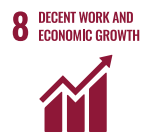


ENVIRONMENTAL  
SOCIAL  
GOVERNANCE  
REPORT



2020

企業社會責任報告書

耀華電子

## 編輯方針

歡迎閱讀燿華電子股份有限公司（股票代號：2367）所發行的企業社會責任報告書，本報告書主要聚焦重大永續議題，讓社會大眾與所有關注燿華電子的利害關係人，瞭解 2020 年我們因應永續及社會責任議題的承諾與行動，及在各項 CSR/ESG 議題上的堅持與投入。

本報告發布週期為一年一次，上次報告日期：2020 年 6 月，同時發行中文、英文版，歡迎從我們的官方網站下載：

<https://csr.pcbut.com.tw>

## 報告期間與組織邊界

本報告書揭露 2020 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日）燿華電子各項 CSR/ESG 管理方針、關鍵議題、回應及行動的績效資訊，為了完整表達相關專案的績效成果，部份議題亦會回溯至 2018 年或揭露部份 2021 年第一季之內容及數據。為了完整展現燿華電子在永續領域的努力成果，報告書內容及數據所涵蓋的範圍，包括我們「一至四廠」及「宜蘭廠」的績效數據，讓關心我們的各界利害關係人，清楚及瞭解我們在 2020 年實踐永續議題的各項表現和成果。

邊界	地址
一廠	新北市土城區工業區中山路 62 號
二廠	新北市土城區工業區中山路 4 巷 3 號
三廠	新北市土城區工業區大同街 12 號
四廠	新北市土城區工業區中山路 6 號
宜蘭廠	宜蘭縣蘇澳鎮頂寮里頂平路 36 號

## 撰寫依據與保證

AA1000AS / 2008 with 2018 Addendum 當責性原則，經英國標準協會 BSI 依據 AA 1000 保證標準 v3 進行第一類型中度保證查證。本報告相關資料及數據，由燿華電子相關職掌單位所提供，並由人力資源部 ESG 幹事進行彙總、分析及整合，確保符合企業社會責任報告資訊之需求。相關資料、數據、審查及查證資料均已文件化，除經各單位主管確認及核定，最後議題及資訊，皆經主管至最高管理層級逐層審閱及核定。



### 永續性報導

- 全球報告倡議組織 (GRI Standards) : GRI 準則核心 (Core) 選項
- AA 1000(2018) 當責性原則：第一類型中度保證等級



### 環境

- 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA)
- ISO 14001 環境管理系統
- ISO 14064-1 溫室氣體盤查
- ISO 50001 能源管理系統



### 經濟

- 證券發行人財務報告編製準則
- ISO 9001/TS16949/QC080000 品質系統



### 社會

- 責任商業聯盟 (RBA)
- ISO 45001 職業安全衛生管理系統

## 相關資訊

若沒有特別加註，本報告貨幣單位均為新台幣。如果您對於本報告書有任何建議，歡迎您將寶貴的意見傳達給我們。

聯絡人：燿華電子股份有限公司 / 行政處 / 莊處長

地址：236 新北市土城區中山路 4 巷 3 號

電話：+886 2268-5071 ext. 22501

傳真：+886 2268-5074 ext. 22501

E-mail：kevin-chuang@pcbnt.com.tw



# 目錄

## CONTENTS

編輯方針	01
董事長的話	04
總經理的話	05
重要里程碑	06



### 耀華電子

ABOUT  
Unitech

08



### 誠信經營

CORPORATE  
GOVERNANCE

18



### 永續管理

SUSTAINABLE  
MANAGEMENT

22



### 創新耀華

INNOVATIVE  
Unitech

34



### 綠色耀華

GREEN  
Unitech

44



### 安全耀華

SAFE  
Unitech

62



### 友善耀華

FRIENDLY  
Unitech

72



### 公益耀華

SOCIAL  
PARTICIPATION

94

GRI 內容索引	100
獨立保證意見聲明書	106



## 董事長的話

歡迎閱讀耀華電子第七本企業社會責任報告書，2020 年全球爆發 COVID-19，疫情衝擊了全球社會、產業及供應鏈，也對企業的運營，及人員的健康安全造成了重大影響。儘管如此，耀華電子仍秉持社會責任理念，以員工安全為優先，推動及落實各項防疫措施，確保人員與企業運營的持續性。

耀華電子所處的 PCB 產業，在面臨智慧型手機市場飽和之際，我們積極接軌軟硬結合板，如 2021 年將切入高階 NB、車用、手機電源板及 TWS 無線藍芽耳機等軟硬結合板應用，在上述產品的帶動下，預期財務上將有穩健的營收成長。

面對全球永續發展議題，耀華電子以「綠色、友善、創新」為主軸，接軌聯合國永續發展目標 (UN SDGs) 及產業關鍵 ESG 議題，建構完整

的 CSR 組織，導入國際管理系統並遵循產業規範，用誠信經營的態度及永續思維，面對 PCB 產業風險，傾聽及回應利害關係人需求，創造股東最大價值。

在全球供應鏈的永續管理上，許多國際頂尖品牌企業，為因應氣候變遷風險，已開始宣告邁向淨零排碳願景，要求供應鏈使用一定比例再生能源，或要求設定減碳目標。對此，耀華電子亦積極接軌低碳製造趨勢，評估及規劃再生能源使用，執行各項節能措施、推動製程智慧化，積極減少運營過程中的能源耗用，往低碳企業的目標邁進。

我們明白，唯有接軌國際永續趨勢，精進自身能力，才是最好的回應策略。透過智慧化、優化製程、強化技術創新能力，並積極提升員工思考永續、規劃永續及執行永續的能力，才能帶動公司在營收、產品結構及永續發展上，都能夠更上一層樓，真正邁向永續經營。

我們有心、永續有力，耀華電子會持續努力，持續強化價值鏈永續作為，對員工、供應商夥伴、社區及社會發揮正向影響力，也請各位不吝給予我們支持及鼓勵。



耀華電子董事長

張元銘

## 總經理的話

耀華電子深耕企業社會責任，積極接軌國際標準，規劃並推動各項 ESG 機制及行動，我們不把符合 ESG 規範視為成本，相反的，我們擁抱及接軌 ESG，愈早邁向永續轉型，將會讓我們更有永續競爭力。因為我們明白，必須讓經濟發展與環境保護取得平衡，才能引領公司朝向綠能永續的方向邁進。

2020 年 COVID-19 疫情席捲全球，儘管衝擊各產業的運營與發展，但卻讓社會責任與永續治理議題，獲得到更多投資人的關注。全球對永續發展的關注，加速國際永續發展投資趨勢，企業的關鍵利害關係人，開始深化企業履行 ESG (永續環境 Environment、社會責任 Social、和公司治理 Corporate Governance) 的要求及落實，讓 ESG 不再只是單純的口號，變成是可能影響企業生存的關鍵因素。

面對金管會新公布的「公司治理 3.0 永續發展藍圖」及「綠色金融行動方案 2.0」政策，耀華電子也規劃組成跨部門團隊，強化員工對 ESG 議題及產業 ESG 行動進行全面式的教育，接軌未來之永續會計準則 (SASB)，及氣候相關財務揭露 (TCFD) 等國際編製準則揭露要求。

在員工健康安全部份，我們第一時間即啟動全面性 COVID-19 因應機制，除了建立回報平台外，亦制定全面性防疫組織及政策、嚴格落實門禁管理、加強廠區、宿舍清潔消毒、分流用餐及分區辦公等防疫措施，來提升廠區整體防疫能力，確保營運持續及員工健康安全。因為我們深信，唯有建構

安全、健康、永續的制度與環境，才能讓員工安心，才能落實及擴大我們對永續發展的影響力。

在行動上，我們持續以「綠色耀華」為主軸，針對潛在 ESG 風險議題，強化管理機制，並透過不斷的檢討及改善，配合相關 ESG 專案的推動，強化管理體系，提升企業營運對經濟、環境、及社會的正面影響力，並形塑安全、健康及友善的職場。

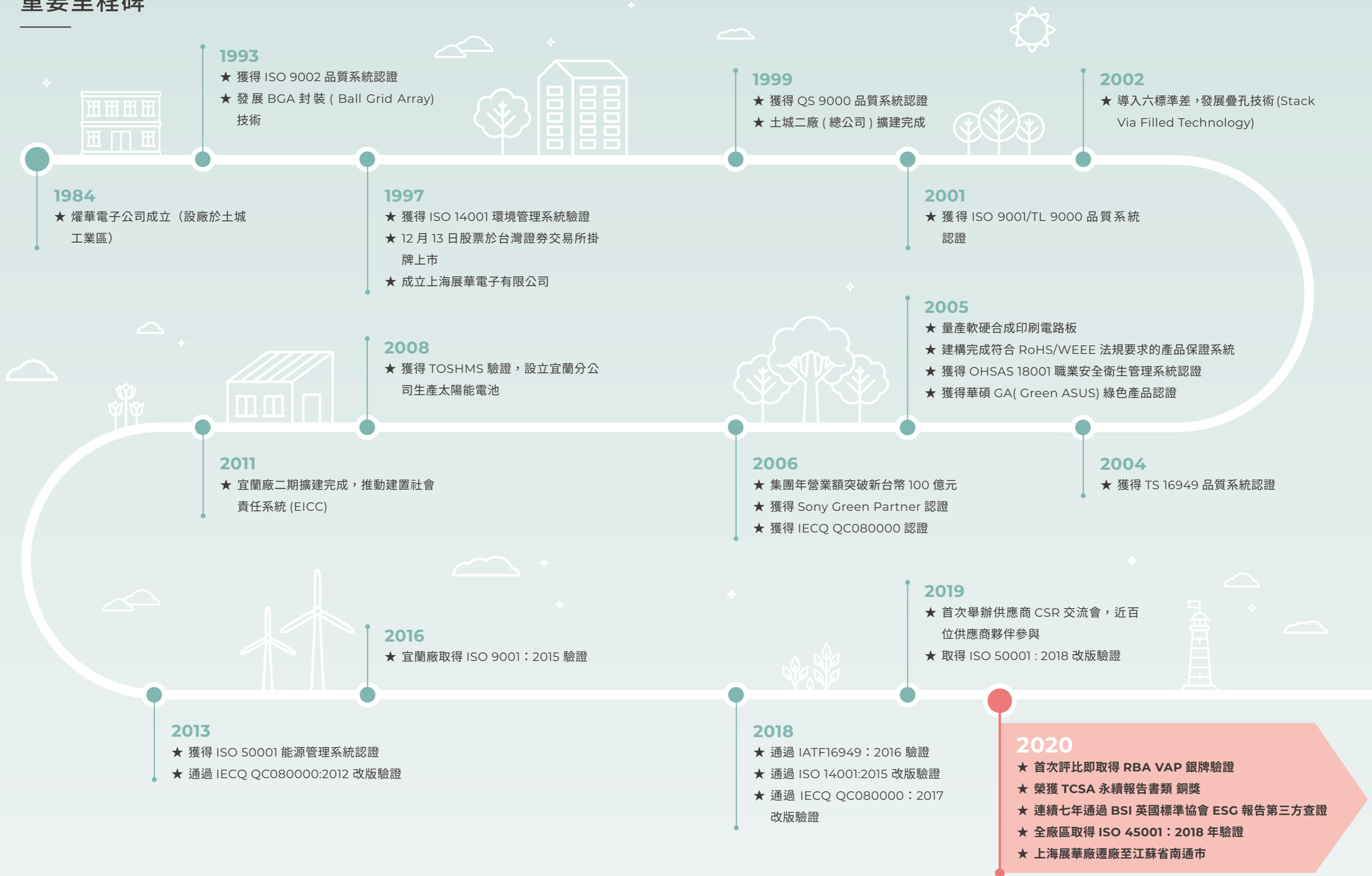
「綠色耀華，環境永續」，我們承諾持續發揮核心能力，透過創新、綠色、友善、安全及公益思維，投入相關 ESG 行動，除了為廣大的股東及利害關係人創造財務價值外，亦會時刻觀察及配合 ESG 發展趨勢，適時規劃並執行 ESG 行動方案，耀華電子會持續努力，讓本業經營更好，讓產業更為永續，最終形成良善的循環，也期盼各界不吝地持續給予我們鼓勵與建議。



耀華電子總經理

王育宏

## 重要里程碑







ABOUT  
Unitech

# 耀華電子



耀華電子成立於1984年，總部設立於台灣新北市土城工業區，是全台前三大手機印刷電路板（Printed circuit board，簡稱PCB）廠，配合台灣經濟與全球產業發展趨勢，耀華所生產的產品，已從早期PC所使用的多層板（Multilayer PCB），升級到智慧裝置所使用的高密度連接（High Density Interconnection，簡稱HDI）PCB板，我們的高密度連接（HDI）技術與產能已在全球名列前茅，雷射孔增層技術（Build Up Technology）更與日系NEC、Panasonic等世界大廠並駕齊驅。

我們秉持永續經營的精神，注重創新、研發、培養人才及強調團隊合作，提供市場導向、客戶為尊的服務，並致力於企業社會責任的實踐，十餘年來成長迅速且穩健成長，屢獲全球客戶的佳評。

C H A P T E R 0 1

 2020年永續績效



2020年合併淨營收達新台幣**14,386,972**仟元



## 經營理念

耀華以「積極創新、團結和諧、客戶導向、謹守誠信」經營理念，奠定「永續企業」發展根基，面對未來充滿挑戰的經營環境，我們在經濟、環境及社會議題上，規劃適切短、中及長期發展計畫，履行耀華邁向永續發展的承諾及願景。

### 積極創新

觀念、產品、技術與管理的積極創新，是提供客戶滿意服務、創造競爭優勢的法則，也是我們身體力行實務。

### 謹守誠信

誠信是商業經濟發展的基礎，也是我們奉行的處事原則。



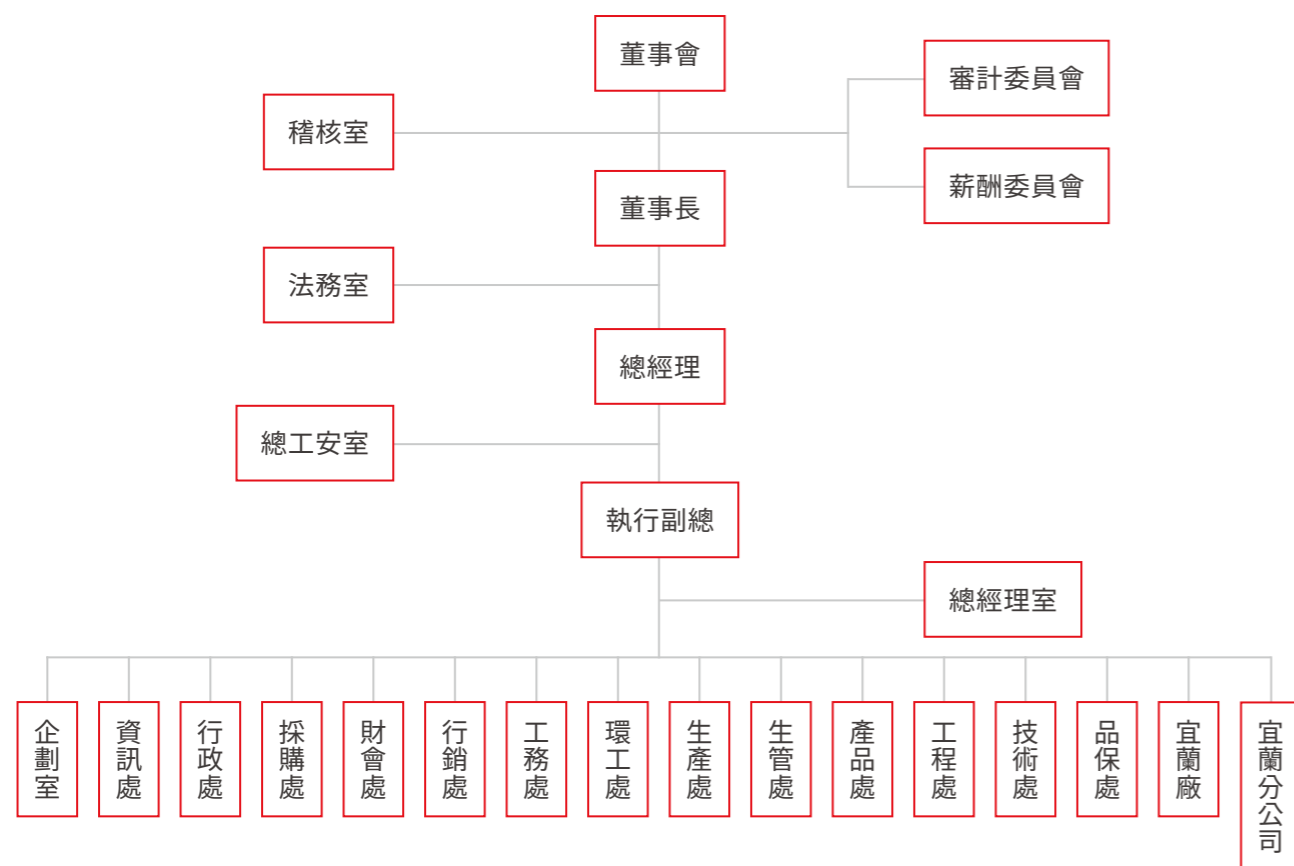
### 團結和諧

材料、製程、技術與產品的變異研究與管理，是組織永續發展的要素，我們的團隊長期以來，擅長以合作無間的默契達成任務。

### 客戶導向

為客戶提供滿意的產品、服務與解決方案，是企業存在的價值，也是我們不變的使命。

## 組織架構



## 財務績效

耀華電子經營團隊秉持著一貫專注、創新、品質至上的精神努力不懈，在全體員工努力下，2020年合併淨營收為新台幣14,386,972千元，較2019年下滑，反映了新冠肺炎疫情對全球經濟的衝擊。世界主要經濟體確診案例以猝不及防的方式爆炸式擴散，各地相繼傳出停工、封城的訊息，直接衝擊了各種經濟活動，各種消費需求急速下降，除了服務業首當其衝外，再來就是非必要的消費型的電子產品了。另因新台幣的升值力道驚人，全年升值近5.61%，創下近三年來最大升幅；而上海展華廠搬遷，也於2020年7月份正式搬遷完畢，然值疫情緊急期間搬遷，加劇了產能上的減損。上述的衝擊導致營收的下滑，計整體營收衰退了36%，此為建廠以來最嚴重的衰退。

展望2021年，隨著疫苗接種使得疫情趨緩，預期各種經濟活動將逐漸恢復，各國經濟將逐漸回復成長動能。5G世代的基礎設施、產品應用端方面的手機、穿戴裝置(AR/VR)、車聯網、因疫情推升的宅經濟，皆將逐步回到正軌。由於2020年整體經濟基期低，預計2021年將會有不錯的增長幅度，但若回到過往的增長水準，仍需要一段時間。2021年，我們將一如既往，與我們的客戶站在一起，共同開發市場、解決問題，提供客戶最佳解決方案，從而達到環境照顧、永續經營、創造共贏的生態圈。

### 營業績效

項目	2018年	2019年	2020年
<b>收入</b> (營業額)	19,540	22,418	<b>14,387</b>
<b>營運成本</b> (不含員工薪資和福利)	13,233	13,355	<b>10,968</b>
<b>員工薪資和福利</b>	3,599	4,012	<b>3,423</b>
<b>支付出資人的款項</b> (股利及利息)	333	396	<b>699</b>
<b>支付政府的款項</b> (稅款及罰金)	29	59	<b>217</b>
<b>社區投資 / 捐贈費用</b>	21	17	<b>9</b>
<b>留存的经济價值</b>	2,325	4,579	<b>(929)</b>

(單位：佰萬元)

註：

- 2020年稅務抵減的費用80,706千元(技術+設備研發投資抵減)。
- 財報中的總營運成本包括直接人工與間接人工，無法拆分計算且屬於產出面的數字，因此所扣除的員工薪資和福利使用的是以投入面數據計算(2020年財務報告P.57)，會比實際數據有低估的情形。
- 自2019年度報告起統一營運成本之計算模式以利各年度有相同比較基礎。計算公式：當年度銷貨成本(合併報表)－員工薪資與福利(屬於營業成本者)；2018年舊數據亦一併修正。





## 新冠肺炎 (COVID-19) 防疫應變機制

新冠肺炎 (COVID-19) 疫情蔓延全球，為確保企業持續營運及員工健康，耀華運用過去 SARS 疫情累積的經驗，訂定「因應嚴重性特殊傳染性肺炎疫情整備應變計畫防疫計畫」，有效防杜疫情入侵與傳播，保障員工健康安全。我們按國際疫情狀況，將防制作為區分為「整備」與「應變」兩階段：



### 第一階段 整備

當鄰近國家出現疑似嚴重特殊傳染性肺炎疫情，但無持續性社區傳播，則進行各項整備工作



### 第二階段 應變

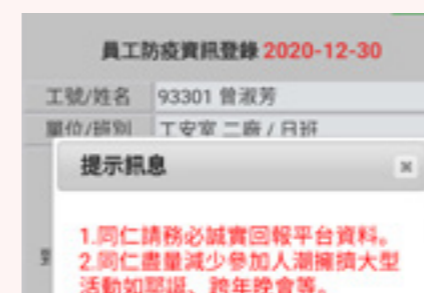
倘當地疫情持續擴大，則依照疫情狀況及風險區分為四個應變等級，啟動相對應之指揮體系以作為應變

此外，我們成立了「應變小組」，綜理整個廠區的組織應變及業務，配合政府主管機關相關防疫措施，制定防疫辦法、購置防護器材設備、執行教育訓練與宣導，隨時掌握最新防疫資訊，確保公司能持續營運。

### 耀華防疫應變小組

成員	職掌
防疫應變總指揮官	統籌、指揮廠內防疫工作及督促防疫成效
防疫應變副指揮官	各廠防疫工作推動與督導
新聞公關人員	對外發佈相關防疫工作訊息、疫情發生時之新聞媒體發佈窗口
法務部	審視健康聲明書、對外之文件 審視公開發言稿，供發言人參考及發布新聞使用
人資部	制訂防疫期間差勤管理及給假（防疫照顧假、防疫假） 規劃員工分流分地辦公機制
管理部	餐廳、廚房、吸菸室、電梯防疫管理 廠區防疫消毒與緊急消毒作業程序 來賓訪客與承攬商入廠管制 員工差旅管理
工安室 (含廠護)	個人衛生與自我防護機制之教育訓練與防疫宣導 審視及規劃防疫物資，確保防疫物資充足 規劃人員入廠體溫監測、異常體溫通報與員工健康管理追蹤措施 配合防疫需求，制定與實施疫情流行期間，訪客與承攬商健康聲明宣導及管理原則 定期發布防疫訊息
資訊部	建置「耀華電子員工防疫資訊平台」與維護 規劃及架設「分區辦公、居家辦公、視訊會議」之軟、硬體設備及資安管理
採購部	依據防疫物資規格及數量需求，購入物資 依生產計畫，協調原物料供應與提高庫存
物管部	各項物資庫存及發放管理

### 員工防疫機制



#### 防疫資訊平台

- 員工使用廠內防疫資訊平台，每日於系統回報個人防疫訊息及廠護提供防疫資訊
- 所有主管與工安人員經管理介面，登入系統後，可使用查詢及統計功能，即時掌握人員現況



#### 人員進出管制

- 員工及長駐廠商人員每日量體溫、記錄；外籍同仁在宿舍由人資部負責量測；入廠來賓訪客實施體溫量測及配戴口罩
- 若發燒（體溫達耳溫 38 度 / 額溫 37 度）禁止進廠，廠內人員就醫確認狀況後回報單位主管
- 總機櫃台、清潔、會議室、保全及值班人員等第一線員工，提供現有庫存口罩供配戴
- 減少不必要開會，必要時以視訊方式進行會議



#### 環境衛生管理

- 對員工較常接觸之設備，例如：廁所、地板、電梯按鈕、門把、樓梯扶手、會議室、辦公桌、鍵盤、滑鼠、座機、電源開關及販賣機按鍵等，實施每日消毒作業
- 空調過濾網及各辦公場所增加消毒頻率
- 出入頻繁處（如辦公室大廳、各樓層出入口、餐廳及總機櫃台等），配置適當之酒精或乾洗手液，供人員使用



#### 供膳衛生管理

- 用餐採個人餐盤，餐桌加活動式個人防護隔板
- 進入餐廳配戴口罩並使用抗菌洗手乳清潔雙手；夾菜及用餐時，勿說話、交談



#### 疫區返台人員管理

- 本人返國（入境）居家檢疫 14 天；確診接觸者，居家隔離 14 天
- 居家隔離或檢疫期滿者，仍須續自主健康管理 14 天
- 本人有接觸親屬返國（入境）或確診接觸者，須自主健康管理 28 日
- 自主健康管理人員，到班每天配戴口罩及到班後每 4 小時量測體溫，詳填與廠內人員接觸史資料並留存
- 自主健康管理人員，管理期間至規劃區域用餐；每日於下班所屬工作區域實施消毒作業



## 外部組織參與

耀華電子除了於內部推動企業永續外，亦參與公協會組織，平均每年投入之公協會費用為 15 萬元，期望透過產業經驗及交流，形成產業動能，促進產業發展。



耀華董事長張元銘先生，擔任台灣電路板協會 (TPCA) 第十屆常務理事，團結國內印刷電路板產業，代表國內產業強化與大陸、日本及全球 PCB 重鎮之合作交流，透過多方交流到聚焦國內 PCB 先進製程及產業優勢，並帶領產業升級、技術核心提升，能力廣獲會員肯定。



## 生產據點

耀華電子總部設於台灣土城工業區，共有六處生產基地，設置於台灣土城、宜蘭與大陸蘇江地區，我們期望藉由產能整合來統合產銷規劃，進行兩岸產能擴充及分工，充份運用大陸優勢，就近服務當地客戶，提升全方位的產品服務，滿足客戶高、中、低階各種產品的需求。



廠別	廠址
土城一廠	新北市土城區中山路 62 號
土城二廠	新北市土城區中山路 4 巷 3 號
土城三廠	新北市土城區大同街 12 號
土城四廠	新北市土城區中山路 6 號
宜蘭廠	宜蘭縣蘇澳鎮頂寮里頂平路 36 號
展華電子有限公司 (南通廠)	江蘇省南通市南通高新區希望大道 99 號

## 產品與應用

耀華電子主要產品為雙層印刷電路板、多層印刷電路板等，各產品別營業比重，請參閱耀華電子 2020 年公司年報。

主要產品	應用	客戶所屬類型產業	主要銷售地區
<b>I.I</b> 雙層印刷電路板	<ul style="list-style-type: none"> <li>汽車電子</li> <li>電腦週邊</li> <li>消費性電子產品</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>汽車電子</li> </ul>	美洲 / 大陸
<b>排</b> 多層印刷電路板	<ul style="list-style-type: none"> <li>網路通訊</li> <li>智慧裝置</li> <li>汽車電子</li> <li>消費性電子產品</li> <li>工業用電子產品</li> <li>電腦及週邊產品</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>消費性電子</li> <li>汽車電子</li> <li>工業電子</li> </ul>	美洲 / 東南亞 / 東北亞 / 大陸 / 台灣

隨著全球網路、寬頻、雲端等基礎建設，及大數據、物聯網、Web4.0 發展趨勢，手持式裝置功能日趨多元，因此，電路板設計採用高階 HDI、軟硬板的比例逐漸提升。在電動車與汽車電子產業的發展帶動下，車用 PCB 板需求不斷向上攀升，對此，因耀華電子長期深耕 HDI 電路板，具傑出的人才及技術研發與製造，在全球 Microvia 技術的 HDI 電路板市場佔有率約為 4%，極具產業優勢。

為實現企業永續，我們除了鞏固耀華核心技術、資金及管理根基外，並透過適切的產品發展策略，掌握全球市場發展趨勢，利用產品開發搶得市場先機，如近期 Rigid Flex 的應用與日俱增，除初期的相機鏡頭模組、電池模組，亦包括有機發光二極體 (OLED) 顯示面板、虛擬實境 (VR)、穿戴裝置等潛力市場。

耀華電子也將持續藉由精進高階 HDI 及軟硬板等技術、擴大規模經濟來提高競爭門檻，確保產業競爭優勢及客戶滿意度，並設置短期、長期產品發展計畫幫助企業價值提升。

### 產品發展計畫

#### 短期

1. 開發 HDI 技術應用的新市場、新客戶
2. 高頻印刷電路板業務開發
3. 軟、硬複合板業務開發
4. 類載板業務開發

#### 長期

1. 高速傳輸特殊用印刷電路板業務開發
2. 車載用特殊印刷電路板業務開發
3. 薄型化內藏基板之印刷電路板業務開發

### 5G 綠能物聯網

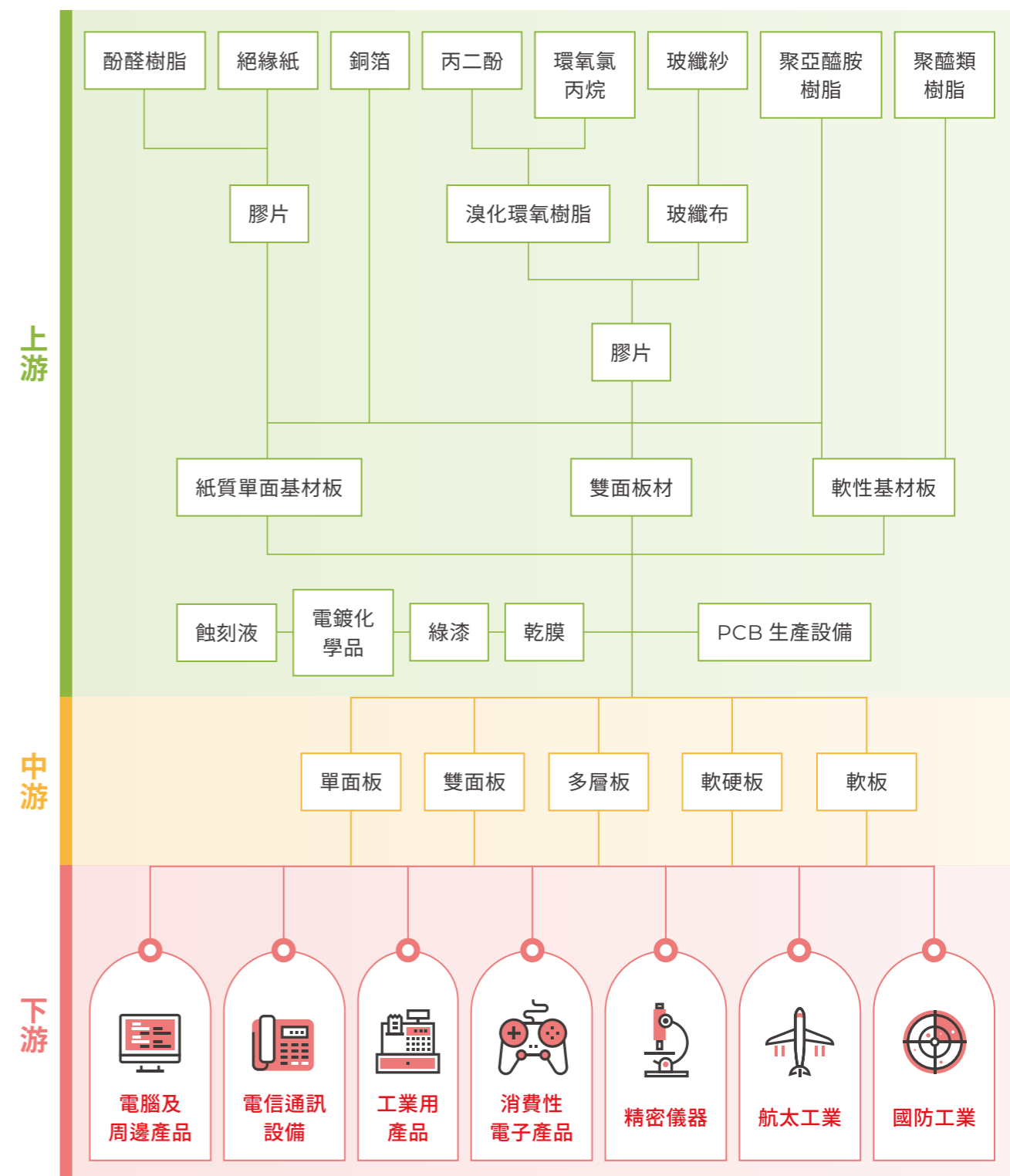
太陽能（綠能）發電與儲電功能可提供夜間照明，以及手機 Wi-Fi 上網及無線充電平台，提供 15W 高功率可同時提供 6 支手機（不分 IOS 或 Android 系統均可）進行無線充電，未來更可搭載 5G 小型基地台成為新一代行動能源平台。

未來新能源已快速通訊方式結合 5G 智慧電網，並透過大容量儲電設備、快速運送及與電廠調整綠能分配。同時利用 5G 通訊快速提供能源的資料及計算，使用戶可配合用電高低峰智慧的調節綠能供給及儲存。

## 產業價值鏈

耀華電子按產業屬性，供應商類別可區分為：廢棄物處理、原物料承包商、工程承包商、駐廠廠商等 5 類，印刷電路板為電腦、資訊、通訊、消費性電子、工業用控制板及醫療儀器設備的基礎零件，其設計與品質性能影響電子產品的可靠度及市場競爭力，產業價值鏈如下所示。

### 印刷電路板產業供應鏈



資料來源：工研院材料所





# 誠信經營

## 2020 年永續績效



新進人員商業道德宣導率 **100%**



內部稽核查核改善率 **100%**



員工不正當收益行為的檢舉案件  
為 **0** 件

我們重視公司治理及營運透明度，依據相關法令落實公司治理作為，持續提升管理績效，保障投資人及廣大利害關係人的權益。

耀華重視企業誠信，訂定了《誠信經營守則》及《耀華電子道德行為準則》，透過內部廉潔承諾宣導及教育訓練，要求耀華電子全體員工，以與我們商業關係的合作夥伴，均要以最高的誠信標準，落實「謹守誠信」的企業經營理念。

在法規鑑別及法遵管理上，耀華係以兩年為頻率，進行法規之通盤檢視及鑑別作業，之後每兩個月進行法規更新鑑別作業，確保所遵循之規範為最新法規，並要求全體員工遵守，法務單位會與行銷單位保持聯繫，確保機制能確實運行，不致違反與客戶的協定。在嚴謹的管理機制下，2020 年無相關誠信經營，及員工貪腐事件發生。

[《耀華電子誠信經營守則》](#)

[《耀華電子道德政策》](#)

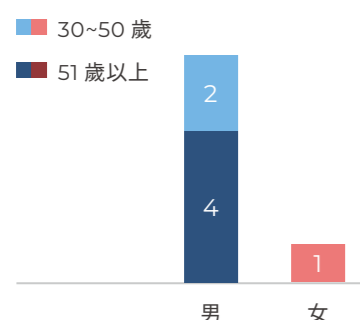


## 治理架構

耀華董事會成員組成共 7 位（女性 1 位），其中設有 3 名獨立董事，並依法設立審計委員會（由 3 位獨立董事組成）取代以往監察人之功能。由股東會就候選人名單中選任，任期三年（自 2018 年 06 月 12 日至 2021 年 06 月 11 日止），連選得連任。

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，也配合證交所規定進修並定期揭露，因董事會成員之背景與專業多樣化，可從不同角度給予專業建議，對公司治理助益甚大。

### 董事會多元化

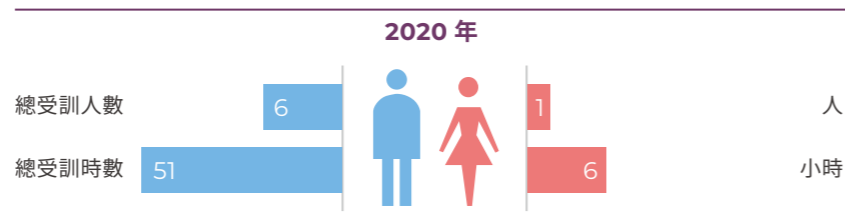


董事會之運作，係遵循《董事會議事規則》，每季至少召開一次董事會，詳細審核企業經營績效，並討論未來發展策略。目前耀華電子董事長為張元銘先生，執行長為洪顯青先生。董事皆秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。

為協助董事會執行及評估整體薪酬、經理人報酬與福利政策，2012 年耀華電子正式成立「薪資報酬委員會」，並規範每年至少召開兩次會議。目前「薪資報酬委員會」共有 3 位委員，同時為求公正獨立，3 位委員均具有表決權，2020 年薪酬委員會詳細資訊，請參閱 2020 年報 36~38 頁。

### 董事專業知識提升

為提升董事會之職能及對永續/ESG 觀念之瞭解，我們亦鼓勵董事積極參與相關課程，強化董事會對永續相關議題及風險管理之能力。



### 透明揭露

主動且積極的與利害關係人溝通，以即時、和足夠的訊息量為原則公開揭露，同時於官方網站揭露企業簡介、產品、財務及企業社會責任履行資訊。

我們設有發言人及代理發言人，專責處理及回應股東權益相關事宜，除定期舉行法人說明會，在會中公佈並說明營運狀況、及未來展望外，亦將相關資料上傳至「公開資訊觀測站」供廣大投資人參考。此外，我們依照相關適用法規及主要的行業慣例，定期公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。

### 內稽內控制度

為完整檢視及評估內控制度的有效性、衡量營運成果與效率、財報可靠性、以及相關法令的遵循狀況，我們在董事會內設置內部稽核機制，稽核主管列席董事會，定期向各監察人報告年度稽核結果，確保內控作業得以持續有效執行外，另針對公司及子公司各單位所負責業務的缺失之處，適時提供改善建議。

- 1. 致股東報告書**  
年度營運狀況報告、年度營運計劃
- 2. 股東專欄**  
股價查詢、股東會資訊
- 3. 財務資訊**  
公司概況、近期財務表現、每月營收、歷史財務資訊、營運報告
- 4. 公司年報**

## 法規遵循

身為全球 PCB 重要之供應商，耀華除恪遵臺灣法令外，亦重視與遵循客戶所屬國之相關法令，確實履行與客戶間之契約或協議。法規機制及規範包括：

### 法規教育與宣導

- 由法務室透過法律文章導讀及推薦模式，摘錄實用性及日常性之文章讓員工閱讀，協助員工從法律的角度切入，並瞭解生活周遭所發生之事件，確保自身權益，為員工充實法律知識。
- 不定期舉辦《反托拉斯法》宣導課程，確保經營階層能瞭解並留意臺灣與國際間關於「反壟斷」的案例與相關影響。

### 多元法律諮詢管道

- 除提供員工、客戶律諮詢外，亦設有「道德廉潔」相關諮詢及舉報，以上相關事件皆可透過當面、電話或 Email 方式聯繫耀華電子法務室
- 在嚴謹控管下，2020 年並無違反道德廉潔之情事發生。



#### 耀華電子法務室

提前預約

週一至週五 8:10-17:00

#### 耀華電子 法律諮詢管道

#### 財團法人法律扶助基金會 新北分會

採預約制

週一至週五 08:30-12:30 / 13:30-17:30  
地址：新北市三重區重新路四段 12 號 5 樓  
電話：(02)2973-7778

#### 政府單位

##### 土城區公所調解委員會

現場受理

每週一、三、五 9:30-11:30、14:00-16:00  
週二 14:00-16:00  
地址：新北市土城區金城路 1 段 101 號 4 樓  
電話：(02)2273-2007

##### 新北市政府一樓聯合服務中心

現場受理 / 網路預約

每週一至週五 9:00-12:00、14:00-17:00  
地址：新北市板橋區中山路 1 段 161 號 1 樓  
西北側聯合服務中心法律諮詢室  
電話：(02)2960-3456 分機 4250

##### 土城工業區服務中心

僅限勞動法令諮詢服務

每週二 12:00-15:00  
地址：新北市土城區三民路 4 號  
電話：(02)2960-3456 分機 6525

#### 耀華電子特約常年法律顧問

##### 巨群國際專利商標法律事務所

透過法務室轉介

週一至週五 09:00-18:00  
電話：(02)8768-3696 分機 347





# 永續管理



耀華電子重視 CSR/ESG，秉持企業永續理念，除致力於本業，生產及提供高品質的產品外，亦透過系統性組織及作為，訂定及推動耀華自身的永續策略。

我們關注及回應全球永續發展議題 (UN SDGs)，在兼顧企業營運發展的同時，透過降低環境衝擊作為，及社會關懷機制，履行我們的企業社會責任。

為確保各項永續專案成果，我們制定了《耀華電子企業社會責任政策》，並建置「CSR 管理系統」，回應「股東、客戶、員工、環境及社會」等利害關係人所關注之 ESG 主題，以積極友善的行動追求企業永續成長。

[《耀華電子企業社會責任政策聲明》](#)





# 永續策略與績效指標

		環境		社會		治理	
		節能減碳		員工發展與訓練		反貪腐議題宣導	永續供應鏈管理
2020 年	預定目標	年節電率 1%	定期執行溫室氣體查證，並取查驗聲明書	年度學員訓練完成率 94%		宣導率 98%	主要供應商 100% 簽署 RBA 承諾書
	達成狀況	<b>年節電率 1.29%</b>	<b>取得 ISO 14064-1: 2006 聲明書</b>	<b>年度學員訓練完成率 98.43%</b>		<b>宣導率 99%</b>	<b>主要供應商 98% 簽署 RBA 承諾書</b>
	中期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 年平均節電率達 1 %</li> <li>預計 2023 年購買綠電，目標量訂為每年 214 萬度</li> </ul>	於 2021 年，完成 ISO 14064-1: 2018 新版驗證	課程滿意度至少達 90 分		宣導率維持 98 %	主要供應商 100%、次要供應商 60% 簽署 RBA 承諾書
2030 年	長期目標	推動多元節電方案並購買綠電，以符合客戶及法規要求	按 TCFD 框架規劃長期量化減碳目標	提供完善的培訓制度，吸引及留任頂尖人才，擴大及維持企業的生產力及競爭力		遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則並遵守經營所在地的法律規定，且更積極邁向符合國際公認的標準	主要供應商 100%、次要供應商 100% 簽署 RBA 承諾書
							



# 利害關係人溝通

為串連及回應產業價值鏈資訊，耀華電子設置了多元管道，傾聽及回應各方利害關係人的期待。我們按 AA 1000 利害關係人參與標準原則，按責任性、影響力、接觸度、依賴程度、代表性及策略，確認出關鍵利害關係人，並針對其所關注的議題，設置相對應的部門及管道，進行即時、適當的回應。

## 股東及投資人

溝通管道	溝通頻率
董事會	至少 4 場 / 年
股東會	1 場 / 年 (不含臨時會)
年報	1 次 / 年
公開資訊觀測站	每月 / 季 / 年度
企業網站	至少 1 次 / 月
法說會	必要時

關注 GRI 主題 | 經濟績效

## 員工

溝通管道	溝通頻率
網站 / 公文公告	不定期
電子信箱 / 說明會	
會議 / 教育訓練	
服務專線	

關注 GRI 主題 | 勞雇關係  
· 職業安全衛生

## 供應商

溝通管道	溝通頻率
書面	不定期
書面稽核	一次 / 季
實地稽核	一 ~ 三年 / 次
供應商 ESG 調查表	兩年 / 次
供應商大會	三年 / 次

關注 GRI 主題 | 經濟績效

## 企業客戶

溝通管道	溝通頻率
網站	常設性
專屬服務	不定期
電子信箱	常設性

關注 GRI 主題 | 客戶隱私

## 政府與主管機關

溝通管道	溝通頻率
公函 / 參加會議 / 研討會	不定期

關注 GRI 主題 | 有關環境保護的法規遵循  
· 社會經濟法規遵循

## 當地社區

溝通管道	溝通頻率
公益活動	不定期
網站	常設性

關注 GRI 主題 | 水與放流水  
· 排放  
· 廢棄物

# 社會經濟法規之遵循 - 回應裁罰事件

為保護個人及客戶之機敏資訊，我們透過多元介面，積極宣導資安及隱私權保護之重要性，要求員工善盡保密義務，相關內容包括：

耀華電子重視社會經濟法規之遵循，在有效之法規控管下，2020 年並無重大（即罰金超過新台幣 1 佰萬元）之違法情事。然因適逢疫情衝擊，耀華電子為使人員平衡個人工作與生活之協調，鼓勵員工可於加班後選擇補休，於過年補假週期，遇有人員值班需求，致遭行政裁罰 51.6 萬元。

有鑑於此，我們透過加強出勤管理宣導，與妥適之工時規劃，來減少加班情況，並規劃補假調班方式提供單位使用，未來亦將持續透過法令追蹤評估與不定時法令及案例宣導，強化法規遵循之落實。



# 耀華 ESG 委員會

耀華電子於 2011 年成立「CSR 委員會」，於 2020 年更名為 ESG 委員會；由董事會管理階層（副董事長）擔任指導委員，高階主管（副總級以上）負責各次委員會的運作，包括制定相關永續政策、規劃 ESG 專案，及跨部門之協調作業。

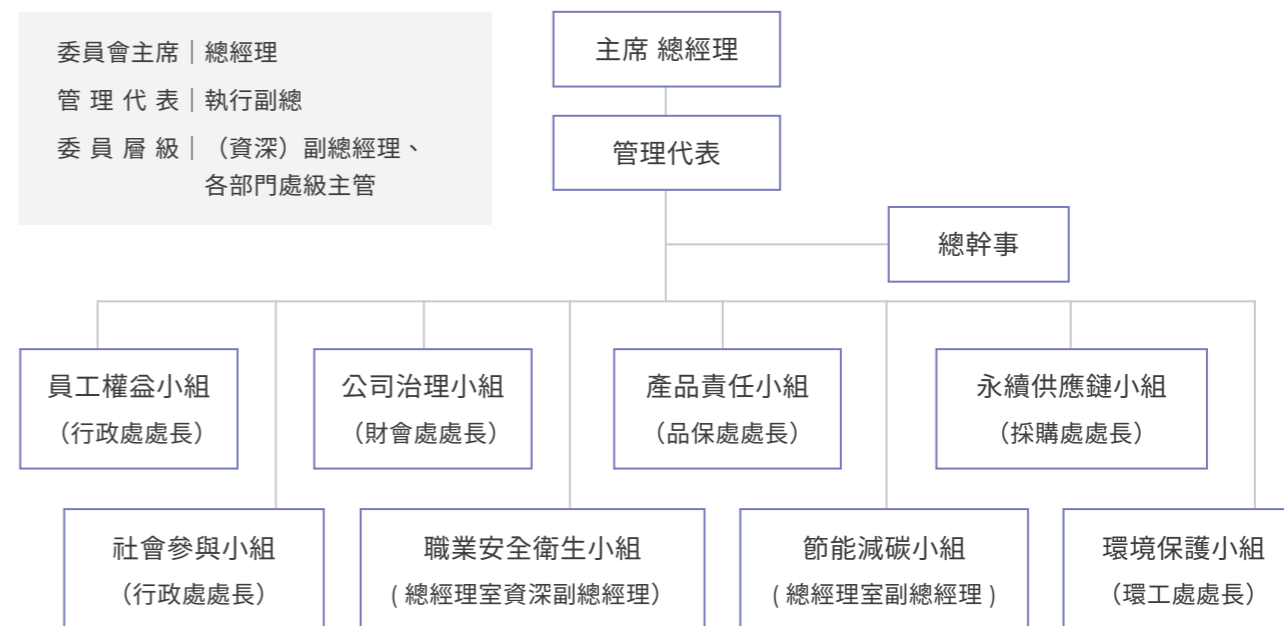
委員會每年定期召開一次會議，主要功能為檢視年度 ESG 專案績效成果，針對特定、臨時之 ESG 議題，則透過不定期會議來檢視回應，亦定期向董事會匯報 ESG 相關執行情形，2020 年於 11 月 6 日召開。

委員會定期審查和評估 ESG 政策、專案及績效目標的落實狀況，並備存相關會議記錄。在 ESG 資訊揭露部份，係由總經理擔任 ESG 報告書最高審核人員，確保有效控制 ESG 之相關風險及合法性。期望藉由明確的組織分工，系統化的管理，來落實企業永續願景，並以接軌 UN SDGs 為目標，將永續作為內化到日常營運作業之中，有效推動永續發展行動。



管理代表 | 張元輔 執行副總

## 耀華電子永續發展委員會 (ESG 委員會)



2020 年首次參賽  
TCSA 台灣企業永續獎即獲得  
企業永續報告類 -  
電子資訊製造業 - 銅獎



### 重大主題判別流程



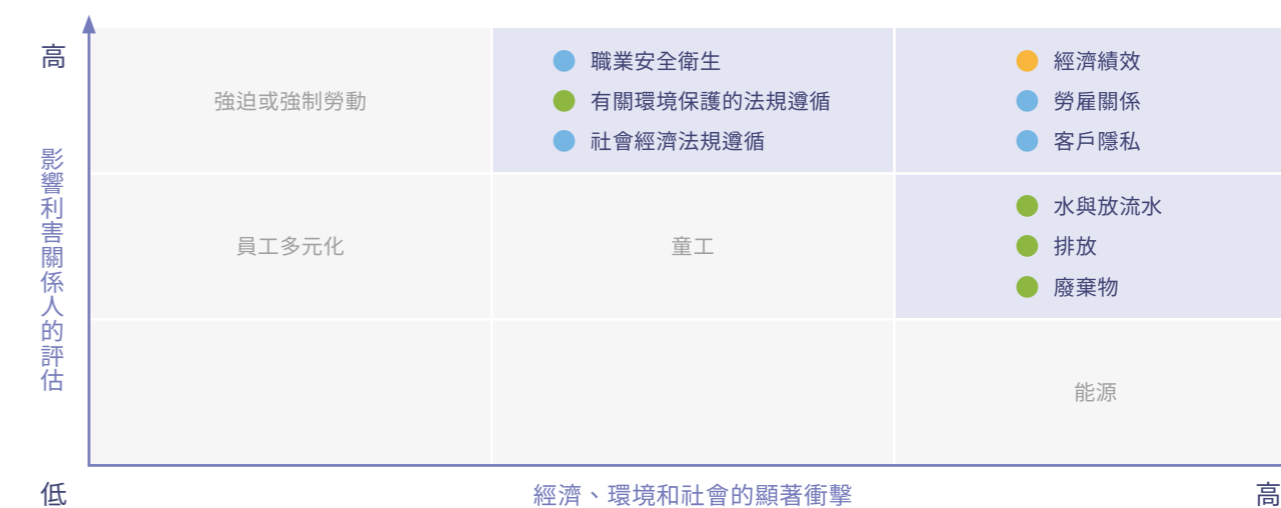
### 重大主題與邊界

永續面向	重大主題	對耀華電子的意義	PCB 產業價值鏈 - 衝擊範疇			
			原物料供應商	耀華電子	企業客戶	社區
經濟	經濟績效	公司財務穩健，是投資人對我們營運有信心要素。	■	●	▲	
	水與放流水	台灣水資源短缺，水資源是 PCB 產業面臨的重大議題。	■	●		▲
環境	排放	即時辨識氣候變遷議題，及其風險與機會，是持續營運的關鍵。	■	●		▲
	廢棄物	以合法管道處理廢污水和廢棄物，是耀華應重視的營運議題。	■	●		▲
	有關環境保護的法規遵循	恪守法律規範，是企業永續經營的核心價值。		●		
社會	勞雇關係	與員工確認權利與義務之協議，以保障勞資雙方的應享之權利義務。		●		
	職業安全衛生	生命是最珍貴的資源，保障生命之安全健康是耀華責無旁貸的職責。	■	●		
	客戶隱私	透過完善的流程與規範，強化客戶資料保護，是我們給客戶的承諾。		●		▲
	社會經濟法規遵循	遵循法規是企業最基本之要求，合規性的檢視及符合，有助耀華電子履行良好企業治理責任。		●		

註：

- 表示直接造成衝擊；▲ 表示間接造成衝擊；■ 表示因商業關係而產生的衝擊。
- 參考台灣產業價值鏈資訊平台，鑑別耀華電子價值鏈衝擊邊界，價值鏈核心為耀華電子本身，並涵蓋員工，上游為原物料供應商，下游則涵蓋企業客戶及社區。

### 重大主題與邊界



註：「重大門檻值」為「X 軸與 Y 軸排序皆達 2.6 分以上（滿分 3 分）」，2020 年共收斂 9 個重大主題，與 2019 年相比，新增社會經濟法規遵循，刪除市場地位，經 ESG 小組討論與決議後正式揭露。



# 風險管理

耀華電子積極評估及控管產業營運、財務及永續相關風險，透過積極的行動作為，將各類不確定之風險因素，控制在預期可接受範圍內。

## 財務風險管理

耀華電子以穩健經營態度發展企業，並無從事高風險、高槓桿之投資，雖有背書保證及資金貸與他人但皆依規定之辦法辦理。另由於設備及製造所需之原物料供應，多由美、日廠商提供，且行銷業務亦以外銷為導向，因此報價均以客戶所在地之貨幣為準，故匯率及利率之波動，會引致兌換損益及利息費用之增減，進而影響公司損益。

而在通貨膨脹部份，由於燃料成本及原物料價格居高不下，可以預期公司的製造成本必然增加。對此，耀華電子相關部門已規劃多項因應措施，例如自然避險與遠匯避險交易、分散採購來源、提高採購合約的彈性等等，故預計此因素對公司損益影響較為有限。



## 營運持續管理

耀華電子為避免因突發或不可預料的意外事故或自然災害，影響營運狀況，造成財務負擔或引起其他風險，耀華電子運用保險方式來因應及迴避風險。

2020年耀華電子針對火災、爆炸引起之火災、閃電雷擊、爆炸險、地震險、颱風及洪水等風險（含建築物、機器設備、營業生財、貨物等），向保險公司投保費用約新台幣3,639萬元，較2019年減少1,521萬元之支出，於確保在保單保險期間內，因突發而不可預料之意外事故所致之承保財產遭受毀損或滅失，皆可由保險公司負責後續之理賠。



## 氣候風險管理

近年來，環境議題升溫，氣候變遷議題因應與解決尤為當務之急，因此，我們以《溫室氣體減量及管理法》及未來發展趨勢進行推估，並預期將面臨法規（排放盤查及減量）及實際能源成本之風險，即在替代能源及電力結構無法即時調整，預期電力價格可能有上漲之可能性。

我們的ESG報告書，皆按《上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法》，揭露我們對氣候相關風險與機會的評估，對應TCFD揭露相關內容。

## 氣候敏感度分析

我們各廠區為減少氣候變遷對營運面之衝擊（如颱風及暴雨所引發之水、洪災），積極採行下列風險管控措施，將廠區風險降到最低程度。



提高員工風險管理意識及緊急應變處理能力



訂定用水上限值，監控全廠用水量



推行節電減碳專案，提高能源使用效率，降低碳排放量



運用保險方式來因應及減緩風險發生所引致的損害

有鑑於電力為廠區生產及主要溫室氣體排放源，為有效評估電力成本上漲或下降對能源成本之變化，啟動電價風險影響評估機制，針對不同情境之用電量與電價漲幅之變化，進行各種情境之估算，作為未來廠區能源使用之評估及決策參考。

### 2020 年電價上漲對財務風險之影響評估

	總用電量 (度)	電力支出成本 (元)
實際值	220,503,340	503,077,632
<b>情境 1</b>	用電量上升 10%， 電價不變	242,553,674
<b>情境 2</b>	用電量上升 10%， 電價上漲 15%	242,553,674
<b>情境 3</b>	用電量不變，電價 上漲 15%	220,503,340
<b>情境 4</b>	用電量下降 10%， 電價不變	198,453,006
<b>情境 5</b>	用電量下降 10%， 電價上漲 15%	198,453,006

註：2020 年廠區實際用電費 / 量值計算約 2.28 元 / 度。

## 耀華電子 TCFD 對照表

項目	策略與行動
 治理	<b>董事會</b> 意識到氣候變遷議題的重要性，2020 年度 ESG 委員會，進行相關風險和機會的討論與審查，並向董事會進行彙報，將企業社會責任與氣候變遷透過相關機制及指標，以評估企業社會責任執行績效。耀華電子 ESG 委員會每年召開 1 次會議，審視及氣候變遷相關執行成果，並向董事會報告。
	<b>ESG 委員會</b> 耀華 ESG 委員會每年設定相關績效目標，確保氣候策略能夠融入部門年度營運活動之中，相關管理責任包括：積極評估及控管可能面臨之經營風險，積極採行下列風險管控措施，確保將風險降到最低程度。 <ol style="list-style-type: none"> <li>1 提高員工風險管理意識及緊急應變處理能力。</li> <li>2 訂定用水上限值，監控全廠用水量。</li> <li>3 推行節電減碳專案，提高能源使用效率，降低碳排放量。</li> <li>4 運用保險方式來因應及減緩風險發生所引致的損害。</li> </ol>
 策略	<b>鑑別與評估風險與機會</b> 對於耀華電子所處的 PCB 產業而言，期望透過積極的控管行動作為，將各類不確定因素產生的結果，控制在預期可接受範圍內。 面對因溫室效應所引發之氣候變遷現象，造成頻繁的風災、水災與旱災，皆有可能造成廠區斷電或停水之狀況，為減少氣候變遷對營運面之衝擊，根據不同的時間範疇，評估及分析氣候變遷相關的風險和機會，短期（2021 年），中期（至 2025 年）和長期（2030 年以後）。
 風險管理	<b>氣候風險管理</b> 近年來，環境議題升溫，氣候變遷議題因應與解決尤為當務之急，因此，我們以《溫室氣體減量及管理法》及未來發展趨勢進行推估，並預期將面臨法規（排放盤查及減量）及實際能源成本之風險，即在替代能源及電力結構無法即時調整，預期電力價格可能會有上漲之可能性。
 指標 和目標	<b>評估指標</b> 耀華電子秉持「致力環保節能，追求環保節能與經濟發展雙贏目標」的精神，於 2019 年完成 ISO 50001 能源管理系統轉版驗證（2018 年版），藉以展開各項能源管理目標，以達到減少能源及自然資源的浪費。且依《節約能源管理作業辦法》針對大型冰水設備及廢水鼓風機進行汰換，選用高效率馬達 IE3 以上及配有省水省電功能之設備，藉以有效執行各廠區節能節電活動。
	<b>溫室氣體排放</b> 盤查邊界：耀華電子股份有限公司 盤查年度：2020 年 類別一：5,249.3613 t-CO <sub>2</sub> e 類別二：112,236.2001 t-CO <sub>2</sub> e 總排放量：156,535.085 t-CO <sub>2</sub> e
	<b>管理行動目標</b> 耀華電子認為，能源節約不但有助減緩溫室效應，更可減少自然資源損耗及有效降低成本支出。也因此，我們積極推動各廠區節能節電行動，並參與經濟部工業局舉辦之「產業低碳科技應用補助計畫」導入智慧化能源管理系統。 2020 年節電 3,004,336 萬度，並減少 1,529 噸 /CO <sub>2</sub> e。





# 創新耀華



為掌握資通訊科技創新商機，如雲端、物聯網、大數據等，耀華電子持續投入資金、技術等資源，致力於創新研發，透過不斷強化及累積技術實力，以「創新」來正面迎戰趨勢浪潮。

我們將研發據點設於台灣土城與宜蘭，以「立足台灣，佈局全球的策略」，透過研發人才培育、設備提升及資金支援，深耕技術和創新，滿足全球客戶的需求。

### 短期研發策略

- 1 次世代 5G 通訊板開發
- 2 車載用內埋技術開發
- 3 車用安全 / 自駕高頻雷達板開發
- 4 3D 應用軟硬複合板開發

### 研發投資比率

	單位	2018 年	2019 年	2020 年
投資研發金額	佰萬元	82	65	128
總營收	佰萬元	19,540	22,418	14,387
比率	%	0.42%	0.29%	0.89%

註：近四年平均投入研發經費，約為當年度營業額 0.47%。

## 2020 年永續績效

國內外專利技術總計 **22** 件

客戶滿意度：  
平均回饋高達 **85.9** 分



## 聚焦利基型產品

耀華電子積極推動 PCB 產業之升級，透過工業 4.0 概念之導入，強化製程智慧化功能，讓製程具有即時資訊、數據決策、高度整合、節能、高安全性特性，有效提高產品品質、提升生產效率，讓耀華電子逐步邁向智慧化、自動化、永續資源利用之永續製程。

### 接軌 5G 世代

隨著通訊需求的演進，5G 代表著訊號傳輸將進入下個世代，因此為了使傳輸訊號的速度加快、傳輸量加大、延遲秒數降低，在材料、晶片、設計上都將選擇更高等級，因此 PCB 同時也搭上這波更換潮。

5G 現階段主要著重於前端的設備汰換，包含了 Switch、Storage、Sever 和基地台等產品，都要使用到損失較低的材料，來避免訊號損失，到了後端的物聯網、車聯網等需要訊號連結的高信賴性產品，訊號的管控，更是 PCB 產品的關鍵。對此，耀華已超前佈署，接軌 5G 新世代。



- 1 目前我們在 5G 產品的監控上，已有向量網路分析儀 (Vector Network Analyzer, 簡稱 VNA) 進行訊號 Loss 的量測 (最高至 92GHz)。
- 2 因目前亦有眾多低損耗 (Low Loss) 材料及低粗糙度 (Low Profile) 銅箔，耀華針對匹配性進行 VNA 量測，建立資料庫，後續 PCB 製作便可根據測試的結果，給予客戶端最好的建議，提供 5G 產品最好的訊號價值。
- 3 軟板搭配硬板，需要連接器結合，然而連結器可能會造成訊號傳輸上的損失。對此，耀華積極推廣軟硬複合板，來取代連結器，搭配低損耗的軟板材料進行驗證，有效提升訊號傳輸率。
- 4 5G 基地台的天線輻射，最關鍵為天線型態，耀華透過汽車雷達板的經驗，在天線型態上，使用即時監控的蝕刻線別及量測機台，來確認天線型態的品質，確保 5G 基地台通訊效率。



### 綠色產品—無砷銅箔

為邁向永續綠色產品，耀華研發了多種高難度疊構，包含了不對稱疊構、多層數背鑽以及新興產品，並開發細線路搭配軟硬板，有效因應未來 5G 產品 SIP 封裝技術。針對 5G 材料及銅箔也進行研究，搭配我們的 VNA 設備設計 Coupon 量測各種材料的損失，並納入資料庫，做為客戶未來的材料選用參考資料，與客戶一同研發永續綠色產品。

### 汽車用板

目前汽車產業正由電子化邁入自動化時代，並隨著汽車產業的發展及帶動下，對 PCB 板可靠性、穩定性要求更高，尤為在汽車安全運用上，如自動駕駛、引擎控制、防撞監控、煞車系統等應用，皆創造出 PCB 板在汽車工業的使用數量及產品質量。

為回應全球汽車用板每年 5% 的成長速度，對於長期專注車用板領域的耀華帶來契機。也因此，我們將架接於既有利基上，順勢建立產品的進入障礙。

目前我們在汽車應用的開發上，主要以配合客戶產品開發為主，汽車客戶現階段方向為車用先進駕駛輔助系統 (Advanced Driver Assistance Systems, 簡稱 ADAS) 應用汽車安全的開發概念，為達到防撞目的，已逐漸演進到主動偵測、提前預警並避免車輛碰撞事故發生。

### 高階 HDI 板—物聯網

HDI 為耀華產品的核心競爭優勢之一，特別是 Any Layer 部分，具有高度資金、技術門檻的高階 HDI 板，使得耀華名列全球前幾大 HDI 專業製造商。

因應未來物聯網持續蓬勃發展，預期 PCB 產品將會不斷升級，我們的研發計畫亦將朝向這方面發展，加強高端產品的產能與技術上開發，朝著微細線路與薄型化發展，藉以拉開市場競爭的差距。儘管全球 PC、NB 發展趨於飽和，智慧型手機成長放緩，但在物聯網應用帶動下，市場對於高階製程的需求，存在諸多新機會。

### 軟硬結合板

為因應科技趨勢之發展，特別是智慧穿戴裝置諸如：手錶、手環，內建高精度的感應器、記憶體和零組件，為配合輕巧、縮小體積及減輕重量之需求，持續開發與製造與之匹配的軟硬結合板。

軟硬結合板除了在工業、軍事用途外，主要是在物聯網以及穿戴裝置的應用上，尤其是智慧型手機的電池、機器人、無人駕駛汽車所需要的相關模組等，也都是軟硬結合板的應用範圍。





## 與客戶共同研發

因應汽車電子應用面漸漸多元化，舉凡影音、通訊、天線、雷達、各種電子動力甚至未來的無人駕駛系統等不勝枚舉，使得傳統高厚度、低線路密度之車用 PCB 已無法滿足各系統之間的整合及佈線需求，進而將軟硬板疊構導入車用領域，藉由其輕薄繞曲特性在汽車組裝佈線上達到密度更大、傳輸速度更快的目的。

然而傳統軟硬板疊構及材料在強度及信賴性上較無法滿足使用環境較嚴苛的車用需求，故要同時達到高組裝彈性、高佈線密度及高環境信賴度需求；為此與客戶共同合作，由產品設計即參與開發一同計畫，並將環保節能列為重點。

1 油電複合汽車用高頻板，增加綠能產品多樣性。

2 無人駕駛車用高頻汽車板開發，增加市場競爭力。

3 無鹵素高頻用軟硬複合板開發，提升環保要求。

4 高密度整合元件內埋開發，提升產品層次。

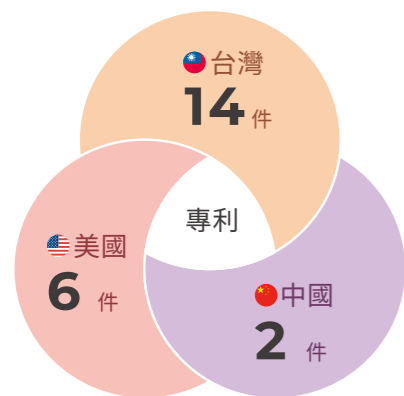


## 重視智慧財產保障

創新研發，是耀華電子經營之根基，也是個人與企業的智慧結晶。對此，耀華相當重視智慧財產權，訂有「智慧財產管理作業辦法」，承諾依法、合理使用，不會侵害客戶、供應商、員工之專利、商標、技術等知識產權，並透過各項機制及管理作為，妥善保護智慧財產權。

耀華電子研發單位，在產出具專利性要件之智慧財產後，即委由專業之法律事務所辦理權利化程序，待取得智財權利後，由法務室進行每年之維護保有，例年來相關智慧財產權之有效管理及維護，使公司累積了可觀的無形資產。

我們從專利產出之申請、取得及後續維護，均有系統化作業程序供遵循，確保智慧財產權能發揮最大價值，獲得最佳保護。截止 2020 年底，扣除無繼續維護必要之專利，總計共有台灣專利 14 件，美國專利 6 件，中國專利 2 件。



## 嚴謹的品質管理

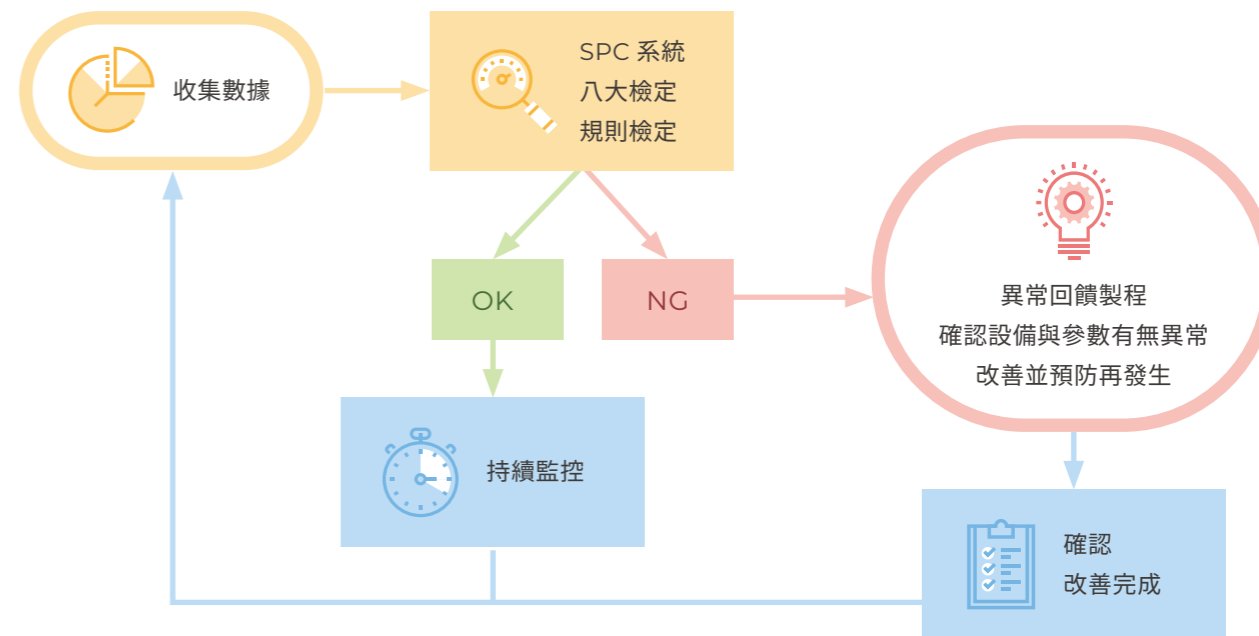
印刷電路板是所有電子產品的必備零組件，故 PCB 板品質與設計的好壞，將左右電子產品的性能優劣狀況。也因此，耀華相當重視 PCB 製程之品質管理，除了藉由持續教育訓練，提升品保人員之專業外，另為因應市場競爭之需求，我們亦投入大量人力資源，來提升製程品質及出貨品質之控管。



### 耀華品質管控思維

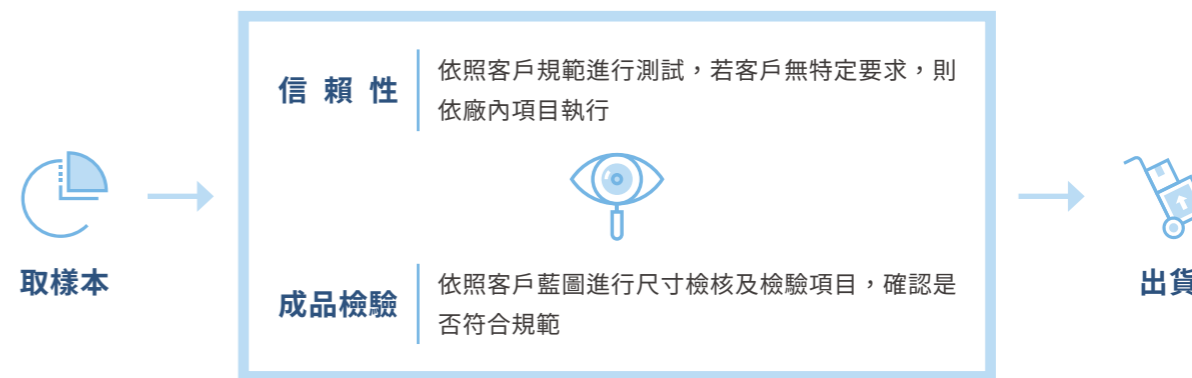
#### 製程品質管控

確認重要製程參數與在製品重要產品特性，並以統計製程管制（Statistical Process Control，簡稱 SPC）以監控製程穩定性，並提前發現製程變異。



#### 出貨品質管理

於出貨前進行週期的信賴性驗證，進行檢驗取樣，並定期提供出貨報告，以確保耀華電子之產品品質符合客戶的各項要求。



# 提升客戶滿意度

我們以提供最精良產品、成為客戶最佳的夥伴為目標，致力追求客戶最佳滿意度。為了解客戶對我們回饋，持續不斷改善提升，我們定期執行「客戶滿意度評估作業」，傾聽及瞭解客戶對我們在產品、服務及永續上之需求，並以實際的行動，回應客戶對耀華的期望。



- 售前**
  - 透過不定期拜訪客戶，介紹產品資訊、無毒有害物質規範 (Hazardous Substances Free, 簡稱 HSF) 要求，並展示創新製程能力
  - 客戶端發出調查需求，除了按需求及時程回覆，亦會視客戶需求，邀請或配合到廠參觀或稽核作業等
- 銷售中**
  - 客戶有下單需求，依《合約(訂單) 審查辦法》之規定處理
  - 客戶於簽約、下訂前，行銷單位須協調相關部門，具體瞭解客戶所需之產品規格、提供適當技術支援
- 售後**
  - 客戶於產品使用中，如遇到任何問題，行銷或客服部門須按《客戶品質回饋處理作業規範》，接受客戶的回饋意見並具體回應
  - 若於產品出貨後，發現可能對客戶造成不良影響時，會主動告知客戶，並擴大評估是否可能影響到其他客戶，善盡服務責任
  - 若有不良品狀況，則會依誠信原則，派員至客戶端篩選不良品，必要時會經核准及協調召回不良品，並對廠內之不良品進行全數篩選



## 定期客戶滿意度調查

針對月營業額超過一仟萬元以上之客戶，我們每半年進行一次調查，透過《客戶滿意度調查表》，評估及分析客戶的回饋及建議。

相關建議及意見，將配合客戶每季或每半年之業務審查會議，或不定期、機動地針對客戶回饋意見進行改善，作為客戶滿意度改善及提升之參考依據。2020 年，總計進行 2 次客戶滿意度調查，總平均分數分別為 86.9、84.9 分，達到「滿意」之目標。

### 客戶滿意度調查

年度	2018	2019	2020
上半年平均分數	83.8	87.3	86.9
下半年平均分數	86.0	86.4	84.9
滿意度等級	滿意	滿意	滿意



### 獲得之客戶獎項

- 2014** Number 1 Outstanding Partner Quality Award
- 2015** Supplier Appreciation Award
- 2017** 一諾牽金 (交期、品質優良獎)
- 2019** 笑效迎贏優良供應商



### 重視隱私權

耀華電子重視客戶機密資料的管理，包括訂單及相關資料，均用最嚴謹之機制進行控管，確保客戶機敏資訊受到妥適保護。而為了宣導隱私管理之重要性，我們每年針對員工進包行隱私權保護宣導，在控管機制得宜之下，2020 年並無發生侵犯客戶隱私權之事件。

#### 耀華機敏資訊管理機制

 <b>文件管理程序</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 相關單位接受客戶文件後，人員需至文管系統 (DMP) 登入相關資料並上傳文件，經相關單位審核完成及文管中心確認無誤後，系統則依授權單位進行權限發佈。</li> <li>2 文管系統 (DMP) 提供文件加密保存、浮水印章記列印、版次管理、人員權限控管，進行文件管制。</li> <li>3 耀華制定客戶產品與服務規格書管理辦法、文件及資料管制辦法作為文件管理規範。</li> </ol>
 <b>設備強化</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 UPS 不斷電系統</li> <li>2 跨機房備援機制</li> </ol>
 <b>惡意程式侵害預防措施</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 建置防火牆與防毒系統</li> <li>2 網頁、垃圾或病毒郵件過濾</li> <li>3 資料防護、入侵防護機制</li> </ol>



### 資安宣導

為保護個人及客戶之機敏資訊，我們透過多元介面，積極宣導資安及隱私權保護之重要性，要求員工善盡保密義務，相關內容包括：

- 1 嚴格遵守公司保密規章與制度，確實履行與其工作崗位相應的保密職責，不洩露公司的機密資訊，包括公司承諾他人（其他公司）之機密資訊。
- 2 正確使用公司或者雖屬於他人，但公司承諾有負保密義務的機密資訊，不得在執行職務以外之時使用這些機密資訊。
- 3 不得利用機密資訊為自己或任何第三方牟利。
- 4 公司的保密規章制度沒有規定或者規定不明確之處，員工亦應本著謹慎、誠實的態度，採取任何必要、合理的措施，維護其於任職期間知悉或者持有的任何資訊，以保持其機密性。

### 客戶申訴機制

為完整傾及回應客戶聲音，耀華訂有《客戶品質回饋處理作業規範》，並設置專責部門，受理並回應客戶相關問題，確保客戶的意見，都能獲得最妥適的處理及回應。

若有相關客訴事件發生，我們透過八個紀律作業程序報告 (8 Disciplines process, 簡稱 8D)，提供問題分析與解決對策，分析說明問題產生的原因，除驗證問題是否已妥適解決，亦詳細說明耀華的預防措施及機制。

以汽車板客戶為例，客戶對於 8D 報告回覆期限要求為 14 天內，2020 年，耀華平均回應日期為 14 天，符合客戶之時效要求，此外，2020 年所接獲的客戶反應案件，皆 100% 予以回應並結案。

#### 客戶回饋作業處理流程







# 綠色耀華



## 綠色耀華 · 循環永續

台灣電路板協會 (TPCA) 於 2020 年發布「台灣電路板產業發展建言」，以全球發展趨勢為主軸，就國際貿易競局、5G 商機、安全永續、勞動力等四大議題中，提出產業邁向永續經營策略。

耀華除致力於永續競爭力的提升，也化疫情危機為轉機，加速數位化智慧製造功能，持續以「綠色耀華」為承諾，推動各項能、資源減量行動，因應氣候變遷風險，規劃妥適再生能源開發策略及專案。

對內，我們積極減少製程原物料使用與能源耗用，透過嚴謹的規範，確保產品不使用 RoHS 指令要求之限用物質；對外，除響應產業公協會相關倡議，更積極推動「供應鏈永續管理」行動，帶動供應商夥伴一同邁向產業永續發展。

### 耀華電子供應商 RBA 承諾書

- 1 100% 如期交貨
- 2 配合耀華電子股份有限公司推動 ISO 9001 / IATF16949 / QC080000 品質系統
- 3 為善盡企業社會責任，配合耀華電子股份有限公司共同遵循責任商業聯盟 (RBA) 行為標準，內容請參閱 RBA 官網所示 <http://www.responsiblebusiness.org>
- 4 配合並支持不購買衝突金屬  
(來自於剛果民主共和國、非洲中部等地區所產出之金、鈹、鎢、錫)

### 2020 年永續績效

產品 100% 符合 RoHS 法規要求

100% 關鍵原料供應商實地稽核

回收水量 159,614 M<sup>3</sup>

減碳量 1,529 t-CO<sub>2</sub>e



## 綠色耀華 · 產業永續

為達成「綠色耀華」願景，我們整合豐富的技術及協同合作經驗，透過製程改善、提升生產效率、確保品質及良率，來強化環境及能資源使用效率。

此外，我們亦持續把「環境永續」理念，具體推廣並落實於日常營運及供應鏈之中，並扮演推動者的角色，透過宣導、教育及合作方式，帶領供應商一同響應耀華的永續理念，串連供應鏈夥伴邁向產業永續發展。



### 耀華供應鏈 永續管理策略

為達成「綠色耀華」願景，我們整合豐富的技術及協同合作經驗，透過製程改善、提升生產效率、確保品質及良率，來強化環境及能資源使用效率。

此外，我們亦持續把「環境永續」理念，具體推廣並落實於日常營運及供應鏈之中，並扮演推動者的角色，透過宣導、教育及合作方式，帶領供應商一同響應耀華的永續理念，串連供應鏈夥伴邁向產業永續發展。

### 供應商永續管理

為有效的管控供應商永續風險，我們按永續風險，鑑別評估出「環保、工作安全與衛生」等重大 ESG 議題，除了納入現場評鑑項目，亦強制要求主要供應商，必須提供下列相關承諾書及調查表，承諾落實及執行相關管理作為，包括：

- 1 《無有害物質承諾書》或《自我宣告書》
- 2 《環境能源供應商承諾書》
- 3 「供應商企業社會責任調查表」

為了更精準管理供應鏈永續風險，我們規劃於 2021 年，調整廠商稽核機制，針對「重要材料 / 風險性較高」之供應商，將每年定期進行稽核，其餘風險較低之供應商，則規劃每三年至少稽核一次。評分標準依「季評鑑總分、季評鑑品質分數、實地評鑑、月交易額、取得之品質系統認證」五項條件，2021 年預計稽核 25 家、2022 年預計稽核 22 家。

另針對有稽核缺失之供應商，耀華本著大手拉小手，一同邁向永續績效提升之策略，會提供具體改善建議及改善時間，將改善率提升至 100%；在溝通議合部份，為保持與供應商夥伴之良好互動，亦建置及提供多元、即時之溝通管道，供應商可透過 Email、電話，或當面溝通之機制，與專責單位進行聯繫。

### 永續供應鏈管理作為

管理機制	說明	2020 年成果
ESG 自我評估	制定耀華電子「CSR 自評表」，提供予供應商進行 CSR 自我評核	★ 50 家供應商回填 ★ 回填率 100%
現場稽核	依風險高低制定實地稽核頻率，重要材料 / 風險較高之供應商每年至少稽核 1 次，其餘供應商每三年至少稽核 1 次。如有不可抗力之因素致使無法進行實地稽核，則改以自評方式辦理。	★ 19 家供應商現場稽核
供應商大會	不定期舉辦供應商交流會議，宣導國際永續 / ESG 發展趨勢，提升供應商	★ 與 19 家供應商完成 ESG 議合活動

### RBA 準則宣導管理

我們依循負責任商業聯盟行為準則，以保護環境、人權、安全、健康為原則，結合 ISO 14001、RoHS、HSF 等國際標準或規範，建立相對應的管理體系與規範，積極管理及協助供應鏈夥伴，提升其在 PCB 產業供應鏈中的社會、環境和道德條件。

對內，我們定期向全體員工宣導 RBA 準則、並透過內部稽核機制，來提升員工對 RBA 之瞭解；對外，則透過簽署 RBA 承諾書與現場稽核，與供應商溝通及傳遞訊息，共創雙贏的夥伴關係。在嚴謹機制管理下，2020 年並無產生相關「系統面」及「執行面」之缺失。

此外，為了確保內部對 RBA 規範之理解及落實，我們透過內部稽核，瞭解各作業流程是否符合 RBA 條文之規範。2020 年內稽核結果顯示並無重大缺失，針對細部缺點部分，如未張貼企業社會責任政策及宣導內容部份，我們亦擬定改善對策，包括重新張貼於公佈欄，並與其他廠內文件進行區分，確保資訊不遺漏。

因應客戶對於 RBA 重視程度日益增加，2020 年首次由獨立第三方稽核公司入廠進行 RBA VAP 認證，包含勞動力、道德、健康、安全和環境條件的管理系統實踐及改善，並取得銀牌證書。



### RBA 準則宣導機制

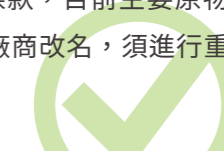
面向	機制	2020 年成果
內部宣導	全體員工定期 RBA 政策宣導 RBA 內部稽核	★ RBA 無重大缺失
外部管理	簽署 RBA 承諾書 稽核與輔導	★ 主要供應商 100% 簽署承諾書 ★ 2020 年完成 19 家主要供應商之稽核作業，缺失 100% 改善 註：2020 年無新主要材料供應商。

### 內部稽核結果

缺失面向	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
系統面	1	0	0	0	0
執行面	12	0	0	1	2
紀錄面	2	1	2	3	1

### 供應商簽署 RBA 承諾書

為確保供應鏈夥伴都能理解 RBA 準則，我們要求主要、非主要供應商皆須簽署《RBA 行為準則承諾書》承諾書要求範疇包括：行為道德及人權、環境考量面等面項條款，目前主要原物料供應商共計為 49 家，均已簽署 RBA 承諾書，簽署率為 98%，主要原因為廠商改名，須進行重簽之行政作業，時間上來不及於年終完成。



## 減少對環境之衝擊與影響

為了降低 PCB 產品對環境的衝擊，我們從產品生命週期源頭「原物料」著手，在兼顧品質的前提下，進行源頭管理，儘量採購對環境衝擊度較低之原物料，並禁止使用具有害物質，及來自衝突礦產區之原料。

除了源頭管理，在管理、設計及製造層面，我們以兼顧環保與製造品質需求之雙贏策略，透過減少材料使用、使用同特性之替代材料等行動，並藉由綠色設計，減少產品對原物料的需求，既可縮短產品交期，又可減少因過多庫存，或因過期報廢，而產生更多之環境衝擊。

### 耀華產品永續管理策略



### 禁用衝突礦產

由剛果民主共和國、非洲中部地區所產出的金、鈹、鎢、錫等稀有金屬，在開採的過程中產生嚴重的人權、環境問題，這些資源稱為「衝突礦產」。

耀華電子注重永續及勞動人權，目前已將「無衝突礦產 (conflict-free-minerals)」納入供應商管理政策，強力要求供應商簽署承諾書，不購買來自上述國家之衝突礦產產品，以實質的作為，杜絕衝突礦產的使用。

## 在地採購 在地貢獻

耀華電子生產所需之主要原物料，主要採購地點為台灣，目前台灣廠區所使用的原物料，在地採購比率為 85.78%；機料則為 100% 在地採購，以具體的採購作為貢獻地方經濟。

除了力行在地採購，我們也與供應商夥伴合作，共同尋求及開發品質更好、對環境更為友善的綠色原物料，並在運輸過程中，減少海、空運之使用，藉此降低因原物料運輸所產生的溫室氣體排放。

2020 年，由於營運受到疫情影響，相關物料（包含：再生料包材、包裝膜、PE 膜、膠帶、塑膠袋及半成品等項目）之採購量皆較 2019 年降低，少部份物料（製程副資材）則因產品型態變更，及良率改善之原因，而增加了採購量。



### 原物料採購一覽表

項目	分類	單位	2018 年	2019 年	2020 年
包材 (可再生料)	紙箱 / 標籤	個 / 片	16,867,113	18,086,285	<b>7,104,282</b>
	無鈷乾燥劑	包	1,740,000	1,920,000	<b>1,460,000</b>
包材 (不可再生料)	包裝膜 / PE 膜 / 膠帶	捲	5,474	6,380	<b>2,650</b>
	塑膠袋	公斤	18,780.3	29,410.7	<b>23,460.2</b>
半成品 (金屬類不可再生料)	錫球、金、銅、鋁	公斤	2,442,003.3	2,754,257.7	<b>1,783,741</b>
製程副資材 (鍍銅藥水、化錫藥水)	藥水體積	公升	2,428,589.6	2,202,247	<b>2,680,460</b>
	藥水重量	公斤	38,267,801	39,881,724	<b>33,937,720</b>

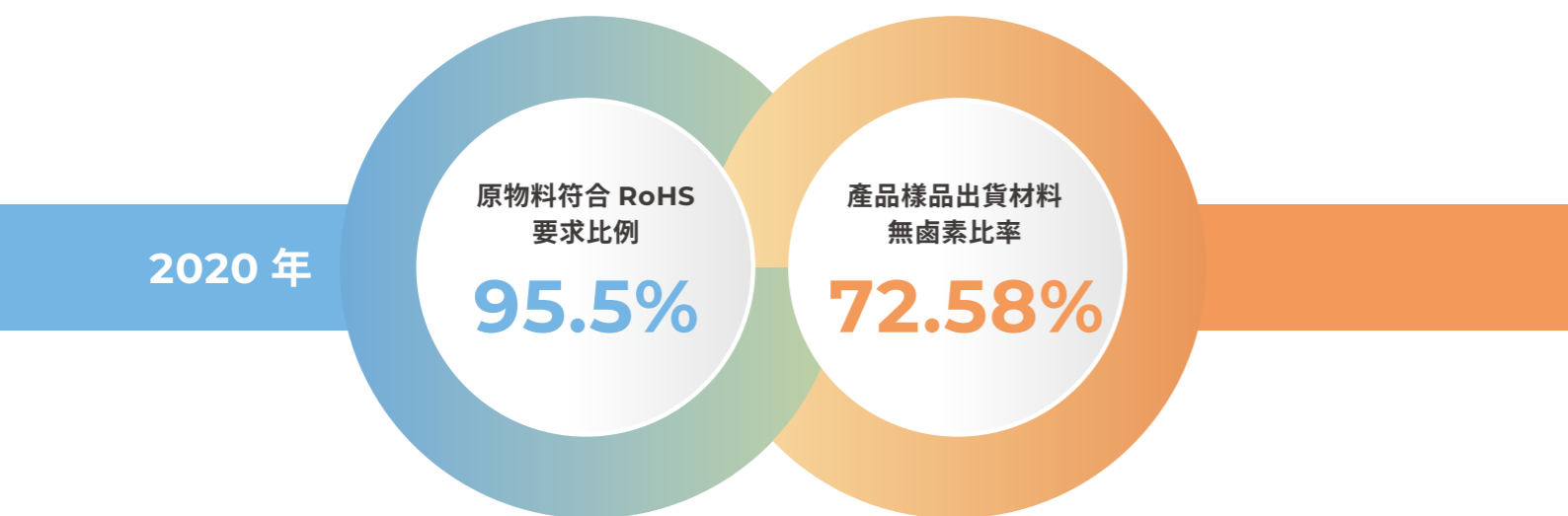


### 無有害物質管理

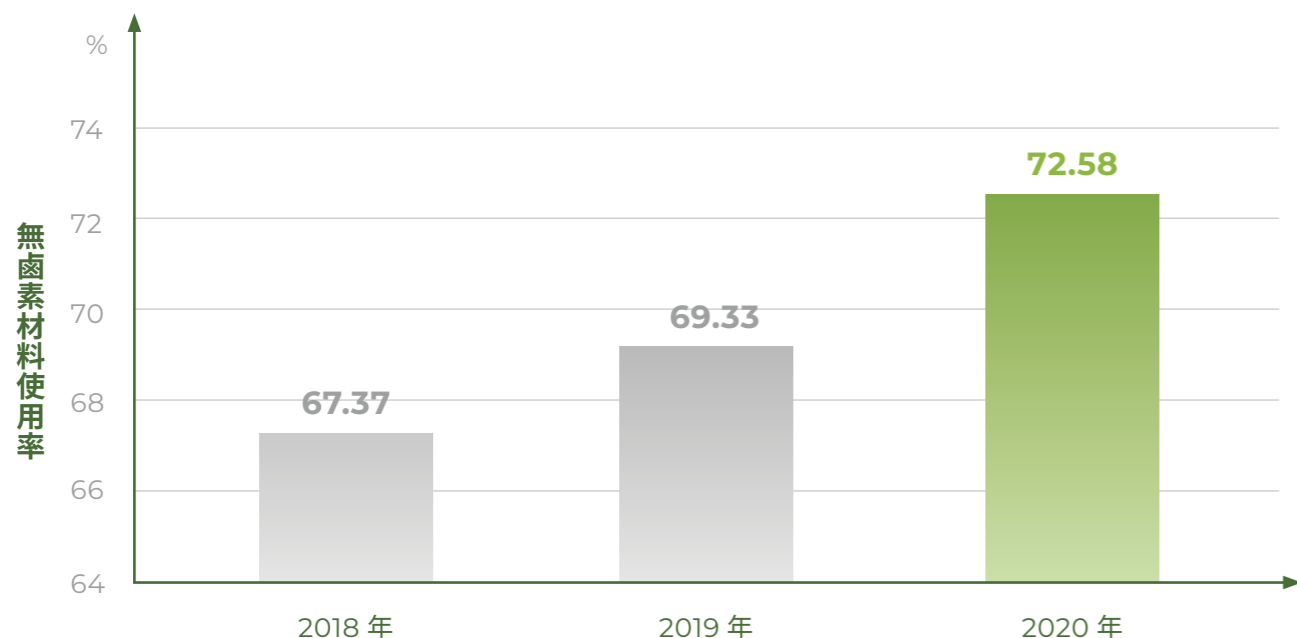
我們 100% 遵循客戶之產品規格需求與國際相關環保規範。為確保產品在原物料的取用上，能完全避免有害物質之使用，耀華制有《無有害物質流程管理辦法》，在採購原物料時，要求供應商須出具有害物質限制指令 (Restriction of Hazardous Substances Directive, 簡稱 RoHS) 檢測報告，並簽署其產品不含 REACH SVHC 等《無有害物質承諾書》，落實國際相關環保規範之要求。

在全球產品永續理念的引導下，針對新原物料之採購，均須按技術處《信賴度實驗作業辦法測試》，並依《UL 安規申請流程作業辦法》申請 UL 認證。

註：10 大客戶中，只要規範有須符合 Rosh, Reach, 即符合綠色產品要求。計算出下列比例：95.5% (2020 年 10 大主要客戶符合上述規範銷售總金額 / 年度全產品總銷售金額)。



截至 2020 年止，耀華產品樣品出貨材料 (Prepreg、Core、防焊漆) 中，使用無鹵素比率達 72.58%，全球客戶使用無鹵素材料呈現持續增加之趨勢。



註：不含氯、溴化合物。

### 耀華電子無有害物質管理機制

	<b>制度</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《無有害物質流程管理辦法》。</li> <li>採購、工程及研發單位，須按耀華電子《有害物質檢測標準》，作為新材料及供應商開發準則。</li> </ul>
	<b>供應商平台</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建置耀華電子「GSM 綠色供應商管理系統」，有效管理供應商 RoHS 檢測報告。</li> <li>要求供應商登錄並申報有害物質資料，提供《無有害物質承諾書》、檢測報告、自我宣告書等資料。</li> </ul>
	<b>檢測報告</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商提供之無有害物質檢測報告，須由符合 ISO/IEC 17025 的實驗室提出。</li> <li>檢測報告有效期限為一年，當檢測報告有效期限到期一個月前，GSM 系統會自動通知供應商更新檢測報告。</li> <li>若廠商無法提供新的檢測報告，得同意請廠商簽署《檢測報告展延聲明書》，聲明書有效期限亦為一年，僅能連續簽署二年，第三年則必須強制要求供應商重新送符合 ISO/IEC 17025 的實驗室檢測。</li> </ul>
	<b>生產流程 HSF 鑑別</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>按生產流程中之「人、機、料、法、環境」等 HSF 影響因子，鑑別現況 (可能) 污染源、矯正預防或禁用措施，更新於生產流程 HSF 鑑別表。</li> <li>對已鑑別出的矯正預防或禁用措施，若須標準化，則按《文件及資料管制辦法》作業。</li> <li>有害物質清單：工程部依據耀華電子《有害物質檢測標準》，確認目前廠內之物料是否符合規定，並整理出「有害物質清單」，製程 / 產品流程中應避免《有害物質清單》中所管制的原物料被混用。</li> <li>無有害物質流程管理計劃：管理代表視需要每年訂定無有害物質流程管理計劃，並規定有害物質中之管理事項及對應之權責單位。</li> </ul>
	<b>有害物質流程鑑別</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各權責單位須依管理事項在流程運作中考慮有害物質流程的鑑別。目前須考慮之範圍，包含合約審查流程、產品實現規劃流程、製程管制流程、原物料管理流程、採購流程、供應商評核流程及進料檢驗流程。</li> <li>製程現場對 HSF 的管理             <ol style="list-style-type: none"> <li>噴錫後之製程站，須設立「環境管制物質暫存區」、「環境管制物質專用載具」。</li> <li>目前廠內的有害物質清單在材料部份是沒有的，僅「噴錫板」屬管制品。</li> <li>生產流程中如有含環境管制物質，必須設立管制區域。</li> </ol> </li> <li>噴錫料號應專線專機生產，需有專用標示，所劃分的專區應確實用來存放噴錫板。</li> </ul>

# 綠色耀華 · 環境永續

「綠色耀華」，是我們履行永續的承諾，而環境永續，則是我們及產業最終追求的目標。耀華電子自建廠以來，持續致力於推動環保節能，妥適規劃及推動相關環境永續管理系統，並響應及推動各項環保行動，藉由與國際接軌的「環境永續」作為，為產業永續發展作出具體貢獻。

此外，我們亦接軌國際，建置各項環境永續管理體系，配合堅實的管理機制，讓廠區的行政面及運轉面，都能透過 PDCA 的循環，確實履行各項環境永續友善行動。



## 耀華電子環境政策

耀華電子在不斷追求高品質及高生產力的同時，更願為我們生存的大地之環境、能源、資源善盡一己之力。我們致力環保節能，追求經濟發展與環保節能雙贏目標並承諾：



關注環境能源相關議題，評估其風險與機會，並提供資源致力污染預防、採行減廢、減碳及提升能資源使用績效，以降低生產過程引起之環境及能源衝擊。



遵守環境保護、能資源效率、耗用相關法規與客戶及其他要求。



優先採購節能產品、服務及改善能源績效之設計。



做好企業內外溝通、訓練與宣導，強化管理系統執行決心與回應。



積極達成各項管理目標，以提升績效並持續改善管理系統，永不休止。

### 環境永續相關管理系統

管理系統名稱	成果
ISO 14001 環境管理系統	已通過驗證
ISO 50001 能源管理系統	已通過驗證
ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理系統	已通過驗證
ISO 45001 職業安全衛生管理系統	已通過驗證



## 能資源管理

耀華電子因產業性質，在製造過程需使用化學物質，會耗用到大量水資源，由於全廠區皆 100% 使用自來水，在不因取水對水源區產生影響前提下，在水資源管理上，係以「減量、回收、再利用」為主要策略。

各廠區力行各項減水及水回收專案，如：銅板框回收機水量專案、蝕薄銅線用水減量專案及加強用水上下限值等管控措施，來提升廠區水資源使用效率。在有效機制控管下，水資源回收再利用比例逐年提升。

### 水資源來自低風險區域

目前耀華電子生產及辦公室所使用之源，均來自第三方水公司所提供之自來水。其中土城廠自來水來自板新水廠其水源來自石門水庫；宜蘭廠為廣興水廠。我們以 WWF 全球水風險評估工具，評估目前廠區，皆處於水資源壓力風險較低之區域。



### 取水量

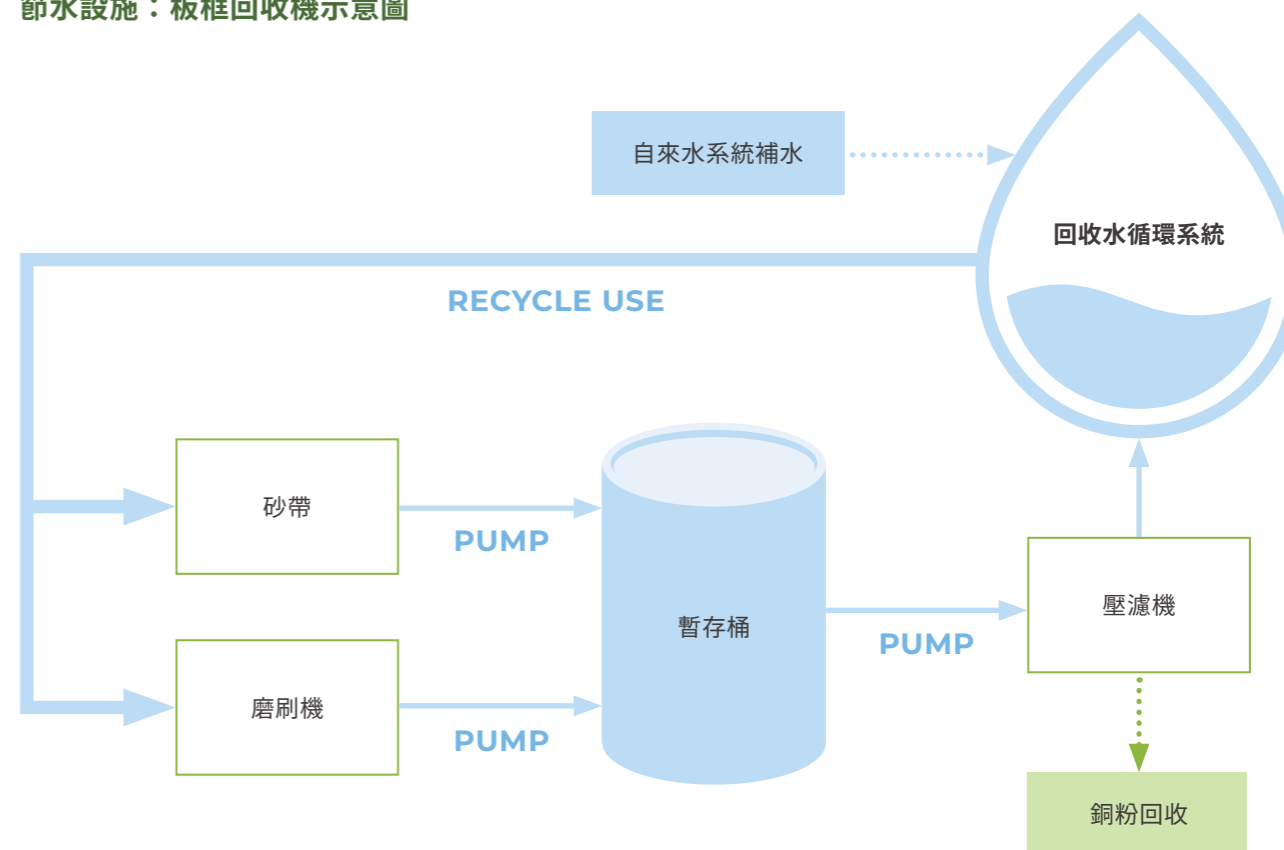
廠區	來源	2020 年總取水量 (ML)
土城	第三方的水 - 板新水廠	1,584.104
宜蘭	第三方的水 - 廣興水廠	714.902

### 耗水量

	單位	2018 年	2019 年	2020 年
年度總耗水量	ML	2,487.075	2,433.443	2,299.006
年度總回收量	ML	121.284	167.934	159.614
水資源回收再利用比例	%	4.89	6.90	6.94

註：水資源回收再利用比例 (R2)= 年度總回收量 / 年度總用水量，R2 為不含冷卻水塔循環量。

### 節水設施：板框回收機示意圖



### 廢水管理 合法合規

各廠區廢水處理，均依法規及當地主管機關要求，進行廠區放流水之妥善管理，確保放流水不會對周邊環境造成危害。廠區廢水均經妥善處理後自行排放（土城二廠及宜蘭廠），或依工業區標準排至工業區廢水處理廠處理（土城一、三、四廠），排放水體皆屬丙級水體。

### 放流水（排水量）及排放狀況

	單位	土城二廠			宜蘭廠		
		2018 年	2019 年	2020 年	2018 年	2019 年	2020 年
銅含量	ppm	0.70	0.39	0.72	0.30	0.08	0.36
法規標準值	ppm	3	3	1.5	3	3	3
COD 含量	ppm	62.72	66.28	85.75	50.23	18.4	25.18
法規標準值	ppm	120	120	120	120	120	120
放流量	ML	1,269.550	1,363.037	1,292.762	670.809	715.740	681.661

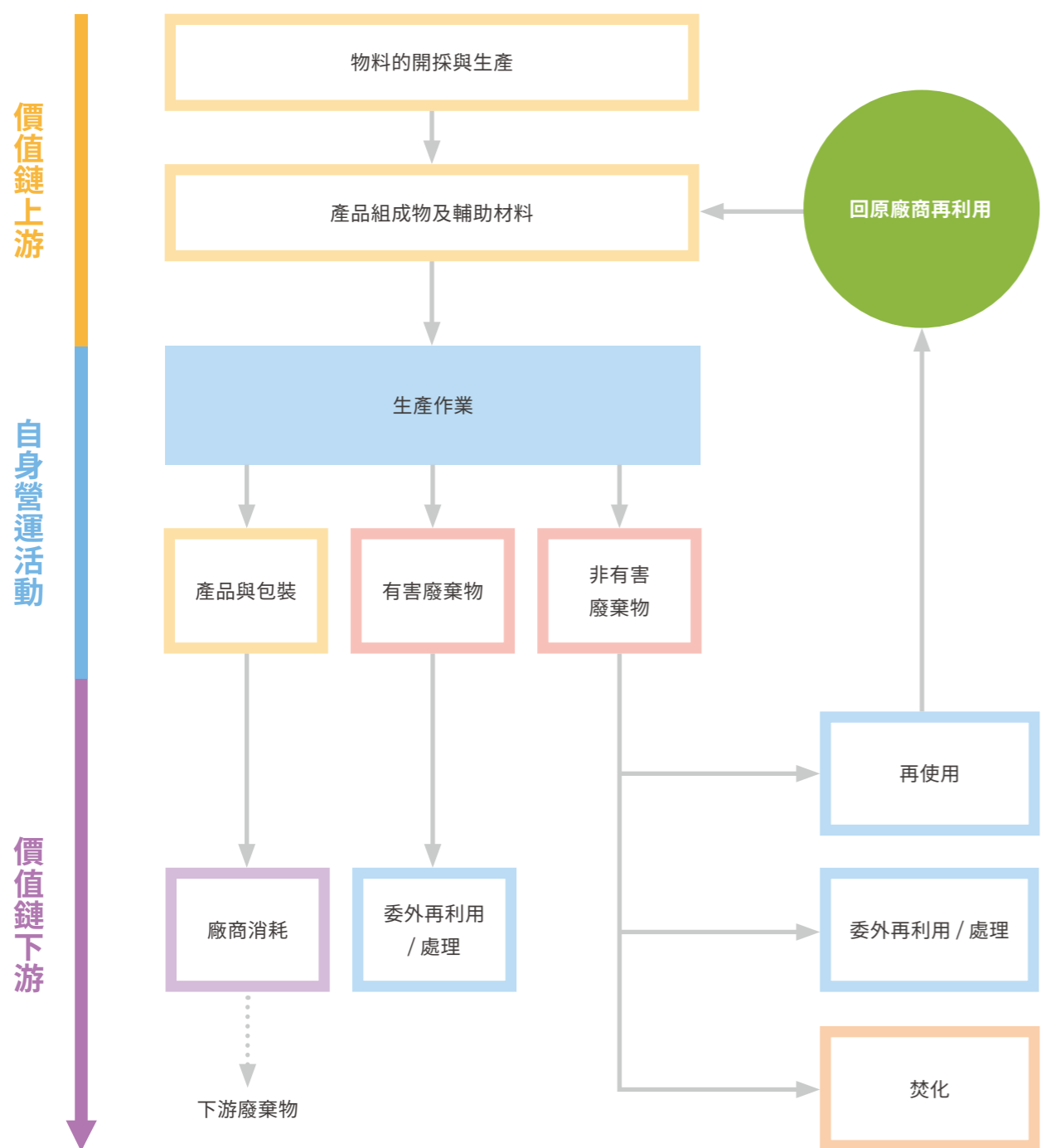
### 廢棄物管理

耀華電子對於事業廢棄物之處理方式，主要係按廢棄物之特性，分別進行處理，並優先選擇資源再利用之方式進行處理，如原廠商回收，與供應商溝通，回收再利用等。

為確保廢棄物處理及回收符合相關規範，我們委託合格的廢棄物處理廠商，專責有害廢棄物處理，同時為了解廠商的服務品質及安全，每年定期規劃進廠稽核，另針對一般事業廢棄物廠商則為簽訂合約時，或視狀況需要進廠稽核。

在有效機制的控管下，廢棄物並不會對耀華，或是對環境造成重大衝擊。我們亦每年推動廢棄物減量及回收專案，提高資源再利用效率，在可控範圍內，減少廢棄物的產生，並增加回收量。

#### 耀華電子廢棄物流向圖



### 2020 年廢棄物管理成果

廢棄物類別	產生量	移轉處置 / 再利用	直接處置
21	10,586	10,586	10,586

(單位：公噸 t)

註：「處置」任何非回收的作業，即使該作業含有能源回收的次要結果。處置為丟棄的產品、物料和資源於水槽中或透過化學或熱轉換於生命週期結束時的管理，使這些產品、物料和資源無法進一步使用。

#### 透過回收作業，把廢棄物從處置中移轉之統計

廢棄物種類	處置方式		
	現場 (on-site)	離場 (off-site)	總量 (t)
<b>有害廢棄物 (有害事業廢棄物)</b>	---	---	---
回收方式	再生利用 (recycling)	0	7,973
	總計	0	7,973
<b>非有害廢棄物 (一般事業廢棄物)</b>	---	---	---
回收方式	再生利用 (recycling)	0	1,545
	總計	0	1,545

(單位：公噸 t)

註：

- 「回收 (包括再生利用 (recycling) / 再使用 (reuse))」將準備成為廢棄物的產品、組成物或物料透過任何作業方式進行準備，使其可被用於取代原先將被用於該目的之新產品、組成物或物料。
- 再生利用：將成為廢棄物的產品或組成物經再處理過程，以製造新的物料。
- 再使用：檢查、清潔或維修作業，透過這些作業，讓準備成為廢棄物的產品或組成物，再使用於原本相同的用途。

#### 透過處置操作，直接處置的廢物之統計

廢棄物種類	處置方式		
	現場 (on-site)	離場 (off-site)	總量 (t)
<b>非有害廢棄物 (一般事業廢棄物)</b>	---	---	---
處置類型	焚化 (含能源回收)	0	1,068
	總計	0	1,068

(單位：公噸 t)



## 空污防制

為了減少於營運過程中產生的空氣污染物，除設置洗滌塔與集塵機處理設施外，加強排放前預防機制，包含：人員巡檢、監控、控制和處理等程序，並提升空氣污染防制設備效率。

### 空氣污染物排放狀況

類型	土城二廠			宜蘭廠		
	2018年	2019年	2020年	2018年	2019年	2020年
粒狀污染物	0.550	1.278	<b>1.295</b>	0.261	0.543	<b>0.409</b>
SOx 硫氧化物	0	0	<b>0</b>	0.010	0.011	<b>0.009</b>
NOx 氮氧化物	0	0	<b>0</b>	1.380	1.466	<b>1.216</b>
揮發性有機物	12.659	12.477	<b>14.363</b>	12.901	16.052	<b>14.225</b>

(單位：公噸)

註：依空污繳納費計算。

### 廠區能源耗用狀況

定量指標	單位	2018年	2019年	2020年
電力使用量	仟度	225,477	230,972	<b>220,503</b>
	GJ	811,717	831,500	<b>793,812</b>
汽油	公升	65,652	62,267	<b>58,727</b>
	GJ	2,168	2,056	<b>1,939</b>
柴油	公升	595,170	652,785	<b>557,945</b>
	GJ	21,697	23,798	<b>20,340</b>
總能源使用量	GJ	835,582	857,354	<b>816,092</b>
產品產量	平方英尺	4,857,811	4,811,911	<b>4,157,319</b>
單位產品耗電	仟度／平方英尺	0.0409	0.0480	<b>0.0530</b>
單位產品耗能	GJ／平方英尺	0.1514	0.1782	<b>0.1963</b>

註：

1. 以上皆為非再生能源。
2. 2019年由於產能提升，故較2018年耗能量增加。

## 溫室氣體排放

耀華電子2020年的溫室氣體總排放量(類別一、二)為117,485.561 t-CO<sub>2</sub>e，根據溫室氣體盤查顯示，外購電力是我們最主要的溫室氣體排放來源，也因此，我們具體的溫室氣體減量策略主要是以用電管理、減少用電量為核心方針來執行。

### 溫室氣體排放

	單位	2018年	2019年	2020年
總排放量 (類別一、二)	t-CO <sub>2</sub> e	154,931.169	131,075.815	<b>117,485.561</b>
產品總量	平方英尺	4,857,811	4,811,911	<b>4,157,319</b>
產品密集度	總排放量／產品總量	0.03	0.03	<b>0.03</b>

註：

1. 2019-2020年，採能源局公告2019年電力排放係數1kWh=0.509kg CO<sub>2</sub>e計算。
2. GWP來源：IPCC2013第五次評估報告、基準年重新設定為2020年、排放係數來源為行政院環保署溫室氣體排放係數管理表6.0.4版。
3. 排放量差異說明：因2020年度產品總量減少，生產方式以集中生產與設備用電管控減少用電量，故碳排放量比2019年減少10.4%。

### 2020年溫室氣體排放量統計表

		CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFCs	總排放當量	
類別一	排放當量 (公噸 CO <sub>2</sub> e / 年)	1,597.8164	1,196.6929	7.6845	2,447.1675	5,249.3613	
	氣體別占比 (%)	1.02	0.76	0.01	1.56	3.35	
類別二	排放當量 (公噸 CO <sub>2</sub> e / 年)	112,236.2001	0.0000	0.0000	0.0000	112,236.2001	
	氣體別占比 (%)	71.71	0.00	0.00	0.00	71.71	
類別四	廢棄物	排放當量 (公噸 CO <sub>2</sub> e / 年)	3,668.9658	0.0000	0.0000	0.0000	3,668.9658
		氣體別占比 (%)	2.34	0.00	0.00	0.00	2.34
	原物料	排放當量 (公噸 CO <sub>2</sub> e / 年)	11,345.6940	0.0000	0.0000	0.0000	11,345.6940
		氣體別占比 (%)	7.25	0.00	0.00	0.00	7.25
	電力上游	排放當量 (公噸 CO <sub>2</sub> e / 年)	24,034.8641	0.0000	0.0000	0.0000	24,034.8641
		氣體別占比 (%)	15.35	0.00	0.00	0.00	15.35

註：

1. 類別三、五、六經判定為非顯著排放類別，本年度不列入盤查。
2. PFCs、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>排放均為0。

## 環境支出

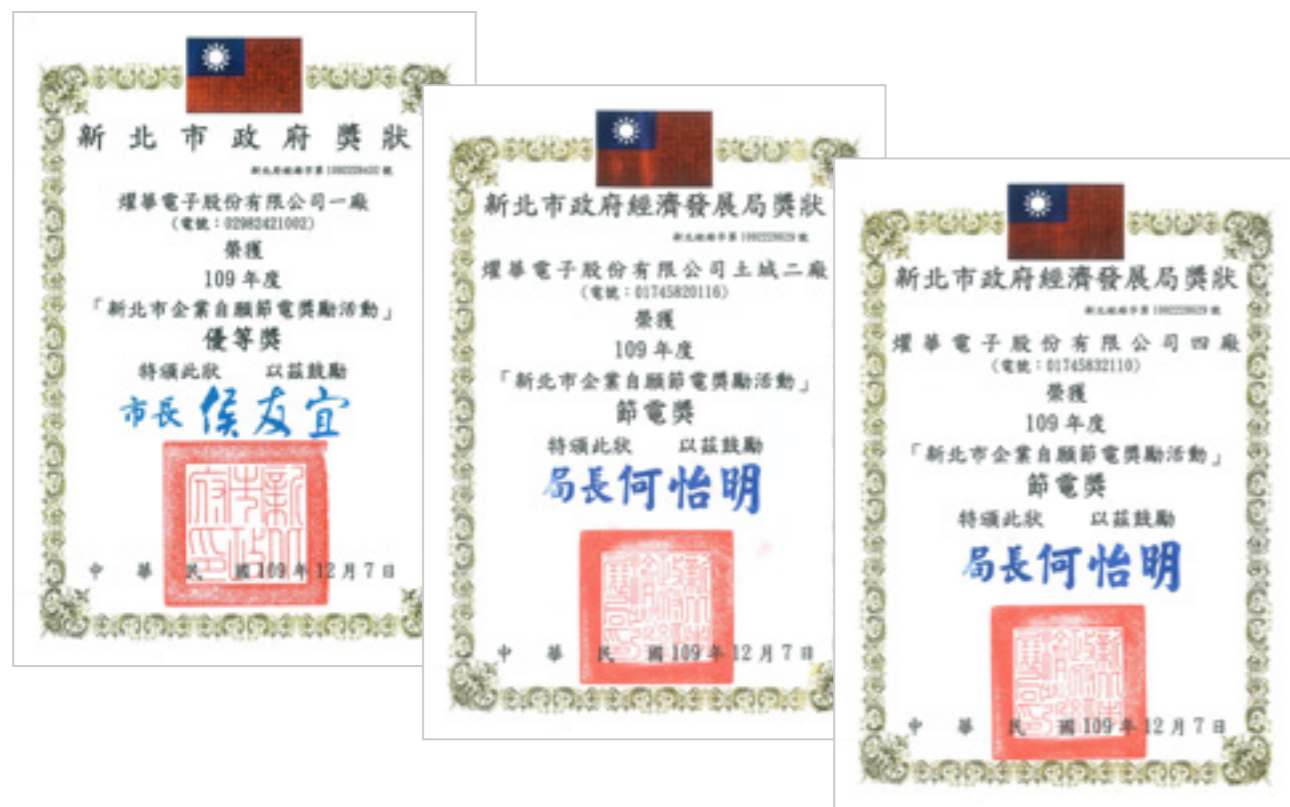
項目	說明	2018年	2019年	2020年	成果 (↓↑)
污染防制成本	各項污染設備之投資、維護、操作費用	208,175	205,084	149,783	↓
	廢棄物處理費用	47,570	75,655	64,319	↓
環境管理成本	ISO 14001、ISO 14064、ISO 50001	722	867	718	↓
綠色採購	購買具環保標章之相關用品	11,336	8,830	6,802	↓

(單位：仟元)

註：2020年因疫情影響，故各項防制管理成本皆較2019年下降。

## 節能減碳作為

透過廠區溫室氣體盤查及驗證，讓我們能有效掌握廠區年度排放量狀況，並據此推動各項節能專案。2020年共投入1,058萬元，規劃及推動各廠節能專案，並獲得新北市企業自願節電獎項（一廠優等獎、二、四廠節電獎）。



我們以2012年為減碳基準年，導入及具體執行ISO 50001能源管理系統，定期召開能管會議，每月追蹤效益與達成進度，適時提出檢討方案替補，同時建立能源基線及執行能源審查，用於推動多元節能節電行動，以達成各項能源使用減量及能源利用率提升之目標。2016~2020年，累計節電14,642仟度，累計總節電率達1.36%。

廠區	2020年節能專案	節電成果 (仟度)	吉焦耳 (GJ)	減碳量 (t-CO <sub>2</sub> e)
一廠	公用設備改善	10.73	38.63	5.46
	製程設備改善	9.28	33.39	4.72
	集中生產	411.38	1,480.96	209.39
二廠	公用設備改善	280.12	1,008.41	142.58
	製程設備改善	26.60	95.76	13.54
四廠	公用設備改善	407.73	1,467.83	207.54
	集中生產	107.65	387.55	54.80
宜蘭廠	公用設備改善	210.90	759.23	107.35
	製程設備改善	77.26	278.15	39.33
	集中生產	1,462.69	5,265.69	744.5
合計		3,004.33	10,815.61	1,529.22

註：2019-2020年，採能源局公告2019年電力排放係數1kWh=0.509kg CO<sub>2</sub>e計算。

## 力行廠區環保教育

2020年耀華電子新人環保教育訓練，扣除因正當理由請假者，達成率為100%；我們相信，環境保育的種子，會藉由員工環保教育深植於每位員工心中，由內向外擴展開來。同時，2020年無任何違反環境法規之情事。

### 01 減少資源浪費：公用設備改善

- 經由設備效率量測檢視，發現廠內部分設備效率衰退嚴重，如冷卻水塔散熱材嚴重堵塞、漏水；冰水機效率嚴重衰退，進行公用設備改善與汰換來降低工廠用電量。
- 推動製程集中生產管理，以減少能資源浪費。

### 02 行政無紙化措施

- 廠內推動文件線上閱覽，傳真以電子檔接收，減少紙張使用。
- 設置線上專區平台，供廠內員工下載文件使用，減少紙張浪費。
- 推動訂修改作業系統列印改善，導入電子簽核，減少紙本採購成本。

### 03 推動廠區交通共乘

鼓勵外籍勞工搭乘公司交通車往返宿舍與廠區。

### 04 環保活動

我們認養新北市土城區社區公園及社區遊樂園等兩座公園，藉由公園與遊樂園認養活動，我們進行每日的清掃，為環境淨化盡一份心力，並提供土城社區居民及孩童一個乾淨的遊樂天地。





# 安全耀華



建構安全舒適的廠區作業環境，是耀華電子落實職業安全衛生管理的最終目標，我們接軌國際職安衛標準，各廠區皆於 2020 年完成 ISO 45001 職安管理系統轉版作業，並通過第三方公正機構之驗證，以 PDCA 持續改善的精神，確保員工的健康安全。

除確實遵守主管機關、客戶與國際標準對職安衛之要求，耀華更持續精進管理制度，由內而外創造及分享職安衛精神與價值。在完整職安衛機制控管下，2020 年台灣廠區全年無重大職業災害及無職業病案例，同時廠內承攬商人員亦未有相關職災事件發生。

## 安全永續，員工安全

我們簽署支持由台灣電路板協會（TPCA）發起之「電路板產業永續與安全宣言」秉持「尊重生命，以人為本」之核心價值，以「強化環境保護與永續、確保人員安全與健康」為使命，致力提升 PCB 產業的永續競爭力。

為保障所有從業人員的健康安全，耀華於 2020 年取得 ISO 45001 新版管理系統驗證，透過資源整合與最佳化，建構優質、安全及友善的工作環境。

### 耀華電子職業安全衛生政策

耀華電子認知生命是最珍貴的資源，保障生命之安全健康是企業責無旁貸的職責。

我們以安全、品質、生產為同等重要之觀念進行公司營運，盡其所能運用本公司之資源與力量，來建立安全、健康與舒適之工作環境，達成消除危害降低風險之目標並承諾：



確實遵守相關法令與其他要求事項之規定。



經由各項宣導、諮詢、參與及教育訓練，達到全員參加安全衛生活動。



落實安全衛生觀念於日常生活中，養成習慣形成企業文化。



吸取新知識、新技術持續改善提昇安全衛生管理工作與績效，並成為企業永續經營的基本要項。

### 2020 年永續績效



全廠區通過 ISO 45001 : 2018 轉版驗證



緊急應變演練（火災、化災、局限搶救、疏散演練）71 場



危害評估納入管控，提升員工作業安全：風險 89 項、機會 108 項



安全衛生教育訓練五大科目：11,384 人次參與



職業病例：0 件



廠內承攬商職災事件：0 件



## 堅實職安衛系統與組織

目前耀華電子台灣廠區，皆已於 2020 年 100% 取得 ISO 45001:2018，及「台灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS)」認證。期望藉由系統的標準化運作，配合相關利害關係人、團體的監督，精進職業安全衛生機制，達到保護員工及企業資產等目標。

耀華電子各廠區皆設有職業安全衛生委員會，每季定期召開會議，土城廠有 21 名委員（勞工代表 7 名，佔 33.3%），宜蘭廠 9 名委員（勞工代表 3 名，佔 33.3%），其中勞工代表比例皆優於法規要求，負責審議、協調勞工安全衛生相關業務。



### 職業安全衛生月

為強化及深植員工安全衛生意識，耀華電子每年定期舉辦工安月活動，藉由軟性、多元的活動，並設有激勵獎金，提升員工參與意願，期達成 100% 員工主動參與，透過寓教於樂的課程及活動規劃，提升員工職安衛知識及能力。

#### 工安月活動



影片播放

活動期間，於日、中、夜班用餐時段，使用影音播放裝置播放安全衛生、安全駕駛、防疫知識、新聞案例等影片，對公司同仁進行機會教育。



海報競賽

- 員工海報競賽：由員工票選獲獎者，並設有獎金制度，共計 95 件作品參賽。
- 親子安全衛生活動：號召員工眷屬共同參與，埋下安全精神的種子，共有 385 位員工子女參與安衛圖片著色。



有獎徵答

- 職業安全健康相關知識
- 新型冠狀病毒防疫知識
- 落實垃圾分類、提升環保知識
- 職業安全健康及新型冠狀病毒防疫知識徵答，共計 1,916 人參與答題，滿分人數 1,686 人。



職安衛競賽

消防衣穿戴暨風機架設競賽：我們以趣味競賽的方式舉辦活動，並要求參賽者「正確著裝、著裝架設」，由此活動強化員工在緊急應變時反應能力，共計 63 隊（2 人/隊）參與，並取前十名隊伍給予獎勵。



## 完整職安衛教育訓練

為確保每位員工都具備完整職業安全衛生意識，在新進員工到職時，皆需接受兩天完整的職前訓練，其中包含：工作傷害預防、及緊急事件應變技巧等環安衛課程內容。

另外，我們特別安排新進員工檢定課程，讓新進員工瞭解公司產品的生產流程及相關環境安全注意事項，保障其作業安全。我們每年訂定員工年度環境安全衛生教育訓練計畫，2020 年總計全年共開辦 10 大項工安類訓練課程。承攬商依協議組織會議、承攬商危害告知、承攬商人員證照審查，確認具有安全衛生教育相關訓練。

2020 年，因應 COVID-19 疫情嚴峻，我們將實體課程變成線上課程、開會改成視訊會議，減少參與人數，避免群聚效應。

### 員工災防訓練

類別	課程項目	梯次	訓練成果
證照課程訓練	游離輻射操作人員教育訓練	2	71 人參訓，總時數 1,278 小時
	有機溶劑作業主管安全衛生教育訓練	1	20 人參訓，總時數 360 小時
	游離輻射操作人員在職教育訓練	4	260 人參訓，總時數 780 小時
應變訓練	CPR&AED 教育訓練	3	124 人參訓，總時數 62 小時
	救護班急救訓練	9	101 人參訓，總時數 130.5 小時
	應變器材操作穿戴訓練—種子人員	4	93 人參訓，總時數 93 小時
	應變器材操作穿戴訓練—單位自主	86	801 人參訓，總時數 400.5 小時
	緊急應變器材訓練	14	295 人參訓，總時數 295 小時
其他	自衛消防編組訓練	45	808 人參訓，總時數 1,061 小時
	呼吸防護具訓練課程	34	1,117 人參訓，總時數 2,014.5 小時



## 專責災防組織

耀華電子於 2016 年成立「災害預防課」，專責建置完整防災管理體制，訂定相對應之意外事件或緊急狀況應變制度，從組織面及系統設備面著手，規劃完整策略及機制，降低災害事故可能引發之公司資產損失風險。



### 組織面

#### 1 成立專責單位：災害預防課

- 防災防護計畫擬定查核
- 盤點防災設置效益
- 規劃與後續維護（含電氣火災預防）
- 與時俱進的防災系統技術研究與引進

#### 2 防災預防編組

- 建立消防編組告示牌及編組人員臂章
- 消防編組各隊長配置無線電供緊急時聯絡
- 保安、防火管理人受訓

#### 1 AVA 極早期預警系統

採集烤箱抽風風管內之氣體進行煙霧遮蔽及 CO 濃度計算以偵測火災發展的初始階段變化，提早預警發佈。

#### 2 風管防火風門阻隔系統

採用二段式溫度偵測，第一段超溫警報進行確認；第二段超溫立即進入自動關閉防火風門，進行火源竄燒阻斷。

#### 3 氮氣滅火系統

發現偵測異常時，關閉防火風門；並同時供應氮氣阻斷火源竄燒。

#### 4 公設區域、機房火警偵測與滅火系統

發現偵測異常時，發佈警報區域進行各別機房區域撒水區劃及個別垂直風管撒水滅火。

#### 5 垂直管道間防火泥阻隔

阻斷火源竄燒至各樓層。



### 系統及設備面

## 年度災防訓練

健全的災害預防除了軟、硬體設備，更需要良好的觀念及教育才能推動，因此災害預防課針對各階段、區塊員工，設置不同課程內容，具體協助廠區員工熟悉防災設備及緊急處理之程序。2020 年廠內相關災防訓練為一廠水砲台教育訓練、消防訓練（本 / 外籍）滅火通報疏散滅火教育實際操作訓練及新人消防宣導。





## 落實安全約談

為落實廠內安全文化，倡導全員參與機制，我們從高階管理人員做起，由各單位主管，定期與單位員工進行健康安全相關的約談，從中瞭解作業的安全風險，並透過提案改善機制，共同提升廠內安全機制。

2020年，我們推出了提案獎勵機制，由原獎勵單位機制改為獎勵提案人，精準正向鼓勵員工提案，強化職安衛績效，總計發放獎勵金16人共11,600元。

### 員工提案改善成果

	2018年	2019年	2020年
提案改善數	34/ 含工安月提案	5	16
完成數	34	5	13
完成率	100%	100%	81%

### 改善類別

	2018年	2019年	2020年
工程改善	33	5	15
作業管制	1	0	1



## 2020年成果



### 安全約談提案

### 改善執行成果說明



拆包棧板上調撥板子搬運至台車上的作業前置準備，因高低落差大使人員需彎腰搬運一落一落板子上台車，恐有腰部肌肉疲勞及拉傷風險。	購置升降推車（荷重為400kg，且具制動裝置），先將板子高度提升至台車水平高度再搬板子，減少人員彎腰次數，降低人因工程傷害。
前處理脫脂副槽，因抽取軟管收附暫存時軟管易折傷，另與氣動PUMP銜接處，易因PUMP作動晃動造成銜接處鬆動，皆有造成藥液噴濺風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>變更抽液軟管位置，使其順向避免反折，且軟管長度截短約60cm，不影響抽取作業且方便收納。</li> <li>軟管直接連接PUMP，及加固銜接處，減少晃動。</li> </ul>
曝光機後方，因真空壓膜作業該動線會變小，有碰撞危害。	將電氣管移置曝光機下方，增加走道寬度。
廢水區上下樓梯為白鐵浪花板，現有止滑材不足，在人員行走且偶有搬運，提藥水等作業時，仍有滑倒危害。	鋪設金鋼砂增加摩擦力。
機房門把凸出影響人員行進。	該側門把手距地面高約125~132cm，凸出約7cm，將門把改為拉門式。
投板機與機械手臂無連動，如投板機門窗開啟後手臂仍可取板，有捲夾衝撞危害。	修改程式，使機械手臂與放板機門窗連動，降低人員撞傷之可能性。
銅缸入口腳踏空間較狹窄，人員因更換濾芯、濾袋有跌落風險壓斷排液管，造成藥水大量洩漏。	增設踏階，放置於管路上方做為第一階的踏梯使用。
保養後須以「手動方式」從膨鬆槽NaOH拆除後方Dosing吐出口盛裝，再倒入清潔槽，藥水噴濺風險高。	由「手動」改由「自動」作業模式，直接將藥水以Dosing Pump打入槽內。
高錳槽保養切換管閥程序較繁雜，整段洗槽過程需開啟/關閉管閥共44次，作業期間跨班、使用到高錳強氧化物質的藥水，若是人員交接上及操作上有失誤時，易造成高錳藥水與其他藥水產生放熱反應。	修改程式，人機介面上新增狀態和管制操作步驟提供人員操作防呆。
預烤層架未有固定，人員在下料時會有被砸傷的風險。	烤箱（上層）層架內側新增固定環（共8座）。
板料上ROCK架時，若板料的台車未對準好且將L架未完全放置滾輪軌道就往前推，掉落壓傷危害。	ROCK架後方（上層）新增固定檔（共14座），滾輪至擋塊的高度約4.5公分，可以使L架轉至ROCK架對準後順著軌道將其固定避免掉落。
保養時人員會在鹽酸副槽腳踏板上撈取鹽酸，容易造成跌落、人體接觸到藥水風險。	於清潔槽新增管路並設置取藥口，供人員站立於地面以開關閥方式進行取藥。
人員調整藥水劑量盒中藥水，需通過狹小的走道並登上踏梯，於踏梯上將藥水加入量杯後再倒入主槽，過程中人員有可能因重心不穩跌倒造成量杯內藥水洩漏、噴濺。	槽上方增設置計量盒，直接使用中央添加管路來調整藥水，避免人員爬高。



## 危害鑑別評估 減少職安風險

我們與經驗豐富的專業團隊合作，針對各單位中的評估人員、主管進行「危害鑑別與風險評估及審核實務要領」訓練，並辨別廠內潛在風險項目，總計增列 196 項危害評估納入管控，致力於提供員工最安全的工作場域。

經由教育訓練培訓各單位評估種子人員，將各作業步驟拆解鑑別危害 (含承攬商作業)，藉由風險矩陣評估潛在風險進行分級管控，將風險消除或降低至廠內可接受範圍。

對於可精進管控措施之機會亦進行評估，以持續改善。針對職災、事故、虛驚進行三因分析、重新檢視危害鑑別評估完整性，並將新增管控措施經由此評估，檢視新增管控後是否可將風險降低及會否另產生新危害。

危害種類	比例
化學品接觸危害	30%
壓傷	15%
機器捲夾傷	8%
火災、爆炸	8%
擦、割、刺傷	7%
人因危害	6%
燒傷、燙傷或凍傷	6%
感電	5%
跌倒	4%
墜落 / 滾落	4%
撞傷	3%
噪音危害	2%
其他	2%



### 減少工程危害因子

於高階主管參與之工安會議，提報作業風險專案調查，將風險鑑別數提高將近 4 倍，依物理性危害改善、化學性危害改善及常發工安事件改善，說明如下：

- 1 物理性危害中以壓傷最高，機器捲夾傷次之，分析原因為人員搬運板材及收放板間造成危害，現工程控制採增設擋板及光柵為主要管制措施。
- 2 化學性危害中以皮膚接觸、眼睛接觸及吸入化學品佔比相當，依序透過消除、取代、工程控制，如：更改管路動線、增加自動幫浦、加裝安全 sensor 或擋板，降低接觸風險。
- 3 工安事件分析以墜落風險最高，分析更換濾心及開關閥件需爬高作業，目前控制對策以新增腳踏階、擴增腳踏面積或更改管閥位置等進行工程改善。



### 改善行政作業危險因子

分析近 3 年常見之工安事件，發現多因為「標準作業程序不足」、「設備設計不良或損壞」及「自動檢查不足」，故對於此類風險採取之行政管理措施，以優化設備設施變更管理制度及製造工程規範 (MEE) 的變更管制為主，續評估規劃 e 化作業管理，提升落實度。

## 職安管理成果

### 增進行車知識，提升交通安全

根據調查顯示，耀華電子廠區之傷害發生狀況，主要以廠外通勤 (上、下班交通) 為主，再經細部分析，2020 年彙整近 3 年通勤職災發生路段進行足跡分析，並將好發危險路口資訊進行宣導提醒。

### 多元堅實的緊急應變演練



耀華電子遵循消防法規，固定每半年與當地消防局，進行情境式緊急教育訓練，強化廠區員工在面臨相關災害時之應變能力，情境模擬事件，包含：火災、化災、不相容反應、洩漏、局限搶救等。除了定期演練，耀華電子各廠區亦定期評估緊急情況和事件，透過緊急應變方案和應變程序，包括：緊急報告、通知員工和撤離步驟、員工培訓和演練、適當的火災探測和滅火裝置、充足的出口設施和恢復計畫，確保廠區及人員安全。

2020 年，我們共計舉辦了 71 場次演練訓練，包含：火化災複合 14 場、火災 45 場、化災 8 場、局限搶救 4 場、疏散演練合併於火化災演練一併辦理，並借鏡相關產業事件，強化應變演練機制 (他廠機房火災 - 於演練項目中明訂消防編組各級指揮官應負責事項；他廠氫氟酸化災 - 增加傷病處置及後送程序於演練項目)。

期望透過定期演練，將事件發生時之對人員及公司的影響降到最低程度。規劃於 2021 火災演練採非定點演練，於演練前方決定起火點，由應變人員尋找起火點後由該處展開演練，避免演練劇本化、制式化。

### 2020 年員工及非員工之職業傷害、職業病一覽表

範疇	耀華電子			進廠承攬商		
	男	女	總計	男	女	總計
工作總時數 (時)	10,623,521			技術不可行，暫無統計		
職業傷害死亡人數 (人)	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡率 (%)	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (人)	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害率	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害人數 (人)	19	10	19	10	19	10
可記錄之職業傷害率 (%)	35.76	18.82	35.76	18.82	35.76	18.82
職業傷害類型	與有害物接觸 ×12、切割傷 ×5、物體飛落、崩塌 ×3、跌倒 ×3、墜落滾落 ×3、被捲被夾 ×2、廠內交通 ×1			無		
職業病死亡人數 (人)	0	0	0	0	0	0
職業病死亡率 (%)	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業病件數 (件)	0	0	0	0	0	0
職業病類型	無			無		

註：

1. 職業傷害死亡率 = (職業傷害所造成之死亡人數 / 工作總時數) × 200,000。
2. 嚴重的職業傷害率 = (嚴重的職業傷害人數 / 工作總時數) × 200,000。
3. 可記錄之職業傷害率 = (可記錄之職業傷害人數 / 工作總時數) × 200,000。
4. 耀華電子工作總時數：當月全廠出勤人數 × 日曆天 × 8hr。
5. 進廠承攬商定義：係為於耀華電子營運據點，現場工作之個人或組織。
6. 統計數據不包含通勤事故。





# 友善耀華

## 名譽拜毫迎新春



我們以「友善耀華」為承諾，重視員工工作與身心健康之平衡，在面對科技產業的快節奏及高壓的競爭壓力下，提供多元的溝通管道、完善的勞工政策及具競爭力的薪資福利，以實際行動協助員工提升生活品質，取得工作與家庭之間的平衡、建構友善職場。

除遵守營運據點所在地之勞動法令，並依循全球客戶與責任商業聯盟 (RBA) 行為準則等規範，制定我們的勞動政策，力求建構平等且安全穩定的就業環境。

此外，我們亦秉持公平的就業原則，除了沒有雇用任何童工及建教生外，亦重視員工多樣性文化需求，針對外籍員工提供友善的工作機制，並不會因為性別、種族、宗教政治立場及婚姻狀況，而在招募、晉用及考核上有所區隔。

[《耀華電子勞動政策》](#)



### 2020 年永續績效

完善的員工福利

3,821 名員工加入工會  
比例為 **70.75%**

多元暢通的溝通、申訴管道

健全的培訓機制

兩性、多元平權機制

### 耀華員工招募管道

- 1 人力銀行 (如 104、YES123)
- 2 平面媒體廣告 (報紙)
- 3 校園徵才、屆退軍官徵才、就業博覽會...等
- 4 廠內員工推薦、異動



## 多元人力組成

耀華電子員工總計 5,401 位，皆為全職員工。此外，耀華高階管理層 100% 聘請在地居民，深度融合在地文化，提升員工對企業之敬業度。2020 年度提供土城廠 526 人，宜蘭廠 127 人，合計 653 人，由派遣轉入正職。

我們訂有完整人才招募標準及任用機制，並與相關單位合作，積極參與廠外各項招募活動，讓有志從事 PCB 產業的人，都能夠適才適所，找到適合發展的舞台及機會。

### 2020 年人力結構 (台灣廠區)

		2020 年	
		年齡	性別
一般員工	30 歲以下	884	890
	30~50 歲	1,749	1,439
	51 歲以上	90	173
中階主管	30 歲以下	1	0
	30~50 歲	77	11
	51 歲以上	6	5
高階主管	30~50 歲	35	5
	51 歲以上	33	3
耀華電子員工總數		5,401	
直接人員	30 歲以下	659	845
	30~50 歲	1,215	1,264
	51 歲以上	59	151
間接人員	30 歲以下	225	45
	30~50 歲	534	175
	51 歲以上	31	22
派遣員工		532	996

註：

1. 直接人員 (DL)：作業員、外籍、派遣。
2. 間接人員 (IDL)：工程師、管理師。
3. 派遣員工：包含本國與外籍人員。
4. 員工職級類別：一般員工 (含組長)、中階 (課長及副理級) 跟高階 (經理級以上)。



### 新進員工

		2020 年	
		人數	比率
30 歲以下	男	297	5.50%
	女	211	3.91%
30~50 歲	男	222	4.11%
	女	160	2.96%
51 歲以上	男	3	0.06%
	女	0	0%
總數	男	522	9.66%
	女	371	6.87%
新進員工總數		893	16.53%

註：新進員工為當年度到職員工且年底尚在職人員、新進員工比率 = 新進員工 / 年底總員工人數。

### 離職員工

		2020 年	
		人數	比率
30 歲以下	男	203	3.76%
	女	141	2.61%
30~50 歲	男	247	4.57%
	女	159	2.94%
51 歲以上	男	15	0.28%
	女	14	0.26%
總數	男	465	8.61%
	女	314	5.81%
離職員工總數		779	14.42%

註：

1. 離職員工已扣除定期契約員工。
2. 離職人員定義：到職加保即算公司員工，如到職即離職亦算於離職人員數。
3. 離職率計算公式：分年齡及性別的離職人數 / 年底總員工人數。

## 健康幸福職場

除了致力提供良好工作環境及激勵薪資制度外，耀華電子特別重視「工作與家庭和諧」，因此，定期舉辦企業家庭日、特約商店活動，讓我們的員工能夠攜手家人共同響應活動及職員特惠福利，進而增加家庭互動關係，達工作、家庭之平衡目的。

我們依法提供勞健保、生育/育嬰假、退休儲備金等，並於所有員工報到當天，為員工投保團體保險，員工亦可自費將眷屬加入公司之優惠福利措施，讓保障的範圍由員工個人擴及至家庭。

### 年度活動

## 愛家好 EASY

鼓勵同仁不因工作而錯失與家人一同慶祝生日，或子女入學等重要的時刻，提供相關活動照片電子檔，即可獲得抽獎機會。

參與人次 **716** 人



### 春節主題活動

## 揮毫送春聯

使同仁能充份感受到節日活動之氣氛，邀請書法家至廠內現場揮毫送春聯

參與人次 **399** 人

建構兩性平等工作環境，訂有《員工申訴暨性騷擾處理辦法》，避免員工遭受性騷擾、歧視與相關個人權益及不公平待遇，保障員工之權益。

在法規面，我們落實性別工作平等法，為了讓我們的女性員工於生產時期能獲得更好的照顧，在勞工育嬰留職停薪假不限女性，男性員工亦可申請。

### 育嬰留停

	2018年		2019年		2020年	
	男	女	男	女	男	女
享有育嬰假資格員工數	256	199	222	167	217	164
實際使用育嬰員工數	9	64	14	61	22	59
應該復職員工數	5	47	17	61	18	55
實際復職員工數	4	26	12	43	8	23
上個報導期間實際復職 且本次報導期間仍在職員工	3	26	2	19	9	32
復職率	80%	55%	71%	70%	44%	42%
留任率	75%	100%	50%	77%	75%	74%

註：

- 2020符合申請育嬰留停申請資格人數是以3年內(2018-2020年)有請過產假及陪產假的員工人數計算。
- 2020年應復職人數包含2018年申請並應於2020年復職、2019年申請並應於2020年復職、2020年申請並應於2020年復職的人數。
- 2020年復職人數包含2018年申請並於2020年復職、2019年申請並於2020年復職、2020年申請並於2020年復職的人數。
- 2020年復職率=2020年復職人數/2020年應復職人數。
- 2020年留任率=2019年復職後持續工作一年的人數/2019年復職人數。





## 良好薪酬福利制度

我們提供具競爭力的福利策略，除了基本薪資及三節獎金之外，亦根據公司營運狀況進行彈性變動薪酬發放，包含績效獎金、員工分紅、激勵獎金等，以適時激勵士氣並留任優秀員工，年度調薪得依從業人員之職等及考績分別擬訂薪資調整項目及調整金額標準。

員工的薪酬係根據員工的學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來核定其薪資水準，但不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團而有所差異。

耀華電子支付給員工的工資符合所有適用的工資法律（包括有關基本工資、加班時間和法定福利的法律），員工的加班工資高於正常的每小時工資水準，同時台灣廠區（總公司所在地，為重要營運據點）直、間接人員薪資亦高於勞基法最低基本薪資之要求。

### 非擔任主管職務之全時員工福利費用

	單位	2019年	2020年	與前一年度相比
全時員工人數	人	4,880	<b>4,754</b>	(126)
薪資平均數	千元	665	<b>560</b>	(105)
薪資中位數	千元	585	<b>513</b>	(72)

註：2020年因受新冠肺炎疫情衝擊，整體營收衰退了36%，以致薪資平均數、中位數下降。

### 基本薪資

	性別	比率
基本薪資	男性	1.06
	女性	1.06

註：

1. 此表基本薪資係指「產線人員(DL)」基本起薪（男、女無經驗與同等學歷）
2. 2020年台灣法令最低薪資：23,800元。
3. 基薪比率 = 男或女基本起薪 / 台灣法令最低薪資。



## 退休制度

我們依據勞動基準法規定，由公司每月提撥「退休準備金」提存於台灣銀行信託專戶，並由勞資雙方組成「退休準備金監督委員會」，負責管理監督及審核退休準備金相關事宜，確保員工請領退休金之權益，讓員工在退休後，仍能獲得一定品質的生活。

截至2020年底，應付退休金帳上提撥（負債）212,723千元，2020年底，實際已提撥至臺灣銀行信託部，勞工退休準備金監督委員會446,035千元。

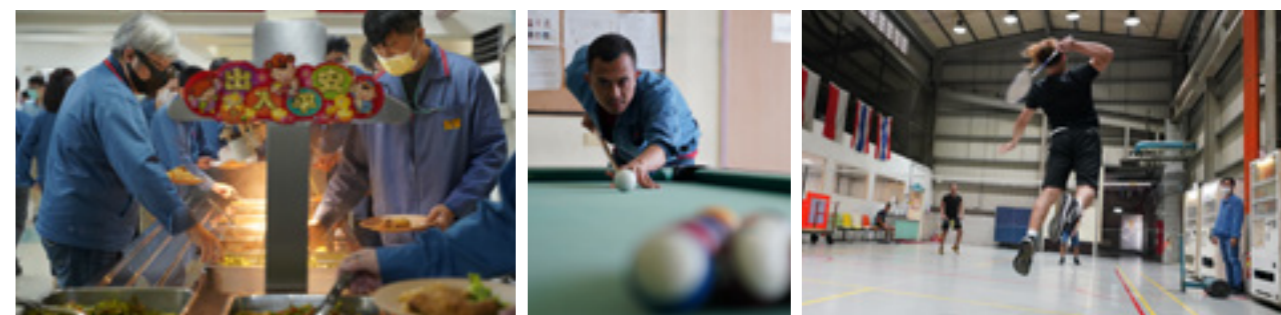
針對2005年勞退新制的實施，我們亦完成全體員工的新舊制選擇，針對選擇舊制的員工，公司每月提撥金額為舊制員工的薪資總額3%，另對照前一年度會計師精算的退休金報告書，精算次年度整年應提撥舊制退休金總數，會計根據總數平均12個月份攤提，若每月薪資總額提撥3%的金額少於平均每月應提撥金額，會計會補足退休金提撥金額，以符合精算師預估提撥金額。至於選擇新制的員工，公司每月依投保薪資提撥6%至個人退休金專戶。

### 退休金計畫一覽表

耀華電子需支付退休金總值	658,758千元
退休金能被公司提撥退休基金償付比例	67.71%
償付比例預估依據	精算報告
評估年度	2020年
當現有退休基金無法支付應付債務之因應策略	從公司帳上支付
退休計畫的參與程度	全體員工

## 其它員工福利

- 1 年終獎金平均2個月以上（視考核狀況）
- 2 享勞、健、團保，2020年投入團保費用共6,084,401元
- 3 員工國內、外旅遊補助，2020年補助4,438人，總計經費達9,185,033元
- 4 每年定期免費健康檢查
- 5 三節、生日禮品或禮券
- 6 各類員工活動舉辦（如母親節、父親節、情人節活動）
- 7 婚喪喜慶互助金及子女獎助學金，2020年補助1,684人，2020年提供2,884,165元
- 8 免費提供制服
- 9 備有員工餐廳（設有素食區）
- 10 廠內、外教育訓練及進修補助，2020年提供2,732,096元
- 11 員工協助方案
- 12 托兒補助
- 13 提供完善退休制度福委會：為提倡員工正當休閒活動，及加強員工互助團結之向心力，耀華電子訂有《職工福利委員會社團活動實施要點》計畫性的推動各項社團補助，每年提撥一定金額補助。2020年共贊助15個社團，總經費達450,000元，協助員工平衡身心健康。
- 14 針對四國外籍員工辦活動，運動會、潑水節、跨年晚會、聖誕節



# 集會結社自由

我們透過定期宣導與訓練，將公司的政策及目標準確地傳達給員工，且為傾聽及回應員工之意見，主動發掘及改善問題，另設立服務專線電話與總經理電子信箱，並在各廠區設置實體信箱，確保員工意見反應之順暢，提供員工一個無壓抑可暢所欲言之工作環境。

耀華電子員工多元溝通管道，包括：專線（分機 23456）、總經理電子信箱、廠區實體信箱，並提供問題諮詢及轉介服務，秉持公平、公正、公開、合理原則，保障員工權益。我們尊重員工集會結社自由和集體談判權，截至 2020 年底，耀華電子員工加入工會比例為 70.75%，加入工會的員工人數為 3,821 人。

## 員工溝通機制

### 作業員、組長、間接人員

1. 每季針對員工及特定議題進行訪談，瞭解員工對公司政策與制度執行面之相關建議，並適時反應予相關單位進行檢討與改善。
2. 2020 年全廠定期訪談總數 83 人計算，訪談比例約為 1.54%，員工反應內容多元，包含工作環境、工時、生產管理以及考核內容，針對反應內容，問題所屬單位也給予完整回覆。

### 新進人員

1. 到職屆滿三個月至人資部進行訪談，以瞭解新進人員對工作及環境之適應狀況。
2. 訪談記錄、問卷彙整後，陳送單位主管參考，使單位主管瞭解新進人員職場適應情況、人際關係，主動關心並適時提供協助。

### 外籍員工

1. 設有四個國籍的管理員，若遇員工不適應或語言不通狀況，會先請現場資深外籍人員協助翻譯。
2. 外籍員工剛進入廠區時，不定期派管理人員到現場協助，降低外籍員工因不熟悉而產生之問題。
3. 針對外籍員工每年進行關懷訪談，以瞭解該員在台工作適應、工作滿意度，關心新進員工在台生活狀況。
4. 定期舉辦外籍員工宿舍會議，以輕鬆的方式達到雙方溝通之效果。

## 申訴機制

### 一般申訴

書面提出或運用各廠區員工信箱、總經理信箱 (president@pcb.com.tw) 方式提出，必要時可附加證明事項以個人或數人聯合具名方式提出。

### 性騷擾申訴

具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。

## 申訴類別

廠區	面向	件數
土城廠 / 34 件	制度面	1
	管理面	24
	性騷擾	0
	其他	9
宜蘭廠 / 14 件	制度面	3
	管理面	6
	性騷擾	0
	其他	5

註：申訴案件均已結案。





## 人才培育與多元發展

人才是耀華電子最大的資產，我們期望透過完善的員工學習機制及空間，建構多元、自主、優質的學習文化，讓潛力人才能夠不斷學習、提升，強化企業人力體質。

### 訓練體系及機制

為了吸引及留任頂尖人才，耀華電子建構了完整的教育訓練體系，並依照各階段的職能需求提供訓練，提供包含：新進人員、技能訓練、管理職能、專業職能訓練及廠外訓練，並搭配適當的評估機制強化，依員工的領域及層級，進行需持續優化。



#### 新進人員訓練

##### 新人職前訓練

協助新進人員熟悉工作環境、認同公司經營理念及企業文化。

##### 新進直接人員在職訓練

依技能訓練辦法施以訓練，並於到職滿 40 天後評核是否取得該單位技能。

##### 新進間接人員在職訓練

由單位主管依據個別情況派任合適人選教導之，並適時給予必要協助。



#### 技能訓練

1. 確保廠內直接人員及部份特定資格人員，具備操作所屬單位機台設備及相關作業之基本技能，並培養員工多項專業技能，以配合公司人力調度。
2. 年度內個人若未具備 2 項（含）以上技能者，其年度考績不得為優等且當年度不得晉升。



#### 管理職能訓練

針對各級主管分別規劃高階、中階及基層主管才能培訓計劃，對其所需具備之不同管理能力分別設計系列課程並依序實施，以提升各領導階層之管理能力及培養公司內部所需要之專業管理人才。



#### 專業職能訓練

##### 必修訓練

加強員工對於公司品質政策、環境能源政策及政府法令相關規定認知。

##### 職能訓練

強化與提升員工職場工作基礎能力。

##### 專業訓練

各單位基於部門機能職掌、工作專業知識及技能提升。

##### 專案訓練

為達成公司經營目標，配合員工生涯發展，及培養具特殊知識及專長之員工。



#### 廠外訓練

1. 員工因工作需要參加外部訓練機構、學術團體、公司、政府機關等辦理之各項訓練、考察、觀摩活動及研討會等。
2. 依廠外訓練申請單內單位主管、或人資部指定之回饋項目繳交相關資料。

## 多元暢通學習管道

我們期許員工能全方位的發展，我們期望每一位在耀華電子的從業員工，能在此獲得人生及職涯上的成長。因此，除了提供專業訓練外，也依能力需求規劃出個人訓練發展藍圖，提供「英才培育」等計畫，藉此提升員工職涯人生之能力，增加自我價值。

課程類別	說明	受訓人次	
專案課程	依實際工作需要開辦各種知識宣導、工作實務應用專案課程，強化人員知識認知與專案執行能力，並依訓練目的性、績效指標或應用成效，進行學習成效評估。	763	
新人訓練	小太陽活力營	協助新進員工快速適應公司文化、融入職場環境、提昇員工基礎工作能力，建立正確職場心態及互動關係。	67
	小樹苗基礎訓練	協助落實新人基礎專業知能建立，建立一套明確、統一的訓練制度。	85
管理職能	基層主管（組長）	新上任之基層主管將優先派訓「TWI 基層主管才能訓練」課程。	128



### 基層主管領導力訓練

為提升廠內新任基層主管之基礎管理能力，使其管理職能培養訓練能因應企業實際所需，進而達成雙方共同成長之目的，將針對新進基層主管進行培訓。

為培育現場小老師之教導能力、溝通表達能力，以及加強人際關係互動，將同步辦理訓練課程，以期達成提升現場、留任率之目的。2020 年投入約 26 萬元，學員自我評估平均能力由課前 4.47 分，課後上升至 8.54 分（滿分為 10 分）。



### 培育產業人才

為幫助學生畢業後順利與職場接軌，積極與學校進行產學合作，2020 年共有 10 名學生在廠內實習，其中與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署及龍華科大電機系之產學訓三方合作，將提供學生於產業界二年半之實習機會，更能強化學生踏入職場前的專業知能。

為幫助實習學生在接觸職涯的過程中能夠有更好的心理建設及回饋，耀華建置完善實習生評核機制，由部門直屬主管給予實習生考核評分，使之能在「學習熱忱」、「專業能力」上更加精進，且於實習生結業前進行「學生滿意度調查」，讓產學合作機制更加完備。

為幫助學生畢業後順利與職場接軌，耀華電子 2020 年起增加學生留用後年資併計及從優敘薪等機制，並提供學生留任後之久任獎勵，除能更深化學生所學之專長外，亦有效降低公司之招募及訓練成本，2020 年留任改敘者 1 人，2020 年實習期滿結業者共 5 名。



### 工程師專案課程

為提升廠務單位工程師之專業知識與技術能力，2020 年我們投入約 200 萬元，依單位業務需求，辦理系列性專案課程訓練，同時為增進內部員工英語能力，提升與國際客戶的溝通能力，亦於同年辦理商用英語會話課程，考量語言的訓練需長期耕耘，因此將上述訓練皆列入常態性訓練，強化企業技術競爭力。

## 員工培訓成果

	2020 年	
	總時數	平均時數
全體員工	31,270	7.69
女性員工	10,838	6.66
男性員工	20,432	8.38
DL	22,727	7.86
IDL	7,075	7.01
一般員工	29,802	7.64
中階主管	987	9.77
高階主管	481	7.18
員工訓練總投入金額（元）	2,732,096	



註：

1. 訓練時數統計不包含外籍員工（總人數為 4,067 人）。
2. 定義：中階：課長及副理級、高階：經理級以上。
3. 因男、女員工人數比例不同，且因強調部門專業能力，男性較多的生產、技術相關部門訓練項目較多，因而造成男女受訓時數有所差異。
4. 2020 年因疫情影響，避免群聚疑慮，訓練投入大幅下降。



### 商業英語會話培訓專案



為強化內部員工英語能力並增進客戶溝通能力以提升客戶滿意度，2020 年持續針對重點單位主管級人員及間接人員，辦理英語培訓課程；開設「商業英語會話課程」5 班、「商業英語簡報班」2 班、「線上英語班」1 班，共 8 班、學員總計為 116 人。

## 職務調動

在人力調動部份，如為員工主動申請，主管將與人員進行訪談並保存訪談紀錄，再由主管依狀況評估決定異動日，並協助員工完成調動。調動後如有不適應之情形，所屬單位主管將進行溝通訪談，並設定三個月觀察期，觀察期間不時給予方向建議，讓員工儘速適應調動後之工作類型，另如為適應生產需要，依據勞動契約調派員工時，則依循勞基法調動原則辦理，包括：

1. 基於企業經營上所必需，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定
2. 對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更
3. 調動後工作為其體能及技術可勝任
4. 調動工作地點過遠，給予必要之協助
5. 考量勞工及其家庭之生活利益





## 定期績效評估，提升職涯能力

耀華電子每年定期進行員工績效評估，包含：每個月對間接員工、每半年對直接人員及中階課級主管一次考核，確保員工擁有明確的職涯發展方向。

此外，我們期望讓員工能適才適所發揮所長，並在此持續成長。對此更積極培育員工取得相關證照，持續提升員工能力，讓員工能在耀華擁有豐富及技能完整的職涯。2020 年取得證照數為 104 件，直接員工在廠內則會進行技能訓練，年度需取得所屬組占兩項（含）以上技能，以提升員工技能。此外，也調派員工進行外部訓練，透過外部組織專業訓練，強化員工專業技能。

### 績效評估

		2018 年		2019 年		2020 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
一般員工	男	2,101	79.89%	2,095	75.31%	2,001	73.49%
	女	1,742	71.95%	1,485	58.05%	1,414	56.51%
中階主管	男	83	97.65%	83	98.81%	84	100%
	女	14	87.50%	14	87.50%	14	88.50%

註：因一般員工流動率較高，致部份人員未進行績效評估，定期接受績效及職業發展檢核的人數不包含契約人員（派遣 + 外籍）。

## 優良員工表揚



耀華電子定期公開表揚績優員工，並制定每季優良勞工與年度模範勞工評選作業辦法，選拔優秀員工，並提供感謝狀及獎勵金感謝員工對耀華以及整個產業的付出。

宜蘭廠有 2 名外籍員工，來台任職超過 9 年，期間表現優異，受到多數外籍員工稱讚，且自學中文得到相關憑證，主動積極，熱心上進，於 2020 年被選拔為優良勞工。

### 2020 年優良員工選拔及表揚結果

優良勞工	人數	獎勵方式	獎勵總額 (元)
第一季	113	獎勵金 800 元	90,400
第二季	105		84,000
第三季	110		88,000
第四季	109		87,200
年度模範勞工	47	行政獎勵小功乙次、獎牌或獎狀乙只、福委會提供禮券 2,000 元乙份	



## 優良員工選拔

王淑鈴小姐於本公司任職近 20 年，積極配合業務分配與調度，當其他同事遇到作業問題時，其亦熱心協助並以個人多年經驗分享作業技巧，使同仁得以清楚瞭解作業程序，並善用本身工作能力，協助單位主管指導新進員工學習，使單位負責之作業品質良好。

由於王員工作效率頗高，且任職以來皆無任何作業疏失問題發生，除妥善完成主管指派之業務，亦會主動提出建議改善單位作業問題，且對於組站內所有流程及工作都相當熟練，將單位多能工發揮至極緻，且做事非常迅速、小心謹慎行事，能把交付的工作以最有效率的方式完成，是個不可缺少的工作好夥伴。



## 保障員工權益

耀華電子秉持公平就業原則，於求職者招募、甄試、晉用、分發、配置、考績或升遷等，不會因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視，而有差別待遇（但工作性質僅適合特定性者，不在此限）。

此外，我們更以實際行動支持身心障礙者就業，2020 年底僱用之身心障礙員工共計 51 人，符合進用標準，日後我們將持續僱用符合法令要求標準之身心障礙員工人數。為了讓所有管理人員及員工瞭解人權及反歧視內容及機制，在員工訓練課程中，除了依職等規劃各類別課程外，亦針對人權 / 反歧視 / 反貪腐之相關議題進行訓練。

### 身心障礙員工僱用人數

	2018 年		2019 年		2020 年	
	男	女	男	女	男	女
僱用人數	26	13	28	12	39	12

我們從 2012 年開始，於每年第三季針對全廠員工（含新進人員）皆需簽署完成 RBA 宣導，項目包括：1.RBA 簡介；2. 執行職務遭不法侵害預防宣導；3. 員工保密事項宣導。

自 2013 年開始，於所有新進人員到職時，皆會直接開班進行 RBA 訓練，以確保所有員工對於貪腐議題有正確的意識，於日常營運中發揮所學，並與協力廠商進行溝通與分享，共同遵照 RBA 所訂之標準善盡社會責任。

### RBA 反貪腐訓練及宣導

	2018 年	2019 年	2020 年
簽名宣導人數	5,235	5,386	5,305
RBA 訓練開班數	27 班	28 班	39 班
新進人員訓練人數	388	659	544



## 保全人員人權訓練

耀華土城廠及宜蘭廠區，2020 年各分別聘用 23 位及 16 位保全人員，100% 皆接受 RBA 人權教育訓練及宣導，年度訓練時數分別為土城廠區 8 小時；宜蘭廠區 12 小時。

人權訓練內容則包括勞工方面如工作時間、人道待遇、反歧視、工資、福利、道德規範及隱私權保護等，以確保保全人員知悉其相關權益，並確保保全人員於執勤時不會侵犯到訪客的相關人權權益。

註：土城廠區原安排每季的人權訓練課程，因 2020 年 COVID-19 疫情影響，第一、二季未進行授課。

## 守護員工健康

「安全與健康」是耀華對員工的承諾，在員工健康照護方面，我們依照法規與醫學中心合作配置駐廠醫師，提供員工免費健康管理機制及檢查、並提設有定期的健康檢查，守護員工健康資產。

根據 2020 年健檢結果顯示，耀華員工主要健康異常指標，依序為：身體質量指數、總膽固醇、舒張壓、收縮壓，及腰圍過粗等。針對上述異常結果，除了通知員工進行複檢外，更宣導要求就醫診療及執行自我健康管理，並每月進行定期追蹤。

為了協助健檢異常員工恢復健康，我們規劃了相關健康促進活動，讓員工透過知識及提升及身體力行，強化自身健康指標。相關措施包括：

- 1 **衛教文宣**：健康體能、認識冠心病、代謝症候群、紓壓找到工作幸福感等四項議題之相關文章報導。
- 2 **衛教講座**：聽力危害防治、肌肉骨骼傷害、舒壓心理、戒菸、急救知識技能等講座。

此外，我們亦邀請專業醫護人員到廠舉行健康衛教說明會，並不定期舉辦健康議題講座、人際關係課程、紓壓課程等，提升員工對於照顧個人身心健康的意識，2020 年共計投入 7,142,000 元。

### 2020 年健康促進成果



## 專責醫護，關懷員工健康

耀華電子與醫學中心合作，於各廠配置駐廠醫生，同時土城廠與宜蘭廠各分別有 6 位、3 位專職護士，可以在員工發生受傷或健康狀況時，適時及妥善進行包括急救、簡單傷病處理及健康諮詢等。

駐廠醫護亦會定期追蹤員工就醫及複診狀況、受傷在家修養追蹤，及復工後適應狀況之瞭解、孕婦員工關懷等。2020 年總計處理包括簡單傷病處理、適工審查 2843 次、健康追蹤 3045 次，有效關懷廠區員工身心健康。

2020 年，篩選個人及相關工作負荷高風險人員計 127 人，肌肉骨骼疑似危害者計 257 人，皆已由廠醫進行個人訪談給予相關衛教、協助及轉介。



## 積極預防職業風險

為降低員工於工作中暴露於高職業病風險，耀華針對危害環境處設置監測點，透過嚴謹的管理與年度健檢活動，照顧員工健康。

我們按法規及程序書要求，特殊健康檢查第三級以上人員，由醫護室填寫建議事項於適工審查通知單，會知用人單位及人資部門，並實施作業環境改善方案，持續追蹤複檢之健康管理。

2020 年，特殊作業特殊健康檢查第三級管理人員共計 28 人，經複檢後接改判第二級以下計 26 人，複檢改判第四級管理人員計有 2 人，經職醫評估後，均調至一般作業區。

### 2020 年特殊危害環境檢測點

	噪音	錳	鉻酸	鎳	游離輻射	粉塵	鉛	苯	甲醛	正己烷	汞	小計
全廠區	64	24	12	11	34	17	5	0	11	0	4	182

(單位：處)

### 2020 年特殊健康檢查成果

		噪音作業	游離輻作業	鉛作業	正己烷作業	苯作業	錳作業	粉塵作業	鉻酸作業
年度定檢 管理級數	第一級	583	108	83	272	509	107	94	36
	第二級	581	164	11	7	135	24	72	6
	第三級	0	0	0	0	0	0	0	0
	第四級	1	0	0	0	0	0	1	0
變更作業	第一級	432	61	55	74	214	9	75	4
總計		1,597	333	149	353	858	140	242	46

(單位：人)



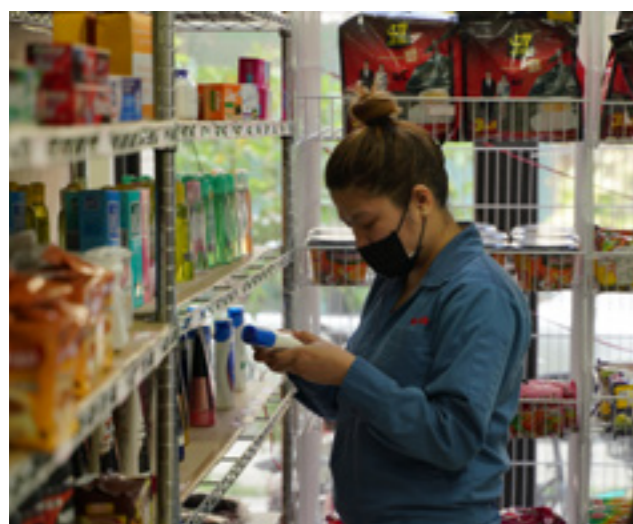
## 外籍員工關懷

耀華關懷外籍員工，除了遵守法規、客戶勞動人權規範外，更從食、衣、住、行、育、樂等面向著手，具體履行我們對外籍員工關懷的承諾。

為便利及服務外籍員工，我們設置專責外籍員工管理師，透過月會之召開，與外籍員工進行溝通交流，除了宣達公司活動、政策、規範等訊息外，亦提供多元暢通之溝通管道，消弭外籍員工因語言而產生的資訊不對稱風險，2020年總計有5,200人次參與會議。

外籍員工的護照及工作證等文件，皆交由員工自行保管，並無強制儲蓄或扣押薪資之情事發生，並透過不定期的活動舉辦，確保外籍員工皆受到平等及妥善的對待，善盡員工關懷責任。

在硬體面，則建置設施完備的員工宿舍，包含：運動休憩場域的設置、飲料販賣機、祈禱區、廚房及備有24小時駐衛警保全服務，確保員工的居住安全。



### 2020年外籍員工國籍分佈

性別	大陸	印尼	泰國	菲律賓	越南	美國	緬甸	馬來西亞	總計
女	19	4	0	572	364	0	1	0	960
男	3	206	170	0	3	0	1	2	385
總計	22	210	170	572	367	0	2	2	1,345

### 2020年外籍進工人數分佈

廠別	印尼	泰國	菲律賓	越南	總計
土城廠	2	40	30	37	109
宜蘭廠	1	31	0	25	57
總計	3	71	30	62	166



## 外籍員工 COVID-19 防疫機制

受新冠肺炎疫情影響，對於外籍宿舍生活管理實為一巨大挑戰，為防止疫情於宿舍內傳播，且考量外籍員工思念家鄉牽掛家人的心情，公司定期發布各國籍的疫情狀況，頻繁地在社交平台發布疫情政策宣導與居家休閒活動貼文，與外籍員工有更多的互動。

在實務防疫管理上，每日進出測量體溫，外出接觸史填寫，定期消毒打掃房間，人員健康管理追蹤，隨時發布台灣疫情現況、疫情熱區及宣導政策等，用最謹慎的態度面對並處理所有外籍人員的健康。

2020年下旬台灣疫情有所趨緩，但部份外籍員工所屬國家，如菲律賓及印尼疫情仍為嚴峻，但為補充公司所需人力，國外引進採取疫情控制較有成效的越南及泰國，菲律賓

及印尼則改以國內承接；國外引進部份，耀華電子採取高於法令的防疫規範與機制，法定隔離期間結束後，由耀華電子自費進行核酸檢驗 COVID-19，並謹慎等待陰性結果通知後，始讓員工進入宿舍。

法定隔離期間後，另進行為期7天自主健康管理，飲食及各項需求皆由專人負責，減少員工進出公共區域，除嚴謹實施防疫措施外，也盡量降低人員於自主健康管理期間所遭受的不便。





### 外籍員工關懷方案

**友善環境**

- 餐廳：由團膳公司提供伙食，並新增菲律賓口味，提供家鄉味道的餐點供員工食用；而公司亦提供烹飪器材供員工使用，平時由公司清潔人員負責清理。
- 羽球室、健身中心、祈禱區：由管理人員及使用者共同維護，不定期舉辦運動比賽，讓員工在工作之餘保持運動。

- 訂定外籍員工報到表單，以確認辦理來台相關手續時，未受仲介收取不合理費用。
- 新增 FB 粉絲團藉此提供官方資訊，避免外籍員工遭收取不當費用。

預防剝削

**宿舍整潔比賽**

配合聖誕佳節舉辦宿舍創意佈置競賽，邀請廠內主管及仲介伙伴，針對外籍員工之寢室內清潔度、佈置創意進行評分。

到職三個月內之新進外籍員工採取主動關懷訪談，瞭解其工作及宿舍生活是否有需要協助，以降低新進員工對環境不熟悉所產生的不適應。

關懷訪談

**年度滿意度調查**

於年底進行員工滿意度調查，透過主動收集人員意見反應，改進管理方法，避免管理僵化。

### 外籍員工管理與關懷機制

<b>員工權益</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 入境前給予員工完整訓練，將進行公司簡介以及費用收取等自身權益說明。</li> <li>• 員工於耀華報到第一天進行教育訓練，再次與員工進行公司簡介以及自身權益說明，以確保人員知悉。</li> </ul>
<b>反歧視、騷擾、虐待、報復</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 針對申訴管道建立申訴匿名機制，以保護員工。</li> <li>• 外籍員工入境前先於國外端發放員工申訴小卡，第一時間提供員工申訴管道。</li> </ul>
<b>預防非自願勞工</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 提供員工可存放個人證件的上鎖置物櫃。</li> <li>• 外籍員工來耀華工作無須支付仲介費、機票費以及相關文件費用。</li> <li>• 外籍員工在台因工作而產生之護照、居留證、體檢費、及每月仲介服務費等皆由雇主支付。</li> <li>• 終止與仲介轉帳繳款之授權，員工費用支付一律以現金收款，並提供收據，確保員工知曉被收取的費用項目。</li> <li>• 人員合約期滿或提前告知解約、生病或無能力工作導致合約終止，以及遭受騷擾虐待或其他侵犯權利需提前終止合約，返國機票款皆由公司支付。</li> <li>• 為保障員工人身自由，可自由進出宿舍無門禁管制。</li> <li>• 不強迫員工加班，所有加班皆由員工自願。</li> </ul>
<b>工作時間</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 符合勞基法工時規定執行，不強迫員工加班。</li> </ul>
<b>工資與福利</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不以扣減工資、罰款或減免法定福利作為懲處。</li> </ul>
<b>員工結社自由</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工依法為工會當然成員，但享有自由退出的權利。</li> </ul>
<b>宿舍居住品質</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 調整房間人數使其擁有舒適空間，不論房間大小最多居住八人，且每人皆有一坪以上之空間。</li> <li>• 針對宿舍電器安全進行全面盤查，有風險部分增設漏電斷路器。</li> <li>• 宿舍冰箱擺放溫度計進行溫度管控，避免冰箱故障溫度異常導致誤食腐敗食物。</li> </ul>

### 2020 年外籍員工活動



#### 春節旅遊

犒賞外籍員工一年的辛勞，於農曆春節期間，辦理外籍員工旅遊活動，瞭解台灣民俗風情，讓外籍員工留下美好記憶。

#### 新春活動

迎接新年到來，佈置及整理宿舍環境讓宿舍有年節氣氛。

#### 端午節活動

透過不同料理粽子的廚藝活動，讓外籍員工體驗端午節的氣氛，並透過簡易遊戲放鬆身心，渡過愉快端午節假期。

#### 印尼開齋節

印尼開齋節等同我們的中國新年般隆重，特於開齋日進行加菜，籍以慰勞外籍同仁離鄉背景為公司打拼。

#### 中秋節活動

中秋月圓人團圓，與隻身在台的外籍員工一同食用月餅吃柚子，並舉行柚子變裝活動，讓外籍同仁能夠深刻體驗在地的中秋文化，讓其感受濃濃過節氣氛。



#### 聖誕節活動

製作聖誕圖飾打卡框供同仁拍照。

#### 外籍宿舍聖誕佈置

補助經費供員工佈置房間，透過聖誕佈置品讓宿舍充滿聖誕氛圍。

#### 耶誕交換禮物活動

在聖誕節的當天，公司準備多份禮物與外籍員工進行禮物交換，體會到歡樂的聖誕氣氛，並分享彼此對新年的祝福。

總參與人次 **3,172** 人      總投入費用 **5,712,604** 元



 SOCIAL PARTICIPATION

# 公益耀華





耀華電子以行動落實「取之於社會、用之於社會」之理念，從營運據點的在地深耕到台灣各地的愛心活動，進而落實社會公民責任、回饋社會，因此耀華電子在過去幾年，不論在社會公益的贊助與企業人力的參與數量上，皆呈現增加的趨勢。

我們接軌聯合國的「永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，發揮企業核心能力，並透過鼓勵員工及相關社團，能將行動與企業社會理念相結合，擴大效益及增加受益範圍。未來，我們承諾將持續整合企業、社會及員工的資源，持續投入社會公益活動。



 2020 年永續績效

 投入資金新台幣 33 萬元

 總受惠人數超過 1,820 人次  
 創新 團結和諧  
 客戶導向 · 謹守誠信

Unitech 耀華電子股份有限公司



## 積極參與社會關懷

耀華電子參考聯合國「永續發展目標 (SDGs)」所擬訂之「永續經營願景工程」，期望在提升產業競爭力的同時，也積極落實企業社會責任，實踐耀華電子「取之於社會，用之於社會」之公司核心價值。

## 企業社會責任之管理與執行

我們參酌「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、聯合國「永續發展目標」訂定「耀華電子企業社會責任守則」，守則中明訂本公司於從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。此外，「耀華電子企業社會責任守則」及「耀華電子企業社會管理手冊」均有明訂公司設置推動企業社會責任之內部管理方針與管理權責單位，由各單位依相關準則規定執行，善盡企業社會責任。



### 學術文教捐助活動

管理大師彼得·杜拉克曾說「教育是社會改革中最優先的優域」，要落實社會責任，首重教育發展，因此我們捐助國內各級學校機關，透過捐助學務經費、研究經費、扶助弱勢學生等方式支持校務建設、學術發展，以期百年樹人、利國利民。如，捐助國立台北大學校務基金，用以支持校務建設、改善校園環境；捐助國立屏東大學以提升弱勢學生入學名額及入學後獎助學金設置，提供弱勢學生輔導所需資源及經費，使經濟弱勢學生得以同時兼顧課業與生活所需，促進社會階層垂直流動。



### 環境保護公益活動

我們秉持「綠色製程」之理念，對減少環境污染及提升環境保護，堅持最高標準。為支持環境永續發展理念，積極推廣環境教育、建構綠色平台。如，捐助財團法人電路板環境公益基金會、台灣電路板協會。



### 關懷青少年人格發展及法治教育捐助

現今社會發展型態不同以往，網路資訊流通快速且複雜，心智尚未成熟健全之青少年時常受到各種外在誘惑而走向歧途，導致國家社會衍生青少年問題。青少年為社會未來之中堅，耀華電子重視青少年人格發展，更積極支持青少年法治教育，如，捐助財團法人向陽公益基金會辦理青少年問題新思維研討會、建構少年安全防護網研討會等活動。



### 社會弱勢關懷保護活動

德雷莎修女的名言：「愛是在別人的需要上，看見自己的責任」。老年人與身心殘障者通常是社會中最弱勢的一群，於現實社會中時常遭忽視。現今社會充斥許多受虐兒童、受暴婦女之家庭及社會教育問題，故維持良好的婦幼照顧措施及福利保障是安定社會中的基本條件。耀華電子長期秉持社會弱勢關懷保護之信念，利用捐贈靈鷲山無生道場、新北市土城道教發展協會、財團法人耀華文教基金會，協助該等團體推動各項老人服務及照護活動、婦幼照護活動。我們參與「公益訂閱月刊送偏鄉」公益項目，以期善盡企業社會責任。



### 專業性學術研究活動

精準的產業觀察將引導企業邁向成功之路。我們注重產業發展趨勢，更支持產業發展相關公益團體。如，捐助台灣亞太產業分析專業協進會、新北市土城區廠商協進會、財團法人海峽兩岸商務發展基金會、台灣服務業聯盟協會、台北市信民兩岸研究協會，以關注國際產業發展、兩岸局勢發展，期以提昇台灣民主社會、產業發展之國際能量。

2020年，我們捐助社團法人台灣競爭力論壇學會舉辦「台灣競爭力高峰會」，冀以提昇台灣後疫情時期產業競爭力，積極培養台灣產業人才。

2020年  
捐助活動及說明



# 耀華展關懷

耀華電子以「綠色、友善、創新」為三大主軸，配合管理機制、誠信態度透過集團資源整合，捐助相關社會公益福利機構，使企業經營績效、環境永續及社會共融得以均衡發展。



## 2020 年社會捐助活動



### ECO 達人校園分享會認養

電路板環境公益基金會 (TPCF) 自 2012 年起辦理「ECO 達人校園巡迴分享會」，走入校園進行低碳教育；耀華電子為發揮對環境友善、在地關懷的精神，自 2015 年起連續五年認養部份活動場次，目前仍持續進行中。



### 「在地關懷，閱讀傳愛」 —— 公益訂閱月刊送偏鄉

為響應遠見·天下文化教育基金會發起之【播下閱讀的種子：給孩子一個大未來】公益計畫，耀華電子從新北市、宜蘭縣偏遠地區國小學校開始做起，贈閱兒童雜誌送到偏鄉學校，鼓勵偏鄉學童親近閱讀、愛上閱讀。



# 社會參與行動

我們鼓勵員工自發性的投入社區公益活動，耀華除了實質上的贊助社區及警義消活動外（每年約 1 佰萬），主管們也以身作則，投入公共環境清掃活動，並透過公司內部社團的號召，耀華電子員工不定期在各種節日、年節發起各項物資募集與捐贈活動，以實際行動，將愛與關懷持續散播。



## 2020 年社會參與一覽表

廠別	活動名稱	贊助 / 捐款金額	累積受惠人數
土城 宜蘭	ECO 達人校園分享會認養	80,000 元	320
	「在地關懷，閱讀傳愛」	250,000 元	1,500



# GRI 內容索引

## GRI 103 管理方針及其要素

## 2020 年重大主題管理方針評估

重大主題 (ESG 風險評估項目)	風險評估及管理機制	管理方針設計目的	相關政策	申訴管道	績效成果 (頁碼)	重大主題	管理方針 / 風險評估機制	評估結果 (頁碼)
經濟績效	依據公司法、證券交易法等相關法令，建置完善公司治理架構，提升經營績效及保障投資人權益。	提升營運透明度，保障股東及相關利害關係人權益。	《誠信經營守則》、《燿華電子道德行為準則》	燿華電子股務室 (02)2379-5071	11	經濟績效	獨立董事、監察人制度、相關機關評鑑	11
水與放流水	透過推動節水專案，及合法取用自來水水源，降低環境衝擊。	減少並降低生產過程中引起之環境衝擊。	《ISO 14001 環境管理系統》	行政處 (02)2268-5071#23501	55-57	水與放流水	責任商業聯盟行為準則 (RBA)、環境管理系統 (ISO 14001)、溫室氣體盤查 (ISO 14064-1:2018)、國內環境法規	55-57
排放	每年按國際標準，進行廠內相關環境系統之導，藉以評估與掌握我們的節能專案與措施。	減少並降低生產過程中引起之能源衝擊，提升能源使用績效。	《溫室氣體管理程序》、《節約能源管理作業辦法》		59	排放		59
廢棄物	制定各類廢水處理流程，遵守印刷電路板行業別放流水規範。特別強化廢棄物之特性分類進行管理，並優先選擇資源回收及再利用方式處理。	致力污染預防並積極採行減廢，以降低環境污染。	《各類廢水管制作業程序》、《廢棄物管制作業程序》		56-57	廢棄物		56-57
有關環境保護的法規遵循	燿華電子制定環境能源政策，以遵循在地法律規章。	恪守環境相關法令規章。	《法令規章鑑別查核作業辦法》		61	有關環境保護的法規遵循		61
勞雇關係	建立平等工作環境，與完善的勞工政策，保障員工權益，透過多元的申訴管道，避免員工權益受損與歧視事件的產生。	保障所有員工勞動權益。	《工作規則》、《員工留職停薪管理辦法》、《員工申訴暨性騷擾處理辦法》	勞資會議、工會會議 (02)2268-5071#23502	75-77	勞雇關係	勞動契約、人力調動評估機制	75-77
職業安全衛生	我們承諾將安全、品質、生產視為同等重要之觀念進行公司營運，盡其所能運用公司之資源與力量，來建立安全、健康與舒適之工作環境並達到零災害之目標。	降低職災風險，確保所有員工皆深植企業安全文化。	《勞工安全衛生組織與權責規範》、《勞工安全衛生教育訓練辦法》		71	職業安全衛生	ISO 45001、台灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS)	64
客戶隱私	訂定客戶資料管理辦法，與隱私權課程以確保客戶資訊皆受到妥適的保護。	保障客戶隱私權。	《客戶產品與服務規格書管理辦法》、《文件及資料管制辦法》		42	客戶隱私	資安隱私權管理、客戶滿意度調查	42
社會經濟法規遵循	依法守法是企業經營的利基點，我們致力確保，所有營運行為皆遵循社會經濟面的相關法律或規定。	嚴謹遵守法規規範。	《誠信經營守則》、《法令規章鑑別查核作業辦法》	行政處 (02)2268-5071#23501	26	社會經濟法規遵循	國內法規、公司治理評鑑	26



103-1	解釋重大主題及其邊界	28-29
103-2	管理方針及其要素	100
103-3	管理方針的評估	101



## GRI 102：一般揭露 2016

一般揭露	揭露項目	頁碼 /URL 及說明
<b>組織概況</b>		
102-01	組織名稱	1
102-02	活動、品牌、產品與服務	16
102-03	總部位置	9
102-04	營運活動地點	1, 15
102-05	所有權與法律形式	1
102-06	提供服務的市場	16
102-07	組織規模	11, 15, 74
102-08	員工與其他工作者的資訊	74
102-09	供應鏈	17
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無相關情事
102-11	預警原則或方針	30-31
102-12	外部倡議	45
102-13	公協會的會員資格	14
<b>策略</b>		
102-14	決策者的聲明	4-5
<b>倫理與誠信</b>		
102-16	價值、原則、標準及行為規範	19
<b>治理</b>		
102-18	治理結構	20, 27
<b>利害關係人溝通</b>		
102-40	利害關係人團體	26
102-41	團體協約	無簽定
102-42	鑑別與選擇利害關係人	26
102-43	與利害關係人溝通的方針	26
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	26
<b>報導實務</b>		
102-45	合併財務報表中所包含的實體	參照年報
102-46	界定報告書內容與主題邊界	29

一般揭露	揭露項目	頁碼 /URL 及說明
102-47	重大主題表列	29
102-48	資訊重編	見各章節備註
102-49	報導改變	無相關情事
102-50	報導期間	2020/1/1~12/31
102-51	上一次報告書的日期	2020/6
102-52	報導週期	每年一次
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	1
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	1
102-55	GRI 內容索引	100-105
102-56	外部保證 / 確信	106-107

## GRI 403 職業安全衛生

框架	揭露內容	
403-1 職業安全衛生 管理系統	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>耀華全廠區已於 2020 年底通過 ISO 45001 及 TOSHMS 驗證</li> <li>自願性導入</li> </ul>
	b	職業安全衛生管理系統適用範圍： <ul style="list-style-type: none"> <li>全廠目前員工人數約 5,000 餘人，分屬於土城一、二、三、四、宜蘭廠共 5 個不同廠區。</li> <li>本機構各單位可控制、可影響工作人員之作業活動、產品或服務。</li> </ul>
403-2 危害辨識、風 險評估、及事 故調查	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂有《危害鑑別評估》程序，經由教育訓練培訓各單位評估種子人員，將各作業步驟拆解鑑別危害（含承攬商作業），藉由風險矩陣評估潛在風險進行分級管控，將風險消除或降低至廠內可接受範圍。</li> <li>此程序對於可精進之機會亦制定評估機制，進行持續改善。</li> </ul>
	b	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂有《工安事件管理辦法》，針對職災、事故、虛驚進行提報、三因分析。</li> <li>分析檢討著重硬體設備防護不足及管理程序疏漏而非個人行為。</li> </ul>
	c	於新進人員安衛訓練、在職人員安衛訓練時，皆持續訓練宣導遇立即危害之虞時，應退避至安全處所確認自身安全無虞後，立即向所屬管理人員回報。

框架	揭露內容	
403-2 危害辨識、風 險評估、及事 故調查	d	依《工安事件管理辦法》，針對職災、事故、虛驚進行三因分析、重新檢視危害鑑別評估完整性，並將新增管控措施經由此評估，檢視新增管控後是否可將風險降低及會否另產生新危害。
403-3 職業健康服務	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂有《健康服務計畫、人因性危害預防計畫、母性健康保護計畫、異常工作負荷計畫、不法侵害預防計畫》。</li> <li>辨識出各危害源及影響人員，進行分級管控，經由廠醫訪視會談進一步評估，確認後續改善措施及有效性。</li> </ul>
403-4 有關職業安全 衛生之工作者 參與、諮商與 溝通	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《安全提案管理程序》，廠內新進人員到職一個月內及在職人員每年與所屬管理人員進行訪談，了解人員危害意識及溝通對於安全衛生有無建議改善之處。</li> <li>承攬商部分依《承攬商管理辦法》經由協議組織進行雙向溝通。</li> </ul>
	b	制定《安衛組織與權責規範》，明定安全衛生委員會成員中，工會 / 勞工代表需占比 1/3，每季召開一次會議。
403-5 有關職業安全 衛生之工作者 訓練	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《職業安全衛生教育訓練辦法》及《職業安全衛生證照管理辦法》。</li> <li>對於人員應完成之訓練及所具技能資格證照據以要求完成後方可作業。</li> <li>承攬商部分依「承攬商管理辦法」於進廠施工前皆須檢附所具教育訓練及技能證照後，方可完成申請取得人員施工證入廠施作。</li> </ul>
403-6 工作者健康 促進	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>除定有《健康服務計畫、人因性危害預防計畫、母性健康保護計畫、異常工作負荷計畫、不法侵害預防計畫》外，亦針對各特性人員由廠醫會談以及廠醫定期駐廠健康諮詢。</li> <li>訂有《醫護室圖書雜誌借用程序》、個人傷病護理、每周衛教叮嚀文宣、新冠肺炎防疫新知。</li> </ul>
	b	制定《健康服務計畫》，依計畫辦理健康講座（肌肉骨骼危害、心理衛生、芳療等）、健促活動（踏階活動、仰臥起坐、減重活動、有氧活動等）。

框架	揭露內容	
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	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>與採購定期至供應商進行稽核，以訪視、輔導供應商安衛管理。</li> <li>針對同產業發生之重大危害（如他廠機房火災、化學品噴濺），展開廠內清查、重新危害鑑別評估及緊急應變演練制度強化（增加傷病救護及後送演練）。</li> </ul>
403-8 職業安全衛生 管理系統所涵 蓋之工作者	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO 45001 系統涵蓋全廠 4,658 位員工，比例為 100%</li> <li>ISO 45001 內種人員：土城 75 員、宜蘭 40 員，佔員工總數 2.4%</li> </ul>
	b	無排除
	c	ISO 45001 職業安全衛生管理系統
403-9 職業傷害	c	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂有《危害鑑別評估》程序，經由教育訓練培訓各單位評估種子人員，將各作業步驟拆解鑑別危害（含承攬商作業），藉由風險矩陣評估潛在風險進行分級管控，將風險消除或降低至廠內可接受範圍。</li> <li>此程序對於可精進之機會亦制定評估機制，以進行持續改善。</li> </ul>
	d	同上
	e	200,000
	f	無排除
	g	依全廠區數據彙整
403-10 職業病	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂有《危害鑑別評估》程序，經由教育訓練培訓各單位評估種子人員，將各作業步驟拆解鑑別危害（含承攬商作業），藉由風險矩陣評估潛在風險進行分級管控，將風險消除或降低至廠內可接受範圍。</li> <li>此程序對於可精進之機會亦制定評估機制，以進行持續改善。</li> </ul>
	d	無排除
	e	依全廠區數據彙整

## 特定主題揭露

特定主題揭露	揭露項目 (若未特別標註年份, 均為 2016 年版本)	頁碼 /URL 及說明
<b>GRI 201 經濟績效</b>		
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	11
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	32-33
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	79
201-4	取自政府之財務補助	11
<b>*GRI 202 市場地位</b>		
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	78
<b>*GRI 204 採購實務</b>		
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	49
<b>*GRI 302 能源</b>		
302-1	組織內部的能源消耗量	58
302-3	能源密集度	58
302-4	減少能源消耗	58-60
<b>GRI 303 : 2018 水與放流水</b>		
303-1	共享水資源之相互影響	54-55
303-2	與排水相關衝擊的管理	54-55
303-3	取水量	54
303-4	排水量	54
<b>GRI 305 排放</b>		
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	59
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	59
305-4	溫室氣體排放密集度	59
305-5	溫室氣體排放減量	60-61
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx), 及其它重大的氣體排放	58
<b>GRI 306 : 2020 廢棄物</b>		
306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	56
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	56
306-4	廢棄物的處置移轉	57
306-5	廢棄物的直接處置	57
<b>GRI 307 有關環境保護的法規遵循</b>		
307-1	違反環保法規	無相關情事 /61

特定主題揭露	揭露項目 (若未特別標註年份, 均為 2016 年版本)	頁碼 /URL 及說明
<b>GRI 401 勞雇關係</b>		
401-1	新進員工和離職員工	75
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	76-79
401-3	育嬰假	77
<b>GRI 403 : 2018 職業安全衛生</b>		
403-1	職業安全衛生管理系統	102
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	102-103
403-3	職業健康服務	103
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	103
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	103
403-6	工作者健康促進	103
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	103
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	103
403-9	職業傷害	103
403-10	職業病	103
<b>*GRI 404 訓練與教育</b>		
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	85
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	86
<b>*GRI 405 員工多元化與平等機會</b>		
405-1	治理單位與員工的多元化	20, 87
<b>*GRI 408 童工</b>		
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無相關情事
<b>*GRI 409 強迫或強制勞動</b>		
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	無相關情事
<b>GRI 418 客戶隱私</b>		
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無相關情事
<b>GRI 419 社會經濟法規遵循</b>		
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	26

註：標註「\*」為耀華電子自願揭露主題，非 2020 年鑑別之重大主題。





## 獨立保證意見聲明書

### 耀華電子股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書

英國標準協會與耀華電子股份有限公司(簡稱耀華電子)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對耀華電子股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書進行評估和查證外,與耀華電子並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對耀華電子股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查耀華電子提供之相關資訊所作成之結論,因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內,英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將由耀華電子一併回覆。

#### 查證範圍

耀華電子與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與耀華電子股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估耀華電子遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

#### 意見聲明

我們總結耀華電子股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書內容,對於耀華電子之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、耀華電子所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關耀華電子 2020 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了耀華電子對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就耀華電子所提供之足夠證據,表明其依循 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體的議題相關於耀華電子政策進行訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 14 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

#### 結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

#### 包容性

2020 年報告書反映出耀華電子已持續尋求利害關係人的參與,並建立重大永續主題,以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了耀華電子之包容性議題。

#### 重大性

耀華電子公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了耀華電子之重大性議題。

#### 回應性

耀華電子執行來自利害關係人的期待與看法之回應。耀華電子已發展相關道德政策,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了耀華電子之回應性議題。

#### 衝擊性

耀華電子已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。耀華電子已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程,從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了耀華電子之衝擊性議題。

#### GRI 永續性報導準則

耀華電子提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告,與相當於“核心選項”(每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題,至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果,我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了耀華電子的社會責任與永續性主題。

#### 保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

#### 責任

這份企業社會責任報告書所屬責任,如同責任信中所宣稱,為耀華電子負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

#### 能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立,為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-2020033  
2021-06-08

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

## 編輯方針

歡迎閱讀燿華電子股份有限公司（股票代號：2367）所發行的企業社會責任報告書，本報告書主要聚焦重大永續議題，讓社會大眾與所有關注燿華電子的利害關係人，瞭解 2020 年我們因應永續及社會責任議題的承諾與行動，及在各項 CSR/ESG 議題上的堅持與投入。

本報告發布週期為一年一次，上次報告日期：2020 年 6 月，同時發行中文、英文版，歡迎從我們的官方網站下載：

<https://csr.pcbut.com.tw>

## 報告期間與組織邊界

本報告書揭露 2020 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日）燿華電子各項 CSR/ESG 管理方針、關鍵議題、回應及行動的績效資訊，為了完整表達相關專案的績效成果，部份議題亦會回溯至 2018 年或揭露部份 2021 年第一季之內容及數據。為了完整展現燿華電子在永續領域的努力成果，報告書內容及數據所涵蓋的範圍，包括我們「一至四廠」及「宜蘭廠」的績效數據，讓關心我們的各界利害關係人，清楚及瞭解我們在 2020 年實踐永續議題的各項表現和成果。

邊界	地址
一廠	新北市土城區工業區中山路 62 號
二廠	新北市土城區工業區中山路 4 巷 3 號
三廠	新北市土城區工業區大同街 12 號
四廠	新北市土城區工業區中山路 6 號
宜蘭廠	宜蘭縣蘇澳鎮頂寮里頂平路 36 號

## 撰寫依據與保證

AA1000AS / 2008 with 2018 Addendum 當責性原則，經英國標準協會 BSI 依據 AA 1000 保證標準 v3 進行第一類型中度保證查證。本報告相關資料及數據，由燿華電子相關職掌單位所提供，並由人力資源部 ESG 幹事進行彙總、分析及整合，確保符合企業社會責任報告資訊之需求。相關資料、數據、審查及查證資料均已文件化，除經各單位主管確認及核定，最後議題及資訊，皆經主管至最高管理層級逐層審閱及核定。



### 永續性報導

- 全球報告倡議組織 (GRI Standards) : GRI 準則核心 (Core) 選項
- AA 1000(2018) 當責性原則：第一類型中度保證等級



### 環境

- 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA)
- ISO 14001 環境管理系統
- ISO 14064-1 溫室氣體盤查
- ISO 50001 能源管理系統



### 經濟

- 證券發行人財務報告編製準則
- ISO 9001/TS16949/QC080000 品質系統



### 社會

- 責任商業聯盟 (RBA)
- ISO 45001 職業安全衛生管理系統

## 相關資訊

若沒有特別加註，本報告貨幣單位均為新台幣。如果您對於本報告書有任何建議，歡迎您將寶貴的意見傳達給我們。

聯絡人：燿華電子股份有限公司 / 行政處 / 莊處長

地址：236 新北市土城區中山路 4 巷 3 號

電話：+886 2268-5071 ext. 22501

傳真：+886 2268-5074 ext. 22501

E-mail：kevin-chuang@pcbnt.com.tw



積極創新



團結和諧



客戶導向



謹守誠信



**Unitech**

2020  
ESG REPORT