



2020 **CSR**

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report

【目錄】 Contents



經營者的話	02
關於本報告書	04



01 關於博德

1.1 重要沿革	07
1.2 產品應用與研發創新	08
1.3 集團經營理念	10
1.4 參與外部協會	11
1.5 獲獎榮耀與管理實績	11



02 利害關係人及重大主題鑑別

2.1 確認利害關係人	14
2.2 利害關係人溝通管道與關注議題	15
2.3 鑑別重大主題	16



03 公司治理

3.1 治理實務	19
3.2 風險管理	26
3.3 法規遵循	28
3.4 營運績效	29



04 永續環境

4.1 環境管理系統	33
4.2 水資源與廢汙水管理	34
4.3 廢棄物管理	37
4.4 氣候變遷	39
4.5 供應鏈管理	40



05 員工關懷與社會參與

5.1 員工結構	45
5.2 薪酬福利	47
5.3 職業安全衛生	52
5.4 公益活動參與	56



06 附錄

GRI 內容索引表	62
-----------	----



經營者的話

儘管世界經濟與人類生活受疫情影響，PSA 華科事業群仍然穩健成長且逐步擴充版圖。2020 年集團再新增成員，目前擁有海內外十一家公司與近 4 萬名員工，總營收逼近新台幣 1,100 億元。股東支持，團隊同仁的努力，都是重要的成長關鍵，也因此我們非常重視七大經營理念中「股東價值、員工福祉、社會責任三者並重」的理念，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，創造與同仁共生共榮的優質工作環境，進而強化公司營運績效，再回饋股東及社會，達到多贏循環的經營管理，也為集團打造永續發展的堅固磐石。

在公司治理與股東價值方面，我們認為良好的財務績效，維持現金流的健康狀態，營業收入與獲利能力的持續成長，是企業永續經營重要關鍵，財務績效好壞更影響公司投資價值。因此 PSA 集團提出明確的量化財務績效目標，增進股東及投資人了解集團長期投資價值，以及良好股東權益報酬率的信心，可以長期穩定的創造更高經濟價值回饋給股東、投資人、員工、合作夥伴。

員工福祉方面，PSA 集團參考相關 RBA 責任商業聯盟行為準則與法規，設立人權保障、任用、薪酬、訓練、升遷、退休等系統化的人資規章與政策，從育才、留才、溝通、生活協助等面向著手，展現關懷員工、重視人才，以引領集團各公司成為社會企業。

育才上，因應集團邁向全球化，為增加營運效率與成長動能，我們除開放同仁外派申請，也持續在各營運據點培育在地人才，目前已有相當比例的管理階層來自在地人才。另外依照部門需求設計年度訓練課程及架設線上學習系統，提供員工兼具便利與效能的學習工具，提升自我成長及產業競爭力。

在留才方面：集團規劃完整的績效與職能評估，參考人才市場合理薪資水平，依照員工年度考核表現，實施分紅與激勵獎金制度，讓員工能安心工作、持續貢獻專才，與公司共同成長。

為達下情上達、透明溝通目的，集團各公司設立包括提案制度、意見箱等機制。此外，我們運用科技與影音，透過線上溝通平台，製播企業文化短片，增加跨公司間交流，強化全球同仁對經營理念及各公司特色發展的了解，員工回饋皆相當正面。每年也透過問卷或隨機的員工滿意度調查，瞭解集團同仁對公司治理的想法，以適時制定或調整人資政策。

集團的華科慈善基金會設有獨特的 EAP(Employee Assistance Program) 員工協助方案，由專業人才提供員工保密與專業諮詢服務，協同仁解決工作、生心理的情緒、壓力、健康、家庭、財務、法律等問題，另外也透過「傾語堂」進行新進員工訪談，協助其快速適應公司文化，解決影響員工表現的情緒問題，進而協助提升組織效率。目前員工關懷訪談已超過 300 人次，關懷管理與紓壓課程已完成 49 場，很受員工歡迎。

令人振奮的是，這些努力與成果，已轉化為實質的肯定，集團旗下的華新科技就獲頒台灣人力資源界的最高獎項『人力創新獎』。

延續回饋社會理念，華科基金會持續推動聽覺照顧、志工參與、讀報教育、照顧者喘息及友善職場等五大服務的公益關懷行動，截至目前已投入約新台幣 9 千萬元與 4,165 人次人力，包含捐贈 7,700 萬元助聽設備以照顧 1,290 名聽障個案；補助助聽器 43 案，金額超過 100 萬；招訓 2,975 人次的志工，檢測超過 20,000 位長者的聽力健康；輔導 825 位聽損者使用免費助聽器銀行服務；透過紓壓課程讓 400 多位照顧者得到喘息等，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，擴大媒體及公益廣告宣傳，累計產出 551 篇媒體報導，達 4,092 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。2020 年更首次將聽覺推廣給全年齡民眾，以「66 麥噪」宣導使用耳機音量不超過 60%，時間不超過 60 分鐘的護耳知識。同時還培訓 20 位聽覺推廣照顧專業講師，發表專業學術論文【耳語及手指摩擦測試在社區成人聽篩之應用與分析初探】，並正式啟動【聽覺照顧雲】的聽覺健康知識教育平台，提供聽覺照顧的線上諮詢服務。我們期許透過不斷堅持推廣的 CSR 理念，讓更多民眾感受其重要性，提升認知。

目前 PSA 集團在桃園地區共有華新科技、信昌電陶、瀚宇博德、嘉聯益等公司，設置了 5 座工廠與 1 座總部研發中心，員工超過 2000 人，在被動元件及 PCB 印刷電路軟硬板等電子零組件產業深耕多年，如今都有很不錯的成績。有感於取之社會，用之社會，因此了解桃園市社會局需求後，捐贈兩台 9 人座休旅車與 12 台機車，讓社工們能將關懷與資源更及時並安全地送給桃園地區弱勢朋友們。我們也與桃園市教育局合作啟動桃園雙語讀報計畫，計有桃園市 12 所國中 31 個班，超過 800 位學生參與，希望持續推動語文教育扎根。

PSA 華科事業群同仁也自發性成立公益社團，關懷資源缺乏的偏鄉學校及學童的照護培育，例如長期提供交通車、課輔及才藝學習、鮮奶、電腦設備、英文護照等補助。

瀚宇博德持續在經營績效、綠能產品與環境保護等進行許多行動，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。

去年的 CSR 報告中，我提及希望在股東及同仁支持下，讓 CSR 成為 PSA 華科事業群的 DNA! 我很欣慰，經過一年，集團在 CSR 的各個面向已看到更多具體進展，也用行動展現對股東價值、員工關懷及社會責任並重的落實，持續實踐讓 CSR 變成 PSA 的 DNA!



股東員工社會責任三者並重

持續讓 CSR 變成 PSA 的 DNA!

PSA 華科事業群董事長 焦佑衡

關於本報告書

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 2020 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 2020 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，並以新台幣千元為計算單位；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；公益活動參與的內容則涵蓋中國廠區。

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

本報告書定期每年發行一次，本次發行時間為 2021 年 6 月，下次發行時間為 2022 年 6 月。為提升本報告書資訊揭露的透明度及易取得性，我們於瀚宇博德官網發佈 CSR 報告書電子檔，完整報告書可於官網下載。

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
地址：桃園市觀音區樹林里工業四路 9 號
電話：+886-3-483-8500
電子郵件：csr@hannstarboard.com
公司網站：http://www.hannstarboard.com

01

關於博德

- 1.1 重要沿革
- 1.2 產品應用與研發創新
- 1.3 集團經營理念
- 1.4 參與外部協會
- 1.5 獲獎榮耀與管理實績

關於博德

瀚宇博德主要產品為印刷電路板 (Printed Circuit Board, PCB)，可生產雙面至二十六層的多層印刷電路板，應用領域涵蓋個人電腦、儲存設備、網路通訊產品、消費式電子產品、車載產品包括車身控制、主動安全系統、影音導航系統、進階駕駛輔助系統、車燈控制、新能源汽車電池管理系統等，更是穩居全球筆記型電腦用板領域的龍頭寶座。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	
	所在位置	桃園市觀音區工業四路 9 號	
	資本額	新台幣 5,284,413 仟元	
	2020 年營收	合併營收：新台幣 45,704,270 仟元 台灣：新台幣 2,299,274 仟元	
	台灣員工人數	651 (資料統計截至 2021 年 5 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)	
	每月產能	台灣廠 35 萬平方英尺 (SF) 中國廠 580 萬平方英尺 (SF)	
	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)	



Jiangyin, China

- ▶ PBC : 5.5M SF
- ▶ HDI : 350K SF



Taoyuan, Taiwan

- ▶ PCB : 300K SF

1.1 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。

1.2 產品應用與研發創新

印刷電路板 (Printed Circuit Board, PCB) 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。其將電子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於板上，提供電子零組件在安裝與互連時的主要支撐體。

1.2.1 PCB 價值鏈

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。



1.2.2 產品應用領域

瀚宇博德位居 PCB 產業中游，公司的產品以往較集中消費性電子類印刷電路板及事務性機器類印刷電路板，其中以個人電腦、機上盒和遊戲機應用板為大宗。為提高獲利和降低產品集中度風險，產品組合逐步涵蓋其他資訊類產品、工業電腦、通訊網路類產品。

以應用端而言包括四類：



1.2.3 產品技術研發與創新

瀚宇博德極力擴展產品多元，目前 PC、STB、TFT-LCD、Networking 等產業皆為公司主力產品，為滿足客戶需求的產品與服務，未來研發方向如下：

- 1 Delta L 4.0 及 30GHz Insertion Loss 量測技術建立。
- 2 高頻、高速材料評估與電性資料庫建立。
- 3 低損耗 FR4 混壓技術產品開發。
- 4 開發導入低咬蝕棕化咬蝕，減少訊號損失。
- 5 開發背鑽後樹塞製程技術產品開發。
- 6 開發超高縱橫比電鍍製程技術產品開發。
- 7 厚板製程能力建立。

歷年投入研發費用

單位：新台幣仟元

項目	2018 年	2019 年	2020 年
研發費用	348,447	285,295	385,541

成功開發技術與產品

- 1 持續完成以 SPDR 萃取材料在 10GHz 下之 Dk/Df
- 2 持續完成 Ultra low loss 材料電性資料庫建立。
- 3 持續完成不同粗糙度銅箔對插入損耗的影響，提升材料選用資訊。
- 4 完成 5G 產品開發，並完成樣品送交客戶認證。

1.3 集團經營理念

1 講誠信、重承諾 (Integrity first)

以誠為本，視「誠信」為公司的核心價值。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。

2 視客戶為夥伴 (Treat Customers as Partners)

客戶是最重要的成長夥伴，公司以客戶需求為優先，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。

3 專注本業、堅守品質 (Focus and Quality as top priority)

公司本業是電子元件產品，屬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 硬板及 EMS 組裝，為客戶提供穩定的品質是公司的基本任務。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」的原則，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。

4 全球視野、國際化經營 (Globalization)

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，故扎根於台灣布局全球，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。

5 注重長期穩健與傳承 (Stabilization and Talent development)

企業是永續經營的，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劃，慎謀遠慮，才能屹立存在。堅守一致性原則，並落實在信用與財務會計稽核等。財務政策務求精準穩健、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。

6 股東價值、員工福祉、社會責任 三者並重 (Value key Stakeholders)

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、員工也得到有感的照顧與福利，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，重視企業社會責任，對於社會、環境的永續發展有所回饋與貢獻。

7 協同合作 (Collaboration)

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。

1.4 參與外部協會

瀚宇博德為瞭解產業發展趨勢與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。



1.5 獲獎榮耀與管理實績



▲ ISO13485 醫療器材品質管理系統



▲ 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



▲ 責任商業聯盟 (RBA) 證書



▲ IATF 16949 汽車業品質管理系統



▲ ISO9001 品質管理系統



▲ QC080000 有害物質流程管理系統

02

利害關係人及 重大主題鑑別

- 2.1 確認利害關係人
- 2.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 2.3 鑑別重大主題

利害關係人及重大主題鑑別

瀚宇博德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並設置不同功能小組推展 CSR 各項工作，透過 CSR 委員會，各小組成員依其接觸的主要利害關係人所提出的各項關注議題，定期於會議中討論，藉由集思廣益方式制定周全的執行方案。

CSR 承諾



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。



環保與綠能產品

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。

CSR 組織



2.1 確認利害關係人

瀚宇博德建立利害關係人雙向溝通機制，以充分瞭解利害關係人所關注的永續議題，並積極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 2 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，並透過內部會議討論各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 / 投資人、客戶、供應商與員工。



2.2 利害關係人溝通管道與關注議題

瀚宇博德透過多元化溝通管道適時掌握利害關係人需求與期望，並從其意見回饋中調整公司營運策略與方向。我們經由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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循 風險管理 水資源與廢汙水管理 廢棄物管理 溫室氣體排放 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 風險管理 3.3 法規遵循 4.2 水資源與廢汙水管理 4.3 廢棄物管理 4.4 氣候變遷 5.3 職業安全衛生
 股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> 股東會 / 每年 法說會 / 每年 公開資訊觀測站 / 不定期 電話 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效 法規遵循 公司治理 創新研發與營業秘密保護 	<ul style="list-style-type: none"> 1.2 產品應用與研發創發 3.1 治理實務 3.2 風險管理 3.3 法規遵循 3.4 營運績效
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 / 每年 公司官網 / 不定期 電話 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 1.2 產品應用與研發創發 3.2 風險管理 3.3 法規遵循 3.4 營運績效 4.5 供應鏈管理
 員工	<ul style="list-style-type: none"> 經營管理會議 / 每月 勞資會議 / 每季 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 	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效 法規遵循 薪酬福利 人才培育與平等任用 勞資溝通 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3 法規遵循 3.4 營運績效 5.1 員工結構 5.2 薪酬福利 5.3 職業安全衛生
 供應商	<ul style="list-style-type: none"> 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、電話 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循 申訴機制 綠色產品 供應鏈管理 產品責任與標示 	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 風險管理 3.3 法規遵循 4.5 供應鏈管理

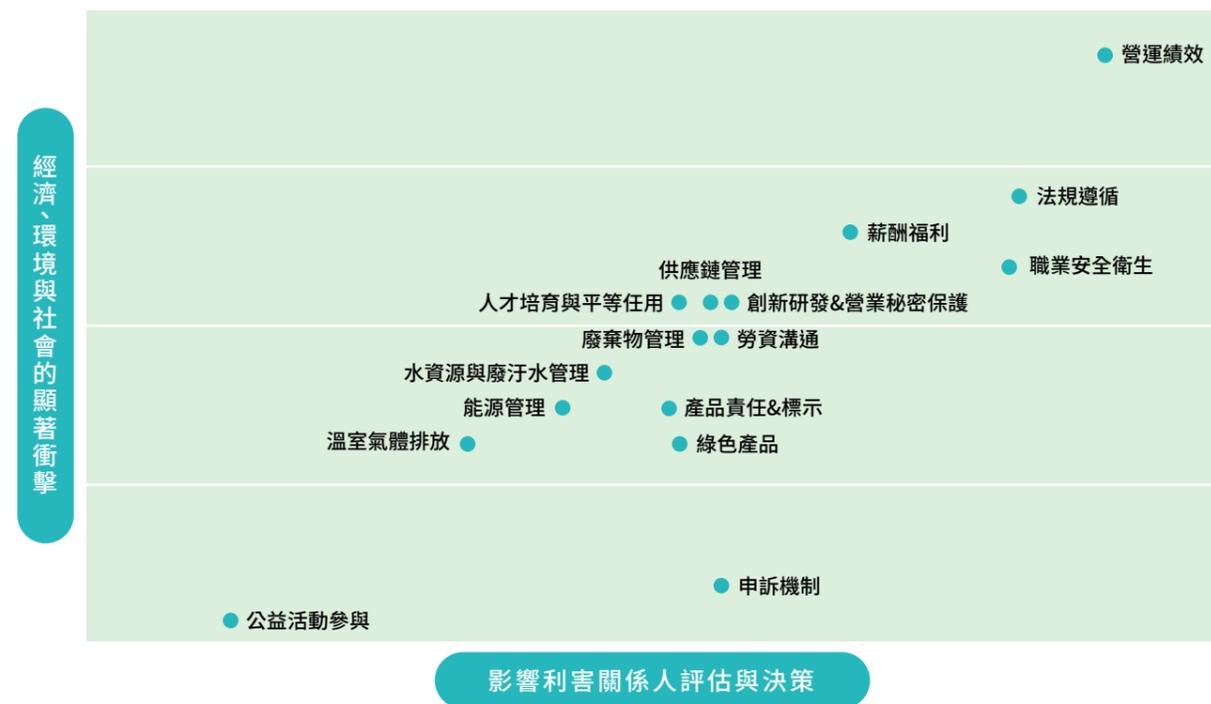
2.3 鑑別重大主題

瀚宇博德透過線上問卷調查方式掌握利害關係人所關注議題的程度，再經由 CSR 委員會會議討論分析其與企業營運重要程度的關聯性，進而鑑別出本年度的 6 項重大議題，涵蓋了經濟面 3 項、環境面 1 項與社會面 2 項，分別依序為營運績效、法規遵循、薪酬福利、職業安全衛生、創新研發與營業秘密保護及供應鏈管理，作為瀚宇博德 CSR 報告書優先揭露的重點。

另因應 GRI 永續性報導準則要求，公司治理、倫理誠信、風險管理等議題為企業社會責任報告書的必要揭露範疇，故未將前開議題列入永續議題清單，但仍在本報告書中揭露相關內容。並再選定公益活動參與作為補充議題揭露。



2.3.1 重大主題矩陣圖



2.3.2 重大主題邊界

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)	3.4 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，公司如發生違法情事將對財務及企業形象產生傷害，亦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)	3.3 法規遵循
社會 - 勞工	薪酬福利	強化薪資福利可提高員工對公司的認同感與工作效率，藉以創造公司營收及員工個人財富的雙贏局面。	●					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)	5.1 員工結構 5.2 薪酬福利
社會 - 勞工	職業安全衛生	加強對員工職能訓練與安全意識建立，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)	5.3 職業安全衛生
經濟	創新研發 & 營業秘密保護	為滿足客戶需求及提高公司競爭優勢，公司積極擴展產品多元化，並採取高強度管控措施，以落實營業秘密保護。	●	●	●			瀚宇博德自訂主題 客戶隱私 (418-1)	1.2 產品應用與研發創新 3.1 治理實務
環境	供應鍊	在環境保護、安全、衛生、人權、衝突礦產等方面制定相關稽核管理與輔導機制，以符合企業永續發展。	●	●	●			供應商環境評估 (308-1~308-2) 供應商社會評估 (414-1~414-2)	4.5 供應鍊管理

03

公司治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效

公司治理

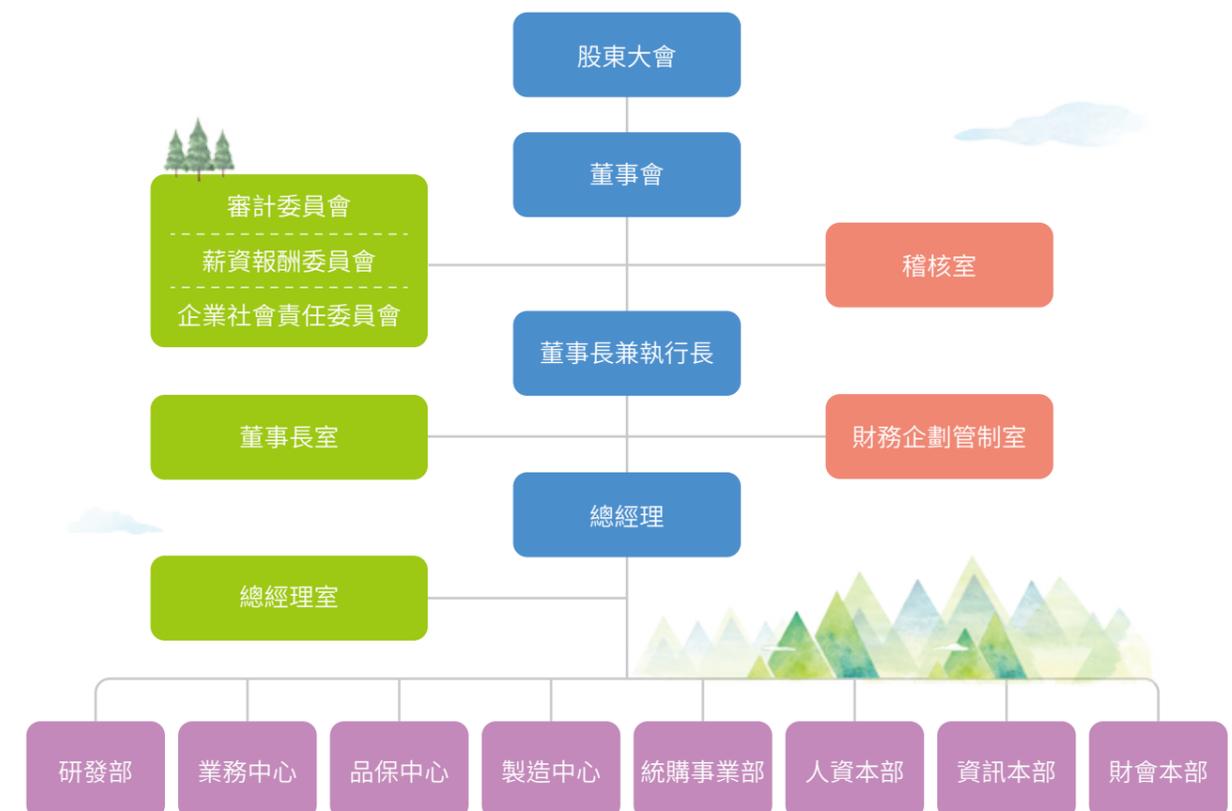
瀚宇博德重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的審計制度，保障利害關係人權益，我們期望透過完善的管理機制來提昇營運之績效，達到永續經營的目標。依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則之規定，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度而確實執行，並且隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效。



3.1 治理實務

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。

公司組織



3.1.1 董事會

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，2020 年共召開七次董事會會議。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。

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，2020 年董事們踴躍參與社團法人中華公司治理協會、臺灣董事會績效協進會、中華獨立董事協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 70.5 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。

公司治理實務守則



2020 年董事會重要決議



董事會績效評估辦法



職稱	姓名	2020 年實際出席率 (%)
董事長	焦佑衡	100%
董事	金鑫投資 (股)	85.7%
	代表人：周致中	
董事	華新科技 (股)	85.7%
	代表人：陳昭如	
董事	華新科技 (股)	100%
	代表人：賴偉珍	
董事	華新科技 (股)	100%
	代表人：姜振文	
董事	束耀先	100%

職稱	姓名	2020 年實際出席率 (%)
董事	朱有義	100%
董事	陳瑞隆	57.1%
獨立董事	盧啟昌	100%
獨立董事	王國城	100%
獨立董事	苑竣唐	100%

註 1：董事 11 人年齡全數為 50 歲以上；女性董事佔比 9.1%，研究所學歷佔比 72.7%。

註 2：有關董事的詳細資料，請參閱 2020 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：本公司於 2020 年股東常會進行全面改選。

3.1.2 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。

3.1.2.1 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，2020 年共召開六次審計委員會。

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、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。

審計委員會功能



審計委員會運作情形

審計委員	2020 年實際出席率 (%)
盧啟昌	100%
王國城	100%
苑竣唐	100%

審計委員會運作情形



3.1.2.2 薪資報酬委員會

瀚宇博德依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，由董事會通過薪資報酬委員會組織規程，並設置薪資報酬委員會。

薪資報酬委員會委員過半數成員由獨立董事擔任，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，以及評估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。2020 年共召開四次會議，無重大議案，皆為一般例行性議案。

薪資報酬委員會功能



薪資報酬委員會運作情形

薪酬委員	2020 年實際出席率 (%)
盧啟昌	100%
苑峻唐	100%
陳逸民	100%

註：本公司薪酬委員會於 2020 年全面改選。



3.1.3 倫理誠信

瀚宇博德經營理念以誠信為核心價值，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，公司制訂誠信道德等相關規章辦法經董事會通過後實施，要求從事企業商業活動須具體落實公平、誠信、守信、透明等原則。2020 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

- 誠信資訊揭露：
誠信經營理念具體揭露於公司官網及公開資訊觀測站，供員工及其他利害關係人查閱。
- 倫理誠信培訓：
為提升員工從業道德與法規遵循認知方面，公司根據法令及內部規章定期實施倫理誠信訓練，並透過廠區海報、公司內部網頁等方式提供法規遵循指引，2020 年全體員工倫理誠信訓練完訓率達 100%。
- 員工承諾書簽署：
要求員工簽署員工承諾書，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，並確保公司營業秘密、智慧財產權受到保護。

完善檢舉機制

- 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：
 1. 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。
 2. 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。

提升價值鏈誠信意識

- 為發揮瀚宇博德在 CSR 的影響力，要求供應商簽署「廉潔承諾書」與「採購合約」，明確規範供應商於生產過程中須遵守誠信經營原則、營運當地的環保、勞動人權及職安法規。

3.1.4 內部控制

瀚宇博德具有完善的內部稽核制度，除稽核室隸屬於董事會之下以確保獨立屬性及客觀超然之立場外，並定期列席董事會報告，以及至少每季一次透過審計委員會與獨立董事就內稽結果及內控運作情形進行溝通報告。

稽核室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，另視情況執行專案並及時提供董事會瞭解營運潛藏的風險，客觀且適時提供改善建議，以合理確保達成內控五大要素及三大目標，創造永續發展的經營環境。



3.1.5 客戶資訊保護

為保障客戶知識產權、商業資訊及維護客戶對我們的信賴，瀚宇博德遵循華新集團頒佈的資安政策、積極制定營業秘密保護政策，明定機密資訊保護管理程序與規範，妥善控管公司營業秘密及相關未經公開揭露的機密資訊，並定期對員工實施資安訓練提升其營業秘密保護意識。

2020 年度無因侵犯客戶隱私權，或遺失客戶資料而遭顧客投訴情事，亦未發產品或服務違反法律而遭受鉅額罰款的制裁處份。

另為提升資訊揭露的透明度，設置專人負責相關資訊的蒐集與揭露，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與公開資訊觀測站，讓利害關係人能即時掌握公司資訊。

3.1.5.1 資安政策

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

3.1.5.2 資安目標

- 1 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。
- 2 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。
- 3 定期進行內部與外部稽核，確保相關作業皆能確實落實。
- 4 確保公司關鍵核心系統維持一定水準的系統可用性。

3.1.5.3 資安委員會組織與工作執掌：

1. 委員會組織

資訊安全委員會為任務編組方式組成，由本公司資訊長擔任召集人，負責資訊安全治理、規劃、督導及推動執行；各事業部級主管為委員，如因職務調動應即刻指派遞補人員與辦理交接。



2. 工作執掌：



執行秘書

由召集人指派資訊部門人員擔任。



資訊安全執行小組

由委員指派專人擔任組長與組員，負責規劃及執行各項資訊安全作業。



緊急處理小組

由委員指派專人擔任組長，各關鍵業務流程負責人擔任組員。



資訊安全稽核小組

由資訊安全委員會指派，負責評估資訊安全管理之執行情形。

3.1.5.4 資安具體方案

- 1 為提升資訊安全管理，公司已在 2018 年 4 月成立「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。
- 2 資安策略主軸聚焦資安治理，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。
- 3 有鑑於目前資安新興趨勢，如 DDoS(Distributed Denial of Service) 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（通信與作業管理辦法），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。
- 4 考量資安險仍是新興險種，涉及資安等級檢測機構、理賠鑑識機構及不理賠條件等相關配套，因此目前正在評估是否購買資安險。後續目標則是完備資安相關規範、定期資安評估、取得國際資安認證，未來將持續強化資安防護與建立聯防機制，尤其在培訓優質資安人才上也要同步跟上，公司每年度定期公告宣導資安政策及安排資安相關教育訓練。



3.2 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	權責單位	瀚宇博德因應措施
 公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循風險 財務風險 	<ul style="list-style-type: none"> 稽核單位 財會單位 	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循：稽核單位定期執行內控循環，查核各項營運構面法令遵循狀況，以確保公司在各項交易符合法令規定。 財務方面： <ol style="list-style-type: none"> 明訂分層負責管理辦法，依財務資金控管額度進行分層核決。 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。 定期召開董事會並將公司業務執行狀況具體報告董事會，落實監督管理責任。
 營運	<ul style="list-style-type: none"> 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。 原物料銅價 / 玻纖 / 樹脂上漲，造成基板、銅求等 PCB 原材漲價，影響成本獲利。 人力增補因疫情等影響造成人力短缺。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務單位 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 即時掌握原材料商漲價時程及幅度，並積極與客戶端提出漲價需求，減少獲利損失。 透過投入研發、流程改善與設備自動化等方式，以提高良率、降低材料與人力成本、縮短製程工時。
 環境	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 環安衛單位 	<ul style="list-style-type: none"> 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，並執行監督量測與評估成效。 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。
 採購	<ul style="list-style-type: none"> 原物料供應中斷風險 	<ul style="list-style-type: none"> 採購單位 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

風險面向	風險說明	權責單位	瀚宇博德因應措施
 產品	<ul style="list-style-type: none"> 產品責任風險 	<ul style="list-style-type: none"> 品保單位 	<ul style="list-style-type: none"> 監控有害物質流程管理系統運作、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： <ol style="list-style-type: none"> 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並確認是否有新增或加嚴環境限用物質及其適用範圍。 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。 採購更新《綠色產品環境品質管理辦法》傳遞給供應商，並要求簽署不使用保證書。 如供應商有異議時，則由品管對有異議的內容進行確認；如供應商確實無法滿足公司要求，則禁用該供應商的物料。
 資安	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 資訊單位 	<ul style="list-style-type: none"> 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作為第一層防禦過濾；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。 針對員工接收到釣魚信件，如連結路徑為下載安裝程式指令，由終端設備防毒軟體進行阻擋；如為外部惡意網站，則由防火牆進行阻擋。 為達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，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；未經申請或授權終端設備之 USB 埠禁止使用；禁止使用外部網路硬碟、非公務郵件信箱、外部社群軟體。 重要系統除定期備份外，亦會將備份檔案轉存至磁帶內並異地存放保存；所有人員進出機房皆予以嚴格管控。
 勞動人權	<ul style="list-style-type: none"> 勞資爭議風險 職場歧視風險 職場災害風險 	<ul style="list-style-type: none"> 人資單位 	<ul style="list-style-type: none"> 建立完善溝通管道，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，讓員工意見能適時反映給公司。 落實友善職場： <ol style="list-style-type: none"> 遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，定期實施 CSR 教育訓練，確保員工免受騷擾、非法歧視及不人道待遇。 落實職安衛管理系統運作，定時巡檢現場作業與實施改善措施，以維護現場作業安全，避免人員作業疏失造成危害。

3.3 法規遵循

法令遵循是企業經營最核心的要求，為保障利害關係人權益與穩定企業營運，瀚宇博德依循各級主管機關的法規規定，訂定公司內部相關規範，使各項業務執行決策皆有所遵循。

3.3.1 管理機制

1. 公司治理面

- 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及強化董事會職能，並提供專業意見，提升資訊透明度。
- 遵循公司治理評鑑及公司治理實務準則辦法，提升公司的企業文化並符合證交所規範。

2. 人員方面

- 建構誠信內規並定期稽核：

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、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。

- 定期實施教育訓練：

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。2020 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。

3. 環安衛方面

- 制定相關管理辦法，透過監督量測方式，以管理公司作業活動、產品或服務有關且應遵循的職安衛、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。

3.3.2 評估機制

瀚宇博德在法令遵循面向實施諸多有效管控措施，2020 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。

3.4 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。

3.4.1 願景

成為最有競爭力的專業印刷電路板製造服務公司。



3.4.2 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。

3.4.3 經營方針



標準化

為提昇整體營運績效，避免因入而異的運作模式，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。

3.4.4 核心競爭力

- 1 產能全球最大，在成本及良率極具競爭優勢。
- 2 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。
- 3 工廠地理位置分散：我們分別在台灣、江蘇、廣東、四川、日本及馬來西亞等地，全球共有八個廠區，分散地理集中之風險。
- 4 高效率生產工序使瀚宇博德能快速交付產品：我們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。
- 5 嚴格有效品質控制，確保產品品質：瀚宇博德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 IATF16949。
- 6 強大的工程技術及製造能力：瀚宇博德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。
- 7 具廣泛產業經驗之熟練管理團隊：瀚宇博德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、財務及會計等領域擁有廣泛經驗。

3.4.5 業務發展計畫

- 1 短期計畫
 - (1) 增強快速回應的生產能力，導入少量多樣的高附加價值產品。
 - (2) 提高高層次及朝向三高產品 (高頻、高速、高可靠性) 的產品比重。
- 2 長期計畫
 - (1) 跟進市場及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。
 - (2) 與客戶建立長期伙伴關係，共同開發新產品及新市場
 - (3) 積極開發新產品應用市場、擴大產品覆蓋面。

3.4.6 評估機制

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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。

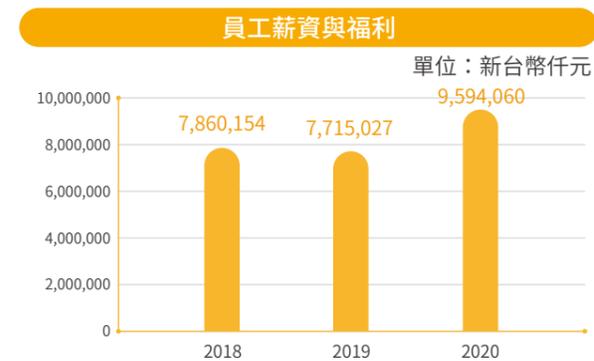
3.4.7 合併財務數據

單位：新台幣仟元

	2018 年	2019 年	2020 年
營業收入	43,768,976	43,142,275	45,704,270
營運成本	37,247,527	35,429,235	36,110,210
員工薪資與福利	7,860,154	7,715,027	9,594,060
支付出資人款項 (銀行貸款、股東股利)	360,349	539,323	884,594
支付政府稅額	665,665	965,883	1,313,313
社區投資	500	6,043	3,160

註 1：社區投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項；社區投資包含集團旗下精成科技社區投資部份。

註 2：包含向慈善組織、非政府組織、研究單位 (與組織自身的商業研發無關) 的捐贈 / 支援社區基礎設施的資金，如：休閒設施 / 社會活動的直接成本，包括藝術和教育活動。



04

永續環境

- 4.1 環境管理系統
- 4.2 水資源與廢汙水管理
- 4.3 廢棄物管理
- 4.4 氣候變遷
- 4.5 供應鏈管理

永續環境

因應全球環保 (如 HSPM、RoHS、REACH) 變化與環保意識興起，瀚宇博德期望提升環境保護及社會價值等績效，除加強相關材料的研究與製程技術的改變，亦設立專責單位積極推動溫室氣體減量與管理、能資源節約管理、水資源節約管理及廢棄物回收等減緩環境衝擊。同時投入大量的環保設施，並藉由綠色管理、節能計畫融入企業經營裡，以達到環境永續發展效果。

4.1 環境管理系統

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、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，於報告年度內無發生重大違反環境法令事件 (罰金超過新台幣 100 萬)。

4.1.1 環境政策

- 1 遵守環保、職安衛法規及其他要求事項。
- 2 承諾環境保護及職安衛危害風險預防及持續改善，提供安全健康的工作環境。
- 3 強化員工諮商參與溝通管道，重視環境保護及職安衛相關議題。
- 4 節約能源及資源，能資源使用合理化。
- 5 落實環保及職安衛理念，提昇員工相關知能。
- 6 持續推動能資源節約並實施管控及減量，自願進行溫室氣體盤查。

4.1.2 年度目標

- 1 於 2020 年底前完成廢水排放量含銅濃度為 1.5mg/L 以下。
- 2 改善壓合排版作業區銅箔移載機護欄，並使風險等級降為 3 分以下。
- 3 更新並改善廠房外側雙氧水入料管路，總長約 20m。

註：資料引自 2020 年度瀚宇博德執行 ISO 14001:2015 & ISO45001:2018 環安衛管理系統管理審查。

4.2 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。

4.2.1 廢水與用水量

歷年廢水排放量

年度	2018年	2019年	2020年
放流量	410,724	376,354	368,985

單位：度

歷年廢水排放量

單位：度



歷年用水量

年度	2018年	2019年	2020年
用水量	412,591	358,413	369,436

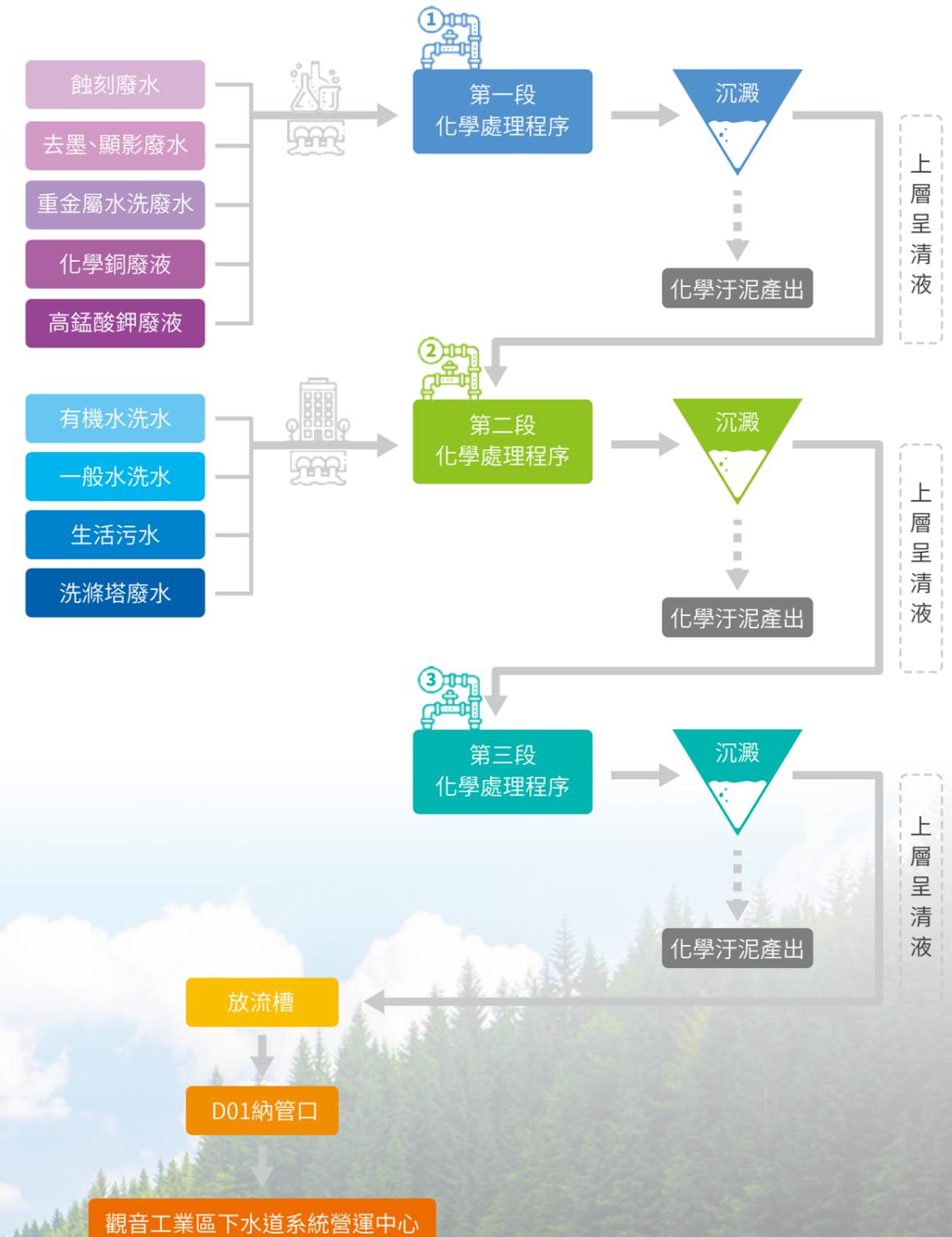
單位：度

歷年用水量

單位：度

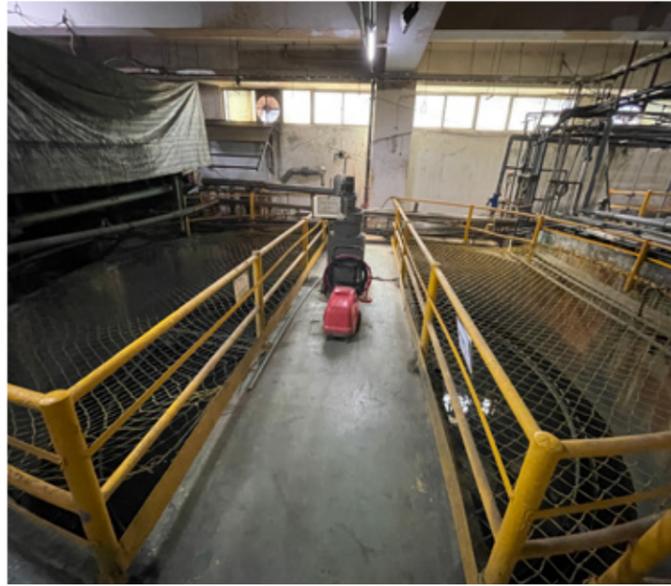


4.2.2 工廠廢水處理流程

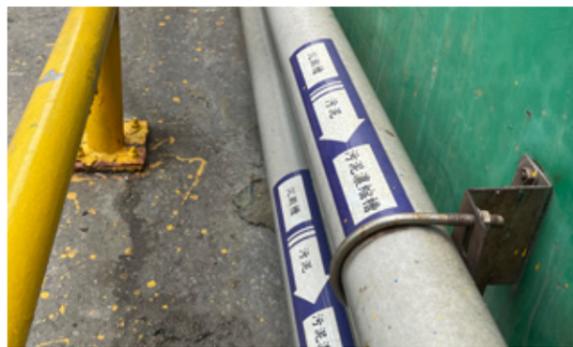


污水處理廠操作單元 & 流向標示

廢水操作處理單元



廢水流向標識



4.3 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最基本要求，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。



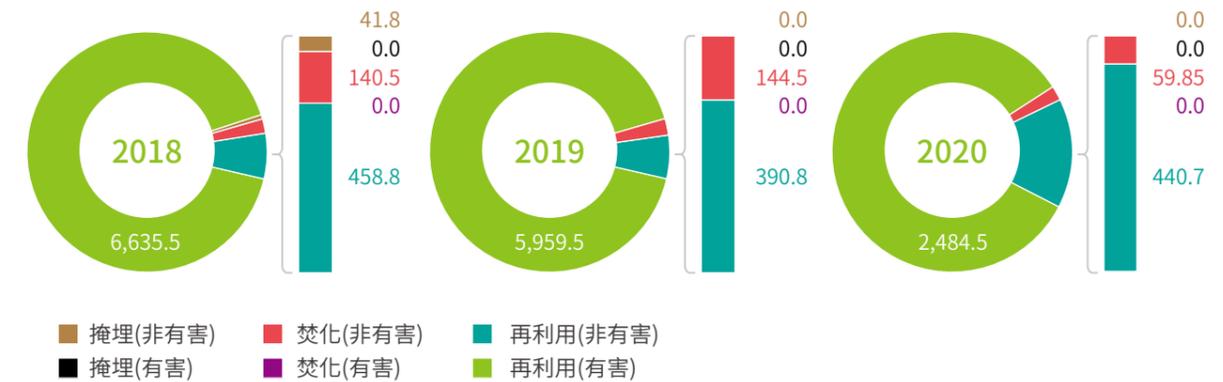
歷年廢棄物產量及處理方式

單位：公噸

年度	再利用		焚化		掩埋		其他最終處理	
	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害
2018 年	6,635.5	458.8	0.0	140.5	0.0	41.8	0.0	0.0
2019 年	5,959.5	390.8	0.0	144.5	0.0	0.0	0.0	0.0
2020 年	2,484.5	440.7	0.0	59.85	0.0	0.0	0.0	0.0

歷年廢棄物產量

單位：公噸



註：近三年皆無任何不可再利用之有害事業廢棄物，及需以焚化或掩埋處理以外的其他最終處理之事業廢棄物產出。

事業廢棄物管理

一般事業廢棄物貯存場所



有害事業廢棄物貯存場所



4.4 氣候變遷

全球暖化造成的氣候變遷已影響到自然生態系統，瀚宇博德持續不斷推動各項節能減碳計畫，長久以來致力於製程與技術提升，進而減少能源耗用，不僅可從源頭減少污染排放，亦能降低營運成本減少環境衝擊。

4.4.1 能源管理

瀚宇博德所使用之直接能源包含汽油、柴油、天然氣，主要使用設備分別為公務車、柴油貨車、堆高機、鍋爐與緊急發電機；間接能源則為廠區用電。

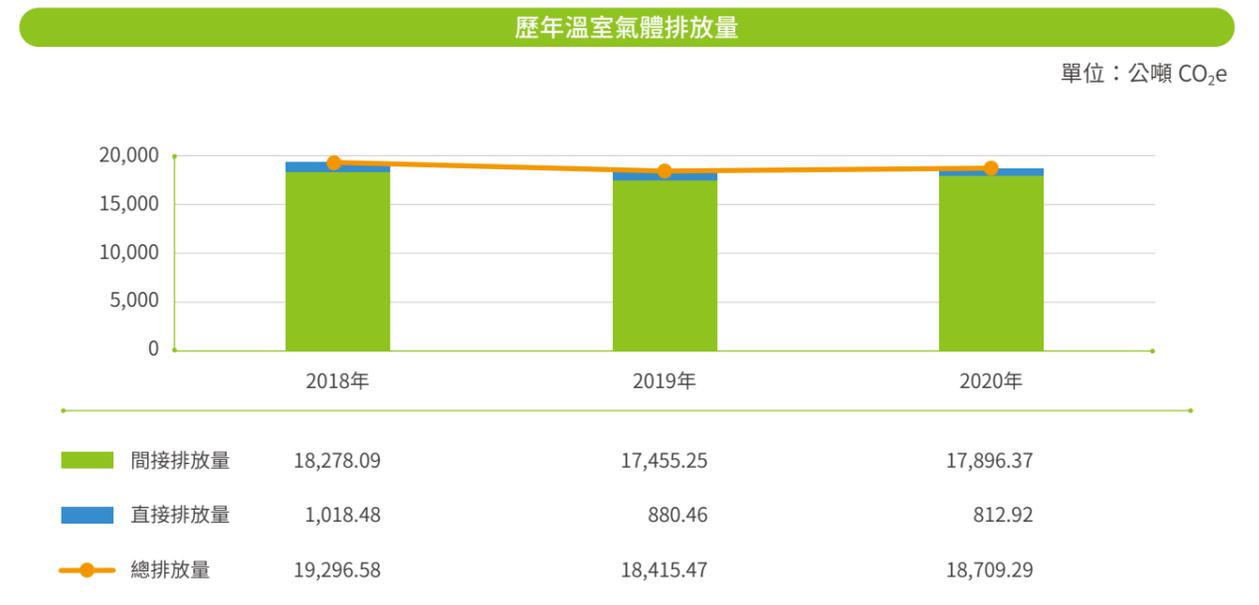
能源耗用量

設備名稱	能源種類	耗用單位	2018年	2019年	2020年
公務車	汽油	公秉	81	79	84
柴油貨車 & 堆高機	柴油	公秉	12	16	10
鍋爐 & 緊急發電機	柴油	公秉	257	291	151
鍋爐	天然氣	立方公尺	0	0	2,340,066
廠區用電	電力	千度	34,153,600	33,984,000	34,819,200

4.4.2 溫室氣體排放

每年依循 ISO 14064-1：2018 規範進行溫室氣體盤查，為減緩因公司營運排放之溫室氣體所造成的環境衝擊，本公司持續推動節能減碳改善措施以減少溫室氣體之排放，2020年已將鍋爐燃油系統改用天然氣燃料。

溫室氣體排放量



4.5 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與供應商建立良好的夥伴關係，以符合企業永續經營與發展，並在環境保護、安全、衛生、人權、衝突礦產等方面，強化稽核管理機制，協助與輔導供應商持續改善，以達成綠色供應鏈。並以供應鏈永續管理的持續力，要求供應商遵循相關社會責任，供應商目前表現無具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的紀錄。

4.5.1 政策

- 1 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。
- 2 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。
- 3 積極落實在地採購政策：供應商更有效率地提供服務，縮短交期，間接增加就業機會及促進社會經濟的發展。
- 4 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。
- 5 衝突礦產不妥協：確保產品與供應鏈不含衝突礦石。

4.5.2 承諾

- 1 定期對供應商廠商進行評估，並訂定供應商永續性評分辦法。
- 2 禁用（金、鉍、錫、鎢）來自衝突礦區國家或循非法走私途徑取得的金屬材料。
- 3 尊重與保護智慧財產權。
- 4 承諾廉潔經營、建立檢舉及被檢舉身份保密機制。

4.5.3 管理方式

● 在地採購

瀚宇博德持續推動在地化採購，除可提升供料效率、節省成本外，亦可降低運輸階段碳排放及增加國內就業機會。供應鏈分為七大類別：原物料、輔料、零件、外包（製程 / 服務）、工程、設備、廢棄物，其中原物料類供應商家數最高，截至 2020 年共有 632 家；統計採購支出，來自台灣比例達 95%。

● 衝突礦石管理

已詳實調查供應鏈確保金 (Au)、鉍 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co) 等金屬原料，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。要求供應商全面簽署禁用衝突礦區國家金屬同意書或提供聲明書，確保供應鏈之礦產安全，供應鏈內需要廠商合作以及層層把關，博德於官方網站上宣導不使用衝突礦產政策，希望供應商能跟我們一起要求上游冶煉廠杜絕非人道待遇之採礦情形，讓供應鏈所有廠商共同把關對社會、環境、人權盡社會責任。

● 有害物質管理系統

1. 供應商需簽署有害物質不使用保證書、REACH 法規調查表。
2. 供應商需提交物質成份證明表 (SDS)。
3. 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。
4. 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)。
5. 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

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，遵守並重視高品質，環境安全衛生及恪守法規的廠商方可列入供應商名冊。

» 供應商永續管理能力：

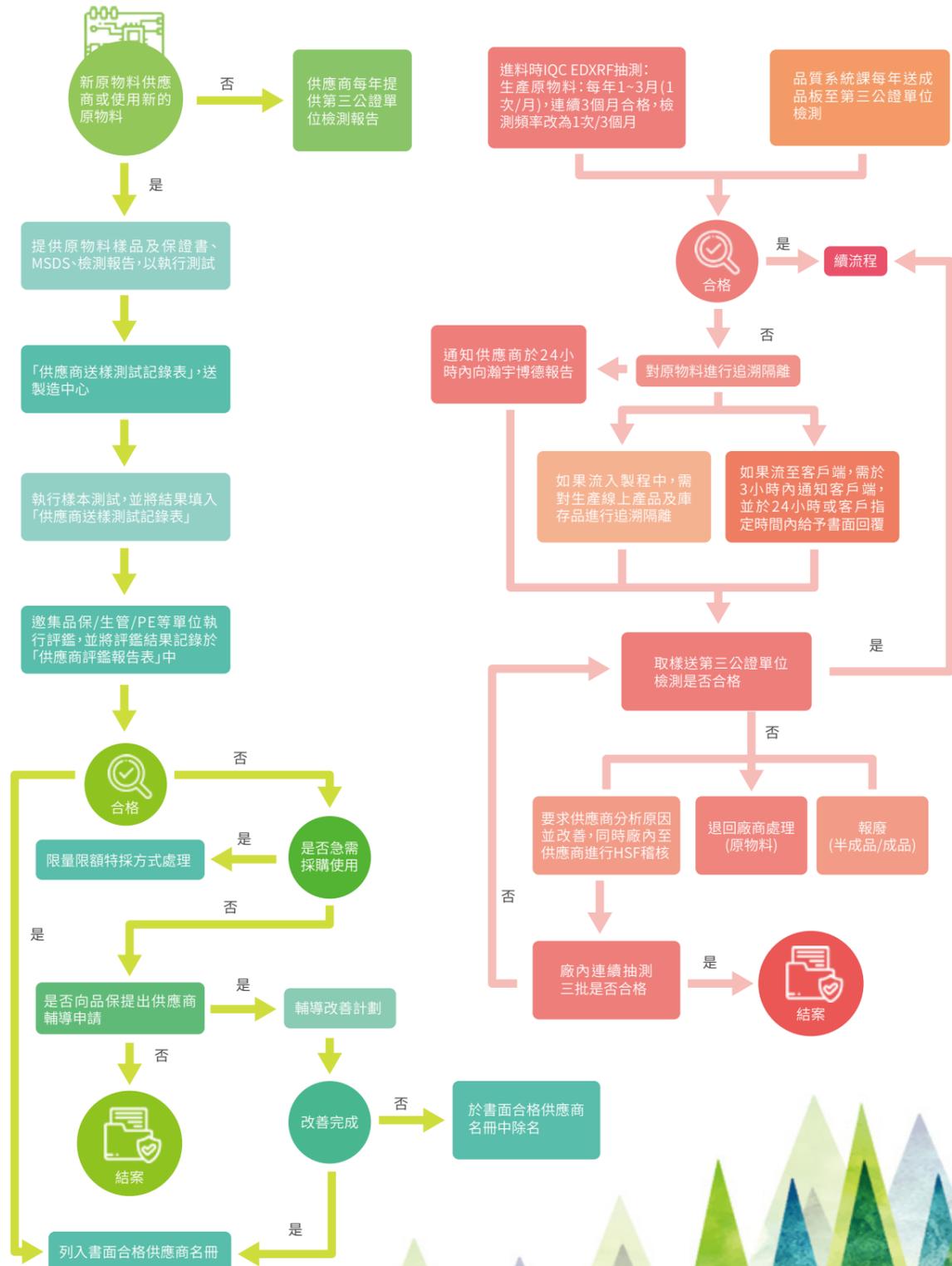
秉持「視供應商為夥伴，引導供應商長期合作」之供應商政策，規劃供應商全面性管理方式，以月評鑑 / 年評鑑準則進行控管與輔導，期建立永續成長之供應鏈管理機制。永續供應鏈的核心精神是「永續、共榮」。除了既有的供應商教育訓練，落實永續倡議，加強在地供應商輔導，建立供應商的供應鏈永續能力。同時為了提升採購人員對永續倡議意識，有效落實永續供應鏈之管理，舉辦教育訓練課程，以加速永續供應鏈管理的續航力。落實導入替代方案降低材料缺料、斷料風險，經過評估後選擇符合的供應鏈。

» 評鑑機制：

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。

● 評鑑流程：



05

員工關懷與社會參與

- 5.1 員工結構
- 5.2 薪酬福利
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益活動參與



員工關懷與社會參與

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。同時採用「RBA 責任商業聯盟準則」為企業社會責任政策之推行準則，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重員工。

政策

1 保障就業與結社自由

不使用脅迫、強制性條件雇用員工；員工可自由結社，並提供多元化的溝通機制及平台，以確保和諧雙贏的勞資關係。

2 實行人道待遇與禁止歧視

禁止使用童工且人道對待每一位員工，保護員工免受騷擾與非法歧視。

3 具競爭力的薪酬與平等的福利政策

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。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。

4 採用當地管理層

雇用當地人員除可促進當地經濟發展，更有助於公司深入瞭解當地文化強化人力資本，瀚宇博德採用 100% 當地人員為管理階層。

5 提供安全工作環境

提供符合安全衛生與健康之工作環境為最先考量，並定期實施安全與健康教育訓練，以防止公傷及工安事件發生。

目標

- 1 遵循法規要求。
- 2 提升公司在同業間的薪酬福利競爭力。

具體成果

- 1 2020 年非擔任主管職務全時（全職）員工年平均薪資較上一年度成長約 10%。
- 2 取得 RBA 責任商業聯盟證書。

5.1 員工結構

瀚宇博德人才招募政策以多元平等為核心，員工薪資核敘無依性別、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。

2020 年瀚宇博德共計有 632 位員工，其中男性員工 373 位，女性 259 位；女性員工比率近 3 年變化維持在 40% 上下。由於 PCB 產業特性，製程作業為勞動力密集且費體力的工作，技術員以 50 歲以下男性為主力。

5.1.1 員工結構統計

年度	2018 年		2019 年		2020 年	
員工總數	678		747		632	
勞雇合約 (註 1)	正職	臨時	正職	臨時	正職	臨時
	男	166	257	202	244	129
性別	女	61	215	73	196	63
	本國	2	463	1	430	0
國籍	外國	225	9	274	10	192
	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
勞雇類型 (註 2)	男	33	399	60	373	0
	女	6	280	8	259	0
性別	本國	2	463	1	430	0
	外國	37	216	67	202	0
國籍	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
	男	33	399	60	373	0
性別	女	6	280	8	259	0
	本國	2	463	1	430	0
國籍	外國	37	216	67	202	0

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		2018年		2019年		2020年			
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
董事	性別	♂男	9	81.8%	9	81.8%	10	90.9%	
		♀女	2	18.2%	2	18.2%	1	9.1%	
	年齡	30~50歲	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	
		≥50歲	10	90.9%	11	100.0%	11	100.0%	
	學歷	大專院校	3	27.3%	3	27.3%	3	27.3%	
		研究所	8	72.7%	8	72.7%	8	72.7%	
課級以上 主管	性別	♂男	45	75.0%	46	76.7%	54	81.8%	
		♀女	15	25.0%	14	23.3%	12	18.2%	
	年齡	≤30歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		30~50歲	51	85.0%	52	86.7%	59	89.4%	
		≥50歲	9	15.0%	8	13.3%	7	10.6%	
	學歷	高中以下	3	5.0%	1	1.7%	1	1.5%	
		大專院校	45	75.0%	46	76.7%	46	69.7%	
		研究所	12	20.0%	13	21.7%	19	28.8%	
	性別	♂男	53	55%	45	48.4%	47	48.0%	
		♀女	43	45%	48	51.6%	51	52.0%	
	員工 工程師/ 管理師	年齡	≤30歲	18	19%	15	16.1%	20	20.4%
			30~50歲	73	76%	70	75.3%	73	74.5%
		≥50歲	5	5%	8	8.6%	5	5.1%	
學歷		高中以下	5	5%	4	4.3%	5	5.1%	
		大專院校	85	89%	81	87.1%	86	87.8%	
		研究所	6	6%	8	8.6%	7	7.1%	
技術員	性別	♂男	310	59.4%	368	62.0%	272	58.1%	
		♀女	212	40.6%	226	38.0%	196	41.9%	
	年齡	≤30歲	181	34.7%	238	40.1%	134	28.6%	
		30~50歲	307	58.8%	322	54.2%	305	65.2%	
		≥50歲	34	6.5%	34	5.7%	29	6.2%	
	學歷	高中以下	459	87.9%	508	85.5%	385	82.3%	
大專院校		63	12.1%	86	14.5%	83	17.7%		
	研究所	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		

5.1.2 新進離職率

瀚宇博德2020年新進人員共計303名，其中50歲以下新進人員301名；男性新進人員215名，女性88名。離職人員共計418名，年紀以50歲以下者居多；男性離職人員304名，女性114名；臨時工（實習生）離職人員76名，離職原因主要為臨時工合約到期、個人與家庭因素。往後我們亦將持續努力提供有競爭力的薪資福利與友善工作環境以留住人才。

新進與離職統計	2018年		2019年		2020年		
	新進員工	新進人數	比例(註1)	總數	比例(註1)	總數	比例(註1)
		678		747		632	
年齡	≤30歲	295	44%	273	37%	146	23%
	30~50歲	171	25%	177	24%	155	25%
	≥50歲	2	0%	1	0%	2	0%
性別	♂男	331	49%	318	43%	215	34%
	♀女	137	20%	133	18%	88	14%
離職員工	總數						
	≤30歲	291	43%	194	26%	209	33%
	30~50歲	239	35%	179	24%	196	31%
	≥50歲	7	1%	9	1%	13	2%
性別	♂男	363	54%	255	34%	304	48%
	♀女	174	26%	127	17%	114	18%

註1：新進率為當年度新進員工總數 / 年底員工總數 * 100%。

註2：離職率為新進員工離職總數 / 年底員工總數 * 100%。

5.2 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、合理且具競爭力的薪酬與福利制度，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。

5.2.1 薪酬福利

薪酬制度	福利措施	員工關懷與溝通
<ul style="list-style-type: none"> 平均年薪 14 個月以上 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 	<ul style="list-style-type: none"> 三節節金 / 禮品 生日禮品 婚喪喜慶補助 免費精緻伙食 免費團體保險 員工宿舍與租屋補助 國內外旅遊補助 部門聚餐補助 汽機車停車場 教育訓練補助 書報閱覽室與集乳室 免費員工健檢與廠醫健康諮詢 集團年終旺年會 	<ul style="list-style-type: none"> 多元溝通管道： 透過勞資會議、福委會議及總經理意見箱等方式，建立勞資雙方溝通管道 員工協助方案 (EAP) 員工急難救助金 福委特約商店優惠 社團活動：慈輝社、羽球社

各類人員薪酬統計



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	2020年	差異
全時 (全職) 員工人數 (單位：人)	675	637	664	+27
全時 (全職) 員工年薪資 (單位：新台幣仟元)	平均數	622	729	+67
	中位數	549	606	+63

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，讓員工能彈性運用假期照顧子女和育嬰，兼顧個人與家庭照顧的需要。2020年申請育嬰留停的男性員工1位，女性員工3位；而同年育嬰留停期滿實際復職女性員工有4位，復職率為80%。

育嬰留停	性別	總數 / 比例		
		2018	2019	2020
享有育嬰留停的員工總數 (註 1)	♂男	12	7	7
	♀女	7	4	3
實際使用育嬰留停的員工總數 (註 1)	♂男	0	4	1
	♀女	6	5	3
育嬰留停期滿後應復職的員工總數	♂男	0	3	1
	♀女	6	6	5
育嬰留停期滿後實際復職的員工總數	♂男	0	3	0
	♀女	4	3	4
育嬰留停期滿後實際復職的員工比例 (註 2)	♂男	0	1	0
	♀女	67%	50%	80%
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	4	0
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%	0%

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) X 100%。

註 3：留存率 = (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) X 100%。

5.2.2 人才培訓升遷

為提升員工專業知識能力與公司整體競爭力，瀚宇博德積極鼓勵同仁進修並規劃一套完整的人才發展體系，包含新人職前訓練、在職訓練與認證制度，包含管理、專業、品保、通識等職能訓練，搭配外部訓練、員工自我發展等策略。每年度依據公司營運目標、各單位訓練需求調查及主管訪談、年度績效考核落差項目與前一年度教育訓練結案檢討等項目擬訂「年度教育訓練計劃」，落實培育各級員工專業知識與技能；同時導入 TTQS 人才發展品質管理系統，持續改善訓練品質，多年來不斷榮獲 TTQS 企業銅牌獎之肯定。此外，公司也提供公費及公假，讓員工參與外部訓練，積極鼓勵員工持續進修。除了實體課程，瀚宇博德也與數位課程廠商合作，建立線上學習系統 (e-learning)，提供多元的學習管道，讓員工不受時間、空間限制自主學習。為落實教育訓練，提昇人員素質，明確規範各階層人員每年應達成的訓練項目，以作為升遷、考核、調薪之依據，透明的人員晉升制度鼓勵員工配合組織發展規劃個人職涯。



- 2020 年瀚宇博德舉辦的訓練課程，共計 13,520 人次參與訓練，總參訓時數達 41,207 小時，平均每位員工的訓練時數達 65 小時，總訓練費用逾新台幣 62 萬元，公開課程滿意度分數平均達 91 分。

年度	2018	2019	2020	
每名員工接受訓練的平均時數	40.71	54.7	65.2	
各性別員工接受訓練平均時數	女性	31.8	43.2	60.2
	男性	18.7	27.6	68.6
各類別接受訓練平均時數	課級以上主管	31.4	50.2	56.8
	工程師 / 管理師	37.1	50.9	193.2
	技術員	20.6	29.5	39.8



註：平均受訓時數計算方式為全廠受訓總時數 / 2020 年底員工總人數。



● 營運相關訓練

除了人才培訓之外，有鑑於利害關係人對於環境、人權、產品服務等議題日益看重，本公司亦將持續關注各項相關議題並規劃於員工教育訓練中，定期舉辦相關訓練課程，讓員工了解最新的法令規範，以保障員工合法權益與工作環境安全。

每年定期舉辦 CSR 教育訓練，2020 年度共有 681 人次參與訓練，總參訓時數達 733 小時；定期實施勞工安全衛生教育訓練及健康檢查，以維護員工之工作安全與健康，2020 年度共計 2,935 人次參與訓練，總參訓時數達 3,264 小時；定期舉辦誠信經營教育訓練，2020 年度共有 714 人次參與訓練，總參訓時數達 765.5 小時。

CSR 教育訓練		勞安衛教育訓練		誠信經營教育訓練	
人次	時數	人次	時數	人次	時數
681.0	733.0	2935.0	3264.0	714.0	756.5

● 推動產官學合作

瀚宇博德不僅重視內部員工的培訓，也希望能夠協助在學生提前與產業接軌，促進就業，因此積極與友達光電、仁寶電腦、緯創資通三大企業聯合發起成立的「GOLF 學用接軌聯盟」合作，攜手打造知識共享平台，推動實習培訓，強化在學生的職場即戰力。陶總經理也特別出席誓師活動，促進跨領域產業知識交流，落實社會責任精神。



5.3 職業安全衛生

瀚宇博德致力於促進職場安全與員工健康，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兩位，乙級職業安全衛生管理員三位、甲級職業安全衛生管理師一位、廠護人員一位），以確保所有員工及其他於廠區內活動工作者皆能在安全與舒適的工作環境。

5.3.1 安全衛生政策

- 1 遵守政府勞工安全衛生法規及其他要求事項。
- 2 推展安全衛生相關教育訓練及活動，並落實全員參與，以保障員工的健康及職場安全。
- 3 提供適當之防護措施、設備及作業管制，以降低職業災害的發生。
- 4 定期進行安全衛生稽核，對於不符合事項，確實改善並進行追蹤查核，以達到不斷持續改善，提昇安全衛生績效之目標。

5.3.2 安全衛生管理系統

全面導入 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。

5.3.3 年度目標

- 1 於 2020 年底前完成廢水排放量含銅濃度為 1.5mg/L 以下（排放標準為 3.0mg/L）。以優於法規排放標準進行廢水管裡。
- 2 改善壓合排板作業區銅箔移載機護欄，並使風險等級降為 3 分以下並提供適當之防護措施。
- 3 更新並改善廠房外側雙氧水入料管路，總長約 20m 以達到不斷持續改善，提昇安全衛生績效之目標。

5.3.4 管理措施

- 1 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。
- 2 承攬商管理
擬訂定公告承攬商管理辦法，管理工程承攬廠商、廠內各項工程施作之安全管理及工程品質維護。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。

● 設置勞工健康與安全管理委員會

設置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，且定期每季召開一次會議，負責審議、協調勞工安全衛生相關業務。

年度	2018 年	2019 年	2020 年
勞工代表人數	6	11	12
委員會總人數	17	33	35
比例	35%	33%	34%

● 緊急應變機制與訓練

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，透過定期舉辦緊急應變訓練，建立全廠員工具備良好防災觀念，以降低事件對人員傷害、設備損失、公司正常營運及對環境造成的衝擊等，並能及時完成復原。



5.3.5 安全績效指標

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。

1. 歷年現場巡檢紀錄及改善件數

年度	缺失件數	已完成	改善率
2018年	243	243	100%
2019年	152	152	100%
2020年	127	127	100%



2. 職業災害統計及安衛管理成效

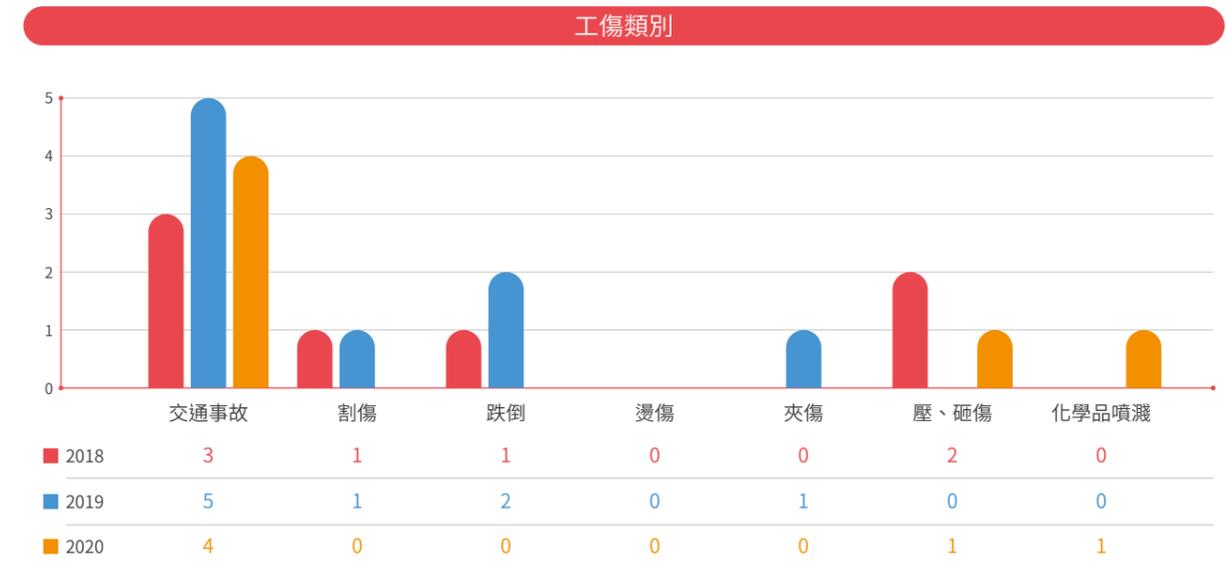
年度	2018年	2019年	2020年
失能傷害頻率 (FR)	1.05	1.46	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)	98	13	0
職業病率 (ODR)	0	0	0
死亡事故總數	0	0	0
男性缺勤率 (AR)	0.03	0.02	0.03
女性缺勤率 (AR)	0.02	0.02	0.03

註：
 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。
 (交通事故不列入失能傷害頻率與失能傷害嚴重度之計算)
 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%。

● 工傷類別

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，列為 2020 年追蹤改善事項。

工傷類別	2018年	2019年	2020年
交通事故	3	5	4
割傷	1	1	0
跌倒	1	2	0
燙傷	0	0	0
夾傷	0	1	0
壓、砸傷	2	0	1
化學品噴濺	0	0	1



5.4 公益活動參與

為善盡企業社會責任，瀚宇博德除了追求專業技術的提升與公司成長之外，亦透過參與社會公益活動，以具體的行動回饋社會，公司員工自發性組成慈輝社與華科慈善基金會同步投入關懷社會的行列，包括慈善公益捐款、協助弱勢團體、關注聽覺障礙等，落實回饋社會的理念。2020年投入新台幣10,295,000元，針對各界需求提供適切的支援，期望透過棉薄之力，創造更佳美好、友善的環境。

單位：新台幣仟元

捐贈項目 / 年度	基金會 / 慈輝社捐贈金額		
	2018	2019	2020
小胖威利病友關懷協會	60	60	60
員工急難救助	42	90	62
PSA 關懷及參與社會慈善公益捐款	400	450	1,100
助聽器捐贈、其他捐贈物品	2,292	3,370	7,310
防疫物資捐贈	-	-	430
廣東省台辦合作扶貧助學項目	-	-	1,290
集團公司員工及社會人士捐助急難救助款	-	258	43

● 2020 66 麥噪 愛耳嘉年華

新冠疫情影響全球，宅經濟升溫，個人化娛樂活動如追劇、聽音樂、手機遊戲等使用量飆高，有鑑於此，長期關注聽損議題的華科慈善基金會公布「2020年耳機使用習慣」網路調查，發現超過五成民眾會因處於通勤吵雜環境下，自動調高耳機音量，長時間使用恐成「娛樂性聽損」高風險族群！華科慈善基金會參考世界衛生組織建議，大力推動「聽力66原則」，建議控制耳機音量60%、聆聽時間60分鐘，適時適量才能安心享受影音快感！特別邀請創作歌手擔任年度代言人，量身打造主題曲「6分滿」，將聽節元素巧妙暗藏歌曲中，並在華山文創園區舉辦的「66 麥噪 愛耳嘉年華」活動中獻唱，結合現場免費聽力篩檢、趣味闖關遊戲與抽獎活動，呼籲民眾關注聽力健康！同時頒發聽障獎學金，嘉勉勤奮向學的聽障學子。



● 聽覺照護

華科慈善基金會安排專業又親切的講師至中南部及離島的關懷據點與長輩分享聽力健康概念，透過聽力師的聽力篩檢、個別化的解說以及團體衛教的課程，協助長輩檢視自己的聽力是否有所退化，學習護耳知識，及早發現聽力問題，避免聽力損失造成生活上的不便。



▲ 聽覺照顧衛教宣導



▲ 聽節服務，檢測聽力



▲ 傳遞聽力保健知識

● 讀報教育



桃園市教育局與國語日報社副社長鄭淑華、華科事業群慈善基金會執行長林龍森，一起啟動全市十二所國中，三十一班，共八百多位同學的讀報教育。中學生報紙具備內容豐富多元、貼近生活時事等特性，是新課綱教學的最佳教材。瀚宇博德長期關注教育議題，期望能藉由讀報教育提高學生學習動機，並且秉持回饋在地的精神，與國語日報社、華新麗華公司及華科事業群慈善基金會共同支持讀報教育，嘉惠桃園子弟。



● 青少年職涯體驗

華科慈善基金會辦理桃園市介壽國中學生蒞廠參加青少年職涯體驗活動，以協助青少年探索職涯方向，為其建構完整之職場觀念。由公司製程主管簡介產品製作流程並安排至工廠產線參觀，讓青少年實際認識與感受職場，瞭解職場所需能力；陶總經理也在活動中勉勵學子為自己做好未來發展的準備，提升職場競爭力與就業穩定度。



● Monday Nice ~ Have a 菇 day !

華科慈善基金會蒞廠辦理 Monday Nice 「Have a 菇 day」活動，邀請同仁傳遞愛心換菇菇，只要捐贈舊書，一起為愛書找到新主人，即可領取菇菇太空包，大家一起做「菇」things ~！體驗 DIY 栽培的樂趣，藉此紓解員工上班壓力，讓每一天都是「菇 Day」！

基金會也將收集的二手書捐贈給「財團法人陽光社會福利基金會」，捐書的回饋金作為陽光燒傷及顏損生心理重建服務基金，帶領同仁一起做好事！



● 照顧者喘息

以往家庭中的被照顧者是許多人關注的焦點，然而長期承受照顧壓力的照顧者反而較少被提起和注意。華科慈善基金會邀請家庭照顧者及被照顧者共同參與活動，透過禪繞畫、和諧粉彩、音樂體驗等紓壓活動，緩解照顧者的壓力。自 2016 年至今，持續與心路、伊甸、永信、唐氏症等基金會合作辦理，希望持續推廣照顧者喘息的服務，讓更多家庭能夠得到支持與關懷的力量。



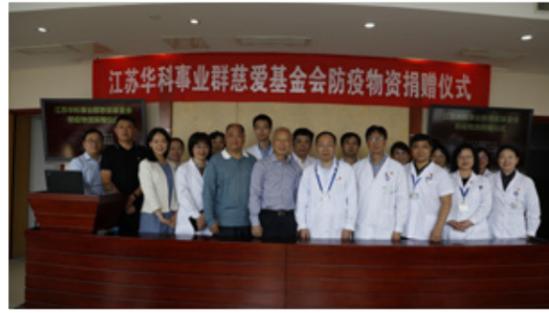
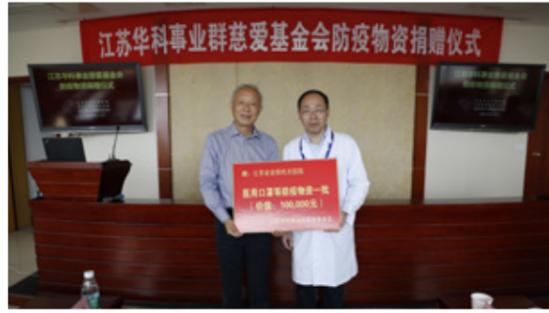
● 捐贈助聽器

江陰廠同仁協同慈愛基金會每年都會捐贈助聽器給各地的聽損者，2020 年 8 月至江蘇省連雲港市捐贈助聽器 85 台，價值新台幣壹仟壹佰萬元，造福當地聽障人士，受贈對象以弱勢族群的聽障者為優先。希望透過不間斷的慈善活動，與廣大民眾共同重視聽力健康、珍惜美好的有聲世界。



● 防疫物資捐贈

2020 年年初 COVID-19 爆發期間，慈愛基金會立即為省級機關醫院準備防疫物資，捐贈醫用口罩 20,000 只、防護服 615 件，該批物資為省級機關醫院首批援鄂醫療隊解決了物資緊缺的問題。



● 兒童關懷活動

在江陰廠內，同仁帶領小學生走進印刷電路板的生產基地參觀，透過專業的導覽，讓小學生認識在地產業的風貌，同時感受智慧製造的科技知識，寓教於樂。

在江陰廠外，公司也持續扶貧助學，與廣東省台辦合作，以獎助學金的形式資助韶關市小山村的貧困學生，深入走訪貧困學子家庭，詳盡瞭解受助學子的家庭困境，資助總金額達新台幣 126 萬元，專款專用，讓學子能充分感受到關懷，進而安心向學。



● PSA 關懷及參與社會慈善公益活動



江陰廠同仁與慈愛基金會每年度都會發起愛心捐血活動，邀請員工共襄盛舉，踴躍挽袖捐血，協助紓解血荒，幫助更多需要的人，希望透過此活動發揮關懷社會、助人利己的奉獻精神。

06

附錄

GRI 內容索引表

附錄

GRI 內容索引表

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	關於本報告書	4		
	102-2	活動、品牌、產品與服務	1. 關於博德	6		
	102-3	總部位置	1. 關於博德	6		
	102-4	營運活動地點	1. 關於博德	6		
	102-5	所有權與法律形式	1. 關於博德	6		
	102-6	提供服務的市場	1. 關於博德	6		
	102-7	組織規模	1. 關於博德	6		
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 員工結構	45		
	102-9	供應鏈	1.2 產品應用與研發創新 4.5 供應鏈管理	8 40		
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書	4	無重大改變	
	102-11	預警原則或方針	3.2 風險管理	26		
	102-12	外部倡議	-	-	無參與外部協議	
	策略	102-13	公協會的會員資格	1.4 參與外部協會	11	
倫理與誠信	102-14	決策者的聲明	經營者的話	2		
	102-16	價值、原則、標準及行為規範	3.1.3 倫理誠信	22		
治理	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	3.1.3 倫理誠信	22		
	102-18	治理結構	3.1 治理實務	19		
	102-19	委任權責	2. 利害關係人與重大主題 鑑別	13		
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會 主題	2. 利害關係人與重大主題 鑑別	13		
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社 會主題	2. 利害關係人與重大主題 鑑別	13		
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	3.1.1 董事會 3.1.2 功能性委員會	20 21		
	102-25	利益衝突	3.1.1 董事會	20		
	102-36	薪酬決定的流程	3.1.2 功能性委員會	21		
	利害關係人 溝通	102-40	利害關係人團體	2.1 確認利害關係人	14	
		102-41	團體協約	-	-	無工會及團體協約
102-42		鑑別與選擇利害關係人	2.1 確認利害關係人	14		
102-43		與利害關係人溝通的方針	2.2 利害關係人溝通管道 與關注議題	15		
102-44		提出之關鍵主題與關注事項	2.2 利害關係人溝通管道 與關注議題	15		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
報導務實	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	4	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	2.3 鑑別重大主題	16	
	102-47	重大主題表列	2.3 鑑別重大主題	16	
	102-48	資訊重編	-	-	無資訊重編
	102-49	報導改變	-	-	無報導改變
	102-50	報導期間	關於本報告書	4	
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	4	
	102-52	報導週期	關於本報告書	4	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	4	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	4	
102-55	GRI 內容索引	關於本報告書	4		
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	2.3 鑑別重大主題	16	
	103-2	管理方針及其要素	3.4 營運績效	29	
	103-3	管理方針的評估	3.4 營運績效	29	
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	29	
環境面					
水					
GRI 303 : 水 2016	303-1	依來源劃分的取水量	4.2 水資源與廢汙水管理	34	
	303-2	因取水而受顯著影響的水源	4.2 水資源與廢汙水管理	34	
廢汙水和廢棄物					
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	4.2 水資源與廢汙水管理	34	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	4.3 廢棄物管理	37	
	306-3	嚴重洩漏	4.3 廢棄物管理	37	
	306-4	廢棄物運輸	4.3 廢棄物管理	37	
能源					
GRI 302 : 能 源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 氣候變遷	39	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.4 氣候變遷	39	
	302-3	能源密集度	4.4 氣候變遷	39	
	302-4	減少能源消耗	4.4 氣候變遷	39	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.4 氣候變遷	39	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
排放					
GRI 305：排 放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 氣候變遷	39	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 氣候變遷	39	
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 氣候變遷	39	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 氣候變遷	39	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 氣候變遷	39	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.4 氣候變遷	39	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他重大的氣體排放	4.4 氣候變遷	39	
★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	2.3 鑑別重大主題	16	
	103-2	管理方針及其要素	3.3 法規遵循 4.1 環境管理系統	28 33	
	103-3	管理方針的評估	3.3 法規遵循 4.1 環境管理系統	28 33	
GRI 307：有 關環境保護 的法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	3.3 法規遵循	28	
			4.1 環境管理系統	33	
★供應商環境評估					
GRI 103：管 理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.3 鑑別重大主題	16	
	103-2	管理方針及其要素	4.5 供應鏈管理	40	
	103-3	管理方針的評估	4.5 供應鏈管理	40	
GRI 308：供 應商環境評 估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5 供應鏈管理	40	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5 供應鏈管理	40	
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	2.3 鑑別重大主題	16	
	103-2	管理方針及其要素	5. 員工關懷與社會參與	44	
	103-3	管理方針的評估	5. 員工關懷與社會參與	44	
GRI 401：勞 雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工結構	45	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 薪酬福利	47	
	401-3	育嬰假	5.2 薪酬福利	47	
	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	5.2 薪酬福利	47	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
★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	2.3 鑑別重大主題	16	
	103-2	管理方針及其要素	5.3 職業安全衛生	52	
	103-3	管理方針的評估	5.3 職業安全衛生	52	
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	5.3 職業安全衛生	52	
	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	5.3 職業安全衛生	52	
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	5.2 薪酬福利	47	
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	5.1 員工結構	45	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 薪酬福利	47	
行銷與標示					
GRI 417：行 銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.3 法規遵循	28	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 法規遵循	28	
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	3.1 治理實務 3.3 法規遵循	19 28	
★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	2.3 鑑別重大主題	16	
	103-2	管理方針及其要素	3.3 法規遵循	28	
	103-3	管理方針的評估	3.3 法規遵循	28	
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	3.3 法規遵循	28	



PSA 瀚宇博德股份有限公司
HANSTAR BOARD CORPORATION