



2018 企業永續報告
Corporate Sustainability Report

關於本報告書

華新科技股份有限公司（以下簡稱華新科技）憑藉遍布全球且一次購足的供貨平台，並透過各式消費性電子商品深入廣大消費者的生活，現已成為國際一流企業心目中最可靠的被動元件供應商。為了讓「Walsin Always Around You」不只是一句口號，本公司除了積極提升本業競爭力外，更期望透過「企業永續報告書（Corporate Sustainability Report, CSR）」實現與廣大利害關係人的溝通，其中對於CSR議題的理解與承諾，也更加堅定華新科技永續發展的方向。

報告書發行

本報告書固定每年發行，前次發行時間為2018年6月，本次發行時間為2019年6月，並同時公告於公司網站（<http://www.passivecomponent.com>）。

報告範疇

本報告書報導期間為2018年1月1日至2018年12月31日，涵蓋華新科技（包含台灣廠、廣州廠、大朗廠及蘇州廠，若有涉及其他區域將於報告書內文中說明）與各利害關係人最為相關之永續作為，內容著重在本公司所定義具「重大性」的議題。每年報告書皆會依公司發展狀況進行重編，本公司之組織規模、結構、所有權或供應鏈等範疇，與前次報導期間相較並無重大改變。

報告依據

本報告書係依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）所發布之GRI準則（GRI Standard）全面選項編撰，所揭露之數據係來自華新科技自行統計及調查結果；財務數據係經勤業眾信聯合會計師事務所認證後公開發表之資訊，除特別註明外皆以新台幣計算；ISO 14001、OHSAS 18001則經優麗國際管理系統驗證股份有限公司（DQS-UL Taiwan）認證。

聯絡方式

如有任何疑問或建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。聯絡資訊如下：

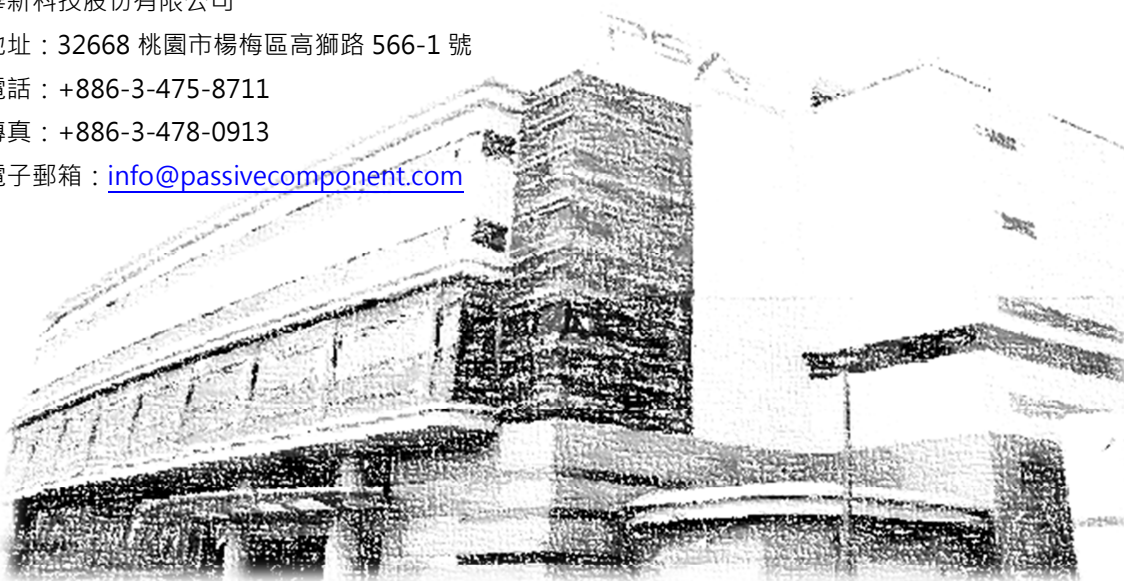
華新科技股份有限公司

地址：32668 桃園市楊梅區高獅路 566-1 號

電話：+886-3-475-8711

傳真：+886-3-478-0913

電子郵件：info@passivecomponent.com



總經理的話

華新科技自 1992 年專司電子被動元件產銷以來，以誠信與專業為企業核心價值，焦佑衡董事長於 2001 年提出五大經營理念，即以領先的技術，全球化的思維，高道德標準的誠信原則，員工滿意與善盡社會責任與人文關懷，為引領公司永續經營之最高指導原則。

由於 3C 電子、行動裝置、汽車及 IoT 等相關產業對被動元件的產品認證、品質要求與產量需求不斷提高，華新科技為滿足客戶的殷切企盼，除了加速新產品的開發及優化外，更積極取得符合國際先進標準之各項安全衛生及環境管理系統認證如 ISO14001、OHSAS18001 等，兼顧營運效益與環境持續改善，設法杜絕或減少任何可能導致污染環境與危害安全的因子。

2018 年對被動元件市場而言是劇烈震盪的一年，更是被動元件產業結構重整非常重要的關鍵年，這一段期間經過需求面及供給面的徹底洗禮後，著實顯現出被動元件在終端產品應用上的重要性，且因大量新興智能產品與服務的需求增加，讓被動元件相關供應商的營運備受關注，以下所列的相關應用將是華新科技未來營收與獲利之重要來源：

- ◆ 消費電子：智慧手機高性能化、智能化通訊載具、4K/8K 高清螢幕、娛樂遊戲等。
- ◆ 網路通訊：物聯網 (IoT, Internet of Things)、5G、服務器...等。
- ◆ 電力與工業管控。
- ◆ 車用市場：車輛電子化之先進駕駛輔助系統 (ADAS, Advanced Driver-Assistance Systems)

近來因中美貿易戰之故，全球經濟受到相當程度的影響與衝擊，因應此局勢，華新科技積極調整全球佈局，除鞏固中國大陸之客戶需求外，同時強化歐美、東北亞、印度及東南亞等地之拓展與銷售能力，並於台灣及馬來西亞廠擴建工廠，為下一波被動元件需求做好準備。

現今科技日新月異，政治及經濟情勢同樣地快速變化，華新科技經營團隊必須隨時洞察各種局勢，且具備彈性應變的能力，並本著一貫的經營理念，在公司的營運上繼續卯足全力展現卓越成果，堅定地秉持著相同的使命與願景，鼓勵同仁投入志工行列，並透過由員工組成的慈輝社及華科事業群慈善基金會積極參與各項公益活動、照顧弱勢學童、深入社區倡議聽覺照護、加碼員工福利，從關懷週邊的人、事、環境與社區開始，投注更多愛心與關心，支持藝術文化活動，讓員工體認企業社會責任的重要性，不僅戮力於關懷社會與善盡綠色公民之責任，形塑成為公司企業文化的一部份，為人類生存及地球環境盡一份心力，以對社會環境的大愛，緊密連結每一位華新科技員工的心。



華新科技股份有限公司

總經理



目 錄

| | |
|--------------------------|-----------|
| 關於本報告書 | 1 |
| 總經理的話 | 2 |
| 目 錄 | 3 |
| 1 公司概況 | 4 |
| 1.1 公司簡介 | 4 |
| 1.2 品牌、產品與銷售通路 | 6 |
| 1.3 營運績效 | 8 |
| 1.4 會員資格 | 9 |
| 1.5 獲獎紀錄 | 10 |
| 2 與利害關係人的溝通 | 11 |
| 2.1 利害關係人鑑別與溝通 | 11 |
| 2.2 重要議題鑑別 | 12 |
| 3 公司治理 | 15 |
| 3.1 組織架構 | 15 |
| 3.2 董事會 | 16 |
| 3.3 薪資報酬委員會 | 20 |
| 3.4 企業社會責任委員會 | 21 |
| 3.5 法規遵循 | 22 |
| 3.6 品質管理 | 23 |
| 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| 3.8 風險管理 | 26 |
| 3.9 客戶滿意度 | 28 |
| 4 環境保護 | 29 |
| 4.1 環境管理系統 | 29 |
| 4.2 物料管理 | 31 |
| 4.3 能源管理 | 32 |
| 4.4 水資源管理 | 33 |
| 4.5 廢污水及廢棄物管理 | 34 |
| 4.6 空污防治及溫室氣體管理 | 34 |
| 4.7 節約能源措施 | 35 |
| 5 最佳職場 | 36 |
| 5.1 人力資源政策 | 36 |
| 5.2 員工概況 | 37 |
| 5.3 訓練與績效 | 38 |
| 5.4 薪酬與福利 | 40 |
| 5.5 員工關懷與溝通 | 43 |
| 5.6 員工健康與照護 | 45 |
| 5.7 安全衛生的工作環境 | 46 |
| 6 社會關懷與回饋 | 48 |
| 6.1 內部公益組織 | 48 |
| 6.2 歷年社會關懷相關活動 | 49 |
| 7 附錄 | 53 |

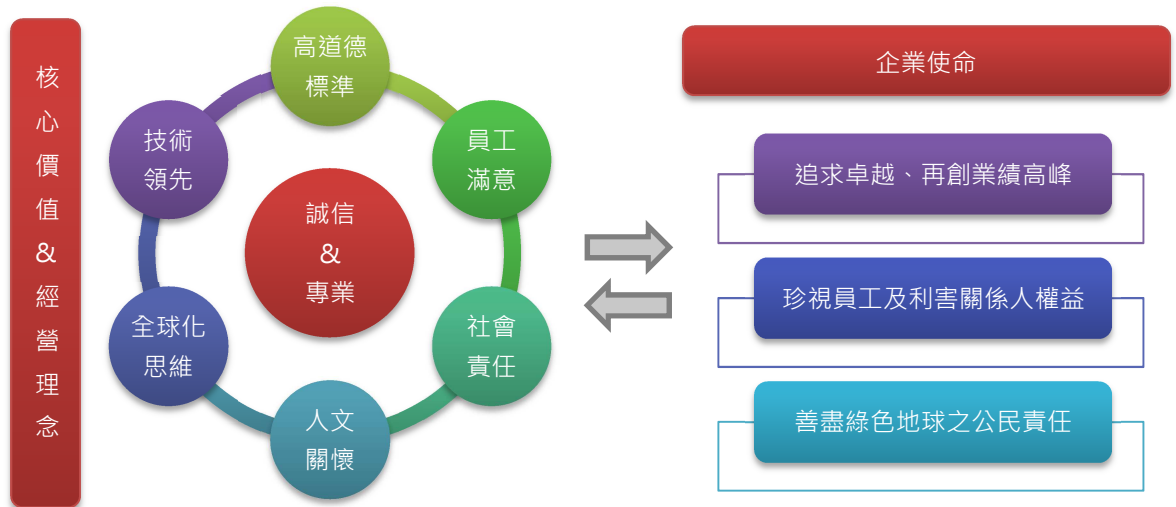
1 公司概況

1.1 公司簡介

| 華新科技股份有限公司 (股票代號 : 2492 華新科) | | | |
|--------------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|
| 公司總部 台北市信義區松智路1號24樓 | 成立日期 1970 / 07 / 29 | 上市日期 2001 / 09 / 17 | |
| 董事長 焦佑衡 | 員工人數 6,718人 | 資本額 8,000,000,000元 | 實收資本額 4,858,000,000元 |
| 生產中心 10 | 研發中心 6 | 年平均投資研發比例 3% | 直接客戶 600+ |

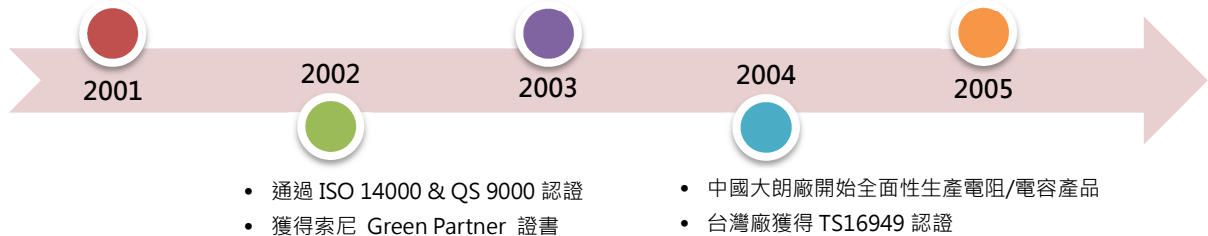
核心價值、經營理念與企業使命

「誠信」是企業經營管理最基本的理念、也是獲得永遠信賴的唯一途徑，因此華新科技要求員工彼此間以誠信作為共事的基礎，不推諉過錯、不因循苟且，並具備道德勇氣來檢討缺失；「專業」亦是公司之價值所在，因此華新科技堅持提供高品質水準的專業服務，並致力於提昇服務品質及業務績效以強化公司經營體質，奠定永續經營的基礎。包含以此延伸之經營理念及使命，皆透過管理高層的領導及內外部的不斷溝通，進而凝聚團隊意識以落實。

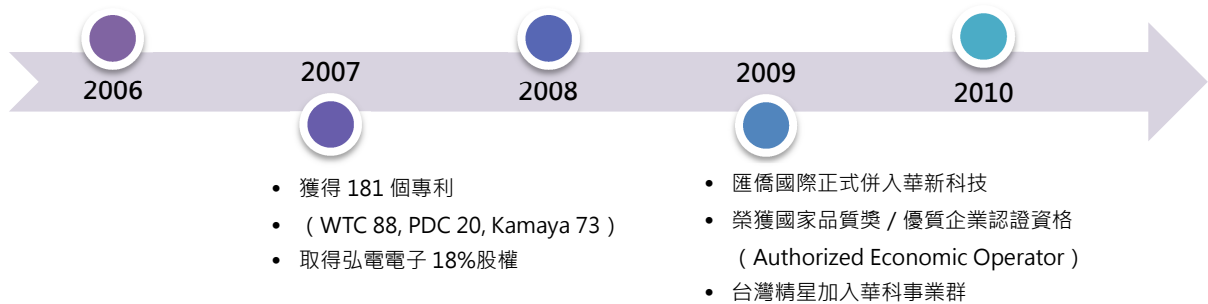


重要紀事

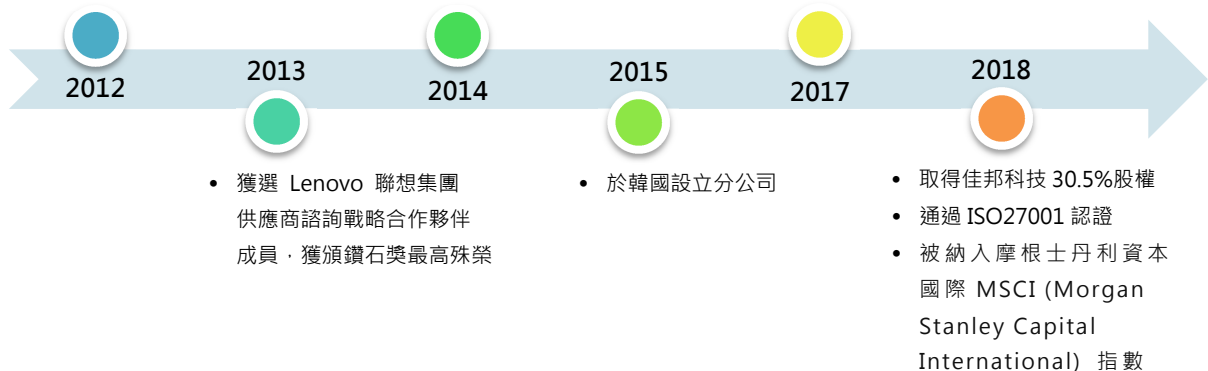
- 與 BC components 締盟
- 與 Pilkor Electronics Co. Ltd. 締盟
- 上櫃轉上市 2492
- 取得日商 NEC 集團旗下 NECInfrontia 全資擁有之日通工電子
- 與 Vishay 聯盟
- 與匯僑工業股份有限公司聯盟
- 與一等高科技股份有限公司聯盟
- 蘇州新廠落成啟用
- 獲得三星 Green Partner 證書
- 取得信昌電子股權
- 與 Arrow 策略聯盟



- 取得 Kamaya 86%股權
- 設立台中廠 (圓板電容)
- 高雄 MLCC 新廠啟用
- 電容大中華區排名第一、全球排名第 3 的殊榮/電阻全球排名第 2
- 一等國際正式併入匯僑國際
- 弘電正式併入信昌電陶
- 精成科技加入華科事業群



- 榮獲經濟部智慧財產局 101 年國家發明獎銀牌
- 獲選 Flextronics 策略夥伴獎及 New Kinpo 績效廠商及最佳合作夥伴獎
- 取得 Kamaya 99.9%股權
- 通過 IATF 16949 認證
- 獲選 Lenovo 聯想集團 供應商諮詢戰略合作夥伴成員 · 獲頒鑽石獎最高殊榮
- 於韓國設立分公司
- 取得佳邦科技 30.5%股權
- 通過 ISO27001 認證
- 被納入摩根士丹利資本國際 MSCI (Morgan Stanley Capital International) 指數



1.2 品牌、產品與銷售通路

華新科技為電子零組件製造業，主要經營業務為積層陶瓷晶片電容、晶片電阻、高頻/射頻元件、圓板電容、突波吸收器、氧化鋅變阻器、保護元件、晶片保險絲、介電瓷粉、半導體陶瓷電容器瓷片、二極體、電感之製造、加工與銷售；此外，更善用產業價值鏈之合縱連橫，積極整合粉末供應商信昌陶瓷 (PDC)、超微小電阻專家釜屋電機 (KAMAYA)，並與國際知名電子元件通路商及代理商建立策略聯盟關係以提升產品規格與服務。自1992年專司電子被動元件產銷以來，華新科技憑藉著優質的產品品質、品項完整一次購足之規格、遍佈全球的供貨平臺與傲人之市佔率，成為國際一流企業心目中最可靠的被動元件供應商。

主要品牌



主要產品及營業比重

| | |
|---|---|
|  | <p>積層陶瓷晶片電容 (MLCC)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全球營業比重：71.9% • 應用：能量儲存、濾波旁路、耦合、反耦、調諧振，電腦週邊設備 (EDP)、通訊產品、消費性電子產品、家用及綠能電子產品、工業/車用電子產 |
|  | <p>晶片電阻 (Chip-R)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全球營業比重：19.3% • 應用：直流降壓、直流分壓，使用於電腦週邊及資訊家電等消費性電子產品 |
|  | <p>圓板電容 (Disc)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全球營業比重：2.1% • 應用：監視器、電源供應器、LCD、TV、量測儀器、汽車音響、家電 |
|  | <p>薄膜電容 (Film Capacitor)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全球營業比重：0.8% • 應用：工業/車用電子產品、電源供應器 |
|  | <p>高頻/射頻元件 (RF / HF)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全球營業比重：3.2% • 應用：無線通訊、藍芽通訊、手機、PND、eBook、無線網路、Set-top-box |
|  | <p>其他 (如Antenna、Inductors、MOV-Varistors等其他產品)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全球營業比重：2.7% |

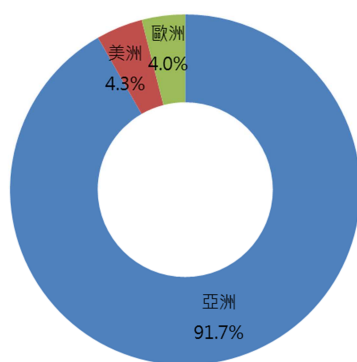
產品技術研發及創新

華新科技深信研發 (R&D) 是未來核心競爭力的基礎，亦是未來強化產品組合及獲利之根源，故除了已於日本成立研發中心與實驗工廠外，過去幾年，平均每年投資近3%之營收於技術研發及創新，致力於微型化、成本效益、綠色環保、保護元件及各式特殊產品開發，同時設立研發專案制度，確實掌握專案績效與品質，建構十項領先同業之核心技術，包括MLCC生產上之材料開發、疊層與薄膜技術、自行開發之各式主要製程設備、射頻元件之3D設計、射頻元件量測技術與設備，是以本公司能領先國內被動元件廠之產品開發速度，並擁有模組化之整合技術能力。同時，為配合終端應用趨勢與車用電子方面的快速成長，本公司另在2016年RF產品線規劃擴增 RF SAW 及天線開關模組 (Antenna Switch Module)，以及2018年擴增保護元件產品規格。

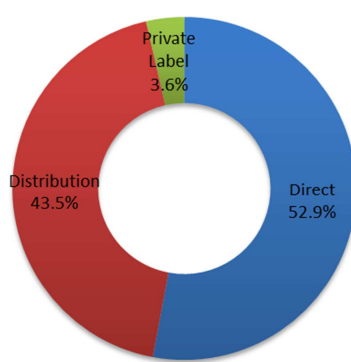
於產學合作方面，除了培養國內材料科學之人才，更設置優渥研發獎勵制度鼓勵製程、材料暨技術研發，進而與日本被動元件材料設備廠商訂定長期合作計劃，以取得最新的原料及製程技術，並因應市場產品發展趨勢，設立清楚之產品研發藍圖，不斷致力於新產品、新製程之研發，以滿足新客戶的需求。

完整銷售及國際分工體系

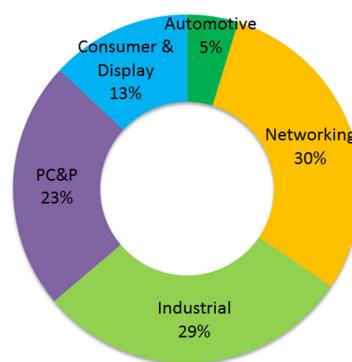
華新科技係以台灣為全球行銷中心，1997 年為積極開拓美洲市場設立美國分公司，2001 年併購 NEC 旗下日通工電子以藉此取得日本市場通路，2005 年至 2015 年間則相繼於德國慕尼黑、日本、韓國、新加坡、馬來西亞等地設立分公司，就近服務 EMS 及 IT 等重量級客戶；另與國際知名電子元件通路商及代理商建立策略聯盟關係，以華新科技自有品牌拓展當地市場，目前華新科技已擁有偏佈於全球的經銷分銷代理通路及物流網 (hub)，藉由與各地通路端之廣泛結合，間接服務需求量較小或其他 B2C 客戶。



各區域營收佔比

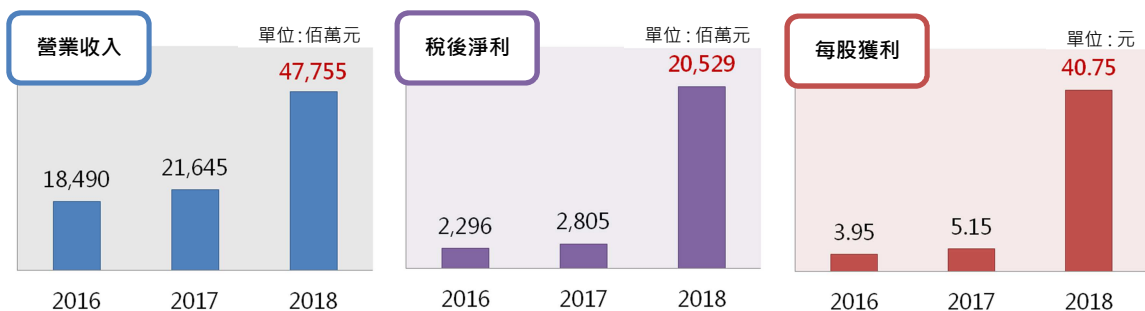


銷售通路營收佔比



終端市場佔比

1.3 營運績效



產能、產量與產值

產值：佰萬元

| 主要產品 | 單位 | 2017 | | | 2018 | | |
|--------|-----|---------|---------|--------|-----------|---------|--------|
| | | 產能 | 產量 | 產值 | 產能 | 產量 | 產值 |
| MLCC | 佰萬片 | 361,330 | 355,407 | 8,502 | 457,166 | 444,634 | 31,020 |
| Chip-R | 佰萬片 | 398,723 | 388,964 | 5,004 | 544,409 | 499,800 | 8,718 |
| Disc | 佰萬片 | 1,974 | 1,683 | 719 | 2,116 | 1,921 | 892 |
| RF | 佰萬片 | 1,290 | 1,263 | 867 | 1,800 | 1,471 | 1,109 |
| Powder | 噸 | 3,744 | 3,632 | 1,051 | 4,554 | 4,418 | 1,380 |
| Other | 佰萬片 | 875 | 737 | 1,446 | 988 | 763 | 1,303 |
| 合計 | 佰萬片 | 764,192 | 748,054 | 16,538 | 1,006,478 | 948,588 | 43,041 |
| | 噸 | 3,744 | 3,632 | 1,051 | 4,554 | 4,418 | 1,380 |

產品銷售量

銷售值：佰萬元

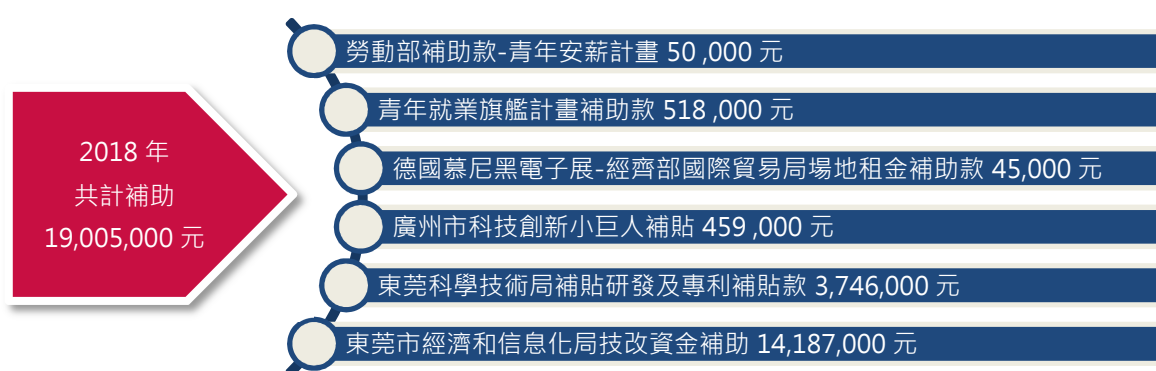
| 產品 | 單位 | 2017 | | | | 2018 | | | |
|------|-----|--------|-------|---------|--------|--------|-------|---------|--------|
| | | 內銷 | | 外銷 | | 內銷 | | 外銷 | |
| | | 銷量 | 銷售值 | 銷量 | 銷售值 | 銷量 | 銷售值 | 銷量 | 銷售值 |
| 電容 | 佰萬片 | 31,247 | 1,769 | 340,522 | 11,103 | 33,576 | 3,993 | 386,808 | 31,202 |
| 晶片電阻 | 佰萬片 | 17,045 | 355 | 347,031 | 5,245 | 22,102 | 605 | 414,225 | 8,599 |
| 射頻元件 | 佰萬片 | 21 | 42 | 1,357 | 1,413 | 28 | 55 | 1,364 | 1,458 |
| 其他 | 佰萬片 | 266 | 299 | 680 | 951 | 205 | 260 | 779 | 1,080 |
| 介電瓷粉 | 噸 | 547 | 171 | 1,304 | 296 | 632 | 211 | 1,164 | 292 |
| 合計 | 佰萬片 | 48,579 | | 689,590 | 19,008 | 55,911 | | 803,176 | |
| | 噸 | 547 | 2,636 | 1,304 | | 632 | 5,124 | 1,164 | 42,631 |

產業趨勢

受中美貿易戰、中國經濟成長趨緩、英國脫歐以及新興經濟體成長放緩等因素，導致全球經濟成長動能減弱，根據 IMF 4 月份全球經濟預測 2019 年全球經濟平均 GDP 成長率 3.3%，2020 年 GDP 成長率 3.6% (資料來源: IMF, April.9, 2019)，顯示全球經濟景氣的不確定性。

2018 年部份日系廠商將其被動元件產能轉至汽車市場，台系被動元件廠商得以受惠於轉單效應以及供需失衡的漲價效應，帶動營收成長，使 2018 年整體被動元件產值較 2017 年同期成長。展望 2019 年產業展望，車用電子元件需求量將持續增長。儘管近年來智慧型手機全球銷售量已漸趨飽和狀態，受 5G 通訊技術、OLED 的全面屏技術、多鏡頭、3D 感測功能、無線充電、NFC 行動支付、語音助理等等的功能進化仍將帶動手機本身單機上元件使用量的提升，而在網通設備方面，受 IoT 與 5G 激勵，被動元件需求成長動能依然可期。

政府財政補助



政治捐獻

2018 年華新科技之政治捐獻總金額為 700,000 元。

1.4 會員資格



1.5 獲獎紀錄

- 2004 安衛楷模獎
- 2007 產業科技發展獎優等獎
- 2007 金楷獎
- 2007 勞資關係優良事業單位獎
- 2008 人力創新獎
- 2008 友善職場優良事業單位
- 2009 中華民國國家品質獎-企業獎
- 2010 友善職場優良事業單位
- 2011 T T Q S 企業標竿獎
- 2011 T T Q S 企業機構版銅牌
- 2011 幸福婚育企業團體組優勝單位
- 2011 健康職場自主認證標章
- 2011 A E O 安全認證優質企業
- 2012 第 21 屆台灣精品獎
- 2014 A E O 安全認證優質企業
- 2015 加工出口區優良勞資關係
- 2015 慈輝社熱心公益貢獻獎
- 2016 優良勞資關係獎
- 2016 慈輝社熱心公益貢獻獎
- 2017 A E O 安全認證優質企業
- 2017 出進口績優廠商
- 2017 優良勞資關係獎
- 2017 慈輝社熱心公益貢獻獎
- 2017 健康職場自主認證標章
- 2018 慈輝社熱心公益貢獻獎
- 2018 教育部運動企業認證



2 與利害關係人的溝通

2.1 利害關係人鑑別與溝通

華新科技之利害關係人包括股東/投資人、員工、供應商、承攬商、企業客戶、政府機關及其他非營利組織等（因華新科技屬於 B2B 商業模式，故一般消費者未列入）。針對上述不同利害關係人，華新科技建立各種溝通管道，除能使關心我們的利害關係人獲得需要的資訊外，亦能從其意見反饋中獲得建議與未來規劃的方向，進而達到良好的雙向溝通。

| 利害關係人 | 溝通平台 |
|--------------|---|
| 員工 | <ul style="list-style-type: none"> 策略規劃會議（年）：公司策略目標及執行展開規劃。 經營管理階層雙向溝通（月）：處長級以上主管與高層溝通會議。 勞資會議（季）、福委會議（季）：向公司提出建議及進行協商。 工會代表大會（不定期）。 員工意見調查（定期）：針對員工滿意度、員工意見及公司經營管理措施等議題進行內部調查。 各類問卷調查（年），包含為編製 CSR 報告而做之調查。 內部網路訊息系統（隨時）：透過內部網路公告並供查詢。 申訴專線（隨時）：一旦接獲員工申訴，立即由專人立案處理。 員工意見反應（隨時）。 傾語堂：由華科事業群基金會專業人員提供諮詢服務，傾聽員工心聲並將相關意見回饋給公司。 |
| 股東/投資人 | <ul style="list-style-type: none"> 法說會（不定期）。 定期公佈營運概況資訊（月）。 股東大會（年）：依規定編製揭露財務報告及年報。 公司官網：股東可自投資人專區點閱相關資訊，並設有聯絡窗口。 問卷調查（年）：利害關係人問卷調查。 |
| 企業客戶 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查（年）。 問卷調查（年），包含為編製 CSR 報告而做之調查。 公司官網。 客服網路信箱（隨時）。 積極參展、拜訪客戶：直接瞭解客戶及市場發展方向（不定期）。 |
| 供應商 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商稽核及訪談（定期）。 問卷調查（年），包含為編製 CSR 報告而做之調查。 |
| 承攬商 | <ul style="list-style-type: none"> 承攬商協議組織會議（不定期）。 問卷調查（年），包含為編製 CSR 報告而做之調查。 |
| 政府機關及其他非營利組織 | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與主管機關舉辦之公聽會（不定期）、法令宣導會。 公文往來、專案研討會、遵行主管機關書面行文各要求事項。 遵循法規。 問卷調查（年），為編製 CSR 報告而做之調查。 |

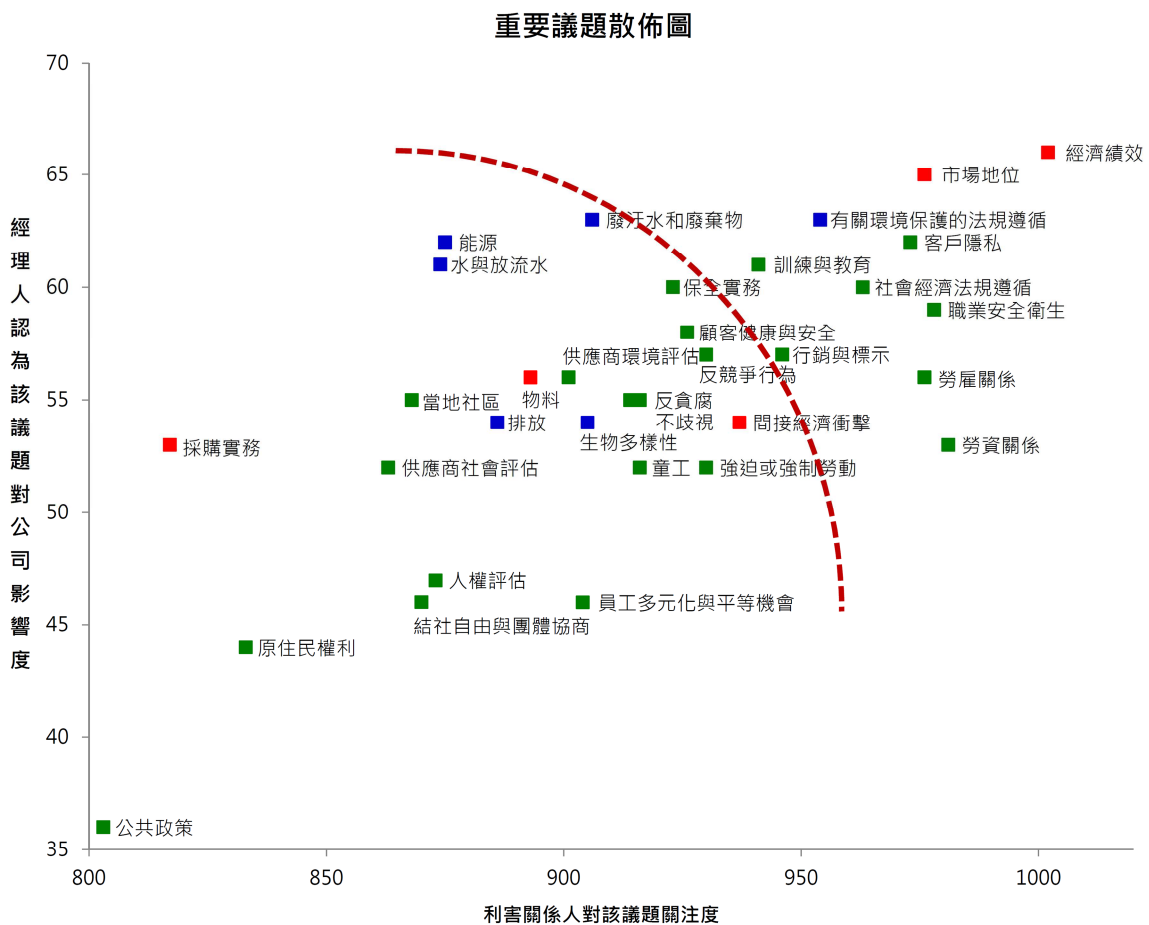
2.2 重要議題鑑別

企業永續議題的收集主要有外部與內部兩個來源：外部來源包含全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standard)、產業趨勢、客戶與相關產業的 CSR 報告書等；內部來源則為利害關係人透過各種管道回饋的意見等。

為鑑別出重要議題，華新科技採取以風險為導向的實質性分析模式，並遵循下列三大評估準則：「議題欲溝通的利害關係人」、「利害關係人對議題的關注程度」、「議題對公司達成策略性目標的影響程度」，進而確保本報告所揭露之資訊同時符合公司及利害關係人之需求。

華新科技分別發放議題關注程度及關注議題對公司衝擊程度的調查問卷予不同利害關係人群體及內部經營管理高層，依據回收問卷權重得分進行交叉分析，進而選出前 30% 高風險(關注度及衝擊度皆居高) 項目，以作為本次報告揭露之重要議題，惟基於審慎的原則，針對每一重大考量面僅揭露組織內的資訊，組織外單位暫不揭露。

2018 重要議題散佈圖



2018 重要議題摘要

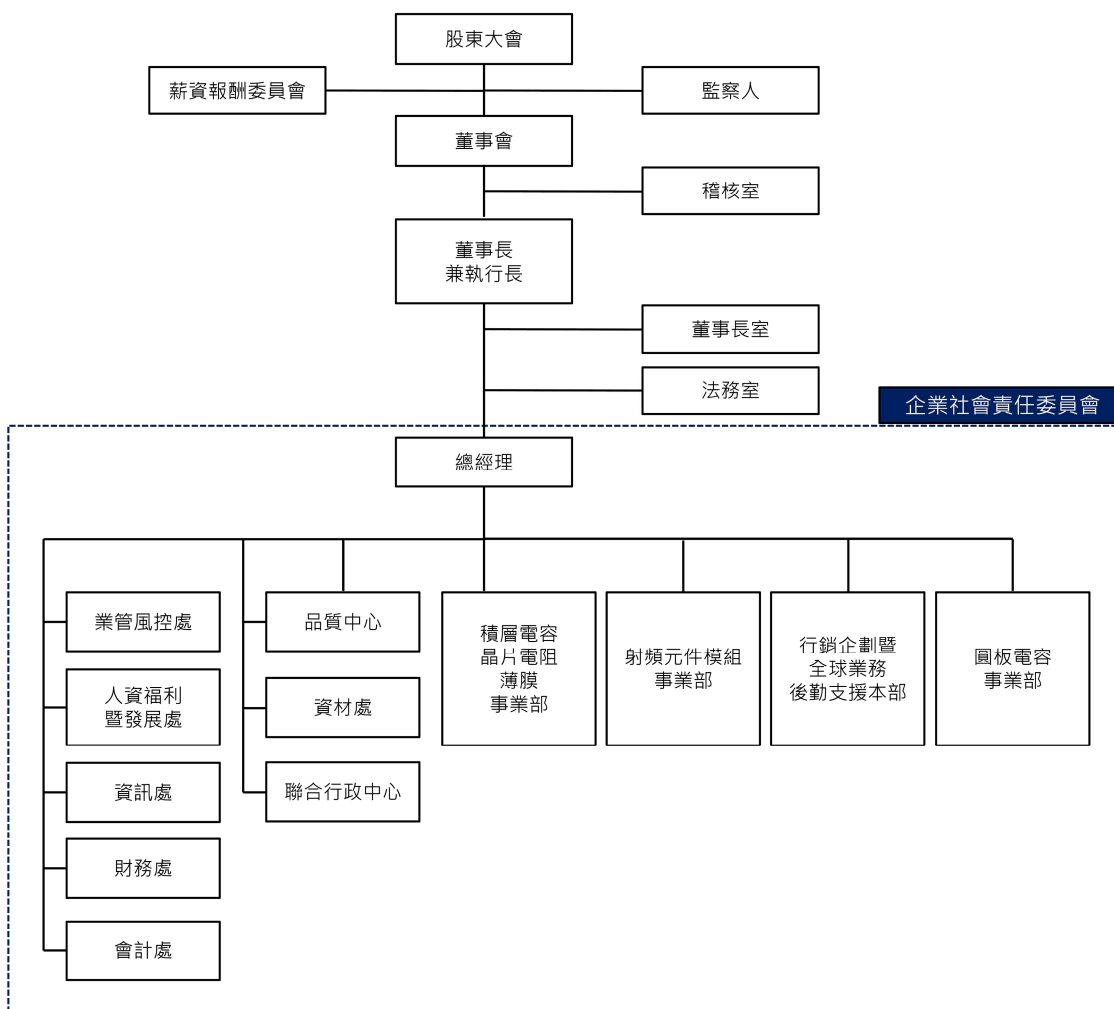
| 面向 | 議題 | 2018 年或歷年成效 | 對應章節 | 對應 SDGs |
|-----|-------------|--|-----------------------------------|---|
| 經濟面 | 經濟績效 | <ol style="list-style-type: none"> 2018 年全球營收為 477.55 億元，較 2017 年成長 220.63%；2018 年每股獲利為 40.75 元，較 2017 年成長 35.6 元。 為因應氣候變遷對財務產生之風險，相關作為按「緊急事故應變辦法」執行，並定期實施演練、點檢及巡視，更隨時注意客戶是否有因天然災害而影響營運或遭受損失，以進一步避免倒帳風險。 提供多元化福利，並依勞動基準法相關規定訂定退休辦法，成立「勞工退休準備金監督委員會」定期監察退休準備金之提撥狀況及負責退休申請案之審核。為公司永續經營之考量，特針對有舊制退休工作年資者制訂優惠退休辦法，讓公司順利的進行組織重整、改善體質。 2018 年政府財務補助共 19,005,000 元。 | 1.3 營運績效 3.8 風險管理 5.4 薪酬與福利 |      |
| | 市場地位 | <ol style="list-style-type: none"> 營運據點使用當地人士擔任管理層之比率平均為 59%。 公司非常重視薪資作業及管理的一致性與公平性，每一位同仁依據其學歷、專長及專業經驗作為敘薪標準，不因個人之人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員、婚姻或身心障礙等差異而有所不同。 | 5.2 員工概況 5.4 薪酬與福利 |     |
| 環境面 | 有關環境保護的法規遵循 | 華新科技於 2018 年無重大洩漏事件，亦無因違反環保相關規定（包含空污、水污、廢棄物、毒化物、噪音...等）而產生訴訟、罰款、或非金錢之處罰。 | 4.1 環境管理系統 |     |
| 社會面 | 職業安全衛生 | <ol style="list-style-type: none"> 積極建立無菸職場，每二年至少一次健康檢查，並安排定期駐廠醫生隨時保障員工健康。 除安全衛生手冊制定並設有安全衛生管理單位外，亦舉辦緊急應變教育育訓練。2018 年因公傷之損失工作日率為 0.01%，缺勤率為 0.31%。 | 5.6 員工健康與照護 5.7 安全衛生的工作環境 |  |

| 面向 | 議題 | 2018 年或歷年成效 | 對應章節 | 對應 SDGs |
|--------------|----------|---|-----------------------|---|
| 社會 會 面 | 勞資關係 | 成立工會以保障員工權益與福利。 | 5.1 人力資源政策 |   |
| | 勞雇關係 | 1. 員工福利除勞基法基本保障外，另提供各種津貼、補助，並定期舉辦活動，照顧員工身心靈與生活。 2. 公司配合政府政策及照顧同仁原則實施育嬰留停政策，並承諾保障員工於育嬰留停後仍保留原有的職位與工作，更於各廠設置集乳室供女性員工使用。惟部分員工於育嬰留停後選擇專注於家庭或往他處發展，2018 年因育嬰留停期滿應復職人數為 12 人，實際復職人數為 8 人，復職率為 67%；2017 年復職人數為 14 人，其中復職至今滿一年仍在職者共 12 人，留任率達 86%。 | 5.2 員工概況 5.4 薪酬與福利 |     |
| | 訓練與教育 | 1. 2018 年度，華新科技投入於訓練發展相關的費用近 4,843,667 元，總訓練時數共約 203,214 小時，平均每位員工受訓時數約 30.25 小時。 2. 所有員工每年均需接受績效考核，經由組織與個人目標的設定與執行，並透過每年兩次之績效評估，衡量目標達成狀況。 3. 以員工協助方案為基礎成立傾語堂，除了固定的新進員工訪談以協助同仁快速適應公司文化及生活外，更發展多元服務，主要是為協助解決組織工作效率、以及影響員工工作表現的個人問題，並以員工關懷的方式提升員工對公司的認同感，在組織內得以安心、穩定、快樂，協助組織實踐「幸福企業」。 | 5.3 訓練與績效 |     |
| | 社會經濟法規遵循 | 1. 2018 年無貪腐相關之訴訟或受調查之案件發生。 2. 無涉及反競爭行為、反托拉斯與壟斷措施的法律訴訟，2018 年公告反托拉斯辦法，並於內部舉辦反托拉斯實務課程，之後亦將每年定期舉辦。 3. 2018 年無違反有關產品及服務之健康與安全、信息與標示、市場推廣等法規及自願性準則事件。 4. 要求全體員工遵循「員工道德行為準則」，包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展。 | 3.5 法規遵循 |   |
| | 客戶隱私 | 2018 年無侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料事件發生。 | 3.9 客戶滿意度 |  |
| | 行銷與標示 | 2018 年無違反有關產品及服務信息和標示之法規及自願性準則的事件。 | 3.5 法規遵循 |  |

3 公司治理

華新科技的治理政策主要依「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規範辦理，由董事長兼任執行長，統籌負責華新科技及所有關係企業之營運及決策。董事會亦授權其下設立之薪酬委員會，協助董事會履行其監督職責。薪酬委員會的組織章程皆經董事會核准，歷次決議皆經由董事會覆核。華新科技深信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎，而良好的公司治理，能為營運發展建立穩固之基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時提升長期的公司價值。

3.1 組織架構



3.2 董事會

董事會為華新科技重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、負責華新科技整體的營運狀況。為建立良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依證券交易法第二十六條之三第八項及「公開發行公司董事會議事辦法」規定訂定本公司董事會議事規範以資遵循。

華新科技董事會每季會前定期聽取經營團隊的報告，議題亦包括經濟、環保及企業社會責任（包括相關風險及機會評估、國際標準的遵循、從業道德規範）等。經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊作調整。

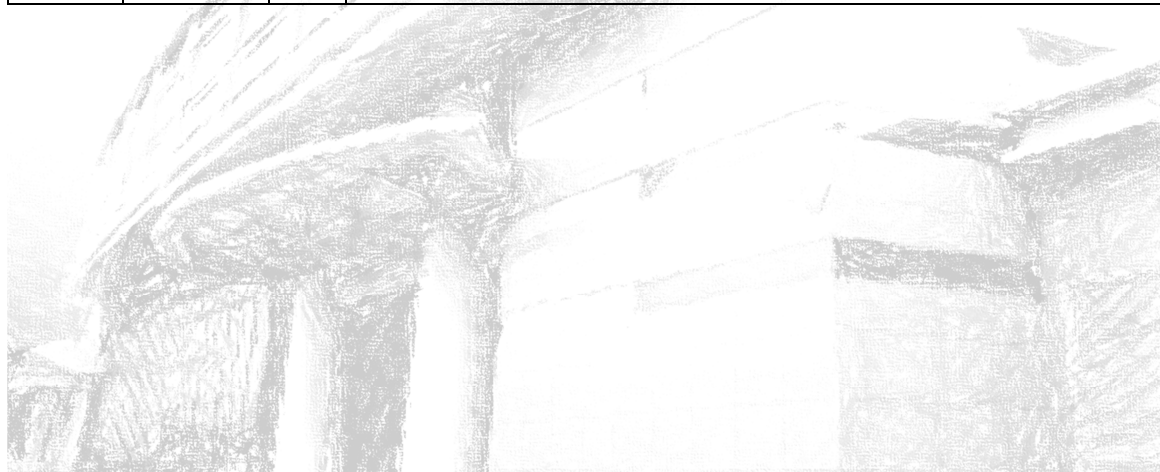
華新科技每年皆為全體董事、監察人及重要職員購買責任保險，每年並透過年報揭露董事會董事的出席率，加強董事對其自身應盡之責任與義務之要求，確實發揮監督與管理之功能。

董事會成員

華新科技依公司法、公司章程及本公司董事及監察人選舉辦法選任董事及監察人。現任董事會由七位董事（含獨立董事二席）及三位監察人組成，任期自 2016 年 6 月 22 日至 2019 年 6 月 21 日，並依法定期召開董事會。

| 職稱 | 姓名 | 性別 | 主要學(經)歷 / 兼任本公司或其他公司之職務 |
|-----------|----------------------|----|---|
| 董事長 | 焦佑衡 | 男 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要學歷：美國金門大學 MBA ● 主要經歷：華新麗華(股)公司副董事長 ● 兼任職務：華新科技(股)公司董事長、瀚宇博德(股)公司董事長、精成科技(股)公司董事長、華東科技(股)公司董事長、信昌電子陶瓷(股)公司董事長、台灣精星科技(股)公司董事長、好樣本事(股)公司董事長、華新麗華(股)公司董事 |
| 董事 代表人 | 華新麗華 (股)公司 焦佑鈞 | 男 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要學歷：美國華盛頓大學電機碩士、MBA ● 主要經歷：華新麗華(股)公司董事長、凌耀科技(股)公司董事長、神達電腦(股)公司監察人 ● 兼任職務：華邦電子(股)公司董事長兼執行長、新唐科技(股)公司董事長、華新麗華(股)公司董事、聯強國際(股)公司獨立董事、台灣水泥(股)公司董事 |
| 董事 代表人 | 智嘉投資 (股)公司 葉培城 | 男 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要學歷：明新工專電子科、工研院電子所工程師 ● 兼任職務：技嘉科技(股)公司董事長/總裁、集嘉通訊(股)公司董事長、智嘉投資(股)公司董事長、寶嘉聯合(股)公司、聯強國際投資(股)公司董事長、黑快馬科技(股)公司法人董事代表、盈嘉科技(股)公司法人董事代表、聯強國際管理顧問(股)公司法人董事代表、百事益國際(股)公司法人董事代表 |
| 董事 | 李嘉華 | 男 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要學歷：美國安德魯大學 MBA ● 主要經歷：英業達集團副總裁 ● 兼任職務：動聯國際(股)公司董事長、動心醫電(股)公司董事、亞動科技(股)公司董事、弘勝光電(股)公司獨立董事、蓉銘投資有限公司董事長、新鉅科技(股)公司監察人、眾基健康科技(股)公司董事、臺北科技大學國際產學執行長 |

| 職稱 | 姓名 | 性別 | 主要學(經)歷 / 兼任本公司或其他公司之職務 |
|--------|------------------|----|---|
| 董事 | 顧立荊 | 男 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要學歷：中原大學 ● 主要經歷：華新科技(股)公司協理及副總 ● 兼任職務：華新科技(股)公司總經理、信昌電子陶瓷(股)公司法人董事代表 |
| 獨立董事 | 陳永秦 | 男 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要學歷：美國西雅圖大學土木工程系 ● 主要經歷：北京新世界生物制品有限公司董事長、晶彩悅心(股)公司總經理、東莞瀚宇電子(股)公司總經理、上海華新麗華電力電纜有限公司副總經理、信昌電子陶瓷(股)公司董事 ● 兼任職務：Walcom Group Ltd. (英國倫敦股票上市公司)執行董事、上海華擴達生化科技有限公司總經理、信昌電子陶瓷(股)公司薪資報酬委員、瀚宇彩晶(股)公司董事 |
| 獨立董事 | 范伯康 | 男 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要學歷：美國加州州立大學會計系 ● 主要經歷：交通銀行美國分行、華新麗華(股)公司經理、華科采邑(股)公司董事及副總經理、承啟科技(股)公司董事長、和鑫光電(股)公司董事、精成科技(股)公司監察人 ● 兼任職務：信昌電子陶瓷(股)公司獨立董事 |
| 監察人代表人 | 華邦電子(股)公司 文德誠 | 男 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要學歷：美國德州州立大學企管碩士 ● 主要經歷：華新麗華財務部經理、型鋼事業部管制長、華新(中國)投資公司總經理、營運基礎服務中心協理、一貫作業不鏽鋼廠專案小組專案協理、財務處處長 ● 兼任職務：華新麗華(股)公司董事長室特別助理及發言人、瀚宇彩晶(股)董事、寶德能源科技(股)公司董事、金澄建設(股)公司董事、銘懋工業(股)公司董事長、華新電通董事長、華拓綠資源(股)公司董事長、首席電子商務(股)公司董事 |
| 監察人 | 歐陽自坤 | 男 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要學歷：淡江大學電子計算機學士 ● 兼任職務：孟晉科技(股)公司董事長、定揚科技(股)公司董事、長盛科技(股)公司董事、寶嘉聯合(股)公司監察人 |
| 監察人 | 于鴻祺 | 男 | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要學歷：史丹福大學碩士、普林斯頓大學學士 ● 主要經歷：友利電子(股)公司總經理、華東科技(股)公司總經理、華東科技(蘇州)董事長兼總經理 ● 兼任職務：華東科技(股)公司董事及總經理、元隆電子(股)公司獨立董事、華科采邑(股)公司監察人 |



董事會成員條件符合情形

| 姓名 | 具有五年以上工作經驗及專業資格【註1】 | | | 符合獨立性情形【註2】 | | | | | | | | | | 兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數 |
|------|---------------------|---|---|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------------|
| | A | B | C | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 焦佑衡 | | | v | | | | | | | v | | v | v | 0 |
| 焦佑鈞 | | | v | | | | | | v | v | | v | | 2 |
| 葉培城 | | | v | v | v | v | v | v | | v | v | v | v | 0 |
| 李嘉華 | | | v | v | v | v | v | v | v | v | v | v | v | 0 |
| 顧立荆 | | | v | | | v | v | v | | v | v | v | | 0 |
| 陳永泰 | | | v | v | v | v | v | v | v | v | v | v | v | 0 |
| 范伯康 | | | v | v | v | v | v | v | v | v | v | v | v | 1 |
| 文德誠 | | | v | | v | v | v | | v | v | v | v | | 0 |
| 歐陽自坤 | | | v | v | | v | v | v | v | v | v | v | v | 0 |
| 于鴻祺 | | | v | | | v | v | v | v | v | v | v | v | 1 |

註1：具有五年工作經驗並具下列專業資格之一：

- A、商務、法務、財務、會計或公司業務所須相關科系之公私立大專院校講師以上。
- B、法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。
- C、商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗。

註2：各董事、監察人於選任前二年及任職期間符合下述各條件者，於各條件代號下方空格中打“v”。

- (1) 非為公司或其關係企業之受僱人。
- (2) 非公司之關係企業之董事、監察人(但如為公司或其母公司、子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事者，不在此限)。
- (3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。
- (4) 非前三款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。
- (5) 非直接持有公司已發行股份總額百分之五以上法人股東之董事、監察人或受僱人，或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。
- (6) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)、經理人或持股百分之五以上股東。
- (7) 非為公司或關係企業提供商務、法務、財務、會計等服務或諮詢之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事(理事)、監察人(監事)、經理人及其配偶。但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第七條履行職權之薪資報酬委員會成員，不在此限。
- (8) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。
- (9) 未有公司法第30條各款情事之一。
- (10) 未有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。

董監酬勞

本公司及合併報表公司在董監事之酬金方面包括車馬費、董監酬勞，在車馬費方面係參考同業水準，並經薪酬委員會審議釐定個別報酬數；酬勞方面係依本公司及合併報表公司之公司章程規定之比例範圍內辦理，由董事會審議訂定分配比例，提報股東會並經薪酬委員會審議釐訂董監事之個別報酬數；總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金及員工酬勞等，則係依所擔任之職位及所承擔的責任，參考同業對於同類職位之水準並視經營績效成果呈報薪酬委員會審議釐定。

透過董事會績效的衡量，有助於提升董事會決策品質及效率，達成有效管理及監督公司營運的目的。

董事會運作情形

2018 年董事會共開會 11 次，董事及監察人出（列）席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 出（列）席 實際次數 | 出（列）席 委託次數 | 出（列）席率 |
|------|---------------------|---------------|---------------|--------|
| 董事長 | 焦佑衡 | 11 | 0 | 100% |
| 董事 | 華新麗華（股）公司代表人 焦佑鈞 | 10 | 1 | 90.9% |
| 董事 | 智嘉投資（股）公司代表人 葉培城 | 5 | 0 | 45.5% |
| 董事 | 李嘉華 | 11 | 0 | 100% |
| 董事 | 顧立荊 | 11 | 0 | 100% |
| 獨立董事 | 范伯康 | 10 | 0 | 90.9% |
| 獨立董事 | 陳永泰 | 9 | 2 | 81.8% |
| 監察人 | 華邦電子(股)公司代表人 文德誠 | 11 | | 100% |
| 監察人 | 于鴻祺 | 7 | | 63.6% |
| 監察人 | 歐陽白坤 | 5 | | 45.5% |

董事利益迴避

華新科技於董事會議事規則中皆載明有關董事利益迴避條款，對於董事會會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事會之決議，對依前項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二〇六條第三項準用第一八〇條第二項規定辦理。2018 年各董事之競業禁止及利益迴避情形如下表，並均如實記錄並公告於公開資訊觀測站供大眾查詢。

| 董事姓名 | 議案內容 | 應利益迴避原因 | 參與表決情形 | 備註 |
|---------------------------------|--|----------------------------------|---------------------|---|
| 焦佑衡 顧立荊 | 本公司 2017 年年終獎金及下半年達標獎金等案 | 與董事自身有利害關係 | 依法各自迴避， 不參與討論與表決 | 2018 年 01 月 29 日 第 14 屆 第 17 次董事會 |
| 焦佑衡 李嘉華 葉培城 顧立荊 范伯康 | 解除競業禁止案、2017 年度董監酬勞、經理人員工酬勞分配、育才股票分配等案 | 與董事自身有利害關係 | 依法各自迴避， 不參與討論與表決 | 2018 年 04 月 09 日 第 14 屆 第 19 董事會 |
| 焦佑衡 顧立荊 | 庫藏股轉讓員工、育才股票分配案、對財團法人華科事業群慈善基金會捐款案 | 與董事自身有利害關係 顧立荊因同時擔任該基金會董事為關係人 | 依法各自迴避， 不參與討論與表決 | 2018 年 06 月 14 日 第 14 屆 第 22 次董事會 |
| 焦佑衡 顧立荊 | 2018 年上半年經理人達標獎金、庫藏股轉讓員工 | 與董事自身有利害關係 | 依法各自迴避， 不參與討論與表決 | 2018 年 07 月 30 日 第 14 屆 第 24 次董事會 |
| 焦佑衡 顧立荊 | 庫藏股轉讓員工 | 與董事自身有利害關係 | 依法各自迴避， 不參與討論與表決 | 2018 年 09 月 17 日 第 14 屆 第 25 次董事會 |

3.3 薪資報酬委員會

華新科技於 2011 年 12 月 29 日爰依「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，設立「薪資報酬委員會」並訂定「薪資報酬委員會組織規程」（以下簡稱「組織規程」），旨在協助董事會訂定董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構並定期評估及檢討。

薪資報酬委員會成員

薪資報酬委員會成員目前共三名（含改選後新任），由兩名獨立董事及一名獨立人士所組成，任期為 2016 年 6 月 22 日至 2019 年 6 月 21 日。

| 身份別 | 條件 姓名 | 性別 | 具有五年以上工作經驗及 專業資格【註 1】 | | | 符合獨立性情形【註 2】 | | | | | | | | 兼任其他公開發 行公司薪資報酬 委員會成員家數 | 備註 【註 3】 |
|-----|----------|----|--------------------------|---|---|--------------|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------------|-------------|
| | | | A | B | C | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | |
| 獨董 | 范伯康 | 男 | | | v | v | v | v | v | v | v | v | v | 1 | |
| 獨董 | 陳永泰 | 男 | | | v | v | v | v | v | v | v | v | v | 1 | |
| 其他 | 張碧蘭 | 女 | | | v | v | v | v | v | v | v | v | v | 3 | |

註 1：具有五年工作經驗並具下列專業資格之一：

- A、商務、法務、財務、會計或公司業務所須相關科系之公私立大專院校講師以上。
- B、法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。
- C、商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗。

註 2：各成員於選任前二年及任職期間符合下述各條件者，於各條件代號下方空格中打“v”。

- (1) 非為公司或其關係企業之受僱人。
- (2) 非公司或其關係企業之董事、監察人。但如為公司或其母公司、公司直接及間接持有表決權之股份超過百分之五十之子公司之獨立董事者，不在此限。
- (3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。
- (4) 非前三款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親。
- (5) 非直接持有公司已發行股份總額百分之五以上法人股東之董事、監察人或受僱人，或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。
- (6) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股百分之五以上股東。
- (7) 非為公司或其關係企業提供商務、法務、財務、會計等服務或諮詢之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。
- (8) 未有公司法第 30 條各款情事之一。

註 3：若成員身分別為董事，須說明是否符合「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資委員會設置及行使職權辦法」第 6 條第 5 項之規定。

薪資報酬委員會運作概況

2018 年共計開會 6 次，委員資格及出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率（%）【註 1】 | 備註【註 2】 |
|-----|-----|--------|--------|---------------|---------|
| 召集人 | 范伯康 | 6 | 0 | 100% | 第三屆新任 |
| 委員 | 陳永泰 | 4 | 2 | 66.67% | 第三屆新任 |
| 委員 | 張碧蘭 | 6 | 0 | 100% | 第三屆續任 |

註：(1) 實際出席率（%）則以該委員在職期間實際出席次數佔當年度開會次數之比率計算之。

(2) 年度終了日前有薪資報酬委員會成員離職者，應於備註欄註明離職日期；有改選者，應將新舊任薪資報酬委員會成員均予以填列，並於備註欄註明該成員為舊任、新任或連任及改選日期。

3.4 企業社會責任委員會

企業社會責任委員會為華新科技內部最高層級之企業社會責任組織，由公司最高主管擔任管理代表，負責訂定社會責任願景與政策並定期召開管理審查會議，除了針對行為準則進行重新審視外，亦適時因應內外部環境變化調整執行方向。

| | |
|-----------------|---|
| 管理代表-總經理 | •負責檢視督導CSR行為準則執行績效。 |
| 稽核室 | •負責公司內部稽核作業之規劃與實施。 |
| 法務室 | •負責公司合約及法律相關事務處理。 |
| 財會處 | •負責財報資訊揭露與管理。 |
| 全球風險管理及控制中心 | •對公司營運目標可能造成負面影響之風險列入年度方針計畫，每年透過目標管理系統定期追蹤、監控與回報執行績效。 |
| 全球資訊處 | •負責公司資訊系統控管與維護。 |
| 人資福利暨發展處 | •負責管理、督導勞工與道德相關事項。 |
| 全球資材處 | •負責供應鏈管理。 |
| 聯合行政中心 | •負責管理、督導環境與安衛相關事項。 |
| 研發事業部 | •負責環保的產品設計與材料開發。 |
| 品質中心 | •負責產品/製程材料限用、產品之安全性確認。 |
| 積層電容、電阻、薄膜事業部 | •負責控管產線機台運作及緊急應變處理。 |
| 射頻元件模組事業部 | •負責控管產線機台運作及緊急應變處理。 |
| 圓板電容事業部 | •負責控管產線機台運作及緊急應變處理。 |
| 行銷企劃暨全球業務後勤支援本部 | •負責客戶訊息、需求接受及回覆。 |

3.5 法規遵循

道德行為

- 華新科技為提供公司全體員工在執行公司營運活動時之指引，所有公司及分公司、子公司之員工不論其職位、職級及所在地均應遵守「員工道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展。

反貪瀆

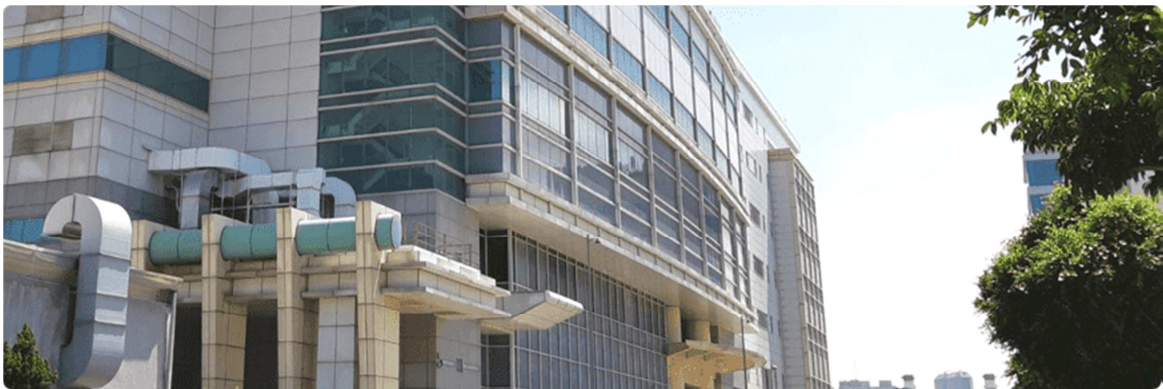
- 為貫徹誠信經營的理念，華新科技嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。對內要求員工無論何時均應恪守誠信、公平的原則，並於員工工作守則及獎懲辦法等文件均納入相關準則，除規範收受不當利益者之懲處外，亦要求員工接受相關教育訓練以確保了解相關規則；對外則嚴禁合作廠商不正當的商業競爭及賄賂行為，同時要求供應商簽署廉潔承諾書。
- 設有電子信箱及專線電話，接受舉報投訴並對檢舉人嚴格保密。
- 華新科技於2018年無任何貪腐相關之訴訟或受調查之案件發生。

反競爭行為、反托拉斯與壟斷

- 華新科技2018年無涉及反競爭行為、反托拉斯與壟斷措施的法律訴訟，並已經針對反托拉斯編修辦法，於2018年公告並遵循之。
- 本公司已於2018年依照現有法令舉辦了反托拉斯實務課程，並也預計於2019年再次舉辦相關課程，期望以持續薰陶的方式將重要觀念根深蒂固至公司的每一位同仁。

產品行銷與標示

- 華新科技於2018年無違反下列事項：
 1. 有關產品及服務健康與安全影響的法規及自願性準則的事件。
 2. 有關產品及服務信息和標示的法規及自願性準則的事件。
 3. 有關市場推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件。



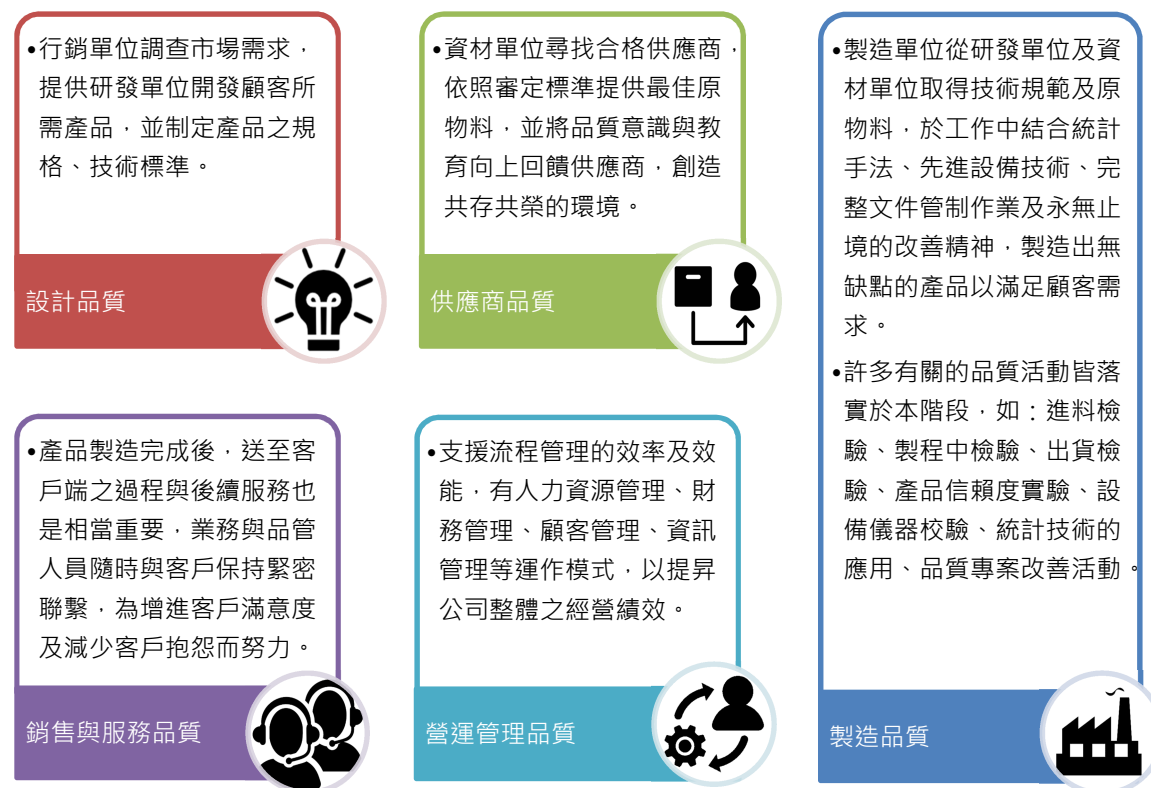
3.6 品質管理

總公司最高管理者為總經理，並指派品管處與品質系統整合處主管負責監督及推動全公司之品質管理系統，確保品質管理系統及有害物質管理系統有效運作，以合乎國際標準及顧客要求，且持續改善。

品質政策



品質系統與對應單位



3.7 供應鏈管理

供應商為華新科技營運的重要伙伴，透過緊密合作方式，共同追求企業永續經營及成長。目前供應鏈無具實際或潛在的負面環境衝擊。

在地採購



為確保供料效率，近年積極落實在地採購政策：台灣地區採購支出來自台灣比例為78%；東莞華科採購支出來自中國大陸地區比例為63%；蘇州華科採購支出來自中國大陸地區比例為97%。

衝突礦產因應



華新科技已詳實調查供應鏈，確保所有使用於產品之金屬，包含：鈷(Co)、金(Au)、鈀(Pd)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)等，並非透過無政府軍團、非法集團、剛果民主共和國衝突區域之礦區(包含：剛果民主共和國DRC、盧安達Rwanda、烏干達Uganda、蒲隆地Burundi、坦尚尼亞Tanzania、肯亞Kenya等國家)或循非法走私途徑取得。

供應商稽核及社會責任績效評比制度



華新科技依「供應商管理辦法」要求，受控管之原物料在引進時，廠商需簽回「原材料環境保證書」，方能完成引進作業並列入合格供應商清單內，方能進行後續交易行為；針對重要原物料之供應商，每年依其交易風險評估等級列入「供應商年度評鑑計劃表」並於該年度執行稽核計劃。稽核內容包含：勞工、健康安全、環境、道德管理、環安管理體系五大類別的狀況。若稽核結果不合格則立即停止交易，並要求供應商於三個月內改善，經重新評估合格後方可繼續交易。

關注供應商及承攬商勞工人權



華新科技2018年無重要協議及合約含有人權條款並進行人權審查，亦未針對供應商、承攬商進行人權審查，但於供應商管理程序及安全衛生管理辦法中明訂供應商、承攬商須遵守勞基法相關人權規定，包含禁用童工及強迫勞工等事項，並依已生效之「供應商管理辦法」之規定，將性別、年紀、所得等相關問題列入年度評鑑標準以此管控供應商。目前供應商並無具體實際或潛在之負面人權衝擊。

3.8 風險管理

依據內部「風險管理政策與程序作業辦法」之規定，華新科技之風險控制中心每年依公司目標及當時國內外情勢擬定風險評估議題提供給各相關部門回覆，再將其結果彙整成風險評估報告並於年中高階主管會議中報告，並將其中的高風險內容提供給稽核室，以作為次年度稽核計畫參考。

| 風險項目 | 權責部門 | 風險業務事項 |
|------------|--|---|
| 策略風險 | 總經理室 | 建構企業價值、原則及主要營運政策，確認資源之優先順序。 |
| 營運管理與市場風險 | 積層電容、電阻、薄膜事業部 射頻元件模組事業部 圓板電容事業部 行銷企劃暨全球業務後勤支援本部 | 秉持公司策略性目標、策略及相關高層次目標，執行產品之研發製造、銷售、生產技術改善，以提昇品質、降低成本。 |
| 風險管理之運行 | 業管風控處 | 協助各營運單位做定期之風險辨識及分析、風險胃納與回應之規劃執行、有價廢棄物管理與標售。 |
| 客戶信用風險 | 業管風控處 | 客戶信用額度建立與審查、應收帳款之催收管理、佣金費用審核。 |
| 庫存風險 | 全球資材處、全球後勤支援中心 | 原物料採購、半成品加工、成品外購與庫存管控。 |
| 管理資訊風險 | 全球會計處 | 公司之帳務正確記錄與經營分析。 |
| 財務及流動性風險 | 財務處 | 利率及匯率避險、銀行額度管理與關係維護、海外資金的監控。 |
| 子公司監督 | 投管部 | 海外子公司財務資訊及會計制度之監理。 |
| 環安及廠務風險 | 聯合行政中心 | 廠務安全、危險物品與環境安全之管制、環保法規訊息更新人員訓練。 |
| 人員風險 | 人資福利暨發展處 | 敏感工作之人員，遵循公司規範以減少舞弊風險。 |
| 法律風險 | 法務總處 | 審核合約、公司授權，以減少企業之法律風險、保障公司資產與商譽。 |
| 資訊資料風險 | 全球資訊處 | 資訊資料保全、系統復原機制。 |
| 關務及運輸管理風險 | 進出口暨保稅部 | 關務異常事件管控、報關成本管理、海關訊息更新和人員訓練、保稅品管控、貨物運輸管理及成本管控。 |
| 進出口資料風險 | AEO 優質企業認證工作小組 | 依據海關訂定 AEO 優質企業認證事項，定期檢查工廠與運輸代理商貨物實體安全。 |
| 企業社會責任行為準則 | 企業社會責任委員會 | 訂定社會責任願景與政策、定期召開管理審查會議，重新審視行為準則並因應內外部環境調整執行方向。 |
| 個人資料管理風險 | 資料安全與個人資料保護執行小組 | 個資隱私風險之評估及管理，個資管理制度適法性與合宜性之檢視、審議及評估，個資安全事件之應變、處理及通報，個資保護、管理之規劃及執行。 |
| 資訊管理風險 | 資訊安全委員會 | 遵守 27001 資訊安全管理系統，制定資訊安全管理相關規範及推動相關活動、建立及執行風險管理制度，建立安全事件緊急應變暨復原措施、執行稽核改善建議事項、規劃並執行矯正措施、研討新資訊安全產品或技術、鑑別資訊安全相關之法規與契約。 |

經
濟
風
險

- 全球貿易問題
針對各國可能實施之關稅壁壘影響，適時做原物料供應之調整，並評估於關稅較高國家設廠。
- 各廠區主要設施供電務求平穩
針對未來缺電問題可能變成常態，各廠區對於停電、限電等問題有預防與應變措施，如重要設備加裝發電機、致力行使節電計畫等。
- 重大間接經濟影響：尚未進行評估。

氣
候
變
遷
風
險

- 按「緊急事故應變辦法」執行。
- 定期實施演練、點檢及防災組織訓練。
- 颱風、地震、豪大雨等狀況發生期間均有值班人員駐廠，可即時巡檢廠房狀況，另有保全人員可互相照應安全。
- 環安單位於颱風季節來臨前，事先檢查並備妥沙包。
- 注意客戶之公司或工廠所在地區是否遭逢颱風、颶風、地震、豪大雨之害，如有狀況發生，業管單位查詢其交易量及應收帳款狀況，並通知業務立即與客戶聯繫了解其營運或受災損失狀況，以進一步降低倒帳風險。

環
保
及
安
全
衛
生
風
險

- 降低溫室效果以減少氣候變遷效應
目前包裝使用之紙箱及其他包材皆為再生紙，且均有供應商提供SGS檢驗報告，期能減少樹木砍伐以達減碳目標。
- 各國環保法規日趨嚴格
 1. 注意當地法令要求，以避免被當地環保機關處罰、勒令停工或被客戶禁用而造成營運風險。
 2. 投入資金及人力成本，建立/保養維護/提升空污及廢水處理設備系統，務求達到當地法規要求之標準。
- 加強落實環保政策
 1. 為加強環保政策督導及落實，海內外各廠對於水、空氣、土地、製程等方面可能造成污染之問題，每月檢討並落實危險物品與環境安全管制，並培訓專業人員取得相關證照。
 2. 人資單位配合環安單位安排綠色產品及環境之相關訓練課程，教育員工環境保護的重要性。
- 環安單位每年安排消防演習讓員工參與操作，另也不定期安排火災、地震逃生演習。

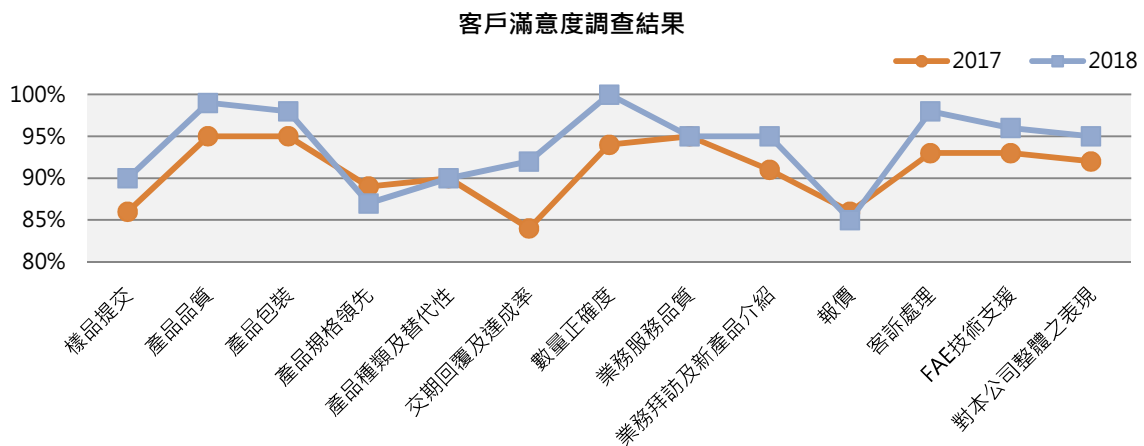
保全相關人權政策及程序訓練

華新科技台灣及海外各廠之保全人員，皆聘自合法專業之保全公司，接受當地政府相關訓練合格，及參與公司內部相關訓練，受訓之內容及時數如下：

| 廠別 | 契約類別 | 目前保全人數 | 保全公司對其做過人權相關之訓練課程名稱及時數 | 本公司對保安做的相關人權訓練課程名稱及時數 |
|----|------|--------|--|----------------------------------|
| 楊梅 | 外包 | 7 | 1. 新進人員訓練 8 小時 2. 駐點保全須知 1 小時 (在職訓練每半年一次) | 外來入侵演練 2 小時 |
| 高雄 | 外包 | 18 | 1. 新進人員訓練 8 小時 2. 駐點保全須知 1 小時 (在職訓練*1 小時/每月) | 1. 消防安全訓練 2 小時 2. 急救訓練 2 小時 |
| 大朗 | 外包 | 25 | 1. 新進人員訓練 2 天 (16 小時) 2. 駐點保安須知 1 小時 3. 各崗位職責 2 小時 | 1. 消防安全急救訓練 2 小時 2. 崗位須知 4 小時 |
| 廣州 | 外包 | 5 | 1. 新進人員崗前培訓 30 小時 2. 防爆演練 2 小時 | 1. 崗位須知 1 小時 2. 崗位實習 18 小時 |
| 蘇州 | 外包 | 19 | 新進人員訓練 8 小時 | 每周定期培訓 2 小時： 文明用語、儀表儀容、體能訓練 |

3.9 客戶滿意度

為提升自我競爭力並了解客戶對公司產品與服務的滿意程度，華新科技於管理系統內設有客戶滿意度調查程序，透過客戶滿意度調查 (Customer Satisfaction Survey) 的結果來作為公司策略規劃及持續改善的參考，以滿足客戶的真正需求。



研究整體調查報告顯示：2018 年因日系廠商計畫性逐步停產部分中高容產品，導致被動元件市場缺貨。在此市場情況下，「交期回覆及達成率」、「樣品提交」、「產品品質」和「數量正確度」等指標分數仍較 2017 年上升，表示我司努力獲得客戶認同。另針對各項不滿意回覆，我司也已開始進行瞭解，並促請相關權責單位針對不滿意原因提出矯正預防措施，未來亦將致力提升各項滿意度以求符合客戶期待。

華新科技於 2018 年無侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料之事件發生。

4 環境保護

華新科技深切體認到，於企業活動中的任一環節做好環保、使地球永續發展是我們責無旁貸的使命，因此自創立以來我們始終相當重視環境保護，即便經歷金融風暴、歐債危機，甚至是面對當前充滿變數的經濟環境與日趨嚴苛的環安法令要求，仍堅持初衷，更將「善盡綠色地球之公民責任」列為公司經營方針三大主軸之一，並於每月高階主管會議檢討其展開項目之執行成效。

環境政策



4.1 環境管理系統

華新科技以愛護地球之社會責任出發，持續建立積極的環境管理系統，目標為「預防汙染、提高能源使用效能及創造永續經營、善盡企業社會責任」，務求符合國內相關法令規定並與國際標準接軌。全球各廠均已建制 ISO14001 環境管理系統，以 P-D-C-A 的管理模式推動持續改善環境管理方案，妥善處理因活動、服務及產品過程所衍生之環保事項，過程中針對各項用電量、用水量、廢水產生量、廢棄物產生量及溫室氣體排放量與產能密度等建立相關性指標並予以隨時監控，有效達成環保責任要求同時兼顧生產成本。；另建制 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統，地毯式鑑別廠內外存在的危害，評估其風險再給予有效控制以降低職災發生，此系統建制及維護已滿足安全衛生責任要求。

華新科技的廠房均設置在工業區，不屬於亦不鄰近敏感的生態保護區或受保護或復育之棲息地，公司產生之活動、產品及服務，對保護區或其他具有重要生物多樣性意義的地區無重大影響或衝擊。自設廠以來，皆無收到影響生態區的陳情案件；除此之外，華新科技亦鼓勵員工自發性參與，並依環保法設置環境管理專責管理人員，目前須設置且已設置有廢水專責人員、毒化物專責人員。

環境會計

華新科技自 2011 年開始推動建置環境會計系統，強化宣導環境會計資訊彙集，使各部門在採購環保有關支出時，能使用正確的環境會計項目與專案編號，提高日後資料統計的效率及正確性，藉以保育生態相關活動。

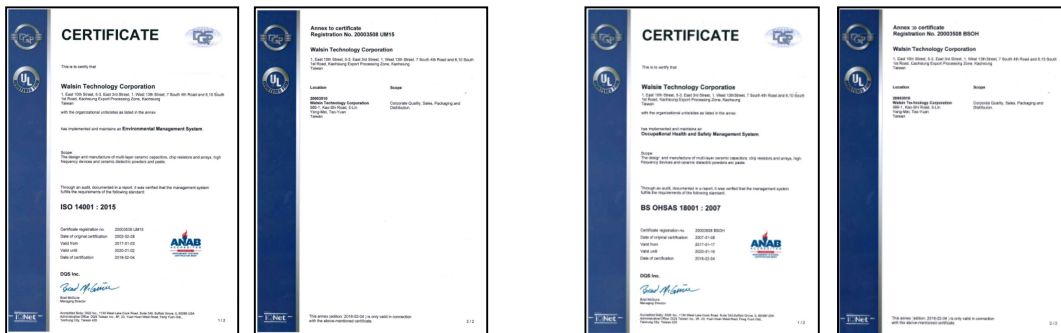
無有害物質政策

華新科技致力於大幅降低產品對環境的衝擊，為配合歐盟推動綠色消費、禁限用有害物質法令 (Restriction of Hazardous Substance, RoHS) 及廢電子電機設備 (WEEE) 指令，除了向上對供應鏈做出相關規範，更訂定「環境管理物質管理辦法」，並於 2010 年導入有害物質管理系統 (IECQ QC 080000)，包括建立無有害物質 (Hazardous Substance Free, HSF) 政策，鑑別客戶需求、區域法規、產品及製程等可能之限用物質之風險，管理所需之流程和目標，提供必要資源，透過產品、流程和系統監控來瞭解產品及管理的能力，持續不斷改善以達有害物質管理之目標，進而降低因應風險。

公司每年亦定期安排 RoHS 環境關聯禁用物質課程、SDS 危害物質課程，使員工體認減少使用有害物質之重要性並同步向此目標邁進；研發、採購、物管、生產及人資部門亦均融入品質管理系統及其既定程序，朝向符合各階段 RoHS、WEEE、REACH 等目標前進。

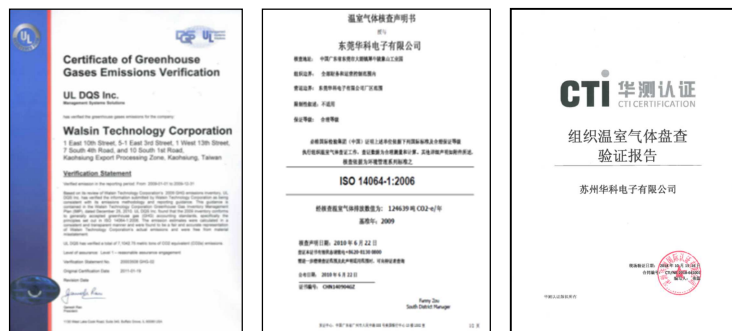
華新科技目前所出售之產品皆符合 EU RoHS、EU REACH、SONY SS-00259...等相關環保規範，更獲得 SONY GP 認證及華碩、神達、佳能等多家夥伴認證。除此之外，本公司持續積極研發綠色零組件，其中電容電阻之鉛含量已低於 100mg/kg，不僅領先同業，更獲得所有臨廠稽核客戶的綠色夥伴認證，顯示本公司於環境保護之努力深獲肯定。另外，針對 RoHS 排除條款 7C-1，本公司亦已建立方案，將所有晶片電阻尚在使用的含鉛原料予以汰換以符合歐盟規範，確保公司永續經營。

環保相關認證



ISO 14001 : 2015 / 2018
追查審核及發證

OHSAS 18001 / 2018 年
追查審核及發證



14064

環保支出

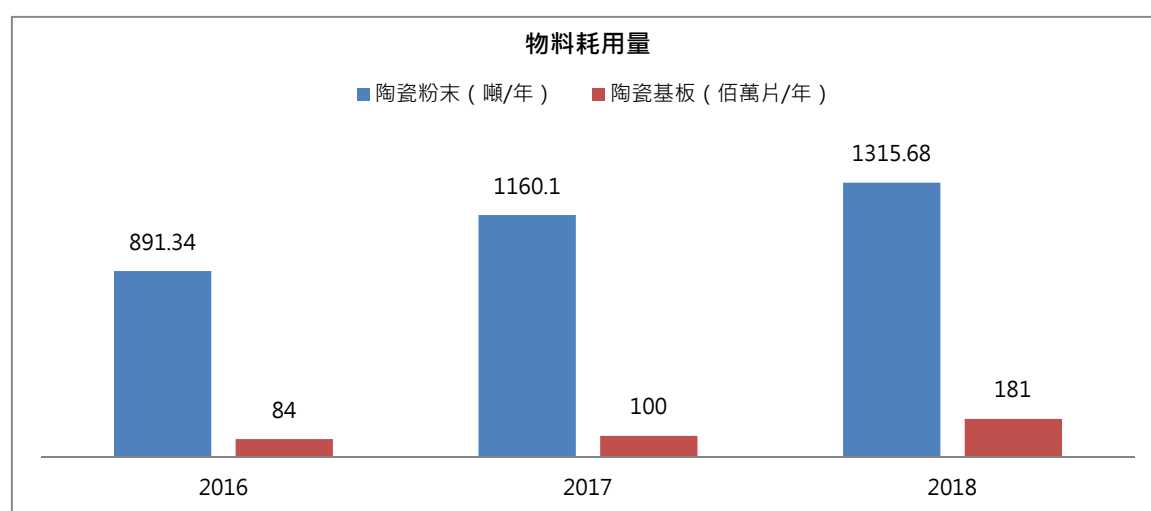
華新科技於 2018 年無重大洩漏事件，亦無因違反環保相關規定 (包含空污、水污、廢棄物、毒化物、噪音...等) 而產生訴訟、罰款、或非金錢之處罰。

4.2 物料管理

原物料耗用

華新科技致力於製程設技與技術提昇，進而減少原物料耗用，並將節約能資源列入每年 PDIP 年度目標，不僅可從源頭減少污染排放，亦能降低營運成本減少資源消耗與環境衝擊。

| 物料名稱 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------------|---------|---------|---------|
| 陶瓷粉末 (噸/年) | 891.34 | 1160.1 | 1315.68 |
| MLCC 產量 (佰萬顆/年) | 305,379 | 355,407 | 444,634 |
| Disc (佰萬顆/年) | 1,353 | 1,683 | 1,921 |
| MLCC 產率 (佰萬顆/噸) | 342.61 | 306.36 | 337.95 |
| 陶瓷基板 (佰萬片/年) | 84 | 100 | 181 |
| Chip-R 產量 (佰萬顆/年) | 303,580 | 388,964 | 499,800 |



原物料回收

華新科技產品特性不適合使用循環再造的原料，且屬 B2B 性質產品，售出產品及產品包裝物料均供下游企業客戶使用，故暫無回收計畫。

4.3 能源管理

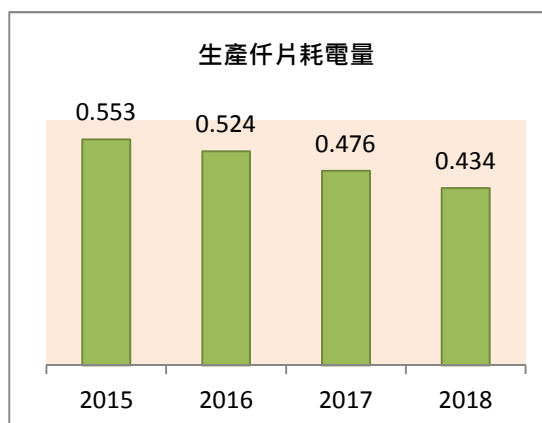
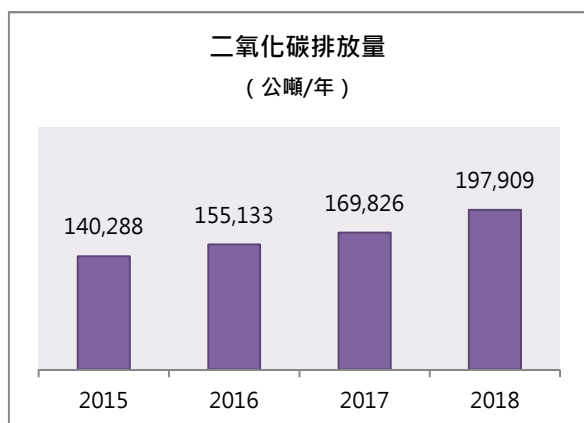
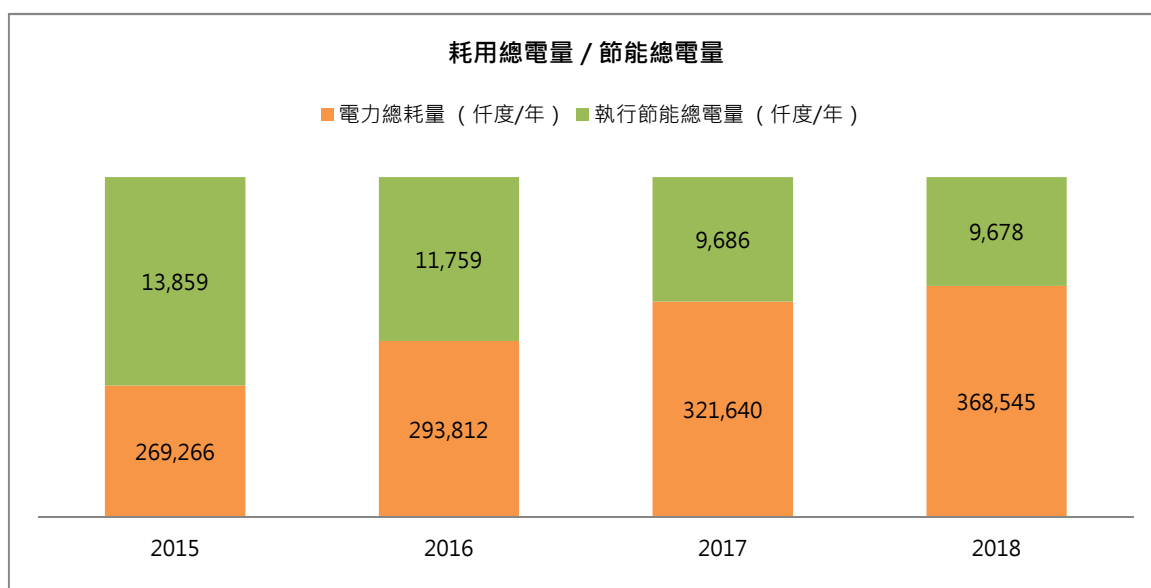
直接能源

華新科技使用道之直接能源包含柴油及汽油，主要用於緊急發電機、堆高機、貨車及汽車，生產部份無燃燒製程，直接能源僅佔整體能源消耗的 3% 以下。

間接能源

2018 年華新科技總體間接能源電力總耗量為 368,545 仟度，較 2017 年增加 14.58%，但由於持續致力於用電效率，因此 2018 年用電能源強度為 0.434 度/仟片，較 2017 年強度增加 8.8%。

| 定量指標 | 單位 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------------|-------|---------|---------|---------|---------|
| 電力總耗量 | 仟度/年 | 269,266 | 293,812 | 321,640 | 368,545 |
| 執行節能總電量 | 仟度/年 | 13,859 | 11,759 | 9,686 | 9,678 |
| 二氧化碳排放量 | 公噸/年 | 140,288 | 155,133 | 169,826 | 197,909 |
| 每仟片耗用度數 | 度/仟片 | 0.553 | 0.524 | 0.476 | 0.434 |
| MLCC / Chip R 總產量 | 佰萬片/年 | 486,848 | 559,939 | 674,300 | 848,255 |



4.4 水資源管理

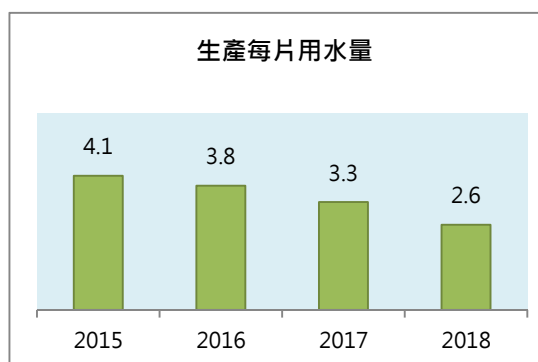
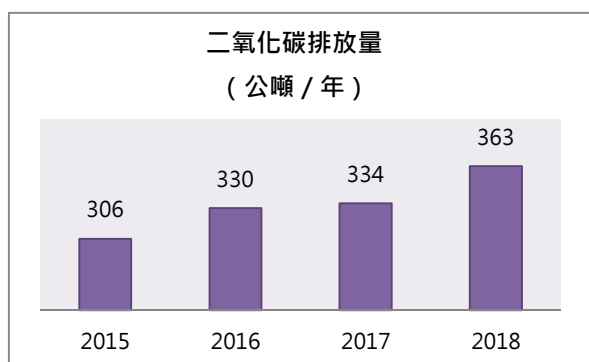
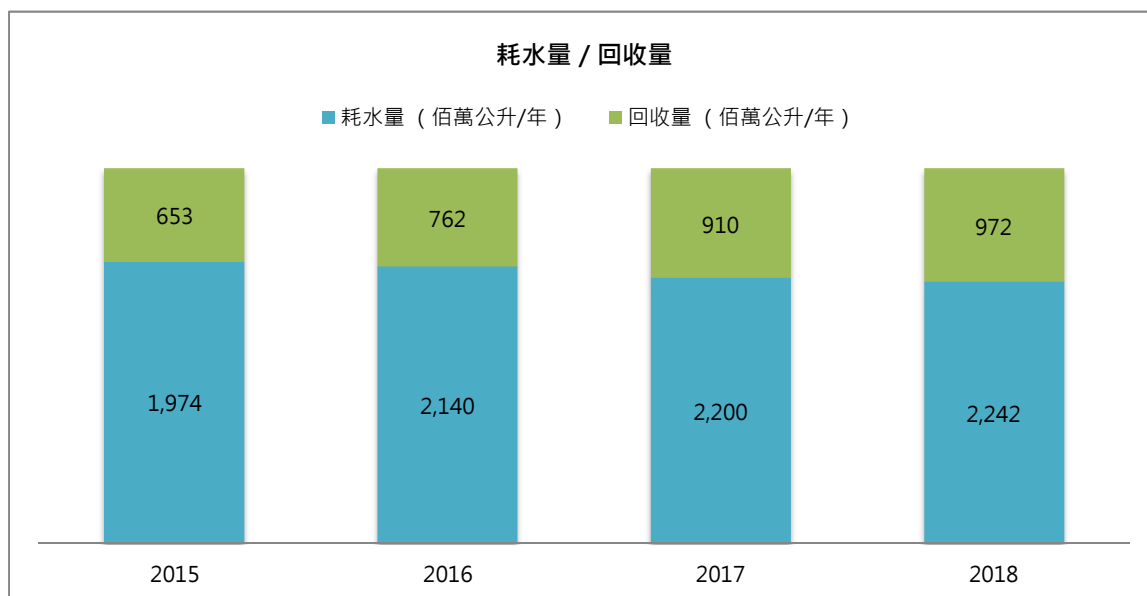
近年來，受到全球氣候變遷影響，水資源的開發與分配成了各國重要課題。因此，水資源的管理、節水與缺水緊急應變就成了企業氣候變遷風險管理與災害調適極為重要的一部分。體認到水資源的有限性，節約用水一直是華新科技最重視的資源管理項目之一，除改善設施設備外，亦於公司內部倡導改變用水行為以提升節約用水效率。

取水、耗水及回收

華新科技楊梅廠區水源來自於石門水庫，高雄廠區水源來自於鳳山給水廠，大陸大朗廠水源來自於犀牛角水庫，大陸蘇州廠水源來自於太湖，大陸廣州廠水源來自於北江幹流，取水量對於水源無重大影響。

此外，隨著產量大幅成長，華新科技每年於水資源回收設施均投入相當金額，亦有顯著成效。

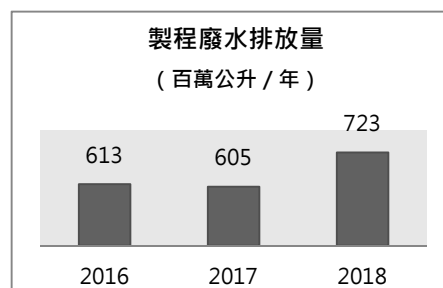
| 定量指標 | 單位 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 耗水量 | 佰萬公升/年 | 1,974 | 2,140 | 2,200 | 2,242 |
| 用水能源強度 | 公升/仟片 | 4.1 | 3.8 | 3.3 | 2.6 |
| 回收量 | 佰萬公升/年 | 653 | 762 | 910 | 972 |
| 回收比率 | 佰萬公升/年 | 33.07% | 35.59% | 41.35% | 43.36% |
| 二氧化碳排放量 | 公噸/年 | 306 | 330 | 334 | 363 |
| 對應總產量 | 佰萬片/年 | 486,848 | 559,939 | 674,300 | 848,255 |



4.5 廢污水及廢棄物管理

廢污水排放

華新科技楊梅廠、蘇州廠無生產製程，廣州廠亦無製程廢水；高雄廠採化學沈降處理後排入高雄中洲污水處理廠；大朗廠廢水之 60% 中水採樹脂交換後回用至製程，其餘採化學沈降達標準後，以管網排入大朗松山湖南部污水處理廠。其他排水亦皆經由污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道，排放水質皆符合主管機關之要求，對生態環境無顯著衝擊。



廢棄物回收

華新科技每年固定執行防治污染設備之增購、維修廢水處理加藥與環境檢測及廢棄物委託處理，2018 年相關費用合計為 227,246 元。

4.6 空污防治及溫室氣體管理

空氣汙染防治

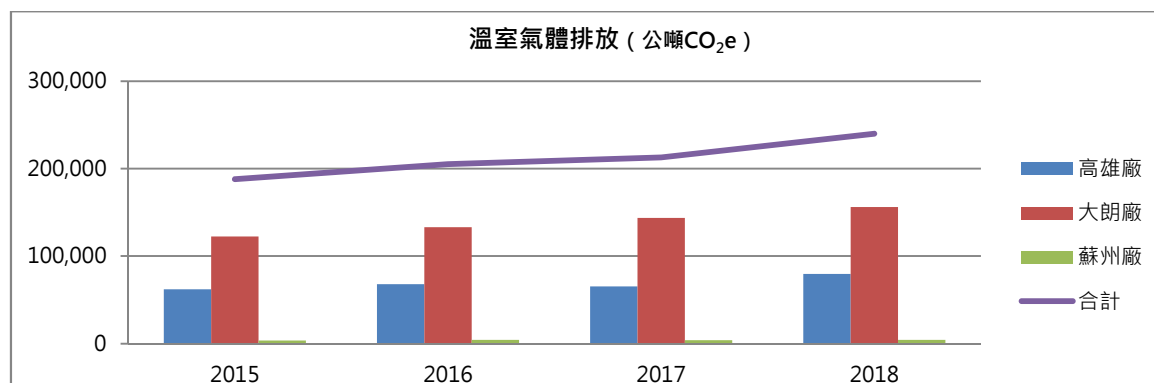
華新科技先由製程合理化減少污染物進入廢氣中，再經由空污設備處理廢排氣中之污染物。歷年實際檢測結果，華新科技之空氣污染物排放濃度均符合環保署規定排放標準。

溫室氣體盤查

全球暖化造成的氣候變遷已直接或間接地影響到自然生態系統，國際間各國政府對溫室氣體管制議題亦高度地重視，故日益嚴苛的碳排放國際管制公約和法規將間接形成企業貿易的門檻，只有低耗能和低溫室氣體排放量之綠色產品及產業才能獲得社會大眾的支持。

華新科技自 2009 年起即建立溫室氣體盤查管理制度，至今仍持續進行，除符合 ISO14064 的要求，並遵循完整性、一致性、準確性、相關性及透明性的原則；另亦配合政府政策積極進行溫室氣體減量，以達成二氧化碳排放減量之目標。

華新科技 2018 年溫室氣體總排放量為 239,891 公噸 CO₂e，相較 2017 年溫室氣體總排放量增加 12.74%，主要原因為產能大幅增加。



4.7 節約能源措施

電力

- 各廠將契約容量做合理計算後降低契約容量。
- 辦公室照明、空調、電腦，安裝定時器節能。
- 員工宿舍柴油熱水器改用熱泵及安裝太陽能。
- 各廠用電提供功率因數到95%以上。
- 冷卻水塔風扇安裝計時器。
- UPW供水泵裝變頻器節能。
- 公用設備加裝節電器提高功率因數節能。
- 每月監控用電度數及追查異常耗電來源。
- 電鍍線熱泵改善節能。
- 關閉廁所前走道送風機節能。
- 公用設備加裝節電器提高功率因數節能。
- 部分箱型冷氣機壓縮機冷氣切換送風循環。

照明

- 各廠生產區、會議室、實驗室、公用區、倉庫已將T8燈換成T5燈或LED燈。
- 室內照度符合CNS 國家照度標準。
- 騎樓及廠區內中庭白天引用天井採光不開燈。
- 公共走廊與洗手間區域照明使用動作偵測器。
- 緊急逃生指示燈採用LED 燈具。
- 公共走廊與走動頻率較低區域採間隔照明。
- 依季節時序晝夜長短調整戶外夜間自動照明。
- 戶外高瓦數探照燈更換低瓦數LED探照燈。

空壓

- 空壓機老舊汰換新機。
- 空壓機安裝熱泵節能。
- 空壓機排氣風管改善節能。
- 空壓機控制白天與夜間空氣用量減少開機台數。
- 空壓機安裝變頻器節能。
- 空壓機及乾燥機排水却水器改善減少排氣浪費。
- 定時檢查管線漏氣即時更換漏氣管路。
- 安裝流量計監控空壓用量，管控氣量節能。
- 調降出氣壓力節氣。
- 降低空壓機壓力節能。

熱排氣

- 熱排氣風機多台整合成一台多餘風機關閉停用。
- 熱排風機安裝變頻器節電。
- 生產爐區排風管包覆隔熱降低空調耗能。
- 增設空污排氣設備將原熱排風機風管併入空污設備，停用多台風機當備用。
- 生產區熱排氣風門調小減風速，降低空調耗能。
- 生產爐區隔間降低空調耗能。
- 排氣風管定期更換管路提高排氣量減少耗能。
- 燒附爐安裝隔熱罩節能。

用水

- 純水設備RO濃縮水回收作冷卻水塔補充使用。
- 空調冷凝水回收作廁所沖馬桶使用。
- 電鍍廢水過濾回收使用。
- 電鍍冷卻水回收使用。
- 各廠水龍頭改用節水型噴頭。
- 生產製程冷卻水回收使用。
- 加裝節水標章設備，全面使用省水型馬桶與尿便斗。
- 每月監控用水度數，如有異常則追查耗水來源。

空調

- 各廠冰水機出水溫度適度調高。
- 冰水機老舊汰換新機。
- 冰水機用冰水泵，循環泵老舊汰換。
- 冰水機用冰水泵，循環泵過濾網目換大，減少泵浦運轉台數以減少用電量。
- 空調送風機安裝變頻器節電。
- 外氣空調箱加熱器安裝溫度關閉。
- 冰水機根據外氣溫度設定開機量。
- 空調MAU調降風管靜壓節能。
- 空調MAU各樓層並聯運轉節能。
- 空調箱溫控調高溫度節能。
- 廁所空調裝定時器及溫控節電。
- 空調箱安裝定時器，節約假日用電。
- 空調水泵安裝變頻器節電。
- 安裝負壓水簾降溫節能。
- 冬天冰水主機讓風運行節能。
- 冷卻水塔散熱風扇安裝溫控器。
- 依各季室外空氣溫度調整冰水主機出回水溫度。
- 生產辦公室夜間關冷氣節能。
- 辦公區天花板加裝吸頂循環扇，加強空調冷房效果。
- 使用窗簾或隔熱貼紙減少戶外輻射熱入侵。
- 使用風扇加強室內空氣流通，以降低空調設定溫度。
- 辦公室及其他供應空調區域冷氣溫度維持在攝氏26°C以上。
- 定期巡檢空調系統，確保系統運轉效率正常。
- 冷卻水塔與空調機組的進、出風口處已淨空，並保持空氣流通。
- 使用高效率能源設備並使用冷氣阻隔設施，冷氣不外洩。
- 冷卻水管防逆流混溫改善節能。
- 餐廳空調時間調整節能。

5 最佳職場

5.1 人力資源政策

華新科技遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA) 及營運所在地之勞動、性別平等相關法規，制定有關人權保障及勞動政策並公開昭示予全體員工，與員工共同營造一個共生共榮的優質工作環境。本公司營運至今，並無涉及歧視、原住民權利及經由正式機制申訴之人權相關個案，亦無接受人權審查及影響評估。

人權

華新科技之人力資源政策為秉持公平合理原則對待所有的員工，人資管理上絕對兼顧制度化與人性化，在任用、薪酬、訓練、升遷、解僱、退休等方面，堅決不受種族、社會階級、性別或政黨傾向等因素影響，另配合個資法的實施，對於員工個人資料的保密作最妥善的防護。

職場性別平等

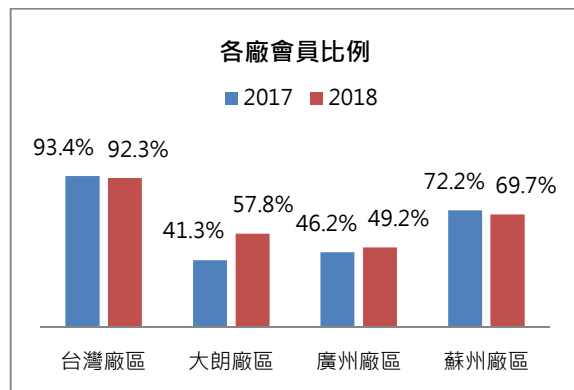
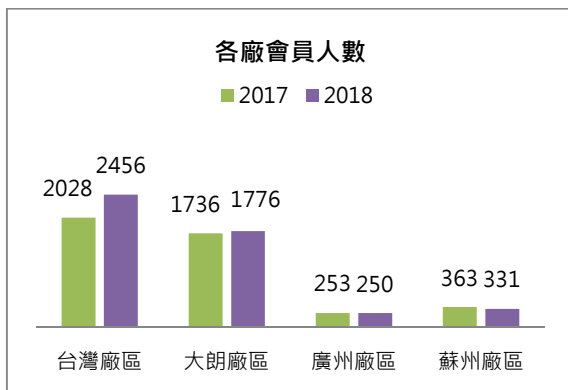
華新科技遵循法規，明訂並積極宣導性別工作平等法，推出各項性騷擾防治相關政策與措施，促進性別工作平等的工作環境。並獲得加工出口區勞資關係優良廠商獎勵。

禁用童工政策

華新科技於員工任用管理辦法及社會責任行為準則管理辦法中皆有明文規定不得雇用童工，並主張不進行強制勞動，不使用外國非法勞動者，且嚴格禁止未成年員工從事危險性工作，由此遵照國家與地區的法令制定所有的工資與勞動條件及安全衛生基準，並制定公司內部相關規章來規範。

工會保障

華新科技無正式團體協約，但已於 1994 年成立工會以保障員工權益與福利，並代表員工與公司進行各相關議題之協調，凡是政策之宣導、員工的心聲與輔導均採雙向溝通式進行，並定期舉辦座談會做為勞資雙方溝通之橋樑，以達成「相互合作」、「增加產能」、「改善品質」、「增進員工技能」、「改善勞動條件」、「保障勞工權益」、「促進員工福利」、「照顧員工生活」並「協助政府推動政令」之宗旨。此外，每季亦定期舉辦勞資會議，由資方代表與員工代表面對面溝通，建立常態、互信且有效的交流，適時地回應員工的問題與需求，建立良好的溝通平台。



5.2 員工概況

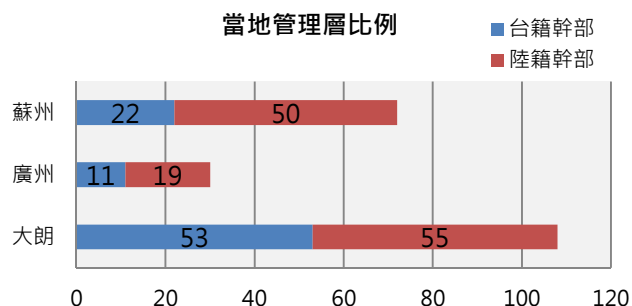
華新科技各廠員工皆為正職，目前無雇用臨時或兼職人員。其中女性同仁約佔員工總人數 53%；主管人員與專業人員中，女性比率約佔 34.21%。

| 區域 / 人員別 / 年齡 | | 主管職 | 專業職 | 行政職 | 技術職 | 小計 | 新進人數 | 離職人數 | |
|---------------|----|-----------|-----|-----|------|------|------|------|------|
| 台灣 | 男性 | 29 歲(含)以下 | 3 | 139 | 18 | 358 | 518 | 506 | 115 |
| | | 30~50 歲 | 101 | 198 | 61 | 196 | 556 | 232 | 73 |
| | | 51 歲(含)以上 | 40 | 3 | 3 | 16 | 62 | 2 | 1 |
| | | 小計 | 144 | 340 | 82 | 570 | 1136 | 740 | 189 |
| | 女性 | 29 歲(含)以下 | 1 | 42 | 20 | 557 | 620 | 506 | 70 |
| | | 30~50 歲 | 36 | 45 | 135 | 576 | 792 | 275 | 56 |
| | | 51 歲(含)以上 | 12 | 2 | 12 | 86 | 112 | 2 | 1 |
| | | 小計 | 49 | 89 | 167 | 1219 | 1524 | 783 | 127 |
| 合計 | | 193 | 429 | 249 | 1789 | 2660 | 1523 | 316 | |
| 大朗 | 男性 | 29 歲(含)以下 | 0 | 93 | 36 | 815 | 944 | 1818 | 1058 |
| | | 30~50 歲 | 64 | 73 | 45 | 547 | 729 | 464 | 415 |
| | | 51 歲(含)以上 | 0 | 2 | 9 | 2 | 13 | 0 | 0 |
| | | 小計 | 64 | 168 | 90 | 1364 | 1686 | 2282 | 1473 |
| | 女性 | 29 歲(含)以下 | 5 | 76 | 70 | 487 | 638 | 865 | 582 |
| | | 30~50 歲 | 28 | 40 | 72 | 610 | 750 | 389 | 362 |
| | | 51 歲(含)以上 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | | 小計 | 33 | 116 | 143 | 1097 | 1389 | 1254 | 947 |
| 合計 | | 97 | 284 | 233 | 2461 | 3075 | 3536 | 2420 | |
| 廣州 | 男性 | 29 歲(含)以下 | 0 | 5 | 8 | 75 | 88 | 161 | 98 |
| | | 30~50 歲 | 7 | 11 | 15 | 64 | 97 | 54 | 40 |
| | | 51 歲(含)以上 | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 0 | 0 |
| | | 小計 | 7 | 17 | 24 | 141 | 189 | 215 | 138 |
| | 女性 | 29 歲(含)以下 | 0 | 4 | 17 | 121 | 142 | 257 | 165 |
| | | 30~50 歲 | 12 | 3 | 15 | 147 | 177 | 128 | 94 |
| | | 51 歲(含)以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 小計 | 12 | 7 | 32 | 268 | 319 | 385 | 259 |
| 合計 | | 19 | 24 | 56 | 409 | 508 | 600 | 397 | |
| 蘇州 | 男性 | 29 歲(含)以下 | 1 | 2 | 1 | 63 | 67 | 44 | 70 |
| | | 30~50 歲 | 23 | 7 | 3 | 61 | 94 | 20 | 54 |
| | | 51 歲(含)以上 | 0 | 0 | 7 | 1 | 8 | 0 | 1 |
| | | 小計 | 24 | 9 | 11 | 125 | 169 | 64 | 125 |
| | 女性 | 29 歲(含)以下 | 1 | 12 | 4 | 135 | 152 | 82 | 136 |
| | | 30~50 歲 | 24 | 58 | 10 | 57 | 149 | 50 | 64 |
| | | 51 歲(含)以上 | 1 | 0 | 4 | 0 | 5 | 3 | 5 |
| | | 小計 | 26 | 70 | 18 | 192 | 306 | 135 | 205 |
| 合計 | | 50 | 79 | 29 | 317 | 475 | 199 | 330 | |

當地管理層

華新科技認為採用當地人士不僅對當地經濟有所助益，更有助於公司了解當地需求和文化進而強化人力資本，因此於海外各廠皆以極高比例採用當地管理階層。

當地管理層比例



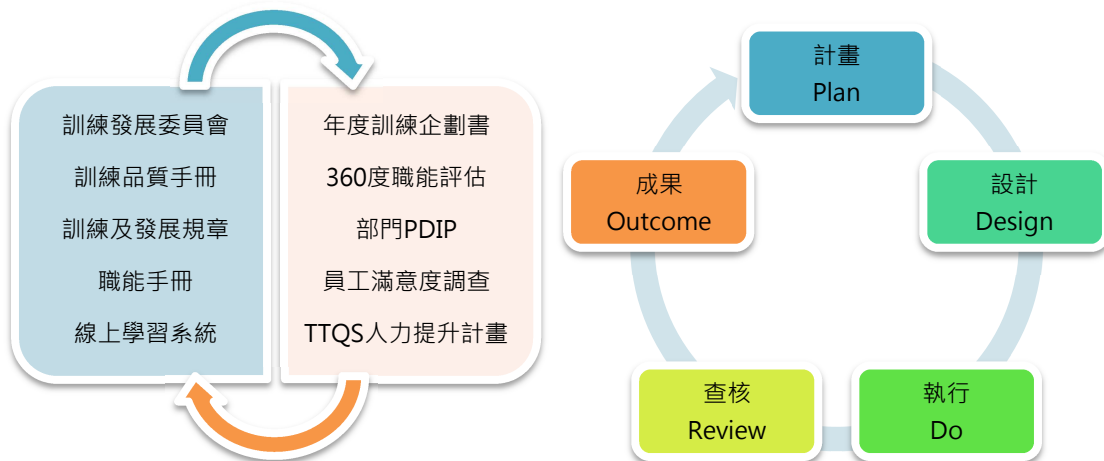
5.3 訓練與績效

華新科技為持續發展的企業，身處在競爭激烈的環境當中，員工的能力必須持續的不斷提升，訓練對公司而言是提升員工的技術水準，強化企業競爭能力的方法之一，不僅可為員工個人奠定技能基礎，滿足個人自我發展需求；亦可幫公司具備足夠應變能力，因應內在及外在的快速變化與產業需求及接踵而來的各項挑戰。

訓練規劃和執行

華新科技每年均撰寫「年度訓練發展企劃書」，並逐年隨成長建立訓練發展委員會、職能導入、公司職能手冊等相關發展策略與施行，且不定期會進行 360 度職能評量，利用評量結果給予員工發展的相關建議，以此建議安排公司的訓練規劃，再透過導入 TTQS 系統的人力資源管理規劃與制度執行，讓公司在劇烈競爭的全球市場中，持續地具備優勢競爭力，不斷締造及展現高績效的經營成果。

此外，公司鼓勵員工於工作之餘持續自我進修及參與外部課程，同時提供公費及公假給員工，讓員工毫無後顧之憂的學習。除了面授課程之外，華新科技建立了線上學習系統 (e-learning)，內容涵蓋管理類課程、業務行銷類、通識類這幾大項，並將線上課程增加列入年度 PDIP 中，使員工可以有更多元化之選擇並無限制的學習。



新進人員訓練

華新科技特別重視新進人員訓練，2018 年共計 8,055 位新人完成訓練課程，總訓練時數 69,602 小時。

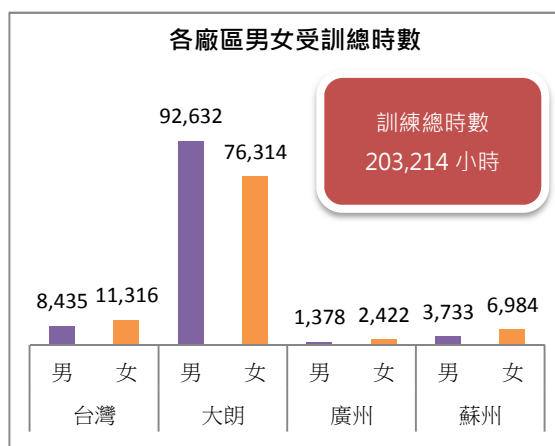
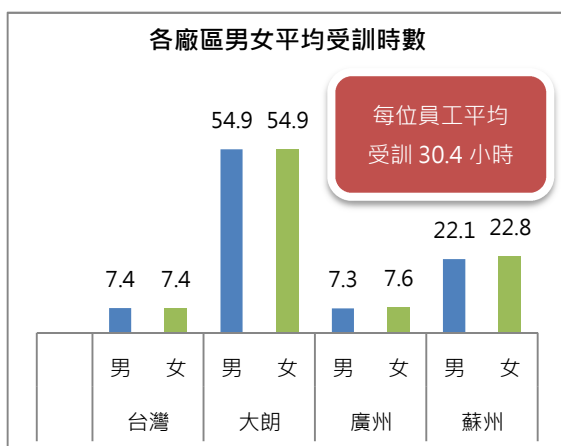
| 廠區/年度 | 新人報到人數 | | | 課程時數 | | | 合計 | | |
|-------|--------|-------|-------|------|------|------|--------|--------|--------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2016 | 2017 | 2018 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 台灣 | 585 | 1,188 | 1,523 | 6 | 6 | 6 | 3,510 | 7,128 | 9,138 |
| 大朗 | 7,046 | 6,516 | 5,604 | 10 | 10 | 10 | 70,460 | 65,160 | 56,040 |
| 廣州 | 489 | 607 | 600 | 3 | 3 | 3 | 1,467 | 1,821 | 1,800 |
| 蘇州 | 530 | 450 | 328 | 8 | 8 | 8 | 4,240 | 3,600 | 2,624 |
| 全球合計 | 8,650 | 8,761 | 8,055 | | | | 79,677 | 77,709 | 69,602 |

營運相關之程序訓練

華新科技及其員工皆須遵守跟業務相關的法律及政策。員工訓練是我們法規遵循計畫中最重視的項目之一，每年皆定期推出相關訓練課程，讓員工了解最新的法令規範，進而強化對從業道德規範的承諾。有鑑於利害關係人對於環境、人權、產品服務之健康安全及標示及反競爭行為等議題日益看重，本公司亦將持續關注各項相關議題並務求合於甚至優於法規，並規劃於員工之教育訓練中。

2018 年度，華新科技投入於訓練發展相關的費用近 4,843,667 元，總訓練時數共約 203,214 小時，平均每位員工受訓時數約 30.25 小時。

| 廠區 / 性別 / 類別 | | 受訓時數 | | | | 各廠區男女 | 各廠區男女 | 各廠區男女 |
|--------------|---|-------|-------|-------|--------|--------------|--------|--------------|
| | | 主管人員 | 專業人員 | 行政人員 | 技術人員 | 總人數 | 受訓總時數 | 平均受訓時數 |
| 台灣 | 男 | 1,069 | 2,525 | 609 | 4,232 | 1,136 | 8,435 | 7.4 |
| | 女 | 364 | 661 | 1,240 | 9,051 | 1,524 | 11,316 | 7.4 |
| 大朗 | 男 | 3,517 | 9,231 | 4,945 | 74,939 | 1,686 | 92,632 | 54.9 |
| | 女 | 1,814 | 6,374 | 7,856 | 60,270 | 1,389 | 76,314 | 54.9 |
| 廣州 | 男 | 56 | 88 | 48 | 1,186 | 189 | 1,378 | 7.3 |
| | 女 | 96 | 42 | 60 | 2,224 | 319 | 2,422 | 7.6 |
| 蘇州 | 男 | 456 | 172 | 165 | 2,940 | 169 | 3,733 | 22.1 |
| | 女 | 482 | 1,316 | 336 | 4,850 | 306 | 6,984 | 22.8 |
| 各類別平均受訓時數 | | 21.9 | 25.0 | 26.9 | 32.1 | 男女平均 受訓時數 | 男 女 | 33.4 27.4 |



公平績效管理制度

華新科技績效管理與發展系統的旨在提升個人及組織整體績效，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，以為職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。

所有員工每年均需接受績效考核，經由組織與個人目標的設定與執行，並透過每年兩次之績效評估，衡量目標達成狀況。間接人員的考核分為三階段考核，以求公正公平。另於績效考核中也導入了職能作為評定的標準項目，分別有「誠信正直」、「主動積極/自我管理」、「持續學習與改善」、「溝通協調」、「執行力」與「團隊合作」這六項，經由評定結果訂定個人所需的訓練課程及未來應加強的部份，並對員工的職涯發展有妥善的幫助。

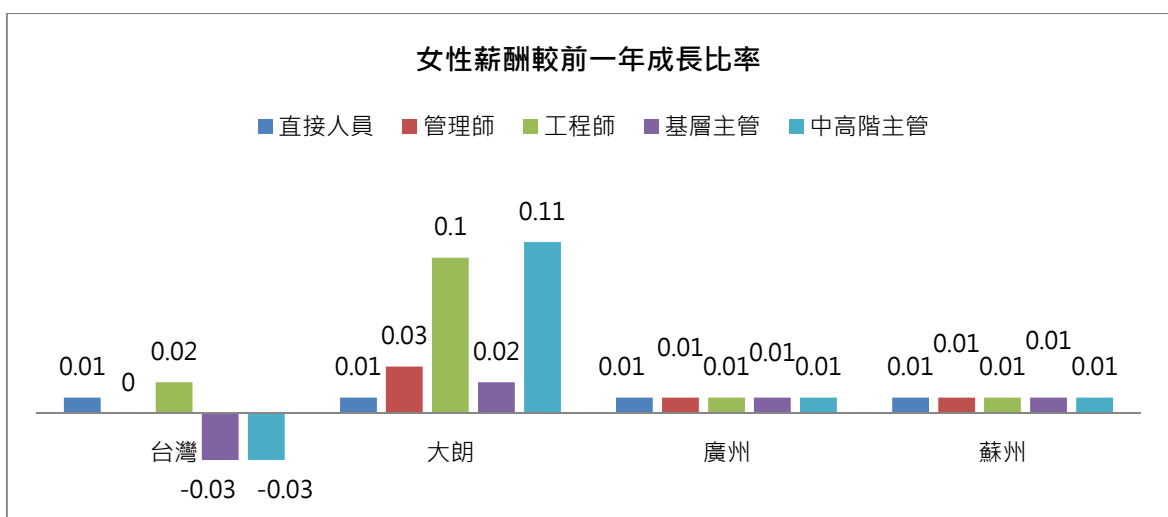
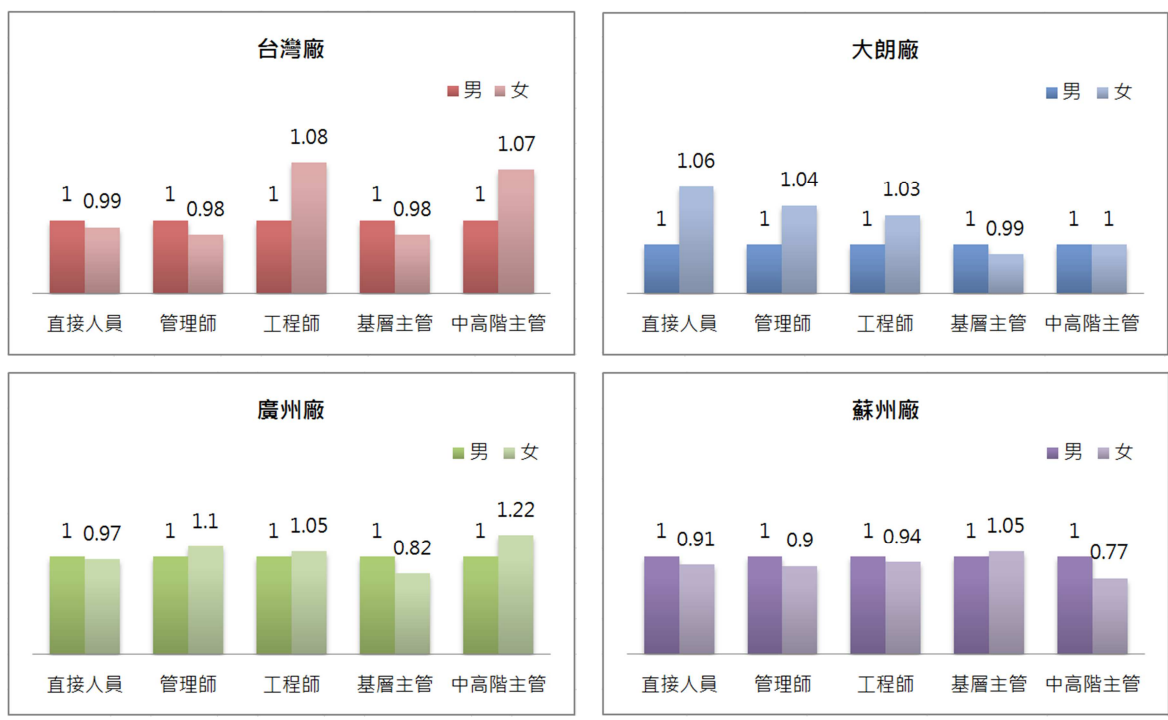
5.4 薪酬與福利

薪酬制度

身為全球化的企業，華新科技分別依據海外據點的人才市場狀況，訂定合理且具競爭力之薪資水準，同時參照各地法令、業界實務及各子公司之營運績效設計激勵獎金制度，激勵海外同仁長期投入，與公司共同成長。至於現金獎金及員工分紅之總金額與分配方式係依公司及法令相關規定制訂；唯董事、監察人及經理人等之薪資及獎酬，須由薪酬委員會審議並經董事會通過始得發放。發放標準與公司財務、營運績效密切結合。

華新科技非常重視薪資作業及管理的一致性與公平性，每一位同仁依據其學歷、專長及專業經驗作為敘薪的標準，不因個人之人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員、婚姻或身心障礙等差異而有所不同。

各廠男女薪酬比率



員工多重保障

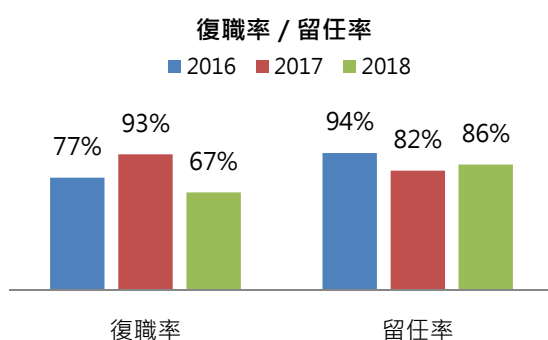
華新科技除依法規定之勞保及健保外，更額外加保團體險（包括：本人壽險、本人意外傷害險、團體傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險等），以確保員工能得到更完善的保障。



育嬰假

華新科配合政府政策及照顧同仁原則實施育嬰留停政策，承諾並保障員工於育嬰留停後仍保留原有的職位與工作；同時為了鼓勵女性同仁哺餵母乳，分別於各廠設置安全舒適之集乳室供女性員工使用，打造友善職場環境。惟部分員工於育嬰留停後選擇專注於家庭或往他處發展，2018 年因育嬰留停期滿應復職人數為 12 人，實際復職人數為 8 人，復職率為 67%；2017 年復職人數為 14 人，其中復職至今滿一年仍在職者共 12 人，留任率達 86%。

| 辦理情形 | 2016 | | | 2017 | | | 2018 | | |
|------------------------|------|-----|-----|------|-----|-----|------|------|-----|
| | 女 | 男 | 合計 | 女 | 男 | 合計 | 女 | 男 | 合計 |
| 享有育嬰假員工人數 | 124 | 193 | 317 | 118 | 243 | 361 | 105 | 279 | 384 |
| 實際申請育嬰假人數 | 18 | 2 | 20 | 20 | 2 | 22 | 13 | 0 | 13 |
| 當年度應復職人數-a | 20 | 2 | 22 | 13 | 2 | 15 | 12 | 0 | 12 |
| 當年度實際復職人數-b | 17 | 0 | 17 | 13 | 1 | 14 | 8 | 0 | 8 |
| 復職率% (b/a) | 85% | 0% | 77% | 100% | 50% | 93% | 67% | 0% | 67% |
| 休完育嬰假復職後，一年後仍在職員工人數(c) | 16 | 0 | 16 | 14 | 0 | 14 | 11 | 1 | 12 |
| 留任率% (c/前一年度 b) | 94% | 0 | 94% | 82% | 0 | 82% | 85% | 100% | 86% |



完善退休制度

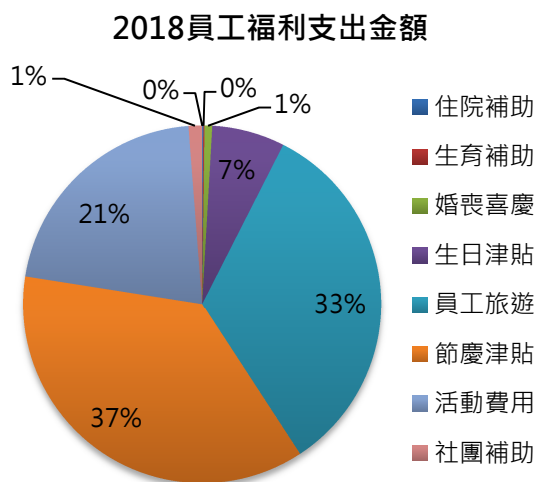
華新科技係依勞動基準法相關規定訂定退休辦法，並成立「勞工退休準備金監督委員會」定期監察退休準備金之提撥狀況及負責退休申請案之審核。適用勞工退休金條例之退休金制度者，由公司每月提撥不低於百分之六退休金至員工個人退休金帳戶，並於每月薪資單中顯示提撥金額以便於員工了解及核對。由於華新科技經營已超過 20 年，部份員工隨著年齡增長及工作狀況無法配合公司營運腳步，為公司永續經營之考量，特針對有舊制退休工作年資者制訂優惠退休辦法，讓公司順利的進行組織重整、改善體質。

員工福利及多元化活動

員工福利規劃是薪資外維繫勞資關係之重要因素，華新科技自 1994 年成立職工福利委員會以來，規劃各項福利措施及其他員工照護相關事宜。為舒緩員工之工作壓力並促進同仁間及親子間之互動，每年皆規劃多樣化之休閒活動，以使員工能達到身心健康之目的。此外，更設置員工意見箱隨時回應員工意見外，並定期舉辦員工滿意度問卷調查，以期整合民意、改進福利推動方向以增強員工向心力。

| 生活補助與津貼 | 節日同慶與獎金 | 多元化活動 | 其他福利 |
|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 結婚賀禮 喪葬禮儀 生育補助 住院慰問金 員工急難救助 租屋津貼 員工餐廳及伙食 交通車接送 汽車停車場 室內機車停車場 | <ul style="list-style-type: none"> 生日禮券 年終禮券 端午禮券 中秋禮券 五一勞動節禮券 母親節 / 中秋節禮盒 員工分紅 員工提案 / 激勵獎金 員工專利申請獎勵 員工持股 | <ul style="list-style-type: none"> 尾牙聚餐摸彩 年終摸彩 部門聚餐餐券 電影票券 員工旅遊 國外旅遊補助 家庭日活動 親子烤肉 保齡球比賽 廠內運動設施 | <ul style="list-style-type: none"> 定期健康檢查 特約醫療院所 視障紓壓按摩 優惠特約商店 員工教育獎學金 在職進修 / 助學計畫 社團補助 書報雜誌借閱 咖啡吧 廠商攤位駐點 |

| 項目 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------|------------|------------|------------|
| 住院補助 | 32,000 | 25,200 | 35,200 |
| 生育補助 | 36,000 | 49,000 | 33,000 |
| 婚喪喜慶 | 226,500 | 263,300 | 217,700 |
| 生日津貼 | 1,637,230 | 1,770,166 | 2,071,794 |
| 員工旅遊 | 3,708,170 | 2,452,476 | 10,490,156 |
| 節慶津貼 | 9,681,764 | 10,654,880 | 11,566,692 |
| 活動費用 | 4,365,907 | 7,215,389 | 6,706,327 |
| 社團補助 | 297,167 | 218,080 | 383,965 |
| 費用合計 | 19,984,738 | 22,648,491 | 31,504,834 |



社團活動

華新科技設立「社團管理辦法」並鼓勵員工成立社團，並且每年提供經費補助以鼓勵員工積極參與，使員工於工作之餘能夠達到放鬆心情、培養興趣、休閒運動、開拓視野等目的。目前公司內部成立社團有：登山社、有氧瑜珈社、慢跑社、路跑健走社、有氧舞蹈社.....等。



登山社



慢跑社



有氧舞蹈社



有氧瑜珈社

5.5 員工關懷與溝通

在員工關懷與溝通方面，除透過增進員工自尊自重及自我成長的能力以尋求組織整體效能精進外，華新科技亦提供員工安全無虞的工作環境，同時致力於溝通、保護及紀律等方案推動。

多元溝通管道

華新科技重視雙向溝通，致力於強化主管與同仁，以及同仁與同仁間開放且透明的溝通管道，透過工會、社團及部門會議、公佈欄、網上公告、定期舉辦勞資會議...等多元管道以促進勞資雙方彼此的瞭解，使全體員工更有效率地朝共同目標前進，更讓員工瞭解公司的願景、目標及方向，並引導員工個人目標趨向與公司一致，達成雙贏的關鍵。

鼓勵提案

員工可透過各種溝通管道真實且即時的反映其聲音與提出建議，並由權責單位回覆與處理，並即時處理反映的意見與問題，多年來勞資間維持和諧關係。此外，亦鼓勵同仁隨時對公司提出改善建議，公司將依照改善成效給予提案獎金。

急難救助

華新科技訂定「員工急難紓困辦法」，目的為幫助臨時遭受重大變故導致生計困難之員工，得以取得現金資助以暫度難關。2018年台灣廠一名員工因故身亡，公司撥款 30,000 元給與其家屬聊表慰問；一名員工也因私人狀況申請急難救助，合計費用新台幣 60,000 元，另大陸廠針對因病或因家中變故遭遇經濟困難之二名員工，每人救助人民幣 5,000 元至 6,000 元不等，今年度急難救助費用共計人民幣 11,000 元。



員工協助方案 (Employee Assistance Programs，以下簡稱 EAP)

為協助同仁解決工作、生活、心理方面之問題，例如：健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒、壓力.....等其他個人問題，由華科事業群慈善基金會協助提供保密性及專業性的諮詢服務，主要透過下列 5 大面向及 4 大主軸展開服務：



心語解密 (員工關懷協助)

- 當員工忙於工作、需有人可以講講話時，讓員工可以紓發情緒語獲得解決工作與家庭的議題。

心情FUN輕鬆 (員工紓壓協助)

- 員工壓力調適與紓壓協助。

健康「醫」把抓 (員工健康協助)

- 員工的健康保健、飲食營養、健康檢查、長者照護.....等。

Hold住財富、享受生活 (員工理財、生活協助)

- 協助員工理財規劃、節稅議題、保險規劃、急難救助.....等。

另外，以員工協助方案為基礎成立傾語堂，除了固定的新進員工訪談以協助同仁快速適應公司文化及生活外，更發展多元服務，主要是為協助解決組織工作效率、以及影響員工工作表現的個人問題，並以員工關懷的方式提升員工對公司的認同感，在組織內得以安心、穩定、快樂，協助組織實踐「幸福企業」。

2018 年 EAP 活動



5.6 員工健康與照護

員工健康即是公司最大的資產，華新科技致力於促進職場及員工健康，更積極推動無菸職場，除特定戶外吸煙區外，公司內全面禁菸，以維護員工身心健康，避免菸品造成健康危害及環境污染。此外，透過內部網站衛教宣導、單張、海報提倡禁煙活動及提供戒菸門診諮詢、轉診服務，營造清新無菸的工作環境。

華新科技已連續 7 年獲得健康職場認證健康促進標章（最新認證效期：2018~2020 年）。



員工健康照護活動

定期健康檢查



華新科技除要求新進員工須做一般健康檢查外，在職前間內，公司提供在職滿一年同仁每兩年一次健康檢查（或依法規定做特殊健康檢查）、提供高階主管每年一次精緻健康檢查，除讓同仁了解自身的健康外，更針對健康檢查結果異常之員工給予健康關懷、提供相關健康資訊或協助轉介就醫。

臨廠醫師與勞工健康服務護理人員機制



依勞工健康保護規則人力配置及臨廠服務頻率之規定，楊梅廠及高雄廠皆有配置職護及醫師臨廠服務，提供員工各類醫療諮詢、工作環境現場訪視、健康檢查作業執行及追蹤、健康促進活動規劃及執行、緊急醫療服務等，為員工的健康作把關。

健康小站



公司提供全廠員工健康手環，並設立健康小站配備有藍芽血壓計、藍芽體脂體重機、耳溫槍及心情監測儀器，供員工時時關心自己的健康狀況，並不定期辦理相關活動，以鼓勵同仁規律使用。

癌症篩檢



推動癌症篩檢計畫，於廠內部不定期舉辦口腔篩檢、大腸癌篩檢、婦女子宮頸抹片檢查、乳房攝影檢查。

健康講座及健康資訊



依據健康問題舉辦健康講座，例如：眼部保健、高血壓防治.....等。另不定期公告或於佈告欄張貼有關運動、飲食、流行病之防治等資訊。

減重活動



舉辦全廠性減重活動，並提供運動課程及營養課程讓同仁參與；高雄廠區另提供低卡餐供員工選擇。

5.7 安全衛生的工作環境

華新科技從關心員工健康和工作環境出發，依法制定相對應政策及措施，以確保員工及其他在廠區內活動之工作者享有安全舒適的工作環境。

職業安全衛生政策



安全衛生措施

- 安全衛生手冊**
 - 制訂安全衛生手冊，規定安全管理事項，供員工遵循。
- 勞工安全衛生管理單位**
 - 依勞工安全衛生法之規定設置勞工安全衛生管理單位，由聯合行政中心（公司之一級單位）主管兼任安全衛生業務主管，轄下設「安全衛生部」（編制有安全管理師一名、衛生管理師二名、安全衛生管理員三名、專任護士三名），每個月由其呈報安全衛生績效報告。
- 設施安全**
 - 生產設備均裝設安全防護設施，如球磨機/護罩、塗工機、疊層機/安全門、切割機/安全護罩等。
 - 氫氣消費場所設置偵測器，防止其洩漏危害。
 - 危險性機械（升降機、堆高機），每月委託原承造廠商實施維護保養並定期檢查。
 - 承攬商於工程簽約時，均書面告知安全及環保應注意事項。
- 工作場所零災害運動**
 - 零災害累計工時目標：
 1. 楊梅廠/廣州廠 各 1 百萬工時。
 2. 高雄廠/大朗廠 各 3 百萬工時。
 3. 蘇州廠 80 萬工時。

緊急應變機制與訓練

為應付可能遭遇之各種緊急事件，華新科技備妥相關緊急應變計劃如火災、化學洩漏、颱風、地震、廢水（氣）異常排放、停電及事故等多項對應機制並予以標準化。各廠亦編制緊急應變組織以因應各種突發狀況，並依據（或優於）當地法規設置消防防護設備及下列消防安全措施，以保障財產及生命安全：

1. 每年委託合格機構實施消防檢修，確保消防設備之有效性。
2. 嚴格實施明火管理，除特定廠房外之吸煙指定區，不得吸煙。
3. 任何使用明火或產生火花之工程皆優先考慮其他非明火之施工方法；必須採用明火方法時，須事先申請及確實做好防範才能動火，並事後檢查防止火渣造成火警。
4. 投保，使殘餘風險有保障。
5. 每年實施消防演練及緊急應變疏散演驗，俾使當火警發生能迅速滅火及正確逃生，降低損害到最小。

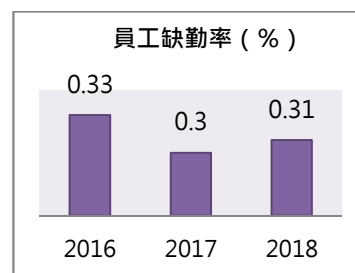
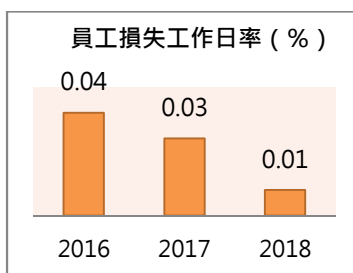
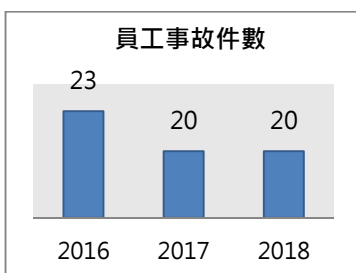


2018 環境暨安全衛生管理改善成果

| | |
|--------------------|-----------------------|
| 避免高處作業物品掉落 | 外勞宿舍設置消防安全設備 |
| S1A地下停車場路面坑洞整鋪修平計畫 | S1A廢水廠污泥含水率下降-減少清運處理費 |
| 防止平台推車移動薄帶掉落 | 增加防洩漏棧板 |
| 如何防止薄帶下架不壓傷 | S1A廠門禁柵欄管制 |
| 使用易碎器具注意事項 | 搬運人員著安全鞋 |
| 取消使用廢捲機 | 廠區行車安全宣導 |
| 燙傷危害預防改善 | 滑倒危害預防 |

安全績效指標

所有職業災害個案均進行原因分析、研擬與執行改善方案，並定期統計分析職災發生率較高之單位與職災類型，將嚴重度相對較高、事件數較多或屬跨單位、重複發生性質者，列為教育訓練與管理重點。



6 社會關懷與回饋

6.1 內部公益組織

善盡企業社會責任，是華新科技在追求專業技術的提升與追求公司成長外，極為重要的一環。因此華新科技積極參與社會公益活動，2002年更由員工自發性組成慈輝社（已成功申辦為內政部登記社團），以員工及公司捐款為資金來源，陸續投入社會回饋行列，期能透過華新科技微薄的力量，創造更美好、友善之社會環境。



慈輝社除持續與偏鄉學校合作改善弱勢學童就學品質，社團幹部以及社長均會抽出時間前往

認養單位訪查，針對各校需求提供適切的支援，期許學童們在學習過程中，能夠有更好的資源並藉此增廣視野。

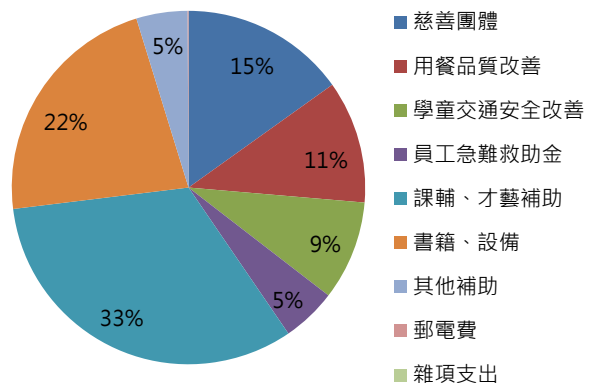
在社會回饋方面，也有跟社會團體合作如華山基金，調色盤協會等，特別是去年發生南部水災，增加五家學校的教員設備等補助，讓其早日復原。也透過志工的協助贊助些許金額提升楊梅地區獨居老人的生活及醫療品質，以及改善高雄地區中度或是重度智能障礙的生活環境。藉此讓慈輝社的公益觸角更深更廣，更加落實回饋社會的理念。

補助捐款

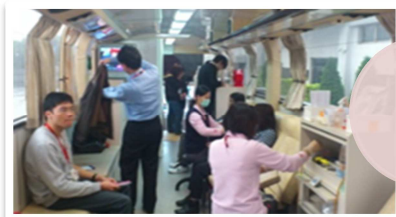
2018年兩岸慈輝社團總計捐出新台幣 2,203,471 元。近年因社團人數及資金來源逐漸減少，不得不減少對每家學校及社會團體之補助。未來將積極宣傳招收社員，以使慈輝社能持續幫助更多需要幫助之團體及單位。

| 捐贈項目 / 年度 | 慈輝社捐贈總額 | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2016 | 2017 | 2018 |
| 慈善團體 | 331,118 | 386,948 | 333,385 |
| 用餐品質改善 | 225,084 | 145,944 | 247,380 |
| 學童交通安全改善 | 154,875 | 100,000 | 200,000 |
| 員工急難救助金 | 540,693 | 272,633 | 110,270 |
| 課輔、才藝補助 | 329,140 | 390,000 | 718,900 |
| 書籍、設備 | 100,132 | 90,000 | 488,760 |
| 其他補助 | 21,320 | 40,016 | 103,035 |
| 郵電費 | 780 | 840 | 1,740 |
| 雜項支出 | 0 | 28,955 | 0 |
| 總計 (新台幣) | 1,703,142 | 1,455,336 | 2,203,471 |

2018慈輝社補助金額



6.2 歷年社會關懷相關活動



捐血
活動

台灣廠、大朗廠每年固定舉辦捐血活動，透過捐血將員工的愛心轉給需要幫助的人，在華新科技「捐血一袋、救人一命」將不再只是口號，而是實際行動。

家扶基金會長期關懷弱勢兒童及其家庭，華新科技邀員工積極參與家扶中心所舉辦之愛心園遊會，透過義賣及款項捐贈，讓弱勢兒童能得到幫助。

愛心
園遊會



青少年
關懷計畫

透過青少年職涯探索活動，使弱勢學童有親身體驗職場生活的經驗，加強青少年對於職業性向的探索及提昇未來競爭力，也希望藉此加深集團內部對於永續發展、友善環境及公益社會的重視與投入。

台灣馬術治療中心為華科事業群慈善基金會長期認養合作對象，透過慈輝社不定期贊助，召集華新科技同仁共同參與，以使馬術中心成立意義及目的更為人所知。

台灣馬術
治療中心
認養



高原兒童
倍立計畫

青海省玉樹囊謙縣由於地處偏遠經濟落後，多數兒童失學情況嚴重。2002年由公雅寺巴金仁波切發起籌募，提供孤苦無依的兒童就學及住宿，並與華科事業群慈善基金會共同投入經費，讓兒童獲得基本生存保障與教育發展機會。

自 2014 年起，慈輝社對廣西閘口銀坑小學 6 名貧困學生補助每人每月人民幣 150 元直至其初中畢業為止。2018 年總資助費用：人民幣 10,800 元。

廣西閘口
銀坑小學
助學





福利院
兒童關愛

蘇州慈輝社每年固定於六一兒童節，親自前往為福利院兒童獻上關愛，送出生活物資及蛋糕。

每年全體大朗慈輝社幹事在陳總的帶領下，與供應商代表一同攜帶禮品和紅包前往金菊福利院給老人送關懷。

福利院老
人關愛



敬老院
關愛孤寡
老人活動

關愛社區敬老院孤寡老人，在重陽節時為老人們送上食物，並在重陽節當天為老人們包餛飩。

大朗慈輝社於 2018 年分別舉辦兩次衣物捐贈活動，共計收到衣物衣物 702 件，書籍 125 本及學習用品數十件，並通過懷恩慈善會捐贈給山區所需要的人。

衣物書籍
捐贈



水果義賣

大朗慈輝社每年固定舉辦水果義賣，2018 年義賣水果為荔枝及龍眼，義賣所得共計 7410 元人民幣。

華新科技將自購及寶成贊助之新鞋送給十六所偏遠國小共計 555 名之學生，讓物資缺乏的學童也能有漂亮的新鞋穿。

聯合捐鞋
活動





贊助
大莊國小
空手道

華新科技期望學生多元化發展，自2012年起贊助彰化縣大莊國小空手道至今。該校接受技資助至今，每年皆獲得全國福爾摩莎盃空手道錦標賽國小組總錦標第一名及縣長盃空手道錦標賽國小組總錦標第一名。

2010年開始慈輝社開始援助嘉義縣太平國小及設備改善，另為了讓小朋友營養均衡補充蛋白質，自2014年起提供鮮奶補助至今。

國小學童
營養補助



偏鄉學校
音樂培養

彰化縣寶山國小從低年級學童開始持續培養直笛和陶笛，為能減輕學童家長負擔，透過華新科技之補助造就學童未來多元化發展機會。

華新科技贊助彰化縣後寮國小、彰化縣民權國小學童課輔費用，使弱勢學童透過課業輔導及書法教學提升語文閱讀、寫作能力及數學能力之基礎，以儲備學生未來升學的競爭力。

偏鄉學校
課輔補助



花生蘿蔔
織夢計畫

宜蘭縣竹安國小以特色課程並配合織夢圓夢計畫栽培花生及蘿蔔，由華新科技進行義賣，以籌得畢業旅行與畢業紀念冊基金，更能讓孩子體會到「要怎麼收穫，先那麼栽」的道理。

宜蘭縣之大里國小及永樂國小之學童每天花比其他學童更長時間往返學校和住家，時間、體力加上安全考量，華新科技贊助交通車相關支出，使學童更安心上下學。

交通車
補助





贊助印製英文教材

華新科技認為偏鄉學童從小能與他校的同齡孩子應獲得相同的語言教育習資源，於 2018 年贊助彰化縣大莊國小印製英文護照，期望弱勢學童於語言學習上不落人後。

桃園平鎮區與華新科技有相當地緣關係，其中北勢社區發展協會平常參與活動的長輩多達 80 位，社區原已定期為長輩進行血壓測量的健康管理，基金會又另提供聽檢服務，讓長輩的健康得到更全面的照顧。

社區長輩聽覺關懷



聽覺照護推廣

至高雄鳳山海洋社區推廣聽覺照顧，透過與長輩們討論平時生活中之噪音來源，來介紹可預防聽力受損之方法，並由專業聽力師為長輩做聽力檢測及講解各項檢測所代表之意義及應注意事宜。

職涯一日體驗涵蓋了理財規劃課程，透過遊戲讓參與者有實際買賣及獲利盈虧之概念，亦可提早接觸不同的產業及多元化學習，並從中發掘自我、尋得自己的興趣及未來發展方向。都有多元化發展的機會。

青年職涯一日體驗



禪繞畫活動

華科事業群慈善基金會在高雄駁二舉辦禪繞畫體驗活動，並邀請心路基金會（高雄社區生活支持中心）共襄盛舉，透過一筆一畫的反覆勾勒，帶走心靈上一點一滴的煩憂，並從中獲得了正向能量的灌注，讓大家可以繼續迎接未來的挑戰。

佳義國小校長主動聯繫基金會表示該校學生因電腦設備不足導致數位學習成效不彰，希望能募得合適的電腦設備給同學們使用。於需求提出後一個月內，華新科技集團共捐了十套電腦設備給佳義國小

偏鄉學校電腦設備捐贈



7 附錄

全球永續性報告指標-GRI 準則 (GRI Standard) 索引表

「●」全部揭露 「○」部分揭露 「-」無揭露

| GRI 準則 | 揭露項目 | 揭露狀況 | 企業社會責任報告 | |
|-----------------------|---------------|------|----------------|----|
| | | | 相關章節 | 頁碼 |
| GRI 101 : 基礎 | | | | |
| GRI 102 : 一般揭露 | | | | |
| 一、組織概況 | | | | |
| 102-1 | 組織名稱 | ● | 1.1 公司簡介 | 4 |
| 102-2 | 活動、品牌、產品與服務 | ● | 1.2 品牌、產品與銷售通路 | 6 |
| | | | 1.4 會員資格 | 9 |
| | | | 1.5 獲獎紀錄 | 10 |
| 102-3 | 總部位置 | ● | 1.1 公司簡介 | 4 |
| 102-4 | 營運據點 | ● | 1.2 品牌、產品與銷售通路 | 6 |
| 102-5 | 所有權與法律形式 | ● | 1.1 公司簡介 | 4 |
| 102-6 | 提供服務的市場 | ● | 1.2 品牌、產品與銷售通路 | 6 |
| 102-7 | 組織規模 | ● | 1.1 公司簡介 | 4 |
| | | | 1.2 品牌、產品與銷售通路 | 6 |
| | | | 1.3 營運績效 | 8 |
| | | | 5.2 員工概況 | 37 |
| 102-8 | 員工與其他工作者的資訊 | ● | 5.2 員工概況 | 37 |
| 102-9 | 供應鏈 | ● | 2.1 利害關係人鑑別與溝通 | 11 |
| | | | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| 102-10 | 組織與其供應鏈的重大改變 | ● | 關於本報告書 | 1 |
| 102-11 | 預警原則或方針 | ● | 3.8 風險管理 | 26 |
| 102-12 | 外部倡議 | ● | 1.4 會員資格 | 9 |
| | | | 1.5 獲獎紀錄 | 10 |
| | | | 3.6 品質管理 | 23 |
| | | | 4.1 環境管理系統 | 29 |
| | | | 5.6 員工健康與照護 | 45 |
| 102-13 | 公協會的會員資格 | ● | 1.4 會員資格 | 9 |
| 二、策略 | | | | |
| 102-14 | 決策者的聲明 | ● | 總經理的話 | 2 |
| 102-15 | 關鍵衝擊、風險及機會 | ● | 總經理的話 | 2 |
| | | | 1.3 營運績效 | 8 |
| | | | 3.8 風險管理 | 26 |
| 三、倫理與誠信 | | | | |
| 102-16 | 價值、原則、標準及行為規範 | ● | 總經理的話 | 2 |
| | | | 1.1 公司簡介 | 4 |
| | | | 1.5 獲獎紀錄 | 10 |
| | | | 3.5 法規遵循 | 22 |
| | | | 3.6 品質管理 | 23 |
| | | | 4.1 環境管理系統 | 29 |
| | | | 5.1 人力資源政策 | 36 |
| | | | 5.3 訓練與績效 | 38 |
| 5.4 薪酬與福利 | 40 | | | |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 揭露狀況 | 企業社會責任報告 | |
|------------------|-----------------------|------|----------------|----|
| | | | 相關章節 | 頁碼 |
| 102-17 | 倫理相關之建議與顧慮的機制 | ● | 1.1 公司簡介 | 4 |
| | | | 2.1 利害關係人鑑別與溝通 | 11 |
| | | | 3.5 法規遵循 | 22 |
| | | | 5.5 員工關懷與溝通 | 59 |
| 四、治理 | | | | |
| 102-18 | 治理結構 | ● | 3.1 組織架構 | 15 |
| 102-19 | 授予權責 | ● | 3.2 董事會 | 16 |
| | | | 3.4 企業社會責任委員會 | 21 |
| 102-20 | 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任 | ● | 3.1 組織架構 | 15 |
| | | | 3.2 董事會 | 16 |
| | | | 3.4 企業社會責任委員會 | 21 |
| 102-21 | 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題 | ● | 2.1 利害關係人鑑別與溝通 | 11 |
| 102-22 | 最高治理單位與其委員會的組成 | ● | 3.1 組織架構 | 15 |
| | | | 3.2 董事會 | 16 |
| | | | 3.3 薪資報酬委員會 | 20 |
| 102-23 | 最高治理單位的主席 | ● | 3.2 董事會 | 16 |
| 102-24 | 最高治理單位的提名與遴選 | ● | 3.2 董事會 | 16 |
| 102-25 | 利益衝突 | ● | 3.2 董事會 | 16 |
| 102-26 | 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色 | ● | 3.2 董事會 | 16 |
| 102-27 | 最高治理單位的群體智識 | ● | 3.2 董事會 | 16 |
| 102-28 | 最高治理單位的績效評估 | ● | 3.2 董事會 | 16 |
| 102-29 | 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊 | ● | 2.1 利害關係人鑑別與溝通 | 11 |
| | | | 3.2 董事會 | 16 |
| | | | 3.4 企業社會責任委員會 | 21 |
| 102-30 | 風險管理流程的有效性 | ● | 3.8 風險管理 | 26 |
| | | | 3.4 企業社會責任委員會 | 21 |
| 102-31 | 經濟、環境和社會主題的檢視 | ● | 3.8 風險管理 | 26 |
| | | | 3.4 企業社會責任委員會 | 21 |
| 102-32 | 最高治理單位於永續性報導的角色 | ● | 3.1 組織架構 | 15 |
| | | | 3.4 企業社會責任委員會 | 21 |
| 102-33 | 溝通關鍵重大事件 | ● | 2.1 利害關係人鑑別與溝通 | 11 |
| | | | 3.2 董事會 | 16 |
| 102-34 | 關鍵重大事件的性質與總數 | ● | 2.2 重要議題鑑別 | 12 |
| | | | 3.2 董事會 | 16 |
| 102-35 | 薪酬政策 | ● | 3.2 董事會 | 16 |
| | | | 3.3 薪資報酬委員會 | 20 |
| 102-36 | 薪酬決定的流程 | ● | 3.2 董事會 | 16 |
| | | | 3.3 薪資報酬委員會 | 20 |
| 102-37 | 利害關係人的參與 | ● | 2.1 利害關係人鑑別與溝通 | 11 |
| 102-38 | 年度總薪酬比率 | - | (因保密規定限制不揭露) | - |
| 102-39 | 年度總薪酬比率之增加之百分比 | - | (因保密規定限制不揭露) | - |
| 五、利害關係人溝通 | | | | |
| 102-40 | 利害關係人團體 | ● | 2.1 利害關係人鑑別與溝通 | 11 |
| 102-41 | 團體協約 | ● | 5.1 人力資源政策 | 37 |
| 102-42 | 鑑別與選擇利害關係人 | ● | 2.1 利害關係人鑑別與溝通 | 11 |
| 102-43 | 與利害關係人溝通的方針 | ● | 2.1 利害關係人鑑別與溝通 | 11 |
| 102-44 | 提出之關鍵主題與關注事項 | ● | 2.2 重要議題鑑別 | 12 |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 揭露狀況 | 企業社會責任報告 | |
|-----------------------|-----------------------------|------|--|---|
| | | | 相關章節 | 頁碼 |
| 六、報導實務 | | | | |
| 102-45 | 合併財務報表中所包含的實體 | ● | 1.3 營運績效 | 8 |
| 102-46 | 界定報告書內容與主題邊界 | ● | 關於本報告書 | 1 |
| 102-47 | 重大主題表列 | ● | 2.2 重要議題鑑別 | 12 |
| 102-48 | 資訊重編 | ● | 關於本報告書 | 1 |
| 102-49 | 報導改變 | ● | 關於本報告書 | 1 |
| 102-50 | 報導期間 | ● | 關於本報告書 | 1 |
| 102-51 | 上一次報告書的日期 | ● | 關於本報告書 | 1 |
| 102-52 | 報導週期 | ● | 關於本報告書 | 1 |
| 102-53 | 可回答報告書相關問題的聯絡人 | ● | 關於本報告書 | 1 |
| 102-54 | 依循 GRI 準則報導的宣告 | ● | 關於本報告書 | 1 |
| 102-55 | GRI 內容索引 | ● | 附錄 | 53 |
| 102-56 | 外部保證/確信 | ● | 關於本報告書 | 1 |
| GRI 103：管理方針 | | | | |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | ● | 關於本報告書 2.2 重要議題鑑別 | 1 12 |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | ● | 1.3 營運績效 3.5 法規遵循 3.8 風險管理 4.1 環境管理系統 5.1 人力資源政策 5.2 員工概況 5.3 訓練與績效 5.4 薪酬與福利 5.6 員工健康與照護 5.7 安全衛生的工作環境 | 8 22 26 29 37 37 38 40 45 46 |
| 103-3 | 管理方針的評估 | ● | 1.3 營運績效 3.5 法規遵循 3.8 風險管理 4.1 環境管理系統 5.1 人力資源政策 5.2 員工概況 5.3 訓練與績效 5.4 薪酬與福利 5.6 員工健康與照護 5.7 安全衛生的工作環境 | 8 22 26 29 37 37 38 40 45 46 |
| GRI 201-206：經濟 | | | | |
| 201、經濟績效 | | | | |
| 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | ● | 1.3 營運績效 | 8 |
| 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | ● | 3.8 風險管理 | 26 |
| 201-3 | 定義福利計劃義務與其他退休計畫 | ● | 5.4 薪酬與福利 | 40 |
| 201-4 | 取自政府之財務補助 | ● | 1.3 營運績效 | 8 |
| 202、市場地位 | | | | |
| 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資 與當地最低薪資的比率 | ● | 5.4 薪酬與福利 | 40 |
| 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | ● | 5.2 員工概況 | 37 |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 揭露狀況 | 企業社會責任報告 | |
|-----------------------|---|------|-----------------|----|
| | | | 相關章節 | 頁碼 |
| 203、間接經濟衝擊 | | | | |
| 203-1 | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | ● | 1.3 營運績效 | 8 |
| 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | ● | 3.8 風險管理 | 26 |
| 204、採購實務 | | | | |
| 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | ● | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| 205、反貪腐 | | | | |
| 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | ● | 3.8 風險管理 | 26 |
| 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | ● | 3.5 法規遵循 | 22 |
| 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | ● | 3.5 法規遵循 | 22 |
| 206、反競爭行為 | | | | |
| 206-1 | 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | ● | 3.5 法規遵循 | 22 |
| GRI 301-308：環境 | | | | |
| 301、物料 | | | | |
| 301-1 | 所用物料的重量或體積 | ● | 4.2 物料管理 | 31 |
| 301-2 | 使用的可再生物料 | ● | 4.2 物料管理 | 31 |
| 301-3 | 回收產品及其包材 | ● | 4.2 物料管理 | 31 |
| 302、能源 | | | | |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | ● | 4.3 能源管理 | 32 |
| 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | ● | 4.3 能源管理 | 32 |
| 302-3 | 能源密集度 | ● | 4.3 能源管理 | 32 |
| 302-4 | 減少能源消耗 | ● | 4.3 能源管理 | 32 |
| 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | ● | 4.3 能源管理 | 32 |
| 303、水與放流水 | | | | |
| 303-1 | 共享水資源的相互影響 | ● | 4.4 水資源管理 | 33 |
| 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | ● | 4.4 水資源管理 | 33 |
| 303-3 | 取水量 | ● | 4.4 水資源管理 | 33 |
| 303-4 | 排水量 | ● | 4.4 水資源管理 | 33 |
| 303-5 | 耗水量 | ● | 4.4 水資源管理 | 33 |
| 304、生物多樣性 | | | | |
| 304-1 | 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區 | ● | 4.1 環境管理系統 | 29 |
| 304-2 | 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊 | ● | 4.1 環境管理系統 | 29 |
| 304-3 | 受保護或復育的棲息地 | ● | 4.1 環境管理系統 | 29 |
| 304-4 | 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種 | ● | 4.1 環境管理系統 | 29 |
| 305、排放 | | | | |
| 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | ● | 4.6 空污防治及溫室氣體管理 | 34 |
| 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | ● | 4.6 空污防治及溫室氣體管理 | 34 |
| 305-3 | 其他間接（範疇三）溫室氣體排放 | ● | 4.6 空污防治及溫室氣體管理 | 34 |
| 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | ● | 4.6 空污防治及溫室氣體管理 | 34 |
| 305-5 | 溫室氣體排放減量 | ● | 4.6 空污防治及溫室氣體管理 | 34 |
| 305-6 | 破壞臭氧層物質的排放 | ● | 4.6 空污防治及溫室氣體管理 | 34 |
| 305-7 | 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其他重大的氣體排放 | ● | 4.6 空污防治及溫室氣體管理 | 34 |
| 306、廢污水和廢棄物 | | | | |
| 306-1 | 依水質及排放目的地所劃分的排放水量 | ● | 4.5 廢污水及廢棄物管理 | 34 |
| 306-2 | 按類別及處置方法劃分的廢棄物 | ● | 4.5 廢污水及廢棄物管理 | 34 |
| 306-3 | 嚴重洩漏 | ● | 4.1 環境管理系統 | 29 |
| 306-4 | 廢棄物運輸 | ● | 4.5 廢污水及廢棄物管理 | 34 |
| 306-5 | 受放流水及其他（地表）逕流排放而影響的水體 | ● | 4.5 廢污水及廢棄物管理 | 34 |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 揭露 狀況 | 企業社會責任報告 | |
|------------------------|---------------------------|----------|---------------|----|
| | | | 相關章節 | 頁碼 |
| 307、有關環境保護的法規遵循 | | | | |
| 307-1 | 違反環保法規 | ● | 4.1 環境管理系統 | 29 |
| 308、供應商環境評估 | | | | |
| 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | ● | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| 308-2 | 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動 | ● | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| GRI 401-419：社會 | | | | |
| 401、勞雇關係 | | | | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | ● | 5.2 員工概況 | 37 |
| 401-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | ● | 5.4 薪酬與福利 | 40 |
| 401-3 | 育嬰假 | ● | 5.4 薪酬與福利 | 40 |
| 402、勞資關係 | | | | |
| 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | ● | 5.1 人力資源政策 | 37 |
| 403、職業安全衛生 | | | | |
| 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | ● | 5.7 安全衛生的工作環境 | 46 |
| 403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | ● | 3.8 風險管理 | 26 |
| | | | 5.7 安全衛生的工作環境 | 46 |
| 403-3 | 職業健康服務 | ● | 5.6 員工健康與照護 | 45 |
| 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 | ● | 5.7 安全衛生的工作環境 | 46 |
| 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | ● | 5.7 安全衛生的工作環境 | 46 |
| 403-6 | 工作者健康促進 | ● | 5.6 員工健康與照護 | 45 |
| 403-7 | 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | ● | 5.7 安全衛生的工作環境 | 46 |
| 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | ● | 5.7 安全衛生的工作環境 | 46 |
| 403-9 | 職業傷害 | ● | 5.7 安全衛生的工作環境 | 46 |
| 403-10 | 職業病 | ● | 5.7 安全衛生的工作環境 | 46 |
| 404、訓練與教育 | | | | |
| 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | ● | 5.3 訓練與績效 | 38 |
| 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | ● | 5.3 訓練與績效 | 38 |
| | | | 5.5 員工關懷與溝通 | 43 |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | ● | 5.3 訓練與績效 | 38 |
| 405、員工多元化與平等機會 | | | | |
| 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | ● | 5.2 員工概況 | 37 |
| 405-2 | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 | ● | 5.4 薪酬與福利 | 40 |
| 406、不歧視 | | | | |
| 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | ● | 5.1 人力資源政策 | 37 |
| 407、結社自由與團體協商 | | | | |
| 407-1 | 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | ● | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| | | | 5.5 員工關懷與溝通 | 43 |
| 408、童工 | | | | |
| 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | ● | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| | | ● | 5.1 人力資源政策 | 37 |
| 409、強迫或強制勞動 | | | | |
| 409-1 | 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | ● | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| | | | 5.1 人力資源政策 | 37 |
| | | | 5.5 員工關懷與溝通 | 43 |
| 410、保全實務 | | | | |
| 410-1 | 保全人員接受人權政策或程序訓練 | ● | 5.3 訓練與績效 | 38 |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 揭露狀況 | 企業社會責任報告 | |
|---------------------|--------------------------|------|------------|----|
| | | | 相關章節 | 頁碼 |
| 411、原住民權利 | | | | |
| 411-1 | 涉及侵害原住民權利的事件 | ● | 5.1 人力資源政策 | 37 |
| 412、人權評估 | | | | |
| 412-1 | 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動 | ● | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| | | ● | 5.1 人力資源政策 | 37 |
| 412-2 | 人權政策或程序的員工訓練 | ● | 5.3 訓練與績效 | 38 |
| 412-3 | 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約 | ● | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| 413、當地社區 | | | | |
| 413-1 | 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | ● | 6. 社會關懷與回饋 | 48 |
| 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 | ● | 3.8 風險管理 | 26 |
| | | | 6. 社會關懷與回饋 | 48 |
| 414、供應商社會評估 | | | | |
| 414-1 | 使用社會標準篩選之新供應商 | ● | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | ● | 3.7 供應鏈管理 | 25 |
| 415、公共政策 | | | | |
| 415-1 | 政治捐獻 | ● | 1.3 營運績效 | 8 |
| 416、顧客健康與安全 | | | | |
| 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | ● | 4.1 環境管理系統 | 29 |
| 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | ● | 3.5 法規遵循 | 22 |
| 417、行銷與標示 | | | | |
| 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | ● | 3.5 法規遵循 | 22 |
| 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件 | ● | 3.5 法規遵循 | 22 |
| 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | ● | 3.5 法規遵循 | 22 |
| 418、客戶隱私 | | | | |
| 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | ● | 3.9 客戶滿意度 | 28 |
| 419、社會經濟法規遵循 | | | | |
| 419-1 | 違反社會與經濟領域之法律和規定 | ● | 3.5 法規遵循 | 22 |





PSA