

COMPEQ

華通電腦股份有限公司



2024

華通電腦永續報告書

COMPEQ

Sustainability Report

CONTENTS 目錄

前言

董事長的話	1
關於本報告書	2
永續綜合績效與亮點	3

1 華通永續溝通

1.1 華通永續與社會責任政策	5
1.2 華通對聯合國永續發展目標的 響應作為	8
1.3 利害關係人議合與溝通	10
1.4 重大主題鑑別	13
1.5 重大議題永續績效	21

2 華通永續治理

2.1 關於華通	28
2.2 公司治理	34
2.3 誠信經營及法規遵循	40
2.4 風險管理	42
2.5 資訊安全管理與隱私保護	45
2.6 客戶關係管理	48
2.7 永續供應鏈	49
2.8 綠色產品管理	55

3 華通綠色管理

3.1 永續環境承諾與政策	59
3.2 氣候變遷因應	59
3.3 溫室氣體排放管制	69
3.4 能源管理	73
3.5 空氣污染管理	75
3.6 水資源管理	76
3.7 廢棄物管理	79
3.8 環境管理與法規遵循	82

4 華通員工照顧

4.1 人員保障與維護	85
4.2 員工概況與分佈	91
4.3 人員進用與留任	93
4.4 具競爭力的薪酬福利	96
4.5 員工發展與教育訓練	97
4.6 員工權益保障	100
4.7 勞資關係	101
4.8 員工福利措施	103
4.9 職業安全與健康	106

5 華通社會公益

5.1 週邊社區經營與在地回饋	119
5.2 社會參與和影響力	120

6 附錄

6.1 附錄一. 全球永續性報告準則 GRI 124 Standards 內容索引	
6.2 附錄二. 永續會計準則委員會 SASB 內容索引	129
6.3 附錄三. 臺灣證券交易所「上市公 司編製與申報永續報告書作業辦 法」內容索引	130
6.4 附錄四. 第三方查證聲明書	132

董事長的話

致各位關心華通的朋友、夥伴們：

2024年受到美中貿易戰持續進行、全球通膨放緩、Fed降息的影響，電子市場需求緩步回升，全球經濟依照IMF統計2024年全球GDP成長3.2%，PCB產業依照 Prismark 公布2024年電路板產業產值較2023年成長5.8%。

本公司2024年全年營業收入新台幣724.6億元，較2023年670.8億元成長8.0%，2024年本期淨利為新台幣56.0億元，較2023年本期淨利41.7億元增加14.3億元。因應衛星通訊、AI server、光通訊、Data center相關產品高頻、高速的應用，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。

2025年因應美國關稅加劇、中國市場競爭激烈，全球經濟景氣仍有不確定性，本公司以保守謹慎的態度來因應2025年市場的變化，持續改善競爭力，並且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。

▶ 2024年度營業報告

2024年本期淨利為新台幣56.0億元，相較於2023年之本期淨利新台幣41.7億元增加14.3億元，2024年EPS為新台幣4.7元，相較於2023年EPS為3.5元增加1.2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桃園蘆竹、大園及大陸惠州、涪陵，2024年銷售量約3,830萬平方英尺，SMT組裝廠生產據點為大陸蘇州、惠州，打件數量約3.5億件。

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，持續投入新產品及新製程技術的研究發展，包括：衛星通訊、AI server、Data center、光通訊、AR/VR/智慧眼鏡、人型機器人相關產品開發、高頻高速材料應用、用水用電的改善、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.積極開發藍海產品，衛星通訊、AI server、Data center、光通訊、AR/VR/智慧眼鏡、人型機器人等相關產品的business。

2.在經營管理體系上持續降低變動及固定成本、提升contribution增加獲利，讓全企業的各領域產品變得更有競爭力。

3.健全工廠體質，落實精緻化的製造管理，做好產品品質並提升全員品質意識。使出貨品質能滿足客戶的需求，且達到有競爭力的良率水準。

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：電路板生產據點為桃園蘆竹、大園、泰國及大陸惠州、涪陵等生產基地；SMT生產據點為大陸蘇州、惠州等生產基地。

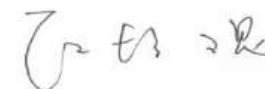
●重要產銷政策：

1.硬板產品: 積極爭取衛星通訊、AI server、Data center、光通訊等相關訂單。

2.軟板及軟硬板產品: 積極開發藍海產品AR/VR/智慧眼鏡、人型機器人、光通訊、AI相關應用產品訂單。

3.SMT產品: 持續開發利基產品，在已選定的市場產品中，改善工廠體質的競爭力，使工廠能夠穩健經營。

董事長兼總經理 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15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)新發佈的準則(GRI Standards 2021)，採用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)、及依循氣候變遷財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，並呼應「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及聯合國永續發展目標SDGs進行編撰，每年發行一本(2020年前稱為企業社會責任報告書)，詳實介紹2024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及具體績效，藉此本報告書向各類利害關係人說明永續議題投入情形。

▶ 報告範疇與邊界

本報告書揭露資料涵蓋2024年1月1日至2024年12月31日間華通於經濟治理、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，除包含大陸廠區之生產地點華通電腦(惠州)有限公司(簡稱惠州電腦)、華通精密線路板(惠州)股份有限公司(簡稱惠州精密)、華通電腦(蘇州)有限公司及華通電腦(重慶)有限公司外，報告期間本公司合併財務報表新增COMPEQ(Thailand)(簡稱泰國廠)，資訊揭露與合併財報範圍不一致，但整體揭露覆蓋率達合併營收之99.1%，其餘未納入本次揭露之合併實體主要為轉投資業務，報告書數據與上一版相較，如有更動，皆於各章節內容註明。

▶ 撰寫綱領及原則

本報告書架構依循GRI 2021所列指導方針與蒐集整理國內外各項永續議題，利用多元管道瞭解各利害關係人關注的重大性主題進行撰寫，並揭露重大主題之策略目標、政策、承諾與措施，採取AA1000AS v3第一應用類型(Type1)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，保證聲明書於本報告書附錄四。

▶ 數據審查與外部查證

本報告書資料與數據由總公司各部門與各廠區提供，透過日常營運管理的統計及專案討論，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，並向董事會報告，完成後於公司網站公開發行。

2024年各項數據資訊的蒐集、量測與計算方法，以符合當地法規要求為主要依據，如當地法規無特別規定，則以國際標準為準，如無國際標準可適用，則參考產業標準或產業慣例，並經第三方公證單位DQS(優麗國際管理系統驗證股份有限公司)查證，財務數據則由正風聯合會計師事務所查帳確認(財務績效相關資訊揭露以會計師簽證後公開發行之合併財務報表為準)，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。

數據品質管理

財務數據：正風聯合會計師事務所
溫室氣體盤查 ISO 14064-1
→蘆竹廠、大園廠：TÜV NORD
→惠州電腦、惠州精密：SGS
永續資訊：DQS

發行概況

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：
<http://www.compeq.com.tw/duty03.php>
上次發行版本：2024年08月發行
現行發行版本：2025年08月發行
預計下次發行：2026年08月發行

管理系統認證

環境管理 ISO 14001/ 50001
安全衛生 ISO 45001
負責任商業聯盟 RBA
社會責任標準 SA8000
資訊安全管理 ISO 27001
品質管理 ISO 9001/IATF 16949/AS 9100
有害物質過程管理 IECQ QC 080000

聯絡方式

CSR 企業社會責任組
謝主任
地址：桃園市蘆竹區新莊里大新路814巷91號
電話：+886-3-323-1111 #2250
電子郵箱：albertshieh@compeq.com.tw
公司網站：<http://www.compeq.com.tw>



2024年永續綜合績效與亮點

▶ 經濟治理

- 營業收入新台幣 724.6 億元 (↑ 8.0%)
- 本期淨利新台幣 56.0 億元 (↑ 14.3%)
- EPS新台幣 4.7 元，增加 1.2 元
- 全球HDI PCB領域 No.1

▶ 永續環境

- 171 項節能計畫節電 43,957.0 MWh
- 溫室氣體排放減量 14,731.1公噸 CO₂e
- 廢棄物回收再利用率 89.5 %
- 再生能源佔比 33.1 %
- CDP氣候變遷(B)/水安全(B)管理級別

▶ 社會人群(人權)

- 育嬰留停留任率 96.6 %
- 全員參與安全衛生提案件 531 件
- 超額進用身心障礙者，進用率 125 %
- 資助 6 家社福機構





1

華通永續溝通

▶ 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方針，並透過公開官網、員工宣導與供應商簽署承諾書等方式傳達華通對社會、環境和經濟負責的承諾，並激勵利害關係人共同參與。



落實推動公司治理

遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則及上市上櫃公司訂定道德行為準則，建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理。

加強資訊揭露

依相關法規及上市上櫃公司治理實務守則辦理資訊公開，並應充分揭露具攸關性及可靠性之企業社會責任相關資訊，以提升資訊透明度。

發展永續環境

遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切的保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，應致力於環境永續之目標。

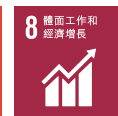
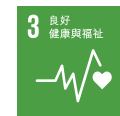
維護社會公益

承諾遵守與社會責任相關之國際規範及當地法令，持續提昇員工權益及福利，建立誠信、健康及安全之營運環境，善盡社會責任。

華通社會責任政策



- 落實環安政策之承諾，兼顧企業成長與綠色環保，以達永續經營之目標



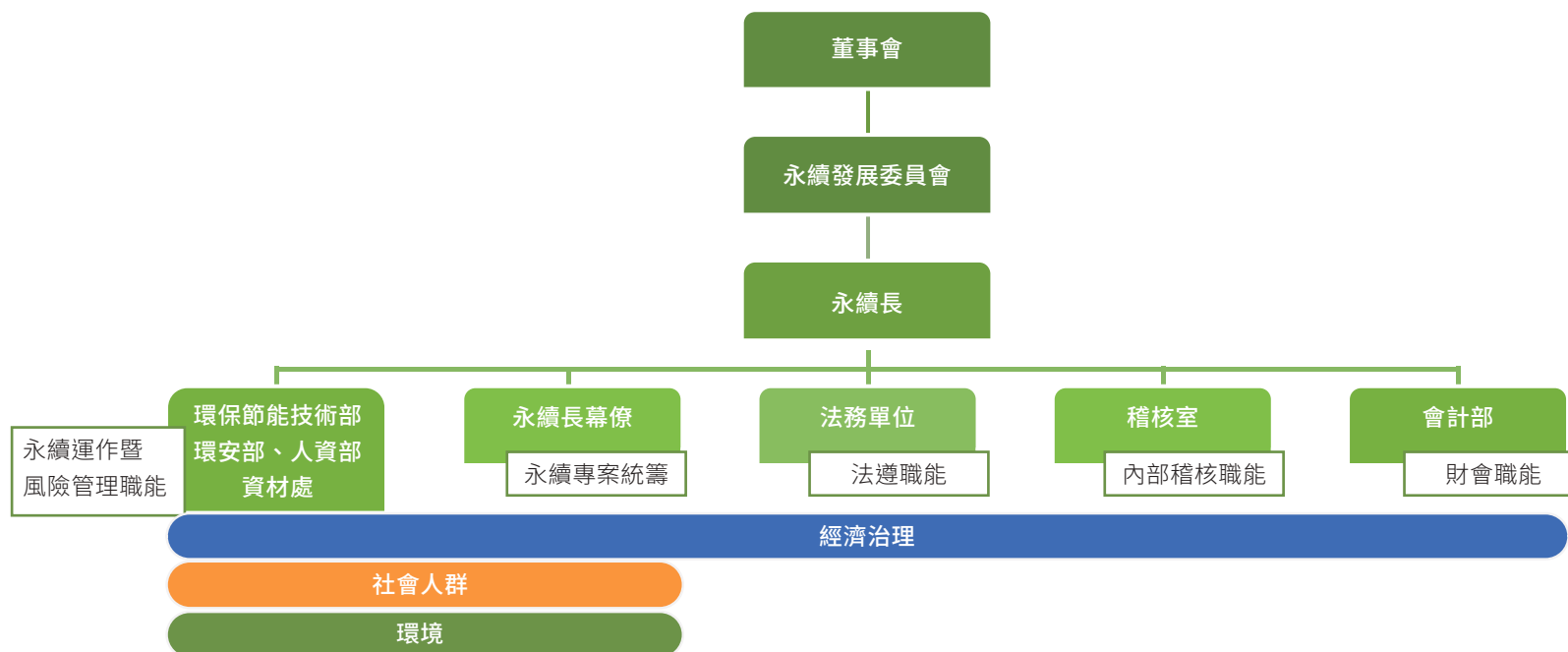
- 維持並促進企業與員工、工會、利益相關者及敦親睦鄰的長期夥伴關係
- 維護員工人權，確保員工安全與促進員工身心健康以保障員工及各利益相關者之權益
- 遵循社會責任相關國際規範及當地政府頒訂之勞工、環保及勞安法令規定，善盡企業公民責任



- 遵守道德政策及尊重智慧財產權
- 輔導供應商，要求其達到社會責任政策之標準

1-1-1. 華通ESG永續發展委員會

為實踐華通永續發展目標，並強化永續治理，於2025年於董事會下設置永續發展委員會，由董事長擔任主任委員，指派副總經理擔任永續長，以確保本公司永續發展相關工作之推動。永續發展委員會設有五大職能，永續運作暨風險管理、永續專案統籌、法遵、內部稽核與財會，各責任單位主管擔任職能負責人，共同推動相關永續政策及計畫，定期檢討執行成果並進行滾動式調整，確保內部永續行動及措施之落實，並整合於日常營運之中，再由各廠區最高主管各自成立管理系統以確保永續實踐。華通隨時關注國內外永續準則發展，滾動式檢討並改進永續制度，提升成效。



- 氣候變遷策略
- 氣候相關風險機會
- GHG排放管理與查證
- CDP碳揭露、產業溫室氣體自願減量推動
- 廢棄物、廢水減排
- 清潔能源使用

- 勞雇關係、多元人才培育
- 人權管理、不歧視
- 禁用童工、不強迫勞動
- 員工關懷，保護員工健康安全、降低職業傷害
- 積極的社會參與

- 公司治理(法規遵循、誠信與反貪腐)
- 風險管理(辨識、衡量、監控與回應)
- 永續供應鏈管理(供應鏈社會環境風險管理、有害物質管理、責任採購)
- 客戶關係經營
- 資訊安全(資安意識、隱私權維護)



▶ 1-2. 華通對聯合國永續發展目標的響應作為

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，把 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 17個永續議題出發，辨識出與華通核心營運最相關之SDGs呼應，選定 9 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		華通響應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。	✓ 2024年度辦理一般健康檢查，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。 ✓ 針對健康高風險員工定期安排門診抽血追蹤(糖化血色素、膽固醇、三酸甘油脂、肝腎功能)。 ✓ 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。	4-9-12.職場健康安全活動
	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33.2小時，共投入新台幣 505.9 萬元。 ✓ 資助新莊國小發展特色教育經費(直笛隊)、惠州湖鎮中學新建教學綜合樓、幼兒園六一兒童節活動經費，共計新台幣565.0萬元。	4-2.員工概況與分佈 4-5.員工發展與教育訓練 5.華通社會公益
	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。 ✓ 2024年女性員工佔比為 39.5%，男女薪資報酬比率無顯著差異。 ✓ 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。 ✓ 2024年台灣地區育嬰留職停薪，復職留任率 96.6%(男性92.9%，女性100%)	4-1.人權保障與維護 4-1-2.性別平等與關懷 4-4.具競爭力的薪酬福利 4-5.員工發展與教育訓練 4-9-12.職場健康安全活動
	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。	3-6-4.廢水管理 4-9-6.食品安全
	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，並承諾2030年減碳30%(以2024年為基準)，持續滾動式調整。 ✓ 2024 年購買再生能源逾 3.9 億度且建置太陽能板(大陸廠區)，2030 年前提升再生能源使用比率至30%(2024年為33.1%)，積極評估全球各市場建立再生能源商業合作夥伴關係，以深化運營之永續韌性。 ✓ 推動171項相關節能計畫(台灣廠區41項；大陸廠區130項)，總計電 43,957 MWh用電，相當減少24,379公噸之排放。	3-2.氣候變遷因應 3-3.溫室氣體排放管制 3-4. 能源管理 3-4-2.節能改善

SDGs目標		華通響應SDGs做法與效益	對應章節
	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，保障勞工人權、禁用童工、不強迫勞動，維護其健康、並且提供安全的工作場所，2024年無歧視或違反勞動人權情事。 ✓ 完成ISO 45001新版改版驗證、升級職安衛風險管控系統至設備安全管理。 ✓ 持續降低重大工傷風險，與現場進行安全觀察及互動，藉由互動向人員宣導安全規定，鼓勵工安提案獎勵，並針對2024年風險高的物體掉落與人因工程持續改善。 ✓ 持續推動健康安全查核制度，設有分層人員專責點檢與查核，並透過日/週/月的頻率進行報告，定期由工安單位進行安全稽核評比，並依單位表現給予獎勵。	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模式。	✓ 強化有害物質管理，落實原物料與產品符合規範要求，2024年無違反有害物質指令事項。 ✓ 完成187家供應商 CSR 稽核，無使用衝突礦物，157家供應商有害物質稽核，產品有害物質檢測合格率皆為 100%。 ✓ 持續推動源頭減量、降低有害廢棄物與廠內回收再利用等減量措施，相較於2023年增加1,850.3公噸(2.5%)，廢棄物密集度呈現下降趨勢(較2023年下降8.3%)，廢棄物減量 5,602.7公噸，減廢效益新台幣 3,906 萬元。	2-7.永續供應鏈 2-7-4.衝突礦物採購管理 2-8.綠色產品管理 2-8-1.供應鏈有害物質管理 3-7-1.廢棄物產出結構與處理 3-7-2.廢棄物減量措施與效益
	目標13：氣候行動 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。	✓ 依循氣候相關財務揭露(TCFD)框架，評估、揭露氣候變遷可能帶來的風險與機會，進而擬定相關調適與減緩策略。 ✓ 工作環境中落實節能減碳，確保有效運用與管理有限資源，溫室氣體排放相較2023年減排3.2%，排放強度下降13.4%。 ✓ 持續以以負責任的態度揭露CDP、評估與管理環境風險與機會，增加公司韌性和減緩環境衝擊，2024年CDP氣候變遷問卷評比管理等級為 B 級，水安全管理等級為 B。 ✓ 未有因氣候災害造成中斷生產。	3-2.氣候變遷因應 3-3.溫室氣體排放管制
	目標17：全球夥伴 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	✓ 參加產業公會、活動，與成員相互交流，增進企業組織合作。 ✓ 積極參與TPCA，致力實現PCB永續經營之願景。	2-1-6.外部組織參與

▶ 1-3.利害關係人議合與溝通

為推動華通永續發展核心理念，2024年我們持續經由多元管道與利害關係人溝通，透過日常營運溝通及國際永續發展趨勢下所關注之議題，每年進行一次重大性分析，聆聽利害關係人對永續主題的關注度，同時考量本身的營運屬性，綜合歸納出優先回應的議題，檢視各議題的認知差距與研擬推動相對應的中長期改善措施，定期檢視進度與成果進行滾動式修正，以做為永續報告書編撰及永續治理推動的基礎，讓利害關係人瞭解華通實踐永續的成效，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

依循 GRI、SASB、SDGs、SA8000 與 RBA等國際趨勢與標準，擬定議題調查問卷，利用電子形式發放予利害關係人進行調查，根據利害關係人回覆結果，鑑別出華通永續報告書揭露之議題進行整合。



互動議合
主動傾聽建議、
即時回覆需求



積極參與
持續多元合作機會、
積極參與活動



議題掌握
定期檢視關注重大
議題，回應於報告書

鑑別利害關係人

2024年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，以利害關係人議合標準(AA1000 SES-2015)五大鑑別原則(依賴性、責任、影響力、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，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/社區鄰里、政府機關等七類，與2023年利害關係人鑑別一致，並持續透過定期與不定期的多元溝通管道即時檢視議合狀態，對各利害關係人族群關注的議題納入企業社會責任日常工作及年度計畫，也透過此報告書之對應章節進行溝通。

- 瞭解利害關係人合理期望及需求，妥善回應其所關切之重要議題。
- 考量雙重重要性，分析議題可能造成之社會、環境、經濟及公司營運衝擊。
- 持續檢視並改善，提升永續績效。

員工	工會	投資人/股東	客戶	供應商/承攬商	政府機關	非營利組織/社區鄰里
員工是華通的重要資產，除保障員工工作權益，也提供具市場競爭力的薪酬福利及多元的學習環境，發揮員工潛能，創造最大營運績效。	工會是由公司員工自由選舉產生出的勞工代表，替員工提出合理福利需求，並且與公司進行理性、良性的溝通。	投資人為公司提供資金來源，是對華通的信任與支持。持續透明揭露相關財務資訊，展現營運成效與增加投資價值。	客戶為華通營收來源，持續傾聽客戶需求，掌握產業趨勢並提供專業服務，為客戶創造價值，協助客戶達成目標、共同成長。	公司實踐永續發展的重要夥伴，並協助供應商評估潛在風險與機會，持續和供應商合作，建立一個負責任的供應鏈，共同提升整體價值。	公司遵循各營運據點之地方政府法規，主動積極配合政策施行，與政府維持良好的溝通管道，除符合法規要求外，期許優於法規，創造地方就業機會與稅收來源。	持續與非營利組織建立長期合作關係，推動及宣導對社會回饋的理念，致力於企業社會價值的實踐，提升社會影響力，並降低營運生產對當地社區的影響。

利害關係人溝通重點與結果

利害關係人	議合方式與頻率	關注的議題	華通的回應	2024年議合結果
員工	1. 勞資會議(每季)、福委會會議(每季)、員工座談會、Line、微信群組(不定期) 2. 溝通專線、雙向溝通平台、實體或網路意見箱、Email、溝通申訴小卡(即時)、提案改善制度(不定期) 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) 8. 新進/在職教育訓練 9. 年度員工滿意度調查	1. 人才吸引與留任 2. 職業安全衛生 3. 人才培育與發展 4. 人權維護 5. 營運績效	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，推動人權規範標準與資安政策，提供具名及匿名管道，保護檢舉者不被報復。 4. 優化福利資訊平台，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。	1. 強化經營策略與方針溝通，持續提供即時經營績效資訊，視營運調薪平均幅度約0.7%~1.7%。 2. 依法辦理勞資會議、福委會會議(6場)。 3. 內部意見反應共計1,225件，申訴41件皆已完成處理回饋，結案率 100%。 4. 針對新進人員進行適應訪談，回饋事項處理 100%。 5. 員工教育訓練人均 33.2小時，SA8000與RBA教育訓練完訓率 100%，2024年無報復與員工資料外洩之事件。 6. 持續推動工安認知與能力，雖2024年工傷件數較前年增加23.7%，持續作好改善。 7. 年度員工滿意度調查分數8.1分(滿分10分)。
工會	1. 工會理監事會議(每月) 2. 勞工代表大會(每年) 3. 勞工教育(每季) 4. ESG永續問卷(每年)	1. 職業安全衛生 2. 人才培育與發展 3. 人才吸引與留任 4. 人權維護 5. 多元與共融	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. 參與工會理監事會議(12場)。 2. 參與工會活動，會員代表大會2場、勞工教育4場。 3. 勞資會議與理監事會議提案執行率100%。 4. 持續與工會提出團體協約之簽訂進行溝通。 5. 依法召開安全衛生委員會(11場)，持續針對健康安全溝通。
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. 年度ESG永續報告書與問卷 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. 年度ESG永續報告書與問卷	1. 營運績效 2. 誠信經營與公司治理 3. 氣候變遷與能源管理 4. 廢棄物管理 5. 客戶關係管理	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、4場法人說明會，不定時更新公開資訊觀測站訊息。 2. 即時回應法人電訪或來訪安排，持續與投資人建立積極且有效的溝通，向投資人說明公司財務及營運等相關資訊 3. 每年發行年報、季報與永續報告書，回應投資人關注議題，並於公司網站揭露財務暨營運報告影音資訊。 4. 每年完成公司治理評鑑。 5. 每年揭露 CDP、水安全資訊，2024年成績為B管理(Management)等級。 6. 未發生貪腐事件。

利害關係人	議合方式與頻率	關注的議題	華通的回應	2024年議合結果
客戶	1. 不定期技術品質支援(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(定期) 5. 客戶資料庫填報平台(不定期) 6. 年度ESG永續報告書與問卷 7. 拜訪與日常聯繫(不定期) 8. RBA-ON 平台(每年)	1. 客戶關係管理 2. 氣候變遷與能源管理 3. 誠信經營與公司治理 4. 廢棄物管理 5. 空氣汙染排放管理	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、環境及管理準則。 3. 對客戶資訊安全重視，維持ISO 27001認證。 4. 回應與提供不使用保證函(如童工、RoHS/REACH高度關切物質(SVHC)與調查表(如衝突礦物)	1. 2024年未收到任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。 2. 全企業(泰國廠預計2026年取得)均通過 ISO 27001 認證審核。 3. 客戶與RBA相關稽核無出現重大缺失，並積極回應氣候風險應對的行動計畫(零填埋、綠電使用、水資源及節能減碳)，提供客戶安全的生產環境。 4. 符合客戶不使用衝突礦產政策與有害物質規範。 5. 客戶滿意度分數88.3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. 年度ESG永續報告書與問卷 5. 衝突礦物調查及有害物質管理平台 6. 供應商申訴諮詢信箱(即時)	1. 供應鏈永續管理 2. 產品責任與安全 3. 職業安全衛生 4. 資訊安全與隱私權保護 5. 客戶關係管理	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與保密政策之要求。 3. 發行有害物質管理規定，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686家，高風險稽核156家，有害物質稽核157家，品質稽核185家，改善回覆率100%。 2. 承攬商危害告知訓練共完成1,816人次訓練。 3. 供應商行為準則簽署完成率85.4%，未有違反合作保密之情事發生。 4. 完成2024年度衝突礦產盡職調查與無有害物質相關管理要求。
政府機關	1. 公文往來與參訪(不定期) 2. 政府機關不定期到廠訪視、評鑑 3. 公司網站、公開資訊觀測站資訊(每月/每季/每年) 4. 年度ESG永續報告書與問卷 5. 參加各類政策及法規宣導說明會、協調會、訓練課程(不定期)	1. 氣候變遷與能源管理 2. 廢棄物管理 3. 空氣汙染排放管理 4. 水資源管理 5. 職業安全衛生	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 3. 加入政府資安聯防組織「台灣CERT/CSIRT聯盟」、「TPCA 資安交流會」，參與訓練課程並接收資安通報。	1. 政府機關查訪152次，無重大缺失。 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。 3. 全企業用電量相較2023年增加8.4%，持續從源頭排碳減量，並持續追蹤政府相關政策(如：再生能源發展條例、氣候變遷法(碳費徵收)、台灣2050淨零排放路徑、能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫(節電1%)、碳權交易規定、能耗總量目標管控(大陸十四五政策)等。
非營利組織/ 社區鄰里	1. 專責公關單位與社區居民溝通 2. 參與社會團體活動或座談會(不定期) 3. 參與外部協會運作(不定期) 4. 專案合作與拜訪(不定期) 5. 年度ESG永續報告書與問卷	1. 社會貢獻與參與 2. 水資源管理 3. 廢棄物管理 4. 氣候變遷與能源管理 5. 誠信經營與公司治理	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，鼓勵同仁投入各項公益活動。 3. 敦親睦鄰，持續參與社區公共事務，打造互惠互利生活圈。 4. 人文關懷，結合在地藝文與慈善機構，共同提升社會福祉。	1. 資助6個公益團體，投入人力、物力及贊助資源共約新台幣1,344.8萬元。 2. 支持在地文化，贊助桃園新莊國小直笛隊發展每年20萬元。 3. 資助電路板環境公益基金會TPCF，共同推動永續發展。 4. 持續執行人權調查，以維持公司良好形象，與社區共榮發展，互利互惠。

▶ 1-4. 重大議題鑑別

重大議題鑑別與分析

確認重要利害關係人後，華通依循GRI 2021 永續性報導準則，經由鑑別、排序、確認、檢視等步驟，確認利害關係人對永續議題的關注度、永續議題對華通經營的影響程度，以及永續議題對經濟、環境與社會人群的衝擊，辨識出具重大性的議題，而擬定永續的長期目標、建立管理方針與行動方案，並定期透過內部績效指標檢核、國際趨勢及同業比較，檢視執行成效，以此作為本報告書資訊揭露的基礎，主動向利害關係人傳達我們在永續目標的進展，確保其所關注的資訊已於報告書中揭露，持續回應利害關係人的期待與建議。

重大議題評估流程

1	2	3	4	5	6
鑑別利害關係人	蒐集永續相關議題	調查利害關係人關注程度	評估衝擊程度與可能性	重大性分析與排序	討論與審查
7 大溝通群體	17 個永續議題	305 份回收問卷 201 次外部專家議合	34 份內部主管問卷	9 個重大議題	制定管理目標與 監測管理績效
透過AA1000 SES 利害關係人議合標準，完整辨識主要溝通對象，鑑別出7類主要利害關係人，員工、投資人/股東、客戶、工會、供應商/承攬商、非營利組織/社區鄰里、政府機關，確實瞭解不同利害關係人的訴求。	依循GRI、SASB、金管會永續報告書作業辦法及電子零組件業(PCB)相關特定議題，做為永續議題蒐集基礎，各部門在辨識利害關係人時亦依平時業務與工作的經驗，進一步調查利害關係人對各類永續議題的關注程度，讓利害關係人表達其對永續資訊的需求，共蒐集17個永續議題。	透過線上問卷調查方式，以七大類利害關係人為調查對象，有效問卷回收305份(回收率38.1%)，並輔以201次專家議合結果(如客戶問卷調查及要求、業界資訊蒐集等)，分析每個利害關係人族群所關注的議題與對議題的關注程度。	依循GRI Standards (2021) 對重大性之定義，由內部永續團隊發下衝擊程度評估問卷，評估華通在17 項永續議題對於經濟、環境、人群的正、負面衝擊，後續由團隊分別對衝擊事件發生的可能性及衝擊程度進行評估，繪出議題之正負面衝擊矩陣圖，進而鑑別每個議題的衝擊顯著程度並加以排序。	分析利害關係人關注程度與議題之正負衝擊程度(實際/潛在/正面/負面)，並透過分數加總排序出9項屬於華通的重大議題，對應13個GRI特定主題，並回應1項 SASB準則(員工多元性和包容性)與 1項證交所議題(反競爭行為)，進一步決定資訊揭露的邊界，及管理方針的研擬。	追蹤重大主題年度目標達標程度與推動成效，動態調整永續管理作為，而其他非重大性主題則依現有的管理流程與措施，重點摘要說明，相關資訊均詳實揭露報告書中，並由外部第三方單位查證。未來將持續檢視各項重大性議題，列入公司未來管理目標，進而擬定各部門管理策略，持續改善永續作為。

議題衝擊評估矩陣圖

由各權責部門針對營運活動對外部環境、社會人群(人權)、經濟治理三大面向，參考政府法令法規、客戶要求、內外部稽核等意見，評估各項議題的正負向衝擊，並以衝擊事件發生的可能性及衝擊程度進行評分，再加上利益相關方的關注度回饋繪出議題之正負面衝擊矩陣圖。

正向衝擊程度與可能性矩陣

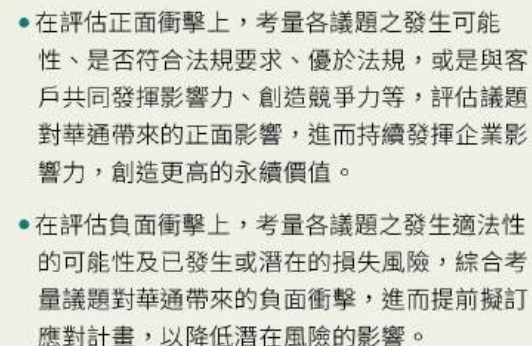


負向衝擊程度與可能性矩陣



關注程度高

透過加總利害關係人關注度、正面風險評級與負面風險評級分數，對議題加以排序。



議題選定

透過議題優先次序，考量公司永續策略和主軸，挑選前50%排序之議題作為2024年度重大議題，共選定揭露9個議題。其他潛在的永續議題雖無列入年度重大議題，但仍屬於公司營運上所關注，我們亦同步對照GRI類別做適度的重點說明與揭露，以負責任態度披露完整性、正確性及可比較性資訊，提升揭露品質，並將當年度的推動績效揭露於年報與對外官網，針對利害關係人的後續回饋建議，持續作出改善，永續利害關係人的信任。

9個重大議題			其他揭露議題	
經濟治理面	環境面	社會人群(人權)面	SASB	臺灣證券交易所
營運績效●	廢棄物管理●●	職業安全衛生●	員工多元性和包容性	反競爭行為
供應鏈永續管理●●	空氣汙染排放管理●●			
資訊安全與隱私權保護●	氣候變遷與能源管理●●			
客戶關係管理	水資源管理●			

● 與SASB相關揭露指標；●● 與臺灣證券交易所相關揭露指標

在重大主題選定上，因進行議題篩選及合併，與2023年有差異：

- 1.「採購實務」與「供應商環境評估」併入「供應鏈永續管理」
- 2.「客戶隱私」併入「客戶關係管理」
- 3.「勞雇關係」、「童工」、「勞資關係」及「當地社區」，因2024年關注度及影響度皆下降，故未列作重大主題，但華通仍會進行對應的揭露。



重大性議題與衝擊邊界

重大主題	對應 GRI主題類別	對應 SASB準則	重大議題對華通的意義 (營運重要性)	營運衝擊面向 (風險/機會)	永續衝擊描述 (對經濟、環境和社會人群 (人權)的正負面衝擊)	價值鏈衝擊邊界			對SDGs 的貢獻	管理方針 對應章節
						上游 供應商/ 承攬商	華通 營運	下游 客戶		
經濟治理面										
營運績效	● 經濟績效(201)	-	● 持續提升營運效率，獲利回饋相關利害關係人，並積極投入產品創新，創造財務成長動能。 ● 維護股東權益並強化董事會結構及運作，提升資訊透明度，且落實企業社會責任之準則與措施。	● 經營績效良好，代表公司能有效掌握市場脈動，創造價值，提升治理品質與利害關係人信任。 ● 不健全的公司治理可能導致腐敗和不當行為，損及投資人信任、股東權益等。若有重大違法事件將影響聲譽，並可能進而影響市值、損失潛在客戶。	● 積極投入創新、研發與永續經營，帶來額外營業收入，提升在PCB產業中的領先地位。 ● 經濟衰退(如需求下降、市場縮小)或地緣政治，可能影響上下游產業發展與公司營運佈局。		✓			2-2-1.經營績效
供應鏈 永續管理	● 採購實務 (204) ● 供應商環境評估 (308) ● 不歧視 (406) ● 童工(408) ● 強迫或強制勞動 (409) ● 供應商社會評估 (414)	TC-HW-430a.1 TC-HW-430a.2 TC-HW-440a.1	● 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。 ● 推動負責任的永續供應鏈管理，除採購原物料以符合人體無害、環境保護的要求外，在前端採購流程納入供應商的ESG績效，帶動供應商永續轉型，降低可能造成的環境汙染衝擊。	● 供應鏈管理制度完善，穩定貨物供應，使營運生產運轉效率提升，營收增加，帶動上下游之永續經營。 ● 供應鏈管理面不足，且不符合客戶永續相關要求，恐會失去客戶信任及訂單。	● 採購合作主要為國內/外知名廠商且交易已久，擁有長期且穩定供應關係，持續優化的供應商管理策略和營運效率，與供應商共同經營永續供應鏈。 ● 未有效供應鏈管理，可能會導致供應商產品交付延遲，進而影響出貨和服務，另 對公司環境目標配合度不足，可能會導致溫室氣體scope3不易管控。	✓	✓	✓	 	2-7.永續供應鏈 2-7-4.衝突礦物採購管理 2-8-1.供應鏈有害物質管理

重大主題	對應 GRI主題類別	對應 SASB準則	重大議題對華通的意義 (營運重要性)	營運衝擊面向 (風險/機會)	永續衝擊描述 (對經濟、環境和社會人群 (人權)的正負面衝擊)	價值鏈衝擊邊界			對SDGs 的貢獻	管理方針 對應章節
						上游 供應商/ 承攬商	華通 營運	下游 客戶		
資訊安全與 隱私權保護	客戶隱私(418)	TC-HW-230a.1	強化全員資安認知，建立符合法規與客戶需求之資訊安全架構，提供安全的生產環境。	- 強化產品安全開發流程，進而開發更安全之資訊系統服務。 - 資訊系統存在漏洞或病毒攻擊風險，導致生產系統異常，影響生產品質與效率。	- 持續維持ISO 27001認證，確保確保資訊機密性，並維持客戶信任。 - 網路攻擊遽增，疏忽資安問題使駭客有機可乘竊取重要個資，導致員工、客戶等資料外洩，造成聲譽損害。	✓	✓	✓		2-5.資訊安全管理與隱私保護
客戶關係管理	客戶隱私(418)	-	建立良好的客戶關係，以提升公司與客戶的競爭力是公司長期經營的關鍵基礎，持續掌握客戶需求，提供更具效率且可靠的整體解決方案，為客戶創造更高價值	- 良好的客戶合作，提供在地就業機會，重視人權與提升勞工工作條件，若有不當的違規行為，會影響客戶的形象。 - 因產線轉移，無法滿足客戶需求或是訂單集中某些客戶，當客戶大幅降低採購，將導致營業額銳減。	- 持續與客戶合作，開發創新產品、技術，並促進PCB產業發展。 - 提供不符合法規或客戶期待的产品與服務，客訴增加會讓客戶對企業喪失信心，減少未來營收，而有負面經濟與社會衝擊。			✓	 	2-5.資訊安全管理與隱私保護 2-6.客戶關係管理

重大主題	對應 GRI主題類別	對應 SASB準則	重大議題對華通的意義 (營運重要性)	營運衝擊面向 (風險/機會)	永續衝擊描述 (對經濟、環境和社會人群 (人權)的正負面衝擊)	價值鏈衝擊邊界			對SDGs 的貢獻	管理方針 對應章節
						上游 供應商/ 承攬商	華通 營運	下游 客戶		
環境面										
空氣汙染 排放管理	排放(305)	-	落實碳管理，積極導入節能減碳專案措施，以降低營運過程之溫室氣體排放，提升因應氣候變遷風險的韌性，規劃協作價值鏈夥伴，共同降低溫室氣體排放，形塑低碳價值鏈的競爭力。	- 透過節能減碳措施，有效管理溫室氣體排放，同時發掘新的業務機會(節電方案、老舊機台汰換、自建太陽能等)，進而增加營收，減少碳稅碳費徵收風險及支出。 - 政府已公告氣候變遷因應法及用電大戶條款等法規，強制訂定減碳及再生能源目標，且因再生能源價格逐年上漲，造成綠電採購困難，將增加節能減碳之成本支出與被徵收碳費，產生財務衝擊。	- 面對製造用電規模與能源轉型趨勢，持續響應政府能源政策，建置太陽能發電設備與綠電憑證使用，提升再生能源使用占比，吸引客戶或投資人關注，創造更多的合作機會以提升市場競爭力。 - 極端氣候變遷政策與市場變化可能導致能源價格上漲，相關利害關係人對未來可持續性提出更高要求。如要求增加再生能源使用與減碳量，將造成公司成本增加，若無法滿足要求，恐將影響客戶下單意願。另氣候變遷造成的極端性氣候可能造成設施故障(如水、電供應中斷或缺)，進而造成營運困難。	✓	✓	✓	  	3-3.溫室氣體排放管制 3-5.空氣汙染管理
氣候變遷與 能源管理	能源(302) 排放(305)	-	- 支持國際減碳倡議和政府淨零政策，鑑別氣候變遷所帶來機會與風險，完善氣候調適韌性的準備，改善能源使用效率、推動節能措施降低能耗，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。 - 將氣候變遷風險納入營運考量，制訂風險應變與緩解計畫以及危機處理機制，及早提出預警，減緩氣候風險對公司營運的影響。			✓	✓	✓	 	3-2.氣候變遷因應 3-3.溫室氣體排放管制 3-4. 能源管理

重大主題	對應 GRI主題類別	對應 SASB準則	重大議題對華通的意義 (營運重要性)	營運衝擊面向 (風險/機會)	永續衝擊描述 (對經濟、環境和社會人群 (人權)的正負面衝擊)	價值鏈衝擊邊界			對SDGs 的貢獻	管理方針 對應章節
						上游 供應商/ 承攬商	華通 營運	下游 客戶		
廢棄物 管理	廢棄物 (306)	TC-HW-410a.4	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，達到循環經濟發展優勢。	- 增加循環經濟的落實(購置成本、處理費)，並配合客戶要求逐步執行零填埋，穩健合作關係，增加合作機會。 - 營運過程產生的廢棄物，若未經合規環保廠商處理，會對環境產生負面衝擊且處理費用升高，增加製造成本，獲利下降。	- 透過廢棄物減量與再利用，推動物料循環利用，減少廢棄物產生，提升資源利用效率 - 廢棄物處理或運輸過程不當導致洩漏，若遇焚化爐歲修維護，佔用廠區空間堆置，可能存在有害物質曝露風險，將使公司受罰，影響聲譽	✓	✓	✓		3-7.廢棄物管理
水資源 管理	水與放流水 (303)	-	建立廢水分類處理，採分類多重回收再利用，提升水資源回收率，並透過日常管理節約用水	- 持續進行節水措施，並導入水資源回收技術，減少對水體的直接取用(如設置備用水源及儲水池等)。 - 用水需求增加，民生污水及製程廢水隨之增加，需要投入更多資源來降低放流水的危害性，增加管理成本。	- 推動回收水措施，達成用水減量目標，降低對環境資源的衝擊。 - 公司營運持續成長，用水需求增加，使旱災風險成本拉升，需要投入更多資源來降低廢水的排放。	✓	✓	✓	  	3-6.水資源管理
社會人群(人權)面										
職業安全 與衛生	職業安全衛生 (403)	-	透過持續改善提供員工(含承攬商)安全健康工作環境，提升安全意識，強化自我查檢，降低人員職業災害發生。	- 持續進行節水措施，並導入水資源回收技術，減少對水體的直接取用(如設置備用水源及儲水池等)。 - 用水需求增加，民生污水及製程廢水隨之增加，需要投入更多資源來降低放流水的危害性，增加管理成本。	- 承諾遵守法律法規，維持ISO 45001驗證，人員落實安全規範，提升公司聲譽與客戶信任。 - 發生職災或工安事件，造成直接損失(人力損失、職災補償、復原成本)，間接影響員工士氣度與穩定度，更損害聲譽與折損營收。	✓	✓		 	4-9.職業安全 與健康

▶ 1-5.重大議題永續績效

重大性議題	管理方針	管理目標	2024年績效表現	未來長期目標(2030年)
營運績效	- 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計畫，並且預估未來市場的分析。 - 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。 - 持續依照公司治理藍圖，強化董事會職能，提升治理架構與資訊揭露，確實遵守各項規範，致力提升利害關係人對華通的信賴。 - 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，並鼓勵員工或利害關係人，可透過內外管道尋求協助獲得適當建議進而提出檢舉，以提早發現防止重大不當之行為。	- 依經營策略，持續調整產品結構，以達到當年度全企業目標營收。 - 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，在社會、經濟及環境無違反重大法令及遭受罰款。 - 遵循政府發布之最新公司治理法令及接軌國際「企業揭露永續績效」準則要求，加強對ESG相關重大主題的對外揭露品質與資訊透明，以有效與各利害關係人進行溝通，滿足對華通永續發展之期待。 - 建立良好的商業行為與道德規範，以確保華通永續經營，禁止違法或不正当利益輸送。	2024全年度營業收入新台幣724.6億元，較2023年成長8.0%，2024年本期淨利為新台幣56.0億元，EPS為新台幣4.7元，較2023年增加1.2元。 - 無任何重大違反貪腐、道德、誠信經營而遭受裁罰之事件。 - 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。 - 完善的退休計畫，依法足額提撥退休金。	- 持續評估PCB內外部市場，整合策略、強化財務結構與具成本競爭力之產能擴充，持續提升經營績效。 - 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。 - 強化多元的ESG揭露內容與品質，以持續性與利害關係人溝通。 - 未違反公司治理與誠信經營相關法規(道德、貪腐、誠信經營與反托拉斯案件)。 - 持續推動誠信經營制度簽署與教育訓練，提升及強化同仁法律誠信經營與風險意識，打造誠實守信的企業文化。
供應鏈永續管理	- 透過供應商永續評核機制及供應商社會責任與道德規範承諾之條文為行動依據，提升供應商勞動人權、職業安全衛生、環境保護、商業道德與管理系統之遵從，並對各種評比等級之供應商做出相對應之採購因應措施，每年進行評核及缺失追蹤改善，降低供料中斷風險。 - 開發當地供應商來源，建立優先合作關係，提高在地採購佔比，降低運輸碳排放。	- 透過遴選機制進行供應商合法性確認，確保其在合規性、ESG相關作法皆可符合華通要求。 - 提高當地採購佔比目標，促進當地經濟發展，減少運輸碳排放措施，鼓勵使用低碳交通工具運輸。 - 進行供應鏈持續性評估(供應商社會責任承諾書簽署與高風險供應商稽核)，完備供應鏈之 ESG 合規度。 - 落實道德與綠色採購，100%無使用衝突礦產及符合有害物質規範。	- 全企業在地採購比例87.8%。 - 高風險供應商執行ESG、有害物質與品質稽核完成率100%。 - 全企業產品均符合無有害物質相關法規及客戶規範，維持零衝突礦產與無有害物質之綠色採購。 - 針對關鍵供應商進行溫室氣體盤查(2024年有25家進行盤查，其中16家取得認證)，並鼓勵取得ISO 14064-1溫室氣體盤查驗證。 - 供應商稽核缺失改善率100%，且未有違反重大缺失而取消其供應商資格。	- 逐步提高在地採購比例，支持當地經濟和社區發展，減少長途運輸排放。 - 推動供應鏈透明度和可持續性，要求供應商提供有關生產過程、原材料來源、環境和社會影響等訊息，並積極合作推動供應鏈可持續發展。 - 持續推動高風險供應鏈查核，除要求合法規外，未來計畫攜手供應商進行溫室氣體排放減量，鼓勵取得ISO 14064-1溫室氣體盤查驗證，發揮整體價值鏈的力量，共同發展低碳循環經濟。

重大性議題	管理方針	管理目標	2024年績效表現	未來長期目標(2030年)
資訊安全與隱私權保護	- 以ISO 27001為核心架構，建立資訊安全體系與機制，保護全企業營運服務安全，確保資訊需經授權人員才可存取，以保障客戶權益，維護客戶資料確保機密性。 - 持續規劃導入資安防護措施，藉由資訊資產盤點、風險評估、營運衝擊分析等方式改善、強化及落實執行，進而保障公司業務的持續營運，以達成公司之資訊安全目標。 - 透過資訊安全訓練與MEMO宣導，持續提升資安意識，強化員工對機密資料保護認知。	- 維持全企業ISO 27001認證(泰國廠預計2026年取得)。 - 持續宣導強化資安意識觀念，並與時俱進更新資安訓練內容之深度廣度。 - 持續編列資安預算，含括防毒系統、EDR、弱點掃描、滲透測試、硬體更新等，以維護及持續強化資訊安全。 - 無重大資安事件發生。	- 資訊安全議題融入新進人員教育訓練，並每月定期宣導及提醒資安的重要性。 2024年度無重大資安事件(損失金額超過新台幣100萬元)。	- 持續通過ISO 27001驗證之覆核，泰國廠預計2026年取得認證。 - 未來積極導入AI新技術，自動化檢測和應對攻擊，並通過智能化的攻防機制快速識別潛在威脅。 - 維持零重大資安事件發生。
客戶關係管理	- 以客戶為中心持續創新研發，並精進生產流程與服務模式，致力為客戶創造價值，以提供硬板、軟板、軟硬結合板和打件的一站式服務。 - 定期拜訪及滿意度調查，為不同客戶設計個性化溝通與行銷策略，提升互動效率與精準度，以及時提供資訊、解決問題。	- 客戶滿意度平均得分至少80分。 - 無因產品安全、違反法規、違反客戶隱私或客戶資料保密等情事發。	- 客戶滿意度得分總平均達88.3分。 2024年度無違反客戶隱私或客戶資料洩漏等情事發。 - 有害物質客戶抱怨件數0件。	- 瞭解潛力客戶需求點，逐年提升客戶滿意度，滿意度分數達90分以上。 - 對客戶隱私持續保持無侵犯之情事發生。 - 持續符合客戶相關要求(品質、交期等)，並透過諮詢與延請各行業專家，精確掌握終端市場需求，超越客戶期望。

重大性議題	管理方針	管理目標	2024年績效表現	未來長期目標(2030年)
空氣汙染 排放管理	1.配合政府永續發展路徑圖，將溫室氣體盤查執行狀況及計畫定期於每季向董事會報告說明，藉此進行監督治理。 2.導入溫室氣體盤查ISO 14064-1，盤點溫室氣體排放的熱點，進行相對應的減碳策略擬定，並委由第三方進行外部查證。 3.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。	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，並建立碳盤查系統與規劃內部碳定價。 3.持續推動全企業ISO 14064-1新版認證。	1.2024年整體溫室氣體相較2023年減排3.2%，排放強度減少13.4%。 2.2024年完成台灣廠區、惠州電腦與惠州精密ISO取得14064-1盤查認證。	1.持續導入節能減碳技術，升級生產設備，減少碳排放量30%(以2024年為基準)，每年單位產值溫室氣體排放減少1%。 2.2027年完成全企業ISO 14064-1盤查驗證(蘇州廠、重慶廠與泰國廠)。 3.依政府淨零政策，持續蒐集追蹤國際碳交易市場價格及減碳趨勢，動態展開碳中和計畫，定期進行成果追蹤與修正。
氣候變遷與 能源管理	1.以氣候相關財務揭露(TCFD)為框架，鑑別氣候風險與機會，並制訂風險應變與緩解措施，將「淨零排放」作為最終管理目標，持續推動氣候變遷減緩及調適計畫，提高經濟效益並減少溫室氣體排放。 2.每年主動回覆CDP碳揭露專案與水安全問卷，藉此評估與管理環境風險與機會，減緩環境衝擊。 3.透過專案管理與數據分析，強化設備與產能運轉效能，從源頭減量，提升資源利用效率、資源化與再利用的循環經濟。 4.訂定每年能源使用下降目標，滾動調整溫室氣體、能源管理及節能減碳策略。	1.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、並提高再生能源使用，以使得能源使用效率最佳化。 2.為達到減碳目標，提出全企業淨零碳排放路徑與對策，定期進行成果追蹤與修正，同時接軌政府2050年淨零排放路徑轉型目標。	1.全企業用電量相較2023年增加8.4%，單位產值用電下降3.6%。 2.2024年推動171項相關節能計畫(台灣區41項；大陸區130項)，總計節省43,957MWh，相當於減少24,379公噸CO2e之排放，相較2023年提升134.3%。 3.台灣區依經濟部能源局要求，2023年節電率達1.6%(要求為1%)，大陸區則依各地能耗雙控(消耗總量與強度)標準進行管控，整體符合目標。 4.2024年CDP氣候變遷與水安全評比皆為B級管理級別。 5.無因為氣候變遷災害(如颱風、旱災、水災等)造成生產中斷。 6.購買再生能源逾3.9億度，大陸廠區建置太陽能板發電，佔整體能源33.1%。	1.持續從源頭排碳減量(使用低碳製程及燃料)、能源目標管理，落實廠務/製程節能管理方案，以每年節電1.5%與能耗雙控為持續目標。 2.因應未來發展及法規，持續再生能源佈局，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)，逐年提升再生能源使用比例。 3.提出全企業淨零碳排放路徑與對策，定期由環境規劃與管理小組進行績效檢討，2030年綠電使用達30%，較基準年2024年減碳30%。 4.持續優化TCFD氣候相關財務揭露與CDP碳揭露資訊品質。

重大性議題	管理方針	管理目標	2024年績效表現	未來長期目標(2030年)
廢棄物管理	- 推動製程技術改善，減少原物料使用及廢棄物產出，達到廢棄物資源化及循環再利用。 - 持續與營運夥伴合作，關注國際環境趨勢發展，評估其機會風險，妥善處理廢棄物並善用資源，進而創造營收價值與促進循環經濟。 - 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。 - 定期執行內外部稽核，並每年通過ISO 14001環境管理系統驗證，進行環境各項指標的管理與監督。	- 持續推動廢棄物減廢創收計畫，強化廢棄物回收再利用。 - 全企業100%符合環保法規。 - 全企業持續通過ISO 14001認證。	- 全企業廢棄物產量相較2023年增加2.5%，單位產值廢棄物密集度下降8.3%，持續對貴金屬使用及回收進行優化(如電解銅回收)，提升廢棄物價值，整體減廢計畫所產生效益約為新台幣7,966萬元。 - 廢棄物妥善處理，全企業掩埋率0.02%，回收利用率89.5%，廢棄物轉化率88.1%。 - 經外部監管單位查核76次，無遭受重大裁罰之事件(罰金超過新台幣100萬元)。 - 全企業ISO 14001認證持續維持有效性，泰國廠預計2025年取得認證。	- 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10%以上，回收率90%以上，廢棄物轉化率90%以上。 - 持續針對廢棄物回收再利用取代焚化掩埋處理，不適燃廢棄物拆解、濾心再利用、銅管回收優化，朝零掩埋為目標，持續與營運夥伴合作。 - 合規處置廢棄物，無重大裁罰，以達在地化、資源化與分散化，廢棄物清運零中斷零違法風險。 - 持續依循ISO 14001環境管理系統，進行PDCA的監控，維持環保合規，零停工、零罰鍰(逐年降低至零)
水資源管理	- 持續透過線上平台檢視廠區用水量，進行精緻化管理，確保用水效率極大化，並經由用水異常自動trigger系統，檢核用水異常及擴大涵蓋率。 - 落實水資源管理與日常節水，提升營運價值鏈對水風險之承受度，促進對水資源之重視與節約。	- 採用智能控水設備代替現有浮子流量計進行省水，並建立用水異常自動trigger系統。 - 穩定廢水處理品質，放流水排放符合納管標準。 - 建立製程合理用水管制計畫，提高水回收再利用率。	- 全企業總用水量相較2023年增加10.6%，單位產值用水強度下降1.1%。 - 總廢水排放量較2023年增加8.7%，廢水排放強度下降2.7%，持續推動多項節水專案，總回收水量9.3%。 - 台灣區已完成離子交換樹脂，降低廢水銅排放量，平均回收率49.8%。 2024年無因限水造成產能損失，亦無遭受裁罰之事件(罰金超過新台幣100萬元)。	- 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%)。 - 水回收率15%，且維持降低廢水銅濃度至0.2mg/L以下。 - 做好水源管控，維持未因限水而造成產能損失。 - 持續依循ISO 14001環境管理系統，進行PDCA的監控，維持環保合規，零停工、零罰鍰。

重大性議題	管理方針	管理目標	2024年績效表現	未來長期目標(2030年)
職業安全衛生	1.符合或超越職業安全相關法令之要求，以零災害為目標，依ISO 45001持續推動安衛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，全員參與提升安全意識，落實預防管理及稽查制度。 3.透過與員工或安衛代表溝通，定期召開安衛會議監督檢視，並結合安全智能化管理，鼓勵主動參與安衛活動。	1.無重大職業災害發生(不包含交通意外)。 2.全企業持續通過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，結合安全智能化管理。 5.無遭到重大罰款(罰金超過新台幣100萬元)。	1.全企業持續維持ISO 45001有效性，泰國廠預計2025年取得認證。 2.2024年經外部監管單位查核共75次，全企業皆未遭到政府單位重大罰款(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。 3.2024年工安改善提案共達531件(台灣廠區382件、大陸廠區149件)，發放獎金新台幣25.1萬元。 4.針對高風險行為(如物體飛落)及業界火災風險同步自檢，並建立完善的消防預防，如消防管理雲端簡訊通知，火災防阻教育訓練影片等，並與現場主管進行工安查核項目連結會議，要求落實工安自主一階查核。 5.無重大工安災害，但有一件職業病案例，已由工安單位進行各製程人因工程風險調查，針對高風險項目進行列管及改善。 6.員工健康管理促進活動(如捐血活動、體脂肪、骨質密度檢測等)共23場，約1,771人次參加。 7.台灣員工健檢健康異常人數追蹤率達89.4%。	1.全企業持續以安衛管理系統進行PDCA監控，並通過ISO 45001期中追查及換證有效性。 2.全員參與安全衛生提案件數≥500件，並持續推動全員工安實操，提高對工安參與意願度。 3.持續對工傷高風險點之作業人員行為安全觀察查核與安全宣導(如人因工程評估及改善)，並規劃建立工安評比獎勵正向KPI指標。 4.對火災損防建立相關防範機制，推動設計標準化和保養規定全面檢討(如電控箱安全體檢及改善、設備電源接線一線到底查核及天花板閒置不用設備拆除)。 5.維持零重大災害、零死亡及零職業病。 6.員工健檢異常追蹤率達100%

A close-up photograph of a green rice stalk, showing the developing grains. The image is overlaid with a network of thin white lines and small green dots, suggesting a digital or technological theme. The background is a soft, out-of-focus green with bokeh light effects. A large, semi-transparent blue diagonal shape covers the right side of the image.

2

華通永續治理

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，提升利害關係人對華通的信賴。

管理方針		2024年執行成果	達成進度	未來目標
法規遵循	持續完善法務系統與法規遵循機制，並密切注意營運所在地方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。	- 員工執行業務時，均遵守相關的法令規定。 - 維持社會、環境與經濟各面向無重大違反情況。	✓	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。	- 無任何重大違反誠信經營事件。 - 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。	✓	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.持續推動誠信經營制度簽署與教育訓練。 3.持續維持無重大違反誠信經營事件。
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。	✓	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。
資訊安全管理與隱私保護	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。	- 持續通過ISO 27001驗證覆核，泰國廠則預計2026年取得認證。 - 無重大資安事件發生。	✓	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。
客戶關係管理	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產權的安全。	- 客戶評比滿意度88.3分。 - 維持全企業無因侵犯客戶隱私權，或遺失客戶資料而遭投訴或被罰款之情事。	✓	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。
供應鏈永續管理	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。	- 供應商社會責任與道德規範承諾簽署77.8%。(泰國廠於建廠中，簽署持續回收中) - 自評問卷與實地審查完成率達100%。 - 高風險供應商稽核缺失改善率100%。 - HSF供應商管理系統稽核合格率100%。 - 維持零衝突礦產採購。	持續進行	1.供應商100%簽署承諾書。 2.持續推動供應鏈永續ESG倡議。 3.逐步提高在地採購比例。 4.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，為台灣早期第一家響應政府發展高科技策略工業政策的電路板，以生產電路板(Printed Circuit Board; PCB)為主，電路板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

- Facilities
- Regional Office



公司名稱	華通電腦股份有限公司(股票代號 2313)
成立日期	1973年8月
公司總部地址	桃園市蘆竹區新莊里大新路814巷91號
員工人數	全球共計超過 20,000 人
資本總額	新台幣 119.2億元
合併營收	新台幣 724.6億元
主要產品與服務	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)、SMT 表面組裝服務
產量	PCB：31,316,000平方英尺 SMT：341,808,000件

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年於桃園縣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、滿足客戶全方位的需求。

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

技術能力向來為華通主要的競爭優勢之一，並且一直不遺餘力的進行新產品及新技術之研究發展工作，為了符合電子產品輕薄短小的趨勢，已開發出線寬及間距達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(Any-layer等)、軟板及軟硬結合板等；基於高階網路設備、伺服器等产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。

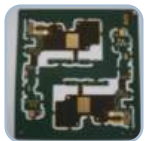
廠區	台灣廠區		大陸廠區					泰國廠區
	蘆竹廠	大園廠	惠州廠			蘇州廠	重慶廠	泰國廠
			硬板廠	SMT廠	軟板廠			
廠區定位	全球技術研發中心、類載板/高階HDI PCB/中高層次 PCB/RPCB	高階 HDI PCB	大陸區技術研發中心、中高階HDI/高層次PCB	表面黏著元件打件生產與組裝代工服務	軟板/軟硬結合板之生產製造	表面黏著元件打件生產與組裝代工服務	高階 HDI PCB	高階HDI PCB/中高層次 PCB
主力產品	數據中心、光收發模塊、衛星通訊、智慧型手機	智慧型手機、PC、智能穿戴裝置與消費性電子產品	數據中心、汽車電子、智慧型手機、PC、智能穿戴與其他消費性電子產品	模組組裝服務	智慧型手機、PC、智能穿戴裝置	模組組裝服務	智慧型手機、PC、智能穿戴裝置與消費性電子產品	衛星通訊、數據中心
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	Asia Industrial Estate (Suvarnabhumi) 88/3 Moo 3, T. Klongsuan, A. Bang Bo, Samut Prakan Province, 10560
面積	9.0萬平方公尺	4.2 萬平方公尺	15.1 萬平方公尺	6.0萬平方公尺	15.0 萬平方公尺	4.2 萬平方公尺	14.8萬平方公尺	18萬平方公尺
認證	ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001, IATF 16949, IECQ QC 080000, SA8000, ISO 27001, AS 9100, ISO 14064-1	ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001, SA8000, ISO 27001, IATF 16949, ISO 14064-1	ISO 14001, ISO 9001, IATF 16949, IECQ QC 080000, SA8000, AEO, ISO 5001, ISO 27001, ISO14064-1			ISO 14001, ISO 9001, IATF 16949, ISO 27001, ANSI/ESD S20.20, ISO 13485	ISO 14001, ISO 45001, ISO 9001, IECQ QC 080000, SA8000, AEO, ISO 27001	ISO 9001

高密度電
路板

高層次板

表面黏著
技術

軟性電路板

軟硬複合
電路板

• 高密度電路板

智慧手機、平板、高階筆電、穿戴裝置、消費性電子產品

• 高層次電路板

衛星通訊、雲端運算、4/5G通訊設備、高階網路設備

• 軟硬結合電路板

電池管理模組、顯示器模組、攝像模組、穿戴裝置

• 表面黏著技術

周邊電子配件、汽車、醫療電子、電池管理模組

• 軟性電路板

電池管理模組、顯示器模組、攝像模組、穿戴裝置、周邊電子配件

2-1-3.產業概況

市調機構Primark統計2024年的電子產品市場規模比2023年增長6.9%，高於先前預期的4.9%。這主要是由於伺服器、資料儲存領域成長45.5%比預期的41.5%更為強勁。

PCB產業方面，2024年全年總銷售額較前一年成長5.8%，面積成長6.8%，PCB的整體ASP在2024年仍是下滑的。

對於2025年，Prismark預期整體電子產品市場成長7.4%。除了2021年疫情反彈年的12.1%的成長外，預計2025年的成長率將是2011年以來的最高峰，主要驅動力仍舊是伺服器、資料儲存領域。其他產品市場的成長率均約2~5%，而預計下滑的只有電視市場；智慧型手機需求2024年有成長，2025年將繼續保持適度的銷量增長；通訊基礎設施的提升主要得益於衛星通訊服務的需求增長，而有線通訊在2025年也將會成長。

PCB產業方面，Prismark預計2025年第一季會出現季節性的季度下降(-5.8%)，但仍會是2021年以來第一季的最佳狀況。2025年的成長取決於除了電視以外的所有電子產品出貨量的強勁增長。預計高階伺服器、資料系統等領域的表現尤為出色，從而帶來高層、多層PCB以及HDI的大量需求。

2-1-4.未來業務發展計畫

就短期業務發展計畫而言，華通除持續鞏固智慧型手機、平板及個人電腦等主流消費性產品(如AI手機、AI PC、智慧穿戴式產品)外，並積極開發主要成長動力產品，包含資料中心與高速傳輸產品(如AI Server、高速網通、光模塊等)、衛星通訊設備產品(如通訊衛星、地面接收設備)、汽車電子產品(如先進駕駛輔助系統、自動駕駛、智慧座艙)等。採取高密度電路板(HDI)、高層次板(HLC)、高密度高層次板(High Layer HDI)、軟板(FPC)、軟硬板(Rigid-Flex PCB)與PCB組裝(PCB Assembly)全產品線服務之策略，並將持續投入此類產品線之技術開發。

長期業務發展計畫來看，華通策略上除維持現有主流產品外，同時積極開發未來主要成長動能產品，如機器人產業、量子計算、太空開發等，華通將朝向這些產品，持續投入研發、生產及客戶服務，提供給客戶最好技術與品質的電路板相關產品及服務，並在適當時機投入資源，開發並提供客戶需要的產品及服務。

製程方面

研究成果

- 完成多分割產品技術開發
- 完成Smart Factory 第二階段(Smart Production)開發與建置
- 建立階梯式金手指製作流程
- 完成 Tenting L/S 35/35um 製程能力提升及 ground rule 增修訂
- 提升背鑽 stub length製程能力至5+/- 3mil
- 提升厚板機鑽能力(最大板厚 260mil、最小鑽徑 5.9mil)
- 提升脈衝通孔製程能力至 A/R 33
- 建立High A/R X-via (AR 2.2)、via (AR 1)的Laser及填孔參數
- 提升HDI產品對位能力，兼顧通孔D+160um、盲孔D+60um
- 提升切型精度至 +/- 50um

未來研究計畫

- 背鑽Stub length 4±2mil 的製程能力開發與整合
- Via in Via 製程能力開發與整合
- 衛星產品內埋散熱片(inlay)開發評估
- 提升HDI產品對位能力，兼顧通孔D+125um、盲孔D+50um
- X-Hatch 雷射(含 ESI LDD、Conformal)、填孔開發
- 改良型半加成製程mSAP fine line製程能力提升for L/S=20/20um產品

產品方面

研究成果

- 完成內層2oz銅厚 L/S=4/4mil 開發，導入HDI動態補償
- 完成軟板L/S=25/25um & 20/20um (12um HG)產品初版POR建立
- 完成改良型半加成製程(mSAP)細線路L/S=25/25um產品導入
- 完成光模塊新產品開發與導入
- 完成衛星、Data Center、通訊等新產品持續開發與導入
- 完成core layer半加成製程(mSAP)參數流程建立

未來研究計畫

- 軟板L/S=25/25um & 20/20um 製程設立與產品導入
- 光模塊新產品持續開發與導入
- 衛星、Data Center、AI server、通訊等新產品持續開發與導入
- 下世代 mSAP 相關產品技術開發
- 新產品技術準備，建立未來 1~3 年Datacenter 光模塊等產品 roadmap 技術開發需求

設備方面

研究成果

- 完成ESI G2 CO2雷射機評估與導入量產
- 完成新一代CCD背鑽機評估與導入量產
- 樹塞AOI檢測製程技術開發(鷹眼)
- 背鑽板厚量測設備開發(文坦)
- 背鑽孔檢測設備開發導入(atg飛針、鷹眼背鑽AOI)
- 完成高階綠漆DI設備評估 for SRO ≤80um & tol. +/-10um產品需求
- 完成真空壓膜整平機設備評估 for 乾膜型油墨技術需求
- 完成外層線路厚板壓膜機及LDI設備評估
- 完成高功率綠漆DI導入
- 完成高產速文字噴墨機導入
- 凱碼大 QD 完成量產導入
- 完成 Kurabo AVI 導入，SM 下暗缺點檢出率 >95%
- 完成 SMT AVI 6 面檢(維斯盾) 量產導入、AOI AI 完成評估(技術儲備)
- 完成泰國廠一期設備的裝機與導入量產

未來研究計畫

- AOS/AOR open/short修補設備評估
- 高階O/S測試機評估導入for SRO70um產品
- 非破壞性Stub length量測設備評估
- 新檢測功能(傳統演算法+AI)AVI評估
- 水平真空塞孔機設備導入 for AR<25 PTH設計
- 高解析線路曝光機(極限解析/附著=6/6um)設備評估
- 泰國廠二、三期設備的裝機導入要能符合工廠產品需求
- VCP 脈衝填孔電鍍 setup (含藥水評估導入)
- Low profile壓板前處理setup (含GliCap 藥水測試)
- 新鍍鈹金線 Setup (含藥水評估導入)
- 高階測試機評估導入for SRO ≤80um產品需求
- 單軸打靶鑽評估與導入
- 單PCS AVI 檢測開發導入
- 大壓力板翹整平機量產導入
- 快速尺寸量測設備評估
- 軟板L/S 20/20um線路 AOI 評估導入

物料方面

研究成果

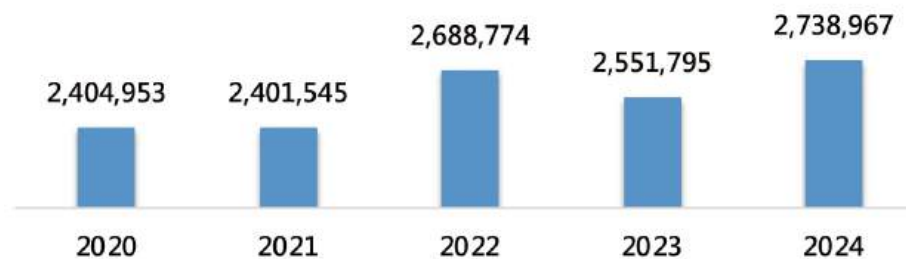
- 完成mSAP厚乾膜(>25um)驗證 for mSAP成品銅厚18 & 20um
- 完成乾膜型油墨(綠色)參數開發
- 完成厚乾膜(>50um)導入 for 二銅電鍍鍍厚>25um需求
- Datacenter、通訊產品需求的物料評估共 22 件完成導入、25 件取得 UL 認證
- 導入外層線路厚乾膜 DuPont DI-3062、選浸 ENEPIG HM-4056 DF
- 導入 mSAP 厚乾膜，擴大客人產品 (for finish 銅厚>15um 要求) 應用
- 完成HLC+電鍍線藥水導入

未來研究計畫

- 乾膜型油墨(黑色)參數開發與導入量產
- 新RCC物料持續評估開發
- M9Level 材料、高速銅箔 (HVLP4/HVLP5/RTF4/RTF5) 評估導入
- 埋容、埋阻材料持續評估開發

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：衛星通訊、AI server、Data center、光通訊及車載相關產品開發、高頻高速材物料應用、用水用電的改善、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2024年繼續投入約新台幣25-30億的研究發展費用，並視實際需求調整。

研究發展支出(新台幣仟元)



2-1-5.市場分析

手機

- 根據國際數據公司 (IDC) 全球手機追蹤報告2024年全年出貨量增長6.4%，達到12.4億部，在經歷兩年艱難的下滑後實現強勁復甦。我們預計，隨著更新周期不斷增長以及被壓抑的需求得到滿足，市場將在 2025 年繼續成長，但成長速度將會放緩。
- 儘管面臨總體經濟的不確定性、新興市場的外匯擔憂、持續的通膨以及低迷的需求，2024 年的強勁成長證明了智慧型手機市場的韌性。供應商調整銷售策略來推動出貨成長，透過專注於促銷、推出多個價格區間的設備、免息融資計劃和積極的以舊換新來推動高端產品的銷售，尤其是中國和新興市場。
- 我們對2025年的持續成長持審慎樂觀態度，美國政府徵收關稅的政策，增加了整個行業的不確定性，促使一些品牌商尋求預防措施來降低風險；但迄今為止，影響的程度還需要觀察。
- 另外，因生成式AI功能的採用十分廣泛，預計將推動AI智慧型手機的銷售成長。IDC預期2025 年全球AI智慧型手機出貨量預計將年增 73.1%，出貨量會達到4.1億支，而全球整體智慧型手機出貨量約12.7億支，佔比約32%。

汽車電子

- 汽車電子是指在車輛上應用電子系統和零件來實現各種目的，包括車輛控制、安全、通訊、娛樂和連接。這些電子系統和組件旨在提高汽車的性能、效率、舒適度和整體用戶體驗。
- 2023 年全球汽車電子市場規模為 2,596 億美元，預計將從 2024 年的 2,799 億美元成長到 2032 年的 4,252 億美元，預測期內複合年增長率為 5.4%。2024年，亞太地區佔據全球市場主導地位，份額為 43%。
- 過去幾年來，汽車電子一直都是電子產業中的亮點之一，維持穩定地5-10%正成長。智慧化與電動化是車輛兩大趨勢，自動駕駛等級正從Level 2轉移至Level 2+/Level 3，而Level 2+已經成為現今汽車主流，是推進自駕車市場的主要動能，同時也是帶動ADAS(先進駕駛輔助系統)產品成長的主要推手。
- 根據英國顧問公司Rho Motion公布的數據，2024年全球電動車共售出1,710萬輛純電動車(不含插電式混合動力車)，創下歷史新高，較2023年成長12.5%，佔整體汽車銷售量的21%。展望2025年，隨著經濟復甦，購車、換車需求也持續成長，在電動車浪潮持續的情況下，預估2025年銷售將會超過2,000萬輛，成長幅度約18%。

衛星通訊設備產品

- 市調機構SkyQuest提到2024年的全球小型衛星市場規模約為60.9億美元，2025年預估為68.2億美元，而預計到2031年將成長至145.4億美元，年均複合增長率為11.5%。衛星除了傳統上進行科學研究、協助通訊、定位系統等，在全球通訊、即時數據日益增長的需求下，將推動全球小型衛星市場的擴張。隨著越來越多的政府和商業部門向太空技術注入資金，對小型衛星解決方案的需求不斷上升。小型衛星透過支持科學研究、國防和全球通信，促進了外層太空活動的創新和永續利用。
- 全球小型衛星市場目前主要由商業終端的應用在主導，隨著寬頻和物聯網等衛星服務的需求不斷增長，該領域需要更好的連接和資料傳輸。這些衛星計畫的投資是由小型衛星的需求推動的，促進了衛星技術的進步並提高了其商業優勢。
- 由於對數據服務和全球連接的需求不斷增加，太空通訊應用在全球小型衛星市場佔據領先地位。這意味著，特別是在偏遠與高頻寬需求地區，由於需要可靠和低延遲的通信，小型衛星的使用會增加。因此，對通訊基礎設施的投資大幅增加，有助於進一步鞏固這一主導地位。

平板及筆記型電腦

- 根據市調機構Canalys與TrendForce統計，2024年全球平板電腦出貨約為1.48億台，較2023年成長9.2%，筆記型電腦出貨1.74億台，較2023年成長3.9%。2023年銷售慘淡讓2024年輕易達成正成長，各家品牌商積極推出新產品以及促銷活動，再加上AI相關應用的融入，整體銷售成長且樂觀看待未來發展。
- 展望2025年，美國總統大選後的關稅政策以及聯準會在2025年保守的降息預估，將影響消費者的支出意願，但Windows 10的終止服務以及商業設備升級的需求刺激下，預期仍能維持小幅的成長，Canalys預計2025年全球筆記型電腦出貨量將成長2%達到1.77億台。其中AI PC預計近1億台，成長率約為100%。
- 而IDC預測平板電腦2025年出貨量約1.53億台，同比增長3.1%，主要原因是疫情初期購買平板的用戶進入換機周期，以及產品性能和功能的升級激發了市場需求。

資料中心與高速傳輸產品

- 2024年整體server持續高速成長，市調機構TrendForce統計2024年出貨金額約3,060億美金，較2023年成長約53%。其中，AI server產值約為2,050億美元，其成長動能明顯優於一般型server。美、中系CSP、server OEM客戶的拉貨動能增強，進而帶動2024年AI server總出貨量年增46%。
- 展望2025年，TrendForce預估AI server全年出貨量將年增近28%。隨2025年AI server需求仍將持續不墜，且單位平均售價(ASP)貢獻較高，產值有機會提升至近2,980億美元，於整體server產值佔比進一步提升至7成以上。

2-1-6.外部組織參與

華通秉持產業貢獻及共同成長理念，積極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，藉以累積永續發展量能，同步提升品牌形象及市場能見度，2024年共參加國內外13個公會、產業協會及聯盟組織。

類別	協會/組織名稱	會員 角色	組織功能
同業 組織	TPCA電路板協會	理事 /會員	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。
	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。
產業 交流	惠州市電子信息產業 協會	會員	1.服務企業，爭取資金、資源、政策。 2.面向行業，舉辦高規格年會、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。
	蘇州工業園區職業安 全健康環保協會	會員	透過協會獲得專家指導、法律法規解讀、政府面對面、改善案例分享等。
	蘇州人力資源協會	會員	1.政企平台：第一時間分享政府政策。 2.主題分享：開展薪酬績效、勞動法等主題活動，為HR提供大數據解讀與最新行業動態。 3.諮詢服務：提供人才服務諮詢。 4.溝通交流：接觸不同類型企業同行，了解行業趨勢
	涪陵安全生產協會	會員	進行安全生產服務性與公益性的宣導、教育、訓練、諮詢活動，參與安全生產發展規劃，進行安全生產調查研究。

類別	協會/組織名稱	會員 角色	組織功能
產業 交流	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。
	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。
社會 促進 組織	IPC電子行業行為準則	會員	透過與交流協會的互相交流，瞭解最新的行業行為準則。
	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
	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。
	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。
	產業溫室氣體自願減量推 動計畫	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。

2-2. 公司治理

2-2-1. 經營績效

華通每月發佈營收報告，每年舉行法人說明會及舉辦股東常會，所有相關資訊可於華通電腦網站股東服務專區查詢(https://www.compeq.com.tw/accomplishments02_1.php)

華通公司2024年全年營業收入新台幣724.6億元，較2023年670.8億元成長8.0%，2024年本期淨利為新台幣56.0億元，較2023年本期淨利41.7億元成長14.3億元。持續因應衛星通訊、5G產品高頻、高速的應用，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

項目(單位：新台幣仟元)	2022	2023	2024
營業收入	76,419,408	67,078,773	72,464,408
營業成本	(60,970,511)	(56,951,976)	(60,871,618)
營業毛利	15,448,897	10,126,797	11,592,790
營業淨利(損)	10,122,039	5,218,779	6,127,166
利息收入	208,178	421,784	471,249
營業外其他收入	294,205	555,458	401,493
營業外其他利益及損失	(40,543)	(356,266)	537,570
營業外財務成本	(447,655)	(567,355)	(467,675)
合併稅前淨利	10,136,224	5,272,400	7,069,803
合併稅後淨利	8,000,977	4,168,375	5,599,096
員工福利費用(含勞健保/退休金/其他)	12,527,248	11,692,399	12,346,199
基本每股盈餘	6.71	3.5	4.7
所得稅費用	2,135,247	1,104,025	1,470,707
現金股利	2.7	1.5	2.4



2-2-2. 稅務管理

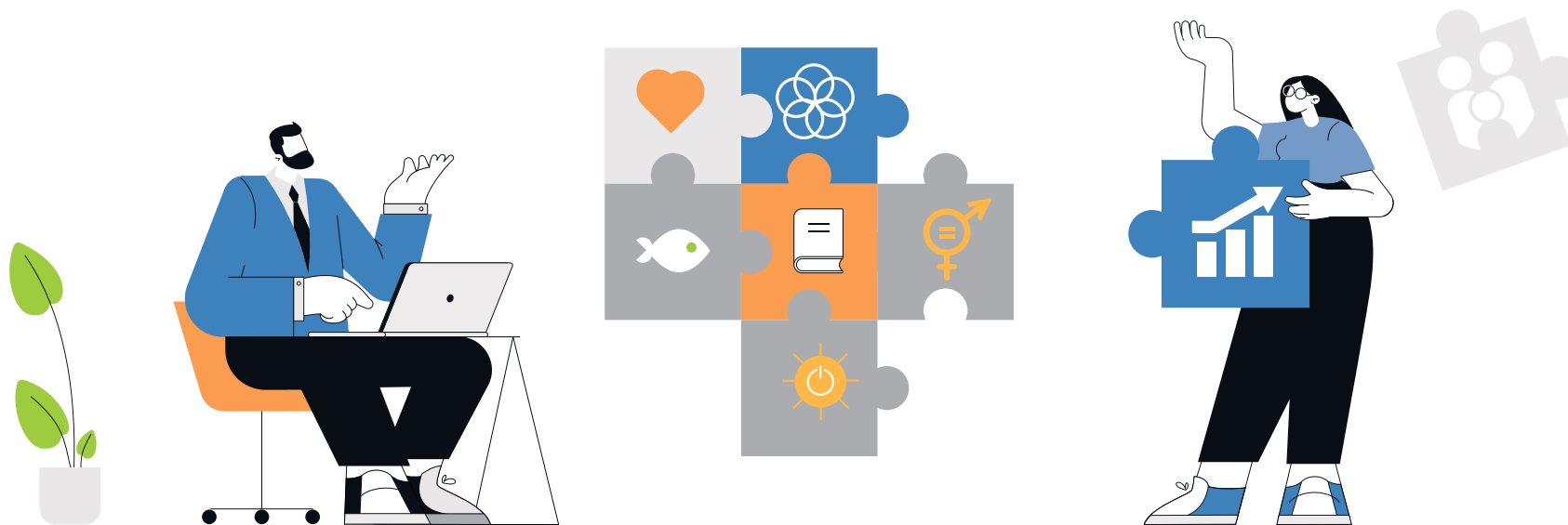
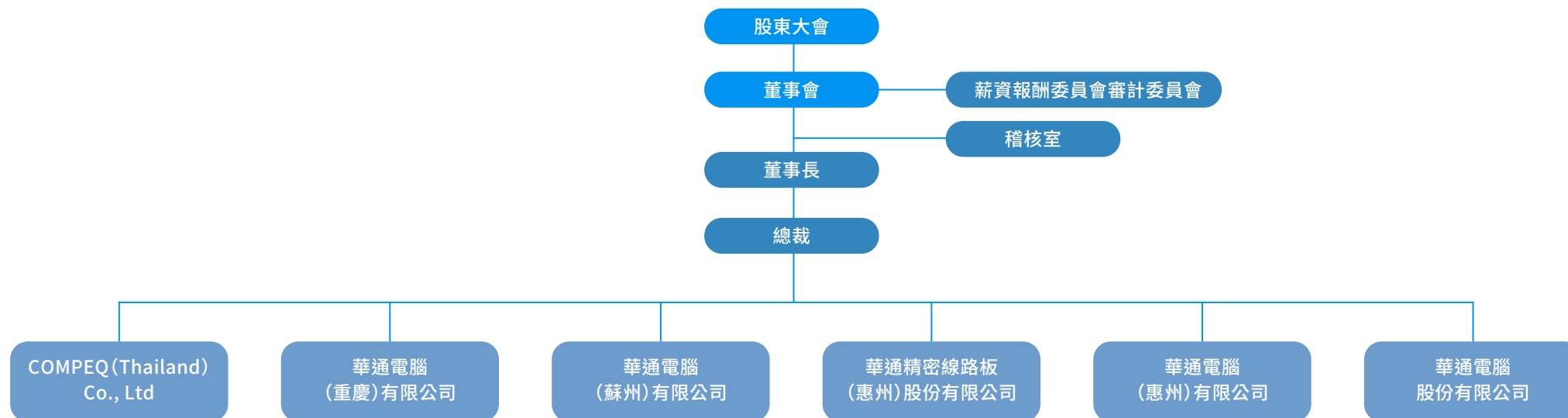
華通秉持持續創造公司永續經營的理念，致力資訊透明及永續發展，遵循集團各關係企業所在國法規要求，誠實揭露稅務資訊，且即時完成稅務申報及完成納稅義務，依規定於財務報表揭露稅務資訊，以確保資訊透明性。

- 1 財報內容依規定充分表達，稅務資訊揭露依相關法令辦理。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 透過內控機制及管理辦法，確保遵循租稅法規。

年度(新台幣仟元)	2023	2024
稅前淨利	5,272,400	7,069,803
所得稅費用	1,104,025	1,470,707
所得稅率	20.94%	20.80%

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，另定期每季一次跟董事會提報氣候變遷與環境相關議題(如溫室氣體盤查及查證報告案)，2024年共提報4次。

董事會成員

華通董事成員遴選過程，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，由5位董事及4位獨立董事組成，10位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	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 Pelican Cove Investment Ltd.董事 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)股份有限公司董事 香港華通投資貿易有限公司董事 COMPEQ (Thailand) Co., Ltd.董事
董事	吳 健	男	東海大學化工系 華通電腦股份有限公司董事長	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	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 Huaton Holdings Limited董事 Pelican Cove Investment Ltd.董事 華通電腦(惠州)有限公司董事 華通精密線路板(惠州)股份有限公司董事長 華通電腦(蘇州)有限公司董事長 COMPEQ (Thailand) Co., Ltd.董事 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	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 Huaton Holdings Limited 董事 Pelican Cove Investment Ltd.董事 華通電腦(惠州)有限公司董事 華通精密線路板(惠州)股份有限公司董事 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	呂學順	男	淡江大學化工系、 華通電腦股份有限公司副總裁	Huaton Holdings Limited董事 Pelican Cove Investment Ltd.董事 華通電腦(惠州)有限公司董事 華通精密線路板(惠州)股份有限公司董事
獨立董事	黃望澄	男	國立中央大學管理學碩士 華通電腦股份有限公司財務處副總經理	隆門股份有限公司監察人 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
獨立董事	柯明川	男	喬治華盛頓大學碩士 兆豐銀行常務董事	華通電腦股份有限公司審計委員會委員

董事會多元化及獨立性

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，以適才適所為原則，選擇以PCB專業領域為主體，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。

本公司董事會具體多元化政策目標為：除在公司日常營運需求的考量下，全體董事具PCB本業專業身分者占比為30%以上，獨立董事具備財會、企管、經營、風險管理等專業領域的董事佔比為30%以上，恪遵倡導董事多元化政策，於董事會中任一性別董事達成三分之一席次。

評估本公司董事以及獨立董事共10人，其中7人具有PCB專業經驗，符合公司以PCB產業為主體之董事選任原則，且獨立董事4人，亦分別具有國立大學財會、企業實務財會及PCB實務經營管理之工作經驗，故整體董事會除具備PCB產業核心知識外，輔以各董事專業以及經驗所累積之營業判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力和決策能力等，可達到董事會多元化政策的目標。然因董事全體任期至115/6/14方屆滿，以目前女性性別(獨立)董事一席情況下，未來將於下屆新任董事改選候選名單中積極尋找適當資格之人員擔任本公司董事，以符合任一性別董事達成三分之一之規定。



多元化 董事姓名	國籍	性別	兼任 員工	年齡	PCB產業 經驗	其他產業或 學術經驗	專業能力			
							財會	企管	經營	風險 管理
江培琨	ROC	男	✓	61-70	✓	✓		✓	✓	✓
吳健	ROC	男		81-90	✓	✓		✓	✓	✓
彭楷賢	ROC	男		71-80		✓		✓	✓	✓
吳柏毅	ROC	男	✓	51-60	✓	✓		✓	✓	✓
吳彭弘	ROC	男	✓	51-60	✓	✓		✓	✓	✓
呂學順	ROC	男	✓	61-70	✓	✓		✓	✓	✓
黃鑒澄	ROC	男		61-70	✓	✓	✓	✓		✓
邱慈觀	ROC	女		61-70		✓	✓	✓		✓
劉騰凌	ROC	男		71-80	✓	✓		✓	✓	✓
柯明川	ROC	男		61-70		✓		✓	✓	✓

*商務、法務、財務、會計或公司業務所須相關科系之公私立大專院校講師以上 ✓
*商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗 ✓

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」，依規定每年執行一次董事會及功能性委員會之績效評估，並設立審計委員會確保公司重要經營決策的品質，於2025年初執行董事會績效評估，評估結果為優良，詳細請參閱年報 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。
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

整體
評價優良

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

董事與經理人的薪酬政策

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。

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。本公司獨立董事依照相關法令執行獨立董事業務，負責監督、公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控以及執行「薪資報酬委員會組織規程」以及「審計委員會組織規程」內所列權責等，每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，善盡良善管理人之責。酬金詳細請參閱年報 http://www.compeq.com.tw/accomplishments02_1.php。

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，並於年報中公開揭露董事會運作情形，另董事會必要性定期召開，最近年度共召開5次會議，董事監察人出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
董事長	江培琨	5	0	100%
董 事	吳健	4	1	80%
董 事	彭楷賢	5	0	100%
董 事	呂學順	5	0	100%
董 事	吳柏毅	5	0	100%
董 事	吳彭弘	5	0	100%
獨立董事	黃鑒澄	5	0	100%
獨立董事	邱慈觀	5	0	100%
獨立董事	劉騰凌	5	0	100%
獨立董事	柯明川*	3	0	100%

*註：柯明川為2024/5/30新任董事，上任後共召開3次會議。

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，如有與公司利益衝突之虞時，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，不得不當相互支援，以確保公司治理的獨立性及公平公開性。2024年並無發生重大利益衝突事件。

本公司於第十七屆2024年第一、二、三及四次董事會、2025年第一次董事會分別於2024/03/07、2024/05/09、2024/08/08、2024/11/07、2025/03/06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，江培琨董事長、吳健董事、呂學順董事、吳柏毅董事、吳彭弘董事、邱慈觀獨立董事、劉騰凌獨立董事、黃鑒澄獨立董事、柯明川獨立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檢討薪委會組織規程並適時提出修正建議，並且定期檢討本公司董事及經理人相關薪資報酬相關制度以及建議支給提報董事會，薪酬委員會成員由董事會任命，由三位獨立董事組成，本屆委員任期自2023/6/15至2026/5/30止，最近年度薪資報酬委員會開會5次，委員資格及出席情形如下：

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	邱慈觀	5	0	100%
委員	黃鑒澄	5	0	100%

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，於2017年設立審計委員會，目前設有4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
獨立董事	劉騰凌	5	0	100%
獨立董事	邱慈觀	5	0	100%
獨立董事	黃鑒澄	5	0	100%
獨立董事	柯明川	3	0	100%

*註：柯明川為2024/5/30新任董事，上任後共召開3次會議。

公司治理主管

華通董事會於2019年指派財務處處長為公司治理主管，職權範圍、當年度業務執行重點及進修情形如下(董事進修詳細情形請參閱年報P.23)

✓ 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜	✓ 製作董事會及股東會議事錄
✓ 協助董事就任及持續進修。	✓ 提供董事執行業務所需之資料。
✓ 協助董事遵循法令。	✓ 其他依公司章程或契約所訂定之事項等
✓ 獨立董事	✓ 向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。

內部稽核與防範內線交易之管理

本公司董事會下設有專業獨立的稽核室，負責內部控制制度之檢查與評估，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，依法每年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，促進公司營運績效。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，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。2024年沒有因為違反公司治理、反貪瀆而受到罰款的事件發生，亦無員工相關貪腐事件，且未發生董事或經理人違反內線交易法的行為。

▶ 2-3. 誠信經營及法規遵循

華通於2020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，並於2024年對關鍵人員16人宣導相關內部交易注意事項。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

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

處理程序

當公司接獲檢舉通報後，組成專案小組並依循相關法令及公司內部規定，針對疑似不合法（包括貪汙）與不道德行為情形進行調查，相關檢舉及任何調查文件、證據及記錄由專責單位保管並留存。

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。

專責處理人員

依不同議題設置專責處理人員，本公司專責處理人員包括：稽核室、人資部、法務等相關部門處，並視個案邀集相關人士與會成立處理小組。

報告及裁決

如調查發現確有不法活動或不當行為，本公司得採取適當改善、處分及/或法律措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事，並給予檢舉人適當獎勵。

- (1)員工申訴調查紀錄暨結案報告
- (2)依「工作規則」、「獎懲辦法」違反事項進行懲處
- (3)加強內外部宣導及教育訓練

誠信經營管理作為

制定相關規範

制訂誠信經營守則、道德政策並公布於對外網站上，並設計「供應商社會責任與道德規範承諾書」，中明訂誠信行為條款，並視規模修正上述相關辦法，另與供應商簽訂的採購合約內，也納入責任商業聯盟行為準則構面、公平競爭及反托拉斯等條款，2024年主要供應商未有發生負面或違反誠信道德之行為。

道德訓練與宣導

華通針對新進與在職員工，執行責任商業聯盟(RBA)課程訓練，且要求簽署誠實守信行為準則，並納入每年定期簽署與複訓，以提醒員工完全瞭解行為準則內涵，積極防範不當行為風險發生。全年簽署率100%達成，2024年共19,738人次完成，完訓率100%。

檢舉與保護

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、保護舉發人以免遭受不公平的對待與報復。若檢舉事件經查證屬實且其嚴重性產生重大經濟效益，將視情節予以獎勵。2024年沒有違反公司治理、反貪腐賄賂、競爭法等造成的訴訟及損失。

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，適時修訂並落實法規教育。除法規遵循，華通亦遵循 SA8000、RBA、ISO 14001與ISO 45001等國際標準，積極創造和諧友善的工作環境，2024年無任何重大(罰金超過新台幣100萬元)違法情事。

- 電子信箱檢舉：ServiceHrd@compeq.com.tw or internalaudit@compeq.com.tw
(本電子信箱依檢舉內容，會將信件轉寄給稽核室或人資單位主管)

- 檢舉專線：03-3231111 #2291、2230



利害關係人溝通

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。

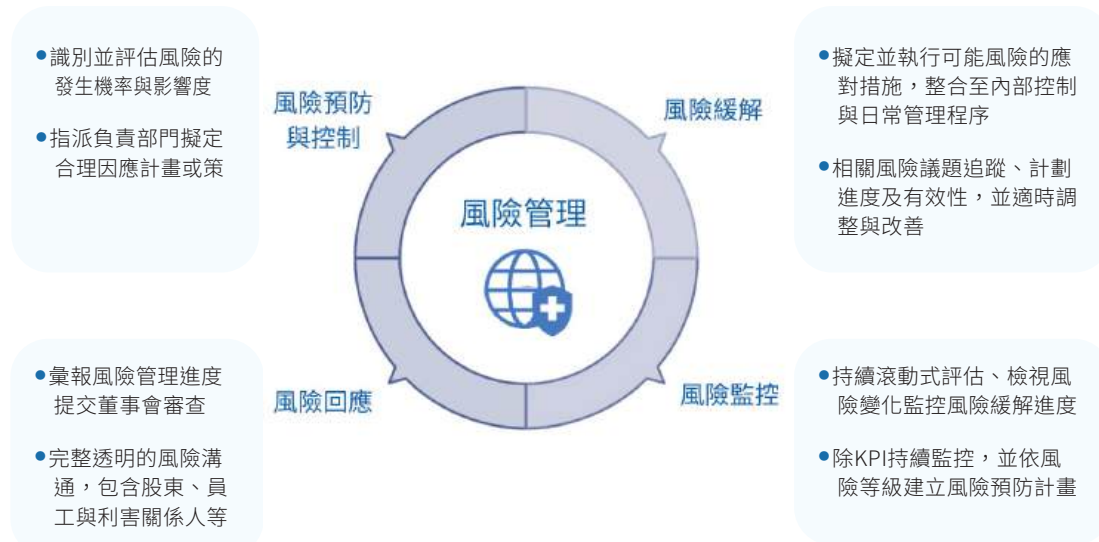
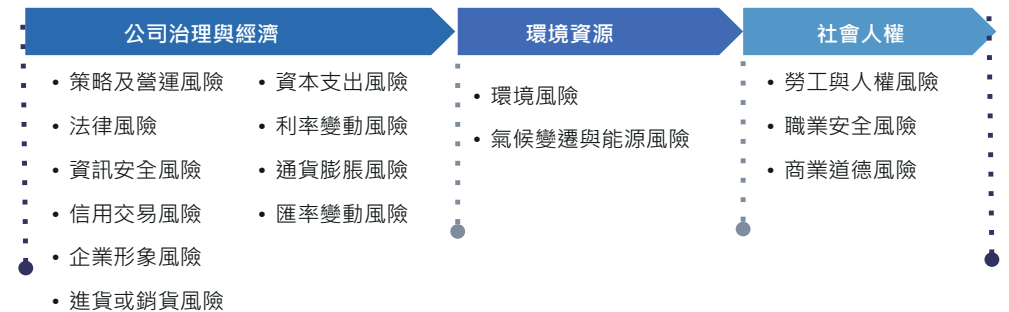
緊急應變機制

華通落實ISO 14001、ISO 45001、ISO 27001 及ISO 9001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。

另外安全緊急應變，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。

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。定期滾動檢討風險發生的可能性與嚴重度，並隨時間變化的潛勢，以掌握風險管理方案及相關控制作業的有效性。



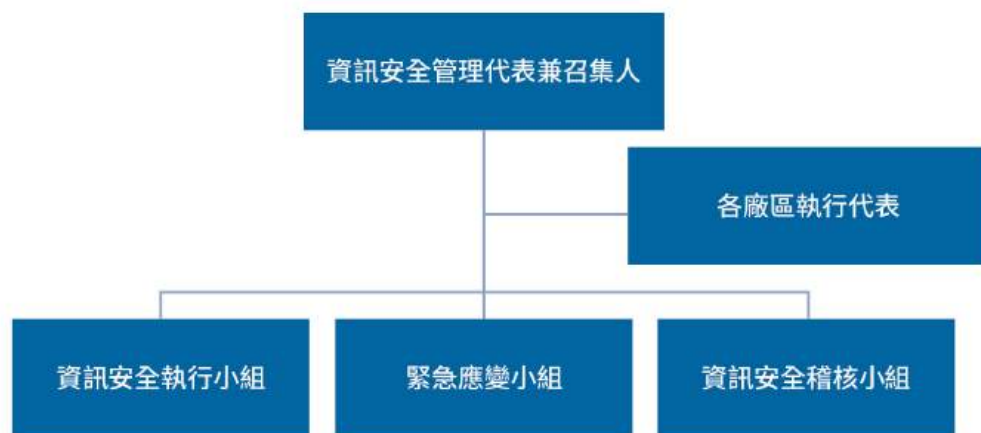
面向	風險類別	風險管控機制與運作情形
公司 治理 與經 濟	策略及營運風險	1.經營單位定期向董事報告策略議題，藉由董事成員參與、建議與監督，降低策略風險，持續透過經營績效會議管理年度方針及目標達成情形。 2.遵守國家政策及法令，配合法源變動即時調整公司制度，確保合法運作，對營運狀況定期召開股東與法人說明會、定期製作財報與永續報告書以增加公司資訊透明度。 3.2024年無對本公司業務有重大影響之國內外重要政策及法律變動。
	法律風險	1.由法務部門負責法律風險管理，就內部制度、法令遵循、糾紛爭訟、投資及併購等事項，提供法律諮詢及處理建議。 2.全體員工簽署「智慧財產權、保密義務及營業秘密政策同意書」，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.隨著網路科技推陳出新，惡意網路攻擊變化多端，華通已導入國際標準ISO 27001:2022資訊安全管理系統並完成認證，隨時更新最新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，2024年未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。
	信用交易風險	1.營運相關信用風險 · 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。 · 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。 2.財務信用風險：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，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。 3.流動性風險：本公司管理流動性風險之目標，係為維持營運所需之現金及約當現金、高流動性之有價證券及足夠的銀行融資額度等，以確保本公司具有充足的財務彈性。
	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，平時針對可能影響公司形象的營運風險，建立危機處理應變機制並模擬可能發生的情境，可在第一時間立即啟動應變系統，同時設置發言人與代理發言人各一人，代表公司對外發言，藉由重大訊息平台澄清不實訊息，以維護公司形象，並善盡與各利害關係人之溝通，2024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，經合併計算後致使本公司主要客戶銷貨比重較高。但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，可有效分散集中銷貨風險。 2.在進貨部分，本公司皆視產品的規格需求採用適當的原物料，且每一類的原物料都有規劃主要、次要及備援供應，此部分的風險可謂相當低。 · 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。 · 2024年因國際金屬(如金、銅)及基礎化學原料市場價格波動及PCB原物料市場供需因素，造成PCB原物料的單價亦隨之變化。展望2025年之PCB原物料市場價格，除了受市場供需及國際原物料市場行情變化影響，更有川普上任後關稅戰與美中衝突的不確定因素影響，難以預期。
	財務 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。
		因就過去的利率走勢可瞭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。
		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。
		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。

面向	風險類別	風險管控機制與運作情形
環境資源	環境污染風險	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，並進行廢棄物減量計畫，降低廢棄物產出量及清運量。 2.公司依ISO 14001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，由各生產廠區最高層級主管透過每季定期檢討隨時調整，持續修正及訂定目標，確保目標達成，並主動將公開企業執行成果公開，揭露管道包括每年8月發佈之ESG報告書、客戶問卷調查、參與碳揭露計畫(CDP)等，2024年未有影響公司營運之環安衛重大事件。 4.持續執行範疇一、二溫室氣體盤查並取得ISO 14064-1認證(蘆竹/大園/惠州電腦/惠州精密)，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，其他廠區(重慶/蘇州/泰國)預計2027年完成通過認證。 5.公司除定期檢討溫室氣體、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ISO 14064-1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，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，依現場用水管制系統稽核，持續降低製程用水量，朝降低用水1%目標努力。 · 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ISO 14001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.配合金管會永續發展路徑圖，將廠內溫室氣體盤查執行狀況，定期於每季向董事會報告氣候變遷相關的推動計畫與運作成果，藉此進行監督治理。 2.有關氣候風險與機會對於財務影響，以及其他相關對應措施及後續轉型計畫，透過各項政策、IPCC等氣候變遷模式去做模擬評估，目前在再生能源使用(購買綠電憑證費用)、水電費上漲(額外增加電費)、碳費徵收(額外增加碳費支出)、設備節能汰換(設備定期支出)進行分析。 3.現階段設定2030年減碳30%、使用再生能源30%，大陸區已自行建置太陽能設施，再生能源憑證已於大陸區購買39.3萬張中國綠色電力證書(Green Electricity Certificate, GEC)滿足，母公司則持續評估再生能源購買方式，預計2025年完成10%綠能設置。另也持續進行廠區節能檢討，以滿足使用綠電及減碳之目標。 4.全企業持續透過設備效能提升及原物料改善，並評估使用再生能源之可能性，綜合減碳目標及政策承諾，現階段已規劃購買綠色電力證書(Green Electricity Certificate, GEC)滿足，及評估太陽能自主建置、低碳能源評估使用(如天然氣)、廢棄物減量及提升資源化、製程能力優化、碳權交易市場評估。 5.受氣候變遷的影響，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，2024年未發生不可抗力之天然災害而延遲交貨或供貨中斷之情形。
社會人權	勞工與人權風險	1.公司遵守SA8000及RBA國際規範以保障員工，當議題相抵觸時，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，當有員工反應時，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，由公司管理階層與員工代表直接溝通。 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。
	職業安全風險	1.持續取得ISO 45001職業安全衛生管理系統認證，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，持續檢討傷害發生原因，推動工安行為觀察，改善設備安全裝置，提升員工安全意識及行為矯正，以確實降低傷害發生的風險，2024年未發生任何工作者因公死亡案例。 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.提供醫護人員健康服務與職業病預防，規劃多元的健康促進活動及每月健康議題分享，以增進員工身心健康。
	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，2024年未發生任何違反商業道德的情事。

▶ 2-5. 資訊安全管理與隱私保護

華通重視各利害關係人，包括員工、合作夥伴、股東及營運相關資訊安全與隱私，全企業於2024年取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理認證(泰國廠預計於2026年取得認證)，並每年通過複審，落實對相關利害關係人的智慧財產權保護機制，包括有關技術、發明、材料與資料等，防杜營業秘密外洩。以PDCA模式運作資訊安全管理制度，包含客戶要求我方保密的資料、專案保密合約等，確保相關業務同仁於執行業務時做好保密工作，保障客戶權益。每年至少進行一次內部自我稽查及一次外部公正第三單位稽查，確保公司落實 ISO 27001 管理機制，並每三年重新驗證，持續維持 ISO 27001 認證。

資訊安全組織架構



1. 資訊安全管理代表兼召集人，由本公司資訊單位最高主管(資安長)擔任，負責審核資訊安全政策管理辦法、技術規範之研議、建置與資源評估等相關事項，每年定期或視需要召開會議，審查資訊安全管理相關事宜。
2. 各廠區執行代表，由本公司資訊單位最高主管指派各廠區人員擔任，負責協調「資訊安全執行小組」與「緊急應變小組」執行資訊安全相關作業，對資訊安全狀況進行預警、監控，並對資訊安全事件進行處置。
3. 資訊安全執行小組，成員由各廠區執行代表指派人員組成，制定資訊安全管理相關規範，推動資訊安全相關活動，執行稽核改善建議事項，並每年定期檢討風險評估標準，有效執行風險控管，預防資訊安全事件之威脅。
4. 緊急應變小組，由各廠區執行代表指派人員組成，當重大資安事件發生，負責協調及督導各關鍵業務流程負責人執行作業，並協調資源之調派以期快速復原。另每年定期對關鍵作業流程或應用系統服務進行演練。
5. 資訊安全稽核小組，由資訊安全管理代表兼召集人指派，負責稽核資訊安全管理制度之執行情形。



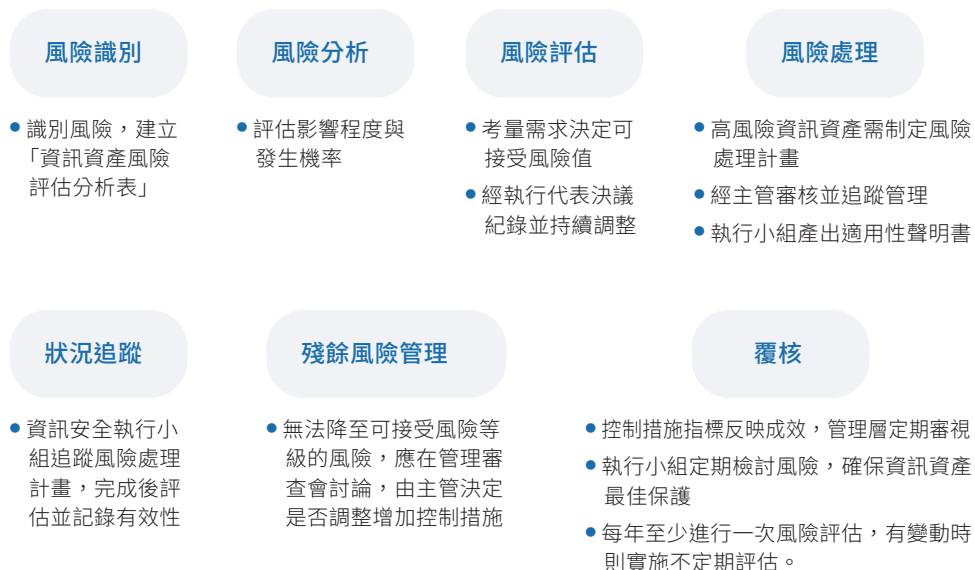
管理領域

為達資訊安全目標，遵循ISMS資訊安全系統進行管理，管理範疇涵蓋14項管理

領域如下：

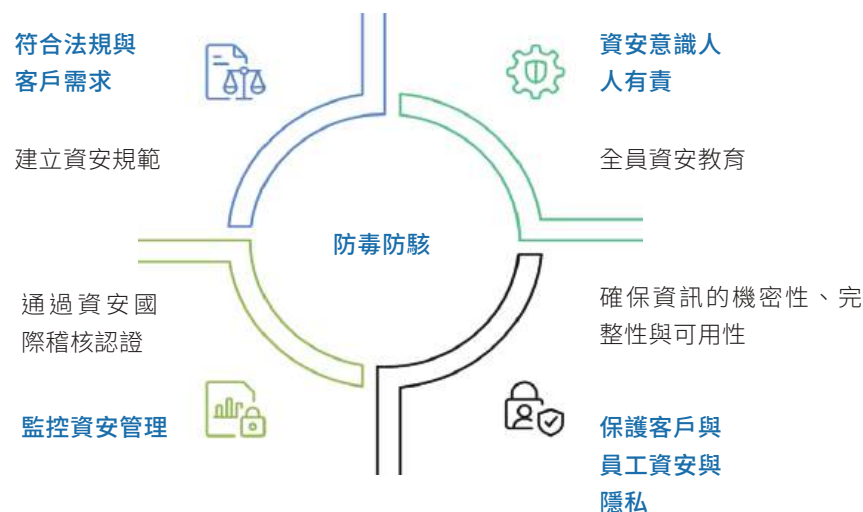
A. 資訊安全政策訂定與評估	H. 運作安全管理
B. 資訊安全組織	I. 通訊安全管理
C. 人力資源安全管理	J. 系統獲取、開發及維護安全管理
D. 資訊資產管理	K. 供應商安全管理
E. 存取控制安全管理	L. 資訊安全事故管理
F. 密碼學安全管理	M. 營運持續管理之安全層面
G. 實體及環境安全管理	N. 遵循性管理

資訊安全風險評估



資訊安全持續運作計畫演練

- 每年選擇一個關鍵作業流程或應用系統服務進行演練，確保「業務持續運作計畫」或「災害復原作業規範」之有效性，並使相關人員確實瞭解「業務持續運作計畫」或「災害復原作業規範」之最新狀態。
- 演練前，各關鍵作業流程或應用系統服務負責人應將演練規劃內容填寫於「業務持續運作計畫演練活動紀錄」之「演練規劃表」，安排規劃與執行事宜。必要時，各負責人可要求相關業務單位(包括委外廠商)提供協助。
- 演練時，將資通訊技術ICT(Information and communications technology)回復服務所需的RTO及步驟應納入演練計畫考量。
- 「演練規劃表」須經資安主管核可後方可進行演練作業。
- 演練結果應紀錄於「業務持續運作計畫演練活動紀錄」之「演練暨處理執行表」，並呈報資安主管審核。
- 2024年度演練依計劃於預定時間內完成，且本公司未因資通安全事件造成重大財務損失。



資訊安全政策落實

華通在保障客戶及內部智慧財產的前提下，要求員工與合作客戶遵守資安政策。措施包括：

- ✓專區管理：廠內各單位有專用資訊專區，未經授權不得讀取。
- ✓客戶代碼：使用廠內客戶代碼，防止直接客戶資訊外洩，生產時轉換為廠內料號以保密。
- ✓信件管理：信件來往不得使用客戶名稱，以防非相關單位讀取。
- ✓員工訓練：內部訓練涵蓋Antitrust規範、營業秘密與專利介紹。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」，保證客戶機密資訊不外洩。
- ✓ISMS管理：遵循ISMS資訊安全系統管理，避免資料不當使用、洩漏、竄改等，減少風險。
- ✓資訊宣導：每月資訊MEMO提供資訊安全資訊，宣導及監督同仁遵循公司資訊安全政策。
- ✓違規處置：若有違規情況，依公司懲處辦法處置。2024年無侵犯客戶隱私或遺失資料投訴事件，未發生產品或服務違法受罰情況。
- ✓個人資料保護：僅於必要範圍內使用蒐集之個資，明訂資料蒐集、處理與利用規範，無事前書面同意不使用於次要目的。2024年無個資侵犯事件。
- ✓資安預算：每年編列資安預算，包括防毒系統、EDR、弱點掃描、滲透測試、硬體更新、廠商維護、ISO 27001審查等。
- ✓資安聯防：加入「台灣CERT/CSIRT聯盟」、TPCA資安交流會，參與訓練課程並接收資安通報。
- ✓定期交流：定期參加資安廠商說明會、台灣資安大會等，定期獲取資安新知。

資安事件通報與處理

當有資訊安全事件發生，依資安緊急應變小組，迅速通報及處理，並在最短時間內復原，也偕同外部資安的資源，資安應變小組人員迅速掌握資安警訊通報及情資事件，強化並加速偵測與回應機制。若有員工違反資訊安全政策，將按員工獎懲辦法給予懲處並做為績效管理參考依據，以降低資訊安全風險，資安團隊亦每年檢視資安政策內容，依資訊科技技術演變進行更新並要求全體員工簽署與遵守。2024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。

「工作規則」明訂同仁服務守則及保密等相關規定，使員工行為有所規範。

建立門禁控管、登入系統的身分驗證、密碼控管、存取授權與控管USB存取。

每月對員工進行資訊安全教育宣導，強化員工的資安風險意識。



員工任職時所簽署之聘僱承諾書中，即包含承諾於任職期間或離職後，應嚴守保密義務。

定期進行電腦風險掃描，並安裝防毒軟體、更新原廠安全性修補程式，以強化端點防護。

設置資安系統，防範電腦病毒或惡意程式影響或竊探機密資料，及透過社交工程竊取機密資料。

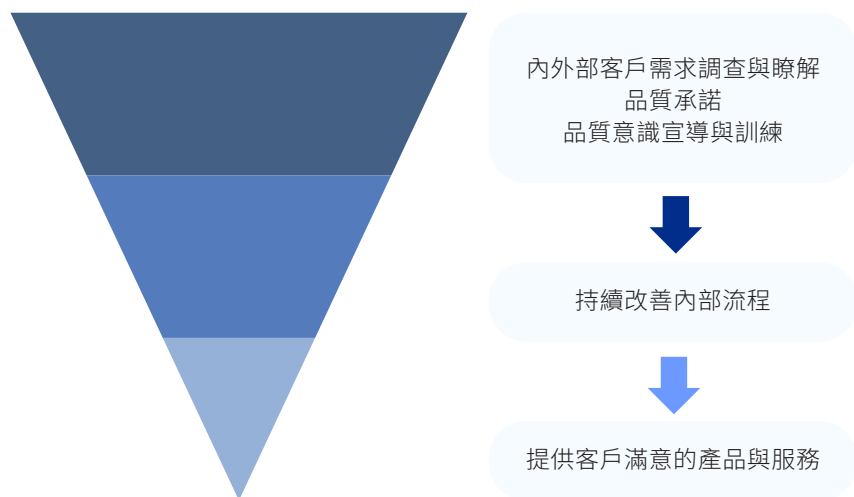
項目	2022	2023	2024
違反資安件數	0	0	0
涉及客戶個人資料之資安違反件數	0	0	0
受到資訊洩漏影響的客戶與員工總數	0	0	0
罰款金額	0	0	0

▶ 2-6. 客戶關係管理

華通公司營運模式並未針對最終消費者，故目前僅針對客戶、供應商雙方確保提供之商品服務以及收款、採購驗收付款的行為等，符合雙方協議及法律規定。

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。



華通致力落實汽車產業品質管理系統 (IATF 16949) 以及品質管理系統 (ISO 9001)、有害物質流程管理系統 (QC 080000)、航太品質管理系統 (AS9100)，為客戶做好品質把關，並因藉由PDCA概念持續檢視並改善，發展以客戶為導向的品質管理系統，實踐全面品質目標。

保護客戶權益政策

1. 確保提供之商品或服務，符合雙方協議及法律規定。
2. 在適當的可行範圍內，提供貨品或服務有關內容、維修、儲存及丟棄正確且清楚的資訊，以使客戶能在獲得充分資訊的情況下做決定。
3. 提供透明且有效的客戶申訴程序，在無不當或負擔的情況下，公平、及時解決客戶申訴。
4. 不作欺騙、誤導、詐欺或不公平的聲明或遺漏，或任何其他作法。

本公司與各客戶間均有指定產品總經理或專人做經常性的聯絡管道，隨時掌握客戶動態，透過良好協商機制，確保雙方的最大利益。



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調查，透過統計分析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2024年客戶滿意度表現為88.3分，近三年的客戶滿意度逐年提升，持續保持並朝90分邁進，且在2024年亦無違反服務提供相關法令的巨額罰款。

公司與各客戶間均有指定產品總經理或專人做經常性的聯絡管道，客戶也可透過公司網頁 (ServiceS00@compeq.com.tw) 的服務平台，提出建議及需求，持續精進客戶關係。我們將更致力加強內部相關部門緊密協同合作，以應對客戶的緊急或突發性需求，不斷努力提升產品品質，促進與客戶溝通品質的及時性和有效性，同時與客戶保持良好的溝通，盡最大努力滿足客戶的要求。



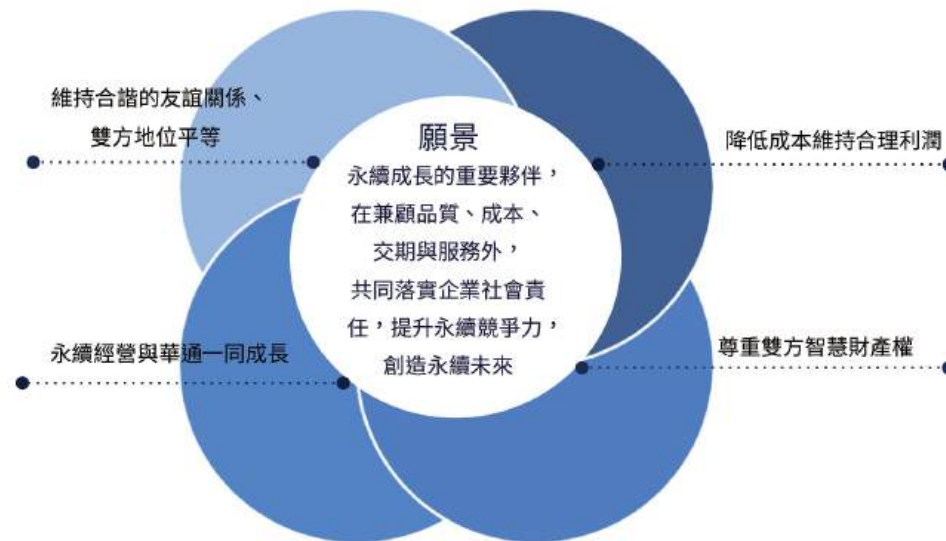
客戶申訴機制與處理

華通致力於提升產品品質及快速回應客戶品質問題，除掌握相關訊息、瞭解客訴原因及要求外，並依案件緊急程度追蹤分析進度，於時限內彙整客訴報告，讓所有客訴皆能獲得妥善的處理與回應。



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

華通永續供應鏈管理面向，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、ISO 45001、ISO 14001、ISO 14064-1等要求為最終目標，發揮企業社會影響力，促進ESG平衡及永續發展。

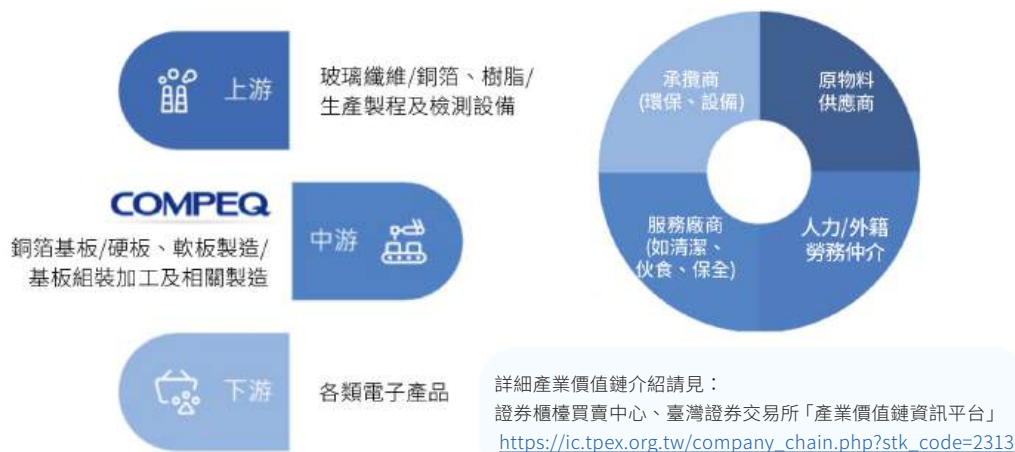
而在產品製造面向，則針對供應商提供之產品與原物料等制定「不使用環境保護相關法規中禁用/限用有害物質承諾書」，禁限用物質規範及衝突礦物管理政策。

責任供應鏈



價值鏈概況

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，全企業供應商3,036家，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，2024年供應鏈並無重大改變。



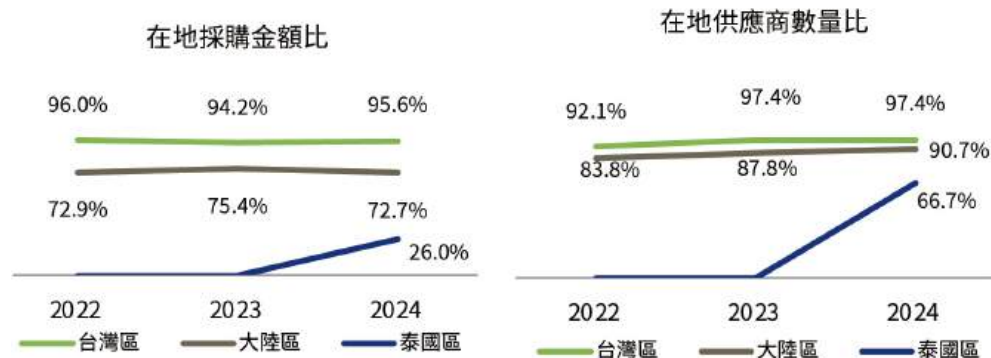
供應商類別	原物料供應商	環保、設備承攬商	人力/外籍勞務仲介	服務廠商
供應商數量	2,775	209	31	21
數量比例	91.4%	6.9%	1.0%	0.7%

在地採購與關鍵供應商

華通相信採購在地化是落實永續經營的一環，積極與供應商夥伴合作落實採購在地化，可減少不必要的空、海運成本，並降低運送過程中產生的碳足跡，除縮短產品交期，降低製造所需原材料的環境足跡之外，也間接增加就業機會的發展，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。

2024年華通供應商在地採購比例						
地區/項目	台灣區	大陸區				泰國區
		惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠	
在地供應商比例	97.4%	98.3%	87.0%	93.4%	84.3%	66.7%
在地採購金額比例	95.6%	94.0%	27.7%	85.0%	84.3%	26.0%

惠州精密在地採購比例偏低原因主要為客戶指定要求，須向國外特定的廠商採購，而泰國廠則因為新建廠，當地尚無相關供應鏈，故須由國外進行採購。



2024年華通關鍵與新進供應商數量

地區/項目	台灣區	大陸區				泰國區
		惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠	
關鍵供應商數量	33	49	530	51	13	10
新進供應商數量	36	20	145	126	14	237

因應產品的結構及類型，華通的供應商數量眾多，為能更落實供應商有效管理，2024年依照採購金額、關鍵零部件、影響力、獨特性、高汙染產業等原則鑑別關鍵供應商，共有 686 家為關鍵供應商，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。

供應鏈鑑別與風險評估

我們採用RBA行為準則進行供應商ESG管理，包括導入、評估、確認、持續改善等階段，透過不同階段的管理措施，在 ESG 議題上共同努力，建立永續的供應鏈，所有合作的供應商皆要簽署「供應商社會責任與道德規範承諾」符合性聲明。

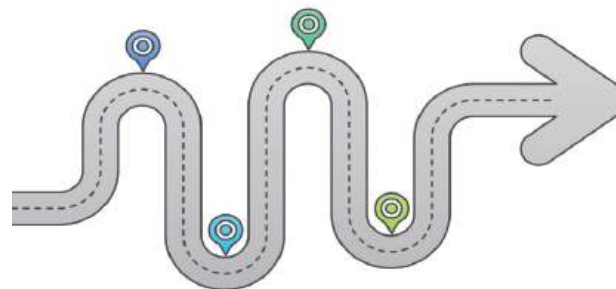
透過「供應商社會責任管理自評表」進行勞工、健康與安全、環境、道德、管理系統各面向風險的自我評估，依自評結果，確認供應商在 ESG 面向的遵循情況，鑑別出各供應商於對華通營運造成的威脅與衝擊程度，並定期到廠稽核。2024年鑑別出 298家高關鍵風險供應商優先發出自評調查及156家現場稽核(排除已取得RBA驗證與前一年度稽核分數達80分者)，皆已完成永續性風險評估(改善回覆率100%)，透過制定改善措施及持續追蹤，以確保缺失完成改善，因此未有供應商違反責任採購規範而列為不合格供應商。

導入簽署

- 供應商行為準則符合性聲明
- 責任商業聯盟行為準則
- 無衝突礦產與禁用物質相關規定與要求

持續改善與能力提升

- 缺失項目改善追蹤
- 持續溝通與教育訓練



風險評估

- 供應商自我評估問卷查驗項目涵蓋勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理體系

稽核與確認

- 針對關鍵供應商發放自評問卷，決定高風險供應商
- 稽核缺失開立
- 現場稽核、文件審查、員工抽訪
- 改善行動確認

供應商類別	原物料供應商	環保、設備承攬商	人力/外籍勞務仲介	服務廠商
對環境 衝擊風險	● 未依相關環保法規進行操作 ● 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(如違法傾倒廢棄物) ● 溫室氣體總量排放盤查		無	無
對社會人權 衝擊風險	● 未依法取得相關工作許可證 ● 違反勞工法規、加班工時、休假規定 ● 涉及就業歧視，未建立舉報制度及身分保護 ● 公司未制定禁止強迫勞動政策，違反相關勞動人權(如童工等) ● 有違反勞動或道德法規遭裁 ● 未建立無衝突礦物政策			
對健康與安全 衝擊風險	● 未訂定健康安全法規鑑別程序 ● 未依法規配戴合適的防護用具 ● 工作環境有對人體危害的因子		無	食安問題

經濟面	環境面	社會人權面
✓品質(採購流程及供應商品管、產品品質及檢驗校驗)並加入ISO 9001、IATF 16949等品質管理系統 ✓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(流程控制及新品導入) ✓商業道德、誠信經營 ✓客戶回饋及變更流程、資安與客戶隱私(ISO 27001)	✓環保法規遵循與管理系統(ISO 14001/ISO 14064-1) ✓氣候變遷 ✓能源消耗與溫室氣體排放 ✓水資源管理 ✓廢棄物與空氣污染管理 ✓H&S有害物質風險(RoHS及歐盟REACH/QC 080000)	✓員工健康與安全(ISO 45001) ✓消防安全、化學品安全 ✓勞動人權、禁用童工(RBA/SA8000) ✓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、誠信經營

新進供應商永續評估

2024年共有578家新進供應商通過評選，其中供應商社會責任承諾書78%簽回，因泰國廠剛成立，簽署持續回收，而實地評鑑稽核共23家。

執行準則

- 實行規範遵循華通「供應商社會責任與道德規範承諾書」
- 管理準則－所有供應商需認同且簽署

風險評比

- 實行規範依「供應商評核機制」進行風險等級區分
- 管理準則－高風險、中風險、低風險

實地稽核

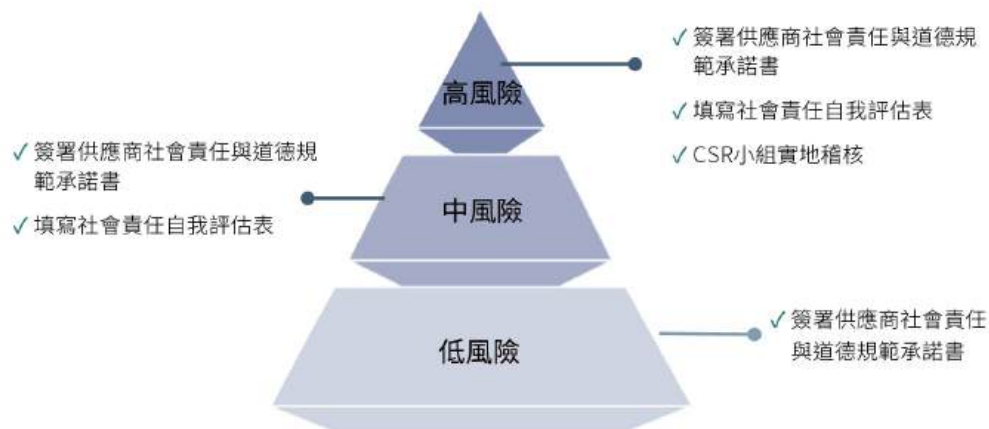
- 實行規範進行實地稽核
- 管理準則－實地稽核，經審核為80分以上者則合格

風險改善與追蹤

- 實行規範華通社會責任要求
- 管理準則－發出稽核報告，要求改善，若低於標準，除複查外再列入隔年稽核名單

既有供應商永續評估

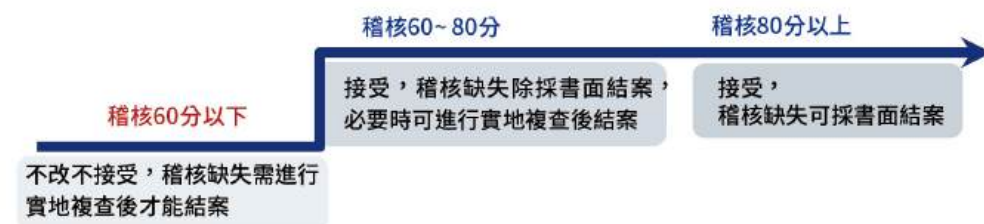
針對現有供應商，依採購金額與供應商社會責任風險(社會人權、經濟及環境面向)將其分為高、中及低三類，經評鑑為低風險等級供應商，需審查是否已簽署華通制定之社會責任承諾書，中等級風險供應商，除簽署承諾書外還需填寫社會責任自我評估表進行書面審查，經審核自評為80分以上者則合格，高風險等級供應商，除簽署承諾書、填寫自評表須達80分以上外，且由華通CSR小組進行供應商實地稽核。



2-7-2. 供應商永續性稽核

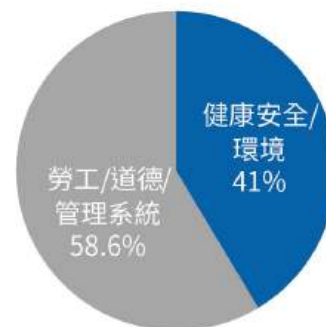
華通對供應商之稽核標準，依循SA8000及RBA標準設計，針對高風險供應商採階段性每三年至少一次現場稽核，2024年共實地稽核156家高風險供應商，確保供應鏈永續經營的落實度。

2024年高風險供應商稽核涵蓋率100%，稽核結果均達到要求標準，平均稽核分數85.7分，針對不符合項次共計128項，均已開立矯正措施單(CAP)並在稽核後三個月內符合華通之改善要求，經以上稽核程序確保供應鏈永續經營的落實度，若供應商無法於期限內完成改善，則會由資材單位討論處置方式，如減量、轉單、停止合作等汰除機制，確保其風險能被有效的控制及降低。



面向	缺失項目	
勞工	- 未以員工母語公告重要訊息 - 出勤時間超過法定標準 - 未公開揭示性騷擾防治	- 未完善申訴制度(紀律處分缺乏員工簽名確認) - 勞資會議未依照法規執行
健康與安全	- 緊急逃生指示不完善 - 緊急沖淋器故障未點檢或未有廢水承接盤 - 未張貼危害標示	- 滅火器無懸掛及放置於盒內 - 未依規定配戴PPE - 急救箱無急救人員聯絡方式 - 飲水機水質點檢頻率不符 - SDS過期未更新
環境	危險廢棄物標識不清楚	
道德規範	未建立衝突礦物管理系統	
管理系統	- 招聘廣告中涉及歧視 - 未定期進行風險評估	懲處公告標示姓名或工號

稽核發現不符合事項分布



- 針對所有缺失，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，2024年沒有廠商因而結束合作關係。
- 關鍵供應商有27家揭露企業永續報告書。
- 關鍵供應商有20家主動執行有效性稽核程序(RBA VAP) (佔全體關鍵供應商2.9%、佔高風險關鍵供應商6.7%)，其中1家有優先不符合項(5%)，5家有其他不符合項(25%)，95%已完成缺失改善。
- 關鍵供應商有25家進行溫室氣體盤查，其中16家取得ISO 14064-1認證，13家有設定減碳目標。
- 在綠色供應鏈管理上，14家有使用再生能源，3家有參與CDP揭露，5家有廢棄物零填埋管理，未來持續鼓勵並納入供應商評選考量之一。

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(危害告知表與工具箱會議紀錄)，並接受工安部舉辦的入廠危害告知與安全衛生教育訓練，2024年共完成1,816人次，共2,783小時的承攬商訓練。

承攬商安全告知

- 確認入廠施工人員已完成危害告知教育訓練

施工申請及許可

- 安全督導員指派
- 施工需進行申請許可且管制明火局限空間、高處等高風險作業

現場查核

- 危險性機具檢查
- 施工中安全設施、安全防護確認及督導
- 工安人員巡檢，若發現承攬商違反之實，可即時通報

施工後確認

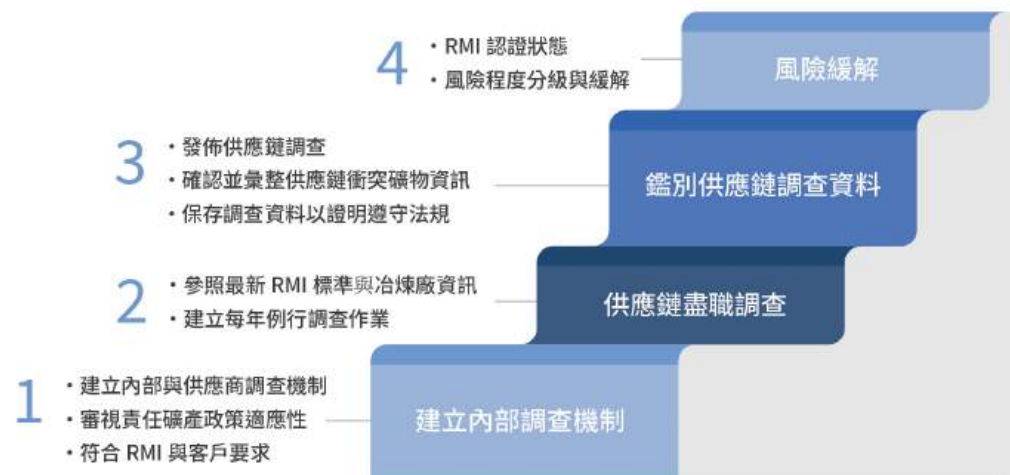
- 工作環境清理確認
- 事業廢棄物清理確認
- 蒐集承攬商不安全缺失及樣態，納入內部安全課程訓練，預防職業災害的發生

2-7-4.衝突礦物採購管理

華通為達負責任永續採購，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，全力執行盡職調查，瞭解供應商礦產來源，以 RMI 之衝突礦產調查範本做為調查(CMRT、EMRT、AMRT)，幫助公司披露和溝通其供應鏈中的冶煉廠，要求供應商揭露礦產來源及遵守不使用衝突礦產的政策，為遵照此政策，華通將：

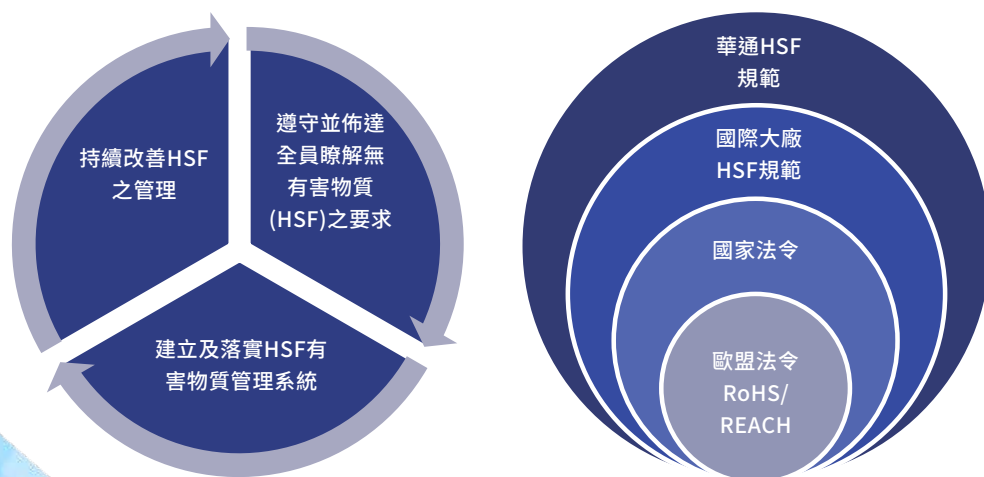
- 依據經濟合作與發展組織(OECD)提出之「受衝突影響及高風險地區負責任供應鏈的盡職調查指導方針」(Due Diligence Guidance)，對供應鏈進行盡職調查，確保產品不使用來自剛果及其周圍國家和地區的「不合格冶煉廠的責任礦產」，並遵守責任礦產之區域及國際法規。
- 追溯所有產品中所含的金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、鈷(Co)及雲母(Mica)或其他責任礦產計畫(RMI)公告之責任礦產來源，所有供應商均應完成填寫關聯調查表，確認相關原料來源，應採用 RMI 合格冶煉廠/精煉廠名單，以避免直接或間接資助武裝衝突團體或侵害人權的礦區。
- 持續與供應商溝通此政策，並要求其傳達至上下游供應商，最終目的為促使冶煉廠參與無衝突冶煉廠計畫，2024年無違反喪失資格的供應商。

我們除將上述政策公佈於公司網站外，也要求供應商須簽署不使用聲明，保證不使用會使武裝團體帶來利益的衝突礦產，目前華通所使用的礦產之冶煉廠均已取得認可，符合國際要求。華通供應鏈與礦物源頭間具有多階供應鏈關係，在進行調查前，會先檢查供應鏈原料，定義衝突礦物在本公司產品中的適用分類，並篩選出需要進行衝突礦產調查的供應商，透過供應商上下階的串連調查，持續跟進採取盡責調查，以降低供應鏈風險。若礦源國家屬於剛果民主共和國，則須啟動異常管理流程擬定因應做法，要求供應商需提出移除計畫，或改善措施，確保材料之衝突礦產礦源合法性。



▶ 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環境、降低公司活動對生態環境影響之目的，我們建立材料限用物質管理系統、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) 等要求國際法規及客戶要求，並請第三方公證單位定期進行QC 080000驗證，以確保系統的有效性，使本公司產品100%符合環保標章。



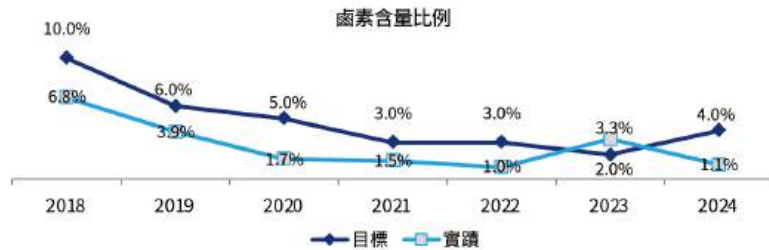
2-8-1.供應鏈有害物質管理

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。若遇到客戶或國際規範變更或修正時，則會進行公司內部評估、調整管制標準及作業模式，確保產品符合客戶要求，同時遵守相關法規及綠色產品規範，符合品質要求與客戶滿意的需求。

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，2024年供應商有害物質稽核家數共有157家，產品有害物質檢測合格率皆為 100%。



華通致力降低有害物質的使用，陸續將產品無鉛、無鹵化或低鹵規範導入產品物料與生產製程中，2024年達到無鉛目標，而鹵素(Halogen)使用目標，持續依客戶要求設計及生產，並列管新產品鹵素的導入(依KPI)管理及監控。



有害物質指標內容	台灣廠區		大陸廠區			
	蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠
有害物質客戶抱怨件數	0	0	0	0	0	0
法規及客戶HSF調查/比對不符合件數	0	0	0	0	0	0
HSF供應商管理系統稽核合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
原物料XRF測試合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
OQC出貨稽核(HSF)合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sample/ 量產 XRF測試合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*泰國廠區系統制度尚未完備，暫不納入統計

地區/項目	台灣廠區	大陸廠區	泰國廠區
RoHS 2.0	V	V	V
Halogen Free	V	V	V
REACH/SVHC	V	V	V
IECQ QC 080000:2017	V	V	-
ISO 9001:2015	V	V	V
AS9100D	V	-	-
IATF 16949:2016	V	V	-



2-8-2.顧客健康與安全

華通產品為印刷電路板，營運模式雖未針對最終消費者，但在發展新產品時，仍將安全性視為產品的第一順序，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。另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，2024年沒有違反有關產品、服務健康、安全法規及自願性規約。我們建立完善的管理系統，相關綠色產品及符合標準規定項目如下。(詳細證書請至<https://www.compeq.com.tw/duty04.php?page=1>查看)



3

—— 華通綠色管理

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环境負荷，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，以提高能源使用效率，並提升因應永續議題之韌性。

管理方針	2024年執行成果	達成進度	未來目標
氣候變遷	● 2024年CDP取得B/B級管理級別。 ● 參照IPCC與TCCIP資訊模擬氣候變遷情境，針對營運所在區域進行氣候變遷(以RCP2.6與RCP8.5為模擬情境)轉型及實體風險衝擊分析，就高溫、乾旱、颱風，及其他政策法規及客戶要求等利害關係人所關注主要災害類型進行分析，於未來短中長期進行衝擊調適計畫之研擬。 ● 再生能源使用可抵碳達49.1%(216,309公噸 CO₂e)。 ● 購買再生能源逾3.9億度，大陸廠區建置太陽能板發電，佔整體能源33.1%。	持續進行	● 持續從源頭排碳減量(使用低碳製程及燃料)、能源目標管理，落實廠務、製程節能管理方案。 ● 2030年提升再生能源使用比率至30%，積極評估全球各市場建立再生能源商業合作夥伴關係，以深化運營之永續韌性。
節能減碳	● 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。 ● 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。 ● 每年依ISO 14064-1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。	持續進行	● 依照政府淨零時程要求進行節能措施，2030較基準年2024年減少30%排放量，並持續滾動調整。 ● 持續從源頭排碳減量、能源管理，落實節能管理方案，每年溫室氣體排放強度減少1%。
水資源管理	● 落實ISO 14001對水資源的管理，透過各項節水、回收水方式，提昇用水效率。	持續進行	● 全企業持續執行製程合理用水管制計畫。 ● 水回收率15%，且維持降低廢水銅濃度至0.2mg/L以下。 ● 做好水源管控，維持未因限水而造成產能損失。 ● 各廠區並無重大洩漏或溢流事件發生，及零環保投訴與處罰。
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。	持續進行	● 持續推動廢棄物減量，將回收率提升至90%。 ● 維持廢棄物掩埋小於1%，朝零掩埋為目標，持續針對廢棄物以回收再利用取代焚化掩埋處理，轉化率達90%以上。 ● 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	● 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ISO 14001環境管理系統驗證。 ● 每季於環境委員會會議確認利害相關者的需求與期望。	✓	● 持續取得ISO 14001認證。 ● 零停工及罰鍰(逐年降至零)，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

因氣候變遷與能源管理為華通永續發展的重大風險項目之一，除進行排放、空氣品質、水資源與廢棄物管控外，亦致力於溫室氣體的調適與減緩，另在氣候變遷的因應上，持續進行內部能源使用的分析與管控，參照政府間氣候變化專門委員會(IPCC)、臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平臺(TCCIP)、產業趨勢、內外部調查及公司營運決策，鑑別氣候變遷可能造成的營運短中長期風險項目，透過PDCA循環修正，以 2024年為基準年至 2030 年預計減量達 30%，且各廠區亦積極開發解決方案(如: 自身節能措施、建置低碳能源、評估使用低碳燃料、購買再生能源等)，以加速減碳目標的達成，我們承諾提供必要資源以落實本政策：

- 事業活動符合政府環境安全衛生法規及相關團體要求。
- 落實持續改善，預防環境污染及消彌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。
- 落實綠色產品，實現生產產品不含有關環境禁止使用物質。
- 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。
- 做好敦親睦鄰，提昇企業形象，達成永續經營目標。

▶ 3-2.氣候變遷因應

回應國際減碳趨勢可能造成的營運影響，華通自2009年開始，每年自主展開溫室氣體盤查，並結合各當地政府要求及公司永續發展戰略佈局，由CSR管理系統、環境工程技術、環安衛中心與相關廠級單位，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，積極進行機制建立與強化作業，以「治理」、「策略」、「風險管理」與「指標和目標」四大構面，擬定因應氣候變遷之策略與行動，以期降低氣候風險的衝擊。

政策接軌

- ✓ 國際倡議：氣候相關財務揭露(TCFD)、碳揭露專案(CDP)
- ✓ 國家級綱領台灣2050淨零排放路徑、碳費徵收、再生能源發展條例、中國十四五規劃

管理系統

- ✓ ISO 50001能源管理(惠州電腦/惠州精密)
- ✓ ISO 14064-1溫室氣體盤查(蘆竹/大園/惠州電腦/惠州精密)
- ✓ ISO 14001環境管理(蘆竹/大園/惠州電腦/惠州精密/蘇州/重慶)

行動計劃

- ✓ 訂定溫室氣體減量、節能計畫，PDCA循環執行追蹤

3-2-1.氣候變遷治理

配合金管會永續發展路徑圖，溫室氣體盤查執行狀況，定期於每季向董事會報告氣候變遷相關的推動計畫與運作成果，藉此進行監督治理。現已成立永續發展委員會，由董事長、副總裁統籌向董事會報告，下設永續長作為執行主管，統籌五大功能單位(永續運作暨風險管理、永續專案統籌、法遵、內部稽核、財會)，推動氣候變遷治理業務(技術、材料、廠務、能源使用及溫室氣體盤查及減量推動)，低碳永續技術(如環境工程技術、環保、採購、研發、綠電採購使用)，設定氣候變遷目標、風險管控與部門協力等，每季向董事長進行內部會議，報告氣候變遷相關的推動計畫與運作成果，藉此進行監督治理，另也定期於董事會報告溫室氣體盤查狀況。

董事會層級

- ✓ 最高管理與決策單位，監督氣候治理機制有效運作

董事會

管理層級

制定、推動及強化公司氣候變遷政策、年度計畫及策略等。

- ✓ 檢討、追蹤與修訂氣候變遷執行情形與成效。

永續發展委員會

永續長

氣候變遷工作小組

- ✓ 由永續發展委員會統籌各單位，依氣候環境變化及國際趨勢變動等因素，針對各營運面向進行氣候相關風險與機會鑑別
- ✓ 定期報告風險管理執行情形

環保節能技術部
環安部
人資部
資材處

永續長幕僚

法務單位

稽核室

會計部

3-2-2.掌握氣候風險與機會

- 華通導入TCFD評估框架，並參照IPCC與TCCIP資訊模擬氣候變遷情境，針對營運所在區域進行氣候變遷(以RCP2.6與RCP8.5為模擬情境)之實體衝擊分析，就高溫、乾旱、颱風等目前利害關係人所關注的主要災害類型進行情境分析，以於未來3年內(短期)、3~10年(中期)、10年以上(長期)進行衝擊調適計畫之研擬。
- 轉型風險評估：PCB產業在供應鏈的生產製程中，對即將於2026年碳費開徵、耗水費及電費調漲、節能要求、國際各種碳稅法案、倡議及能耗總量控管(如電力、用水、廢棄物管理、溫室氣體)、國家能源政策改變、再生能源發展條例與客戶對再生能源需求、客戶要求使用低碳製程及燃料等要求，估算其財務衝擊。
- 實體風險評估：主要營運據點的因高溫及強降雨影響，評估會產生限水、限電、停斷電、颱風和水災等風險。
- 氣候變遷機會：定期組織汰換高效率製程設備、執行設備/廠務節能作業、推動設備待機省水功能、定期檢討能源效率等，持續評估使用再生能源及訂定內部減碳目標及相關減碳規劃。另外內部也有訂定缺水/缺電備用計畫，以對應常情況。
- 執行狀況：針對利害關係人對氣候相關風險與機會之注重項目並考量國際趨勢，納入公司正在面對的相關問題，跨部門討論鑑別短、中、長期氣候相關的風險與機會，分析營運過程與產業上下游的氣候風險與擬定相關減緩措施，已進行適切氣候風險調適。

註:RCP2.6為低度排放(平均升溫1.2度)；RCP8.5為高度排放(平均升溫3.0度)

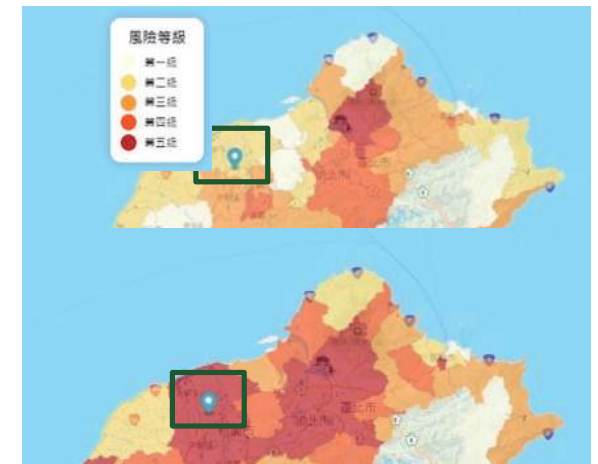
風險/機會	短期(1-3 年)	中期(3-10 年)	長期(10 年以上)
轉型風險	● 法規要求碳費徵收 ● 工業電費漲價及耗水費徵收 ● 法規要求使用或建置再生能源 ● 政府要求碳排放量管控(能耗指標)	● 再生能源及碳費價格上漲 ● 客戶要求使用再生循環材料及低碳原物料 ● 客戶要求推動碳足跡 ● 客戶要求加入國際減碳倡議(SBTi) ● 客戶及股東對ESG成效重視 ● 客戶要求淨零碳排及全數使用再生能源	● 淨零碳排的落實及要求
實體風險	● 強降雨/強烈颱風侵襲機會增加，造成廠房損壞、員工受傷風險 ● 缺水頻率增加，使供水不穩定	● 夏季平均氣溫上升，導致供電吃緊 ● 極端高溫將造成能耗上升，提升碳排量 ● 因氣候變遷災害，保險費用增 ● 缺水及洪災頻率增加，影響工廠運作(缺電/水)	● 氣候變遷惡化，影響上下游供應鏈及運輸，有斷料、供貨延遲或暫停風險
機會	● 擬定節水/節電措施、減碳策略，透過ISO系統推動改善專案 ● 執行能源管理系統，提升能源效率 ● 使用再生能源 ● 建置及規劃缺水及缺電的備用計畫 ● 客戶要求參與碳揭露計畫(CDP)	● 提升原物料循環利用 ● 使用低碳製程 ● 提高原物料備用來源、自主化 ● 使用低碳燃料	● 公司營運中斷風險降低，永續性提升 ● 提高公司名譽及滿足客戶需求

華通參考臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台(TCCIP)的未來氣候模型數據進行分析，風險情境模擬先從台灣廠區進行模擬，未來會將大陸廠、泰國廠區納入，以RCP2.6~RCP8.5情境下的氣候數據，分析世紀中(2040~2060年)的營運風險，包含溫度上升、降雨增加以及不降雨日數增加條件下的衝擊。

氣候 情境類型	情境假設說明		潛在影響	營運與財務衝擊
轉型風險 (RCP 2.6)	短中期 (2021~2040)	- 升溫平均增加1.2度 - 年降雨量增加2%	- R1法規要求使用或建置再生能源因應能源轉型 - R2政府法規之碳費徵收 - R3工業電費漲價及耗水費徵收	- 電費增加及再生能源使用造成營運衝擊，電力成本佔營收佔比增加1.0~1.5% - 碳費徵收，造公司營運成本增加 - 耗水費徵收，造成水費成本上升
	長期 (2041~2060)	- 升溫平均增加1.5度 - 年降雨量增加2.4%	- R7客戶要求淨零碳排放及全數使用再生能源 - R9客戶開始要求使用再生循環材料及低碳原物料 - R6客戶要求推動碳足跡	- 全面再生能源，運營成本增加對營收佔比增加2% - 低碳製程及燃料需增加額外設備/材料支出及研發經費 - 碳足跡全面盤點廠區各熱點之碳排放，並須增加人力及建置系統進行管理，且需進行ISO認證，增加整體運營成本
實體風險 (RCP 8.5)	短中期 (2021~2040)	- 升溫平均增加1.0度 - 年降雨量增加4%	- R13缺水頻率增加，廠區供水不穩定 - R12 強降雨/強烈颱風機會增加	- 廠內小規模淹水機率增加，不影響營運，但增加廢水廠處理及人員負擔 - 廠內施工會受降雨影響，工期延宕
	長期 (2041~2060)	- 升溫平均增加1.6度 - 年降雨量增加6.7%	R14洪災頻率增加，影響工廠運作(缺水)	- 淹水嚴重，對於廠內及道路運輸有影響 - 廠外道路中斷，無法順利供應原物料 - 規劃備用水源常應變機制，增加風險成本



RCP2.6及RCP 8.5對桃園地區極端降雨造成自然危害程度



RCP2.6及RCP 8.5對桃園地區淹水影響之程度分級

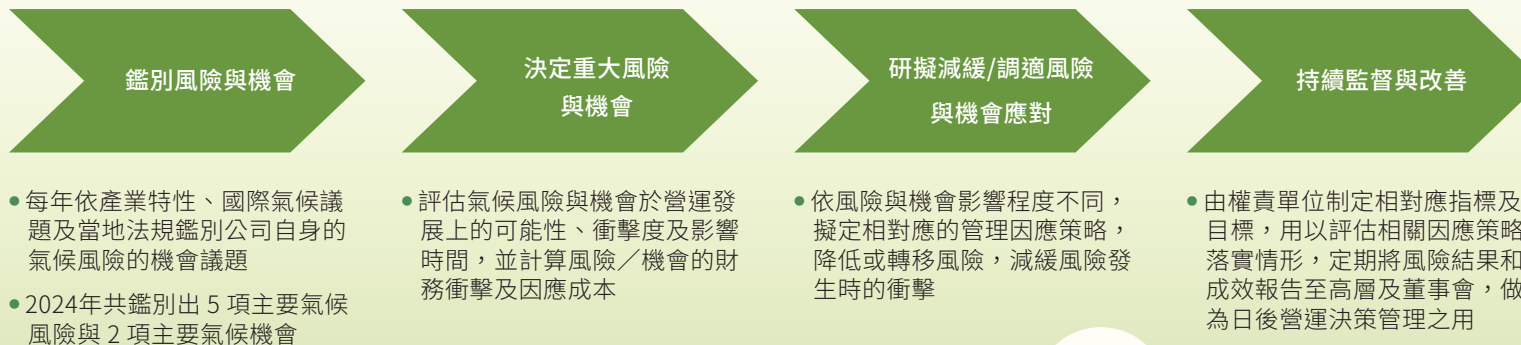
3-2-3.氣候風險管理

在氣候風險議題依循TCFD風險清單、參酌 CDP 氣候變遷與水問卷之風險及同業標竿比對，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，聚焦於衝擊程度皆為中等以上之議題，擬訂氣候變遷策略方針與因應措施，相關權責部門編列預算進行方案落實。

風險管理

- 鑑別在不同情境下可能衍生的政策、法規、市場與科技的轉變、商譽及實質性風險等面向分別進行風險與機會分析，並依「可能發生機率」和「衝擊程度」繪製之矩陣圖進行判定，且於 IPCC 與 TCCIP 更新時，重新檢視實體風險、轉型風險與機會評估結果，進行滾動式調整。
- 對於未來營運可能造成的潛在威脅程度，由相關部門擬定管控措施，以達成降低風險發生可能及對公司的衝擊程度。

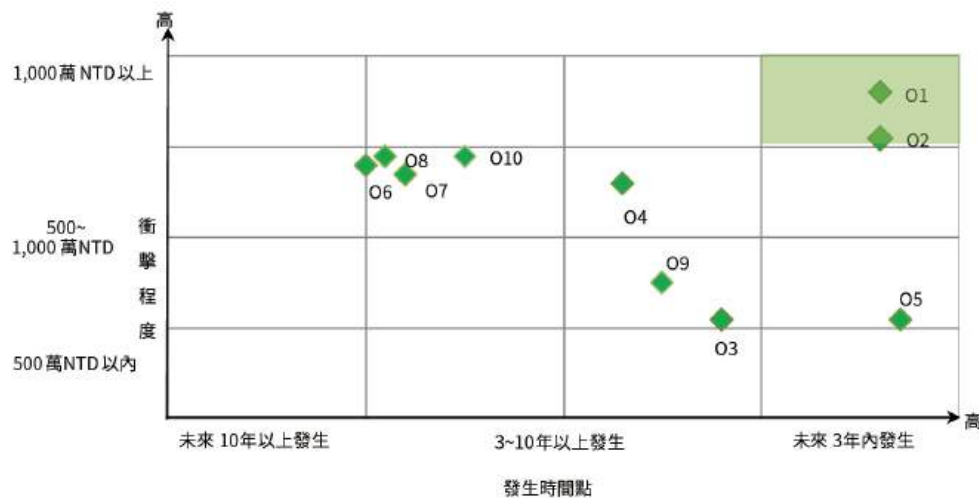
風險管理流程



風險矩陣圖



機會矩陣圖



轉型風險

- R1 法規要求使用或建置再生能源
- R2 政府法規之碳費徵收
- R3 工業電費漲價及耗水費徵收
- R4 政府要求碳排放量管控(能耗指標)
- R5 加入SBTi國際倡議，設定減量目標
- R6 客戶要求推動碳足跡
- R7 客戶要求淨零碳排及全數使用再生能源
- R8 再生能源及碳費價格上漲
- R9 客戶開始要求使用再生循環材料及低碳原物料
- R10 客戶及股東對ESG成效重視
- R11 淨零碳排的落實及要求

實體風險

- R12 強降雨/強烈颱風侵台機會增加
- R13 缺水頻率增加，造成廠區供水不穩定
- R14 缺水及洪災頻率增加，影響工廠運作(缺電/水)
- R15 夏季平均氣溫上升，導致供電吃緊
- R16 極端高溫將造成能耗上升，提升碳排量
- R17 氣候影響員工工作效率或健康
- R18 因應氣候變遷災害，保險費用增加
- R19 氣候變遷惡化，影響上下游供應鏈及運輸，有斷料、供貨延遲或暫停風險

- O1 使用再生能源
- O2 訂定節水/節電措施/減碳策略，透過ISO系統推動改善專案
- O3 建置及規劃缺水及缺電的備用計畫
- O4 提升原物料循環利用
- O5 客戶要求參與碳揭露計畫(CDP)
- O6 提高原物料備用來源、自主化
- O7 公司營運中斷風險降低，永續性提升
- O8 提高公司名譽及滿足客戶需求
- O9 執行能源管理系統，提升能源使用效率
- O10 規劃進行氣候風險相關保險

風險類型	氣候相關風險		情境說明	面臨風險	影響時間短(1~3)中(3~10)長(10年以上)	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	1.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) 2.客戶要求供應鏈大規模使用綠色能源	增加營運成本	長	高	中	以法規要求，每年需增加購買綠電費用，且因綠電價格有持續增長狀況，故年度費用估計不超過新台幣4,000萬	評估綠色能源設置及採購作業，已在尋找綠電廠商及評估價格，預計於2025年Q1完成簽約，Q2開始使用轉攻	1.使用再生能源，增加企業形象、獲得標竿客戶認可與訂單，並降低碳排放量，獲得淨零碳排契機 2.建立再生能源商業合作夥伴關係(如再生能源直購 PPA 及再生能源專案開發)
		徵收碳費	台灣區政策要求(氣候變遷因應法)，要求年碳排放量>2.5萬噸之企業，於2026年開始徵收碳費，將增加營運成本	增加營運成本	長	高	中	每噸碳徵收新台幣300元，每年約增加新台幣2,200萬支出	1.依ISO14064-1進行溫室氣體盤查，訂定減碳計畫 2.建立專責組織，定期推動廠務/設備節電作業 3.配合既有計畫使用綠色能源，並評估低碳燃料、碳權使用 4.已規劃提送自主減量計畫，已取得碳費折扣(300元/噸碳100元/噸碳)	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13%	增加營運成本	長	高	高	台灣區預計每年增加新台幣10,000萬	1.專責組織執行節能管理及製程節能 2.擴大使用綠色能源，降低碳排放量 3.執行能耗指標，進行能耗管理 4.檢討廠內廠務設計，優化廠務系統(如照明/空調)	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
		水費調整	台灣區規劃調高水費	增加營運成本	中	高	中	依台灣區廠區用水量，每年預計增加新台幣1,300萬NTD	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，減少用水量並提高用水回收率	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	長	高	高	提高低碳再生能源使用避免被課徵碳稅	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，增加企業形象及未來減碳目標機會

風險類型	氣候相關風險	情境說明	面臨風險	影響時間 短(1~3)中 (3~10)長 (10年以上)	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	技術風險	配合全球淨零碳排政策，要求進行低碳製程轉型	1.以低碳商品替代現有產品和服務 2.對新技術的投資失敗 3.低碳技術轉型的成本	中	中	中	1.現有資產沖銷和提前報廢 2.產品和服務需求量下降 3.新型和替代型技術研發支出 4.技術開發的資本投資 5.採用/建置新型實務運作和流程的成本	1.透過內部研發單位評估及尋求外部資源協助，逐步進行研發作業 2.增加研發人員培育	提高內部轉型的契機及向外合作的機會
	市場風險	客戶持續對於減碳及再生能源加大要求力道，影響整體市場機制	1.客戶行為變化(如客戶綠能要求、碳中和要求) 2.市場訊息不確定 3.原物料成本上漲	中	中	中	1.消費者偏好改變導致商品和服務需求量下降 2.投入成本(如能源、水、減碳要求)及產出需求(如廢棄物處理)變化導致生產成本提高 3.突然其來的能源成本改變 4.收入組合和來源變化	1.執行溫室氣體盤查作業，掌握碳排放量及減碳目標 2.建立專責組織，推動廠務/設備節電、原物料低碳化、資源循環等策略 3.長期評估各地區碳權採購可行性 4.持續尋求多元原物料管道，降低成本衝擊 5.持續聆聽客戶的需求及全球趨勢	1.提升公司競爭力及多元供應商來源 2.透過再生能源購電協議取得再生能源合作或購買綠電憑證
	名譽風險	ESG及氣候變遷影響力提高，公司在氣候變遷議題的投入程度可能會影響投資人投資決策	1.消費者偏好轉變 2.融資不易 3.利害關係人的關注與負面回饋增加，喪失PCB領導地位 4.公司或其供應商發生氣候風險危機，相關媒體報導可能影響商譽	短	中	中	1.商品服務需求量下降(訂單流失) 2.產能下降(如停產、規劃同意書延期、供應鏈中斷) 3.影響勞動力管理和規劃(如員工的招募和留任) 4.公司 ESG 相關揭露與 ESG 評級表現下降，可能影響投資人的評價甚至投資比重，降低長期投資意願(可用資本減少)	1.重視ESG、氣候變遷應變推動，維持良好的名譽 2.透過稽核機制，加強管理勞工、工安、環保、製程服務等品質	積極推動ESG工作，並持續精進稽核管理機制，穩定公司營運

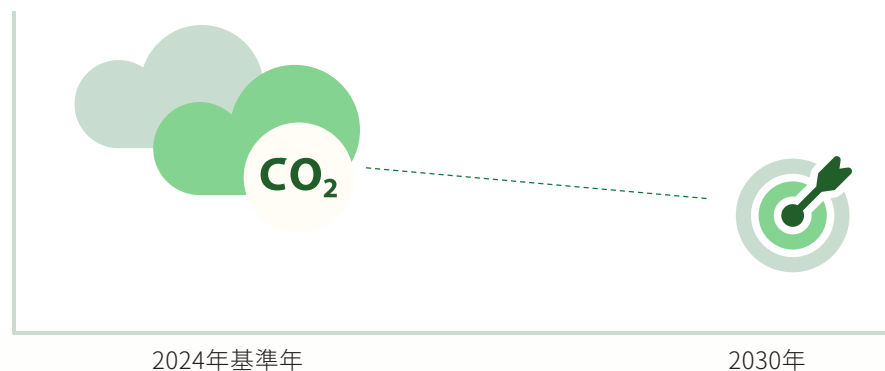
風險類型	氣候相關風險	情境說明	面臨風險	影響時間短(1~3)中(3~10)長(10年以上)	發生可能性	衝擊程度	潛在的財務影響	公司現有風險管理措施	可能衍生機會
實體風險	極端氣候(強降雨、颱風與風災)	隨著氣候變化，強降雨機會增加，造成淹水風險	1.營運中斷(廠區淹水，導致員工無法上班，廠房設施遭受損害與能資源供應中斷) 2.防災成本增加	長	中	中	1.產能下降或中斷(如停產、運輸困難、供應鏈中斷) 2.氣象災害可能會使安全 and 健康規範加嚴，影響勞動力管理和規劃(如衛生、安全、缺勤)，從而增加管理成本 3.現有資產沖銷和提前報廢，如高風險地區的財產和資產損害 4.營運成本提高(如水力發電站水量不足或核能及火力發電廠冷卻水不足) 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.使用全球資料庫，瞭解營運據點可能面臨的災害類型，提前尋求相關保險機制，適度轉移風險 2.建立備用水源儲水設施 3.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 4.擴大水的回收和再利用，以降低對水的需求壓力 5.建立原物料Second Source 6.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儲存量，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	1.營運中斷、增加營運成本 2.防災成本增加	長	中	中		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

機會類型	面向	情境說明	影響期程	財務效益	可創造的效益	管制措施
資源利用效率	訂定節水/節電措施/減碳策略，透過ISO系統推動改善專案	技術支援取得不易，需要較長時間推動	長	中	1.降低營運成本(透過提升效率和降低成本) 2.提高產能，增加營收	1.汰換高效率設備及提高製品質質 2.使用再生物料，廢棄物盡量資源化處理 3.降低用水量(廢水回用)、用電量
能源來源	使用再生能源及低碳能源機會	價格、供給量及制度不完善	長	高	1.增加用電成本，對於營業獲利有所衝擊 2.減碳設施的成本投入 3.碳交易或碳費衝擊	1.積極尋找合適再生能源 2.瞭解碳交易市場趨勢及碳權價格
產品和服務	逐步進行產品及服務轉型，朝向低碳製程邁進	牽涉範圍廣(原物料、製程品質、設備、產品結構等)	長	中	1.轉型過程中的成本支出 2.長期低碳產品可增加銷售單價及品牌價值	內部組織定期瞭解外部動態及產品發展

3-2-4.氣候管理目標

華通依據最新國際趨勢與利害關係人需求擬定氣候變遷策略，鑑別相關風險與機會，透過定期能源會議推動相關策略與行動方案，以PDCA循環的模式進行績效追蹤與管理，以降低整體價值鏈於氣候變遷下的衝擊。同時，持續以營運不中斷為宗旨，強化廠區營運設施，增強天災調節能力，訂定調適目標，也持續藉由能源管理、水管理等調適作為提升氣候韌性，提升議題能見度，回應利害關係人期待。

指標與目標



階段任務

- 設備能源效率改善
- 設備汰舊換新
- 綠電 PPA
- 購買憑證
- 太陽能發電
- 提升再生能源使用量

目標以2024年為基準

30%減碳

1.參考同行目標及華通現況，完成符合能源大戶再生能源法規要求，設定再生能源中長期目標，並以2024年為基準，設定2030年減碳30%為目標。

2.持續執行範疇一、二溫室氣體盤查並取得ISO 14064-1認證（蘆竹/大園/惠州電腦/惠州精密），其他廠區（重慶/蘇州/泰國）預計2027年完成通過認證。

3.持續推進各項創新節能減排專案，由各生產廠區最高層級主管透過每季定期檢討隨時調整，持續修正及訂定目標，確保目標達成。

4.定期考量環境法規、客戶要求、利害關係人期待及外部倡議，持續參與國際碳揭露計畫CDP回覆。

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(GWP值採用IPCC-AR5(台灣)/AR6(大陸)版本進行計算)，為鑑別出對於氣候變遷減緩的關鍵因子，華通除自身營運排放外，自2021年採用ISO 14064-1:2018進行範疇三類別的盤點與揭露，將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。

Scope1 直接排放	● 固定式燃燒源：鍋爐、廠內緊急發電機 ● 運輸移動式燃燒源：主管座車、公務小客車、公用貨車、廠內運輸貨車、交通車、堆高機 ● 製程排放源：乙炔、甲烷、去膠渣劑、N2O、雷射混合氣 ● 逸散性溫室氣體排放源：冷媒、CO2滅火器、化糞池
Scope2 間接排放	來自於外購的電力、熱、蒸汽或其他化石燃料
Scope3 類別3、4、5、6 其他間接排放	● 原物料、成品運輸 ● 員工差旅、通勤 ● 廢棄物清運 ● 委外廢棄物處理(廢棄物焚化、廢棄物掩埋、污泥處理) ● 委外廢棄物回收 ● 原料物料耗材製造 ● 電力上游 ● 水力上游 ● 能源上游(汽柴油)

華通2024年的溫室氣體碳排放量總量(範疇一+範疇二)為 440,799公噸CO₂e，主要來源為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生 421,795公噸(95.7%)，而生產製造過程中固定式、移動式燃燒源(鍋爐用油、車輛用油、緊急發電機等)、製程與逸散產生 19,004公噸(4.3%)，由此可知公司所造成的溫室氣體有將近 96%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(詳見3-4.能源管理)，並積極推動自願減量，亦參與經濟部工業局每年度產業溫室氣體自願減量推動，我們將持續引進節能減碳技術，加強碳排放的管理，發展再生能源項目(如購買綠電、建置太陽能板)，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強度 1% 為目標進行管理，2024年(基準年)整體溫室氣體排放量相較2023年減少14,731.1公噸CO₂e(3.2%)，排放強度下降 13.4%，代表製造生產效率提升，使溫室氣體排放強度減少，且在內部能源管理推動下，廠務公用系統單位效能提升，也持續大幅提升生產效率。未來持續推動源頭節能降耗，並透過產品結構調整及優化，提升營收成長動能以達能耗強度下降之長期目標。



註1：2024年因各廠區溫室氣體盤查報告邊界改變(範疇三新增盤查項目)及新增泰國廠區，因此基準年變更為2024年。

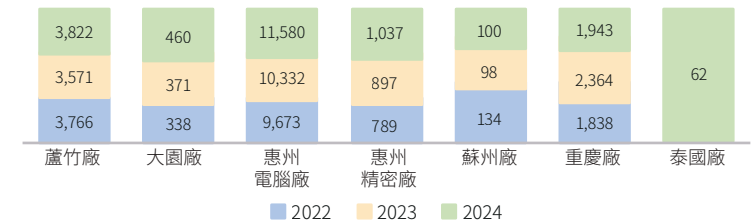
註2：台灣廠區因環境部氣候變遷法令規定故GWP值採用IPCC-AR5。



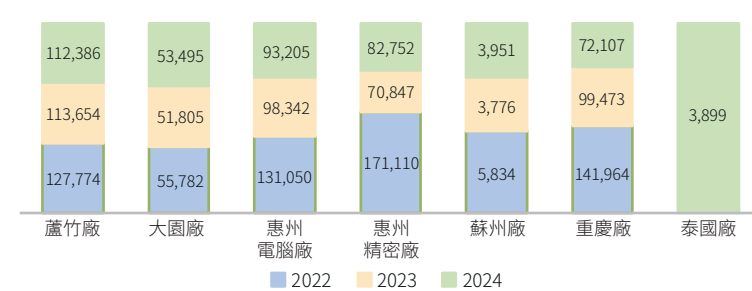
近三年溫室氣體排放統計數據

地區/項目 (單位:公噸CO ₂ e)		台灣區		大陸區				泰國廠	合計
		蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠		
2022	Scope1	3,766	338	9,673	789	134	1,838	NA	16,539
	Scope2	127,775	55,782	131,050	171,110	5,834	141,964	NA	633,514
	Scope1+2合計	131,541	56,120	136,131	171,899	5,968	143,802	NA	650,052
	產值(新台幣百萬元)	11,898	3,938	8,877	28,127	3,932	8,477	NA	65,249
	排放強度	11.1	14.3	15.3	6.1	1.5	17.0	NA	10.0
2023	Scope1	3,571	371	10,332	897	98	2,364	NA	17,633
	Scope2	113,654	51,805	98,342	70,847	3,776	99,473	NA	437,897
	Scope1+2合計	117,225	52,176	108,674	71,744	3,874	101,837	NA	455,530
	產值(新台幣百萬元)	10,334	3,208	8,119	26,029	2,990	8,732	NA	59,412
	排放強度	11.3	16.3	13.4	2.8	1.3	11.7	NA	7.7
2024	Scope1	3,822	460	11,580	1,037	100	1,943	62	19,004
	Scope2	112,386	53,495	93,205	82,752	3,951	72,107	3,899	421,795
	Scope1+2合計	116,208	53,954	104,784	83,789	4,051	74,050	3,961	440,799
	產值(新台幣百萬元)	12,209	4,156	8,163	29,416	2,178	9,882	394	66,398
	排放強度	9.5	13.0	12.8	2.9	1.9	7.5	10.1	6.6

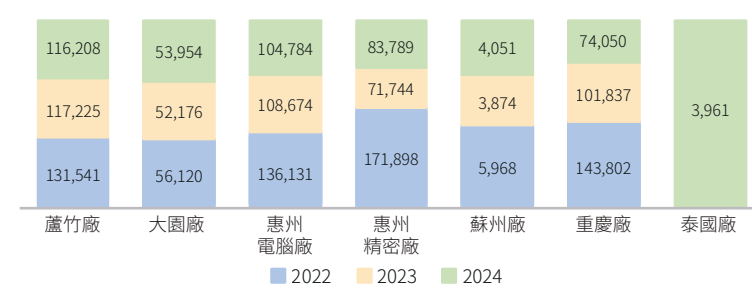
範疇一



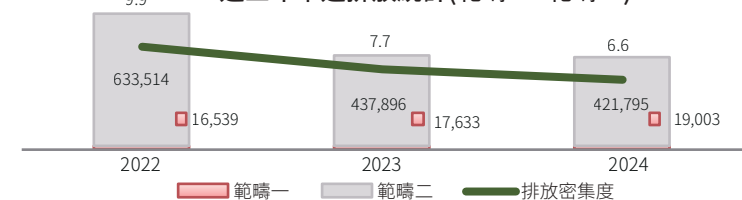
範疇二



範疇一+範疇二



近三年華通排放統計(範疇一+範疇二)



其他間接排放

華通自2022年起導入範疇三的盤查(目前僅蘆竹/大園/惠州電腦/惠州精密)，目前針對本廠其他的委外活動所產生的其他間接排放，排放源是由其他公司、焚化爐或掩埋場等產生，配合第三方查驗證及揭露盤查訊息，依循數量顯著性、影響力、資料取得性與準確性等鑑別因子進行公司的重大間接排放源鑑別，並依其鑑別結果將具重大性之其他間接排放源納入盤查範圍，將碳管理依循排放熱點擴展至價值鏈夥伴，2024年整體範疇三排放量204,699.7 CO₂e，盤查結果促使華通掌握下游客戶產品的能源使用，與各類型活動的排放貢獻，後續將透過範疇三的盤查，強化供應鏈管理並開創與供應商共同合作的機會，強化產品能源效率，能與上下游共同攜手減少溫室氣體排放。



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(CO₂e)、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)。華通主要溫室氣體種類為CO₂e，排放源主要來自於電力使用、化糞池及空調冷媒。

Scope3 排放源 溫室氣體排放量 (公噸CO ₂ e/年)	台灣區		大陸區	
	蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密
購買的產品和服務	41252.6	25750.1	24,273.5	34,410.0
與燃料和能源有關的活動 (無納入範疇1或2)	24606.4	11294.5	10,231.0	17,172.0
上游的運輸和配送	1247.5	31.6	4,826.1	4,916.2
運營中產生的廢物	2593.1	764.2	364.5	450.9
差旅	-	-	109.7	387.5
員工通勤	-	-	18.3	
合計	69,699.6	37,840.4	39,823.1	57,336.7

*註：蘇州、重慶、泰國廠區尚未盤查範疇三，預計2027年前完成第三方驗證，盤查項目依各廠區盤查進行顯著性評估

近三年溫室氣體排放量統計(單位:公噸二氧化碳當量)						
種類/年度	2022		2023		2024	
	排放量	佔比	排放量	佔比	排放量	佔比
CO ₂	1,234,578	99.6%	584,421	98.3%	606,034	98.1%
CH ₄	2,192	0.2%	8,102	1.4%	9,173	1.5%
N ₂ O	34	0.003%	38	0.006%	39	0.006%
HFCs	1,768	0.1%	1,733	0.3%	1,766	0.3%
PFCs	579	0.0%	466	0.1%	582	0.1%
SF ₆	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%
NF ₃	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%
總量	1,239,151	100.0%	594,760	100.0%	617,594	100.0%

▶ 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，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，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，並因應台灣法規(企業電力使用總量中需有至少10%的綠色電力)與客戶要求，以採用綠色電力為輔，將再生能源憑證(Renewable Energy Certificates, RECs)、綠色購電協議(Power Purchase Agreement, PPA)或碳權等方案納入評估考量，持續朝向100%使用再生能源進行規劃。

2024購買綠色電力憑證的再生能源使用量達396,896 MWh，佔總用電量的33.1%。2024年總用電為1,197,673.0 MWh，相較2023年增加8.4%，以單位產值用電強度來看，整體2024年單位產值用量18.0，相較2023年下降3.6%。

近三年用電趨勢統計								
項目/地區		台灣區		大陸區				泰國廠
		蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠	
2022	用電量(MWh)	251,030	106,163	230,116	294,925	7,365	248,928	NA
	產值(NTD百萬元)	11,898	3,938	8,877	28,127	3,932	8,477	NA
	單位產值用電量	21.1	27.0	25.9	10.5	1.9	29.4	NA
2023	用電量(MWh)	229,603	104,868	227,427	295,613	6,621	240,785	NA
	產值(NTD百萬元)	10,334	3,208	8,119	26,029	2,990	8,732	NA
	單位產值用電量	22.2	32.7	28.0	11.4	2.2	27.6	NA
2024	用電量(MWh)	237,101	112,858	225,263	346,401	7,363	261,062	7,626
	產值(NTD百萬元)	12,209	4,156	8,163	29,416	2,178	9,882	394
	單位產值用電量	19.4	27.2	27.6	11.8	3.4	26.4	19.4

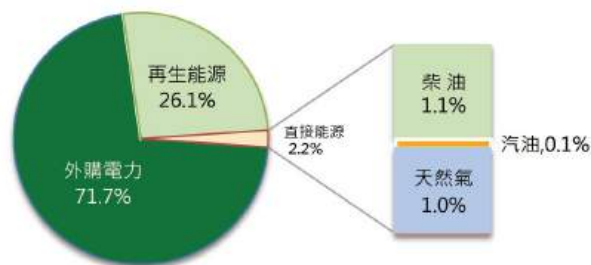


3-4-1.能源使用結構

華通主要能源消耗為公司營運所需之外購電力佔大宗(71.7%)，外購再生能源佔26.1%，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。2024年總能源使用為4,449,184.0 GJ，較2023年增加13.0%，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，提高能源使用效率及再生能源比率，為華通的能源管理方針。

項目 (單位:GJ)		台灣區				大陸區								泰國區	
		蘆竹廠		大園廠		惠州電腦		惠州精密		蘇州廠		重慶廠		泰國廠	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
間接能源	外購電力	826,571.5	853,562.9	377,524.8	406,287.4	828,417.0	818,736.7	1,064,207.4	1,247,045.4	23,834	26,506.4	866,826.6	939,823.1	NA	27,451.8
	外購蒸氣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	NA	-
直接能源	柴油用量	33,408.0	61,545.9	199.9	341.8	2,906.1	1,250.9	-	-	364.2	465.6	598.5	877.4	NA	837.7
	重油用量	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	NA	-
	汽油用量	2,092.5	2,077.5	83.8	117.2	582.8	551.6	1,621.3	1,652.3	801.8	520.1	1,165.8	963.1	NA	-
	天然氣	-	-	-	-	47,735.4	33,991.9	-	-	197.0	133.0	23,281.4	24,444.3	NA	-
	液化石油氣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	NA	-
合計		862,072.0	917,186.3	377,808.5	406,746.4	879,641.3	854,531.2	1,065,828.7	1,248,697.7	25,197.0	27,625.0	891,872.3	966,108.0	NA	28,289.5

能源結構分佈



廠房與宿舍屋頂建置太陽能板



項目		公告熱值		單位換算	
台灣	柴油	8,400	kcal/L	0.0351456	GJ/L
	汽油	7,800	kcal/L	0.0326352	GJ/L
大陸	柴油	10,200	kcal/L	0.0426768	GJ/L
	汽油	10,300	kcal/L	0.0430952	GJ/L
	天然氣	9,310	kcal/m3	0.038953	GJ/m ³
泰國	柴油	8,568	kcal/L	0.03584	GJ/L
	汽油	7,770	kcal/L	0.03250	GJ/L

外購電力:1KWH=0.0036GJ

台灣公告熱值(2015/08經濟部能源局出版之能源統計手冊)

中國公告熱值(中國能源統計年鑒2007)

泰國公告熱值(泰國能源部(DEDE)年度報告)

3-4-2. 節能改善

為持續節約能源，2024年華通透過能效提升和設備汰換兩個主要路徑進行減量行動，為確保能源管理推行及節能專案之推動，於各廠區設有能源專責單位，除每季召開能源管理會議檢視廠區能源現況及專案執行進度，各廠區亦互相分享專案成效與經驗，並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、減少用电量，為本公司積極持續落實的方向。2024年共推動171項相關節能計畫(台灣廠區:41/大陸廠區:130)，總計節省用電43,957.0 MWh，相當於減少 24,379.0 公噸CO₂e排放，較前一年度提升134.3%。



2024年節電成效
省電(MWh)總計: 43,957.0
減碳量(公噸): 24,379.0 公噸
節能效益(新台幣): 14,956萬元

3-5. 空氣汙染管理

華通重視員工的作業環境與空氣汙染的防治，依內部處理程序，氣體排放後集中由管道收集，經由廢氣處理設備吸附後再排出，藉由高效能防制處理設備(如廢氣洗滌塔、集塵機及廢氣塔風管整併加高及添加硫代硫酸鈉控制等)進行廢氣處理，降低廢氣中進入大氣的汙染物，使汙染物含量符合(或低於)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，所產生的空氣汙染物質不同，主要對氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、揮發性有機物(VOCs)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汙染物排放標準，並依各廠運行狀況與當地環保政策，將柴油改為熱泵、重油鍋爐改為柴油鍋爐，採用低 VOCs 排放之清潔產品等作法，由源頭與排出處理措施減量，以達到 VOCs 汙染物的削減，持續進行空氣汙染防治設備更新，實現對廢氣處理過程的檢測、控制與優化，以達到VOCs汙染物的降低消耗，且無使用CFC-11 (三氯氟甲烷)之臭氧層破壞物質(ODS)。

各項空氣統計 (kg/年)	台灣區		大陸區				泰國廠
	蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠	
硫氧化物(SO _x)	17.4	-	-	-	4.0	-	1.3
氮氧化物(NO _x)	2,300.2	-	26.0	-	31.0	36,000.0	11.3
揮發性有機物(VOC)	31,437.5	23,848.7	4.8	1.3	223.0	4,000.0	13.8



為維持設備的最佳處理能力，每項設備皆有定期的保養與巡檢，如遇緊急狀況，具有可立即切換備用設備，並設有緊急電力等備援系統，可即時監控系統運轉參數變化，並對操作人員完整的教育訓練，若偏移超出預設值會立即送出警訊，人員即刻處理，維持系統正常操作並確保排放之氣體不危害週遭環境。

▶ 3-6.水資源管理

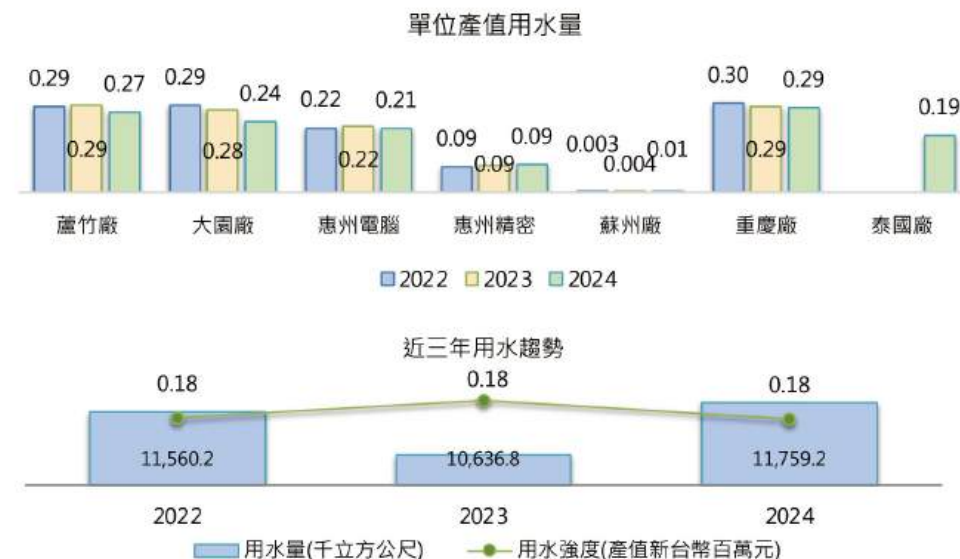
3-6-1.取水結構

華通營運據點座落於台灣、大陸與泰國，其降雨量在地域、季節的分佈上不平均，容易造成地區性、季節性的乾旱，使我們更不能漠視水資源使用的問題，持續朝「減量→回收→再利用」的模式提升水資源的利用效率。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，各營運據點皆非處於或鄰近生態保護區，水源非來自於保護區或水源地，經評估對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。

華通同步依循 TCFD 框架及參考WRI Aqueduct 的水資源情境模擬工具分析地理位置，評估水資源的風險程度，藉以預先進行水資源管理及設置水回收設備，公司持續推動節水措施，致力於水回收再利用，以強化調適能力，2024 年無因用水而影響營運之事件發生。

3-6-2.水資源使用

華通2024年總用水量為11,759.2千立方公尺，相較2023年增加1,122.4千立方公尺(10.6%)，以用水強度來看，2024年單位產值用水量為 0.2，與2023年無顯著差異，未來持續致力於節約用水、做好BOM表用水管理及水回收再利用，以提升用水效率，持續以降低耗用水 1% 目標努力。



華通近三年用水使用量統計								
項目/地區		台灣區		大陸區			泰國廠	
		蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠	
2022	用水量(1,000m ³)	3,480.8	1,160.3	1,936.4	2,395.7	12.9	2,574.2	NA
	產值(NTD百萬元)	11,898	3,938	8,877	28,127	3,932	8,477	NA
	單位產值用水量	0.3	0.3	0.2	0.1	0.003	0.3	NA
2023	用水量(1,000m ³)	3,032.2	902.7	1,849.3	2,287.9	12.9	2,304.8	NA
	產值(NTD百萬元)	10,334	3,208	8,119	26,029	2,990	8,732	NA
	單位產值用水量	0.3	0.3	0.2	0.1	0.004	0.3	NA
2024	用水量(1,000m ³)	3,303.4	1,004.5	1,751.8	2,784.4	11.2	2,828.5	75.3
	產值(NTD百萬元)	12,209	4,156	8,163	29,416	2,178	9,882	394
	單位產值用水量	0.3	0.2	0.2	0.1	0.01	0.3	0.2

廠區		蘆竹廠		大園廠		惠州電腦		惠州精密		蘇州廠		重慶廠		泰國廠
水壓力指數*		低度 (<5%)		低度 (<5%)		低度 (<5%)		低度 (<5%)		低中度 (5-25%)		低度 (<5%)		高度(50~75%)
自來水、地下水或其他		自來水		自來水		自來水		自來水		自來水		自來水		自來水
用水來源		大湳水廠		平鎮水廠		湖鎮水廠		湖鎮水廠		蘇州工業園區 第一自來水廠		李渡水廠、義和水廠		大都會水道局
水源區來源		石門水庫		石門水庫		顯崗水庫		顯崗水庫		太湖		水磨灘水庫		Chao Phraya River
排放流域		埔心溪支線三塊厝		老街溪		沙河流域		沙河流域		吳淞江		長江		Khlong Pik Kaew, Ban Rakat
汙水處理單位		工廠廢水廠		工廠廢水廠		工廠廢水廠		工廠廢水廠		園區污水廠		重慶市涪陵區拓源 污水治理有限公司		工廠廢水廠
水資源使用項目		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2024
取水量 (1,000m ³)	地表水、地下水 海水、產出水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	雨水、冷凝水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	自來水	3,032.2	3,303.4	902.7	1,004.5	1,849.3	1,751.8	2,395.7	2,784.4	12.9	11.2	2,551.9	2,828.5	75.3
總取(用)水量(1,000m ³)		3,032.2	3,303.4	902.7	1,004.5	1,849.3	1,751.8	2,395.7	2,784.4	12.9	11.2	2,551.9	2,828.5	75.3
排放量(1,000m ³)		2,698.9	3,049.0	848.1	938.6	1,299.1	1,336.1	1,607.2	1,652.9	10.3	9.0	2,243.0	2,509.3	30.8
耗水量(1,000m ³)		333.2	254.4	54.6	65.9	550.2	415.8	788.5	1,131.5	2.6	2.2	308.9	319.2	44.6
回收再利用水量(1,000m ³)		83.5	93.4	35.1	40.2	273.7	298.3	338.6	369.1	0.0	-	52.9	81.5	-
水資源回收率		2.8%	3.1%	3.9%	4.3%	14.8%	22.3%	14.1%	22.3%	0.0%	0.0%	2.1%	3.2%	0.0%

註：水壓力計算採用 Aqueduct tools 計算 <https://www.wri.org/aqueduct>

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，各廠區設有專職單位負責水資源管理，計畫制定與實施、日常監控與數據分析、異常排除與持續改進，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。優先採用節水型設備，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，2024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，2024年總回收水量882.5千立方公尺，回收率7.5%。

- ✓ 設備溢流降低節水
- ✓ 智能節水設備節水

- ✓ 依用水管制系統稽核
- ✓ 製程用水量降低

- ✓ 每條產線使用BOM表建立理論值進行管控



- ✓ 經處理後的放流池水，用於廢水廠藥液的配置
- ✓ 空調冷凝水回用至空壓機冷卻水塔

- ✓ 持續定期進行水管管路漏水檢查，發現異常立即維修
- ✓ 用水二階查核溢流超標及浪費節水

- ✓ 用水數據透過每日紀錄每月核算，發現異常即時處置
- ✓ 宣導節約用水

近三年水回收趨勢



2024年節水成效

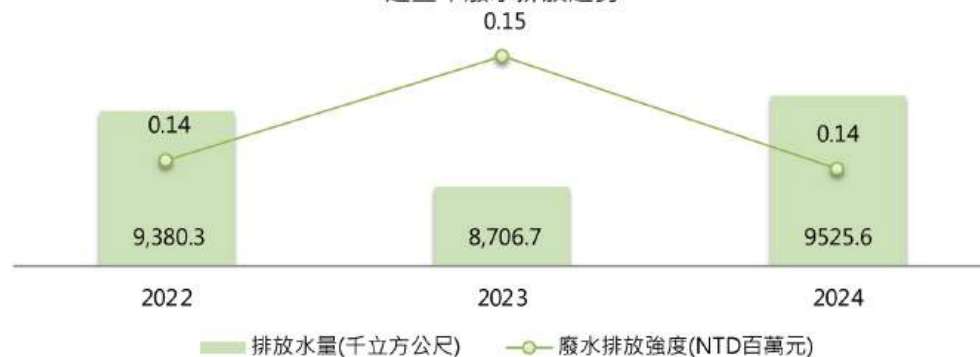
節水(千立方公尺)總計：131.1

節水效益(新台幣)：108萬元

3-6-4.廢水管理

2024年廢水總排放量9,525.6千立方公尺，較2023年增加8.7%，廢水排放強度下降2.7%，為落實廢汙水管理以確保符合法規放流水規範，華通推行ISO 14001 環境管理系統，系統性管理環境相關議題，廠區所產生之廢污水經適當的廢污水設施處理，或依法排至污水下水道專區，台灣、惠州及泰國廠區皆設有專門的廢水處理設施，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，除定期執行放流口採樣檢測外，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，2024年各廠區並無重大洩漏或溢流事件發生，及零環保投訴與處罰。

近三年廢水排放趨勢



另台灣地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，2024年持續對電解回收銅系統進行優化及調整，已完成全廠區離子交換樹脂，減少廢水中銅含量，持續進行重金屬銅減量及回收，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，持續評估設備整改提升處理效能，如新增電解設備，提高銅的去除能力，確保廢水運作更穩定。

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，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，2024年檢驗結果如下表，均符合法規要求。

2024年放流廢水水質檢測結果(蘇州廠不涉及工藝廢水排放，故不列入統計)												
廢水排放 水質檢測結果	蘆竹廠		大園廠		惠州電腦		惠州精密		重慶廠		泰國廠	
	許可值	實際	許可值	實際	許可值	實際	許可值	實際	許可值	實際	許可值	實際
排水量(1,000m ³)	5,450	3,049	1,553	938.6	1,387	1336.1	1,756.8	1652.9	3,533	2509.3	3,800	2,201
酸鹼值pH	6~9	7.6	6~9	7.7	6~9	7.19	6~9	7.19	6~9	8.2	6.5~8.5	7.2
銅Cu(mg/L)	1	0.25	1.5	0.3	0.5	0.16	0.5	0.16	0.5	0.2	1	0.6
化學需氧量COD(mg/L)	120	18.9	120	36.1	80	17.5	80	17.5	400	71	750	60
生物需氧量BOD(mg/L)	50	1.8	50	9.4	-	-	-	-	-	-	500	<2
懸浮固體物TSS(mg/L)	50	1.6	50	4.3	30	5.6	30	5.6	320	16	-	-
氨氮(mg/L)	-	-	-	-	10	0.06	10	0.06	35	1.8	-	-
總磷(mg/L)	-	-	-	-	0.5	0.1	0.5	0.1	7	0.2	-	-

管理標準

- 政府法令規範
- 國際管理標準
- 客戶準則要求

減量策略

- 源頭減廢
- 製程優化減少廢棄物產出
- 導入循環經濟(提升廢棄物再利用之價值)

處置管理

- 委託合格廠商做最佳處理
- 定期追蹤及實地稽核

3-7.廢棄物管理

公司所產生的廢棄物皆依法分類為有害及非有害類兩大類，依循ISO 14001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並無任何跨國運送有害廢棄物之行為，且所有產出之有害事業廢棄物皆委託國內合格清理廠商。

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。另外，公司重視廢棄物的資源化與無害化處理，皆嚴格依照法規規定執行，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.廢棄物產出結構與處理

華通2024年廢棄物產生量共 76,502.2公噸(一般廢棄物佔31.9%；有害廢棄物佔68.1%)，相較於 2023年增加 1,850.3公噸(2.5%)，其中一般廢棄物增加4,864.1公噸(24.9%)，有害廢棄物減少 3,013.8公噸(5.5%)，廢棄物密集度持續呈現下降趨勢(較2023年下降8.3%)，公司將持續進行源頭減量與廠內廢棄物回收再利用，且有89.5%與再利用廠商處理後回收作為工業原料(將銅污泥轉化為電解銅管)，未來也將持續進行廢棄物減量與增加回收量等措施(如不適燃廢棄物拆解、濾心再利用、銅管回收優化)，以求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。

2024年廢棄物重量統計(公噸)			台灣區				大陸區		泰國廠
			蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠	
各類別廢棄物 總量	一般廢棄物		2,051.3	2,513.3	6,640.8	7,795.7	30.0	5,350.1	12.7
	有害廢棄物		10,828.2	2,276.8	19,657.3	3,721.8	25.7	15,598.5	-
	廢棄物總重量		12,879.5	4,790.1	26,298.1	11,517.6	55.6	20,948.6	12.7
回收再利用重量	於原用途再使用		25.8	7.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	再生利用		11,469.4	3,951.6	24,400.3	9,671.9	45.2	18,905.3	0.0
回收再利用重量小計			11,495.2	3,959.6	24,400.3	9,671.9	45.2	18,905.3	0.0
回收佔比(%)			89.3%	82.7%	92.8%	84.0%	81.3%	90.2%	0.0%
廢棄物轉化率			89.6%	82.7%	92.7%	84.0%	89.6%	90.1%	0.0
廢棄物密集度(公噸/NTD百萬元)			1.1	1.2	3.2	0.4	0.03	2.1	0.03
廢棄物處理情形 (註1)	一般廢棄物	回收再利用重量	701.5	1,682.7	5,587.9	6,559.7	29.4	4,592.6	0.0
		焚化	1,334.6	788.2	1,052.9	1,236.0	0.6	757.5	12.7
		掩埋	15.1	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		其他處理*	0.0	40.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	有害廢棄物	回收再利用重量	10,793.7	2,276.8	18,812.4	3,112.1	15.8	14,312.7	0.0
		焚化	0.0	0.0	845	610	10	1,286	0.0
		掩埋	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		其他處理*	34.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

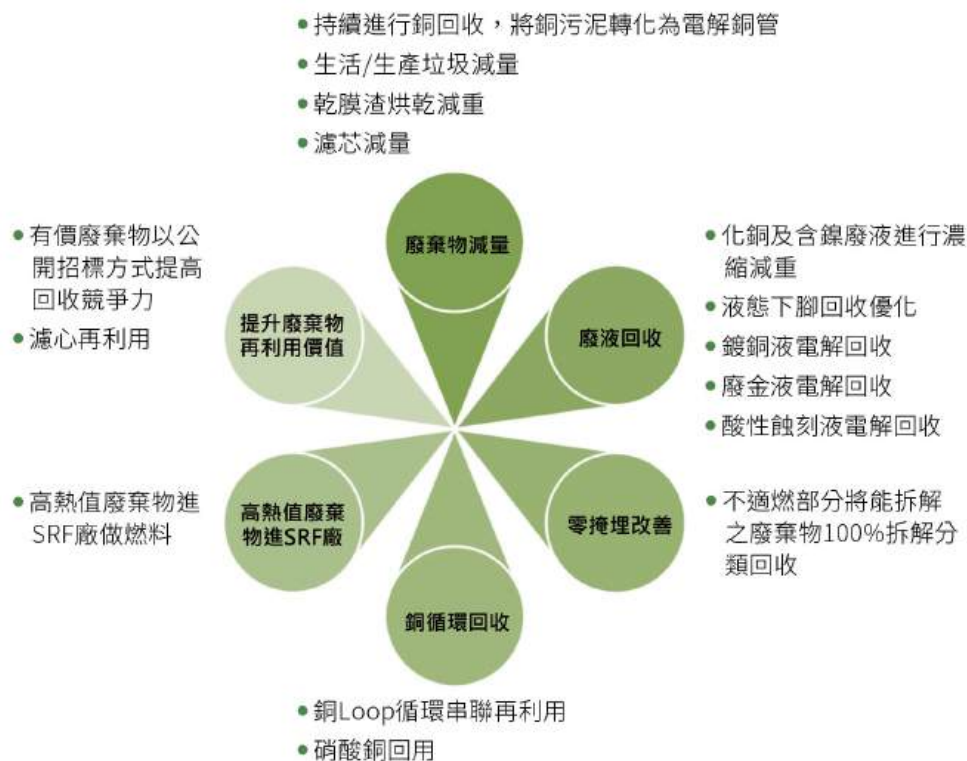
註：皆為委外處理，無廠內處理。

*其他處理方式為熱處理、物理、化學處理等。



3-7-2.廢棄物減量措施與效益

華通除實施源頭減量並藉由製程設計與技術提升，減少原物料耗用，在符合國際廢棄物減量趨勢的同時執行，以達廢棄物再利用、減量計畫/回收，朝在地化、資源化及分散化之目標邁進。也因減少廢棄物處理費而降低營運成本，更推動廢棄物轉變成有用的資源，可獲三大效益廢棄物減量、降低廢棄物處理之耗能與成本、廢棄物回收再生資源之收益，且貴金屬使用及回收有進行專案檢討(如去膜廢液金回收、老化液回收流程及實驗方式檢討、金樹脂回收流程及出廠流程檢討、含金邊料及金粉塵回收、掛架剝金方式、槽體析金回收及其他藥液含金樹脂回收等)，持續依主要廢棄物貢獻較大的原物料，初選優先減量之標的物，再配合成本降低政策，評估可行的方案進行小規模試驗，於驗證可行性後，再展開至廠際間執行，以達廢棄物再利用、減量計畫/回收，朝在地化、資源化及分散化之目標邁進。



永續循環材料使用

除製程端源頭減量外，華通更推動回收再利用，將廢棄物轉變成再循環利用的資源，從而廢棄物減量、降低廢棄物處理之耗能與成本、廢棄物回收再生資源之收益。如PCB製程會使用金鹽作為原料之一，將所排放的老化液、剝金液，委由金鹽供應商回收重新提煉，再反饋提供給華通使用，以達到永續循環材料利用。

項目	2022	2023	2024
金鹽耗用量(公斤)	848.4	830.5	849.9
總回收再使用量	207.8	190.1	235.9
再循環比例	24.5%	22.9%	27.8%
廢棄銅產生量(噸)	1,188.9	1,243.0	1759.7
總回收再使用量	789.1	897.9	1391.5
再循環比例	66.4%	72.2%	79.1%
其他下腳料廢品產生量(噸)	65,217.9	55,574.3	51,051.2
總回收量	62,322.9	53,140.1	48,475.7
回收率(%)	95.6%	95.62%	95.0%

註:2022年與2023年金鹽、廢棄銅數據因統計單位誤植，進行相關數據更正。

2024年減量成效
廢棄物減量總計：5,602.7公噸
減廢效益：新台幣 3,906萬元

3-7-3.未來推動方向



▶ 3-8.環境管理與法規遵循

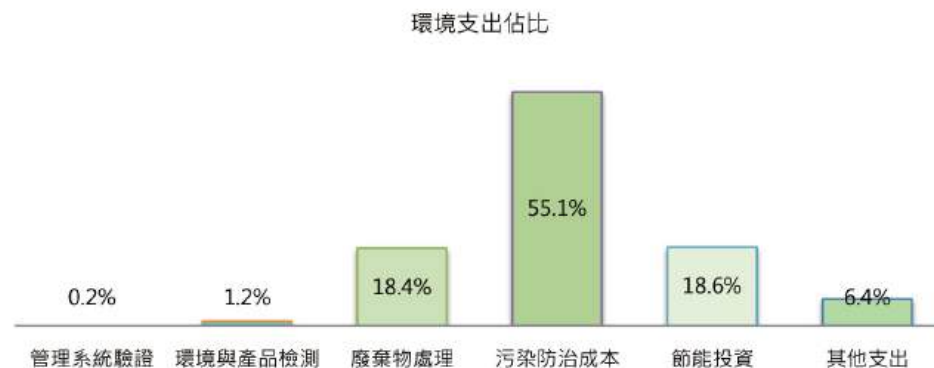
華通隨著國際環境議題及趨勢，主要廠區陸續導入 ISO 14001、ISO 14064-1管理系統，確保在追求經營績效的過程，滿足各當地政府環境法規的要求，並定期召開環安衛審查會，審查評估前一年度之環安衛管理計劃及目標、標的執行情形，同時訂定當年度環安衛管理目標，並由相關部門確實執行。

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，2024年無任何污染洩漏造成公司停產或居民圍廠抗爭事件。

3-8-2.環保支出

以追求永續經營為前提，華通取得環境相關的管理系統驗證外，也採取各類環保措施每年投入經費作為環境保護方案執行的支出，包含污染防治、節能耗用、廢棄物處理與管理系統認證等費用，並聚焦循環經濟、提升廠內資源再利用，導入節能設備以提升循環利用效率，除配合政府環保單位建置環境監控系統外，也依循國際客戶要求，共同對應對氣候變遷做預防與改善措施，逐年增加環保設備投資。2024年投入環保支出共計新台幣1,007,263仟元，相較2023年增加 30.1%。





4

華通員工照顧

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		2024年執行成果	達成進度	未來目標
人權與人才吸引留存	- 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。 - 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。 - 落實公司人權政策與法規遵循。	- 全企業自願離職率5.0%(台灣廠區：1.8%，大陸廠區：7.4%，泰國廠：1.3%)。 - 雇用多元化人才，少數民族及身心障礙員工佔全體員工7.7%，且皆優於法規超額進用(125%)。 - 年度計劃總課程完成率100%，人權訓練完訓率100%。 - 職場不法侵害0件，無發生強迫或強制勞動事件。 - 未有重大勞資糾紛發生，員工意見回饋1,225件，申訴反應49件，皆完成處理，結案100%。 - 台灣區調薪平均幅度約0.7%~1.7%。 - 無任何重大違反法規事件(罰金超過新台幣100萬元)。	✓	- 台灣區自願離職率維持≤3%，大陸區≤7%。 - 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。 - 維持友善職場，無不法侵害事件。 - 持續維持無重大違反法規事件。 - 持續掌握市場薪資資訊，提供具有競爭力的薪酬，並維持在同業中上水準。
員工健康安全	- 推動以人為本的安全文化，通過ISO 45001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。 - 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。 - 落實職業疾病預防，促進員工全方位健康。	- 完成ISO 45001驗證，維持有效性。 - 全員參與安全衛生提案件數共 531件(台灣廠區382件、大陸廠區149件)。 - 重大工傷事件5件(台灣區0件，大陸區5件)。 - 無任何重大違反法規事件(罰金超過新台幣100萬元)。 - 持續自動檢查納入PAD點檢系統，無發生重大災害(無人傷亡) - 無重大工安災害，但有一件職業病案例，已由工安單位進行各製程人因工程風險調查，針對高風險項目進行列管及改善。 - 員工健康管理促進活動(如捐血活動、體脂肪、骨質密度檢測等)共23場，約1,771人次參加	持續進行	- 全企業持續以安衛管理系統進行PDCA的監控，並維持ISO 45001有效性。 - 全員參與安全衛生提案件數≥500件，並持續推動全員工安實操。 - 將工安評比獎勵列入工傷與工安的正向KPI指標(例如零工傷累計天數、虛驚事故提報等)，帶動人員參與意願，加深工安管理的正向循環，進而達到預先防範 - 對火災損防建立相關防範機制(如廠內消防排煙及廣播系統更新、消防管理雲端簡訊通知系統建立、火災防阻教育訓練影片及消防隊應變疏散演練)，推動設計標準化和保養規定全面檢討。 - 零重大災害、工傷(住院或損失工時超過5天)、零死亡及零職業病案例。 - 員工健檢異常追蹤率達100%。
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。	- 社會參與投入總金額新台幣1,344.8萬元。 - 共計捐助台灣6家社福機構，關懷弱勢並持續捐助。	✓	- 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。 - 弱勢關懷：結合社福單位提升社會福祉。 - 環境保育：串聯不同屬性非營利組織推廣環保理念。

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(電腦、精密)及重慶廠已取得證書，同步申請加入RBA-On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，每年進行自我評估，在2023年各據點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。



人權風險鑑別與重大議題

依國際人權相關公約，
建立人權政策

辨識出行業人權風險較
高議題，進行對策擬定

定期內部管理審查，
檢視目標執行成效



華通每年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，在人權議題透過執行自我檢查審核與員工訪談等作法，辨識出各營運廠區可能違反人權的潛在風險及議題，依風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取人權保障、損害減緩方案或補償措施。

除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(VAP)，透過外部稽核的角度，使整體管理制度更完備，其稽核報告亦可透過RBA-ON系統公開透明地與客戶共享績效，其效期為二年，2024年RBA自主評鑑(SAQ)結果皆為低風險。

人權管理推動與減緩措施

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，亦對外部價值鏈夥伴執行人權問卷調查與進行現場審核及追蹤矯正措施，全企業共執行8次內部評估及接受25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	關注對象	評估工具	目標作為	減緩措施	補救措施
職業健康安全	所有員工 社區居民 供應商 承攬商	● RBA內稽 ● 風險鑑別 ● 職業傷害報告表	● 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 ● 定期執行環境檢測與監測，確保環境符合人權、健康安全衛生標準。 ● 安排周界噪音定期檢測與空污監測 ● 不定期飲食衛教、健康促進活動(捐血、減重等)。	● 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。 ● 定期實施緊急應變演練，增加員工熟練度。 ● 廠護追蹤關懷(如定期追蹤血壓及血糖變化、至現場關懷員工身心問題、瞭解服用藥物與回診狀況、疾病與飲食衛教) ● 做好鄰里關係，收集在地利害關係人反應意見與處置	● 安排駐廠醫師面談及健康指導，給予完善醫療協助。 ● 因公受傷補償或醫療補助申請。 ● 鄰里若有身心受到傷害，依實際情況致歉並協調補償措施，並立即改善污染狀況
童工/未成年工/學生工任用	新進員工 所有員工 供應商	● 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、未成年工及童工。 ● 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 ● 定期評鑑人力仲介服務品質與合規，落實零收費政策	● 強化聘用流程與管理事宜 ● 馬上停止童工工作，並通知其家長或監護人，公司負擔其交通、住宿、教育等費用。
多元任用及不歧視	新進員工 所有員工 供應商	● RBA內稽 ● 員工訪談 ● 身分證明 ● 申訴調查	● 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(如身心障礙者)。	● 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。 ● 增聘原住民，並依法提供年歲祭儀假	● 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
自由結社與集體談判	所有員工 供應商	● 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。 ● 暢通的員工溝通管道與意見回饋。	● 定期舉辦勞資會議、理監事會議。 ● 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。
超時工作	所有員工 供應商	● RBA內稽 ● 員工訪談 ● 考勤系統	● 依RBA管理七休一與週工時60小時，並定期檢核薪酬，不低於當地最低工資。 ● 管理延長工時及定期宣導工時規範	● 考勤系統中設置工時預警提醒，每天進行工時檢視及管控。 ● 調整人力配置，確保合理之人力計畫、工時管控與休假排程。	● 依法給予加班費並適時休息，合理公平之工作分配，並增補足額人力。 ● 優化及提供激勵獎金，提高生產效率。
強迫勞動	所有員工 供應商	● RBA內稽 ● 員工訪談 ● 申訴調查	● 不得以任何形式強迫加班，並依法提供補休或加班費。 ● 禁止暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段(受雇時繳納押金、扣留證件等)	● 加班需取得員工同意，並事後提供加班費或補休。 ● 外籍移工落實零收費政策，加強人權關懷，可自由進出工作場所與宿舍。 ● 定期評鑑人力仲介服務品質與合規，落實零收費政策	● 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。 ● 若有發現收取不當押金，展開調查並返費。

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
薪資福利與工作權	所有員工	● RBA內稽 ● 員工訪談 ● 申訴調查	● 符合所有薪酬相關法律，不以扣工資為紀律處分之手段 ● 不因性別、年齡、種族等對薪資有差別待遇 ● 支薪週期提供充分薪資明細資訊 ● 提供薪酬福利符合於當地法令要求，絕不低於法定最低工資，定期參與薪資調查，視需求做調整，也確保各地區員工薪資在同產業具有一定之市場競爭力	● 相關薪資在勞動關係成立或解除時，依法給付。 ● 確認員工意願購買當地規定之社會保險繳費基數。	● 依法給予薪資，定期執行內部稽核及員工訪談，若查有違反事實，依獎懲辦法進行處理，並返還員工應有權利。
職場不法侵害與性騷擾	所有員工 供應商 承攬商	● 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，擬定管理辦法，設置性騷擾及不法侵害申訴海報、專線與信箱。	● 以往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。 ● 必要時協助安排諮商輔導，採取適當之糾正、懲戒及處理措施
申訴機制及隱私保護	所有員工	● RBA內稽 ● 員工訪談 ● 申訴調查	● 合理明確公司制度，設置多元員工申訴與溝通管道，確保舉報人之隱私及人身安全。	● 若有相關情事，將對受害者提供適當的保護與安置 ● 主動蒐集勞動法令資訊，即時修改相關管理制度 ● 加強教育宣導提醒同仁注意個人資料保護事宜	● 設有申訴管道與後續追蹤與處置程序，提供員工充分的救濟管道
家庭生活權與母性保護	所有員工、懷孕及分娩後女性、工作高負荷風險	● 不定時衛教 ● 廠醫巡廠關懷 ● 廠護追蹤關懷	● 定期評估作業環境對母體或胎兒造成危害，懷孕員工列入追蹤。 ● 定期安排員工門診抽血追蹤(糖化血色素、膽固醇、三酸甘油脂、肝腎功能)。 ● 員工得應照顧家庭或家人的需求申請育嬰留停、產假等	● 執行健康管理計畫，女性勞工母性健康保護、工作場所危害評估及產前、產後相關衛教，設置哺集乳室及育嬰留停機制 ● 廠護追蹤關懷	● 定期辦理健康檢查(結合體檢，填寫健康評估問卷)，並關注高風險族群。 ● 廠醫與醫護單位評估、安排醫師面談及健康指導。

人權風險矩陣圖



人權指標落實情形

華通遵循各項當地勞動法令與業界標竿做法相關規定，擬定人權減緩或補償措施，對供應商也透過宣導、自我評估表或實地稽核，降低違反人權的風險。2024年無重大人權違規，對於加班工時管控持續落實減緩，持續改善。而在上述其餘人權風險皆無高風險，我們定期審視人權管控機制，持續透過教育訓練、宣導溝通及系統管理三大減緩措施，評估相關措施改善的有效性，並將盡職報告提供管理團隊，以降低人權衝擊。

人權相關訓練

華通與每個員工簽訂勞動契約，所有員工均自由合意條件下進行，2024年沒有強制勞動、脅迫與歧視之情況，且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。上述課程皆為全員必修，2024年人權保障訓練共有1.9萬人次總時數逾3.9萬小時，員工100%完成人權相關培訓，華通將持續推動相關教育訓練，提高人權保障意識。

2024年人權相關訓練總時數(時)



教育訓練

- 員工及管理職人權政策宣導訓練

宣導溝通

- 合理工時文化宣導並提供多元溝通管道

系統管理

- 建立假勤管理機制，落實合理的工時文化管理系統，配合內外部稽核持續監督

申訴管道

- 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
信箱：mailbox@compeq.com.tw
電話：03-3231111#2230、2210
- 定期舉辦勞資會議、勞工代表大會、工會理監事會議，讓員工可隨時反應問題。

稽核監督

- 透過內外部現場稽核、文件審查與員工訪談檢視各廠區表現，確保風險發生時可即時介入處理。

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」，積極打造友善的工作職場環境，嚴格任何管理階層主管有職場霸凌行為，亦絕不容忍本公司員工間或訪客、客戶及陌生人對本公司員工有有形或無形的暴力行為，展現對職場暴力「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，並協助遭受職場暴力與性騷擾之當事人提出申訴或進行後續法律程序，為員工營造一個和善與安心的工作環境，2024年未有任何職場暴力及性騷擾申訴成立。

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，讓同仁對於性騷擾有更深入的瞭解，確實保障自我的權益。

零容忍 不容忍本公司員工間或訪客、客戶及陌生人對本公司員工有有形或無形的暴力行為。

申訴管道 任何人員目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即撥打員工申訴專線或利用內部申訴信箱進行申訴通報。mailbox@compeq.com.tw /03 3231111#2230、2210

教育訓練 納入新人及所有員工必修課程，並每年進行複訓。

懲處規定 申訴案件將由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴評議委員會決議，經調查屬實者，依懲處辦法進行懲處。

補救措施 身份確實保密，並協助提供工作調整或更換崗位，及身心健康追蹤等補償措施。

4-1-2.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愛心媽媽小屋。

2024年育嬰留停復職率為76.0%，留任率約96.6%，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，讓男女性員工得到更好的保障，並於屆滿前主動詢問回任意願，且也提供生育補助由福委會提供每胎新台幣 2,000 元。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。

2024年申請育嬰留職停薪人數統計		男	女	合計
符合育嬰假申請資格人數	A	78	102	180
申請育嬰假人數	B	30	34	64
申請率	$C=B/A$	38.5%	33.3%	35.6%
2024年應復職人數	D	0	25	25
2024年實際復職人數	E	0	19	19
復職率	$F=E/D$	-	76.0%	76.0%
2023年育嬰留停復職人數	G	14	15	29
2023年育嬰留停復職 且於2024年在職滿12個月人數	H	13	15	28
留任率	$I=H/G$	92.9%	100.0%	96.6%

註：大陸及泰國廠區無法定育嬰假之適用

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、孕婦餐，並設有哺乳室、愛心媽媽小屋(大陸區)以提供安靜舒適的集乳環境，備有專屬置物櫃、冰箱及熱水器，員工可於規定之休息時間外使用，且哺(集)乳時間視為工作時間，沒有不利薪資之對待。醫護室亦針對懷孕及哺乳同仁進行母性健康危害評估，2024年共有253位女性員工接受廠醫評估，而大陸廠區考慮孕期員工的需求和顧慮，員工可選擇人工安檢，避免其通過安檢門，以體現對孕期員工的關懷與尊重。

公司遵守職業安全衛生法，對有母性健康危害之虞工作，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，同時公司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。



- 孕婦專用汽機車專用車位，媽咪們更便利，保障孕婦優先停車之權益
- 專屬集乳室，媽媽員工哺集乳更舒適，隱密方便
- 提供孕婦專屬粉色背心，防止碰撞，行動放心

公司為肯定女性同仁對公司以及家庭作出的重要貢獻，各廠區採用不同的方式(如三八女神節贈花活動)表達對女性尊重之心意，以具體行動感謝女性們在職場的付出。



4-1-3.外籍移工關懷與照顧

台灣廠區因應人力需求聘僱外籍移工，聘用流程與管理皆符合國際人權及 RBA 相關規範，全額支付外籍同仁入職前相關費用，並對國內外仲介進行盡職調查，確保合規任用。

2023 年新冠肺炎疫後，華通仍持續留意境外及國內疾病訊息(如登革熱、猴痘)等預防資訊，定期進行生活區環境清潔與消毒，確保良好居住品質。整體外籍同仁平均在職年資 3.1 年，244 位已在職 5 年以上。

外籍移工關注事項		相關做法
人權管理	外籍移工人權管理	● 新進移工發放RBA及公司相關政策宣導手冊，並依國籍設有不同的生活管理員與Line群組，讓外籍移工可以快速找到正確窗口進行問題反應。 ● 可自由進出宿舍，無門禁限制，無扣押或代保管護照及證件。
	落實零收費政策	● 移工到職前 無需負擔仲介費等招募費用(零收費政策)，透過不定期訪談確認執行情況。
	尊重宗教自由	● 提供宗教信仰場所或相關資訊。
	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。 ● 將海報翻譯印製張貼於各個廠區、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	● 提供免費健康檢查及相關衛教相關資訊，並張貼於移工群組與宿舍佈告欄。 ● 年度體檢外，另有特殊作業體檢及免費流感疫苗到廠施打服務，並提供健身區等設施。
	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，讓外籍移工一起玩耍。
	提供特色餐點	● 提供母國特色風味餐，讓移工可以享用家鄉的味道。
	居住環境安全	● 定期進行消防安全設備檢查與日夜間宿舍逃生演練

4-2. 員工概況與分佈

隨著全球佈局策略，我們的員工人數不斷持續成長，截至2024年底全企業人數21,927人，較去年增加165人(0.8%)，公司持續穩定發展並因應泰國廠成立，提前儲備人才以應對競爭挑戰，其中以大陸惠州廠區(電腦、精密)人數最多，約佔所有人數50.2%，其次為台灣蘆竹廠區，約佔所有人數之21.2%，台灣區外籍員工佔20.2%，包含菲律賓、印尼及泰國等多元化員工，而泰國廠使用緬甸籍約佔27.0%，且2024年無聘任兼職人員，100%為全職人員。公司依循相關CSR規定不限制或脅迫員工，亦不使用任何形式的強迫、監禁、抵押、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，為避免誤用童工，我們制定完善的童工救濟管理程序，包含前端招募篩選以及誤用後之相關流程，如提供給予必要之教育保障，及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。

通過國際勞工系統認證

台灣區SA8000認證



大陸區(惠州電腦/惠州精密/重慶) SA8000認證



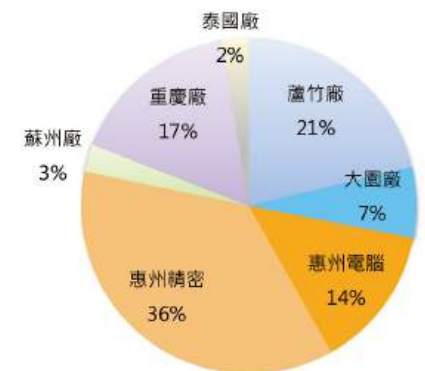
台灣區/大陸區(惠州電腦/惠州精密/重慶) RBA認證



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62.4%，而大陸廠區之員工則以<30歲為主，約佔總人數40.1%，顯現大陸地區之員工及求職者皆較為年輕化。

因PCB產業製程仍需仰賴人工及耗費體力之工作，故男性員工比例(60.5%)高於女性員工(39.5%)。

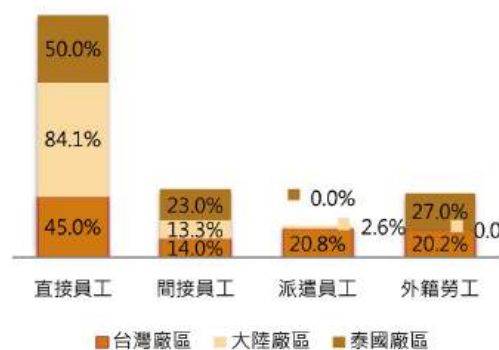
員工分佈



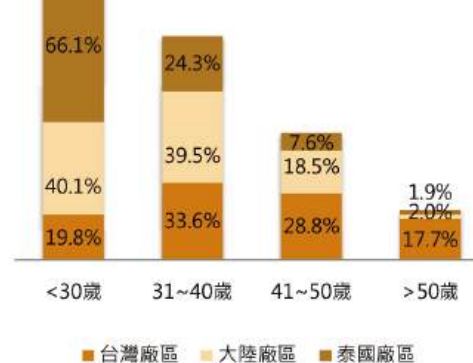
人力趨勢



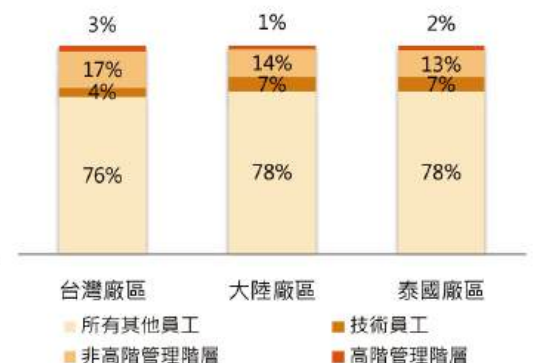
員工類別分佈



員工年齡分佈



員工職級分佈



類別	組別	蘆竹廠						大園廠						蘇州廠						重慶廠					
		男		女		組別小計		男		女		組別小計		男		女		組別小計		男		女		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
雇用類型	直接員工	1,188	59%	838	41%	2,026	44%	446	60%	298	40%	744	50%	84	66%	43	34%	127	22%	1,539	47%	1,715	53%	3,254	90%
	間接員工	430	57%	319	43%	749	16%	80	70%	34	30%	114	8%	70	40%	107	60%	177	30%	206	56%	164	44%	370	10%
	派遣員工	600	63%	360	38%	960	21%	216	67%	105	33%	321	21%	191	69%	87	31%	278	48%	-	-	-	-	-	-
	外籍勞工	521	57%	401	43%	922	20%	174	54%	146	46%	320	21%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
員工職級	高階管理階層	129	87%	19	13%	148	3%	12	86%	2	14%	14	1%	8	47%	9	53%	17	3%	32	84%	6	16%	38	1%
	非高階管理階層	514	59%	356	41%	870	19%	151	74%	53	26%	204	14%	85	43%	111	57%	196	34%	282	55%	227	45%	509	14%
	技術員工	119	61%	75	39%	194	4%	34	64%	19	36%	53	4%	56	76%	18	24%	74	13%	143	69%	64	31%	207	6%
	所有其他員工	1977	57%	1468	43%	3,445	74%	719	59%	509	41%	1,228	82%	196	66%	99	34%	295	51%	1,288	45%	1,582	55%	2,870	79%
年齡分佈	<30歲	574	66%	300	34%	874	19%	217	63%	130	37%	347	23%	155	71%	62	29%	217	37%	725	64%	405	36%	1,130	31%
	31~40歲	918	60%	606	40%	1,524	33%	337	62%	206	38%	543	36%	155	54%	132	46%	287	49%	800	43%	1,065	57%	1,865	51%
	41~50歲	781	55%	629	45%	1,410	30%	234	64%	132	36%	366	24%	32	43%	43	57%	75	13%	179	31%	393	69%	572	16%
	>50歲	466	55%	383	45%	849	18%	128	53%	115	47%	243	16%	3	100%	-	-	3	1%	41	72%	16	28%	57	2%
各廠總人數		4,657						1,499						582						3,624					
類別	組別	惠州電腦						惠州精密						泰國廠											
		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	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
雇用類型	直接員工	1,751	67%	872	33%	2,623	87%	4,479	66%	2,316	34%	6,795	85%	177	64%	99	36%	276	50%						
	間接員工	214	61%	137	39%	351	12%	673	60%	452	40%	1,125	14%	65	51%	62	49%	127	23%						
	派遣員工	36	90%	4	10%	40	1%	62	78%	17	22%	79	1%	-	-	-	-	-	-						
	外籍勞工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60	40%	89	60%	149	27%						
員工職級	高階管理階層	36	82%	8	18%	44	1%	82	80%	21	20%	103	1%	11	100%	-	0%	11	2%						
	非高階管理階層	415	75%	140	25%	555	18%	549	69%	248	31%	797	10%	50	71%	20	29%	70	13%						
	技術員工	156	76%	48	24%	204	7%	410	77%	122	23%	532	7%	15	39%	23	61%	38	7%						
	所有其他員工	1,394	63%	817	37%	2,211	73%	4,173	64%	2,394	36%	6,567	82%	226	52%	207	48%	433	78%						
年齡分佈	<30歲	683	75%	231	25%	914	30%	2,777	72%	1,065	28%	3,842	48%	183	50%	182	50%	365	66%						
	31~40歲	784	67%	390	33%	1,174	39%	1,663	62%	1,022	38%	2,685	34%	78	58%	56	42%	134	24%						
	41~50歲	454	57%	345	43%	799	27%	721	53%	644	47%	1,365	17%	31	74%	11	26%	42	8%						
	>50歲	80	63%	47	37%	127	4%	53	50%	54	50%	107	1%	10	91%	1	9%	11	2%						
各廠總人數		3,014						7,999						552											

▶ 4-3.人員進用與留任

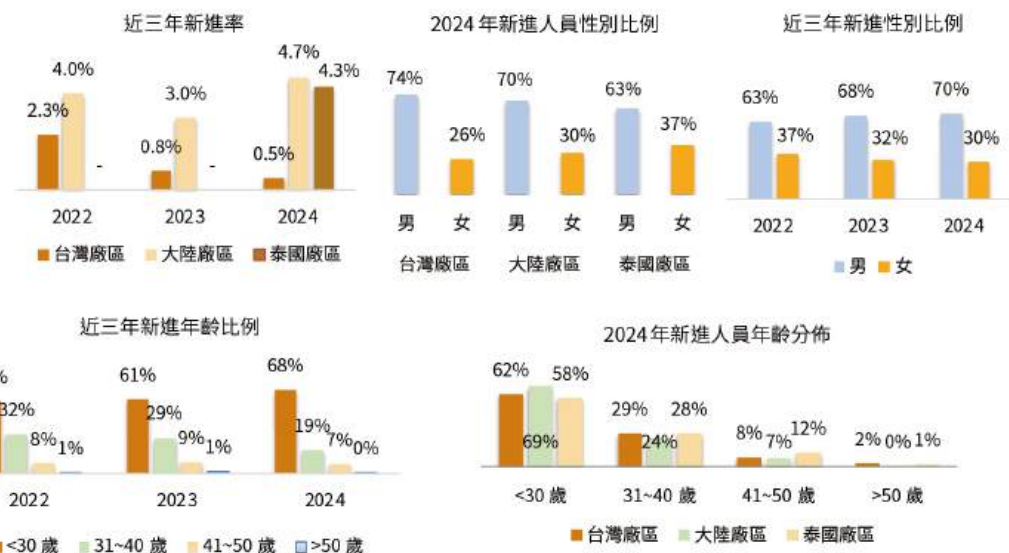
新進員工概況

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，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，若以年齡層來分析，主要以30歲以下區間人數增加最多。

新進人員統計	蘆竹廠				大園廠				惠州電腦				惠州精密				蘇州廠			
	男		女		男		女		男		女		男		女		男		女	
	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
<30歲	115	1.7%	35	1.0%	53	2.0%	25	1.6%	310	3.8%	67	2.4%	1,778	5.3%	604	4.7%	84	4.5%	31	4.2%
31~40歲	66	0.6%	20	0.3%	13	0.3%	7	0.3%	91	1.0%	18	0.4%	421	2.1%	129	1.1%	49	2.6%	24	1.5%
41~50歲	16	0.3%	7	0.2%	3	0.2%	2	0.1%	47	0.9%	6	0.1%	133	1.5%	68	0.9%	3	0.8%	0	0.0%
>50歲	6	0.1%	1	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.2%	0	0.0%	2	5.6%	0	0.0%
總計	203	0.6%	63	0.3%	70	0.6%	34	0.5%	448	1.9%	91	0.7%	2333	3.7%	801	2.4%	138	3.3%	55	1.9%
新進人數總計	206				104				539				3,134				193			
新進率	0.5%				0.6%				1.5%				3.3%				2.8%			

新進人員統計	重慶廠				泰國廠			
	男		女		男		女	
	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
<30歲	532	6.1%	303	6.2%	230	10.5%	211	9.7%
31~40歲	256	2.7%	317	2.5%	94	10.0%	63	9.4%
41~50歲	36	1.7%	60	1.3%	39	10.5%	16	12.1%
>50歲	0	0.0%	0	0.0%	10	8.3%	1	8.3%
總計	824	3.9%	680	3.0%	373	10.3%	291	9.7%
新進人數總計	1,504				664			
新進率	3.5%				10.0%			

註：新進率=年度總新進人數(2024年錄取且年資滿3個月人員)/年底(2024/12/31)該年齡分組之在職人數/12個月。



人員離職概況

2024年離職人員較2023年增加6.5%，主要在大陸區直接員工離職率偏高，因產品結構調整與人力重組，汰弱留強專注將資源投入更穩定的事業群。以年齡層分析，主要以30歲以下離職人數最多，依員工離職原因回饋為工作適應不良、對工作條件及環境的錯誤認知(如不清楚需長時間站立工作、穿著無塵衣等)，後續也於招募程序及新人養成訓練進行加強，如面試過程參觀現場環境、新人滿三個月適應訪談等。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。

新進人員 統計	蘆竹廠				大園廠				惠州電腦				惠州精密				蘇州廠			
	男		女		男		女		男		女		男		女		男		女	
	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
<30歲	212	3.1%	132	3.7%	73	2.8%	37	2.4%	1,309	16.0%	218	7.9%	4,281	12.8%	1,100	8.6%	382	20.5%	152	20.4%
31~40歲	220	2.0%	148	2.0%	88	2.2%	53	2.1%	583	6.2%	80	1.7%	1,734	8.7%	336	2.7%	160	8.6%	78	4.9%
41~50歲	153	2.7%	98	2.1%	54	3.5%	22	1.6%	151	2.8%	40	1.0%	482	5.6%	160	2.1%	9	2.3%	5	1.0%
>50歲	42	0.4%	32	0.4%	6	0.2%	4	0.3%	3	0.3%	7	1.2%	0	0.0%	3	0.5%	3	8.3%	1	-
總計	627	1.9%	410	1.8%	221	2.0%	116	1.7%	2,046	8.5%	345	2.8%	6,497	10.4%	1,599	4.8%	554	13.4%	236	8.3%
離職人數總計	1,037				337				2,391				8,096				790			
全體離職率	1.9%				1.9%				6.6%				8.4%				11.3%			
自願離職率	1.8%				1.9%				6.6%				8.4%				11.3%			

新進人員 統計	重慶廠				泰國廠			
	男		女		男		女	
	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
<30歲	496	5.7%	299	6.2%	36	1.6%	20	0.9%
31~40歲	250	2.6%	332	2.6%	14	1.5%	6	0.9%
41~50歲	42	2.0%	66	1.4%	5	1.3%	4	3.0%
>50歲	1	0.2%	4	2.1%	0	0.0%	0	0.0%
總計	789	3.8%	701	3.1%	55	1.5%	30	1.0%
離職人數總計	789				55			
全體離職率	3.4%				1.3%			
自願離職率	3.4%				1.3%			

近三年離職率

年份	台灣廠區	大陸廠區	泰國廠區
2022	4.3%	7.3%	-
2023	2.5%	6.0%	-
2024	1.9%	7.4%	1.3%

近三年離職性別比例

年份	台灣廠區	大陸廠區	泰國廠區
2022	69%	31%	-
2023	73%	27%	-
2024	76%	24%	1.9%男, 1.8%女

2024年離職性別比例

廠區	男	女
台灣廠區	1.9%	1.8%
大陸廠區	8.9%	4.1%
泰國廠區	1.5%	1.0%

近三年離職年齡比例

年份	<30歲	31~40歲	41~50歲	>50歲
2022	64%	25%	10%	1%
2023	62%	29%	8%	1%
2024	61%	29%	9%	1%

2024年離職人員年齡分佈

年齡	台灣廠區	大陸廠區	泰國廠區
<30歲	3.1%	11.2%	0.4%
31~40歲	1.3%	4.9%	0.6%
41~50歲	2.1%	2.8%	0.0%
>50歲	2.5%	1.8%	0.0%

註：離職率=年度總離職人數(2024離職人員)/年底(2024/12/31)該年齡分組之在職人數/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，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，2024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；而大陸廠區由於就業人流複雜，平均約47.0%由當地聘用，泰國區因新建廠，目前高階主管多皆由台灣幹部支援，後續會積極落實人才在地化理念，以持續增加當地就業機會。

類別	台灣區				大陸區								泰國區	
	蘆竹廠		大園廠		惠州電腦		惠州精密		蘇州廠		重慶廠		泰國廠	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
當地高階管理職(理級以上)人數	124	19	11	2	15	3	28	6	4	9	19	1	0	0
高階管理職人數	124	19	11	2	36	8	82	21	8	9	32	6	11	0
當地高階管理職比例(%)	100	100	100	100	42	38	34	29	50	100	59	17	0	0
當地基層管理職(課級領班)人數	276	67	107	24	146	68	163	112	4	12	507	212	31	12
基層管理職人數	276	67	107	24	415	140	549	248	35	34	589	248	49	20
當地基層管理職比例(%)	100	100	100	100	35	49	30	45	11	35	86	85	63	60

註：當地定義為與廠區所在地為同省縣市

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，並超額晉用比率125%，未來仍將持續積極於內部展開工作職務之評估，以持續足額超額進用，為身心障礙人士增加更多就業機會，整體身心障礙員工佔比1.5%。

華通同時尊重少數民族特有文化，原住民雇用以台灣區為主，每年給予具原住民身分同仁祭儀假8小時，整體原住民員工佔比4.0%。

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	45	132%	43	0.9%
大園廠	17	155%	25	1.7%
惠州電腦	58	118%	284	9.4%
惠州精密	142	115%	905	11.3%
蘇州廠	-	0%	11	1.9%
重慶廠	57	108%	107	3.0%
泰國廠	-	0%	-	0%

註：台灣少數民族為原住民；大陸少數民族為非漢族之民族

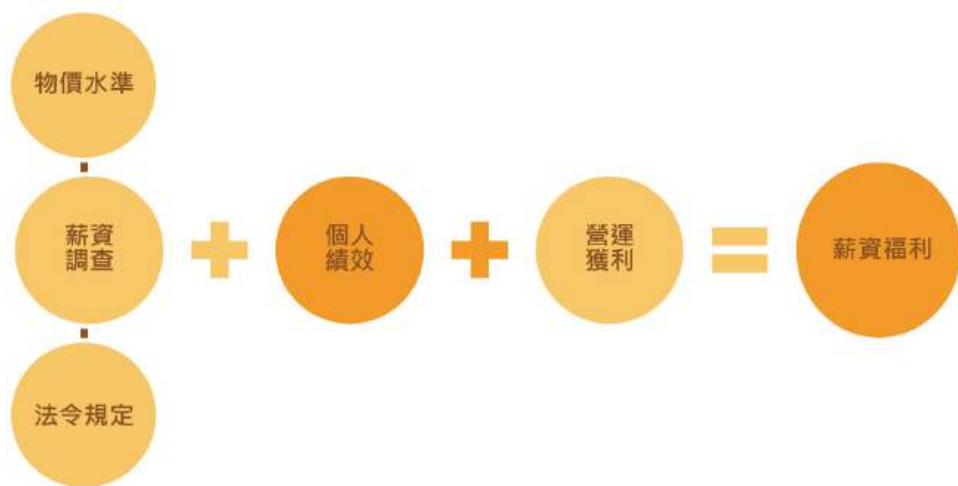
華通保障工作權的性別平等，重視女性同仁的晉升與發展，惟基於PCB產業屬性關係及人才供應來源等因素，公司管理階層及產線操作人員以男性居多，未來將研議讓各階層女性主管的比例逐步提升。

類別	2022		2023		2024		
	台灣區	大陸區	台灣區	大陸區	台灣區	大陸區	泰國廠
整體員工女性比例(%)	43.2	39.1	42.2	38.9	40.6	38.9	45.3
女性主管比例(%)	19.3	25.8	16.7	27.3	17.8	29.0	25.0
女性高階管理職(理級主管以上)(%)	12.8	19.8	6.4	20.3	13.5	21.8	0.0
女性基層管理職(課級、主任、領班、小組長)(%)	21.8	26.3	21.1	28.0	19.2	29.7	29.0

註：修正2022~2023年女性主管比例，原母數全體女性員工，調整母數為主管職員工

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，依其學經歷、職務、績效及市場行情決定，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、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。華通以員工績效導向為主，規劃公平完整且全面薪資福利，確保員工及部門績效目標的達成，並吸引及留住人才，除參考各地據點的薪酬調查、生活物價水準、法令基本工資及社會福利規定外，錄用後視工作表現給予相對應調薪及晉升，另參與每年台灣電路板協會(TPCA)薪資調查，除基本薪資，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、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

非主管人員為不包含董事及經理人，2024年薪資平均數及中位數均較2023年增加，主要因2024年營業額增加，相關獎金幅度都較前一年度高。

項目	2023年	2024年	增/減比率
人數	4,423	4,468	1.0%
薪資平均數(千元/人)	912	979	7.3%
薪資中位數(千元/人)	814	883	8.5%
年度最高年薪者VS其他員工年度總薪酬之中位數相比			約10.7倍
最高薪者總薪酬增幅VS其他員工總薪酬中位數增幅相比 (最高薪酬比去年減少，其他員工增加)			約1.5倍

地區	類別	平均薪酬	
		男性	女性
台灣區	直接人員	1.1	1
	間接人員	非主管職	1.4
		主管職	1.3
惠州電腦	直接人員	1.0	1
	間接人員	非主管職	1.3
		主管職	1.1
惠州精密	直接人員	1.1	1
	間接人員	非主管職	1.2
		主管職	1.1
蘇州廠	直接人員	0.9	1
	間接人員	非主管職	1.1
		主管職	1.1
重慶廠	直接人員	1.0	1
	間接人員	非主管職	1.2
		主管職	1.3
泰國廠	直接人員	1.1	1
	間接人員	非主管職	1.1
		主管職	1.1

當地基本 (最低)薪資	基層人員起薪 (新進直接人員)	
	男	女
台灣區	1.1	1.1
惠州廠	1.2	1.2
蘇州廠	1.0	1.0
重慶廠	1.0	1.0
泰國廠	1.0	1.0

✓ 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，優於適用之法令規範。

✓ 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，故男性薪資較女性薪資略高，且男性平均年資高與女性，導致男性平均薪酬偏高，非因性別而有差別，整體而言，公司提供的薪酬福利具競爭力，員工並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，建立在就業市場上具有競爭力的薪資制度，以留住人才，依營運成果及個人績效表現獎勵優良員工，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，2024年正式員工皆 100%接受評核(不分性別、職務)，以公平客觀評核員工工作表現，作為人才發展、人員異動之參考，以及晉升與調薪之依據。另於新進人員試用期間，建立新進人員評核機制，透過新進員工個人回饋及主管評核結果，及早確認新人適任與否。

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用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付及其他補助，確保員工工作權益不受影響。

- 規劃下年度公司營運策略與計畫，並對員工溝通

- 落實績效面談、績效考核與輔導，檢視個人上半年績效表現



- 期末檢視個人全年績效表現
- 根據過去表現給予回饋，規劃新年度個人績效與發展目標
- 主管協助同仁釐清職務職責，連結單位目標，共同擬定個人目標與發展計畫
- 員工檢視個人目標達成情況並尋求回饋與指導

績效管理除評估同仁目標達成情形，更結合核心職能評估以強化公司文化，管理職能及專業職能評估以掌握人才能力及瞭解人才缺口，更重視同仁長期及未來能力之發展。

▶ 4-5.員工發展與教育訓練

專業人才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。

專業技能評鑑	領域知識、品質管理 ● 提供同仁專業面、製造面及品質面專業課程，除提升同仁專業職能，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
新進人員指導制度	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。
多元文化課程	華通文化形塑 於外籍員工報到時，進行不同語言之新人訓練，協助快速融入公司文化及瞭解公司政策及制度。



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。針對在職員工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、壁報及週會等形式，也同步導入線上學習系統 E-learning，強化訓練時效性，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訓練，讓人員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。

• 主管職能訓練

依據各階主管的Assignment，規劃所屬課程，讓主管透過訓練，學習工具和方法，加強現場的管理。

• 核心管理

依不同層級，訂有相應之必修課程，年度提報晉升之同仁/主管，須於提報前完成本項必修課程，以確認具備下一階段職務之核心管理能力。

• 提案獎勵

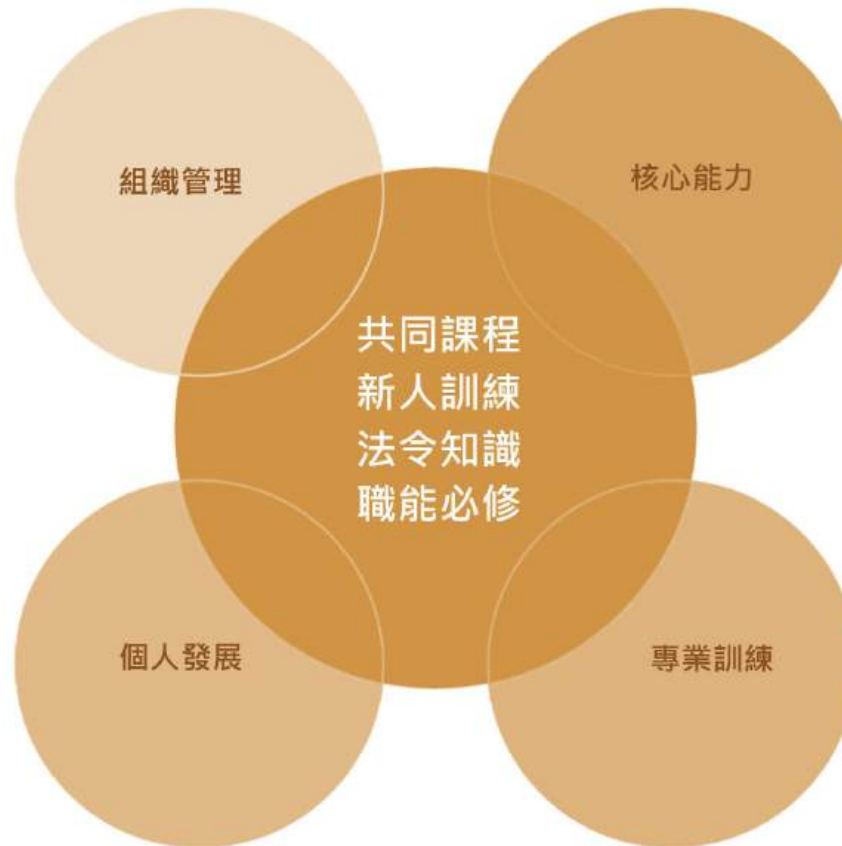
鼓勵員工發掘工作上的異常，提出良好改善計劃，並啟發員工學習意願並與工作實務連結。

• 自我個人發展

協助員工生涯發展，尊重員工轉職意願，讓員工能配合組織發展，安排與規劃個人職涯，以適應環境變動與滿足組織成長需求。

• 內部講師訓練

透過內部講師培訓制度，儲訓內部優良講師人才，累積公司知識傳承，累積內部講師共448人，另感謝與鼓勵講師對公司訓練的持續貢獻，提升內部教學品質，每年教師節也會表揚講師。



• 新進人員訓練

協助快速融入公司組織與文化(含公司重要內規、員工申訴、法規遵循、ESG E-learning等)，除第一天報到課程，新人必須在1~3個月內完成新人訓練學程(2024年度完訓率 100%)。

• 通識性課程訓練

依政府相關安全環境衛生等法令規定、ESG人權訓練、職場不法侵害訓練、滿足客戶品質要求或經營發展策略之方向而舉辦之各項課程。

• 全員品質意識提升

推動全廠人員品質意識提升，並應用統計製程品管方法做好Process module 的管理與改善，提升工作品質與效率。

• 職能別專業訓練

透過職能必修與輔導員在職訓練、作業資格認證、外派訓練等，同仁可進行有系統的職能訓練，也因應先進設備，逐一建立設備的收放板操作、人機介面的操作、日常點檢、製程保養和工務保養的語音教材。

• 直接人員訓練

提供直接人員專業技能及機台操作能力之作業資格訓練，順利取得機台操作認證，其中配合輔導員制度並提供獎勵，提供技術、實務上的指導及推動，藉以進行經驗傳承。

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，2024年共提出 4,129件提案改善，比起2023年增加55.2%，總計提案獎金共達新台幣309萬元。(註:泰國廠尚未有提案制度，未來陸續導入)華通2024年總訓練時數為277.5萬小時，平均每人訓練時數33.2小時，訓練總經費共計新台幣 505.9萬元，相關訓練指標數據持續成長。

類別	蘆竹廠				大園廠				惠州電腦				惠州精密			
	男		女		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	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數
新進人員	10,159.0	11.8	4,654.5	12.0	3,535.5	11.6	1,569.5	11.9	38,440.0	98.6	9,528.0	99.3	195,860.0	101.7	67,058.0	97.8
直接人員(非主管)	360,995.6	143.8	209,033.5	109.7	78,746.5	91.4	47,761.5	74.3	175,320.0	122.1	77,950.0	103.2	489,560.5	117.8	236,400.5	109.4
間接人員(非主管)	6,648.0	24.2	2,373.5	7.8	1,299.0	27.6	119.0	6.3	7,910.5	69.4	7,285.5	66.2	30,120.0	70.5	24,206.0	68.0
間接人員(主管)	1,602.0	8.0	247.0	7.5	323.5	9.0	52.0	10.4	4,564.0	45.6	1,115.0	41.3	11,805.0	48.0	4,258.0	44.4
直接人員(主管)	58,032.0	149.6	11,963.9	145.9	8,860.5	58.7	1,614.0	48.9	31,082.0	88.6	10,153.0	83.9	36,546.0	94.9	15,052.0	87.0
訓練花費(新台幣)	1069,240				62,548				667,848				1,725,243			

2024兩性平均訓練時數



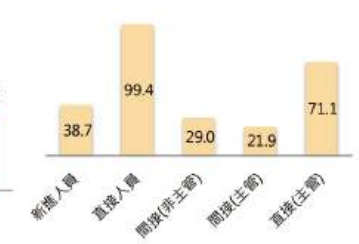
類別	蘇州廠				重慶廠				泰國廠			
	男		女		男		女		男		女	
	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數
新進人員	4359.5	17.9	2,071.0	18.2	9,552.0	24.0	6,336.0	24.0	1,322.5	6.3	1,039.5	6.3
直接人員(非主管)	49,834.5	139.6	25,571.5	143.7	143,354.0	104.6	166,654.0	103.0	5,204.5	16.5	3,516.5	12.9
間接人員(非主管)	434.0	9.0	350.0	6.0	2,584.0	22.5	2,233.0	16.3	222.5	4.4	468.0	7.8
間接人員(主管)	299.0	14.2	497.5	12.4	2,369.0	24.7	637.0	24.5	347.5	6.8	325.0	9.6
直接人員(主管)	306.5	13.9	110.0	10.0	3,300.0	19.6	1,683.0	18.5	4,123.5	87.7	1,586.0	88.1
訓練花費(新台幣)	217,141				1,020,101				297,496			

類別	台灣區	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠
公司員工提案件數	2,647	77	245	10	1,150
提(結)案獎勵金(新台幣)	2,392,080	15,119	1,224,739	3,932	295,088

近三年平均訓練時數



2024各職級平均訓練時數



▶ 4-6. 員工權益保障

華通致力建置工作及生活平衡的職場氛圍，福利設計上提供員工完善且優於勞基法的福利規劃，如休假、保險、急難救助、婚喪生育禮金、特約商店折扣等，為確保員工權益，華通皆以符合法令規定為最基本原則制定所有制度。

合宜的工作保障

台灣、大陸及泰國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。若有重大營運變化，亦依各營運據點所在地的法規要求提前預告員工，提供必要協助，如轉調其他內部單位或提供協助申請政府相關補助等。

華通各營運據點依法提供當地法令所規定的社會保險外，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(父母、配偶及子女)團體保險優惠加保方案供選擇，讓員工無後顧之憂安心工作，且傷病留職停薪期間亦可繼續加保，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。

穩健的退休制度

公司為安定員工退休後的生活，依法訂定勞工退休辦法及成立勞工退休準備金監督委員會(每季定期召開)，為每位正職同仁提撥(舊制)或提繳(新制)退休準備金，且舊制每月依薪資費用總額5%定期提撥退休準備金並儲存於臺灣銀行信託部，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度3月底前將一次提撥其差額，每年亦委由精算師提出確定福利精算報告書，以保障勞工權益。2005/7/1起併行採用政府新制退休辦法，依勞工薪資所得提撥6%至員工個人退休金專戶，有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

在台灣地區也不定期提供優惠的退休方案，其退休金基數與給付標準除比照勞動基準法規定外，另適用勞動基準法(舊制退休金)領取資格者另額外給予基數，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

依上述相關規定，公司於2024年認列退休金成本為125,251仟元，另大陸子公司及其他國外子公司按當地法令，每月依當地員工薪資總額之一定比率提撥養老保險金，2024年認列之退休金成本金額為577,595仟元。

優於法令措施

公司提供完善且優於法令的休假制度，福利設計上提供員工完善且優於勞基法的福利規劃，如休假、保險、急難救助、婚喪生育禮金、特約商店折扣等，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
有新病假/事假	台灣廠區相關類別人員享有有新事假與病假。
喪假	台灣廠區伯、叔父母或兄弟姐妹之配偶喪亡，優於法令給予一天給薪喪假之福利。
產假	台灣廠區為照顧新進之女性員工，優於法令提供到職未滿6個月者產假提供薪資照給之產假福利。
加班費	產線作業員加班費計算基數優於法令。
其他福利	提供生日禮金、三節禮券、旅遊補助、結婚禮金、生育補助、子女獎助學金、住院慰問、喪葬慰問、急難救助金等 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

▶ 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，泰國廠則有福委會，我們尊重員工於法律上所賦予之權利，工會組織代表由員工選出，並代表員工與公司管理層溝通，不阻止或妨礙員工結社的自由。而尚未有設立工會之營運據點，所有員工同等受到當地法令所賦予員工權利之充分保障。

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 88.2% 員工加入工會並受相關法規權益保障，工會運作每季定期召開勞資會議，每年召開一次會員代表大會，每月召開一次或臨時召集理/監事會議，每次會議的議題與記錄會公佈在佈告欄供員工參閱，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。

目前尚未簽訂團體協約，公司除傾聽工會表達期望與公司簽訂團體協約之相關意見外，也分別就工會的提問進行了具體的回應及說明，目前雙方對於「團體協約之簽訂必要性」進行溝通，並了解工會後續對於團體協約簽訂及運作的方向，持續進行討論。

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，員工可具名或匿名表達意見或提供建議，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，台灣廠區更為廠內外籍同仁翻譯成母語，並且將其印製成海報張貼於各個廠區及換鞋區內，希望達到與員工零障礙溝通之目標。

部門各層級主管



☐ 座談會

☐ 週集會

☐ 月集會

☐ 各廠日常會議

人資專責人員



☐ 勞資會議

☐ 人資專線

☐ 申訴與意見箱/E-mail

☐ 新進員工適應關懷訪談

☐ QR code快速反應

意見反應系統/工會



☐ 申訴管道

☐ 實體意見箱

☐ 工會辦公室/專線

☐ 社會責任暨意見宣導小卡



除建立完整溝通管道平台，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，並配合線上教育訓練(如E-mail宣導及線上測驗)，像是主管職人員持續開設相關CSR溝通技巧課程，其上課對象包含領班、課長、經理等會直接管理現場員工之主管，整體開課參與率為100%，讓主管瞭解目前法規及國際勞動標準的趨勢，及CSR管理的重要性，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。

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，亦針對申訴或事件同仁設有保密機制，確保同仁投訴的自由性與保密性，並絕對禁止有對申訴者、協助調查者有報復行為，若發生將依公司規範進行懲處。2024年內部受理1,225件員工反應，49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，確保員工意見及需求得到最即時傳達及協助。



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	主要為台灣，其餘廠區以職工代表會代替，由勞工代表與資方面對面溝通，反應各方面問題與建議	20	20	27	27
福委會		12	12	0	0
實體意見箱	直接透過廠內意見箱進行反應，相關單位將針對意見進行調查與改善，並公告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。	5	5	0	0
員工座談會	向員工說明公司政策與相關事項宣導，直接與相關單位面對面溝通，協助同仁快速瞭解公司政策與動向。	0	0	126	126
員工訪談	透過員工訪談瞭解在工作生活上需求問題，給予適當的支持與協助。	0	0	0	0
線上不法舉報信箱	當疑似不道德行為發生時，外部利害關係人(客戶、供應商、股東等)，可使用此管道舉發。	0	0	0	0
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	1,035	1,035
員工意見小計		37	37	1,188	1,188
人員申訴	人權類(歧視、領導管理、人道待遇等)	22	22	4	4
	勞動條件(勞資爭議)	6	6	2	2
	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	2	2	13	13
員工申訴小計		30	30	19	19

泰國廠意見反應制度尚未完善，暫未納入統計

▶ 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。因此，公司不僅持續完善職工福利制度，致力提供健康安全的工作環境，還從員工角度出發，提供樂活職場環境。透過多樣化的活動設計，讓員工在工作 and 休閒活動中發揮創意。此外，公司設有職工福利委員會，經費來源主要來自公司營業收入和下腳變價提撥的職工福利金，由勞資雙方派代表管理及運用。促進勞資雙方的和諧關係。每年公司也規劃多樣化的福利和活動，包括旅遊、三節福利品、生日禮券、子女獎學金、團體保險、文康活動，以及生育和住院補助等。

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，每年針對年資滿 10 年以上(以5年累加，如 15年、20年)的資深員工頒發獎金與獎牌，感謝持續維持公司的共同價值，於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，2024年共頒發久任員工紀念獎牌共 1,885枚，共發出獎金新台幣 546.1萬元。

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，各社團均有固定集會，並不定時舉辦各項社團活動。



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。
- 台灣區共成立20個社團，公司每年均會辦理球類競賽，培養同仁的運動習慣，及提升企業運動風氣。



台灣區活動辦理

- 華通家庭日(每年至少1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、淨灘、團體餐會、出遊等。



子廠區活動辦理

- 不定期舉辦大型主題活動(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)增辦活動。
- 聯歡會：年節舉行年歡晚會，犒賞員工辛勞。
- 運動會凝聚員工向心力。
- 舉辦多種趣味活動，如親子烘焙等。



籃球社



足球社



撞球社



釣魚社



保齡球社



踏青社

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*、泰國廠★)



生活育樂

免費員工宿舍(工程師為個人套房) +* ★
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+*



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+



健康照顧

一般員工定期健康檢查+* ★
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、護理師+



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+*



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* ★

為促進同仁間的團隊合作與凝聚力，提高工作士氣與滿意度，在各廠區辦理各種活動，如運動競賽、歌唱比賽、節慶活動等，讓同仁在工作之餘擁有放鬆身心的機會。



接力比賽



籃球比賽



拔河比賽



親子園遊會



乒乓球比賽



團康活動



親子烘焙活動



登山健行活動



聖誕節活動



中秋草坪音樂會



健康路跑



端午燈籠製作



七夕活動

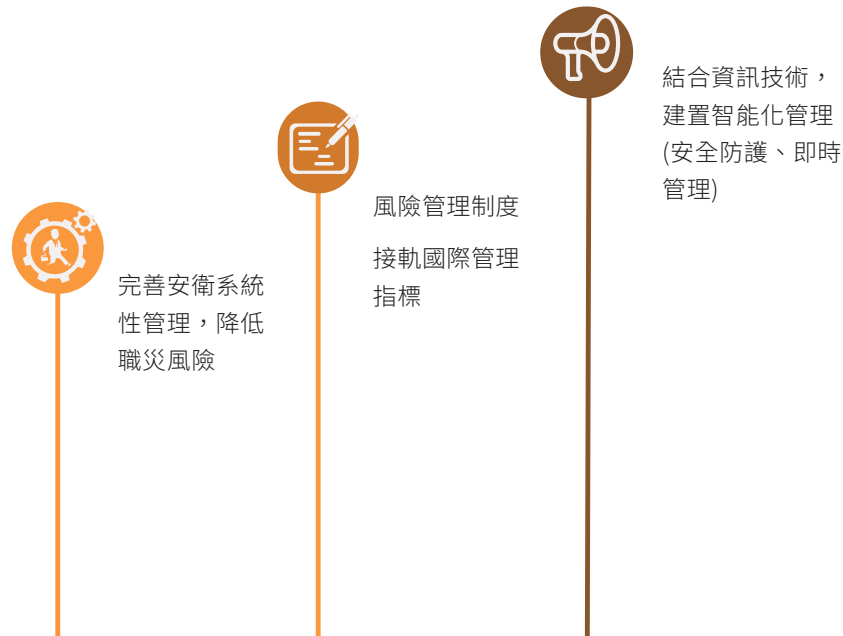
► 4-9.職業安全與健康

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，自2005年開始推行OHSAS 18001管理系統，陸續取得 OHSAS 18001、TOSHMS證書，伴隨著OHSAS 18001管理系統改版，除蘇州、泰國廠外陸續已取得ISO 45001 (相關證書請上官網查看: <https://www.compeq.com.tw/duty04.php>)。

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相關利害關係人要求，持續改進職業安全衛生績效，以持續降低失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR)，最終達成零事故(無重大傷害)之目標。

每年啟動法規與危害鑑別風險評估程序並導入職安衛風險管理 E 化系統，若有變更措施同步啟動變更管理，且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。



推動全員安全文化

基層培育

善盡基層主管的安衛責任，預防事故發生，進行安衛教育及宣導(工安專欄、安全視頻播放等)

全員參與安衛

推動全員參與，透過改善提案獎勵、工安實操等措施，深根安衛管理文化

危害辨識及風險評估

風險鑑別及評估

執行員工、承攬商工作環境危害辨識、安全衛生管理方案、作業現場及施工作業安全，預防及削減危害及風險

落實稽核

落實預防管理及稽核制度，推動現場主管一階查核，確保工作環境及作業安全，並持續重大工傷高風險點重點查核與行為安全觀察及宣導

遵守法規持續改進

標準化管理程序系統

完成ISO 45001改版，落實管理體系與優化稽核流程(工安法規檢查項目納入PAD點檢系統)

法規鑑別，優法/符法

定期鑑別法規，追蹤所有廠區法規遵循狀況，2024年含教育訓練、特化、勞工健康保護規則等共58項安全衛生相關法規變更，相關重大變更依法令辦理廠內規範修正以符合法令規定

4-9-2.職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

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)/環境安全衛生委員會(泰國)，安全衛生管理委員會最高層級為廠總經理，勞工代表可直接將職安問題或意見提供給部門代表，或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職安衛各項指標，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2024年主要討論議題整理如下：

廠區	蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠	泰國廠
公司代表	20	11	10	14	未成立職安衛委員會， 但每季與工會代表開會	19	10
員工代表	10	6	4	5		10	11
員工代表比例	33%	35%	29%	26%		35%	52%
重點討論議題	● 工安稽核管理 ● 職災防治管理 ● 承攬商安全管理 ● 安全衛生教育訓練管理 ● 定期檢查申報管理 ● 消防警報管理 ● 工安提案獎勵	● 危害預防查核管理 ● 承攬商安全管理 ● 職業災害調查追蹤 ● 安全衛生教育訓練 ● 法定檢測申報完成狀況	● 承攬商作業安全管理 ● 工安稽核管理 ● 新增設備安全驗收與改善 ● 設備保養安全 ● 工安專案改善 ● 電子原件溫度監控	● 工安事故案例平行展開 ● 工安缺失檢討 ● 特種設備安全保障 ● 消防法規風險事項討論 ● 隱患改善計畫	● 工傷預防管理 ● 工安改善專案 ● 工安管理重點	● 報告事故統計 ● 追蹤安全計劃進展 ● 承攬商管理報告 ● 防火系統報告	

註：台灣法規規定勞工代表比例須達 1/3 以上，泰國則須達1/2以上，其餘地區無此規定。

4-9-3.職業安全具體措施

為加強承攬商進廠安全管理，華通制訂相關規範，實施承攬商評核、施工前安全告知、入廠教育訓練、高風險作業管制等措施，確保具備入廠資格者才能作業。2024年全企業共完成1,816人次的安全訓練(共2,783小時)，台灣與泰國各發生1件工傷(皆為物理性危害)，相關缺失已立即改善，重點關注事項已完成宣導。

為預防職業災害發生並降低安全衛生風險，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辨識和評價，將各種危險因素按危險性進行分級，並提出控制措施，逐步使設備、物料、工作程序等管理作業安全標準化。2024年共執行267個作業風險鑑別及評估(台灣區:84；大陸區:183)。

為加強作業中的個人防護，針對各位員工崗位及實際作業需要，有配發各類有效的防護用品給員工使用，同時在各區域設置防護具醒目的提醒標示，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。

除進行上崗前的體格檢查外，依法定期安排員工健康檢查，並將檢查結果告知員工，涵蓋一般及特殊健康檢查，亦辦理健康促進活動，每週向全體同仁傳送健康資訊。2024年共辦理3,847人次一般體檢和5,406人次特殊健檢。廠區醫護室設有職業醫學科門診，由專業醫師駐診，提供職業傷病認定和諮詢等服務。

自2005年起推行工安評比制度，每月及每季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，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，2024年總計提出531件提案，提案獎金新台幣25.1萬元。

承攬商管理

作業環境檢查

危險源識別、評價與控制

人因性危害評估與控制

個人防護

化學品使用管理

健康管理與促進

工安推行獎勵

為持續改善員工作業環境，從設計環節開始進行溫度、濕度、照明、噪音、有毒有害物質等作業環境的控制，並依據職安作業環境測定相關法令實施檢測(如台灣區共計600測點，全企業1,876次內稽缺失改善)，比對逐年資料進行各項指標檢討，確保作業環境符合法定要求。

依照人因性危害預防計畫指引，華通為預防員工發生肌肉骨骼等相關職業災害訂定人因性危害評估辦法。2024年共執行2,445人次之問卷評估，並同步進行廠內各製程作業型態評估並予以改善，提供員工更舒適更安全之作業環境。

為加強人員化學品使用安全，華通實施化學品安全資料表管控，並針對各項化學品的使用狀況和儲存環境進行安全管理，定期對使用者實施安全衛生教育訓練，提升對化學品使用的安全意識。同時也根據政府對化學品管理的新措施，對廠內化學品進行分級管理，考慮作業環境型態、使用量、儲存量、使用人數等因素。目前廠內所有化學品均屬於一級管理，並持續尋找作業環境或相關設備改善的機會。

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，2024年並無因通報安全疑慮相關問題而被處分。

為確保危害鑑別及風險評估品質，2024年藉由現場資深同仁協助辨識作業環境中可能發生的潛在危害風險，增加員工參與風險危害辨識評估控制過程，有效提升危評執行成效並形成安全文化，並舉辦廠級危評評比比賽，獎勵危害風險評估執行優良單位，加深工安管理的正向循環，進而達到預先防範。



工作安全推動專案		
專案名稱	內容簡述	成效
火災防阻教育訓練影片	製作訓練教材，訓練人員火災防阻、易燃品之使用觀念	完成約7分鐘影片製作，並放置各單位電視牆進行24小時連續播放，以達災防記憶反射動作。
無塵室有機溶劑容器更換金屬材質並接地	預防靜電引燃風險，無塵室有機溶劑容器更換金屬材質並接地	無塵室內垃圾桶完成材質更換及接地，並律定有機溶劑擦拭布作業規定，以降低火災風險。
壓板台車防夾改善	針對壓板台車夾點，將電源位置與開關盒位置移動，減少操作夾點。	立柱位置變更，遠離人員操作介面，並加裝警示標示，降低工傷機率
手動加藥改善	作業人員需手提桶裝藥水往槽子內倒，存在被濺傷風險，針對加藥口高度≥1.2米的納入改善範疇	已完成對35條線確認，有風險13處進行改善。 
VCP線升降槽防壓改善	人員在VCP升降槽處進入設備內作業時，存在被砸/夾傷的風險	已完成28條線修改(加裝防墜掛鉤，使用防壓支柱) 
印刷機除墨刀調節器防夾手改善	人員在調節除墨刀行程旋鈕時，把持位置過低，易被運行的印刷機刮刀底座夾傷手指	改變除墨刀行程旋鈕的位置
綠漆顯影烤箱入料口易捲夾改善	綠漆顯影烤箱入料口上料裝置側面無擋板，人員誤伸入易夾傷手部	在上料裝置側面加裝擋板，防止人員手伸入

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，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。

2024年查核不符合事項，重點缺失以未配戴防護器具最多，其次為烤箱/電控箱旁放置易燃物、設備安全裝置by pass，並重點針對工傷風險高之物體掉落、人因工程風險之單位進行風險危害評估，輔導單位自行發現風險處並列管改善。

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，2024年共執行7場次，192人次參與食物中毒演練，提高應急反應能力。

管理

- ◆嚴格挑選合格(如HACCP)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，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。另對虛驚事件訂有標準作業程序，依事件處理及調查管理辦法流程通報各權責單位，確認是否有事故發生並進行調查，若發生任何緊急事件或虛驚等工安事件，也設有內部溝通程序得以隨時回報。



4-9-8.緊急應變措施

為了提升緊急事故應變能力，公司訂有緊急應變程序，在各廠設有緊急應變小組，擬訂個別狀況的應變流程，每年執行災害應變模擬演練，2024年共執行1,008場次緊急應變演練(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、特種設備救援與有限空間等)，共有47,019人次參與。



4-9-9.安全衛生教育訓練

公司針對所有在職員工，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。

2024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，2024年共計有 22,541 人次受訓，總訓練時數 35.1 萬小時，平均人均 13.3 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。



有害物作業



輻射安全



急救人員訓練

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，委託有資質的消防單位對公司的消防系統進行維保，每年委託第三方消防檢測機構對消防系統進行檢測，並且定期開展消防安全教育訓練及緊急應變演習，加強員工消防安全意識與緊急應變能力。



4-9-11.職業災害管理

2024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，2024年華通員工及員工以外工作者職業災害統計如下頁圖表所示，我們在職災統計依據法令申報規定執行，各廠區每月呈報公傷統計明細，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，透過專人監控追蹤，隨時掌握職業災害狀況。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，2024年未發生因職業災害導致同仁或工作者永久失能或死亡的事件，但有一例因搬運動作不當而導致職業病，主要因人員體型嬌小，取板時過肩，常時重覆性作業造成肌腱損傷，立即平行展開高風險性重複動作調查，評估人員拿取之姿勢、重量、頻率進行人因工程評估，找出有風險之危害進行改善。

2024年無嚴重職業傷害發生，但整體的失能傷害率(FR)及失能傷害嚴重率(SR)皆較去年退步，主要大部分還是為人員未依規定作業造成及人員應注意但未注意，針對此部分將持續進行人員安全互動，透過不斷的宣導提升人員安全意識，並加強查核管理，及在易發生事故位置張貼明確的安全標示與指示，用以降低工傷發生機率。針對工傷員工的狀況，每週醫務室會同廠內職醫科醫師安排臨廠訪視，並進行選配工、復工等評估，以維護員工作業中健康安全。



除上下班途中之交通事故外，傷害類別主要為以作業環境事件為主，其中設備捲夾與物體飛落出現較頻繁，均已針對各事件進行事故調查及原因分析，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，另平行展開至其他工廠環境區域是否有相同狀況，以降低同仁及工作者作業風險，針對交通事故我們也加強員工交通安全宣導及教育訓練。

- 事故落實檢討與宣導：所有事故，除現場整改外，責成單位重新作業清查、檢討風險、視狀況改善作業程序，同時建置災害案例，落實宣導教育，避免再發生。
- 定期彙整災害分析學習：讓各廠區共享學習與警惕。
- 共通性作業檢討與標準化：對機械設備(切割、捲夾)及電器設備(感電)等常見事故，同步檢討各廠共通作業，讓各廠因地制宜同規同軌，提升安全管理效率。
- 針對工傷員工的狀況，每週醫務室、工安單位會同廠內職醫科醫師安排臨廠訪視，並進行選配工復工評估，以避免員工恢復上班後影響受傷部位復原狀況。

2024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	23	4.6	340	68.3	0	0	0.05%
大園廠	3	2.0	10	6.7	0	0	0.01%
惠州電腦	2	0.3	176	29.3	0	0	0.02%
惠州精密	3	0.2	213	14.9	0	0	0.01%
蘇州廠	1	1.6	90	143.8	0	0	3.28%
重慶廠	9	2.0	141	31.2	0	0	2.82%
泰國廠	2	7.5	5	18.8	0	0	0.02%
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	11	3.0	86	36.0	0	0	0.03%
大園廠	8	8.0	435	436.3	0.2	0	0.35%
惠州電腦	0	0.0	0	0.0	0	0	0.00%
惠州精密	1	0.1	120	16.5	0	0	0.01%
蘇州廠	0	0.0	0	0.0	0	0	1.56%
重慶廠	3	0.6	123	25.1	0	0	2.82%
泰國廠	0	0.0	0	0.0	0	0	0.00%

失能傷害頻率 FR：(總失能傷害次數/總工時)*1,000,000

失能傷害嚴重率 SR：(總計傷害損失日數/總工時) 1,000,000

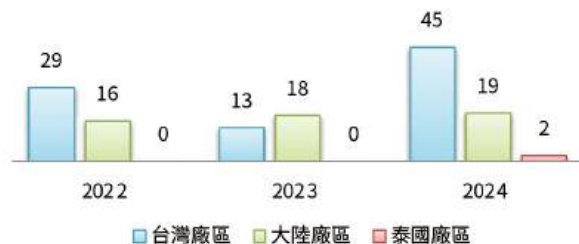
職業病率 ODR：(職業病總數/總工時)*200,000

2024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

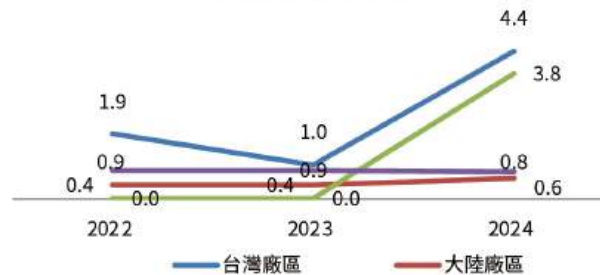
廠區	男						
	失能傷害 人次數	失能傷害頻率 (FR)	損工 日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	0	0	0	0	0	0	0.0%
大園廠	1	11.4	2.0	22.8	0	0	0.0%
惠州電腦	0	0	0	0	0	0	0.0%
惠州精密	0	0	0	0	0	0	0.0%
蘇州廠	0	0	0	0	0	0	0.0%
重慶廠	0	0	0	0	0	0	0.0%
泰國廠	1	28.4	0	0	0	0	0.0%
廠區	女						
	失能傷害 人次數	失能傷害頻率 (FR)	損工 日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	0	0	0	0	0	0	0.0%
大園廠	0	0	0	0	0	0	0.0%
惠州電腦	0	0	0	0	0	0	0.0%
惠州精密	0	0	0	0	0	0	0.0%
蘇州廠	0	0	0	0	0	0	0.0%
重慶廠	0	0	0	0	0	0	0.0%
泰國廠	0	0	0	0	0	0	0.0%

註：非員工共有124,040人次數(如派遣工、清潔工、外包工、承攬商等)，2024年發生2件皆為物理性危害(割傷及壓傷)，改善措施為加強人員之教育訓練及落實個人防護用具配戴。

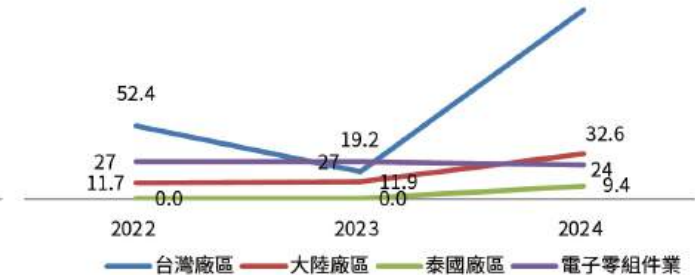
失能傷害次數



失能傷害頻率 (FR)



失能傷害嚴重率 (SR)



2024年職災、工安事故等指標均超出自主管理目標，華通認知到仍需加速改善措施，各工傷事件均要求事件單位檢討8D報告，針對共同性事項平行展開各廠推動專案改善。而廠內發生過工傷改善(收放板機RACK側增加防護門及安全sensor，壓板台車立柱防夾改善、收放版機光柵復歸時未能停止bug改善、快速捲門增設光柵等)，也會於每雙週製作案例宣導並與現場理級主管進行工安查核項目連結會議，要求現場落實工安自主一階查核，並鼓勵現場踴躍提出工安提案改善，提升現場整體工安意識。

2025年集中在物體掉落、人因工程、收放板機復歸程序改善等專案，持續對發生過工傷事件等的高風險類別及高風險單位在工安危評及稽核管理方面，納入視頻回放稽核項目。

物體掉落改善

對現場物品運送及堆放安全進行風險評估並製作查檢表，加強物體擺放與固定裝置優化作業

人因工程改善

人員拿取物品之姿勢、重量、頻率進行人因工程評估，找出有風險之危害進行改善

收放板機復歸程序

收放板機的安全裝置需按復歸後才可繼續生產，確保生產安全

職業安全衛生法規遵循

2024年台灣違反職業安全衛生法規共 3 件，主要集中在因發生工傷導致裁罰新台幣 50 萬元。未來將持續進行每一事故與裁罰事件檢討，對於高風險危害作業、高頻率虛驚事件與聚焦隱患，逐步改善人員安全意識。

廠區	內容		
違反項目	物體飛落及設備維修未停機致員工發生腳部遭砸傷及手部遭捲夾等職業災害	設備材質不當致員工發生職業災害	物體傾倒致員工發生職業災害
違反法令	- 職業安全衛生法第6條第1款、第23條第1項、第32條第1項、第37條第2項第3款 - 職業安全衛生管理辦法第12條之1第1項 - 職業安全衛生設施規則第57條第1項、280條 - 職業安全衛生教育訓練規則第17條第1項	- 職業安全衛生法第6條第1款、第23條第1項 - 職業安全衛生管理辦法第12條之1第1項 - 職業安全衛生設施規則第280條	- 職業安全衛生法第6條第1款、第23條第1項 - 職業安全衛生管理辦法第12條之1第1項 - 職業安全衛生設施規則第153條
改善情形	- 依相關作業進行教育訓練、SOP、危害風險評估修訂 - 更新相關設備之硬體防護範圍及更換安全材質	- 依相關作業進行教育訓練、SOP、危害風險評估修訂 - 更換設備相關硬體安全材質	- 依相關作業進行教育訓練、SOP修訂 - 新增相關設備之硬體防護
罰鍰 (新台幣)	300,000	100,000	100,000



4-9-12.職場健康安全活動

華通重視員工的健康，在台灣廠區配置醫師、護理師提供健康服務，大陸區及泰國廠亦有配置專業醫護人員，運用護理的專業及健康促進的新意識，規劃完整的年度健康服務計畫，包含健康檢查、異常追蹤、相關健康促進活動等事項，讓所有員工皆能獲得完善的健康照護。每月E-Mail寄送健康電子報，更新不同宣導主題，提醒員工重視自身之健康狀況。

醫護人員	蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠	泰國廠
廠醫數量	2	1	0	0	0	0	0
廠護數量	5	2	1	1	0	2	1
總計	7	3	1	1	0	2	1
哺(集)乳室	2	1	1	1	1	1	0

健康檢查與管理

華通與專業的敏盛和天晟醫療團隊合作，提供員工免費且不帶歧視性的健康檢查，每年辦理一般健康檢查，涵蓋新進人員、在職人員、年度健康檢查及特殊健檢等，在不同廠區，依法規規定提供特殊作業場所(如高噪音、粉塵、X-Ray等)健康檢查，2024年健檢人數共有9,253人次(台灣廠區：4,156人次/大陸廠區：4,559人次/泰國廠區：538人次)，到檢率100%

其中台灣廠區新進人員體格檢查1,210人次、年度一般健檢1,062人次、新人特殊體檢284人次、年度特殊體檢1,600人次，並於健檢後，由廠區專業醫護人員針對健康檢查所發現的重大異常狀況，結合員工每月加班時數及健康風險評估，提供就醫協助暨定期檢查提醒等關懷服務，必要時進行複檢或轉至外部綜合醫院進行更詳細的檢查，另根據過往健康檢查分析資料辦理個人諮詢活動，使員工更瞭解自身健康狀況，並持續追蹤各項健康異常項目，以達到「早期發現及早治療」之目的。

除此也主動與當地政府衛生機關合作，提供員工免費防癌篩檢(如口腔癌、大腸癌、子宮頸癌等)及流感疫苗施打降低傳染病的傳播，所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，不作為其他任何用途，由健康管理專責單位妥善保管不外流。另也與心理諮商機構合作，針對有需求的員工進行專案輔導，2024年無員工提出需求。

設置廠醫及醫護 健康輔導

人員，每月以E-Mail方式寄送健康電子報

健康檢查

新進人員體檢、年度健康檢查及特殊作業健康檢查

健康關懷

健康關懷追蹤和紀錄，必要時提供醫療轉介及協助

健康促進

提供多元體檢、疫苗接種、防疫宣導及心理健康等服務

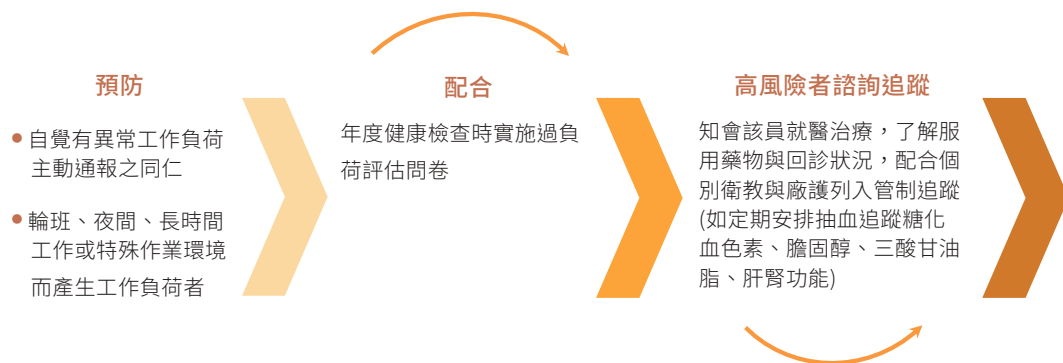
健康檢查報告異常追蹤、特殊個案關懷、母性保護及臨場醫師諮詢服務。

工作負荷預防及職業病預防管理

華通各廠區依當地法規進行高風險職務及職業病預防管理，台灣區為掌握勞工作業環境狀態與評估勞工暴露狀況，據職安作業環境測定相關法令實施檢測，並比對逐年資料進行各項指標檢討，作業環境均符合法定要求。另依員工作業內容為高風險職務族群者，依法施特殊健檢及健康檢查分級制度進行健康管理。

對員工因異常工作負荷促發之疾病(如噪音、粉塵)，公司積極進行管理，2024年台灣區完成異常工作負荷評估，針對高風險人員進行面談與追蹤。大陸區則是依照法規執行崗前、崗中及崗後體檢，針對職業禁忌人員，皆依規定調離崗位，且2024年無職業病發生。

華通每年定期召開健康管理成果報告，建立潛在通報關懷機制，追蹤異常案例及檢視高風險族群，同時安排醫師訪視與進行現場作業觀察，提出建議與改善，及早發現高風險族群，從源頭優先杜絕危害暴露因子，將個人防護器具作為最後一道防線，持續透過完整的作業環境監測與健康風險分級管理制度，營造更健康舒適工作環境，2024年共有243人次健行健康諮詢。



特殊體檢



一般健檢

台灣區

- 特殊體檢人次：284人次
- 高風險面談：60人(結案 45人；定期追蹤15人)
- 特殊健檢四級管理人數：4人(噪音)，由廠醫進行諮詢與評估，初判非為工作造成，持續對噪音崗位追蹤觀察，並及不定期對工作場所做噪音檢測等

大陸區

- 特殊體檢人次：5,406人次
- 職業禁忌人數：128人，皆依公司規定調離崗位
- 管理措施：崗前、崗中體檢合格人員均上崗及維持崗位，體檢異常及復查異常人員均做調崗處理。

健康促進活動

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，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，2024年舉辦各種健康促進系列活動。

熱心捐血 共舉辦5場，255人次參加



愛滋篩檢 共舉辦1場，23人次參加



視力眼壓 共舉辦3場，281人次參加



骨質密度檢測 共舉辦2場，295人次參加



體脂肪檢測 共舉辦3場，326人次參加



健康專欄議題分享

- 遠離自律神經失調 飲食有技巧
- 憂鬱症定義，有哪些症狀，又該如何預防與治療？
- 認識高血脂對身體的危害
- 皰疹和口角炎有何區別？
- 認識口腔癌
- 登革熱與日本腦炎
- 菸害防制
- 母性保護醫師面談與健康指導
- 紓壓做得好，人生就是彩色！運用紓壓策略，追求心理健康
- 尊重差異包容多元~性別是不需要去硬性分辨的
- 異常工作負荷人員評估
- 「心理諮商」和「身心科」的差別在哪？我需要心理諮商嗎？
- 淺談低醣飲食
- 認識腦中風
- 認識更年期
- 什麼是腎病症候群？
- 肥胖與代謝
- 認識肺癌
- 過勞面談、健康指導與諮詢
- 冬季腎臟保養建議
- 認識糖尿病
- 傳染病預防
- ABCDE型肝炎介紹
- 泌尿系統認識
- 心血管疾病預防
- PM2.5對健康的影響



5

—— 華通社會公益

華通長期以來一直專注於推動社會公益事業。我們不僅關心社會上的弱勢群體，也致力於培養印刷電路板產業所需人才。華通通過資金捐助的方式支持相關項目，同時鼓勵公司同仁積極參與志工活動。我們將持續投入社會公益，以實現華通對社會的貢獻。

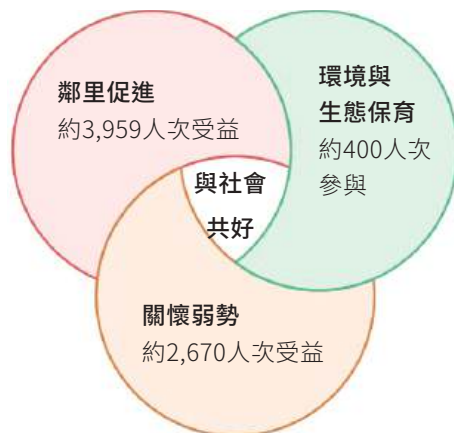
► 5-1. 週邊社區經營與在地回饋

華通大園廠、蘇州、重慶及泰國廠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，並且符合當地規定建廠。

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」與「環境與生態保育」三大主軸，將影響力從廠區鄰里向外擴展，與社福單位、教育組織等夥伴攜手，為社會及環境注入正向力量，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。

- 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，認養廠區附近道路清潔維護及綠化，提供優質環境與市容。
- 持續捐助守望相助隊、義警、民防及消防單位發展專案，透過多方面努力，創造和諧社會。

在2024年，我們持續推動對台灣兒福、急難救助及身心障礙機構的捐贈，並定期募集物資捐贈。此外，大陸地區每年定期向當地小學推廣公益捐贈，並鼓勵同仁積極參與各項公益活動。



- 攜手環保局及鄰里環保志工，配合第三方合格業者檢測廠區土壤及地下水，防治污染。
- 持續監督土壤和水源，組織志工實際參與，協助改善周邊溪流棲地，恢復生物多樣性。

主軸	合作單位	推動內容	2024年執行成效	
			經濟效益	社會環境效益
鄰里促進	● 在地區公所 ● 各鄉里辦公室 ● 社區發展協會 ● 警消機構	● 不定期拜訪，邀請參與廠區活動，促進和諧關係。 ● 參與鄰近社區公共事務，扶植在地藝文、回應需求，推動互利生活圈，實現共融發展。 ● 捐贈地方政府消防救災裝備與物資，提高社區應變能力。	● 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	● 福利慈善團體 ● 偏鄉學校	● 資助偏鄉學校教學環境，助力成長成才，推動特色教育建立自信。 ● 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。	● 提升企業形象 ● 員工公益參與的意識養成 ● 增加在地參與 ● 照顧弱勢族群 ● 減少社會資源差距	● 以企業力量幫助需受助對象 ● 增進員工了解公司關注的社會公益議題
環境生態保育	● 各廠區員工 ● 環保團體 ● 鄰里環保相關志工	● 號召員工擔任志工，清理河川、街道與淨山，共同維護廠區周邊環境整潔 ● 資助相關團體(如財團法人電路板環境公益基金會 TPCF)	● 提升企業形象 ● 員工認同與推廣 ● 增進環境保護意識 ● 增加在地環境參與	● 保留維持棲地完整性，減少環境汙染，促進生物多樣化 ● 扎根環保知識

► 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，不定期回饋社會、增強公司與社區的聯繫，並展示我們的社會責任感，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，透過訪視溝通與居民建立互信互助管道，同時藉由關懷長者、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」。

致力社會公益

資金與物品為華通從事公益活動的投主要入資源，除定期開展投入公益行動弭平資源落差，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與交流互動。

- 分享愛與弱勢關懷：華通長期關注弱勢群體與弱勢教育，定期贊助捐助蘋果慈善基金會、育德育幼院、台灣國際兒童村、崇善社會福利協會、藍迪兒童之家、樂活育幼院等六所機構，2024年共贊助新台幣約445萬元。
- 響應在地活動：挹注當地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，故每年提供直笛隊發展基金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。另大陸區亦贊助廣東惠州博羅縣成立學生培育基金費用、教育創強經費，並捐贈湖鎮中學新建教學綜合樓，裝修愛心教室等，2024年共贊助新台幣約565萬元。

社區衝擊評估

華通支持營運所在地區之社會關懷，於建廠之初進行社區衝擊評估，包括環境監測及揭露，明訂相關監測類別，制定環境監測計畫等，後期也持續與當地社區及政府保持良好互動及溝通，由公關單位定期主動拜訪周遭村里民，並設置利害關係人溝通反應平台(<https://www.compeq.com.tw/relationship.php>)，定期回報互動狀態，以維持全數符合環保社會相關法規，並把負面衝擊減到最低。



新莊國小直笛隊

● 成果：

- 穩定直笛隊運作，華通長期持續贊助，確保直笛隊有足夠資源購置樂器、聘請專業師資，並順利舉辦團練與演出活動。
- 有效縮小城鄉及學校間的教育資源落差，讓更多學童能平等接觸音樂教育。

● 潛在受益：

- 學生透過參與直笛隊，提升音樂素養與團隊合作能力，並有機會參加校內外藝文展演及比賽，展現學習成果。
- 直笛隊成為校內重要藝文團隊，豐富學校課程與活動，強化學校藝文氛圍，提升學校在社區的知名度。

樂活育幼院

協助修繕育幼院，更新地磚及牆磚

藍迪兒童之家

提供照顧院童日常生活，教育
支出及嬰兒室增修使用

育德育幼院、台灣國際兒童村

設備老舊，協助汰舊換新，提供院
童更安全的居住環境

蘋果社會福利慈善基金會

針對全國性急難救助個案，提
供新台幣2萬元救助金



藍迪兒童之家



崇善社會福利協會

• 成果：

- **崇善社會福利協會(復興區原民兒少)：**部落Mqas(快樂)親子角的設置，協助機構提供偏鄉或弱勢兒童規劃辦理相關團體活動、文化體驗活動及親子教育等課程，提供兒童及少年在課後有休閒與學習的空間。
- **飽食堂計畫：**解決偏遠地區孩童放學無處去及晚餐不足問題，提供資金協助設置親子據點提供安心場所、點心及晚餐。
- **藍迪兒童之家：**贊助機構能持續完善環境設施(防焰窗簾裝置*24、電器櫃設置*12、戶外椅*18)，擴充服務規模，強化課業輔導與生活技能培養，提升整體照護品質。
- **潛在受益：**贊助機構不僅直接改善弱勢兒童的生活與發展機會，並協助其脫離困境並促進自立。



2024年社會參與投入總金額新台幣1,344.8萬元

敦親睦鄰、社區關懷		支持在地文化	環境保育	學校贊助、關懷弱勢
投入比例	投入比例	3.1%	0.3%	79.0%
目的與效益	- 提升社會關注度 - 深化社區溝通 - 鄰里關係強化 - 維持參與合作機制與社會議合的順暢	- 傳承在地傳統文化，贊助社區藝文活動 - 地方繁榮與在地價值保存	- 強化社區民眾對環境保護意識 - 減緩對環境負面衝擊 - 繁榮社區環境 - 推行環境守護工作，提升環境公民知識	- 深入校園合作，提供發展資源 - 消除教育資源落差 - 提升弱勢群體教育及生活品質 - 改善偏鄉、弱勢族群的學習資源和機會
社會參與投入內容	- 蘆竹區青年守望相助協會 - 蘆竹區大竹聯合守望相助隊 - 大園區模範母親表揚 - 新莊里社區發展協會活動 - 大園區內海里守望相助隊 - 大園區五權里守望相助隊 - 蘆竹區新莊里中秋晚會活動 - 蘆竹區新莊里老人會活動 - 蘆竹區新莊里大新社會服務志工隊 - 蘆竹區新莊里老人健康促進協會活動 - 大園工業區服務中心廠商協進會 - 蘆竹警友辦事處 - 廣東惠州春節、中秋慰問 - 蘇州青年公社宿舍文化節	- 新莊里福隆巖慶典活動 - 新莊里大興宮慶典活動 - 新莊里福龍祠慶典活動 - 新莊里新隆祠慶典活動 - 新莊里福安宮慶典活動 - 新莊里廣福祠慶典活動 - 新莊里福德祠慶典活動 - 大園工業區大庄福德祠修繕	- 蘆竹區大竹聯合守望相助隊辦理節電宣導活動 - 蘆竹區新莊里大新水環境巡守隊 - 蘆竹區新莊里環保志工小隊 - TPCF電路板環境公益基金會	- 蘆竹區新莊里新莊國小運動會 - 蘆竹區新莊國小直笛團發展 - 蘆竹區新莊國民小學第47屆畢業典禮費用 - 大園區五權國小70屆畢業典禮 - 蘆竹區大竹國民小學學校暨社區聯合運動大會活動 - 蘆竹區大竹國民中學66週年校慶運動會 - 蘆竹區大華國民小學辦理54年校慶運動會 - 蘆竹區新興國小辦理里校聯合運動大會 - 大園區大園國民中學54屆畢業典禮活動、73週年校慶暨運動會 - 博羅縣學生培育基金費用、捐贈湖鎮中學新建教學綜合樓 - 捐助「蘋果日報慈善基金會」、「育德育幼院」、「台灣國際兒童村」、「崇善社會福利協會」、「藍迪兒童之家」、「樂活育幼院」6所機構 - 明心箏樂團【亞洲箏琴對話國際音樂會】



6

附錄

▶ 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
通用準則				
GRI 1:基礎 2021				
	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書		2
	GRI行業準則應用	無適用行業準則		-
GRI 2:一般揭露				
組織概況及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 2-1-1.公司據點		2 28
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		2
2-4	資訊重編	關於本報告書	1.2024年資料邊界範疇新增COMPEQ (Thailand) (簡稱泰國廠) 2.若有勘誤，另於相關章節備註說明	2
2-5	外部保證/確信	關於本報告書 附錄四 第三方查證聲明書		2 132
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2-1.關於華通 2-7.永續供應鏈		28 49
2-7	員工	4-2.員工概況與分佈		91
2-8	非員工的工作者	4-9-11.職業災害管理		112
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1-1.華通ESG永續發展委員會 2-2-3.公司治理架構		6 35
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作		36
2-11	最高治理單位的主席	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作		36
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作		36
2-13	衝擊管理的負責人	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作		36
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-1-1.華通ESG永續發展委員會		6
2-15	利益衝突	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作		36

編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作		36
2-17	最高治理單位的群體智識	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作		36
2-18	最高治理單位的績效評估	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作		36
2-19	薪酬政策	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作	參見華通年報「最近年度給付董事、總經理及副總經理等之酬金」	36
2-20	薪酬決定流程	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作	參見華通年報「最近年度給付董事、總經理及副總經理等之酬金」	36
2-21	年度總薪酬比率	4-4.具競爭力的薪酬福利		96
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 1-1.華通永續與社會責任政策		1 5
2-23	政策承諾	1-1.華通永續與社會責任政策		5
2-24	納入政策承諾	2-7-1.永續供應鏈管理規範 4-1-1.人權承諾與政策 4-5.員工發展與教育訓練		49 85 97
2-25	補救負面衝擊的程序	2-3.誠信經營及法規遵循 2-4.風險管理 3-2.氣候變遷因應 4-1-1.人權承諾與政策		40 42 59 85
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3.誠信經營及法規遵循 4-1-1.人權承諾與政策 4-7.勞資關係		40 85 101
2-27	法規遵循	2-3.誠信經營及法規遵循		40
2-28	公協會的會員資格	2-1-6.外部組織參與		33
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1-3.利害關係人議合與溝通		10
2-30	團體協約	4-7.勞資關係		101
GRI 3:重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	1-4.重大議題鑑別		13
3-2	重大主題列表	1-4.重大議題鑑別		13

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(治理面)					
經濟績效					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 201經濟績效(2016)	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-2-1.經營績效	完整財務資訊請參閱 2024 年年報及財報	34
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	1-5.重大議題永續績效 2-4.風險管理 3-2.氣候變遷因應		21 42 59
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4-6.員工權益保障	完整財務資訊請參閱 2024 年年報及財報	100
	201-4	取自政府之財務援助	-	2024年來自台灣政府財務補助共新台幣34,919,000元，主要來自投資的所得稅補助。	-
採購實務					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 204採購實務(2016)	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		49
重大主題揭露(環境面)					
能源					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 302能源(2016)	302-1	組織內部的能源消耗量	3-3.溫室氣體排放管制 3-4. 能源管理		69 73
	302-2	組織外部的能源消耗量	3-3.溫室氣體排放管制		69
	302-3	能源密集度	3-3.溫室氣體排放管制 3-4. 能源管理		69 73
	302-4	減少能源消耗	3-4-2.節能改善		75
	302-5	降低產品和服務的能源需求	不適用	華通產品非為終端產品，無法直接取得相關資訊，且PCB應用的產品種類眾多，資訊蒐集上有困難	-

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
水與放流水					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 303水與放流水(2018)	303-1	共享水資源之相互影響	3-6-2.水資源使用		76
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3-6-4.廢水管理		78
	303-3	取水量	3-6-2.水資源使用		76
	303-4	排水量	3-6-2.水資源使用 3-6-4.廢水管理		76 78
	303-5	耗水量	3-6-2.水資源使用		76
排放					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 305排放(2016)	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3-3.溫室氣體排放管制		69
	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		69
	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	3-3.溫室氣體排放管制		69
	305-4	溫室氣體排放強度	3-3.溫室氣體排放管制		69
	305-5	溫室氣體排放減量	3-4-2.節能改善		75
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)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	75
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	3-5.空氣汙染管理		75
廢棄物					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 306廢棄物(2020)	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3-7.廢棄物管理		79
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3-7.廢棄物管理		79
	306-3	廢棄物的產生	3-7-1.廢棄物產出結構與處理		79
	306-4	廢棄物的處置移轉	3-7-1.廢棄物產出結構與處理		79
	306-5	廢棄物的直接處置	3-7-1.廢棄物產出結構與處理		79
供應商環境評估					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 308供應商環境評估(2016)	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2-7-1.永續供應鏈管理規範		49
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2-7-2.供應商永續性稽核		53

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(社會人群(人權)面)					
職業安全衛生					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 403職業安全衛生(2018)	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		106
	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 4-9-7.事故調查		109 110
	403-3	職業健康服務	4-9-12.職場健康安全活動		115
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4-9-2.職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		107
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	2-7-3.承攬商管理 4-9-9.安全衛生教育訓練 4-9-10.消防演練		53 111 111
	403-6	工作者健康促進	4-9-12.職場健康安全活動		115
	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		108
	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		112
	403-9	職業傷害	4-9-11.職業災害管理		112
	403-10	職業病	4-9-11.職業災害管理		112
不歧視					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 406不歧視(2016)	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2-7-1.永續供應鏈管理規範 4-1-1.人權承諾與政策		49 85
童工					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 408童工(2016)	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 4-1-1.人權承諾與政策		49 85
強迫或強制勞動					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 409強迫或強制勞動(2016)	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 4-1-1.人權承諾與政策		49 85
供應商社會評估					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 414供應商社會評估(2016)	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2-7-1.永續供應鏈管理規範		49
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2-7-2.供應商永續性稽核		53
客戶隱私					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-5.重大議題永續績效		21
GRI 418客戶隱私(2016)	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2-5.資訊安全管理與隱私保護	報告期間內無客戶隱私侵犯案件	45

附錄二 永續會計準則委員會 SASB 內容索引

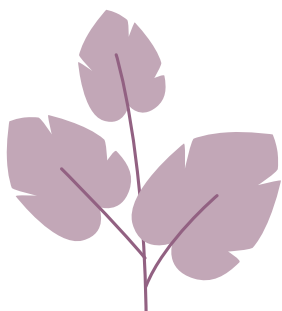
- 行業準則：科技與通訊(Technology & Communications)
- 產業類別：硬體(Hardware)

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	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	不適用	-
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	4-2. 員工概況與分佈 4-3. 人員進用與留任	91 93
產品生命週期	TC-HW-410a.1	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比	華通因應國內外環保及禁用物質法規定期更新有害物質管理規定，沒有達到需要申報IEC62474之門檻，IEC62474材料聲明產品的營收占比為0%	-
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具(EPEAT)註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	略過這項揭露內容，華通產品非為終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的EPEAT標章，但會以目前標準制定環境標籤，進行驗證。	-
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	略過這項揭露內容，華通產品非為終端產品，不適用此指標。	-
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	3-7-1. 廢棄物產出結構與處理 3-7-2. 廢棄物減量措施與效益	79 81
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟(RBA)有效性查核程序(VAP)或同等程序中經查核之百分比，按(a)所有場所及(b)高風險場所	2-7-2. 供應商永續性稽核	53
	TC-HW-430a.2	一階供應商就(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不符合責任商業聯盟有效性查核程序(VAP)或同等程序之不合格比率，以及(2)相關改正行動比率	2-7-2. 供應商永續性稽核	53
物料採購	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	2-4. 風險管理 2-7-4. 衝突礦物採購管理 2-8. 綠色產品管理	42 54 55
行業活動	TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	2-1. 關於華通	28
	TC-HW-000.B	製造場所之面積	2-1-2. 全球佈局與服務	28
	TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	考量涉及營業秘密，暫不揭露	-

附錄三 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」內容索引

永續揭露指標—電子零組件業

永續揭露指標	參考章節	頁碼
消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	3-4. 能源管理	73
總取水量及總耗水量	3-6-2. 水資源使用	76
所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	3-7-1. 廢棄物產出結構與處理	79
說明職業災害類別、人數及比率	4-9-11. 職業災害管理	112
產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	3-7-1. 廢棄物產出結構與處理 3-7-2. 廢棄物減量措施與效益	79 81
與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	2-4. 風險管理 2-7-4. 衝突礦物採購管理 2-8. 綠色產品管理	42 54 55
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2-3. 誠信經營及法規遵循	40
依產品類別之主要產品產量	2-1. 關於華通	28



上市公司氣候相關資訊

項目	參考章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	1-1-1. 華通ESG永續發展委員會 3-2. 氣候變遷因應 3-2-1. 氣候變遷治理	6 59 60
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	3-2-2. 掌握氣候風險與機會	61
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3-2-2. 掌握氣候風險與機會	61
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2-4. 風險管理 3-2-3. 氣候風險管理	42 63
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	3-2-2. 掌握氣候風險與機會 3-2-3. 氣候風險管理	61 63
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3-2-2. 掌握氣候風險與機會 3-2-3. 氣候風險管理 3-2-4. 氣候管理目標	61 63 68
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	3-2-2. 掌握氣候風險與機會	61
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	3-2. 氣候變遷因應 3-3. 溫室氣體排放管制 3-4. 能源管理	59 69 73
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	3-2-2. 掌握氣候風險與機會 3-2-3. 氣候風險管理 3-3. 溫室氣體排放管制	61 63 69
最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	3-3. 溫室氣體排放管制 母公司(台灣廠區): TUV / 子公司(惠州電腦、惠州精密): SGS，另子公司(重慶廠/蘇州廠/泰國廠)僅自主盤查，尚未完成確信查證作業。 全企業採ISO 14064-1:2018 準則確信，範疇一與範疇二：合理保證，範疇三：有限保證	69
溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	3-2-4. 氣候管理目標 3-3. 溫室氣體排放管制 3-4-2. 節能改善	68 69 75

附錄四 第三方查證聲明書



Independent Assurance Statement

To the Management and Stakeholders of COMPEQ Manufacturing Co., Ltd.

DQS has been engaged by COMPEQ Manufacturing Co., Ltd. ("Compeq") to provide independent assurance over the Sustainability Report 2024. The engagement took place in May 2025.

The objective of this assurance engagement was to independently express conclusions on underlying reporting processes and validate qualitative and quantitative claims, so as to limit misinterpretation by stakeholders and increase the overall credibility of the reported information and data.

Scope of assurance and standards

The assurance encompassed the entire sustainability report and focused on all figures, statements and claims related to sustainability during the reporting period from January 2024 to December 2024.

The assurance engagement was performed in accordance with the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3) and GRI Standards 2021 of Global sustainability standard board (GSSB), which consists of:

- Evaluating Compeq's sustainability framework and processes using the inclusivity, materiality, responsiveness and impact criteria of the AA1000 AccountAbility Principles (AA1000AP 2018).
- Evaluating the quality of the reported sustainability performance information - Economy, Environment and People (including Human Rights), the period from 1 January 2024 to 31 December 2024.
- The financial information is the same as the scope of the 2024 consolidated financial report of Compeq Group. Non-financial information (such as Economy, Environment, People (including Human Rights)): Compeq Headquarter (Taiwan - Lu Zhu Plant and Ta Yuan Plant), China Manufacture site - Huzhou, Suzhou and Chongqing and Thailand.
- Compeq is responsible for the issuance, response, performance data, case studies and the information related to management sustainability related data and information systems.
- The report is in accordance with the requirements of GRI Standards 2021, Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Hardware sector, the Sustainability Disclosure Indicators of Financial Supervisory Commission Electronic Component Industry and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Level of assurance

A Type 1 Moderate Level of assurance under AA1000AS v3 was provided for this engagement which contains. Information and performance data subject to limited to the scope

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 426014

document no.: TF-0065
www.dqsglobal.com



described above.

Limitations

The assurance did not cover financial data, GHG emission, technical descriptions of buildings, equipment and production processes or other information not related to sustainability.

The assurance engagement is not a compliance audit and does not assess or evaluate compliance with applicable laws and regulations.

Independence and Competences of the Assurance Provider

The DQS Group is an independent professional services firm that provides assurance on sustainability disclosures under the Global Reporting Initiative (GRI), CDP and other specialized management and reporting mechanisms. Independent verifiers have not been involved in the development of the report or have they been associated with Compeq sustainability program, data collection or strategic processes.

DQS Group ensures that the assurance team possesses the required competencies, maintained neutrality and performed ethically throughout the engagement. Further information, including a statement of impartiality, can be found at: www.dqsglobal.com.

The management of Compeq was responsible for the preparation of the sustainability data.

Assurance Methodology

The assurance procedures and principles used for this engagement were drawn from the International Standard AA1000AS and methodology developed by DQS, which consists of the following steps:

- Identifying statements and data sets, which are classified according to the relevant data owners and the type of evidence required for the verification process.
- Reviewing the Sustainability Report to determine whether the material topics identified during our procedures have been adequately disclosed.
- Carrying out interviews with key functional managers and data owners at Compeq office in No. 91, Ln. 814, Daxin Rd., Shin-juang VII, Luzhu Dist., Taoyuan City 338114, Taiwan.
- Assessing the collected information and provide recommendations for immediate correction where required or for future improvement of the report content.

Evaluation of the adherence to AA1000 AccountAbility Principles

Inclusivity - People should have a say in the decisions that impact them

The stakeholder identification and engagement process are documented and implemented

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 426014

document no.: TF-0065
www.dqsglobal.com



through the Compeq Sustainability program and the Report well brings out key stakeholder concerns as material aspects of significant stakeholders.

Materiality - Decision makers should identify and be clear about the sustainability topics that matter

The sustainability data included in the scope of the assurance engagement consists of sustainability performance indicators for sustainability topics that are considered material, through a materiality assessment. In accordance with the IFRS sustainability disclosure standards, it was recommended to use "Double Materiality" for the material topics disclosure.

Responsiveness - Organizations should act transparently on material sustainability topics and their related impacts

Compeq is responding to those issues that it has identified as material and demonstrates this in ESG performance indicators. The organization and its stakeholders can use the reported sustainability information as a reasonable basis for their opinions and decision-making. To ensure the clarity of materiality topics, it was recommended to adopt more effective internal mechanisms to improve transparency and accuracy for future report.

Impact - Organizations should monitor, measure and be accountable for how their actions affect their broader ecosystems

Compeq has implemented systems to monitor and measure its economy, environment and people (including human rights) impacts through selected performance indicators based on GRI standards, has also focused on related ecological impacts.

Conclusion

On the basis of AA1000AS v3 type 1 moderate assurance engagement according to the above-listed criteria, nothing has come to our attention that causes us to believe that the disclosures within the scope of this assurance engagement are materially misstated. The processes for collecting and consolidating the data are structured in such a way as to enable independent verification.

On behalf of the assurance team
August 4, 2025
Taiwan



Bob Chen
Managing Director
DQS Taiwan Inc.



8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 426014

www.dqsglobal.com



