

華泰電子

2020

企業社會責任報告書



目錄

關於本報告書	02
永續經營的承諾	03
• 2020績效亮點	04
• COVID-19因應與部署	07

第一章 永續經營	08
1.1 關於華泰電子	09
1.2 利害關係人溝通與議合	13
1.3 重大主題分析	15

第二章 營運與治理	21
2.1 公司治理	22
2.2 核心價值與競爭優勢	33
2.3 客戶服務與溝通	35
2.4 供應鏈管理	36
2.5 風險管理	41

第三章 環境友善	44
3.1 環境責任與承諾	45
3.2 能源與溫室氣體管理	46
3.3 水資源管理	50
3.4 廢棄物管理	53
3.5 綠色製造與循環經濟	56

第四章 社會共融	58
4.1 人力資源現況	59
4.2 薪酬與福利	64
4.3 人才發展與培育	67
4.4 安心職場	70
4.5 社會參與	78

附錄	79
附錄一 GRI內容索引	80

【關於本報告書】

華泰電子股份有限公司（以下簡稱華泰），秉持社會回饋及環境保護的理念，期望能在符合國際報告認證的標準規範之下，藉由本報告書之編撰，具體呈現華泰履行企業社會責任的作為，傳達公司永續發展的理念，並回應利害關係人對各項相關議題的關注。

● 報告邊界與範疇

本報告書揭露華泰2020年(1月1日至12月31日)在經濟、社會、環境三個重要面向之經營方針，經濟面數據為集團整體資訊；環境及社會面以華泰在楠梓科技產業園區廠域為主並同時呈現重大性議題之關注成效。

● 報告書依循準則

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI)之永續性報導準則編撰，並揭露華泰2020年所施行之企業社會責任相關資訊內容，包含利害關係人所關切之環境、社會與公司治理(經濟)三個層面之議題。本報告書中之財務數據，係採用經會計師（安永聯合會計師事務所）簽證之財務年報資料，財務數據以新台幣仟元為計算單位。

● 報告管理與發行

本公司CSR企業社會責任報告書係採每年發行，發行資訊如下：

首次出版日期：2018年12月

上一版本出版日期：2020年6月

現行版本出版日期：2021年6月

下一版本出版日期：2022年6月

● 意見回饋

華泰電子股份有限公司聯絡窗口：

地址：811 高雄市楠梓區中三街9號

電話：886-7-3613131 分機：68558

傳真：886-7-3652441

電子信箱：csr@ose.com.tw

官網：www.ose.com.tw



初稿

相關營運組織主管
資料提供及審核



彙整

整體規劃/檢視



定稿

審閱定稿

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

【永續經營的承諾】

● 經營者的話

2020年是對於個人生活、家庭、工作、環境、企業甚至於國家的治理，發生鉅大影響改變的一年！

新冠肺炎疫情(COVID-19)橫掃全球，造成上億人確診，及上百萬人的死亡。讓我們的日子充滿挑戰與不確定性，面對嚴峻疫情，每一位地球公民無可避免的須對防疫負起責任。從剛開始的疫情失控，到現在應對未來新冠肺炎疫情的態度與措施，企業更是扮演舉足輕重的地位。

2020年華泰與碩邦科技公司策略聯盟，建立長期關係。兩家公司透過策略合作，共同開發新世代封裝產品。透過聯盟，擴大企業對社會的影響力，讓華泰電子更能善盡企業社會責任，穩定照顧更多員工與利害關係人。此舉在2020年疫情嚴峻的時刻更顯重要。

華泰電子秉持過去一貫的信念，從核心價值『誠正信實、積極用心、異體同心、主動創新』出發，持續各項企業經營管理的精進，對於企業永續經營的議題，更是致力於善盡企業社會責任，在「環境、社會、公司治理」等構面，建立各項管理指標，逐一執行檢視成效，並承諾透過有效管理讓華泰電子達到員工、企業、社會及國家的四贏目標。



董悅明

關於本報告書

永續經營的承諾

2020績效亮點

COVID-19因應與部署

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

【2020績效亮點】

永續績效 → 經濟績效

關於本報告書

永續經營的承諾

2020績效亮點

COVID-19因應與部署

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄



經營管理與供應鏈管理

- 99.93% 半導體事業中心品質目標良率
- 99.26% EMS主機板品質目標良率
- 99.54% EMS模組產品品質目標良率
- 4,084佰萬元國內採購金額/年
- 20家 IC/EMS供應商進行永續評估與稽核
- 0衝突礦產 供應商均無衝突礦產



經營績效

- 負債比率降至47.51%



創新研發

- 267,325仟元研發費用
- 20,316仟元資訊投資
先進製程資本投資
半導體事業中心新規格快閃記憶體產品量產

【2020績效亮點】

永續績效 → 社會績效

關於本報告書

永續經營的承諾

2020績效亮點

COVID-19因應與部署

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄



教育訓練

90.2% 課程整體滿意度

2020年舉辦的訓練開班數達183班次，各類課程平均滿意度達90.2%以上。而員工訓練時數達22,007小時、4,258人次參加。



綜合傷害指數&安全衛生

2020年廠內職災發生人次數9，損失日數320，綜合傷害指數0.14



公益參與

25場 學校/官方職涯講座，

54小時 學校/官方職涯講座分享總時數，

1,013 受益人次數

每年股東會贈品均向公益、弱勢團體購買，

2020年度採購金額約1,841仟元



福利制度

受檢率100%

健康檢查辦理共2,954人受檢

所有廠區皆取得「行政院衛生署國民健康局自主認證健康促進標章」

健康促進

8項健康促進相關活動，總計人次5,564人

員工獎學金件數：886件

創立多項新穎社團，社團數量13；參與社團人數615人



良好的勞資關係

溝通管道

員工意見箱、輔導專線、申訴信箱、福委例會、勞資會議、佈告欄、電子佈告欄、總經理茶會等

勞資爭議

以積極性的作法增進勞資關係和諧，降低勞資對立發生的可能性

華泰員工擁有自由選擇是否加入工會之權利，2020年加入工會之員工比例占全公司約96.4%

【2020績效亮點】

永續績效 → 環境績效

關於本報告書

永續經營的承諾

2020績效亮點

COVID-19因應與部署

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄



能源與溫室氣體管理

- 用電減量
較2019年減少12,746千度
- 溫室氣體排放
較2019年減少10,786公噸CO₂e
- 節能設備
各廠區節能措施獲得效益高達214萬元



廢棄物管理

- 廢棄物減量
2020年有害廢棄物減量5.9噸
- 廢棄物再利用
2020年廢棄物回收再利用946.973噸/年



水資源管理

- 回收水量231,775噸
- 廢水減量
廢水量減少183,970噸
- 用水減量
2020年用水量減少193,656噸



環境管理

- 100%認證
全廠通過 Green Partner Certification ISO 14001 ,
ISO45001 , CNS 45001 及ISO 14064-1

【 Covid-19因應與部署】



關於本報告書

永續經營的承諾

2020績效亮點

COVID-19因應與部署

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

成立

- 華泰電子成立防疫小組，依照衛生福利部疾病管制署(簡稱CDC)指示與疫情狀況機動調整對應機制，確保人員健康。

資訊

- 資訊完整透明，防疫及時宣導，給予工作者安心的工作環境及提升客戶信賴度。

管理

- 健康安全全配套，員工自主管理，防疫工作全員動起來。

環境

- 環境加強消毒與清潔，杜絕公共區域病毒源，嚴防員工感染。

加強

- 加強訪客防疫措施，防守無破口。



第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議合

1.3 重大主題分析

【1.1 關於華泰電子】

● 公司簡介

華泰創立於1971年，是專業電子製造服務與積體電路封裝測試製造服務供應商，主要事業體區分為半導體事業中心和電子製造服務事業中心，長期以來專注於提供各式高附加價值的電子製造服務，並與客戶建立長久的夥伴關係。

● 公司名稱：

華泰電子股份有限公司

● 成立日期：

1971年6月20日

● 企業總部：

高雄市楠梓區中三街9號

● 實收資本額：

8,271,310仟元

2020年合併營收13,851,909仟元

● 員工人數：

5,910人

● 業務範疇與據點：

華泰1994年在台灣正式掛牌上市，業務範疇包含積體電路及各種半導體零組件、各種電子、電腦及通訊線路板、電腦及通訊產品硬體、軟體、系統及週邊設備、前各項產品研究發展、設計、製造、裝配、加工、測試及售後服務。

● 華泰2020年營業比重



積體電路 (IC) 封裝測試服務58.96%
服務項目涵蓋：積體電路 (IC) 及各種
半導體零組件封裝測試。

電子製造服務 (EMS/CEM) 41.04%
服務項目涵蓋：印刷電路板組裝量產(PCB Assembly)、成品組裝(Box build)及系統組裝(System integration)等；並提供快速原型組裝(Prototype)及快速試產(Pilot run)讓客戶產品能提早在市場推出。

華泰創立於1971年，1994年在台灣正式掛牌上市，我們生產基地設於台灣及中國，並於美國設有辦公室以就近拓展業務、服務當地客戶。主要銷售的三大地區為台灣、美國及其他，目前仍持續積極搶攻其他區域市場。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議合

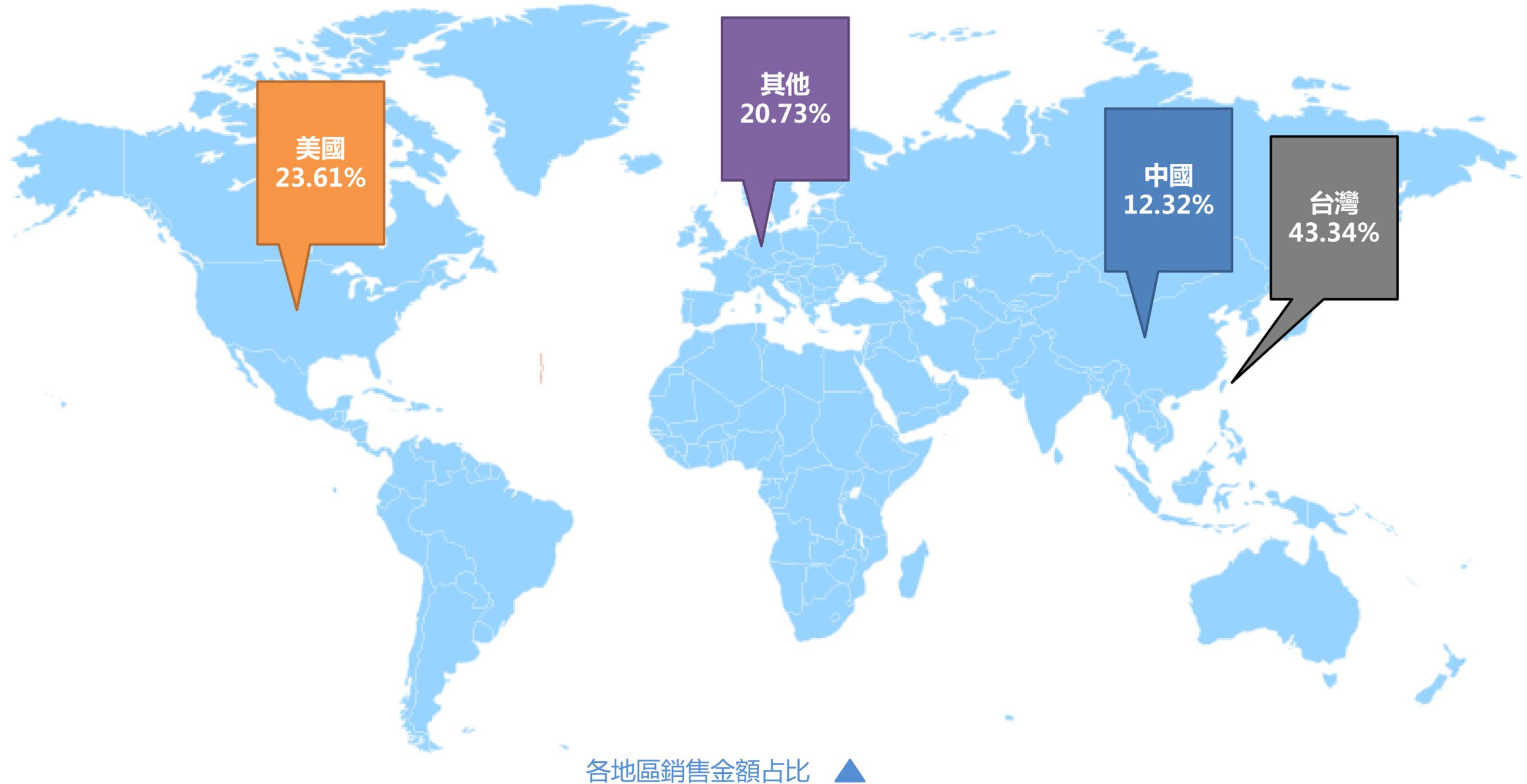
1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄



● 沿革與變遷：

1971	<ul style="list-style-type: none"> 華泰電子正式成立，實收資本額新台幣11,000,000元整。 		
1990	<ul style="list-style-type: none"> 成品事業中心新廠房完成，正式加入生產。 		
1994	<ul style="list-style-type: none"> 公司發行普通股，4月20日以第一類股在台灣證券交易所正式掛牌。 		
1999	<ul style="list-style-type: none"> 企業資源規劃系統(ERP：SAP/R3)及MES(製造執行系統)上線。新企業識別系統正式啟用。 現金增資發行普通股1,000,000,000元，每股以新台幣34元溢價發行。 		
2002	<ul style="list-style-type: none"> 成品事業中心榮獲國際主要專業電子製造服務期刊Circuits Assembly 和 Technology Forecasters, Inc.市場研究公司舉辦之全球Service Excellence Awards for EMS，獲頒中型EMS供應商「傑出表現總獎」(Highest Overall Customer Rating)。 總經理李建良先生請辭，由杜紹堯先生接任。 		
2003	<ul style="list-style-type: none"> 董事長楊美瑳女士請辭，由杜俊元先生接任。 		
2007	<ul style="list-style-type: none"> 半導體事業中心通過TS16949 認證。 		
2008	<ul style="list-style-type: none"> 封測大樓完工啟用，半導體事業中心人員、設備進駐生產。 		
2010	<ul style="list-style-type: none"> 通過OHSAS 18001 及TOSHMS 職業安全衛生管理系統驗證。 通過國民健康局「健康職場自主認證」。 		
2011	<ul style="list-style-type: none"> 通過國家訓練品質系統(TTQS)評核，並獲得銀牌及入圍國家訓練品質獎。 		
2013	<ul style="list-style-type: none"> 通過CNS15506：2011 職業安全衛生管理系統轉版驗證。 成品事業中心通過ISO13485 品質認證。 		
2014	<ul style="list-style-type: none"> 成品事業中心通過ISO/TS16949 品質認證 		
2015	<ul style="list-style-type: none"> 成品事業中心成立 SSD 專廠，設立自動測試、自動組裝專線。 		
		2016	<ul style="list-style-type: none"> 總經理杜俊元先生請辭，由董悅明先生接任。 董事長杜俊元先生轉讓全數持股，董事職位自然解任。 股東臨時會補選，杜紹堯先生及董悅明先生為新任董事，並由董事會推舉杜紹堯先生為新任董事長。
		2017	<ul style="list-style-type: none"> 通過 ISO14001：2015 環境管理系統轉版驗證
		2018	<ul style="list-style-type: none"> 成品事業中心成立電腦週邊組裝專線，經過DELL& HP認證並進行量產。 辦理減資彌補虧損2,536,872仟元，減資後實收資本額為新台幣5,523,285仟元。
		2019	<ul style="list-style-type: none"> 成品事業中心正式更名為電子製造服務(EMS)中心。 股東常會全面改選董事，由杜紹堯先生為董事長。 電子製造服務(EMS)中心成立電競顯卡新廠。 設置第一屆審計委員會。 電子製造服務(EMS)中心SSD廠通過RBA責任商業聯盟行為準則的VAP認證並取得證書。 通過國家訓練品質系統(TTQS)評核，並獲得銀牌。 電子製造服務(EMS)中心通過漢翔航空工業評鑑為符合 S300品質管理合格供應商。 辦理發行限制員工權利新股50,000仟元，增資後實收資本額為新台幣5,573,285仟元。
		2020	<ul style="list-style-type: none"> 華泰電子加入台灣太空產業發展協會成為第一屆會員。 董事長杜紹堯先生請辭，由董悅明先生接任並兼任總經理。 與頤邦科技(股)公司進行策略合作並簽署合作契約。 頤邦科技(股)公司與股東間進行股份轉讓(換)成為持股10%以上大股東。 通過 ISO45001：2018 及CNS45001：2018 職業安全衛生管理系統轉版驗證。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議合

1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

● 外部公協會參與：

本公司除內部推動企業永續相關活動外，亦積極參與產業公會及協會對外倡議之活動，期望藉由提供產業實際執行之經驗與意見，促進政府及相關機構研擬訂定良善可行之政策與規定。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議合

1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

公協會名稱	參與項目	會員
TSIA-封測產業永續發展策略推動小組	1.為小組創始會員 2.國內外環安衛相關法令增修的研商與反映 3.共同推動封測產業廢棄物產源稽核 4.聯合稽查廢棄物處理廠，共同解決環保議題 5.推動廢棄物資源化處理體系	✓
台灣永續供應協會(TASS)	1.為協會創始會員 2.協助推動永續供應循環經濟合作平台 3.協助推動2020亞洲永續供應+循環經濟會展	✓
加工出口區電機電子工業同業公會	1.加入成為加工出口區半導體產業聯盟創始會員	✓
2020加入台灣太空產業發展協會	1.為協會創始會員	✓

【1.2 利害關係人溝通與議合】

華泰重視利害關係人的權益與意見，利害關係人及其關注重大議題，我們透過以下程序步驟進行鑑別：



Step1. 鑑別利害關係人

本公司CSR推動小組依據AA1000SES利害關係人議合標準(依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性)進行討論，鑑別出2020年華泰利害關係人為：

- 員工
- 客戶
- 主管機關
- 股東/投資人
- 供應商/承攬商
- 社區
- 媒體



Step2. 掌握永續議題

藉由全球報告倡議組織GRI Standards的考量面及國內外同業關注議題，聚焦與華泰營運業務相關的永續議題。



Step3. 分析重大議題

依據全球重大永續趨勢、標竿同業重大性議題、華泰業務特性及重要新聞事件等進行回顧與調整，並經內部進一步分析而成。



Step4. 歸納考量面與溝通

針對重大議題納入華泰與利害關係人回應溝通要項，並於本報告書說明。



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議合

1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

各利害關係人的重要性說明、溝通管道、頻率列表如下：

利害關係人	與華泰的關係	關注議題	回應部門	溝通方式及頻率
員工	人才為立業之本，擁有優秀的經營團隊及人才才能追求企業的永續經營及成長。我們視員工為重要資產，期望能給予健康平等的職場環境。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人才吸引與留任 2. 員工健康與安全 3. 公司治理與誠信 	人力資源處/各相關權責單位	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資會議/定期 • 面對面或座談會溝通、書面文宣、電子郵件、實體與電子佈告欄、電話/不定期 • 主管幹部會議/定期 • 工會代表大會及理監事會議/定期
客戶	客戶為營收的主要來源，我們期待能提供超越客戶期望的服務，共創價值再造。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶服務 2. 品質管理 	業務/品保處	<ul style="list-style-type: none"> • 定期/不定期會議 • 客戶宣導、稽核/不定期 • 展會活動/不定期 • 顧客滿意度調查/定期
主管機關	我們對於主管機關的規範及政策積極配合，期望能落實誠信經營的理念。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司治理與誠信 2. 法規遵循 3. 人才吸引與留任 	人力資源處/安全管理部/各相關權責單位	<ul style="list-style-type: none"> • 正式公文往來/不定期 • 電話/不定期 • 電子郵件/不定期 • 會議及座談會/不定期
投資人/股東	我們重視股東及投資人權益，期望能持續精進經營績效、公司治理及永續發展。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司治理與誠信 2. 法規遵循 	會計處/稽核室	<ul style="list-style-type: none"> • 股東大會/定期 • 公司年報/定期 • 法人說明會/定期 • 公司網站發布訊息/定期 • 官網上設置網頁留言專區/不定期
供應商/承攬商	優質的產品與服務需要堅實的供應商夥伴支持，我們致力於提供品質良好且符合法規要求的產品與服務，並與供應商建立彼此互信的合作關係。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 供應商管理 2. 品質管理 	採購處/品保處	<ul style="list-style-type: none"> • 外部溝通信箱/不定期 • 業務持續溝通/不定期 • 供應商評鑑與稽核/定期 • 供應商大會/定期
社區	我們重視營運活動對於當地發展的影響。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法規遵循 2. 空氣污染防治 3. 廢水與廢棄物管理 	安全管理部	<ul style="list-style-type: none"> • 外部溝通信箱/不定期 • 活動辦理/定期
媒體	與大眾及對外溝通之重要媒介。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 永續發展策略 2. 行銷溝通 	公司發言人	<ul style="list-style-type: none"> • 公司網站發布訊息/不定期 • 新聞稿/不定期

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議
合

1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

【1.3 重大主題分析】

華泰為鑑別利害關係人所關注的永續議題，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並透過系統化分析，依據問卷回收結果，分析各利害關係人關注議題，作為與各利害關係人溝通、回應與互動之參考，2020 年華泰重大主題鑑別原則與流程如下：

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議合

1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

重大主題鑑別原則與流程

重大主題矩陣分析圖



- 永續發展策略
- 風險管理
- 財政績效
- 產品創新與研發
- 水資源管理
- 行銷溝通

- 法規遵循
- 人才吸引留任
- 員工健康安全
- 勞資溝通
- 公司治理與誠信
- 客戶服務
- 市場形象
- 供應商管理
- 品質管理
- 員工訓練與發展

- 空氣污染防制
- 採購實務
- 溫室氣體排放
- 廢污水與廢棄物
- 社會參與及鄰里友善經營

- 員工平等與無歧視
- 環境政策與治理
- 反貪腐
- 原物料管理
- 能源管理

● 華泰2020重大主題

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議
合

1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

1. 永續發展策略

2. 公司治理與誠信

3. 風險管理

4. 法規遵循

5. 反貪腐

6. 財務績效

7. 採購實務

8. 供應商管理

9. 市場形象

10. 品質管理

11. 產品創新與研發

12. 行銷溝通

13. 客戶服務

14. 人才吸引與留任

15. 員工訓練與發展

16. 員工平等性與無歧視

17. 勞資溝通

18. 員工健康與安全

19. 社會參與及鄰里友善經營

20. 環境政策與治理

21. 原物料管理

22. 能源管理

23. 溫室氣體排放

24. 空氣污染防制

25. 廢水及廢棄物

26. 水資源管理

*標示紅色字體為2020年重大主題

● 重大主題列表

● 直接衝擊 ▲ 間接衝擊

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議合

1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

重大主題		對華泰電子的重要性	衝擊程度與邊界						章節回應		
			員工	客戶	主管機關	股東投資人	供應商承攬商	社區		媒體	
經濟面	公司治理與誠信	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後公司治理主題對於本公司相對重要。如不進行公司治理管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的公司治理管理，除有效增進客戶或最終受益人之長期價值，並得以提升公司與股東的長期利益。	▲	▲	●	●			▲	2.1 4.2	
	客戶服務	秉持永續理念，除維持經營績效之穩定與成長外，更重視客戶意見、滿足客戶需求以獲得客戶肯定及長期支持，對環境與社會之投資與付出，以達共享、共好之目標，引動正向循環，促成企業自身經濟成長、經營永續。華泰是以滿足客戶需求的產品為取向，強調以客戶為導向、專業為後盾；站在客戶的立場思考，以客戶的需求作為依據，提供全方位的客戶服務，以達到客戶滿意及經營永續的目的。	●	●				▲		2.3	
	供應商管理	供應商管理處在極為重要的位置，特別是以製造企業為核心的供應鏈環境下，供應商是否有優異的業績表現直接關係到整個企業的競爭力。		●				▲	●		2.4
	品質管理	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後品質管理系統對於本公司相對重要。若不對其進行適度的審視，可能影響品質管理系統運作的有效性。關於華泰電子品質管理系統例如ISO 9001, ISO 13485以及IATF 16949等，審視其運作有效性與否，是至關重要的。	●	●				▲	▲		1.3

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議合

1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

重大主題		對華泰電子的重要性	衝擊程度與邊界						章節回應	
			員工	客戶	主管機關	股東投資人	供應商承攬商	社區		媒體
環境面	法規遵循	華泰視人才為企業最珍貴的資產，華泰應確實遵循或優於台灣勞動與職安衛等相關法令規範，以期能吸引更多優秀人員，並保障職場安全衛生工作環境，提高公司競爭力。	▲	▲	●	●				3.1 2.1
社會面	勞資溝通	經分析後，勞資關係之主題對於本公司相對重要。如不進行勞資管理，本公司未來有可能面臨勞資爭議的問題。而勞資管理可降低本公司的人力成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。	●	▲	▲	▲				4.4
	人才吸引與留任	經分析後，人力短缺之主題對於本公司相對重要。如不進行人力增補、離職管理，本公司未來有可能面臨人力短缺的問題。而人力增補、離職管理可降低本公司的人力成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。	●	▲	▲	▲		▲		4.1 4.2 4.4
	員工訓練與發展	經分析後，人才培育之主題對於本公司相對重要。如不進行人才培育管理，本公司未來有可能面臨管理、技術知識斷層的問題。而人才培育管理可降低本公司的知識斷層風險與提高產品在永續議題上的競爭力。	●	▲	▲	▲	▲			4.3
	員工健康與安全	員工是公司重要的資產，公司也同樣需要承攬商的各項協助。一個安全衛生的友善工作環境能讓員工及承攬商作業順利達成良好工作績效，進而使公司營運良好，為公司、員工、投資者創造三贏局面。	●	▲	●	●		▲		4.4

● 管理方針列表

重大主題	政策與承諾	中長期目標	管理措施	績效成果	評估機制
公司治理與誠信	本公司內部有《公司處理董事要求之標準作業程序》及《誠信經營守則》作為公司治理及誠心經營之遵行原則。建立良好之公司治理、誠信經營之企業文化及健全發展提供良好之商業運作及協助董事執行職務並提升董事會效能。	<ul style="list-style-type: none"> • 持續提升公司治理評鑑 • 依法定期執行董事會成員自評及績效評估 • 零裁罰與法遵承諾 	<ul style="list-style-type: none"> • 建置公司有效治理架構 • 強化董事會職能保障股東權益 • 執行董事會、功能性委員會自評及個別董事成員之自我績效評估，評量指標包含董事職責認知、對公司營運之參與程度及企業風險之瞭解、提升董事會決策品質 • 提升資訊透明度、公司治理評鑑成效 	相較於2019年，本公司已於2020年度完成董事會及董事會成員績效評估，符合證券主管機關及公司短期目標之設定，未來將持續促進公司治理相關議題之完善與目標之達成。	依本公司「董事會績效評估辦法」規定，每年應執行內部董事會績效評估，且應至少每3年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估1次。
客戶服務	承諾確保夥伴獲得成功，惟此，我們才算達成自我目標	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶滿意 • 永續經營 	<ul style="list-style-type: none"> • 保護客戶資產 • 提供全方位的客戶服務 • 滿足客戶需求提昇產品品質 	整體客戶滿意度調查分數平均為89.24，相較2019年之89.07上升約0.17。	客戶滿意度調查
供應商管理	供應鏈型態責任已成為企業永續經營的關鍵，華泰將持續推動採購在地化之策略，是落實企業永續經營的重要一環，也是企業社會責任的一部份。	<ul style="list-style-type: none"> • 短期：為確保供應商(或委製商)供貨(或委製)來源及品質穩定且符合標準化及規格化並強化供應商遵守環保、安全及衛生相關規定 • 中長期：為特訂定本管理辦法，以作為選擇供應商(或委製商)及規範供應商(或委製商)之參考。 	<ul style="list-style-type: none"> • 提升成本領先能力 • 建立永續供應鏈能力 • 強化供應鏈供應能力 • 構築綠色供應鏈 • 重視環境友善 • 落實永續風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商評選審慎為之，確保所配合(或委製商)其品質及條件(含具環保、安全衛生等相關認證)符合公司所需。 • 若供應商的品質、交期價格或服務產生重大變異時，可以一年中隨對商(或委製商)作必要的評鑑。 • 供應商(或委製商)資料變動時應立即更新。 • 本公司與其供應商合作，所使用採購原物料標準宜達環保、安全衛生之要求並遵循相關規範，以共同致力落實提升企業社會責任。 • 公司與其主要供應商進行交易內容含遵守雙方之企業社會責任政策，如涉及違反其企業社會責任政策，且對環境與有顯著影響時得隨終止或解除契約之條款。 	OSE供應商行為準則
品質管理	華泰以堅持品質、持續創新並以獲得客戶信賴、達到客戶最高滿意度為目標。	<ul style="list-style-type: none"> • 持續增加自動化生產設備，降低人工依賴、縮短產品流程並改善生產品質。 • 加速創新研發過程，確保良好穩定的產品品質，更有效率地提供客戶最好的服務。 	<ul style="list-style-type: none"> • 秉持 TQM 全面品質管理精神層層把關 • 內部遵循各國際標準管理系統 • 透過品質意識推廣與完善的教育訓練，深植品質文化 	2020年本公司在三個品質管理系統稽核中並無主要缺失紀錄，均符合國際標準要求。	ISO9001 ISO13485 IATF16949

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議合

1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

● 管理方針列表

重大主題	政策與承諾	中長期目標	管理措施	績效成果	評估機制
法規遵循	<p>公司所有行事均遵照當地適用之相關勞動法令、客戶規範，以及國際準則</p> <p>秉持誠正信實與永續經營之理念，確保公司能有效管理遵循勞動與職安衛等相關法規。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 適時檢視人才市場與薪資福利供需狀況，提供符合人才價值的薪酬福利，且視當年度公司營運績效發放激勵獎金，以達激勵與留才之目的。 持續改善，降低廠內職災。 打造健康友善的職場環境，朝向零職災。 	<ul style="list-style-type: none"> 法規查核 定期風險評估及管理 	<p>2020年本公司在職安衛部分並無相關違法紀錄，將繼續保持。勞動法令部分2020年共有5件因工作超時與延長工時工資給付等事項違反法規，華泰除依法改善外，會更嚴謹檢視並落實相關法規規範。</p>	<p>法規鑑別</p> <p>ISO 45001與RBA</p>
勞資溝通	<p>華泰重視同仁待遇及福利，並積極培育人才，落實勞工法令，保障員工權益，員工與公司之間透過勞資會議、座談會及意見箱等管道，讓員工有表達意見、發聲的機會，進而促進充分和諧的勞資關係，並建立完善的申訴處理流程以達到充份溝通及有效解決問題之目的。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 遵循法規，維護員工權益。 確保各項制度之訂定與實施，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有差別待遇。 確保員工之雇用及勞動權利受到保障，締造和諧共融營運效益提升競爭力。 	<ul style="list-style-type: none"> 擬定相關政策和績效目標追蹤實施計畫，定期評估及檢討 建立勞資溝通管道與申訴管道，並施行敬業度調查，了解員工需求 	<p>2020年勞資議題有8件，由於勞資雙方有充分溝通，均已處理及結案。</p>	<p>勞基法</p> <p>ISO 9001</p>
人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> 吸引、留任與激勵優秀的同仁 課程培訓，提升同仁技能與專長符合員工職涯規劃 提升訓練品質及成效，培育符合組織發展需求的人才，確保公司得以永續成長 	<p>人力資源單位並依此理念，規劃並執行人力資源發展目標、策略、計畫、制度及流程等各項管理工作。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 良好工作環境與薪酬福利 完善教育訓練體系與制度全方位且多元的學習環境 雙軌職涯制度 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年新進人員比例為3.05%，離職比例為20.19%；2020年因疫情關係影響訂單量，但人力需求仍符合公司短期目標之設定。 外籍員工續約率：80%。 	<p>勞基法</p> <p>ISO 9001</p>
員工訓練與發展	<p>華泰電子以人為本，重視人才培育注重員工福利及教育訓練，為能扎實做好人才開發與培育，公司根據組織經營與發展需求、部門目標、工作任務、個人能力需求等面向，訂定完整的訓練體系架構，規劃完善的人才培育計畫。</p>	<p>菁英人才培育與發展：</p> <p>華泰電子建構核心、專業與管理職能，發展完整的學習地圖，規劃出每個階段的訓練課程與能力發展，以協助受訓同仁將訓練內容展現在工作實務上。</p>	<p>為員工提供全方位的培訓課程與學習管道，根據課程屬性，搭配不同的培訓方式與學習模式，達到更好的學習效果，執行模式分為「離線訓練」、「在職訓練」，及「自我發展訓練」三種模式。</p>	<p>2020年舉辦的訓練開班數達183班次訓練經費共計新臺幣3,344,665元整，各類課程平均滿意度達90.2%以上。</p>	<p>TTQS</p>
員工健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 塑造安全工作環境 守護員工健康 工作生活平衡 	<ul style="list-style-type: none"> 員工健檢受檢率100%。 無重大職災，及職安衛部分無違法開罰案件。 公司綜合傷害指數(FSI)低於業界年平均值。 朝向「零職災」，打造健康安全的職場。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業災害管理 健康安全衛生管理 員工關懷 	<p>2020年廠內職災件數共計9件，相較於2019年的28件有明顯降低，將持續進行相關宣導或教育訓練。</p>	<p>ISO 45001與RBA</p>

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

1.1 關於華泰電子

1.2 利害關係人溝通與議合

1.3 重大主題分析

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理



【2.1 公司治理】

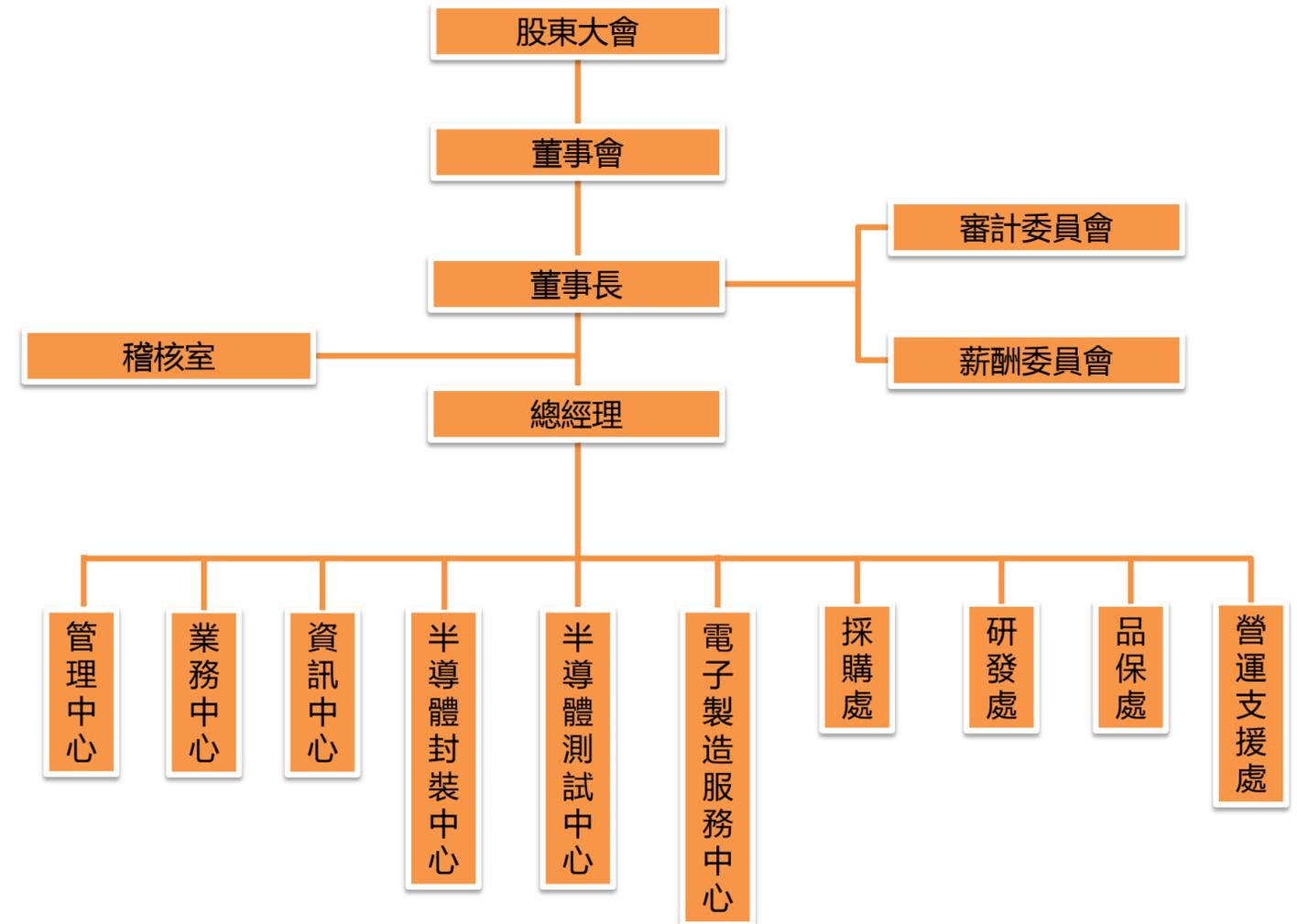
華泰一直以來秉持的企業核心價值為「誠正信實、主動創新、異體同心、積極用心」，落實企業誠信及企業道德標準是企業永續治理的關鍵，透過有效的公司治理架構與董事會職能，強化公司治理及不斷創造企業的價值；並從2019年起新設立審計委員會，由三位獨立董事組成，強化公司治理。此外，公司設有薪酬委員會以保障員工福利並維繫公司競爭力，營運過程以內控制度確保相關程序的正確性也是營運透明化的重要基礎。

公司已依證期法令之規定，設置發言人，適時提供透明資訊予所有相關利害人，以提升公司治理成效；另為落實公司治理的精神，於2021年4月設置首任公司治理主管，負責公司治理的主管由會計主管兼任，其主要職責包括：依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、提供董事執行業務所需資料、協助董事就任、遵循法令以及持續進修等。

為便利投資人取得華泰電子公司治理相關資訊，除於年報揭露公司治理運作情形，於公司官方網站亦設有公司治理專區，可供查詢公司治理政策及執行情形。

<https://www.ose.com.tw/about/csr/company-management/>

華泰為實踐企業社會責任、促成經濟環境及社會之進步，在創造利潤、對股東利益負責的同時，還承擔對所有利害關係人的責任，以達經濟繁榮、社會公益及環保永續的理念。



董事長
董悅明



總經理
涂家榮

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

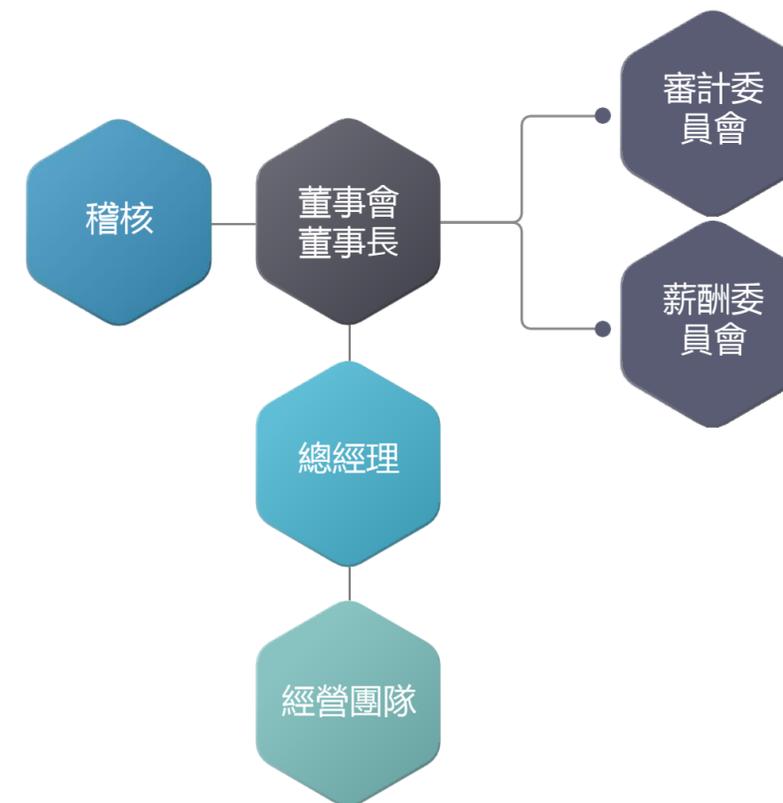
● 董事會

華泰一直以來秉持的企業核心價值為「誠正信實、主動創新、異體同心、積極用心」，落實企業誠信及企業道德標準是企業永續治理的關鍵，為使公司董事（獨董）及經理人主管之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，於民國103年訂定、108年修訂華泰電子股份有限公司道德行為守則，並於民國109年訂定了華泰電子股份有限公司誠信經營守則，以建立公司誠信經營之企業文化及健全發展，供良好的企業運作，防止不誠信行為的發生。除內部推動企業永續相關活動外，亦積極參與產業公會及協會對外倡議之活動，落實企業社會責任。

華泰董事會由7席董事（含3席獨立董事）組成，任期3年，採公司法第192條之1候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任。2020年董事會係由五位具有不同專案背景及經驗的董事所組成，代表所有股東，負責公司營運及監督。

2020年董事異動如下：

1. 2020年10月16日董事長杜紹堯先生請辭，由董悅明先生為董事長兼任總經理。
2. 崔鶴鶯董事於2020年12月30日，轉讓持股數超過選任時持股二分之一，當然解任。
3. 吳麗卿董事於2020年12月03選任，任期至2022年06月17日。
4. 群聯電子股份有限公司於2020年10月29日改派代表人為顏暉駘。
5. 魏幸雄獨立董事於2020年12月09日辭任。



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

另外強化董事會獨立性及專業性設有三席獨立董事，並由三位獨立董事成立審計委員會。目前本屆董事會成員非管理職務董事共4位，佔80%。
2020年共召開6次董事會，各董事出席率如下。

姓名	性別	年齡	出席率 (含委託)	說明
董事長				
董悅明	男	56	100%	學歷：國立中山大學管理學院高階經營碩士 經歷：華泰電子(股)公司總經理 現職：華泰電子(股)公司董事長 OSE PHILIPPINES, INC.董事長 OSE PROPERTIES, INC.董事長 OSE INTERNATIONAL, LTD.董事長 OSE USA, INC.法人董事代表 COREPLUS (HK) LTD.法人董事代表 蘇州華禧科技有限公司法人董事代表
董事				
顏暉駘 (群聯電子股份有限公司 代表人)	男	44	60%	學歷：交通大學電機與控制工程學系 現職：群聯電子(股)公司 副總經理 曜成科技(股)公司 法人董事代表 群佳科技製造(股)公司 法人董事代表 群馬電子(股)公司法人監察人代表
吳麗卿	女	57	100%	學歷：政治大學會計系 現職：遠東金士頓科技(股)公司亞太區財務長 金士頓電子(股)公司法人監察人代表 品安科技(股)公司監察人 力成科技(股)公司法人董事代表
獨立董事				
蔡清典	男	69	100%	學歷：國立成功大學會計學系 經歷：安永(原致遠)聯合會計師事務所合夥會計師 高雄市會計師公會常務理事、常務監事 現職：文平會計師事務所負責人 大田精密工業(股)公司獨立董事 華泰電子(股)公司 獨立董事、薪酬委員暨審計委員
邱正仁	男	67	100%	學歷：美國紐約市立大學商學博士 經歷：國立成功大學會計學系教授 現職：榮星電線工業(股)公司獨立董事 大峽谷半導體照明系統(股)公司獨立董事 華宏新技(股)公司 獨立董事 華泰電子(股)公司 獨立董事、薪酬委員暨審計委員

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

2020年度董事會開會6次，重大決議事項列示如下：

109年3月27日(17-4(定))	
1. 108年度個體財務報表暨合併財務報表案。	10. 修訂「公司章程」部分條文案。
2. 108年度內部控制制度有效性及出具「內部控制制度聲明書」案。	11. 修訂「審計委員會組織規程」案。
3. 108年度員工酬勞及董事酬勞分配案。	12. 訂定「誠信經營守則」案。
4. 108年度盈餘分派案。	13. 訂定「董事會績效評估辦法」案。
5. 109年度營運計劃案。	14. 「員工分紅計算辦法」修正案。
6. 召開109年股東常會日期。	15. 訂定「董事及功能性委員報酬給付辦法」案。
7. 109年度第一季「銀行貸款額度案」。	16. 修訂「獨立董事之職責範疇規則」案。
8. 資金貸與Orient Semiconductor Electronics, Phils. Inc 借新還舊案。	17. 取消董事車馬費案。
9. Orient Semiconductor Electronics, Phils. Inc 借款之定存擔保案。	18. 追認本公司108年高階經理人績效獎金案。
109年5月7日(17-5(定))	
1. 訂定「內部控制制度修訂作業程序」案。	7. 人事案。
2. 109年度第二季「銀行貸款額度案」。	8. 處分凱音廠廠房案。
3. 資金貸與Orient Semiconductor Electronics, Phils. Inc 借新還舊案。	9. 訂定「誠信經營守則」案。
4. 訂定「公司提升自行編製財務報告計畫書」案。	10. 辦理現金增資私募普通股案。
5. 評估委任會計師之獨立性及適任性案。	11. 新增109年度股東會召集事由。
6. 訂定本公司收回已發行之限制員工權利新股辦理股份註銷之減資基準日案。	
109年8月12日(17-6(定))	
1. 修訂部份內部控制制度、內部稽核實施細則案。	5. 訂定本公司108年度現金股利之除息基準日。
2. 本公司資金貸與Orient Semiconductor Electronics, Phils. Inc 利率調整案。	6. 109年第二季盈餘分派案。
3. 將Orient Semiconductor Electronics, Phils. Inc 超過授信期限之其他應收款項轉列資金貸與案。	7. 訂定本公司收回已發行之限制員工權利新股辦理股份註銷之減資基準日案。
4. 資金貸與Orient Semiconductor Electronics, Phils. Inc 借新還舊案。	8. 109年度第三季「銀行貸款額度案」。
	9. 「人事及薪酬」案。
109年10月16日(17-7)	
1. 不予辦理本公司109年度股東常會決議通過辦理現金增資私募普通股案。	臨時動議：
2. 本公司與碩邦科技股份有限公司進行策略合作並簽署合作契約案。修正本公司「公司章程」部分條文案。	1. 選任本公司董事長。
3. 本公司辦理109年度私募發行特別股案。	2. 補選本公司董事一席案。
4. 召集本公司109年第一次股東臨時會案。	3. 解除本公司新任董事競業限制案。
	4. 補充召集本公司109年第一次股東臨時會內容。
109年11月05日(17-8(定))	
1. 本公司為與碩邦科技股份有限公司進行策略合作，擬修正合作契約部分內容。	7. 109年度第四季「銀行貸款額度案」。
2. 第十七屆補選提名之董事候選人名單。	8. 資金貸與Orient Semiconductor Electronics, Phils. Inc 借新還舊案。
3. 更新解除本公司董事競業限制案。	9. 109年第三季盈餘分派案。
4. 更新召集本公司109年第一次股東臨時會內容。	10. 訂定本公司收回已發行之限制員工權利新股辦理股份註銷之減資基準日案。
5. 追認「財務主管兼發言人異動」案。	11. 本公司卸任董事長退休金案。
6. 稽核室民國110年度稽核計畫案。	12. 本公司財務主管退休金案。
109年12月03日(17-9)	
1. 本公司109年度私募發行特別股之數量、價格及增資基準日等相關事宜。	2. 各轉投資公司改派法人董事代表人案。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

● 委員會

● 薪酬委員會

主要功能：

- 董事會成員之定期績效評估
- 本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

主要職責：

- 定期檢討薪酬委員會組織規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構並於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。並依規定於年報中揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

● 薪酬委員會組成：

本委員會成員經董事會決議委任，由具有專業資格與獨立性，且符合薪酬委員會職權辦法第五條及第六條之規定之資格人員擔任，並有半數以上成員為獨立董事。

2020年度薪酬委員任免及出席狀況如下：

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率
(召集人) 獨立董事	蔡清典	4	100%
獨立董事	邱正仁	4	100%
獨立董事	魏幸雄	4	100%

註：薪酬委員魏幸雄先生於2020/12/14辭任。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

• 審計委員會

主要功能：

- 協助董事會提高公司治理績效，透過財務報告監督內部控制制度並完善公司治理結構。
- 審核與評估年度財務報告。
- 選擇、評估與調整外部審計人員與改善外部審計品質。
- 監督內部審計單位。

• 審計委員會組成：

華泰電子審計委員會由全體獨立董事組成，且其中至少一人具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任。民國2019年6月股東常會改選董事（含獨立董事）設置審計委員會替代監察人，委任獨立董事魏幸雄、蔡清典、邱正仁為審計委員會委員並經全體委員一致推選魏幸雄先生擔任審計委員會召集人。2020年度審計委員會共召開6次會議，出席狀況如表：

• 主要職責：

- 訂定或修正內部控制制度、及內部控制制度有效性之考核。
- 取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與、背書或提供保證之重大財務業務行為處理程序之訂定或修正。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬，財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 年度財務報告及半年度財務報告。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率
召集人	魏幸雄	6	100%
委員	蔡清典	6	100%
委員	邱正仁	6	100%

● 避免及管理利益衝突之原則

本公司於董事會議事規範及審計委員會組織規程中，皆有利益迴避之規定；董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，於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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

本公司之公司網站利害關係人專區詳細揭露相關規範及資訊，作為與利害關係人溝通之管理。

<https://www.ose.com.tw/about/about-ose/contact/#investment>

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄



董事會成員5席中，獨立董事佔2席。審計委員會由獨立董事組成，成員均不包含兼任行政職的董事。



董事會成員依法令及公司章程，由全體股東於股東會依董事選舉辦法投票選舉產生，薪酬委員會依其組織規程，經由董事會決議，提名並遴選組成。



功能性委員會負責監督本公司治理制度規劃與執行，以保障利害關係人之權益。



董事會之組成充分考量公司發展所需，成員背景多元，能充分發揮指導及監督功能；透過完整且即時之資訊，積極建構開放透明的董事會議事文化。



每年安排公司董事及經理人參加經濟、企業永續相關課程。



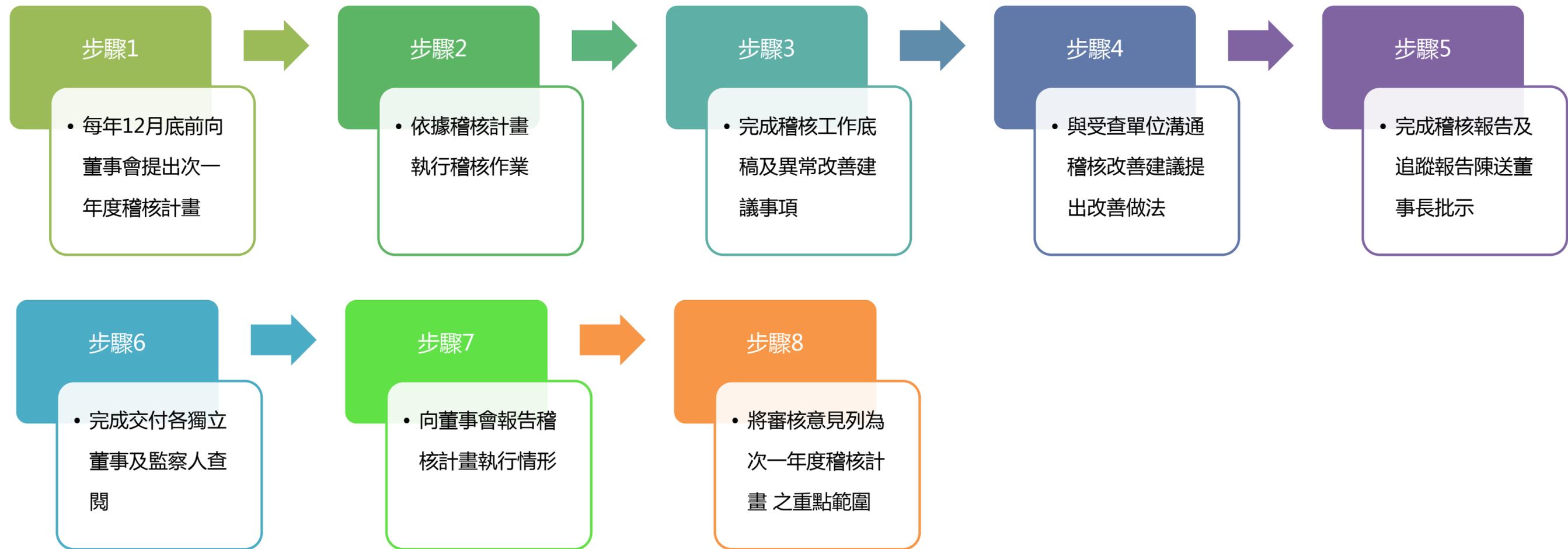
為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率。

● 內控制度

華泰目前未訂定「上市上櫃公司治理實務守則」，惟已訂定股東會議事規則、董事會議事規則及內控制度等，公司治理精神包含於公司的內部控制制度及相關管理，以推動公司治理的運作。

稽核單位隸屬於董事會，獨立行使華泰的內部稽核作業，定期向公司獨立董事呈送稽核報告，並出席董事會報告稽核結果。

內部稽核覆核公司各單位所執行之內部控制制度自行評估作業，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，綜合整體自行評估結果，報告審計委員會及董事會。2020年度稽核查核結果並無重大異常狀況。



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

● 道德誠信

華泰一直以來秉持的企業核心價值為「誠正信實、主動創新、異體同心、積極用心」，落實企業誠信及企業道德標準是企業永續治理的原則，以公平與透明方式進行所有商業活動，訂有「誠信經營守則」、「董事、監察人及經理人道德行為準則」、「OSE供應商行為準則」及「員工從業道德守則」等規範。同仁到職時簽署工作承諾聲明，同時於新人訓練課程中也納入從業道德訓練課程，訓練內容包括：性騷擾防治、RBA行為守則、機密資訊保護、品德操守等，課程均隨法規或公司內部規章的變動加以更新，確保課程內容的即時與正確，期使同仁了解誠信業務行為的重要及必要，並於日常工作中展現正確行為與謹守道德規範。與商業合作夥伴從事各類交易時，將要求商業合作夥伴簽訂廉潔承諾書或將廉潔承諾訂於相關合約中，確保雙方從事公平與透明的交易行為。

● 法規遵守

華泰客戶分佈全球各地，為了確保營運行為都能遵守營運所在地制訂的法律和法規，避免因為違反法律要求導致公司營運受到影響，或是蒙受鉅額罰款而使公司損失獲利，透過定期法規鑑別以掌握各種對公司業務或財務可能有重大影響的政策或法律上的變動。

▶ 個人資料保護

依照「個人資料保護法」的規定，目前保有的個人資料皆有建立適當的資料保護安全機制，以防止資料遭竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。透過定期的教育訓練，強化業務上有相關之同仁的基本認知，瞭解蒐集、處理、利用個人資料的限制。

▶ 智慧財產

公司智慧財產的管理涵蓋專利、商標等權利與營業秘密，在智慧財產權的取得、維護及運用，全程管控各權利性質申請程序的法定時效及提出對應程序，對已取得的各項權利性質，定期評估維護的效益，如決定維護者依規定進行延長權利期限所需的程序，並將所擁有的智慧財產權透過資料庫管理監控，使智慧財產權喪失的風險降至最低。

▶ 侵權防免

公司尊重並遵守智慧財產權相關法令的規定，在商業活動交易的侵權防免，如供應商提供之零組件、材料及半成品，要求其於契約約定或以保證函方式提供不侵權保證，確保公司為客戶提供加工服務過程中所提供之零組件、材料及半成品等具合法權源；新技術開發之時，進行確認未構成侵權情事或以迴避設計防止侵權問題，確保產品不侵權，據此降低公司商業經營上的侵權風險。

▶ 營業秘密保護

公司重視營業秘密的保護且訂有保密協定規格程序書供遵循，舉凡具有經濟價值且為公司採取合理保密措施的資訊均屬保密範圍，目前公司採取保護營業秘密及機密資訊的措施分為三部分：

1. 人員管理：與人員訂定營業秘密/智慧財產權歸屬契約，並施予教育訓練宣導保密的重要性。
2. 文件管理：凡屬於營業秘密之文件標明機密等級且電腦檔案設定存取權限，文件上鎖管理或保管於受管制區域，其借閱/複製/保管/銷毀由專人處理。
3. 資安管理：限制人員電腦系統許可權限、公司電腦禁止任意安裝軟體、網域管制等，以防杜違反保密規定或洩密風險

★2020年公司沒有因為違反公司治理、反貪瀆或公平交易法而受到罰款的事件發生，也沒有發生經理人違反內線交易法的行為。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

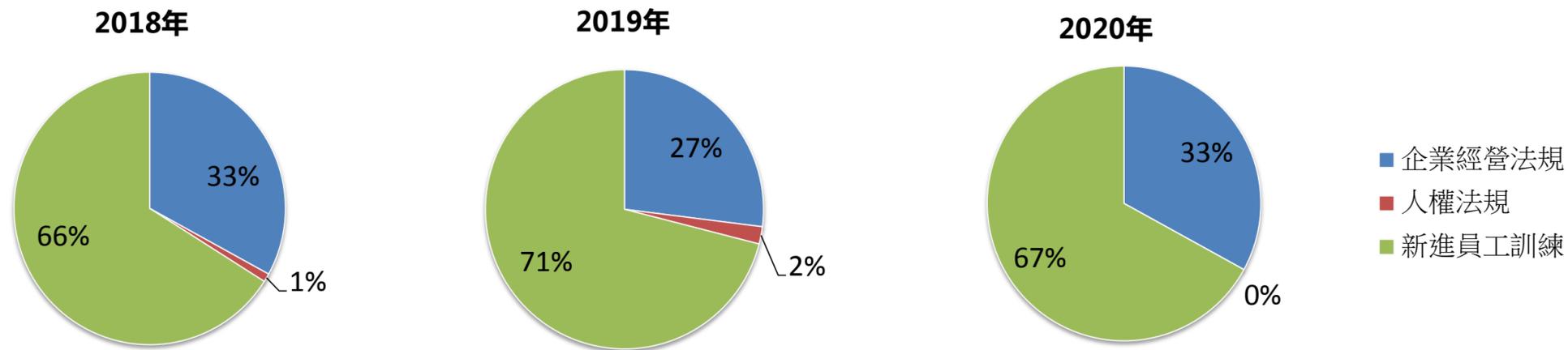
各部門都必須遵守相關的法律規定，華泰公司設有法律專責單位，設置法律服務平台，提供各部門法律的諮詢和協助。

公司及其員工都需遵守業務上相關的法令規定，公司內部會為員工安排相關的法規遵循訓練計劃和課程，讓員工熟悉最新的法律規範，透過及時更新作業規範內容，讓員工能夠落實至日常管理之中，確保公司對於遵守法律的承諾。

透過對新進員工的訓練、及年度中新實施或其他重要法遵議題進行教育訓練及宣導，培養全體員工的基本法律意識及加強員工對業務職掌所涉法規的認識，確保員工在遵循法令的狀態下執行業務。

新進員工訓練課程包括：性騷擾防治、RBA行為守則、機密資訊保護、品德操守等，課程均隨法規或公司內部規章的變動而加以更新，確保課程內容的即時與正確。

員工接受法規議題教育訓練總訓練時數占比▼



外訓課程

安排法務人員參與外部訓練課程，以期即時瞭解法規修訂及遵循的最新資訊和細節，隨時因應以符合最新要求。



講座課程

邀請外部法律專業人員及專家舉行講座課程，提供最新的法令動態和資訊，並且交換心得意見。



線上課程

提供新產品專案相關線上課程及檢測。



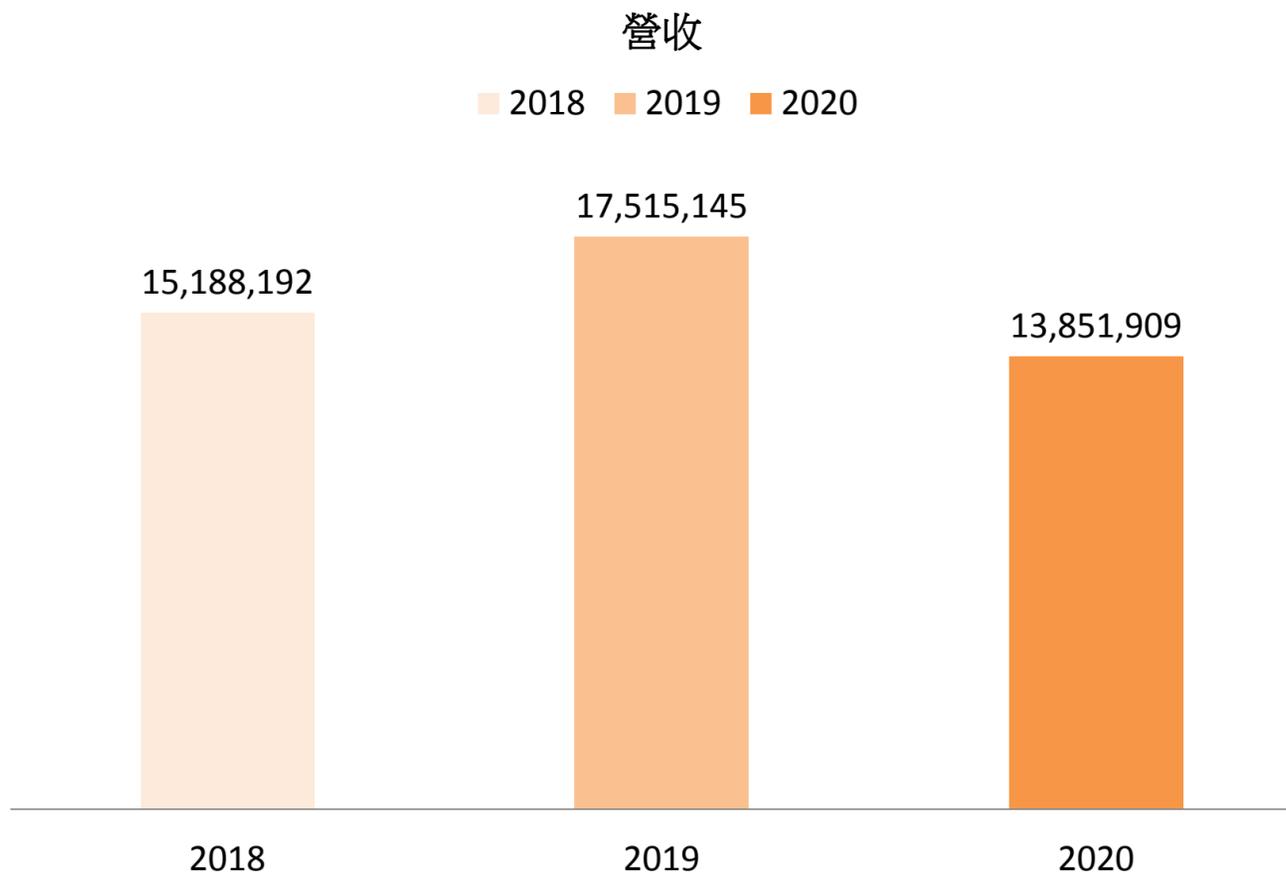
面授課程

針對專利，智慧財產保護權，規畫面授課程。

● 經營績效

2020年底公司因致力健全財務結構，償還借款使得財務成本減少，進而改善財務結構，負債比率已降至47.51%。

租稅是公司經營必要的法令遵循成本之一，本公司秉持著貫徹高度稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與有效管理稅務風險為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，承諾稅務策略之運用及稅務成本之管理應符合穩健經營之精神，拒絕刻意透過關係人交易或於免稅天堂設立子公司等違法方式，將利益留置於低稅率之地區降低納稅義務。



單位：新台幣仟元

項目		2018年	2019年	2020年
財務結構(%)	負債占資產比率	67.14	61.89	47.51
	長期資金占不動產、廠房及設備比率	102.15	111.28	155.57
償債能力(%)	流動比率	69.5	75.74	129.47
	速動比率	51.57	59.96	103.55

項目	2018年	2019年	2020年
權益報酬率(%)	-0.50%	2.54%	-0.97%
稅前淨利(損失)	(362,536)	736,593	(243,208)
所得稅費用(利益)	(250,988)	148,633	22,915
稅後淨利(損失)	(111,548)	587,960	(266,123)
股本	5,523,285	5,573,285	7,372,225
EPS(單位：元)	0.20	1.06	(0.48)
營收	15,188,192	17,515,145	13,851,909

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

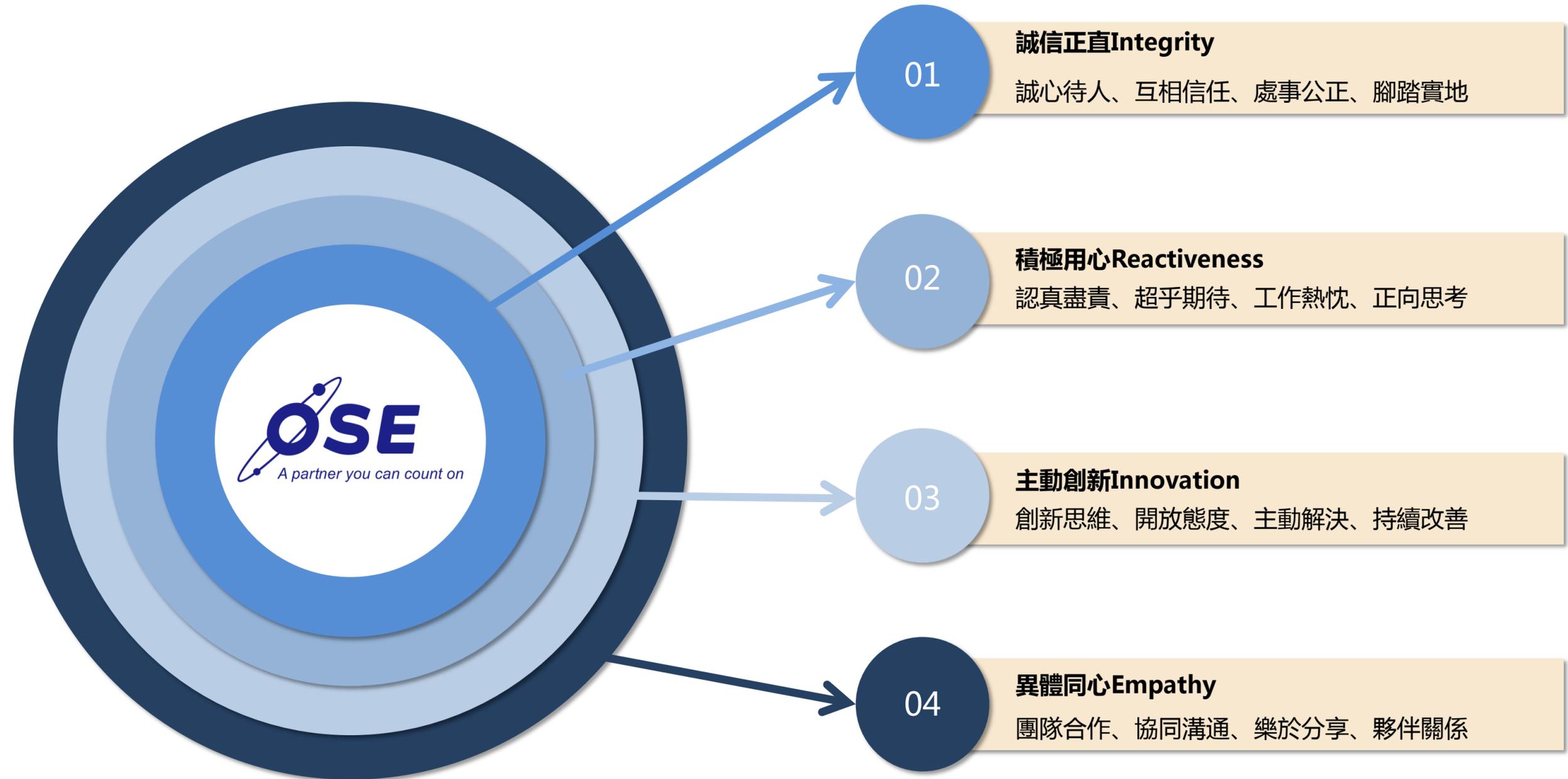
第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

【2.2 核心價值與競爭優勢】

● 四大核心價值



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

● 華泰的競爭優勢

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄



客製化製程

- 掌握客戶產品特性及規格需求，量身訂做最適製程，縮短turnaround週期。’
- 搭配優秀的管理及工程團隊，以多年電子產品製造經驗及專業技術充份掌握生產效率、良率及製程技術。



一站式服務

全方位一站式服務，結合物流及供應鏈管理系統，免除客戶備料與生產困擾，讓客戶出貨無後顧之憂。



彈性生產

- 具備規模經濟及彈性生產能力，兼顧客製化少樣多量(high-mix low-volume)、小批量精緻型生產，及大量製造成本優勢。
- 持續擴充產能，以降低成本、提升競價能力。



客戶至上

客戶至上，站在客戶的立場，絕不推卸責任，確實分析檢討找出根本問題(root cause)，擬定解決措施及後續追蹤，持續改善。



價值鏈整合

- 品質、速度、彈性是 EMS代工製造廠的三大競爭要件。
- 於2012年導入全廠性企業流程再造專案，完成包含MPS、LMS、MES、WMS四大區塊，以及VMS企業價值鏈整合，達到提升效率、減化作業、優化資訊透明度等成效。

【2.3 客戶服務與溝通】

保障客戶資料，重視客戶隱私與保密

落實永續經營，就是以穩定經營績效與持續成長為基礎，而要達成此基本前提，客戶的長久的信任與支持是必要條件，因此如何與客戶共同發展，發覺並滿足客戶需求，重視客戶意見、不斷提升客戶對我們的滿意度，是公司永續經營上不變的目標。

客戶為華泰極為重要的合作夥伴，對於客戶的隱私以及機密資訊，均比照自身機密資訊，嚴格確保客戶相關資訊之保護，與客戶往來之文件、資料等商業資訊均透過公司內部系統嚴格控管，對於內部相關人員作業權限之核准與開放，均依照相關作業規範及程序辦理。

★在管理實務上2020年未有任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之情事。

★報告期間內公司無產品被禁止銷售或依法下架。



在管理實務上2020年未有任何侵犯客戶隱私之相關情事發生

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

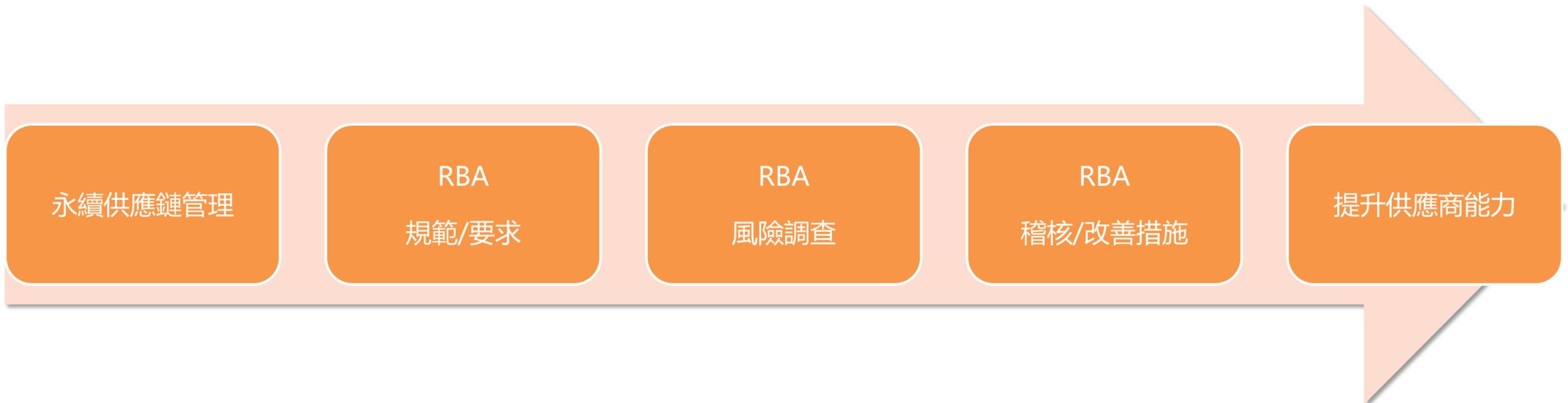
【2.4 供應鏈管理】

● 供應鏈永續管理

華泰作為全球化經營的公司，除了在產品品質與專案管理上強化競爭力外，也致力於永續供應鏈管理，藉由「RBA 規範 / 要求」、「RBA 永續風險調查」、「RBA 現場稽核 / 改善措施」，以及「提升供應商能力」等方式，建置完善的供應鏈管理機制，與供應商攜手邁向永續的未來。

華泰長期於社會責任、環境保護、企業道德、經營管理等領域投入高度的關注，特別參考國際上相關倡議與要求，包括聯合國全球盟約 (UN Global Compact)、世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)、社會責任國際標準體系 (SA 8000) 中有關人權、勞工標準、環境及反貪腐等規範精神，制定華泰供應商行為準則。

華泰供應商的所有業務活動皆應完全符合本準則以及其經營所在國的法律和規章之要求。此準則適用於供應商及其子公司關係企業及承包商等，提供華泰產品或服務之廠商。華泰與供應商及承包商簽約之前，充分說明工作內容、規範、時程、安全等事項，讓廠商完全瞭解業務內容及風險所在。簽約時，將合約金額、付款條件、雙方責任、權利義務、罰則等清楚載明於合約中，作為廠商履約之依據。

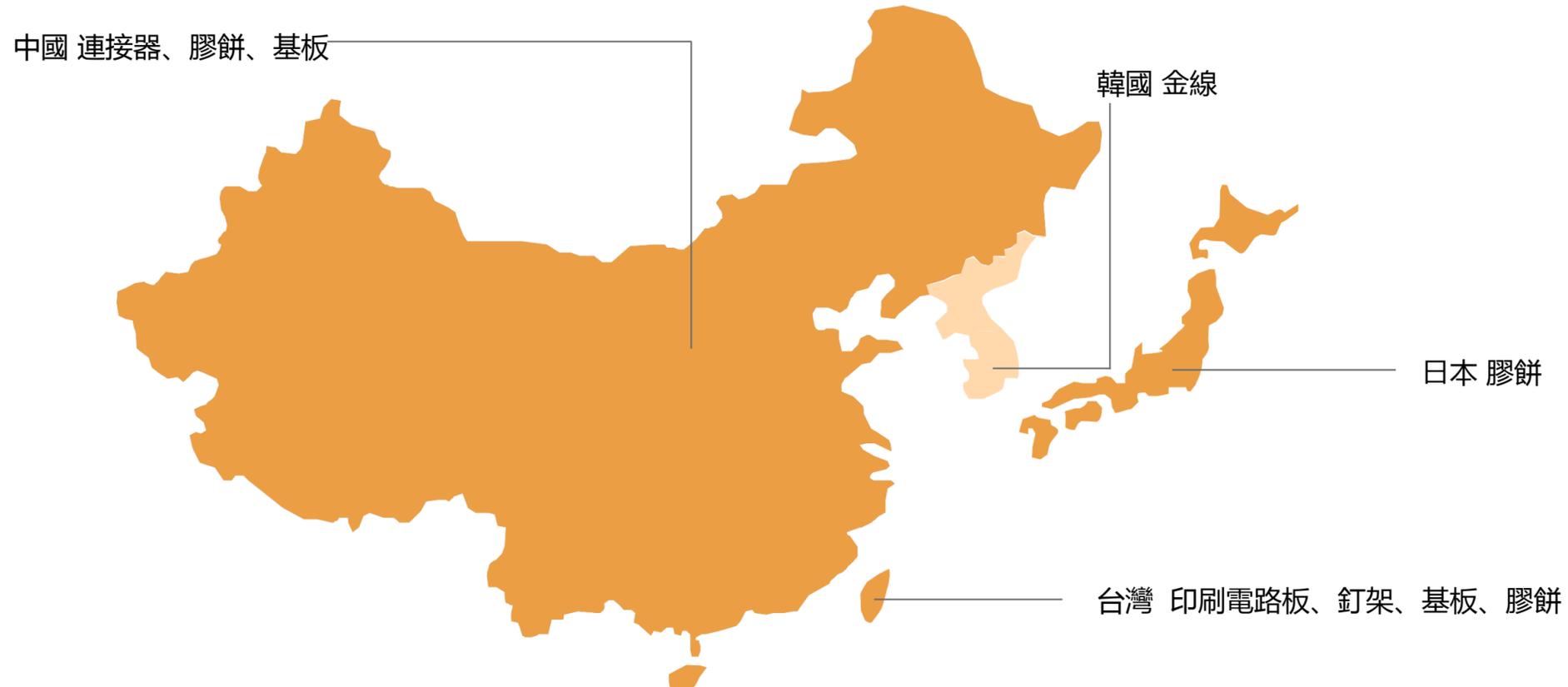
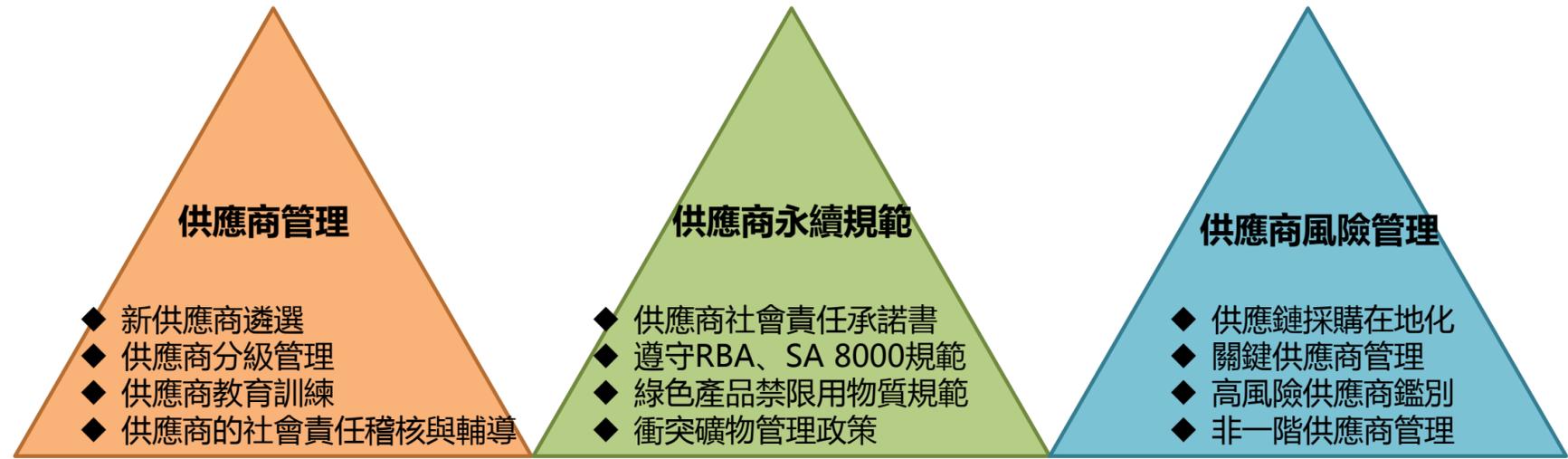


● 供應鏈管理承諾

企業對外的採購不僅是衡量生產、服務和營運程序的影響，也應一併考量企業的社會責任與聲譽的風險。因此，華泰遵循相關法規義務為供應鏈管理作基礎，將供應鏈的勞工權益、環保、安全與衛生為風險管控點，藉以鑑別高風險供應商，並依據評鑑結果制定改善措施，協助供應商提升管理水平，期以降低本身和供應商的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。

華泰供應鏈管理承諾

- 建立一個以永續發展為目標的供應鏈。
- 管理供應商品質、成本、交貨、服務團隊及永續能力等，以提升競爭力。
- 領導供應商善盡社會責任、保護環境、重視勞動人權、安全與健康。
- 確保產品與供應鏈不使用來自衝突地區的礦石。



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

● 供應鏈採購型態

供應鏈型態責任已成為企業永續經營的關鍵，華泰將持續推動採購在地化之策略，是落實企業永續經營的重要一環，也是企業社會責任的一部份。

採購供應情況華泰的原物料採購係依據ISO及IATF等國際標準組織管理系統規範，所有供應商在調查階段即進行環境及社會相關規範的符合性確認，供應商須提供包含檢測報告、SDS 或MDS安全資料表、有害物質不使用保證函及ICP report等給品質管理單位，以確保符合安全和環保法規。

● 供應鏈採購型態

永續供應商評核，除了針對永續項目展開評比，並且配合稽核評比，持續輔導廠商改善缺失，以確認供應商風險管理能力，推動永續供應鏈的永續與共榮。

★2020年優秀供應商徵選成果經過評比，徵選出優秀廠商EMS廠29家；IC廠29家

國內採購金額(原料+物料)

單位：元

	2018年	2019年	2020年
IC半導體事業 (封裝測試服務)			
	1,855,705,682	1,661,362,107	1,701,533,448
EMS事業 (電子製造服務)			
	316,767,339	350,713,443	285,372,858

IC廠供應商評核數量

	2018年	2019年	2020年
供應商(問卷)評核家數	0	9	10
稽核家數	11	9	10

EMS廠供應商評核數量

	2018年	2019年	2020年
供應商(問卷)評核家數	0	9	10
稽核家數	11	9	10

● 新供應商評鑑

供應鏈風險管理

華泰電子目前由採購、供應商品質管理等相關單位共同組成「供應商評鑑小組」，負責進行供應商評鑑作業。新供應商評鑑方面，透過供應商經營及供貨能力評估、協力廠商品保體系評鑑表(含有害物質製程管制及社會責任管理)等，要求新合格供應商需簽署環境危害物質不使用聲明書、RBA承諾書、不使用衝突礦產聲明書、供應商廉潔承諾書及誠信政策函，以確保現在及將來都應適用國際相關法規及華泰相關環保規範所示之要求及管制內容，確保供應商無違反員工結社自由、禁用童工、禁止強迫勞動及集體談判之權利。華泰新進供應商要符合ISO 9001、ISO 14001、IECQ QC 80000及ISO 45001驗證系統，及簽署完成RBA承諾書及不使用衝突礦產聲明書。除客戶指定廠商外，皆要求簽署環境、勞工安全、人權及道德切結書。



執行

執行Q (Quality, 品質)、C (Cost, 成本/Financial, 財務)、D (Delivery, 交期)、S (Service, 服務) 等面向進行評核。



風險評比

除了與供應商建立穩定發展的永續供應鏈，我們進一步掌握供應商的風險管理能力，針對關鍵供應商進行供應商評核機制商建立穩定發展的永續供應鏈。



實地稽核

每年依供應商性質、交易項目及評比結果等排定稽核計畫，並實地考查確認供應商執行成果。



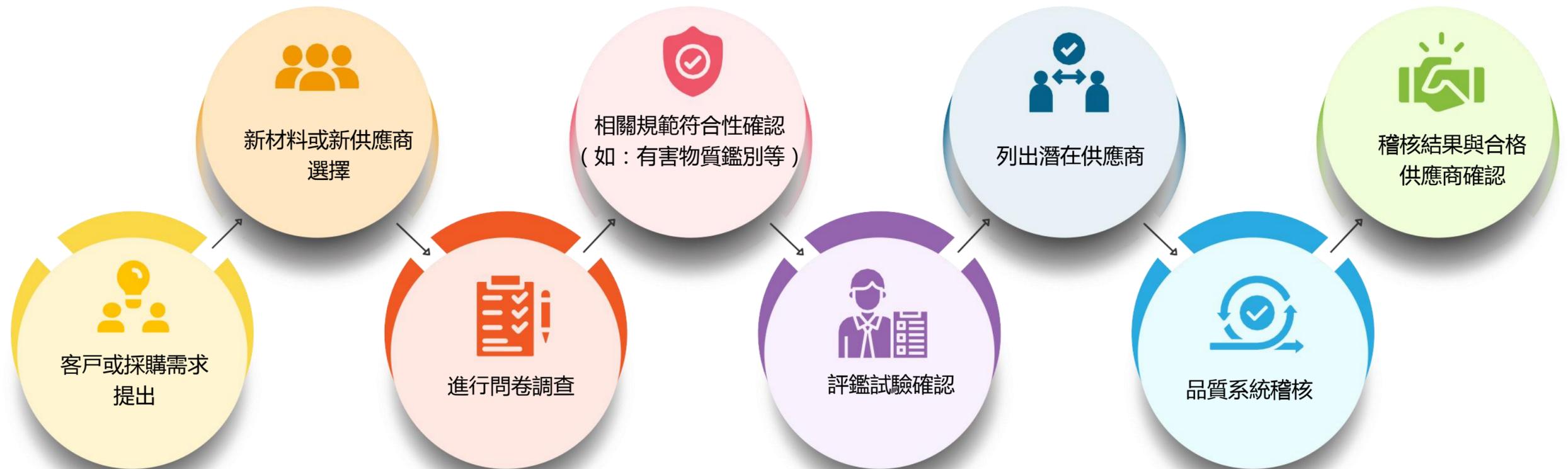
輔導改善

稽核過程中提供輔導與建議改善事項，實成稽核報告要求廠商進行改善。

● 供應商遴選

所有廠商在成為華泰之合格供應商之前，需先進行問卷調查，針對公司基本資料、品質、符合環保，安規等規範之項目進行確認，並經由相關單位會簽同意後才能成為華泰的供應商。除此之外，重要材料供應商還需針對特殊規範進行評鑑作業，以確保其管理系統及產品能符合華泰之需求。

華泰依循供應商管理規範，秉持誠實、公開、公平的精神，與供應商發展長期合作的夥伴關係。供應商管理規範包括供應商的評估、遴選與監控，對於供應商的選定除了依其價格、品質、交期列為評核項目外，更將供應商風險管理納入規範，以確保供應商符合永續管理需求。



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

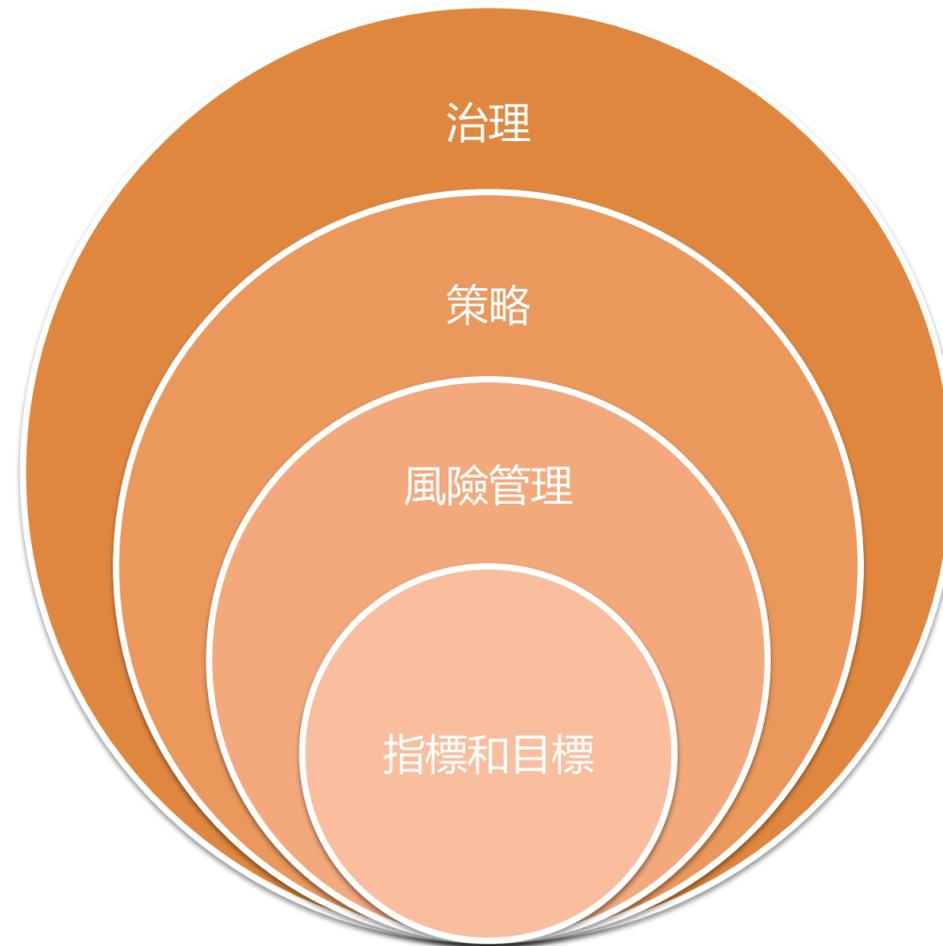
第四章 社會共融

附錄

【2.5 風險管理】

● 氣候變遷風險的因應與管理

從國際通過《巴黎協定》到國內通過《溫室氣體減量與管理法》，顯見國內外對全球氣候變遷所導致極端氣候的相關衝擊愈來愈關注，故本公司參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之氣候相關財務資訊揭露建議書(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」等揭露框架，做風險與機會之分析，並研擬相對應的因應措施。



治理

該組織針對氣候相關風險與機會治理。

策略

氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊。

風險管理

組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程。

指標和目標

用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

風險		機會	
類別	風險辨識	因應策略	作法與行動對財務可能的衝擊影響
法規類	合規風險	<ul style="list-style-type: none"> 依循勞動法規相關規定辦理。 環安衛法令查核：定期/不定期執行。 廠區工安事故：預防—管制廠內施工作業，落實協議組織與危害告知，並對承攬商進行教育訓練。事故發生—職災事故調查、矯正預防措施避免再次發生。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期鑑別公司內部勞工相關規範，以確保公司符合法規要求及維護員工權益。 定期鑑別環安衛相關法令，避免違法事項遭主管機關開罰。 經評估後，若有需要安全改善等事項可能會有費用產生。
經濟類	流動性風險	<ul style="list-style-type: none"> 保持充足的現金部位，支應其短期財務需求的流動性風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 保持充足的現金部位，支應其短期財務需求的流動性風險
	匯率利率風險	<ul style="list-style-type: none"> 監控利率走勢情形而選擇借款計息方式為固定利率或浮動利率。 	<ul style="list-style-type: none"> 監控利率走勢情形而選擇借款計息方式為固定利率或浮動利率。 近年因疫情所影響之國際貨幣情勢。
環境類	天然災害/惡劣氣候	<ul style="list-style-type: none"> 營運持續管理計畫：避免意外事故影響公司營運導致損失。 	<ul style="list-style-type: none"> 確保公司資產與人員安全。 增加客戶、社會大眾等利害關係人對華泰的信心與支持。 透過損防保險機制，降低災害造成之損失。
	公共服務中斷 (電力/水/氣)	<ul style="list-style-type: none"> 疏散演練：當有突發事故時，可使廠區所有人員迅速撤離避免傷亡。 緊急應變：採取必要措施降低損失。 	

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

2.1 公司治理

2.2 核心價值與競爭優勢

2.3 客戶服務與溝通

2.4 供應鏈管理

2.5 風險管理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

風險		機會	
類別	風險辨識	因應策略	作法與行動對財務可能的衝擊影響
社會類	人員安全風險	<ul style="list-style-type: none"> • 教育訓練：環安衛相關事項訓練與宣導，提升職場安全衛生意識。 • 自動檢查：確保安全衛生的工作環境。 • 疏散演練：當有突發事故時，可使廠區所有人員迅速撤離避免傷亡。 	<ul style="list-style-type: none"> • 人才是企業持續成長的要素，建構良好職場安全、厚植多能工及高潛力的人力資源，有助於企業的永續營運。 • 關鍵人才因應策略，係遵循用人成本預算規劃與費用控管，不致造成財務衝擊與影響。
	關鍵人才流失	<ul style="list-style-type: none"> • 建立人才留任計畫及接班人計畫，搭配薪酬差異化激勵，同時佈署多元化招募管道，確保人力銜接及營運的永續性。 	
	災害風險	<ul style="list-style-type: none"> • 危害鑑別：透過危害辨識了解可能之危害與其風險。 • 相關利害關係人之諮商、參與及溝通環安衛事項。 	<ul style="list-style-type: none"> • 經評估後，若有需要安全改善等事項可能會有費用產生。
疾病管制類	因應特殊傳染性疫情變化，避免疫情影響營運	<ul style="list-style-type: none"> • 減低疫情傳播之風險，強化總部及廠內員工、外部廠商與相關關係人之健康管理。 	<ul style="list-style-type: none"> • 因應COVID-19疫情，華泰電子成立防疫小組，依照CDC指示與疫情狀況機動調整對應機制，確保人員健康。 • 相對應之天災，皆訂定相關應變措施(例如：防颱、防汛緊急應變作業規範、缺水緊急應變規範及地震緊急應變規範..等)，確保人員與廠區安全。



第三章 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 綠色製造與循環經濟



【3.1 環境責任與承諾】

2020年我司之企業總部大樓工廠、成品廠因廢空桶容器採自行洗淨處理流程，被依違反廢棄物清理法第31條第1項第1款、第2款及廢棄物清理法第37條第1項，共計受裁處6件，裁處金額為叁拾萬元，另封裝測試大樓工廠、半導體廠則因暫存量/產出量不平衡，被依違反廢棄物清理法第31條第1項第2款，共計受裁處2件，裁處金額為壹萬貳仟元。

2020年裁處費用共計叁拾壹萬貳仟元整。

矯正預防措施：

1.廢空桶案

- (1).暫停廢空桶清運。
- (2).變更廢棄物清理計畫書。
- (3).委託合格清除處理廠商清除處理並簽訂合約。

2.暫存量/產出量不平衡案

- (1).修改暫存 / 產出量申報達平衡。
- (2).每月進行確認及查核。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 綠色製造與循環經濟

第四章 社會共融

附錄

【3.2 能源與溫室氣體管理】

全球暖化造成的氣候變遷已直接或間接地影響到自然生態系統。面對全球氣候變遷及生態環境巨變，針對能源與溫室氣體管理議題，近年積極擬定各階段及各面向的環保目標，設定具體實施計畫，逐步進行推動。

- 關於本報告書
- 永續經營的承諾
- 第一章 永續經營
- 第二章 營運與治理
- 第三章 環境友善**
 - 3.1 環境責任與承諾
 - 3.2 能源與溫室氣體管理**
 - 3.3 水資源管理
 - 3.4 廢棄物管理
 - 3.5 綠色製造與循環經濟
- 第四章 社會共融
- 附錄



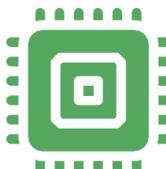
政策與法規

- 溫室氣體排放量管制
- 產品標示與揭露
- 持續進行溫室氣體排放量與產品碳足跡盤查



長期

- 有效的利用有限的水資源
- 擴大水的回收和再利用，以降低對水的需求壓力



技術

- 技術投資符合低碳承諾
- 汰換耗能商品



立即性

- 推動企業持續營運管理系統
- 強化與氣候有關的災害和自然災害的抵禦能力和適應能力

● 能源管理

華泰電子主要持續推動之節能措施

HQ企業總部大樓工廠及AT封裝測試大樓工廠進行階段性減量關閉空調設備-FFU設備，以達節能改善效果。



照明節能



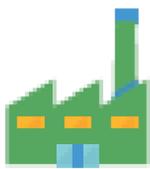
空調箱節能



空調系統節能



製成冷卻水回收節能



生產機台節能

● 能源使用量

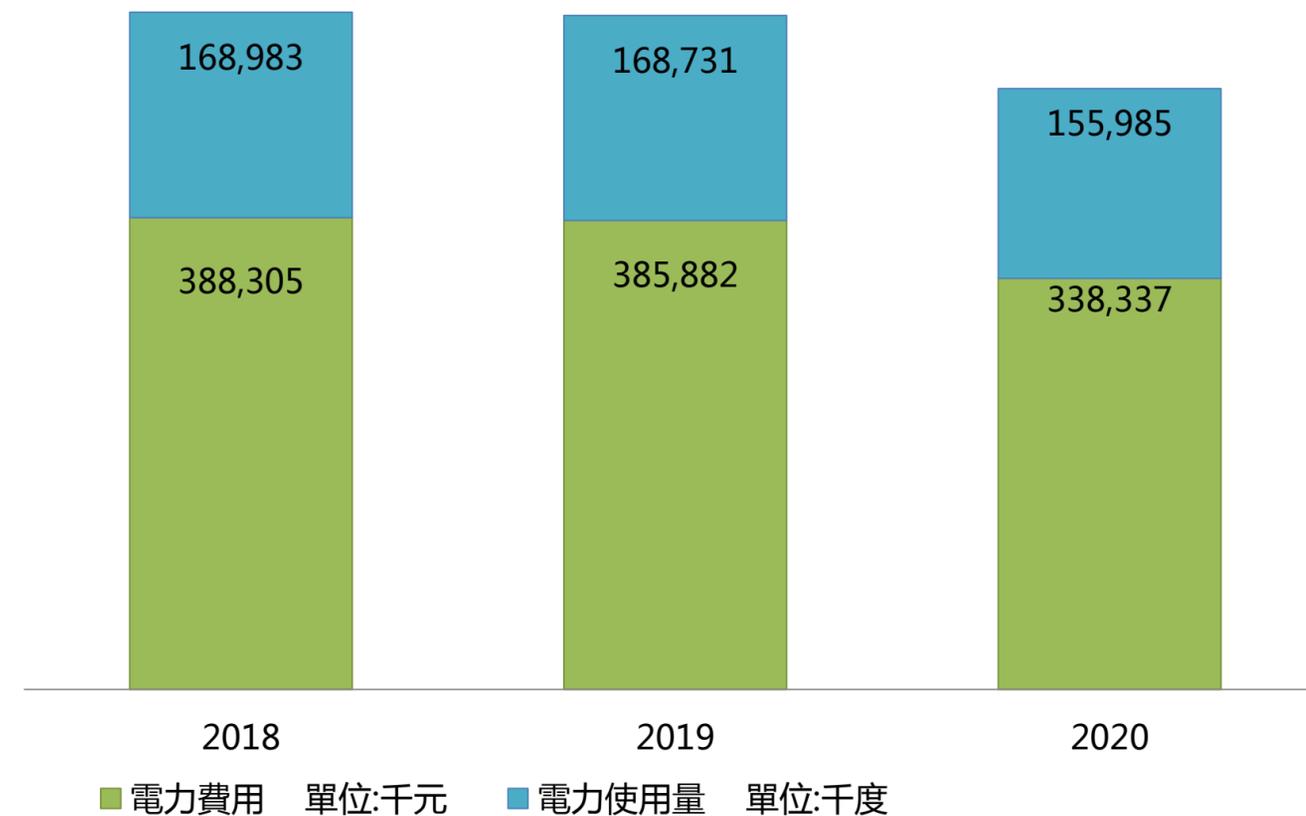
歷年電力使用量統計，2020年度能源使用量

華泰組織內的能源使用，包含柴油、汽油及電力，其中以電力為主要能源消耗，使用情形如下表：

主要能源	2018年	2019年	2020年
柴油(公秉)	57.98	60.55	60.15
汽油(公秉)	6.70	12.05	12.58
電力(千度)	168,983	168,731	155,985

華泰在2020年度的能源使用密集度為26.41 (組織能源消耗量/全職員工數)較2019年度上升，而溫室氣體排放密集度為13.62 (組織溫室氣體排放量/全職員工數)較2019年度上升。

	2018年	2019年	2020年
能源使用密集度	26.44	24.78	26.41
排放密集度	14.82	13.40	13.62



歷年電力使用量統計 ▲



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 綠色製造與循環經濟

第四章 社會共融

附錄

2020年各廠區設備節能資料：

廠區	節能設備投入項目	投入內容	投入經費	節省電費(元/年)
HQ/AT廠	HQ 2F、4F & AT 4F、5F、8F無塵室空調節能改善	階段性減量關閉空調設備-FFU設備以達節能改善效果	\$16,500	\$1,342,187
AT廠	B2F變電站及冰水主機房空調節能	調整設備區域之溫度控制	\$0	\$158,941
AT廠	降低壓縮空氣供應壓力	減少壓縮空氣供應管路壓損	\$0	\$142,560
EMS-五廠	組合式空調箱軸流式風扇節能	進行調整空調箱風車翼角，以達節能功能	\$0	\$157,593
EMS-五廠	空調設備開/關調整	(1)庫房區域視環境需求調控空調箱措施 (2)閒置區域關閉空調設備	\$0	\$342,090

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

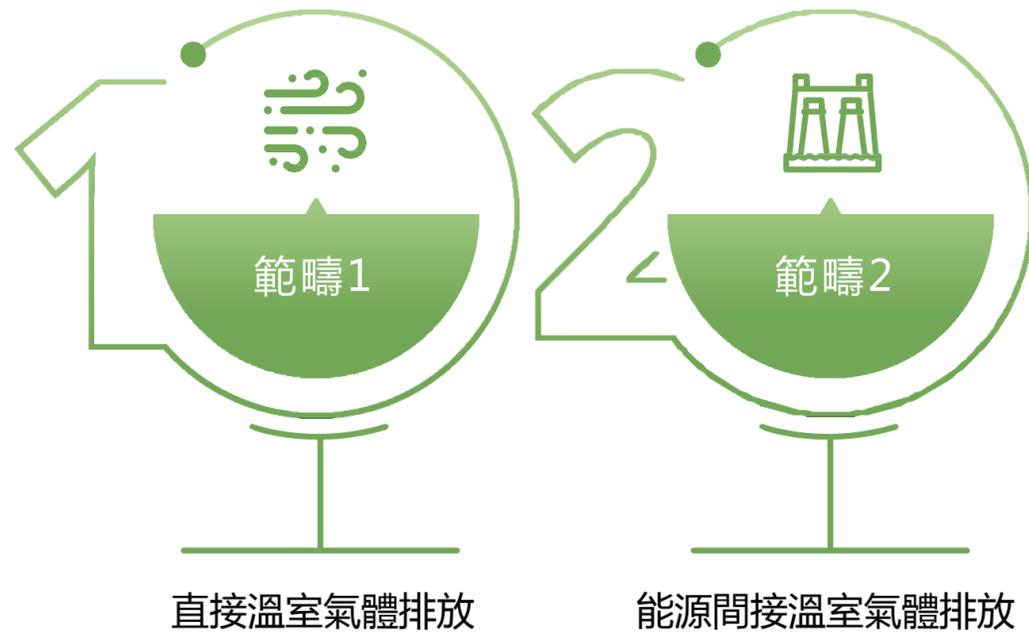
3.5 綠色製造與循環經濟

第四章 社會共融

附錄

● **溫室氣體管理**

建立溫室氣體盤查標準機制，每年定期盤查全公司各廠區之溫室氣體排放量，以完整掌握溫室氣體使用現況並且作為減量成效之驗證。



來自本公司組織邊界內所擁有或所控制的排放源，包括緊急發電機組、冷卻幫浦、公務車輛與堆高機等石化燃料燃燒排放；化糞池、滅火器、冷氣及電器開關絕緣設備之SF6等逸散排放。

來自本公司邊界外部輸入電力的間接溫室氣體排放

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 能源與溫室氣體管理

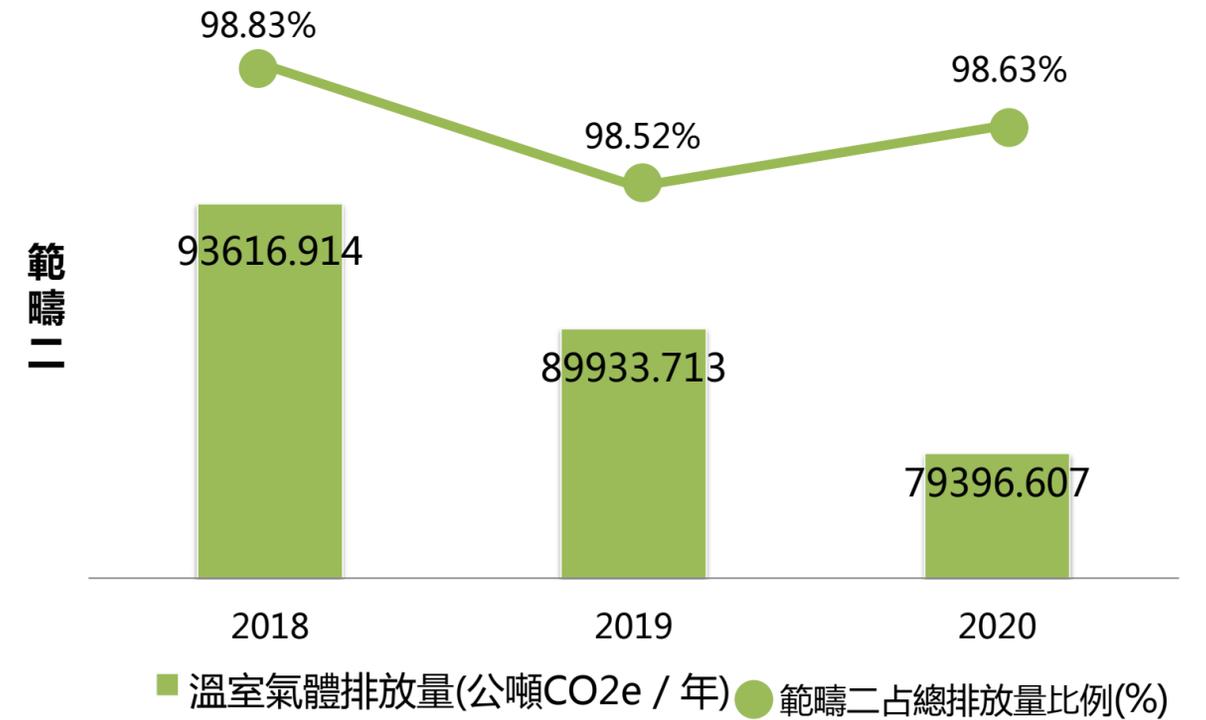
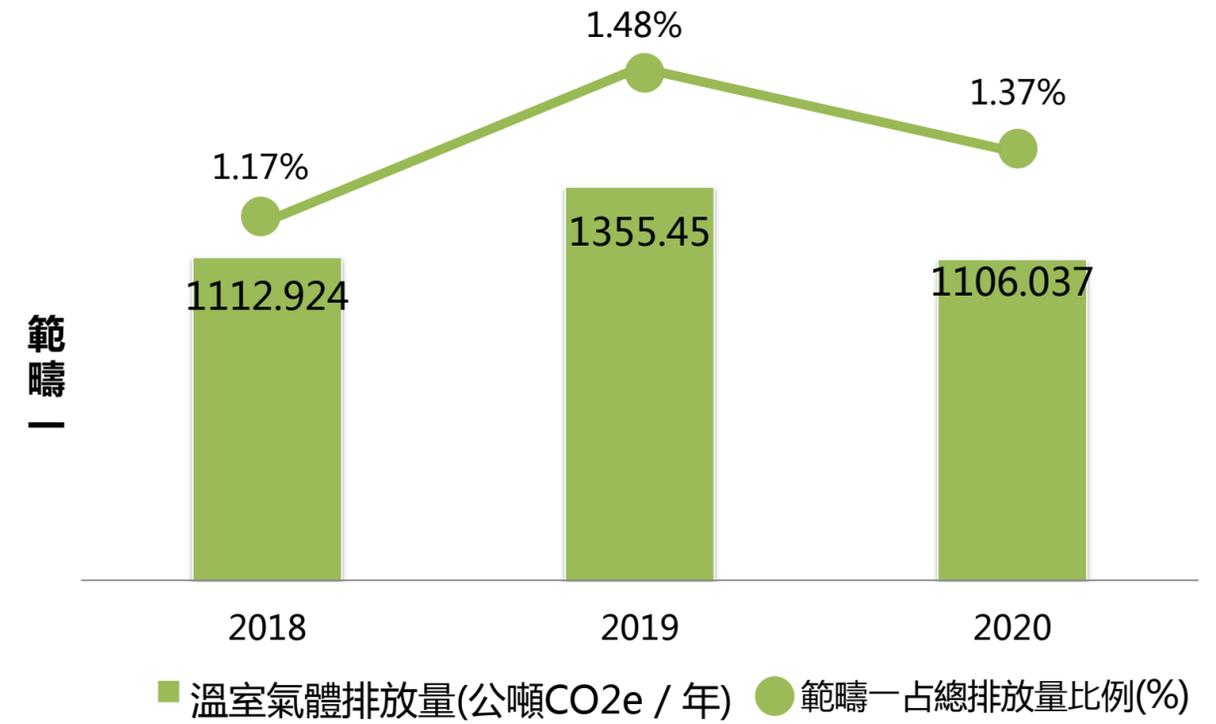
3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 綠色製造與循環經濟

第四章 社會共融

附錄



SSD廠2021全年度溫室氣體排放量減量目標為較2020全年度減少56公噸CO2e/年。破壞臭氧層物質的排放，2020年全廠破壞臭氧層物質的排放量：0公噸CO2e/年。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 綠色製造與循環經濟

第四章 社會共融

附錄

【3.3 水資源管理】

● 共享水資源

用水來源皆由自來水公司透過管線進行自來水供應，主要水製程為晶圓研磨/切割與成型切割/清洗。

製造產生之晶圓研磨/切割廢水及純水系統ROR廢水透過廠內廢水回收系統進行水資源循環使用，其他廢水則以管線收集至廢水處理廠處理至符合放流水標準後排放。

近年來，因氣候變遷致造成水環境急遽變化，外界利害相關者對於水資源議題日益關切，針對日益嚴峻的水情已建立應變計畫以阻絕或延緩對生產造成的衝擊。

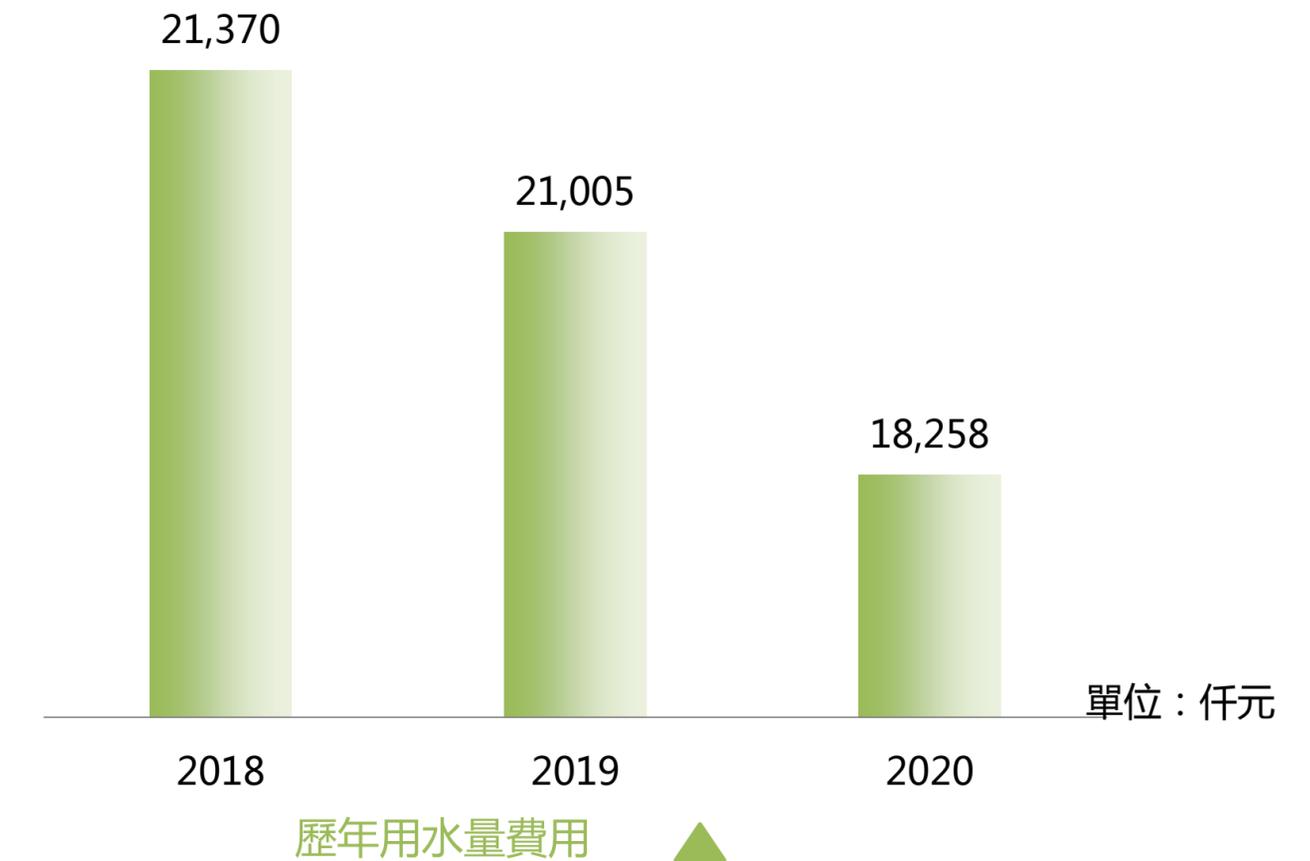
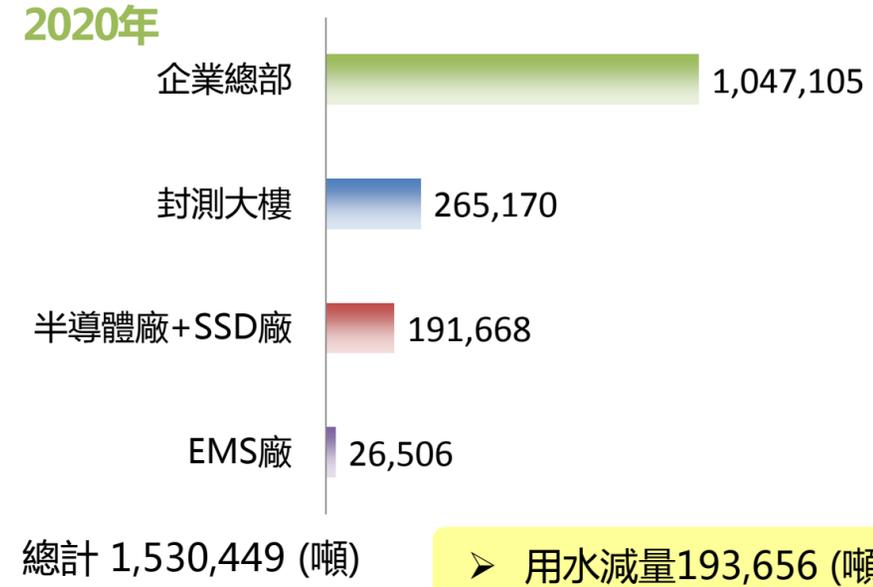
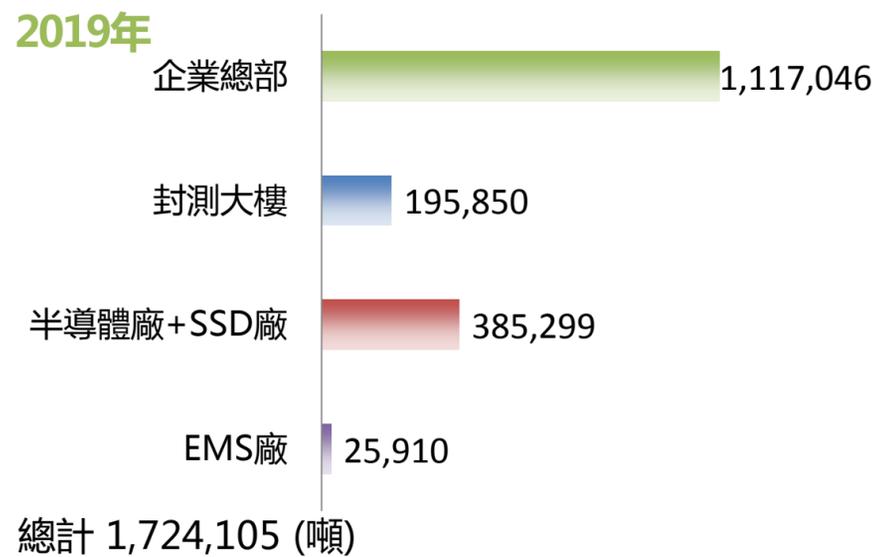
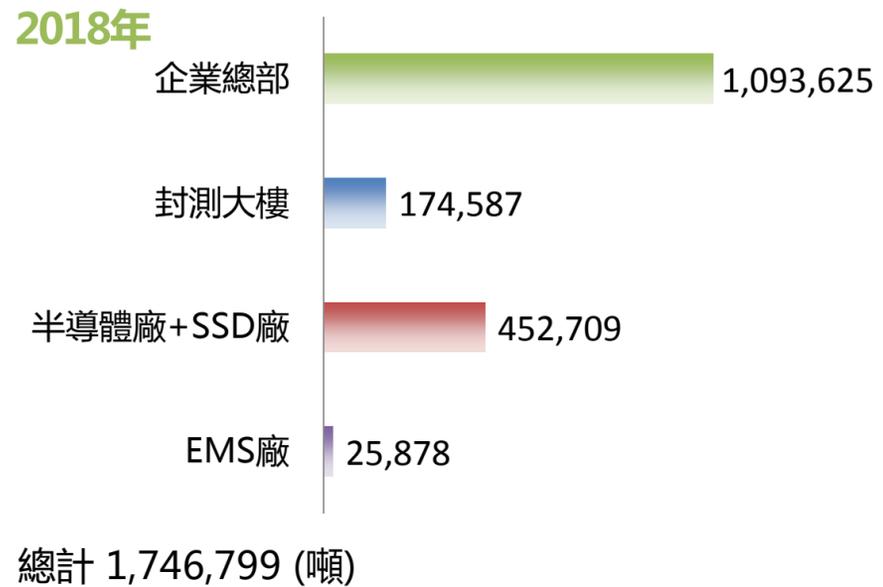
擴大水資源回收再利用，以降低對水的需求壓力，追求用水效率極大化，促進對水資源之重視與節約。

華泰積極的在節水改善努力，用水原則首要設計省水製程，再來做好回收再利用，並結合高效能用水管理，才能有效降低水資源消耗。提升用水效率及價值，進行內部水資源評估，積極推動節約用水，降低水資源環境衝擊。

華泰用水原則，除了省水製程，做好回收再利用，並結合高效能用水管理，三者合一有效降低水資源消耗。



華泰各廠區用水均為自來水，2020年各廠的用水量及全廠近3年使用量如圖。



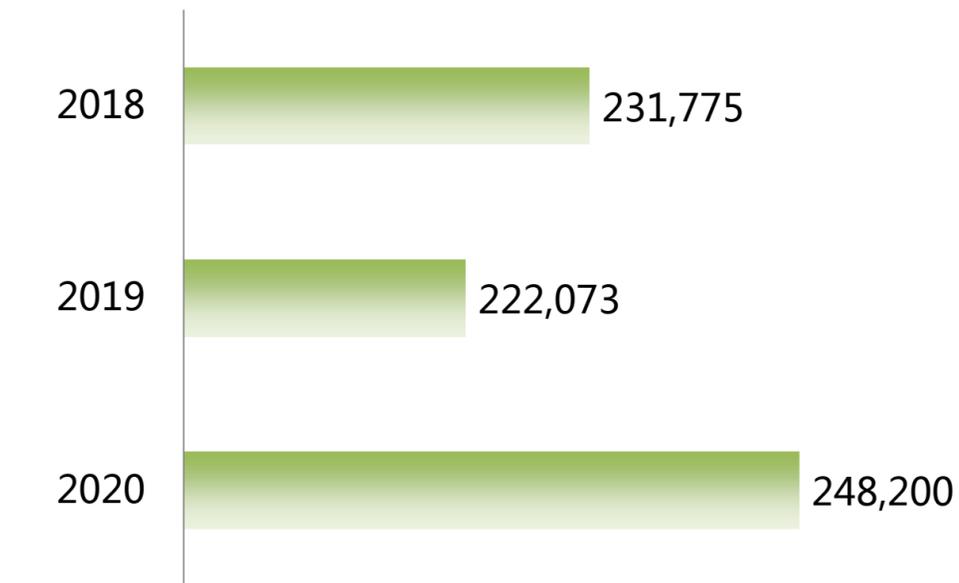
● **排水管理**

華泰2020年度廢(污)水均排放量集至高雄楠梓科技產業園區管理處(原楠梓加工出口區管理處)揚水站，為共同維護區內污水下水道系統之功能，用戶排入廢(污)水水質，應符合可容納排入之下水水質標準，前項標準為高雄楠梓科技產業園區污水下水道系統揚水站之水污染防治措施計畫及水污染防治許可證(文件)登載排放地面水體放流口適用放流水標準。

華泰2020年度各廠放流水排放水質均符合排放標準，並對生態環境無顯著衝擊。

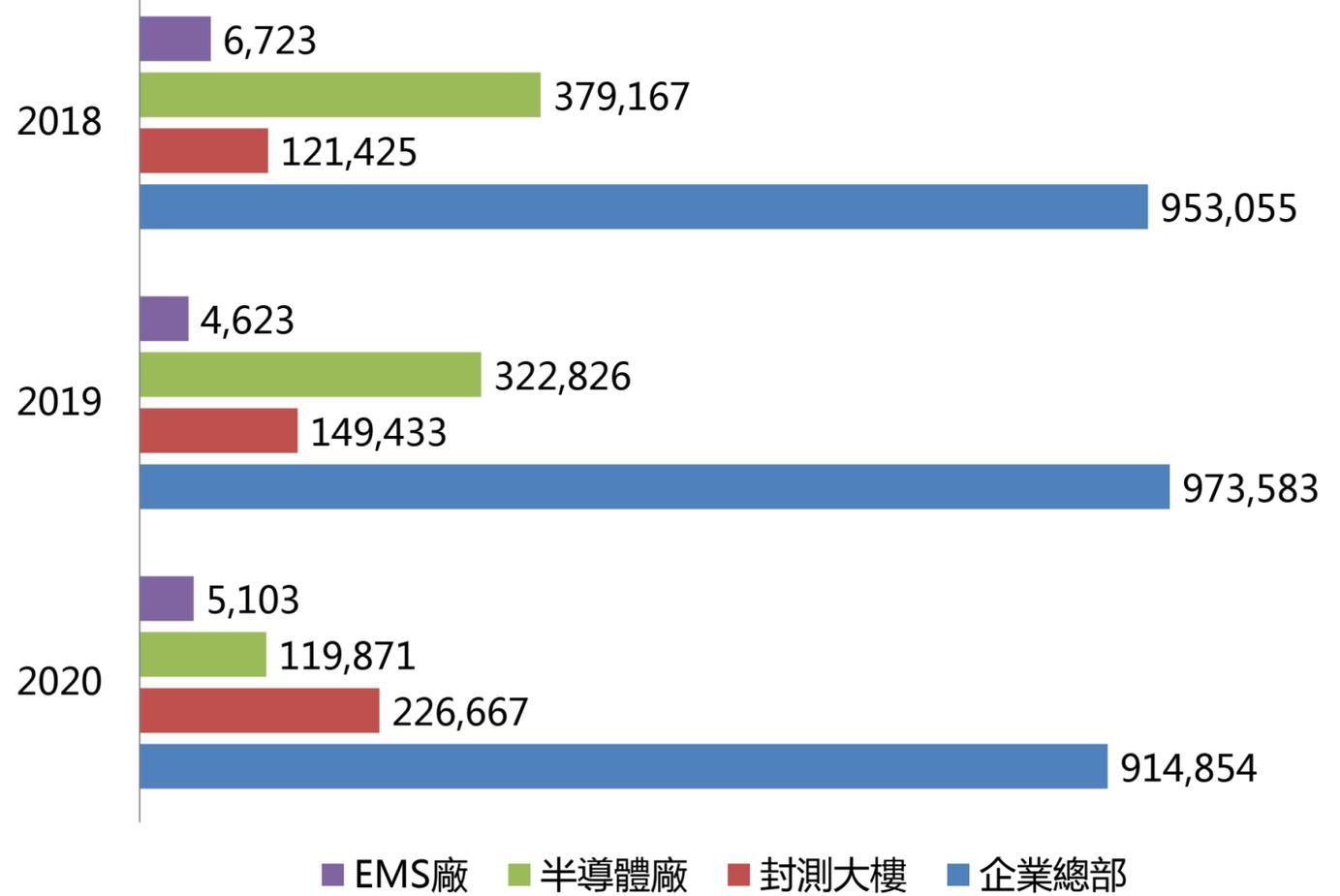
● **回收水量**

企業總部



單位：噸

廢水量



華泰2020年度廢水排放目的地均在楠梓科技產業園區揚水站，各廠區廢水排放情形如上圖，放流水排放水質均在主管機關的排放標準內，並對生態環境無顯著衝擊。

- 關於本報告書
- 永續經營的承諾
- 第一章 永續經營
- 第二章 營運與治理
- 第三章 環境友善**
 - 3.1 環境責任與承諾
 - 3.2 能源與溫室氣體管理
 - 3.3 水資源管理
 - 3.4 廢棄物管理**
 - 3.5 綠色製造與循環經濟
- 第四章 社會共融
- 附錄

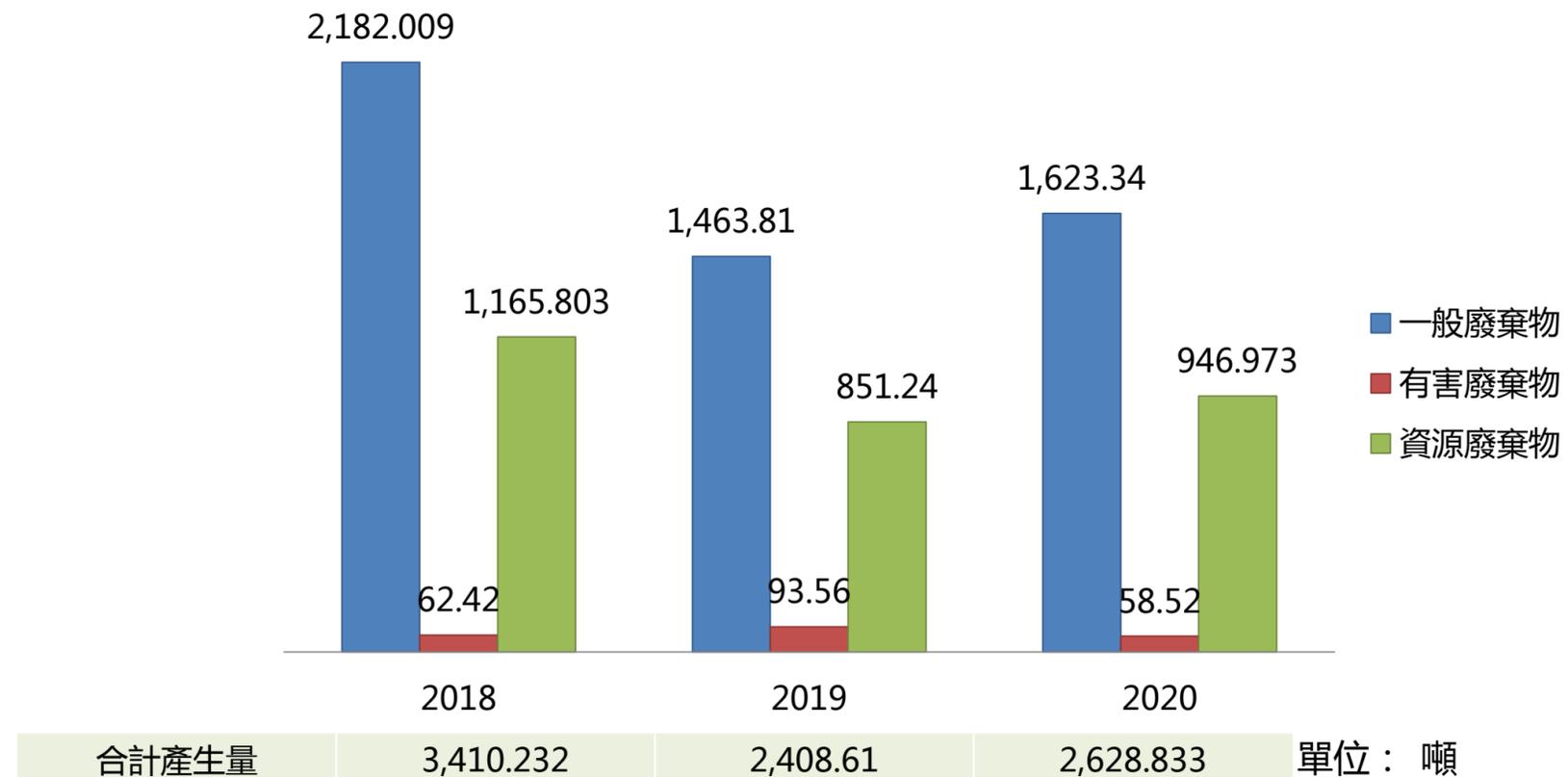
【3.4 廢棄物管理】

廢棄物問題對生活環境形成威脅，且花費企業、政府、社會巨大的清除處理成本，針對廢棄物管理議題，近年已積極擬各面向的實施計畫，逐步進行推動。

管理作為

- 推動製程技術改善、源頭管理措施減少原物料使用及廢棄物產出
- 回收資源達到廢棄物資源化及循環再利用
- 強化污染預防
- 進行廢棄物廠商稽核與輔導

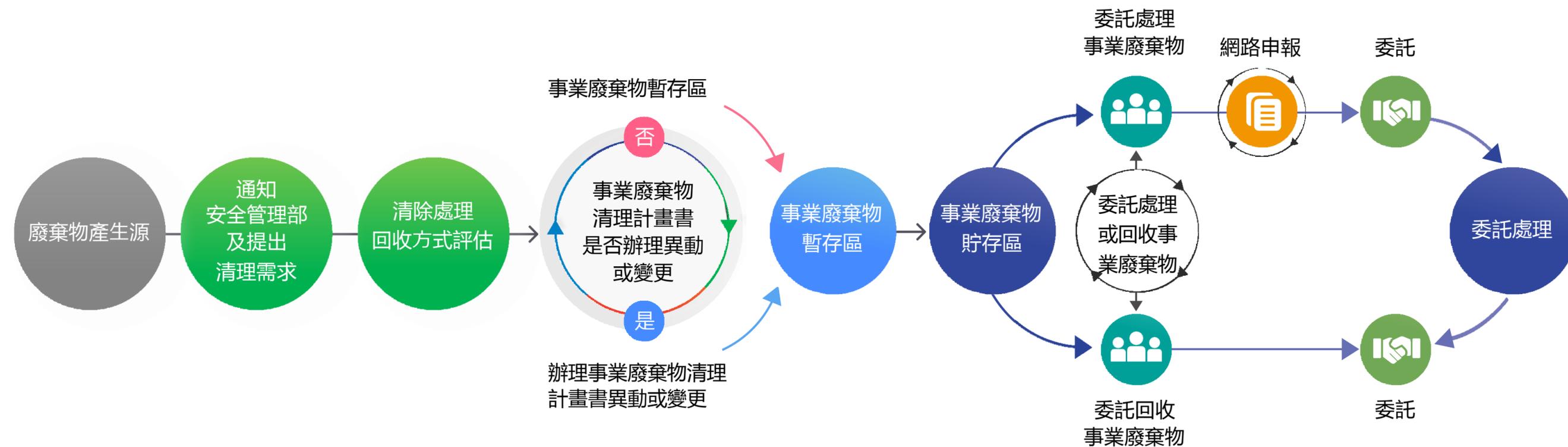
2018-2020 總廢棄物產出情形 ▼



● 回收再生資源

為了減少因為營業活動產生廢棄物管理壓力，除了依循相關法令處理事業廢棄物外，長期永續經營的考量與環境永續責任的承諾，我們也規畫推動製程技術改善、希望就源管理措施可以減少原物料使用及廢棄物產出，也努力與企業夥伴合作，達到回收資源和廢棄物資源化及循環再利用，並規劃引進及發展環境友善技術，強化污染預防，進行廢棄物廠商稽核與輔導。

事業廢棄物(含有害)的回收/處理流程 ▼



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 綠色製造與循環經濟

第四章 社會共融

附錄

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 綠色製造與循環經濟

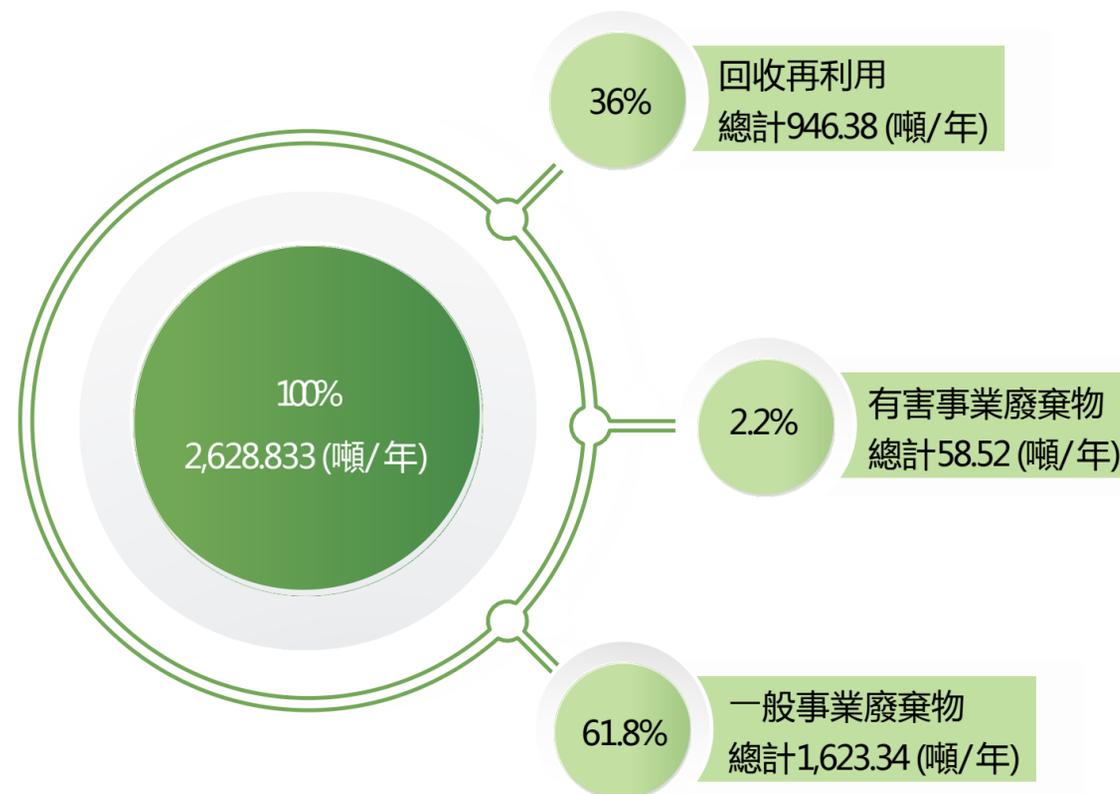
第四章 社會共融

附錄

除了製程端源頭減量外，更持續推動以回收再利用，將垃圾轉變成有用的資源，可獲三大效益：廢棄物減量、降低廢棄物處理之耗能與成本、廢棄物回收再生資源之收益。



華泰產出的事業廢棄物均委託政府機關登記有案的再利用機構進行處理；一般及有害事業廢棄物則委託取具廢棄物清除許可證及廢棄物處理許可證的清理機構進行清理，並於清理作業前先與清除、處理及再利用機構完成事業廢棄物清除、處理及再利用合約的簽訂。此外廢棄物處理尚有回售廠商、比例換回原料如以錫渣換錫棒等，透過廢棄物管理達到節省營運成本的效果；化學品廠商乘裝電鍍用料的空桶則請原廠商收回請洗後循環使用。



資源回收類

廢紙、廢塑膠、廢鐵、廢木材、廢廚餘、廢錫、廢銅、餐廳四合一容器



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 能源與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 綠色製造與循環經濟

第四章 社會共融

附錄

【3.5 綠色製造與循環經濟】

華泰電子身為世界公民，從源頭即以珍惜資源、保護環境；減少生產過程中之資源消耗及不必要汙染外，更落實於營運上的許多節能措施，也期望在能力範疇中，可以做更多貢獻。

管理作為

- 遵循所有適用之法令及標準
- 從源頭對製造過程之有害物質實施管理
- 生產過程推動能資源節約、減少廢棄物產出
- 推動原物料回收及再利用

營運上，我們對環境保護會有所承諾，也持續導入各類環境相關之管理制度與認證，希望經由標準化降低執行風險，並推動導入綠色生產製造與循環經濟倡議來降低環境衝擊達到環境共生共榮及地球永續發展的目標。



綠色生產

發展綠色生產，強化綠色供應鏈管理，創造產品綠色競爭力



遵守規範

遵守政府環保、安全衛生及能源管理法令，致力符合國際領先的環保、安全與衛生相關規範



再利用

配合公司經營策略，展開環境保護承諾，珍惜資源，提升減廢及回收再利用技術，預防並減少汙染排放，保護地球生態環境



教育訓練

落實溝通協調與環安衛教育訓練，持續改善環安衛管理績效

為實現環境永續的承諾，我們持續導入各類環境相關之管理制度與認證，透過標準化降低執行風險以降低環境衝擊。

- 關於本報告書
- 永續經營的承諾
- 第一章 永續經營
- 第二章 營運與治理
- 第三章 環境友善**
 - 3.1 環境責任與承諾
 - 3.2 能源與溫室氣體管理
 - 3.3 水資源管理
 - 3.4 廢棄物管理
 - 3.5 綠色製造與循環經濟
- 第四章 社會共融
- 附錄

環境管理系統認證



ISO 14001

認證單位: SGS 範圍: 全廠

Sony 綠色夥伴認證



Sony Green Partner
Certification(FC005780)

認證單位: Sony
範圍: OSE(半導體事業中心)

職安衛管理系統認證



ISO 45001

認證單位: SGS 範圍: 全廠

溫室氣體盤查認證



ISO 14064-1

認證單位: BSI 範圍: 全廠

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與



【4.1 人力資源現況】

華泰以人為本，視每位員工為組織的資源，在人力資源管理上兼顧人性與制度，建立適當的溝通管道，並持續追求員工工作與生活品質的平衡，使員工成為公司的長期策略夥伴，人力資源單位並依此理念，規劃並執行人力資源發展目標、策略、計畫、制度及流程等各項管理工作。

華泰2020年度正式員工共有5,467名，因採用多元化人才，故聘用不同類型之員工(本籍佔65%、外籍佔27%、學生佔7%、身心障礙佔1%)，工作性質主要為操作人員，致人力資源分布上以女性較多，約占全體65%。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

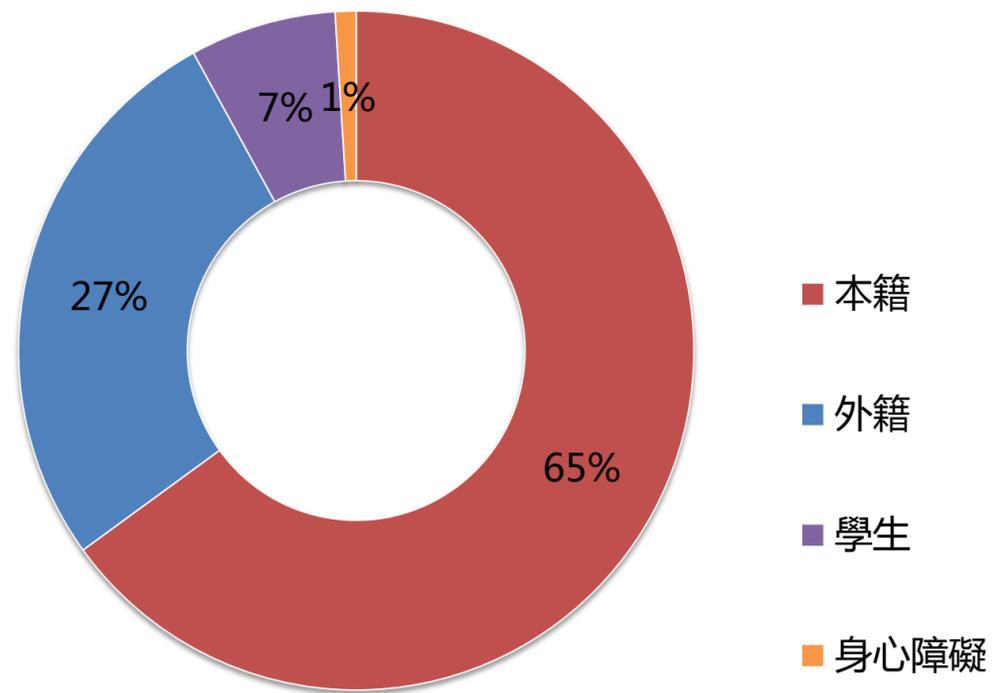
4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

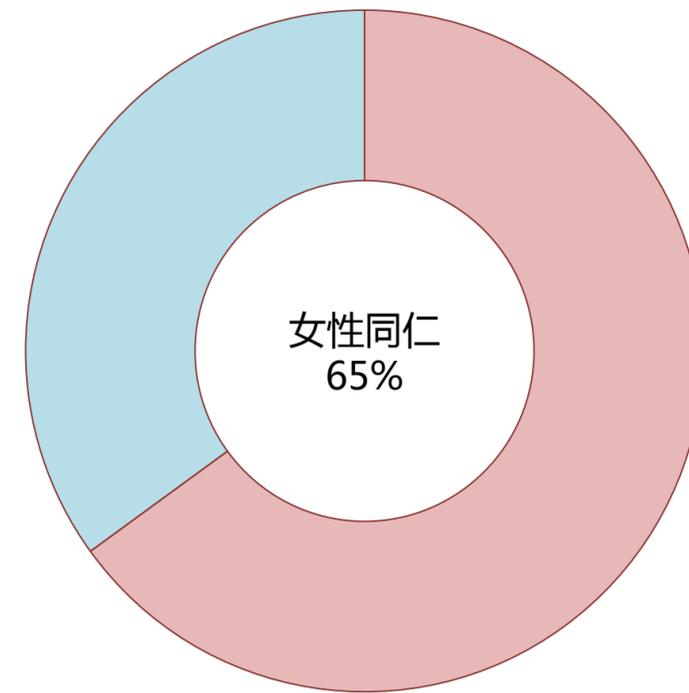
4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄



員工性質分布比例 ▲



員工男女分布比例 ▲

華泰電子聘任當地(台灣)居民為高階管理階層之比例為100%。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

	2018年		2019年		2020年	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比
管理職- 理階以上	106	2%	109	2%	101	2%
管理職- 課階	237	4%	411	6%	409	7%
專業職	1,643	27%	1,658	26%	1,481	7%
生產技術員	4,117	67%	4,197	66%	3,476	64%

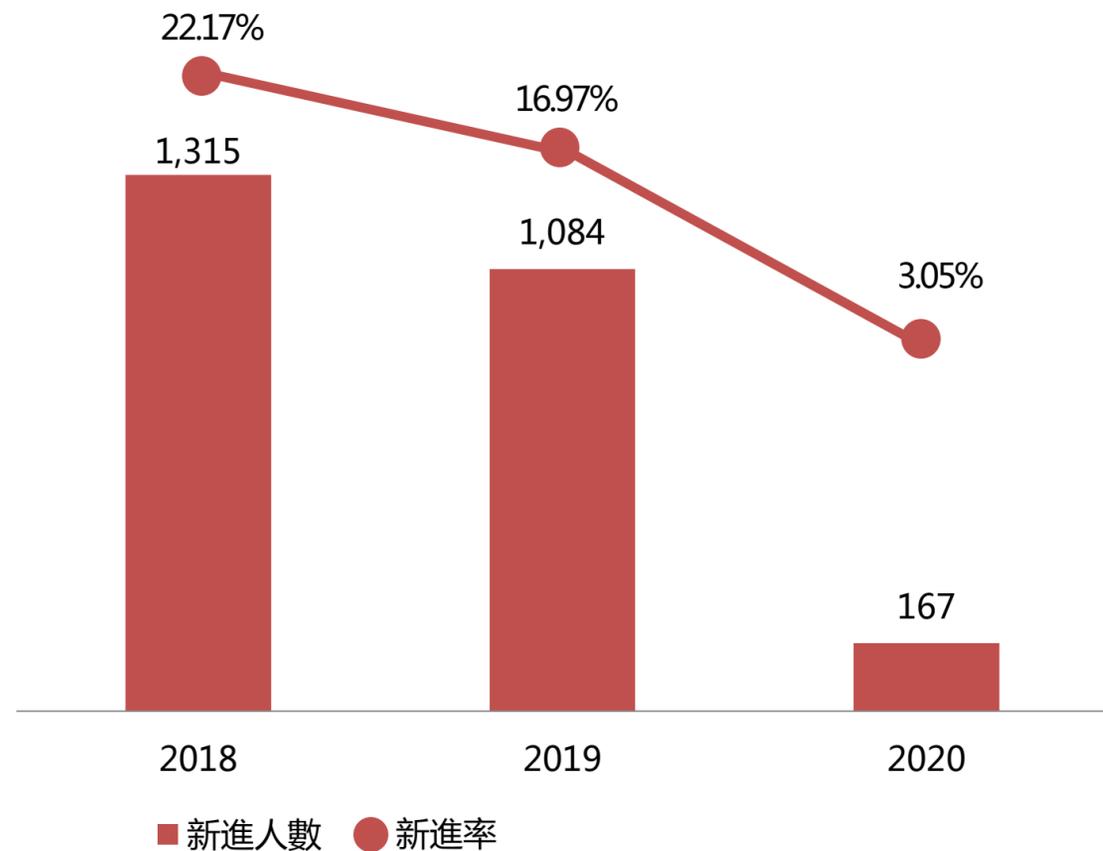
註：IC-半導體事業中心
S-總管理處
EMS-電子製造服務中心

項目\性別		女性						男性						總計
廠區	合約類型	正職			臨時			正職			臨時			
		30歲以下	30-50歲	50歲以上										
IC+S	全職	711	1,592	216	0	0	0	584	760	94	0	0	0	3,957
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	711	1,592	216	0	0	0	584	760	94	0	0	0	3,957
EMS	全職	330	594	107	0	0	0	213	234	32	0	0	0	1,510
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	330	594	107	0	0	0	213	234	32	0	0	0	1,510

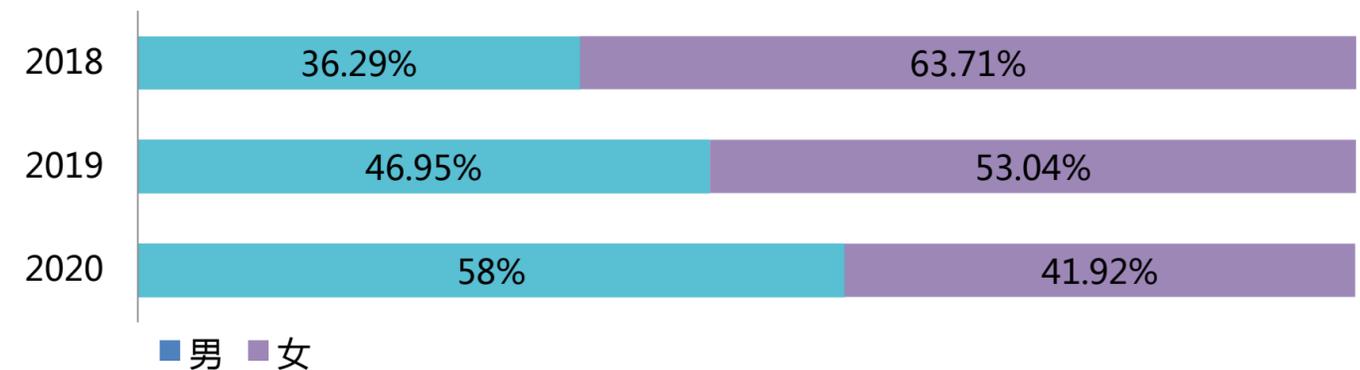
● 新進員工數

年度	2018年				2019年				2020年			
年齡\性別	男性人數	男性新進率(%)	女性人數	女性新進率(%)	男性人數	男性新進率(%)	女性人數	女性新進率(%)	男性人數	男性新進率(%)	女性人數	女性新進率(%)
30歲以下	342	5.6%	452	7.4%	344	5.39%	329	5.15%	68	1.24%	41	0.75%
30-50歲	145	2.38%	405	6.64%	159	2.49%	243	3.8%	26	0.48%	29	0.53%
50歲以上	4	0.07%	5	0.08%	6	0.09%	3	0.05%	3	0.05%	0	0%
合計新進人數	1,353				1,084				167			
員工總人數	6,103				6,388				5,467			
總新進率(%)	22.17%				16.97%				3.05%			

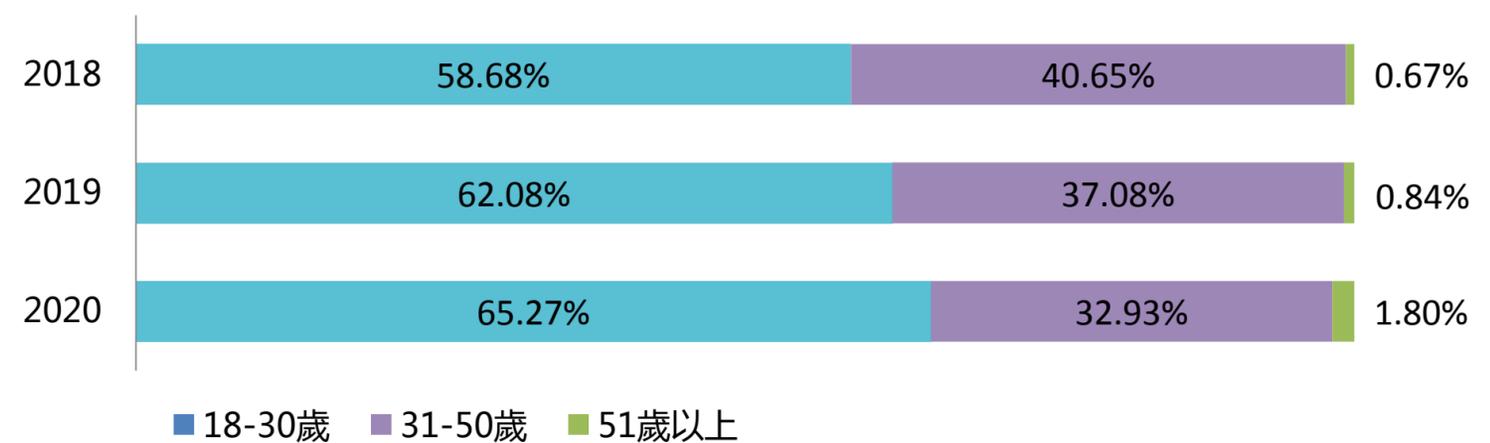
註：新進率(%)=當年度該類別新進人數/當年度該類別年底員工總人數
 註：新進員工人數不扣除中途離職人員。



新進正式員工-性別



新進正式員工-年齡別



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

● 離職員工數

於員工提出離職申請時，將分別由主管及人力資源處進行離職面談，秉持「尊重員工意願，關懷員工未來規劃」的原則，了解員工離職原因，並透過個人專長之了解，工作內容、工作地點之調整或提供內部轉職機會達到員工留任之目的。本公司之人力資源處並定期於同仁離職後，進行離職訪談及關懷，針對有意願回任之同仁，積極提供離職返作之機會。

年度	2018年				2019年				2020年			
年齡\性別	男性人數	男性離職率 (%)	女性人數	女性離職率 (%)	男性人數	男性離職率 (%)	女性人數	女性離職率 (%)	男性人數	男性離職率 (%)w	女性人數	女性離職率 (%)
30歲以下	162	2.65%	184	3.01%	184	2.88%	178	2.79%	226	20.47%	216	19.57%
30-50歲	121	1.98%	363	5.95%	117	1.83%	283	4.43%	157	14.22%	389	35.24%
50歲以上	16	0.26%	34	0.56%	5	0.08%	38	0.59%	26	2.36%	90	8.15%
合計離職人數	880				805				1,104			
員工總人數	6,103				6,388				5,467			
總離職率 (%)	14.42%				12.6%				20.19%			

註：離職率(%)=當年度該類別離職人數/當年度該類別年底員工總人數。

註：離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因工殉職而職之員工。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

● 聘顧身心障礙人士

華泰支持身心障礙人士就業，建立管道雇用身心障礙人士。從2018至2020年針對台灣地區法令規範之進用規定且超額進用(2020年進用重度以上身心障礙人士有7人)，皆可看出華泰對社會弱勢族群的用心。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

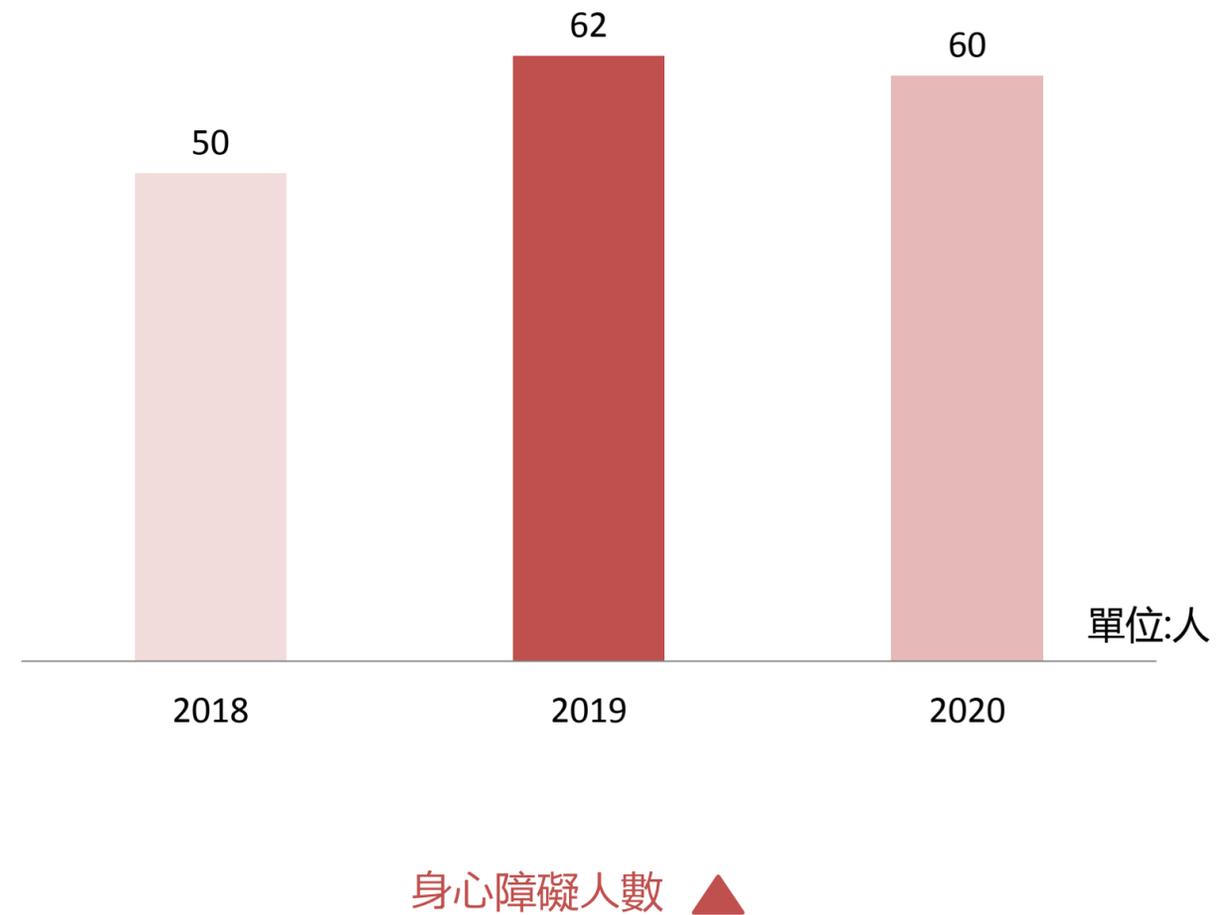
4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

【4.2 薪酬與福利】

華泰視人才為企業最珍貴的資產，適時檢視人才市場與薪資福利供需狀況，提供符合人才價值的薪酬福利，且視當年度公司營運績效發放激勵獎金，以達激勵與留才之目的。

員工薪資標準均符合法定基本工資規定，敘薪標準與調整幅度，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或工會社團等而有所差異，惟隨服務經歷、績效表現、職等升遷等因素予以調整。

此外，華泰定期有做風險評估及管理，針對外部每季一次法規鑑別；公司內部每半年一次風險評估，以確保公司合乎法規及維護員工權益。

福利活動：獎學金申請、婚喪喜慶申請、相關活動(如：家庭日、尾牙、慢速壘球錦標賽...等)

公司依勞工退休金條例規定，退休金提撥占薪資比例10%：

福利類別	說明
員工旅遊	每年舉辦員工旅遊
獎學金	件數886件；金額1,076,700元
婚喪喜慶	件數339件；金額181,500元
退休人數	123人
創立多項新穎社團	社團數量13；參與社團人數615人
舉辦外籍員工活動	聖誕派對：每年1次 節慶小活動：每季舉辦活動

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄



陪婚假

員工之子女或兄弟姐妹結婚，可請一天有薪假。



颱風天優於法規之員工待遇

颱風天未能出勤者仍給予半薪，出勤者以加班計算薪資，如出勤有困難者另有專車(計程車隊)接送。



福利活動、禮金(獎金)

- 每年辦理員工國內外旅遊、家庭日、演講與尾牙活動。
- 鼓勵並輔導公司同仁成立社團並舉辦相關活動。
- 提供三節禮券與員工生日禮券。
- 員工(眷屬)獎學金。
- 致贈資深員工感謝禮品。
- 激勵獎金。
- 2020年度獎學金申請共886件，金額共計1,076,700元；婚喪喜慶申請共339件，金額共計181,500元。



安全健康

- 員工因遭受職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，依勞動基準法有關災害補償之規定辦理。
- 辦理勞工教育訓練以增進員工專業知識，發揮敬業精神。
- 提供各項補助如婚、喪、住院等補助。
- 福利餐廳提供員工方便、衛生、營養及平價的餐點。
- 提供安全、舒適及清潔的工作環境。
- 公司為全體員工辦理團體醫療及意外險。
- 於公司內部設置哺乳室，提供產後員工良好哺乳環境。
- 員工關懷與諮商輔導。



善待外籍員工的特別福利

家庭日與年度尾牙規畫年年推陳出新，兼顧族群需求，如安排菲籍藝人的表演，餐飲口味上也涵蓋南洋風味菜色，體貼外籍同仁，讓同仁感受公司的關心與照顧。



權益維護

- 成立職工福利委員會，統籌辦理員工各項福利措施。
- 成立勞工安全衛生委員會暨管理單位，確實辦理勞工安全衛生事宜及員工健康檢查。
- 定期辦理勞資會議，促進勞資關係和諧。
- 員工服兵役或育嬰可申請留職停薪。

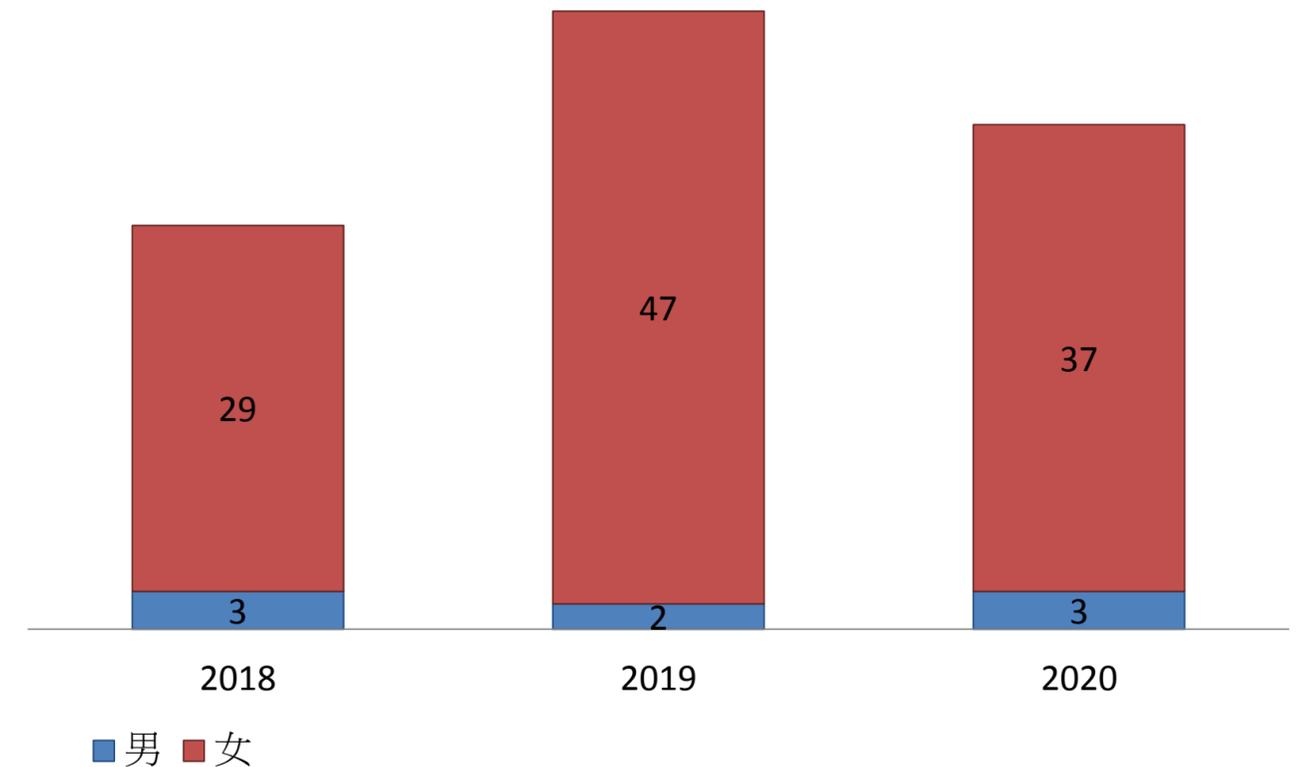
薪酬福利 ▲

● 育嬰留停

華泰依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」給予員工申請育嬰留職停薪的權利，近3年男女員工申請情形如下圖，雖公司制度日趨成熟，惟近年台灣少子化問題嚴重，統計2020年度申請育嬰留停人數共40人；2020年育嬰留停復職人數共25人；育嬰留停復職滿一年人數共35人。

指標	2018年	2019年	2020年
男	3	2	3
女	29	47	37
合計	32	49	40
應復職人數	17	36	39
實際復職人數	12	32	25
復職率	71%	89%	64%
復職滿1年人數	30	11	35
留任率	97%	92%	94%

註：留任率指當年度復職滿1年人數



近3年申請育嬰留停統計 ▲

遇重大營運變化事件影響員工就業權利，或有勞務條件變更時，華泰均依工作規則及勞動基準法相關規定執行：

1. 繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

- 關於本報告書
- 永續經營的承諾
- 第一章 永續經營
- 第二章 營運與治理
- 第三章 環境友善
- 第四章 社會共融**
 - 4.1 人力資源現況
 - 4.2 薪酬與福利
 - 4.3 人才發展與培育**
 - 4.4 安心職場
 - 4.5 社會參與
- 附錄

【4.3 薪酬與福利】

● 華泰完整的訓練發展體系架構

華泰電子以人為本，重視人才培育，注重員工福利及教育訓練，為能扎實做好人才開發與培育，公司根據組織經營與發展需求、部門目標、工作任務、個人能力需求等面向，訂定完整的訓練體系架構，規劃完善的人才培育計畫。



為使教育訓練方針能有效的展開與落實，配合公司的政策，於每年度執行公司訓練需求調查，針對員工之職能需求進行年度訓練計畫訂定。華泰電子透過職能分析提供不同領域的員工有完整的訓練機會，提供員工適當及符合需求的培訓方案。



職位

分為新進人員、生產技術員、行政幕僚職、工程技術職、管理職。職位教育之核心訓練類別有統計分析品質管理、問題分析、專案規劃、一般管理類型等四大類。

職務教育(專業技術)

部門專業職能訓練、服務與管理專業知識、資訊專業知識、技能檢定等。

自我發展

語文課程、讀書會、發展與生涯規劃等。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

2020年舉辦的訓練開班數達183班次，訓練經費共計新臺幣3,344,665元整，各類課程平均滿意度達90.2%以上。而員工訓練時數達22,007小時、4,258人次參加，女性與男性基層人員分別占了8,658與8,278小時。管理階層教育訓練，女性與男性分別占了1,476與3,596小時。

以課程類型來看，新人訓練中女性與男性分別有2,168與2,632人次參加，專業課程中女性與男性分別有6,609與6,737人次參加，管理課程中女性與男性分別有1,358與2,504人次參加。

所有員工皆有接受定期績效考核

直接員工：每月一次(一年共12次)

間接員工：每半年一次(一年共2次)

職稱	總時數		人次	
	女	男	女	男
管理階層	1,476	3,596	330	689
基層人員	8,658	8,278	1,636	1,603
總計	10,134	11,873	1,966	2,292

課程類型	總時數		人次	
	女	男	女	男
新人訓練	2,168	2,632	271	329
專業課程	6,609	6,737	1,328	1,411
管理課程	1,358	2,504	367	552
總計	10,134	11,873	1,966	2,292

在人才培育與發展上，華泰對各層級主管皆定義應備的管理職能，同時針對一般同仁也有核心及專業能力的設定，同仁能清楚地了解每一層級的職務定位上該具備哪些核心能力。

● 菁英人才培育與發展

華泰電子建構核心、專業與管理職能，發展完整的學習地圖，規劃出每個階段的訓練課程與能力發展，以協助受訓同仁將訓練內容，展現在工作實務上。

● 管理領導能力發展

依據管理職能發展項目，針對不同層級別辦理管理職能訓練，透過建立華泰的共同語言，塑造管理階層領導力，使建立並發揮自己的影響力，留下關鍵優秀人才並成功帶領團隊。

● 雙軌職涯制度

除了員工訓練發展體系之外，華泰還設置「雙軌職涯制度」，其目的為規畫適才適所的職涯發展路徑，使非管理職的員工亦得以發展，並設計具競爭力的薪酬政策，拔擢組織所需的人才，以達吸引人才與留才的目的，進而共同達成組織的目標與願景。

● 多元的培訓課程與學習管道

為員工提供全方位的培訓課程與學習管道，根據課程屬性，搭配不同的培訓方式與學習模式，達到更好的學習效果，執行模式分為「離線訓練」、「在職訓練」，及「自我發展訓練」三種模式。



Off Job Training

新人通識課程、核心/ 管理/ 專業職能培訓、領導力培訓、研討會、講座、論壇

On Job Training

部門在職專業訓練、SOP 訓練、專業技術認證、技術分享會

Self Development

讀書會、在職進修、專案認證、外語提升

【4.4 安心職場】

健康的員工是企业成功的重要基石，為維護同仁健康並預防職業病發生，依職業安全衛生法，擬定健康服務管理計畫，持續深耕塑造安全工作環境、守護員工健康、守護同仁的身心健康，並期塑藉由健康職場概念的推動，達到內部員工滿意與外部支持認同，強化優秀人才之招募與留任，進而達到個人及企業整體經營績效提升之目標。

華泰員工擁有自由選擇是否加入工會之權利，2020年加入工會之員工比例占全公司約96.4%。(工會名稱：華泰電子企業工會)

● 健康促進

以企業總部為中心成立健康管理中心；各廠設立健康站，以便利同仁使用公司的健康資源，透過專業醫護服務，提供安全的工作場所，達到為華泰人打造健康身心的理念。

為使員工能得到公司健康中心醫護團隊所提供的多元健身服務，運用各類的管道，如醫護人員諮詢、轉介、問卷、中高齡主管健檢、優於法規的健檢，提供工作者知悉健康訊息管道，為同仁健康守護把關。

健康檢查
2020年度健康檢查辦理共2,954人受檢受檢率100%
健康促進
針對大腸癌糞便篩檢：81人、女性癌篩(乳房攝影+子宮頸抹片檢查)：73人、流感疫苗施打：58人、健康講座(大腸癌、人因、年度健體檢異常外籍衛教)：143人、捐血活動：47袋、流行病防疫宣導及心理健康宣導等。
健康管理
健康檢查報告異常追蹤、特殊個案關懷、母性保護：46人、中高風險人員關懷及臨場醫師諮詢服務、健康講座。結合在地醫療資源-高雄醫學大學附設醫院專業職業醫學專科醫師群，到公司進行醫療服務。 華泰電子健康中心所實施健康促進活動，共計舉辦 8 項專案活動，總計服務人數5564人次，總滿意度95%。



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

本公司於2010年導入OHSAS 18001及CNS 15506 職業安全衛生管理系統，後依ISO 45001及CNS 45001改版，並持續推動各項健康促進活動，定期舉辦健康講座、推動戒菸減重活動、癌症篩檢等，各廠區持續獲得行政院衛生署頒發健康促進標章，是華泰在健康職場的用心努力所創作的佳績。

員工是公司最珍貴的資產，推廣疾病預防、早期發現早期治療的概念是非常重要的，每年訂定健康促進職業安全衛生的計畫，提升同仁重視自己的健康，預防職業疾病的發生，進而不斷提昇至更佳的健康狀態。

母性職場

設置母乳哺餵安全溫馨舒適之環境，於各廠設立集乳室，供女性員工使用。

針對懷孕或有哺乳需求的女性員工提供特別班別保護，避免晚上十點至翌晨六時之時間內工作。

安心工作場所措施

優於或符合勞基法之性別平等措施，無論人員之選、用、育、留各方面均有積極作為夜班調離、生育補助、專業集乳室針對職安法所規範之母性保護、疑似人因過負荷個案、長期夜間工作者保護等引起職業傷害及疾病等危害因子進行管制。

配置護理人員提供專業性的照護如、特殊保護、健康照護、健康促進與員工協助等全方位管理方案。

孕婦及特殊對象專屬協助

● 健康促進相關活動

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

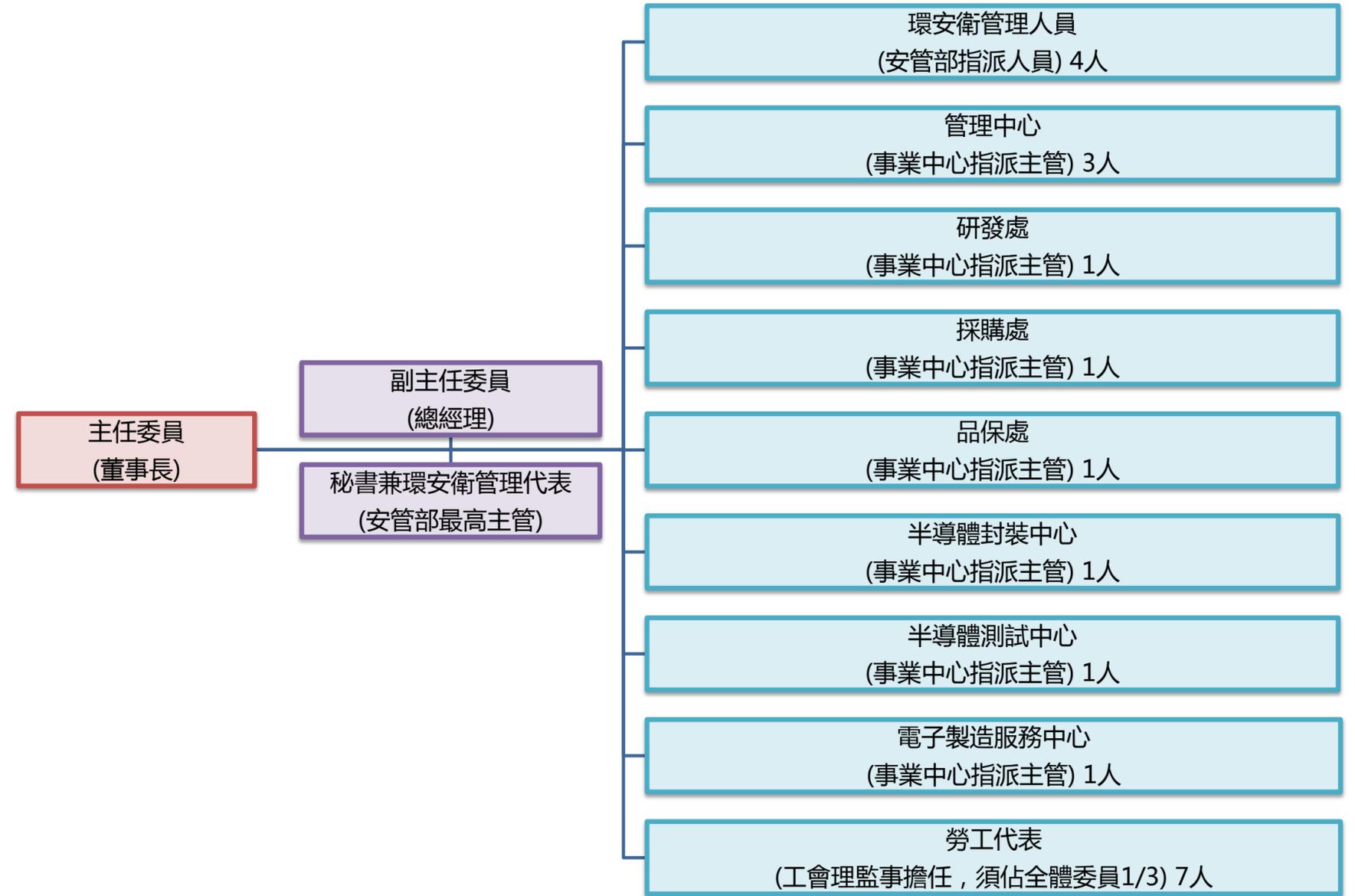
4.5 社會參與

附錄

預防保健活動：婦癌篩檢共 73 人參與	癌症好發率年年增高，為保護員工降低發生率故舉辦篩檢活動
大腸癌、人因工程、年度健檢異常外籍同仁講座共 3 場次	醫師及職安人員走入現場，協助同仁減少的工作傷害。
健康促進活動： 捐血活動共 47袋	促進新陳代謝，回饋社會定期舉辦捐血活動。
流感疫苗施打共 58 位參與	流感季節來襲，舉辦流感疫苗施打，預防疾病發生。
預防保健活動： 女性癌篩，共 73 位同仁參與 大腸癌篩檢，共 81 位同仁參與	配合國民健康局推廣癌症篩檢，以期達到早期發現及早治療之目的。
專案計劃： 職場母性保護：共 46 位員工之保護 過勞預防愛心列車：共 193 人參與	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 為保護職場母性員工，讓員工安心且安全的工作，因此安排一系列母性保護工作幫助員工保護下一代。 ➢ 為心血管疾病同仁職場安心年度體檢後以體檢報告及問卷完成風險人員篩檢，並提供適當的衛教及介入措施。

● 安全衛生組織

華泰為有效預防職業災害發生與提供華泰廠區所有工作者安全衛生的工作環境，依據「OHSAS18001 職業健康安全管理系統」、「ISO 45001 職業健康安全管理系統」、「CNS 45001 職業健康安全管理系統」、「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct, RBA CoC) 及在地法規，設置環安衛管理委員會於每季召開一次會議、討論職業安全衛生管理方案之執行狀況、環安衛系統內外稽核情形、矯正與預防措施報告訂定管理辦法及程序，以及員工意見溝通等議題，使其有效地預防各種事故發生，管理系統含括廠區所有工作者，落實「零事故」管理目標。華泰各廠區均定期檢查職業健康與安全的相關管理系統，持續取得職業健康安全管理系統認證，以有效解決導致長期影響工作者健康、缺勤與引發事故的問題，並已於2020年9月進行OHSAS18001及TOSHMS系統轉換為ISO 45001 及CNS 45001系統。



職業安全衛生委員會 ▲

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

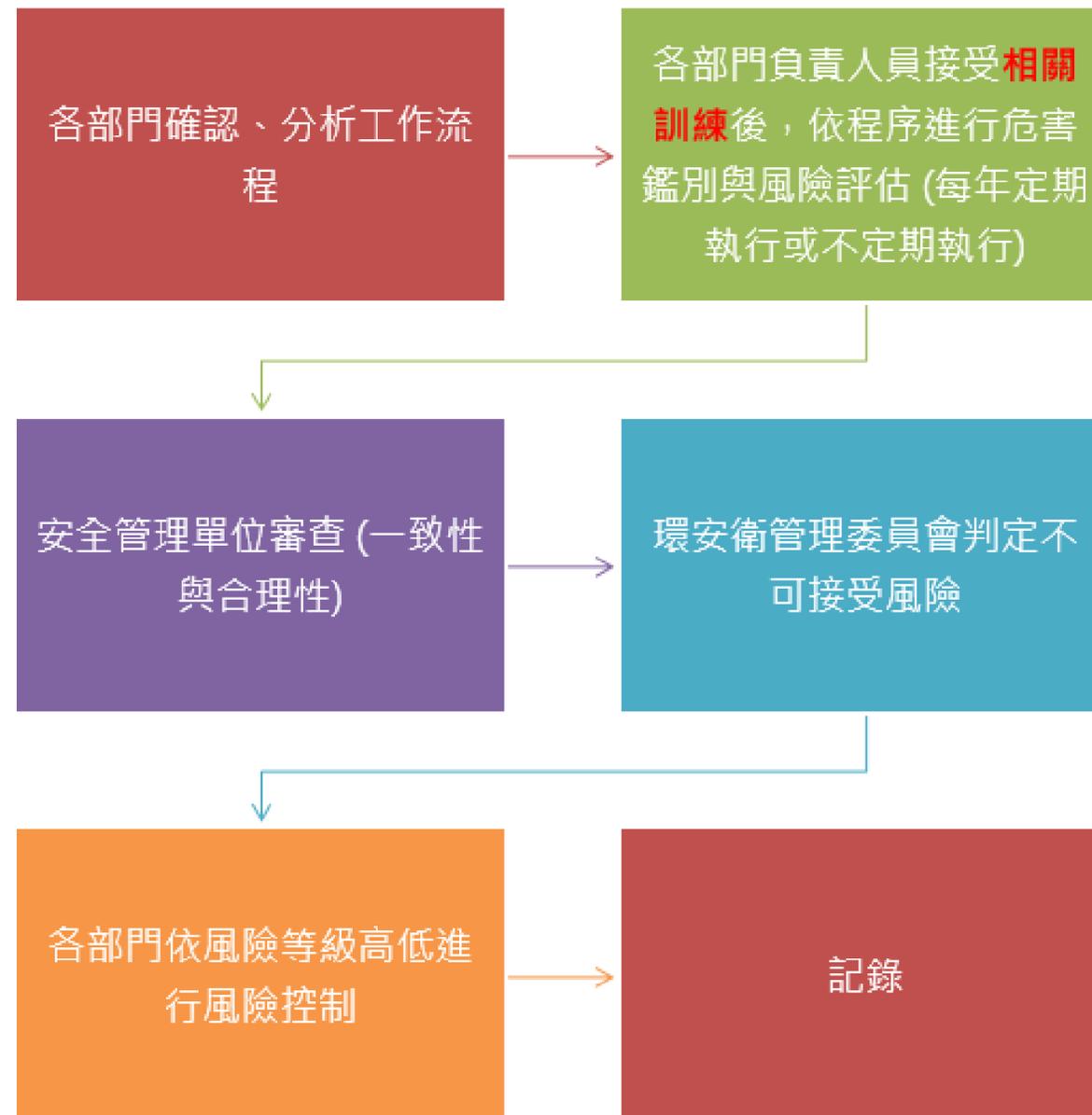
4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

華泰對於例行、非例行及緊急狀況之所有作業、活動、服務或設施，每年或不定期進行危害辨識及風險等級評估，並依循ISO-AB-0032危害鑑別和風險與機會評鑑管理程序判定風險等級高低給予預防控制措施。當有事故發生，華泰各廠區應依照緊急應變處理程序進行人員疏散與退避，之後再依ISO-AB-0034事故調查管理程序展開起因及潛在原因的調查，避免事故再發生

危害辨識與風險評估流程 ▼



關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

● 工作者參與、諮商與溝通

員工可透過員工意見信箱、職安衛教育訓練課程以及每季召開一次的環安衛管理委員會會議(勞工代表諮詢)來參與相關職安衛議題與活動，如安全衛生工作守則修訂、事故調查與作業環境監測等。非員工之其他工作者則可透過承攬商管理規定、環安衛注意事項來了解華泰廠區施工管理規定，並依規定進行相關申請作業；施工前的協議組織、危害告知、現場施工安全管理與每年度的承攬商職業安全衛生教育訓練亦是安全職場不可或缺的一部份。

● 2020年各項職安衛教育訓練與疏散演練

危害鑑別與風險評估訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 1場次，各部門派員參與，共65人參與。 • 宣導如何分析與判別各項作業活動可能的風險與危害。
承攬商教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 邀請承攬商參與年度教育訓練，共計3場次，23家及168人參與。 • 持續進行施工前教育訓練與危害告知。 • 藉由宣導訓練、協議組織危害告知活動，提升承攬商安全衛生，並依承攬商管理程序及規範進行施作申請，以利管控，進而達到零職災的目標。
消防安全訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 2場次，共66人參與。 • 提升人員緊急災害應變能力，以加強人員防災觀念。
人員緊急疏散演練教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 全員參與，共21場次 • 透過演練使廠區內工作者熟悉逃生路線，在真正面臨緊急情況時，能正確依循逃生動線至指定集合點，保障其生命安全並減少災害損失。
有害作業主管在職教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 有機溶劑作業主管共51人，特定化學物質作業主管共3人，鉛作業主管共6人 • 定期訓練強化人員專業知識，提升安全衛生意識預防職災。
交通安全教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 2場次，共73人。 • 加強與提醒同仁交通安全意識，以降低交通事故發生率。
輻射安全防護教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 取證2場次，共45人參與。 • 在職訓練3場次，共215人參與。 • 透過宣導訓練進行危害預防，提升安衛知識。
急救人員訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 共30人參與取證。 • 急救相關知識學習與訓練。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

● 機械、設備安全管理

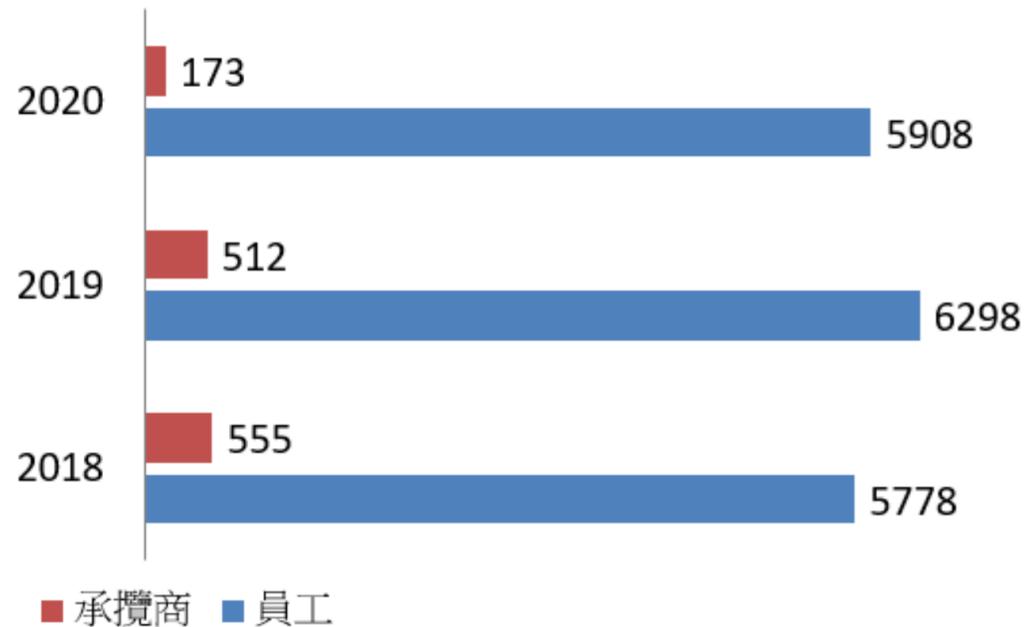
華泰訂有ISO-AB-0033變更管理程序，廠內各類機械設備、材料、作業環境改變，皆須提出變更申請單，其中機械設備變更管理，變更權責單位應詳細收集作業方法或設備變更之技術資料，包含機台規格、圖樣、操作及維護保養手冊、故障排除、緊急應變資訊、材料變更之安全資料表（SDS）等，作為環境考量面鑑別、危害鑑別及風險評估之依據及查驗，並於裝機期間要求設備廠商符合承攬安全管理事項，以符合符合法規、ISO或RBA等要求。

● 採購安全管理

華泰訂有ISO-AB-0035採購環安衛管理程序，要求工程、財務及勞務等發包，採購程序上納入安全衛生與環境要求，並於簽訂合約、執行及驗收時，作為要求、確認及交付成果之依據，以期符合符合法規、ISO或RBA等要求，確保各項作業均能安全運作。

★ 2020年，對於COVID-19帶來的巨大衝擊，公司也立即成立應變小組，訂定辦法劃分權責，即時依照疫情指揮中心規定與疫情嚴重性進行分級管制，並要求入廠人員配合相關防疫規定與加強公共區域消毒清潔，以確保所有同仁健康安全。

2018-2020年工作者人數 ▶



註1：2020年因應COVID-19疫情進行入廠人數管制作業，故承攬商入廠人數下降。

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

● 職業傷害

與2019年相比，2020年透過教育訓練、宣導、現場標示及作業環境巡檢和改善..等措施，華泰廠內外職災件數有明顯下降，將繼續朝向零職災目標前進。

● 高風險職務與職業疾病管理

華泰健檢對象優於法規，擴大保障非法規特殊健檢對象之相關族群，善盡企業照顧之責，透過完整的健康風險分級管理制度，持續健康照護，營造更健康之工作環境。

高風險職務族群依法規實施特殊健檢之項目包含噪音、游離輻射、粉塵、有機溶劑、特定化學物質等作業，依照健康檢查分級制度進行健康管理。

類別	2018年	2019年	2020年
總經歷工時	12,163,152	13,455,960	11,136,000
職業傷害所造成的死亡人數	0	0	0
總損失工作日數	2,270	3,279	2,674
缺勤總天數	25,530	29,012	28,551
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	0	0	0
總計傷害損失總人次數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	99	116	72
排除交通職災的總計傷害損失總人次數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	17	28	9

服務對象	全體員工
風險評估	1.掌握是否因職業暴露所引起之疾病。 2.規劃推動相關健康方案，鼓勵同仁自主參與，促進自我身心健康。
減緩措施	1..針對職安法所規範之母性保護、疑似人因過負荷個案、長期夜間工作者保護等引起職業傷害及疾病等危害因子進行管制。 2.配置護理人員提供專業性的照護如：特殊保護、健康照護、健康促進與員工協助等全方位管理方案。
如何協助	1.協同單位主管、人資處等進行工作調整。 2.提供充份的醫療協助。 3.平行展開預防再發。
協助管理	健康管理中心/健康站

【4.5 社會參與】

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

4.1 人力資源現況

4.2 薪酬與福利

4.3 人才發展與培育

4.4 安心職場

4.5 社會參與

附錄

<p>社會公益</p>	<p>1.公司每年股東會贈品均向公益、弱勢團體購買，2020年度採購金額約1,841 仟元。</p> <p>2.公司每年歲末尾牙皆邀請公益、弱勢團體進行表演，並共同入席尾牙晚宴。且同仁依個人意願加入加工出口區同心會，每月定期捐款以幫助區內需要協助之員工或眷屬。不定期與捐血中心合作，於廠區內舉辦捐血公益活動。並安排弱勢團體入廠設攤及採購相關禮品，以盡公司所能做公益回饋社會。</p>
<p>校園合作</p>	<p>華泰除了盡心照顧員工之外，也持續提高與社會公益的連結，因此積極參與青年職涯發展中心的各項計畫及舉辦各式企業參訪及校園講座，提供產業運作及最新的產業資訊來回饋青年學子。</p> <p>▶ 25場學校/官方職涯講座，分享總時數54小時，1,013受益人次數</p>

附錄

附錄一 GRI內容索引



【附錄一 GRI內容索引】

● 一般揭露

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/註解	
102一般揭露 (2016)	組織概況				
	102-1	組織名稱	1.1	09	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.2	33	
	102-3	總部位置	1.1	09	
	102-4	營運活動地點	1.1	09	
	102-5	所有權與法律形式	1.1	09	
	102-6	提供服務的市場	1.1	09	
	102-7	組織規模	1.1	09	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1	59	
	102-9	供應鏈	2.4	36	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	-	-	無重大改變
	102-11	預警原則或方針	2.5	41	
	102-12	外部倡議	-	-	無
	102-13	公協會的會員資格	1.1	09	
	策略				
	102-14	決策者的聲明	永續經營承諾	3	
	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.5	41	
倫理與誠信					
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.1	22		
102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	2.1	22		

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

附錄一

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

附錄一

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/註解
102一般揭露 (2016)	治理			
	102-18	治理結構	2.1	22
	102-19	授予權責	2.1	22
	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	2.1	22
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1	22
	利害關係人溝通			
	102-40	利害關係人團體	1.2	13
	102-41	團體協約	4.4	70
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.2	13
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2	13
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3	15
	報導實務			
	102-45	合併財務報表中所包含的實體	2.1	22
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	02
	102-47	重大主題表列	1.3	15
	102-48	資訊重編	關於本報告書	02
	102-49	報導改變	關於本報告書	02
	102-50	報導期間	關於本報告書	02
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	02
	102-52	報導週期	關於本報告書	02
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	02	
102-54	依循GRI準則報導的宣告	關於本報告書	02	
102-55	GRI內容索引	附錄	80	
102-56	外部保證/確信	-	-	無

● 重大揭露

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

附錄一

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/註解
103管理方針 (2016)	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3	15
	103-2	管理方針及其要素	1.3	15
	103-3	管理方針的評估	1.3	15
公司治理與誠信				
201經濟績效 (2016)	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1	22
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.2	59
205反貪腐 (2016)	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1	22
客戶服務				
418客戶隱私 (2016)	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3	35
供應商管理				
204採購實務 (2016)	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4	36
414供應商社會 評估(2016)	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.4	36
品質管理				
自有主題		1.3	15	
法規遵循				
307有關環境保 護的法規遵循 (2016)	307-1	違反環保法規	3.1	45
419社會經濟法 規遵循 (2016)	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.1	22

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/註解
勞資溝通				
402勞資關係 (2016)	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2	64
人才吸引與留任				
401勞雇關係 (2016)	401-1	新進員工和離職員工	4.1	59
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2	64
	401-3	育嬰假	4.2	64
403職業安全衛生(2018)	403-3	職業健康服務	4.4	70
員工訓練與發展				
404訓練與教育 (2016)	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3	67
員工健康與安全				
403職業安全衛生(2018)	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4	70
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4	70

● 其他特定主題揭露

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/註解
200系列主題：經濟				
201經濟績效(2016)	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.5	41
202市場地位(2016)	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1	59
204採購實務(2016)	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4	36
207稅務(2019)	207-1	稅務方針	2.1	22
300系列主題：環境				
302能源(2016)	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2	46
	302-3	能源密集度	3.2	46
303水與放流水(2018)	303-1	共享水資源之相互影響	3.3	50
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3	50
	303-3	取水量	3.3	50
	303-4	排水量	3.3	50
	303-5	耗水量	3.3	50
305排放(2016)	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2	46
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.2	46
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.2	46
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2	46
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.2	46
306廢棄物(2020)	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4	53
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4	53
	306-3	廢棄物的產生	3.4	53

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

附錄一

● 其他特定主題揭露

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/註解	
400系列主題：社會					
404訓練與教育 (2016)	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.3	67	
416顧客健康與安全 (2016)	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	無
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	-	-	無

關於本報告書

永續經營的承諾

第一章 永續經營

第二章 營運與治理

第三章 環境友善

第四章 社會共融

附錄

附錄一



A partner you can count on

華泰電子股份有限公司