



華泰電子

2024 ESG

永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

目錄

前言

關於本報告書 3

經營者的話 4

2024 年亮點績效 5

CH 1 營運與治理

1.1 關於華泰	8
1.2 永續實踐	12
1.3 利害關係人溝通	19
1.4 重大主題分析	23

CH 2 誠正信實

2.1 公司治理	28
2.2 誠信經營	40
2.3 經濟績效與稅務治理	44
2.4 風險管理與法規遵循	46

CH 3 環境友善

3.1 環境責任與承諾	56
3.2 氣候變遷與溫室氣體管理	58
3.3 水資源管理	68
3.4 廢棄物管理	72

CH 4 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈	76
4.2 客戶關係管理	83
4.3 產品品質與安全	86
4.4 創新研發	89

CH 5 人才永續

5.1 人才永續	95
5.2 友善職場	103
5.3 人才發展與教育	111
5.4 勞工安全與健康	120

CH 6 共融社群

6.1 在地關懷	133
6.2 青年培育	135

附錄

附錄一 GRI Standard 索引表	137
附錄二 SASB 索引表	142
附錄三 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 永續揭露指標 - 半導體業對照表	144
附錄四 上市上櫃公司氣候相關資訊 - 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	145
附錄五 確信項目彙總表	146
附錄六 會計師有限確信報告	147



目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2024 年亮點績效

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

關於本報告書

GRI 2-2~2-5

華泰電子股份有限公司 (以下簡稱華泰) 響應聯合國 SDGs 與永續發展的理念，秉持保護環境、回饋社會與達有效之公司治理的目標，期望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與發行，具體呈現華泰履行企業社會責任的作為，傳達華泰永續發展的理念與行動，並有效回應利害關係人對本公司各相關議題的關注。

報告邊界與範疇

本報告書揭露 2024 年度 (1 月 1 日至 12 月 31 日)，華泰在經濟、治理、社會、環境各面向之經營方針及具體實踐，除「誠正信實」章節之財務數字，係引用經資誠聯合會計師事務所會計師簽證之合併財務報告外，其餘章節之揭露範疇為華泰在高雄楠梓科技產業園區廠域之所有營運據點，未來本公司亦將持續納入其他合併財務報表個體。

華泰在高雄楠梓科技產業園區的廠域如右，因華泰對廠房進行標準化更名，此處將更名前的廠房名稱列於括號中。2023 年至 2024 年華泰永續報告書揭露的邊界無變動：中三廠 (華泰企業總部大樓工廠)、經三廠 (封裝測試大樓工廠)、東三廠 (成品廠)、東二廠 (EMS 五廠)、內環南路一廠 (半導體廠)、及內環南路二廠 (SSD 廠)。

本報告於 2024 年版本中，針對【4.1.3 在地採購】章節之揭露內容進行重整。因應在地採購率計算方式之調整，將分母改為涵蓋國內外進貨之總額，2022 ~ 2024 年之歷史比率亦已同步修正，詳情請參見【4.1.3 在地採購】章節。

報告編撰依循準則

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 2021 年所發布之永續性報導準則 (GRI Standards 2021)、台灣金管會「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」並參考氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD) 架構、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之半導體業準則 (Semiconductors Sustainability Accounting Standard 2018) 進行編製，相關報導準則於附錄提供準則內容索引，報告資訊揭露方向亦與聯合國永續發展目標 (SDGs) 相呼應。

報告書管理

內部管理

本報告書之編列依循華泰電子「永續報告書編製與驗證作業程序」、「永續發展實務守則」，揭露之數據與資料，係由相關權責部門進行彙整與提供，並經各單位主管核准及確認報告段落之正確性與完整性，相關流程亦納入本公司內部稽核。報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，各項揭露數據資訊的收集、量測與計算方法，以符合國際法規或當地法規要求為主要依據，若揭露項目未有可適用的國際標準，則參考產業標準或產業慣例進行揭露。

2024 年華泰永續報告書，由華泰風險管理暨永續發展小組 (或簡稱永續小組) 成員向各權責單位蒐集資料與編製，經各單位主管審閱正確性，並由公司治理暨永續經營委員會 (簡稱：ESG 委員會) 與華泰董事會檢視後發行，與管理流程無差異。

外部保證 / 確信

• 報告書確信

本報告書選定資訊由資誠聯合會計師事務所依照中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則公報第 3000 號「非屬歷史性財務資訊審核或核閱之確信案件」進行有限確信 (Limited Assurance)，確信報告附於本報告書附錄。

• 國際管理系統

為提升數據品質之可信度，與達成有效之內部持續管理，本公司經 ISO 14001、45001、46001、50001、146064-1 等多項國際標準管理系統驗證，各項通過國際標準系統第三方驗證之廠區資料提供於附錄，相關證書檢附於內文與本公司官方網站。若有數據推估之情形，亦於相關章節附註說明。

報告書發行

本公司永續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：2024 年 8 月

現行版本出版日期：2025 年 8 月

下一版本出版日期：2026 年 8 月

聯絡資訊與意見回饋

華泰秉持誠正信實之經營理念從事所有業務活動，若您有任何對於公司或其他代表公司相關之事項有任何意見與反應，請告訴我們：

公司治理暨永續經營委員會

地址：811 高雄市楠梓區中三街 9 號

電話：886-7-3613131

傳真：886-7-3652441

電子信箱：csr@ose.com.tw

官網：www.ose.com.tw

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2024 年亮點績效

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

經營者的話 GRI 2-22

董事長暨 ESG 委員會主委

ESG 永續發展已不只是倡議，更成為企業經營與價值創造的關鍵核心。隨著氣候危機加劇、資源壓力升高，從歐盟 CBAM 上路、台灣碳費試行、IFRS S1/S2 揭露準則落地，再到供應鏈碳透明要求與利害關係人期待，企業面對的不僅是挑戰，更是重新定義營運韌性與競爭力的時代命題。

2024 年，全球再次刷新高溫紀錄，氣候異常、地緣衝突、科技變革與人才轉型交織共震，亦同步考驗著產業的應變能力與永續實力。身為全球半導體關鍵產業鏈的一環，華泰電子深知，唯有不斷強化永續治理、深化內部韌性、與全球趨勢同步調，才能穿越不確定性，創造長期價值。

永續紮根 雙軸轉型

華泰電子自 2022 年成立「公司治理暨永續經營委員會」，持續依循國內外標準 GRI、TCFD、SASB 與公司治理評鑑等架構，建置永續治理系統，推動組織碳盤查、產品碳足跡、供應鏈 ESG 稽核等制度，並由五大任務小組 - 環境友善、公司治理、社會共融、資訊安全與供應鏈合作落實各項政策要求。

2025 年，面對即將上路的碳費徵收與法遵查核壓力，我們啟動自主減量計畫，著手加大節能效益、強化再生能源布局，並持續維持各項 ESG 國際管理系統認證，以確保各項營運行為皆落實法規合規性與外部審查標準。

永續行動 落地實踐

我們深信，永續不只是制度建置，更需轉化為企業內部的日常行動與文化認同。2024 年，我們以「ESG 教育扎根」為核心，推動 ESG 課程模組化、員工取證制度、主管風險訓練、資安演練、RBA 工時管理等實務落地作為，強化全員對永續議題的理解與責任感。

此外，我們導入碳盤查與碳足跡教育訓練，協助跨部門同仁建構「碳思維」，並透過流程優化、自動化建置、設備汰換專案等實際減碳行動，將永續目標與營運績效緊密結合，實踐由下而上的轉型力量。

互動交流 共築價值

我們重視與利害關係人之間的溝通與共識建立。2024 年，我們透過官網專區、ESG 電子報、主力供應商大會、外部論壇參與、永續報獎提名、社區參與等多元形式，強化資訊透明與互動回饋機制。

於資訊揭露方面，完成永續報告書、CDP 問卷、利害關係人議合等多項揭露任務，並獲得 TCSA 報告書金獎肯定。在社會共融上，對內我們重視人才發展與 DEI，榮獲 TCSA 人才發展領袖獎與勞動部金展獎的肯定，對外我們持續推動職涯、環境、共融教育，榮獲 TSAA 台灣永續行動獎 SDG04 優質教育銅獎，在各項行動的落實與外界獎項的肯定下，更能體現我們對企業社會責任的決心。

展望未來

面對 ESG 法規強化與利害關係人期待升溫，華泰電子將持續本於「誠信踏實，永續經營」的初心，在科技創新、流程優化、風險管理、數據揭露與人本治理之間尋求平衡與突破。

2025 年，我們將持續強化永續治理能力，深化供應鏈合作、推動低碳製造、強化資安防線，並向標竿企業學習，厚植組織韌性，穩健邁向永續轉型的下一里程。

董事長暨 ESG 委員會主委



目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2024 年亮點績效

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2024 年亮點績效

綠色 營運



479萬度電 23,490仟元

2024年推動8項節能減碳方案，總投入經費 23,490仟元，預估年節電量達479萬度，依據2025年公告電力排碳係數估算，相當於減少約2,267噸CO₂e，有效強化營運能源效率與減碳表現。

61.7萬度電

太陽能綠電使用年增逾 3.5 倍，顯著強化用電結構優化與低碳轉型進程。

社會 共融

獲獎肯定

榮獲勞動部「身障優良進用金展獎」、經濟部「職家共融獎」、以及「TSAA 台灣永續行動獎—SDG4 優質教育銅獎」，展現企業在共融職場與教育支持的實踐成果。

推廣綠色生活

舉辦認養活動，贈送 350 棵小樹苗予同仁，倡導生活綠意與環境友善。

在地公益投入

捐贈高雄市消防局第四大隊100件緊急救護反光背心，協助提升救災辨識度與安全性。

學習與發展

投入4,654仟元於教育訓練，累積訓練時數達 152,851 小時，全面提升員工專業力與職涯發展。

100%

- 員工健康檢查率 100%
- 廠區 100% 獲健康職場標章
- 無歧視事件通報 (0 件)
- 營造尊重與安心的工作環境

99%

高績效員工留才率99%

永續交通倡議

響應世界無車日，320 名同仁參與搭乘大眾運輸，推動低碳通勤文化。

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2024 年亮點績效

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2024 年亮點績效

卓越 治理

人才發展領袖獎

榮獲 TCSA 台灣企業永續獎肯定，展現永續人才培育成果。

5,145人

全員完成反貪腐溝通
宣導。

61家

61家績優供應商獲表揚，強化夥伴共好

31,091仟元

推動措施成果顯著，2024 年取得政府補助金額提升至 31,091 仟元

100%

全數新進供應商簽署廉潔
承諾，落實誠信治理

0件

無重大資安、貪腐、客戶隱私事件，持續強化內部控管

永續 創新

4.06億

研發投入 4.06 億元，聚焦節能與低碳技術

2件

通過 2 件專利，推動綠色創新成果落地



營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析



1.1 關於華泰

公司簡介 GRI 2-1

華泰電子股份有限公司 (以下稱華泰) 創立於 1971 年，是積體電路封裝測試製造服務與專業電子代工製造服務專業供應商，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多元服務組合，致力以客戶導向、服務導向的品質與績效，作到世界級的客戶滿意度，成為客戶共存共榮長期信賴的事業夥伴。

公司名稱	華泰電子股份有限公司
成立日期	1971年6月12日
公司總部	高雄市楠梓區中三街9號
實收資本額	7,404,883 仟元
員工人數	5,145人
主要業務	積體電路（IC）封裝測試服務與電子製造服務（EMS）
營運據點	華泰主要生產基地設於台灣，主要銷售的地區包含台灣、美國、中國及其他地區

營運據點



目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

華泰重要里程碑

1971	華泰正式成立，實收資本額新台幣11,000,000元整
1990	成品事業中心新廠房完成，正式加入生產
1994	華泰發行普通股，4月20日以第一類股在台灣證券交易所正式掛牌
2002	成品事業中心獲頒國際主要專業電子製造服務期刊舉辦之全球Service Excellence Awards(SEAs) for EMS之中型EMS供應商「傑出表現總獎」(Highest Overall Customer Rating)
2007	半導體事業中心通過TS16949 認證
2008	封測大樓完工啟用，半導體事業中心人員、設備進駐生產
2010	- 通過OHSAS 18001 及TOSHMS 職業安全衛生管理系統驗證 - 國民健康局「健康職場自主認證」
2011	通過人才發展品質管理系統(TTQS)評核，並獲得銀牌
2013	- 通過 TOSHMS臺灣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	成品事業中心通過ISO/TS16949 品質認證
2015	成品事業中心成立 SSD 專廠，設立自動測試、自動組裝專線
2017	通過 ISO14001 ： 2015 環境管理系統轉版驗證
2019	- 成品事業中心正式更名為電子製造服務(EMS)中心 - 電子製造服務(EMS)中心成立電競顯卡新廠 - 設置審計委員會 - 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

2019	- 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
2020	- 碩邦科技(股)公司成為華泰持股10%以上大股東，進行策略合作並簽署合作契約 - 通過ISO45001：2018及 TOSHMS 台灣職業安全衛生管理系統轉版驗證
2021	- 取得AS 9100(含ISO 9001) 航太品質管理系統認證 - 取得教育部體育署頒發之運動企業認證 - 榮獲經濟部水利署落實節水輔導改善特優獎 - 通過人才發展品質管理系統(TTQS)評核，並獲得金牌
2022	- 通過ISO 14064-1:2018溫室氣體查證 - 電子製造服務(EMS)中心通過IATF 16949認證 - 榮獲2022年數位轉型DTIH策略藍圖實證評選獎第一名 - 電子製造服務(EMS)中心五廠通過RBA責任商業聯盟行為準則的VAP認證並取得證書 - 企業總部大樓工廠(HQ)、封裝測試大樓工廠(AT)兩廠通過ISO 50001:2018能源管理系統驗證 - 企業總部大樓工廠(HQ)、封裝測試大樓工廠(AT)兩廠通過ISO 46001:2019水資源效率管理系統驗證
2023	- 正式完成CDP問卷 - 全廠獲得ISO 27001: 2022資安管理系統認證 - 通過勞動力發展署人才發展品質管理系統(TTOS)評核，並獲得金牌。
2024	- 台灣永續能源研究基金會「TCSA 台灣企業永續獎-人才發展領袖獎」 - 台灣永續能源研究基金會「TCSA 台灣企業永續獎-永續報告書類 金獎」(連續第2年) - 台灣永續能源研究基金會「TSAA 台灣永續行動獎-SDG04優質教育銅獎」 - 經濟部科技產業園區「職家共融獎」 - 勞動部「身障優良進用 金展獎」 - 台灣董事學會「外資精選台灣100強Taiwan FINI 100 Award」 - 衛服部國健署「績優健康職場優良推動事蹟 健康管理獎」 - 教育部體育署「運動企業認證」(連續第2個週期) 104人力銀行「雇主品牌大賞 最佳吸引力獎」 1111人力銀行「幸福企業票選 科技能源研發類 銀獎」(連續第2年)

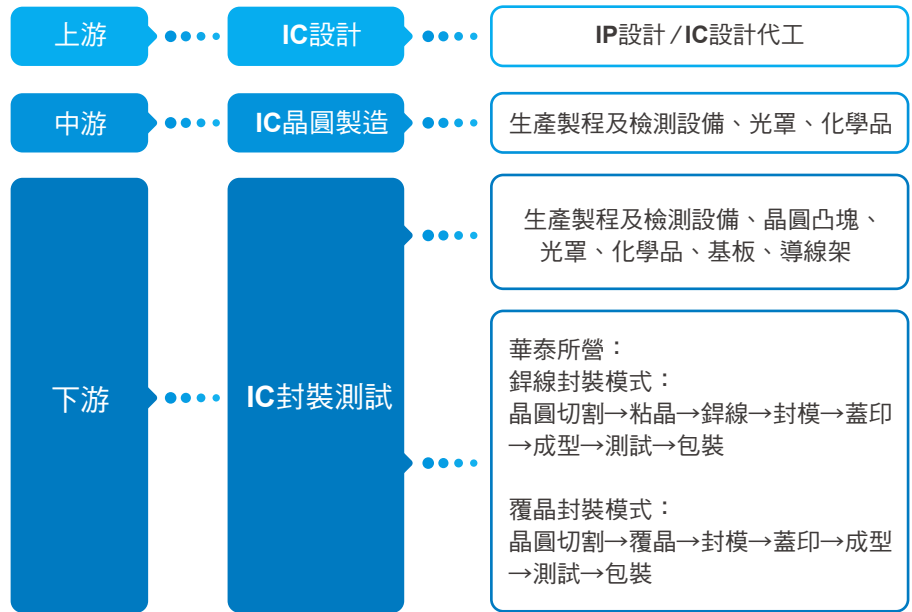
主要產品與服務 GRI 2-6

華泰擁有半導體事業中心與電子製造服務中心兩大事業體。業務範疇包含積體電路及各種半導體零組件、應用於電腦、通訊、網路、消費性電子、電信網路、工業用控制器、數位相機等各類商業品、前各項產品研究發展、設計、製造、裝配、加工、測試及售後服務。

半導體事業中心

提供高品質的積體電路（IC）之元件封裝及測試服務，以載板產品、導線架產品、CSP 產品、Flash 相關產品為主，下游應用於電腦、通訊、網路、消費性電子、電信網路、工業用控制器、數位相機等各類商業品。

半導體產業垂直分工依據製造流程區分為：



電子製造服務中心

提供專業之電子製造服務（EMS），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）服務，以讓客戶產品能提早在市場推出。目前接受客戶委託製造的產品主要應用於伺服器、SiP 模組、儀器與大型工業設備、儲存系統、石油探勘與衛星相關等用途，在要求高於 IPC-610 Class 3 之特殊型電子產品（應用於醫療、航太等）以及各項少量多樣產品亦提供高水準的服務。

上游	零組件供應商	中央處理器、面板、固態/液態硬碟、記憶體、晶片組、電池、被動元件、電源供應器、鍵盤、機殼、電路板
中游	組裝廠	桌上型電腦、All-in-One電腦、筆記型電腦、平板電腦、行動智能產品、智能週邊產品與光學元件、伺服器、資料中心、工業電腦 華泰所營： 零件加工→SMT組裝→零件插件→自動鋁錫→自動清洗烘乾→測試→外殼組裝→測試→包裝→出貨
下游	客戶群	品牌客戶、量販店、消費電子零售商、終端消費者

營運環境與永續脈絡

隨著氣候變遷、永續法規及供應鏈責任揭露要求日益加重，華泰電子持續關注全球環境變化對營運造成的潛在影響。面對國際品牌客戶對碳盤查與 ESG 管理的要求，以及我國碳費制度即將施行，公司已啟動各項氣候應變與永續轉型行動，包括推動節能減碳專案、供應商永續稽核、在地採購與風險分類制度等。透過營運策略與永續管理的整合，提升企業韌性並回應外部趨勢與利害關係人期待。相關供應鏈管理策略與永續實踐細節，請參閱本報告【4.1 永續供應鏈】章節。

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

外部公協會參與 GRI 2-28

華泰除內部主動推展永續相關活動外，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，並透過公協會與外部組織的活動交流分享，建立互助合作關係，促進產業共榮發展。

外部公協會參與一覽表

組織名稱	參與項目	參與狀況
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	會員
台灣太空產業發展協會	2020加入，為協會創始會員	會員
台灣科技產業園區電機電子工業同業公會	加入成為加口區電電公會半導體產業聯盟創始會員	會員
高雄市產業發展協會	共同分享產業實務之經驗，提昇產業人才之素養，進而提高高雄地區產業技術	會員
國際產學交流聯盟	國內外人才招募、人才培訓多元模式、專家會議擬定技術範疇、建立人才履歷資料庫進行媒合推薦等	永久會員
半導體人才創能加值策略發展平台暨產學聯盟	產學聯盟，鏈結產學聯盟夥伴，共創數位創新跨域合作，挹注產業轉型躍升中所需之多元人才，協助國內企業在轉型洪流中覓得立足點，實現產業數位轉型願景。	永久會員

外部公協會參與一覽表（續）

組織名稱	參與項目	參與狀況
中華民國資訊長協進會	促進我國各產業資訊長資訊應用技術與經驗交流，以協助推展企業電子化	會員
資安主管聯盟	促進我國各產業資安主管之資訊安全技術應用與經驗交流、培育資安專業人才、法規遵從，提升台灣產業資安韌性，促使企業永續發展。	會員
中華民國加工出口事業勞資關係協進會	促進勞資關係互助合作之發展事項	會員&理事
半導體封裝測試業人事主管聯誼會(封測聯)	半導體封裝測試製造同業交流切磋人力管理經驗、工作心得，及人資議題資訊分享之事項。	會員
高雄市企業人事代表協會(KPA)	研討人力資源管理實務、勞動法令、公司制度，人資主題例會交流等之事項。	會員
台灣半導體產業協會(TSIA)	參與協會舉辦半導體產業發展之活動。	會員
高雄港都科技三三會	共享產業實務經驗與資訊，經由企業間交流促進不同思維	會員



外部公協會參與一覽表（續）

組織名稱	參與項目	參與狀況
智慧終端微電子協會 (ITMA)	協助制定產品的測試規範、測試實驗室要求規範以及測評管理框架	會員&測試標準工作組副主席
SD協會(SDA)	查詢產品國際規範	會員
JEDEC	查詢產品國際規範	會員
IEK產業情報網	1.參與講座&研討會 2.取得產業資訊	會員
高雄楠梓科技產業園區職業安全衛生促進會	1.為該會創始會員 2.國內外職安衛相關法令增修的研商與反映 3.共同辦理在職教育訓練及承攬商6小時訓練 4.擔任該會幹部，推動友廠相關職安衛資訊進行共享	會員&副會長
高雄楠梓科技產業園區區域聯防組織	1.為該組織創始會員(2023年成立) 2.協助推動區域聯防組織章程及演練規劃	會員&副會長

1.2 永續實踐

公司治理暨永續經營委員會 GRI 2-13、2-14、2-16

為深化永續治理並落實企業社會責任，華泰電子依循永續核心策略與願景，於 2022 年設立「公司治理暨永續經營委員會」，作為全公司推動永續發展之最高治理組織。委員會由董事長董悅明擔任主任委員，總經理涂家榮擔任副主任委員，並由管理中心副總經理賴貞伶擔任管理代表，結合各中心高階主管共同參與，統籌規劃公司永續發展藍圖與推動計畫。

委員會依公司章程與年度規劃，每季定期召開會議，並於每年向董事會報告執行成果與目標進展，強化永續策略與公司治理運作的一致性，確保 ESG 三構面議題能有效納入決策流程，提升治理前瞻性與整體韌性。

永續管理策略

華泰電子秉持主動、前瞻的管理精神，委員會負責統整與辨識攸關公司營運與利害關係人關注之重要永續議題，並參照國內外相關法規、趨勢與標準，定期指導五大任務小組（涵蓋環境、社會、治理等構面）推動 ESG 專案，擬訂年度行動目標與 KPI 計畫。所有行動進度與實績均列入公司績效管理，並定期向董事會報告，確保永續治理與企業策略深度整合，與全球永續趨勢無縫接軌。

核心價值

- 誠正信實
- 主動創新
- 異體同心
- 積極用心



目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

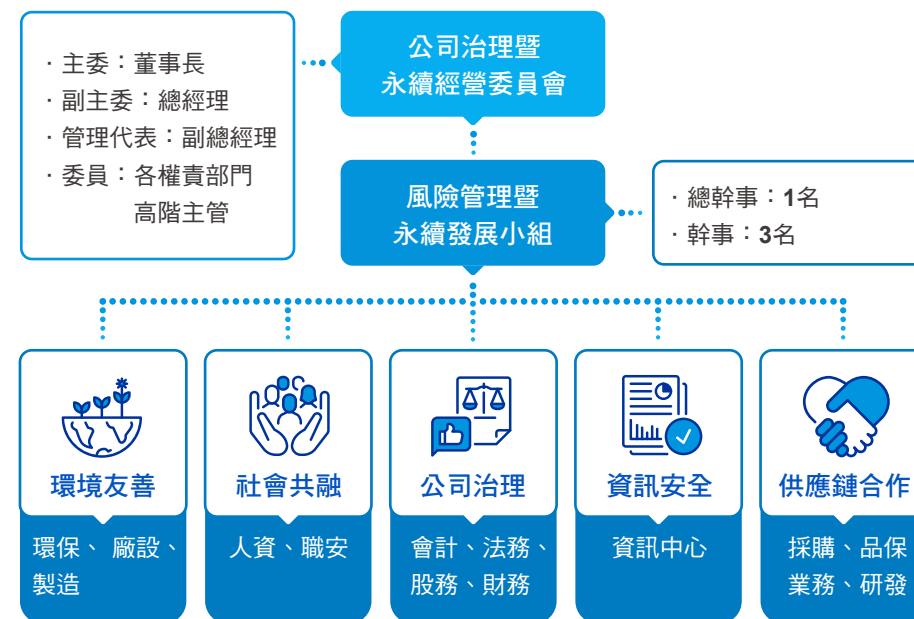
4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2024 年公司治理暨永續經營委員會組織架構



2024 年，各永續小組依分工推動碳管理、廢棄物、水資源、人權、供應商評核等 ESG 議題，依 KPI 執行成果提交委員會彙整審查，並向董事會報告，作為永續決策依據。全年共召開 4 次會議，完成 1 次董事會報告，執行情形與年度規劃一致，執行成果詳見第 2 至第 6 章。



2024 年，公司治理暨永續經營委員會之主要工作實績如下：

工作項目	執行內容
符合規範	- 審視 ESG 推動方向與策略目標，定期檢視各任務小組目標設定與執行情形，提出優化建議，並依循重大性原則確立年度永續主題（詳見【1.4 重大主題分析】）。 - 此外，委員會亦完成並通過《永續發展實務守則》與《永續報告書編製及驗證作業程序》，建立公司永續資訊治理制度，並依內部程序完成 2024 年永續報告書之確認與外部有限確信程序。針對氣候資訊揭露，亦完成CDP問卷之填報作業（詳見【3.2.5 國際氣候揭露（CDP）】）。
思維建立	建立 ESG 訓練地圖，引進外部專家課程，並鼓勵內部人員參與永續論壇、講座與教育訓練課程，以提升全體同仁對永續議題之認知與執行力，詳見【第5章 人才永續】。
互動交流	- 本公司更新 ESG 官網架構，設置中英文網頁專區，並持續透過官網與 ESG 電子報對外揭露永續資訊，2024 年共發布中英文永續訊息 12 則、電子報 4 期，增進資訊透明度。 - 同時，本年度共發放有效利害關係人問卷 860 份，以蒐集外部關注議題與期望，作為永續議題實質性分析之基礎依據（詳見【1.3 利害關係人溝通】）。

永續願景

華泰藉由公司治理暨永續經營委員會之定期會議，對於 ESG 各面向、產品服務等永續領域訂定策略，並設定有短、中、長期之量化目標，並送董事會報告，讓廠外各利害關係人瞭解華泰落實企業永續的決心，以及未來之投入方向。

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

永續目標管理與設定

面向	關鍵議題	策略	績效衡量指標	2024年目標	2024年執行情形	2025年目標	2030年目標
綠色營運	低碳能源	提升能源使用效率	節電率大於年度需求電力 ^{註5}	3.10%	3.40%	-	-
			執行節能減碳方案所達成之節電比率(相當於2025年需求電力之1%)	-	-	1%	1%
			更新為建築能效1級之廠房建築物 ^{註5}	-	-	為中長期規劃	3廠區進階1級
		建築能效1級之廠房建築物 ^{註5}	太陽能自發自用為目標，使用量占總用電量	0.31%	0.38%	0.32%	0.33%
			外購再生能源使用量占總用電量 ^{註5}	0.88%	0.87%	-	-
	溫室氣體管理	溫室氣體減量	生產製造廠區溫室氣體排放查證涵蓋率	100%	100%	100%	100%
			溫室氣體排放密集度較基準年減少	0.2%	6.3%	18%	6.4%
			範疇一與二較基準年減量	1.80%	4.4%	18.80% ^{註6}	23.00%
	水管理	水資源管理	取水密度(取水量/百萬元營收)較基準年減少	11.10%	20.20%	16.40%	32.10%
			廢水量較基準年減少	27.00%	26.00%	29.00%	39.00%
			廢水回收率(製程回收水量/自來水用量+製程回收水量)	32.00%	31.00%	34.00%	44.00%
		開發防治技術	水污染主要指標優於納管標準	60.00%	77.00%	60.00%	70.00%
	廢棄物與循環再生	資源循環	一般廢棄物回收率	>36.70%	43.30%	>37.00%	>38.50%
		源頭減量	廢棄物產生密集度(公噸廢棄物產出量/百萬元營收)	≤0.182	0.150	≤0.180	≤0.180

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

永續目標管理與設定

面向	關鍵議題	策略	績效衡量指標	2024年目標	2024年執行情形	2025年目標	2030年目標
人才 永續	聘任與留才	提高員工 留任率	高績效關鍵人才留任率達	≥98.00%	99.45%	≥98.00%	≥98.00%
			間接-員工離職率	<1.16%	1.43%	≤16.67% ^{註7}	≤16.67%
			直接-本籍員工離職率	< 3.00%	2.59%	≤30.20% ^{註7}	≤30.20%
			直接-外籍員工離職率	<1.20%	0.81%	≤9.36% ^{註7}	≤9.36%
			RBA認證廠工時管理目標落實率達	100%	100%	100%	100%
		員工薪酬福利	員工薪資成長率	≥ 2.50%	4.11%	≥5.00%	≥2.70%
	人力資本 發展	員工學習動能	員工全年平均學習時數達	>24H	26.42H	>27.2H	>30.4H
			管理職全年平均學習時數達	>35H	46.5H	>47.9H	>53.5H
			員工取得內部講師資格之佔比達	>10.00%	9.00%	>11.00%	>15.00%
		儲備未來人才	職缺由內部員工轉職填補全年比率	>30.00%	29.68%	≥30.00%	≥35.00%
	多元與共融	多元與共融	工程技術職系新外聘女性占比達	24.50%	22.75%	24.5%	25.00%
			身心障礙員額比率優於法規標準	10.00%	11.61%	10.00%	10.00%
			非移工身分之外籍聘雇達 ^{註5}	5.00%	5.82%	-	-
	落實人權管理	落實人權管理	無重大勞動違規案件數(違規金額達50萬/次)	0	0	0	0
			人權課程完訓率達	100%	100%	100%	100%
	員工健康 與安全	推動安全文化	失能傷害頻率(FR)	<0.55	1.2	<0.55	<0.37
			失能傷害嚴重率(SR)	<27	40.7	<24	<23.1
			嚴重以上工安事故(損失超過100萬元)	0件	0件	0件	0件

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

永續目標管理與設定

面向	關鍵議題	策略	績效衡量指標	2024年目標	2024年執行情形	2025年目標	2030年目標
人才 永續	員工健康 與安全	推動安全文化	輕微以上事故(損失未超過100萬元)	0件	0件	0件	0件
			公司綜合傷害指數(FSI)低於同業的比較 ^{註8}	< 22.00%	-	-	-
			重大職災發生件數	1件	0件	0件	0件
		健康管理	落實健檢異常分級管理完成率	100%	100%	100%	100%
			健康促進活動場次	15	17	15	20
			健康促進活動參與率	30.00%	37.60%	30.00%	40.00%
			職業病病例數	0件	0件	0件	0件
卓越 治理	商業道德	誠信經營	無貪腐事件及違反社會與經濟領域法律事件	0件	0件	0件	0件
			員工宣導與訓練涵蓋率(新人訓&全員複訓)	100%	100%	全員複訓100%	全員複訓100%
			員工遵守「從業道德守則」聲明書之簽署率	100%	100%	簽署率100%	簽署率100%
			無經證實之內外部道德投訴事件	0件	0件	0件	0件
			永續相關課程董事訓練時數	每位3小時	每位3小時	每位3小時	-
	風險管理	風險管控 策略落實	針對管理政策與程序辦法所訂各風險之管理程序完成制定的比例	50%	55%	7項風險	-
			各層級員工風險管理相關課程完訓率	理級以上主管完訓率100%	理級以上主管完訓率100%	課階~副理主管完訓率100%	-
			無經濟、環境與社會面重大事件	0件	1件	0件	0件
			瞭解破權交易規範與機制，完成評估報告	1件	1件	1件	已結案
			(指標新增)治理小組組員3人通過「永續發展基礎能力測驗」	-	-	全數通過	

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

永續目標管理與設定

面向	關鍵議題	策略	績效衡量指標	2024年目標	2024年執行情形	2025年目標	2030年目標
卓越治理	風險管理	資安風險管理	無重大資安事件	0件	0件	0件	0件
			ISO 27001：2022取證	100%	100%	複查通過	複查通過
			員工資安教育宣導與訓練涵蓋率	100%	100%	100%	100%
			發生資安重大事件造成營運中斷時間	<8.76小時	<8.76小時	< 8.76小時	<8.76 小時
			社交演練每年四次	4次	6次	4次	4次
	永續供應鏈	供應商管理	供應商簽署「廉潔承諾書」的比例	100%	100%	100%新廠商需簽署	100%新廠商需簽署
			策略供應商接受RBA稽核比例 ^{註9}	30家	30家	45家	完成稽核新增的策略供應商
			策略供應商RBA稽核後的改善比例	75%	100%	稽核後改善的比例100%	稽核後改善的比例100%
			策略供應商ESG相關認證達	27家	27家	90%	100%
			綠色採購額成長	35%	50%	40%	年均成長 5% ^{註10}
			定期舉辦主力供應商會議宣導ESG政策	100%	100%	已結案	-
			(指標新增) 減碳達1%佔策略供應商家數20%	-	-	20% ^{註11}	40%
		循環利用	使用循環外箱出貨家數	5	5	已結案	-
			木棧板改成塑膠棧板家數	7	7	已結案	-
			使用回收Tray P/N數	-	-	已結案	-

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

永續目標管理與設定

面向	關鍵議題	策略	績效衡量指標	2024年目標	2024年執行情形	2025年目標	2030年目標
卓越治理	永續供應鏈	循環利用	(指標新增) 主力廠商 化學溶劑桶或PCB棧板重複使用達60%	-	-	60% ^{註12}	80%
			(指標新增)循環利用：廢棄物回收再利用	-	-	45% ^{註13}	60%
永續創新	綠色產品	綠色產品	永續性產品營收占比	≥40%	51.92%	≥50%	≥50%
	創新管理	減碳材料利用	完成SMT低溫錫膏應用microSD驗證	因低溫錫膏熔點為140° C，MD與封膠製程作業溫度皆高於此點，導致被動元件遭位移，故不適用於本製程。			-
		回收材料利用	報廢基板回收Cu循環利用完成microSD封裝驗證	2024年聚焦於報廢基板回收銅的循環利用評估與驗證，雖規劃逐步推廣至全產品，但因供應商尚無法克服槽液汙染與可靠性驗證挑戰，暫無法執行。			報廢基板回收Cu循環利用逐步水平展開至全產品
			線材使用回收金應用在全產品上的評估與封裝驗證	封裝及可靠性驗證	已完成	已結案	回收金材料逐步水平展開至全產品

註 1：本表之指標資訊於 2025 年 2 月 13 日第一季本公司「公司治理暨永續經營委員會」季會中報告。

註 2：永續委員會各工作小組經一年的實務運作，調整、刪減與新增部分永續目標，以更符合國內外永續發展的規範與趨勢，並切合本公司本業精進的方向。

註 3：新增的目標標記為粗體；部分調整的目標列示調整前後的敘述；刪除的目標標記為灰底，相關調整原因列於各項目標表格的後方。

註 4：各小組如有 2024 年度的指標未達成，需提供根因說明及後續補強措施，並於 2025 年第一季本公司「公司治理暨永續經營委員會」季會中報告，納入後續日常工作追蹤。

註 5：因應政策方向與管理聚焦調整，該指標已不再列為年度重點追蹤項目，故予以刪除並註明。

註 6：2025 年設定 18.8% 減量目標，係依據經濟部預告電力排碳係數（0.424 公斤 CO₂ e/度）推算，反映電力低碳化後排放自然下降之趨勢。

註 7：為提升人力穩定度管理的準確性與可操作性，離職率指標由原以「月平均」呈現調整為「年度總離職率」，更貼近實務趨勢與年度目標控管邏輯，並依 2024 年實績設定 3% 優化目標。

註 8：鑑於公司綜合傷害指數（FSI）為由 FR 與 SR 組成之指標，兩者已獨立管理，且多數同業未訂定，故刪除此指標。

註 9：本年度納入之策略供應商，係基於前一年度目標進行策略性調整與延續推動。

註 10：本公司設定 2030 年綠色採購額長期目標為年均成長 5%，將依各年度實際執行成果進行滾動式檢討與調整，穩健推進永續採購策略。

註 11：60 家策略供應商中，達成年度減碳 1% 以上者共計 12 家，占比 20%。

註 12：主力化學溶劑與 PCB 類別共 13 家供應商中，有 8 家已導入化學塑膠桶或棧板重複使用機制，占比 60%，顯示循環包材落實程度。

註 13：本年度共管理 20 項具代碼之廢棄物類別，其中有 9 項具回收再利用途徑，占整體項目之 45%，對應循環經濟推動成效。

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

1.3 利害關係人溝通

鑑別利害關係人

華泰電子參考 AA1000 SES 標準，依「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」五大原則，鑑別並歸納出七大類利害關係人：員工、客戶、供應商／承攬商、投資人、政府機關、社區／非營利組織與媒體，作為日常溝通與管理依據。

針對各類利害關係人關注的重大主題，公司透過訪談、問卷、數位互動等方式定期蒐集意見，並納入決策與治理流程，強化互信連結，推進永續目標。

利害關係人溝通情形 (GRI 2-29)

員工	
對華泰的重要性	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，期望能給予安全、健康、平等及包容的職場環境。
關注議題	- 勞工人權 - 職業安全與衛生 - 環境管理 - 能源管理 - 多元與包容 - 人才吸引與留存 - 誠信經營
回應部門	人力資源處、各相關權責單位
溝通方式/頻率	- 勞資會議/每季 - 公司內外部網站/不定期 - 各單位部門溝通及工作會議/活動：Coffee Session/不定期 - 員工溝通管道： - 各廠區員工意見箱／每週收件一次 - 專線電話／隨時 - 員工Email／每日 - 員工體驗問卷調查/每兩年一次 - 員工溝通暨申訴管道：官網員工專區 - 公司社群平台：華泰新鮮人報報Line@、FB、IG - 外籍移工月會／每月
年度重大溝通實績	- 工會每季舉行勞資會議：4次 - 參與模範員工表揚活動：167人 - 參與新星秀活動：144人；頒發華泰之星：22人 - 參與Coffee Session：線上問卷184份，實體65人 - 社群媒體溝通：Facebook貼文62則，LinkedIn共21則，Instagram共62則，Instagram限時動態556則 - 員工體驗問卷調查
回應行動與措施	- 員工體驗問卷結果已納入年度改善規劃，正由相關單位研擬行動方案。 - 建置部門溝通窗口與回饋機制，提升意見回應效率與透明度。 - 持續辦理Coffee Session 等面對面交流，強化內部信任與溝通。
OSE 回應	- 華泰電子視員工為永續發展的核心夥伴，持續推動多元、包容與共感的職場文化。2024 年啟動首度全員參與的「員工體驗問卷調查」，涵蓋 5,145 位員工，回收率 61%，聚焦幸福感、企業形象與職涯發展感受，呼應 SDG 8（良好工作）與 SDG 5（性別平等）目標。 - 調查結果將作為優化職場環境、人才策略與組織發展的重要依據。未來將持續建構「更共融、有感」的職場，推動健康照護、溝通強化與福利升級，具體成果詳見【第 5 章「人才永續」】與【2.2「誠信經營」】。

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

客戶		
對華泰的重要性	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。	
關注議題	- 職業安全與衛生 - 勞工人權 - 客戶關係 - 環境管理 - 能源管理	- 風險管理 - 誠信經營 - 綠色產品 - 氣候變遷 - ESG推動管理
回應部門	業務中心、品保處	
溝通方式/頻率	- 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 - 溫室氣體查驗/每年 - ESG目標制定與追蹤/每季
年度重大溝通實績	完成32次客戶滿意度調查	
回應行動與措施	1.依據年度滿意度調查結果，聚焦「回應時效、彈性支援、技術溝通」三大議題，啟動跨單位流程檢討。 2.建立 PDCA 改善機制，明確客訴處理時限與回覆流程，提升應對效率與一致性。 3.推動「滿意度回饋追蹤制」，針對低分意見進行分析與後續追蹤，強化服務韌性。	
OSE 回應	- 華泰持續優化客戶關係管理與產品服務品質，2024 年針對 FMC、LIC、EMS 三大業務群執行滿意度調查，涵蓋品質、交期、物料、回應、彈性與新技術等六構面，整體平均皆高於 4 分，達成年度目標。 - 針對回饋意見，已建置 PDCA 機制，並落實「重大客訴處理流程」與「滿意度回饋機制」，持續強化服務黏著度與雙向溝通。詳見【4.2 客戶關係管理】章節。	

供應商 / 承攬商		
對華泰的重要性	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。	
關注議題	- 誠信經營 - 人才發展與訓練 - 法規遵循	- 能源管理 - 人才吸引與留任
回應部門	採購處、品保處	
溝通方式/頻率	- 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
年度重大溝通實績	- 新進供應商簽署廉潔承諾書或檢附廉潔條款的文件 46 間。 - 完成年度供應商評核 21 間。 - 舉辦年度供應商大會，邀請 62 家 2024 年華泰選出的績優供應商參與。	
回應行動與措施	1.依供應鏈風險分級結果試行「永續評核制度」，設計分層評核工具，涵蓋環境、勞權與誠信議題。 2.推動 11 家供應商完成 RBA 稽核，並導入改善建議，建置常態回饋流程。 3.新增重點材料供應商納入年度永續合作承諾書簽署，強化法規遵循與人權保障。	
OSE 回應	- 針對供應商關切之法規遵循、綠色採購、在地鏈結與人權保障等議題，華泰持續強化供應鏈永續管理。2024 年，半導體中心在地採購比達 18.87%，電子製造服務中心達 57.55%，展現導入在地化與 ESG 採購思維。 - 同時，完成 11 家供應商 RBA 稽核，稽核覆蓋率與改善率皆達 100%，無重大缺失。針對發現事項即時協助提出改善計畫並追蹤成效，體現與供應鏈夥伴共好精神，落實 SDG 12（責任生產）與 SDG 16（制度正義）。詳情見【4.1 永續供應鏈】章節。	

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

 股東 / 投資人		
對華泰的重要性	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。	
關注議題	- 經濟績效 - 誠信經營 - 公司治理	- 風險管理 - 法規遵循
回應部門	會計處、稽核室	
溝通方式/頻率	- 股東大會/定期 - 公司年報/定期 - 法人說明會/定期	- 公司網站更新訊息/定期 - 重大訊息依規定即時公告 - 官網上設置網頁留言專區/不定期
年度重大溝通實績	- 召開股東會：1次(113年6月7日) - 完成113年度年報 - 受邀約之法說會：2次 - 重大訊息公告31則 - 公司網站投資者關係專區訊息更新： - 按月更新每月營收/按季更新財務報告 - 更新公司治理專區資訊	
回應行動與措施	針對法遵風險與資訊揭露議題，公司將持續關注重大訊息管理與揭露制度完備性，未來亦將依公司治理單位與董事會需求，評估是否強化法遵事件回應與治理機制。	
OSE 回應	- 華泰重視股東與投資人知情權，透過年報、法說會與官網揭露治理與財務資訊，強化透明度與信賴基礎。2024 年第 11 屆《公司治理評鑑》躍升至上市公司第 6~20% 區間，顯示治理效能持續進步。 - 針對 2024 年行政處理事項，公司已於公開資訊觀測站發布重大訊息，並於本報告【2.4.3 法規遵循】詳實揭露始末與補正行動，展現誠信應對與負責任治理精神。	

 政府主管機關		
對華泰的重要性	我們對於主管機關的規範及政策積極配合，落實誠信經營的理念。	
關注議題	- 能源管理 - 水資源管理 - 廢棄物管理	- 空氣污染管理 - 職業安全與衛生 - 法規遵循
回應部門	人力資源處、安全管理部、各相關權責單位	
溝通方式/頻率	- 正式公文往來/定期/不定期 - 稽核/不定期 - 電話/不定期	- 電子郵件/不定期 - 會議及座談會/不定期
年度重大溝通實績	參與政府機關主辦或協辦之會議 依法規定期提供報告及回應比例100%，持續優化書面作業效率與資料準備標準化	
回應行動與措施	- 持續觀察政策動向與查核重點，初步盤點部門應對機制與合規資料作業。 - 聚焦能資整合、碳盤查、廢棄物管理等議題，彙整現行作業現況，作為後續制度研擬依據。	
OSE 回應	- 華泰秉持依法合規原則，積極配合主管機關政策要求與永續倡議，包括節能減碳、水資源管理、循環經濟、ESG揭露與TCFD風險應對等，後續將定期追蹤政策變動並調整因應計畫」。 - 針對2024年行政處理事項，除主動公告並完成補正，也強化內部教育訓練與作業流程精進，詳見【2.4.3 法規遵循】與【第3章「環境友善」】內容，展現與主管機關之良好互動與治理韌性。	

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

社區 / 非營利組織		
對華泰的重要性	我們重視營運活動對於當地發展的影響。	
關注議題	- 水資源管理 - 廢棄物管理	經濟績效
回應部門	安全管理部、人力資源處	
溝通方式/頻率	外部溝通信箱/不定期	活動辦理/定期
年度重大溝通實績	- 參與公協會：18個 - 非山非市國小（高雄市茄萣成功國小）電影教育推廣：89人 - 環境友善與社會回饋： - 支持高雄市社會局實物銀行，共捐贈96公斤白米。 - 廣環境綠化：公司免費發出350顆台灣原生樹苗，舉辦1場生態導覽+DIY講座，共50人參加。 - 響應全球減廢行動：華泰電子與「小家電診所」及翠屏里攜手合作，舉辦「以維修取代購買」活動，共收件19件小家電，成功完全修復16件，部分修復2件，無法修復1件，此次垃圾減量共47KG。 - 小老闆X環境友善二手市集：共募集8,530元，款項由友廠統一捐伊甸基金會募集身心障礙服務計劃。 - 響應世界無車日與一卡通合作，舉辦推廣搭乘大眾交通運輸活動，共有320人參加。 - 捐贈警消防護裝備－提升救護人員安全：捐贈高雄市政府消防局第四大隊緊急救護反光背心數量100件以增加災害現場辨識，降低消防救護人員救災工作受外來因素意外之風險。	
回應行動與措施	持續關注公益參與模式與地方需求連結，逐步強化回饋行動之在地性與延續性。	
OSE 回應	- 華泰秉持企業公民責任，透過公益捐贈、教育支持、社福合作與資源循環等行動，回應社區與非營利組織對教育平權、經濟福祉與環境永續的期待。2024 年共推動超過 18 場公益合作，包括物資捐贈、電影放映、社區共學與舊物再利用等方案。 - 同時，公司亦配合高雄市府推動「在地共學」計畫，深化 SDG 4（優質教育）與 SDG 17（夥伴關係）之實踐。詳情見【第 6 章「共融社群」】。	

媒體	
對華泰的重要性	與大眾及對外溝通之重要媒介。
關注議題	- 廢棄物管理 - 客戶關係 - 法規遵循 - 經濟績效
回應部門	公司發言人、各相關權責單位
溝通方式/頻率	- 公司網站發布最新訊息/不定期 - ESG 電子報發行/每季 - 重大訊息公告/不定期 - 官網上設置網頁留言專區/不定期
年度重大溝通實績	- 公司官網瀏覽人次達7.14萬次，整體曝光總數達151萬次；其中ESG專區曝光數達6.35萬次，永續議題持續受到關注。 - 發布ESG季電子報4則。 - 官網共發布最新消息12則，較2023年成長33%。
回應行動與措施	持續觀測 ESG 電子報與官網專區流量，掌握受關注議題與傳播效率，優化後續資訊揭露策略。
OSE 回應	- 華泰電子視媒體為政策溝通與績效展現的重要橋梁，持續透過官網、重大訊息公告與社群平台主動發布資訊，並於ESG電子報專區揭露永續行動，強化資訊即時性與透明度。 2024年，公司網站瀏覽人次達7.14萬，整體曝光量突破151萬次，其中ESG專區點閱達6.35萬次；全年同步發布新聞稿12則，年增幅達33%。 - 同年度針對《毒性及關注化學物質管理法》之行政處理事項，第一時間進行重大訊息公告，並展開補正與制度優化行動，詳見【2.4.3 法規遵循】章節，展現公司即時應對、誠信揭露與風險透明治理的決心。

1.4 重大主題分析 GRI 3-1、3-2

重大主題鑑別與分析

華泰重視利害關係人之權益與意見，致力於建立有效溝通與回應機制，掌握其對永續議題之關注焦點與期望，並作為調整企業永續經營策略與資訊揭露內容之依據。

為準確反映利害關係人關切事項與企業實際營運風險，公司依循全球永續性報告協會（GRI）發布之《GRI Standards 2021》準則，參考國際永續揭露趨勢與產業實務經驗，於 2024 年辦理重大主題鑑別作業，識別對企業營運具實質影響之永續議題，並據以設定本報告之揭露範圍與管理主軸。本次鑑別作業包含四大程序：

A. 掌握永續議題

依據 GRI 準則、公司過往揭露經驗與利害關係人關注重點，蒐集並分析國內外永續趨勢、產業重大議題與相關標準，篩選與公司營運密切相關之永續議題，作為初步議題清單。

B. 利害關係人關注評估

針對七類主要利害關係人辦理問卷調查，蒐集其對各項永續議題關注程度之評價，以評估議題對企業聲譽、營運影響與外部期待的關聯性。2024 年共回收有效問卷 859 份，據此彙整外部關注排序。

C. 評估議題衝擊程度

根據外部調查結果，設計內部衝擊評估問卷，由公司治理暨永續經營委員會所屬五大任務小組及統籌小組之管理階層評估各項永續議題對華泰營運所產生的潛在正負面衝擊及影響規模。20243 年共計完成 16 份內部問卷填答，作為衝擊層面判斷依據。

D. 確認重大主題

綜合外部關注與內部衝擊評估結果，交叉比對、排序，經永續委員會審議確認，最終鑑別出下列議題：

面向別	環境面	社會面	治理面	產品與服務面	自訂揭露主題
主題數	3項	3項	2項	1項	2項 ^{註1}

註 1：本項為公司依實務情境自訂之揭露主題，聚焦於永續供應鏈管理與勞工人權保障。

各重大主題對應管理方針與行動，已整合於本報告第 2 至第 6 章，回應利害關係人關注並強化資訊透明。

1. 正面衝擊評估

		影響範圍與規模		
		低	中	高
發生頻率	高	多元與包容	- 職業安全與衛生 - 誠信經營	- 客戶關係 - 溫室氣體管理 - 法規遵循 - 風險管理 - 經濟績效
	中		- 人才吸引與留任 - 勞工人權 - 廢棄物管理	- 公司治理 - 綠色產品 - 創新研發 - 環境政策與管理 - 能源管理
	低	- 人才發展與訓練 - 水資源管理		氣候變遷因應

2. 負面衝擊評估

		影響範圍與規模		
		低	中	高
發生頻率	高		- 客戶關係 - 職業安全與衛生	- 能源管理 - 綠色產品 - 創新研發 - 溫室氣體管理
	中	- 多元與包容 - 水資源管理 - 人才發展與訓練	- 人才吸引與留任 - 廢棄物管理	- 風險管理 - 氣候變遷因應 - 經濟績效
	低		- 法規遵循 - 誠信經營 - 勞工人權 - 環境政策與管理	公司治理

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

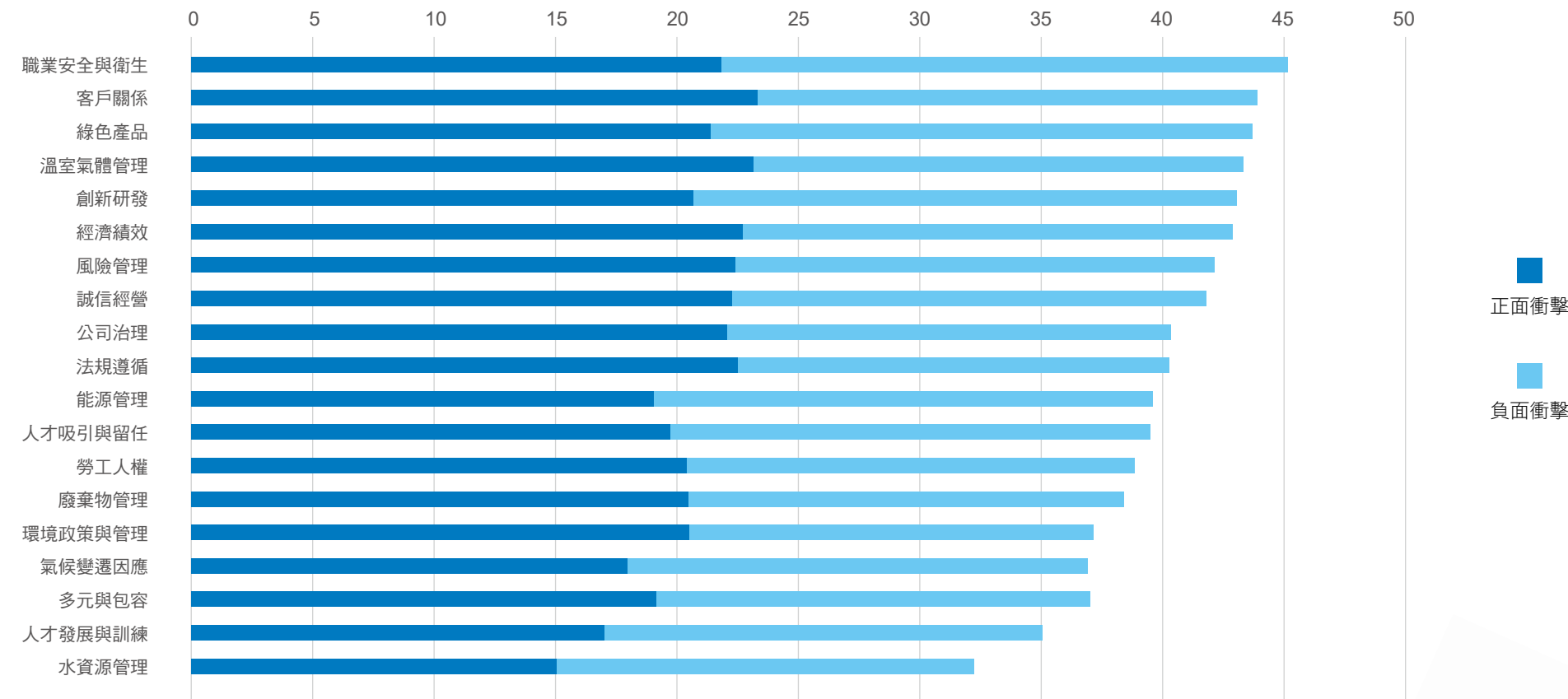
4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

3. 重大衝擊評估結果



上圖（重大衝擊評估結果）為 2024 年度重大主題之正向與負向衝擊評估合併總分，作為主題排序與管理優先級判斷依據。

- 橫軸為綜合衝擊分數（由高至低），深藍色代表正面衝擊（如創新驅動成長、品牌形象提升），淺藍色代表負面衝擊（如法規違規、氣候風險、供應鏈斷鏈等）。
- 本評估彙整自 859 份外部問卷與 16 份內部管理階層問卷之回應結果，呈現各議題對企業營運與聲譽的整體影響程度，為最終鑑別重大主題之關鍵依據之一。
- 各主題評估結果亦已於 1.4 華泰 2024 重大主題列表及價值鏈邊界、對應 GRI 主題與回應章節對應圖中詳列，並據以落實於第 2 ～第 6 章節之行動方案與績效揭露內容

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

4. 重大主題穩定性說明

2024 年度重大主題與 2023 年相同，未新增或刪除，顯示各議題具長期穩定性，符合公司永續策略與治理主軸。各主題對應的外部關注與內部作為已持續推動，詳情請參閱第 2 至第 6 章節。

a. 華泰 2024 年重大主題列表

環境	社會/人權	治理/經濟	產品
氣候變遷及溫室氣體管理	客戶關係	風險管理及法規遵循	創新研發
環境政策與管理	人才永續	公司治理	
水資源管理	職業安全與衛生		

b. 重大主題較上一年度差異說明

2023年	2024年	差異說明
公司治理	公司治理	無異動
風險管理及法規遵循	風險管理及法規遵循	無異動
客戶關係	客戶關係	無異動
人才永續	人才永續	無異動
勞工安全與健康	勞工安全與健康	無異動
氣候變遷及溫室氣體管理	氣候變遷及溫室氣體管理	無異動
環境政策及管理	環境政策與管理	無異動
水資源管理	水資源管理	無異動
創新研發	創新研發	無異動

註：本次重大主題係依據 GRI Standards 2021 流程辦理，透過外部關注程度與內部衝擊評估交叉比對後，經公司治理暨永續經營委員會審議確認，2024 年度未出現重大異動，具穩定揭露依據。

目錄

前言

1. 營運與治理

1.1 關於華泰

1.2 永續實踐

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題分析

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

c. 重大主題價值鏈邊界、對應 GRI 主題與回應章節

為強化重大主題之資訊透明度與管理落實效果，華泰電子依據 GRI 3-3 準則，針對每一重大主題揭露其在價值鏈上所涉及之影響範圍（即影響發為強化重大主題之管理邏輯與揭露一致性，華泰電子依據 GRI 3-3 準則，針對每一重大主題揭示其於價值鏈上所涉之影響範圍（即影響發生於組織本身、上游、下游等位置），並對應 GRI 揭露項及本報告中回應章節。

本表系統性呈現每一「永續主題」對應之價值鏈關聯性、國際揭露準則及回應章節，說明公司如何針對各項重大議題進行管理規劃、設定目標、推動行動並追蹤績效成果，提升資訊揭露的系統性與透明度。

◎直接關係 ○間接關係 ※商業夥伴

面向	永續議題	價值鏈邊界				對應GRI主題	報告書章節
		組織本身		上游	下游		
		IC (封裝測試)	EMS (電子製造)	供應商	客戶		
治理	公司治理	◎	◎			GRI 2：一般揭露 2021 GRI 201：經濟績效 GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭行為	2.1公司治理 2.2誠信經營 2.3經濟績效與稅務治理
	風險管理及法規遵循	◎	◎	○	※	GRI 2-27：法規遵循	2.4風險管理及法規遵循
環境	氣候變遷及溫室氣體管理	◎	◎	○	※	GRI 201：經濟績效 GRI 305：能源	3.2氣候變遷及溫室氣體管理
	環境政策及管理	◎	◎			GRI 2：一般揭露 2021	3.1環境政策及管理 3.3廢棄物管理
	水資源管理	◎	◎	○		GRI 303：水與放流水	3.4水資源管理
產品	創新研發	◎	◎		※	無特定GRI主題 ^{註1}	4.4創新研發
社會	客戶關係	◎	◎		※	GRI 201：經濟績效 GRI 418：客戶隱私	4.2客戶關係管理 4.3產品品質與安全
	人才永續	◎	◎			GRI 401：勞雇關係 GRI 405：員工多元化與平等機會	5.1人才永續 5.2友善職場 5.3人才發展與教育
	職業安全與衛生	◎	◎	○		GRI 403：職業安全衛生	5.4勞工安全與健康

註 1：本報告依據 GRI 3-3 準則，呈現各重大主題對應章節與價值鏈邊界；部分主題如「創新研發」雖未對應特定 GRI 主題，惟已納入 GRI 2 系列一般揭露或作為自訂主題進行管理與說明。

註 2：重大主題如「氣候變遷及溫室氣體管理」涵蓋 TCFD 架構（3.2.1）及國際氣候揭露（CDP，3.2.5），已整合揭露於第 3.2 章節；其餘相關子議題亦依情境整併於對應章節中。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄



誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循



2.1 公司治理 GRI 2-23、2-24、2-25

重大主題管理方針

華泰電子秉持健全治理精神，持續優化公司治理架構與董事會功能，落實資訊透明、風險控管與合規管理，致力於保障股東權益與企業價值穩定成長，並建立公平申訴管道，回應利害關係人對誠信經營的期待。

衝擊性	正面	透過有效的公司治理架構與董事會職能，強化公司治理、維護並提升股東權益及不斷創造企業價值。
	負面	公司治理之資訊不透明，使投資人權益受損、涉及弊案損害公司聲譽或擾亂資本市場秩序。
管理機制	政策	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。設立審計委員會，由五位獨立董事組成，強化公司治理；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。
	承諾	為建立良好的公司治理運作機制，華泰遵守證交法等相關法令規定，強化董事會結構與運作、提升資訊透明度，以維護股東權益及落實企業社會責任。
	責任	- 風險管理：本公司各風險單位 - 法規遵循：財務支援處
	資源	除每年定期執行績效評估，每三年會委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次外部績效評估。
	申訴機制	公司訂有具體檢舉及獎勵制度，反應方式有口頭告知、意見箱、申訴專線及電子郵件往來方式，並由專責人員以公正保密方式處理。 聯絡電話：07-361-3131ext.61013

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

重大主題管理方針 (續)

		績效衡量指標	2024年目標	2024年實績	2025年目標
實際作為	目標與標的	無貪腐事件及違反社會與經濟領域法律事件	0件	0件	0件
		員工宣導與訓練涵蓋率(新人訓&全員複訓)	新人訓100%	新人訓100%	全員複訓100%
		員工遵守「從業道德守則」聲明書之簽署率	新人訓100%	新人訓100%	簽署率100%
		無經證實之內外部道德投訴事件	0件	0件	0件
		永續相關課程董事訓練時數	每位3小時	每位3小時	每位3小時
		完成「風險管理政策與程序辦法」之修訂 ^{註1}	4月提報董事會通過	7月提報董事會通過	已結案
		公司風險管理程序落實率 ^{註1}	-	-	-
		定期出具風險管理相關報告提報董事會 ^{註1}	-	-	-
		無經濟、環境與社會面重大事件 ^{註2}	0件	1件	0件
		瞭解碳權交易規範與機制，完成評估報告	1件	1件	1件
	特定的行動	正面衝擊管理	為落實公司治理並提升董事會與功能性委員會職能，每年均依所訂「董事會績效評估辦法」評估績效並將結果提報董事會。		
		負面衝擊管理	訂有「公司處理董事要求之標準作業程序」及「誠信經營守則」作為公司治理及誠信經營之遵行原則。		

註 1：該項指標相關作業內容已納入其他管理機制或作業已達成結束，故予以刪除，避免指標重複或效益重疊。

註 2：指當年度違規事件同時符合《公害糾紛處理法》或《重大經濟犯罪案件認定要點》所界定情節且裁罰金額達新臺幣 100 萬元以上時，始認定為重大事件並揭露。惟若事件已遭媒體報導，對公司形象造成負面影響，則不論金額高低，均視為具重大性並揭露。

有效性評估

2024年董事會績效評量結果均獲正面評價，新進人員廉潔承諾書簽署率達100%，未發生任何貪腐或違反誠信經營事件。
同年度曾接獲一項行政處理事項，已即時完成應對及改善，相關說明詳見本報告【2.4.3 法規遵循】。

華泰電子依據《證券交易法》等規範，設置發言人制度，確保對外資訊即時且透明。自 2021 年 5 月起指派會計主管兼任公司治理主管，負責董事會與股東會運作、資料提供與法遵協助，強化董事履職支持與治理效能。

在誠信經營上，華泰訂有「誠信經營守則」、「供應商行為準則」及「員工從業道德守則」，明確規範內外部人員之商業行為，並建置檢舉制度與專責信箱，由專人管理，稽核單位監督執行情形。對外交易則要求簽署廉潔承諾書或納入誠信條款，確保公平透明。此外，華泰重視對利害關係人之責任，除揭露治理運作於年報中，亦設置「[公司治理專區](#)」網站，持續提供政策資訊與落實情形，展現治理透明與投資人關係管理承諾。



公司治理專區

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

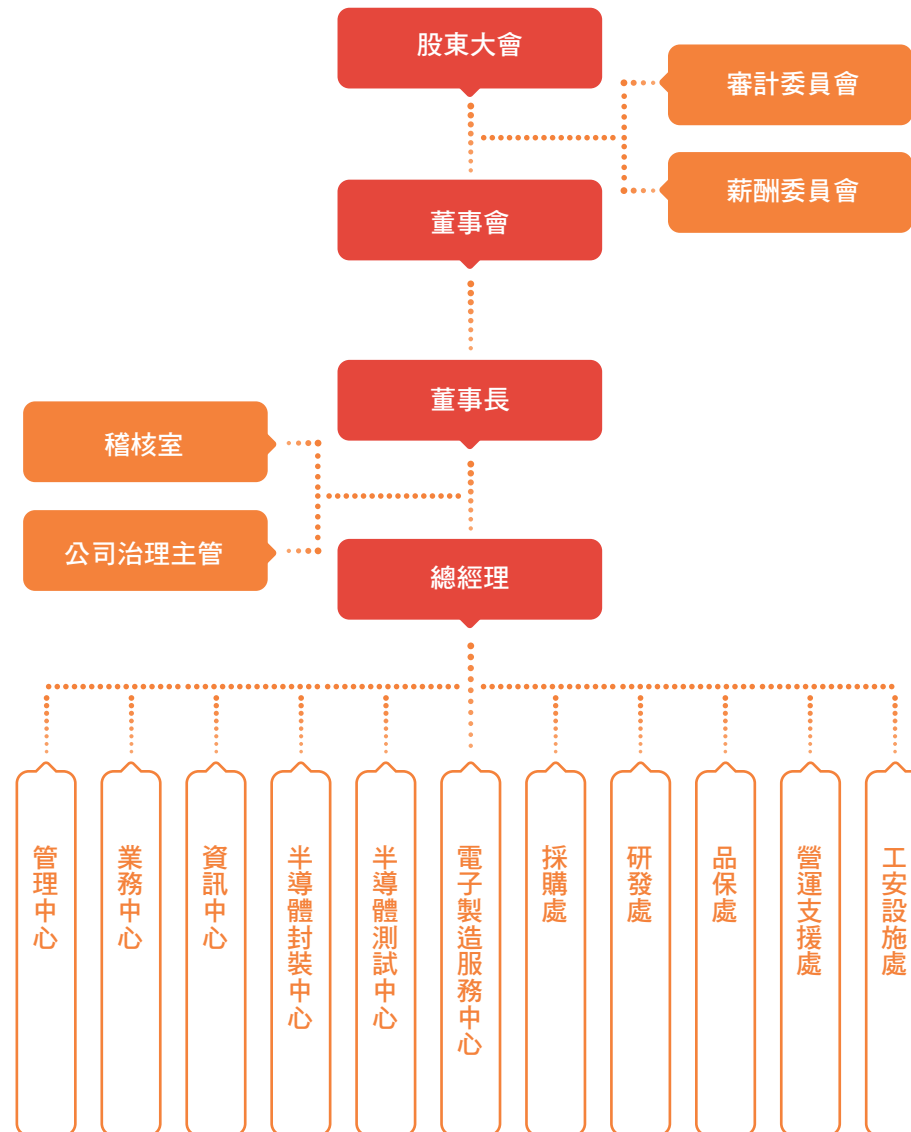
5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2.1.1 公司治理架構圖

GRI 2-9



2.1.2 董事會

GRI 2-12

華泰電子秉持「誠信踏實、永續經營」的核心經營理念，為落實公司治理、保障股東權益並提升資訊透明度，遵循相關法規並恪守善良管理人責任，持續健全治理架構與道德準則。

董事會為公司策略與政策之最高治理單位，依法每季至少召開一次會議，並得視需要或經過半數董事提議，由董事長臨時召集。華泰亦定期召開經營管理層會議，檢視營運現況，由經營團隊向董事會報告績效成果，作為董事會後續追蹤與決議重大經營方向的依據。2024 年共召開 6 次董事會，出席率達 100%，展現董事成員對公司治理的高度參與與重視。

為提升決策品質與專業審議效能，董事會下設「薪資報酬委員會」及「審計委員會」兩個功能性委員會，負責審議相關議案並提報董事會，強化董事會職能並提升股東整體利益。

董事提名與選任

GRI 2-10

華泰董事會共設有 8 席董事，其中 5 席為獨立董事，比例達 62.5%。所有獨立董事皆符合「公開發行公司設置獨立董事及應遵循事項辦法」之相關規定。公司採候選人提名制度（依公司法第 192 條之 1 規定），由股東會自候選人名單中選任董事及獨立董事，並開放連選連任，以確保董事成員具備適任專業與治理能力，持續發揮監督與指導功能。



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

董事會成員 GRI 2-9

職稱	姓名	性別	年齡	主要經歷	主要學歷
董事長	董悅明	男	51-60	華泰電子(股)公司總經理	國立中山大學管理學院 高階經營碩士
董事	頤邦科技(股)公司 代表人：高火文	男	61-70	工研院電子所微電子組 組長 欣寶電子(股)公司 總經理 頤邦科技(股)公司 總經理	清華大學 應用化學研究所
董事	羅世蔚	男	51-60	資誠聯合會計師事務所審計部 副總	中原大學 會計系
獨立董事	徐嘉華	男	71-80	益航(股)公司 財務協理 奇菱光電(股)公司 董事長 頤邦科技(股)公司 獨立董事	東海大學 企業管理學系
獨立董事	魏幸雄	男	81-90	華經資訊企業(股)公司 董事長 中華航空(股)公司 董事長 力成科技(股)公司 獨立董事 華泰電子(股)公司 獨立董事	國立成功大學 交通管理系 國立政治大學 財政研究所 美國Northrop大學 稅法研究所
獨立董事	吳基逞	男	51-60	國立中山大學企業管理學系 教授兼系主任 國立中山大學校友服務中心 中心主任	國立台灣大學 商研所(行銷)
獨立董事	溫芳郁	女	61-70	資誠聯合會計師事務所 執業會計師	國立台灣大學管理學院 會計研究所
獨立董事	洪千惠	女	61-70	華南銀行鹿港分行 經理 華南銀行台中港路 分行經理 華南銀行中區通路管理中心 協理	台中技術學院 二技應用商學系

董事會成員多元化情形 GRI 2-10

華泰電子董事會由八位成員組成，其中五位為獨立董事，獨立董事比例達 62.5%，符合公開發行公司對獨立性之規範。董事會成員具備多元背景與專業經驗，涵蓋產業知識、財務會計、危機處理及營運管理等領域，展現職能多元化。此外，董事會成員代表所有股東，負責公司營運及監督，確保公司治理的有效性。

華泰電子將持續依據公司發展需求，檢視董事會成員的多元組成，積極引進具備環境永續、職業安全衛生、勞動人權等相關專業背景的人才，強化董事會的監督與指導功能，回應國際永續發展趨勢。

第十九屆董事會成員名冊
及多元化政策



個別董事落實董事會成員多元化政策之情形

多元化項目	專業背景及能力							
董事姓名	營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董悅明	√	√	√	√	√	√	√	√
高火文	√	√	√	√	√	√	√	√
羅世蔚	√	√	√	√	√	√	√	√
徐嘉華	√	√	√	√	√	√	√	√
魏幸雄	√	√	√	√	√	√	√	√
吳基逞	√	√	√	√	√	√	√	√
溫芳郁	√	√	√	√	√	√	√	√
洪千惠	√	√	√	√	√	√	√	√

避免及管理利益衝突 (GRI 2-11、2-15)

為強化公司治理並有效管理潛在的利益衝突，華泰電子採取以下措施：

- 董事長與總經理由不同自然人擔任，確保職權分立，降低利益衝突的可能性。
- 在《董事會議事規範》及《審計委員會組織規程》中明確規定利益迴避制度。
- 董事於會議中，若涉及自身或其代表法人之利害關係，須主動揭露相關內容，並於討論及表決時迴避，且不得代理其他董事行使表決權。

透過上述制度，華泰電子致力於提升董事會運作的透明度與公正性，確保公司決策符合全體股東及利害關係人的最佳利益。



2024 年董事利益衝突情形

2024.03.27	董事會，更新112年限制員工權利新股案獲配名單，董悅明董事長為當事人，依董事會議事規則利益迴避。該案由羅世蔚董事代為主持，徵詢其他未迴避出席董事4席同意通過。
2024.04.24	董事會，本公司112年度董事酬勞分配案，董悅明董事長、頤邦科技股份有限公司代表人：高火文、羅世蔚為當事人，依董事會議事規則利益迴避。該案由蔡清典獨立董事代為主持，徵詢其他未迴避出席董事2席同意通過。
2024.04.24	董事會，本公司112年度經理人員工酬勞分配案，董悅明董事長為當事人，依董事會議事規則利益迴避。該案由蔡清典獨立董事代為主持，徵詢其他未迴避出席董事4席同意通過。
2024.04.24	董事會，本公司經理人薪資報酬及職位調整案，董悅明董事長為當事人，依董事會議事規則利益迴避。該案由蔡清典獨立董事代為主持，徵詢其他未迴避出席董事4席同意通過。
2024.07.24	董事會，委任「第六屆薪資報酬委員會委員」案，徐嘉華獨立董事、魏幸雄獨立董事、吳基逞獨立董事、溫芳郁獨立董事及洪千惠獨立董事為當事人，依董事會議事規則利益迴避。該案徵詢其他未迴避出席董事3席同意通過。

利害關係人專區



華泰之公司網站利害關係人專區詳細揭露對重要利害關係人的回應，作為與利害關係人溝通之管理

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

董事會成員進修情形 (GRI 2-17)

為提升董事會之職能與專業能力，華泰電子依「上市上櫃公司董事進修推行要點」持續推動董事進修制度。

2024 年，董事平均進修時數達 11.25 小時。課程內容涵蓋公司治理、財務報表審閱、企業永續發展等關鍵議題，強化董事對永續經營與監督職責的理解，並持續提升董事會整體運作效能，以因應企業治理與 ESG 治理趨勢。

2024 年董事進修課程清單

職稱	董事姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數(小時)	經濟	環境	社會
董事長	董悅明	2024/06/18	社團法人中華公司治理協會	解讀財報的關鍵訊息	3	V		
		2024/07/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧新世代：聊天機器人Chat GPT 翻轉產業新趨勢	3	V		
		2024/10/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	最新「年報永續資訊財報編製」相關法令彙析與相關內控管理實務	6	V	V	V
法人董事 代表人	高火文	2024/06/25	社團法人中華公司治理協會	後疫情時代-台灣企業該如何布局，因應升級轉型的挑戰與機會（上）	3	V		
		2024/06/28	社團法人中華公司治理協會	後疫情時代-台灣企業該如何布局，因應升級轉型的挑戰與機會（下）	3	V		
董事	羅世蔚	2024/06/21	社團法人中華公司治理協會	傳承計畫啟動-員工獎酬計畫及股權傳承	3	V		V
		2024/07/05	社團法人中華公司治理協會	由公司治理評鑑指標看公司治理之最新脈絡	3	V	V	V
		2024/07/09	社團法人中華公司治理協會	企業員工獎酬策略與工具運用探討	3	V		V
		2024/08/13	社團法人中華公司治理協會	企業數位轉型如何兼顧智能安全風險共創三贏	3	V		V

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2024 年董事進修課程清單 (續)

職稱	董事姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數(小時)	經濟	環境	社會
獨立董事	徐嘉華	2024/08/06	臺灣證券交易所股份有限公司	以永續知識力打造全新碳時代宣導會	6	V	V	V
		2024/08/16	社團法人中華公司治理協會	資料中心再進化：矽光子與人工智慧伺服器的发展趨勢	3	V		V
獨立董事	魏幸雄	2024/03/12	社團法人中華公司治理協會	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	3	V		
		2024/09/05	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程-公司治理的績效管理系統運作與評估	3	V	V	V
獨立董事	吳基逞	2024/08/22	社團法人中華財經發展協會	地緣經濟風險與綠色轉型	3	V	V	
		2024/08/28	社團法人中華財經發展協會	數位行銷	3	V	V	V
		2024/09/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易宣導會	3	V		
獨立董事	溫芳郁	2024/06/12	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	獨立董事、審計委員會、薪酬委員會如何適用商業判斷法則執行職務	3	V		
		2024/06/18	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制國際發展趨勢與實務	3	V		
		2024/06/21	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	企業併購與盡職調查	3	V		
		2024/07/03	台灣證券交易所	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	V	V	V
		2024/08/15	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	113上半年最新稅務法令與實務解析	6	V		

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2024 年董事進修課程清單 (續)

職稱	董事姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數(小時)	經濟	環境	社會
獨立董事	洪千惠	2024/09/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易宣導會	3	V		
		2024/09/10	社團法人中華民國內部稽核協會	董事會及功能委員會(審計、薪酬)法規解析與稽核重點	6	V		
		2024/10/04	社團法人中華公司治理協會	淨零碳排宣導會-台中場	3	V	V	V
		2024/10/07	社團法人中華民國工商協進會	2024台新淨零高峰論壇	3	V	V	V
合計時數(小時)					90	25	9	12

董事會績效評估 GRI 2-18

董事會績效評估

為強化治理效能與持續精進運作表現，華泰電子每年辦理董事會績效評估，依內部自評與三年一次外部評估交替推動，並依「董事會績效評估辦法」涵蓋董事選任、專業能力、治理職能等面向，強化董事會整體運作與專業責任。

2024 年度評估涵蓋董事會、功能性委員會與個別董事三項評量面向，整體評核結果均獲正面肯定，顯示治理機制健全、運作透明有效：

- 董事會運作自評：44 項指標
- 個別董事自評：23 項指標，回收率 100%
- 功能性委員會自評：24 項指標

董事會績效
評估辦法



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

董事會績效評估指標構面一覽表

董事會整體績效評估	董事成員運作績效評估	功能性委員會運作績效評估
對公司營運之參與程度	公司目標與任務之掌握	對公司營運之參與程度
提升董事會決策品質	董事職責認知	功能性委員會職責認知
董事會組成與結構	對公司營運之參與程度	提升功能性委員會決策品質
董事之選任及持續進修	內部關係經營與溝通	功能性委員會組成及成員選任
內部控制	董事之專業及持續進修	內部控制
	內部控制	

依據《華泰董事會績效評估辦法》，公司應至少每三年委託一次外部專業獨立機構或學者團隊執行董事會績效評估。2022 年度，華泰已委由具獨立性的「社團法人臺灣誠正經營暨防弊鑑識學會」，透過自評問卷、書面審核及實地訪查等方式完成外部評估作業，故 2024 年度未重複委外辦理。

2024 年董事會整體運作評估結果良好，自評平均得分達 4.85 分，展現本公司董事會在治理效能上的高度成熟與運作穩健。該評估結果已於 2025 年 2 月 26 日董事會會議中正式報告。華泰未來亦將參酌外部顧問建議，持續精進董事會功能，強化成員多元化、深化永續議題之討論，並提升受理檢舉機制之獨立性與有效性，進一步提升公司治理品質。

更多關於 2024 年度董事會、功能性委員會及個別董事會成員之績效評估情形，可詳閱 [OSE『公司治理』專區](#)。



公司治理

董事暨經理人薪酬制度 (GRI 2-19、2-20、2-21)

華泰電子設置薪酬委員會，負責審議董事及經理人薪酬之政策、制度、標準與結構。委員會成員由董事會決議任命，皆符合《薪酬委員會設置及職權辦法》第五條與第六條所定之專業與獨立性資格，確保薪酬建議具備客觀性與參考價值。

薪酬給付除考量董事與經理人個人職責與經營績效，亦綜合評估公司整體營運成果與財務表現，並參照市場薪資水準進行調整，強化對外部人才之吸引力及內部人才之留任機制。薪酬內容涵蓋固定薪資、績效獎金與退休金等項目，並由薪酬委員會定期召開會議進行檢討與修正，以確保制度合理性與資訊透明度。

所有薪酬資訊均依規定揭露於公司年報與股東會報告中，落實資訊揭露與股東溝通責任，展現誠信治理與永續管理承諾。此外，公司亦逐步將 ESG 執行成效納入高階經理人績效評估機制，涵蓋節能減碳執行進度、永續報告產出、利害關係人回應等面向，作為年度獎金評估與職能發展之參考依據，未來將持續強化其衡量方式與透明揭露。

公司治理主管業務執行情形 (GRI 2-23)

為落實公司治理職能並強化董事會運作效能，華泰電子依「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」，自 2021 年起設置公司治理主管一職，並由具備多年財務與議事管理經驗之會計主管朱蜀詠處長擔任。公司治理主管負責協助董事會與股東會議事運作及法遵輔導工作，確保董事得以有效行使職權並遵循法令與內部規範。

公司治理主管主要職責

1. 依法辦理董事會及股東會之會議籌備與作業事宜。
2. 製作與保存董事會及股東會之議事錄。
3. 協助董事就任流程與後續持續進修規劃。
4. 提供董事執行業務所需之法令資料與公司資訊。
5. 協助董事遵循相關法令與公司內部規範。
6. 執行公司章程或契約所明訂之其他治理相關事項。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2024 年度公司治理主管進修情形

日期	課程主辦單位	課程名稱	進修時數
2024.09.12	社團法人中華公司治理協會	氣候風險辨識工作坊暨淨零碳排宣導會-台南場	9
2024.09.20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易宣導會	3
2024.11.29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3



2.1.3 審計委員會

目的

審計委員會協助董事會執行監督職責，負責執行公司法、證券交易法、公司章程及相關法令規定監察人之職權。

主要職責

審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 公司內部控制之有效實施。
- 公司遵循相關法令及規則。
- 公司存在或潛在風險之管控。

每季至少召開一次會議，並與公司內部稽核單位及簽證會計師充分溝通。2024 年共召開 5 次審計委員會，董事出席率達 100%

委員會組成

華泰訂定有「審計委員會組織規程」，委員會成員由華泰全體獨立董事五人組成，成員皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》規定之專業、工作經驗、獨立性及兼任獨立董事家數等資格條件。

召集人	徐嘉華 獨立董事
委員	魏幸雄 獨立董事
委員	吳基逞 獨立董事
委員	溫芳郁 獨立董事
委員	洪千惠 獨立董事

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2.1.4 薪酬委員會

目的

為健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，爰依「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」之規定，設置薪資報酬委員會。

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。

2024 年共召開 4 次薪酬委員會，董事出席率達 100%。

委員會組成

華泰已制定薪資報酬委員會組織規程，成員係由符合相關法令規定之專業性及獨立性資格條件之華泰全體獨立董事五人組成，任期三年，並與委任之董事會屆期相同。

召集人	徐嘉華 獨立董事
委員	魏幸雄 獨立董事
委員	吳基逞 獨立董事
委員	溫芳郁 獨立董事
委員	洪千惠 獨立董事

2.1.5 內部控制與內部稽核管理

內部稽核組織及運作：

華泰已設置直接隸屬於董事會之獨立、專職單位「稽核室」，並協助推動公司治理的運作。內部稽核主管除每月將年度稽核查核計畫及每季之查核缺失改善追蹤報告交付獨立董事查閱外，亦每季定期於審計委員會進行報告，將公司內部稽核結果及內控運作情形與建議向獨立董事進行報告及溝通，並列席董事會陳報內部稽核業務。

華泰之內部控制制度係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定之內部控制制度有效性，判斷及評估內部控制制度之設計及執行有效性。華泰內部稽核實施細則明訂，內部稽核協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果與效率，並適時提供改進建議，以合理確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據，其範圍涵蓋公司所有單位及子公司各項營運活動及控制作業。

內部稽核依據公司既定各項政策、制度、規章辦法等確實執行稽核計畫之查核及改善建議，作成稽核報告及追蹤報告，陳核董事長及送交獨立董事查閱，並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。內部稽核主管亦透過 Email、電話及會議方式與獨立董事溝通及討論公司內部稽核執行、改善追蹤狀況及內控運作情形。

2024 參考本公司內部稽核主管之任免，經審計委員會同意，並提董事會決議；本公司內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬係依據華泰電子(股)「員工招募甄選任用作業程序」、「新人敘薪原則」、「晉升管理辦法」、「員工停薪留職管理辦法」、「員工離職管理辦法」及「間接人員考核及評量操作說明」之規定辦理，其考評每年執行二次，前述稽核人員之任免、考評及薪資報酬係由稽核主管向董事長報告並取得其同意。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2.2 誠信經營 (GRI 2-26、2-27、205-2、205-3、206-1)

2.2.1 誠信經營政策與規範 (GRI 206-1)

華泰電子秉持「誠正信實、主動創新、積極用心、異體同心」之核心價值，視誠信經營與企業道德為企業永續治理的根本原則。我們致力以公平、透明方式推動所有商業活動，並建立明確制度與規範以落實誠信文化。公司已訂有《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序與行為指南》、《廉潔經營管理程序》、《OSE 供應商行為準則》及《員工從業道德守則》等內部規範，提供全體從業人員明確行為依據與標準。

為強化制度落實，董事會與管理階層均承諾帶頭實踐誠信原則，並建立完善內控與稽核機制，由稽核單位定期督導並查核各單位誠信經營政策之執行情形。此外，公司各項重大資訊依規定依法公開揭露，董事會於表決涉及自身利害關係之議案時亦須依法迴避表決，保障股東權益與公司治理公正性。

為確保利害關係人（含員工、供應商、承攬商等）於遭遇不當對待時具備申訴與舉報依據，華泰建置《申訴及舉報處理作業程序》，設有內外部申訴專線與電子信箱，並揭露於公司網站，確保檢舉管道暢通並保護舉報者身分與權益。

為深化誠信治理精神，華泰亦將誠信條款納入與代理商、供應商、客戶及其他交易夥伴之合約條款中，並於供應商管理中要求簽署《供應商廉潔承諾書》，促使商業夥伴共同承諾誠信經營，擴大誠信治理之外部影響力。

2024 年，華泰持續依據《上市上櫃公司治理實務守則》與公司治理評鑑指標，自我檢視制度完備性與執行效能，致力建構公正、透明與責任明確的公司治理體系；同年度，公司針對一項因行政作業疏漏而導致的處分事件，主動依據資訊揭露原則與重大性標準，第一時間進行重大訊息公告，並展開補正與制度優化行動，展現華泰對資訊透明與誠信揭露的堅持。詳見本報告書【2.4.3 法規遵循】章節。

華泰誠信
經營守則



誠信經營作業
程序及行為指南



華泰道德
行為準則



2.2.2 落實行為準則遵循與訓練 (GRI 205-2)

為深化誠信經營文化，華泰電子透過多元溝通與制度化訓練機制，強化全體員工與合作夥伴對於行為準則之認知與實踐，確保誠信原則落實於日常營運。

內部宣導與訓練機制：

公司要求所有新進人員於報到時簽署包含廉潔條款之《員工工作承諾書》，並於新人訓練中導入從業道德相關課程，內容涵蓋性騷擾防治、RBA 責任商業聯盟行為準則、個人資料保護法、品德操守等主題，並依據法令與內部制度持續滾動修正，確保教育內容之時效性與法遵一致性。2024 年，華泰全體在職員工簽署「員工工作承諾書」比例達 100%，展現公司對於誠信與道德標準的高度重視與落實。

對外廉潔合作承諾：

針對外部合作夥伴，公司於交易前即明定廉潔原則，並要求簽署《廉潔承諾書》或將廉潔條款納入契約條文，以共同維護公平透明的商業交易環境。對供應商與承攬商，另辦理相關宣導與培訓，內容涵蓋《供應商行為準則》、勞工與人權政策、商業道德與職業安全衛生規範等，提升供應鏈誠信責任意識。

2024 年共計完成 45 家新進供應商之廉潔承諾簽署，詳細揭露請參閱本報告【第 4 章：供應鏈與產品管理】。

華泰將持續強化誠信準則之制度推動與教育深化，將誠信原則根植於企業文化，並延伸至整體價值鏈，共築可長可久的永續治理基礎。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2024 年度員工從業道德訓練課程

課程類別	課程名稱	受訓人次	總時數
企業經營 法規	氣候風險辨識工作坊暨淨零碳排宣導會	1	9
	資訊安全年度教育訓練	2,050	6,150
	營業秘密年度教育訓練	1,934	1,934
	防範內線交易宣導教育訓練	12	12
	風險管理教育訓練	100	100
	社交工程資訊安全教育訓練	825	413
	勞資法規實務課程	369	369
	CISSP 資安系統專家認證課程	2	80
	EC-Council CEH駭客技術專家認證課程	1	40
	EC-Council CPENT滲透測試專家認證課程	2	80
	不可不知IFRS S1/S2對內部控制及內部稽核應 考量之重點及影響	3	18
	內稽人員的新挑戰--永續資訊揭露和管理政策 及相關稽核要點之解析	2	12
	年報ESG新法&財報影響	1	6
	年報ESG新法發布－內控實務	1	6
	資安長實體課程	1	3
	資安檢測與防護鑑識技術	1	18

課程類別	課程名稱	受訓人次	總時數
企業經營 法規	資訊治理與內控內稽(個資、營業秘密保護與人工智慧)	1	6
	藍隊資安 SOC 監控- EC-Council CSA 認證課程	4	96
永續發展	2024年食安回顧與實現永續未來研討會	1	4
	【淨零碳管理系列】#1 國際「碳有價」趨勢	2	8
	【淨零碳管理系列】#2 企業淨零，轉型準備！	1	4
	【淨零碳管理系列】#4 自然碳匯與碳權實務	1	3
	〔ESG中階管理師〕種子師資培訓及認證班	1	8
	廢棄物清除、處理專業技術人員在職訓練班（全）－淨零排放課程	1	8
	113年溫室氣體盤查一日操作體驗班	1	8
	2024 企業永續菁英培訓班	1	15
	2024 全球企業永續論壇GCSF	2	6
	2024社會創新論壇	1	6
	AI加值智慧製造培訓班	2	24
	AI數位與ESG雙軸轉型製造業與政府補助計畫 接軌工作坊	1	4

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

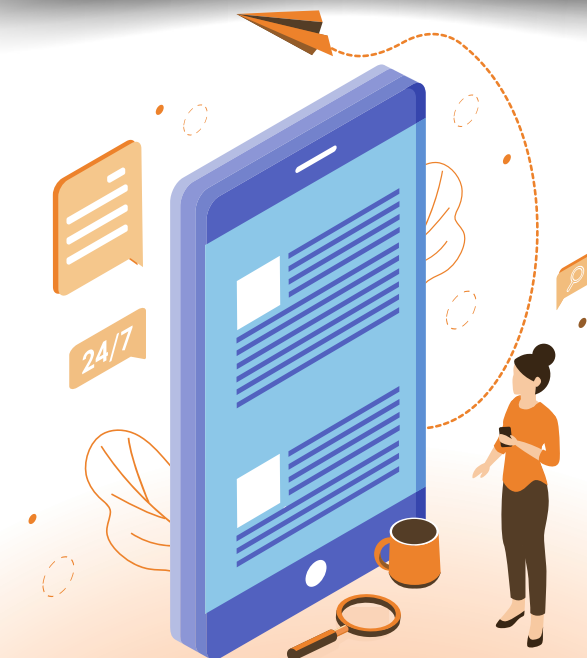
附錄

2024 年度員工從業道德訓練課程（續）

課程類別	課程名稱	受訓人次	總時數
永續發展	MOPCON 2024 行動科技年會	7	105
	TASS 亞洲永續供應+循環經濟會展	6	28
	企業永續管理師證照培訓班	1	80
	能源管理人員訓練班	1	19
	淨零碳規劃管理概論	3	54
	聊天機器人CHATGPT翻轉產業新趨勢	1	3
	虛實科技製造革新 跨域轉動產業創新培訓課程	4	24
	解讀財報的關鍵訊息	1	3
	綠色企業與綠色廠務人員實務訓練班	1	6
	ESG永續發展認知教育訓練	2,141	21,41
人權概念	職場性騷擾之處理、調查與認定	2	4
	性別平等工作法認識與介紹	2,055	2,055
	RBA責任商業聯盟行為準則	5,640	5,640
	「責任商業聯盟行為準則(RBA_v8.0)」內稽員取證訓練	58	812
總計		15,246	20,422

2024 年度反貪腐溝通情況

員工類別	已進行反貪腐相關溝通人數	該類人員總數	已進行反貪腐相關溝通百分比
董事會	8	8	100.00%
經理級以上	101	101	100.00%
直接員工	3,504	3,504	100.00%
一般間接員工	1,999	1,999	100.00%
合計	5,612	5,612	100.00%



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2.2.3 舉報管道與機制 (GRI 2-26、2-27、205-3、206-1、TC-SC-520a.2)

華泰電子建置完整之誠信申訴制度，提供利害關係人（含員工、供應商、客戶及其他外部對象）多元通報與溝通管道，受理任何違反法令、誠信規範或違反本公司政策之行為。

公司設有專責單位受理申訴案件，通報途徑包含專線電話及專屬電子信箱，並於官網揭示申訴流程與聯繫窗口，確保資訊透明、回覆機制順暢。2024 年未發現重大違規案件或通報紀錄。

公司持續強化內部誠信文化教育，定期宣導誠信政策與反舞弊機制，並由董事會負責監督落實情形，提升組織誠信治理效能。

申訴聯絡窗口一覽表

供應商	檢舉電話	07-3613131 ext.35174
	檢舉信箱	Teson_Chen@ose.com.tw
員工	檢舉電話	07-3613131 ext.68885
	檢舉信箱	員工意見箱、580@ose.com.tw
客戶	檢舉電話	07-3613131 ext.68900
	檢舉信箱	info@ose.com.tw
其他	檢舉電話	07-3613131 ext.68558
	檢舉信箱	csr@ose.com.tw



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2.3 經濟績效與稅務治理 GRI 201-1

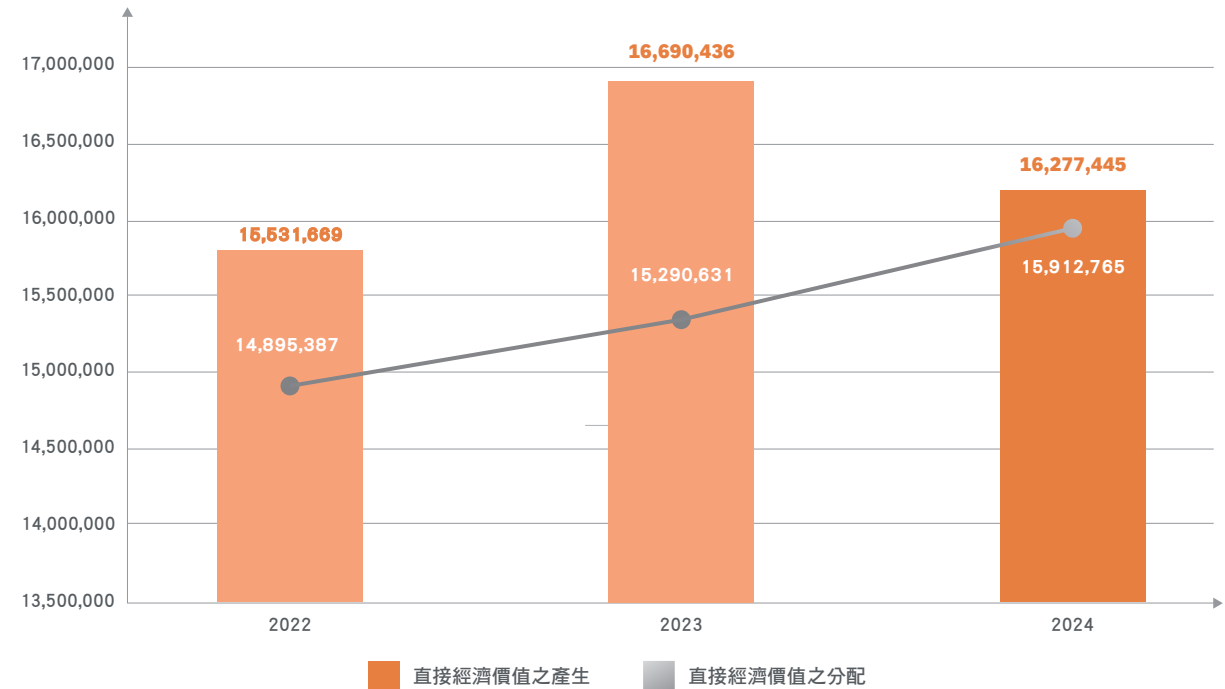
2.3.1 營運績效

華泰電子秉持穩健經營與誠信治理原則，持續強化公司治理架構、財務管理與資源調度，並積極因應外部市場變化。2024 年，受終端需求不振、地緣政治風險與客戶庫存調整影響，全年合併營收達新臺幣 162.77 億元，較 2023 年減少約 2.47%；每股盈餘（EPS）為 1.71 元，年減幅度 35.7%。面對挑戰，公司透過成本控管、製程優化與強化客戶支援等措施，穩固營運韌性與價值創造基礎。

為完整呈現企業營運成果與價值流向，揭露以下：

- 直接經濟價值分配：2024 年營收穩為新臺幣 162.77 億元，直接經濟價值分配總額達新臺幣 159.15 億元，涵蓋營運成本、員工薪酬、股東回饋、稅賦支出與社會投資等。員工薪酬與福利逾新臺幣 4 億元，稅賦貢獻約新臺幣 0.37 億元，體現公司對人力資本與社會責任的重視。
- 合併財務資訊：揭露華泰電子損益表、資產負債表及所得稅繳納情形，說明整體經營成果與財務健全程度。
- 取自政府之財務補助：彙整 2022 至 2024 年期間公司取得之節能減碳、研發創新與人才培育等補助成果，展現與公部門協力推動永續的實質成效。

- 合併財務資訊與政府補助詳見下段圖表說明；
- 「直接經濟價值分配」則已依 2.3.1 揭露說明。



合併財務資訊

單位：新臺幣仟元

	2022	2023	2024
稅前淨利	1,768,288	2,218,295	1,476,288
所得稅費用	-319,635	-337,085	-247,680
本期淨利	1,448,653	1,881,210	1,228,608
所得稅現金支付款	4,982	-87,738	-5,810

華泰電子 2024 年稅前淨利達新臺幣 14.8 億元，整體營運表現穩健，持續創造良好財務成果。

取自政府之財務補助 (GRI 201-4)

華泰電子近三年積極爭取中央與地方政府補助，涵蓋節能減碳、研發創新、人才培育與性平友善等 ESG 核心面向，與公司永續策略高度契合。2024 年度補助總金額達新臺幣 31,091,917 元，較 2023 年成長 10.3%，主因為節能減碳項目擴大。未來將持續結合政策方向爭取補助資源，透過制度化管理與成效追蹤，落實企業成長與社會責任並重的永續治理承諾。

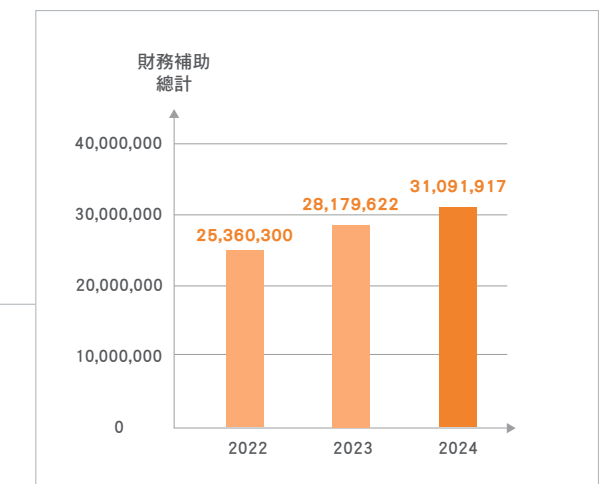
單位：新臺幣元

補助類型	2022年	2023年	2024年
節能	4,500,000	-	5,352,000
新創	11,650,000	1,850,000	-
人力資源提昇	557,334	1,104,163	826,328
研發獎勵	2,703,595	3,551,452	2,658,219
產業升級	5,949,371	21,655,370	22,255,370
災害補助	-	-	-
性平友善	-	18,637	-
總計	25,360,300	28,179,622	31,091,917

2.3.2 稅務治理 (GRI 201-4)

稅務遵循是企業經營中不可或缺的基本責任之一。華泰電子秉持「誠信踏實、永續經營」的核心理念，落實合規納稅，並將良好的稅務治理視為實踐企業社會責任與穩健經營的重要基石。公司致力於建立健全的稅務風險管理機制與透明的稅務政策，依據相關法規辦理移轉訂價、揭露關係人交易資訊，確保稅務申報的正確性與合規性。

華泰明確拒絕藉由不當手段進行稅務規避，例如透過關係人交易操控利潤、於低稅負或免稅天堂設立子公司，或將利潤留置於低稅率地區以規避納稅義務。公司承諾遵守各營運地區之稅務規範，並在合理稅負原則下，持續優化財稅策略，以達成合法納稅、誠信經營與共創永續價值的企業責任。



近三年政府財務補助穩定成長，2024 年達新臺幣 3,109 萬元，展現華泰永續行動與政策連結效益。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2.4 風險管理與法規遵循 GRI 2-23、2-24、2-25、2-27、3-3

2.4.1 風險管理

重大主題管理方針

衝擊性	正面：透過完善的公司治理架構與董事會功能，強化公司風險控管機制，確保企業運作穩健，有效維護股東權益並持續創造長期企業價值。 負面：公司治理之資訊不透明，使投資人權益受損、涉及弊案損害公司聲譽或擾亂資本市場秩序。	
管理機制	政策	華泰已建立公司層級的風險管理與法規遵循制度，由專責單位追蹤法令變動、研析潛在風險，擬訂對應策略與執行計畫。政策適用全公司據點，並由董事會及管理階層負責監督與執行。
	承諾	華泰承諾超越基本法規要求，主動導入風險預防、偵測與應對措施，聚焦於極端氣候、資安與地緣風險管理，延伸至供應鏈與服務端，提升整體營運韌性與永續發展能力。
	責任	- 風險管理：本公司各風險單位 - 法規遵循：財務支援處
	資源	2024 年，華泰電子持續投入人力與資源於風險管理與法規遵循作業，包括設置專責單位負責法規追蹤與風險控管，並提供各單位即時法遵諮詢。另透過教育訓練強化員工風險意識與法規知識，並定期優化內控制度與稽核機制，以提升整體營運韌性與合規能力。
	申訴機制	員工溝通暨申訴管道 聯絡單位：人力資源處 電話：886-7-3613131 ext.68885 E-mail：580@ose.com.tw 聯絡單位：產業工會 中三廠(企業總部大樓)：886-7-3613131 ext.68950 內環南路一廠(IC)：886-7-3613131 ext.62243 E-mail：union_h_ose@ose.com.tw
	供應商專區	聯絡人：採購處 陳處長 電話：886-7-3613131 ext.35174 E-mail：Teson_Chen@ose.com.tw
	客戶專區	電話：886-7-3613131 ext.68900 E-mail：info@ose.com.tw

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

重大主題管理方針(續)

實際作為			績效衡量指標	2024年目標	2024年執行情形	2025年目標
	目標與標的		針對管理政策與程序辦法所訂各風險之管理程序完成制定的比例	50%	55%	7項風險
			各層級員工風險管理相關課程完訓率	理級以上主管完訓率100%	理級以上主管完訓率100%	課階~副理主管完訓率100%
			無經濟、環境與社會面重大事件 ^{註1}	0件	1件	0件
			治理小組組員3人通過「永續發展基礎能力測驗」 ^{註2}	4月提報董事會	-	全數通過
			瞭解破權交易規範與機制，完成評估報告	1件	1件	1件
	特定的行動		負面衝擊管理	● 透過風險鑑別與評等程序，公司定期評估重大風險並擬定控管策略。法務單位提供法令諮詢與作業規範修訂，確保全員依法執行，降低營運與合規風險。		
正面衝擊管理			重大投資、資金融通與關鍵營運事項，皆經由內部控管機制與董事會核決。稽核單位依風險分級進行年度審查，強化決策透明度與風險治理成熟度。			
有效性評估		● 2024年重大資安事件發生件數為0件。 ● 2024年經濟、環境與社會面重大事件發生件數為1件，相關事件已依據重大性判定標準完整揭露於「2.4.3 法規遵循」章節。 ● 2024年未發生因違反公司治理、反貪瀆或公平交易法而遭罰之事件，亦無經理人違反內線交易法情形。				

註 1：指當年度違規事件同時符合《公害糾紛處理法》或《重大經濟犯罪案件認定要點》所界定情節且裁罰金額達新臺幣 100 萬元以上時，始認定為重大事件並揭露。惟若事件已遭媒體報導，對公司形象造成負面影響，則不論金額高低，均視為具重大性並揭露。

註 2：因應永續趨勢與潛在風險管理需求，新增本項指標以提升議題回應與預備能力。

註 3：因應政策方向與管理聚焦調整，該指標已不再列為年度重點追蹤項目，故自本期報告中刪除。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

風險管理架構與執行機制

為落實全面風險管理目標，華泰電子已建構前瞻性且系統性的風險管理制度，由各部门依營運特性鑑別潛在風險，並由風險管理暨永續發展小組依《風險管理政策與程序》統整提報至公司治理暨永續經營委員會審議，形成決策依據。

2024 年，本公司於 10 月 29 日召開之第四季董事會報告風險管理執行情形。

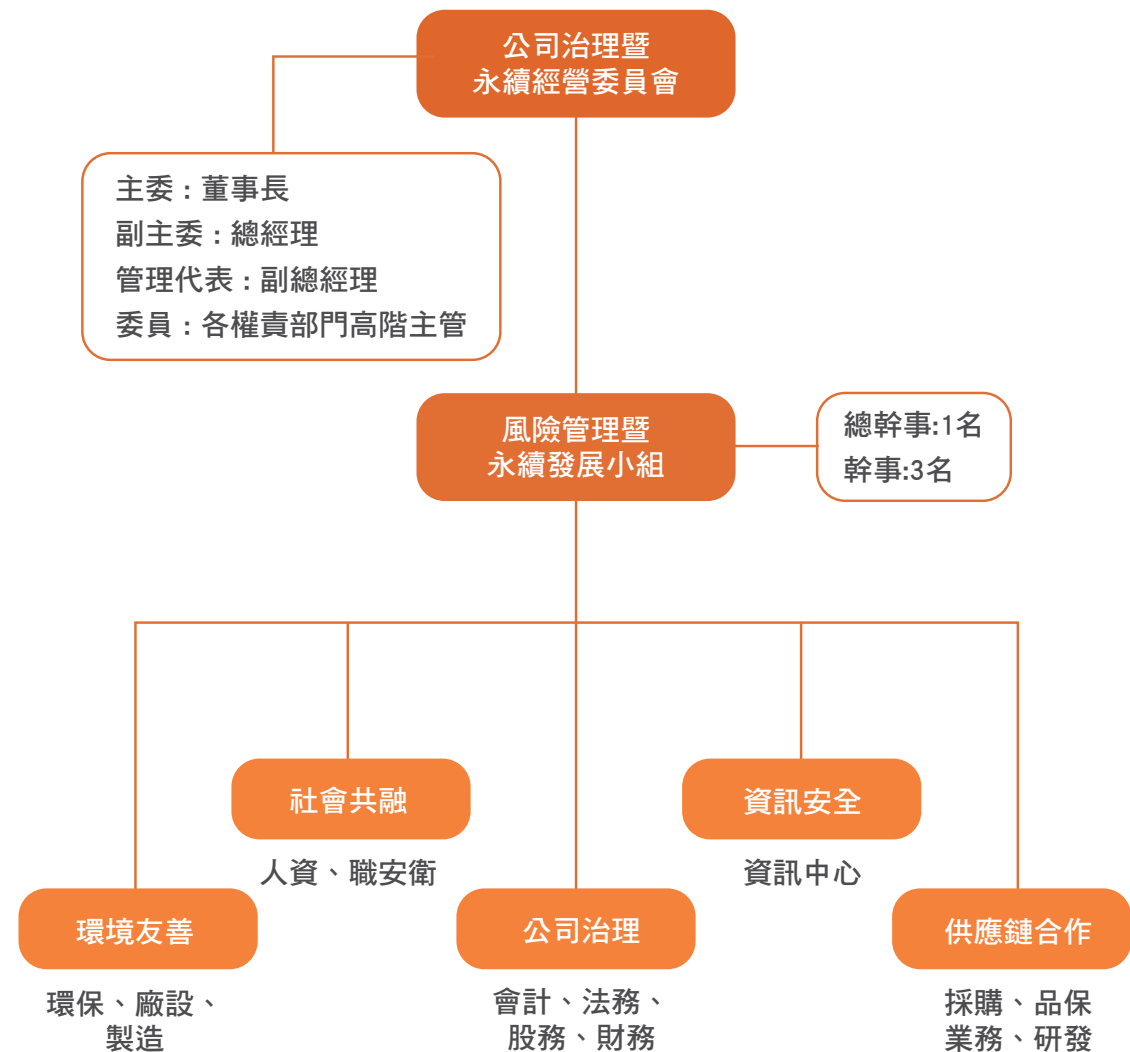
組織架構與治理職責

公司治理暨永續經營委員會由董事長擔任主席，總經理擔任副主席，並結合高階主管定期召開會議，統籌審議風險議題。風險管理暨永續發展小組下設五大面向工作圈，分別為：

- 環境友善（環保、廠設、製造）
- 社會共融（人資、職安衛）
- 公司治理（財務、法務、會計、股務）
- 資訊安全（資訊中心）
- 供應鏈合作（採購、品保、業務、研發）

各單位依照職責執行風險識別與管理任務，持續滾動式強化應變能力與組織韌性。

公司治理暨永續經營委員會組織圖



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

風險管理策略

華泰電子秉持永續經營理念，建構具前瞻性與系統性的風險管理架構，透過董事會、功能性委員會及高階管理階層參與，確保風險管理與公司策略與營運目標連結。風險控管以「預防為先、應變為本」為原則，聚焦關鍵議題，提升風險辨識的全面性與前瞻性，協助組織穩健邁向長期目標。

本公司積極推動風險意識向下延展，透過教育訓練與制度設計，將風險辨識與應對能力深植日常決策流程與營運活動，形塑全員參與的風險管理文化。

風險鑑別與控管

華泰電子依據公司治理暨永續經營委員會推動機制，定期依據重大永續議題進行風險鑑別與因應，鑑別流程參照《責任商業聯盟（RBA）》架構，涵蓋環境、社會與公司治理三大構面。各權責單位依實務觀察與營運特性提出對應管理對策，經風險管理小組統整後提報委員會審議，確保橫向協作、縱向決策的傳達效率。

2024 年本公司完成針對風險來源、影響對象、管理責任與因應策略之系統性盤點，對應 GRI 3-3 揭露要求，詳如表“2024 年華泰重大風險與管理策略”。



2024 年華泰重大風險與管理策略

重大主題	風險評估項目	風險管理政策/策略
環境	氣候變遷及環境風險	華泰通過ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 46001 及 ISO 50001 系統驗證，設立內部治理架構與跨部門應變機制，針對極端氣候、碳排放政策與能源效率進行監測與調整，並強化設施設備與作業流程優化，提升營運韌性與減碳行動效能。
社會	作業危害風險	依循ISO 45001、TOSHMS 建立作業環境安全系統，每年檢視作業風險熱點與危害評估，導入工程與管理對策並定期演練。同時強化承攬商安全作業訓練及承攬進場機制，提升現場人員風險防範能力。
	原物料價格與供應鏈風險	建立供應商審查與分級管理制度，確保供應來源合約穩定性與合規性，並導入備援策略與替代物料機制，以降低因價格波動、材料短缺或地緣政治等情境造成的營運中斷風險。另就特定關鍵物料持續關注產地依賴與替代性分析，以穩定供應鏈彈性。
公司治理	資訊風險	華泰於2023年8月正式設立資安治理委員會，統籌資安政策與預防機制，並指定專責單位推動資訊安全措施與內控查核作業，強化整體資安治理能量。自112年下半年起，逐步推動資安事件通報、檢討與精進流程，確保管理機制持續運作。另於同年正式取得ISO 27001：2022 認證，持續落實資訊保護、降低潛在資安風險。
	財務風險暨投資風險	華泰採穩健理財方針，審慎規劃投資，並依市場動態及客戶需求彈性調整資本支出。公司密切追蹤資本市場趨勢，評估潛在機會與風險，強化資金運用效率與投資報酬穩定性。

註：本表依重大永續議題鑑別結果進行風險對應規劃，涵蓋環境、社會與公司治理構面，對應 GRI 標準揭露要求，並體現本公司推動營運永續與誠信治理的整合管理實踐。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

提報機制與營運韌性

華泰電子建立多元化利害關係人溝通機制，透過官網設置「客戶專區」、「供應商專區」及「員工溝通暨申訴管道」，主動蒐集外部回饋與潛在風險訊息，並據以規劃預防與應變措施，強化議題辨識、回應與營運風險控管能力。

截至 2024 年底，公司未發生任何涉及經濟、環境或社會面向之重大營運中斷事件，顯示整體風險管理運作穩健，具良好營運韌性。另針對同年一件因行政作業所產生之法規處理事項，公司已依規定完成補正作業，詳情請見【2.4.3 法規遵循】章節。

2.4.2 資訊安全風險

資訊安全風險管理架構

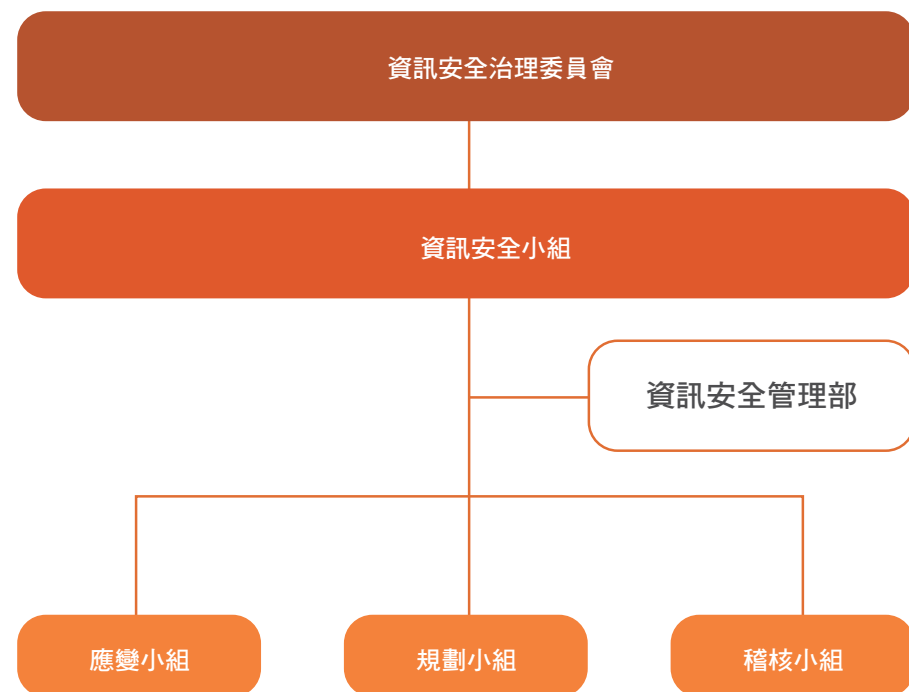
為強化資訊安全治理體系，華泰電子於 2023 年 8 月正式成立「資訊安全治理委員會」，負責統籌本公司資訊安全政策之指導、評估與監督。該委員會已獲董事會通過，由資訊中心資深副總經理擔任資安長，並設有資安主管專責管理資訊安全制度之規劃、執行、監控與改善。

面對日益嚴峻的網路安全挑戰，華泰於 2023 年 11 月進一步成立「資訊安全管理部」，作為資訊安全的專責單位，依法配置至少兩位以上之資安專責人員。其主要職掌包含：

- 資安警訊監控與通報
- 弱點掃描與修補管理
- 資安系統與設備維護
- 資安事件預警與應變處理
- 資安事故鑑定與報告

華泰將持續強化資安防禦能力與應變機制，以確保營運不中斷、機密資料不外洩，並守護利害關係人信賴基礎，邁向資安治理成熟與國際接軌的目標。

資安管理組織



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

組織權責

資訊安全治理委員會	指導、評估與監視本公司資訊安全管理	
資安長兼執行秘書	資訊安全管理系統管理審查	
資訊安全小組	資安官兼資安管理代表	執行資訊安全管理系統之規劃、實行、檢查與改善。
	規劃小組	• 管理系統相關規範研擬與維護 • 執行風險評鑑與風險管理活動 • 資訊安全管理目標規劃及績效監測衡量與分析評估 • 規劃資訊安全教育訓練與溝通宣導
	應變小組	• 實行與監控資訊安全控制措施 • 通報與處理資訊安全事件 • 規劃營運持續與災害復原之計畫與演練
	稽核小組	• 擬定資訊安全內部稽核計畫 • 執行資訊安全內部稽核 • 撰寫資訊安全內部稽核報告 • 追蹤不符合事項之改善執行情形

資訊安全管理計畫

華泰電子於 2023 年正式通過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統（ISMS）驗證，並於 2024 年完成複審，持續維持資訊安全政策的有效性。未來將每年依據該標準持續精進資訊安全管理機制，以降低潛在資安風險對營運造成之衝擊。

此外，華泰於 2023 年 8 月完成營運衝擊分析（BIA），針對資訊資產中斷可能對營運造成的影響進行評估，並據此制定復原與改善策略。2024 年起正式展開相關措施，包括縮短災害復原時間（RTO）、強化營運持續性計畫（BCP），並評估導入相關保險保障，以進一步提升企業韌性。

在資安管理機制方面，資訊安全專責部門定期產製資安報告，每週向資安長彙報、每兩週向總經理簡報、每月由資安長向董事長報告。報告內容涵蓋但不限於：

- 網路使用狀態監控
- 防毒軟體異常偵測與處理
- 防火牆阻擋紀錄
- 社交工程演練成果
- 資安事件通報與處理成效



- 截至 2024 年底，華泰未發生任何重大資訊安全事件^{註 1}，展現資安防護措施之穩健與有效性。未來亦將持續強化監控系統、員工資安意識與事件應變能力，確保資訊資產安全與營運穩定無虞。

註 1：本公司所稱「重大資訊安全事件」係參照金管會《重大訊息問答集》第 26 款，指資訊系統遭入侵、破壞、竄改、刪除、加密、竊取或服務阻斷攻擊（DDoS）等，致無法營運或正常提供服務，或涉個資與大量內部文件外洩之虞，且經評估恐影響投資人決策或利害關係人權益，應發佈重大訊息者。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

2024 年資訊安全風險管理措施	
管理面向	執行說明
提升防禦能力	1. 升級內外網防火牆並部署防護區隔，強化關鍵服務之管控，提升縱深防禦力。 2. 定期進行資安系統脆弱度掃描與滲透測試，並補強修復。 3. 制定並演練資安事件緊急應變計畫，依嚴重程度採取通報與復原行動。
精進管理程序	1. 強化生產區域行動裝置控管，防止中毒與外洩，確保遵循 SOP 作業。 2. 建置知識管理系統，傳承員工經驗與問題解決方法，精進作業流程與知識傳承。
增強網路、端點及應用安全	1. 提升異常偵測與防護機制，包括白名單與 EDR 系統。 2. 建立特權帳號保護、憑證控管及即時防禦機制，防範內外部威脅。 3. 設置資訊安全合規儲存區，備份系統影像與資料，復原時間縮短至半小時。
擴大智慧化技術應用	1. 導入GitHub Copilot AI工具快速產出程式碼，提升開發效率。 2. 應用Power Automate進行流程自動化，節省時間、人力與錯誤率。
法令遵循與驗證標準導入	1. 持續符合ISO/IEC 27001:2022，強化資安系統機密性、完整性與可用性。 2. 依資通安全管理法，定期進行資安政策審查與遵循。
控制潛在風險	1. 與專業資安廠合作執行風險評估與分析，進階強化資安防護。 2. 每年執行 BCP 演練，確保災害時能即時啟動應變並恢復關鍵作業。
普及教育訓練	1. 每季辦理釣魚信測試，2024 年共6場、14,143人參與，100%通過。 2. 對新進與現職員工分層辦理資安教育與法令訓練，2024 年總人次達 5,156，總時數 15,468。 3. 資安團隊取得多項專業證照：CISSP、CEH、CPENT、CTIA等。
供應鏈資安風險管理	1. 發起成立台灣 CISO 聯盟，建立跨企業產業資安規範。 2. 配合供應鏈資安評級服務，共同遵循第三方風險評等與監測。

2.4.3 法規遵循 GRI 2-27

華泰電子高度重視法令遵循，持續將合規管理納入公司治理與日常營運核心。為確保營運行為符合法規要求、降低財務與聲譽風險，公司建置內部法遵流程，定期查核法規遵循情形，並透過教育訓練與部門溝通，強化全員對環境保護、勞動權益與職業安全等議題的執行力與風險敏感度，實踐企業責任與永續承諾。

法規裁罰揭露原則

本公司依據自訂資訊揭露原則，原則上將「裁罰金額達該法規罰鍰上限 50% 以上」事件作為重大罰款揭露門檻，以確保資訊揭露的完整性與一致性。

重大性判定原則

公司綜合以下標準判斷事件是否具重大性，作為是否揭露於永續報告書之依據：

1. 涉及《公害糾紛處理法》或《重大經濟犯罪案件認定要點》所界定之情節，或單一事件之裁罰金額達新台幣 100 萬元以上者；
2. 如事件已被媒體報導且對公司形象或聲譽造成不利影響者，則無論金額大小，均納入重大事件範疇。

一般法遵事件說明與持續精進行動

2024 年，華泰未發生與公司治理、內線交易、智慧財產權或競爭法等相關之重大裁罰事件。另有一件與

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效與稅務治理

2.4 風險管理與法規遵循

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

勞動條件管理相關之行政裁處案件，雖未達揭露門檻，惟公司基於誠信原則主動記錄並進行優化。接獲主管機關通知後，即刻檢視內部作業節奏與應用數據，透過強化工時流程設計、出勤數據分析及管理人員法遵知能訓練，提升管理效率與預警能力，以積極回應外部期待與持續優化勞動管理制度。

重大事件說明與因應措施

本公司秉持資訊透明與誠信揭露的原則，經內部依據重大性揭露標準審慎評估後，認定該事件具揭露必要性，並納入本報告書「2.4.3 法規遵循」章節中進行完整呈現，展現公司在面對社會關注議題時所採取的負責任態度與持續改善的決心。

2024 年，本公司有一項涉及《毒性及關注化學物質管理法》之行政處理事項。主因原採購之膠材中含有壬基酚（又稱王基酚）成分，相關輸入作業尚未於事前完成必要許可程序，經高雄市政府環保局裁處新台幣 110 萬元。針對此事，公司已立即完成所有應對與精進措施，包括產品替換、化學品合規盤點、監控機制建置、人員專業訓練等，並依規定於重大訊息平台揭露。

【改進與預防措施】行動說明：

- 產品替換：自 2022 年 8 月起即停用含壬基酚成分產品，全面轉用無列管成分之合規替代品。
- 化學品盤點：強化廠區化學品使用盤點與合法性確認流程，提升源頭管理機制。
- 數位監控導入：自 2024 年 6 月起啟用化學雲系統進行資料比對，每週主動發送合規提醒，以提早發現異常。
- 專業培訓精進：安排專責人員參加相關專業技術課程，提升實務執行與法規理解力。
- 存品管理與清理：膠材已由高雄市環保局解封後依廢棄物法清理處置。
- 作業規範強化：持續優化《毒性化學物質運作管理程序》，納入預警標準、內部通報與即時反應機制，強化整體風險控管能力。

行政罰鍰說明

違反法條	違反法規內容	金額	改善措施
勞動基準法第24條第1項、 勞動基準法第32條第2項	1. 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資 2. 雇主延長勞工之工作時間超過正常工作時間時，一日不得超過十二小時	200,000	公司內部已制定程序，員工的工時與加班管理符合合法規範。 此次勞檢稽查核發現之違規事項，已立即與員工核實並補足加班費，公司內部亦已檢討造成根因並擬定矯正措施實施計畫。
毒性及關注化學物質管理法第13條第1項	我司未取得第一類毒性化學物質「壬基酚（列管編號：165-01；管制濃度：5w/w%）」輸入許可證前，即擅自輸入含前述毒性化學物質之化學品。	1,100,000	由環管人員執行「甲級毒性化學物質操作人員講習課程」以提升實務與法規理解力，並依程序完成改正作業（從2024年1月起停止使用該物質），目前已無該膠材存貨存在。



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄



環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

第三章 環境友善

永續績效與對應 SDG

本公司依據永續行動成果，對應聯合國永續發展目標（SDGs）具體指標，整理出涵蓋環境、能源、水資源、責任消費與氣候行動等核心面向之永續績效對應表。透過具體行動成果與定量績效指標，展現企業推動 ESG 的承諾與實踐力道，亦作為內部管理與外部溝通之重要依據。

SDGs目標	對應指標		2024年永續績效
SDG 3 健康與福祉	3.9	減少有害化學物質和污染造成的疾病和死亡	1.健康檢查完成率99.9%，特殊作業檢查完成率100% 2.職業病例數：0例 3.完備化學物質審查、運作與廢棄管理制度
SDG 6 淨水與衛生	6.3	改善水質、廢水處理和安全再利用	1.水污染防治設施維護正常，去除效率穩定達標 2.訂定水回收目標，提升再利用率 3.專責人員依法設置並定期受訓
	6.4	提高用水效率、確保淡水供應	中二廠與經三廠已擴建廢水回收系統，供製程再利用，持續推動自主節水行動
	6.5	實施水資源綜合管理	設有水量監測點並整合水平衡與水質資料，強化再生水管理與監測
SDG 7 可負擔的永續能源	7.2	提高再生能源比例	2024年使用自建與外購綠電合計210萬度，展現能源韌性
	7.3	提升能源效率	推動8項節能方案，減少478萬度用電、減碳2,364噸CO ₂ e，投入金額約2,349萬元，年減83萬度電
SDG 12 責任消費與生產	12.4	管理化學品與廢棄物	1.依ISO-AB-0012進行化學物質審查及管理 2.依廢棄物管理程序（ISO-AB-0013），落實分類、清運與合法處理
	12.5	減少廢棄物產生	2024年總處理量2,471.2公噸，年減2.5%；回收率一般廢棄物43.3%、有害廢棄物9.6%
SDG 13 氣候行動	13.1	提升災後調適能力	依TCFD架構掌握氣候風險與機會，導入策略並提升營運韌性
	13.2	納入策略與規劃	同上，已列入營運規劃與管理制度
	13.3	提升減緩與調適能力	正持續推動氣候減緩與調適方案，落實內部培力與外部回應

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

3.1 環境責任與承諾

GRI 2-23、2-24、2-25、3-3 | TC-SC-110a.2

華泰電子秉持「誠信踏實、永續經營」的理念，長期投入環境保護、安全衛生、能源與水資源管理，致力於污染預防、風險控制與健康促進，以實踐企業社會責任並回應利害關係人期待。

重大主題管理方針

衝擊性	正面	重視自然資源保護與氣候行動，導入 ISO 14001、ISO 50001、ISO 46001、ISO 14064-1 管理制度，推動節能減碳與資源永續行動。	
	負面	如遇供水或供電異常，恐影響產線運作與交期；若未積極回應碳減量要求，將可能面臨營運成本上升、資金取得受限等風險。	
	政策	推動節能減碳與低碳設備採購，並配合政府相關法規，強化能源效率與污染預防。	
管理機制	承諾	1.嚴格遵守環保與能源法規標準 2.提升水與能源使用效率 3.推動再生能源與減廢行動 4. 公開承諾連結	
	責任單位	安全管理部 能源與水資源管理：廠房設施部	
	資源投入	配置專責人力與資金推動環境目標與行動	
	申訴機制	設有「RBA暨環安衛能水管理委員會」與「公司治理暨永續經營委員會」，並透過 聯絡平台 回應利害關係人建議	
實際作為	目標與標的	1.節能減碳與溫室氣體管理 - 汰換高耗能設備，優先採購高效率與低能耗產品 - 依 ISO 14064-1 進行溫室氣體定期盤查與第三方查證 2.水資源管理 - 推動製程用水回收再利用 - 建立污染預防與應變機制 3.廢棄物管理 - 遵循《廢棄物清理法》執行分類清運 - 推動源頭減廢與循環再利用 - 強化總量控制與合規稽查 4.風險與機會-進行環境考量面鑑別 - 建立改善目標標的並持續追蹤 - 改善重大環境議題	
	特定行動	通過管理系統認證： • ISO 14001 環境管理系統 • ISO 50001 能源管理系統 • ISO 46001 水資源效率管理系統 • ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業 2024 年執行成果： • 內部稽核4次 • 客戶稽核10次	
	有效性評估	• 每季召開「環安衛能水管理委員會」整合推動與追蹤行動進度 • 每年至少召開一次管理系統績效審查會議 • 各類管理系統皆已完成第三方驗證 • 2024 年東三廠化學品作業完成補強與教育訓練，詳見【2.4.3 法規遵循】章節	

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

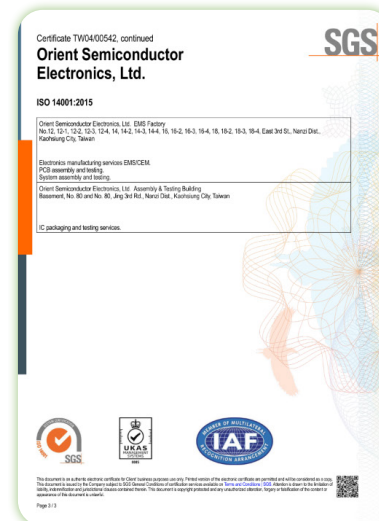
附錄

我們的環境承諾與行動

為實踐對環境的責任承諾，華泰電子依據 GRI 準則與 TCFD 框架，聚焦下列五大行動方向，系統推動永續治理與風險控管：

行動方向	環境承諾
1. 政策承諾與持續精進	依循 ISO 14001、ISO 14064-1 等國際標準，持續精進環境管理制度與執行力。
2. 盡職調查與風險預防	導入跨部門協作機制，系統性鑑別環境風險，制定預防措施，降低營運衝擊風險。
3. 申訴與回應機制	建置多元申訴與溝通平台，保障利害關係人環境關切能即時處理，並納入公司決策流程。
4. 節能減碳與資源管理	透過 ISO 管理系統（14001、50001、46001）推動設備汰換、水資源回收與製程優化，提升資源效率並減少碳排放。
5. 氣候變遷應對與資訊揭露	依據 TCFD 框架辨識氣候風險與機會，納入營運策略與規劃，強化氣候調適與企業韌性。

ISO 14001:2015 環境管理系統證書



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

GRI 2-23、2-24、2-25、3-3

重大主題管理方針

因應全球氣候變遷與淨零轉型挑戰，華泰電子依循 TCFD 架構推動氣候管理機制，將氣候風險與機會納入營運策略，並持續優化組織韌性與減碳作為，邁向低碳轉型目標。

衝擊性	全球暖化加劇，導致氣候異常與極端天候事件日益頻繁，對產業營運帶來直接風險與間接挑戰。為呼應國內淨零政策與國際減碳趨勢，華泰電子已將氣候變遷管理納入企業經營策略，透過公司治理暨永續經營委員會擬定短中長期之改善目標與管理方案，積極落實溫室氣體盤查與減量作業，降低營運衝擊並守護地球生態。		
管理機制	政策	秉持「誠信踏實、永續經營」之核心理念，本公司致力於污染預防、能源效率提升及健康安全環境建構，以實踐企業永續責任。 政策公開連結： 環境永續	
	承諾	核心承諾 符合法規：遵循溫室氣體盤查、查證與登錄相關規範。 節能行動：推動設備汰舊換新、引進節能設施與使用再生能源。 永續倡導：強化節能減碳教育訓練，推動永續生活實踐。 污染控管：持續提升節能減廢與效能，保護自然資源。	
	責任	公司治理暨永續經營委員會環境友善小組	
	資源	公司持續投入人力、財務與技術資源推動節能行動，2024年節能專案投入金額達新臺幣23,490仟元，用於廠區能源使用評估、關鍵設備升級與維護改善。	
	申訴機制	可透過郵件、電話、會議、意見箱等方式。 內部申訴電子信箱E-Mail：580@ose.com.tw 內部申訴專線分機TEL：07-3613131ext.68885 外部申訴電子信箱E-Mail：csr@ose.com.tw 外部申訴專線分機TEL：07-3613131ext.68558	

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

重大主題管理方針（續）

實際作為	目標與標的	關鍵議題	策略	績效衡量指標		2024目標	2024實績	2025目標
		低碳能源	提升能源使用效率	節電率大於年度需求電力 ^{註1}		3.10%	3.40%	-
				更新為建築能效1級之廠房建築物 ^{註1}		-	-	為中長期規劃
			使用再生能源	太陽能自發自用為目標，使用量占總用電量		0.31%	0.38%	0.32%
				外購再生能源佔使用目標(2022為基準年)		-	-	2.40%
				外購再生能源使用量占總用電量 ^{註1}		0.88%	0.87%	-
		溫室氣體管理	溫室氣體減量	生產製造廠區溫室氣體排放查證涵蓋率		100%	100%	100%
				溫室氣體排放密集度較基準年減少		0.20%	6.30%	18.00%
				範疇一與二較基準年減量		1.80%	4.40%	18.80%
		特定的行動	針對氣候變遷風險與能源管理目標，華泰電子持續推動下列具體行動： • 執行範疇二相關作為，包括汰換老舊設備、提升能源使用效率與導入再生能源（綠能）應用。 • 推動高效節能設備汰換與運轉改善專案，強化工廠整體能資源利用效率。					
		有效性評估	為確保氣候與能源管理政策之落實效益，華泰電子定期執行檢核與追蹤管理成效： • 法令查核：2024 年度共完成12次作業法規符合性查核。 • 會議機制：每季召開「環安衛能水管理委員會」共4次，另針對能源、水資源與環安議題各別召開審查會議3次。 • 執行成果：年度管理方案共4件，已結案2件，另2件持續推進中；整體合規率 100%，目標達成率50%。					

註 1：因應政策方向與管理聚焦調整，該指標已不再列為年度重點追蹤項目，故自本期報告中刪除。



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

3.2.1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD) GRI 201-2、TCFD

隨著氣候變遷導致極端氣候事件頻發，企業面臨風險識別、管理及揭露壓力日益增加。華泰電子參考 TCFD 架構，從「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大面向建構氣候管理架構，並同步對應 CDP 問卷中以 TCFD 為核心的 C1～C15 問項（簡稱 C-FD 模組），以確保資訊揭露具系統性與可比性。

一、治理（Governance）	二、策略（Strategy）	三、風險管理（Risk Management）		四、指標與目標（Metrics & Targets）
- 成立「公司治理暨永續經營委員會」作為氣候治理最高決策單位，年度向董事會報告進展與績效。 - 委員會下設「風險管理暨永續發展小組」，統籌ESG五大任務小組，定期追蹤執行進度，強化組織協同與問責。 - 建構垂直通報與回應鏈，提升氣候風險治理透明度與組織敏捷性。	- 將氣候議題正式納入中長期營運策略，識別潛在衝擊期程（短期1-3年／中期3-10年／長期10年以上）。 - 跨部門合作進行風險與機會鑑別，整合至資源配置與營運決策流程。 - 積極回應國內法規（如氣候變遷因應法、碳費三法）與全球減碳趨勢。	● 華泰建置氣候風險與機會評估流程，涵蓋以下四個階段：		
		評估步驟	說明	
		1.主題蒐集與篩選	依營運特性、氣候政策與外部趨勢，甄選具高關聯性之議題作為鑑別基礎。	
		2.單位訓練與盤點	辦理內部教育訓練，強化部門對氣候議題影響與潛在衝擊的理解與預測能力。	
		3.重大性分析與財務評估	依據影響程度與期程分類，研判重大風險／機會並納入情境評估。	
		4.高階審議與決策納管	由高階管理層與永續小組審議確認後，納入公司整體風險治理架構。	
		識別結果將轉化為各部門行動計畫，包括設備調適、基礎設施韌性提升與供應鏈氣候風險監控等，並於CDP平台同步揭露。		
- 全廠依 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，並完成第三方查證。 - 設定以 2021 年為基準年之目標： - 2025 年前：範疇一與二總碳排減量 18.8% - 排放強度（碳/產值）降低 1.2% - 規劃導入「影子碳價」以內部化氣候風險，提升投資與營運決策一致性。 - 積極建置範疇三碳排資訊平台，擴大供應鏈溫室氣體管理與資料透明度。				

註：本表係依據 TCFD 四大構面進行整理，內容亦同步對應 CDP 問卷中 C1～C15 問項（C-FD 模組）之重點要求，涵蓋治理參與、風險鑑別程序及減碳目標設定，以強化資訊一致性與提升外部理解度。

華泰電子以 TCFD 為核心指引，結合治理制度、財務韌性與風險控管實務，強化企業在氣候挑戰下的穩定經營與永續競爭力。氣候風險辨識與管理流程亦已完整納入公司整體風險管理制度，與財務、營運、資安等主題並行評估。各單位每年執行氣候議題盤點後，由風險管理與永續小組統籌彙整，並納入季度委員會檢視，確保氣候議題成為決策考量之正式項目，具備制度性、滾動性與前瞻性。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

關鍵氣候風險辨識與調適策略

本公司依據 TCFD 架構，已建置涵蓋實體與轉型風險之應對行動，並搭配可量化之指標與中長期目標。以下轉型行動計畫與策略，即為本公司管理氣候相關風險與機會之具體做法與評估基礎。

氣候相關風險議題		對公司營運之潛在影響	影響期間	調適管理策略與執行
實體 風險	極端氣候事件（颱風、洪水、強降雨等）嚴重性和頻率增加	因強風或強降雨造成廠務設備損毀，導致部分廠區停工、服務中斷與產線停擺，進而衝擊營收表現，影響營運目標達成。	短、中、長	- 在進入地下層的車道設有防水閘門,必要時可架起閘門以免大水灌入地下室而使設備受損 - 於1F之廠務設備應對措施為使用沙包擋水 - RF區域增設備援電力與排水設備，提升緊急應變能力 - 供應鏈衝擊損害調查，減少中斷風險 - 在關鍵時間點注意相關的天災警報發布,並由主管預排值班待命人員，以隨時應變 - 主力採購供應商備案機制，要求2家以上備援名單與供貨彈性 - 每月進行物料安全庫存盤查，減少斷料風險 - 不定期/每季調查供應商營運，物料供給狀況,並啟動對策
	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	水情緊張或異常乾旱將導致供水限制、水庫蓄水不足，進而影響製程用水穩定供應，可能造成產能受限、生產中斷，導致營收損失。	短、中、長	- 與水車公司簽署定期供應合約，建立備援用水機制 - 中三廠設有廢水及RO水回收系統，水回收第三期系統已請多家廠商評估中 - 經三廠設有RO水回收系統以提升水的利用，B3F廢水回收系統已於2024年底設置完成，2025年初開始投入增加回收產能 - 與當地供水業者配合，如遇缺水,則啟動購水措施 - 採購節水設備 - 跟同業多了解市場資訊與對策
轉型 風險	再生能源法規限制與需求增加	依再生能源發展條例規定，本公司應設置再生能源發電容量達 1,627 kW，惟受限於場地條件，難以達成法定裝設目標。為符合法規與滿足客戶綠電需求，需額外購買綠電，恐導致資本支出與營運成本增加，加重碳管理壓力。	中期 (3-10年)	- 東三廠再生能源建置量435kW(自發自用) 2024年已購買綠電憑證1,400,000度 2025年預計購買綠電憑證4,000,000度

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

關鍵氣候風險辨識與調適策略（續）

氣候相關風險議題		對公司營運之潛在影響	影響期間	調適管理策略與執行
政策與法規 風險	碳訂價機制	隨《氣候變遷因應法》正式施行，政府將於2024年起推動碳費制度，華泰電子碳排放總量已超過25,000噸CO₂e，達申報門檻，預期將面臨碳費繳納義務，增加營運成本。 此外，國內外碳政策與供應鏈減碳要求同步加嚴，未來除碳費外，亦可能需購買碳權或回應客戶內部碳定價評估，進一步推升碳管理壓力與成本風險。	短期 (1-3年)	- 成立 ESG 委員會，設定氣候變遷管理目標，並建置 ISO 50001 能源管理系統 - 提出自主減量計畫，搭配節能減碳改善方案，落實公司因應碳風險之具體行動 2025 年設定節能減碳目標，較基準年減少 18.8%，排放強度（碳／產值）降低 1.2% - 持續執行改善管理方案，包括： - 經三廠冷卻水塔散熱鰭片更換（S-202404）、 - 中三廠冷卻水塔散熱鰭片更換（S-202405） - 同步導入影子碳定價評估，作為碳費正式上路前之內部試算工具與決策依據
	加強排放報告的義務	依據《氣候變遷因應法》，年碳排放總量超過25,000 公噸 CO₂e 的公司，須每年完成排放登錄與第三方查證。華泰中三廠與經三廠自 2023 年起納入適用，若未如期申報，恐將面臨罰鍰，增加營運風險與合規成本。 此外，金管會於 2023 年啟動「上市櫃公司永續發展路徑圖」，自 2023 年起依實收資本額分階段推動碳盤查，並要求所有上市櫃公司於 2027 年完成盤查、2029 年完成第三方查證，企業管理成本與揭露責任同步提升。	短期 (1-3年)	- 依ESG報告書揭露之氣候變遷管理目標執行 - 依本公司ISO-AB-0006溫室氣體盤查及報告管理程序規定執行 - 於每月25日發出作業提醒通知，每月15日前進行前月環安衛能水監督管理查核 - 每年執行碳盤查作業，並於每年5月完成第三方查證 - 自2025年起每年4月進行自主減碳成效申報 - 自2025年起每年5月進行碳費申報 - 每年發行年報、永續報告書資料更新及揭露 - 主管機關、客戶等利害相關者要求每月進行收集與評估改善，每年進行符合度確認，以期符合利害相關者期望
市場	客戶偏好改變	客戶在綠色產品設計上，要求使用的材料及來源須符合RoHS、REACH、非衝突礦產等國際環保規範，將提高華泰原料選用與驗證成本。若不符客戶要求，恐影響訂單量，進而導致營收下滑。	中期 (3-10年)	- 依照客戶需求執行 ROHS 調查，或衝突礦產調查並回饋給客戶 - 每年對於材料供應商要求提出材料符合REACH，及衝突礦產不使用之宣告書 - 若有材料是不符合上述規定，則建議客戶更換使用符合規範的材料
技術	低碳產品與服務的需求	目前客戶與市場對 OSE 永續作為僅屬建議性詢問，但全球品牌已積極因應氣候變遷，未來須持續掌握客戶與市場期待。若未能符合其要求，恐影響訂單數量，進而導致營收下降。	中期 (3-10年)	- 目前客戶與市場對 OSE 的永續作為僅屬建議性詢問，但全球主要品牌已高度重視氣候變遷並持續投入，未來須密切掌握其永續要求，否則可能影響訂單穩定度，導致營收減少 - 為因應未來需求，生產設備與製程將逐步朝低碳化方向調整，並汰換高碳排設備，以強化碳管理與營運韌性

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

關鍵氣候機會議題與調適策略

為評估氣候變遷對公司中長期營運韌性的潛在影響，華泰電子採用基於時間區間之情境分析（短期 1–3 年、中期 3–10 年、長期 10 年以上），並結合政策法規趨勢、能源使用結構與市場需求變化進行系統性評估，透過各項氣候相關風險與機會議題交叉分析其潛在財務與營運影響，作為永續策略擬定與資源配置參考依據。

氣候相關機會議題		對公司營運之潛在影響	影響期間	調適管理策略與執行
資源利用效率	能源效率提升	華泰電子製程高度依賴電力，約占總能源使用六成。提升能源效率可降低電費與營運成本，並減緩氣候變遷帶來的供電穩定風險。	中期 (3-10年)	- 節電量達1%以上以提升能源使用效率 - 更換高效馬達與LED照明 - 優化空壓機與冰水主機運轉參數 - 持續推動設備汰換與高耗能設備辨識機制
	轉用更高效率的建築物	若公司未導入高效率建築設計，將錯失降低碳排與用電成本的機會，並可能面臨法規與租稅不利條件。	中期 (3-10年)	- 規劃採用節能建築與整合式設計（鑽石計畫）。 - 強化自然採光與通風規劃，降低空調負荷。
能源來源	使用低碳能源	若公司未能逐步導入低碳能源，未來將面臨碳費增加與能源政策收緊的風險，影響營運成本與供電穩定性。	中期 (3-10年)	2021–2023年已建置自用太陽能發電設備（435kW）。 2024年預計自發自用達140萬度。 2025年再增設太陽能發電達400萬度。 - 研擬再生能源憑證採購與碳權策略。
產品與服務	開發或擴大低碳產品與服務	若公司未能及時開發低碳或循環產品，將影響客戶接單機會與市場競爭力；反之，積極轉型有助創造新營收與提升品牌形象。	長期 (10年以上)	- 未來針對產品擬定以下方向，進行低碳與循環產品設計： - 開發符合ESG理念之低碳、節能、再生材料設計產品 - 導入再生材料與綠色包材，並進行生命週期評估（LCA） - 加強與客戶之綠色產品共創，推進綠色供應鏈轉型



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

3.2.2 溫室氣體管理 (GRI 305-1~4 | TC-SC-110a.1)

- ❖ 華泰電子已完成 2024 年溫室氣體盤查，並於 2025 年 6 月通過 ISO 14064-1:2018 外部查證。
- 範疇一排放量為 465.0945 公噸 CO₂e，比基準年（2021）減少 65.92%，主要因設備更新與排放方式修正。
- 範疇二排放量为 77,092.6031 公噸 CO₂e，比基準年（2021）減少 6.83%，主要因節能與再生能源導入。
- 範疇一+範疇二排放量为 77,557.6976 公噸 CO₂e，其中範疇二占比 99.40%。
- ❖ 在營收持平下，碳排放密集度降至 4.76 噸 CO₂e / 百萬元，比基準年（2021）下降 9.65%，達成2024 年減碳目標。
- ❖ 自 2021 年起，華泰電子也逐步納入部分範疇三排放，如運輸、通勤、旅運、採購與廢棄物等。2024 年範疇三總排放量为 61,937.2486 公噸 CO₂e。
- ❖ 2024 年亦更新部分排放係數與範疇分類，並新增再生能源使用等項目納入盤查。當年共執行 8 項節能減碳計畫，強化碳管理與組織韌性，詳情請見 3.2.4 減量與成效。

溫室氣體排放量與排放密集度

項目 \ 年份	2022	2023	2024
範疇一(噸CO ₂ e) 註1	227.4976	588.5115	465.0945
範疇二(噸CO ₂ e) 註2	82,564.4160	83,815.0850	77,092.6031
範疇一+範疇二(噸CO ₂ e)	82,791.9136	84,403.5965	77,557.6976
排放密集度 註3 (噸CO ₂ e / 百萬元新台幣)	5.33	5.06	4.76
範疇三 (噸CO ₂ e)	2,753,033.4807註4	56,411.4182註4	61,937.2486註4

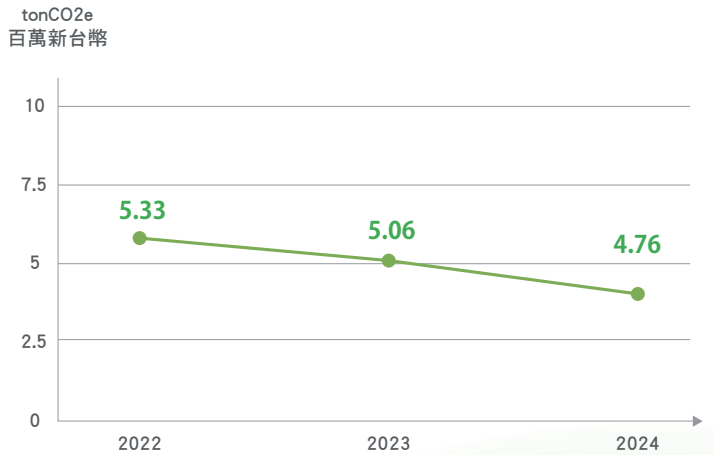
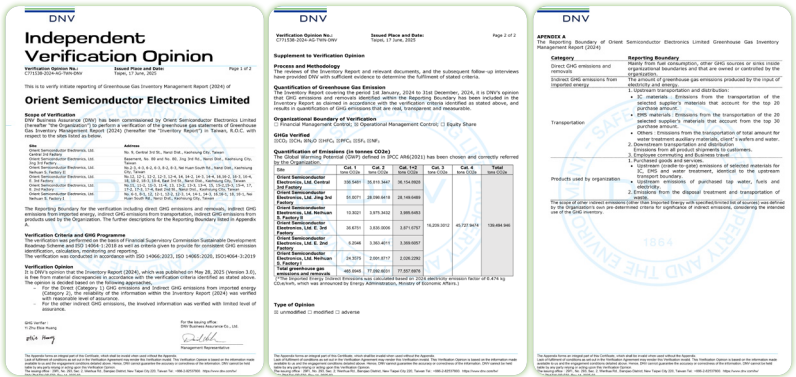
註1：溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據排放係數GWP 值(排放係數值引用環境部公告之溫室氣體排放係數管理表，GWP 值係引用IPCC 第六次評估報告(2021)，溫室氣體包含二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)。

註2：電力排碳係數，採用經濟部能源署年度公告之數據。

註3：排放密集度 = (範疇一 + 範疇二之排放量) ÷ 當年度營收 (百萬元)。

註4：2023年~2024年與2022年範疇三排放量，主要為 Substrate之4.1 由採購的貨物產生之排放所引用之係數差異所致。

ISO 14064-1:2018 溫室氣體查驗聲明書



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

3.2.3 能源管理 (GRI 302-1~3、TC-SC-130a.1)

能源使用

- 自 2022 年起，華泰電子導入 ISO 50001:2018 能源管理系統，並通過中三廠與經三廠第三方驗證，持續擴展至其他廠區。
- 2024 年能源總消耗量為 593,478.05 GJ，較 2023 年減少 3.05%，主要因外購電力使用量減少。能源密集度為 36.46 GJ / 百萬元，較 2023 年下降 0.59%，顯示營運持平下能源使用效率提高。

再生能源導入與展望

- 2024 年自發自用太陽能使用量 2,222.99 GJ，加再生能源 5,104.93 GJ，占能源總消耗量約 1.23%。未來將視廠區條件擴增設備容量，持續優化能源結構，朝向低碳營運目標邁進。

華泰電子能源使用情形 (2021–2024)

項目	單位 ^{註1~3}	2021年	2022年	2023年	2024年
外購電力	度	164,822,459.00	166,796,800.00	169,666,164	162,642,623
	GJ	593,360.85	600,468.48	610,798.19	585,513.44
汽油	公升	6,610.26	3,725.55	2,781.85	2,578.03
	GJ	215.49	121.45	90.69	84.04
柴油	公升	50,906.53	26,907.95	18,577.77	15,744.88
	GJ	1,786.82	944.47	652.08	552.65
自發自用 太陽能	度	-	-	175,776.30	617,498.51
	GJ	-	-	632.79	2222.99
再生能源	度	-	-	-	1,418,037
	GJ	-	-	-	5,104.93
總計 (能源總消耗量)	GJ	595,363.17	601,534.40	612,173.75	593,478.05
能源密集度 ^{註4}	GJ / 百萬元	37.33	38.70	36.68	36.46

註 1：電力熱值換算 1 度 = 0.0036 千兆焦耳

註 2：汽油熱值換算 1 公升 = 0.0326 千兆焦耳。

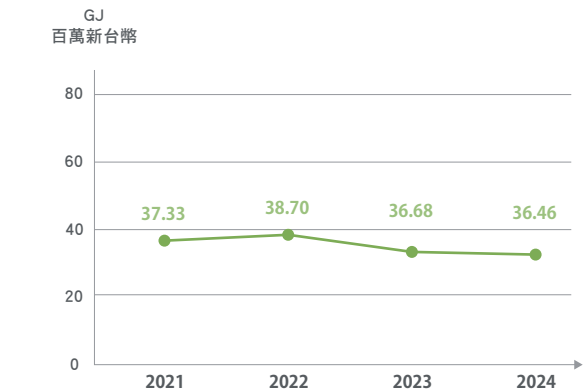
註 3：柴油熱值換算 1 公升 = 0.0351 千兆焦耳。

註 4：能源密集度 = 能源總消耗量 (外購電力 + 汽油 + 柴油 + 自發自用太陽能 + 再生能源) / 當年度營收 (百萬元)

ISO 50001:2018 能源管理系統證書



華泰能源密集度



註：能源密集度計算涵蓋華泰內部所有使用之能源類型，包含電力、汽油、柴油使用統計數據。

3.2.4 減量行動與成效 GRI 302-4、305-5

- ❖ 華泰電子關注氣候變遷對企業營運的影響，並致力於減少營運活動對環境的衝擊。以 2021 年為基準年，公司設定至 2024 年達成以下溫室氣體減量目標：
 - 節電率大於年度需求電力3.1%。
 - 範疇一與範疇二較基準年減量1.8%。
 - 溫室氣體排放密集度較基準年減少0.2%。
- ❖ 自 2020 年起，華泰電子逐年推動節能減碳方案，包含以下四大措施：
 1. 優化設備運轉時數，減少公用設備閒置能耗
 2. 汰換老舊設備，提升整體能源效率
 3. 導入太陽能設施，擴增再生能源使用占比
 4. 購買綠電與取得憑證，強化低碳能源結構
- ❖ 2024 年累計實施 8 項節能專案，總投資金額約 新臺幣 2,349 萬元，合計節電約 4,784,352 度 (kWh)，依據 2025 年經濟部能源署公告113年度電力排碳係數 (0.474 kg CO₂e / 度) 計算，2024 年度節電效益等同可減少 2,267.7828 噸 CO₂e 溫室氣體排放，具體成效如"2024年節能減碳專案行動成效總覽"。

2024 年節能減碳專案行動成效總覽

方案類別	方案 實施年份	節能行動方案說明	年節能績效 ^註 (kWh)	換算減碳量 (噸CO ₂ e)
照明系統	2024	將區域日光燈具汰換為LED日光燈具(第九階段)	80,784.0	38.2916
	2024	燈具除舊換新計畫-第三階段	104,400.0	49.4856
	2024	照明設備更換	90,845.0	43.0605
冰水主機	2024	更換老舊冰水主機	2,004,480.0	950.1235
冰水主機系統	2024	以低流量高 差方式關閉全部冰水泵。	1,272,800.0	603.3072
	2024	AT-RF冷卻水塔散熱鰭片更換	405,388.8	192.1543
	2024	HQ-RF冷卻水塔散熱鰭片更換	654,860.2	310.4037
	2024	內環南一廠冷卻水塔散熱鰭片更新	170,794.0	80.9564
總計			4,784,352	2,267.7828

註：節能績效係透過設備規格與操作時數進行估算

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

3.2.5 國際氣候揭露（CDP）GRI 2-28、201-2

為提升氣候治理透明度並強化與國際利害關係人之溝通，華泰電子已持續參與 CDP 問卷填報，並自 2024 年起開始對外揭露相關績效數據。公司亦依據問卷架構，逐步建構氣候與水資源風險管理制度，推動氣候風險辨識、排放盤查、財務衡量、治理制度與資訊整合揭露。

2024 年，本公司參與以下兩項構面揭露，並獲得如下評等成果：

CDP 構面	2024評等結果	評等意涵
氣候變遷 (Climate Change)	C	Awareness (已辨識風險)
水資源安全 (Water Security)	C	Awareness (已辨識風險)

2024 年填報內容涵蓋治理架構、氣候風險與機會鑑別、溫室氣體盤查（範疇一至三）、減碳目標設定與能源管理行動，並依據 CDP 問卷中 C-FD、C2、C3、C6、C11 模組進行回應，對應 TCFD 四大構面之治理、策略、風險管理與指標目標等揭露重點。填報同時考量《氣候變遷因應法》碳費制度上路前的資訊一致性、內外部溝通與風險應對準備。

為進一步提升揭露品質與評等表現，華泰電子已由風險管理暨永續發展小組統籌整合問卷資料，強化跨部門協作、資料查證邏輯與財務衡量項目的導入。2025 年起將朝向提升至 Management（B）等級為目標，逐步建構具量化能力與情境應變能力的氣候應對體系。

2024 年問卷填報摘要

本公司於 2024 年 CDP 氣候問卷中，主要回應要點如下：

C1（治理）	由董事會授權的「公司治理暨永續經營委員會」與「風險管理暨永續發展小組」負責氣候風險治理與年度檢討，並定期向董事會報告。
C2～C3 （風險與策略）	揭露實體與轉型風險，已識別中長期潛在財務衝擊並提出調適策略。
C4～C6 （排放與目標）	已依規定完成範疇一與二之溫室氣體盤查，並執行第三方查證；範疇三排放則依重大性原則，逐步擴大盤查項目。
C11 （碳定價）	規劃中，作為未來投資與節能效益分析基礎。
C15（聲明）	填報作業由風險管理暨永續發展小組負責彙整，內容涵蓋ESG核心單位參與，並啟動部門數據查證流程建構。

※ 本章節內容亦可作為後續評等升級之基礎，為下一年度提升至 B 級管理層評等目標奠定依據。



3.3 水資源管理

GRI 2-23、2-24、2-25、3-3、303-1~5 | TC-SC-140a.1

水資源為企業營運的重要基礎資源。華泰電子因應氣候變遷與區域水資源壓力，制定節水政策、優化用水管理，並積極導入再利用措施，以提升整體用水效率、降低總耗水量與營運風險，邁向水資源永續。

3.3.1 管理方針

衝擊性	面對氣候變遷與區域水資源分配壓力，製造業對穩定供水的依賴日益提高。華泰電子透過積極推動用水效率提升與再利用策略，以降低限水或突發停水對產線營運造成的影響，並強化整體營運韌性與競爭力。	
管理機制	政策	本公司水資源管理政策聚焦於「節水製程推動、回收再利用擴大、高效用水管理」三大核心，建構兼具效能與永續的用水模式，降低整體水資源消耗。
	承諾	- 持續提升水資源利用效率，逐年降低採水量與排水總量。 - 積極擴增回用水比例，強化水循環利用機制。 - 強化放流水監測與管理，確保水質優於法規標準。
	責任	廠房設施部、安全管理部
	資源	定期與合作廠商研議回收技術與製程改善方案，導入創新水處理解決方案。主動觀摩與學習同業節水措施與設備應用，導入最佳實務以強化節水績效。強化人員教育訓練。
	申訴機制	可透過郵件、電話、會議、意見箱等方式聯繫。 內部申訴電子信箱E-Mail：580@ose.com.tw 內部申訴專線分機TEL：07-3613131 ext.68885 外部申訴電子信箱E-Mail：csr@ose.com.tw 外部申訴專線分機TEL：07-3613131 ext.68558



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

管理方針（續）

實際作為	目標與標的	策略	績效衡量指標	2024目標	2024實績	2025目標
		水資源管理	取水密度(取水量/百萬元營收)較基準年減少	11.10%	20.20%	16.40%
			廢水量較基準年減少	27.00%	26.00%	29.00%
			廢水回收率(製程回收水量/自來水用量+製程回收水量)	32.00%	31.00%	34.00%
實際作為		開發防治技術	水污染主要指標優於納管標準	60.00%	77.00%	60.00%
		特定的行動	為提升水資源管理效能，華泰電子已導入 ISO 46001 水資源效率管理系統，系統化管理用水流程與資源利用效率。在硬體改善方面，總部廠（HQ）已完成第二期廢水回收系統建置，並持續評估第三期設置規劃，以擴大水回收量與使用效率。另 AT 廠研磨廢水回收系統預計於 2024 年底開工，並同步強化放流水自主管理作業，以確保水質穩定並符合法規標準。			
實際作為		有效性評估	公司每月執行法令查核與水資源管理績效追蹤，確保作業符合環保法規與內部管理標準。每季定期召開「公司治理暨永續經營委員會會議」與「環安衛能水管理委員會會議」，檢討水資源與相關環安衛事項之執行進度與成效。 此外，每年亦召開一次專責的「水資源管理系統審查會議」，整體審視系統運作成效與目標達成狀況，確保水資源管理計畫與永續發展目標緊密連結，推動資源循環與環境保護的雙重效益			

3.3.1 水資源效率化管理

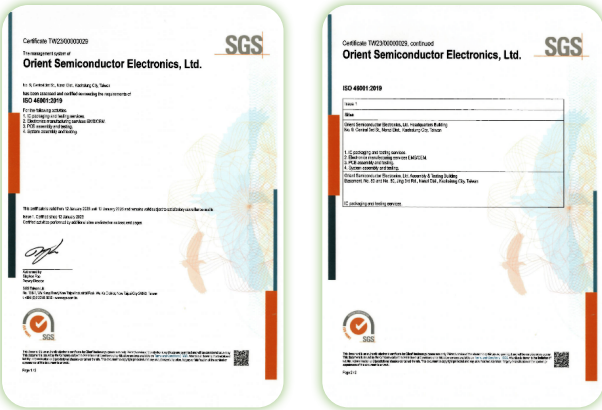
近年氣候異常加劇，缺水風險逐漸攀升，水資源效率管理對企業營運穩定性與永續責任日益重要。為此，華泰電子自 2022 年導入 ISO 46001:2019 水資源效率管理系統，並通過第三方驗證，系統化進行用水鑑別、風險分析與管理行動規劃，落實高效率用水與資源控管。

延續 2022 年獲水利署「落實節水輔導改善獎勵單位（工業組特優）」肯定後，華泰持續強化制度推動與現場應用，2024 年聚焦於：

- 提高製程廢水回收率，強化中三廠與經三廠再利用能力；
- 活化連續壁滲水使用與水流量監測管理；
- 擴大廠區再生水使用比率，降低對外部供水依賴；
- 持續進行廠內自主節水行動，提升整體水資源管理韌性。

透過管理與技術雙軌並進，華泰將水資源效率化落實於日常營運，展現企業對環境永續的具體承諾與行動成果。

ISO 46001:2019 水資源效率管理系統證書



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

3.3.2 水資源結構與壓力區域

華泰電子之取水來源主要來自鳳山水庫與南化水庫之自來水，以及廠內所回收集之連續壁滲水。用水主要應用於晶圓研磨、切割、成型、清洗等製程用途，另包含員工生活用水。

根據資誠聯合會計事務所審核結果，2024 年總取水量為 1,289.56 百萬公升，較 2023 年 1,437.90 百萬公升減少 10.32%。雖因產能推升，連續壁滲水整體取水量年增 19.9%，但華泰已積極推動水資源再利用，包含中三廠擴建回收系統，並持續進行廠內節水行動。

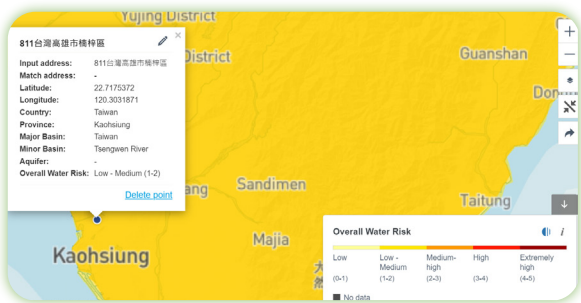
揭露項目		單位	2022	2023	2024
取水量	第三方的水(自來水)	百萬公升	1,159.45	1,390.14	1,246.05
	其他(連續壁排水)		40.18	40.56	21.76
	其他(水車)		0	7.2	2.0
	總取水量		1,199.63	1,437.90	1,269.81
排水量			862.97	1,057.63	931.71
耗水量			336.66	380.27	338.09

註 1：取水類別皆為淡水 (≤ 1,000mg/L 總溶解固體)。自來水數據依年度水費單計算，連續壁滲水數據為抄表紀錄

註 2：排水依據廠區位置納管後經污水廠處理後排放

註 3：排水量為廢水操作數據，廢水排放類別屬於其他的水 (>1,000mg/L 總溶解固體)，且廢水無被其他組織使用之情況

此外，華泰電子亦運用世界資源研究所（WRI）Aqueduct 水風險地圖工具，對各營運據點進行水資源壓力區域評估。評估結果顯示，華泰目前各廠所在地區整體水風險等級為中、低風險區域；然公司仍高度重視潛在水資源挑戰，持續以預防性管理思維應對水風險可能帶來之營運衝擊。



註：依 WRI 渡槽水風險地圖集進行水資源風險評估的結果
（查詢日期：2025.04）

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

3.3.3 水污染防治與管控

華泰電子產生之廢（污）水主要匯集至高雄楠梓科技產業園區管處統一處理與排放，2024 年依規定完成放流水排放水質皆符合法規標準。各項污染物指標皆低於法定限值，展現公司在環境責任與污染防治上的實績。

廢水水質監測成果（2022–2024）

水質項目	2022	2023	2024	納管標準
COD (mg/L)	27	14	18.6	<80
SS (mg/L)	7.3	7.2	3.6	<25
氫離子濃度	7.9	8.1	8.1	6~9
銅 (mg/L)	0.154	0.362	0.048	<1.5

為中三廠及經三廠導入之研磨廢水回收系統設施，透過系統化處理，有效提升水資源再利用效率，實踐循環經濟。

3.3.4 水回收及再利用

華泰電子導入 ISO 46001 水效率管理系統，持續於各廠推動節水與再利用，提升用水效率並降低對外部供水依賴。

2024 年，經三廠完成研磨廢水回收設施，預計 2025 年啟用。中三廠自 2021 年啟用以來，年節水量達 91.25 百萬公升，並獲經濟部水利署肯定。未來將持續優化製程用水，推動水資源循環再利用，邁向永續用水管理。

研磨廢水回收再利用成效

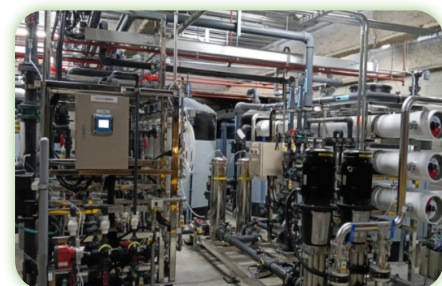
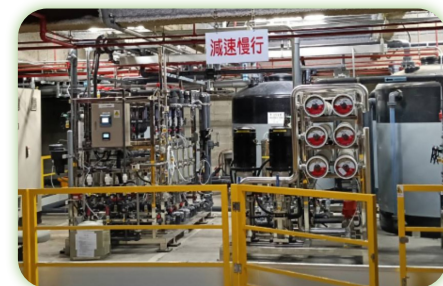
年份	節水措施方案	方案說明	節省水量 ^註 (百萬公升/年)
2024	研磨廢水回收再利用	經三廠研磨廢水回收系統規劃，將產水提供給純水系統使用	91.250

註：節省水量是依日平均回收量估算

中三廠廢水回收系統實景



經三廠廢水回收系統實景



圖為中三廠及經三廠導入之研磨廢水回收系統設施，透過系統化處理，有效提升水資源再利用效率，實踐循環經濟。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

3.4 廢棄物管理 GRI 306-1~5、TC-SC-150a.1

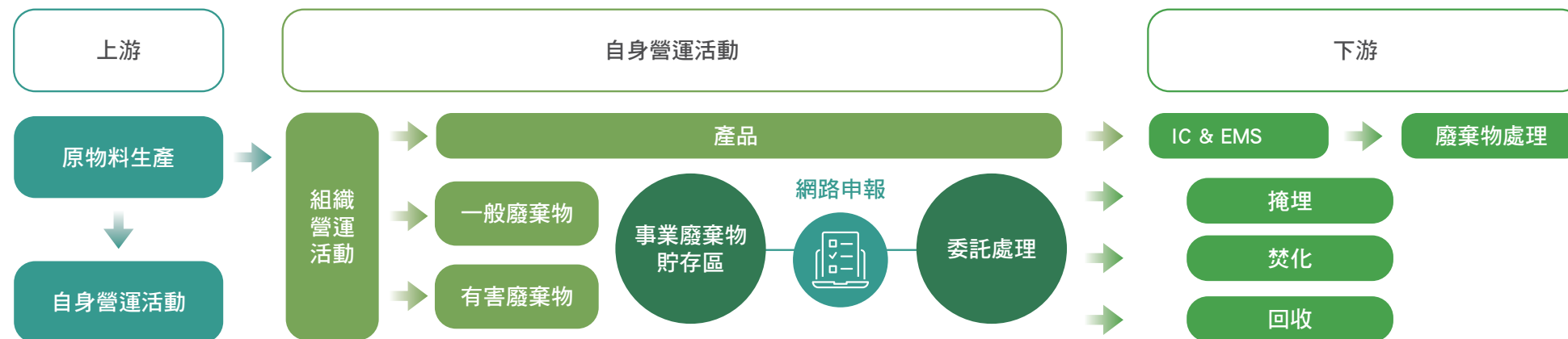
3.4.1 廢棄物衝擊管理

華泰電子致力於廢棄物減量與資源循環再利用，訂定中短期管理目標，期望透過制度化強化廢棄物分類、回收與處理效率。2024 年設定之一般廢棄物回收率目標為 36.7% 以上，2030 年目標提高至 37%。

2024 年公司總廢棄物處理量為 2,471.2 公噸，較 2023 年減少約 2.5%，主因為生產活動規模略有縮減。廢棄物依性質區分為一般（非有害）廢棄物與有害事業廢棄物：

- 一般廢棄物（如：一般垃圾、污泥、水肥、廢膠條等）占比約 94%，回收率為 43.3%。
- 有害廢棄物（以混合五金廢料與有害污泥為主）占比約 6%，回收率為 9.6%。

公司將持續推動廢棄物回收與減量專案，提升整體資源再利用效益。



廢棄物處理機制與外包管理

華泰依《廢棄物清理法》及內部作業規範，落實廢棄物分類、收集與委託合格業者清運與處置，並與清運商簽訂正式合約，依產出狀況安排定期清運。每年定期辦理至少一次實地稽核，檢視清運商之貯存、處理與再利用流程的合法性與作業管理，並留存紀錄作為追蹤與審核依據，以確保清運作業之合規性與可控性。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

3.1 環境責任與承諾

3.2 氣候變遷與溫室氣體管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

一般廢棄物處理方式一覽表（2022-2024）

廢棄物細項	處理方式	廢棄物的處理量(噸)		
		2022	2023	2024
一般垃圾(D-0299)	焚化(非能源回收)	689.4	581.3	523.8
廢膠條(D-0299-0208)	焚化(非能源回收)	153.9	127.9	108.5
廢化學藥品(D-2399)	焚化(非能源回收)	0	0.3	5.5
廢擦拭布(D-0899)	焚化(非能源回收)	0	0	0
廢電鍍濾心(D-0299)	焚化(非能源回收)	1.2	0.9	1.1
一般污泥(D-0902)	熱處理	353.9	434.2	440.9
廢潤滑油(D-1703)	熱處理	0	0	0
廢玻璃(D-0499)	物理處理	0	0	1.3
廢矽砂(D-0499)	物理處理	0	0	1.8
膠罐(D-1999)	物理處理	0.6	0.8	0.6
水肥(D-0104)	廠外廢(污)水處理	282.9	309.0	225.1
公告應回收或再利用廢棄物(R類)	公告再利用	780.2	896.6	770.2
廢廚餘(R-0106)	公告再利用	55.0	43.4	58.0
廢塑膠空桶(D-2399)	洗淨處理	0.3	1.9	1.5

有毒廢棄物處理方式一覽表 (2022-2024)

廢棄物細項	處理方式	廢棄物的處理量(噸)		
		2022	2023	2024
廢塑膠空桶(C-0301.C-0201.C-0202)	洗淨處理	6.2	4.7	5.4
廢鹼(C-0201)	化學處理	0	0	0.009
廢酸(C-0202)	化學處理	0	0.310	0.375
廢溶劑/油墨(C-0301)	焚化(非能源回收)	0	6.7	7.7
廢混合五金(E-0217)	物理處理	87.1	80.6	69.4
電路板廢料(E-0221)	物理處理	54.7	38.4	46.6
廢有害污泥(A-8801)	公告再利用	26.0	6.6	13.7

總廢棄物處理量（2022-2024）

項目 \ 年份	2022	2023	2024
一般廢棄物處理量	2,317.4	2,396.3	2,328.0
有害廢棄物處理量	174.0	137.3	143.2
總廢棄物處理量	2,491.4	2,533.6	2,471.2

註 1：所有廢棄物處理係由委由合格清運商離廠方式進行處理

註 2：廢棄物處置方式透過與外包商簽訂之合約或廢棄物申報資料取得

3.4.2 廢棄物減量與再利用管理措施

華泰電子持續推動廢棄物源頭減量與再利用，強化污染防治與資源循環管理，實踐循環經濟與淨零轉型雙軌並進的永續願景。

減量及再利用一覽表

項目分類	措施重點	實施內容摘要	對應標準
減量措施	製程源頭控管	優化製程技術與設備效率，減少原物料損耗 控制製程參數降低廢棄物產出	GRI 306-2
	法規遵循與分類管理	依《廢清法》等法規規定分類、儲存、處理 建立可追溯的回收流程，確保合規與責任歸屬	GRI 2-24 GRI 2-25
	員工行為倡導與教育推動	推行減量與分類行動方案 實施全員訓練，提升正確分類與行為自覺	GRI 2-23
再利用計畫	廢膠條替代燃煤再利用 (D-0299 → R-0201)	評估處理後作為再生燃料使用可行性 以降低發電碳排放並創造循環價值	GRI 306-4
	委託再利用處理	尋找具回收再生能力之合作業者 將高潛力廢棄物導入再利用流程	GRI 306-4
	持續擴大評估項目	盤點廢棄物性質與再生價值 納入碳排與資源循環雙重管理目標	GRI 306-2 GRI 306-4 GRI 3-3

上述重點措施預計自 2025 年起逐步導入，華泰電子將持續滾動評估、擴大適用項目，強化減廢管理效益與循環資源使用成效。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

4

供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發



第四章 供應鏈與產品管理

永續績效與對應 SDG

華泰電子積極落實永續供應鏈管理，對應 SDG 12「永續的消費與生產模式」及 SDG 16「制度的正義與和平」，透過在地採購、供應商稽核與制度驗證，強化供應鏈韌性與責任治理，實現永續價值鏈的承諾。

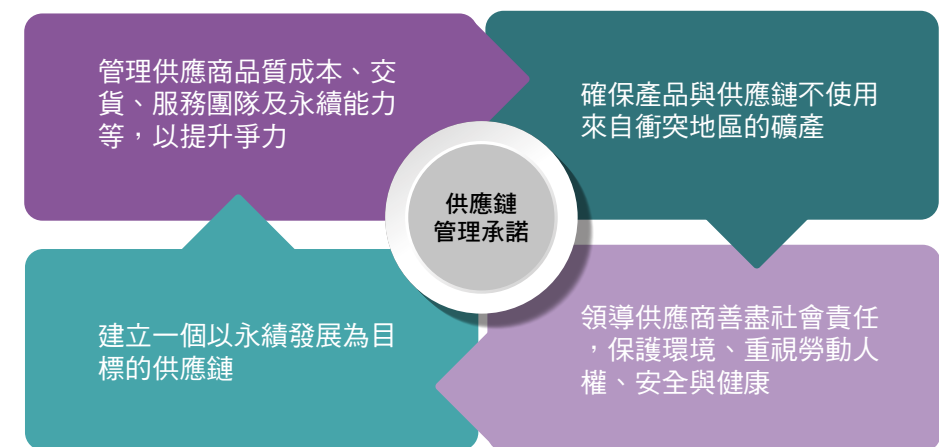
SDGs 目標	對應指標	2024 年永續供應鏈績效摘要
SDG 12	永續的消費與生產模式	- 半導體中心在地採購比例約18.87%，電子製造服務中心約57.55%。 - 獲頒高雄市政府單位「綠色採購優質廠商感謝證明」。 - 完成多項品質管理系統驗證（ISO 9001、IATF 16949、ISO 13485、AS 9100）。
SDG 16	制度的正義與和平	- 完成RBA核供應商查核11家，覆核率100%。 - RBA核查發現缺失0項，完審率100%。

4.1 永續供應鏈

(GRI 204-1、308-1、308-2、414-1、414-2)

在全球永續趨勢與產業鏈壓力日益升高的情勢下，供應鏈的穩健性與責任治理已成為企業永續經營關鍵構面。華泰電子持續落實多層次產業供應鏈的重要管理作為，除持續優化成本與品質、提升供應商永續行為與績效外，亦積極導入 ESG 風險觀點，建構兼顧誠信、環保與社會影響之永續供應鏈。

本公司依據國際標準與法規要求，建構具前瞻性之供應鏈管理制度，並推動人權、環境、安全衛生等永續議題納入高風險供應商辨識與風險評估流程，針對其 ESG 表現加以追蹤與管理，以提升供應鏈整體韌性與永續價值。



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

4.1.1 永續供應鏈管理

供應商永續管理規範

華泰深知供應鏈管理已成為企業永續經營的關鍵。除追求產品品質與交期效率外，亦致力推動具責任性的供應鏈管理機制。透過下列措施落實責任治理：

- 責任商業聯盟（RBA）規範導入
- RBA 永續風險問卷調查與實地稽核
- 供應商缺失追蹤改善機制
- 供應商 ESG 能力建構與教育訓練

華泰依循 RBA 精神，結合聯合國全球盟約（UNGC）、世界人權宣言（UDHR）及社會責任標準（SA8000）等國際倡議，建立《供應商行為準則》，涵蓋人權保障、勞工條件、環境保護與商業道德等面向，期能與供應商共築倫理與責任兼具的價值鏈。

本準則適用於供應商及其子公司、承攬商等合作對象。華泰於簽約前即說明合作規範、時程與風險事項，並於契約中明訂合約金額、付款條件、雙方責任與懲罰機制，保障履約透明與公正。

供應商環境與社會風險確認

針對所有新進及現有供應商，華泰於資格調查階段即進行相關規範的合規性確認，內容包括：

- 檢測報告與安全資料表（SDS）
- 無有害物質保證函
- ICP 報告（有害物質分析）

透過品質單位與相關部門的資料審查，確保供應商遵守環保與產品安全規範，強化整體供應鏈對於永續風險的辨識與應對能力。



華泰供應商行為準則

4.1.2 衝突礦產管理 TC-SC-440a.1

「衝突礦產」係指產自武裝衝突、侵犯人權地區的金屬礦物，主要包括來自剛果民主共和國及其鄰近國家之金（Au）、錫（Sn）、鉭（Ta）、鎢（W）等，為電子產品常見原料。身為全球責任企業的一員，華泰承諾不採用來自衝突礦區的不合格冶煉廠金屬，並將此項目納入供應商管理機制。

管理政策與行動原則

- 承諾不使用來自衝突地區之不合格冶煉廠礦產，並遵守國際法規與區域性相關法規。
- 對產品中含有 Au、Ta、Sn、W、Co、Mica 等金屬進行來源監管鏈盡職調查，確保遵循 OECD《衝突礦產供應鏈盡職調查指引》或等同框架。
- 要求供應商簽署不使用衝突礦產聲明書，其材料來源應符合 Responsible Minerals Initiative（RMI）合格冶煉廠／精煉廠名單。
- 供應商應推動其上游供應鏈遵循相同標準，避免直接或間接支持武裝衝突與人權侵害。



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

4.1.3 在地採購

為提升供應鏈韌性與實踐企業社會責任，華泰推動在地採購策略，透過縮短運輸距離與時間以降低碳排與營運風險，促進區域經濟共好。

2024 年度合作供應商總數為 1,198 家，營運單位採購分布如下：

- 電子製造服務中心（EMS）：在地採購比率逐年上升，反映公司積極回應國內客戶需求並深化本地協作。
- 半導體事業中心 (IC)：受限於部分關鍵原料來源依賴海外供應，近年在地比率略降；公司將持續強化替代方案與拓展本地供應商合作，提升整體韌性。

關鍵供應商識別與管理

華泰依供應風險進行全面評估，鑑別出 62 家關鍵供應商，標準涵蓋：

- 供應取得性與替代難易度
- 價格與法規風險
- 品牌與聲譽敏感性等

主要關鍵原物料類型包括 PCB、IC、Substrate、Leadframe、Wire、DAF/Epoxy、Compound、Capacitor 等。

華泰視其為策略夥伴，並透過密切合作共同確保產品發展穩定與供應鏈永續。

供應商類型	2023年家數	2023年採購金額	2024年家數	2024年採購金額
關鍵供應商	61	5,046,014	62	4,734,919
其他類別供應商	1,091	2,151,393	1,136	1,597,721
合計	1,152	7,197,407	1,198	6,332,640

供應商在地採購比例

事業中心	在地採購比例 ^{註1}		
	2022年	2023年	2024年
半導體（IC）	30.99%	26.86%	18.87%
電子製造服務（EMS）	38.48%	40.78%	57.55%

註 1: 「在地採購比率」係指在地原物料進貨金額占原物料總進貨金額之比例。

註 2: 「在地採購」包含向臺灣供應商（含代理進銷貨之廠商）採購之原物料。

註 3: 自 2024 年起，總採購額統一由財務單位依據國內外採購基礎資料計算，並同步調整在地採購率之計算方式，溯及修正 2022-2023 年比率，以確保揭露一致性。原揭露數據為：2022 年 IC 為 46.64%、EMS 為 75.31%；2023 年 IC 為 46.33%、EMS 為 80.60%。

供應商地區分布

主要原料明細	供應地區
印刷電路板	中國大陸、台灣、美國
連接器	中國大陸
金線(AU WIRE)	韓國
膠餅(COMPOUND)	中國大陸、日本、台灣
釘架(LEADFRAME)	台灣
基板(SUBSTRATE)	中國大陸、台灣



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

4.1.4 新進供應商評選制度 GRI 2-6、2-27、308-1、414-1

為確保供應商品質與永續風險可控，華泰電子建置嚴謹的新進供應商評選制度，從資格審查、實地訪查到定期績效評估，均以供應商誠信與環保遵循為核心，打造公開、公平原則之長期穩健合作關係。

新進供應商需檢附資料

供應商基本資料	RBA承諾書
檢測報告、安全資料表及ICP report	有害物質不使用保證函
不使用衝突礦產聲明書	供應商廉潔承諾書、誠信政策函

書面資格審查重點

華泰依據供應商提供之基本資料，審核下列六大構面，並參考相關國際標準與證書：

- 是否取得 ISO 14001、ISO 45001、IECQ QC080000 等環境與職安認證
- 品質認證（如 ISO 9001 / IATF 16949 等）
- 價格水準、交期水準、技術水準、服務水準
- 品質水準

實地訪查與稽核

由採購、供應商品質管理等單位組成「供應商評選小組」，針對潛在供應商進行現場查核與面談，重點包含：

- 環保合法性
- 製程能力
- 勞動條件與人權尊重
- 誠信經營政策
- 符合華泰「無有害物質政策」與企業社會責任標準

本制度亦與供應商碳盤查與回收合作機制連動，促進綠色採購與減碳轉型，強化供應鏈永續責任。

成為合格供應商前置條件

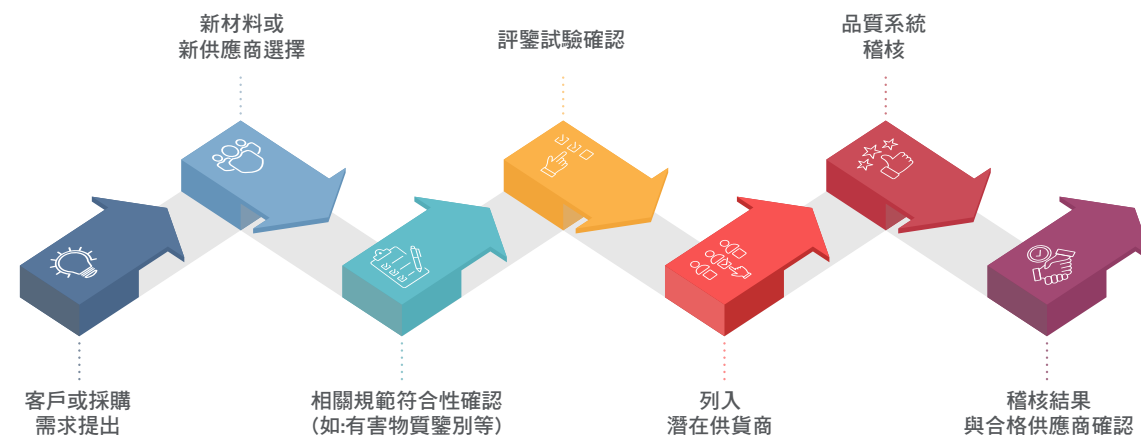
供應商需完成以下程序，方可納入合格名單：

- 書面審查通過：確認基本資料、品質、環保與安規符合性
- 現場查核通過：評估製程穩定性與環安健康條件
- 特殊製程／關鍵物料供應商：須另進行產品驗證及技術測試

2024 年執行成效

- 新進供應商書面審查或實地稽核家數：45 家全數檢附「不使用衝突礦產聲明書」與「RBA 承諾書」

新進供應商管理流程



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

4.1.5 合格供應商稽核機制

為強化供應鏈的韌性與永續性，華泰電子建立合格供應商之年度稽核與輔導制度，依據合作風險與實務特性，彈性採用「現地實查或書面確認」等方式執行查核，確認供應商運作是否符合永續供應鏈標準與責任要求。

一、稽核原則與依據

- 依據 RBA（責任商業聯盟）行為準則及國際相關標準建立內部稽核制度與評分機制。
- 採問卷與實地稽核並行機制，視供應商類型與合作風險，彈性採用評核方式。
- 稽核結果納入供應商管理系統，影響其合作資格與後續合作決策依據。

續改善效果良好。

二、年度稽核結果統整

年度	類型	問卷評核家數	實地稽核家數	總計	未於期限內改善數	合格率
2022	IC	28	1	29	0	100%
	EMS	12	4	16	0	100%
2023	IC	0	10	10	0	100%
	EMS	0	10	10	0	100%
2024	IC	1	10	11	0	100%
	EMS	0	11	11	0	100%

註：華泰電子歷年合格率均為 100%，顯示供應商符合永續標準之穩定性；同時持續擴大實地稽核比例，以實質行動強化永續供應鏈之篩選機制與改善效能。

三、常見缺失類型與改善追蹤

- 缺失類型：作業流程文件不齊全、制度未書面化、記錄表單填寫不完整、管理責任歸屬不明確。
- 全數缺失均已於限期內改善完成，無供應商因此終止合作。
- 缺失類型將分類納入內部改善資料庫，作為未來教育訓練與制度補強依據。

四、持續強化作為

- 逐年擴大高風險供應商稽核範圍與比例。
- 整合問卷與現場評核成果，提升數據一致性與可追溯性。
- 針對常見缺失建立預防指引與再教育機制，促進供應商制度成熟。
- 針對重點合作廠商實施差異化稽核強度，提升管理效率與資源配置效益。

華泰同步實施永續供應商評比機制，從環境、社會、治理（ESG）三構面進行綜合評核，並輔導供應商改善風險應對能力。

2024 年度優秀供應商評選結果：

- IC 廠：32 家
- EMS 廠：30 家

此機制兼具激勵與監督功能，促進供應鏈整體穩定與永續競爭力提升。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

多元採購策略與斷鏈風險管理

為降低原物料價格波動與供應中斷風險，華泰積極推動以下三大策略：

1. 建立供應商多元化管理制度
2. 發展替代材料與儲備材料機制
3. 推動非獨占性原物料第二來源建置

同時，針對長期或潛在合作供應商，如無法配合華泰永續政策要求，亦將列入合作風險評估，以確保整體供應穩定與營運韌性。

華泰供應商評核項目

項次	評核項目	項次	評核項目
1	品質系統	5	品質記錄
2	文件管制	6	校驗
3	供應商管理	7	不合格品管制
4	檢驗和測試	8	製程管制



供應商評核得分等級說明

平均評核 (%)	無危害物管理(%)	新供應商
>80%	>=85%	列為合格供應商，可交易
80%~70%	>=85%	有條件合格，缺失項目改善結案方列入合格可交易名單
<70%	<85%	不合格
新供應商稽核：須完成所以改善措施才能重新稽核 (若超過3次資格認證不合格，不得再申請)		

平均評核 (%)	無危害物管理(%)	年度供應商稽核
<80%	<85%	不合格
年度供應商稽核：如超過 3 次不合格，此供應商須從合格名單中移除		



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

4.1.6 2024 年永續供應鏈管理績效

一、關鍵供應商鑑別與永續夥伴評選

• 公司依據供應風險進行全面性評估，鑑別關鍵供應商，其評選標準涵蓋：

- 供應取得性與替代難易度
- 品牌形象與聲譽敏感性
- 價格波動與法規遵循風險

2024 年度經綜合評比，遴選出 62 家永續合作楷模，分別為：

- IC 廠：32 家
- EMS 廠：30 家

並於年度供應商大會中公開表揚，肯定其在永續表現與合作貢獻上之優異成果。

二、2024 年度供應商大會舉辦成果



※ 本次活動設計強調交流與榮譽兼具，並透過實體表揚與互動機制，提升供應商認同感與永續承諾意識。

三、推動效益與展望

- 提升供應商永續治理能力與制度成熟度。
- 強化關鍵供應商風險控管能力與應變韌性。
- 建立共榮式夥伴關係，支援公司 ESG 方針落地。
- 勵制度，形塑正向合作文化。

獲頒綠色採購績優廠商



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

4.2 客戶關係管理 GRI 418-1

華泰電子持續強化產品品質、優化內部作業流程與客戶服務溝通，提升客戶滿意度與信賴度，進而強化客戶合作關係並增進企業聲譽。針對客戶訴求與意見，透過蒐集、追蹤與回應機制，實現快速反應與改善，並深化長期合作夥伴關係。

本公司秉持「誠信經營、主動創新、積極用心、雙贏同心」之核心價值，重視合約誠信與保密義務，持續推動產品與服務創新，並在產品、服務、交期與回應效率等面向展現穩健表現。

分類	項目	說明
衝擊性	正面	華泰電子持續強化產品品質、優化內部作業流程與客戶服務訓練，提升客戶滿意度與信任穩度，進而鞏固客戶合作關係並增進企業聲譽。透過簽署資訊保密協議與內部資安措施，有效保障客戶資料隱私與商業機密。
	負面	若未能即時掌握客戶需求與市場動態，可能造成訂單流失，進而影響公司營收與長期合作關係。
管理機制	政策	華泰致力於與客戶建立長期、穩定、互信的合作夥伴關係，不僅提供高品質產品與服務，也主動關心客戶需求變化，維持良好溝通與透明對話。
	承諾	本公司秉持「誠正信實、主動創新、積極回心、異體同心」之核心價值，遵守商業道德與契約條款，不隱瞞、不誤導，持續創新產品與服務，提供符合客戶需求的最佳解決方案，與客戶共享風險與成果。
	責任	業務中心、各相關單位
	資源	持續推動高品質客戶服務，並針對主要客戶實施年度滿意度調查，調查結果彙整於管理審查會議中進行檢視與追蹤改善。
	申訴機制	華泰建置客戶回饋管道，透過問卷調查、電話訪談、線上申訴機制，蒐集客戶對產品、交期、服務、技術等面向之意見與建議，作為改善依據。 聯絡電話：07-3613131 ext.68900 Email：info@ose.com.tw
實際作為	目標與評估	透過評估目標客戶（FMC 前10大、LIC 前10大、EMS 前10大）滿意度調查，涵蓋六大面向：品質、交期、物料替代彈性、回應力、產能彈性、技術支援等，2024年客戶滿意度平均得分逾 4 分以上（滿分5分）。
	既定行動	1.業務中心與服務單位定期整理即時滿意調查、異常回饋紀錄、服務案例。 2.客戶抱怨由品質保證單位進行分析與歸因，啟動 PDCA 流程進行修正。 3.客訴資訊於管理審查會議中列為追蹤議題，持續改善並防範再發。 4.若有客戶指定材料不符合法規規範，則會說明限制條件與替代方案。
	有效性評估	1.2024年客戶滿意度評量平均分數超過 4 分（滿分 5 分），顯示整體關係維持正向。 2.客戶反饋機制與追蹤流程運作順利，並持續深化信任與夥伴連結。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

4.2.1 客戶溝通

華泰電子以客戶為中心，透過製程創新、資訊科技應用及彈性生產能力，提供客戶具競爭力的封測與電子製造服務。並透過多元平台，強化與國內外關鍵客戶的交流與信任。

以顧客回饋驅動品質優化

華泰重視客戶聲音，將客戶滿意度調查與交流機制視為品質改善與服務優化的重要驅動力。透過定期互動與意見蒐集，掌握客戶需求脈動，並持續精進技術、交期與服務整合能力，提升全球市場競爭力。

公司亦設置客訴處理程序，確保所有客戶回饋皆能即時處理與回應，提升服務品質並防範重複問題再發生。

滿意度調查與 2024 年績效成果

華泰每年針對主要客戶執行滿意度調查，評估項目涵蓋六大面向：

• 品質	• 回應力
• 交期	• 產能彈性
• 物料管理	• 新產品導入與製造技術



2024 年度，受訪客戶包含：

FMC 前 10 大客戶

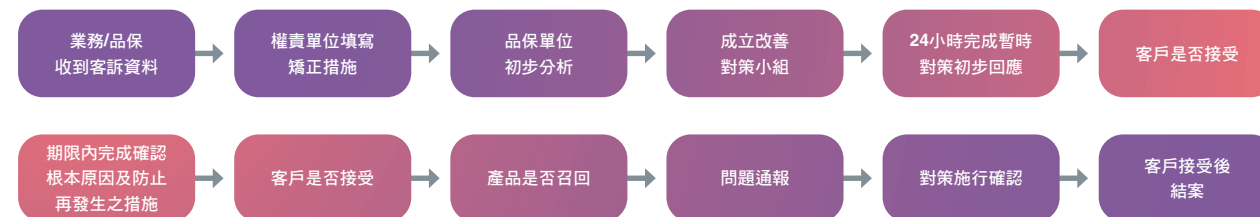
LIC 前 10 大客戶

EMS 前 12 大客戶

上述客戶合計占公司營業額 80% 以上，六大面向平均滿意度皆高於 4 分（滿分 5 分），符合年度目標，亦顯示華泰產品與服務品質獲得主要客戶之高度肯定。

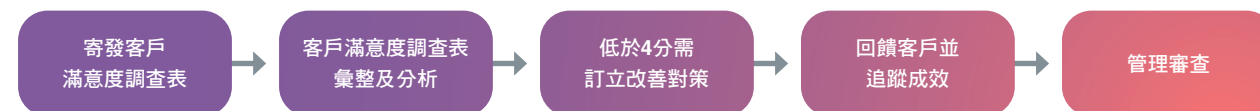
客訴處理流程

自接獲異常即啟動責任單位追蹤及回應，並於 24 小時內完成暫時性處理，後續依據問題進行根因分析與改善。



客戶滿意度調查流程

此圖展示華泰在持續精進顧客關係、強化溝通回應與實踐 PDCA 循環的努力，亦為 ESG 中「客戶關係管理」揭露重點之一。



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

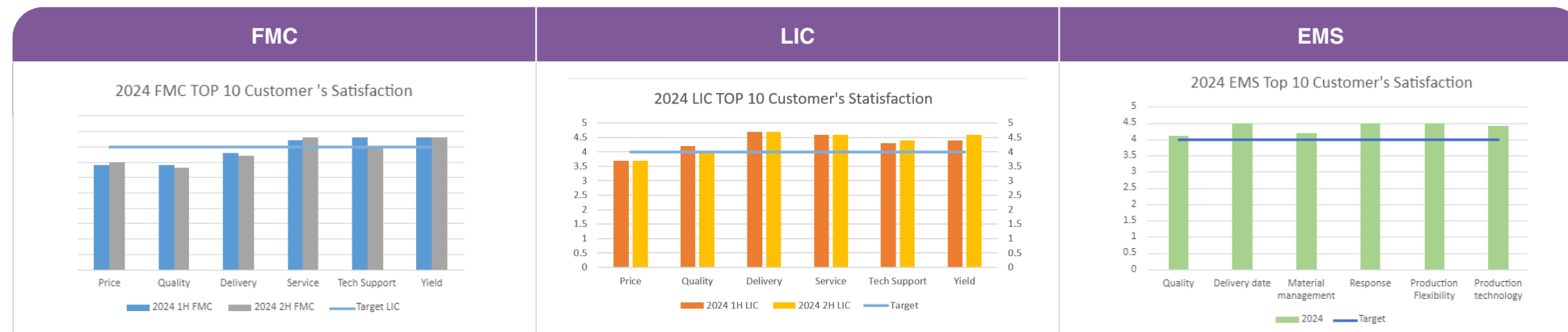
4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

華泰電子 FMC、LIC、EMS 之客戶滿意度



華泰持續貼近客戶要求，透過精進管理政策，推動以客戶為導向的工作整合流程，優化客戶處理流程以及促進交流等措施，並與客戶共同降低各項衝擊。

4.2.2 維繫客戶關係之管理政策

華泰電子秉持「客戶至上」的服務理念，持續優化服務流程與管理制度，從製程彈性、交期速度到整體價值鏈整合，提供全方位支援，致力於成為客戶值得信賴的長期夥伴。

管理原則	實踐作法與說明
客戶至上	建立客服回應與異常處理機制，重視問題追溯與根因管理，提升信賴與滿意。
客製化製程	深入理解客戶產品需求，提供多樣化方案，提升製程穩定與交期效率。
一站式服務	整合製造、物流與供應鏈資源，提供一站式支援，提升合作便利性。
彈性生產	整合製造、物流與供應鏈資源，提供一站式支援，提升合作便利性。
價值鏈整合	推動數位轉型，導入流程管理系統（BPR、LMS、MES、WMS），提升透明度與效率。

4.2.3 客戶隱私與保密

為落實永續經營，華泰電子視保障客戶資料與隱私為企業責任的基礎要素。唯有長期信任與合作，方能穩固經營績效與實現持續成長目標。

管理面向	實踐作法與說明
保密協定簽署	所有客戶皆簽署 NDA，保障往來資料與商業機密。
權限控管	資訊存取依職責審核授權，並設有內部資訊系統作業流程控管。
制度化管理	建立文件管制程序、機密資訊管理政策，落實資訊保護。
架構建置	立資訊安全架構，保障公司與客戶的系統、資料與設備資產。
成效指標	2024 年度發生客戶隱私相關事件數：0 件

4.3 產品品質與安全

4.3.1 產品佈局

華泰電子持續發展高附加價值之半導體與電子製造服務，依據全球產業趨勢與客戶需求，擴大製造平台應用與產品組合。

- 半導體事業中心
華泰聚焦於快閃記憶體封裝、Flip Chip、CSP、BGA 等領域，並與策略股東攜手拓展 5G、AI、物聯網等應用市場。同時因應全球電動車成長趨勢，積極投入第三代半導體製程技術開發。
- 電子製造服務中心（EMS）
採取「少量多樣」與「大量生產」雙軌生產模式，確保彈性與成本效益並重。透過供應鏈專業整合，提升客戶競爭力並提供一站式資源支援，實現與客戶共創雙贏的營運模式。
- 跨部門協同與市場導入
隨著雲端與伺服器需求增長，華泰導入伺服器應用之半導體客戶，整合半導體中心與 EMS 中心之服務與資源，擴展產品應用廣度與市場深度。
- 持續改善與數位轉型
本公司將持續透過自動化與數位化轉型，提升生產效率與良率，優化產品結構並擴大營收基礎，以因應全球不確定性與產業挑戰。

主要產品之重要用途及產製過程

事業中心	半導體	電子製造服務
產品之重要用途	主要產品為積體電路（IC）之元件封裝，應用於電腦、通訊、網路、消費性電子、車用電子、電信網路、工業用控制器、數位相機等各類商業品。	提供專業之電子製造服務(EMS)，目前接受客戶委託製造的產品主要應用於含伺服器、SIP模組、儀器與大型工業設備、儲存系統、石油探勘與衛星相關等用途。
產品產製過程	封裝產品產製過程： 鋅線封裝模式：晶圓切割→粘晶→鋅線→封模→蓋印→成型→測試→包裝 覆晶封裝模式：晶圓切割→覆晶→封模→蓋印→成型→測試→包裝	電子產品產製過程： 零件加工→SMT組裝→零件插件→自動鋅錫→自動清洗烘乾→測試→外殼組裝→測試→包裝→出貨

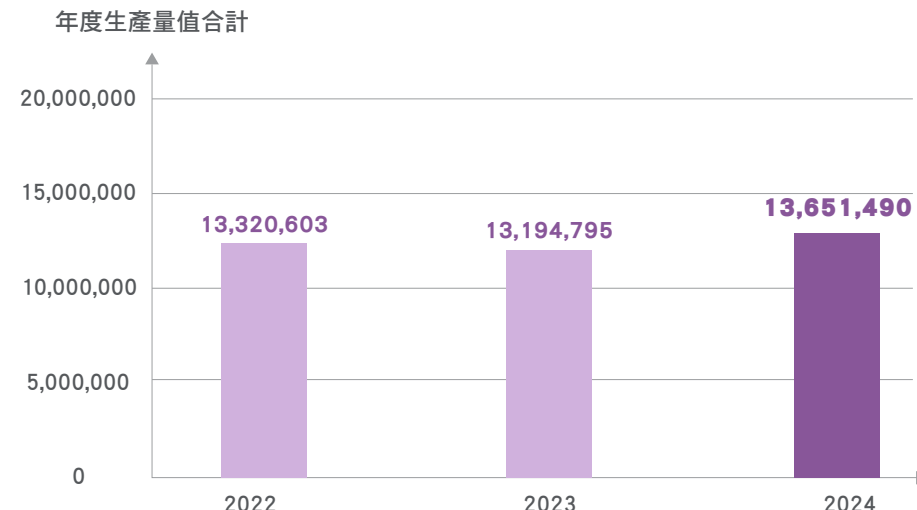
年度生產量值表

單位：仟個 / 仟元

	2022		2023		2024	
生產量值 主要商品	產量	產值	產量	產值	產量	產值
塑膠積體電路	1,001,552	7,315,914	938,488	7,292,490	807,971	6,325,087
EMS	120,156	5,320,245	93,885	5,195,376	64,209	6,583,090
其他	561,133	684,444	492,242	706,929	455,933	743,313
合計	1,682,841	13,320,603	1,524,615	13,194,795	1,328,113	13,651,490

2024 年生產值達 13.65 億元，穩定延續三年高檔表現，展現營運韌性與市場需求支撐力。

年度產值趨勢圖



年度生產量值連三年突破 13,651,490 仟元，2024 年達新高，顯示營運規模穩健成長。

開發成功之技術或產品

半導體事業中心	電子製造服務中心
1. 超薄型穿戴式記憶體驗證導入量產。 2. 完成高散熱封裝體開發驗證。 3. 完成eUFS4.X產品驗證及量產。 4. 完成回收金線驗證。 5. 完成DDDR5 for Flip Chip 驗證。	1. 配合政府政策與方向,順利配合完成衛星升空的任務。 2. 製造標準規範超過 IPC class 3的製程技術進入量產,應用於如石油探勘、航太衛星等產業。 3. SSD產線自動化的開發與運用,導入DDR產品全系列代工生產。

4.3.2 產品品質管理 GRI 416-1、416-2 | TC-SC-410a.1

品質管理系統建置

產品品質穩定是企業長久經營與取得客戶信賴的核心。華泰電子全面導入以下國際品質管理標準，建立品質制度化基礎：

- ISO 9001（品質管理）
- ISO 13485（醫療器材品質）
- IATF 16949（汽車產業品質）
- AS 9100（航太品質）

依據上述標準編制品質手冊，並定期執行內外部稽核與管理審查，持續優化品質政策與執行成果。

製程控管與持續改善

以「如期如質」為核心目標，華泰電子於各製程環節導入多道品管測試與自動化設施：

- 多階段品保測試與製程稽核，防堵不良品流入次流程
- 導入自動化設備，降低人工作業依賴，提升一致性與效率
- 推動研發與製造創新，提升良率與客戶滿意度



另配合 TQM（全面品質管理）與員工教育訓練，深化品質共識與制度根基。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

有害物質（Hazardous substances free, HSF）管理

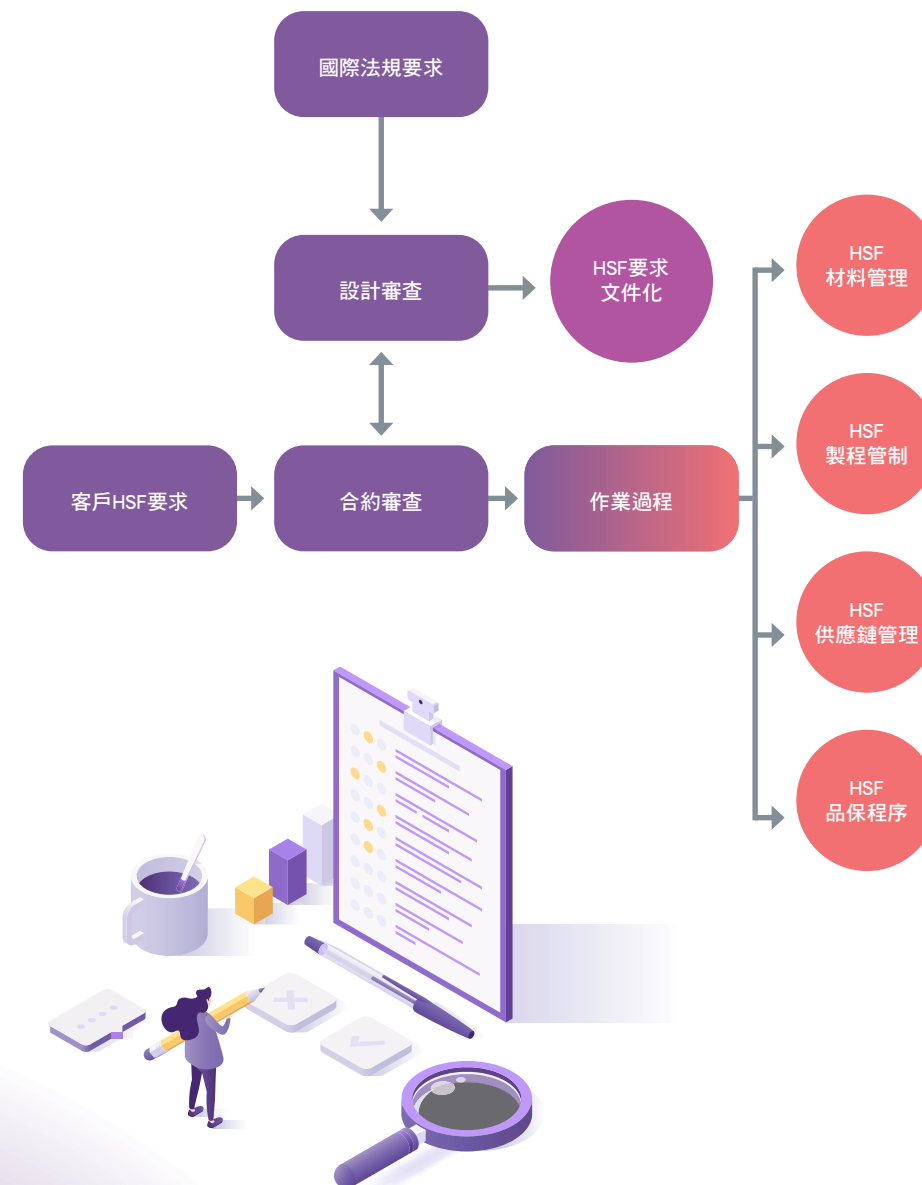
因應國際環保法規與客戶產品安全要求，自 2024 年起推動以下作為：

- 導入 IECQ QC 080000：2017 有害物質流程管理系統
 - 2024 年4月取得第三方驗證
 - 累計完成教育訓練 82 小時
 - 建立有害物質與環境關聯物質管理程序
 - 採用 IEC 62474 管制物質清單，依 RoHS、REACH 等指令執行物料控管
 - 與供應商協作源頭管理，涵蓋採購、生產至檢驗各階段
- ✓ 2024 年成果
- 違反產品健康與安全法規事件數：0 件
 - 含受管制物質之產品出貨事件：無

華泰電子通過之認證與符合無毒之規範清單

品質管理	ISO 9001：2015品質管理系統
	IATF 16949：2016 全球汽車產業品質管理系統驗證
	ISO 13485：2016 醫療器材品質管理系統標準
	AS 9100：2016 航太品質管理系統
無毒規範清單	RoHS、REACH、Halogen、WEEE、Ozone Depleting Substances、TSCA、Volatile Organic Compounds (VOCs)、IEC 62474

有害物質管理流程



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

4.4 創新研發 GRI 2-23、2-24、2-25、3-3

華泰電子積極回應市場變遷及客戶對低碳產品的需求，透過節能減碳與綠色產品設計，不僅可降低研發成本，更能強化競爭優勢，提升品牌價值。面對短期原料價格波動與客戶需求不確定性，公司以綠色設計及創新研發作為永續產品發展之核心策略。

重大主題管理方針

面向		說明		
衝擊性	正面	因應氣候變遷與客戶對低碳產品的需求持續增加，雖短期內研發投入與開發成本增加，但透過節能減碳技術與綠色產品開發，不僅可因應市場變化，更有助於開創新商機與強化客戶黏著度，帶動訂單成長。		
	負面	若無法即時掌握產業趨勢與市場轉型方向，將無法滿足客戶日益嚴格的產品與永續需求，可能導致競爭力下滑。		
管理機制	政策	推動節能減碳與低碳設備採購，並配合政府相關法規，強化能源效率與污染預防。		
	承諾	1.嚴格遵守環保與能源法規標準 2.提升水與能源使用效率 3.推動再生能源與減廢行動 4. 公開承諾連結		
	責任	研發部門		
	資源投入	透過整合人力與外部技術資源，加速研發進程，並結合市場趨勢調查，確保產品設計契合未來應用。2024年研發投入新臺幣4.0599億元，聚焦綠色創新與先進製程布局。		
	研發運作與管理流程	跨部門協作	研發單位跨部門整合構想與 KPI 檢視	
		建議與回饋機制	提出創新改善方案，並追蹤分析回饋成效	
		NPI 專案會議	新產品導入前跨單位確認專案目標與資源配置	
品質檢討會議		與品保單位每週檢討品質表現與改善計畫		
	市場會議	定期與業務、採購單位共同掌握客戶與材料趨勢		

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

重大主題管理方針

實際作為	目標與標的	績效衡量指標	執行成果
		完成SMT低溫錫膏應用 micro SD 驗證	因低溫錫膏熔點為140° C，MD與封膠製程作業溫度皆高於此點，導致被動元件遭位移，故不適用於本製程。
		報廢基板回收Cu循環利用完成microSD封裝驗證	2024年聚焦於報廢基板回收銅的循環利用評估與驗證，雖規劃逐步推廣至全產品，但因供應商尚無法克服槽液汙染與可靠性驗證挑戰，暫無法執行。
		線材使用回收金應用在全產品上的評估與封裝驗證	已完成封裝與可靠性驗證。
	特定行動	● 開發導向：研發聚焦節能、綠能、低碳技術，結合低碳材料導入，以落實產品與製程減碳目標。 ● 專利管理策略：定期評估專利效益與市場價值，汰弱留強，確保技術領先與創新成果落實。	
	有效性評估	2024年全球專利申請共計5件，並獲准2件	

4.4.1 技術及研發投入 (GRI 2-23、2-24、2-25、3-3)

華泰電子持續以技術創新驅動產品價值，依照各事業領域特性，投入新世代製程與高可靠應用研發，並積極導入低碳材料與符合國際環保規範之綠色設計，強化技術領先優勢與永續價值創造。

半導體事業中心

因應全球封裝技術演進與應用領域多元化需求，華泰於半導體事業中心推動以下技術重點：

- 持續推動各家『3D NAND Flash』製程驗證，並導入量產
- 完成『覆晶製程』相關產品開發與量產
- 推動高功率散熱封裝解決方案開發，以回應市場對熱管理效能的需求
- 積極導入環保與低碳材料，並持續關注 RoHS、REACH 等國際規範動態，以符合客戶要求與法規趨勢
- 導入下列先進技術：
 - 高階覆晶產品（High-end Flip Chip）
 - 扇形封裝（Fan-out Packaging）
 - 第三代半導體技術，以支援電動車等高電流應用

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

電子製造服務中心（EMS）

EMS 事業部因應高精密應用需求，展現利基產業市場高階製造實力：

- 建構符合『IPC-A-610 Class 3』國際品質標準，應用於航太、衛星、石油探勘等高可靠領域
- 自 2020 年起配合政府太空政策，成功參與多項衛星升空任務，技術能量拓展至國際市場
- 持續取得關鍵產業證照與國際認證，支援全球客戶對高可靠電子產品之技術需求

研發資源與績效

單位：人數 / 新臺幣仟元

年度	研發人力 （人）	研發費用 （仟元）	研發費用占 營業額比例
2022	57	340,002	2.19%
2023	56	386,747	2.32%
2024	54	405,990	2.49%

2024 年研發費用創三年新高，佔營收比升至 2.49%，展現華泰持續投入創新與技術升級的決心，為未來永續產品與高端製程發展奠定基礎。

4.4.2 創新研發成果 GRI 2-23、2-24、2-25、3-3

華泰電子依據半導體與電子製造兩大事業體之市場定位與客戶需求，分別展開具針對性的短期與長期研發佈局，深化產品差異化與價值創造，積極投入技術整合與應用開發，擴展未來營收成長動能。

半導體事業中心

半導體事業中心短期聚焦於強化客戶合作與策略聯盟，透過優化產能配置、成本控管及市場利基切入，鞏固核心競爭優勢。主要研發產品如下：

- 導線架產品（QFN）
- 晶片尺寸封裝產品（CSP）
- Flash 記憶體應用產品
- LPDDR（低功耗記憶體）應用產品

並持續投入製程精進與材料驗證，以提升製程良率、散熱效能及產品可靠度，滿足車用、儲存與高效運算等應用市場需求。

長期策略方向

面向未來，華泰將整合『半導體封裝測試能力』與『電子組裝技術』，聚焦以下利基型應用研發：

- 電動車電子模組
- 新一代無線通訊產品
- 伺服器與高頻資料傳輸應用

並深化與策略客戶之合作關係，打造高附加價值的產品組合與永續獲利模式。

電子製造服務中心（EMS）

EMS 事業部專注於精密製造與特殊應用領域，研發策略涵蓋以下三大方向：

- SSD 卡製造應用：強化儲存產品穩定性與模組設計彈性
- 特殊型電子產品：製造標準達 IPC-A-610 Class 3，適用於醫療、航太、軍工等高可靠應用
- 少量多樣利基型應用：包括 AIoT、網通設備、電競模組等具成長潛力之明星產品線

透過高客製化製造流程與跨部門協作，持續提供具技術門檻與差異化的電子製造解決方案。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

4.1 永續供應鏈

4.2 客戶關係管理

4.3 產品品質與安全

4.4 創新研發

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

重點研發成果（2021–2024）

年度	重點研發成果
2021	華泰電子持續精進封裝製程技術，成功導入 0.6 mil（密耳）金線應用於產品中，有效降低金線用量超過 10%，展現製程創新與材料使用效率的雙重成果。
	華泰電子透過內部技術整合（包含表面貼裝技術 SMT、覆晶 Flip Chip 及打線技術 Wire bump）與主要客戶合作開發符合國際規範的高速記憶體（eUFS）。
2022	華泰電子透過高度的技術整合研發能力與台灣控制晶片大廠合作開發出高速週邊元件交互連接裝置（PCIe Gen 4、SSD BGA），未來將進用至伺服器產品。
	華泰電子透過研發及技術開發能力與國際主控大廠及主要客戶合作開發出高速 microSD 及 SD（提供 PCIe 高速週邊元件交互連接裝置介面）。
	華泰電子憑藉在 SMT 技術能力與主要客戶合作導入 DDR5 模組，以因應未來電腦市場需求。
	華泰電子憑藉研發設計與製程能力與全球兩大主控供應商合作導入 TSMC 12nm 晶片用於 SSD 控制晶片，讓未來的 SSD 由 PCIe Gen 3 進階到 PCIe Gen 4。
	華泰電子透過與供應商合作，成功驗證通過低溫錫球，未來使用在主要產品上，每個月將減少 500 噸 CO ₂ e 排放。
2023	華泰電子透過與同業合作，成功在 SiC（碳化矽）晶片高成長產品線，能夠有效提升產品的熱散性以及減少功率損耗。
	華泰電子憑藉研發及技術開發能力與國際主控大廠及主要客戶合作開發出 Exposed Die（裸晶）Flip Chip（覆晶）CSP（應用在高熱及高速運算產品）。
2024	華泰電子憑藉研發及技術開發能力與國際主控大廠及主要客戶合作開發出 Exposed Die（裸晶）Heat Sink（散熱片）Flip Chip（覆晶）CSP（應用在高溫與高速 SSD 產品）。
	華泰電子憑藉 Flip Chip（覆晶）封裝技術與國際模組大廠合作，導入 DDR5 DRAM 顆粒封裝，以因應未來 AI PC、手機、機器人與其他智慧裝置市場需求。

營造創新文化

制度	說明	2024年實績
案例一： 透過簡化 審圖流程。	透過標準化結構資料庫與流程建置，提升作業效率與準確性。	標準化結構資料庫建置完成度 97%；預計 2025 年上半年建置完成，作業效率預估可提升 37%。
案例二： 透過建置分析電性 異常處理程序。	建立異常分類與回應標準，提升異常預防能力與產品一致性。	資料庫建置完成度 80%，預計 2025 年上半年建置完成，作業效率預估可提升 30%。
案例三： 創新改善提案 制度。	鼓勵員工透過日情資訊回報與現場改善提案提出創意做法。	2024 年單旬弱點提案達 297 件，完成率 81%。 - 每日情資訊已整合於反應窗口，員工可即時回報與追蹤問題。 - 所有提案皆建置至資料庫，並設有表揚與獎勵制度，促進員工參與與重複應用。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

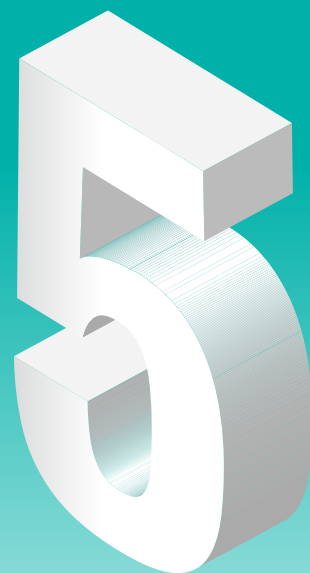
人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

第五章 人才永續

永續績效與對應 SDG

為實踐企業社會責任與員工共好精神，華泰電子依據聯合國永續發展目標（SDGs）進行人才發展、健康照護、性別平等與教育培力等多元面向的落實行動，2024 年度成果摘要如下：

SDGs 目標	對應指標		2024 年永續績效
SDG 3 健康與福祉	3.3	對抗傳染病	- 員工健檢率 99.8%，執行 5 項癌症篩檢，共 649 人次 - 關懷 49 位高風險員工，14 人成功回歸職場 100% 廠區通過健康職場標章，並取得運動企業認證與台南市健康促進獎
	3.4	促進心理健康與非傳染疾病預防	
	3.A	菸害防制	
SDG 4 優質教育	4.4	提升工作技能	- 高潛力人才留任率 99% - 共投入 4,654,682 元培訓經費，提供 152,851.65 小時訓練課程
	4.7	永續與公民教育	
SDG 5 性別平等	5.1	終結性別歧視	- 建立多元包容文化與公平晉升制度，復職率 84.91%，留任率 84% - 訂定《勞工政策》與性平機制，無重大性別歧視事件 - 女性主管占比 42.2%，高階女性主管占比 23.8% - 技術職新進女性占比 22.75%，並推動非STEM女性就業計畫 - 國際婦女節影片曝光 21,089 次、瀏覽 36,042 次
	5.2	防止職場暴力	
	5.5	領導參與	
	5.B	促進婦女賦權	
SDG 8 就業與經濟成長	8.3	推動就業	- 獲政府補助總額 1,372,628 元（「充電起飛」642,028元、「中高齡就業訓練」12,600元、「人才計畫」718,000元） - 金展獎獲獎 15 萬元全數捐贈公益（伊甸基金會） - 身障員工留任 56 人，落實職場包容 30 歲以下青年占比 24%，舉辦履歷健診活動，18 位學生受益 - 無重大職災死亡事件，職業傷害共 12 件，非員工傷害 0 件 - 無因健康安全導致之訴訟損失，顯示預防成效良好
	8.6	促進青年就業	
	8.7	消除不當勞動	
	8.8	職安與工安保障	

5.1 人才永續

華泰電子秉持「誠信踏實、永續經營」的創業精神與經營理念，落實《從業道德守則》與公司核心價值，長年來在服務客戶、照顧員工、營運管理、對股東負責及履行企業公民責任等各面向，始終堅持初衷、穩健前行。我們深信，員工是企業最關鍵的資產與永續發展的基礎。華泰致力於打造多元、平等與共融的企業文化，推動人性化管理，營造良好勞資互動氛圍，積極建構具活力與包容性的職場環境。

未來，華泰將持續透過人才發展、組織支持與制度建構，攜手同仁邁向多元共融、創新永續的職場願景，實現企業與員工共好、共榮的發展藍圖。

重大主題管理方針

衝擊性	正面	華泰透過規劃完善的人才養成計畫，培育員工多元職能與專業能力，並提供具市場競爭力與內部公平性的薪酬制度，不僅提升員工對企業的認同感與向心力，亦有效強化企業整體競爭力。
	負面	在高齡化與少子化趨勢下，勞動力供給將逐年減少，若未提前部署中高齡人力的職務再設計方案與健全福利制度，恐將面臨缺工、人才流動加劇等挑戰，進而衝擊營運穩定與員工權益保障。
管理機制	政策	華泰積極拓展多元招募渠道，結合留才策略與績效導向獎酬制度，強化人員發展規劃與培訓機制，致力於營造有利人才永續發展的環境，以穩定人力供給與提升組織韌性。
	承諾	秉持「以人為本」的核心理念，致力於打造兩性平權、共融友善的職場文化，並透過優質薪酬福利、職涯發展路徑與持續學習環境，吸引並留任具潛力與競爭力的專業人才。
	責任	人力資源處 1.人力資源單位，規劃與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。 2.設立「教育訓練委員會」：委員會由高階主管共同擔任，運作主要為訂教育訓練政策，每年因應年度經營策略與方針，確認年度訓練需求與審核年度訓練計畫，並定期進行成效檢討及改善計畫。
	資源	提供員工優質薪酬福利與激勵措施、教育訓練經費
	申訴機制	1.實體員工意見箱 2.員工專線電話: 886-7-3613131 ext.68885 3.員工意見信箱：580@ose.com.tw 4.Chairman信箱 5.產業工會E-mail：union_h_ose@ose.com.tw

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

重大主題管理方針（續）

實際作為	目標與標的	績效衡量指標	2024年目標	2024年實績	2025年目標
		高績效關鍵人才留任率達	≥98.00%	99.45%	≥98.00%
		間接-員工離職率	<1.16%	1.43%	≤16.67% ^{註1}
		直接-本籍員工離職率	<3.00%	2.59%	≤30.20% ^{註1}
		直接-外籍員工離職率	<1.20%	0.81%	≤9.36% ^{註1}
		員工薪資成長率	≥2.50%	4.11%	≥5.00%
		職缺由內部員工轉職填補全年比率	30.00%	29.68%	≥30.00%
		員工全年平均學習時數	>24H	26.42H	>27.2H
		管理職全年平均學習時數	>35H	46.5H	>47.9H
		員工取得內部講師資格之佔比達	>10.00%	9.00%	>11.00%
		工程技術職系新外聘女性占比達	24.50%	22.75%	24.50%
		身心障礙員額比率優於法規標準	10.00%	12.10%	10.00%
		非移工身分之外籍聘雇達 ^{註2}	5.00%	5.82%	N/A
		RBA認證廠工時管理目標落實率達	100%	100%	100%
		無重大勞動違規案件(違規金額達50萬 / 件)	0	0	0
		人權課程完訓率達	100%	100%	100%

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

重大主題管理方針（續）

實際作為	特定的行動	正面衝擊管理	- 積極強化人才招募與培育力道，華泰持續開發多元招募管道與關鍵人才方案，整合產官學資源，推動線上線下並行的招募與交流行動。 - 目前合作之學術與產業計畫包含： - 與國立中山大學推動「半導體及重點科技研究學院創新計畫」 - 國立臺灣科技大學國際產學聯盟合作科技部「大數據分析及資訊安全產業碩士專班」 - 支持國立高雄大學「輔導績優運動選手從事半導體產業人才培訓先導實施計畫」 - 並積極與高雄地區大專院校合作，推動碩博士級產學培育專案，安排企業講師進校授課、實務分享，縮短學用落差；另配合政府新南向政策，布局東南亞人才發展合作，拓展國際人才網絡。
		負面衝擊管理	落實企業人權政策，透過制度內化與教育訓練，使員工明確了解其應有權益與公司對於人權保障的承諾，營造平等、尊重、共融的工作環境，降低流動風險並建立永續的勞雇關係。
	有效性評估	公司治理暨永續經營委員會負責人才永續政策與目標的制定，透過下轄五大任務小組（環境友善、社會共融、公司治理、資訊安全、供應鏈合作）橫向整合資源，落實策略執行。各項行動成果亦透過部門內部管理會議定期檢討與追蹤，強化行動對齊性與成效導向，確保人才政策與公司永續目標一致推進。 2024年，公司在內部工時申報與延長工時管理流程上仍有可精進空間，經主管機關行政指導後，已即時完成制度調整與作業優化，持續強化人力資源法遵意識與內控管理品質，相關說明詳見本報告【2.4.3 法規遵循】章節。	

註 1：為提升人力穩定度管理的準確性與可操作性，離職率指標由原以「月平均」呈現調整為「年度總離職率」，更貼近實務趨勢與年度目標控管邏輯，並依 2024 年實績設定 3% 優化目標。

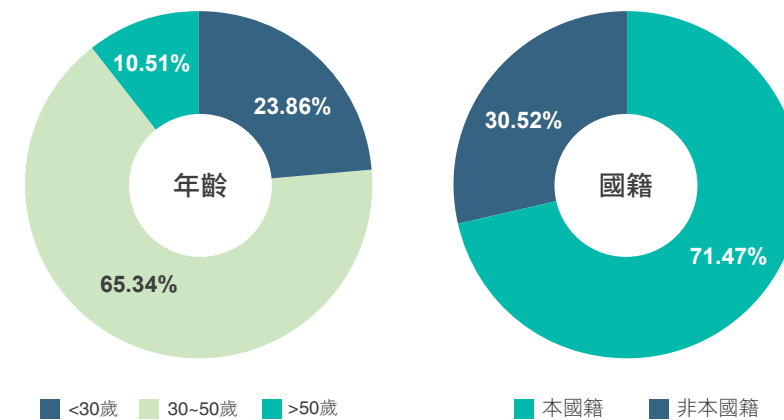
註 2：因應政策方向與管理聚焦調整，該指標自 2025 年起已不再列為年度重點追蹤項目。

5.1.1 多元人才結構 (GRI 2-7、2-8、405-1、TC-SC-330a.1)

截至 2024 年底，華泰電子正式員工總數為 5,145 人，其中男性員工占 36.37%、女性員工占 63.63%。員工年齡結構以青壯年族群為主，30 歲至 50 歲員工占全體人數的 65.34%，呈現穩定且具活力的勞動力結構。

在多元文化與國際人才佈局方面，2024 年華泰共聘用來自菲律賓、越南、印尼、馬來西亞等地的外籍員工 1,570 人，占總人數 30.52%，顯示企業對跨文化團隊合作的重視與實踐。

此外，配合政府推動友善職場與身心障礙者就業政策，華泰 2024 年共聘用 56 位身心障礙員工，並持續透過職務設計與支持資源，提供穩定的就業機會與友善的工作環境，實踐企業社會責任與多元共融的承諾。



年齡與國籍分布顯示，華泰電子具備穩定勞動力結構，並落實多元共融與跨文化團隊發展

多元年齡與國籍結構展現包容性職場總覽

類別	組別	男性		女性		總計 ^{註1}	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	<30歲	453	8.8%	744	14.46%	1,197	23.27%
	30~50歲	1,167	22.68%	2,195	42.66%	3,362	65.34%
	>50歲	251	4.88%	335	6.51%	586	11.39%
	總人數	1,871	36.37%	3,274	63.63%	5,145	100.00%
國籍	本國籍	1,796	34.91%	1,779	34.58%	3,575	69.48%
	非本國籍 ^{註2}	75	1.46%	1,495	29.06%	1,570	30.52%
	總人數	1,871	36.37%	3,274	63.63%	5,145	100.00%

註 1：資料計算基準日係以 2024 年 12 月 31 日在職人力。

註 2：非本國籍員工聘僱來源係由持有工作簽證之非永居白領、評點制引進、招募函引進之外籍員工及外籍中階技士、及非持有工作簽證之外籍學生、外籍配偶等組成。

國籍	非管理階層員工		管理階層員工	
	人數	佔全體非管理階層員工比例	人數	佔全體管理階層員工比例
臺灣	2,883	61.91%	487	99.80%
菲律賓	1,511	32.45%	0	0.00%
越南	171	3.67%	0	0.00%
印尼	61	1.31%	0	0.00%
泰國	14	0.30%	0	0.00%

國籍	非管理階層員工		管理階層員工	
	人數	佔全體非管理階層員工比例	人數	佔全體管理階層員工比例
馬來西亞	11	0.24%	0	0.00%
中國	3	0.06%	0	0.00%
緬甸	3	0.06%	0	0.00%
美國	0	0.00%	1	0.20%
總計	4,657	100%	488	100%

截至 2024 年止，華泰電子員工組成展現性別、年齡與國籍多樣性，除女性員工占比超過六成外，另有 30.52% 為非本國籍人力，支撐公司跨文化營運與包容性成長。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

外籍員工友善措施

為實踐企業社會責任並呼應全球 ESG 發展趨勢，華泰電子依循《RBA 責任商業聯盟行為準則》，制定《外籍勞工招募政策》，致力於打造合法、公平、具包容性的就業環境。透過嚴謹的制度設計與持續檢視，公司有效杜絕招募風險，確保外籍同仁的薪酬與法定福利皆符合勞動法令規範。

華泰全面遵循 RBA 對人權保障與勞動條件的規範，並依據政府法規與社會情勢調整，持續優化管理制度與職場環境，促進多元人力的公平發展。

配合政府推動「中階技術人才培育計畫」與「在職進修專班」，華泰協助外籍員工延長在台工作年限，並提升其專業知識與技能，有助其日後轉任技術型職位，拓展職涯發展空間。透過制度保障與學習機會，讓外籍同仁能在華泰安居樂業，穩健成長，成為企業永續發展的重要夥伴。

員工依性別及合約類型 / 僱用類型 / 職務類型分布

類別	組別	男性		女性		總計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
雇用類型	永久聘僱	1,689	32.83%	1,707	33.18%	3,396	66.01%
	臨時員工 ^{註1}	182	3.54%	1,567	30.46%	1,749	33.99%
	總人數	1,871	36.37%	3,274	63.63%	5,145	100%
合約類型	正式 ^{註2}	1,871	36.37%	3,274	63.63%	5,145	100%
	約聘	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	總人數	1,871	36.37%	3,274	63.63%	5,145	100%
職務類型	技術職	522	10.15%	2,506	48.71%	3,028	58.85%
	專業職	1,067	20.74%	562	10.92%	1,629	31.66%
	管理職	282	5.48%	206	4.00%	488	9.48%
	總人數	1,871	36.37%	3,274	63.63%	5,145	100%

註 1：臨時員工定義為定期合約人員主要為外籍員工及產學合作學生。

註 2：正式員工定義係永久聘僱人員加上臨時員工。

截至 2024 年底，華泰電子員工以正式聘用為主，占比 100%，其中女性占 63.63%、技術職及專業職員工分布穩定，展現組織對人才多元佈局與性別平等的持續推動。

5.1.2 人才招募與留任 GRI 401-1

面對半導體產業人才市場競爭日益激烈，華泰電子持續關注就業趨勢與青年就業脈動，並透過多元化與創新招募策略積極延攬優秀人才。

多元招募策略

華泰整合線上線下資源，建立具吸引力的企業人才品牌，廣泛佈局各類社群與數位管道，包括：

- 社群平台經營：Facebook、LinkedIn、LINE@、Instagram
- 數位推廣手段：行動招募廣告車、社群互動、節慶行銷、摸彩活動、員工職涯故事分享
- 實體互動推廣：校園徵才活動、講座合作、職缺導覽與企業參訪
- 校園深耕制度：推動實習制度與產學合作計畫，鼓勵學生提前銜接職場華泰電子持續深化與南台灣各大學的合作關係，積極培育在地青年人才。

截至 2024 年底，雲嘉以南地區國立大學畢業的新進員工占比穩定達 35%，並微幅擴大至雲嘉以北國立大學，顯示此計畫已展現持續性成果。未來將進一步延伸至高中職階段，落實公平甄選流程，並實踐 SDG 4.4、4.5、17 永續目標。

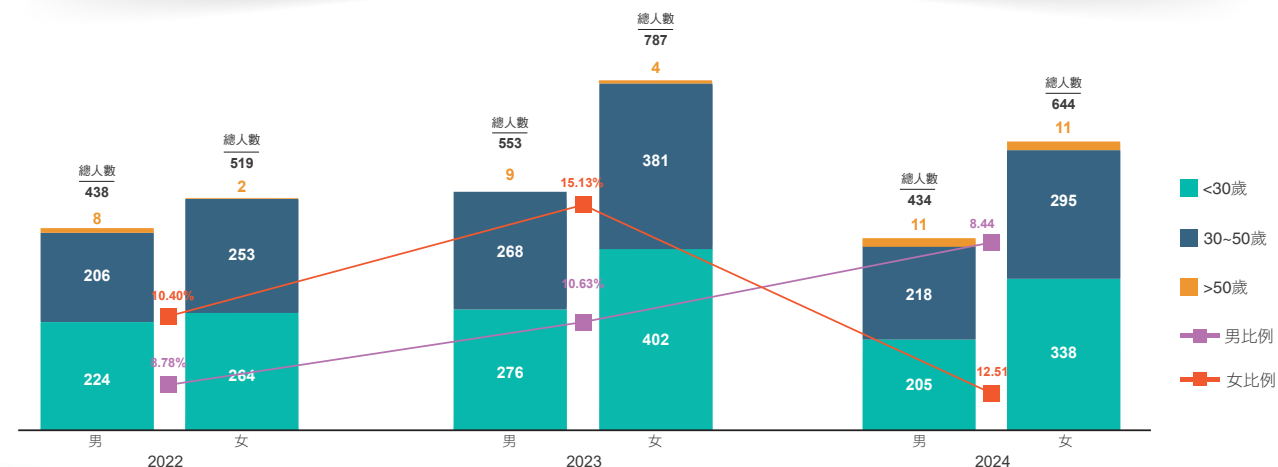
2024 年招募成果

- 新進員工總人數：1,078 人
- 30 歲以下青年占比：約 50%
- 關鍵成效：強化組織活力與創新動能，引進具成長潛力之年輕人才，支撐企業轉型與國際布局

2024 年新進員工人數與比例

年 齡	2022			2023			2024		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
<30歲	224	264	488	276	402	678	205	338	543
30~50歲	206	253	459	268	381	649	218	295	513
>50歲	8	2	10	9	4	13	11	11	22
總人數	438	519	957	553	787	1,340	434	644	1,078
比例註	8.78%	10.40%	19.18%	10.63%	15.13%	25.76%	8.44%	12.51%	20.95%

註：新進人員比例 = (報告當年新進員工人數) / (當年期末員工總數)



2024 年新進員工以 30 歲以下人才為主，占比近六成，顯示公司具備穩定吸引新世代人力的能力。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

人員流動管理

秉持「尊重員工意願、關懷未來規劃」理念，華泰建立完整離職管理與回任制度：

- 離職面談制度：由直屬主管與人資協作，針對離職原因提出改善建議
- 柔性彈性調整機制：如工作內容／負荷調整、內部轉調、工作地點彈性安排
- 績優員工回娘家專案：透過「離職訪談」追蹤潛在回任者，並保留年資銜接鼓勵回職

2024 年流動概況

2024 年因總體經濟與產業調整影響，離職人數略增，離職率亦小幅上升。但透過以下措施，仍有效穩定組織：

- 優化員工關懷制度與內部溝通
- 強化獎酬制度與職涯支持
- 推動工作與生活平衡政策，提升員工整體滿意度

展望與承諾

華泰未來將持續推動以下策略：

- 建立更具吸引力與競爭力工作條件
- 擴大回任機制與長期人才資料庫
- 強化主管與人資協作，提前預警人員異動

透過這些行動，公司期望與員工共創成長與穩定，強化組織續航力與永續競爭優勢。

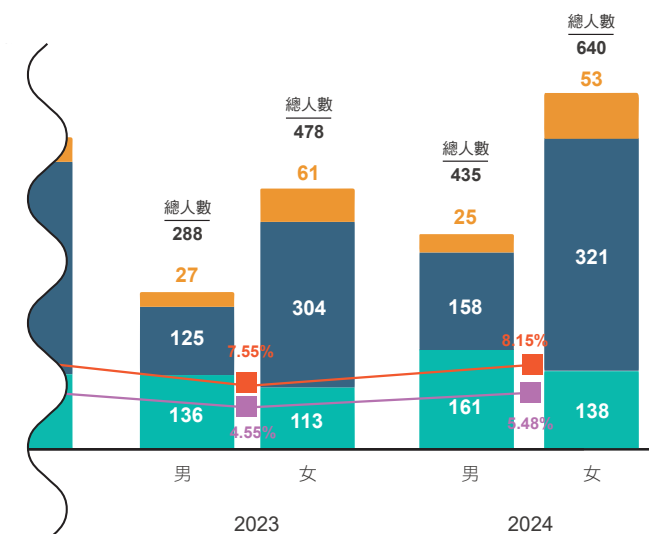
2022–2024 年各年齡層離職人數與比例變化

年 齡	2022			2023			2024		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
<30歲(人)	195	137	332	136	113	249	161	138	299
30~50歲(人)	171	390	561	125	304	429	158	321	479
>50歲(人)	22	45	67	27	61	88	25	53	78
總人數	388	572	960	288	478	766	344	512	856
比例 ^註	6.21%	9.15%	15.36%	4.55%	7.55%	12.10%	5.48%	8.15%	13.63%

註：離職人員比例 = (報告當年離職人數) / (當年期初員工人數 + 當年新進員工人數)

2024 年華泰整體離職率為 13.63%，在總體景氣與產業調整影響下略有上升，公司持續透過關懷制度與彈性管理機制強化人員穩定。

2024 年離職員工人數與比例



2024 年離職員工以 30 歲以上族群為主，女性離職人數略高於男性，整體離職結構顯示組織具備穩定性與年齡層集中特色。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

5.1.3 保障人權管理做法 GRI：2-30、406-1、408-1、409-1

華泰電子認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工公約》等國際人權公約所揭示之基本原則，並依據《勞動基準法》等政府相關法令，制定《華泰電子人權政策》，具體承諾尊重「自由選擇職業」、「青年勞工保護」、「工時與工資」、「人道待遇」、「反歧視」、「自由結社」等議題，致力將人權保障精神融入企業文化與營運體系。

華泰亦遵循《責任商業聯盟行為準則（RBA）》架構，建構涵蓋勞工權益、健康安全、道德規範及管理體系的內部管理機制，透過制度、流程與教育訓練落實人權保護，保障每一位員工的基本權利與尊嚴。

人權保障相關管理措施

關注議題	管理作為
人權評估	每年依 RBA 指引進行風險自評，涵蓋勞工、健康安全、環境與道德面向。
禁用童工	- 明訂禁止雇用未滿15歲員工政策 - 員工報到時由人資單位查核 - 承包商進廠須查驗身分與證件 - 擬定童工補救措施，預防風險發生 - 定期政策檢討與教育宣導，提升認知
勞動條件保障	明訂工時與福利條件，運用出勤系統記錄工時與加班，強化主管監督與作業效率。

關注議題	管理作為
禁止強迫勞動	- 制定防範制度，禁止任何形式強迫勞動 - 宣導自由選擇職業觀念 - 培訓全體員工與主管，加強風險辨識
歧視與性騷擾防治	- 訂有「性騷擾防治措施」、「申訴與懲戒辦法」 - 建立申訴信箱與實體投訴箱，保障申訴保密與暢通 - 定期辦理性平課程與內部宣導
落實兩性平權	- 提供彈性工作、哺(集)乳室與育嬰留職制度 - 設立平等薪酬與晉升機制 - 孕期與產後可調整作業安排
健康職場	- 建立健康促進制度，提供營養餐與健康活動方案 - 定期健康檢查與衛教講座，提升健康識能
保障青年勞工措施	- 明訂政策保障青年權益 - 未滿18歲不得於夜間工作(22:00~06:00) - 雇用契約須有法定代理人簽署同意
身障與外籍友善措施	- 設立專責單位協助弱勢群體融入職場 - 提供實習與就業媒合服務 - 配置適性工項與工作輔具，降低適應負擔

5.2 友善職場 GRI 201-3、401-2、401-3、405-2

華泰電子致力於打造開放、平等且具有包容性的職場文化，重視員工的健康福祉與工作生活平衡。公司設置多元溝通管道，包括：

類型	溝通方式
書面溝通	員工意見信箱
數位回饋	內部專線與電子郵件回饋
面對面交流	高階主管定期 Coffee Session
制度性回饋	員工體驗問卷調查（每兩年一次）

員工體驗調查：打造共感職場的第一步

2024 年首度推動「員工體驗問卷調查」，由人力資源處主責執行，預計每兩年辦理一次，作為持續優化職場環境與強化勞資關係的重要依據。

本次問卷涵蓋六大面向：



為深化與員工的雙向溝通，華泰電子於 2024 年度針對全體員工展開體驗問卷調查，調查期間為 2024/01/01 ～ 12/31，涵蓋 5,145 位員工（以 2024 年度期末人數為基準），總回收率達 61%。

這份來自員工的聲音，將成為未來人才發展與組織優化的重要依據，推動公司持續朝向「更共融、有感」的職場文化邁進。

回收率計算公式：填答人數 ÷ 調查人數 × 100

後續行動與承諾

本次問卷設計涵蓋六大構面，公司將據此進行數據分析與改善評估，並推動以下行動：

- 優化工作空間與辦公環境設施
- 建置完善之生活機能空間（如休憩、哺乳、用餐區）
- 強化歸屬感與安全感，提升員工健康與留任意願

所有追蹤成果與改善進度，將於次年度永續報告揭露，展現公司對治理透明與持續改善的承諾。

回應多元員工需求

除定期調查外，公司亦透過即時溝通與日常傾聽，持續回應不同員工群體的關切，特別關注：

- 婦女與母性員工的彈性與照護需求
- 外籍員工的文化適應與支持機制
- 弱勢族群的工作平等與尊重權益

透過政策與行動並進，落實平權、共融、無歧視的職場文化。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

促進員工健康與幸福

為提升員工身心健康與生活品質，公司持續推動多元活動，實現工作與生活的平衡：

- 定期舉辦衛教講座與健康諮詢
- 提供員工社團活動補助與資源
- 舉辦家庭日、節慶活動與運動賽事
- 鼓勵紓壓、興趣發展與團隊情感凝聚



5.2.1 完善福利制度 GRI：401-2、2-30、201-3

華泰電子提供多元且優於法令的福利制度，涵蓋健康、保障、休閒與關懷等面向，致力於打造具人性溫度與長期信賴的職場文化。制度架構如下：

法定與加值保障

類別	內容
基本保障	• 勞保與健保依政府法規辦理 • 依《勞退新制》提撥退休金
團體保險	• 額外提供壽險、傷殘險、癌症險、意外醫療險 • 協助員工面對突發風險，提供即時補償與支持

職工福利委員會運作

華泰依《職工福利金條例》設立福委會，委員由勞資雙方代表選舉產生，每兩月召開會議統籌福利資源，主要項目如下：

- 員工旅遊與家庭日活動
- 各節慶福利品與慰問金發放
- 婚喪喜慶與急難救助制度
- 藝文休閒補助與社團活動支持

華泰期望透過具制度性與彈性的福利設計，不僅提升員工滿意度，更強化歸屬感與企業認同，共創充滿活力與溫度的工作環境。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

2024 年各項福利內容

類別	福利項目	內容	對象
固定補助	員工團體保險	人壽保險、癌症及意外保險、傷殘保險	全體員工
	三節獎金	春節、端午、中秋獎金	全體員工
	季獎金、酬勞獎金	依公司獲利及員工績效與貢獻度發放	全體員工
	婚喪喜慶補助及傷病慰問金	結婚禮金、傷病住院慰問金、員工與眷屬喪葬弔唁金	全體員工與眷屬
	生日禮金	員工生日祝賀金	全體員工
	外籍員工相關費用	全額支付ARC更新費用、體檢費用、護照換發費用、國內仲介費用、新工招聘費用、來台工作規費退費	外籍員工
彈性補助	獎助學金	獎勵學習優良員工及眷屬，發放獎助學金	全體員工與眷屬
	員工活動	2024華泰遊港趣，漫遊棧貳庫	全體員工及眷屬
		部門聯誼、尾牙活動、社團活動（壘球、籃球、桌球、羽球、電影賞析...）、植樹節活動、藝文活動、電影賞析、CIP(Continuous Improvement Process)流程持續性改善)活動、臺灣國際半導體展覽觀展、臺灣永續展覽觀展、	全體員工

類別	福利項目	內容	對象
彈性補助	員工活動	模範員工表揚活動	模範員工
		資深員工表揚活動	資深員工
		新星秀活動	試用期滿新進員工
		春節聯歡活動、實習生研習營	產學生
		外籍友善活動：VR電影、保齡球活動、烤肉、排球比賽、聖誕節慶活動	外籍員工
	健康照護	職醫健康諮詢、定期健康檢查、不定期健康活動	全體員工
	休假	特別休假、婚假、陪婚假、產檢假、天災假	全體員工
	交通補助	豪雨接駁車、定期廠區接駁車	全體員工
		產學生接駁車	產學生
		免費機車位： 中三廠：1,128格，經三廠：1,213格，東三廠：272格，東二/內環南路二廠：832格	全體員工
		綠能機車停車位：24格	全體員工
		孕婦機車位：23格	全體員工
		身障機車位：11格、身障汽車位：11格	全體員工

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

2024 年各項福利內容 (續)

類別	福利項目	內容	對象
彈性補助	生活補助	公司特約店家、全廠區進駐便利商店共3家、員工休息區	全體員工
		住宿補助	產學生
		輔導老師、水電費、住宿費、輪調派車	產學生
統籌分配款	進修補助	在職專班學費補助、餐點補助	外籍員工
	年節禮券	五一勞動節、端午節、中秋節	全體員工
	禮品與獎座	資深員工服務年資每滿五年；當年模範員工	資深員工 模範員工
	旅遊補助	發放電子消費券由員工自行安排旅遊休憩	全體員工



2024 華泰遊港趣，漫遊棧貳庫



第七屆華泰盃賽慢速壘球錦標賽



頤力盃競賽

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄



柴山阿朗壹踏青之旅



專題講座—「因人而異的溝通技巧」



模範、資深員工暨金師獎表揚活動



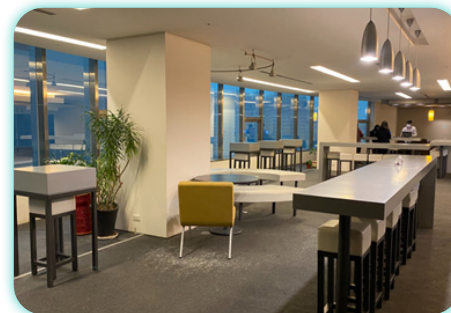
外籍 VR 體驗



友善活動 | 聖誕節派對



新星秀活動



員工休息區



退職後福利計劃 (GRI 201-3)

為保障員工退休後的基本生活，華泰電子依員工選擇適用之制度，提供《勞動基準法》舊制或《勞工退休金條例》新制之退休金提撥機制，確保員工於退休時可獲得合理保障。

舊制（依《勞動基準法》適用）

適用對象：選擇續用舊制之在職員工

退休金計算方式：依員工在職年資與退休前 6 個月平均工資計算

提撥方式：公司每月按薪資總額 10% 提撥至「勞工退休準備金監督委員會」專戶（存於臺灣銀行）

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

新制（依《勞工退休金條例》適用）

適用對象：2005 年 7 月 1 日後到職之員工或選擇轉入新制之舊制員工

提撥方式：公司每月按員工薪資 6% 提繳至勞保局所設員工個人退休金專戶，由政府統一管理與運用

華泰將持續依循法規保障員工退休權益，並配合政府制度改革，定期檢視提撥規劃與員工溝通機制，協助同仁安心規劃職涯後段與退休生活。

新制退休金提撥與淨確定福利負債概況

單位：新臺幣仟元

	2024年12月31日	2023年12月31日	2022年12月31日
確定福利義務現值	168,562	958,189	956,158
計畫資產公允價值	137,848	(780,143)	(770,500)
淨確定福利負債	306,410	178,046	185,658

公司依《勞工退休金條例》提撥退休金，2024 年底已累積新制淨確定福利負債約 30.6 億元，確保員工退休保障穩健



5.2.2 友善育兒職場 GRI 401-3

華泰電子積極打造支持家庭與職涯平衡的職場環境，落實性別平權，依據《勞動基準法》與《性別工作平等法》等相關法規，提供多元育兒與母性保護措施，並透過制度化支持，保障同仁於不同人生階段的職場穩定與身心健康。

母性與育兒保障制度

- 假別制度完備：員工可依需求申請生理假、產檢假、安胎假、產假、流產假、陪產假與陪產檢假
- 夜班調整保障：針對懷孕員工進行健康風險評估，必要時調整排班，避免安排夜班或高風險作業
- 育嬰留職停薪制度：員工可於子女滿三歲前，依個人家庭需求提出留職停薪申請，並依據《員工停薪留職管理辦法》辦理
- 母性友善設施：設有專用哺（集）乳室，提供安全、舒適的哺乳環境；同時設置孕期專屬母嬰停車位，照顧懷孕同仁通勤需求

2024 年育嬰留停與復職成效

項目	數值
申請育嬰留停人數	113 人
復職率	84.91%
留任率	84.00%

2024 年共有 113 人申請育嬰留停，復職率達 84.91%，顯示公司持續提供制度化與實質支持，協助員工在家庭照顧與職涯發展間取得平衡，進而提升信任與歸屬感。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

年度育嬰留職停薪情況

華泰電子持續建構友善與包容的工作環境，透過設置哺乳室、母嬰與身障車位等設施，回應員工多元身心需求，實踐尊重多樣性與職場平權的永續承諾。

	2024			2023		
項目	男性	女性	合計	男性	女性	合計
享有育嬰假的員工總數 ^{註1}	127	150	277	127	135	262
實際使用育嬰假的員工總數	19	94	113	13	78	91
休完育嬰假後應該復職的員工總數	10	43	53	8	43	51
休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	8	37	45	5	28	33
報告前一年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	2	23	25	6	15	21
報告前一年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	2	19	21	3	15	18
育嬰留職停薪申請率 ^{註2}	14.96%	62.67%	40.79%	10.24%	57.78%	34.73%
復職率 ^{註3}	80.00%	86.05%	84.91%	62.50%	65.12%	64.71%
留任率 ^{註4}	100.00%	82.61%	84.00%	50.00%	100.00%	85.71%

註 1：享有育嬰假的員工數：可採陪產假、產假申請人數計算

註 2：育嬰留職停薪申請率 = 實際使用育嬰假的員工總數 / 享有育嬰假的員工總數

註 3：復職率 = 休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數 / 休完育嬰假後應該復職的員工總數

註 4：留任率 = 報告前一年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 / 報告前一年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數

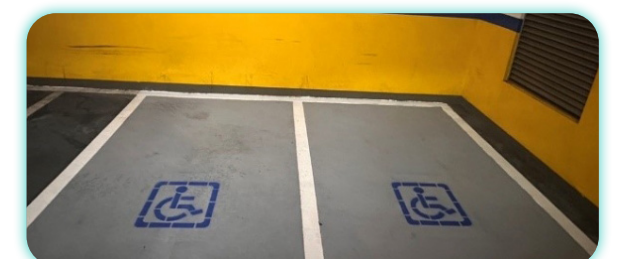
華泰電子持續建構友善與包容的工作環境，透過設置哺乳室、母嬰與身障車位等設施，回應員工多元身心需求，實踐尊重多樣性與職場平權的永續承諾。



設置哺乳室



母嬰車位



身障汽車位



綠能機車停車位

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

5.2.3 公平的薪酬管理制度 GRI 405-2

華泰電子秉持公平、透明、無差別的薪酬原則，建立具競爭力的薪資制度，依據公司章程第 26 條規定，於彌補累積虧損後，提撥年度盈餘作為員工酬勞，以激勵員工表現並維持整體獎酬市場競爭力。

公司明訂薪資核定與調整標準，不因員工性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或是否參與工會等因素有所差異，並依據職務內容、工作難易度、專業能力、職等及晉升條件，核定合理薪資水準，並保障超越法令的基本待遇。

薪酬制度核心原則

市場薪資參考

定期參與產業薪酬調查，依據外部市場薪資趨勢與經營環境調整內部薪資結構。

績效導向調薪

依據公司營運成果與個人績效表現，評估調薪幅度，獎勵高績效員工。

職級晉升制度

依各職類、層級對應之薪幅區間，提供員工晉升發展與薪資成長空間，確保薪資結構彈性與流動性。

薪資評估與透明溝通

定期檢視內部薪酬制度與評估機制，並強化主管與員工之薪酬溝通，提升制度透明度與認同感。

依據證券交易所規定，華泰電子定期於「公開資訊觀測站」揭露年度薪資福利費用、擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、中位數及與前一年度之差異等資訊，亦同步揭露非擔任主管職務之全時員工之薪資平均數、中位數及其變動情形



公開資訊觀測站

2024 年度薪資調整成果

項目	數值/說明
平均調薪幅度	1.7% ~ 4.5%
調薪依據	公司整體營運績效 + 個人績效評核結果
性別薪酬平等政策	實施中，無性別薪資差異化現象

華泰持續優化薪酬制度，堅持公平性、透明度與市場競爭力並重，確保員工報酬與價值創造相匹配，落實吸引、激勵與留任人才之永續薪酬管理體系。

年度男女薪酬比例表

華泰持續優化薪酬制度，堅持公平性、透明度與市場競爭力並重，確保員工報酬與價值創造相匹配，落實吸引、激勵與留任人才之永續薪酬管理體系。

	2024		2023	
	男	女	男	女
生產/作業職	1.07	1	1.06	1
專業職	1.16	1	1.14	1
管理職	1.44	1	1.49	1

2024 年華泰基層人員標準月薪為法定基本工資的 1.31 倍，展現優於法規的薪資保障承諾。

單位：新臺幣元

	2024	2023
基層人員標準薪資與臺灣法定基本工資比例(月薪)	1.31	1.32

註：基層員工（專業職、生產 / 作業職）標準薪資與基本工資比例薪資以固定結構薪計算。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

5.3 人才發展與教育

5.3.1 人才訓練與培育 GRI 404-1、404-2

華泰電子重視員工職能與職涯成長，建立『系統化訓練機制』，強化核心能力、提升組織績效，實現員工與企業共榮的雙贏目標。

教育訓練方針與原則

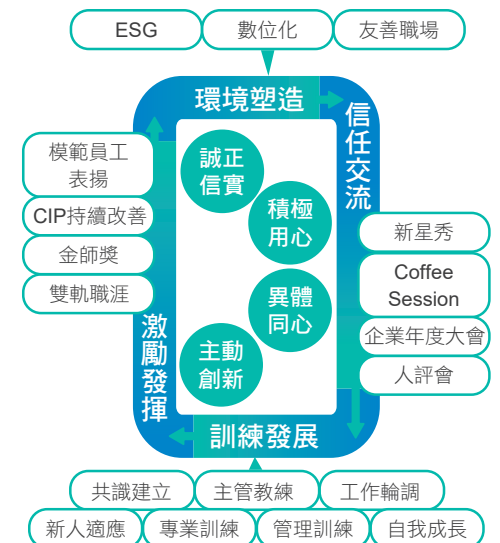
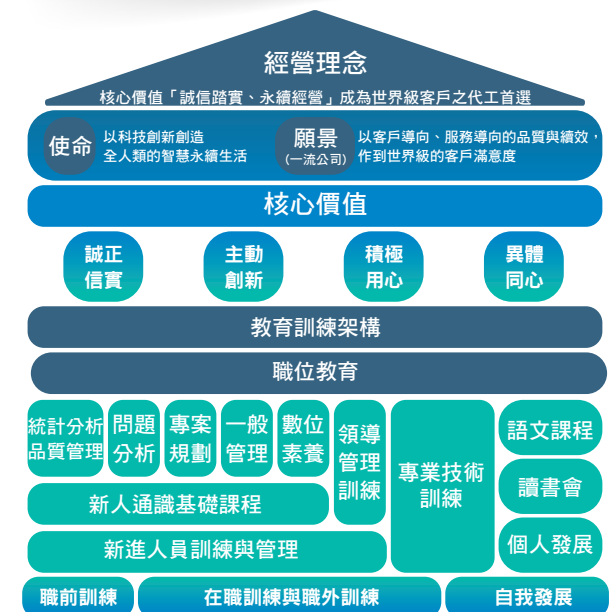
項目	說明
訓練核心	以職能導向為主軸，結合年度策略、部門KPI、客戶要求與法規需求
年度規劃	年依需求盤點，編製訓練藍圖，經「教育訓練委員會」審核後執行
三大原則	有系統：依職級設計訓練模組 有架構：銜接職涯與組織需求 有成效：訓後評量與追蹤，確保學以致用
品質管理	設立內部訓練稽核機制，定期檢視課程品質與執行成果，提升訓練實效性

推動組織架構與責任

機制	說明
教育訓練委員會	由一級主管組成，負責擬定政策、審核計畫與成果、推動主管參與課程設計與效果評估
部門主管職責	明確訓練需求、參與課程設計，並督導課後應用與成效落實

人才發展架構

重點方向	說明
全方位訓練體系	結合經營理念、部門目標與個人發展需求，規劃多元訓練資源，提升專業能力與潛力
長期職涯發展	建立可持續學習文化，協助員工朝向個人職涯藍圖穩健前進



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

職涯雙軌制度

為實現「適才適所」與「公平晉升」的理念，華泰電子推動雙軌職涯發展制度，提供員工依個人專業與意願選擇以下兩種發展路徑：鼓勵非管理職員工持續深耕專業領域，同樣享有晉升與加薪機會

- 管理職路徑：聚焦領導與團隊管理能力
- 專業職路徑：強調技術深度與專業貢獻

制度特色與目標

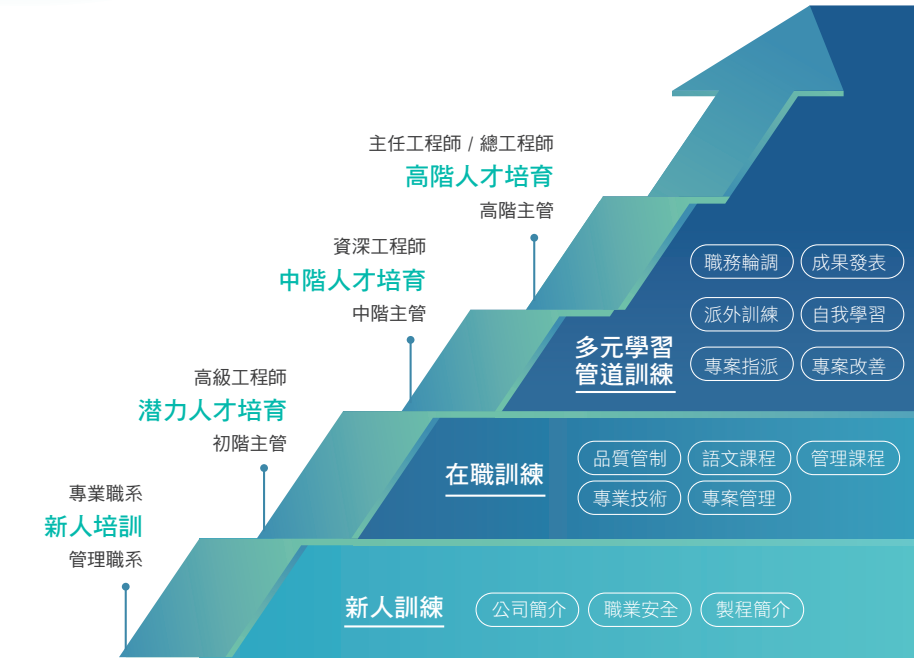
機制	說明
公平晉升	無論是否為管理職，皆可獲得晉升與加薪機會
彈性轉換	鼓勵跨職能發展與職涯靈活轉軌
人才拔擢	建立潛力人才培育機制，厚植企業人力韌性
吸引留才	提供清晰職涯規劃與具競爭力的報酬制度，提升員工認同與留任意願

能力模型與學習地圖

華泰電子建構涵蓋三大架構的能力模型，作為教育訓練設計與職能發展的基礎：

- 核心職能
- 專業職能
- 管理職能

並據此發展出完整的『學習地圖』，對應不同職級與發展階段的學習需求。



教育訓練規劃流程

環節	說明
策略對接	課程規劃依據年度策略目標、客戶需求與法規要求制定
職能盤點	透過職能盤點與差距分析，設計各職級、各階段之訓練模組
委員會審核	所有訓練課程經「教育訓練委員會」審核後實施

實務導向的學習設計

目標	實踐方式
訓用合一	訓練內容緊扣職場實務，提升即戰力
雙軌成長	促進組織戰力提升與員工職能同步成長

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

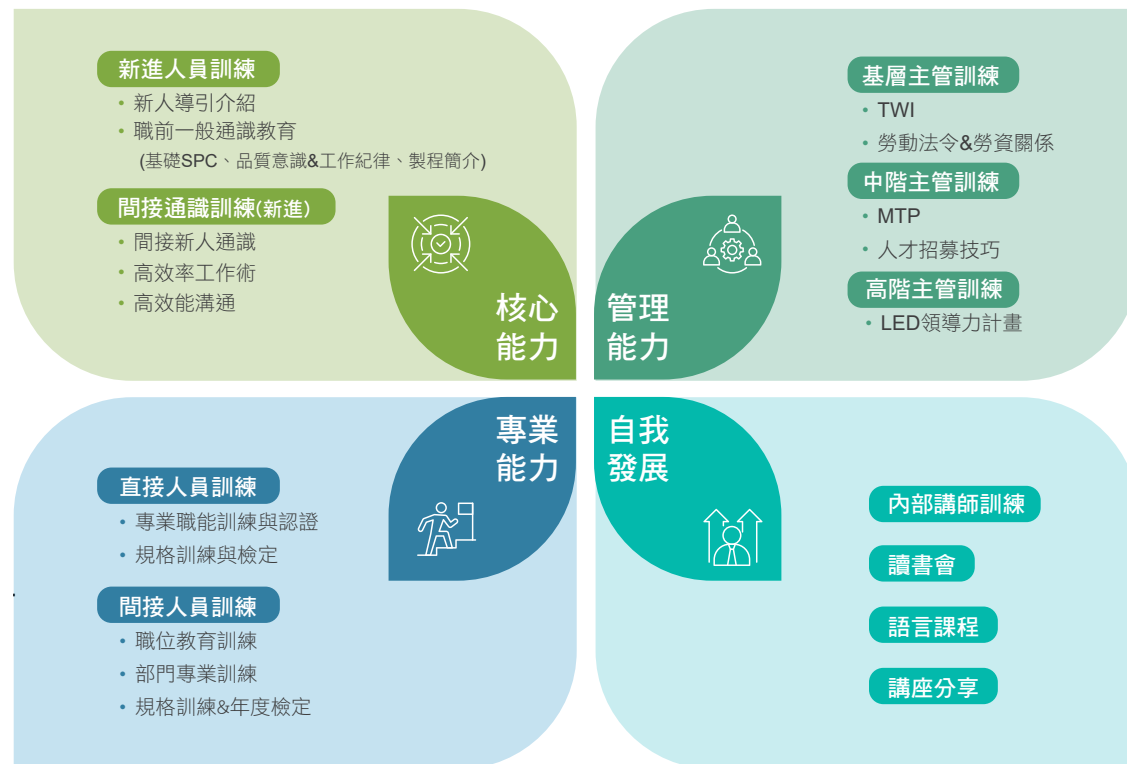
5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄



新人培訓與輔導制度

- 建立標準化新人引導流程，涵蓋職前訓練、技能培養與關懷支持。
- 推動「輔導員制度」與「產端培訓師制度」，由資深同仁擔任導師並設置獎勵機制。
- 2024 年完成新人訓練 1,178 人次，培育本籍輔導員 83 位、外籍輔導員 29 位。
- 設計數位工具課程（如 O365、Office 系列），提升作業效率。
- 持續推動「Talent Show 新星秀」成果簡報活動，促進跨部門互動與學習優化。

專業與管理職能培育

推動項目	2024年成果
管理發展	製作《主管職管理手冊》，推動分層分級領導與溝通訓練
專業培訓	各單位推動技能訓練與教材建置，累計完成 ESOP教材461件
儲備人才	執行「儲備工程師專班」，「人才梯隊計畫」建置率達77%
內講制度	培訓58位講師，主管職佔比78.45%，全年表揚講師46位
文化共讀	全員參與《對手偷不走的優勢》共讀活動，深化文化與創新思維

數位與文化學習平台

- 建置「華泰 E 學院」數位平台，提供模組化課程與彈性學習空間。
- 課程內容持續優化，依職能與興趣自主選修，擴展學習主題與參與度。

持續改善文化（CIP）

- 各單位持續推動 CIP 改善活動，提升作業效率與產品品質。
- 鼓勵員工實務驗證學習成果，深化學習文化與團隊協作精神

雙軸轉型學習導入（對應 TCFD 能力轉型）

- 推動「數位轉型 × 永續轉型」雙軸學習策略。
- 融合 ESG 觀念，培養員工碳管理、流程改善與永續思維。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

2024 年專業能力與管理能力訓練課程

課程名稱			總訓練 人次	總訓練 時數
一般 管理	內部講師	擔任企業內部人才培育的工作，一方面滿足員工在工作上的實際需求，提升員工技術與服務品質、組織士氣及訓練成效，並可降低員工流動率。另一方面藉由講師累積企業know how與智慧，達到企業內部經驗及專業知識技能的延續傳承。	63	10
				
	簡報技巧	增進對簡報活動多面向的認識，協助學員由「目的」為起點，透過能夠製作促進聽眾理解的投影片，以及幫助聽眾進入情境的肢體練習，創造能夠達成目標的簡報成品。	646	3
	輔導員訓練	1.輔導員具備正確觀念與心態 2.提升教導新人專業能力與表達溝通技巧 3.有效的情緒引導與人際互動	112	7
	TWI基層主管訓練	透過具有結構性的學習內容，提升基層主管在工作教導、工作改善與員工關係的核心職能，以促進員工的技能成長及流程改良。	57	36

課程名稱			總訓練 人次	總訓練 時數
品質 管理	QC Story	加強同仁問題根本的認知，學習使用QC tools 解決問題，透過實際案例拆解，培養同仁解決問題的正確觀念。	201	52
	DOE實驗設計(基礎)	透過實務個案，讓工程師了解DOE實際的應用、實驗方法與Date的說明、功能的使用方式，以實例去驗證不同分析法的得到結果及判讀技巧	34	59
	DOE實驗設計(進階)	以OSE現行各站的問題導入實作，了解定義真正問題，以實驗設計方式來找出產品之最佳參數組合，減少實驗成本及資源，達到品質改善，進一步控制成本、降低製程變異及提昇製程良率的目的	20	51
	IATF 16949五大核心系列課程	實體初訓將通過系統化提早發現產品設計、製程設計、生產等各方面問題的核心觀念，以實際案例帶學員探討並應用於實務工作中	440	10
問題 解決	8D問題分析與解決(基礎)	了解問題分析與解決的8D，具備面對問題正確的思考方式、問題分析與解決程序。	170	3



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

資訊安全教育訓練

為強化資訊安全管理並將資安意識深植於企業文化中，華泰電子持續推動全員資安教育訓練，確保同仁具備應對資安風險的基本素養與實務能力。公司針對不同層級人員規劃分層分級課程，涵蓋資訊保護政策、內部作業規範及相關法令要求。

訓練推動措施

- 每年至少一次針對董事會成員、經理人及全體員工實施資安法令與內部規範教育訓練
- 針對新進人員於職前訓練納入資安基本概念課程
- 定期對在職人員進行更新課程與實務演練
- 不定期推動資安宣導活動（如：資安月、防詐宣導、釣魚信模擬測試等）以提升警覺性與實務操作能力

2024 年訓練成效

項目	數據
參與人次	5,156 人次
累計訓練時數	15,468 小時

課程名稱			總訓練人次	總訓練時數 (次數)
資訊安全通識教育	資訊安全暨營業秘密年度教育訓練	落實公司營業秘密管理辦法，建立所有同仁的資訊安全基本觀念	5,156	15,468 小時
	社交工程演練	強化同仁對於釣魚郵件的辨識能力	14,143	6次

課程名稱		上課人數	共計時數
認證課程	CSA SOC監控認證課程	2	48
	CISSP資安系統專家認證課程	1	40
	CEH駭客技術專家認證課程	1	40
	CPENT滲透測試專家認證課程	2	80

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

培育數位人才，驅動雙軸轉型

面對智慧製造與永續治理的雙軸趨勢，華泰電子將「數位 × 永續」作為轉型核心，視數位人才為關鍵基礎。透過系統化訓練與實務應用，培養員工數位素養與永續意識，打破傳統瓶頸、創造新價值。

2024 年雙軸轉型行動一覽

推動面向	核心作法	2024 年成果
員工素養盤點	進行數位與 ESG 成熟度自評	初步完成盤點並彙整分析結果，作為未來課程設計與資源配置依據
通識訓練	導入雙軸基礎課程、建立組織共通語言	參訓 7,893 人次
新人訓練	數位素養必修課程「數位進化論」	完訓率 78.39%
工具實務應用	Power BI、流程圖、RPA 實作訓練	訓練 427 人次、48 件專案
內部論壇	舉辦 IT Solution Day	113 人次參與
外部技術交流	合辦 AI 應用論壇	87 位員工參與
高階領導營	7 組主管導入雙軸轉型藍圖規劃，強化策略落地	完成初步藍圖規劃，作為中長期推動方向之重要參考

2024 年數位人才培育課程

課程名稱			總訓練人次	總訓練時數
數位轉型	雙軸轉型系列課程	透過數位應用與AI智慧製造的案例分享，建立同仁對自動化與AI應用化提升工作效率	92	58
	數位工具系列課程	透過數位工具與實務連結，建立自動化的工作流程，提高效率並減少人為錯誤	492	50
	統計分析-EXCEL應用(進階)	學會撰寫巨集，縮短工作時間，以改善、提昇工作效率。	25	6
	數位素養-數位進化論	提升公司同仁數位轉型意識，數位能力全員普及化	3,306	4



AI 大師講座



2024 華泰 IT Solution Day

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

培育未來人才 • 對應 SDGs 目標 4.4：提升青年技職能力與就業機會

面對少子化與高齡化加劇對臺灣勞動市場所造成的衝擊，華泰電子深刻認知未來人才培育對產業永續發展的重要性，特別是在半導體產業人力資源持續吃緊的背景下，提早投入青年人才養成，成為企業責無旁貸的使命。

呼應聯合國永續發展目標 SDG 4.4「提升青年在就業、市場、創業與技職教育領域的技能」，華泰積極結合產業、政府與學界資源，持續推動各項校園合作與職涯接軌計畫，協助青年提早理解產業趨勢、培養就業力，順利銜接校園與職場。

2024 年實習生研習營課程

課程名稱			總訓練人次	總訓練時數
實習生研習營	實不浪費人生的職場祕笈	由主管的分享取得人生和工作之間平衡的管理之道。	10	3
	履歷撰寫、面試技巧	實際進行履歷健檢，並讓實習生能實際演練面試。	27	3
	產線導覽	讓實習生有機會實際走訪產線更認識公司的製造流程	8	3
	製造業的日常	實習生來自不同校系不同部門，藉這門課讓大家認識到每個職位對應到的工作內容，並認知到跨部門團隊合作的重要性	8	3
	實習生做什麼？(個人簡報)	讓每位實習生都能夠向大家分享自己在廠內學習到的內容，考驗著實習生的簡報製作能力以及傳達能力	25	3
	自我瞭解	分享幾個心理學的周哈窗理論，讓實習可以重新思考不同面向的我。也同時思考自己的個性和公司文化是有相仿，提升人才留任的意願	25	3

2024 年訓練總時數較 2023 年成長近 6 成，展現公司持續強化內部學習資源與培訓投入，擴展訓練覆蓋範圍、實施頻次與課程深度。未來將延續「精準職能 × 數位賦能」策略，培育具國際競爭力的人才團隊，推動組織與員工共同升級。

年度訓練時數

華泰電子依據年度組織策略與短中長期人才發展目標，系統性規劃教育訓練藍圖，結合專業職能、管理能力、法遵課程與數位轉型需求，強化員工的綜合實力。除本報告書所揭露之關鍵訓練項目外，亦涵蓋多項職業技能培訓與定期檢定制度，展現公司對永續經營與人才深耕的高度承諾。

訓練投入成果（2024 年 vs. 2023 年）

項目	2024 年	2023 年
訓練經費投入	NT\$ 4,654,682	NT\$ 4,692,536
總訓練時數	152,851.65 小時	95,999.5 小時
平均訓練時數成長	較2023 年成長近 60% +59%	-

年度同仁訓練時數

2024 年華泰共累計提供 152,851.65 小時訓練時數，較 2023 年 成長 59%，展現公司持續強化人才培育、加大學習投資的承諾與行動力。

員工類型	性別	2024			2023		
		人數	訓練時數 ^{註1}	平均受訓時數 ^{註1}	人數	訓練時數	平均受訓 時數
技術職	男性	522	14,176.54	27.2	581	9,075.30	15.6
	女性	2,506	63,143.95	25.2	2,491	26,433.59	10.6
專業職	男性	1,067	34,034.02	31.9	1,078	28,110.61	26.1
	女性	562	19,030.25	33.9	577	16,450.82	28.5
主管職	男性	282	14,041.14	49.8	268	8,976.72	33.5
	女性	206	8,425.75	40.9	207	6,952.46	33.6
	合計	5,145	152,851.65	29.7	5,202	95,999.50	18.5

註1：此數據資料來源經重新檢視後重新計算如列。

5.3.2 公平績效考核 (GRI 404-3)

華泰依據組織年度目標與策略，每年定期執行員工績效考核工作，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，惟根據員工個人績效等表現進行評鑑，同時根據績效考核結果、公司營運效率調整員工薪資及獎金，以確保符合薪資公平性。

績效考核方式

對象	全體員工		
目標	透過定期評量，針對人員表現給予回饋與檢討，並作為激勵同仁、改善績效表現與人才發展規畫之依據，也藉此回饋機制發展與激勵優秀人才。		
執行方式	間接員工	部級	部級以上主管每年進行一次考核 同仁自評績效並與主管進行績效面談，最終由總經理/董事長核決完成期末績效評核
		課級、領班、專業職	課級、領班、專業職每半年一次考核。 同仁自評績效與主管進行初評、複評與核決，最終由處級以上主管與人評會定案期末績效評核後，再進行績效面談。
	直接員工		直接員工每月一次考核。 由主管評核每月行為面(態度、紀律)與成果面(品質、效率)成果，最終由部級以上主管核決完成績效評核。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

員工績效考核實施成果

華泰員工符合績效評量標準的正式在職員工，均接受績效評量考核，2024 年度有 4,963 位員工接受定期評量，佔全體員工總人數 96.46%。2024 年整體考核覆蓋率較 2023 年上升，主要因以下：

- 資訊系統優化：導入更完整的績效管理系統，提升考核通知、自評、回饋機制之自動化與時效性
- 制度推廣深化：針對部門主管進行績效管理再訓練，強化其對績效制度執行之理解與責任感

華泰將持續檢討並優化績效考核制度，強化主管與員工之雙向溝通，提升評核的激勵功能與發展導向價值，進一步強化組織績效文化與人才發展系統的連動性

年度實際完成考核人數及比例表

2024 年全體員工實際完成考核率達 96.46%，較 2023 年提升，顯示制度覆蓋率與執行穩定度雙雙提升。

	2024				2023			
	男性	女性	合計	合計比例	男性	女性	合計	合計比例
生產職	479	2,426	2,905	95.94%	548	2,423	2,971	96.71%
專業職	1,033	548	1,581	97.05%	1,011	549	1,560	94.26%
管理職	270	207	477	97.75%	253	204	457	96.21%
合計	1,782	3,181	4,963	96.46%	1,812	3,176	4,988	95.89%
合計比例	95.24%	97.16%	96.46%	-	94.03%	96.98%	95.89%	-



註 1：績效衡量期間為每年度 1 月 1 日至 12 月 31 日止。

註 2：未滿 3 個月之試用期員工有新人試用考核，不須接受考核。

註 3：董事長、總經理、留職停薪、已離職者與考核期間內出勤時數未達應出勤時數 50% 者，無須接受定期考核。

註 4：報告期末員工總數不包含派遣員工與承包商。

5.4 勞工安全與健康 (GRI 2-23、2-24、2-25、3-3、403-1~403-10、TC-SC-320.a.1.~2.)

華泰多年來秉持以人為本的安全文化，透過 ISO 45001 管理系統制度與規範，確實要求員工遵守及執行，並不斷的持續從觀察人、環境、行為三面向改善，持之以恆的教育訓練，使每位員工落實建立安全友善職場的目標，讓華泰公司持續往永續發展邁進。

重大主題管理方針

衝擊性	正面	積極投入降低職業災害發生之相關活動，打造安心的工作環境，提升同仁工作效率，以符合利害相關者之要求。			
	負面	若職災發生率未有效降低，未能提供安心工作環境，將增加停機與中斷營業之成本，並使同仁職業風險增加，影響公司形象。			
管理機制	政策	- 本公司遵循《華泰公司環境安全衛生,能源,水資源政策》，持續推動安全衛生執行項目，並以安全衛生績效指標（Safety Performance Index, SPI）追蹤執行成效。 - 各廠區持續運行「ISO 45001 職安衛管理系統」及「TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統」。 - 依照「職業安全衛生管理辦法」建置適合的職業安全衛生管理系統，落實地區事業單位與總機構職安衛管理制度，依法建立成立「職業安全衛生委員會」。			
	承諾	華泰多年來秉持以人為本的安全文化，透過ISO 45001管理系統制度與規範，確實要求員工遵守及執行，並不斷的持續從觀察人、環境、行為三面向改善，持之以恆的教育訓練，使每位員工落實建立安全友善職場的目標，讓本公司持續往永續發展邁進。			
	責任	人力資源處、工安設施處、職業安全委員會			
	資源	本公司安全衛生執行狀況與規劃需求，於每季的「職業安全衛生委員會」報告			
	申訴機制	依申訴及舉報處理作業程序，內部溝通管道具有員工意見箱/專線電話/電子信箱；外部溝通管道具有專線電話/電子信箱。 內部檢舉電話：07-3613131ext.68885 內部電子信箱：580@ose.com.tw 外部檢舉電話：07-3613131ext.68558 外部電子信箱：csr@ose.com.tw			
實際作為	目標與標的	績效衡量指標	2024年目標	2024年執行情形	2025年目標
		失能傷害頻率(FR)	<0.55	1.2	<0.55

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

重大主題管理方針

實際作為	目標與標的		績效衡量指標	2024年目標	2024年執行情形	2025年目標
			失能傷害嚴重率(SR)	<27	40.7	<24
			嚴重以上工安事故(損失超過100萬元)	0件	0件	0件
			輕微以上事故件數(損失未超過100萬元)	0件	0件	0件
			公司綜合傷害指數(FSI)低於同業的比較 ^{註1}	<22%	-	-
			重大職災發生件數	1件	0件	0件
			落實健檢異常分級管理完成率	100%	100%	100%
			健康促進活動場次	15	17	15
			健康促進活動參與率	30.00%	37.60%	30.00%
			職業病病例數	0件	0件	0件
特定的行動		正面衝擊管理	● 設立安全管理部及職業安全衛生委員會，作為職安衛工作之專責及統籌單位。 ● 定期召開管理階層經營管理會議，決議與訂定公司當年度之經營策略與願景目標，並針對經營策略方針與公司未來面臨之環安衛內部與外部議題變化，提出審查與檢討。 ● 參加科技產業園區安全衛生促進委員會及區域聯防組織。 ● 配合保險公司執行損害防阻(教育訓練/現場查勘/預防改善)。			
		負面衝擊管理	● 每年針對廠區內的作業環境、設備、機具、服務等進行危害辨識與風險評估程序，並依危害嚴重度、發生頻率及事故機率判定風險等級，並建立相關管理方案。 ● 鑑於2024年企業事件頻發，華泰強化化學品管理及緊急應變機制，除應對主管機關不定期查核外，並確保廠區安全			
有效性評估		● 2024員工及非員工之工作者因工傷害死亡案件皆為0件 ● 2024年廠內發生的員工職業傷害事件為12件、非員工之工作者為0件 ● 2024年員工健康和安安全違規有關的法律訴訟所造成的金錢損失金額為0元。				

註 1: 鑑於公司綜合傷害指數（FSI）為由 FR 與 SR 組成之指標，兩者已獨立管理，且多數同業未訂定，故刪除此指標。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

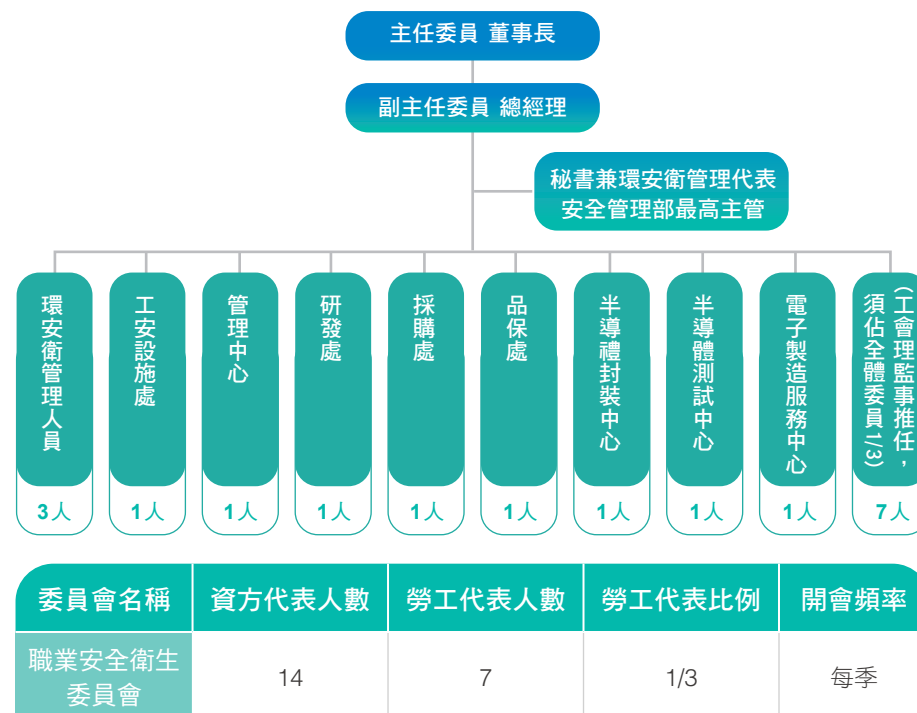
5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

職業安全衛生委員會架構



危害辨識、風險評估與事故調查 GRI 403-2

為強化職場安全風險控管機制，華泰電子依據「危害鑑別與風險評估控制管理程序」，建立系統化的危害辨識與風險評估制度。透過定期與不定期的評估作業，預防職災風險、確保工作場所安全，並持續進行風險削減與管理改善。

教育與制度建置

- 由各部門派出「種子學員」接受專業訓練，並執行該部門風險鑑別工作
- 危害鑑別與風險評估種子學員每年接受不少於 1.5 小時之專業訓練
- 作業流程考量：工作環境危險因子→現行控制措施→風險評等→擬定管理方案

評估機制

- 定期評估：每年例行進行一次全面風險評估
- 不定期評估：於作業變更、設備異動、緊急事故或重大職災後啟動
- 評估範圍：涵蓋作業環境、機具設備、人員活動與廠區服務項目
- 評估方法：依據危害嚴重度、發生頻率與事故可能性，判定風險等級並制定管理措施
- 高風險作業鑑別與控管：對於游離輻射、噪音、危險化學品、粉塵作業區進行高風險鑑別
- 執行作業人員須接受：
 1. 專屬職業安全教育訓練
 2. 個人防護裝備配發與佩戴督導
 3. 定期特殊健康檢查與健康狀況追蹤

2024 年實施成果

項目	數據與說明
評估單位總數	75個部門
重大或高度風險項目	0項
潛在風險類型（比例最高）	被夾、被捲、壓傷、切割、刺傷、撞擊等
不可接受風險項目	1項
改善專案說明	台灣HQ中三廠、經三廠、東三廠公共危險物品室儲存場所未申報合法使用，違反消防法第15條規定
改善措施	向主管機關申請合法化使用許可，後續進行硬體工程調整
改善總經費	NT\$21,320,000元

此改善行動係針對潛在違規風險進行預防性處置，避免日後因稽查而觸法並確保法規遵循，亦回應外部利害關係人對營運風險控管之期待。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

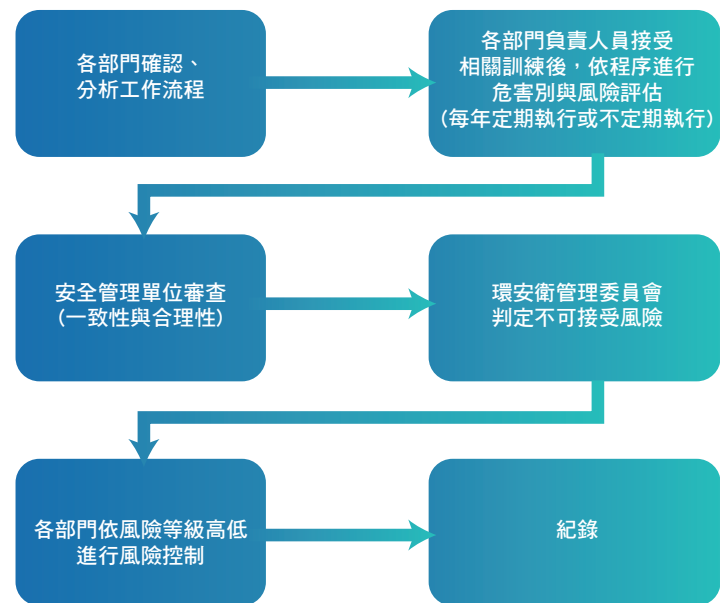
5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

華泰危害鑑別和風險與機會評鑑管理程序



年度危害鑑別數量與管理方案統計表

項目	廠區	2024年	2023年
危害鑑別項目數	全廠區	75	73
不可接受風險(項)數	全廠區	1	1
制定管理方案件數	全廠區	3	1
管理方案完成件數	全廠區	0	1
完成率	全廠區	0	100%

2024 年華泰完成 75 項危害鑑別作業並落實 100% 管理方案執行，展現公司對職業安全風險控管的高度承諾。

職安事故調查與管理機制

GRI 403-2

華泰電子秉持「零災害」為最高目標，建構完善的事故通報、調查與改善機制，強化現場應變與預防管理能力，全面降低作業風險。

應變處理與調查機制

當現場發生工安事故，華泰依《緊急應變處理程序》立即執行以下措施：

1. 現場處置：人員退避、疏散，確保現場安全
2. 啟動調查：依《事故調查管理辦法》，由事故單位或施工單位展開初步調查
3. 職安衛審查（收到總結報告後執行）：
 - a. 原因追查（包含直接原因與潛在成因）
 - b. 審查改善措施與追蹤執行結果
 - c. 必要時指派人員進行現地查核，確認改善成效與落實狀況

所有改善行動將納入持續改進計畫，以防範類似事件再度發生，降低職業災害風險。

事後預防與持續改善措施

項目	說明
重大事故再評估	重新檢視作業流程、設備使用與人員配置
高風險區域強化	改善作業環境、加強訓練與個人防護
安全文化推動	提升全員風險意識與參與度，推動事故預防教育

- 每起事故皆須進行再評估與危害鑑別，重新審視作業流程、設備使用與人員配置
- 加強高風險作業區域之環境安全改善、訓練與防護措施
- 全員共同參與風險意識提升與事故預防教育，強化職場安全文化

華泰持續落實「實證導向」的事故管理流程，從『事後處理』邁向『事前預防』，朝向「零事故、零傷害」的安全職場目標邁進。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

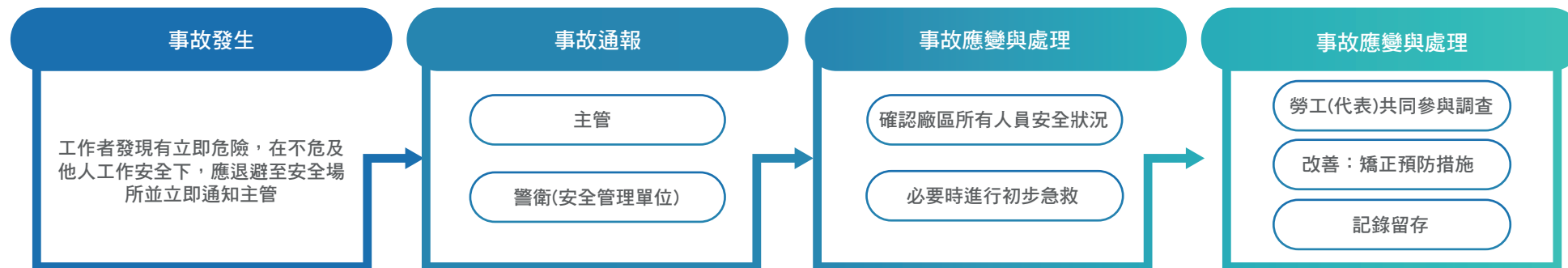
5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

華泰「事故調查管理程序」



虛驚事件通報與工安預防管理 GRI 403-7

虛驚事件即時通報機制

為提升職場警覺與預防能力，華泰電子建置「虛驚事件通報流程」，遇有異常人員、行為或可疑物品時，員工可即時向主管或廠區警衛通報。

- 通報要點：「人、事、時、地、物」五要素
- 目的：快速啟動應變機制，提前介入、預防事故擴大

此機制體現從「事後補救」轉型為「事前預警」，有效提升工安管理前瞻性。

承攬作業安全管理

依據「承攬商／內部施工管理程序」與「採購環安衛能水管理程序」等文件，落實承攬作業全流程風險管控：

階段	管理措施
事前控管	• 施工單位須於作業前三日申請，並填具「環安衛同意書」 • 負責人須參與危害告知與協議組織會議
事中監督	• 每季實施施工缺失稽核與統計分析 • 缺失回饋採購單位，納入年度評鑑

透過制度化與跨部門協作，強化承攬品質與現場安全，建構預防型工安文化。

工安管理作業與說明表

工安管理作業	說明
危害鑑別和風險與機會評鑑管理	依作業清冊執行危害鑑別與風險評鑑，落實有效風險控制。
變更／採購／承攬商管理	• 透過變更與採購管理強化源頭控管 • 管理承攬商（危害告知、教育訓練、文件送審、巡檢、稽核、違規統計）以降低風險
化學品管理	• 新化學品： 1. SDS 安全資料表審查 2. 建立料號與採購源頭控管 • 既有化學品： 1. 盤點、儲槽、使用、廢棄與緊急應變，建立 2. 減毒替代，降低庫存風險
斷電危害預防管理	建立LOTO（上鎖掛牌）作業規範，結合警語與現場巡檢強化預防措施

華泰致力於建構「預防優先」的工安治理架構，提升全員風險辨識力與即時應變能力，打造零事故的安全職場。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

職業災害管理

GRI 403-9、403-10

華泰電子持續以「零職災」為職業安全管理的核心目標，除強化風險預防機制與現場管控外，亦推動多元教育訓練與通報制度，期望逐步降低作業風險並建立安全文化。

2024 年職業災害與虛驚事件統計

災害類型	件數	備註
嚴重職災	0件	無導致永久性失能或住院以上事故
因工死亡	0件	無
一般職業災害	12件	其中跌倒6件、墜落1件、物體飛落1件、燙傷2件、割傷2件
虛驚事故	20件	無進一步災損，已即時通報與排除
法律訴訟與罰款損失	0元	無因健康與安全違規造成罰責或損失金額

所有職災事件均依「事故調查處理程序」完成通報、調查、矯正與預防措施，並執行高風險作業區再評估與改善。

2022–2024 年職業災害指標統計表

項目/年度	2024	2023	2022
失能傷害頻率(FR) (可記錄職業傷害率)	1.2	0.86	0.65
失能傷害嚴重率(SR)	40.7	27.6	46
總和傷害指數(FSI)	0.2	0.15	0.17
失能傷害平均損失日數	401	290	502
損工日數(損失日數/傷亡人數)	33.42	32	71.71
失能傷害數	12	9	7
嚴重職業傷害件數	0	0	1
嚴重職業傷害比率	0	0	0.08
嚴重職業傷害人數	0	0	1

2024 年指標說明：部分指標如 FR、SR 較 2023 年略升，但仍處可控範圍；華泰已持續精進預防機制與員工安全訓練，確保風險受控。

2024 年職業災害應對與改善行動

為回應 2024 年發生之一般職業傷害事件，華泰推動以下改善措施，強化源頭控管與職安文化：

1	平行展開其他廠區調查與對策同步
2	加強宣導（討論園地、電子佈告欄、現場警語）
3	工程改善（如更換高架地板、動線優化等）
4	安全教育與再訓練課程推動
5	機台增加防護裝置與人因工程強化
6	建立／修訂操作標準作業程序（SOP）

華泰持續透過實證回饋與高風險情境模擬，導入數據化職安管理模式，朝「零事故」與「全員安全意識」之目標邁進。



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

職業安全教育

GRI 403-5

華泰電子持續強化職業安全衛生教育，依據年度風險評估與法規規定，制定《安全衛生教育訓練計畫》，規劃多項訓練課程，涵蓋法遵知識、風險辨識、防護操作及應變演練等，提升員工應對風險與保護自身之能力。

訓練內容與執行方式

- 課程主題包含：職安衛基本認知、消防自檢、危害通識、急救應變、個人防護具操作等
- 訓後實施：書面測驗 + 現場操演，加強實務應用能力
- 高風險對象：定期針對高風險作業區與員工執行進階訓練

2024 年推動重點與區域聯防參與

因應國內外重大工安與火災事故，華泰加強內部危害化學品管理及應變訓練，並以身作則主導區域聯防合作，展現領導角色：

推動作為	說明
聯防會長單位	擔任楠梓科技產業園區區域聯防會長，整合周邊企業防災資源
區域聯防演練	定期辦理跨廠聯防演練，支援應急物資與救援設備
跨單位協調	強化異業間災害應變協調與支援機制
教育納入全員	將外包商與新進人員納入防災教育，確保防災意識一致

華泰將持續依據產業趨勢與災害類型，滾動式檢討訓練內容與頻率，實現「預防為核心、全員皆師」的安全學習文化。

年度職安教育訓練課程（2023–2024 年）

訓練類別	訓練內容	訓練對象	2024		2023	
			訓練人數	訓練時數	訓練人數	訓練時數
法定環安衛訓練	一般安全衛生教育訓練	全廠人員	全廠	3	全廠	3
	危害性化學品教育訓練	全廠人員	全廠	3	全廠	3
	專業人員證照取證訓練（有毒廢溶劑、特定化學物質、粉塵、防火管理人、輻射作業人員）	特殊作業人員	91	18	61	18
	在職複訓（中輻射作業人、有機溶劑、特定化學物質、粉塵、防火管理人、輻射操作人員）	特殊作業人員	273	3-6	257	3-6
其他專業訓練	交通安全、風險評估、職病預防、呼吸防護、作業環境監測、設備安全等專業訓練	作業具有職安衛風險人員	330	2	320	2
急應變教育訓練	地震疏散、消防、化學品洩漏、資訊中斷、職場暴力防範等演練	作業具有職安衛風險人員(全廠人員皆有接受疏散演練)	全廠	2-4	全廠	2-4
人廠危害告知訓練	承攬商進廠施工前，進行工作場所危害告知及協議組織會議。	承攬商	400	0.5	444	0.5
作業許可證訓練	作業許可教育訓練，取得工作許可證	承攬商	246	3	303	3

2024 年華泰電子持續推動各類職業安全衛生訓練，涵蓋法定訓練、緊急應變、承攬商教育等，全面提升作業安全與風險防護能力。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

2024 年外部參與紀錄

1. 擔任楠梓科技園區聯防會長，定期出席促進會與區域會議

2. 參加以下防災演練與區域聯防演練：

- 4/8 南美特
- 7/23 日月光
- 12/20 易華電子
- 6/7 楠梓電
- 10/24 恩智浦

3. 8/9 參與中央災害防救會報 113 年科技園區災防訪視

華泰以實務演練與知識教育雙軌推進，建立全員具備風險辨識與應變能力的防災文化。

5.4.2 健康職場

GRI 403-3、403-6

華泰電子深知健康的員工是企业營運與永續發展的根本。為預防職業病、強化健康意識、促進身心平衡，華泰依《職業安全衛生法》規劃全面性健康服務制度，並推動「健康職場」理念，期望從根本提升員工福祉與組織效能。

員工健康管理與促進計畫

2024 年度重點健康行動如下：

- 優於法規的健康檢查制度：提供高於法定項目的檢查服務，並依結果安排追蹤、轉診與復檢
- 女性健康專案：提供子宮頸抹片、乳房攝影等專屬檢查
- 主題式健康行動方案：
 - 大腸癌篩檢與科技體適能測驗
 - 員工減重競賽、爬樓梯挑戰
 - 健康講座、慢性病預防課程
 - 捐血活動與健康自主管理工具推廣

2024 年健康管理覆蓋率達 100%，顯示公司對員工福祉之全面承諾。

華泰將持續深化「身心平衡 × 安全環境」的健康職場願景，結合預防醫學、健康行動與心理照護，與員工共創長久幸福的職涯旅程。



疏散演練



促進會教育訓練



區域聯防

個資保護與健康資料安全

為保障員工隱私，華泰健檢資料管理採嚴格控管機制：

- 紙本資料採上鎖袋封存，依法定期限保存與銷毀
- 健康系統僅限專責護理人員操作，具備紀錄追蹤功能
- 員工以個人帳號查閱歷年資料
- 離職者資料移交保管部門，專區上鎖保存

疫情與流行病預防管理

雖 COVID-19 疫情已緩，華泰仍持續提升公共衛生意識，並與高雄醫學大學職傷診治中心合作強化策略建議。相關管理措施包含：

- 定期發布防疫公告與健康指引
- 提供員工健康諮詢與支援資源
- 廠內即時調整防疫規範

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

2024 年員工健康管理計畫與活動表

華泰電子推動多元健康促進與預防措施，包括癌症篩檢、慢性病管理與高風險員工追蹤，有效提升員工健康識能與工作活力。

項目	成效	說明
癌症篩選	篩檢項：8項 受檢人數：674人	在員工健康檢查項目之中分別為男生與女生員工，增加風險較高的癌症篩檢，分別為肝癌、前列腺癌、大腸癌、乳癌及卵巢癌等，並不定期舉辦乳癌攝影、子宮頸抹片、口腔癌及大腸癌篩檢等檢查，除同仁可參與活動外，也開放家屬報名參加，對異常檢查個案追蹤關懷及就醫轉介。
傷病管理	追蹤關懷人數：149人 提早返回職場人數：17人	針對工交傷、疾病等同仁，職護進行第一時間的關懷並加入職醫、單位主管、工安人員、人資等進行後續完整的面談、復工會議、復健、工作強化等追蹤，一直至同仁返廠後可正常適應工作內容為止。
甲狀腺檢查	篩檢人數：2173人	在員工健康檢查項目中增加甲狀腺抽血及超音波檢查，透過甲狀腺激素檢查可以協助診斷多種甲狀腺疾病。
中/西/營養/舒壓健康講座	參與人數：409人	聘請專業醫師及專業講師，針對同仁的需求講解不同的健康議題，增加同仁的健康意識。
科技體適能	參與人數：210人	經由科技體適能檢測，能知道身體適能數據，協助個人從安全而有效的運動中瞭解個人目前體能狀況進而提醒針對較差的體能項目進行改善與強化。
爬梯GO/I健康登錄	參與人數：262人	透過同仁參與健康管理中心舉辦的爬樓梯運動及健康監測活動，督促同仁增加對健康狀況的管理，並透過此次活動讓同仁能夠更具體的了解自己的活動狀況與血壓、體重體脂的變化。

項目	成效	說明
健康促進活動	參與人數:375人	為了讓同仁了解健康飲食/規律運動/自我管理之重要性，也可以隨時自我監督健康狀況。故舉辦為期6個月I-享瘦挑戰賽活動，共減重637.1公斤。
眼底鏡檢查	參與人數:112人	眼底檢查不僅可檢測眼部疾病，由於眼底內含豐富的血管組織，還可視為全身重要器官的縮影，因此很多全身性疾病都能透過眼底檢查發現問題。
提供定期/特殊作業健康檢查	參與人數:2044人， 完成率:100%	每年舉辦員工健康檢查/特檢並優於法規執行，30歲以下5年一次，30-45歲3年一次，45歲-65歲2年一次，65歲以上每年一次。
健康檢查報告分級管理追蹤	紅黃燈人數:482人， 完成率:100%	健康檢查異常，按照紅黃燈分級追蹤，紅燈同仁100%複檢追蹤。
異常工作負荷促發疾病預防	高度風險：29人 中度風險：259人	針對異常負荷高風險及中風險個案，均會一對一進行與職護/職醫進行面談衛教。 判定屬於「中度風險」等級之人員，需持續關注其工作壓力與身心健康狀況，並安排健康管理措施如諮詢、複評或轉介追蹤，以降低風險發展為職業病機率。
人因工程作業評估	完成率100%	經工安進行調查由職醫進行現場訪視依實際工作情形，依實際工作情形進行關鍵指標分及建議，進行教育訓練及指導，三個月後再進行評估一次確認改善成效。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 人才發展與教育

5.4 勞工安全與健康

6. 共融社群

附錄

2024 年員工健康管理計畫與活動表（續）

項目	成效	說明
母性保護計畫	參與人數：72人， 完成率100%	孕期依照作業場所危害評估及母性健康保護與職醫面談，再依據風險等級做出改善及管理措施並增加妊娠後一年內或哺乳期內返司進行追蹤關懷面談及作業環境危害評估。
參賽獎項	1.教育部體育署運動企業認證 2.衛福部國健署職場健康認證 3.國健署113年度績優健康職場 4.高雄市衛生局職GO雄健康 5.高雄市衛生局提升職場戒菸服務計畫績優職場	1.獲得運動企業認證。 2.獲得職場健康認證。 3.獲得健康管理獎。 4.獲得頂尖獎。 5.獲得戒菸服務計畫績優職場獎。

職業安全之溝通

GRI 403-4

華泰電子致力於建構雙向、透明且可回饋的職業安全衛生溝通管道，讓員工與外部合作人員皆能充分理解安全規範並參與相關決策與改善過程，將職安衛文化內化為組織日常。

員工溝通與參與機制

類別	說明
日常反映管道	意見箱、專線、電子信箱與定期教育訓練，供同仁即時反映安全與健康建議。
委員會機制	每季召開「職業安全衛生委員會」，由董事長擔任主任委員、工會代表擔任勞方代表，審議與建議重大安全事項。
重點議題	1.政策與制度建議：職安衛政策、自主管理與稽核制度等修正建議。 2.風險防護：作業環境、機械危害、職業病防治。 3.教育訓練與提案：規劃訓練、審查安全提案與重大災害回應。
執行與回饋	審議結果納入內部制度修訂依據，確保治理透明與風險管理持續提升。

非員工工作者（如承攬商）溝通機制

項目	說明
制度宣導與風險告知	所有進場人員須參與《承攬商施工管理規範》與《環安衛注意事項》說明，於開工前進行施工風險告知與協議，落實危害預防。
施工管理與稽核機制	施工中進行現場巡查與風險監控，並統整缺失統計資料，供採購單位列入廠商評比，提升作業品質與安全水準。
教育訓練與改善提升	1.每年定期辦理《承攬商職安衛教育訓練》，課程涵蓋最新法規、風險案例與改善實務，提升職安衛知能與應變力。

華泰持續推動「全員參與 × 風險透明 × 積極回饋」的永續職安文化，透過制度化溝通與實務訓練，提升全體施工夥伴之風險意識與責任行動力。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

6

共融社群

6.1 在地關懷

6.2 青年培力



第六章 共融社群

2024 年，華泰電子持續投入教育平權、弱勢關懷與地方連結行動，實踐 SDG 4、5 與 17 目標，促進社會共融與永續夥伴關係。

永續績效與對應 SDG

SDGs 目標	對應指標		2024年永續績效
SDG 4 優質教育	4.4	新增擁有相關財務成功技能的人數	2024年持續投入「產學攜手合作計劃-僑生專班」共培育106名學生。 2024年持續投入「產學攜手合作計劃」共培育12名學生。 2024年舉辦求職學子進行履歷健診，共舉辦4場，受惠學生約50人。 2024年持續投入「大專就業學程計畫」共培育30名學生。 2024年持續「國立中山大學半導體及重點科技研究學院」培育10名學生/年，計畫為期共8年。
	4.5	消除教育中的一切歧視	2024年贊助非山非市國小（茄苳區成功國小），提供孩童電影課程、美學電影放映，共贊助2場次，受惠學生達89位。
SDG 17 永續發展夥伴關係	17.17	鼓勵有效的夥伴關係	- 結合社區台灣濕地保護聯盟推廣自然環境保育知識 - 公司活動發票捐贈台灣山林復育協會支持森林復育計畫 - 支持高雄市社會局實物銀行，進行白米捐贈 - 公司餐廳結合在地小農、公益團體進行擺攤支持消費 - 公司同仁擔任職涯志工/講師，參與校園/徵才等相關場次，提供履歷健檢、職涯講座及產業介紹等

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

6.1 在地關懷

6.2 青年培力

附錄

6.1 在地關懷 | 深化連結，實踐共好 GRI 413-1、413-2

華泰電子長期秉持「以人為本」的精神，推動在地關懷與多元共融行動，聚焦「關懷弱勢」、「回饋在地」、「青年培力」等面向。2024 年未發生對社區造成實質負面衝擊之事件，顯示公司持續落實營運與地方社群互動的正向管理，強化互信與合作關係，促進企業與社區共榮共好。

6.1.1 關懷弱勢 | 回應社會需求、翻轉教育機會

教育是翻轉未來的關鍵。華泰電子關注偏鄉教育資源落差，2024 年與高雄市電影館合作推動「偏鄉電影選修課」，讓影像教育走入校園，培養學童的文化表達與社會觀察力。

同時，攜手在地教育單位與資源網絡，共同打造具延續性與擴散性的共學平台，實踐教育平權與社區共好。

影像教育向下扎根—偏鄉電影選修課計畫

華泰電子自 2022 年起與高雄電影館合作，將「電影選修課」帶入偏鄉學校，讓影像成為孩子探索世界的窗。

2024 年於茄萣成功國小開設課程，共 89 位學生參與，學習鏡頭語言、提升思辨力與藝術素養，讓教育更有溫度，也更有視野。



溫飽與關懷的延伸—白米捐贈與消防背心支持

2024 年，華泰電子捐贈 96 公斤白米予高雄市社會局幸福分享中心，協助弱勢家庭基本溫飽；同年亦捐贈 100 件高能見度反光背心予高雄市政府消防局第四大隊，強化消防人員執勤時的辨識度與安全，展現企業守護社會安全的責任。



循環經濟 × 弱勢關懷—小老闆 × 環境友善二手市集

華泰號召員工參與由伊甸社會福利基金會舉辦的二手市集，募集二手與全新物品，義賣金額 8,530 元全數捐助基金會，挹注身心障礙服務計畫，實踐循環經濟與共享價值。



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

6.1 在地關懷

6.2 青年培力

附錄

捐款傳愛不間斷—支持身心障礙者持續就業

除參與公益市集外，華泰亦捐贈伊甸基金會，支持職能培訓與生活照護，協助身心障礙者穩定就業與社會參與，展現企業長期陪伴的力量。

企業中秋也能很永續—與超越巔峰關懷協會合作中秋公益採購

2024 年中秋節，華泰與高雄市社會局及超越巔峰關懷協會合作，採購由身心障礙者製作之烘焙禮盒，在傳遞祝福同時創造弱勢就業機會，落實社會價值鏈共融。

6.1.2 回饋在地 | 攜手社群共創善循環

企業的永續經營深植於地方沃土，華泰電子秉持共好精神，透過實際行動連結在地、回饋社區。2024 年，我們結合物資捐贈、節慶公益採購、弱勢服務支持與志工參與等方式，攜手地方政府與社福團體，轉化企業資源為正向影響。

這些多元參與不僅體現企業公民責任，也透過夥伴協作深化與社區的連結，落實地方共融與永續價值，讓每一份善意都能在地生根，累積推動社會前行的微小力量。

資源循環新生活 — OSE× 小家電診所

2024 年華泰與南方修理聯盟攜手合作，於鄰近翠屏里里民活動中心舉辦了「以維修取代購買」減廢活動，以實際行動支持循環經濟理念，邀請專業維修師講授家電保養知識並現場維修 19 件小家電，減少 47 公斤垃圾產生。透過資源再利用與社區參與，實踐循環經濟並深化企業與社區的連結。



6.1.3 友善環境 | 從企業出發 擴散綠色行動力

氣候變遷當前，華泰不只守護產線，也守護地球。

2024 年推動「華泰魔術師」與「無車月」，號召員工一起綠通勤、種綠意。

從公司到社區，實踐 SDG 11 永續城市、SDG 13 氣候行動，讓環保成為日常。

植樹節「華泰魔樹師」行動—綠色森活，從心出發

從一棵樹開始，讓環保走進日常。

華泰持續於公司內推動植樹行動，透過認養原生小樹苗，連結員工、社區與供應鏈，已發出 350 棵原生小樹苗。

2024 年活動升級——走進援中港濕地，參加紅樹林導覽與永續布包 DIY。

發票換樹苗、森林復育再出發，再送出 350 棵台灣原生種，綠意從公司延伸到你我生活。



無車月，低碳前行 — OSE×TPass — 卡通

為響應世界無車日，華泰與一卡通公司發起「無車月」活動，320 位同仁響應搭乘 TPASS、公車、捷運與微笑單車，倡導低碳通勤與環保生活。此行動不僅降低碳排放，也強化永續出行的企業文化。



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

6.1 在地關懷

6.2 青年培力

附錄

6.2 青年培力 | 厚植人才、共創未來

面對少子化與氣候變遷所帶來的人才挑戰，華泰電子持續以行動投入青年培育，透過產學合作、政府計畫與企業資源整合，協助年輕世代順利銜接學業與職場，提升實務技能與就業力。

公司也積極參與高科技產業人才養成計畫，打造具備專業力與永續意識的未來工作力，為社會注入長期動能，實現產業共好、區域共榮的永續未來藍圖。

職業生涯教練計畫 - 職涯導師齊步走，校園接軌更落實

2024 年，華泰電子持續與國立成功大學合作推動「職業生涯教練計畫」，由企業講師帶領開設 8 堂課程、累計 20 小時，協助青年深入了解半導體產業運作，探索職涯方向。



校園講座



國立成功大學合作舉辦「職業生涯教練計畫」



YS 鋼鐵人職場體驗計畫 - 陪伴青年邁出職涯第一步

華泰電子連續七年參與「YS 鋼鐵人職場體驗計畫」，陪伴 18 ~ 29 歲的青年提早認識職場，落實企業社會責任。

2024 年吸引 17 位青年報名（年增幅 143%），最終有 2 位進入華泰招募任用部與永續辦公室，展開為期一週的實習體驗，從專案發想到成果發表，累積實戰經驗，也為職涯踏出自信第一步。



104 TOP 專班講座 × 履歷健診 × 職涯前哨啟動

華泰電子與 104 職涯學院合作，2024 年在中山與高雄大學辦理 4 場產業講座，吸引 106 位學生參與。講座內容涵蓋 IC 設計到封測流程，搭配實務職務導覽，幫助青年了解半導體與製造業運作。

課程設有期末專題發表，訓練學生規劃、簡報與現場表達能力，並透過企業講師即時回饋，強化邏輯與團隊合作力，為職涯提前暖身。



目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

6.1 在地關懷

6.2 青年培力

附錄



多元職涯體驗方案：從課堂到職場，我們陪你走一段路

華泰電子與中山大學攜手，推動為期十年的產學合作計畫，每年培育 10 位半導體青年人才，累計將達 80 人，協助學生提早接軌職場、強化實務力。



同時與高雄就業服務站合作，2024 年舉辦 7 場履歷健診與媒合活動，觸及 120 餘人，支持青年就業、實踐在地共好。

產學攜手合作計畫：多元青年 × 就業接軌

華泰電子與大專院校、技職體系攜手，打造青年實戰舞台，讓學習與就業無縫接軌。



截至 2024 年，已培育青年超過 470 人，成果如下：

- 本地大學生計畫：協助 64 名學生參與，58% 完訓者選擇留任。
- 高中僑生合作：累計 107 人，53 名在培，畢業生穩定任職中。
- 大學僑生培育：涵蓋越南、印尼等國，301 名受訓，留任率高達 90%。
- 產學合作 2.0 即將展開，預計 2025~2027 年再培育 195 名青年，持續打造共學、共育、共好的永續人才環境。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

附錄一 GRI Standard 索引表

主題	揭露項目		頁次	對應章節
GRI 2：一般揭露 2021	組織概況與報導實務			
	2-1	組織詳細資訊	8	1.1 關於華泰
	2-2	組織永續報導中包含的實體	3	關於本報告
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	3	關於本報告
	2-4	資訊重編	3,78	關於本報告 4.1.3 在地採購
	2-5	外部保證/確信	3	關於本報告
	組織活動與工作者			
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	8	1.1 關於華泰
	2-7	員工	97~99	5.1.1 多元人才結構
	2-8	非員工的工作者	97~99	5.1.1 多元人才結構
	治理			
	2-9	治理結構及組成	30,31	2.1.1 公司治理架構圖 2.1.2 董事會
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	32	2.1 公司治理
	2-11	最高治理單位的主席	33	2.1 公司治理
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	30	2.1 公司治理
	2-13	衝擊管理的負責人	12,13	1.2 永續實踐

主題	揭露項目		頁次	對應章節
GRI 2：一般揭露 2021	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	12,13	1.2 永續實踐
	2-15	利益衝突	33	2.1 公司治理
	2-16	溝通關鍵重大事件	13	2.1 公司治理
	2-17	最高治理單位的群體智識	34~36	2.1 公司治理
	2-18	最高治理單位的績效評估	36~37	2.2 誠信經營
	2-19	薪酬政策	37	2.1 公司治理
	2-20	薪酬決定流程	37	2.1 公司治理
	2-21	年度總薪酬比率	37	2.1 公司治理
	策略、政策與實務			
	2-22	永續發展策略的聲明	4	經營者的話
	2-23	政策承諾	28,46,56,58,68,83,89,95,120	2.1 公司治理 2.4 風險管理與法規遵循
	2-24	納入政策承諾		3.1 環境責任與承諾 3.2 氣候變遷與溫室氣體管理 3.3 水資源管理 4.2 客戶關係管理 4.4 創新研發 5.1 人才永續 5.4 勞工安全與健康
	2-25	補救負面衝擊的程序		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	40~43	2.2 誠信經營
	2-27	法規遵循	40~43, 46~53	2.2 誠信經營 2.4 風險管理與法規遵循
	2-28	公協會的會員資格	11~12	1.1 關於華泰

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

附錄一 GRI Standard 索引表 (續)

主題	揭露項目		頁次	對應章節
GRI 2： 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	19~22	1.3 利害關係人溝通
	2-30	團體協約	103~110	5.2 友善職場
GRI 3： 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	23	1.4 重大主題分析
	3-2	重大主題列表	25	1.4 重大主題分析
重大主題				
公司治理				
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	28	2.1 公司治理
風險管理與法規遵循				
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	46	2.4 風險管理與法規遵循
自訂主題	風險管理		48	2.4 風險管理與法規遵循
環境政策與管理				
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	56	3.1 環境責任與承諾
自訂主題	環境政策與管理		57	3.1 環境責任與承諾
氣候變遷因應與溫室氣體管理				

主題	揭露項目		頁次	對應章節
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	58	3.2 氣候變遷與溫室氣體管理
GRI 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	60~63	3.2.1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	64	3.2.2 溫室氣體管理
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	64	3.2.2 溫室氣體管理
	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	64	3.2.2 溫室氣體管理
	305-4	溫室氣體排放密集度	64	3.2.2 溫室氣體管理
	305-5	溫室氣體排放減量	66	3.2.4 減量行動與成效
水資源管理				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	68	3.3 水資源管理
GRI 303 : 水與流 放水2018	303-1	共享水資源之相互影響	68~71	3.3 水資源管理
	303-2	與排水相關衝擊的管理	70	
	303-3	取水量	70	3.3.2 水資源結構與壓力區域
	303-4	排水量		
	303-5	耗水量		

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

附錄一 GRI Standard 索引表（續）

主題	揭露項目		頁次	對應章節
客戶關係管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	83	4.2 客戶關係管理
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	85	4.2.3 客戶隱私與保密
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	89	4.4 創新研發
自訂主題	創新研發		90,91	4.4.1 技術及研發投入 4.4.2 創新研發成果
人才永續				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	95	5.1 人才永續
GRI 201：經濟績效2016	201-3	定義服務計劃義務與其它退休計劃	103~110	5.2 友善職場
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	100~101	5.1.2 人才招募與留任
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	104~106	5.2.1 完善福利制度
	401-3	育嬰假	108~109	5.2.2 友善育兒職場
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	97~99	5.1.1 多元人才結構

主題	揭露項目		頁次	對應章節
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	110	5.2.3 公平的薪酬管理制度
勞工安全與健康				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	120	5.4 勞工安全與健康
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	122	5.4.1 打造安心職場
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	123	5.4.1 打造安心職場
	403-3	職業健康服務	128~130	5.4.2 健康職場
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	130	5.4.2 健康職場
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	127	5.4.1 打造安心職場
	403-6	工作者健康促進	128~130	5.4.2 健康職場
	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	125	5.4.1 打造安心職場
	403-8	職業安全衛生管理系統	122	5.4.1 打造安心職場
	403-9	職業傷害	126	5.4.1 打造安心職場
	403-10	職業病	126	5.4.1 打造安心職場

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

附錄一 GRI Standard 索引表 (續)

主題	揭露項目		頁次	對應章節
非重大主題				
誠信經營				
GRI 205 ：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	40~42	2.2.2 落實行為準則遵循與訓練
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	40~42 43	2.2.2 落實行為準則遵循與訓練 2.2.3 舉報管道與機制
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		
經濟績效				
GRI 201 ：經濟績效2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	44~45	2.3 經濟績效與稅務治理
	201-4	取自政府之財務補助		2.3 經濟績效與稅務治理
永續供應鏈				
GRI 204 ：採購實務2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	78	4.1.3 在地採購
GRI 308 ：供應商環境評估2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	76	4.1 永續供應鏈
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	76	4.1 永續供應鏈

主題	揭露項目		頁次	對應章節
GRI 414 ：供應商社會評估2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	79	4.1.4 新進供應商評選制度
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	76	4.1 永續供應鏈
能源管理				
GRI 302 ：能源2016	302-1	組織內部的能源消耗量	65	3.2.3 能源管理
	302-2	組織外部的能源消耗量	65	3.2.3 能源管理
	302-3	能源密集度	65	3.2.3 能源管理
	302-4	減少能源消耗	66	3.2.4 減量行動與成效
廢棄物管理				
GRI 306 ：廢棄物2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	72	3.4 廢棄物管理
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	72	3.4 廢棄物管理
	306-3	廢棄物的產生	72	3.4 廢棄物管理
	306-4	廢棄物的處置移轉	72	3.4 廢棄物管理
	306-5	廢棄物的直接處置	72	3.4 廢棄物管理
產品品質與安全				

附錄一 GRI Standard 索引表（續）

主題	揭露項目		頁次	對應章節
GRI 416：顧客健康與安全2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	86	4.3 產品品質與安全
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	87~88	4.3.2 產品品質管理
人才發展與教育				
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	118	5.3 人才發展與教育
	404-2	每名員工每年接受訓練的平均時數	111	5.3 人才發展與教育
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	118	5.3.2 公平績效考核
人權管理				
GRI 406：不歧視2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	102	5.1.3 保障人權管理做法
GRI 408：童工2016	408-1	童工	102	5.1.3 保障人權管理做法
GRI 409：強迫或強制勞動2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運	102	5.1.3 保障人權管理做法
社區參與及公益				
GRI 413：當地社區2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	133~134	6.1 在地關懷
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	133~134	6.1 在地關懷

附錄二 永續會計準則委員會編製標準 SASB 索引表

SASB主題	指標代碼	指標內容	對應章節	頁次
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	全球總排放量（範疇一） 來自全氟化合物的總排放量	3.2氣候變遷與溫室氣體管理	64
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	3.1環境責任與承諾	56
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	能源總消耗量 使用電網佔總能源消耗比例 使用再生能源佔總能源消耗比例	3.2氣候變遷與溫室氣體管理	65
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例 總耗水量及屬於高水壓力地區比例	3.3 水資源管理	68
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	3.4 廢棄物管理	72
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	5.4 勞工安全與健康	120
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	5.4 勞工安全與健康	120
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明(1)外籍員工及(2)海外員工比例	5.1.1 多元人才結構	97

附錄二 永續會計準則委員會編製標準 SASB 索引表

SASB主題	指標代碼	指標內容	對應章節	頁次
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含IEC 62474物質的產品收入比例	4.3.2 產品品質管理	87
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率：(1)伺服器(2)桌上型電腦(3)筆記型電腦	不適用	-
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	4.1 永續供應鏈	76
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	2.2.3 舉報管道與機制	43

活動指標			
指標代碼	指標內容	揭露情形	頁次
TC-SC-000.A	總產量	本公司113年度產品產量分別為塑膠積體電路 807,971仟個、EMS 64,209仟個及其他，詳見本公司ESG報告書「4.3.1 產品佈局」章節。	86
TC-SC-000.B	自有設備的生產百分比	產品自產率近100%	86

附錄三 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標—半導體業對照表

編號	揭露項目	指標種類	年度揭露情形	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：587,803.45GJ 外購電力百分比：99.37% 再生能源使用率：0.9%	65
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：1,289,560千立方公尺(m³) 總耗水量：338,090千立方公尺(m³)	70
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物處理量：143.2公噸 回收百分比：9.6%	73
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	嚴重職業災害0件 失能傷害頻率(FR):1.2 失能傷害嚴重率(SR):40.7	126
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	非終端產品，故不適用	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	詳見4.1永續供應鏈	76
七	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	量化	新臺幣0元	52
八	依產品類別之主要產品產量	量化	塑膠積體電路：807,971仟個 EMS：64,209仟個 其他：455,933仟個	86

附錄四 上市上櫃公司氣候相關資訊 - 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	揭露內容	頁次	對應章節
一	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	60	3.2.1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)
二	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)	60~63	3.2.1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	61~63	3.2.1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)
四	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	60	3.2.1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)
五	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	60~63	3.2.1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)
六	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	60	3.2.1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	-	本公司目前未規劃內部碳定價
八	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	58,60,64	3.2 重大主題管理方針 3.2.1 氣候變遷相關財務架構揭露(TCFD) 3.2.2 溫室氣體管理
九	溫室氣體盤查及確信情形	64	3.2.2 溫室氣體管理

附錄五 2024 年確信項目彙總表

編號	所選定之關鍵績效指標	頁碼	適用基準
1	2024年新進員工比例為20.95%	100	2024年新進員工比例係以2024年度新進員工除以2024年12月31日在職員工 ^註 人數計算之百分比。 註：員工係指由華泰電子加保勞保之人員。
2	2024年高績效關鍵人才留任率為99.45%	96	2024年高績效關鍵人才 ^{註1} 留任率係以每月高績效關鍵人才留任率 ^{註2} 平均。 註1：2024年高績效關鍵人才係指2023年度考核為A級以上員工 註2：每月高績效關鍵人才留任率=(月初高績效關鍵人才人數-當月高績效關鍵人才離職人數)/月初高績效關鍵人才人數
3	2024年有害廢棄物處理量：143.2噸	73	2024年度依公司統計之有害廢棄物處理量加總 ^註 。 註：有害廢棄物數據係華泰電子2024年申報至行政院環境保護部事業廢棄物申報及管理資訊系統之資料。
4	2024年半導體事業中心在地採購率為18.87%，電子製造服務中心為57.55%	78	2024年度依公司半導體事業中心及電子製造服務事業中心之在地採購原物料進貨金額除以原物料總進貨金額 ^註 。 註：原物料總進貨金額係以公司採購系統蒐集之進貨金額統計。
5	2024年重大資安事件發生件數為0件	47	重大資安事件係指根據「IS-2007資訊安全事件通報處理程序」第3級以上資訊安全事件中，通報資訊安全長並由發言人對外發布之資訊安全事件。

目錄

前言

1. 營運與治理

2. 誠正信實

3. 環境友善

4. 供應鏈與產品管理

5. 人才永續

6. 共融社群

附錄

附錄六 會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

資誠字第 25002624 號

華泰電子股份有限公司 公鑒：

本會計師受華泰電子股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定西元 2024 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標。有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司西元 2024 年度永續報告書之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍實於永續報告書之「報告邊界與範疇」段落述明。

上開適用基準係為臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之最新版 GRI 準則（GRI Standards）與行業調查指南，以及 貴公司依行業特性與其所選定之關鍵績效指標採擇或自行設計其他基準。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，並設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本業諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制，對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與選補職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Kowlung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性，評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險，依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查核、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關記錄之核對或調閱。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對多項編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製有這資訊之流程、所應用之資訊系統，以及相關之內部控制，以辨識重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對西元 2024 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。另外，西元 2024 年度永續報告書中屬西元 2023 年 12 月 31 日及更早期間之資訊未經本會計師確信。



有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不自認該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 張瑞婷 張瑞婷

西元 2025 年 7 月 30 日



華泰電子股份有限公司

高雄市楠梓區中三街9號

TEL :07-361-3131 FAX :07-365-2441

<https://www.ose.com.tw>

