



COMPEQ

華通電腦股份有限公司

2025

Sustainability Report

永續報告書

科技創新・綠色未來・共創永續價值

Innovate Today, Sustain Tomorrow



目錄

董事長的話	1
關於本報告書	2
永續綜合績效與亮點	3

01

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	9
1-3. 利害關係人議合與溝通	11
1-4. 重大議題鑑別	15
1-5. 重大議題永續績效	23

02

華通永續治理

2-1. 關於華通	30
2-2. 公司治理	36
2-3. 誠信經營及法規遵循	43
2-4. 風險管理	45
2-5. 資訊安全管理與隱私保護	48
2-6. 客戶關係管理	51
2-7. 永續供應鏈	52
2-8. 綠色產品管理	58

03

華通綠色管理

3-1. 永續環境承諾與政策	64
3-2. 氣候變遷因應	64
3-3. 溫室氣體排放管制	74
3-4. 能源管理	79
3-5. 空氣汙染管理	82
3-6. 水資源管理	83
3-7. 廢棄物管理	88
3-8. 環境管理與法規遵循	91

04

華通員工照顧

4-1. 人權保障與維護	94
4-2. 員工概況與分佈	102
4-3. 人員進用與留任	104
4-4. 具競爭力的薪酬福利	107
4-5. 員工發展與教育訓練	108
4-6. 員工權益保障	111
4-7. 勞資關係	112
4-8. 員工福利措施	114
4-9. 職業安全與健康	117

05

華通社會公益

5-1. 週邊社區經營與在地回饋	133
5-2. 社會參與和影響力	134

06

附錄

6-1. 全球永續性報告準則 GRI Standards 內容索引	139
6-2. 永續會計準則委員會 SASB 內容索引	146
6-3. 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	147
6-4. 第三方查證聲明書	149



董事長的話

致各位關心華通的朋友、夥伴們：

2025 年全球通膨放緩、Fed 三次降息、AI 科技及低軌衛星的應用，電子市場需求回溫，全球經濟依照 IMF 統計 2025 年全球 GDP 成長 3.2%，PCB 產業依照 Prismark 公布 2025 年電路板產業產值較 2024 年成長 15.4%。

本公司 2025 年全年營業收入新台幣 760 億元，較 2024 年 724.6 億元成長 4.9%，2025 年本期淨利為新台幣 65.7 億元，較 2024 年本期淨利 56 億元增加 9.7 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。

2026 年全球經濟景氣穩健成長，對於藍海的目標產品市場進行投資，包含：AI 應用、低軌衛星、光通訊等。並且持續做好環境保護，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。

2025 年度營業報告

- ▶ 2025 年本期淨利為新台幣 65.7 億元，相較於 2024 年之本期淨利新台幣 56.0 億元增加 9.7 億元，2025 年 EPS 為新台幣 5.51 元，相較於 2024 年 EPS 為 4.7 元增加 0.81 元。
- ▶ 銷售狀況：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，2025 年銷售量約 3,926 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 3.9 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、高頻高速材料物料應用、節能改善、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進行 VE、降低變動及固定成本，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。

▶ 生產基地規劃：本公司主要產品為電路板及 SMT。

1. 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。
2. SMT 生產據點為大陸蘇州、惠州等生產基地。

▶ 未來產品佈局：

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 AI 相關應用產品、AR/VR/ 智慧眼鏡、醫療產品、人型機器人等訂單。
3. SMT 產品：持續開發利基產品如光通訊、工控、測試板等產品，在選定的市場產品中，改善工廠體質的競爭力，使工廠能夠穩健經營。

董事長 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 16 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 2025 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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日間華通於經濟治理、環境及社會人群面（包含人權）資訊及相關作為與各項績效數據，揭露範圍均與本公司 2025 年度合併財務報表之組織邊界一致，以完整呈現本公司主要營運活動對永續發展各面向之管理成果與影響。報導生產據點包含台灣廠區（蘆竹、大園）總部及中國大陸及泰國之生產據點，包括華通電腦（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、華通電腦（重慶）有限公司，以及 COMPEQ (Thailand)（簡稱泰國廠）。

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第三方外部機構進行討論，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，並由永續長向董事會報告，完成後於公司網站公開發行。

2025 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，詳情請見第三章節。

▶ 數據品質管理

- 財務數據：正風聯合會計師事務所
- 永續資訊：DQS
- 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

▶ 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：2025年08月發行
- 現行發行版本：2026年08月發行
- 預計下次發行：2027年08月發行

▶ 管理系統認證

- 環境管理 ISO 14001/ ISO 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/ISO 13485/
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：桃園市蘆竹區大新路814巷91號
- 電話：+886-3-323-1111 #2250
- 電子郵件：albertshieh@compeq.com.tw
- 公司網站：<http://www.compeq.com.tw>





2025 年永續綜合績效與亮點



經濟 治理

- 營業收入新台幣 **760.0** 億元 (↑ 4.9%)
- 本期淨利新台幣 **65.7** 億元 (↑ 9.7%)
- EPS 新台幣 **5.51** 元，增加 **0.81** 元
- 全球 HDI PCB 領域 **No.1**



永續 環境

- 143 項節能計畫節電 **38,860.0** MWh
- 溫室氣體排放減量 **21,399** 公噸 CO₂e
- 節能效益新台幣 **1 億 2,436** 萬元
- 廢棄物回收再利用率 **91.2** %
- 用電再生能源佔比 **38.8** %
- 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 **92.9%**
- 全員參與安全衛生提案件 **618** 件
- 超額進用身心障礙者，進用率 **109** %
- 資助 **6** 家社福機構與當地國小音樂發展



01 華通永續溝通

- 1-1. 華通永續與社會責任政策
- 1-2. 華通對聯合國永續發展目標的響應作為
- 1-3. 利害關係人議合與溝通
- 1-4. 重大議題鑑別
- 1-5. 重大議題永續績效



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

建置健全的治理架構，透過遵循誠信經營與道德準則，將企業社會責任核心價值納入經營策略，以健全公司治理，另建立多元溝通管道以妥適回應利害關係人其所關切之重要企業社會責任議題。

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。



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。

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



E



- 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

S



- 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

G



- 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，2025 年 3 月於董事會轄下成立「永續發展委員會」，目前設有三名永續發展委員，由董事長擔任召集人及兩位董事組成，且指派高階經理人擔任永續長，以確保本公司永續發展相關工作之推動，並遵循相關政府法令以及「華通電腦股份有限公司永續發展委員會組織規程」運作，每年至少召開一次委員會。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。

永續發展委員會權責

- 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。



▶ 永續發展委員會運作

2025 年共召開 2 次委員會，討論議題包含 IFRS 永續揭露準則導入進度與永續報告書編製情況與揭露內容，並向董事會報告，以確保永續發展各項事務確實落實，推動永續目標達成。

▶ 國際財務報導準則 (IFRS) 永續揭露準則導入計畫

因應國際永續揭露趨勢與主管機關要求，華通自 2025 年啟動準則前導作業，參考國際永續準則理事會 (ISSB) 發布之 S1「一般永續財務資訊揭露規定」、S2「氣候相關揭露」等永續揭露準則的導入計畫，成立「跨部門採用 IFRS 永續揭露準則專案小組」，辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異及影響，擬訂導入計畫，經永續發展委員會討論核定後，依規定提報董事會按季管控，確保各項作業順利推動，強化風險管理與財務資訊整合揭露的目標，展現公司對永續議題的重視與行動，計畫於 2027 年第一季揭露依 IFRS 永續揭露準則編製之 2026 年年報永續資訊專章。



品質管理

- 品質管理系統 (ISO 9001/ IATF 16949/ AS 9100/ ISO 13485)

瞭解客戶的需求，將需求轉為作業標準，訓練員工照著標準做，持續稽核及改善，確保滿足客戶之需求



健康與安全

- 職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)

華通重視人員健康安全，透過職安衛管理系統確保員工處於健康且無傷害的工作環境。

綠色產品管理

- 綠色產品系統 (IECQ QC 080000)

華通與原料，遵守國際相關法規及客戶要求，以達到產品環境友善和環境永續發展。在開發產品同時，承諾不使用禁用物質

社會責任

- 資訊安全管理系統 (ISO 27001)

持續推動安全相關管理，落實公司及客戶機密資料之保護。

- 社會責任管理系統 (SA8000/RBA)

華通持續通過 SA8000 與遵守 RBA 規範，提升員工權益及福利，營造誠信、健康及安全之工作環境，善盡社會責任。

環境與能源管理

- 環境管理系統 (ISO 14001 /14064-1 /ISO 50001)

華通持續致力於能源節省及廢棄物與水回收計畫，提升再生資源使用效能以減少生產碳排放量，慎選原物料及供應商，確保不使用禁用物質與原料，以降低營運成本及環境衝擊。

華通

永續經營理念

- 遵守法律規定
- 重視誠實守信
- 善盡社會責任
- 注重環境保護
- 致力研究開發
- 關懷員工生活

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，辨識出與華通核心營運最相關之 SDGs，連結 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。	✓ 2025 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，台灣區 2025 年針對三級以上人員 694 人進行衛教追蹤與醫師健康指導，整體追蹤率 96.8%。 ✓ 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、三酸甘油酯、肝腎功能）。 ✓ 45 名女性懷孕員工接受母性健康保護。 ✓ 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。	✓ 員工教育訓練人均 39.6 小時，共投入新台幣 604.7 萬元。 ✓ 關懷與援助公益團體 / 偏鄉小學教育資源，資助桃園新莊國小發展特色教育經費（直笛隊）、惠州區幼兒園六一兒童節活動經費、教育創強基金、泰國區兩所學校教育獎金，共計新台幣 787.9 萬元。 ✓ 提供員工子女獎助學金，共發給新台幣 240.3 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。 ✓ 2025 年女性員工佔比為 41.1%，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。 ✓ 2025 年台灣地區育嬰留職停薪，復職留任率 92.9%（男性 85.7%，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。2025 年回收水量為 831.8 千立方公尺，回收率 6.2%。 ✓ 持續強化廢水處理系統管理及放流水水質監測機制，2025 年放流水平均銅濃度約為 0.2 mg/L，氨氮濃度約為 20 mg/L，均優於現行及未來法規管制標準。	3-6-4. 廢水管理 4-9-6. 食品安全

SDGs 目標	華通響應 SDGs 做法與效益	對應章節
 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，並逐年提高再生能源使用量，承諾 2030 年減碳 30%，全企業用電使用 30% 再生能源，並持續滾定式調整。 ✓ 2025 年購買再生能源逾 4.9 億度且建置太陽能板 (約 965.2 萬度)，2030 年前提升再生能源使用比率至 30%(2025 年用電再生能源占比為 38.8%)，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 143 項節能計畫 (台灣廠區 73 項；大陸廠區 70 項)，累計節省用電量達 3,886 萬度，約減少 21,399 公噸二氧化碳排放量，並創造約新台幣 1 億 2,436 萬元之節能效益。	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
 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，2025 年無歧視或違反勞動人權情事。 ✓ 創造就業機會，新進員工人數 6,158 人，身心障礙共聘用 323 人 (約 1.3%) 與當地少數民族 1,579 人 (約 6.4%)。 ✓ 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，並依單位表現額外給予獎勵，並鼓勵員工提案工安改善，共 618 件，獎勵新台幣 50.6 萬元。	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，2025 年無違反有害物質指令事項。 ✓ 完成 265 家供應商 CSR 稽核，符合 RMI 衝突礦物之要求，208 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、降低有害廢棄物產生及廠內回收再利用等減量措施。2025 年回收再利用量達 85,411.4 公噸，較 2024 年增加 16,933.9 公噸，增幅 24.7%；廢棄物回收率亦由 2024 年的 89.5% 提升至 2025 年的 91.2%。 ✓ 廢棄物減廢 6,362.0 公噸，減廢效益新台幣 3,985.5 萬元。	2-7. 永續供應鏈 2-7-4. 關鍵材料與衝突礦物採購管理 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。 ✓ 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，2025 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 級。 ✓ 惠州電腦、惠州精密、重慶廠取得 ISO 50001 能源管理系統驗證。 ✓ 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、組織活動、公家機關等共 13 家，與成員相互交流，增進企業組織合作。 ✓ 積極參與 TPCA/CPCA/THPCA，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，2025 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，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。



► 鑑別利害關係人

2025 年華通選定十類別的利害關係人，包含員工、投資人 / 股東、客戶、供應商 / 承攬商、媒體、政府單位、非營利組織 NGO / 周邊社區、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 / 周邊社區、政府機關等七類，與 2024 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 / 周邊社區
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	2025 年議合結果
員工	- 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) - 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) - 內 / 外部網站資訊公佈 (不定期) - MEMO 政策公告 (每月) - ESG 永續問卷、內部訪談 (每年) - 員工健康檢查、醫療諮詢 (不定期) - 安全衛生委員會會議 (每季 / 每月) - 新進 / 在職教育訓練、基中層主管訓練 (每年) - 年度員工滿意度調查	- 人才吸引與留任 - 人才培育與發展 - 職業安全與衛生 - 人權維護 - 多元與共融	- 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。 - 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。 - 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。 - 優化福利資訊平台，深化員工福利優惠。 - 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。	- 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 5.8%。 - 依法辦理勞資會議 (4 場)、福委會會議 (8 場)。 - 內部意見反應共計 191 件，申訴 144 件皆已完成處理回饋，結案率 100%。 - 員工教育訓練人均 39.6 小時，SA8000 與 RBA 教育訓練完訓率 100%，2025 年無報復與員工資料外洩之事件。 - 因應文明管理，持續推動「基中層主管的員工管理與溝通技巧」，共 361 位主管參與。 - 持續推動工安認知與能力，2025 年工傷件數較 2024 年增加 4 件，持續作好改善。 - 年度員工滿意度調查分數 8.1 分，與上次持平 (滿分 10 分)。 - 與校園保持互動，共舉辦徵才演講會 17 場。
工會	- 工會理監事會議 (每月) - 勞工代表大會 (每年) - 勞工教育 (每季) - ESG 永續問卷 (每年)	- 人權維護 - 職業安全與衛生 - 營運績效 - 人才吸引與留任 - 人才培育與發展	- 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。 - 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。	- 參與工會理監事會議 (12 場)。 - 參與工會活動，會員代表大會 1 場、勞工教育 4 場。 - 勞資會議與理監事會議提案執行率 100%。 - 持續與工會提出團體協約之簽訂進行溝通。 - 依法與不定期召開安全衛生委員會 (73 場)，持續針對健康安全溝通。

利害關係人	議合方式與頻率	關注的議題	華通的回應	2025 年議合結果
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 (每年) 法人股東： 1. 公司參訪 (不定期) 2. 法說會、參加海內外投資機構、券商研討會 (不定期) 3. 年度 ESG 永續報告書與問卷 (每年)	1. 供應鏈永續管理 2. 營運績效 3. 誠信經營與公司治理 4. 客戶關係管理 5. 資訊安全與隱私權保護	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、5 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. 配合金管會完成公司治理評鑑作業。 5. 每年揭露 CDP、水安全資訊，2025 年成績皆為 B 管理 (Management) 等級。 6. 因應關稅情勢變化，與關鍵供應商皆有長期合作關係，以最快速度獲得市場情況隨時因應。 7. 未發生貪腐及資訊洩密洩漏事件。
客戶	1. 不定期技術品質支援 (不定期) 2. 各事業群業務窗口專線及信箱 (不定期) 3. 客戶滿意度調查 (每年) 4. 客戶問卷或現場稽核 (不定期) 5. 客戶教育訓練 (定期) 6. 客戶資料庫填報平台 (不定期) 7. 年度 ESG 永續報告書與問卷 (每年) 8. 拜訪與日常聯繫 (不定期) 9. RBA-ON 平台 (每年)	1. 供應鏈永續管理 2. 氣候行動與能源管理 3. 廢棄物管理 4. 排放管理 5. 客戶關係管理	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、環境及管理等準則。 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. 2025 年未收到任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。 2. 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。 3. 因應個別客戶要求推動節能項目，2025 年共發起 143 項，已完成 87 項目，其餘預計 2027 年完成。 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 86.3 分。

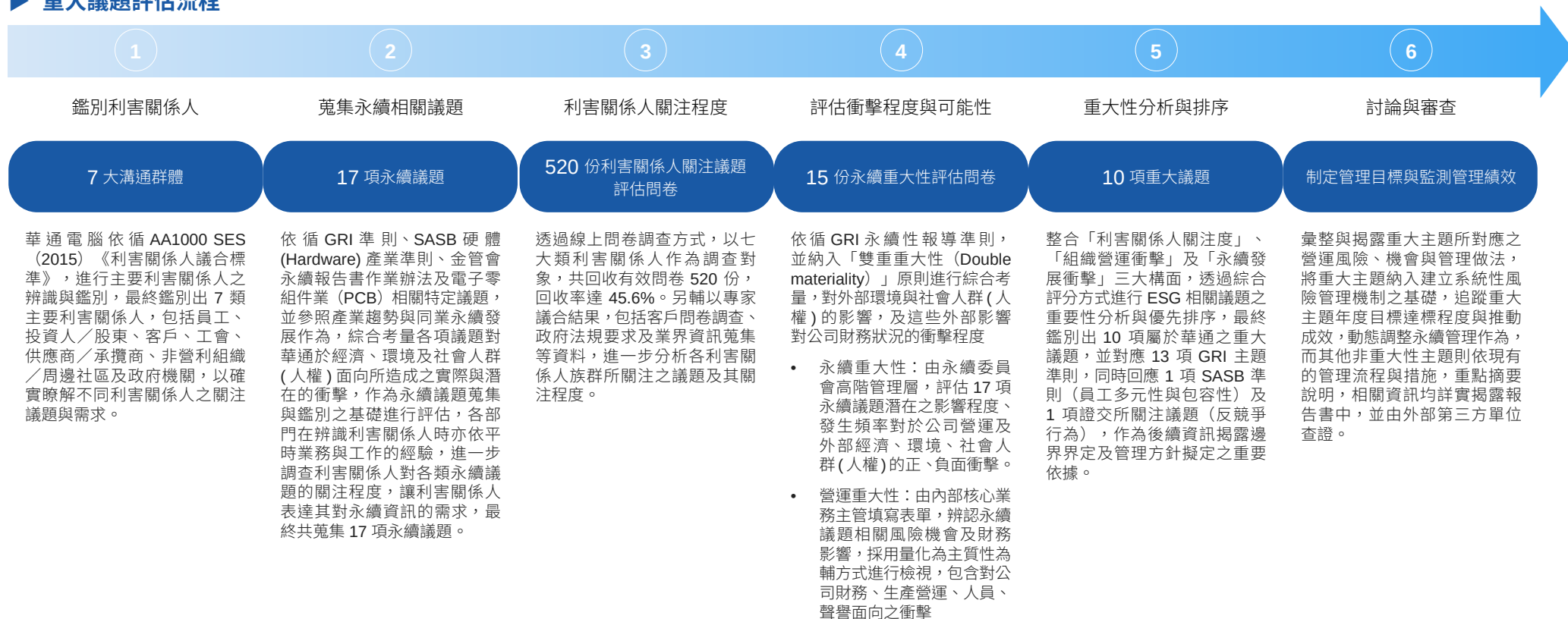
利害關係人	議合方式與頻率	關注的議題	華通的回應	2025 年議合結果
供應商 / 承攬商	1. 供應商拜訪 (不定期) 2. 供應商 / 承攬商檢討會議 (不定期) 3. 供應商 / 承攬商年度自評問卷、現場稽核與評比 (每年) 4. 年度 ESG 永續報告書與問卷 (每年) 5. 衝突礦物調查及有害物質管理平台 (每年) 6. 供應商申訴諮詢信箱 (即時)	1. 供應鏈永續管理 2. 產品責任與安全 3. 客戶關係管理 4. 資訊安全與隱私權保護 5. 職業安全與衛生	1. 每年不定期供應商稽核，執行供應商 RBA 查核並持續追蹤供應商改善措施。 2. 要求簽署供應商行為準則規範，包含不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。 5. 推動供應商建立資通訊安全管理機制，以降低資安風險	1. 針對交期庫存管理、成本等，關鍵材料 686 家，高風險稽核 265 家，有害物質稽核 208 家，品質稽核 241 家，改善回覆率 100%。 2. 承攬商危害告知訓練共完成 2,053 人次訓練。 3. 供應商行為準則 (含不使用衝突礦物) 簽署完成率 84.2%，未有違反合作保密之情事發生。 4. 完成 111 家關鍵供應商減碳說明會，說明華通未來減碳目標、盤查資訊及後續要求的內容，共同推動減碳作業。 5. 完成 2025 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查、評鑑 (不定期) 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 (每年) 5. 參加各類政策及法規宣導說明會、公聽會、協調會、訓練課程 (不定期)	1. 氣候行動與能源管理 2. 人權維護 3. 廢棄物管理 4. 職業安全與衛生 5. 社會貢獻與參與	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 150 次，無重大人權與工環安缺失 (罰金超過新台幣 100 萬元)。 2. 依功能與對政府部門 (如環保、消防、勞動局等) 進行互動，共 177 次拜訪與諮詢。 3. 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。 4. 因應 IFRS 永續揭露準則藍圖，2025 年啟動準則前導作業，預計 2027 年揭露年報永續資訊專章
非營利組織 / 周邊社區	1. 專責公關單位與社區居民溝通 (不定期) 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 (每年)	1. 社會貢獻與參與 2. 氣候行動與能源管理 3. 水資源管理 4. 廢棄物管理 5. 排放管理	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 1,082.7 萬元。 2. 支持在地文化，贊助桃園新莊國小直笛隊發展每年新台幣 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

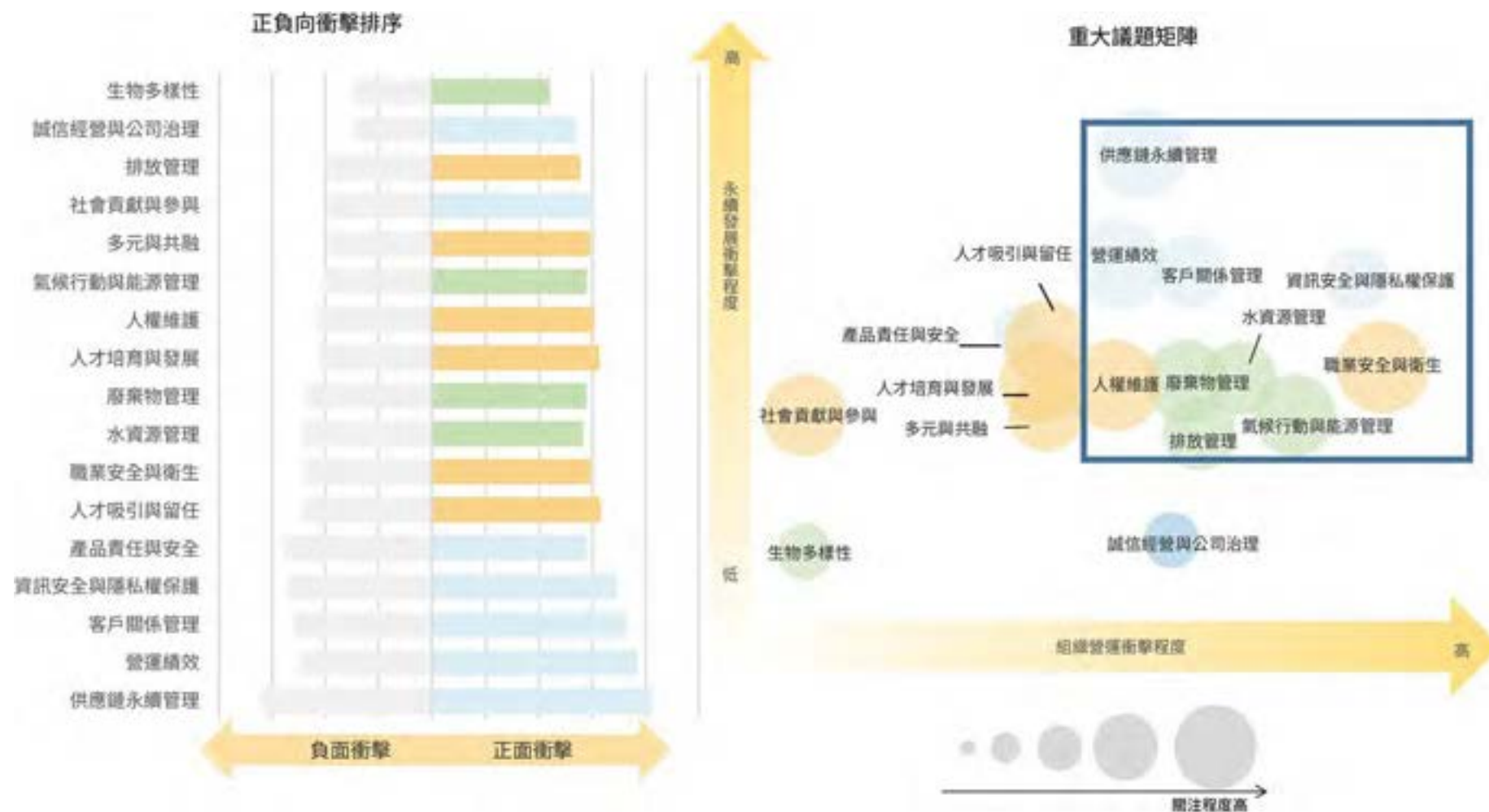
確認重要利害關係人後，華通依循 GRI 2021 永續性報導準則，經由鑑別、排序、確認、檢視等步驟，確認利害關係人對永續議題的關注度、永續議題對華通經營的影響程度，以及永續議題對經濟、環境與社會人群的衝擊，辨識出具重大性的議題，而擬定永續的長期目標、建立管理方針與行動方案，並定期透過內部績效指標檢核、國際趨勢及同業比較，檢視執行成效，以此作為本報告書資訊揭露的基礎，主動向利害關係人傳達我們在永續目標的進展，確保其所關注的資訊已於報告書中揭露，持續回應利害關係人的期待與建議。

► 重大議題評估流程



► 重大主題矩陣圖

由永續委員會高階管理層對於營運活動及外部環境、社會人群 (人權)、經濟治理評估各項議題的正負向衝擊程度，並以衝擊事件發生的可能性及衝擊程度進行評分，再依重大性分析流程，考量利害關係人關注度、對組織營運衝擊程度，以及對外部經濟、環境與人 (人權) 的永續發展衝擊程度，進行優先排序，繪製重大關注主題矩陣圖。



► 議題選定

透過議題優先次序，考量公司永續策略和主軸，將議題受影響程度與廣度加以排序，挑選前 50% 排序之議題作為 2025 年度重大議題，共選定揭露 10 個議題，相較前一年度增加「人權維護」，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。

10 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 ●●	職業安全與衛生 ●	員工多元性和包容性	反競爭行為
供應鏈永續管理 ●●	排放管理 ●●	人權維護		
資訊安全與隱私權保護 ●	氣候行動與能源管理 ●●			
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



► 重大性議題與衝擊邊界

● 直接影響 ○ 間接影響

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	華通及 合併財報 子公司	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。	- 颱風、洪水和其他與氣候變遷相關的極端天氣事件可能會導致無法按時支付抵押貸款、貸款違約、資產價值下降 (因擔保設備因極端天氣事件受損，造成擔保價值損失，無法及時替換相等價值之擔保品) 和其他負面的財務影響。 - 低碳轉型趨勢下，兼顧營收成長與市場拓展。	- 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。 - 因應國際法規、趨勢與客戶要求，各類營運與研發、設備及土地取得成本增加。		●			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。	- 非當地採購項目發生地緣政治發生變化 (如關稅貿易戰等)，可能影響供應。 - 企業永續經營議題發熱，供應商採用回收原物料製造生產或開發低碳生產技術能力，能符合客戶永續議題，有機會增加訂單。	- 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。 - 應用到不符合客戶產品品質或法令法規要求的原物料，可能造成客訴賠償損失，原物料取得不順利可能導致交期延誤，須支付延誤損失項目	●	●	○	 	2-7. 永續供應鏈 2-7-4. 關鍵材料與衝突礦物採購管理 2-8-1. 供應鏈有害物質管理

●直接影響 ○間接影響

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	華通及 合併財報 子公司	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。	- 有效的資訊資產管理需要結合技術手段（如資料加密、防火牆、監控系統）、流程（如數據備份、災難恢復計劃）以及員工培訓來降低這些風險。 - 產品開發過程使用之第三方套件或軟體開發有漏洞，導致客戶隱私資料遭竊，最終損害品牌價值，並可能增加補救措施相關支出。	- 建立資訊資產管理規範，訂定資訊資產分類、分級、重要性（價值）評估、標示及處理之遵循原則，並據以辦理各項資訊資產管理及作業方法，用以保護各類資訊資產，避免因人為疏失、蓄意或自然災害等風險所造成之傷害。 - 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



●直接影響 ○間接影響

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	華通及 合併財報 子公司	下游 客戶		
環境面										
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。	- 隨著減少排放和管理氣候變化風險的法規增訂（如碳費、碳稅、總量管制等），需要大量能源，若太依賴天然氣和液化天然氣等化石燃料會導致氣候變遷和空氣污染，所以使用的能源類型、消耗量及能源管理策略可能影響能源供應的成本和可靠性，可能導致運營成本增加、監管風險上升，以及收入減少。 - 減少溫室氣體排放的策略包括提高能源效率、使用替代和可再生燃料等，不僅可以增加氣候變遷因應韌性及生產穩定性，還可以緩解因限制或對溫室氣體排放定價的法規帶來的燃料成本增加的潛在財務影響，進一步減少總體運營成本，提高盈利能力。此外，減少碳排及使用綠電可以提升品牌形象及競爭力，更能取得客戶認可，可能獲得更多市占。	- 新增溫室氣體減量設備及評估新溫室氣體防治技術，或其他策略積極管理空氣排放 / 污染物，可能會提升財務表現（例如，運營效率提高）和品牌价值提升。 - 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、電供應中斷或短缺），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
氣候行動與 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

● 直接影響 ○ 間接影響

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	華通及 合併財報 子公司	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。	- PCB 的整個生命週期，若規劃設計以低碳的原物料及生產條件，使產品碳足跡的排碳數值較同業低，亦可降低營運成本（購置成本、處理費等），提高回收效益，降低營運衝擊（含環境污染風險），滿足客戶期待（低汙染 / 零廢棄）穩健合作關係，增加公司的產品競爭力。 - 廢棄物管理不當，尤其是有害廢棄物貯存、清運不當，可能造成土壤地下水污染，被政府裁罰。上媒體報導，影響公司聲譽。	- 促進產品製程綠色設計發想，達成零廢棄，持續推動廢棄物減量與再利用，減少廢棄物產生，提升資源利用效率。 - 廢棄物處理費用增加造成營運成本上升；遇公營焚化爐歲修維護，佔用廠區空間堆置，增加污染防治臨時措施佈設費用。	●	●			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）。 - 水資源不足，將影響生產用水，造成停工，影響消防用水，惠州廠區有用水量限制，需投資節水設施，成本提高。超用則可能面臨罰款。各廠未來法規會更加關注水資源保護和效率，可能面臨更高的監管風險和相關成本，如罰款、訴訟、聲譽損害和市場估值下降。廢水若處理不當，造成放流水不合格，輕則遭受政府罰款，若造成下游嚴重污染，甚至可能遭受刑責、工廠停工、需負擔巨額賠償或環境復原的費用等。	- 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

●直接影響 ○間接影響

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	華通及 合併財報 子公司	下游 客戶		
社會人群 (人權) 面										
人權維護	不歧視 (406) 童工 (408) 強迫或強制勞動 (409)	-	重視每位員工，制定相關勞工人權政策 (如禁止歧視、人道待遇等)，讓員工有尊嚴及快樂的工作，有效提升員工向心力，在缺工的環境下保持穩定的生產力。	- 完善的人權盡職調查 (Due Diligence) 與透明的報告揭露，落實 RBA (責任商業聯盟) 與 SA8000 標準，獲取客戶信任與訂單。 - 違反人權將侵害客戶及社會對公司的信任，造成聲譽受損與訂單流失，且因應營運需求，雇用外籍移工與派遣工需求增加，若第三方勞務仲介管理不當，易產生人權衝擊。	- 供安全、尊嚴的工作環境能大幅提升員工留存率。穩定的勞動力直接減少了頻繁招募、新人培訓以及生產線良率波動所帶來的隱性耗損 - 缺乏有效的人權監管，可能會面臨法律裁罰及聲譽損失，如過長工時、強迫勞動等，這些可能導致員工健康受損、士氣低落，甚至引發罷工及經濟損失	○	●	○	 	4-1. 人權保障與維護
			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。	- 管理並落實職場安全與健康管理政策及推動計畫，可減少職業傷害，提升員工向心力，穩定公司運作。降低職業災害發生率，減少營運風險，提升客戶及投資者合作及投資意願。 - 若未能維持符合監管標準的安全，使員工暴露於危害中，對員工健康與安全產生負面影響，或發生職業安全事故時，將造成監管訴訟風險、人才流失、財物損失和商譽受損等。	- 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	2025 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。 - 完善的退休計畫，依法足額提撥退休金。	- 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，在社會人群（人權）、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。 - 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。	2025 全年度營業收入新台幣 760.0 億元，較 2024 年成長 4.9%，2025 年本期淨利為新台幣 65.7 億元，EPS 為新台幣 5.51 元，增加 0.81 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。 - 每月依當地員工薪資總額之一定比率提撥養老保險金，2025 年認列之退休金成本金額為 642,910 仟元。	- 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。 - 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。	- 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 85.6%。 - 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（2025 年有 37 家進行盤查，其中 22 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，除要求合法合規外，於 2026 年開始針對供應商進行溫室氣體排放減量計畫，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	2025 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。 - 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。建立營運持續計畫，以確保業務服務之持續運作。 - 保護公司及各廠區業務服務之安全，確保資訊需經授權人員才可存取資訊，以保障客戶權益，維護客戶資料，確保其機密性。 - 無重大資安事件發生。	- 持續通過 ISO 27001 驗證覆核。 2025 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。 - 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 86.3 分。 2025 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，滿意度分數維持至少 80 分以上。 - 對客戶隱私持續保持無洩漏之情事發生。 - 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。

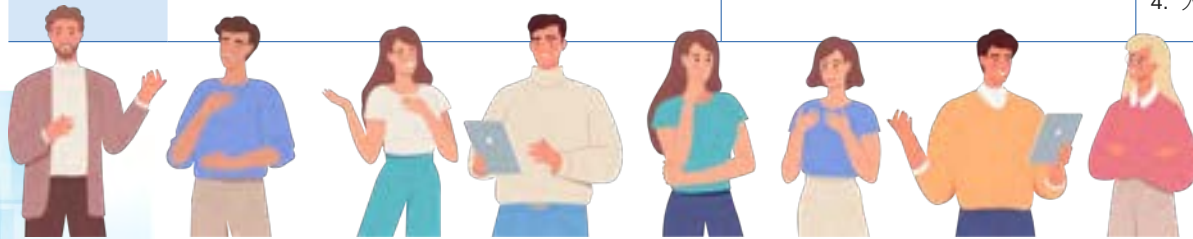
重大性議題	管理方針	管理目標	2025 年績效表現	未來長期目標 (2030 年)
排放管理	- 配合政府永續發展路徑圖，將溫室氣體盤查執行狀況及計畫定期於每季向董事會報告說明，藉此進行監督治理。 - 導入溫室氣體盤查 ISO 14064-1，盤點溫室氣體排放的熱點，進行相對應的減碳策略擬定，並委由第三方進行外部查證。 - 持續透過各種方式減少資源使用及消耗，積極於各廠區中展開節能行動及改善措施。	- 建立能源管理機制以推動節能減碳，並降低污染排放。 - 生產製程導入低碳設計，採用最佳可行技術減少溫室氣體排放，並建立碳盤查系統與規劃內部碳定價。 - 持續推動全企業 ISO 14064-1 新版認證。	- 受產業需求成長帶動，整體營運規模擴大、生產需求增加及產能提升，2025 年溫室氣體排放量較 2024 年增加 0.7%；然而，透過持續推動節能減碳措施及提升能源使用效率，溫室氣體排放強度較 2024 年下降 3.4%。 2025 年完成台灣廠區、惠州電腦與惠州精密取得 14064-1 盤查認證。	- 持續導入節能減碳技術，升級生產設備，減少碳排放量 30%(以 2025 年為基準)，每年單位產值溫室氣體排放減少 1%。 2026 年完成全企業 ISO 14064-1 盤查驗證(蘇州廠、重慶廠與泰國廠)。 - 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。
氣候行動與能源管理	- 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。 - 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。 - 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。 - 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。	- 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。 - 為達到減碳目標，提出全企業淨零碳排路徑與對策，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。	- 受營運規模擴大及產能成長影響，2025 年全企業用電量較 2024 年增加 6.2%，單位產值用電強度上升 1.1%。 2025 年共推動 143 項節能計畫(台灣廠區 73 項；大陸廠區 70 項)，累計節省用電量達 3,886 萬度，約減少 21,399 公噸二氧化碳排放量，並創造約新台幣 1 億 2,436 萬元之節能效益。 - 台灣區依經濟部能源局要求，2025 年節電率達 1.6%(要求為 1.5%)，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。 2025 年 CDP 氣候變遷與水安全評比皆為 B 級管理級別。 - 無因為氣候變遷災害(如颱風、旱災、水災等)造成生產中斷。 - 購買再生能源逾 4.9 億度，佔整體用電能源 38.8%，大陸廠區建置太陽能板發電約 965.2 萬度。	- 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，臺灣區以每年節電 1.5%、大陸區能耗雙控為持續目標。 - 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)，已於 114 年完成使用 10% 契約容量之綠能，後續則配合客戶需求持續提升再生能源使用比例。 - 提出全企業淨零碳排路徑與對策，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%，並以 2025 年為基準年，2030 年較基準年減碳 30%。 - 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	2025 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。	- 全企業廢棄物減量 6,362.0 公噸，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，整體減廢計劃所產生效益約為新台幣 3,985.5 萬元。 - 廢棄物妥善處理，全企業掩埋率 0.02%，回收利用率 91.2%，廢棄物轉化率 90.4%。 - 經外部監管單位查核 77 次，無遭受重大裁罰之事件 (罰金超過新台幣 100 萬元)。 - 泰國廠順利取得 ISO 14001，全企業皆有認證，持續維持。	- 持續推動廢棄物減量，導入廢棄物全生命週期系統，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。	2025 年回收水量為 831.8 千立方公尺，回收率 6.2%。 - 委託第三方公正檢測機構進行廢水水質檢測，全企業各項排放指標均符合當地放流水標準。 - 持續強化廢水處理系統管理及放流水水質監測機制，2025 年放流水平均銅濃度約為 0.2 mg/L，氨氮濃度約為 20 mg/L，均優於現行及未來法規管制標準。 2025 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 (每單位產值用水強度降低 1%)。 - 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	2025 年績效表現	未來長期目標 (2030 年)
職業安全衛生	- 符合或超越職業安全相關法令之要求，以零災害為目標，依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統建構管理架構，明確訂定職責、程序及管理機制，並透過定期稽核與管理審查，持續提升職業安全衛生管理績效。 - 定期執行危害辨識、風險評估及事故調查作業，針對高風險作業及潛在危害採取預防與改善措施，以降低職業災害及健康危害發生風險。 - 結合廠醫、廠護及相關專業資源，提供健康諮詢、健康管理及職業病預防措施，協助員工維持良好身心健康狀態。 - 透過職業安全衛生委員會、勞資會議及各項溝通平台，鼓勵員工及安衛代表共同參與職業安全衛生管理與改善活動，建立全員參與之安全文化。 - 依據作業風險及職務需求規劃教育訓練、緊急應變演練及安全宣導活動，持續提升員工及承攬商之安全意識與風險辨識能力。 - 定期辦理健康檢查、健康促進活動及工作環境監測，關注員工身心健康與職業病風險，打造健康、安全及友善的工作環境。 - 建立承攬商進廠管理制度，透過風險告知、教育訓練、作業許可及現場監督等措施，確保承攬商及供應商符合職業安全衛生要求，共同維護工作場所安全。	- 無重大職業災害發生(不包含交通意外)。 - 全企業持續維持 ISO 45001 認證。 - 持續鼓勵員工工安提案改善，並落實生產實操訓練。 - 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。 - 無遭到重大罰款(罰金超過新台幣 100 萬元)。	- 泰國廠順利取得 ISO 45001，持續維持。 2025 年經外部監管單位查核共 66 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。 2025 年工安改善提案共達 618 件(台灣廠區 519 件、大陸廠區 99 件)，發放獎金新台幣 50.6 萬元。 2025 年工傷事件較 2024 年增加 4 件，主要是設備捲夾、化學品接觸及物體飛落的傷害，已加強新進人員教育訓練、工安實操流程優化與設備面 / 操作面的提案改善。 2025 年無職業病案例。 - 員工健康管理促進活動(如捐血活動、體脂肪、骨質密度檢測、癌症篩檢等)共 25 場，約 4,494 人次參加。 2025 年健檢人數共有 13,166 人次(台灣廠區：2,710 人次/大陸廠區：8,267 人次/泰國廠區：2,189 人次)，到檢率 100%。 - 全企業職業病異常追蹤率 100%。 2025 年安全衛生教育訓練共計有 23,808 人次受訓，總訓練時數 36.9 萬小時，平均人均 12.9 小時。	- 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。 - 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。 - 重新檢討工安實操做法，因外籍同仁比例逐年提升，同步更新教育訓練作法，提升人員工安意識。 - 對火災損毀建立相關防範機制，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、電子元件紅外線 AI 掃瞄檢查、火災延燒防阻與緊急應變作法等)，並持續完善消防回饋即時性，以有效應對緊急情況。 - 零重大災害、零死亡及零職業病。
人權維護	- 持續符合國際性人權公約，重視基本人權，落實人權文化與訓練，雇用符合當地法定最低工作年齡，保障其身心安全及健康。 - 持續通過 SA8000 驗證、RBA VAP 稽核，並制定勞工政策，提供友善職場，落實人權保護。	- 遵循「人權政策」與「勞工政策」，嚴格禁止任何形式歧視與不當待遇，並定期稽核確保無違反人權事件。 - 全企業各項勞動人權 100% 符合法規，且無遭受重大裁罰(罰金超過新台幣 100 萬元)。 - 持續遵循 SA8000 與 RBA 行為準則，強化對勞動人權的保障。	2025 年全企業皆未有接獲相關強迫或強制勞動之申訴，也無任何有關歧視或不法侵害事件的發生。 - 全企業未有聘用及誤用童工事件發生，且依內部任用機制進行自我監督與身分驗證。 2025 年受外部稽核、政府勞動檢查、RBA 及 SA8000 審查，均通過審核，無違反優先不符合(priority)之缺失，亦無被裁罰違規事項。 - 人權政策相關教育訓練完訓率 100%。	- 持續遵守勞動相關法令法規要求，定期收集勞動相關法規，並確認符合狀況，風險處立即進行調整。 - SA8000 與 RBA VAP 及客戶稽核驗證，持續維持有效性並無違反重大缺失、裁罰之情事。



02 華通永續治理

- 2-1. 關於華通
- 2-2. 公司治理
- 2-3. 誠信經營及法規遵循
- 2-4. 風險管理
- 2-5. 資訊安全管理與隱私保護
- 2-6. 客戶關係管理
- 2-7. 永續供應鏈
- 2-8. 綠色產品管理

全球 HDI PCB 領域	全球 PCB 領域	ISO 27001	研發投入
NO.1	NO.8	持續有效 且無重大資 安事件	30.4 億 佔總營收 3.99%

建立良好的商業行為與道德規範，透過嚴謹的公司治理架構、強化董事會職能、保障股東權益，積極回應利害關係人的需求，與重視客戶資料和隱私保護，並持續和供應商夥伴合作，建構重視勞動人權、安全健康且永續性發展的供應鏈。

此外，完善企業風險管理機制，強化各階層營運監督，實踐正直誠信的核心價值。

► 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		2025 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。 - 維持社會人群（人權）、環境與經濟各面向無重大違反情況。	✓	- 持續遵守政府法令規定，維持無重大違反事件。 - 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。	✓	- 透過多元管道持續深化內 / 外部關係人之誠信經營觀念。 - 持續推動誠信經營制度簽署與教育訓練。 - 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。 - 無重大資安事件發生。	✓	- 資訊安全規範稽核通過率 100%。 - 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 86.3 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。	✓	- 客戶滿意度分數至少維持 80 分以上。 - 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 84.2%。（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	- 供應商 100% 簽署承諾書。 - 持續推動供應鏈永續 ESG 倡議。 - 逐步提高在地採購比例。 - 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 760.0 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：3,405.3 萬平方英尺 SMT：3.85 億件

2-1-2. 全球佈局與服務

華通自成立以來，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。

產品廣泛應用於資訊、通訊、網路與消費性電子領域，涵蓋筆記型電腦、伺服器、智慧型手機、基地台、衛星等，技術專長包括高密度互連板（HDI）、軟硬結合板、高層數板等，持續與國際客戶共同開發新世代產品，並於 2023 年成立 COMPEQ (Thailand) Co., Ltd.

技術能力向來為華通主要的競爭優勢之一，並且一直不遺餘力的進行新產品及新技術之研究發展工作，為了符合電子產品輕薄短小的趨勢，已開發出線寬及間距達 25μm、填孔（Copper fill）、疊孔（Stack via）等精密、複雜的高密度連接電路板技術（Anylayer 等）、軟板及軟硬結合板等；基於高階網路設備、伺服器等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
			惠州電腦	惠州精密			
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	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	表面黏著元件打件生產與組裝代工服務	高階 HDI PCB	中高階 HDI/ 高層次 PCB
主力產品	太空通訊、智慧型手機、平板、網路 / 電信設備與 PC 相關產品用 PCB	智慧型手機、平板、高階筆電、消費性電子產品用 PCB	智慧型手機、平板、網路 / 電信設備與 PC 相關產品用 PCB	智慧型手機、平板、筆電與消費性電子產品用 PCB、模組組裝服務	模組組裝服務	智慧型手機、平板、高階筆電	資料中心、衛星通訊、汽車電子
地址	桃園市蘆竹區大新路 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
生產據點面積	10.5 萬平方公尺	4.8 萬平方公尺	9.6 萬平方公尺	17.1 萬平方公尺	0.9 萬平方公尺	16.5 萬平方公尺	7.6 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 50001, ISO 27001, ISO14064-1, ISO 45001		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 50001	ISO 14001, ISO 45001, ISO 9001, ISO 27001



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



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



硬性電路板

衛星通訊、資料處理中心、光通訊模組、汽車電子、智慧手機、筆電、平板、穿戴式裝置



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

電池管理模組、汽車電子、醫療電子、周邊電子配件

2-1-3. 產業概況

全球電子產品市場表現強勁。根據 Prismark 統計 2025 年整體電子產品市場產值成長 10% (優於原預期的 7.4%)，主要是資料中心相關產品增長逾 40%。同步帶動全球 PCB 市場產值成長 15.8%，並且 AI 資料中心的 PCB 朝 HLC 以及 HLC+HDI 設計，產品平均單價 (ASP) 呈現正成長。

展望 2026 年，全球電子產品市場產值預計增長 8.0%。核心動能仍鎖定於資料中心相關產品，預估成長 31.7%；此外，衛星通訊需求持續攀升，衛星和地面接收設備等通訊基礎設施的佈署亦是推動電子產品市場成長的關鍵力量；智慧型手機與個人電腦，因記憶體等關鍵零組件短缺和報價上漲壓力導致需求預估相對保守，預期全年銷售量以及市場產值將呈負成長；穿戴式裝置如智慧眼鏡、耳機等則受惠於邊緣 AI 技術整合，預期銷售量以及市場產值仍將持續成長。

綜合上述電子產品市場概況，預估 2026 年全球 PCB 市場產值將成長 12.5%。18 層以上 HLC (成長 62.4%) 和 HDI (成長 14.5%) 等高階產品是 PCB 產值增長的核心動能。

2-1-4. 未來業務發展計畫

就短期業務發展計劃而言，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通訊產品 (如 AI 伺服器、收發模組、網路交換機等)、衛星通訊設備產品 (如通訊衛星、地面接收設備等)、汽車自動駕駛產品。採取高密度電路板 (HDI)、類載板 (mSAP)、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 組裝與封裝 (PCB Assembly & Packaging) 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。

長期業務發展計劃來看，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，如人型機器人、量子計算、太空算力等，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。

設備方面

研究成果

- 高階測試機設備導入
- 完成光模塊所需之真空壓膜整平機、高階綠漆 DI 設立導入量產
- 完成 Data Center 產品所需之厚板壓膜機、線路 LDI、水平真空塞孔機設立導入量產
- 導入單軸打靶機提升對位能力
- 新檢測功能 (傳統演算法 + AI) AVI 評估
- 導入深通孔脈衝 VCP 及填孔脈衝 VCP
- 完成泰國廠二期設備建置

未來研究計畫

- Datacenter、衛星通訊產能擴充新設備設立
- 高階 LDI (附著 6um) 設備評估
- CCD 疊板熱熔機導入
- Nidec 軟板測試機導入
- 3D-AOI 設備評估
- 高檢出率 AVI 設備評估
- Polar Mussa 圓盤刷磨機評估
- 金、鈮槽自動分析與添加系統

製程方面

研究成果

- 完成光模塊 I-coin 塞孔流程及參數開發
- 完成合併鑽流程之選塞 + 乾膜覆蓋設計 rule
- 完成金手指開蓋流程作法開發
- 厚板厚銅壓合、鑽孔製程能力提升
- 完成深大盲孔 (>?mm)、機鑽通填技術開發 I
- 完成 mSAP 成品銅厚 20um 及 L/W 20/20um 製程能力提升
- 背鑽 Stub length 4±2mil 的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

未來研究計畫

- 5.9 & 6.9mil 小孔高 AR 製程能力建立
- 盲孔徑 6.5-7.5mil 介厚 5mil 深大盲孔填孔技術開發
- 厚板 (150-280mil)/ 高縱深比 (<42)/ 密集 BGA(>5000 孔) 通孔脈衝電鍍技術開發
- 機鑽通孔填孔技術開發 (板厚 / 孔徑 400/100um、900/200um)
- 二銅脈衝技術開發
- 背鑽對位能力提升，XY 精度 (to metal 4mil、to PTH +/-2mil)、Stub Length 0~4mil
- 切型、盲撈精度提升，Pad 到邊 <25um、盲撈深度 +/-28um
- 高階材料結合成品孔徑 40~60um 製程能力建立
- 厚銅細線路製程能力提升
- 不跨板分割製程做法建立，提升中階產品對位能力
- 完成 FPC 線圈板之類 MSAP AOI 良率 and 線寬 Cpk 提升

物料方面

研究成果

- 完成選浸鍍金乾膜評估
- 完成 low loss 防焊油墨及 low DK 塞孔油墨導入
- 完成 PTH 塞孔銅膏評估導入
- 完成高頻高速產品應用之物料參數及 Low profile 銅面處理技術建立
- 完成 M9 物料評估與樣品導入
- 完成導入埋容材料
- 完成光模塊產品相關之物料參數建立
- Film type SM 製程設立
- 完成高密度 LLV 填孔藥水導入

未來研究計畫

- 乾膜型油墨 2nd source 評估
- M8U/M9 物料量產導入及 SI databank 建立
- 低階銅箔 2nd source 導入
- 銅箔 HVLP5/RTF4/MT18GN 評估導入
- 懸銅去除藥水評估導入
- 新替代藥水評估：填孔、高 AR 通孔、Low profile 壓前處理
- 鍍金製程厚金 (thk >5u ") 藥水 (MKS G-Bond) 評估
- Shadow Plus 評估導入
- 光波導材料評估導入
- 顯影膠體穩定劑評估導入

產品方面

研究成果

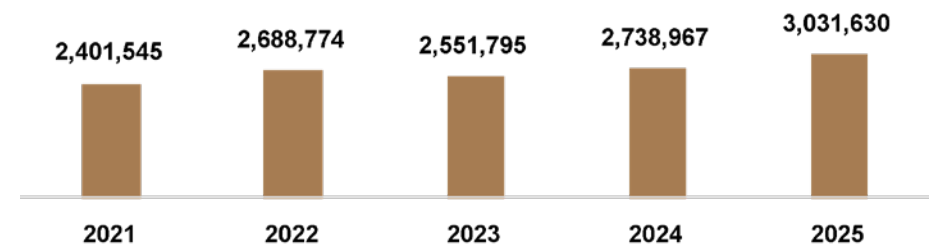
- 完成 AI server OAM、PCIe 6.0、switch 224Gbps... 等產品技術開發
- 完成衛星通訊 metal core、銅漿燒結、5G 毫米波、Ka band 通訊等產品技術開發
- 完成光模塊 800G、1.6T、3.2T 產品技術開發
- 完成機器人電機板產品技術開發
- 完成 Coreless 產品開發
- 完成 FPC 線圈板類 MSAP 技術開發
- 完成軟板 L/S=25/25um & 20/20um 產品製程設立
- 完成 2026~2027 Datacenter、光模塊等產品 roadmap 產品技術開發建立

未來研究計畫

- AI ASIC/GPU OAM & Switch 等新產品持續開發與導入
- 高頻材料、Low profile 銅皮 / 壓前處理等電性 Databank 及 SI Coupon 建立
- 衛星通訊、Data Center、光通訊等新產品持續開發與導入
- Datacenter 2028 Tech. Roadmap 項目開發與標準化
- 光模塊 2028 Tech. Roadmap 項目開發與標準化
- UHD2.0/3.0 產品開發導入

隨著衛星通訊、AI 應用、高速運算、電動車等技術快速發展，印刷電路板 (PCB) 做為電子產品的核心載體，提供支持與連接各電子元件的平台，面臨更高性能、更精細製程及環保要求之挑戰。而華通電腦致力於印刷電路板生產製造，為保持競爭優勢，維持領導地位，規劃了未來 1~3 年各項自研製程技術能力的提升與應用，以提升技術能力、擴展應用領域並優化生產流程。2025 年投入的研發資源佔公司的總營收約 3.99%，專注於 Advanced Ultra low loss、非對稱 Hybrid 結構之 Low CTE 材料開發、高階類載板工藝 mSAP 及複雜多層結構的 SI 精準控制，突破既有技術瓶頸，建立次世代高效能運算的基石。以確保在高階技術藍圖上的具備絕對領先的地位，以上預計將延續 2025 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

智慧型手機

根據國際數據公司 (IDC) 統計報告，2025 年全球智慧手機出貨量達 12.6 億支，儘管第四季面臨記憶體短缺挑戰，但憑藉高階機型的穩健表現及消費者預期漲價引發的提前購買需求，年成長仍有 1.9%。

展望 2026 年，Counterpoint Research 表示，預計全球智慧手機出貨量將出現超過 10% 的結構性下滑，主要影響售價 150 美元以下的入門機型，因記憶體供應趨緊與成本上升的壓力，預期出貨衰退幅度將超過 20%。同時，智慧手機市場結構將持續向高價值產品移動，預估 2026 年整體出貨量中約三分之一是售價高於 500 美元的高階機種，顯示消費者對高效能的需求具支撐力。整體而言，2026 將是智慧手機產業經歷結構性轉型且充滿挑戰的一年。

AI 資料中心伺服器

AI 伺服器市場持續高速成長，市調機構 TrendForce 統計 2025 年 AI 伺服器產值年增 46% 達 3,000 億美元，出貨量年增 24.2% 達 214 萬台，市場成長主要由雲端服務供應商 (CSP)、各國政府主權 AI 及邊緣 AI 等需求驅動。

展望 2026 年，受惠於生成式 AI 和 AI 代理人等的推理服務，預計 AI 伺服器產值將年增逾 30% 達 3,950 億美元，出貨量將年增 28.3% 至 275 萬台。從使用的 AI 晶片類型分析，自研 ASIC 方案的伺服器出貨佔比將由 20% 提升至 28%，市場正邁向 GPU 與自研 ASIC 雙軌併進的高速成長期。

衛星通訊設備產品

市調機構 TrendForce 統計 2025 年全球衛星市場產值已達 3,570 億美元，年增約 9%，價值主要發生於地面通訊設備、衛星服務、衛星製造以及火箭發射服務。

展望 2026 年，低軌衛星 (LEO) 領域是整體衛星市場的主要驅動力，受惠於新世代火箭與衛星技術的重大突破，其商業模式正在由用戶終端 (UT) 的寬頻連網，加速轉向行動通訊，特別是手機直連 (D2C) 技術開啟了全球電信級的數十億用戶市場。全球衛星市場產值預計將達 3,920 億美元，年增近 10%。

平板及筆記型電腦

根據國際數據公司 (IDC) 統計報告，2025 年全球平板電腦與筆記型電腦出貨量分別為 1.52 億台 (年增 5%) 與 2.85 億台 (年增 8.1%)。平板電腦出貨成長主要受惠於疫情後的換機週期；筆記型電腦需求回溫主要受 Windows 10 終止支援帶動的換機潮，以及市場對關稅與記憶體短缺價格上漲的擔憂，促使用戶端提前換機。

展望 2026 年，記憶體供給持續緊張以及元件價格調漲等因素影響，全球平板電腦出貨預計將年減逾 7%，筆記型電腦則面臨超過 10% 的衰退幅度，預期在需求復甦動能有限與成本結構改變下，未來兩年 PC 產業將處於修正與重整階段。

光收發模組產品

根據 Signal AI 統計，2025 年全球光收發模組產值達 250 億美元，年增約 56%。其中逾 180 億美元產值來自資料中心內的高速傳輸應用，顯現 AI 算力集群對高頻寬通訊的迫切需求。出貨數量而言，傳輸速率 800G 及以上的高階光收發模組出貨量已達 2,400 萬個，年增逾 140%。

展望 2026 年，TrendForce 研究指出，傳輸速率 800G 與 1.6T 高階光收發模組將成為核心成長引擎，預計出貨量分別是 4,200 萬與 2,200 萬個，合計約佔全球光收發模組出貨量六成，年增逾 160%。

華通未來先進製程技術開發的重點

- DataCenter 應用：針對次世代 AI server 需求，深化 M9、M10 等級超低損耗材料應用技術開發，包括：層壓均勻性、阻抗及訊損控制、厚板小孔鑽孔、電鍍及精準深控背鑽等。
- 光通訊應用：全力推進 800G 以上光通訊模組產品應用，開發超高層次高密度連結板 (HDI)、超微孔、高對位精度及先進表面處理技術能力。
- 衛星與高頻通訊：完善衛星板銅漿燒結 (Copper Sintering) 與埋阻銅製程。針對 5G/6G 毫米波應用，提升 Core Lamination 多壓對位能力，維持衛星通訊領先優勢。
- 先進 HDI 與 mSAP 技術：整合終端輕薄化產品應用，精進細線路開發，並導入 RCC 新材料應用。
- 多層軟板、軟硬複合板 (Rigid-Flex) 產品自動化技術提升、並跨足先進之 SMT 領域等多元發展與應用。
- 智慧製造與 ESG 永續：導入 AI 化自動光學檢測 (AVI+AI)，大幅提升瑕疵檢出率並降低人力成本。響應全球減碳趨勢，重點投入 Plasma CF4 減量製程及最小槽體積節能設計，落實綠色製造。

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，2025 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。
	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。
社會促進組織	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

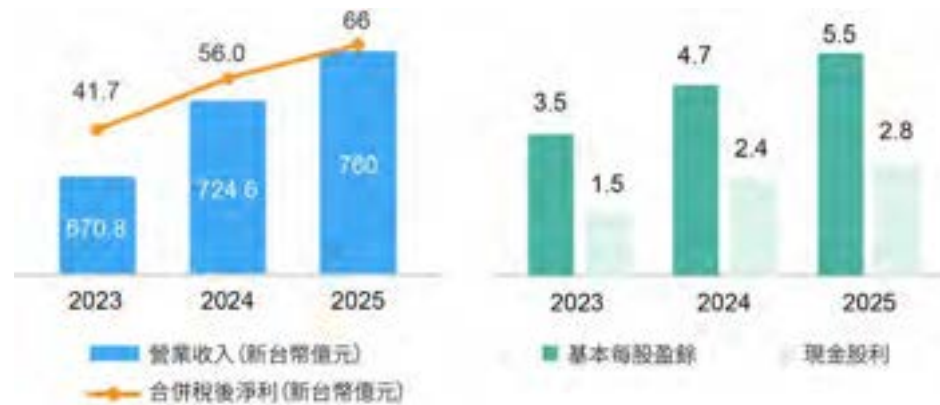
2-2-1. 經營績效

華通定期發佈營收報告，每年舉行法人說明會及股東常會，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/accomplishments01_4_2.php)

華通公司 2025 年全年營業收入新台幣 760 億元，較 2024 年成長 4.9%，2025 年本期淨利為新台幣 65.7 億元，較 2024 年增加 9.7 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。

► 華通近三年財務狀況

項目 (單位：新台幣仟元)	2023	2024	2025
營業收入	67,078,773	72,464,408	75,995,687
營業成本	(56,951,976)	(60,871,618)	(61,873,094)
營業毛利	10,126,797	11,592,790	14,122,593
營業費用	4,908,018	5,465,624	5,972,569
營業損益	5,218,779	6,127,166	8,150,024
營業外收入及支出	53,621	942,637	(70,183)
稅前淨利	5,272,400	7,069,803	8,079,841
本期淨利(損)	4,168,375	5,599,096	6566,868
員工福利費用(含薪資/勞健保/退休金/其他)	11,692,399	12,346,199	12,953,303
基本每股盈餘	3.5	4.7	5.5
現金股利	1.5	2.4	2.8



2-2-2. 稅務管理

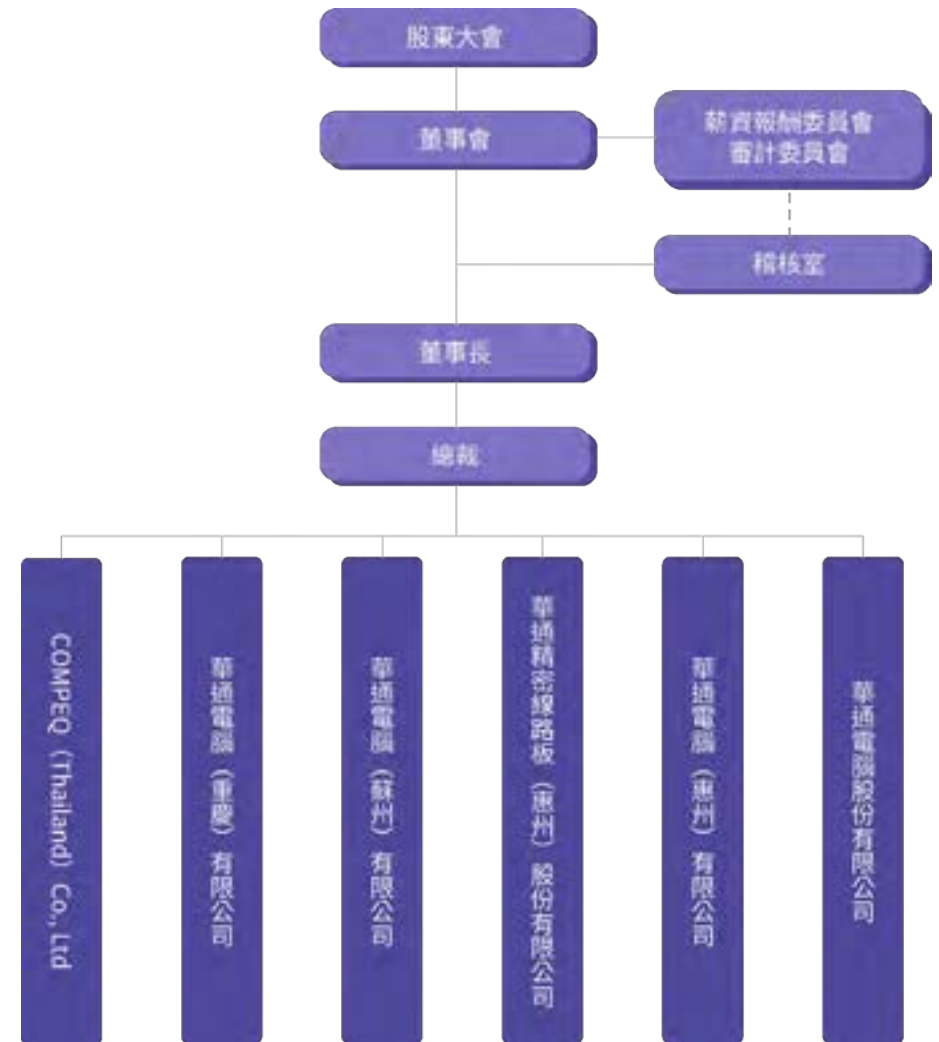
華通秉持持續創造公司永續經營的理念，致力資訊透明及永續發展，遵循集團各關係企業所在國法規要求，誠實揭露稅務資訊，且即時完成稅務申報及完成納稅義務，依規定於財務報表揭露稅務資訊，以確保資訊透明性。

- 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)	2024	2025
稅前淨利	7,069,803	8,079,841
所得稅費用	1,470,707	1,512,973
所得稅率	20.8%	18.7%

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），2025 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 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
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	吳柏毅	男	紐約州立大學電機碩士 華通電腦股份有限公司執行副總裁	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 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
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副總裁	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 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

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	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 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

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。

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，以健全本公司之董事會結構。

多元化政策達成情形

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。然因本公司董事全體任期至民國 115 年 6 月 14 日方屆滿，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，希冀達到本公司董事會成員之專業才能多元化及性別多元化兼具等理想目標。

董事至少三分之一席次具備 PCB 產業或經營專長

✓ 達成

獨立董事至少三分之一席次具備財會、企管、經營、風險管理專長

✓ 達成

任一性別董事達成三分之一席次

○ 持續



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	✓	✓		✓	✓	✓
黃鑾澄	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 ✓

公司董事 10 人，獨立董事人數 4 人，佔董事會組成結構占比 40%，其中吳健、吳柏毅、吳彭弘 3 人具有二親等以內之親屬關係且非獨立董事，其餘 7 人無配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法規定。

► 董事會績效評估

歷次董事會皆遵循「董事會議事規則」以及相關法規運作，並設立審計委員會確保公司重要經營決策的品質，並於 2025 年設置永續發展委員會以實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理。另於每年年初執行前一年度之董事會績效評估，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 https://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

► 董事與經理人的薪酬政策

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。

公司獨立董事酬金為固定制，是參照本公司所處產業狀況狀況以及獨立董事參與日常營運的程度與頻率，並經薪酬委員會以及董事會通過給與適當之酬金數額。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，並於年報中公開發露董事會運作情形，另董事會必要性定期召開，最近年度共召開 6 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	6	0	100%
董事	彭楷賢	5	1	83%
董事	吳 健	6	0	100%
董事	呂學順	5	1	83%
董事	吳柏毅	6	0	100%
董事	吳彭弘	6	0	100%
獨立董事	黃鑾澄	6	0	100%
獨立董事	邱慈觀	6	0	100%
獨立董事	劉騰凌	6	0	100%
獨立董事	柯明川	6	0	100%

► 董事利益迴避機制

華通於董事會相關議事規範皆有利益迴避之規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有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，不得互相相互支援，以確保公司治理的獨立性及公平公開性。2025 年並無發生重大利益衝突事件。

- 公司於第 17 屆 114 年第一、二、三及四次董事會、2026 年第二次董事會分別於 2025/3/06、2025/5/8、2025/8/07、2025/11/06、2026/03/05 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、吳柏毅董事、吳彭弘董事分別依序迴避有關自身薪資之討論及表決，並經出席董事無異議通過。
- 公司第十七屆 2025 年第四次董事會於 2025/11/6 召開，會中討論本公司江培琨董事長兼任本公司執行長一職時，決議時請江培琨董事長迴避，並經出席董事無異議通過。

- 公司第 17 屆 2025 年第四次董事會於 2025/11/6 召開，會中討論 (1) 本公司經理人江培琨擬辭任總裁一職，擬委任吳柏毅擔任本公司新任經理人之議案、(2) 解除本公司新任經理人吳柏毅競業之禁止與限制案時，吳健董事、吳柏毅董事、吳彭弘董事因為利害關係當事人或具當事人二等親等以內關係，故就上述議案進行迴避，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	黃鑾澄	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	6	0	100%
獨立董事	邱慈觀	6	0	100%
獨立董事	黃鑾澄	6	0	100%
獨立董事	柯明川	6	0	100%

► 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如下：

- | | |
|---|----------------------|
| ✓ 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。 |
| ✓ 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。 | |

為提升董事會在永續發展議題上的專業能力，定期舉辦董事會永續發展相關培訓課程，內容涵蓋氣候變遷、循環經濟、社會責任等面向。

2025 年董事進修情形	進修時數
公司治理暨企業永續經營研	3
2025 CDP 台灣發表會	3
2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6

► 內部稽核與防範內交易之管理

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。

- 每月以書面就前月份查核所見缺失及改善追蹤情形彙總報告交付獨立董事核閱，獨立董事就該報告批示並提建議事項。
- 內部稽核主管定期出席每季召開之審計委員會，向獨立董事進行稽核業務執行狀況之說明，並報告針對近期內控失效外部案例之自我檢查情形。
- 內部稽核主管與獨立董事間隨時視需要直接相互聯繫，溝通管道暢通。

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。定期對董事、經理人等進行相關股權內線交易、短線交易及相關法令之教育宣導，並適時提供專人諮詢相關問題。本年度已於 2025/4/2、2025/7/4 及 2025/10/14 對現任董事及經理人等進行相關宣導，內容包括內部重大資訊範圍、保密作業、公開作業與違規處理，並將相關法規摘要寄送董事、經理人等參考。

2025 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。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。

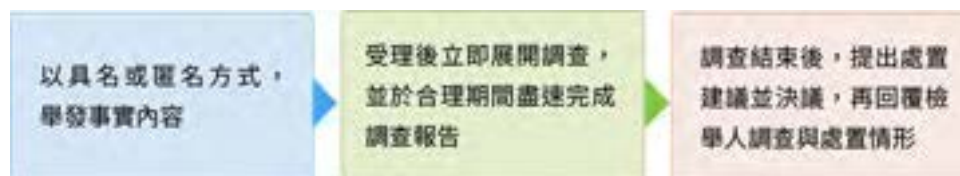


► 誠信經營防範

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。



- ✓ 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。

- 員工申訴調查紀錄暨結案報告
- 依「工作規則」、「獎懲辦法」違反事項進行懲處
- 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，並視規模討論修正上述相關辦法，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，2025 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，2025 年共 17,554 人次完成訓練課程，時數，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。2025 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，2025 年無任何重大（罰金超過新台幣 100 萬元）違法情事。

註：無重大情事法源依臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條第二十六項。

- 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。

公司治理與經濟		環境資源	社會人權
● 策略及營運風險 ● 法律風險 ● 資訊安全風險 ● 信用交易風險 ● 企業形象風險	● 進貨或銷貨風險 ● 資本支出風險 ● 利率變動風險 ● 通貨膨脹風險 ● 匯率變動風險	● 環境風險 ● 氣候變遷與能源風險	● 勞工與人權風險 ● 職業安全風險 ● 商業道德風險



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	- 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。 - 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。 2025 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	- 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。 - 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。 - 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。 - 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	- 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，2025 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。 - 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	- 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、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。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。 - 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，而且亦與多家金融機構往來以分散風險，應無重大之信用風險顯著集中之虞及無重大之履約疑慮，故無重大之信用風險。 - 流動性風險管理：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	公司最近年度並未發生有關企業形象改變並造成企業危機之情事，故本項不適用。
	進貨或銷貨風險	在銷貨部份，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，可有效分攤集中銷貨風險；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。
	財務風險	- 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。 - 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。
		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. 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，2025 年末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 2026 年底完成通過認證。 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，朝降低用水強度 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. 參考同行目標及現況，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 2025 年為基準年，設定 2030 年減碳 30% 為目標，並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。 5. 全企業持續透過設備效能提升及原物料改善，並持續評估使用再生能源之可能性，現階段子公司已規劃購買綠色電力證書 (Green Electricity Certificate, GEC) 滿足，母公司則持續評估再生能源購買方式。 6. 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，2025 年末發生不可抗力之天然災害而延遲交貨或供貨中斷之情形。
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，2025 年末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，2025 年末發生任何違反商業道德的情事。

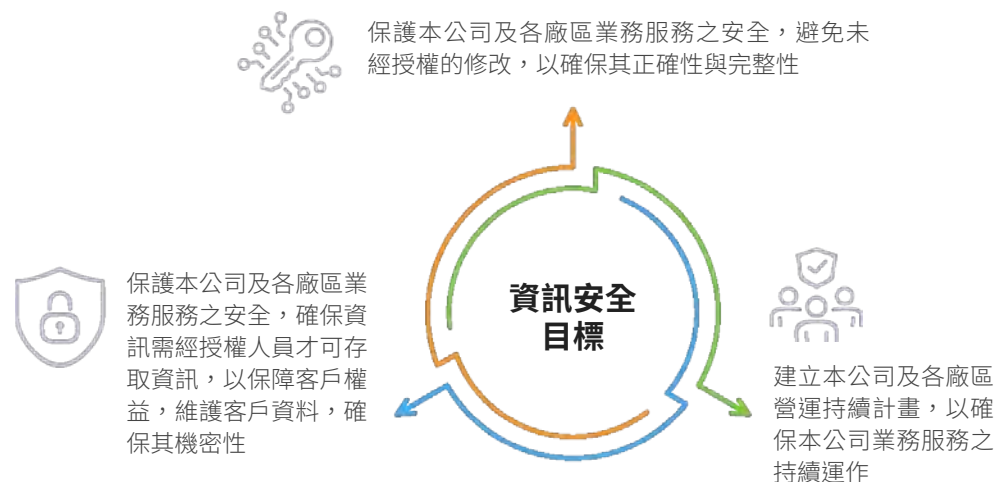
2-5. 資訊安全管理與隱私保護

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，於 2024 年取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理認證，2025 年亦完成 SGS 年度審查。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核，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 驗證。

► 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：

- 資訊安全政策訂定與評估
- 資訊安全組織
- 人力資源安全管理
- 資訊資產管理
- 存取控制安全管理
- 密碼學安全管理
- 實體及環境安全管理
- 運作安全管理
- 通訊安全管理
- 系統獲取、開發及維護安全管理
- 供應商安全管理
- 資訊安全事故管理
- 營運持續管理之安全層面
- 遵循性管理

► 資訊安全風險評估

風險識別

- 識別風險，建立「資訊資產風險評估分析表」

風險分析

- 評估影響程度與發生機率

風險評估

- 考量需求決定可接受風險值
- 經執行代表決議紀錄並持續調整

風險處理

- 高風險資訊資產需制定風險處理計畫
- 經主管審核並追蹤管理
- 執行小組產出適用性聲明書

狀況追蹤

- 資訊安全執行小組追蹤風險處理計畫，完成後評估並記錄有效性

殘餘風險管理

- 無法降至可接受風險等級的風險，應在管理審查會討論，由主管決定是否調整增加控制措施

覆核

- 控制措施指標反映成效，管理層定期審視
- 執行小組定期檢討風險，確保資訊資產最佳保護
- 每年至少進行一次風險評估，有變動時則實施不定期評估。

► 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。
- 2025 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。2025 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。2025 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。2025 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料相關投訴事件及主管機關投訴事件發生，亦未發生產品或服務違反法律而遭受鉅額罰款之處份。



項目	2023	2024	2025
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。

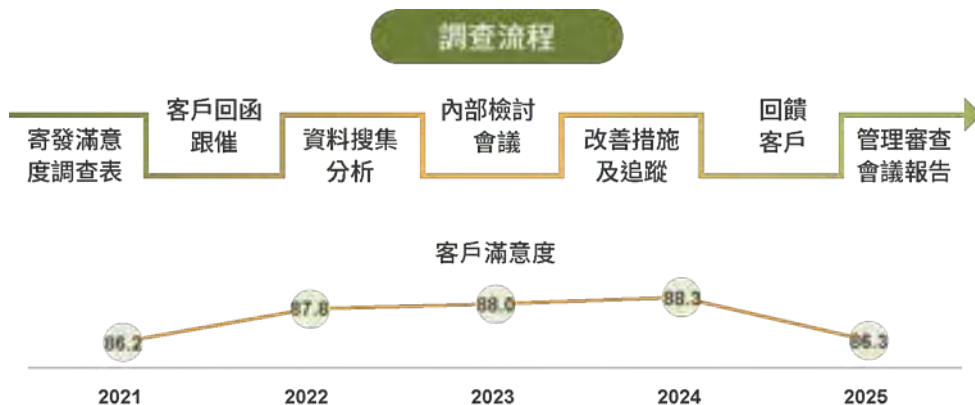
本公司與各客戶間均有指定產品總經理或專人做經常性的聯絡管道，隨時掌握客戶動態，透過良好協商機制，確保雙方的最大利益。



► 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 2025 年客戶滿意度表現為 86.3 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 2025 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 (inquiry@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 3,176 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，2025 年供應鏈並無重大改變。



詳細產業價值鏈介紹請見：證券櫃檯買賣中心、臺灣證券交易所「產業價值鏈資訊平台」
https://ic.tpex.org.tw/company_chain.php?stk_code=2313

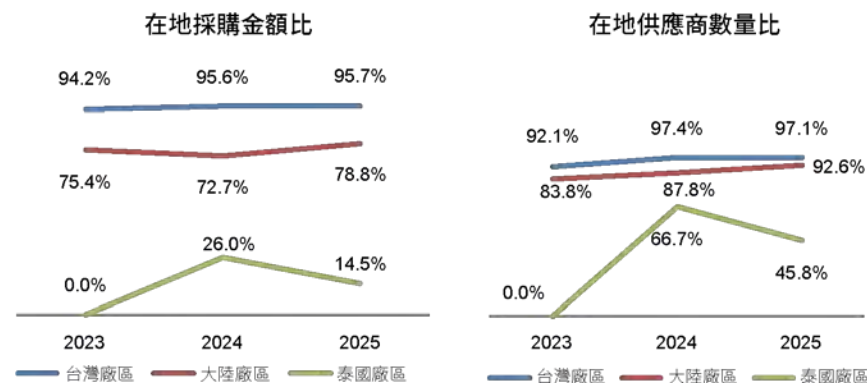
供應商類別	原物料供應商	環保、設備承攬商	人力 / 外籍勞務仲介	服務廠商
供應商數量	1,440	1,689	30	17
數量比例	45.3%	53.3%	0.9%	0.5%

► 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。

2025 華通供應商在地採購比例						
地區 / 項目	台灣區	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠	泰國區
在地供應商比例	97.1%	100.0%	96.7%	94.2%	79.6%	45.8%
在地採購金額比例	95.7%	97.0%	31.2%	96.0%	90.9%	14.5%

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。



2025 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	36	49	492	52	32	25
新進供應商數量	29	24	102	69	23	2

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，2025 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，2025 年安排 265 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

稽核與確認

- 針對關鍵供應商發源自評問卷，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

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

供應商類別	原物料供應商	環保、工程承攬商	人力 / 勞務仲介	服務廠商
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

- ✓ 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)

環境面

- ✓ 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)

社會人權面

- ✓ 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

► 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。

- 簽署供應商社會責任與道德規範承諾書
- 填寫社會責任自我評估表



應商社會責任與道德規範

會責任自我評估表
組實地稽核

- 簽署供應商社會責任與道德規範承諾書

► 新進供應商永續評估

2025 年共有 249 家新進供應商通過評選，其中「供應商社會責任與道德規範承諾」符合性聲明簽回率為 83.7%。因泰國廠剛成立，相關承諾書仍持續回收中。另 2025 年共完成 28 家供應商實地評鑑稽核。華通亦透過「供應商社會責任管理自評表」，針對勞工、健康與安全、環境、道德及管理系統等面向進行風險自我評估，並依據自評結果確認供應商於 ESG 各面向之遵循情形，進一步鑑別供應商可能對華通營運造成之風險與衝擊程度，作為後續供應商管理與改善追蹤之依據。

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

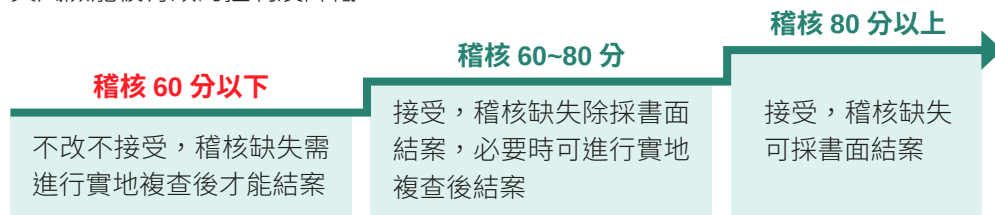
風險改善與追蹤

- 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

2-7-2. 供應商永續性稽核

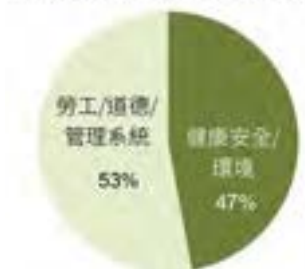
華通對供應商之稽核標準，依循 SA8000 及 RBA 標準設計，針對高風險供應商採階段性每三年至少一次現場稽核，2025 年共實地稽核 265 家高風險供應商，確保供應鏈永續經營的落實度。

2025 年高風險供應商稽核涵蓋率 100%，稽核結果均達到要求標準，針對不符合項次共計 85 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	
勞動人權	- 每週工作時間超過 60 小時、每月加班時間超過 46 小時 - 發薪日合同上的日期與員工手冊上的日期不一致 - 未以外籍勞工理解語言設置溝通管道	- 未公開揭示性騷擾申訴與不法侵害預防措施 - 勞動契約簽訂不全、招募條件歧視 - 未訂定工作規則及未定期召開勞資會議
健康安全	- 緊急逃生出口堆放雜物 - 滅火器未掛於規定位置或未固定 - 急救箱藥品過期且缺乏緊急聯絡人資訊 - 安全資料表 (SDS) 及環境監測報告缺乏外籍勞工語言	- 現場化學品存放不當，缺乏二次容器且鄰近電氣火源等，未做好安全管理 - 逃生線路圖未即時更新 - 車間沖淋器下面沒有地漏，也無進行二次圍堰
環境	- 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	未進行溫室氣體 Scope 3 排放盤查
道德規範	未建立衝突礦物管理系統	
管理系統	- 招聘廣告中涉及到性別歧視 - 未定期進行風險評估	供應商年度審查計劃對象的範圍標準不明確或沒有明確定義

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，2025 年沒有廠商因而結束合作關係。

一階供應商有 46 家揭露企業永續報告書，其中有 15 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 5.7%），其中 1 家有優先不符合項（6.7%），8 家有其他不符合項（53.3%），100% 已完成缺失改善。

關鍵供應商有 43 家進行溫室氣體盤查，其中 26 家（60.5%）取得 ISO 14064-1 認證，23 家有設定減碳目標。

在綠色供應鏈管理上，17 家有使用再生能源，8 家有參與 CDP 揭露，6 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，規範權責單位與承攬商責任。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），並接受入廠危害告知與安全衛生教育訓練，2025 年共完成 2,053 人次，共 5,381 小時的承攬商訓練。承攬商若須進行高風險作業（如動火作業等），必須提前申請作業許可證，並取得核准後方可開始工作，同時，廠區也嚴格查核需持證人員的證照有效性。也特別加強對高溫與產生火花作業的稽查，確保施工現場無儲存化學品或易燃物，並配置滅火設備以管控火源。

承攬商安全告知	施工申請及許可	現場查核	施工後確認
確認入廠施工人員已完成危害告知教育訓練	- 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 - 檢查個人防護裝備，明確劃定作業區及危險區，並設置警示標誌。	- 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	- 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. 關鍵材料與衝突礦物採購管理

華通依採購價值、單一來源風險、技術門檻不可替代性等維度進行風險鑑別，將銅箔基板、膠片、電解銅箔、乾膜及各種電鍍化學藥液列為重點關鍵材料，並全面納入供應鏈風險管理體系，以因應地緣政治與氣候變遷帶來的不確定性，且每一類的原物料採購來源主要為國內 / 外知名廠商且交易已久，都有規劃主要、次要及備援供應。

為減緩關鍵材料的供應中斷風險，積極推動多元化來源與在地化採購策略 (2025 年在地化採購 85.6%)，降低對單一供應商或單一產區的依賴。2025 年因國際金屬 (如金、銅) 市場價格波動、及 AI 帶動下原物料市場的供需變化與產能轉型 (低階產品減產或 EOL)，造成 PCB 原物料的價格上漲與供應吃緊，預期 2026 年之 PCB 原物料市場價格，仍將受上述因素影響，呈現價格上漲而供應持續緊張之趨勢，故同步針對具有高斷鏈風險之獨家或關鍵供應商，定期進行風險評估，以作為採購比例及策略調整。

公司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：

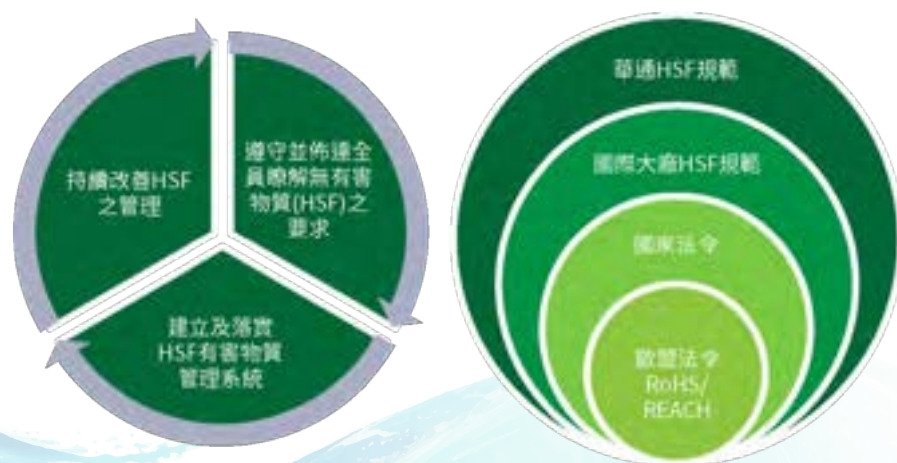
- 依據經濟合作與發展組織 (OECD) 提出之「受衝突影響及高風險地區負責任供應鏈的盡職調查指導方針」(Due Diligence Guidance)，對供應鏈進行盡職調查，確保產品不使用來自剛果及其周圍國家和地區的「不合格冶煉廠的責任礦產」，並遵守責任礦產之區域及國際法規。
- 追溯所有產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co) 及雲母 (Mica) 或其他責任礦產計畫 (RMI) 公告之責任礦產來源，所有供應商均應完成填寫關聯調查表，確認相關原料來源，應採用 RMI 合格冶煉廠 / 精煉廠名單，以避免直接或間接資助武裝衝突團體或侵害人權的礦區。
- 持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，2025 年共調查 382 家皆無因使用衝突礦物而喪失資格。

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、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。

公司除內部遵守 HSF 之要求外，對已取得 QC 080000 認證之供應考量為優先合作的對象，也要求供應商皆需簽署「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，2025 年針對全企業供應商有害物質 HSF 三文件審核家數共有 208 家，產品有害物質檢測合格率皆為 100%。



透過 4M1E 進行全製程分析，鑑別出可能的有害物質

MAN (人)	生產、檢驗、搬運、異常處理等各人員的風險影響
MACH (機，含治工具 / 載具)	生產設備、檢驗設備 / 儀器、治工具 / 載具的風險影響
MAT (料)	評估構成產品的直接物料、間接物料、包裝成品的包裝材料以及生產過程中直接或間接接觸到的物料的風險影響
METH (法)	廠內全部的製造過程中使用於生產、檢驗、異常處理、區分、識別等的方法，也包含外包過程的風險影響
ENV (環境)	廠內物料及產品的倉儲，全部的製造過程中會影響有害物質變化的環境（諸如：氧化、腐蝕等），也包含外包過程環境的風險影響。

不混入

進料管理

- 要求供應商提供第三方檢測報告並不定期更新。
- 每半年向供應商調查物料成份是否變更，若有變更則須更新檢測報告及成份分析表。

不製造

製造管理

- 對特定產品導入無鹵或低鹵規範。
- 設置 XRF 檢測設備，針對進料、成品進行有害物質檢測。

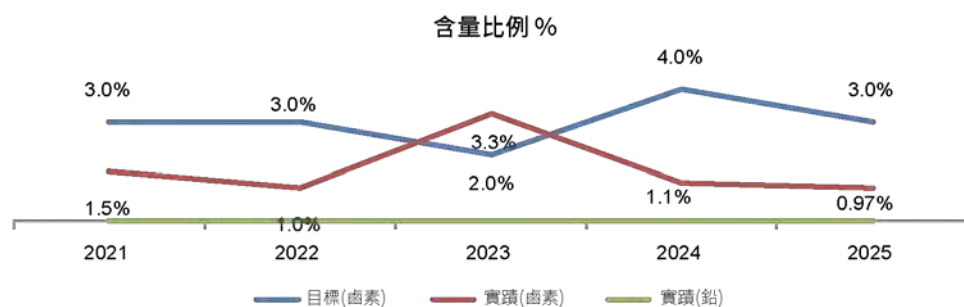
不流出

出貨保證

- 完成有害物質調查作業，並提交第三方有害物質檢測報告，確保出貨符合國際規範與客戶要求。

- 當發現 HSF 產品有異常狀況，須向 HSF 有害物質管理代表報告，並於 24 小時內提出改善對策向客戶報告，且能夠追蹤出混入 HSF 產品中之異常批號。
- 對於異常之非 HSF 產品能夠明確與 HSF 產品分開標示，並做好改善對策後，對此料號之 HSF 產品須做好出貨檢查及進貨檢查，確保不含有 HSF 有害物質。

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，2025 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。



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，2025 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)

2025 年有害物質指標內容		台灣廠區		大陸廠區				泰國廠
		蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠	
進料管理	法規及客戶 HSF 調查 / 比對不符合件數	0	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%	100%
	原物料 XRF 測試合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
製造管理	XFR 校驗合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
出貨保證	有害物質客戶抱怨件數	0	0	0	0	0	0	0
	OQC 出貨稽核 (HSF) 合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Sample/ 量產板 XRF 測試合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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	-

03 華通綠色管理

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

減碳	再生能源 使用	減排	廢棄物	符合環保 法規
21,399 公噸 推動 143 項 節能計畫	達 29.5% 占整體用電 比例 38.8% 4.93 億度電	排放強度 下降 3.4%	廢棄物減量 6,362.0 公噸 減廢效益 3,985.5 萬元 回收率 91.2%	零停工、 無重大裁罰

華通積極掌握營運過程中對環境產生之衝擊，針對能源、排放、水和廢棄物，除合法外亦逐步採用高於法規的標準來避免及降低衝擊風險，並依循 TCFD 架構導入風險鑑別，擬定適宜的氣候策略，設定碳排放、水、廢棄物等多項環境目標，檢視永續績效執行成果，提升公司在氣候變遷下之營運韌性。

► 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，以提高能資源使用效率，並提升因應永續議題之韌性。

管理方針		2025 年執行成果	達成進度	未來目標
氣候變遷	依循氣候相關財務資訊揭露 (TCFD) 框架，包括治理、策略、風險管理指標與目標等四大指引原則，納入風險管理機制，鑑別實體與轉型氣候風險及機會，進行必要的營運調整，使營運更具氣候韌性。	2025 年於 CDP 氣候變遷與水安全評比中取得 B/B 管理級別。 - 再生能源使用之減碳效益達 39.3%，約減少 269,069 公噸 CO₂e，持續展現公司推動低碳轉型與綠色能源應用之成果。 - 本公司透過購買再生能源逾 4.93 億度，並於大陸廠區建置太陽能發電系統，整體再生能源使用占整體用電比例達 38.80%，持續提升能源轉型與低碳營運成效。	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。	- 因應盤查數據校正需求，本公司將 2025 年訂為溫室氣體管理基準年。於產能與營收持續成長的情況下，本公司透過持續推動節能減碳及低碳轉型措施，整體企業排放強度較前一年度下降 3.4%，展現低碳營運管理成效與資源使用效率提升之成果。 - 台灣及惠州廠區（電腦、精密）完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業，並通過第三方查證，取得查證聲明書。 2025 年各營運區域用電密集度表現中，台灣區較 2024 年下降 0.6%，泰國區下降 14.6%，能源使用效率呈現改善趨勢；大陸區則較 2024 年增加 2.1%，後續將持續推動節能管理與能源效率提升措施。 2025 年共推動 143 項節能計畫（台灣廠區 73 項；大陸廠區 70 項），累計節省用電量達 3,886 萬度，約減少 21,399 公噸二氧化碳排放量，並創造約新台幣 1 億 2,436 萬元之節能效益。	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 2025 年減少 30% 排放量，並持續滾動式調整。 - 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%。

管理方針		2025 年執行成果	達成進度	未來目標
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。	2025 年本公司總取水量較 2024 年增加 14.2%，單位產值用水強度上升 5.5%；總廢水排放量較 2024 年增加 16.1%，廢水排放強度增加 10.5%。主要原因為營運規模擴大、生產需求提升及部分高耗水製程產能增加，使整體用水需求及廢水產生量同步成長。 - 在水資源管理方面，本公司持續推動製程節水、設備優化及用水監測等措施，以提升水資源使用效率。然而，受產能結構及製程需求變化影響，2025 年回收水使用率由 9.3% 下降至 7.5%。未來將持續評估製程回收水再利用可行性，推動循環用水系統優化、提升回收水使用比例及強化各廠區節水管理機制，以降低營運活動對水資源之影響，逐步提升整體用水效率。 - 由於受到產業需求成長帶動，廠區產能利用率提升，使製程清洗、蝕刻及相關生產用水需求增加，導致總用水量及廢水排放量較前一年度上升。	持續進行	- 持續推動製程合理用水管理及節水改善專案。 - 依據用水管制系統進行用水監控與稽核 - 透過設備汰換及智能節水設備導入，提升用水效率 - 定期執行廠區管線巡檢，降低漏水風險 - 定期檢視各產線實際用水情況與標準值差異 - 完善水資源風險管理機制，全年未因限水而影響生產營運。 - 各廠區未發生重大洩漏或溢流事件，維持零環境投訴及零裁罰紀錄。 - 持續強化廢水處理及排放管理，確保符合法規要求。
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。	- 受產業需求成長整體營運規模擴大、產能提升及生產需求增加影響，全企業廢棄物產生量較 2024 年增加 22.4%，單位產值廢棄物密集度上升 16.5%。 - 本公司持續強化廢棄物分類管理及資源化處理機制，2025 年全企業廢棄物掩埋率維持 0.02% 之低水準，回收利用率達 91.2%，較 2024 年提升 1.7%；廢棄物轉化率亦達 90.4%，較 2024 年增加 1.6 個百分點，展現資源循環利用與廢棄物減量管理之成效。 - 持續推動循環經濟及資源回收再利用措施，其中金鹽回收再利用率達 31.8%，較 2024 年提升 4%；廢棄銅回收再利用率達 76.8%。整體循環材料回收再利用率達 95.9%，較 2024 年提升 0.9%，有效提升資源使用效率並降低原物料耗用及環境衝擊。	持續進行	- 持續推動廢棄物源頭減量及資源循環利用，維持廢棄物回收利用率 90% 以上，並逐步提升資源化處理比例。 - 持續落實零廢棄掩埋（Zero Waste to Landfill）管理策略，維持廢棄物掩埋率低於 1%，並朝向接近零掩埋目標邁進。 - 強化廢棄物分類及資源化管理機制，維持廢棄物轉化率 90% 以上，降低最終處置量及環境衝擊。 - 持續提升金鹽、銅料及其他有價資源回收再利用率，促進循環材料使用及資源永續利用。 - 落實廢棄物全生命週期管理，確保廢棄物清運、處理及最終處置皆符合相關法規要求，維持零重大環境裁罰紀錄。
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。	- 取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。 - 無任何重大違反環保事件（罰金超過新台幣 100 萬元）與零停工。	✓	- 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。另因近期產能持續擴充，且泰國廠已投入量產，故將基準年調整為 2025 年。因應國際市場發展需求，如衛星通訊、光模塊及 AI 伺服器等产品應用，華通將持續擴大產能，並以 2030 年減碳 30% 為目標。目前各廠區亦積極推動相關減碳方案，包括自主節能措施、建置低碳能源、評估使用低碳燃料及採購再生能源等，以加速達成減碳目標，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，預防環境污染及消弭影響利害相關者安全健康之因素，期使企業活動所產生之衝擊和危害降至最低。
- 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，提升企業形象，達成永續經營目標。

3-1-1. 生物多樣性政策與衝擊管理

華通重視生物多樣性保育及自然環境永續發展，營運過程中遵循各營運所在地環境保護相關法規，並透過水資源管理、廢水處理、空氣污染防治、廢棄物管理及化學品管控等措施，降低生產活動對周邊環境可能造成之影響。依循本年度重大性鑑別結果，生物多樣性未列為本公司重大主題，主要係因本公司各營運據點多位於既有工業區或已開發區域，非屬自然保護區、重要棲地或高生物多樣性價值區域，且目前未發現營運活動對自然棲地、生態系統或受保護物種造成重大直接衝擊之情形。未來，華通仍將持續關注生物多樣性相關法規、國際趨勢及利害關係人關注事項，並於新建、擴建或重大投資計畫時，適時評估營運活動對周邊自然環境之潛在影響，持續落實污染預防與環境管理措施，以降低營運對生態環境可能造成之影響。

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，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、綠電採購使用），設定氣候變遷目標、風險管控與部門協力等，並定期於董事會報告溫室氣體盤查狀況。

董事會層級

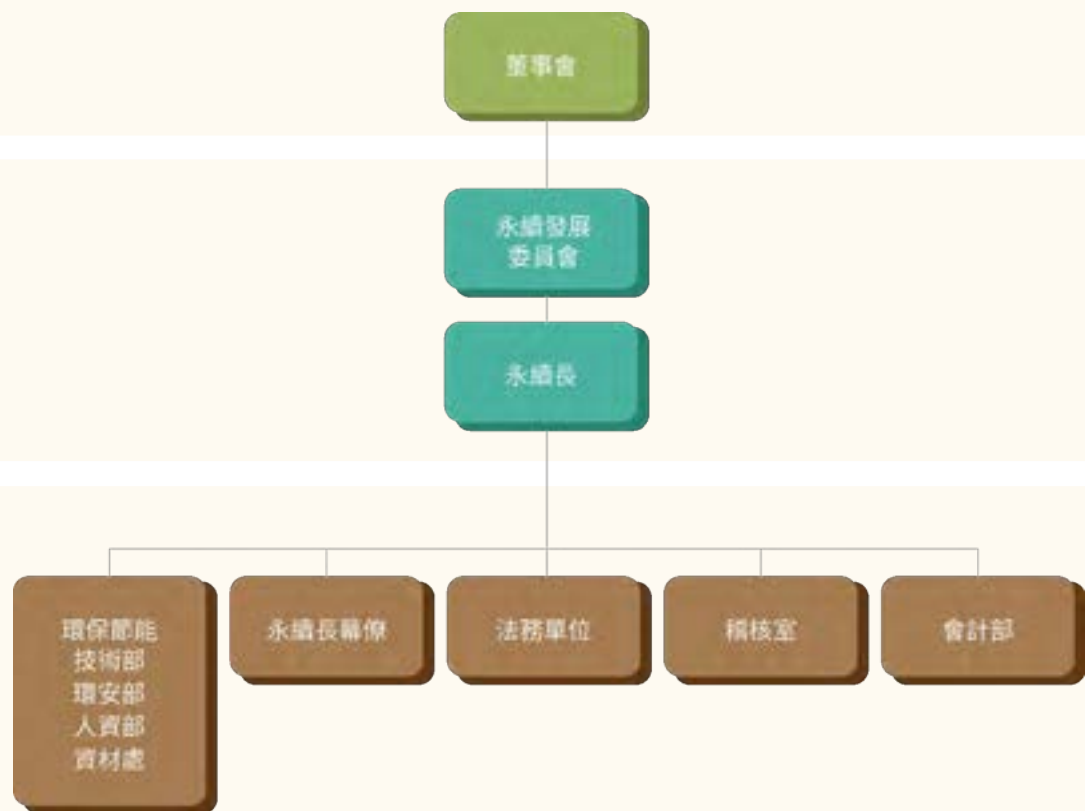
- ✓ 最高管理與決策單位，監督氣候治理機制有效運作

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。

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



3-2-2. 掌握氣候風險與機會

策略

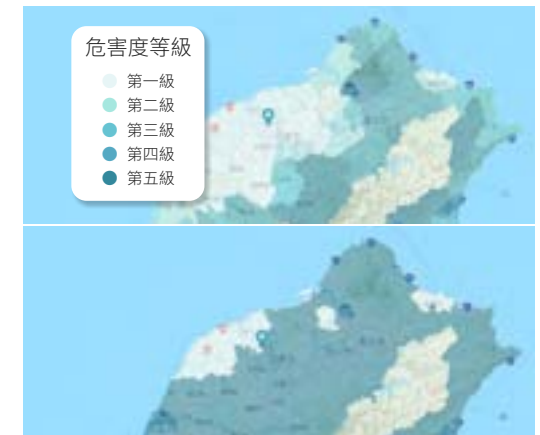
- 華通導入 TCFD 評估框架，並參照 IPCC 與 TCCIP 資訊模擬氣候變遷情境，針對營運所在區域進行氣候變遷（以 RCP2.6 與 RCP8.5 為模擬情境）之實體衝擊分析，就高溫、乾旱、颱風等目前利害關係人所關注的主要災害類型進行情境分析，以於未來 1 年內（短期）、1~3 年（中期）、3 年以上（長期）進行衝擊調適計畫之研擬。
- 轉型風險評估：PCB 產業在供應鏈的生產製程中，對即將於 2026 年碳費開徵、耗水費及電費調漲、節能要求、國際各種碳稅法案、倡議及能耗總量控管（如電力、用水、廢棄物管理、溫室氣體）、國家能源政策改變、再生能源發展條例與客戶對再生能源需求、客戶要求使用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）

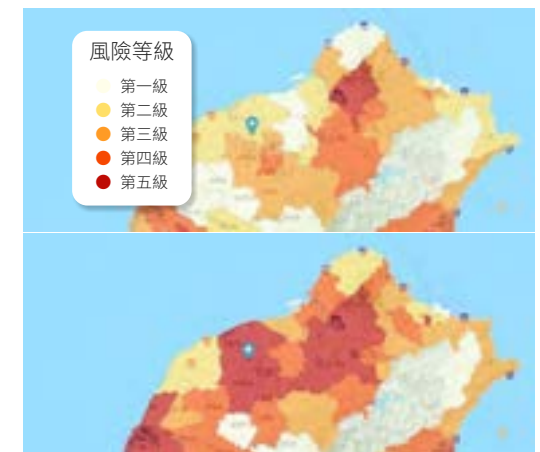
風險 / 機會	短期（1 年）	中期（1~3 年）	長期（3 年以上）
轉型風險	● 法規要求碳費徵收 ● 工業電費漲價 ● 法規要求使用或建置再生能源 ● 政府要求碳排放量管控（能耗指標）	● 再生能源及碳費價格上漲 ● 客戶要求使用再生循環材料及低碳原物料 ● 客戶要求推動碳足跡 ● 客戶要求加入國際減碳倡議（SBTi） ● 客戶及股東對 ESG 成效重視 ● 客戶要求淨零碳排及全數使用再生能源	● 淨零碳排的落實及要求
實體風險	● 強降雨 / 強烈颱風侵襲機會增加，造成廠房損壞、員工受傷風險 ● 缺水頻率增加，使供水不穩定	● 夏季平均氣溫上升，導致供電吃緊 ● 極端高溫將造成能耗上升，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，2026 年將會把大陸廠、泰國廠區納入，以各式淨零及減碳承諾、RCP2.6 及 RCP 8.5 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	針對全球淨零、既定政策及減碳承諾等內容進行情境假設：	● 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	● 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	● IEA 2050 年淨零排放情境 (NZE) ● IEA 既定政策情境 (STEPS) ● IEA 氣候承諾情 (APS)	● 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 / 材料支出費用 ● 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	● 升溫平均增加 1.0 度 ● 年降雨量增加 4%	● R13 溫度增加造成乾旱機會上升，水庫儲水量下降，缺水機會上升，使廠區供水不穩定 ● 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	● 升溫平均增加 1.6 度 ● 年降雨量增加 6.7%	● R14 洪災頻率增加，造成水庫水質污濁，使淨水廠供水降壓，造成工廠端缺水 (產能下降)	● 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

鑑別風險與機會

- 每年依產業特性、國際氣候議題及當地法規鑑別公司自身的氣候風險的機會議題
- 2025 年共鑑別出 5 項主要氣候風險與 2 項主要氣候機會

決定重大風險與機會

- 評估氣候風險與機會於營運發展上的可能性、衝擊度及影響時間，並計算風險／機會的財務衝擊及因應成本

研擬減緩 / 調適風險與機會應對

- 依風險與機會影響程度不同，擬定相對應的管理因應策略，降低或轉移風險，減緩風險發生時的衝擊

持續監督與改善

- 由權責單位制定相對應指標及目標，用以評估相關因應策略落實情形，定期將風險結果和成效報告至高層及董事會，做為日後營運決策管理之用

風險類型	氣候相關風險		情境說明	面臨風險	影響時間 短 (1) 中 (1~3) 長 (3 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	每年需增加購買綠電費用，年度支出 3,060 萬 NTD	1. 正式開始採購使用再生能源 (PPA) 2. 投資綠能基金，確保再生能源來源之多元性	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，每年支出 3,620 萬 NTD	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，推動廠務 / 設備節電 3. 配合既有計畫使用綠色能源 4. 提送自主減量計畫，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，電費上漲	增加營運成本	長	高	高	增加費用 <1,000 萬 NTD	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
		節能要求及能耗總量管控	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) 中 (1~3) 長 (3 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	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) 中 (1~3) 長 (3 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和健康規範加嚴，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)	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	6. 銷量及產出降低導致收入下降 7. 保費提高以及位處高風險地區的資產難以投保	1. 建立備用水源儲水設施及穩定供應來源 (如水車) 2. 執行缺水緊急應變機制 (製程降低用水)	1. 提高廢水回用機會及設置廢水回用系統，增加水資源利用率，取得節水認證，獲得客戶認可及提升企業形象 2. 降低製程用水量

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 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

► 風險矩陣圖



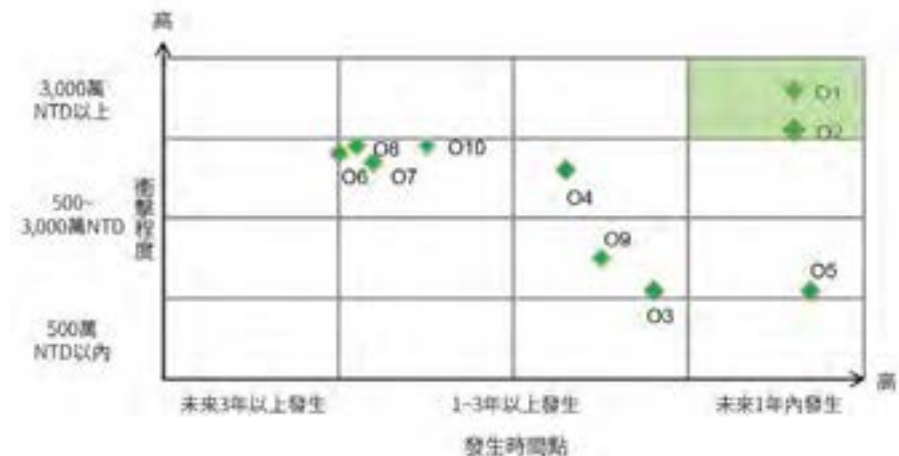
轉型風險

- 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
- 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

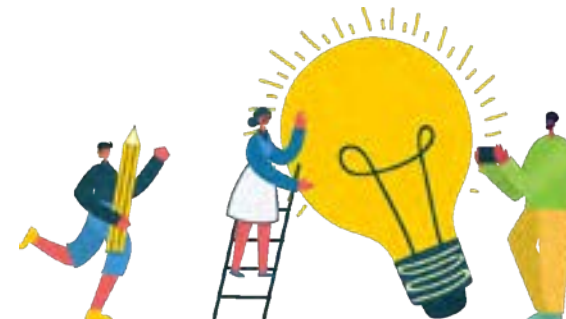
實體風險

- 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，提升碳排放量
- 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

► 機會矩陣圖

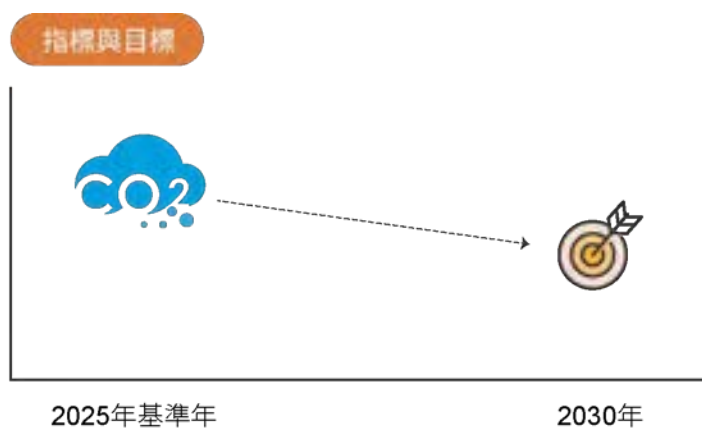


- O1 使用再生能源
- O2 訂定節水 / 節電措施 / 減碳策略，透過 ISO 系統推動改善專案
- O3 建置及規劃缺水及缺電的備用計畫
- O4 提升原物料循環利用
- O5 客戶要求參與碳揭露計畫 (CDP)
- O6 提高原物料備用來源、自主化
- O7 公司營運中斷風險降低，永續性提升
- O8 提高公司名譽及滿足客戶需求
- O9 執行能源管理系統，提升能源使用效率
- O10 規劃進行氣候風險相關保險



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。



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 2025 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 2025 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 2026 年底完成通過認證。

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。

3-3. 溫室氣體排放管制

華通自 2009 年開始建立公司的溫室氣體排放清冊，陸續導入 ISO 14001 等管理系統並推動溫室氣體盤查作業 (詳細證書請至 <https://www.compeq.com.tw/duty04.php?page=1> 查看)，同時依循 ISO 14064-1 查證規範建立內部盤查機制，積極進行自願性溫室氣體排放盤查，藉此掌握碳排放熱點，並據以分析，制定減碳對策，目前蘆竹廠、大園及惠州電腦、惠州精密已取得由第三方認證之查證聲明書，而蘇州、重慶、泰國廠區則自行盤查並揭露 (規劃於 2026 年底前完成第三方驗證通過)，持續不斷投入節約能源計畫與能源利用提升以降低對整體環境之衝擊。

華通也積極瞭解碳排放權交易發展，確保未來碳配額量，同時參與 CDP(Carbon Disclosure Project) 問卷回覆，內容包含溫室氣體排放量揭露、減量目標與績效，及對碳議題的管理方針等，藉此華通也得以利用 CDP 評鑑結果 (B Level) 做為我們在評估碳管理上可以持續精進的發展方向。

► 溫室氣體盤查推動組織



碳管理規劃因應

因應國際碳定價趨勢，華通持續關注國際碳市場價格及溫室氣體相關法規的碳價，依此作為減碳管理與規劃參考，及早因應再生能源發展條例、氣候變遷法 (碳費徵收)、用電政策變更 (電費調漲)、能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫 (節電 1.5%)、碳權交易規定、能耗總量目標管控 (大陸十四五政策)、金管會淨零碳排路徑，以及各國碳排放相關監管機制的要求等內外部帶來的減碳壓力與風險，可藉此評估低碳轉型帶來的機會，滾動式調整相關政策與方案 (如各廠區再生能源採購及太陽能自主建置、台灣廠鍋爐燃料柴油汰換為天然氣使用、廢棄物減量及提升資源化等)

新設立的泰國廠，正籌備設置太陽能系統，但在節能部分，因目前屬於試生產階段，設備及廠務節能，隨量產後持續改善 (目前已導入全企業新的技術)



► 溫室氣體盤查方法及結果

華通電腦依循 ISO 14064-1:2018 建立溫室氣體盤查制度，盤查範圍涵蓋範疇一直接溫室氣體排放及範疇二能源間接溫室氣體排放之定性與定量資訊。全球暖化潛勢值（GWP）計算基準採用 IPCC 第六次評估報告之數值進行計算，以提升各據點間數據之一致性與可比較性。為進一步掌握價值鏈對氣候變遷減緩之影響，華通自 2021 年起持續盤查並揭露範疇三相關類別排放，將碳管理範疇延伸至供應鏈與價值鏈夥伴，並攜手合作推動減碳措施，積極回應氣候變遷與全球暖化挑戰。

因應 2025 年溫室氣體盤查與查證結果，本公司重新檢視部分範疇一排放源之計算方式，針對四氟化碳（CF₄）逸散率計算方法及全球暖化潛勢值（GWP）引用基準進行校正。過去台灣廠區因配合主管機關管理要求，溫室氣體排放量係採用 IPCC AR5 版本進行計算；為提升集團各據點計算方法之一致性及數據可比較性，自 2025 年起全面採用 IPCC AR6 版本進行計算。此外，本公司同步檢視溫室氣體盤查之組織邊界設定。2023 年及 2024 年溫室氣體盤查以各生產據點之廠區邊界作為盤查範圍；自 2025 年起，為使溫室氣體資訊揭露範圍與財務資訊一致，盤查組織邊界調整為與年度合併財務報表相同之組織邊界，涵蓋納入合併報表之各營運據點。由於計算方法、全球暖化潛勢值（GWP）及組織邊界均有重大調整，為確保歷年數據之可比性及管理基礎之一致性，本公司將 2025 年訂定為基準年，作為後續減量目標設定、績效追蹤及氣候治理管理之依據，以提升溫室氣體資訊揭露之完整性、準確性及可靠性。

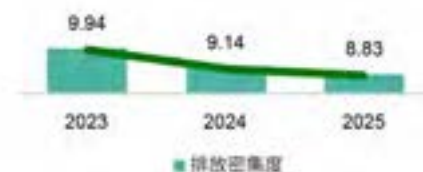
Scope1 直接排放	● 固定式燃燒源：鍋爐、廠內緊急發電機 ● 運輸移動式燃燒源：主管座車、公務小客車、公用貨車、廠內運輸貨車、交通車、堆高機 ● 製程排放源：乙炔、甲烷、去膠渣劑、N₂O、雷射混合氣、四氟化碳 ● 逸散性溫室氣體排放源：冷媒、CO₂ 滅火器、化糞池
Scope2 間接排放	來自於外購的電力、熱、蒸汽或其他化石燃料
Scope3 類別 3、4、5、6 其他間接排放	● 原物料、成品運輸 ● 員工差旅、通勤 ● 廢棄物清運 ● 委外廢棄物處理（廢棄物焚化、廢棄物掩埋、污泥處理） ● 委外廢棄物回收 ● 原料物料耗材製造 ● 電力上游 ● 水力上游 ● 能源上游（汽柴油）

華通 2025 年的溫室氣體碳排放量總量（範疇一 + 範疇二）為 616,077.331 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 424,975.909 公噸 (69.0%)，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 191,101.422 公噸 (31.0%)，由此可知公司所造成的溫室氣體有將近七成來自外購電力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% 為管理目標，將 2025 年訂定為溫室氣體管理基準年，作為後續減量目標設定及績效追蹤之依據。因受到產業需求成長、整體營運規模擴大、產能提升及生產需求增加等影響，2025 年整體溫室氣體排放量較前一年度增加；然而，本公司持續推動節能減碳措施、提升廠務公用系統運轉效能及優化生產製程，在營收與產能持續成長的情況下，整體溫室氣體排放強度仍較前一年度下降 3.4%，顯示資源使用效率及生產效率持續提升。2025 年共推動 143 項節能計畫（台灣廠區 73 項、大陸廠區 70 項），累計節省用電量達 3,886 萬度，約減少 21,399 公噸二氧化碳當量（CO₂e）排放，並創造約新台幣 1 億 2,436 萬元之節能效益，展現能源管理與節能改善之具體成果。未來將持續推動源頭節能降耗、能源管理優化及低碳轉型措施，並透過產品結構優化與高附加價值產品布局，兼顧營運成長與環境績效，朝降低能耗強度及溫室氣體排放強度之長期目標邁進。

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		
2025	Scope1	40338.769	17430.956	43815.329	33643.117	51.268	50077.749	5744.234	191101.422
	Scope2	119860.304	54874.032	60515.737	90814.229	3071.000	68572.814	27267.793	424975.909
	Scope1+2 合計	160199.073	72304.988	104331.066	124457.346	3112.268	118650.563	33012.027	616077.331
	產值 (NTD 百萬元)	13462	4054	8,503	28,536	1810	9902	3481	69748
	排放強度	11.90	17.84	12.27	4.36	1.73	11.98	9.48	8.83
2024	Scope1	27938.969	10745.411	59815.583	34801.803	100.380	51802.246	62.621	185266.651
	Scope2	112385.779	53494.502	93204.750	82752.255	3950.920	72107.500	3,898.921	421794.628
	Scope1+2 合計	140324.748	64239.913	153020.333	117554.057	4051.300	123909.746	3,961.182	607061.279
	產值 (NTD 百萬元)	12209	4156	8,163	29416	2178	9882	394	66397
	排放強度	11.49	15.46	18.75	4.0	1.86	12.54	10.06	9.14
2023	Scope1	31235.520	11813.279	45167.857	28889.827	98.144	35277.513	NA	152482.141
	Scope2	113654.584	51804.792	98341.797	70846.915	3,775.708	99473.103	NA	437896.898
	Scope1+2 合計	144889.520	63618.071	143509.654	99736.742	3873.852	134750.616	NA	590379.039
	產值 (NTD 百萬元)	10334	3208	8,119	26029	2990	8732	NA	59411
	排放強度	14.02	19.83	17.68	3.83	1.30	15.43	NA	9.94



► 溫室氣體種類及能源間接排放

華通依循 ISO 14064-1 建立溫室氣體盤查與管理機制，每年定期執行溫室氣體盤查作業，以掌握營運活動對氣候變遷之影響。盤查涵蓋之溫室氣體種類包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）及三氟化氮（NF₃）。經盤查結果顯示，華通排放之溫室氣體以二氧化碳（CO₂）為主，主要排放來源為外購電力使用所產生之範疇二（Scope 2）能源間接溫室氣體排放，其次為組織採購及使用之產品、服務與相關活動所產生之其他間接溫室氣體排放。公司持續透過能源管理、節能措施推動、再生能源使用及價值鏈碳管理等方式，降低溫室氣體排放量，提升低碳營運績效。

針對範疇二能源間接排放，華通參考 GHG Protocol Scope 2 Guidance，分別採用市場基礎法（Market-based method）與位置基礎法（Location-based method）進行揭露，以完整呈現用電排放情形。其中，市場基礎法係依據公司實際購電契約、再生能源採購或憑證使用情形計算，可反映企業在低碳電力採購上的管理成效；位置基礎法則依各營運據點所在地電網之平均排放係數計算，用以反映所在區域電力結構下之排放水準。2025 年華通範疇二排放量於市場基礎法下為 424,975.909 公噸 CO₂e，於位置基礎法下為 648,932.129 公噸 CO₂e，顯示若以各地電網平均排放係數計算，其排放量明顯較高；亦反映公司透過再生能源使用與低碳電力管理，已有效降低實際用電所對應之溫室氣體排放。



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		
2025	Scope2(市場基礎法)	119,860.3	54,874.032	60,515.737	90,814.229	3,071	68,572.814	27,267.793	424,975.909
	Scope2(位置基礎法)	121,579.82	55,537.24	117,544.47	185,936.82	4,557.33	136,508.656	27,267.793	648,932.129

註：

1. 市場基礎法（Market-based method）：係依據公司實際購電來源、再生能源採購、綠電憑證或特定電力供應契約等資訊計算範疇二能源間接排放量，反映實際電力採購選擇及低碳電力使用情形。
2. 位置基礎法（Location-based method）：係依據各營運據點所在地區電網平均排放係數計算範疇二能源間接排放量，用以反映當地電力結構下之平均排放水準。

► 其他間接排放

華通自 2022 年起導入範疇三溫室氣體盤查，並於 2025 年擴大至所有廠區全面執行範疇三排放盤查作業。針對委外活動所產生之其他間接排放，排放來源涵蓋其他公司營運活動、廢棄物焚化處理及掩埋處置等。為配合第三方查證及資訊揭露要求，公司依據數量顯著性、影響程度、資料取得性及數據準確性等鑑別因子，進行重大間接排放源評估，並將具重大性之排放源納入盤查範圍。透過範疇三盤查作業，華通將碳管理範疇由企業營運邊界進一步延伸至價值鏈夥伴，掌握各類活動對溫室氣體排放之貢獻。2025 年整體範疇三排放量為 462,801.511 公噸 CO₂e。盤查結果有助於公司深入了解各類供應鏈及價值鏈活動所產生之排放影響。未來，華通將持續深化範疇三排放管理，強化供應鏈碳管理機制，並積極與供應商及價值鏈夥伴合作，推動減碳行動與提升產品能源效率，共同降低溫室氣體排放，朝向低碳永續發展目標邁進。



Scope3 溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	台灣廠區		大陸廠區				泰國廠區	合計
	蘆竹廠	大園廠	惠州電腦廠	惠州精密廠	蘇州廠	重慶廠		
購買的產品和服務	57,592.790	30,590.454	57,283.116	45,602.421	84,272.860	61,723.931	7,330.400	344,395.972
與燃料和能源有關的活動 (沒有納入範疇 1 或 2)	28,894.185	13,126.287	15,633.171	24,506.132	355.814	9,464.500	5,864.700	97,844.788
上游的運輸和配送	525.526	142.295	1,157.200	866.314	100.966	8,988.422	364.000	12,144.722
運營中產生的廢物	1,364.236	1,015.987	349.118	431.899	3.316	450.060	467.700	4,082.316
差旅	-	-	139.793	472.307	26.108	51.745	-	689.954
員工通勤	-	-	26.786	-	6.437	103.505	-	136.728
下游運輸和配送	-	-	1,312.187	2,185.817	9.028	-	-	3,507.031
合計	88,376.736	44,875.023	75,901.371	74,064.889	84,774.529	80,782.162	14,026.800	462,801.511

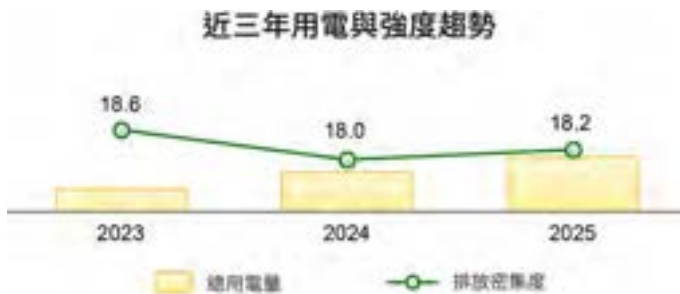
註：蘆竹廠、大園廠、惠州電腦廠及惠州精密廠之 2025 年溫室氣體盤查作業均已完成第三方查證；蘇州廠、重慶廠及泰國廠區預計於 2026 年底前完成第三方查證。各廠區依據溫室氣體盤查結果，並考量數量顯著性、影響程度、資料取得性及數據準確性等原則，進行重大間接排放源鑑別，據以界定各廠區之盤查範圍。

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% 使用可再生能源進行規劃。

2025 購買綠色電力憑證的再生能源使用量達 493,705 MWh，佔總用電量的 38.8%。2025 年總用電為 1,272,337 MWh，相較 2024 年增加 6.2%，以單位產值用電強度來看，整體 2025 年單位產值用量 18.2，相較 2024 年單位產值用量 18.0 上升 1.1%。

近三年用電趨勢統計									
項目 / 地區		台灣區		大陸區				泰國廠	總計
		蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠		
2023	用電量 (MWh)	229,603	104,868	227,427	295,613	6,621	240,785	NA	1,104,917
	產值 (NTD 百萬元)	10,334	3,208	8,119	26,029	2,990	8,732	NA	59,411
	單位產值用電量	22.2	32.7	28.0	11.4	2.2	27.6	NA	18.6
2024	用電量 (MWh)	237,101	112,858	225,263	346,401	7,363	261,062	7,626	1,197,673
	產值 (NTD 百萬元)	12,209	4,156	8,163	29,416	2,178	9,882	394	66,397
	單位產值用電量	19.4	27.2	27.6	11.8	3.4	26.4	19.4	18.0
2025	用電量 (MWh)	254,871	117,540	220,682	352,064	8,493	261,161	57,527	1,272,337
	產值 (NTD 百萬元)	13,462	4,054	8,503	28,536	1,810	9,902	3,481	69,748
	單位產值用電量	18.9	29.0	26.0	12.3	4.7	26.4	16.5	18.2

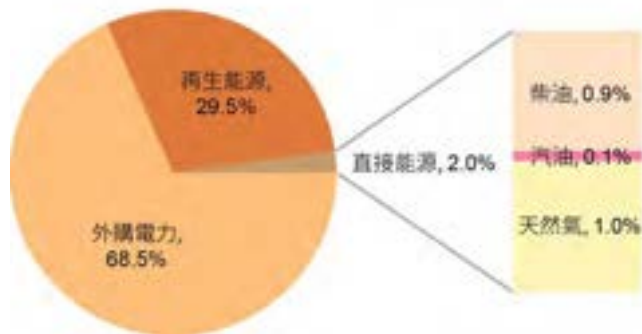


3-4-1. 能源使用結構

華通能源使用以營運所需之外購電力為主，2025 年外購電力占總能源使用量 68.5%，外購再生能源占 29.5%。間接能源主要來自外購電力，直接能源則包含柴油、汽油及天然氣等化石燃料。2025 年總能源使用量為 6,685,748.2 GJ，較 2024 年增加，主要係因營運規模擴大及生產需求增加所致。依據溫室氣體盤查結果分析，外購電力為華通各主要生產據點溫室氣體排放之主要來源，因此提升能源使用效率及提高再生能源使用比例為華通能源管理之核心方針。2025 年再生能源使用占比由 2024 年的 26.2% 提升至 29.5%，較前一年度成長 12.6%，顯示公司持續推動能源轉型與再生能源導入之成效。未來將持續透過節能措施推動、能源效率提升及再生能源採購等策略，降低營運過程之能源消耗與碳排放，朝低碳轉型及永續發展目標邁進。

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	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
間接能源	外購電力	853,562.9	917,534.0	406,287.4	423,144.0	818,736.7	794,456.5	1,247,045.4	1,267,430.4	26,506.4	30,574.7	939,823.1	940,178.2	27,451.8	207,097.2
	外購蒸氣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
直接能源	柴油用量	38,921.3	42,763.1	341.8	345.3	1,250.9	1,505.8	-	-	465.6	279.3	877.4	1,017.5	837.7	1,4451.0
	重油用量	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	汽油用量	2,026.7	2,095.0	117.2	0.1	551.6	421.5	1,652.3	1,584.6	520.1	1.4	963.1	983.0	-	-
	天然氣	-	-	-	-	33,991.9	37,081.9	-	-	133.0	17.2	24,444.3	27,966.0	-	-
	液化石油氣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計		894,510.9	962,392.2	406,746.4	423,489.4	854,531.2	833,465.7	1,248,697.7	1,269,015.0	27,625.0	30,872.5	966,108.0	970,144.7	28,289.5	221,548.2
再生能源 (2024)		-				1,575,048.0								-	
再生能源 (2025)		21,600.0				1,953,220.5								-	

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	8,636	kcal/L	0.0361330	GJ/L
	汽油	7,586	kcal/L	0.0317398	GJ/L
大陸	柴油	8,517	kcal/L	0.035634	GJ/L
	汽油	7,725	kcal/L	0.032316	GJ/L
泰國	天然氣	9,310	kcal/m ³	0.038953	GJ/m ³
	柴油	8,703	kcal/L	0.03642	GJ/L
泰國	汽油	7,521	kcal/L	0.03148	GJ/L

外購電力：1KWH=0.0036GJ

台灣環境部氣候變遷署 114 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值
中國公告熱值 (中國能源統計年鑑 2024)

泰國公告熱值 (泰國能源部 (DEDE) 年度報告)

3-4-2. 節能改善

為持續推動節能減碳及提升能源使用效率，華通於 2025 年透過「能效提升」及「設備汰換」兩大策略推動能源管理與節能改善行動，改善面向涵蓋空壓系統、空調設備、照明系統、製程改善、設備汰換及其他能源管理措施。為確保能源管理制度有效運作及節能專案順利推行，各廠區均設有能源管理專責單位，並定期召開能源管理會議，檢視能源使用現況、追蹤節能專案執行進度及評估改善成效。各廠區透過經驗交流與最佳實務分享，持續推動傳統照明設備汰換、高效率空調設備導入、空壓系統優化及製程節能改善等措施，同時執行空壓機高壓轉低壓、舊式鼓風機汰換為空氣懸浮鼓風機、傳統集塵風機改為節能式風機、鍋爐改用天然氣（台灣廠區）、公務車汰換為電動車，並評估導入太陽能發電系統（泰國廠區）等節能專案，持續提升設備能源使用效率。此外，透過提案獎勵制度鼓勵員工積極參與節能改善，共同推動節能文化落實於日常營運中。2025 年華通共推動 143 項節能計畫（台灣廠區 73 項；大陸廠區 70 項），累計節省用電量達 38,860 MWh（約 3,886 萬度電），相當於減少 21,399.0 公噸 CO₂e 排放量，並創造約新台幣 1 億 2,436 萬元之節能效益。透過持續推動能源效率提升及設備升級，華通不僅有效降低能源消耗與碳排放，更進一步強化低碳營運與永續發展之績效，展現企業對氣候變遷因應及淨零轉型的積極承諾。



2025 年節電成效

省電 (MWh) 總計：38,860.0

減碳量 (公噸)：21,399.0 公噸

節能效益 (新台幣)：12,436 萬元

3-5. 空氣汙染管理

華通重視員工健康與作業環境品質，持續推動空氣污染防治管理。各廠區製程產生之廢氣經由密閉管道集中收集後，透過廢氣洗滌塔、集塵設備及廢氣處理系統等污染防治設備進行處理，並藉由風管整併加高、添加硫代硫酸鈉等改善措施，降低污染物排放濃度，確保排放標準符合或優於當地環保法規要求。各廠區皆依法取得固定污染源操作及排放許可證，並依規定執行排放管理作業。

由於各廠區製程特性不同，所產生之空氣污染物種類亦有所差異，主要針對氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x）及揮發性有機化合物（VOCs）等污染物進行持續監測與管制。除定期自主檢測外，亦委託具資格之第三方專業機構執行檢測，各項排放結果均符合當地環保法規所訂定之排放標準。

為持續降低空氣污染物排放，華通積極推動製程及設備改善，包括以熱泵設備取代柴油設備、重油鍋爐改為柴油鍋爐及天然氣鍋爐，以及採用低 VOCs 排放之原物料與清潔產品等措施，從源頭減量及末端治理雙管齊下，持續提升污染防治效能。此外，各廠區均建立污染防治設備定期保養、巡檢及預防維護機制，並設置備用設備及緊急供電系統，以確保設備穩定運轉。透過自動監控系統即時監測設備運轉參數，當監測數值偏離預設範圍時，系統將立即發出警示，由專責人員即時處理，避免污染物異常排放。

2025 年受產業需求成長、整體營運規模擴大及產能提升影響，部分空氣污染物排放量隨生產活動增加而有所波動。然而，透過持續推動製程優化及污染防治設備效能提升，華通整體空氣污染物排放強度由 2024 年每百萬元產值 1.5 公斤下降至 1.4 公斤，降幅約 6.7%，顯示公司在營運成長的同時，仍持續提升污染防治管理效能。此外，NO_x 排放量較 2024 年減少約 9.8%，SO_x 排放量減少約 13.2%，展現空氣污染防治措施之具體成效。

2025 年各廠區空氣污染防治設備均維持正常運作，各項污染物排放皆符合當地環保法規要求，未發生重大環境污染事件、環保裁罰或違反排放標準情事。同時，公司未使用任何臭氧層破壞物質（ODS），包括 CFC-11（三氯氟甲烷）等受管制物質，持續落實環境保護及永續經營承諾。

各項空氣統計 (kg/年)	台灣廠區			大陸廠區			泰國廠		
年度	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
硫氧化物 (SO _x)	14.3	17.4	19.5	-	4.0	-	-	1.3	0.2
氮氧化物 (NO _x)	1,891.1	2,300.2	2,576.1	11,525.7	36,057.0	31,964.0	-	11.3	43.0
揮發性有機物 (VOC)	39,523.7	55,286.2	56,087.2	5,786.2	4,229.2	4,805.0	-	13.8	-
排放強度 (kg/產值 NTD 百萬元)	3.1	3.5	3.4	0.4	0.8	0.8	-	0.1	0.01

註：空氣污染物排放量依各廠區固定污染源定期檢測結果及環保主管機關規定之計算方式統計；「-」表示該年度無排放來源、未達申報門檻或低於檢測方法之檢出限。



3-6. 水資源管理

3-6-1. 取水結構

華通營運據點分布於台灣、中國大陸及泰國，各地區降雨量受地理環境及季節變化影響，存在區域性及季節性降雨分布不均的情形，潛藏缺水風險。因此，本公司持續強化水資源管理，並以「減量、回收、再利用」為核心管理策略，提升水資源使用效率，降低營運對水資源之依賴。

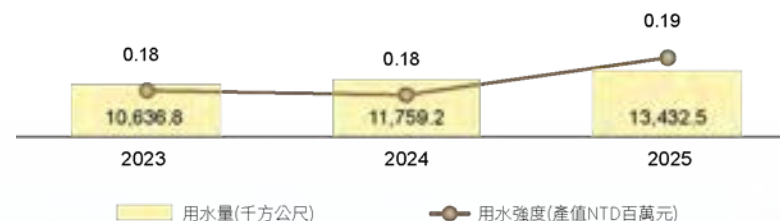
本公司各營運據點用水來源皆為自來水，主要用於員工生活用水及生產製程相關設備運作。經盤點與評估，各營運據點均未位於或鄰近生態敏感區、保護區及重要水源地，用水取用及排放活動對當地水資源及生態環境未造成重大影響。此外，華通依循氣候相關財務揭露（TCFD）框架，並參考世界資源研究所（WRI）Aqueduct 水資源風險評估工具，定期分析各營運據點所在地區之水資源風險，作為水資源管理策略及節水改善措施之重要依據。透過持續推動節水專案、優化製程用水效率及建置水回收再利用系統，強化企業面對水資源風險之調適能力。2025 年末發生因缺水或用水限制而影響營運之情事。

3-6-2. 水資源使用

隨著全球電子產業需求持續成長及公司營運規模擴大，華通 2025 年產能及生產量較前一年度提升，帶動整體用水需求增加。2025 年總用水量為 13,432.5 千立方公尺，較 2024 年增加 1,673.3 千立方公尺（14.2%）。然而，在產能提升及營運成長的情況下，公司持續推動製程用水管理、設備節水改善及水資源回收再利用措施，以提升整體用水效率。

從用水強度來看，2025 年單位產值用水量為 0.19，較 2024 年 0.18 增加 5.6%，主要係因應市場需求成長及產能擴充所致。面對產業發展帶來的用水需求增加，華通持續強化 BOM 用水管理機制，推動節水專案及水回收再利用措施，兼顧營運成長與水資源管理，提升水資源使用效益與營運韌性。未來將持續以降低耗用水 1% 為管理目標，透過製程優化及循環用水措施，朝向永續水資源管理方向邁進。

近三年用水趨勢



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	惠州電腦廠	惠州精密廠	蘇州廠	重慶廠	
2023	用水量 (1,000m³)	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 (1,000m³)	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
2025	用水量 (1,000m³)	3,719.7	1,178.8	1,727.6	2,599.0	12.8	3,038.6	1,156.0
	產值 (NTD 百萬元)	13,462	4,054	8,503	28,536	1,810	9,902	3,481
	單位產值用水量	0.28	0.29	0.20	0.09	0.01	0.31	0.33

單位產值用水量



用水量(千立方公尺)



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 *		低中度 (10-20%)			低中度 (10-20%)			低度 (<10%)			低度 (<5%)			極端高 (>80%)			低度 (<10%)			極端高 (>80%)	
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	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2024	2025
取水量 (1,000m³)	地表水、地下水、海水、產出水	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0
	自來水	3,032.2	3,303.4	3,719.8	902.7	1,004.5	1,178.8	1,849.3	1,751.8	1,727.6	2,395.7	2,784.4	2,599.0	12.9	11.2	12.8	2,551.9	2,828.5	3,038.6	75.3	1,156.0
總取 (用) 水量 (1,000m³)		3,032.2	3,303.4	3,719.8	902.7	1,004.5	1,178.8	1,849.3	1,751.8	1,727.6	2,395.7	2,784.4	2,599.0	12.9	11.2	12.8	2,551.9	2,828.5	3,038.6	75.3	1,156.0
排放水量 (1,000m³)		2,698.9	3,049.0	3,357.4	848.1	938.6	1,111.1	1,299.1	1,336.1	1,335.9	1,607.2	1,652.9	1,652.6	10.3	9.0	10.3	2,243.0	2,509.3	2,668.1	30.8	925.0
耗水量 (1,000m³)		333.2	254.4	362.4	54.6	65.9	67.7	550.2	415.8	391.7	788.5	1,131.5	946.4	2.6	2.2	2.6	308.9	319.2	370.4	44.6	231.0
回收再利用水量 (1,000m³)		83.5	93.4	104.8	35.1	40.2	39.5	273.7	298.3	264.3	338.6	369.1	327.0	0.0	-	-	52.9	81.5	96.2	-	-
水資源回收率		2.8%	2.8%	2.8%	3.9%	4.0%	3.4%	15.1%	17.0%	15.3%	14.6%	13.3%	12.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	2.9%	3.2%	0.0%	0.0%

註：

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

2. 2023 年及 2024 年水資源回收率之計算方式與前一年度揭露方式不同，為使各年度數據具一致性，2023 年至 2025 年皆統一採「回收再利用水量／總取（用）水量」計算。

3. 蘇州廠以打件生產及組裝代工為主，製程用水需求較低，故水資源風險影響相對有限；泰國廠因所在地區水壓力指數較高，將持續監控水資源風險因子及其對營運之潛在影響。

3-6-3. 水回收資源化與節水措施

華通持續推動水資源循環利用及節水管理措施，近三年回收水量維持於穩定水準。2023 年回收水量為 783.8 千立方公尺，2024 年提升至 882.5 千立方公尺，較前一年增加 12.6%，主要係透過製程用水優化及回收再利用措施提升所致。2025 年回收水量為 831.8 千立方公尺，雖較 2024 年略為下降，但仍維持高於 2023 年之水準，2025 年回收水比例下降主要係總用水量增幅高於回收水量增幅所致，反映公司因應市場需求成長及產能擴充帶動整體用水需求增加，而非回收再利用系統效能下降。

2025 年受產業需求成長、產能提升及營運規模擴大影響，整體用水量較前一年度增加，致回收水比例較 2024 年略為下降。然而，公司持續推動製程合理用水管理、用水流程優化及回收水再利用等措施，積極提升水資源循環利用效率。未來將持續擴大回收水應用範圍，強化水資源管理效能，降低新鮮水取用需求，朝提升水資源韌性及永續利用目標邁進。



近三年水回收趨勢



3-6-4. 廢水管理

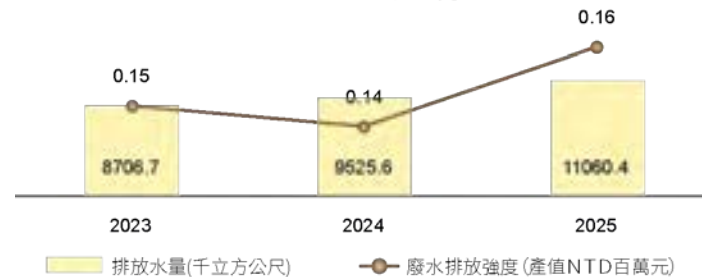
華通 2025 年廢水總排放量為 11,060.4 千立方公尺，較 2024 年增加 1,534.8 千立方公尺 (16.1%)；廢水排放強度由 2024 年 0.14 上升至 2025 年 0.16。整體廢水排放量增加主要係因生產量能提升及用水需求增加所致，反映公司營運持續成長。

為確保廢污水管理符合相關法規要求，華通全面推行 ISO 14001 環境管理系統，透過制度化管理機制，持續強化廢污水處理及排放管理。各廠區依據當地法規要求設置完善之廢污水處理及監測機制，其中台灣、惠州及泰國廠區皆設有專屬廢水處理設施；重慶及蘇州廠區因位於工業園區內，廢水均依規定納入園區污水處理系統進行集中處理。

所有生產廢水及生活污水皆採分流收集與管理，經適當處理後方可排放。除定期執行放流水水質監測外，亦委託第三方公正檢測機構進行廢水水質檢測，以確認各項排放指標均符合當地放流水標準，降低對周邊承受水體之環境衝擊。

2025 年雖因營運成長帶動廢水排放量增加，但各廠區廢水處理系統均維持穩定運作，全年未發生重大洩漏、溢流或污染事件，亦無任何環保相關投訴及裁罰案件，展現公司持續落實環境管理及污染防治之成效。

近三年廢水排放趨勢



為持續提升廢污水處理效能及降低環境衝擊，華通定期檢視各廠區廢水污染防治系統之運作成效，並持續推動相關改善措施。針對製程廢水處理，公司導入離子交換樹脂法及電解法等技術，回收銅、金等有價金屬，以提升資源循環利用效益並減少污泥產生量。同時，持續評估及導入生物處理、電解 Fenton 及電凝法等新型廢水處理技術，以提高污染物去除效率、降低放流水污染負荷，並強化整體廢水處理效能。各廠區均依據當地法規要求定期執行廢水水質檢測及放流水監測，確保廢污水經妥善處理後方可排放。2025 年各項放流水檢測結果均符合所在地法規標準，顯示廢水處理系統運作穩定且管理措施執行成效良好，對周邊水體環境無顯著影響。相關檢驗結果如下表所示。



2025 年放流廢水水質檢測結果 (蘇州廠不涉及工業廢水排放，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 (1,000m³)	5,450	3,357.4	1,553	1,111.1	1,387	1,336.1	1,756.8	1,652.9	3,533	2,668.1	1,387	761.0559
酸鹼值 pH	6~9	8	6~9	7.6	6~9	7.19	6 ~ 9	7.19	6~9	7.2	6.5~8.5	8.1
銅 Cu(mg/L)	1	0.22	1.5	0.2	0.5	0.16	0.5	0.16	0.5	0.21	1	0.67
化學需氧量 COD(mg/L)	120	66	120	39.6	80	17.5	80	17.5	400	73	750	193
生物需氧量 BOD(mg/L)	50	6.7	50	10.7	-	-	-	-	-	-	500	27
懸浮固體物 TSS(mg/L)	50	6.4	50	5.2	30	5.6	30	5.6	320	15	-	-
氨氮 (mg/L)	-	-	-	-	10	0.058	10	0.058	35	0.89	-	-
總磷 (mg/L)	-	-	-	-	0.5	0.14	0.5	0.1	7	0.04	-	-

3-7. 廢棄物管理

華通所產生之廢棄物依相關法規區分為有害事業廢棄物及一般事業廢棄物兩大類，並依循 ISO 14001 環境管理系統建立完善之廢棄物管理機制，由專責單位負責廢棄物源頭管理、分類、清除及最終處置作業，以有效掌握各類廢棄物之產生來源及產出量。

本公司秉持「廢棄物減量化、資源化及無害化」之管理原則，持續推動源頭減量及循環利用措施，並優先選擇具合法許可及專業處理能力之合格廢棄物清除處理廠商進行妥善處置。除定期檢視廢棄物流向外，亦不定期執行供應商稽核，確認其符合相關環保法規要求，確保所有廢棄物皆獲得合法、妥善且有效之處理或再利用。全企業所產生之廢棄物均於當地依法處理，未涉及任何跨國有害廢棄物運輸行為，所有有害事業廢棄物皆委託具合法資格之廠商進行清除及處理。

在廢棄物處理策略上，公司以回收再利用為優先原則，持續提升資源循環利用率。例如，廢水處理過程產生之重金屬污泥依法列管為有害事業廢棄物，並委由合格廠商進行專業處理；同時透過製程改善及回收系統優化，有效降低污泥產生量。針對廢水及廢液儲存設施，皆設置二次圍堰及防液堤等防護措施，以降低洩漏風險，2025 年未發生重大洩漏或污染事件。此外，生產過程產生之報廢 PCB 板亦透過委外資源回收處理方式進行循環利用，並持續評估及導入更高效率之回收再利用技術，以提升資源回收價值並減少廢棄物產生。未來，公司將持續朝向「在地化、分散化及資源化」三大管理方向推動廢棄物管理，強化循環經濟效益，降低環境衝擊，實踐永續發展目標。

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

3-7-1. 廢棄物產出結構與處理

受全球電子產業需求成長、產能提升及營運規模擴大影響，華通 2025 年廢棄物總產生量為 93,631.8 公噸，較 2024 年增加 22.4%。其中，一般事業廢棄物為 35,330.2 公噸，占總廢棄物 37.7%；有害事業廢棄物為 58,301.6 公噸，占總廢棄物 62.3%。整體廢棄物產生量增加主要反映產能提升及生產活動增加所帶動之資源投入與產出規模成長。2025 年廢棄物密集度為 1.34，較 2024 年增加 16.5%，顯示在營運規模快速成長下，廢棄物管理仍為公司持續精進的重要課題。

為降低營運活動對環境之影響，華通持續推動源頭減量、製程改善及資源循環利用措施，並優先以回收再利用作為廢棄物處理方式。2025 年回收再利用量達 85,411.4 公噸，較 2024 年增加 16,933.9 公噸，增幅 24.7%；回收率由 2024 年 89.5% 提升至 91.2%，顯示廢棄物循環利用效益持續提升。其中，大部分回收資源經專業處理後再製為工業原料，例如將含銅污泥回收轉製為電解銅相關產品，提升資源再利用價值並減少最終處置需求。

從各廠區廢棄物處理方式分析，回收再利用皆為最主要處理途徑，占比介於 84.8% 至 93.7% 之間；焚化處理占比約 6.3% 至 15.2%；掩埋率均低於 0.1%，顯示各廠區已有效落實廢棄物減量及資源循環管理策略。未來將持續推動不適燃廢棄物拆解、濾心再利用、銅管回收優化及製程減廢等專案，提升資源循環利用效率，朝向回收率 90% 以上、掩埋率低於 1% 及零廢棄物掩埋之永續目標邁進。

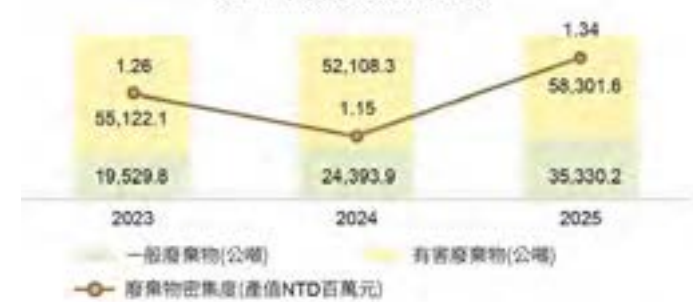
由於本公司主要從事印刷電路板製造，非終端產品製造商，無法掌握產品於客戶端使用後之最終廢棄處理或回收流向，因此目前尚無法量化揭露產品生命週期終端階段之廢棄物相關數據。

2025 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		5,399.7	9,084.9	5,528.9	9,173.6	134.3	5,480.9	527.9
	有害廢棄物		11,203.6	3,026.1	21,797.4	4,186.0	21.6	15,668.4	2,398.5
	廢棄物總重量		16,603.3	12,111.0	27,326.3	13,359.6	155.9	21,149.3	2,926.4
回收再利用重量	於原用途再使用		30.8	15.2	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0
	再生利用		15,229.1	11,223.3	25,592.5	11,499.8	144.4	19,193.7	2,481.3
回收再利用重量小計			15,259.9	11,238.5	25,592.5	11,499.8	145.5	19,193.7	2,481.3
回收佔比 (%)			91.9%	92.8%	93.7%	86.1%	93.3%	90.8%	84.8%
廢棄物轉化率			91.7%	92.7%	93.7%	86.1%	93.3%	90.8%	84.8%
廢棄物密集度 (公噸/產值NTD百萬元)			1.2	3.0	3.2	0.5	0.09	2.1	0.84
廢棄物處理 情形 (註 1)	一般 廢棄物	回收再利用重量	4,073.3	8,212.4	4,610.1	8,046.0	125.4	4,697.3	442.2
		焚化	1,308.0	870.6	918.8	1,127.7	8.8	783.6	85.7
		掩埋	18.4	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		其他處理 *	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	有害 廢棄物	回收再利用重量	11,186.6	3,026.1	20,982.5	3,453.9	20.0	14,643.9	2,039.1
		焚化	4.3	0.0	814.9	732.1	1.5	1,024.5	359.4
		掩埋	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		其他處理 *	12.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

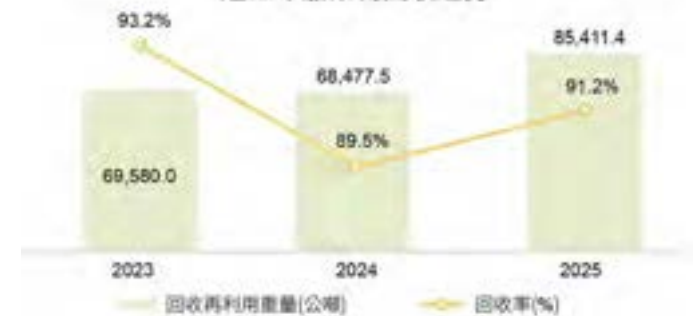
註 1：皆為委外處理，無廠內處理。

* 其他處理方式為熱處理、物理、化學處理等。

近三年廢棄物產出趨勢



近三年廢棄物回收趨勢



廢棄物處理



3-7-2. 廢棄物減量措施與效益

華通持續推動廢棄物源頭減量及資源循環利用，透過製程優化、設備改善及技術提升，降低原物料耗用及廢棄物產生量，不僅符合國際廢棄物減量與循環經濟發展趨勢，亦有效降低廢棄物處理所需之能源消耗與營運成本。2025 年透過各項減量及回收再利用措施，累計減少廢棄物產生量 6,362.0 公噸，創造減廢效益達新台幣 3,985.5 萬元。

此外，公司持續推動貴金屬回收專案管理，針對去膜廢液金回收、老化液回收流程優化、金樹脂回收管理、含金邊料及金粉塵回收、掛架剝金及槽體析金回收等項目進行檢討與改善，提升貴金屬回收率及資源使用效率。針對主要廢棄物來源，定期檢視高貢獻原物料及製程環節，優先篩選具減量潛力之標的，並結合成本改善政策進行可行性評估及小規模試驗，於驗證成效後逐步推廣至各廠區執行。透過持續推動源頭減量、資源回收及循環再利用措施，華通不僅達成廢棄物減量目標，更創造資源再生價值及經濟效益，未來將持續朝向「在地化、資源化及分散化」之廢棄物管理目標邁進，提升資源循環利用效能，落實企業永續發展。



► 永續循環材料使用

除持續推動製程端源頭減量外，華通亦積極發展資源循環利用機制，將生產過程產生之廢棄物轉化為可再利用資源，以降低廢棄物產生量、減少廢棄物處理所需能源與成本，同時提升資源回收價值，落實循環經濟理念。在貴金屬循環利用方面，PCB 製程所使用之金鹽原料，透過回收老化液及剝金液等含金廢液，委由供應商進行提煉再製後重新供應製程使用，形成閉環循環管理模式。2025 年金鹽耗用量為 988.9 公斤，總回收再使用量達 314.1 公斤，再循環比例提升至 31.8%，顯示貴金屬循環利用成效持續提升。此外，公司持續推動含銅污泥、金屬下腳料及其他可回收資源之循環再利用。2025 年廢銅產生量為 2,090.9 公噸，總回收再使用量達 1,606.2 公噸，再循環比例達 76.8%；其他下腳料廢品產生量為 72,420.0 公噸，總回收量達 69,461.7 公噸，回收率達 95.9%。透過資源回收及循環再利用措施，不僅有效降低廢棄物最終處置量，更提升原物料使用效率與資源價值，持續朝向資源化、循環化及永續利用目標邁進。

項目	2023	2024	2025
金鹽耗用量 (公斤)	830.5	849.9	988.9
總回收再使用量	190.1	235.9	314.1
再循環比例	22.9%	27.8%	31.8
廢棄銅產生量 (噸)	1,243.0	1,759.7	2,090.9
總回收再使用量	897.9	1,391.5	1,606.2
再循環比例	72.2%	79.1%	76.8
其他下腳料廢品產生量 (噸)	55,574.3	51,051.2	72,420.0
總回收量	53,140.1	48,475.7	69,461.7
回收率 (%)	95.62%	95.0%	95.9%

2025 年減量成效

廢棄物減量總計：6,362.0 公噸

減廢效益：新台幣 3,985.5 萬元



3-8. 環境管理與法規遵循

3-7-3. 未來推動方向

廢水處理 效益

1. 銅平衡將含銅污泥加入棕化進萃取系統轉換成電解銅管
2. 利用石灰取代液鹼減少藥液費用
3. 減少液鹼耗用、增加電解回收
4. 水廠純水再生之廢酸，導入處排做為 PH 調整使用，減少物料使用量

生活 / 生產 垃圾減量

1. 一般垃圾減量分析，將廠區內大宗廢棄物組成分析，評估源頭減量及物料使用量檢討，減少廢棄物產出及減少清運費
2. 不適燃廢棄物減量
3. 電解設備處理量擴充，減少污泥產出

銅回收循 環再利用

建立銅循環 Loop 串聯流程，將廢銅箔、電解銅等純銅製成樣化銅粉回至廠內使用

回收效益 提升

1. 乾膜渣烘乾減重、鍍銅液電解回收
2. 大型不適燃廢棄物處理費用及 5S 改善
3. 金回收效益，含金廢液回收及條件優化

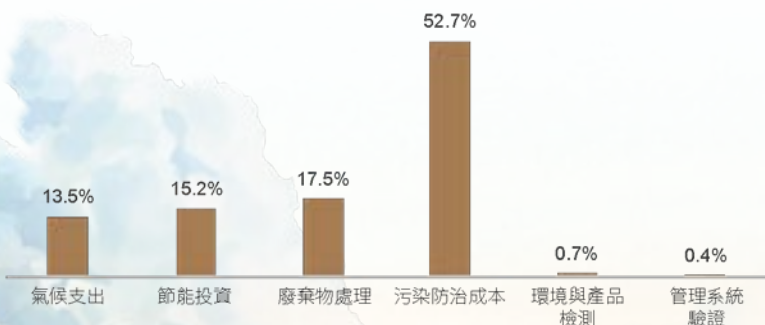
3-8-1. 環保法規符合性

華通將法規遵循視為環境管理之基本要求，持續追蹤各營運據點所在地之環境法規及相關規範，並透過法規鑑別、內部稽核、教育訓練及定期查核等管理機制，確保各項營運活動符合環境保護相關法令要求。為強化與利害關係人之溝通，公司於官方網站設置利害關係人專區，提供多元且暢通之溝通管道，針對環境相關議題、建議或申訴案件，均依照公司既有管理程序進行調查、處理及回應，並持續追蹤改善情形，以降低環境風險及提升管理透明度。2025 年各營運據點均符合所在地環境法規要求，未發生重大環境污染事件、重大洩漏或溢流事件，亦無因違反環境法規而遭受重大裁罰情事。同時，未發生因環境污染導致停工、停產或重大社區抗爭事件，顯示公司環境管理制度及污染防治措施執行成效良好。

3-8-2. 環保支出

華通以永續經營及環境保護為核心理念，持續投入環境管理及污染防治相關資源，透過管理系統建置、污染防治設備維護、節能改善專案、資源循環利用及氣候變遷因應措施，降低營運活動對環境之影響，並提升整體環境管理績效。2025 年環保支出共計新台幣 1,137,023 仟元，較 2024 年增加 12.9%。支出項目主要涵蓋污染防治成本、廢棄物處理、節能投資、氣候相關支出、環境與產品檢測及管理系統驗證等。其中，以污染防治成本占比最高，約占 52.7%，主要用於廢水、廢氣及污染防治設施之操作維護與效能提升；其次為廢棄物處理支出，占 17.5%，持續落實廢棄物妥善處理及資源循環利用；節能投資及氣候相關支出分別占 15.2% 及 13.5%，反映公司積極推動節能減碳、再生能源使用及低碳轉型等相關措施。此外，華通持續配合政府環保政策及國際客戶要求，強化環境監測與管理機制，並逐步擴大低碳轉型投入，包括再生能源採購、節能設備導入及氣候風險管理等作為，以提升企業環境韌性及因應氣候變遷能力。未來將持續透過環保投資及技術改善，降低環境衝擊，創造環境與經濟共榮之永續價值。

環境支出佔比



04 華通員工照顧

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



人權訓練	ISO 45001	優於地方 基本工資	育嬰留停 留任率
100%	持續有效 無重大工安災害	5.7%	92.9%

華通視員工為最重要的資產，提供完善的薪資福利方案，規劃完整的培訓與留任制度，協助員工適才適所，並以健康安全為優先考量，塑造安心職場環境，且重視員工意見，具備透明暢通的勞資溝通機制，打造安全、人權與和諧職場，實現我們的永續經營目標。

► 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		2025 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：1.5%，大陸廠區：5.5%，泰國廠：2.8%）。 - 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（109.2%）。 - 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 191 件，申訴反應 144 件，皆完成處理，結案 100%。 - 全企業調薪平均幅度約 5.8%。 - 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%，泰國區 ≤ 4%。 - 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 618 件（台灣廠區 519 件、大陸廠區 107 件）。 - 重大工傷事件 18 件（台灣區 6 件，大陸區 11 件，泰國區 1 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）與零職業病例。 - 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 25 場，約 4,494 人次參加。 - 全企業職業病異常追蹤率 100%。	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（如電控箱全面體檢、電子元件進行熱紅外線檢測、全面導入 V0 阻燃材質、消防通報系統與救災工具優化等），推動設計標準化和保養規定全面檢討。 - 零重大災害、零工傷（住院或損失工時超過 5 天）、零死亡及零職業病例。
社會參與和公益	持續社會投入，參與公共事務與在地關懷，成為積極回饋社會的參與者，發揮社會影響力與促進社區發展，邁向永續美好的未來。	- 社會參與投入總金額新台幣 1,082.7 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，並同步申請加入 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 2025 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

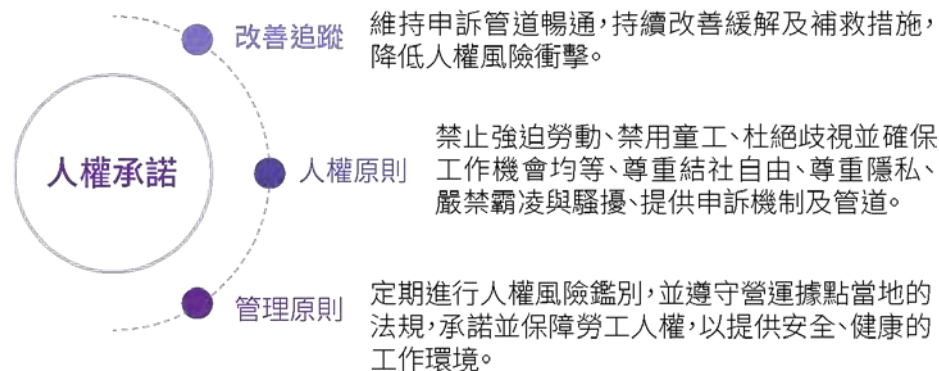
華通支持並遵循聯合國全球契約（UNGC）、聯合國世界人權宣言、國際勞工組織（ILO）、責任商業聯盟行為準則（RBA）與 SA8000 社會責任等國際準則，由 HR 制定人權政策，承諾多元平等任用、禁止童工與強迫勞動、保障結社自由與合法工時與薪酬等，適用於集團所有企業，包含全體員工和整體營運活動，並以相同標準引領供應商、合作夥伴、客戶等價值鏈夥伴共同遵循。

透過公司官網與內網公告、海報張貼、教育訓練課程、供應商行為準則等方式，傳達公司人權政策與申訴機制，以利利害關係人瞭解自身權益。

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，亦對外部價值鏈執行人權問卷調查與現場審核及追蹤矯正措施，全企業共執行 9 次內部評估、27 次外部稽核與 7 次政府查核，並依稽核結果採取各項減緩措施及改善。2025 年 RBA 自主評鑑 (SAQ) 結果皆為低風險。

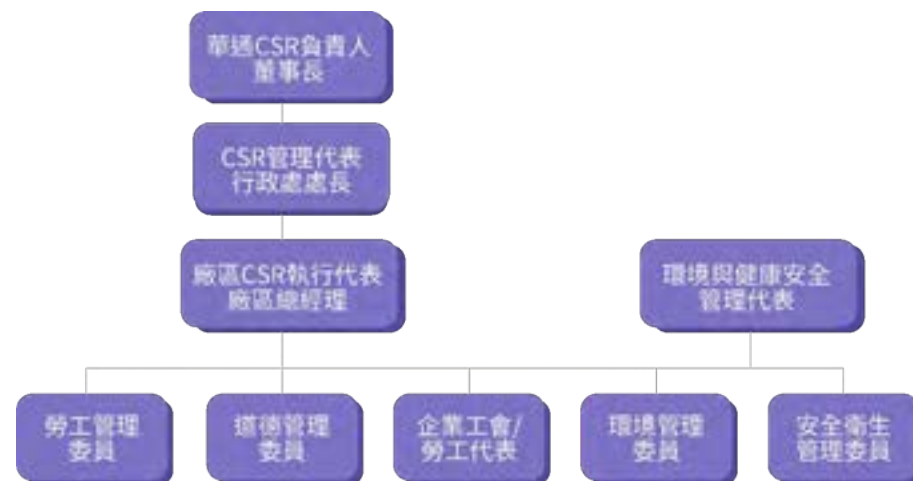


華通人權政策

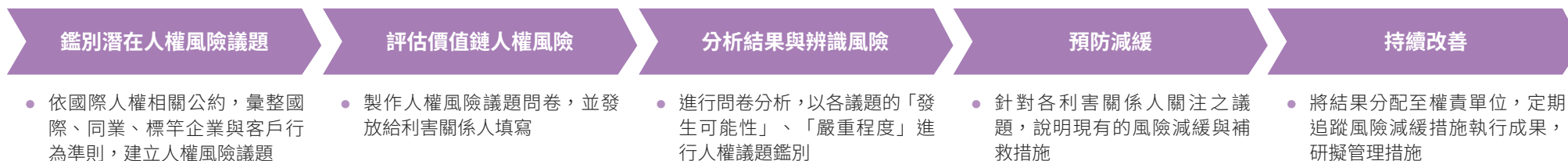


► 人權治理架構

公司建立 CSR 社會責任組，有效推動人權管理作為，定期向管理代表報告人權管理作為與執行成果。



▶ 人權盡職調查流程

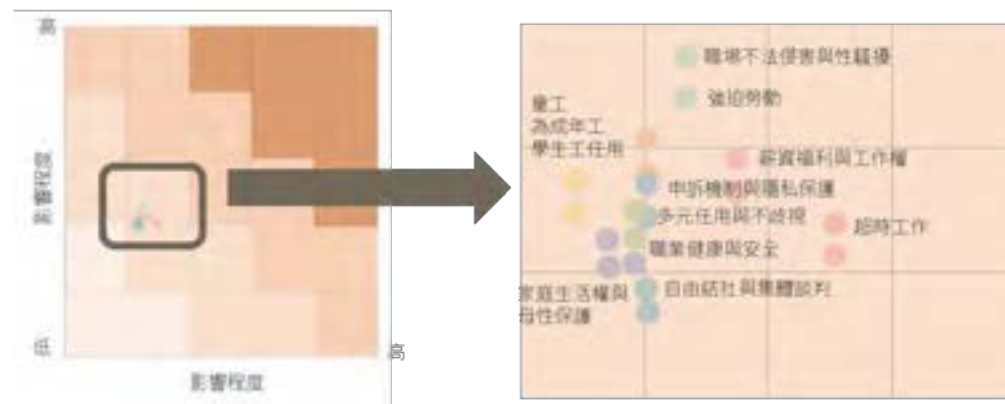


人權風險議題	
強迫勞動	多元任用與不歧視
童工、未成年工、學生工任用	自由結社與集體談判
超時工作	職業健康安全
薪資福利與工作權	申訴機制及隱私保護
職場不法侵害與性騷擾	家庭生活權與母性保護

人權風險評估範疇涵蓋自身營運據點員工、供應商 / 承攬商，利用問卷方式邀請其填答，評估各項人權議題「發生可能性」及「嚴重程度」，並依據相乘之結果，繪製風險矩陣圖，有效問卷份數共 313 份。

依據人權風險矩陣，綜合發生可能性與影響程度，結果顯示，並無有高風險的人權議題，而在問卷調查分析結果中，我們歸納相對受利害關係人關注的議題，持續追蹤與投入補救措施，以期在風險擴大前，主動進行管理與優化。

人權風險矩陣圖



泰國廠於 2025 年取得泰國勞工部核發之 GLP (Good Labour Practices) 優良勞工實務驗證，肯定在禁止強迫勞動、禁止僱用童工、反就業歧視及「保障結社自由」等核心人權議題上的具體實踐。

► 風險減緩及補救措施

人權關注事項	對應風險價值鏈	目標作為	減緩措施	補救措施
職業健康安全	所有員工 供應商 承攬商	- 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）。 - 承攬商入廠前完成安全衛生教育訓練、告知工程危害	- 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）。 - 各廠區設有職業安全衛生委員會，定期召開會議並審議職業健康與安全各項議題，確保管理落實。	- 安排駐廠醫師面談及健康指導，給予完善醫療協助。 - 員工如發生工傷等事故，公司將提供相關協助，例如申請團體保險、撫卹金等。 - 職工福利委員會會提供財務協助，如傷病住院慰問金等。
多元任用及不歧視	新進員工 所有員工 供應商 承攬商	- 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。
超時工作	所有員工 供應商 承攬商	- 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。 - 因應產能需求招聘足額員工，縮短人力調配計畫檢視頻率，避免人力不足造成超時加班的情況。 - 每週定期產出報表並自動警示高風險部門，HR 同步主動介入協調展開相關改善措施。	- 一旦發現有連續工作超過七日的情況，立即調整相關員工的工作，依法給予加班費並適時休息。 - 優化及提供激勵獎金，提高生產效率。

人權關注事項	對應風險價值鏈	目標作為	減緩措施	補救措施
強迫勞動	所有員工 供應商 承攬商	- 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。 - 提供多元申訴管道。 - 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。 - 定期員工訪談是否仍有強迫勞動的風險，一旦強迫勞動之情事發生，須進行調查。
薪資福利與工作權	所有員工	- 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	- 支付高於當地最低工資，確保基本生活。 - 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	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。 - 設有通報、申訴管道及事件處理程序，全程不公開處理並保護申訴人及處理人。 - 提供心理與工作支持，協助復原與重返職場。	- 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 供應商 承攬商	- 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。 - 遵守營運所在地之個人資料保護法規，以零重大個資外洩為管理目標。	- 明確公告申訴處理流程與預計時程，讓申訴人對進度有預期心理，減緩其焦慮感。 - 完成個資安全課程並簽署保密協議，針對資料存取皆設有權限，防止資料濫用與未授權揭露。	- 恢復受害者的權益，對違規者依規懲處。 - 若發生隱私外洩，將啟動事件通報調查與告知受影響者等流程，並依法進行補償與改正行動。

► 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。2025 年無重大人權違規，對於加班工時管控持續落實減緩，並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。

教育訓練

- 員工及管理職人權政策宣導訓練

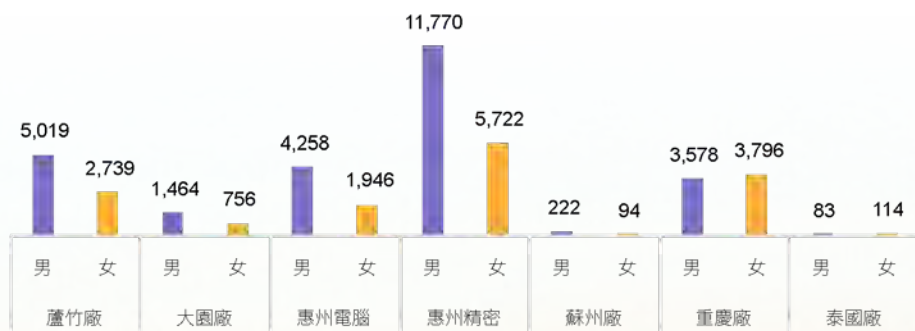
宣導溝通

- 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

2025年人權相關訓練總時數(時)



► 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，2025 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，2025 年人權保障訓練共有 2.1 萬人次總時數逾 4.2 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。

► 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：mailto: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，2025 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了解，確實保障自我的權益。



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。

2025 年育嬰留停復職率為 85.2%，留任率約 92.9%，持續提供順暢的育嬰留停管道，有彈性的家庭照顧假(以分鐘為請假單位)，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。

2025 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	37	74	111
申請育嬰假人數	B	12	27	39
申請率	C=B/A	32.4%	36.5%	35.1%
2025 年應復職人數	D	0	27	27
2025 年實際復職人數	E	0	23	23
復職率	F=E/D	-	85.2%	85.2%
2024 年育嬰留停復職人數	G	7	7	14
2024 年育嬰留停復職且於 2025 年在職滿 12 個月人數	H	6	7	13
留任率	I=H/G	85.7%	100.0%	92.9%

註：大陸及泰國廠區無法定育嬰假之適用

華通依據女性員工於懷孕、生產、哺乳及育兒等不同生命階段的需求，建立完善的母性員工健康保護機制。

懷孕

- 提供懷孕同仁優先停車位、孕婦餐。
- 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。
- 醫護室亦針對懷孕及哺乳同仁進行母性健康危害評估，2025 年共有 386 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。

哺乳

- 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。
- 有彈性的家庭照顧假（以分鐘為請假單位）

分娩

- 台灣區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。
- 生產賀禮，2025 年共 67 人次，新台幣 12.3 萬元。

育兒

- 2025 年留停復職率為 85.2%，留任率約 92.9%。
- 設置子女獎助學金，勉勵員工子女優異表現，2025 年共獎勵 1,868 人次，新台幣 240.3 萬元。



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



孕婦劃設專屬用餐區



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。在 Covid-19 疫情後，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 2.6 年，306 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，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	● 提供宗教信仰場所及相關資訊。
	採用當地母語宣導與教育訓練	● 公司重要政策規章、勞動契約、工作機台儀器設備操作說明、危險標示、訓練教材、活動宣導、健檢諮詢等皆翻譯為其當地母語。 ● 將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，讓外籍移工一起玩樂。
	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 2025 年底全企業人數 23,131 人，較去年增加 1,204 人 (5.5%)，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 51.2%，其次為台灣蘆竹廠區，約佔所有人數之 18.1%，台灣區外籍員工佔 29.4%，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 27.4%，且 2025 年無聘任約聘、兼職人員 (無時數保證的員工)，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

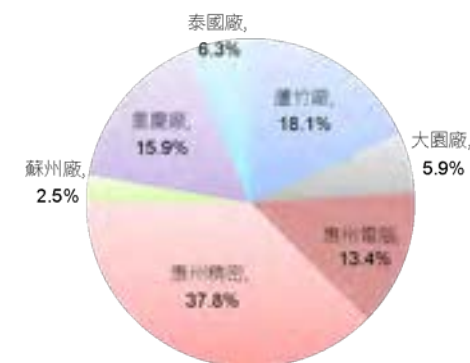


台灣區 / 大陸區 (惠州電腦 / 惠州精密 / 重慶 / 泰國) RBA 認證



- 台灣廠區員工年齡分佈大多落在 30~50 歲之間，約 58.2%，大陸廠區員工則以小於 30 歲為主，約 41.0%，泰國廠區也是以小於 30 歲為主，約 66.0%
- 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 (61.1%) 高於女性員工 (38.9%)。

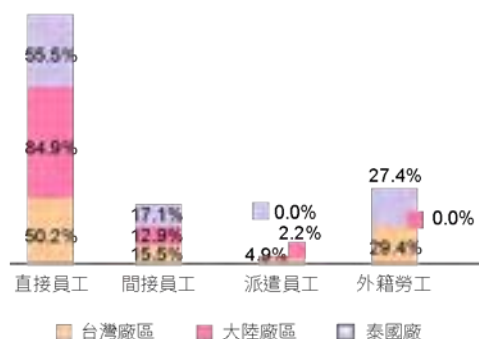
員工分佈



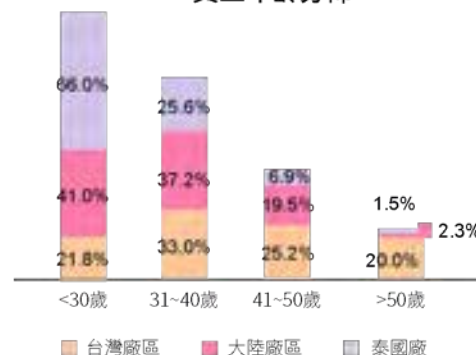
人力趨勢



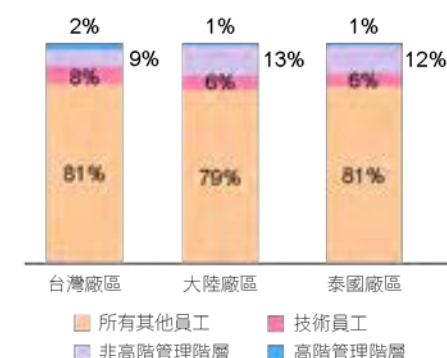
員工類別分佈



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	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比
雇用類型	直接員工	1,202	59%	838	41%	2,040	49%	451	60%	298	40%	749	55%	68	62%	41	38%	109	19%	1,560	47%	1,736	53%	3,296	89%
	間接員工	432	58%	319	42%	751	18%	79	71%	33	29%	112	8%	67	40%	101	60%	168	29%	227	59%	161	41%	388	11%
	派遣員工	131	57%	98	43%	229	5%	27	63%	16	37%	43	3%	203	69%	93	31%	296	52%	-	-	-	-	-	-
	外籍勞工	694	59%	481	41%	1,175	28%	260	56%	201	44%	461	34%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
員工職級	高階管理階層	100	84%	19	16%	119	3%	8	80%	2	20%	10	1%	7	44%	9	56%	16	3%	34	85%	6	15%	40	1%
	非高階管理階層	277	78%	80	22%	357	9%	104	81%	24	19%	128	9%	32	49%	33	51%	65	11%	231	66%	118	34%	349	9%
	技術員工	234	70%	99	30%	333	8%	65	77%	19	23%	84	6%	75	89%	9	11%	84	15%	171	66%	89	34%	260	8%
	所有其他員工	1,848	55%	1,538	45%	3,386	81%	640	56%	503	44%	1,143	84%	224	55%	184	45%	408	71%	1,351	45%	1,684	55%	3,035	82%
年齡分佈	<30 歲	542	65%	287	35%	829	20%	225	59%	157	41%	382	28%	143	71%	59	29%	202	35%	714	64%	398	36%	1,112	30%
	31~40 歲	841	61%	542	39%	1,383	33%	285	63%	167	37%	452	33%	157	57%	119	43%	276	48%	832	44%	1,063	56%	1,895	51%
	41~50 歲	597	54%	514	46%	1,111	26%	180	62%	111	38%	291	21%	33	37%	57	63%	90	16%	196	32%	424	68%	620	17%
	>50 歲	479	55%	393	45%	872	21%	127	53%	113	47%	240	18%	5	100%	-	0%	5	1%	45	79%	12	21%	57	2%
各廠總人數		4,195						1,365						573						3,684					

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	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比
雇用類型	直接員工	1,867	70%	811	30%	2,678	86%	5,193	68%	2,394	32%	7,587	86%	383	47%	431	53%	814	56%
	間接員工	255	62%	158	38%	413	14%	663	60%	446	40%	1,109	13%	109	43%	142	57%	251	17%
	派遣員工	7	64%	4	36%	11	0%	29	58%	21	42%	50	1%	-	-	-	-	-	-
	外籍勞工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	219	55%	182	45%	401	27%
員工職級	高階管理階層	52	83%	11	17%	63	2%	86	80%	21	20%	107	4%	15	88%	2	12%	17	1%
	非高階管理階層	445	74%	158	26%	603	19%	784	71%	320	29%	1,104	9%	123	67%	60	33%	183	12%
	技術員工	163	77%	50	23%	213	7%	378	81%	90	19%	468	10%	30	36%	53	64%	83	6%
	所有其他員工	1,469	66%	754	34%	2,223	72%	4,637	66%	2,430	34%	7,067	77%	543	46%	640	54%	1,183	81%
年齡分佈	<30 歲	770	81%	181	19%	951	31%	3,253	75%	1,080	25%	4,333	1%	460	48%	507	52%	967	65%
	31~40 歲	746	68%	349	32%	1,095	35%	1,745	64%	981	36%	2,726	13%	175	47%	201	53%	376	26%
	41~50 歲	510	57%	384	43%	894	29%	811	53%	722	47%	1,533	5%	56	55%	45	45%	101	7%
	>50 歲	103	64%	59	36%	162	5%	76	49%	78	51%	154	81%	20	91%	2	9%	22	2%
各廠總人數		3,102						8,746						1,466					

4-3. 人員進用與留任

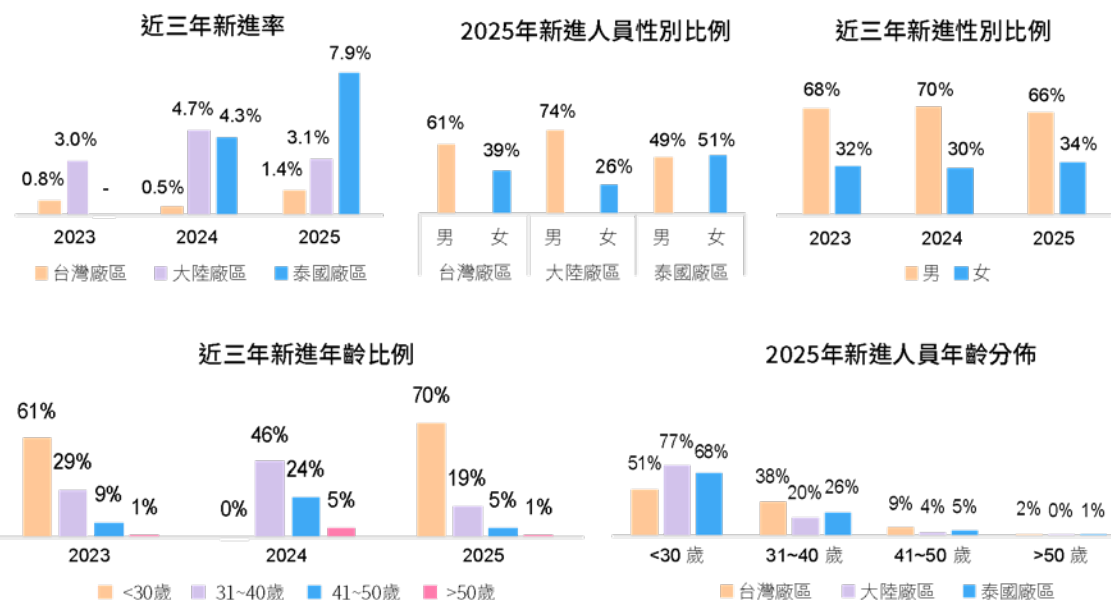
► 新進員工概況

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 30~40 歲區間人數增加最多。整體新進人員共 6,158 人，約佔總在職人數比例的 25.0%。

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	257	2.7%	148	2.9%	110	2.9%	77	3.2%	262	2.8%	48	2.2%	1,400	3.6%	390	3.0%	259	15.1%	152	21.5%
31~40 歲	211	1.7%	137	1.7%	51	1.1%	35	1.3%	90	1.0%	16	0.4%	239	1.1%	57	0.5%	107	5.7%	65	4.6%
41~50 歲	48	0.6%	38	0.5%	14	0.5%	6	0.4%	24	0.4%	11	0.2%	58	0.6%	25	0.3%	0	0.0%	-	0.0%
>50 歲	14	0.2%	8	0.2%	3	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%	0	0.0%	-	0.0%
總計	530	1.4%	331	1.3%	178	1.4%	118	1.4%	376	1.5%	75	0.6%	1,697	2.4%	473	1.4%	366	9.0%	217	7.7%
新進人數總計	861				296				451				2,170				583			
新進率	1.4%				1.4%				1.2%				2.1%				8.5%			

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	169	2.0%	96	2.0%	466	8.4%	477	7.8%
31~40 歲	59	0.6%	74	0.6%	168	8.0%	190	7.9%
41~50 歲	6	0.3%	8	0.2%	31	4.6%	37	6.9%
>50 歲	0	0.0%	0	0.0%	15	6.3%	1	4.2%
總計	234	1.1%	178	0.8%	680	8.0%	705	7.8%
新進人數總計	412				1,385			
新進率	0.9%				7.9%			

註：新進率 = 年度總新進人數 (2025 年錄取且年資滿 3 個月人員) / 年底 (2025/12/31) 該年齡分組之在職人數 /12 個月。



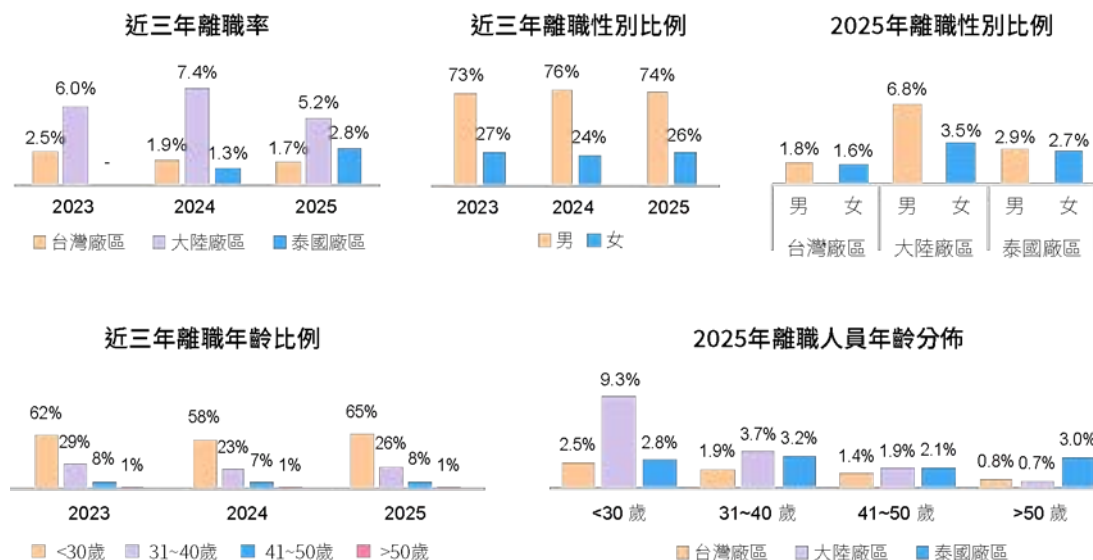
► 人員離職概況

2025 年離職較 2024 年下降 10.5%，集中在大陸廠區有明顯的降幅，主要受到外部經濟環境或當地就業市場的變化，間接影響員工更傾向於留在穩定的現有職位上，但泰國廠區則是上升 1.5%，因不斷擴增產能、大量招募，且泰國勞動市場競爭激烈，薪資福利滿意度與外部機會是員工求去的主要推力。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，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。以性別分析，男性離職者佔 7 成，反應 PCB 產業之生產特性，涉及較高勞動強度與輪班需求，從業人員多以男性為主，故離職比例顯著高於女性。

離職人員統計	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	250	2.6%	133	2.6%	90	2.4%	46	1.9%	841	9.1%	150	6.9%	3,253	11.0%	1,150	8.9%	294	17.1%	99	14.0%
31~40 歲	220	1.7%	144	1.7%	103	2.2%	58	2.1%	396	4.4%	70	1.7%	1,745	6.2%	297	2.5%	148	7.9%	45	3.2%
41~50 歲	125	1.4%	95	1.3%	48	1.8%	27	1.6%	113	1.8%	48	1.0%	811	3.7%	136	1.6%	5	1.3%	1	0.1%
>50 歲	62	1.0%	42	0.8%	11	0.7%	8	0.6%	3	0.2%	8	1.1%	76	0.2%	9	1.0%	0	0.0%	0	0.0%
總計	657	1.8%	414	1.6%	252	2.0%	139	1.7%	1,353	5.3%	276	2.4%	5,885	8.4%	1,592	4.6%	447	11.0%	145	5.1%
離職人數總計	1,071				391				1,629				7,540				592			
全體離職率	1.7%				1.9%				4.4%				7.2%				8.6%			
自願離職率	1.4%				1.6%				4.4%				7.2%				8.3%			

離職人員統計	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	339	4.0%	233	4.9%	164	3.0%	157	2.6%
31~40 歲	142	1.4%	224	1.8%	71	3.4%	73	3.0%
41~50 歲	16	0.7%	43	0.8%	8	1.0%	17	3.1%
>50 歲	1	0.2%	9	6.3%	7	2.9%	1	4.2%
總計	498	2.3%	509	2.2%	250	2.9%	248	2.7%
離職人數總計	1,007				498			
全體離職率	2.3%				2.8%			
自願離職率	2.3%				2.8%			

註：離職率 = 年度總離職人數 (2025 離職人員) / 年底 (2025/12/31) 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，2025 年全企業各廠區之管理職多數以當地員工為主，台灣區為 100% 為當地員工擔任；而大陸廠區由於就業人流複雜，平均約 44.1% 由當地聘用，泰國區新建廠，目前高階主管多為台灣幹部，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								泰國廠	
	蘆竹廠		大園廠		惠州電腦		惠州精密		蘇州廠		重慶廠			
	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	100	19	8	2	12	2	17	6	5	8	14	6	0	0
高階管理職人數	100	19	8	2	52	11	86	21	7	9	34	6	15	2
當地高階管理職 比例 (%)	100	100	100	100	23	18	20	29	71	89	41	100	0	0
當地基層管理職 (課級領班) 人數	217	62	89	21	111	64	151	98	0	0	146	87	73	45
基層管理職人數	217	62	89	21	375	140	623	244	20	11	172	96	120	56
當地基層管理職 比例 (%)	100	100	100	100	30	46	24	40	0	0	85	91	61	80

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 109.2%，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 1.3%。

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 6.4%。

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	49	125.6%	57	1.1%
大園廠	17	130.8%	25	1.4%
惠州電腦	56	119.1%	281	9.1%
惠州精密	133	100.8%	1,079	12.3%
蘇州廠	-	0.0%	18	3.1%
重慶廠	58	107.4%	119	3.2%
泰國廠	10	71.4%	-	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	2023		2024			2025		
	台灣區	大陸區	台灣區	大陸區	泰國廠	台灣區	大陸區	泰國廠
整體員工女性比例 (%)	42.2	38.9	40.6	38.9	45.3	41.1	37.0	51.5
女性主管比例 (%)	16.7	27.3	17.8	29.0	25.0	20.4	28.2	30.1
女性高階管理職 (理級主管以上) (%)	6.4	20.3	13.5	21.8	0.0	16.3	20.8	11.8
女性基層管理職 (課級、主任、領班、小組長) (%)	21.1	28.0	19.2	29.7	29.0	21.4	29.2	31.8

註：修正 2022~2023 年女性主管比例，原母數為全體女性員工，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。2025 年全企業調薪平均幅度約 5.8%。

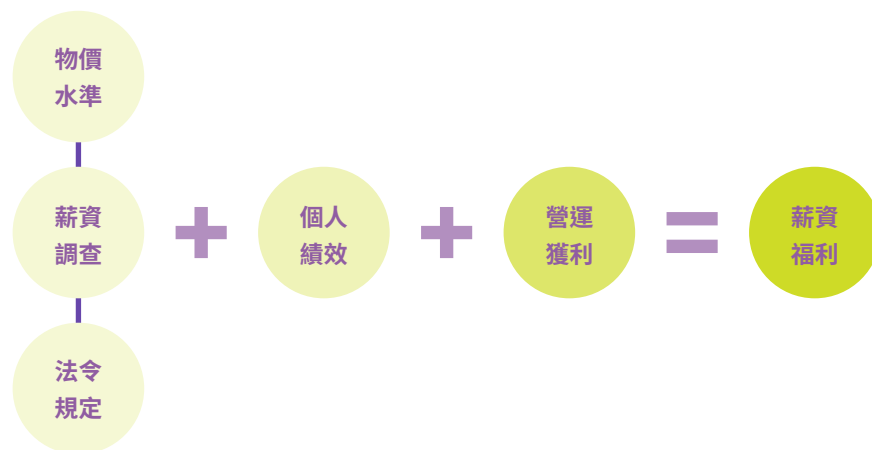
► 台灣廠區非擔任主管職務之全時員工薪資

非主管人員為不包含董事及經理人，2025 年薪資平均數及中位數均較 2024 年下降，主要因受到關稅與台幣升值影響，相關獎金幅度都較前一年度少。

項目	2024 年	2025 年	增 / 減比率
人數	4,468	4,690	5.0%
薪資平均數 (千元 / 人)	979	933	-4.7%
薪資中位數 (千元 / 人)	883	824	-6.7%
年度最高年薪者 (註 1)VS 其他員工 (註 2) 年度總薪酬之中位數相比	約 23.4 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	約 2.1 倍		

註 1：薪酬最高的個人為執行長。

註 2：統計對象以 2025 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準。



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	1
		主管職	1.4	1
惠州 電腦	直接人員		1.0	1
	間接人員	非主管職	1.2	1
		主管職	1.1	1
惠州 精密	直接人員		1.0	1
	間接人員	非主管職	1.2	1
		主管職	1.1	1
蘇州廠	直接人員		1.0	1
	間接人員	非主管職	1.0	1
		主管職	1.2	1
重慶廠	直接人員		1.1	1
	間接人員	非主管職	1.1	1
		主管職	1.1	1
泰國廠	直接人員		1.1	1
	間接人員	非主管職	1.1	1
		主管職	1.0	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	1.1	1.1
蘇州廠	1.0	1.0
重慶廠	1.0	1.0
泰國廠	1.0	1.0

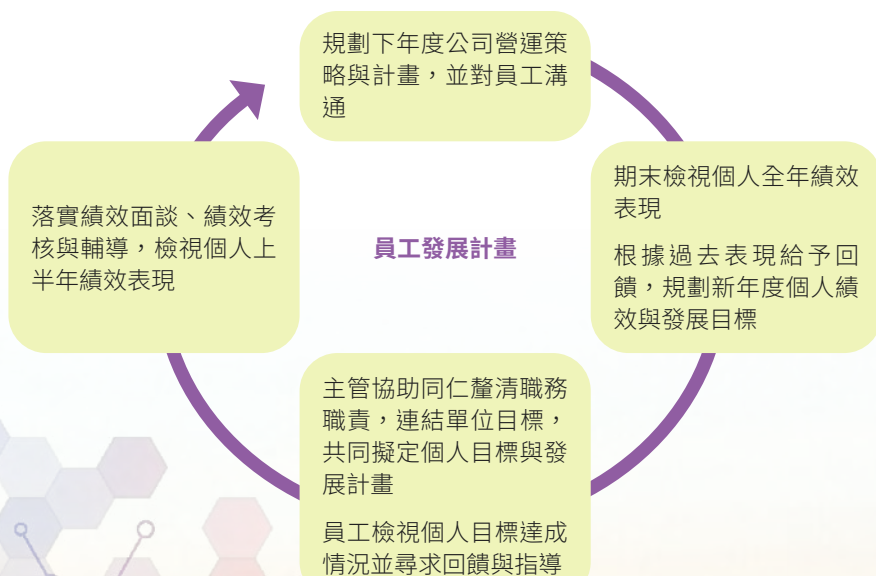
- ✓ 各地區之員工薪資均高於當地政府所頒訂之最低基本工資政策，優於適用之法令規範。
- ✓ 平均薪酬包含整年度全職員工基本薪資、全年津貼與獎金的平均值，由於男女性別於各個工作屬性、領域、年資之佔比不同，故男性薪資較女性薪資略高，且男性平均年資高與女性，導致男性平均薪酬偏高，非因性別而有差別，整體而言，公司提供的薪酬福利具競爭力，員工並享有各項福利項目與設施，維持穩定的工作與生活品質。

► 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，2025 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。

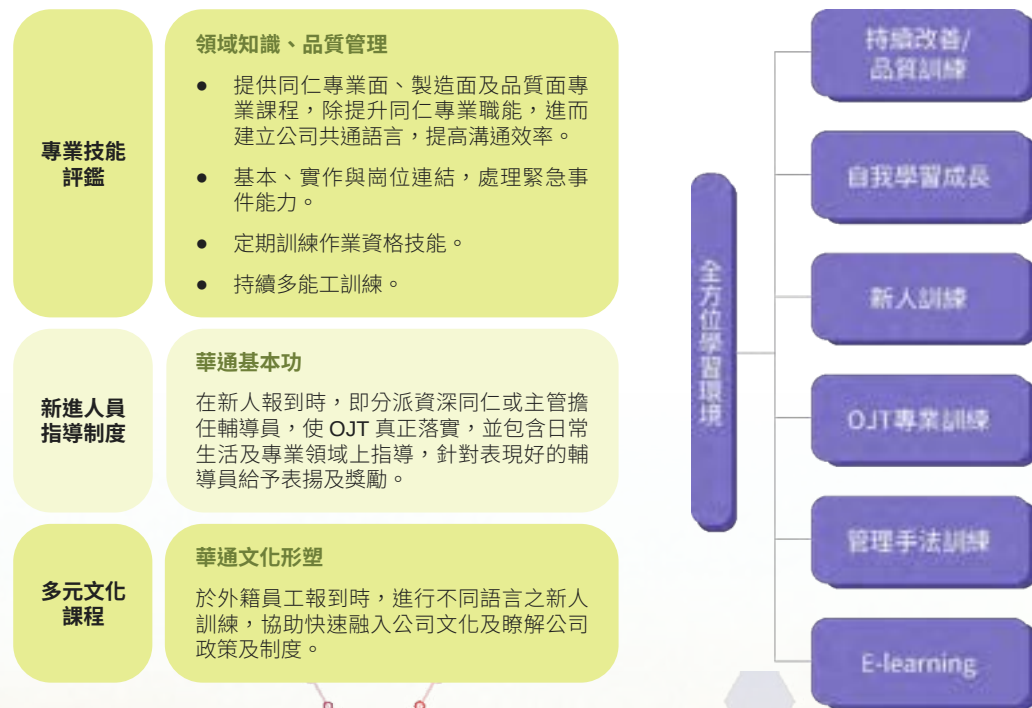
若有不適任或績效落後者，會有輔導改善計畫或協助轉調至適任的單位，若仍無法符合公司與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付及其他補助，確保員工工作權益不受影響。



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。



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。



慶祝講師教師節



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，2025 年共提出 5,248 件提案改善，總計提案獎金共達新台幣 520.1 萬元。(註：泰國廠尚未有提案制度，未來陸續導入)

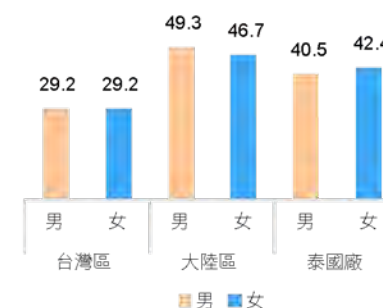
華通 2025 年總訓練時數為 286.3 萬小時，平均每人訓練時數 39.6 小時，訓練總經費共計新台幣 604.7 萬元，相關訓練指標數據持續成長。

提案獎勵	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	3,846	50	326	1	1,025
提(結)案獎勵金(新台幣)	3,804,920	108,974	1,155,663	307	131,225

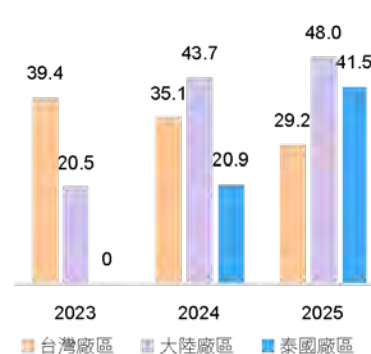
類別	蘆竹廠				大園廠				惠州電腦				惠州精密			
	男		女		男		女		男		女		男		女	
	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數
新進人員	13,648.0	12.5	3,843.5	12.8	4,820.5	12.7	1,575.0	13.6	50,198.0	89.8	8,536.0	97.0	229,997.0	96.8	67,877.0	95.2
直接人員(非主管)	285,746.0	155.6	150,432.5	183.5	77,875.0	120.2	31,289.0	119.9	212,136.0	113.2	89,242.0	109.5	622,984.0	119.3	269,514.0	111.6
間接人員(非主管)	9,920.5	31.8	3,138.5	10.7	1,629.0	31.3	536.0	25.5	8,964.0	67.4	8,282.0	64.2	30,077.0	72.3	23,941.0	68.6
間接人員(主管)	2,715.0	13.7	636.5	17.2	404.5	10.4	83.0	11.9	4,843.0	39.7	1,058.0	36.5	12,275.0	49.7	4,510.0	46.5
直接人員(主管)	1,323.5	7.1	133.0	2.8	470.5	6.1	44.0	2.9	31,087.0	82.9	11,256.0	80.4	57,004.0	91.5	21,618.0	88.6
訓練花費(新台幣)	1,081,889				310,931				121,960				543,012			

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	2,625.0	22.6	1,138.5	23.7	7,224.0	24.0	5,232.0	24.0	2,509.0	10.2	2,759.0	9.7
直接人員(非主管)	30,080.5	122.3	17,148.0	141.7	143,113.0	105.7	169,412.0	103.8	15,867.0	260.1	24,195.0	274.9
間接人員(非主管)	466.5	9.7	696.5	9.8	3,824.0	22.9	2,554.0	18.1	46.0	3.8	71.0	2.8
間接人員(主管)	194.5	10.2	502.0	16.2	2,553.0	26.6	761.0	26.2	60.0	5.5	25.0	5.0
直接人員(主管)	3,661.0	183.1	1,259.0	114.5	3,096.0	18.0	1,662.0	17.3	11.0	2.2	16.0	2.3
訓練花費(新台幣)	84,578				1,090,927				565,975			

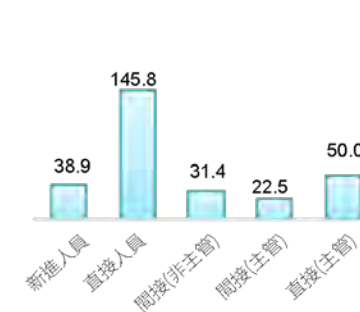
2025 兩性平均訓練時數



近三年平均訓練時數



2025 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 2025 年認列退休金成本為 134,769 千元，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，2025 年認列之退休金成本金額為 642,910 千元。

► 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 (含家庭照顧假)	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	春節或遇災防時，有出勤之需求，會額外給予獎勵金。
	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 89.5% 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	人資專責人員	意見反應系統 / 工會
☐ 座談會 ☐ 週集會 ☐ 月集會 ☐ 各廠日常會議	☐ 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	☐ 申訴管道 ☐ 實體意見箱 ☐ 工會辦公室 / 專線 ☐ CSR 與意見宣導小卡 ☐ 員工關愛平台

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管理溝通技巧課程，共 361 位主管參與，2025 年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的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。2025 年內部受理 191 件員工反應，144 件員工申訴，無性騷擾與職場霸凌之情事，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，也會針對重大或敏感案件（如職場不法侵害與性騷擾），調查委員會明訂女性委員比例，並視情況邀請外部獨立專家（如心理諮商師、學者）參與審議。

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。



► 員工滿意度調查

公司每年定期進行一次員工滿意度調查，以確保員工對公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。2025 年針對現場人員進行員工滿意度調查，問卷內容包括申訴機制、薪資待遇、職業安全、心理健康、福利設施、員工留任與發展等面向，整體問卷覆蓋率為 43.1%。

■ 調查之評分區間為 1~10 分，10 分為非常同意，1 分為非常不同意，調查結果顯示員工整體滿意度為 8.1 分。

■ 持續改善方向如下：

- 申訴機制：邀請第三方專業機構，針對基層主管進行有效處理申訴的方法與技巧培訓，培養廠內師資掌握系統的處理方法與技巧，以利及時有效處理員工申訴，優化廠內申訴機制。
- 薪資待遇：定期檢視薪資結構並調整給薪政策，強化向心力。
- 職業安全：實施工安隱患自我檢查月獎勵制度，提升員工發現隱患的主觀能動性。
- 心理健康：開展多種主題的健康培訓，宣傳多樣化的心理健康知識。
- 福利設施：增加員工休閒娛樂場所並改善用餐環境，並推出多元化的窗口，提高食品多樣性。
- 員工留任與發展：定期訪談員工且對新進人員進行適應訪談，若有不適應情況可及時介入關懷，降低離職狀況。

溝通管道	說明	台灣區		大陸區		泰國廠	
		反應 / 申訴	回應 / 結案	反應 / 申訴	回應 / 結案	反應 / 申訴	回應 / 結案
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	21	21	15	15	24	24
福委會		9	9	0	0	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。	9	9	3	3	50	50
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，協同仁快速瞭解公司政策與動向。	0	0	37	37	0	0
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	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	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	23	23	0	0
員工意見小計		39	39	78	78	74	74
人員申訴	人權類（歧視、領導管理、人道待遇等）	14	14	7	7	7	7
	勞動條件（勞資爭議）	6	6	15	15	5	5
	誠信道德（貪腐與收賄、利益衝突）	0	0	17	17	1	1
	資訊隱私（個資隱私、洩漏）	0	0	0	0	0	0
	其他	9	9	32	32	37	37
員工申訴小計		23	23	71	71	50	50

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，讓員工在工作和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，2025 年共頒發久任員工紀念獎牌共 2,118 枚，共發出獎金新台幣 855.3 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。



模範員工表揚



久任員工表揚



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

- 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

- 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



孔明社



撞球社



羽球社



健康活力社

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 +

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 * ★

結婚賀禮	共 242 人參與，共發給新台幣 69.4 萬元
生育補助	共 67 人參與，共發給新台幣 12.3 萬元
子女獎助學金	共 1,868 人參與，共發給新台幣 240.3 萬元



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。



家庭日與市長同樂



籃球比賽



拔河比賽



親子園遊會



撞球比賽



團康活動



親子烘焙活動



登山健行活動



聖誕節活動



羽球比賽



健康路跑



運動會



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，深植安衛管理文化

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，推動現場主管一階稽核，確保工作環境及作業安全，並持續重大工傷高風險點重點稽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備狀況，2025年含教育訓練、特化、勞工健康保護規則等共116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 2025 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	13	11	19	9
員工代表	10	6	4	5	8	10	11
員工代表比例	33.3%	35.3%	28.6%	38.5%	72.7%	34.5%	55.0%
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		● 車間二階查核缺失改善	● 工傷預防管理 ● 工安改善專案 ● 工安管理重點	● 工安稽核管理 ● 職災防治管理 ● 承攬商作業安全管理 ● 安全衛生教育訓練管理 ● 員工健康管理與促進 ● 定期檢查申報管理 ● 消防警報管理 ● 工安類提案獎勵

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

承攬商管理

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。2025年全企業共完成2,053人次的安全訓練，共5,381小時，大園、蘇州及泰國各發生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。

危險源識別、評價與控制

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。2025年共執行447個作業風險鑑別及評估(台灣區:85;大陸區:340;泰國:22)。

個人防護

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。

健康管理與促進

除進行上崗前的體格檢查外，依法定期安排員工健康檢查，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。2025年共辦理3,583人次一般體檢和9,583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。

作業環境檢查

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，2025年全企業共計有4,994測點，作業環境均符合法定要求。

人因性危害評估與控制

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。2025年共執行2,317人次之間卷評估，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。

化學品使用管理

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。

公安推行獎勵

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，2025年總計提出618件提案，提案獎金新台幣50.6萬元。

4-9-4. 職場危害鑑別與風險評估

華通秉持事前預防、零事故及零災害之精神，制定危害鑑別與風險評估程序，將風險區分為 5 個等級，對高風險及中高風險項目設定控制與改善目標，並納入管理紀錄定期追蹤，並結合工傷事故調查與分析，平行展開全企業改善專案推動實施，例如設備捲夾、物體飛落、與化學品接觸等改善專案，以持續消弭工作場所中潛在的職業危害，並賦予員工退避權與鼓勵虛驚事件通報，當員工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，員工有權自行判斷並停止操作、撤離至安全場所，且絕對不會因此受到任何不利的處分，2025 年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，2025 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競賽，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

專案名稱	內容簡述	成效
人因工程改善專案	設計專用治具台車配合人員搬運調整貨物高度，降低彎腰造成的人因傷害。	降低彎腰頻率、藉由同高度轉載降低搬運負荷，已減少因人因風險造成肌肉骨骼傷害演變成職業病的風險。
電控箱整改	推動廠內火災損防，評估廠內所有電控箱翻新整改。	進行老舊元件汰舊換新、鐵件除鏽上漆等電控箱維護保養，已降低線路/元件老舊鏽蝕造成的火災風險。
降低物品掉落工傷	針對運送過程及物品掉落防止進行調查，進行運送及堆疊方式改善，降低物體掉落受傷風險。	完成 51 項高風險項目，高度限制防止物體傾倒掉落。
獨立隔間偵煙感知器更換	廠區內獨立隔間僅有差動感知器的區域，評估更換為偵煙探頭，提升火災反應速度。	完成 19 處探頭更新。
印刷機 Bug 改善	在正常生產時設備故障斷電，人員強制通電後，程序故障導致網框閉合，有夾傷人員風險，故對印刷機平行開展改善及制點檢方案，確保人員作業安全。	完成 32 台設備改善，並將制車片的檢查頻率由每季度改為每月，並修訂操作規範以提高安全性。

| 專案名稱 |

| 內容簡述 |

| 成效 |

過濾桶防噴
濺改善

人員更換過濾桶濾芯時，存在誤啟動噴霧濺傷人風險，雖已有掛牌上鎖、關閉噴霧開關規定，但無法做到防呆。



針對氧化槽、鍍槽、微蝕槽和蝕刻槽的過濾桶進行改善 (包含加裝安全互鎖 Sensor、安全警示燈與泵浦信號聯動系統)，避免在泵浦運作時進行濾芯更換。



| 專案名稱 |

| 內容簡述 |

| 成效 |

消防排煙口
接塵盤改善

部分排煙風機的排煙口有加裝接塵盤靠近排煙口，會影響排煙效果。



訂立標準，改成接塵盤距離排煙口高度為 26cm，不再影響排煙效果。



化學品分裝
作業改善

車間部分化學品桶重量較大，需人工徒手搬運傾倒分裝，存在化學品易洩漏溢出，且不利於人體工學。



通過自製杠杆式分裝工具，利用杠杆原理精準定量出料，降低員工勞動強度，減少化學品洩漏風險。

降低使用美
工刀時割傷
手部

一般美工刀容易會割傷手指。



將美工刀更換為防割傷安全型美工刀。



消防逃生門
改善

部分快速卷簾門和自動門作為逃生門。



已完成 78 扇門改善。



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。

2025 年工安共查核 39,840 項次，不符合事項共 186 重點缺失，集中在未依規定配戴防護具、部分人員無照從事作業（如動火、推高機）、未設置警告標語（電氣危險、密閉空間警示）等，後續透過持續的宣導及工安互動等方式提升人員安全意識，並要求單位增加專業人員外部訓練數量，同時要求各單位落實一階查核，讓各單位確實執行工安自主管理，同時也舉辦每月與每季的工安評比、提高員工提出工安改善之提案獎勵，鼓勵單位同仁主動提出工安相關問題進行改善。

4-9-6. 食品安全

各廠區皆有提供免費膳食，為因應食安風險，建立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，2025 年共執行 11 場次，406 人次參與食物中毒演練，提高應急反應能力。

管理	監督
- 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、健康餐供多元選擇	- 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

華通重視每件事務發生後即時通報、調查及預防再發，當員工或承攬商發生意外事件時，將以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，並同規同軌展開至其他廠區或相似機台，同步盤查與硬體升級，以減少損失並預防類似情形再度發生。

對虛驚事件訂有作業標準程序，通報各權責單位，確認是否有事故發生並進行調查，2025 年共管制 375 件虛驚事件，藉此提前找出製程弱點，以作為後續防護工程改善的基礎，在變成真正工傷前就將其排除，並將 Lesson Learned（經驗學習）轉化為內部教育訓練，並回饋修訂、製程條件或安全規範，徹底強化防呆機制。

事故	通報	調查	改善	預防
虛驚 / 意外 / 重大事故	事件資訊收集	模擬事故經過並探討原因	改善措施擬定，並展開平行盤查	持續查核並納入風險預防措施

4-9-8. 緊急應變措施

為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，2025 年共執行 848 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 56,826 人次參與。工安權責單位持續以輔導的方式，察看各單位緊急應變處理的狀況，並輔導單位能確實演練與檢討改善之處，使人員能熟悉緊急處置事項。

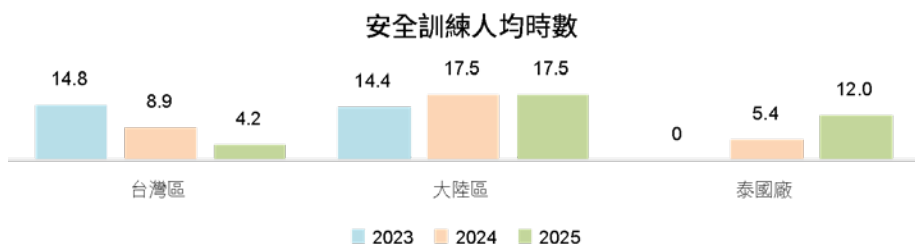


4-9-9. 安全衛生教育訓練

公司針對所有在職員工，每年皆依安全衛生相關法規及廠內需求，排定年度教育訓練計劃，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，確保每一位員工皆接受正確的安全衛生知識。

全企業辦理新進人員及在職人員安全衛生教育訓練、緊急應變與化學品危害通識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，2025 年共計有 23,808 人次受訓，總訓練時數 36.9 萬小時，平均人均 12.9 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。

2025 年台灣區安全訓練人均時數較前一年度下降原因，主要係因台灣地區一般安全衛生教育訓練及通識危害教育訓練採每兩年複訓一次之方式辦理，故 2025 年度參訓人次及訓練時數相對較少。預計 2026 年將依訓練週期持續辦理相關複訓課程，安全訓練人均時數將有所提升。



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。

2025 年消防演練，邀請當地消防隊協同指導，分享火場實際經驗，提高人員在火災初期的應變與逃生技能，且根據各單位的製程屬性，安排專屬的緊急應變演練計畫，確保人員熟悉緊急處置。

火災預防重點作為

- 針對電控箱及環境 Utility(漏水防範) 展開盤檢
- 制定電控箱的電子元件 AI 紅外線管控標準及規範監測頻率
- 要求廠內施工圍籬與廢氣耐燃風管，全面使用 V0 等級的阻燃 PVC 材質
- 引進移動式中大型軸流風車及管線，強化應變排煙能力
- 高風險區域 (如壓機、鍋爐汰換乾粉與二氧化碳，使用水基型滅火器

消防系統改善

- 消防回饋即時性 (20 分鐘降至 5 分鐘)，消防警報串接手機
- 線上消防發報系統串接至廣播系統，達到自動廣播
- 廠區迴路全面更新至 R 型系統，降低誤報



4-9-11. 職業災害管理

2025 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，2025 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，2025 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。

2025 年職災、工安事故等指標均超出自主管理目標（全企業住院工傷共 18 件，較 2024 年增加 4 件），整體的失能傷害率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 較去年些微上升（台灣廠區下降，大陸廠區持平，泰國廠區上升），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。

廠區	主要傷害類型	預防再發措施
台灣廠區	設備捲夾與化學品接觸	1. 在高風險設備處加裝檔板和紅外線光閘、修正電控系統、增設停機機制，及加強對人員的工安實操訓練 2. 針對重物搬運制定嚴格的計畫，並經工安單位確認後方可作業，提升員工安全意識確保作業符合標準。 3. 高架地板不穩區域改善
大陸廠區	設備捲夾和物體飛落	1. 落實「一二階工安紅線管理責任」，以事故為案例全面推動安全警示教育 2. 針對重物搬運風險，升級優化設備並落實廠區環境硬體修復改善，搭配虛驚事件與安全隱患提報獎勵
泰國廠區	化學品危害認知不足	1. 加強對從事化學品作業人員之教育訓練與注意事項宣導 2. 加強化學品抽吸設備及相關材料之管理與維護，防止設備產生鏽蝕。

設備捲夾

一線管理未能點檢出安全裝置異常與未停機處理為大宗，其次為設備防護不足與作業方式不佳，持續推動設備面、操作面的風險改善。

物體飛落

鑑於產品結構變更，於 2025 年進行人員作業動作及治工具使用風險分析，持續對運送載具的強度及扣鎖安全進行確認。

化學品接觸

泰國廠員工對化學品危害認知不足，未依規定配戴防護具，持續加強投入化學品教育訓練，以降低工傷風險。

除上下班途中之交通事故外，傷害類別主要為與有害物質接觸為主，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：製作案例宣導於電視牆持續播放潛移默化，並平行展開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）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。

2025 年員工失能傷害類別共計 102 件，本項統計係以受傷人次計算，每人次列計為 1 件工傷，其中以「與有害物等之接觸」30 件，占比 29.4% 為最高；其次為「被夾、被捲」15 件，占比 14.7%；「被切、割、擦傷」及「物體飛落」各 10 件，占比皆為 9.8%；「跌倒」9 件，占比 8.8%。整體而言，主要傷害類型多與作業過程中物體接觸、設備操作、搬運及現場作業環境有關。針對上述風險，華通將持續強化高風險作業之安全宣導與教育訓練，並透過現場巡檢、作業流程檢討、設備防護改善及個人防護具使用落實等措施，降低失能傷害事件發生風險。

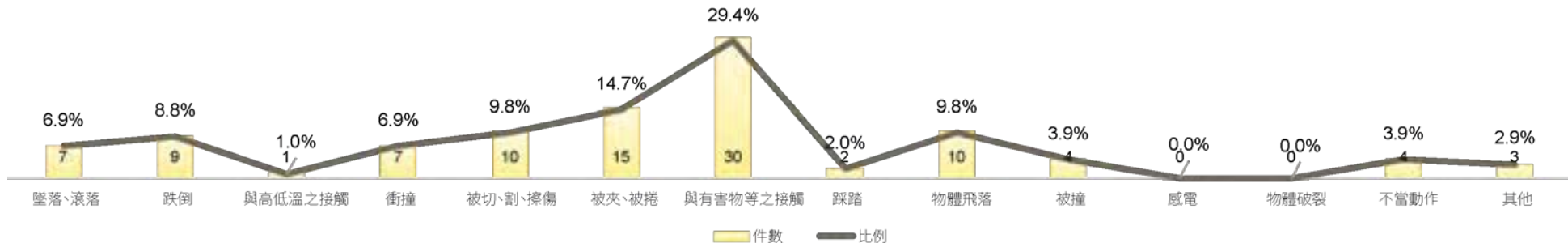
2025 年員工工傷統計表								
廠區	男							
	總工時	失能傷害人次數	失能傷害頻率 (FR)	損工日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	5,014,869	19	3.78	432	86	0	0	0.07%
大園廠	1,616,554	10	6.18	228	141	0	0	0.11%
惠州電腦	5,688,981	2	0.35	152	26	0	0	0.02%
惠州精密	15,643,270	4	0.25	357	22	0	0	0.02%
蘇州廠	335,067	1	2.98	3	9	0	0	0.01%
重慶廠	4,776,090	9	1.88	363	76	0	0	0.06%
泰國廠	1,552,584	24	15.45	86	55	0	0	0.04%

2025 年員工工傷統計表								
廠區	女							
	總工時	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	3,526,841	16	4.53	356	100	0	0	0.08%
大園廠	1,154,903	1	0.86	28	24	0	0	0.02%
惠州電腦	2,720,880	0	0.00	0	0	0	0	0.00%
惠州精密	7,450,683	0	0.00	0	0	0	0	0.00%
蘇州廠	306,516	3	9.78	28	91	0	0	0.07%
重慶廠	4,938,752	3	0.60	153	31	0	0	0.02%
泰國廠	1,642,080	18	10.96	28	17	0	0	0.01%

註：

1. 失能傷害頻率 FR：(總失能傷害次數 / 總工時) * 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
2. 失能傷害嚴重率 SR：(總計傷害損失日數 / 總工時) 1,000,000，採計至整數位，小數點以後捨棄。
3. 職業病率 ODR：(職業病總數 / 總工時) * 1,000,000
4. 缺勤率 AR：(損工日數 * 8 小時 / 總工時) * 100%
5. 總工時計算方式：全廠應到工時 - 請假工時 + 加班工時

傷害類別



2025 年非華通員工共發生 3 件工傷，傷害類型皆屬物理性傷害，包含跌倒、壓傷及割傷。其中，大園廠係單一工傷事件造成 2 名人員受傷，故加總後工傷人次共計 4 人次。針對相關工傷事件，華通除持續強化員工安全意識及教育訓練外，亦實施安全防護裝備穿戴規範及無人車安全管理辦法，並導入防割手套等防護措施，以降低作業風險，保障作業人員安全。

2025 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							
	總工時	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	367,086	0	0.00	0.0	0	0	0	0.0
大園廠	954,480	2	2.09	9.0	9	0	0	0.0001%
惠州電腦	625,788	0	0.00	0.0	0	0	0	0.0
惠州精密	2,033,625	0	0.00	0.0	0	0	0	0.0
蘇州廠	520,948	1	1.92	7.0	13	0	0	0.0001%
重慶廠	65,192	0	0.00	0.0	0	0	0	0.0
泰國廠	162,048	1	6.17	8.0	49	0	0	0.0004%

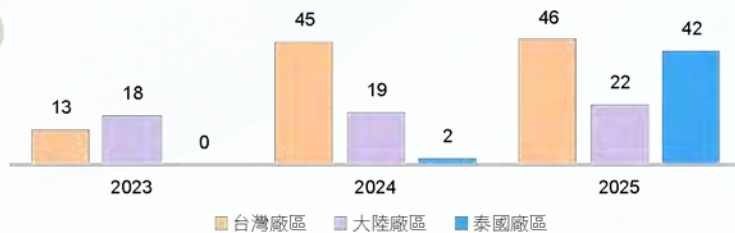
2025 年所有非員工 (其工作或工作場所受組織所控制之工作者) 工傷統計表								
廠區	女							
	總工時	失能傷害 人次數	失能傷害 頻率 (FR)	損工日數	失能傷害 嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	251,666	0	0.00	0	0	0	0	0.0%
大園廠	568,752	0	0.00	0	0	0	0	0.0%
惠州電腦	408,132	0	0.00	0	0	0	0	0.0%
惠州精密	1,415,630	0	0.00	0	0	0	0	0.0%
蘇州廠	233,528	0	0.00	0	0	0	0	0.0%
重慶廠	168,458	0	0.00	0	0	0	0	0.0%
泰國廠	28,800	0	0.00	0	0	0	0	0.0%

註

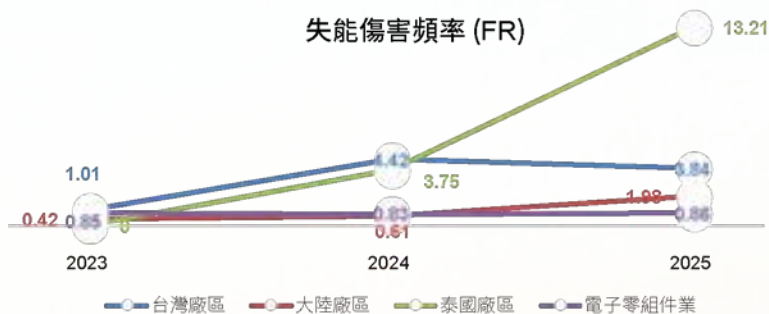
1. 失能傷害頻率 FR：(總失能傷害次數 / 總工時) * 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
2. 失能傷害嚴重率 SR：(總計傷害損失日數 / 總工時) 1,000,000，採計至整數位，小數點以後捨棄。
3. 職業病率 ODR：(職業病總數 / 總工時) * 1,000,000
4. 缺勤率 AR：(損工日數 * 8 小時 / 總工時) * 100%
5. 總工時計算方式：人數 * 8 小時 + 人次數 * 實際入廠工作時數

非員工人數	派遣人員		清潔人員		伙食人員		警衛保安人員		外勞管理員		承攬商 (人次)		司機	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
台灣廠區	158	114	15	35	7	20	18	8	3	0	101,829	54,305	5	0
大陸廠區	239	118	15	134	93	90	58	15	0	0	1,524	14	8	0
泰國廠區	0	0	2	11	21	10	5	4	1	2	839	149	3	0

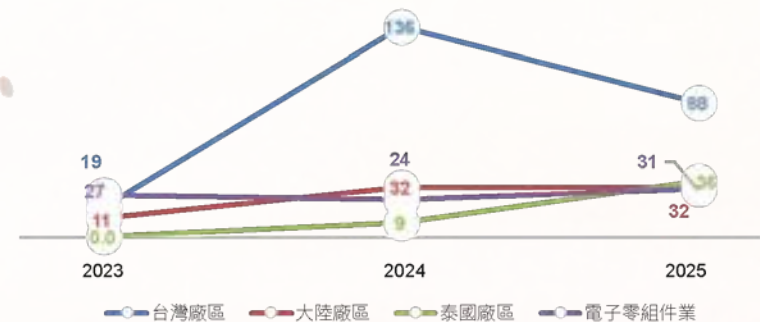
失能傷害次數



失能傷害頻率 (FR)



失能傷害嚴重率 (SR)



人員工安意識提升

新進人員教育訓練重新檢討

- 優化新進人員教育訓練內容，強化設備基礎安全、工安規定、化學品與消防安全等宣導，以提升新進人員職安衛認知

工安實操流程優化及展開外籍員工重新訓練

- 工安實操系統改善 (教材更新、訓練資格兩階段 certify)
- 外籍員工工安實操 (外籍教材製作、資深外籍輔導員訓練)

一二階安全巡檢及設備、操作面提案改善

- 訂定一二階紅線管理做法 (含管理職的管理責任)
- 持續推動潛在工傷風險提案改善

製程安全管理 (PSM) 教育訓練

- 強化 PSM 教育訓練與員工參與廣度與深度，例如現場製程環境改善、緊急應變訓練及演練納入大範圍失控項目、獎勵流程納入勞工參與等

設備安全及人員作業專案改善

- 設備垂直 / 水平捲夾風險點評估及專案改善

- 運送載具強度分析及扣鎖安全確認

- 泰國廠化學品危害教育訓練建立

藥液桶槽進行防溢的能力改善

- 進行防呆設計強化，防止儲存系統的自動控失靈造成化學品洩漏，將於廠內鹽酸、硝酸、雙氧水等發煙性藥水先執行改良

► 職業安全衛生法規遵循

2025 年違反職業安全衛生法規共 7 件，主要集中在因發生工傷導致裁罰共新台幣 94 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。

項目	違反項目	違反法令	罰鍰 (新台幣)
內容	勞工於高差超過 1.5 公尺以上之廠所作業時，應設置能使勞工安全上下之設備	職業安全衛生設施規則第 228 條	100,000
	公共危險物品一般處理場所達管制量未至不符規定，四周保留空地寬度不足 (堆放雜物、增建空橋)	消防法第 15 條	60,000
	違反各類場所消防安全設備設置標準規定，室內排煙設備未設，排煙區劃錯誤	消防法第 6 條	20,000
	執行藥液清掃作業時，未依現場狀況制定處理方式，發生職業災害	職業安全衛生設施規則第 198 條第 1 項第 1 款 職業安全衛生法第 6 條第 1 項	50,000
	未停止相關機械運轉及送料，致員工遭電鍍用自動天車撞擊，發生職業災害	職業安全衛生設施規則第 57 條第 1 項 職業安全衛生法第 6 條第 1 項	300,000
	從事裁磨機情況異常調整作業時，未確實停止該機械運轉，裁磨機自動化機械安全門連鎖性能失效，發生職業災害	職業安全衛生設施規則第 198 條第 1 項第 1 款 職業安全衛生法第 6 條第 1 項 安全衛生設施規則第 57 條第 1 項	110,000
	調整夾具與印刷電路板位置時，未停止相關機械運轉，發生職業災害	職業安全衛生設施規則第 57 條第 1 項 職業安全衛生法第 6 條第 1 項	300,000



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	4
總計	7	3	1	1	0	2	4
哺(集)乳室	2	1	1	1	0	1	0

泰國廠區於積極響應泰國政府推動之「白色工廠」(White Factory)計畫。透過建立嚴謹的反毒監測體系、員工健康促進機制及完善的勞動法規遵循，2025 年獲得「白色工廠」殊榮。

► 健康檢查與管理

華通與各地醫院(含職醫專業)合作(台灣區:敏盛和天晟;大陸區:乙等醫院;泰國區:合格醫院)，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，2025 年健檢人數共有 13,166 人次(台灣廠區:2,710 人次/大陸廠區:8,267 人次/泰國廠區:2,189 人次)，到檢率 100%。

健檢後，由廠區專責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，2025 年無員工提出需申請。



► 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，2025 年台灣區針對高風險人員進行異常工作負荷評估面談與追蹤。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 2025 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，2025 年共有 592 人次健康諮詢。

預防

- 自覺有異常工作負荷主動通報之同仁
- 輪班、夜間、長時間工作或特殊作業環境而產生工作負荷者

配合

- 年度健康檢查時實施過負荷評估問卷

高風險者諮詢追蹤

- 知會該員就醫治療，了解服用藥物與回診狀況，配合個別衛教與廠護列入管制追蹤（如定期安排抽血追蹤糖化血色素、膽固醇、三酸甘油脂、肝腎功能）

台灣區

- 特殊體檢人次：678 人次
- 高風險面談：60 人（結案 52 人；持續追蹤 8 人）
- 特殊健檢四級管理人數：4 人（噪音），已由廠醫進行諮詢與評估，可持續在原單位工作，經初判非為工作造成，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。

大陸區

- 特殊體檢人次：4,438 人次
- 職業禁忌人數：119 人（崗前：115 人、崗中：4 人），崗中 4 人皆為噪音，公司即刻啟動關懷與轉崗程序，協助其安全調離高風險崗位，並持續落實健康追蹤覆查，2025 年無發生職業病案例。
- 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。



特殊體檢



一般健檢

► 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，2025 年共舉辦 25 場健康促進系列活動 4,494 人次參與。

健康專欄議題分享

- 認識骨質疏鬆
- 認識更年期
- 歲末年節聚餐「5 要原則」
- ABCDE 型肝炎介紹
- 酒精與肝癌
- 淺談低醣飲食
- 認識口腔癌
- 口腔保健
- 檳榔導致口腔癌
- 遠離自律神經失調飲食有技巧
- 直腸癌
- 蔬果對直腸癌的影響
- 母性關懷
- 女性癌症
- 高血脂肪對身體的危害
- 泌尿道系統介紹
- 認識糖尿病
- 愛滋病與梅毒，淋巴癌與血
- 健康檢查完，然後呢？健康檢查後的追蹤複檢建議
- 登革熱與日本腦炎
- 糖尿病名醫以身試糖 - 成功逆
- 轉糖尿病前期，還甩掉大肚臍、雙下巴
- 肥胖與新陳代謝疾病
- 走過四季－人生入秋時的心靈養生之道
- 抽菸與肺癌
- 熟齡生活力，從健康開始
- 腦心血管疾病
- 工作好累好想辭職！倦怠的我現在該怎麼辦？
- 傳染疾病（流感 / 諾羅 / 輪狀）
- 眩暈的原因



熱心捐血

共舉辦 6 場，300 人次參加



視力眼壓

共舉辦 4 場，1,543 人次參加



四癌篩檢

共舉辦 1 場，65 人次參加



骨質密度檢測

共舉辦 6 場，577 人次參加



體脂肪檢測

共舉辦 8 場，1,672 人次參加



05 華通社會公益

5-1. 週邊社區經營與在地回饋

5-2. 社會參與和影響力

社會投入	關懷弱勢	教育關懷
1,082.7 萬	6 家社福機構	協助鄰近小學發展特色教育， 給予學子多元機會

我們以永續發展為經營目標，深信社會參與是最有效的行動。我們持續致力於實踐社會共融，擴大社會影響力。透過不斷投入社會參與，將其效益最大化，提升社會共好的風氣。我們相信，這將由內而外形成良好的循環，持續為社會帶來貢獻。



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。華通透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，故無週邊社區，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，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。

與社會共好

關懷弱勢 約 3,500 人次受益

在 2025 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。

環境與生態保育 約 400 人次參與

- 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。

鄰里促進 約 3,400 人次受益

- 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。

主軸	合作單位	推動內容	2025 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，清理河川與街道，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，關心週遭鄰里生活，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活動及節慶慶典，並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

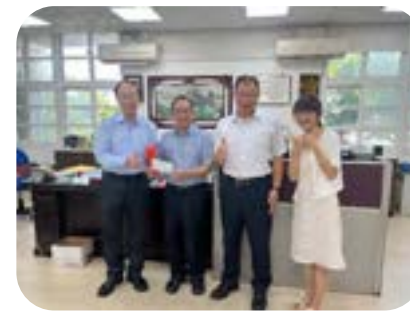
資金與物品為華通從事公益活動的投主要入資源，除定期開展投入公益行動弭平資源落差，每年都會參與里民慶典慶祝活動，配合活動建立與社區居民們宣導公司之溝通管道，此外也會透過地方廟宇慶典進行捐款與交流互動。

- 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，2025 年共贊助新台幣約 440 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。另大陸及泰國區亦贊助政府教育創強經費、獎學金，2025 年共贊助新台幣約 367.9 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。



蘋果社會福利 慈善基金會

針對全國性急難救助個案
共 50 個家庭，提供每戶
新台幣 2 萬元救助金

藍迪兒童之家

贊助機構持續完善環境設施，
提供照顧院童日常生活，教育
支出及嬰兒室增修使用



樂活育幼院



崇善社會福利協會



育德育幼院

台灣國際兒童村

啟動宿舍重建計畫，公司資助
壁癌、油漆剝落及衛浴設備修
繕，給孩子一個好的居住環境。



修繕前



修繕後

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。



部落親子角



部落親子角



快樂飽食堂

樂活育幼院

- 洗手槽更新：全面更新育幼院洗手槽，採用白鐵材質並進行客製化設計，根據不同年齡層孩子的身高和使用情境進行調整，確保各年齡層的孩子均能方便使用。
- 陽台加裝柵欄：為提高陽台的安全性，加裝結構性安全設計的柵欄，提供穩定且可預期的生活空間，確保孩子的活動安全。
- 優化安全紀錄器設備：更新和擴充安全紀錄系統，優化公共空間的監測範圍，減少視線死角，為孩子打造更穩定且安全的生活環境。



洗手槽更新



Before

原陽台無防護設備

After

安裝防護陽台



2025 年社會參與投入總金額新台幣 1,082.7 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	20.9%	5.4%	0.9%	72.8%
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 (慶祝元宵節) - 大園區內海里守望相助隊 (防詐騙宣導) - 大園區內海里社區發展協會活動 (中秋節聯歡晚會暨家庭防暴宣導活動) - 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 (健康研習、重陽敬老慶生) - 蘆竹區新莊里大新社會服務志工隊 (端午節聯歡、自強活動) - 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 - 蘇州紅管網格志願者活動	- 新莊里福隆巖慶典活動 (元宵聯歡) - 新莊里大興宮慶典活動 - 新莊里福龍祠慶典活動 (聯歡晚會) - 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 (採光罩整修) - 新莊里福德祠慶典活動 (聯歡晚會) - 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能減碳用電宣導 - 蘆竹區新莊里大新水環境巡守隊 (環境教育) - 蘆竹區新莊里環保志工小隊 (研習活動) - 大園區守望相助協會 (節能減碳宣導) - TPCF 電路板環境公益基金會	- 蘆竹區新莊國小直笛團發展 - 桃園市大園區五權國小辦理年度運動會 - 蘆竹區新莊國小辦理畢業典禮、校社區運動大會 - 蘆竹區大竹國小辦理畢業典禮、聯合運動大會活動 - 蘆竹區大竹國中辦理畢業典禮、校慶運動會 - 大園區大園國中辦理畢業典禮、校慶暨運動會 - 蘆竹區大華國小辦理畢業典禮、聯合運動大會活動 - 大園區五權國小運動大會活動費用 - 支持博羅縣政府教育創強經費費用 - 泰國中學教育經費費用 - 重慶市涪陵區蘭市關懷弱勢群體，包括貧困兒童、特殊需求兒童和貧困老人 - 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

06 附錄

- 附錄一 全球永續性報告準則 GRI Standards 內容索引
- 附錄二 永續會計準則委員會 SASB 內容索引
- 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
- 附錄四 第三方查證聲明書



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 30
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	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		2 149
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		30 52
2-7	員工	4-2. 員工概況與分佈		102
2-8	非員工的工作者	4-9-11. 職業災害管理		124

編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
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 37
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		38
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		38
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		38
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		38
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		38
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	2025 年無重大負面事件於董事會上進行溝通	38
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		38
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		38
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」	38
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」	38
2-21	年度總薪酬比率	4-4. 具競爭力的薪酬福利		107
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		52 94

編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
2-25	補救負面衝擊的程序	2-3. 誠信經營及法規遵循		43
		2-4. 風險管理		45
		3-2. 氣候變遷因應		64
		4-1-1. 人權承諾與政策		94
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		43
		4-1-1. 人權承諾與政策		94
		4-7. 勞資關係		112
2-27	法規遵循	2-3. 誠信經營及法規遵循		43
2-28	公協會的會員資格	2-1-6. 外部組織參與		35
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		11
2-30	團體協約	4-7. 勞資關係		112
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		15
3-2	重大主題列表	1-4. 重大議題鑑別		15

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		23
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 2025 年年報及財報	36
	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		23 45 64
	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 2025 年年報及財報	111
	201-4	取自政府之財務援助	-	2025 年來自各地政府財務補助共新台幣 107,152 仟元，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		23
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		52
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		23
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		74 79
	302-2	組織外部的能源消耗量	3-4. 能源管理		79
	302-3	能源密集度	3-3. 溫室氣體排放管制 3-4. 能源管理		74 79
	302-4	減少能源消耗	3-4-2. 節能改善		81
	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
重大主題揭露 (環境面)					
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		23
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		83
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3-6-4. 廢水管理		86
	303-3	取水量	3-6-2. 水資源使用		83
	303-4	排水量	3-6-2. 水資源使用 3-6-4. 廢水管理		83 86
	303-5	耗水量	3-6-2. 水資源使用		83
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		23
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		74
	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		74
	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		74
	305-4	溫室氣體排放強度	3-3. 溫室氣體排放管制		74
	305-5	溫室氣體排放減量	3-4-2. 節能改善		81
	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	82
	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		82
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		23
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		88
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3-7. 廢棄物管理		88
	306-3	廢棄物的產生	3-7-1. 廢棄物產出結構與處理		88
	306-4	廢棄物的處置移轉	3-7-1. 廢棄物產出結構與處理		88
	306-5	廢棄物的直接處置	3-7-1. 廢棄物產出結構與處理		88
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		23
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		52
	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		56

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		23
GRI 303 水與放流水 (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		117
	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		120 122
	403-3	職業健康服務	4-9-12. 職場健康安全活動		129
	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		118
	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		56 123 123
	403-6	工作者健康促進	4-9-12. 職場健康安全活動		129
	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		119
	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		124
	403-9	職業傷害	4-9-11. 職業災害管理		124
	403-10	職業病	4-9-11. 職業災害管理		124
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		23
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		52 94

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
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		23
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		52 94
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		23
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		52 94
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		23
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		52
	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		56
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		23
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	48

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，華通產品無存取、破壞、揭露、資訊修改或服務拒絕而可能影響組織營運（包括使命、功能、形象或聲譽）、資產、產品、個人或其他組織或政府之之任何情況或事件之風險	-
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	102
			4-3. 人員進用與留任	104
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	不適用，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	不適用，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	華通主要從事印刷電路板製造，產品主要供應予下游客戶進行後續組裝，目前無生命終結產品及電子廢棄物回收重量及在循環比例之相關統計數據；再循環之百分比為 0%	-
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	56
	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	56
材料取得	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	45
			2-7-4. 關鍵材料與衝突礦物採購管理	57
			2-8. 綠色產品管理	58
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	30
	TC-HW-000.B	製造場所之面積	2-1-2. 全球佈局與服務	30
	TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	100%	-

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

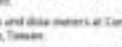
► 永續揭露指標—電子零組件業

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	79
總取水量及總耗水量	3-6-2. 水資源使用	83
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	88
說明職業災害類別、人數及比率	4-9-11. 職業災害管理	124
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	88
	3-7-2. 廢棄物減量措施與效益	90
與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	2-4. 風險管理	45
	2-7-4. 關鍵材料與衝突礦物採購管理	57
	2-8. 綠色產品管理	58
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	43
依產品類別之主要產品產量	2-1. 關於華通	30

► 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 64 65
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	66
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	66
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	45 68
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	66 68
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	66 68 73
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	66
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	64 74 79
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	66 68 74
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 (1) 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) 預計 2026 年底完成確信查證作業。 (2) 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	74
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	73 74 81

附錄四 第三方查證聲明書

 Independent Assurance Statement To the Management and Shareholders of CONFO Manufacturing Co., Ltd. DQS has been engaged by CONFO Manufacturing Co., Ltd. ("Company") to provide independent assurance over the Sustainability Report 2025. The engagement took place in Jan 2026. The objective of the assurance engagement was to independently express conclusions on underlying reporting processes and visible qualitative and quantitative claims, so as to limit misrepresentation by stakeholders and increase the use of 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 2025 to December 2025. The assurance engagement was performed in accordance with the AA1000 Assurance Standard (AA1000 v3) and GRI Standards 2021 at global sustainability standard level (GSS), which consists of: • Including Company's sustainability framework and processes, using the inclusion, materiality, responsiveness and impact criteria of the AA1000 Accountability Principles (AA1000 v3 2014) • Evaluating the quality of the reported sustainability performance information - Economy, Environment and People (including Human Rights), the period from 1 January 2025 to 31 December 2025 • The scope of assurance is consistent with the scope of disclosure in Company's registered in Company Headquarters (Taiwan - Lu Zhu Park and Lu Zhu Park), China Manufacture site - Suzhou, Suzhou, Chongqing, and Thailand • Company is responsible for the source, response, performance data, data 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 National Supervisory Commission (National Supervisory Commission and Risk Rating on Domestic-related Financial Disclosure (NRFD) Level of assurance A Type 1 Moderate level of assurance under AA1000 v3 was provided for the engagement when controls, information and performance data subject to assurance is limited to the scope described above Limitations The assurance did not cover financial data, GRI emissions, 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 intend to evaluate compliance with applicable laws and regulations. Independence and Competence 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), CDPI and other specialized management and reporting mechanisms. Independent members have not been involved in the development of the report or have they been associated with Company sustainability program, data collection or strategic processes. DQS Group ensures that the assurance team possesses the required competence, maintained integrity and performed ethically throughout the engagement. Further information, including a statement of impartiality, can be found at www.dqs.com. The management of Company was responsible for the preparation of the sustainability data. Assurance Methodology The assurance procedures and principles used for the engagement were drawn from the International Standard AA1000AS and methodology developed by DQS, which consists of the following steps: 1. Identifying statements and data sets, which are classified according to the relevant data sources and the type of evidence required for the verification process 2. Reviewing the Sustainability Report to determine whether the material topics identified during the procedures have been adequately disclosed 3. Carrying out interviews with key functional managers and data owners at Company Office in No. 96, Lin. 8th, Green Rd., Lu Zhu Park, Tainan City, Taiwan 4. 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 Integrity - People should have a say in the decisions that impact them Company has effectively identified its key stakeholders using the AA1000AS framework and has gathered and analyzed relevant sustainability topics. The report successfully highlights the primary concerns of these stakeholders, presenting them as material impacts.	 The assurance did not cover financial data, GRI emissions, 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 intend to evaluate compliance with applicable laws and regulations. Independence and Competence 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), CDPI and other specialized management and reporting mechanisms. Independent members have not been involved in the development of the report or have they been associated with Company sustainability program, data collection or strategic processes. DQS Group ensures that the assurance team possesses the required competence, maintained integrity and performed ethically throughout the engagement. Further information, including a statement of impartiality, can be found at www.dqs.com. The management of Company was responsible for the preparation of the sustainability data. Assurance Methodology The assurance procedures and principles used for the engagement were drawn from the International Standard AA1000AS and methodology developed by DQS, which consists of the following steps: 1. Identifying statements and data sets, which are classified according to the relevant data sources and the type of evidence required for the verification process 2. Reviewing the Sustainability Report to determine whether the material topics identified during the procedures have been adequately disclosed 3. Carrying out interviews with key functional managers and data owners at Company Office in No. 96, Lin. 8th, Green Rd., Lu Zhu Park, Tainan City, Taiwan 4. 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 Integrity - People should have a say in the decisions that impact them Company has effectively identified its key stakeholders using the AA1000AS framework and has gathered and analyzed relevant sustainability topics. The report successfully highlights the primary concerns of these stakeholders, presenting them as material impacts.	 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. Responsiveness - Organizations should act transparently on material sustainability topics and their related impact Company is responding to these issues that it has identified as material and demonstrates this in its performance indicators. The organization and its stakeholders cannot the reported sustainability information as a reasonable basis for their opinions and decision-making. Impact - Organizations should monitor, measure and be accountable for how their actions affect their broader ecosystem Company has established systems to track and evaluate its economic, environmental, and social impacts, including impacts related to human rights. However, greater transparency and closer disclosure are still required regarding the specifics of ecological impacts and the accompanying support measures. Conclusion On the basis of AA1000 v3 type 1 moderate assurance engagement according to the above-based 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 6, 2026 Taiwan:  Bob Chen Managing Director DQS Taiwan Inc. 
--	---	---



COMPEQ

2025

華通電腦永續報告書
Sustainability Report

科技創新・綠色未來・共創永續價值
Innovate Today, Sustain Tomorrow