

2024

華騰國際科技 企業永續報告書

ATP Electronics Taiwan Inc.
Sustainability Report





關於本報告

報告編輯原則

華騰國際科技股份有限公司（以下簡稱「華騰」）發布 2024 年企業永續報告書，向利害關係人及社會大眾揭露在治理、環境與社會面向的策略、管理方針、實踐成果與後續精進方向。為提升揭露品質與可比性，本報告依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI Standards 2021，採「雙重大性」概念與一致性、完整性、平衡性等編製原則，並建置逐級審閱機制。所有揭露數據由各部門提供，經董事會下屬「永續指導委員會」與「永續委員會」彙整、審查後呈報董事會核准發行。

報告邊界與範疇

資料範疇與合併財務報告一致；合併報告中營運控制權逾 50% 之子公司均納入永續報告範疇。除「經濟績效」依合併報表原則揭露外，其餘章節主要涵蓋華騰台灣營運據點（台北總部、高雄分公司與新竹辦公室）。若範疇有所調整，將於文內註明。

報告涵蓋期間

本報告涵蓋期間為 2024/01/01–2024/12/31；除另有註明外，所有數據之計量基準與匯總方式一致，以確保可追溯與可比較性。

資訊重述聲明

本期與前期比較之資訊重述情形：無。

報告書發行

華騰預計於 2025 年底發布第一本永續報告書，電子版將同步公開於公司官方網站，供利害關係人下載與查閱。未來，華騰將每年定期發布永續報告書，以持續強化資訊透明度並回應利害關係人期望。

意見回饋與聯絡資訊

永續委員會

電話 : +886-2-2659-6368

電子郵件 : esg@tw.atpinc.com

地址 : 11493 臺北市內湖區堤頂大道二段 185 號 10 樓

10F, No. 185, Tiding Blvd. Sec. 2, Neihu, Taipei, Taiwan 11493



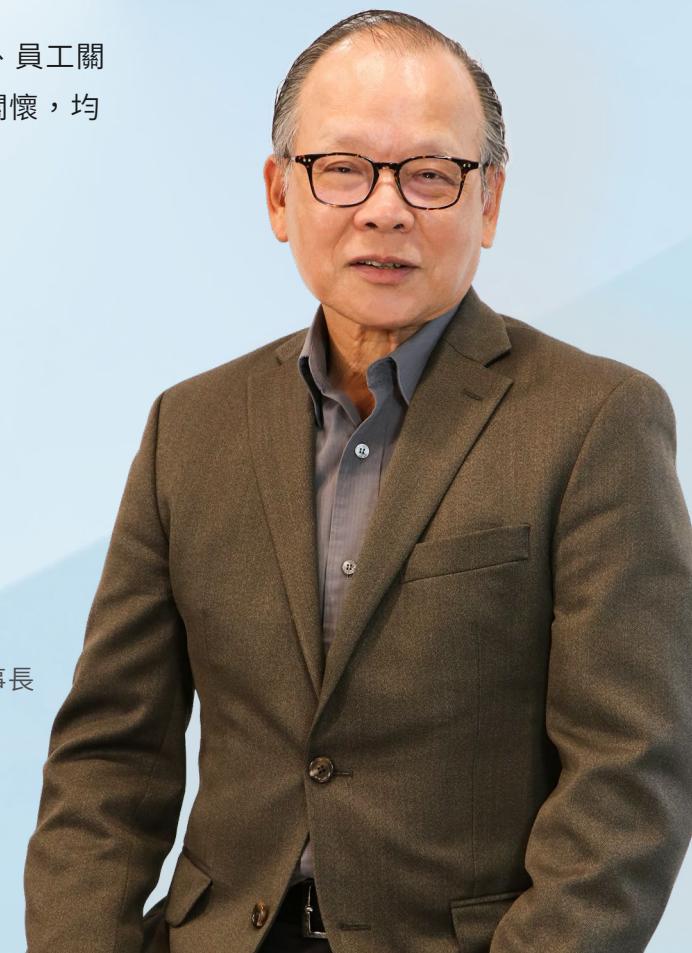
創辦人的話

自創立以來，華騰秉持「誠信、專業、永續」精神，深耕產業並積極迎向責任轉型。本次發表首本永續報告，象徵以透明揭露與持續改進為起點，將永續從「回應期待」提升為「內生成長動能」。

未來我們以四大主軸推進：AI 創新、綠色製造、供應鏈責任、員工關係與治理透明。從產品研發、製程減碳到供應鏈合作與員工關懷，均以實證數據與治理機制落實承諾，與夥伴共創長期價值。



華騰創辦人暨董事長
Tim Hsieh



執行長的話

面對氣候變遷、產業數位化與多元社會需求，華騰以「創新、誠信、責任」為核心，推動工業級記憶體與儲存解決方案的智慧化與綠色升級。我們導入 AI 技術提升效能與可靠度；在高雄橋頭科學園區新廠落實綠建築與節能設施，降低資源消耗與碳排，並逐步擘劃淨零路徑。華騰重視員工是最重要資產，致力打造安全、友善且多元共融的職場，也積極回饋社會，強化與利害關係人之信任。



華騰總經理暨執行長
Jeffray Hsieh

永續指導委員會主席的話

以多元與共融的治理視角，永續指導委員會引導公司以「透明、專業、溫度」落實四大主軸：AI 創新、綠色製造、供應鏈責任、員工關係與治理透明。我們強化資訊揭露、傾聽利害關係人意見，將多元觀點轉化為決策動能，推動組織持續精進。



華騰副董事長暨永續指導委員會主席

Patty Kuo



1 關於 ATP

- 1.1 公司概況
- 1.2 高效能產品與市場發展
- 1.3 儲存裝置分類與應用
- 1.4 市場定位與目標族群



1.1 公司概況

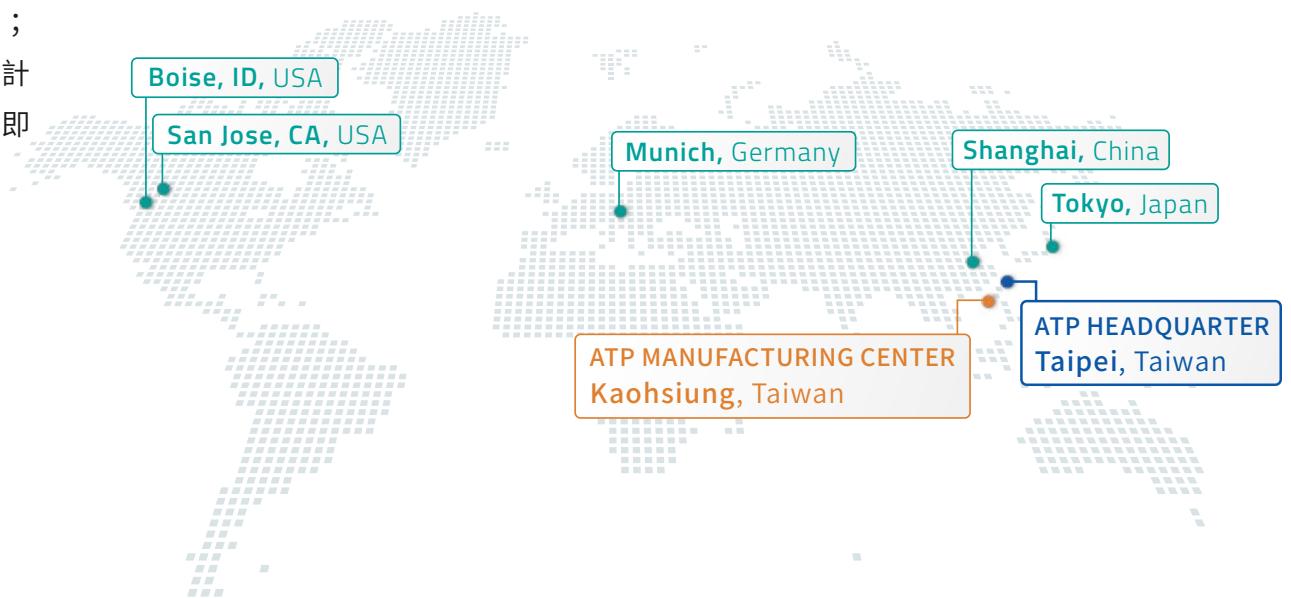
1.1.1 概況說明

華騰以成為全球領先之工業級記憶體與儲存解決方案供應商為目標，積極導入人工智慧（AI）技術提升產品智慧化與可靠性，並推動綠色科技與永續發展。2024 年度營業收入淨額為新台幣 34.71 億元，較 2023 年成長約 2.23%。在全球 AI 應用成長趨勢下，華騰持續強化研發與創新、拓展多元應用並鞏固市場地位。



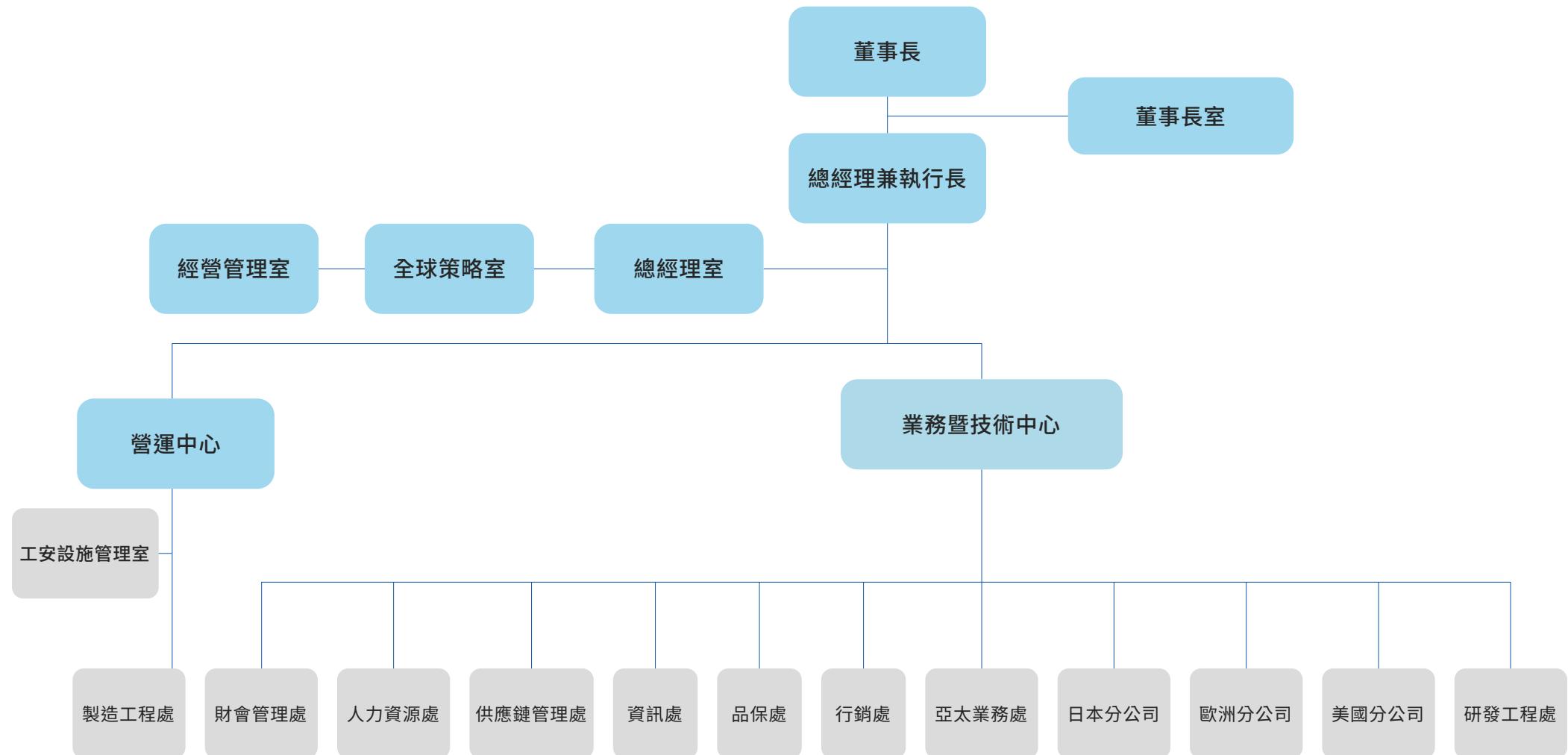
1.1.2 營運據點

總部位於台北內湖，營業據點橫跨歐洲、美洲及亞洲；全新製造中心將設於高雄橋頭科學園區，採綠建築設計與節能設備，以提升效率並降低能耗，提供全球客戶即時且整合的解決方案。



1.1.3 組織架構

華騰國際科技股份有限公司組織圖



1.2 高效能產品與市場發展

主力產品包括固態硬碟（SSD） 、快閃記憶體（Nand-Flash） 與記憶體模組（DRAM Modules） ，應用於工業自動化、雲端、車載、醫療與邊緣運算等。持續推出高效能新品（如 N651Si 系列 E1.S 與 N751Pi PCIe Gen4 NVMe SSD） ，以可靠度、耐用性與產品全生命週期品質管理回應嚴苛應用場景，穩健帶動營收。



1.3 儲存裝置分類與應用

產品組合涵蓋工業級固態硬碟、偽單層存儲單元快閃記憶體與記憶體模組，針對資料中心、智慧製造、車載電子、醫療設備與國防等高可靠市場，提供全生命週期的專業解決方案與維運支援。

1.4 市場定位與目標族群

專注工業級高可靠市場，與跨國企業建立長期合作，透過創新、品質控管與在地化服務提升品牌專業形象與客戶黏著度。



2 永續管理與發展

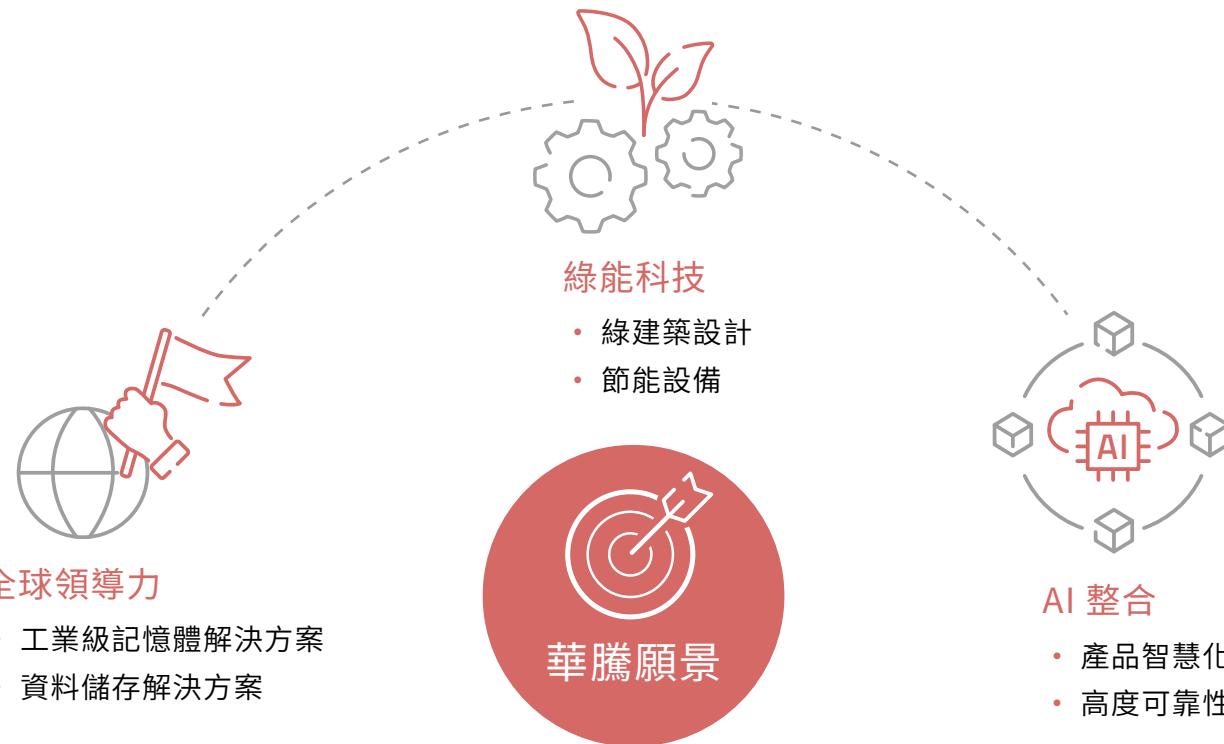
- 2.1 願景
- 2.2 永續策略管理
- 2.3 SDGs 倡議與回應
- 2.4 永續治理架構
- 2.5 利害關係人溝通與回應
- 2.6 重大主題鑑別流程
- 2.7 重大性分析與說明
- 2.8 重大議題管理與風險識別



2.1 願景

致力成為工業級記憶體與儲存解決方案領導者，透過 AI 導入提升智慧化與可靠性；新廠區導入綠建築與節能設施，降低環境足跡，落實永續發展。

華騰策略願景 領導力與永續力



2.2 永續策略管理

2.2.1 使命



創新與品質

AI 技術與先進製程提升產品效能，確保高品質與高可靠性，滿足工業應用需求。



企業責任

秉持誠信經營，確保供應鏈透明度，並推動負責任的採購與製造過程。



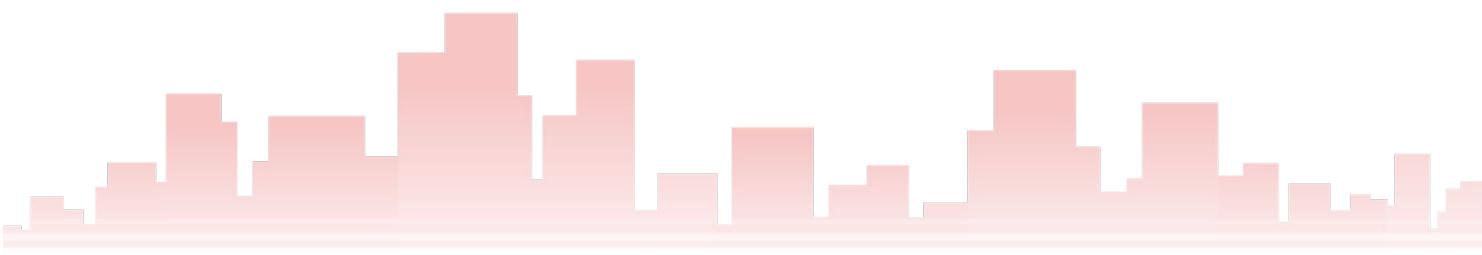
員工關係與社會參與

建立良好的員工關係，提供安全、友善的工作環境，促進多元與包容的企業文化。同時，透過公益活動、教育計畫與科技應用，積極回饋社會，支持弱勢群體，促進社會共融。

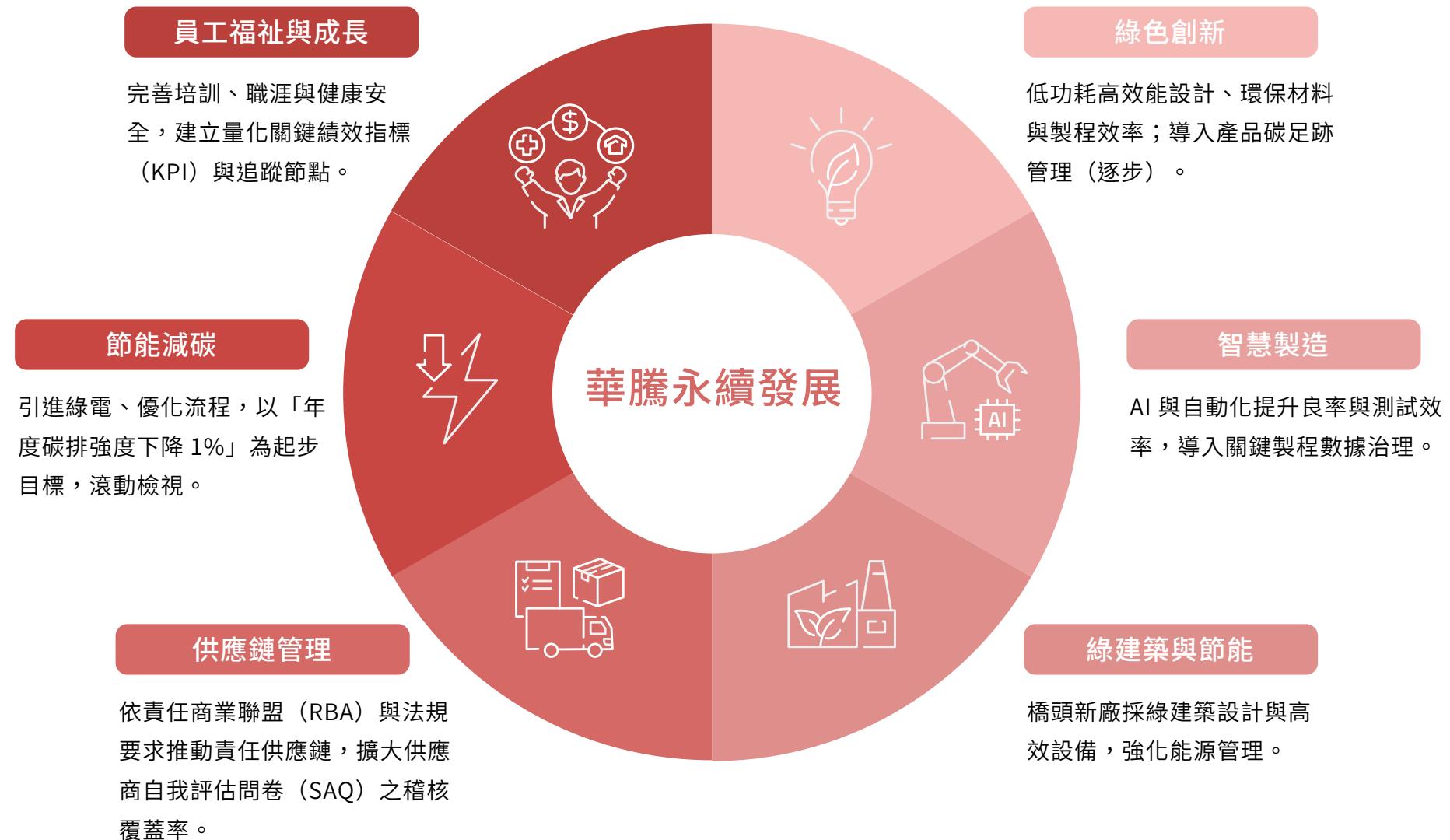


環境永續

積極減少碳足跡、優化能源使用，開發符合環保標準的產品，並致力於循環經濟。



2.2.2 策略與方針



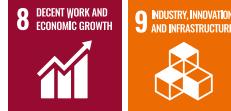
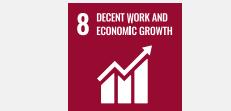
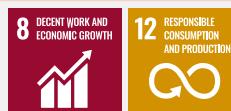
2.3 SDGs 倡議與回應

2.3.1 聯合國永續發展目標

華騰支持聯合國於 2015 年提出之「永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）」，並於營運與管理層面積極導入與對應。華騰透過自我檢視永續策略與營運行動，將 SDGs 融入企業發展與社會責任推動，藉此回應全球重大議題並善盡企業角色。

為強化內外部溝通與揭露一致性，華騰參考 SDGs 17 項目標及其細項指標，分析各業務單位、永續專案、永續行動與全球發展目標之對應關聯性，作為本報告各章節內容結構的延伸與補充。

華騰支持聯合國 SDGs，透過內外部議題檢視，將目標融入營運與治理，並以專案、部門與 KPI 對應 17 項目標之相關細項指標。

GRI 重大議題	對應 SDGs	各項永續發展目標	華騰行動
GRI 201 經濟績效	SDG 8（體面工作與經濟成長）、SDG 9（產業創新與基礎設施）	 	穩定營收與研發投入，推動高效能工業級記憶體產品，強化技術創新與供應鏈發展
GRI 301 能源使用管理	SDG 7（可負擔能源）、SDG 12（責任消費與生產）	 	橋頭新廠導入節能空調與照明系統，執行能源使用效率改善計
GRI 305 溫室氣體排放	SDG 13（氣候行動）		建立溫室氣體（GHG）範疇1、2盤查制度，啟動碳排減量中長期目標，評估再生能源使用可能性
GRI 401 員工關係與聘僱	SDG 8（體面工作與經濟成長）		建立正式聘僱制度、定期滿意度調查、設置申訴管道，創造安全與穩定的工作環境
GRI 403 職安與健康管理	SDG 3（健康與福祉）、SDG 8（體面工作與經濟成長）	 	通過職業安全衛生管理系統（ISO 45001）認證，實施工作傷害預防訓練與健康檢查制度
GRI 404 員工培訓與發展	SDG 4（優質教育）、SDG 8（體面工作與經濟成長）	 	提供內外部培訓資源與數位學習平台，針對新進員工與主管設計發展計畫
GRI 405 多元與平等機會	SDG 5（性別平等）、SDG 10（減少不平等）	 	推動性別平權政策，鼓勵女性進入技術與管理職位，設置監控性別差異薪酬制度
GRI 414 供應鏈社會責任	SDG 8（體面工作與經濟成長）、SDG 12（責任消費與生產 - 永續發展目標）	 	對供應商執行環境保護、社會責任以及公司治理（ESG）問卷調查與分級管理、要求簽署 RBA 承諾與衝突礦產聲明
GRI 418 顧客資料隱私	SDG 16（制度的正義與和平 - 永續發展目標）		建立資訊安全制度、網站與雲端平台資料防護，保護客戶機密與個資

2.3.2 公協會參與（產業連結與影響力）

為深化產業鏈結並擴大永續影響力，華騰以「參與—貢獻—共創」為原則，積極加入並投入產業公協會與專業組織，透過議題工作小組、政策座談與資源整合，強化在科技、出口與資通訊領域之專業與影響力，同時將外部觀點與最佳實務納入公司重大主題管理與營運決策。

截至目前，華騰參與之組織如下：

- 台灣科技產業園區電機電子工業同業公會（楠梓加工區）
- 台北市進出口商業同業公會（IEAT）
- 智慧產業電腦物聯網協會（ICAA）
- 台北市電腦公會（TCA）

上述參與使華騰得以即時掌握政策趨勢與市場動態，並推動永續供應鏈與技術合作之落實，涵蓋淨零轉型、能源效率提升、資安韌性、負責任採購與產學合作等面向；亦透過跨界交流提升資訊透明度與企業韌性，回饋至風險管理與創新研發流程。

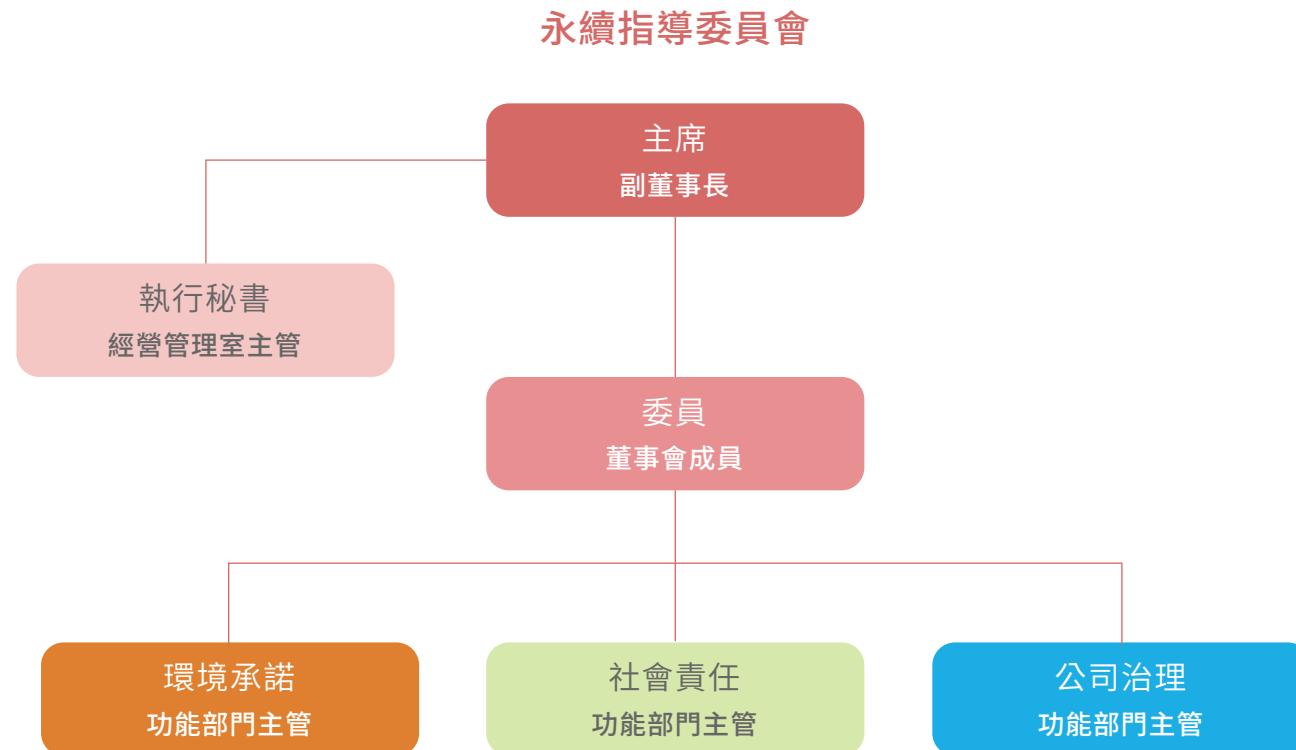
展望未來，華騰將持續強化與永續相關之外部交流與合作，並評估加入企業永續發展協會（BCSD Taiwan），以深化在永續策略、氣候治理與循環經濟等領域之專業對接與行動參與。同步建立管理機制與成效指標（如年度參與／倡議與提案件數、跨域合作專案數、專業論壇分享與培訓人次等），定期檢視並揭露進展，與國內外企業共同實踐永續價值。



2.4 永續治理架構

2.4.1 永續指導委員會

永續指導委員會由華騰董事會遴選之董事會成員組成，負責督導管理團隊全面檢視並擬訂華騰之永續願景與策略。且授權並由高階主管組成永續委員會，作為華騰內部推進永續行動的專責機制，推動永續相關計畫之執行，積極倡導永續發展文化，並致力於促進企業內部之正向轉型與長遠價值創造。

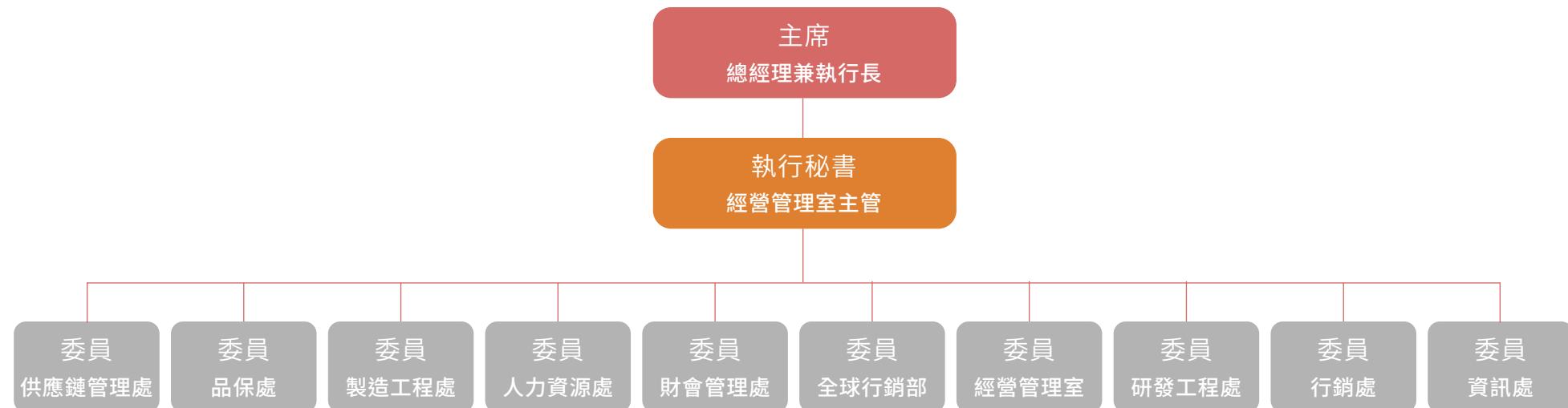


2.4.2 永續委員會

為落實企業永續發展目標，華騰成立「永續委員會」，由公司各部門代表組成，包含經營管理室、人力資源處、財會管理處、製造工程處、全球行銷部等。委員會下設專案小組，依據職責分工協調推動各項永續專案。永續委員會定期召開每月例會與季度整合會議，就重要議題進行討論、決策與追蹤管理。主要任務包括：

- 識別關鍵永續議題，並擬定對應之行動計畫
- 督導跨部門溝通與資源整合，確保各項永續措施協同推進
- 規劃與分配永續相關預算，促進資源有效運用
- 監督永續行動方案之執行績效，涵蓋環境、社會、治理等面向，並持續優化執行策略，提升公司整體永續競爭力

永續委員會



2.5 利害關係人溝通與回應

華騰以永續發展為核心，依循 GRI 準則（GRI Standards 2021）的透明與包容性原則，建置制度化之利害關係人管理。透過系統化識別與雙向互動機制，確保外部期待與公司營運及永續目標一致。公司每年彙整並分析員工、客戶、股東 / 投資人與供應商等意見，作為重大議題鑑別與優先排序依據，並據以滾動修訂永續行動方案，提升資訊揭露品質與決策效能。

華騰運用問卷、定期會議與主題式訪談等方式掌握關切議題，結合跨部門資源與決策流程，形成具體回應與改善措施，強化信任與企業韌性；相關溝通成果與追蹤進度並定期彙報至公司永續治理架構之管理階層。

本章節揭露 華騰的利害關係人識別程序、溝通管道與回應機制，對應「創新與品質」、「員工關係與社會參與」、「供應鏈永續」等核心永續目標之推動進程；定期檢視，持續精進溝通效能與議題管理成熟度。

2.5.1 利害關係人分析與溝通方式摘要

利害關係人	關注議題	溝通方式	回應與行動	對應永續策略
員工	員工福利、職涯發展、工作安全、工作滿意度	員工溝通會議、教育訓練、內部問卷、意見信箱	建立人資發展制度、推動安全衛生政策、定期辦理滿意度調查與回饋改善機制	員工關係與社會參與
供應商	誠信交易、供應鏈責任、環境與人權合規性	年度評鑑機制、供應商承諾書、定期輔導與訪談	推動供應商永續管理制度、導入 RBA 原則與審查、落實永續要求與培力機制	供應商管理、企業責任
客戶	產品品質、客戶服務、資訊安全與隱私保障	客戶滿意度調查、技術支援、年度拜訪、合約與隱私聲明	提升品質控管流程、資安防護制度強化、個資保護政策與稽核	創新與品質、客戶隱私管理
股東 / 投資人	經營績效、公司治理、永續風險控管	股東大會、永續報告書	建立永續治理架構、提升透明度與揭露頻率、持續追蹤永續成效指標	永續發展策略、企業責任



2.6 重大主題鑑別流程

華騰依循 GRI 準則（GRI Standards 2021）建置資料驅動的重大主題鑑別機制，由永續委員會監督、跨部門團隊執行，成果提報高階管理階層與董事會，作為永續策略與揭露之基礎。

1. 議題識別：綜整國際準則、產業趨勢、價值鏈風險與機會、同業對標及利害關係人回饋（問卷、訪談、會議），形成經濟、環境與社會之議題清單。
2. 分析與排序：採雙重重大性評估，設定權重與門檻，繪製重大性矩陣並完成排序。
 - 2.1 影響重大性（對利害關係人與環境之正負影響）
 - 2.2 財務重大性（對營運績效與長期策略之影響）
3. 議題確認：經跨部門審查與高階主管核定，產出年度重大主題與邊界，並對應管理方針、KPI 與行動計畫。
4. 定期檢視：每年至少檢視一次；遇法規更新、商業模式變動或重大事件即時調整，確保與企業風險管理及永續目標對齊。

本流程之成果已納入年度目標與計畫，提升資源聚焦與揭露透明度，持續回應利害關係人期待並強化企業韌性。

2.6.1 流程步驟

步驟	名稱	說明內容
1	識別潛在議題	參考 GRI 準則、SDGs、產業趨勢、同業標竿與內部文件，彙整潛在議題清單。
2	分析與排序	依據「對利害關係人重要性」及「對企業營運影響性」進行雙軸評估與排序。
3	確認重大主題	經由高階主管及永續委員會審議，最終確認年度重大主題。
4	定期檢視與更新	每年度檢討重大主題清單，必要時依市場情勢與風險趨勢動態調整。

2.6.2 選定重大主題與對應利害關係人

重大主題類別	重大主題名稱	對應利害關係人	主要關注章節
公司治理	永續發展策略	股東、管理階層	2.1、2.2、2.4、2.8
創新與產品責任	創新與品質	客戶、行銷處、品保處、供應商	1.2、1.4、2.2、3.6
負責任的經營實踐	企業責任與誠信經營	股東、員工、供應商	2.4、3.3、3.4、2.5
社會參與	員工關係與社會參與	員工、學校單位、社會大眾	5.1 ~ 5.8
環境永續	碳管理與資源使用	台北總部與高雄廠區	4.1 ~ 4.2
責任供應鏈管理	供應商永續管理	供應鏈管理處、品管處、供應商、客戶	3.6、2.8
資訊與隱私保護	客戶隱私管理	客戶、資訊處、法務部門	3.5、2.8
員工發展	人才吸引與發展	員工、人力資源處	5.3、5.5、2.8



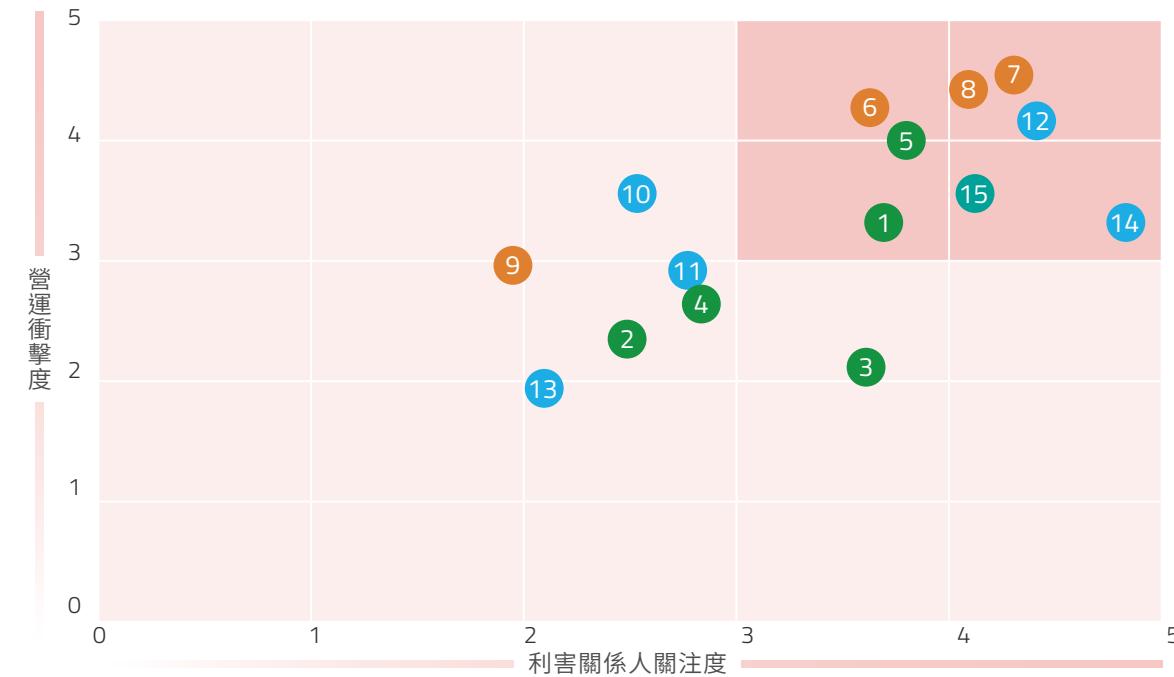
2.7 重大性分析與說明

2.7.1 說明

為有效回應利害關係人關注並落實企業永續承諾，華騰依循 GRI 準則（GRI Standards 2021）與雙重重大性原則（影響面 / 財務面），導入系統性的重大性分析流程。透過蒐集內部外部利害關係人意見，評估各議題對公司經營活動之正負影響及其對經濟、環境與社會之實質影響，據以選定對公司最具關鍵性的重大議題。

本年度流程涵蓋「議題辨識 -> 利害關係人關注 -> 營運衝擊評估」三步驟，並結合高階管理階層意見與外部永續趨勢研判。最終確認之重大議題包含：淨零承諾與碳管理（含能源與排放）、人才發展、職業安全與衛生、人才吸引與留任、供應商永續管理、客戶隱私管理、產品品質。

上述議題已作為本報告資訊揭露之核心依據，並轉化為具體之管理方針、年度目標與績效指標，同步界定揭露邊界（內部／外部）、指定責任單位與追蹤機制，確保永續行動與營運策略緊密銜接，促進長期價值創造。



2.7.2 重大議題對應章節與管理機制摘要

永續策略面向	對應章節	管理機制摘要
永續發展策略	2.1 ~ 2.2	由董事會與永續委員會共同擬定企業永續策略，設立 KPI 目標並定期追蹤執行成果。
創新與品質	1.2 ~ 1.4	各業務單位推動高效能產品研發與可靠性測試，結合市場回饋機制提升產品競爭力與品質管理。
企業責任	2.5 ~ 2.8	透過利害關係人溝通與重大性分析，導入社會與環境責任議題，規劃相關行動並定期揭露績效。
員工關係與社會參與	5.1 ~ 5.8	由 HR 與工安設備管理室（OHS）負責，涵蓋薪酬政策、職安衛訓練、人權保障與公益參與，建立員工與社會雙向良性關係。
環境永續	4.1 ~ 4.2	碳管理、能源效率、環境數據監控由 MFG 與 OHS 負責，推動淨零目標、永續資源運用與節能作為。
供應商管理	3.6	由 SCM 負責供應商篩選、風險評估與稽核制度，建立責任供應鏈並促進永續夥伴關係。
客戶隱私管理	3.5	IT 負責資料保護政策，強化系統安全、加密技術與存取控管，保障客戶個資與隱私權益。
公司治理	3.1 ~ 3.4	由 BOO 與 HR 主責，強化董事職能、誠信經營、風險管理與企業內控，提升整體治理透明度與信任度。

2.8 重大議題管理與風險識別

2.8.1 說明

聚焦六大議題：永續發展策略、創新與品質、企業責任、員工關係與社會參與、環境永續、供應商管理。以跨部門協作與治理架構推動行動方案（含中長期目標、品質創新、倫理治理與資安、人才發展與社會參與、碳管理與綠色製造、責任供應鏈），設定 KPI 與內部稽核機制，確保持續改善與目標落實。

2.8.2 重大議題與管理機制

重大議題	正面實際 / 潛在衝擊	負面實際 / 潛在衝擊	特定行動	管理機制
永續發展策略	推動綠色企業，發展永續商業模式，提高企業競爭力，符合國際永續標準	若未能積極因應國際趨勢要求擬定全面性的永續策略，將導致無法滿足客戶對於永續發展的期待，進一步可能影響合作機會與市場競爭力	<ul style="list-style-type: none">建立企業永續發展目標與 KPI持續強化內部及供應鏈的 ESG 管理與客戶議合並推動永續發展方針，確保符合客戶期待	<ul style="list-style-type: none">永續委員會每年定期檢視永續發展策略成效透過董事會及管理層監督永續發展成果定期回覆客戶永續問卷，並參與年度碳揭露專案 (CDP) 評核機制
創新與品質	透過技術與產品創新，提升市場競爭力，滿足客戶需求，建立品牌形象	產品品質或創新若無法滿足客戶需求，將導致客戶滿意度降低	<ul style="list-style-type: none">定期客戶滿意度調查，了解客戶需求技術創新與產品升級計畫參與產業聯盟，掌握技術趨勢	<ul style="list-style-type: none">產品與研發會議，確保創新方向透過市場反應進行產品改良

重大議題	正面實際 / 潛在衝擊	負面實際 / 潛在衝擊	特定行動	管理機制
企業責任	建立良好企業文化，提升員工歸屬感與企業競爭力，落實永續經營	若企業治理與社會責任表現不佳，可能影響企業聲譽與投資者信心	<ul style="list-style-type: none"> 重要專案定期向董事會報告 落實 RBA 責任商業聯盟標準，確保供應鏈及公司營運符合社會責任要求 	<ul style="list-style-type: none"> 透過治理機制監督公司治理狀況 設立溝通管道，提升內外部信任 定期供應商與內部 RBA 稽核，確保合規
員工關係與社會參與	提供多元職場、關懷員工福祉，並積極投入社會公益，提高企業形象	若企業未能提供良好的工作環境與發展機會，可能導致員工士氣低落、人才流失，進而影響企業競爭力與品牌形象。此外，缺乏社會公益參與可能降低企業的社會責任認同感	<ul style="list-style-type: none"> 建立友善職場 推動多元平等與包容政策 	<ul style="list-style-type: none"> 每年定期檢視員工福利與滿意度 持續推動企業志工與公益活動
環境永續	提升能源使用效率、減碳與再生能源應用，降低企業風險，提升品牌價值	未來環保法規趨嚴，若未積極應對，將增加營運成本與風險	<ul style="list-style-type: none"> 提升再生能源使用比例 參與碳盤查與減排措施 每年碳排強度降低 1% 	<ul style="list-style-type: none"> 每年進行能源與碳排盤查 訂定長期減碳目標與執行計畫 定期檢視每年減碳目標達成
供應商管理	與供應商建立負責任的供應鏈，提升整體永續競爭力	供應鏈管理不善，可能影響產品品質與企業聲譽	<ul style="list-style-type: none"> 確保供應商符合 ESG 要求 建立供應商監督機制 	<ul style="list-style-type: none"> 定期供應商稽核與評估 建立永續採購政策

3

企業治理

- 3.1 績效成果
- 3.2 強化董事職能
- 3.3 誠信經營
- 3.4 營運永續
- 3.5 客戶隱私管理
- 3.6 供應商永續管理
- 3.7 價值鏈管理



3.1 績效成果

3.1.1 營運績效

2024 年度營業收入淨額為 新臺幣 34.71 億元，較 2023 年度成長 2.23%。在 AI 與邊緣應用帶動下，華騰以高可靠產品組合與在地服務穩健擴張，同步強化合規與公司治理，落實「以品質與效率驅動的低碳成長」。

■ 全球佈局 - 營收占比

區域	占比
美洲	64.6 %
歐洲	18.9 %
日本	10.9 %
中國大陸	3.0 %
亞太 (不含中、日、臺)	1.8 %
臺灣	0.8 %

* 註：貨幣單位為新臺幣；數值四捨五入，故合計與分項加總可能略有差異。

• 組織圖 - 全球營收占比 •

華騰的客戶涵蓋全球各地之系統整合商、通路、經銷商及終端使用者。在完整的全球布局下，全球營運營收佔比如下：

美洲地區 64.6%、歐洲地區 18.9%、日本 10.9%、中國 3.0%、亞太地區 1.8%、台灣 0.8%

* 期間 : 2024 年度



ATP EUROPE
Munich, Germany

ATP CHINA
Shanghai, China

ATP JAPAN
Tokyo, Japan

ATP USA
San Jose, CA, USA



ATP KAOHSIUNG
MANUFACTURING CENTER
Kaohsiung, Taiwan



ATP HEADQUARTER
Taipei, Taiwan



3.1.2 結合政府政策

為強化製造效率並推動智慧製造轉型，華騰持續導入自動化與智慧化設備，透過流程優化提升產能與良率，降低人工作業錯誤與資源耗用，展現對智慧製造與永續管理的雙重承諾，並強化營運韌性。

華騰依據《產業創新條例》第十條之一，就符合條件之智慧機械投資支出依法申請營利事業所得稅額抵減，將節稅效益再投入高效節能與自動化系統，形成「投資—效益—再投資」的正向循環，支持製程升級與資源效率提升。

■ 申請概況

項目	年份	補助單位	抵減金額（新臺幣元）
智慧機械投資抵減	2023	經濟部工業局	739,622*
智慧機械投資抵減	2024	經濟部工業局	220,743*

* 註：金額待主管機關核定，最終以核定數為準。

展望未來，華騰將以數據驅動的智慧生產深化研發與製程創新，持續朝「高效率、低能耗、低碳足跡」方向精進，並以關鍵指標（如設備稼動率、單位產出能耗、製程報廢率）追蹤管理成效，兼顧經營績效與環境責任，落實產業升級與永續發展。



3.2 強化董事職能

3.2.1 董事會組成與運作

華騰董事會由 5 位成員組成（4 位男性、1 位女性），成員兼具多元背景與企業發展所需專業，充分反映公司經營特性與治理需求。董事長統籌董事會運作，落實監督職責，包含風險控管與高階管理人員薪酬決策。董事積極參與重大營運決策，並定期接受公司治理、產業發展與永續議題之培訓，持續精進治理效能。透過專業多元的組成與完善的治理架構，華騰強化董事會職能，確保營運透明與策略健全，穩健推動企業永續發展。

3.2.2 強化董事職能

華騰深信董事會於企業永續轉型中扮演關鍵的引導與監督角色，負責審議企業策略方向，並確保營運目標與永續目標整合一致，以回應全球永續趨勢，提升治理透明度與前瞻性。

1. 董事會角色與運作

- 定期檢視公司治理制度與營運成果，對永續相關議題提供決策與監督，涵蓋環境政策、勞動與人權、資訊安全與供應鏈責任管理等核心面向。
- 設置永續委員會，由董事會授權並由高階主管組成，作為跨部門推動與協調平台；委員會每季召開會議，彙整各部門執行情況並向董事會報告，確保決策與執行雙軌並進。
- 董事會在永續治理上的主要職責：
 - 審議與核准公司永續中長期目標與策略方向
 - 評估重大永續風險與機會對營運與供應鏈之影響
 - 監督環境保護、員工權益、職業安全與商業倫理等績效表現
 - 支持內部資源投入與制度建置，推動永續績效持續精進

透過上述治理機制，華騰得以將永續發展與營運策略深度整合，並以負責任的態度回應利害關係人期望，奠定長期價值成長基礎。

2. 持續提升董事專業與運作效能

- 知識精進：**管理階層不定期提供永續與治理趨勢之觀察與洞見（國際政策、產業動向與潛在機會），並透過正式與非正式交流機制，強化董事會之集體專業與前瞻視野。
- 績效與精進：**建立年度董事會自評並結合獨立外部專業機構之治理評估，檢視治理透明度、決策效率與股東權益維護；並定期檢視與修訂內部控制與風險管理系統，結合內部稽核、外部審計與合規性審查，確保營運合法合規且資訊透明。

3.3 誠信經營

3.3.1 說明

誠信是華騰企業文化與永續經營的核心。公司致力於建構透明、公正、負責的治理環境，所有經營行為皆遵循道德標準與相關法規，並延伸至供應鏈管理，以穩固長期互信的商業關係。

1. 倫理政策與行為準則

華騰已制定《商業誠信政策》與《員工行為準則》，涵蓋反貪腐與不當利益禁止、利益衝突揭露、職場尊重、保密義務與公平交易等。新進同仁入職即簽署誠信承諾並完成法遵與誠信教育訓練；公司設有諮詢與通報管道，採匿名與保密機制，明定「免於報復」與調查處置流程，違規事件將依程序查證、處置與修復，並彙整成效定期內部通報與揭露。

2. 實施責任商業聯盟（RBA）標準

因應全球供應鏈對永續的要求，華騰自 2021 年起導入 RBA 行為準則，範疇涵蓋勞工、健康與安全、環境、道德與管理體系；由永續發展委員會主責盤點制度差距並推動改善。供應鏈面向已建置「供應商自我評估（SAQ）」與實地稽核機制，並針對高風險供應商提供教育與輔導，逐步強化供應商永續能力。截至 2024 年底，主要供應商 RBA 調查覆蓋率達 80%，現正進入第二階段的追蹤與改善。

華騰將持續深化合規與責任文化，與客戶及夥伴共同建構透明、可追溯且具韌性的永續供應鏈生態。



3.4 營運永續

3.4.1 說明

面對快速變動的國際環境，華騰以風險管理與永續策略整合為基礎，打造具韌性與競爭力的營運體系，確保供應穩定、合規履約與長期價值創造。

1. 營運風險辨識與控管

公司建置定期滾動的風險評估機制，涵蓋氣候變遷、能源價格、供應鏈中斷、地緣政治、資訊安全、法規變動與人力資源等面向；各風險設定權責單位與應變計畫，並彙整至永續委員會盤點與通報，據以調整資源配置與因應策略。後續將把風險模型與財務預測結合，強化財務韌性並降低不可預期損失。



2. 永續策略與目標推進

華騰秉持「責任即競爭力」理念，參考 GRI 準則與聯合國 SDGs 建立可追蹤的永續行動藍圖，並以三大主軸推動：

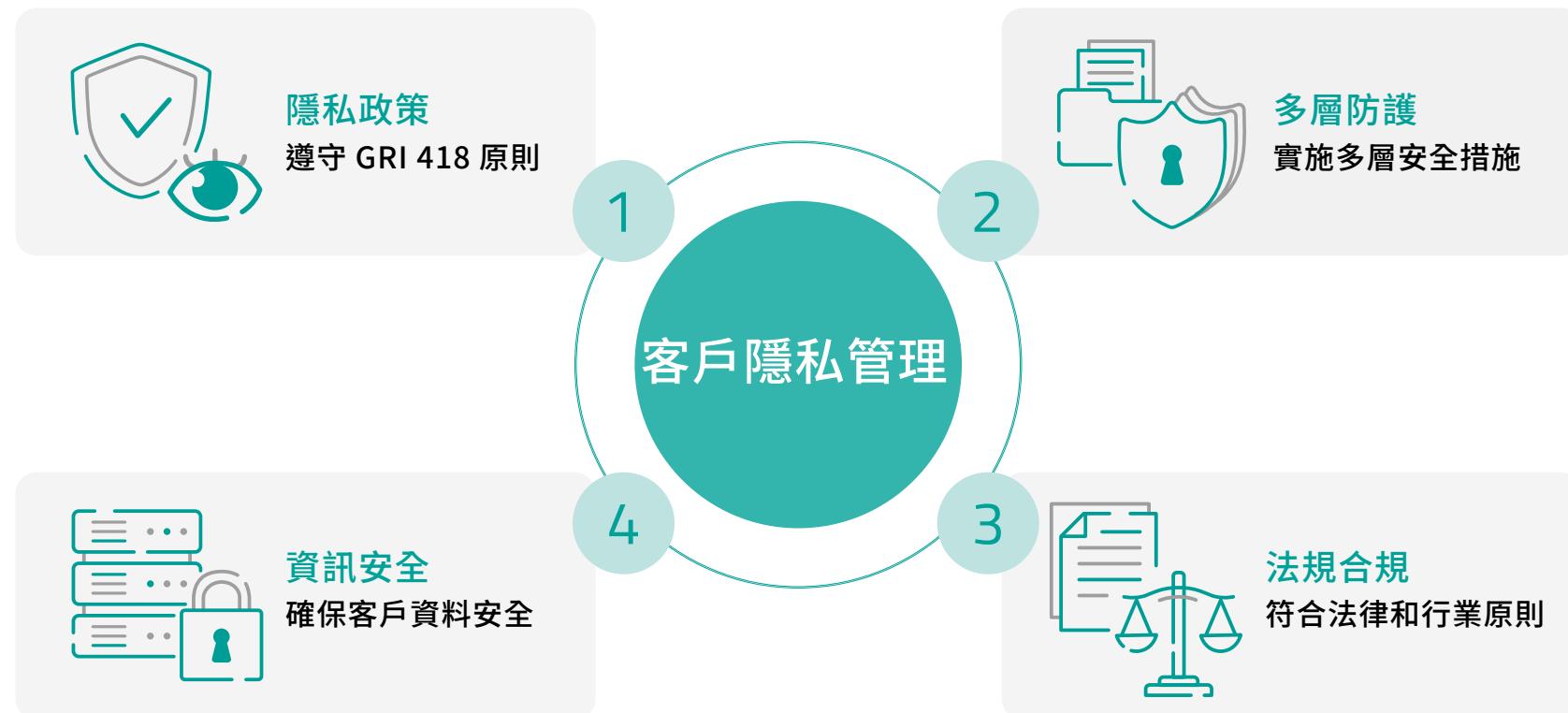
- **氣候行動與環境保護**：持續導入節能專案與製程效率提升，盤查與降低溫室氣體排放，探索綠電與低碳技術路徑，循序邁向碳中和。
- **員工福祉與人力永續**：營造安全健康的職場，推動人才發展、雙向溝通與多元共融，並鼓勵員工參與永續倡議，將理念內化為企業文化。
- **社會連結與利害關係人參與**：深化與在地社區互動，推動公益與志工服務，並與供應商、客戶、員工等建立長期、透明且互信的溝通機制。

華騰將持續優化內部管理系統與跨部門協作，提升資料透明度與營運韌性，並在全球供應鏈中善盡企業責任，成為值得信賴的永續合作夥伴。

3.5 客戶隱私管理

3.5.1 客戶隱私保護政策與治理

華騰高度重視客戶資料與機敏資訊之保護，依循 GRI 418 揭露原則，建置政策、流程與稽核機制。公司由資訊與法遵單位共同督導資料保護作業，定期向高階管理階層報告執行成果與改善計畫，確保管理措施與法規及產業最佳實務保持一致。



* 註：GRI 418: 客戶隱私 2016

3.5.2 資訊安全與隱私管理措施

1. 資料分類與分級制度

- 依敏感度與業務關聯性將資料區分為：公開、內部、機密、高度機密，據以設定存取權限、保存期間與防護等級

2. 存取控制與身分驗證

- 採最小權限原則與角色導向存取控制（RBAC），避免未授權使用
- 關鍵系統全面導入多因素驗證（MFA）
- 進行每季使用者權限稽核，並於人員異動時即時撤銷 / 調整帳號

3. 加密技術與傳輸安全

- 重要資料於傳輸過程採用 HTTPS/TLS 加密；機敏資料之靜態保存依風險等級實施加密或遮罩

4. 資料備份與異地儲存

- 關鍵資料每日自動備份，並於異地保存加密備份
- 定期進行備份還原測試，至少每半年驗證災難復原（DR）可用性

5. 安全管理與系統維運

- 關鍵系統由專責人員維護，依程序即時套用安全修補與版本更新
- 建立例行弱點掃描與修補作業流程，至少每季完成掃描與修補追蹤
- 作業系統與應用程式遵循同步更新政策，降低資安風險死角

補充實務：針對新系統或蒐集新類別個資前，執行隱私影響評估（PIA）；對委外與供應商資訊服務納入契約與稽核條款，強化第三方風險管理。

6. 網路安全防護

- 企業網路部署次世代防火牆（NGFW）與入侵防禦系統（IPS）
- 對含機敏資料之系統與內部網路實施網段隔離，降低橫向移動風險

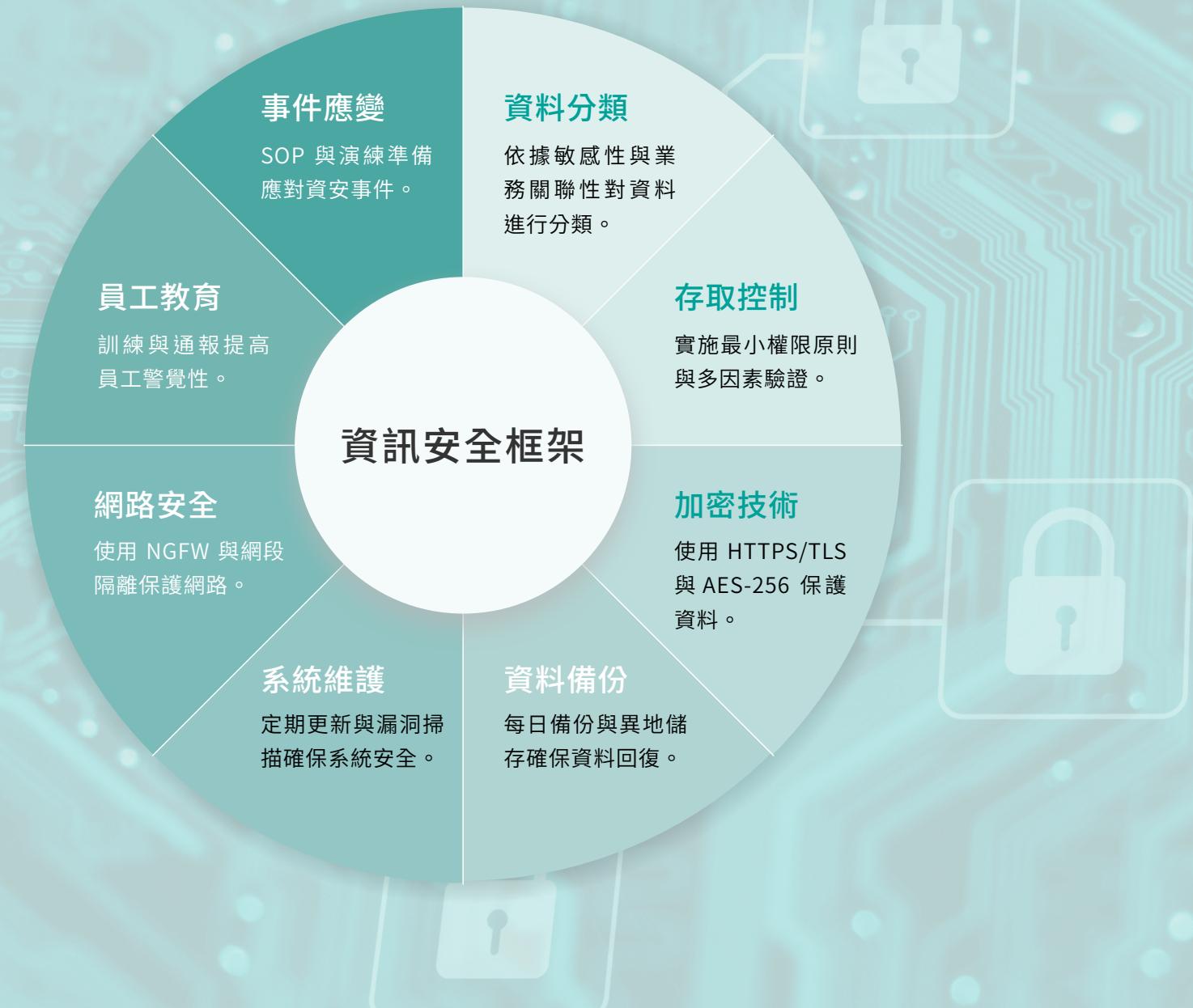
7. 員工資訊安全教育

- 新進同仁須完成資訊安全與個資保護訓練；每年辦理強化課程（含釣魚郵件與社交工程演練）
- 每季發布資安通報與案例分享，提升警覺與應變能力

8. 資安事件通報、應變與演練

- 依標準作業程序（SOP）處理資安事件，資訊與法遵單位協作追蹤與通報
- 每半年辦理資安應變（IR）模擬演練並檢討改善





3.6 供應商永續管理

華騰以自有品牌為核心定位，穩居工業級高效能、高品質、高耐久度的快閃記憶體產品與記憶體模組領域之領導地位；同時兼具產品的客製化設計與製造能力。憑藉嚴謹的研發與製造管理、跨區域營運與韌性供應鏈，華騰提供深受各產業信賴的記憶體與儲存解決方案，滿足對技術專業、製造品質、作業範圍與交付可靠性的高標準需求，並持續以負責任供應鏈與產品生命週期管理強化永續價值。

3.6.1 供應鏈管理策略

秉持「WE BUILD WITH YOU」的企業經營價值觀，華騰將供應商視為長期共創夥伴，透過協作、透明與共同成長，打造具韌性、永續與創新的供應鏈生態。供應鏈不僅是營運的延伸，更是華騰實踐企業社會責任與永續承諾的關鍵途徑。透過以下策略面向，將對應精神具體落實於供應鏈管理之中：

1. 夥伴式合作關係 (Partnership over Transaction)

- **策略聯盟**：將供應商視為夥伴，而非單純的交易對象，建立長期合作模式
- **共同開發與創新**：與供應商共同投入新產品開發或製程改善，分享技術與市場趨勢
- **早期參與 (ESI)**：於設計與規劃階段邀請關鍵供應商參與，強化設計專業、供應彈性與品質

2. 透明與信任機制 (Transparency & Trust)

- **資訊共享**：建立相關資訊分享方式，與供應商共享需求預測、生產計畫與品質數據
- **誠信經營文化**：秉持公平、公開原則選擇與管理供應商，建立信任感與長期關係



3. 協同成長 (Mutual Development & Empowerment)

- **供應商能力建設 (Supplier Development)**：透過互相了解、討論及技術支援等手段協助供應商提升品質管理、成本控制、永續表現等能力
- **表現評估與回饋機制**：定期評估供應商表現並提供建設性的回饋，達到雙方互贏

4. 風險共擔與靈活應對 (Shared Risk & Agility)

- **彈性調整能力**：與供應商一起建立韌性供應鏈機制，例如多來源策略、共享彈性配貨庫存等
- **共同應對危機**：在供應鏈中斷或突發事件時，展現共同承擔責任、協力解決問題的精神

5. 永續與責任 (Sustainability & Responsibility)

- **永續合作推進**：選擇願意共同承諾符合責任商業聯盟 (RBA) 行為準則與符合環境要求的夥伴，共同推動永續經營、商業道德、勞工權益、工作環境等要求，確保整個供應鏈符合企業社會責任
- **本地化**：因應工業用產品少量多樣的特性，優先與在地供應商合作，配合多樣化的產品組合，以彈性的生產策略，滿足全球戶多樣化的需求

華騰將「WE BUILD WITH YOU」落實於供應鏈管理，不只是理念傳達，更是一種具體行動。華騰不只看重「成本」與「交期」，而是從長遠眼光出發，與供應商共創價值、共擔風險、共築未來，穩定供應鏈的競爭力與韌性，並吸引同樣擁有永續經營理念之潛在供應商，漸進式地將永續元素植入供應鏈管理系統中。



3.6.2 供應商導入程序與內容

華騰身為全球記憶體專業領導製造商，重視產品生產流程的每一個環節，以確保提供高品質與高耐久性的記憶體產品外，我們秉持高標準的製造流程與對所有員工、環境與企業以及全球供應鏈永續經營的社會責任。

供應鏈管理上，華騰通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 與 ISO 28000 的認證並持有有效證書，更是 Sony Green Partner 的一員，此些系統要求也落實於供應商管理程序中。

新供應商導入（不包含庶務性採購類別）需經過統合上述 ISO 要求而擬定的「新供應商評鑑及供應商管理程序」審查，確保選定供應商具備交付產品或服務的能力、品質、安全性、合規性及永續與負責任的經營，從而降低風險、保護企業利益、符合國際期待與法規趨勢，並確保供應鏈穩定與可持續性。其供應商導入程序如下：

■ 供應商導入程序與內容



1. 確認新增供應商需求，進行擬定策略而確認評估要點
2. 於確認策略後，輔以品質、交期、價格、合規性與服務等要件尋找適合的供應夥伴

確認供應商以下的共同承諾，並填寫相關資料

1. 供應商基本資料表
2. 供應商稽核表
3. 責任商業聯盟（RBA）供應商行為準則承諾書（2025/8.0 版）
4. 保密契約
5. 供應商禁用有害物質宣告書
6. 供應商不使用衝突金屬宣告書
7. 供應合約的簽訂（經評估後有其必要與需求時）

1. 依照「新供應商評鑑及供應商管理程序」的流程與要求展開書面審查與實地稽核
2. 審查提交的以下文件有效性與完整性
 - (1) ISO 9001 證書
 - (2) 基本資料所應簽署的文件清單與承諾內容

* 註：ISO 9001：品質管理系統

ISO 14001：環境管理系統

ISO 45001：職業安全與健康管理制度

ISO 28001：供應鏈安全管理系統

ISO：國際標準化組織

3.6.3 年度供應商分類管制

為提升供應商管理效率、資源配置合理性與品質控管精準度，華騰採取供應商分類與分級管理制度，依據供應商對產品的影響程度及其角色，採用差異化的管理策略。讓公司資源配置更有效率、提升風險控管能力、建立清晰的管理策略、支援策略性合作與發展。

■ 供應商管理模式

分類	分類說明	級別	管理模式與重點
第一類 (製造類)	直接與產品有關 例： • 原廠製廠商	關鍵供應商 (策略型)	<ul style="list-style-type: none">關鍵零件或技術來源，對公司產品品質、交期或核心競爭力具有重大影響，屬於長期合作夥伴。定期執行績效考核
		關鍵供應商 (一般型)	<ul style="list-style-type: none">一般性零組件或非關鍵材料，具有替代性，屬於一般合作關係供應商依據實際合作需求進行評選與管理
第一類 (非製造類)	直接與產品有關 例： • 代理商 • 經銷商	關鍵供應商 (策略型)	<ul style="list-style-type: none">擁有特定品牌代理權、區域銷售優勢或技術支援能力，對市場拓展具策略性價值定期執行績效考核
		關鍵供應商 (一般型)	<ul style="list-style-type: none">一般代理或經銷業務，與公司合作關係屬於替代性或短期性質依據實際合作需求進行評選與管理
第二類 供應商	間接與產品有關 例： • 外包廠	非關鍵供應商	成本控管、交貨穩定性、合作彈性
第三類 供應商	與產品無相關 例： • 廠務工程 • 辦公室用品	非關鍵供應商	成本控管、合約遵守、服務品質

3.6.4 供應商考核機制和結果

華騰為確保產品品質、營運穩定與永續責任，對供應廠商以品質、交期、成本、服務（ODCS）四個管理層面進行評核，確保供應商能夠持續穩定提供符合品質與交期要求的產品與服務。

■ 供應商評比制度

- 定期評核：每年度或每半年進行一次評核，匯整各項指標表現
- 分級管理：依評分結果將供應商分為 A、B、C、D 級別，對應不同合作策略
- 持續改進：針對評核結果不佳的供應商制定改善計畫並追蹤執行
- 激勵機制：對優秀供應商給予表揚與更多合作機會，建立長期穩定的合作關係

■ 評核依據

- Q
 - 評估供應商品質穩定性、不良率、異常處理反應與改善能力
- D
 - 評估準時交貨率、交期回覆準確性及急單配合度
- C
 - 評估價格合理性、成本競爭力及成本改善配合度
- S
 - 評估技術支援、問題回應速度、配合度與文件齊全性

■ 供應商評等級與結果

等級	評分範圍	評核家數	說明
A 級	≥ 80 分	43	持續合作，並酌情增加採購量，優先列為華騰新產品開發資格供應商。
B 級	79~70 分	×	持續合作，並鼓勵加強改善或提供相關優化方案。
C 級	69~60 分	×	供應商需於三個月內提出改善計劃，半年內複核改善成效，如不符合則減少／停止特定料號採購量。
D 級	≤ 59 分	×	列入觀察名單，必要時暫停合作於 Approved Vendor List (AVL) 名單移除。

3.6.5 2024 年供應鏈的現況盤點

截至報告年度，華騰合作供應商以本地供應商為主，針對核心與關鍵供應商（不包含第三類採購），進行初步識別與分類如下：

供應商數量

涵蓋原物料、包裝材料與生產合作服務類型，不包含第三類（庶務性）採購類別下的總數量為 159 家。

供應商類型

供應商夥伴數	總計	分類		供應商數量
		類型	分類	
159	159	第一類 (製造類)	原物料 (關鍵) 製造商	43
		第一類 (非製造類)	原物料 (關鍵) 代理商	35
		第一類 (製造類)	原物料 (非關鍵)	43
		第二類供應商	託工合作夥伴	9
		第一類 (非製造類)	貿易商	29

* 註：供應商分類方式請參 3.6.3 閱年度供應商分類管制

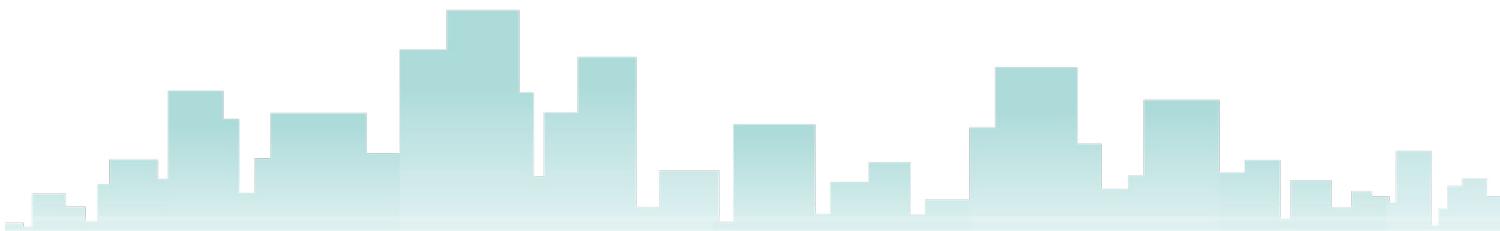


3.6.6 供應商採購政策

華騰的供應商採購政策以「在地採購」為原則，用以提升供應鏈的韌性與彈性、降低碳足跡與運輸成本、促進在地經濟的發展、符合永續與法規的要求、強化企業社會責任與改善品質與溝通效率。但因使用主零件（DRAM 與 Flash）生產基地都在台灣之外，屬於全球供需關鍵物料，於降低短缺風險上，我們同步建有全球貿易供應體系，取得即時備援的機制。

因此，盤點「在地採購」的達成目標上，目前台灣在地合作供應商數量比率占 81 %; 排除全球彈性供應考量而需存在的貿易商，台灣在地合作供應商數量比率達 89 %。

區域	廠商分類	家數	廠商家數比例
台灣	原物料（關鍵）製造商	33	81%
	原物料（關鍵）代理商	33	
	原物料（非關鍵）	41	
	託工合作夥伴	9	
	貿易商	13	
非台灣區	原物料（關鍵）製造商	10	19%
	原物料（關鍵）代理商	2	
	原物料（非關鍵）	2	
	託工合作夥伴	0	
	貿易商	16	
總計		159	100%





3.6.7 關鍵原物料風險管理

華騰對客戶的承諾：共同打造專屬解決方案（「WE BUILD WITH YOU」），透過全面掌握製程，華騰為客戶的獨特需求量身打造解決方案。

華騰導入可控的物料清單（BOM）與產品壽命規劃，並維持安全庫存，以避免缺料問題，確保對關鍵且稀缺資源的穩定供應。若有任何影響製程或產品的變更，或產品進入終止階段（EOL），華騰會即時通知客戶。透過合作預測需求，可有效規劃與管理供應鏈。

對於確保交貨穩定與客戶交付品質的核心要求，於關鍵原物料風險管理上，對應策略主要分為以下面向：

1. 供應鏈穩定與多元化

- 與關鍵供應商簽署長期合作協議（LTA）
- 安全庫存的模型建置
- 多個合格市場的備援機制
- 建立替代料備援系統
- 提高物料共用性

2. 品質管控與驗證

- 新物料驗證與完整導入程序

3. 法規與環境合規

- 供應商評鑑設有永續與法規符合度相關檢核機制
- 材料選用 [排除涉及有害物質（RoHS、REACH）] 成分的物料審查制度

4. 風險辨識與評估

- 物料風險分級制度
- 定期檢視並追蹤市場波動因素，建有早期預警系統
- 建有「供應鏈緊急應變管理作業」系統

5. 供應商管理與監控

- 於 ISO 9001 規範下選用供應商，並須通過完整的供應商新增制度
- 第二供應商導入，建立備援系統
- 持續性稽核與評鑑，進行供應商分級與對應行動方案同步；協助供應商達到要求

* 註：BOM : Bill of Materials

EOL : End-of-life

LTA : Long-Term Agreement

RoHS : Restriction of Hazardous Substances

REACH : Registration, Evaluation, Authorisation and restriction of Chemicals

3.6.8 供應商社會責任與危害物管理

供應商的合作（不包含第三類採購）選擇除了需要考慮通過 ISO 要求而擬定「新供應商評鑑及供應商管理程序」的審查與持續稽核管制外，同步於要求綠色供應鏈的達成上，供應商需要保證以下的作為並提供書面承諾文件，且此些簽屬文件的回收率為 100%。



1. 不使用衝突礦產的承諾

於每一年度中，根據責任礦產倡議組織（RMI）之更新的衝突礦產報告範本（CMRT）、擴充礦物報告範本（EMRT）與附加礦產報告範本（AMRT）展開合作供應夥伴的追蹤調查，共同推動與確保無衝突礦產的採購鏈與供應來源的礦源合法性。

2. 無有害物質合規管理（HSF）

華騰於採用物料承認的同時，需要提交該物料的材質組成宣告（MCD），並就單一材質提供符合 RoHS 的證明，確保導入華騰產品中的用料都達到有害物質的管理。

於保障人類健康與環境安全，控制危害化學物質使用上，配合歐盟化學品註冊、評估、授權及限制規範（REACH）法規的評估，持續更新被認定具有嚴重危害性，需要特別關注與管控的化學物質清單啟動持續性的調查，並取得供應鏈夥伴的符合聲明書，以做到承諾持續監控與管理供應商，以確保長期合規並減少環境污染、提升產品安全，符合全球永續（環境、社會與公司治理）趨勢。

3.6.9 供應商承諾 - RBA 單明

華騰於 2021 年通過 RBA 聯盟稽核而取得 RBA 證書，同步也將 RBA 規範落實於供應商夥伴的選擇。成為華騰合格供應商的必備條件之一就是願意共同承諾符合責任商業聯盟（RBA）行為準則，並透過書面確認了解 RBA 規範與內容，供應商於此部分的回覆率為 100%。

3.6.10 採購與供應商端的道德行為準則

華騰在推動供應鏈永續與風險管控時，對採購與供應商端的「道德行為準則」進行明確規範，特別是在以下三個關鍵面向，能有效防止舞弊、提升合規透明度：

1. 供應商道德承諾

華騰於公司網頁上明確標示供應商道德承諾（Supplier Ethical Commitment）的要求，表達華騰承諾遵守最高標準的產品品質與商業誠信，同步也要求所有供應商與員工以最高標準的誠實、公平與正直行事，遵守所有適用法律，並避免任何可能造成不當行為觀感的情況。

2. 實際規範與行動

• 廉潔反貪

華騰設有「反貪腐辦法」與「誠信經營守則」的明確要求與規範，用於建構公司治理企業社會責任標準與風險控管機制，同步也聲明華騰對於賄賂行為的零容忍原則。於該辦法內明確禁止利害關係人（含供應商）向華騰員工提供金錢、回扣、禮品、佣金、侵害（營業秘密、商標權、專利著作及其他智慧財產權）或其他利益，而員工亦不得收受任何形式的對價。

• 聚會與招待限制

對於有利害關係之夥伴聚會，明確規定相關要點於「員工行為規範」守則之中，對於聚會與受招待限制之上限與對應內部申報制度進行明確制度要求與規範，控制與供應商間的利益衝突或關說。

• 舉報平台的設立

華騰期望所有員工、客戶、合作夥伴、供應商、股東與利害關係人能夠及時舉報任何他們認為我們可能違反《供應商道德政策》或其他政策的行為或情況。若供應商知悉或懷疑有任何與華騰之間往來或代表華騰所從事的違法或不當行為（包括自屬員工或代理人之行為），應立即通報華騰道德辦公室；同步，華騰設有「檢舉人保護暨反報復管理程序」，以保障員工、供應商與其他公司內外部檢舉人員依法行使檢舉權利，並維護其合法權益，嚇阻違法與違紀的犯罪行為。

3. 保密與合規

對於合作期間將會共享商業機密、技術資料、價格議題等夥伴，華騰要求須簽屬雙互保密協定，確保團隊了解自身保密責任並善盡善良管理的義務，同步保護自己與合作夥伴的權利。

3.7 價值鏈管理

3.7.1 華騰價值鏈管理策略

華騰秉持核心價值：「與您同行，共創卓越」。透過垂直整合的價值鏈，攜手客戶與夥伴打造高品質、長效可靠的儲存解決方案。

• 上游：供應鏈管理

供應鏈與材料合規在上游階段，從晶片設計、晶圓製造、快閃記憶體晶片、控制晶片、印刷電路板、被動元件、線材與塑膠材料，華騰積極導入嚴謹的供應鏈管理與材料合規機制，確保來源透明、品質穩定，為後端製造奠定堅實基礎。

• 中游：產品設計與品質驗證

每項產品皆經過嚴格測試與驗證，確保在各種嚴苛環境下仍能穩定運作，展現卓越效能與耐用性。

• 下游：產業應用

華騰的解決方案廣泛應用於以下產業領域：

- | | |
|------------|-----------|
| - 網通 / 電信 | - 航太 |
| - 車載 | - 物聯網 |
| - 交通運輸 | - 醫療 |
| - 工業 / 自動化 | - 零售 / 金融 |

華騰持續透過技術創新與在地化服務，與客戶建立長期合作關係，提供最適化且符合需求的儲存解決方案。

華騰深信，卓越不僅來自產品，更來自夥伴間的緊密合作與共同成長。這正是華騰的承諾—“WE BUILD WITH YOU”。

■ 華騰的產品組合主要涵蓋三大類別

專業儲存解決方案
(如固態硬碟、管理型快閃記憶體)

記憶體模組解決方案
(如 DDR5 與長期供貨計畫)

可攜式儲存裝置
(如 記憶卡、USB 隨身碟)



4 環境永續

4.1 淨零承諾與碳管理

4.2 氣候與能源





4.1 淨零承諾與碳管理

4.1.1 企業永續發展目標

華騰承諾 2050 年淨零碳排，減少碳排第一步便是『溫室氣體盤查』，於 2020 年起，每年盤查溫室氣體排放量。

4.1.2 減排措施

華騰以系統性能源管理與員工參與為核心，推動以下作法：

- 導入高效率節能設備與最佳化製程

- 換老舊機組以降低能耗

- 積極提高再生能源使用比例

- 透過教育訓練與行為改變計畫，提升節能與低碳意識

4.1.3 年度排放量

2024 年溫室氣體總排放量為 2,247.9685 tCO₂e，較 2023 年之 2,454.2585 tCO₂e 減少 206.29 tCO₂e，約下降 8.41%。主要差異來自範疇二（外購電力）使用下降 209.29 tCO₂e，並抵銷其他來源之小幅增加。華騰將持續精進能源與氣候治理策略，穩健朝淨零目標邁進。

4.1.4 溫室氣體盤查與管理

| 方法與邊界

- 2020 年為基準年，依 ISO 14064-1 與政府盤查指引辦理；盤查範圍涵蓋類別一至四（直接燃燒、間接能源等）
- 2020 年度完成第三方查證；2021~2024 年依同一方法進行年度內部盤查，確保可比較性；遇係數或組織邊界變動即溯正

* 註：ISO 14064-1: 2018

溫室氣體 - 第 1 部：組織層級溫室氣體排放與移除之量化與報告規範

■ 年度結果（合計：類別一～四）

- 2024 年：2,247.97 tCO₂e (2023 年：2,454.26 tCO₂e) ，年減 8.4%
- 以類別二（用電）為主要來源，占 70.2%；2024 年較 2023 年減少 209.29 tCO₂e，為年減主因
- 與基準年 2020 年 (1,975.65 tCO₂e) 相比，增加 13.8%（產能 / 業務量變動所致；持續以強度管控）

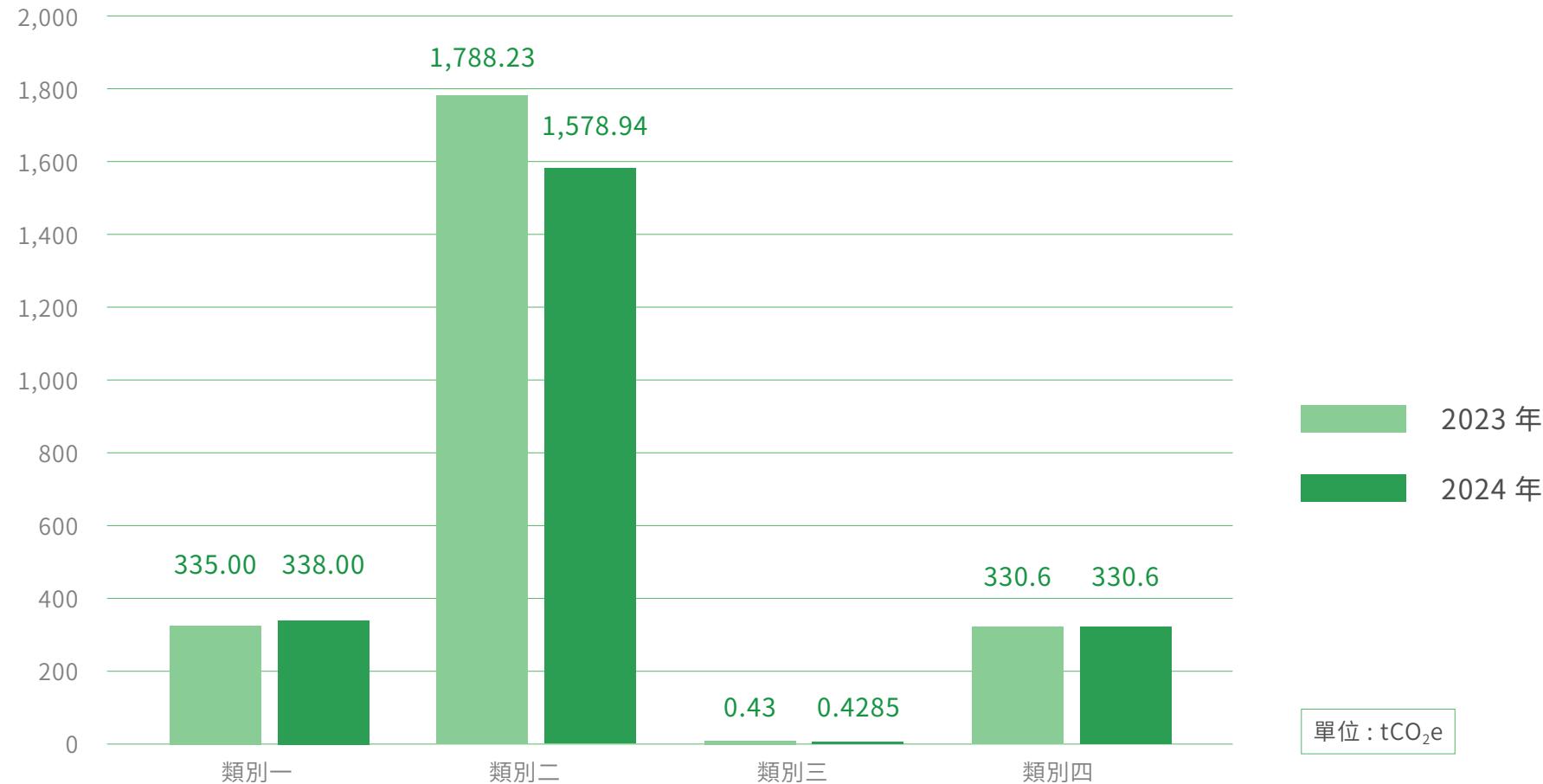
排放類型	類別	2020	2021	2022	2023	2024	2024 占比	2024 vs. 2023
直接排放	類別一	116.39	320.50	341.10	335.00	338.00	15.0%	+3.00 (+0.9%)
間接排放	類別二	1,530.13	1,630.80	1,760.13	1,788.23	1,578.94	70.2%	- 209.29 (- 11.7%)
間接排放	類別三	0.4345	0.4521	0.4573	0.4285	0.4285	0.0%	0.00
間接排放	類別四	328.70	365.80	348.60	330.60	330.60	14.7%	0.00
間接排放	類別五	0	0	0	0	0	0.0%	0
間接排放	類別六	0	0	0	0	0	0.0%	0
小計 (類別一+二)		1,646.52	1,951.30	2,101.23	2,123.23	1,916.94	—	- 206.29 (- 9.7%)
總計 (類別一～六)		1,975.6546	2,317.5521	2,450.2873	2,454.2585	2,247.9685	100%	- 206.29 (- 8.41%)

* 註：四捨五入後合計與分項可能略有差異；占比以 2024 年總量 2,247.9685 tCO₂e 計算

* 單位：tCO₂e；盤查方法依 ISO 14064-1，涵蓋類別一～六。2020 為基準年（第三方查證），2021–2024 年延續同法內部盤查

* 目前類別五 / 六無適用來源，列示為 0；若未來適用將納入盤查與揭露

■ 年度比較表 (2023 vs. 2024)



* 1.2023 年台電電力排放係數為 0.494 公斤 CO₂e / 度

* 2.2024 年台電電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e/ 度

4.2 氣候與能源

4.2.1 能源管理

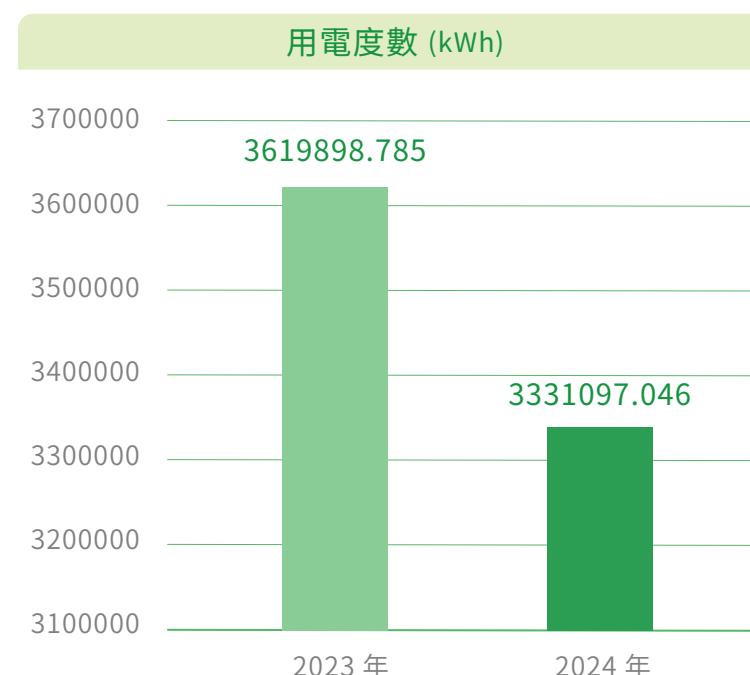
以「效率優先、綠電加速、數據治理」為核心，持續降低用能與範疇二排放，並將節能專案與營運 KPI 連動管理。

2024 成效
• 全廠用電：3,331,097 kWh（度），較 2023 年 3,619,899 kWh 下降 7.98%
• 帶動類別二（用電）排放年減 209.29 tCO ₂ e（亦受電力排放係數由 0.494 → 0.474 kgCO ₂ e/kWh 影響）

已執行措施
• 汰換高效率馬達與照明、導入節能空壓系統與運轉優化
• 加強設備待機管理與排程，降低尖離峰用電

2025 重點規劃
• 高效率熱回收系統：於製冷過程回收廢熱，供熱水與製程使用，降低電熱或燃氣需求

• 太陽能自發自用：建置光電設備，提升綠能使用比重，進一步降低範疇二排放

4.2.2 節能節水

現況	策略	預計規劃措施
<ul style="list-style-type: none">2024 年用水 7,598.85，較 2023 年 6,881.54 增加 717.31 (+10.4%)，主因生產線轉型導致冷卻用水短期上升	<ul style="list-style-type: none">以「監測→節約→回收再利用」為主軸，降低營運對在地水資源的壓力建立分表監控與異常通報，持續優化冷卻與製程用水效率	<ul style="list-style-type: none">節水：冷卻塔補水與循環水最佳化、漏點稽核與修復、低流量設備導入回收（2025 規劃）：<ul style="list-style-type: none">雨水回收系統：回收雨水供園區澆灌、清洗與冷卻等非飲用用途再生水系統：部分廢水處理後回用至冷卻水塔與廁所沖洗，降低自來水依賴



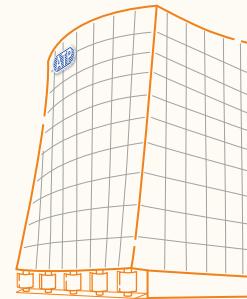
5

員工關係與社會參與

- 5.1 關鍵成果
- 5.2 人力結構
- 5.3 人才吸引與留任
- 5.4 員工薪酬政策
- 5.5 人才永續發展
- 5.6 人權保護
- 5.7 職業安全與衛生
- 5.8 社會參與

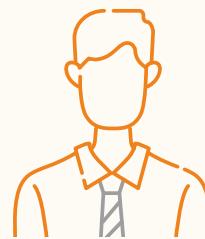


5.1 關鍵成果



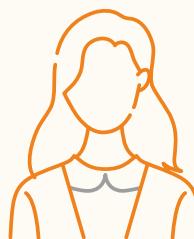
全台員工人數

424 人



男性員工人數

195 人

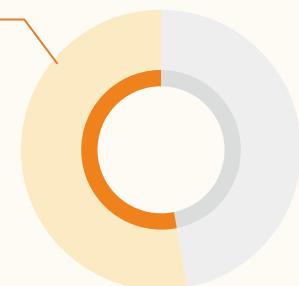


女性員工人數

229 人

女性員工比例

54%



教育訓練人均時數

12.9 hr

員工可記錄
職業傷害發生率

0.72

員工損失工時
職業傷害發生率

0.48

* 統計時間為 2024/12/31 (不包含留職停薪)

5.2 人力結構

5.2.1 多元包容的員工組成

為利永續揭露與統計分析，本報告依職務性質將職等區分如下：

- 基礎 (entry level)：作業員、品檢員
- 初階 (junior level)：助理工程師、助理專員、助理領班、工程師、專員、領班、資深工程師、資深專員、資深領班
- 中階 (mid level)：副理級、經理級、資深經理級
- 高階 (senior level)：協理（含）以上

■ 依性別 / 職級

項目	2024 年			2023 年			2022 年		
	男性	女性	總計 (人)	男性	女性	總計 (人)	男性	女性	總計 (人)
基礎職級人數	16	119	135	6	124	130	7	135	142
初階職級人數	104	86	190	95	83	178	79	76	155
中階職級人數	61	19	80	49	16	65	41	12	53
高階職級人數	14	4	18	10	4	14	10	4	14
總計 (人)	195	228	423	160	227	387	137	227	364

* 統計時間為 2024/12/31 (不包含留職停薪、派遣類員工)

■ 依性別 / 職務別

項目	2024 年			2023 年			2022 年		
	男性	女性	總計 (人)	男性	女性	總計 (人)	男性	女性	總計 (人)
正職員工 (註 1)	195	228	423	160	227	387	138	227	365
派遣類員工 (註 2)	0	1	1	0	1	1	0	3	3
總計 (人)	195	229	424	160	228	388	138	230	368

* 註 1：正職員工為簽訂無固定期限契約的員工，等同 GRI 準則 (2-7) 敘述的永久聘僱員工

* 註 2：派遣類員工為簽訂固定期限契約的員工（實習生）

■ 依直接 / 間接人員

項目	2024 年			2023 年			2022 年		
	男性	女性	總計 (人)	男性	女性	總計 (人)	男性	女性	總計 (人)
直接人員 (註 1)	16	119	135	6	124	130	7	135	142
間接人員 (註 2)	179	110	289	154	104	258	131	95	226
總計 (人)	195	229	424	160	228	388	138	230	368

* 註 1：直接人員為從事生產製造的產線作業員工

* 註 2：間接人員泛指在辦公室辦公的員工（除了直接人員以外的所有員工）



■ 依外籍 / 身心障礙人員

華騰秉持著多元、平等與共融（DEI）之理念，積極營造尊重不同背景、文化與觀點的工作環境，致力於促進族群多樣性與包容性任用，逐年落實職場平權政策，並持續提升組織內部的多元性與共融氛圍，以實踐企業社會責任與永續發展目標。

◎ 2024 年外籍員工總數 3 人，其中男性 1 人、女性 2 人，涵蓋美國及馬來西亞

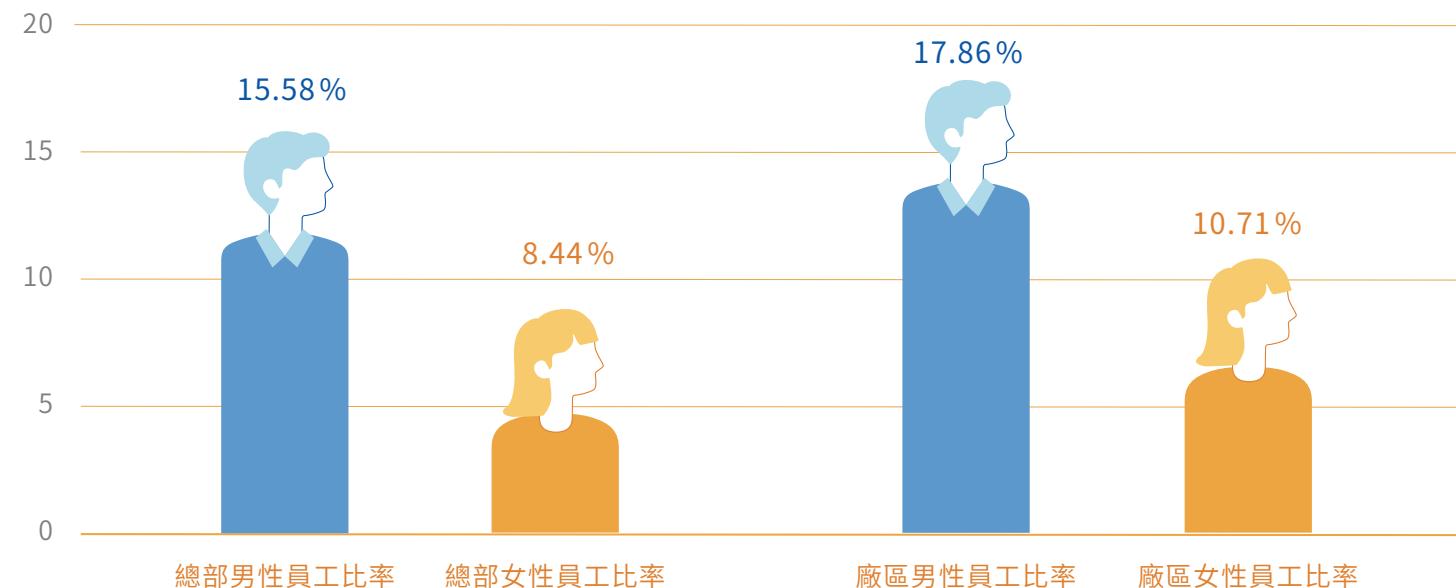
◎ 2024 年身心障礙員工總數 5 人，其中男性 2 人、女性 3 人

項目	2024 年			2023 年			2022 年		
	男性	女性	總計 (人)	男性	女性	總計 (人)	男性	女性	總計 (人)
身心障礙人士	2	3	5	2	4	6	2	3	5
外籍員工	1	2	3	1	0	1	1	0	1
總計 (人)	3	5	8	3	4	7	3	3	6

* 註 1：直接人員為從事生產製造的產線作業員工

* 註 2：間接人員泛指在辦公室辦公的員工（除了直接人員以外的所有員工）

5.2.2 2024年度新進率

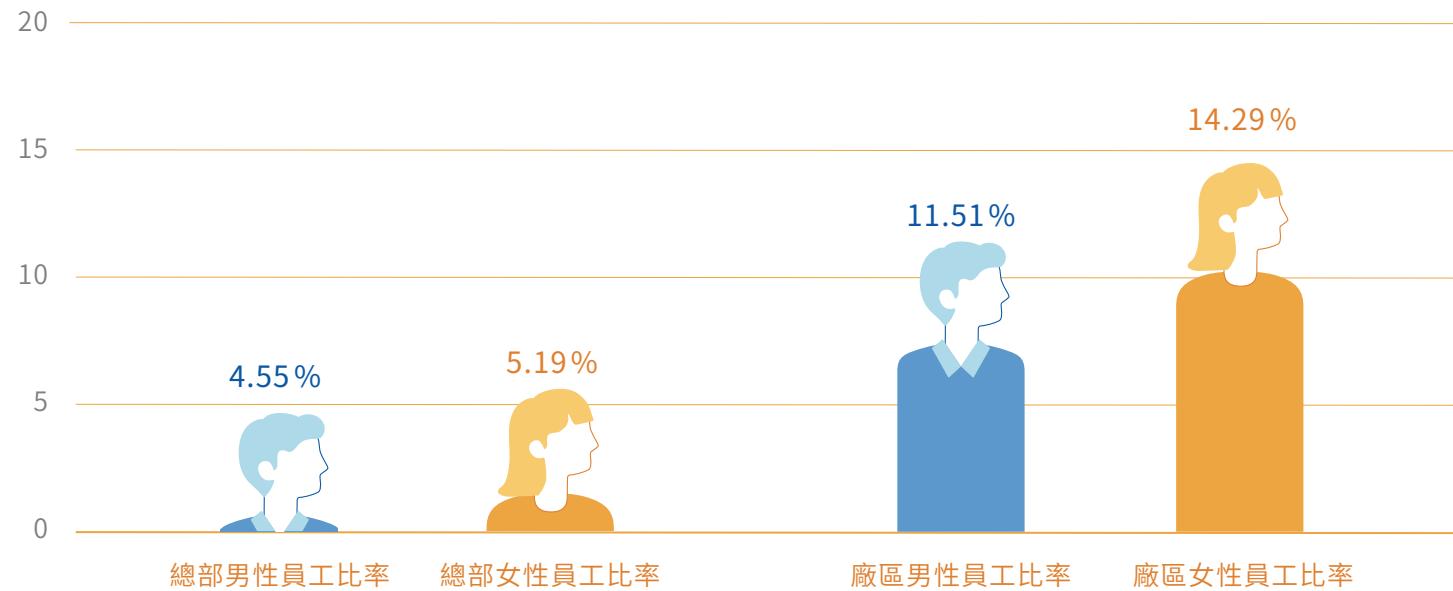


* 年度總人數計算公式：(期初人數 + 期末人數) / 2

* 新進率計算公式：(男性 / 女性同仁) 全年新進人數 / (期初人數 + 期末人數) / 2

* 總部包含台北及新竹辦公室、廠區包含高雄辦公室與製造廠區

5.2.3 2024年度離職率



* 年度總人數計算公式：(期初人數 + 期末人數) / 2

* 離職率計算公式：(男性 / 女性同仁) 全年離職人數 / (期初人數 + 期末人數) / 2

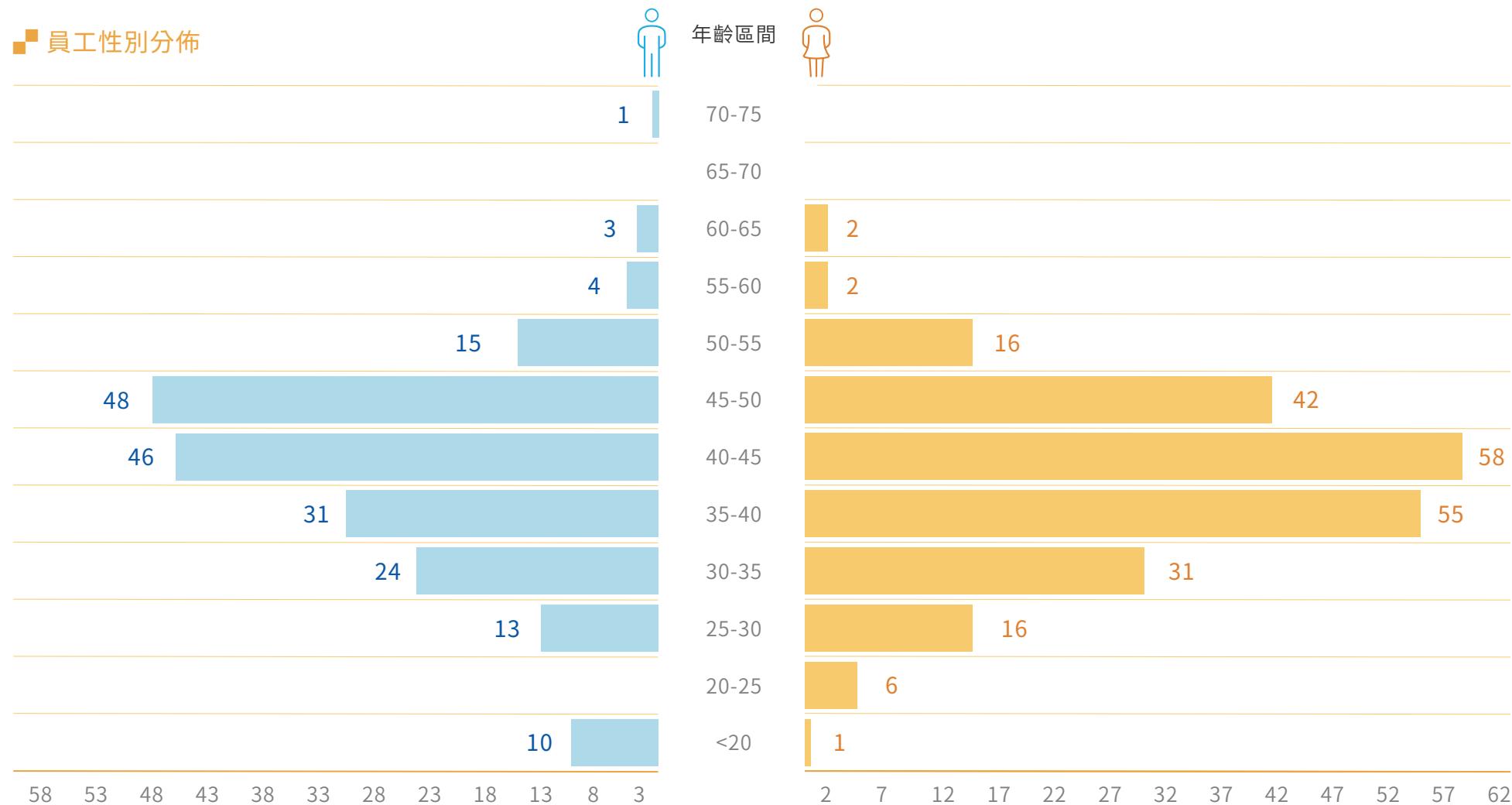
* 離職人數不包含留職停薪人數

* 總部包含台北及新竹辦公室、廠區包含高雄辦公室與製造廠區

5.2.4 性別平權與關懷

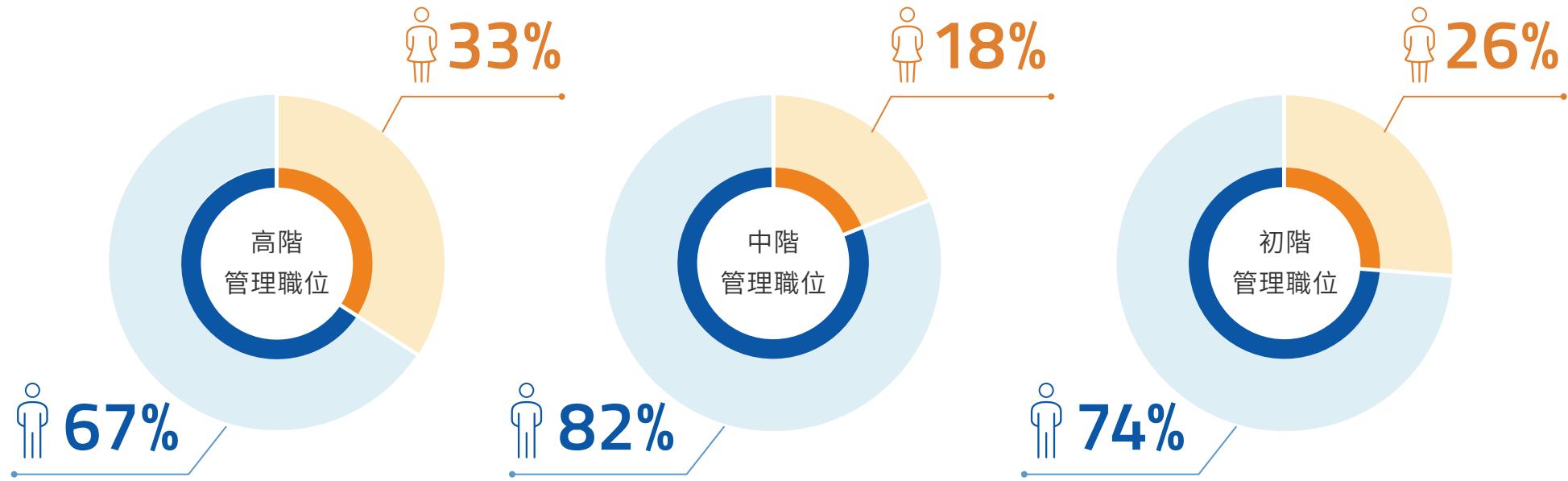
華騰重視企業社會責任，將多元任用納入永續發展核心策略，積極推動性別平權與職場多樣性，並配套推行各項友善職場措施，協助員工兼顧工作與家庭，營造有利於安心成家的工作環境，展現對員工福祉與社會永續的承諾。

■ 員工性別分佈



* 統計時間為 2024/12/31 (不包含留職停薪)

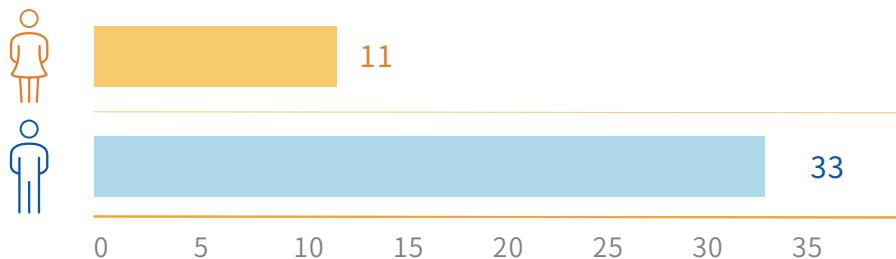
■ 管理職人員性別分佈



* 統計時間為 2024/12/31 (不包含留職停薪)

* 高階管理職位為副總經理以上、中階管理職位為協理 / 資深協理、初階管理職位為經理 / 資深經理

■ 經理 / 資深經理性別分佈



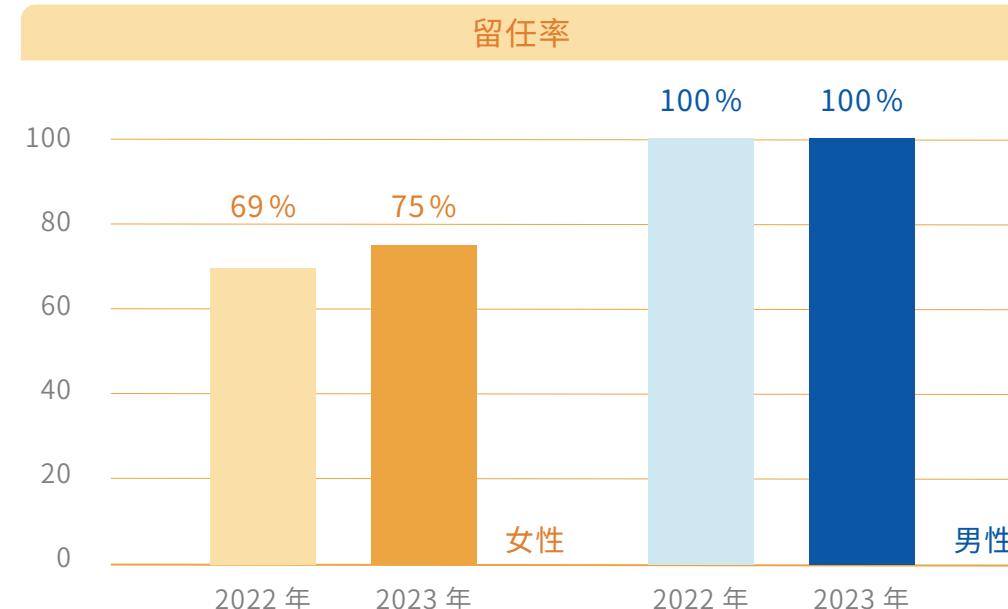
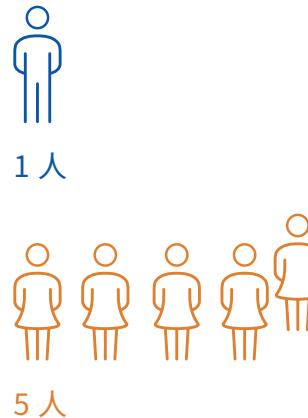
* 統計時間為 2024/12/31 (不包含留職停薪)

■ 男 / 女育嬰假復職留任分析

依據《性別工作平等法》，受僱者得申請育嬰留職停薪。

2024 年復職率 100 %

申請人數



* 截至目前，2024 年申請育嬰留職停薪之同仁皆仍處於留停期間，尚無人復職，故無法計算 2024 年之留任率



5.2.5 職業安全與衛生

華騰致力於提供安全、健康的工作環境，並提供工作所需之防護設備及措施，以守護所有員工之安全與健康，以危害鑑定、危害層級控制及持續訓練確保有效緩解工作危害之情況。

華騰將員工安全視為最核心的使命與企業永續發展的基石。我們不僅嚴格遵循法規，更積極投入資源，致力於建構一套全面且完善的職業安全衛生管理體系。透過持續的績效評估、內部稽核與管理審查，我們不斷優化現有的安全管理體系，力求持續降低職業災害發生率。我們的最終目標，是為所有員工營造一個安全、健康且安心的工作環境，讓每位同仁都能平安回家，這也是華騰對員工最鄭重的承諾。

職業傷害造成重大傷亡人數：0

員工可記錄
職業傷害發生率

0.72

員工損失工時
職業傷害發生率

0.48

項目	台北	高雄
	員工 (每 200,000 工時)	員工 (每 200,000 工時)
職業傷害造成死亡發生人數	0	0
嚴重職業傷害發生人數	0	0
可紀錄職業傷害發生人數	0	3
職業疾病造成死亡發生人數	0	0
可紀錄職業疾病發生人數	0	0
損失工時職業傷害發生人數	0	2
總經歷工時	828,552	

* 員工可記錄職業傷害發生率 = 可紀錄職業傷害人數 / 總工作時數 * 200,000

員工損失工時職業傷害發生率 = 損失工時職業傷害人數 / 總工作時數 * 200,000

5.3 人才吸引與留任

在追求永續發展的道路上，人才始終是企業最寶貴的資產。華騰深知人才吸引與留任的重要性，並將其視為企業永續經營的基石。我們致力於打造一個具備競爭力的薪酬福利體系，提供優於市場水平的待遇，並透過多元化的獎勵機制，肯定同仁的貢獻與付出。

5.3.1 招募及聘用

華騰一向遵循相關法令規定，落實合法聘僱原則，並依據實際職務需求進行公開、公正的招募程序。於招募與任用過程中，絕不因性別、國籍、種族、宗教信仰、年齡、婚姻狀況或身心障礙等因素而有所差別待遇，致力於營造多元共融、平等友善的職場環境，確保每位求職者與員工皆能獲得公平的就業機會與發展空間。華騰在《企業社會責任管理程序》中明訂華騰對於落實公平招募及聘用的承諾與具體行動方案。

勞工



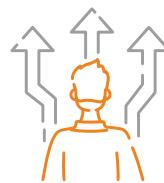
華騰根據國際社會公認的準則，承諾維護勞工的人權，並尊重他們。這適用於所有勞工，包括臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接僱員以及任何其他類型的勞工。

人道的待遇



避免苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體壓逼或是口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。有關的紀律政策及程序必須有清晰的定義，並向員工清楚地傳達。

自由選擇職業



禁止使用強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削的監獄勞工、奴役或販賣的人口。這包括用恐嚇、強逼、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配或接受人員用作勞工或取得服務。

除了禁止對勞工進出入公司工作場所作出不合理限制外，也不應無理地約束勞工在工作場所內走動的自由。作為招聘程序中的必要部份，必須在勞工離開原本的國家前，為他們提供用他們母語書寫的僱傭協議，並且在協議中描述僱傭條款及條件；而在抵達接收國家後，僱傭

協議不得有任何替換或更改，惟有關更改是為了符合當地法律和提供相同或更佳條款而作出例外。所有工作應當是自願的，勞工擁有隨時自由離職或終止僱傭關係的權利。僱主或中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕僱員取用其身份證或出入境證件，如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證，惟法律要求僱主持有其僱員的工作許可證則例外。僱主或中介人不得要求勞工繳付招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工須繳付任何該等費用，該等費用須交還予有關勞工。

5.3.2 產學合作

華騰深知，企業的永續發展不僅仰賴內部人才的培育與成長，更需積極拓展與外部學術機構的合作，引進創新思維與潛力新秀。為此，華騰與正修科技大學資訊工程系攜手推動產學合作專案，透過實質參與生產線與品管流程，為學生提供寶貴的實務經驗，同時也為華騰注入年輕活力與技術能量，體現了華騰在永續報告書中「人才吸引與留住」面向的積極作為。這項產學合作專案並非單純的短期實習，而是經過精心規劃、深度結合學術理論與產業實務的長期合作模式。華騰為正修科大資訊工程系的學生量身打造了在生產線與品管部門的直接參與機會。



產線作業訓練

在生產線上親身體驗產品的製造流程，學習自動化設備的操作與維護。透過動手實作，學生能更深刻地理解資訊工程在工業製造中的應用。



品質管理訓練

在品管部門，學生們會接觸到嚴謹的品質檢驗流程，學習數據分析與品質控制的方法。參與產品的檢測、數據的收集與分析，協助品管人員找出潛在的品質問題，並提出改善建議。



攜手育才共進

為了確保學生們在實習過程中獲得最大的學習效益，華騰安排了經驗豐富的資深工程師與品管人員擔任他們的指導老師。這些導師不僅在技術上提供指導，更分享他們在職場上的經驗與智慧，幫助學生們更好地適應職場環境，建立正確的職業觀念。

透過這項產學合作專案，華騰不僅為學生們提供了難能可貴的實務經驗，更為他們未來的職涯發展奠定了堅實的基礎。許多參與專案的學生在畢業後選擇加入華騰，成為華騰技術團隊的新生力量。他們不僅具備紮實的理論基礎，更擁有實際操作經驗和對華騰文化的了解，能夠更快地融入工作，為公司的發展貢獻所長。

華騰深信，與學術機構的合作是實現企業永續發展的重要途徑之一。透過產學合作專案，華騰不僅履行了企業的社會責任，為年輕學子提供了學習與成長的機會，更為公司吸引和留住了優秀的人才，實現了企業與學術界的互利共贏。未來，華騰將持續深化與各大學院校的合作，探索更多元的產學合作模式，為培養更多優秀的專業人才，推動產業的發展貢獻力量。

5.3.3 社群脈動

在數位時代的浪潮下，社群媒體已成為企業與大眾溝通、建立連結的重要橋樑。華騰亦積極擁抱這股趨勢，透過多元的社群平台，即時發布公司活動動態、分享產業最新資訊，並與廣大受眾進行互動交流，致力於打造一個開放、透明且具參與感的線上社群。華騰深知，社群媒體不僅是資訊傳遞的管道，更是建立品牌形象、凝聚社群力量、洞察市場趨勢的重要陣地。

ATP Electronics, Inc. [+ Follow](#) ...

6,056 followers
11mo • 

Looking for the best industrial memory and storage solutions at [electronicaFair 2024](#)?

Make sure you don't miss our booth at Hall B4 #410, where we will showcase our Industrial Enterprise SSDs, breakthrough 11K P/E cycles PCIe Gen 4x4 native TLC storage offerings, and leading solutions for edge AI and smart applications.

ATP innovations are powering smart devices, critical health monitoring equipment, and valuable animal research systems. Explore these, and more! Our experts will be waiting. See you at the Trade Fair Center Messe München from November 12-15!



61 1 comment · 4 reposts

ATP Electronics, Inc. [+ Follow](#) ...

6,056 followers
1yr • Edited • 

ATP Electronics' Head of Strategic Business Planning (SBP) **Crystal Chang**'s star shone brightly at the **FMS: the Future of Memory and Storage** 2024 with her talk on "SSD Challenges in LEO Applications."

Underscoring opportunities for higher-density storage in Low Earth Orbit (LEO) applications, Crystal also discussed the challenges, testing conditions and simulations, as well as solutions and helpful efforts to reduce errors as solid state drives (SSDs) face intense susceptibilities in space. Data storage is leaping into outer space, requiring robust solutions.

Inquire ATP Electronics on your orbital demand **#WEBUILDWITHYOU #COSMOS #LEO**



44 2 comments · 3 reposts

ATP Electronics, Inc. [+ Follow](#) ...

6,056 followers
1yr • 

Outstanding 6000+ MB/s sequential read/write performance, endurance of 1 DWPD for 5 years based on JESD219A standard for Enterprise Workloads, and 1 year data retention with 100% P/E cycles at 55°C.

These are just some of the impressive features of the new ATP N651Si Series E1.S solid state drives (SSDs) that make them the best-in-class in terms of performance, endurance, and data retention capabilities for the most demanding applications.

They are suited for extreme temperatures, are fitted with hardware power loss protection, and feature an optimized design that expands the data storage capabilities of compact systems and 1U servers.



39 1 comment · 4 reposts

展望未來，華騰將持續深耕社群媒體平台，不僅將其作為資訊發布與互動的管道，更希望將其打造成一個充滿活力、凝聚共識的社群家園。華騰期待能與更多的社群成員建立更深層次的連結，共同分享華騰的成長與發展，並攜手探索產業的未來趨勢。透過社群的力量，華騰相信能讓更多人了解我們的價值與理念，並與華騰一同成長。

5.3.4 在工作中享受生活：華騰的福祉承諾

華騰知道，員工的幸福感與工作效率息息相關。一個充滿活力、身心健康的團隊，是企業持續發展的基石。因此，華騰致力於打造一個讓同仁能夠「在工作中享受生活」的友善職場，透過多元化的福祉政策，關照同仁的工作與生活平衡，提升整體的工作滿意度與歸屬感。

1. 彈性上下班制度

華騰深知，傳統僵化的工作時間可能限制員工的個人安排與生活品質。為此，華騰導入彈性上下班制度，在符合部門運營需求的前提下，賦予同仁更大的工作時間自主權。員工可以根據個人生活步調與家庭需求，在規定的核心工作時間範圍內，彈性安排上下班時間。這項政策不僅提升了員工的時間管理效率，更讓他們能夠更靈活地兼顧個人事務，例如接送子女、處理家庭事宜或安排個人進修等，從而減輕工作壓力，提升生活品質。我們相信，當員工能夠自主掌控時間，擁有更彈性的生活安排時，他們將能以更積極、更投入的態度面對工作，創造更高的工作價值。

2. 員工健康與人身保障

全方位團體保險計畫：為了確保每位員工的人身安全與健康，每位員工於入職當天皆會由華騰投保團體保險，內容包括定期壽險保障、意外傷害保障、住院醫療保障、癌症醫療保障以及職業傷害保險等。

3. 華騰員工點數福利制度

華騰員工點數福利制度的核心理念是賦予員工更大的自主權，讓他們能夠依據個人需求與偏好，彈性地選擇最適合自己的福利。員工所獲得的點數用途多樣化，而非僅限於單一選項。

員工可以選擇將這些點數兌換成以下項目：

- 額外假期：獲得比法定年假更多的休息時間，提升工作與生活的平衡。
- 禮品：涵蓋生活用品、百貨禮券等，滿足不同的生活需求與喜好。

透過這項點數福利制度，華騰期望能建立一個更具彈性與人性化的福利體系，讓每位員工都能感受到公司的重視與關懷，進而提升員工的滿意度、歸屬感，並共同創造更具活力的工作環境。



4. 福利金

華騰深切關懷員工，並致力於提供多元且全面的福利金制度，以感謝員工的辛勤付出與貢獻。華騰相信，透過完善的福利措施，能讓員工在工作之餘，也能感受到來自公司的溫暖與支持，進而提升生活品質與工作滿意度。在員工的重要人生階段，華騰皆提供相應的福利金以示祝賀與慰問。例如，當員工邁入人生新階段步入禮堂時，華騰會致贈一份結婚祝賀金，分享喜悅。若員工家中不幸遭遇變故，華騰也備有喪亡補助，希望能為員工及其家庭提供一份即時的協助與慰藉。此外，為了支持員工兼顧家庭與事業，華騰也提供生育補助，鼓勵員工安心迎接新生命的到來。當員工面臨疾病或意外傷害時，華騰也設有傷病慰問金，期盼能為員工在康復期間提供一份實質的關懷。除了人生重大事件的補助，華騰也重視員工日常的幸福感。每逢員工生日，華騰都會準備一份生日禮金，獻上最誠摯的祝福。在重要的傳統節日如端午、中秋等，華騰也會發放節日禮金或贈送精美禮品，與員工一同歡慶佳節。對於服務滿一定年資的員工，華騰也設有年資獎勵金，表彰其長期以來的忠誠與投入。

5. 華騰社團補助

目前，華騰內部設有籃球社、瑜伽社與桌球社，這些社團不僅為員工提供了鍛鍊體魄的平台，更成為同仁們下班後交流互動、紓解壓力的重要管道。所有員工皆可自由選擇參與感興趣的社團，豐富業餘生活。為確保社團運作順暢與活動品質，華騰每年皆會提供社團補助。透過這些社團活動，華騰不僅提升了員工的身體健康，更促進了同事間的情感連結與合作精神，構築一個互助友愛、充滿活力的職場文化。

6. 內部推薦獎金

為持續引進優秀人才，壯大公司團隊，華騰積極推動「內部推薦獎金」制度。華騰深信，現有員工是最了解公司文化與職位需求的人，透過他們的推薦，能更精準地找到具備相同理念與專業能力的人才。這項制度開放給所有任職於公司的員工，只要成功推薦符合職位要求並通過試用期的新進同仁，推薦者即可獲得一筆優渥的獎金。這不僅是對推薦者眼光與判斷力的肯定，更是對他們為公司招募優秀人才所付出努力的感謝。



7. 主管運動津貼

為了確保員工身心健康，華騰特別為主管層級同仁規劃了一項「主管運動津貼」福利，旨在鼓勵主管們積極參與運動，維持良好的體能與健康狀態。華騰深信，主管作為團隊的領袖，其健康與活力對於團隊士氣及整體績效有著舉足輕重的影響。這項運動津貼的設計，希望能為主管們提供實質的支持，讓他們在忙碌的工作之餘，也能有更多誘因投入運動。華騰期望主管們能保持充沛的體力與清晰的思緒，不僅能更有效地帶領團隊應對挑戰，也能為自己創造更健康、更有品質的生活。這份津貼體現了華騰對主管們全方位的關懷，並期盼能共同營造一個健康、積極的工作氛圍。



8. 外語進修補助

鼓勵員工持續學習與自我提升，華騰提供「外語進修補助」計畫。我們深知在全球化時代，具備多國語言能力是職場競爭力的關鍵。此項補助旨在支持員工報名外部語言課程或檢定考試，涵蓋英文、日文或其他對工作有助益之外語。透過這項福利，華騰期望能幫助員工拓展國際視野，提升跨文化溝通能力，不僅有助於個人職涯發展，更能為華騰的全球業務拓展注入新的能量。

9. 專利取得獎勵

華騰深信創新是企業持續發展的基石，為鼓勵員工積極投入研發，激發創新潛能，華騰特別設立了「員工專利取得獎勵」制度。這項獎勵機制旨在表彰並回饋透過創意與專業知識，為華騰帶來具體智財成果的員工。當員工成功申請並取得專利權時，華騰將根據專利的價值、技術含量及對華騰的貢獻度，提供豐厚的獎勵金。這份獎勵不僅是對員工個人努力的肯定，更是對其創新思維與技術能力的認可。無論是發明專利、新型專利或新式樣專利，只要經過公司評估符合獎勵資格，皆可獲得相應的激勵。透過這項獎勵制度，華騰期望能激勵更多員工投入研發與創新，將前瞻性的想法轉化為實際的技術成果。這不僅有助於華騰在市場上保持技術領先優勢，累積核心競爭力，也能讓員工的專業價值獲得充分的體現。華騰相信，當創新成為企業文化的一部分，將能共同創造更具競爭力與永續發展的未來。

5.3.5 穩健的退休提撥制度

華騰嚴格遵循《勞動基準法》及《勞工退休金條例》的相關規定，處理員工的退休申請並提供符合法規的退休金標準。華騰依法提撥退休金至玉山銀行信託部專戶，以確保員工退休金的充足與合規。自勞退新制推行以來，華騰每月按員工薪資的百分之六（6%）提撥至員工個人在新制下的退休金帳戶，員工符合法定退休條件即可申請領取。

5.3.6 年度績效考核



1. 績效目標設定

每年年初，主管會與每位間接員工進行一對一的溝通，共同設定明確、可衡量且具挑戰性的年度績效目標。這些目標不僅會與華騰的策略方向和部門目標緊密連結，也會考量員工的職責範疇與個人發展潛力。透過雙向溝通，確保員工對目標有清晰的理解與認同，從源頭激發其達成目標的動機。此階段的目標設定旨在為員工提供明確的工作方向，並作為後續績效評估的依據。

2. 持續觀察與紀錄

在整個年度中，員工與主管皆負有持續觀察與紀錄績效表現的責任。員工會主動追蹤自身目標達成進度，並記錄重要成果、專案貢獻或遇到的挑戰。同時，主管也會持續關注員工的工作表現，記錄其優勢、需要改進的領域，以及任何與績效目標相關的事件。這些詳實的紀錄，將成為年終績效考核時客觀且具體的佐證資料，避免僅憑主觀印象進行評估，確保考核的公平性與準確性。

3. 日常輔導與回饋

華騰鼓勵主管對員工進行持續的「日常輔導與回饋」。這並非僅限於年度考核時的正式對話，而是貫穿全年的即時互動。主管會針對員工的日常表現，包括專案進度、任務執行品質、團隊協作、應對問題的能力等，給予及時且具建設性的回饋。這些回饋可以是針對表現優異的肯定，也可以是針對需要改進之處的指導與建議。透過頻繁且開放的溝通，幫助員工即時調整工作方法，解決困難，並持續提升能力。這種持續性的輔導機制，有效促進了員工的學習與成長。

4. 年終績效考核

在每年年底，華騰會啟動正式的年終績效考核流程。此時，主管將參考全年累積的績效紀錄、日常輔導回饋，以及員工的自我評估，對員工的年度績效進行全面而客觀的評估。考核內容不僅涵蓋目標達成情況，也會評估員工在職能發展、團隊合作、解決問題能力等方面的表現。此階段的目的是對員工一整年的工作表現進行總結性評價。

5. 等第分配

在年終績效考核完成後，華騰會根據考核結果，對員工進行「等第分配」。績效等第的劃分，旨在區分不同績效水準的員工，並作為後續薪酬調整、獎金發放、晉升機會以及發展計畫的重要參考依據。對於績效表現卓越的員工，華騰將給予實質的獎勵與晉升機會，以資鼓勵並留住人才；對於績效有待提升的員工，則會透過發展計畫、培訓課程或輔導機制，協助其改善。這個環節確保了績效考核結果能與激勵措施緊密連結，形成正向循環。

此外，華騰特別設立了具高度榮譽感的「服務年資獎勵」制度，旨在表彰那些與華騰攜手走過五年、十年，甚至更長時間的資深同仁。這項獎勵制度不僅是物質上的回饋，更是一種精神上的肯定。對於任職滿五年及十年的員工，華騰會在每年盛大的尾牙晚宴上，舉行隆重的頒獎典禮。屆時，將由董事長親自頒授獎盃與獎金，以最高規格的禮遇，公開表彰這些為華騰發展奠定堅實基礎的資深員工。董事長的親自頒獎，不僅象徵著華騰對員工貢獻的高度重視與感激，也讓受獎者在所有同仁面前共享這份榮耀。透過這份獎勵，華騰希望傳達一個明確的訊息：華騰珍視每一位與華騰共同成長的夥伴，並將他們的付出銘記在心。這項制度不僅提升了資深員工的歸屬感與榮譽感，也激勵了其他員工以他們為榜樣，共同努力，期待未來也能成為受表彰的一員。這份獎勵制度不僅是留住人才的有效策略，更塑造了華騰內部珍視長期承諾、感恩員工貢獻的企業文化，進而提升員工的忠誠度與向心力，為企業的永續經營奠定堅實的人力基礎。



5.4 員工薪酬政策

5.4.1 招募及聘用

華騰非常重視每位同仁的薪資與福利。員工的薪資報酬會根據個人的學經歷、專業知識技能、年資與績效表現來決定，絕對不會因為性別、年齡、地域、種族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身心障礙、性向、懷孕或婚姻狀況等因素而有所差異。華騰的薪酬政策是依據下列原則制定：

1. 遵守法規，共創和諧

華騰嚴格遵守所有相關法令，致力於創造和諧的勞資關係，以實現華騰永續經營的目標。

2. 起薪優於基本工資

對於初入職場的無經驗工作者，華騰提供的起薪會優於政府規定的基本薪資。

3. 短期及兼職人員享保障

所有短期或兼職人員，從受僱的第一天起，即享有法律規定的保險與福利。

4. 薪資定期調整，符合市場水平

華騰會不定期進行業界薪資調查，並每年根據就業市場變化、公司營運狀況及個人績效表現來調整薪資，確保薪資具有市場競爭力與公平性。

5. 績效獎金與年終分紅

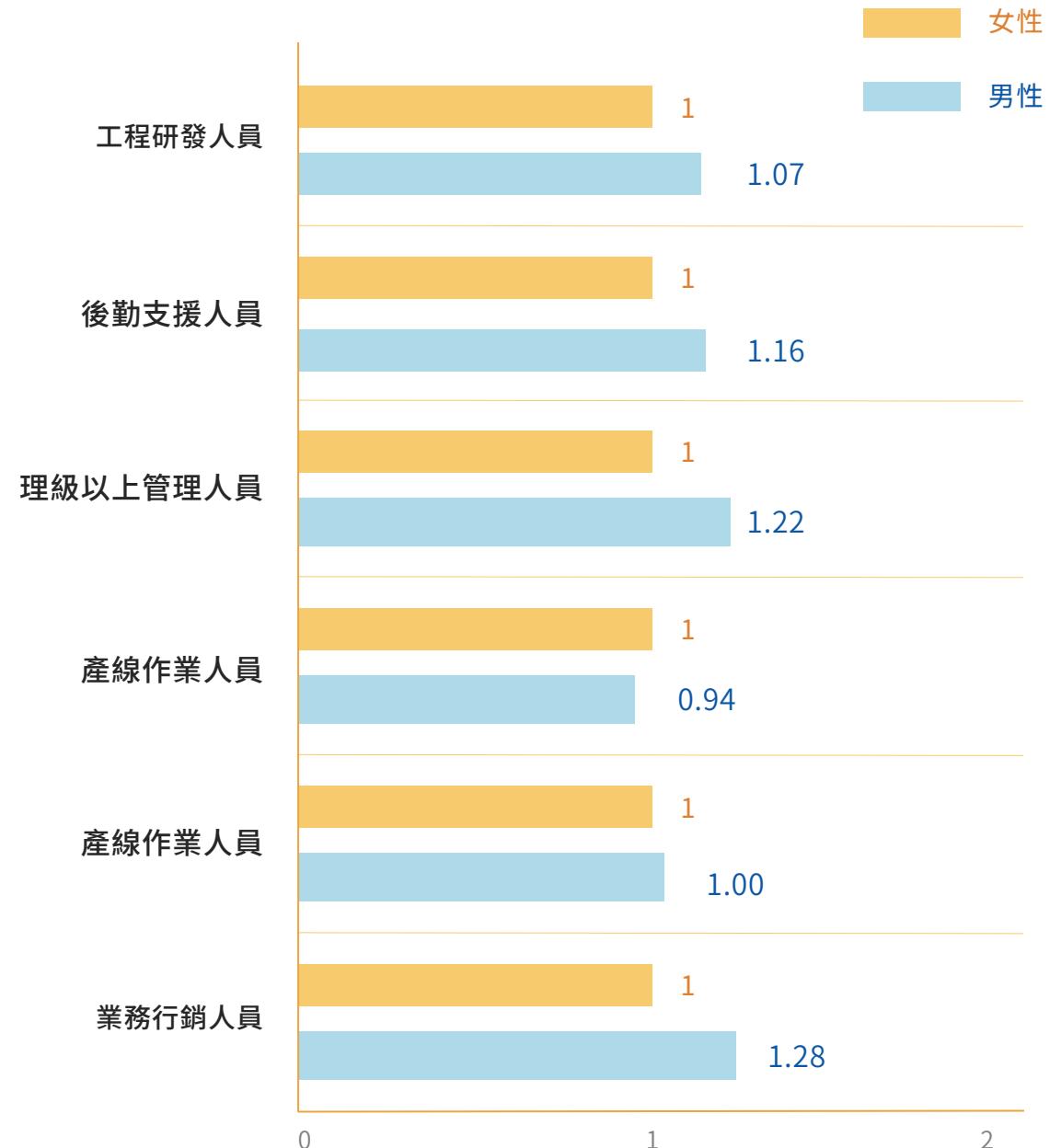
為了提升公司整體營運績效並激勵同仁，華騰會依據公司營運狀況與各事業部的營運目標，制定相應的績效獎金辦法。此外，也會依據公司年度盈餘發放年終獎金與員工紅利，以肯定同仁的付出與貢獻。每位同仁獲得的獎金會根據公司營運狀況、職務、貢獻度及績效表現來決定，同樣不會因性別或年齡等因素而有差別。



5.4.2 平均薪資差異倍率

以性別統計職員及員工之男女員工平均薪資差異倍率如下表（分析資訊範圍為華騰 2024 年 12 月份經常性薪資原始薪資，不含因站別分配產生之任務加給差異）：

由上述資料可觀察，業務行銷人員職務中男女薪資比例的差異較為顯著，此差異並非是由性別而造成，而是鑑於科技產業的結構特性，以及某些業務行銷職位對高度技術專業的需求，主要來自於職務類型及區域責任之差異。華騰持續推動機會平等，建立多元共融的人才發展管道，以及強化職務多元化配置，致力於逐步縮小性別薪資差距。

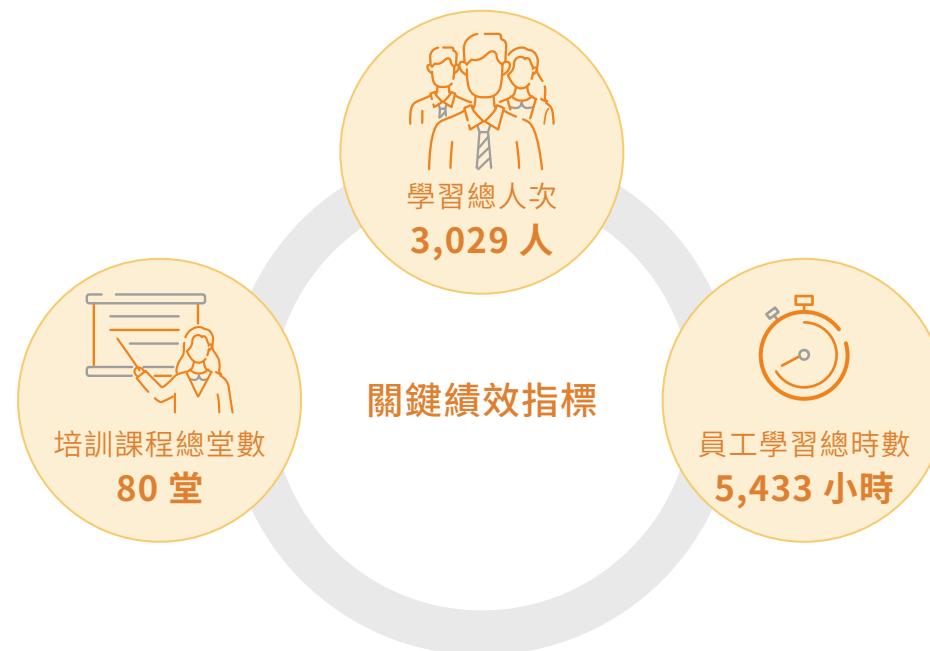


5.5 人才永續發展

華騰以永續發展為核心理念，重視人才培育與學習發展，透過完善的教育訓練制度與多元學習資源，持續強化同仁在專業知識與職場技能上的成長，協助員工提升職能、拓展職涯發展機會，進而強化企業整體競爭力與永續經營能力。

5.5.1 關鍵成果

華騰一向遵循相關法令規定，落實合法聘僱原則，並依據實際職務需求進行公開、公正的招募程序。於招募與任用過程中，絕不因性別、國籍、種族、宗教信仰、年齡、婚姻狀況或身心障礙等因素而有所差別待遇，致力於營造多元共融、平等友善的職場環境，確保每位求職者與員工皆能獲得公平的就業機會與發展空間。華騰在《企業社會責任管理程序》中明訂華騰對於落實公平招募及聘用的承諾與具體行動方案。



5.5.2 培訓課程架構

華騰深知人才發展是企業永續成長的關鍵引擎，因此致力於提供多元且完善的新進人員訓練、內訓及外訓課程，涵蓋專業技能提升、領導力培養、永續發展、法律相關等多個面向，旨在全方位提升同仁的知識、技能與視野。華騰的內訓課程由經驗豐富的內部講師精心設計，結合公司實務案例，協助同仁快速掌握工作所需的專業知識與技能，並促進跨部門的經驗交流與知識共享。

2024 年培訓課程總計（不包含外部訓練課程）				
課程	員工人數	總堂數	總人次	總時數
新進人員訓練	424	2	118	644.67
一般訓練		8	1,514	2,023.5
人才訓練		11	680	4,723.83
RBA 訓練		1	26	52
永續訓練		4	39	687
合計		26	2,379	8,131



5.5.3 數位轉型 — AI Workshop

華騰 AI Workshop 旨在培養公司內部 AI 人才，通過通識學習、深入研究與實際操作三個階段，讓同仁不論是否具備相關知識背景，都能逐步建立對 AI 的理解與應用能力。課程由公司內部 AI 委員會設計，兼顧不同部門的需求，鼓勵實際操作以及跨部門合作，推動 AI 在企業內部的廣泛落地與創新。

| 監察者 Supervisor

負責監督與 AI 相關的任務，確保與公司目標、預算與合規標準一致。

| 愛好者 Enthusiast

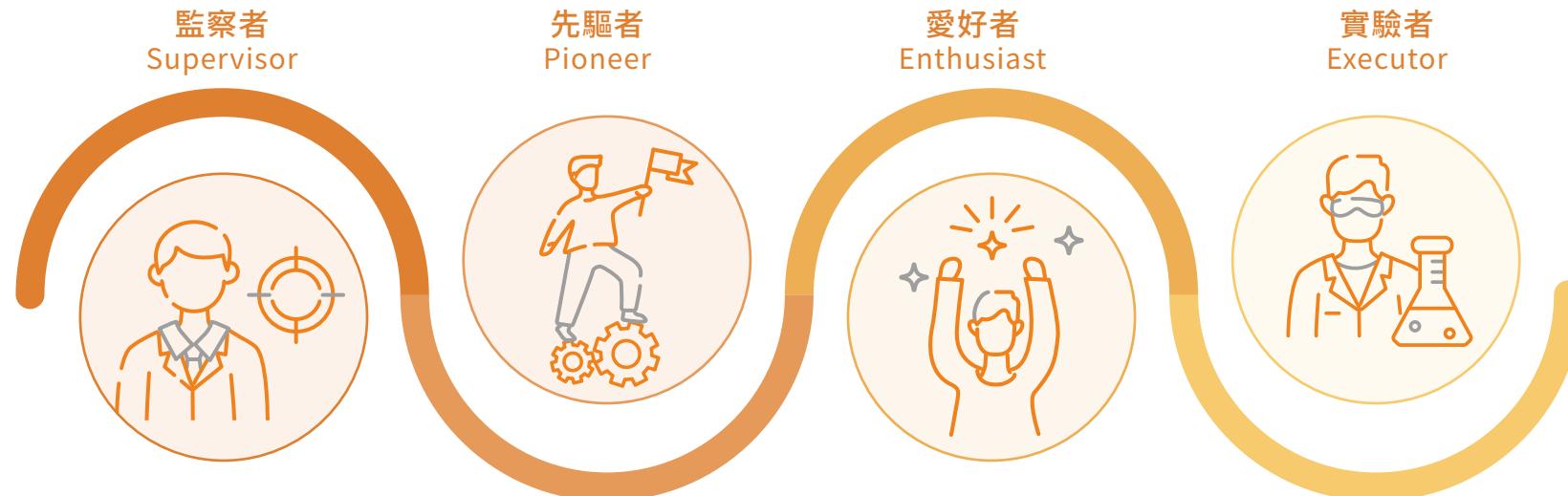
對 AI 工具充滿熱情，積極探索和實驗。愛好者以讀書會方式進行，分享知識，激發好騎心和創新。

| 先驅者 Pioneer

負責奠定 AI 實施的基礎，建設畢教的基礎設施，微調模型、內部工具並建立穩健、適合內部使用的技術框架。

| 實驗者 Executor

實踐者，負責在各部門內測試和實施 AI 工具。此角色提供反饋，評估 AI 解決方案的實用性、效率和效果。



1. 策略規劃與重點行動



2. 預期成果與收穫

華騰 AI Workshop 預期將為同仁帶來多方面的豐碩收穫，並為公司的長遠發展注入強勁動能。



未來華騰將持續投入資源，深化內部 AI 人才的培養，並積極推動 AI 技術在各個業務部門的落地應用。透過持續的學習與實踐，AI 將成為驅動公司創新發展的重要引擎，為企業創造更大的價值。



5.6 人權保護

華騰堅信，每一位員工、合作夥伴以及所有與華騰業務相關的人員，都應享有基本的人權與尊嚴。為此，我們嚴格遵守國際勞工組織（ILO）的核心勞動公約、RBA 的行為準則，以及台灣及其他營運所在地之相關法律法規，致力於建立一個尊重人權、公平公正、安全健康的工作環境與商業生態系統。

5.6.1 人權政策

華騰應根據國際社會公認的準則，承諾維護勞工的人權，並尊重他們。這適用於所有勞工，包括臨時工、移民主、學生、合約勞工、直接僱員以及任何其他類型的勞工。

1. 多元、包容、平等的職場

華騰應承諾員工免受騷擾以及非法歧視。華騰不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視員工，例如因此而影響工資、晉升、獎勵和受訓機會等。應為員工提供適當的場所進行宗教活動。此外，不得讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢驗或身體檢查。

華騰要避免苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體壓逼或是口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。有關的紀律政策及程序必須有清晰的定義，並向員工清楚地傳達。

2. 尊重員工的集會結社自由

在華騰的人權政策中，尤其重視員工的結社自由權，這不僅體現在公司內部對員工自主組織活動的支持，也延伸至對員工參與外部團體與集會權利的充分尊重。華騰積極鼓勵員工參與公司內部所設立的各類運動性社團，旨在為員工提供一個健康、積極的交流平台，促進同事間的情誼，並鼓勵員工透過體育活動來紓解工作壓力、維持身心健康。除了公司內部的社團活動，華騰更明確承諾，絕不干涉員工參與外部社團活動與集會的權利。華騰尊重每一位員工作為公民的個人自由與權利，包括他們參與合法社團、或任何形式的社會、政治、文化及宗教集會的自由。華騰深知，員工在工作之外的社會參與，有助於其個人成長、拓展視野，並能將多元化的經驗帶回工作場域，激發創新思維。因此，華騰不會因員工參與外部社團或集會而對其進行歧視、懲罰或施加任何不當壓力。華騰堅守《世界人權宣言》及相關國際勞動公約的精神，保障員工在工作場域內外的基本權利，確保他們能夠在不受限制的情況下，行使自身的結社自由。

3. 全健康的工作環境

華騰應意識到除了盡量減少與工作相關的傷病發生率外，安全、健康的工作環境有助提高產品和服務的質素、生產的穩定性以及員工的忠誠度和士氣。華騰也應意識到持續地在員工身上投放資源和進行教育是辨識和解決工作場所內健康與安全問題的關鍵。

華騰應透過適當的設計、工程和行政管制、防護保養和安全操作程序（包括上鎖掛牌程序）和持續性的安全知識培訓來識別和評估以及控制工作場的安全隱患（如化學、電力和其他能源、火災、運載工具和跌倒危險或事故），以免危及職工。若無法透過上述方法有效控制危險源，應為員工提供適當的、保養良好的個人防護裝備以及有關這些危險事故和相關風險的教材。亦必須採取合理的措施，從而讓懷孕的婦女／餵哺母乳的母親遠離存在高度危險的工作環境、消除或減少懷孕的婦女和餵哺母乳的母親所承受的任何職業健康和安全風險（包括與其工作分派有關者），以及為餵哺母乳的母親提供合理的場所。

為了讓所有外部利害關係人，包括合作夥伴、供應商及客戶等等，都能輕易取得這些申訴資訊，上述電子郵件信箱已明確公布於華騰的官方網站上 (<https://www.atpinc.com/about/corporate-responsibility>)。華騰主動揭露這些資訊，展現公司對於供應鏈與合作夥伴人權保護的重視，鼓勵他們在遇到任何疑慮時，都能安心且放心地向華騰提出。所有透過此管道收到的申訴，無論是來自內部員工或外部利害關係人，都將統一由華騰的人力資源 (HR) 部門及經營管理室 (BOO) 主管共同負責接收、審核及後續處理。HR 部門將確保申訴處理過程符合華騰政策與相關法規，並保障申訴者的權益與隱私；BOO 主管則將從業務營運角度評估事件影響，並協助制定有效的解決方案。這種跨部門協作機制，確保了申訴案件能被全面審視，並獲得公正、迅速且有效的處理。此外，高雄分公司特別額外設置了實體意見箱。這個意見箱提供了一個非接觸式的申訴途徑，尤其適合偏好匿名或書面表達的員工。意見箱會定期由指定人員開啟，並將內容統一匯報至 HR 及 BOO 主管，確保所有意見都能被納入申訴處理流程。

4. 透明、便捷的申訴管道

華騰深知，建立健全透明的申訴機制，是實踐人權承諾、維護所有利害關係人權益的基石。華騰致力於打造一個安全、可信賴的環境，確保無論是公司內部員工，或是外部的合作夥伴、供應商及客戶，在發現任何可能違反人權政策的行為時，都能擁有暢通且保密的申訴管道。為此，華騰已設立一套統一且高效的申訴機制，作為內部及外部所有申訴的唯一入口。此管道具備多元的溝通方式，確保利害關係人可依據自身需求選擇最便捷的途徑：

電子郵件申訴：華騰提供專用的電子郵件信箱 ethics@tw.atpinc.com，供所有利害關係人透過書面方式提交申訴。這個信箱由專責團隊持續監控，確保所有申訴都能被即時接收並記錄。

5.6.2 杜絕職場性騷擾

華騰秉持著尊重、平等與安全的原則，致力於打造一個免於任何形式騷擾的工作環境。華騰對職場性騷擾採取零容忍的態度，並建立完善的防治機制與處理流程，以確保每一位員工都能在一個安全、尊重且專業的環境中安心工作。

為有效預防職場性騷擾的發生，華騰透過多管齊下的方式，提升員工的防範意識與敏感度。

| 新進人員教育訓練 — 性騷擾防治宣導與申訴管道

華騰在新進人員訓練中，明確宣導公司對於性騷擾的定義、相關法規、以及申訴管道與處理流程。華騰定期舉辦性別平等與性騷擾防治的教育訓練課程，透過案例分析、情境演練等方式，加強員工對性騷擾行為的辨識能力，並建立正確的性別互動觀念。華騰也鼓勵員工主動學習相關知識，共同營造尊重彼此的職場氛圍。

| 性騷擾申訴與處理流程

除了預防宣導，華騰亦制定了明確且嚴謹的性騷擾申訴與處理流程。華騰設立了多元的申訴管道，包括直屬主管、人資部門、或指定的申訴專線／信箱，確保員工在遭受或目睹性騷擾事件時，能夠方便且安心地提出申訴。華騰承諾對所有申訴案件都將以保密、客觀、公正的態度進行調查與處理，並確保申訴人的權益不受侵害。

華騰職場不法侵害諮詢



申訴專線電話 02-2559-6338 EXT.150

申訴專用電子信箱 ethics@tw.atpinc.com



2024 年
性騷擾申訴案件
0 件

5.7 職業安全與衛生

5.7.1 ISO 認證

華騰於 2018 年通過 ISO 45001 認證，展現了華騰對建立安全健康工作環境的堅定承諾。此認證不僅代表華騰的職業安全衛生管理系統已達到國際標準，更驅使華騰持續優化相關流程，積極預防職業災害與員工健康風險。華騰將以此為基礎，不斷提升安全意識，落實各項安全措施，確保每一位同仁都能在安全無虞的環境中安心工作，實現企業永續發展的目標。

華騰重視員工之安全與健康，持續強化職業安全衛生管理制度，並以「零職災」為目標，建立安全第一的職場安全文化。

年度無職業災害工時目標：

累計達成 271,901 無職業災害工時

績效追蹤與通報機制：

每月統計工時與災害事件，並於職業安全委員會會議中彙報分析，確保各部門持續維持零災害

職業災害事件：

未發生任何需通報之職業災害事件

強化預防措施：

透過危害辨識與風險評估、教育訓練、承攬商管理、設備設施改善等措施，全面降低職災風險

5.7.2 職業安全訓練

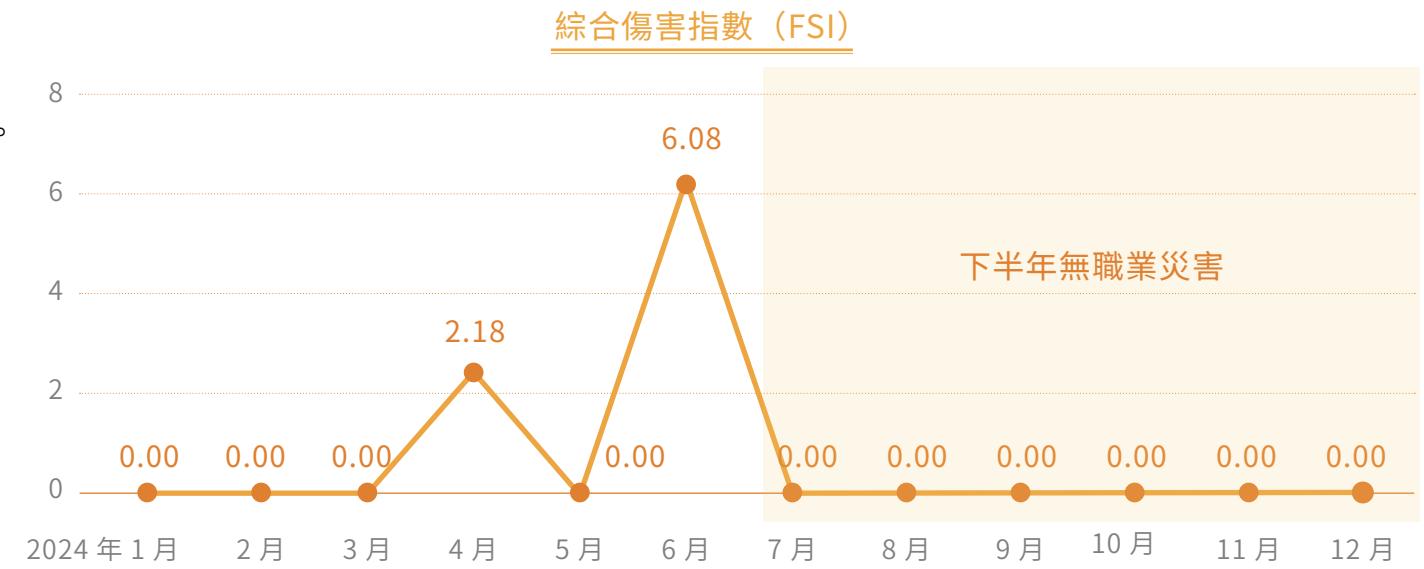
華騰在《企業社會責任管理程序》中明確揭露，公司應透過適當的設計、工程和行政管制、防護保養和安全操作程序（包括上鎖挂牌程序）和持續性的安全知識培訓來識別和評估以及控制工作場的安全隱患（如化學、電力和其他能源、火災、運載工具和跌倒危險或事故），以免危及職工。若無法透過上述方法有效控制危險源，應為員工提供適當的、保養良好的個人防護裝備以及有關這些危險事故和相關風險的教材。

1. 職業安全訓練

為提升全體員工的職業安全意識與專業知識，華騰將職業安全衛生列為首要考量，並積極推動安全衛生訓練：針對新進人員，華騰設計了完善的職業與環境安全訓練課程，內容涵蓋公司安全政策、潛在危害辨識、緊急應變程序、個人防護裝備使用等重要知識，確保新同仁在進入工作崗位前，即建立正確的安全觀念與應對技能，以保障自身及他人的工作安全。

交通安全教育訓練

- 自推動交通安全教育訓練與相關管理措施後，下半年度未再發生交通事故。
- 將持續強化交通安全管理，並定期檢討教育訓練與宣導成效，以維護員工通勤安全，落實社會責任承諾。



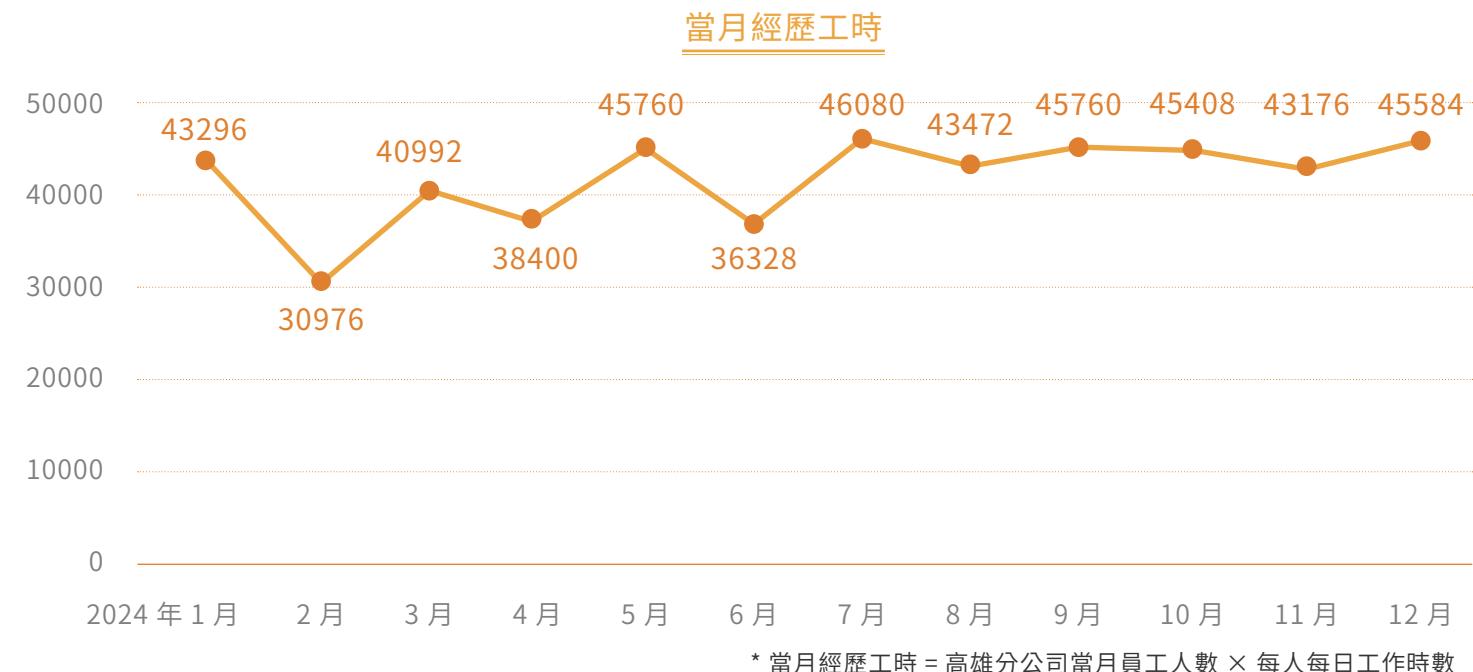
$$* \text{ 綜合傷害指數 (FSI)} = \sqrt{\frac{FRxSR}{1000}}$$



2. 職業傷害統計

I 職業災害統計

高雄分公司未發生職業災害（不包含交通事故），顯示公司內部作業安全機制完善，工作場所風險已有有效控管。



職災人數 (不包含交通事故)



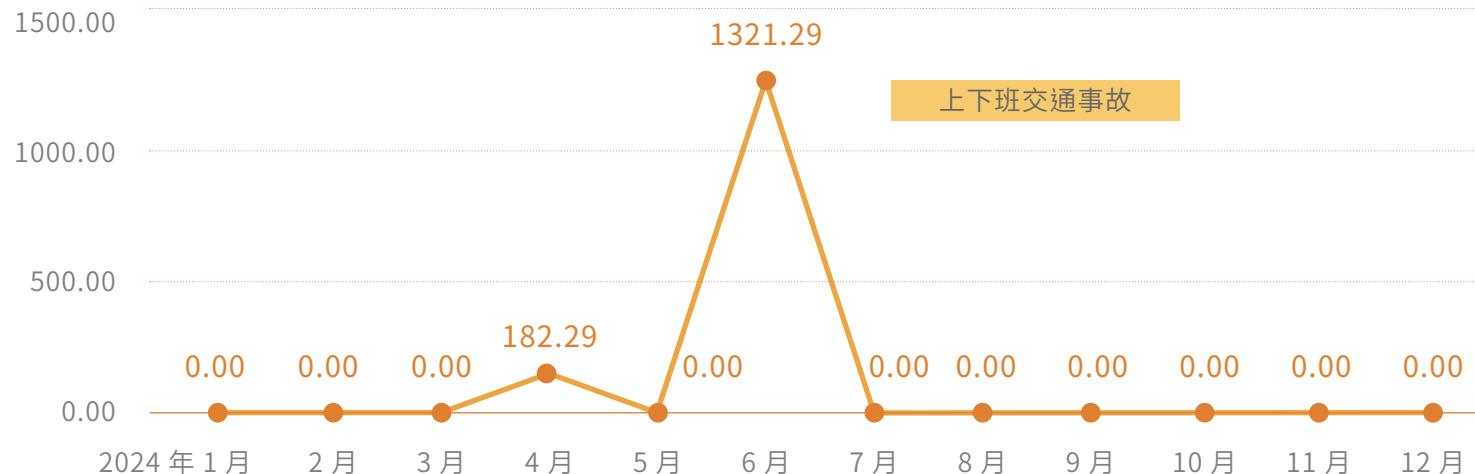
失能傷害頻率 (FR)



交通意外事故

高雄分公司四月、六月職業傷害事件，均屬上下班交通事故，並非發生於工作場所或與工作內容直接相關。

失能傷害嚴重率 (SR)



* 失能傷害頻率 (FR) 定義 = 每百萬總經歷工時之失能傷害次數

* 失能傷害嚴重率 (SR) 定義 = 每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數

* 失能傷害頻率 (FR) 公式 = (失能傷害次數 × 1000000) ÷ 當月總經歷工時

* 失能傷害嚴重率 (SR) 公式 = (失能傷害損失數 × 1000000) 當月總經歷工時

5.7.3 守護員工身心健康

華騰將員工身心健康視為重要的責任與承諾，並透過多元化的政策與措施，全方位守護員工的身心福祉。

5.7.3.1 生理健康

華騰提供優於法令規定的年度健康檢查，鼓勵員工定期關注自身健康狀況，及早發現並預防潛在的健康風險。此外，華騰也關注員工的工作環境，致力於打造安全舒適、符合人體工學的辦公空間，配備符合標準的辦公設備，並重視室內空氣品質與照明，以減少工作環境對員工生理健康可能造成的負擔。華騰鼓勵員工培養健康的生活習慣，提倡規律運動，並提供相關資訊與資源，例如健身社團、健康講座等，支持員工維持良好的體能狀態。

5.7.3.2 心理健康 — 職護支持

華騰高度重視員工的心理健康，為此，公司委託職安署認可之職業安全衛生顧問服務機構，定期由專業醫護人員辦理勞工健康服務事項。透過專業職護的協助，除提供便捷且專業的健康支持服務外，亦協助員工進行心理健康諮詢與壓力管理，營造健康友善的職場環境。

心理諮詢服務



透過職護提供的心理諮詢服務，員工得以在私密且安全的空間中，與專業人士討論工作壓力、人際關係、情緒困擾等議題，獲得專業的引導與支持，有效舒緩心理壓力，提升心理韌性。華騰鼓勵員工善用這項資源，及早尋求協助，維護心理健康。

健康檢查報告諮詢服務



職護也會針對員工的健康檢查報告提供個別化的諮詢服務。職護會詳細解說報告內容，協助員工了解自身的健康狀況，並針對異常數值提供專業的健康建議與追蹤方案。這項服務有助於員工更積極地管理自身健康，及早發現潛在的健康問題，並採取適當的預防措施。

5.7.3.3 職業衛生

衛教講座



員工健康管理、預防職業病，確保工作與健康平衡，營造健康職場文化，提升員工健康知識。

職業護理師臨場健康服務



每週職業護理師臨場健康服務、每二個月職業醫學科專科醫師面談服務，關心員工身心健康。

每週健康週報



每年母性健康保護工作場所環境及作業危害評估，確保母性職場安全環境符合法定規範。

5.7.3.4 預防計畫

四大計畫—人因危害預防計畫

人因危害問卷	肌肉骨骼傷病疑似有危害
239 份	7 人

四大計畫—異常工作負荷促發疾病預防計畫

工作異常過負荷評估問卷	建議面談人數 (低度心血管風險)	需面談人數 (中度心血管風險)
239 份	54 人	14 人

四大計畫—母性健康保護計畫

母性健康保護對象	妊娠人數	分娩一年內人數
6 人	1 人	5 人

5.8 社會參與

華騰以「做對社會有益的事」為原則，結合員工參與、公益捐助與跨界合作，持續回應在地需求、推動健康與環境倡議，擴大企業正向影響。

5.8.1 ANZCham Charity Bike Ride

ANZCham Charity Bike Ride 每年由台灣紐奧商會舉辦，旨在為了台灣原住民族群的孤兒籌募資金，提供他們一個安全的居住環境跟教育培育系統。華騰長期關注台灣在地社區的發展與弱勢族群的福祉，透過鼓勵同仁參與此項深具意義的自行車公益活動，華騰不僅支持了原住民孤兒的教育與成長，更希望藉此提升同仁對多元文化及社會關懷的意識。每一次的踩踏，都凝聚著華騰的祝福與希望，為孩子們的未來點亮更多光芒。

- **目的：**為台灣原住民族群孤兒籌募安置與教育資源
- **華騰作為：**
 - 組隊參與慈善單車活動並倡議多元文化與社會關懷
 - 透過內部宣導與募資響應，支持弱勢兒少教育與成長



5.8.2 2024 年忠義基金會愛心義賣園遊會

華騰長期關注弱勢兒童的成長與福祉，對於忠義基金會「家孩有我在」愛心義賣園遊會的宗旨深感認同。為支持基金會為失依兒少提供溫暖家園與成長資源的努力，華騰積極響應本次活動，慷慨捐款，希望能夠為孩子們的未來盡一份心力。華騰相信，透過企業的支持與社會的關懷，能讓這些孩子在充滿愛的環境中健康成長，勇敢追逐夢想。這份捐助不僅是善款的付出，更是華騰對社會責任的承諾與實踐。



捐款



累計捐款超過
40,000 元

義賣收入



義賣收入捐贈超過
5,000 元

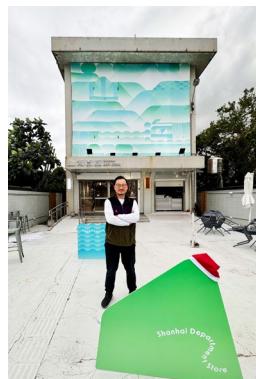
- 目的：為失依兒少提供穩定家園與成長資源
- 華騰作為：捐款支持與同仁響應義賣，投入在地照顧網絡



5.8.3 社會公益活動參與

華騰深信，企業的發展與社會的福祉密不可分。為了更積極地實踐企業社會責任，並鼓勵同仁發揮自身影響力，華騰鼓勵大家踴躍參與各項公益活動，透過實際行動支持弱勢群體、落實環境保護以及節能減碳。華騰相信，每一份付出與關懷都將匯聚成改變社會的力量，為我們的環境盡一份心力，共同創造一個更加美好、永續的未來。

呼應此信念，本年度華騰積極參與並支持多項具體的公益行動，鼓勵同仁將關懷化為實際行動。為推廣健康樂活與節能減碳理念，華騰鼓勵同仁參與蜜柑站長耶誕路跑，透過奔跑的汗水支持環保，並為社會公益貢獻一份心力。同時，為了提倡健康生活與愛護環境，華騰也鼓勵同仁參與石門水庫自行車挑戰賽，在享受騎乘樂趣的同時，以實際行動守護珍貴的水資源。此外，華騰更持續支持台灣血液基金會捐血活動，號召同仁捐出熱血，為需要幫助的生命注入希望。透過參與這些多元的公益活動，華騰的同仁不僅展現了對社會的關懷，更將永續的理念融入生活實踐之中，共同為創造一個更美好的未來貢獻力量。



| 2024 永續遊花蓮獎勵方案理流程

本公司積極響應花蓮縣政府推出的「2024 永續遊花蓮」獎勵方案，此舉不僅展現我們對在地觀光產業復甦的支持，更與本公司長期以來推動環境永續、鼓勵員工關懷在地社區的理念不謀而合。透過這項獎勵方案，我們鼓勵同仁在工作之餘，親身走訪花蓮的壯麗山水與人文風情，以實際行動支持花蓮的觀光經濟，為地方注入活力。



樂遊永續

社會公益活動 參與成果



綠色跑動

| 2024 石門水庫自行車挑戰賽

2024 石門水庫自行車挑戰賽不僅提供公司同仁挑戰自我、享受戶外健康的機會，更結合了愛護環境的宗旨。透過騎乘自行車環繞水庫，同仁們得以親近自然，體會水資源的重要性，並以實際行動支持環境永續的理念，呼應本公司在環境保護方面的承諾。



騎行鄉

熱血關懷

| 2024 蜜柑站長耶誕路跑

2024 蜜柑站長耶誕路跑以力行健康樂活、節能減碳和社會公益為目標，推動環境的永續發展，與本公司致力於環境友善及鼓勵同仁積極參與社會的理念不謀而合。透過實際的奔跑，我們的同仁不僅強健身體，更以行動支持了節能減碳的環保理念，並為社會公益貢獻一份心力，共同傳遞愛與希望。



| 台灣血液基金會 捐血活動

本公司積極響應台灣血液基金會發起之捐血活動，鼓勵同仁們伸出援手，捐出熱血。我們深信，每一袋血液都承載著一份希望與關愛，透過實際的行動，同仁展現了對社會的關懷，也為醫療體系貢獻了企業的一份力量，共同構築一個互助互愛的社會。

6 產業認證

6.1 產業認證



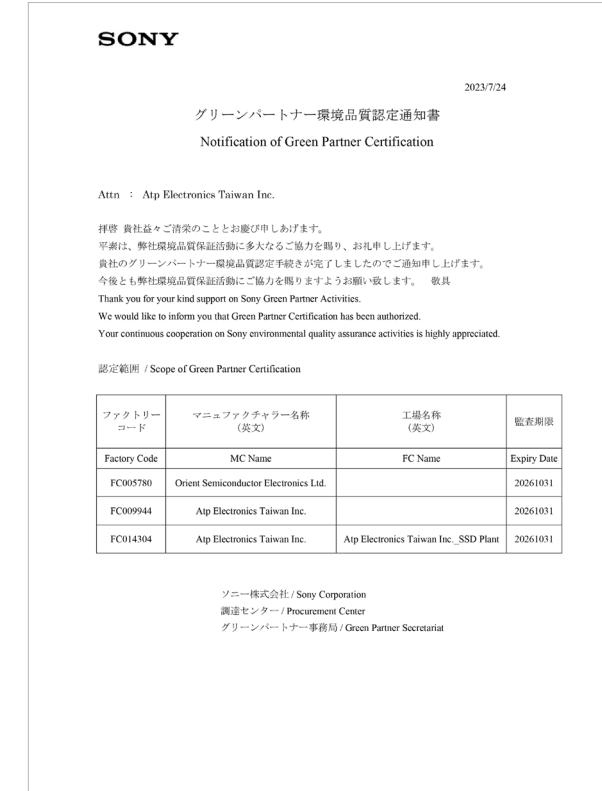
6.1 產業認證

華騰秉持超過 30 年的專業記憶體模組製造經驗，提供高品質記憶體與快閃儲存裝置以滿足嚴苛環境需求的嵌入式、工業與車載等應用端。身為全球記憶體專業領導製造商，華騰國際科技專精於提供寬溫與高耐久性的記憶體解決方案，致力於提供客戶高附加價值、多樣性與最佳性價比的記憶體產品。身為專業記憶體製造商，華騰國際科技重視產品生產流程的每一個環節，以確保提供高品質與高耐久性的記憶體產品。我們秉持高標準的製造流程與對所有員工、環境與企業以及全球供應鏈永續經營的社會責任。

■ 企業責任（RBA）



■ Sony Green Partner



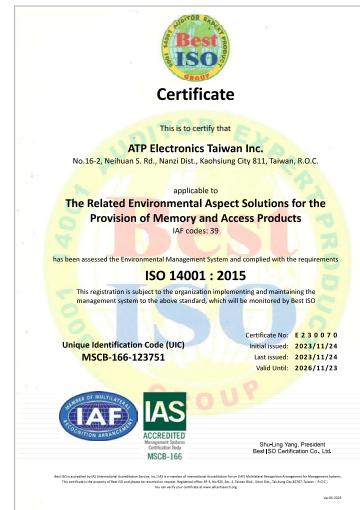


ISO 相關產業認證

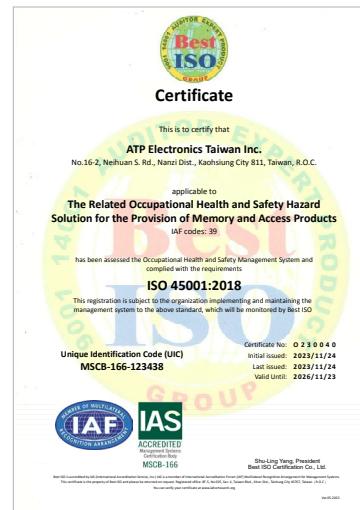
為了符合最嚴格的質量標準和規定，華騰花了大量的努力確保符合以下認證：



ISO 9001:2015



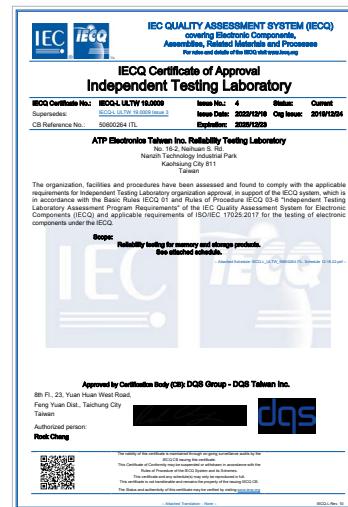
ISO 14001:2015



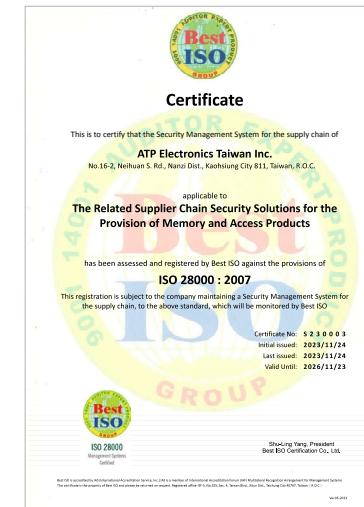
ISO 45001:2018



ISO 14064-1:2018



ISO/IEC 17025:2017



ISO 28000:2007



IATF 16949:2016

7 附錄

7.1 GRI 準則

7.2 GRI 準則對照表格





7.1 GRI 準則

本報告依 GRI Standards 2021 編製，完整涵蓋 GRI 2 通用揭露、GRI 3 重大主題管理與經濟／環境／社會之主題標準。內容以「創新與品質、企業責任、員工關係與社會參與、環境永續」為核心，並建立跨部門彙整與審閱機制以確保揭露品質。重大議題依雙重重大性評估與年審流程辦理；溫室氣體盤查依 ISO 14064 方法進行並據以揭露。

上述對應確保治理、營運、環境、供應鏈、人資、職安衛與社會參與等主題均有系統性揭露，並與華騰的永續願景保持一致。

- GRI 1 基礎 2021
- GRI 2 系列：針對華騰基本概況、治理制度、董事會功能、利害關係人互動、報告編製準則等進行揭露
- GRI 3 系列：依據雙重重大性分析原則，辨識並管理重大議題，建立永續策略方向與應對計畫
- GRI 201/205/418：涵蓋財務績效、反貪腐政策與顧客資料保護，展現誠信與信任基礎
- GRI 302/305：揭露能源使用效率與溫室氣體排放管理，對應華騰之淨零承諾，並涵蓋規劃中橋頭新廠之綠色營運架構，以及既有製造營運據點之相關作為。
- GRI 401/403/404/405：涵蓋人力結構、職安衛績效、人才培育、多元共融等指標，呼應華騰的員工關係與社會責任承諾
- GRI 308/414：著重於供應鏈社會與環境影響管理，華騰推動永續問卷、RBA 聲明與責任採購計畫，落實供應鏈永續治理

7.2 GRI 準則對照表格

使用版本：GRI 1: 基礎 2021

指標編號	揭露項目	報告章節或說明	頁碼	備註說明
GRI 2: 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司概況	P.7	包含公司背景、營運據點與組織架構
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告	P.2	揭露報告範疇與聯絡方式
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告	P.2	
2-4	資訊重編	略	-	為首年度編制
2-5	外部保證 / 確信	略	-	非列入金管會要求
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商永續管理 價值鏈管理	P.35 P.45	供應商相關管理 價值鏈管理
2-7	員工	人力結構	P.54	員工組成
2-8	非員工的工作者	人力結構	P.54	員工組成
治理				
2-9	治理結構及組成	組織架構 永續治理架構	P.8 P.17-P.18	華騰組織圖 永續指導委員會／永續委員會
2-10	最高治理單位的提名與遴選	強化董事職能	P.29	
2-11	最高治理單位的主席	強化董事職能	P.29	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	強化董事職能	P.29	
2-13	衝擊管理的負責人	強化董事職能 永續治理架構	P.29 P.17-P.18	永續指導委員會／永續委員會

指標編號	揭露項目	報告章節或說明	頁碼	備註說明
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續治理架構	P.17	永續指導委員會
2-15	利益衝突	強化董事職能	P.29	
2-16	溝通關鍵重大事件	強化董事職能	P.29	
2-17	最高治理單位的群體智識	強化董事職能	P.29	
2-18	最高治理單位的績效評估	強化董事職能	P.29	
2-19	薪酬政策	員工薪酬政策	P.71	
2-20	薪酬決定流程	員工薪酬政策	P.71	
2-21	年度總薪酬比率	員工薪酬政策	P.72	

策略、政策與實務

2-22	永續發展策略的聲明	創辦人的話 執行長的話 永續指導委員會主席的話	P.3 P.4 P.5	說明企業願景與永續方向
2-23	政策承諾	願景	P.12	
2-24	納入政策承諾	永續策略管理 永續發展策略與方針	P.13 P.14	
2-25	補救負面衝擊的程序	人權保護	P.78	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	人權保護	P.78	
2-27	法規遵循	SDG 倡議回應	P.15	聯合國永續發展目標
2-28	公協會的會員資格	公協會參與	P.16	

利害關係人議合

2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與回應	P.19	
2-30	團體協約	人權保護	P.78	

指標編號	揭露項目	報告章節或說明	頁碼	備註說明
GRI 3: 重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別流程	P.20	依 GRI 雙重大性原則辨識
3-2	重大主題列表	重大性分析	P.22	列出八項重大議題及排序
3-3	重大主題列表	重大議題管理	P.24	揭露各重大議題管理架構
GRI 201: 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	績效成果	P.27	營運績效
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	重大議題管理	P.24	重大議題管理與風險識別
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	人才吸引與留任	P.69	
201-4	取自政府之財務補助	績效成果	P.28	接受政府補助
GRI 203: 經濟績效 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會參與	P.87	
GRI 204: 採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應商永續管理	P.41	供應商相關管理
GRI 302: 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	氣候與能源	P.50-51	
302-2	組織外部的能源消耗量	氣候與能源	P.50-51	
302-3	能源密集度	氣候與能源	P.50-51	
302-4	減少能源的消耗	氣候與能源	P.50-51	
302-5	降低產品和服務的能源需求	氣候與能源	P.50-51	

指標編號	揭露項目	報告章節或說明	頁碼	備註說明
GRI 305: 排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	淨零承諾與碳管理	P.47-49	碳盤查範疇
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	淨零承諾與碳管理	P.47-49	碳盤查範疇
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	淨零承諾與碳管理	P.47-49	碳盤查範疇
305-4	溫室氣體排放密集度	淨零承諾與碳管理	P.47-49	碳盤查範疇
305-5	溫室氣體排放減量	淨零承諾與碳管理	P.47-49	減碳目標
GRI 308: 供應商環境評估 2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商永續管理	P.35	供應鏈管理策略
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	供應商導入程序與內容	P.37	
GRI 401: 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	P.56-57	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	人力結構 人才吸引與留任	P.66 P.66	
401-3	育嬰假	人力結構	P.61	
GRI 403: 職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	P.81	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全衛生	P.81	
403-3	職業健康服務	職業安全衛生	P.86	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生	P.85	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生	P.81-82	
403-6	工作者健康促進	職業安全衛生	P.85	

指標編號	揭露項目	報告章節或說明	頁碼	備註說明
403-7	預防及減輕與業務關係直接關聯之職業安全衛生衝擊	職業安全衛生	P.86	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生	P.62, P.81	
403-9	職業傷害	職業安全衛生	P.62, P.83	
403-10	職業病	職業安全衛生	P.86	

GRI 404: 訓練與教育 2016

404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才永續發展	P.74	培訓課程架構
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	年度績效考核	P.69	

GRI 405: 員工多元化及平等機會 2016

405-1	治理單位與員工的多元化	強化董事職能	P.29	董事會成員多元性
405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	員工薪酬政策	P.72	平均薪資差異

GRI 414: 供應商社會評估 2016

414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商永續管理	P.37	供應鏈管理策略
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商永續管理	P.42 P.43	關鍵原物料風險管理 供應商社會責任與危害物管理

GRI 418: 客戶隱私 2016

418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私管理	P.32	資安政策與存取控制機制
-------	---------------------	--------	------	-------------



WE BUILD WITH YOU

<https://www.atpinc.com/>