



20
24

永續報告書

HANNSTAR BOARD CORPORATION

目錄

contents

前言	
經營者的話	02
關於本報告書	04
附錄	
附錄 1：GRI 內容索引表	105
附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表	110
附錄 3：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	110

>>>>

01

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	08
1.4 參與對外倡議協會	12
1.5 ESG 關鍵成果與管理實績	12

02

重大性分析與利害關係人

2.1 利害關係人鑑別	15
2.2 重大議題鑑別	16
2.3 利害關係人溝通管道	18
2.4 重大議題與 SDGs 對應	20

03

永續治理

3.1 經營理念及永續政策	23
3.2 治理組織	24
3.3 倫理誠信與法規遵循	29
3.4 風險管理	33
3.5 營運績效	36
3.6 客戶關係	39
3.7 資訊安全及隱私管理	41

04

永續環境

4.1 氣候變遷	46
4.2 水資源與廢汙水管理	47
4.3 廢棄物管理	51
4.4 節能減排	54
4.5 永續供應鏈管理	59
4.6 綠色產品管理	63

05

員工關懷與照顧

5.1 人力資源與人權政策	67
5.2 員工結構	70
5.3 員工訓練與發展	75
5.4 薪酬福利	80
5.5 職業安全衛生	88

06

社會關懷與參與

6.1 內部公益組織	99
6.2 社會活動參與	100

經營者的話

讓 ESG 內化為 PSA 的 DNA，
以「股東、員工、社會三者並重」自期！

過去一年，面臨世界經貿局勢變化與地緣政治衝突等影響，PSA 華科事業群仍然穩健成長並持續擴展版圖。截至 2024 年，集團已擁有海內外 10 家上市櫃公司與約 3 萬 9 千名員工，總營收約新台幣 1,045 億元。這些成就有賴於 PSA 同仁的努力與股東的支持，因此我們尤為重視 PSA 七大經營理念中「股東價值、員工福祉、社會責任三者並重」的核心精神，期盼在確保公司獲利與股東獲得合理報酬的同時，積極履行企業社會責任，創造與同仁共生共榮的優質工作環境，進而提升公司營運績效，最終回饋股東與社會，實現多贏循環的經營管理。我們將持續在 ESG(環境保護 Environmental、社會責任 Social、公司治理 Governance) 方面採取行動，為集團打造永續發展的堅實基石。

2024 年聯合國氣候變化大會 (COP29) 以「團結一致，建立綠色世界」為願景，激勵我們持續推動環境保護政策，在綠能產品開發與供應商管理等方面採取多項措施。我們嚴格遵守環境保護法規，積極研發符合國際環境標準的綠能產品；落實在地採購政策，並對供應商進行評鑑，從經濟、環境與社會三大面向進行綜合評估。自 2023 年投資博德新能股份有限公司，進行再生能源投資開發、建置、運維，及儲能設備的建置，全面啟動綠色轉型，盼逐步提高再生能源使用比例。保護環境，促進地球永續發展，是我們責無旁貸的使命。

在社會責任與員工福祉方面，PSA 集團設立完整的人權保障、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，關懷員工、重視人才，以引領集團各公司成為社會企業。我們重視員工健康與職業安全，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，打造無菸及孕婦友善工作環境，並提供健康檢查、於廠內設置健康小站、舉辦健康講座。

在人才培育方面，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，目前管理階層中已有相當比例來自在地人才。此外，我們根據部門需求設計訓練課程，架設線上學習系統，提供員工便利且有效的學習工具，以提升自我成長與產業競爭力。同時，集團亦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、持續發揮專長，與公司共同成長。

為達下情上達、透明溝通目的，集團各公司設立改善提案制度與意見箱等機制，廣納同仁對公司治理與工作優化的建議，並適時回應、獎勵或調整，促進公司內部溝通。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，協助同仁解決工作、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，目前已有超過 7,500 位集團員工加入傾語堂 Line@ 官方帳號，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。此外，內部關懷管理及紓壓課程也很受員工歡迎，2024 年已完成 82 場，歷年累計 465 場；員工關懷訪談 2020 至 2024 年完成 645 人次，歷年累計 4,847 人次。

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 2 千萬元與超過 5,500 人次人力；助聽器補助近 400 案，金額超過 1,100 萬；社區聽覺照顧宣導超過 1000 場、服務年長者近 3 萬人次，免費助聽器銀行服務超過 2,500 人次，並發展「聽覺照顧雲知識」網站、「華科搓手聽篩法」促進聽覺健康照顧覺識；招訓 3,500 人次的志工，是全台於社區照顧關懷據點進行聽力關懷最多的基金會。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 5,849 個班級，94,966 名學生參與；透過紓壓課程讓超過 1,250 位照顧者得到喘息。期許透過不斷推廣公益的理念，讓同仁與社會大眾共同體會回饋社會的重要性。

在公司治理與股東價值方面，我們認為良好的財務績效、健康的現金流、持續成長的營收與獲利能力是企業永續經營的關鍵，財務績效的表現更會影響公司投資價值；因此 PSA 集團提出明確的財務績效目標，讓股東及投資人了解集團長期投資價值，並透過穩健經營創造更高的經濟價值，回饋股東、投資人、員工與合作夥伴。

作為電子產品製造供應鏈的一環，PSA 華科事業群將持續實踐 ESG 理念，期待這樣的精神持續在集團的各面向看到更多具體進展，攜手股東、員工及利害關係人共創永續未來！

PSA 華科事業群
PASSIVE SYSTEM ALLIANCE

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（以下簡稱瀚宇博德）發行的企業永續報告書 (ESG Report)，希望透過發行本報告書說明 2024 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

本報告書報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，涵蓋瀚宇博德（包含台灣觀音廠及中國江陰廠，若有項目排除部分廠區或涉及其他區域，將於報告書內文中補充說明，未說明則視為涵蓋所有廠區）與各利害關係人最為相關之永續作為，內容著重在本公司所定義具「重大性」的議題。每年報告書皆會依公司發展狀況進行重編，財務數據係經勤業眾信聯合會計師事務所驗證後公開發表之資訊（除特別註明外皆以新台幣計算）。

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、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經濟、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。

HANNSTAR BOARD CORPORATION

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：2025 年 8 月。
- 下次發行時間：2026 年 8 月。

意見回饋

關於本報告書內容，如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

瀚宇博德股份有限公司

- 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>

公司網址 >>>



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	08
1.3.1 產業概況	08
1.3.2 應用領域	09
1.3.3 技術研發與創新	10
1.3.4 技術合作 / 研發合作計畫	11
1.3.5 PCB 價值鏈	11
1.4 參與對外倡議協會	12
1.5 ESG 關鍵成果與管理實績	12

>>>

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

HANSTAR BOARD CORPORATION	
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 4,861,660 仟元
2024 年營收	新台幣 41,632,032 仟元
員工人數	6,908 人 (資料統計截至 2025 年 4 月)
營運據點	台灣觀音廠、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	台灣觀音廠：21,215 平方公尺 中國江陰廠：430,000 平方公尺
每月產能	台灣觀音廠 25 萬平方英尺 (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%

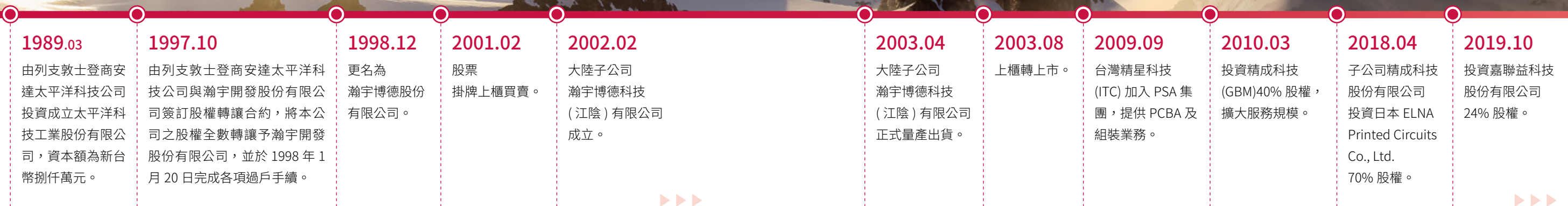


- Since 1989
- Product : PCB



- Since 2002
- Product : PCB

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

2024 年 PCB 產業在 AI 伺服器、電動車以及低軌衛星等領域呈現強勁的成長動能。AI 伺服器和高階運算需求大幅推升伺服器用 PCB 產值，年增率達 19.3%，AI 伺服器相關 PCB 更高達 32.5%，成為產業成長主力。消費性電子方面，隨 AI 手機等產品帶動，PCB 市場溫和回溫，但年增率僅約 5%，成長幅度低於 AI 伺服器領域。

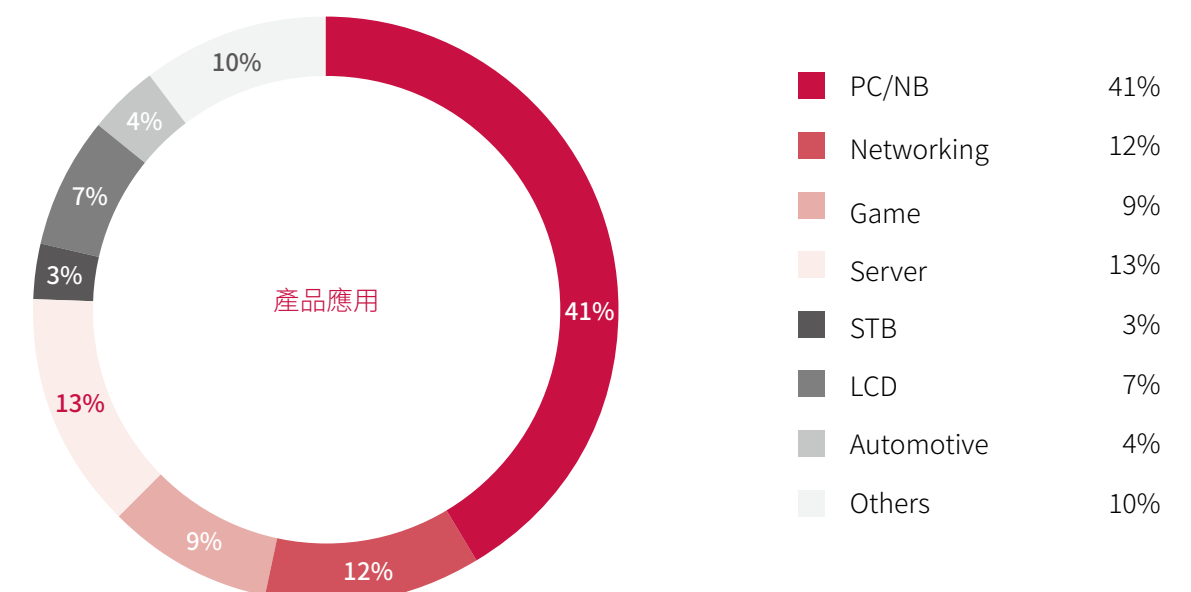
電動車領域則因全球電動車銷售快速成長，帶動 PCB 市場 2024 年產值達 17 億美元，預計 2025 至 2035 年複合年成長率可達 8.5%。PCB 在電動車的電池管理、馬達控制、ADAS 與車聯網等關鍵系統中扮演核心角色，隨著自駕技術與智慧車輛普及，對高階多層、高頻高速 PCB 需求持續提升。

總結來看，2024 年 PCB 產業由 AI 伺服器與電動車等新興應用領域帶動高成長，消費性電子則溫和復甦，產業競爭重心逐漸轉向高階技術與生態系整合。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，再加上新設海外生產據點布局，能成為客戶最優良與穩定的供貨來源。隨著 AI 人工智慧的時代來臨，伺服器高頻高速需求及高效能運算應用更是產業發展基石，瀚宇博德將持續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，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 Server、IPC、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：

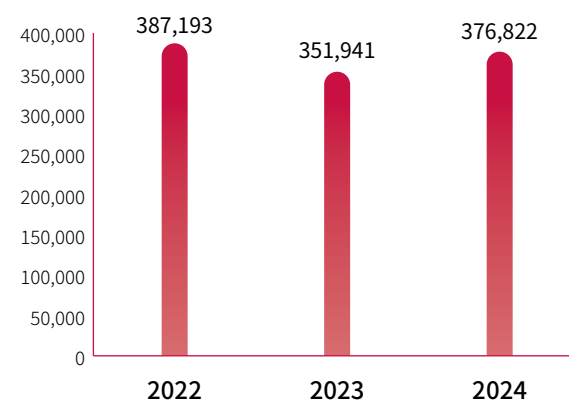
- 50+ 不對稱多層次對壓技術 – 400G 以上交換器產品
- 高密度 AI 伺服器產品開發
- 高密度階梯式金手指加速卡產品開發
- 50 層以上製程技術開發
- 67GHz 以上 Insertion Loss 量測技術建立
- 超高頻 1.6T Switch 材料評估
- Probe Card 高階探針卡產品開發
- 無咬蝕棕化系統評估
- PTFE 雷達產品開發
- 800G 光模塊產品

歷年投入研發費用

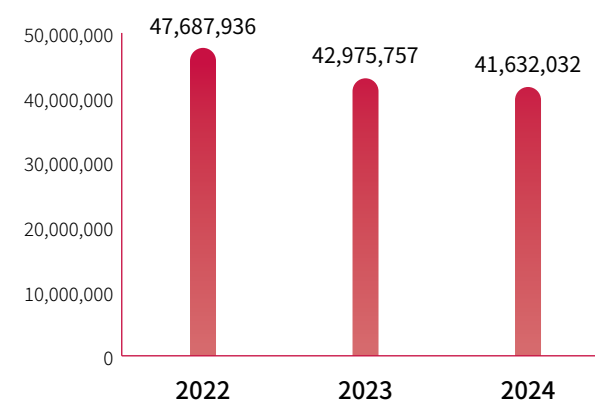
單位：新台幣仟元

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
研發費用	387,193	351,941	376,822
營收	47,687,936	42,975,757	41,632,032
佔比 (%)	1%	1%	1%

研發費用



營收



成功開發技術與產品

- 不對稱 Sequential 交換器產品
- 單 / 雙面階梯式金手指產品
- 低咬蝕棕化導入量產
- Intel Ultra Low Loss III 材料評估完成
- AMD Venice 材料評估完成
- 板內自動阻抗 / 訊號量測設備評估完成
- 新型專利審核通過：電路板背鑽結構
- 新型專利審核通過：雙面銅箔之電路板結構及其製造方法

1.3.4 技術合作 / 研發合作計畫

全方位技術解決方案

瀚宇博德同時具備印刷電路板產品研發、設計、製造、銷售等能力，為客戶提供全方位印刷電路板產品及服務，一站式的服務可以為客戶縮短試製週期，根據不同產品的特性與性能需求，進行材料開發、結構設計、生產製造、加工性能測試等，累計至 2024 年底，已成功開發工程改善專案超過 8 件。

- 2024 年度工程創新改善專案

類別	改善項目	總計件數
新材料	Low cost 或高速材料導入量產	6
	將直流式電鍍藥水更換為脈衝式電鍍藥水	1
新設備	將龍門式電鍍更換為 VCP 電鍍	1

- 智慧財產成果

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
新型專利	1	2	3
發明專利	2	2	2

1.3.5 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、印刷電路板製造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 參與對外倡議協會

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當地產業協會與非營利組織，期望能發揮自身影響力共同響應以提升產業的社會責任。

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 責任商業聯盟	會員

1.5 ESG 關鍵成果與管理實績

E 環境永續貢獻

提升能資源的使用、廢棄物再利用率及廢水處理效率，減少環境排放量，進而降低營運成本及環境衝擊

- 導入ISO50001能源管理系統
- 投資太陽能光電新建工程再再生能源發電或轉供1739千度
- 觀音廠溫室氣體排放較2023年降低11.4%

S 社會共融理念

遵循在地勞動法令，配合客戶及國際標準規範、職業安全衛生等管理機制，打造安全、友善、平等的工作環境

- 無重大違規案件
- 榮獲1111人力銀行頒發2024幸福企業獎
- 推動職業安全衛生管理系統，2024年全年無重大職業災害
- 榮獲客戶頒發之永續獎

G 穩健治理體質

藉由生產符合客戶需求且品質優良的產品、具競爭力的交期與服務，成為客戶信賴的夥伴，穩固公司永續發展的根基

- 現金股利2.5，現金股利殖利率4.05%
- 每股盈餘5.91元
- 無重大違法情事
- 客戶滿意度92分
- 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數成長約7.08%

獲獎榮耀



觀音廠管理實績



ISO 9001
品質管理系統證書

IATF 16949
汽車業品質管理系統證書

ISO 13485
醫療器材品質管理系統證書

QC 080000
有害物質流程管理系統證書

ISO 50001
能源管理系統證書



ISO 14001
環境管理系統證書



ISO 14064
溫室氣體盤查證書



ISO 45001
職業安全衛生管理系統證書



責任商業聯盟行為準則 (RBA) 證書

江陰廠管理實績



ISO 9001
品質管理系統證書

IATF 16949
汽車業品質管理系統證書

QC 080000
有害物質流程管理系統證書

ISO 14001
環境管理系統證書



ISO 50001
能源管理系統證書



ISO 14064
溫室氣體盤查證書



ISO 45001
職業安全衛生管理系統證書



責任商業聯盟行為準則 (RBA) 證書

chapter 重大性分析與 利害關係人

2

2.1 利害關係人鑑別	15
2.2 重大議題鑑別	16
2.3 利害關係人溝通管道	18
2.4 重大議題與 SDGs 對應	20

瀚宇博德為使報告書與利害關係人達成有效溝通，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，充分瞭解與回應利害關係人所關注的永續議題，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。

>>>

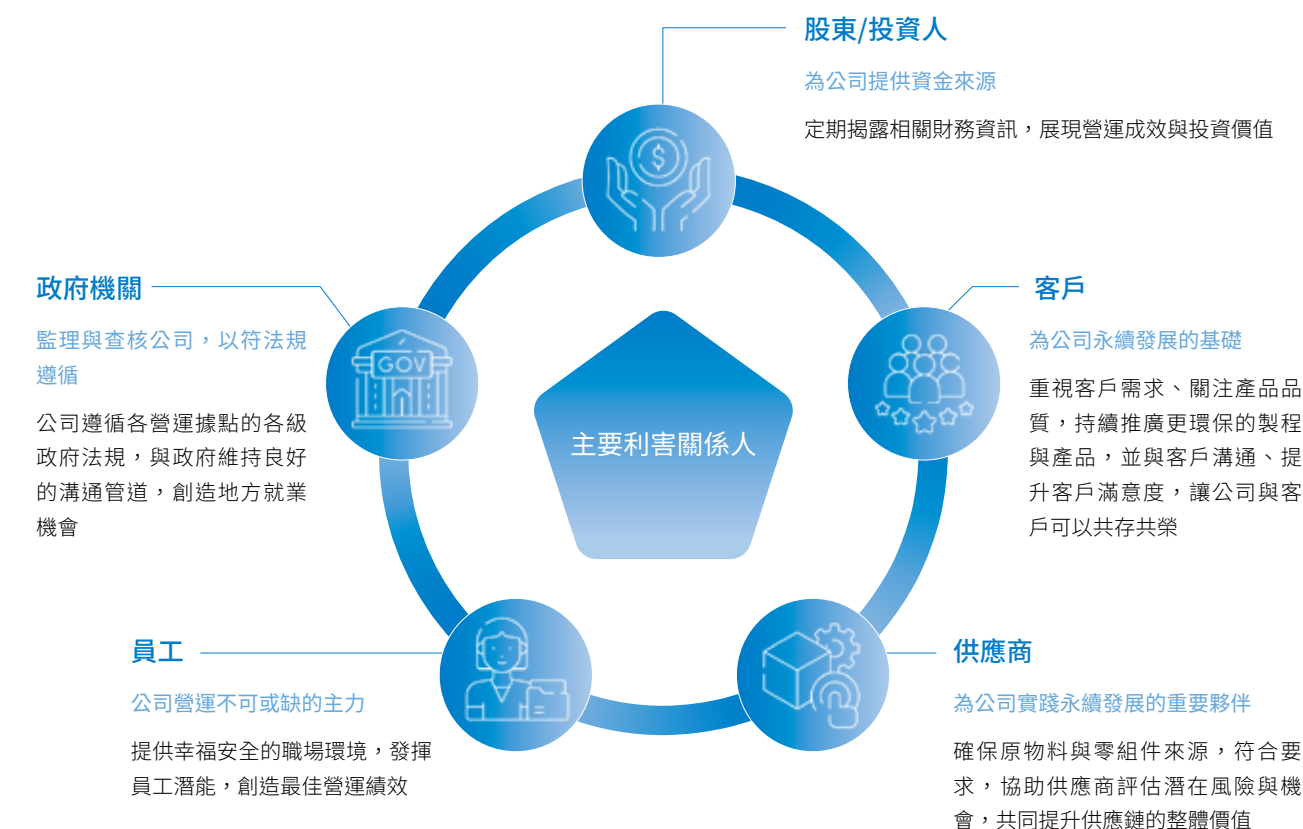
利害關係人與重大議題評估流程



2.1 利害關係人鑑別

瀚宇博德依據 GRI 準則及 AA 1000 Stakeholder Engagement Standard 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。

主要利害關係人



2.2 重大議題鑑別

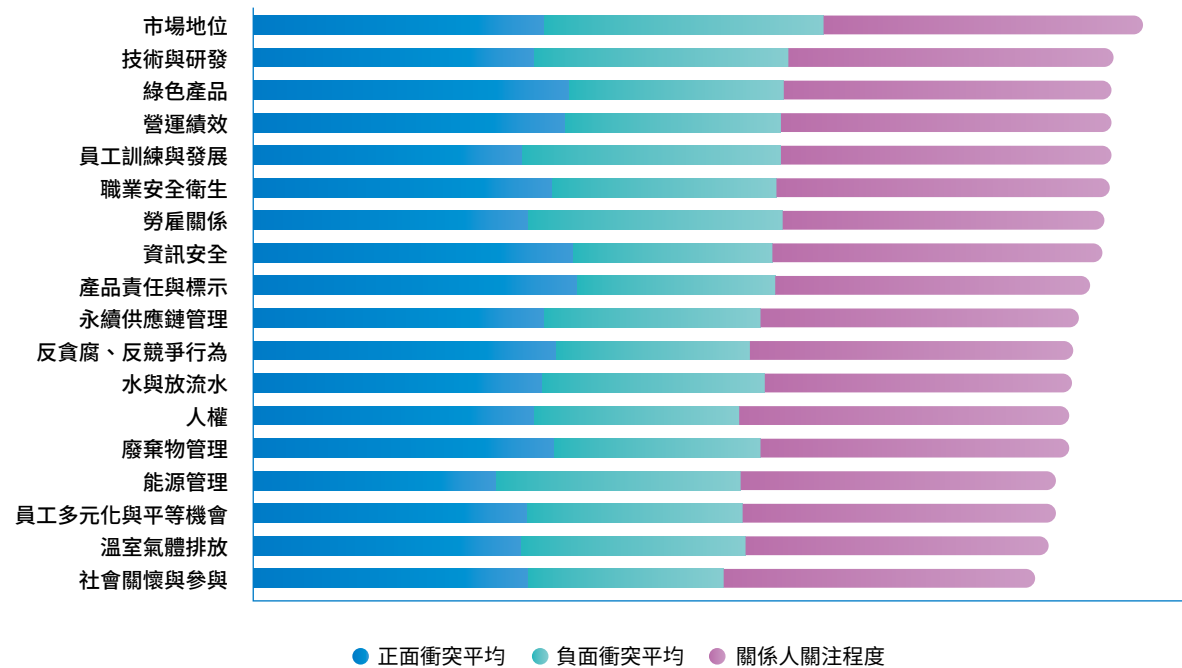
瀚宇博德永續發展委員會擬定 18 項永續議題，透過發放線上問卷對主要利害關係人進行調查，共回收 536 份有效問卷，涵蓋股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、政府機關及當地社區等，得出主要利害關係人對於各項永續議題的關注程度；再發放營運衝擊程度問卷予公司內部主管填寫，了解各永續議題對瀚宇博德所產生的正、負向衝擊程度，將關注度與衝擊度總和排序出屬於博德的重大議題，再經由永續發展委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向，各取分數前三名永續議題列入當年度的重大議題。

2024 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，分別為市場地位、營運績效、技術與研發、綠色產品、水與放流水、永續供應鏈管理、勞雇關係、職業安全衛生及員工訓練與發展。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。

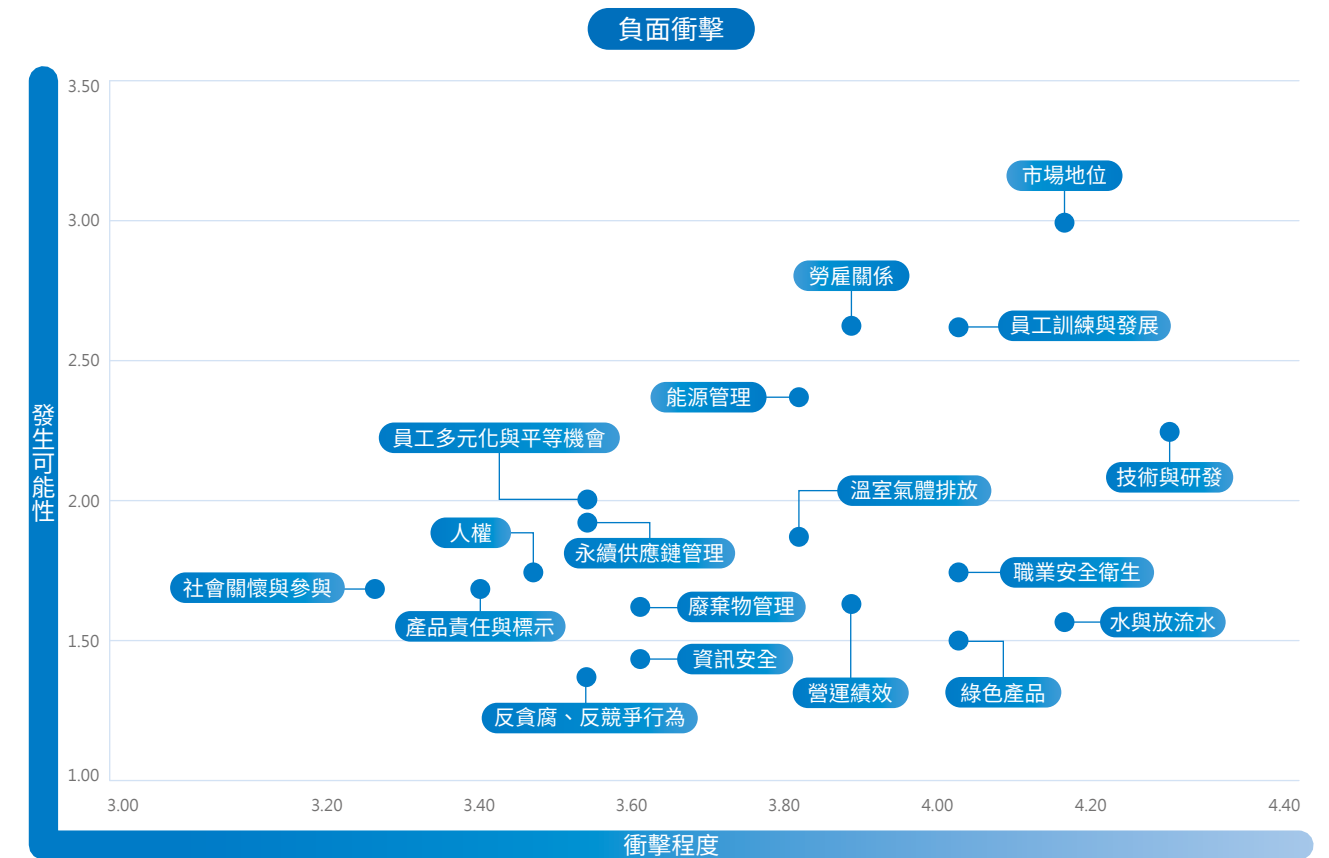
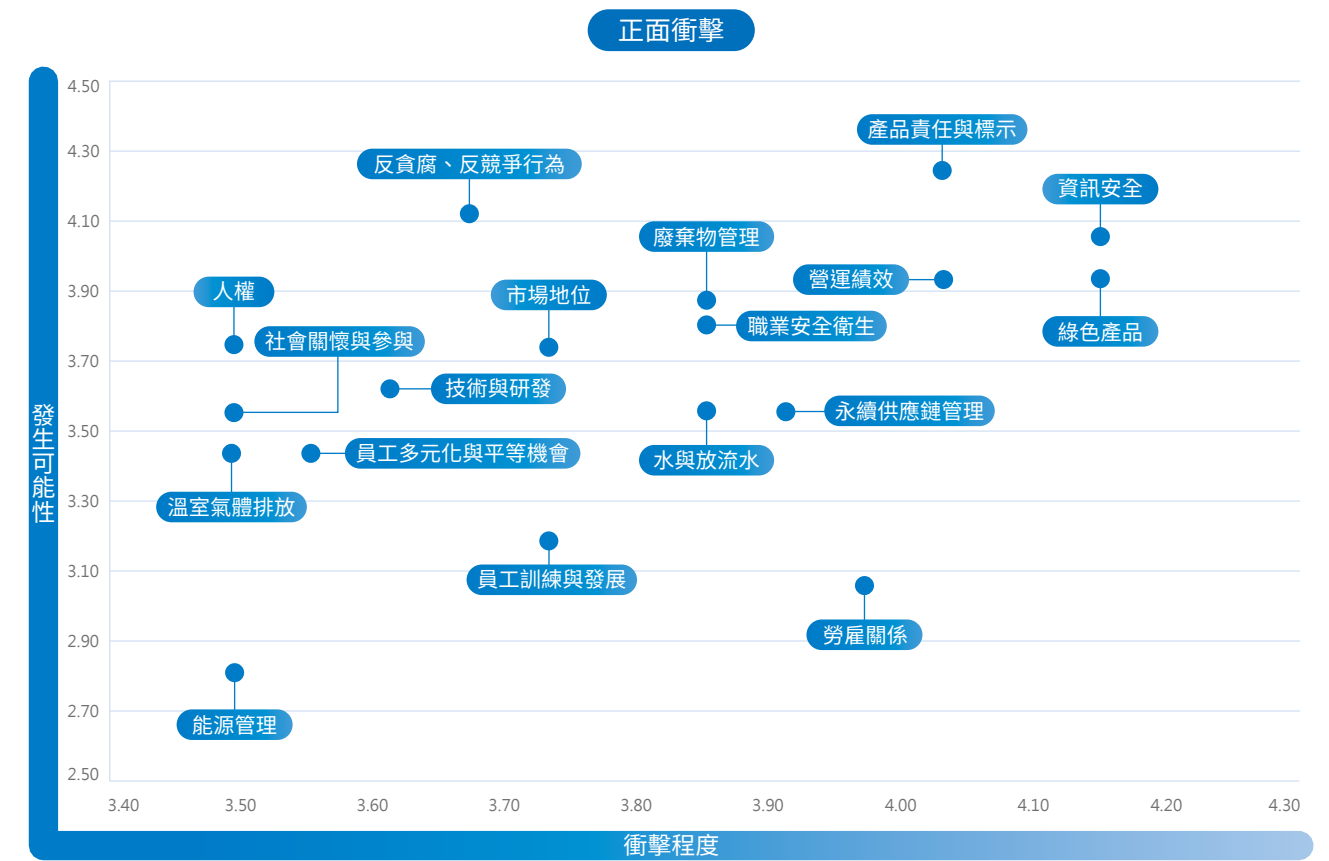
2023 年與 2024 年重大主題比較表

面向	2023 年			2024 年		
經濟面	營運績效	反貪汙、反競爭行為	技術與研發	營運績效	市場地位	技術與研發
環境面	廢棄物管理	永續供應鏈管理	水與放流水	綠色產品	永續供應鏈管理	水與放流水
社會面	勞雇關係	職業安全衛生	員工訓練與發展	勞雇關係	職業安全衛生	產品責任與標示

重大議題排序



● 正面衝突平均 ● 負面衝突平均 ● 關係人關注程度



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與方向，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。

利害關係人溝通情形議合機制

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。我們深信唯有與利害關係人建立順暢有效的溝通管道，才能掌握市場、經濟、社會及環境的脈動；我們極為重視利害關係人的意見，積極溝通議合以掌握重大永續議題，並納入企業永續發展藍圖。

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	2024 年度議合結果
 股東 / 投資人	股東會及法說會	每年	- 營運績效 - 市場地位 - 反貪腐、反競爭行為 - 資訊安全 - 水與放流水 - 永續供應鏈管理 - 職業安全衛生	3.3 倫理誠信與法規遵循 5.4 薪酬福利 3.5 營運績效 3.7 資訊安全與隱私管理 4.2 水資源與廢污水管理 4.3 廢棄物管理 4.5 永續供應鏈管理 5.5 職業安全衛生	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			
	公司治理評鑑	每年			
	公司年報 / 季報	每年 / 每季			
	公開資訊觀測站	隨時			
	公司網站	隨時			
 客戶	客戶滿意度調查	每年	- 營運績效 - 產品責任與標示 - 反貪腐、反競爭行為 - 資訊安全 - 永續供應鏈管理	3.3 倫理誠信與法規遵循 3.4 風險管理 3.5 營運績效 3.7 資訊安全與隱私管理 4.5 永續供應鏈管理 4.6 綠色產品管理	1 客戶滿意度平均分數 92.0 分 2 客戶稽核無出現重大缺失 3 完成客戶有害物質調查 100% 4 回覆客戶稽核問卷 262 份 5 參與客戶稽核 64 次 6 參與客戶討論會議 102 次
	客戶問卷 / 現場稽核	不定期			
	拜訪客戶	不定期			
	電話或電子信箱溝通回饋	隨時			
	公司網站	隨時			
 供應商	供應商評鑑	每年	- 營運績效 - 產品責任與標示 - 資訊安全 - 永續供應鏈管理 - 職業安全衛生	3.4 風險管理 3.5 營運績效 3.7 資訊安全與隱私管理 4.5 永續供應鏈管理 4.6 綠色產品管理 5.5 職業安全衛生	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 / 成本等進行管理並廠商稽核合格率 100% 4 辦理供應商 / 承攬商教育訓練 150 次；施工危害告知 278 次
	供應商現場稽核或拜訪	每年			
	永續報告書 / 永續調查問卷	每年			
	電話或電子信箱溝通回饋	隨時			
	公司網站	隨時			
 員工	勞資會議	每季	- 營運績效 - 反貪腐、反競爭行為 - 勞雇關係 - 職業安全衛生 - 員工訓練與發展	3.3 倫理誠信與法規遵循 3.5 營運績效 5.2 員工結構 5.4 薪酬福利 5.5 職業安全衛生	1 非擔任主管職務之全時員工平均年薪 922 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			
	電子公佈欄	不定期			
	員工教育訓練	不定期			
	員工申訴專線、Email、意見箱	隨時			
	公司網站	隨時			
 政府機關	公司年報 / 季報	每年 / 每季	- 溫室氣體排放 - 水與放流水 - 廢棄物管理 - 職業安全衛生	3.2 治理組織 3.3 倫理誠信與法規遵循 3.4 風險管理 4.1 氣候變遷 4.2 水資源與廢汙水管理 4.3 廢棄物管理 5.5 職業安全衛生	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			
	公文	不定期			
	法規說明會、研討會與公聽會	不定期			
	公開資訊觀測站	隨時			
	公司網站	隨時			



ENGAGING STAKEHOLDERS. SHAPING THE FUTURE

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	潛在風險		機會	衝擊邊界			對應 GRI 準則	對應 SDGs	揭露章節
						供應商	公司	客戶	重大主題指標		
經濟面	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	若未重視股東、員工、價值鏈之權益及提供穩定報酬，將失去利害關係人之信任與支持		● 獲得投資人的信任 ● 增加客戶合作機會	●	●	●	經濟績效 (201)	 	3.5 營運績效
	市場地位	積極僱用當地人才並提供公平的薪酬政策，降低勞資糾紛發生的機率。留住優秀人才，士氣提高，進而提升生產力和創新能力。	不具競爭力或不公平的薪資福利，會導致人才流失，員工士氣低落，甚至形成勞資關係緊張		● 提升員工滿意度與生產力 ● 避免勞資爭議 ● 符合國際供應鏈要求	●	●	●	市場地位 (202)	 	5.4 薪酬福利
	技術與研發	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	需依客戶需求研究、創新產品開發，否則將失去競爭力		● 掌握市場需求與技術動向，取得客戶信任	●	●	●	瀚宇博德 (自訂)	 	1.3 產品應用與研發創新
環境面	綠色產品	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	違反客規、法規將造成客戶滿意度下降，甚至有賠償風險		● 增加客戶信任度及滿意度，提升公司正面形象	●	●	●	瀚宇博德 (自訂)	 	4.6 綠色產品管理
	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	PCB 產業在製程中需使用大量水資源，若未妥善管理將造成環境衝擊		● 建立廢水分類處理，提升水資源回收率		●	●	水與放流水 (303)	 	4.2 水資源與廢污水管理
	永續供應鏈管理	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	若未進行相關管理，將無法符合國際趨勢與客戶要求		● 要求供應鏈生產符合標準之原物料，減少對環境衝擊，減少品質異常，提升客戶滿意度	●	●	●	供應商環境評估 (308) 供應商社會評估 (414)	 	4.5 永續供應鏈管理
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	人員對工廠工作及環境不感興趣，難以吸引及留住人才，將不利組織發展，影響營運及市場競爭力		● 留住優秀人才，創造更多生產力與價值，人員穩定，知識經驗能有效傳承，員工士氣及認同度提升有利公司營運		●		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	若未有效管理可能導致員工產生職業傷害或工安意外，有損員工健康，生產力也將受到影響		● 提高同仁向心力與留任率 ● 建立良好企業社會形象	●	●	●	職業安全衛生 (403)	 	5.5 職業安全衛生
	員工訓練與發展	積極培育員工在職訓練，使員工與公司成長並進，將可促進營運；同時鼓勵員工持續進修學習	若未重視員工在職訓練，將會影響產品品質與良率，進而造成產品技術失去競爭力		● 員工職涯與工作品質持續提升，強化個人與企業的生產力		●	●	訓練與教育 (404)	 	5.3 員工訓練與發展

chapter 永續治理

3

3.1 經營理念及永續政策	23
3.1.1 經營理念	23
3.1.2 永續政策	24
3.2 治理組織	24
3.2.1 董事會	25
3.2.2 功能性委員會	27
3.2.3 永續發展委員會	29
3.3 倫理誠信與法規遵循	29
3.3.1 倫理誠信	29
3.3.2 內部控制	31
3.3.3 法規遵循	32
3.4 風險管理	33
3.5 營運績效	36
3.6 客戶關係	39
3.7 資訊安全及隱私管理	41

>>>

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升營運之績效，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，設計內部控制制度並確實執行，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。

治理政策

保障股東權益



強化董事會職能



發揮
審計委員會功能



尊重
利害關係人權益



提升資訊透明度



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。



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



具體落實法規遵循

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

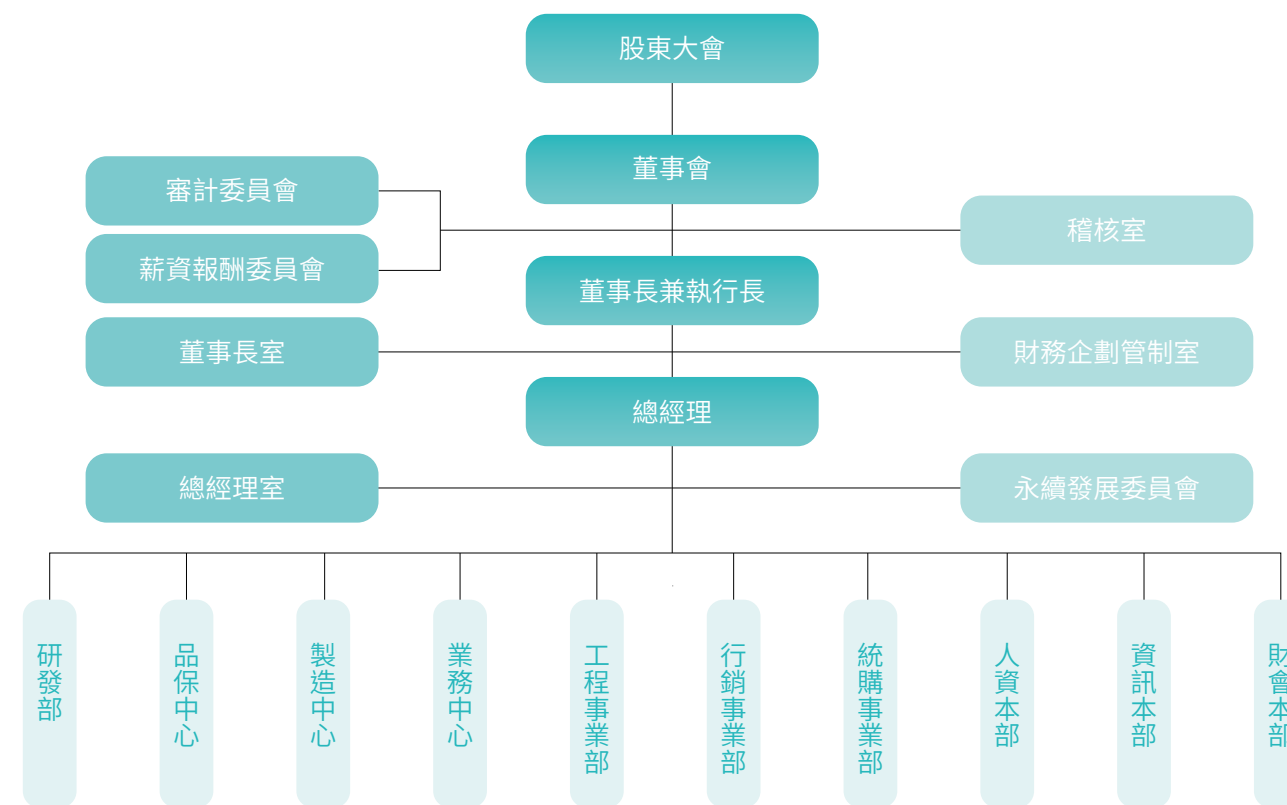
3.2 治理組織

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，每年度由永續發展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。

董事會運作多元化及獨立性

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，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 22.2%，財務會計及具有電機（含電機工程）背景占全體董事約 33.3%，董事具有經營管理背景占全體董事約 22.2%，具有品保管理背景占全體董事約 11.1%，具有法律背景占全體董事約 11.1%。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 9 席董事，內含 2 席女性董事，在 4 席獨立董事（其中 1 席董事具備會計師資格、1 席董事具備律師資格），任期 3 年，至少每季召開一次董事會，2024 年共召開 8 次董事會會議。董事們的經驗都能夠體現在公司治理、永續環境、法令遵循及企業社會責任的監督與決策，提供不同面向的專業建議，對公司營運方針的擬定多有助益。

● 董事會成員 2024 年出席狀況

職稱	姓名	實際出 (列) 席率 (%)
董事長	焦佑衡	100.0
董事	華新科技 (股) 公司 (代表人賴偉珍)	100.0
董事	華新科技 (股) 公司 (代表人吳永輝)	100.0
董事	金鑫投資 (股) 公司 (代表人周致中)	100.0
董事	行行投資 (股) 公司 (代表人焦子語)	0.0
獨立董事	盧啟昌	100.0
獨立董事	王國城	100.0
獨立董事	苑竣唐	87.5
獨立董事	李怡欣	100.0

註 1：女性董事佔比 22.22%，研究所學歷佔比 77.78%。

註 2：有關董事的詳細資料，請參閱 2024 年年報 - 貳參、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。

董事會重要決議 >>>>

董事及高階經理人酬勞

● 董事酬金：

董事酬金包括車馬費、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據公司法及本公司章程規定：「本公司年度如有獲利，應提撥百分之二至百分之十為員工酬勞；另提撥不超過百分之二為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。」辦理，由董事會擬具分配案，提報股東會通過。

● 高階經理人薪酬：

總經理及副總經理酬金包括薪資、獎金及員工酬勞等，則係依公司經營策略、獲利狀況、個人績效與其對公司的貢獻度等因素，其中個人績效包含 ESG 永續理念如公司治理、環境保護、社會責任等永續發展指標，並參酌同業對於同類職位之水準，由薪資報酬委員會提出建議案經董事會通過後執行。上述原則得基於因應整體經濟及產業景氣變動之必要，並考量公司未來發展需求、獲利情形及營運風險，於適當時機調整。

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，以確保公司治理的獨立性與公平公開性。

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。

評估方式	外部評鑑	內部自評
評估面向	1. 董事會組成及專業發展	1. 對公司營運之參與程度。
	2. 董事會決策品質	2. 提升董事會決策品質。
	3. 董事會運作效能	3. 董事會組成與結構。
	4. 內部控制及風險管理	4. 董事的選任及持續進修。
	5. 董事會參與企業社會責任程度	5. 內部控制。
評估期間	每三年一次	每年一次

董事會績效評估 >>>>

董事會 ESG 進修計畫

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，2024 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 96 小時，訓練內容包含公司治理、永續經營、風險管理、低碳經濟等。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，2024 年共召開七次審計委員會。

同時瀚宇博德建立審計委員會與會計師、內部稽核主管間之溝通管道，其中審計委員會與會計師至少每年召開四次會議，會計師就公司財務狀況、海內外子公司財務、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 2024 年出席狀況

職稱	姓名	實際出 (列) 席率 (%)
召集人	盧啟昌 (註 1)	100.0
獨立董事	王國城	100.0
獨立董事	苑竣唐	100.0
獨立董事	李怡欣	100.0

註 1：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。2024 年共召開五次會議，無重大議案，皆為一般例行性議案。

● 薪資報酬委員會 2024 年出席狀況

職稱	姓名	實際出 (列) 席率 (%)
召集人	盧啟昌 (註)	100.0
委員	陳逸民	100.0
委員	苑竣唐	80.0

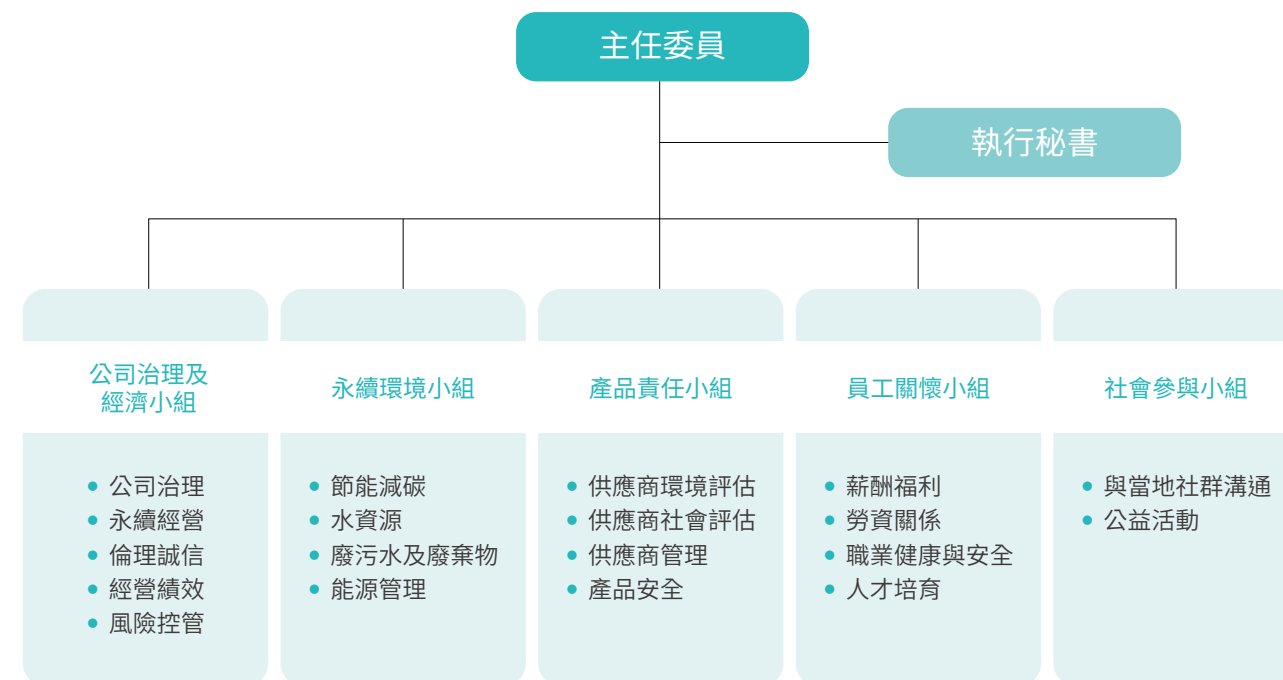
註：盧啟昌先生與苑竣唐先生為獨立董事且盧啟昌先生具備會計師資格。

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 (ESG 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。2024 年全體同仁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。2024 年全體同仁倫理誠信訓練完訓率達 100%。

提升價值鏈誠信意識

- 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。2024 年供應商承諾書簽署率達 100%。

完善檢舉機制

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，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：

稽核總處	人資單位
申訴電話 +886-928-888615 (台灣) +86-185-6617-1998 (中國)	申訴電話 +886-3-4838500 ext.2665 (台灣) +886-0510-86197999 ext.88008 (中國)
申訴信箱 audit@passivecomponent.com	申訴信箱 hr@hannstarboard.com (台灣) hr.care@hannstarboard.com (中國)

評估機制

2024 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。

本公司與代理商、供應商、客戶或其他交易對象有商業往來前，均評估交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄，以避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。本公司與他人簽訂契約，其內容包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉及不誠信行為得隨時終止或解除契約之條款，確保相對人遵守本公司誠信經營政策。

3.3.2 內部控制

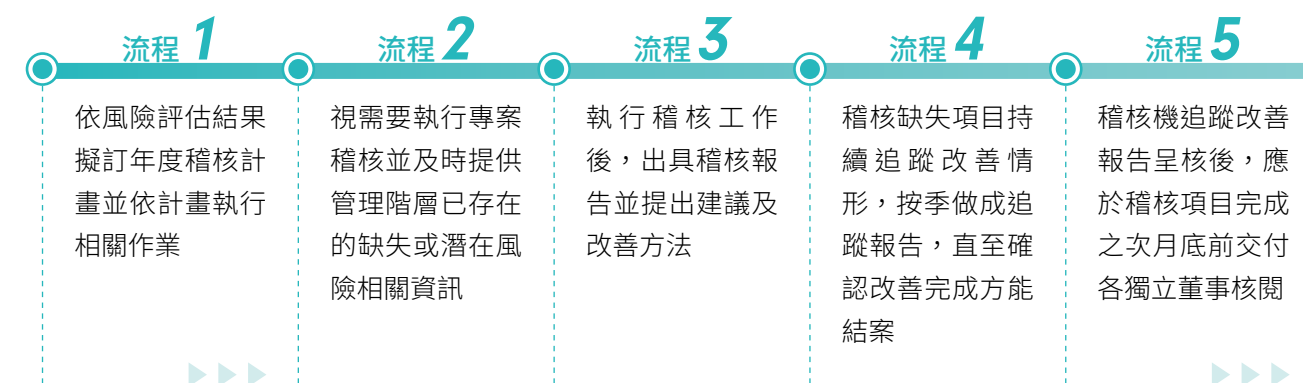
瀚宇博德具有完善的內部稽核制度，除稽核室隸屬於董事會之下以確保獨立屬性及客觀超然之立場外，並定期列席董事會報告，以及至少每季一次透過審計委員會與獨立董事就內稽結果及內控運作情形進行溝通報告，確實落實內部控制制度的有效性。

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。

2024 年稽核室依據循環別展開稽核工作，無發生重大異常缺失，13 項次要缺失除部分項目應待來年改善外，其餘均已完成複查追蹤改善結案。



稽核流程



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、ISO45001、ISO14064 及 ISO50001 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
 社會面	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 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」、「反托拉斯之違法行為準則」等規定，建構公司內部誠信文化	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 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 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、實體及線上課程、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	1. 2024 年度同仁內部完訓率達 100%，外部訓練則依循法規指派稽核與財會主管參與相關訓練，受訓時數達 96 小時 2. 2024 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）
	 經濟面		
 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、ISO 14064-1:2018 溫室氣體排放查證、ISO50001 能源管理系統等 2. 遵守環保、職安衛等法規及其他要求事項	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，期能採取有效的矯正方案及預防之措施 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	1. 2024 年度同仁內部完訓率達 100% 2. 2024 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

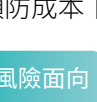
註：重大違法定義為遭主管機關裁罰金額達新台幣 100 萬元以上之違法情事。

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，全面落實日常管理並結合內控機制，以確保營運相關的各項作業風險能得到有效管控，進而提高決策有效性及提升企業永續經營之韌性。面對不確定的商業環境與外部挑戰，瀚宇博德能更從容應對，減少風險帶來的負面衝擊，進而確保企業的長期穩健發展。

風險鑑別及因應對策

針對經濟、環境、社會範疇的風險，評估其發生的可能性與對公司影響的嚴重性，在公司可承受之合理風險及預防成本下，擬定相應對的風險管理方案，透過 PDCA 滾動式檢視使運作更臻完善。

風險面向	風險類別	風險說明	權責單位	瀚宇博德因應措施
 社會面	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。
		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。		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。
 環境面	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。
				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。誤開信件的員工也會進行資安議題之調訓。
				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。
	資訊安全	病毒入侵風險	資訊單位	
		釣魚信件		
		數位智慧財產權外洩風險		
		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、ISO14064 溫室氣體盤查與 ISO50001 能源管理系統，每年自主盤查廠區溫室氣體排放量，並通過第三方查證，取得排放量查證聲明書；鑑別重大能源使用、建立能源績效指標及能源基線。 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		持續進行製程用水減量計畫，並增加回收水再利用，建立用水查核系統，以提升回收水量。 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 等相關法令及國際標準。 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。
		職場不法侵害風險		公司秉持高度道德行為標準、誠信原則，遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，維護工作平等及人格尊嚴，定期實施 ESG 教育訓練，以避免員工或其他外部利害關係人遭受不當或不公平待遇。
	商業道德	違反誠信風險	人資單位	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。 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。
		營業秘密保護	各單位	營業秘密保護是對股東、客戶、供應商與同仁的承諾。身為公司之一員，除應遵循公司治理、誠信經營與公平對待股東之原則外，更應嚴守誠信廉潔之政策與盡善良管理人之注意義務，以高度自律及審慎之態度執行職務。對於客戶與供應商之機密資訊均應保密，不得有損害其利益之不當行為。
	職業安全	職場災害風險	環安衛單位	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 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

追求最大投資報酬率

員工面

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

客戶面

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	2022 年營收	2023 年營收	2024 年營收
1	臻鼎	5,704	4,835	5,340
2	欣興	4,826	3,342	3,594
3	東山精密	3,262	3,270	3,412
4	深南電路	2,081	1,820	2,492
5	旗勝	2,591	2,479	2,485
6	迅達 TTM	2,495	2,233	2,443
7	華通	2,560	2,146	2,256
8	健鼎	2,218	1,919	2,050
9	滬士電	1,404	1,373	1,960
10	景旺	1,563	1,498	1,739
11	奧特斯	2,033	1,631	1,676
12	建滔	1,671	1,492	1,577
13	勝宏	1,153	1,120	1,493
14	SEMCO	750	1,315	1,492
15	名幸	1,160	1,250	1,297
16	瀚宇博德	1,605	1,380	1,297
17	BH Co	897	1218	1,284
18	揖斐電	1,933	1,450	1,242
19	金像電	1,101	964	1,208
20	永豐	1,738	1,489	1,123

註：資料來源為 2024 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，2024 年度各類型產品生產面積達 41,883KSF。
- 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設置生產基地，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標準，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、有害物質流程管理系統 (QC080000)，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，為客戶把關品質，並運用 PDCA 概念持續改善內部流程，發展以客戶為導向的品質管理系統，實踐品質目標。
- 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

- 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

長期計畫

- 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。

評核機制

- 合併財務數據

單位：新台幣仟元

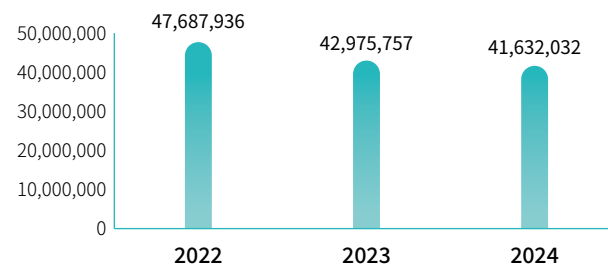
年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
每股盈餘 (EPS) 元 / 股	6.07 元	5.07 元	5.91 元
營業收入	47,687,936	42,975,757	41,632,032
營運成本	38,323,922	32,243,956	31,453,874
員工薪資與福利	8,128,097	7,857,987	8,390,635
支付資人款項 (銀行貸款、股東股利)	1,162,571	1,268,259	845,506
支付政府稅額	2,160,805	2,481,040	2,978,188
社區投資	10,016	2,960	5,260

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。

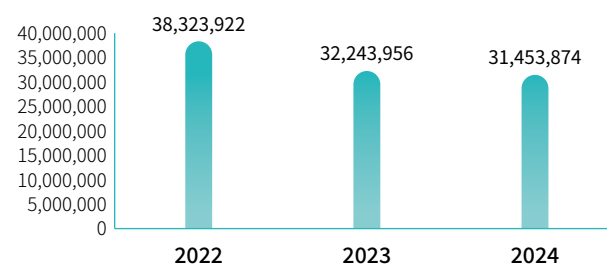
註 2：包含向慈善組織、非政府組織、研究單位 (與組織自身的商業研發無關) 的捐贈 / 支援社區基礎設施的資金，如：休閒設施 / 社會活動的直接成本，包括藝術和教育活動。

單位：新台幣仟元

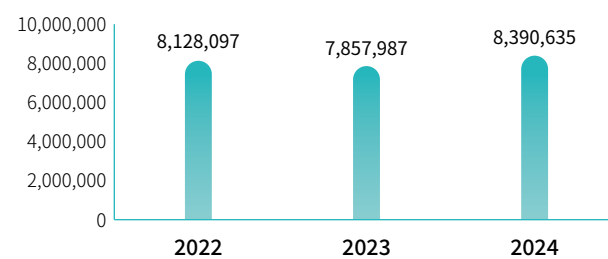
營業收入



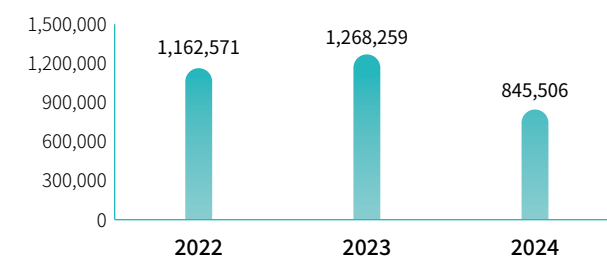
營運成本



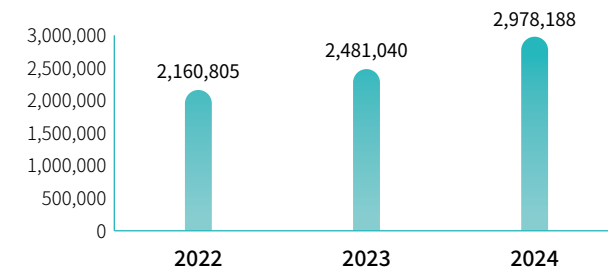
員工薪資與福利



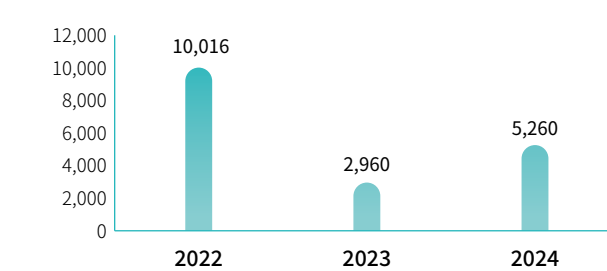
支付資人款項



支付政府稅額



社區投資



3.6 客戶關係

瀚宇博德身為印刷電路板的世界級供應商，客戶遍布世界各地，為成為值得客戶信賴的長期重要夥伴，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



具體行動

- 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，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。

- 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，包含產品品質、HSF 品質與服務、ESG/RBA 執行現況、技術、價格、交期等，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。

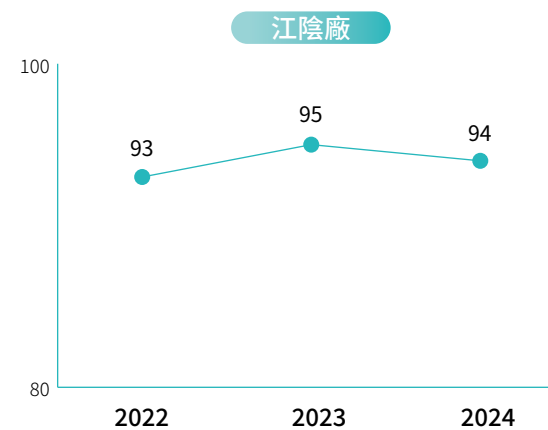
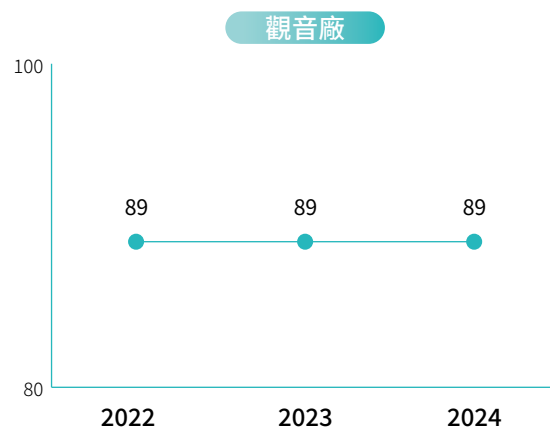
評核機制

● 客戶滿意度調查流程



● 客戶滿意度調查結果

廠別	觀音廠			江陰廠		
年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
客戶滿意度調查回收率	95.0%	95.0%	95%	100.0%	100.0%	100.0%
客戶滿意度平均分數	89	89	89	93	95	94



● 2024 年實際績效

ESG/RBA 稽核重大缺失件數：0 件
客退 HSF 不符發生件數：0 件
客戶隱私違規件數：0 件

3.7 資訊安全及隱私管理

為保障客戶知識財產權、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

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。

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



強化人員認知

辦理資訊安全教育訓練，強化員工資訊安全之意識與對相關責任之認知



避免資料外洩

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



落實日常維運

定期進行內部與外部稽核，確保相關作業皆能確實落實



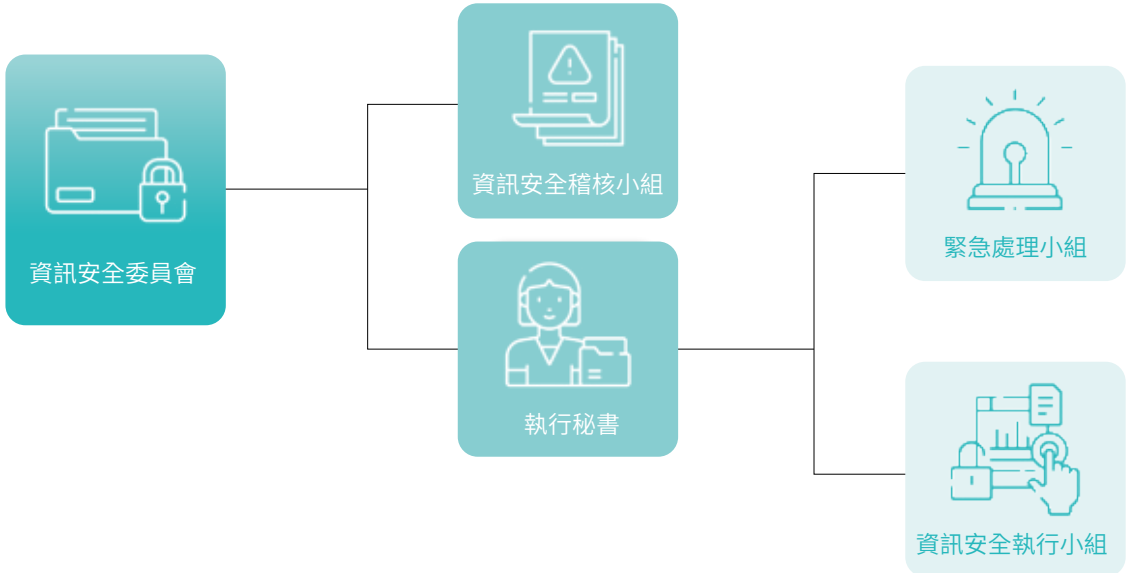
確保服務可用

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制度之執行情形	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

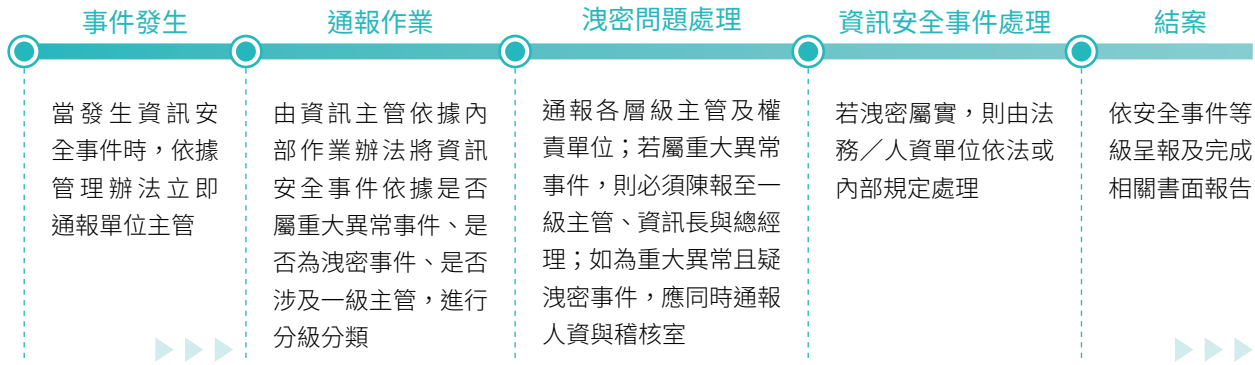
● 定期召開「ISMS 管理審查會議」：

為提升資訊安全管理，資訊安全委員會定期召開「ISMS 管理審查會議」，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。

● 強化資安防護與建立聯防機制：

1. 持續培訓優質資安人才，每年度定期公告宣導資安政策及安排資安相關教育訓練，2024 年度共計 1,011 人次員工完成線上資安課程。
2. 2024 年 9 月已開始導入資安 MDR 系統：託管式偵測與回應資安服務系統，目前全廠電腦設備佈署率已達到 95% 以上，全天候監控企業的網路、端點（如電腦、伺服器），並主動偵測、分析及回應資安威脅。
3. 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，強化人員的應變處理能力，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〈資通安全管理辦法〉，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。

● 資安事件通報流程



評核機制

近三年資安事件管理情形：未發生產品或服務違反法律而遭受鉅額罰款的制裁處份；亦無因侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料而遭顧客投訴情事。

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
違反資安 / 網路安全事件總數	0	0	0
違反資安 / 網路安全事件相關罰款總額	0	0	0
監管機關投訴件數	0	0	0
受資安事件所影響客戶總數 (包含侵犯客戶隱私、資訊洩露、失竊或遺失客戶資料)	0	0	0

● 2024 年資安績效：

復原演練

- 完成每年一次災難復原演練
- 定期備份資料確保營運持續

資安健檢

- 完成3次資安健檢，持續提升網路、資訊系統及個人電腦安全防护
- 進行2次社交工程演練

資安訓練

- 執行3堂線上資安認知教育訓練並由集團進行ISMS相關輔導訓練
- 資安宣導教育訓練達841人次，訓練總時數達2,523小時
- 社交攻擊教育訓練達170人次，訓練總時數達170小時

資安宣導

- 全公司資安措施宣導11次
- 釣魚郵件事件通知2次

chapter 永續環境

4

4.1 氣候變遷	46
4.1.1 氣候變遷所產生之財務影響及機會	46
4.2 水資源與廢汙水管理	47
4.3 廢棄物管理	51
4.4 節能減排	54
4.5 永續供應鏈管理	59
4.6 綠色產品管理	63

>>>

因應全球環保變化 (如 HSPM、RoHS、REACH)，各國環保意識抬頭，環保法規益趨嚴謹，對於高耗能、高污染、高排放的企業將實施嚴格的管控。尤其，印刷電路板製造業具有高耗水及高化學物質濃度的特性，加上先進製程的演進，日趨複雜的製程導致總體用電量持續攀升，氣候變遷已成為全球最大的環境挑戰。瀚宇博德身為全球印刷電路板行業領先企業，我們深知氣候變遷帶來的風險與潛在危機，以及綠色環保對於企業永續發展的重要性。

近年來我們不僅加強相關材料的研究與製程技術的改變，廣泛使用低碳材料及尋求減碳製程技術外，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；觀音廠及江陰廠皆已取得 ISO 14001 證書並定期依照最新 ISO14064 標準進行溫室氣體排放量盤查，並取得證書；2024 觀音廠亦完成 ISO 50001 導入與取證，往後將按照 PDCA 持續改進架構運行此能源管理系統。同時投入大量的環保設施，將綠色管理、節能計畫融入企業經營裡，為減碳生活做努力、為環境善盡社會責任。同時注重同仁對於環保、節能法規的認知，強化各項專業實務訓練，以達到環境保護及永續發展的成效。



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
- 落實環保及職安衛理念，提升員工相關知能
- 推動能資源節約並實施管控及減量，能資源使用合理化，自願進行溫室氣體盤查

承諾

- 對環境管理系統的有效性負有絕對責任
- 確保環境管理系統的要求已整合到本公司的營運流程
- 對內外溝通有效的環境管理和符合系統要求的重要性
- 確保環境管理系統持續改善並實現其預期成果

目標

- 增設廢水處理設備，降低放流水的重金屬排放值
- 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
- 評估增設電漿洗滌塔處理設備，降低四氟化碳所造成的溫室氣體排放
- 持續進行碳盤認證，監控不必要能源消耗
- 持續發展再生能源項目，致力提高綠色電力使用比例
- 強化綠色供應鏈，推動供應商風險評估，提升整體供應鏈綠色價值

4.1 氣候變遷

2024 年聯合國氣候變化大會 (COP29) 以「團結一致，建立綠色世界」為願景，激勵我們持續推動環境保護政策，在綠能產品開發與供應商管理等方面採取多項措施。瀚宇博德嚴格遵守環境保護法規，致力於製程與技術提升，進而減少能資源耗用；落實在地採購政策，並對供應商進行評鑑，從經濟、環境與社會三大面向進行綜合評估。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。公司在持續成長的同時，秉持經營使命結合政府要求，推動各項節能減碳計畫，為淨零目標貢獻一己之力。

4.1.1 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，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)，鑑別出相關風險與機會，並將氣候變遷風險考量納入風險管理架構中，以利長期追蹤治理成果。

針對各種氣候變遷風險制定因應對策如下：

氣候變遷風險	發生可能性	衝擊程度	潛在財務衝擊影響	機會	因應措施 / 行動計畫
國際環保標準提高	高	中	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。
碳排放、碳稅	高	高	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
材料上漲	高	高	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
限電生產	高	高	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
增加耗水費	高	高	單月總用水量逾九千立方公尺，超過部分，以每立方公尺加徵 3 元	評估廢水回用機會與可行性 推動設備待機省水功能	訂定製程用水目標，降低製程用水量、提高用水回收率
能源來源	高	高	減碳設施的成本投入	配合政府政策及國際趨勢，觸及異業合作	發展再生能源利用，以滿足減碳趨勢
極端氣候	中	中	廠房設施受損，造成產能下降或中斷、供應鏈中斷	建立完善的排水及儲水設施 建立原物料備用來源	改善廠區的排水及儲水設施 建立原物料備用來源，穩定供應

4.2 水資源與廢汙水管理

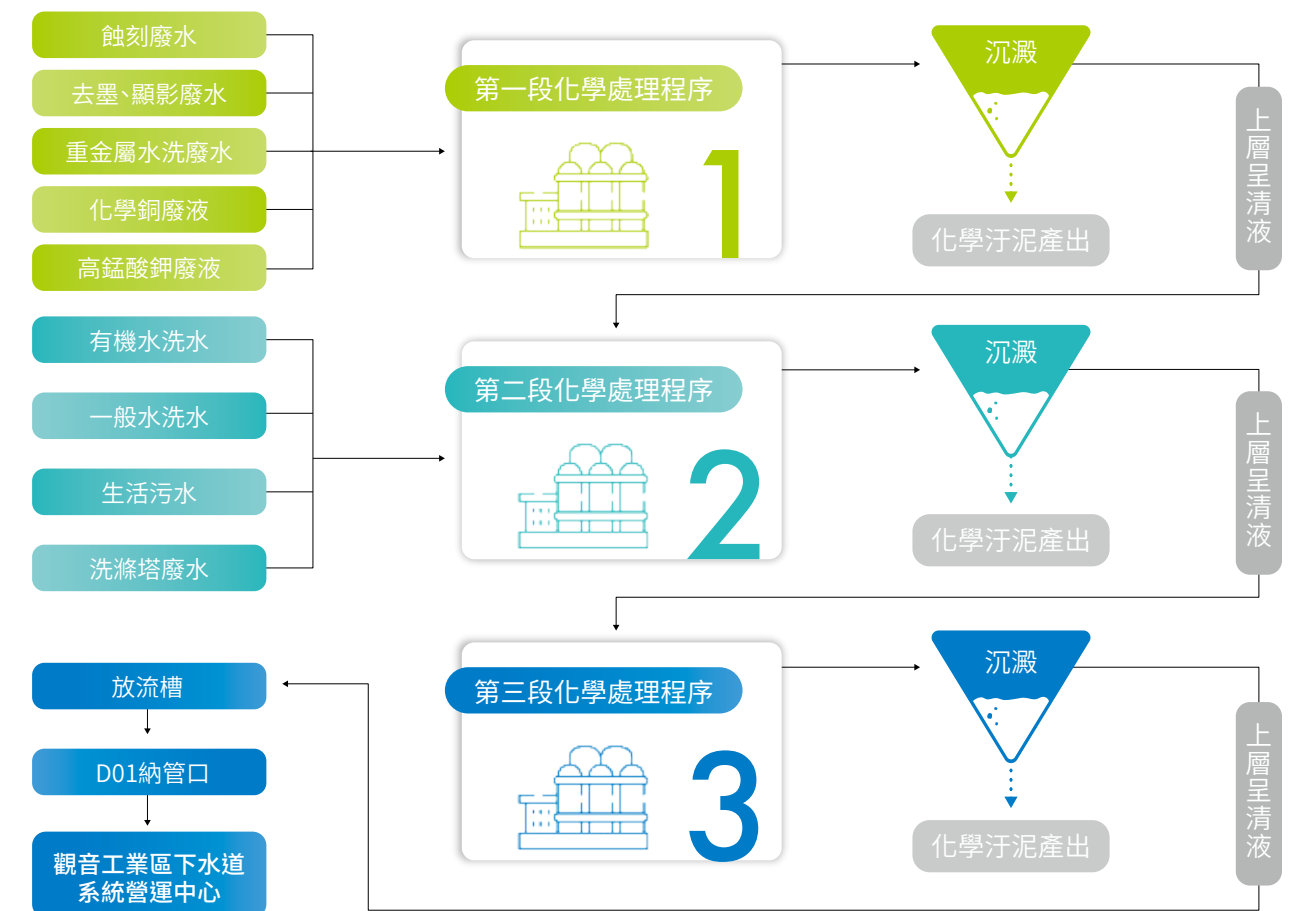
近年受全球氣候變遷影響，水資源的開發與分配成了各國重要課題，水資源管理、節水與缺水緊急應變也成了企業風險管理與災害調適極為重要的一部分。加上印刷電路板產業特性，水源與水量是持續營運的重要關鍵之一，為有效管理水資源使用與降低環境生態影響，並持續強化水資源使用效率，瀚宇博德落實 ISO14001 對水資源的管理，除改善設施設備外，亦於公司內部倡導改變用水行為，藉以提升節約用水的效率，朝向用水零浪費的永續目標邁進。同時訂定嚴謹的廢水排放標準並遵循且符合當地之法規要求「印刷電路板製造業放流水水質標準」，例如：化學需氧量內控標準 108ppm、法規標準 120ppm，銅內控標準 1.2ppm、法規標準 1.5ppm。目前觀音廠及江陰廠之排放水質，皆遠低於當地法規之核可標準。

取水來源及廢汙水排放

觀音廠製程用水與生活取水皆來自於石門水庫，位於桃園市境內淡水河最大支流大漢溪上，取水量對水源無重大生態影響。工廠位於工業區內，故無獨立設置相關設備，廢水皆須納管至觀音工業區廢水處理廠處理，排放先以化學混凝方式進行前處理後，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，生產廢水與生活污水必須分管分流，除了定期執行放流水口採樣檢測外，也定期委外第三方公正實驗機構進行廢水水質檢測，確保水質符合當地放流水標準，對生態環境無顯著衝擊方可排放。江陰廠製程用水與生活取水皆來自於長江，取水量對水源無重大生態影響。為因應環保政策，委託江蘇省環保集團設計方案並施工。該項目於 2022 年初開工建設，同年底安裝完成並試運行。主要分為：1. 三效蒸發（處理全廠收集廢水）2. 生物處理 3. 含鎳處理。以符合法規管理放流水之重金屬含量，確保廢水運作更穩定。2024 年度並無重大洩漏或溢流事件發生。

廢汙水排放

- 觀音廠廢水處理流程



● 污水處理廠操作單元 & 流向標示

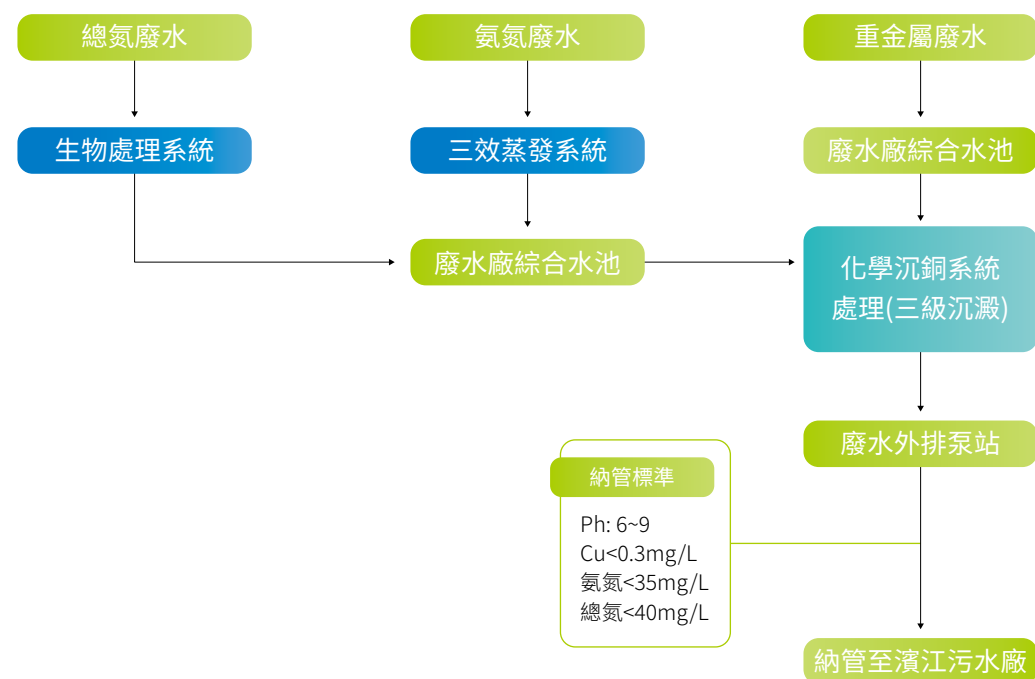
廢水操作處理單元



廢水流向標識



● 江陰廠廢水處理流程



1. 三效蒸發 (處理全廠收集廢水)：

三效蒸發是將預處理後的高濃度廢水進行利用蒸汽進行加熱，濃縮、冷卻結晶，運用鹽溶解度隨溫度變化關係不同而分步析出，從而達到固液分離的目的。三效蒸發設計利用二次蒸汽持續循環加熱，使熱能充分利用達到節能降耗目的，同時減少高有機廢水委外處理費用。



2. 生物處理：

生物處理主要處理剝錫剝掛等含硝酸根之水洗水，先進行 2 級氧化沉澱去除重金屬后，再經過缺氧 + 好氧 + MRB 膜處理後，去除廢水中的總氮量。



3. 含鎳處理：

車間含鎳廢水通過專管收集至含鎳接受桶，由提升泵通過 2 級氧化沉澱，再經過 SMCR 膜和樹脂吸附後，使總鎳含量達標後排放。

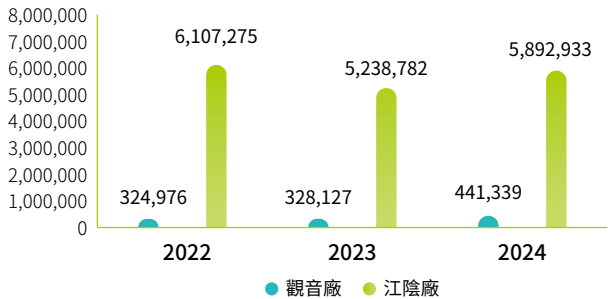


歷年用水及廢水排放量

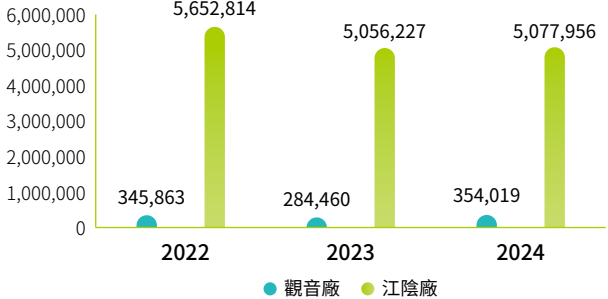
單位：公噸

廠別	觀音廠			江陰廠		
年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
歷年用水量	324,976	328,127	441,339	6,107,275	5,238,782	5,892,933
歷年廢水排放量	345,863	284,460	354,019	5,652,814	5,056,227	5,077,956

歷年用水量



歷年廢水排放量



2024 年度放流水檢測數據

項目	氫離子濃度	懸浮固體	化學需氧量	銅離子	鎳離子
	pH	SS	COD	Cu Ni	Ni
單位	-	mg/L	mg/L	mg/L	mg/L
觀音廠	7.8	10.2	93.4	0.04	0.06
江陰廠	7.5	7.5	143	0.11	0.11

2024 年度水資源調度措施

水情燈號			政府措施	應變方式
正常	●	水情正常	穩定供應	管理每日用水量，凡有超用，必提出檢討
稍緊	●	水情稍緊	農業休耕	縮減非生產必要用水
1	●	第一階段	特定時段減壓供水	調節大量用水時段
2	●	第二階段	工業用水減量供應	縮減非生產瓶頸用水
3	●	第三階段	分區定時停止供水	調集水車、調節大量用水時段、縮減非必要用水

註：此為觀音廠應變措施；江陰廠未受到政府水資源管制要求。

2024 年度節水措施

單位：噸 / 噸 CO₂e

類別	執行內容	觀音廠		江陰廠	
		節水量	節約碳排放量	節水量	節約碳排放量
製程改造	改善生產流程並提高用水效率，降低無效水資源耗用	22,067	4,568	80,080	102
設備更新	設置冷卻水塔活水氣及水質檢測器	3,400	704	19,600	25
員工行為改變	隨手關水	971	201	2,500	3
其他	水龍頭增設節水噴頭	971	201	181,029	231

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。由於印刷電路板在製造過程中會產生固體廢棄物及高濃度廢液，如果無法妥善處理，將對環境產生危害。因此，我們高度重視廠內外之廢棄物管理體系運作、廢棄物貯存、清運及處置，嚴密防範污染及危害的情事發生；特別在廢棄物管理上，均篩選及委託合格廠商處理，設置嚴格廠商審查及稽核機制。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。

管理標準	減量策略	處置管理
- 國際管理標準 - 政府法令規範 - 客戶準則要求	- 源頭減量 (製程優化減少廢棄物總量) - 導入循環經濟	- 委託合格廠商處理 - 定期追蹤實地稽核

事業廢棄物管理

瀚宇博德所產生的廢棄物皆依法分類為一般及有害兩大類，依循 ISO 14001 管理程序設置專責

管理單位，有效掌握廢棄物來源產出量，篩選合格供應商進行妥善處理，定期稽核供應商，確認是否依廢棄物清理法規進行清運。

廠商篩選機制，須經環保機關許可並經公司內部採購單位及環保單位依據公司規模 / 聲譽、許可文件、違規紀錄、現場設施、廢棄物貯存區、消防安全等，遴選出優質廠商，經簽定廢棄物處理合約後，進行委外廢棄物清運、處理與流向管理。對於廢棄物流向管理，公司訂有稽核機制定期書面查核已簽約的廠商，每個月亦會實地拜訪抽查，從三大面向 (環保、消防、職業安全) 來進行稽核並紀錄，來確保產出廢棄物由清除經處理至最終處置，皆符合環保法規之規定。

● 一般事業廢棄物貯存場所



觀音廠



江陰廠

● 有害事業廢棄物貯存場所



觀音廠



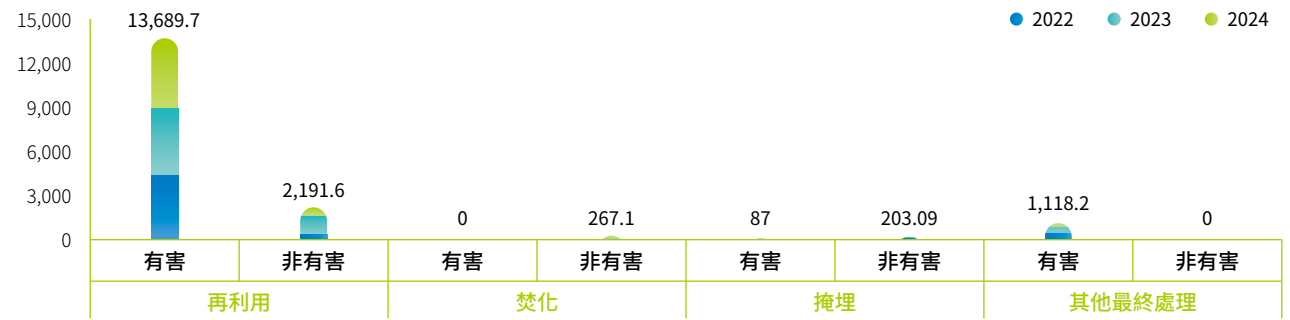
江陰廠

歷年廢棄物產量及處理方式

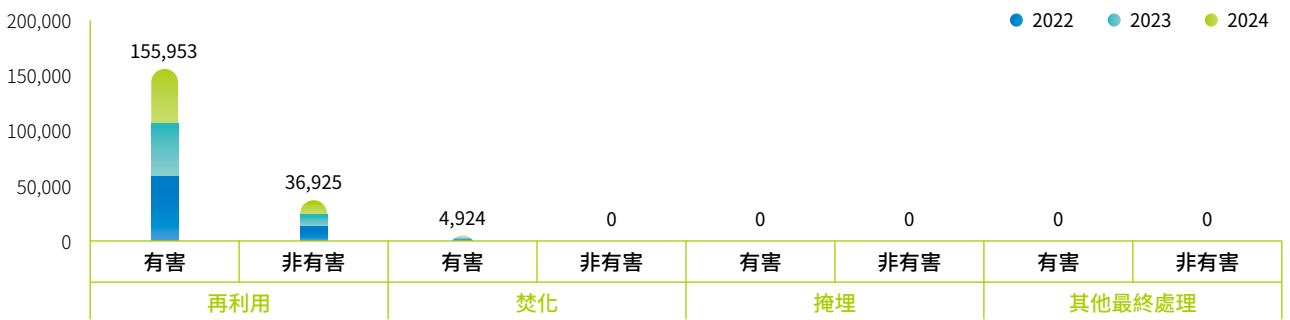
單位：公噸

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
觀音廠	2022 年度	4,366.5	376.8	0.0	49.1	50.6	148.1	459.6	0.0
	2023 年度	4,522.5	1,239.7	0.0	37.2	36.4	0.1	424.9	0.0
	2024 年度	4,800.7	575.1	0.0	180.8	0.0	54.89	233.7	0.0
江陰廠	2022 年度	58,049	12,864	2,263	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2023 年度	48,741	11,350	1,026	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2024 年度	49,163	12,711	1,635	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

● 觀音廠



● 江陰廠



廢棄物產出強度及再利用率

瀚宇博德持續進行源頭減量與廠內廢棄物回收再利用，將廢棄物進行減量化、無害化、資源化等處理之，實現資源的有效循環利用。

廠別	觀音廠			江陰廠		
年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
廢棄物產出強度	2.89kg/SF	3.78kg/SF	3.32 kg/SF	1.26 kg/SF	1.31 kg/SF	1.30 kg/SF
廢棄物再利用率	87.0%	92.0%	92.0%	96.4%	98.1%	97.4%

註：產出強度計算公式 = 廢棄物產出重量 kg/ 產品生產面積 SF
再利用率計算公式 = 再利用廢棄物 / 廢棄物總量

觀音廠廢棄物處置

一級類別	二級類別	廢棄物分類	清運量 (公噸)	比重 (%)	資源化處置 (公噸)	比重 (%)	非資源化處置 (公噸)
事業 廢棄物清運量	一般事業 廢棄物	其它資源類	180.7	17	180.7	19.2	0
		其它金屬類	18.6	1.7	18.6	2	0
		其它非資源類	242.6	22.7	242.6	25.7	0
		廢木材類	41.5	3.8	41.5	4.4	0
		廢紙類	459	43	459	48.7	0
		廢塑膠類	126	11.8	0	0	126
		貴重金屬類	0.04	0.0037	0.04	0.004	0
		小計	1,068.44	100	942.44	100	126
	有害事業 廢棄物	報廢板 / 邊角料類	145.25	4.7	145.25	5.1	0
		其它資源類	1,239.2	40.3	1,239.2	43.6	0
		其它非資源類	233.7	7.6	0	0	233.7
		銅資源類	1,460	47.4	1,460	51.3	0
		貴重金屬類	0	0	0	0	0
		小計	3,078.15	100	2,844.45	100	233.7
廠內再利用	蝕刻液	0	1,956.3	38.8	1,956.3	40.75	
總計		5,034.45		4,800.75			

江陰廠廢棄物處置

一級類別	二級類別	廢棄物分類	清運量 (公噸)	比重 (%)	資源化處置 (公噸)	比重 (%)	非資源化處置 (公噸)
事業 廢棄物清運量	一般事業 廢棄物	其它資源類	1,559	12.26	1,559	12.26	0
		其它金屬類	1,458.17	11.47	1,458.17	11.47	0
		其它非資源類	0	0.00	0	0.00	0
		廢木材類	4,738	37.28	4,738	37.28	0
		廢紙類	2,598	20.44	2,598	20.44	0
		廢塑膠類	987	7.77	987	7.77	0
		貴重金屬類	1,369.99	10.78	1,369.99	10.78	0
		小計	12,710.94	100.00	12,710.94	100.00	0
	有害事業 廢棄物	報廢板 / 邊角料類	3,304.46	7.76	3,304.46	8.07	0
		其它資源類	1,974.27	4.64	1,974.27	4.82	0
		其它非資源類	1,634.70	3.84	0	0.00	1,634.70
		銅資源類	35,676.49	83.76	35,676.49	87.11	0
		貴重金屬類	2.27	0.01	2.27	0.01	0
		小計	42,592.18	100.00	40,957.48	100.00	1,634.70
廠內再利用	蝕刻液	0	8,205.67	15.89	8,205.67	16.69	
總計		51,628.67		49,163.15			

4.4 節能減排

為因應未來的能源風險，瀚宇博德持續落實以減少電力耗用為主的能源減量計畫，降低生產過程中的電力能源消耗，亦積極展開節能與節電行動，由廠務公用設備及生產製程共同推動節能減碳。2024 年觀音廠導入 ISO50001 能源管理系統並取得認證及運行，建立能源績效指標與能源基線等量測及監督能源的使用機制，以管理未來能源供應的相關風險，找出可以改善整體績效表現之處，減少能源消耗及降低碳排放量，達到全球持續減碳目標。

能源使用情況

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。

歷年能源使用情況

分類	能源種類	單位	觀音廠		江陰廠	
			2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度
非再生能源	外購電力	千度 (MWh)	35,364.19	39,812.80	397,477.14	407,986.89
	汽油	公升 (L)	10,285.58	11,959.34	100,883.08	84,847.17
	柴油	公升 (L)	8,452.28	9,920.03	89,637.87	77,451.69
	天然氣	立方公尺 (m3)	269,244	286,764	2,388,243	2,442,003
	外購蒸氣	公噸	/	/	102,503	103,353
	外購熱力	千兆焦耳 (GJ)	/	/	/	/
再生能源	太陽能發電	千度 (MWh)	/	320	/	/
	外購電力 (綠電)	千度 (MWh)	/	/	11,949.68	19,015.11

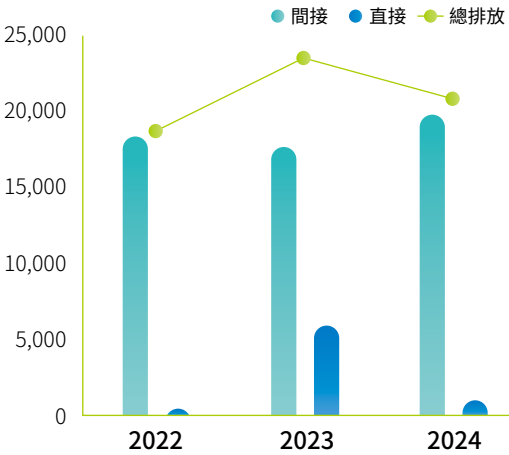
溫室氣體排放

因應國際減碳趨勢，瀚宇博德每年依循 ISO 14064-1：2018 規範，自主展開溫室氣體盤查，並配合金管會永續發展路徑圖，將廠內溫室氣體盤查執行狀況，定期每季向董事會報告氣候變遷的推動計畫與運作成果，進行監督治理。持續推動節能減碳改善措施：新增設四氟化碳的處理設備，以達到電鍍製程中所產生的二氧化碳排放，同時減緩因公司營運排放之溫室氣體所造成的環境衝擊。觀音廠在 2024 年度的溫室氣體排放量較 2023 年降低比例為 11.4%；江陰廠降低比例為 1.5%。

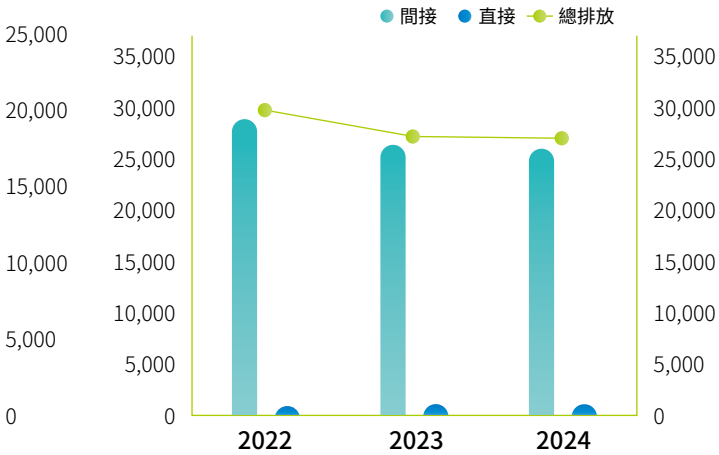
溫室氣體排放類別		盤查與驗證概況									
		溫室氣體排放量 (ton-CO ₂ e)								不確定性 評估	
		觀音廠				江陰廠					
		子類別	比例	總類別	比例	子類別	比例	總類別	比例		
		排放量	(%)	排放量	(%)	排放量	(%)	排放量	(%)		
類別 1： 直接 GHG 排放與 移除	1.1 固定式燃燒	542.6297	2.59%	1,057.6097	5.0%	5,345.24	1.24%	10,530.48	2.45%	7	2
	1.2 移動式燃燒	54.4423	0.26%			404.88	0.09%				
	1.3 工業製程	349.3487	1.67%			685.08	0.16%				
	1.4 人為系統逸 散排放	111.1890	0.53%			4,095.28	0.95%				
類別 2： 輸入能源之間接 GHG 排放	2.1 輸入電力的 間接排放	19,856.8067	94.76%	19,856.8067	94.76%	229,129.27	53.34%	229,129.27	53.34%	3	1
類別 3： 運輸造成之間接 排放	3.5 商務旅行	40.7650	0.19%	40.7650	0.19%	16.77	0.004%	16.77	0.004%	4	2
總生質排放量總計 (ton-CO ₂ e/year)						0					
溫室氣體排放量 (ton-CO ₂ e/year)						260,631.7014					

● 溫室氣體排放量

觀音廠



江陰廠



間接排放源：

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

直接排放源：

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
8. 電鍍製程所使用之四氟化碳

● 溫室氣體盤查與確信情形

溫室氣體盤查範圍包括範疇一的直接溫室氣體排放與範疇二能源間接溫室氣體排放之定性與定量盤查，為鑑別出對於氣候變遷減緩的關鍵因子，瀚宇博德自 2024 年起採用 ISO 14064-1：2018 規範進行範疇三類別的盤點與揭露，同時將碳管理擴及至供應鏈夥伴，與上下游共同攜手減少溫室氣體排放。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定揭露資料涵蓋範圍，母公司個體應自 2024 年揭露確信情形，觀音廠最近兩年度溫室氣體盤查及確信情形說明如下：

	觀音廠			
	2023 年度		2024 年度	
	排放量	密集度	排放量	密集度
範疇一	5,953	0.814	1,058	0.146
範疇二	17,683	2.419	19,857	2.736
範疇三	15	0.002	41	0.006
佔盤查數據百分比	100%		100%	
確信機構	BSI		ARES	
確信情形說明	無保留意見		無保留意見	

註：排放量單位為 (噸 CO₂e)；密集度 = 排放量 / 觀音廠營業收入 (百萬新台幣)

具體行動

本公司依循節約能源及資源，能資源使用合理化及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等政策，落實溫室氣體、自來水及廢棄物管理等措施，自 2024 年起以每年削減上述溫室氣體排放量、自來水使用量及廢棄物產出量 1% 以上做為減量目標，透過節電、節水及包材循環再利用等措施達成減量目標，為環境永續發展盡一己之力。

項目 / 廠區	觀音廠			江陰廠		
減量目標設定	溫室氣體 (單位 :ton/CO ₂ e)	自來水 (單位 :ton)	廢棄物 (單位 :ton)	溫室氣體 (單位 :ton/CO ₂ e)	自來水 (單位 :ton/SF)	廢棄物 (單位 :ton/SF)
基準年	2023 年 23,650.5051	2024 年 441,339	2024 年 6509.21	2022 年 299,123	2024 年 0.0434	2024 年 1.30
減量目標	1%	1%	1%	3%	1%	1%

● 節能減碳措施

2024 年瀚宇博德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，從「設備更新」著手執行節電措施，提高能源效率，有效節約用電及減少溫室氣體排放。例如：將冷卻水塔 20 hp 幫浦加裝變頻器，操作頻率固定為 45 Hz，經量測電流從改善前 24.09 A 降至改善後 14.99，進而可減省電量 51,747 kWh/ 年並達到減碳 25.56 噸 CO₂/ 年。2025 年預計將汰換冰水機、中央冰水系統節能改善、冰水系統取消二次泵，建設太陽能光伏項目，預計年節電量可達 1,295 萬 KWH、減碳 6,949 噸。

廠區	節能項目	節約用電量 (萬 KWH/ 年)	減少溫室氣體排放 (噸 CO ₂ e/ 年)	照片
觀音廠	壓合冷卻水塔幫浦增加變頻器	5.4	26.96	
	防焊預冷空調箱增加變頻器	3.1	15.45	
	防焊及外層放板區預冷空調箱增加變頻器	2.1	10.67	
	新增電漿洗滌塔去除四氯化碳	-	6,625.4	
江陰廠	龍門線汰換 VCP 線	459	2,463	
	普通曝光機汰換 LDI	96	515	
	曝光機 UV 燈管改 LED	662.6	3,556	
	黃光燈管改 LED	61.7	331	
合計		1,289.9	13,543.48	

● 2025 年節能減碳計畫

項目名稱	具體節能說明	預計年節電量 (KWH)	預計年減碳 (噸 CO ₂)	進度說明
汰換冰水機	淘汰高耗能舊冰機，新增低能耗冰機	900,000	483	預計 2025 年第 2 季度完成
中央冰水系統 節能改善	1. 水泵 / 水塔風扇安裝變頻器 2. 透過新增的中央冰水智慧控制系統分析，並結合系統理想溫度計算出最佳運轉工況，實時調整水泵 / 風扇頻率，進而控制水泵 / 風扇轉速，達到節電 3. 在空調箱冰水回水管安裝電動閥及空調區域安裝溫濕度探頭，通過 PLC 控制電動閥開啟度自動調整室	1,850,000	993	預計 2025 年第 3 季度完成
三廠冰水系統 取消二次泵	原冰水採用一二次泵，改為一次泵供水，取消二次泵，降低馬達總功率，節約用電	1,200,000	644	預計 2025 年底前完成
太陽能發電	安裝太陽能發電約 8.93MW，年發電約 900 萬 KWH	9,000,000	4,829	預計 2025 年第 3 季度完成
合計		12,950,000	6,949	

評核機制

2024 年度無發生重大違反環境法令事件 (罰金超過新台幣 100 萬)。

綠色投資

瀚宇博德正積極實踐綠色製造和 RE100 永續經營的承諾。為此，公司於 2023 年投資博德新能股份有限公司（以下簡稱博德新能），以永續發展、淨零碳排、綠色再生能源為核心價值。目標是透過有計畫的再生能源投資、開發、建置與運維，並透過綠色交易平台進行評估採購，實現低碳和能源轉型。此外，博德新能也規劃建置大型及小型儲能設備，以提升電網韌性和安全性，全面啟動綠色轉型，最終達成 RE100 企業願景，實現全面的綠色製造永續發展。博德新能在推動綠色能源方面已取得顯著進展：

- 太陽能光電案場建置：
太陽能光電案場建置：博德新能於 2024 年起在瀚宇博德廠區屋頂建置 311.22 KW 的太陽能光電案場，預計每年可產生 320,032 度綠電，相當於年減碳量 135 噸，同時可使樓層平均室溫下降 2 至 3℃。
 - 大規模太陽能專案：
截至 2024 年，博德新能已完成建置 2 MW 的太陽能案場。預計至 2025 年陸續完成 2.5 MW 的太陽能案場。這些專案預計每年將產生平均 4,619,556 度綠電，相當於年減碳量 1,958.69 噸，這等同於種植 4,197 棵樹 (約 130.57 公頃的林地)。
- 長期減碳效益：
預計 20 年內的總減碳量將達到 422,732.53 噸，相當於 1,092 座大安森林公園的碳吸收量。
 - 綠色憑證：
平均每年可產生 4,620 張綠色憑證。
 - 未來展望：
博德新能將持續分階段進行 5 至 10 MW 再生能源的評估、投資與開發，加速綠色能源的成長，以期更快地實現企業 RE100 和全面綠色製造的永續願景。

4.5 永續供應鏈管理

生命週期概念中供應鏈在環境管理上是不可忽視的一塊，瀚宇博德供應商主要包含原物料、設備、工程、廢棄物處理、駐廠廠商 (如保全)、人力資源仲介及陸海空運承攬商等七大類，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，協助與輔導供應商建置永續經營的風險管理機制並持續改善，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	落實在地採購	重視環境議題	衝突礦產不妥協
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	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	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	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，與前一年度相比供應鏈並無重大改變。瀚宇博德遵循客戶要求並致力於 ESG 管理系統的改善與精進，目前合作的供應商並無實際或潛在的負面環境衝擊及無任何對於產品相關客訴事件，近年亦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。

供應商承諾書簽署率：

單位：％

廠區 / 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
觀音廠	100%	100%	100%
江陰廠	100%	100%	100%

● 在地採購

瀚宇博德秉持企業永續原則，期望帶動整體供應鏈的永續發展，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，同時增加國內就業機會。

在地採購金額百分比：

單位：％

廠區 / 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
觀音廠	98.0%	99.0%	99.0%
江陰廠	96.9%	98.1%	97.1%



● 衝突礦產管理

已對所生產產品中金 (Au)、錫 (Sn)、鉭 (Ta)、鎢 (W) 和鈷 (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指南盡職調查負責任的礦產供應鏈 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)，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) 和鈷 (Co) 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，以實際行動履行承諾。

● 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)。 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。	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. 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。

評核機制

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。

● 供應商永續評估

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。

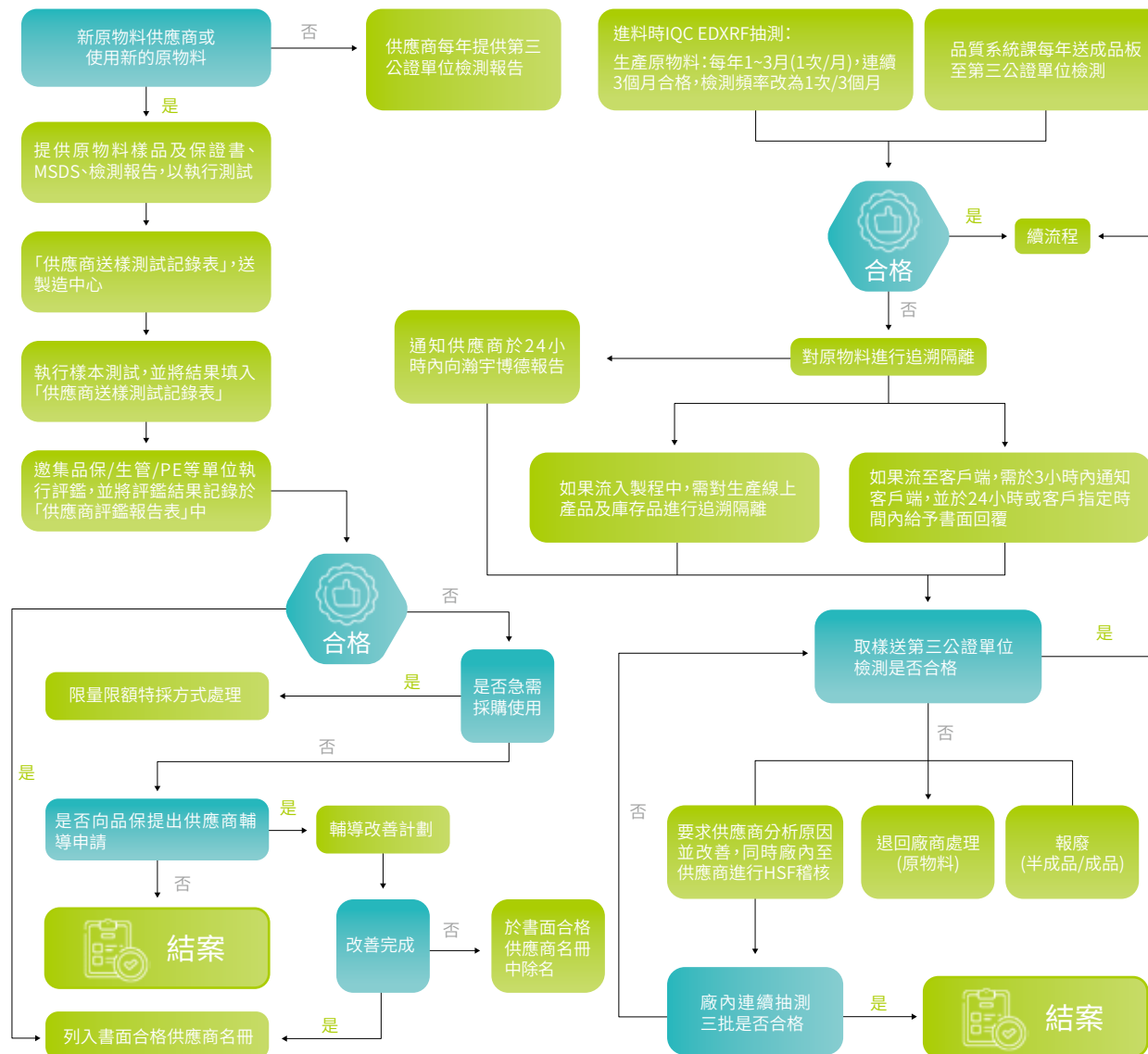
● 供應商鑑別與風險評估

因應供應商永續管理，我們採用 RBA 行為準則制定「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，對供應鏈的勞工人權、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。依據供應商類別要求所有供應商簽署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、安全衛生法令遵循 ● 勞動人權 ● 員工健康與安全 ● 衝突礦產管理

供應商類別	原物料	環保、工程、設備	人力仲介	其他廠商
環境衝擊風險	● 溫室氣體排放盤查 ● 未取得營運所需之各項污染排放許可證 ● 未訂定環境保護法規鑑別程序 ● 未依相關環保法規進行操作	無	無	
健康安全風險	● 未訂定健康安全法規鑑別程序 ● 工作現場未依法配戴防護用具 ● 工作環境有對人體危害的因子	無	無	
勞動人權風險	● 未依法取得相關工作許可證 ● 涉及就業歧視，未建立申訴制度及身分保護 ● 違反勞工法規、加班工時、休假規定	● 未制定禁止強迫勞動、禁用童工 ● 有違反勞動或道德法規遭裁罰 ● 未建立無衝突礦產政策		

● 供應商評鑑流程



● 供應商稽核

瀚宇博德為加強供應鏈永續性風險，以逐步強化整體供應鏈的永續性績效，近年陸續展開供應商實地稽核，每年針對重要供應商進行實地與文件稽核抽查，年度供應商稽核依據交易量、品質狀況，排定主要供應商進行文件審核與實地現場稽核，分數公佈給相關單位，作為使用參考。供應商合格標準須達 80 分，未滿 80 分者將建議採購單位減少該供應商的採購量；並依實際需求進行供應商現場稽核。2024 年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，與供應商共同推動 ESG 工作，同步邁向永續發展。

年度供應商稽核：

廠區 / 年度	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	稽核數	合格率	稽核數	合格率	稽核數	合格率
觀音廠	70	100%	80	100%	95	100%
江陰廠	85	100%	100	100%	102	100%

4.6 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，推行綠色產品管理，訂定綠色產品環境品質管制辦法，整合製造、研發、品質系統、採購等部門，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



承諾

遵守綠色法規，滿足客戶要求。

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」會簽相關單位並發行，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。



● 產品標示：

瀚宇博德根據客戶提供的材料、電子組件、設計數據等資訊，按照公司嚴格的生產管制流程，客製化符合客戶要求之印刷電路板；出貨時，向客戶提供物料名、成分、出貨報告 (符合 RoHS、REACH、HSF 等項目) 及安規資料供客戶識別。2024 年度公司全面依產品實際檢測結果及客戶要求進行明確之標示，成為客戶信賴的合作夥伴。

瀚宇博德綠色產品及品質標準認證項目

廠區 / 項目	觀音廠	江陰廠
RoHS2.0	✓	✓
REACH	✓	✓
IATF	✓	✓
ISO 9001	✓	✓
QC 080000	✓	✓
ISO 50001	✓	✓

有害物質管理

項目	執行措施
源頭管理	- 建立化學品管制清單，定期更新化學物質名單 - 要求供應商提供第三公證單位檢測報告，並且每年更新 - 依據法規、客戶等要求擬定有害物質削減計劃
製程管理	- 設置 XRF 檢測設備，檢測原物料之有害物質含量 - 全製程皆使用「無鹵」、「無鉛」直接材料，除非客戶指定使用材料 - 針對客戶指定材料，從進料、領料、製造、成品入庫等過程，皆加以識別，並有效管理 - 自申購、卸放、搬運、處置、使用、貯存、標示與中央供藥灌裝作業等過程，皆依「化學品管理辦法」執行
成品檢測	- 設置 XRF 檢測設備，檢測成品之有害物質含量 - 每年針對主要成品抽樣，送交具 ISO 17025 認證之第三公證檢測單位，檢測 RoHS 等有害物質

評核機制

廠別	觀音廠			江陰廠		
年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
法規及客戶 HSF 調查 / 比對不符合件數	0	0	0	0	0	0
HSF 供應商管理系統稽核合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
產品 RoHS 審查合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
成品 XRF 檢驗合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
原物料 XRF 檢驗合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
綠色材料 (符合 RoHS) 採購比率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

化學品作業管理

● 化學品管理

瀚宇博德針對化學品進廠、儲存、使用、廢棄，皆有嚴格的流程規定，在操作和使用期間採取有效控制措施，包含防護用具及技術措施，如有非本國籍員工，會將危害性化學品相關資訊翻譯成員工母語，使其瞭解相關危害資訊。根據化學品種類、特性，於作業場所設置相對應的排風、防滲漏等裝置，化學品廢液及空桶則由專業單位進行回收處理。瀚宇博德已於 2024 年完成淘汰製程中，會對生育能力或胎兒造成傷害，也就是具有生殖毒性危害的甲醇。為符合法律法規、客規或其它相關最新動態的要求，將持續關注及因應以確保相關管理符合要求。

依照職業衛生防護法規要求，委託第三方合格的職業衛生技術服務機構，每年對於存在職業危害因素的作業場所進行檢測，包含物理性、化學性及噪音檢測。即時掌握各種工作場所中的危害因素，每年度的檢測報告都會進行公告，讓員工可以清楚自身工作環境狀況，有效保護員工職業健康，2024 年職業病發生案例為 0 件。

● 化學品作業管控機制

控管機制	執行措施
化學品風險控管	產線邊化學品只存放日用量，公共危險物品單獨存放
槽車裝 / 卸作業安全規範	藥水運作前中後皆設置專人進行監控
定期員工健康檢查	優於法令每年舉辦員工年度健康檢查
個人防護具	制定 PPE 購置標準，並免費提供員工使用
化學品偵測警報	特定化學物質設置警報系統
作業環境監測	觀音廠：依據〈職業安全衛生法〉，每半年進行作業環監測，汰換生殖毒性危害化學品 江陰廠：依據〈職業衛生法〉，每年進行作業環監測，對化學品供應商進行稽覈

chapter

員工關懷與照顧

5

5.1 人力資源與人權政策	67
5.2 員工結構	70
5.3 員工訓練與發展	75
5.4 薪酬福利	80
5.4.1 薪酬制度	80
5.4.2 福利措施	84
5.4.3 員工關懷與溝通	87
5.5 職業安全衛生	88
5.5.1 危害辨識、風險評估及事故調查	91
5.5.2 安全衛生教育訓練	92
5.5.3 職業傷害及職業病	94
5.5.4 員工健康與照護	95
5.5.5 評核機制	97

>>>

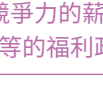
良好的人力資源是瀚宇博德重視的環節，瀚宇博德致力於建立幸福且安全的職場環境，提供完善的薪資福利方案，兩性同工同酬、互信互重的勞資關係，規劃完整的培訓與留任制度，提供員工多元化與平等機會，並以健康安全為優先考量，重視員工意見，制定透明暢通的勞資溝通機制，打造安全、和諧與人權的職場環境，讓公司與同仁能夠共創雙贏。

5.1 人力資源與人權政策

政策與承諾

瀚宇博德秉持公平合理原則對待所有員工，人資管理上絕對兼顧制度化與人性化，我們恪守營運所在地勞動相關法規並以責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance, RBA) 為管理框架，定期開展自評 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 與驗證稽核計畫 (Validated Audit Program, VAP)，不斷進行審視相關作業，以符合相關規定；因應不斷推陳出新的國際會計準則及永續揭露準則 (IFRS Sustainability Disclosure Standards) 與金融法規 (如 CRS 共同申報準則)，公司亦有專責部門負責研究與對應，並具體落實作業，以順應法規環境的變遷。藉由管理辦法的制定與內部稽核的執行，辨別在生產營運過程中之人權風險並進行風險管理作業。此外，我們也遵循「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。2024 年觀音廠及江陰廠無高風險項目，亦無使用童工、強迫勞動及歧視等情事發生。瀚宇博德人權政策已公開於官網。

瀚宇博德人權政策 >>>

人權議題	說明	管理措施
 禁止強迫勞動	保障外籍移工聘僱條件，移工入境時即調查是否有不當收費或其他違反事項	- 強化人事任用流程及工作規則，確保移工工作權益 - 提供移工多元溝通管道
 禁用童工	禁止使用童工	強化人事任用流程及內部稽核管理
 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	- 明定員工道德行為守則 - 每季召開勞資會議，針對員工提出建議積極評估與改善
 實行人道待遇與禁止歧視	人道對待每一位員工，保護員工免受騷擾與非法歧視，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等因素而遭受非人道待遇	定期舉辦 RBA 人權規範宣導與訓練、職場不法侵害講座等
 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，所有員工皆享有平等的福利及補助措施	明定薪資管理辦法，定期執行薪工循環、內部稽核，偵測潛在風險
 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	- 加強職安衛教育訓練 - 制定職業傷害通報及調查處理辦法 - 導入員工協助方案 (EAP) 機制
 提供健全溝通管道	為避免員工遭受不當或不公平待遇，提供透明暢通的申訴、舉報管道	提供多元化的員工溝通管道，包含紙本、電子信箱、電話等

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

- 2024 年榮獲 1111 人力銀行幸福企業銀獎。
- 2024 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 7.08%。
- 落實 RBA 行為準則的規定：定期透過第三方機構執行 RBA 稽核驗證 (VAP) 及內部稽核，辨識出可能違反人權的潛在風險及議題，使整體管理制度更完備，並將稽核報告透過 RBA-Online 平台提供給客戶。2024 年觀音廠 VAP 分數為 178.2；江陰廠 VAP 分數為 175.4，取得 RBA 責任商業聯盟行為準則證書。
- 職場不法侵害防治措施：為落實對於職場不法侵害零容忍之決心，公司制訂性騷擾防治管理辦法及申訴 / 舉報管理辦法，設置申訴專線及信箱，以保障同仁權益，每年定期為管理職及員工進行教育訓練，包含新進人員訓練，讓同仁對於不法侵害有所了解並知道如何面對處理及尋求協助，積極為員工打造友善的工作職場環境。
- 申訴及舉報之保護機制：公司依法採取適當保護措施，對檢舉人 / 申訴人之身分保密並保護其個人資料及隱私，保護其不因檢舉 / 申訴情事而遭不當處置，為確保舉報者不因良善舉報而遭報復，一旦接獲報復行為申訴且有具體證據者，立即啟動調查機制並報警處理。
- 移工關懷與照顧：觀音廠因人力需求聘用外籍移工，聘用流程與管理皆符合國際人權及 RBA 規範。

移工關懷與照顧		相關作法
人權管理	人權管理	讓移工理解 RBA 政策並依國籍設立 Line 群組，第一時間處理移工反映的問題 無扣押或代保管護照，員工可自由進出宿舍
	零收費政策	移工無須負擔招募相關費用，包含國外仲介費及國內相關費用
	以母語任用及教育訓練	從召募開始到入台上工，所有流程皆採用當地母語進行宣導，包含公司重要政策、勞動契約、機台操作說明、危害標示、相關公告等，達到與員工溝通零障礙
生活照顧	居住環境安全	定期進行建物消防安檢及消防演練
	尊重宗教自由	依據移工信仰需求設置佛堂及禱告室
	定期座談會	每月召開座談會公告重要資訊，同時了解移工需求
	節日活動及餐點	配合移工母國慶典，舉辦慶祝活動並提供風味餐
	提供衛教宣導	提供免費健康檢查及衛教資訊，並針對健康狀況定期追蹤關懷

人權風險鑑別

瀚宇博德定期進行人權風險評估，評估各項違反人權事宜及潛在風險和影響，並積極採相應檢討公司人權政策、人權管理規章，確保人權保障工作之執行更加完善。透過主動識別並管理潛在的人權風險，可有效減少人權爭議，維護企業聲譽，提升營運韌性，同時符合國際規範與供應鏈之要求。

- 2024 年重大人權議題評估

議題	風險等級	風險影響	風險因應對策
不使用童工	高	補救計畫成本損失及影響公司形象	1. 制度調整：任用時應確實查驗個人身分證明文件 2. 補償：童工補救計畫
工時管理	高	不合法規及 RBA 標準，可能遭受行政處罰，嚴重時，可能遭員工申訴影響公司形象	1. 制度調整：定時發送出勤報表，確認是否有異常情況發生。 2. 補償： (1) 出現異常狀況時，人資主動與用人單位主管確認並協助員工解決問題。 (2) 建立良好溝通管道，包含政策宣導、勞資會議召開、員工意見箱等，讓員工能夠充份表達對於公司的建議或意見。
不騷擾、不歧視	高	與性騷擾有關的管理缺失可能衝擊員工對公司的信任程度，若造成訴訟事件，使公司面臨主管機關調查及處罰，影響公司形象	1. 制度調整：定期檢視、修訂性騷擾防治措施，以及相關申訴、檢舉人保護辦法，以符合法規要求。 2. 補償： (1) 員工可透過申訴專線、意見箱等管道反映及解決問題。 (2) 定期安排廠醫駐廠及 EAP 員工協助方案訪談，提供心理諮商相關服務。 (3) 安排講座邀請專家宣導自我保護及權益維護等議題。

評估機制

- 2024 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

瀚宇博德人才招募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。

- 主要招募管道
瀚宇博德建立多元招募管道，包含人力銀行、徵才活動、研發替代役、內部同仁介紹等，持續募集新血，提供優質工作機會，善盡企業社會責任。為創造平等工作機會，除了不因各種外在條件予以歧視，同時避免主觀評斷，全面使用科學評估工具，確認員工適任性，人資招募專員會針對基本資料及個人特質了解及洽談，用人主管也會針對能力及經驗進行面談，所有新進人員都經由一致及平等的流程篩選，期望招募進來的人才都能與團隊和諧相處、互助合作。
- 校園徵才活動
2024 年瀚宇博德員工共計 8,194 位員工，其中男性員工 5,420 位，女性 2,774 位；因產業屬勞動密集之工作，大部任製程仍須仰賴人工，多為耗費體力之工作，故男性員工比例高於女性員工。近三年員工總數遞增，2024 年較上一年增加 17.4%，顯示公司穩健成長。



人力概況

項目 / 廠區	觀音廠			江陰廠		
年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
員工總數	682	721	829	6,303	6,255	7,365

項目 / 廠區		觀音廠						江陰廠					
年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度	
勞雇合約 ^(註 1)		正職	臨時	正職	臨時	正職	臨時	正職	臨時	正職	臨時	正職	臨時
性別	男	254	161	267	178	298	225	4,085	0	4,093	0	4,897	0
	女	198	69	200	76	210	96	2,218	0	2,162	0	2,468	0
國籍	本國	446	1	460	2	497	0	6,303	0	6,255	0	7,365	0
	外國	6	229	7	252	11	321	0	0	0	0	0	0

項目 / 廠區		觀音廠						江陰廠					
年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度	
勞雇類型 ^(註 2)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	414	1	443	2	523	0	4,085	0	4,093	0	4,897	0
	女	267	0	276	0	306	0	2,218	0	2,162	0	2,468	0
國籍	本國	452	1	467	2	497	0	6,303	0	6,255	0	7,365	0
	外國	229	0	252	0	332	0	0	0	0	0	0	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

觀音廠									
多元化統計			2022 年度		2023 年度		2024 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%	7	77.8%	7	77.8%	
		女	1	9.1%	2	22.2%	2	22.2%	
	年齡	≤ 30 歲	0	0.0%	1	11.1%	1	11.1%	
		30~50 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		≥ 50 歲	11	100.0%	8	88.9%	8	88.9%	
	學歷	高中以下	0	0.0%	1	11.1%	1	11.1%	
		大專院校	3	27.3%	0	0.0%	1	11.1%	
		研究所	8	72.7%	8	88.9%	7	77.8%	
員工	課級以上 主管	性別	男	58	80.6%	59	79.7%	61	80.3%
			女	14	19.4%	15	20.3%	15	19.7%
		年齡	≤ 30 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			30~50 歲	54	75.0%	53	71.6%	52	68.4%
			≥ 50 歲	18	25.0%	21	28.4%	24	31.6%
		學歷	高中以下	2	2.8%	3	4.0%	3	3.9%
			大專院校	47	65.3%	52	70.3%	54	71.1%
			研究所	23	31.9%	19	25.7%	19	25.0%
	工程師 / 管理師	性別	男	56	50.5%	64	53.3%	82	58.6%
			女	55	49.5%	56	46.7%	58	41.4%
		年齡	≤ 30 歲	26	23.4%	30	25.0%	41	29.3%
			30~50 歲	74	66.7%	75	62.5%	83	59.3%
			≥ 50 歲	11	9.9%	15	12.5%	16	11.4%
		學歷	高中以下	7	6.3%	7	5.8%	8	5.7%
			大專院校	96	86.5%	102	85.0%	119	85.0%
			研究所	8	7.2%	11	9.2%	13	9.3%
	技術員	性別	男	301	60.3%	322	61.1%	380	62.0%
			女	198	39.7%	205	38.9%	233	38.0%
		年齡	≤ 30 歲	121	24.2%	131	24.9%	202	33.0%
			30~50 歲	340	68.0%	341	64.7%	349	56.9%
			≥ 50 歲	39	7.8%	55	10.4%	62	10.1%
		學歷	高中以下	405	81.0%	415	78.7%	496	80.9%
			大專院校	95	19.0%	112	21.3%	116	18.9%
			研究所	0	0.0%	0	0.0%	1	0.2%

江陰廠									
多元化統計			2022 年度		2023 年度		2024 年度		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		女	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	年齡	≤ 30 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		30~50 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		≥ 50 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	學歷	高中以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		大專院校	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		研究所	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
員工	課級以上 主管	性別	男	239	75.9%	258	76.8%	248	74.9%
			女	76	24.1%	78	23.2%	83	25.1%
		年齡	≤ 30 歲	9	2.9%	6	1.8%	6	1.8%
			30~50 歲	296	94.0%	312	92.9%	305	92.2%
			≥ 50 歲	10	3.1%	18	5.3%	20	6.0%
		學歷	高中以下	48	15.3%	51	15.2%	43	13.0%
			大專院校	259	82.2%	276	82.1%	279	84.3%
			研究所	8	2.5%	9	2.7%	9	2.7%
員工	工程師 / 管理師	性別	男	281	49.2%	243	43.9%	352	51.0%
			女	290	50.8%	310	56.1%	338	49.0%
		年齡	≤ 30 歲	215	37.7%	218	39.4%	296	42.9%
			30~50 歲	355	62.2%	334	60.4%	393	57.0%
			≥ 50 歲	1	0.2%	1	0.2%	1	0.1%
		學歷	高中以下	29	5.1%	22	4.0%	19	2.8%
			大專院校	539	94.4%	530	95.8%	668	96.8%
			研究所	3	0.5%	1	0.2%	3	0.4%
員工	技術員	性別	男	3,565	65.8%	3,592	66.9%	4,297	67.7%
			女	1,852	34.2%	1,774	33.1%	2,047	32.3%
		年齡	≤ 30 歲	2,814	51.9%	2,669	49.8%	3,348	52.8%
			30~50 歲	2,546	47.0%	2,593	48.3%	2,871	45.3%
			≥ 50 歲	57	1.1%	104	1.9%	125	2.0%
		學歷	高中以下	5,006	92.4%	4,849	90.4%	5,625	88.7%
			大專院校	411	7.6%	517	9.6%	719	11.3%
			研究所	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

新進離職率

因應公司穩健成長，人員招聘量也持續提高，勞力密集的工作屬性，新進人員年齡以 30-50 歲之男性為主；在離職管理上，在員工提出離職申請之際，第一時間由單位主管即時了解狀況，員工的離職原因如能透過單位異動或工作內容重新安排做調整，人資亦將從旁積極協助與關懷，透過持續管理與規劃，加強對員工關懷，同時也透過輔導員計畫，協助新進人員快速適應環境，整體而言，員工的離職率逐年改善，我們也將致力營造友善環境、創造更多職場幸福感，讓員工安心上班。

廠區	觀音廠			江陰廠		
	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
年度員工總數	682	721	829	6,303	6,255	7,365

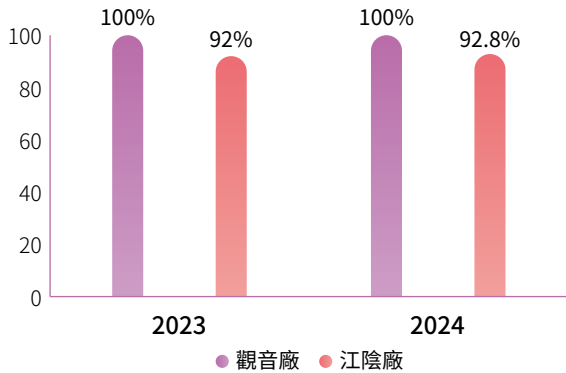
廠區		觀音廠						江陰廠					
		2022 年度		2023 年度		2024 年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度	
新進員工		總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例 ^(註 1)
年齡	≤ 30 歲	191	28.0%	114	15.8%	170	20.5%	3,756	59.6%	3,504	56.0%	4,658	63.3%
	30~50 歲	111	16.3%	148	20.5%	168	20.3%	1,009	16.0%	1,195	19.1%	1,338	18.2%
	≥ 50 歲	2	0.3%	4	0.6%	2	0.2%	0	0.0%	43	0.7%	41	0.6%
性別	男	218	32.0%	196	27.2%	243	29.3%	3,299	52.3%	3,283	52.5%	4,295	58.3%
	女	86	12.6%	70	9.7%	97	11.7%	1,466	23.3%	1,459	23.3%	1,742	23.7%
離職員工		總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例 ^(註 2)
年齡	≤ 30 歲	103	15.1%	62	8.6%	82	9.9%	4,369	69.3%	3,478	55.6%	3,612	49.0%
	30~50 歲	138	20.2%	133	18.5%	131	15.8%	1,416	22.5%	1,397	22.3%	1,258	17.1%
	≥ 50 歲	7	1.0%	8	1.1%	4	0.5%	10	0.2%	17	0.3%	57	0.8%
性別	男	182	26.7%	146	20.3%	153	18.5%	4,071	64.6%	3,349	53.5%	3,420	46.4%
	女	66	9.7%	57	7.9%	64	7.7%	1,724	27.4%	1,543	24.7%	1,507	20.5%

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%。

採用當地管理層

瀚宇博德人力政策鼓勵採用當地管理階層，有助於公司了解當地需求和文化進而強化人力，也對當地經濟有所助益。

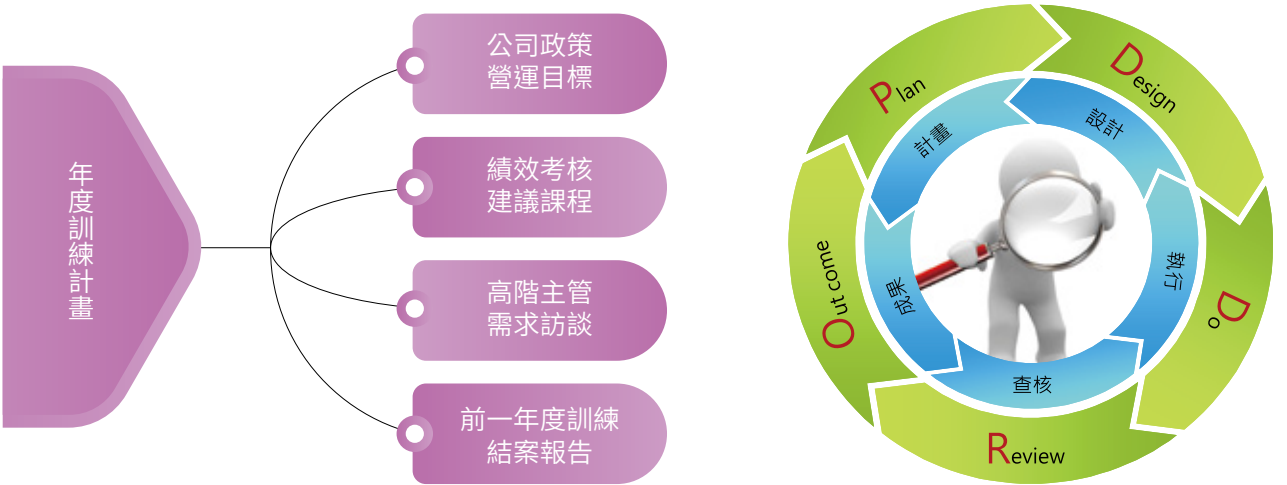
廠區	當地管理層人數			
	2023 年度		2024 年度	
	人數	比例	人數	比例
觀音廠	74	100.0%	76	100.0%
江陰廠	309	92.0%	307	92.8%



5.3 員工訓練與發展

瀚宇博德每年度依據營運策略及中長期發展目標、各單位專業職能需求、員工績效考核評估之職能落差等，規劃適當的年度教育訓練計畫，包含新人職前訓練、在職訓練與認證制度，搭配外部訓練、員工自我發展等，涵蓋管理、專業、品保及通識等議題，以養成與提升員工本職應具備之技能，進而提高工作效率及品質；同時訂定完善的職位職級晉升制度，明確規範各級人員每年應達成的訓練項目與時數，作為升遷、考核、調薪之依據，為員工建構職涯發展體系，將員工成長與公司發展相結合。退休人員也是公司重要的資產，本公司主動回聘已退休的資深員工，期望透過知識、技術與經驗的傳承，將專業價值轉換為公司的核心競爭力。透過跨世代的工作合作與互動溝通，促進員工多元與包容，打造友善職場，截至目前為止已回聘 1 位。

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。除了實體課程也與數位課程廠商合作，建立線上學習系統 (e-learning)，提供多元化的學習管道，讓員工不受時間、空間限制，培養自主學習習慣。觀音廠多年前即導入 TTQS 人才發展品質管理系統，透過 PDDRO 的管理迴圈，從公司策略、訓練需求、設計、執行、查核與成果串連，建構完整且系統化的策略訓練體系，以持續改善訓練品質，曾多次榮獲 TTQS 企業銅牌獎之肯定。



核心訓練類別

新進人員訓練

RBA、營業秘密保護、個人資料保護、智慧財產權、職安衛

線上學習訓練

提升自我專業涵養及養成自主學習習慣

專業技術培訓

使各單位同仁掌握技術及流程，了解工作要點

管理才能培訓

培養管理幹部具備相關管理知識及技巧

人才培育與成效

公司歷年皆積極投入人才培育，確保了訓練品質與資源的充裕，透過內部訓練培養專業能力，同時鼓勵員工參與外部訓練取得專業證照，為公司儲備更多專業人才。

廠區		觀音廠			江陰廠		
年度		2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
內部訓練	參與訓練人次	12,822	17,731	9,332	44,981	45,870	44,269
	總參訓時數	38,104	43,023	36,692	442,880	441,086	426,412
	總訓練費用	562,000	795,000	636,000	1,280,220	2,920,000	1,630,555
	課程滿意度平均分數	92	91	93	95	95	96
外部訓練	參與訓練人次	57	59	61	627	592	456
	總參訓時數	523	803	743.5	16,105	9,654	9,375
	取得訓練證照數	43	27	43	372	299	431

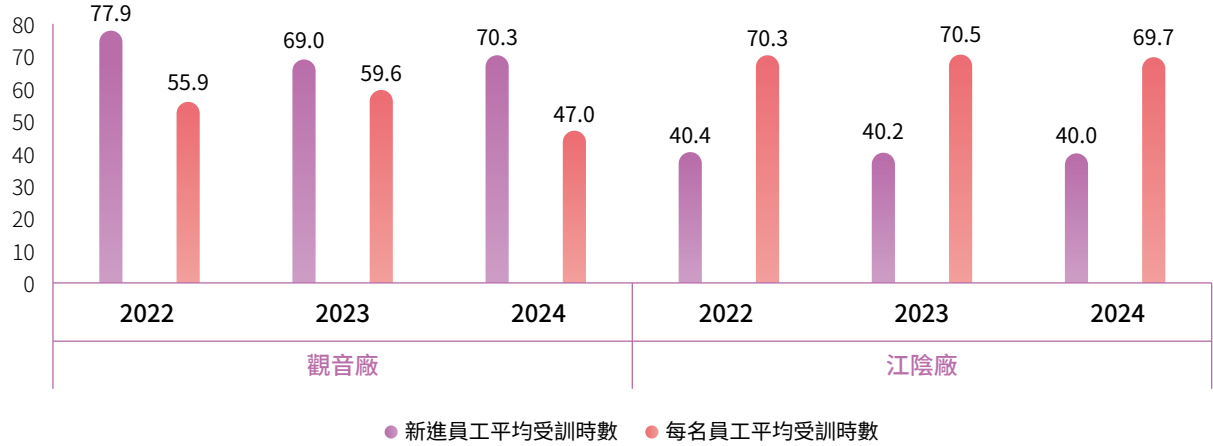
良好的人才培育能夠協助企業邁向永續經營之路，瀚宇博德提供完善的新進人員培育機制，由職前訓練到為期三個月的輔導訓練，協助員工加速學習並適應新環境，順利融入企業文化中；觀音廠落實輔導員獎勵機制，讓輔導員更具同理心及耐心引導新進技術員同仁，使新人可以更快速適應新環境，近年「輔導員獎勵金」制度執行概況如下表。

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
完成輔導訓練人數	60	153	124
完成輔導訓練後在職人數	43	143	116
留任率	71%	93%	93%

針對在職訓練，我們著重員工的專業技能並提供完整的訓練資源，無論直接或間接人員皆能藉由各種學習管道提升個人技能，尤其生產單位需定期針對作業人員進行職能盤點及培訓，確保人員具備專業技能以執行相關作業，進而強化企業人力體質。

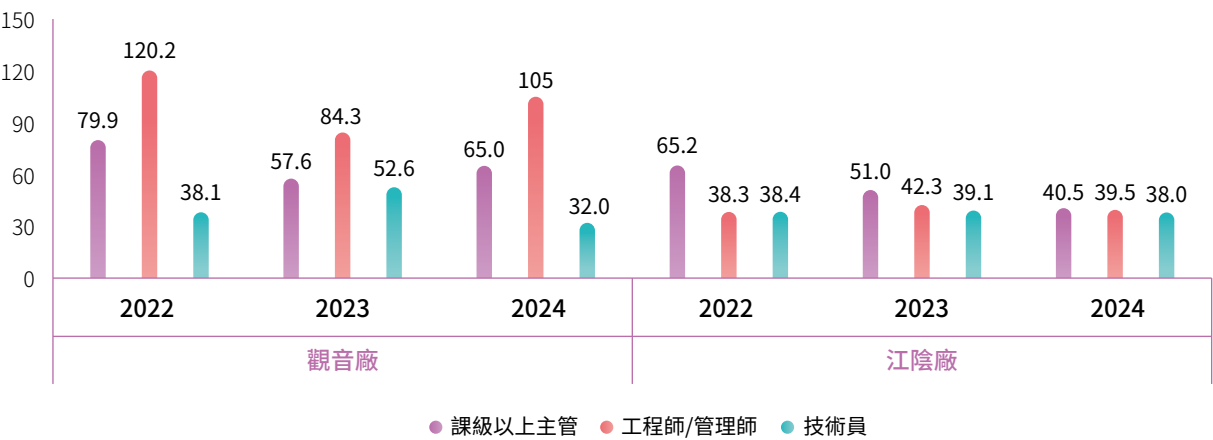
廠區		觀音廠			江陰廠		
年度		2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
新進員工平均受訓時數		77.9	69.0	70.3	40.4	40.2	40.0
每名員工平均受訓時數		55.9	59.6	47.0	70.3	70.5	69.7
各性別員工 平均受訓時數	女性	54.5	66.3	55.3	37.8	38.8	38.4
	男性	56.7	56.1	47.9	40.8	40.7	38.3
各類別員工 平均受訓時數	課級以上主管	79.9	57.6	65.0	65.2	51.0	40.5
	工程師 / 管理師	120.2	84.3	105	38.3	42.3	39.5
	技術員	38.1	52.6	32.0	38.4	39.1	38.0

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，營造一個更具包容性的工作環境；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；定期舉辦誠信經營教育訓練，為公司打造健康、透明、永續發展的營運文化。另外，也針對資訊安全及職場不法侵害等法規規範之議題辦理相關訓練，建立同仁預防與處理之相關概念，了解申訴管道與法律保障，維護身心健康與良好職場關係。

廠區		觀音廠			江陰廠		
年度		2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
ESG、人權教育訓練	人次	1,166	2,330	693	11,068	10,997	10,912
	時數	1,181	3,106	1,035	16,602	16,496	16,368
勞安衛教育訓練	人次	2,480	4,954	4,737	11,462	11,320	11,202
	時數	2,826	5,530	7,968.5	22,924	22,640	22,404
誠信經營教育訓練	人次	1,276	1,354	1,556	11,383	11,333	11,243
	時數	2,055	1,708	2,323.5	13,660	13,600	13,492



» 主管 ESG 培訓 (江陰)



» 主管 ESG 培訓 (觀音)



» 職場不法侵害預防講座 (一般同仁)



» 職場不法侵害預防講座 (主管)



» 品質培訓課程



» 汽車板體系培訓



» 職場紓壓健康講座—酒精墨水畫



» 職場紓壓健康講座—酒精墨水畫



» 能源管理系統教育訓練



» 溝通談判訓練



» 輻射操作訓練



» 職場紓壓健康講座—筋膜放鬆

5.4 薪酬福利

員工為公司最重要的資產，是企業永續經營的基石，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，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和公司共同攜手茁壯。

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、參酌業界薪酬水準、法定基本工資，並考量員工專業能力、工作職掌及個人績效表現而定，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
- 員工報酬
- 月績效獎金
- 獲利分享獎金
- 各項激勵獎金
- 久任獎金
- 介紹獎金
- 績優員工獎勵金
- 留才簽約制度

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兩次的績效評估，其中績效面談是主管與同仁之間重要的溝通管道之一，晤談中應就績效相關事項，例如：職責表現、個人工作目標等，同時關懷員工的生活及期望；由主管進行即時性的回饋與重點輔導，協助強化員工估作內容及績效產出，以發揮其工作崗位之最大效能。

廠區	觀音廠						江陰廠					
	2022 年度		2023 年度		2024 年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	年中	年末	年中	年末	年中	年末	年中	年末	年中	年末	年中	年末
人數	472	471	472	480	566	597	6,791	6,656	5,894	6,146	5,726	6,095
完成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

支付員工薪資及福利費用

瀚宇博德重視薪資作業及管理的一致性與公平性，依據同仁的學經歷、專長及專業經驗作為敘薪標準，不因種族、膚色、宗教、國籍、性別認同、性取向、年齡、身心障礙等其他法律保護之情況而有所不同，另配合基本工資調整及參酌業界薪資調查水準進行調薪。

單位：新台幣仟元

廠區	觀音廠			江陰廠		
	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
薪資總額	580,585	644,873	762,175	2,775,097	2,526,518	2,862,438
福利總額	693,698	762,158	893,290	3,326,415	3,029,579	3,421,642

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	2022 年度	2023 年度	2024 年度
全時員工人數	649	704	766
薪資總額	548,047	605,796	706,510
薪資平均數	844	861	922
薪資中位數	724	730	786

註：以上統計為觀音廠

基層人員起薪與當地基本薪資薪酬比率

• 觀音廠

年度	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	公司起薪	當地基本薪資	公司起薪	當地基本薪資	公司起薪	當地基本薪資
比率	1.09	1	1.04	1	1.04	1

• 江陰廠

年度	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	公司起薪	當地基本薪資	公司起薪	當地基本薪資	公司起薪	當地基本薪資
比率	1	1	1	1	1	1

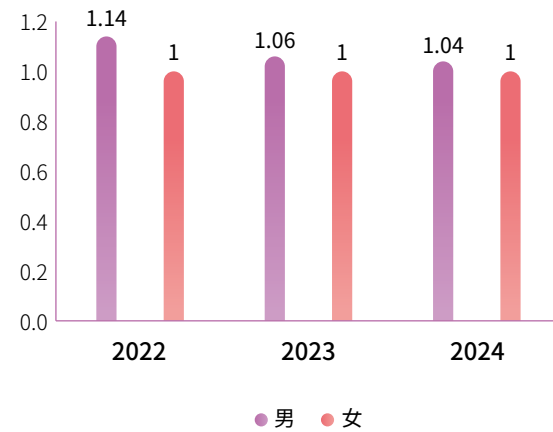
註：基本薪資係指本薪，未包含各種津貼、加班費、獎金等項目；起薪標準不因性別而有不同。



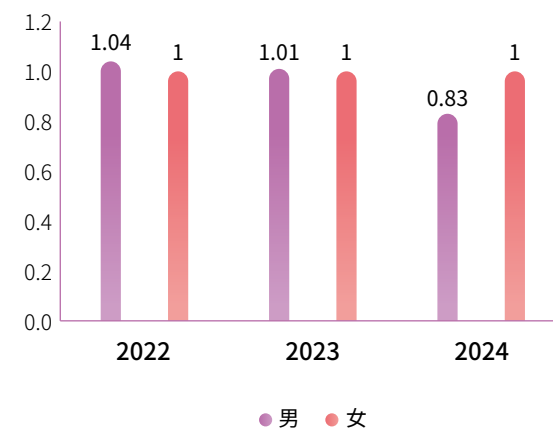
各類人員薪酬統計

● 觀音廠

課級以上主管基本薪資比

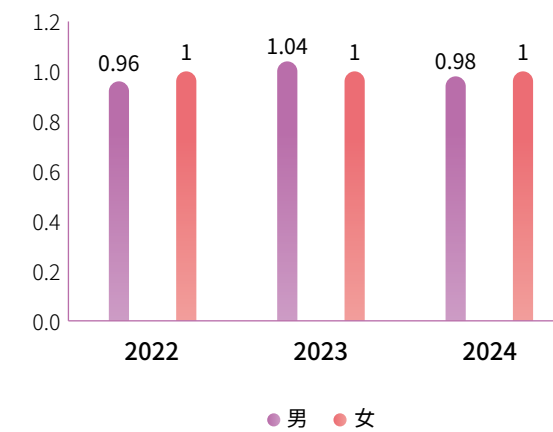


課級以上主管薪酬比

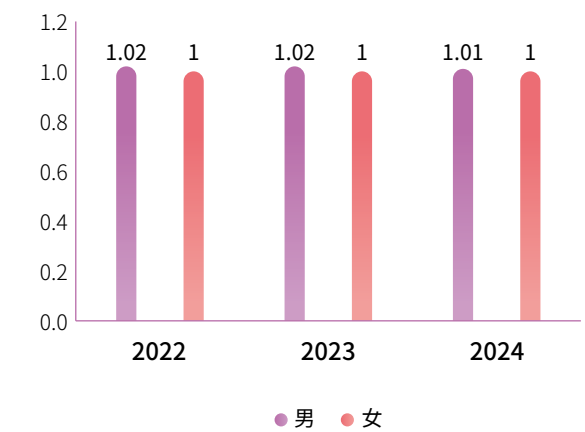


● 江陰廠

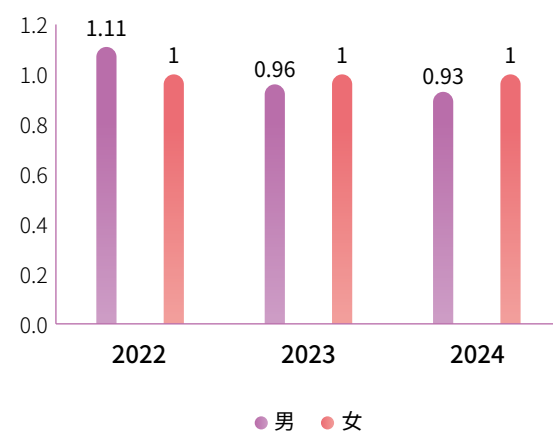
課級以上主管基本薪資比



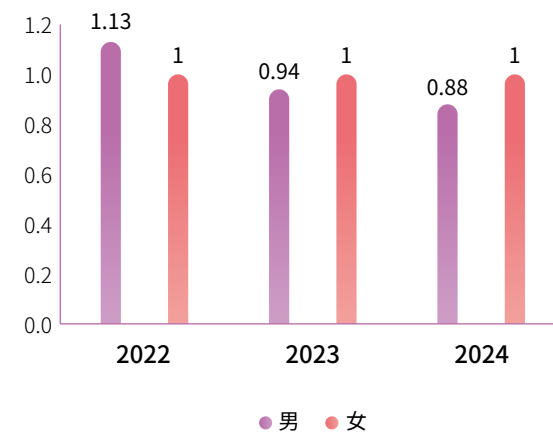
課級以上主管薪酬比



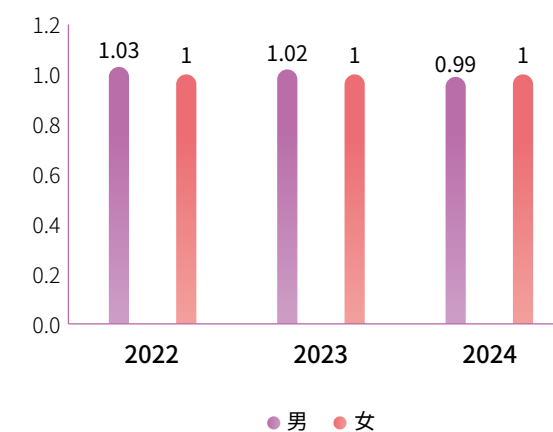
工程師 / 管理師基本薪資比



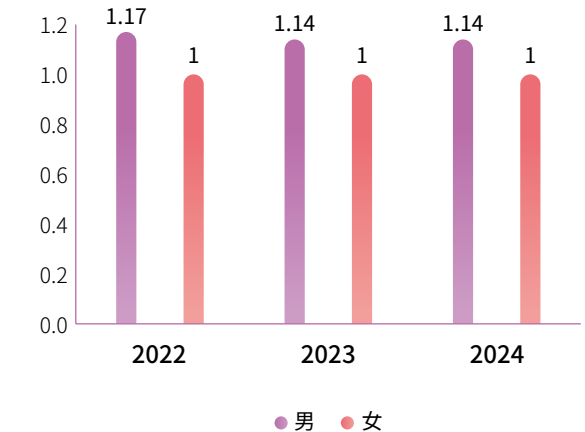
工程師 / 管理師薪酬比



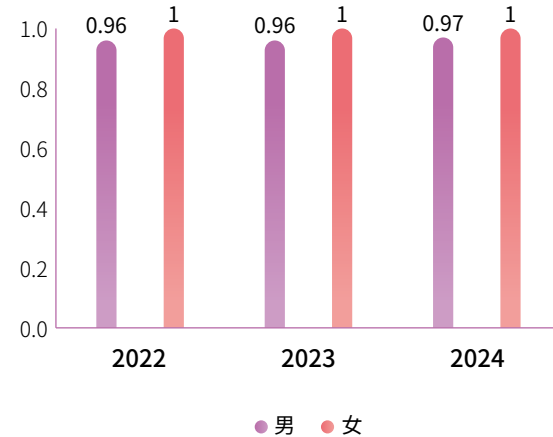
工程師 / 管理師基本薪資比



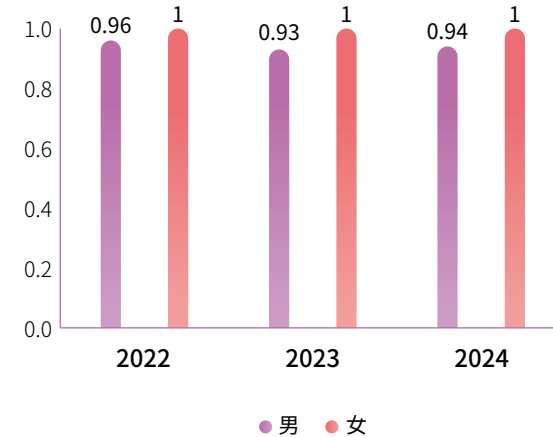
工程師 / 管理師薪酬比



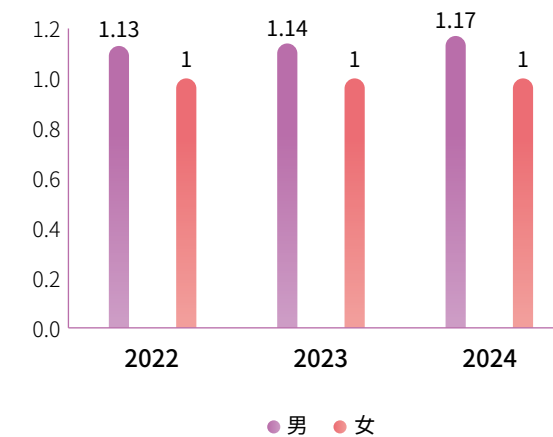
技術員基本薪資比



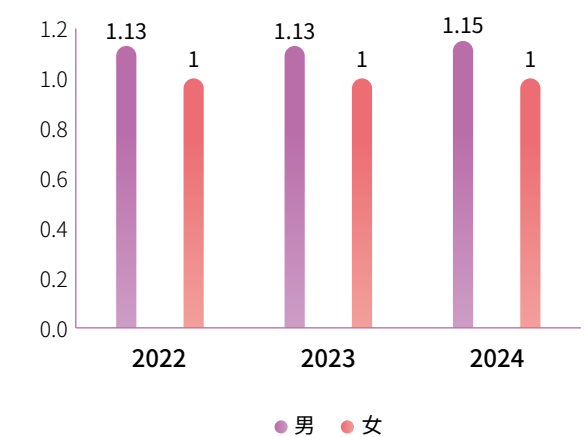
技術員薪酬比



技術員基本薪資比



技術員薪酬比



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。

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 (包含壽險、意外傷害險、團體傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險等)，以及設有眷屬自費納保機制，使保障擴及家庭。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，促進同事、親子之間的互動，照顧員工健康與休閒生活，藉以凝聚員工士氣及向心力。

- 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
 - 員工急難救助
- 員工 EAP 服務
 - 每週視障按摩師服務
 - 電影票卷
 - 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
- 每年度免費員工健檢與每月廠醫健康諮詢
 - 集團年終旺年會與摸彩
 - 社團活動：慈輝社、老人和兒童關懷、羽球 / 足球 / 籃球社
 - 每週銀行 / 保險駐廠服務
 - 特約商店折扣

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。2024 年申請育嬰留停的員工有 5 位；而同年育嬰留停期滿實際復職女性員工有 2 位，復職率為 100%。

育嬰留停	性別	觀音廠		
		2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停的員工總數 ^(註 1)	男	4	3	4
	女	6	6	7
實際使用育嬰留停的員工總數 ^(註 1)	男	3	1	1
	女	6	3	4
育嬰留停期滿後應復職的員工總數	男	1	2	0
	女	5	6	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工總數 ^(註 2)	男	0	2	0
	女	2	5	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工比例	男	0%	100%	0%
	女	40%	84%	100%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工總數	男	1	1	0
	女	0	2	2
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	100%	100%	0%
	女	0%	100%	40%

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)X100%。

完善退休制度

瀚宇博德依廠區所在地法令規定，為全體正式員工提撥退休準備金。觀音廠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勞工退休相關事項。

公司為善盡企業社會責任，致力於協助所有因退休或勞雇關係終止而離開公司的員工，不僅提供完善的退休制度，也提供專業的員工協助方案 (EAP)、心理諮詢服務及軟性健康管理課程，涵蓋運動、飲食、壓力管理等健康促進主題，幫助員工在過渡期間維持良好的身心健康，避免因離職或退休可能帶來的失落感、焦慮、壓力等情緒問題，幫助他們建立積極正向的心態，為未來的生涯發展做好準備。

退休計畫方式		退休金提撥佔薪資比例
舊制退休金	公司退休金帳戶	雇主 :2.58% 員工 :0%
新制退休金	個人退休金帳戶	雇主 :6% 員工 :0~6%

江陰廠按《江蘇省企業職工基本養老保險規定》(省政府令 146 號)，每年基本養老保險的繳費工資基數上下限，按照上一年全省城鎮單位就業人員平均工資的 300% 和 60% 確定，並由省人力資源社會保障部門會同省財政部門公佈。用人單位以本單位全部職工繳費工資基數之和作為繳納工資基數，按 16% 繳納。參保人員按照本人繳費工資基數的 8% 繳費。參保人員達到法定退休年齡且繳費年限滿國家規定最低繳納年限的，辦理退休相關手續，按月領取基本養老金。

職工福利委員會

觀音廠及江陰廠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。福利項目涵蓋節慶禮券、高溫福利、長壽老人和新生兒禮品、年終會員福利、送溫暖活動、生日禮品、急難救助、員工旅遊及員工社團活動等補助。

勞資會議

本公司雖未有工會成立進行團體協約簽訂，但各母、子公司皆定期召開勞資會議，且每個部門主管與部屬之間，均透過定期或不定期之業務會議、教育訓練進行有效溝通，以達到雇主與勞工溝通橋樑。勞資雙方權利義務依本公司工作規則等相關辦法規定辦理。本公司成立至今，勞資雙方均能維持和諧之勞資關係，故未有因勞資糾紛而造成損失。為能致力維護勞資和諧關係，公司管理階層亦會持續保持勞資雙方溝通管道暢通，並實施人性化管理制度。

多元化活動

• 2024 年首屆「PSA 盃」羽球大賽！

萬眾矚目的 2024 年首屆「PSA 盃」公司羽球大賽，上百位員工化身「羽林高手」，在男子雙打與混合雙打的賽場上，展開引人入勝的激烈對決。選手們個個揮拍如電，無論是騰空躍起的殺球劃出刁鑽弧線，抑或網前輕巧細膩的放小球，都展現了高超的球技。當比分陷入膠著時，各組選手不僅展現絕佳的默契配合，更不時爆發出驚人實力，場邊的歡呼聲與加油聲此起彼落，將氣氛推向最高點。本次賽事也特別感謝強大的後勤團隊，貼心準備各式能量補給，而裁判組也秉持著嚴謹公正的原則執法；羽球賽不僅點燃了大家對運動的熱情，更是職場生活中活力滿滿的珍貴記憶！



• 元宵快閃送福及猜燈謎

元宵快閃送福跟猜燈謎活動，不只有傳統字謎的趣味，還加注了公司文化的小知識，員工們互相笑鬧著討論答案，讓傳統習俗跟企業文化碰撞出新的火花；不只打破部門之間的隔閡，更讓辦公室充滿溫馨喜樂，感受到公司對於「儀式感」的用心，為新的一年注入了「並肩前行」的溫暖動力！



• 婦女節活動

公司在婦女節這天，將芬芳的鮮花獻給每一位閃耀的「她」，代表著公司對同仁辛勤付出的肯定與感謝，更是公司最真摯的關懷與珍惜。每一位女性員工都是公司不可或缺的柔軟力量，希望透過這份溫暖能讓同仁感受到被愛與尊重。



• 植樹節活動

我們深信永續發展不只是口號，而是需要實際行動！因此，在植樹節這天，誠摯邀請所有同仁一起捲起袖子，親手為這片土地種下希望。當大家彎下腰，揮鋤培土、澆水固根的同時，我們種下的不只是一棵棵小樹苗，更是對環境共生的責任，在彼此的交流與合作中，也看見團隊合作的力量。



• 績優員工表揚

我們深信每一份付出都值得被看見與肯定！舉辦模範員工表揚，是公司對所有同仁辛勤付出的最誠摯感謝，也希望透過表揚，讓每一位夥伴見證「努力會被看見」的可能，讓績優員工的故事與經驗，成為激勵人心的力量，讓「認真負責、踏實肯幹」成為公司的企業精神。



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，並以關懷員工的方式提升員工對公司的認同感，在組織內得以安心穩定、快樂成長，協助組織實踐幸福企業。公司發放多國語言小卡，對本籍及外籍員工宣導此項服務，持續關懷員工的身心健康。此外，針對不同對象舉辦合適的訓練課程及講座，例如：主動關懷與預防的「職場不法侵害講座」，因應授課對象講授不同的內容，讓管理者及一般同仁都能學習到面臨此議題時的對策。其中照顧員工心理健康的「紓壓手作課程」，更是屢獲同仁好評。

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

瀚宇博德承諾提供員工優良安全且舒適的工作環境，為提升公司整體安全衛生管理制度，依法設立職安衛管理專責單位，早年即推行 OHSAS18001 管理系統並取得相關證書，隨著管理系統改版，已導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生系統，從營運面、管理面、作業面，全面性探討危害鑑別，對於勞工職業健康可透過危害鑑別與風險機會評估管理，針對各項作業可能造成人員傷害或事故進行鑑別評估，並對安全衛生管理績效加以檢討及評估其控制效果，藉以制訂政策、目標，以提供安全健康的工作環境，降低可能造成傷害的風險，並恪遵職安法規及識別內外部職安及健康問題，落實職安衛政策及目標。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

1. 遵守環保、職安衛、能源法規及其他要求事項
2. 承諾環境保護、職安衛危害風險預防、節約能源及持續改善，提供安全健康的工作環境
3. 強化員工諮商參與溝通管道，落實環保、職安衛及能源理念，提升員工相關知能
4. 優先採購節能設備，能資源使用合理化
5. 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

● 主要遵循法規

觀音廠：《職業安全衛生管理辦法》雇主應依其事業之規模、性質，設置安全衛生組織及人員，建立職業安全衛生管理系統，透過規劃、實施、評估及改善措施等管理功能，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準。

江陰廠：《中華人民共和國安全生產法》生產經營單位必須遵守本法和和其他有關安全生產的法律、法規，加強安全生產管理，建立健全全員安全生產責任制和安全生產規章制度，加大對安全生產資金、物資、技術、人員的投入保障力度，改善安全生產條件，加強安全生產標準化、信息化建設，構建安全風險分級管控和隱患排查治理雙重預防機制，健全風險防範化解機制，提高安全生產水準，確保安全生產。

《中華人民共和國職業病防治法》用人單位應當為勞動者創造符合國家職業衛生標準和衛生要求的工作環境和條件，並採取措施保障勞動者獲得職業衛生保護。

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。

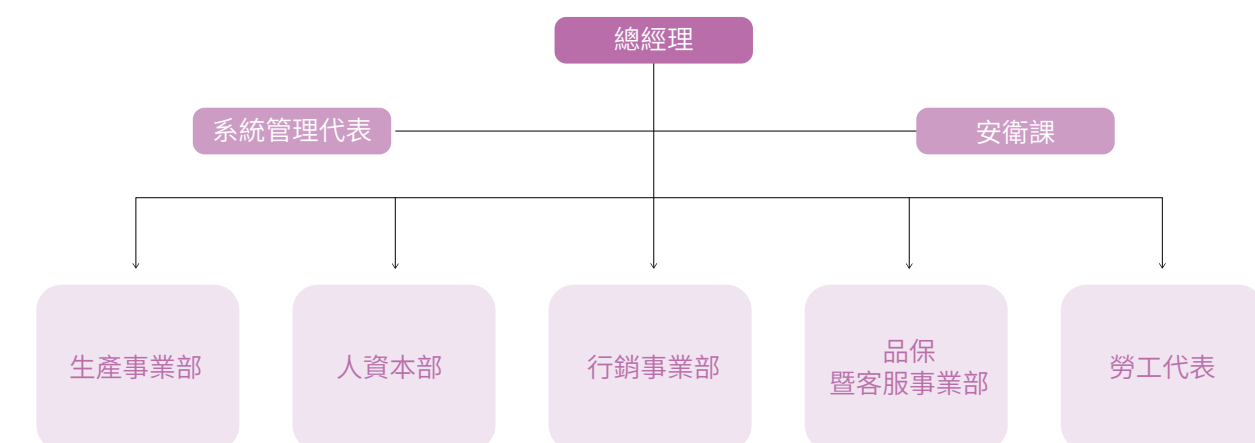
職業安全衛生委員會

● 職業安全衛生組織

瀚宇博德依規定設置職業安全衛生委員會，員工可共同推選勞工代表參與，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，定期討論安全衛生、職業災害調查報告等各項職業安全衛生相關業務。會中由安衛單位向委員報告勞安衛各項指標，透過對公司生產過程中潛在或可能之安全議題，依 PDCA 循環進行討論與規劃，訂定有關安全與健康的相關保障。

廠區	觀音廠	江陰廠
勞工代表人數	7	17
委員會總人數	20	36
比例	35.0%	47.0%

● 職業安全衛生委員會組織圖



● 職業安全衛生工作者參與、諮商與溝通

職業安全衛生委員會成員可諮詢及參與職業安全衛生管理系統發展、規劃、實施、績效評估及改進措施的過程，也可透過醫務室諮詢健康與疾病相關問題。瀚宇博德會定期將下列安全衛資訊及宣導事項公布於公告欄：

職災申報結果

環境監測數據

安全衛生宣導海報

職業安全衛生委員會會議紀錄

● 2024 年職安管理改善專案

觀音廠		
專案名稱	內容概述	成效
化學品替換一案 (甲醇改為乙醇)	人員使用擦拭布 (巾) 沾少許化學品 (甲醇) 進行桌面或機檯面的擦拭	讓員工的生殖毒性危害事故降至零
員工餐廳消防感應器更換一案	員工餐廳消防感應器常有誤報情形	汰換老舊消防感應器，讓火災意外事故降至零

江陰廠		
專案名稱	內容概述	成效
防焊後烤增加自動蒸汽滅火系統	增加自動蒸汽滅火系統，發生火情時，系統自動啟動噴射蒸汽進行滅火	可提升突發事件的處置能力，防止火勢擴大
三廠防焊、電鍍區域增加自動跟蹤定位射流滅火系統	增加自動跟蹤定位射流滅火系統，發生火情時，系統自動跟蹤並啟動射流滅火	可提升突發事件的處置能力，防止火勢擴大
全程攝像監控危險作業專案	增加移動攝像機，對危險作業遠程監控	提升危險作業監管效率，減少人員違規作業狀況

● 2025 年職安管理計畫專案

專案名稱	專案動機	專案推動概述	預計成效
搬運作業人因工程改善	降低人因工程之危害	作業人員在搬運時，使用低底盤搬運工具，導致人員必須彎腰操作，過程中手部缺乏支撐，長時間下來容易造成腰部與上肢疲勞與不適	降低肌肉骨骼傷害風險、提升作業效率與舒適度、減少醫療與工傷成本、符合職業安全衛生法規
建築物伸縮縫整改專案	降低人員滑倒摔傷、台車翻倒風險	制定整改標準，定期檢查改善	因伸縮縫不平導致的人員滑倒摔傷、台車翻倒事故風險降為零
高風險馬達超溫預警專案	降低火災意外事故風險	高風險馬達加裝溫度檢測聯網模塊，監控馬達溫度	高風險馬達超溫引起事故風險降為零
電動油壓車替代手動油壓車專案	降低拉車作業人員勞動強度	使用電動油壓車替代員工手拉車	降低肌肉骨骼傷害風險，通過使用電動油壓車，減少作業人員拉重物的負荷

5.5.1 危害辨識、風險評估及事故調查

瀚宇博德會定期進行員工及承攬商的工作環境危害辨識、風險評估及事故調查，根據危害鑑別及事故調查結果，辨識事故原因以及高危害的作業環境，透過危害消除、危害替代、工程控制、行政控制、個人防護裝備等措施，防止災害的發生。

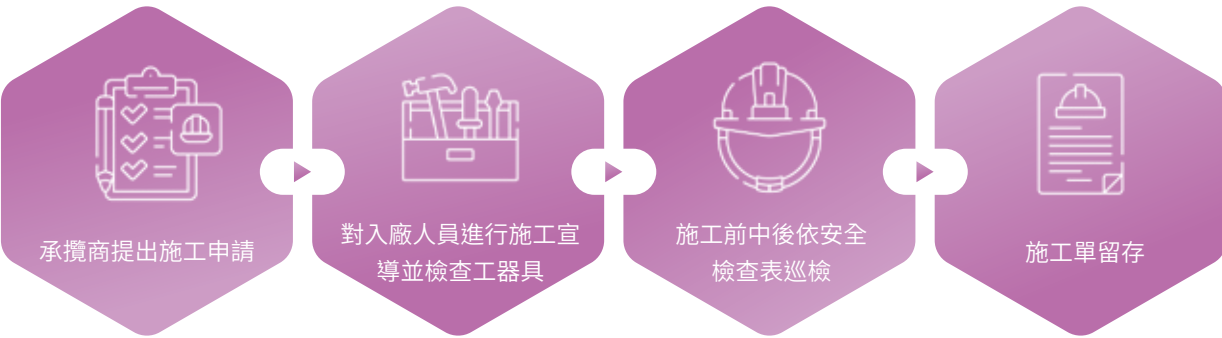
● 事故通報流程

瀚宇博德重視每件事故發生後的即時通報、調查及預防再發，當意外發生時，將根據事故處理辦法執行調查與追蹤，並依事故內容及損害狀況判定工傷，調查完成後有專責單位持續監督及追蹤，同時納入工安宣導事例。



● 承攬商入廠施工流程

從施工開始前、施工作業中、施工結束後三個階段，瀚宇博德皆制定明確的安全管理要求及安全防護措施。施工前要求承攬商承包工程必須簽訂「安全衛生承諾書」，確保承攬商活動符合職業健康安全標準，要求廠商對各自員工進行安全培訓。依據職業安全衛生法，2024 年度承攬商入施工，共進行 278 次承攬商施工危害告知及協議組織，以落實法令範疇及確保廠 (場) 安全。



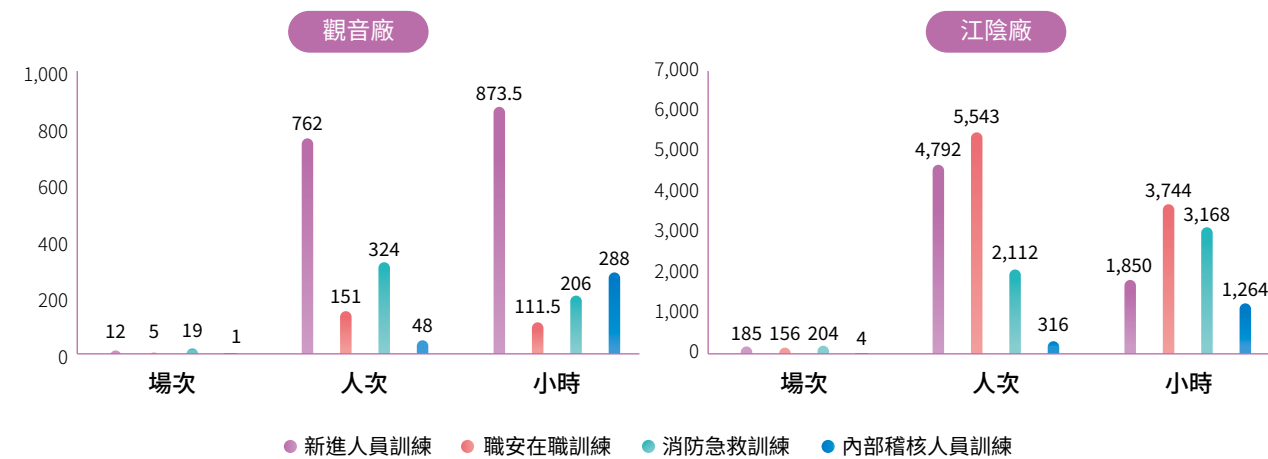
5.5.2 安全衛生教育訓練

瀚宇博德持續推動員工與承攬商的安全教育訓練，要求作業人員按照標準作業程序 (SOP) 進行作業，減少人為的疏失，並定期安排安全衛生講座，透過實際案例分享讓員工瞭解作業中的危害與注意事項。

● 2024 年職安衛及內部稽核人員訓練

公司定期舉辦 ISO 45001:2018 內部稽核人員訓練，幫助公司職安及相關人員，熟悉此系統的標準內容，以推動公司職業安全衛生活動。透過風險鑑別的概念，建立事先預防的措施，減少工作中可能的危害，使員工在安全的環境下工作。

廠區	觀音廠			江陰廠		
類別	場次	人次	小時	場次	人次	小時
新進人員訓練	12	762	873.5	185	4,792	1,850
職安在職訓練	5	151	111.5	156	5,543	3,744
消防急救訓練	19	324	206	204	2,112	3,168
內部稽核人員訓練	1	48	288	4	316	1,264



● 緊急應變機制

瀚宇博德依據法規及公司緊急應變計畫建立緊急應變小組 (ERT)，定期執行緊急應變疏散演練，內容包含模擬災害情境、熟悉緊急應變裝備穿戴及消防水帶瞄子等器材操作、強化現場緊急應變能量。

每年度皆依據安全衛生相關法規及廠內需求辦理各項安全衛生教育訓練，以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，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。

2024 年與當地消防隊合作，辦理消防訓練及急救人員訓練，包含心肺復甦術 (CPR) 解說以及 AED 自動體外心臟電擊去顫器操作，廠內及員工宿舍目前皆設有 AED 裝置，課程中讓同仁實際操作演練，以強化急救常識，有信心正確執行相關技能，以利緊急事故發生時能立即給予身邊的人救助，提高同仁在工作場域的安全性。

● 江陰廠緊急應變櫃



● 江陰廠消防安全訓練



● 觀音廠消防安全訓練



● 觀音廠急救人員訓練

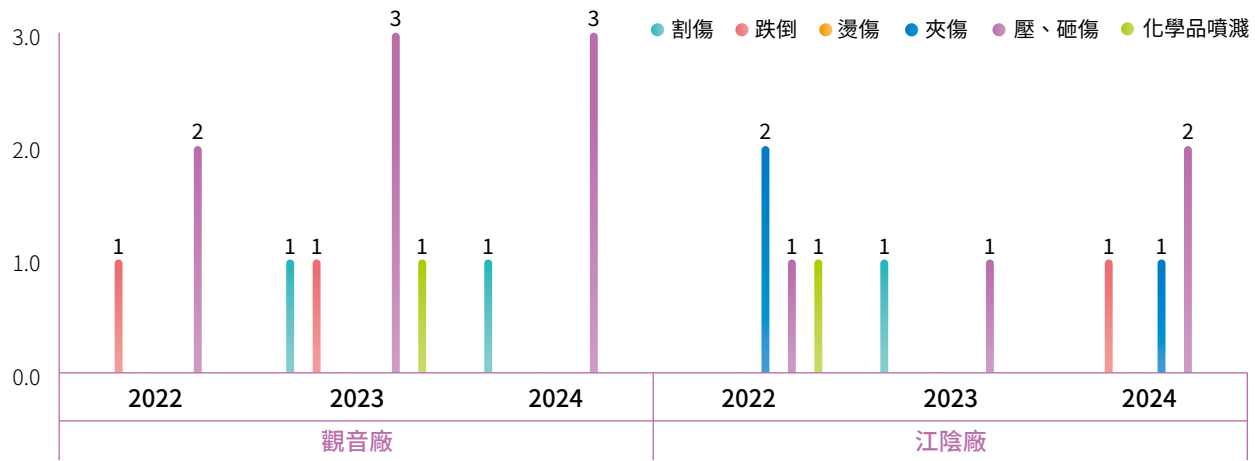


5.5.3 職業傷害及職業病

● 職業傷害

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。

廠區	觀音廠			江陰廠		
年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
割傷	0	1	1	0	1	0
跌倒	1	1	0	0	0	1
燙傷	0	0	0	0	0	0
夾傷	0	0	0	2	0	1
壓、砸傷	2	3	3	1	1	2
化學品噴濺	0	1	0	1	0	0



● 職業病

瀚宇博德依照職業衛生防護法規要求，委託第三方合格的職業衛生技術服務機構，每年對於存在職業危害因素的作業場所進行危害因素檢測，包含物理性、化學性及噪音檢測。即時掌握各種工作場所中的危害因素，每年度的檢測報告都會進行公告，讓員工可以清楚自身工作環境狀況，有效保護員工職業健康。

● 職業災害統計及安衛管理成效

瀚宇博德依管理系統運行，嚴格遵守適用職安法律，持續改進職業安全衛生績效，以降嚴重的職業傷害比、可記錄之職業傷害比率，2024 年末發生任何因公死亡或職業病案例。

廠區	觀音廠			江陰廠		
年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	2.3%	3.6%	2.6%	0.3%	0.3%	0.3%

5.5.4 員工健康與照護

員工健康檢查

瀚宇博德優於法規規定，每年提供免費健康檢查，包含特殊作業場所健康檢查 (如噪音、游離輻射等) 以及過負荷、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。健檢後針對健康報告進行異常分析、分級管理及改善追蹤，並由臨場服務醫師及廠護定期追蹤、醫療指導等關懷服務，必要時安排複檢或轉至外部大型醫院做更詳盡的檢查，使員工更了解自身健康狀況；所有員工的健康服務紀錄，由廠護妥善保管不外流，僅用於評估員工是否處於安全職場之依據，不作其他用途。

安排職業專科醫師駐診，提供所有工作者健康保護服務，包含母性健康保護措施，關心中高齡工作者的身心狀況，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，此外，也主動與當地政府衛生機關合作，提供員工防癌篩檢資訊及疫苗施打等服務。積極執行各項健康促進活動，關懷守護員工健康，使員工受到完善的健康照護。

● 員工健康檢查



● 人因工程評估



員工健康照護

健康照護項目

2024 年度執行內容



健康服務

- 職業專科醫師臨場服務，觀音廠 1 次 / 月；江陰廠：5 個廠區 2 次 / 年，共 10 場
- 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
- 年度員工健檢共計 1,529 人，370 人進行中高風險追蹤管理
- 特殊健檢 3,415 人，100% 完成檢查，88 人列追蹤管理對象，313 人進行中高風險追蹤管理
- 針對特殊工作崗位同仁定期進行健檢，預防職業病的發生



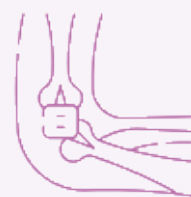
健康促進

- 每月健康文宣宣導，提醒同仁重視自身健康狀況
- 健檢報告諮詢服務
- 辦理 2 場急救訓練、4 場職場心理健康講座、1 場肌肉骨骼講座
- 觀音廠配合桃園市政府進行肺癌篩檢申請及疫苗施打



母性健康保護

- 為鼓勵女性同仁哺餵母乳，於醫務室設哺集乳室，打造友善職場環境
- 孕前預防指導，孕期保護及產後健康評估
- 健康追蹤 85 人



人因肌肉骨骼

- 每年進行工作現場評估，給予醫療諮詢建議
- 健康管理諮詢 450 人
- 包含肩頸部及手腕軟組織勞損、腰椎間盤突出、膝關節韌帶半月板損傷，骨折後期功能鍛鍊等



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 609 人



中高齡適性評估

- 高齡員工健康風險評估管理，追蹤評估管理 113 人



傳染病防治

- 發布 3 次傳染病防治相關資訊

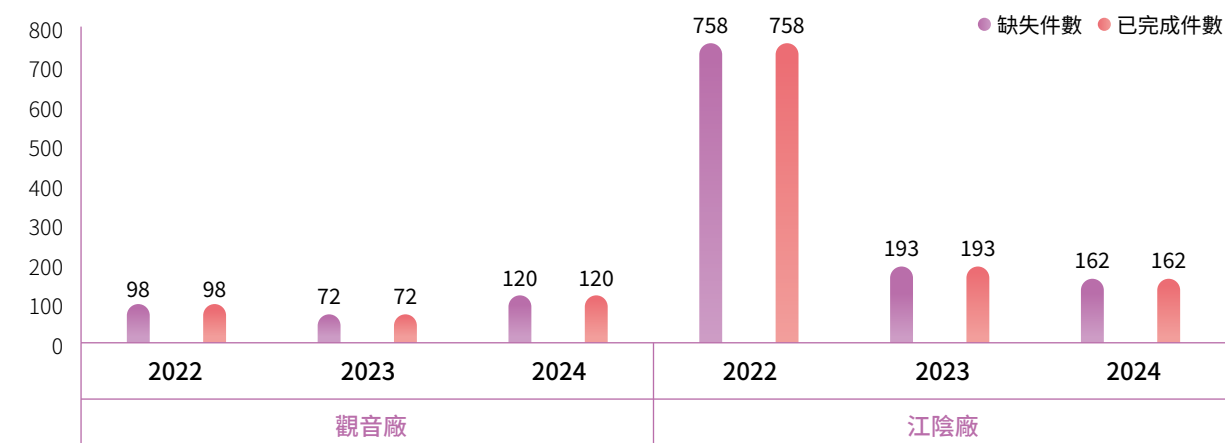
5.5.5 評核機制

• 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，2024 年度未有重大工傷、職業病之情事發生。

• 歷年現場巡檢紀錄及改善件數

廠區	觀音廠			江陰廠		
年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
缺失件數	98	72	120	758	193	162
已完成件數	98	72	120	758	193	162
改善率	100%	100%	100%	100%	100%	100%



chapter

社會關懷與參與

- 6.1 內部公益組織 99
- 6.2 社會活動參與 100

>>>

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公益項目。2024 年投入新台幣 526 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

觀音及江陰廠捐贈項目 / 年度	基金會 / 慈輝社捐贈金額		
	2022 年度	2023 年度	2024 年度
小胖威利病友關懷協會	60	60	60
PSA 關懷及參與社會慈善公益捐款	9,956	2,900	5,200

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理念，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 2 千萬元與超過 5,500 人次人力；助聽器補助近 400 案，金額超過 1,100 萬；社區聽覺照顧宣導超過 1,000 場、服務年長者近 3 萬人次，免費助聽器銀行服務超過 2,500 人次，並發展聽覺照顧雲知識網站、華科搓手聽篩法促進聽覺健康照顧覺識；招訓 3,500 人次的志工，是全台於社區照顧關懷據點進行聽力關懷最多的基金會。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 5,849 個班級，94,966 名學生參與；透過紓壓課程讓超過 1,250 位照顧者得到喘息。期許透過不斷推廣 ESG 的理念，讓更多民眾、同仁感受其重要性，提升認知。

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，協助同仁解決工作、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，目前已有超過 7,500 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很受員工歡迎，2024 年已完成 82 場，歷年累計 465 場；員工關懷訪談 2020 至 2024 年完成 645 人次，歷年累計 4,847 人次。

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，提昇國人對生長的欲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。基金會已培訓超過 200 名生態廚師，並與生態農友合作，自 2018 年開始推行「用飲食改變一個世代」兒童食農教育計畫，2024 年巡迴 12 個國小辦理 24 場次永續食農教育課程，並於同年 2 月發表台灣永續飲食保存紀錄片。與大學設計系合作電子廢料循環利用與創新設計，與博物館合作藝術特展，推動資源循環與藝術融合的跨域合作，讓環境議題透過藝術形式走入民眾生活，促進永續理念的普及與實踐。

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

友善職場

舉辦各項「友善職場，員工協助」之活動及講座，包含移工家鄉節慶，如潑水節、聖誕節等。透過多元創意活動及講座，宣導友善職場對企業、員工、及家屬的助益及重要性，傳遞關懷，加添幸福感；並從中發掘需急難救助個案，適時給予各項社會福利支持與協助。基金會 2024 年共計辦理員工團體課程 42 場、員工活動 6 場；製播廣播節目 35 集，宣達友善職場議題；辦理職場不法侵害講座系列講座共進行 11 場次，落實 ESG 社會責任，共創職場友善環境。

友善職場活動



移工節慶活動



MONDAY NICE ~ 「讓愛喘息 守護照顧者」

為使企業員工能透過參與活動為繁忙工作帶來轉變，促進同仁間的交流，提升工作氣氛與士氣。基金會規劃「讓愛喘息～守護照顧者」活動，讓員工揮灑色彩，享受繪畫的樂趣，用色彩為心靈充電，完成的作品更為照顧者注入一份溫暖；藉由活動支持那些身心俱疲的家庭照顧者和社工夥伴們，善盡企業社會責任，增進員工對公司的歸屬感；此次議題宣傳觸及 2,000 人次。



聽覺照顧關懷

2024「世界聽力日」華科基金會聽覺照顧專業諮詢提供民眾正確知識，呼應世衛提倡以「改變心態」破除護耳迷思。華科基金會呼應世衛愛耳日主題推出「聽覺知識大挑戰」線上有獎徵答活動，並持續透過華科基金會Line@官方帳號「護耳小當家朵朵」，由聽力師提供線上個別專業諮詢服務，讓民眾在有需要的時候，可以即時獲得協助以解決問題。

2024年在台北市、桃園市、台中市、台南市擴大培訓護耳推廣員，學習「護耳操」的護耳知識解說及帶動唱跳與「華科搓手聽篩法」，共計培訓120位新進的護耳推廣員。透過每一位熱情專業護耳推廣員的協助，讓社區長者都能理解聆聽的重要性，改善溝通方式，讓彼此能更靠近；今年社區護耳推廣講座共執行223場，並有43場專業聽力服務進駐提供個別化的聽覺照顧諮詢。華科基金會個別化聽覺照顧服務方案，包含現場或線上諮詢、聽能評估、助聽器試戴與借用、追蹤等，全年度實體現場與線上諮詢服務超過471人次。



此外，華科基金會為關懷聽障高中及大專學生，鼓勵聽障學子勤奮向學、自立自強突破極限，特設立聽障學生獎學金。2024年頒出12個獎項及14萬元獎學金；支持聽障大專生聽打補助14人次426小時。

屏東縣讀報教育及桃園市、高雄市雙語讀報

華科基金會贊助推動屏東縣NIE實驗班計畫，實施讀報教育實驗教學，由老師帶領學生進行以報紙為教材的學習活動，依據報紙內容創意教學，在各個教學領域（國語、數學、自然科學、藝術與人文等），發展多元化的創新教學。自97年起累積4,252班，79,150名學生參與。自108學年度開始贊助高雄市和桃園市國中雙語讀報，累積3,920班105,454名學生參與。



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家庭照顧者較少被提起和注意。華科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、酒精墨水流體畫、捲紙藝術），希望讓照顧者獲得適當的喘息，恢復活力繼續前行。

自2016年至今，與天使心、心路、伊甸、永信、唐氏症、紅十字會、視多障、台中中山醫聽損兒童家長、台北市蒲公英聽語協會、台北市大同中山早療中心、嘉義紫藤婦幼關懷協會、社團法人高雄市聾暈協會、財團法人瑪利亞社會福利基金會附設瑪利亞學園、台灣赤子心過動症等團體合作辦理，各個合作單位及參與的照顧者都對活動十分滿意，不斷希望持續合作推廣照顧者喘息的服務，讓更多家庭能得到支持。2024年共計辦理42場，服務455人次。



社工喘息

社工投入第一線的助人工作，照顧社會上各角落的弱勢，帶給社會溫暖與希望，但我們常忽略社工也是人，社工的辛苦與疲累，卻很少會被社會關心或注意。「在照顧別人之前，先照顧好自己」基金會肯定社工的辛勞與付出，規劃療癒紓壓活動包含酒精墨水流體畫、視障或筋絡按摩、社區小旅行等活動，共計292人次參與；紓解累積的工作壓力，給社工支持與繼續服務的動力，也讓社工跨縣市交流並參與社區活動，擴充社工視野。



附錄

附錄 1：GRI 內容索引表	105
附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表	110
附錄 3：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	110

>>>

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
GRI 2： 一般揭露 2021	一般揭露				
	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	4.5 永續供應鏈管理 3.6 客戶關係 3.5 營運績效	59 39 36	
	2-7	員工	5.2 員工結構	70	
	2-8	非員工的工作者	5.2 員工結構	70	
	2-9	治理結構和組成	3.2 治理組織	24	
	2-10	最高治理單位的提名和選擇	3.2 治理組織	24	
	2-11	最高治理單位主席	3.2 治理組織	24	
	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	24	
	2-13	管理衝擊的責任委派	3.2 治理組織	24	
	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	24	
	2-15	利益衝突	3.2 治理組織	24	
	2-16	關鍵問題的溝通	3.2 治理組織	24	
	2-17	最高治理機構的集體知識	3.2 治理組織	24	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.2 治理組織	24	
	2-19	薪酬政策	3.2 治理組織 5.4 薪酬福利	24 80	
	2-20	決定薪酬的程序	3.2 治理組織 5.4 薪酬福利	24 80	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	組織機密不揭露
	2-22	關於永續發展策略的聲明	經營者的話 3.1 經營理念及永續政策	02 23	
	2-23	政策承諾	3.1 經營理念及永續政策	23	
	2-24	嵌入政策承諾	3.1 經營理念及永續政策	23	

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	33	
	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 3.4 風險管理	29 33	
	2-27	遵守法律法規	3.3 倫理誠信與法規遵循	29	
	2-28	公協會的會員資格	1.4 參與外部倡議協會	12	
	2-29	利益關係人參與的方法	2.3 利害關係人溝通管道	18	
	2-30	團體協約	5.4.2 福利措施	84	無工會，未簽訂團體協約
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	14	
	3-2	重大主題清單	2. 重大性分析與利害關係人	14	
GRI 201：經濟績效 2016					
☆經濟績效					
GRI 3	3-3	經濟績效管理方針	3.5 營運績效	36	
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5 營運績效	36	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷	46	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.5 營運績效 5.4 薪酬福利	36 80	
	201-4	自政府取得之財務援助	5.4 薪酬福利	80	
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 3.3 倫理誠信與法規遵循 3.4 風險管理	23 29 33	
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	29	
	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	29	
	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	29	
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	29	
GRI 202：市場地位 2016					
☆市場地位					
GRI 3	3-3	經濟績效管理方針	3.5 營運績效	36	
GRI 202： 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.4 薪酬福利	80	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.4 薪酬福利	80	

GRI 標準	揭露項目	項目說明	參考章節	頁碼	備註 / 省略
GRI 301：物料 2016					
能源					
GRI 3	3-3	能源管理方針	4. 永續環境	44	
GRI 302： 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 氣候變遷	46	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1 氣候變遷	46	
	302-3	能源密集度	4.1 氣候變遷	46	
	302-4	減少能源消耗	4. 永續環境	44	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4. 永續環境	44	
☆水與放流水					
GRI 3	3-3	水與放流水管理方針	4. 永續環境	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	47	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 水資源與廢汙水管理	47	
	303-3	取水量	4.2 水資源與廢汙水管理	47	
	303-4	排水量	4.2 水資源與廢汙水管理	47	
	303-5	耗水量	4.2 水資源與廢汙水管理	47	
溫室氣體排放					
GRI 3	3-3	排放管理方針	4.4 節能減排	54	
GRI 305： 排放 2016	305-1	直接 (範疇 1) 溫室氣體排放	4.4 節能減排	54	
	305-2	能源間接 (範疇 2) 溫室氣體排放	4.4 節能減排	54	
	305-3	其它間接 (範疇 3) 溫室氣體排放	4.4 節能減排	54	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 節能減排	54	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 節能減排	54	
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.4 節能減排	54	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	4.4 節能減排	54	
廢棄物					
GRI 3	3-3	廢棄物管理方針	4. 永續環境	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	51	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	51	
	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	51	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	51	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	51	

GRI 標準	揭露項目	項目說明	參考章節	頁碼	備註 / 省略
☆永續供應鏈管理					
GRI 3	3-3	供應商環境評估管理方針	4.5 永續供應鏈管理	59	
GRI 308： 供應商環境評估 2018	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5 永續供應鏈管理	59	
	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 4.5 永續供應鏈管理	33 59	
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.5 永續供應鏈管理	59	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5 永續供應鏈管理	59	
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	67	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工結構	70	
	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	80	
	401-3	育嬰假	5.4 薪酬福利	80	
☆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	88	
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	88	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 職業安全衛生	88	
	403-3	職業健康服務	5.5 職業安全衛生	88	
	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	88	
	403-5	有關職業安全衛生工作者訓練	5.5 職業安全衛生	88	
	403-6	工作者建康促進	5.5 職業安全衛生	88	
	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	88	
	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	88	
	403-9	職業傷害	5.5 職業安全衛生	88	
	403-10	職業病	5.5 職業安全衛生	88	
☆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	75	
	404-2	提升員工職能與過度協助方案	5.3 員工發展與訓練	75	
	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	75 80	

GRI 標準	揭露項目	項目說明	參考章節	頁碼	備註 / 省略
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	70	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.4 薪酬福利	80	
行銷與標示					
GRI 417： 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.6 綠色產品管理	63	
	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 4.6 綠色產品管理	29 33 63	
	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	29	
資訊安全					
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 3.6 客戶關係 3.7 資訊安全及隱私管理	29 33 39 41	
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 3.5 營運績效	08 36	
☆綠色產品					
-	-	遵守綠色法規，滿足客戶要求	4.6 綠色產品管理	63	

附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表

揭露主題及指標	項目說明	指標編號	衡量單位	參考章節	頁碼	備註 / 省略
產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	TC-HW-230a.1	不適用	3.4 風險管理 3.7 資訊安全及隱私管理	33 41	
員工多元性和包容性	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	TC-HW-330a.1	百分比 (%)	5.2 員工結構	70	
產品生命週期	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	TC-HW-410a.1	百分比 (%)	-	-	不適用
	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	TC-HW-410a.2	百分比 (%)	-	-	非終端產品製造商，不適用
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	TC-HW-410a.3	百分比 (%)	-	-	非終端產品製造商，不適用
	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	TC-HW-410a.4	公噸 (t)，百分比 (%)	-	-	非終端產品製造商，不適用
供應鏈管理	一階供應商所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	TC-HW-430a.1	百分比 (%)	4.5 永續供應鏈管理	59	
	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	TC-HW-430a.2	比率	4.5 永續供應鏈管理	59	
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	TC-HW-440a.1	不適用	3.4 風險管理 4.6 綠色產品管理	33 63	
活動指標	生產單位數量，按產品類別劃分	TC-HW-000.A	數量	1.1 公司簡介	07	
	製造場所之面積	TC-HW-000.B	平方公尺 (m2)	1.1 公司簡介	07	
	自有場所產量之百分比	TC-HW-000.C	百分比 (%)	1.1 公司簡介	07	

附錄 3：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	參考章節	頁碼	備註 / 省略
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	3. 永續治理	22	
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	3. 永續治理	22	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3. 永續治理	22	
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	3. 永續治理	22	
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	3. 永續治理	22	
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3. 永續治理	22	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	3. 永續治理	22	
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量	3. 永續治理 4. 永續環境	22 44	
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	4.4 節能減排	54	

永續揭露指標—電子零組件業

指標	2024 年度揭露情形	參考章節	頁碼
1. 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	消耗能源總量為 0.14 十億焦耳 外購電力 100%	4. 永續環境	44
2. 總取水量及總耗水量	總取水量 :6,334,272 公噸 總耗水量 :5,431,975 公噸	4.2 水資源與廢污水管理	47
3. 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	有害廢棄物總量為 53,964 公噸 廢棄物回收再利用比例為 94.7%	4.3 廢棄物管理	51
4. 說明職業災害類別、人數及比率	職業傷害主要類型為壓、砸傷 可記錄之職業傷害人數 :12	5.5 職業安全衛生	88
5. 廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註) 註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明	觀音廠廢棄物再利用率 :92.0% 江陰廠廢棄物再利用率 :97.4%	4.3 廢棄物管理	51
6. 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	博德所使用的關鍵材料包含銅箔、銅球、金鹽等，除了原材上漲，影響成本獲利之外，短期內沒有可替代金屬，目前已規劃與供應商及客戶共同推動回收金屬的使用	3.4 風險管理 4.5 永續供應鏈管理	33 59
7. 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	無涉及任何國內外不正當競爭行為、反托拉斯及壟斷行為的法律訴訟事實	3.3 倫理誠信與法規遵循	29
8. 依產品類別之主要產品產量	PCB 41,883KSF	3.5 營運績效	36



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