

2022

Corporate Sustainability Report

永 續 報 告 書

HANNSTAR
BOARD
CORPORATION



目錄

contents

經營者的話	02
關於本報告書	04

附錄	
附錄 1：GRI 內容索引表	76
附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表	80



1

關於博德

1.1 公司簡介	07
1.2 重要紀事	08
1.3 產品應用與研發創新	09
1.4 參與外部協會	11
1.5 獲獎榮耀與管理實績	11

2

重大性分析與利害關係人

2.1 利害關係人鑑別	13
2.2 重大議題鑑別	14
2.3 利害關係人溝通管道	14
2.4 重大議題與 SDGs 對應	17

3

公司治理

3.1 經營理念及永續政策	19
3.2 治理組織	21
3.3 倫理誠信與法規遵循	25
3.4 風險管理	29
3.5 供應鏈管理	32
3.6 綠色產品管理	35
3.7 客戶關係	36
3.8 資訊安全及隱私管理	37
3.9 營運績效	40

4

永續環境

4.1 環境管理系統	44
4.2 水資源與廢汙水管理	45
4.3 廢棄物管理	48
4.4 氣候變遷	50

5

員工關懷與照顧

5.1 人力資源與人權政策	53
5.2 員工結構	54
5.3 員工發展與訓練	57
5.4 薪酬福利	60
5.5 職業安全衛生	65

6

社會關懷與參與

6.1 內部公益組織	71
6.2 社會活動參與	72

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。至 2022 年，集團已擁有海內外 11 家上市櫃公司與 4 萬多名員工，總營收約新台幣 1,200 億元。除了股東的支持，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，再回饋至股東及社會，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；公司更重視員工生活與工作平衡發展，擁有豐富的社團活動。

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，我們更及早開始於各領域培植新生代優秀專才。

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改善提案制度、意見箱等機制，瞭解集團同仁對公司治理與優化工作流程的想法及建議，以適時回應、獎勵或調整，更能促進公司內部橫向溝通。

同屬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身心問題，目前更已有超過 5,600 位集團員工加入傾語堂 Line@ 官方帳號，藉此讓員工在保有隱私的情況下透過雙向溝通協助員工處理職場與生活中遇到的各種問題。內部關懷管理及紓壓課程 2022 年已完成 39 場，歷年累計 330 場；員工關懷訪談 2020 至 2022 年完成 493 人次，歷年累計 4695 人次，很受員工歡迎。

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，截至目前已投入超過新台幣 1 億元與近 5,500 人次人力；助聽器補助 245 案，金額超過 789 萬；招訓 3,500 人次的志工，檢測超過 20,000 位長者的聽力健康；輔導超過 1,800 位聽損者使用免費助聽器銀行服務；透過紓壓課程讓 630 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。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。我們與屏東及桃園地區中小學進行中的讀報計畫也已累計 4,245 個班級，83,584 名學生參與。

PSA 華科事業群同仁也自發性成立公益社團如慈輝社等，關懷資源缺乏的偏鄉學校及學童的照護培育與物資補給，例如長期提供交通車、課輔及才藝學習、鮮奶、營養午餐加菜、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，定期進行全體員工健康安全教育訓練，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、於廠內設置健康小站，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。

PSA 華科事業群作為供應鏈的一環將持續實踐 CSR，讓 CSR 變成 PSA 的 DNA，希望這樣的精神持續在集團的各面向看到更多具體進展及精神延續，和股東、員工及各利害關係人一起攜手創造永續未來！

「股東員工社會責任三者並重
持續讓 CSR 內化為 PSA 的 DNA！」

焦佑衡

PSA 華科事業群董事長

關於本報告書

歡迎閱讀瀚宇博德股份有限公司 (以下簡稱瀚宇博德) 發行的企業永續報告書 (Corporate Sustainability Report, CSR)，希望透過發行本報告書說明 2022 年瀚宇博德在永續經營的目標下，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，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永續發展。

揭露期間與範疇

本報告書揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，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動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；公益活動參與的內容則涵蓋中國廠區。

瀚宇博德之組織規模、結構、所有權或供應鏈等範疇，與前次報導期間相較並無重大改變。另為確保揭露永續資料完整性，如部分內容之揭露範疇或量測計算方式、成果展現與前次報導期間不同，或跨及不同年度者，將於報告書內文中說明。

撰寫依據及查證

本報告書係依循全球永續性報告協會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 所發佈之 GRI 永續性報導準則 (Global Reporting Initiative Standards)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 所制定之硬體業標準 (Hardware Standards 2018)、上市公司編制與申報永續報告書作業辦法及氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 進行撰寫，以呈現各利害關係人所關注的治理、社會及環境各面向的議題，並通過本報告書展現永續發展作為。

本報告書由瀚宇博德永續發展委員會各小組自行蒐集彙整資料編製完成，再提報至永續發展委員會確認，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，為提升本報告書資訊揭露之透明度及易取得性，將同步發佈於公司官網。

本次發行時間：2023 年 6 月。

下次發行時間：2024 年 6 月。



HANNSTAR BOARD CORPORATION

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>

1

chapter

關於博德

1.1 公司簡介	07
1.2 重要紀事	08
1.3 產品應用與研發創新	09
1.4 參與外部協會	11
1.5 獲獎榮耀與管理實績	11

關於博德

瀚宇博德主要產品為印刷電路板 (Printed Circuit Board, PCB)，可生產雙面至三十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。

1.1 公司簡介

所在位置	桃園市觀音區工業四路 9 號
成立日期	1989/03/22
上市日期	2003/08/25
股票代號	5469 瀚宇博
資本額	新台幣 7,000,000 仟元
實收資本額	新台幣 5,284,413 仟元
2022 年營收	合併營收：新台幣 47,687,936 仟元 台灣博德：新台幣 6,898,952 仟元
員工人數	6,933 人 (資料統計截至 2023 年 4 月)
營運據點	台灣桃園廠、中國江陰廠
主要產品與服務	印刷電路板製造及銷售、電子產品製造服務 (EMS)
廠區面積	台灣桃園廠：21,215 平方公尺 中國江陰廠：430,000 平方公尺
每月產能	台灣桃園廠：25 平方英尺 (SF) 中國江陰廠：550 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)
產品自製率	100%

Taoyuan, Taiwan

(700 人)



Since 1989
Product：PCB 250K SF

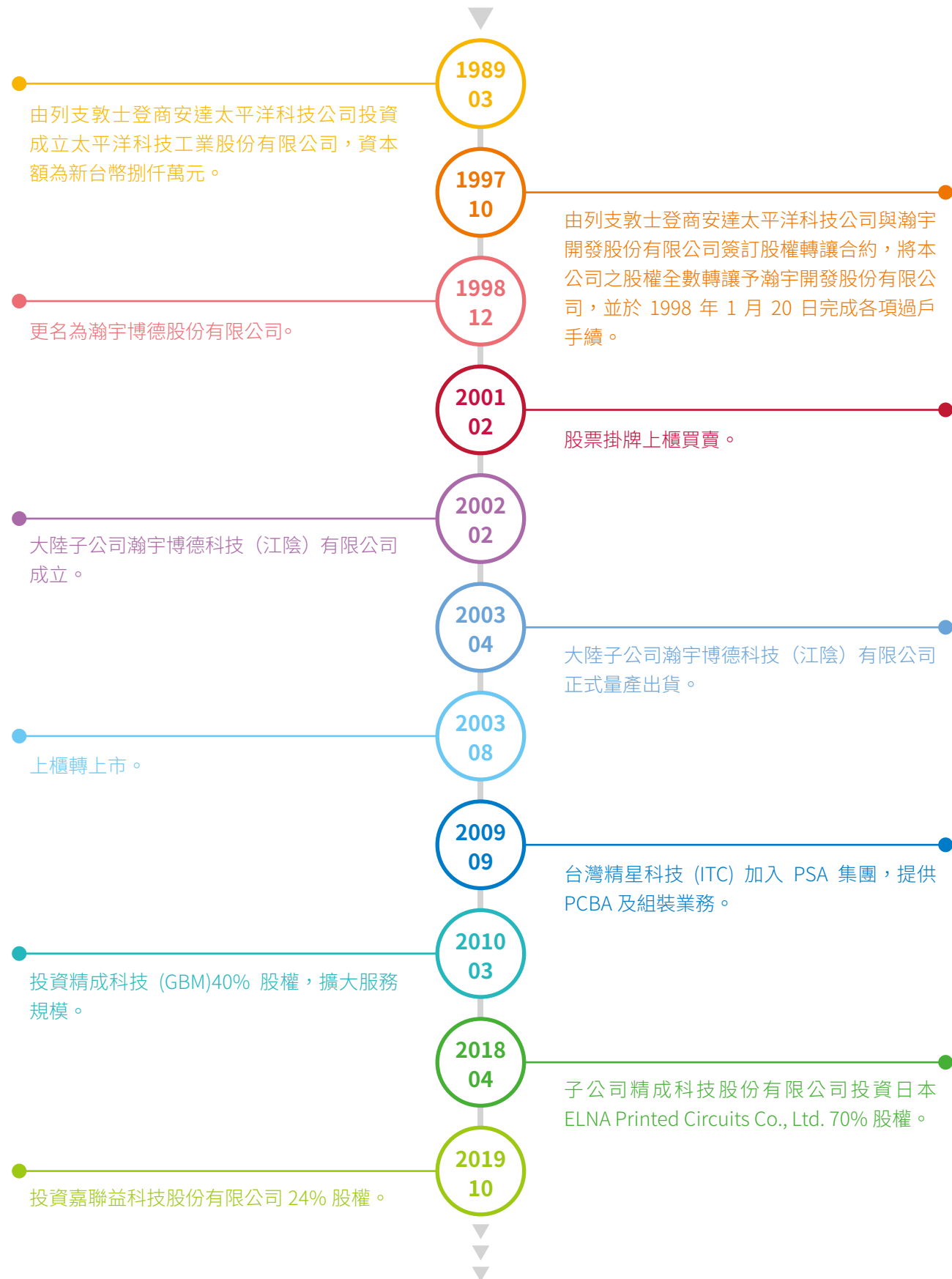
Jiangyin, China

(6,233 人)



Since 2002
Product：PCB 5,300K SF, HDI 200K SF

1.2 重要紀事



1.3 產品應用與研發創新

印刷電路板 (Printed Circuit Board, PCB) 在電子產業中是不可或缺的重要零組件，其主要作用是藉由電路板所形成的電子線路，將各項電子零組件連接在一起，達到中繼傳輸之目的，在電子系統產品中扮演連接各類電子零組件、電器導通及支撐的作用。

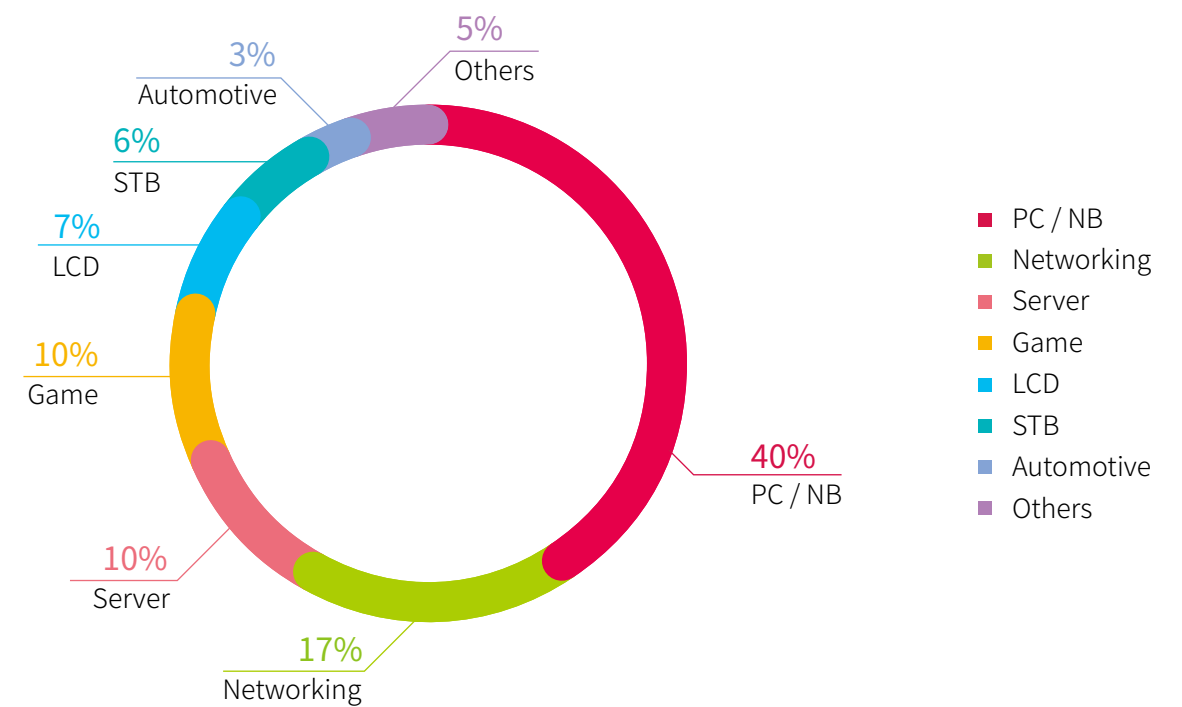
1.3.1 產業概況

2022 年受到 Covid-19 疫情、通貨膨脹、原物料問題以及國際情勢等影響，瀚宇博德透過產品組合優化、精進產品良率及 MES/ERP 持續導入，公司營運績效穩健成長。在未來 5G、高頻高速需求及高效能運算應用的商機下，將因應市場產品發展趨勢、訂定產品研發藍圖，致力於提升製程與研發技術能力、高階設備投入，並與材料廠商建立互惠合作模式，降低投入成本及共享研究成果，以增加公司競爭力、滿足客戶需求。

1.3.2 應用領域

瀚宇博德位居 PCB 產業中游，目前 PC、STB、TFT-LCD、Networking 等產業皆為公司主力產品。

產品應用



1.3.3 技術研發與創新

● 研發方向

瀚宇博德極力擴展產品多元化，為滿足客戶需求的產品與服務，未來研發方向如下：

- » 40GHz 以上 Insertion Loss 量測技術建立。
- » 天線材料與線路製程能力開發。
- » 高頻汽車雷達板材料評估。
- » 開發超高縱橫比電鍍製程技術產品開發。
- » 高層次厚板製程能力建立與改善。
- » 背鑽製程能力提高。
- » 探針卡產品製程能力開發。
- » 電動車相關產品開發。
- » 低軌衛星產品製程能力開發。

● 歷年投入研發費用

單位：新台幣仟元

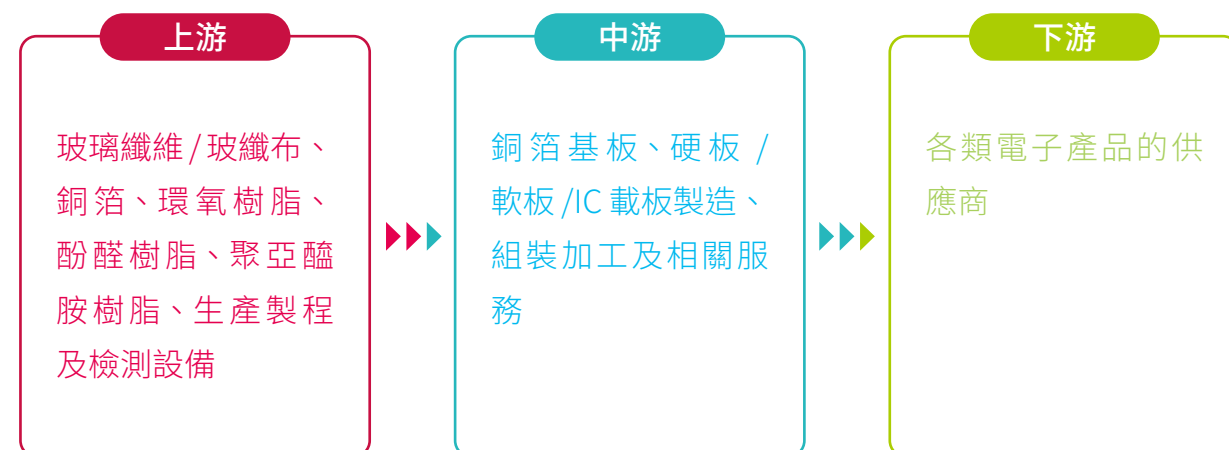
項目	2020 年	2021 年	2022 年
研發費用	385,541	401,921	387,193

● 成功開發技術與產品

- » 800G 等材料評估及製程開發。
- » 完成不同粗糙度銅箔搭配低咬蝕棕化對插入損耗的影響。
- » 低咬蝕棕化系統設備建立並導入量產。
- » 軟硬結合板開發技術。
- » 完成 Ultra low loss 2 材料電性資料庫建立。
- » 完成 PTFE 材料製程參數評估。
- » 高層次厚板製程能力建立與改善。
- » 新型專利審核通過：印刷電路板製程缺陷檢視測試板結構。
- » 新型專利審核通過：印刷電路板貫孔電鍍特性測試板及印刷電路板貫孔電鍍層孔破檢視結構。

1.3.4 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。



1.4 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。

組織名稱	身分 / 職務	組織名稱	身分 / 職務
台灣區電機電子工業同業公會	常務監事	中華民國內部稽核協會	會員
台灣電路板協會 (TPCA)	會員	桃園市護理師護士公會	會員
國際電子工業聯接協會 (IPC)	會員	RBA Online	會員

1.5 獲獎榮耀與管理實績



▲ 責任商業聯盟行為準則 (RBA) 證書

▲ 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

▲ 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

2

chapter

重大性分析與利害關係人

2.1 利害關係人鑑別	13
2.2 重大議題鑑別	14
2.3 利害關係人溝通管道	14
2.4 重大議題與 SDGs 對應	17

重大性分析與利害關係人

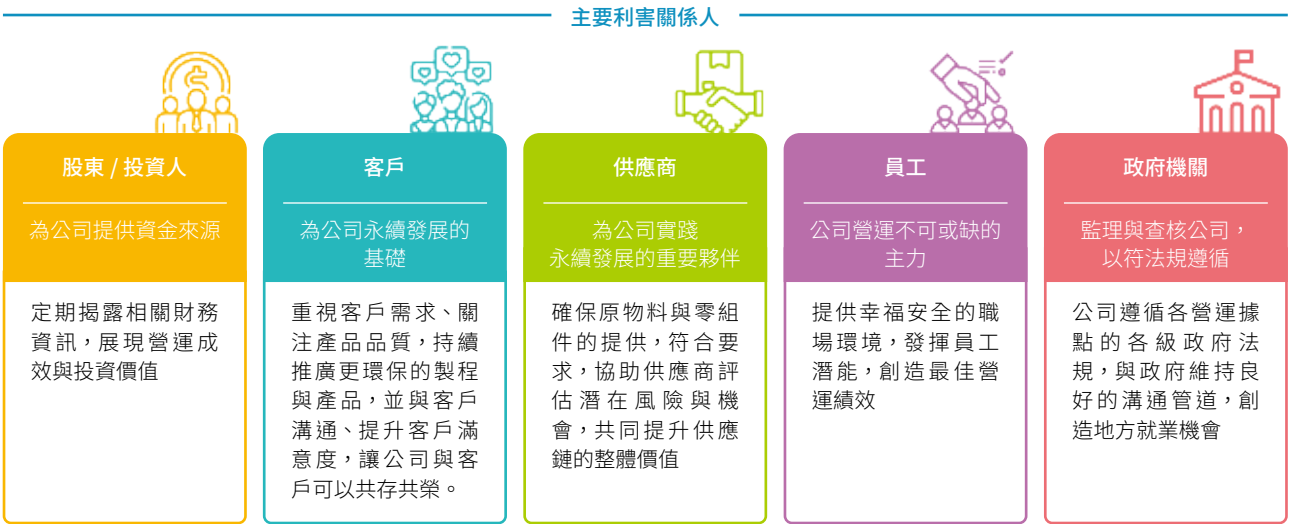
瀚宇博德為充分瞭解與回應利害關係人所關注的永續議題，我們透過重大性分析流程確認永續報告書的利害關係人、重大性議題以及資料揭露邊界等，並建置重大議題之風險管理機制，以落實公司永續發展策略與目標，並滿足利害關係人對瀚宇博德的期望。

• 重大性分析流程



2.1 利害關係人鑑別

瀚宇博德依據 GRI 準則及 AA 1000 Stakeholder Engagement Standard(AA1000 SES)2015 利害關係人議合標準，由永續委員會根據五大原則依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse perspectives) 進行利害關係人討論評估，鑑別出 5 類主要利害關係人，分別為股東 / 投資人、客戶、供應商、員工及政府機關。



2.2 重大議題鑑別

瀚宇博德永續發展委員會擬定 16 項永續議題，透過發放線上問卷對主要利害關係人進行調查，共回收 325 份有效問卷，涵蓋股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、政府機關及當地社區等，得出各項永續議題對主要利害關係人的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司內部主管填寫各永續議題對瀚宇博德產生衝擊程度的評分，再將二者評分彙整後得出重大議題矩陣圖，再經由永續發展委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向，各取分數前三名永續議題列入當年度的重大議題，確認當年度瀚宇博德應優先揭露環境、社會與經濟面向的 9 項重大議題，分別為經濟績效、產品研發與技術創新、反貪腐與反競爭行為、廢棄物管理、水與放流水、供應鏈管理、勞雇關係、職業安全衛生及員工發展與訓練。當年度所鑑別出的 9 項重大主題，對公司而言同時具備風險與機會的性質，公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，亦不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

瀚宇博德將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露本公司投身公益的成果。



2.3 利害關係人溝通管道

瀚宇博德以開放透明的態度，積極建立與利害關係人的多元化溝通機制，除能使關心我們的利害關係人獲得需要的資訊外，亦能從其意見反饋中獲得建議與調整公司營運策略及方向，進而達到良好的雙向溝通，並能透過各式溝通平台共同協商解決相關衝擊。

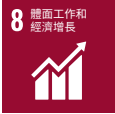
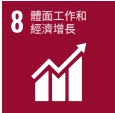
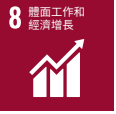
● 盡職調查

瀚宇博德透過利害關係人溝通議合機制，定期或不定期利用各種管道與利害關係人進行溝通，以針對環境、社會（包括人權）及公司治理各面向的議題執行盡職調查，期望能確實鑑別、預防、減緩並說明各議題之實際或潛在負面衝擊與正面影響。

● 利害關係人溝通情形議合機制

主要利害關係人	溝通管道	溝通頻率	關注議題	報告書回應章節	2022 年度議合結果
 股東 / 投資人	股東會及法說會	每年	營運績效	3.3 倫理誠信與法規遵循	1. 召開 1 次股東大會 2. 召開 1 場法說會 3. 不定時更新公開資訊觀測站訊息 4. 即時回應股東 / 投資人電訪或來訪安排
	永續報告書 / 永續調查問卷	每年	市場地位	3.4 風險管理	
	公司治理評鑑	每年	反貪腐、反競爭行為	3.5 供應鏈管理	
	公司年報 / 季報	每年 / 每季	資訊安全	3.8 資訊安全與隱私管理	
	公開資訊觀測站	隨時	廢汙水與廢棄物管理	3.9 營運績效	
	公司網站	隨時	供應鏈管理 職業安全衛生	4.2 水資源與廢污水管理 4.3 廢棄物管理 5.5 職業安全衛生	
 客戶	客戶滿意度調查	每年	營運績效	3.3 倫理誠信與法規遵循	1. 客戶滿意度平均分數 89.4 分 2. 客戶稽核無出現重大缺失
	客戶問卷 / 現場稽核	不定期	產品責任與標示	3.4 風險管理	
	拜訪客戶	不定期	反貪腐、反競爭行為	3.5 供應鏈管理	
	電話或電子信箱溝通回饋	隨時	資訊安全	3.6 綠色產品管理	
	公司網站	隨時	供應鏈管理	3.8 資訊安全與隱私管理 3.9 營運績效	
 供應商	供應商評鑑	每年	營運績效	3.4 風險管理	1. 供應商社會責任承諾書、廉潔承諾書簽署完成率 100%。 2. 完成衝突礦產盡職調查，並無使用衝突礦物；禁用物質檢測報告 / 不使用證明書回覆率 100%。 3. 針對交期庫存管理、成本等，關鍵材料 6 家，列入高風險稽核 2 家，HSF 稽核 12 家，改善回覆率 100%。
	供應商現場稽核或拜訪	每年	產品責任與標示	3.5 供應鏈管理	
	永續報告書 / 永續調查問卷	每年	資訊安全	3.6 綠色產品管理	
	電話或電子信箱溝通回饋	隨時	供應鏈管理	3.8 資訊安全與隱私管理	
	公司網站	隨時	職業安全衛生	3.9 營運績效 5.5 職業安全衛生	
 員工	勞資會議	每季	營運績效	3.3 倫理誠信與法規遵循	1. 非擔任主管職務之全時員工平均年薪 844 仟元 2. 全年無發生重大違法情事 3. ESG 教育訓練完訓率 100%
	經營管理會議	每月	反貪腐、反競爭行為	3.9 營運績效	
	電子公佈欄	不定期	勞雇關係	5.2 員工結構	
	員工教育訓練	不定期	職業安全衛生	5.4 薪酬福利	
	員工申訴專線、Email、意見箱	隨時		5.5 職業安全衛生	
	公司網站	隨時			
 政府機關	公司年報 / 季報	每年 / 每季	法規遵循	3.2 治理組織	1. 依政府法規要求，定期提供相關報告或回覆 2. 全年無發生重大違法情事
	現場稽查	不定期	溫室氣體排放	3.3 倫理誠信與法規遵循	
	公文	不定期	水資源與廢汙水管理	3.4 風險管理	
	法規說明會、研討會與公聽會	不定期	廢棄物管理	4.2 水資源與廢汙水管理	
	公開資訊觀測站	隨時	職業安全衛生	4.3 廢棄物管理	
	公司網站	隨時		4.4 氣候變遷 5.5 職業安全衛生	

2.4 重大議題與 SDGs 對應

面向	重大議題	對瀚宇博德的重要性	衝擊邊界			對應 GRI 準則 重大主題指標	對應 SDGs	揭露章節
			供應商	公司	客戶			
 經濟面	經濟績效	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)	 	3.9 營運績效
	反貪汙、反競爭行為	堅持誠信、公平原則從事商業活動與參與產業競爭、並積極防範不誠信行為，以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	●	●		反貪腐 (205) 反競爭 (206)	 	3.1 經營理念及永續政策 3.3 倫理誠信與法規遵循
	產品應用與研發創新	為持續提升企業價值、因應市場產品發展趨勢，公司積極投入環保製程與研發技術能力，以增加公司競爭力、滿足客戶需求	●	●	●	瀚宇博德 (自訂)		1.3 產品應用與研發創新
 環境面	廢棄物管理	符合環保要求，持續改善環境管理系統，降低對環境負面影響		●	●	廢棄物 (306)		4.3 廢棄物管理
	水與放流水	有效管理水資源使用與降低環境生態影響，並持續強化水資源使用效率		●	●	水與放流水 (303)		4.2 水資源與廢污水管理
	供應鏈管理	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)	 	3.5 供應鏈管理
 社會面	勞雇關係	藉由薪資福利的強化，可提高員工對公司的認同感與工作效率，以期創造公司營收及員工個人財富的雙贏局面		●		勞雇關係 (401)	 	5.2 員工結構 5.4 薪酬福利
	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)	 	5.5 職業安全衛生
	員工發展與訓練	員工為公司重要資產，提供員工多元化學習，激勵員工成長；人才任用秉持性別平等、禁止歧視等原則，依其學歷專長與專業經驗予以核定		●	●	訓練與教育 (404) 員工多元化與平等機會 (405)		5.3 員工訓練與發展

3

chapter

公司治理

3.1 經營理念及永續政策	19
3.2 治理組織	21
3.3 倫理誠信與法規遵循	25
3.4 風險管理	29
3.5 供應鏈管理	32
3.6 綠色產品管理	35
3.7 客戶關係	36
3.8 資訊安全及隱私管理	37
3.9 營運績效	40

公司治理

瀚宇博德治理政策依循「公司治理實務守則」及相關法令規定辦理，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 經營理念及永續政策

3.1.1 經營理念

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
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
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
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

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

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

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

3.1.2 永續政策

瀚宇博德為實踐企業永續精神，促進經濟社會與環境生態之進步及永續發展，爰參酌「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」制定永續政策，以為所有的股東、員工及利害關係人創造正面價值。

具體落實 法規遵循

落實公司治理，遵守營運所在地的勞動、職業健康與安全及環保等法規要求，並持續改善與管理

致力推廣 永續環境

嚴格遵守環境與能源法規，落實節能減廢、無有害物質品質政策，主動開發符合國際環境規範的綠能產品，並獲得多項認證

打造最佳 工作環境

營造安全與舒適的工作環境，定期提供員工健康檢查，並取得健康工作環境的最高認證

積極響應 社會公益

本著取之於社會，用之於社會的精神，PSA 華科慈善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

3.2 治理組織

在堅持營運透明，注重股東權益，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。

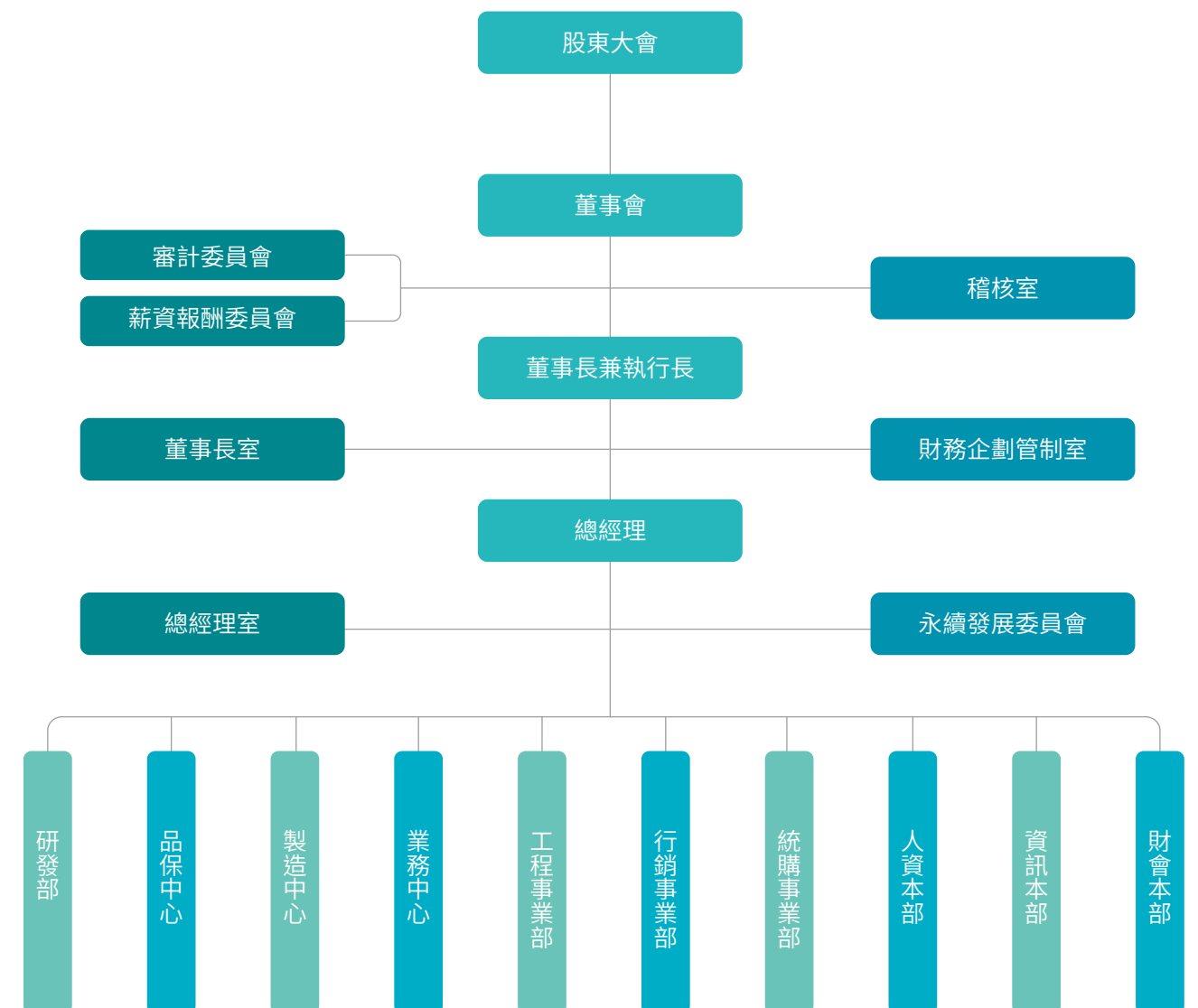
董事會下設置審計委員會與薪資報酬委員會，分別協助董事會履行其監督職責，各委員會的主席並定期向董事會報告其活動和決議，以強化公司治理內涵；此外董事會下亦設置獨立之稽核室負責監控各部門業務之執行之效率與效果，以合理確保公司內部控制制度得以持續有效運作。

在公司整體推動企業永續管理策略上，董事會亦扮演督導與指導角色，每年度，由企業社會責任委員會主席向董事會報告當年度執行成果與未來工作計畫。



公司治理實務守則

• 公司治理組織



3.2.1 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。

● 董事會運作與成員

瀚宇博德「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元化與其專業性。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、至少一席女性董事及至少一席董事應具備會計或財務專長外，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。

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，成員皆具有相關業務所需之專業經驗，具有企業管理背景占全體董事約 36.35%，財務會計背景占全體董事約 27.27%，董事具有經營管理背景占全體董事約 18.18%，具有品保管理背景占全體董事約 9.1%，具有電機（含電機工程）背景占全體董事約 9.1%。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。

董事會設有 11 席董事，內含 1 席女性董事以及 3 席獨立董事（其中 1 席董事具備會計師資格），任期 3 年，至少每季召開一次董事會，2022 年共召開七次董事會會議。

» 董事會成員 2022 年出席狀況

職稱	姓名	2022 年實際出 (列) 席率 (%)
董事長	焦佑衡	100.00
董事	華新科技 (股) 公司 (代表人賴偉珍)	100.00
董事	華新科技 (股) 公司 (代表人陳昭如)	100.00
董事	華新科技 (股) 公司 (代表人姜振文)	100.00
董事	金鑫投資 (股) 公司 (代表人周致中)	85.71
董事	束耀先	100.00
董事	陳瑞隆	100.00
董事	朱有義	100.00
獨立董事	盧啟昌	100.00
獨立董事	王國城	100.00
獨立董事	苑竣唐	100.00

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 72.73%。

註 2：有關董事的詳細資料，請參閱 2022 年年報 - 參、公司治理報告 - 董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構管資料。



2022 年董事會重要決議

● 董事酬勞

本公司及合併報表公司在董事之酬金方面包括車馬費、盈餘分派之董事酬勞，在車馬費方面係參考同業水準，並經薪酬委員會審議釐定個別報酬數；盈餘分配之酬勞方面係依本公司及合併報表公司之公司章程規定辦理，由董事會擬具分配案，提報股東會通過；總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金及員工酬勞等，則係依所擔任之職位及所承擔的責任，參考同業對於同類職位之水準並視經營績效成果呈報薪酬委員會審議釐定。

● 董事會利益衝突迴避機制

董事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。

● 董事會績效評估

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。



董事會績效評估辦法

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，2022 年董事們踴躍參與社團法人中華公司治理協會、中華獨立董事協會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 130 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，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.2.2 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功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，各委員會主席定期向董事會報告其活動與決議事項。

3.2.2.1 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。

● 審計委員會功能



● 審計委員會運作與成員

瀚宇博德由董事會通過審計委員會組織規程，於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，2022 年共召開四次審計委員會。

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 2022 年出席狀況

職稱	姓名	2022 年實際出 (列) 席率 (%)
召集人	盧啟昌	100
獨立董事	王國城	100
獨立董事	苑竣唐	100

註：盧啟昌先生具備會計師資格。



審計委員會運作情形

3.2.2.2 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

● 薪資報酬委員會運作與成員

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。2022 年共召開七次會議，無重大議案，皆為一般例行性議案。

» 薪資報酬委員會 2022 年出席狀況

職稱	姓名	2022 年實際出 (列) 席率 (%)
召集人	盧啟昌	100
委員	陳逸民	100
委員	苑竣唐	100

註：盧啟昌先生具備會計師資格。

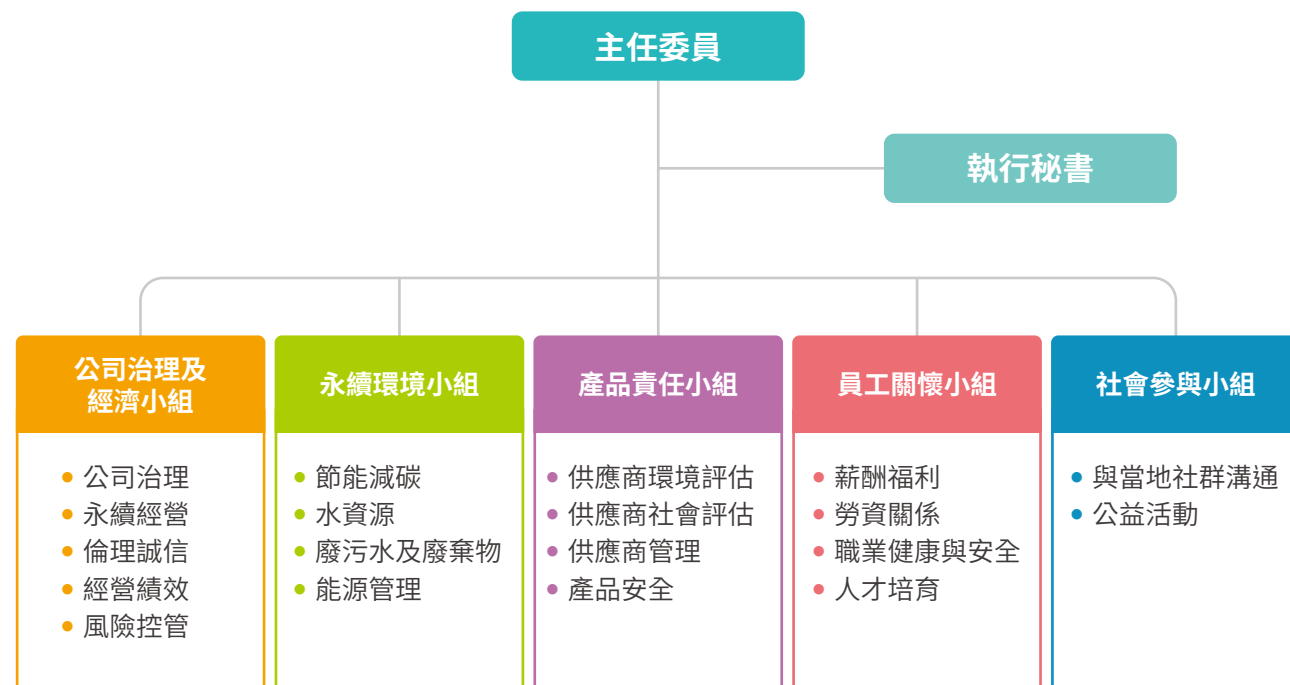


薪資報酬委員會運作情形

3.2.3 永續發展委員會

為有效推展企業永續發展的各項工作，瀚宇博德成立永續發展委員會 (CSR 委員會)，由總經理擔任主任委員，設置五大企業永續工作小組，各工作小組成員對其所接觸的主要利害關係人提出的各項關注議題，定期於會議中提出檢討並制定周全的執行方案，以確保永續發展承諾與目標能具體落實。

● 永續發展委員會組織



3.3 倫理誠信與法規遵循

3.3.1 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，積極防範不誠信行為，公司經由董事會通過後，實施誠信道德等相關規章辦法，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。

● 倫理誠信規範

遵循道德行為準則	反貪腐	反競爭行為、反托拉斯與壟斷
為提供董事、經理人及員工為公司從事經營活動時，其道德行為均應遵守「董事、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	遵循「誠信經營行為守則及作業程序管理辦法」，嚴禁任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。對內要求員工無論何時均應恪守誠信、公平的原則，並於工作守則及獎懲辦法等文件規範收受不當利益者之懲處；對外則嚴禁合作廠商不正當的商業競爭及賄賂行為	遵循「反托拉斯之遵法行為守則」，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，建立值得信任的公司聲譽

倫理誠信具體措施

 建構內部誠信文化	- 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。2022 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。
	供應商承諾書簽署： 為發揮瀚宇博德在永續發展的影響力，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。2022 年供應商承諾書簽署率達 100%。
 提升價值鏈誠信意識	- 為秉持高度道德行為標準、誠信原則，維護工作平等及人格尊嚴，制定申訴及舉報管理辦法，避免員工或其他外部利害關係人遭受不當或不公平待遇，並提供所有暢通之申訴、舉報管道及處理程序，以作為補救負面衝擊機制以及追蹤及回應利害相關者。 - 鼓勵內部及外部人員檢舉公司同仁的不誠信及不當行為，依其檢舉情事之情節輕重酌發獎金，並承諾對於善意舉報者或參與調查者採取適當保護措施。 - 受理檢舉單位：
 完善檢舉機制	稽核總處 申訴電話 +886-928-888615(台灣) +86-185-6617-1998(中國) 申訴信箱 audit@passivecomponent.com
	人資單位 申訴電話 +886-3-4838500 ext.2665 申訴信箱 hr@hannstarboard.com

評估機制

2022 年無涉及反競爭行為、反托拉斯與壟斷措施的法律訴訟；無貪腐相關之訴訟或受調查之案件；無違反有關產品及服務健康與安全影響、產品及服務信息及市場推廣 (包括廣告、推銷及贊助) 等之法規及自願性準則的事件；無接獲同仁有違反誠信道德的檢舉紀錄。

3.3.2 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三大目標及五大要素，創造永續發展的經營環境。

2022 年稽核室依據循環別展開稽核工作，無發生重大異常缺失，25 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。



3.3.3 法規遵循

法規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，瀚宇博德遵守主管機關公司治理、誠信經營、健康安全與環境、勞動人權、RBA、ISO14001 及 ISO45001 等相關法令及國際標準。依循各營運據點之區域法規制定內部規範，使各項業務執行決策皆有所遵循，並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。

面向	政策	具體措施	評估機制
 社會	1. 遵循上市上櫃公司治理實務守則，落實公司治理，提升公司永續發展與價值	1. 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	1. 2022 年度同仁內部完訓率達 100%，外部訓練則依循法規推派稽核與財會主管參與相關訓練，受訓時數達 36 小時
	2. 制定「誠信經營行為守則」、「董事、經理人道德行為準則」、「員工道德行為準則」、「反托拉斯之遵法行為準則」等規定，建構公司內部誠信文化	2. 全員遵守從業道德： 要求管理階層以身作則，每位同仁均須確保其相關業務行為皆遵循法令、公司政策與規章，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	2. 2022 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
 經濟面		3. 定期實施教育訓練 為提升同仁從業道德與法規遵循認知，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。	
		4. 執行內部稽核與檢舉機制： 各部門透過年度內控自評自我檢視遵循情形，並定期接受內部稽核組織進行稽核；提供暢通的檢舉管道及檢舉者保護制度，以確保公司永續經營與發展	
 環境面	1. 遵循 ISO 14001：2015 環境管理系統、ISO45001:2018 職業安全衛生系統	1. 透過監督與量測方式，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	1. 2022 年度同仁內部完訓率達 100%
	2. 遵守環保、職安衛等法規及其他要求事項	2. 定期實施教育訓練與安全衛生稽核： 為保障同仁健康與職場安全，每年定期實施教育訓練；定期進行環境安全衛生稽核，對於未符合事項要求改善與追蹤管理	2. 2022 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 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，制定相應的實施規劃與策略並彙整風險評估報告，以提高決策有效性及提升企業價值。

● 風險鑑別及因應對策

風險面向	風險類別	風險說明	權責單位	瀚宇博德因應措施
	公司治理	法規遵循風險	稽核單位	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。
		財務風險	財會單位	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。
 經濟面	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。	業務單位	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。
		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。		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。
	採購	原物料銅價 / 玻纖 / 樹脂上漲，造成基板、銅球等 PCB 原材漲價，影響成本獲利。	採購單位	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。
		人力增補因疫情等影響造成人力短缺。		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。
	採購	原物料供應中斷風險	採購單位	1. 分散供應來源。 2. 長期穩定配合。 3. 簽訂採購合約。 4. 垂直整合集團開發 / 統購。 5. 異業結盟共同開發。

風險面向	風險類別	風險說明	權責單位	瀚宇博德因應措施
 經濟面	產品	產品責任風險	品保單位	1. 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。
				2. 遵守與滿足客戶有特定環境技術標準的要求。
				3. 當發現有害物質異常時，應即刻呈報管理階層，執行管理階層對報告所作的指示。
				4. 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，由客服單位通知品質系統單位進行審核，確認是否有新增或加嚴環境限用物質及其適用範圍。 (2) 品質系統單位審核後將更新的「綠色產品環境品質管理辦法」發行並會簽相關單位，再由採購單位傳遞給供應商並要求簽署不使用保證書。 (3) 如供應商有異議，由品管單位對有異議內容進行確認；如供應商確實無法滿足公司要求，將禁用該供應商的物料。
	資訊安全	病毒入侵風險	資訊單位	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。
釣魚信件		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。		
數位智慧財產權外洩風險		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。		
重要系統毀損風險		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。		

風險面向	風險類別		風險說明	權責單位	瀚宇博德因應措施
 環境面	環境系統	環保法規遵循風險		環安衛單位	1. 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。
					2. 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。
	廢棄物	廢棄物污染風險		生產過程所產生的廢棄物皆依法分類為有害與非有害類，有效掌握廢棄物來源產出量；實施廢棄物減量計畫，以降低廢棄物產出量及清運量。	
				氣候變遷	水資源與廢汙水污染風險
空汙與溫室氣體排放風險	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。				
 社會面	勞動與人權	勞資爭議風險		人資單位	1. 遵循營運所在地的勞動、國際人權、RBA、ISO14001 及 ISO45001 等相關法令及國際標準。
		職場歧視風險			2. 建立完善溝通與申訴管道，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、並依據相關辦法採取妥適的措施。
	商業道德	違反誠信風險		人資單位	遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，定期實施 ESG 教育訓練，確保員工免受騷擾、非法歧視及不人道待遇。
					1. 建立誠信文化，同仁不論其職位、職級均應遵守公司相關誠信道德規範，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。
	職業安全	職場災害風險		環安衛單位	2. 規範全體同仁簽署誠信聲明書、員工承諾書，保護公司智財權，並維護客戶與供應商的機密資料。
1. 落實 ISO45001 職安衛管理系統運作，提供安全健康工作環境，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。					
2. 強化員工健康管理與職業病預防，維護員工身心健康。					
					3. 定期實施職安教育訓練，降低作業風險，並持續改善降低事故發生率。

3.5 供應鏈管理

生命週期概念中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。

● 政策

- 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
- 落實在地採購

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
- 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產

● 承諾

- » 遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，定期對供應鏈廠商進行評估，並訂定供應商永續性評分辦法
- » 尊重與保護智瀚宇慧財產權，簽訂保密協議
- » 承諾廉潔經營，簽訂廉潔協議，並建立檢舉及被檢舉身份保密機制

● 供應鏈概況

瀚宇博德供應鏈主要包含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、廢棄物等不同類型，其中原物料類／輔料供應商家數，截至 2022 年共有 114 家。2022 年供應鏈並無重大改變，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；瀚宇博德近年無違反法令規定紀錄。

● 具體行動

» 供應商承諾書簽署

要求供應商簽署供應商企業社會責任承諾書／廉潔承諾書／保密承諾書，並承諾遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則、國際勞工組織公約 (International Labour Organisation，ILO)，內容涵蓋道德及人權、環境考量、健康安全等各面向條款。

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
供應商簽署率	100%	100%	100%

» 在地採購

為促進營運活動、推動當地經濟發展，持續推動在地化採購，支持在地供應商發展，除可提升供料效率、節省成本外，亦可減少不必要空運、海運費用，降低材料運送過程中產生的碳足跡，以及增加國內就業機會。

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
在地採購金額百分比	94%	95%	98%

» 衝突礦產管理

已對所生產產品中金 (Au)，錫 (Sn)，鉭 (Ta) 和鎢 (W)、鈷 (Co) 的來源採取政策，並對衝突影響和高風險地區之採購進行盡職調查，以合理保證其來源符合 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 指南盡職調查負責任的礦產供應鏈，與責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 之責任礦物保證程序 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP)，確保其礦產暨金屬供應來自合法料源、符合責任採購。與客戶一同響應，承諾不使用來自武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，同時要求供應商必須履行社會責任，追溯所有產品中所含 3TGs 的金 (Au)，錫 (Sn)，鉭 (Ta)、鎢 (W) 來源，以確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」或「血礦區」；同時也要求供應商必須將此要求傳達給其上游供應商，運用市場機制杜絕此等行為。

» 把關產品對客戶的健康與安全

供應商	瀚宇博德
1. 要求供應商簽署有害物質不使用保證書、REACH 法規調查表及提交物質成份證明表 (SDS)。	1. 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）。
2. 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。	2. 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。

● 評鑑機制

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的供應商，公司將進行實地稽核或文件稽核，針對缺失項目進行協助並輔導，期望供應商完成改善。如廠商未能改善，將持續輔導與衡量對供應商進行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。

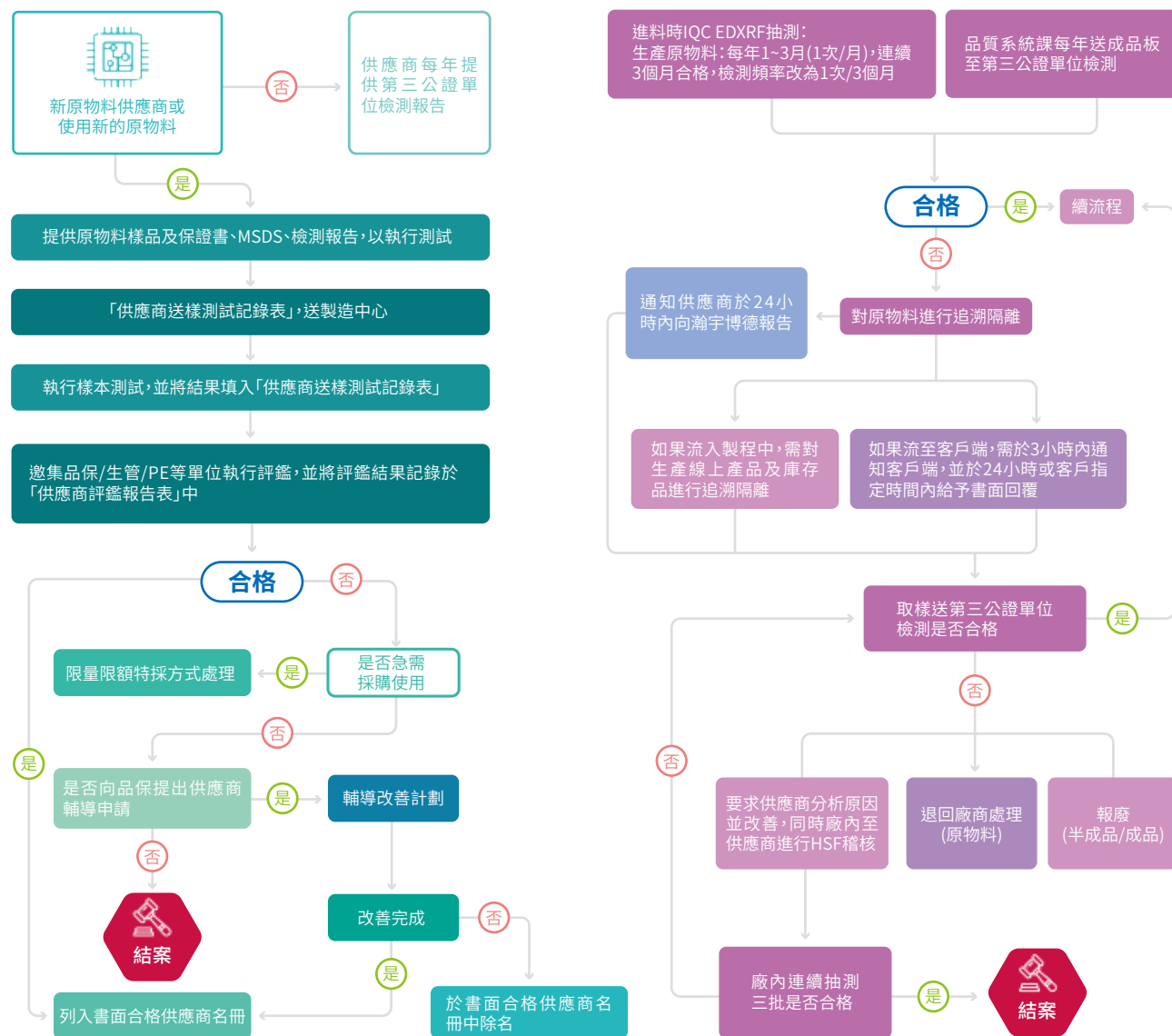


» 供應商評估

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。每年度執行經濟、環境與社會面等三大面向進行評核，並將供應鏈的勞工人權、環保與健康安全進行風險管控，而針對可能產生的風險，建立完善的管理與監督機制。要求所有供應商簽嚴守供應商行為準則及社會責任等相關規定，其對本約定的遵循程度將是評估採購決策的考量之一。

經濟面	環境面	社會面
- 品質 - 成本 - 交期 - 服務 - 技術能力 - 商業道德與誠信經營	- 環境管理系統與法規遵循 - 廢汙水管理 - 廢棄物管理 - HSF 有害物質風險	- 勞工、安全衛生活令遵循 - 勞動人權 - 員工健康與安全 - 衝突礦產管理

» 供應商評鑑流程



» 供應商稽核

2022 年針對重要供應商進行實地與文件稽核抽查，抽查執行結果未有供應商被列為內部認定的高風險等級。瀚宇博德將持續要求供應商落實稽核缺失改善，並持續輔導供應商符合 RBA 責任商業聯盟行為準則、國際勞工組織公約等國際準則，以降低供應鏈風險並帶動供應鏈成長。

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
供應商月稽核平均數	74	77	70
合格率	100%	100%	100%

3.6 綠色產品管理

瀚宇博德因應國際環保法令趨勢與客戶之要求，訂定綠色產品環境品質管制辦法，設置 G/P 管理組織並取得有害物質過程管理體系 (QC080000) 認證。為保護地球環境、降低公司活動對生態環境影響之目的，我們落實限用物質管理系統、管理政策的運作及執行，管理範圍涵蓋 (Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS)、歐盟新化學品法規 (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemical, REACH)、包裝材料指令及 Halogen Free(無鹵素) 等要求，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，促使本公司產品 100% 符合 RoHS 及 REACH 規範。

• 政策



- ✓ 遵守環保法規及綠色產品相關要求規定。
- ✓ 加強廢水、廢氣、廢棄物及毒化物的管制。
- ✓ 污染預防及持續改善。
- ✓ 節約能源及資源，進行資源使用合理化。
- ✓ 推廣環保理念，提昇員工環保認知。

• 承諾

100% 符合國際法規、業界標準及客戶要求之綠色產品。

• 具體行動

- » 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。
- » 遵守與滿足客戶有特定環境技術標準的要求。
- » 當發現有害物質異常時，應即刻呈報管理階層，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，由客服單位通知品質系統單位進行審核，確認是否有新增或加嚴環境限用物質及其適用範圍。
 2. 品質系統單位審核後將更新的「綠色產品環境品質管理辦法」發行並會簽相關單位，再由採購單位傳遞給供應商並要求簽署不使用保證書。
 3. 如供應商有異議，由品管單位對有異議內容進行確認；如供應商確實無法滿足公司要求，將禁用該供應商的物料。

● 評核機制

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
法規及客戶 HSF 調查 / 比對不符合件數	0	0	0
HSF 供應商管理系統稽核合格率	100%	100%	100%
產品 RoHS 審查合格率	100%	100%	100%
成品 XRF 檢驗合格率	100%	100%	100%
原物料 XRF 檢驗合格率	100%	100%	100%

3.7 客戶關係

瀚宇博德為成為客戶信賴且賴以成功的長期重要夥伴，積極致力於產品與技術創新，透過多元的溝通管道與積極主動的溝通，以了解客戶的需求，提供完善的服務與創造共贏。

● 政策

滿足客戶需求，持續為客戶創造價值。

● 承諾

- ✓ 不使用禁用物質與原料，遵守國際際相關法規、指令及客戶的要求。
- ✓ 推行綠色產品管理，採購物料 (符合 ROHS), 進料 XRF 合格 100%, 成品檢驗合格 100%。
- ✓ 落實限用物質管理系統運作及執行，範圍涵蓋 RoHS、WEEE、REACH、Halogen Free(無鹵素) 等要求，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，達到在滿足客戶需求的前提下以善盡保護環境、降低公司活動對生態環境影響之目的。

● 具體行動

» 客戶服務

為提升客戶服務，除根據客戶滿意度調查結果外，亦會定期彙整及分析客戶需求與關切議題，並透過會議中討論改善方案，以精進各項服務水準，取得客戶的信賴。為保障客戶及個人資料隱私之安全，遵守資訊安全政策相關規範，並以終端電腦管理、資訊機房管理、防毒防駭管理、教育訓練、系統及網路安全管理等措施，具體落實保護客戶資料之責。

» 客戶滿意度調查

客戶滿意評估與調查結果是精進客戶關係發展的重要基礎，為提升自我競爭力並了解客戶對公司產品與服務的滿意程度，瀚宇博德透過問卷調查與客戶的深入互動，問卷涵蓋交貨狀況、產品價格、品質狀況、客戶服務、業務服務、訊息回覆、樣品服務、業務簡報、工程技術、製造能力、HSF 回覆狀況及 HSF 上傳狀況等項目，以作為公司策略規劃及持續改善的參考。同時亦針對各項不滿意回覆進行調查，促請權責單位提出矯正預防措施，未來亦將致力提升各項滿意度，以求更密切貼近客戶需求。

未來將在技術領先、卓越製造與服務效能等方面持續努力，進而建立雙贏的合作關係。我們深信持續的創新、最高品質的產品及服務是鞏固客戶滿意度的關鍵，而良好的客戶滿意度能穩固現有客戶、吸引新客戶及強化客戶關係，進而實現公司的長久獲利。

● 評核機制

» 客戶滿意度調查結果

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
客戶滿意度調查回收率	80%	95%	95%
客戶滿意度平均分數	87	88	89

» 侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料而遭客戶投訴件數

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
投訴件數	0	0	0

3.8 資訊安全及隱私管理

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。

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。

● 資安政策

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

● 資安目標

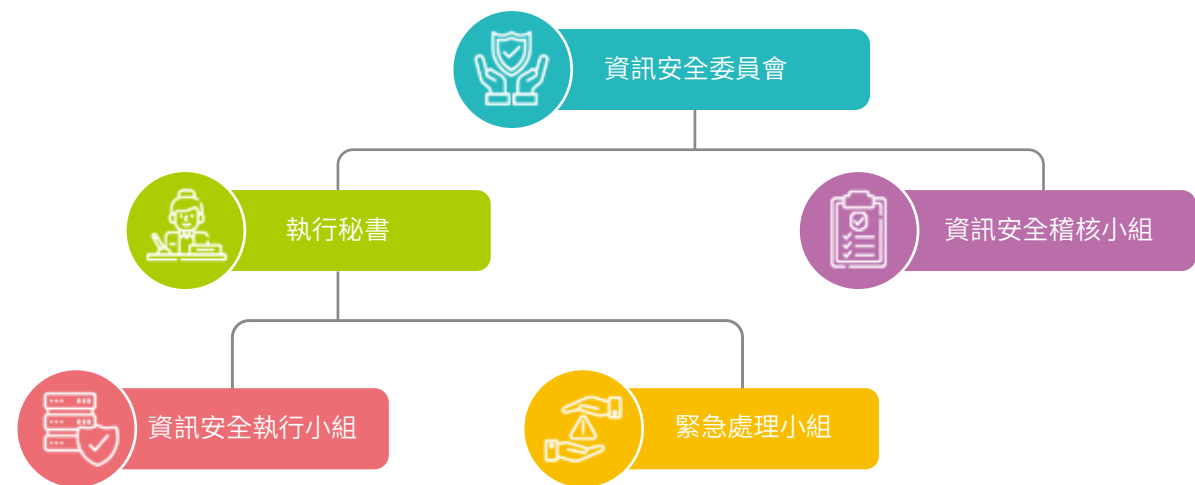
- ✓ 辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知強化人員認知
- ✓ 護公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整
- ✓ 定期進行內部與外部稽核，確保相關作業皆能確實落實
- ✓ 確保公司關鍵核心系統維持一定水準的系統可用性



● 資安委員會組織與工作執掌：

» 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。



» 工作執掌

 執行秘書	 資訊安全執行小組	 資訊安全稽核小組	 緊急處理小組
由召集人指派資訊部門人員擔任	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	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	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



● 具體行動

- » 為提升資訊安全管理，公司成立「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。
- » 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。
- » 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。
- » 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，2022 年度共計 778 位員工完成線上資安課程。

● 評核機制

» 重大資安事件：

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
重大資安事件件數	0	0	0

» 客戶隱私：

2022 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，亦未發生產品或服務違反法律而遭受鉅額罰款的制裁處份。

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
侵犯客戶隱私件數	0	0	0
監管機關投訴件數	0	0	0
資訊洩露、失竊或遺失客戶資料件數	0	0	0



3.9 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。瀚宇博德追求良好的財務績效，透過不同部門的攜手合作創造最大效益，並提出明確的量化財務目標，讓投資人可以更清楚了解公司的長期投資價值，並提升投資人對於我們能夠維持獲利成長與良好的股東權益報酬率的信心。透過良好的財務績效，長期穩定地創造更高的經濟價值，並回饋予包括股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、政府、社會等所有利害關係人。

- 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

 股東面	 員工面	 客戶面
追求最大投資報酬率	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	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

- 市場地位

營收：百萬美元

排名	PCB 供應商	2020 年營收	2021 年營收	2022 年營收
1	臻鼎	4,442	5,534	5,704
2	欣興	3,117	3,920	4,826
3	東山精密	2,507	3,180	3,262
4	旗勝	2,594	2,795	2,591
5	華通	2,063	2,260	2,560
6	迅達 TTM	2,105	2,249	2,495
7	健鼎	1,891	2,257	2,218
8	南電	1,312	1,872	2,167
9	深南電路	1,679	2,163	2,081
10	奧特斯	1,294	1,712	2,033
11	揖斐電	1,444	2,055	1,933
12	南韓永豐集團	1,408	1,634	1,738
13	建滔	1,372	1,750	1,671
14	三星電機	1,504	1,719	1,623
15	瀚宇博德	1,557	2,042	1,605

註：資料來源為 2022 年 Prismark PCB Q4 數據

- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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，我們獲得的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。
 - 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。
 - 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。

- 業務發展計畫

短期計畫	長期計畫
- 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 - 提高高層次及朝向三高產品 (高頻、高速、高可靠度) 的產品比重	- 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 - 與客戶建立長期伙伴關係，共同開發新產品及新市場 - 積極開發新產品應用市場、擴大產品覆蓋面

- 具體行動
 - 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。

4

chapter

永續環境

- 評核機制
 - » 合併財務數據

單位：新台幣仟元

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
營業收入	45,704,270	56,999,687	47,687,936
營運成本	36,110,210	45,762,955	38,323,922
員工薪資與福利	7,864,115	8,911,630	8,128,097
支付出資人款項 (銀行貸款、股東股利)	884,594	1,162,571	1,162,571
支付政府稅額	1,313,313	1,739,949	2,160,805
社區投資	3,160	7,777	10,474

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。



4.1 環境管理系統	44
4.2 水資源與廢汙水管理	45
4.3 廢棄物管理	48
4.4 氣候變遷	50

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。

- 政策
 - ✓ 遵守環保、職安衛法規及其他要求事項
 - ✓ 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
 - ✓ 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
 - ✓ 節約能源及資源，能資源使用合理化
 - ✓ 落實環保及職安衛理念，提昇員工相關知能
 - ✓ 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

- 承諾
 - ✓ 對環安衛管理系統的有效性負有絕對責任
 - ✓ 確保環安衛政策和目標建立，且與本公司的策略方向和處境相容
 - ✓ 確保環安衛管理系統的要求已整合到本公司的營運流程
 - ✓ 確保環安衛管理系統的所需資源已備妥
 - ✓ 對內外溝通有效的環安衛管理和符合系統要求的重要性
 - ✓ 確保環安衛管理系統實現其預期的成果。
 - ✓ 指導和支援對環安衛管理系統有效性貢獻的人員
 - ✓ 促進持續改善
 - ✓ 支持其他相關的管理角色，以展現他們的領導應用於各自負責的領域

- 目標
 - ✓ 評估氨氮處理設備，降低氨氮排放標準
 - ✓ 汰換壓泥設備，減少汙泥產生量，降低汙水、廢棄物產生
 - ✓ 日常節電管制，降低能源浪費
 - ✓ 持續進行碳盤認證，監控不必要能源消耗



● 具體行動：

本公司為減緩因公司營運排放之溫室氣體所造成的環境衝擊，持續推動節能減碳改善措施，以減少溫室氣體之排放。2022 年進行空污防制設備洗滌塔風車更新及安裝變頻器，節能減碳暨溫室氣體減量措施減量績效為 13.4 ton-CO2e。

» 節能減碳暨溫室氣體減量

設備項目	A001 洗滌塔風車變頻器	A004 洗滌塔風車變頻器	合計
使用電力 (度)	-6,947	-19,350	-26,297
溫室氣體排放量 (ton-CO2e)	-3.5	-9.8	-13.4

註：引自 2022 年度瀚宇博德溫室氣體盤查報告書。



▲ 空污防制設備 --A001 洗滌塔



▲ 空污防制設備 --A004 洗滌塔

● 評核機制：

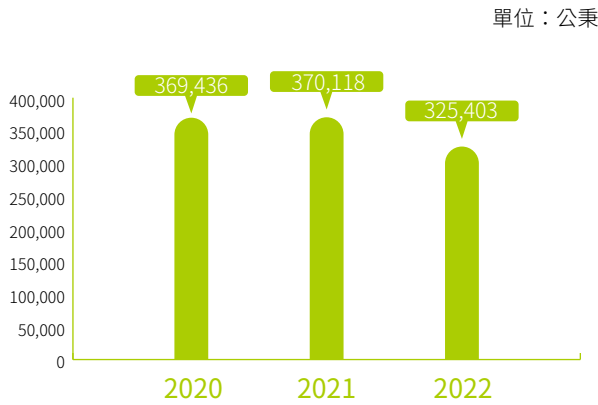
2022 年度無發生重大違反環境法令事件 (罰金超過新台幣 100 萬)。

4.2 水資源與廢汙水管理

● 取水來源

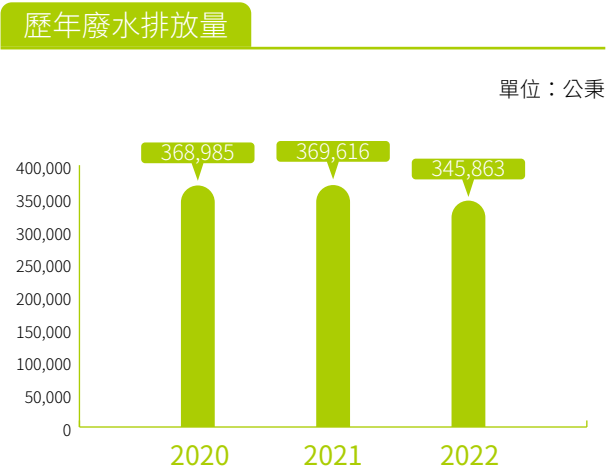
近年受全球氣候變遷影響，水資源的開發與分配成了各國重要課題，水資源管理、節水與缺水緊急應變也成了企業風險管理與災害調適極為重要的一部分。為有效管理水資源使用與降低環境生態影響，並持續強化水資源使用效率，瀚宇博德除改善設施設備外，亦於公司內部倡導改變用水行為，藉以提升節約用水的效率，朝向用水零浪費的永續目標邁進。本公司製程用水與生活取水皆來自於石門水庫，位於桃園市境淡水河最大支流大漢溪上，取水量對水源無重大生態影響。

歷年用水量

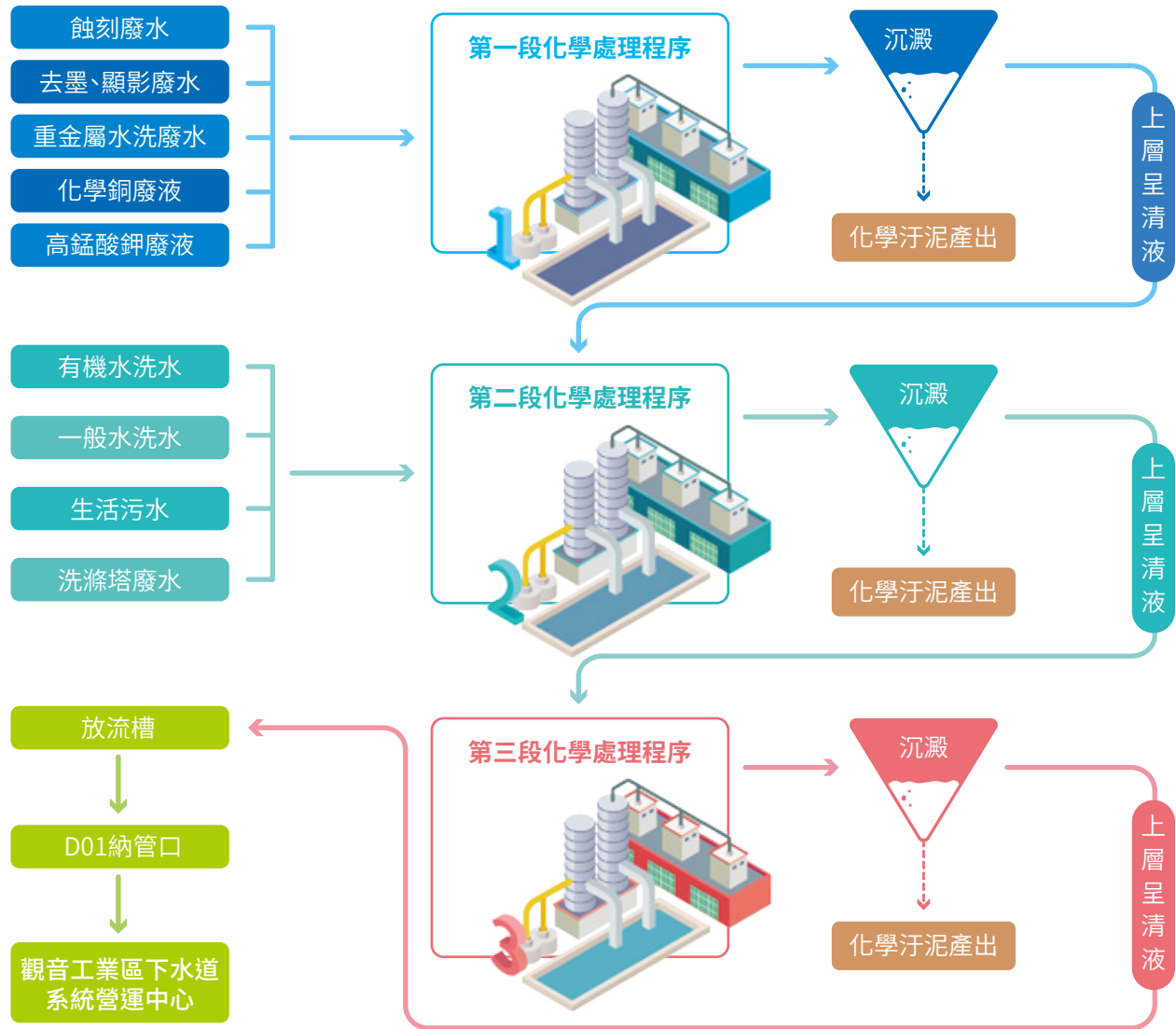


● 廢汙水排放

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，排放水質必須符合主管機關放流水標準方可排放至環境中，對生態環境無顯著衝擊。



● 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



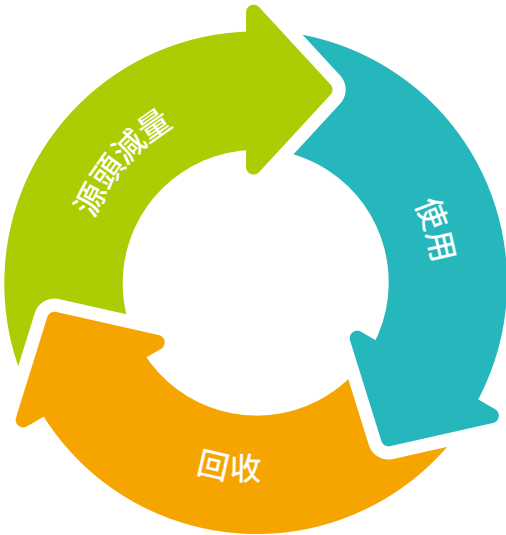
廢水流向標識



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。由於本公司非終端產品之製造商，因此對於產品使用之最終廢棄處理方式或回收狀況追蹤不易，故無法量化相關數據。

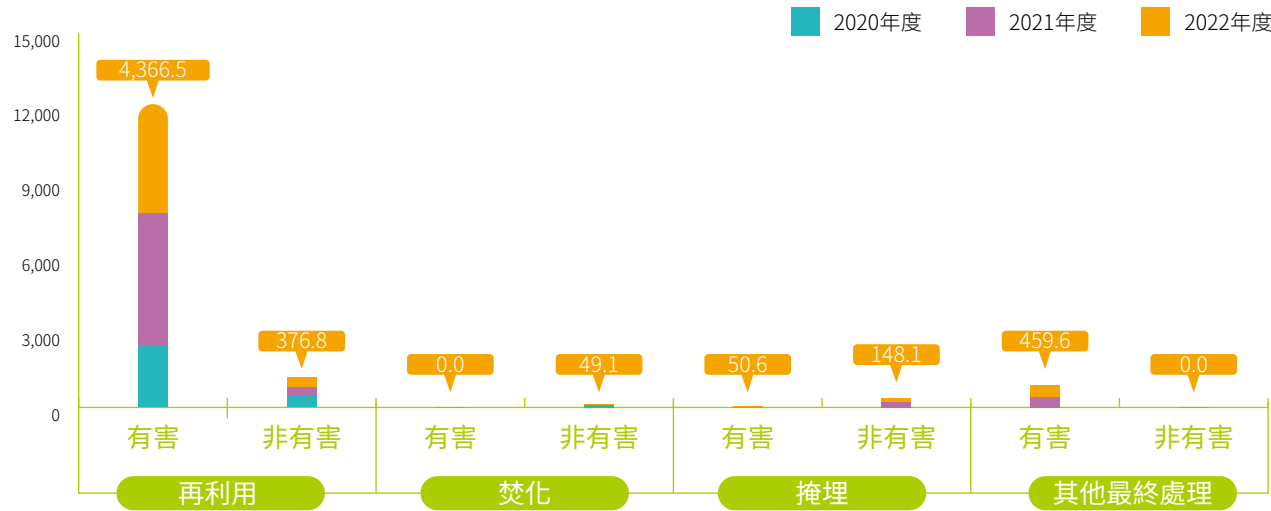


歷年廢棄物產量及處理方式

單位：公噸

廢棄物處置類別	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
2020 年度	2,484.5	440.7	0.0	59.9	0.0	0.0	0.0	0.0
2021 年度	5,311.7	394.4	0.0	3.3	0.0	218.7	426.4	0.0
2022 年度	4,366.5	376.8	0.0	49.1	50.6	148.1	459.6	0.0

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，進而減少能資源耗用，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。

盤查結果

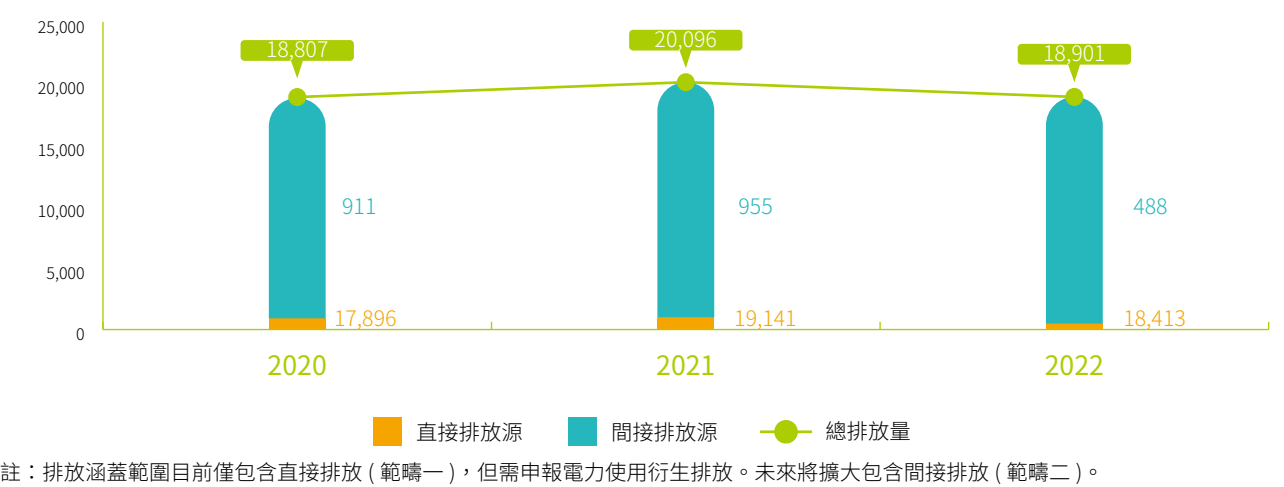
溫室氣體排放類別		盤查與驗證概況					
		溫室氣體排放量 (ton-CO2e)				不確定性評估	
		子類別	比例	總類別	比例	平均誤差等級	平均數據等級
		排放量	(%)	排放量	(%)		
類別 1： 直接 GHG 排放與移除	1.1 固定式燃燒	370.41	1.96%	488.28	2.60%	7	第二級
	1.2 移動式燃燒	38.65	0.20%				
	1.3 工業製程	0.63	0.00%				
	1.4 人為系統逸散排放	78.59	0.42%				
類別 2： 輸入能源之間接 GHG 排放	2.1：輸入電力的間接排放	18,409.81	97.40%	18,409.81	97.40%	3	第一級
類別 3： 運輸造成之間接排放	3.5：商務旅行	3.29	0.02%	3.29	0.02%	4	第二級
總生質排放量總計 (ton-CO2e/year)		0					
溫室氣體排放量 (ton-CO2e/year)		18,901.38					



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，並持續推動節能減碳改善措施。

溫室氣體排放量



- ▲直接排放源：

(2022 年排放百分比：3%)

指公司所擁有或控制的排放源，來自製程或廠房設施，以及交通工具的排放。

例如：

 1. 壓合鍋爐使用之天然氣
 2. 貨車、堆高機及消防緊急發電機、使用之柴油
 3. 公務車使用之汽油
 4. 垂直及水平 PTH 所使用之高錳酸鉀及高錳酸鈉
 5. 二氧化碳滅火器
 6. 廠區飲水機、冰箱、生產設備及公用設備冷媒使用
 7. 員工活動 - 化糞池甲烷排放
- ▲間接排放源：

(2022 年排放百分比：97%)

間接排放，指公司自用的外購電力、熱或蒸氣等能源利用的間接排放。

 1. 廠區外購電力
 2. 員工宿舍外購電力
 3. 員工出差商務旅行

4.4.3 氣候變遷所產生之財務影響及機會

氣候變遷所帶來的風險與機會，這些風險與機會可能對營運、收入或支出產生重大的變化，瀚宇博德依循氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，針對各種氣候變遷風險制定因應對策如下：

氣候變遷風險		潛在財務衝擊	機會	因應措施 / 行動計畫
短期	國際環保標準提高	成本增加、須推動供應商配合	導入回收再利用計畫	審查客戶綠色產品相關文件，整合應變措施。
短期	碳排放、碳稅	生產成本增加、擴廠區域限制	參與綠電計畫、評估再生能源應用	評估內部減碳計畫、綠能設置
中期	材料上漲	生產成本增加	評選替代物料 避免單一供應商	增加替代廠商、物料選擇
長期	氣溫上升	用電成本提升	推動節能減碳生產計畫	最佳化產線生產效率、擴充高效能設備

5

chapter

員工關懷與照顧

5.1 人力資源與人權政策	53
5.2 員工結構	54
5.3 員工發展與訓練	57
5.4 薪酬福利	60
5.5 職業安全衛生	65

員工關懷與照顧

良好的人力資源是瀚宇博德重視的環節，瀚宇博德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。我們恪守營運所在地勞動相關法規，同時採用「RBA 責任商業聯盟行為準則」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。

5.1 人力資源與人權政策

• 政策與承諾

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

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

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。

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，本公司採用 100% 當地人員為管理階層

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

- ✓ 遵循勞動等相關法規要求。
- ✓ 提升公司在同業間的薪酬福利競爭力。
- ✓ 落實人權政策與人權風險評估。

• 具體行動

- ✓ 2022 年榮獲 1111 人力銀行幸福企業獎。
- ✓ 2022 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 1.9%。
- ✓ 取得 RBA 責任商業聯盟行為準則證書。

• 評估機制

- ✓ 2022 年本公司無發生重大違反法規事件。
- ✓ 維持友善職場與落實人權管理，無職場不法侵害事件或發生歧視、原住民權利及經由正式機制申訴的人權相關個案。

5.2 員工結構

瀚宇博德人才招聘政策以多元平等為核心，在員工招募、晉用、考核及升遷上，無依性別、年齡、宗教、種族、政治傾向、婚姻狀況、工會等背景不同而做區分，採取適才適性、用人唯才的人才任用政策。

2022 年共計有 682 位員工，其中男性員工 415 位，女性 267 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。

• 人力概況

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
員工總數	632	681	682

年度		2020 年度		2021 年度		2022 年度	
勞雇合約 (註 1)		正職	臨時	正職	臨時	正職	臨時
性別	男	244	123	288	129	282	133
	女	196	63	201	63	207	60
國籍	本國	430	0	479	0	446	1
	外國	10	192	10	192	43	192

年度		2020 年度		2021 年度		2022 年度	
勞雇類型 (註 2)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	373	0	417	0	414	1
	女	259	0	264	0	267	0
國籍	本國	430	0	479	0	446	1
	外國	202	0	202	0	235	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

多元化統計			2020 年度		2021 年度		2022 年度		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	10	90.9%	10	90.9%	10	90.9%	
		女	1	9.1%	1	9.1%	1	9.1%	
	年齡	30~50 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		≥ 50 歲	11	100.0%	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%	
員工	課級以上主管	性別	男	54	81.8%	60	83.3%	58	80.6%
			女	12	18.2%	12	16.7%	14	19.4%
		年齡	≤ 30 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			30~50 歲	59	89.4%	54	75.0%	54	75.0%
			≥ 50 歲	7	10.6%	18	25.0%	18	25.0%
		學歷	高中以下	1	1.5%	2	2.8%	2	2.8%
			大專院校	46	69.7%	47	65.3%	47	65.3%
			研究所	19	28.8%	23	31.9%	23	31.9%
		工程師 / 管理師	性別	男	47	48.0%	57	52.3%	56
	女			51	52.0%	52	47.7%	55	49.5%
	年齡		≤ 30 歲	20	20.4%	22	20.2%	26	23.4%
			30~50 歲	73	74.5%	78	71.6%	74	66.7%
			≥ 50 歲	5	5.1%	9	8.2%	11	9.9%
	學歷		高中以下	5	5.1%	6	5.5%	7	6.3%
			大專院校	86	87.8%	96	88.1%	96	86.5%
			研究所	7	7.1%	7	6.4%	8	7.2%
	技術員		性別	男	272	58.1%	300	60.0%	301
		女		196	41.9%	200	40.0%	198	39.7%
		年齡	≤ 30 歲	134	28.6%	121	24.2%	151	30.3%
			30~50 歲	305	65.2%	340	68.0%	299	59.9%
			≥ 50 歲	29	6.2%	39	7.8%	49	9.8%
		學歷	高中以下	385	82.3%	405	81.0%	399	80.0%
			大專院校	83	17.7%	95	19.0%	100	20.0%
			研究所	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

• 新進離職率

2022 年新進人員共計 304 名，其中 50 歲以下新進人員 302 名；男性新進人員 218 名，女性 86 名。離職人員共計 248 名，年紀以 50 歲以下者居多；男性離職人員 182 名，女性 66 名。員工的離職率逐年改善，我們也將持續努力營造友善環境、創造更多職場幸福感，期讓員工安心上班、開心工作。

年度員工總數		2020 年度		2021 年度		2022 年度	
		632		681		682	
新進員工		2020 年度		2021 年度		2022 年度	
		總數	比例 (註 1)	總數	比例 (註 1)	總數	比例 (註 1)
年齡	≤ 30 歲	146	23.10%	176	25.84%	191	28.01%
	30~50 歲	155	24.53%	248	36.42%	111	16.28%
	≥ 50 歲	2	0.32%	4	0.59%	2	0.29%
性別	男	215	34.02%	313	45.96%	218	31.96%
	女	88	13.92%	115	16.89%	86	12.61%
離職員工		2020 年度		2021 年度		2022 年度	
		總數	比例 (註 2)	總數	比例	總數	比例 (註 2)
年齡	≤ 30 歲	209	33.07%	148	21.73%	103	15.10%
	30~50 歲	196	31.01%	229	33.63%	138	20.23%
	≥ 50 歲	13	2.06%	2	0.29%	7	1.03%
性別	男	304	48.10%	272	39.94%	182	26.69%
	女	114	18.04%	107	15.71%	66	9.68%

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%。



5.3 員工發展與訓練

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。



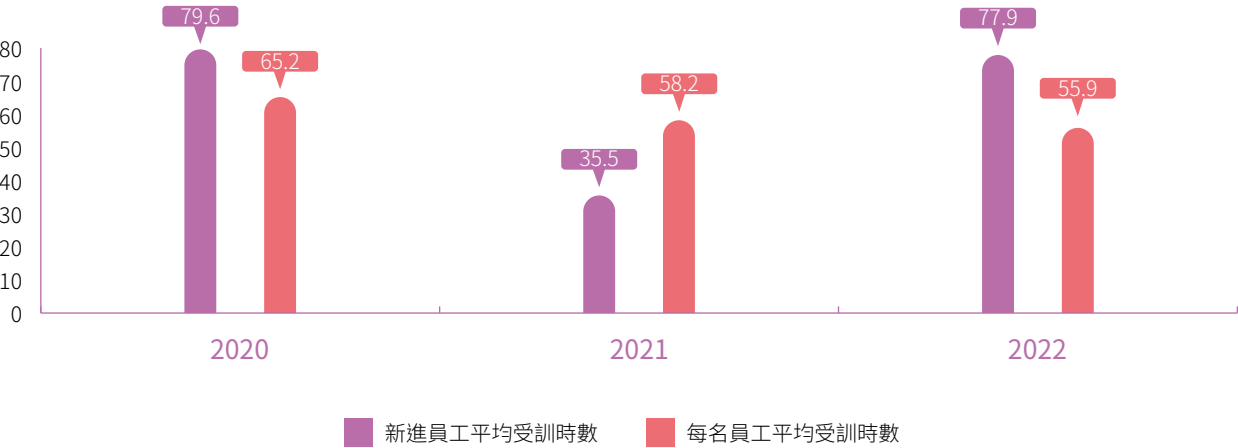
• 人才培育與成效

2022 年舉辦的訓練課程共計 12,822 人次參與訓練，總參訓時數達 38,104 小時，平均每位員工的訓練時數達 55.9 小時，總訓練費用達新台幣 56.2 萬元，公開課程滿意度分數平均達 92 分。年中時因新冠疫情嚴峻，暫緩辦理實體課程，直至第三季末始恢復訓練，由於辦訓時間不足，部分課程未能如期安排，整體訓練執行率僅達九成。我們將持續推廣線上學習課程，不斷提升員工個人技能，滿足員工自我發展需求，藉以強化企業競爭能力。

年度		2020 年度	2021 年度	2022 年度
新進員工平均受訓時數		79.6	35.5	77.9
每名員工平均受訓時數		65.2	58.2	55.9
各性別員工平均受訓時數	女性	60.2	65.0	54.5
	男性	68.6	54.0	56.7
各類別員工平均受訓時數	課級以上主管	56.8	61.8	79.9
	工程師 / 管理師	193.2	96.5	120.2
	技術員	39.8	47.5	38.1

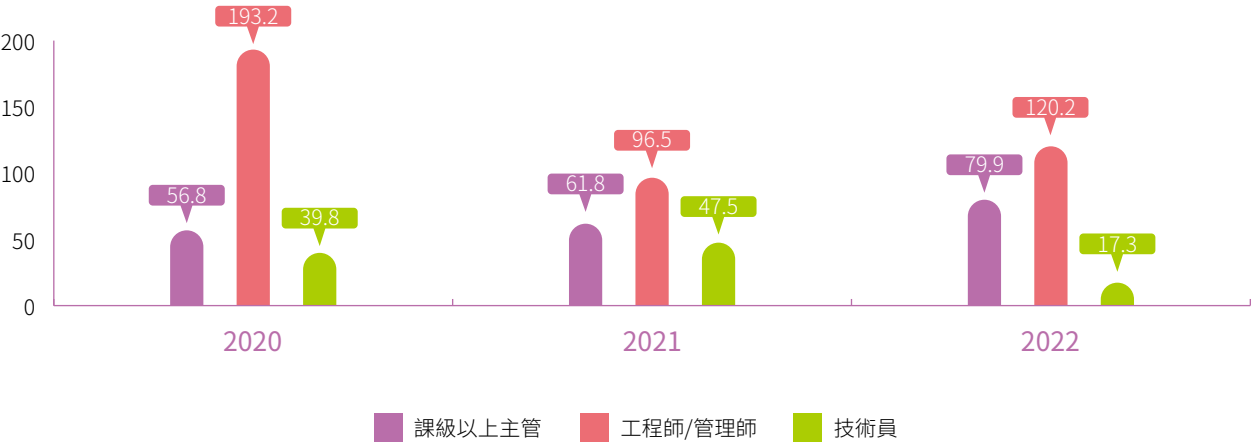


新進 / 每名員工平均受訓時數



註：平均受訓時數計算方式為全廠受訓總時數 / 報告年度年底員工總人數。

員工類別平均受訓時數



註：平均受訓時數計算方式為各類別員工受訓總時數 / 報告年度年底各類別員工總人數。

● 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 ESG、人權教育訓練，2022 年度共有 1,166 人次參與訓練，總參訓時數達 1,181 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，2022 年度共計 2,480 人次參與訓練，總參訓時數達 2,826 小時；定期舉辦誠信經營教育訓練，2022 年度共有 1,276 人次參與訓練，總參訓時數達 2,055 小時。

年度		2020 年度	2021 年度	2022 年度
ESG、人權教育訓練	人次	681	1,462	1,166
	時數	733	1,572	1,181
勞安衛教育訓練	人次	2,935	1,270	2,480
	時數	3,264	1,356	2,826
誠信經營教育訓練	人次	714	1,049	1,276
	時數	757	1,176	2,055



▲ 專業技能培訓課程



▲ OPS 培訓課程



▲ 管理團隊培訓活動



▲ 基層主管養成課程



▲ 紓壓繞畫活動



5.4 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。

5.4.1 薪酬制度

為有效留任人才，本公司薪酬政策係依營運目標與獲利表現、參酌外部薪酬水準，並考量員工專業知識技術、工作職掌及個人績效表現而定，並提供多項激勵性變動薪酬發放，藉以適時激勵員工士氣，並留任優秀員工。

- ★ 平均年薪 14 個月以上
- ★ 員工酬勞
- ★ 月、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

● 公平績效管理制度

為追求企業永續經營，績效考核制度依循公平、公正、客觀原則之下，透過組織功能、管理流程、與衡量指標的展開，設定各單位、各職務的績效目標，運用年度計劃、定期檢核與評核的管理循環過程，進行追蹤檢討及評核績效成果，以作為職務晉升、薪資調整，獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據，並促使公司整體績效目標的達成與員工個人的成長。本公司所有員工每年均需接受每年兩次的績效評估，以衡量目標的達成狀況。

年度	2020 年度		2021 年度		2022 年度	
	年中	年末	年中	年末	年中	年末
人數	471	465	454	477	472	471
完成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

● 支付員工薪資及福利費用

單位：新台幣仟元

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
薪資總額	525,820	616,108	580,585
福利總額	621,678	715,498	693,698

註：以上統計方式依台灣證券交易所之規範並扣除主管（經理人）。

● 非擔任主管職之全時（全職）員工薪資

單位：新台幣仟元

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
全時員工人數	664	628	649
薪資總額	484,150	520,128	548,047
薪資平均數	729	828	844
薪資中位數	606	730	724

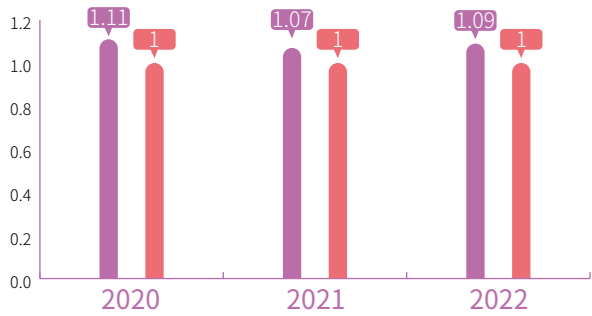
● 基層人員起薪與當地基本薪資薪酬比率

年度	2020 年度		2021 年度		2022 年度	
	瀚宇博德起薪	當地基本薪資	瀚宇博德起薪	當地基本薪資	瀚宇博德起薪	當地基本薪資
比率	1.01	1	1.15	1	1.09	1

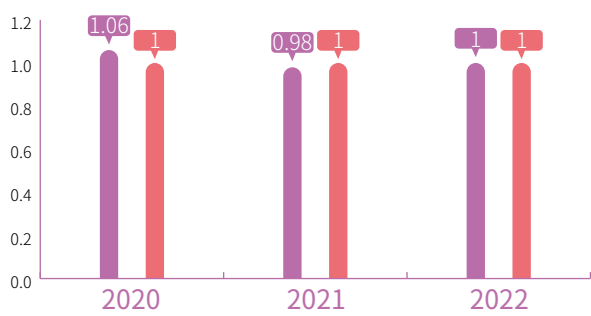
註：基本薪資係指本薪，未包含各種津貼、加班費、獎金等項目；起薪標準不因性別而有不同。

● 各類人員薪酬統計

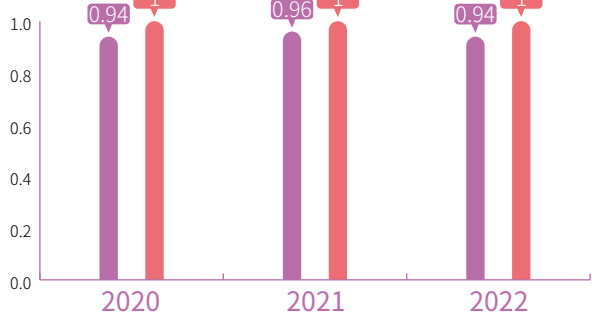
課級以上主管基本薪資比



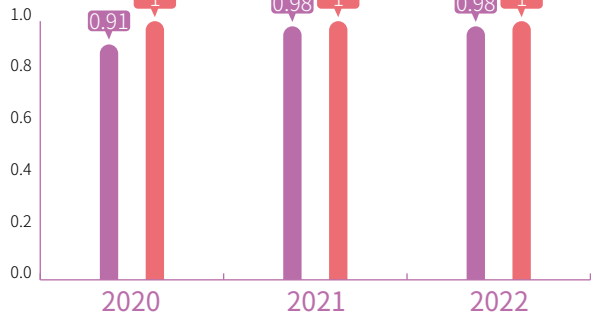
課級以上主管薪酬比



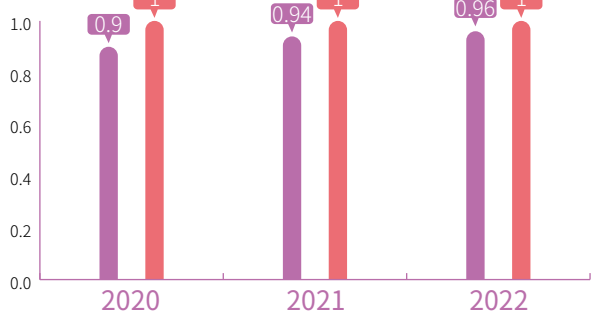
工程師 / 管理師基本薪資比



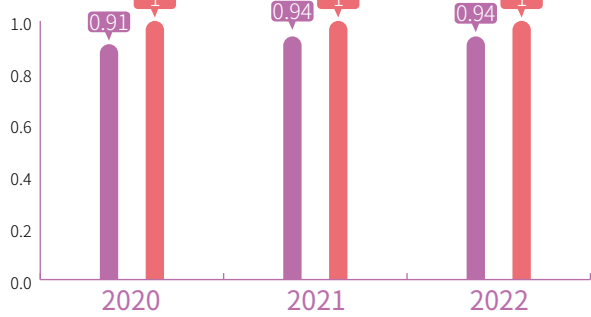
工程師 / 管理師薪酬比



技術員基本薪資比



技術員薪酬比



■ 男性 ■ 女性

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。

5.4.2 福利措施

瀚宇博德重視員工身心平衡，規劃多元化福利制度，除依據當地法令提供各項保險及退休金提撥外，亦提供優於法令的員工團體保險，以及設有眷屬自費納保機制。本公司重視員工健康與休閒生活，定期辦理員工健康檢查與健康諮詢，並舉辦聯歡會、家庭日活動，促進員工之間、家人之間的互動，藉以提升員工工作士氣。

- 三節節金 / 禮品
- 生日禮金
- 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
- 社團活動：慈輝社、羽球社



• 育嬰留停

本公司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別照護子女與育嬰，兼顧個人與家庭照顧的需要。2022 年申請育嬰留停的女性員工 9 位；而同年育嬰留停期滿實際復職男性員工有 1 位，復職率為 100%。

育嬰留停	性別	總數 / 比例		
		2020 年	2021 年	2022 年
享有育嬰留停的員工總數 (註 1)	男	7	7	4
	女	3	6	6
實際使用育嬰留停的員工總數 (註 1)	男	1	0	3
	女	3	1	6
育嬰留停期滿後應復職的員工總數	男	1	1	1
	女	5	0	5
育嬰留停期滿後實際復職的員工總數 (註 2)	男	0	1	0
	女	4	0	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工比例	男	0%	100%	0%
	女	80%	0%	40%
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	1
	女	0	3	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%	100%
	女	0%	75%	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)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%。

• 完善退休制度

本公司依勞動基準法等相關規定，設置勞工退休準備金監督委員會，並每月按給付薪資總額之一定比例提撥退休準備金，撥交由勞工退休準備金監督委員會專戶儲存及支用，後因勞工退休金條例自 2005 年 7 月 1 日起施行，採確定提撥制。

實施後員工得選擇適用勞動基準法之有關退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。對適用該條例之員工，本公司每月負擔之員工退休金提撥率，以不低於員工每月薪資 6% 提撥至個人退休金專戶，並訂定符合法令且完善之勞工退休管理辦法，為受僱於本公司從事工作獲致工資者辦理攸關勞工退休相關事項。

• 職工福利委員會

本公司依法設置職工福利委員會，並按月提撥福利金，規劃各項福利活動及其他員工照護相關事宜。福利項目涵蓋團體保險、生日禮金、節慶禮券、婚喪喜慶、急難救助、員工旅遊及員工社團活動等補助。

• 多元化活動

» 2022 慶中秋燒烤聯歡晚會

為迎接中秋歡度佳節，緩解壓力增進友誼，豐富生活和諧共贏，舉行了一場特別的慶中秋燒烤聯歡會！大家歡聚一堂，其樂融融！活動現場有精彩好看的文藝演出，有豐富誘人的抽獎獎品，有員工喜聞樂見的王者榮耀爭霸賽，更有飄香四溢的自助燒烤。美食美味，美女美酒，美景美金，美不勝收！博德家人情誼深，有愛的地方永遠充滿歡聲笑語，有歡笑的地方，人們永遠幸福！



» 第十八屆羽毛球比賽

第十八屆羽毛球賽在羽球館如期舉行。賽場上，選手們分分必搶，球球必爭，拼勁十足，精彩不斷！賽場外，觀眾們加油吶喊，喝彩連連，熱情似火，激情四射！團體六個代表隊迴圈，五項一局 25 分制，精彩的扣殺，刁鑽的吊球，機智的走位，靈活的步伐，還有默契的配合，一個眼神秒懂，比賽高潮迭起，扣人心弦。



» 勞動模範表彰會

“五一”國際勞動節到來前夕，公司特地安排了此次勞動模範表彰會，感謝工作戰鬥在各條戰線的優秀者，他們是勞動的楷模，也是我們大家學習的榜樣。



» 防疫有功，感謝有你

為感謝疫情期間堅守崗位、衝鋒在前、不怕犧牲、勇於奉獻的同仁們，為答謝打贏疫情防控連環攻堅戰立下汗馬功勞的同仁，宴請大家享受疫情後獨有的愜意美食。大家臉上也露出了久違的笑臉，如同卸下沉重的負擔。

» 第十九屆籃球比賽

為豐富員工生活，體現博德人文關懷，為促進各單位間的溝通與聯繫，提高籃球愛好者的技術水準，第十九屆籃球賽在新概念球場隆重舉行。

本次比賽各隊以良好的精神風貌，精湛的球藝，高昂的鬥志，為觀眾獻上一幕幕精彩的瞬間，充分展現了博德同仁的團結向上和勇於拼搏的精神，增強了同仁鍛煉身體的意識，提高了團隊凝聚力，為公司精彩豐富的文體活動，又增添了一筆亮色！



5.4.3 員工關懷與溝通

瀚宇博德為傾聽員工聲音、打造友善職場環境，透過各種溝通管道促進勞資關係和諧，並設置內部申訴管道，以達員工溝通零障礙的目標。

• 多元溝通管道

透過經營 / 部門會議、勞資會議、福委會議、公佈欄、網上公告及總經理意見箱等方式，建立勞資雙方溝通管道，確保勞資雙方訊息溝通多元化與傳遞完整度，使全體員工更有效率地朝共同目標前進，更讓員工瞭解公司的願景、目標及方向，並引導員工個人目標趨向與公司一致及達成勞資雙贏。

• 員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAP)

為協助同仁解決工作、生活、心理方面之問題，例如：健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒、壓力……等其他個人問題，由華科事業群慈善基金會協助提供保密性及專業性的諮詢服務，另外，以員工協助方案為基礎成立傾語堂，除了固定的新進員工訪談以協助同仁快速適應公司文化及生活外，更發展多元服務，主要是為協助解決組織工作效率、以及影響員工工作表現的個人問題，並以員工關懷的方式提升員工對公司的認同感，在組織內得以安心、穩定、快樂，協助組織實踐幸福企業。

• 員工急難救助金

由公司內部同仁自發性成立慈輝社，員工每月定額薪資捐款與公司相對提撥金額，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。

5.5 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。

• 安全衛生政策

- ✓ 遵守政府勞工安全衛生法規及其他要求事項
- ✓ 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
- ✓ 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
- ✓ 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

• 安全衛生承諾

為落實企業職業安全衛生責任，我們承諾將經由不斷的改善行動，以降低危害風險控制。

• 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。

• 目標：

- ✓ 制訂化學品管理機制，以降低化學品存放衍生之職業安全衛生風險。
- ✓ 施工作業安全管理機制，以杜絕承攬商施工安全隱患。
- ✓ 廠內作業零重大職安事故。

• 具體行動

- » 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，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。
- » 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。

» 危害鑑別與管控

安全作業以系統性管理，定期進行害鑑別，並制訂目標標的，以降低職災風險。

» 事故管控

制定管理規章，藉由管理系統進行事故調查、異常單管制，以追蹤意外事故、虛驚事故等。

» 員工健康與照護

· 設置勞工健康與安全管理委員會

依規定設置勞工健康與安全管理委員會，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	2020 年度	2021 年度	2022 年度
勞工代表人數	12	11	18
委員會總人數	35	33	28
比例	34%	33%	64%

· 定期健康檢查、臨廠醫師及其他促進健康活動

每年優於法規提供員工健康檢查，另外提供所有工作者的健康保護服務，不僅執行健康促進活動、健康檢查與異常管理，更致力異常工作負荷促發疾病、重複性肌肉骨骼疾病等作業之危害改善，同時關懷母性健康保護措施及中高齡工作者的身心狀況，每月提供職業專科醫師駐診健康服務，守護員工健康服務、健康檢查、及健康促進之責任，使員工受到完善的健康照護。

· 異常工作負荷促發疾病預防計畫：

健檢時填寫異常工作負荷評估表。依個人評估風險等級，高風險員工由從事勞工健康服務之醫師或護理人員進行訪談及健康指導，中、低風險員工，由護理人員以提供相關健康資訊並給予適當協助。

· 母性健康保護計畫：

懷孕、產後一年內或仍持續哺乳的女性同仁皆納為保護對象，依計畫執行名單調查、風險辨識、個別醫療諮詢與配工復工等照顧措施。並設有哺集乳室可供產後有哺乳需求員工使用。

· 人因性危害預防計畫：

每年評估填寫員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查並建立追蹤一覽表。依問卷評估表進行高風險人員之面談評估，並進行健康指導及就醫建議。

· 健康促進活動：

每月提供健康相關議題之文宣，不定期辦理健康講座及急救訓練等。

» 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。



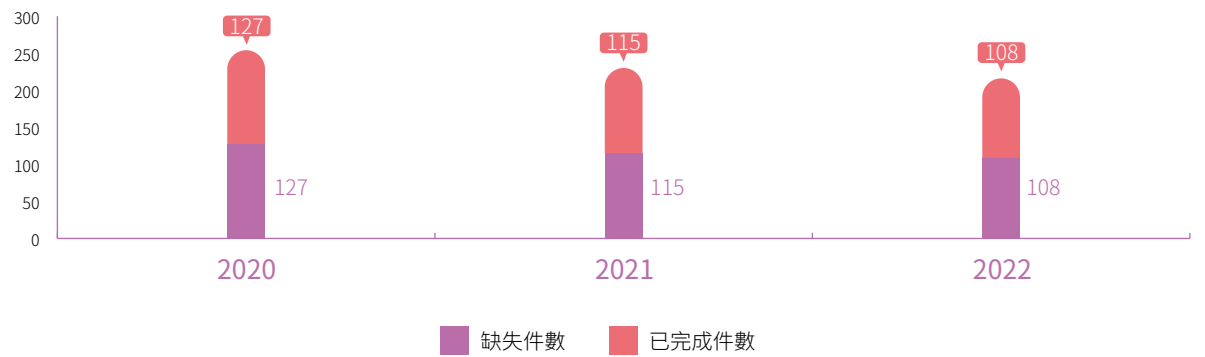
● 評核機制

» 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。

· 歷年現場巡檢紀錄及改善件數

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
缺失件數	127	115	108
已完成件數	127	115	108
改善率	100%	100%	100%



職業災害統計及安衛管理成效

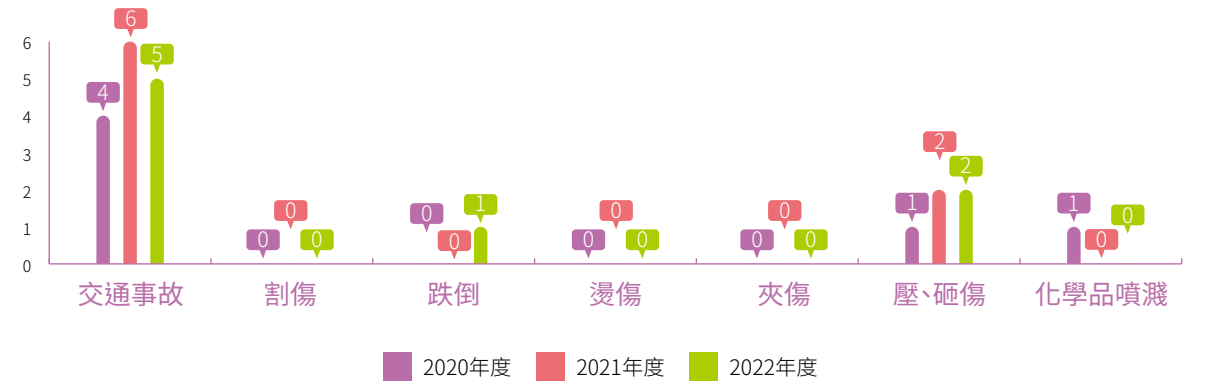
年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
失能傷害頻率 (FR)	0.00	1.51	0.75
失能傷害嚴重率 (SR)	0	9	14
職業病率 (ODR)	0	0	0
死亡事故總數	0	0	0
男性缺勤率 (AR)	0.03	0.03	0.04
女性缺勤率 (AR)	0.03	0.03	0.04

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。
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%。
(交通事故不列入失能傷害頻率與失能傷害嚴重度之計算)

工傷類別

對於往年所發生工傷類別，持續列入年度重點宣導教育同仁事項並定期進行追蹤改善，以期有效降低工傷事件發生，2022 年度未有重大工傷事件之情事發生。

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
交通事故	4	6	5
割傷	0	0	0
跌倒	0	0	1
燙傷	0	0	0
夾傷	0	0	0
壓、砸傷	1	2	2
化學品噴濺	1	0	0



健康促進指標

基於員工關懷，年度健康檢查優於法規規定每年辦理，同時對健康檢查結果進行異常分析、分級管理及改善追蹤，並由臨場服務醫師及廠護定期追蹤、醫療指導及建議，守護員工健康。

健康服務

- 職業專科醫師臨場服務，1 次 / 月，共 12 場
- 服務內容：健康諮詢評估、工作場所環境之作業危害改善、傷病後復工 / 配工評估等

健康照護

- 年度員工健檢 508 人，27 人進行中高風險追蹤管理。
- 特殊健檢 497 人，100% 完成檢查，3 人列入追蹤管理對象。

健康促進

- 每月健康文宣宣導
- 健檢報告諮詢服務
- 不定期健康講座

每年年度健康檢查時，同時提供過負荷、人因肌肉骨骼、心理健康問卷等，藉以評估人員之身心狀況，並進行人因性危害、母性保護、過負荷及健康檢查異常分級管理，藉以篩選風險族群，由護理師、職安、人資等人員介入關懷，必要時安排醫師諮詢並完成追蹤改善。

母性健康保護

- 醫務室內設有哺乳室，提供同仁使用
- 懷孕及產後健康評估
- 健康追蹤 5 人

人因肌肉骨骼

- 視需要進行工作現場評估，給予醫療諮詢建議
- 諮詢評估管理 5 人

過負荷評估

- 訂定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，並進行風險評估管理
- 健康管理諮詢 9 人

中高齡適性評估

- 中高齡員工健康風險評估管理，追蹤評估管理 11 人



6

chapter

社會關懷與參與

6.1 內部公益組織

6.2 社會活動參與

71

72

社會關懷與參與

為落實在地深耕與實踐企業社會責任，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，以具體行動回饋社會，公司員工自發性組成慈輝社、華科慈善基金會及財團法人華科好樣文化藝術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、關注聽覺障礙及生態永續等，積極參與社會公益。2022 年投入新台幣 1,229.6 萬元，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		
	2020 年度	2021 年度	2022 年度
小胖威利病友關懷協會	60	60	60
員工急難救助	62	30	30
PSA 關懷及參與社會慈善公益捐款	1,100	1,700	9,956
人工電子耳、助聽器捐贈、其他捐贈物品、食農永續教育	7,310	2,058	2,250

6.1 內部公益組織

- 華科事業群慈善基金會
慈善基金會秉持回饋社會、整合社會資源並將資源極大化的信念，自成立以來努力推動救助弱勢兒童及關懷老人服務，提供聽力照顧、志工參與、讀報教育、照顧者喘息及員工協助等五大服務。服務至今已捐贈超過 7,000 萬元以上助聽設備，照顧逾千名聽障兒童，針對全台 3,000 個以上社區關懷據點，招募了 1,800 位人次的志工，關心超過萬名長者的聽力健康，是全台於據點實施聽力服務最多的基金會。贊助兒童讀報教育邁入 11 年，協助促進 43,000 位國中小學童的國語文學習。為了讓照顧者得到喘口氣的機會，辦理超過 10 梯次的喘息活動，100 位照顧者透過紓壓課程的協助，讓自己加油再出發！積極在企業內提供員工保密性及專業性的諮詢與體驗服務，希望能協助解決組織工作效率、以及影響員工工作表現的個人問題。
- 財團法人華科好樣文化藝術基金會
文化藝術基金會以推廣「在地」、「人文涵養」、「生態永續」為核心的綠色生活美學，提昇國人對生長的這片土地之連結及欣賞，達到文化傳承、保護生物多樣性及生態永續的企業社會責任為宗旨。透過推廣生態飲食概念，以料理製作結合產物及產地的推廣，讓生態飲食融入一般民眾生活；推行「用飲食改變一個世代」兒童食農教育計畫，目前已完成 4 次環島巡迴，陪伴 1,260 個孩子與 25 校次永續食農教育，並贊助以飲食文化、餐廳場館、音樂、文學為主題的活動及展演。
- 慈輝社
由公司內部同仁自發性組成「慈輝社」，每人每月從薪資中定額捐款且公司相對提撥，以作為捐助經費。慈輝社對內協助因家庭或個人突遭變故、生活經濟陷入困境之同仁，提供急難救助金及生活協助，對外則針對以協助弱勢與特殊疾病為主的社會福利單位，視情況提供協助，藉此讓慈輝社的公益觸角更深廣，更加落實回饋社會的理念。

6.2 社會活動參與

聽覺健康照顧與推廣

為落實在地關懷，提供桃園市、新北市民聽覺照顧服務，華科慈善基金會與當地市政府社會局所推動的社區關懷據點合作，設置桃園市、新北助聽器銀行，提供聽覺輔具諮詢、試用、借用及社區宣導，並透過巡迴聽力車進入社區據點提供健康講座、聽力篩檢，針對聽篩未通過民眾進行追蹤、諮詢，提供聽力困難的民眾適當的資訊與資源，呼籲長者保養耳朵，鼓勵積極處理聽力狀況；以一條龍一站式服務的方式，提供多元的聽覺照護，讓長者在熟悉的生活圈中獲得所需要的服務，落實「在地老化」、「安全老化」、「健康老化」與「活躍老化」的期望，並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。

此外，華科慈善基金會為關懷聽障高中及大專院校學生，特設立聽障學生獎學金，鼓勵聽障學子勤奮向學、自立自強突破極限。

聽覺健康推廣

- » 體驗聽損聽理解
抽『幸福知音』電影票

» 聽力 543 搓手護聽力」
科林助聽器

» 「謹慎聆聽、一生動聽」直播
GN Hearing Group

» 「安全聆聽」影片抽獎活動
博士、富聆、耳酷點子

» 「礙情漂流瓶」警察廣播電台
2022 金鐘社會貢獻獎
- » 聽覺照顧首部曲
Microsoft 員工訓練講座

» 安全聆聽 -66 麥噪
YAMAHA 信義誠品、音響大展

» 「據點 5 安」「從頭開始」護耳
記者會
桃園市政府社會局
新北市政府社會局



聽覺健康服務

- » 社區推廣 >200 場
台北 6 場、新北 136 場、
桃園 23 場、台中 27 場、
彰化 2 場、嘉義 10 場

» 聽力篩檢 >3300 人
台北 450 人、新北 1291 人、
桃園 786 人、中部 730 人
- » 助聽器銀行 >1870 人次
會內 263 人次 (188 人)
台北聯醫 >850 人次 (429 人)
新北 428 人次 (155 人)
桃園 329 人次 (82 人)

» 線上諮詢 3871 人次
新增 >527



照顧者喘息

以往家庭中的被照顧者是許多人關注的焦點，往往忽略了長期承受照顧壓力的照顧者，這群人所負荷的辛苦和挑戰實非外人所能想像，因此，華科慈善基金會積極規畫多元、有趣的紓壓服務 (禪繞畫、和諧粉彩、音樂律動體驗)，讓照顧者能暫時放下照顧的壓力，得到身體與心理上的喘息，避免成為醫療體系下的隱形病患。

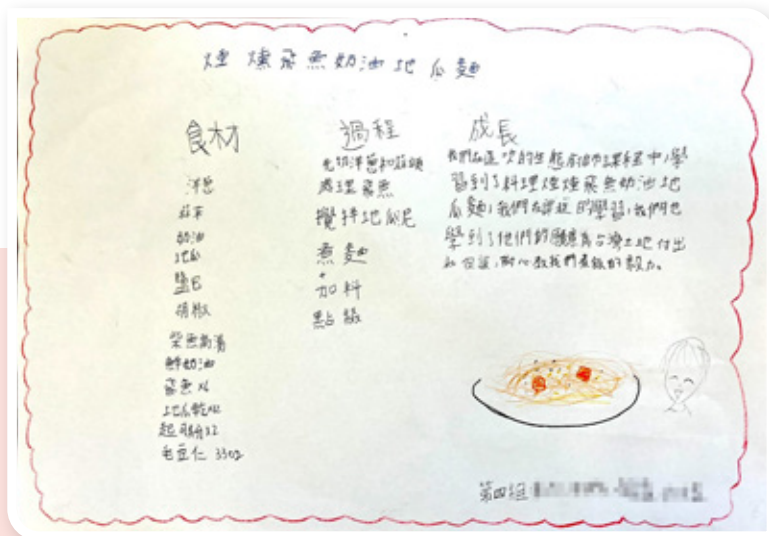
自 2016 年至今，與天使心、心路、伊甸、永信、唐氏症、紅十字會及視多障等協會 / 基金會合作辦理，藉由彼此的資訊分享及心情交流，讓照顧者在參與活動的同時緩解壓力、恢復活力，每個合作單位及參與者都對活動十分滿意，華科慈善基金會將持續推廣照顧者喘息服務，讓更多人得到溫暖與關懷，長期支持及陪伴照顧者。



● 兒童食農教育計畫

宜蘭縣岳明國中小學生，分享上生態廚師課程的心得

我們在這次生態廚師課程中學習到了，料理煙飛魚奶油地瓜麵，我們也學習到了他們的願意為台灣土地付出和保護，耐心教導我們煮飯的毅力。



● 青少年職涯體驗



2022/1/6 於台中 VVG 展開與中租基金會 x 羅浮高中
(餐飲與觀光科) 職涯體驗活動。

因疫情關係，暫停 7/27 與桃園市政府 X 伊甸基金會
「自立脫貧職涯體驗方案」。



● 殘聯輔助器材捐贈

江陰廠慈愛基金會為扶助弱勢團體，捐贈江陰市高新區殘疾人聯合會，輪椅、拐杖、助行器材、助聽器等輔助器材。



附錄 1：GRI 內容索引表

☆為重大主題

使用說明	瀚宇博德股份有限公司已依循 GRI 準則進行報告
使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 標準	揭露項目	項目說明	參考章節	頁碼	備註 / 省略
一般揭露					
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織細節	1.1 公司簡介	07	
	2-2	組織可持續發展報告中的實體	關於本報告書	04	
	2-3	報告期、頻率和聯絡人	關於本報告書	04	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	04	
	2-5	外部保證	關於本報告書	04	
	2-6	活動、價值鍊和其他業務關係	3.5 供應鏈管理	32	
			3.7 客戶關係	36	
			3.9 營運績效	40	
	2-7	員工	5.2 員工結構	54	
	2-8	非員工的工作者	5.2 員工結構	54	
	2-9	治理結構和組成	3.2 治理組織	21	
	2-10	最高治理單位的提名和選擇	3.2 治理組織	21	
	2-11	最高治理單位主席	3.2 治理組織	21	
	2-12	最高治理單位在監督衝擊管理方面的角色	3.2 治理組織	21	
	2-13	管理衝擊的責任委派	3.2 治理組織	21	
	2-14	最高治理單位在永續發展報告中的角色	3.2 治理組織	21	
	2-15	利益衝突	3.2 治理組織	21	
	2-16	關鍵問題的溝通	3.2 治理組織	21	
	2-17	最高治理機構的集體知識	3.2 治理組織	21	
	2-18	評估最高治理單位的績效評估	3.2 治理組織	21	
	2-19	薪酬政策	3.2 治理組織	21	
			5.4 薪酬福利	60	
	2-20	決定薪酬的程序	3.2 治理組織	21	
			5.4 薪酬福利	60	
	2-21	年度總薪酬比例	5.4 薪酬福利	60	
	2-22	關於永續發展策略的聲明	經營者的話	02	
			3.1 經營理念及永續政策	19	
	2-23	政策承諾	3.1 經營理念及永續政策	19	
	2-24	嵌入政策承諾	3.1 經營理念及永續政策	19	

GRI 標準	揭露項目	項目說明	參考章節	頁碼	備註 / 省略
GRI 2：一般揭露 2021	2-25	補救負面衝擊的程序	3.4 風險管理	29	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 倫理誠信與法規遵循	25	
			3.4 風險管理	29	
	2-27	遵守法律法規	3.3 倫理誠信與法規遵循	25	
	2-28	公協會的會員資格	1.4 參與外部協會	11	
	2-29	利益關係人參與的方法	2.3 利害關係人溝通管道	14	
	2-30	團體協約	5.4.3 員工關懷與溝通	64	目前未有團體協約

重大主題

GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的過程	2. 重大性分析與利害關係人	13	
	3-2	重大主題清單	2. 重大性分析與利害關係人	13	

GRI 201：經濟績效 2016

☆經濟績效

GRI 3	3-3	經濟績效管理方針	3.9 營運績效	40	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.9 營運績效	40	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.4 氣候變遷	50	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.9 營運績效	40	
			5.4 薪酬福利	60	
	201-4	自政府取得之財務援助	5.4 薪酬福利	60	

☆反貪腐、反競爭

GRI 3	3-3	反貪腐、反競爭管理方針	3.1 經營理念及永續政策	19	
			3.3 倫理誠信與法規遵循	25	
			3.4 風險管理	29	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 倫理誠信與法規遵循	25	
	205-2	有關反貪腐政策與程序的溝通與訓練	3.3 倫理誠信與法規遵循	25	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取行動	3.3 倫理誠信與法規遵循	25	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3 倫理誠信與法規遵循	25	

GRI 301：物料 2016

能源

GRI 3	3-3	能源管理方針	4.1 環境管理系統	44	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	4.4 氣候變遷	50	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.4 氣候變遷	50	
	302-3	能源密集度	4.4 氣候變遷	50	
	302-4	減少能源消耗	4.1 環境管理系統	44	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 環境管理系統	44	

GRI 標準	揭露項目	項目說明	參考章節	頁碼	備註 / 省略
☆水與放流水					
GRI 3	3-3	水與放流水管理方針	4.1 環境管理系統	44	
GRI303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水資源與廢汙水管理	45	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源與廢汙水管理	45	
	303-3	取水量	4.4 水資源與廢汙水管理	45	
	303-4	排水量	4.5 水資源與廢汙水管理	45	
	303-5	耗水量	4.6 水資源與廢汙水管理	45	
排放					
GRI 3	3-3	排放管理方針	4.1 環境管理系統	44	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇 1）溫室氣體排放	4.4 氣候變遷	50	
	305-2	能源間接（範疇 2）溫室氣體排放	4.4 氣候變遷	50	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 氣候變遷	50	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 氣候變遷	50	
	305-6	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	4.4 氣候變遷	50	
☆廢棄物					
GRI 3	3-3	廢棄物管理方針	4.1 環境管理系統	44	
GRI306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	48	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	48	
	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	48	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	48	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	48	
☆供應商環境評估					
GRI 3	3-3	供應商環境評估管理方針	3.5 供應鏈管理	32	
GRI 308：供應商環境評估 2018	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.5 供應鏈管理	32	
	308-2	供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.4 風險管理 3.5 供應鏈管理	29 32	
GRI 401：勞雇關係 2016					
☆勞雇關係					
GRI 3	3-3	勞雇關係管理方針	5.1 人力資源與人權政策	53	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工結構	54	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 薪酬福利	60	
	401-3	育嬰假	5.4 薪酬福利	60	

GRI 標準	揭露項目	項目說明	參考章節	頁碼	備註 / 省略
☆職業安全衛生					
GRI 3	3-3	職業安全衛生管理方針	5.5 職業安全衛生	65	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職業安全衛生	65	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 職業安全衛生	65	
	403-3	職業健康服務	5.5 職業安全衛生	65	
	403-4	有關職業安全衛生工作者參與、諮商與溝通	5.5 職業安全衛生	65	
	403-5	有關職業安全衛生工作者訓練	5.5 職業安全衛生	65	
	403-6	工作者建康促進	5.5 職業安全衛生	65	
	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	5.5 職業安全衛生	65	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋工作者	5.5 職業安全衛生	65	
	403-9	職業傷害	5.5 職業安全衛生	65	
	403-10	職業病	5.5 職業安全衛生	65	
☆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	5.3 員工發展與訓練	57	
	404-2	提升員工職能與過度協助方案	5.3 員工發展與訓練	57	
	404-3	定期接受績效及職能發展檢核的員工百分比	5.3 員工發展與訓練 5.4 薪酬福利	57 60	
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	5.2 員工結構	54	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.4 薪酬福利	60	
當地社區					
GRI 413：當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.1 環境管理系統	44	
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 倫理誠信與法規遵循 3.4 風險管理 3.6 綠色產品管理	25 29 35	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 倫理誠信與法規遵循	25	
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	3.3 倫理誠信與法規遵循 3.4 風險管理 3.7 客戶關係 3.8 資訊安全及隱私管理	25 29 36 37	

GRI 標準	揭露項目	項目說明	參考章節	頁碼	備註 / 省略
自訂主題					
☆產品研發與技術創新					
-	-	人力與資源投入，致力提升研發與技術	1.3 產品應用與研發創新 3.9 營運績效	09 40	

附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表

揭露主題	指標項目	項目說明	參考章節	頁碼	備註 / 省略
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	3.4 風險管理	29	
			3.8 資訊安全及隱私管理	37	
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	5.2 員工結構	54	
產品生命週期	TC-HW-410a.1	使用電子業 IEC 62474 標準所涵蓋材料的產品銷售金額百分比	-	-	不適用
	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	-	-	非終端產品製造商，不適用
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® criteria 合格產品的營收百分比	-	-	非終端產品製造商，不適用
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比	-	-	非終端產品製造商，不適用
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	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	3.5 供應鏈管理	32	
	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	3.5 供應鏈管理	32	
物料採購	TC-HW-440a.1	描述管理關鍵物料使用的風險管理	3.4 風險管理 3.6 綠色產品管理	29 35	
行業活動	TC-HW-000.A	各產品類別之產量	1.1 公司簡介	07	
	TC-HW-000.B	廠區面積	1.1 公司簡介	07	
	TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	1.1 公司簡介	07	