

2019

Corporate Social Responsibility

企業社會責任報告書

目錄 Contents

00	經營者的話 -----	01
	編輯方針 -----	03
	利害關係人與重大主題鑑別 -----	04
	推動CSR -----	04
	確認利害關係人 -----	06
	利害關係人溝通管道與關注議題 -----	07
	鑑別重大主題 -----	09
	關於博德 -----	12
	重要沿革 -----	13
	PCB價值鏈 -----	14
	集團經營理念 -----	15
	參與外部協會 -----	17
	獲獎榮耀與管理實績 -----	17
01	誠信治理 -----	18
	1.1治理實務 -----	19
	1.1.1董事會 -----	20
	1.1.2功能性委員會 -----	21
	1.1.3倫理誠信 -----	22
	1.1.4內部稽核 -----	24
	1.1.5營業秘密保護與資訊安全 -----	25

01	1.2風險管理	27
	1.3法規遵循	29
	1.4營運績效	30

02	永續環境	32
	2.1水資源與廢汙水管理	33
	2.2廢棄物管理	36
	2.3供應鏈管理	37

03	社會關懷	40
	3.1員工結構	41
	3.2薪酬福利	45
	3.3職業安全衛生	49
	3.4公益活動參與	52

04	附錄	60
	GRI準則對照表	61



企業社會責任
不是口號
我們要把CSR
變成集團的DNA!

PSA華科事業群於2002年正式組成至今，已經成長為擁有海內外十家公司與3萬多名員工、2019年總營收新台幣1,070億元的集團。

在「講誠信、重承諾」、「視客戶為夥伴」、「專注本業、堅守品質」、「全球視野、國際化經營」、「注重長期穩健與傳承」、「股東價值、員工福祉、社會責任 三者並重」、「協同合作」的七大經營理念中，推動CSR是PSA華科事業群旗下包括瀚宇博德極為重視的經營理念，我們希望在公司獲利、股東得到合理報酬同時，能進一步善盡企業社會責任，創造讓員工成長及安心的工作環境，扶助弱勢族群，達到多贏循環的經營管理。

921大地震是PSA華科事業群啟動關懷弱勢的重要開端，同仁主動投入災民關懷及重建，之後便在內部擴大影響，當這樣的精神逐漸成為企業文化的一部分，我們便整合集團資源正式成立財團法人華科事業群慈善基金會，以聽覺照顧、志工參與、讀報教育、照顧者喘息及友善職場等五大服務為重點。

聽覺是人類五感中最容易被忽略的一項，基金會成立後，在關懷聽損兒童方面透過捐贈電子助聽設備、後續矯正、聽語教師專業訓練等，協助聽損兒童能及早與主流社會接軌。記得有次我對照顧孩童的母親說：你辛苦了。對方馬上淚流滿面。讓我也更堅定關懷聽障者及紓解照顧者壓力的想法。

近年來，醫學證明聽損與老人跌倒、失智相關，加上台灣已是高齡社會，世界衛生組織WHO報告更指出，每年全球因忽略聽力損害付出高達7,500億美元的成本。基金會自2011年起，增聘心理與聽力師，打造專業聽力檢測室，並結合產、官、醫、學、協界資源，從預防衛教、健康檢測、醫療轉介、輔具使用，提供完整的聽力健康方案。

華科基金會推動的公益關懷行動至今已投入約新台幣8千4百萬元與3,500人次人力，包含捐贈7,300萬元以上助聽設備以照顧1,100名聽障兒童，招訓2,000人次的志工，檢測超過15,000位長者的聽力健康，輔導400位聽損者使用免費助聽器銀行服務，透過紓壓課程讓300多位照顧者得到喘息，是全台於社區照顧關懷據點進行聽力關懷最多的基金會。同時，自2018年起，於每年3月3日世界愛耳日，擴大媒體宣傳，累計產出453篇媒體報導，達2,989萬廣告宣傳價值，期能呼籲社會重視聽覺，定期檢測，及早治療。我們雖然不能幫助每一個人，至少可以貢獻一個概念。十個人中有兩個看到我們推動的CSR，感受重要性，長期下來，不斷堅持精神和理念，就會有更多人看到並提升認知。

除了基金會著力於聽覺照顧，瀚宇博德同仁也於2002年自發性成立慈輝社，對內協助因家庭突遭變故、生活經濟陷入困境之同仁，提供急難救助金及生活協助。持續資助小胖威利病友關懷協會，推動社會大眾對小胖威利的認識與瞭解。同時，透過志工的協助提升觀音地區獨居老人的生活及醫療品質。

我們相信擁有熱心助人的人格特質能建立最好的團隊，同仁參與對社會有正向回饋的活動亦會覺得與有榮焉，進而在集團內凝聚向善的力量。

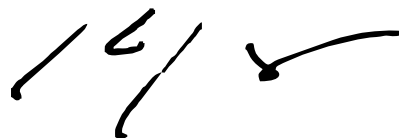
瀚宇博德在員工關懷、綠能產品與環境保護等也做了許多承諾，包括：

- 職業健康與安全政策：遵守職業健康與安全法規，並持續改善管理與成效。
- 員工健康：打造無菸及孕婦友善工作環境，提供健康檢查並獲得健康工作環境的最高認證。
- 環保及綠能產品：嚴格遵守環境保護法規，主動開發符合國際環境規範的綠能產品給客戶，並獲得多項認證。
- 員工關懷：透過華科基金會和社團，提供員工協助方案，以幫助員工尋求生活、工作與健康的平衡，並獲得2019年1111人力銀行幸福企業獎。

企業挹注資金，推動企業社會責任其實不難，難的是持續性。相信在華科事業群股東及同仁支持下，這些行動不是口號，而會成為PSA華科事業群的DNA！尤其瀚宇博德是上市公司，員工與股東都是促使我們成長的重要夥伴，讓股東的投資能夠獲得合理的報酬、員工亦享受到有感的照顧與福利，這是我們一直不變的承諾。

展望未來，瀚宇博德會更加策勵自己，在拓展業務同時不忘肩負起社會責任，持續強化有關治理誠信、財務健全、綠能環保、員工照顧及公益關懷等諸多面向，致力於永續經營之路上精進！

董事長 焦佑衡



編輯方針

歡迎閱讀瀚宇博德股份有限公司（下稱瀚宇博德）發行的企業社會責任報告書（下稱本報告書），瀚宇博德希望透過發行本報告書對關注我們的利害關係人說明2019年在永續經營的目標下，瀚宇博德在建構誠信治理、追求穩健經營、強化產品競爭力、提升員工待遇、落實環保管理等面向所作的努力及成果，瀚宇博德期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓瀚宇博德持續精進企業社會責任。

揭露期間與範圍

本報告書資料揭露期間為2019年的營運活動，另為確保揭露永續資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度者將另行在報告書內文中說明。

本報告書的內容主要以瀚宇博德台灣地區營業活動為揭露範圍，其中財務面數據引自經勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，IFRS）查核簽證之數據，與公開合併財報一致，並以新台幣仟元為計算單位；環境面及員工面數據僅揭露台灣廠區，由權責部門自行統計彙整，經過主管確認無誤，並以國際通用的指標計算方式呈現；另外公益活動參與的內容則涵蓋中國廠區。

此外瀚宇博德通過ISO14001環境管理系統、ISO14064溫室氣體盤查、ISO45001職業安全衛生管理系統以及責任商業聯盟（RBA）驗證並取得證書。

撰寫依據及查證

本報告書揭露之資訊係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之永續性報導準則2016年版(GRI Standards 2016)之「核心」選項撰寫，同時符合「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」之要求，並於附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。

本報告書內容由瀚宇博德企業社會責任委員會（下稱CSR委員會）各小組自行蒐集彙整資料編製完成，再提報至CSR委員會確認，未經過外部第三方機構保證/確信。

發布頻率

這是瀚宇博德發行的第一本報告書，未來每年我們將持續發布CSR報告書。為提升本報告書資訊揭露的透明度及易取得性，我們在官網發布CSR報告書之電子檔，完整報告書可於瀚宇博德官網下載。

本次發布日期：2020年6月。

下次發布日期：2021年6月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

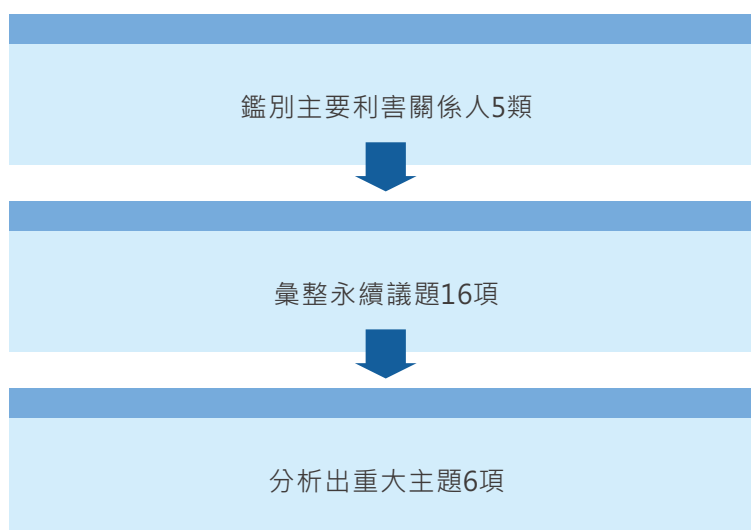
瀚宇博德股份有限公司 人資課

地址: 桃園市觀音區樹林里工業四路9號

電話: 03-4838500分機2665

Email : csr@hannstarboard.com

利害關係人與重大主題鑑別



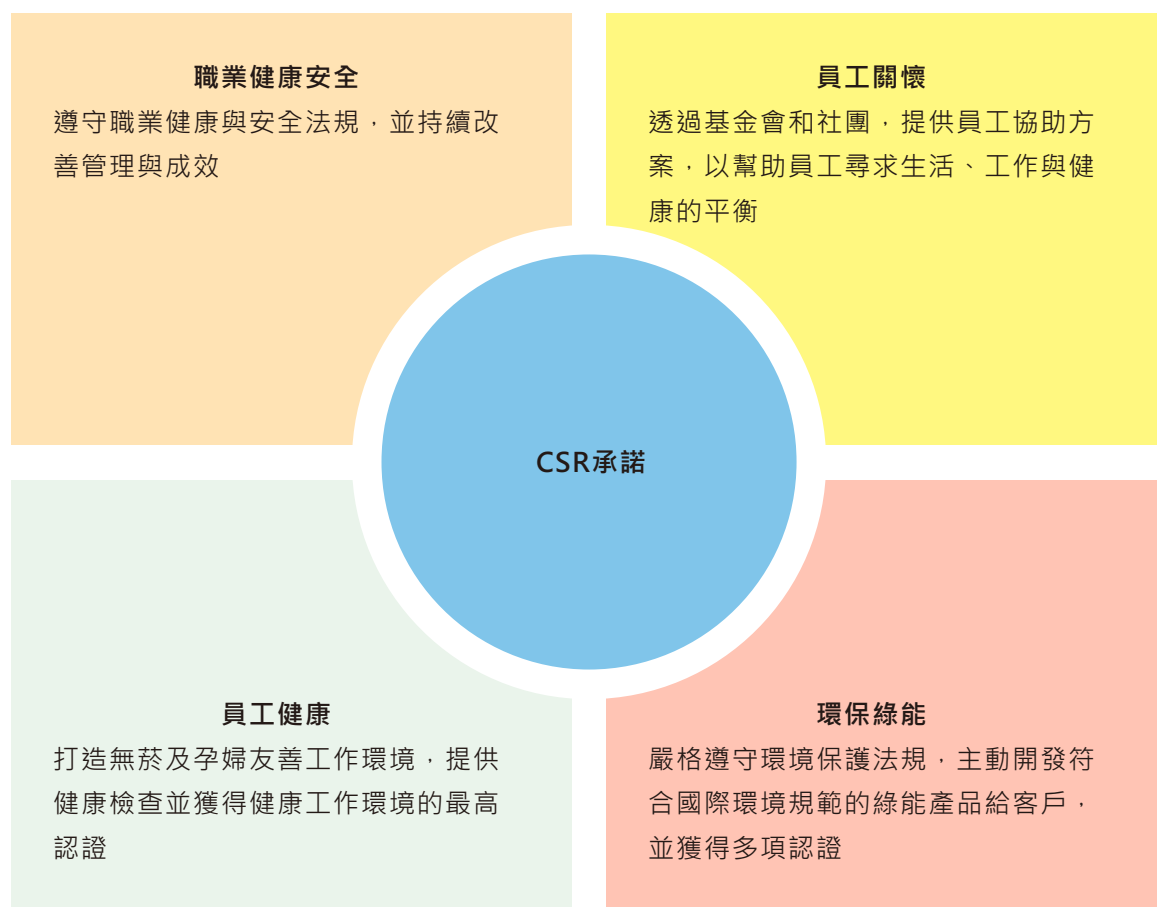
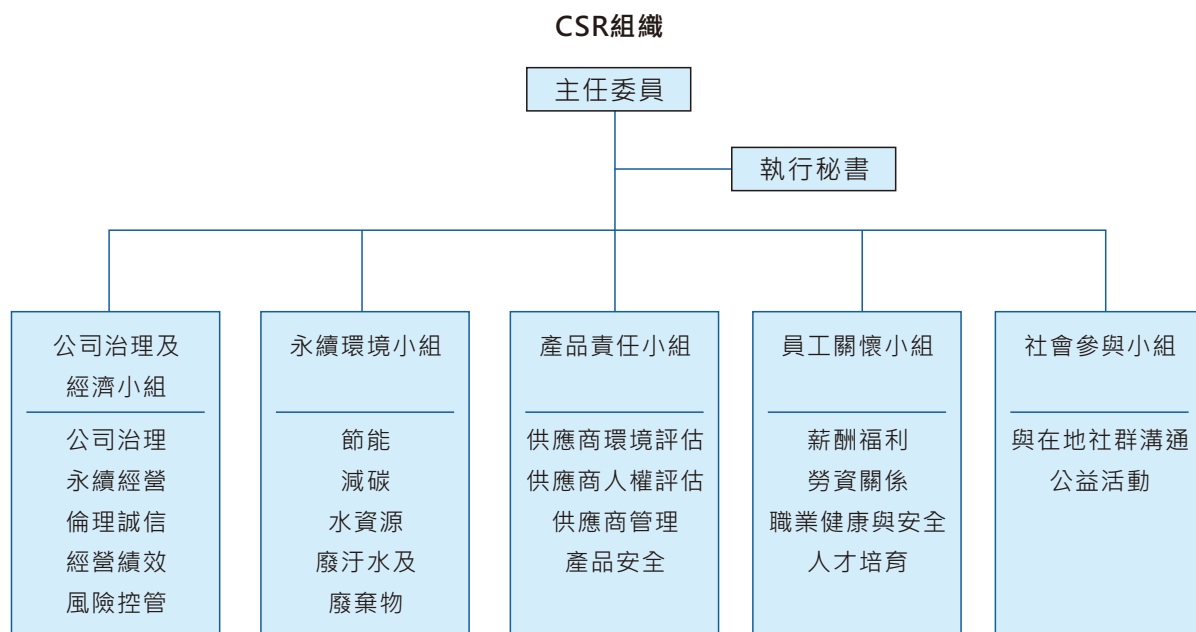
推動CSR

近來國內外趨勢認為企業除追求自身獲利之外，為了永續發展，亦應在提供產品與服務過程中兼顧環境保護、勞工權益、產品安全等面向，因此瀚宇博德身為地球公民的一員，理當發揮自身在產業的影響力，在價值鏈中響應企業社會責任（CSR）的呼聲，讓企業社會責任不只是口號，而是融入瀚宇博德的經營方針之中。

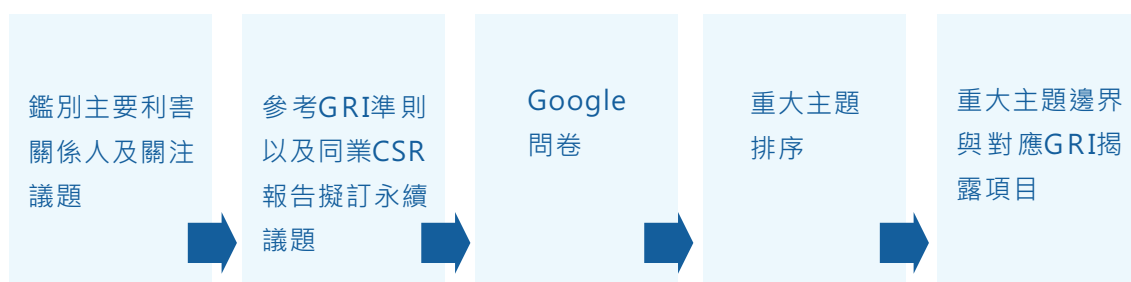
瀚宇博德的七大經營理念：「講誠信、重承諾」、「視客戶為夥伴」、「專注本業、堅守品質」、「全球視野、國際化經營」、「注重長期穩健與傳承」、「股東價值、員工福祉、社會責任，三者並重」及「協同合作」，其中推動CSR是我們極為重視的一環，我們希望在公司獲利、股東得到合理報酬的同時，能進一步善盡企業社會責任，創造讓員工成長及安心的工作環境，扶助弱勢族群，達到多贏循環的經營管理。

為了讓全體同仁瞭解到我們實踐企業社會責任的決心，公司制訂企業社會責任行為準則管理辦法，在總經理的帶領下成立企業社會責任委員會（CSR委員會），由總經理擔任主任委員，委員會下設不同功能小組展開CSR各項工作，透過CSR委員會，各小組成員將其所接觸的主要利害關係人提出的各項關注議題統一帶到會議中討論，藉由集思廣益方式形成更周全的執行方案。

瀚宇博德更進一步提升在永續發展的落實程度，未來規劃定期召開CSR委員會，並研議與公司每年例行的管理審查會議合併舉辦，邀集各部門代表出席，並在會議中提出績效目標與執行方案，透過滾動式檢視前一年度績效達成率，藉此貫徹企業永續經營的目標，同時定期將年度CSR執行成效向董事會報告。

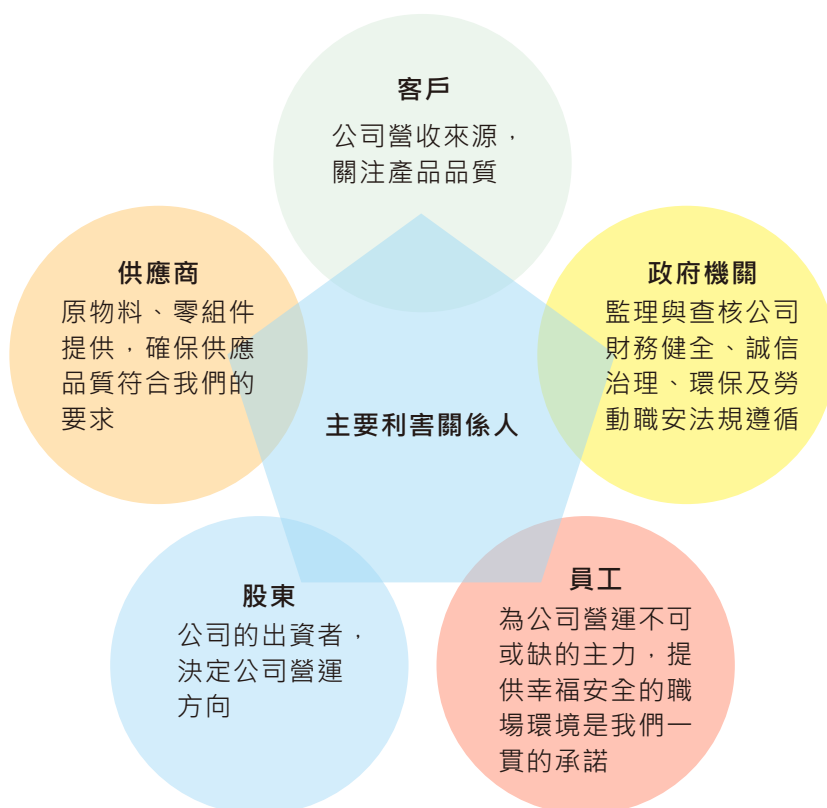


確認利害關係人



利害關係人為影響瀚宇博德或受瀚宇博德影響的群體，我們為適時與利害關係人溝通，建立利害關係人雙向溝通機制，充分瞭解利害關係人所關注之永續議題，並融入公司的永續發展策略，我們以開放透明的態度，依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之永續性報導準則2016年版（GRI Standards：2016）進行利害關係人之議合。在議合過程中包含揭露主要利害關係人、溝通管道、關注議題、鑑別重大主題及邊界以及決定本報告書的揭露內容。

瀚宇博德為瞭解利害關係人對我們之合理要求與期望，藉由召開內部會議，討論各類利害關係人與公司之間的依賴程度、影響程度及重要程度，鑑別出5類主要利害關係人，分別為政府機關、股東、客戶、供應商與員工。各部門經由既有的溝通管道，瞭解該部門對應之利害關係人對公司提出的建議，與利害關係人維繫著良好溝通。此外還透過例行性召開部門主管會議，由部門主管於會議中提出利害關係人提出的相關議題，範圍涵蓋公司治理與誠信、營運績效、法令遵循、風險管理、環保措施以及員工照顧等永續經營面向，於會議中充分討論後上呈高階主管核示或上呈董事會決議，最後再透過例行溝通管道適時回應利害關係人。



利害關係人溝通管道與關注議題

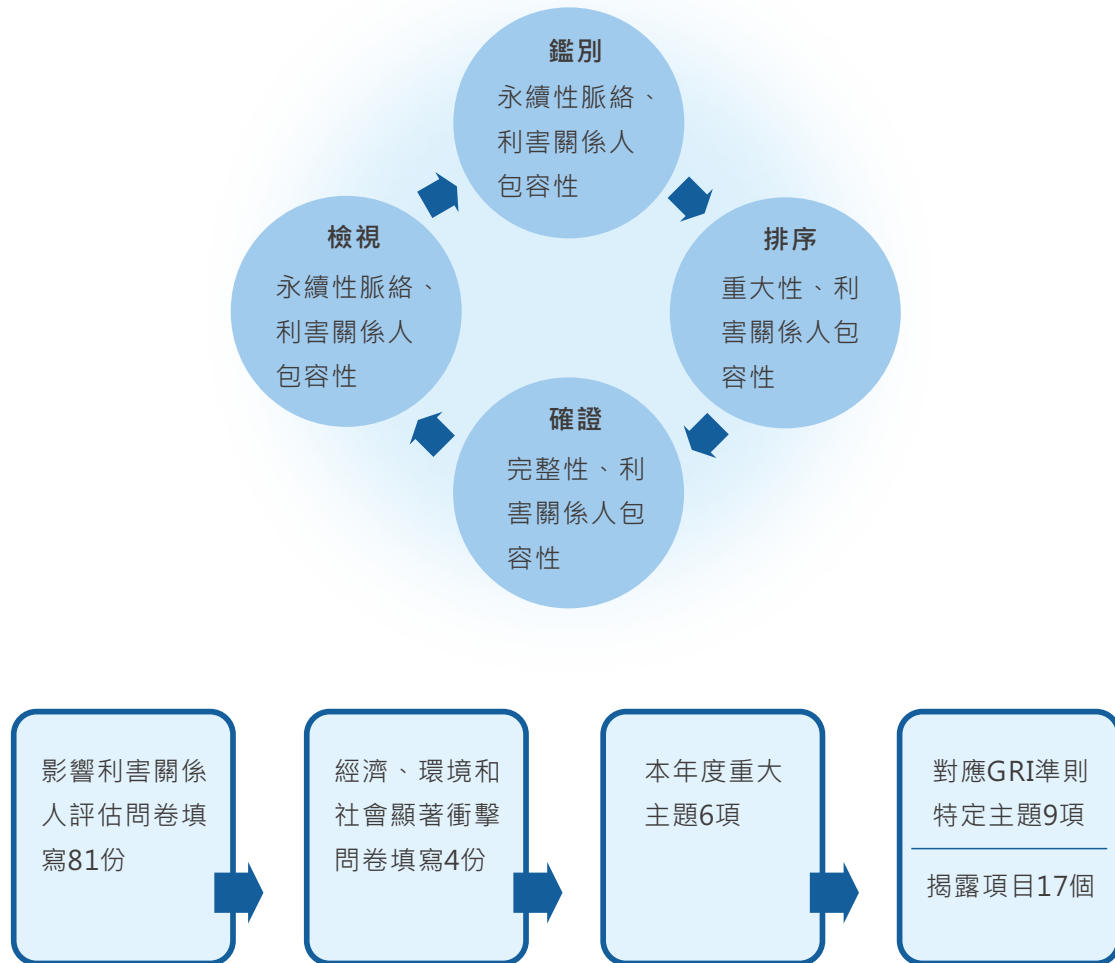
維繫著與利害關係人的良好互動是瀚宇博德能夠永續經營的重要環節，我們希望透過雙向溝通管道，適時掌握利害關係人的意見來審度公司經營之策略並據以調整。溝通管道與關注議題因利害關係人類別的不同而有所差異，瀚宇博德經過蒐集與彙整後列出主要利害關係人之溝通管道及其所關注之議題。

主要利害關係人	溝通管道/頻率	關注議題	報告書回應章節
政府機關	公文/不定期 電話/不定期 現場稽查/不定期 研討會與公聽會/不定期	法規遵循 風險管理 溫室氣體排放 水資源與廢汙水管理 廢棄物管理 職業安全衛生	1.2風險管理 1.3法規遵循 2.1水資源與廢汙水管理 2.2廢棄物管理 3.3職業安全衛生
股東	股東常會/每年 法人說明會/每年 財務報告/每季 月營收報告/每月 公開資訊觀測站/不定期 電話/不定期	營運績效 風險管理 倫理誠信 法規遵循 創新研發與營業秘密保護 綠色產品	1.1.3倫理誠信 1.1.5營業秘密保護與資訊安全 1.2風險管理 1.3法規遵循 1.4營運績效
客戶	客戶滿意度調查/每年 客戶拜訪/不定期 公司官網/不定期 電話、Email/不定期	營運績效 法規遵循 風險管理 創新研發與營業秘密保護 綠色產品 供應鏈管理 產品責任與標示	1.1.5營業秘密保護與資訊安全 1.2風險管理 1.3法規遵循 1.4營運績效 2.3供應鏈管理
員工	年度營運會議/每年 勞資會議、福委會/每季 職業安全衛生委員會/每季 經營管理會議/每月 公司內網訊息公告/不定期 員工教育訓練/不定期 員工申訴專線、Email、意見箱/隨時	營運績效 法規遵循 申訴機制 薪酬福利 勞資溝通 職業安全衛生 人才培育與平等任用	1.1.3倫理誠信 1.3法規遵循 1.4營運績效 3.1員工結構 3.2薪酬福利 3.3職業安全衛生
供應商	供應商月考核/每月 供應商書面評鑑/每年 供應商實地稽查/每年 視訊會議、面談、電話、Email、不定期	營運績效 法規遵循 申訴機制 綠色產品 供應鏈管理 產品責任與標示	1.1.3倫理誠信 1.3法規遵循 1.4營運績效 2.3供應鏈管理

瀚宇博德確認主要利害關係人及關注議題後，透過內部會議討論並參考GRI永續性報導準則2016年版主題及同業CSR報告等，評選出對公司密切相關的16項永續議題，其中經濟面議題有4項，環境面議題有6項及社會面議題有6項，匯入本年度CSR報告的永續議題清單。

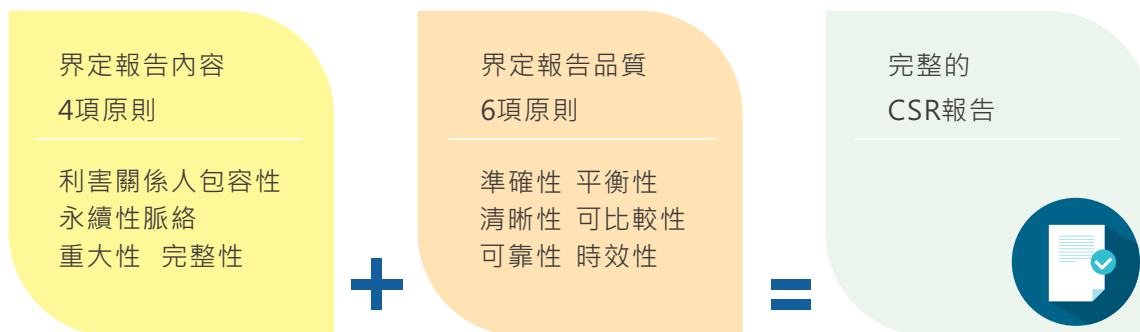


鑑別重大主題

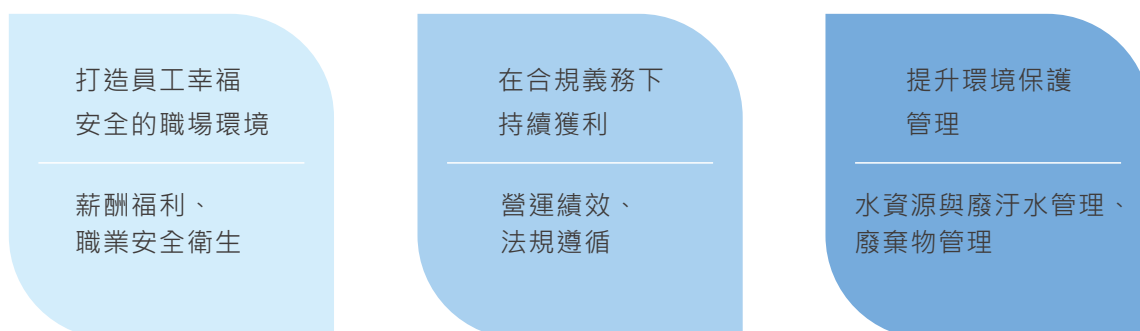


瀚宇博德根據界定報告內容原則之利害關係人包容性原則：瀚宇博德已鑑別出主要利害關係人，並說明如何回應他們的合理期望與利益；根據永續性脈絡原則：揭露瀚宇博德如何對當地、區域以至全球的經濟、環境及社會情況、發展及趨勢作出改善或降低破壞；根據重大性原則：反映顯著的經濟、環境和社會衝擊以及會實質影響利害關係人的評估和決策；根據完整性原則：報告書包含之重大主題及其邊界，足以反映瀚宇博德在經濟、環境及社會的顯著衝擊，並使利害關係人評估瀚宇博德在報導期間的績效。

再者，瀚宇博德根據界定報告品質原則之準確性：報告之資訊充分準確及詳盡，供利害關係人評估瀚宇博德的績效；平衡性：報告之資訊反映正、反兩面績效，讓各界對瀚宇博德的整體績效做出合理的評估；清晰性：瀚宇博德呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得；可比較性：瀚宇博德以一致的標準來篩選、整理和報告資訊。資訊表達的方式，讓利害關係人能分析長期的績效，並與其它同業進行比較分析；可靠性：瀚宇博德編製報告書時所使用的資訊及流程，以可供檢視、並可建立資訊品質及重大性的方式，予以蒐集、記錄、彙整、分析及揭露，以及時效性：瀚宇博德定期報告，及時提供資訊以供利害關係人進行決策等六項原則的精神注入本報告書中。



瀚宇博德透過Google線上問卷方式，根據利害關係人例行向公司表達關注的議題，由相關部門人員代為填寫影響利害關係人評估問卷，影響程度分為5級分，影響程度最高填5分，影響程度最低填1分，共計回收81份，包含員工49份、供應商12份、政府機關4份、客戶5份及股東11份；再由公司4位主管針對永續議題對經濟、環境和社會的顯著衝擊給予評分，衝擊程度最高為5分，衝擊程度最低為1分。再將二項評分結果匯入「重大主題矩陣圖」，進而鑑別出本年度的6項重大主題，涵蓋經濟面、環境面與社會面各2項，屬於瀚宇博德應優先揭露在CSR報告書的重點，依序為營運績效、法規遵循、薪酬福利、水資源與廢汙水管理、職業安全衛生以及廢棄物管理，並整理出瀚宇博德本年度CSR三大主軸分別為：在合規義務下持續獲利、打造員工幸福安全的職場環境、提升環境保護管理。最後瀚宇博德為求報告內容揭露的完整性，我們額外選擇公益活動參與作為補充議題揭露。



重大主題矩陣圖

經濟、環境和社會的顯著衝擊				法規遵循	營運績效
		水資源與廢汙水管理 ●		● 薪酬福利	
	供應鏈管理 ● ●	廢棄物管理 ●	職業安全衛生 ●		
		產品責任與標示			
		人才培育與平等任用 ● ●	創新研發 ●	營業秘密保護	
	能源管理 ●	● 溫室氣體排放	● 勞資溝通		
		● 綠色產品			
	● 公益活動參與		● 申訴機制		

影響利害關係人評估與決策

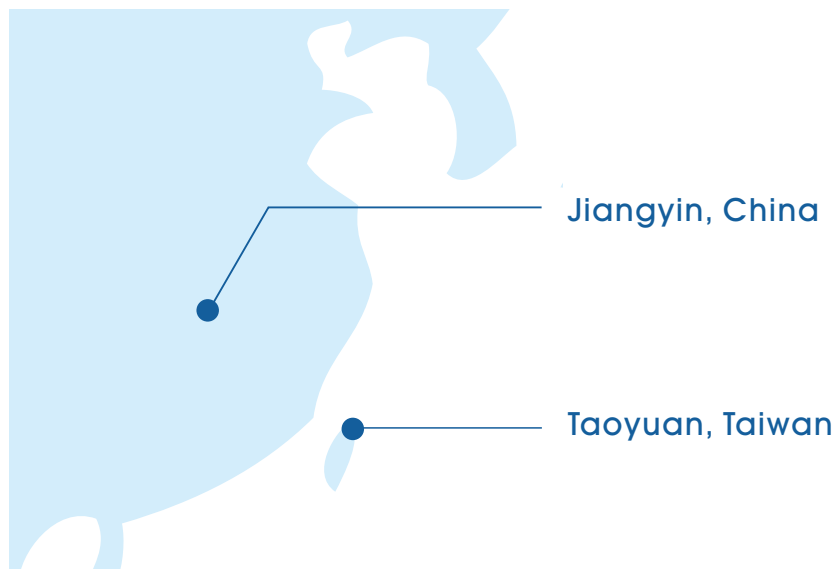
因應不同的重大主題，可能發生衝擊（影響）的範圍亦有所差異，瀚宇博德鑑別出各重大主題的邊界：

面向	重大主題排序	對瀚宇博德的重要性	內部邊界	外部邊界		GRI準則2016 一般揭露/特定主題指標	揭露章節
			公司	供應商	客戶		
經濟	營運績效	追求最大利潤是公司持續努力的目標，除了能鞏固股東、員工、價值鏈對我們的信賴，更是公司邁向永續經營的關鍵。	●	●	●	經濟績效 (201-1)	1.4營運績效
環境 社會 經濟	法規遵循	法規遵循是公司維繫當地政府及社區關係的基石，公司一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害；合規紀錄也會影響股東及客戶對公司的認同。	●	●	●	環境保護法規遵循 (307-1) 社會經濟法規遵循 (419-1)	1.3法規遵循
社會- 勞工	薪酬福利	提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，連帶提高工作效率，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。	●			勞雇關係 (401-1~401-3) 訓練與教育 (404-1) 員工多元化與平等機會 (405-1~405-2)	3.1員工結構 3.2薪酬福利
環境	水資源與 廢汙水 管理	廠區廢水排放問題動輒造成公司與在地社區的緊繃關係，公司除遵守環保法規外並主動汰換老舊設施，更新廢水處理效率更好的設備，減少對當地環境的衝擊，也善盡自身的企業社會責任。	●			水 (303-1~303-2) 廢汙水和廢棄物 (306-1)	2.1 水資源與 廢汙水管理
社會- 勞工	職業安全 衛生	加強對員工的職能訓練，提升安全意識，廠區零災害是公司對員工一貫的承諾。	●			職業安全衛生 (403-1~403-2)	3.3 職業安全 衛生
環境	廢棄物 管理	公司與合格的廢棄物清運廠商協力將廢棄物妥善處理以降低對環境的威脅，公司瞭解在營收成長之餘也應該兼顧環境保護的重要性。	●			廢汙水和廢棄物 (306-2~306-4)	2.2 廢棄物管理

關於博德

瀚宇博德主要生產筆記型電腦用印刷電路板 (Printed Circuit Board, PCB)，穩居全球筆記型電腦用板領域的龍頭寶座。瀚宇博德廣泛生產雙面至二十六層的多層印刷電路板，產品類型包括筆記型電腦、行動電話、平面電視、遊戲機、通訊設備、機上盒及伺服器等專用印刷電路板。生產設備主要從歐洲、日本、臺灣、以色列和美國等地區引進，均為行業最先進機器設備。

公司名稱	瀚宇博德股份有限公司
總部所在位置	桃園市觀音區工業四路9號
資本額	新台幣4,914,414仟元
2019年營收	合併營收：新台幣43,142,275仟元
	台灣：新台幣2,144,507仟元
台灣員工人數	751 (資料統計截至2020年3月)
營運據點	台灣桃園廠、中國江陰廠
主要產品服務	印刷電路板製造及銷售、電子產品製造服務(EMS)
產品銷售地區	亞洲 (台灣、中國、日本、韓國、新加坡、馬來西亞、印度、以色列) 美洲 (美國、墨西哥) 歐洲 (拉脫維亞)



重要沿革

1989
03

由列支敦士登商安達太平洋科技公司投資成立太平洋科技工業股份有限公司，資本額為新台幣捌仟萬元。

1997
10

由列支敦士登商安達太平洋科技公司與瀚宇開發股份有限公司簽訂股權轉讓合約，將本公司之股權全數轉讓予瀚宇開發股份有限公司，並於1998年1月20日完成各項過戶手續。

1998
12

更名為瀚宇博德股份有限公司。

2001
02

股票掛牌上櫃買賣。

2002
02

大陸子公司瀚宇博德科技（江陰）有限公司成立。

2003
04

大陸子公司瀚宇博德科技（江陰）有限公司正式量產出貨。

2003
08

上櫃轉上市。

2009
09

台灣精星科技(ITC)加入PSA集團，提供PCBA及組裝業務。

2010
03

投資精成科技(GBM)40%股權，擴大服務規模。

2018
04

子公司精成科技股份有限公司投資日本ELNA Printed Circuits Co., Ltd. 70%股權。

2019
10

投資嘉聯益科技股份有限公司24%股權。

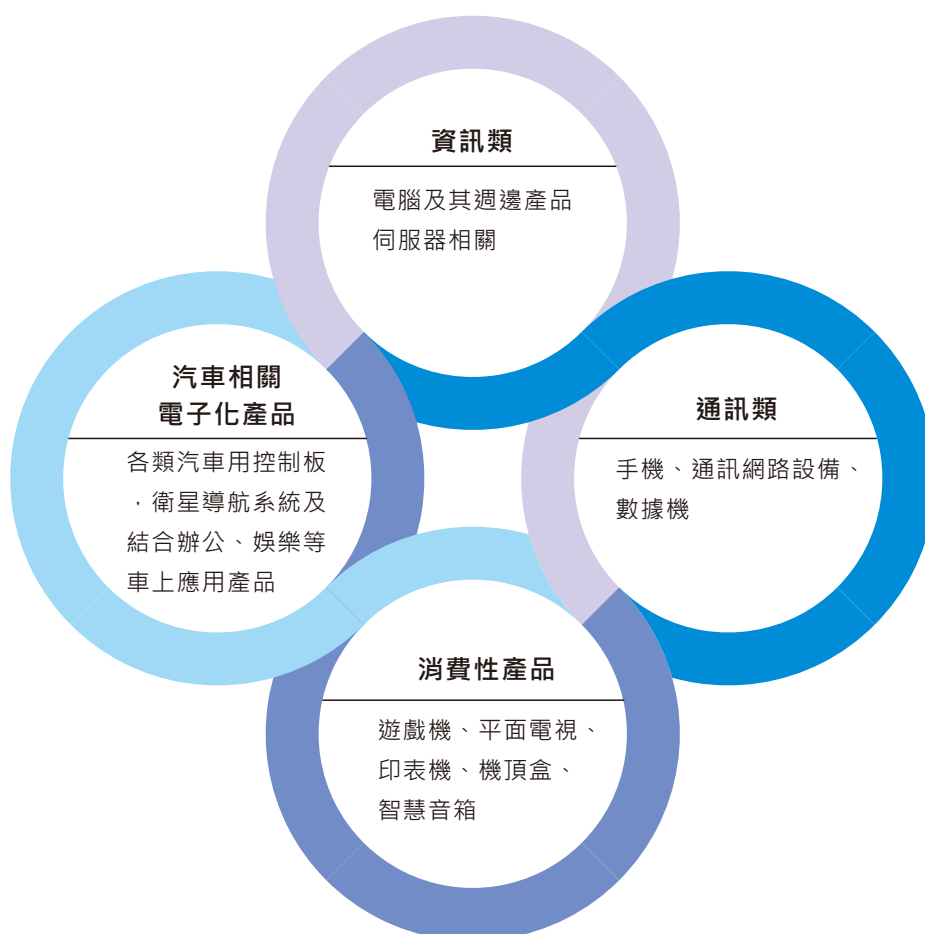
PCB價值鏈

印刷電路板（PCB）將零件與零件之間複雜的電路銅線經過細緻整齊的規劃後，蝕刻在板子上，提供電子零組件在安裝與互連時的主要支撐體，是所有電子產品不可或缺的基礎零件，向來有「電子工業之母」之稱。

印刷電路板產業上游為玻璃纖維、銅箔、樹脂等材料及生產製程及檢測設備的供應商，中游為銅箔基板、印刷電路板製與電子元件組裝加工及相關服務業者，下游為各類電子產品的供應商。



瀚宇博德位居PCB產業中游，主要提供印刷電路板的製造服務與電子產品系統組裝服務的專業公司。我們為專業的多層印刷電路板製造廠，以應用端而言包括四類：



集團經營理念

講誠信、重承諾

- 我們以誠為本，誠信為公司的核心價值。
- 我們用誠意跟客戶交朋友，以禮相交、以誠相待。不浮誇、不偽善，一旦承諾必定全力以赴。
- 對內我們杜絕貪污、讚揚正直、不好大喜功、不好高騖遠。
- 對合作夥伴及供應商我們以清廉、公正、專業的態度發展合作關係。

視客戶為夥伴

- 客戶是我們最重要的成長夥伴，我們以客戶需求為優先，持續為客戶創造價值，成為客戶信賴且賴以成功的長期重要夥伴，創造共贏。

專注本業、堅守品質

- 我們的本業是電子元件產品，屬於工業及消費性電子商品與產業的關鍵性零組件，不僅技術密集，且種類多元，產品涵蓋了PCB硬板、軟板、電容、電阻、電感、RF元件、模組、連接器，以及EMS與封裝測試服務等，為客戶提供一次購足的產業最佳解決方案。
- 我們深化技術，信守外行不做內行不丟，不做與本業無關的擴增，並透過強大的執行力與紀律專注本業，落實做大不如做小，做小不如做好原則，將事情做到最好，為品質把關，讓我們的成本跟品質因此具有競爭力，從中謀求最大的成就。

全球視野、國際化經營

- 我們不畫地自限，放眼全球市場；電子元件產品與服務是跨國界的產業，我們的競爭者來自世界各地，因此雖扎根於台灣，但要布局全球，在主要市場建立生產基地與服務據點，延攬在地人才，產銷優質產品，創造國際級水準的產業影響力。

注重長期穩健與傳承

- 我們相信企業永續經營如同馬拉松式的健走，不能瞬間耗盡所有資源，必須高築牆、廣積糧，保守穩健比求快貪功好。不過度擴張、量力而為，做好長期性的策略規畫，慎謀遠慮，才能屹立存在。
- 我們堅守一致性原則，並落實在信用與財務會計稽核等。財務政策務求精準保守、會計準則力守嚴謹透明。一得不能永得，時時謹慎，步步踏實，基業才能長青。
- 長期策略需要強大執行力。我們注重傳承，計畫性扶植產業長才，用心找到對的人，適才適所。建立人才培養與獎勵機制，讓人才間能互相合作，共同成長。

股東價值、員工福祉、社會責任 三者並重

- 我們是上市櫃公司，員工與股東都是公司成長的重要成員，讓股東的投資能夠獲得合理的報酬、員工也得到有感照顧與福利，這是公司的責任所在。
- 公司的成長茁壯，也有賴於在地環境的資源供給與支持，求利要求天下利，因此我們更加重企業社會責任，對於社會、環境的永續發展有所回饋與貢獻。

協同合作

- 華科事業群是一個企業策略聯盟體系，我們把集團內的每家公司放在對的位置，以打造互利共贏的資源共享平台，事業群的團隊成員必須能協同合作，尊重彼此、並擁有一致性的目標，以創造綜效，進而提供客戶更完善的服務。

參與外部協會

瀚宇博德為瞭解產業發展趨勢以及增進同業間之良性互動，除專注本業經營外亦積極參與外部協會，期望能發揮自身影響力共同響應以提升產業的企業社會責任。



獲獎榮耀與管理實績



2019年1111人力銀行
幸福企業獎



責任商業聯盟 (RBA) 證書



ISO 14001環境管理
系統證書



ISO 14064溫室氣體
盤查證書



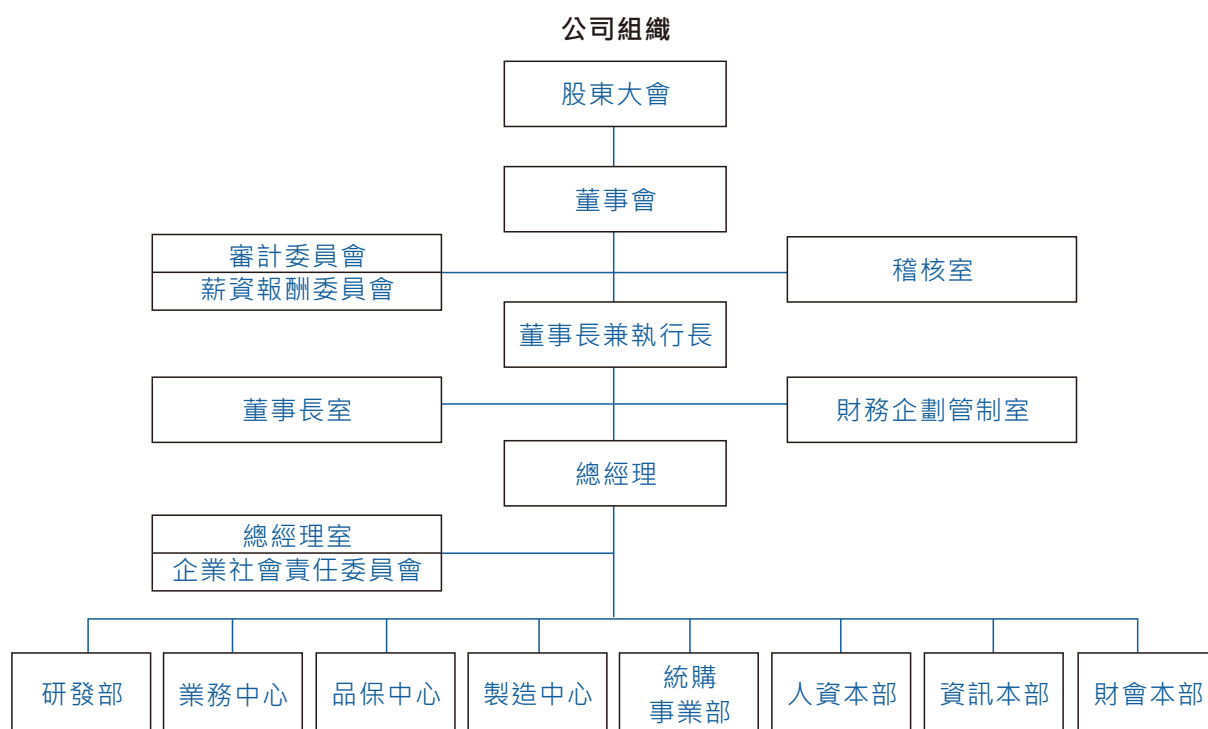
ISO 45001職業安全
衛生管理系統證書



Chapter

01

誠信治理

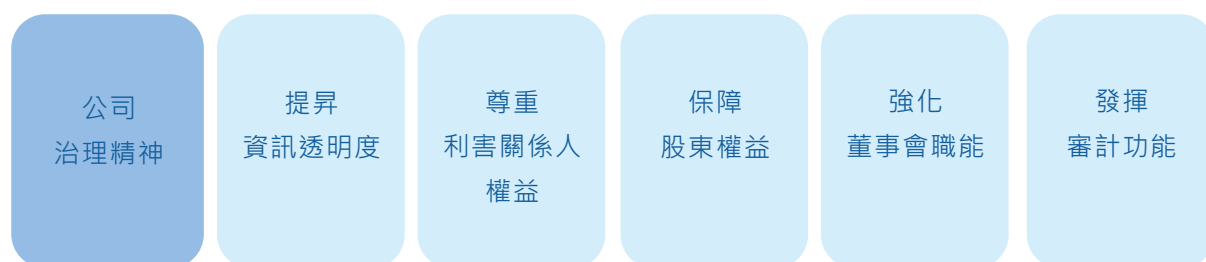


1.1 治理實務

瀚宇博德重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的審計制度，保障利害關係人權益，我們期望透過完善的管理機制來提昇營運之績效，達到永續經營的目標。

瀚宇博德依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則之規定，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度而確實執行，並且隨時檢討以因應外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效。

股東大會為公司最高意思機關，股東會定期聽取董事會報告；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人注意義務，擘劃瀚宇博德的經營政策與檢視財務績效，並確保營運遵守各種法令。董事會下設審計委員會及薪資報酬委員會，以強化公司治理內涵；此外董事會下亦設置獨立之稽核室負責監控內部控制制度運作，以及查核各部門人員業務執行情形。



1.1.1 董事會



公司治理實務守則



2019年董事會重要決議



董事會績效評估辦法

董事會負責指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議之事項外，均應依董事會決議為之。章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，以用人唯才為原則，衡量適任人選時除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就公司運作、營運型態及發展需求兼顧董事多元化精神，審酌要素包括基本條件與價值（性別、年齡、國籍及文化）、專業知識與技能及產業經歷等。

董事會設有11席董事（內含3席獨立董事），任期3年，至少每季召開一次董事會，2019年共召開八次董事會會議。為確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，明定獨立董事的職責範疇及賦予其行使職權之相關資源，董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。

為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，瀚宇博德為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。此外為加強董事會運作效率，瀚宇博德增訂董事會績效評估辦法，評估之範圍包括整體董事會及個別董事成員，每年依據評估辦法之程序及評估指標執行董事會績效評估，並得視公司狀況與需要每三年委由外部專業獨立機構執行評估；董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

職稱	姓名	2019年 實際出席率(%)
董事長	焦佑衡	100%
董事	朱有義	88.9%
董事	陳瑞隆	55.6%
董事	金鑫投資(股) 代表人：周致中	77.8%
董事	華新科技(股) 代表人：李定珠	88.9%
董事	華新科技(股) 代表人：陳昭如(註3)	100%
董事	華新科技(股) 代表人：賴偉珍	100%
董事	宋耀先	100%
獨立董事	盧啟昌	88.9%
獨立董事	王國城	100%
獨立董事	苑竣唐	55.6%

最後瀚宇博德為強化董事會職能，考量到董事在公司經營可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題的因應，積極鼓勵董事進修相關專業課程，2019年董事們踴躍參與社團法人中華公司治理協會、臺灣證券交易所、中華民國公司經營發展會以及財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會等外部機構所開辦之課程，累計進修達45小時。我們相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓瀚宇博德營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

註1：董事11人年齡全數為50歲以上；女性董事佔比18.2%，研究所學歷佔比72.7%。

註2：有關董事的詳細資料，請參閱108年年報-參、公司治理報告-董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料。

註3：2019年3月15日華新科技(股)代表人陳培真女士改派為陳昭如女士。

1.1.2 功能性委員會

瀚宇博德董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計與薪資報酬委員會等功能性委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案由董事會決議。

審計委員會功能

公司財務報表之
允當表達

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

簽證會計師之選
(解)任及獨立性
與績效

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。瀚宇博德由董事會通過審計委員會組織規程後，在董事會之下設置審計委員會，由全體獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長，每季應至少召開一次會議，2019年共召開七次審計委員會。

同時瀚宇博德建立審計委員會與會計師、內部稽核主管間之溝通管道，其中審計委員會與會計師至少每年召開四次會議，會計師就公司財務狀況、海內外子公司財務及整體運作情形及內控查核情形向審計委員會報告，並針對有無重大調整分錄或法令修訂有無影響帳列情形做充分溝通，審計委員會參酌專業會計師查核後之合併財務報表及查核意見書報告完成審查；至於內部稽核主管就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形至少每季對審計委員會提出報告；未來將視整體審計功能落實程度規劃由審計委員會召集人至股東會報告其與獨立董事成員及內部稽核主管之溝通情形。



審計委員會運作情形

審計委員	2019年實際出席率(%)
盧啟昌	100%
王國城	100%
苑竣唐	71.4%

薪資報酬委員會

瀚宇博德為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過薪資報酬委員會組織規程，在董事會下設薪資報酬委員會，過半數成員由獨立董事擔任，薪資報酬委員會每年應召開二次，2019年共召開五次會議。

薪資報酬委員會進行評估時應考量到董事與經理人之績效評估及薪資報酬並參考同業通常水準支給情形，考量與個人表現、公司經營績效、董事會績效評估結果及未來風險的關連合理性，同時確保不致發生有引導董事與經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納的行為。

再者，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

薪酬委員	2019年實際出席率(%)
盧啟昌	100%
苑竣唐	100%
陳逸民	100%

註：原薪酬委員林旺財先生於2019年4月26日辭任，改選苑竣唐先生擔任薪酬委員。

薪資報酬委員會功能

定期評估董事與經理人
在公司治理、營運的績效

確保董事與經理人的
績效與個人薪酬合乎比例

1.1.3 倫理誠信



誠信經營行為守則
及作業程序管理辦法



董事、監察人及經理人
道德行為準則管理辦法



員工道德行為準則
管理辦法

瀚宇博德重視同仁的品德誠信，為建立公司誠信文化及培養同仁誠信意識，公司由人資部門制訂誠信道德等若干規章辦法再提報董事會通過後實施，同時誠信辦法放在公司官網供外部利害關係人查閱；內部而言員工可透過簽核系統瞭解，利害關係人有任何意見皆可透過電子郵件向公司稽核、人事部門及總經理信箱諮詢及反映。2019年公司未接獲同仁有違反誠信道德的檢舉紀錄。

打造內部誠信文化

於公司官網及公開資訊觀測站揭露相關資訊供員工及其他利害關係人查閱，不定期由高階主管對內發布遵守倫理誠信內規的公開信。在提升同仁從業道德與法規遵循認知方面，公司根據法令及內部規章，依循同仁業務職掌不同而給予相應的職能訓練，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規知識，累計2019年全體同仁倫理誠信訓練完訓率達100%。

在《招募任用管理辦法》中規範本國員工皆應簽署「員工承諾書」確保公司的營業秘密、智慧財產權受到保護，員工亦不可利用職務接受金錢、回扣、饋贈、招待或獲取其它利益。派外人員皆應簽署「廉潔承諾書」承諾遵循廉潔條款與生活規範約定。經(副)理級以上主管皆應簽署「保密及競業限制協議書」，同意嚴守保密及競業限制義務，以保護公司本身及事業群合法權益。

基於公平、誠信、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠實行為，公司除制定員工廉潔條款相關規定，嚴禁接受供應商、客戶或其他交易對象接受金錢、回扣、饋贈、招待或獲取其它利益。

完善檢舉機制

瀚宇博德根據《公司誠信經營行為守則及作業程序》鼓勵內部及外部人員檢舉公司同仁的不誠信及不當行為，將依其檢舉情事之情節輕重，酌發獎金，於公司網站及內部網站建立並公告獨立檢舉信箱、專線供公司內外部人員使用。處理檢舉情事之相關人員應對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，公司並承諾對於善意舉報者或參與調查者採取適當保護措施，避免其受到報復。專責單位依下列程序處理：

- 一、檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
- 二、公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。

根據《員工道德行為準則管理辦法》，員工若發現操守不良或違反本準則嫌疑之事件，均鼓勵向管理階層檢舉。如發現有違反政府法令或舞弊情事者，應以電子郵件或書面報告，向直屬經理人、人資主管或內部稽核主管呈報。公司將給予檢舉者完善之保護措施，以確保調查品質並避免檢舉者遭受不公平的報復或對待。

發揮影響力，提升價值鏈誠信意識

供應商：遇有新供應商申請納入瀚宇博德合格供應商名單時，我們會要求供應商應簽署「廉潔承諾書」、「採購合約」，內容涵蓋供應商於生產過程不能違反瀚宇博德的規章辦法以及營運當地環保、勞動人權及職安法規。

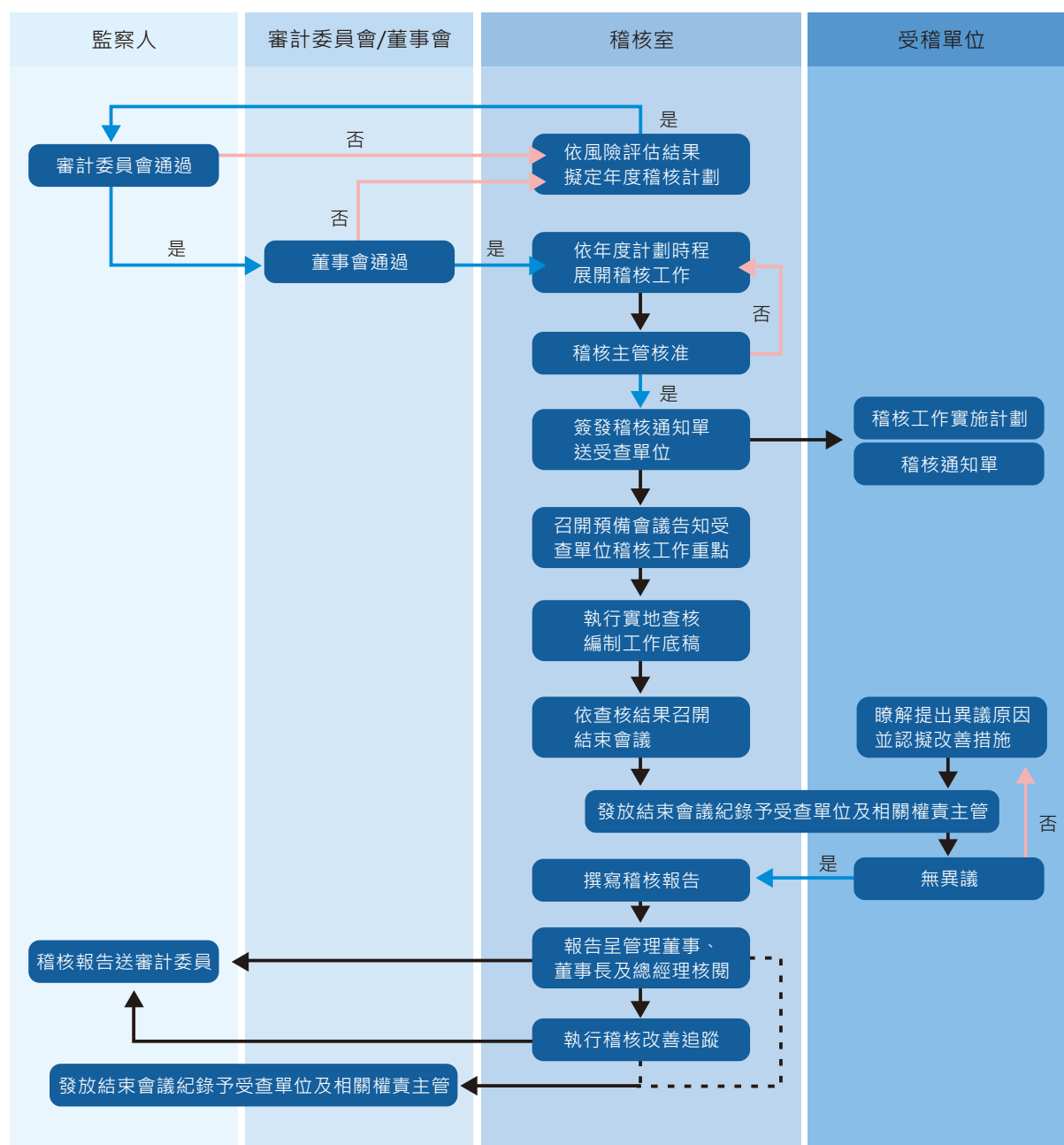
客戶：為發揮瀚宇博德在CSR的影響力，未來評估研議將廉潔承諾書條款放入與客戶間的保密協議中。

1.1.4內部稽核

瀚宇博德稽核室為確保獨立屬性，隸屬於董事會之下，稽核人員本著客觀超然之立場，依據年度稽核計畫展開稽核工作，確認公司內部各項作業符合法令及內部控制制度，另視情況執行專案稽核並及時提供董事會瞭解營運潛藏的風險；其次稽核室協助董事會與高階管理階層進行獨立、客觀的評估內部控制制度的完備性、有效性及落實性，適時提供改善建議，合理確保內部控制制度能持續實施；同時亦提供相關調查、評估或諮詢服務，以協助董事會履行公司治理責任；此外公司透過強化稽核人員的專業能力，提昇及維持其稽核品質及執行效果。稽核人員亦定期對審計委員會報告內部控制制度缺失及檢討追蹤後續改善情形，並作成紀錄，最後向董事會報告。

透過稽核人員持續監控瀚宇博德內部各項制度的落實，公司除了可建立良好之治理實務與風險控管機制，更能創造永續發展的經營環境，實踐內控自檢。2019年稽核室依據循環別開展稽核工作，並無重大異常缺失，29項次要缺失除部分項目應待來年改善外，其餘均已完成改善結案。

內部稽核作業實施流程圖



1.1.5 營業秘密保護與資訊安全

營業秘密保護

營業秘密攸關瀚宇博德的核心競爭力，其重要性在於公司落實營業秘密保護除可確保公司競爭優勢外，亦可維護客戶對我們的信賴，為此公司採行各種高強度的管控措施以強化營業秘密保護。

制度管控

- 依據《公司誠信經營行為守則及作業程序管理辦法》，公司設置專責單位，制定與執行相關營業秘密、智慧財產權之管理、保存及保密作業程序，並應定期檢討實施結果，確保其作業程序之持續有效。公司同仁應確實遵守相關作業規定，不得探詢或蒐集非職務相關之公司營業秘密、智慧財產權，亦不得洩露予他人。
- 《招募任用管理辦法》要求全體同仁應簽署「員工承諾書」確保公司的營業秘密、智慧財產權受到妥善保護，同仁亦不可利用職務接受金錢、回扣、饋贈、招待或獲取其它利益。外派同仁亦應簽署「廉潔承諾書」承諾遵循廉潔條款與生活規範約定。

技術管控

- 公司對於重要文件定期備份，同時轉存至磁帶內異地存放。
- 對於重要系統，公司網路設有防火牆，可先行防堵惡意攻擊，另外會依據系統類型分類做定期備份，並且為了防止電腦病毒攻擊，系統內均安裝防毒軟體進行保護系統能正常運作。
- 無線網路區分同仁與外部人員控管，同仁需申請才能使用無線網路；外部人員如有網路需求，亦需經由資訊部網管同仁設定後才能上網。
- 依據人資部門通知，取消授權予離職同仁之權限。
- 同仁使用個人電腦須登入網域帳號，網域帳號會定期要求同仁變更密碼，並且密碼需符合密碼原則；另外取消本機管理者權限，同仁將無法進行安裝非法軟體或程式，以及無法修改系統參數設定，可避免電腦使用非法軟體或發生電腦中毒，如同仁有安裝軟體需求，也需要經過申請審核過後，由資訊同仁進行安裝合法授權之軟體。
- 同仁上網須透過代理伺服器才能連接外部網站，網站內容如涉及不當內容將禁止瀏覽。另外禁止同仁使用網路硬碟、私人網路郵件、外部社群軟體。
- 同仁進入廠區時須通過金屬探測門，禁止攜帶手機、電子設備等，防止機密資料外洩；廠區內亦設置監視設備，發現可疑情事能有效迅速蒐證，保全證據。

價值鏈管控

- 瀚宇博德與供應商及客戶間皆有簽署保密協議，不論是雙方資料取得、使用及後續的存參皆遵守協議規定；舉凡電子郵件及網路通訊，為確保相關資訊之合法性及合理性，寄予往來對象之電子郵件皆於頁尾加註保密規定及相關通知。

資訊安全

資訊安全涉及公司內部營業秘密保全完善程度的議題，因此瀚宇博德遵循華新集團頒佈的資安政策，公司內部亦採取保護措施以落實資訊安全。

政策願景

- 強化人員認知。
- 避免資料外洩。
- 落實日常維運。
- 確保服務可用。

目標

- 辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。
- 保護公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。
- 定期進行內部與外部稽核，確保相關作業皆能確實落實。
- 確保公司關鍵核心系統維持一定水準的系統可用性。

集團管理機制

- 2018年成立資訊安全委員會，負責審視公司及各子公司資安治理政策，監督資安管理運作情形，並定期召開「ISMS管理審查會議」審理資安治理相關議題及持續改善，以確立資訊安全政策訂定及適用性。
- 主軸聚焦資安治理，法令遵循及科技運用三個面向來進行，從制度到科技，從人員到組織，全面性提升資安防護能力。
- 有鑑於目前資安趨勢，如DDoS攻擊、勒索軟體、社交工程攻擊、偽冒網站等，公司定期關注資安議題並規劃因應計畫，針對不同資安情境演練，強化處理人員的應變能力，以期能在第一時間即偵測到並完成阻擋。且定期進行安全稽核作業，如弱點掃描或滲透測試，以確定資訊系統及網路環境符合安全實施標準。

此外瀚宇博德為提升資訊揭露的透明度，設有專人負責相關資訊之蒐集與揭露，並依法定期公告財務資訊；同時落實發言人制度，適時將公司治理實務運作情形與重大訊息放置於公司官網，讓利害關係人能即時知悉公司資訊。

1.2 風險管理

風險管理為企業營運的重要關鍵，瀚宇博德由權責部門辨識相關風險，衡量及分析各面向風險對公司帶來的衝擊，為持續完善風險管理機制，除納入既有之治理、營運、產品面向外，亦涵蓋環保、工安及勞動人權等風險管理議題，並制定相應的實施規劃與策略，以提高決策有效性及提升企業價值。

風險面向	風險說明	瀚宇博德因應
公司治理	● 法規遵循風險 ● 財務風險	● 法規遵循：由稽核執行內控循環查核時，進行各項營運構面法令遵循狀況之查核，以合理確保公司在各項交易能符合法令規定。 ● 財務： 1. 公司明訂分層負責管理辦法，依財務資金控管額度做分層簽核。 2. 公司依證交所規定訂定相關辦法：如取得處份辦法、資金貸與辦法、背書保證辦法等相關依據。 3. 每年定期召開董事會，並依公司執行業務狀況報告董事會，落實監督管理責任。
營運	● 市場及產品快速變化產品規格提高、終端產品週期縮短等風險。 ● 國際政經局勢變化，中美貿易紛爭等造成關稅、物流、上下游產業鏈移轉、市場需求劇變風險。	● 業務積極開發新客戶及高附加價值產品，並導入新產品應用規格，另藉由工廠投入研發和自動化、流程改善等方式，提高良率、降低材料及人力成本、縮短製程工時。 ● 藉由財會單位協助匯率避險，關務及物流掌控運輸條件及成本，兩岸工廠互相支援滿足客戶需求及因應市場需求變化，另透過事先客戶背景徵信和應收帳款保險降低交易風險。
環境	● 環保法規遵循風險 ● 廢汙水與廢棄物污染風險 ● 空汙與溫室氣體排放風險	● 導入ISO14001環境管理系統與ISO14064溫室氣體盤查，每年自主盤查廠區溫室氣體排放量排放量盤查，並通過第三方查證，取得排放量查證聲明書。 ● 定期執行法規查核與鑑別。 ● 擬定年度改善計畫與方案並執行。 ● 執行監督量測並評估成效。 ● 為做好各項環保工作，持續更新製程技術，以及各項完善的空氣污染防制系統並且規劃2020年底前陸續將廠內燃油鍋爐汰換為天然氣鍋爐。
採購	● 原物料供應中斷風險	● 分散供應來源。 ● 長期穩定配合。 ● 簽訂採購合約。 ● 垂直整合集團開發/統購。 ● 異業結盟共同開發。
產品	● 產品責任風險	● 監控有害物質流程管理系統之運作、召開環境管理推動審查及檢討會議收集國際環保法規、訂定HSF目標，展開有害物質削減計畫、實施環境禁用物質管制計畫。 ● 客戶有特定環境技術標準要求，公司應當遵守並滿足客戶要求。 ● 當發現有害物質異常時，即刻向管理階層呈報，執行管理階層對報告所作的指示。 ● 變更管理： 1. 當客戶HSF相關要求或HSF相關法律法規發生變更時，由客服通知品管進行審核，確認是否有新增或加嚴環境限用物質及其適用範圍。 2. 品管審核後將更新的《綠色產品環境品質管理辦法》發行並會簽相關單位。 3. 採購將更新的《綠色產品環境品質管理辦法》傳遞給供應商，供應商閱讀後，簽署不使用保證書並回傳。 4. 若供應商有異議，由品管對有異議的內容進行確認，若確認供應商確實無法滿足公司要求，通知採購禁用該供應商的物料。

風險面向	風險說明	瀚宇博德因應
資安	● 病毒入侵風險 ● 釣魚信件 ● 數位智慧財產權外洩風險 ● 重要系統毀損風險	● 針對電腦病毒、蠕蟲和木馬程式等惡意程式，公司網路環境設有防火牆與相關網路設備做第一層防禦過濾；機房內各式伺服器亦安裝相應防毒軟體；個人桌上型電腦、筆記型電腦等均裝有防毒程式，定期更新病毒碼與定期掃描終端系統，保持系統於正常狀態。 ● 針對同仁接收到釣魚信件，如連結路徑是下載安裝程式的指令，會被終端設備的防毒軟體阻擋；如連結是至外部惡意網站亦會被防火牆阻擋。 ● 數位型態智慧財產權防禦與保護，目前重要資料放置在檔案伺服器內，會依各單位、職級或專案型組織來做授權控管，達到分權分級的合法使用；另外終端設備之USB埠也有做控管，同仁如未經申請或授權者將無法使用；另關於外部網路硬碟、非公務郵件信箱、外部社群軟體亦禁止同仁使用。 ● 重要系統除了定期備份外，亦會定期將備份檔案轉存至磁帶內，並將磁帶做異地存放的保存；由於重要系統建置在機房，人員進出受到嚴格管控。
勞動人權	● 勞資爭議風險 ● 違反誠信內規風險 ● 職場歧視風險 ● 職場災害風險	● 建立完善溝通管道，包含政策宣導、定期召開勞資會議、設置員工意見箱、申訴專線及電子信箱等，讓同仁意見能適時反映給公司知悉。 ● 建立誠信文化： 1.同仁不論其職位、職級均應遵守公司相關誠信道德內規，包含保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀等，確保遵循公司規範以減少舞弊風險。 2.規範全體同仁簽署員工承諾書，保護公司智財權同時維護客戶和供應商機密資料。 3.藉由電子信箱、簽呈系統、電子公佈欄等方式發布政策宣導讓全體同仁週知，規範全員簽署誠信聲明書。 4.每年定期安排全員接受RBA及CSR相關教育訓練，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導等。 5.人資部門依業界、政府機關調薪幅度、公司獲利能力、其他內、外部環境因素及績效考核結果，擬定年度調薪方案呈報高層主管評估調薪合理性。 ● 落實職場友善： 1.實踐RBA行為準則，使同仁免受騷擾、非法歧視及不人道待遇，公司並向全體同仁清楚傳達完善的政策及程序內容。 2.適時巡查現場作業與文件紀錄以維護現場作業安全，避免人員作業疏失造成危害。

1.3法規遵循

法令遵循是企業經營最核心的要求，透過我國證券交易所對上市公司訂定相關規範，使公司能依相關規定執行決策，公司倘若發生違法事件動輒損害公司辛苦建立的商譽，鉅額的罰金或賠償侵蝕公司獲利甚至股東利益，所以法令遵循對企業的意義在於保障股東權益及尊重利害關係人權益，穩定企業營運。

管理機制

● 公司治理面：

- 1.自願設置功能性委員會，監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過公司治理準則實務及董事會績效評估，促使公司董事會更能監督公司重要議案，以及強化董事會職能，並提供專業意見，提昇資訊透明度。
- 2.未來依公司治理評鑑及公司治理實務準則辦法，提升公司之企業文化，並符合證交所規範。

● 人員方面：

- 1.建構誠信內規並定期稽核：瀚宇博德的從業道德與法規遵循是以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道及檢舉者保護所構築而成，由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策及規章，透過年度內控自評自我檢視遵循情形，並接受內部稽核組織稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營行為守則」、「董事、監察人及經理人道德行為準則」、「員工道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。
- 2.教育訓練：為提升同仁從業道德與法規遵循認知，瀚宇博德根據法令及內部規章，針對同仁業務職掌不同而給予相應訓練，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。2019年度同仁內部完訓率達100%，外部訓練則依循法規推派稽核主管及財會主管參與相關訓練，受訓時數達36小時。

● 環安衛方面：

瀚宇博德擬訂相關管理辦法及監督量測與績效管理辦法以管理公司作業活動、產品或服務有關且應遵循之職安衛、環保法令規章及其他要求事項，並有效管制環境管理系統運作績效，期能採取有效地矯正方案及預防之措施。

評估機制

由於瀚宇博德在法令遵循面向實施諸多有效管控措施，2019年未發生重大違法之情事，同時內部稽核亦無發現重大缺失。

註：重大違法定義為遭主管機關裁罰金額達新台幣100萬元以上之違法情事。

1.4營運績效

公司營收成長是我們對客戶的承諾，也是對員工及股東投資人的責任，更是對於供應商的肯定，透過不同部門攜手合作創造最大效益，可以影響這個社會的團隊，為社會提出貢獻，成為幫助國家進步的一分子。

願景	● 成為最有競爭力的專業印刷電路板製造服務公司。
目標	● 對股東：追求最大投資報酬率。 ● 對員工：提供員工安全、安心的職場環境、好的福利待遇及自我價值的肯定。 ● 對客戶：提供滿意的產品與服務，成為客戶值得信賴且不可或缺的利益共同體。
經營方針	● 標準化：為提昇整體營運績效，避免因人而異的運作模式，提供企業行事均一性及效率、凡事均須建立「標準化」。 ● 紀律化：「有原則、有根據、有制度」，遵從「紀律」就是「責任」的開始。 ● 數字化：充分運用客觀科學之數據報表，精準掌握各項作業流程實施成效，作為精益求精改善加強之依據。
核心競爭力	● 產能全球最大，在成本及良率極具競爭優勢。 ● 產品應用涵蓋面廣：包括高階的Server、網通設備工業電腦、軍用PCB、HDI及量大的消費型筆記型電腦、電競/商用電腦、平面電視、遊戲機、機上盒等產品。 ● 高效率生產工序使瀚宇博德能快速交付產品：擁有一套可及時向客戶交付產品即儘量減少向市場推出新產品所需時間之高效率生產工序。 ● 嚴格有效品質控制，確保產品品質：致力生產一貫高水準之優質產品，在生產過程中之主要階段實行各種品質管制措施，並於整段生產過程採納國際慣例，以確保產品品質達到高標準，我們獲得之認證包括生產製造印刷電路板品質管理系統之ISO 9001 證書，以及汽車製造業日益廣泛採納以確認達國際認可品質標準之製造工序證書ISO/TS 16949。 ● 強大的工程技術及製造能力：擁有按不同客戶需要而特製生產解決方案的製造技術，能夠就作業改變及產量提升而於短期內修改現有生產工序，高效率地處理不同數量及不同層數之印刷電路板訂單。此外瀚宇博德亦能夠在產品開發早期向客戶提供工程技術支援。我們可提供從設計、原型製作至測試開發之增值服務，藉以完善產品之可製作性、功能、品質、可靠性及可測性。 ● 具廣泛產業經驗之熟練管理團隊：擁有一支經驗豐富及專業之管理團隊，以專業知識、經驗、產業知識及技術為公司業務發展做出貢獻。管理團隊中大部分成員均在各自之專業，包括印刷電路板製造、工程技術、銷售與市場推廣、財物及會計等領域擁有廣泛經驗。

短期業務發展計畫

- 增強台灣廠快速回應的生產能力，導入少量多樣的高附加價值產品。
- 提高高層次及高密度連結板的產品比重。
- 製程產能去瓶頸化，以最有效的資本支出取得產能最大化。

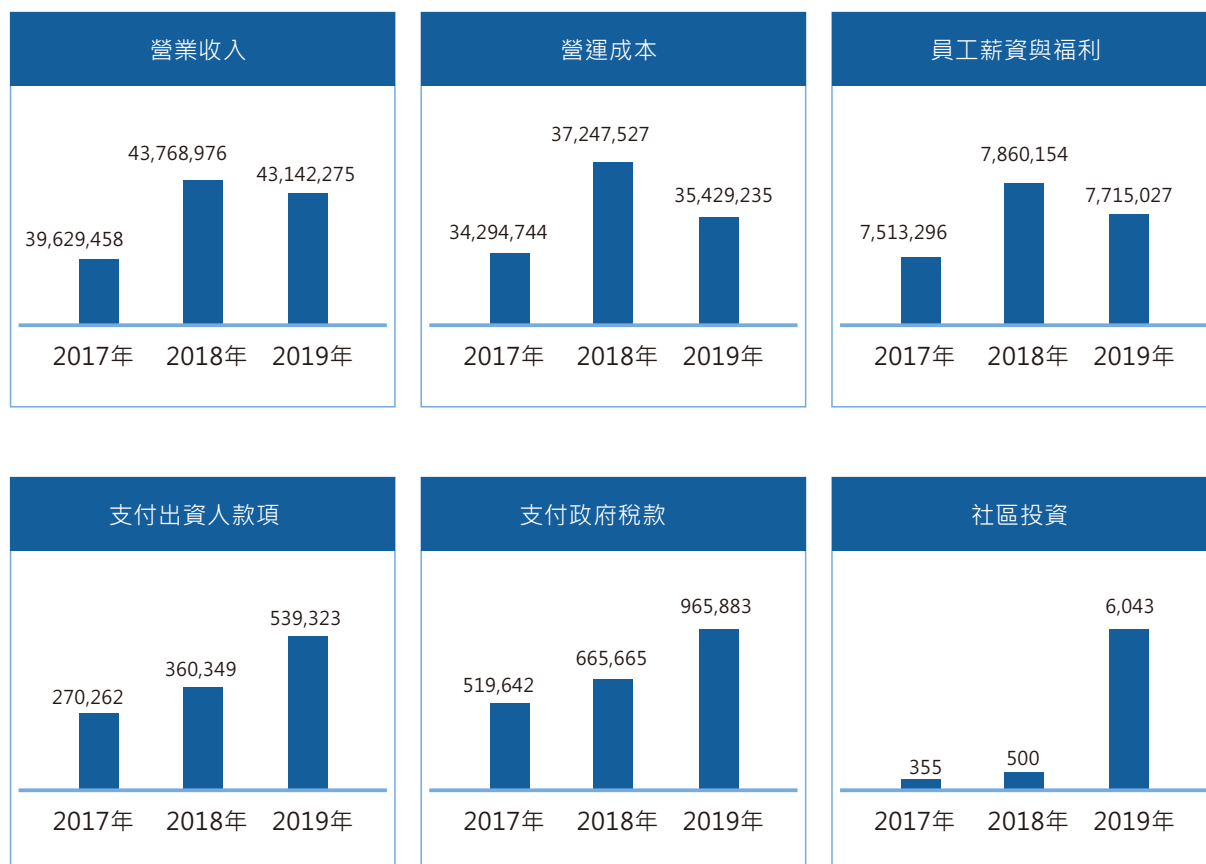
長期業務發展計畫

- 跟進市場，聚焦少量多樣高單價的訂單，以快捷、質優之勢提高市場競爭力。
- 與客戶建立長期伙伴關係共同開發新產品及新市場，提高客戶黏著度。
- 積極開發新產品應用市場、擴大產品覆蓋面。

評估機制

- 為確保營收穩定成長，業務接單趨勢及未來接單討論，每月必出料號確保滿足客戶需求。
- 即時預算，每月初透過財務試算該月達成狀況及結果，確立營運方向及確保營運結果符合計畫。
- 每月/每季進行KPI達成率總檢討，配合SWOT及外部分析，制訂下年度營運方針及重點工作/指標。

合併財務數據 (單位：新台幣仟元)



註：資料包含集團旗下精成科技社區投資部分



Chapter

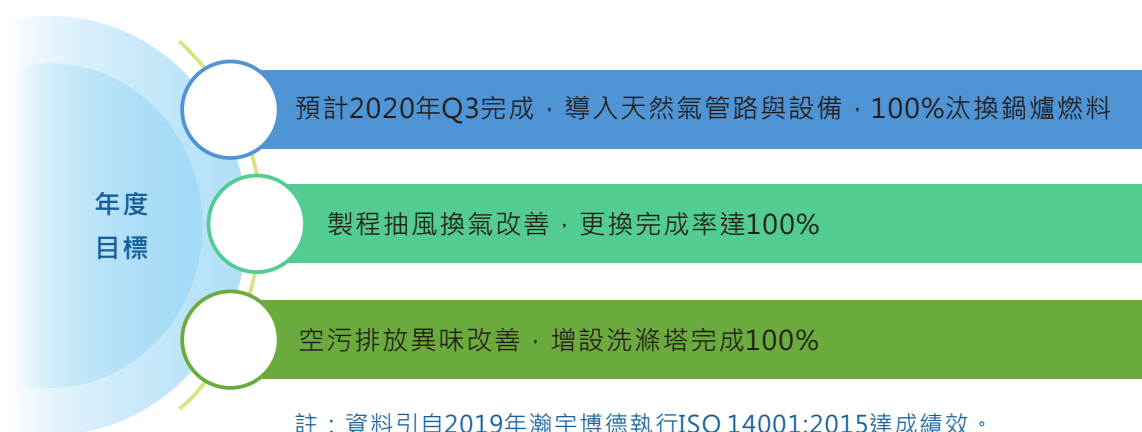
02

永續環境

永續環境

因應環保意識興起，瀚宇博德期望提升環境保護及社會價值等績效，並可藉由綠色管理、節能計畫融入企業經營裡，以達到環境永續發展效果。

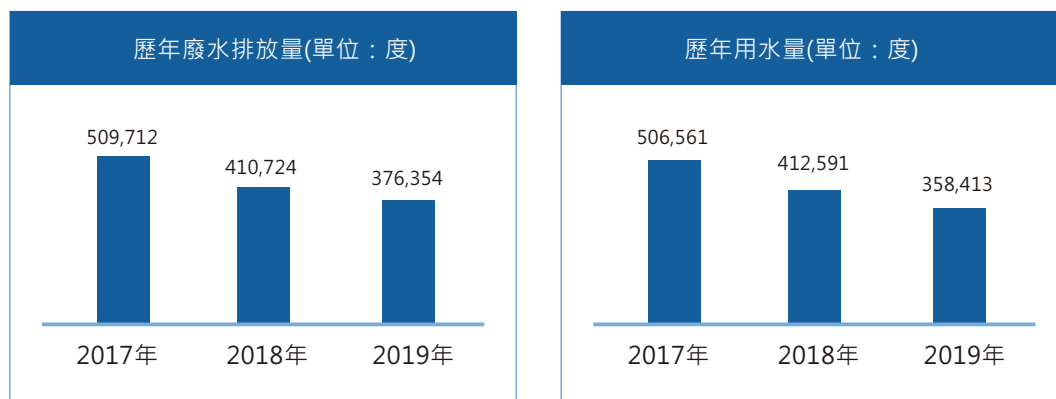
瀚宇博德導入ISO 14001:2015 環境管理系統、ISO 14064溫室氣體盤查，對於溫室氣體、能資源、空氣污染、廢水排放、廢棄物處理等相關環境績效，不斷地盡心盡力持續改進中，讓環境衝擊傷害降到最低。



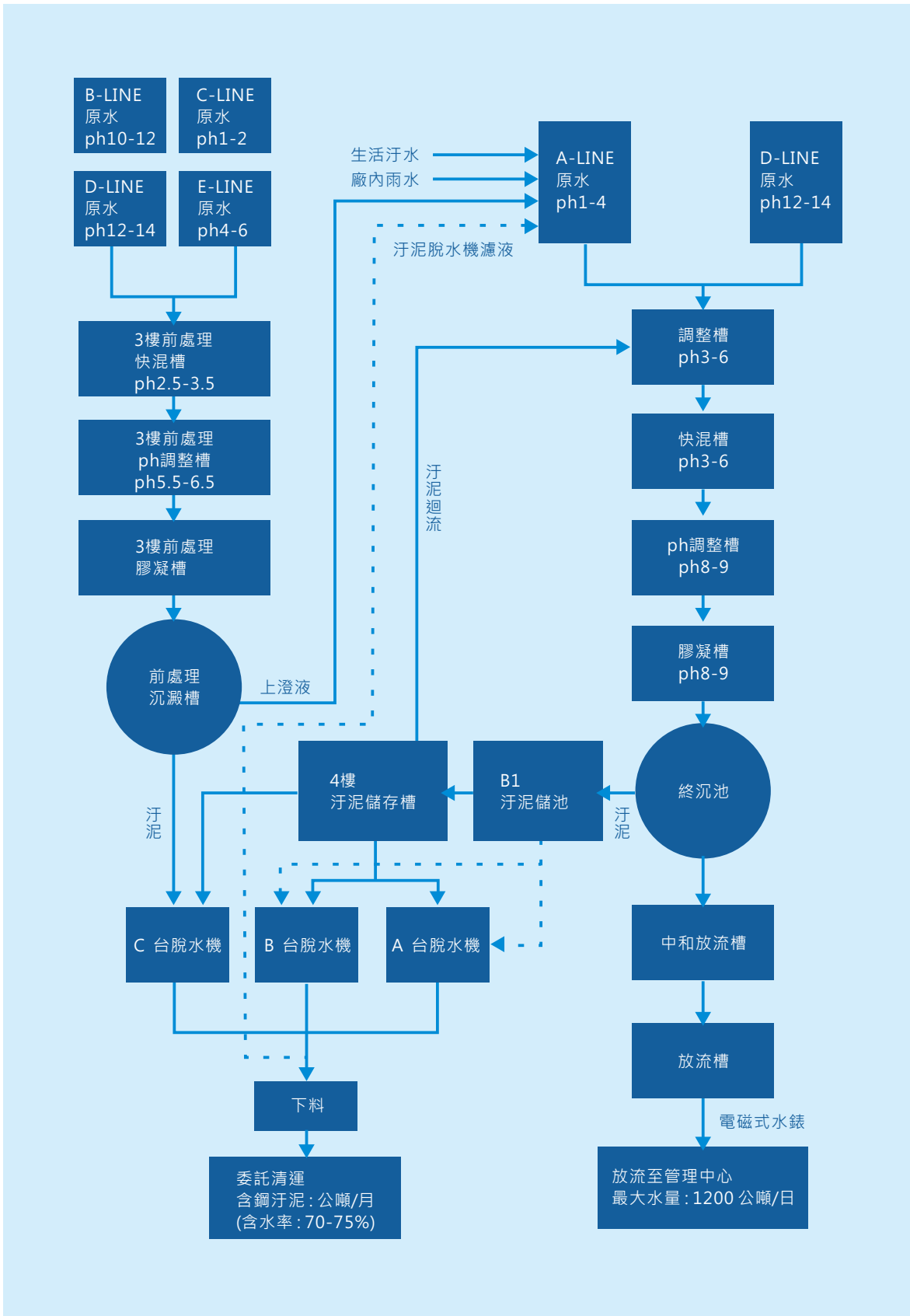
2.1水資源與廢汙水管理

瀚宇博德自來水來源取用來自於石門水庫，位於桃園市境淡水河最大支流大漢溪上，取水量對水源無重大生態影響。

歷年來瀚宇博德每日針對用水狀況作檢討說明及擬定改善對策，避免自來水使用之浪費，績效成果呈現為用水量逐年下降，而廢水排放先以化學混凝方式進行前處理後納管至觀音工業區廢水處理廠處理，最後處理完成後必須符合放流水標準方可排放至環境中。



工廠廢水處理流程





污水處理場

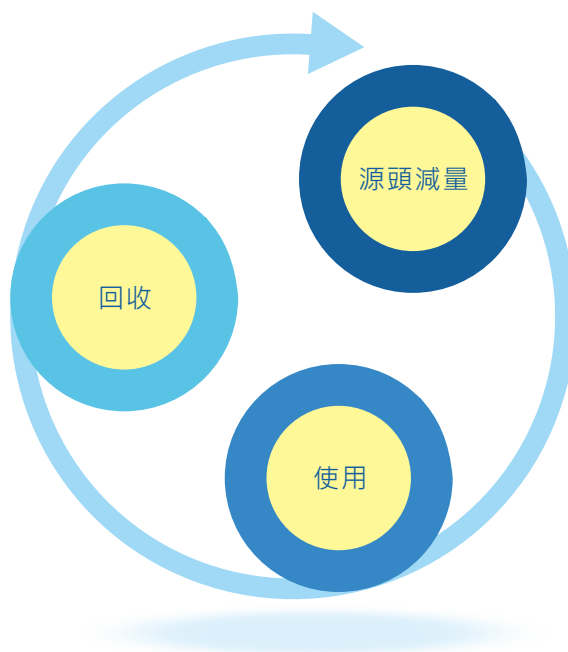


現場作業污水
管線名稱、動線標示

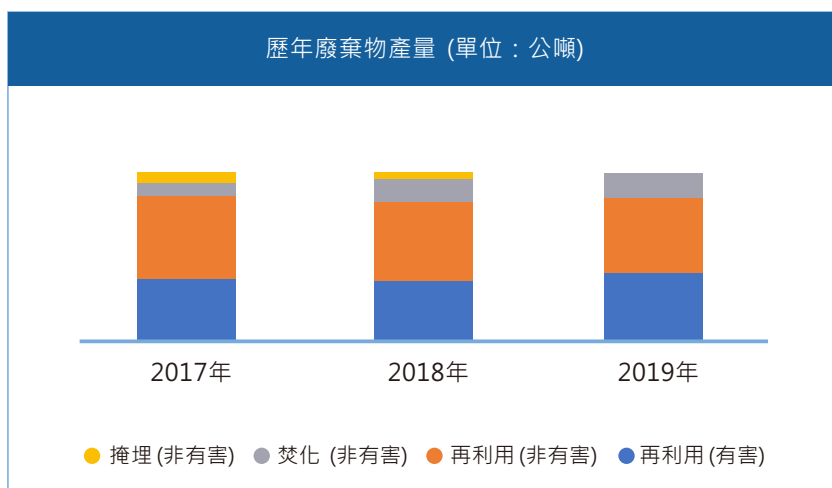


2.2 廢棄物管理

廢棄物管理首重源頭減量，從源頭減少廢棄物之產出；其次為廢棄物資源回收；最後才是委託處理。廢棄物委託處理以符合法令規範為基本要求，瀚宇博德所產生之廢棄物，皆委託合法專業之回收、代清除處理業者執行；廢棄物委外處理前，必須先於廠內做好分類收集及貯存管理，再依廢棄物之特性，選擇適當、合法之廢棄物清除、處理業者依環保法令進行清除、流向申報，並交由處理廠妥適處理，目前所有廢棄物均在國內處理，並無跨國處理問題及廢棄物洩漏問題。



瀚宇博德製程之有害廢棄物以含銅蝕刻廢液及含銅金屬廢料為最多，佔總廢棄物用量90%以上，並以再利用方式處理，達到環境循環效益。



	2017年	2018年	2019年
掩埋 (非有害)	89.45	41.75	0.00
焚化 (非有害)	62.91	140.47	144.48
再利用 (非有害)	554.50	458.82	390.84
再利用 (有害)	7360.87	6635.53	5959.48

註：近三年皆無有害廢棄物不可再利用之產生。

廢棄物儲存場



有害廢棄物儲存場



2.3 供應鏈管理

生命週期概念裡供應鏈在環境管理上是不可忽視的一塊，瀚宇博德透過緊密合作關係，與大家一起相輔相成地追求企業永續經營。歷年狀況來講供應鏈目前表現無實際或潛在的負面環境衝擊及無任何對於產品相關客訴事件，並且瀚宇博德近年無違反法令規定紀錄。

策略

- 提升成本能力：整合集團資源，以策略性合作取得最具競爭力之供應鏈價值。
- 在地採購：供應商為瀚宇博德營運的重要夥伴，透過緊密合作方式，共同追求企業永續經營及成長。積極落實在地採購政策。
- 重視環境議題：追求經濟效益並兼顧對環境友善，加強廢棄物資源化再利用，致力於降低環境污染衝擊。
- 衝突礦產不妥協：確保產品與供應鏈不含衝突礦石。

承諾

- 建立對供應鏈廠商進行評估，制定一套供應商永續性評分辦法，與交貨期、品質、營運等並列成為供應鏈的評估，做為採購策略重要依據。
- 主動要求調查特定材料（金、鉍、錫、鎢）廠商簽署禁用衝突礦區國家金屬同意書或提供聲明書以防止採購來自東剛果民主共和國。
- 尊重、保護智慧財產權，並簽訂保密承諾書。
- 承諾廉潔經營，禁止任何形式的收受不當利益、貪污、勒索、挪用公款等行為，並建立檢舉及被檢舉之身份保密機制。

衝突礦石管理

- 瀚宇博德已詳實調查供應鏈確保金(Au)、鉍(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)、鈷(Co)這類金屬，並非透過無政府軍團、非法集團、剛果民主共和國衝突區域之礦區或循非法走私途徑取得。

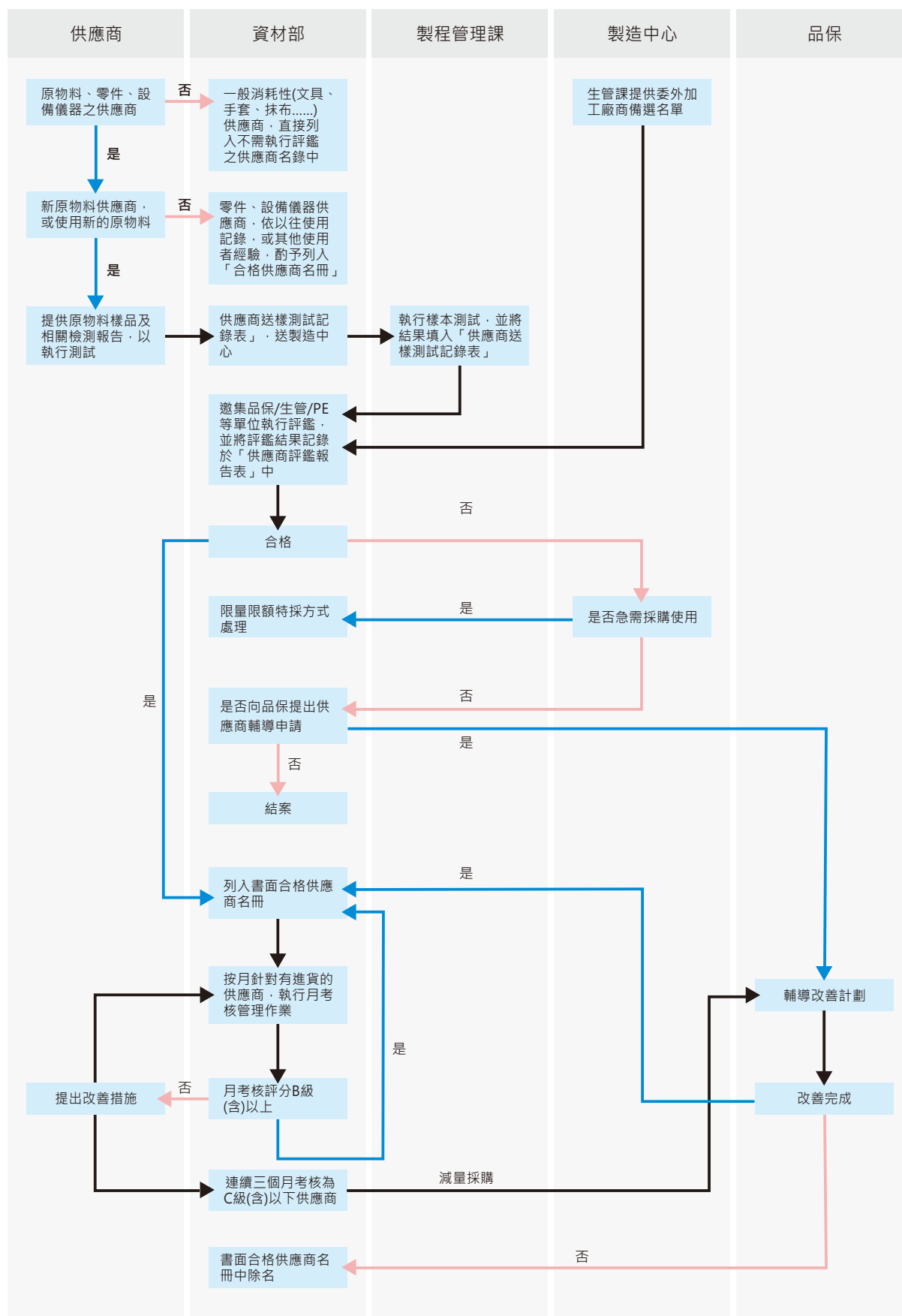
管理方式

- 供應商永續管理能力：秉持「視供應商為夥伴，引導供應商長期合作」之供應商政策，規劃供應商全面性管理方式，以月評鑑/年評鑑準則進行控管與輔導，期建立永續成長之供應鏈管理機制。永續供應鏈的核心精神是「永續、共榮」。除了既有的供應商教育訓練，落實永續倡議，加強在地供應商輔導，建立
- 供應商的供應鏈永續能力。同時為了提升採購人員對永續倡議意識，有效落實永續供應鏈之管理，舉辦教育訓練課程，以加速永續供應鏈管理的續航力。落實導入替代方案降低材料缺料、斷料風險，經過評估後選擇適合符合的供應鏈。
- 供應商評估：因應供應商永續管理，制定「供應商評估機制」，定期管理，評核輔導與追蹤廠商改善情形。每年度執行Q (Quality, 品質)、C (Cost, 成本/Financial, 財務)、D (Delivery, 交期)、S (Service, 服務)、S(Sustainability, 永續)等面向進行評核。要求所有供應商簽署「廉潔承諾書/保密承諾書/供應商社會責任承諾書」，嚴守供應商行為準則及社會責任等相關規定。供應商對本約定的遵循程度將是評估採購決策的考量之一。
供應商實地稽核/輔導改善與追蹤：瀚宇博德訂有供應商缺失改善管理機制，依據供應商評估辦法，針對分數過低(不合格)之供應商，以及訂單執行中發現缺失之供應商，公司將進行實地稽核或文件稽核提出缺失項目，協助並輔導，期望供應商完成改善。若廠商未能改善，將持續輔導，以及衡量對供應商短暫停權或終止業務關係，以落實供應鏈風險管理。

把關產品對客戶的健康和安全

- 供應商需簽署有害物質不使用保證書、REACH法規調查表。
- 供應商需提交物質成份證明表(SDS)。
- 原物料供應商需每年送樣至第三方公證機構檢測RoHS十項禁用物質、PFOS、PFOA、鹵素。
- 瀚宇博德成品板需每半年送樣至第三方公證機構檢測RoHS十項禁用物質、PFOS、PFOA、鹵素、金鎳（金板）。
- EDXRF檢測生產原物料：每年1~3月(1次/月)，連續3個月合格，檢驗頻率改為1次/3個月；包材：1次/年。

供應商管理與評鑑流程圖



目前稽核對象為五大原料的供應商，分別有書面審查（廠商自評）及實地稽核（針對前三大交易供應商），皆符合公司標準。



Chapter

03

社會關懷

社會關懷

良好的人力資源是瀚宇博德重視的環節，我們致力於建立幸福且安全的職場環境，提供員工多元化與平等機會、兩性同工同酬、互信互重的勞資關係，讓公司與同仁能夠共創雙贏。

3.1員工結構

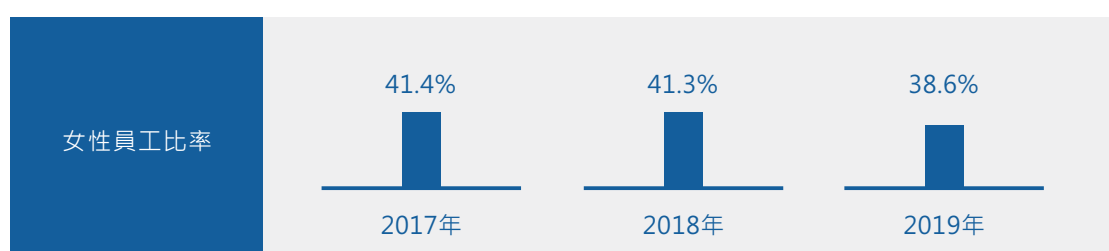
瀚宇博德人員招募政策向來是多元平等為核心，強調同仁的薪資核敘並無依性別、年齡、宗教、種族、政治傾向不同而做區分，採取適才適性、用人唯才的人才進用政策。

2019年瀚宇博德共計有747位員工，其中男性員工459位，女性288位；本國籍464位，外國籍283位；正職員工472位，臨時員工275位；全職員工679位，兼職員工68位。而員工類別再細分來看，技術員由於PCB產業特性屬於勞力需求較高，因此以50歲以下的男性為主，同時以外國籍居多；而工程師/管理師由於負責研發及管理，以大專學歷為主，性別則差異不大；至於課級以上主管則以中壯年的男性為大宗，並且就讀研究所的比率相較其他員工類別為高。此外女性員工比率近3年變化不大都維持在40%上下。

員工結構		人數					
		2017年		2018年		2019年	
員工總數		747		678		747	
勞雇合約 (註1)		正職	臨時	正職	臨時	正職	臨時
性別	男	299	139	232	166	257	202
	女	254	55	219	61	215	73
國籍	本國	537	0	441	2	463	1
	外國	16	194	10	225	9	274
勞雇類型 (註2)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	438	0	365	33	399	60
	女	309	0	274	6	280	8
國籍	本國	537	0	441	2	463	1
	外國	210	0	198	37	216	67

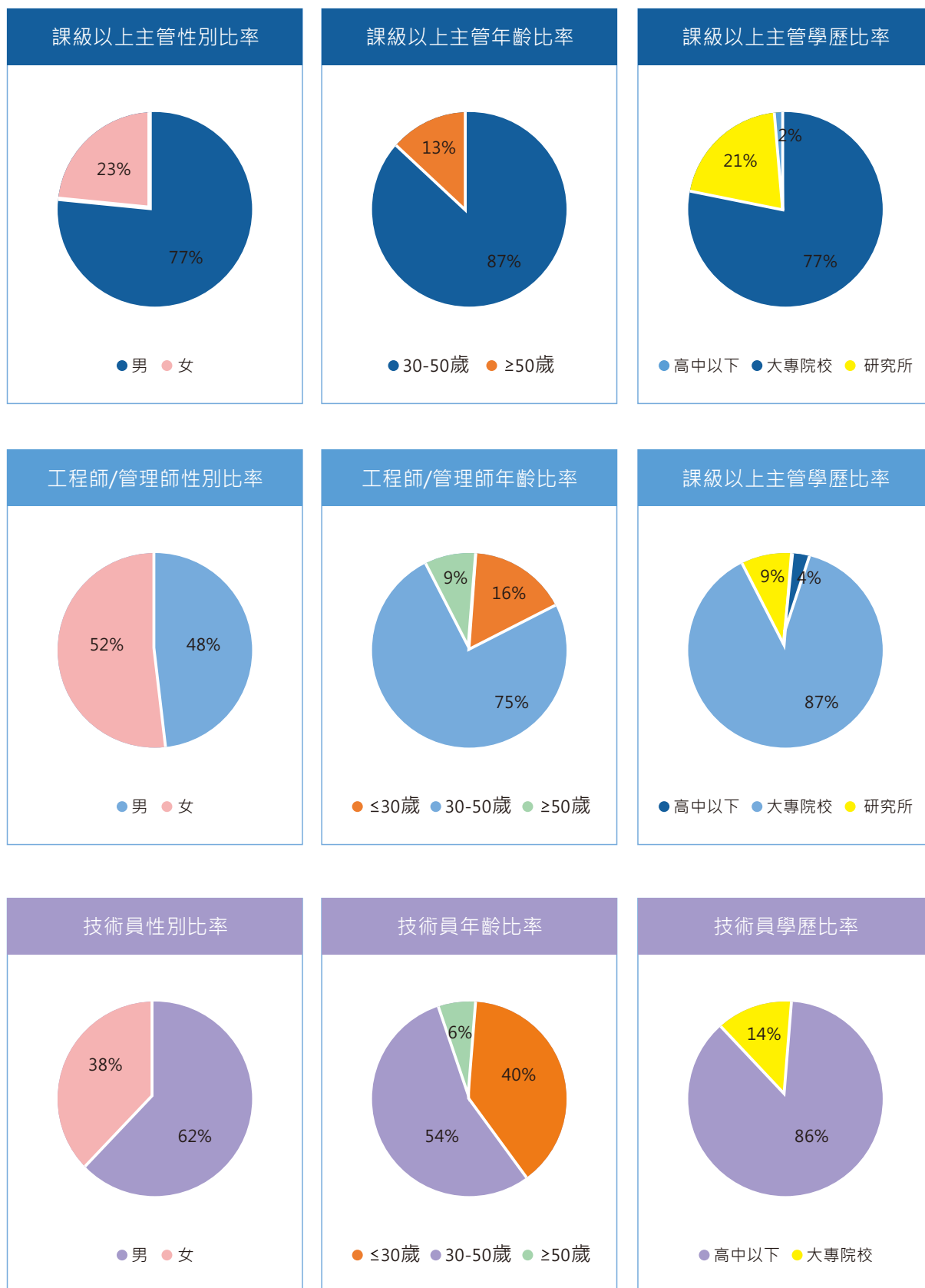
註1：勞雇合約分為正職員工（非固定期限合約）與臨時員工（固定期限合約，包含外籍勞工、實習生，但不含派遣人員）。

註2：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時）與兼職員工（一週工時未達法定工時，僅為部分工時，如實習生、工讀生、計時人員）。



多元化統計			2017年		2018年		2019年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	9	82%	9	82%	9	82%	
		女	2	18%	2	18%	2	18%	
	年齡	30~50歲	1	9%	1	9%	1	9%	
		≥50歲	10	91%	10	91%	10	91%	
	學歷	大專院校	3	27%	3	27%	3	27%	
		研究所	8	73%	8	73%	8	73%	
員工	課級 以上主管	性別	男	45	76%	45	75%	46	77%
			女	14	24%	15	25%	14	23%
		年齡	≤30歲	0	0%	0	0%	0	0%
			30~50歲	48	81%	51	85%	52	87%
			≥50歲	11	19%	9	15%	8	13%
		學歷	高中以下	2	3%	3	5%	1	2%
			大專院校	45	76%	45	75%	46	77%
			研究所	12	20%	12	20%	13	21%
	工程師/ 管理師	性別	男	48	47%	53	55%	45	48%
			女	54	53%	43	45%	48	52%
		年齡	≤30歲	10	10%	18	19%	15	16%
			30~50歲	86	84%	73	76%	70	75%
			≥50歲	6	6%	5	5%	8	9%
		學歷	高中以下	8	8%	5	5%	4	4%
			大專院校	86	84%	85	89%	81	87%
			研究所	8	8%	6	6%	8	9%
	技術員	性別	男	339	58%	310	59%	368	62%
			女	247	42%	212	41%	226	38%
		年齡	≤30歲	199	34%	181	35%	238	40%
			30~50歲	350	60%	307	59%	322	54%
			≥50歲	37	6%	34	6%	34	6%
		學歷	高中以下	511	87%	459	88%	508	86%
			大專院校	74	13%	63	12%	86	14%
			研究所	1	0%	0	0%	0	0%

2019年員工各項統計圖

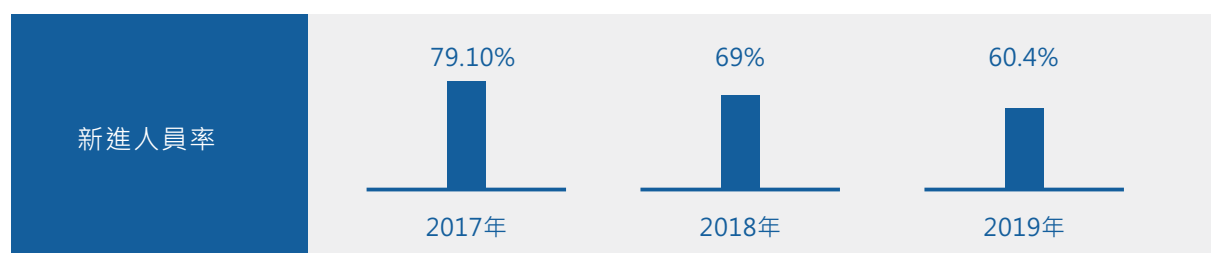


新進離職率

瀚宇博德2019年新進451名同仁，合計50歲以下有450名新進人員；男性新進人員318名，女性133名。離職人員合計有279名，全數皆為50歲以下，男性198名，女性81名，離職原因主要為個人職場規劃。而綜觀公司近3年新進及離職人員比率可看出我們人員流動率穩定下降，顯示公司的幸福職場政策收到初步成效，今後我們亦將持續努力提供有競爭力的薪資福利來留住人才。

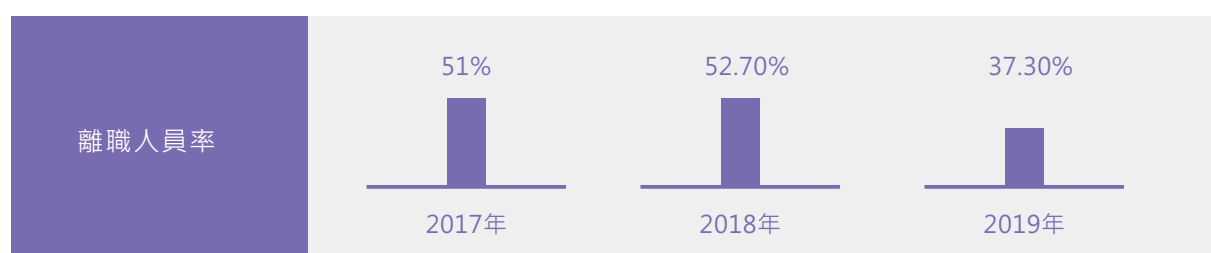
員工新進與離職統計		2017年		2018年		2019年	
		員工總數		員工總數		員工總數	
		747		678		747	
新進員工		總數	比例 (註1)	總數	比例 (註1)	總數	比例 (註1)
年齡	≤30歲	356	47.7%	295	43.5%	273	36.5%
	30~50歲	234	31.3%	171	25.2%	177	23.7%
	≥50歲	1	0.1%	2	0.3%	1	0.1%
性別	男	417	55.8%	331	48.8%	318	42.6%
	女	174	23.3%	137	20.2%	133	17.8%

註1：新進率為當年度新進員工總數/年底員工總數*100%。



離職員工		總數	比例 (註1)	總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)
年齡	≤30歲	243	32.5%	222	32.7%	167	22.4%
	30~50歲	138	18.5%	134	19.8%	112	15.0%
	≥50歲	0	0.0%	1	0.1%	0	0.0%
性別	男	282	37.8%	253	37.3%	198	26.5%
	女	99	13.3%	104	15.3%	81	10.8%

註2：離職率為新進員工離職總數/年底員工總數*100%。



3.2 薪酬福利

優秀的人力資源是企業永續經營的基石，員工為公司最重要的資產，瀚宇博德著力於提供完善的薪酬與福利制度，藉以吸引留任與招聘優秀人才，並獎勵創造績效與長期貢獻的員工，進而提升公司競爭力。

薪酬福利

瀚宇博德依據營運目標達成率及獲利表現來決定員工整體薪酬。瀚宇博德提供同仁具有公平競爭的職場薪酬環境，同時亦通過責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance · RBA) 取得證書，顯示我們在工資福利、人權平等議題深獲客戶信任；此外在員工幸福表現上亦得到外界肯定，2019年榮獲人力銀行頒發幸福企業獎。瀚宇博德承諾會持續為同仁維持幸福職場，讓同仁長久地在公司安定下來。

政策與承諾 ● 具競爭力的薪酬政策：薪酬政策係依公司營運目標與獲利表現，並考量員工專業知識技術、工作職掌及個人績效表現而定。每年亦透過外部薪資福利調查，定期檢視與優化公司薪酬制度。 ● 平等的福利政策：員工皆享有平等的福利及補助措施，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等因素而有影響。	申訴機制 ● 建置多元溝通管道，每季定期召開勞資會議、福委會議，設有總經理實體信箱、員工申訴電子信箱以及提供員工協助計畫(EAP)等建立友善的職場環境與維持職家平衡。
具體成果 ● 2019年台灣地區同仁整體調薪平均為2.3%。 ● 2019年榮獲1111人力銀行頒發幸福企業獎。 ● 取得責任商業聯盟 (RBA) 證書。	目標 ● 遵循法規要求。 ● 提升公司在同業間的薪酬福利競爭力。
薪酬制度	● 平均年薪14個月 ● 員工酬勞 ● 月績效獎金 ● 季績效獎金 ● 各項激勵獎金 ● 久任獎金 ● 介紹獎金 ● 績優員工獎勵金
福利措施	● 三節節金 / 禮品 ● 生日禮金 ● 婚喪喜慶補助 ● 免費精緻伙食 ● 免費廠內機車停車位 ● 提供外縣市員工宿舍 ● 國內外旅遊補助 ● 部門聚餐補助 ● 外部教育訓練補助 ● 英檢證照獎勵金及報名費補助 ● 資深退職員工金幣獎座 ● 員工協助方案(EAP) ● 書報閱覽室 ● 集乳室 ● 免費員工健檢 ● 集團年終旺年會

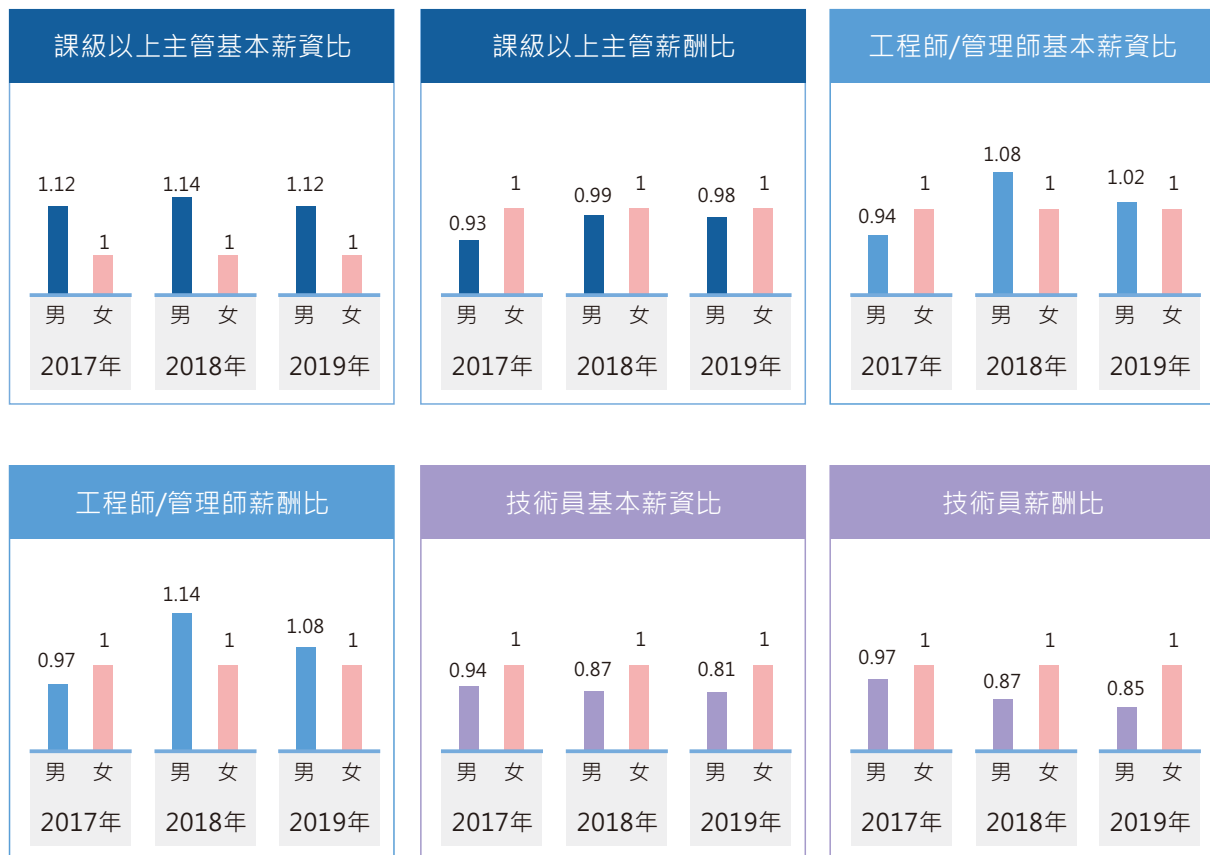
完善保險

- 勞保、健保、勞退提繳
- 免費團體保險(壽險、意外險、醫療險、癌症險)
- 國外出差旅平險

其他

- 團險公司每週駐廠，提供免費保險諮詢及申辦服務
- 銀行專員每週駐廠，提供免費金融諮詢及開戶服務
- 專業醫護每月到廠免費諮詢
- 社團活動(例：慈輝社、瑜珈社)
- 福委特約商店優惠

而就基本薪資與薪酬比率而言，瀚宇博德係以個人學經歷及能力為敘薪標準，因此不論是課級以上主管、工程師/管理師抑或是技術員皆不因性別而有差異。



註：基本薪資係指本薪，未包含各種津貼、加班費、獎金等項目；薪酬指本薪+各種津貼+加班費+獎金。

非擔任主管職務的全時（全職）員工薪資統計

項目		2018年	2019年	差異
全時(全職)員工人數 (單位：人)		675	637	-38
全時(全職)員工年薪資 (單位：新台幣仟元)	平均數	622	662	+40
	中位數	549	593	+44



舒壓繪畫活動



舒壓繪畫活動



舒壓舞蹈活動



Monday Nice



Monday Nice



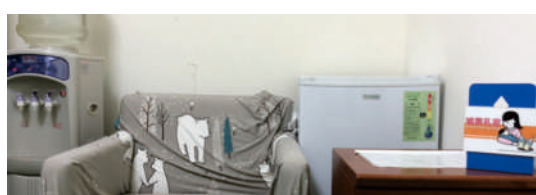
書報閱讀室



年終旺年會



社團活動



集乳室

育嬰留停

瀚宇博德除依法令提供員工育嬰留職停薪的管道外，並提供完善的差勤管理制度，讓員工能夠自行彈性運用假別照護子女和育嬰，兼顧個人與家庭照顧的需要。2019年申請育嬰留停的男性員工4位，女性員工5位；而同年育嬰留停期滿實際復職男性員工與女性員工各有3位，復職率各為100%及50%；至於前一年育嬰留停期滿復職後12個月仍在職的女性員工為100%，代表瀚宇博德薪酬制度以及性別友善職場帶給員工安全感，有助於公司持續留任人才。

育嬰留停	性別	總數/比例		
		2017年	2018年	2019年
享有育嬰留停的員工總數 (註1)	男	6	12	7
	女	11	7	4
實際使用育嬰留停的員工總數 (註1)	男	0	0	4
	女	8	6	5
育嬰留停期滿後應復職的員工總數	男	0	0	3
	女	4	6	6
育嬰留停期滿後實際復職的員工總數	男	0	0	3
	女	3	4	3
育嬰留停期滿後實際復職的員工比例 (註2)	男	0	0	100%
	女	75%	67%	50%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工總數	男	0	0	0
	女	3	3	4
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工比例 (註3)	男	0	0	0
	女	100%	100%	100%

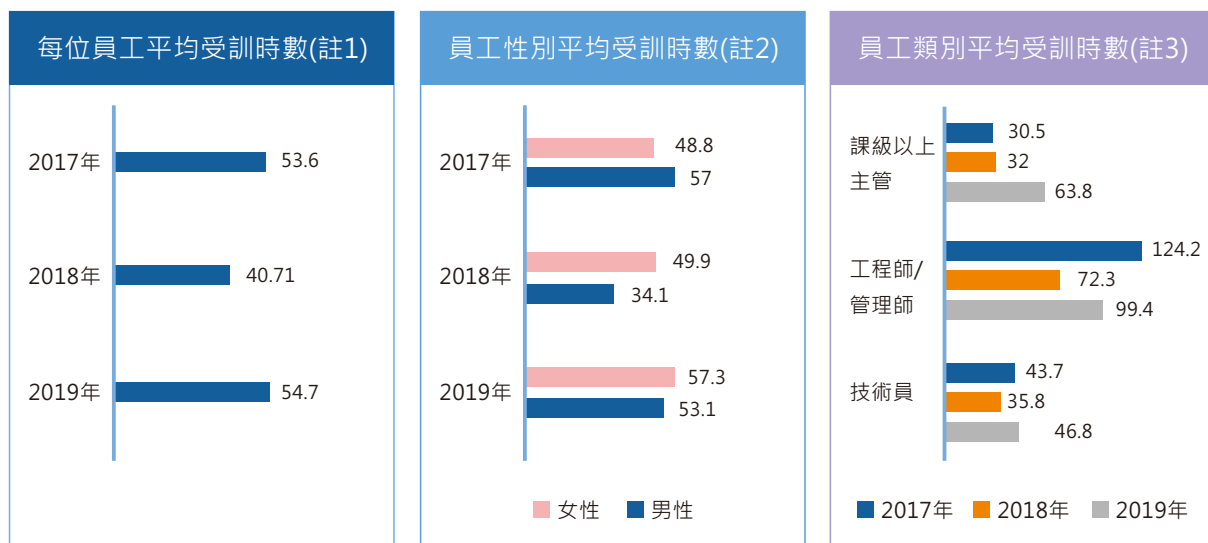
註1：享有育嬰留停及實際提出申請的人數為當年度各別計算，不與前一年度累計。

註2：復職率= (育嬰留停期滿實際復職員工總數/育嬰留停期滿應復職員工總數) X100%。

註3：留任率= (育嬰留停復職後十二個月仍在職員工總數/前一年度育嬰留停期滿實際復職人數) X100%。

教育訓練

為提升員工專業知識及能力，讓同仁職涯走得更長遠順遂，公司亦能享受到員工成長進步的果實，達到雙贏結果。瀚宇博德積極鼓勵同仁進修，各部門每年依需求提出教育訓練計劃，並由權責部門彙整擬定訓練計劃表，安排員工教育訓練事宜。新進人員訓練由人資部門安排實施，在職訓練又可分為內、外訓，內訓由各部門依實際業務需要，協調內部講師或外部講師到廠授課；外訓則由各部門視業務需要提出申請，核准後選派人員參加外部機構舉辦的課程。2019年每位員工平均受訓時數達54.7小時，比前一年增加34.4%；其中以性別區分，女性員工受訓時數比前一年增加14.8%，男性員工較前一年增加55.7%；若以員工類別來看，課級以上主管增加99.4%，工程師與管理師則增加37.5%，技術員則增加30.7%，可看出公司鼓勵同仁且同仁亦踴躍參加進修的趨勢。



註1：平均受訓時數計算方式為全廠受訓總時數/2019年底員工總人數。

註2：平均受訓時數計算方式為員工各性別受訓總時數/2019年底各性別總人數。

註3：平均受訓時數計算方式為員工各類別受訓總時數/2019年底各類別總人數。

3.3職業安全衛生

瀚宇博德導入ISO 45001:2018職業安全衛生系統，從營運面、管理面、作業面，全面性探討危害狀況，並讓每位員工積極參與教育訓練、緊急演練，以強化及深植員工安全認知，藉而達到零職災之目標展望。

年度目標

無墜落災害：

污泥下料方式改善，並降低危害風險等級

無感電災害：

實驗室變壓器加裝防止感電之護圍或絕緣包覆

提升逃生效率：

逃生門改善措施

年度	改善說明
2017	● 擬定健康與環保風險評估與危險源識別程序書。
2018	● 建立局限空間作業管理規章。 ● 噪音超過九十分貝之工作場所標示並公告噪音危害之預防事項，並制定聽力保護計畫。
2019	● 擬定夜班作業緊急應變演練計畫並執行。 ● 將地震、氣候、廠房設施設備的變更納入變更作業管理程序。 ● 有機溶劑作業主管及粉塵作業主管已於2019.09.30完成複訓。 ● 定期執行員工安全衛生教育訓練及內部稽核與矯正預防措施，以降低廠區與作業之危害風險。

瀚宇博德需要全廠員工皆具備良好防災觀念，為確保不可預期之意外災害或潛在的緊急事故發生時，能迅速採取適當的應變措施，以降低事件對人員傷害、設備損失或公司正常營運，以及對環境造成的衝擊等，並及時完成復原。



瀚宇博德設有勞工健康與安全管理委員會，並依規定勞工代表人數符合總人數三分之一以上，且固定每季開 1 次會議，負責審議、協調勞工安全衛生相關業務。

勞工健康與安全管理委員會

年度	2017年	2018年	2019年
勞工代表人數	6	6	11
委員會總人數	17	17	33
比例	35%	35%	33%

瀚宇博德依法設立安衛室之專責一級管理單位，並設置相關職安衛管理人員：甲種職業安全衛生業務主管一位，乙級職業安全衛生管理員兩位、甲級職業安全衛生管理師一位、廠護人員一位；依現場需求設置：甲種職業安全衛生業務主管一位，乙級職業安全衛生管理員一位。

嚴謹的職安管理作業：

採購管理

依據供應商評估及採購流程，選擇符合規定之防護用具、設備及廠商。

承攬商管理

擬訂定公告承攬商管理辦法以管理工程承攬廠商與廠內各項工程施作之安全管理、工程品質維護。

危險性機械設備管理

依據法令規章擬定並公告安衛室業務管理規程擬訂廠內機械、設備與電氣等各項定期檢查計畫。

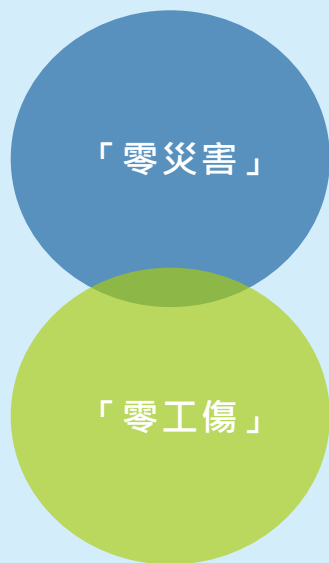
製程設備安全防護

依據法令規章擬定並公告安衛室業務管理規程擬訂廠內機械、設備與電氣等各項定期檢查計畫。

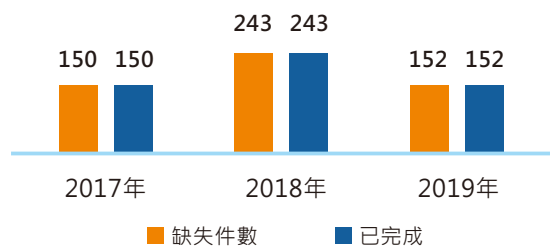
化學品管理

針對危害性化學品依規定進行標示與分類貯存，並依據法令規章制定化學品管理辦法定期執行分級管理，及其他應報備事項。

瀚宇博德從工作場所辨識危害、評估危害、控制危害，使工作者於工作環境危害降低，並透過將職業傷害案例製作成教材，用以宣導教育同仁，使同仁提升安全意識加以防範，達到「零災害」、「零工傷」之安全管理目標。



歷年現場巡檢紀錄及改善件數



職業災害統計及安衛管理成效

	2017年	2018年	2019年
失能傷害頻率(FR)	0	1.05	1.46
失能傷害嚴重率(SR)	0	98	13
職業病率(ODR)	0	0	0
死亡事故總數	0	0	0
男性缺勤率(AR)	0.02	0.03	0.02
女性缺勤率(AR)	0.02	0.02	0.02

註：計算方式如下：

失能傷害頻率(FR) = (失能傷害總人數/總經歷工時) × 10⁶。

失能傷害嚴重率(SR) = (失能傷害總損失日數/總經歷工時) × 10⁶。

職業病率(ODR) = (職業病總數/全體員工總工時) × 200,000。

缺勤率(AR) = (總缺勤日數/總工作日數) × 100%。

瀚宇博德對於往年所發生工傷類別，列入重點宣導教育同仁事項，歷年統計發現交通意外發生件數逐年上升，因此列為2020年追蹤改善事項。

工傷類別



	交通事故	割傷	跌倒	燙傷	夾傷	壓、碰傷	化學品噴濺
2017年	1	0	1	0	0	1	1
2018年	3	1	1	0	0	2	0
2019年	5	1	2	0	1	0	0

3.4 公益活動參與

身為地球公民的一份子，瀚宇博德除了追求獲利以對股東負責外，亦應該幫助社會，發揮自身影響力，我們深信自己好也要讓社會更好，促進社會共榮，華新集團為此成立基金會積極參與公益活動，並主要聚焦在較少人關注的聽覺障礙朋友，致力提升他們的生活品質。

捐贈項目/年度	基金會/慈輝社捐贈金額		
	2017年	2018年	2019年
小胖威利病友關懷協會（單位：新台幣）	60,000	60,000	60,000
員工急難救助（單位：新台幣）	60,000	42,000	90,000
PSA關懷及參與社會慈善公益捐款（單位：新台幣）	—	400,000	450,000
助聽器捐贈、其他捐贈物品（單位：人民幣）	516,925	533,000	783,630
滬台兩地足球友誼賽贊助款（單位：人民幣）	—	—	50,000
集團公司員工及社會人士捐助急難救助款（單位：人民幣）	—	—	60,000

2019聽見·讓愛聲華-愛耳日記者會

基金會為一年一度的盛事「2019聽見·讓愛聲華 愛耳月系列活動」於台北華山文創園區舉辦活動開跑記者會，邀請各界相關人士前來參與記者會，現場向各位來賓宣告愛耳月中的各項精彩活動及2018年『助聽器銀行』實施成效、案例分享和頒發聽障獎學金等內容。



聽障學生獎學金

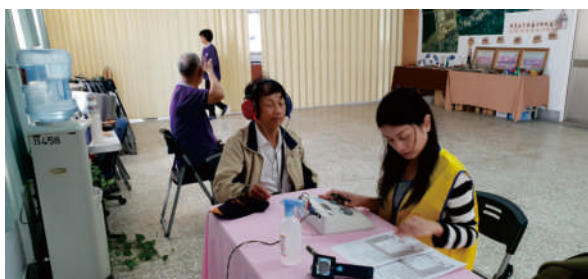
基金會關懷聽障高中及大學生，鼓勵聽障學子勤奮向學，透過設立獎學金方式，讓他們的學習能力不被生理因素所侷限。

聽覺照護

與台中大里台灣基督教好牧人全人關懷協會合作舉辦聽師服務，幫助長輩了解自身聽力狀況，並透過活潑的課程內容將正確的聽力保健知識傳遞給長輩知悉。



在高雄永安新港社區協助長輩們學習聽覺照顧的衛教知識，還有如何飲食可以幫助我們更健康。



在高雄永安保寧社區進行聽師服務，過程中基金會夥伴們課程講解生動又有趣，與長輩熱烈互動。



在台南麻豆興農社區舉辦聽篩服務，長輩們對這樣的活動都感到很新奇有趣，也覺得特別有意義，給予基金會夥伴們高度的評價。



在高雄永安維新社區進行聽篩服務，協助長輩檢測聽力，並說明可透過日常按摩來讓聽力不惡化。



在高雄永安永華社區舉辦聽篩服務，長輩們非常投入此次的聽力篩檢課程，對於自己的聽力也高度重視，非常認同基金會的服務理念。



在台中大里永隆社區進行聽篩服務，透過檢測把關長輩的聽力及早發現及早治療。



在屏東竹田鄉南勢社區舉辦聽篩服務，生動課程讓長輩寓教於樂，學會如何照顧自己的聽力。



在台中市太平區新光里社區舉辦聽篩服務，透過聽力照護課程的分享，讓長輩認識到聽力保養的重要性。



小胖威利公益

每年捐款予小胖威利病友關懷協會，同仁也踴躍報名參加小胖威利公益路跑活動。



青少年職涯體驗

基金會辦理介壽國中蒞廠參加青少年職涯體驗活動，公司研發部經理教導青少年實際職業體驗活動，為個人規劃選擇，瞭解職涯規劃與職場所需之能力，為自己做好未來發展的準備。



Monday Nice下一杯祝福

PSA基金會蒞廠辦理Monday Nice下一杯祝福活動，藉由手做環保杯套之活動讓同仁響應環保概念。



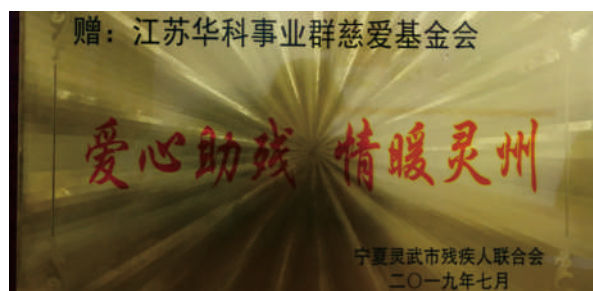
捐贈民生物資

送愛至桃園私立心燈啟智教養院，關懷智能不足者，贈送生活日用品。



捐贈助聽器

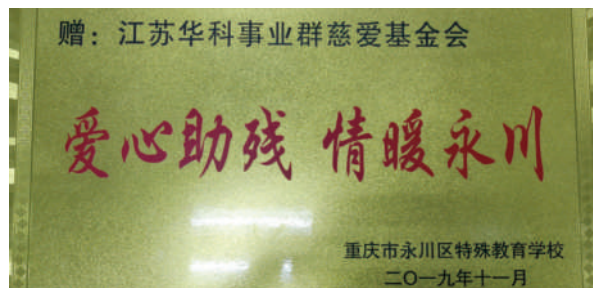
江陰廠同仁至寧夏自治區武靈市參加助聽器捐贈儀式活動。



江陰廠同仁至陝西省延安市參加助聽器捐贈儀式活動。



江陰廠同仁至重慶市永川區特教學校助聽器捐贈參加助聽器捐贈儀式活動。



社會公益性慈善活動

江陰廠同仁出席參加滬台兩地足球友誼賽活動。



兒童關懷活動

江陰廠同仁帶領志工們至福利院殘疾兒童陪同殘疾兒童歡度六一，送上精彩的節目及生活用品。



兒童關懷活動

江陰廠同仁至長山小學、山觀小學帶領小朋友參觀工廠、動物園、公園玩遊戲、表演節目、餐廳用餐、贈送圖書等活動。



老人關懷活動

江陰廠同仁帶領志工們至夕陽紅養老院、福澄頤養院走進敬老院 表演節目、下棋、測量血壓及贈生活日用品。



偏遠山區舊衣捐贈活動

江陰廠同仁募捐衣物、圖書等、物資送達貧困山區。



熱心捐血

江陰廠同仁捐血至醫療救助院。





Chapter

04

附 錄

附錄 GRI 準則內容索引

● 為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
一般揭露					
組織概況	102-1	組織名稱	編輯方針	03	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	關於博德	12	
	102-3	總部位置	關於博德	12	
	102-4	營運活動地點	關於博德	12	
	102-5	所有權與法律形式	關於博德	12	
	102-6	提供服務的市場	關於博德	12	
	102-7	組織規模	關於博德	12	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	3.1員工結構	41	
	102-9	供應鏈	關於博德-PCB價值鏈	12/14	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	—	—	無重大改變
	102-11	預警原則或方針	1.2風險管理	27	
	102-12	外部倡議	—	—	無參與外部協議
	102-13	公協會的會員資格	關於博德-參與外部協會	12/17	
策略	102-14	決策者的聲明	經營者的話	01	
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.1.3倫理誠信	22	
	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	1.1.3倫理誠信	22	
治理	102-18	治理結構	1.1治理實務	19	
	102-19	委任權責	利害關係人與重大主題鑑別-推動CSR	04	
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	利害關係人與重大主題鑑別-推動CSR	04	
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	利害關係人與重大主題鑑別-推動CSR	04	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	1.1.1董事會 1.1.2功能性委員會	20/21	
	102-25	利益衝突	1.1.1董事會	20	
	102-36	薪酬決定的流程	1.1.2功能性委員會-薪資報酬委員會	21	
利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	利害關係人與重大主題鑑別-確認利害關係人	04	
	102-41	團體協約	—	—	無工會亦無團體協約
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人與重大主題鑑別-確認利害關係人	04	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人與重大主題鑑別-確認利害關係人	04	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人與重大主題鑑別-確認利害關係人	04	
報導務實	102-45	合併財務報表中所包含的實體	編輯方針-揭露期間與範圍	03	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	利害關係人與重大主題鑑別-鑑別重大主題	04	
	102-47	重大主題表列	利害關係人與重大主題鑑別-鑑別重大主題	04	
	102-48	資訊重編	—	—	無資訊重編
	102-49	報導改變	—	—	無報導改變

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
一般揭露					
報導務實	102-50	報導期間	編輯方針-揭露期間與範圍	03	
	102-51	上一次報告書的日期	編輯方針-發布頻率	03	
	102-52	報導週期	編輯方針-發布頻率	03	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	編輯方針-意見回饋	03	
	102-54	依循GRI準則報導的宣告	編輯方針-撰寫依據及查證	03	
	102-55	GRI內容索引	編輯方針-撰寫依據及查證	03	
	102-56	外部保證 / 確信	—	—	無外部保證
經濟面					
● 經濟績效					
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人與重大主題鑑別-鑑別 重大主題	04	
	103-2	管理方針及其要素	關於博德-集團經營理念 1.4營運績效	12/30	
	103-3	管理方針的評估	1.4營運績效	30	
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4營運績效	30	
環境面					
● 水					
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人與重大主題鑑別-鑑別 重大主題	04	
	103-2	管理方針及其要素	2.1水資源與廢汙水管理	33	
	103-3	管理方針的評估	2.1水資源與廢汙水管理	33	
GRI 303 : 水 2016	303-1	依來源劃分的取水量	2.1水資源與廢汙水管理	33	
	303-2	因取水而受顯著影響的水源	2.1水資源與廢汙水管理	33	
● 廢汙水和廢棄物					
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人與重大主題鑑別-鑑別 重大主題	04	
	103-2	管理方針及其要素	2.1水資源與廢汙水管理	33	
	103-3	管理方針的評估	2.1水資源與廢汙水管理	33	
GRI 306 : 廢汙水和 廢棄物 2016	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	2.1水資源與廢汙水管理	33	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	2.2廢棄物管理	36	
	306-3	嚴重洩漏	2.2廢棄物管理	36	
	306-4	廢棄物運輸	2.2廢棄物管理	36	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
● 有關環境保護的法規遵循					
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人與重大主題鑑別-鑑別 重大主題	04	
	103-2	管理方針及其要素	1.3法規遵循	29	
	103-3	管理方針的評估	1.3法規遵循	29	
GRI 307 : 有關環境保 護的法規遵 循 2016	307-1	違反環保法規	1.3法規遵循	29	
供應商環境評估					
GRI 308 : 供應商環境 評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3供應鏈管理	37	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.3供應鏈管理	37	
社會面					
● 勞雇關係					
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人與重大主題鑑別-鑑別 重大主題	04	
	103-2	管理方針及其要素	3.2薪酬福利	45	
	103-3	管理方針的評估	3.2薪酬福利	45	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.1員工結構	41	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工） 的福利	3.2薪酬福利	45	
	401-3	育嬰假	3.2薪酬福利	45	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中 位數，及前三者與前一年度之差異	3.2薪酬福利	45	
● 職業安全衛生					
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人與重大主題鑑別-鑑別 重大主題	04	
	103-2	管理方針及其要素	3.3職業安全衛生	49	
	103-3	管理方針的評估	3.3職業安全衛生	49	
GRI 403 : 職業安全 衛生 2016	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的 工作者代表	3.3職業安全衛生	49	
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤 等比率，以及因公死亡件數	3.3職業安全衛生	49	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
訓練與教育					
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2薪酬福利	45	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 : 員工多元化 與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1員工結構	41	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.2薪酬福利	45	
行銷與標示					
GRI 417 : 行銷與標示 2016	417-1	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1.3法規遵循	29	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.3法規遵循	29	
客戶隱私					
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	1.3法規遵循	29	
● 社會經濟法規遵循					
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人與重大主題鑑別-鑑別 重大主題	04	
	103-2	管理方針及其要素	1.3法規遵循	29	
	103-3	管理方針的評估	1.3法規遵循	29	
GRI 419 : 社會經濟 法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	1.3法規遵循	29	



瀚宇博德股份有限公司

HANNSTAR BOARD CORPORATION

地址：桃園市觀音區工業四路9號

電話：03-483-8500

傳真：03-483-8400

E-mail: csr@hannstarboard.com

