



2021

華通電腦企業永續報告書

COMPEQ Sustainability Report

目錄

董事長、總裁的話
關於本報告書



1 華通永續溝通

1-1.華通永續與社會責任政策	5
1-2.華通與 SDGs 連結	8
1-3.重大議題永續績效	10
1-4.Covid-19 防疫應變	14
1-5.利害關係人議合與溝通	15
1-6.重大主題鑑別	15

2 華通永續治理

2-1.關於華通	24
2-2.公司治理	29
2-3.誠信經營及法規遵循	34
2-4.風險管理	35
2-5.資訊安全與隱私權管理	38
2-6.客戶關係管理	39
2-7.永續供應鏈	40
2-8.綠色產品管理	44

3 華通綠色管理

3-1.永續環境承諾與政策	49
3-2.氣候變遷因應	49
3-3.溫室氣體排放管制	51
3-4.能源管理	53
3-5.空氣汙染管理	54
3-6.水資源管理	55
3-7.廢棄物管理	58
3-8.環境管理與法規遵循	59

4 華通員工照顧

4-1.人權保障與維護	63
4-2.員工概況與分佈	67
4-3.人員進用與留任	69
4-4.具競爭力的薪酬福利	71
4-5.員工發展與教育訓練	73
4-6.員工權益保障	76
4-7.勞資關係	76
4-8.員工福利措施	78
4-9.職業安全與健康	81

5 華通社會公益

5-1.週邊社區經營與在地回饋	91
5-2.社會參與和影響力	92

6 附錄

附錄一全球永續性報告準則 GRI Standards 索引	95
附錄二永續會計準則委員會 SASB 索引	101
附錄三第三方查證聲明書	102

董事長、總裁的話

致各位關心華通的朋友、夥伴們：

2021年隨著新冠病毒疫情趨緩、疫苗接種率的提高，經濟活動逐步復甦，但仍有不確定性因素，例如：中美貿易戰、俄烏衝突...等影響，全球經濟依照IMF統計2021年全球GDP成長5.9%，PCB產業依照Prismark公布2021年電路板產業成長23.4%，主要成長為封裝基板(Package Substrate) 39.0%。本公司2021年全年營業收入新台幣630.5億元，較2020年605.2億元成長4.2%，2021年本期淨利為新台幣51.4億元，較2020年本期淨利46.6億元增加4.8億元。因應5G產品高頻、高速的應用，產品規格變化較多，公司以健全體質為主，用先進的大數據，智慧化工廠管理，做好產品品質、交期，建立有競爭力的經營管理模式。

2022年因應新冠病毒疫情、美國Fed升息抑制通膨、保護主義抬頭，全球經濟景氣緩步回升，本公司以保守謹慎的態度來因應2022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。

2021年度營業報告

- ◆ 營業實施成果：2021年本期淨利為新台幣51.4億元，相較於2020年之本期淨利新台幣46.6億元增加4.8億元，2021年EPS為新台幣4.31元，相較於2020年EPS為3.91元增加0.4元。
- ◆ 預算執行情形：本公司主要產品為電路板及SMT組裝服務，電路板生產據點分別為台灣蘆竹、大園及中國惠州、涪陵，2021年度年總產能約3,250萬平方英尺，實際銷售量約2,700萬平方英尺，SMT組裝廠生產據點為大陸蘇州、惠州，實際打件數量約3億件。
- ◆ 研究發展狀況：因應公司未來長期的發展，持續保有在高階電路板的領先地位，主要以提升研發的能力及素質，並且強化同業與供應商的資訊收集，持續投入新製程技術的研究發展，包括：微孔設計、高頻高速材料應用、能耗雙控的改善、提升環境保護、智慧工廠、生產環境安全的提升、自動化改善、工廠製造管理的改善...等。

本年度營業計劃概要

經營方針

- (1) 健全體質做好產品品質，落實以精實化的製造管理，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。
- (2) 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)，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。
- (3) 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。
- (4) 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。

- ◆ 預期銷售數量：本公司主要產品為電路板及SMT，電路板現有桃園蘆竹、大園及大陸惠州、涪陵等生產據點，本年度預期總銷售數量應該能夠達到2,800萬平方英尺以上；SMT生產據點為大陸蘇州、惠州，本年度預期打件數量應該能夠達到3.8億件以上。

- ◆ 重要產銷政策：未來在硬板產品主要在做好中系、美系客戶的產品品質，提升韓系客戶的比重，鞏固整體的競爭力，在軟硬複合板及軟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，在已選定的市場產品中，改善工廠競爭力，使工廠能夠穩健經營。

董事長 吳健



總裁 江培琨



關於本報告書

本報告書為華通電腦(後續簡稱華通、本公司)發行之第12本揭露企業永續發展狀況之年報，依循全球永續性報告倡議組織(Global Report Initiative，簡稱GRI)發佈的準則(GRI Standards)、永續會計準則委員會SASB(Sustainability Accounting Standards Board)中科技與通訊之硬體準則(Technology&Communications-HARDWARE)、及參照氣候變遷財務揭露框架(TCFD)進行編撰，每年發行一本，詳實介紹2021年華通電腦在經濟、環保節能、員工關係及社會參與等企業社會責任主要領域的永續作為、進展及具體績效。

報告範疇與邊界

本報告書揭露資料涵蓋2021年1月1日至2021年12月31日間華通於經濟、環境及社會面之作為與各項績效數據，報導邊界以台灣廠區(蘆竹、大園)總部為主體，另依國際ESG趨勢及重大主題鑑別結果，資訊揭露邊界設定、業務與供應鏈未有重大變化，仍包含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)有限公司及華通電腦(重慶)有限公司等資訊，不含各地辦事處。

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，依循 GRI 核心(Core)揭露選項與 AA1000 第一應用類型中度保證等級，盡可能完整涵蓋利害關係人所關切的重大性永續議題，揭露所施行之企業永續相關資訊，保證聲明書已列於本報告書附錄供參閱。

數據計算基礎與管理

本報告書資料與數據由總部各部門與各廠區提供，再由企業社會責任報告書編製小組彙整編輯，產出基礎文稿後透過與外部顧問團隊討論，針對架構編撰與揭露方向進行編修，完成定稿後由各功能委員會主管檢視審閱。

2021年相關數據均經第三方公正單位TUV NORD查證，財務數據由正風聯合會計師事務所查帳確認，除特別備註說明外，皆以新台幣為單位表示，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，若有推估之情形與例外，將於報告中特別說明，與上一版報告相較，本報告書中如有更動部分同步於相關內文中註明。而安全衛生及環境管理系統定期內部稽核，每年皆經ISO45001與ISO14001認證審查，溫室氣體排放量為依循ISO14064-1認證結果。

發行與聯絡資訊

華通每年定期發行中文、英文版本報告書，歷年報告書皆公布於華通電腦公司網站。

上次發行版本：2021 年 06 月發行

現行發行版本：2022 年 06 月發行

預計下次發行：2023 年 06 月發行



歷年報告書：<http://www.compeq.com.tw/duty03.php>

期盼能與所有關心我們的利害關係人保持順暢且透明的良性溝通，聯絡資訊如下：

華通電腦 CSR 企業社會責任組



桃園市蘆竹區新莊里大新路814巷91號



+886-3-323-1111#2250



albertshieh@compeq.com.tw



<http://www.compeq.com.tw>



1. 華通永續溝通

1-1. 華通永續與社會責任政策

1-2. 華通與 SDGs 連結

1-3. 重大議題永續績效

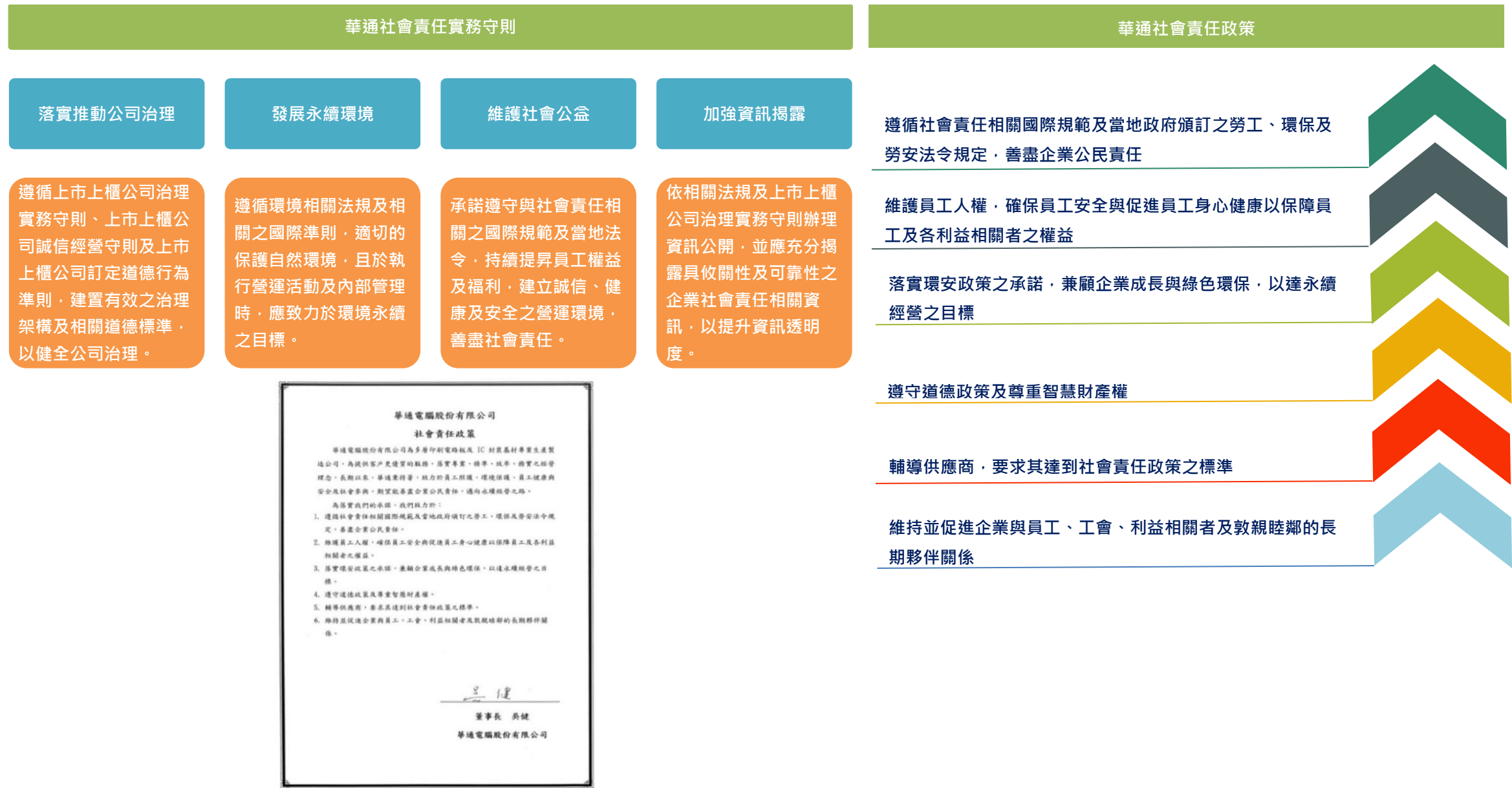
1-4. Covid-19防疫應變

1-5. 利害關係人議合與溝通

1-6. 重大主題鑑別

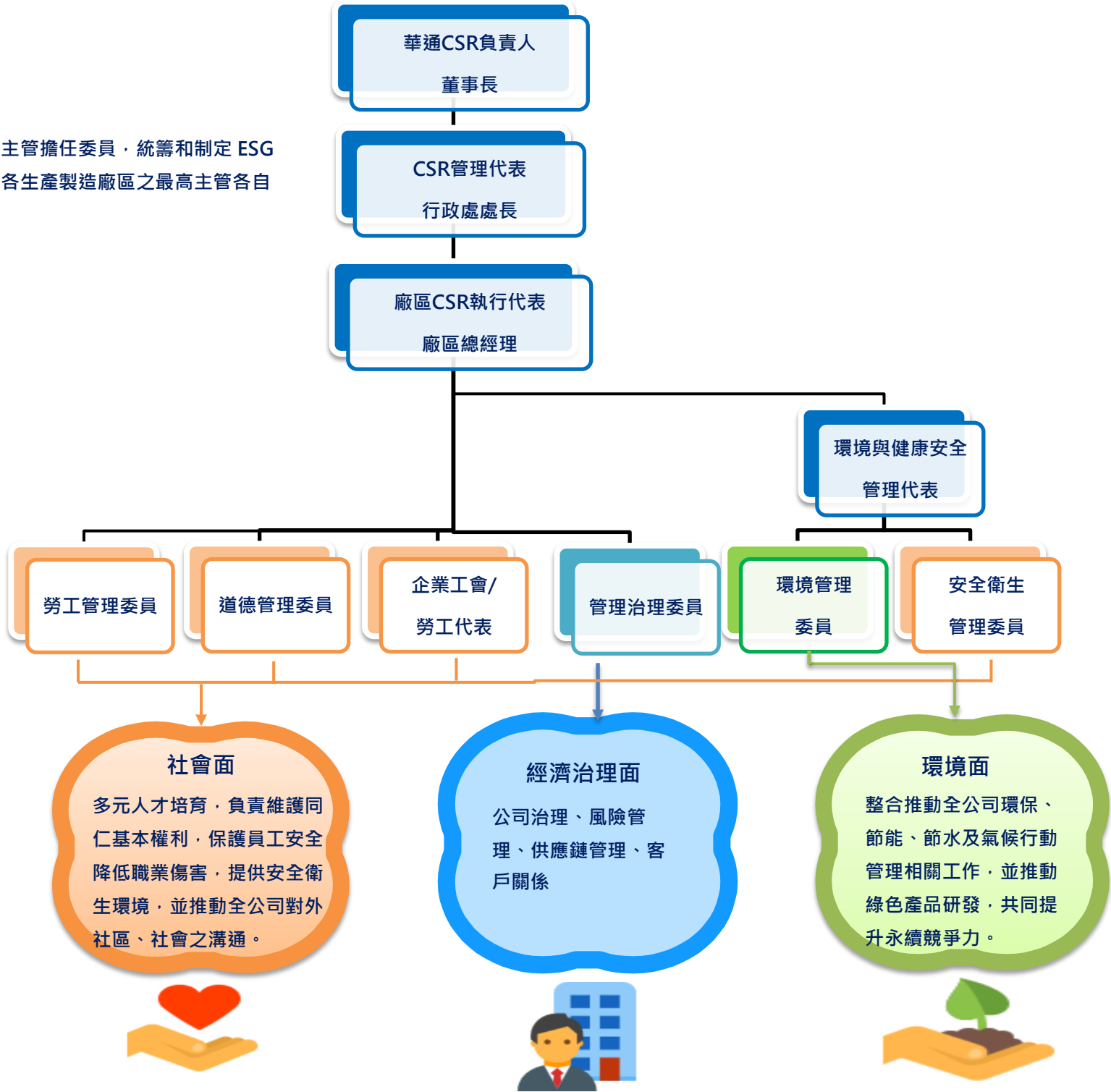
1-1.華通永續與社會責任政策

華通電腦為多層印刷電路板及IC封裝基材專業生產製造公司，在追求營收與獲利成長的同時，亦積極推動企業社會責任，致力於勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益、注重遵守政府法規、保障工作權、增進工作職場健康與安全、降低環境影響、負起社會與環境責任等ESG三大面向作出承諾，以達到利害關係人之期待。為具體實踐企業社會責任，華通董事會通過「企業社會責任實務守則」，明確定義「落實公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」、「加強企業社會責任資訊揭露」之四項主要原則，作為推動企業社會責任的最高指導原則。



1-1-1. 華通ESG永續績效團隊

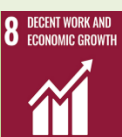
華通ESG永續績效團隊由董事長為負責人，由公司各責任單位主管擔任委員，統籌和制定 ESG 管理系統之政策、目標與方向，並監督ESG之執行情形，再由各生產製造廠區之最高主管各自成立廠區管理系統，以確保ESG落實執行。





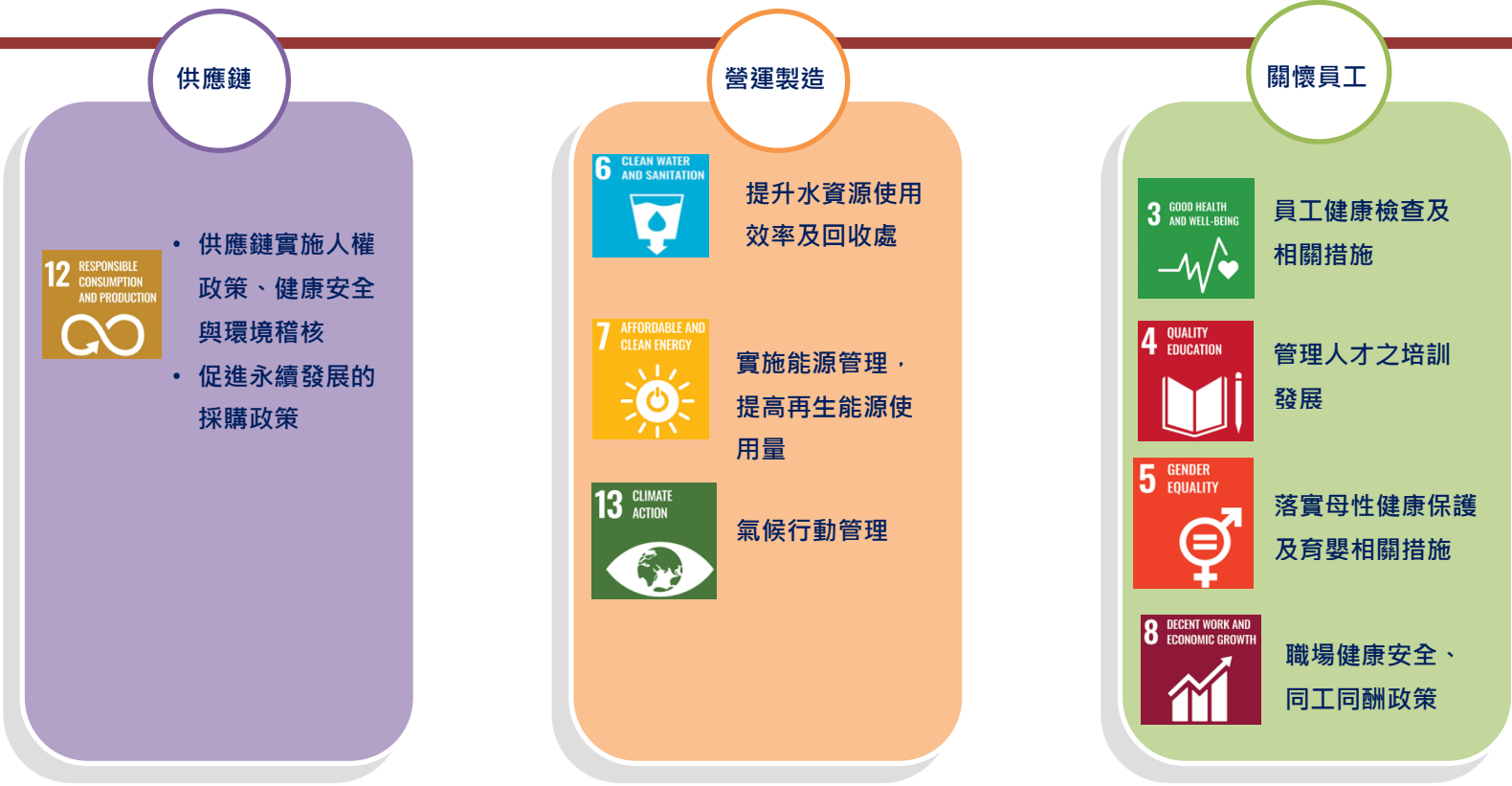
1-2.華通與SDGs連結

2015年聯合國通過 2030年永續發展議程，正式公告永續發展目標 (Sustainable Development Goals,SDGs)，核心包含17個永續發展目標及169個具體實踐目標，華通將永續發展視為長期的經營理念，將17項永續目標與營運活動及公司發展策略結合，於整體價值鏈過程中從原物料採購、製造、銷售等納入SDGs考量，從21個揭露的重大議題出發，辨識出與華通核心營運最相關之SDGs來呼應，選定8項SDGs目標作為華通未來重點發展方向，持續將 SDGs 融入組織文化與日常營運。

SDGs目標		華通呼應SDGs做法與效益	對應章節
	目標3：良好健康與福祉 推動健康職場，培養同仁對健康的重視，並設置廠醫，提供同仁工作、家庭、人際關係、身心健康等諮詢。	● 因應 COVID-19，持續進行場內疫調足跡追蹤與管理高風險個案，2021 年維持廠內零確診個案。 ● 優先響應政府企業自主篩檢政策，為桃園首家針對移工人員全面普篩之電路板公司。 ● 依法辦理一般健康檢查，涵蓋新進人員、在職人員、年度健康檢查及特殊 VIP 健檢等，並進行分級管理、追蹤及健康指導。 ● 每月健康議題分享，讓員工更瞭解自身健康狀況，並持續追蹤各項健康異常項目。	1-4.Covid-19防疫應變 4-9.職業安全與健康
	目標4：優質教育 確保全面、公平及高品質教育，提倡終身學習。	● 華通重視同仁教育訓練與學習成長，規劃一系列員工教育訓練課程。 ● 員工教育訓練人均 14.4 小時，共投入新台幣 519.8 萬元。 ● 資助桃園新莊國小發展特色教育經費(直笛隊)，每年贊助惠州湖鎮小學、幼兒園六一兒童節活動經費，共計新台幣 33.2 萬元。	4-5.員工發展與教育訓練 5-2. 社會參與和影響力
	目標5：性別平等 實現性別平等，並賦予婦女權力。	● 員工薪資及報酬係依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來決定，不因員工性別而有不同。 ● 落實母性健康保護計畫，兼顧女性勞工母性保護與就業平權，包括醫護人員面談、危害評估與控制與工作適性安排等。 ● 2021年台灣地區育嬰留職停薪，復職留任率71.4%。	4-1.人權保障與維護 4-4.具競爭力的薪酬福利 4-5.員工發展與教育訓練
	目標6：清潔飲水和衛生設施 確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理。	● 提供安全、衛生、營養的飲水與團膳供同仁食用，定期每兩個月進行飲水機水質檢測，並公告檢測結果，皆符合標準。 ● 增進製程廢水處理效能，降低環境污染。 ● 推動各項節水與回收方案，節約水量占總取水量約為 10.1%，約可節約新台幣 159.9 萬元成本	3-6.水資源管理 4-9.職業安全與健康
	目標 7：經濟適用的清潔能源 確保人人都能享有可負擔、穩定、永續且現代的能源。	● 持續評估綠色能源設置及採購作業，並提早尋找綠色能源供應來源(設置綠能/儲能設備/購買綠電憑證/繳納代金)，並逐年提高再生能源使用量。 ● 推動38項相關節能計畫(台灣廠區11項；大陸廠區27項)，總計節省用電11,690.60MWh。	3-2.氣候變遷因應 3-3.溫室氣體排放管制 3-4. 能源管理
	目標 8：就業與經濟成長 促進包容且永續的經濟成長，提升勞動生產力，確保全民享有優質就業機會。	● 遵守SA8000與RBA行為準則，提供公平合理的薪資與工作條件、杜絕歧視並確保工作機會均等、禁用童工、不強迫勞動，2021 年無歧視或違反勞動人權情事。 ● 完成ISO45001新版改版驗證、升級職安衛風險管控系統至設備安全管理。	4-1.人權保障與維護 4-9.職業安全與健康
	目標 12：確保永續消費及生產模式 促進綠色經濟，確保永續消費及生產	● 強化有害物質管理，落實原物料與產品符合規範要求，2021年無違反有害物質指令事項。 ● 完成118家供應商ESG稽核，無使用衝突礦物，117家供應商品質稽核，98家供應商有害物質稽核，2021年無違反喪失資格的供	2-7.永續供應鏈 2-8.綠色產品管理

SDGs目標		華通呼應SDGs做法與效益	對應章節
模式。	應商。		3-7.廢棄物管理
	目標 13：氣候行動	● 全企業廢棄物產量相較 2020 年減少 12.7%，單位廢棄物密集度降低 16.2%，減廢效益為新台幣 2,233 萬元。 ● 工作環境中落實節能減碳，確保有效運用與管理有限資源，溫室氣體排放強度相較基準年(2009 年)下降 56.0%。	3-2.氣候變遷因應
	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。	● 推動 38 項相關節能計畫，節能成效減排 8,509.13 公噸 CO₂/年，推估可節約新台幣 4,834 萬元的用電成本。 ● 氣候災害造成中斷生產0天。	3-3.溫室氣體排放管制

為了能夠做好永續發展，華通從價值鏈的各個環節中，對應 SDGs 永續發展目標，使利害關係人可以完整瞭解永續發展對華通的重要性。



1-3.重大議題永續績效

重大性議題	管理方針	管理目標	2021 年績效表現	未來長期目標(2030 年)
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. 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。 3. 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。	1. 達到當年度全企業目標營收。 2. 持續完善法規遵循機制，並密切注意營運所在地政府政策趨勢及相關法律變動情形，以確保遵守當地法律規章。 3. 加強對 ESG 相關重大主題的對外揭露與資訊透明，以有效與各別利害關係人進行溝通。	1. 2021 全年度營業額新台幣 630.5 億元，創歷史新高，較 2020 年 605.2 億元成長 4.2%，2021 年本期淨利為新台幣 51.4 億元，較 2020 年本期淨利 46.6 億元增加 4.8 億元。 2. 2021 年 EPS 為新台幣 4.31 元，相較 2020 年增加 0.4 元。 3. 無任何重大違反誠信經營事件。	1. 持續遵守政府法令規定，提升公司治理評鑑結果，評估增加獨立董事席次。 2. 因應公司未來長期的發展，持續保有在高階電路板、軟硬複合板的領先地位。 3. 強化多元的 ESG 揭露內容，持續關注國際氣候行動發展與投資，以持續性地與利害關係人溝通。
採購實務	1. 建立完善的供應鏈管理系統，制定供應商社會責任管理與衝突礦物管理等規範，定期對內部採購人員、供應商就社會責任相關議題進行宣導與稽核管理。 2. 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： 1. 所有供應商要求簽署承諾書。 2. 有風險供應商要求書面審查。 3. 定期針對高風險供應商進行稽核，並依據稽核結果要求供應商改善以及調整供應商評等。	1. 新進供應商社會責任與道德規範承諾簽署 100%(2021 年新增 57 家)。 2. 自評問卷與實地審查完成率達 100%(2021 年 ESG 稽核 118 家)。 3. 高風險供應商稽核缺失改善率 100%。 4. 零衝突礦產採購。	1. 高風險供應鏈實地稽核比例 100%。 2. 供應商承諾書簽署 100%。 3. 持續推動高風險供應鏈永續管理符合負責任商業聯盟行為(RBA)準則，並進行 ISO14064-1 盤查。 4. 維持零衝突礦產採購。
市場地位	1. 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。 2. 以客戶為中心持續創新研發，並精進生產與服務模式，致力為客戶創造價值，維持 PCB 領先地位。	1. 薪資符合法規標準，提升全企業薪資競爭力。 2. 對於高績效員工調薪優於平均調幅，強化目標人才，並區隔供需質、量動能規劃，引進營運需求適配人才。 3. 建立服務導向的營運模式及優化製造流程，提升客戶信賴並創造雙贏	1. 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(國定假日出勤 2 倍)，及提供完善的福利措施。 2. 大陸區：每年依照當地政府法規及生活水平進行調薪評估，並針對關鍵崗位給予額外加給，持續提高薪資競爭力。 3. 2021 年全企業完成調薪作業(台灣區平均調薪 4%，大陸區平均 19%)。 4. 投入的研發資源佔總營收約 3.81%，2021 年專利申請 38 件，核准 11 件。	1. 持續收集內外部薪資訊息，掌握各地生活水準，以因應未來勞動市場之競爭力。 2. 提升目標人力供給質與量，提高人力市場競爭性，達到人力適才適所。 3. 持續增加每年研發經費投入，提升專利數量與技術能力(如 5G 基地台、伺服器、高速網通、衛星通訊產品等)
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。	1. 全企業 100%符合環保法規。 2. 全企業持續通過 ISO14001 認證。	1. 全企業皆未遭到政府單位開罰，持續符合環保法令。 2. 全企業 ISO14001 認證持續維持有效性。	1. 持續依循 ISO14001 環境管理系統，進行 PDCA 的監控。 2. 環保合規，零停工、零罰鍰。

重大性議題	管理方針	管理目標	2021 年績效表現	未來長期目標(2030 年)
廢棄物及水資源管理	1. 透過建立在線系統化監測廢水處理品質及監督。 2. 持續推動節水，追求用水效率極大化。 3. 推動製程技術改善，減少原物料使用及廢棄物產出，以達到廢棄物資源化及循環再利用。 4. 定期稽核廢棄物處理廠商，確保廢棄物處理沒有環境污染的風險。	1. 建立廢水廠數據即時監控，降低銅濃度至 0.2mg/L。 2. 穩定廢水處理品質，放流水排放符合法規。 3. 建立製程合理用水管制計畫，減少危險廢棄物產生量，並提高回收在利用率。	1. 全企業總用水量相較 2020 年增加 6.8%，單位產值用水強度，台灣廠區持續下降約 17.4%，大陸廠區因為產品製程及結構改變，尤其在重慶廠在調試階段有用水但未創造產值，用水強度增加 25.6%。 2. 全企業總回收水共 1,062 百萬公升(10.1%)，台灣廠區增設離子交換樹脂塔設備，放流水平均銅濃度降至平均小於 0.2 mg/L(由 0.224 降至 0.189ppm)，Cu 排放量降低 22.5%。 3. 全企業廢棄物產量相較 2020 年減少 12.7%，單位產值廢棄物密集度也呈現下降趨勢 16.2%。 4. 廢棄物妥善處理，全企業掩埋率 0.8%，回收利用率 83.6%。 5. 2021 年無因限水造成產能損失，且合規處置廢棄物，無重大裁罰事件。	1. 全企業持續執行製程合理用水管制計畫(用水量降低 3%、每單位產值用水強度降低 6%)。 2. 水回收率 15%，且持續降低廢水銅濃度至 0.2mg/L 以下。 3. 做好水源管控，維持未因限水而造成產能損失。 4. 持續推動廢棄物減量，導入廢棄物全生命週期系統，減少廢棄物產量 15%以上，回收率達 90%以上。 5. 維持廢棄物掩埋減量，朝零掩埋為目標。 6. 合規處置廢棄物，無重大裁罰，朝在地化、資源化及分散化之目標。
排放	1. 導入溫室氣體盤查 ISO14064-1，確定排放來源，降低碳排放量。 2. 持續透過各種方式減少資源使用及消耗，積極於各廠區中展開節能行動及改善措施。 3. 參照氣候相關揭露建議書(TCFD)相關建議進行管理工作開展及對應資訊公開。	1. 建立能源管理機制以推動節能減碳，並降低污染排放。 2. 生產製程導入低碳設計，採用最佳可行技術減少溫室氣體排放。 3. 持續推動全企業 14064-1 新版認證。	1. 全企業溫氣體排放較 2020 年增加 10.8%，單位產值排放密集度，台灣區下降 7.2%，大陸區則上升 18.4%，主因為重慶廠擴產，擴增製程機台及附屬設備。 2. 2021 單位產值排放密集度(Scope1+2)年較基準年(2009 年)減量 56.0%。 3. 台灣及大陸惠州廠，2022Q2-Q3 完成 ISO14064-1 盤查。	1. 持續進行盤查，並持續導入節能減碳技術，升級生產設備，減少碳排放量(每年單位產值溫室氣體排放減少 1%)。 2. 單位產值排放密集度(Scope1+2)較基準年 2009 年減量 60%。 3. 2023 年台灣廠區及大陸惠州廠完成 Scope3 盤查驗證，2027 年完成全企業 ISO14064-1 盤查驗證。 4. 依政府時程逐步達到淨零排放。
能源	1. 運用專案管理機制與數據分析，強化設備與產能運轉效能，提升能源使用效能與降低成本耗用。 2. 持續訂定每年能源使用下降目標，後續規劃使用再生能源取代原有能源。	積極推動各類能源減量措施、選用高能源效率及節能設計之設備、並擴大再生能源使用，以使得能源使用效率最佳化	1. 全企業用電量相較 2020 年增加，單位產值用電，在台灣區相較 2020 年下降 5.0%，大陸區因重慶廠擴產，整體上升 16.7%。 2. 2021 年推動 38 項相關節能計畫(台灣廠區 11 項；大陸廠區 27 項)，總計節省 11,690.60 用電 MWh(1.1%)，相當於減少 8,509.13 公噸 CO₂ 之排放。	1. 透過管理系統的運作，並結合各廠設備展開節能專案，減少能源使用，依政府規定每年節電 1%為持續目標。 2. 因應未來發展及法規，持續進行再生能源佈局，滿足政府政策(再生能源發展條例)，預計 114 年完成使用 10%企業容量之綠能，廠內已積極評估綠能使用方案(如購買綠電)。

重大性議題	管理方針	管理目標	2021 年績效表現	未來長期目標(2030 年)
勞資關係	每月定期審查當地法規，並與現況作法進行差異比對，若有差異部份則進行修正，以確保公司各項制度皆合法。	全企業各項人事制度 100%符合法規，且無遭到重大罰款。	2021 年全企業皆未遭到政府單位重大之罰款，但台灣廠區仍有小額罰款(新台幣 15 萬)，主要為月加班超時遭開罰，此項持續且積極進行改善。	1. 持續遵守勞動相關法令法規要求。 2. 定期收集勞動相關法規，並確認符合狀況，有風險者立即調整。 3. 無違反重大法規被裁罰(罰款金額大於新台幣 100 萬元以上)。
勞雇關係	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。	1. 2021 年全企業皆未有重大勞資糾紛發生，且內部意見反應皆完成結案 100%。 2. 依法每三個月召開勞資會議，並與工會持續互動，每月參與工會理監事會議。	1. 持續精進內部溝通平台，對人員意見回饋可即時反應。 2. 持續提升基層主管管理能力，逐步達到文明管理的目標，員工申訴 100%結案。 3. 維持無重大勞資爭議(如政府網站、新聞媒體被揭露。)
職業安全衛生	1. 依照職業安全相關法令及 ISO45001 系統進行管理與監督，消除危害因子。 2. 持續推動人人工安文化，提昇安全意識，落實預防管理。	1. 無遭到重大罰款(罰金超過新台幣 100 萬元)。 2. 持續通過 ISO 45001 認證。 3. 持續鼓勵員工工安提案改善，並落實生產實操訓練。 4. 將工安法規自動檢查項目納入 PAD 點檢系統落實執行。 5. 培養注重承攬商的工作場所安全意識。	1. 台灣、惠州及重慶廠 ISO45001 轉版，維持有效性。 2. 2021 年全企業皆未遭到政府單位重大之罰款(罰金超過新台幣 100 萬元)，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。 3. 降低意外事故發生，進而達到工安零災害，2021 年工安改善提案共達 506 件(台灣 120 件、大陸 386 件)，皆已完成改善。 4. 2021 年共有 28,092 人次，136,323 個小時，人均 5.0 小時的安全教育訓練，且每個承攬商入廠皆接受危害告知與安全衛生教育訓練，共完成 1,729 人次，2,701 小時，人均 1.5 小時訓練。 5. 工安法規自動檢查納入 PAD 點檢系統執行率 60%以上 6. 無發生職業病與重大工安災害。	1. 全企業持續以安衛管理系統進行 PDCA 的監控，並通過 ISO45001 期中追查及三年後換證。 2. 全員參與安全衛生提案件數 > 200 件(台灣區)、>500 件(大陸區)，並持續推動全員工安實操。 3. 維持承攬商 100%危害告知宣導訓練。 4. 持續保零重大災害、零死亡及零職業病案例。 5. 安法規自動檢查納入 PAD 點檢系統執行率 100%。
客戶隱私	1. 對客戶各項隱私皆依照營業祕密保護規定辦法辦理。 2. 提升員工對客戶智慧財產權認知，保護客戶產品資訊與各項智財權的安全。	1. 無洩漏客戶隱私而被罰款事件。 2. 維持客戶評比滿意度 80 分以上。	1. 全企業皆未有因洩漏客戶隱私而被罰款。 2. 全企業客戶評比滿意度 86.2 分。	1. 對客戶隱私持續無侵犯情事發生。 2. 客戶滿意度分數達 90 分以上。
強迫或強制勞動	1. 依照勞動法令、RBA 及 SA8000 系統進行管理與監督。	禁止有相關強迫勞動之情事，並持續向員工與供應鏈宣導教育。	1. 2021 年全企業皆未有接獲相關強迫或強制勞動之申訴，且供應鏈稽核也未有發現強迫勞動。	持續接受客戶定期審查，及對供應鏈進行人權審查，維持零強迫或強制勞動。

重大性議題	管理方針	管理目標	2021 年績效表現	未來長期目標(2030 年)
	2. 提供員工多元的溝通與申訴管道，營造和諧職場。 3. 要求供應鏈遵守華通行為準則，確保落實 RBA 相關人權規範。		2. 2021 年受 RBA 及 SA8000 審查，均通過審核，無違反優先不符合(priority)之缺失。	
童工	1. 訂有防止雇用童工之相關政策及補救措施，強化身分查驗措施，此外也依照 RBA 與 SA8000 系統進行管理與監督。 2. 要求供應鏈遵守華通行為準則，確保落實 RBA 人權規範。	禁止使用童工且未收到相關類別投訴，並持續向員工與供應鏈宣導教育。	1. 全企業皆未使用童工且依照內部系統進行自我監督與身分驗證，且供應鏈稽核也未有發現使用童工。 2. 2021 年受 RBA 及 SA8000 審查，均通過審核，無違反優先不符合(priority)之缺失。	持續接受客戶定期審查，及對供應鏈進行人權審查，並維持零雇用童工情事。
顧客健康與安全	1. 通過 UL 認證，使用之材料符合客戶規定，透過綠色採購及製造，使公司產品符合無有害物質法規與客規及利害關係者期望。 2. 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 REACH、RoHS 與 QC080000 等有害物質管理要求。	1. 全企業產品均符合無有害物質相關法規及客戶規範，且外部無任何因產品健康與安全的裁罰或訴訟事件。 2. 法規及客戶 HSF 調查、比對皆符合客戶與國際標準要求，並持續對供應商 HSF 管理系統稽核(2021 年稽核 98 家) 3. 2021 年無鹵含量相較 2020 年下降 1.5%。	1. 持續注意歐盟 REACH、RoHS 等相關指令，與相關新的有害物質、高關切物質等清冊釋出外，定期或需要將產品送驗，維持零違反。 2. 依客戶要求逐年降低無鹵含量比例
當地社區	持續社會投入，參與公共事務與在地關懷，成為積極回饋社會的參與者，發揮社會影響力與促進社區發展，邁向永續美好的未來。	1. 穩定社區與居民關係，沒有遭到重大投訴。 2. 持續投入廠區所在地社區回饋及關懷，透過多元交流互動，與社區建立良好關係。	1. 全企業皆未發生社區重大投訴之案件。 2. 社會參與投入總金額新台幣 841 萬元，共計捐助台灣 7 家社福機構及大陸 4 個里民村落，關懷弱勢並持續捐助。	1. 持續捐助警消、醫療及在地文化發展專案。 2. 持續推動弱勢關懷捐贈，並鼓勵同仁投入各項公益活動。
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 (反托拉斯法)規範、FCPA(反海外貪污法)、公平交易法及其相關簽訂保密合約等。	社會、經濟及環境無違反重大法令及遭受罰款。	1. 全企業皆未有違反社會與經濟重大法令而遭受裁罰之事件(罰金超過新台幣 100 萬元)。 2. 無違反與涉及任何國內外不正當競爭行為、反托拉斯及壟斷的法律訴訟事實。	持續維持零重大違規事件(貪腐案件、職場不法侵害、反托拉斯案零件)。



1-4.Covid-19防疫應變

華通身為跨國企業，在新冠肺炎發生後，隨即於2020年起依政府發佈之「因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情整備應變計畫」準備相關因應措施，在疫情爆發階段，成立防疫小組每天掌握同仁與各利害關係人，如客戶、廠商人員的健康狀況，並追蹤供應鏈、海外各子廠運行，以確保人員健康及公司正常營運。

防疫工作包含防疫管制措施、疑似個案追蹤、人員健康關懷、差勤管理、法令遵行、防疫物資整備、來賓廠商人員管制、子公司管理、供應鏈及營業端等，如各出入口增設置自動乾洗手、餐廳增設隔板、電梯限制搭乘人數及每日定時廣播防疫宣導等防疫措施，並加強廠內之環境消毒，除定時實施重點區域消毒外，各廠亦委由專業之消毒公司，定期實施全廠環境消毒。並於2021年6月，優先響應政府企業自主篩檢政策，為桃園首家針對移工人員全面普篩之電路板公司，2021年全企業所有同仁無感染Covid-19案例發生。



1-5.利害關係人議合與溝通

為能夠持續與利害關係人進行有效溝通，華通已擬定利害關係人溝通及鑑別相關管理機制，每年進行一次重大性分析，評估結果讓我們瞭解利害關係人重視的永續議題，同時做為企業社會責任報告書編撰及公司永續治理的基礎，讓利害關係人瞭解華通實踐企業永續的成效，並期許在推動企業永續過程，隨時調整作法，邁向永續經營。

■利害關係人溝通運作機制

由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ESG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。



■利害關係人溝通原則

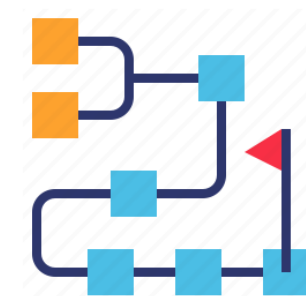
華通建立全面且完整的利害關係人溝通管道，確實瞭解其所關注的議題並積極回應，持續檢視及執行改善。



1-6.重大主題鑑別

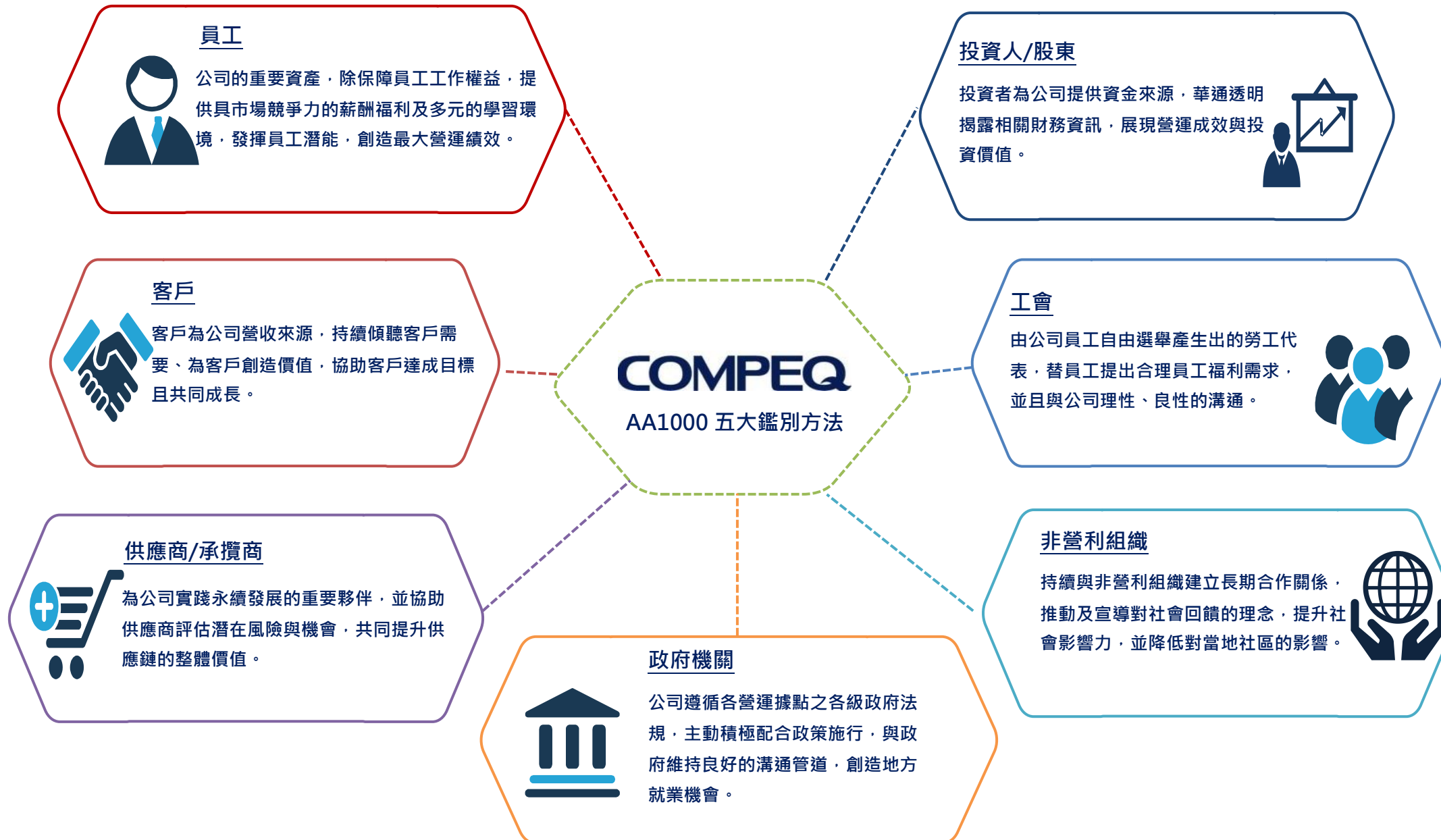
■重大主題鑑別流程

華通以全球永續性報告準則(GRI)與利害關係人議和標準(AA1000 SES-2015)作為依循架構，建構企業永續發展重大性主題鑑別流程，作為公司永續報告書的揭露依據。



鑑別利害關係人

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、非營利組織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利害關係人五大鑑別方法(依賴性、責任、影響、多元觀點、張力)為評估標準，由CSR社會責任組織成員評估利害關係人關係程度，經統計分析後，得到本年度關係程度較高的利害關係人，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。



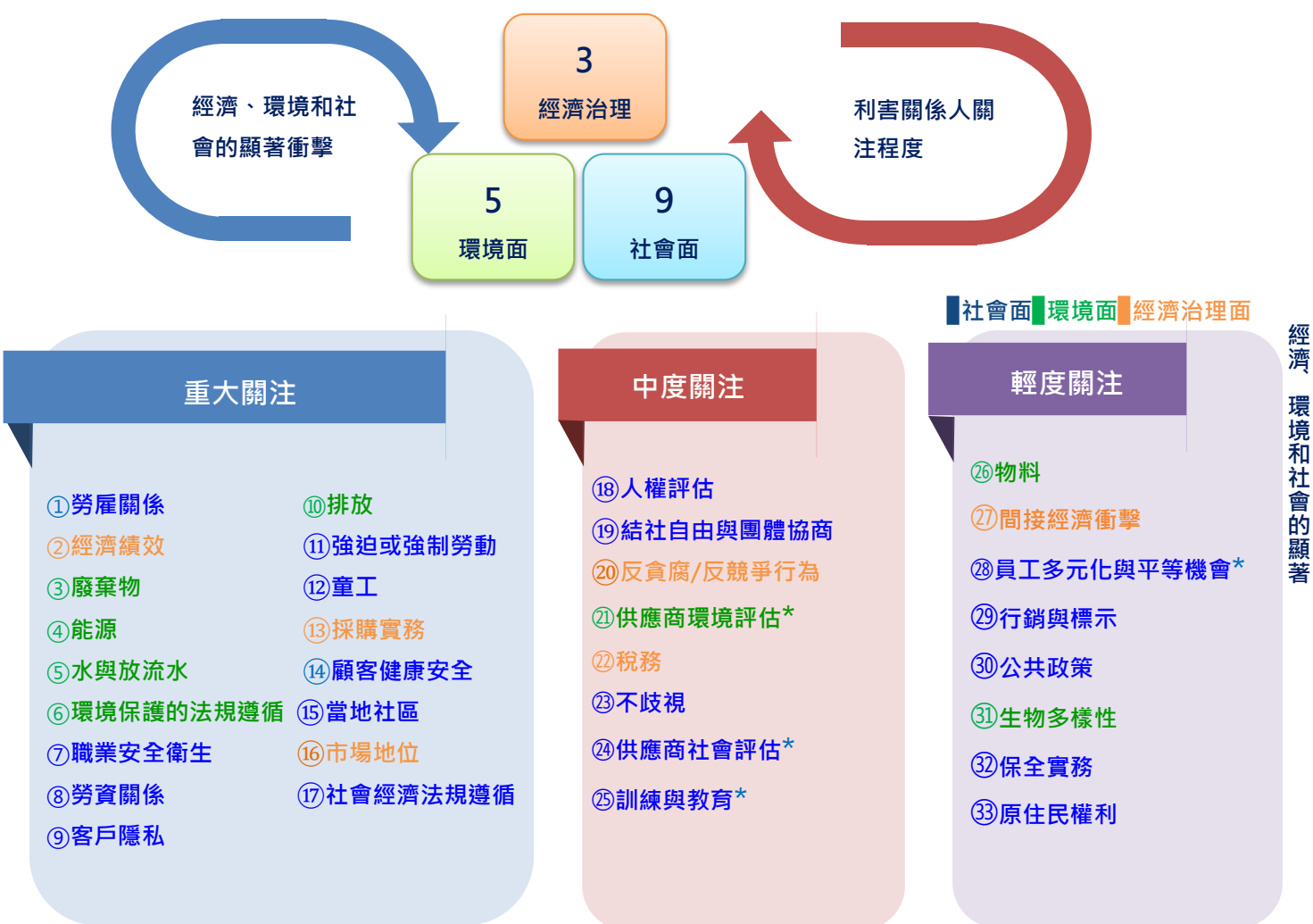
重大議題分析步驟

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，建立六大步驟為基礎的重大性議題分析架構，以確認報告書揭露範疇，以及公司內、外部所面臨的重大永續發展挑戰，全面檢視永續經營成效，以滿足利害關係人對華通的期望。華通蒐集利害關係人對公司的關注議題，透過問卷分析各利害關係人對各主題的關注程度，再內部評估各主題在經濟、社會與環境的衝擊程度，進一步回應各重大主題的影響範圍、邊界與報導期間，重點呈現相關資料與績效，以確保利害關係人所關注的資訊已於報告書中揭露。

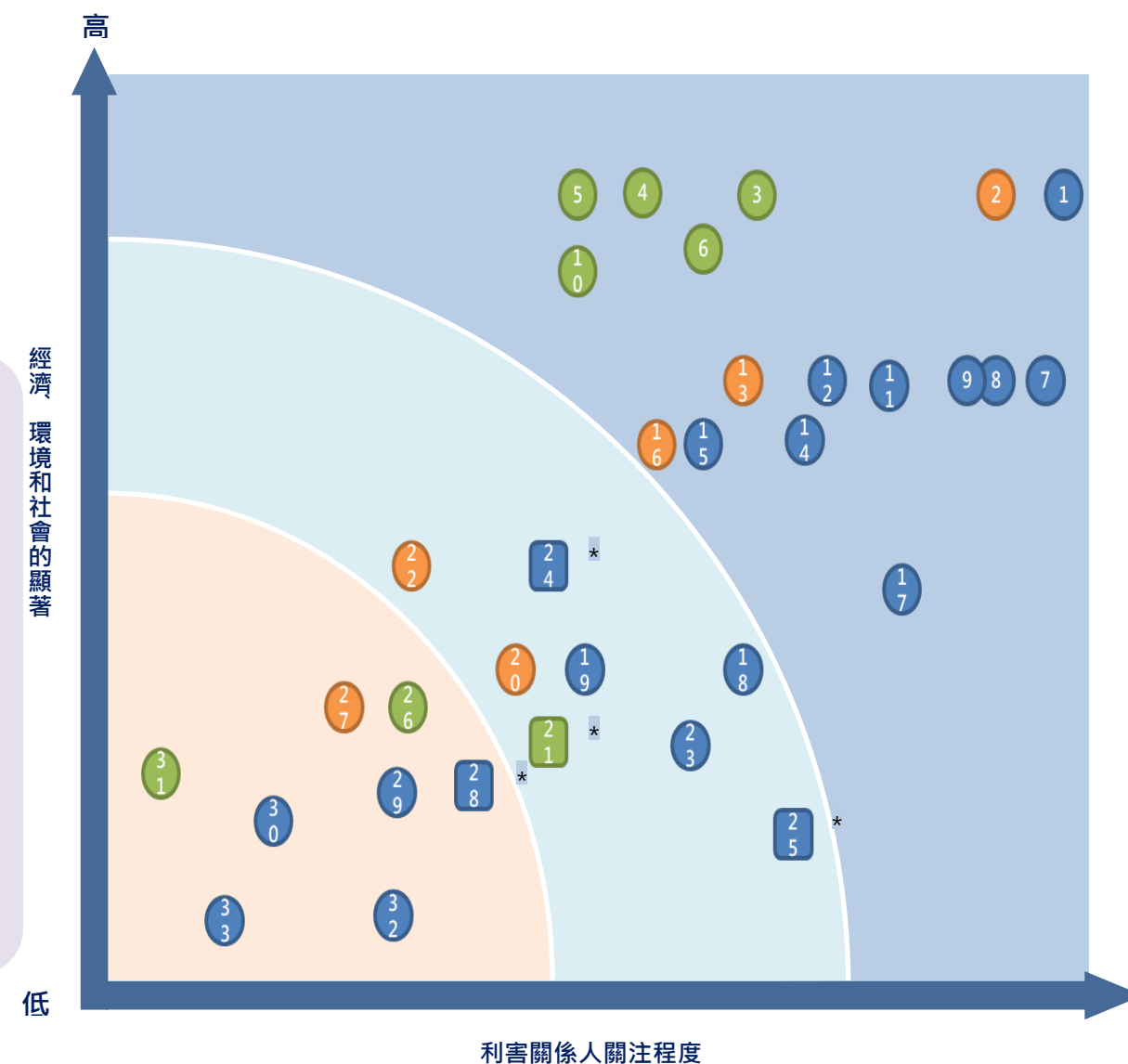


重大性議題分析矩陣圖

根據「利害關係者關注程度」及「對公司造成的衝擊程度」，以五點量表之平均值，兩面項進行交叉相乘，相乘後之總數，以平均值以上歸納出17項屬於華通的專屬議題，並對應相關 GRI 揭露主題、管理方針與現況做法，亦針對每個重大主題研擬中長期管理目標，以作為本報告書的重大性揭露範疇與繪製矩陣圖，另有4項為潛在的永續議題，我們在報告中會選擇性的於報告書中回應。



*為自行揭露。



利害關係人溝通重點與結果

利害關係人	議合的方式與頻率	關注的議題	關注的內容	華通的回應	議合結果
員工	1. 員工座談會(不定期) 2. 溝通專線、雙向溝通平台、實體或網路意見箱、Email、員工溝通申訴小卡(即時) 3. 內/外部網站資訊公佈(不定期) 4. MEMO 政策公告(每月) 5. ESG 永續問卷、內部問卷訪談(每年) 6. 員工健康檢查、醫療諮詢(不定期) 7. 安全衛生委員會會議(每季)	1. 職業安全衛生 2. 勞資關係 3. 訓練與教育 4. 強迫或強制勞動 5. 不歧視 6. 新冠肺炎防護暨關懷	1.薪資、福利 2.職業健康與安全 3.教育訓練 4.勞資關係 5.人權各項議題	1.經由各式溝通管道，定期與不定期的與員工傳達公司政策及發展方向，並隨時接受員工回饋，透過完整的績效考核制度，讓各管理階層充分溝通對話，隨時調整策略及提出相應改善措施。 2.定期舉辦專業別及階層別管理訓練、執行環測檢測、衛生教育訓練、緊急應變演練及消防演練等課程。 3.遵循 SA8000、責任商業聯盟(RBA)規範，推動人權規範標準，提供具名及匿名管道，保護檢舉者不被報復。 4.福利會社 APP 及福利資訊平台，深化員工福利優惠。 5.每年依勞動市場與薪資變化執行產業薪酬調查，維持員工薪資競爭力。 6.依政府防疫政策進行相關清消等，確保人員健康安全。	1.內部意見反應共計 566 件，結案率 100%。 2.全企業 2021 年調薪幅度台灣區平均 4%，大陸區平均 19%，整體薪資為同業中上水準。 3.依公司營運與員工需求，2021 年辦理 1 場員工優退，協助員工做好退休規劃。 4.SA8000 與 RBA 教育訓練完訓率 100%，2021 年無報復情事
工會	1. 工會理監事會議(每月) 2. 勞工代表大會(每年) 3. 勞資會議(每季) 4. 福委會會議(每季) 5. 勞工教育(每季) 6. ESG 永續問卷(每年)	1. 廢棄物 2. 排放 3. 環境保護法規遵循 4. 勞雇關係 5. 職業安全衛生	1.薪資、福利 2.職業健康與安全 3.勞資關係 4.員工人權各項議題	1.每季召開勞資會議進行對談，參與工會舉辦活動，持續與工會互動。 2.維持工會熱線管道，隨時接受工會回饋，隨時調整策略及提出相應改善措施。	1.依法辦理勞資會議，參與工會理監事會議、福委會會議共 20 場，2021 年因疫情勞工教育暫停舉辦。 2.會議提案執行率 100%。
投資人 (股東)	一般股東： 1. 召開股東大會(每年) 2. 發行財務年報(每年) 3. 投資人關係信箱與專線(不定期) 4. 公司外部網站訊息發佈(不定期) 5. 公開資訊觀測站(不定期) 6. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年) 法人股東： 1. 公司參訪(不定期) 2. 法說會、參加海內外投資機構、券商研討會(不定期) 3. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年)	1.經濟績效 2.間接經濟衝擊 3.稅務政策 4.反貪腐/反競爭行為 5.水與放流水	1.公司治理 2.公司營運狀況 3.資訊揭露透明度 4.企業社會責任	1.透過定期及不定期的與投資人(股東)溝通公司營運現況與未來發展，協助其瞭解公司展望。 2.蒐集整合投資人(股東)及外部意見定期向董事會報告，以作為提升公司治理參考。 3.公司財務年報、財務季報及每月營收概況，揭露公司對外網頁並即時諮詢。 4.參與法人相關 ESG 論壇，瞭解投資人(股東)對 ESG 的期待。 5.配合金管會完成公司治理評鑑作業。	1.召開 1 次股東大會 2.召開 4 場法人說明會 3.不定時更新公開資訊觀測站訊息 4.即時回應法人電訪或來訪安排

利害關係人	議合的方式與頻率	關注的議題	關注的內容	華通的回應	議合結果
客戶	1. 不定期技術支援(不定期) 2. 客戶滿意度調查(每年) 3. 客戶問卷或現場稽核(不定期) 4. 客戶教育訓練(不定期) 5. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年) 6. 拜訪與日常聯繫(不定期) 7. RBA-ON 平台(每年)	1. 客戶隱私 2. 供應商環境評估 3. 社會經濟法規遵循 4. 物料 5. 經濟績效	1. 產品品質、價格 2. 商業機密 3. 溫室氣體排放管理 4. 水汙染、廢棄物管理 5. 綠色產品 6. 企業社會責任 7. 反貪腐	1. 即時性回覆客戶需求與意見，每年進行 ESG 問卷瞭解客戶關注議題並於報告中回應。 2. 遵循責任商業聯盟(RBA)規範及客戶 CoC(Code of Conduct)，落實勞工、道德、健康安全、環境及管理為準則。 3. 對於客戶資訊安全重視，華通於 2021 年取得 ISO27001 認證。	1. 客戶資安相關問卷回覆率 100%。 2. 客戶 ESG 稽核無出現重大缺失。 3. 客戶滿意度分數 86.2 分。
供應商/ 承攬商	1. 供應商拜訪(不定期) 2. 供應商/承攬商檢討會議(不定期) 3. 供應商/承攬商年度自評問卷、現場稽核與評比(每年) 4. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年) 5. 衝突礦物調查及有害物質管理平台(不定期) 6. 供應商申訴諮詢信箱(即時)	1. 供應商環境評估 2. 客戶隱私 3. 社會經濟法規遵循 4. 童工 5. 環境保護法規遵循	1. 供應鏈管理(交期、品質、單價、勞動人權、環安要求等) 2. 企業社會責任符合度(如是否遵循 RBA)	1. 每年不定期供應商稽核，執行供應商 RBA 查核並持續追蹤供應商改善措施。 2. 要求簽署供應商行為準則規範，包含不使用衝突礦物之要求。 3. 發行無有害物質相關管理要求並要求簽署不使用有害物質承諾書。 4. 要求供應商提供正確 SDS 與 GHS 資料，承攬商入廠參加基礎訓練、危害告知等，以降低職安衛風險。	1. 針對交期庫存管理、成本等，關鍵材料 168 家，高風險稽核 118 家，HSF 稽核 98 家，改善回覆率 100%。 2. 承攬商危害告知訓練共完成 1,729 人次訓練。 3. 供應商行為準則簽署完成率 100%。 4. 完成 2021 年度衝突礦產盡職調查，無使用衝突礦物。
政府機關	1. 公文往來與參訪(不定期) 2. 政府機關到廠訪談檢查、評鑑(不定期) 3. 定時更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊 (每月/每季/每年) 4. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年) 5. 參加各類政策及法規宣導說明會、協調會、問卷、訓練課程(不定期)	1. 職業安全衛生 2. 不歧視 3. 反貪腐/反競爭行為 4. 環境保護法規遵循 5. 勞資關係	1. 工、環安/勞動法規符合度 2. 政治捐獻 3. 職業安全、相關環境表現	1. 透過定期及不定期的方式配合政府，積極回應政府提出的政策並提出建言。 2. 透過不定期會議與公文配合政府機關辦理相關事宜，參加相關講習、課程與說明會，積極配合導入相關制度與法規推行。	1. 依政府法規要求，定期提供相關報告或回覆。 2. 參與經濟部工業局產業溫室氣體自願減量資訊平台，強化節能減碳議題交流。
非營利組織	1. 專責工關單位與社區居民溝通(不定期) 2. 參與社團團體活動或座談會(不定期) 3. 參與外部協會運作(不定期) 4. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年)	1. 反貪腐/反競爭行為 2. 間接經濟衝擊 3. 廢棄物 4. 排放 5. 水與放流水	1. 各項法規合規性 2. 企業社會責任 3. 環境表現	1. 鄰里促進，持續支持在地文化、地方活動，有效運用廠區資源促進鄰里發展。 2. 關懷弱勢，定期進行物資募集，並鼓勵同仁投入各項公益活動。 3. 敦親睦鄰，持續參與鄰近社區公共事務，打造互惠互利生活圈。	1. 資助 7 個公益團體，投入人力、物力及贊助資源共約新台幣 841 萬元。 2. 贊助桃園新莊國小直笛隊成立和參與表演，每年新台幣 20 萬元。

重大性議題與衝擊邊界

面向	重大議題對應 GRI	重大議題對華通的意義	價值鏈關係				管理方針 對應章節
			上游	自身營運	下游	連結 SDGs	
			採購階段	生產製造	客戶使用		
經濟治理面	經濟績效	持續提升營運效率，獲利回饋相關利害關係人，積極投入產品創新，創造財務成長動能。		V			2.華通永續治理
	採購實務	與供應商建立策略夥伴關係，除降低經營風險及成本外，持續推動供應商的永續管理，增進供應鏈韌性與整合力，有助於傳達華通的價值，並成為最佳夥伴。	V				
	市場地位	提供符合市場趨勢與客戶需求的 PCB 解決方案，增加營收與提升企業形象，保持競爭優勢					
環境面	環境保護法規遵循	配合與遵守各地政府之法規標準，並在任何合法基礎上永續生產。	V	V			3.華通綠色管理
	廢棄物	有效控管營運過程產生的廢棄物，以適當的方式進行回收、委外處理，持續推動廠內減廢、提升廢棄物回收率，避免資源浪費與造成環境汙染，達到循環經濟發展之優勢。	V	V		 	
	排放	落實碳管理，降低營運過程之溫室氣體排放，以提升因應氣候變遷風險的韌性。	V	V		 	
	能源	改善能源使用效率、推動節能措施降低能源消耗，並同步提升再生能源的採購及建置，降低環境負荷與碳排放。	V	V	V		
	水與放流水	建立廢水分類處理，採分類多重回收再利用，提升水回收率，並透過日常管理節約用水。	V	V	V	 	
社會面	勞雇關係	員工是重要資產，持續營造友善職場環境，引進多元人才及具競爭力的薪資福利組合，吸引並留任以維持競爭優勢，打造華通雇主品牌形象。		V		 	2.華通永續治理 4.華通員工照顧
	勞資關係	華通尊重員工的自由與權利，提供暢通的溝通管道、包容多元觀點，以共同創造和諧的工作環境。		V		 	
	職業安全衛生	透過持續改善提供員工安全健康工作環境，提升安全意識，強化自我查檢，降低員工職業災害發生	V	V		 	5.華通社會公益
	客戶隱私	嚴守客戶機密及堅守誠信原則，提高客戶滿意度及對華通品牌信任。		V	V		
	強迫或強制勞動	持續符合國際性人權公約，重視基本人權，落實人權文化與訓練，雇用符合當地法定最低工作年齡，保障其身心安全及健康，禁止任何形式之強迫勞動行為，保障受僱員工權益。	V	V		  	
	童工		V	V			
	顧客健康與安全	持續有效控管有害物質，以符合國際法規要求，為客戶的健康安全把關。		V	V		
	當地社區	凝聚公司內外部資源，多面向投入，攜手週邊社區夥伴傳遞公益力量，讓社會更加美好。		V			
	社會經濟法規遵循	確保公司營運合規，遵循領域訂定相關政策及辦法共同遵守，以避免罰款與勒令停業的風險衝擊。		V		  	

合併營收大幅成長 4.2%，達新台幣 630.5 億元，
每股盈餘成長 10.2%，達 4.31 元。

營收、
EPS 創高

研發投入
24 億

研發費用達新台幣 24 億元，佔總營收
3.81%。

全面導入資訊安全管理，取得 ISO27001 認證。

ISO 27001
資訊安全管理

建立良好的商業行為與道
德規範，實踐公司正直誠
信的核心價值

2. 華通永續治理

2-1.關於華通

2-2.公司治理

2-3.誠信經營及法規遵循

2-4.風險管理

2-5.資訊安全與隱私權管理

2-6.客戶關係管理

2-7.永續供應鏈

2-8.綠色產品管理

■ 本章節重大主題及主要回應

華通持續精進公司治理作為，強化公司治理架構與董事會職能，持續完善公司風險管理機制，落實各階層營運監督，遵循誠信經營與道德規範，致力提升利害關係人對華通的信賴

管理方針		2021 年執行成果	達成進度	目標摘要
法規遵循	持續完善法務系統與法規遵循機制，並密切營運所在地政府政策趨勢及相關法律變動情形，以確保遵守當地法律規章，形塑守法文化。	1. 員工執行業務時，均遵守相關的法令規定。 2. 維持社會、環境與經濟各面向無重大違反情況(罰金超過新台幣 100 萬元)。	達成	1. 持續遵守政府法令規定，維持無重大違反事件。 2. 持續落實員工法規遵循教育訓練。
誠信經營	訂定「道德規範管理辦法」、「公司治理實務守則」與「公司誠信經營守則」，藉由內部稽核單位的查核機制，定期分析評估、辨識具較高風險者，並輔以外部溝通管道與利害關係人開放溝通，對有誠信行為等相關疑問，可尋求適當建議並提出檢舉，以避免重大不當行為及違反法令。	1. 無任何重大違反誠信經營事件。 2. 無違反與涉及任何國內外不正當競爭行為、反托拉斯及壟斷的法律訴訟事實。	達成	1. 透過多元管道持續深化內/外部關係人之誠信經營觀念。 2. 持續維持無重大違反誠信經營相關事件
風險管理	- 對公司重大風險進行鑑別與管理因應，各部門依國內外經濟情勢，定期/不定期召開管理會議，檢討因應對策並調整營運方向，以期事先防範。 - 每月召開經營管理會議，定期檢討經營策略及檢視潛在風險，強化全員風險管理認知，落實風險管理。	無因潛在風險(如氣候變遷引起天災、供應鏈中斷、重要設備短缺及公用服務中斷)而有停工或有重大損失之情況發生。	達成	持續進行重大風險項目鑑別，並強化公司人員風險管理的意識和文化落實於日常管理與執行。
資訊安全與隱私權保護	強化全員資安認知，建立符合法規與客戶需求之資訊安全體系與機制，確保公司與客戶資訊安全與隱私保護。	1. 無重大資安事件發生。 2. 全企業取得 ISO27001 資訊安全管理系統認證。	達成	1. 資訊安全規範稽核通過率 100%。 2. 維持無重大資安事件發生。
客戶服務品質	經由提升員工對維護客戶智慧財產權認知，與制度面、系統面的完善設置，保護客戶產品資訊與各項智慧財權的安全。	1. 客戶評比滿意度 86.2 分。 2. 維持無影響客戶產品資訊安全重大事件。	達成	1. 客戶滿意度分數達 90 分以上。 2. 對客戶隱私持續保持無侵犯之情事發生。
採購與供應商管理	透過供應商評核與社會責任評核機制，每年對供應商進行評核及缺失追蹤改善，並採取相對應之採購因應措施。	1. 新進供應商社會責任與道德規範承諾簽署 100%。 2. 自評問卷與實地審查完成率達 100%。 3. 高風險供應商稽核缺失改善率 100%。 4. HSF 供應商管理系統稽核合格率 100%。 5. 維持零衝突礦產採購。	達成	1. 新進供應商 100%簽署華通供應商行為準則。 2. 持續推動供應鏈永續(ESG)倡議。 3. 維持零衝突礦物採購。

2-1.關於華通

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。

2-1-1.公司據點



成立日期及總部

台灣桃園 1973 年 8 月

全企業員工人數

超過 1,8000 人

資本總額

110 億元(新台幣)

2021 年營業收入

630.5 億元(新台幣)

主要業務

印刷電路板製造整合服務

2-1-2.全球佈局與服務

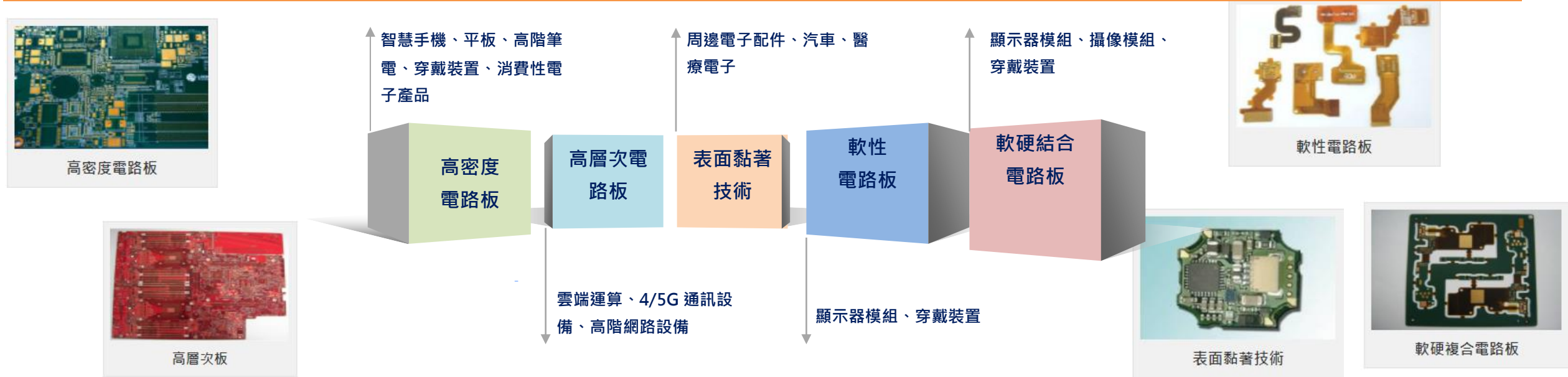
本公司自成立以來，堅持專注以電路板為核心的本業經營，在中國大陸經濟力量的崛起，成為全球製造商生產佈局的重點區域，在政府開放赴大陸投資後，為取得製造成本上的優勢、配合客戶要求及其潛在市場等因素的考量下，1996 年於大陸惠州設立生產基地，以強化華通的全球佈局，2013 年於大陸重慶成立華通電腦(重慶)有限公司，提供客戶所需的中高階電路板。鑑於高階電路板製程及生產環境的要求，1998 年於桃園市大園工業區設立無塵室環境達 1,000 級的先進工廠，以做為各類高精密產品的開發及量產基地。另為配合客戶各類產品的開發，2004 年分別成立華通精密線路板(惠州)有限公司及華通電腦(蘇州)有限公司，以提供客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、歐洲設置營運據點，使客戶就近得到最好的服務，同時掌握客戶對產品設計、製造、品質等各種需求與未來發展趨勢，領先開發出新產品，成為與客戶共同發展的合作夥伴。

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，銷售市場遍布全球，所應用的產品包括資訊(如筆記型電腦、伺服器、週邊設備等)、通訊(如手機、tablet、基地台等)、網路(如交換機、路由器、網路儲存設備等)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 25μm、填孔(Copper fill)、疊孔(Stack via)等精密、複雜的高密度連接電路板技術(Anylayer 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。

各廠區之定位及主力產品說明：

廠區	台灣廠區			大陸廠區			
項目	蘆竹廠	大園廠	惠州廠			蘇州廠	重慶廠
			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	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	重慶市涪陵區李渡鎮盤龍路 21 號



2-1-3.產業概況

回顧 2021 年，全球政府、企業、人民皆開始習慣疫情所帶來的生活型態改變，全球經濟開始出現復甦跡象，國際貨幣基金(IMF)預估 2021 世界經濟成長率為 5.9%。

PCB 產業方面，受疫情影響，在家工作/學習/遊樂的需求上升，帶動手機、筆電、遊戲機、網通設備等終端產品需求上升，且新一代產品包含 5G、摺疊式手機、電動車、AR/VR 等需求持續成長，Prismark 統計 2021 年 PCB 市場產值較 2020 年成長 22.6%，達到 799 億美元。

展望 2022 年全球經濟趨勢，國際貨幣基金(IMF)指出 2022 年全球經濟仍會持續成長，但疫情反覆、供應鏈緊張、通膨加速，對於全球經濟的復甦的風險增加，預估 2022 年世界經濟成長率為 4.4%。

PCB 產業方面，Prismark 指出全球經濟持續回升，帶動 PCB 需求成長，5G、PC、汽車電子、穿戴裝置、AI 為成長動力主要來源，但高漲的原物料成本、通膨、高庫存量將會是 2022 年的挑戰，預估 2022 年 PCB 市場產值維持穩健成長率 4.8%，達到 837 億美元。

2-1-4.未來業務發展計畫

就短期業務發展計劃而言，華通持續鞏固智慧型手機、平板及個人電腦等主流消費性產品，並採取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。

在長期業務發展計劃來看，華通策略上維持現有主流產品，同時積極開發未來主要成長動力產品，包含穿戴式產品(含AR/VR)、網路通訊產品(如5G基地台、伺服器、高速網通、衛星通訊產品等)、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。

產品方面

- MSAP製程L/S 20/20um製程技術開發
- MSAP製程L/S 25/25um量產導入
- UT & Satellite新客戶/產品信賴性考試板認證

製程方面

- 線路AOI檢測AI技術開發建立
- 內埋式薄膜電阻銅箔產品技術開發
- 外層蝕刻L/S 3.5/3.5製程能力提升及量產導入
- Flex：多層軟板選鍍通孔TP製程能力提升之金屬化評估
- Rigid-Flex: ENIG軟鍍選化藥水開發導入

物料方面

- RCC+CCL 新物料開發 (GL-103/DSF-900SQ/EM-CF3)
- UT substrate BT新物料評估 (HL832NS/830NS(SN71))
- Tenting細線路銅箔物料開發 (LCY 2RT/Co tech RT312)
- UT Rogers新物料(RO4730G3/Speedwave 300P)評估與導入成
- 新產品 Gateway 新物料(IS550H+Pi)評估與導入
- 混壓疊構材料 Rogers RO4730G3 & Polyimide 產品開發認證
- X-via通填藥水評估導入
- 新化銅預浸劑量產導入
- 低粗糙度壓板前處理評估導入

設備方面

- 細線路雷射修補設備技術開發建立
- 高速飛針測試設備技術開發建立
- ABF-RCC自動裁切預壓機導入
- Flex: 高速RTR線路AOI設備技術開發建立導入

主要之用途為路由器、集線器、交換機及基地台等通訊/網路相關設備。

2-1-5.市場分析

主要之應用產品為智慧手機等通訊相關手持式裝置。

主要之用途為 TWS、AR/VR、穿戴式裝置及其它可攜式影音產品。



主要之產品為伺服器、工作站、筆記型電腦、平板電腦、桌上型電腦及相關週邊產品。

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。

手機

- 隨著疫情邁入第三個年度，人們逐漸習慣於新型態生活，智慧型手機市場需求逐步回升，但 2021 下半年因全球疫情反覆，零組件短缺逐漸對智慧型手機產生影響，最終 2021 年智慧手機出貨量約 13.5 億支，較 2020 年成長 5.6%。
- 展望 2022 年，對於疫情與缺料的情況預期能夠日益緩解，且各國 5G 陸續商轉，在終端品牌與運營商積極推廣 5G 手機下，帶領整體 5G 手機出貨成長動能，加上摺疊式手機技術日益成熟，且價格落至甜蜜點，有望在未來成為另一波成長動能，預估 2022 年全球智慧型手機出貨量約 13.9 億支，較 2021 年成長 3%。



通訊網路設備產品

- 自 2020 年因疫情提升遠端工作與教學的需求，進而加速網通發展，全球整體網路平均流量在防疫期間上升逾 40%，隨著智慧型手機市場復甦，以及 5G 陸續商轉與資料中心需求成長的帶動，Prismark 預估全球通訊網路設備市場規模將從 2020 年的 199 億美元成長到 2025 年的 273 億美元，年複合成長率為 6.5%。
- 展望 2021 年，5G 網路建設可望增加、並加速進行，預估全球 5G 行動基礎設備市場規模將達到 214 億美元，年成長率為 35.7%，其中又以亞太市場需求最大。



平板及筆記型電腦

- 2021 年延續疫後新生活型態，來自教育/商務市場的遠距教學/辦公需求持續發酵，大環境的改變帶動需求成長，2021 年全球平板電腦出貨量 1.69 億台，較 2020 年成長 3.2%；筆記型電腦出貨量 2.46 億台，較 2020 年成長 19.4%。
- 展望 2022 年，因遠距教學/辦公帶來的需求量多數已在 2021 顯現，預估 2022 年疫情帶動的相關需求將逐漸減弱，全球平板電腦 2022 年出貨量預估 1.61 億台，年減 4.7%；全球筆記型電腦 2022 年出貨量預估約 2.38 億台，年減 3.3%，其中消費/商用型筆電 2022 年需求可望與 2021 年持平，以教育市場為主的 Chromebook 預估 2022 年出貨量衰退 21%。



太空通訊設備產品

- 國際電信聯盟 ITU 研究報告顯示，2019 年底全球城市的網路滲透率達到 72%，但鄉村僅 37%，由於偏遠地區固網建置成本偏高，為普及網路覆蓋，已有多家低軌衛星企業提出低軌道衛星計畫，讓網路信號覆蓋地球。
- 低軌道衛星距離地面較近，具有低延遲、高可靠性和低功耗連接等特性，還可與地面網路形成有效互補。由於火箭回收技術提升，衛星批量製造成本降低，這些低軌衛星企業的衛星發射數量穩定增加，並開始進入商用服務，地面接收設備(User Terminal)需求量增加。
- 根據美國衛星產業協會 (SIA) 的資料，2019 年全球衛星產業規模達 2,707 億美元，地面接收設備、衛星服務占比分別為 48% 及 45%，衛星製造、衛星發射服務占比則僅占 5% 及 2%，預估 2022 年成長達約 5,500 億美元，2027 年更將成長達 8,200 億美元左右。



2-1-6.外部組織參與

華通透過參與相關產業公協會組織，定期或不定期會議活動交流，加強對 PCB 產業趨勢、市場資訊與政府法令之瞭解，以獲取 PCB 產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，讓公司在新技術發展上與時俱進，同步提升品牌形象及市場能見度。華通參與的外部組織包括：

協會區域	協會/組織名稱	會員角色	組織功能
台灣/大陸	TPCA 電路板協會	理事	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，提升國際視野 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
大陸	惠州市電子信息產業協會	會員	1. 服務企業，說明企業爭取政府資金、資源、政策。 2. 面向行業，舉辦高規格年會、高端論壇、高層峰會等活動，邀請政府領導和企業主要負責人參加行業交流，幫助企業把握行業、技術、政策方向。 3. 支援政府，根據我市電子資訊產業的發展基礎、特色和亮點，加大宣傳推廣，擴大全市電子資訊產業在全省全國的知名度和影響力，推動惠州電子資訊產業細分領域若干產業的更好更快發展。
台灣	中華民國內部稽核協會	會員	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	桃園人力資源管理協會	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

協會區域	協會/組織名稱	會員角色	組織功能
台灣	大園工業區廠商協進會	常務理事	1.推動本區共同事務與福利措施。 2.推動本區各廠商之和諧、守望相助、促進情感交流。 3.加強本區各廠商之聯繫並鞏固團結力量。 4.推動本區各類康樂、體育、自強等活動。 5.協助政府推展社會公益及社會福利事項。
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	全球環境信息研究中心(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。
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，瞭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，瞭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. 經營績效

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(http://www.compeq.com.tw/accomplishments01_1.php)。

華通 2021 年全年營業收入新台幣 630.5 億元，創歷史新高，較 2020 年 605.2 億元成長 4.2%，2021 年本期淨利為新台幣 51.4 億元，較 2020 年本期淨利 46.6 億元增加 4.8 億元。因應 5G 產品高頻、高速的應用，產品規格變化較多，公司以健全體質為主，用先進的大數據，智慧化工廠管理，做好產品品質、交期，建立有競爭力的經營管理模式。

■ 華通近三年財務狀況

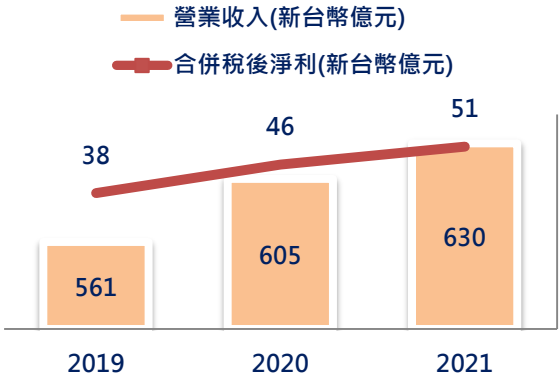
華通電腦近三年財務概況			
項目(單位：新台幣仟元)	2019 年	2020 年	2021 年
營業收入	56,174,889	60,516,929	63,053,656
營業成本	(46,176,617)	(49,513,908)	(51,645,755)
營業毛利	9,998,272	11,003,021	11,407,901
營業淨利(損)	6,143,891	6,637,749	6,814,694
營業外其他收入	544,667	275,618	335,563
營業外其他利益及損失	(652,274)	(431,039)	(241,161)
營業外財務成本	(469,477)	(352,748)	(260,051)
合併稅前淨利	5,566,807	6,252,345	6,730,599
合併稅後淨利	3,822,418	4,664,701	5,140,037
社區投資*	略	略	略
員工福利費用(含勞健保/退休金/其他)	9,160,493	9,334,556	10,273,459
基本每股盈餘	3.21	3.91	4.31
所得稅費用	1,744,389	1,587,644	1,590,562
現金股利	1.2	1.5	1.8

註:社區投資可參考5.華通社會公益章節

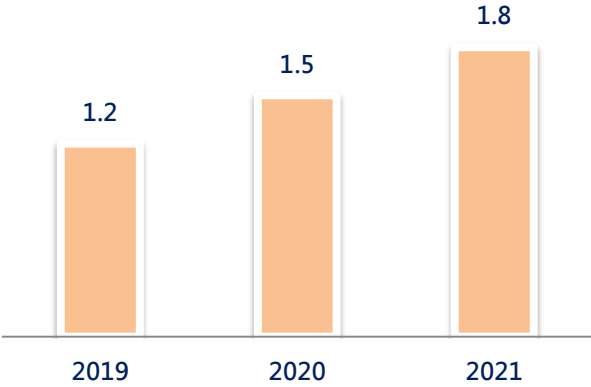
投資人專區



財務績效



現金股利



■ 研發創新

華通已建構完整的技術研發與生產製造，將研發據點設於台灣桃園，長期專注客戶產品的前期研發與設計驗證，我們對於未來三至五年的技術創新與品質高度重視，每年投入大量研究發展經費，約為當年度營業額 3~4%，主要以提升研發的能力及素質，並且強化同業與供應商的資訊收集，持續投入新製程技術的研究發展，包括：微孔設計、高頻高速材物料應用、能耗雙控的改善、提升環境保護、智慧工廠、生產環境安全的提升、自動化改善、工廠製造管理的改善等，積極掌握未來產品趨勢並佈局前沿技術，致力開發符合客戶需求之新產品及新技術，持續保有在高階電路板的領先地位，以上預計將延續2022年繼續投入約新台幣20-25億的研究發展費用，並視實際需求調整。

年份	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
研究發展支出 (單位：新台幣仟元)	375,528	860,613	2,026,007	2,404,953	2,401,545

針對先進技術研發成果所進行的專利申請，截至2021年底，已擁有有效專利權累計303件，包括臺灣145件、大陸111件、其他47件。

年份	2019	2020	2021
專利申請件數	19	28	38
專利核准件數	13	20	11



研究發展項目與成果

產品方面

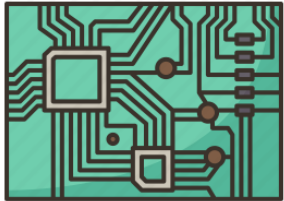
- MSAP製程25/25um線路製程開發建立
- 太空&衛星終端伺服器新產品考試板認證
- 散熱用塞孔銅膏導入
- Trench填孔參數導入量產

製程方面

- O/S測試製程能力提升開發設立
- 2DID 可追溯性製程開發
- 內嵌銅塊 + 微孔技術開發
- 化銅製程產品可靠度提升
- 黑影製程-通孔內層多點獨立pad導通能力提升
- 雷射前棕化銅厚均勻性提升 (R<0.4um，面次中值差<0.1um)
- Rigid-Flex: CCM產品取消接地pad選鍍流程開發

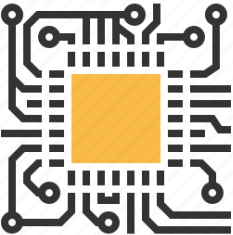
設備方面

- 高產能 CO2 雷射鑽孔設備setup
- 高速線路AOI檢測製程設備開發設立
- HDI產品自動疊板/壓合/後處理設備開發設立
- Contact free 綠漆垂直顯影製程設備開發設立
- High EF 線路 DES 製程設備開發設立
- 高解析 LDI (8um) 曝光製程設備開發設立
- Flex: 高解析度AVI檢測製程設備開發設立
- Flex: 高產能 RTR LDI 曝光機設備開發設立



物料方面

- ABF-RCC GXT31新物料開發
- Low loss HDI新物料評估導入(DS-8502LC/DS-8502SQ/EM-530/TU-901/ EM-528)
- Low profile Msap 銅皮新物料 (MT18FL) 評估導入
- 5G應用HDI產品低損耗物料評估導入
- Rigid-Flex 下世代 LCM 產品, High Tg/low CTE 物料評估導入



2-2-2.稅務管理

華通秉持持續創造公司永續經營的理念，致力資訊透明及永續發展，遵循集團各關係企業所在國法規要求，誠實揭露稅務資訊，且即時完成稅務申報及完成納稅義務，依規定於財務報表揭露稅務資訊，以確保資訊透明性。主要原則為：

年度	2020	2021
(單位：新台幣仟元)		
稅前淨利	6,252,345	6,730,599
所得稅費用	1,587,644	1,590,562
所得稅率	25.39%	23.63%

財報內容依規定充分表達，稅務資訊揭露亦依相關法令辦理。

準時完成稅務遵循申報，與當地稅務機關建立良好互動關係，針對稅務要求積極配合並主動溝通與諮詢。

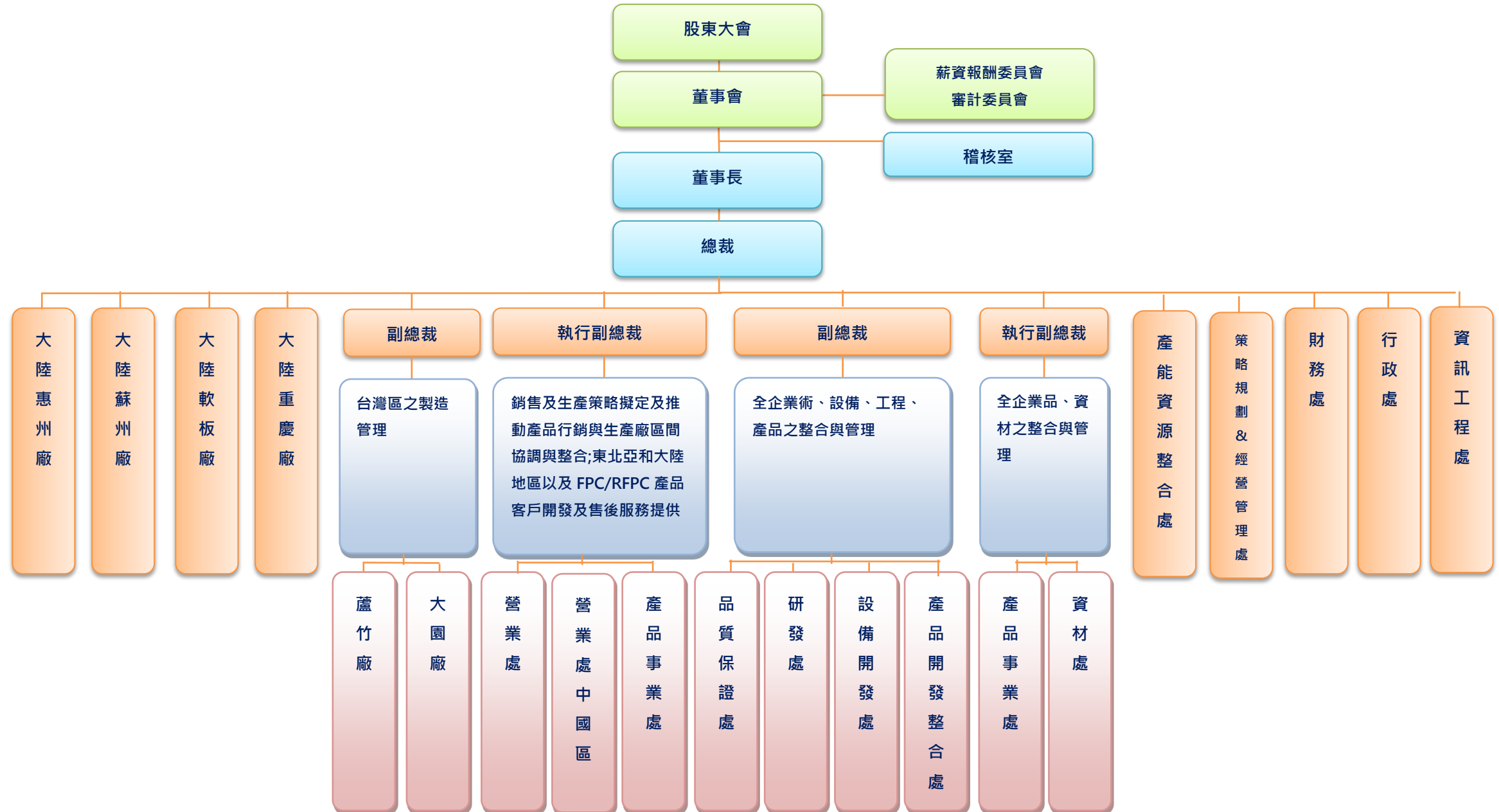
重大營運決策皆遵從相關法令規定，並評估考量租稅風險及影響。

透過內控機制及管理辦法，確保遵循租稅法規。



2-2-3. 公司治理架構

華通遵守「上市上櫃公司治理實務守則」及主管機關訂定之相關規定，從多個層面落實公司治理，包括維護利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度、與落實企業社會責任等方面，逐步推動各項制度及辦法，不斷強化公司治理品質及成效，持續追求股東權益最大化及永續經營。



2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作

華通董事會、審計委員會、薪酬委員會等之運作依循相關法規及股東會決議行使職權，董事組成多元化，分別來自經營團隊、相關業界之管理者以及具有財會計專業背景之專業人士，以不同領域及工作背景，有效擔當董事會成員之職責，如確保公司資訊透明、任命高階經營主管、擬訂盈餘分配案及監督和指導公司營運等，並要求相關人員執行職務時，秉持道德規範，防止有損害公司及股東利益之行為發生。

董事會成員

華通董事會成員遴選過程，遵循「公司法」、「董事選舉辦法」等規定辦理，董事會的主席為董事長，並由 5 位董事及 3 位獨立董事組成，皆具備豐富的經營管理知識和專業背景，各董事學經歷摘要說明如表。

職 稱	姓 名	性 別	主要經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	吳 健	男	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	男	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	男	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 Limited 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	男	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	男	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

職 稱	姓 名	性 別	主要經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事兼執行副總裁	長治投資(股)公司 代表人：陳嘉勳	男	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	男	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	千如電機工業股份有限公司薪資報酬委員 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	女	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	男	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

本公司為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，董事會成員之選任均不分國籍、性別、年齡，在符合法規下，選擇以 PCB 專業領域為主體(其中 6 人具有 PCB 專業經驗)，輔以企管、財務、人資、產銷等多元專業領域，以期在各董事成員相關工作經驗累積之經營管理、財會分析、領導決策與危機處理等能力下，可強化董事會職能。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員功能，華通於 2020 年 11 月訂定「董事會績效評估辦法」，依規定每年應執行一次董事會及功能性委員會之績效評估，董事會內部自評、董事成員自評，詳細評估結果請參閱本公司年報 http://www.compeq.com.tw/accomplishments02_1.php。



評估項目	評估內容	
董事會	至少包括對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等。	整體評分為優良
個別董事成員	至少包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等。	
功能性委員會	對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等	

■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(請參閱公司年報 http://www.compeq.com.tw/accomplishments02_1.php)。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	實際出席(列)席次數	委託出席次數	實際出席(列)席率(%)
董事長	吳 健	6	0	100%
董 事	彭楷賢	5	1	83%
董 事	江培琨	6	0	100%
董 事	陳嘉懃	6	0	100%
董 事	吳柏毅	5	1	83%
董 事	吳彭弘	6	0	100%
獨立董事	黃同圳	6	0	100%
獨立董事	邱慈觀	6	0	100%
獨立董事	劉騰凌	6	0	100%

■董事利益迴避機制

華通於董事會相關議事規範皆有利益迴避之規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事間亦應自律，不得互相互支援，以確保公司治理的獨立性及公平公開性。

董事對利害關係議案避之執行情形，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：本公司於第十六屆 110 年一、二、四、五及 111 年第一次董事會分別於 110/3/11、110/5/6、110/8/5、110/11/4、111/3/11 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、陳嘉懃董事、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。

■薪酬委員會運作及成員

華通薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，並定期檢討公司董事及經理人相關薪資報酬制度及建議支給提報董事會，薪酬委員會成員由董事會任命，由全體三位獨立董事組成，本屆委員任期自 109/6/18 至 112/6/17 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

是否有 5 年以上工作經驗及下列專業資格				
身份別	姓名	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	V	-	V
獨立董事	邱慈觀	V	-	V
獨立董事	劉騰凌	-	-	V
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	4	0	100%
委 員	邱慈觀	4	0	100%
委 員	黃同圳	4	0	100%

1. 本公司獨立董事酬金為固定制，是參照本公司所處產業狀況狀況以及獨立董事參與日常營運的程度與頻率，並經薪酬委員會以及董事會通過給與適當之酬金數額。
2. 本公司薪酬委員會依照『證券交易法』等相關法令以及『華通電腦股份有限公司薪資報酬委員會組織規程』開始運作，負責訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並將薪酬建議提交董事會討論。

審計委員會運作及成員

華通依金融監督管理委員會要求設立審計委員會，已 2017 年設立審計委員會，目前設有 3 名審計委員，皆由全體獨立董事擔任，並遵循相關政府法令以及「華通電腦股份有限公司審計委員會組織規程」運作，本年度審計委員會工作重點包括審閱財務報告、考核內部控制制度之有效性、公司治理相關事項、內控制度修訂、風險管理事項等。

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	5	0	100%
委員	黃同圳	5	0	100%
委員	邱慈觀	5	0	100%

內部稽核與防範內交易之管理

本公司董事會下設有專業獨立的稽核室，並聘任專任內部稽核人員，除具備證期局要求的適任資格外，每年持續進修內部稽核相關專業課程，依法每完成內部稽核人員名冊申報，持續對公司內部各項管理機能進行稽核與督導，以促進公司之營運績效。

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形：本公司獨立董事透過定期稽核報告以及財報瞭解公司業務及財務狀況，並視狀況需要隨時與內部稽核主管及會計師進行溝通聯繫。

獨立董事與內部稽核主管之溝通情形：頻率每年至少一次。會議溝通事項詳見本公司內部稽核專區 <http://www.compeq.com.tw/company04.php>。另華通秉持誠信原則執行業務，為避免影響股價之內部重大資訊不當洩漏，依「防範內線交易之管理作業」規定進行規範，並納入本公司內部控制制度，以落實防範內線交易管理之執行。

2-3.誠信經營及法規遵循

華通於 109 年 5 月經董事會通過誠信經營守則，明確規範不得收受任何不正當利益或作出違反誠信、不法等行為，具體實踐要求全體員工、主管或董事均不得進行或以任何理由指示他人進行非法或不道德行為。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，同步亦將誠信經營之相關重要規章辦法公佈於公司網站及內部網站，供外界與內部同仁隨時查詢。

誠信經營防範項目

行賄及收賄	侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
提供非法政治獻金	從事不公平競爭之行為
不當慈善捐贈或贊助	提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益

供應商道德規範承諾

華通要求所有供應商皆需簽署「供應商道德規範承諾規範」，遵守誠信行為之標準作業程序及行為規範。2021 年主要供應商並未發生貪腐或違反誠信道德行為，並簽訂承諾書。

道德訓練與宣導

華通亦針對新進與在職員工，執行責任商業聯盟(RBA)實體課程訓練內容包括：廉潔經營、無不正當收益、機密資訊保護、智慧財產保護、知識產權、廣告競爭、公平交易、身分保密、反貪腐、責任礦產)、環境保護、隱私權維護、杜絕打擊報復等項目等，向員工宣導推廣工作中應遵守注意的道德規範，落實員工反貪瀆教育訓練課程，期使瞭解誠信行為的重要及必要，RBA 勞工及道德行為準則教育訓練完訓率 100%。

檢舉與保護

華通已建立違反誠信道德規定之舉報處理暨舉報者保護管理辦法、獎懲與申訴制度，對違反誠信道德之不正當行為，所有同仁都有責任透過檢舉管道向公司反應，並保障在舉發或參與調查過程中保密，保護檢舉人以免遭受不公平的對待與報復。2021 年無因違反誠信經營之案件，亦無貪腐及反競爭行為而發生的訴訟及損失。

以具名或匿名方式，舉發事實內容

受理後立即展開調查，並於合理期間盡速完成調查報告

調查結束後，提出處置建議並決議，再回覆檢舉人調查與處置情形

- 確保舉報人身分保密且防範相關牽涉人員可能之報復。
- 公司不因員工舉報而予以解雇、調職或其他不利處置。
- 對調查過程及事件內容應盡絕對保密義務。
- 將舉報事件做成教材案例，持續進行宣導。

法規遵循

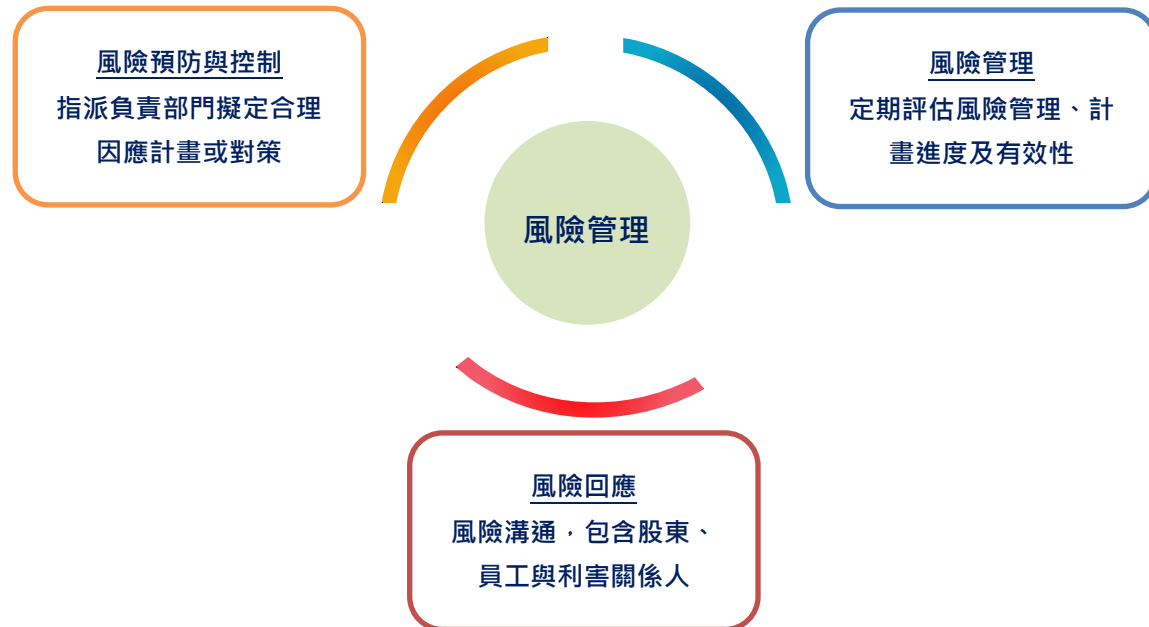
華通嚴格恪守主管機關公司治理與誠信經營、健康安全、環境及勞工人權等相關法令，依循各營運據點之區域法規制定內部規範，持續密切注意國內外法規及業務範圍之趨勢脈動，以適時修訂並落實法規教育。除法規遵循外，華通遵循 SA8000、RBA、ISO14001 與 ISO45001 等國際標準，積極創造和諧友善的工作環境，2021 年無任何重大(罰金超過新台幣 100 萬元)違法之情事。

2-4.風險管理

華通就既有的經營組織及內部管控機制，管理公司營運相關風險，各功能單位各司其職分工進行各面向風險鑑別，擬定預防、降低或轉移風險的管理策略與因應措施，各營運管理階層也會每週定期召開會議檢視所轄業務面臨之風險，於訂定各項作業管理規定時納入風險管理相關機制，並視內外部營運環境變化定期調整管控機制，確保所涉風險控制於可控之範圍內。

風險管理政策與機制

華通透過風險管理手法，配合相關法規執行各項政策推動，並建立各項標準作業規範，有效地預防與控制風險，全面落實日常管理作業，形塑並深化風險文化，並建立完整透明的風險溝通，結合內控機制，以確保營運相關之各作業風險均已獲有效管控。



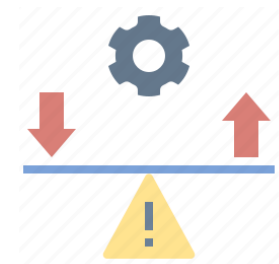
風險鑑別與因應措施

針對營運、財務、災害範疇的風險，評估其發生的可能性與對公司影響的嚴重度(影響面向評估，包含財務、營運、人員等)，在企業可承受之合理風險與預防成本的平衡思維下，擬定並採取應對的風險管理方案。定期滾動式檢討風險發生的可能性與嚴重度隨時間變化的潛勢，以掌握風險管理方案及相關控制作業的有效性。

緊急應變機制

華通落實 ISO14001、ISO4500、ISO27001 及 ISO9001 之緊急應變機制與措施，並完成各項認證，為降低緊急事件風險與危害，訂有完整處理緊急異常事件的作業規範與辦法，可於緊急事件發生時立即採取因應措施，減緩事件所造成的影響及迅速復原，確保正常營運以滿足客戶需求。

另外人員安全之緊急應變，如火警、氣體洩漏、漏液、異味、地震及輻射外洩等緊急事件，廠內人員之安全緊急應變措施、通報程序及指揮系統、處置等，均依照環安衛相關規定執行，每年至少一次全廠緊急疏散演練及每年 2 次消防演練，確保緊急應變措施之有效性，透過每季的會議定期檢討相關的預防改善措施，使標準作業程序更加周延，並定期演練緊急應變措施，以有效將風險控制在最小的損害。



面向		風險類別	風險管控機制與運作情形
公司治理 與經濟	策略及營運風險		1.經營單位定期向董事報告策略議題，藉由董事成員參與、建議與監督，降低策略風險，持續透過經營績效會議管理年度方針及目標達成情形。 2.遵守國家政策及法令，配合法源變動即時調整公司內部制度，確保公司合法運作。對公司營運狀況，定期召開股東與法人說明會、定期製作財報與永續報告書以增加公司資訊透明度。 3.2021 年無對本公司財務業務有重大影響之國內外重要政策及法律變動。
	法律風險		1.由法務部門負責法律風險管理，就內部制度、法令遵循、糾紛爭訟、投資及併購等事項，提供法律諮詢及處理建議。 2.全體員工簽署「智慧財產權、保密義務及營業秘密政策同意書」，強化智慧財產權管理與保密概念，杜絕不當使用或洩露的風險。 3.鑑別各業務相關法令的符合性，以因應法令變更做必要的調整，確保公司運作的合法性與適法性。 4.透過合約系統管理公司各類型契約之簽訂狀況及控管相關風險，並透過印章管理系統就公司印信之製發、使用、廢止等事項進行監督管理，以降低公司整體法律風險。
	資訊安全風險		1.華通已建立一套網路安全防護系統，隨時更新最新的防護軟體與硬體以因應外在環境的威脅；並配合定期風險評估，降低網路惡意攻擊的風險，以保護公司的重要資產公司，並於 2021 年取得 ISO27001 驗證，強化資訊安全風險管理。2021 年末有因科技改變及產業變化對財務業務造成之重大影響。 2.定期 MEMO 公告，宣導資訊安全新知，提高員工資訊安全意識。
	客戶交易風險		<u>營運相關信用風險</u> 1.為維持應收帳款的品質，本公司已建立營運相關信用風險管理之程序。 2.個別客戶的風險評估係考量包括該客戶之財務狀況、信評機構評等、本公司內部信用評等、歷史交易紀錄及目前經濟狀況等多項可能影響客戶付款能力之因素。本公司亦會在適當時機使用某些信用增強工具，如預付貨款及信用保險等，以降低特定客戶的信用風險。 <u>財務信用風險</u> 1.銀行存款、固定收益投資及其它金融工具之信用風險，係由本公司財務部門衡量並監控。由於本公司之交易對象及履約他方均係信用良好之金融機構，而且亦與多家金融機構往來以分散風險，應無重大之信用風險顯著集中之虞及無重大之履約疑慮，故無重大之信用風險。
	企業形象風險		公司由股務部門負責公司資訊蒐集及重大資訊之揭露公告，同時設置發言人與代理發言人各一人，代表公司對外發言，如股東有建議或糾紛反應予發言人時，由發言人進行處理，若遇訴訟情事，則由法務單位處理相關法律事宜，2021 年並未發生有關企業形象改變並造成企業危機之情事。
	進貨或銷貨風險		1.在進貨部分，PCB 主要之原物料為銅箔基板/膠片/電解銅箔/乾膜及各種電鍍化學藥液。本公司採購來源主要為國內/外知名廠商且交易已久，皆擁有長期且穩定之供應關係，2021 年國際金屬(如金、銅)市場價格波動及 PCB 原物料市場供需因素，造成 PCB 原物料的單價上漲，預期 2022 年之 PCB 原物料市場價格，仍將受市場供需及國際原物料市場單價變化趨勢等因素的影響。 2.在銷貨部份，本公司擁有廣泛的客戶群，並提供全產品線的電路板相關產品生產與組裝服務，不僅供貨給客戶，也同時供應產品給客戶的終端客戶，銷售渠道多元，實務上每類產品皆出貨不同的客戶群，如組裝廠客戶及終端客戶，可有效分攤集中銷貨風險。
	財務 風險	資本支出 風險	1.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。 2.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。
		利率變動 風險	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。

面向		風險類別	風險管控機制與運作情形
		匯率變動 風險	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。
		通貨膨脹 風險	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。
環境	環境風險		1. 本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，並進行廢棄物減量提出計畫，降低廢棄物產出量及清運量，持續進行垃圾回收進 SRF。 2. 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。 3. 公司除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 CDP 等，2021 年末有影響公司營運之環安衛重大事件。 4. 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。 • 每年依 ISO14064-1 盤查溫室氣體排放量與能源使用量，以掌握現況，作為減量成效之驗證，並委由第三者進行外部查證。 • 節水部分，本公司持續進行製程用水檢討及減量計畫，並增加回收水再利用，建立用水查核系統，以提升回收水量 • 廢棄物部分，製程所產生的廢棄物皆依法分類為有害及非有害類，依循 ISO14001 管理程序設置專責管理單位，有效掌握廢棄物來源產出量，朝廢棄物在地化、資源化及分散化，與回收再利用率最大化理念。
		氣候變遷與能源風險	1. 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，耗水費因法令尚在修訂，公司持續追蹤，綠能的部分則要求在 114 年完成 10%綠能設置。 2. 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，用電部分持續朝綠能設置方向，用水的部分也持續推動回收水使用，現都已著手相關規劃應變整體環境的衝擊；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，2021 年末發生不可抗力之天然災害而延遲交貨或供貨中斷之情形。
		勞工與人權風險	1. 公司遵守 SA8000 及 RBA 國際規範以保障員工，當議題相牴觸時，將採其中最嚴格之條款。 2. 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。 3. 定期召開勞資會議、福委會、營運報告等，由公司管理階層與同仁代表直接溝通。 4. 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。
社會		職業安全風險	1. 本公司取得 ISO45001 職業安全衛生管理系統，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。 2. 辦理工安職能及實操教育訓練，重新檢視找出同仁作業風險，並持續改善降低事故發生率，2021 年末發生任何工作者因公死亡或職業病案例。 3. 落實承攬商管理，要求公司協力廠商、承攬商亦必須簽署環安衛政策承諾書，以共同遵循環安衛法令要求及降低災害與污染。 4. 強化員工健康管理與職業病預防，提升員工身心健康。

面向	風險類別	風險管控機制與運作情形
	商業道德風險	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（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，2021 年末發生任何違反商業道德之情事。
	傳染性疾病災害風險	1. Covid-19 疫情蔓延，配合政府措施，主動積極採取防疫措施，確保營運不中斷，2021 年末發生任何確診案例。 2. 每日針對營運影響、供應鏈狀況、傳染病防堵策略與應對活動準備等議題，進行回報與討論。 3. 員工的防疫措施(戴口罩、量體溫、個人衛生與環境消毒)、每日防疫直播宣導、禁止海外出差行程、減少一切非必要之外部會議，公共空間的社交安全距離。

2-5.資訊安全與隱私權管理

華通重視各利害關係人，從內部員工、合作夥伴、股東及營運相關資訊安全與隱私，於 2021 年取得全企業資訊安全管理制度 ISO27001:2013 國際標準，落實對相關利害關係人的智慧財產權保護機制，要求有關之技術、發明、創作、材料、文件與資料等，防杜營業秘密外洩。此外，我們制定一套可依循的管理辦法，以 PDCA 循環運作模式建立、實施、維護與改善資訊安全管理制度，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，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，並於每位員工到職時簽署「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，員工亦接受反收賄等道德政策訓練達100%
5. 若有任何違反的情況，將依照公司道德管理規範進行處置，2021年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料相關投訴事件發生，亦未發生產品或服務違反法律而遭受鉅額罰款之處份。

在個人資料保護，為確保能遵守個人資料保護相關法令規定，華通僅於必要範圍內使用所蒐集之個資，明訂資料蒐集、處理與利用之規範，除與被與被蒐集者取得事前書面同意外，不會將個資使用於次要目的，2021 年末接獲有關個資遭侵犯事件。

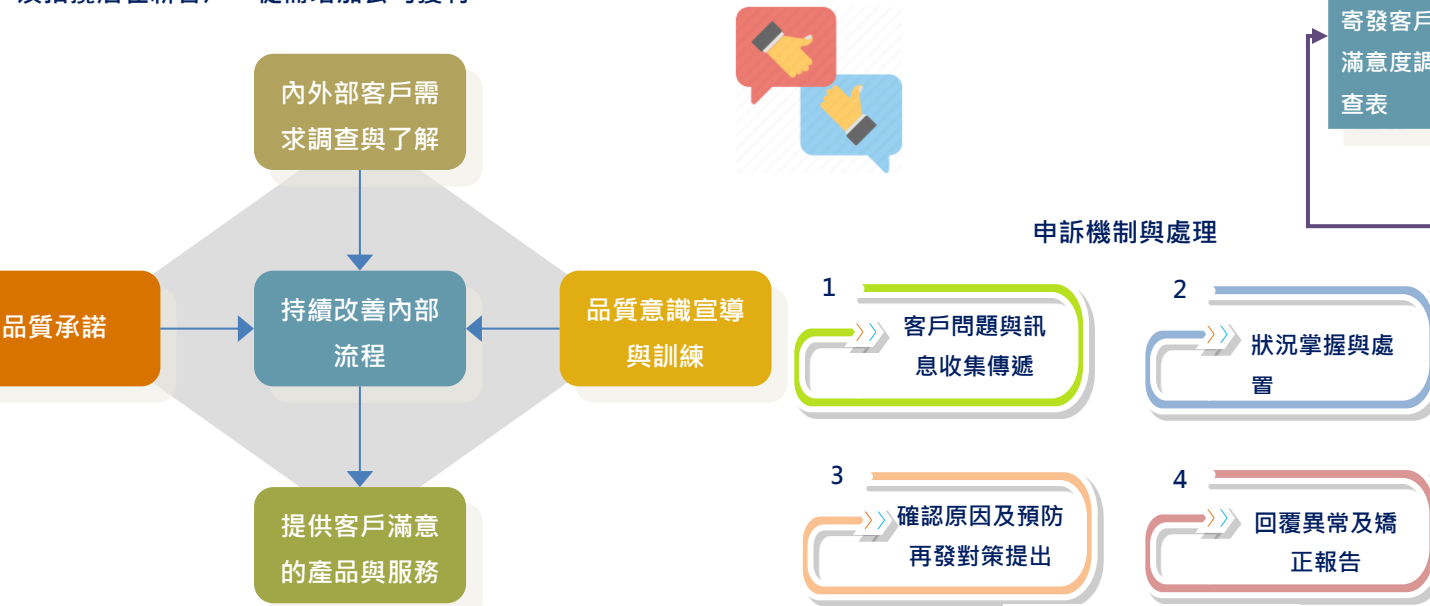
項目	2020	2021
違反資安件數	0	0
涉及客戶個人資料之資安違反件數	0	0
受到資訊洩漏影響的客戶總數	0	0
罰款金額	0	0



2-6.客戶關係管理

客戶服務

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，對所有客戶皆有專屬的服務團隊，負責業務承接、品質、交貨、成本及售後服務等，就客戶之問題與回饋提出應對方式與整體解決方案，並主動對客戶發出滿意度問卷，按照客戶建議持續改善，目標提升現有客戶忠誠度及招攬潛在新客戶，從而增加公司獲利。



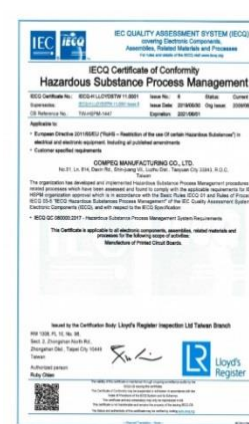
台灣區 IATF 認證

大陸區(惠州/蘇州)IATF 認證



台灣區 IECQ 認證

大陸區(惠州/重慶)IECQ 認證



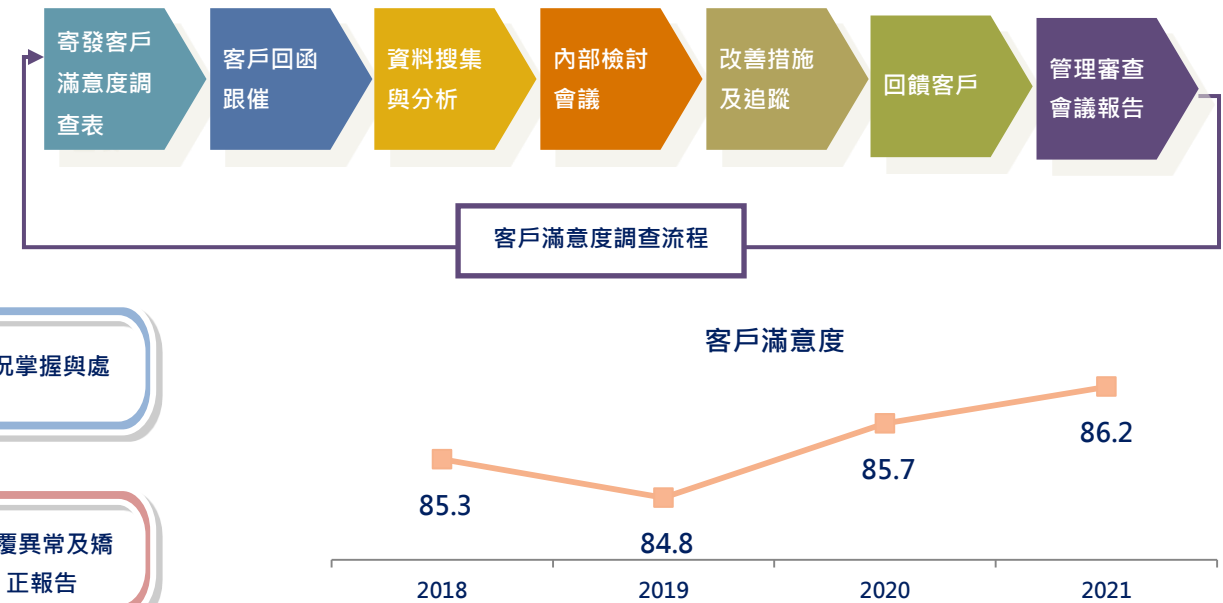
台灣區 ISO9001 認證

大陸區(惠州/重慶/蘇州)ISO9001 認證



客戶滿意度調查

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 2021 年客戶滿意度表現為 86.2 分，近三年的客戶滿意度逐年提升，持續保持並朝 90 分來邁進，且在 2021 年亦無違反服務相關規定的巨額罰款。



2-7.永續供應鏈

供應商為華通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，同時也敦促供應商須善盡社會責任，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。



2-7-1.永續供應鏈管理規範

華通永供應鏈管理面向，依責任商業聯盟 (RBA)為準則，訂定「供應商社會責任與道德規範承諾書」，要求所有供應商於勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面確實符合該準則與承諾書，並遵守經營所在地區的法律，持續透過廠商自評方式，推動與合作之供應商共同遵守企業社會責任相關規範，我們期望供應商能以取得 SA8000、RBA、ISO45001、ISO14001、ISO14064-1 等要求為最終目標，發揮企業社會影響力，促進 ESG 之平衡及永續發展。

而在產品製造面向，則針對供應商提供之產品與原物料等制定「不使用環境保護相關法規中禁用/限用有害物質承諾書」，禁限用物質規範及衝突礦物管理政策。



■ 供應鏈概況

華通因產品結構及特性較複雜，供應鏈主要包含原物料、設備、環保(廢棄物處理)、人力派遣仲介、人力移工仲介、服務廠商(如保全)等不同類型，其中以原物料與設備供應商為最主要供應商，大致可區分如下表，2021 年供應鏈並無重大改變。



華通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，因此華通在據點均設有採購專責單位，負責當地供應商的選擇與管理，無論在台灣或大陸廠區，在地採購比例皆高，維持在85%以上。

2021 年華通供應商在地採購比例				
地區/項目	台灣區		大陸區	
	蘆竹廠	大園廠	惠州廠	蘇州廠 重慶廠
在地供應商比例	97.2%		84.9%	89.6% 89.9%
關鍵供應商數量	31		62	62 13
新進供應商數量	15		6	25 11

■ 供應鏈鑑別與風險評估

因應產品的結構及類型，華通的供應商數量眾多，全企業供應商 2,107 家，為能更落實供應商有效管理，2021 年依照採購金額、關鍵零部件、高汙染產業等鑑別關鍵供應商，並輔以社會、經濟與環境指標進行評估篩選，並將供應鏈的勞工人權、環保與健康安全進行風險管控，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不同的管理與監督機制。

經濟面

- 品質(良率穩定)
- 成本(減少浪費、穩定價格)
- 交期(準時達交、應變備援)
- 服務(迅速應變、主動關心)
- 技術能力
- 商業道德、誠信經營

環境面

- 環保法規遵循與管理系統
- 水資源管理
- 廢棄物與空氣污染管理
- HSF有害物質風險

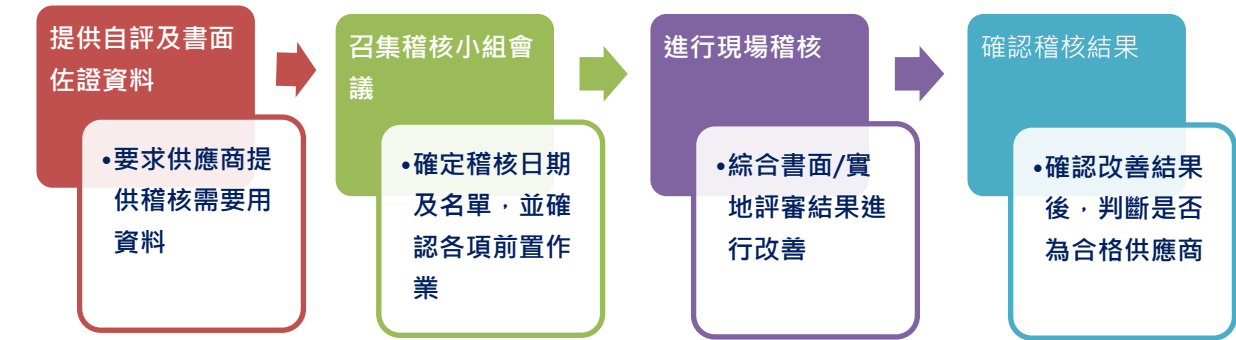
社會面

- 員工健康與安全
- 勞動人權、禁用童工
- 衝突礦產管理
- 工時與薪資
- 勞工、安全衛生法令遵循
- 客戶隱私

我們以 RBA 要求為基礎，擬定供應商稽核表單，進行供應商在企業社會責任的審視與評估，2021 年鑑別出 168 家關鍵供應商優先發出問卷調查或稽核，皆已完成永續性風險評估(自評問卷 100%回收)，經分析後，2021 列為高風險供應商為年度優先現場稽核對象，共有 118 家，透過制定改善措施及持續追蹤，以確保缺失完成改善，因此未有供應商違反社會責任規範而列為不合格供應商。

供應商類別	原物料供應商	環保、工程承攬商	人力/外籍 勞務仲介	服務廠商 (如清潔、伙食、保安)
供應商數量	1,748	314	32	13
數量比例	83.0%	14.9%	1.5%	0.6%
對環境衝擊 風險	1.未依相關環保法規進行操作 2.未訂定環境保護法規鑑別程序，未取得營運活動所需之各項污染排放許可證;		無	無
對勞動人權衝 擊風險	1.未依法取得相關工作許可證 2.違反勞工法規、加班工時、休假規定 3.涉及就業歧視，未建立舉報制度及身分保護 4.公司未制定禁止強迫勞動政策，違反相關勞動人權 5.有違反勞動或道德法規遭裁罰			
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、經濟 衝擊風險	1.噪音與空污、水汙染、廢棄物 2.未建立無衝突礦物政策		無	無





既有供應商永續評估流程

針對現有供應商，我們則每年依照供應商社會責任風險程度(社會、經濟及環境面向)，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。

新供應商之永續評估流程

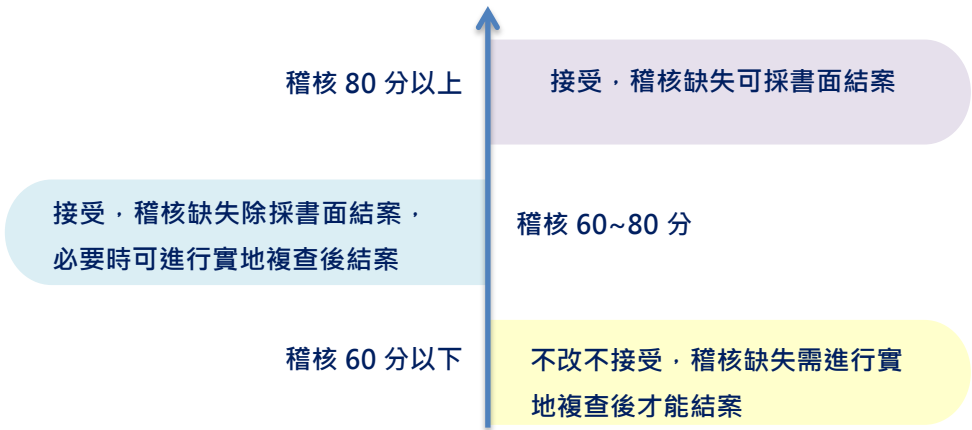
針對新進的供應商建置一套完善的評估機制，首先，我們要求所有供應商皆需簽署「供應商社會責任與道德規範承諾」及其他相關文件，2021 年共有 57 家新進供應商通過評選。



2-7-2.供應商永續性稽核

華通對供應商之稽核標準，依循 SA8000 及 RBA 標準設計，內容涵蓋勞工、工安、環境、道德及管理系統，針對高風險供應商採階段性每三年至少一次現場稽核，2021 年共實地稽核 118 家高風險供應商，確保供應鏈永續經營的落實度。

2021 年高風險供應商稽核涵蓋率 100%，稽核結果均達到要求標準，針對不符合項次共計 52 項，且均已開立矯正措施單(CAP)進行追蹤改善，經以上稽核程序確保華通供應商符合 SA8000 及 RBA 管理系統，整體達成率 100%。

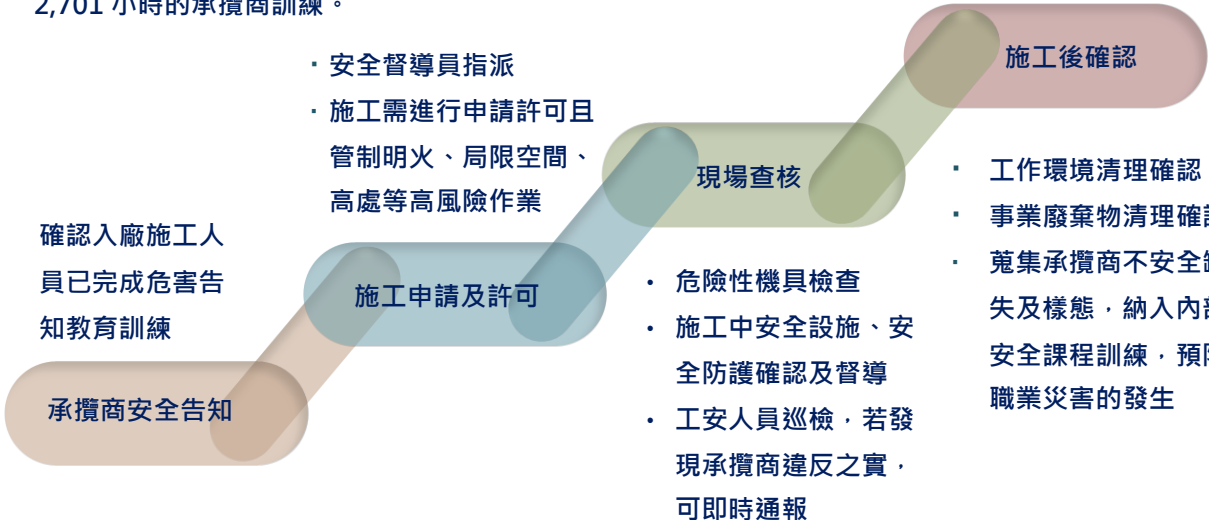


面向	不符合項目	佔比
勞工	工時、薪資	33.3%
健康與安全	危害標示、緊急逃生指示	33.3%
環境	危害廢棄物廠商管理未落實	14.8%
道德規範	未建立衝突礦物管理系統	3.7%
管理系統	歧視、未定期進行風險評估	14.8%

- ◆ 勞工面缺失主要集中在「招聘歧視」、「未設置申訴程序」及「違反工時」，健康安全面則為落實度不足，與危害標示未依當地母語翻譯給外籍員工瞭解，部分廠商也未定期進行風險評估。
- ◆ 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，2021 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 7 家自行揭露企業永續報告書。

2-7-3.承攬商管理

為保障承攬商人員、公司同仁及維護廠區安全，華通遵守職業安全衛生法令，制定承攬商環安衛管理程序，規範本公司權責單位與承攬商責任，以及環安衛應注意的相關事項。承攬商於申請入廠施工前須簽署承攬商進廠相關承諾書，並接受工安部舉辦的入廠危害告知與安全衛生教育訓練，2021 年共完成 1,729 人次，共 2,701 小時的承攬商訓練。



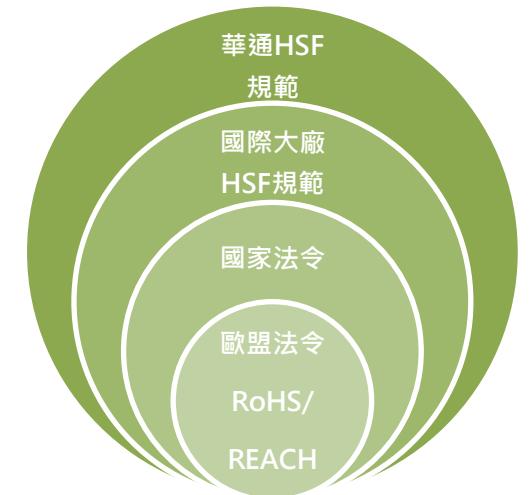
2-7-4.衝突礦物採購管理

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」，並遵守責任礦產區域及國際法規。
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/精煉廠名單，以避免直接或間接的資助武裝衝突團體或侵害人權的礦區。
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，2021 年無違反喪失資格的供應商。

2-8.綠色產品管理

華通致力推行綠色產品管理，訂定無有害物質(Hazardous Substance Free, HSF)政策，整合採購、產品、研發、製造等部門，在製造前端即將綠色材料納入考量，要求產品必須不含對人體、環境有害的物質，以善盡保護環境及健康安全之公民責任。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 RoHS、China RoHS、WEEE、REACH、Halogen Free(無鹵素)等要求，並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。



2-8-1.供應鏈有害物質管理

華通透過「有害物質供應商管理系統」有效審核供應商所提供之原料或零件是否符合標準，結合料件規格、國際法規、國際指令、客戶規範及供應商資訊等面向，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。同時於廠內使用精密的 XRF 進料檢驗儀器，對原物料及產品中具有對環境衝擊及有害的禁限用物質，進行確實而嚴謹的量測與監控。

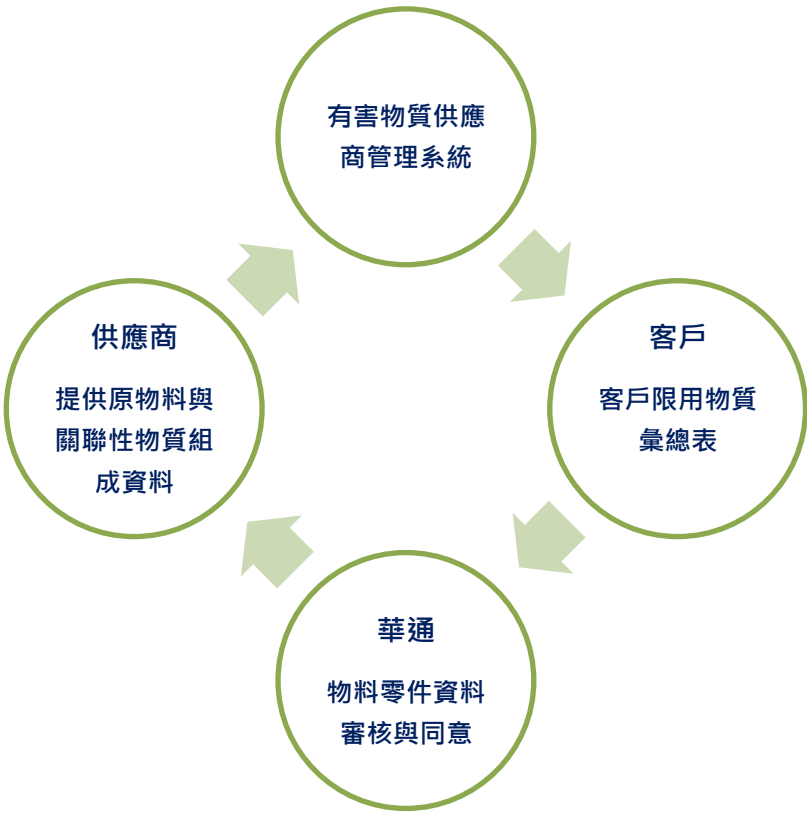
公司除內部遵守 HSF 之要求外，也要求相關供應商皆需簽署「不使用環境保護相關法規中禁用/限用有害物質承諾書」，以確保供應商之及生產、製造、包裝、儲存及運輸中絕不違反任何國家關於環境保護相關法規中禁用/限用物質之規定(包含但不限於歐盟 WEEE、RoHS 等規定)，持續針對原料及相關物料來源做有效的控管，以達到符合綠色產品之標準並減低產品生產過程中對自然環境之影響，以期完全符合華通之禁用/限用物質要求，2021 年產品有害物質檢測合格率皆為 100%。



- 要求供應商提供第三方檢測報告並定期更新

 - 對特定產品導入無鹵或低鹵規範
 - 設置 XRF 檢測設備，針對進料、成品進行有害物質檢測
- 完成有害物質之調查作業，並提交第三方有害物質檢測報告

指標內容	台灣廠區		大陸廠區		
	蘆竹廠	大園廠	惠州廠	蘇州廠	重慶廠
法規及客戶 HSF 調查/比對不符合件數	0	0	0	0	0
HSF 供應商管理系統稽核合格率	100%	100%	100%	100%	100%
原物料 XRF 測試不合格率	0%	0%	0%	0%	0%
OQC 出貨稽核(HSF)合格率	100%	100%	100%	100%	100%
Sample /量產 XRF 測試不合格率	0%	0%	0%	0%	0%



華通 HSF 限用物質項目
● EU RoHS/China RoHS 十項要求，鉛 Lead、鎘 Cadmium、汞 Mercury、六價鉻 Hexavalent Chromium、多溴聯苯 PBBs、多溴聯苯醚 PBDEs、鄰苯二甲酸二(2-乙基己基)酯 Bis (2-ethylhexyl) phthalate (DEHP)、鄰苯二甲酸丁酯苯甲酯 Butyl benzyl phthalate (BBP)、鄰苯二甲酸二丁酯 Dibutyl phthalate (DBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯 Diisobutyl phthalate (DIBP) ● 無鹵素要求：氯(Cl)、溴(Br) ● 銻(Sb)、有機錫化合物(TBT/TBTO/TPT/DBT/DOT)、鉍(Be)、砷(As)、PFOA、PFOS

2-8-2.顧客健康與安全

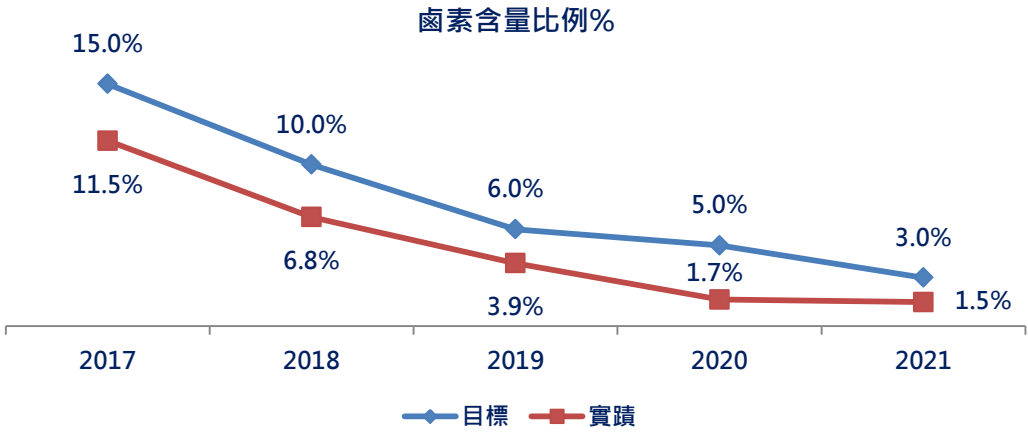
華通產品為印刷電路板，在發展新產品時，安全性將會是產品導入市場的最大挑戰，通過 UL 認證，以符合客戶規定且定期實施廠檢做好產品把關角色，通過認證的商品安全無慮，並 100%符合 UL 94-V0 或 94-V1 電子產品塑膠零件可燃性測試規範。此外，在生產產品及原物料採購時，也同時會做好供應商材料來源的管控，管控的範圍及標準包含 HSF 有害物質、REACH、SVHC 高度關注物質及管理，2021 年沒有違反有關產品、服務健康、安全法規及自願性規約。

而為確保公司各項產品皆含有害物質，我們建立完善的管理系統，各廠區綠色產品及標準項目如下：

華通綠色產品及品質標準項目				
地區/項目	台灣廠區	大陸廠區		
		惠州廠	蘇州廠	重慶廠
RoHS 2.0	V	V	V	V
Halogen Free	V	V	V	V
REACH/SVHC	V	V	V	V
QC 080000	V	V	-	V
Green Partner	V	V	-	-



華通致力降低有害物質的使用，陸續將產品無鹵化規範導入產品物料與生產製程中，由下表可看出華通產品使用鹵素的比率逐年下降，而 2021 年與 2020 年相比，降低 0.2%，並持續依客戶要求逐年降低無鹵含量比例。



推動 38 項相關節能計畫，節能 11,690.60MWh，減少 8,509.13 公噸 CO₂ 之排放。

減碳
8.509 公噸

銅濃度小於
0.2mg/L

放流水銅濃度降至小於 0.2 mg/L，排放量降低 22.5%。

廢棄物產量減少 12.7%，掩埋率 0.8%，回收利用率 83.6%。

減廢
12.7%

100%
符合環保指令

產品無有害物質(HSF)之品質目標達標率 100%。

降低環境衝擊，
共創永續價值

3. 華通綠色管理

- 3-1. 永續環境承諾與政策
- 3-2. 氣候變遷因應
- 3-3. 溫室氣體排放管制
- 3-4. 能源管理
- 3-5. 空氣汙染管理
- 3-6. 水資源管理
- 3-7. 廢棄物管理
- 3-8. 環境管理與法規遵循

■ 本章節重大主題及主要回應

鑑於氣候變遷問題日趨嚴重，在影響營運最小衝擊下，擬定合宜的氣候因應策略，訂定溫室氣體排放、水、廢棄物等多項環境指標，投入製程改善以減少生命週期各階段的環境負荷，持續推動氣候變遷、能源管理、水資源、廢棄物回收再利用等管理措施，以提高能資源使用效率，並提升因應永續議題之韌性。

管理方針		2021 年執行成果	達成進度	目標摘要
節能減碳	1. 積極推動各類能源減量措施與生產技術提升，使得能源使用效率最佳化，改善能源使用效率。 2. 汰換高耗能設備，使產品製造過程減少溫室氣體排放，同時符合客戶或政府政策要求。 3. 每年依 ISO14064-1 盤查溫室氣體排放量與能源使用量，以掌握現況，作為減量成效之驗證，並委由第三者進行外部查證。	1. 全企業溫氣體排放較 2020 年增加 10.8%，單位排放密集度，台灣區下降 7.2%，大陸區則上升 18.4%，單位產值排放密集度 (Scope1+2)年較基準年(2009 年)減量 56.0%。 2. 台灣及大陸惠州廠，2022Q2-Q3 完成 ISO14064-1 盤查。 3. 全企業用電量相較 2020 年增加，單位產值用電，在台灣區相較 2020 年下降 2.3%，大陸區因重慶廠擴產，整體上升 12.2%。 4. 推動 38 項相關節能計畫(台灣廠區 11 項；大陸廠區 27 項)，總計節省 11,690.60 用電 MWh(1.1%)，相當於減少 8,509.13 公噸 CO ₂ 之排放。	進行中	1. 每年單位產值溫室氣體排放減少 1%。 2. 單位產值排放密集度(Scope1+2)較基準年 2009 年減量 60%。 3. 2023 年台灣廠區及大陸惠州廠完成 Scope3 盤查驗證，2027 年完成全企業 ISO14064-1 盤查驗證。 4. 依政府時程逐步達到淨零排放。
水資源管理	落實 ISO14001 對水資源的管理，透過各項節水、回收水方式，提升用水效率。	1. 全企業總用水量相較 2020 年增加 6.8%，單位產值用水強度，台灣廠區持續下降約 17.4%，大陸廠區增加 25.6%。 2. 全企業總回收水共 1,062 百萬公升(10.1%)，放流水平均銅濃度降至小於 0.2 mg/L，銅排放量降低 22.5%。	進行中	1. 全企業持續執行製程合理用水管制計畫((用水量降低 3%、每單位產值用水強度降低 6%)。 2. 水回收率 15%，且持續降低廢水銅濃度至 0.2mg/L 以下。 3. 做好水源管控，維持未因限水而造成產能損失。
廢棄物及資源利用效率	推動製程技術改善，源頭管理措施，以減少廢棄物產出及回收再利用，建立再生循環經濟。	1. 全企業廢棄物產量相較 2020 年減少 12.7%，單位廢棄物密集度降低 16.2%。 2. 廢棄物妥善處理，全企業掩埋率 0.8%，回收利用率 83.6%。 3. 合規處置廢棄物，無重大裁罰事件。	達成	1. 持續推動廢棄物減量，減少廢棄物產量 15%以上，回收率達 90%以上。 2. 維持廢棄物掩埋小於 1%，朝零掩埋邁進。 3. 合規處置廢棄物，無重大裁罰，朝在地化、資源化及分散化。
環保合規	1. 監督與落實公司環保日常運作及完善標準化作業，符合法規要求外，並持續每年通過 ISO14001 環境管理系統驗證。 2. 每季於環境委員會會議確認利害相關者的需求與期望。	1. 取得 ISO14001 環境管理系統驗證。 2. 無任何重大違反環保事件(罰金超過新台幣 100 萬元)與零停工。	達成	1. 持續取得 ISO14001 認證。 2. 零停工及罰鍰。 3. 無環保異常及利害關係人申訴事件。

3-1. 永續環境承諾與政策

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利害相關者安全健康之因素，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. 供合理時間及資源促進利害相關者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。

每年通過 ISO14001 環境管理系統驗證。



訂定溫室氣體減量、節能計畫、廢棄物減量及節水計畫，每年由環境委員會進行執行績效檢討。

每季於環境委員會會議確認利害相關者的需求與期望，確認無環保異常及利害關係人申訴事件。

依 ISO14064-1 盤查溫室氣體排放量與能源使用量，作為減量成效之驗證，並委由第三者進行外部查證。

3-2. 氣候變遷因應

為延緩氣候變遷，華通自2009年開始，每年自主展開溫室氣體盤查，並結合各地方政府要求及公司永續發展戰略佈局，並由ESG管理系統、環安衛中心與相關單位，依據日常營運情形辨識氣候變遷可能帶來之風險因子，評估與華通相關的重大氣候變遷風險與機會，並展開識別結果與規劃因應措施。



公司治理

- 成立節能減碳推動權責單位，評估和管理氣候相關風險和機遇。
- 每季召開節能減碳工作會議，檢討節能減碳執行進度與目標達成績效，並每年於董事會報告未來的推動計畫與運作成果。



策略

- 參照氣候變遷情境，模擬分析未來的氣候變遷的影響。
- 設置權責部門，負責氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。



風險管理

- 持續蒐集法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，並考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出可能影響營運的重大氣候風險與機會。
- 落實 PDCA 運作模式，並將風險定期向委員會彙報。



指標與目標

- 持續執行範疇一、二溫室氣體盤查並取得 ISO 14064-1 認證。
- 2023 年起將盤查範圍擴大至範疇三項目，全面盤點、驗證與揭露，預計 2027 年前主要廠區 100%通過認證。
- 持續推進各項創新節能減排專案。
- 積極參與國際碳揭露計畫 CDP 回覆。

在氣候風險議題我們參考TCFD風險清單與同業標竿比對，對氣候變遷風險可能造成之財務影響與機會，遵循公司風險管理流程，持續透過 PDCA的管理循環運作掌握氣候風險因子，並依風險項目之發生機率與衝擊程度進行實體與轉型風險與機會的鑑別，辨識出可能受到國際氣候變遷、產業相關趨勢與主要客戶所提出之淨零排放承諾(如低碳、零碳生產之要求)，所造成公司營運成本的增加，制定因應對策，以降低風險發生損失的機率及程度。

經評估分析發生可能性與影響程度，最終聚焦衝擊程度與發生可能性皆為中級以上議題，作為華通氣候相關風險與機會，擬訂氣候變遷策略方針與因應措施，相關權責部門已編列預算進行方案落實。

風險類型	氣候相關風險		狀況說明	面臨風險	發生可能性	衝擊程度	潛在的財務影響	公司現有風險管理措施	可能衍生機會
轉型風險	政策和法規風險	再生能源發展條例	要求用電大戶使用契約容量 10% 綠色能源(設置綠能、儲能設備、購買綠電憑證、繳納代金)	增加營運成本	高	中	若以法規要求設置使用再生能源，每年需增加購買綠電費用。	1. 規劃能源結構轉型作業。 2. 評估綠色能源設置及採購作業，並提早尋找綠色能源供應來源。	使用再生能源，增加企業形象並獲得客戶認可，降低碳排放量，獲得淨零碳排放契機。
		徵收碳費(歐盟碳邊境稅 CBAM)	1. 台灣區依據氣候變遷法，規劃針對排碳大戶徵收碳費 2. 歐盟碳邊境稅規範對象尚未納入電子行業，後續將持續關注法規動態。	增加營運成本	高	中	1. 現況尚未確定徵收費用，若以新加坡碳費徵收費用計算，每噸碳徵收新台幣 120 元，將會增加公司的營運支出。 2. 碳邊境稅未將電子行業列入，後續持續關注對於公司的影響。	1. 進行設備製程節能降低用電量 2. 評估使用綠色能源。 3. 依據 ISO14064-1 進行溫室氣體盤查，並訂定減碳計畫。	1. 增加綠色能源使用機會，降低碳排放量，增加企業形象。 2. 加速評估低碳製程運用及製程節能技術。
		電費調漲	因應國際能源價及減碳趨勢，台灣區評估調漲 3%、大陸區調漲 10~20%。	增加營運成本	高	高	每年需增加 10%電費支出	組織節團隊專責設備節能及高效率設備汰換作業。	1. 規劃汰換高效率製程設備。 2. 執行設備節能作業。 3. 評估使用綠色能源。
		增加耗水費	台灣區規劃徵收耗水費，每噸水加徵 3 元。	增加營運成本	中	高	預計每噸水增加 3 元費用支出	1. 推動廢水回用機會(廢氣塔利用) 2. 訂定製程用水目標，進行用水檢討及管理，提高用水回收率。	1. 評估廢水回用機會及可行性。 2. 推動設備待機省水功能。
		節能要求及能耗總量控管	台灣區每年需進行 1%節電、大陸區針對能耗總量及單位能耗進行管控。	增加營運成本、營運中斷	高	高	提高低碳再生能源使用比例，避免被課徵碳稅	1. 定期進行節能管理及製程節能規劃及推動。 2. 評估綠色能源使用，降低碳排放 3. 推動能耗指標，進行能耗管理。	降低電力使用及提升使用綠色能源機會，降低碳排放量及增加企業形象及未來減碳目標機會。
實體風險	極端氣候(強降雨、颱風與風災)		隨著氣候變化，強降雨機會增加，造成淹水風險。	營運中斷(廠區淹水，導致員工無法上班，廠房設施遭受損害與能資源供應中斷)	中	中	1. 產能下降或中斷(如停產、運輸困難、供應鏈中斷) 2. 影響勞動力管理和規劃(如衛生、安全、缺勤) 3. 現有資產沖銷和提前報廢，如高風險地區的財產和資產損害 4. 營運成本提高(水力發電水量不足或核能、火力發電廠冷卻水不足)	1. 建立備用水源儲水設施。 2. 建立完善排水設施，進行系統全面檢查(如污水管與排水口進行堵塞檢查)，降低廠區淹水機會 3. 建立原物料 Sencod Source 4. 隨時掌握員工應上班或停班的規定及訊息傳達，必要時提供交通工具或其他協助。	1. 改善廠區排水設施及提高水源貯存量，提高廠區韌性。 2. 完善廠區原物料備用來源，穩定供應。
	極端氣候(乾旱)		長時間未降雨，造成水資源供應受到影響	營運中斷、增加營運成本	中	中	5. 基礎建設成本升高(如設施毀損) 6. 銷量及產出降低導致收入下降 7. 保費提高以及位處高風險地區的資產難以投保。	1. 建立備用水源儲水設施及穩定供應來源(如水車) 2. 執行缺水緊急應變機制(製程降低用水)	1. 提高廢水回用機會及設置廢水回用系統，增加水資源利用率，取得節水認證，獲得客戶認可及提升企業形象。 2. 降低製程用水量。

3-3.溫室氣體排放管制

華通自2009年開始建立公司的溫室氣體排放清冊，以此作為溫室氣體排放量之基準年，並推動溫室氣體盤查作業，同時依循ISO14064-1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，華通也積極參與 CDP(Carbon Disclosure Project)問卷回覆，內容包含溫室氣體排放量揭露、減量目標與績效，及我們對碳議題的管理方針等，藉此華通也得以利用 CDP 評鑑結果做為我們在評估碳管理上可以持續精進的發展方向。

通過環境管理系統認證

台灣區
ISO14001 認證

大陸區
(惠州/蘇州/重慶)
ISO14001 認證

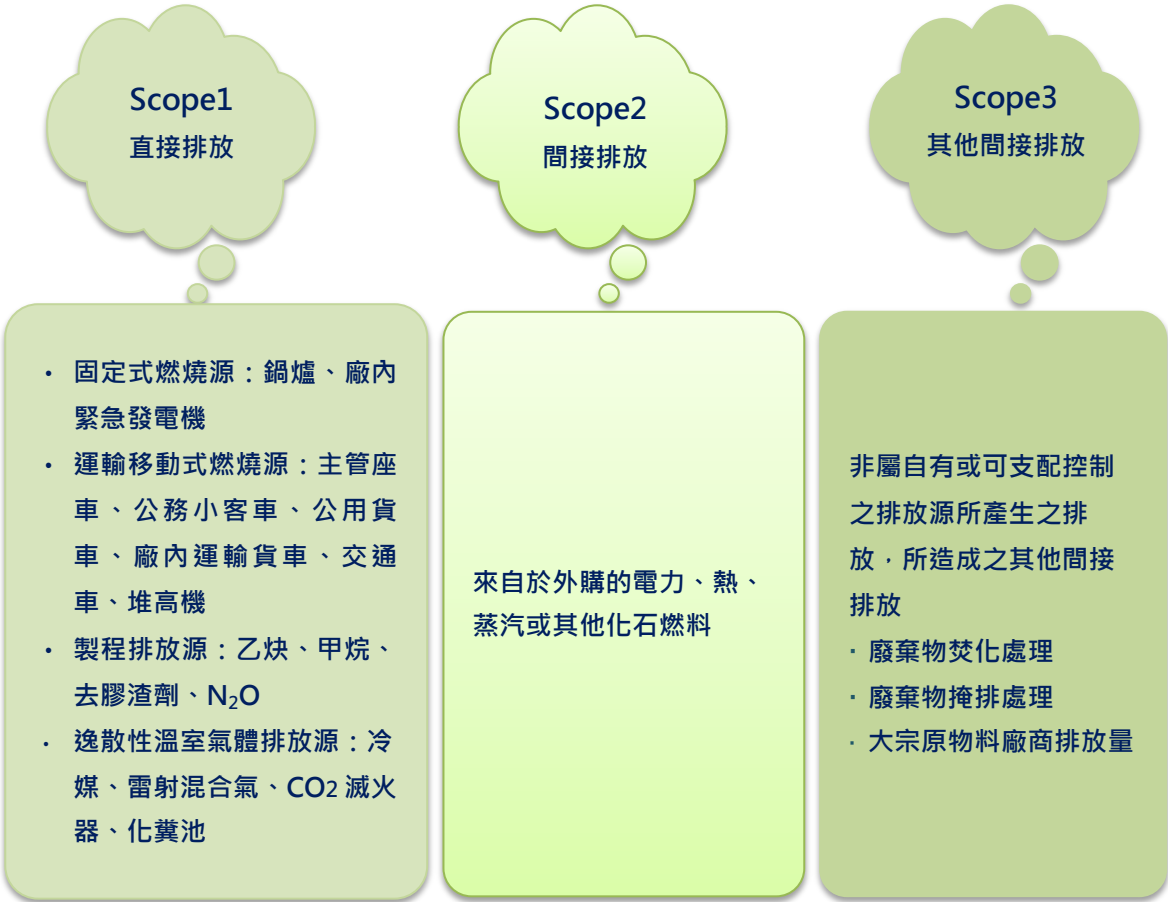
大陸區(惠州)
ISO50001 認證

台灣區
ISO14064-1 認證

大陸區(惠州)
ISO14064-1 認證

溫室氣體盤查方法及結果

溫室氣體盤查範圍包括範疇一的直接溫室氣體排放與範疇二能源間接溫室氣體排放之定性與定量盤查，為了鑑別出對於氣候變遷減緩的關鍵因子，依據營運控制權法之管理範圍進行排放源溫室氣體排放量及碳匯量盤查邊界劃分，並計畫 2023 年將華通的碳管理擴展至價值鏈夥伴，於並持續與價值鏈夥伴共同合作開發低碳產品，共同對抗氣候變遷與全球暖化。



華通2021年的溫室氣體碳排放量總量為879,184公噸CO₂，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702,153公噸(佔79.9%)，而生產製造過程中鍋爐用油、車輛用油、緊急發電機等產生177,031公噸(佔20.1%)，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，由各廠自行進行製程能源耗用減量、設備效率提升及能源管理等改善措施(詳3-4能源管理)，未來我們將持續引進節能減碳技術，加強碳排放的管理，以達成精簡各項能源使用及提升能源利用率，減少溫室氣體排放。

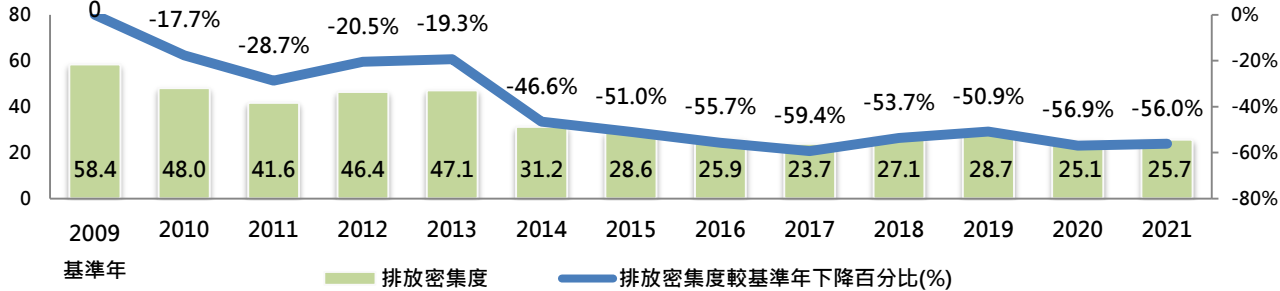
華通以逐年降低溫室氣體排放密集度1%為目標進行管理，2021年整體溫室氣體排放量相較 2020 年增加85,516公噸 CO₂ (10.8%)，排放密集度台灣區下降7.2%，大陸區則上升18.4%，主因為重慶廠擴產，並配合客戶產品發展趨勢，擴增製程機台及附屬設備與產品結構比改變，原物料使用量也隨之增加，單位耗能上升，導致排放氣體上升，未來我們將持續引進節能減碳技術，來降低單位產品溫室氣體排放量。

近三年溫室氣體排放統計數據

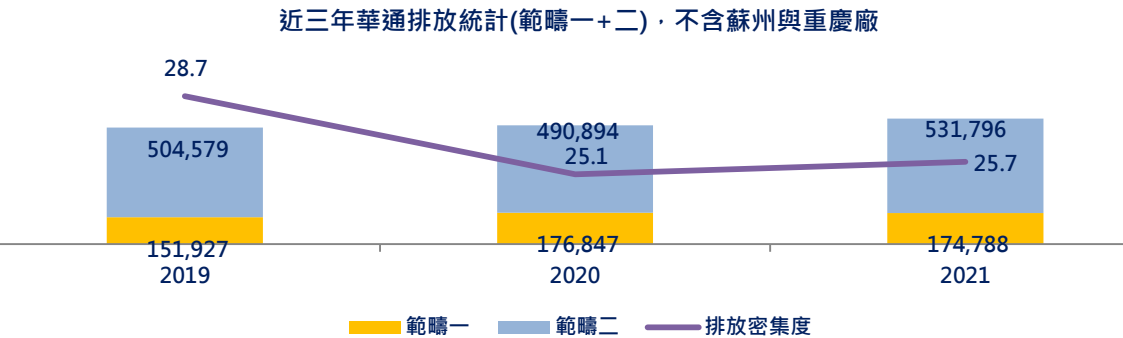
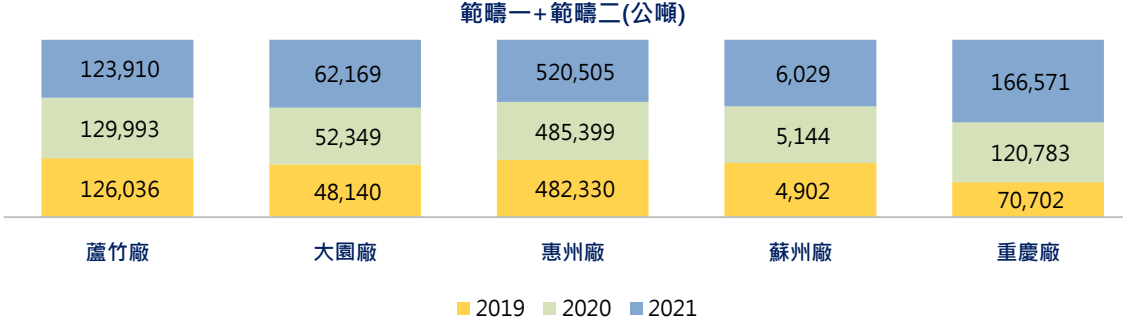
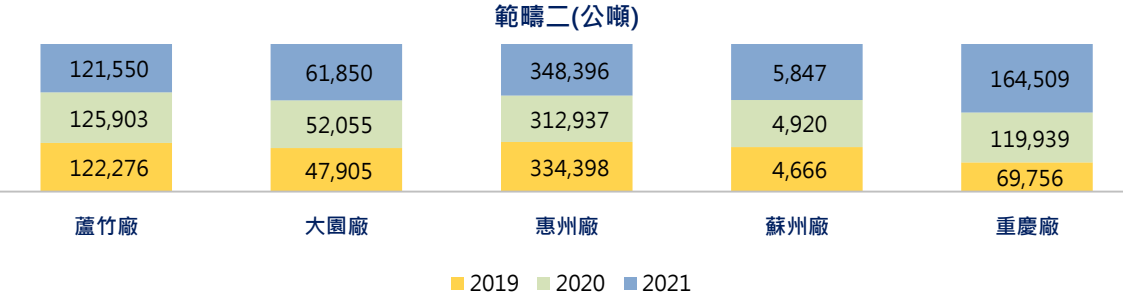
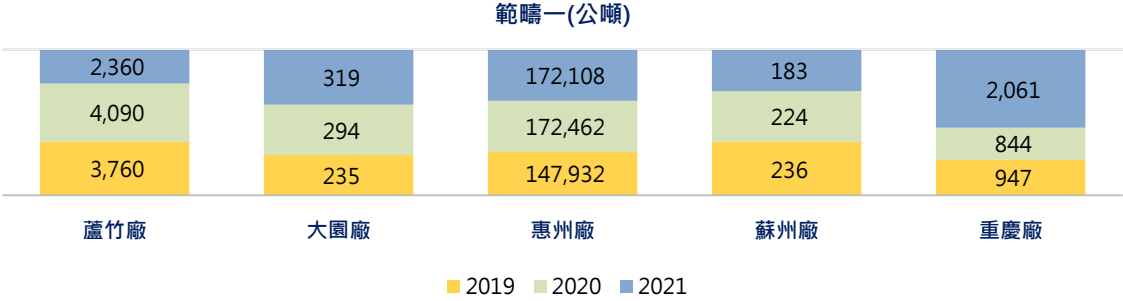
地區/項目		台灣廠區		大陸廠區		
		蘆竹廠	大園廠	惠州廠	蘇州廠	重慶廠
2019	Scope1(公噸 CO ₂)	3,760	235	147,932	236	947
	Scope2(公噸 CO ₂)	122,276	47,905	334,398	4,666	69,756
	合計(公噸 CO ₂)	126,036	48,140	482,330	4,902	70,702
	總計(公噸 CO ₂ e)	732,110				
	產值(百萬元)	9,789	3,963	9,153	950	1,553
	排放密集度(公噸 CO ₂ /百萬元)	12.87	12.15	52.69	5.16	45.53
2020	Scope1(公噸 CO ₂)	4,090	294	172,462	224	844
	Scope2(公噸 CO ₂)	125,903	52,055	312,937	4,920	119,939
	合計(公噸 CO ₂)	129,993	52,349	485,399	5,144	120,783
	總計(公噸 CO ₂ e)	793,668				
	產值(百萬元)	12,442	4,687	9,427	872	1,758
	排放密集度(公噸 CO ₂ /百萬元)	10.45	11.17	51.49	5.90	68.72
2021	Scope1(公噸 CO ₂)	2,360	319	172,108	183	2,061
	Scope2(公噸 CO ₂)	121,550	61,850	348,396	5,847	164,509
	合計(公噸 CO ₂)	123,910	62,169	520,505	6,029	166,571
	總計(公噸 CO ₂ e)	879,184				
	產值(百萬元)	13,465	5,377	8,646	894	2,005
	排放密集度(公噸 CO ₂ /百萬元)	9.20	11.56	60.20	6.74	83.08

1.蘆竹、大園排放量為經第三方查證之數據，惠州廠預計 2022 年 7 月前安排第三方外部驗證機構盤查驗，蘇州與重慶廠為自結資料。

2.台灣區產值為新台幣，大陸廠區產值以人民幣為單位統計



此統計僅以蘆竹、大園、惠州廠經第三方查證之數據Scope1+2(基準年2009年，排放量348,974噸)，不含蘇州與重慶廠



溫室氣體種類與排放量

華通根據 ISO 14064-1建立溫室氣體排放清冊，每年進行溫室氣體盤查，溫室氣體種類包含二氧化碳 (CO2)、甲烷 (CH4)、氧化亞氮 (N2O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫 (SF6) 及三氟化氮 (NF3)。公司未使用 PFCs，華通主要溫室氣體種類為 CO2(76.5%)，排放源主要來自於電力使用、化糞池及空調冷媒。

3-4.能源管理

為降低能源消耗，華通訂定節能減碳計畫，整合各部門節能減碳推動策略與方案，透過每季召開節能會議檢討追蹤執行成效，持續引進各項節能技術(如空壓系統改善等)，進行相關設施之節能改善計畫，除落實節電措施與提高能源效率外，亦同時推廣落實辦公室及公共區域節能宣導，增強同仁節能減碳觀念與習慣。

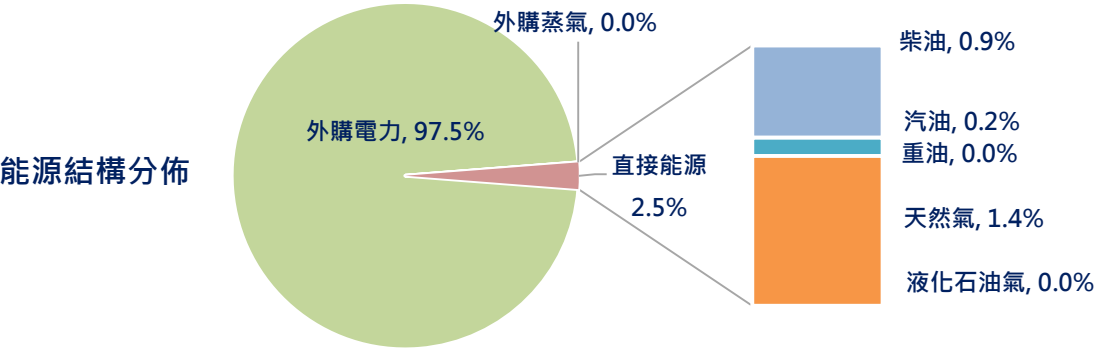
3-4-1.能源使用結構

華通主要能源消耗為公司營運所需之外購電力佔大宗(97.5%)，其次為天然氣 (1.4%)，間接能源皆為外購電力，而直接能源使用之化石燃料包括柴油、汽油及天然氣，主要用於緊急發電機、堆高機、公務車等，在 2021 年將重油鍋爐改為柴油鍋爐，已無使用重油。2021 年總能源使用為 3,843,770.9 千兆焦耳 (GJ)，較 2020 年增加 326,642.6 GJ(9.3%)，依據溫室氣體盤查結果分析，外購電力為華通主要生產據點溫室氣體排放量最大來源，2021 年總用電為 1,041,529.8MWh，相較 2020 年增加 87,006.32MWh，台灣區增加 15,714.8MWh(9.2%)，大陸區增加 71,291.5 MWh(15.6%)，主要為重慶廠產能提升及自動化生產的導入，封存設備開機，以致用電量上升，也帶動能源用量增加，單位產值用電，在台灣區相較 2020 年下降 5.0%，大陸區因重慶廠擴產，整體上升 16.7%。

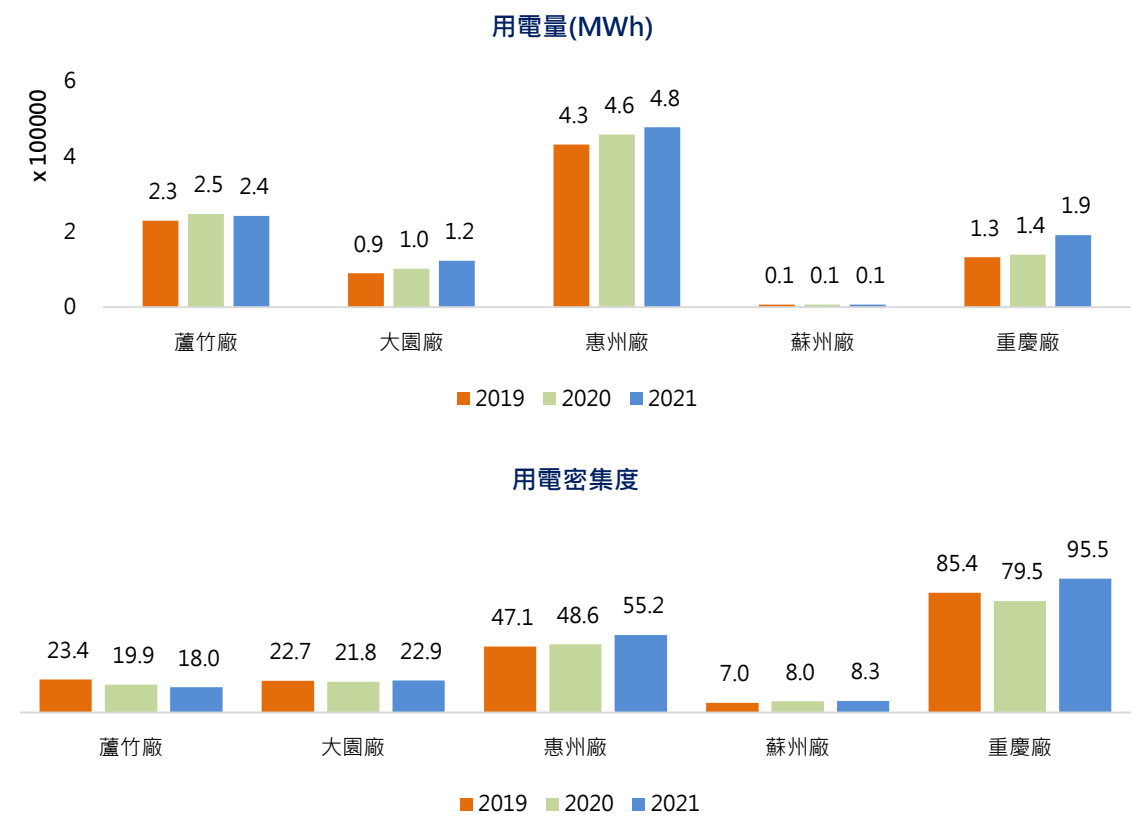
2021 年溫室氣體排放量統計(單位:公噸二氧化碳當量)								
種類	CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	總量
排放量	556,140	2,824	73	1,218	167,059	-	-	727,314
佔比	76.5%	0.4%	0.0%	0.2%	23.0%	0.0%	0.0%	100.0%

項目 (單位：GJ) 年份		台灣廠區				大陸廠區					
		蘆竹廠		大園廠		惠州廠		蘇州廠		重慶廠	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
間接能源	外購電力	890,473.0	871,672.3	368,167.0	443,543.0	1,649,636.9	1,718,033.2	25,177.7	26,573.3	502,829.2	689,686.8
	外購蒸氣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
直接能源	柴油用量	22,706.8	22,843.6	331.0	292.1	1,066.1	9,032.1	712.0	524.0	668.0	715.0
	重油用量	1,007.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	汽油用量	2,020.4	2,020.4	121.0	137.0	1,774.8	1,871.7	2,237.0	1,834.0	560.0	719.0
	天然氣	-	-	-	-	47,510.7	45,733.0	129.0	432.0	-	8,108.3
	液化石油氣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計		916,207.8	896,536.4	368,619.0	443,972.1	1,699,988.5	1,774,670.0	28,255.7	29,363.3	504,057.2	699,229.1

近三年用電趨勢統計						
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
2019	用電量(MWh)	229,411.2	89,877.6	431,572.9	6,632.6	132,691.3
	產值(百萬元)	9,789	3,963	9,153	950	1,553
	單位產值用電量(MWh/百萬元)	23.4	22.7	47.1	7.0	85.4
2020	用電量(MWh)	247,353.6	102,268.8	458,232.5	6,993.8	139,674.8
	產值(百萬元)	12,442	4,687	9,427	872	1,758
	單位產值用電量(MWh/百萬元)	19.9	21.8	48.6	8.0	79.5
2021	用電量(MWh)	242,131.2	123,206.0	477,231.4	7,381.5	191,579.7
	產值(百萬元)	13,465	5,377	8,646	894	2,006
	單位產值用電量(MWh/百萬元)	18.0	22.9	55.2	8.3	95.5



註：台灣區產值為新台幣，大陸廠區產值以人民幣為單位統計



3-4-2.節能改善

為持續節約能源，2021 年華通將持續進行傳統照明設備汰換、空壓系統、空調設備及節能設備汰換等改善措施，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。

2021 年共推動 38 項相關節能計畫(台灣廠區 11 項；大陸廠區 27 項)，總計節省 11,690.60 用電 MWh，相當於減少 8,509.13 公噸 CO₂ 之排放。



2021 年節能措施及成效		
節能主題	重點節能方案	每年省電(MWh)
空壓系統	- 空壓機轉子更換節能 - 空壓系統管路檢測 - 空壓洩露改善 - 空壓機馬達汰換	6,607.28
空調設備	- 空調機整併與加裝變頻器節能 - 空調機開關定時管理與內部元件汰換	610.17
照明系統	傳統照明燈設備汰換 LED	277.01
製程改善	現場節能改善	867.51
節能設備汰換	- 冰水主機汰換 - 乾燥機汰換 - 雷射鑽孔機汰換 - 廢水廠魯氏鼓風機汰換 - 冷卻水塔汰換	3328.63
2021 年省電(MWh)		11,690.60
2021 年省電(GJ)		42,086.16
2021 年減碳(公噸)		8,509.13
節能效益(新台幣)		48,340,000

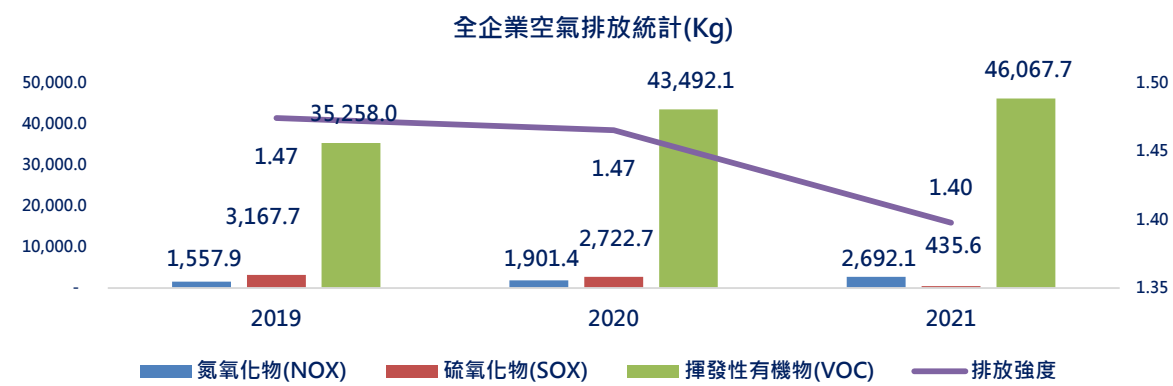
3-5.空氣汙染管理

華通重視員工的作業環境與空氣污染的防治，藉由高效能防制處理設備(如廢氣洗滌塔及集塵機)進行廢氣處理，降低廢氣中進入大氣的污染物，使污染物含量符合(低於)政府環保法令的規定，各廠皆取得政府核發的排汙許可。

各廠區由於製程不同，所產生的空氣污染物質不同，主要對氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、揮發性有機物(VOC_s)等持續進行監測管制，每年定期自主及委請外部專業機構進行檢測，均符合當地政府環保法令所訂定之污染物排放標準，並依各廠運行狀況與當地環保政策，逐步將柴油改為熱泵、重油鍋爐改為柴油鍋爐，持續進行大幅度的空氣污染防治設備更新，實現對廢氣處理過程的檢測、控制與優化，達到 VOC_s 污染物的降低消耗，且無使用 CFC-11(三氯氟甲烷)之臭氧層破壞物質(ODS)。

項目	2019		2020		2021	
	台灣區	大陸區	台灣區	大陸區	台灣區	大陸區
氮氧化物(NOx)kg/年	1,368.9	189.0	1,307.4	594.0	1,374.6	1,317.6
硫氧化物(SOx)kg/年	1,331.7	1,836.0	660.7	2,062.0	10.4	425.2
揮發性有機物(VOCs)kg/年	34,151.0	1,107.0	41,212.0	2,280.1	42,318.3	3,749.5
排放強度(kg/百萬元)	2.7	0.3	2.5	0.4	2.3	0.5

註：台灣區產值為新台幣，大陸廠區產值以人民幣為單位統計



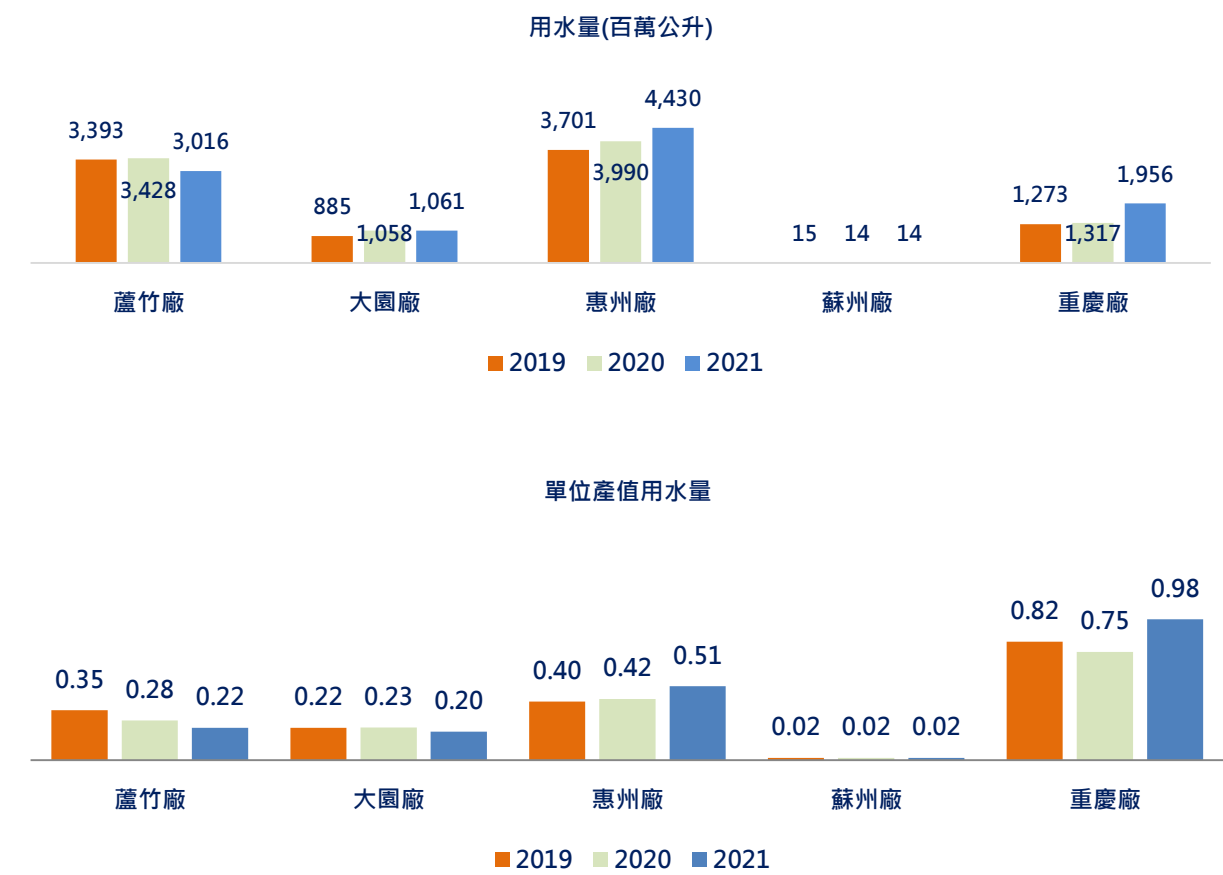
3-6.水資源管理

3-6-1.取水結構

華通營運據點皆座落於台灣與大陸，其降雨量在地域、季節的分布極不平均，容易造成地區性、季節性的乾旱，使我們更不能再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。華通位於台灣、大陸廠區及辦公室用水來源皆 100%為自來水，主要用水來自民生用水及廠房週邊設備用水，公司總部位於桃園市蘆竹區新莊里，非處於或鄰近生態保護區，全企業水源充足並無供水問題，未影響水資源生態及其他使用目的。

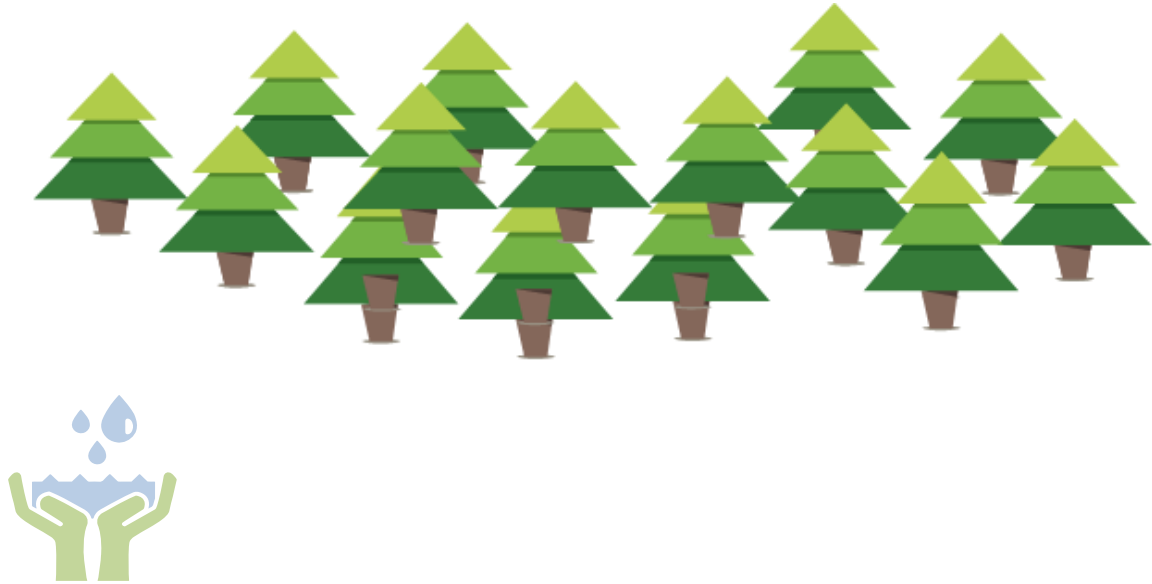
3-6-2.水資源使用

2021年總用水量為10,476.1百萬公升，相較2020年增加668.4百萬公升(6.8%)，其上升主因為重慶廠產能持續擴大及擴建廠房，而在單位產值用水強度，台灣廠區持續下降約17.4%，大陸廠區因為產品製程及結構改變，尤其在重慶廠在調試階段有用水但未創造產值，用水強度增加25.6%，未來持續致力於節約用水、做好用水管理及水回收再利用，以提升用水效率。



華通近三年用水使用量統計						
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
2019	用水量(百萬公升)	3,393	885	3,701	15	1,273
	產值(百萬元)	9,789	3,963	9,153	950	1,553
	單位產值用水量(百萬公升/百萬元)	0.35	0.22	0.40	0.02	0.82
2020	用水量(百萬公升)	3,428	1,058	3,990	14	1,317
	產值(百萬元)	12,442	4,687	9,427	872	1,758
	單位產值用水量(百萬公升/百萬元)	0.28	0.23	0.42	0.02	0.75
2021	用水量(百萬公升)	3,016	1,061	4,430	14	1,956
	產值(百萬元)	13,465	5,377	8,646	894	2,006
	單位產值用水量(百萬公升/百萬元)	0.22	0.20	0.51	0.02	0.98

註：台灣區產值為新台幣，大陸廠區產值以人民幣為單位統計



廠區		蘆竹廠		大園廠		惠州廠		蘇州廠		重慶廠	
取水來源		大湳水廠		平鎮水廠		湖鎮水廠		蘇州工業園區第一自來水廠		李渡水廠、義和水廠	
水源區來源		石門水庫		石門水庫		顯崗水庫		太湖		水磨灘水庫	
排放流域		埔心溪支線		老街溪		沙河流域		吳淞江		長江	
汙水處理單位		公司廢水廠		公司廢水廠		公司廢水廠		園區污水廠		重慶市拓源污水治理有限公司	
水資源使用項目		2020 年	2021 年	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年	2020 年	2021 年
取水量 (百萬公升)	地表水、地下水、 海水、產出水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	自來水	3,428.4	3,015.8	1,058.5	1,060.6	3,990.5	4,430.3	13.8	13.8	1,316.6	1,955.6
總取(用)水量(百萬公升)		3,428.4	3,015.8	1,058.5	1,060.6	3,990.5	4,430.3	13.8	13.8	1,316.6	1,955.6
排放水量(百萬公升)		3,140.4	2,673.0	961.8	980.3	2,938.6	2,928.0	9.6	9.7	984.5	1,705.7
耗水量(百萬公升)		288.0	342.8	96.7	80.3	1,051.9	1,502.3	4.1	4.2	332.1	249.9
回收再利用水量(百萬公升)		130	90	54	39	880	815	-	-	8	117
水資源回收率		4.1%	3.4%	5.7%	4.0%	30.0%	27.8%	0.0%	0.0%	0.8%	6.9%

3-6-3.水回收資源化與節水措施

PCB行業在製程中需要使用較多水資源，華通除積極考量並評估增加回收水利用，首重耗水減量與回收再利用，引進高性能的水回收設備，廢水經處理後依各用水點水質需求回收至生產製造、環境清潔等不同環節重複使用，2021年推動多項節水專案，如製程合理用水管理計畫、流程優化改善、建立用水查核系統，以提升回收水量，2021年總回收水量1,062百萬公升，回收率為10.1%。

水回收比例			
地區	2019	2020	2021
台灣廠區	6.8%	4.9%	3.7%
大陸廠區	12.3%	15.4%	17.4%

2021 年節水改善措施及成效			
節水措施	內容	節省水量 (百萬公升)	節水效益 (新台幣)
製程合理用水管理計畫	回收評估使用	0.31/D	1,599,130
水情監控及限水措施計畫	・ 製程溢流量調整 ・ 關閉製程外常態定時用水		
三期配藥改回用水	廢水三期助凝劑配藥改 MBR 回用水	0.09/D	
製程節水	・ CUI/CUII 線清潔後/鍍銅後/抗氧化後溢流降低 ・ DES/顯影線洗槽頻率調整	0.07/D	
	浸金去膜線去膜後水洗 7 道溢流善	0.08/D	
	電鍍線抗氧化水洗回流至剝掛架水洗	0.06/D	
減少 DI 水用量	・ 調整浸金線鍍槽當槽保養，將滿槽浸泡水洗改為高壓水槍沖洗 ・ 將純水洗溢流引到棕化後水洗槽	1.25	
減少 SW 水用量	・ 蝕刻後酸洗補水取消溢流/去膜後噴淋改為使用水洗 1 Pump 循環 ・ 水簾機前噴淋用水評估改為循環	0.43	
減少 CT 水用量	由 CT 水改用放流水	6.57	



3-6-4.廢水管理

廠區所產生之廢污水經適當的廢污水設施處理，或依法直接排至污水下水道專區，台灣蘆竹、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，所有生產廢水與生活污水皆進行分管、分流收集，除了廢水採樣自行檢測外，也定期委外第三方公正實驗機構進行廢水水質檢測，各廠廢水水質均符合符合當地之放流水標準，以確保對周遭承受水體的環境負荷無顯著衝擊才可排放，2021 年各廠區並無重大洩漏或溢流事件發生及零環保投訴及處罰。為確認廢污水處理成果，針對廠區廢水污染防治系統進行檢討及改善，持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，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，另因台灣廠區因應放流水重金屬管制標準加嚴，蘆竹及大園廠持續進行重金屬削減計畫，2021 年導入硝酸銅電解、鎳廢液電解系統增加處理量，減少廢水中銅含量及減少污泥產量(約 70 噸/月)。並於 2021 年完成增設第 3 座離子交換樹脂塔設備，已可達到放流水銅含量平均小於 0.2 mg/L 之目標，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，預計 2022 年評估設備整改提升處理效能，增加 CAPA 及改造閒置樹脂塔變更為砂濾塔，持續進行重金屬減量，2021 年檢驗結果統計如下表，均符合法規要求。

2021 年放流廢水水質檢測結果								
廢水排放水質檢測結果	蘆竹廠		大園廠		惠州廠		重慶廠	
	許可值	實際	許可值	實際	許可值	實際	許可值	實際
排水量(百萬公升/年)	5,450	2,673	1,553	980	3,124.8	2,928.0	3,533	1,706
酸鹼值 pH	6~9	7.4	6~9	7.7	6~9	7.2	6~9	7.4
銅 Cu(mg/L)	1.5	0.2	1.5	0.7	0.5	0.1	0.5	0.1
化學需氧量 COD(mg/L)	120	59.3	120	74.1	80	14.4	400	112
生物需氧量 BOD(mg/L)	50	22	50	13.5	-	-	-	-
懸浮固體物 TSS(mg/L)	50	4	50	9.0	30	6.7	320	7.0
氨氮(mg/L)	-	-	-	-	10	0.2	35	5.1
總磷(mg/L)	-	-	-	-	0.5	0.1	7	0.3

3-7.廢棄物管理

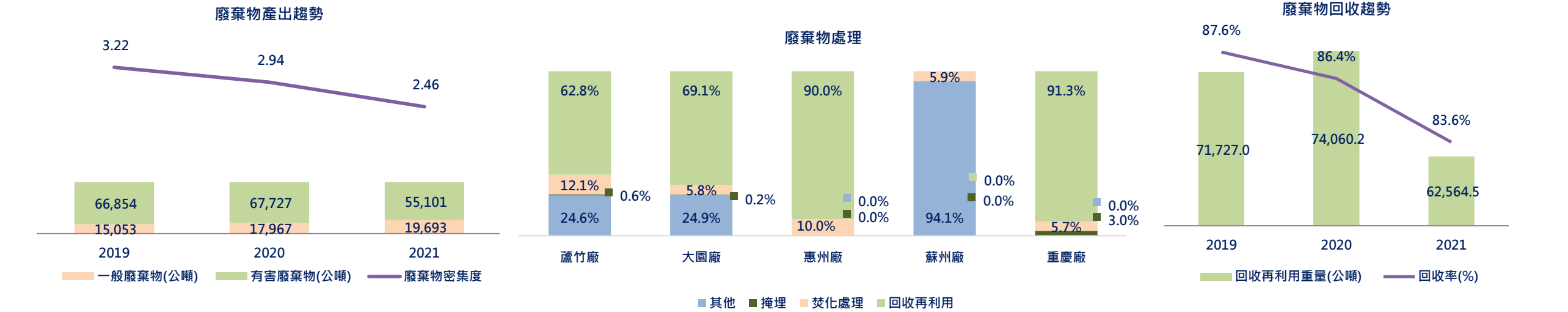
華通為專業印刷電路板公司，製程所產生的廢棄物皆依法分類為有害及非有害類，依循ISO14001管理程序設置專責管理單位，有效掌握廢棄物來源產出量，秉持廢棄物量最小化與回收再利用率最大化理念，篩選具有效處理廢棄物合格供應商進行妥善處理，不定期稽核廢棄物供應商是否依廢棄物清理相關法規進行廢棄物清除，以確認其合法性並確保所有廢棄物皆已妥善處理或再利用，全企業皆為境內處理為主，並無任何跨國運送有害廢棄物之行為。

廢棄物處理上以回收再利用為前提選擇處理方式，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，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。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，並朝著三個方向：在地化、分散化及資源化的目標持續進行。

3-7-1.廢棄物產出結構

華通2021年廢棄物產生量共74,794公噸(一般佔26.3%；有害佔73.7%)，相較於2020年減少10,899.6公噸(12.7%)，其中一般廢棄物增加1,726.1公噸(9.6%)，有害廢棄物減少12,625.7公噸(18.6%)，因重慶廠產能增加，但亦也持續進行減廢措施，廢棄物密集度呈現下降趨勢(較2020年下降16.2%)，整體是有達到減廢目標，且有83.6%與再利用廠商處理後回收作為工業原料(如濾心做成工業用塑膠再利用；尿素板做為固體燃料棒再生能源使用)，未來也將持續進行廢棄物減量與增加回收量等措施(如濾心脫水)，以達廢棄物有效再利用之永續發展目標。



另因公司非為終端產品製造商，無法追蹤產品使用之最終廢棄處理方式或回收狀況，故無法量化相關數據。

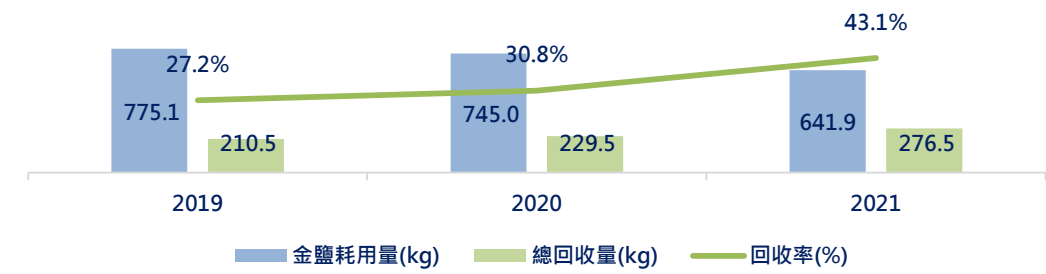
2021 年廢棄物重量統計		台灣廠區		大陸廠區			總計	
		蘆竹廠	大園廠	惠州廠	蘇州廠	重慶廠		
各類別廢棄物 總量(公噸)	一般廢棄物	2,174	930	11,806	48	4,735	19,693	
	有害廢棄物	11,153	5,269	24,852	34	13,794	55,101	
	廢棄物總重量	13,327	6,199	36,658	82	18,529	74,794	
	回收再利用重量	8,372	4,282	32,998	-	16,912	62,564	
	回收率	62.8%	69.1%	90.0%	0.0%	91.3%	83.6%	
廢棄物 處理情 形(公噸)	一般廢 棄物	回收再利用重量	317	113	9,453	-	4,176	14,059
		焚化處理重量	1,609	362	2,352	-	-	4,323
		掩埋	74	13	-	-	559	646
		其他	174	442	-	48	-	664
	有害廢 棄物	回收再利用重量	8,055	4,169	23,545	-	12,736	48,506
		焚化處理重量	-	362	1,307	5	1,057	2,731
		掩埋	-	13	-	-	-	13
		其他	3,098	725	-	29	-	3,852
	廢棄物密集度(公噸/百萬元)		0.99	1.15	4.24	0.09	9.24	2.46

註 1：台灣區產值為新台幣，大陸廠區產值以人民幣為單位統計

註 2：其他處理方式為熱處理、物理、化學處理等。

3-7-2.金鹽回收

因PCB製程因素，蘆竹廠、大園廠、惠州廠區會使用金鹽作為原料之一，針對製程中所使用到的金鹽耗用量進行回收再利用，2021年金鹽回收再利用率相較2020年增加12.3%。



廢棄物減量措施與效益

2021年主要生產廠區及建築物持續執行減廢措施，包括設計變更減少金屬使用及污泥含水率下降等，共節省2,498.8公噸廢棄物產生。

2021 年廢棄物減量措施與效益			
減廢措施	內容	減量(公噸)	減廢效益(新台幣)
1. 電解設備處理量擴充，減少污泥產出	• 改造 D 套萃取，增加 CAPA	1,200	22,334,804
	• 硝酸銅進電解系統，增加產能		
2. 廢棄物減量計畫	• 評估現場濾心減量使用		
	• 新增濾心脫水機，減少重量		
	藥液濾芯太空袋在末端進行清洗再回用	200 個/月	
	鎳處理濾帶式污泥脫水機汰換為板框機，減少危廢及助凝劑	57.6	
	蓬鬆劑調整處理做法	6.1	
	廢舊鐳刀回收再循環使用	0.27	
	調整鎳槽當槽保養做法，改為高壓水槍沖洗	1,090.8	
	OSP 線微蝕後水洗槽 PP 海綿滾輪再利用，減少危險廢棄物的產生	136 支	
	減少硝槽時硝酸排放量	144	
總計		2,498.8	

3-8.環境管理與法規遵循

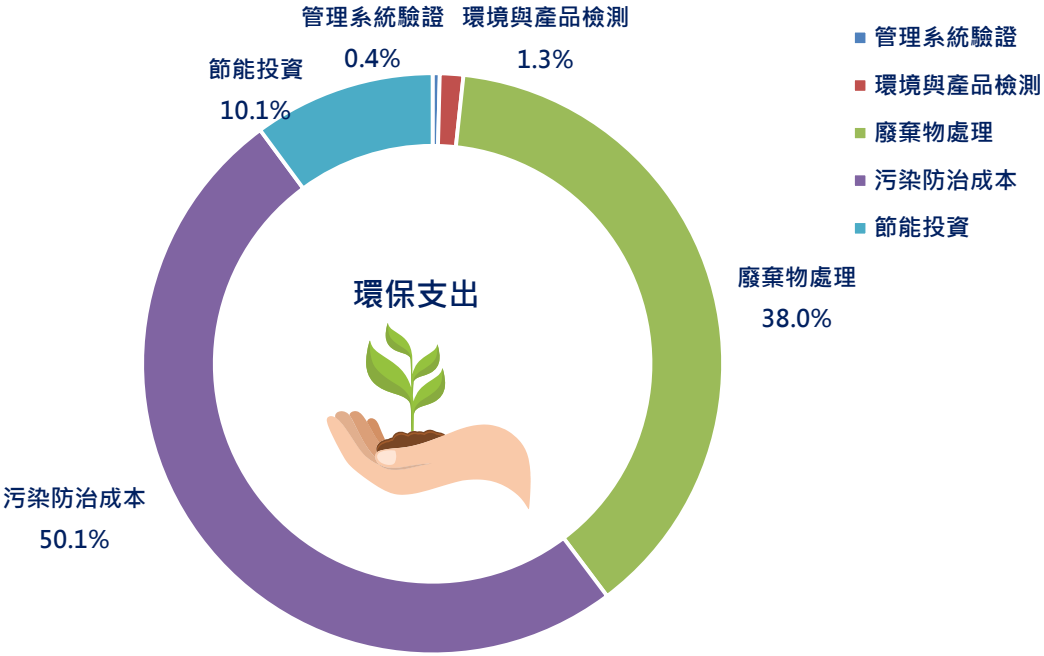
華通隨著國際環境議題及趨勢，主要廠區陸續導入ISO14001、ISO14064-1及ISO50001管理系統，確保在追求經營績效的過程，滿足各當地政府環境法規的要求，並定期召開環安衛審查會，審查評估前一年度之環安衛管理計劃及目標、標的執行情形，同時訂定當年度環安衛管理目標，並由相關部門確實執行。

3-8-1.環保法規符合性

公司將將法規符合性視為最基本要求，並在官方網站設有利害關係人專區，一旦收到任何環境相關議題或申訴，將依照標準內部流程進行處理及回應，2021年無任何污染洩漏造成公司停產或居民圍廠抗爭事件，也無任何環保罰鍰事件。

3-8-2.環保支出

華通除了取得環境相關的管理系統驗證，也採取各類環保措施，2021 年環保支出共計新台幣 522,890 仟元，相較 2020 年增加 171,247 仟元(48.7%)，其中以汙染防治支出最高，顯現公司在環保方面的改變與決心，更規劃未來在環保與能源管理作為，逐步增加政策參與及與供應鏈、國內外產業、政府單位有更多合作機會。



2021 年華通環保支出			單位：新台幣仟元		
支出項目		說明	台灣廠區	大陸廠區	總計
管理系統驗證	環境/環保管理系統建構和認證費，如 ISO14001、ISO14064 等		41.6	1,586.7	1,628.3
	IECQ QC080000 認證費		162.0	267.3	429.3
環境與產品檢測	廢氣、廢水、廢棄物、周界噪音、土壤檢測費		1,870.0	4,230.8	6,100.8
	環境檢測與產品有害物質管制費用		705.4	20.8	726.3
廢棄物處理	廢液、廢棄物清理與審查費		70,410.0	128,513.0	198,923.0
污染防治成本	空氣	活性碳更換、洗滌塔保養及空汙費等	464.4	7,027.3	7,491.7
	土地	土壤整治費等	4,100.0	-	4,100.0
	水	水質檢測、廢水處理設備及汙水處理等	4,000.0	246,580.4	250,580.4
節能投資	節能方案推動(含節水節電)		9,890.0	43,020.0	52,910.0
總計			522,889.7		



關注員工健康，自主針對全廠移工篩檢，2021 年廠內無 covid-19 確診事件。

自主發起移
工健康篩檢

友善職場環
境模範單位

獲選桃園市政府勞動檢查處外國人友善職場
環境模範事業單位，作為外國人職場安全之
肯定。

OHSAS18001 全面轉換為 ISO45001 認
證，落實 PDCA 安全管理。

ISO45001
員工安全認證

深化人力資本，落
實人才培育，營造
健康安全職場

4. 華通員工照顧

- 4-1. 人權保障與維護
- 4-2. 員工概況與分佈
- 4-3. 人員進用與留任
- 4-4. 具競爭力的薪酬福利
- 4-5. 員工發展與教育訓練
- 4-6. 員工權益保障
- 4-7. 勞資關係
- 4-8. 員工福利措施
- 4-9. 職業安全與健康

育嬰留停留任
率達 71.4%

育嬰留停留任率近兩年新高，達 71.4%。

■ 本章節重大主題及主要回應

華通以人為本，致力打造適才適所、安心工作的職場環境，營造友善職場，提升工作安全感與幸福感，尤其將員工工作安全與健康視為首要之務，藉由塑造工安為先的公司文化，鑑別潛在工安風險，塑造安心職場環境，透過透明暢通的勞資溝通機制，守護同仁權益與職場安全，貫徹全員參與理念。

管理方針		2021 年執行成果	達成進度	目標摘要
人權與人才吸引 留任	1. 強化關鍵人才發展，提升關鍵人才留任率，落實各項留才方案，協助員工學習成長及自我實現。 2. 積極掌握市場薪資資訊，以確保提供具市場競爭力之整體薪酬。 3. 落實公司人權政策與法規遵循。	1.台灣區自願離職率 4.4%，大陸區自願離職率 7.3%。 2.年度計劃總課程完成率 100%。 3.SA8000、RBA 訓練完訓率 100%。 4.職場不法侵害 0 件。 5.無發生強迫或強制勞動事件。 6.無任何重大違反法規事件(罰金超過新台幣 100 萬元)。 7.全企業完成加薪作業(台灣區平均加薪 4%，大陸區平均 19%)	達成	1. 台灣區自願離職率≤3%，大陸區≤7%。 2. 持續依循 SA8000、RBA 準則落實人權管理，無發生強迫或強制勞動事件。 3. 維持友善職場，無不法侵害事件。 4. 持續維持無重大違反法規事件。 5. 持續掌握市場薪資資訊，提供具有競爭力的薪酬。
員工健康安全	1. 推動以人為本的安全文化，通過 ISO45001 認證，PDCA 持續改善，建構預防為主的安全衛生管理，提供員工安全健康工作環境，強化自主檢點，降低員工職業災害發生。 2. 每季召開安全衛生管理委員會議確認利害關係人的需求與期望。 3. 落實職業疾病預防，促進員工全方位健康。	1.完成 ISO 45001 轉版，維持有效性。 2.全員參與安全衛生提案件數共 506 件(台灣區 120；大陸區 386)。 3.化學暴露造成的職業病 0 件。 4.無任何重大違反法規事件(罰金超過新台幣 100 萬元)。 5.持續工安法規自動檢查納入 PAD 點檢系統，無發生重大災害(無人傷亡) 6.自動檢查表單電子化執行率 60%以上，持續推動現場落實無紙化政策，提升工安管理效率。	達成	1. 全企業持續以安衛管理系統進行 PDCA 的監控，並維持 ISO45001 有效性。 2. 設備安全裝置有效性落實度達 100%。 3. 自動檢查表單電子化執行率 100%。 4. 全員參與安全衛生提案件數 ≥ 200 件(台灣區)、≥ 500 件(大陸區)，並持續推動全員工安實操。 5. 持續推動全員工安實操，及對設施設備作業環境進行危評及改善，持續保零重大災害、零死亡及零職業病案例。
社會參與和公益	持續社會投入，參與公共事務與在地關懷，成為積極回饋社會的參與者，發揮社會影響力與促進社區發展，邁向永續美好的未來。	1.社會參與投入總金額新台幣 841 萬元。 2.共計捐助台灣 7 家社福機構，關懷弱勢並持續捐助。	達成	1. 敦親睦鄰：參與鄰近社區公共事務打造和諧互惠互利生活圈。 2. 弱勢關懷：結合社福單位提升社會福祉。 3. 環境保育：串連不同屬性非營利組織推廣環保理念。 4. 投入總金額較 2021 年持續成長。

4-1.人權保障與維護

員工是華通最重要的資產之一，除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，為員工打造適才適所、健康安全的職場環境，並提供完善優渥的薪酬福利制度、關心同仁身心健康、規劃完整的人才培訓制度，協助同仁在工作中發揮長才。

華通亦將維護工安視為基本要件，藉由塑造工安實操，鑑別潛在工安風險，並設置透明暢通的勞資溝通機制，守護同仁權益與職場安全，另外我們主動申請 SA8000 社會責任標準認證，目前台灣蘆竹、大園、惠州及重慶廠已取得證書，同步申請加入 RBA 平台，逐步推動 RBA 稽核認證，確保公司在管理人權議題，具備一致的工作架構及依循標準，每年進行自我 SAQ 評估，在 2021 年均無重大違反人權情形，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動。

4-1-1.人權承諾與政策

華通支持並依循聯合國全球契約(UNGC)、聯合國世界人權宣言和國際勞工組織(ILO)等國際準則，制定人權政策。不因種族、性別、年齡、黨派、宗教、殘障狀況予以歧視員工。僱用員工不僅遵循當地最低年齡規定、當地法令、RBA 等相關規定，要求全體員工日常工作及執行業務時遵守相關規範。



人權風險評估表現

華通每年會檢視內部制度是否符合最新 RBA 準則，以徹底落實 RBA 行為準則的規定，並透過 RBA-Online 平台評估人權風險度，避免潛在風險的發生，2021 年各廠之 RBA 自主評鑑(SAQ)分數皆高於 90 分，風險度為低風險。

除了內部自我檢視機制外，也因應客戶委託之第三方機構執行 RBA 驗證稽核，透過外部稽核的角度，使整體管理制度更完備，並將稽核報告透過 RBA-Online 平台提供給客戶。

項目	台灣區	大陸區
SAQ	91.7	91.4
VAP	187.1	167.7

人權相關訓練

華通每年針對新進人員與在職人員開展人權保障相關訓練及宣傳，通過線上課程、公告宣導、溝通渠道海報宣傳、CSR 社會責任小卡宣導、會議宣導等形式執行。2021 年人權保障訓練總時數逾 5 萬小時，員工 100% 完成人權相關培訓，華通將持續推動相關教育訓練，以提高人權保障意識。

人權相關訓練(含 RBA、SA8000、性騷擾防治等)		訓練總時數	人均時數
蘆竹廠	男	2,607	2.0
	女	1,908	2.0
大園廠	男	1,311	2.0
	女	643	2.0
惠州廠	男	28,058	2.0
	女	12,794	2.0
蘇州廠	男	1,375	1.5
	女	78	1.5
重慶廠	男	3,106	2.0
	女	3,506	2.0

職場不法侵害預防措施

華通訂有「禁止工作場所職場暴力政策」，公司也積極打造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暴力行為，展現對職場暴力為「零容忍」之決心，亦有制訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，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，2021 年末接獲任何職場暴力及性騷擾申訴反應。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瞭解，確實保障自我的權益。

4-1-2.人權管理推動做法

華通在營運各環節納入人權議題考量，採用 SA8000 及 RBA 規範進行人權鑑別評估，透過內部稽核，以自我檢查、HR 內部審查及員工訪談，定期評估人權風險暴露情況，全企業共執行 8 次內部評估及接受 23 次外部稽核，並依稽核結果採取各項減緩措施及改善。

人權關注事項	影響對象	評估工具	目標作為	減緩措施	補救措施	申訴管道
職業健康安全	所有員工	職業傷害 8D 報告	- 針對高職業危害的崗位，採取配備防護用品與職業衛生健康檢查等預防性措施。 - 盤查是否有因化學品暴露造成的職業疾病	- 定期風險鑑別，預防性宣導與消除工作場所危害因素並增加防護設備。 - 落實工安實操訓練、工安案例宣導。	- 安排醫師面談及健康指導，給予完善醫療協助。 - 依法給予假勤與薪資補償。	- 公司設有員工意見箱、電子申訴信箱、工會、即時反應小卡等多個暢通的申訴管道。 - 定期舉辦勞資會議、勞工代表大會、工會理監事會議，讓員工可反應問題。
禁止強迫勞動與禁用童工	新進員工 所有員工	- RBA 內稽 - 員工訪談 - 身分證明	- 遵守 RBA 自由選擇就業相關規範。 - 明文禁止不雇用非自願勞工及童工。 - 應聘者須提供相關身分證明文件落實查核，並面談諮詢其工作意願。	- 檢核新進人員年齡文件，到職當日繳驗身分證正本現場核實，大陸廠區與公安系統連動核對年齡。 - 人事系統小於任用歲數，資料出現警示及無法建檔 - 外籍移工落實零收費政策，加強人權關懷，可自由進出宿舍。	馬上停止童工工作，並通知其家長或監護人，公司負擔其教育等費用。	
多元任用及不歧視	新進員工	- RBA 內稽 - 員工訪談 - 身分證明	- 明確揭示不歧視原則，並提供面試主管招募訓練課程及面談注意事項提醒。 - 鼓勵單位多任用不同族群人員。	- 建置身障人員工作職場設施。 - 面談培訓課程，教導不得詢問與工作無關之個資。 - 應徵者進行抽訪，確保無歧視情形發生。	- 若違反歧視事宜，將依相關獎懲規範懲處。 - 邀請該應徵者重新進入面談流程	
自由結社	所有員工	- RBA 內稽 - 員工訪談 - 申訴調查	員工享有組織、參與或拒絕加入工會的權利。	- 定期舉辦勞資會議。 - 公司代表參與工會理監事會議，平等對談。 - 與工會進行協商，保障工會成員不遭受不當對待。	若有遭受不當打壓，立即回應訴求並誠信協商。	
工時、同工同酬	所有員工	- RBA 內稽 - 員工訪談 - 考勤系統	- 依 RBA 管理七休一與週工時，並定期檢核薪酬，不低於當地最低工資。 - 不得以任何形式強迫加班，並依法提供補休或加班費。	- 考勤系統中設置工時預警提醒，每天進行工時檢視及管控。 - 透過申訴管道、勞資會議及教育訓練進行宣導。 - 加班需取得員工同意，並於事後提供加班費或補休	若查有強迫加班勞動或有不公平薪資對待之實，依獎懲辦法進行處理，並返還員工應有權利。	
防治性騷擾與職場不法侵害	所有員工	- RBA 內稽 - 員工訪談 - 申訴調查	完善性騷擾及不法侵害內部申訴處理機制，訂定管理辦法，設置性騷擾及不法侵害申訴海報、專線與信箱。	- 相關案例做成宣導教材，每年執行職場不法侵害及性騷擾防治教育訓練。 - 透過定期 RBA 內稽進行風險預防。	若查有性騷擾或不法侵害之實，依獎懲辦法進行處理，並返還員工應有權利。	
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	所有員工	- 不定時衛教 - 廠醫巡廠關懷	- 不定期飲食衛教、健康促進活動(捐血、骨質疏鬆檢測、減重等)。 - 提供多元活動與社團參與。	- 針對廠內健康高風險員工定期健康關懷，並設有門診可供健康諮詢。 - 工會與福委會合作，積極宣傳、鼓勵員工參與。	員工滿意度調查，持續改善。	

4-1-3.性別平等與關懷

華通依照法規給予員工育嬰留職停薪之權利，如未滿 2 歲須員工親自哺(集)乳者，除規定的休息時間外，每日另給有薪哺(集)乳時間 1 小時，並設有孕婦餐、孕婦專屬車位，溫馨舒適的哺乳環境及惠州廠設有愛心媽媽小屋。

2021 年度復職率為 82.4%，留任率約 71.4%，持續提供順暢的育嬰留停管道，員工可兼顧家庭與事業並落實性別平等，讓女性員工得到更好的保障。另針對已回任同仁將持續觀察其任職情形，而留職停薪屆滿未回任同仁皆因留職停薪已達期限仍有照顧家庭需求而自願離職。



2021 年申請育嬰留職停薪人數統計		男	女	合計
2021 年符合育嬰假申請資格人數	A	107	166	273
2021 年申請育嬰假人數	B	10	15	25
申請率	C=B/A	9.3%	9.0%	9.2%
2021 年應復職人數	D	12	22	34
2021 年實際復職人數	E	10	18	28
復職率	F=E/D	83.3%	81.8%	82.4%
2020 年育嬰留停復職人數	G	6	22	28
2020 年育嬰留停復職且於 2021 年在職滿 12 個月人數	H	4	16	20
留任率	I=H/G	66.7%	72.7%	71.4%

註：大陸廠區無法定育嬰假

為提供女性同仁安心的工作環境，提供懷孕同仁優先停車位，醫護室亦針對懷孕及哺乳婦女進行母性健康危害評估，同時遵守職業安全衛生法，對有母性健康危害之虞的工作，採取危害評估、控制及分級管理措施，對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，依廠醫適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄，同時定期提供員工健康衛教資訊及舉辦婦女保健講座，並由廠護提供孕婦們相關的托嬰諮詢。



設立孕婦專用汽機車專用車位，使媽咪們更加便利



設立專屬的哺乳室，媽媽員工哺乳、集乳更加舒適、隱密方便



提供孕婦專屬粉色背心，防止碰撞，行動更放心

4-1-4.外籍移工關懷與照顧

台灣廠區有聘雇外籍移工因應人力需求，聘用流程與管理事宜皆符合國際人權及 RBA 的相關規範，並對國內外仲介進行盡職調查，以確保合格合規任用。

外籍移工關注事項		相關做法
人權管理	外籍移工管理	● 新進移工發放一本 RBA 及公司相關政策宣導手冊，並依國籍設有不同管理員與 Line 群組，讓外籍移工可以快速找到對的窗口進行問題反應。 ● 可自由進出宿舍，無扣押或代保管護照及證件。
	落實零收費政策	移工無需負擔仲介費等招募費用(零收費)，並透過不定期訪談確認有無違反。
	尊重宗教自由	提供宗教信仰場所及相關資訊。
	採用當地母語宣導與教育訓練	● 公司重要政策規章、勞動契約、工作機台儀器設備操作說明、危險標示、訓練教材、活動宣導、健檢諮詢等皆翻譯為其當地母語。 ● 將翻譯印製成海報張貼於各個廠區、換鞋區內及餐廳宿舍，達到與員工零障礙溝通。
生活關懷	不定期座談會	設置不定期員工座談會、申訴信箱、熱線電話、員工意見箱、移工事務窗口及移工群組。
	提供衛教宣導	● 提供衛教相關資訊,並張貼於移工群組與宿舍佈告欄。 ● 因應 Covid-19 早晚量測體溫、健康狀況調查與外出接觸史調查，宿舍定時消毒。
	舉辦活動	每年春節舉辦一次外籍同仁旅遊活動，透過行程規劃，讓外籍移工一起玩樂。
	提供特色餐點	提供母國特色風味餐，讓移工可以吃到自己家鄉的味道。

另於 2021/12/16 與桃園市政府勞動檢查處合作辦理「110 年度外國人友善職場環境模範事業單位觀摩會」，透過華通的經驗分享及現場展示觀摩，讓各界能有共識一同推動移工友善職場，強化外國人職場安全。

藉由華通分享其職業安全衛生文化，並展示對移工實施安全衛生教育訓練方式、現場機械設備及危害性化學品多國語言標示及管理，期許桃市各企業能更加落實友善職場作為，讓職場「災害少一點，安全多一點」。



移工友善職場環境模範事業單位觀摩會

桃園O一傳媒【記者黃卉茹/桃園報導】桃園市政府勞動檢查處今（16）日與華通電腦股份有限公司共同合作辦理「110年度外國人友善職場環境模範事業單位觀摩會」，本次觀摩會特別邀請聘有外國人之事業單位、各級工會及外國人關懷團體參加，透過華通電腦股份有限公司的經驗分享及現場展示觀摩，讓各界能有共識一同推動外國人友善職場，強化外國人職場安全。

桃園勞檢處為推動及輔導僱用外國人之事業單位改善職場安全，因採用多元化降災策略，包含實施職場安全衛生教育訓練暨訪視、編撰外國人危害辨識手冊、製作各式外國人母語版本標示等措施，已顯著有效降低本市外國人職災發生率。

4-2.員工概況與分佈

隨著全球布局策略，我們的員工人數不斷持續成長，截至 2021 年底全企業人數為 19,690 人，較去年增加 821 人(4.4%)，主要為重慶廠持續增加產能及擴大廠區範圍，其中以大陸惠州廠區人數最多，約佔所有人數 55.0%，其次為台灣蘆竹廠區，約佔所有人數 18.4%，台灣區外籍員工約佔台灣正式員工 17.0%，包含菲律賓、印尼及泰國等多元化員工，且 2021 年無聘任兼職人員，100%為全職人員。公司依循相關 RBA 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、扣留身份證、護照、居留證或金錢的手段，受僱必出於員工自願。

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。此外，公司同時僱用多元類別的員工，亦獲得桃園市政府青年職場「有頭鹿」之肯定。

通過國際勞工系統認證

台灣區 SA8000 認證



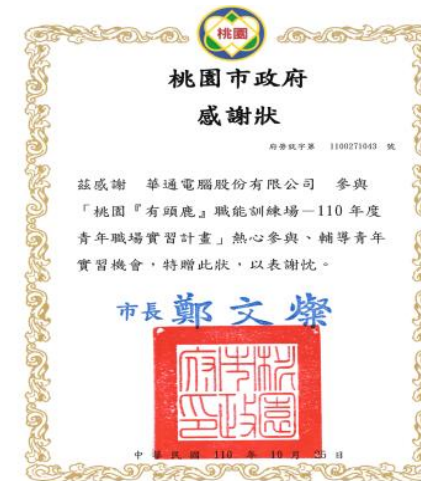
大陸區(惠州/重慶)SA8000 認證



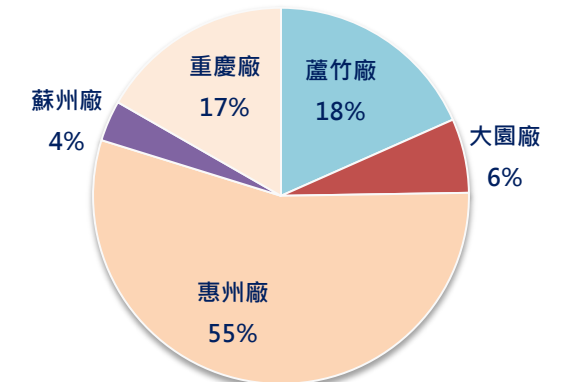
台灣區/大陸區(惠州)RBA 認證



青年職場「有頭鹿」肯定

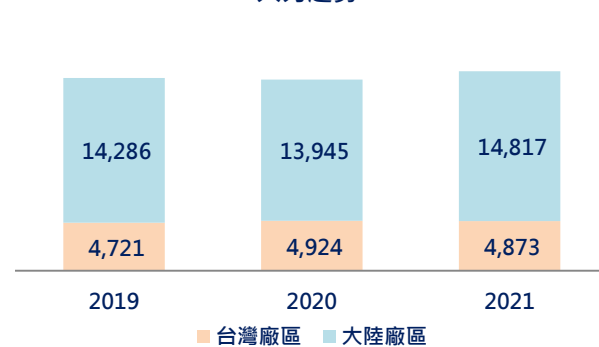


員工分佈

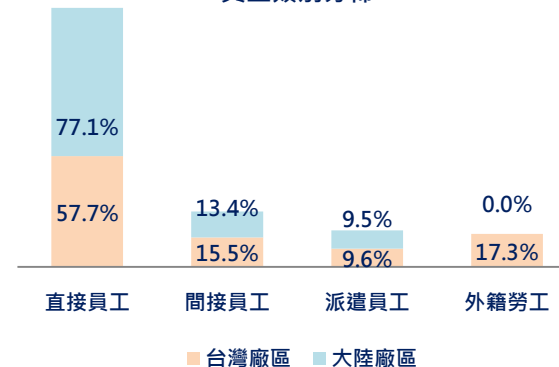


台灣廠區的勞工年齡分佈大多落在 30~50 歲之間，約佔總人數約 61.3%，而大陸廠區之員工則以<30 歲為主，約佔總人數 52.5%，顯現大陸地區之員工及求職者皆較為年輕化。

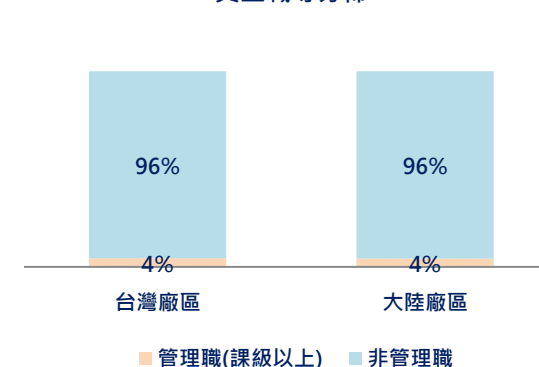
人力趨勢



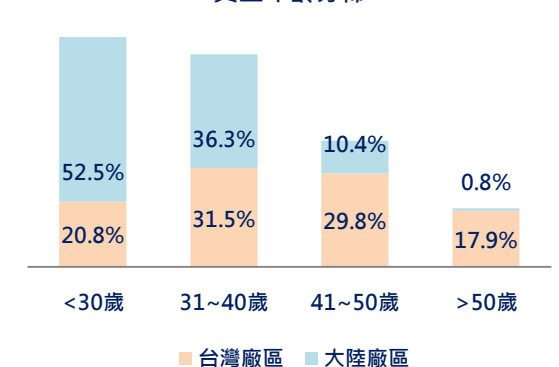
員工類別分佈



員工職等分佈



員工年齡分佈



類別	組別	蘆竹廠						大園廠					
		男		女		組別小計		男		女		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比
雇用類型	直接員工	1,215	59%	841	41%	2,056	57%	465	61%	292	39%	757	60%
	間接員工	346	54%	299	46%	645	18%	77	71%	31	29%	108	9%
	派遣員工	190	63%	114	38%	304	8%	111	69%	51	31%	162	13%
	外籍移工	268	44%	343	56%	611	17%	120	52%	110	48%	230	18%
員工職務	管理職(課級以上)	156	88%	22	12%	178	5%	33	87%	5	13%	38	3%
	非管理職	1,863	54%	1,575	46%	3,438	95%	740	61%	479	39%	1,219	97%
年齡分佈	<30 歲	398	60%	260	40%	658	18%	218	61%	138	39%	356	28%
	31~40 歲	660	57%	499	43%	1,159	32%	251	67%	126	33%	377	30%
	41~50 歲	606	54%	521	46%	1,127	31%	204	63%	121	37%	325	26%
	>50 歲	355	53%	317	47%	672	19%	100	50%	99	50%	199	16%
總人數		3,616				1,257							



類別	組別	惠州廠						蘇州廠						重慶廠					
		男		女		組別小計		男		女		組別小計		男		女		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比
雇用類型	直接員工	5,280	63%	3,117	37%	8,397	77%	90	65%	49	35%	139	20%	1,297	45%	1,590	55%	2,887	88%
	間接員工	854	62%	533	38%	1,387	13%	79	40%	118	60%	197	29%	239	59%	165	41%	404	12%
	派遣員工*	764	73%	288	27%	1,052	10%	216	61%	138	39%	354	51%	-	0%	-	0%	-	0%
	外籍移工	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
員工職務	管理職(課級以上)	351	76%	111	24%	462	4%	25	42%	34	58%	59	9%	92	82%	20	18%	112	3%
	非管理職	6,547	63%	3,827	37%	10,374	96%	360	57%	271	43%	631	91%	1,444	45%	1,735	55%	3,179	97%
年齡分佈	<30 歲	4,061	70%	1,761	30%	5,822	54%	227	65%	123	35%	350	51%	921	57%	683	43%	1,604	49%
	31~40 歲	2,148	58%	1,537	42%	3,685	34%	137	46%	164	54%	301	44%	510	37%	878	63%	1,388	42%
	41~50 歲	629	52%	586	48%	1,215	11%	19	51%	18	49%	37	5%	103	35%	193	65%	296	9%
	>50 歲	60	53%	54	47%	114	1%	2	100%	-	0%	2	0%	2	67%	1	33%	3	0%
各廠總人數		10,836						690						3,291					

*蘇州廠因產業特性使用外包工

4-3.人員進用與留任

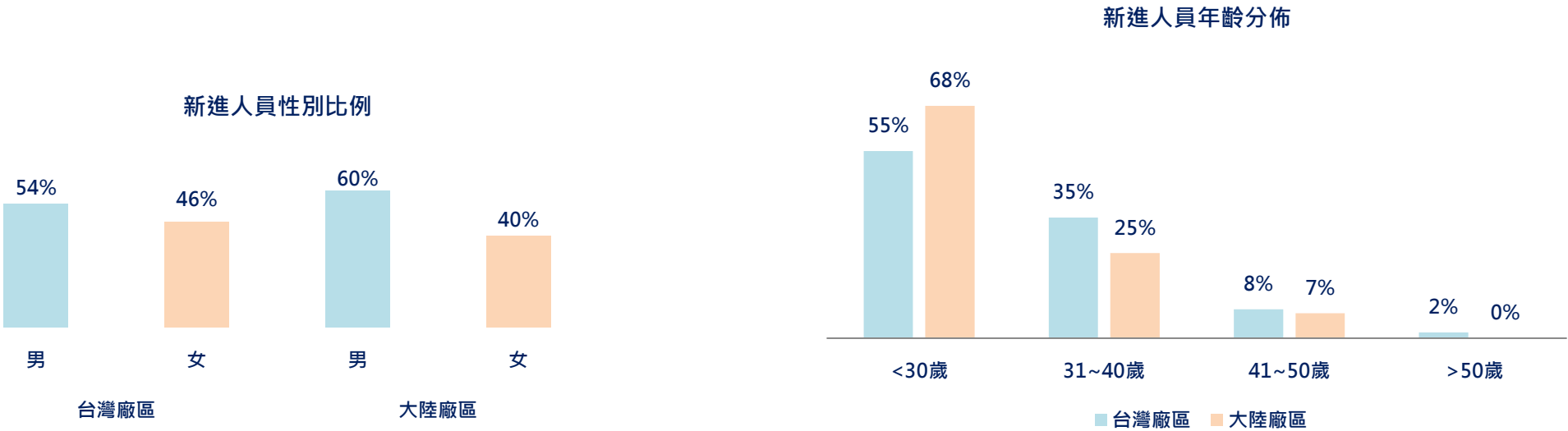
■新進員工概況

華通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。

新進人員統計	蘆竹廠				大園廠				惠州廠				蘇州廠				重慶廠			
	男		女		男		女		男		女		男		女		男		女	
	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率
<30 歲	57	1.2%	47	1.5%	28	1.1%	31	1.9%	2,281	4.7%	913	4.3%	104	3.8%	56	3.8%	1,067	9.7%	685	8.4%
31~40 歲	37	0.5%	31	0.5%	21	0.7%	16	1.1%	558	2.2%	333	1.8%	40	2.4%	27	1.4%	270	4.4%	643	6.1%
41~50 歲	6	0.1%	5	0.1%	9	0.4%	5	0.3%	104	1.4%	164	2.3%	1	0.4%	0	0.0%	83	6.7%	195	8.4%
>50 歲	3	0.1%	1	0.0%	0	0.0%	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
總計	103	0.4%	84	0.4%	58	0.6%	53	0.9%	2,943	3.6%	1,410	3.0%	145	3.1%	83	2.3%	1,420	7.7%	1,523	7.2%
新進人數總計	187				111				4,353				228				2,943			
新進率	0.4%				0.7%				3.3%				2.8%				7.5%			

註:新進率=年度總新進人數(當年錄取且在職之人員(不包含當年度離職人員)/年底平均在職人數/12 個月

新進方面，台灣區平均每月新進率約為 1%內，而大陸廠區平均每月新進率為 4.5%，其中又以重慶廠產能持續擴增，新進人數較以往上升，整體男女性人數比例約為 1.5:1，新進人員年齡分佈以 30 歲下人數最多。

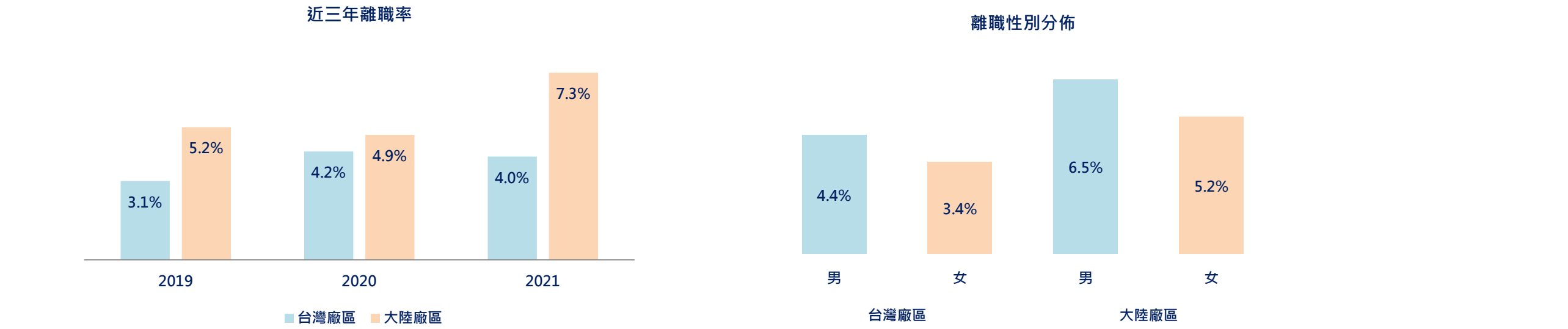


人員離職概況

離職方面，離職率2021年有微幅增加，主要受到Covid-19疫情影響，尤其在大陸區直接員工，未滿三個月離職佔比55.5%，且市場變化劇烈連帶影響公司整體之人力調配計畫，造成直接員工有不定期大量招募及離職的情況，再加上直接員工為主要人力結構主體，故整體離職率的變化會明顯受到直接員工因素影響。而台灣區相對穩定，與相同產業相比之下較為健康的流動，華通亦持續透過輔導員制度及離職流程改善，分別由主管及人資進行離職面談，瞭解員工離職原因，並透過個人專長、工作內容、工作地點之調整或提供內部轉職機會達到員工留任之目的，針對可回任之同仁，積極提供離職返任機會。

離職人員統計	蘆竹廠				大園廠				惠州廠				蘇州廠				重慶廠			
	男		女		男		女		男		女		男		女		男		女	
	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率
<30 歲	443	9.3%	313	10.0%	304	11.6%	195	11.8%	8,189	16.8%	2,824	13.4%	664	24.4%	275	18.6%	911	8.2%	541	6.6%
31~40 歲	35	0.4%	44	0.7%	8	0.3%	10	0.7%	2,836	11.0%	1,288	7.0%	210	12.8%	102	5.2%	216	3.5%	451	4.3%
41~50 歲	245	3.4%	199	3.2%	155	6.3%	106	7.3%	393	5.2%	447	6.4%	7	3.1%	8	3.7%	43	3.5%	91	3.9%
>50 歲	110	2.6%	101	2.7%	50	4.2%	33	2.8%	1	0.1%	8	1.2%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.0%
總計	833	3.4%	657	3.4%	517	5.6%	344	5.9%	11,419	13.8%	4,567	9.7%	882	19.1%	385	10.5%	1,170	6.3%	1,085	5.2%
離職人數總計	1,490				861				15,986				1,267				2,255			
全體離職率	3.4%				5.7%				12.3%				15.3%				5.7%			
自願離職率	3.2%				5.6%				12.2%				15.3%				5.7%			

註:月離職率=年度總離職人數/年度平均在職人數/12 個月，自願離職為主動提出離職意向者，全體離職率包含自願離職率(含退休)與非自願離職率(含免職、資遣、死亡等因素)。



■ 當地管理人才進用

公司用人一直秉持僱用當地居民為原則，充分創造就業機會予當地居民，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，2021 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，而大陸廠區除惠州地處廣東，就業人流多於其他地區，當地主管比例偏低外，重慶與蘇州平均皆有 60% 由當地聘用，其中管理階層女性工作者比率也逐步提升，重視女性同仁的晉升與發展。

類別	台灣廠區				大陸廠區					
	蘆竹廠		大園廠		惠州廠		蘇州廠		重慶廠	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
「當地」管理職(課級、主任(含)以上)	156	22	33	5	41	17	11	24	52	15
管理職(課級、主任(含)以上)總人數	156	22	33	5	351	111	25	34	92	20
當地管理職佔比	100%	100%	100%	100%	12%	15%	44%	71%	57%	75%

■ 多元人才組成

華通也致力支持進用身心障礙之弱勢族群，提供適當的工作職缺，以增進身心障礙族群任職的機會，打造友善的工作職場，目前台灣區皆依法達法定進用標準，未來仍將持續積極於內部展開工作職務之評估，以持續足額、超額晉用身心障礙人士(台灣區 2021 年獲得桃園市政府獎勵金 10,000 元)。

地區	身心障礙		少數族群	
	人數	當地進用比例	人數	當地進用比例
蘆竹廠	42	127%	45	1.2%
大園廠	14	127%	37	2.9%
惠州廠	184	113%	1,196	11.0%
蘇州廠	1	100%	12	1.7%
重慶廠	49	102%	102	3.1%

註：台灣少數民族為原住民；大陸少數民族為非漢族之民族



4-4.具競爭力的薪酬福利

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，另有參與每年TPCA(電路板協會)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。

遵循當地的相關法令，社會新鮮人及外籍勞工之起薪標準符合法令規範。

每年度視公司的獲利狀況及市場薪資調查比對結果進行調薪規劃。

依營運狀況及個人表現發放績效獎金，每位員工獲得的金額，依職務、貢獻及績效表現而定。

不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或隸屬工會而有差別待遇。

每年度依據同仁的績效表現與發展潛力、組織需求與同仁適性及職涯發展意向進行升遷規劃。

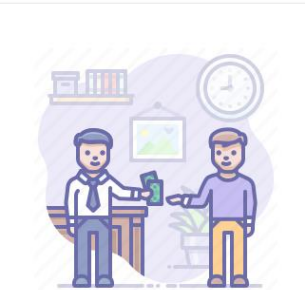
■ 台灣廠區非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

2021 年薪資平均數及中位數均較 2020 年增加，主要因 2021 年營業額大幅增加，相關獎金幅度都較前一年度高。

項目	2020 年	2021 年	增/(減)比率
人數	4,130	4,270	3.4%
薪資平均數(千元/人)	806	889	10.3%
薪資中位數(千元/人)	702	793	13.0%

平均薪酬(含整年度基本薪資、津貼與獎金的平均值)比例			
地區	類別	男性	女性
台灣區	直接人員	1	0.90
	間接人員	非主管職	1
		主管職	1
惠州廠	直接人員	1	0.99
	間接人員	非主管職	1
		主管職	1
蘇州廠	直接人員	1	1.00
	間接人員	非主管職	1
		主管職	1
重慶廠	直接人員	1	0.93
	間接人員	非主管職	1
		主管職	1

當地基本 (最低)薪資	基層人員起薪 (直接新進人員)	
	男	女
台灣區	1.04	1.04
惠州廠	1.22	1.22
蘇州廠	1.08	1.08
重慶廠	1.14	1.14



1. 各地區之員工薪資均高於當地政府所頒訂之最低基本工資政策。
2. 平均薪酬包含整年度全職員工基本薪資、全年津貼與獎金的平均值，由於男女性別於各個工作屬性、領域、年資之佔比不同且男性平均年資高於女性，故男性薪資較女性薪資略高，整體而言，公司提供的薪酬福利具競爭力，員工享有各項福利項目與設施，維持穩定的工作與生活品質。

健全晉升制度

以健全合理的晉升轉調制度作為激勵員工的誘因，降低人員流動性，建立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(每月、每半年、每年)與員工進行績效檢視與檢討改善，2021年正式員工皆100%接受評核(不分性別、職務類別)，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，以及晉升與調薪之依據。若有不適任或績效落後者，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，給予預告期與資遣費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。

規劃下年度公司營運策略與計畫對員工溝通



檢視個人上半年績效表現

除為員工投保勞工保險、全民健康保險外，亦提供員工優惠費用投保各式團體保險，包括重大疾病險、醫療險、意外險及因公出差之海外旅遊平安險，以保障員工工作及生活安全，亦提供眷屬團體保險方案供選擇，讓員工無後顧之憂安心工作，並在公司內有設有保險駐點服務，可就近提供同仁保險諮詢及申請服務，清楚知悉保險的實質內容及保障。



4-5.員工發展與教育訓練

專業人才的養成是華通迎向各挑戰的利器，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、管理等)，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。

教育規劃單位每年度執行全公司訓練需求調查，針對主管及同仁之職能需求分析訂定年度訓練計畫，一方面建立完整的訓練體系課程，同時因應公司策略及年度方向，推動不同領域的訓練課程，為員工打造持續學習與成長的職涯環境，



在訓練資源配置上不分性別、年齡，無論是新進人員、外籍勞工或派遣工，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，也同步導入線上學習系統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。



領域知識、品質管理

提供同仁專業面、製造面及品質面之專業課程，除提升同仁的專業職能外，進而建立公司共通語言，提高溝通效率。

- 基本/實作與崗位連結，處理緊急事件能力
- 定期訓練作業資格技能
- 持續多能工訓練



華通基本功

在新人報到時，即分派資深同仁或主管擔任輔導員，使 OJT 真正落實，並包含日常生活及專業領域上指導，針對表現好的輔導員給予表揚及獎勵。



華通文化形塑

於新進員工報到時，進行不同語言之新人訓練，協助快速融入公司文化及了解公司政策及制度。

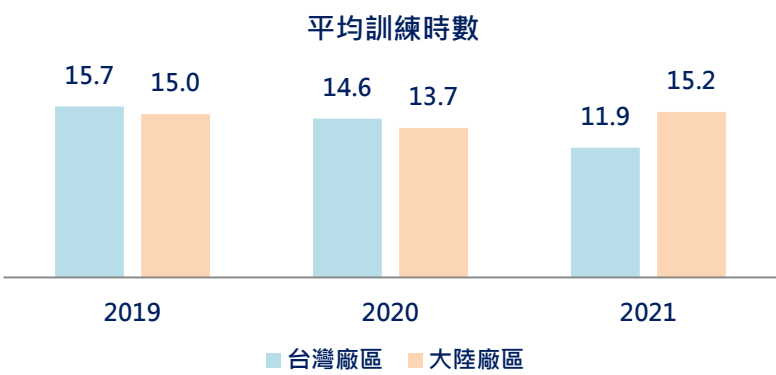


透過教育訓練單位的協助將其轉化為適當的課程給予訓練，使其具備該職位所需的專業技能與知識，並確認其可實際運用在工作中，同時鼓勵每位員工主動分享知識與提出改善方案，並將成果與人員績效考核制度結合，達到員工學習與經驗傳承的目的。

華通2021年總訓練時數為 1,181,497 小時，平均每人訓練時數 14.4小時，訓練總經費共計新台幣5,198,019.8元，上半年因應 COVID-19 疫情影響，除必要課程外，多數課程受影響而延後辦理，部分課程則由線上學習取代實體課程，相關的人才的發展與訓練並未停止，相關訓練指標數據持續成長。

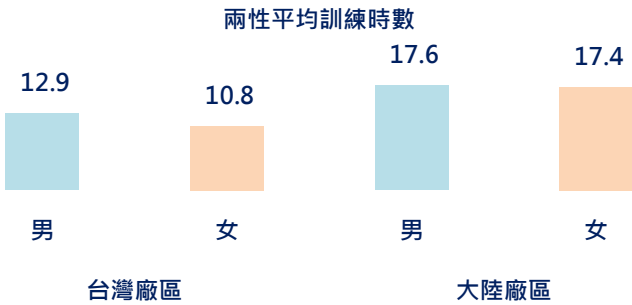
提案獎勵	台灣區	惠州廠	蘇州廠	重慶廠
公司員工提案件數	665	214	52	1,263
提(結)案獎勵金(新台幣)	612,720	1,573,350	3,613	1,632,484

類別	蘆竹廠				大園廠			
	男		女		男		女	
	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數
新進人員	13,723.0	18.2	9,402.0	16.2	7,985.5	16.6	4,913.5	16.7
直接人員	14,044.0	9.6	10,495.0	9.2	9,299.5	11.3	5,280.0	11.6
間接人員	3,891.0	9.1	1,518.0	4.7	1,028.0	11.8	259.0	8.1
管理職人員	1,903.0	9.6	267.5	8.4	621.0	17.3	57.0	11.4
訓練總花費 (新台幣)	769,816.0				192,454.0			



類別	惠州廠				蘇州廠				重慶廠			
	男		女		男		女		男		女	
	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數
新進人員	273,888.0	25.4	116,958.0	25.0	1,274.0	16.8	844.5	18.4	41,184.0	24.0	39,528.0	24.0
直接人員	364,354.0	26.0	168,995.0	26.4	1,664.0	12.9	722.5	10.6	13,040.0	10.0	15,393.9	9.7
間接人員	26,784.0	23.0	13,657.0	23.0	1,070.5	16.5	1,276.5	12.9	2,863.5	11.5	1,676.6	10.1
管理職人員	6,851.0	17.3	2,230.0	20.1	333.0	15.1	558.5	16.4	1,375.5	13.1	288.0	12.0
訓練總花費 (新台幣)	2,842,820.8				248,871.5				1,144,057.5			

在兩性方面，華通秉持兩性平權，提供平等的教育訓練，以提供各職級及職能專業訓練為宗旨，在男女的平均訓練時數上並無明顯的差異。



4-6.員工權益保障

為確保員工權益，華通皆以符合法令規定為最基本原則設立所有制度。

合宜的工作保障

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。

穩健的退休提撥制度

華通依法令訂定完善的退休計畫，員工參與退休計劃比率 100%，依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%)，存入員工個人帳戶中，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

大陸地區員工依據當地的法令為員工投保養老保險且足額提撥，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障，公司亦會定期檢視屆齡退休之員工名單，預先了解員工退休意願，輔導員工生涯規劃，並視情況舉辦優惠退休專案(2021 年舉辦 1 次的優退專案)。

勞工退休金舊制，依法規提撥退休準備金，另於每年年底進行退休金提撥檢視作業，估算至次年12月31日前符合退休資格者將支領退休金之金額，以確保專戶餘額足以支付。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，其他相關退職後福利計畫提撥及費用金額請參閱本公司2021年報。



華通年報

優於法令的措施

公司提供完善且優於法令的休假制度，使員工在工作與生活中獲得平衡，專注工作並長期留任及發展。

項目	優於法令措施
有薪事假/病假	相關類別人員享有有薪事假與病假。
喪假	伯、叔父母或兄弟姐妹之配偶喪亡，給予喪假一日。
產假	到職未滿 6 個月者產假提供薪資照給之產假福利。
加班費	台灣廠區產線作業員加班費計算倍率優於法令。
其他福利	大陸廠區為工程師提供購房補貼幫助員工落戶安家，同時為其提供留任獎金。

勞工違反法令說明

違反事項為延長工作時間超過法令規定，除調整班別作業人力外，持續透過線上系統做有效工作時數控管並符合法令要求，公司出勤制度完全符合法令，明訂加班及出勤相關規範，以維護員工權益，並於每年發放行事曆讓所有員工瞭解當年度的上班與休假狀況，同時公司也定期開勞資會議，與同仁進行溝通。

日期	地區	違反法令	罰款金額(新台幣)
2021/9	台灣	勞基法第 32 條第二項	150,000

4-7.勞資關係

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，但藉由成立工會與勞方代表的選舉，所有員工權利皆可受到完整保護，如台灣區 89.1% 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。



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，台灣廠區更為廠內移工翻譯成其當地母語，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。

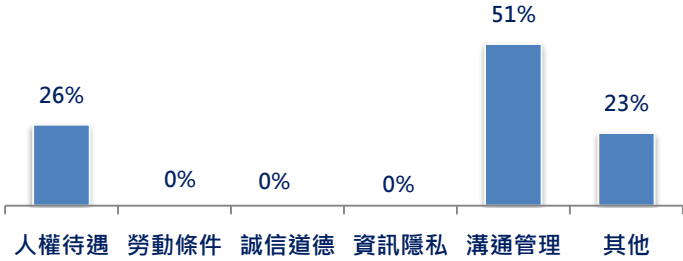
另為使員工瞭解公司經營方針及營運績效，固定舉行週集會及月集會(2021年因疫情暫緩舉行)，另外當有重要事項需對外公告時，會請專人藉由Email發放MEMO予所有員工。



除建立完整溝通管道平台外，為強化重要訊息之傳遞與落實，持續執行與改善溝通強化與提升專案，確保訊息溝通完整度與全員溝通之有效性，華通同步針對員工意見與申訴案件，依接獲案件所相關的議題進行調查與回饋改善，並配合教育訓練，像是主管職人員持續開設相關溝通技巧課程，授課對象包含領班、課長、經理等直接管理現場員工之主管，整體開課參與率為 100%，讓主管了解目前法規及國際勞動標準的趨勢，故近年公司並無發生或接獲強迫及強制勞動的事件，亦無違反社會與經濟領域方面的重大罰款和非金錢制裁。

華通針對申訴案件將依接獲案件所相關之議題進行調查與執行後續改善，2021 年內部受理 527 件員工反應，39 件員工申訴，皆已完成溝通回饋與採取相關改善措施，結案率為 100%。

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。



溝通管道	說明	台灣區		大陸區	
		反應/申訴件數	回應/結案件數	反應/申訴件數	回應/結案件數
勞資會議	由員工代表與資方面對面溝通，反應同仁在食、衣、住、行與薪資各方面的問題與建議	37	37	75	75
福委會		22	22	0	0
實體意見箱	人員可直接透過設置於廠內的「實體意見箱」進行反應工作或生活上的問題與建議，相關單位將針對意見進行調查與改善，並公告該事項處理情形與結果於公佈欄，且對人員與相關受調查人員身分保密。	15	15	7	7
員工座談會	向員工說明公司政策與相關注意事項宣導，直接與相關單位面對面溝通，也協助同仁快速瞭解公司政策與動向。	0	0	125	125
微信公眾平台	設有微信公眾平台，權責單位主動發布公司活動訊息，也開放線上諮詢，達到快速反應之效率	0	0	246	246
員工意見小計		74	74	453	453
人員申訴	人權類(歧視、領導管理、人道待遇等)	5	5	5	5
	勞動條件(勞資爭議)	10	10	10	10
	誠信道德(貪腐與收賄、利益衝突)	0	0	0	0
	資訊隱私(個資隱私、洩漏)	0	0	0	0
	其他	0	0	9	9
員工申訴小計		15	15	24	24

4-8.員工福利措施

華通認為有健康快樂的員工，才有高生產力的企業，除持續完善職工福利制度，致力提供健康安全的工作環境外，並從員工角度思考，提供樂活職場環境，透過多樣化的活動設計，讓員工於工作及休閒活動中發揮創意與活力，另設有職工福利委員會，經費來源主要來自公司營業收入與員工福利金等，由勞資雙方派代表來管理及妥善運用職工福利金，促進勞資雙方和諧關係，每年規劃多樣化的福利及各種類型之活動，辦理旅遊活動、三節福利品、生日禮券、子女獎學金、團體保險，文康活動，生育及住院補助等，2021 年受疫情影響，福委會多項例行福利活動如烤肉等紛紛取消，但仍於疫情放緩區間舉辦小型活動。

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，2021 年共頒發久任員工紀念獎牌共 529 枚，共發出獎金新台幣 2,438,100 元。



多元的社團活動

華通福利項目皆符合或優於當地法令規定，部分福利項目則因廠區差異進行調整，另尊重員工的結社自由，鼓勵員工透過社團發展個人興趣與專長，有撞球社、慢跑社、國標舞社、桌球社、羽球社、桌遊社、音樂社、攝影社等，共計 20 個社團，各社團均有固定集會，並不定時舉辦各項社團活動，2021 年受疫情影響，舉辦活動的頻率則因應疫情做滾動式因應。

多元社團與休閒活動

- 為促進員工拓展社交、培養興趣，公司鼓勵員工成立各式性質的社團，提供經費補助及協助社團運作。
- 2020 年台灣區共成立 20 個社團，每年均會辦理球類競賽，培養同仁的運動習慣，及提升運動風氣。

台灣地區活動辦理

- 華通家庭日(每年一次)：員工眷屬一起同樂。
- 華通文康活動(每年至少 2 次)
- 其他地區性藝文活動辦理，如登山健行、竹圍漁港淨灘、團體餐會、出遊等。

大陸地區活動辦理

- 每月舉辦一個大型主題活動(如籃球賽、足球賽、卡拉 OK 大賽等)，並在特定節日(三八婦女節、端午節、中秋節)舉辦活動。
- 聯歡會：年節舉行年歡晚會，邀請線上明星到廠表演，犒賞員工辛勞。
- 運動會凝聚員工的向心力。
- 舉辦多種趣味活動，例如健身社下班後跳操活動、開心農場與漂流等

育 樂

- 福委會，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。
- 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，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。
- 每年春節舉辦一次移工旅遊活動，透過行程規劃，讓移工一起玩樂。

廠內綠化公園



孕婦休息室



員工交通車



員工圖書室





手工創意社



保齡球社活動



健康活力社



登山健行社



Free style運動社



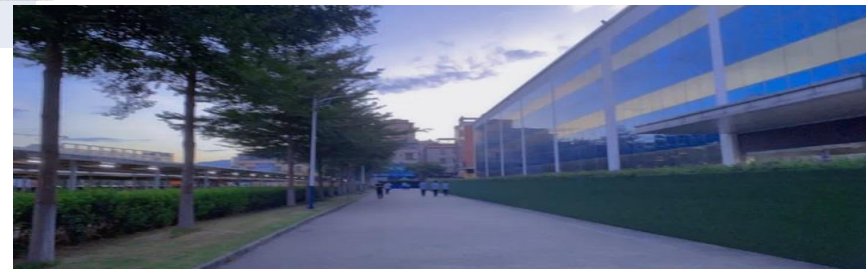
桌遊社



籃球社 - 三對三籃球賽



國標舞社



食

住

- 所有廠區提供免費伙食，大陸廠因僱用來自各地員工，更提供多種風味餐讓同仁選擇。
- 冷氣宿舍且皆備置免費wifi上網設備，並有運動休閒室，包含撞球、桌球、健身設備，惠州廠區更有足球場、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。
- 因應廠內孕婦人數的成長，特設立孕婦餐，以供廠內之孕婦享受營養滿分的餐點。



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(台灣地區⁺、大陸地區^{*})



生活育樂

免費員工宿舍(工程師皆為個人套房)⁺
 免費員工餐廳⁺ 上下班交通車⁺
 交通津貼 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⁺



安心保障

撫恤金制度(基本撫卹、年資撫卹、公務撫卹)⁺
 完整勞健保⁺ 團體保險⁺ 五險一金^{*}



健康照顧

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⁺



福利津貼

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⁺
 人員留任獎金⁺ 電動車車位設置⁺



家庭關懷

結婚禮金⁺ 生育補助⁺
 住院慰問⁺ 喪葬慰問⁺
 員工子女獎學金⁺ 退休獎牌贈與⁺



中秋聯歡晚會



七夕情人節活動



華通盃才藝大賽



春節活動

4-9.職業安全與健康

4-9-1.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，全企業自 2005 年開始推行 OHSAS18001 管理系統，經過齊心努力，陸續取得 OHSAS18001、TOSHMS 證書，伴隨著 OHSAS18001 管理系統改版，2021 年已取得改版認證為 ISO45001。

台灣區 ISO45001 認證

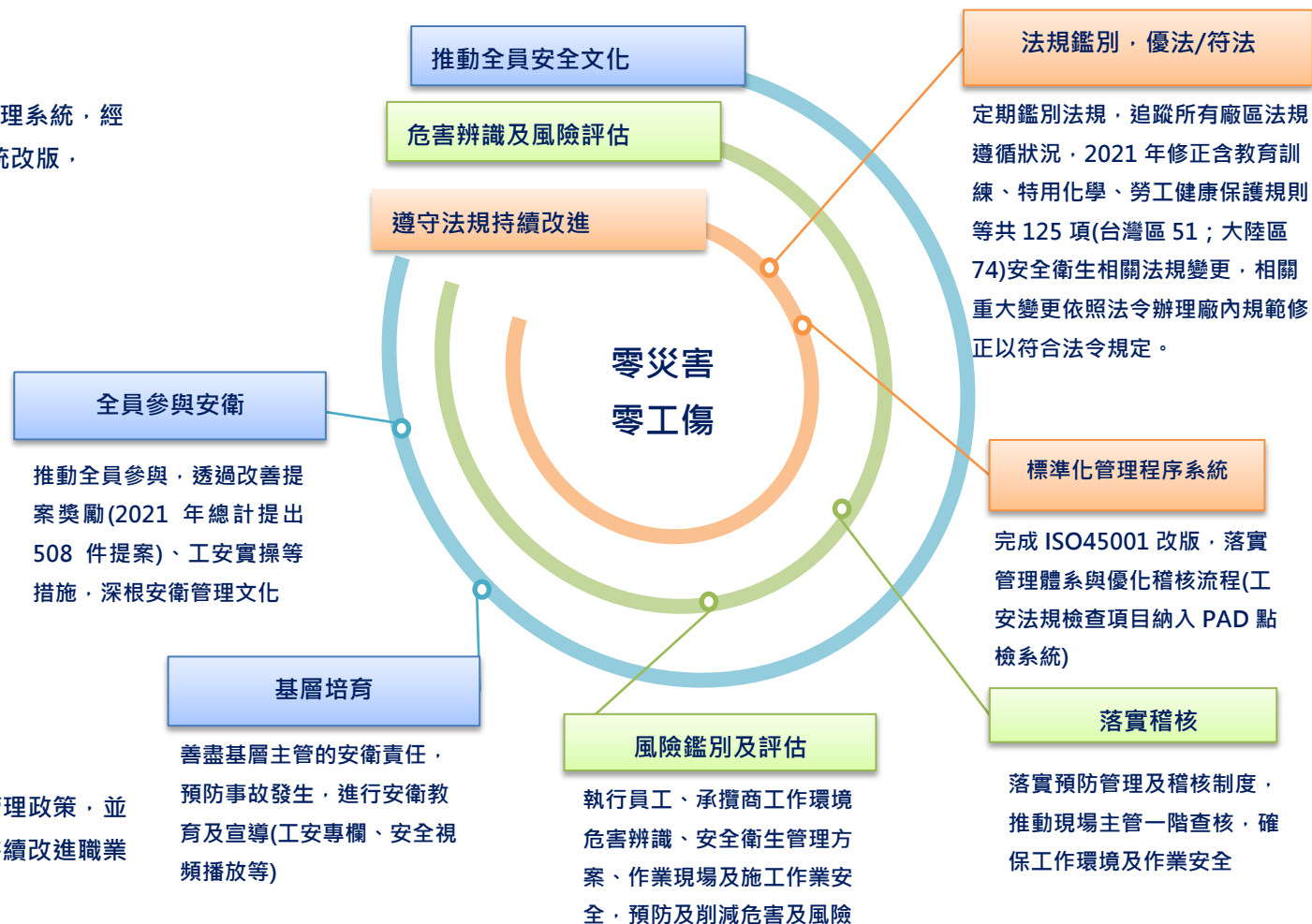


大陸區(惠州/重慶)ISO45001 認證



依據管理體系之運行，華通依循法令、客戶要求及公司永續經營理念制定職業安全衛生管理政策，並以「預防」為中心理念規劃管理系統，嚴格遵守適用職安法律和所接受的相關方要求，持續改進職業安全衛生績效，以努力達成零事故(無重大傷害)之最終目標。

每年啟動法規與危害鑑別風險評估程序，若有變更措施同步啟動變更管理，並對高風險作業進行風險評估並控管風險至最低，如持續對高風險作業族群進行特殊健康檢查，包含噪音、游離輻射等項目，並依結果進行健康分級管理。



4-9-2.職業安全衛生管理委員會

公司依法設置職業安全衛生管理委員會(台灣)/安全生產委員會(大陸)，其中勞工代表達法定三分之一，安全衛生管理委員會最高層級為廠總經理，工會之勞工代表可直接將職安問題或意見提供給部門代表，或直接透過委員會與高層直接溝通，若有其他任何緊急工安事件，也設有對應之內部溝通程序讓員工隨時回報，公司重視所有來自員工的溝通資訊，確保沒有任何員工因此受到報復或懲處。

安全衛生管理委員會每季召開一次，定期討論安全衛生、職業災害調查報告等各項安全衛生議題，會中由勞安單位定期向委員報告安全衛生各項指標，透過對公司生產過程中潛在或可能之安全議題，依PDCA循環進行討論與規劃，訂定有關健康與安全的相關保障，各地區勞工參與組織運作情形及2021年主要討論議題整理如下。

廠區	蘆竹廠	大園廠	惠州廠	蘇州廠	重慶廠
資方代表人數	19	14	14	16	26
勞方代表人數	10	7	9	9	15
勞方代表比例	34%	33%	39%	36%	37%
重點討論議題	1. 工安稽核管理。 2. 職災防治管理。 3. 承攬商作業安全管理。 4. 安全衛生教育訓練管理。 5. 定期檢查申報管理。 6. 消防警報管理。 7. 工安類提案獎勵。	1.危害預防查核管理。 2.承攬商安全作業管理。 3.職業災害調查及追蹤。 4.安全衛生教育訓練。 5.法定檢測申報完成狀況。	1.工傷預防管理。 2.工安改善專案。 3.工安管理重點。		



呼應藍天計畫

為善盡社會責任，大陸廠區主動落實十三五藍天保衛戰計畫揮發性有機物產品之行業標準，妥善管理廠內含揮發性有機物(VOC)物料，2021 年度我們取締高 VOC 揮發性物質，使用水基型化學替代溶劑型化學品，均已替換為符合揮發性有機化合物限值標準的物料。

4-9-3.職業安全具體措施



作業環境檢查

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，並依據職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。



危險源識別、評價與控制

為預防職業災害的發生及降低安全衛生風險，華通制定「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。2021 年共執行 329 個作業風險鑑別及評估(台灣區 64；大陸區；265)。



人因性危害評估與控制

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。2021 年共執行 2,351 人次之問卷評估，並同步進行廠內各製程作業型態評估共計 31 個單位並予以改善，提供員工更舒適更安全之作業環境。



化學品使用管理

為加強人員化學品使用安全，華通將所有使用之化學品安全資料表進行管控，針對各項化學品使用狀況及儲存環境進行安全管理，並對使用者定期實施安全衛生教育訓練，提升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。



個人防護

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，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提醒員工，另設有防護具使用課程及呼吸防護具密合度課程對員工進行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。



承攬商管理

為加強承攬商進廠安全管理，制訂相關管理規範，進行承攬商評核審查制度、施工前安全告知、承攬商入廠教育訓練、施工前工作安全分析、施工許可申請、高風險作業管制，涵蓋施工前/中/後檢查表等措施，要求進廠承攬商應遵守華通規定，具入廠資格者方得進入廠區作業。
2021 年台灣及大陸區完成承攬商人員安全訓練(共完成 1,729 人訓練)，達成承攬商零職業災害目標。



健康管理與促進

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。
2021 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、諮詢等服務。



工安推行獎勵

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，2021 年總計提出 508 件工安提案，提案獎金 240,391 元。

4-9-4.職場危害鑑別與風險評估

華通秉持事前預防、零事故及零災害之精神，經工安單位訂定風險等級，設定危害風險的作業執行控制與改善目標，並納入管理紀錄定期追蹤，以持續消弭工作場所中潛在的職業危害，並教育同仁於工作期間如發現有立即發生危險之狀況時，除立即通報外，得自行離開工作崗位退避至安全場所，將不會受到任何不利處分，2021 年並無因通報安全疑慮相關問題而被處分。



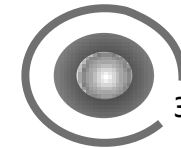
危害辨識

- 確認工作場所之危害
- 評估危害之不良影響



危害評估

- 評估高風險作業



危害控制

- 危害路徑控制
- 提出預防對策

4-9-5.安全查核及改善專案

華通除遵守政府法規及公司作業標準，進行自動檢查及自主檢查外，也進行例行性的工安查核及不定期抽查，並將查核結果納入工安評比活動，舉辦公開表揚及獎勵，以鼓勵人員參與安全衛生管理工作。為提升安全衛生績效，降低相關利害關係者之利益損失，於 2021 年持續推動工安改善計畫，以期透過巡檢及檢查自動化提升工安稽核效能，同時藉由工程改善方式降低重大工安風險。



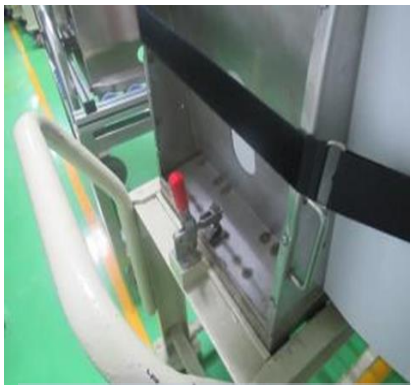
工作安全推動專案		
專案名稱	內容簡述	成效
台車運送安全改善	透過安全運送規定與查核，降低台車傾倒發生。	100 度台車汰換，45 度台車安全裝置改善。
運送載具改善	針對廠內 45 度運送台車進行安全裝置之加裝安全後勾，以確保人員運送途中之安全性。	降低運送台車過程之危害風險。
設備工安實操	建立設備實操教材，並對操作人員進行實操培訓。	降低操作設備安全風險及加強安全作業方法，減少工傷發生率。
軌道防塵蓋改善	升級廠內 20 處防塵蓋，從上開式改善成移開式。	杜絕支撐桿磨損，防止防塵蓋脫落，降低工傷發生率。
老虎鉗加裝防護罩	員工進行取 Pin 針作業時，會把 Pin 針夾斷，易導致斷針彈到眼球，故對老虎鉗加裝防護罩	提高作業安全，讓流程更安全可靠。
持續工安活動推廣	工安宣導文宣(護目鏡、電控箱易燃物隔離、強力磁鐵、發煙物質洩漏應變等)及多媒體安全影片(工傷案例、工安相關知識)播放	提高人員工安意識。



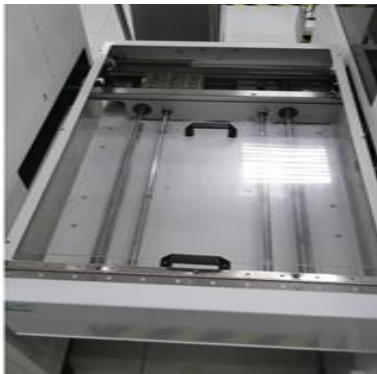
台車改善



台車改善



台車改善



軌道防塵蓋



老虎鉗加裝防護罩

4-9-6.食品安全

因應食安風險，建立對食品安全進行管理與監督做法，提供同仁安全衛生、健康的飲食與用餐環境，為員工安全把關。



管理

- 嚴格挑選合格(如 HACCP)的團膳廠商作為供膳合作對象
- 每日巡查供膳情形，要求其遵守食品安全衛生相關法令。
- 供膳人員定期健康檢查，不得由患肺具傳染性疾病者擔任。
- 調整供餐配菜原則，減少油炸餐點，並配有沙拉餐供人員多元選擇。

監督

- 定期廚房安全衛生巡查與年度稽核，以確認符合食品安全衛生規範。
- 嚴格要求團膳廠商不得使用來源不明的食材。
- 每月進行飲水機水質檢測，並公告檢測結果。

4-9-7.事故調查

華通重視每件事故發生後即時通報、調查及預防再發，當員工或承攬商發生意外事件時，華通將根據事故處理及調查管理辦法執行事故調查與追蹤，並依事故內容對損害狀況及工傷予以判定，事故調查完成後，由專責單位持續監督與追蹤，納入工安安全宣導案例，以減少損失並預防類似情形再度發生。



4-9-8.緊急應變措施

為了提升緊急事故應變能力，華通在各廠設有緊急應變小組，每年執行災害應變模擬演練，2021 年共執行 54 場緊急應變演練(包含化學災害、毒化物、有害物質、特定化學品、疏散演練、鋼瓶液體洩漏、特種設備救援、有限空間與食物中毒等)，共約有 12,565 人次參與。



4-9-9.安全衛生教育訓練

公司針對所有員工，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，並依計劃執行教育訓練，培養同仁對工作環境之危害認知與預防災變所需之安全衛生知識與觀念，確保每一位公司的員工皆接受正確的安全衛生知識。

2021年全企業辦理新進人員及在職人員安全衛生教育訓練、緊急應變與消防訓練等相關廠內外課程，另為提升員工安衛意識及預防災變，藉由推行「工安實操訓練」(讓員工實際操作、認識工作現場、崗位之職業健康危險源)瞭解可能發生事故的原因及處理對策，養成主觀安全意識，降低不安全行為所造成意外事故發生，除計畫訓練課程外，另對特定事件或重大缺失，則視情況不定期安排教育訓練，2021年總計有28,092人次，總訓練時數136,323個小時，平均人均5.0小時，授課方式皆以當地語言執行，且教育訓練後進行測驗以評估有效性。

項目	台灣區		大陸區	
	訓練總時數	人均時數	訓練總時數	人均時數
2020 年	25,639	5.6	53,042	4.2
2021 年	17,790	4.9	118,533	5.1



消防訓練



消防訓練



急救人員



急救人員



輻射安全



輻射安全

4-9-10.消防演練

為提升員工於火場的逃生及救火觀念，華通每年定期舉辦消防編組訓練及避難逃生演練，如火警、氣體洩漏、漏液、異味、地震及輻射外洩等緊急事件，廠內人員安全緊急應變措施、通報程序及指揮系統、處置等，均依照法令相關規定執行，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現場、班組進行日常的消防設施維護與管理，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



疏散過程



疏散集合點名



滅火器實際操作演練



消防栓實際操作演練

4-9-11.職業災害管理

2021 年持續推動工安實操，並透過 PAD 等智能稽核手法，進行員工風險行為預警矯正，將「安全」納入第一優先考量，促使作業不因求快而忽略安全，2021 年華通員工及員工以外工作者職業災害統計如下表所示，我們在職災統計依據法令申報規定執行，一旦發生工安事故，依通報流程知會相關主管，並立即啟動事故調查分析及改善措施，避免類似情況再次發生。

員工以外工作者的管理上，華通所有工廠皆依照所屬地區法令管理駐廠人員與承攬商，依現況法令配合管理模式，2021 年未發生任何工作者因公死亡或職業病案例。

台灣蘆竹廠區因發生職業災害勞動檢查機構蒞廠檢查時，發現有違反職業安全衛生法規定，因此遭裁罰新台幣 12 萬元，公司已採取相應工程改善及作業管制措施，並定期追蹤其管制措施執行狀況，以確保同仁作業安全。



2021 年員工工傷統計表

廠區	男						
	失能傷害 人次數	失能傷害頻率 (FR)	損工日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	18	3.82	411.00	87.21	0	0	1.50%
大園廠	2	1.04	3.00	1.57	0	0	5.56%
惠州廠	4	0.16	343.00	13.95	0	0	2.17%
蘇州廠	4	3.94	46.00	45.26	0	0	2.21%
重慶廠	10	2.53	171.00	43.26	0	0	2.48%
廠區	女						
	失能傷害 人次數	失能傷害頻率 (FR)	損工日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	9	2.44	298.00	80.87	0	0	2.89%
大園廠	3	2.42	34.00	27.38	0	0	2.58%
惠州廠	1	0.08	107.00	8.39	0	0	1.44%
蘇州廠	2	2.48	51.00	63.34	0	0	2.40%
重慶廠	3	0.67	34.50	7.74	0	0	2.48%

- 1.失能傷害頻率 FR：(總失能傷害次數/總工時)*1000,000
- 2.失能傷害嚴重率 SR：(總計傷害損失日數/總工時) 1000,000
3. 職業病率 ODR：(職業病總數/總工時)*200,000

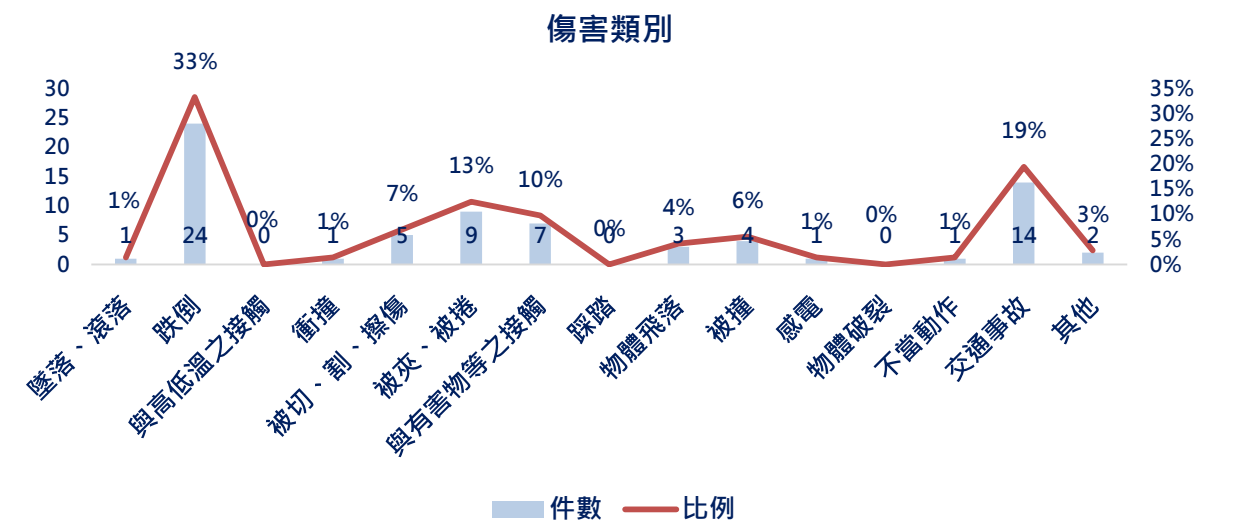
2021 年無嚴重職業傷害發生，整體的失能傷害率(FR)相較以往上升，主要為以作業環境事故為主，員工安全文化意識不足，引起多起輕微受傷，傷害類型則以夾捲、跌倒、擦傷與切割為主，均已針對各事件進行事故經過調查及原因分析，並請權責單位針對環境變化擬定適當改善措施及預防再發，以降低廠內同仁及工作者作業風險，另外，針對交通事故我們也加強員工交通安全宣導及教育訓練。

對於兩起非公司員工的受傷，我們加強掛牌上鎖制度，警示他人並防範設備遭誤觸，並對廠內高風險作業之操作人員需符合資格標準(如接受教育訓練、技能考核等)，才能上線作業。

整體失能傷害嚴重率(SR)部分集中在蘆竹與蘇州廠區，主要在人員復原進度不如預期，延長治療期間所致，公司將持續注意工傷事故的根本原因，持續推動工安實操，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。

2021 年所有非員工(其工作或工作場所受組織所控制之工作者)工傷統計表

廠區	男						
	失能傷害 人次數	失能傷害頻率 (FR)	損工日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	2	2.16	32.00	34.59	0	0	1.00%
大園廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
惠州廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
蘇州廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
重慶廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
廠區	女						
	失能傷害 人次數	失能傷害頻率 (FR)	損工日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
大園廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
惠州廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
蘇州廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
重慶廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%



健康促進

健康促進是使員工在健康方面增能賦權，藉由健康促進推廣，讓員工能有正確的健康衛生知識，正向積極的健康態度，發展個人促進健康的行為，最終建立起良好的生活型態。因此，華通依據各廠區特性，規劃多元的健康促進活動，以增進員工的身心靈健康，辦理急救教育訓練，讓員工更加瞭解自身權利及義務，也培養每一位員工都能建立自救救人的能力，2021年陸續舉辦各種健康促進系列活動。



捐血活動



骨質疏鬆檢測



體脂檢測



員工健檢



眼壓檢測



CPR訓練

熱心捐血，共舉辦 5 場，306 人次參加
視力眼壓，共舉辦 4 場，665 人次參加
愛滋篩檢，共舉辦 2 場，87 人次參加
體脂肪與骨質密度，共舉辦 4 場，357 人次參加



健康議題分享

- 認識骨質疏鬆
 - 新冠肺炎新生活
 - 酒精與肝癌
 - 減糖3撇步
 - 痛處理停看聽
 - 大腸癌預防
 - 防疫預防
 - 熱危害預防
 - 預防糖尿病
 - 認識腦中風
 - 傳染病預防
 - 什麼是PM2.5
- 認識更年期
 - ABCDE型肝炎介紹
 - 認識口腔癌
 - 過年常見的健康問題
 - 直腸癌與蔬果
 - 泌尿系統認識
 - 登革熱與日本腦炎
 - 肥胖與代謝
 - 心血管疾病預防
 - 菸害防制
 - 認識肺癌

健康促進

- 母性保護醫師面談與健康指導
- 口腔保健
- 過勞面談、健康指導與諮詢
- 年度異常諮詢與健康指導
- 異常工作負荷人員評估
- 體脂肪檢測活動
- AIDS檢測活動
- 視力及眼壓檢測活動
- 骨質密度檢測活動
- 流感疫苗注射活動



華通推動社會共融投入新台幣 841 萬元。

社會參與

關懷弱勢

贊助台灣 7 家社福機構，關懷弱勢並持續捐助。

協助蘆竹區新莊國小直笛隊發展地方特色教育，讓偏鄉學子有更多元的機會。

教育關懷

實踐社會共融，
擴大社會影響

5. 華通社會公益

5-1. 週邊社區經營與在地回饋

5-2. 社會參與和影響力

華通長期聚焦社會公益推動，除關注社會弱勢，並也致力於培養印刷電路板產業人才，華通藉由資金捐助、鼓勵同仁投入志工活動，持續參與社會公益不留餘力。

5-1. 週邊社區經營與在地回饋

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，公司認為社區如同企業扎根的土壤，企業的成功除自身的努力外，華通相信若沒有良好的社區關係，就會失去立足之地，與社區、社會共好，才能夠在友善的環境中茁壯，故華通積極回應聯合國永續發展目標(SDGs)，秉持取之於社會，用之於社會的理念，積極推動「鄰里促進」、「關懷弱勢」及「環境與生態保育」三大主軸，將影響力從廠區鄰里向外擴展，帶動社會持續進步，將溫暖帶給更多人，朝共進共融目標邁進。

參與鄰近鄉里公共事務，
以扶植在地藝文、回應在
地需求等實際行動，推動
和諧互惠互利生活圈

鄰里促進

關懷弱勢

環境與生態保育

資助孤兒福利院，引領
員工關愛與陪伴社會弱
勢群體

整合內部同仁及外部非
營利組織力量，推廣環
保意識



鄰里促進

支持在地社區環境整理、消毒工作及環保義工隊慰勞，並持續回饋地方，認養廠區所在地附近道路清潔維護及綠美化，提供在地優質環境與市容。

持續捐助地方守望相助隊、義警民防及警、義消防單位發展專案，透過不同層面努力，創造共榮共好的和諧社會。



關懷弱勢

在2021年除持續推動捐贈台灣兒福、急難救助及身心障礙機構外，並定期進行物資募集後轉送，大陸地區每年定期對當地小學推廣公益捐贈，並鼓勵同仁投入各項公益活動。



環境與生態保育

華通攜手環保局及鄰里環保相關志工單位，並搭配第三方合格業者對廠區土壤及地下水進行檢測，防治污染狀況發生。

持續土壤、水源調查監督，並組織志工以實際行動參與方式，協助周邊溪流改善棲地，回復為原來適合生物多樣性的景況。

主軸	合作單位	推動內容	2021 年執行成效	
			商業效益	社會效益
鄰里促進	- 區公所 - 各鄉里辦公室 - 社區發展協會	- 不定期拜訪，建立溝通管道 - 邀請參與廠區活動，促進和諧關係。 - 積極參與區公所、鄉里辦公室、社區發展協會舉辦活動，維持良好互動關係。	- 提升企業形象 - 鄰里社區認同感 - 增加在地參與 - 深化社區溝通 - 鄰里關係強化	廠區與地區鄰里民眾互動良好，無負面反應。
關懷弱勢	- 福利團體 - 偏鄉學校	- 資助偏鄉學校教學環境，助力成長成才。 - 定期訪視育幼院、養老院，募集生活用品等物資捐贈社福機構。	- 提升公司形象 - 員工認同與推廣 - 增加在地參與 - 照顧弱勢族群(物資募集)	贊助金額共計新台幣4,431,750 元。
環境與生態保育	- 各廠區員工 - 環保局 - 鄰里環保相關志工	號召員工擔任環保志工，共同維護廠區周邊環境整潔	- 提升公司形象 - 員工認同與推廣 - 增進環境保護意識 - 增加在地參與	協助周邊溪流改善棲地，回復為原來適合生物多樣性。

5-2. 社會參與和影響力

公司除直接以專案贊助和公共捐款參與社會公益外，更鼓勵員工實際的參與和響應，持續長期在地深耕，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」。

社會公益參與

除定期開展投入公益行動弭平資源落差，華通每年都會參與里民慶典慶祝活動，配合活動建立與社區居民們宣導公司之溝通管道，此外也會透過地方廟宇慶典進行捐款及交流互動，並且參加春天、秋天等觀摩活動進行交流互動；另對鄰近的教育機構亦有活動贊助，如蘆竹區新莊國小成立直笛隊發展地方特色教育，為吸引並提升直笛學習樂趣及品質，特聘請專業教師加強訓練，對外參加比賽及表演活動增加學習多樣性，故每年提供直笛發展基金20萬，支持上述活動辦理，及各校畢業典禮及運動會等，協助地方教育發展。



真善美社會福利基金會



方舟啟智教養院



實踐禪心會



樂活育幼院



台灣國際兒童村



育德兒童之家

贊助桃園新莊國小直笛隊成立和參與表演



新莊國小直笛隊發展



新莊里鄰長聯誼會活動捐贈



蘆竹區公所參訪活動



社區與弱勢關懷專案

華通獲悉財團法人桃園市私立育德兒童之家建築物本體，頂樓及外牆有鋼筋外露及鏽蝕的問題，對於建築物的穩定度以及負荷的壓力都會下降，連帶讓院童住宿安全性下降，立即連繫院方撥款捐助 50 萬提供房屋修繕，協助進行建築物本體防護及防水工程，改善經濟與生活環境安全，重新還給院童安心且安穩的住宿環境。



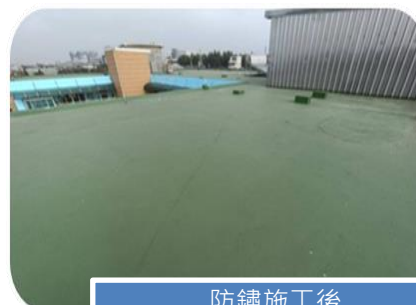
防鏽施工前



防鏽施工後



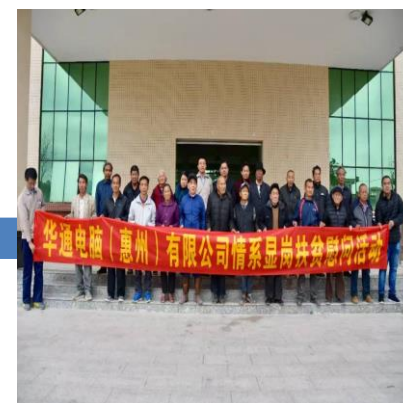
防鏽施工前



防鏽施工後

社區衝擊評估

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，並對當地地方公共事業贊助，如大陸區湖鎮政府創強、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，另為避免對當地社區衝擊，我們設有申訴機制，接受當地社區的意見反饋。

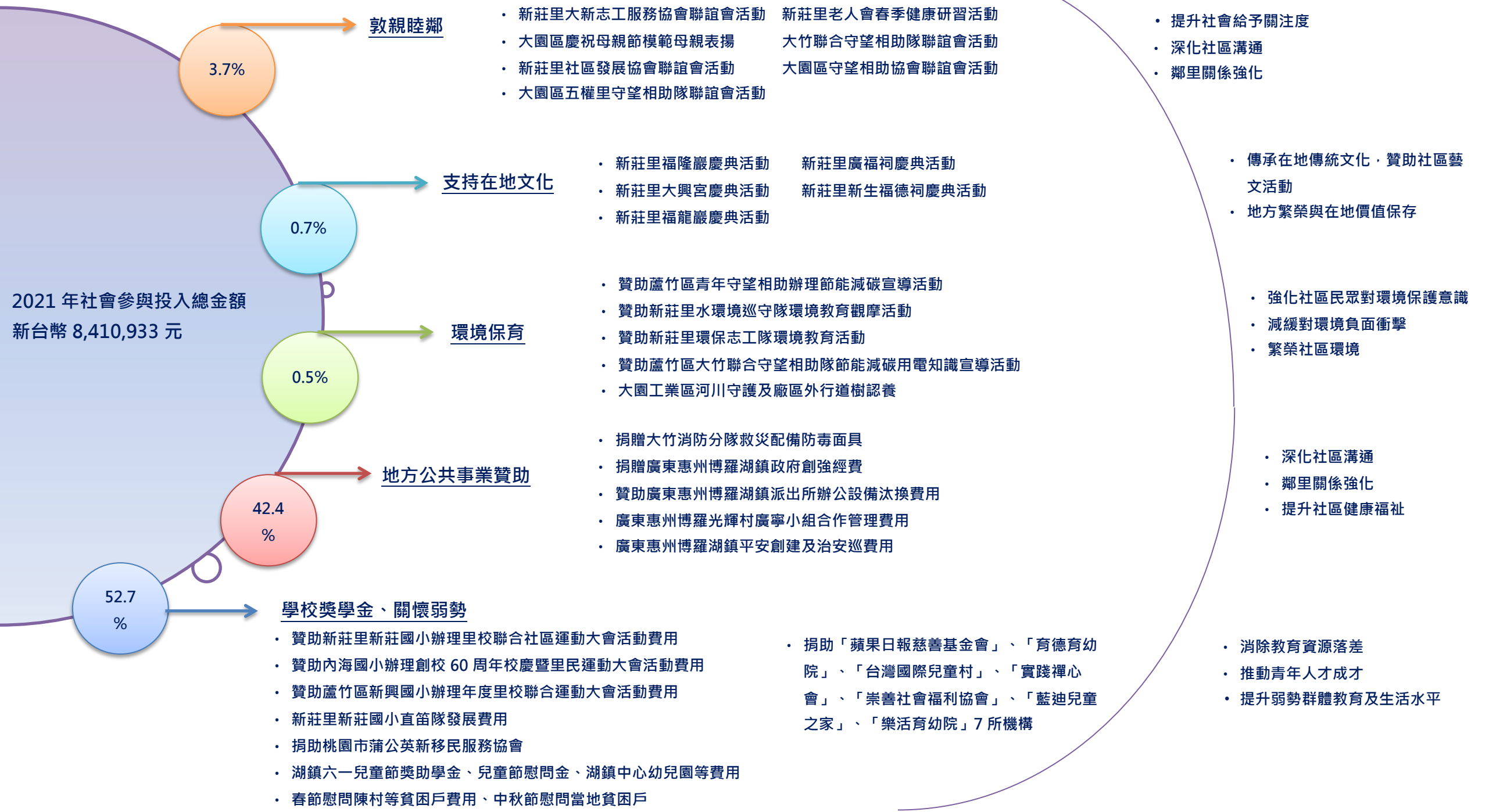


扶貧慰問



協助對象與方式

社會性影響



6.附錄

附錄一 全球永續性報告準則 GRI Standards 索引

編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
GRI 102：一般揭露				
102-1	組織名稱	2-1-1.公司據點		24
102-2	活動、品牌、產品與服務	2-1-1.公司據點		24
102-3	總部位置	2-1-1.公司據點		24
102-4	營運活動地點	2-1-2.全球佈局與服務		24
102-5	所有權與法律形式	2-1.關於華通	華通電腦為台灣上市公司	24
102-6	提供服務的市場	2-1-2.全球佈局與服務		24
102-7	組織規模	2-2-3.公司治理架構		31
		4-2.員工概況與分佈		67
102-8	員工與其他工作者的資訊	4-2.員工概況與分佈		67
102-9	供應鏈	2-7.永續供應鏈		40
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2-2-3.公司治理架構		31
		2-7.永續供應鏈	無重大改變	40
102-11	預警原則或方針	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作		32
		2-4.風險管理		35
102-12	外部倡議	無參與外部倡議		-
102-13	公協會的會員資格	2-1-6.外部組織參與		28
102-14	決策者的聲明	董事長、總裁的話		2
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2-4.風險管理		35
		3-2.氣候變遷因應		49
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1-1.華通永續與社會責任政策		5
		2-2.公司治理		29
102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	2-3.誠信經營及法規遵循		34
102-40	利害關係人團體	1-5.利害關係人議合與溝通		15
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	1-5.利害關係人議合與溝通		15

編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
102-43	與利害關係人溝通的方針	1-5.利害關係人議合與溝通		15
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1-6.重大主題鑑別		15
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書		3
		2-2-3.公司治理架構		31
102-46	界定報告書內容與主題邊界	1-5.利害關係人議合與溝通		15
102-47	重大主題列表	1-6.重大主題鑑別		15
102-48	資訊重編	未有重大變化		-
102-49	報導改變	相較於前次報告無顯著改變		-
102-50	報導期間	關於本報告書		3
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書		3
102-52	報導週期	關於本報告書		3
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書		3
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書		3
102-55	GRI 內容索引	全球永續性報告指標 GRI Standard 內容索引及 SASB 指標		95
102-56	外部保證/確信	第三方查證聲明書		102

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
重大主題揭露(治理 G)					
經濟績效					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	2-2.公司治理		29
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-2-1.經營績效	經營績效詳細資訊參考公司年報財務概況(P.41)	29
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2-4.風險管理		35
			3-2.氣候變遷因應		49
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4-4.具競爭力的薪酬福利		71
市場地位					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
	103-3	管理方針的評估	4.華通員工照顧		61
GRI 202 市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4-4.具競爭力的薪酬福利		71
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4-3.人員進用與留任		69
採購實務					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	2-7.永續供應鏈		40
GRI 204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-7-1.永續供應鏈管理規範		40

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
重大主題揭露(環境 E)					
能源					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	3-4.能源管理		53
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3-3.溫室氣體排放管制		51
			3-4. 能源管理		53
	302-3	能源密集度	3-3.溫室氣體排放管制		51
			3-4. 能源管理		53
	302-4	減少能源消耗	3-4-2.節能改善		54
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3-4-2.節能改善		54
水與放流水					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	3-6.水資源管理		55
GRI 303 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	3-6-1.取水結構		55
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3-6-4.廢水管理		57

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
	303-3	取水量	3-6-1.取水結構		55
	303-4	排水量	3-6-1.取水結構 3-6-4.廢水管理		55 57
	303-5	耗水量	3-6-1.取水結構		55
	排放				
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	3-3.溫室氣體排放管制		51
GRI 305 排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3-3.溫室氣體排放管制		51
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3-3.溫室氣體排放管制		51
	305-4	溫室氣體排放密集度	3-3.溫室氣體排放管制		51
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3-5.空氣汙染管理	報告期間無使用及排放破壞臭氧層物質	54
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其他重大的氣體排放	3-5.空氣汙染管理		54
廢棄物					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	3-7.廢棄物管理		58
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3-7.廢棄物管理		58
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3-7.廢棄物管理		58
	306-3	廢棄物的產生	3-7.廢棄物管理		58
	306-4	廢棄物的處置移轉	3-7.廢棄物管理		58
	306-5	廢棄物的直接處置	3-7.廢棄物管理		58
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	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	3.華通綠色管理		47
GRI 307 環境保護法規遵循	307-1	違反環保法規	3-8.環境管理與法規遵循	報告期間無違反環保法令	59

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
重大主題揭露(社會 S)					
勞雇關係					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	4-3.人員進用與留任		69
GRI 401：勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	4-2.員工概況與分佈 4-3.人員進用與留任		67 69
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工) 的福利	4-8.員工福利措施		78
	401-3	育嬰假	4-1-3.性別平等與關懷		65
勞資關係					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	4-7.勞資關係		76
GRI 402：勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	4-6.員工權益保障	若有重大營運變化時，公司會依相關法規提前通知員工，以不影響員工權益為基本要求	76
職業安全衛生					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	4-9.職業安全與健康		81
GRI 403：職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	4-9-1.健全職業安全衛生管理系統		81
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4-9-4.職場危害鑑別與風險評估		83
			4-9-7.事故調查		85
	403-3	職業健康服務	4-9-12.職場健康安全活動		88
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4-9-2.職業安全衛生管理委員會		82
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4-9-9.安全衛生教育訓練		85
			4-9-10.消防演練		86
	403-6	工作者健康促進	4-9-12.職場健康安全活動		88

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4-9-3.職業安全具體措施		82
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-9-11.職業災害管理		86
	403-9	職業傷害	4-9-11.職業災害管理		86
	403-10	職業病	4-9-11.職業災害管理		86
童工					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	4-1-2.人權管理推動做法		64
GRI 408：童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2-7-1.永續供應鏈管理規範		40
			4-1-2.人權管理推動做法		64
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	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	4-1-2.人權管理推動做法		64
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	2-7-1.永續供應鏈管理規範		40
			4-1-2.人權管理推動做法		64
當地社區					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	5.華通社會公益		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	5.華通社會公益		90
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	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	2-8.綠色產品管理		44
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	2-8.綠色產品管理		44
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2-8.綠色產品管理		44

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
客戶隱私					
GRI 103：管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	2-5.資訊安全與隱私權管理		38
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	2-5.資訊安全與隱私權管理	報告期間內無客戶隱私侵犯案件	38
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	1-6.重大主題鑑別		15
	103-2	管理方針及其要素	1-3.重大議題永續績效		10
	103-3	管理方針的評估	4-1-2.人權管理推動做法 4-6.員工權益保障		64 76
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	4-1-2.人權管理推動做法		64
			4-6.員工權益保障		76

附錄二 永續會計準則委員會SASB索引

揭露主題	指標代碼	揭露指標	參考章節	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	2-5.資訊安全與隱私權管理	38
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	管理層和所有其他員工在性別和種族/族裔群體之比率	4-2.員工概況與分佈	67
產品生命週期	TC-HW-410a.1	使用電子業 IEC 62474 標準所涵蓋材料的產品銷售金額百分比	沒有適用	-
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 註冊要求或同等條件合格產品的營收百分比	略過這項揭露內容，不適用於我們大多數產品，但會以本公司標準制定環境標籤，進行驗證與認證。	-
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® criteria 合格產品的營收百分比	非終端產品製造商，不適用此指標。	-
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比	本公司不銷售最終產品，不對使用完的產品進行回收。	-
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a)所有供應商和(b)高風險供應商	本公司依據 RBA 標準進行自我評價，並依據我們的流程和定義，將 118 家供應商的生產設施列為高風險並進行實地稽核。	40
	TC-HW-430a.2	第一階供應商(1)未通過 RBA 驗證的稽核流程(VAP)或同等稽核之受稽核廠商百分比，以及(2)稽核結果於(a)重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	2021 年總計共有 52 項重大不符合項目，並於要求期限內，所有優先不符合項目都同意或完成糾正行動計畫(100%)。	40
物料採購	TC-HW-440a.1	描述管理關鍵物料使用的風險管理	2-7-4.衝突礦物採購管理	43
			2-8.綠色產品管理	44

附錄三 第三方查證聲明書

TUV NORD

Assurance Statement

TUV Asia Pacific Ltd, Taiwan Branch ("TUV NORD") has been commissioned by the management of Compeq Manufacturing Co., Ltd. ("the Company") to carry out an independent assurance of the Company's Sustainability Report for the fiscal year 2021 ("ESG Report") against TUV Asia Pacific CSR Assurance Protocol for Sustainability Reporting and the Global Sustainability Reporting Standards (GRI Standards).

Compeq Manufacturing Co., Ltd. is responsible for the collection, analysis, aggregation and presentation of information within the Report. TUV NORD's responsibility in performing this work (assurance of the report) is in accordance with terms of reference agreed in the scope of engagement with the Company. The management of Compeq Manufacturing Co., Ltd. are the intended users of this statement.

The assurance engagement is based on the assumption that the data and information provided to in the Company's sustainability report is complete and true.

Nature and Scope the Assurance

TUV NORD has developed a set of protocols for the Assurance of Sustainability Reporting based on our professional experience, international assurance best practice and the Global Sustainability Reporting Standards (GRI Standards), include the text, and data in accompanying tables, contained in this report.

The assurance of the Sustainability Report for the fiscal year 2021 related to Compeq Manufacturing Co., Ltd. (Taiwan – Lu Chu and Ta Yuan, China – Huizhou, Suzhou and Chongqing).

The content of the report includes the following:

- 1) Reporting of economic, environmental, and social indicators; the year of activities covered in the Sustainability Report is 01.2021 to 12.2021;
- 2) Information related to the Company's issues, responses, performance data, case studies and underlying systems to manage Sustainability related data and information;
- 3) Information related to the Company's adherence to inclusivity, materiality and responsiveness and stakeholder engagements;
- 4) The report is "in accordance" with the GRI Standards – CORE option.

Assurance Methodology

TUV NORD is a licensed global assurance provider of Sustainability services, with quality, environmental, social and sustainability assurance specialists working all over the world.

Our assurance engagement was planned and carried out in accordance with the GRI Standards and the TUV Asia Pacific CSR Assurance Protocol for Sustainability Reporting. Assessment of the company's adherence to Completeness, materiality and sustainability context and stakeholder inclusiveness was based on GRI Standards.

Our assurance involved the following activities:

- * Gather objective evidence on the performance indicators as mentioned in the report.
- * Review any issues raised by external parties that could be relevant to the Company's policies.
- * Review of expectations of local and national regulations; international standards and those of general concern both in the public eye and/or raised by expert opinion.
- * Documentation; record review and evaluation of the report contents against the GRI Standards application requirements.
- * Discussion with managers and relevant staff on the Company's approach to stakeholder engagement.
- * Interviews with relevant staffs involved in sustainability management, gathering information and report preparation.
- * Review key organizational developments.
- * Review of internal and external audits findings.
- * Review of supporting evidence based on the information made in the report.
- * Sampling method used to ensure the correctness of the data

TUV NORD

Opinion Statement

The Company's Sustainability Report provides an appropriate view of the Company's sustainability development programs and performances during fiscal year 2021.

The economic, social and environment performance indicators as mentioned in the Sustainability Report are represented appropriately. The sustainability development performance indicators disclosed in the report demonstrate the Company's efforts recognized by its Top Management and stakeholders.

The report also presents the company's performance in the wider context of sustainability. In accordance with the GRI Standards, the recommendations are as follows:

Stakeholder Inclusiveness

The company well identified its stakeholders through ESG Sustainability development performance committee, and collected 403 effectiveness questionnaires for materiality from stakeholders, for 17 material topics in Economic, Environment and social aspect to be declared. The company has well identified the stakeholders, and explained how to respond to their reasonable expectations and interests.

Sustainability Context

The report has not only clear described the relationship between sustainability and organizational strategy as well as the context in which disclosures are made, but also evaluated the material topics refers to Sustainable Development Goals (SDGs). Compeq operates in a diverse range of locations is expected to consider how to best frame its overall performance in the broader context of sustainability, this can require distinguishing between factors that drive global impacts, such as climate change.

Materiality

The material topics were identified based on the two dimensions of this reporting principle, also the aspect and boundaries were assessed through questionnaires feedback from stakeholders and prioritization of key managers & functional heads. To reflect the Company's significant economic, environmental, and social impacts, the Company could consider to declare more comparability performances or the material topics (positive or negative).can be reflecting reasonably in the further report..

Completeness

The report well follows GRI Standards to identify the significant economic, environmental, and social impacts. For report completeness, the topics covered in the report is expected to be sufficient and accurate to reflect the Company's significant impact on environmental.

Reliability and accuracy of performance information:

In accordance to Type I, Moderate level of assurance requirements, it can be concluded that the contents mentioned in the Sustainability Report is reliable. The Company has a robust management system for obtaining objective evidences and data for the reporting in the Company's Sustainability Report.

Statement of Independence and Competence

TUV NORD Group is the world's leader in inspection, testing and verification, operating in more than 70 countries throughout the world and providing services which includes management systems and product certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental; social responsibility and sustainability report assurance.

TUV Asia Pacific Ltd, Taiwan Branch, affirms its' independence from Compeq Manufacturing Co., Ltd. and confirms that there are no conflicts of interest with the organization or any of its subsidiaries and stakeholders when performing the assurance of the Sustainability Report. TUV Asia Pacific Ltd, Taiwan Branch was not involved in any manner with the said Company, when the latter was preparing the Sustainability report.

The assurance team consists of well experienced, qualified and registered Quality - ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 14064-1 - ISO 45001 - SA 8000 - QC080000 - ISO 50001 - ISO 27001 Lead Auditors. The team based on their qualifications, extensive knowledge and experience of the industry provided the much required expertise for this assignment.

TUV NORD

Jack Yeh
General Manager
TUV Asia Pacific Ltd., Taiwan Branch

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-75

Issue Date : 02.06.2022
TUV Asia Pacific Ltd., Taiwan Branch
Rm. A1, 9FL., No. 333, Tung Hua S. Rd., Sec. 2, Taipei, 10669, Taiwan R.O.C.

A complex network diagram with numerous nodes (circles) of varying sizes connected by thin lines, forming a web-like structure. The nodes are distributed across the frame, with a higher density in the lower half. The lines are thin and gray, creating a subtle background pattern.

COMPEQ

華通電腦股份有限公司