

2022

華通電腦永續報告書

COMPEQ Sustainability Report



TABLE OF CONTENTS

目錄

董事長的話	2
關於本報告書	3
永續綜合績效與亮點	4

1 華通永續溝通

1-1.華通永續與社會責任政策	6
1-2.聯合國永續發展目標的響應作為	9
1-3.新冠肺炎防疫應變	12
1-4.利害關係人議合與溝通	13
1-5.重大主題鑑別	16
1-6.重大議題永續績效	21

2 華通永續治理

2-1.關於華通	29
2-2.公司治理	35
2-3.誠信經營及法規遵循	39
2-4.風險管理	41
2-5.資訊安全與隱私權管理	44
2-6.客戶關係管理	45
2-7.永續供應鏈	46
2-8.綠色產品管理	51

3 華通綠色管理

3-1.永續環境承諾與政策	56
3-2.氣候變遷因應	56
3-3.溫室氣體排放管制	64
3-4.能源管理	66
3-5.空氣汙染管理	68
3-6.水資源管理	69
3-7.廢棄物管理	72
3-8.環境管理與法規遵循	74

4 華通員工照顧

4-1.人權保障與維護	77
4-2.員工概況與分佈	82
4-3.人員進用與留任	84
4-4.具競爭力的薪酬福利	86
4-5.員工發展與教育訓練	88
4-6.員工權益保障	91
4-7.勞資關係	91
4-8.員工福利措施	93
4-9.職業安全與健康	96

5 華通社會公益

5-1.週邊社區經營與在地回饋	107
5-2.社會參與和影響力	109

6 附錄

附錄一 全球永續性報告準則 GRI Standards 索引	111
附錄二 永續會計準則委員會 SASB 索引	116
附錄三 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表	117
附錄四 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」對照表	118
附錄五 第三方查證聲明書	119

董事長的話

致各位關心華通的朋友、夥伴們：

2022年全球通膨、升息的影響、科技業裁員，市場消費性電子需求不振，全球經濟依照IMF統計

2022年全球GDP成長3.4%，PCB產業依照Prismark公布2022年電路板產業成長1.0%，主要成長為封裝基板(Package Substrate) 20.9%。

本公司2022年全年營業收入新台幣764.2億元，較2021年630.5億元成長21.2%，2022年本期淨利為新台幣80.0億元，較2021年本期淨利51.4億元增加28.6億元。因應5G產品高頻、高速的應用，產品規格變化較多，公司以健全體質為主，用先進的大數據，智慧化工廠管理，做好產品品質、交期，建立有競爭力的經營管理模式。

2023年因應全球通膨、美國Fed升息抑制通膨、保護主義抬頭，全球經濟景氣展望有不確定性，本公司以保守謹慎的態度來因應2023年市場的變化，維持保守穩健的投資。

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

2022年度營業報告

2022年本期淨利為新台幣80.0億元，相較於2021年之本期淨利新台幣51.4億元增加28.6億元，2022年EPS為新台幣6.71元，相較於2021年EPS為4.31元增加2.4元。

預算執行情形：本公司主要產品為電路板及SMT組裝服務，電路板生產據點分別為台灣蘆竹、大園及中國惠州、涪陵，2022年度年總產能約3,750萬平方英尺，實際銷售量約3,200萬平方英尺，SMT組裝廠生產據點為大陸蘇州、惠州，實際打件數量約3.5億件。

研究發展狀況：因應公司未來長期的發展，持續保有在高階電路板的領先地位，主要以提升研發的能力及素質，並且強化同業與供應商的資訊收集，持續投入新製程技術的研究發展，包括：微孔設計、高頻高速材物料應用、能耗雙控的改善、提升環境保護、智慧工廠、生產環境安全的提升、自動化改善、工廠製造管理的改善...等。

本年度營業計劃概要

經營方針

1. 健全體質做好產品品質，落實以精實化的製造管理，並且要求全員品質意識的提升，說寫做一致落實基礎建設，使出貨品質能滿足客戶的需求，且能達到有競爭力的良率水準。
2. 持續推動經營管理循環的做法，在選定的產品市場中，先做好工廠的 set up 及基礎建設，打造出有競爭力的工廠(品質、交期、成本)，再依照工廠的能力進行接單，接適合各 PCB 工廠及 SMT 工廠生產的訂單，儘可能使各工廠能滿載生產穩定經營。
3. 在營運管理體系及系統制度上持續改善，建立有競爭力的經營體系，讓各個產品工廠逐步轉變更有競爭力。
4. 善盡社會責任，符合政府、客戶、社會的期望，持續推動節能減碳，保護人權改善員工生活，成為永續經營的綠色企業。

預期銷售數量：本公司主要產品為電路板及SMT，電路板現有桃園蘆竹、大園及大陸惠州、涪陵，SMT生產據點為大陸蘇州、惠州，本年度預期增加車載、航太相關產品訂單。

重要產銷政策：未來在硬板產品主要在做好客戶的產品品質，提升韓系客戶的比重，並且積極爭取高中低階訂單，鞏固整體的競爭力，在軟硬複合板及軟板產品會提升產品結構，接適合工廠生產的產品，使工廠能夠穩定經營。SMT未來將持續開發利基產品，在已選定的市場產品中，改善工廠競爭力，使工廠能夠穩健經營。

董事長兼總經理 江培琨



關於本報告書

本報告書為華通電腦(後續簡稱華通、本公司)發行之第13本揭露企業永續發展狀況之年報，參照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)、及參照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2022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2022年1月1日至2022年12月31日間華通於經濟治理、環境及社會面之作為與各項績效數據，報導邊界以台灣廠區(蘆竹、大園)總部為主體，報告期間本公司之規模、資訊揭露邊界設定、業務與供應鏈未有重大變化，仍包含大陸廠區之生產地點華通電腦(惠州)有限公司(簡稱惠州電腦)、華通精密線路板(惠州)股份有限公司(簡稱惠州精密)、華通電腦(蘇州)有限公司及華通電腦(重慶)有限公司等資訊。

撰寫綱領及原則

本報告書架構參照 GRI 2021 所列之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，保證聲明書已列於本報告書附錄五。

數據審查與外部查證

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



2022年各項數據資訊的蒐集、量測與計算方法，是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，並經第三方公正單位TUV NORD查證，財務數據則由正風聯合會計師事務所查帳確認(財務績效相關資訊揭露以會計師簽證後公開發行之合併財務報表為準)，除特別備註說明外，皆以新台幣為單位表示，其他相關績效則以國際通用指標，以文字、數值的描述方式呈現，若有推估之情形與例外，將於報告中特別說明，與上一版報告相較，本報告書中如有更動部分同步於相關內文中註明。

數據品質管理

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

管理系統驗證

- 品質管理 ISO 9001/IATF 16949
- 有害物質過程管理 IECQ QC 080000
- 環境管理 ISO 14001
- 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

發行概況

華通每年定期發行中文、英文版本報告書，歷年報告書皆公布於華通電腦公司網站。

- 上次發行版本：2022 年 06 月發行
- 現行發行版本：2023 年 06 月發行
- 預計下次發行：2024 年 06 月發行
- 歷年報告書：

<http://www.compeq.com.tw/duty03.php>



聯絡方式

華通電腦 CSR 企業社會責任組



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

2022 年永續綜合績效與亮點

經濟治理

營業收入新台幣 764.2 億元  21.2%

本期淨利新台幣 80.0 億元  28.6 億

EPS 新台幣 6.71 元  2.4 元

全球 HDI PCB 領域 **No.1**

永續環境

44 項節能計畫 **17,069.4** MWh 節電量

溫室氣體排放 **233,723.4** 公噸 CO₂e 減量

廢棄物回收再利用率 **85.9%**

再生能源使用可抵碳達 **28.7%**

社會人群

育嬰留停留任率 **82.1%**

職業病 **0** 件，全員參與安全衛生提案件 **540** 件

超額進用身心障礙者，進用率為 **118%**

資助 **7** 家社福機構，人才培力 **9** 所大專院校



1. 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(SDGs)的響應作為

1-3. 新冠肺炎防疫應變

1-4. 利害關係人議合與溝通

1-5. 重大主題鑑別

1-6. 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。

落實推動公司治理

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

加強資訊揭露

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

發展永續環境

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

維護社會公益

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



華通社會責任政策

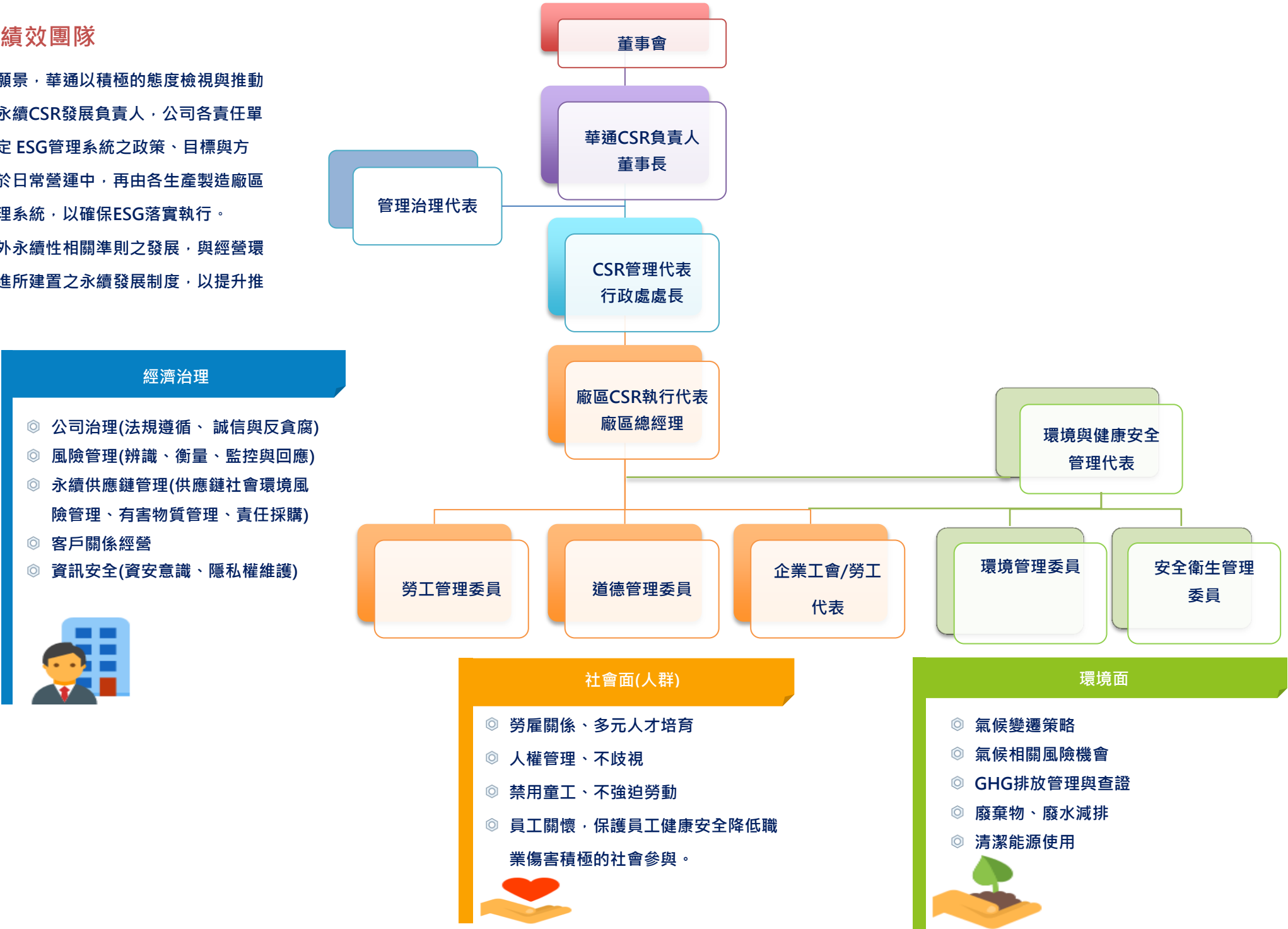


- E** 6 CLEAN WATER AND SANITATION 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION
落實環安政策之承諾，兼顧企業成長與綠色環保，以達永續經營之目標
- S** 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
維持並促進企業與員工、工會、利益相關者及敦親睦鄰的長期夥伴關係
- 維護員工人權，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** 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
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永續績效團隊

為深化公司永續經營理念之願景，華通以積極的態度檢視與推動重要永續議題，由董事長為永續CSR發展負責人，公司各責任單位主管擔任委員，統籌和制定 ESG管理系統之政策、目標與方向，並將永續發展策略整合於日常營運中，再由各生產製造廠區之最高主管各自成立廠區管理系統，以確保ESG落實執行。

此外，華通亦隨時注意國內外永續性相關準則之發展，與經營環境之變遷，滾動式檢討並改進所建置之永續發展制度，以提升推動永續發展之成效。



環境與能源管理
減少污染排放，降低環境衝擊

- 環境管理系統 (ISO 14001/14064-1/ISO 50001)
- 為減少營運對環境的負面衝擊，華通持續致力於各種能源節省及廢棄物、水的回收計畫，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。



品質管理
瞭解客戶需求，持續稽核與改善

- 品質管理系統 (ISO 9001/IATF 16949)
- 華通重視提供給客戶的產品品質，製造過程皆符合國際品質標準。



華通永續經營理念

- ✓ 遵守法令規定
- ✓ 善盡社會責任
- ✓ 注重環境保護
- ✓ 致力研究開發
- ✓ 重視員工生活

健康與安全
提供安全衛生環境，降低職業傷害

- 職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)
- 華通持續人員的傷害與影響健康安全，透過職安衛管理系統確保員工處於一個健康且無傷害的工作環境。



社會責任
保護員工權益
尊重員工人權

- 資訊安全管理系統 (ISO 27001)
持續推動安全相關管理，以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。



綠色產品管理
禁用有害物質

- 綠色產品系統 (IECQ QC 080000)
- 華通在開發產品同時，承諾不使用禁用物質與原料，遵守國際相關法規、指令及客戶的要求，以達到產品環境友善和環境永續發展。

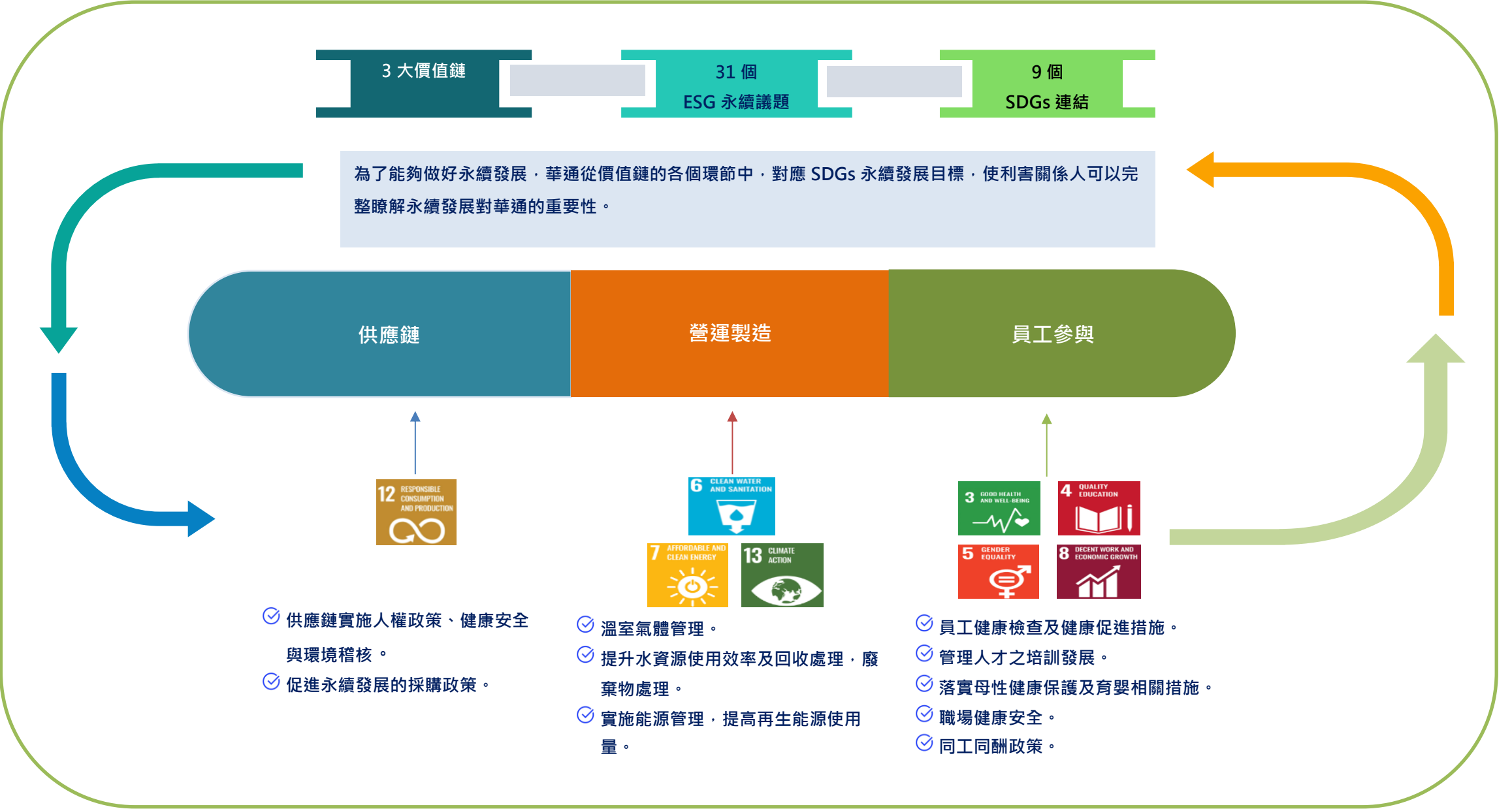


1-2.華通對聯合國永續發展目標(SDGs)的響應作為

2015年聯合國通過 2030年永續發展議程，正式公告永續發展目標 (Sustainable Development Goals,SDGs)，核心包含17個永續發展目標及169個具體實踐目標，華通將永續發展視為長期的經營理念，把17項永續目標與營運活動及公司發展策略結合，於整體價值鏈過程中從原物料採購、製造、銷售等納入SDGs考量，從31個永續議題出發，辨識出與華通核心營運最相關之SDGs來呼應，選定9項SDGs目標作為華通未來重點發展方向，持續將 SDGs 融入組織文化與日常營運。

SDGs目標		華通呼應SDGs做法與效益	對應章節
	目標3：良好健康與福祉 推動健康職場，培養同仁對健康的重視，並設置廠醫，提供同仁工作、家庭、人際關係、身心健康等諮詢。	☑ 因應 COVID-19，持續進行場內疫調足跡追蹤與管理高風險個案，在 2022 年疫情期間，透過內部回報機制來掌握同仁的健康狀況，確保同仁能在相對安全的場所工作，並鼓勵員工響應疫苗政策，截至 2022 年全企業疫苗接種達 96%。 ☑ 2022 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 ☑ 每月健康議題分享，讓員工更瞭解自身健康狀況，並持續追蹤各項健康異常項目。	1-3.新冠肺炎防疫應變 4-9-12.職場健康安全活動
	目標4：優質教育 確保全面、公平及高品質教育，提倡終身學習。	☑ 華通重視同仁教育訓練與學習成長，規劃一系列員工教育訓練課程。 ☑ 員工教育訓練人均 13.4 小時，共投入新台幣 345.4 萬元。 ☑ 自 2020 年參與桃園市政府「有頭鹿」職能訓練計畫，共提供給 5 位青年實習機會。 ☑ 為促進 PCB 印刷電路板研發能量與技術進展，自 2017 年來，華通持續深耕校園(共 9 校)，藉由設置獎學金與產業實習機會，提供學生提前探索產業趨勢，縮小學用落差提升職場軟實力，同時進一步認識 PCB 產業，累計至今共有 741 位學子受惠(其中包含 114 位清寒學生)，總計發放獎學金新台幣 801 萬元。 ☑ 資助新莊國小發展特色教育經費(直笛隊)，每年贊助惠州湖鎮小學、幼兒園六一兒童節活動經費，共計新台幣 33.2 萬元。	4-2.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。 ☑ 2022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。 ☑ 2022年台灣地區育嬰留職停薪，復職留任率82.1%(男性70.0%，女性88.9%)	4-1.人權保障與維護 4-1-2.性別平等與關懷 4-4.具競爭力的薪酬福利 4-5.員工發展與教育訓練 4-9-12.職場健康安全活動
	目標6：清潔飲水和衛生設施 確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理。	☑ 提供安全、衛生、營養的飲水與團膳供同仁食用，定期每兩個月進行飲水機水質檢測，並公告檢測結果，皆符合標準。 ☑ 增進製程廢水處理效能，降低環境污染。	3-6-4.廢水管理 4-9-6.食品安全
	目標 7：經濟適用的清潔能源 確保人人都能享有可負擔、穩定、永	☑ 持續評估綠色能源設置及採購作業，並提早尋找綠色能源供應來源(設置綠能/儲能設備/購買綠電憑證/繳納代金)，並逐年提高再生能源使用量，並承諾2030年綠電使用30%、減碳30%(以2020年為基準)，持續滾動式調整。	3-2.氣候變遷因應 3-3.溫室氣體排放管制 3-4. 能源管理

SDGs目標		華通呼應SDGs做法與效益	對應章節
	續且現代的能源。	☑ 2022年再生能源使用可抵碳達28.7%(209,528公噸 CO2e)。 ☑ 推動44項相關節能計畫(台灣廠區19項；大陸廠區25項)，總計17,069.4MWh用電，相當減少9,607.7公噸之排放。	3-4-2.節能改善
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	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，2022年無歧視或違反勞動人權情事。 ☑ 完成ISO 45001新版改版驗證、升級職安衛風險管控系統至設備安全管理。 ☑ 持續推動健康安全查核制度，設有分層人員專責點檢與查核，並透過日/週/月的頻率進行報告，定期由工安單位進行安全稽核評比，並依單位表現給予獎勵。	4-1.人權保障與維護 4-9.職業安全與健康
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 	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，2022年無違反有害物質指令事項。 ☑ 完成126家供應商CSR稽核，無使用衝突礦物，123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、包材最適化與降低有害廢棄物等減量措施，相較於 2021 年增加 11,116.0 公噸(14.9%)但廢棄物密集度呈現下降趨勢(較 2021 年下降 2.4%)，廢棄物減量 2,045.5 公噸，減廢效益新台幣 11,237 萬元。	2-7.永續供應鏈 2-7-4.衝突礦物採購管理 2-8.綠色產品管理 2-8-1.供應鏈有害物質管理 3-7-1.廢棄物產出結構與處理 3-7-2.廢棄物減量措施與效益
13 CLIMATE ACTION 	目標 13：氣候行動 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。	☑ 參照氣候相關財務揭露(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。 ☑ 2022 年購買再生能源逾 3 億度，並 2030 年前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。 ☑ 工作環境中落實節能減碳，確保有效運用與管理有限資源，溫室氣體排放強度相較 2021 年減排 26.6%(排放強度下降 37.6%)，相較基準年(2020 年)減排 18.7%(排放強度下降 31.7%)。 ☑ 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
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 	目標 17：全球夥伴 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	☑ 參加產業公會、活動，與成員相互交流，增進企業組織合作。 ☑ 積極參與TPCA，致力實現PCB永續經營之願景。	2-1-6.外部組織參與



1-3.新冠肺炎防疫應變

華通在新冠肺炎發生後，隨即於2020年起依政府發佈之「因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情整備應變計畫」準備相關因應措施，成立防疫小組每天掌握同仁與各利害關係人，如客戶、廠商人員的健康狀況，並定期與廠區當地政府疾病管控瞭解疫情、防疫措施、核酸檢測與疫苗接種等，以掌握疫情的最新動態和訊息，並做為廠內防疫政策動態調整的依據。

在2022年疫情期間，透過內部回報機制來掌握同仁的健康狀況，確保同仁能在相對安全的場所工作，在台灣區被匡列者就給予對應的防疫假，並提供免費的快篩試劑，並以保護員工健康優先考量，額外優給支薪休養天數，此外亦針對派駐人員、外籍同仁提供免費隔離場所、設備及送餐服務，降低交互感染風險。另大陸區則全力配合政府執行全員核酸檢測，入廠查驗行動軌跡及核酸檢測，且全企業考量員工的家庭照顧需求，必要時可申請居家辦公等人力分配策略，減少相互感染，截至2022年全企業疫苗接種達96%。

風險減緩

華通準備充足的防疫物資，落實防疫管制措施、確診個案追蹤、人員健康關懷、差勤管理、來賓廠商人員管制、子公司管理等，並加強廠內環境消毒，定時實施重點區域消毒外，亦委由專業消毒公司，定期實施全廠環境消毒。

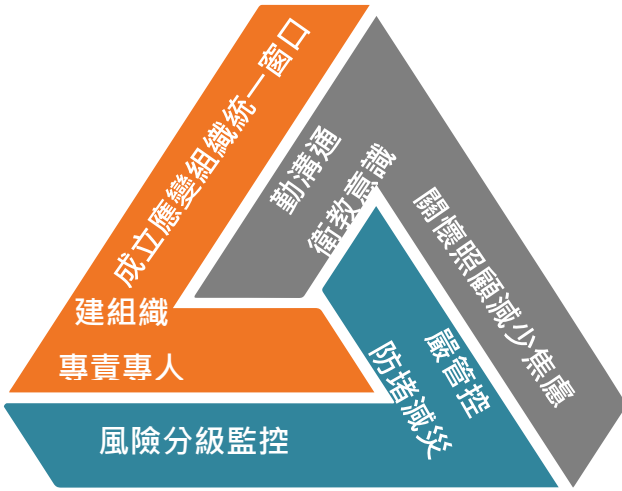
- ✦ 防疫措施宣導：不定期公告相關資訊及管控措施，並宣導正確防疫觀念。
- ✦ 人員進出管制：進行體溫管控、戴口罩、限制活動區域。
- ✦ 員工健康管理：進入公司全面體溫管控及高風險員工追蹤。
- ✦ 減少群聚活動：員工餐廳座位限制，減少差旅和實體活動。
- ✦ 環境清潔及消毒：加強廠區各項清潔、消毒方式及頻率。
- ✦ 防疫物資：備齊充足的快篩、酒精等。



風險應變

在 2022 年 4 月疫情爆發階段，每日召開跨廠區防疫會議，彙整疫情即時訊息，包含疫情通報、產業動態及各地營運處之官方資訊，建立彈性、關懷與包容的新職場環境，進行滾動式調整，降低人員染疫風險，確保營運不受疫情影響。

- ✦ 建置疫情回報流程：各廠員工針對最新疫情發展即時進行回報，動態研擬疫情因應策略。
- ✦ 防疫分級措施：依疫情發展，執行各分級管制措施，如會議限制、餐廳、電梯、宿舍等管制。
- ✦ 營運持續計畫：掌握物料供應，對產品出貨嚴格監控，以防遭遇當地封城導致無法出貨，降低生產製造活動的影響範圍。



1-4.利害關係人議合與溝通

為推動華通永續發展核心理念，2022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。

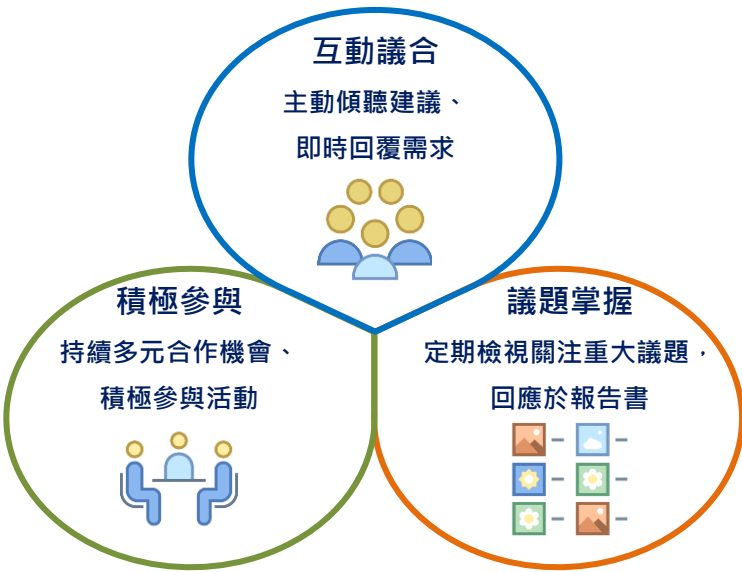
▲利害關係人溝通運作機制

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

▲鑑別利害關係人

2022年華通選定十一類別的利害關係人，包含員工、投資人/股東、客戶、社區、供應商/承攬商、媒體、政府單位、非營利組織NGO、工會、外部顧問及第三方驗證機構等，並延續往年的分析架構，以利害關係人議合標準(AA1000 SES-2015)五大鑑別原則(依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力)為評估標準，由CSR社會責任組織成員評估利害關係人關係程度，得到本年度關係程度較高的利害關係人，為員工、投資人/股東、客戶、工會、供應商/承攬商、非營利組織、政府機關等七類，與2021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，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，妥適回應其所關切之重要 ESG 議題。
- ▶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。



投資人/股東

投資者為公司提供資金來源，是對華通信任與支持，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。

員工

公司的重要資產，除保障員工工作權益，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。

客戶

客戶為公司營收來源，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，協助客戶達成目標且共同成長。

供應商/承攬商

為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。

工會

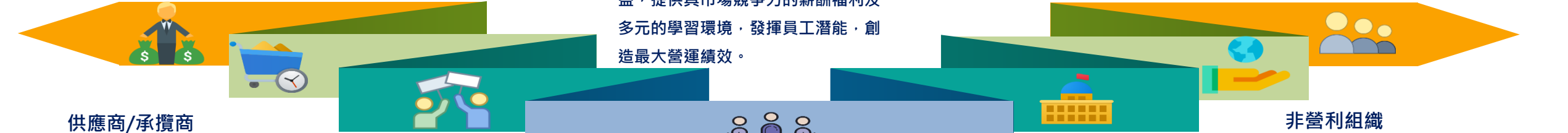
由公司員工自由選舉產生出的勞工代表，替員工提出合理員工福利需求，並且與公司理性、良性的溝通。

政府機關

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。

非營利組織

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	議合的方式與頻率	關注的議題	關注的內容	華通的回應	議合結果
員工 	1. 勞資會議(每季)、福委會會議(每季)、員工座談會(不定期) 2. 溝通專線、雙向溝通平台、實體或網路意見箱、Email、員工溝通申訴小卡(即時) 3. 內/外部網站資訊公佈(不定期) 4. MEMO 政策公告(每月) 5. ESG 永續問卷、內部問卷訪談(每年) 6. 員工健康檢查、醫療諮詢(不定期) 7. 安全衛生委員會會議(每季)	1. 經濟績效 2. 資訊安全 3. 勞資關係 4. 職業安全衛生 5. 強迫或強制勞動 6. 新冠肺炎防護暨關懷	1. 薪資、福利 2. 職業健康與安全 3. 勞資關係 4. 資訊安全與隱私權保護 5. 人權各項議題	1. 經由各式溝通管道，定期與不定期的與員工傳達公司政策及發展方向，並隨時接受員工回饋，透過完整的績效考核制度，讓各管理階層充分溝通對話，隨時調整策略及提出相應改善措施。 2. 定期舉辦專業別及階層別管理訓練、執行環測檢測、衛生教育訓練、緊急應變演練及消防演練等課程。 3. 遵循 SA8000、責任商業聯盟(RBA)規範，推動人權規範標準與資安政策，提供具名及匿名管道，保護檢舉者不被報復。 4. 優化福利資訊平台，深化員工福利優惠。 5. 每年依勞動市場與薪資變化執行產業薪酬調查，維持員工薪資競爭力。 6. 依政府防疫政策進行相關清消等，確保人員健康安全。	1. 強化經營策略與方針溝通，持續提供即時經營績效資訊。 2. 內部意見反應共計 1,861 件，申訴 62 件皆已完成處理回饋，結案率 100%。 3. 針對新進人員進行適應訪談，回饋事項處理 100%。 4. SA8000 與 RBA 教育訓練完訓率 100%，2022 年無報復與員工資料外洩之事件。 5. 提供員工防疫建議與關懷，無因染疫有遭受到不當對待。
工會 	1. 工會理監事會議(每月) 2. 勞工代表大會(每年) 3. 勞資會議(每季) 4. 福委會會議(每季) 5. 勞工教育(每季) 6. ESG 永續問卷(每年)	1. 經濟績效 2. 勞雇關係 3. 勞資關係 4. 職業安全衛生 5. 結社自由與團體協商	1. 薪資、福利 2. 職業健康與安全 3. 勞資關係 4. 員工人權各項議題	1. 每季召開勞資會議進行對談，參與工會舉辦活動，持續與工會互動。 2. 維持工會熱線管道，隨時接受工會回饋，隨時調整策略及提出相應改善措施。	1. 依法辦理勞資會議，參與工會理監事會議、福委會會議共 18 場。 2. 參與工會活動，會員代表大會 2 場、勞工教育 3 場。 3. 勞資會議與理監事會議提案執行率 100%。
投資人/股東 	一般股東： 1. 召開股東大會(每年) 2. 發行財務年報(每年) 3. 投資人關係信箱與專線(不定期) 4. 公司外部網站訊息發佈(不定期) 5. 公開資訊觀測站(不定期) 6. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年) 法人股東： 1. 公司參訪(不定期) 2. 法說會、參加海內外投資機構、券商研討會(不定期) 3. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年)	1. 經濟績效 2. 採購實務 3. 反貪腐/反競爭行為 4. 資訊安全 5. 廢棄物	1. 公司治理 2. 公司營運狀況 3. 資訊揭露透明度 4. 企業社會責任	1. 透過定期及不定期的與投資人(股東)溝通公司營運現況與未來發展，協助其瞭解公司展望。 2. 蒐集整合投資人(股東)及外部意見定期向董事會報告，以作為提升公司治理參考。 3. 公司財務年報、財務季報及每月營收概況，揭露公司對外網頁並即時諮詢。 4. 參與法人相關 ESG 論壇，瞭解投資人(股東)對 ESG 的期待。 5. 配合金管會完成公司治理評鑑作業。	1. 召開 1 次股東大會。 2. 召開 7 場法人說明會。 3. 不定時更新公開資訊觀測站訊息。 4. 即時回應法人電訪或來訪安排。 5. 每年發行年報、季報與永續報告書，回應投資人關注議題，並將資訊即時揭露於投資人關係網頁，也每年完成公司治理評鑑作業。

利害關係人	議合的方式與頻率	關注的議題	關注的內容	華通的回應	議合結果
 客戶	1. 不定期技術品質支援(不定期) 2. 客戶滿意度調查(每年) 3. 客戶問卷或現場稽核(不定期) 4. 客戶教育訓練(不定期) 5. 客戶資料庫填報平台(不定期) 6. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年) 7. 拜訪與日常聯繫(不定期) 8. RBA-ON 平台(每年)	1.採購實務 2.反貪腐/反競爭行為 3.客戶隱私 4.供應商環境評估 5.資訊安全	1.產品品質、價格 2.商業機密 3.溫室氣體排放管理 4.水汙染、廢棄物管理 5.綠色產品 6.企業社會責任執行度 7.反貪腐	1.即時性回覆客戶需求與意見，每年進行 ESG 問卷瞭解客戶關注議題並於報告中回應。 2.遵循責任商業聯盟(RBA)規範及客戶 CoC(Code of Conduct) ，落實勞工、道德、健康安全、環境及管理為準則。 3.對客戶資訊安全重視，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)。	1.2022 年末收到任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。 2.客戶相關稽核無出現重大缺失。 3.符合客戶不使用衝突礦產政策與有害物質規範。 4.客戶滿意度分數 87.8 分。
 供應商/ 承攬商	1. 供應商拜訪(不定期) 2. 供應商/承攬商檢討會議(不定期) 3. 供應商/承攬商年度自評問卷、現場稽核與評比(每年) 4. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年) 5. 衝突礦物調查及有害物質管理平台(不定期) 6. 供應商申訴諮詢信箱(即時)	1. 採購實務 2. 反貪腐/反競爭行為 3. 資訊安全 4. 供應商環境評估 5. 供應商社會評估	1.供應鏈管理(交期、品質、單價、勞動人權、環安要求等) 2.企業社會責任符合度(如是否遵循 RBA)	1.每年不定期供應商稽核，執行供應商 RBA 查核並持續追蹤供應商改善措施。 2.要求簽署供應商行為準則規範，包含不使用衝突礦物與保密政策之要求。 3.發行有害物質管理規定，並要求簽署不使用有害物質承諾書。 4.要求供應商提供正確 SDS 與 GHS 資料，承攬商入廠參加基礎訓練、危害告知等，以降低職安衛風險。	1.針對交期庫存管理、成本等，關鍵材料 266 家，高風險稽核 126 家，有害物質稽核 123 家，品質稽核 135 家，改善回覆率 100%。 2.承攬商危害告知訓練共完成 3,686 人次訓練。 3.供應商行為準則簽署完成率 100%。 4.完成 2022 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. 政府機關到廠抽檢訪視、評鑑(不定期) 3. 定時更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊 (每月/每季/每年) 4. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年) 5. 參加各類政策及法規宣導說明會、協調會、問卷、訓練課程(不定期)	1.職業安全衛生 2.排放 3.水與放流水 4.廢棄物 5.勞資關係 6.新冠肺炎因應	1.工、環安/勞動法規符合度 2.職業安全與相關環境表現 3.疫情發展與對應的防疫措施等	1.透過定期及不定期的方式配合政府，積極回應政府提出的政策並提出建言。 2.透過不定期會議與公文配合政府機關辦理相關事宜，參加相關講習、課程與說明會，積極配合導入相關制度與法規推行。	1.依政府法規要求與配合防疫政策，定期提供相關報告和回覆，落實政府防疫措施，符合政府的安全標準規範。 2.政府機關抽訪 158 次，無重大缺失。 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。
 非營利組織	1. 專責工關單位與社區居民溝通(不定期) 2. 參與社團團體活動或座談會(不定期) 3. 參與外部協會運作(不定期) 4. 發行 ESG 永續報告書與永續問卷(每年)	1.經濟績效 2.間接經濟衝擊 3.氣候變遷與能源管理 4.水與放流水 5.廢棄物	1.各項法規合規性 2.企業社會責任 3.環境表現	1.鄰里促進，持續支持在地文化、地方活動，有效運用廠區資源促進鄰里發展。 2.關懷弱勢，定期進行物資募集，並鼓勵同仁投入各項公益活動。 3.敦親睦鄰，持續參與鄰近社區公共事務，打造互惠互利生活圈。 4.人文關懷，結合在地藝文與慈善機構，共同提升社會福祉。 5.培力青年，深入校園合作，提供獎學金，培植優秀科技儲備人才	1.資助 7 個公益團體，投入人力、物力及贊助資源共約新台幣 1,106.5 萬元。 2.支持在地文化，贊助桃園新莊國小直笛隊成立和參與表演，每年 20 萬元。 3.共 136 位學子受益，資助新台幣 196 萬元(2017 年起累計有 741 名優秀學生受益，共資助新台幣 801 萬元)。

1-5.重大主題鑑別

▲重大主題鑑別與分析

確認重要利害關係人後，華通參照GRI永續性報導準則，經由鑑別、排序、確認、檢視等步驟，確認利害關係人對於永續議題的關注度與於華通經營的影響度，辨識出具重大性的議題，再配合公司永續策略、所屬產業特性及利害關係人議合結果，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。

1 鑑別利害關係人

7 大溝通群體

透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準，完整辨識主要溝通對象，鑑別出 7 個主要利害關係人，員工、投資人/股東、客戶、工會、供應商/承攬商、非營利組織、政府機關，確實瞭解不同利害關係人的訴求。

2 蒐集永續相關主題

31 個永續主題

參考 GRI、SASB、金管會永續報告書作業辦法及 PCB 產業相關特定議題，做為永續議題蒐集基礎，進一步調查利害關係人對各類永續議題的關注程度，讓利害關係人表達其對永續資訊的需求，共彙整 31 個永續議題。

3 調查外部關注議題

372 份回收問卷

188 次外部專家議合

透過線上及紙本問卷調查方式，以七大類利害關係人為調查對象，有效問卷回收372份(回收率51%)，並輔以188次專家議合結果，分析每個利害關係人族群所關注的議題與對議題的關注程度，歸納首要溝通的重大性主題。

4 重大性分析與排序

15 個重大議題

依問卷分析「利害關係人關注程度」與 ESG 永續績效團隊評估各主題在經濟、環境及社會(含人群/權)「對營運衝擊程度(實際/潛在/正面/負面)」進行重大性分析，在衝擊程度評估議題衝擊的「嚴重程度」和「發生頻率」，經關注度與衝擊度交叉相乘排序出 15 項(14 項為 GRI 議題加上氣候變遷)屬於華通的重大議題，並繪製重大性矩陣圖，進一步決定資訊揭露的邊界，及管理方針的研擬。

5 決定揭露邊界

16 個確認揭露議題

2022年相較2021年度並無重大差異，另因應SASB與國際趨勢，本報告書同步自主揭露1項特定主題(資訊安全)，並從上下游價值鏈評估對華通ESG的影響，進一步決定資訊揭露的邊界、因應策略與現況績效，以做為報導基礎。

6 討論與審查

制定管理目標與監測管理績效

華通追蹤重大主題年度目標達標程度與推動成效，動態調整永續管理作為，而其它非重大性主題，則依現有的管理流程與措施，重點摘要說明，相關資訊均詳實揭露報告書中，並由外部第三方單位進行揭露內容查證。未來將持續檢視各項重大性議題，以列入公司未來管理目標，進而擬定各部門管理策略，持續改善永續作為。

▲重大性議題分析矩陣圖

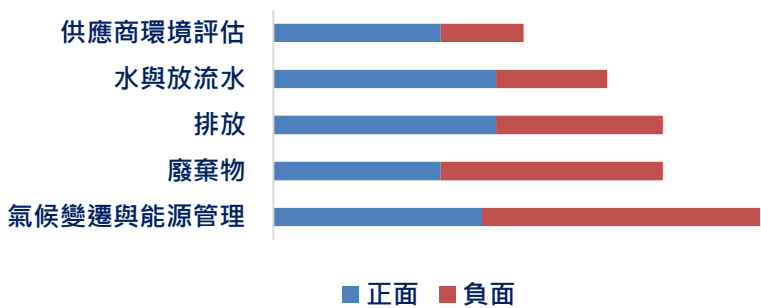
綜合以上溝通與調查結果，每年依關注程度、營運衝擊程度進行微調及滾動式的修正回應利害關係人所關切的議題，並納入永續發展的相關計劃，2022年鑑別出16項屬於華通的專屬議題，為現階段對華通的價值創造有立即或未來衝擊之重要主題，除於本報告對應相關GRI、SASB主題、揭露管理方針與現況做法外，亦針對每個重大主題研擬中長期管理目標，以作為本報告書的重大性揭露範疇與繪製矩陣圖。



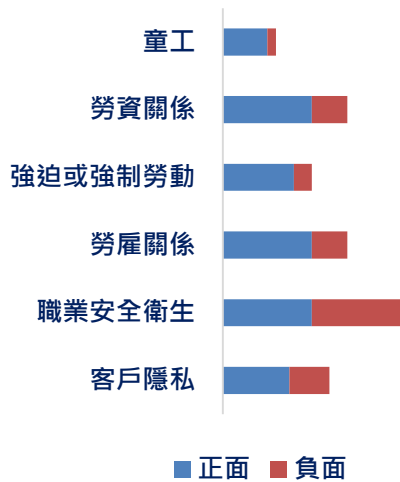
16 個揭露議題		
環境面	經濟治理面	社會(人群)面
氣候變遷與能源管理	資訊安全	客戶隱私
廢棄物	經濟績效	職業安全衛生
排放	採購實務	勞雇關係
水與放流水	市場地位	強迫或強制勞動
供應商環境評估		勞資關係
		童工

為SASB揭露指標；為臺灣證券交易所永續揭露指標；為自行揭露主題

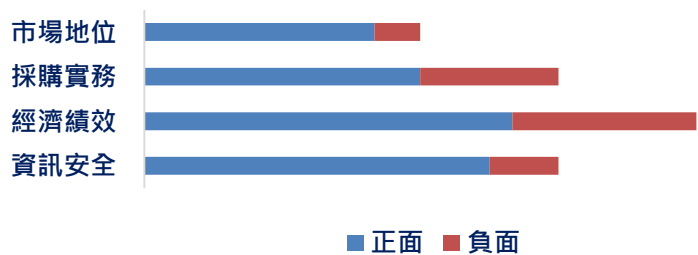
環境衝擊



社會(人群)衝擊



經濟治理衝擊



與前一年度差異說明，隨著淨零碳排成為全球氣候行動的共識，今年各利害關係人在環境主題的關注度相對提高，對 14 項 GRI 議題加上氣候變遷與資訊安全總共 16 項進行揭露，其他潛在的永續議題雖非列入重大矩陣，但屬於公司營運上所關注，我們亦同步參考對照 GRI 類別做適度的重點說明與揭露。

▲重大性議題與衝擊邊界

重大主題/GRI 揭露項目	重大議題對華通的意義 (營運重要性)	正面(+)/負面(-) 實際/潛在	價值鏈衝擊範圍			連結 SDGs	管理方針對應章 節
			上游	自身營運	下游		
			採購階段	生產製造	客戶使用		
經濟面							
經濟績效	➢ 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。	➢ 實際(+): 建立良好公司治理制度，落實與供應商、客戶及相關利害關係人間各項道德規範，避免違法或不正當利益輸送。 ➢ 潛在(-): 經濟衰退(如需求下降、市場縮小)或地緣政治，可能影響上下游產業發展與公司營運佈局。	✓				2-2-1.經營績效
採購實務	➢ 與供應商建立策略夥伴關係，除降低經營風險及成本外，持續推動供應商的永續管理，增進供應鏈韌性與整合力，有助於傳達華通的價值，並成為最佳夥伴。	➢ 實際(+): 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，且每一類的原物料都有規劃主要、次要及備援供應。 ➢ 潛在(-): 原物料與服務仰賴供應商穩定支持，經營環境不確定性(如地緣政治)恐影響生產。	✓	✓			2-7-4.衝突礦物採購管理 2-8-1.供應鏈有害物質管理
市場地位	➢ 提供符合市場趨勢與客戶需求的 PCB 解決方案，增加營收與提升企業形象，保持競爭優勢。 ➢ 透過薪資競爭力的調查，提供具市場競爭力的薪酬福利、人性化管理與健全升遷發展制度。	➢ 實際(+): 研發先進製程技術與專業人才，提供客戶解決方案，持續創新突破以增加營收。 ➢ 潛在(-): 違反法規或客戶需求，導致客戶流失、客訴增加，將侵害市場聲譽，影響公司形象。	✓ ✓			 	2.華通永續治理 4.華通員工照顧
資訊安全	➢ 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。	➢ 實際(+): 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。 ➢ 潛在(-): 面臨資訊技術演進，可能引進新的資安風險，加上員工資訊安全意識不足，可能有敏感資訊外洩風險。	✓	✓	✓		2-5.資訊安全與隱私權管理

重大主題 /GRI 揭露項目	重大議題對華通的意義 (營運重要性)	正面(+)/負面(-) 實際/潛在	價值鏈衝擊範圍			連結 SDGs	管理方針對應章節
			上游	自身營運	下游		
			採購階段	生產製造	客戶使用		
環境面							
廢棄物	➡ 有效控管營運過程產生的廢棄物，以適當的方式進行回收、委外處理，持續推動廠內減廢、提升廢棄物回收率，避免資源浪費與造成環境汙染，達到循環經濟發展優勢。	➡ 實際(-)：透過廢棄物減量與再利用創新技術，可協助降低生產影響並開創新的商業機會，並創造營收價值與降低營運對環境之衝擊。 ➡ 潛在(-)：廢棄物處理或運輸過程可能存在健康與有害物質曝露風險。	✓	✓	✓		3-7.廢棄物管理
排放	➡ 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。	➡ 實際(-)：面對製造用電規模、能源轉型趨勢及政府能源政策的衝擊，限電更將直接影響生產及營收，如未妥善因應氣候變遷造成之實質與轉型風險，將增加營運成本。 ➡ 潛在(-)：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。	✓	✓	✓	  	3-3.溫室氣體排放管制
氣候變遷與能源管理	➡ 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
水與放流水	➡ 建立廢水分類處理，採分類多重回收再利用，提升水資源回收率，並透過日常管理節約用水。	➡ 實際(-)：因氣候變遷造成水資源匱乏而導致缺水、限水或水資源價格上漲，將增加營運成本。 ➡ 潛在(-)：水質供應不穩定，需求增加、供應減少，影響整體供應鏈營運。	✓	✓	✓	  	3-6.水資源管理
供應商環境評估	➡ 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。	➡ 實際(+): 要求供應鏈夥伴依循相關法規，以生產符合標準之原物料，減少對環境衝擊，避免影響雙方合作關係與斷供風險。 ➡ 潛在(-)：供應鏈未能達到公司環境標準要求，可能導致供應不穩定和營運中斷。	✓	✓			2-7.永續供應鏈

重大主題/ GRI 揭露項目	重大議題對華通的意義 (營運重要性)	正面(+)/負面(-) 實際/潛在	價值鏈衝擊範圍			連結 SDGs	管理方針對應章節
			上游	自身營運	下游		
			採購階段	生產製造	客戶使用		
社會面(人群)							
勞雇關係	➡ 員工是重要資產，持續營造友善職場環境，關懷員工將其安全健康視為首要之務，引進多元人才及具競爭力的薪資福利組合，吸引並留任以維持競爭優勢，打造華通雇主品牌形象。	➡ 實際(+): 優秀人才流失將直接影響營運，且不利組織發展，影響市場競爭力。 ➡ 潛在(-): 吸引與留住優秀人才變得困難，人員對工廠的工作環境不感興趣。		✓		  	4-6.員工權益保障 4-7.勞資關係
勞資關係	➡ 華通尊重員工的自由與結社權利，提供暢通的溝通管道、包容多元觀點，以共同創造和諧的工作環境。	➡ 實際(+): 完整的人權政策及暢通管道，可形塑良好的勞資關係，減少社會成本與勞資爭議。 ➡ 潛在(-): 工會組織與勞工代表可能對公司的決策與營運產生影響，如集體談判與罷工。		✓		 	4-6.員工權益保障 4-7.勞資關係
強迫或強制勞動	➡ 持續符合國際性人權公約，重視基本人權，落實人權文化與訓練，雇用符合當地法定最低工作年齡，保障其身心安全及健康，禁止任何形式之強迫勞動行為，保障受僱員工的權益。	➡ 實際(+): 遵循人權政策，並透過自評表及實地審核，瞭解供應商對人權的作為。 ➡ 潛在(-): 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。	✓	✓		 	4-1.人權保障與維護
童工	➡ 持續改善工作條件，重視基本人權，落實人權文化與訓練，建立風險減緩與補償原則，打造保障人權的工作環境。		✓	✓			4-1.人權保障與維護
職業安全衛生	➡ 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。	➡ 實際(-): 任何安全衛生的風險，除對員工有衝擊外，亦會導致經濟(政府裁罰)與社會面損失，降低公司競爭力。 ➡ 潛在(-): 職場安全健康不充分，間接影響員工士氣度與穩定度(人員流動率高)，更甚損害公司聲譽與承擔法律責任。	✓	✓		 	4-9.職業安全與健康
客戶隱私	➡ 嚴守客戶機密及堅守誠信原則，提高客戶滿意度及對華通品牌信任。	➡ 實際(+): 疏忽資安問題使駭客有機可乘竊取網站重要個資，導致客戶資料外洩造成損失。 ➡ 潛在(-): 由於隱私法規不斷更新，若疏於監控與適應，將面臨訴訟、罰款與聲譽損失。	✓	✓	✓		2-5.資訊安全與隱私權管理 2-6.客戶關係管理

1-6.重大議題永續績效

重大性議題	管理方針	管理目標	2022 年績效表現	未來長期目標(2030 年)
經濟績效	1. 依照公司全球的佈局及產業的概況，每年度評估未來業務發展的計畫，並且預估未來市場的分析。 2. 華通為上市企業，透過定期與不定期的會議(如董事會)進行未來營運策略的評估。 3. 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。 4. 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。	1. 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。 2. 持續完善法規遵循機制，並密切注意營運所在地政府政策趨勢及相關法律變動情形，以確保遵守當地法律規章，在社會、經濟及環境無違反重大法令及遭受罰款。 3. 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。 4. 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。	1. 2022 全年度營業額新台幣 764.19 億元，創歷史新高，較 2021 年 630.5 億元成長 21.2%，2022 年本期淨利為新台幣 80 億元，較 2020 年本期淨利 51.4 億元成長 55.6%。 2. 2022 年 EPS 為新台幣 6.71 元，相較 2021 年增加 2.4 元。 3. 將投資、股務、ESG 等資訊，以及利害關係人檢舉申訴管道等更新於對外網站，促進與利害關係人之溝通。 4. 無任何重大違反貪腐、道德、誠信經營而遭受裁罰之事件(罰金超過新台幣 100 萬元)。 5. 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。 6. 從業道德年度教育訓練完訓率 100%，並針對重點職位(如業務單位)加強 Antitrust 訓練，共 354 人完訓。	1. 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。 2. 持續遵守政府法令規定，提升公司治理評鑑結果，評估增加獨立董事席次。 3. 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。 4. 持續維持零重大違規事件(道德、貪腐、誠信經營與反托拉斯案案件)。
採購實務	1. 建立完善的供應鏈管理系統，制定供應商社會責任管理與衝突礦物管理等規範，定期對內部採購人員、供應商就社會責任相關議題進行宣導與稽核管理。 2. 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，降低營運持續中斷之風險。 3. 持續通過 UL 認證，使用之材料符合客戶規定，透過綠色採購及製造，使公司產品符合無有害物質法規與客規及利害關係者期望。 4. 透過 IECQ QC080000 認證，確保遵循國際環境標準、客戶環境管理物質規範有關於禁用、限用物質相關規	1. 依供應商風險評估(經濟、對環境及對社會人權面向)的結果，對其進行不同的管理目標 ● 所有供應商要求簽署承諾書。 ● 有風險供應商要求書面審查。 ● 定期針對高風險供應商進行稽核，並依據稽核結果要求供應商改善及調整供應商評等。 ● 使用責任礦產，供應鏈鉍、錫、鎢、金等礦物 100%採購自合格冶煉廠。 2. 關鍵材料 100%符合 REACH、RoHS 與 QC080000 等有害物質管理要求，杜絕含有有害物質之材	1. 新進供應商社會責任與道德規範承諾簽署 100%(2022 年新增 268 家)。 2. 供應商 ESG 自評問卷與實地審查完成率達 100%(2022 年稽核 126 家)。 3. 法規及客戶 HSF 調查、比對皆符合客戶與國際標準要求，並持續對 HSF 供應商品質管理系統稽核(2022 年有害物質稽核 123 家，品質稽核 135 家)。 4. 高風險供應商稽核缺失改善率 100%。 5. 全企業產品均符合無有害物質相關法規及客戶規範，且外部無任何因產品健康與安全的裁罰或訴訟事件，維持零衝突礦產與無有害物質之綠色採購。	1. 新進供應商承諾書簽署 100%。 2. 高風險供應鏈實地稽核比例 100%。 3. 持續推動高風險供應鏈永續管理符合負責任商業聯盟行為(RBA)準則，積極提升勞動人權與作業環境改善。 4. 維持無衝突礦物於產品製造，持續執行衝突礦產盡責調查。 5. 持續注意歐盟 REACH、RoHS 等相關指令與相關新的有害物質、高關切物質等清冊釋出外，定期將產品送驗，維持零違反。

重大性議題	管理方針	管理目標	2022 年績效表現	未來長期目標(2030 年)
	定，並落實在產品化學物質管理及零件採購上，同時透過供應商簽署不使用有害物質聲明書，必要時進行有害物表調查並做查核確認，確保符合法規及客戶需求的產品，善盡維護消費者健康安全及保護環境之責任。	料，定期實施廠檢做好產品把關角色，通過認證的商品安全無慮。		
市場地位	- 以客戶為中心持續創新研發，並精進生產與服務模式，致力為客戶創造價值，維持 HDI PCB 領先地位。 - 因應公司未來長期的發展，持續保有在高階电路板的領先地位，主要以提升研發的能力及素質，並且強化同業與供應商的資訊收集，持續投入新製程技術的研究發展。 - 每年皆透過內外部進行薪資競爭力的調查(包含新進員工及在職員工)，提供具市場競爭力的薪酬福利、人性化管理與健全升遷發展制度。	- 建立服務導向的營運模式及優化製造流程，提升客戶信賴並創造雙贏。 - 薪資符合當地法規標準，積極掌握市場薪資水準，提升全企業薪資競爭力。	- 投入的研發資源佔總營收約 3.52%，2023 年繼續投入約新台幣 20~25 億的研究發展費用，並視實際需求調整。 - 持續維持 PCB 供應商領先地位(全球 HDI PCB 領域 No.1，PCB 領域 No.5) - 台灣區：依法提供符合並優於基本薪資，平均優給 0.9%。 - 大陸區：依照當地政府法規及生活水平進行調薪評估，整體優於基本薪資 8.2%。	- 持續增加每年研發經費投入，提升專利數量與技術能力。 - 持續保有在高階电路板、軟硬複合板的領先地位，並維持全球 HDI PCB 領域 No.1。 - 持續收集內外部薪資訊息，掌握各地生活水準，以因應未來勞動市場之競爭力。
資訊安全	- 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，持續提升員工資安意識，強化員工對機密資料的保護認知。	- 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及廣度。 - 每年無重大資安事件發生。	- 資訊安全議題融入新進人員教育訓練，並每月定期宣導及提醒資安的重要性。 2022 年度無重大資安事件。	- 持續通過 ISO 27001 驗證之覆核。 - 維持零重大資安事件發生。
廢棄物	- 推動製程技術改善，減少原物料使用及廢棄物產出，以達到廢棄物資源化及循環再利用。 - 持續與營運夥伴合作，關注國際環境趨勢發展，評估其機會風險，妥善處理廢棄物並善用資源，進而創造營收價值與促進循環經濟。 - 定期稽核廢棄物處理廠商，確保廢棄物處理沒有環境污染的風險。 - 定期執行內外部稽核，並每年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，進行環境各項指標的管理與監督。	- 持續推動廢棄物減廢創收計畫，強化廢棄物回收再利用。 - 全企業 100%符合環保法規。 - 全企業持續通過 ISO 14001 認證。	- 全企業廢棄物產量相較2021年增加12.7%，單位產值廢棄物密集度下降2.4%，整體減廢計劃所產生效益約為新台幣11,237萬元(台灣區：3,830萬元；大陸區：7,407萬元) - 廢棄物妥善處理，全企業掩埋率 1.0%，回收利用率 85.9%。 - 經外部監管單位查核(台灣區：44 次；大陸區：42 次)，無遭受重大裁罰之事件(罰金超過新台幣 100 萬元)，達到廠區零罰單目標。	- 持續推動廢棄物減量，導入廢棄物全生命週期系統，減少廢棄物產量 10%以上，回收率達 90%以上。 - 評估不適燃廢棄物及有害廢棄物減量，維持廢棄物掩埋≤1%，持續與營運夥伴合作，朝零掩埋為目標。 - 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。

重大性議題	管理方針	管理目標	2022 年績效表現	未來長期目標(2030 年)
			4. 推動全企業廠區電解銅回收，減少污泥產生及增加回收效益，2022 年資源化效益約新台幣 1,593 萬元。 5. 針對高熱值廢棄物(如廢墊板、濾心、膜渣)持續委外 SRF 再利用，整體效益約新台幣 984 萬元。 6. 每年定期進行環境檢測與申報，均符合環境法規標準，未遭到政府單位開罰。 7. 全企業 ISO 14001 認證持續維持有效性。	4. 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)。
排放	1. 配合政府永續發展路徑圖，將溫室氣體盤查執行狀況及計畫定期於每季向董事會報告說明，藉此進行監督治理。 2. 導入溫室氣體盤查 ISO 14064-1，盤點溫室氣體排放的熱點，進行相對應的減碳策略擬定，並委由第三方進行外部查證。 3. 持續透過各種方式減少資源使用及消耗，積極於各廠區中展開節能行動及改善措施。	1. 建立能源管理機制以推動節能減碳，並降低污染排放。 2. 生產製程導入低碳設計，採用最佳可行技術減少溫室氣體排放，並建立碳盤查系統與規劃內部碳定價。 3. 持續推動全企業 ISO 14064-1 新版認證。	1. 2022年整體溫室氣體排放強度相較2021年減排26.6%(排放強度下降37.6%)，相較基準年(2020年)減排18.7%(排放強度下降31.7%)。 2. 2022年完成台灣廠區(蘆竹、大園)、惠州電腦與惠州精密Scope3盤查認證。	1. 持續導入節能減碳技術，升級生產設備，減少碳排放量 30%(以 2020 年為基準)，每年單位產值溫室氣體排放減少 1%。 2. 2027 年完成全企業 ISO 14064-1 盤查驗證。 3. 依政府淨零政策，持續蒐集追蹤國際碳交易市場價格及減碳趨勢，動態展開碳中和計畫，定期進行成果追蹤與修正。
氣候變遷與 能源管理	1. 以氣候相關財務揭露(TCFD)為框架，鑑別氣候風險與機會，並制訂風險應變與緩解措施，將「碳中和」作為最終管理目標，持續推動氣候變遷減緩及調適計畫，進而提高經濟效益並減少溫室氣體排放。 2. 每年主動回覆 CDP 碳揭露專案與水安全問卷，藉此評估與管理環境風險與機會，減緩環境衝擊。 3. 透過專案管理與數據分析，強化設備與產能運轉效能，從源頭減量，提升資源利用效率、資源化與再利用的循環經濟。 4. 訂定每年能源使用下降目標，滾動調整溫室氣體、能源管理及節能減碳策略。	1. 積極推動各類能源減量措施、選用高能源效率及節能設計之設備、並提高再生能源使用，以使得能源使用效率最佳化。 2. 為達到減碳目標，提出全企業淨零碳排路徑與對策，定期進行成果追蹤與修正，同時接軌政府 2050 年淨零排放路徑轉型目標。	1. 全企業用電量相較 2021 年增加 9.3%，但單位產值用電下降 1.3(7.1%)。 2. 2022 年推動 44 項相關節能計畫(台灣區 19 項；大陸區 25 項)，總計節省 17,069.4MWh(1.5%)，相當於減少 9,607.7 公噸 CO2e 之排放。 3. 台灣區依經濟部能源局要求，2022 年節電率達 1% 以上(1.05%)，大陸區則依各地能耗雙控(消耗總量與強度)標準進行管控，整體符合目標。 4. 氣候變遷災害(如颱風、旱災、水災等)造成生產中斷天數 0 天。	1. 透過管理系統的運作，並結合各廠設備展開節能專案，減少能源使用，以每年節電 1%與能耗雙控為持續目標。 2. 因應未來發展及法規，持續再生能源佈局，滿足政府政策(再生能源發展條例)，預計 114 年完成使用 10%企業容量之綠能，廠內已積極評估綠能使用方案(如購買綠電)，逐年提升再生能源使用比例。 3. 提出全企業淨零碳排路徑與對策，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

重大性議題	管理方針	管理目標	2022 年績效表現	未來長期目標(2030 年)
				30%，較基準年 2020 年減碳 30% 4. 持續優化 TCFD 氣候相關財務揭露與 CDP 碳揭露資訊品質。
水與放流水	1. 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。 2. 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。	1. 建立廢水廠數據即時監控，降低銅濃度至 0.2mg/L。 2. 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 3. 穩定廢水處理品質，放流水排放符合法規。 4. 建立製程合理用水管制計畫，並提高水回收再利用率。	1. 全企業總用水量相較2021年增加10.3%，單位產值用水強度，下降6.2%。 2. 總廢水排放量較2021年增加13.1%，廢水排放強度則降低3.9%，持續推動多項節水專案，總回收水量9.2%。 3. 台灣廠區增設離子交換樹脂塔設備，已可達到全廠區放流水銅含量平均小於0.2mg/L。 4. 2022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)。	1. 全企業持續執行製程合理用水管制計畫(用水量降低 3%、每單位產值用水強度降低 6%)。 2. 水回收率 15%，且維持降低廢水銅濃度至 0.2mg/L 以下。 3. 做好水源管控，維持未因限水而造成產能損失。 4. 持續依循 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。
供應商環境評估	1. 依據國際標準與相關客戶規範，擬訂具體的環境管理辦法與目標，並透過稽核、溝通與訓練，推動供應鏈落實環境責任。 2. 由 CSR 小組以 SA8000、RBA 現場稽核等方式，定期審視供應鏈的環境責任實踐與績效。	1. 依供應商風險評估結果，對其進行不同的管理目標，並定期針對高風險供應商進行環境稽核。 2. 透過遴選機制進行供應商合法性確認，確保其在合規性、環境管理與環境設施上皆可符合華通要求。	1. 供應商 ESG 自評問卷與實地審查完成率達 100%(2022 年稽核 126 家)。 2. 針對關鍵供應商進行溫室氣體盤查(2022 年有 18 家進行盤查，其中 7 家取得認證)，並鼓勵未來取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查驗證。 3. 高風險供應商環境稽核缺失改善率 100%。	1. 持續推動高風險供應鏈查核，除要求合法合規外，未來計畫攜手供應商進行溫室氣體排放減量，發揮整體價值鏈的力量，共同發展低碳循環經濟 2. 高風險供應商實地稽核比例 100%，提高供應商溫室氣體排放減量盤查家數至 30 家，並鼓勵取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查驗證，並訂定未來減碳目標。
勞資關係	1. 每月定期審查當地法規，並與現況作法進行差異比對，若有差異部份則進行修正，以確保公司各項制度皆合法。 2. 每季定期召開勞資會議及每月座談會，維持良好的溝通管道，定期內部訪談員工瞭解員工心聲並逐步改善，以打造和諧友善的工作環境。	1.全企業各項人事制度 100%符合法規，且無遭到重大罰款(罰金超過新台幣 100 萬元)。 2.員工意見反應即時回應，提升勞資關係和諧。	1. 2022 年全企業皆未遭到政府單位重大罰款。 2. 2022 年全企業皆未有重大勞資糾紛發生，員工意見回饋 1,861 件，申訴反應 62 件，皆完成結案 100%。 3. 依法每三個月召開勞資會議，並與工會持續互動，每月參與工會理監事會議，維持良好的勞資關係。	1. 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，有風險者立即進行調整 2. 維持無違反重大裁罰之情事。 3. 精進內部溝通平台，定期員工訪談調查，即時回覆員工意見訴求，持續進行組織管理改善。 4. 持續提升基層主管溝通管理能力，

重大性議題	管理方針	管理目標	2022 年績效表現	未來長期目標(2030 年)
				逐步達到文明管理的目標，員工申訴 100%結案。 5. 維持無重大勞資爭議(如政府網站、新聞媒體被接露)
勞雇關係	1. 遵循全球各地據點勞動法令聘僱員工，秉持多元平等原則，打造各職能職位的人才培育路徑，滿足員工職涯發展的需求。 2. 配合營運發展方向，延攬優秀人才，並結合部門關鍵績效指標與績效管理制度，培育員工核心能力，透過績效管理平台、績效回饋面談與溝通改善提升整體績效，培育並留住關鍵人才。	1.對高績效員工調薪優於平均調幅，強化目標人才，並區隔供需質量動能規劃，引進營運需求適配人才，以強化員工留任。 2.持續辦理教育訓練，強化員工職能及職場適應。	1. 提供優於業界薪資，對加班倍率優於法令給予(如國定假日出勤 2 倍)，並針對關鍵崗位給予額外加給及提供完善的福利措施。 2. 雇用多元化人才，少數民族及身心障礙員工佔全體員工 8.6%，且皆優於法規超額進用。 3. 全企業自願離職率 6.3%(台灣廠區：4.3%，大陸廠區：7.3%)。	1. 提升目標人力供給質與量，提高人力市場競爭性，達到適才適所。 2. 持續優化員工薪酬福利條件，強化人員留任意願，台灣區自願離職率≤3%，大陸區≤7%。
強迫或強制勞動	1. 依照勞動法令、RBA 及 SA8000 系統進行管理與監督。 2. 訂有勞動人權政策，保障員工基本人權，提供員工多元的溝通與申訴管道，營造和諧職場。	禁止有相關強迫勞動之情事，並持續向員工宣導教育。	1. 2022 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。 2. 2022 年受外部稽核、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 3. 人權政策相關教育訓練完訓率 100%。	持續接受外部稽核、勞動檢查及客戶定期審查，並維持零強迫與強制勞動。
童工	訂有防止雇用童工之相關政策及補救措施，強化身分查驗措施，並依 RBA 及 SA8000 系統進行管理與監督。	優化招募任用流程，禁止聘用及誤用童工，並加強稽核管理。	1. 全企業未有聘用及誤用童工事件發生，且依照內部任用機制進行自我監督與身分驗證。 2. 2022 年受外部稽核、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。	持續接受外部稽核、勞動檢查及客戶定期審查，並維持零聘用及誤用童工之情事。
職業安全衛生	1. 符合或超越職業安全相關法令之要求，以零災害為目標，依 ISO 45001 持續推動安衛系統進行管理與監督，消除危害因子。 2. 持續推動人人工安文化，全員參與提升安全意識，落實預防管理及稽查制度。 3. 透過與員工或安衛代表溝通，定期召開安衛會議監督檢視，並結合安全智能化管理，鼓勵主動參與安衛活動。	1. 無重大職業災害發生(不包含交通意外)。 2. 全企業持續通過 ISO 45001 認證。 3. 持續鼓勵員工工安提案改善，並落實生產實操訓練。 4. 將工安法規自動檢查項目納入 PAD 點檢系統落實執行。 5. 無遭到重大罰款(罰金超過新台幣 100 萬元)。	1. 全企業持續維持 ISO 45001 有效性。 2. 2022 年經外部監管單位查核(台灣區：25 次；大陸區：45 次)，全企業皆未遭到政府單位重大之罰款(罰金超過新台幣 100 萬元)，且相關機台許可證、檢測、人員證照及健康檢查，皆依系統 PDCA 持續改善。 3. 遴選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，	1. 全企業持續以安衛管理系統進行 PDCA 的監控，並通過 ISO 45001 期中追查及換證有效性。 2. 全員參與安全衛生提案件數≥150 件(台灣區)、≥500 件(大陸區)，並持續推動全員工安實操。 3. 針對工傷高風險點之作業人員行為安全觀察查核及安全宣導。 4. 對火災損防建立相關防範機制，推

重大性議題	管理方針	管理目標	2022 年績效表現	未來長期目標(2030 年)
			並舉辦廠級危評評比比賽，獎勵危害風險評估執行優良單位，加深工安管理的正向循環，進而達到預先防範。 4. 2022 年工安改善提案共達 540 件(台灣廠區 92 件、大陸廠區 448 件)，皆已完成改善。 5. 針對高風險行為(如跌倒、夾傷等)建立動畫宣導課程，並完成工安自動檢查表智能電子化管理達 100%。 6. 無發生職業病與重大工安災害，其中蘇州廠已連續 471 天無工傷事故，獲得「勞動關係和諧企業」殊榮。	動設計標準化和保養規定全面檢討。 5. 持續保零重大災害、零死亡及零職業病案例。
客戶隱私	1. 持續落實隱私權政策及保護程序，對涉及客戶相關資料，確保客戶隱私獲得保障，若有疑似發生客戶資料安全問題或事件，立即依相關辦法啟動通報機制，確保風險發生時對各利害關係人所造成的危害降至最低。 2. 提升員工對維護客戶隱私之認知，透過相關課程強化意識，並將之明文記載於契約中。	1. 無洩漏客戶隱私而被罰款之事件。 2. 維持客戶評比滿意度 80 分以上。	1. 嚴守客戶隱私之要求，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。 2. 全企業客戶評比滿意度 87.8 分。	1. 對客戶隱私持續保持無侵犯之情事發生。 2. 客戶滿意度分數達 90 分以上。



2. 華通永續治理

2-1.關於華通

2-2.公司治理

2-3.誠信經營及法規遵循

2-4.風險管理

2-5.資訊安全與隱私權管理

2-6.客戶關係管理

2-7.永續供應鏈

2-8.綠色產品管理

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，以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，致力提升利害關係人對華通的信賴。

管理方針		2022 年執行成果	達成進度	未來目標
法規遵循	持續完善法務系統與法規遵循機制，並密切注意營運所在地方政府政策趨勢及相關法律變動情形，以確保遵守當地法律規章，形塑守法文化。	- 員工執行業務時，均遵守相關的法令規定。 - 維持社會、環境與經濟各面向無重大違反情況(罰金超過新台幣 100 萬元)。	✓	1. 持續遵守政府法令規定，維持無重大違反事件。 2. 持續落實員工法規遵循教育訓練。
誠信經營	訂定「道德規範管理辦法」、「公司治理實務守則」與「公司誠信經營守則」，藉由內部稽核單位的查核機制，定期分析評估、辨識具較高風險者，並輔以外部溝通管道與利害關係人開放溝通，對有誠信行為等相關疑問，可尋求適當建議並提出檢舉，以避免重大不當行為及違反法令。	- 無任何重大違反誠信經營事件。 - 無違反與涉及任何國內外不正當競爭行為、反托拉斯及壟斷的法律訴訟事實。	✓	1. 透過多元管道持續深化內/外部關係人之誠信經營觀念。 2. 持續維持無重大違反誠信經營相關事件
風險管理	- 對公司重大風險進行鑑別與管理因應，各部門依國內外經濟情勢，定期/不定期召開管理會議，檢討因應對策並調整營運方向，以期事先防範。 - 每月召開經營管理會議，定期檢討經營策略及檢視潛在風險，強化全員風險管理認知，落實風險管理。	無因潛在風險(如氣候變遷引起天災、供應鏈中斷、重要設備短缺及公用服務中斷)而有停工或有重大損失之情況發生。	✓	持續進行重大風險項目鑑別，並強化公司人員風險管理的意識和文化落實於日常管理與執行。
資訊安全與隱私權保護	強化全員資安認知，建立符合法規與客戶需求之資訊安全體系與機制，確保公司與客戶資訊安全與隱私保護。	- 持續通過 ISO 27001 驗證之覆核。 - 無重大資安事件發生。	✓	1. 資訊安全規範稽核通過率 100%。 2. 維持無重大資安事件發生。
客戶服務品質	經由提升員工對維護客戶智慧財產權認知，與制度面、系統面的完善設置，保護客戶產品資訊與各項智慧財產權的安全。	- 客戶評比滿意度 87.8 分。 - 維持全企業無因侵犯客戶隱私權，或遺失客戶資料而遭投訴或被罰款之情事。	✓	1. 客戶滿意度分數達 90 分以上。 2. 對客戶隱私持續保持無侵犯之情事發生。
採購與供應商管理	透過供應商評核與社會責任評核機制，每年對供應商進行評核及缺失追蹤改善，並採取相對應之採購因應措施。	- 新進供應商社會責任與道德規範承諾簽署 100%。 - 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。	✓	1. 持續新進供應商 100% 簽署華通供應商行為準則。 2. 持續推動供應鏈永續 ESG 倡議。 3. 維持零衝突礦物採購。

2-1.關於華通

華通電腦股份有限公司，總部位於台灣桃園蘆竹廠，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

華通電腦全球佈署組織圖



公司名稱	華通電腦股份有限公司(股票代號 2313)
成立日期	1973 年 8 月
公司總部地址	桃園市蘆竹區新莊里大新路 814 巷 91 號
員工人數	全球共計超過 20,000 人
資本總額	新台幣 160 億元
合併營收	新台幣 764.2 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：29,791,000 平方英尺 SMT：354,608,000 件

2-1-2.全球佈局與服務

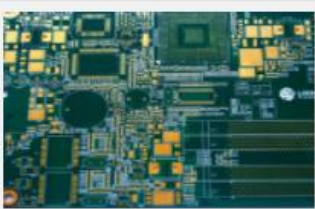
本公司自成立以來，堅持專注以電路板為核心的本業經營，在中國大陸經濟力量的崛起，成為全球製造商生產佈局的重點區域，在政府開放赴大陸投資後，為取得製造成本上的優勢、配合客戶要求及其潛在市場等因素的考量下，1996 年於大陸惠州設立生產基地，以強化華通的全球佈局，2013 年於大陸重慶成立華通電腦(重慶)有限公司，提供客戶所需的中高階電路板。鑑於高階電路板製程及生產環境的要求，1998 年於桃園縣大園工業區設立無塵室環境達1000級的先進工廠，以做為各類高精密產品的開發及量產基地。另為配合客戶各類產品的開發，2004 年分別成立華通精密線路板(惠州)有限公司及華通電腦(蘇州)有限公司，以提供客戶所需的軟板及少量的零件裝配服務、並持續在亞洲(新加坡、日本、馬來西亞、印度、越南)、美國、歐洲設置營運據點，使客戶就近得到最好的服務，同時掌握客戶對產品設計、製造、品質等各種需求與未來發展趨勢，領先開發出新產品，成為與客戶共同發展的合作夥伴。

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

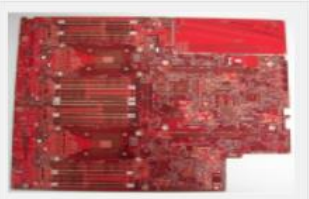
技術能力向來為華通主要的競爭優勢之一，並且一直不遺餘力的進行新產品及新技術之研究發展工作，為了符合電子產品輕薄短小的趨勢，已開發出線寬及間距達 25μm、填孔(Copper fill)、疊孔(Stack via)等精密、複雜的高密度連接電路板技術(Anylayer 等)、軟板及軟硬結合板等；基於高階網路設備、伺服器等產品對於高信賴度的要求，開發高層數板、High Aspect Ratio Plating 技術，以及應用 Low Dk & Low Df、High Tg 材料之電路板等。

▲各廠區之定位及主力產品說明：

廠區			台灣廠區					大陸廠區			
項目	蘆竹廠		大園廠		惠州廠			蘇州廠		重慶廠	
					硬板廠	SMT 廠	軟板廠				
廠區定位	全球技術研發中心、類載板/高階 HDI PCB/中高層次 PCB/RPCB		高階 HDI PCB		大陸區技術研發中心、中高階 HDI/高層次 PCB	表面黏著元件打件生產與組裝代工服務	軟板/軟硬結合板之生產製造	表面黏著元件打件生產與組裝代工服務		高階 HDI PCB	
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	模組組裝服務	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		智慧型手機、平板、高階筆電	
地址	桃園市蘆竹區新莊里大新路 814 巷 91 號		桃園市大園區大園工業區中山北路 275 號		廣東省惠州市博羅縣湖鎮鎮湖廣路 168 號			蘇州工業園區星龍街 428 號 蘇春工業坊 20 棟		重慶市涪陵區李渡鎮盤龍路 21 號	
面積	9.0 萬平方公尺		4.2 萬平方公尺		15.1 萬平方公尺	6.0 萬平方公尺	15.0 萬平方公尺	4.2 萬平方公尺		14.8 萬平方公尺	
認證	ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001, IATF 16949, IECQ QC 080000, SA8000, ISO 27001		ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001, SA8000, ISO 27001, IATF 16949		ISO 14001, ISO 9001, IATF 16949, IECQ QC 080000, SA8000, AEO, ISO 5001, ISO 27001			ISO 14001, ISO 9001, IATF 16949, ANSI/ESD S20.20, ISO 27001		ISO 14001, ISO 45001, ISO 9001, IECQ QC 080000, SA8000, ISO 27001,AEO	



高密度電路板



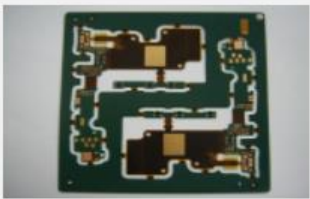
高層次板



軟性電路板



表面黏著技術



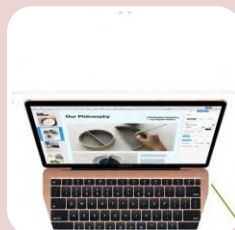
軟硬複合電路板



高密度電路板
智慧手機、平
板、高階筆
電、穿戴裝
置、消費性電
子產品



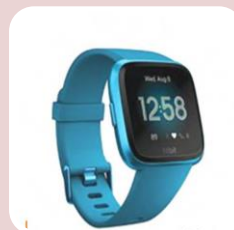
高層次電路板
衛星通訊、雲
端運算、
4/5G通訊設
備、高階網路
設備



軟硬結合電路
板
電池管理模
組、顯示器模
組、攝像模
組、穿戴裝置



表面黏著技術
周邊電子配
件、汽車、醫
療電子、電池
管理模組



軟性電路板
電池管理模
組、顯示器模
組、攝像模
組、穿戴裝
置、周邊電子
配件

2-1-3.產業概況

回顧2022年，發生了五大事件(烏俄戰爭、通貨膨脹、全球升息、美國大選、中國疫情)，皆對全球的實體經濟造成不小的影響，過往習慣的供應鏈結構與資金環境都可能出現重大長遠的變化，國際貨幣基金(IMF)預估2022世界經濟成長率為3.4%，相較2021的6.0%衰退不少。

PCB產業方面，儘管2022年開年延續了2021年的高速增長，但自第2季度末以來，迅速減速。2022年伺服器、新能源汽車以及蘋果供應鏈等PCB表現較為亮眼，PC、手機、電視市場以及汽車行業的需求持續疲軟。終端客戶調整庫存、減少供應鏈，對PCB行業產生影響，PCB市場的增長則幾乎完全由封裝基板驅動。2022年全球PCB增長率為2.9%。

展望2023年，全球對抗通膨、俄烏戰爭將繼續對今年經濟活動帶來影響，摩根史坦利發布的2023年經濟展望報告在開頭就直白地寫道：「全球經濟正快速放緩，我們正站在衰退的邊緣」。而國際貨幣基金(IMF)1月底在瑞士舉行世界經濟論壇，公佈最新經濟預測，預估2023年世界經濟成長率為2.9%。

PCB產業方面，Prismark報告預測2023年將是艱難的一年。經濟學家預測2023年經濟成長放緩，再加上通貨膨脹、烏俄戰爭、歐洲能源危機可能會持續，需求疲軟和高庫存將至少在2023年上半年持續影響全球經濟。電子市場方面，預計NB、PC將進一步下降5%或更多；伺服器市場將以約3%的低個位數增長；手機市場可能持平。Prismark預測2023年PCB市場將衰退1.6%。

2-1-4.未來業務發展計畫

就短期業務發展計畫而言，華通持續鞏固智慧型手機、平板及個人電腦等主流消費性產品，並積極開發主要成長動力產品，包含穿戴式產品(含AR/VR)、網路通訊產品(如5G基地台、伺服器、高速網通、衛星通訊產品等)、車用電子產品、5G終端應用產品等。採取全產品線服務之策略，並重高密度電路板(HDI)、高層次板(HLC)、一般多層電路板、軟板(FPC)、軟硬板(Rigid-Flex PCB)與產品打件(SMT)之服務，並將持續投入此類產品線之技術開發。

長期業務發展計畫來看，華通策略上維持現有主流產品，同時積極開發未來主要成長動力產品，華通將朝向這些產品，持續投入研發、生產及客戶服務，提供給客戶最好品質的電路板相關的產品及服務，並在適當時機投入資源，開發並提供客戶相關的產品及服務。

製程方面

研究成果

- ❖ 完成建立Burkle傳壓參數改善產品warp品質與尺寸
- ❖ 完成成品60&55um盲孔開發
- ❖ 完成內埋式薄膜電阻銅箔產品技術開發
- ❖ 完成LDI通盲孔對位靶開發導入

未來研究計畫

- ❖ Coreless / Core mSAP技術準備與導入
- ❖ 成品50um盲孔開發
- ❖ 新填孔技術評估導入(薄銅、通孔、trench)
- ❖ ENEPIG純鈹系統、ENEPIG選浸製程評估
- ❖ OSP F3 Plus及抗賈凡尼微蝕藥水評估
- ❖ SMT檢測技術開發
- ❖ 埋入銅塊+開蓋流程開發
- ❖ Interposer Core導入雷雕盲孔2DID追溯系統建立
- ❖ Rigid-Flex:軟板減除法電鍍蝕刻細線路25/25um開發

產品方面

研究成果

- ❖ 改良型半加成細線路25/25um開發與導入
- ❖ UT & Satellite新產品通過客戶信賴性考試板認證
- ❖ SIP產品技術開發(coreless)
- ❖ Rigid-Flex:穿戴裝置產品開發 for高階RF

未來研究計畫

- ❖ 改良型半加成(mSAP)細線路20/20um產品開發導入
- ❖ SIP產品開發與導入
- ❖ 減除法電鍍蝕刻細線路30/40um開發
- ❖ 衛星天線產品不對稱結構設計評估與新物料開發

設備方面

研究成果

- ❖ HDI 對位分割中心鑽把導入大尺寸X-ray鑽靶機
- ❖ 高速線路及盲孔AOI檢測製程設備評估導入
- ❖ X-ray 對位上板裁磨線設立
- ❖ 包裝前分堆疊板 / 畫報自動化設備導入
- ❖ 2DID X-ray 讀內打外產品生產追溯系統建立 (Build up layer to OL)
- ❖ 完成高亮度綠漆DI 曝光機設備開發設立
- ❖ 高解析AVI 導入
- ❖ Flex: PCS PSA壓合機時實監控壓力趨勢及溫度
- ❖ 自動封裝技術導入：從半自動生產升級為全自動控制，提高品質穩定性及生產效能

未來研究計畫

- ❖ ABF RCC棕化到自動裁切預疊快壓到Adara壓板 4M1E規劃
- ❖ 新一代ESI CO2雷射評估與設立
- ❖ 建立熱影像設備導入
- ❖ SEM 提升：FE-SEM 導入及液體樣品分析能力建立
- ❖ Flex: 鐫雕機評估

物料方面

研究成果

- ❖ EMC硬板材料異物規格加嚴，提昇供應商內部設備檢測能力min:50um
- ❖ 硬板物料評估
- ❖ 5G應用HDI產品低損耗物料評估導入
- ❖ 銅箔開發包括3um MT18FL/HVLP(VF413)/RT312/RG312/RG311
- ❖ 高EF 之側壁保護蝕刻液
- ❖ Hybrid疊構材料Rogers RO4730G3 (for Intellian) & Polyimide產品認證
- ❖ UT V4.0 Terragreen 400GE+185HR+SM GC60V2 取得UL認證
- ❖ 完成ABF RCC GXT-31開發與導入

未來研究計畫

- ❖ IT170GT/TU863H+/TU900取代EM390、RA565、EM532K HDI產品新物料開發
- ❖ 取代TCF MLS-G2 RTF-2 VE銅箔評估包括RTF(RT312)
- ❖ 新物料 (IS550H/Tachyon100G+370HR)搭配新SM UL認證
- ❖ 下世代V4.0新物料 (EM891/Pegaclad300P)參數開發與UL建立導入量產
- ❖ Cavity 油墨+盲撈開蓋技術開發

華通已建構完整的技術研發與生產製造，將研發據點設於台灣桃園，長期專注客戶產品的前期研發與設計驗證，我們對於未來三至五年的技術創新與品質高度重視，每年投入大量研究發展經費，約為當年度營業額 3~4%，主要以提升研發的能力及素質，並且強化同業與供應商的資訊收集，持續投入新製程技術的研究發展，包括：微孔設計、高頻高速材物料應用、能耗雙控的改善、提升環境保護、智慧工廠、生產環境安全的提升、自動化改善、工廠製造管理的改善等，積極掌握未來產品趨勢並布局前沿技術，致力開發符合客戶需求之新產品及新技術，持續保有在高階电路板的領先地位，以上預計將延續2023年繼續投入約新台幣20-25億的研究發展費用，並視實際需求調整。



在專利的取得上，華通不斷致力研發創新，針對不同技術採取不同布局申請考量，藉以提升專利組合的申請品質。2022 年共有 40 件核准專利，且累計擁有專利權 348 件。

主要之應用產品為智慧手機等通訊相關手持式裝置。

智慧手機电路板

主要之用途為 TWS、AR/VR、穿戴式裝置及其它可攜式影音產品。

消費電子類电路板

通訊/網路類/太空衛星通訊电路板

主要之用途為路由器、集線器、交換機、基地台、衛星及終端機等通訊/網路相關設備。

電腦類电路板

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

2-1-5.市場分析

手機



- ❖ 2022下半年全球大多數國家仍受高通膨之苦，美國升息使美元升值，又削減美國以外地區消費者購買力，加上全球整體經濟展望與景氣信心不斷下滑，消費者換購新機意願續減，國際數據公司(IDC)發佈的報告指出2022年智慧手機出貨量約為12.1億支，較2021年減少11.3%。
- ❖ 展望2023年，儘管通膨壓力將逐漸緩解，但升息、經濟放緩和就業市場日益掙扎的影響將限制市場潛力。手機廠商一定會以更加積極的態度以求在盈利和市佔率實現突破。2023年首季出貨將落在2.55億至2.65億支，因2021年同期基期較高，仍將呈現兩位數年減。隨高通膨及美國Fed升息走入尾聲，第2季出貨較佳狀況可有中高位數的年增，達2.85億支。第3季可望有中至高個位數年成長，偏樂觀預期可達3億支出貨水準。第4季將有雙位數年增，出貨範圍預估為3.45億至3.65億支。預估2023年全球智慧型手機出貨量約12.3億支，較2022年成長2%。

通訊網路設備產品



- ❖ PC、手機需求於2022年上半年放緩，相關零組件便開始轉向供應網通產業，下半年零組件供貨開始轉順、遞延訂單陸續出貨，帶動2022年網通大廠營收年增率大幅攀升，多數網通廠營收年增率在2022年第三、四季來到近期高峰。
- ❖ 展望2023年，遞延出貨的訂單多已在2022年出貨，且在疫情趨緩後，消費者轉向戶外活動，加上全球資金緊縮，終端消費者對網通設備需求急迫程度已不如以往，整體產業將由高速成長轉為穩健成長。市調機構集邦(TrendForce)表示，5G應用隨著網通設備如小型基地台、5G FWA、光纖網路、WiFi-6的升級，預估2023年5G市場規模可達145億美元，至2026年可望上升到370億美元，年複合成長率達到11%。

汽車產業



2022下半年仍處於限制生產狀態，根據市調機構集邦(TrendForce)統計2022年銷售量為8110萬輛，與2021年持平，其中電動車拜中國與歐洲市場銷售強勁之賜，全年銷量達800萬輛，較2021年成長約70%。展望2023年，半導體缺貨狀況預計在2023上半年好轉，車廠加速生產下會釋放積壓訂單，但在全球經濟環境不佳下，預估2023年銷售僅小幅成長3.7%，總量8420萬輛，電動車則預期持續成長，全年預估1400萬輛，成長幅度仍可超過70%。

太空通訊設備產品



- ❖ 在衛星業者及新業者推動下，2020年發射到地球上空的LEO衛星突破1千顆，預期2021年到2030年每年發射將超過1,700顆衛星，大部分為低軌衛星。
- ❖ 根據Grand View Research調查顯示，2023年全球衛星產值達3,083億美元，且2029年低軌衛星發射國家佔比「美國」就高達88%，目前全球四大低軌衛星營運商美國佔了兩家。根據數據顯示，2023年全球將有1328顆低軌衛星會開始商轉，之後每年布建的商轉數量呈現大幅度增加。
- ❖ 美國衛星產業協會(SIA)研究指出，2022年全球太空產業規模達3,860億美元，其中衛星產業占72%，主導了全球太空經濟。資策會預估至2040年，全球太空經濟規模可望突破1兆美元，年均複合成長率5.1%。

平板及筆記型電腦



- ❖ 2022年全球平板電腦出貨約為1.38億台，較2021年下滑2%，筆記型電腦出貨1.89億台，較2021年下滑23%。上半年受烏俄戰爭爆發、中國封城影響，下半年因高通膨、美國激進升息及美元升值影響，各國消費者購買力漸受侵蝕，企業支出亦保守，然各品牌採積極促銷、拉長節慶銷售期，下半年銷售有些微回升。
- ❖ 2023年經濟展望不佳，消費者可支配所得續受高通膨及高利率環境之苦，各品牌亦保守預估平板電腦和筆記型電腦的出貨量，DIGITIMES Research綜合各品牌與供應鏈估計，推測2023年全球平板電腦出貨量為1.32億台，較2022年出貨量下滑4.5%。市調機構集邦(TrendForce)則預估2023年筆記型電腦出貨量為1.76億台，較2022年下滑7%。

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，2022 年共參加國內外 12 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，說明企業爭取政府資金、資源、政策。 2. 面向行業，舉辦高規格年會、高端論壇、高層峰會等活動，邀請政府領導和企業主要負責人參加行業交流，幫助企業把握行業、技術、政策方向。 3. 支援政府，根據我市電子資訊產業的發展基礎、特色和亮點，加大宣傳推廣，擴大全市電子資訊產業在全省全國的知名度和影響力，推動惠州電子資訊產業細分領域若干產業的更好更快發展。
	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
	蘇州工業園區職業安全健康環保協會	會員	蘇州工業園區職業安全健康環保協會是園區生態環境局批准建立的由政府、企業、社團共同組成的公益性協會,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	分享相關薪酬調研等議題。

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、促進情感交流。 3. 加強本區各廠商之聯繫並鞏固團結力量。 4. 推動本區各類康樂、體育、自強等活動。 5. 協助政府推展社會公益及社會福利事項。
	桃園人力資源管理協會	理事	研究人力資源管理與發展知識，加強訓練發展，提升人力素質，並加強國內外人力資源管理專業人員間之交流與活動，增進國際競爭力
社會促進組織	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 (CDP)	會員	推動產業節能減碳，落實能源密集度每年持續下降的目標。

2-2. 公司治理

2-2-1. 經營績效

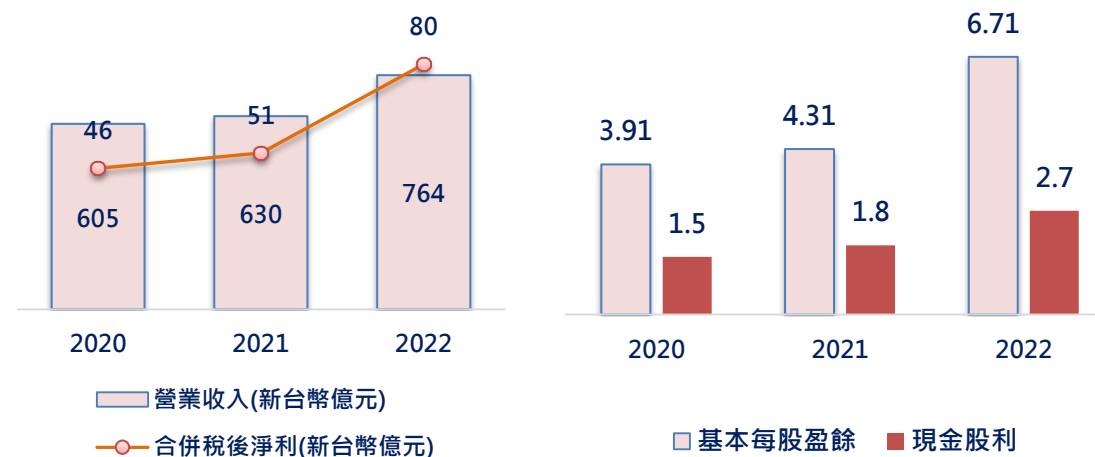
華通每月發布營收報告，每年舉行法人說明會及舉辦股東常會，所有相關資訊皆可於華通電腦網站股東服務專區查詢(https://www.compeq.com.tw/accomplishments02_1.php)。

華通公司 2022 年全年營業收入新台幣 764.2 億元，較 2021 年 630.5 億元成長 21.2%，2022 年本期淨利為新台幣 80.0 億元，較 2021 年本期淨利 51.4 億元增加 28.6 億元。因應 5G 產品高頻、高速的應用，產品規格變化較多，公司以健全體質為主，用先進的大數據，智慧化工廠管理，做好產品品質、交期，建立有競爭力的經營管理模式。



▲ 華通近三年財務狀況

華通電腦近三年財務概況			
項目(單位：新台幣仟元)	2020	2021	2022
營業收入	60,516,929	63,053,656	76,419,408
營業成本	(49,513,908)	(51,645,755)	(60,970,511)
營業毛利	11,003,021	11,407,901	15,448,897
營業淨利(損)	6,637,749	6,814,694	10,122,039
利息收入	122,765	81,554	208,178
營業外其他收入	275,618	335,563	294,205
營業外其他利益及損失	(431,039)	(241,161)	(40,543)
營業外財務成本	(352,748)	(260,051)	(447,655)
合併稅前淨利	6,252,345	6,730,599	10,136,224
合併稅後淨利	4,664,701	5,140,037	8,000,977
社區投資	略	略	略
員工福利費用(含勞健保/退休金/其他)	9,334,556	10,273,459	12,527,248
基本每股盈餘	3.91	4.31	6.71
所得稅費用	1,587,644	1,590,562	2,135,247
現金股利	1.5	1.8	2.7



2-2-2. 稅務管理

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

1

財報內容依規定充分表達，稅務資訊揭露也依相關法令辦理。

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。

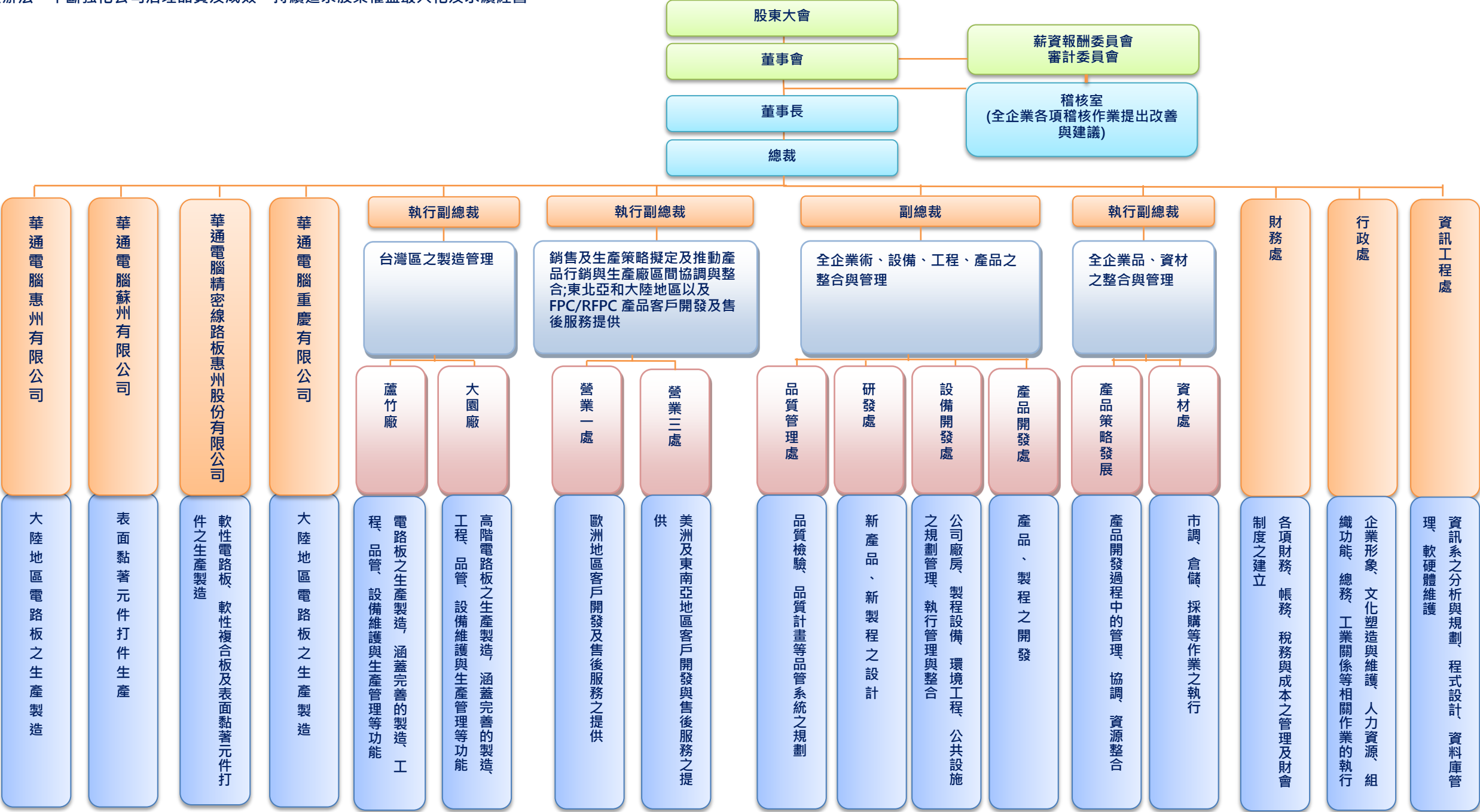
年度 (單位：新台幣仟元)	2021	2022
稅前淨利	6,730,599	10,136,224
所得稅費用	1,590,562	2,135,247
所得稅率	23.63%	21.07%

4

透過內控機制及管理辦法，確保遵循租稅法規。

2-2-3.公司治理架構

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



2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作

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

▲董事會成員

華通董事成員遴選過程，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 3 位獨立董事組成，9 位皆具備豐富的經營管理知識和專業背景，各董事學經歷摘要說明如表：

職 稱	姓 名	性 別	主要經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	江培琨	男	淡江大學化工系 華通電腦股份有限公司副總裁	華通電腦股份有限公司執行長 華通電腦股份有限公司總裁 Huaton Holdings Limited 董事 Pelican Cove Investment Ltd.董事 華通電腦(惠州)有限公司董事長 華通電腦(重慶)有限公司董事長 華通精密線路板(惠州)股份有限公司董事 香港華通投資貿易有限公司董事
董事	吳 健	男	東海大學化工系、華通電腦股份有限公司董事長	長治投資股份有限公司董事長
董事	彭楷賢	男	文化大學企管學系、明譽企業股份有限公司董事	無
董事	吳柏毅	男	紐約州立大學電機碩士、華通電腦股份有限公司產品總經理	華通電腦股份有限公司執行副總裁 Huaton Holdings Limited 董事 Pelican Cove Investment Ltd.董事 華通電腦(惠州)有限公司董事 華通精密線路板(惠州)股份有限公司董事長 華通電腦(蘇州)有限公司董事長 長治投資股份有限公司董事 正柏投資股份有限公司董事長
董事	吳彭弘	男	國立交通大學物理碩士、華通電腦股份有限公司廠長	華通電腦股份有限公司副總裁 Huaton Holdings Limited 董事 Pelican Cove Investment Ltd.董事 華通電腦(惠州)有限公司董事 華通精密線路板(惠州)股份有限公司董事 華年投資股份有限公司董事長 華通電腦(重慶)有限公司監事 長治投資股份有限公司監察人 薛頓投資股份有限公司董事長

職 稱	姓 名	性 別	主要經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	長治投資(股)公司 代表人：陳嘉勳	男	東海大學化工系、華通電腦股份有限公司副總經理	華通電腦股份有限公司執行副總裁 Huaton Holdings Limited 董事 Pelican Cove Investment Ltd.董事 華通電腦(惠州)有限公司董事 華通電腦(蘇州)有限公司董事 華通電腦(重慶)有限公司董事
獨立董事	黃同圳	男	俄亥俄州立大學博士、國立中央大學人力資源管理研究所教授、健行科技大學教授	千如電機工業股份有限公司薪資報酬委員 華通電腦股份有限公司審計委員會委員 華通電腦股份有限公司薪資報酬委員會委員
獨立董事	邱慈觀	女	賓夕法尼亞大學金融學博士、國立中央大學財務金融學系教授	上海交通大學上海高級金融學院教授 方正富邦基金管理有限公司獨立董事 華通電腦股份有限公司審計委員會委員 華通電腦股份有限公司薪資報酬委員會委員
獨立董事	劉騰凌	男	台北科技大學(原台北工專)、華通電腦股份有限公司副董事長	華通電腦股份有限公司審計委員會委員 華通電腦股份有限公司薪資報酬委員會委員

▲董事會多元化及獨立性

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

評估本公司董事以及獨立董事共9人，其中6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，另輔以獨立董事3人，分別具有國立大學財會、企管、及PCB實務經營管理之工作經驗，故整體董事會具備PCB 產業核心知識外，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。

多元化	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
董事姓名										
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	✔	41-50	✔	✔		✔	✔	✔
陳嘉勳	ROC	男	✔	61-70	✔	✔		✔	✔	✔
黃同圳	ROC	男		61-70		✔✔✔	✔	✔		✔
邱慈觀	ROC	女		61-70		✔✔✔	✔	✔		✔
劉騰凌	ROC	男		71-80	✔	✔		✔	✔	✔

*商務、法務、財務、會計或公司業務所須相關科系之公私立大專院校講師以上✔

*商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗✔

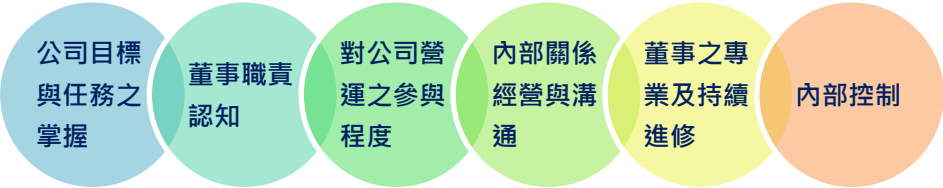
▲董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員功能，華通於2020年11月訂定「董事會績效評估辦法」，依規定每年執行一次董事會及功能性委員會之績效評估，並設立審計委員會確保公司重要經營決策的品質，

於2022 年底執行董事會績效評估，評估結果為優良，詳細請參閱年報

http://www.compeq.com.tw/accomplishments02_1.php。

評估項目	評估內容	整評價優良 
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

本公司薪酬委員會依照「證券交易法」等相關法令以及「華通電腦股份有限公司薪資報酬委員會組織規程」開始運作，負責訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並將薪酬建議提交董事會討論。

本公司獨立董事酬金為固定制，是參照本公司所處產業狀況以及獨立董事參與日常營運的程度與頻率，並經薪酬委員會以及董事會通過給與適當之酬金數額。本公司獨立董事依照相關法令執行獨立董事業務，負責監督、公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控以及執行「薪資報酬委員會組織規程」以及「審計委員會組織規程」內所列權責等，每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，善盡良善管理人之責。酬金詳細請參閱年報http://www.compeq.com.tw/accomplishments02_1.php。

▲董事會出席情況

華通董事會定期提出營運報告，綜合說明該期間公司營運結果，並於年報中公開揭露董事會運作情形，另董事會必要性定期召開，最近年度共召開 5 次會議，董事監察人出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
董事長	江培琨	5	0	100%
董 事	吳健	5	0	100%
董 事	彭楷賢	3	2	60%
董 事	陳嘉勳	5	0	100%
董 事	吳柏毅	5	0	100%
董 事	吳彭弘	5	0	100%
獨立董事	黃同圳	5	0	100%
獨立董事	邱慈觀	4	1	80%
獨立董事	劉騰凌	5	0	100%

▲董事利益迴避機制

華通於董事會相關議事規範皆有利益迴避之規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事間亦應自律，不得互為相互支援，以確保公司治理的獨立性及公平公開性。2022 年並無發生重大利益衝突事件。本公司於第 16 屆 111 年一、二、三、四及 112 年第一次董事會分別於 111/3/11、111/5/12、111/8/4、111/11/10、112/3/09 召開，會中本公司薪資報酬委員會建議案討論董事經理人薪資制度時，江培琨董事長、吳健董事、陳嘉勳董事、吳柏毅董事以及吳彭弘董事分別依序迴避有關自身薪資之討論及表決，並經出席董事無異議通過。

▲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109/6/18至112/6/17止，最近年度薪資報酬委員會開會4次，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
召集人	劉騰凌	4	0	100%
委員	邱慈觀	3	1	75%
委員	黃同圳	4	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 3 名審計委員，皆由全體獨立董事擔任，並遵循相關政府法令以及「華通電腦股份有限公司審計委員會組織規程」運作，本年度審計委員會工作重點包括審閱財務報告、考核內部控制制度之有效性、公司治理相關事項、內控制度修訂、風險管理事項等。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事	黃同圳	5	0	100%
獨立董事	邱慈觀	4	1	80%
獨立董事	劉騰凌	5	0	100%

▲公司治理主管

華通董事會於 108 年指派財務處處長為公司治理主管，職權範圍、當年度業務執行重點及進修情形：

- ✓ 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。

▲內部稽核與防範內交易之管理

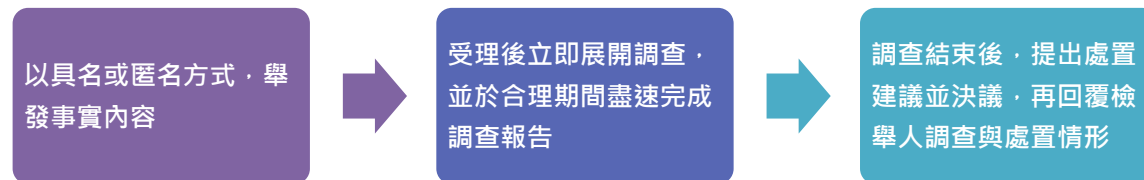
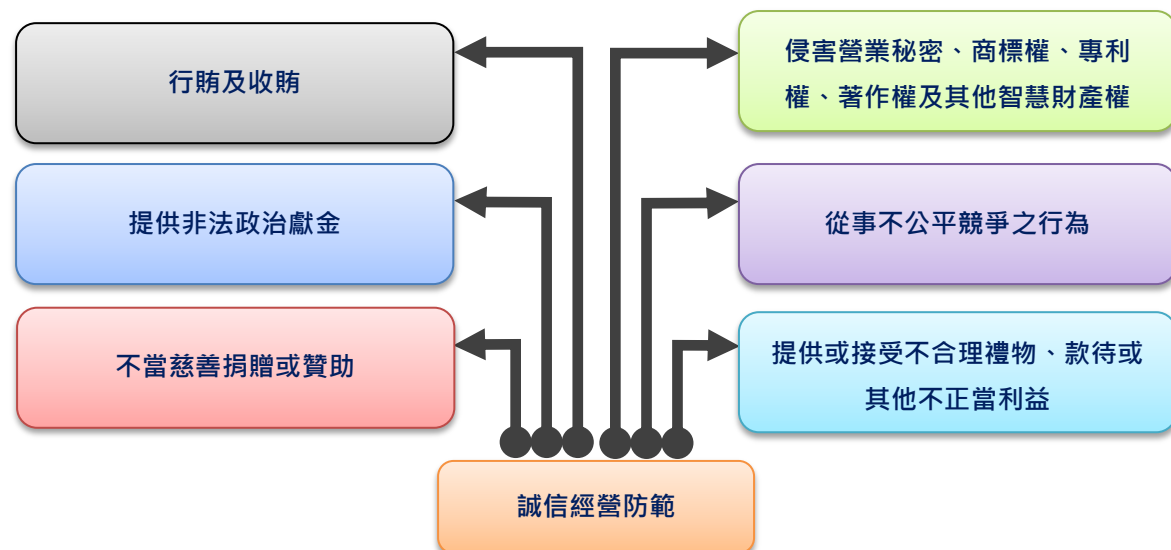
本公司董事會下設有專業獨立的稽核室，負責內部控制制度之檢查與評估，並聘任專任內部稽核人員，除具備證期局要求的適任資格外，每年持續進修內部稽核相關專業課程，依法每年完成內部稽核人員名冊申報，持續對公司內部各項管理機能進行稽核與督導，以促進公司之營運績效。

本公司獨立董事透過定期稽核報告以及財報瞭解公司業務及財務狀況，並視狀況需要隨時與內部稽核主管及會計師進行溝通聯繫，頻率每年至少一次。會議溝通事項詳見本公司內部稽核專區

<http://www.compeq.com.tw/company04.php>。另華通秉持誠信原則執行業務，為避免影響股價之內部重大資訊不當洩漏，依「防範內線交易之管理作業」規定進行規範，並納入本公司內部控制制度，以落實防範內線交易管理之執行。2022 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 109 年 5 月經董事會通過誠信經營守則，明確規範不得收受任何不正當利益或作出違反誠信、不法等行為，具體實踐要求全體員工、主管或董事均不得進行或以任何理由指示他人進行非法或不道德行為。期許在誠信經營之政策原則下，公司各種商業營運活動應遵守之誠信標準，規範相關會計制度、內控制度需完整、允當、正確、及時且可理解之揭露，並公告道德規範暨防舞弊行為之施行、檢舉及防止報復之保護措施以提供適當的陳述管道，同步亦將誠信經營之相關重要規章辦法公佈於公司網站及內部網站，供外界與內部同仁隨時查詢。



- ▶ 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。

誠信經營
管理作為

制定相關
規範

制訂「道德政策」(由管理階層制訂)並公佈於對外網站上，另訂定「道德規範管理辦法」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，並定期檢討修正上述相關辦法，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。2022年主要供應商並未發生貪腐或違反誠信道德行為，並簽訂承諾書。

道德訓練與
宣導

華通針對新進與在職員工，執行責任商業聯盟(RBA)實體課程訓練內容包括：廉潔經營、無不正當收益、機密資訊保護、智慧財產保護、知識產權、廣告競爭、公平交易、身分保密、反貪腐、責任礦產、環境保護、隱私權維護、杜絕打擊報復等項目等，向員工宣導推廣工作中應遵守的道德規範，落實員工反貪瀆教育訓練課程，以使瞭解誠信行為的重要及必要，2022年共 17,780 人次完訓，完訓率 100%。

檢舉
與保護

華通已建立違反誠信道德規定之舉報處理暨舉報者保護管理辦法、獎懲與申訴制度，對違反誠信道德之不正當行為，所有同仁都有責任透過檢舉管道向公司反應，並保障在舉發或參與調查過程中保密，保護檢舉人以免遭受不公平的對待與報復。若檢舉事件經查證屬實且其貢獻產生重大經濟效益，將視情節予以獎勵，2022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。

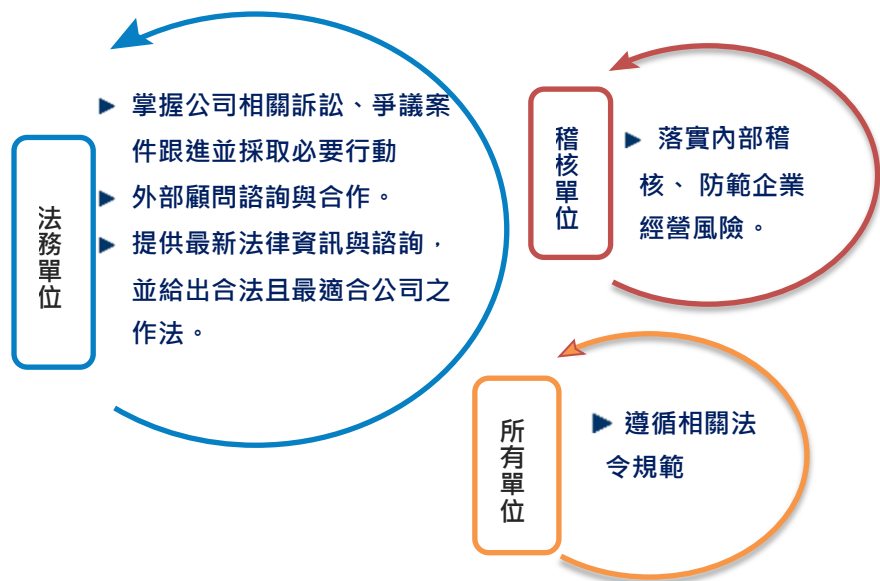
- ▶ 電子信箱檢舉：ServiceHrd@compeq.com.tw
- ▶ 檢舉專線：03-3231111#2290、2230

▲ 法規遵循

華通嚴格恪守主管機關公司治理與誠信經營、健康安全、環境及勞工人權等相關法令，依循各營運據點之區域法規制定內部規範，持續密切注意國內外法規及業務範圍之趨勢脈動，以適時修訂並落實法規教育。除法規遵循外，華通遵循 SA8000、RBA、ISO 14001 與 ISO 45001 等國際標準，積極創造和諧友善的工作環境，2022年無任何重大(罰金超過新台幣 100 萬元)違法情事。



利害關係人溝通



- ▶ 識別並評估風險的發生機率與影響程度。
- ▶ 指派負責部門擬定合理因應計畫或對策。
- ▶ 彙報風險管理進度，提交董事會審查。
- ▶ 完整透明的風險溝通，包含股東、員工與利害關係人等。



- ▶ 擬定並執行可能風險的應對措施，整合至內部控制與日常管理程序。
- ▶ 相關風險議題追蹤、計劃進度及有效性，並適時調整與改善。
- ▶ 持續滾動式評估、檢視風險變化監控風險緩解進度。
- ▶ 除 KPI 持續監控，並依風險等級建立風險預防計畫。

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，全面落实日常管理作業，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。

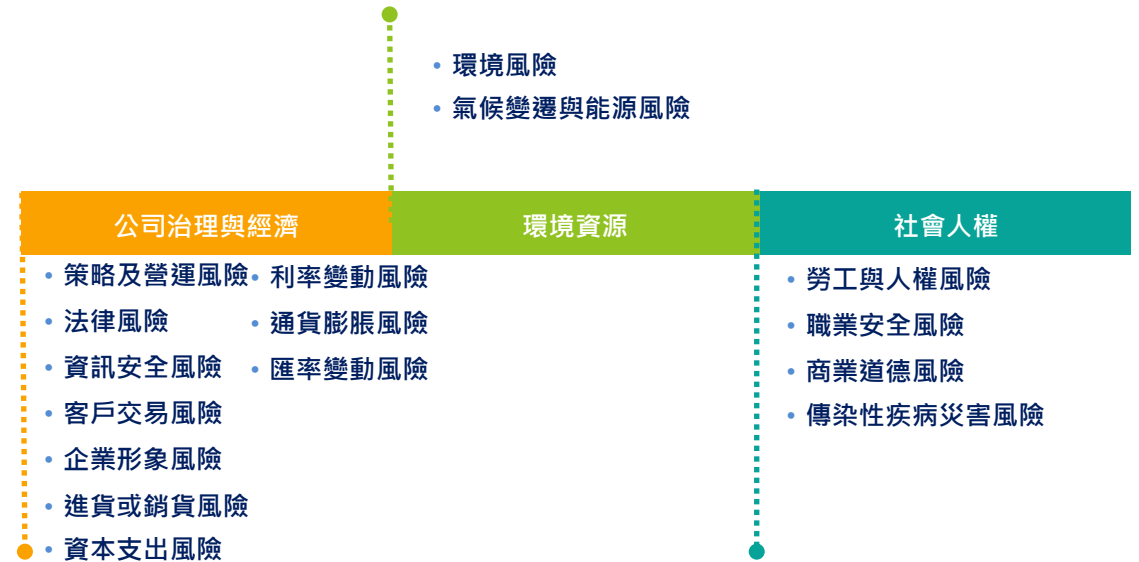
▲緊急應變機制

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，減緩事件所造成的影響及迅速復原，確保正常營運以滿足客戶需求。

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

▲風險鑑別與因應措施

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



面向		風險類別	風險管控機制與運作情形
公司治理與經濟	策略及營運風險		1.經營單位定期向董事報告策略議題，藉由董事成員參與、建議與監督，降低策略風險，持續透過經營績效會議管理年度方針及目標達成情形。 2.遵守國家政策及法令，配合法源變動即時調整公司制度，確保合法運作，對公司營運狀況，定期召開股東與法人說明會、定期製作財報與永續報告書以增加公司資訊透明度。 3.2022 年無對本公司財務業務有重大影響之國內外重要政策及法律變動。
	法律風險		1.由法務部門負責法律風險管理，就內部制度、法令遵循、糾紛爭訟、投資及併購等事項，提供法律諮詢及處理建議。 2.全體員工簽署「智慧財產權、保密義務及營業秘密政策同意書」，強化智慧財產權管理與保密概念，杜絕不當使用或洩露的風險。 3.鑑別各業務相關法令的符合性，以因應法令變更做必要的調整，確保公司運作的合法性與適法性。 4.透過合約系統管理公司各類型契約之簽訂狀況及控管相關風險，並透過印章管理系統就公司印信之製發、使用、廢止等事項進行監督管理，以降低公司整體法律風險。
	資訊安全風險		1.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，2022年未有因科技改變及產業變化對財務業務造成之重大影響。 2.定期MEMO公告，宣導資訊安全新知，提高員工資訊安全意識。
	客戶交易風險		1.營運相關信用風險 - 為維持應收帳款的品質，本公司已建立營運相關信用風險管理之程序。 - 個別客戶的風險評估係考量包括該客戶之財務狀況、信評機構評等、本公司內部信用評等、歷史交易紀錄及目前經濟狀況等多項可能影響客戶付款能力之因素。本公司亦會在適當時機使用某些信用增強工具，如預付貨款及信用保險等，以降低特定客戶的信用風險。 2.財務信用風險：銀行存款、固定收益投資及其它金融工具之信用風險，係由本公司財務部門衡量並監控。由於本公司之交易對象及履約他方均係信用良好之金融機構，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。 3.流動性風險：本公司管理流動性風險之目標，係為維持營運所需之現金及約當現金、高流動性之有價證券及足夠的銀行融資額度等，以確保本公司具有充足的財務彈性。
	企業形象風險		公司由股務部門負責公司資訊蒐集及重大資訊之揭露公告，平時針對可能影響公司形象的營運風險，建立危機處理應變機制並模擬可能發生的情境，可在第一時間立即啟動應變系統，同時設置發言人與代理發言人各一人，代表公司對外發言，藉由重大訊息平台澄清不實訊息，以維護公司形象，並善盡與各利害關係人之溝通，2022 年並未發生有關企業形象改變並造成企業危機之情事。
	進貨或銷貨風險		1.在進貨部分，PCB主要關鍵原物料為銅箔基板/膠片/電解銅箔/乾膜及各種電鍍化學藥液，採購來源主要為國內/外知名廠商且交易已久，皆擁有長期且穩定之供應關係，且皆視產品的規格需求採用適當的原物料，每一類的原物料都有規劃主要、次要及備援供應，並經過有害物質的檢驗合格才可進貨，此部分的風險可謂相當低。2022年因國際金屬(如金、銅)及基礎化學原料市場價格波動及PCB原物料市場供需因素，造成PCB原物料的單價亦隨之變化。預期2023年PCB原物料市場價格，仍將受市場供需及國際原物料市場單價變化趨勢等影響。 2.在銷貨部份，本公司擁有廣泛的客戶群，並提供全產品線的電路板相關產品生產與組裝服務，不僅供貨給客戶，也同時供應產品給客戶的終端客戶，銷售渠道多元，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。
	財務風險	資本支出風險	1.本公司背書保證，目前以本公司 100%持有之子公司或其 100%持有之轉投資公司外，無其他保證對象，風險有限，目前也無任何損益產生。 2.衍生性商品操作雖然在本公司「取得或處分資產處理程序」中規定經董事長核准得進行如選擇權等衍生性商品操作，但目前政策上僅操作遠期外匯交易，其目的僅在避險，而公司未來操作衍生性商品仍以避險為主要目的，不會進行以獲利為目的的操作，以免因判斷錯誤而產生重大損失。
		利率變動風險	因就過去的利率走勢可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。

面向		風險類別	風險管控機制與運作情形
		匯率變動風險	本公司產品多為外銷，以收取美金貨款居多，而公司付款又以台幣及人民幣為主，所以本公司大部份的匯兌損益來自美金兌台幣及美金兌人民幣所產生。由於過去的匯率走勢讓我們了解到準確預測匯率幾乎是不可能的事情，所以去年本公司儘量以資產負債互抵的自然避險方式，搭配預售美元遠期外匯減少外匯風險部位，並視美金的匯率走勢增減避險部位。
		通貨膨脹風險	目前台灣並無嚴重通貨膨脹問題，所以通貨膨脹目前對本公司損益並無重大影響。
環境資源			1. 本公司致力於提升各項資源之回收再利用(如水、銅、金、銀等金屬回收)，以及提升板材利用率，並進行廢棄物減量提出計畫，降低廢棄物產出量及清運量，持續進行垃圾回收進 SRF。 2. 公司依 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外，並主動將公開企業執行成果公開，揭露管道包括每年 6 月發佈之企業社會責任年報、客戶的問卷調查、參與碳揭露計畫(CDP)等，2022 年未有影響公司營運之環安衛重大事件。 4. 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，並於 2023 年納入 scope3 盤查。 • 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。 • 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。
		環境污染風險	
		氣候變遷與能源風險	1. 配合金管會永續發展路徑圖，將工廠內溫室氣體盤查執行狀況及計畫定期於每季向董事會報告說明，藉此進行監督治理。 2. 全企業持續透過設備效能提升及原物料改善，並評估使用再生能源之可能性，現階段已規劃購買綠色電力證書(Green Electricity Certificate, GEC)滿足，持續評估再生能源購買方式。 3. 政府已陸續修法要求徵收耗水費及用電大戶綠能設備增設等，耗水費因法令尚在修訂，公司持續追蹤，綠能的部分則要求在114年完成10%綠能設置。 4. 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，2022年未發生不可抗力之天然災害而延遲交貨或供貨中斷之情形。
社會人權		勞工與人權風險	1. 公司遵守 SA8000 及 RBA 國際規範以保障員工，當議題相抵觸時，將採其中最嚴格之條款。 2. 公司設有完善之申訴暨溝通管道，包含電子信箱、實體信箱、電話、工會等，當有員工反應時，會依據相關辦法採取妥適的處理。 3. 定期召開勞資會議、福委會、營運報告等，由公司管理階層與員工代表直接溝通。 4. 公司提供一系列完善的訓練課程依據公司組織架構與執掌，各功能的最高主管必須負責訂出該領域中各階層人員擔任該項職務所需具備的工作技能與知識，透過教育訓練單位的協助將其轉化為適當的課程給予訓練，使其具備該職位所需的專業技能與知識，並確認其可實際運用在工作；同時鼓勵每位員工主動分享知識，並將成果與人員績效考核制度結合，達到員工學習與經驗傳承的目的。
		職業安全風險	1. 本公司取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，對提供安全健康工作環境及定期安全衛生教育訓練均合乎標準並定期接受稽核。 2. 辦理工安職能及實操教育訓練，重新檢視找出同仁作業風險，並持續改善降低事故發生率，2022 年未發生任何工作者因公死亡或職業病案例。 3. 落實承攬商管理，要求公司協力廠商、承攬商亦必須簽署環安衛政策承諾書，以共同遵循環安衛法令要求及降低災害與污染。 4. 強化員工健康管理與職業病預防，提升員工身心健康。

面向	風險類別	風險管控機制與運作情形
	商業道德風險	公司設有多元申訴暨溝通管道，員工對任何違反政府法令、公司道德規範或舞弊之行為，如有疑問或發現有違反之行為時(如假造財務資料、竊取公司資產、侵占公司財產、獲取不當利益、濫用職權舞弊、洩漏營業秘密等)可提出檢舉，公司會依違反之情節輕重依員工守則以及相關規章進行懲戒或檢舉獎勵，2022 年未發生任何違反商業道德的情事。
	傳染性疾病災害風險	1. Covid-19 疫情蔓延，配合政府措施，主動積極採取防疫措施，確保營運不中斷。 2. 每日針對營運影響、供應鏈狀況、傳染病防堵策略與應對活動準備等議題，進行回報與討論。 3. 員工的防疫措施(戴口罩、量體溫、個人衛生與環境消毒)、每日防疫直播宣導、禁止海外出差行程、減少一切非必要之外部會議，公共空間的社交安全距離。

2-5.資訊安全與隱私權管理

華通重視各利害關係人，從內部員工、合作夥伴、股東及營運相關資訊安全與隱私，於 2021 年取得全企業資訊安全管理制度 ISO 27001:2013 國際標準，落實對相關利害關係人的智慧財產權保護機制，要求有關之技術、發明、創作、材料、文件與資料等，防杜營業秘密外洩。此外，以 PDCA 循環運作模式建立、實施、維護與改善資訊安全管理制度，包含經客戶要求我方保密的資料、客戶簽署專案保密合約等，確保相關業務之同仁於執行業務時做好保密工作，透過營業秘密的保護以避免客戶的權益遭受侵害，每年至少進行一次內部自我稽查及一次外部公正第三單位稽查，確保公司落實 ISO 27001 管理機制，每三年也會執行證書重新驗證的程序，持續維持 ISO 27001 的有效認證。



▲資訊安全政策落實

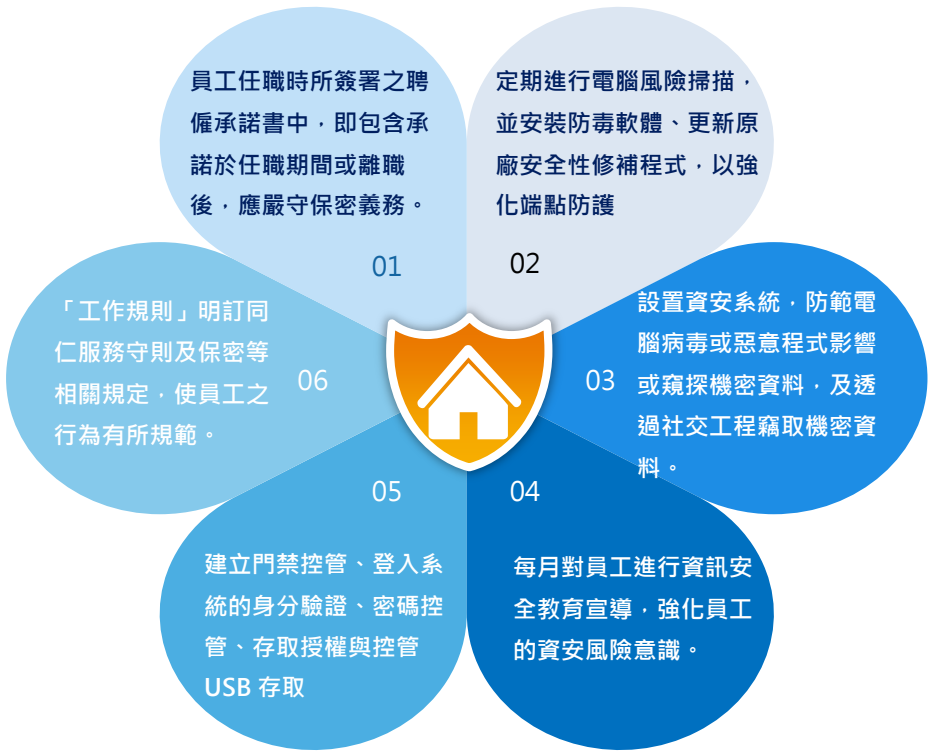
華通為保障客戶及內部智慧財產的前提下，要求員工與合作之客戶須遵守相關資安政策。相關措施包括：

- ✓ 廠內各單位有該單位專用的資訊專區，未經權責單位授權者，其他單位不得讀取。
- ✓ 每個客戶都有廠內客戶代碼，以防直接客戶資訊外洩，且生產時亦會轉換為廠內料號以利保密。
- ✓ 在信件來往不得使用客戶名稱，以防非相關單位讀取。
- ✓ 利用內部訓練與學習的方式，包含對每位同仁宣導Antitrust規範、營業秘密與專利介紹，並於每位員工到職時簽署「員工智慧財產權歸屬、保密義務暨資訊及網路資源使用政策同意書」，保證客戶文件資料等機密資訊負保密義務，不得任意洩漏等第三人。
- ✓ 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。
- ✓ 若有任何違反的情況，將依照公司道德管理規範進行處置，2022年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料相關投訴事件發生，亦未發生產品或服務違反法律而遭受鉅額罰款之處份。
- ✓ 在個人資料保護，為確保能遵守個人資料保護相關法令規定，華通僅於必要範圍內使用所蒐集之個資，明訂資料蒐集、處理與利用之規範，除與被與被蒐集者取得事前書面同意外，不會將個資使用於次要目的，2022年末接獲有關個資遭侵犯事件。

項目	2020	2021	2022
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

▲資安事件通報與處理

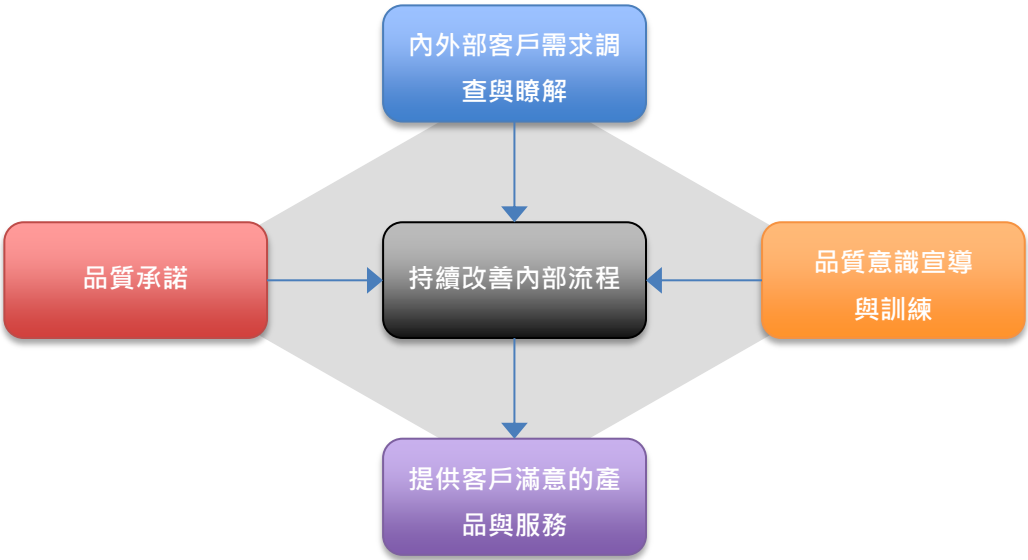
對於員工違反資訊安全政策時，按照員工獎懲辦法給予懲處並做為績效管理之參考依據，以降低資訊安全之風險，與對公司營運衝擊。



2-6.客戶關係管理

▲客戶服務

華通秉持著「品質第一、顧客至上」原則，並持續不斷的提升與客戶的合作關係，對所有客戶皆有專屬的服務團隊，負責業務承接、品質、交貨、成本及售後服務等，就客戶之問題與回饋提出應對方式與整體解決方案，並主動對客戶發出滿意度問卷，按照客戶建議持續改善，目標提升現有客戶忠誠度及招攬潛在新客戶，從而增加公司獲利。

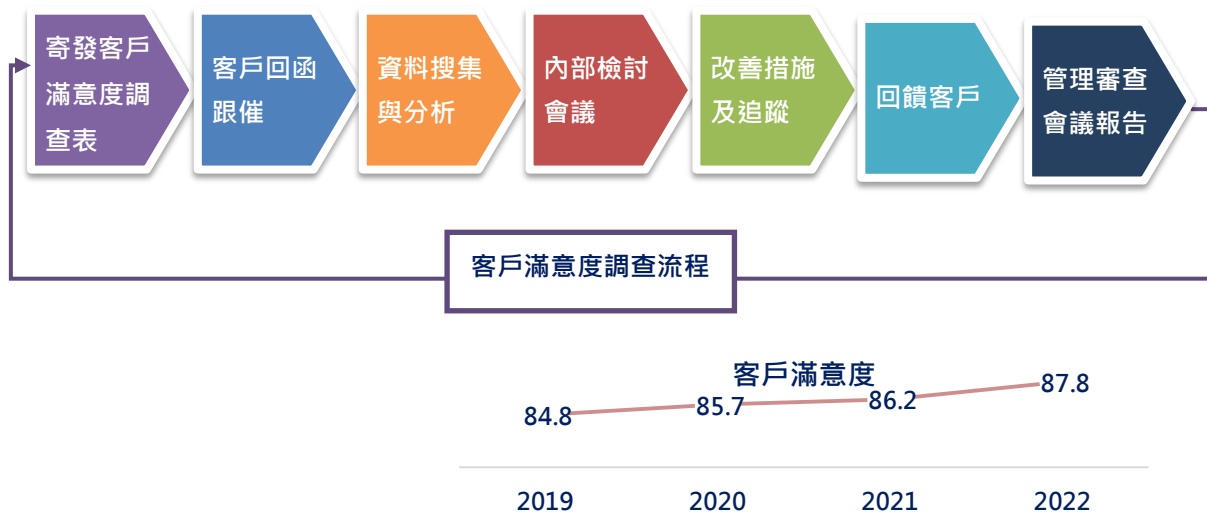


華通致力落實汽車產業品質管理系統(IATF 16949)以及品質管理系統(ISO 9001)、有害物質流程管理系統(QC 080000)，為客戶做好品質把關，並因藉由 PDCA 概念持續檢視並改善，發展以客戶為導向的品質管理系統，實踐全面品質目標。



▲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，透過統計分析之方式對各項影響客戶滿意度之因素加以檢討及監控，內容包括產品技術研發、品質、交期、價格、無有害物質的狀況等各方面，針對調查結果由業務單位做出檢討報告並擬定改善計畫。而在 2022 年客戶滿意度表現為 87.8 分，近三年的客戶滿意度逐年提升，持續保持並朝 90 分來邁進，且在 2022 年亦無違反服務提供相關法令的巨額罰款。



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



▲ 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 2,379 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，2022 年供應鏈並無重大改變。



供應商類別	原物料供應商	環保、設備承攬商	人力/外籍勞務仲介	服務廠商
供應商數量	2,200	144	22	13
數量比例	92.5%	6.1%	0.9%	1.0%

▲ 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，台灣區在地採購程度高約 9 成以上，大陸廠區則維持在 8 成以上。

2022 年華通供應商在地採購比例					
地區/項目	台灣區		大陸區		
	蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠 重慶廠
在地供應商比例	92.1%	76.0%	80.9%	93.7%	84.6%
在地採購金額比例	96.0%	87.0%	27.6%	94.0%	83.0%

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，2022 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 266 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。

2022 年華通供應商在地採購比例					
地區/項目	台灣區		大陸區		
	蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠 重慶廠
關鍵供應商數量	13	60	126	58	9
新進供應商數量	85	13	122	30	18

▲ 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」符合性聲明後，始為正式供應商。

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，鑑別出各關鍵供應商於對華通營運造成的威脅與衝擊程度，並定期到廠稽核。2022 年鑑別出 126 家高風險供應商優先發出自評調查及現場稽核，皆已完成永續性風險評估(自評問卷 100%回收)，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。

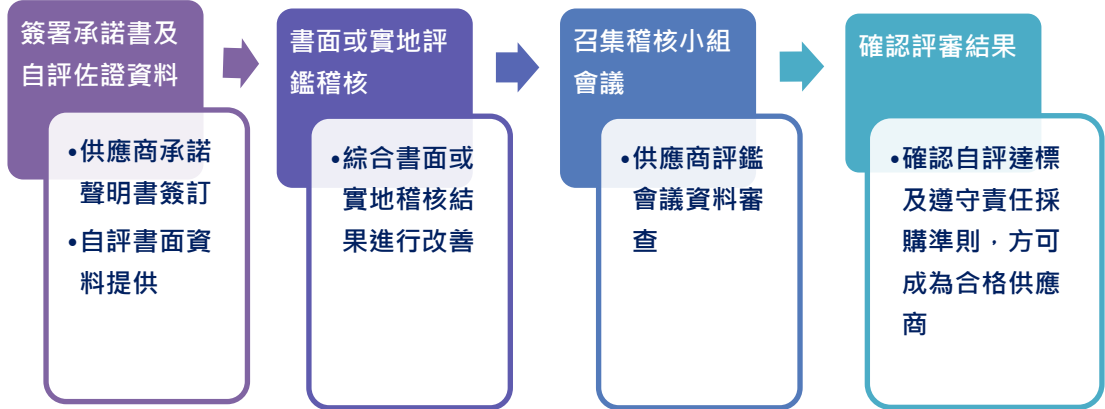


供應商類別	原物料供應商	環保、工程承攬商	人力/勞務仲介	服務廠商
對環境衝擊風險	➡ 未依相關環保法規進行操作 ➡ 未訂定環境保護法規鑑別程序 ➡ 未取得營運活動所需之各項污染排放許可證(如違法傾倒廢棄物) ➡ 溫室氣體總量排放盤查		無	無
對勞動人權衝擊風險	➡ 未依法取得相關工作許可證 ➡ 違反勞工法規、加班工時、休假規定 ➡ 涉及就業歧視，未建立舉報制度及身分保護 ➡ 公司未制定禁止強迫勞動政策，違反相關勞動人權 ➡ 有違反勞動或道德法規遭裁 ➡ 未建立無衝突礦物政策			
對健康與安全衝擊風險	➡ 未訂定健康安全法規鑑別程序 ➡ 未依法規配戴合適的防護用具 ➡ 工作環境有對人體危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

經濟面	環境面	社會面
➡ 品質(良率穩定)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 ➡ 商業道德、誠信經營 ➡ 資安與客戶隱私(ISO 27001)	➡ 環保法規遵循與管理系統 (ISO 14001/ISO 14064-1) ➡ 氣候變遷 ➡ 水資源管理 ➡ 廢棄物與空氣污染管理 ➡ H&S 有害物質風險(RoHS 及 歐盟 REACH/QC 080000)	➡ 員工健康與安全(ISO 45001) ➡ 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

▲新進供應商永續評估

針對新進的供應商建置一套完善的評估機制，首先，我們要求所有供應商皆需簽署「供應商社會責任與道德規範承諾」及其他責任採購文件，2022 年共有 268 家新進供應商通過評選。



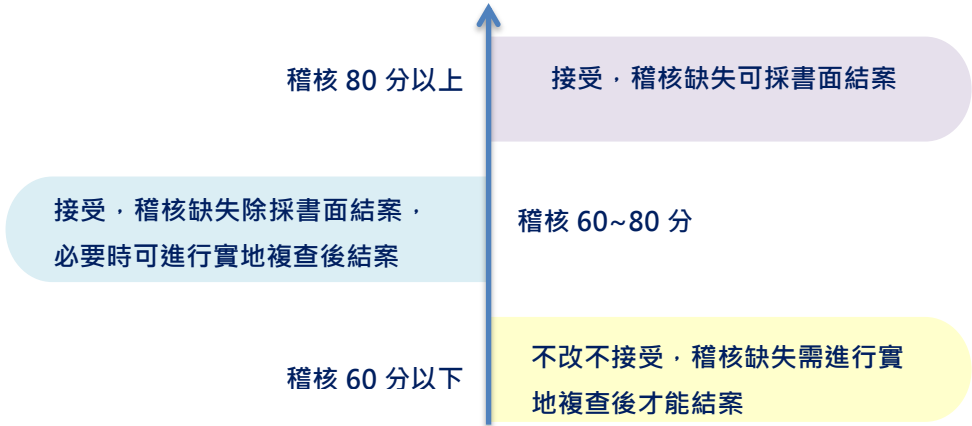
▲既有供應商永續評估

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



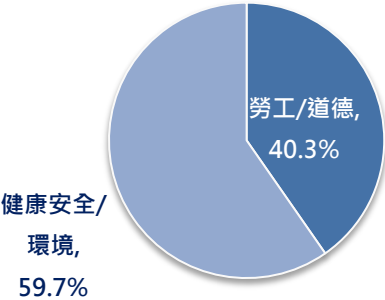
2-7-2. 供應商永續性稽核

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，2022 年共實地稽核 126 家高風險供應商，確保供應鏈永續經營的落實度。2022 年高風險供應商稽核涵蓋率 100%，稽核結果均達到要求標準，平均稽核分數 88.1 分，針對不符合項次共計 62 項，均已開立矯正措施單(CAP)並在稽核後 3 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。



面向	缺失項目	
勞工	- 請特休要求提供證明文件 - 月加班時間超過 46 小時 - 未公開揭示性騷擾申訴	- 未完善申訴制度(紀律處分缺乏員工簽名確認) - 未經同意休假日調移
健康與安全	- 未張貼危害標示 - 緊急逃生指示不完善 - 緊急沖淋器故障未點檢 - 未確實掛牌警示	- 滅火器無懸掛及放置於 - 盒內未依規定駕駛堆高機 - 無人因工程危害預防執行紀錄 - 未依規定配戴 PPE
環境	危險廢棄物標識不清楚	接觸有害物質的人員作業未到位
道德規範	未建立衝突礦物管理系統	
管理系統	- 招聘廣告中涉及歧視 - 未定期進行風險評估	懲處公告有標示姓名

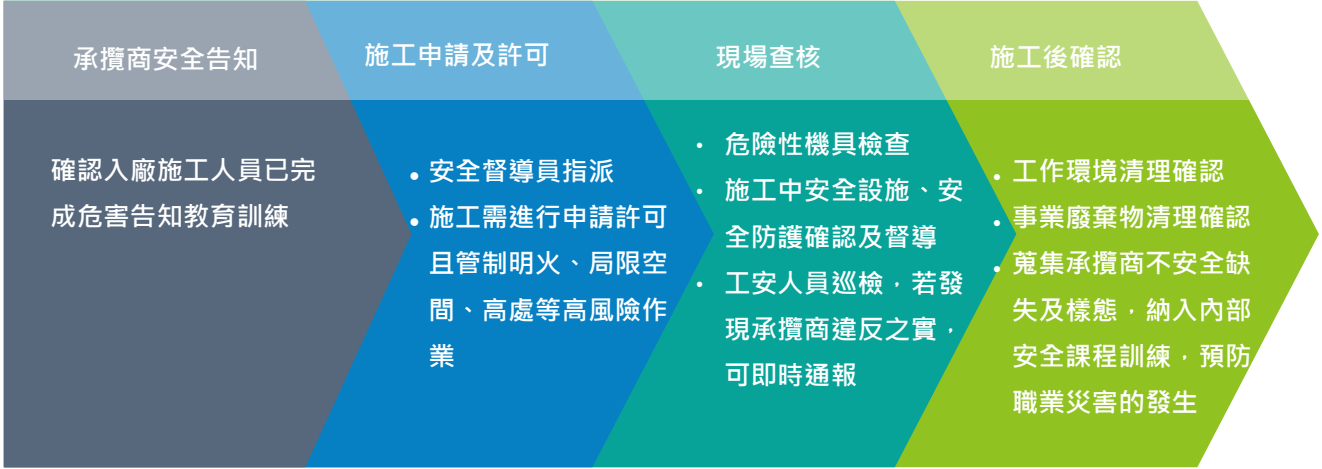
稽核發現不符合事項分佈



- 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，2022 年沒有廠商因而結束合作關係。
- 關鍵供應商有 13 家揭露企業永續報告書，12 家(佔關鍵供應商 4.5%，佔高風險供應商 9.5%)主動執行有效性稽核程序(VAP)，其中 1 家有優先不符合項(8.3%)，11 家有其他不符合項(91.7%)，並皆依時程完成缺失改善，以提升整體行業責任與符合性。
- 關鍵供應商有 18 家進行溫室氣體盤查，其中 7 家取得 ISO 14064-1 認證，未來持續鼓勵並納入供應商評選考量之一。

2-7-3.承攬商管理

為保障承攬商人員、公司同仁及維護廠區安全，華通遵守職業安全衛生法令，制定承攬商環安衛管理程序，規範本公司權責單位與承攬商責任，以及環安衛應注意的相關事項。承攬商於申請入廠施工前須簽署承攬商進廠相關承諾書，並接受工安部舉辦的入廠危害告知與安全衛生教育訓練，2022 年共完成 3,686 人次，共 4,974 小時的承攬商訓練。



2-7-4.衝突礦物採購管理

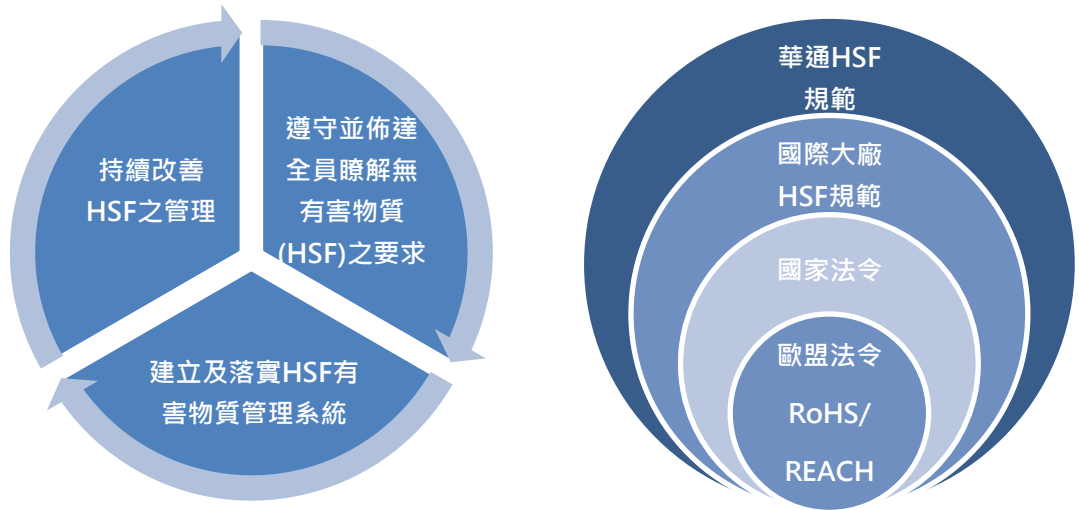
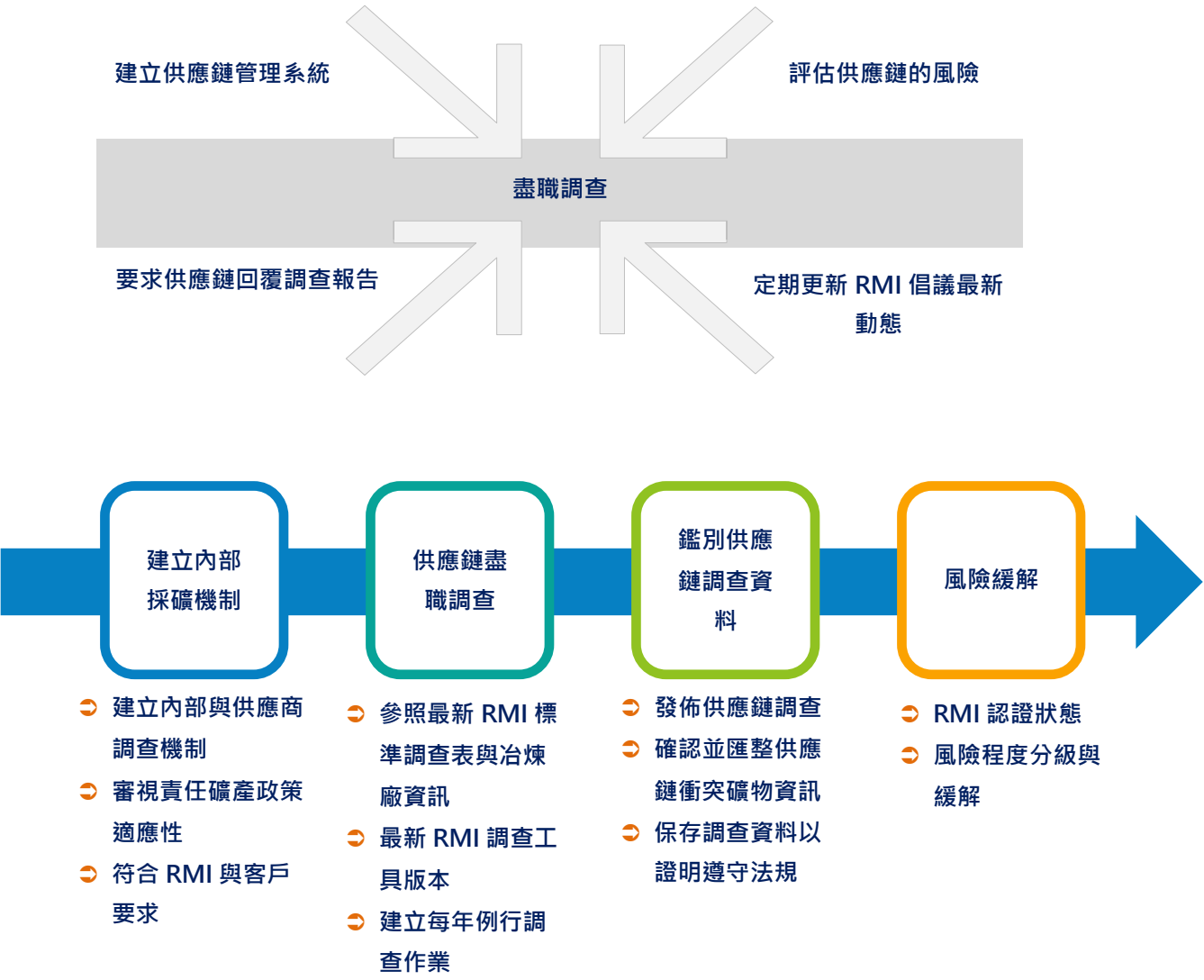
華通為達負責任永續採購，宣示並承諾不直接或間接採購來自於剛果民主共和國及鄰近區域的武裝團體帶來利益的衝突礦產，全力執行盡職調查，瞭解供應商礦產來源，以 RMI 之衝突礦產調查範本做為調查，要求供應商揭露礦產來源及遵守不使用衝突礦產的政策，為遵照此政策，華通將：

- 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，以避免直接或間接的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，2022 年無違反喪失資格的供應商。

我們除將上述政策公佈於公司網站外，也要求供應商須簽署不使用聲明，保證不使用會使武裝團體帶來利益的衝突礦產，目前華通所使用的礦產之冶煉廠均已取得認可，符合國際要求。華通供應鏈與礦物源頭間具有多階供應鏈關係，在進行調查前，會先檢查供應鏈原料，定義衝突礦物在本公司產品中的適用分類，並篩選出需要進行衝突礦產調查的供應商，透過供應商上下階的串連調查，持續跟進採取盡責調查，以降低供應鏈風險。

2-8.綠色產品管理

華通致力推行綠色產品管理，訂定無有害物質(Hazardous Substance Free, HSF)政策，整合採購、產品、研發、製造等部門，在製造前端即將綠色材料納入考量，要求產品必須不含對人體、環境有害的物質，以善盡保護環境及健康安全之公民責任。而為確保華通在規定的期限內減量或禁用物質，達到在滿足客戶需求的前提下保護環境、降低公司活動對生態環境影響之目的，我們建立材料限用物質管理系統、管理政策(HSF Policy)運作及執行，管理範圍涵蓋 RoHS、China RoHS、WEEE、REACH、Halogen Free(無鹵素)等要求國際法規及客戶要求，亦沒有使用如 IEC62474 所關注的化學物質，因此不符合 IEC62474 材料聲明產品的營收占比為 0%，並請第三方公證單位定期進行外部稽核並換證，以確保系統的有效性，使本公司產品 100%符合環保標章。



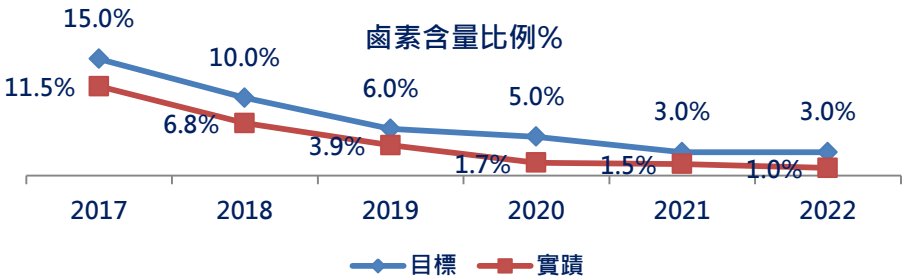
2-8-1.供應鏈有害物質管理

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

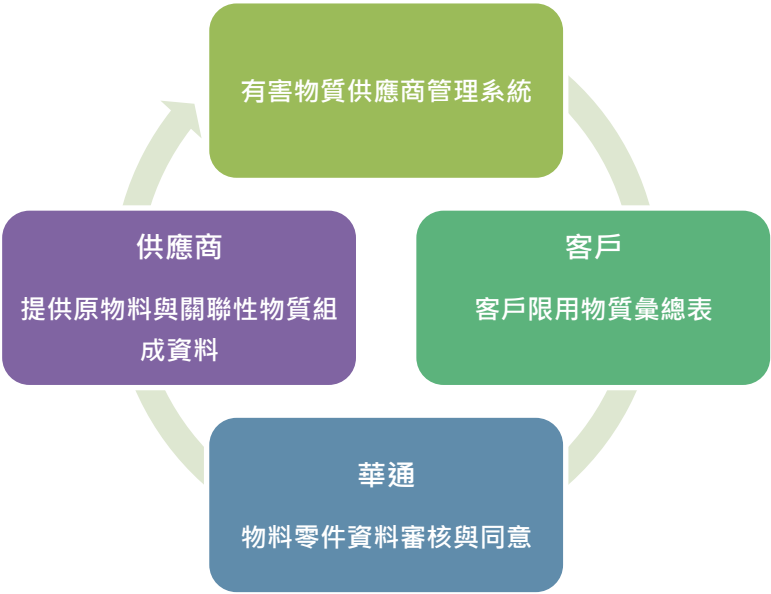
公司除內部遵守 HSF 之要求外，也要求相關供應商皆需簽署「不使用環境保護相關法規中禁用/限用有害物質承諾書」，以確保供應商之生產、製造、包裝、儲存及運輸中絕不違反任何國家關於環境保護相關法規中禁用/限用物質之規定(包含但不限於歐盟 WEEE、RoHS 等規定)，持續針對原料及相關物料來源做有效的控管，以達到符合綠色產品之標準，並減低產品生產過程中對自然環境之影響，以期完全符合華通之禁用/限用物質要求，2022 年供應商有害物質稽核家數共有 123 家，產品有害物質檢測合格率皆為 100%。



華通致力降低有害物質的使用，陸續將產品無鉛、無鹵化或低鹵規範導入產品物料與生產製程中，2022 年達到無鉛目標，而鹵素使用受限部份客戶指定使用，由下表可看出華通產品使用鹵素的比例逐年下降，2023 年將以 2%為目標管理，持續朝無鹵目標前進。



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



2-8-2.顧客健康與安全

華通產品為印刷電路板，在發展新產品時，安全性將會是產品導入市場的最大挑戰，通過 UL 認證以符合客戶規定且定期實施廠檢做好產品把關角色，通過認證的商品安全無慮，並 100%符合 UL 94-V0 或 94-V1 電子產品塑膠零件可燃性測試規範。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，2022 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，各廠區綠色產品及標準驗證項目如下。

華通綠色產品及品質標準認證項目		
地區/項目	台灣廠區	大陸廠區
RoHS 2.0	V	V
Halogen Free	V	V
REACH/SVHC	V	V
Green Partner	V	V
QC 080000	V	V
ISO 9001	V	V

台灣區 IECQ 認證

大陸區(惠州電腦/惠州精密/重慶)IECQ 認證



台灣區 ISO 9001 認證



台灣區 IATF 認證

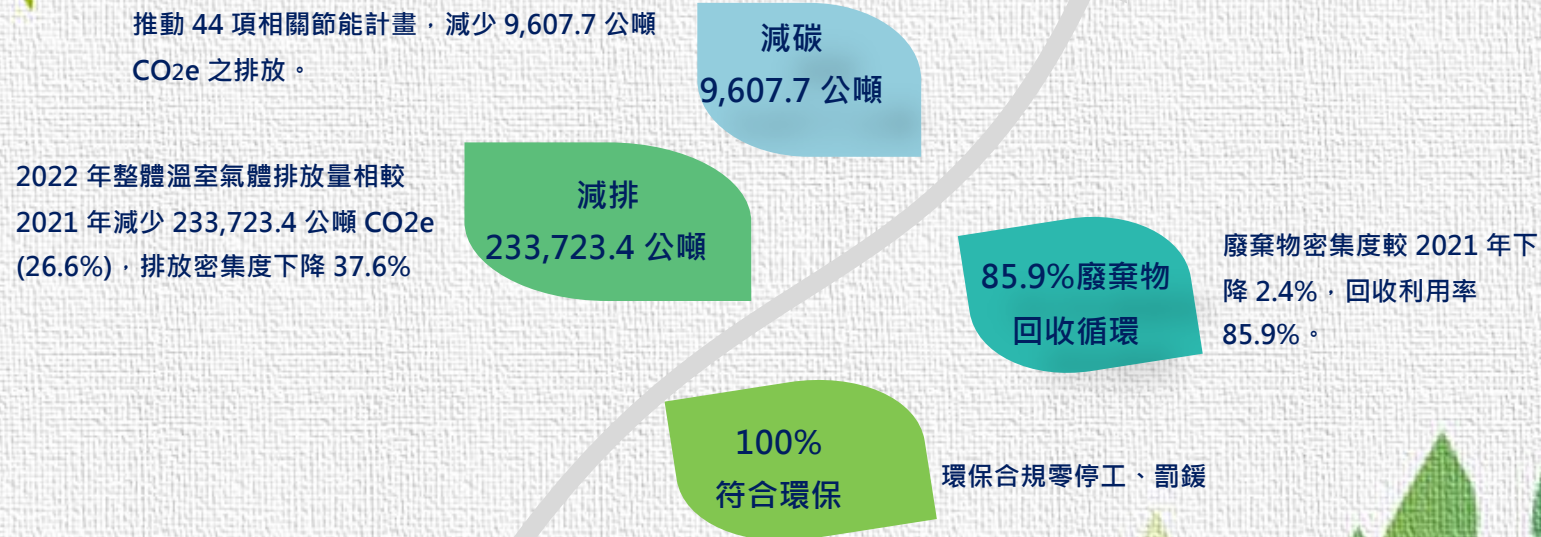


大陸區(惠州電腦/惠州精密/蘇州)IATF 認證



大陸區(惠州電腦/惠州精密/重慶/蘇州)ISO 9001 認證





3. 華通綠色管理

3-1. 永續環境承諾與政策

3-2. 氣候變遷因應

3-3. 溫室氣體排放管制

3-4. 能源管理

3-5. 空氣汙染管理

3-6. 水資源管理

3-7. 廢棄物管理

3-8. 環境管理與法規遵循

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，除合法外並逐步採用高於法規的標準來避免及降低衝擊風險，並參照 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環境負荷，持續推動氣候變遷、能源管理、水資源、廢棄物回收再利用等管理措施，以提高能資源使用效率，並提升因應永續議題之韌性。

管理方針		2022 年執行成果	達成進度	未來目標
氣候變遷	參照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。	➡ 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，以於未來短中長期進行衝擊調適計畫之研擬。 ➡ 再生能源使用可抵碳達 28.7%(209,528 公噸 CO2e)。	持續進行	1. 持續從源頭排染減量、能源管理，落實節能管理方案。 2. 2022 年購買再生能源逾 3 億度，並 2030 年前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。	➡ 2022 年整體溫室氣體排放量相較 2021 年減少 233,723.4 公噸 CO2e (26.6%)，排放密集度下降 37.6%，相較基準年(2020 年)減量 18.7%，排放密集度下降 31.7%。 ➡ 2022 年導入範疇三的盤查，共排放 593,693.9 公噸 CO2e，持續強化供應鏈管理並共同攜手減少溫室氣體排放 ➡ 台灣及惠州(電腦+精密)，2022 完成 ISO 14064-1 盤查。 ➡ 全企業用電量相較 2021 年增加 9.3%，但單位產值用電下降 7.1%。 ➡ 推動 44 項相關節能計畫(台灣廠區 19 項；大陸廠區 25 項)，總計 17,069.4 用電 MWh，相當減少 9,607.7 公噸之排放。	持續進行	1. 依照政府淨零時程要求進行節能措施，2030 較基準年 2020 年減少 30%排放量，並持續滾動調整。 2. 持續從源頭排染減量、能源管理，落實節能管理方案，每年單位產值溫室氣體排放減少 1%。
水資源管理	落實 ISO 14001 對水資源的管理，透過各項節水、回收水方式，提昇用水效率。	1. 全企業總用水量相較 2021 年增加 10.3%，單位產值用水強度，下降 6.2%。 2. 總廢水排放量較 2021 年增加 13.1%，廢水排放強度則降低 3.9%，持續推動多項節水專案，總回收水量 9.2%。	持續進行	1. 全企業持續執行製程合理用水管制計畫。 2. 持續降低廢水銅濃度至 0.2mg/L 以下。 3. 做好水源管控，維持未因限水而造成產能損失。 4. 各廠區並無重大洩漏或溢流事件發生，及零環保投訴與處罰。
廢棄物及資源利用效率	推動製程技術改善，源頭管理措施，以減少廢棄物產出及回收再利用，建立再生循環經濟。	1. 全企業廢棄物產量相較 2021 年增加 12.7%，單位產值廢棄物密集度下降 2.4%。 2. 廢棄物妥善處理，全企業掩埋率 1.0%，回收利用率 85.9%。 3. 持續永續循環材料使用(金鹽 24.5%；廢棄銅 54.5%)	✔	1. 持續推動廢棄物減量，並將回收率提升至 90%。 2. 維持廢棄物掩埋小於 1%，朝零掩埋為目標，持續針對廢棄物以回收再利用取代焚化掩埋處理。 3. 合規處置廢棄物，無重大裁罰，朝在地化、資源化及分散化
環保合規	▶ 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。	1. 取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。 2. 無任何重大違反環保事件(罰金超過新台幣 100 萬元)與零停工。	✔	1. 持續取得 ISO 14001 認證。 2. 零停工及罰鍰(逐年降至零)，無環保異常及利害關係人申訴事件。

3-1.永續環境承諾與政策

因氣候變遷與能源管理為華通永續發展的重大風險項目之一，除進行排放、空氣品質、水資源與廢棄物管控外，亦致力於溫室氣體的調適與減緩，另在氣候變遷的因應上，持續進行內部能源使用的分析與管控，參照政府間氣候變化專門委員會(IPCC)、臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平臺(TCCIP)、產業趨勢、內外部調查及公司營運決策，鑑別氣候變遷可能造成的營運短中長期風險項目，透過 PDCA 循環修正，以 2020 年為基準年至 2030 年預計減量達 30%，且各廠區亦積極開發解決方案(如自身節能措施、購買綠電等)，以加速減碳目標的達成，我們承諾提供必要資源以落實本政策：

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



3-2.氣候變遷因應

回應國際減碳趨勢可能造成的營運影響，華通自2009年開始，每年自主展開溫室氣體盤查，並結合各當地政府要求及公司永續發展戰略佈局，由CSR管理系統、環境工程技術、環安衛中心與相關單位，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。

3-2-1.氣候變遷治理

治理

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。目前由副總裁統籌氣候變遷治理相關業務(技術、材料、廠務、能源使用及溫室氣體盤查及減量推動)，相關推動面向由權責部門執行，如環境工程技術、環保、採購、研發、各子廠廠長室等部門負責綠色營運(綠電採購使用)、設定氣候變遷目標、風險管控與部門協力，定期透過內部會議檢視目標達成情形，包含節能方案計畫執行、溫室氣體排放情形等目標。

- 組織運作：設有碳盤查及節能專責負責單位，並於各廠區下設執行單位，負責蒐集與評估氣候變遷相關資訊，據以擬訂因應氣候變遷方案，並落實執行節能減排等氣候相關業務，定期檢討改善。
- 執行方式：目前持續透過每季節能減碳工作會議(1/4/7/10月)，定期向董事長報告檢討進度及執行方案成效，並於董事會定期報告碳盤查及減碳作為。
- 執行狀況：2022年共召開4次會議，包含再生能源使用等新興風險，每季擬定節能管理方案並檢視執行狀況，共推動44項(台灣廠區:19/大陸廠區:25)相關節能計畫，總計節省17,069.4MWh用電，相當於減少9,607.7公噸CO₂e排放，碳排減量績效較前一年度更加提升

註: 台灣區電力碳排放係數 0.509kgCO₂e/度(參考2021年經濟部公佈之電力排碳係數)
大陸區電力碳排放係數 0.570kgCO₂e/度(參考2022全國電力排放因子)

3-2-2.掌握氣候風險與機會

策略

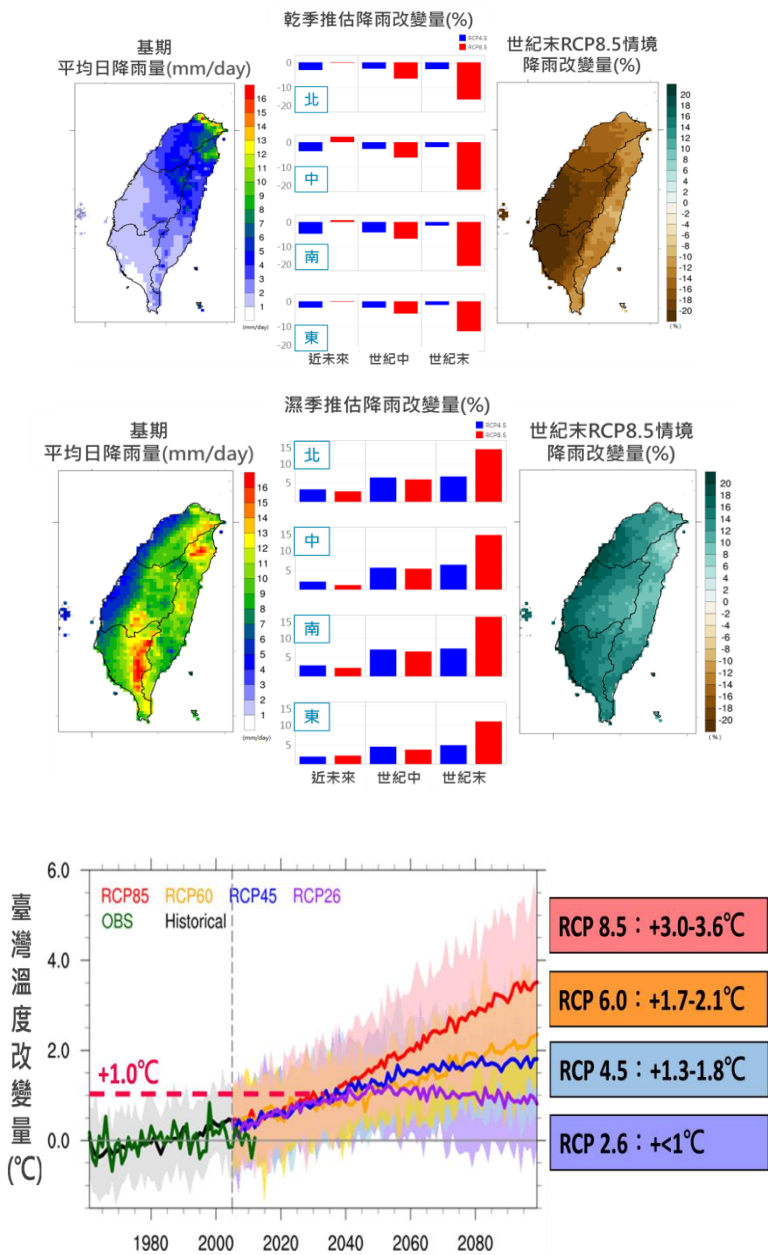
- 華通導入 TCFD 評估框架，並參照 IPCC 與 TCCIP 資訊模擬氣候變遷情境，針對營運所在區域進行氣候變遷(以 RCP2.6 與 RCP8.5 為模擬情境)之實體衝擊分析，就高溫、乾旱、颱風等目前利害關係人所關注的主要災害類型進行情境分析，以於未來 3 年內(短期)、3~10 年(中期)、10 年以上(長期)進行衝擊調適計畫之研擬。
- 轉型風險評估：PCB 產業在供應鏈的生產製程中，對於即將於 2024 年碳費開徵、耗水費及電費調漲、節能要求、國際間各種碳稅法案、倡議及能耗總量控管(如電力、用水、廢棄物管理、溫室氣體)、國家能源政策改變、再生能源發展條例與客戶對再生能源需求等，估算其財務衝擊。
- 實體風險評估：主要營運據點的限水、限電、停斷電、颱風和水災等災害風險的評估。
- 氣候變遷機會：低碳製程運用、製程節能技術、規劃汰換高效率製程設備、執行設備節能作業、推動設備待機省水功能等。
- 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作為，並且制定長期減緩與調適目標。

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1.8度)

風險/機會	短期(1-3 年)	中期(3-10 年)	長期(10 年以上)
轉型風險	- 政府規劃碳費徵收 - 工業電費漲價及耗水費徵收 - 政府要求碳排放量管控(能耗指標) - 要求使用或建置再生能源 - 客戶氣候議合事項，如要求加入國際減碳倡議(SBTi)或使用一定比例再生能源	- 來自政府法令、客戶標準、內部碳價、碳費、國際碳邊境調整稅等風險疊加在組織營運上的衝擊 - 電/水費/原物料價格持續上漲 - 客戶開始要求使用再生循環材料及低碳原物料 - 再生能源價格上漲 - 廠務老舊或高耗能設施的汰舊換新成本	- 淨零碳排的落實及要求，無法滿足氣候變遷法規，遭到裁罰或訂單流失 - 客戶及股東對 ESG 成效重視，影響公司業績 - 全球性減碳影響
實體風險	- 強降雨/強烈颱風侵台機會增加，造成廠房損壞風險(如樓頂廢氣塔損壞、漏水)影響公司運作 - 缺水頻率增加，造成廠區供水不穩定，影響部分產線 - 氣溫上升導致供電吃緊 - 氣候影響員工工作效率(出勤)或健康(如高溫環境將增加工安風險)	- 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 - 極端高溫將造成能耗上升進而提升碳排放量 - 因應氣候變遷災害，保險費用增加	- 平均氣溫增加，高溫頻繁 - 缺水及洪災頻率增加，影響工廠運作(缺電、缺水)，進而可能影響產品營收表現
機會	- 執行再生能源市場評估及低碳燃料 - 規劃缺水及缺電的備用計畫 - 擬定節水/節電措施、減碳策略，透過 ISO 系統推動改善專案 - 配合客戶評估加入 SBTi 等國際倡議，設定減量目標	- 提高原物料備用來源及自主化 - 提升原物料循環利用 - 低碳製程及原物料轉型 - 執行 SBTi 計畫投入減量行動與再生能源使用 - 執行能源管理計畫，提升能源使用效率	- 降低成本，符合國際減碳趨勢 - 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 - 永續趨勢借鏡，做為推動內部改革依據

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，2022年風險情境模擬先從台灣廠區進行模擬，未來會將大陸廠區納入，並以RCP2.6~RCP8.5情境下的氣候數據，分析世紀中(2040~2050年)的營運風險，包含溫度上升、降雨增加以及不降雨日數增加條件下的衝擊。

氣候情境類型	情境假設說明		潛在影響	營運與財務衝擊
轉型風險(RCP 2.6)	短中期 (2021~2030)	☞ 升溫平均增加 1.3 度 ☞ 豪雨日數增加 20% ☞ 年降雨日數減少 2%	☞ 電費上漲及節能管理政策要求 ☞ 因應能源轉型，需使用再生能源 ☞ 耗水費徵收 ☞ 豪雨造成廠區淹水，影響運作 ☞ 枯水期造成水庫缺水，使供水不穩定	☞ 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% ☞ 耗水費徵收，造成水費成本上升 ☞ 廠房淹水使原物料毀損、交通不便，有機會造成廠房漏水，使得設備損壞
	長期 (2031~2050)	☞ 升溫平均增加 1.5 度 ☞ 豪雨日數增加 40% ☞ 年降雨日數減少 1%	☞ 原物料/電費/節能減碳措施加嚴 ☞ 再生能源使用加嚴，及擴大使用比例 ☞ 廠房大規模淹水，使得產線無法順利生產	☞ 電量及電費增加，對營收佔比增加 0.8% ☞ 更嚴格節能管理，增加人力成本 ☞ 生產受到中斷，造成營運損失
實體風險(RCP 8.5)	短中期 (2021~2030)	☞ 升溫平均增加 1.5 度 ☞ 豪雨日數增加 15% ☞ 年降雨日數減少 1.8%	☞ 廠務空調用電增加 3~4% ☞ 電力負載增加，供應不穩定機率增加 ☞ 輕微淹水機率增加 ☞ 豐枯不平均，供水不穩定	☞ 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 0.8% ☞ 廠內小規模淹水機率增加，不會影響營運，但會增加廢水廠處理及人員負擔 ☞ 廠內施工會受降雨影響，工期會延宕
	長期 (2031~2050)	☞ 升溫平均增加 1.8 度 ☞ 豪雨日數增加 55% ☞ 年降雨日數減少 3%	☞ 廠務空調用電增加 5~6% ☞ 嚴重淹水機率增加	☞ 電量及電費增加，對營收佔比增加 1.0% ☞ 淹水嚴重，對於廠內及道路運輸會有影響 ☞ 更嚴格節能管理，增加人力成本 ☞ 須謹慎規劃備用水源及缺電異常應變機制

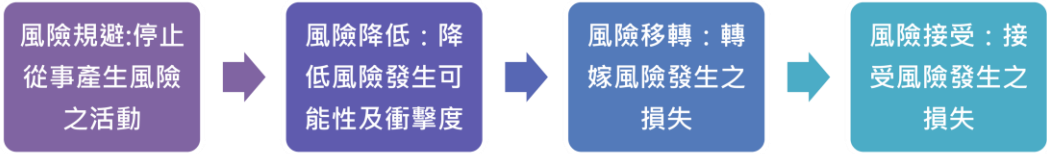


3-2-3.氣候風險管理

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



機會	衝擊程度高 (1,000 萬以上 NTD)	- 使用低碳製程及全廠資源循環 - 全面使用綠電及大量購買碳權	- 規劃使用再生能源及減碳行動 - 推動內部碳定價措施 - 使用低碳原物料
	衝擊程度低 (0~500 萬 NTD)	使用新能源技術及減碳平台	- 規劃資源循環及低碳製程轉型 - 推動廠內耗能設備汰換 - 執行省水及省電作為
		可能性低(未來 10~20 年內發生)	可能性高(未來 3 年內發生)

風險	衝擊程度高 (1,000 萬以上 NTD)	- 原物料無法供應(運輸及製造) - 淨零碳排大量減碳要求 - 廢棄物處理管道受阻	- 再生能源使用及減碳要求(碳費徵收) - 國際減碳法規要求 - 電費、原物料成本提升
	衝擊程度低 (0~500 萬 NTD)	- 停電或風災造成間歇性停產 - 工廠內因氣候影響提高成本(如氣溫增加造成冰機效率下降，廠內淹水改善)	- 增收耗水費，或水費增加 - 配合氣候變遷之人力成本及設備投資 - 要求加入國際減碳倡議組織 - 影響員工工作效率及健康
		可能性低(未來 10~20 年內發生)	可能性高(未來 3 年內發生)

風險類型	氣候相關風險		情境說明	面臨風險	影響時間	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	長期 (10 年以上)	高	中	1. 以政府法規要求，每年需增加購買綠電費用(年度費用估計不超過 3,000 萬 NTD) 2. 配合客戶綠電使用要求，初步評估每年約增加購買綠電費用約 1,500 萬 RMB	1. 規劃企業能源結構轉型作業 2. 持續關注各國法規進展及參與再生電力市場，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	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	1. 台灣區依氣候變遷法，規劃針對排碳大戶徵收碳費 2. 歐美相關碳稅法規影響	增加營運成本	長期 (10 年以上)	高	中	1. 尚未確定徵收費用，以工商會及環保團隊建議碳費徵收費用計算(每噸碳徵收 120~300 元 NTD)，每年評估約增加 2,200~5,700 萬 NTD 2. 若未來有受到歐美碳邊境稅列管，每年會增加碳稅支出	1. 進行設備製程節能降低用電量 2. 評估使用綠色能源及購買碳權 3. 依 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，並參與政府溫室氣體自願減量訂定減碳計畫	1. 增加綠色能源使用機會，降低碳排放量，增加企業形象 2. 加速評估低碳製程運用及製程節能技術
		電費調漲	因應國際能源價及減碳趨勢，台灣區評估調漲 3%、大陸區調漲 10~20%	增加營運成本	中期 (3~10 年)	高	高	1. 台灣區:預計每年增加 1.7 億 NTD 2. 大陸區:預計每年增加 6,000 萬 RMB	組織節能團隊專責設備節能及高效率設備汰換作業	1. 規劃汰換高效率製程設備 2. 執行設備節能作業 3. 評估使用綠色能源
		增加耗水費	台灣區規劃徵收耗水費，每噸水加徵 3 元	增加營運成本	中期 (3~10 年)	高	中	依據台灣區廠區用水量，每年預計增加 1,500 萬 NTD	1. 推動廢水回用機會(廢氣塔利用) 2. 訂定製程用水目標，進行用水檢討及管理，減少用水量並提高用水回收率	1. 評估廢水回用機會及可行性 2. 推動設備待機省水功能
		節能要求及能耗總量控管	台灣區每年需進行 1% 節電、大陸區針對能耗總量及單位能耗進行管控	增加營運成本、營運中斷	長期 (10 年以上)	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，降低碳排放量 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	發生可 能性	衝擊 程度	潛在的財務影響	公司現有風險管理措施	可能衍生機會
轉型風險	技術風險	配合全球淨零碳排放政策，要求進行低碳製程轉型	1.以低碳商品替代現有產品和服務 2.對新技術的投資失敗 3.低碳技術轉型的成本	中期 (3~10年)	中	中	1. 現有資產沖銷和提前報廢 2. 產品和服務需求量下降 3. 新型和替代型技術研發支出 4. 技術開發的資本投資 5. 採用/建置新型實務運作和流程的成本	1. 透過內部研發單位評估及尋求外部資源協助，逐步進行研發作業 2. 增加研發人員培育	提高內部轉型的契機及向外合作的機會
	市場風險	客戶持續對於減碳及再生能源加大要求力道，影響整體市場機制	1.客戶行為變化(如客戶綠能要求趨嚴) 2.市場訊息不確定 3.原物料開採、製造、運輸，及整體供需產生極複雜的變動	中期 (3~10年)	中	中	1. 消費者偏好改變導致商品和客戶服務需求量下降 2. 投入成本(如能源、水)和產出需求(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(原物料成本增加時，會同步提高合約金額，進而造成生產成本增加，影響獲利 5. 資產重新定價(如石化燃料儲備、土地評價、證券評價)	1. 持續尋求多元原物料管道，降低成本衝擊 2. 優化產品設計 確保原物料供應穩定 3. 持續聆聽客戶的需求及全球趨勢，提高客戶認同及合作意願	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 及氣候變遷影響力道提高，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	短期 (1~3年)	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. 加強 ESG 及氣候變遷推動，維持良好的名譽 2. 持續透過永續網站、永續報告書等，及參加 CDP 等永續議題相關組織，並妥善將不同利害關係人的意見化為行動 3. 提升報告內容品質(完整性、可信度、溝通性) 4. 透過稽核機制，持續結合價值鏈夥，強化永續供應鏈評鑑及管理	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	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	長期 (10 年以上)	中	中	1.產能下降或中斷(如停產、運輸困難、供應鏈中斷) 2.氣象災害可能會使安全 and 健康規範加嚴，影響勞動力管理和規劃(如衛生、安全、缺勤)，從而增加管理成本 3.現有資產沖銷和提前報廢，如高風險地區的財產和資產損害 4.營運成本提高(如水力發電站水量不足或核能及火力發電廠冷卻水不足) 5.基礎建設成本升高(如設施毀損)	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	長期 (10 年以上)	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	資源利用效率	增加資源循環機會	技術支援取得不易，需要較長時間推動	長期 (10 年以上)	中	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程品質 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	增加低碳循環、低碳製程、節能減碳機會及管道
	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	長期 (10 年以上)	高	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	1.增加再生能源使用機會及滿足全球減碳趨勢 2.配合國際趨勢及國家淨零政策，擴大再生能源服務市場，觸及異業合作機會
	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)	長期 (10 年以上)	中	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	1.開發和/或增加低碳商品和服務 2.開發氣候調適和保險風險解決方案 3.生產製程持續導入自動化設備

3-2-4.氣候管理目標

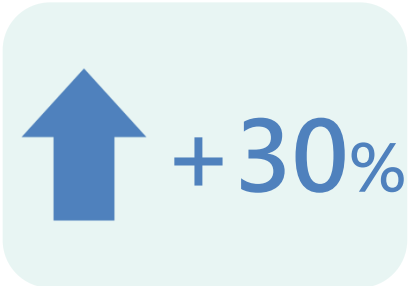
華通依據最新國際趨勢與利害關係人需求擬定氣候變遷策略，鑑別相關風險與機會，透過定期能源會議推動相關策略與行動方案，以PDCA循環的模式進行績效追蹤與管理，以降低整體價值鏈於氣候變遷下的衝擊。同時，持續以營運不中斷為宗旨，強化廠區營運設施，增強天災調節能力，訂定調適目標，也持續藉由能源管理、水管理等調適作為提升氣候韌性，提升議題能見度，回應利害關係人期待。

指標與目標

- 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 2020 年為基準，設定 2030 年減碳 30% 為目標。
- 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)預計 2027 年完成通過認證。
- 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。
- 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。

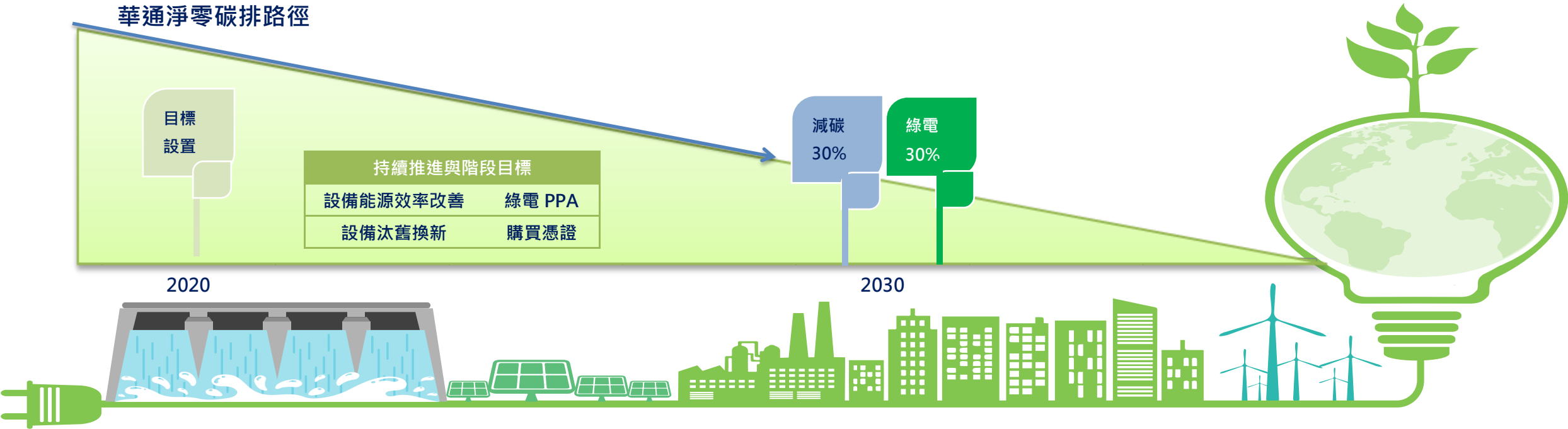


以 2020 年為基準，減碳 30%



再生能源(綠電)使用量 30%

華通淨零碳排路徑



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、ISO 14064-1等管理系統並推動溫室氣體盤查作業，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，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，而蘇州及重慶廠區則自行盤查並揭露(規劃於2027年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評鑑結果做為我們在評估碳管理上可以持續精進的發展方向。

通過環境管理系統認證

蘆竹/大園
ISO 14001

惠州電腦/惠州精密/
蘇州/重慶
ISO 14001

惠州電腦/惠州精密
ISO 50001

蘆竹/大園
ISO 14064-1

惠州電腦/惠州精密
ISO 14064-1

▲溫室氣體盤查方法及結果

溫室氣體盤查範圍包括範疇一的直接溫室氣體排放與範疇二能源間接溫室氣體排放之定性與定量盤查，為鑑別出對於氣候變遷減緩的關鍵因子，華通除自身營運排放外，自 2021 年採用 ISO 14064-1:2018 起進行範疇三類別的盤點與揭露，將碳管理擴展至價值鏈夥伴，於並持續與價值鏈夥伴共同合作開發低碳產品，共同對抗氣候變遷與全球暖化。

Scope1
直接排放

•固定式燃燒源：鍋爐、廠內緊急發電機
•運輸移動式燃燒源：主管座車、公務小客車、公用貨車、廠內運輸貨車、交通車、堆高機
•製程排放源：乙炔、甲烷、去膠渣劑、N₂O
•逸散性溫室氣體排放源：冷媒、雷射混合氣、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
其他間接排放

•非屬自有或可支配控制之排放源所產生之排放，所造成之其他間接排放
•廢棄物焚化處理
•廢棄物掩埋處理
•大宗原物料廠商排放量

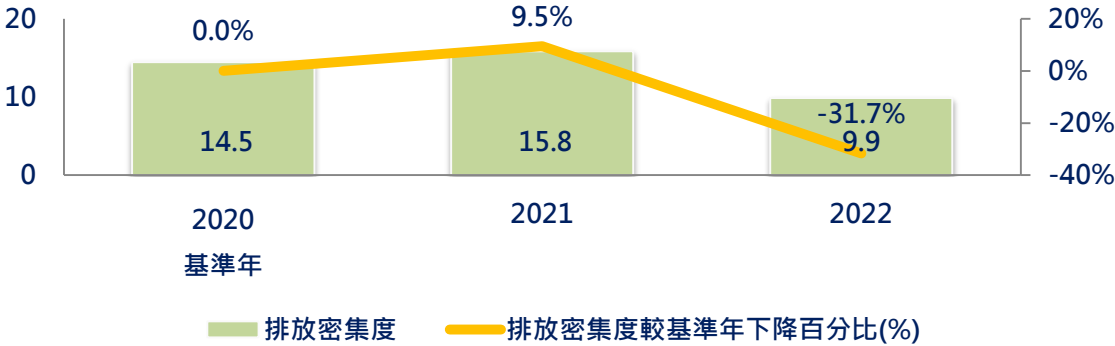
華通2022年的溫室氣體碳排放量總量(範疇一+範疇二)為645,460.2公噸CO₂e，主要來源為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生633,513.6公噸(佔98.1%)，而生產製造過程中鍋爐用油、車輛用油、緊急發電機等產生11,946.6公噸(佔1.9%)，由此可知公司所造成的溫室氣體有98%來自外購電力、熱、及蒸氣所產生之能源間接排放，為有效降低溫室氣體排放量，在降低電力的使用為最直接的方式，由各廠自行進行製程能源耗用減量、設備效率提升及能源管理等改善措施(詳見3-4.能源管理)，並積極推動自願減量，亦參與經濟部工業局每年度產業溫室氣體自願減量推動，我們將持續引進節能減碳技術，加強碳排放的管理，發展再生能源項目(如購買綠電)，以達成精簡各項能源使用及提升能源利用率，減少溫室氣體排放。

華通以逐年降低溫室氣體排放密集度1%為目標進行管理，2022年整體溫室氣體排放量相較2021年減少233,723.4公噸 CO₂e (26.6%)，排放密集度下降6.0(37.6%)，以基準年2020年，則下降31.7%，代表製造生產效率提升及營業額增加，使溫室氣體排放強度減少，且在內部能源管理推動下，廠務公用系統單位效能提升，也持續大幅提升生產效率。未來持續推動源頭節能降耗，並透過產品結構調整及優化，提升營收成長動能以達能耗強度下降之長期目標。

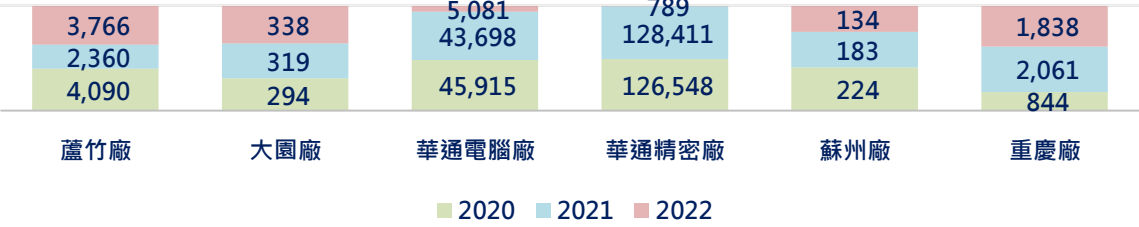
(*基準年說明：鑒於台灣與大陸廠區各地方法規不同，考量設定基準年目的在於建立溫室氣體管理績效之自我比較基準，並評估其減量目標之達成狀況，而2020年為華通各廠區產能擴充已趨於穩定，屬合理的排碳年份，且具有一致性的參考價值，故將以2020年作為內部碳排基準年進行揭露。)

近三年溫室氣體排放統計數據

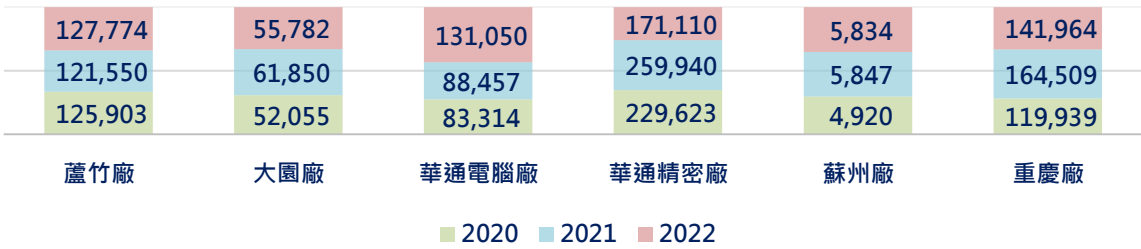
地區/項目		台灣廠區		大陸廠區			
		蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠
2020	Scope1(公噸 CO ₂ e)	4,090	294	45,915	126,548	224	844
	Scope2(公噸 CO ₂ e)	125,903	52,055	83,314	229,623	4,920	119,939
	合計(公噸 CO ₂ e)	129,993	52,349	129,228	356,171	5,144	120,783
	總計(公噸 CO ₂ e)	793,668					
	產值(新台幣百萬元)	9,717	3,356	8,927	24,104	3,512	5,218
	排放密集度(NTD 百萬元)	13.38	15.60	14.48	14.78	1.46	23.15
2021	Scope1(公噸 CO ₂ e)	2,360	319	43,698	128,411	183	2,061
	Scope2(公噸 CO ₂)	121,550	61,850	88,457	259,940	5,847	164,509
	合計(公噸 CO ₂ e)	123,910	62,169	132,155	388,351	6,030	166,570
	總計(公噸 CO ₂ e)	879,184					
	產值(新台幣百萬元)	10,234	3,721	7,985	23,465	3,740	6,324
	排放密集度(NTD 百萬元)	12.11	16.71	16.55	16.55	1.61	26.34
2022	Scope1(公噸 CO ₂ e)	3,766	338	5,081	789	134	1,838
	Scope2(公噸 CO ₂ e)	127,775	55,782	131,050	171,110	5,834	141,964
	Scope3(公噸 CO ₂ e)	55,651	22,269	450,868	64,906	-	-
	Scope1+2 合計(公噸 CO ₂ e)	131,541	56,120	136,131	171,899	5,968	143,802
	Scope1+2 總計(公噸 CO ₂ e)	645,460					
	產值(新台幣百萬元)	11,898	3,938	8,877	28,127	3,932	8,477
	排放密集度(NTD 百萬元)	11.06	14.25	15.33	6.11	1.52	16.96



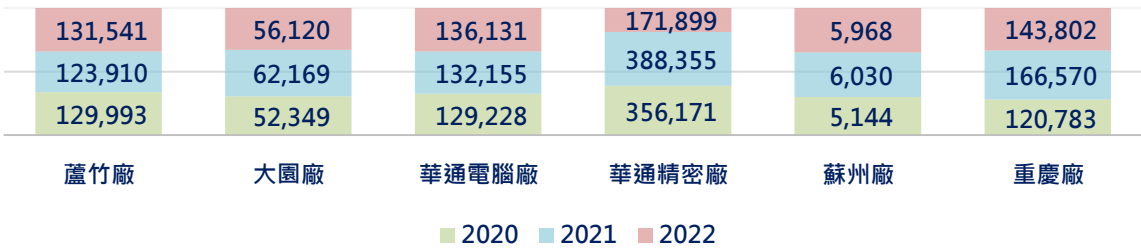
範疇一



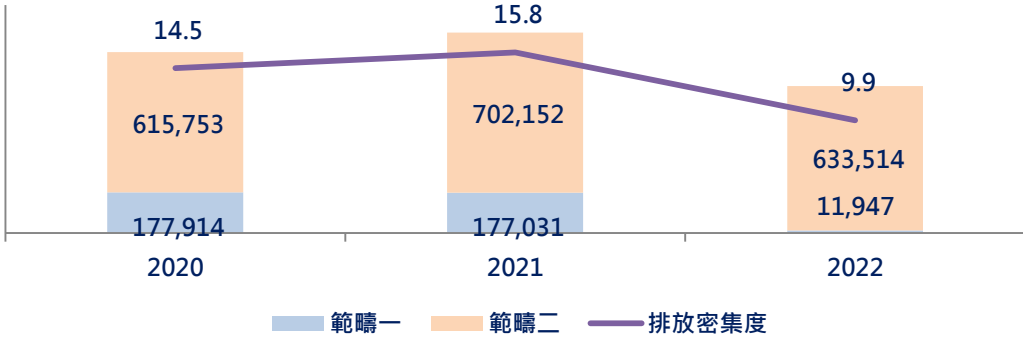
範疇二



範疇一+範疇二



近三年華通排放統計(範疇一+二)



▲其他間接排放

華通自2022年起導入範疇三的盤查(目前僅蘆竹/大園/惠州電腦/惠州精密)，目前針對本廠其他的委外活動所產生的其他間接排放，排放源是由其他公司、焚化爐或掩埋場等產生，並配合第三方查驗證及揭露盤查訊息，將碳管理依循排放熱點擴展至價值鏈夥伴，2022年整體範疇三排放量593,693.9CO₂e，盤查結果促使華通掌握下游客戶產品的能源使用，與各類型活動的排放貢獻，後續將透過範疇三的盤查，強化供應鏈管理並開創與供應商共同合作的機會，強化產品能源效率，能與上下游共同攜手減少溫室氣體排放。



▲溫室氣體種類與排放量

華通根據 ISO 14064-1建立溫室氣體排放清冊，每年進行溫室氣體盤查，溫室氣體種類包含二氧化碳 (CO₂e)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)。華通主要溫室氣體種類為CO₂e，排放源主要來自於電力使用、化糞池及空調冷媒。

2022 年溫室氣體排放量統計(單位:公噸二氧化碳當量)								
種類	CO ₂ e	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總量
排放量	1,234,578	2,192	34	1,768	579	-	-	1,239,151
佔比	99.6%	0.2%	0.003%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

3-4.能源管理

為降低能源消耗，華通訂定節能減碳計畫，整合各部門節能減碳推動策略與方案，透過每季召開節能會議檢討追蹤執行成效，持續引進各項節能技術，進行相關設施之節能改善計畫，除落實節電措施與提高能源效率外，同時推廣落實辦公室及公共區域節能宣導，增強同仁節能減碳觀念與習慣，並因應台灣法規(企業電力使用總量中需有至少 10%的綠色電力)與客戶要求，以採用綠色電力為輔，將再生能源憑證(Renewable Energy Certificates,RECs)、綠色購電協議(Power Purchase Agreement,PPA)或碳權等方案納入評估考量，持續朝向 100%使用可再生能源進行規劃。

項目 (單位：GJ)		台灣廠區				大陸廠區							
		蘆竹廠		大園廠		惠州電腦		惠州精密		蘇州廠		重慶廠	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
間接能源	外購電力	871,672.3	903,709.4	443,543.0	467,458.6	812,437.5	828,417.0	905,595.7	1,061,730.2	26,573.3	26,573.3	689,686.8	896,141.2
	外購蒸氣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
直接能源	柴油用量	22,843.6	35,328.3	292.1	381.0	9,032.1	2,906.1	-	-	524.0	392.6	715.0	3,256.5
	重油用量	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	汽油用量	2,020.4	1,985.0	137.0	158.9	696.6	582.8	1,175.1	941.6	1,834.0	982.6	719.0	706.1
	天然氣	-	-	-	-	45,733.0	47,735.4	-	-	432.0	178.1	8,108.3	15,158.6
	液化石油氣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計		896,536.4	941,022.8	443,972.1	467,998.4	867,899.2	879,641.3	906,770.7	1,062,671.8	29,363.3	28,126.6	699,229.1	915,262.4

▲再生能源使用推動

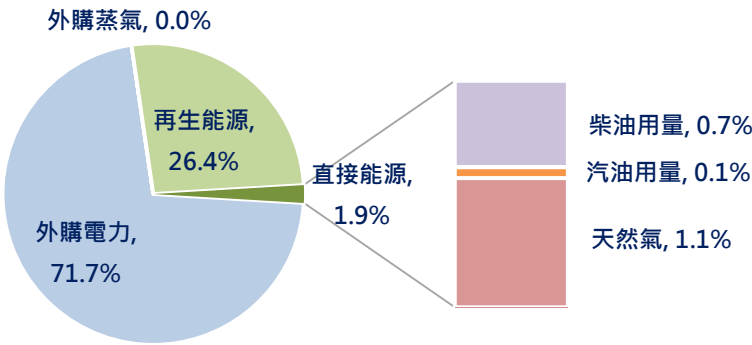
目前以 2030 年綠電使用 30%為階段性目標，未來將持續透過多元能源採購使用，將再生能源用量提升至一定水準。

年份	2021	2022
再生能源 (GJ/年)	1,187,988.0	1,537,820.0
公噸 CO ₂ e	161,863	209,528
可抵充碳排放比例	18.4%	28.7%

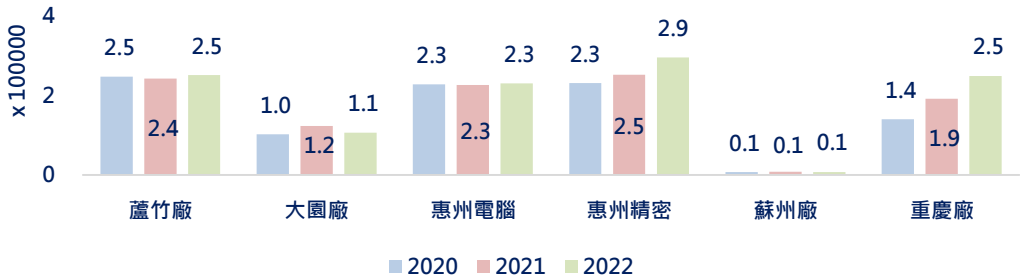
3-4-1.能源使用結構

華通主要能源消耗為公司營運所需之外購電力佔大宗(71.7%)，其次為天然氣(1.1%)，而外購再生能源佔 26.4%，間接能源皆為外購電力，而直接能源使用之化石燃料包括柴油、汽油及天然氣，主要用於緊急發電機、堆高機、公務車等，在 2021 年將重油鍋爐改為柴油鍋爐，已無使用重油。2022 年總能源使用為 4,294,723.43GJ，較 2021 年增加 450,952.4GJ(11.7%)，依據溫室氣體盤查結果分析，外購電力為華通主要生產據點溫室氣體排放量最大來源，2022 年總用電為 1,138,526.8MWh，相較 2021 年增加 96,997.0MWh(9.3%)，台灣區減少 8,144.2MWh(2.2%)，大陸區增加 105,141.2MWh(15.5%)，主要為華通精密廠產能提升，新增廠房、生產、空調以及空壓用電增加，以致用電量上升，也帶動能源用量增加。以單位產值用電強度來看，整體 2022 年單位產值用量 17.4，相較 2021 年下降 1.3(7.1%)，台灣區下降 13.8%，大陸區下降 2.9%。

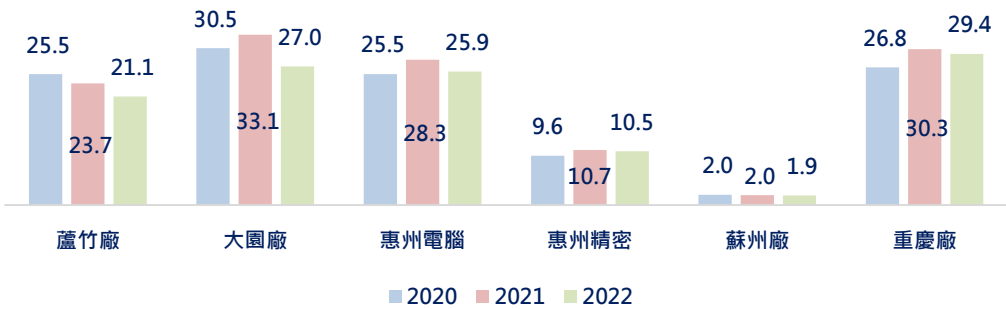
能源結構分佈



用電量(MWh)



單位產值用電量



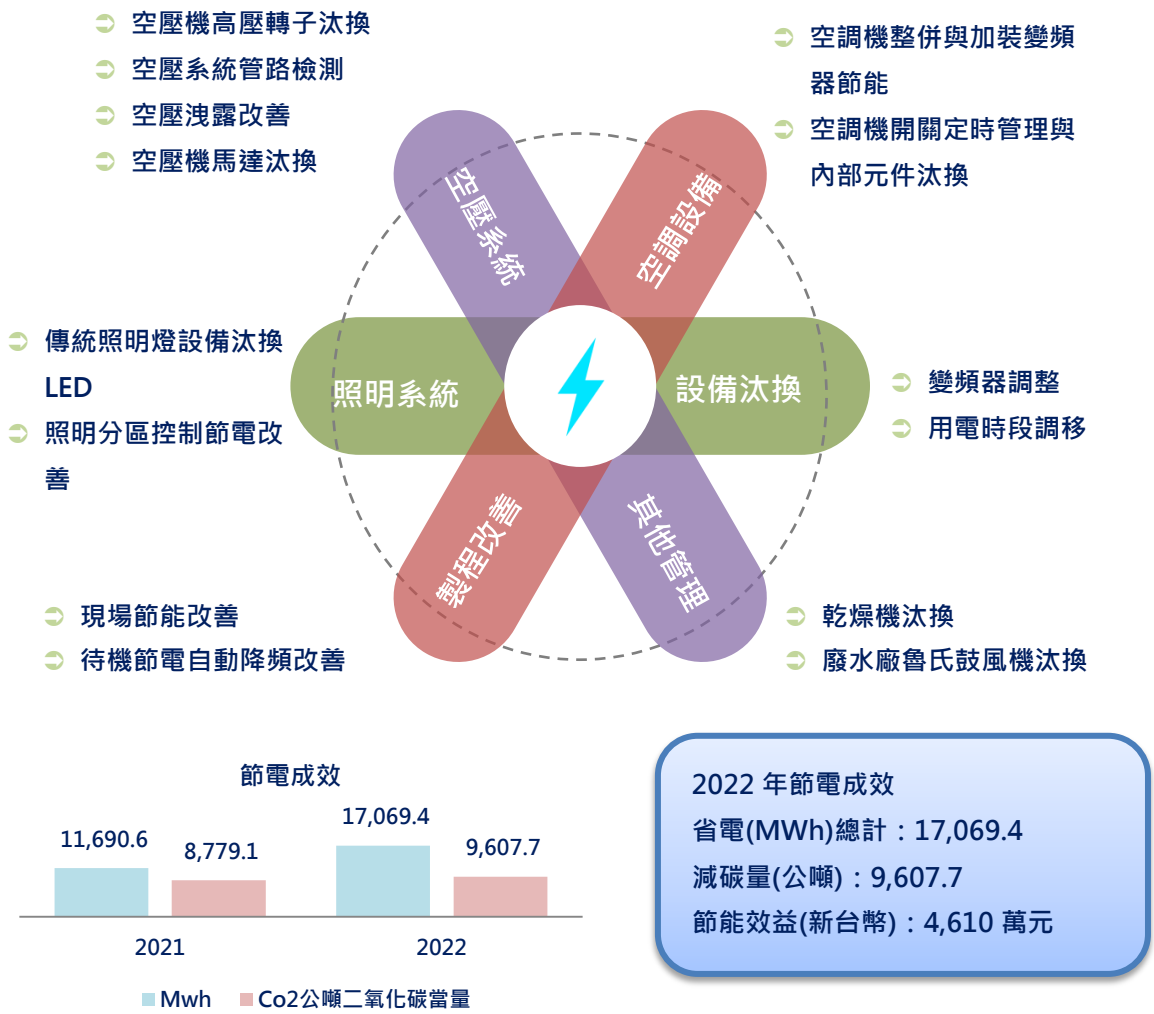
近三年用電與強度趨勢



近三年用電趨勢統計							
項目/地區		台灣廠區		大陸廠區			
		蘆竹廠	大園廠	惠州電腦	惠州精密	蘇州廠	重慶廠
2020	用電量(MWh)	247,354	102,269	227,354	230,878	6,994	139,675
	產值(NTD 百萬元)	9,717	3,356	8,927	24,104	3,512	5,218
	單位產值用電量 (MWh/NTD 百萬元)	25.5	30.5	25.5	9.6	2.0	26.8
2021	用電量(MWh)	242,131	123,206	225,677	251,554	7,381	191,580
	產值(NTD 百萬元)	10,234	3,721	7,985	23,465	3,740	6,324
	單位產值用電量 (MWh/NTD 百萬元)	23.7	33.1	28.3	10.7	2.0	30.3
2022	用電量(MWh)	251,030	106,163	230,116	294,925	7,365	248,928
	產值(NTD 百萬元)	11,898	3,938	8,877	28,127	3,932	8,477
	單位產值用電量 (MWh/NTD 百萬元)	21.1	27.0	25.9	10.5	1.9	29.4

3-4-2.節能改善

為持續節約能源，2022 年華通透過能效提升和設備汰換兩個主要路徑進行減量行動，為確保能源管理推行及節能專案之推動，於各廠區設有能源專責單位，除每季召開能源管理會議檢視廠區能源現況及專案執行進度，各廠區亦互相分享專案成效與經驗，並持續進行傳統照明設備汰換、空壓系統、空調設備及節能設備汰換等改善措施，並配合提案獎勵制度，持續減少能源消耗、減少用電量，為本公司積極持續落實的方向。2022 年共推動 44 項相關節能計畫(台灣廠區 19 項；大陸廠區 25 項)，總計節省 17,069.4MWh(1.5%)，相當於減少 9,607.7 公噸 CO₂e 排放，碳排減量績效較前一年度更加提升。



3-5.空氣汙染管理

華通重視員工的作業環境與空氣污染的防治，依內部處理程序，氣體排放後集中由管道收集，經由廢氣處理設備吸附後再排出，藉由高效能防制處理設備(如廢氣洗滌塔及集塵機)進行廢氣處理，降低廢氣中進入大氣的污染物，使污染物含量符合(或低於)政府環保法令的規定，各廠皆取得政府核發的排汙許可。各廠區由於製程不同，所產生的空氣污染物質不同，主要對氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、揮發性有機物(VOC_s)等持續進行監測管制，每年定期自主及委請外部專業機構進行檢測，均符合當地政府環保法令所訂定之污染物排放標準，並依各廠運行狀況與當地環保政策，將柴油改為熱泵、重油鍋爐改為柴油鍋爐，持續進行空氣污染防治設備更新，實現對廢氣處理過程的檢測、控制與優化，以達到 VOC_s 污染物的降低消耗，且無使用 CFC-11(三氯氟甲烷)之臭氧層破壞物質(ODS)。

項目	2020		2021		2022	
	台灣區	大陸區	台灣區	大陸區	台灣區	大陸區
氮氧化物(NO _x)kg/年	1,307.4	594.0	1,374.6	1,317.6	2,011	5,337
硫氧化物(SO _x)kg/年	660.7	2,062.0	10.4	425.2	27	408
揮發性有機物(VOC _s)kg/年	41,212.0	2,280.1	42,318.3	3,749.5	50,766	6,794
排放強度(kg/NTD 百萬元)	3.3	0.1	3.1	0.1	3.3	0.3



3-6.水資源管理

3-6-1.取水結構

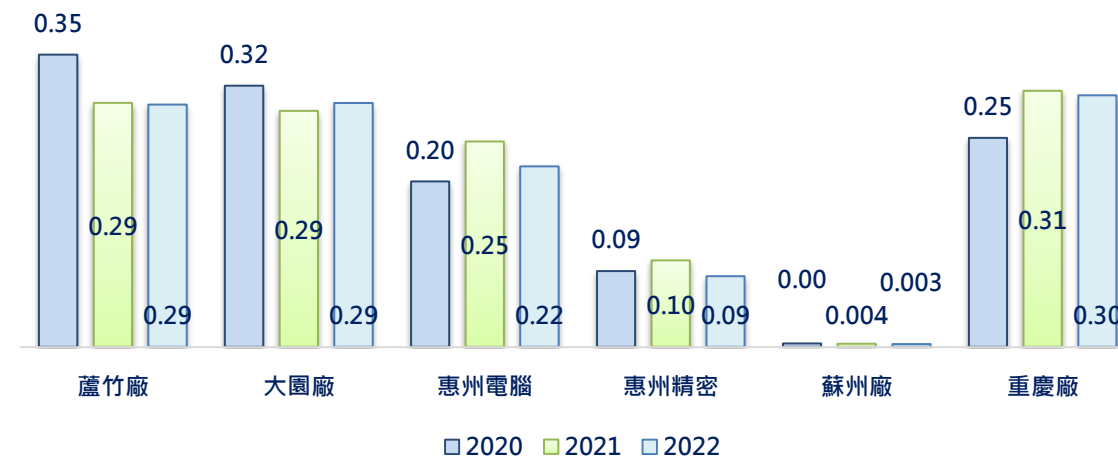
華通營運據點皆座落於台灣與大陸，其降雨量在地域、季節的分布極不平均，容易造成地區性、季節性的乾旱，使我們更不能漠視水資源使用的問題，持續朝「減量→回收→再利用」的模式提升水資源的利用效率。公司位於台灣、大陸廠區及辦公室用水來源皆 100% 為自來水，主要用水來自民生用水及廠房週邊設備用水，且各營運據點皆非處於或鄰近生態保護區，水源非來自於保護區或水源地，經評估對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。

3-6-2.水資源使用

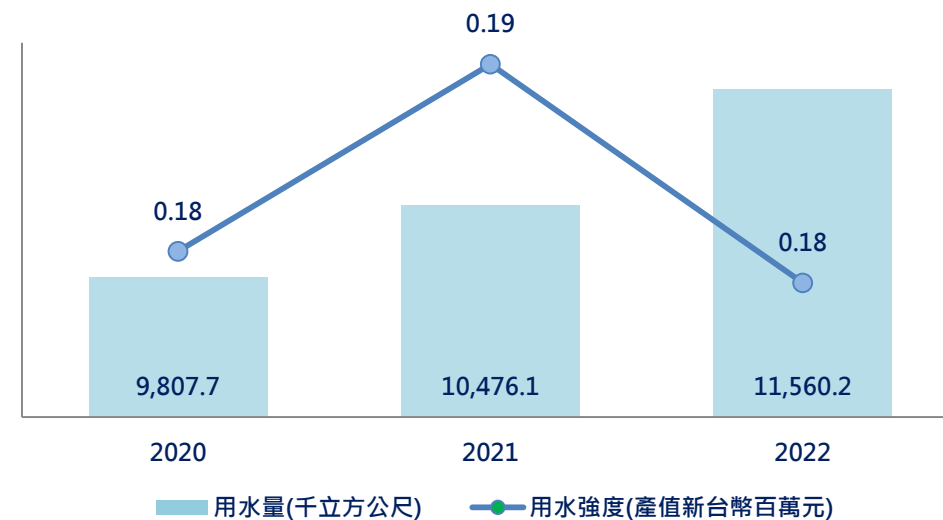
華通2022年總用水量為10,560.2千立方公尺(m³)，相較2021年增加1,084.1千立方公尺(10.3%)，其上升主因為台灣廠區產能持續擴大及惠州精密擴建廠房，而以用水強度來看，2022年單位產值用水量為0.19，較2021年下降6.2%，未來持續致力於節約用水、做好用水管理及水回收再利用，以提升用水效率，朝降低耗用水1%目標努力



單位產值用水量



近三年用水趨勢



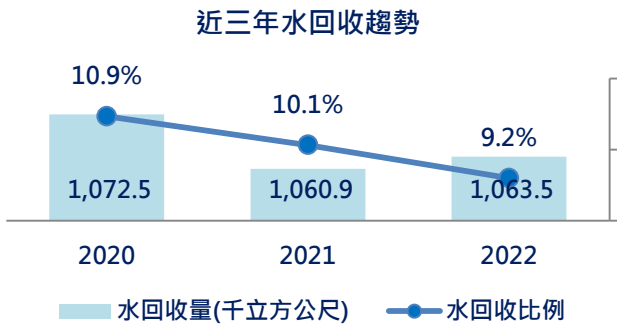
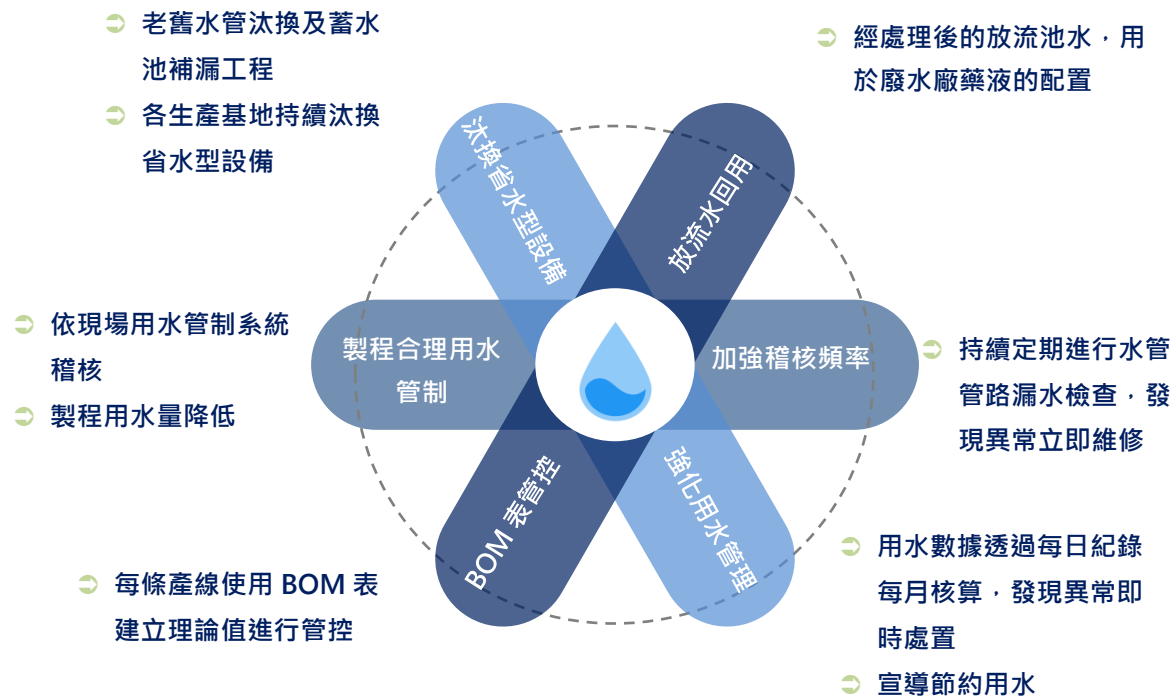
華通近三年用水使用量統計							
項目/地區		台灣廠區		大陸廠區			
		蘆竹廠	大園廠	惠州電腦廠	惠州精密廠	蘇州廠	重慶廠
2020	用水量(千立方公尺)	3,428.4	1,058.5	1,783.8	2,206.7	13.8	1,316.6
	產值(NTD 百萬元)	9,717	3,356	8,927	24,104	3,512	5,218
	單位產值用水量 (千立方公尺/NTD 百萬元)	0.4	0.3	0.2	0.1	0.004	0.3
2021	用水量(千立方公尺)	3,015.8	1,060.6	1,980.3	2,450.0	13.8	1,955.6
	產值(NTD 百萬元)	10,234	3,721	7,985	23,465	3,740	6,324
	單位產值用水量 (千立方公尺/NTD 百萬元)	0.3	0.3	0.2	0.1	0.004	0.3
2022	用水量(千立方公尺)	3,480.8	1,160.3	1,936.4	2,395.7	12.9	2,574.2
	產值(NTD 百萬元)	11,898	3,938	8,877	28,127	3,932	8,477
	單位產值用水量 (千立方公尺/NTD 百萬元)	0.3	0.3	0.2	0.1	0.003	0.3



廠區		蘆竹廠		大園廠		惠州(華通電腦)		惠州(華通精密)		蘇州廠		重慶廠	
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	
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	
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	
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	
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	
水資源使用項目		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
取水量 (千立方公尺)	地表水、地下水、海水、產出水	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
	自來水	3,015.8	3,480.8	1,060.6	1,160.3	1,983.3	1,936.4	2,453.6	2,395.7	13.8	12.9	1,955.6	2,574.2
總取(用)水量(千立方公尺)		3,015.8	3,480.8	1,060.6	1,160.3	1,983.3	1,936.4	2,453.6	2,395.7	13.8	12.9	1,955.6	2,574.2
排放量(千立方公尺)		2,673.0	3,196.1	980.3	1,079.9	1,308.8	1,315.8	1,619.2	1,627.8	9.7	1.0	1,705.7	2,159.8
耗水量(千立方公尺)		342.8	284.7	80.3	80.4	674.5	620.7	834.4	767.9	4.2	0.3	249.9	414.3
回收再利用水量(千立方公尺)		90.1	96.2	39.4	45.0	364.0	368.0	450.0	455.0	0.0	0.0	117.4	99.3
水資源回收率		3.0%	2.8%	3.7%	3.9%	18.4%	19.0%	18.3%	19.0%	0.0%	0.0%	6.0%	3.9%

3-6-3.水回收資源化與節水措施

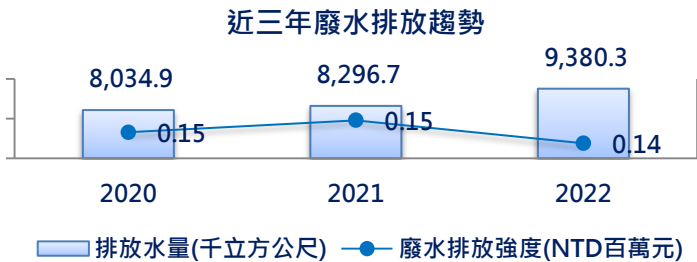
PCB行業在製程中需要使用較多水資源，各廠區設有專職單位負責水資源管理，計畫制定與實施、日常監控與數據分析、異常排除與持續改進，除積極考量並評估增加回收水利用，首重耗水減量與回收再利用。優先採用節水型設備，廢水經處理後依各用水點水質需求回收至生產製造、環境清潔等不同環節重複使用，2022年推動多項節水專案，如製程合理用水管理計畫、流程優化改善、建立用水查核系統，以提升回收水量，2022年總回收水量1,063.5千立方公尺，回收率9.2%。



2022 年節水成效
節水(千立方公尺)總計：416.6
節水效益(新台幣)：519.1 萬元

3-6-4.廢水管理

2022 年廢水總排放量 9,380.3 千立方公尺，較 2021 年增加 13.1%，廢水排放強度則降低 3.9%，為落實廢汙水管理以確保符合法規放流水規範，華通推行 ISO 14001 環境管理系統，系統性管理環境相關議題，廠區所產生之廢污水經適當的廢污水設施處理(如自然沉降法、化學混凝法)，或依法直接排至污水下水道專區，台灣蘆竹、大園及惠州廠區皆設有專門的廢水處理設施，重慶及蘇州廠區則因設立於工業園區故無獨立設置相關設備，廢水皆須納管處理，所有生產廢水與生活污水皆進行分管、分流收集，除定期執行放流口採樣檢測外，也定期委外第三方公正實驗機構進行廢水水質檢測，各廠廢水水質均符合當地之放流水標準，以確保對周遭承受水體的環境負荷無顯著衝擊才可排放，2022 年各廠區並無重大洩漏或溢流事件發生，及零環保投訴與處罰。



為確認廢污水處理成果，針對廠區廢水污染防治系統進行檢討及改善，持續進行離子交換樹脂法、電解法、冷凍結晶法回收銅、金等有價金屬，以減少污泥之產生，亦推行新式處理法，如生物處理、電解 Fenton、電凝法以提高處理效率，降低放流水污染程度，2022 年檢驗結果統計如下表，均符合法規要求。

2022 年放流廢水水質檢測結果(蘇州廠不涉及工藝廢水排放，故不列入統計)										
廢水排放水質檢測結果	蘆竹廠		大園廠		惠州電腦廠		惠州精密廠		重慶廠	
	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
排水量(千立方公尺)	5,450	3196.1	1,553	1079.9	1,396.8	1315.8	1,728.0	1627.8	3,533	2159.8
酸鹼值 pH	6~9	7.8	6~9	7.7	6~9	7.3	6~9	7.3	6~9	7.7
銅 Cu(mg/L)	1.5	0.2	1.5	0.8	0.5	0.46	0.5	0.46	0.5	0.21
化學需氧量 COD(mg/L)	120	47	120	40.5	80	32.9	80	32.9	400	104
生物需氧量 BOD(mg/L)	50	6.6	50	11.5	-	-	-	-	-	-
懸浮固體物 TSS(mg/L)	50	9.0	50	4.2	30	6	30	6	320	24
氨氮(mg/L)	-	-	-	-	10	0.8	10	0.8	35	7.12
總磷(mg/L)	-	-	-	-	0.5	0.3	0.5	0.3	7	1.1

另台灣地區因應放流水重金屬管制標準加嚴，蘆竹及大園廠持續進行重金屬削減計畫，2022 年持續對電解回收銅系統進行優化及調整，已完成全廠區離子交換樹脂，減少廢水中銅含量(現況放流水銅濃度均可小於<0.2mg/L)，持續進行重金屬銅減量及回收，未來除符合法規規定外，並以加嚴法規來管理放流水銅含量，以降低承受水體之負荷，持續評估設備整改提升處理效能，如進行砂濾塔汰舊更新，提高銅的去除能力，確保廢水運作更穩定。

3-7.廢棄物管理

公司所產生的廢棄物皆依法分類為有害及非有害類兩大類，依循ISO 14001管理程序設置專責管理單位，有效掌握廢棄物來源產出量，秉持廢棄物量最小化與回收再利用率最大化理念，篩選具有效處理廢棄物合格供應商進行妥善處理，不定期稽核廢棄物供應商是否依廢棄物清理相關法規進行廢棄物清除，以確認其合法性並確保所有廢棄物皆已妥善處理或再利用，全企業皆為境內處理並無任何跨國運送有害廢棄物之行為，且所有產出之有害事業廢棄物皆委託國內合格清理廠商。

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

至於報廢PCB亦為廢棄物，我們也委外處理，目前正持續發展有效的回收再利用技術，不僅可回收資源，亦可減少廢棄物之產生。另外，公司重視廢棄物的資源化與無害化處理，皆嚴格依照法規規定執行，並朝著三個方向，在地化、分散化及資源化的目標持續進行。



3-7-1.廢棄物產出結構與處理

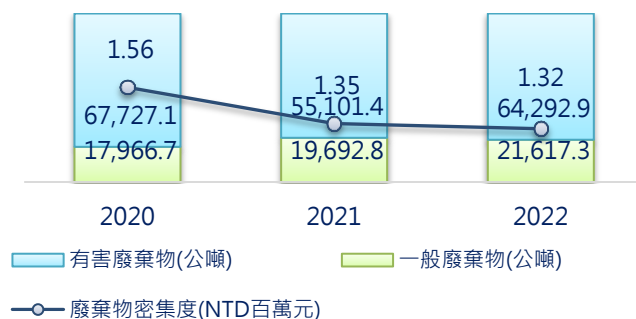
華通2022年廢棄物產生量共85,910.2公噸(一般廢棄物佔25.2%；有害廢棄物佔74.8%)，相較於2021年增加11,116.0公噸(14.9%)，其中一般廢棄物增加1,924.5公噸(9.8%)，有害廢棄物增加9,191.5公噸(16.7%)，

雖產能增加與製程結構變更導致單位產能之廢棄物產生量增加，但廢棄物密集度呈現下降趨勢(較2021年下降2.4%)，公司將持續進行源頭減量與廠內廢棄物回收再利用，且有85.9%與再利用廠商處理後回收作為工業原料(如濾心做成工業用塑膠再利用；尿素板做為固體燃料棒再生能源使用)，未來也將持續進行廢棄物減量與增加回收量等措施(如將銅污泥轉化為電解銅管，提高廢棄物產值並減少污泥排放)，以求達廢棄物有效再利用之永續發展目標。另因公司非為終端產品製造商，無法追蹤產品使用之最終廢棄處理方式或回收狀況，故無法量化相關數據。

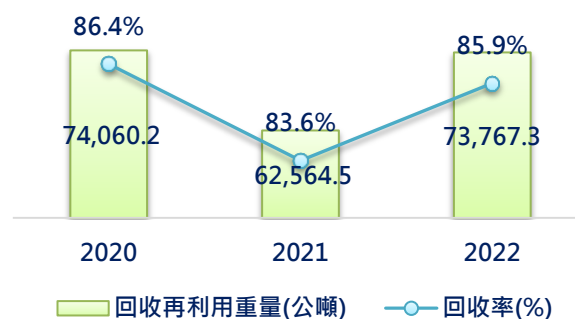
2022 年廢棄物重量統計(公噸)			台灣廠區		大陸廠區			
			蘆竹廠	大園廠	惠州電腦廠	惠州精密廠	蘇州廠	重慶廠
各類別廢棄物總量	一般廢棄物		3,039.5	1,040.0	5,790.0	7,076.7	46.7	4,624.4
	有害廢棄物		11,668.3	5,326.8	27,519.7	3,134.4	26.6	16,617.1
	廢棄物總重量		14,707.9	6,366.8	33,309.7	10,211.1	73.3	21,241.5
回收再利用重量	於原用途再使用		37.2	-	-	-	-	-
	再生利用		9,435.8	5,807.0	31,407.0	8,083.0	26.5	18,970.7
回收再利用重量小計			9,473.0	5,807.0	31,407.0	8,083.0	26.5	18,970.7
回收佔比(%)			64.4%	91.2%	94.3%	79.2%	36.2%	89.3%
廢棄物密集度(公噸/NTD 百萬元)			1.24	1.62	3.75	0.36	0.02	2.51
廢棄物處理情形(皆為委外處理，無廠內處理)	一般廢棄物	回收再生利用重量	309.5	499.3	4,757.0	5,527.0	27.0	3,805.2
		焚化作為能源使用	2,149.6	90.7	0.0	0.0	0.0	0.0
		單純焚化	0.0	345.6	1,033.2	1,549.8	8.0	0.0
		掩埋	26.8	5.5	0.0	0.0	12.0	819.2
		其他處理	553.6	99.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	有害廢棄物	回收再利用重量	9,163.6	5308.2	26,650.0	2,557.0	0.0	15,165.6
		焚化作為能源使用	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1,451.5
		單純焚化	0.0	0.0	869.6	577.9	26.6	0.0
		掩埋	0.0	18.6	0.0	0.0	0.0	0.0
		其他處理	2,504.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

*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



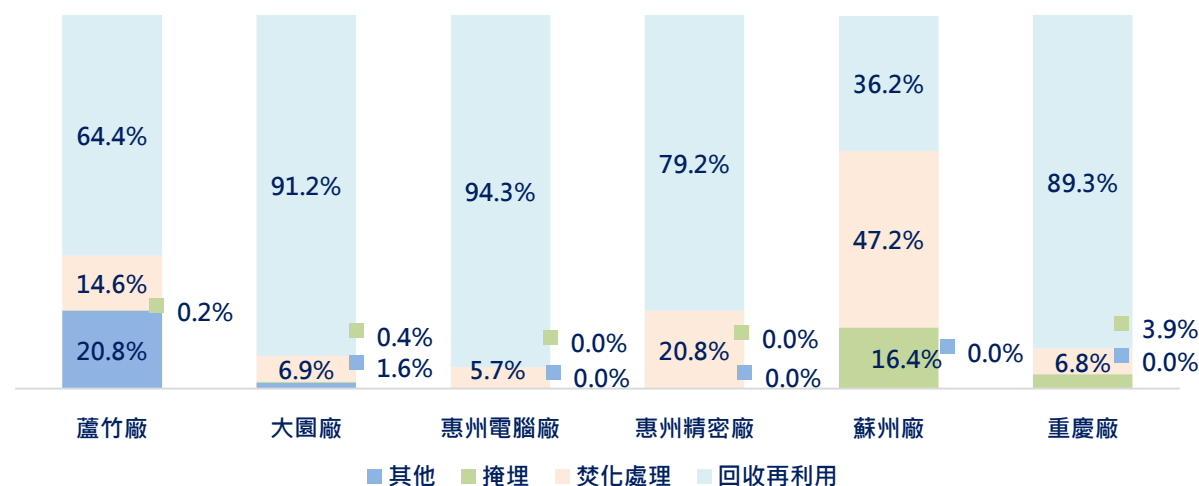
近三年廢棄物回收趨勢



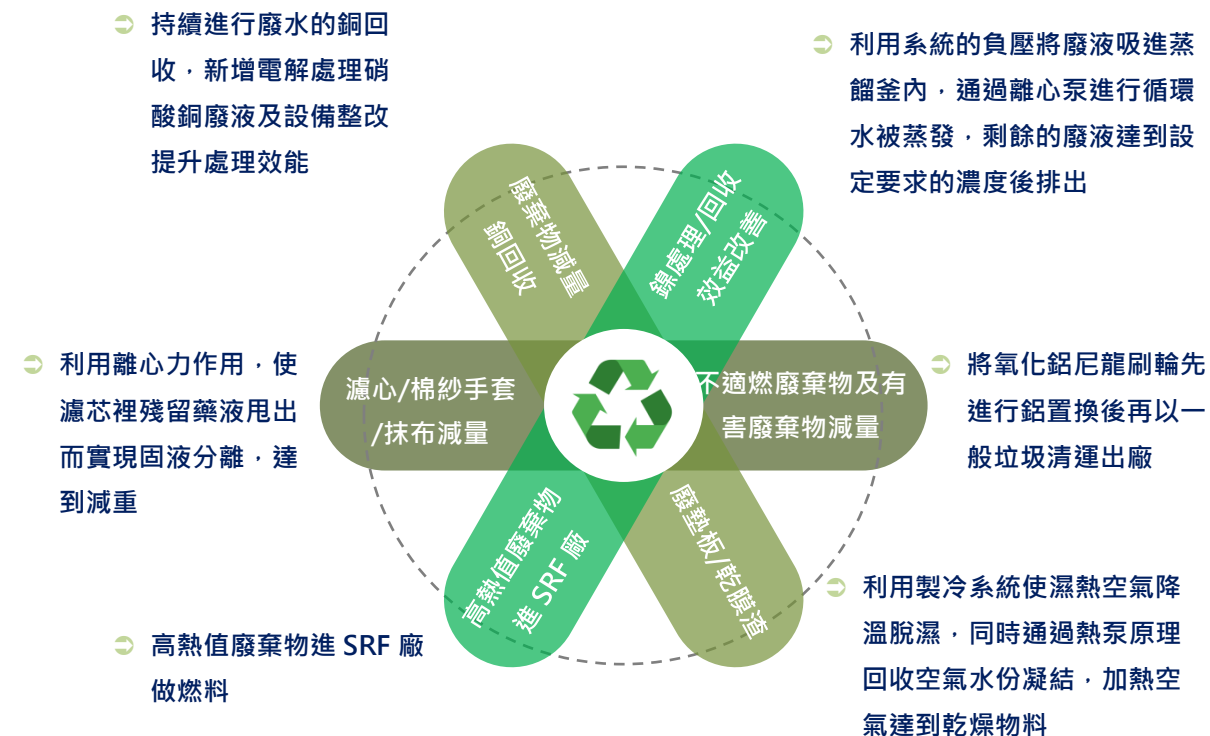
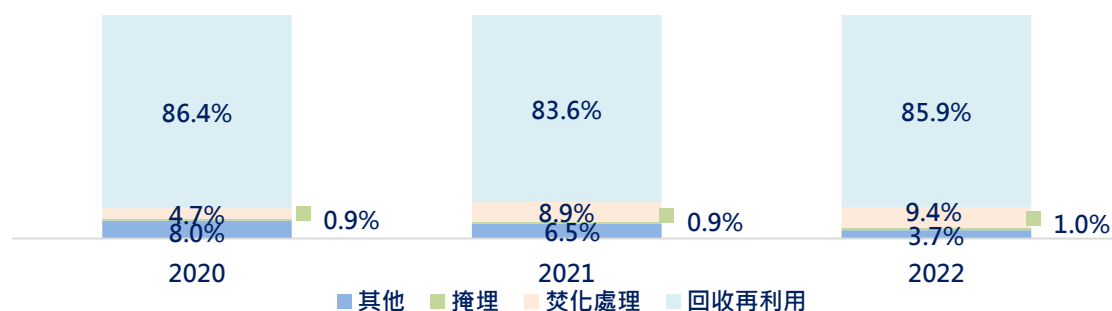
3-7-2.廢棄物減量措施與效益

華通實施源頭減量並藉由製程設計與技術提升，減少原物料耗用，在符合國際廢棄物減量趨勢的同時，也因減少廢棄物處理費而降低營運成本，台灣廠區貴金屬使用及回收有進行專案檢討(如老化液、金樹脂回收流程檢討、含金邊料及金粉塵回收、掛架剝金方式、槽體析金回收及其他藥液含金樹脂回收等)，持續依主要廢棄物貢獻較大的原物料，初選優先減量之標的物，再配合成本降低政策，評估可行的方案進行小規模試驗，於驗證可行性後，再展開至廠際間執行，以達廢棄物再利用、減量計畫/回收，朝在地化、資源化及分散化之目標邁進。

廢棄物處理



廢棄物處理



2022 年減量成效

廢棄物減量(公噸)總計：2,045.5
減廢效益(新台幣)：11,237 萬元

▲永續循環材料使用

除製程端源頭減量外，華通更推動回收再利用，將廢棄物轉變成再循環利用的資源，從而廢棄物減量、降低廢棄物處理之耗能與成本、廢棄物回收再生資源之收益。如 PCB 製程會使用金鹽作為原料之一，將所排放的老化液、剝金液，委由金鹽供應商回收重新提煉，再反饋提供給華通使用，以達到永續循環材料利用，目前也同步規劃建立廠內銅全循環 Loop，將電解銅製成氧化銅，用於電鍍線上再利用評估。

項目	2021	2022
金鹽耗用量(噸)	641.9	848.4
總回收再使用量	276.5	207.8
再循環比例	43.1%	24.5%
廢棄銅產生量(噸)	802,542.7	881,576.9
總回收再使用量	417,073.5	480,477.0
再循環比例	52.0%	54.5%
其他下腳料廢品產生量(噸)	55,253.8	65,217.9
總回收量	52,907.5	62,322.9
回收率(%)	95.8%	95.6%

3-7-3.未來推動方向



3-8.環境管理與法規遵循

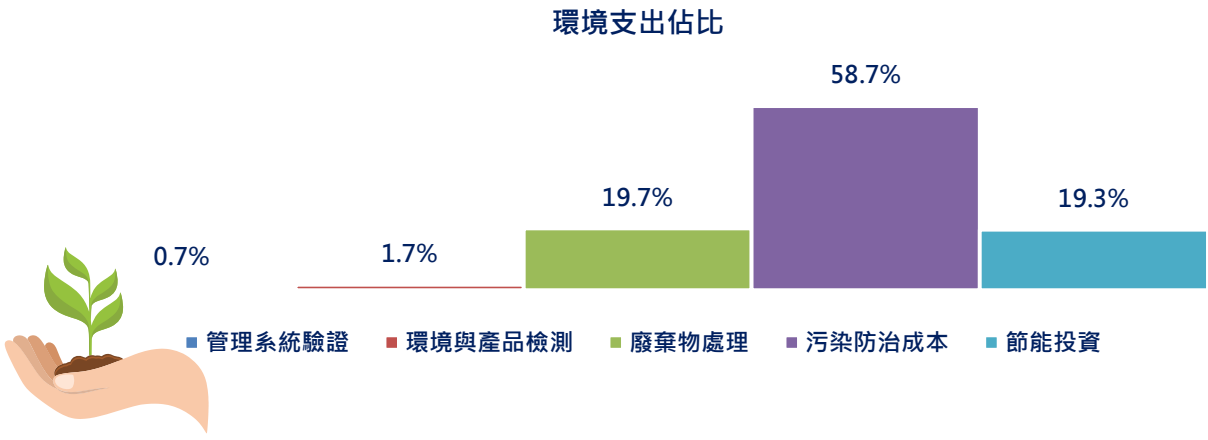
華通隨著國際環境議題及趨勢，主要廠區陸續導入ISO 14001、ISO 14064-1管理系統，確保在追求經營績效的過程，滿足各當地政府環境法規的要求，並定期召開環安衛審查會，審查評估前一年度之環安衛管理計劃及目標、標的執行情形，同時訂定當年度環安衛管理目標，並由相關部門確實執行。

3-8-1.環保法規符合性

公司將將法規符合性視為最基本要求，並在官方網站設有利害關係人專區，一旦收到任何環境相關議題或申訴，將依照標準內部流程進行處理及回應，2022年無任何污染洩漏造成公司停產或居民圍廠抗爭事件，也無任何環保罰鍰事件。

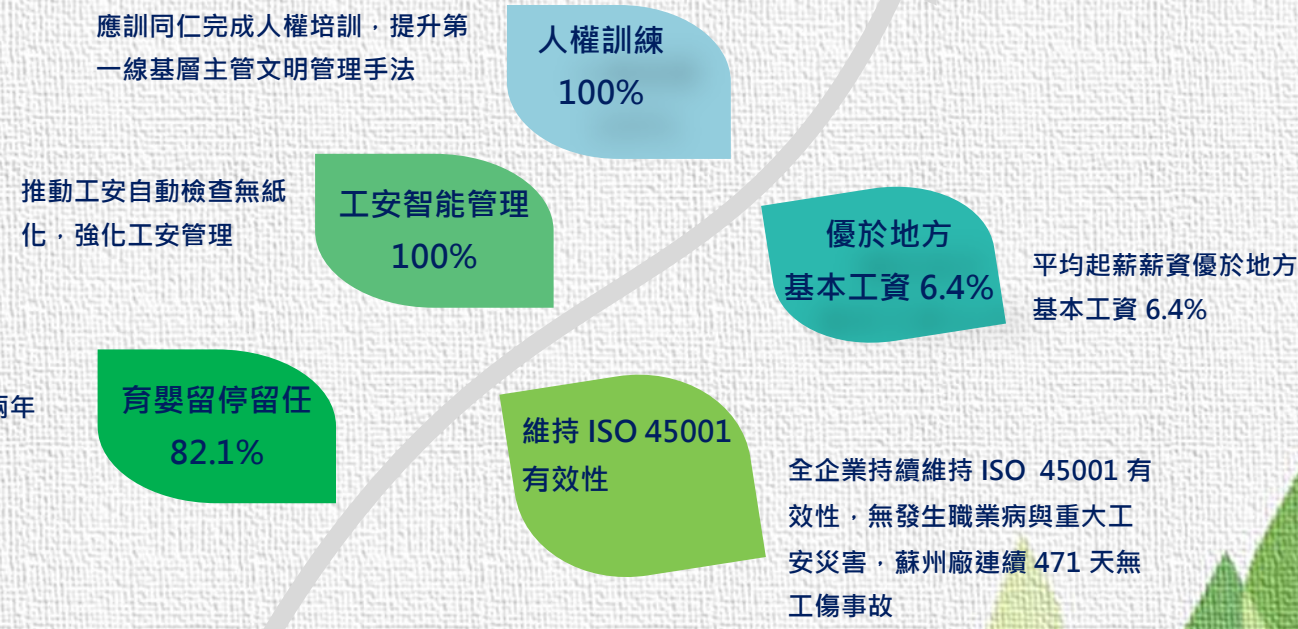
3-8-2.環保支出

以追求永續經營為前提，華通取得環境相關的管理系統驗證外，也採取各類環保措施每年投入經費作為環境保護方案執行的支出，包含污染防治、節能耗用、廢棄物處理與管理系統認證等費用，2022年投入環保支出共計新台幣 276,965.0 仟元，相較 2021 年減少 245,925 仟元(47.0%)，主要為 2021 年有大量的設備汰換(雷射鑽孔、VCP)，而 2022 年除持續推動設備汰換外，政府與客戶要求於污染排放量的管控日趨嚴格，很難再獲得擴產需要的廢水排污總量，為提前因應此趨勢，積極開發節能設備、變頻器調整、空壓系統、廢水場魯氏鼓風機汰換、待機自動降頻節能等專案，希望藉此減少營運時對環境的衝擊，並引領公司邁向永續發展。



4. 華通員工照顧

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



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		2022 年執行成果	達成進度	未來目標
人權與人才吸引 留任	▶ 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 6.3%(台灣廠區：4.3%，大陸廠區：7.3%)。 ➤ 雇用多元化人才，少數民族及身心障礙員工佔全體員工 8.6%，且皆優於法規超額進用(118%)。 ➤ 年度計劃總課程完成率 100%，SA8000、RBA 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。 ➤ 無任何重大違反法規事件(罰金超過新台幣 100 萬元)。	✓	1. 台灣區自願離職率≤3%，大陸區≤7%。 2. 持續依循 SA8000、RBA 準則落實人權管理，無發生強迫或強制勞動事件。 3. 維持友善職場，無不法侵害事件。 4. 持續維持無重大違反法規事件。 5. 持續掌握市場薪資資訊，提供具有競爭力的薪酬。
員工健康安全	▶ 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 轉版，維持有效性。 ➤ 全員參與安全衛生提案件數共 540 件(台灣廠區 92 件、大陸廠區 448 件)。 ➤ 化學暴露造成的職業病 0 件。 ➤ 無任何重大違反法規事件(罰金超過新台幣 100 萬元)。 ➤ 持續工安法規自動檢查納入 PAD 點檢系統，無發生重大災害(無人傷亡) ➤ 高風險行為(如跌倒、夾傷等)建立動畫宣導課程，並完成工安自動檢查表智能電子化管理達 100%。	✓	1. 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。 2. 全員參與安全衛生提案件數>150 件(台灣區)、>500 件(大陸區)，並持續推動全員工安實操。 3. 遴選現場資深同仁協助辨識作業環境中可能發生的潛在危害風險，增加員工參與風險危害辨識評估控制過程，有效提升危評執行成效並形成安全文化，並舉辦廠級危評評比比賽，獎勵危害風險評估執行優良單位，加深工安管理的正向循環，進而達到預先防範 4. 對火災損防建立相關防範機制，推動設計標準化和保養規定全面檢討。 5. 持續保持零重大災害、零死亡及零職業病案例。
社會參與和公益	持續社會投入，參與公共事務與在地關懷，成為積極回饋社會的參與者，發揮社會影響力與促進社區發展，邁向永續美好的未來。	➤ 社會參與投入總金額新台幣 1,106.5 萬元。 ➤ 共計捐助台灣 7 家社福機構，關懷弱勢並持續捐助。 ➤ 從 2017 年起長期透過獎學金來培育社會優秀人才，2022 年有 136 位優秀學生獲得獎助學金(其中有 21 位清寒學生)，累計共有 741 名優秀學生受益(其中有 114 位清寒學生)，獎學金補助及頒發計新台幣 801 萬元。	✓	1. 敦親睦鄰：參與鄰近社區公共事務打造和諧互惠互利生活圈。 2. 弱勢關懷：結合社福單位提升社會福祉。 3. 環境保育：串聯不同屬性非營利組織推廣環保理念。 4. 培力青年人才：提供獎學金，培植優秀科技儲備人才 5. 投入總金額較 2022 年持續成長。

4-1.人權保障與維護

員工是華通最重要的資產之一，除嚴格遵守各項勞工法規外，還致力於遵循國際及客戶行為準則等更嚴格的勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系之標準，為員工打造適才適所、健康安全的職場環境，並提供完善優渥的薪酬福利制度、關心同仁身心健康、規劃完整的人才培訓制度，協助同仁在工作中發揮長才。

華通亦將維護工安視為基本要件，藉由塑造工安實操，鑑別潛在工安風險，並設置透明暢通的勞資溝通機制，守護同仁權益與職場安全，另外我們主動申請 SA8000 社會責任標準認證，目前台灣蘆竹、大園、惠州(電腦+精密)及重慶廠已取得證書，同步申請加入 RBA-On 平台，逐步推動 RBA 稽核認證，確保公司在管理人權議題，具備一致的工作架構及依循標準，每年進行自我 SAQ 評估，在 2022 年各據點均無重大違反人權情形，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動。

4-1-1.人權承諾與政策

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



華通人權政策

▲人權風險鑑別與重大議題



華通每年檢視內部制度是否符合最新 RBA 準則，以徹底落實 RBA 行為準則的規定，在人權議題透過執行自我檢查審核與員工訪談等作法，辨識出各營運廠區可能違反人權的潛在風險及議題，依風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取人權保障、損害減緩方案或補償措施。

除內部自我檢視機制外，也因應客戶委託之第三方機構執行 RBA 驗證稽核(VAP)，透過外部稽核的角度，使整體管理制度更完備，並將稽核報告透過 RBA-On 平台提供給客戶，2022 年 RBA 自主評鑑(SAQ) 分數皆高於 90 分，風險度為低風險。



項目	台灣廠區	大陸廠區
SAQ	91.7	93.0
VAP	180.1	180.7

▲人權管理推動與減緩措施

華通在營運各環節納入人權議題考量，採用 SA8000 及 RBA 規範進行人權鑑別評估，透過內部稽核以自我檢查、HR 內部審查及員工訪談，定期評估人權風險暴露情況，亦對供應鏈夥伴執行人權問卷調查，全企業共執行 8 次內部評估及接受 32 次外部稽核，並依稽核結果採取各項減緩措施及改善。

人權關注事項	影響對象	評估工具	目標作為	減緩措施	補救措施
職業健康安全 ↓	所有員工	↻ RBA 內稽 ↻ 風險鑑別 ↻ 職業傷害報告表	↻ 針對高職業危害的崗位，採取配備防護用品與職業衛生健康檢查等預防性措施。 ↻ 盤查是否有因化學品暴露造成的職業疾病	↻ 定期風險鑑別，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。	↻ 安排醫師面談及健康指導，給予完善醫療協助。 ↻ 因公受傷補償或醫療補助申請。 ↻ 提供員工心理諮詢與抒發管道。
禁止強迫勞動 與禁用童工 ↓	新進員工 所有員工	↻ RBA 內稽 ↻ 員工訪談 ↻ 身分證明	↻ 遵守 RBA 自由選擇就業相關規範。 ↻ 明文禁止不雇用非自願勞工及童工。 ↻ 應聘者須提供相關身分證明文件落實查核，並面談諮詢其工作意願。	↻ 檢核新進人員年齡文件，到職當日繳驗身分證正本現場核實，大陸廠區與公安系統連動核對年齡 ↻ 人事系統小於任用歲數資料出現警示及無法建檔 ↻ 外籍移工落實零收費政策，加強人權關懷，可自由進出工作場所與宿舍。	↻ 強化聘用流程與管理事宜 ↻ 馬上停止童工工作，並通知其家長或監護人，公司負擔其交通、住宿、教育等費用。
多元任用及不歧視 ↓	新進員工	↻ RBA 內稽 ↻ 員工訪談 ↻ 身分證明 ↻ 申訴調查	↻ 明確揭示不歧視原則，並提供面試主管招募訓練課程及面談注意事項提醒。 ↻ 鼓勵單位多任用不同族群人員。	↻ 建置身障人員工作職場設施。 ↻ 面談培訓課程，教導不得詢問與工作無關之個資 ↻ 應徵者進行抽訪，確保無歧視情形發生。 ↻ 增聘原住民，並依法提供年歲祭儀假	↻ 若違反歧視事宜，將依相關獎懲規範懲處。 ↻ 邀請該應徵者重新進入面談流程
自由結社 ↓	所有員工	↻ RBA 內稽 ↻ 員工訪談 ↻ 申訴調查	↻ 員工享有組織、參與或拒絕加入工會的權利。 ↻ 暢通的員工溝通管道與意見回饋。	↻ 定期舉辦勞資會議。 ↻ 公司代表參與工會理監事會議，平等對談。 ↻ 與工會進行協商，保障工會成員不遭受不當對待	↻ 若有遭受不當打壓，立即回應訴求並誠信協商。
工時、同工同酬 ↑	所有員工	↻ RBA 內稽 ↻ 員工訪談 ↻ 考勤系統	↻ 依 RBA 管理七休一與週工時，並定期檢核薪酬，不低於當地最低工資。 ↻ 不得以任何形式強迫加班，並依法提供補休或加班費。 ↻ 不因性別、年齡、種族等對薪資有差別待遇 ↻ 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。 ↻ 加班需取得員工同意，並於事後提供加班費或補休。 ↻ 調整人力配置，確保合理之人力計畫、工時管控與休假排程。	↻ 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。 ↻ 依法給予加班費並適時休息，合理公平之工作分配，並增補足額人力。
薪資與福利 ↓	所有員工	↻ RBA 內稽 ↻ 員工訪談 ↻ 申訴調查	↻ 符合所有薪酬相關法律，不以扣工資為紀律處分之手段。 ↻ 每次支薪週期提供充分之薪資明細資訊	↻ 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。

人權關注事項	影響對象	評估工具	目標作為	減緩措施	補救措施
防治性騷擾與 職場不法侵害 ↓	所有員工	➤ RBA 內稽 ➤ 員工訪談 ➤ 申訴調查	➤ 完善性騷擾及不法侵害內部申訴處理機制，擬定管理辦法，設置性騷擾及不法侵害申訴海報、專線與信箱。	➤ 以往相關案例做成宣導教材，每年執行職場不法侵害及性騷擾防治教育訓練。 ➤ 透過定期 RBA 內稽進行風險預防。	➤ 若查有性騷擾或不法侵害之實，依獎懲辦法進行處理，並返還員工應有權利。 ➤ 必要時協助安排諮商輔導，採取適當之糾正、懲戒及處理措施
員工身心健康 及工作生活平 衡、母性保護 ↓	所有員工、懷孕及分娩後期間女性	➤ 不定時衛教 ➤ 廠醫巡廠關懷	➤ 不定期飲食衛教、健康促進活動(捐血、戒菸、減重等)。 ➤ 作業環境對母體或胎兒造成危害，孕期內內女性列入追蹤。 ➤ 提供多元活動與社團參與。	➤ 執行健康管理計畫，女性勞工母性健康保護、工作場所危害評估及產前、產後相關衛教。	➤ 廠醫與醫護單位評估、安排醫師面談及健康指導。

▲ 人權指標落實情形

華通遵循各項當地勞動法令與相關規定，2022 年無重大違法情事，而在上述人權風險中，工時(月加班超時)目前無法符合當地法令要求，雖無受到罰鍰，但仍透過 PDCA 循環落實減緩，目前持續透過教育訓練、宣導溝通及系統管理三大減緩措施，降低人權衝擊。



申訴管道

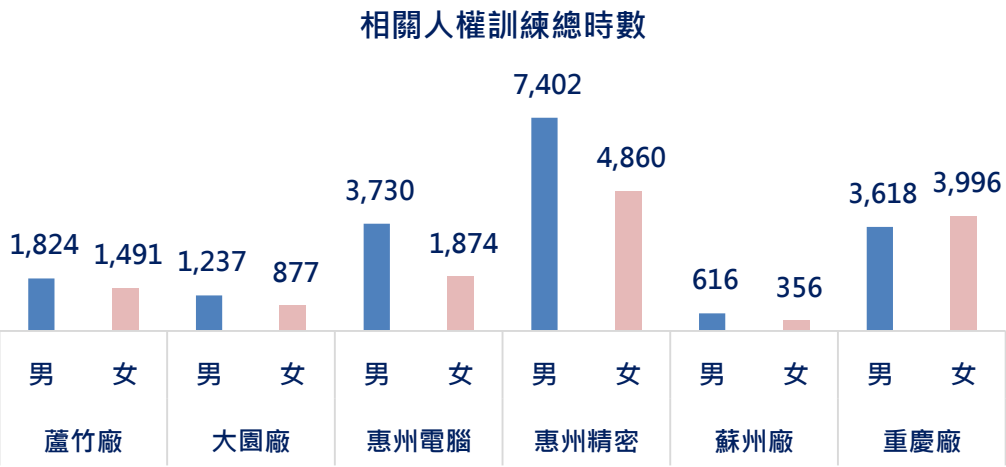
- 公司設有員工意見箱、電子申訴信箱、工會、即時反應小卡等多個暢通的申訴管道。
mailto:mailbox@compeq.com.tw
03-3231111#2230、2210
- 定期舉辦勞資會議、勞工代表大會、工會理監事會議，讓員工可隨時反應問題。

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，確保有風險時可即時介入處理。

▲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，2022 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，2022 年人權保障訓練共有 1.9 萬人次總時數逾 3 萬小時，員工 100%完成人權相關培訓，華通將持續推動相關教育訓練，以提高人權保障意識。



▲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，2022 年末有任何職場暴力及性騷擾申訴成立。此外為讓每位員工對於職場性騷擾有所瞭解並知道應當如何面對處理和尋求協助，透過公司內部線上學習平台每年定期複訓，並列入新進人員必修課程，讓同仁對於性騷擾有更深入的瞭解，確實保障自我的權益。

零容忍

不容忍本公司員工間或訪客、客戶及陌生人對本公司員工有有形或無形的暴力行為。

懲處規定

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

申訴管道

任何人員目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即撥打員工申訴專線或利用內部申訴信箱進行申訴通報。

mailbox@compeq.com.tw
03-3231111#2230、2210

教育訓練

納入新人及所有員工必修課程，並每年進行複訓。

補救措施

身份確實保密，並協助提供工作調整或更換崗位，及身心健康追蹤等補償措施。

4-1-2.性別平等與關懷

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



2022 年度復職率為 87.1%，留任率約 82.1%，持續提供順暢的育嬰留停管道，員工可兼顧家庭與事業並落實性別平等，讓男女性員工得到更好的保障，並於屆滿前主動詢問回任意願。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。

2022 年申請育嬰留職停薪人數統計		男	女	合計
2022 年符合育嬰假申請資格人數	A	148	93	241
2022 年申請育嬰假人數	B	24	53	77
申請率	C=B/A	16.2%	57.0%	32.0%
2022 年應復職人數	D	10	21	31
2022 年實際復職人數	E	6	21	27
復職率	F=E/D	60.0%	100.0%	87.1%
2021 年育嬰留停復職人數	G	10	18	28
2021 年育嬰留停復職且於 2022 年在職滿 12 個月人數	H	7	16	23
留任率	I=H/G	70.0%	88.9%	82.1%

註：大陸廠區無法定育嬰假之適用

為提供女性同仁安心的工作環境，提供懷孕同仁優先停車位、孕婦餐，並設有哺乳室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，不會有不利薪資之對待。醫護室亦針對懷孕及哺乳同仁進行母性健康危害評估，2022 年共有 259 位女性員工接受廠醫評估。

公司遵守職業安全衛生法，對有母性健康危害之虞的工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，依廠醫適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施並留存紀錄，同時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。



設立孕婦專用汽機車專用車位，使媽咪們更加便利



設立專屬的哺乳室，媽媽員工哺乳、集乳更加舒適、隱密方便



提供孕婦專屬粉色背心，防止碰撞，行動更放心

4-1-3.外籍移工關懷與照顧

台灣廠區有聘雇外籍移工因應人力需求，聘用流程與管理皆符合國際人權及 RBA 的相關規範，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，以確保合格合規任用。

疫情期間入職的外籍同仁，也由公司支付所有防疫相關費用，針對期滿外籍同仁，除支付離境全額機票費用，亦同時負擔離境前 PCR 檢測費用。

外籍移工關注事項		相關做法
人權管理	外籍移工人權管理	➤ 新進移工發放一本 RBA 及公司相關政策宣導手冊，並依國籍設有不同管理員與 Line 群組，讓外籍移工可以快速找到對的窗口進行問題反應。 ➤ 可自由進出宿舍，無扣押或代保管護照及證件。
	落實零收費政策	移工無需負擔仲介費等招募費用(零收費)，並透過不定期訪談確認有無違反。
	尊重宗教自由	提供宗教信仰場所或相關資訊。
	採用當地母語宣導與教育訓練	➤ 公司重要政策規章、勞動契約、工作機台儀器設備操作說明、危險標示、訓練教材、活動宣導、健檢諮詢等皆翻譯為其當地母語。 ➤ 將翻譯印製成海報張貼於各個廠區、換鞋區內及餐廳宿舍，達到與員工零障礙溝通。
生活關懷	不定期座談會	設置不定期員工座談會、申訴信箱、熱線電話、員工意見箱、移工事務窗口及移工群組。
	提供衛教宣導	➤ 提供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。 ➤ 因應 Covid-19 早晚量測體溫、健康狀況調查與外出接觸史調查，宿舍定時消毒。
	舉辦活動	每年春節舉辦一次外籍同仁旅遊活動，透過行程規劃，讓外籍移工一起玩樂。
	提供特色餐點	提供母國特色風味餐，讓移工可以吃到自己家鄉的味道
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 2022 年底全企業人數 20,995 人，較去年增加 1,305 人(6.6%)，主要為 2022 年各廠持續增加產能，其中以大陸惠州廠區(電腦+精密)人數最多，約佔所有人數之 53.2%，其次為台灣蘆竹廠區，約佔所有人數之 18.9%，台灣區外籍員工約佔台灣正式員工 21.8%，包含菲律賓、印尼及泰國等多元化員工，且 2022 年無聘任兼職人員，100%為全職人員。公司依循相關 CSR 規定不限制或脅迫員工，亦不使用任何形式的強迫、監禁、抵押、扣留身份證、護照、居留證或金錢的手段，受僱必出於員工自願。

遵照SA8000、RBA及重要客戶之標準，絕不使用童工，而為避免誤用童工，我們制定完善之童工救濟管理程序，包含前端招募如何篩選以及誤用後之相關流程，如提供給予必要之教育保障，且協助支付相關教育費用，以確保誤用後之童工能持續接受義務教育等。此外，公司同時僱用多元類別的員工，亦獲得桃園市政府青年職場「有頭鹿」之肯定。

通過國際勞工系統認證

台灣區 SA8000 認證



大陸區(惠州電腦/惠州精密/重慶)



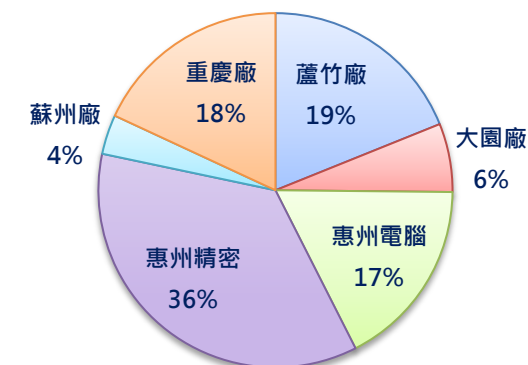
台灣區/大陸區(惠州電腦/惠州精密)RBA 認證



青年職場「有頭鹿」肯定



員工分佈

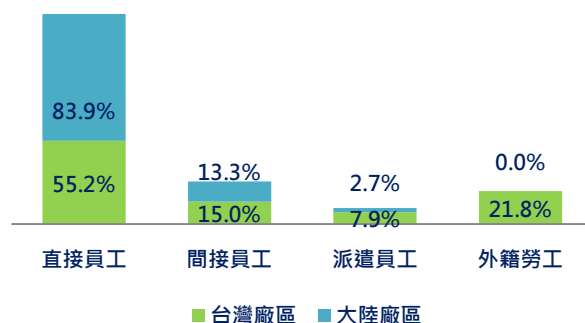


台灣廠區的勞工年齡分佈大多落在 30~50 歲之間，約佔總人數約 60.8%，而大陸廠區之員工則以<30 歲為主，約佔總人數 45.5%，顯現大陸地區之員工及求職者皆較為年輕化。因 PCB 產業製程仍需仰賴人工及耗費體力之工作，故男性員工比例 (59.3%)高於女性員工(40.7%)。

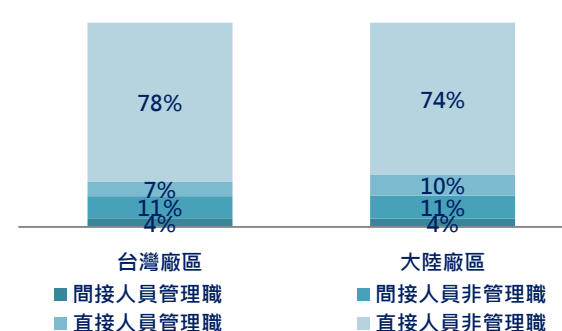
人力趨勢



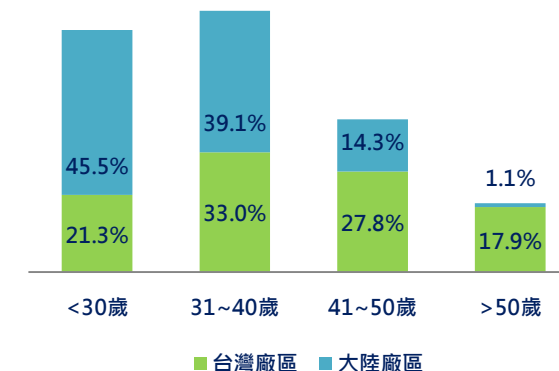
員工類別分佈



員工職等分佈



員工年齡分佈



類別	組別	蘆竹廠						大園廠						惠州電腦					
		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	1,235	59%	867	41%	2,102	53%	495	61%	318	39%	813	62%	2,160	67%	1,042	33%	3,202	88%
	間接員工	370	54%	309	46%	679	17%	81	70%	34	30%	115	9%	288	65%	158	35%	446	12%
	派遣員工	206	61%	132	39%	338	9%	52	64%	29	36%	81	6%	-	-	-	-	-	0%
	外籍勞工	401	47%	450	53%	851	21%	160	53%	143	47%	303	23%	-	-	-	-	-	0%
員工職務	間接(課級以上)	159	87%	23	13%	182	5%	36	90%	4	10%	40	3%	120	78%	34	22%	154	4%
	間接非管理職	211	42%	286	58%	497	13%	45	60%	30	40%	75	6%	209	61%	132	39%	341	9%
	直接(領班以上)	206	76%	65	24%	271	7%	84	80%	21	20%	105	8%	367	81%	85	19%	452	12%
	直接非管理職	1,636	54%	1,384	46%	3,020	76%	623	57%	469	43%	1,092	83%	1,752	65%	949	35%	2,701	74%
年齡分佈	<30 歲	441	57%	330	43%	771	19%	209	59%	143	41%	352	27%	1,074	74%	372	26%	1,446	40%
	31~40 歲	772	58%	549	42%	1,321	33%	269	64%	154	36%	423	32%	924	66%	482	34%	1,406	39%
	41~50 歲	613	53%	533	47%	1,146	29%	201	63%	120	37%	321	24%	400	56%	308	44%	708	19%
	>50 歲	386	53%	346	47%	732	18%	109	50%	107	50%	216	16%	50	57%	38	43%	88	2%
各廠總人數		3,970						1,312						3,648					

類別	組別	惠州精密						蘇州廠						重慶廠					
		男		女		組別小計		男		女		組別小計		男		女		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比
雇用類型	直接員工	4,234	65%	2,243	35%	6,477	178%	90	66%	47	34%	137	18%	1,546	46%	1,822	54%	3,368	89%
	間接員工	637	62%	397	38%	1,034	28%	76	40%	112	60%	188	25%	252	59%	177	41%	429	11%
	派遣員工	-	-	-	-	-	0%	294	68%	138	32%	432	57%	-	-	-	-	-	0%
	外籍勞工	-	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	-	0%
員工職務	間接(課級以上)	235	74%	84	26%	319	9%	22	42%	31	58%	53	7%	89	81%	21	19%	110	3%
	間接非管理職	599	62%	364	38%	963	26%	54	40%	82	50%	136	18%	163	51%	156	49%	319	8%
	直接(領班以上)	310	70%	132	30%	442	12%	24	65%	13	3%	37	5%	509	73%	191	27%	700	18%
	直接非管理職	3,727	64%	2,060	36%	5,787	159%	360	68%	171	32%	531	70%	1,037	39%	1,631	61%	2,668	70%
年齡分佈	<30 歲	2,706	72%	1,066	28%	3,772	103%	245	70%	103	30%	348	46%	953	60%	635	40%	1,588	42%
	31~40 歲	1,599	60%	1,052	40%	2,651	73%	186	53%	164	47%	350	46%	684	39%	1,049	61%	1,733	46%
	41~50 歲	543	53%	489	47%	1,032	28%	27	47%	30	53%	57	8%	141	31%	315	69%	456	12%
	>50 歲	23	41%	33	59%	56	2%	2	100%	0	0%	2	0%	20	100%	0	0%	20	1%
各廠總人數		7,511						757						3,797					

4-3.人員進用與留任

▲新進員工概況

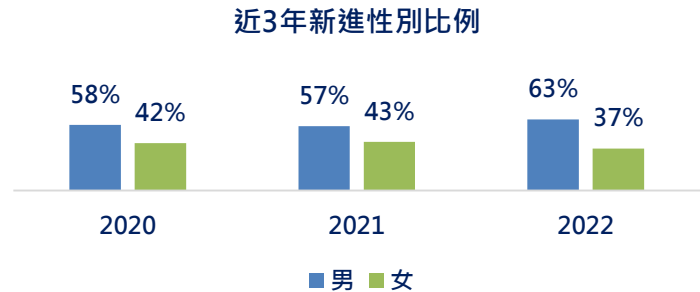
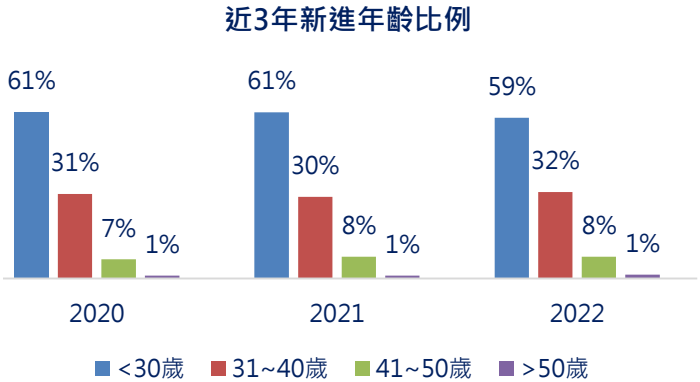
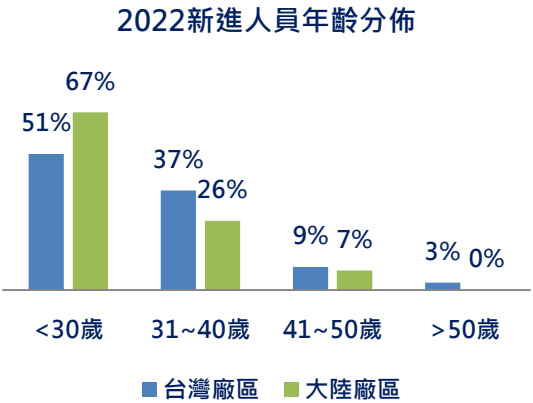
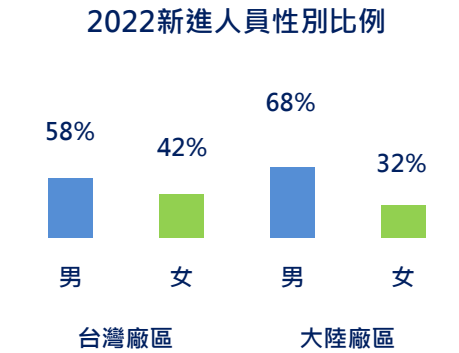
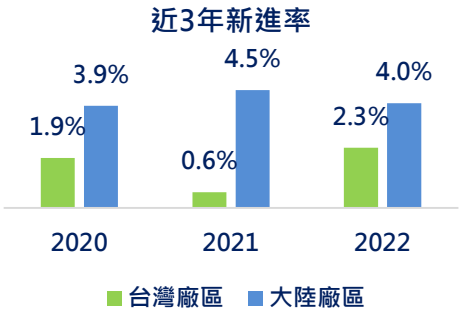
華通恪遵當地政府勞動法令，嚴格把關以鑑別員工真實年齡，不誤用及招聘童工，並確保未滿 18 歲的勞工不可從事具有危險性或有害性的工作，同時對懷孕期員工亦給予相當保護，因公司產業為技術及勞動密集，需大量現場操作工作，以男性員工為主要人力，故男性員工比例高於女性。

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	
	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率
<30 歲	226	8.8%	178	9.8%	97	7.2%	71	8.2%	884	6.9%	258	5.8%	2,189	6.7%	808	6.3%	140	4.8%	57	4.6%
31~40 歲	187	2.7%	127	2.5%	60	2.4%	44	3.3%	284	2.6%	104	1.8%	702	3.7%	281	2.2%	67	3.0%	36	1.8%
41~50 歲	41	0.6%	34	0.6%	17	0.8%	5	0.4%	77	1.6%	44	1.2%	194	3.0%	128	2.2%	5	1.5%	3	0.8%
>50 歲	15	0.3%	12	0.3%	3	0.2%	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
總計	469	2.2%	351	2.1%	177	2.4%	121	2.5%	1,245	4.2%	406	2.8%	3,085	5.3%	1,217	3.8%	212	3.8%	96	2.7%
新進人數總計	820				298				1,651				4,302				308			
新進率	2.2%				2.4%				3.8%				4.8%				3.4%			

註：新進率=年度總新進人數(2022 年錄取且年資滿 3 個月人員)/年底(2022/12/31)該年齡分組之在職人數/12 個月。

新進人員統計	重慶廠			
	男		女	
	新進人數	新進率	新進人數	新進率
<30 歲	705	6.2%	387	5.1%
31~40 歲	250	3.0%	390	3.1%
41~50 歲	53	3.1%	85	2.2%
>50 歲	1	0.4%	0	0.0%
總計	1009	4.7%	862	3.6%
新進人數總計	1,871			
新進率	4.1%			

2022 年新進員工較 2021 年增加約 18.3%，主要受到新冠肺炎疫情影響，在職員工因受政府疫情防控制無法上班導致離職，人員的流動率間接影響新進員工相對增加，若以年齡層來分析，主要以 30 歲以下區間人數增加最多，整體男女性人數比例約為 1.7:1。



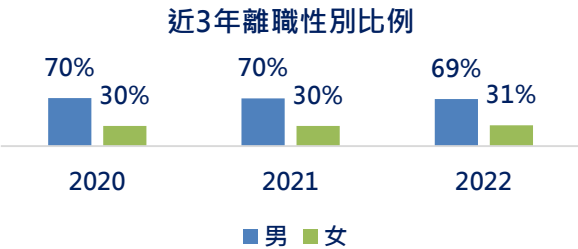
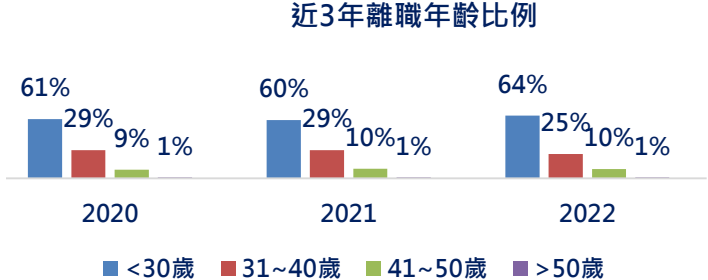
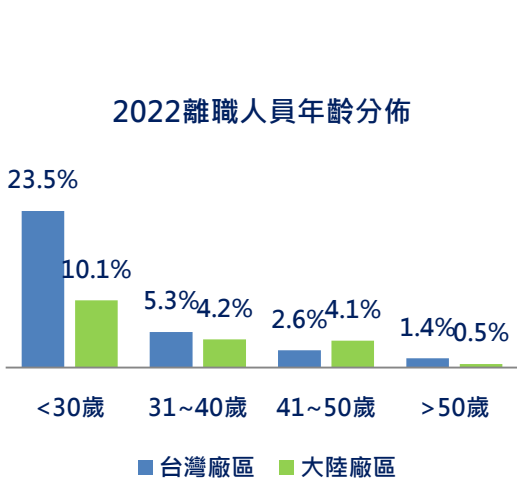
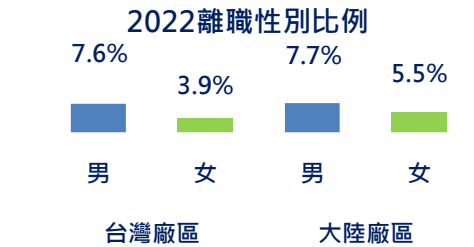
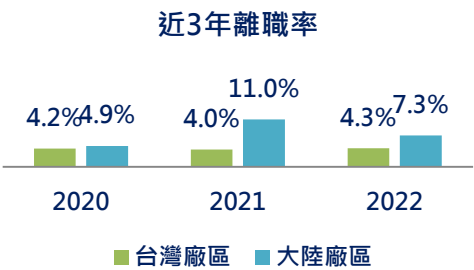
▲人員離職概況

2022 年離職人員較 2021 年增加約 7.0%，大陸區則有下降，主要受到新冠肺炎疫情影響，在職員工因受政府疫情防控管制無法上班導致離職，若以年齡層來分析，主要以 30 歲以下區間人數離職最多，因產業屬性導致季節性訂單及產能變化劇烈，並連帶影響公司整體之人力調配計畫，造成直接員工有不定期大量招募及離職的情況，再加上直接員工為主要人力結構主體，故整體離職率的變化會明顯受到直接員工因素影響。華通亦持續透過輔導員制度及離職流程改善，分別由主管及人資進行離職面談，瞭解員工離職原因，並透過個人專長、工作內容、工作地點之調整或提供內部轉職機會達到員工留任之目的，針對可回任之同仁，積極提供離職返任機會。

離職人員統計	蘆竹廠				大園廠				惠州電腦				惠州精密				蘇州廠			
	男		女		男		女		男		女		男		女		男		女	
	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率
<30 歲	650	25.2%	445	24.4%	276	20.5%	186	21.5%	1,355	10.5%	345	7.7%	4,022	12.4%	1,438	11.2%	502	17.1%	187	15.1%
31~40 歲	339	4.8%	248	4.9%	173	6.9%	89	6.7%	422	3.8%	150	2.6%	1,165	6.1%	585	4.6%	235	10.5%	106	5.4%
41~50 歲	185	2.7%	141	2.4%	75	3.4%	25	1.8%	109	2.3%	69	1.9%	296	4.5%	520	8.9%	17	5.2%	4	1.1%
>50 歲	73	1.6%	64	1.6%	12	0.9%	4	0.3%	1	0.2%	2	0.4%	4	1.4%	2	0.5%	0	0.0%	0	0.0%
總計	1247	6.0%	898	5.3%	536	7.3%	304	6.3%	1,887	6.4%	566	3.9%	5,487	9.4%	2,545	8.0%	754	13.7%	297	8.3%
離職人數總計	2,145				840				2,453				8,032				1,051			
全體離職率	5.7%				6.9%				5.6%				8.9%				11.6%			
自願離職率	4.2%				4.5 %				5.6%				8.9%				11.6%			

註：離職率=年度總離職人數(2022 年度離職人員)/年底(2022/12/31)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)

離職人員統計	蘆竹廠			
	男		女	
	離職人數	離職率	離職人數	離職率
<30 歲	535	4.7%	296	3.9%
31~40 歲	178	2.2%	270	2.1%
41~50 歲	27	1.6%	55	1.5%
>50 歲	1	0.4%	0	0.0%
總計	741	3.4%	621	2.6%
離職人數總計	1,362			
全體離職率	3.0%			
自願離職率	3.0%			



▲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，2022 年全企業各廠區之管理職多數以當地員工為主，台灣地區為 100%為當地員工擔任，而大陸廠區由於就業人流複雜，平均約 46%由當地聘用，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	台灣廠區				大陸廠區							
	蘆竹廠		大園廠		惠州電腦		惠州精密		蘇州廠		重慶廠	
	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	145	21	12	2	14	3	20	4	3	8	10	2
高階管理職人數	145	21	12	2	39	9	63	13	7	9	29	3
當地高階管理職	100%	100%	100%	100%	36%	33%	32%	31%	43%	89%	34%	67%
「當地」基層管理職 (課級領班)人數	257	77	106	24	148	52	146	80	4	15	489	179
基層管理職人數	257	77	106	24	448	110	483	203	39	35	598	212
當地基層管理職	100%	100%	100%	100%	33%	47%	30%	39%	10%	43%	82%	84%

註→當地定義：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，未來仍將持續積極於內部展開工作職務之評估，以持續足額超額晉進用，為身心障礙人士增加更多就業機會。(台灣區 2022 年獲得桃園市政府超額進用獎勵金 65,000 元 NTD)。



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	37	106%	46	1.2%
大園廠	11	100%	29	2.2%
惠州電腦	62	122%	374	10.3%
惠州精密	173	166%	897	11.9%
蘇州廠	1	100%	22	2.9%
重慶廠	45	115%	109	2.9%

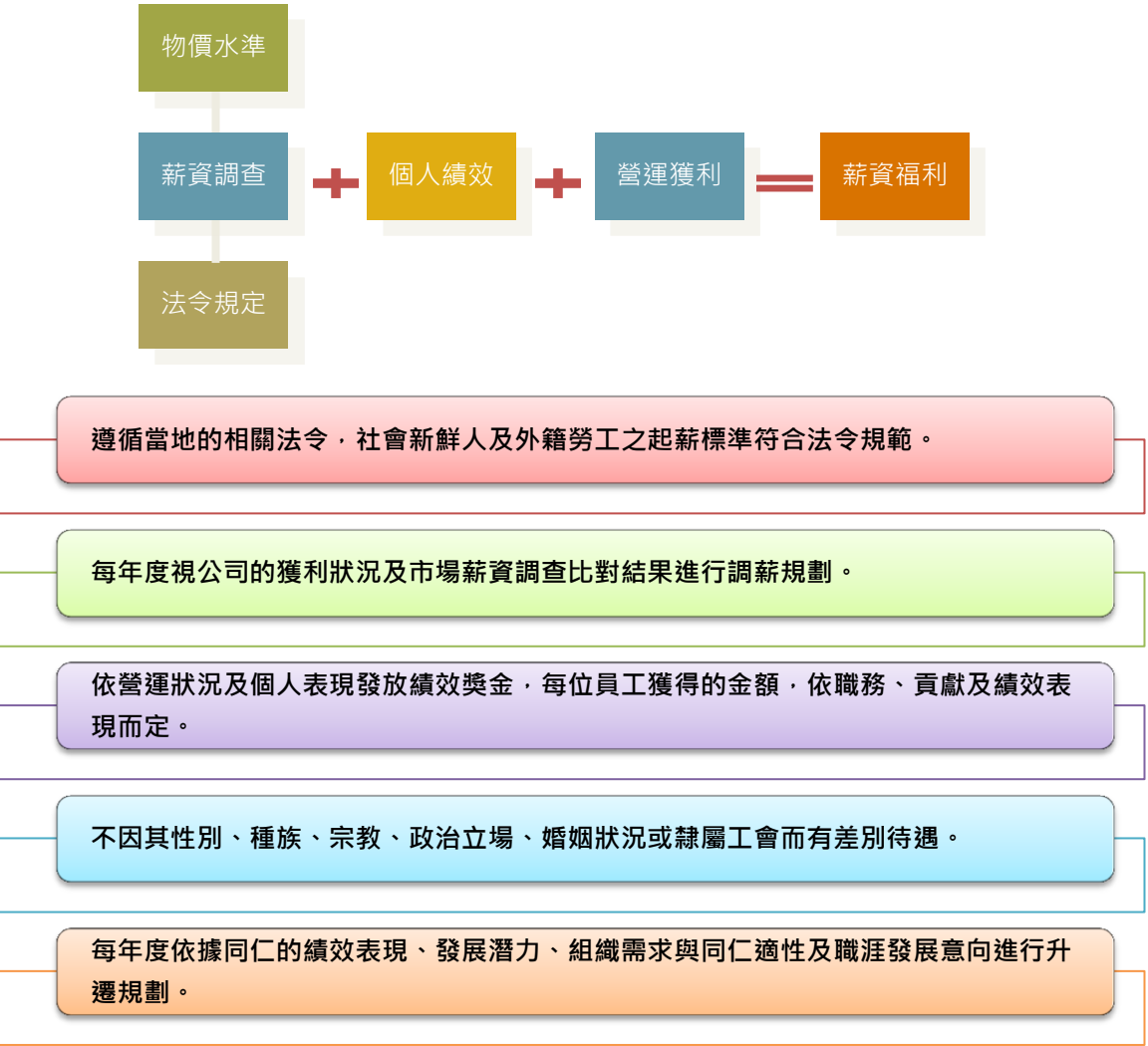
註：台灣少數民族為原住民；大陸少數民族為非漢族之民族

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	2020		2021		2022	
	台灣廠區	大陸廠區	台灣廠區	大陸廠區	台灣廠區	大陸廠區
整體員工女性比例	43.3%	38.8%	42.7%	40.5%	43.2%	39.1%
女性主管比例	5.3%	2.8%	5.8%	2.8%	5.4%	9.7%
女性高階管理職(理級主管以上)	1.1%	0.5%	1.1%	0.6%	1.0%	0.6%
女性基層管理職(課級、主任、 領班及小組長)	4.3%	8.0%	4.3%	8.5%	4.4%	9.1%

4-4.具競爭力的薪酬福利

華通建立具有外部競爭力及內部公平性之薪資制度，依其教育程度及工作經歷而決定，不因其種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、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薪酬，另參與每年TPCA薪資調查，除基本薪資外，亦會依據營運狀況及業界水準評估年度調薪方案，確保整體薪酬在人才市場中具競爭力。



▲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，2022 年薪資平均數及中位數均較 20201 年增加，主要因 2022 年營業額大幅增加，相關獎金幅度都較前一年度高，下表資訊可於公開資訊觀測站查詢 <https://mops.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>。

項目	2021 年	2022 年	增/(減)比率
人數	4,270	4,379	2.6%
薪資平均數(仟元/人)	889	1,004	12.9%
薪資中位數(仟元/人)	793	894	12.7%

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

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

- 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。
- 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，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

以健全合理的晉升轉調制度作為激勵員工的誘因，降低人員流動性，建立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，以鼓舞士氣提升效率。

由主管指導員工訂定工作目標，以達成組織的中長期目標，並提供績效溝通管道，定期(每月、每半年、每年)與員工進行績效檢視與檢討改善，2022年正式員工皆100%接受評核(不分性別、職務類別)，以公平客觀評核員工工作表現，並作為人才發展、人員異動之參考，以及晉升與調薪之依據。

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

規劃下年度公司營運策略與計畫，並對員工溝通



落實績效面談、績效考核與輔導，檢視個人上半年績效表現

- 期末檢視個人全年績效表現
- 根據過去表現給予回饋，規劃新年度個人績效與發展目標

- 主管協助同仁釐清職務職責，連結單位目標，共同擬定個人目標與發展計畫
- 員工檢視個人目標達成情況並尋求回饋與指導



領域知識、品質管理

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

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



華通基本功

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



華通文化形塑

於外籍員工報到時，進行不同語言之新人訓練，協助快速融入公司文化及瞭解公司政策及制度。

4-5.員工發展與教育訓練

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

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



在訓練資源配置上不分性別、年齡，無論是新進人員、外籍勞工或派遣工，皆需接受職前訓練，而針對在職員工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，強化訓練的時效性，且每年依據營運策略及職能規劃各層級訓練，針對不同崗位也設計不同類別之訓練，讓人員能強化學習效益並與工作連結，在課後能實際運用於工作中，提升工作品質與效率。

核心能力

共同課程 新人訓練 法令知識 職能必修

專業訓練

個人發展

組織管理

主管職別訓練

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

核心管理

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

提案獎勵

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



新進人員訓練

使新進員工快速融入公司組織與文化(含公司重要內規、員工申訴、法規遵循、ESG e-learning 等)，除第一天報到課程，新人必須在 1~3 個月內，完成新人訓練學程(2022 年度完訓率 100%)。

通識性課程訓練

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

全員品質意識提升

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



自我個人發展

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

內部講師訓練

透過內部講師培訓制度，儲訓內部優良講師人才，累積公司知識傳承，累積內部講師 381 人，另感謝與鼓勵講師對公司訓練的持續貢獻，提升內部教學品質，每年教師節也會表揚講師

職能別專業訓練

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

直接人員訓練

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

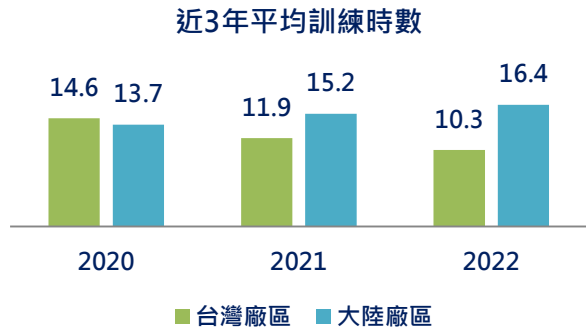
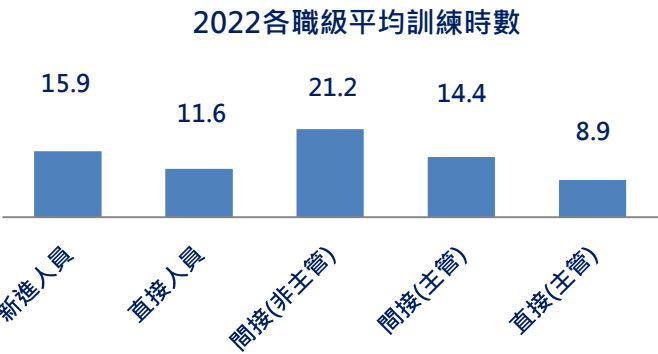
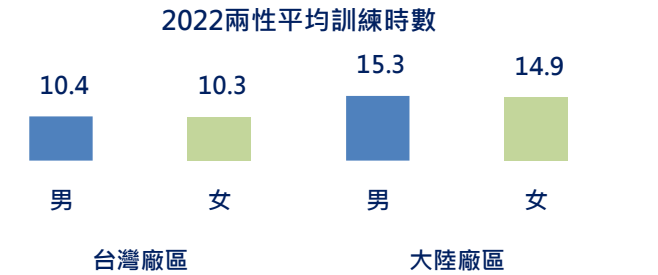
透過教育訓練單位的協助將其轉化為適當的課程給予訓練，使其具備該職位所需的專業技能與知識，並確認其可實際運用在工作中，同時鼓勵每位員工主動分享知識與提出改善方案，並將成果與人員績效考核制度結合，達到員工學習與經驗傳承的目的，2022年共提出1,120件提案改善，總計提案獎金共有新台幣2,349,791元。

華通2022年總訓練時數為823,691.6小時，平均每人訓練時數 13.4小時，訓練總經費共計新台幣3,454,244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	799	45	140	22	114
提(結)案獎勵金(新台幣)	746,480	243,675	920,332	11,050	428,254

類別	蘆竹廠				大園廠				惠州電腦			
	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	24,123.0	17.3	14,308.0	14.4	8,842.5	16.7	5,012.0	16.1	14,743.0	12.1	6,382.0	12.2
直接人員(非主管)	24,233.0	10.9	18,673.5	11.1	10,411.0	9.2	6,096.5	8.8	21,244.0	9.3	9,261.0	8.7
間接人員(非主管)	5,472.0	12.2	2,067.0	6.2	1,083.0	12.9	564.0	19.4	7,635.0	44.6	2,747.0	21.8
間接人員(主管)	1,352.0	6.7	213.0	5.8	292.0	7.7	41.0	10.3	2,627.0	18.6	608.0	16.9
直接人員(主管)	687.0	6.0	182.0	6.7	407.0	4.7	77.5	3.9	3,150.0	8.7	573.0	6.9
訓練總花費 (新台幣)	743,480				185,870				323,920			

類別	惠州精密				蘇州廠				重慶廠			
	男		女		男		女		男		女	
	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數	訓練時數	人均時數
新進人員	38,181.0	12.3	18,112.0	12.2	5,366.1	14.8	3,037.6	14.1	28,056.0	24.0	25,248.0	24.0
直接人員(非主管)	51,834.0	11.3	27,214.0	10.2	7,354.6	17.1	4,018.5	17.9	16,296.0	10.5	25,773.0	14.1
間接人員(非主管)	15,476.0	41.1	5,801.0	23.9	954.2	17.7	944.1	12.1	4,284.0	21.0	3,552.0	21.4
間接人員(主管)	8,702.0	28.3	1,696.0	18.6	339.3	15.4	316.0	10.2	1,716.9	17.7	391.0	17.0
直接人員(主管)	2,658.0	8.8	1,114.0	8.5	342.5	14.3	212.0	16.3	5,412.0	11.0	2,068.0	11.0
訓練總花費 (新台幣)	622,999				264,930				1,313,045			



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则設立所有制度。

▲合宜的工作保障

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

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，亦提供眷屬團體保險方案供選擇，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。

100% 參與退休計畫

保險公司駐點服務

▲穩健的退休提撥制度

華通依法令訂定完善的退休計畫，員工參與退休計劃比率 100%。依台灣勞動基準法規定，員工之退休金透過精算預估後，決定其提撥期間與提撥率，以及依「勞工退休金條例」規定，自 2005/07/01 起，依月提撥一定比例之薪資(每月 6%)，存入員工個人帳戶中，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

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

勞工退休金舊制，依法規提撥退休準備金，另於每年年底進行退休金提撥檢視作業，估算至次年12月31日前符合退休資格者將支領退休金之金額，以確保專戶餘額足以支付。而大陸地區則依照當地法令購買社會保險(養老/醫療/工傷/生育/失業保險)及住房公積金，每月依法提撥一定比率存入勞工個人帳戶中，其他相關退職後福利計畫提撥及費用金額請參閱本公司2022年年报。



華通年報

▲優於法令的措施

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

項目	優於法令措施
有薪病假/事假	台灣廠區相關類別人員享有有薪事假與病假。
喪假	台灣廠區伯、叔父母或兄弟姐妹之配偶喪亡，優於法令給予一天給薪喪假之福利。
產假	台灣廠區為照顧新進之女性員工，優於法令提供到職未滿 6 個月者產假提供薪資照給之產假福利。
加班費	產線作業員加班費計算基數優於法令。
其他福利	提供生日禮金、結婚禮金、生育補助、喪葬慰問等
	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，我們尊重員工於法律上所賦予之權利，未阻止或妨礙員工結社的自由。

雖目前未簽訂團體協約，但藉由成立工會與勞方代表的選舉，所有員工權利皆可受到完整保護，如台灣區90.3%的員工加入工會並受相關法規權益保障，工會運作定期每季召開勞資會議，每年召開一次會員代表大會，每月召開一次或臨時召集理、監事會議，並不定期召開小組長會議向會員宣導公司、工會之政策及收集會員意見，並主導辦理各項工會活動，如團康活動、員工關懷等，同時維護員工權益以及維持穩定的勞資關係，且每季也會定期舉辦勞工教育，聘請廠外業界名師進行相關勞動職場、身心健康等課程，提升員工相關勞動意識。

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

▲溝通管道

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

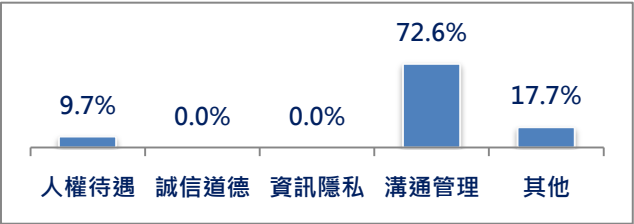
另為使員工瞭解公司經營方針及營運績效，固定舉行週集會及月集會(因疫情暫緩舉行)，另外當有重要事項需對外公告時，會請專人藉由E-mail發放MEMO予所有員工。



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

對申訴案件將依接獲案件所相關之議題進行調查與執行後續改善，亦針對申訴或事件同仁設有保密機制，確保同仁投訴的自由性與保密性，2022 年內部受理 1,861 件員工反應，62 件員工申訴，皆已完成溝通回饋與採取相關改善措施，結案率為 100%。

受理事件中並無因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素被歧視之申訴事件。公司也在工作現場、餐廳設置意見箱及海報，讓員工的意見及需求能得到最即時的傳達及協助。



溝通管道	說明	台灣區		大陸區	
		反應/申訴件數	回應/結案件數	反應/申訴件數	回應/結案件數
勞資會議	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，反應食衣住行各方面問題與建議	24	24	3	3
福委會		19	19	0	0
實體意見箱	人員可直接透過設置於廠內的「實體意見箱」進行反應工作或生活上的問題與建議，相關單位將針對意見進行調查與改善，並公告該事項處理情形與結果於公佈欄，且對人員與相關受調查人員身分保密。	22	22	14	14
員工座談會	向員工說明公司政策與相關注意事項宣導，直接與相關單位面對面溝通，協助同仁快速瞭解公司政策與動向。	0	0	179	179
員工訪談	透過員工訪談瞭解在工作生活上需求問題，給予適當的支持與協助。	0	0	0	0
線上不法舉報信箱	當員工疑似不道德行為發生時，外部利害關係人(客戶、供應商、股東等)，可使用此管道舉發。	0	0	0	0
微信公眾平台	設有微信公眾平台，權責單位主動發布公司活動訊息，也開放線上諮詢，達到快速反應之效率	0	0	1,600	1,600
員工意見小計		65	65	1,796	1,796
人員申訴	人權類(歧視、領導管理、人道待遇等)	4	4	2	2
	勞動條件(勞資爭議)	29	29	16	16
	誠信道德(貪腐與收賄、利益衝突)	0	0	0	0
	資訊隱私(個資隱私、洩漏)	0	0	0	0
	其他	1	1	10	10
員工申訴小計		34	34	28	28

4-8.員工福利措施

華通認為有健康快樂的員工，才有高生產力的企業，除持續完善職工福利制度，致力提供健康安全的工作環境外，並從員工角度思考，提供樂活職場環境，透過多樣化的活動設計，讓員工於工作及休閒活動中發揮創意與活力，另設有職工福利委員會，經費來源主要來自公司營業收入與員工福利金等，由勞資雙方派代表來管理及妥善運用職工福利金，促進勞資雙方和諧關係，每年規劃多樣化的福利及各種類型之活動，辦理旅遊活動、三節福利品、生日禮券、子女獎學金、團體保險，文康活動，生育及住院補助等，2022 年受疫情影響，福委會多項例行福利活動如烤肉等紛紛取消，但仍於疫情放緩區間舉辦小型活動。

▲久任員工及模範員工表揚

華通感謝每一位華通人為公司的付出及努力，特別是資深員工一路走來的堅持，每年針對 5、10、15、20、25、30 年以上的資深員工頒發獎金與獎牌，感謝繼續維持公司的共同價值，且每年五月進行模範員工表揚活動，在廠區進行表揚大會，同時在公司內部網路公佈，以作為全員效法對象，2022 年共頒發久任員工紀念獎牌共 1,906 枚，共發出獎金新台幣 1,715,406 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，2022 年受疫情影響，舉辦活動的頻率則視疫情做滾動式因應。

多元社團與休閒活動

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

台灣地區活動辦理

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

大陸地區活動辦理

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





創意美彩研習社



孔明社



攝影社



健康享瘦社



音樂社



釣魚社



籃球社 - 三對三籃球賽

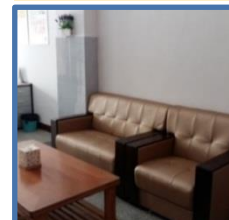


健康活力社

廠內綠化公園



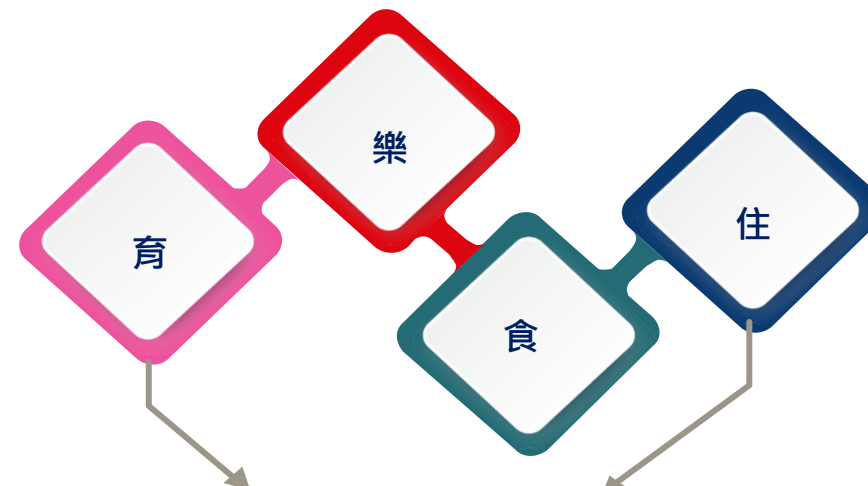
孕婦休息室



員工交通車



員工圖書室



- 福委會，辦理郊遊活動、社團補助、國內外旅遊補助、婚喪喜慶與生育津貼補助，定期給予三節、生日賀禮及提供子女獎學金。
- 台灣廠區更與公司附近托兒/幼稚園機構繼續簽訂優惠，滿足員工食衣住行育樂全方位的照顧。
- 增進員工間的互動及感情交流，凝聚同仁與公司共識與向心力，更策劃家庭日活動，特別規劃屬於華通的團體性活動，讓家庭日所舉辦的活動與眷屬加強親子關係，使工作及家庭取得平衡。
- 每年春節舉辦一次外籍同仁旅遊活動，透過行程規劃，讓外籍同仁一起玩樂。

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

各廠區實際福利內容，因應各廠區狀況而每年有不同的規劃設計(台灣地區⁺、大陸地區⁺)



- 生活育樂**
- 免費員工宿舍(工程師皆為個人套房)⁺⁺
 - 免費員工餐廳⁺
 - 上下班交通車⁺⁺
 - 交通津貼
 - 社團活動補助⁺⁺
 - 慶生聯誼活動⁺⁺
 - 歲末聯歡/家庭日⁺⁺
 - 員工旅遊補助⁺
 - 特約廠商優惠折扣⁺⁺



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



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



- 福利津貼**
- 生日禮券⁺
 - 三節禮金⁺
 - 模範/久任表揚⁺⁺
 - 退休賀禮⁺⁺
 - 薪轉戶轉帳優惠⁺
 - 購房補助⁺
 - 人員留任獎金⁺
 - 電動車車位設置⁺



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



華通電競比賽



家庭烘培活動



情人節活動



拔河比賽



籃球比賽



拔河比賽

4-9.職業安全與健康

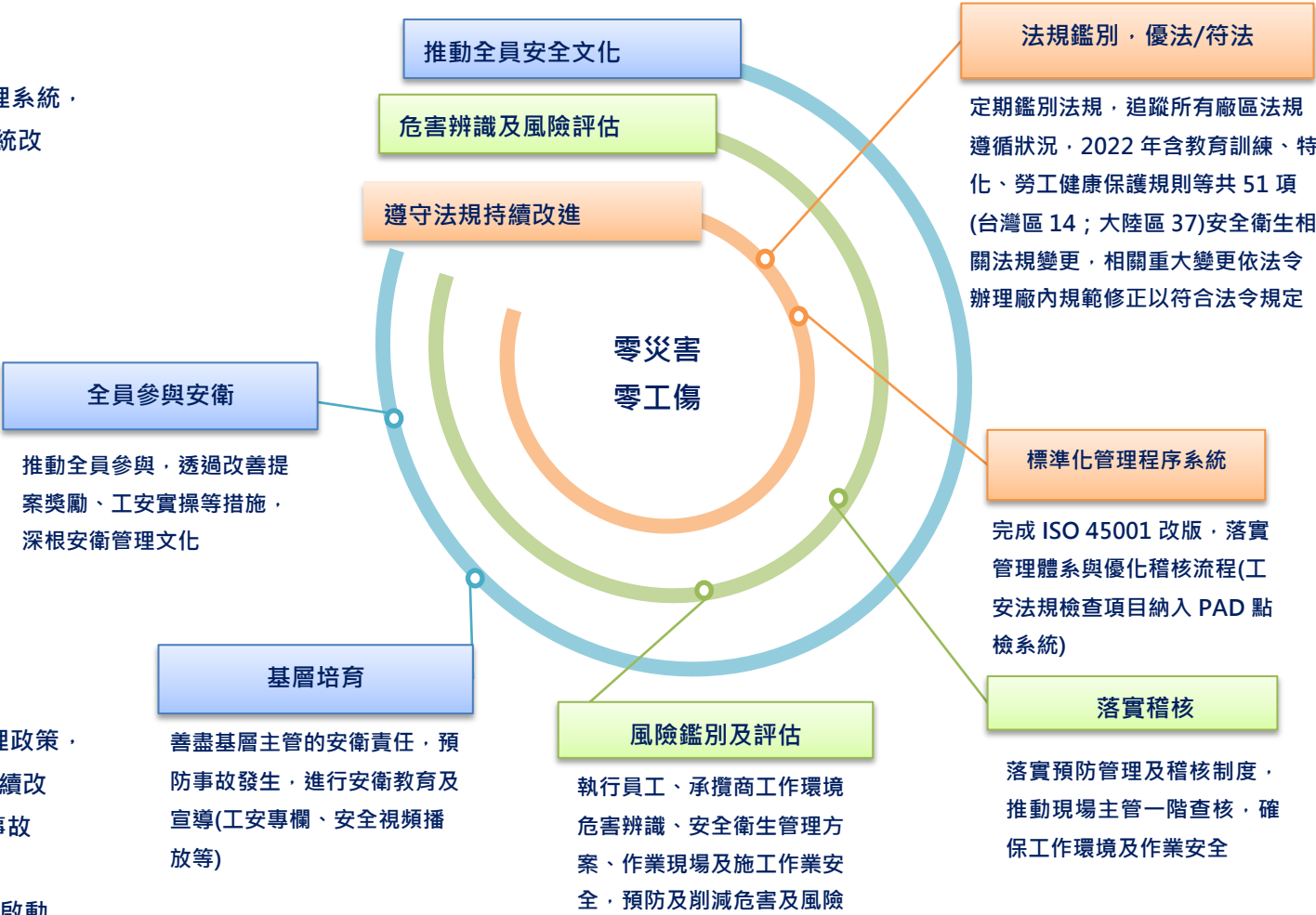
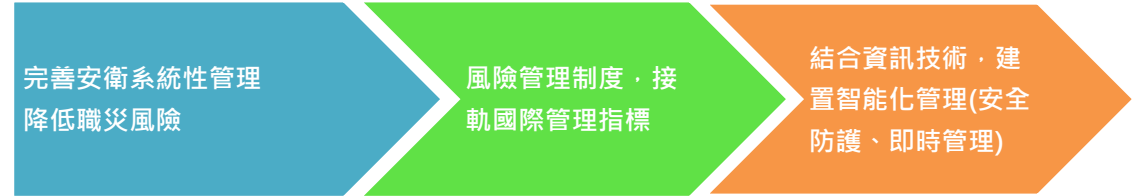
4-9-1.健全職業安全衛生管理系統

為提升公司整體安全衛生制度及管理績效，全企業自 2005 年開始推行 OHSAS 18001 管理系統，經過齊心努力，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，陸續已改版認證為 ISO 45001。



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。



4-9-2.職業安全衛生管理委員會

公司依法設置職業安全衛生管理委員會(台灣)/安全生產委員會(大陸)，其中勞工代表達法定三分之一，安全衛生管理委員會最高層級為廠總經理，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每季召開一次，定期討論安全衛生、職業災害調查報告等各項安全衛生議題，會中由勞安單位定期向委員報告勞安衛各項指標，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2022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
公司代表	20	11	10	14	未成立職安衛委員會，但每季與工會代表開會	26
員工代表	10	6	4	5		15
員工代表比例	33%	35%	29%	26%		37%
重點討論議題	- 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 - 定期檢查申報管理 - 消防警報管理 - 工安類提案獎勵	- 危害預防查核管理 - 承攬商安全作業管理 - 職業災害調查及追蹤 - 安全衛生教育訓練 - 法定檢測申報完成狀況	- 新增設備安全驗收與改善 - 工安一階、二階檢查 - 設備保養安全 - 電子原件溫度監控 - 消防設備設施功能測試	- 工安隱患整改 - 火災風險預防 - 設備安全保養 - 工安案例平行展開。	- 工傷預防管理 - 工安改善專案 - 工安管理重點	

呼應藍天計畫

為善盡社會責任，大陸廠區主動落實十三五藍天保衛戰計畫揮發性有機物產品之行業標準，妥善管理廠內含揮發性有機物(VOC)物料，2022 年我們將持續推進低 VOC 物料的使用，更新低 VOC 物料的標準，除了對廠內進行源頭替代外，新導入優先考慮低 VOC 物料。

4-9-3.職業安全具體措施





4-9-4.職場危害鑑別與風險評估

華通秉持事前預防、零事故及零災害之精神，經工安單位訂定風險等級，設定危害風險的作業執行控制與改善目標，並納入管理紀錄定期追蹤，以持續消弭工作場所中潛在的職業危害，並教育同仁於工作期間如發現有立即發生危險之狀況時，除立即通報外，得自行離開工作崗位退避至安全場所，將不會受到任何不利處分，2022 年並無因通報安全疑慮相關問題而被處分。

為確保危害鑑別及風險評估品質，2022 年藉由現場資深同仁協助辨識作業環境中可能發生的潛在危害風險，增加員工參與風險危害辨識評估控制過程，有效提升危評執行成效並形成安全文化，並舉辦廠級危評評比比賽，獎勵危害風險評估執行優良單位，加深工安管理的正向循環，進而達到預先防範。



4-9-5.安全查核及改善專案

華通除遵守政府法規及公司作業標準，進行自動檢查及自主檢查外，也進行例行性的工安查核及不定期抽查，並將查核結果納入工安評比活動，舉辦公開表揚及獎勵，以鼓勵人員參與安全衛生管理工作。為提升安全衛生績效，降低相關利害關係者之利益損失，於 2022 年持續推動工安改善計畫，以期透過巡檢及檢查自動化提升工安稽核效能，同時藉由工程改善方式降低重大工安風險。

工作安全推動專案		
專案名稱	內容簡述	成效
加熱器槽位液位計改善	針對具加熱器槽位僅單組液位計設備，加裝第二組液位計，確保加熱器具兩道液位計保護。	降低因加熱器異常造成之風險。
鹽酸一鍵切斷裝置盤查與改善	對全廠有使用鹽酸中央供藥線別，鹽酸管路設置一鍵切斷裝置。	降低鹽酸管路危害風險。
工務工安實操	建立工安實操教材，並對操作人員進行實操培訓。	降低操作設備安全風險及加強安全作業方法，減少工傷發生率。
舉辦安全手抄報活動	通過手抄報活動，讓員工動手製作安全宣傳海報，並進行評選獎勵	提高全員工安意識。
VCP 下板機噪音改善	加裝消音器進行改善	降低噪音危害
持續工安活動推廣	工安宣導文宣(護目鏡、電控箱易燃物隔離、強力磁鐵、發煙物質洩漏應變等)及多媒體安全影片(工傷案例、工安相關知識)播放	提高人員工安意識



4-9-6.食品安全

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

管理

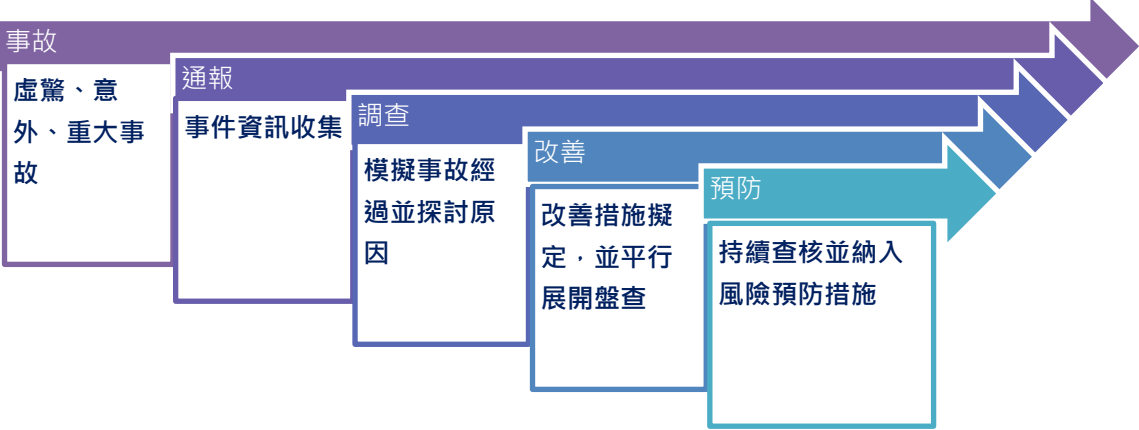
- 嚴格挑選合格(如 HACCP)的團膳廠商作為供膳合作對象
- 每日巡查供膳情形，要求其遵守食品安全衛生相關法令。
- 供膳人員定期健康檢查，不得由患肺具傳染性疾病者擔任。
- 調整供餐配菜原則，減少油炸餐點，並配有沙拉餐供人員多元選擇

監督

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

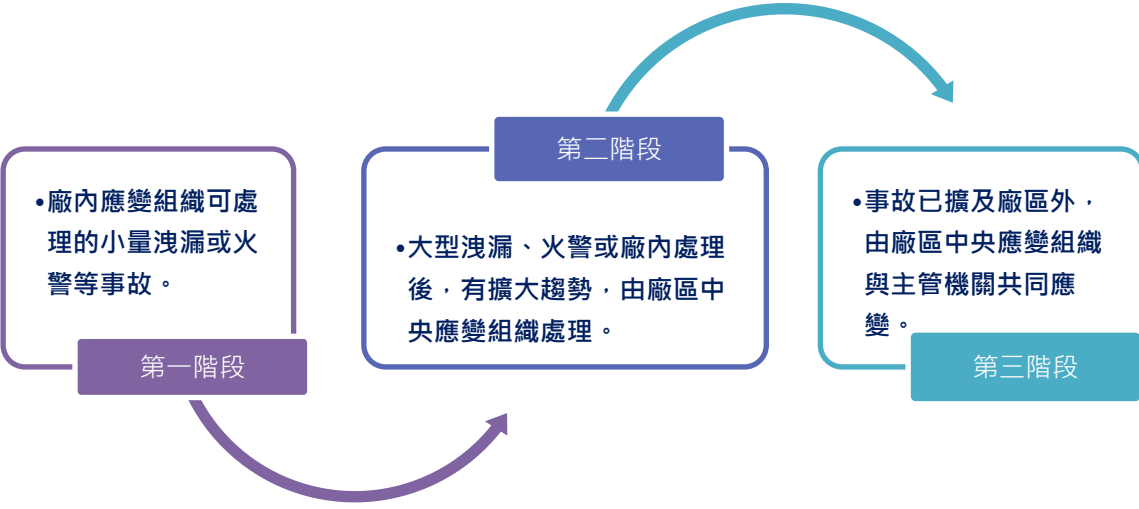
4-9-7.事故調查

華通重視每件事故發生後即時通報、調查及預防再發，當員工或承攬商發生意外事件時，將根據事故處理及調查管理辦法執行事故調查與追蹤，並依事故內容對損害狀況及工傷予以判定，事故調查完成後，由專責單位持續監督與追蹤，納入工安安全宣導案例，以減少損失並預防類似情形再度發生。另對虛驚事件訂有標準作業程序，依事件處理及調查管理辦法流程通報各權責單位，確認是否有事故發生並進行調查，若發生任何緊急事件或虛驚等工安事件，也設有內部溝通程序得以隨時回報。



4-9-8.緊急應變措施

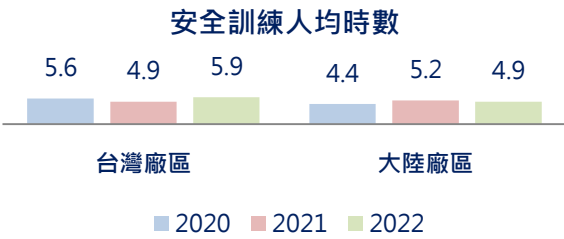
為了提升緊急事故應變能力，華通在各廠設有緊急應變小組，每年執行災害應變模擬演練，2022 年共執行 861 場次緊急應變演練(包含化學災害、毒化物、有害物質、特定化學品、疏散演練、鋼瓶液體洩漏、特種設備救援、有限空間與食物中毒等)，共約有 28,979 人次參與。



4-9-9.安全衛生教育訓練

公司針對所有在職員工，每年皆依據安全衛生相關法規及廠內需求，排定年度教育訓練計劃，並依計劃執行訓練，培養同仁對工作環境之危害認知與預防災變所需之安全衛生知識與觀念，確保每一位公司的員工皆接受正確的安全衛生知識。

2022年全企業辦理新進人員及在職人員安全衛生教育訓練、緊急應變與消防訓練等相關廠內外課程，另為提升員工安衛意識及預防災變，藉由推行「工安實操訓練」(讓員工實際操作、認識工作現場、崗位之職業健康危險源)瞭解可能發生事故的原因及處理對策，養成主觀安全意識，降低不安全行為所造成意外事故發生，除計畫訓練課程外，另對特定事件或重大缺失，則視情況不定期安排教育訓練，2022年共計有14,117人次受訓，總訓練時數74,660小時，平均人均5.2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。



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。



疏散過程



疏散集合點名



消防栓實際操作演練



疏散集合點名



滅火器實際操作演練



消防栓實際操作演練



滅火器實際操作演練



緊急按鈕操作演練

4-9-11.職業災害管理

2022 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，2022 年華通員工及員工以外工作者職業災害統計如下表所示，我們在職災統計依據法令申報規定執行，一旦發生工安事故，依通報流程知會相關主管，並立即啟動事故調查分析及改善措施，避免類似情況再次發生。

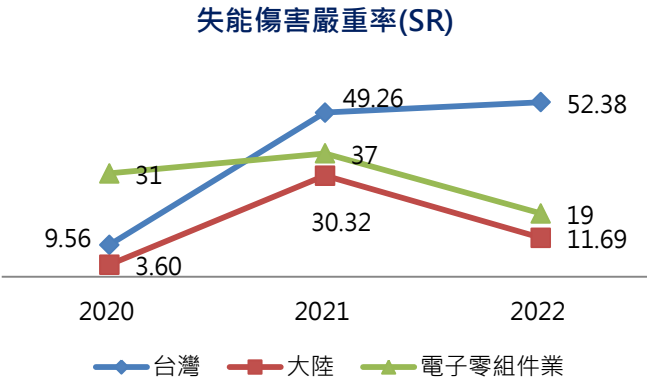
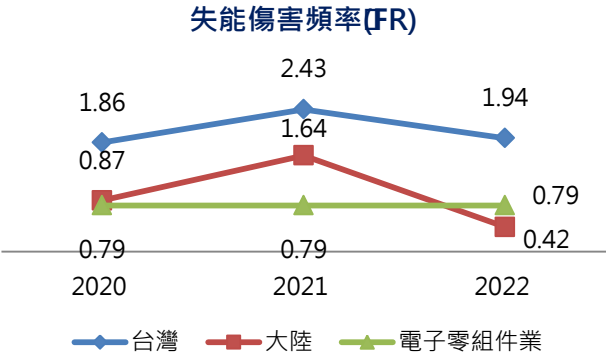
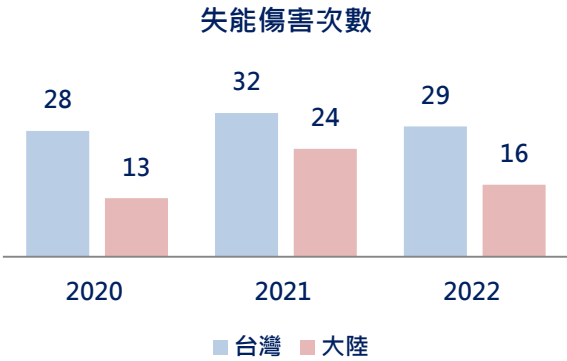
員工以外工作者的管理上，華通所有工廠皆依照所屬地區法令管理駐廠人員與承攬商，依現況法令配合管理模式，2022 年末發生任何工作者因公死亡或職業病案例。

2022 年員工工傷統計表

廠區	男						
	失能傷害 人次數	失能傷害 頻率 (FR)	損工 日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	18	4.19	272.0	63.27	0	0	0.00%
大園廠	2	1.19	108.0	64.21	0	0	0.00%
惠州電腦	2	0.60	31.0	9.23	0	0	2.31%
惠州精密	2	0.29	199.0	29.24	0	0	2.62%
蘇州廠	0	0.00	0.0	0.00	0	0	0.00%
重慶廠	9	2.07	158.5	36.49	0	0	2.24%
廠區	女						
	失能傷害 人次數	失能傷害 頻率 (FR)	損工 日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	8	2.33	281.0	81.86	0	0	0.00%
大園廠	1	0.04	5.0	0.20	0	0	0.00%
惠州電腦	1	0.15	91.0	13.55	0	0	2.32%
惠州精密	1	0.07	58.0	4.26	0	0	2.64%
蘇州廠	0	0.00	0.0	0.00	0	0	0.00%
重慶廠	1	0.19	4.0	0.75	0	0	2.24%

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

所有非員工人數		
性別	男	女
蘆竹廠	637	196
大園廠	254	53
惠州電腦	682	41
惠州精密	748	116
蘇州廠	342	152
重慶廠	75	69

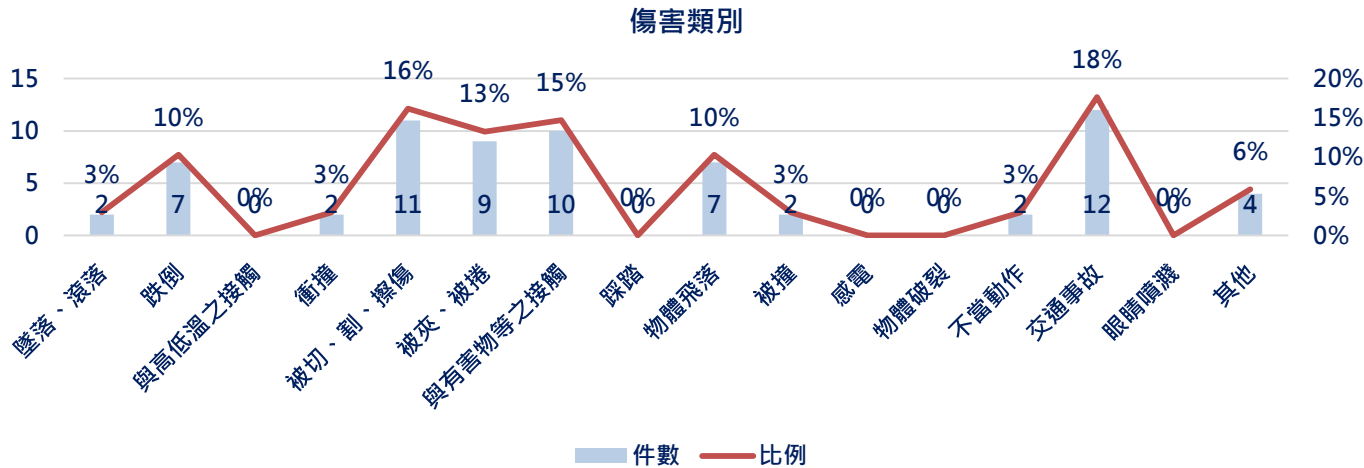


2022 年所有非員工(其工作或工作場所受組織所控制之工作者)工傷統計表

廠區	男						
	失能傷害 人次數	失能傷害頻 率 (FR)	損工日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
大園廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
惠州電腦	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
惠州精密	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
蘇州廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
重慶廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
廠區	女						
	失能傷害 人次數	失能傷害頻 率 (FR)	損工日數	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率 (ODR)	因公死亡	缺勤率 (AR)
蘆竹廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
大園廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
惠州電腦	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
惠州精密	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
蘇州廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%
重慶廠	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0.00%

2022 年無嚴重職業傷害發生，整體的失能傷害率(FR)相較以往下降，但失能傷害嚴重率(SR)則有上升，主要為以作業環境事故為主，員工安全文化意識不足，引起多起走樓梯跌倒、搬運/維修物品掉落、化學品接觸、台車砸傷、遭藥液噴濺及被設備捲夾切割傷等，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，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。

在失能傷害嚴重率(SR)部分集中在台灣廠區，主要在人員復原進度不如預期，延長治療期間所致，公司將持續注意工傷事故的根本原因，持續推動工安實操，透過工程改善、教育訓練、落實執行及提升員工意識等作為，消弭不安全的環境和行為，避免事故重複發生。



- ☑ 事故落實檢討與宣導：要求所有事故，除現場整改外，責成單位重新作業清查、檢討風險、視狀況改善作業程序，同時建置災害案例，落實宣導教育，避免再發生。
- ☑ 定期彙整災害分析學習：讓各廠區共享學習與警惕。
- ☑ 共通性作業檢討與標準化：對機械設備(切割、捲夾)及電器設備(感電)等常見事故，同步檢討各廠共通作業，讓各廠因地制宜同規同軌，提升安全管理效率。

▲職業安全衛生法規遵循

2022 年台灣廠區因發生職業災害勞動檢查機構蒞廠檢查，有違反職業安全衛生法規定共有 5 件，裁罰新台幣 40 萬元，公司已採取相應工程改善及作業管制措施，並定期追蹤其執行狀況，以確保同仁作業安全，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，並透過資訊系統協助，逐步改善人員安全意識。

廠區	蘆竹廠	大園廠
違反內容	- 人員作業有物體飛落、堆積倒塌之虞而未採取必要防護措施。 - 自動化機械未設置護罩、護圍或具有連鎖性能之安全門等設備。 - 勞工發生住院職災未依規定於 8 小時內通報勞動檢查機構。	未對於勞工有暴露於高溫、低溫、非游離輻射線、生物病原體、有害氣體、蒸氣、粉塵或其他有害物質之虞者，應置備適當安全衛生防護具，並使勞工確實使用
違反法令	職業安全衛生法第 6 條第 1 項、第 37 條	職業安全衛生法第 6 條第 1 項
改善情形	- 針對事故設備擬定工程改善做法，確認可行後平行展開至廠內所有類似設備。 - 工程改善後重新擬定安全作業標準並對員工進行教育訓練，確認人員依照正確的 SOP 進行作業。 - 完成主管級同仁之工安異常通報教育訓練。	- 針對藥液添加方式進行改善，改由點動氣動閥控制(按壓添加，離開停止) - 針對藥液洩漏重新制訂處理流程，並詳述遭藥液噴濺處置流程 - 製作案例宣導，對人員進行宣導，加強人員工安意識
罰鍰(新台幣)	340,000	60,000

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，大陸廠區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
廠醫數量	2	1	0	0	0	0
廠護數量	4	2	1	1	0	2
總計	6	3	1	1	0	2
哺(集)乳室	2	1	1	1	1	1



▲健康檢查與管理

華通與專業的敏盛和天晟醫療團隊合作，提供員工免費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VIP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，2022年健檢人數共有15,492人次(一般健檢：6,157人次；特殊體檢(高溫、噪音、游離輻射、粉塵、鉻酸、鎳、汞、鉛、錳等)：9,335人次)。並於健檢後，由廠區專業醫護人員針對健康檢查所發現的重大異常狀況，結合員工每月加班時數及健康風險評估，提供就醫協助暨定期檢查提醒等關懷服務，必要時進行複檢或轉至外部綜合醫院進行更詳細的檢查，另根據過往健康檢查分析資料辦理個人諮詢活動，使員工更瞭解自身健康狀況，並持續追蹤各項健康異常項目，以達到「早期發現及早治療」之目的。

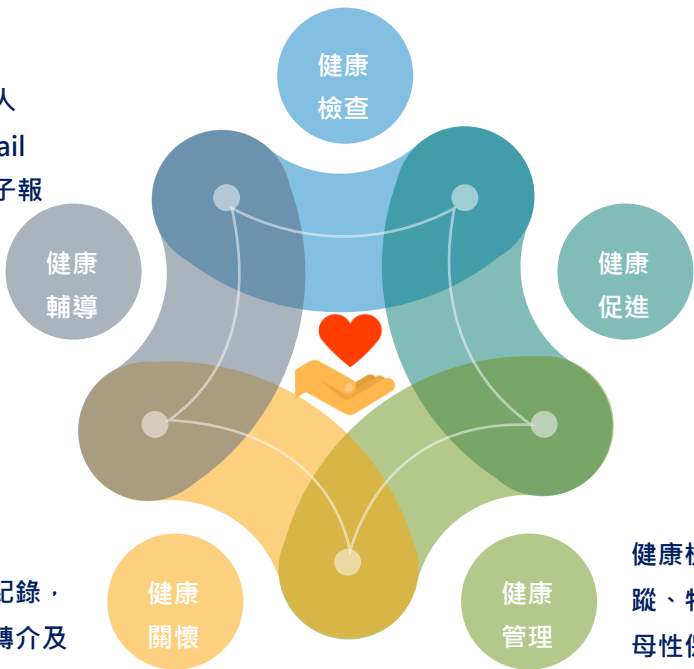
除此也主動與當地政府衛生機關合作，提供員工免費防癌篩檢(如口腔癌、大腸癌、子宮頸癌等)及流感疫苗施打降低傳染病的傳播，所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，不作為其他任何用途，由健康管理專責單位妥善保管不外流。

新進人員體格檢查、年度健康檢查及特殊作業健康檢查

設置廠醫及醫護人員，每月以 E-Mail 方式寄送健康電子報

健康關懷追蹤和紀錄，必要時提供醫療轉介及協助

追蹤及成果歸納



提供多元自費檢查、疫苗接種、防疫宣導及心理健康等服務。

健康檢查報告異常追蹤、特殊個案關懷、母性保護及臨場醫師諮詢服務。

數字化統計分析結果

知會該員就醫治療，個別衛教、列入管制追蹤

提供關懷、改善建議

▲ 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，2022年陸續舉辦各種健康促進系列活動。



捐血活動



骨質疏鬆檢測



體脂檢測



員工健檢



眼壓檢測



捐血活動



- ☑ 熱心捐血，共舉辦 8 場，498 人次參加
- ☑ 視力眼壓，共舉辦 4 場，323 人次參加
- ☑ 愛滋篩檢，共舉辦 1 場，57 人次參加
- ☑ 體脂肪，共舉辦 2 場，196 人次參加
- ☑ 骨質密度，共舉辦 1 場，83 人次參加



健康議題分享

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

健康議題分享

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



5. 華通社會公益

5-1. 週邊社區經營與在地回饋

5-2. 社會參與和影響力

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

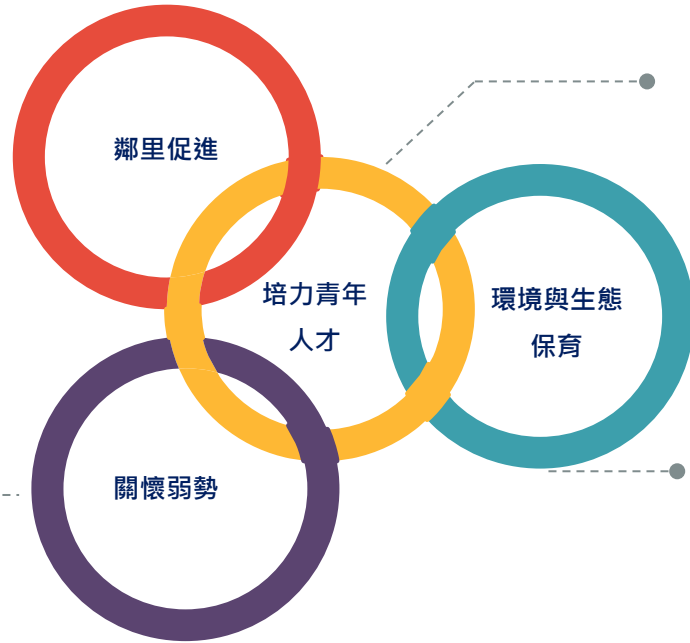
5-1. 週邊社區經營與在地回饋

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

華通蘆竹廠位於桃園市蘆竹區新莊里內，公司認為社區如同企業扎根的土壤，企業的成功除自身的努力外，華通相信若沒有良好的社區關係，就會失去立足之地，與社區、社會共好，才能夠在友善的環境中茁壯，故華通積極回應聯合國永續發展目標(SDGs)，秉持取之於社會，用之於社會的理念，積極推動「鄰里促進」、「關懷弱勢」、「環境與生態保育」與「培力青年人才」四大主軸，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。

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

資助孤兒福利院，引領員工關愛與陪伴社會弱勢群體，致力提升當地社區教育品質，積極縮小城鄉差距。



深耕校園致力經營校際關係，資助校園教育體系共同培育人才。

整合內部同仁及外部非營利組織力量，推廣環保意識。



大竹聯合守望相助隊捐贈



育德兒童之家捐贈



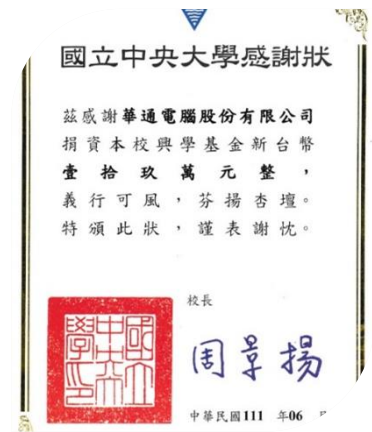
台灣國際兒童村捐贈

鄰里促進

- ◆ 支持在地社區環境整理、消毒工作及環保育工隊慰勞，並持續回饋地方，認養廠區所在地附近道路清潔維護及綠美化，提供在地優質環境與市容。
- ◆ 持續捐助地方守望相助隊、義警民防及警、義消防單位發展專案，透過不同層面努力，創造共榮共好的和諧社會

關懷弱勢

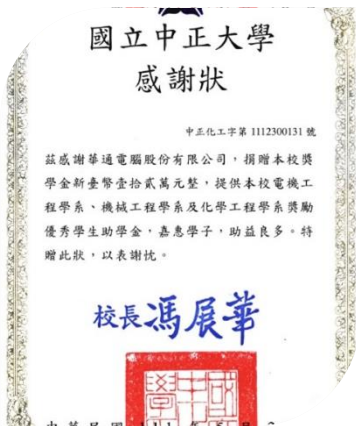
在 2022 年除持續推動捐贈台灣兒福、急難救助及身心障礙機構外，並定期進行物資募集後轉送，大陸地區每年定期對當地小學推廣公益捐贈，並鼓勵同仁投入各項公益活動。



埔心溪淨溪活動

培力青年人才

長期透過獎學金來培育社會優秀人才，針對中央大學、中興大學、中正大學、中山大學、台北大學、台灣科技大學、淡江大學、中原大學與元智大學等校，透過提供交流、訓練、獎學金等各種資源，培育優秀人才，支持青年學子獲得更好的發展。



環境與生態保育

- ◆ 華通攜手環保局及鄰里環保相關志工單位，並配合第三方合格業者對廠區土壤及地下水進行檢測，防治污染發生。
- ◆ 持續土壤、水源調查監督，並組織志工以實際行動參與方式，協助周邊溪流改善棲地，回復為原來適合生物多樣性的景況。

主軸	合作單位	推動內容	2022 年執行成效	
			商業效益	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，以扶植在地藝文，回應在地需求，以推動互利生活圈 - 捐贈地方政府消防救災裝備與防疫物資，強化安全量能	- 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 - 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 - 員工認同與推廣 - 增加在地參與 - 照顧弱勢族群(物資募集) - 減低社會資源差距	贊助金額共計新台幣 645.8 萬元
環境與生態保育	- 各廠區員工 - 環保團體 - 鄰里環保相關志工	號召員工擔任環保志工，共同維護廠區周邊環境整潔	- 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	- 保留與維持棲地完整性與生物多樣性 - 扎根環保知識
培力青年人才	大專院校(中央、中興、中正、中山、台北大學、台灣科技大學、淡江、中原、元智)	- 提供獎學金，培植優秀科技儲備人才 - 深入校園合作，提供發展資源	- 有效行銷企業形象 - 為未來之研發人才提前儲備能量 - 接觸潛力高科技人才與技術	2022 年共有 136 位學子受益，共資助新台幣 196 萬元。 2017 年至今，累計共有 741 名優秀學生受益(其中有 114 位清寒學生)，共資助新台幣 801 萬元。



桃園市消防局快篩試劑捐贈



重慶市涪陵區特殊兒童發展中心捐贈



樂活育幼院捐贈



蘋果基金會急難救助捐贈

5-2. 社會參與和影響力

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

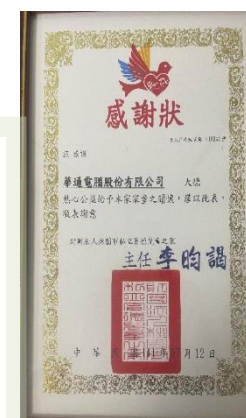
▲ 致力社會公益

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及交流互動。

- ✓ 分享愛與弱勢關懷：華通長期關注弱勢群體與弱勢教育，定期贊助捐助蘋果日報慈善基金會、育德育幼院、台灣國際兒童村、實踐禪心會、崇善社會福利協會、藍迪兒童之家、樂活育幼院等七所機構，2022年共贊助新台幣446.5萬元。
- ✓ 強化鄰里安全能量：捐贈地方政府消防救災裝備，捐助桃園市消防局隊救災物資，購置電動車斷電器、大陸區協助當地派出所維護治安，2022年共贊助新台幣150.5萬元。
- ✓ 響應在地活動：挹注當地蘆竹區新莊國小成立直笛隊發展地方特色教育，為吸引並提升直笛學習樂趣及品質，特聘請專業教師加強訓練，對外參加比賽及表演活動增加學習多樣性，故每年提供直笛隊發展基金20萬，支持上述活動辦理，及各校畢業典禮及運動會等，協助地方教育發展。另大陸區亦贊助廣東惠州博羅縣成立學生培育基金費用、教育創強經費，並修繕特殊教育學校，裝修愛心教室等，2022年共贊助新台幣645.8萬元。



新莊國小直笛隊捐贈



育德兒童之家捐



國際兒童村



實踐禪心會

▲ 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。

2022 年社會參與
投入總金額新台幣 1,106.5 萬元

敦親睦鄰 6.1%

- 蘆竹區大竹聯合守望相助隊活動
- 蘆竹區青年守望相助協會活動
- 大園區慶祝母親節模範母親表揚
- 蘆竹區新莊里中秋晚會活動
- 新莊里社區發展協會活動
- 蘆竹區新莊里老人會重陽敬老活動
- 大園區內海里守望相助隊活動
- 蘆竹區新莊里大新社會服務志工隊
- 大園區五權里守望相助隊活動
- 蘆竹區新莊里老人健康促進協會活動

- ✓ 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。

支持在地文化 1.9%

- 新莊里福隆巖慶典活動
- 新莊里廣福祠慶典活動
- 新莊里大興宮慶典活動
- 新莊里參與大竹地區宗教慶典活動
- 新莊里福龍祠慶典活動
- 大園工業區大庄福德祠修繕落成活動

- ✓ 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

環境保育 0.2%

- 大園區守望相助協會節能減碳宣導活動
- 蘆竹區大竹聯合守望相助隊節能減碳宣導活動
- 新莊里水環境巡守隊環境教育觀摩活動
- 蘆竹區新莊里環保志工小隊環保志工環境教育觀摩活動

- ✓ 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

社區關懷 15.6%

- 桃園市消防局第三大隊救災物資捐贈
- 桃園市消防局電動車斷電器捐贈
- 廣東惠州博羅湖鎮平安創建及治安服務

- ✓ 深化社區溝通
- ✓ 鄰里關係強化
- ✓ 提升社區健康福祉

學校獎學金、關懷弱勢 76.2%

- 蘆竹區新莊里新莊國小運動會
- 蘆竹區新莊國小直笛團發展
- 蘆竹區新莊國民小學畢業典禮活動
- 大園區五權國小 67 年校慶暨社區聯合運動大會活動
- 蘆竹區大竹國民小學學校暨社區聯合運動大會活動
- 蘆竹區大華國小辦理 52 年校慶運動會活動
- 蘆竹區新興國小辦理里校聯合運動大會活動
- 大園區大園國民中學 71 年校慶暨運動大會活動
- 博羅縣學生培育基金費用、湖鎮政府教育創強經費費用
- 特殊學校裝修愛心教室
- 獎助 9 所大專院校獎學金(中央、中興、中正、中山、台北大學、台灣科技大學、淡江、中原、元智)
- 捐助「蘋果日報慈善基金會」、「育德育幼院」、「台灣國際兒童村」、「實踐禪心會」、「崇善社會福利協會」、「藍迪兒童之家」、「樂活育幼院」7 所機構

- ✓ 產學合作，培育未來產業人才
- ✓ 深入校園合作，提供發展資源
- ✓ 消除教育資源落差
- ✓ 推動青年人才成才
- ✓ 提升弱勢群體教育及生活水平
- ✓ 改善偏鄉、弱勢家庭的學習資源和機會

6.附錄

附錄一 全球永續性報告準則 GRI Standards 索引

編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
通用準則				
GRI 1:基礎 2021				
參照 GRI 準則報導的宣告		關於本報告書		3
GRI 行業準則應用		尚無行業揭露		-
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		3 29
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		3
2-4	資訊重編	關於本報告書	將惠州廠切分為華通電腦(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)，並回溯更新溫室氣體排放的數據	3
2-5	外部保證/確信	關於本報告書 附錄五第三方查證聲明書		3 119
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		29 46
2-7	員工	4-2.員工概況與分佈		82
2-8	非員工的工作者	4-9-11.職業災害管理		101
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1-1.華通 ESG 永續績效團隊 2-2-3.公司治理架構		7 36
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		37
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		37
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		37
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		37

編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-1-1.華通 ESG 永續績效團隊		7
2-15	利益衝突	2-2-4.華通董事會與功能性委員會運作		37
2-16	溝通關鍵重大事件	2-2.公司治理	請見華通官網及 2022 年報	35
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		37
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		37
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」	37
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」	37
2-21	年度總薪酬比率	參見華通年報	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」	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話		2
		1-1.華通永續與社會責任政策		6
2-23	政策承諾	1-1.華通永續與社會責任政策		6
2-24	納入政策承諾	2-7-1.永續供應鏈管理規範		46
		4-1-1.人權承諾與政策		77
		4-5.員工發展與教育訓練		88
2-25	補救負面衝擊的程序	2-3.誠信經營及法規遵循		39
		2-4.風險管理		41
		3-2.氣候變遷因應		56
		4-1-1.人權承諾與政策		77
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		39
		4-1-1.人權承諾與政策		77
		4-7.勞資關係		91
2-27	法規遵循	2-3.誠信經營及法規遵循		39
2-28	公協會的會員資格	2-1-6.外部組織參與		34
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1-4.利害關係人議合與溝通		13
2-30	團體協約	目前各營運據點符合集體協商協定之運作，未與工會簽訂團體協約		-
GRI 3:重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	1-5.重大主題鑑別		16
3-2	重大主題列表	1-5.重大主題鑑別		16

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
重大主題揭露 (治理 G)					
經濟績效					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 201 經濟績效(2016)	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-2-1.經營績效	完整財務資訊請參閱 2022 年年報及財報	35
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2-4.風險管理 3-2.氣候變遷因應		41 56
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4-4.具競爭力的薪酬福利	完整財務資訊請參閱 2022 年年報及財報	86
	201-4	取自政府之財務補助	無		-
市場地位					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 202 市場地位(2016)	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4-4.具競爭力的薪酬福利		86
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4-3.人員進用與留任		84
採購實務					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 204 採購實務(2016)	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-7-1.永續供應鏈管理規範		46

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
重大主題揭露(環境 E)					
能源					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 302 能源(2016)	302-1	組織內部的能源消耗量	3-3.溫室氣體排放管制 3-4. 能源管理		64 66
			省略揭露	目前資訊蒐集上有困難，未有統計數據	-
	302-3	能源密集度	3-3.溫室氣體排放管制 3-4. 能源管理		64 66
	302-4	減少能源消耗	3-4-2.節能改善		68

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
	302-5	降低產品和服務的能源需求	省略揭露	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	-
水與放流水					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 303 水與放流水(2018)	303-1	共享水資源之相互影響	3-6-2.水資源使用		69
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3-6-4.廢水管理		71
	303-3	取水量	3-6-2.水資源使用		69
	303-4	排水量	3-6-2.水資源使用		69
			3-6-4.廢水管理		71
	303-5	耗水量	3-6-2.水資源使用		69
排放					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 305 排放(2016)	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3-3.溫室氣體排放管制		64
	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		64
	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		64
	305-4	溫室氣體排放密集度	3-3.溫室氣體排放管制		64
	305-5	溫室氣體排放減量	3-4-2.節能改善		68
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3-5.空氣汙染管理	報告期間無使用及排放破壞臭氧層物質	68
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其他重大的氣體排放	3-5.空氣汙染管理		68
廢棄物					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 306 廢棄物(2020)	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3-7.廢棄物管理		72
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3-7.廢棄物管理		72
	306-3	廢棄物的產生	3-7-1.廢棄物產出結構與處理		72
	306-4	廢棄物的處置移轉	3-7-1.廢棄物產出結構與處理		72
	306-5	廢棄物的直接處置	3-7-1.廢棄物產出結構與處理		72
供應商環境評估					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 308 供應商環境評估 (2016)	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2-7-1.永續供應鏈管理規範		46
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	2-7-2.供應商永續性稽核		49

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 S)					
勞雇關係					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 401 勞雇關係(2016)	401-1	新進員工和離職員工	4-2.員工概況與分佈 4-3.人員進用與留任		82 84
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工) 的福利	4-8.員工福利措施		93
	401-3	育嬰假	4-1-2.性別平等與關懷		80
勞資關係					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 402 勞資關係(2016)	402-1	關於營運變化的最短預告期	4-4.具競爭力的薪酬福利		86
職業安全衛生					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 403 職業安全衛生(2018)	403-1	職業安全衛生管理系統	4-9-1.健全職業安全衛生管理系統		96
	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		98 99
	403-3	職業健康服務	4-9-12.職場健康安全活動		104
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4-9-2.職業安全衛生管理委員會		97
	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		50 100 101
	403-6	工作者健康促進	4-9-12.職場健康安全活動		104
	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		97
	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		101
	403-9	職業傷害	4-9-11.職業災害管理		101
	403-10	職業病	4-9-11.職業災害管理		101
童工					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 408 童工(2016)	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2-7-1.永續供應鏈管理規範 4-1-1.人權承諾與政策		46 77

GRI 準則	編號	揭露項目	參考章節	註解與原因說明	頁碼
強迫或強制勞動					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 409 強迫或強制勞動 (2016)	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2-7-1.永續供應鏈管理規範		46
			4-1-1.人權承諾與政策		77
客戶隱私					
GRI 3 重大主題揭露	3-3	重大主題管理	1-6.重大議題永續績效		21
GRI 418 客戶隱私(2016)	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2-5.資訊安全與隱私權管理	報告期間內無客戶隱私侵犯案件	44

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	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	2-5.資訊安全與隱私權管理	44
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	管理層和所有其他員工在性別和種族/族裔群體之比率	4-2.員工概況與分佈 4-3.人員進用與留任	82 84
產品生命週期	TC-HW-410a.1	使用電子業 IEC62474 標準所涵蓋材料的產品銷售金額百分比	華通因應國內外環保及禁用物質法規定期更新有害物質管理規定，沒有使用如 IEC62474 所關注之化學物質，因此不符合 IEC62474 材料聲明產品的營收占比為 0%	-
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 註冊要求或同等條件合格產品的營收百分比	略過這項揭露內容，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，進行驗證與認證。	-
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® criteria 合格產品的營收百分比	略過這項揭露內容，華通產品非為終端產品，不適用此指標。	-
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比	3-7-1.廢棄物產出結構與處理 3-7-2.廢棄物減量措施與效益	72 73
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核(Validated Audit Process, VAP)或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a)所有供應商和(b)高風險供應商	2-7-2.供應商永續性稽核	49
	TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程(VAP)或同等稽核之受稽核廠商百分比，以及(2)稽核結果於(a)重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	2-7-2.供應商永續性稽核	49
物料採購	TC-HW-440a.1	描述管理關鍵物料使用的風險管理	2-4.風險管理	41

揭露主題	指標代碼	揭露指標	參考章節	頁碼
行業活動			2-7-4.衝突礦物採購管理	50
			2-8.綠色產品管理	51
	TC-HW-000.A	各產品類別之產量	2-1.關於華通	29
	TC-HW-000.B	廠區面積(Square feet (ft²))	2-1-2.全球佈局與服務	29
	TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	考量涉及營業秘密，暫不揭露	-

附錄三 氣候相關財務揭露(TCFD)對照表

面向		建議揭露項目	參考章節	頁碼
治理	揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況	描述董事會監督氣候相關風險與機會	1-1-1.華通 ESG 永續績效團隊	7
		描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	3-2.氣候變遷因應	56
			3-2-1.氣候變遷治理	56
			3-2.氣候變遷因應	56
策略	針對組織業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊	描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會	3-2-2.掌握氣候風險與機會	57
		描述會對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會	3-2-2.掌握氣候風險與機會	57
		描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2°C 或更低的情境	3-2-2.掌握氣候風險與機會	57
風險管理	揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險	描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	3-2-3.氣候風險管理	59
		描述組織管理氣候相關風險的流程	2-4.風險管理	41
			3-2-3.氣候風險管理	59
		描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	2-4.風險管理	41
指標與目標	針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標	揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	3-2-3.氣候風險管理	59
			3-2-4.氣候管理目標	63
		範疇 1、範疇 2 和範疇 3(如適用)溫室氣體排放和相關風險	3-2.氣候變遷因應	56
			3-3.溫室氣體排放管制	64
		描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效	3-2-4.氣候管理目標	63
			3-4. 能源管理	66

附錄四 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」對照表(電子零組件業)

永續揭露指標	參考章節	頁碼
溫室氣體盤查及確信情形	3-3.溫室氣體排放管制	64
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	66
總取水量及總耗水量	3-6-2.水資源使用	69
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	72
說明職業災害類別、人數及比率	4-9-11.職業災害管理	101
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(註 1)	3-7-1.廢棄物產出結構與處理	72
	3-7-2.廢棄物減量措施與效益	73
與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	2-4.風險管理	41
	2-7-4.衝突礦物採購管理	50
	2-8.綠色產品管理	51
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	39
依產品類別之主要產品產量	2-1.關於華通	29

附錄五 第三方查證聲明書



確信聲明書

華通電腦股份有限公司永續報告書

台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司(簡稱 TUV NORD)接受華通電腦股份有限公司(以下簡稱華通公司)的委託，根據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 及相關依據標準，執行 2022 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。

聲明書範疇及依據標準

- 1) 確信範疇與華通公司 2022 年永續報告書揭露範疇一致，報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。
- 2) 依照 AA1000 保證標準第三版第一應用類型查證華通公司參考 AA1000 當責性原則的要求，不包含對於報告書揭露的買入/數據之可信程度的查證。
- 3) 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 硬體行業永續會計指標。
- 4) 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」電子零組件產業加強揭露永續指標。
- 5) TCFD 氣候相關財務揭露建議。

預期使用者

本聲明書的預期使用者為華通公司的利害關係人。

保證型態與等級

依照 AA1000 保證標準第三版的第一應用類型，中度保證等級的要求。

意見聲明

華通公司參考 GRI 永續報導與 AA1000 包容性、重大性、回應性及衝擊性的相關準則，永續報告書內容呈現了高階主管的承諾、利益相關者的需求與期待，完成了有效的議合並達成永續發展績效指標，TUV NORD 確信其對於環境、人群及治理等資訊的呈現是正確的。

確信華通公司參考 SASB 硬體行業永續會計指標揭露相關主題。

確信華通公司參考臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」電子零組件產業加強揭露永續指標。

確信華通公司參考 TCFD 氣候相關財務揭露建議，揭露相關指標。



查證方法

我們的查證服務係根據前述依據準則與 TUV NORD 永續報告書查證協定規定，就永續報告書的查證進行規劃與執行。

我們的查證包含下列活動：

- * 如報告中提及，收集相關績效指標的客觀證據。
- * 確信本地或國家法規的預期：公眾觀點及/或專家意見中提出的國際標準與此類一般性考量相關事項。
- * 文件於 GRI 準則適用需求背景下審查紀錄與報告內容評估。
- * 與經理層和相關工作人員就公司對於利害關係人關注議題進行訪談。
- * 與涉及永續發展管理、收集資訊與報告準備的相關人員訪談。
- * 檢閱重要的組織發展及檢閱內外審計結果。
- * 針對 AA1000 (2018) 當責性原則及其它依據標準要求進行審查。

結論

報告書中針對包容性、重大性、回應性及衝擊性 AA1000 當責性原則查證結果如下：

包容性

華通公司透過問卷方式，識別利害相關者及其關注之議題，而後 372 份問卷經利害相關者的議合，永續發展委員會及專家進行多方論證，決定 16 項重大議題。

重大性

華通公司參考 GRI 準則的指引、SASB 硬體行業永續會計指標揭露相關主題、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」電子零組件產業加強揭露永續指標、TCFD 氣候相關財務揭露建議之指標，綜合考量對公司的影響程度，完整揭露公司的重大風險及機會並界定出報告書重大主題優先順序。

回應性

華通公司的永續報告書清楚說明永續性與組織策略的關係及重大主題對應的績效指標及其達成狀況，充分回應利害關係人關注的重大議題。

衝擊性

華通公司永續報告書完整的識別出重大主題，足以反映組織在經濟、環境及人群的顯著衝擊，並已建立穩健的流程以監督、量測與衝擊的影響性，透過公司的治理建立短、中、長期的因應策略規劃。

GRI 永續報告準則

華通公司的永續報告書，參考 GRI 1~GRI 3 通用準則及 GRI 200 系列、GRI 300 系列及 GRI 400 系列的主題準則，符合應揭露事項的要求。

限制

華通公司的財務報告由該公司委任之正風聯合會計師事務所簽證。

破盤查報告邊界包含台灣新竹廠、大園廠區與大陸惠州電腦、惠州精密廠區、重慶廠區與蘇州廠區。

破盤查數據大陸蘇州廠與重慶廠為自行盤查。

破盤查數據台灣新竹廠、大園廠區委由 TUV NORD 第三方查證與大陸惠州電腦、惠州精密廠區委由 SGS 第三方查證。

獨立聲明與職能

TUV NORD 集團是監督、測試與認證的領導者，在全球超過 70 個以上的國家經營事業與提供服務，服務內容包含管理系統與產品證明；品質、環安衛、社會與道德審核及訓練；企業永續報告確信。

TUV NORD 與華通公司為相互獨立的組織，在執行永續報告書查證時與華通公司或是其任何附屬機構與利害關係人並無利益衝突，關於華通公司的永續報告書，TUV NORD 依據與華通公司議定的查證範疇進行確信，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任，預期使用者對於報告書內容的任何問題，由華通公司負責回應。

查證團隊由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 45001、SA 8000、ISO 50001、ISO 27001 等經驗豐富的主任評審員組成，並受過 AA1000 AS v3 當責性訓練的 CSAP 查證執業資格認證，查證團隊根據其資格、廣博的知識以及產業的經驗，於本查證任務中提供專業意見。

Jack Yeh

總經理

查證日期：2023 年 06 月 14 日

台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司

台灣 10669 台北市敦化南路 2 段 333 號 9 樓 A1 室





COMPEQ

華通電腦股份有限公司