



易華電子股份有限公司

2023 年永續報告書

# 目錄

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 關於本報告書 .....                      | 2  |
| 經營者的話 .....                       | 3  |
| 永續管理目標及績效 .....                   | 4  |
| 關於易華電子 .....                      | 7  |
| 1.永續管理 .....                      | 9  |
| 1.1 永續發展組織與策略 .....               | 9  |
| 1.2 利害關係人議合 .....                 | 9  |
| 1.3 重大性議題鑑別 .....                 | 11 |
| 2.公司治理 .....                      | 15 |
| 2.1 公司治理組織與運作 .....               | 15 |
| 2.2 誠信經營管理 .....                  | 23 |
| 2.3 營運績效 .....                    | 25 |
| 2.4 風險管理 .....                    | 26 |
| 2.5 內部控制 .....                    | 28 |
| 2.6 資訊安全管理 .....                  | 29 |
| 2.7 永續供應鏈 .....                   | 31 |
| 2.8 產品研發與創新 .....                 | 34 |
| 3.永續環境 .....                      | 35 |
| 3.1 環境永續發展 .....                  | 35 |
| 3.2 氣候相關財務揭露 TCFD .....           | 36 |
| 3.3 能源管理 .....                    | 41 |
| 3.4 水資源管理 .....                   | 45 |
| 3.5 廢棄物管理 .....                   | 46 |
| 3.6 生物多樣性承諾 .....                 | 48 |
| 4.成長共榮 .....                      | 49 |
| 4.1 人權政策 .....                    | 49 |
| 4.2 人才吸引與留任 .....                 | 51 |
| 4.3 人才發展與多元化培育 .....              | 56 |
| 4.4 職業健康與安全 .....                 | 58 |
| 5.附件 .....                        | 67 |
| 5.1 GRI 準則索引 .....                | 67 |
| 5.2 SASB 永續會計準則委員會編製標準-半導體業 ..... | 71 |
| 5.3 永續揭露指標 .....                  | 72 |
| 5.4 氣候相關資訊揭露索引表 .....             | 73 |

# 關於本報告書

易華電子股份有限公司(以下簡稱易華電子或本公司)參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發布之GRI永續性報導準則並依循台灣證交所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行撰寫，並將本報告書公開發表在公司官網，藉此展現在環境(E)、社會(S)和公司治理(G)方面的具體成果和績效，實踐達成永續經營及發展之願景。

## 資訊揭露期間

易華電子自2024年起每年定期發行永續報告書，本報告書為首本永續報告書。2023年永續報告書於2024年8月發布，資訊揭露期間為2023年1月1日至2023年12月31日，為求資訊揭露之完整性，部分內容涵蓋報告書揭露期間之過去與未來。

## 報告範疇

本報告書邊界為本公司。在報告書中，財務資訊、溫室氣體盤查和社會類別的數據涵蓋合併財務報表中所有實體；而環境和職安衛類別的資訊僅包括生產製造工廠的相關資料。

## 審核與外部查證

本報告書相關資料內容由各部門主管審核內容之正確性與完整性，由本公司財會部進行資料彙整與編纂報告書送呈總經理核准後定稿出版。

所揭露之財務績效數據依金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則編製，且經勤業眾信聯合會計師事務所(Deloitte & Touche)查證，若無特別標註，皆以新台幣為單位。

## 聯絡方式

為持續與利害關係人溝通，誠摯歡迎您與我們聯繫，提供您寶貴的建議，聯絡資訊如下：

地址：811高雄市楠梓區新開發路8號

郵件信箱：[carol.yang@jmct.com.tw](mailto:carol.yang@jmct.com.tw)

公司網址：<http://www.jmct.com.tw>

## 經營者的話

易華電子 ( 股票代號：易華電，6552 ) 成立於 1973 年，主要業務為製造、研發與銷售捲帶式高階覆晶薄膜 IC 基板產業，本公司將致力於開發利基型產品與技術，朝封裝用之捲帶式高階覆晶薄膜 IC 基板產業領域深耕，持續開發可搭配應用於各類 IC 封裝的捲帶式高階覆晶薄膜 IC 基板。

在新製程新技術的研發方面，本公司也傾注全力將 2-Metal 的製程建置完成，成為同時具備減成(Sub)、半加成(Semi)及雙面(2-Metal)製程的全方位技術的 Tape-COF 及軟性 IC Substrate 的供應商，而本公司已經成功開發雙面(2-Metal)製程軟性 IC Substrate 在 Micro LED 的應用。本公司在配合客戶開發先進技術的能力、策略計劃有效推展與執行的決心，將有助於奠定本公司中長期營運績效的提升。

ESG 永續發展已成為全球企業的共識，易華電子深刻體認，企業在追求獲利的同時，更應關心環境友善和社會共榮。本公司持續關注國際環保法令之遵循，持續推動減廢、節能與資源再利用等環保行動，這不僅是為了符合客戶對供應鏈綠色規範要求，更是為了積極承擔全球企業公民在環境保護與社會責任之義務。

針對公司治理，易華電子以維護股東權益為出發點，透過內外部監督與制衡，以維護股東權益，除健全公司經營、促進公司價值極大化之外，亦必須確保所有利害關係人權益，使公司得永續經營。

展望未來，易華電子將持續致力於開發利基型產品與技術，朝封裝用之捲帶式高階覆晶薄膜 IC 基板產業領域深耕。照顧員工，回饋股東，落實公司治理，善盡企業社會責任，邁向企業永續經營。

**總經理 李宛霞**

# 永續管理目標及績效

## ❖ 2023 年永續管理績效

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>E<br/>環境面</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• 完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證，並委託第三方公正單位認證。</li><li>• 本年度較 2022 年水資源取水量減少 0.79%，用水回收率增加了 0.77%。</li><li>• 本年度再利用廢棄物回收量為 74.23%，較 2022 年減少 1.99%。</li><li>• 本年度並未發生污染環境情形。</li></ul> |
| <b>S<br/>社會面</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• 本年度並未發生職業病例。</li><li>• 本年度未發生違反人權及勞資爭議等負面事件。</li><li>• 本年度同仁總訓練時數 8,061 小時。</li><li>• 本年度女性員工比例為 42.72%，主管層級上占比達 33.33%。</li><li>• 無勞資爭議案件。</li><li>• 全年無重大工安事件。</li></ul>    |
| <b>G<br/>公司治理</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 本年度營業收入為新台幣 1,765,433 千元，每股盈餘為 0.09 元。</li><li>• 獨立董事席次已達董事席次三分之一以上。</li><li>• 董事會績效評估 4.91 分/滿分 5 分，評估結果為優良。</li></ul>   |

## ❖ 回應 SDGs 之政策、策略與行動方案

| SDGs 核心目標   | 推動實績   | 對應議題        |
|---|--|-------------|
|  <p>3 健康與福祉</p>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期員工健檢，適時對員工健康追蹤及鼓勵治療，並預防職業病發生。</li> <li>提供安全、健康工作環境，持續進行各項作業環境監測、推動職業安全與健康促進方案。</li> </ul> | 4.4 職業健康與安全 |
|  <p>4 教育品質</p>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年舉辦職業訓練課程，提供員工多元領域的學習。</li> </ul>  | 4.3 人才發展與培育 |
|  <p>5 性別平等</p>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>提倡性別友善職場，男性及女性同仁均能申請育嬰留職停薪及家庭照顧假。</li> </ul>  | 4.2 人才吸引與留任 |
|  <p>6 淨水與衛生</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>廠區管制廢水排放，符合所在地法規。</li> <li>推動機台省水設計等節水措施。</li> </ul>  | 3.4 水資源管理   |
|  <p>8 合適的工作及經濟成長</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中。</li> </ul>                                     | 4.1 人權政策    |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>給予具競爭力的薪酬制度及公平的晉升機會。</li> </ul>   | 4.2 人才吸引與留任 |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>成立安全衛生管理委員會。</li> <li>定期檢測作業環境，以排除並進行改善不安全狀況及潛在危害的因素。</li> </ul>                            | 4.4 職業健康與安全 |

| SDGs 核心目標   | 推動實績   | 對應議題                 |
|---|--|----------------------|
|  <p>12 責任消費與生產</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵循責任商業聯盟(RBA)及責任礦產計劃(RMI)，並要求供應商遵守。</li> </ul>  | 2.7 永續供應鏈            |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 導入最新版 ISO14001:2015 環境管理系統，並取得認證書。</li> <li>• 成立環境管理組織包括本公司環境管理委員會以及環管部和工安室，專門負責環境管理議題及成效。</li> </ul> | 3.1 環境永續發展           |
|  <p>13 氣候行動</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 依循 TCFD 架構鑑別組織氣候相關風險與機會、強化再生能源、推展碳中和運作。</li> </ul>  | 3.2 氣候相關財務揭露<br>TCFD |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每年進行 ISO14064-1 溫室氣體盤查。</li> </ul>  | 3.3 溫室氣體管理           |
|  <p>16 和平與正義制度</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 設有利害關係人多元溝通管道，提供意見徵詢與檢舉不當利益。</li> </ul>   | 1.3 永續發展組織與策略        |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 嚴格禁止任何貪污、賄賂、盜用公款及其它不正當收益活動，對於任何違反規定採取零容忍政策。</li> </ul>  | 2.2 誠信經營管理           |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 嚴禁供應商使用童工、強迫勞工，並嚴謹遵守公平營運原則。</li> </ul>  | 4.1 人權政策             |

## 關於易華電子

易華電子前身為日商愛鋼株式會社於1973年10月6日成立之台灣愛鋼(股)公司，專注於保溫板之開發與生產。日商愛鋼株式會社於1994年將持股轉讓予新加坡商住友金屬鈹山亞太公司，並更名為台灣住礦電子(股)公司，以生產Tape-COF為主。於2014年被長華電材(股)公司收購，同時更名為「易華電子(股)公司」。

公司目前主要業務為製造、研發與銷售捲帶式高階覆晶薄膜 IC 基板產業，本公司將致力於開發利基型產品與技術，朝封裝用之捲帶式高階覆晶薄膜 IC 基板產業領域深耕，持續開發可搭配應用於各類 IC 封裝的捲帶式高階覆晶薄膜 IC 基板。

在新製程新技術的研發方面，本公司也傾注全力將 2-Metal 的製程建置完成，屆時將成為同時具備減成(Sub)、半加成(Semi)及雙面(2-Metal)製程的全方位技術的 Tape-COF 及軟性 IC Substrate 的供應商，而本公司已經成功開發雙面(2-Metal)製程軟性 IC Substrate 在 Micro LED 的應用。本公司在配合客戶開發先進技術的能力、策略計劃有效推展與執行的決心，將有助於奠定本公司中長期營運績效的提升。

### ❖ 公司簡介

|       |               |         |             |
|-------|---------------|---------|-------------|
| 股票代號  | 6552          | 公司名稱    | 易華電子股份有限公司  |
| 成立日期  | 1973/10/6     | 統一編號    | 76025826    |
| 產業類別  | 半導體業          | 主要經營業務  | Tape-COF 製造 |
| 董事長   | 萬文財           | 總經理     | 李宛霞         |
| 實收資本額 | 830,000,000 元 | 普通股每股面額 | 新台幣 10 元    |
| 公司位址  | 高雄市楠梓區開發路 8 號 |         |             |

### ❖ 參與公協會組織

透過積極參與公協會組織，建立與產業和社會之間良好的互動關係，以便隨時掌握產業發展的脈動。

| 組織名稱           | 擔任角色 |
|----------------|------|
| 高雄市護理師護士公會常年會費 | 會員   |
| 勞資協進會常年會費      | 會員   |
| 電機電子工業同業公會     | 會員   |

## ❖ 經營理念

營造安全衛生的工作環境，珍惜社會資源，以超越客戶品質期望、領先的技術與人才建構優質的服務團隊，成為 Tape-COF 製造及服務的專業廠商。

## ❖ 重大事蹟

| 項目                | 內容   |
|-------------------|--|
| 關鍵技術<br>或<br>服務模式 | <ul style="list-style-type: none"><li>● 2020~2021 年參與經濟部 A+ 企業創新研發淬鍊計畫-整合型研發計畫「可摺疊超高解析 AMOLED 面板之驅動晶片與筆寫觸控晶片技術開發計畫」，成功開發出以 PI(Polyimide, 聚醯亞胺)為基底的雙面板線路載板，並完成及達成計畫目標。。</li><li>● 研發經費逐年增長，專利計有 69 件。</li><li>● 2021~2022 年開發以 BT(Bismaleimide Triazine, 雙馬來醯亞胺三嗪樹脂)為基底的雙面板線路載板，應用於 Mini、MicroLED 顯示屏，並獲得客戶國際客戶 LSMC 的認證。。</li><li>● 在 Mini、MicroLED 的雙面板線路載板率先導入以 Sn(Tin, 錫)作為最終的金屬鍍層(Metal Finish)，用於取代原有使用 Ni/Au(Nickle / Gold, 鎳金)鍍層，大幅將低載板的成本；並成功通過國際客戶 LSMC 的信賴性認證。</li><li>● 積極推動 ISO9001 國際品質管理制度，以建置標準化之品質與環境管理體系，並於 2005 年 2 月取得( DNV ) ISO9001 認證、2001 年 12 月取得( DNV ) ISO14001 環境管理系統認證、2013 年 6 月取得 ( DNV ) ISO45001 職業安全衛生管理系統認證。</li></ul> |
| 市場定位              | <ul style="list-style-type: none"><li>● 專注於捲帶式載板生產，同時擁有半加層蝕刻法製程，產能在全球屬於前五。</li><li>● 產品應用於高線路密度，高腳數之驅動 IC 產品，應用於電視、手機、穿戴市場品中。</li><li>● 高精度載板領先業界開發 Micro LED 基板，領先業界規格。積極推動產品的商業化進程。</li></ul>  |

# 1. 永續管理

## 1.1 永續發展組織與策略

為實踐永續發展的願景與目標，目前由總經理擔任召集人，並成立「ESG 小組」，負責統籌推動公司的永續發展相關事務，以及負責規劃與統籌年度永續報告書編輯業務，向董事會匯報各項永續發展任務的推進成效和公司策略，並將其納入總經理 KPI 指標內。董事會除了監督和指導的職責外，必要時敦促經營團隊進行調整，以確保永續發展目標的實現。

易華電子永續發展策略公開連結詳見企業永續發展專區。

## 1.2 利害關係人議合

易華電子遵循 AA1000 SES ( AA1000 Stakeholder Engagement Standard )

利害關係人議合五原則：影響程度、關注程度、責任、依賴程度和多元觀點，鑑別出六大類重要利害關係人，分別為政府機關、股東與投資人、員工、客戶、供應商及社會（含當地社區、非營利組織）。

## ❖ 易華電子與利害關係人之溝通情形

| 利害關係者                   | 關注議題                                   | 溝通管道   | 頻率                               |
|-------------------------|--|--|----------------------------------|
| 股東與投資人                  | 營運績效                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公開資訊觀測站</li> <li>● 公司網站</li> <li>● 年度股東常會</li> <li>● 法人說明會</li> <li>● ◆詢問發言人</li> </ul> | 即時/<br>不定期                       |
| 客戶                      | 顧客服務                                   | 顧客服務專責人員   | 即時/不定期                           |
| 供應商                     | 提供公司營運所<br>需的相關資源與<br>服務               | 電話/電子郵件  | 即時/不定期                           |
| 社會<br>(含當地社區、非<br>營利組織) | 善盡企業社會責<br>任，創造共榮共好                    | 電話、電子信箱  | 即時/不定期                           |
| 政府機關                    | 遵循政府法規                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公開資訊觀測站</li> <li>● 公文往來</li> </ul>  | 即時/不定期                           |
| 員工                      | 員工是公司永續<br>運作的基石，也是<br>邁向永續經營的<br>重要關鍵 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 福委會議</li> <li>● 勞資會議</li> <li>● 人事評議委員會</li> <li>● 員工意見信箱 / 申<br/>訴專線</li> </ul>        | 至少每季一次<br>至少每季一次<br>至少每年兩次<br>即時 |

## 1.3 重大性議題鑑別

根據公司願景及永續發展政策，參考新版 GRI 通用準則、SDGs、同業關注議題及產業重要趨勢，並考量利害關係人之回饋，歸納彙整出三大面向之永續議題清單。

鑑別各項議題對外衝擊並將其整合於訪談中，隨後透過利害關係人訪談調查以評估衝擊之顯著性並進行排序，由 ESG 小組成員確認後，提送高階經理人核准。將具高衝擊度之重大主題，對應 GRI 準則中的特定主題，於永續報告書揭露管理方針及績效，除確保報告書之內容符合利害關係人之包容性、重大性、完整性的原則，並反映公司在價值鏈中的定位及永續影響力，作為整體檢視和持續精進永續管理與績效之重要依據。

易華電子永續議題重大主題分析，主要透過問卷調查結果進行鑑別與排序，依據重大性矩陣繪製結果，將具有高關注度及高衝擊度之主題列為重大主題，統整前述結果，共有 8 項重大主題。

### ❖ 重大主題鑑別流程



#### STEP 1：蒐集永續議題

參酌新版 GRI 通用準則、SDGs 及同業關注議題等準則及產業重要趨勢，並考量利害關係人之回饋，歸納彙整出三大面向之永續議題清單

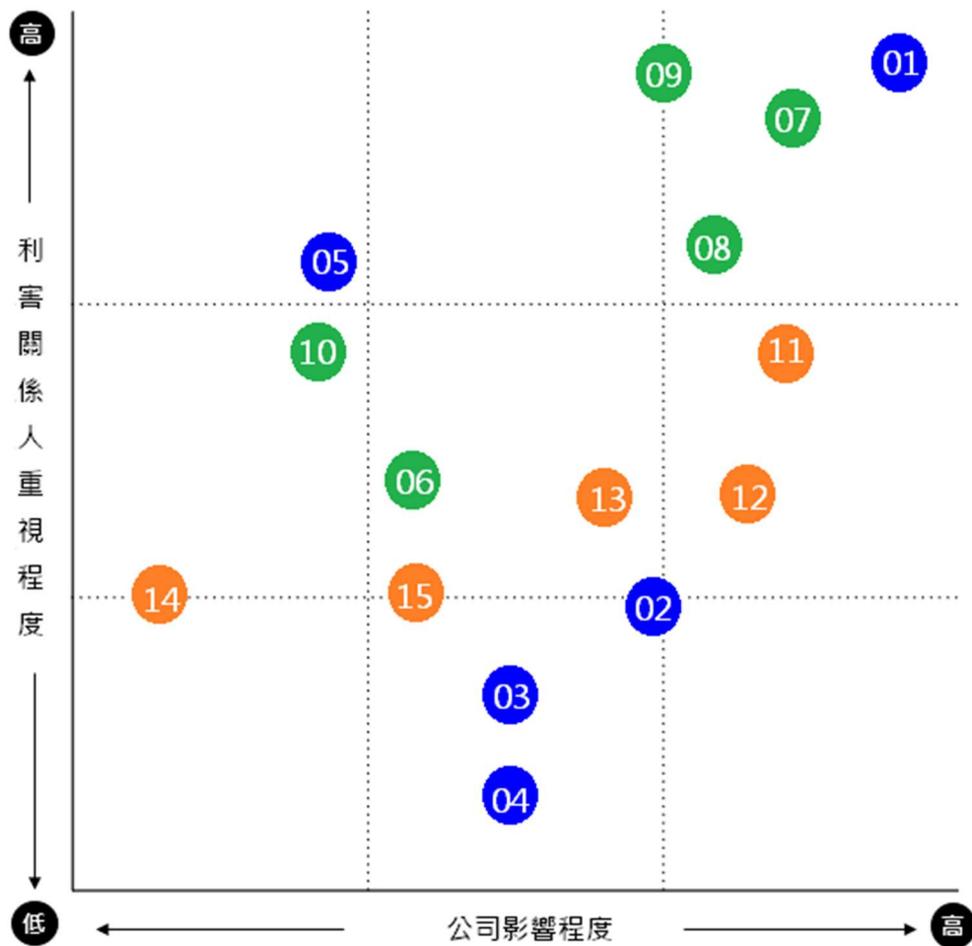
#### STEP 2：重大議題鑑別

透過利害關係人訪談調查以評估衝擊之顯著性並進行排序，由 ESG 小組成員確認後，提送高階經理人核准。

#### STEP 3：檢視與討論

將具高衝擊度之重大主題，對應 GRI 準則中的特定主題，並於永續報告書揭露管理方針及績效，作為整體檢視和持續精進永續管理與績效之重要依據。

## ❖ 重大議題矩陣圖



**經濟G**

- 01經濟績效
- 02公司治理
- 03供應商管理
- 04財稅管理
- 05客戶服務管理

**環境E**

- 06水資源管理
- 07能源議題
- 08廢棄物管理
- 09溫室氣體管理
- 10氣候變遷減緩調適

**社會S**

- 11薪資福利與人才留任
- 12職業安全衛生
- 13員工發展與訓練
- 14社區投資與參與
- 15員工權益與多元平等

重大議題對經濟、環境及社會之正向/負向影響之量化衝擊如下：(5 為最高分)

| 正向影響      |   | 負向影響     |   |
|-----------|---|----------|---|
| 經濟績效      | 5 | 氣候變遷減緩調適 | 3 |
| 薪資福利與人才留任 | 4 | 廢棄物管理    | 3 |
| 能源議題      | 3 | 溫室氣體管理   | 4 |
| 員工發展與訓練   | 3 | 職業安全衛生   | 5 |

❖ 重大議題價值鏈涉入程度及管理方針

| 重大議題 | 對應指標   | 對應章節   | 因應措施        | 價值鏈衝擊邊界<br>(主題的邊界)   |    |          | 管理指標 | 2023年<br>執行績效         | 2024年<br>目標             |                      |
|------|--------|--------|-------------|--|----|----------|------|-----------------------|-------------------------|----------------------|
|      |        |        |             | 廠區   | 下游 | 執行<br>績效 |      |                       |                         |                      |
| E    | 溫室氣體管理 | GRI305 | 3.3 溫室氣體管理  | 加強節能減碳及製程效能提升。   | ●  | ●        |      | ISO14064<br>盤查與查驗     | 100%                    | 100%                 |
|      | 廢棄物管理  | GRI306 | 3.6 廢棄物管理   | 有效管理廠區所產生之事業廢棄物，維護環境衛生，達到事業廢棄物資源化、安定化、無害化、經濟化且避免造成二次污染，並符合環保法令規定 | ●  | ●        |      | 廢棄物<br>再利用率           | >80%                    | >80%                 |
|      | 能源     | GRI302 | 3.4 能源管理    | 依能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫，改善能源績效，提高能源效率，以降低環境衝擊。                        | ●  | ●        |      | 能源效率                  | 節能<br>664344.946<br>Kwh | 節能<br>>600000<br>Kwh |
|      | 水資源管理  | GRI303 | 3.5 水資源管理   | 以自來水作為濕製程（電鍍）、洗淨與環保之用途。落實水資源回收再利用。                               | ●  | ●        |      | 水回收率                  | 17%                     | >20%                 |
| S    | 職業安全衛生 | GRI403 | 4.4 職業健康與安全 | 建立完善教育訓練及持續提升安全衛生管理方案，降低員工職業災害發生並營造安全、健康與優質的工作環境。                | ●  | ●        | ●    | 定期召開<br>職業安全衛生<br>委員會 | 4場                      | 4場                   |
|      |        |        |             |  |    |          |      | 定期執行作業<br>環境監測        | 2次                      | 2次                   |
|      |        |        |             |  |    |          |      | 定期安全衛生<br>教育訓練        | 12場                     | 12場                  |

| 重大議題 | 對應指標    | 對應章節   | 因應措施        | 價值鏈衝擊邊界<br>(主題的邊界)                            |    |          | 管理指標 | 2023年<br>執行績效 | 2024年<br>目標 |      |
|------|---------|--------|-------------|---|----|----------|------|---------------|-------------|------|
|      |         |        |             | 廠區  | 下游 | 執行<br>績效 |      |               |             |      |
| S    | 人才吸引與留任 | GRI401 | 4.2 人才吸引與留任 | 打造幸福、友善職場，持續提升具競爭力的薪酬及多元福利並與大專院校合作推廣實習計畫。     | ●  |          |      | 定期舉辦勞資會議      | 4場          | 4場   |
|      | 員工發展與訓練 | GRI404 | 4.3 人才發展與培育 | 深耕人才培育及強化員工核心技術技能以維持公司核心競爭力。                  | ●  |          |      | 留任獎金發放        | 16人         | >20人 |
| G    | 經濟績效    | GRI201 | 2.3 營運績效    | 確保公司獲利能力及成長動能並強化長期競爭力；維持穩定股利政策創造公司、股東、員工三贏環境。 | ●  | ●        | ●    | 法人說明會         | 1場          | 2場   |
|      |         |        |             |   |    |          |      | 股東會           | 1場          | 1場   |

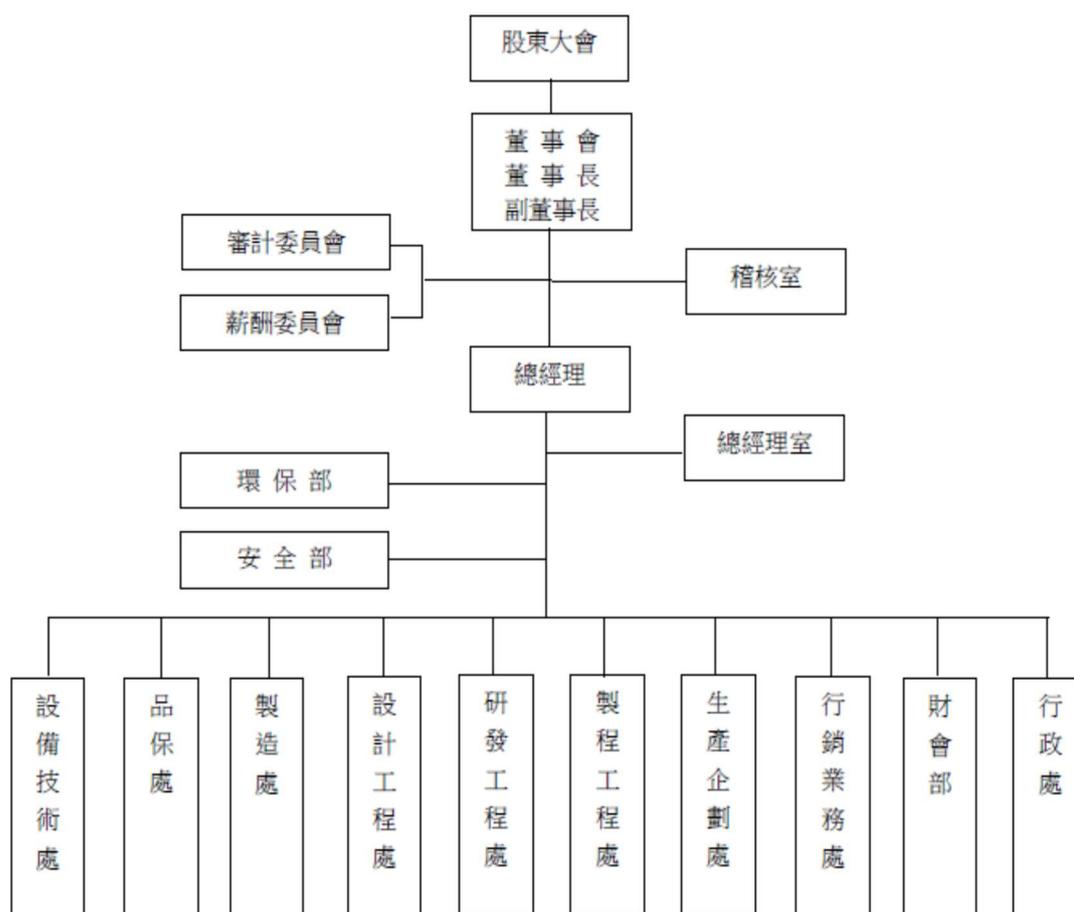
## 2. 公司治理

### 2.1 公司治理組織與運作

易華電子深知誠信是企業永續發展的堅實基石。我們以維護股東權益為出發點，透過健全的公司經營和促進公司價值最大化，同時確保所有利害關係人之權益。

依據台灣金融監督管理委員會（簡稱「金管會」）所推動的「公司治理 3.0 永續發展藍圖」以及董事會於 2020 年通過修訂的「公司治理實務守則」，易華電子不斷檢視和評估公司治理實踐的狀況和有效性，並透過自我評估的過程，持續提升企業的永續發展和競爭力，致力成為一家永續經營的卓越企業。

#### ❖ 組織架構圖



| 主要部門  | 主要職掌   |
|-------|--|
| 總經理室  | 中長期經營計劃擬案提報層峰決策。<br>經營高層交辦專案業務展開及執行。   |
| 製造處   | 依據生產計劃決定工作表，按產品類別安排生產線，追蹤生產進度，<br>掌控生產品質提升工作效率。  |
| 品保處   | 制定品保系統及相關程序，查驗各階段品質，確保供應商進料品質及<br>輔導品質之改良。   |
| 設備技術處 | 統籌生產機器設備維護及管理相關作業。   |
| 生產企劃處 | 依據業務提供的銷售計劃，規劃生產計劃。  |
| 研發工程處 | 新產品之開發研究。<br>核心技術之發展、規劃及導入生產製程。<br>研發人員研究開發能力的再提升。   |
| 設計工程處 | 現有產品的圖面開發研究。<br>新產品之開發治具研究。  |
| 製程工程處 | 現有產品之性能提升。<br>現有產品的新領域之運用。<br>產品製程之改善及品質提升。  |
| 行政處   | 1.人事：負責公司人事規章制定與執行。<br>2.總務：負責公司總務處理之相關事宜。<br>3.資訊：負責公司資訊系統之建置與維護相關事宜。<br>4.採購：負責公司各項原物料、固定資產與庶務品項之採購事宜。                           |
| 行銷業務處 | 統籌公司年度營業計畫之擬訂及目標達成行銷策略之整合與執行。<br>產品之管理、收款異常之排除。<br>業務發展策略規劃與執行計劃訂定。<br>蒐集市場資訊及客戶開發。<br>市場產品競爭分析，並研擬因應策略，以確保利潤和市場佔有率。<br>客戶關係及客戶管理。 |
| 財會部   | 公司整體財務規劃，資金運用調度及風險管理。<br>公司財務制度及作業程序之規劃及擬訂。<br>各項會計、稅務、股務管理與作業，決策支援分析。<br>配合會計師查帳作業。   |
| 稽核室   | 營業活動、作業流程例行稽核及內部控制制度執行與改善，並提供<br>管理階層相關分析與報告。  |
| 環保部   | 負責公司對於環保之相關事宜。   |
| 安全部   | 負責全廠之工安及工務等相關事宜。<br>負責公司職業安全衛生等相關事宜。   |

## ❖ 董事會結構及運作

易華電子董事會作為公司的最高治理單位，以高度自律及審慎之態度行使職權，協助監督、任命與指導公司管理階層，以及整體營運狀況，除依法律或公司章程規定應由股東會決議之事項外，並確實依董事會決議為之，並制定公司企業社會責任及永續發展策略。

易華電子董事會由 7 席具有豐富產業經驗的董事組成，包含 4 席董事及 3 席獨立董事。董事會成員依循公平、公正、公開之董事選任程序，董事選舉係採候選人提名制度，由董事會決議通過後，送請股東會選任之。

為了建立良好的董事會治理制度，健全監督功能，並加強管理效能，依「公開發行公司董事會議事辦法」第二條制定《董事會議事規則》以便遵循。易華電子董事會至少每季召開一次，相關董事會運作情形，詳細內容請參閱本公司《易華電子 2023 年度年報》。

目前現任董事任期為 2021 年 7 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日，為期三年。2023 年共召開 4 次董事會，董事會成員資訊如下：

### ❖ 董事會成員資訊

| 職稱   | 姓名                     | 性別<br>年齡    | 主要學經歷  | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率(%) |
|------|------------------------|-------------|--|--------|--------|----------|
| 董事長  | 長華電材(股)公司<br>代表人：萬文財   | 男<br>> 50 歲 | <ul style="list-style-type: none"> <li>畢業於勤益工業專科機械工程科。</li> <li>現為天正國際精密機械(股)公司董事兼任總經理。</li> </ul>   | 4      | 0      | 100%     |
| 副董事長 | 元耀能源科技(股)公司<br>代表人：黃嘉能 | 男<br>> 50 歲 | <ul style="list-style-type: none"> <li>畢業於中原大學機械系。</li> <li>現為長華電材(股)公司董事暨總經理、本公司董事長及易華電子(股)公司副董事長外，在相關電子科技產業鏈之公司，亦有擔任董事職務。</li> <li>曾任職日月光電子、華泰電子及華立企業協理等多間跨國企業之主管，於半導體產業之經營與策略管理已有超過 30 年的資歷。</li> </ul> | 3      | 0      | 75%      |
| 法人董事 | 長華電材(股)公司<br>代表人：洪全成   | 男<br>> 50 歲 | <ul style="list-style-type: none"> <li>畢業於香港理工學院。</li> <li>現為本公司總經理，兼任長華集團所屬公司董事。</li> <li>曾任職栢獅電子及台灣住礦總經理，於半導體產業之經營與策略管理已有超過 30 年的資歷。</li> </ul>  | 3      | 1      | 75%      |
| 法人董事 | 南茂科技(股)公司<br>代表人：許原豐   | 男<br>> 50 歲 | <ul style="list-style-type: none"> <li>畢業於國立中山大學電機工程所碩士。</li> <li>現為南茂科技(股)公司台南營運製造中心執行副總經理。</li> </ul>  | 3      | 1      | 75%      |
| 獨立董事 | 柯永祥                    | 男<br>> 50 歲 | <ul style="list-style-type: none"> <li>畢業於淡江大學會計系。</li> <li>中華民國會計師高考及格，擁有會計師合格專業證照。</li> <li>現為順益聯石會計師事務所會計師。</li> </ul>  | 4      | 0      | 100%     |
| 獨立董事 | 楊順卿                    | 男<br>> 50 歲 | <ul style="list-style-type: none"> <li>畢業於文化大學物理系。</li> <li>現為菱生精密工業(股)公司董事</li> <li>曾任職矽品精密工業(股)公司協理及菱生精密工業(股)公司總經理。</li> </ul>   | 3      | 1      | 75%      |
| 獨立董事 | 洪嘉瑜                    | 男<br>> 50 歲 | <ul style="list-style-type: none"> <li>畢業於成功大學工業管理研究所。</li> <li>現為力成科技(股)公司董事。</li> <li>曾任職華泰電子(股)公司半導體部副總經理、矽品精密工業(股)公司資深副總經理等產業經歷豐富。</li> </ul>  | 4      | 0      | 100%     |

## ❖ 董事會多元化

為確保本公司董事會具有良好的治理能力，規範董事會成員必須具備營運判斷、財務分析、經營管理、風險處理、產業知識、國際市場觀、領導和決策等專業能力。

董事會成員的提名和遴選遵循公司章程的規定，並採用候選人提名制度，由財會部對候選人的資格進行審查後，提交給董事會作出最終決議，以確保董事會成員的多元性和獨立性。

## ❖ 董事會多元化政策執行成果

| 政策   | 目標  | 2023 年執行成果   | 達成 |
|------|---|--|----|
| 專業能力 | 多元專業背景、技能及產業經歷  | 董事會成員涵蓋產業、會計、技術及管理領域之專業人士，執行職務所必須之知識、技能及素養，各董事之產業經驗及專業能力多元且互補。   | V  |
| 獨立性  | <ul style="list-style-type: none"><li>● 兼任公司經理人之董事不逾席次 1 / 3</li><li>● 獨立董事席次不得少於董事席次 1 / 3</li><li>● 獨立董事連續任不逾三屆</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 無董事兼任公司經理人之情形</li><li>● 七席董事中有三席獨立董事，占比達 42.86%</li><li>● 獨立董事連續任期均未超過三屆</li></ul> | V  |

❖ 董事會成員背景多元化情形

| 多元化核心<br>董事姓名          | 國籍       | 性別 | 兼任公司<br>經理人 | 年齡         |             |            | 獨立董事 任期年資 |            |           | 產業經驗                 |               |          |               |          |   |
|------------------------|----------|----|-------------|------------|-------------|------------|-----------|------------|-----------|----------------------|---------------|----------|---------------|----------|---|
|                        |          |    |             | 60 歲<br>以下 | 61~<br>70 歲 | 71 歲<br>以上 | 3 年<br>以下 | 3 至<br>9 年 | 9 年<br>以上 | 半導<br>體產<br>品與<br>材料 | 金屬<br>與機<br>械 | 電子<br>科技 | 國際<br>市場<br>觀 | 風險<br>管理 |   |
| 長華電材(股)公司<br>代表人：萬文財   | 中華<br>民國 | 男  |             |            | √           |            |           |            |           |                      | √             | √        | √             | √        | √ |
| 元耀能源科技(股)公司<br>代表人：黃嘉能 | 中華<br>民國 | 男  |             |            | √           |            |           |            |           |                      | √             |          | √             | √        | √ |
| 長華電材(股)公司<br>代表人：洪全成   | 香港       | 男  |             | √          |             |            |           |            |           |                      | √             |          | √             | √        | √ |
| 南茂科技(股)公司<br>代表人：許原豐   | 中華<br>民國 | 男  |             | √          |             |            |           |            |           |                      | √             |          | √             | √        | √ |
| 柯永祥                    | 中華<br>民國 | 男  |             |            | √           |            |           |            | √         |                      |               |          |               | √        | √ |
| 楊順卿                    | 中華<br>民國 | 男  |             |            | √           |            | √         |            |           |                      | √             |          | √             | √        | √ |
| 洪嘉瑜                    | 中華<br>民國 | 男  |             |            | √           |            | √         |            |           |                      | √             |          | √             | √        | √ |

## ❖ 董事會進修

為提升易華電子董事會成員職能，依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》及主管機關規範，積極參與證券主管機關指定機構舉辦的相關進修課程，隨時注意國內外經濟、環境、及社會相關規範之發展，包括：財務、風險管理、業務、商務、會計、法律、公司治理、誠信道德及企業社會責任等進修課程，以加強董事會的領導和決策能力，並善盡忠實執行業務和管理責任。2023 年易華電子董事會成員進修時間達到法定標準（6 小時），平均每位董事受訓時數為 7.71 小時，總進修時數為 54 小時。

## ❖ 近年董事會進修情形

| 年度   | 人數 | 進修時數 | 平均進修時數 |
|------|----|------|--------|
| 2023 | 7  | 45   | 6.43   |
| 2022 | 7  | 38   | 5.43   |

## ❖ 董事會績效評估

為加強董事會的運作職能和效率，易華電子制定了董事會績效評估辦法，每年至少進行一次內部董事會績效評估。評估內容包括對公司營運的參與程度、提升決策品質、董事會組成與結構、董事選任和持續進修，以及內部控制，以確保董事會能夠全面履行其公司治理、管理營運和企業永續實踐等方面的責任。2023 年易華電子董事會績效自評整體平均分數為 4.91 分 / 5 分，個別董事成員績效自評整體平均分數為 4.93 分 / 5 分，整體運作評等「良好」。

## ❖ 歷年績效評估

| 年度   | 內部評估結果                     | 外部評估結果 |
|------|----------------------------|--------|
| 2023 | 4.91 分 / 5 分<br>整體運作評等「良好」 | -      |
| 2022 | 4.93 分 / 5 分<br>整體運作評等「良好」 | -      |

## ❖ 董事及經理人薪酬政策

### ■ 董事酬勞

薪酬委員會參酌公司整體營運績效、各董事在公司營運中的參與程度、永續價值貢獻以及同業薪酬水準等因素進行評估。根據公司章程的規定，得按不高於當年度獲利1%額度內，作為當年度董事之酬勞，同時將董事個別薪酬揭露於年報中並於股東常會報告。

### ■ 經理人酬勞

根據公司的薪資管理辦法，經理人(高階管理階層)薪酬除了固定薪資外，其離職金和退休金福利均依法令執行，變動薪資部分則結合了KPI和短中期激勵制度，作為薪酬發放的依據。薪酬辦法需經薪酬委員會通過，相關酬金支付則需經薪酬委員會提案，經本公司董事會通過後給付。

## ❖ 功能性委員會

為有效發揮董事會的職能，健全其監督功能並強化管理機制，易華電子在董事會組織架構下，依職權及功能設立「薪資報酬委員會」及「審計委員會」，為有效執行獨立監督及制衡之機制，確保董事會各項決議與作為，各項議案均提經董事會報告及討論，若涉及董事自身或其代表的法人存在利害關係，應予以迴避，以符合利益關係人的最大利益。此外，另設有行政稽核單位 - 「稽核室」，負其責任是稽核和評估公司內部控制制度的可靠性和有效性，定期向審計委員會呈報稽核結果並提出改善建議，以推動公司的有效營運。

### ■ 審計委員會

由3席獨立董事組成，其中1席具備會計及財務專長。該委員會協助監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效評核、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、及公司存在或潛在風險之管控等事項，並將會中議決事項作成議事錄，提報董事會。2023年共召開4次會議，委員整體親自出席率達92%。審計委員會績效自評整體得分5分 / 5分，運作評等優良。

❖ 2023 年審計委員會成員 ( 註記★為召集人 )

| 身分別  | 姓名   | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 |
|------|------|--------|--------|-------|
| 獨立董事 | ★柯永祥 | 4      | 0      | 100%  |
| 獨立董事 | 楊順卿  | 3      | 1      | 75%   |
| 獨立董事 | 洪嘉瑜  | 4      | 0      | 100%  |

■ 薪酬報酬委員會

由 3 席獨立董事組成，以專業和客觀的角度，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬，定期向董事會提出建議，以供其決策之參考。2023 年共召開 4 次會議，委員整體親自出席率達 92%。薪酬委員會績效自評整體得分 5 分 / 5 分，運作評等優良。

❖ 2023 年薪酬報酬委員會成員 ( 註記★為召集人 )

| 身分別  | 姓名   | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 |
|------|------|--------|--------|-------|
| 獨立董事 | ★洪嘉瑜 | 3      | 1      | 75%   |
| 獨立董事 | 柯永祥  | 4      | 0      | 100%  |
| 獨立董事 | 楊順卿  | 4      | 0      | 100%  |

## 2.2 誠信經營管理

❖ 誠信經營

董事會陸續通過商業行為與道德相關規章，明訂政策規範、準則、作業程序、行為指南及申訴制度以防範不誠信行為，承諾秉持誠信從事所有商業活動及作為，於工作規則內設立工作人員行為準則專章，適用本公司全體員工遵守。

❖ 相關規章

| 規章名稱          | 訂定 / 修訂日期  |
|---------------|------------|
| 道德行為準則        | 2015/8/5   |
| 誠信經營守則        | 2022/3/15  |
| 誠信經營作業程序及行為指南 | 2022/3/15  |
| 防範內線交易管理作業程序  | 2022/11/10 |
| 企業社會責任實務守則    | 2023/3/14  |
| 公司治理實務守則      | 2023/5/11  |

## ❖ 法規遵循

易華電子除持續關注對公司業務及財務具潛在影響之國內外政策與法令外，同時訂定各項公司治理規章與辦法，由稽核室查核法規遵循之情形，並配合更新內部相關規定。2023 年無重大違規。

## ❖ 各單位遵循概況

| 單位   | 遵循情形                              | 外部協助                          |
|------|-----------------------------------|-------------------------------|
| 總經理室 | 定期彙報相關合約法律爭議、相關訴訟及爭議案件之進度並採取相應行動。 | 規劃外部法律顧問諮詢與服務。                |
| 管理部  | 辦理相關法規內部訓練強化員工守法意識。               | 配合外部顧問規劃相關教育訓練並取得合格證明。        |
| 各部門  | 遵循所在地相關法令規範。                      | 配合所在地相關主管單位進行法規訓練課程並取得相關證照證明。 |
| 稽核室  | 落實內部稽核、控制企業經營風險。                  | 配合法規規劃教育訓練並取得合格證明。            |

## ❖ 防範與檢舉

為導引員工及公司之利害關係人瞭解本公司之企業社會責任政策，我們公告相關政策規範、做法於公司網站以及於公司內部透過教育、宣導等多種方式傳達公司企業社會責任政策觀念以及公司具體作為。

在人權方面，2023 年每季召開勞資會議，涵蓋總員工數達 100%，透過會議中討論與公司經營及人事業務相關提案，針對提案內容請相關單位提出說明，並於下次召開會議時追蹤報告。

在環境面，2023 年每季召開環境管理委員會，委員會涵蓋總員工人數達 100%，除法規宣導及教育訓練佈達外，並將環境監督與量測及與內外部溝通及建議於委員會充分討論與決議。

申訴受理

調查處理

結案檢討

改善機制

公司設立利害關係人專區信箱 ([stock.service@jmct.com.tw](mailto:stock.service@jmct.com.tw)) 供利害關係人使用、提供意見徵詢與檢舉不當利益之溝通管道，並對檢舉人身份絕對保密。為確保執行之有效性，指派稽核單位主管為受理檢舉之專責人員，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即作成報告，

以書面通知獨立董事。截至 2023 年底尚無發生檢舉之情事。

## ❖ 2023 年違規案件及改善:無

## 2.3 營運績效

### ❖ 財務績效

易華電子的品為顯示器驅動 IC 用捲帶式高階覆晶薄膜 IC 基板(Reel to Reel Chip on Film; 簡稱 Tape-COF)。為使 Tape-COF(Reel to Reel Chip on Film)更適合應用於 F P D ( 薄型顯示 ) Driver 中之組裝技術，本公司從材料開始便秉持一貫的品質，並不斷推陳技術，以因應全球高度信賴性產業之需求。。為了滿足不同客戶的需求，易華電子不斷進行技術創新和產品開發，以提升產品性能和品質。同時，我們也積極執行自有產能擴建，以追求長期可持續的營收成長，以確保在市場上的競爭優勢，並實現了長期穩定的業績增長。2023 年度營業收入收為新台幣 1,765,433 千元，每股稅後盈餘 ( EPS ) 為 0.09 元。

### ❖ 易華電子財務資訊

| 單位：新台幣千元  |         | 2022 年    | 2023 年    |
|-----------|---------|-----------|-----------|
| 產生的直接經濟價值 | 收入      | 2,112,837 | 1,765,433 |
| 分配的經濟價值   | 營運成本    | 1,721,507 | 1,340,792 |
|           | 員工薪資與福利 | 315,781   | 392,301   |
|           | 營所稅     | 5,692     | 22,063    |
|           | 董事酬勞    | 984       | 18        |
|           | 員工紅利    | 1,967     | 37        |
|           | 股東紅利    | 37,350    | 24,900    |

### ❖ 政府財務補助

| 項目 / 年度 | 2022 年 | 2023 年 |
|---------|--------|--------|
| 補助收入    | 5,633  | 8,702  |

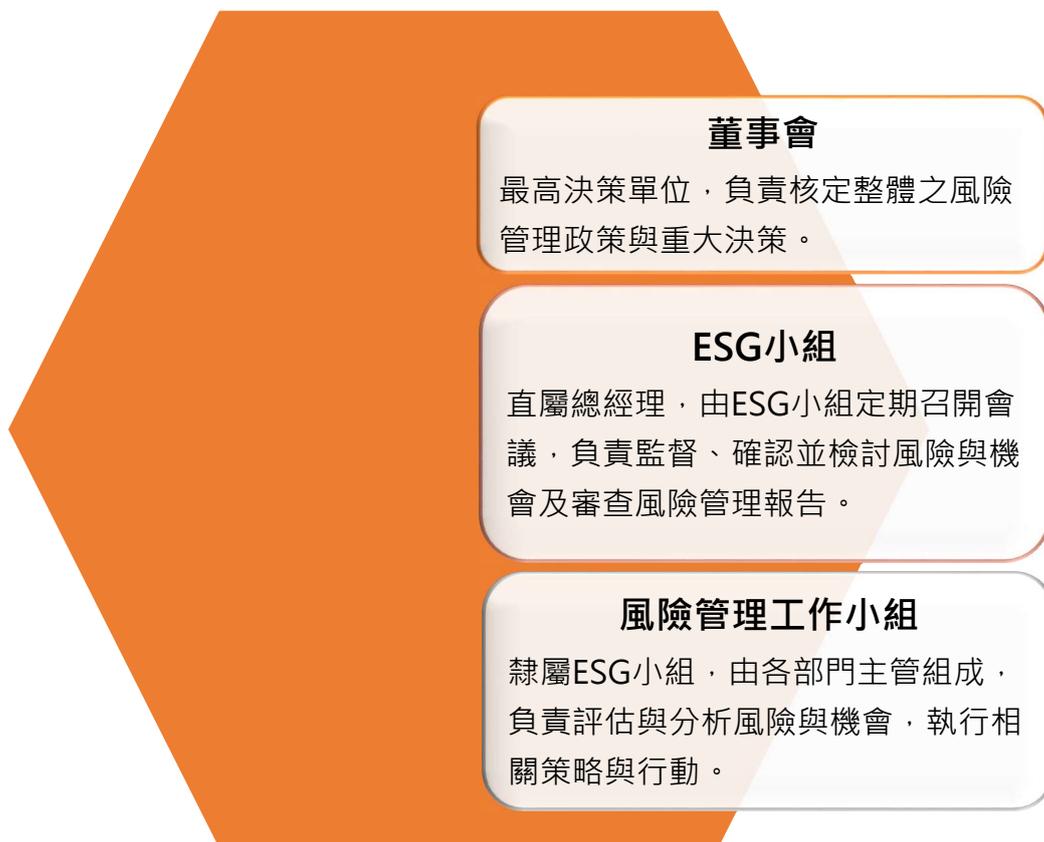
本公司受政府財務補助項目主要為臺商回臺投資行動方案之借款補助及青年就業旗艦計劃等。

## ❖ 稅務政策

易華電子在營運上遵循國內及海外相關的稅務法令規定，並致力於建立健全的稅務管理制度和稅務治理文化，有效管理稅務風險為目標，落實企業永續發展及創造企業價值。

## 2.4 風險管理

為確保本公司正常營運以達成企業之永續經營，本公司以積極並具成本效益的方式，整合並管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務及危害性等潛在的風險，透過定期的集團風險評估，以風險矩陣圖瞭解風險事件發生的頻率及對公司營運衝擊的嚴重度，定義風險的優先順序與風險等級，並



依風險等級採取對應的風險管理策略。

## ❖ 風險管理組織架構及相關職責

## ❖ 風險鑑別與因應對策

本公司風險管理流程包含風險辨識、風險衡量、風險回應、風險監控及風險管理資訊溝通與處理等要素，除透過跨部門溝通與資料蒐集彙整各項風險可能對本公司產生的整體影響外，亦將各項風險影響程度與本公司短中長期營運目標相互連結，以掌握本公司對於風險影響的承受度。為落實風險管理機制，每年定期展開風險評估作業，風險評估作業結果報告預計於明年度定期呈報與審計委員會（由3位獨立董事組成）以及董事會，呈報內容包括彙整當年公司所面臨之各項風險，及風險因應措施與預計改善計畫等，後續於每年進行追蹤，並知會稽核室追蹤結果，由稽核室對於風險管理作業執行風險管理稽核，以確保本公司風險管理有效運作與執行。

| 重大議題 | 風險辨識項目      | 風險應對措施   |
|------|-------------|--|
| 財務   | 利率變動        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 監控利率市場變化，控管現有長短期借款部位，適時利用市場工具。</li> <li>• 視其資金成本及可能報酬風險，選擇資金運用方式。</li> <li>• 與各銀行保持密切聯繫，爭取最佳的融資利率以及存款利率。</li> </ul> |
|      | 匯率變動        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每日蒐集匯率變動之相關資訊，對未來匯率走勢及匯率影響因素做綜合考量評估，以決定最適報價。</li> <li>• 藉由交易達一定自然避險效果，適時調整外幣資產與負債部位所產生之外匯風險及損益變化。</li> </ul>        |
|      | 通貨膨脹        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 密切注意上游原物料市場價格波動。</li> <li>• 與供應商及客戶保持良好互動關係，以適當調整原物料庫存數。</li> </ul>   |
| 營運   | 同業競爭        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 跨區佈局，深耕全球市場，以展現我們的優勢。</li> <li>• 深耕客戶關係，提升客戶的黏著度和信任度。</li> </ul>  |
|      | 獲利空間壓縮      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 著重於增加產品運用面，確保產品能夠滿足不同客戶的需求。</li> <li>• 加強產品可靠度的設計與驗證，以提高客戶的滿意度和信任度。</li> </ul>                                      |
|      | 客製化規格影響生產效益 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 聚焦主要客戶，專注開發主流產品的優勢，並致力於實施計畫性生產，以提高生產效率。</li> <li>• 加強與客戶聯繫，以確保生產及時和高效，並期望降低在製品庫存所產生的成本。</li> </ul>                  |

| 重大議題 | 風險辨識項目  | 風險應對措施   |
|------|---------|--|
| 營運   | 氣候變遷    | <ul style="list-style-type: none"> <li>力行節能減碳，每年定期執行溫室氣體盤查，以逐年減少二氧化碳排放量為目標。</li> </ul>                                 |
| 社會   | 職場安全    | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年至少進行 1 次全廠防災演練及緊急應變，內容包含地震、火災、化學品洩漏等，依據作業特性及危害種類進行情境設定。</li> </ul>            |
|      | 員工招募與培訓 | <ul style="list-style-type: none"> <li>招聘與錄用優先選擇在地人做為工作夥伴；公司訓練課程包括新人教育訓練及在職訓練，並針對課程進行考核與成效評估，以激勵員工並獲得適當的授權。</li> </ul> |
| 公司治理 | 法令遵循    | <ul style="list-style-type: none"> <li>透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範。</li> </ul>                               |

## 2.5 內部控制

依據金管會頒布之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，易華電子於董事會下設置內部控制制度，由具獨立性之稽核室負責執行，其目的在協助董事會及管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度稽核計畫及相關作業系統之持續性監控，合理確保營運、財務、管理資訊之正確、可靠、及時、透明及相關法令遵循等目標達成外，並適時提供改善建議，確保內部控制制度得以持續有效實施。

此外，每年依規定覆核公司各單位及之內控制度自行評估報告，併同前述內部稽核結果及改善情形，定期向董事會陳核報告，讓管理階層了解並達到管理之目的，落實監督機制。

### ❖ 執行項目

- 每年依已辨識之風險擬訂次年度稽核計畫，呈報董事會通過後據以執行。
- 按月就計畫之稽核項目查核各作業執行情形，並提出稽核報告，轉呈各董事及審計委員會核閱，並於每季董事會，就內部稽核業務內容列席報告稽核情形。
- 每年至少辦理一次自行檢查作業，覆核各單位所執行的內控制度自行檢查結果，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，做為建議總經理及董事會出具內部控制聲明書之依據。
- 查核發現之內控制度缺失及異常事項須加以追蹤者，至少按季作成追

蹤報告，直到完全改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之措施。

- 視需要執行相關專案查核。
- 依照主管機關規定之期限內，完成規定事項之網際網路資訊系統申報作業。

#### ❖ 稽核作業流程



## 2.6 資訊安全管理

為強化資訊安全韌性與管理機制，以因應各種資安威脅所帶來的營運風險，內部資訊管理系統採 PDCA 循環式管理運作模式，從制度建立、導入執行、風險評估、改善措施，強化易華電子資訊安全結構，確保公司重要資訊財產的機密性、完整性和可用性，並符合相關法規和規範要求，以維護營運和關鍵業務的永續運作。

本公司之「資安專責單位」，由林家任經理擔任資安主管，並設置資安專責人員，負責易華電子資通安全相關政策的制定、執行和風險管理，每年定期對資安資產做安全評估，並視資安工具或技術之更新，隨時調整資通安全政策以符合現況，以確保資安管理系統的有效運作，並由資訊部負責執行資安宣導和處理資安事件。

#### ❖ 資訊安全管理



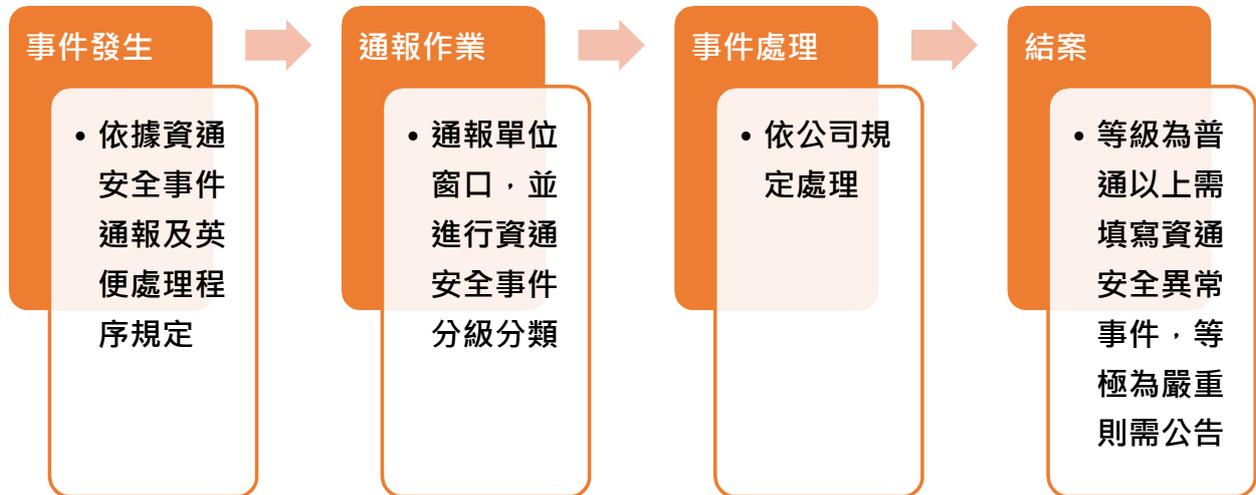
## ❖ 資訊安全之控管方案

易華電子定期審查公司各項資訊安全作業流程，以加強或補強各項資訊作業風險。在 2023 年全年並未發現任何重大的網路攻擊或事件，以及出現已經或可能對公司營運產生重大不利影響的問題。此外，也未收到重大的侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料的相關投訴。

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <p><b>風險管理</b></p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>個人電腦與伺服器安裝端點防護軟體，統一由主控台控管，定期更新威脅定義檔。</li> <li>透過 WSUS 定期修補作業系統漏洞，安排排程重新開機以生效修補措施。</li> <li>建製 UTM 防止惡意攻擊。</li> <li>定期資通安全相關系統災難演習及演練</li> </ul> |
| <p><b>資訊作業安全</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>建置備份計畫，使用異地備份保障資訊安全。</li> <li>啟用虛擬化平台，建構高可用機制。</li> <li>透過 SYSLOG 監測核心系統運作效能。</li> </ul>  |
| <p><b>裝置安全</b></p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>禁止攜帶私人電腦設備進入廠區使用。</li> <li>公司電腦一律封鎖 USB 存取，欲使用者需填寫申請單方可使用。</li> <li>建立機制，嚴禁外來不明資訊設備介接公司網路。</li> </ul>   |
| <p><b>供應商資訊安全</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>要求各單位落實與供應商簽訂 NDA 保密協定</li> <li>針對供應商規範資安條件，避免供應商因資安事件造成供應鏈中斷之問題</li> </ul>   |
| <p><b>場域安全</b></p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>進行入廠來賓 / 訪客之電腦管制，進行生產線及實驗室 3C 產品、私人手機及隨身碟之管制</li> <li>設立辦公區 / 管制區分區管理機制、電腦機房之門禁管制及監控異常事項，檢討與持續改善</li> </ul>                                     |
| <p><b>人力資源安全</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>本公司人員皆簽署「NDA 保密協議書」，新人教育訓練時實施資安宣導。</li> <li>資訊系統帳號與權限，由資訊單位審核控管。</li> <li>定期進行資安宣導，以強化員工資訊安全意識</li> </ul>                                       |

## ❖ 資通安全事件通報流程

已建立完善的資安通報流程，使同仁能夠透過多種機制進行通報。一旦資訊安全工作小組接獲通知，將根據事件的分類和等級成立專案小組進行處理，2023 年未收到任何同仁通報的資訊安全事件。



## 2.7 永續供應鏈

供應商為易華電子的重要夥伴，因此對供應鏈的永續成長其為重視，透過《永續發展實務守則》敦促供應商善盡企業社會責任，落實環境保護、節能減碳、改善安全與衛生、重視人權，做好風險管理與遵守道德操守，共同建立穩定發展的永續供應鏈。

公司現有之供應商與承包商 2023 年均未發生實際或可預期發生之重大環境、勞動條件、人權、社會等負面影響。

## ❖ 供應鏈管理具體做法

- 本公司訂有供應商評估管理辦法，針對供應商所提供材料的品質、綠色產品管理、價格、交期及服務等予以評鑑，確保供應商是否有足夠能力提供材料給本公司，並對供應商實施定期稽核，有效管制進料之品質。
- 本公司訂有供應商評估管理辦法，針對供應商所提供材料的品質、綠色產品管理、價格、交期及服務等予以評鑑，確保供應商是否有足夠能力提供材料給本公司，並對供應商實施定期稽核，有效管制進料之品質。
- 本公司亦定期對供應商進行評鑑，對於評核結果未能達到規定等級之供應商，將予以自「合格供應商名冊」除名。
- 透過評估選商、稽核、績效評估及約訪溝通等，以合作為基礎，將永

續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。此外，本公司依實際情況需求，針對供應商產能不足、品質問題或供應鏈中斷等相關風險，與品質管理及相關業務單位等共同召開會議鑑別並管理，每季也會向負責的部門長官報告供應鏈的管理績效。

|              |  |
|--------------|--|
| <b>供應商評估</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>本公司供應商必須通過供應商評鑑，並向供應商宣導供應商行為準則。</li> <li>供應商需為政府核可的合法公司，均要求有合法性文件。</li> </ul>   |
| <b>供應商稽核</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>本公司對供應商之稽核，區分為 ISO 認證供應商及非 ISO 認證供應商，請供應商進行自評，之後由進行實地稽核或文件稽核，並有定期性的年度稽核及對重大問題的特殊稽核。</li> <li>供應商稽核人員需符合相關資格條件，並持續進行教育訓練。</li> </ul> |
| <b>供應商訓練</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>本公司不定期與供應商透過各種形式的拜訪、會議、溝通及職安宣導，互相傳達公司理念及要求，擬邀請供應商一同參與相關勞動人權或綠色環保節能減碳等永續發展議題及課程訓練。</li> </ul>  |

#### ❖ 主要產品之相關價值鏈（物料穩定性及價格存貨控管）

| 產業  | 上游                 | 中游     | 下游      | 產品相關應用   |
|-----|--------------------|--------|---------|--|
| IC  | 聚醯亞胺<br>玻璃纖維<br>銅箔 | 捲帶式基板廠 | IC 封裝廠  | 電視/ 桌上螢幕/<br>Notebook/ 手機/ 穿戴裝置<br>之 LCD/ OLED/<br>MicroLED 面板 |
| LED |                    |        | LED 封裝廠 |  |

#### ❖ 供應商品質稽核流程

為深入了解供應商現況，針對「當年度關鍵供應商」進行評鑑，項目包含出貨品質、進貨品質、品質工程服務、品質報告、回饋品質與即時性、技術工程服務品質及交期達成性與協調度等 7 項。

## ❖ 供應商評鑑分數結果定義與因應措施

| 分級  | 分數     | 結果  | 採取方式                      |
|-----|--------|-----|---------------------------|
| A 級 | 86-100 | 合格  | 可增加採購量                    |
| B 級 | 71~85  | 良好  | 正常採購                      |
| C 級 | 60~70  | 待輔導 | 稽核時發現之缺失須追蹤直到改善為止<br>限量採購 |
| D 級 | 59 以下  | 不合格 | 3 個月須重新進行稽核並減少採購量         |

## ❖ 實施情形(主要原料供應商)：

本公司已與供應商 Sumitomo Metal Mining Co.,Ltd.簽訂進貨合約。對於未簽約供應商，除了要求供應商提供合法性文件以外，亦會進行實地稽核或採取文件稽核方式。本公司亦會考量供應商對勞工權益、職業安全衛生，污染防治等項目是否重視，未來將視需要增加涉及違反政策，且對供應來源社區之環境與社會造成顯著影響時得隨時終止或解除契約之條款。本公司依循相關誠信經營守則，要求包含供應商需符合企業社會責任，雖未於契約中明訂，但本公司之主要供應商均屬知名大廠，應無違反環境與社會之虞。

## ❖ 衝突礦產政策

易華電子長期致力於遵循責任商業聯盟(RBA)和全球永續議題 E 化倡議組織，其中包括責任礦產計劃 ( RMI )。明確聲明不接受供應鏈提供來自剛果民主共和國及其鄰近受武裝團體控制區域的衝突礦產，如金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn)等衝突礦產，同時要求供應商遵守《責任商業聯盟行為準則》。

## ❖ 具體措施

- 不使用任何不正當取得的衝突礦產、不採購來自衝突重創區及衝突高風險區的衝突金屬。
- 鼓勵供應鏈中的所有供應商參與 RBA 和 RMI 等計劃。
- 致力於衝突礦產盡責調查，以實現衝突金屬礦產來源的透明化。

## 2.8 產品研發與創新

持續開發減成法(Subtractive)技術將其推進至 20um pitch·精進品質與效率用以降低成本·增加 20um pitch 以上的 COF 產品市場競爭力。

以易華特有之半加成法(Semi-additive)在 20um pitch 以下特別是 18、16 及 14um pitch 微細線路的製程技術專長及產品為基礎·透過與客戶合作提升產品設計能力·全面性供應客戶手持式裝置產品及智慧型手機所需的液晶顯示驅動 IC 用之細線路(Fine pitch)的 COF。

開發 2-Metal 先端製程技術·未來除了應用在高腳數(High pin-count)且細線路(Fine pitch)設計要求的液晶顯示驅動 IC 外·並透過與客戶合作將 2-Metal 製程技術開發出輕、薄、短、小的 IC 基板的特性延伸應用至其它各式 IC 用 Thin film substrate、高階 LED 用基板開創出新型態的 IC Package。

### ❖ 研發投入情形與研發實績

| 項 目  |                 | 年 度       |           |
|------|-----------------|-----------|-----------|
|      |                 | 2022 年    | 2023 年    |
| 研發投入 | 營業收入(A)         | 2,112,837 | 1,765,433 |
|      | 研發經費(B)         | 62,870    | 56,425    |
|      | 員工總人數(C)        | 530       | 588       |
|      | 研發總人數(D)        | 62        | 68        |
|      | 平均研發人員研發經費(B/D) | 1014      | 830       |
|      | 研發經費比例(B/A)     | 2.98%     | 3.20%     |
| 研發產出 | 累計專利權(件)        | 47        | 63        |

# 3.永續環境

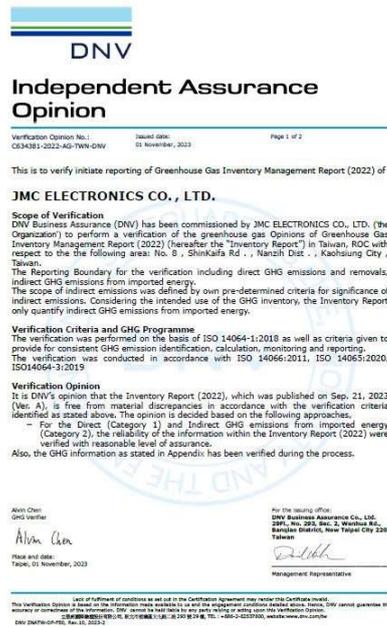
## 3.1 環境永續發展

易華電子為專業生產 COF 製造商，致力於生產、製造和產品開發。我們秉持人性化、合理化、制度化、國際化的經營理念，並採取公正、公開的管理方式來建立公司的運作模式。深知公司的產品、活動和服務可能對環境造成影響，因此全面實施了「環境管理系統」，並倡導「全員參與、珍惜社會資源、遵守環保法規」。

環境管理組織包括本公司環境管理委員會以及安全部，專門負責執行各單位提出的內外部議題和環境考慮方面的綜合工作，並審核和確認各單位的環境考慮資料。召開會議審查執行績效，邀請各單位主管和員工代表共同協調、研究、審議環境管理問題，展現對環境管理的高度重視。

易華電子導入 ISO14001 環境管理系統並進行驗證，將環境管理擴展至整個產品生命週期，以及各階段的环境風險與機制，並制定宏觀的策略方針和行動計劃，以符合最新的國際管理趨勢。

### ❖ ISO14001 : 2015 認證書 ISO14064-1 : 2018 認證書



## 3.2 氣候相關財務揭露 TCFD

氣候行動已成為國際間檢視減碳承諾的重要關鍵，因此易華電子依循「氣候變遷相關財務架構揭露」( Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD ) 框架，揭露財務影響之有效數據，揭露氣候變遷所帶來的風險和機會，並建立相關的因應對策以及評估潛在的財務影響，完善氣候變遷因應管理架構，以展現企業營運之韌性。



## ❖ 治理

本公司設立ESG小組，負責制定公司的氣候政策、統籌永續發展和氣候變遷相關事務，確保公司在經營環境和社會活動的協調與融合。ESG小組負責跨部門協調溝通與整合永續與氣候變遷議題的管理活動，並監督執行情形。該組負責訂定公司氣候變遷與再生能源之長期目標與發展策略，未來每年向董事會報告。

### 董事會

最高決策單位，負責核定整體之風險管理政策與重大決策。

### ESG小組

直屬總經理，ESG小組定期召開會議，負責監督氣候變遷相關議題、確認並檢討氣候相關之風險與機會及審查氣候風險管理報告。

### 風險管理工作小組

隸屬ESG小組，由各部門主管組成，負責評估與分析氣候相關風險與機會，執行氣候相關策略與行動。

## ❖ 策略

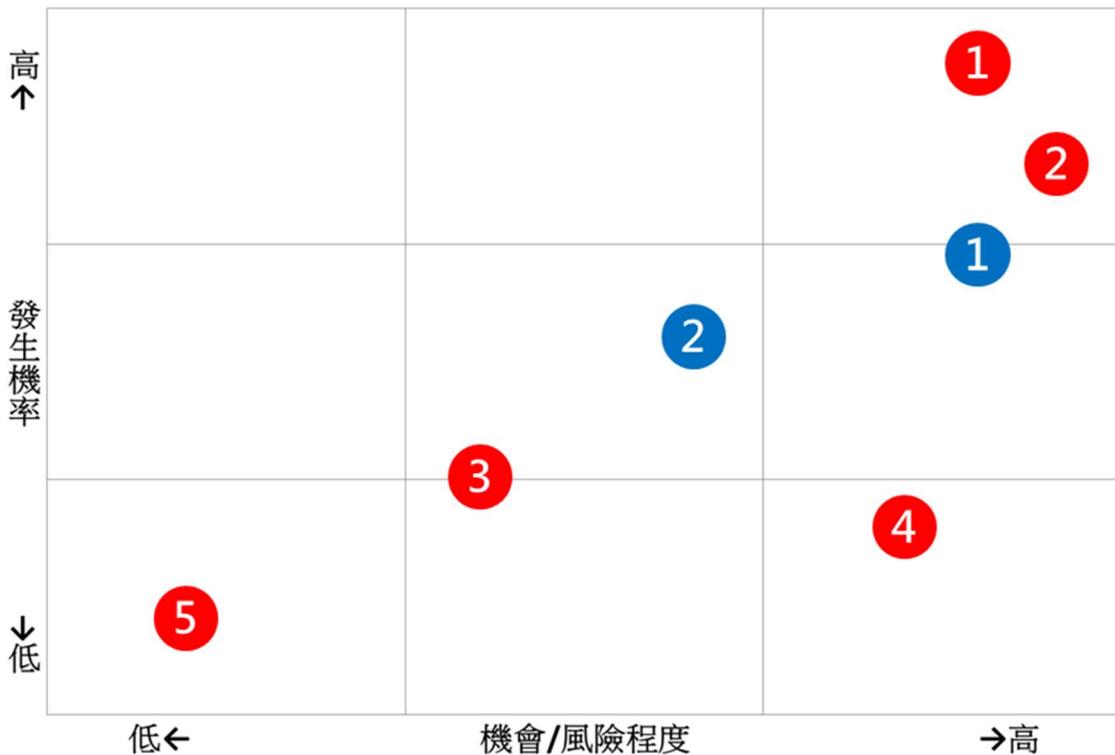
ESG小組請風險管理工作小組的各部門主管，透過訪談評估公司主要面臨的重大氣候風險與機會。

依公司內部管理需求，定義短期為3年內、中期為3至5年、長期為5年以上。

依循TCFD指引鑑別6項氣候風險及3項衍生機會。

## ❖ 氣候變遷風險矩陣

| 風險類別與機會 |    |  |
|---------|----|--|
| 風險      | 轉型 | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 溫室氣體總量管制與相關碳稅碳費</li> <li>② 淨零排放議題</li> </ul>              |
|         | 實體 | <ul style="list-style-type: none"> <li>③ 全球氣溫上升</li> <li>④ 極端天氣事件嚴重程度提高</li> <li>⑤ 乾旱缺水</li> </ul> |
| 機會      |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 提升資源使用效率</li> <li>② 提升企業形象及聲譽</li> </ul>                  |



## ❖ 氣候變遷風險與機會之財務影響與因應策略

| 風險/機會類型  |                     | 影響期間 | 潛在財務影響                                       | 因應措施  |
|----------|---------------------|------|--|---|
| 轉型<br>風險 | 溫室氣體總量管制與<br>相關碳稅碳費 | 短期   | 繳納碳費使營運成本增加<br>再生能源電力憑證採購成本增加<br>違反法規要求須繳納罰款 | <ul style="list-style-type: none"> <li>提升能源使用效率，並投資綠色能源設備</li> </ul>  |
|          | 淨零排放議題              | 長期   | 減碳設備設置與運轉成本增加                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>持續執行溫室氣體減量行動</li> </ul>  |
| 實體<br>風險 | 極端天氣事件嚴重程<br>度提高    | 短期   | 廠區停工造成營收下降<br>機器設備受損造成財產損失                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>制定天然災害應變措施及限水應變計畫</li> <li>評估廠區天然災害風險並研擬與執行風險減緩措施</li> </ul>               |
|          | 乾旱缺水                | 中期   |  |   |
|          | 全球氣溫上升              | 長期   | 用電量上升造成營運費用增加                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>採購節能設備</li> <li>透過能源管理系統建置，追蹤能源使用狀況</li> </ul>                             |
| 機會       | 提升資源使用效率            | 中期   | 節約用電節省成本<br>源頭減量，降低成本                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>採購節能設備</li> <li>透過能源管理系統建置，追蹤能源使用狀況</li> <li>透過製程改善，減少廢料及廢棄物的產生</li> </ul> |
|          | 提升企業形象及聲譽           | 長期   | 提高籌資可得行並降低資金成本                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>強化公司治理，建立公司重視氣候相關議題並執行。</li> <li>提升永續評比成績建立良好形象</li> </ul>                 |

## ❖ 氣候情境分析

本公司依據TCFD建議運用轉型、實體二種風險類型與氣候機會面臨的最嚴重情境分析評估氣候策略韌性。

| 類型   | 參考依據  | 說明   |
|------|---|--|
| 轉型風險 | 聯合國政府間氣候變遷專門委員會 ( Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC )及國際能源總署 ( International Energy Agency, IEA ) 對氣候排放路徑的評估與報導 | 控制升溫在 < 1.5°C、 < 1.8°C及3°C以下，分別評估對應之碳定價趨勢可能產生碳排相關支出的營運影響 |
| 實體風險 | 臺灣氣候變遷推估資訊與調適平台 TCCIP針對RCP8.5 <sup>註</sup> 之情境推估  | 若升溫控制未有效發生，在最高度暖化情況下，評估極端氣候所帶來的營運影響                      |

註：RCP8.5為溫室氣體高度排放的情境，且因氣候變遷致使未來平均氣溫、極端高溫、年總降雨量、年最大1日暴雨強度、年最大連續不降雨日數及強颱比例變化加劇。

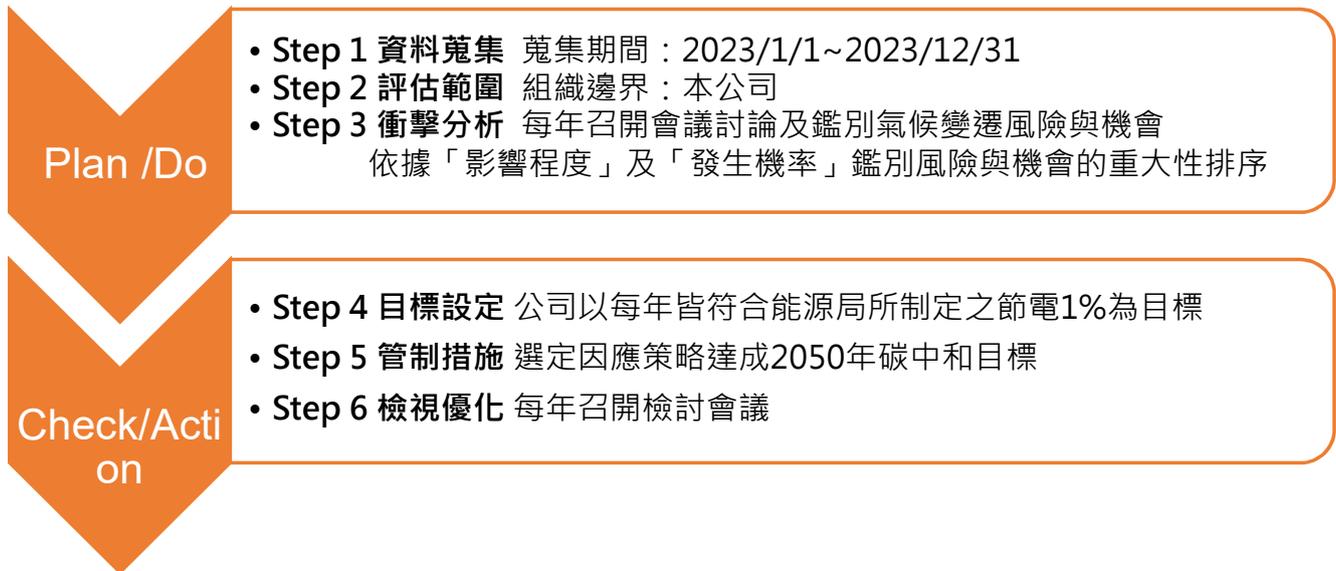
| 情境分析   | 財務規劃影響 |
|--|--------|
| <b>高度排放情境，升溫約3°C以上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>除各國現行政策之外，無新增減碳行為</li> <li>全球碳價格<sup>註</sup>：每噸2.63美元</li> </ul>                         | 增加營運成本 |
| <b>中度排放情境，升溫約1.8°C以上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>於2030年以前，各國無積極進行低碳轉型之行為，但仍追求升溫幅度小於2°C</li> <li>全球碳價格<sup>註</sup>：每噸231.86美元</li> </ul> | 增加營運成本 |
| <b>低度排放情境，升溫約1.5°C以上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2050年，全球達到淨零排放之目標</li> <li>全球碳價格<sup>註</sup>：每噸268.13美元</li> </ul>                     | 增加營運成本 |

註：碳價格係參考NGFS所發布之情境參數，採用REMIND-MAGPIE 2.1-4.2模型於全球2035年假設之碳價格。

易華電子對其營運進行實體風險的情境分析，以了解公司在RCP8.5情境下，與氣候相關風險對業務、策略及財務規劃上的衝擊。公司主要以自來水作為濕製程（電鍍）、洗淨與環保之用途。台灣並未受到水資源之衝擊，故對預估財務損失無顯著影響。

## ❖ 風險管理

易華電子將氣候相關風險管理流程整合到企業風險管理流程。其持續工作結果與經驗，權責單位將定期向董事會報告；審計委員會定期聽取內部稽核主管報告，說明對氣候相關風險之內部控制制度之設計及執行有效性所執行之工作，及稽核發現事項提出報告。



## ❖ 指標與目標

公司每年盤查溫室氣體排放量，且透過第三方公正單位查證，以確保溫室氣體排放量之正確性。2023 年修正之「氣候變遷因應法」明訂應在 2050 年達成溫室氣體淨零排放，並以科學為基礎，評估氣候風險強化治理能力以提升韌性。

故公司配合政策將採漸進式減碳，並佐以科學基礎減量目標倡議 ( SBTi )，以 2020 年溫室氣體排放量 ( 19,163 公噸 ) 為基準年，配合能源局要求每年進行節電 1%，並以 2050 年達成碳中和目標。

## 3.3 能源管理

為因應全球能源短缺和氣候變遷所帶來的挑戰，易華電子每年都會設定節能目標和執行方案，並整合各單位的節能提案，定期追蹤和控制執行成果，現階段策略為配合能源局要求每年進行節電 1%。

## ❖ 能源消耗統計

| 項目       |      | 2022 年     | 2023 年     |
|----------|------|------------|------------|
| 直接<br>能源 | 柴油   | 1106.9884  | 923.1700   |
|          | 汽油   | 95.8300    | 193.7900   |
| 間接<br>能源 | 外購電力 | 34,453,618 | 34,914,975 |
| 總能源      |      | 34,453,618 | 34,914,975 |

註 1：單位換算依據經濟部之「能源產品單位熱值表」計算。

## ❖ 生產用電統計

2023 年總用電量達 34,914,975 kWh，電力密集度為 0.0821(KWH/pcs)，最大用電來源為空調電力，佔總用電量 33.9%，其次為製程用電 24.1%；2023 年總用電量較 2022 年上升，但密集度較 2022 年上升，主要為生產量減少並需維持無塵室空調運轉所致，未來將持續專注於能源的使用效率、選擇再生能源及替代能源等規劃執行。

## ❖ 生產用電指標圖



## ❖ 節能措施

為有效降低能源消耗和溫室氣體排放，易華電子積極推動各項節能措施，以廠務設施及生產設備提升能源使用效率、生產設備運轉效率最佳化和參數調整，以及更換節能照明為主軸，並透過各廠節能方案來達成環保節能的目標。同時加強節能宣導，鼓勵員工隨手關燈、下班關閉電腦，並廣泛使用節能燈具，對於非常態照明需求區域，改用感應式開關來控制照明，透過改變生活習慣來減少能源的浪費。

## ❖ 2023 年節能措施及績效

- 空壓機運行採用 PLC 連控運轉及自動加洩載
  - 既有運轉超過 18 年之耗能冰水主機汰換為新高效率冰水主機
- 2023 年總節電 664,344.95Kwh，節約金額 2,192.32 千元。

## ❖ 階段性的節電規劃

| 階段性 | 項目  |
|-----|---|
| 短期  | <ul style="list-style-type: none"><li>• 將既有冷氣機改為中央空調系統</li><li>• 廠區全面更換 LED 照明設備</li><li>• 廠區周邊設置感應式 LED 投射探照燈照明</li><li>• 人行道採用感應式景觀地燈</li><li>• 設備採購考量納入以能源效率高設備、節能等級 1 級為優先選用</li><li>• 將舊有耗電設備，如空壓機、冰水主機等汰換為能源效率高之設備，並設置中央監控系統管理之</li><li>• 廠區設備停機時，調高空調溫度</li><li>• 假日關停耗電廠務設備</li></ul> |
| 中長期 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 增設中央監控系統管控公用設備能耗</li><li>• 持續導入最新節能技術，以提升製程及公用設備效率</li></ul>  |

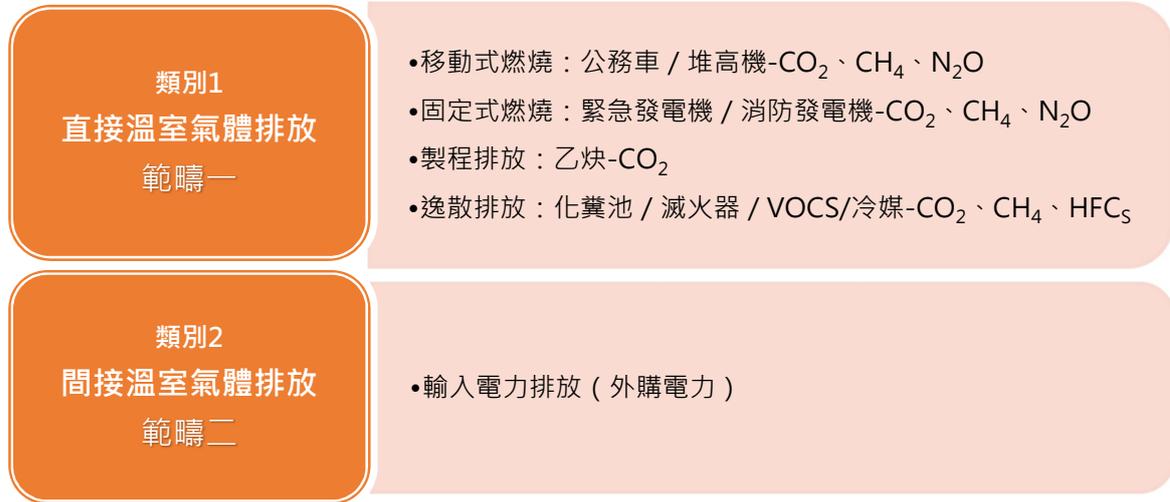
## ❖ 溫室氣體排放管理

易華電子為善盡社會責任，每年自主盤查並揭露溫室氣體排放量。因應自我期許，於 2013 年起，本公司取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證，目前本公司外部查證均委託合格之第三方公證單位（立恩威國際驗證（股）公司 DNV GL）完成數據查證。

溫室氣體排放來源主要為外購電力產生，因此分析廠區設備用電來源，並致力於降低能源耗損與提升能源效率。最大用電來源為空調用電，佔總用電量的 33.9%，依序為製程設備、空壓設備、廠內照明、抽氣設備與純水設備及廢水設備。

## ❖ 溫室氣體排放量

易華電子於 2013 年導入 ISO 14064-1 外部盤查；係引用台灣環保部公告之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」進行溫室氣體排放量計算，全球暖化趨勢 ( GWP ) 皆係採用「IPCC AR-4」。



## ❖ 溫室氣體排放密集度 ( 範疇一+範疇二 )

| 年度                            | 2021 年 | 2022 年    | 2023 年 |
|-------------------------------|--------|-----------|--------|
| 排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e)     | 20,599 | 17,385.55 | 17,481 |
| 密集度(kg CO <sub>2</sub> e/pes) | 0.0328 | 0.03993   | 0.0411 |

### 3.4 水資源管理

易華電子主要以自來水作為濕製程 ( 電鍍 )、洗淨與環保之用途，各廠取水來源皆來自第三方供水之地表水，取水來源均為淡水 (  $\leq 1,000\text{mg/L}$  總溶解固體 )，供水來源為台灣自來水公司之高屏堰、南化聯管及鳳山水庫。2023 年用水量 429,016 公噸，2022 年用水量 427,858 公噸。

#### ❖ 區域用水佔比

| 地區            |        | 本公司           |
|---------------|--------|---------------|
| 水源            | 自來水    | 高屏堰、南化聯管及鳳山水庫 |
|               | 地下水及其他 | 地下水           |
| 供水能力 ( 萬噸/天 ) |        | 158.7         |
| 取水量 ( 萬噸/天 )  |        | 0.117         |
| 區域用水佔比 ( % )  |        | 0.07          |

註：供應水量為水利署網頁及自來水公司網頁之供水情形。

#### ❖ 水資源使用與績效管理

本公司主要以自來水作為濕製程 ( 電鍍 )、洗淨與環保之用途。面對近年來全球氣候變遷，為確保廠區不因水資源匱乏造成立即性的缺水危機，公司持續落實監控用水量並積極推動廠區節水措施。本公司落實水資源回收再利用之政策，即利用製程淨化後之廢水與空調冷凝水，回收至冷卻水塔循環後再供應廁所沖水使用。並於 2022 年開始增設純水再生系統回收，針對純水系統再生過程中快洗階段水源，取代原先直接經廢水處理廠處理後放流，用水回收效率，並配合各項節水措施降低水資源的耗用。

#### ❖ 水資源使用與管理 ( 單位：噸 )

| 項目               | 2022 年  | 2023 年  |
|------------------|---------|---------|
| 用水量(A)           | 427,858 | 429,016 |
| 回收水(B)           | 71,420  | 74,918  |
| 總用水(C=A+B)       | 499,278 | 503,934 |
| 回收水/總用水(%)=(B/C) | 14.30   | 14.86   |
| 水回收率(%)=(B/A)    | 16.69   | 17.46   |
| 排水量(D)           | 372,440 | 373,387 |
| 耗水量              | 126,847 | 130,547 |

## ❖ 廢水排放量及水質監控與管制

公司每年都會定期進行採樣與檢測放流水各項數據，以確保製程產生的廢水完全符合現行環保法規及園區納管標準，以降低對環境的污染衝擊。公司積極針對廠區廢水污染防治系統進行檢討及改善，2023 年放流水質檢測結果均維持符合所在地法規核可標準。

## ❖ 排水量概況（單位：噸）

| 年度    |     | 2022 年  | 2023 年  |
|-------|-----|---------|---------|
| 依終點劃分 | 地表水 | 372,440 | 373,387 |
| 總排水量  |     | 372,440 | 373,387 |

## 3.5 廢棄物管理

易華電子股份有限公司深切體認「資源有限」及「環境保護」的重要性，致力在生產運作時兼顧保護環境。

公司依據廢棄物相關法規訂定廢棄物管理作業程序，將所產出的廢棄物可區分為「一般事業廢棄物」及「有害事業廢棄物」二大類，依據處置方式區分再利用及最終處置。各類廢棄物遵循「廢棄物清理法」依法由專責人員進行申報、分類及貯存管理，且與合法廠商簽訂合約進行清運處置及回收處理，並透過廠商審查及稽核機制，以確保廢棄物確實被妥善處理。清運之廢棄物確實連線至環境部「事業廢棄物申報管理資訊系統」進行管理，並不定期派員實地稽查廢棄物清運及處理機構之管理狀況，以確保清運及處理機構依照法規妥當管理廢棄物。

公司將持續以源頭減量、回收再利用作為管理目標，期望降低廢棄物產出量，以減少公司營運成本及環境衝擊。

## ❖ 2023 年廢棄物處理方式及種類

| 廢棄物分類       | 廢棄物處理方式   | 重量(公噸)     | 佔比      |
|-------------|-----------|------------|---------|
| 一般事業<br>廢棄物 | 通案再利用     | 7.48       | 0.59%   |
|             | 公告再利用     | 10.35      | 0.82%   |
|             | 焚化、固化掩埋   | 90.0824    | 7.13%   |
|             | 物理處理(再利用) | 0.5        | 0.04%   |
|             | 生物處理      | 18.15      | 1.44%   |
| 有害事業<br>廢棄物 | 通案再利用     | 919.44     | 72.82%  |
|             | 物理處理(再利用) | 31.58      | 2.50%   |
|             | 焚化、固化掩埋   | 185.0422   | 14.66%  |
| 合計          |           | 1,262.6246 | 100.00% |

## ❖ 各年度廢棄物產出量統計表

| 年度          |      | 2020     | 2021     | 2022     | 2023     |
|-------------|------|----------|----------|----------|----------|
| 有害事業<br>廢棄物 | 再利用  | 640.23   | 1549.386 | 1149.736 | 951.02   |
|             | 最終處置 | 974.8456 | 190.7042 | 190.7042 | 185.0422 |
| 一般事業<br>廢棄物 | 再利用  | 8.42     | 19.39    | 12.53    | 18.33    |
|             | 最終處置 | 120.215  | 120.072  | 120.072  | 108.2324 |
| 合計          |      | 1743.71  | 1879.55  | 1473.04  | 1262.62  |
| 廢棄物密集度      |      | 0.00066  | 0.00063  | 0.00070  | 0.00072  |

註：廢棄物密集度=廢棄物產出量(噸) / 營業收入(千元)

## 3.6 生物多樣性承諾

為回應國際對於生物多樣性和森林保育之關注，易華電子宣示「易華電子生物多樣性及零毀林承諾」。透過企業永續治理的監督和推動，展現保育生態環境的決心，並積極因應氣候變遷對環境生態帶來的挑戰。易華電子所有廠區均設置於工業園區內，並未位於全球或國家所列為生物多樣性重要區域。

### ❖ 易華電子生物多樣性及零毀林承諾

- 避免於鄰近全球或國家級重要生物多樣性區域設廠或從事營運活動。
- 以朝向對環境生態淨正向影響 ( Net Positive Impact ) 為目標，致力於生物多樣性維護。
- 遵守國際及營運所在森林相關法律或特定規範，承諾所提供之產品與服務符合零砍伐的標準。
- 以行動響應聯合國「生物多樣性公約」及維護生物多樣性倡議。
- 定期針對營業活動據點進行生態調查與衝擊評估。
- 與外部合作夥伴共同合作及履行本承諾。

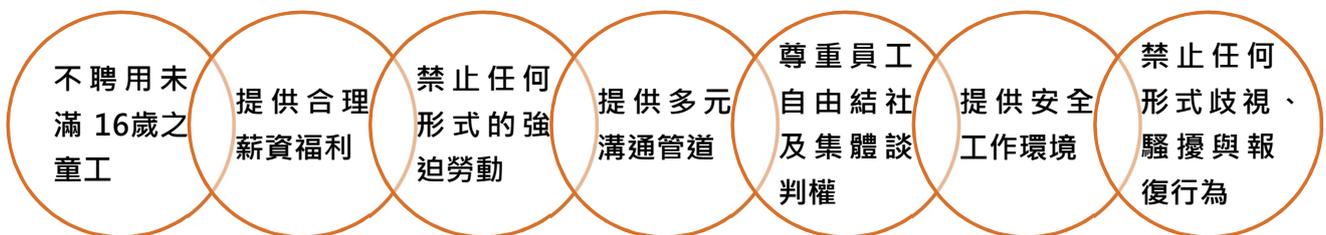
## 4.成長共榮

### 4.1 人權政策

#### ❖ 人權承諾

易華電子遵守全球各營業據點所在地之勞動相關法規，以保障員工之合法權益，並遵循國際勞動相關人權規範，包括《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》和《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際人權倡議，承諾維護並保障勞工人權，確保每位員工得到公平的對待與尊重。

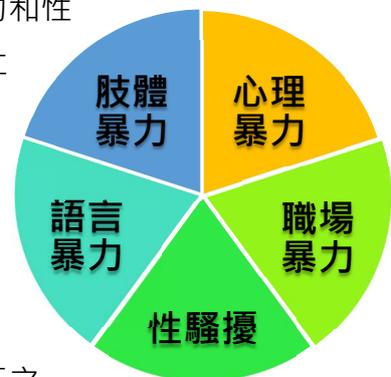
#### ❖ 人權政策



#### ❖ 勞工權益

為了讓員工充分了解公司對人權保障以及職場暴力和性騷擾防治的重視，特別將「人權政策」、「企業社會責任政策」和「禁止工作場所職場暴力的書面聲明」列為新員工和年度教育訓練的必修課程，並立申訴管道，由專人保密處理各種職場問題，包括職場安全衛生、性別平等和職場暴力等，以確保員工的工作環境安全和健康。

易華電子依法成立勞資會議致力於促進公司與員工之間充分溝通，以建立良好的勞資關係，至少每季定期舉行勞資會議，除了各部門依法提交的勞資事項外，該會議還委由雙方代表徵詢員工提案，以確保員工的意見和需求得到充分考慮。2023 年未曾發生勞資糾紛之情形。



## ❖ 職場不法侵害事件通報流程

| 權責部門<br>/人員               | 內容說明  | 管理流程  |
|---------------------------|---|---|
| 員工<br>各部門                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工主動告知。</li> <li>經由他人檢舉、申訴或反映。</li> </ul>  | <pre> graph TD     A[員工遭受疑似職場暴力行為] --&gt; B[員工可向安全單位或人資單位申訴或通報]     B --&gt; C{是否內部暴力}     C -- 是 --&gt; D[公司調查小組參與調查]     C -- 否 --&gt; E[委任調查人員]     D --&gt; E     E --&gt; F{事件屬實}     F -- 是 --&gt; G[受害者安置及護理人員後續追蹤]     G --&gt; H[協助處理]     H --&gt; I{雙方接受協調}     I -- 是 --&gt; J[檢討及改善預防措施]     I -- 否 --&gt; K[公部門勞檢、警政、法律機關介入處理]     K --&gt; J     J --&gt; L[結案]     F -- 否 --&gt; L     </pre> |
| 管理部                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>由職安人員、人資單位或員工本人(及相關適當之人員)進行訪談做危害鑑別與風險評估。</li> <li>如為內部事件，應有勞工代表介入參與調查。</li> <li>如為外部事件，需與所在地警政機構或相關主管機關聯繫。</li> </ul>                                |   |
| 員工<br>管理部<br>人資單位<br>部門主管 | <ul style="list-style-type: none"> <li>雇主可適時轉介或安排諮商、輔導、休假或彈性調整工作職務。</li> <li>可由適當人員做後續追蹤或轉介所在地職業傷病防治中心等醫療資源介入。</li> <li>必要時進行內部懲處程序</li> <li>協助必要時之法律協助。</li> <li>必要時兩方得以適時工作調整。</li> </ul> |   |
| 管理部<br>部門主管<br>人資單位       | <ul style="list-style-type: none"> <li>權責部門分別妥存備查各所屬相關紀錄。</li> </ul>  |   |

## 4.2 人才吸引與留任

### ❖ 員工結構

易華電子將員工視為公司最重要的資產，在招募任用、薪酬設計、績效管理與訓練發展等政策與制度上，均考量強化公司成長動能產力及員工工作效能。招聘與錄用優先選擇在地人做為工作夥伴；我們認為，與員工共好，才能成就公司永續發展的生命力，使員工樂在工作，並發揮群體的力量。公司依據聯合國國際勞工組織與勞動基準法等法令之規定，未雇用童工從事工作；且不會強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。

基於國民就業機會平等之基本人權，在僱用員工時，完全以專業能力及適才適所為依據，從未有因種族、思想、宗教、黨派、國籍、性別、婚姻、身心障礙等，予以不同考量。公司亦遵循相關法令，晉用身心障礙者，並依其能力安排可勝任之工作內容。2023 年公司無發生營運重大變化。如有發生重大營運變化，將依據所在地勞動法規預告之。

截至 2023 年 12 月底止，公司總員工人數 625 人(含外籍人員)，其中男性占 57.28%、女性占 42.72%；年齡層主要集中在 30-50 歲，約占 52.8%。離職員工共 203 位，較 2022 年略為降低；在職之身心障礙員工人數 8 人占 1.28%。

### ❖ 依僱用合約分類之員工組成

| 類別  | 項目   |    | 2022 年 |       | 2023 年 |       |
|-----|------|----|--------|-------|--------|-------|
|     | 組別   | 性別 | 人數     | %     | 人數     | %     |
| 不定期 | 全職員工 | 男  | 218    | 37.39 | 219    | 35.04 |
|     |      | 女  | 148    | 25.39 | 147    | 23.52 |
| 定期  | 聘僱員工 | 男  | 107    | 18.35 | 139    | 22.24 |
|     |      | 女  | 110    | 18.87 | 120    | 19.2  |

## ❖ 2023 年多元表現實績

| 類別       | 組別        | 男性人數 | %     | 女性人數 | %     | 總計人數 | %     |
|----------|-----------|------|-------|------|-------|------|-------|
| 國籍       | 外國籍員工     | 117  | 18.72 | 113  | 18.08 | 230  | 36.8  |
|          | 本國籍員工     | 241  | 38.56 | 154  | 24.64 | 395  | 63.2  |
| 年齡       | < 30 歲    | 139  | 22.24 | 111  | 17.76 | 250  | 40    |
|          | 30 - 50 歲 | 197  | 31.52 | 133  | 21.28 | 330  | 52.8  |
|          | > 50 歲    | 22   | 3.52  | 23   | 3.68  | 45   | 7.2   |
| 職級       | 管理職       | 69   | 11.04 | 37   | 5.92  | 106  | 16.96 |
|          | 非管理職      | 289  | 46.24 | 230  | 36.8  | 519  | 83.04 |
| 工作<br>類型 | 銷售        | 4    | 0.64  | 6    | 0.96  | 10   | 1.6   |
|          | 製造        | 240  | 38.4  | 197  | 31.52 | 437  | 69.92 |
|          | 研發        | 54   | 8.64  | 25   | 4     | 79   | 12.64 |
|          | 行政+其他     | 60   | 9.6   | 39   | 6.24  | 99   | 15.84 |
| 學歷       | 碩士(含以     | 20   | 3.2   | 5    | 0.8   | 25   | 4     |
|          | 大學專科      | 206  | 32.96 | 118  | 18.88 | 324  | 51.84 |
|          | 高中(含以     | 132  | 21.12 | 144  | 23.04 | 276  | 44.16 |

## ❖ 新進人力統計

| 類別      | 組別        | 2022 年 |     |       | 2023 年 |     |       |
|---------|-----------|--------|-----|-------|--------|-----|-------|
|         |           | 新進     | 在職  | %     | 新進     | 在職  | %     |
| 性別      | 男         | 74     | 325 | 22.77 | 66     | 358 | 18.44 |
|         | 女         | 78     | 258 | 30.23 | 48     | 267 | 17.98 |
| 年齡      | < 30 歲    | 131    | 213 | 61.5  | 90     | 250 | 36    |
|         | 30 - 50 歲 | 21     | 333 | 6.31  | 23     | 330 | 6.97  |
|         | > 50 歲    | 0      | 37  | 0     | 1      | 45  | 2.22  |
| 各項分別合計數 |           | 152    | 583 | 26.07 | 114    | 625 | 18.24 |

註：新進率 = 年度總新進人數 ( 就職 > 3 個月新進員工 ) / 年底 ( 12 月 31 日 ) 該分組之在職人數。

## ❖ 離職人力統計

| 類別      | 組別        | 2022 年(註 1) |     |       | 2023 年 |     |       |
|---------|-----------|-------------|-----|-------|--------|-----|-------|
|         |           | 離職          | 在職  | %     | 新進     | 在職  | %     |
| 性別      | 男         | 152         | 325 | 46.77 | 44     | 358 | 12.29 |
|         | 女         | 161         | 258 | 62.4  | 43     | 267 | 16.1  |
| 年齡      | < 30 歲    | 206         | 213 | 96.71 | 48     | 250 | 19.2  |
|         | 30 - 50 歲 | 104         | 333 | 31.23 | 34     | 330 | 10.3  |
|         | > 50 歲    | 3           | 37  | 8.11  | 5      | 45  | 11.11 |
| 各項分別合計數 |           | 313         | 583 | 53.69 | 87     | 625 | 13.92 |

註：離職率 = 年度總新進人數 ( 就職 > 3 個月之離職員工 ) / 年底 ( 12 月 31 日 ) 該年齡分組之在職人數。

(註 1) 該年度因受疫情影響整體市況不佳，合約已到期之工讀生暫緩續約。

## ❖ 平等機會

對於女性在職場上的發展，秉持著「平等對待」的原則，堅決反對任何形式的性別歧視。承諾不因性別、種族、國籍、宗教信仰、年齡、身體狀況、政治立場、婚姻狀況或工會隸屬等因素而影響女性員工的招聘、薪資待遇、晉升機會等，並通過實際行動打造一個友善的工作環境，以幫助女性員工實現工作與生活的平衡，2023 年女性員工人數占總人數 42.72%，主管層級上中由女性擔任占比達 33.33%。

## ❖ 女性員工比例 ( % )

| 類別        | 2022 年 | 2023 年 |
|-----------|--------|--------|
| 女性員工比例    | 44.25  | 42.72  |
| 非管理職女性比例  | 47.84  | 44.32  |
| 管理職女性比例   | 31.08  | 34.91  |
| 理級主管職女性比例 | 29.41  | 32.26  |
| 高階主管職女性比例 | 11.76  | 11.76  |
| 管理職以上占比   | 29.41  | 33.33  |

## ❖ 薪酬制度

易華電子為吸引和留用所需的優秀人才，薪資設計參考市場標準、人才外部競爭性及勞動市場供需狀況，提供具競爭力的薪酬，並符合所在地政府法令規定的基本工資要求，絕不因性別而有任何差異。

薪酬結構包括固定薪資和變動薪資，固定薪資支付標準參考所在地市場薪酬水平、學歷、工作經驗和市場調查等因素進行調整；變動薪資則依營運狀況及工作績效所配發的年終獎金與員工分紅配。薪資和晉升調整均依公司整體經營情況、個人績效、消費者物價指數和政府政策作為調動之依據。

## ❖ 易華電子非擔任主管職務之薪資情形

| 項目    | 2022 年(新台幣千元) | 2023 年(新台幣千元) |
|-------|---------------|---------------|
| 員工人數  | 540           | 518           |
| 薪資平均數 | 524           | 490           |
| 薪資中位數 | 471           | 460           |

註：本表不含公司經理人。經理人之定義係依據主管機關 92.3.27 台財證三字第 920001301 號函令規定「經理人」適用範圍。與本公司年報揭露經理人範圍一致。

## ❖ 員工全年所得比例 ( % )

| 職別    | 2022 年 |    | 2023 年 |    |
|-------|--------|----|--------|----|
|       | 女性     | 男性 | 女性     | 男性 |
| 非主管職  | 0.93   | 1  | 0.93   | 1  |
| 主管職   | 0.91   | 1  | 0.94   | 1  |
| 理級主管職 | 0.91   | 1  | 0.82   | 1  |
| 高階主管職 | 2.19   | 1  | 2.17   | 1  |

註：公式計算以女性同仁平均為基準

## ❖ 績效制度

為有效表彰、獎勵和激勵優秀表現的員工，易華電子每季進行績效評估，針對產線人員及職級理級（不含）以下進行年度績效評估，2023 年員工績效考核涵蓋率達到 86%。此外，每年都會進行員工職業發展檢核，確保所有員工都有機會充分發揮他們的工作潛能。

## ❖ 育嬰留職及母性保護計畫

為了促進和諧平等的職場環境，易華電子制定了「女性勞工母性健康保護實施辦法」，為女性同仁不同層面的健康照護，以確保懷孕、產後、哺乳女性員工之身心健康。

2023 年，符合育嬰留職停薪申請資格人數計 10 人( 男性 8 名、女性 2 名 )，實際申請人數共計 10 人( 男性 8 名、女性 2 名 )；實際復職人數 8 人( 男性 7 名、女性 1 名 )，復職率 90%，留任率為 86%。

## ❖ 2023 年育嬰留停/復職統計

| 育嬰留停/復職統計                 | 男性   | 女性   | 總計  |
|---------------------------|------|------|-----|
| 當年符合育嬰留停申請資格人數 ( A )      | 8    | 2    | 10  |
| 當年實際申請育嬰留停人數 ( B )        | 8    | 2    | 10  |
| 育嬰假後應復職人數 ( C )           | 8    | 2    | 10  |
| 育嬰假後實際復職人數 ( D )          | 8    | 1    | 9   |
| 育嬰留停復職率 ( D / C )         | 100% | 50%  | 90% |
| 前一年度復職人數 ( E )            | 6    | 1    | 7   |
| 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 ( F ) | 5    | 1    | 6   |
| 育嬰留停留任率 ( F / E )         | 83%  | 100% | 86% |

計算方式說明 ( 以 2023 年為例，其餘年度均以同樣方式計算 )：

註 1：可申請育嬰留停人數計算—2020 年至 2023 年內有申請產假與陪產假之員工人數

註 2：復職率=2023 年育嬰假後實際復職人數 / 2023 年育嬰假後應復職人數×100%

註 3：留任率 = 2022 年休完育嬰假復職後十二個月仍在職人數 / 2022 年育嬰假後復職人數×100%

## ❖ 員工照顧與福利制度

為提升公司員工向心力並確保其權益，易華電子建立了完善的福利制度，並成立職工福利委員會，專責管理和分配福利金，規劃和執行相應的福利政策，以全面照顧員工的福利需求。

## ❖ 福利制度列表

| 福利項目         | 內容                                       |
|--------------|--|
| 基本福利         | 勞健保、勞退、團體保險、教育訓練                         |
| 退休保障         | 依勞基法及勞工退休條例之規定，按月提撥退休金於勞動局之勞工專戶，保障員工退休權益 |
| 獎金 / 禮金 / 補助 | 員工分紅、績效獎金、三節獎金、生日禮金、婚喪喜慶補助               |
| 休閒福利         | 員工旅遊、部門聚餐                                |
| 健康照護         | 免費員工健檢、醫師臨場諮詢、母性健康保護政策、健康促進活動            |
| 特殊假          | 產假/安胎假、產檢及陪產假、家庭照顧假                      |

## 4.3 人才發展與多元化培育

為了提升員工的學習能力與職業技能，易華電子視培訓與專業發展為公司對員工的長期投資，致力於加強員工的工作知識、技能和態度，以實現公司的經營目標。多元化培訓課程涵蓋新人教育訓練和在職培訓，並對每個課程進行考核和成效評估，以確保培訓的有效性。我們也鼓勵員工參與出國考察、國內名企參訪、會議出席以及工作輪調等方式的培訓活動，以強化人力培訓，激勵員工持續成長和發展。

### ❖ 多元培訓內容

| 訓練項目   | 內容   |
|--------|--|
| 新人教育訓練 | 一般通識教育及基礎技能訓練  |
| 在職訓練   | 主要區分通識訓練及技能訓練，訓練內容為部門內訓類、品質系統類、工安環安類、內稽內控類、生產管理類及行政管理類 |

易華電子也遵循 ISO9001 品質管理系統、ISO14001 環境管理系統和 ISO45001 職業安全衛生管理系統的要求，定期舉辦內部和外部培訓課程，以提升員工的專業素養和工作技能。根據員工工作的特性，提供相應的職業健康與安全教育訓練，使員工深刻了解職業健康與安全的重要性，同時

也派遣員工參加外部培訓，以取得相關的職業健康與安全證照。培訓內容涵蓋了特定化學物質作業主管、有機溶劑作業主管、急救人員、以及堆高機操作人員等不同領域。

#### ❖ 易華電子教育訓練統計 - 依性別

| 項目                 | 2022 年 |       | 2023 年 |       |
|--------------------|--------|-------|--------|-------|
|                    | 男性     | 女性    | 男性     | 女性    |
| 內部訓練時數             | 4,727  | 4,047 | 3,459  | 4,075 |
| 外部訓練時數             | 410    | 324   | 268    | 259   |
| 總訓練時數 (A)          | 5,137  | 4,371 | 3,727  | 4,334 |
| 員工人數 (B)           | 325    | 258   | 358    | 267   |
| 每位員工平均受訓時數 (A / B) | 15.81  | 16.94 | 10.41  | 16.23 |

#### ❖ 易華電子教育訓練統計 - 依職級

| 項目                 | 2022 年 |       | 2023 年 |      |
|--------------------|--------|-------|--------|------|
|                    | 非管理職   | 管理職   | 非管理職   | 管理職  |
| 內部訓練時數             | 8,375  | 399   | 7,359  | 175  |
| 外部訓練時數             | 672    | 62    | 431    | 96   |
| 總訓練時數 (A)          | 9,047  | 461   | 7,790  | 271  |
| 員工人數 (B)           | 540    | 43    | 584    | 41   |
| 每位員工平均受訓時數 (A / B) | 16.75  | 10.72 | 13.34  | 6.61 |

#### ❖ 2023 年易華電子多元教育訓練

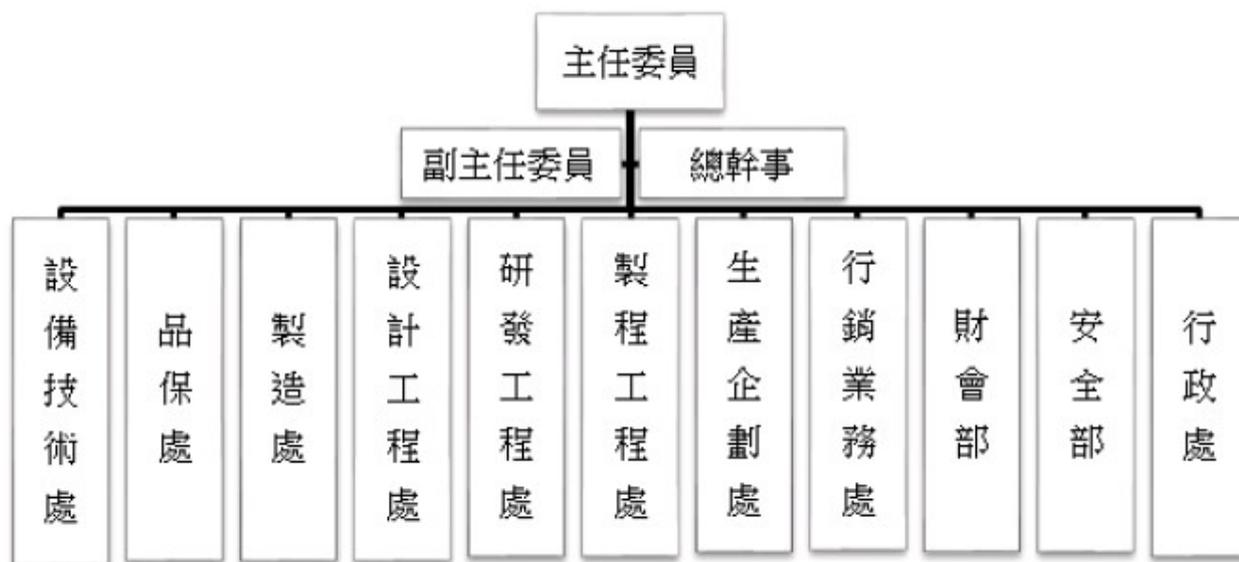
| 2023 年 |       |       |       |       |       |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 類別     | 新人訓練  | 通識訓練  | 技能訓練  | 管理訓練  | 合計    |
| 受訓人次   | 243   | 1,645 | 1,861 | 426   | 4,175 |
| 開課總時數  | 1,457 | 3,934 | 2,848 | 1,279 | 9,518 |

## 4.4 職業健康與安全

### ❖ 職業安全衛生管理系統

職業健康安全管理體系涵蓋人數共 650 人，包含員工 641 人，非員工之工作者 9 人，涵蓋員工百分比達 100%。為了有效研商解決廠內職業安全衛生實務問題，特設置安全衛生管理委員會。

安全衛生管理委員會架構如下：



主任委員由總經理擔任，並定期召開會議，至少每 3 個月 1 次。

委員會相關職掌如下：

- 負責審議職業安全衛生政策。
- 負責審議職業安全衛生管理計畫。
- 負責審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 負責審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 負責審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 負責審議各項安全衛生提案。
- 負責審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 負責審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 負責審議職業災害調查報告。
- 負責考核現場安全衛生管理績效。
- 負責審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 負責其他有關職業安全衛生管理事項。

公司定期進行安全衛生法規查核，以確保業務運作符合法規規範，2023 年均符合法規要求，無安全衛生違規事件。而為了使員工能在安全、健康的環境下工作，提升公司競爭力，依法規要求定期進行作業環境監測/職業危害因素監測，為 1 次 / 半年，監測結果皆符合要求，低於所在地法規限值。

## ❖ 安全促進

易華電子以零災害為職業災害管理目標，員工安全為首要，當工作場所所有立即發生危險之虞時，人員應立即停止作業，退避至安全場所並進行通報，且不會因此而遭受處分。每年定期舉辦安全衛生教育訓練課程，以提升員工對安全衛生的認知，確保員工在安全的環境下工作。每年至少進行 2 次全廠防災演練及緊急應變，包括地震、火災、化學品洩漏等不同情境設定，以因應廠區各部門的作業特性及危害種類。此外，為降低職業傷害，每年針對廠內各部門的作業進行危害鑑別及風險評估，依照嚴重度及發生機率判定風險等級，中高度風險等級之作業需導入額外風險控制措施來降低風險等級。同時，落實職災通報不隱匿的原則，鼓勵各部門在日常作業中主動發現安全隱患，並透過勞工工作行為觀察發現不安全狀況，佐以安全提案來追蹤改善。公司將虛驚事件納入通報程序，在尚未造成人員傷害時即介入進行改善，阻斷下一次災害發生的可能性。

## ❖ 緊急應變演練

自衛消防編組教育訓練



滅火器操作訓練



廣播疏散、通報 119



引導避難逃生(日班)



引導避難逃生(白班)



引導避難逃生(夜班)



引導避難逃生(夜班)



確認火災後，關閉電源、防火區劃門



召開檢討會議



## ❖ 職業傷害管理

職業災害統計依《職業安全衛生法》職業災害定義及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,GRI)公布之重要失能傷害統計指標計算，以失能傷害頻率(FR)及失能傷害嚴重率(SR)為主要數據指標。

2023 年職業傷害件數共 4 件，重大職業傷害件數為 0 件，並無死亡之職業災害案件。對於每件職業災害案例，我們都會填寫意外事件報告，調查傷害發生的直接、間接和根本原因。除了進行教育訓練和標準操作程序(SOP)的檢討外，還會重新審視相應工作環境的風險評估是否完善，以了解每件職業災害案件發生的真正原因後，導入適切之改善措施，並將其擴

展應用至其他相似的工作環境或類型中，以最大程度地降低危害，從而有效預防同類型事故的再次發生。

### ❖ 2023 年職業傷害統計

|    | 統計指標      | 次數 |
|----|-----------|----|
| 員工 | 可記錄職業傷害數量 | 4  |

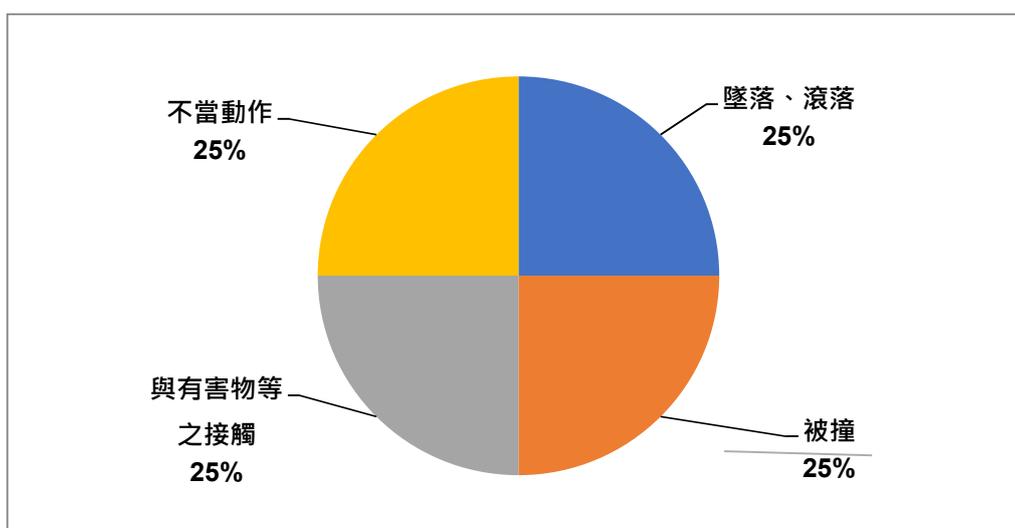
註 1：重大職業傷害指無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。

註 2：統計數據不包含通勤事故。

### ❖ 近三年失能傷害頻率及失能傷害嚴重率統計

| 年度   | 失能傷害頻率 FR | 失能傷害嚴重率 SR |
|------|-----------|------------|
| 2021 | 1.93      | 2          |
| 2022 | 2.10      | 49         |
| 2023 | 3.06      | 7          |

### ❖ 2023 年職業傷害類別



### ❖ 承攬商安全衛生管理

為了進一步加強公司的工作環境安全，並擴展保障範圍至承攬商，易華電子訂定了承攬商管理辦法，以確保承攬商進入廠區進行施工時的安全管理機制，以實現零工傷的目標。承攬商在進行施工之前，必須與工程承辦人員和工安人員共同召開安全會議，工安人員將提出有關該工程的安全要求事項，經完備後始可開始施工。若工程涉及特殊作業，如吊掛、動火、局限空間或危險管路等，則需要進行特殊作業申請，並附上相關防護計畫書，經核准後才能進行作業。

工程承辦人員和工安人員會在承攬商施工過程中進行不定期巡檢，以確保所有作業符合安全要求，從而保障承攬商的作業安全。2023 年度無承攬商職災件數。

## ❖ 健康照護管理

公司提供優於法規的健康檢查頻率，提供全體員工兩年一次健康檢查，及每年辦理特別危害健康作業檢查，藉以保護及掌握員工健康狀態。員工健康檢查結果將進行分級管理，追蹤高風險健康危害族群員工，提供員工相關衛教及諮詢服務，維護員工健康並預防職業病發生。2023 特殊健康檢查結果列為第 2 級管理共有 54 位同仁，職護及駐廠職業醫學科皆對其進行訪談及定期追蹤。2023 年度未有職業病確診案例。

每月有特約職業醫學專科醫師臨廠服務，2023 年總計訪視 150 人次，服務內容包含疾病健康訪談及指導關懷，傷病復工 / 配工評估，母性健康關懷、工作場所環境危害改善建議，覆核護理人員健康訪談文件等。

## ❖ 2023 年健康管理分級情形

| 年度   | 健康檢查<br>參加人數 | 特殊健康檢查<br>參加人數 | 特殊健康檢查<br>異常人數 |
|------|--------------|----------------|----------------|
| 2019 | 480          | 27             | 3              |
| 2020 | -            | 30             | 5              |
| 2021 | ◎疫情停辦        | 52             | 9              |
| 2022 | 337          | 48             | 6              |
| 2023 |              | 54             | 6              |

註：公司每兩年辦理一次體檢。

## ❖ 2022 年定期健康檢查





## ❖ 身心健康照護

為提供員工均衡飲食，特別要求團膳公司提供五穀飯，並以少油、少鹽、少糖的方式烹飪多種蔬菜，提供更健康的飲食選擇，並設立了提供無糖飲料和水果，以滿足員工的需求；為提升員工的健康生產力。



## 5.附件

### 5.1 GRI 準則索引

|              |  |
|--------------|--|
| 使用聲明         | 易華電子股份有限公司依循 GRI 準則編製，揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日 |
| 使用的 GRI      | GRI 1：基礎 2021  |
| 適用的 GRI 行業準則 | 無  |

| 編號                     | GRI 準則揭露內容       | 對應章節          | 頁碼 |
|------------------------|------------------|---------------|----|
| <b>GRI 2：一般揭露 2021</b> |                  |               |    |
| <b>組織及報導實務</b>         |                  |               |    |
| 2-1                    | 組織詳細資訊           | 關於易華電子        | 7  |
| 2-2                    | 組織永續報導中包含的實體     | 關於易華電子        | 7  |
| 2-3                    | 報導期間、頻率及聯絡人      | 關於本報告書        | 2  |
| 2-4                    | 資訊重編             | 無此情形          | -  |
| 2-5                    | 外部保證/確信          | 關於本報告書        | 2  |
| <b>營運活動與工作者</b>        |                  |               |    |
| 2-6                    | 活動、價值鏈和其他商業關係    | 關於易華電子        | 7  |
|                        |                  | 永續管理目標及績效     | 4  |
| 2-7                    | 員工               | 4.2 人才吸引與留任   | 51 |
| 2-8                    | 非員工的工作者          | 4.2 人才吸引與留任   | 51 |
| <b>治理</b>              |                  |               |    |
| 2-9                    | 治理結構及組成          | 2.1 公司治理組織與運作 | 15 |
| 2-10                   | 最高治理單位的提名與遴選     | 2.1 公司治理組織與運作 | 15 |
| 2-11                   | 最高治理單位的主席        | 2.1 公司治理組織與運作 | 15 |
| 2-12                   | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.1 永續發展組織與策略 | 9  |
| 2-13                   | 衝擊管理的負責人         | 1.1 永續發展組織與策略 | 9  |
| 2-14                   | 最高治理單位於永續報導的角色   | 1.1 永續發展組織與策略 | 9  |
| 2-15                   | 利益衝突             | 2.1 公司治理組織與運作 | 15 |

| 編號                       | GRI 準則揭露內容           | 對應章節                 | 頁碼 |
|--------------------------|----------------------|----------------------|----|
| 2-16                     | 溝通關鍵重大事項             | 1.1 永續發展組織與策略        | 9  |
| 2-17                     | 最高治理單位的群體智識          | 2.1 公司治理組織與運作        | 15 |
| 2-18                     | 最高治理單位的績效評估          | 2.1 公司治理組織與運作        | 15 |
| 2-19                     | 薪酬政策                 | 2.1 公司治理組織與運作        | 15 |
| 2-20                     | 薪酬決定流程               | 2.1 公司治理組織與運作        | 15 |
| 2-21                     | 年度總薪酬比率              | 2.1 公司治理組織與運作        | 15 |
| <b>策略、政策與實務</b>          |                      |                      |    |
| 2-22                     | 永續發展策略的聲明            | 1.1 永續發展組織與策略        | 9  |
| 2-23                     | 政策承諾(環境保護政策)         | 1.1 永續發展組織與策略        | 9  |
| 2-24                     | 納入政策承諾               | 1.1 永續發展組織與策略        | 9  |
| 2-25                     | 補救負面衝擊的程序            | 1.2 利害關係人議合          | 9  |
| 2-26                     | 尋求建議和提出疑慮的機制         | 1.1 永續發展組織與策略        | 9  |
|                          |                      | 4.1 人權政策             | 49 |
| 2-27                     | 法規遵循                 | 2.2 誠信經營管理           | 23 |
| 2-28                     | 公協會的會員資格             | 關於易華電子               | 7  |
| <b>利害關係人議合</b>           |                      |                      |    |
| 2-29                     | 利害關係人議合方針            | 1.2 利害關係人議合          | 9  |
| 2-30                     | 團體協約                 | 透過勞資會議進行協商           | 49 |
| <b>GRI 3：重大主題 2021</b>   |                      |                      |    |
| 3-1                      | 決定重大主題的流程            | 1.3 重大性議題鑑別          | 11 |
| 3-2                      | 重大主題列表               | 1.3 重大性議題鑑別          | 11 |
| 3-3                      | 重大主題管理               | 各章節說明                | -  |
| <b>特定主題準則：200 系列經濟面</b>  |                      |                      |    |
| <b>GRI 201：經濟績效 2016</b> |                      |                      |    |
| 201-1                    | 組織所產生及分配的直接經濟價值      | 2.3 營運績效             | 25 |
| 201-2                    | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 3.2 氣候相關財務揭露<br>TCFD | 36 |
| 201-3                    | 定義福利計劃義務與其他退休計畫      | 4.2 人才吸引與留任          | 51 |
| 201-4                    | 取自政府的財務補助            | 2.3 營運績效             | 25 |

| 編號                          | GRI 準則揭露內容             | 對應章節        | 頁碼 |
|-----------------------------|------------------------|-------------|----|
| <b>特定主題準則：300 系列環境面</b>     |                        |             |    |
| <b>GRI 302：能源 2016</b>      |                        |             |    |
| 302-1                       | 組織內部的能源消耗量             | 3.3 能源管理    | 41 |
| 302-3                       | 能源密集度                  | 3.3 能源管理    | 41 |
| 302-4                       | 減少能源消耗                 | 3.3 能源管理    | 41 |
| <b>GRI 303：水與放流水 2018</b>   |                        |             |    |
| 303-1                       | 共享水資源之相互影響             | 3.4 水資源管理   | 45 |
| 303-2                       | 與排水相關衝擊的管理             | 3.4 水資源管理   | 45 |
| 303-3                       | 取水量                    | 3.4 水資源管理   | 45 |
| 303-4                       | 排水量                    | 3.4 水資源管理   | 45 |
| 303-5                       | 耗水量                    | 3.4 水資源管理   | 45 |
| <b>GRI 305 排放：2016</b>      |                        |             |    |
| 305-1                       | 直接(範疇一)溫室氣體排放          | 3.3 能源管理    | 41 |
| 305-2                       | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放        | 3.3 能源管理    | 41 |
| 305-3                       | 其他間接(範疇三)溫室氣體排放        | 3.3 能源管理    | 41 |
| 305-4                       | 溫室氣體排放密集度              | 3.3 能源管理    | 41 |
| <b>GRI 306：廢棄物 2020</b>     |                        |             |    |
| 306-1                       | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊       | 3.5 廢棄物管理   | 46 |
| 306-2                       | 廢棄物相關顯著衝擊之管理           | 3.5 廢棄物管理   | 46 |
| 306-3                       | 廢棄物的產生                 | 3.5 廢棄物管理   | 46 |
| <b>特定主題準則：400 系列(社會的主題)</b> |                        |             |    |
| <b>GRI 401：勞雇關係 2016</b>    |                        |             |    |
| 401-1                       | 新進員工和離職員工              | 4.2 人才吸引與留任 | 51 |
| 401-2                       | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 4.2 人才吸引與留任 | 51 |
| 401-3                       | 育嬰假                    | 4.2 人才吸引與留任 | 51 |
| <b>GRI 403：職業安全衛生 2018</b>  |                        |             |    |
| 403-1                       | 職業安全衛生管理系統             | 4.4 職業健康與安全 | 58 |
| 403-2                       | 危害辨識、風險評估、事故調查         | 4.4 職業健康與安全 | 58 |

| 編號                          | GRI 準則揭露內容                | 對應章節           | 頁碼 |
|-----------------------------|---------------------------|----------------|----|
| 403-3                       | 職業健康服務                    | 4.4 職業健康與安全    | 58 |
| 403-4                       | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商及溝通      | 4.4 職業健康與安全    | 58 |
| 403-5                       | 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 4.3 人才發展與培育    | 56 |
| 403-6                       | 工作者健康促進                   | 4.4 職業健康與安全    | 58 |
| 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 | 4.4 職業健康與安全    | 58 |
| 403-8                       | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 4.4 職業健康與安全    | 58 |
| 403-9                       | 職業傷害                      | 4.4 職業健康與安全    | 58 |
| 403-10                      | 職業病                       | 4.4 職業健康與安全    | 58 |
| <b>GRI 404 : 訓練與教育 2016</b> |                           |                |    |
| 404-1                       | 每名員工每年接受訓練的平均時數           | 4.3 人才發展與多元化培育 | 56 |
| 404-2                       | 提升員工職能及過渡協助方案             | 4.3 人才發展與多元化培育 | 56 |
| 404-3                       | 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例        | 4.2 人才吸引與留任    | 51 |

## 5.2 SASB 永續會計準則委員會編製標準-半導體業

| SASB 主題      | 指標編號         | 揭露指標                   | 測量單位 | 對應章節/說明   |
|--------------|--------------|------------------------|------|---|
| 溫室氣體排放       | TC-SC-110a.1 | 範疇一溫室氣體及全氟化合物排放        | 量化   | 3.3 能源管理  |
|              | TC-SC-110a.2 | 範疇一長短期溫室氣體管理、減量策略及目標達成 | 質化   | 3.3 能源管理  |
| 製程能源管理       | TC-SC-130a.1 | 總能源消耗量、電網能源比例、再生能源比例   | 量化   | 3.3 能源管理  |
| 水資源管理        | TC-SC-140a.1 | 總取水、耗水量及各自在水資源壓力地區比例   | 量化   | 3.4 水資源管理   |
| 廢棄物管理        | TC-SC-150a.1 | 製程有害廢棄物量與回收百分比         | 量化   | 3.5 廢棄物管理   |
| 職業安全衛生       | TC-SC-320a.1 | 說明評估、監控與減少員工暴露於危害因子的努力 | 質化   | 4.4 職業健康與安全   |
|              | TC-SC-320a.2 | 違反員工健康安全相關法律程序造成之財務損失數 | 量化   | 4.4 職業健康與安全   |
| 全球高技能人才招募及管理 | TC-SC-330a.1 | 外國籍員工/海外員工百分比          | 量化   | 4.2 人才吸引與留任   |
| 原物料來源        | TC-SC-440a.1 | 說明關鍵原物料風險管理方法          | 質化   | 2.7 永續供應鏈   |
| 智慧財產權保護與競爭行為 | TC-SC-520a.1 | 反競爭行為相關法律程序造成之財務損失數    | 量化   | 2023 年未發生因反競爭行為相關法律程序造成之財務損失  |
| 總產量          | TC-SC-000.A  | 依產品類型而不同               | 量化   | 公司產量皆於每年的股東會年報中揭露，詳情請參考年報<br>2023 年總產量 423,205KPCS<br>2022 年總產量 446,407KPCS |
| 自有設施產量百分比    | TC-SC-000.B  | 百分比(%)                 | 量化   | 公司為專業 Tape-COF 製造廠商，產量 100%來自公司自有設施   |

### 5.3 永續揭露指標

| 編號 | 指標內容                                     | 指標種類 | 單位                     | 年度揭露情形  |
|----|--|------|------------------------|---|
| 一  | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率                   | 量化   | 度(kWh)、百分比(%)          | 消耗能源總量：34,914,975 度(kWh)<br>外購電力：100%<br>再生能源使用率：0%                         |
| 一一 | 總取水量及總耗水量                                | 量化   | 千立方公尺(m <sup>3</sup> ) | 總取水量：428,912 m <sup>3</sup><br>總耗水量：428,912 m <sup>3</sup>                  |
| 三  | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比                        | 量化   | 公噸(t)<br>百分比(%)        | 有害廢棄物(總量)：1136.06t，100%<br>有害廢棄物(再利用)：951.02t，84%<br>有害廢棄物(非再利用)：185.04，16% |
| 四  | 說明職業災害類別、人數及比率                           | 量化   | 比率(%)<br>數量            | 不當動作：25%，1 件<br>墜落、滾落：25%，1 件<br>被撞：25%，1 件<br>與有害物之接觸：25%，1 件              |
| 五  | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1) | 量化   | 公噸(t)<br>百分比(%)        | 有害廢棄物(總量)：1136.06t，100%<br>有害廢棄物(再利用)：951.02t，84%<br>有害廢棄物(非再利用)：185.04，16% |
| 六  | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述                        | 質化描述 | 不適用                    | 公司無使用衝突礦物於產品製造，並於供應鏈執行衝突礦產盡責調查，確保產品 100%未使用來自衝突地區之礦物。                       |
| 七  | 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額               | 量化   | 報導貨幣                   | 2023 年公司未發生因反競爭行為相關法律程序造成之財務損失。   |
| 八  | 依產品類別的主要產品產量                             | 量化   | PCS                    | 423,205KPCS   |

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

## 5.4 氣候相關資訊揭露索引表

### ❖ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

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

## ❖ 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

### ■ 1.1 溫室氣體盤查資訊

#### 公司排放邊界：

本公司參考 ISO 14064-1:2018 標準與世界永續發展協會/世界資源研究院 (WBCSD/WRI) 溫室氣體盤查議定書之要求，以本公司地理邊界為範圍，採用營運控制權法定義，邊界內所涵蓋之所有排放源皆 100% 為本公司所擁有與控制，組織邊界設定或範圍變動時，須經溫室氣體盤查推動委員會核准。執行溫室氣體盤查對象為易華電子股份有限公司一廠（高雄市楠梓區新開發路 6 號 1、2、3、4 樓；8 號 1、2、3、4 樓；10 號 1、2、3、4 樓；12 號 1、2 樓）內的直接與間接排放源進行鑑別。

| 年度   | 範疇一(公噸 CO2e) | 範疇二(公噸 CO2e) | 總排放量(公噸 CO2e) | 密集度 kg CO2e/pcs | 確信機構          | 確信情形說明(查證證書)                                      |
|------|--------------|--------------|---------------|-----------------|---------------|---|
| 2022 | 331.01       | 17054.54     | 17,385.55     | 0.03993         | 立恩威國際驗證股份有限公司 | 已於 2023 年 9 月 21 日完成第三方查證，聲明書於 2023 年 11 月 1 日取得  |
| 2023 | 198.78       | 17,247.99    | 17,446.78     | 0.0411          | 立恩威國際驗證股份有限公司 | 預計 2024 年 9 月 20 日完成第三方查證，聲明書預計 2024 年 11 月 1 日取得 |

### ■ 1-1-1 溫室氣體確信資訊

#### 1. 確信範圍

依上市公司永續發展路徑圖規定至少應執行確信之涵蓋範圍：1. 本公司應自 2027 年開始執行確信。本公司於表 1-1 揭露溫室氣體總排放量中，2022 年及 2023 年度執行確信範圍占本公司個體總排放量之 100%。

#### 2. 確信機構

2022 年及 2023 年度業經立恩威國際驗證股份有限公司執行確信，2022 確信意見為合理保證。

2023 年確信作業預計於 2024/9/20 執行。

## 1.2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

| 年份   | 總排放量        | 單位      | 差異說明      | 用電量 (KWH)  | 年生產總量 (pcs) | 單位產品排放量 (kg CO2e/pcs) | 單位產品用電量 (KWH/pcs) |
|------|-------------|---------|-----------|------------|-------------|-----------------------|-------------------|
| 2020 | 19,162.9107 | 公噸 CO2e | 基準年       | 37,390,502 | 501,842,917 | 0.03819               | 0.0745            |
| 2021 | 20,599.2848 | 公噸 CO2e | 2M 新製程試運轉 | 39,891,300 | 627,384,077 | 0.03283               | 0.0636            |
| 2022 | 17,385.5525 | 公噸 CO2e | 產能減少      | 34,453,618 | 447,448,923 | 0.03885               | 0.0770            |

### ■ 減量策略

推廣節約能源，降低電力使用量。

提高設備效率，做好設備保養，減少冷媒逸散。

### ■ 減碳目標

減碳目標設定為：每年皆符合能源局所制定之節電 1%。

### ■ 具體行動計畫

每年申報節約能源措施執行成效分析：經由工研院審核能源局核准。

#### ◆ 2022 年度

- 1F 空壓機#A 冷卻水循環泵汰換為高效能。(預估溫室氣體減量：32.2349 公噸 CO2e/年)
- 無塵室照明更換成淚滴型燈具。(預估溫室氣體減量：143.809 公噸 CO2e/年)

#### ◆ 2023 年度

1. 空壓機運行採用 PLC 連控運轉及自動加洩載。(預估溫室氣體減量：487.8225 公噸 CO2e/年)
2. 既有運轉超過 18 年之耗能冰水主機汰換為新高效率冰水主機。(預估溫室氣體減量：186.4566 公噸 CO2e/年)