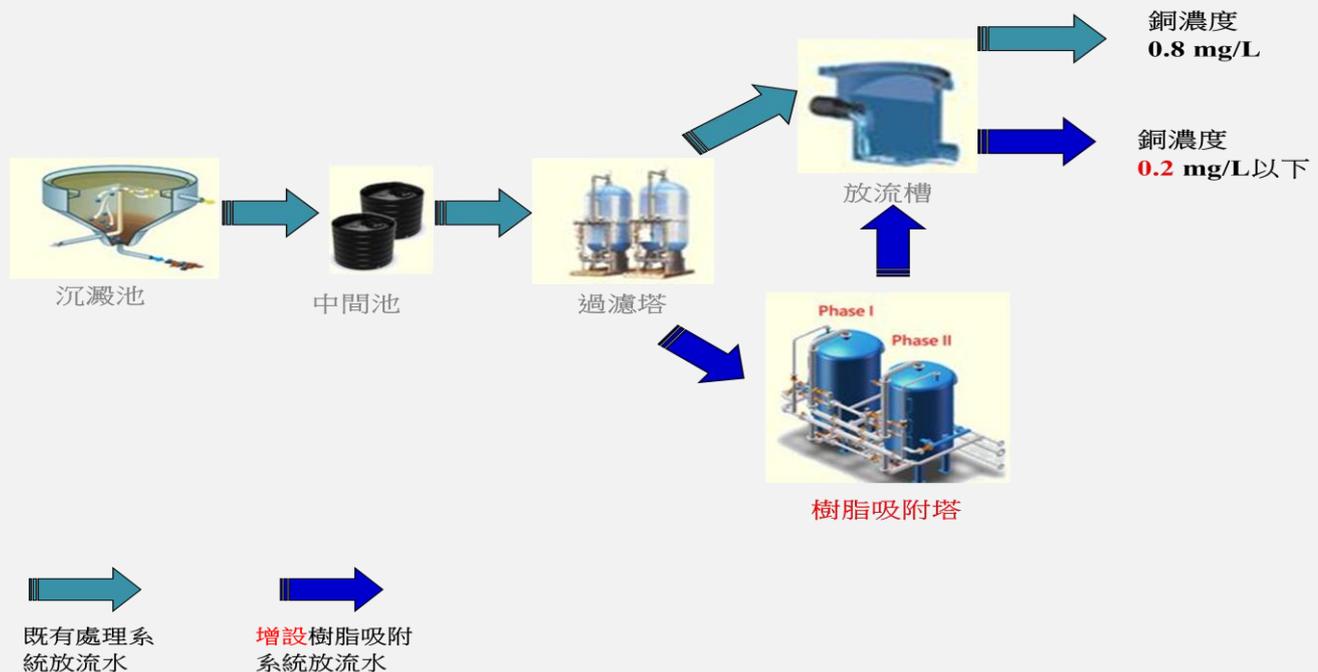
空壓系統加裝58套零損耗電子自動排水器後可節省
36.1m³/min的壓縮空氣，
一年節約電量1,347,425度
電，一年節能量165.59噸標
準煤

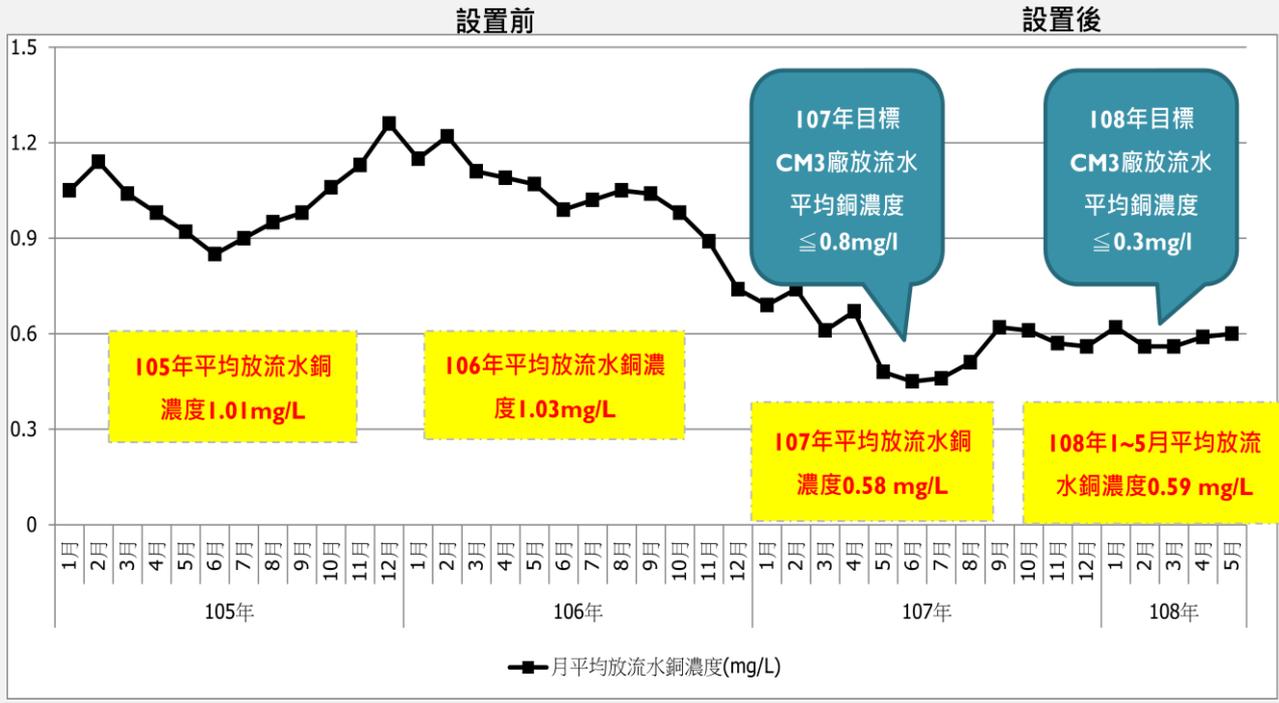
5-6-2. 2019 年環境改善專案

為響應桃園政府推動的「放流水銅自主管理」政策，對於有製程、廢（污）水處理程序，使用或產生重金屬銅或污水下水道系統的相關企業進行管制，而華通為 PCB 製造工廠，更是列為重點企業，故在公司環保政策下，亦自主進行「放流水銅自主削減及改排計畫」，逐步降低放流平均銅濃度。

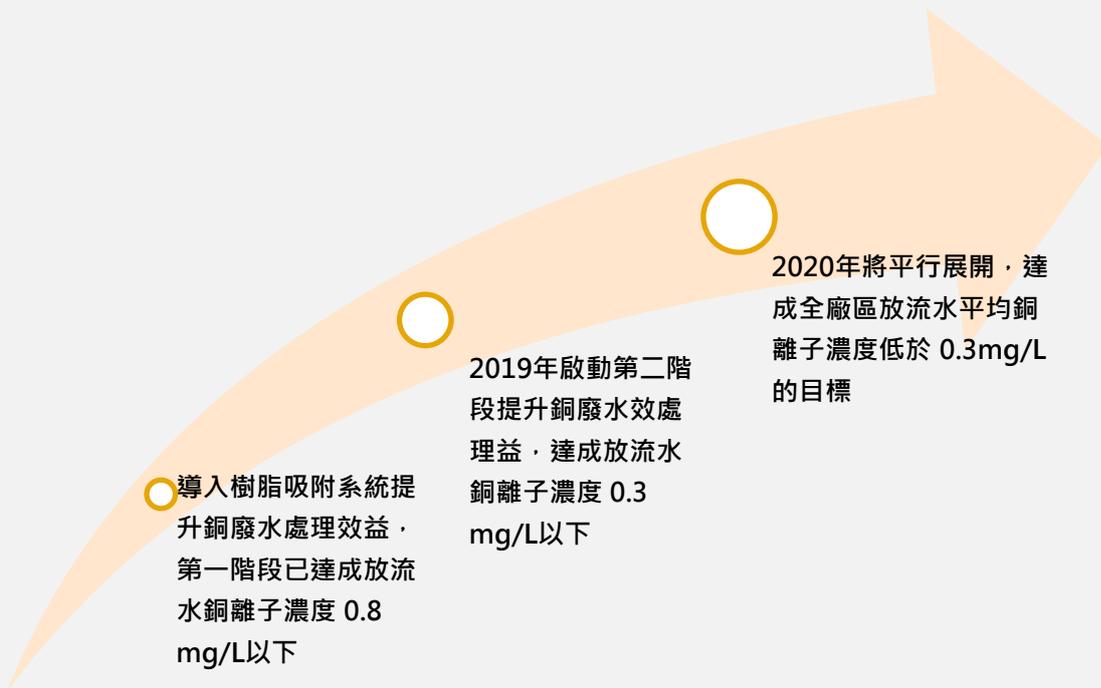


串聯離子交換系統流程圖





未來方向



完善危廢儲存設施及管理改善

增加儲存設施警示標誌



增加危廢警示牌

5-7. 汙染防治未來方向



6. 華通員工管理

6-1. 職業健康與安全

6-2. 健康安全重要專案

6-3. 員工人數雇用概況

6-4. 勞資關係

6-5. 培訓與教育

6-6. 人員招募與留才

6-1. 職業健康與安全

6-1-1. 健全職業安全衛生管理系統

為提升公司整體安全衛生制度及管理績效，全企業廠區自2005年開始推行OHSAS 18001管理系統，經過齊心的努力，陸續通過勞氏驗證公司稽核驗證，取得OHSAS18001證書，伴隨著OHSAS 18001管理系統換版，持續進行證書的改版的取得。

為了有效運行管理體系之要求，公司依法設置勞工安全衛生管理委員會，其中勞工代表達法定三分之一(如下表)，勞工安全衛生管理委員會最高層級為廠總經理，故工會之勞工代表可直接向最高主管傳達關於健康與安全方面的問題。安全衛生管理委員會依例每季召開一次，會中由勞安單位定期向委員報告勞安衛各項指標，透過對公司生產程中潛在或可能之安全議題，依PDCA循環進行討論與規劃，於2019年勞工代表參與委員會比例達100%，訂定了有關健康與安全保障的相關保障。

表、安全衛生管理委員會比例

| 廠區 | 公司代表人數 | 員工代表人數 | 員工代表比例% |
|-----|------------------------|--------|---------|
| 蘆竹廠 | 21 人 | 10 人 | 32% |
| 大園廠 | 13 人 | 7 人 | 35% |
| 惠州廠 | 14 人 | 8 人 | 36% |
| 蘇州廠 | 因產業特性不同，目前無成立安全衛生管理委員會 | | |
| 重慶廠 | 12 人 | 9 人 | 43% |

職業安全衛生管理系統

此外，依據管理體系之運行，華通依法以地區事業單位為單位，每月依當地法規進行職災統計並依法申報，持續追蹤工傷事故的數據，另其餘管理系統作法說明如下：

- 為持續改善員工作業環境的條件，除從設計環節開始便進行溫/濕度、照、明噪音、有毒有害物質等作業環境控制外，並依據勞安作業環境測定相關法令實施檢測，逐年進行各項指標的比對與檢討改善，作業環境均符合法定要求。

作業環境檢查



- 為加強作業中的個人防護，華通電腦針對各位員工崗位及實際作業需要，有配發各類有效的防護用品給員工使用，同時在各區域設置防護具醒目的提醒標示以提醒員工，另設置專門的管理單位進行員工個人防護的培訓和使用督導，有效提升員工的個人防護意識。

勞工個人防護



- 為預防職業災害的發生及降低安全衛生風險，華通電腦制定「安全衛生危害鑑別與風險評估辦法」，發動各單位進行危險因素的辨識，並進行評價，按危險性大小將各種危險因素進行分級，並提出控制措施逐步使得設備、物料、工作程序等管理或作業的安全標準化。

危險源識別、評價與控制



- 為加強人員化學品使用安全，華通電腦將所有使用之化學品安全資料表進行管控，並針對公司內各項化學品使用狀況及儲存環境進行安全管理，並對使用人員定期實施安全衛生教育訓練，提升公司內人員化學品使用之安全意識。因應政府對化學品管理之新措施，廠內使用之化學品依作業環境型態、使用量、儲存量、使用人數等進行分級管理，進而改善作業環境或相關設備。

化學品使用管理



- 為使現場單位能更深入、負責任的參與安全衛生改善及維持，自2005年起推行工安評比制度，每月針對各單位工安落實程度進行評比，以自我評比之概念為獎勵規則，鼓勵單位不斷自我提升，設立進步獎，於週會時表揚並獎勵，讓工安觀念不但落實於日常作業中，並以能夠獲得獎勵為榮。

工安推行獎勵



- 因應國內新法令規範，並預防員工發生肌肉骨骼等相關職業災害，自2014年起搭配政府公告之人因性危害預防計畫指引設計適用華通電腦之人因性危害評估辦法，對廠內各製程作業型態進行評估及改善，已提供員工更舒適更安全之作業環境。

人因性危害評估與控制



- 除進行上崗前的體格檢查外，依法定期安排員工實施健康檢查，並將檢查結果告知員工
- 實施一般及特殊健康檢查，並辦理健康促進活動，且每週摘錄健康資訊傳送給全體同仁
- 2019年一般及特殊健檢已辦理，且廠區醫護室內有設立職業醫學科門診並由專業醫師駐診，提供職業傷病認定等服務。

健康檢查



- 健康安全已不僅是侷限在生理，心理也同樣會影響身心健康，公司已發佈相關規定，明確訂定適當之預防及處理措施，以提供公司員工因執行職務，於勞動場所遭受僱主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害的行為，造成身體或精神之傷害。另外，公司期許建立友善之工作職場、環境，並且全力禁止、防止一切職場暴力之行為。

執行職務遭受不法侵害防治



6-1-2. 安全衛生在職訓練

公司針對所有在職的員工，每年皆依據安全衛生相關法規及廠內需求，排定年度教育訓練計劃，並依照計劃執行教育訓練，確保每一位公司的員工皆接受正確的安全衛生觀念。

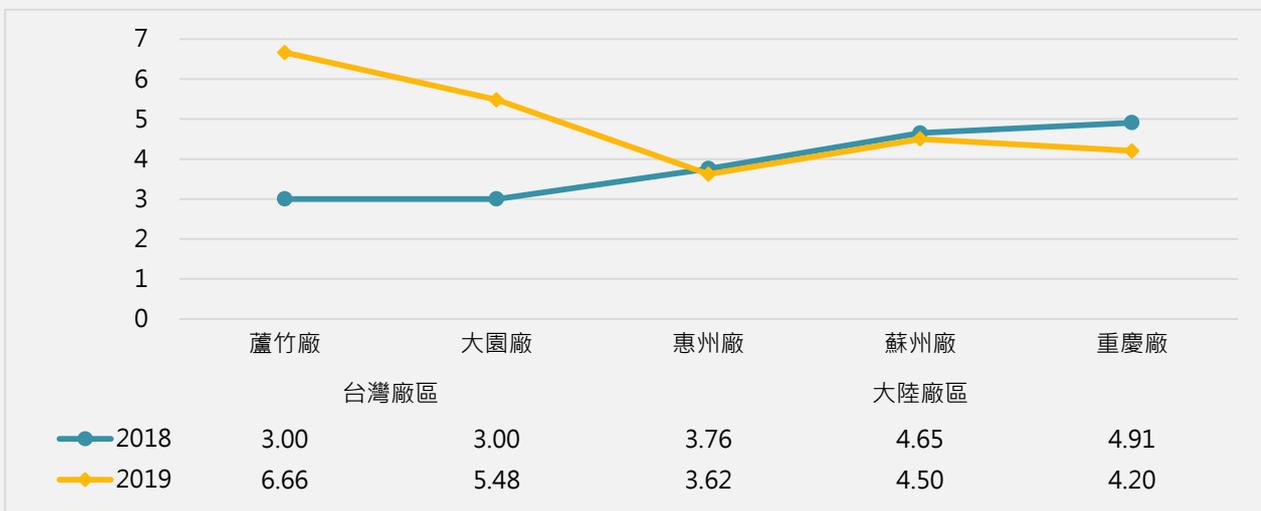
如下表統計數據可看出，相較2018年，整體而言安全教育衛生教育訓練總時數是有增加，尤其以惠州廠為例，整體增加14,912小時之訓練時數，其主要原因為2019年推行工安實操訓練，持續加強員工在安全方面的意識，未來將推展至全企業其他廠區進行，另大園廠、重慶廠來看，訓練總時數呈現下降主要受到貿易戰衝擊，整體在廠人數下降。

表、2018-2019 年安全教育訓練時數

| 項目 | 台灣廠區 | | 大陸廠區 | | |
|----------------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | 蘆竹廠 | 大園廠 | 惠州廠 | 蘇州廠 | 重慶廠 |
| 2018 年 | | | | | |
| 每人年度安全衛生教育訓練時數 | 3 | 3 | 3.76 | 4.65 | 4.91 |
| 年度安全衛生教育訓練總時數 | 13,896 | 13,896 | 26,518 | 4,911 | 10,802 |
| 2019 年 | | | | | |
| 每人年度安全衛生教育訓練時數 | 6.66 | 5.48 | 3.62 | 4.50 | 4.20 |
| 年度安全衛生教育訓練總時數 | 17,773 | 5,398 | 41,430 | 4,790 | 4,720 |

*單位：小時/人

*每人年度安全衛生教育訓練時數，含內訓外訓總訓練時數/年度平均總人數



6-1-3. 消防演練

為提升員工於火場的逃生及救火觀念，華通電腦每年定期舉辦消防編組訓練及避難逃生演練，藉由實際操作及演練以健全公司員工對於火災認知與消防器材使用能力，使人員於災變發生時，能安全、迅速的撤離，減少公司內火災發生所造成的傷亡及損失。

另外，公司嚴格按照消防法規進行消防設施設計、施工，並透過『消防安全責任制』將消防安全責任落實到車間、班組進行日常的消防設施維護與管理，委託有資質的消防公司對公司的消防系統進行維保，每年委託第三方消防檢測機構對消防系統進行檢測，並且定期開展消防安全教育訓練及緊急應變演習，加強員工消防安全意識與緊急應變能力。



6-1-4. 2019 年度各廠區職業災害統計(對象：員工)

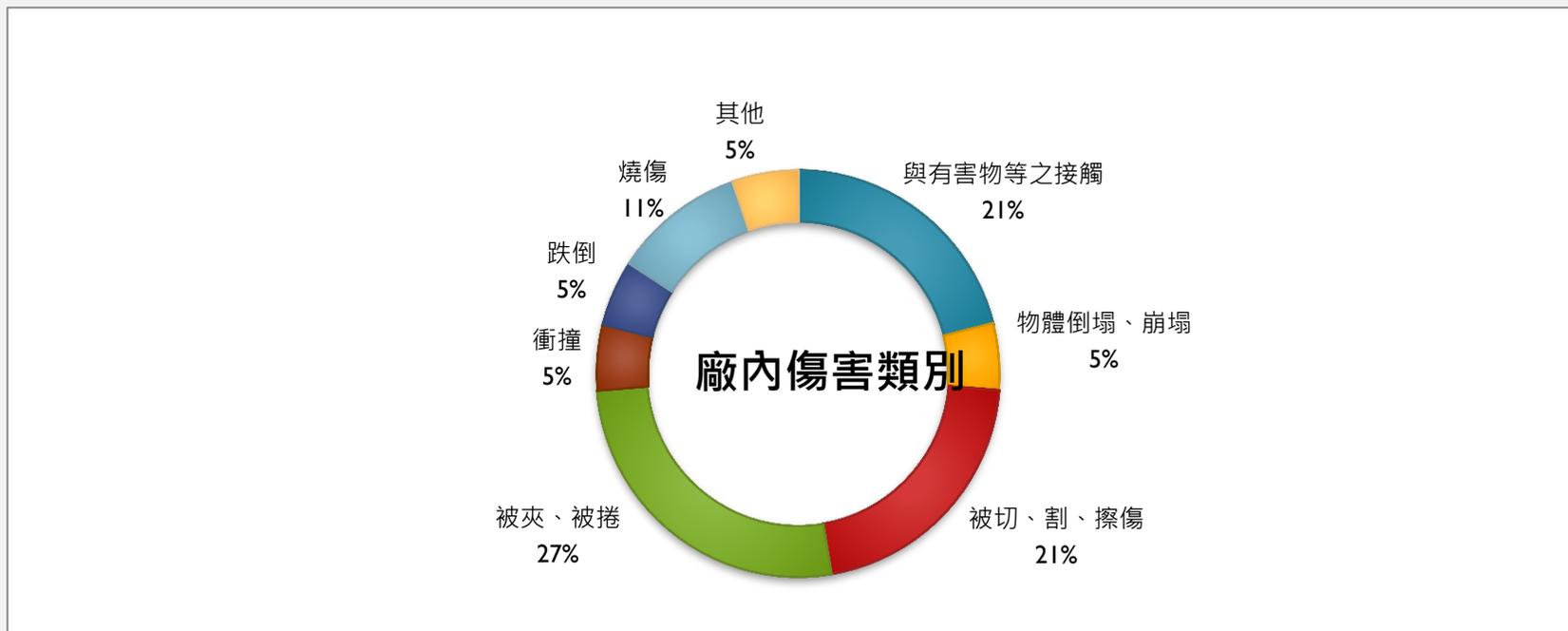
公司依職業安全衛生法相關規定，定期申報職業災害統計分析，一旦發生工安事故，依通報流程知會相關主管，並立即動事故調查分析及改善措施，避免類再次發生。

| 性別 | | 男 | | | | | | | |
|-----|------------|------------|-----------------------|-----------|-----------------------|------|-----------------------|-------------|--------------------|
| 廠區 | 總工時 | 失能傷害 次數 | 傷害率 (IR) | 職業病 總數 | 職業病率 (ODR) | 損工日數 | 損工率 (LDR) | 病假+ 事假工時 | 缺勤率 (AR) |
| | (A) | (B) | (C)=(B/A) *200,000 | (D) | (E)=(D/A) *200,000 | (F) | (G)=(F/A) *200,000 | (H) | (I)=(H/A) *100% |
| | 蘆竹廠 | 4,892,665 | 7 | 0.29 | 0 | 0 | 290 | 11.85 | 92,314.10 |
| 大園廠 | 1,481,324 | 4 | 0.54 | 0 | 0 | 46 | 6.21 | 32,121.4 | 2.17% |
| 惠州廠 | 25,569,900 | 8 | 0.06 | 0 | 0 | 479 | 3.75 | 228,497.4 | 0.89% |
| 蘇州廠 | 1,679,040 | 1 | 0.12 | 0 | 0 | 43 | 5.06 | 25,810 | 1.54% |
| 重慶廠 | 2,301,225 | 4 | 0.35 | 0 | 0 | 142 | 12.34 | 81,718.13 | 0.04% |

| 性別 | | 女 | | | | | | | |
|-----|------------|------------|-----------------------|-----------|-----------------------|------|-----------------------|-------------|--------------------|
| 廠區 | 總工時 | 失能傷害 次數 | 傷害率 (IR) | 職業病 總數 | 職業病率 (ODR) | 損工日數 | 損工率 (LDR) | 病假+ 事假工時 | 缺勤率 (AR) |
| | (A) | (B) | (C)=(B/A) *200,000 | (D) | (E)=(D/A) *200,000 | (F) | (G)=(F/A) *200,000 | (H) | (I)=(H/A) *100% |
| | 蘆竹廠 | 3,653,039 | 6 | 0.33 | 0 | 0 | 168 | 9.20 | 113,549.55 |
| 大園廠 | 924,338 | 1 | 0.22 | 1 | 0.22 | 83 | 17.85 | 33,065.55 | 3.58% |
| 惠州廠 | 12,634,462 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 162,754.4 | 1.29% |
| 蘇州廠 | 1,056,000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25,187 | 2.39% |
| 重慶廠 | 2,333,983 | 2 | 0.17 | 0 | 0 | 8 | 0.69 | 91,968.14 | 3.94% |

說明：由上圖可看出，全企業的傷害率皆有呈現下降趨勢，無論男女皆控制在1%以下，符合預期，主要公司2019年有推行工安實操訓練及持續加強工安提案獎勵制度，以期從工作場所辨識危害，讓員工不曝露於危害環境，提升安全意識加以防範，持續朝零災害、零工傷之安全管理目標邁進。另外在損工率部分，各廠也逐步降低，僅在蘆竹廠、重慶廠仍有較高的損工率，主要在人員復原進度不如預期，延長治療期間所致。

而女生部分，在大園廠有發生一例工傷，為從事上下翻板工作，導致手腕肌腱發炎，已針對此工作項目進行自動化，持續導入人因工程減少工傷，另其餘主要多屬人員應注意而未注意，缺乏機台操作的風險意識，已加強人員工作培訓及崗位的安全作業工安實操訓練，同時亦要求單位嚴格監督落實制度。



在整體工傷比例，2019年度以男性數據最高，公司將持續注意工傷事故的根本原因，持續採取糾正與再預防措施，透過工程改善、教育訓練、落實執行及提升員工意識等作為，消弭不安全的環境和行為，避免事故重複發生。

6-1-5. 2019 年度各廠區職業災害統計(對象：工作者如承攬商、外包商等)

| 性別 | | 男 | | | | | | | |
|-----|-----------|------------|-----------------------|-----------|-----------------------|------|-----------------------|-------------|--------------------|
| 廠區 | 總工時 | 失能傷害 次數 | 傷害率 (IR) | 職業病 總數 | 職業病率 (ODR) | 損工日數 | 損工率 (LDR) | 病假+ 事假工時 | 缺勤率 (AR) |
| | (A) | (B) | (C)=(B/A) *200,000 | (D) | (E)=(D/A) *200,000 | (F) | (G)=(F/A) *200,000 | (H) | (I)=(H/A) *100% |
| 蘆竹廠 | 206,128 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 大園廠 | 208,833 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 惠州廠 | 2,190,000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 蘇州廠 | 87,600 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 重慶廠 | 701,375 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |

| 性別 | | 女 | | | | | | | |
|-----|-----------|------------|-----------------------|-----------|-----------------------|------|-----------------------|-------------|--------------------|
| 廠區 | 總工時 | 失能傷害 次數 | 傷害率 (IR) | 職業病 總數 | 職業病率 (ODR) | 損工日數 | 損工率 (LDR) | 病假+ 事假工時 | 缺勤率 (AR) |
| | (A) | (B) | (C)=(B/A) *200,000 | (D) | (E)=(D/A) *200,000 | (F) | (G)=(F/A) *200,000 | (H) | (I)=(H/A) *100% |
| 蘆竹廠 | 179,088 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 大園廠 | 54,919 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 惠州廠 | 109,500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 蘇州廠 | 36,300 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 重慶廠 | 1,310,399 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |

說明：2019年度工作者職業災害部份，未發生任何工作者因公失能傷害、死亡或者職業病案例。

6-1-6. 2019 年各廠區安全健康活動

| 月份 | 台灣廠區 | | 大陸廠區 | | |
|----|--|---|--|--|---|
| | 蘆竹廠 | 大園廠 | 惠州廠 | 重慶廠 | 蘇州廠 |
| 一月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 捐血活動 2. ABCDE 型肝炎介紹(海報) 3. 酒精與肝癌(海報) 4. 健康議題分享：腎臟冬季保養建議 5. 細懸浮微粒(PM2.5)現場宣導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 捐血活動 2. 健康議題分享：肺癌分類與介紹 | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 各類健康資訊宣導 2. 特殊職業健康檢查 3. 新員工生活適應關懷 4. 職工生病住院慰問 |
| 二月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 骨密檢測 2. 心血管疾病(海報) 3. 健康議題分享：更年期與骨質疏鬆 4. 母性保護醫師面談與健康指導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 骨質密度檢測活動 2. 健康議題分享：板機指的治療與復健 | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 春節期間留守員工關懷活動 2. 春節期間留守員工市內旅遊活動 |
| 三月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 口、腸篩檢 2. 口腔癌與檳榔、口腔保健(海報) 3. 健康議題分享：糖尿病三大營養素怎麼吃？ 4. 六氟靈沖洗液介紹 5. 新人特殊體檢 6. 年度噪音複查 7. 過勞面談、健康指導與諮詢 8. 年度異常諮詢與健康指導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 舒壓講座 2. 健康議題分享：「自律神經失調」到底是怎麼回事？它是一種嚴重的病嗎？ | <ol style="list-style-type: none"> 1. 各類健康 2. 資訊宣導 3. 特殊職業 4. 健康檢查 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 各類健康 2. 資訊宣導 3. 特殊職業 4. 健康檢查 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 特殊職業健康檢查 2. 03 月上海海昌海洋公園旅遊活動 3. 新員工生活適應關懷 4. 金雞湖徒步文體活動 5. 社團活動(體育健康方面) 6. 職工座談會 |
| 四月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 視力、眼壓測量 2. 直腸癌與蔬果(海報) 3. 健康議題分享：如何挑選安全健康的加工食品 4. 年度噪音複查 5. 過敏預防現場宣導 6. 年度異常諮詢與健康指導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 視力及眼壓檢測 2. 健康議題分享：遠離自律神經失調 飲食有技巧 | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 特殊職業健康檢查 2. 浙江千島湖旅遊活動 3. 南京旅遊活動 4. 文體培訓春季班 5. 職工生病住院慰問 |
| 五月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 子抹、乳攝檢查 2. 母性關懷與女性癌症(海報) 3. 健康議題分享：預防代謝症候群 從飲食做起 4. 過敏預防現場宣導 5. 年度異常諮詢與健康指導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 捐血活動 2. 健康議題分享：認識水痘 | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 五一勞動節禮品發放 2. 特殊職業健康檢查 |
| 六月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 體脂肪檢測 2. 骨質疏鬆與更年期(海報) 3. 新人特殊體檢 4. 健康議題分享：糖尿病會影響眼睛嗎？ 5. 過敏預防現場宣導 6. 年度異常諮詢與健康指導 7. 母性保護醫師面談與健康指導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 預防中風講座 2. 健康議題分享：皰疹和口角炎有何區別？ | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 端午節粽子發放 2. 浙江舟山旅遊活動 3. 安全生產月海報分享活動 4. 紅色馬拉松比賽活動 5. 社團活動(體育健康方面) 6. 職工座談會 |



捐血活動

骨質密度檢查活動



糖尿病衛教宣導

視力檢測活動



| 月份 | 臺灣廠區 | | 大陸廠區 | | |
|-----|---|--|--|--|---|
| | 蘆竹廠 | 大園廠 | 惠州廠 | 重慶廠 | 蘇州廠 |
| 七月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 捐血 2. 愛滋病、梅毒(海報) 3. 健康議題分享：什麼是毛囊炎和瘡癤 4. 半年度特殊體檢 5. 新人特殊體檢 6. 預防熱傷害現場宣導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 體脂肪檢測活動 2. 健康議題分享：何謂網球肘 | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 常州水世界旅遊活動 2. 特殊職業健康檢查 3. 中署預防高溫送清涼活動 |
| 八月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 骨密 2. 登革熱與日本腦炎(海報) 3. 健康議題分享：什麼是足底筋膜炎 4. 新人特殊體檢 5. 預防熱傷害現場宣導 6. 母性保護醫師面談與健康指導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 職場菸害防制講座 2. 健康議題分享：什麼是腎病症候群？ | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 蘇州華誼兄弟旅遊活動 2. 特殊職業健康檢查 3. 中署預防高溫送清涼活動 4. 職工生病住院慰問 |
| 九月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 癌症講座 2. AIDS 檢測 3. 抽菸與肺癌(海報) 4. 健康議題分享：如何正確使用維骨力 5. 預防熱傷害現場宣導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 四癌篩檢活動 2. 健康議題分享：認識腺病毒 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 各類健康 2. 資訊宣導 3. 特殊職業 4. 健康檢查 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 各類健康 2. 資訊宣導 3. 特殊職業 4. 健康檢查 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 特殊職業健康檢查 2. 女員工婦女病健康檢查 3. 社團活動(體育健康方面) 4. 開放員工健康解讀和諮詢渠道 5. 全體員工福利體檢活動(一) 6. 職工座談會 |
| 十月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 視力、眼壓測量 2. 泌尿系統疾病(海報) 3. 流感疫苗接種活動 4. 健康議題分享：淺談低醣飲食 5. 認識流感與類流感宣導 6. 母性保護醫師面談與健康指導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 捐血活動 2. 健康議題分享：咳不停的酷酷嫂---頑固的黴漿菌 | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 特殊職業健康檢查 2. 女員工婦女病健康檢查 3. 蘇州華誼兄弟旅遊活動 4. 國慶節禮品 5. 開放員工健康解讀和諮詢渠道 6. 全體員工福利體檢活動(二) |
| 十一月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 體脂肪檢測 2. 肥胖與新陳代謝疾病(海報) 3. 健康議題分享：耳鳴是身體給你的警訊！可能是這5大病因 4. 認識流感與類流感宣導 | <p>健康議題分享：冬季運動要留意，防範措施不可少</p> | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 特殊職業健康檢查 2. 上海野生動物園旅遊活動 3. 女員工婦女病健康檢查 4. 文體培訓秋季班 5. 開放員工健康解讀和諮詢渠道 6. 全體員工福利體檢活動(三) |
| 十二月 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 年度一般/特殊體檢 2. 流行傳染疾病預防(海報) 3. 「非洲豬瘟」疫情通知和預防注意事項宣導(海報) 4. 健康議題分享：眩暈的原因 5. 認識流感與類流感宣導 6. 母性保護醫師面談與健康指導 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 年度健檢活動 2. 健康議題分享：搶救「惡視力」，絕不「低頭」！ | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 女員工婦女病健康檢查 2. 春節期間安全注意事項宣教 3. 無錫三國水游城 4. 社團活動(體育健康方面) 5. 開放員工健康解讀和諮詢渠道 6. 全體員工福利體檢活動(四) 7. 職工座談會 |



| 分集 | 主題 | 分集 | 主題 |
|------|---------------------------------|------|-----------------------------------|
| 第1集 | 血糖平衡飲食 | 第2集 | 美好的油脂 |
| 第3集 | 運動減重，你做對了嗎？ | 第4集 | 外食怎麼吃？ |
| 第5集 | 食育課媽媽味--孕期飲食(上) | 第6集 | 食育課媽媽味--孕期飲食(下) |
| 第7集 | 嬰兒飲食(上) | 第8集 | 嬰兒飲食(下) |
| 第9集 | 排毒(上) | 第10集 | 排毒(下) |
| 第11集 | 買菜去啦！ | 第12集 | 甜點篇 |
| 第13集 | 果菜典禮 | 第14集 | 農業三系統 |
| 第15集 | 腎不好，人生也是黑白的 | 第16集 | 工欲善其事，必先利其器 - 廚具篇 |
| 第17集 | 不可不知的糖尿病二三事 | 第18集 | 體態與健康-站有站相，坐有坐相 |

6-2. 健康安全改善專案

6-2-1. 裁磨區增設隔間降低噪音

打靶裁磨區域原先放板端與裁磨線未分隔開，且該區域噪聲較大，若員工長期在此區域的放板端進行操作，可能會對員工的聽力產生不利之情形。

改善措施：增設隔間使放板端與裁磨線分隔開，以降低員工作業區域的噪聲。



2019 年裁磨區/放板端噪音的噪聲均降至職業接觸限制以內，且改善前後下降 3.2dB 及 4.4dB。

2018 年裁磨區噪聲檢測

華通電腦（重慶）有限公司職業病危害因素檢測報告
受理編號：化研院監[2018]006

工作場所職業病危害因素檢測結果

表 5-34：定點噪聲

| 車間/工作場所 | 崗位/工種 | 設備/採樣點 | 檢測日期 | 檢測結果 | 職業接觸限值 | 判定結果 |
|---------|-------|-------------|------|----------|----------|------|
| | | | | [dB(A)] | [dB(A)] | |
| | | | | 8 小時等效聲級 | 8 小時等效聲級 | |
| 打靶課 | 打靶區 | 打靶區 | | 81.7 | | 符合 |
| | 裁磨區 | 裁磨區 | | 85.3 | | 不符合 |
| | 激光前綜化 | 放板端 輔助工作 | | 79.2 | | 符合 |

2019 年裁磨區噪聲

華通電腦（重慶）有限公司職業病危害因素檢測報告
受理編號：化研院監[2019]005

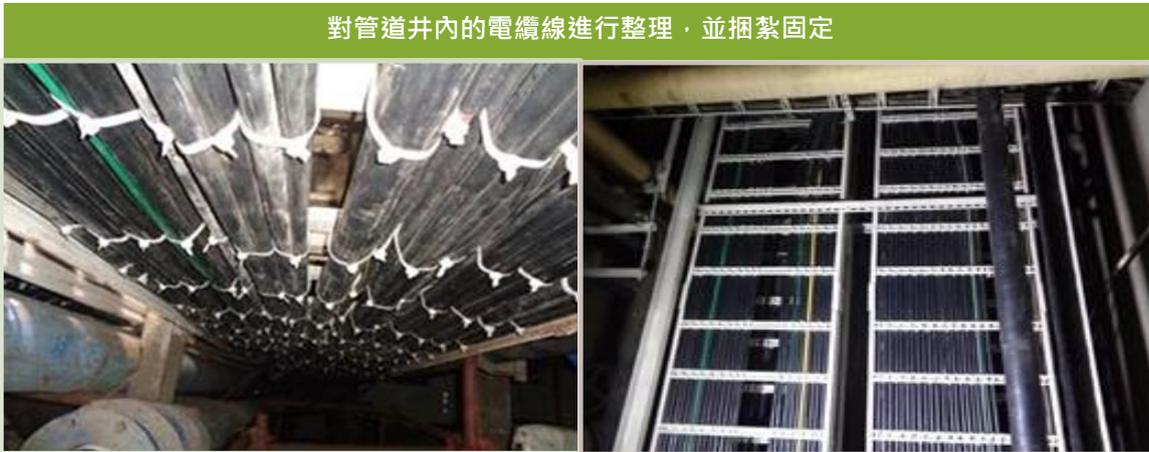
工作場所職業病危害因素檢測結果

表 5-33：定點噪聲

| 車間/工作場所 | 崗位/工種 | 設備/採樣點 | 檢測日期 | 檢測結果 | 職業接觸限值 | 判定結果 |
|---------|-------|--------|------|-----------|-----------|------|
| | | | | [dB(A)] | [dB(A)] | |
| | | | | 40 小時等效聲級 | 40 小時等效聲級 | |
| 打靶課 | 打靶 | 打靶區 | | 80.8 | | 符合 |
| | 裁磨 | 裁磨區 | | 82.1 | | 符合 |
| | 激光前綜化 | 放板端 | | 74.8 | | 符合 |
| | 剖半 | 剖半區 | | 75.9 | | 符合 |

6-2-2. 管道井內電纜線整理

管道井內電纜線雜亂無章，存在安全隱患



對管道井內的電纜線進行整理，並捆紮固定

6-2-3. 導入職能溫濕度管控系統

車間現有分體式空調存在溫度固定設定，原先由人工頻繁調節，增加員工工作量及存在溫濕度超標，和對工作環境不利之情形。

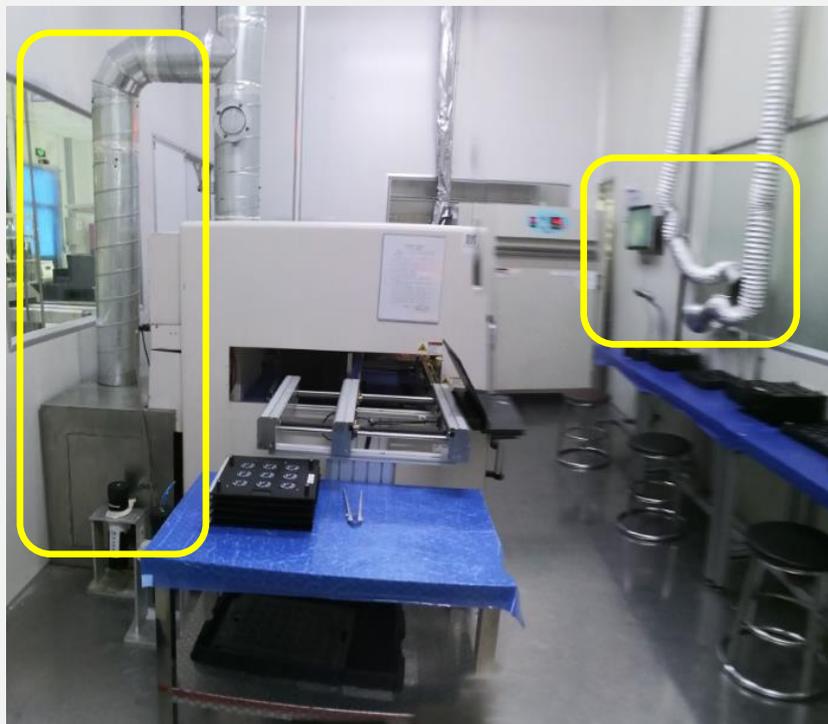
增加溫濕度職能監控系統，遠程監控所有區域溫濕度，職能調節最合適的環節溫濕度，改善員工工作環境

溫濕度職能監控系統



6-2-4. 塗層室排氣改造

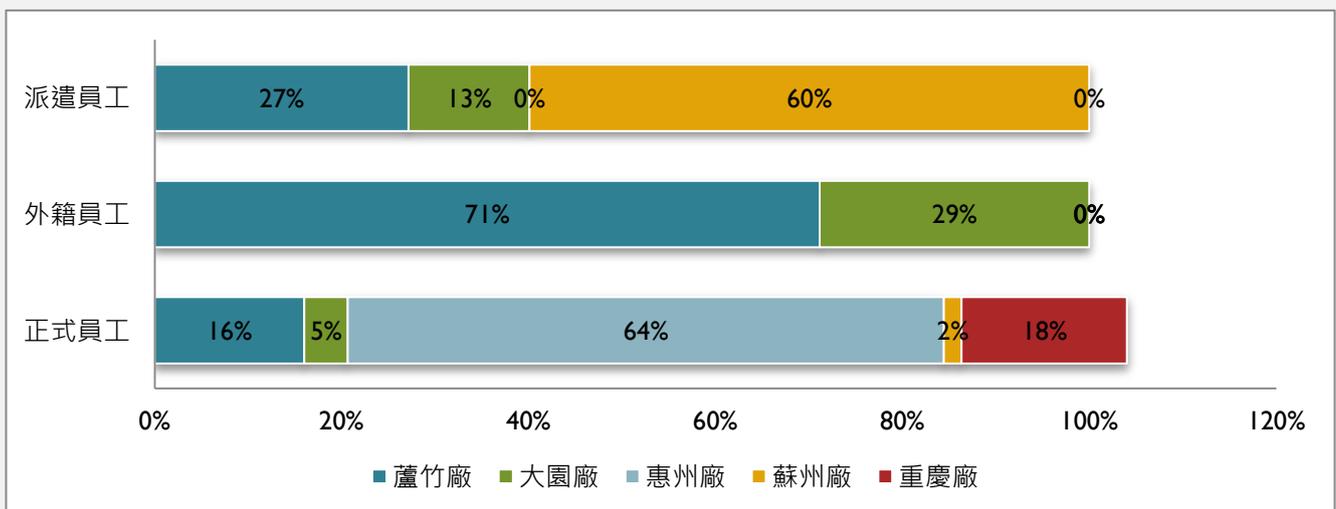
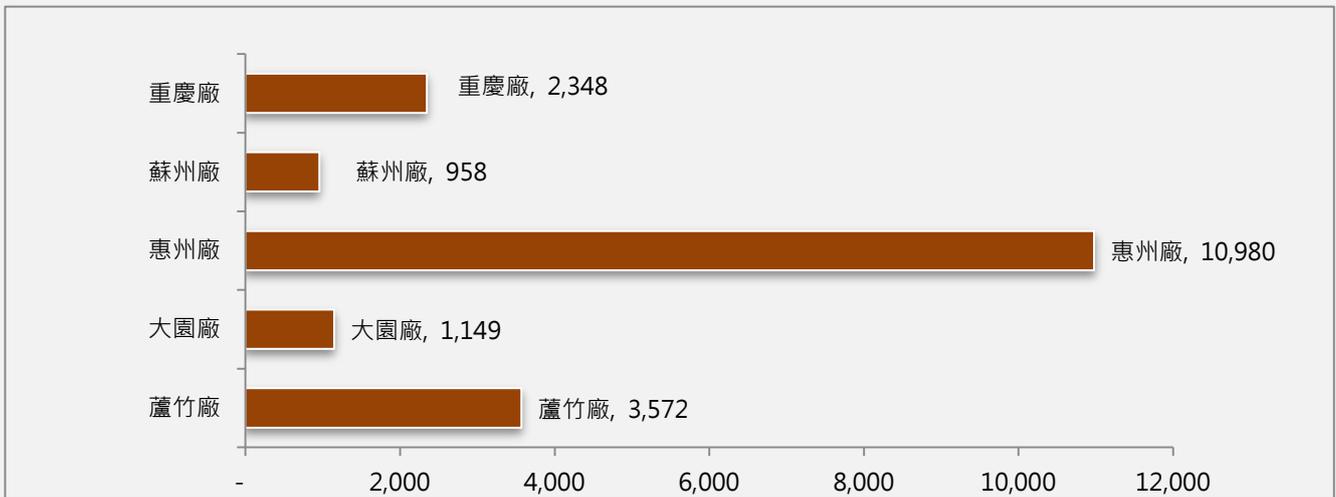
使涉及有害因素(甲苯、二甲苯等)降至低於檢測限值，提供給勞動安全舒適的工作環境



6-3. 員工人數雇用概況

員工是公司最重要的資產之一，我們除了嚴格遵守各項勞工法規外，還致力於遵循國際及客戶行為準則等更嚴格的勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系之標準，除此之外，我們主動申請SA8000認證，目前台灣蘆竹、大園、惠州及重慶廠已取得相關證書，另外也申請加入RBA-ON(現為RBA)平台，每年進行自我CSR狀況評估，並且揭露予相關客戶。

隨著全球布局策略，我們的員工人數不斷持續成長，直接員工佔總人數約91%；截至2019年12月全企業人數約19,007人，較去年增加約519人，無重大變化及差異。而其中以大陸惠州廠區人數最多，約佔所有人數之58%，其次為台灣蘆竹廠區，約佔所有人數之19%，其中外籍員工約佔21%，包含菲律賓、印尼及泰國等多元化員工，且公司依循相關CSR規定不限制或脅迫員工，亦不使用任何形式的強迫、監禁、抵押、身份證、護照、居留證或金錢的手段，受僱必出於員工自願。



6-3-1. 員工組成結構

一、各廠區性別與管理職人數比

公司用人一直秉持僱用當地居民為原則，對基層新進人員招募均優先錄取當地居民，亦積極培養當地居民成為優秀領導幹部，2019 年全企業各廠區之管理職多數以當地員工為主，台灣地區為 100% 為當地員工擔任，而大陸廠區則約 20~67%。

| 廠區 | 台灣廠區 | | | | 大陸廠區 | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 蘆竹廠 | | 大園廠 | | 惠州廠 | | 蘇州廠 | | 重慶廠 | |
| 性別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 管理職 人數 | 173 | 25 | 34 | 4 | 350 | 108 | 25 | 28 | 58 | 9 |
| 當地管理 職人數 | 173 | 25 | 34 | 4 | 96 | 22 | 6 | 9 | 24 | 6 |
| 比例% | 100% | 100% | 100% | 100% | 27% | 20% | 24% | 32% | 41% | 67% |

二、各廠區員工雇用概況

台灣廠區的勞工年齡分佈大多是落在30-50歲之間，約佔總人數約73%，而大陸廠區之員工則以<30歲為主，顯現大陸地區之員工及求職者皆較為年輕化，另公司也致力於進用身心障礙之弱勢族群，目前全企業皆依法達法定進用標準，並朝優於法令進用前進。

| 廠區 | 台灣廠區 | | | | 大陸廠區 | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 蘆竹廠 | | 大園廠 | | 惠州廠 | | 蘇州廠 | | 重慶廠 | |
| 性別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 正式員工 | 1586 | 1173 | 495 | 305 | 7,261 | 3,719 | 148 | 180 | 1192 | 1156 |
| 比例% | 44.40% | 32.84% | 43.08% | 26.54% | 66.13% | 33.87% | 15.45% | 18.79% | 50.77% | 49.23% |
| 臨時工 | 190 | 96 | 86 | 50 | 0 | 0 | 407 | 223 | 0 | 0 |
| 比例% | 5.32% | 2.69% | 7.48% | 4.35% | 0% | 0% | 42.48% | 23.28% | 0% | 0% |
| 外籍員工 | 258 | 269 | 117 | 96 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 比例% | 7.22% | 7.53% | 10.18% | 8.36% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 身心障礙員工 | 30 | | 7 | | 197 | | 0 | | 35 | |
| 少數民族 | 37 | | 19 | | 1,101 | | 24 | | 64 | |

三、各廠區新進/離職年齡分佈表

華通招募恪遵當地政府勞動法令，嚴格把關以鑑別員工真實年齡，不誤用及招聘童工，並確保未滿 18 歲的勞工不可從事具有危險性或有害性的工作，同時對懷孕期員工亦給予相當保護，不可從事具有危險性或有害性的工作。因公司產業為技術及勞動密集，需大量現場操作工作，以男性員工為主要人力，故男性員工比例高於女性。在新進方面，台灣區的新進率約落在1%以下，而大陸廠區新進率約落在4%以下，相較於2018年，大陸區整體的新進人數是有下降，主要受到中美貿易的影響。

另離職方面，台灣區離職率都維持在1%左右，顯示台灣區新進員工穩定度較高，大陸區整體新進離職率逐步降低，透過一系列的改善措施，如改善工作環境、增加人員輔導質量等，尤其在惠州廠區下降約0.92%，持續提升新進人員的留任。

| 國別/地區 | | | 台灣廠區 | | | | 大陸廠區 | | | | | |
|-----------------------|------------------|---------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| | | | 蘆竹廠 | | 大園廠 | | 惠州廠 | | 蘇州廠 | | 重慶廠 | |
| 項目/性別 | | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| *註1 新進 人數 | 年 齡 分 佈 | <30 歲 | 175 | 96 | 60 | 45 | 4848 | 1507 | 212 | 92 | 274 | 182 |
| | | 30~50 歲 | 168 | 114 | 50 | 35 | 856 | 404 | 54 | 32 | 71 | 141 |
| | | >50 歲 | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 新進 率 (%) | 年 齡 分 佈 | <30 歲 | 0.41% | 0.22% | 0.44% | 0.33% | 3.68% | 1.14% | 1.84% | 0.80% | 0.97% | 0.65% |
| | | 30~50 歲 | 0.39% | 0.27% | 0.36% | 0.25% | 0.65% | 0.31% | 0.47% | 0.28% | 0.25% | 0.50% |
| | | >50 歲 | 0.014% | 0.002% | 0.01% | 0% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.004% | 0.00% |
| 離職 人數 | 年 齡 分 佈 | <30 歲 | 360 | 232 | 146 | 73 | 4584 | 1336 | 31 | 15 | 656 | 325 |
| | | 30~50 歲 | 388 | 256 | 158 | 71 | 1095 | 412 | 12 | 3 | 191 | 186 |
| | | >50 歲 | 22 | 20 | 8 | 3 | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| *註2 離職 率 (%) | 年 齡 分 佈 | <30 歲 | 0.84% | 0.54% | 1.06% | 0.53% | 3.48% | 1.01% | 0.27% | 0.13% | 2.33% | 1.15% |
| | | 30~50 歲 | 0.91% | 0.60% | 1.15% | 0.51% | 0.83% | 0.31% | 0.10% | 0.03% | 0.68% | 0.66% |
| | | >50 歲 | 0.05% | 0.05% | 0.06% | 0.02% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.000% |

*註1：「新進人員」指2019年1月1日至2019年12月31日期間，錄取並完成報到之人數。

*註2：離職率之計算方式為(年度離職人數/12個月) / 2019年期末在職人數；離職人數包含自願、解雇、退休及因公去世的員工。

6-4. 勞資關係

6-4-1. 華通企業工會

華通電腦台灣廠區於 1979 年成立企業工會，大陸惠州及蘇州廠區則分別於 2011 及 2010 年成立工會，而重慶廠區則有勞方代表，我們尊重員工於法律上所賦予之權利，未阻止或妨礙員工結社的自由。

雖目前未簽訂團體協約，但藉由成立工會，台灣區約有9成以上的員工加入工會並受相關法規權益保障，工會運作定期每季召開勞資會議，每年召開一次會員代表大會，每月則召開一次或臨時召集理、監事會議；並不定期召開小組長會議向會員宣導公司、工會之政策及收集會員意見，並主導辦理各項工會活動，如團康活動、員工關懷等，同時維護員工權益以及維持穩定的勞資關係，且每季也會定期舉辦勞工教育，聘請廠外業界名師進行相關勞動職場、身心健康等課程，提升員工相關勞動意識。

勞資會議中，主管可傳達經營理念，瞭解員工需求，凝聚目標共識，員工亦可反應意見或建議，進而達成和諧的勞資關係，勞方代表與資方代表針對員工關心與切身的事務進行瞭解與討論，提出有效可行的回應方案，召開會議後之會議紀錄也會對內公佈以使員工知悉各項問題之回應。

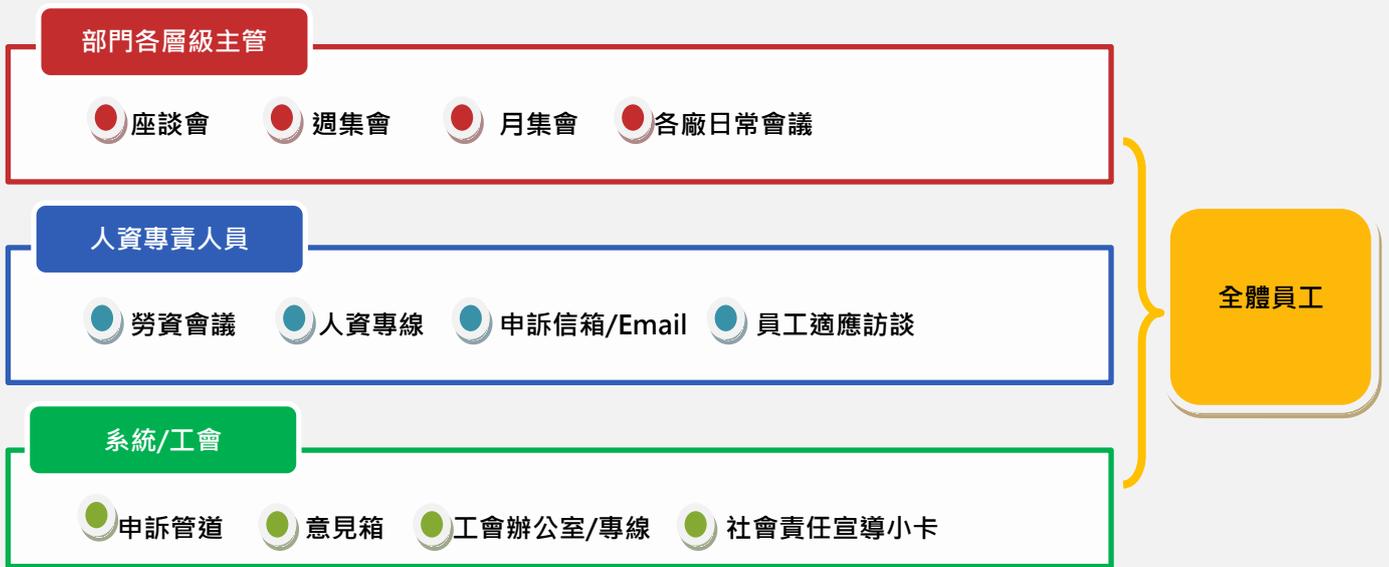


6-4-2. 溝通管道

公司重視與員工的對話，期望透過各種溝通管道瞭解員工心聲，使公司各項制度、做法可更加完善，故公司設置多元的內部申訴暨溝通管道，且每月發放 MEMO 公告鼓勵員工利用，各項管道包含「直接與主管溝通」、「直接向人資單位/主管溝通」、「員工實體意見箱」、「電子信箱」、「申訴專線」、「座談會」、「工會」等等，台灣廠區更為廠內外籍同仁翻譯成母語，並且將其印製成海報張貼於各個廠區及換鞋區內，希望達到與員工零障礙溝通之目標。

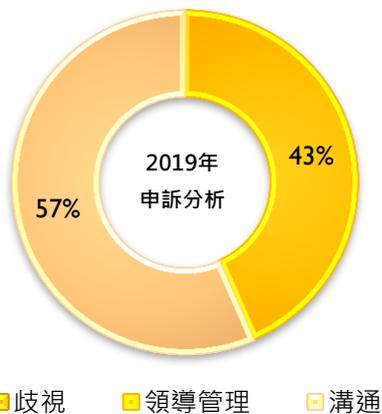
另為使員工瞭解公司經營方針及營運績效，固定舉行週集會及月集會，另外當有重要事項需對外公告時，會請專人藉由 Email 發放 MEMO 與所有員工，現場員工則利用交接班時宣佈。





企業社會責任申訴案件分為勞工、工安、環安等面向，而 2019 年仍有較多在人權問題上之申訴，申訴主因較為不適應主管高壓風格管理，或是主管不予以准假等，而為改善此狀況，我們也針對主管職開立相關 CSR 課程，其上課對象包含領班、課長、經理等會直接管理現場員工之主管，整體開課參與率為 100%，我們希望藉由開立相關課程可以使主管了解目前法規及國際勞動標準的趨勢，以及 CSR 管理的重要性，而課後之問卷也顯現出各主管認為此課程有成效，故近年公司並無發生或接獲強迫及強制勞動的事件。

公司也積極打造性別友善的工作職場環境，嚴格禁止工作場所發生任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，落實職場性別平等的理念，且設有性騷擾防治申訴專線及信箱，在此機制上保護申訴者資訊，保障申訴同仁的權益，為員工營造一個和善與安心的工作環境，2019年間未接獲性騷擾申訴事件。此外，為讓每位員工對於職場性騷擾有所瞭解並知道應當如何面對處理和尋求協助，透過公司內部線上學習平台每年定期複訓，並列入新進人員必修課程當中，讓同仁對於性騷擾有更深入的了解，確實保障自我的權益。



公司依據各廠區的需求設置員工申訴專線、電子信箱、實體意見箱等，若員工有任何意見或建議，皆可透過上述管道進行反應，2019年申訴反應的事件，皆以全數回覆並結案。受理事件中並無因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素被歧視之申訴事件。公司也在工作現場、餐廳設置意見箱及海報，讓員工的意見及需求能得到最即時的傳達及協助。

6-4-3. 和諧、友善的工作環境

CSR專責單位於定期召開和諧、友善專案會議，會議的成員包含人事、總務、工安以及福利會的相關主管或幹部，並要求負責各個功能的負責人皆可發揮創意的想法，透過討論、腦力激盪的方式於每季提出可以改善員工條件或增進員工福利等的相關措施或提案，並且由社會責任代表審核是否可執行，以下為2019年度之相關改善措施：



人事類

- ◎ 出差大陸地區之員工網路卡的服務
- ◎ 全企業調薪評估實施



健康類

- ◎ 員工健康、捐血活動
- ◎ 員工體脂檢測活動
- ◎ 員工診所看診時間彈性調整
- ◎ 員工健康活動加強宣傳



庶務/福利類

- ◎ 增設特約旅行社
- ◎ 設置廠內人車分道路段
- ◎ 增設華通福利會網站



停車遮雨棚



員工走道遮雨棚



6-5. 培訓與教育

專業人才的養成是公司迎向各挑戰的利器，堅持以專業技術及手法訓練的角度，創造公司充沛優質的人力資源，我們提供一系列完善的訓練課程並依據公司組織架構與執掌區分出不同的領域(如研發、營業、生產、品管、財務、管理...)，各功能領域的最高主管必須負責訂出該領域中各階層人員擔任該項職務所需具備的工作技能與知識，並擔任起培育部屬的角色。



透過教育訓練單位的協助將其轉化為適當的課程給予訓練，使其具備該職位所需的專業技能與知識，並確認其可實際運用在工作中，同時鼓勵每位員工主動分享知識，並將成果與人員績效考核制度結合，達到員工學習與經驗傳承的目的，2019年度華通員工訓練課程時數統計如下表：

| 國別/地區 | | 台灣廠區 | | | | 大陸廠區 | | | | | |
|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| | | 蘆竹廠 | | 大園廠 | | 惠州廠 | | 蘇州廠 | | 重慶廠 | |
| 項目/性別 | 類別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 員工 訓練時數 | 新人 | 17.8 | 15.99 | 15.18 | 14.98 | 23.10 | 23.10 | 18.40 | 19.60 | 25 | 25 |
| | 直接 | 9.95 | 8.15 | 7.49 | 6.94 | 11.17 | 9.55 | 12.40 | 13.10 | 13.4 | 18 |
| | 間接 | 21.27 | 23.57 | 21.75 | 25.69 | 18.23 | 12.40 | 14.50 | 11.80 | 34.5 | 20.9 |
| | 派遣 | 13.56 | 13.72 | 12.74 | 12.88 | - | - | - | 16.30 | - | - |
| | 外勞 | 12.29 | 14.27 | 12.31 | 14.22 | - | - | - | - | - | - |
| | 管理職務 | 14.45 | 12.43 | 14.78 | 21 | 18.83 | 16.48 | 13.10 | 11.70 | 5 | 8.5 |
| RBA、SA8000 教育訓練時數 | | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | |

※說明：上述訓練課程不包含安全衛生教育訓練

我們提供多元且豐富的教育訓練課程，在訓練資源配置上不分性別、年齡，無論是新進人員、外籍勞工或是臨時工，皆需接受職前訓練，而針對在職員工進行提供線上及實體授課課程，授課方式採多樣化方式進行，包含課堂講授、研討會、小組會、壁報、週會及廣播等形式，於2019年亦導入線上學習系統E-learning，強化訓練的時效性，且每年依據營運策略及職能規劃各層級訓練，針對不同崗位也設計不同類別之訓練，讓人員能強化學習效益並與工作連結，在課後能實際運用於工作中，提升工作品質與效率。



| | 新進人員訓練 | 階層別訓練 | 職能別訓練 | 自我發展 | 講師系統 | 外派 |
|------|------------------|-------|---|------|--------|--------|
| 處級以上 | 間接人員 新進人員教育訓練 | 管理職能 | 品管 銷售營業 製程技術 PP/PC 生產製造 產品導入 設備 | 語文能力 | 內部講師培訓 | 外派訓練管理 |
| 經理 | | | | | | |
| 副理 | 工安法定課程 華通做事方法 | 共同 | 作業單元訓練 | | | |
| 課長 | | | | | | |
| 工管師 | 直接人員 | 領班訓練 | | | | |
| 領班 | | | | | | |
| 技術士 | | 技術士訓練 | | | | |
| 工務員 | | 工務員訓練 | | | | |
| 技術員 | | 技術員訓練 | | | | |
| 作業員 | 輔導員訓練 | | | | | |

輔導員訓練

品質訓練



6-6. 人員招募與留才

6-6-1. 多元化及平等就業

我們員工的僱用符合性別平等原則，人才招聘的流程及程序遵照各地法規標準，採公平公正之作業來徵選適合的人才。此外，公司同時僱用多元類別的員工，台灣廠區僱用身心障礙者的比例符合政府的獎勵規定，也僱用原住民員工，並於每年給予一日原住民假，使原住民員工可享受、保留原有原住民文化；大陸各廠區亦有少數民族的僱用，如土家族、壯族、苗族、彝族...等。

另遵照SA8000、RBA及重要客戶之標準，絕不使用童工，而為避免誤用童工，我們制定完善之童工救濟管理程序，包含前端招募如何篩選以及誤用後之相關流程，如提供給予必要之教育保障，且協助支付相關教育費用，以確保誤用後之童工能持續接受義務教育等。

6-6-2. 薪酬競爭力

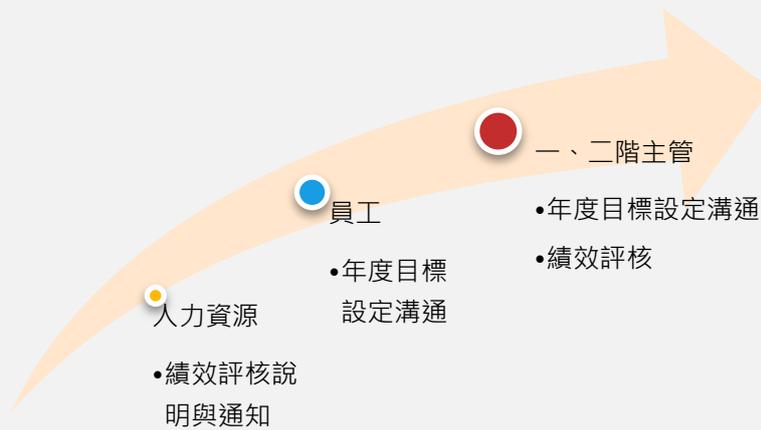
一、同工同酬：

華通建立具有外部競爭力及內部公平性之薪資制度，依其教育程度及工作經歷而決定，不因其種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡或其他等因素在起薪上有所不同。公司薪資符合當地勞工法規之規定，錄用後視工作表現給予相對應薪酬，另公司有參與每年TPCA薪資調查，除基本薪資外，亦會依據營運狀況及業界水準評估年度調薪方案，確保整體薪酬在人才市場中具競爭力。

二、健全晉升制度：

以健全合理的晉升轉調制度可作為激勵員工的誘因，降低人員流動性；建立在就業市場上具有競爭力的薪資制度，以留住人才；依公司成功的營運成果及個人績效表現獎勵優良員工，以鼓舞士氣提升效率。

由主管指導員工訂定工作目標，以達成組織的中長期目標，並提供績效溝通管道，定期與員工進行績效檢視與檢討改善，以公平客觀評核員工工作表現，並作為人才發展、人員異動之參考，以及晉升、調薪之依據。若有不適任，會有輔導改善計畫或協助轉調至適任的單位，若仍無法符合公司與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付及其他補助，確保員工工作權益不受影響。



三、保險及退休金、關懷：

公司遵循當地相關法令為員工投保勞工保險、全民健康保險以及團險，並結合考勤制度提供完善的給薪年假、事假、病假、生理假、產假、陪產假等。亦依照法規給予員工育嬰留職停薪之權利，由下述表格可看出，2019年度復職率為80%，留任率約72%，顯現出公司提供順暢的育嬰留停管道，且員工可兼顧家庭與事業並落實性平法，讓男女性員工得到更好的保障。

| 台灣地區申請育嬰留職停薪人數統計 | 性別 | | 合計 |
|-----------------------------|-----|-----|-----|
| | 男 | 女 | |
| 2019年申請育嬰假人數 | 13 | 32 | 45 |
| 2019年應復職人數 | 31 | 101 | 132 |
| 2019年實際復職人數 | 28 | 86 | 114 |
| 復職率 | 90% | 85% | 86% |
| 2018年育嬰留停復職人數 | 9 | 30 | 39 |
| 2018年育嬰留停復職且於2019年在職滿12個月人數 | 8 | 20 | 28 |
| 留任率 | 89% | 67% | 72% |

此外，依法令規定訂定完善的退休計畫，包含依據台灣「勞動基準法」規定，員工之退休金透過精算預估後，決定其提撥期間與提撥率，以及依「勞工退休金條例」規定，自2005/07/01起，依月提撥一定比例之薪資(每月6%)，存入勞工個人帳戶中；除為員工投保勞工保險、全民健康保險外，公司亦提供員工優惠費用投保各式團體保險，讓員工自由選擇更完善之保險規劃，並在公司內有設有駐點服務，可就近提供同仁保險諮詢及申請服務。

另大陸地區則依照「基本養老保險條例」購買社會保險(養老/醫療/工傷/生育/失業保險)及住房公積金，每月依法提撥一定比率存入勞工個人帳戶中，其他相關福利支出事項請參閱財報。

6-6-3. 離職預告

台灣、大陸廠區皆遵循當地相關法令給予員工自由離職的權利，但基於保障員工工作權利，公司優先以調任取代離職，若真的無法適任而提出離職需求，相關主管除與當事者面談外，人資亦會進行一對一面談，進行員工離職異動原因瞭解，並視需要進行工作調整或關懷事宜，並依法給予員工預告期間的工資及相關福利措施。

6-6-4. 員工福利措施

久任員工及模範員工表揚：

華通感謝每一位華通人為公司的付出及努力，特別是資深員工一路走來的堅持，每年針對5、10、15、20、25、30年以上的資深員工頒發獎金與獎牌，感謝繼續維持公司的共同價值，且每年五月進行模範員工表揚活動，在廠區進行表揚大會，同時在公司內部網路公佈，以作為全員效法對象。



生活育樂

健康照顧

福利津貼

家庭關懷

安心保障



- 員工宿舍
- 員工餐廳
- 上下班交通車
- 社團活動補助
- 慶生聯誼活動
- 歲末聯歡/家庭日
- 員工旅遊補助
- 特約廠商優惠折扣
- 電動機車充電車位設置

- 一般員工定期健康
- 主管VIP健檢
- 健康促進活動講座
- 預防疾病講座
- 哺乳室設置
- 設有醫護室且配有醫師、護士

- 生日禮券
- 三節禮金
- 模範/久任表揚
- 退休賀禮
- 薪轉戶轉帳優惠
- 購房補助

- 結婚禮金
- 生育補助
- 住院慰問金
- 喪葬補助
- 員工子女獎學金

- 撫恤金制度
- 完整勞健保
- 團體保險
- 五險一金

*各廠區實際福利內容，因應各廠區狀況而每年有不同的規劃設計

食

- 所有廠區提供免費伙食(惠州廠因僱用來自各地員工，更提供多種當地風味餐讓同仁選擇)、冷氣宿舍，其中宿舍設置運動休閒室，包含撞球、桌球、健身設備，惠州廠區更有足球、乒乓球及籃球設備的設置等，讓同仁無時無刻都可以運動與減壓，保持身心健康。
- 且因應廠內產婦人數的成長，特設立孕婦餐，以供廠內之孕婦享受營養滿分的餐點。

員工餐廳





廠內小賣部

住

- ◆台灣區有雇用外籍同仁，在每一層樓設置交誼廳，並提供電視及衛星接收器，讓外籍同仁觀看故鄉的電視台，舒緩思鄉之愁。
- ◆大陸區於宿舍設置休閒室、交誼廳，使員工在工作之餘不忘排解壓力，並有提供購房補助，吸引人員落戶。
- ◆為體恤孕婦亦有設置哺集乳室與孕期關懷措施(面對面衛教、醫療諮詢、作業環境及內容合宜性評估、班別調整)。

孕期不適休息區



廠內健身房



行

華通提供基本且健全的食、衣、住、行、育及樂的措施，台灣廠區提供台北桃園來回交通車、惠州廠提供往返惠州、博羅購房者來回交通車，並為員工購物提供休閒車、蘇州廠區提供廠車來回、重慶廠提供交通車。



樂

- ◆華通依法成立職工福利委員會，辦理郊遊活動、社團補助、國內外旅遊補助、婚喪喜慶與生育津貼補助，定期給予三節、生日賀禮及提供子女獎學金
- ◆台灣廠區更與公司與附近之托兒/幼稚園機構繼續簽訂優惠，滿足員工食衣住行育樂全方位的照顧。
- ◆華通成立企業工會，目的以保障勞工權益，增進勞工知能，發展生產事業及改善勞工生活為宗旨。除了督促福利會全面提高員工福利，有關於會員之婚、喪、病、生育等補助及慰問慶賀等，勞工教育之舉辦和各種文康娛樂事項之舉辦皆為華通工會的任務。
- ◆為了增進員工間的互動及感情交流，凝聚同仁與公司共識與向心力，華通更策劃家庭日活動，特別規劃屬於華通的團體性活動，讓員工藉家庭日所舉辦的活動與眷屬加強親子關係，使工作及家庭取得平衡。
- ◆每年春節舉辦一次外籍同仁旅遊活動，透過行程規劃，讓外籍同仁一起玩樂



7. 華通社區管理

7-1. 週邊社區管理與在地回饋

7-1. 周邊社區管理與在地回饋

華通大園廠、蘇州及重慶廠區位於當地工業園區內，故無周邊社區。而針對蘆竹廠及惠州廠，我們會在建廠前依據當地政府及法規要求對當地環境、社區做評估，並且依據當地規定建廠。

華通蘆竹廠位於桃園市蘆竹區新莊里內，我們認為社區如同企業扎根的土壤，企業的成功除了自身的努力外，若沒有良好的社區關係，就會失去立足之地，故目前華通營運中的廠區皆努力地關懷當地社區，做好永續經營的社會責任，對社區有所回饋，朝與在地社區共進共融目標邁進。



鄰里促進



- 公司為維持社區和諧，並維護廠區週遭的環境安寧，特設計隔音牆、隔音板等措施，且對於噪音管理皆隨時監控，確保所產生的噪音符合法規規定
- 鄰近中國小校慶運動會活動參與
- 捐贈湖鎮陳村村當群服務中心建設經費費用

弱勢照顧



- 蘋果日報慈善基金會
- 藍迪兒童之家
- 樂活育幼院
- 台灣國際兒童村
- 育德育幼院
- 崇善社會福利協會
- 財團法人方舟教養院
- 財團法人真善美基金會
- 學校獎學金與扶助清貧學童
- 大陸幫扶顯崗用戶慰問金費用

生態關懷



公司在廠區內持續進行積極綠化及植栽方案，目前就現有區域持續養護，就各廠綠化程度皆有20%以上。

環境保育



- 針對廠外的藥液及廢水管路及時進行更新，同時定期請第三方對廠區土壤及地下水進行檢測，防治污染狀況發生。
- 新莊里大新水環境巡守隊
- 資助惠州博羅湖鎮周邊環境與管理

本公司長期在地深耕，關心周遭鄰里生活，透過參與社會活動，公司設立睦鄰小組及志工隊，透過訪視溝通，與居民建立互信互助管道，同時藉由關懷老人、兒少及其他弱勢團體，協助地方或優良社福機構辦理節慶慶典或公益二手市集活動，鼓勵員工擔任環保志工等，為社區及地球盡一份心力，期望藉由具體的行動回饋社會，與鄰里共同散播愛與希望的種子到社會上各個角落，共創「廠鄉一家親」。

關於社區的溝通與協調部分，華通每年都會參與里民大會活動，向社區居民們宣導公司之溝通管道，此外也會透過地方土地公廟慶典進行捐款及交流互動，並且參加春天、秋天等自強活動進行交流互動，另對鄰近的教育機構亦有活動贊助，如蘆竹區新莊國小直笛隊發展基金等，協助地方教育發展。

在惠州博羅，公司亦與當地社區及政府保持良好互動及溝通，除持續捐助學校獎學金與扶助清貧學童外，並對當地湖鎮地方公共事業贊助，如湖鎮政府創強、湖鎮文明創建贊助、幫扶顯崗用戶費用、湖鎮陳村村當群服務中心建設

經費、周邊環境與管理費用等，我們更積極與政府溝通，如主動對廠外主要幹道協助道路規劃及交通管理，希望周邊都能安全零事故，也保障員工上下班安全。

| 項目 | 活動內容 |
|--------|--|
| 敦親睦鄰 | 桃園市消防局三大隊大竹分隊救災，配備『防毒面具』捐贈 |
| | 桃園市消防局三大隊，救災配備「無線電伸縮扣」、「四輪折疊式平板手推車」捐贈 |
| | 贊助蘆竹區新莊國小直笛隊發展費用、社區運動大會活動費用 |
| | 贊助蘆竹區大竹國中畢業典禮活動費用 |
| | 贊助蘆竹區大竹國小社區聯合運動大會活動費用 |
| | 贊助大園區大園國中校慶運動會活動費用 |
| | 蘆竹區大華國小校慶暨社區聯合運動會 |
| | 蘆竹區新興國小里校聯合運動大會活動費用 |
| 社區關懷 | 湖鎮六一兒童節獎助學金、兒童節慰問金 |
| | 台灣區慈善捐助：蘋果日報慈善基金會、藍迪兒童之家、樂活育幼院、台灣國際兒童村、育德育幼院、崇善社會福利協會、財團法人方舟教養院、財團法人真善美基金會 |
| | 大陸區慈善捐助：湖鎮文明創建、幫扶顯崗用戶慰問金 |
| | 贊助新莊里廣福祀週年慶活動費用 |
| | 贊助新莊里福隆巖元宵慶祝及摸彩活動 |
| 支持在地文化 | 贊助新莊里福德祠聯歡晚會活動費用 |
| | 贊助新莊里福龍祠聯歡晚會活動費用 |
| | 贊助新莊里大興宮聯歡晚會活動費用 |
| 環境保育 | 湖鎮陳村村當群服務中心建設經費費用 |
| | 河川守護認養 |
| | 新莊里大新水環境巡守隊，節約用水活動宣導 |
| | 廣寧周邊環境與管理費用 |



全球永續性報告指標GRI Standard內容索引

| GRI 準則 | 編號 | 揭露項目 | 章節 | 頁碼 |
|---------------------|--------------------------|---------------|--|----|
| GRI 101：基礎 | | | | |
| GRI 102：一般揭露 | | | | |
| 2-1. 關於華通 | 102-1 | 組織名稱 | 2-1-1. 公司據點 | 20 |
| | 102-2 | 活動、品牌、產品與服務 | 2-1-1. 公司據點 | 20 |
| | 102-3 | 總部位置 | 2-1-1. 公司據點 | 20 |
| | 102-4 | 營運據點 | 2-1-2. 全球佈局 | 21 |
| | 102-5 | 所有權與法律形式 | 2-2-4. 公司治理經營風險評估與運作情形 | 30 |
| | 102-6 | 提供服務的市場 | 2-1-2. 全球佈局 | 21 |
| | 102-7 | 組織規模 | 2-2-2. 華通全企業組織系統圖 | 26 |
| | | | 6.3 員工人數雇用概況 | 78 |
| | 102-8 | 員工與其他工作者的資訊 | 6.3 員工人數雇用概況 | 78 |
| | 102-9 | 供應鏈 | 3. 華通供應商管理 | 36 |
| | 102-10 | 組織與其供應鏈的重大改變 | 無重大改變 | - |
| | 102-11 | 預警原則或方針 | 4-2. 顧客管理 | 47 |
| | 102-12 | 外部倡議 | 2-1-6. 參與協會、組織 | 24 |
| | 102-13 | 公協會的會員資格 | 2-1-6. 參與協會、組織 | 24 |
| | 102-14 | 決策者的聲明 | 董事長、總裁的話 | 4 |
| | 102-15 | 關鍵衝擊、風險及機會 | 2-2-4. 公司治理經營風險評估與運作情形 | 30 |
| | 102-16 | 價值、原則、標準及行為規範 | 2-2-4. 公司治理經營風險評估與運作情形 2-2-5. 公司誠信經營風險評估及運作情形 | 30 |
| 102-17 | 倫理相關之建議與關切事項的機制(違反內控/內規) | 2-2. 公司治理 | 27 | |



| GRI 準則 | 編號 | 揭露項目 | 章節 | 頁碼 |
|-----------------------|--------|----------------|---------------------|-----|
| GRI 101 : 基礎 | | | | |
| GRI 102 : 一般揭露 | | | | |
| 2-2. 公司治理 | 102-18 | 治理結構 | 1-2-2. 企業社會責任績效團隊 | 10 |
| | | | 2-2-3. 華通董事會 | 27 |
| | 102-40 | 利害關係人團體 | 1. 華通利害關係人議和及溝通 | 5 |
| | 102-41 | 團體協約 | 本公司與企業工會無簽定團體協約 | - |
| | 102-42 | 鑑別與選擇利害關係人 | 1. 華通利害關係人議和及溝通 | 5 |
| | 102-43 | 與利害關係人溝通的方針 | 1. 華通利害關係人議和及溝通 | 5 |
| | 102-44 | 提出之關鍵主題與關注事項 | 1. 華通利害關係人議和及溝通 | 5 |
| GRI 101 : 基礎 | | | | |
| GRI 102 : 一般揭露 | | | | |
| 報導實務 | 102-45 | 合併財務報表中所包含的實體 | 2-2-1. 2019 年財務績效表現 | 25 |
| | 102-46 | 界定報告書內容與主題邊界 | 1. 華通利害關係人議和及溝通 | 5 |
| | 102-47 | 重大主題表列 | 1. 華通利害關係人議和及溝通 | 5 |
| | 102-48 | 資訊重編 | 公司於本次報告期間未重編 | - |
| | 102-49 | 報導改變 | 相較於前次報告無顯著改變 | - |
| | 102-50 | 報導期間 | 華通企業社會責任報告書簡介 | 2 |
| | 102-51 | 上一次報告書的日期 | 華通企業社會責任報告書簡介 | 2 |
| | 102-52 | 報導週期 | 華通企業社會責任報告書簡介 | 2 |
| | 102-53 | 可回答報告書相關問題的聯絡人 | 華通企業社會責任報告書簡介 | 2 |
| | 102-54 | 依循 GRI 準則報導的宣告 | 華通企業社會責任報告書簡介 | 2 |
| | 102-55 | GRI 內容索引附錄五 | 目錄 | 3 |
| | 102-56 | 外部保證/ 確信 | 查證聲明書 | 102 |

| GRI 準則 | 編號 | 揭露項目 | 章節 | 頁碼 |
|----------------|-------|----------------------|---------------------|----|
| 重大主題 | | | | |
| 經濟績效 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 2. 華通企業經營概況 | 19 |
| GRI 201 經濟績效 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 2. 華通企業經營概況 | 19 |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 2-2-6. 環境面風險評估及運作情形 | 34 |
| | 201-3 | 定義福利計劃義務與其他退休計畫 | 6-6-2. 薪酬競爭力 | 86 |
| | 201-4 | 取自政府之財務補助 | 2. 華通企業經營概況 | 19 |
| 採購實務 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 3. 華通供應商管理 | 36 |
| GRI 204 採購實務 | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 3. 華通供應商管理 | 36 |
| 市場地位 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6. 華通員工管理 | 65 |
| GRI 202 市場地位 | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 6. 華通員工管理 | 65 |

| GRI 準則 | 編號 | 揭露項目 | 章節 | 頁碼 |
|------------------|-------|---------------------------|-----------------|----|
| 重大主題 | | | | |
| 環境保護法規遵循 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 5-6. 環境績效指標 | 59 |
| GRI 307 環境保護法規遵循 | 307-1 | 違反環保法規 | 5-6. 環境績效指標 | 59 |
| 廢汙水和廢棄物 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 5-5. 廢棄物管理 | 57 |
| GRI 306 廢污水和廢棄物 | 306-1 | 依水質及排放目的地所劃分的排放量 | 5-4-1. 用水量統計 | 55 |
| | 306-2 | 按類別及處置方法劃分的廢棄物 | 5-5. 廢棄物管理 | 57 |
| | 306-3 | 嚴重洩漏 | 5-5. 廢棄物管理 | 57 |
| | 306-4 | 廢棄物運輸 | 5-5. 廢棄物管理 | 57 |
| | 306-5 | 受放流水及其他 (地表) 逕流排放而影響的水體 | 5-4-2. 放流水標準 | 56 |
| 排放 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 5-2. 溫室氣體排放管制 | 50 |
| GRI 305 排放 | 305-1 | 直接(範疇一)溫室氣體排放 | 5-2. 溫室氣體排放管制 | 50 |
| | 305-2 | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 | 5-2. 溫室氣體排放管制 | 50 |
| | 305-3 | 其他間接(範疇三)溫室氣體排放 | 5-2. 溫室氣體排放管制 | 50 |
| | 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 5-2. 溫室氣體排放管制 | 50 |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 5-2. 溫室氣體排放管制 | 50 |

| GRI 準則 | 編號 | 揭露項目 | 章節 | 頁碼 |
|----------------|-------|--------------------------------|-----------------|----|
| 重大主題 | | | | |
| | 305-6 | 破壞臭氧層物質的排放 | 5-2. 溫室氣體排放管制 | 50 |
| | 305-7 | 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)·及其他重大的氣體排放 | 5-2. 溫室氣體排放管制 | 50 |
| 能源 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 5-3. 節約能源 | 54 |
| GRI 302 能源 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 5-3. 節約能源 | 54 |
| | 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 5-3. 節約能源 | 54 |
| | 302-3 | 能源密集度 | 5-2-2. 節能減碳 | 52 |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 5-3. 節約能源 | 54 |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 5-3. 節約能源 | 54 |
| 水與放流水 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 5-4. 節約用水 | 55 |
| GRI 303 水與放流水 | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 5-4-1. 用水量統計 | 55 |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 5-4-1. 用水量統計 | 55 |
| | 303-3 | 取水量 | 5-4-1. 用水量統計 | 55 |
| | 303-4 | 排水量 | 5-4-2. 放流水標準 | 56 |
| | 303-5 | 耗水量 | 5-4-1. 用水量統計 | 55 |
| 供應商環境評估 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |

| GRI 準則 | 編號 | 揭露項目 | 章節 | 頁碼 |
|-----------------|-------|---------------------------------|-------------------------|----|
| 重大主題 | | | | |
| GRI 308 供應商環境評估 | 103-3 | 管理方針的評估 | 3-1. 供應商管理流程 | 37 |
| | 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | 3-1. 供應商管理流程 | 37 |
| | 308-2 | 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動 | 3-1. 供應商管理流程 | 37 |
| 勞雇關係 | | | | |
| GRI 103：管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6-6. 人員招募與留才 | 86 |
| GRI 401：勞雇關係 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 6-3. 員工人數雇用概況 | 78 |
| | 401-2 | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工) 的福利 | 6-6-4. 員工福利措施 | 88 |
| | 401-3 | 育嬰假 | 6-6-2. 薪酬競爭力 | 86 |
| 職業安全衛生 | | | | |
| GRI 103：管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6-1. 職業健康與安全 | 66 |
| GRI 403：職業安全衛生 | 403-1 | 由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表 | 6-1-1. 健全職業安全衛生管理系統 | 66 |
| | 403-2 | 傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數 | 6-1-4. 2019 年度各廠區職業災害統計 | 70 |
| | 403-3 | 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者 | 6-1-4. 2019 年度各廠區職業災害統計 | 70 |
| | 403-4 | 工會正式協議中納入健康與安全相關議題 | 6-1-1. 健全職業安全衛生管理系統 | 66 |
| 勞/資關係 | | | | |
| GRI 103：管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6-4. 勞資關係 | 81 |

| GRI 準則 | 編號 | 揭露項目 | 章節 | 頁碼 |
|-----------------|-------|-------------------------|---------------------|----|
| 重大主題 | | | | |
| GRI 402：勞/資關係 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 6-6-3. 離職預告 | 87 |
| 客戶隱私 | | | | |
| GRI 103：管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 4. 華通客戶管理 | 45 |
| GRI 418：客戶隱私 | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 4-2-1. 顧客隱私管理 | 47 |
| 強迫或強制勞動 | | | | |
| GRI 103：管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6-4. 勞資關係 | 81 |
| GRI 409：強迫或強制勞動 | 409-1 | 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 3-1-1. 供應商 CSR 管理理念 | 37 |
| | | | 6-4-2. 溝通管道 | 81 |
| 童工 | | | | |
| GRI 103：管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6-6. 人員招募與留才 | 86 |
| GRI 408：童工 | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 3-1-1. 供應商 CSR 管理理念 | 37 |
| | | | 6-6-1. 多元化及平等就業 | 86 |
| 顧客健康與安全 | | | | |
| GRI 103：管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 4-1-1. 顧客健康與安全 | 46 |
| GRI 416：顧客健康與安全 | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的影響 | 4-1-1. 顧客健康與安全 | 46 |

| GRI 準則 | 編號 | 揭露項目 | 章節 | 頁碼 |
|--------------------|-------|-------------------------|------------------|----|
| 重大主題 | | | | |
| | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 4-1-1. 顧客健康與安全 | 46 |
| 當地社區 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 7. 華通社區管理 | 90 |
| GRI 413 : 當地社區 | 413-1 | 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | 7-1. 周邊社區管理與在地回饋 | 91 |
| | 413-2 | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 | 7-1. 周邊社區管理與在地回饋 | 91 |
| 社會經濟法規遵循 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6-4. 勞資關係 | 81 |
| GRI 419 : 社會經濟法規遵循 | 419-1 | 違反社會與經濟領域之法律和規定 | 6-4-2. 溝通管道 | 81 |
| 教育與訓練 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6-5. 培訓與教育 | 84 |
| GRI 404 : 教育與訓練 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 6-5. 培訓與教育 | 84 |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 6-5. 培訓與教育 | 84 |
| | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例 | 6-6-2. 薪酬競爭力 | 86 |
| 員工多元化與平等機會 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 6-6. 人員招募與留才 | 86 |

| GRI 準則 | 編號 | 揭露項目 | 章節 | 頁碼 |
|---------------------------------|-------|---------------------|---------------------|----|
| 重大主題 | | | | |
| GRI 405 : 員工多元化與平等機會 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 6-3-1. 員工組成結構 | 86 |
| 供應商社會評估 | | | | |
| GRI 103 : 管理方針 | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 1-4. 重大性議題與衝擊邊界 | 18 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 1-3. 永續績效一覽表 | 13 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 3. 華通供應商管理 | 36 |
| GRI 414 : 供應商社會評估 | 414-1 | 新供應商使用社會準則篩選 | 3-1-1. 供應商 CSR 管理理念 | 36 |
| | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 3-1-6. 既有供應商評估機制 | 36 |



查證聲明書(Assurance Statement)

香港商漢德技術監督服務亞太有限公司台灣分公司(簡稱 TUV NORD)接受華通電腦股份有限公司(以下稱華通公司)的委託，根據 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 執行的 2019 華通企業社會責任報告書查證(以下稱 CSR 報告書)。TUV NORD 的社會責任報告書查證是依據全球永續性標準理事會(GSSB) 發布的 GRI 永續性報導準則(GRI 準則)執行。

報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由華通公司負責，TUV NORD 執行此項報告查證作業的責任係依據與華通公司議定之範疇及參數準則規定，查證的委任範圍係以該報告書內所提供之完整且真實的數據與資訊為依據。

聲明書性質與範疇

TUV NORD 所發展的一系列專為企業社會責任報告書之查證作業，係根據全球永續性標準理事會(GSSB) 發布的 GRI 永續性報導準則(GRI 準則)執行。

華通公司此份 CSR 報告書的內容涵蓋華通台灣總公司、台灣蘆竹廠、大園廠、及大陸區子公司(惠州廠、蘇州廠、重慶廠)，2019 華通企業社會責任報告書的聲明書包含下列：

- 1) 華通公司的經濟、環境與社會指標報告;此社會責任報告書所涵蓋的活動年度自 2019 年一月到 2019 年十二月;
- 2) 華通公司發行、回應、績效數據、案例研究及下列管理社會責任相關數據與資訊系統相關的資訊;
- 3) 依循 GRI 準則選擇核心「Core」編製並宣告。

查證方法論

我們的查證服務係根據 GRI 準則與 TUV NORD 社會責任查證協定規定，就 CSR 報告書的查證進行規劃與執行。

我們的查證包含下列活動：

- * 如報告中提及，收集相關績效指標的客觀證據。
- * 檢閱任何由外部人士提出而可能與華通政策相關的議題。
- * 檢閱本地或國家法規的預期；公眾觀點及/或專家意見中提出的國際標準與此類一般性考量相關事項。
- * 文件於 GRI 準則應用需求背景下檢閱紀錄與報告內容評估。
- * 與經理級和相關工作人員就公司對於利害關係人查證事項進行討論。
- * 與涉及社會責任管理、收集資訊與報告準備的相關人員面談。
- * 檢閱重要的組織發展及檢閱內外部審計結果。
- * 根據報告內整理的資訊檢閱支援的證據。
- * 用於確保數據的正確度的採樣方法。

意見陳述

華通公司的 CSR 報告書提供該公司社會責任的計畫與績效的觀點適當；CSR 報告書中有關利害關係人關切的經濟、社會與環境的議題，提供相關績效指標的呈現；報告書中揭露的社會責任績效指標展現出華通公司的努力，獲得其高階管理部門與利害關係人的認可。華通公司恪守 GRI 準則的利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性與完整性及利害關係人查證的相關資訊。

利害關係人包容性: 華通公司透過454份有效問卷，收集利害關係人關注之議題，經報告書彙編小組進行綜合性的評量及討論，選定16個重大主題與範疇邊界作為報告中揭露的方向。華通公司已完整鑑別其利害關係人，並說明如何回應

他們的合理期望與利益。

永續性的脈絡: 華通公司的報告書中說明永續性與組織策略間的關係、以及揭露的背景。但在更廣泛的永續性脈絡下，期以更佳的方式建構整體績效，例如：華通公司在表達績效時，可多加參考相關行業、當地、區域或全球性工具以反映更廣泛的永續發展情況和目標，以及重大性主題的揭露應盡量涵蓋到所有區域。

重大性: 華通公司對於重大主題的鑑別乃遵循GRI準則的指引以經濟、環境和社會的顯著衝擊與影響利害關係人評估兩面向，評量出華通公司在經濟、環境及社會上的相關衝擊所造成的後果。對於重大性主題的回應，期能提供更具比較性的量化性績效來顯示華通公司的努力成果。

回應性: 本CSR報告書完整地鑑別出重大主題及其邊界，並根據重大性原則、永續性的脈絡及利害關係人包容性原則，涵蓋及排序所有的重大資訊。報告書雖完整的鑑別出經濟、環境及社會的重大主題，並在報告書中揭露相對應的績效成果，但多屬短期目標，期盼未來華通公司報告書能多所著墨中長期績效目標。

績效資訊的可靠度與精確度

根據依照AA1000保證標準(2018)的第一應用類型(當責性原則查證)，中度保證等級的要求，可以做出社會責任報告書內所述內容為可靠的結論。華通公司具有健全的管理系統可取得客觀證據及數據以供華通公司CSR報告書中的報導採用。

獨立聲明與職能

TUV NORD 集團是監督、測試與認證業的世界領導者，在全球超過 70 個以上的國家經營事業與提供服務，服務內容包含管理系統與產品證明；品質、環境、社會與道德審核及訓練；環保相關之社會責任報告查證。

TUV NORD 與華通公司為相互獨立的組織，在執行 CSR 報告書查證時並無與華通公司或是其任何附屬機構與利害關係人有利益衝突。關於華通公司的 CSR 報告書，TUV NORD 除了對報告書查證事實做出聲明外，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

查證團隊由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 45001、SA 8000、QC 080000、ISO 50001、ISO 27001 等經驗豐富的主任稽核員組成，並受過 AA1000 AS 當責性訓練的 CSAP – 查證執業資格認證。查證團隊根據其資格、廣博的知識以及產業的經驗，於本委派任務中提供許多所需的專業意見。

Jack Yeh

總經理

TUV Asia Pacific Ltd. Taiwan Branch

簽發日期：2020 年 06 月 02 日

香港商漢德技術監督服務亞太有限公司台灣分公司

台灣 10669 台北市敦化南路 2 段 333 號 9 樓 A1 室



COMPEQ

華通電腦股份有限公司

