

2024
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

目錄

CONTENTS

關於本報告書

3

01 董事會的期許

5

02 利害關係人與重大主題鑑別

2.1 永續治理	7
2.2 利害關係人經營	9
2.3 重大主題分析	11

03 組織概況

3.1 公司簡介	19
3.2 組織結構	20
3.3 年度關鍵績效	21
3.4 經營理念	23

04 公司治理

4.1 治理結構	27
4.2 功能性委員會	33
4.3 誠信經營政策與執行情形	36
4.4 風險管理	38
4.5 供應鏈管理	45

05 環境保護

5.1 環保的政策承諾	48
5.2 溫室氣體管理	49
5.3 能源管理	53
5.4 資源管理	56

06 社會共融

6.1 勞雇的結構與溝通	59
6.2 友善職場	66
6.3 人才培訓與發展	77
6.4 職業健康安全	79
6.5 社會參與	82

附錄 GRI 準則揭露索引表

87

關於本報告書

本報告書為華盈電子股份有限公司（股票代號 3520，以下簡稱華盈電子）依循全球永續性報告協會（The Global Reporting Initiative, GRI）頒布之 GRI 準則 2021（GRI Universal Standards 2021）撰寫之永續報告書（ESG Report），旨在向利害關係人說明華盈電子在永續發展上的營運策略、管理方針、投入資源及績效成果。報告書所揭露的資訊符合國際認可的準則，同時附上 GRI 標準揭露索引表，以方便閱讀者查找相關資訊。

報告時間

本報告書為華盈電子發行的第 1 本永續報告書，所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）各項績效資料為主，部分數據將會追溯至 2022 年 12 月 31 日或更早期間之資訊，以利呈現相關趨勢與變化。本公司未來每年將定期發行永續報告書，並於本公司網站中發布。永續報告書中揭露的所有政策或規範將定期進行更新，最新版之內容請以本公司網站公告為主。

報告書邊界與數據

本報告書之揭露邊界為華盈電子股份有限公司台北辦公室，合併財報範疇則包含華盈電子及其子公司。本報告書所揭露之數據與資料，係由相關權責部門進行彙整提供，各項揭露數據資訊的收集、量測與計算方法，以符合國際法規或當地法規要求為主要依據，若如無對應的國際標準可適用時，則參考產業標準或產業慣例。

發行時間

華盈電子以一年一次的頻率定期發行永續報告書，並於公司網站中揭露。

本次發行日期：2025 年 8 月發行

下次發行日期：預計 2026 年 8 月發行

報告書聯絡單位

對於本報告書有任何疑問，或是對華盈電子有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡：

地 址：新北市三重區重新路五段 609 巷 18 號 6 樓

電 話：02-2999-6166

傳 真：02-2999-6177

聯絡信箱：service@jve-tech.com

公司網址：www.jve-tech.com

聯絡窗口：永續治理小組

01 董事會的期許



董事會的期許

隨著全球經濟的快速發展和社會對可持續發展的高度重視，企業的角色已不僅僅局限於創造財務價值，更需要對環境保護、社會責任以及良好公司治理等方面承擔起更重要的責任。華盈作為一家負責任的上櫃公司，我們深知 ESG（環境、社會和公司治理）已成為企業長期發展與永續經營的關鍵標準。華盈電子於 2024 年正式成立永續治理小組，由總經理作為專案召集人，並召集各處室的主管，由上至下共同推動，讓企業朝永續發展方向邁進。

本次發行的永續報告書，是公司邁向更高永續標準的重要里程碑。它不僅僅是一份資料的彙編，更是一份對我們利害關係人所作出的承諾。我們希望通過這份報告，充分展現公司在可持續發展中的努力與成果，並表達我們對未來的展望與承諾。

在環境層面，我們堅信企業必須以長遠的眼光對待自然資源的使用，我們承諾將降低碳排放、推動綠色能源的採用，以及減少廢棄物排放作為重要目標，透過持續改善生產效率，達成減廢目標。我們相信，只有與地球和諧共生，企業的未來才能更加穩健和光明。同時華盈電子也積極著眼於太陽能光電系統的發展，自 2023 年 10 月於生產廠區啟用光伏系統提供廠區部分電力，2024 年全年發電量達 564,682 度，主要為自發自用，全年節省廠區電費新台幣 207 萬餘元，具體展現對環境層面友善的努力。

在社會層面，我們一向以人為本，認為員工、客戶與社區是企業發展的基石。作為雇主，我們承諾為員工提供安全、平等、包容且充滿成長機會的工作環境；我們也積極推動職場多樣性，確保不同背景的員工都能被公平對待並發揮潛力；在客戶方面，我們致力於提供高品質、創新且符合道德標準的產品與服務，確保客戶的滿意度與信任；對於社區而言，我們希望透過各種公益計畫，如教育支持、弱勢族群扶助等面向回饋社會，實現共榮共存的目標。

在公司治理層面，我們深刻瞭解好的治理架構對企業長期成功的重要性。董事會將繼續強化公司治理，確保透明、負責任的管理文化。我們致力於遵守國際與地方的法律規範，並以最高道德標準行事；通過完善的內部控制機制、有效的風險管理策略以及定期的外部監督與審查，期望提高決策的透明度與效率，確保每一位利害關係人的權益都能得到充分保障。

我們期盼這份 ESG 報告書能成為公司與利害關係人之間有效溝通的重要橋梁，也希望它能讓我們的承諾與行動清晰可見。未來，我們將持續關注全球 ESG 趨勢，與業界先進標竿看齊，並不斷自我提升。我們希望透過不斷的努力成為一個更具責任感、創新力和可持續性的企業典範，為社會貢獻力量，並為下一代留下更好的世界。

02

利害關係人與 重大事項鑑別

2.1 永續治理

2.2 利害關係人經營

2.3 重大主題分析



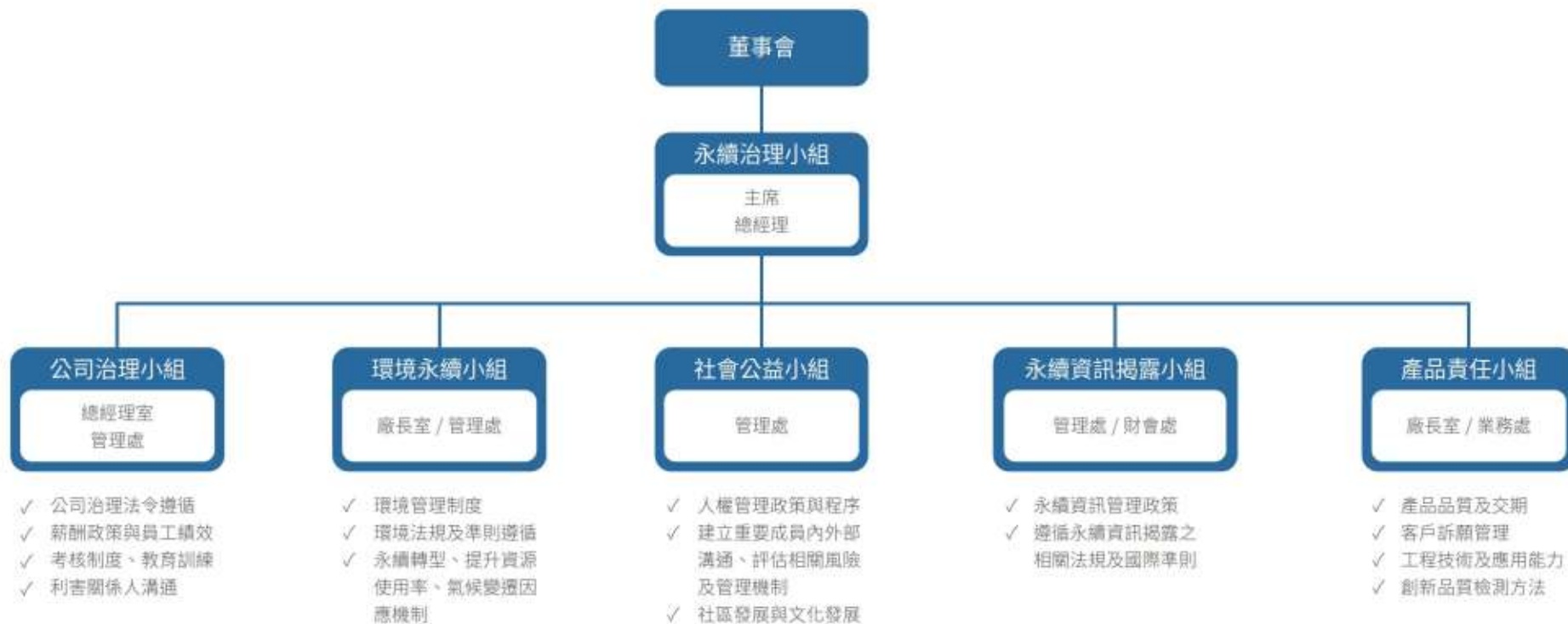
2.1 永續治理

為強化永續發展策略執行，華盈電子制定「永續發展實務守則」，由總經理室兼任永續發展推動單位，依重大性原則，就公司營運相關之環境、社會或公司治理議題進行風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策及執行措施，並向董事會報告處理情形並設立公司治理、環境永續、社會公益、永續資訊揭露、產品責任小組及五大工作小組，各由相關部門主管領導，全面推動 ESG 各領域工作，細部組織架構與工作職掌請參見下表與附圖。

華盈電子秉持「創新、誠信、共榮」的核心理念，委員會每季評估利害關係人關注議題，提出永續管理策略建議，並將企業願景轉化為具體計畫，訂定明確的短中長期目標及實施方案，確保永續發展策略有效落實。

單位名稱	部門執掌	成員
永續治理小組	在公司永續發展議題上，協助董事會達成公司永續發展之規劃	總經理室
主席	領導各個小組以達成公司永續發展	總經理
公司治理小組	公司治理法令遵循、薪酬政策與員工績效、考核制度、教育訓練、利害關係人溝通	總經理室 / 管理處
環境永續小組	環境管理制度、環境法規及準則遵循、永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制	廠長室 / 管理處
社會公益小組	人權管理政策與程序、建立重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制、社區發展及文化發展	管理處
永續資訊揭露小組	永續資訊管理政策遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則	管理處 / 財會處
產品責任小組	為客戶創造價值，成為客戶最佳夥伴，提供更符合客戶需求的產品	廠長室 / 業務處

華盈電子



2.2 利害關係人經營

華盈電子透過永續治理小組鑑別出六大主要利害關係人，並建立多元化的溝通管道：

利害關係人	對華盈電子之重要性	負責單位	2024 年溝通形式與頻率	關切議題	2024 年各議合管道 實際執行情形及溝通成果
客戶	客戶是華盈電子存續與發展的核心，他們的需求與回饋直接影響產品設計與服務創新方向。客戶的滿意度不僅關乎營收表現，更是品牌聲譽的基礎。與客戶建立長期互信關係，了解其真實需求並超越期待，是華盈電子持續成長的關鍵動力。	產品責任小組	客戶滿意度調查（年度） 客服專線 / 信箱（即時） 官網溝通平台（常態） 通訊軟體溝通（常態）	產品創新與服務品質 顧客隱私及資訊安全 顧客健康與安全 行銷與標示 經營績效	強化產品創新與服務品質，持續改善滿意度與客訴回應機制。
員工	員工是企业最寶貴的資產，也是華盈電子創新與競爭力的來源。優秀人才的吸引與留任對公司長期發展至關重要。員工的專業能力、向心力與敬業精神直接影響營運績效與企業文化。華盈電子重視員工福祉，營造友善工作環境，提供職涯發展機會，以激發員工潛能。	公司治理小組	勞資會議（季度） 福委會議（季度） 意見信箱（常態）	勞雇關係 人才培訓與發展 職業安全衛生 員工多元化與平等機會 經營績效	完善職涯發展、性別平等政策，導入內部輪調與家庭友善措施。
股東 / 投資人	股東提供華盈電子成長所需資金，是企业治理的重要參與者。投資人的信任與支持，不僅體現於資金投入，更反映對公司長期價值與永續發展策略的認同。健全的投資人關係有助於穩定股價、降低資金成本，為華盈電子的長期發展奠定基礎。	公司治理小組 / 永續資訊揭露小組	股東大會（年度） 法說會（年度） 投資人關係專線（常態） 公開資訊觀測站（常態）	經營績效 公司治理 風險管理 誠信經營 氣候變遷因應	積極揭露公司營運與財務數據，強化投資人信任與關係經營。

利害關係人	對華盈電子之重要性	負責單位	2024 年溝通形式與頻率	關切議題	2024 年各議合管道 實際執行情形及溝通成果
供應商	供應商是華盈電子價值鏈的重要環節，產品品質與交期穩定性皆有賴於供應商的配合。與供應商建立互利共生的合作關係，共同推動永續採購與責任製造，不僅能降低供應鏈風險，還能提升整體競爭力，實現共同成長。	產品責任小組	供應商稽核（定期） 採購議價會議（不定期）	供應鏈管理 誠信經營 經營績效 風險管理 氣候變遷因應	強化供應鏈 ESG 審查，推動責任採購與綠色供應鏈合作。
政府機關	政府機關制定法規政策，影響華盈電子營運環境與發展藍圖。遵循法規要求是企業經營的底線，而積極參與政策討論則有助於產業環境優化。與政府保持良好溝通，適時反映產業需求，共同促進產業健全發展，對華盈電子長遠競爭力有重大影響。	公司治理小組 / 永續資訊揭露小組	法規討論會（不定期） 公文往來（常態） 公開資訊申報（定期）	法規遵循 誠信經營 職業安全衛生 溫室氣體排放 社區參與	符合法規與環保要求，積極回應政策建議與查核機制。
社區 / 非營利組織	華盈電子紮根於社區，社區環境與發展直接影響企業形象與運營條件。積極回饋社會，參與社區建設，體現企業公民責任，不僅能贏得社區認同，更能創造品牌價值。與非營利組織合作推動社會議題，展現企業對永續發展的承諾。	社會公益小組	社區活動參與（不定期） 公益合作專案（不定期） 回饋計畫（年度）	社區參與 環境保護 溫室氣體排放 顧客健康與安全 誠信經營	參與社區文化推廣與公益專案，提升企業在地連結與認同。

2.3 重大主題分析

華盈電子透過三大步驟進行重大主題鑑別：

STEP 1

鑑別 ESG 相關議題

- ◆ 參考國際永續標準
- ◆ 分析產業發展趨勢
- ◆ 檢視同業關注重點
- ◆ 鑑別出 15 項永續議題



STEP 2

重大主題評估與分析

- ◆ 進行內部衝擊評估問券
- ◆ 計算正負面衝擊總分
- ◆ 排序議題重大性



STEP 3

確認與揭露

- ◆ 彙整分析結果
- ◆ 排序重大性議題
- ◆ 制定管理方針

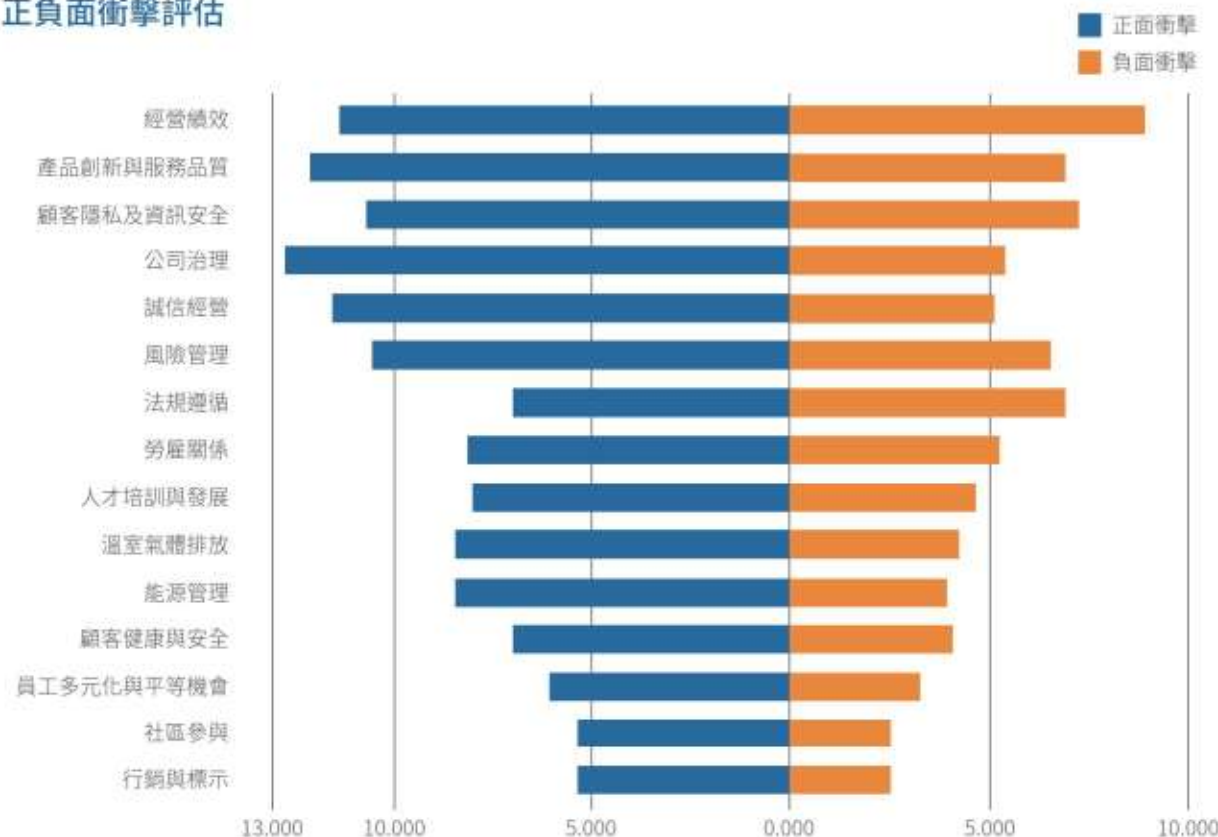


重大主題分析結果

根據問卷衝擊評估結果，15 項永續議題依總衝擊分數（正面 + 負面）排序如下表，結果請參見附圖：

議題	正面衝擊	負面衝擊	總衝擊分數
3 經營績效	11.673	8.816	20.490
9 產品創新與服務品質	12.245	6.980	19.224
8 顧客隱私及資訊安全	10.796	7.347	18.143
2 公司治理	12.735	5.306	18.041
1 誠信經營	11.755	5.041	16.796
5 風險管理	10.327	6.204	16.531
4 法規遵循	6.980	6.939	13.918
12 勞雇關係	8.143	5.224	13.367
13 人才培訓與發展	7.980	4.898	12.878
6 溫室氣體排放	8.571	4.245	12.816
7 能源管理	8.571	3.918	12.490
10 顧客健康與安全	6.980	3.980	10.959
14 員工多元化與平等機會	6.204	3.184	9.388
15 社區參與	5.204	2.918	8.122
11 行銷與標示	5.204	2.918	8.122

正負面衝擊評估



重大主題矩陣分析結果

依據衝擊評估結果，並考量正面衝擊和負面衝擊的程度，經華盈電子永續治理小組確認，鑑別出以下六項重大主題：

1. 公司治理（高正面衝擊：12.735）
2. 產品創新與服務品質（高正面衝擊：12.245）
3. 經營績效（高衝擊總分：20.489）
4. 顧客隱私及資訊安全（重要衝擊平衡：10.796/7.347）
5. 誠信經營（高正面、中負面衝擊：11.755/5.041）
6. 風險管理（顯著衝擊平衡：10.327/6.204）

重大性主題邊界與衝擊管理方針

根據問卷衝擊評估結果與永續治理小組討論，華盈電子除了六項主要重大主題外，也將溫室氣體排放、能源管理、法規遵循、勞雇關係與社區參與列為重點關注議題，具體說明請參見下表：

重大主題	邊界	衝擊說明	政策與承諾	目標	行動	評估機制	責任單位
公司治理	內部：董事會、高階管理層 外部：投資人、主管機關	正面衝擊 (12.735) 顯著高於負面衝擊 (5.306)，表示良好的公司治理可大幅提升企業價值	公司治理守則	公司治理評鑑進步、不同性別董事占比 1/3 以上	強化董事會職能、提升資訊透明度、定期檢討治理架構	治理評鑑、董事會評估、內控制度	公司治理小組
產品創新與服務品質	內部：研發、生產、品管 外部：客戶、供應商	正面衝擊 (12.245) 遠高於負面衝擊 (6.980)，顯示產品創新對企業競爭力的重要性	生產計劃管理辦法、製程管制管理辦法、供應商管理辦法	新產品開發、增加料號、客訴率降低	研發資源投入、品質管理系統優化、客戶需求導向創新	品質審核、客戶回饋	產品責任小組
經營績效	內部：全公司 外部：投資人、客戶、供應商	高正面衝擊 (11.673) 與高負面衝擊 (8.816)，關乎企業永續發展基礎	營業計畫作業辦法	營收及營業利潤率維持成長	多元業務拓展、營運效率提升、成本優化	營運檢討、財務分析	產品責任小組
顧客隱私及資訊安全	內部：資訊單位、業務單位 外部：客戶、主管機關	正面 (10.796) 與負面衝擊 (7.347) 均高，資訊安全具機會與風險	資通安全管理辦法、個人資料管理辦法	零資安事件	資安系統建置、定期安全檢測、員工資安教育	資安風險評估、模擬演練	永續資訊揭露小組、產品責任小組
誠信經營	內部：全體員工、董事會 外部：供應商、客戶、投資人	正面衝擊 (11.755) 顯著，負面衝擊 (5.041) 中等，誠信經營影響重大	誠信經營守則、道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南	零貪腐事件、完成全員誠信教育訓練	誠信聲明書、反貪腐訓練、供應商誠信承諾	內部稽核、舉報制度	公司治理小組、產品責任小組
風險管理	內部：全公司 外部：投資人、客戶、供應商	正面 (10.327) 與負面 (6.204) 均衡，反映風險管理的雙面性	風險管理政策與作業程序	建立全面風險管理系统	風險辨識評估	風險管理運作情形提報董事會	公司治理小組、產品責任小組

重點關注議題	邊界	衝擊說明	政策與承諾	目標	行動	評估機制	責任單位
溫室氣體排放	內部：生產設施、辦公場所 外部：供應商、客戶使用階段	正面衝擊 (8.571)、負面衝擊 (4.245)，總分 12.816，碳排管理可提升形象、降低法規風險	永續發展實務守則、組織減碳計劃	完成合併子公司溫室氣體盤查與確信、完成產品碳足跡盤查與減碳計劃	碳盤查、製程改善、導入低碳技術、採購再生能源	ISO 14064-1 查證	環境永續小組、產品責任小組
能源管理	內部：生產設施、辦公場所 外部：供應鏈	正面衝擊 (8.571)、負面衝擊 (3.918)，總分 12.489，節能可減環境衝擊與營運成本	永續發展實務守則、組織減碳計劃	逐步達成 RE30、RE40，並以 RE100 與碳中和為最終目標	設備效能提升、智慧化廠房	節能檢討	環境永續小組
法規遵循	內部：全公司各部門 外部：政府機關、客戶、投資人	正面衝擊 (6.980)、負面衝擊 (6.939)，總分 13.919，法遵能提升信譽、避免裁罰	誠信經營守則	零重大違規事件、法規變動即時因應	法規鑑別追蹤、法遵教育、定期自評與稽核	法遵自評、內部稽核、外部審查	公司治理小組
勞雇關係	內部：全體員工、管理單位 外部：求職者、主管機關	正面衝擊 (8.143)、負面衝擊 (5.224)，總分 13.367，勞雇和諧可提升生產力與形象	華盈集團人權政策、職工福利作業管理辦法	執行員工滿意度調查、薪酬福利持續優化	多元福利、職涯發展計畫	勞資會議	社會公益小組
社區參與	內部：管理單位 外部：社區、非營利組織	正面衝擊 (5.204)、負面衝擊 (2.918)，總分 8.122，社區參與有助形象與認同	永續發展實務守則	持續投入資金，支持弱勢及庇護工場	文化保存、弱勢關懷	投資效益評估	社會公益小組

重大議題對應面向與 GRI 準則

面向	2024 年重大議題	對華盈電子的意義	對應 GRI 準則主題
治理	經營績效	經營績效代表華盈電子創造經濟價值的能力，是企業營運基礎及回饋利害關係人的重要資源；華盈電子通過多元業務策略提升營運效率，創造穩健獲利，並將經濟價值分配予員工、投資人、供應商等，同時保留盈餘投入未來發展，確保財務目標與社會環境責任並重。	GRI 201：經營績效
產品	產品創新與服務品質	產品創新與服務品質是華盈電子市場競爭力的關鍵，公司投入資源於研發創新，建立嚴謹品質管理系統，確保產品服務符合客戶期待；華盈電子建立創新管理辦法及品質政策，定期檢視客戶滿意度，透過創新與品質雙重驅動，為客戶創造價值，實現企業永續成長。	-
產品	顧客隱私及資訊安全	華盈電子視客戶資料為珍貴資產，建立全面的個資保護和資訊安全管理系統，嚴格控管資料處理各環節；定期進行風險評估與稽核，通過技術防護與教育訓練，確保客戶隱私不受侵害，建立值得信賴的品牌形象。	GRI 418：客戶隱私
治理	公司治理	公司治理為華盈電子營運根基，通過健全董事會結構、監督機制及透明資訊揭露，建立權責分工與制衡機制，提升決策品質及經營效率，同時強化投資人信心；華盈電子制定公司治理實務守則，確保營運符合法規及道德標準，並定期參與治理評鑑以持續精進。	GRI 2：一般揭露
治理	誠信經營	誠信經營是華盈電子企業文化核心，公司制定誠信經營守則及道德行為準則，禁止任何形式的貪腐與不當利益輸送，並建立完善舉報機制；所有董事、經理人及員工均需簽署誠信聲明接受相關訓練，供應商也須遵循商業行為準則，在追求績效同時堅守企業道德責任。	GRI 205：反貪腐
治理	風險管理	風險管理確保華盈電子營運持續性及應對變局能力；公司建立整合性風險管理框架，系統化識別、評估與監控各類風險，包括財務、營運、法規及新興風險；透過前瞻性風險思維與管理機制，提升企業面對不確定性的韌性，保障長期永續發展。	-

2024 年響應 SDGs 的各項行動成果

華盈電子於 2024 年在環境、社會及公司治理（ESG）三大構面之永續作為與成效。報告涵蓋營運據點包含台灣三重總部及中國淮安工廠，SDGs 對應行動與成果摘要如下表所示。

對應 SDGs	主題	2024 年行動成果摘要
	碳管理與再生能源推進	首度依 ISO 14064-1 進行前一年溫室氣體盤查，並通過第三方查證，2023 年度總排放量為 9,581.27 公噸 CO ₂ e，其中範疇三之溫室氣體排放量占總量比例 90.23%，包含購買產品與廢棄物處置及清運等間接排放所產生之排放。淮安廠 2024 年度再生能源使用占比提升至 24.12%，啟動 RE30/RE100 路徑。
	水資源管理	2024 年相較前一年，淮安廠用水密度下降 32.88%。
	資源循環與廢棄物減量	2024 年淮安廠廢棄物密度較前一年減少 10.43%，導入 IECQ QC080000 標準，強化有害物質控管與綠色製程。
	勞雇關係與員工發展	截至 2024 年底三重總部員工總數 27 人，主管職占比 48.1%。新進員工 13 人，離職率 22.2%。
	員工教育訓練	董事與員工參與治理與專業進修，2024 年度董事教育訓練時數累計 54 小時。
	誠信經營與治理	訂有誠信經營守則、人權政策，董事會設有一位獨立董事，出席率 79.6%。執行年度績效評估，結果為良好。
	利害關係人溝通與社會參與	鑑別六類利害關係人，建立溝通機制，積極參與社區回饋及公益合作。

重點成果敘述

1. 碳盤查與氣候行動：

華盈電子依 ISO 14064-1:2018 標準首度完成組織型溫室氣體盤查，並通過第三方查證，建立碳排放基準；2023 年度總排放量為 9,581.274 公噸 CO₂e，其中範疇三佔比達 90.23%，盤查邊界涵蓋三重總部與淮安廠。2024 年度數據亦已完成初步盤查，總排放量為 12,553.143 公噸 CO₂e，預計於本年度內完成第三方查證作業，並持續強化盤查品質及邊界完整性。公司同步啟動 RE30 目標，2024 年再生能源使用占比提升至 24.12%；預計於 2027 年達成 RE30、2029 年達成 RE40，並以 2050 年 RE100 與碳中和為最終目標。

2. 水資源與廢棄物管理：

2024 年相較前年，淮安廠人均用水密度下降 32.88%，廢棄物總量每千元營收產生廢棄物量已由 0.163 公斤降至 0.146 公斤，減少 10.43%，持續推動減塑、分類與資源再利用。

3. 員工福祉與職涯發展：

公司持續優化薪酬與福利制度，包括三節禮金、旅遊補助、團體保險、員工生日禮金等。三重總部新進人員達 13 人，離職率 22.2%，維持合理範圍，性別比例與管理職女性占比趨於平衡；淮安振維廠新進 73 人（26.4%），離職 72 人（26.1%），補充率與流動率接近，結構穩定。

4. 公司治理與誠信經營：

設有誠信經營、內控與人權相關制度，董事會含三位獨立董事，2024 年董事會出席率 79.6%。全體董事定期進修，年度自評與績效評估結果均為優良。

5. 社會參與與利害關係人經營：

成立永續治理小組與五大功能小組（治理、環境、社會、揭露、產品責任），每季審視永續進度與利害關係人關注議題。2024 年持續參與社區活動、公益合作與捐贈行動。

次要議題管理

其他四項議題雖非本年度重大主題，但華盈電子仍持續關注並進行管理：

1. 人才培訓與發展：建立多元學習管道，提供職涯發展機會
2. 顧客健康與安全：產品安全把關，符合相關法規標準
3. 員工多元化與平等機會：促進工作環境多元共融
4. 行銷與標示：確保產品資訊透明、誠實且合規

華盈電子將持續透過問卷調查及利害關係人議合，定期檢視並更新重大主題，確保永續發展策略能夠有效回應外部環境變化與內部營運需求，實現企業永續價值的創造。

A photograph of a modern office interior. The space features large glass walls and doors, creating a bright and open atmosphere. The floor is a light-colored, polished concrete. The ceiling has exposed wooden beams and several black, industrial-style pendant lights. In the background, there is a large, textured wall, possibly made of wood or concrete. The overall design is minimalist and functional.

03 組織概況

- 3.1 公司簡介
- 3.2 組織結構
- 3.3 年度關鍵績效
- 3.4 經營理念

3.1 公司簡介

華盈電子股份有限公司（華盈集團）自 1986 年創立以來，專注於電子零組件的研發、生產與銷售，產品涵蓋各類電源、訊號連接線之電子線材零組件，以及電子產品代工（OEM）等領域，廣泛應用於網通、汽車、消費電子等市場。公司總部設於台灣，並在中國大陸設有生產基地，因應國際地緣經濟發展，已在泰國設立公司服務客戶，為全球客戶提供高品質的解決方案。華盈集團秉持「品質把關、創新服務、環保永續」的經營理念，獲得 ISO 9001、ISO 14001 等多項認證，並與多家世界知名企業建立長期合作關係。近年來，積極投入 ESG 企業永續發展，透過新增能源事業處及轉投資國智電子公司，拓展太陽能光電系統服務及高精密電子 OEM 業務，朝向多元化經營，持續為客戶、員工及股東創造最大價值。

在 2024 年，公司營收達到新台幣 1,097,794 仟元，年增長率達到 32%。華盈電子在市場上保持穩定的增長。

公司發展歷程

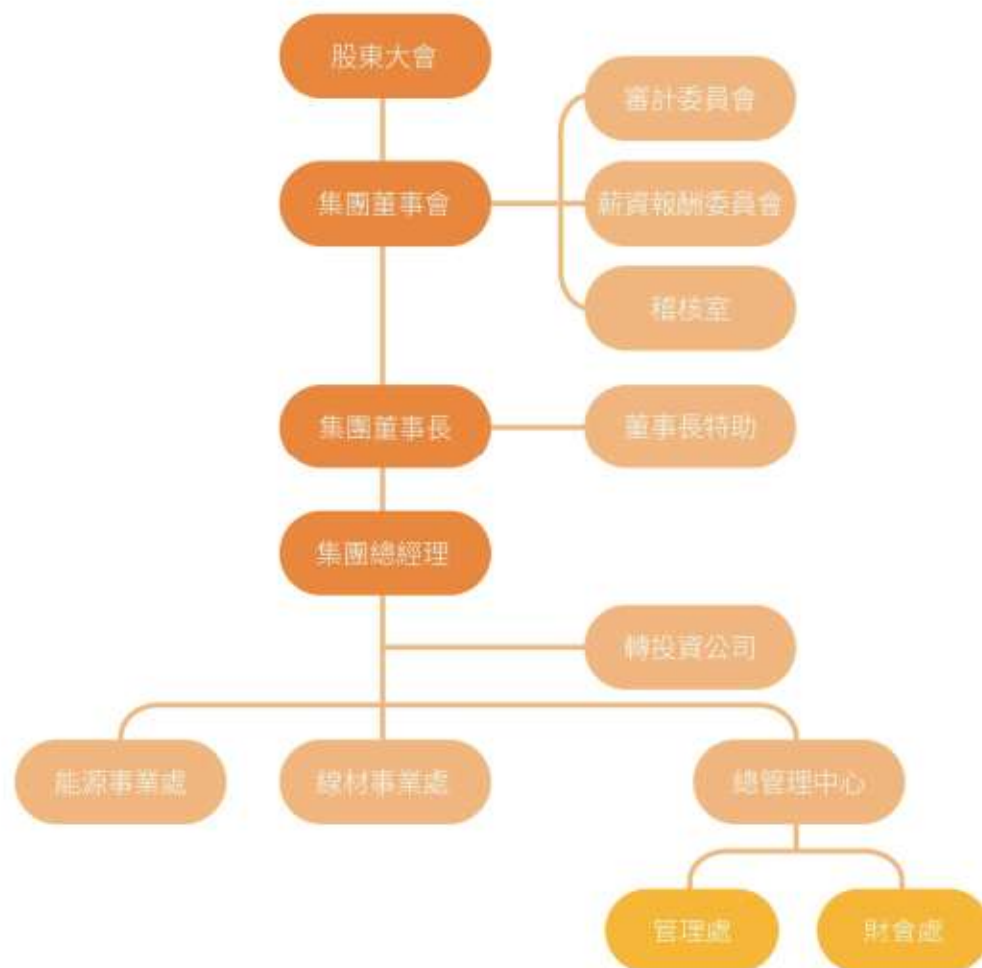


3.2 組織結構

華盈電子的組織架構採用扁平化管理模式，以提高決策速度和整體運營效率。公司組織結構包括以下主要部門：

部門	介紹
決策單位	董事會 華盈電子的最高決策機構，負責確保公司在治理、財務管理及風險控制方面保持透明性與穩定性。
	審計委員會 依據證券交易法第 14-5 條行使審計委員會職權。
	薪資報酬委員會 依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項規定設置薪資報酬委員會，並依薪資報酬委員會設置及行使職權辦法規定執行業務。
	稽核室 採行獨立專職之內部稽核，進行定期與不定期之財務稽核、營運稽核等工作，以確實評估內部控制制度遵行之健全性、合理性及有效性。
管理單位	總管理中心 包括行政管理、財務部門。
製造及研發部門	包括線材事業處、能源事業處及電子事業處（即轉投資公司），主要負責產品的研發及生產製造，並貫徹執行品質管理體系，確保產品符合國際標準。製造部門積極推動智能製造及自動化生產技術的應用，以提高生產效率及降低成本。

華盈集團組織架構圖



3.3 年度關鍵績效 (Annual Key Performance Indicators)

2024 年，華盈電子在多方面取得優異的績效，展現出強勁的市場競爭力
和穩定的財務增長。以下是本年度的部分關鍵績效指標：

能源消耗減少：透過生產流程的優化及設備升級，2024 年淮安振維能源
消耗減少 25.3%。

員工培訓時數：2024 年，公司人員平均培訓時數達到 7.33 小時，顯示出
華盈電子對員工技能發展的重視。

2024 年度	主管		非主管	
	男	女	男	女
員工人數	9	4	8	6
總訓練時數	66	40	68	24
平均受訓時數	7	10	8.5	4
合計	13		14	

營運財報績效

單位：新台幣仟元

			2024 年	2023 年	2022 年
產生的 營業價值	收入	營業收入	1,097,794	836,326	1,003,670
	營運成本	營運成本	938,347	707,690	846,488
分配的 營業價值	員工薪資 和福利	員工福利 費用	213,635	191,790	204,131
	支付出資人 的款項	發放 現金股利	6,885	20,654	0
		財務成本	9,620	8,201	7,943
	支付 政府款項	支付 政府款項	21,421	7,804	12,312
	社區投資	社區投資 (捐贈)	173	196	147
留存的經濟價值			20,128	3,819	102,573

註：依本公司會計師簽證財務報表資料整理

數據不僅展示了公司的財務健康情況，也反映了公司在環境及社會責任方面的投入成效。

營收比重

產品項目	2024 年		2023 年		2022 年	
	合併營收金額	%	合併營收金額	%	合併營收金額	%
電子零組件	793,764	72.30	536,701	64.18	620,724	61.85
電子零組件後段加工	206,428	18.80	230,001	27.50	304,817	30.37
能源	97,602	8.90	69,624	8.32	78,129	7.78
合計	1,097,794	100.00	836,326	100.00	1,003,670	100.00

主要商品及服務

華盈電子目前主要產品及服務為電子零組件、電子零組件後段加工、能源等三大區塊，逐漸加大永續發展區塊之產品及服務：

電子零組件

消費電子、工業電子、醫療及車用等
產品之零組件

電子零組件 後段加工

SMT、DIP、Coating、組測包等服務

能源

太陽能電廠售電及提供電廠興建與
長期維運的系統整合性服務

3.4 經營理念及未來發展策略 (Business Philosophy)

華盈電子秉持著「品質把關、不斷創新、客戶滿意、落實環保」的經營理念，並將永續發展作為公司的核心戰略之一。我們深信，只有秉持誠信、持續創新，並始終關注產品品質及環境永續，才能贏得客戶的信賴及市場的認可。公司的經營理念呈現在以下幾個方面：

顧客至上：致力於為客戶提供卓越的產品和服務，將顧客需求放在首位，並持續進行產品及服務的創新改進。

品質保障：嚴格執行品質管理制度，並獲得 ISO 及其他國際品質認證，致力於保持產品的高品質及可靠性、提升產品的創新性，以滿足市場及顧客的期望。

永續經營及環境：華盈集團持續精進生產工藝以降低成本並有效率地運用資源以強化競爭力，並透過持續的產業投資佈局來提供成長動能。永續發展戰略涵蓋了能源管理、減少碳排放、廢棄物管理及社會責任等方面。我們不僅注重環保，還鼓勵供應鏈的合作夥伴共同參與綠色生產，力求在未來的發展中實現經濟效益與環境效益的平衡。隨著全球對 ESG 的重視，華盈集團已逐步投入相對應的資源以符合客戶對供應商的要求並達成華盈集團永續經營之目標。

經營方針

- 1 拓展新市場產品應用、積極爭取新客源訂單、強化主要客戶策略合作，以提高整體市場佔有率。
- 2 維繫及整合產業鏈供應商之供需關係，提高料源品質、維持生產製程的彈性與效率，力求共榮共存的合作夥伴關係。
- 3 持續精進產銷政策、改善產品品質、優化客戶服務。
- 4 規劃多元化產品、投資或策略性聯盟之引進，使本集團營業規模逐步拓展、獲利成長，以達永續經營發展之目標。

具體的執行策略

- 1 提高自動化製程比重，以降低對直接人工之依賴性及疲勞度，因此達成持續生產效率的改善與完成減碳的目標。
- 2 善用公司現有成熟之技術及資源，整合暨輔導供應鏈合作默契，持續改善產品品質，以及滿足客戶交期之需求。
- 3 加強廠務生產與銷售服務的政策協調，戮力降低存貨之積壓，以提高存貨及資金之周轉效率。
- 4 開發高附加價值之產品，必要時以彈性訂價策略，鞏固長期客戶關係，掌握商機，追求穩定獲利之成長。

未來發展策略

- 1 深耕目前各事業群業務、持續精進以維持企業發展。
- 2 擴大集團業務範圍、持續投資新的業務以強化公司成長動能。
- 3 因應國際競合的改變，視市場變化逐步增加新據點之佈局。
- 4 強化公司治理、重視環境保護、善盡社會責任以達到永續經營之目標。

華盈電子自 2023 年起持續辦理溫室氣體查證報告書 (ISO 14064-1:2018) 及碳足跡查證聲明書 (ISO 14067:2018)，全集團積極取得相關專業認證 (含淮安振維電子、國智電子)。



淮安振維電子



詳細證書內容
請見官網

國智電子



詳細證書內容
請見官網



04 公司治理

- 4.1 治理結構
- 4.2 功能性委員會
- 4.3 誠信經營政策與執行情形
- 4.4 風險管理
- 4.5 供應鏈管理

4.1 治理結構

政策承諾

1. 誠信經營政策：

華盈電子秉持誠信經營的核心價值，已制定「誠信經營守則」，要求全體員工在業務執行過程中，嚴格遵守相關規定，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。

2. 人權政策：

公司重視人權保障，制定了「華盈集團人權政策」，致力於在所有營運活動中尊重並維護人權，確保員工在公平、安全的環境中工作。

3. 關係人交易規範：

關係人交易規範：為確保交易透明與公正，華盈電子制定了「關係人相互間財務業務相關作業規範」，明確規範關係人之間的財務和業務往來，防範利益衝突。

4. 資訊透明度：

公司致力於資訊公開，遵守相關法規，定期披露財務、業務及公司治理等資訊，確保股東及利益相關者能夠及時獲取公司最新動態。



透過上述政策承諾，華盈電子股份有限公司致力於建立健全的公司治理架構，強化風險管理，提升資訊透明度，保障股東權益，並確保公司永續發展。
(華盈電子公司組織架構如前章節所述)

華盈電子股份有限公司致力於實現永續發展，秉持環境、社會與公司治理（ESG）理念，關注經濟治理、人權關懷與環境保護。公司依據《上市上櫃公司永續發展實務守則》、《上市上櫃公司誠信經營守則》、《上市上櫃公司治理實務守則》、《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》及國內勞動法規，制定了相關內部政策與規範，如「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「永續發展實務守則」和「華盈集團人權政策」等。公司公開承諾在營運過程中遵循負責任的商業行為，並透過電子郵件、相關會議、官方網站、內部網絡、契約條款等方式，與內外部利害關係人進行溝通，以增進相互理解與合作。

專業董事會

董事會組成與運作概況

華盈電子現行董事會由九位董事組成，其中包括三位獨立董事，以確保決策過程的客觀與多元。董事會成員背景涵蓋管理、財會、工程、法律、營運管理等專業領域，具備豐富產業經驗與跨界專才，能夠因應市場變動與企業發展需求。董事會議召開頻率穩定，2024 年度共召開七次董事會議，出席率約達 79.6%，顯示董事會運作積極且執行力強。



職稱	姓名	性別	年齡	專業背景				產業經驗			
				管理	財會	工程	法律	經營管理	領導決策	工程科技	法律實務
董事長	魏良全	男	51 ~ 60 歲	●		●		●	●		
董事	鍾慶郎	男	51 ~ 60 歲	●		●		●	●	●	
董事	潘諭融	男	41 ~ 50 歲	●		●		●	●	●	
董事	廖世芳	男	51 ~ 60 歲	●		●		●	●	●	
董事	林鴻鈞	男	51 ~ 60 歲	●		●		●	●		
董事	沈俞君	女	41 ~ 50 歲	●				●	●		
獨立董事	呂世通	女	31 ~ 40 歲	●		●		●	●	●	
獨立董事	周均宜	男	51 ~ 60 歲	●	●			●	●		
獨立董事	陳金漢	男	51 ~ 60 歲	●			●	●	●		●

董事選任與任期安排

根據公司章程及相關公告，上一屆董事會（第九屆）經股東投票選任後，其任期為三年，起始日期為民國111年6月17日，屆滿日期為民國114年6月16日。此外，董事長由魏良全先生續任，確保董事會結構符合永續發展與風險管控需求。公司在董事選任上積極引進具策略性與專業背景的候選人，並保持獨立董事佔比三分之一，以加強監督機制與決策品質。

會議召開與決策流程

華盈電子董事會依據公司治理守則及相關法令規定，定期召開會議，並對重大經營議題、財務狀況、內部控制及永續發展策略進行深入討論。2024年期間，董事會議召開次數維持在既定規範之內，有效落實董事會對公司營運、風險管理及策略規劃的監督責任。同時，董事會議事程序透明、會議紀錄完整，並確保所有議案經過充分討論後，再以多數決方式形成決議，充分保障所有股東權益。

董事會教育訓練

華盈電子非常重視董事會成員的專業能力與治理品質，並採取以下措施來強化教育訓練及進修：

一、定期內部研習與董事會會議前說明會：

華盈電子會定期舉辦董事研習會，邀請內部或外部專家就最新法規、風險管理、公司治理及市場趨勢等議題進行說明與討論，以幫助董事會成員更新知識與提升決策品質。

二、鼓勵外部進修與參與專業論壇：

除了內部訓練外，部分董事亦持續參與國內外專業研討會、論壇及進修課程，進一步強化其在國際治理觀念、法律財務知識以及產業趨勢等方面的專業能力。

三、教育訓練政策與規劃：

根據公司治理規定，華盈電子訂有相關教育訓練的政策，明訂董事會成員應定期進行進修與學習，以因應市場及法規環境的變化，確保董事會的整體效能。

這些措施顯示華盈電子在董事會成員的教育訓練及進修方面具有系統化的規劃，旨在提升董事會整體治理能力並確保企業在面對各項挑戰時具備前瞻與應變能力。

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	2024 總時數
董事	魏良全	社團法人中華公司治理協會	企業併購與內線交易	3	6
		社團法人中華公司治理協會	公司法規範架構與運作實務	3	
	鍾慶郎	社團法人中華公司治理協會	企業併購與內線交易	3	6
		社團法人中華公司治理協會	公司法規範架構與運作實務	3	
	潘諭融	社團法人中華公司治理協會	企業併購與內線交易	3	6
		社團法人中華公司治理協會	公司法規範架構與運作實務	3	
	廖世芳	社團法人中華公司治理協會	更好更快更有價值 - 綠色供應鏈優化與 e 化成熟度	3	6
		社團法人中華公司治理協會	跨國併購實務 - 交易流程、公司價值及交易條件解析	3	
	林鴻鈞	社團法人中華公司治理協會	更好更快更有價值 - 綠色供應鏈優化與 e 化成熟度	3	6
		社團法人中華公司治理協會	跨國併購實務 - 交易流程、公司價值及交易條件解析	3	
	沈俞君	社團法人中華公司治理協會	企業併購與內線交易	3	6
		中華民國會計師公會全國聯合會	解析 ESG 評鑑的設計要點	3	
獨立董事	呂世通	社團法人中華公司治理協會	企業併購與內線交易	3	6
		社團法人中華公司治理協會	公司法規範架構與運作實務	3	
	周均宜	社團法人中華公司治理協會	企業併購與內線交易	3	6
		社團法人中華公司治理協會	公司法規範架構與運作實務	3	
	陳金漢	社團法人中華公司治理協會	企業併購與內線交易	3	6
		社團法人中華公司治理協會	國際經濟情勢與中國政經變化，台商因應之道	3	

董事會績效評估

華盈電子已制定《董事會績效評估辦法》，以評估董事會的運作效能，每年至少執行 1 次董事會績效評估、董事會成員自我績效評估及功能性委員會績效評估（含審計委員會、薪酬委員會）自評；2024 年董事會與功能性委員會自評及董事成員自我考核，評估結果為良好，並於 2025 年 3 月提報董事會。董事會績效評估項目、方式及內容如下表：

評估項目	評估方式	評估內容	評估結果
董事會績效評估	董事會績效評估自評問卷	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事的選任及持續進修 - 內部控制	4.83 5.00 5.00 5.00 5.00
董事會成員自我績效評估	董事成員績效評估自評問卷	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知・董事會組成與結構 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制	5.00 5.00 4.87 5.00 5.00 4.96
功能性委員會績效評估 - 審計委員會	功能性委員會績效評估自評問卷	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 審計委員會組成及成員選任 - 內部控制	4.92 4.90 5.00 5.00 5.00
功能性委員會績效評估 - 薪資報酬委員會	功能性委員會績效評估自評問卷	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 薪資報酬委員會組成及成員選任	5.00 4.94 5.00 5.00

董事及經理人之薪酬政策

華盈電子秉持公平、透明和市場競爭力的原則，制定了完善的董事及經理人薪酬政策。此政策旨在吸引並留任優秀的管理人才，確保公司在激烈的市場競爭中保持領先地位。薪酬結構主要包括固定薪資、績效獎金、股權激勵等，並定期檢視以確保其與公司長期策略和永續發展目標相一致。薪酬結構包括 (1) **固定薪資**：根據職位、責任範圍及市場薪資水平，為董事及經理人提供具有競爭力的基本薪資。(2) **績效獎金**：依據公司年度經營目標的達成情況，以及個人績效評估結果，發放績效獎金。此部分旨在激勵管理層持續提升業績，為公司創造更大價值。



固定薪資

根據職位、責任範圍及市場薪資水平，為董事及經理人提供具有競爭力的基本薪資。



績效獎金

依據公司年度經營目標的達成情況，以及個人績效評估結果，發放績效獎金。

華盈電子的薪酬政策嚴格遵守相關法律法規，並考量風險管理原則。在制定和執行薪酬方案時，充分評估可能的風險，避免過度激勵導致的不當行為，確保薪酬機制的健全與公司長期穩定發展。透過適切的薪酬政策，華盈電子致力於打造一支高效、專業且具責任感的管理團隊，推動公司持續創新與永續成長。

4.2 功能性委員會

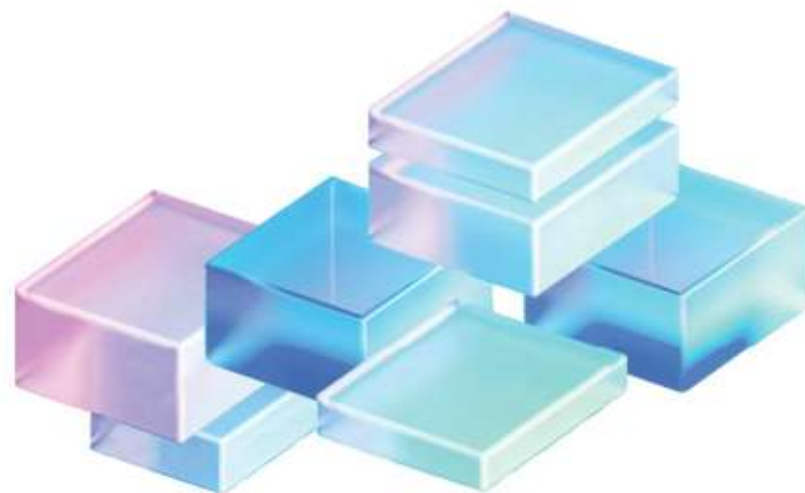
在當今全球化與高度競爭的商業環境中，企業的永續發展已成為各界關注的焦點。為確保企業在經濟、社會及環境等方面的平衡發展，健全的公司治理架構至關重要。其中，功能性委員會的設立與運作，對提升公司治理效能、強化風險管理、促進決策透明度以及保障股東權益，扮演著不可或缺的角色。華盈電子公司深知良好公司治理對企業永續經營的重要性，積極遵循主管機關的指導方針，設立多個功能性委員會，包括審計委員會、薪酬委員會。這些委員會的設立，旨在專責處理特定領域的監督與決策，協助董事會有效履行職責，確保公司運作的透明度與公正性，並提升整體經營績效。透過功能性委員會的有效運作，華盈電子公司致力於強化內部控制、提升資訊透明度、確保法令遵循，並積極回應利害關係人的期望與需求。這些努力不僅有助於提升公司的競爭力，亦彰顯了我們對企業社會責任的承諾，為實現永續發展目標奠定堅實基礎。

審計委員會

華盈電子公司為提升公司治理品質，確保財務報表之透明度及遵循法令規範，由三位獨立董事組成審計委員會（Audit Committee）。審計委員會負責監督公司財務報導程序、內部控制制度、法遵機制及會計師獨立性等，確保公司營運符合相關法規與公司治理準則。

本公司之審計委員會依據《公司法》及《上市櫃公司治理實務守則》運作，主要職責包括：

- 監督財務報表之編製與揭露。
- 評估內部控制系統的有效性。
- 確保會計師之獨立性與適任性。
- 監督法遵風險與稽核計畫執行。
- 審議重大投資、授信、財務決策與其他影響公司財務狀況之事項。



審計委員會運作

本公司審計委員會每季至少一次召開會議，並視業務需求召開臨時會議，以確保公司財務及內控制度之適當性。2024 年度（民國 113 年）審計委員會召開 5 次，主要討論及決議事項如下：

- 審查並通過本公司各季度財務報表，確保財務資訊準確透明，並提報董事會審議。
- 審查安侯建業聯合會計師事務所（KPMG）之獨立性與適任性，並確認無違反獨立性規範。
- 授信額度續約案（額度新台幣 6,000 萬元）。
- 泰國孫公司 JVE (Thailand) Co., Ltd. 核決權限的制定，確保符合母公司治理架構。
- 定期檢視內部稽核報告與內部控制制度，以確保風險管理機制有效。
- 針對資訊安全與內部稽核報告進行討論，確保公司符合相關法規與市場要求。
- 確保財務報導的透明度，加強對外部會計師的獨立性監督，提升企業合規性與風險控管能力。

華盈電子將持續強化審計委員會的職能，提升財務揭露與內部控制品質，更符合國際企業治理標準。將聚焦於：

- 深化 ESG（環境、社會、公司治理）指標，提升企業社會責任。
- 強化風險管理機制，確保資訊安全與數據合規。
- 提升審計品質指標（AQIs），確保財務透明度。

審計委員會一直秉持獨立、專業、公正的原則，持續監督公司財務與營運風險，確保公司永續發展並創造股東價值。



薪資報酬委員會

華盈電子為強化公司治理，訂有「薪資報酬委員會組織規程」設立薪資報酬委員會，由三位獨立董事組成，負責制定並審查董事及高級管理人員的薪酬政策，確保薪酬制度的公平性與透明度。

薪資報酬委員會的主要職責包括：

制定薪酬政策：根據公司的經營目標與策略，制定符合市場競爭力的薪酬政策，以吸引並留任優秀人才。

審查薪酬結構：定期檢視董事及高級管理人員的薪酬結構，確保其與公司的績效及長期發展目標相符。

評估績效：根據公司及個人績效，評估薪酬方案的適當性，確保薪酬與績效表現掛鉤。

薪資報酬委員會的運作

華盈電子的薪資報酬委員會每年至少召開二次，2024 年共召開三次會議，評估薪酬政策的適切性，並根據公司績效、市場趨勢及個人表現提出調整建議。主要討論及決議事項如下：

薪酬管理 與評估

定期評估董事及經理人薪資報酬，並參考市場與同業標準進行調整。依據「董事及經理人薪酬辦法」，評估並決議薪酬方案。

組織調整 與人事異動

公司治理主管、會計主管的更替均獲董事會批准。
內部經理人薪酬案因組織整併進行調整。

經理人年終 獎金發放

依據公司經營狀況與個人績效發放獎金，113 年決定以平均不超過 2 個月為標準。

行政與 福利措施

主管座車租賃案依規範通過，確保高階管理層的交通補助安排。

4.3 誠信經營政策與執行情形

本公司由總經理為召集人，於總經理室下設誠信經營專責單位，依據各單位工作職掌及範疇，統籌並推動本集團誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，該專責單位每年向董事會報告執行情形，2024 年報告日期為 2024.08.13。

制度與政策建構

本公司之誠信經營制度涵蓋多項關鍵管理機制，包含：

1. 禁止不誠信行為與行賄受賄：

全體員工及相關利害關係人不得直接或間接提供、要求或收受任何形式的不正當利益，包括金錢、回扣、禮品或疏通費等，以取得或維持商業利益。

2. 防範利益衝突：

本公司建立利益衝突辨識及處理機制，要求董事、監察人及經理人對於與公司決策事項有關之潛在利益衝突主動揭露，必要時應回避討論與表決，以確保決策之客觀與公正。

3. 規範政治獻金與捐贈行為：

本公司提供政治獻金、慈善捐贈或贊助活動，均須依據法規與公司程序進行審核與核准，確保其用途正當，避免成為變相行賄之工具。

4. 智慧財產與機密資料保護：

本公司明訂員工應善盡保密義務，不得未經授權使用、洩漏、或損害本公司或客戶之營業秘密、商標、專利、著作權等智慧財產。

5. 防範不公平競爭：

我們堅守公平交易原則，禁止任何壟斷、操縱標案、分割市場或其他破壞市場公平之行為。

6. 產品與服務安全保障：

在產品與服務研發、提供或銷售過程中，我們注重資訊透明與安全，防止對消費者或其他利害關係人造成損害，若有風險發生將即刻啟動召回與應變機制。

公司建置完善的內部控制制度與風險評估機制，針對高風險業務領域進行定期審查，並透過稽核程序落實相關防弊措施，確保防範方案持續有效。對於與供應商、客戶或其他商業夥伴建立合作關係前，進行誠信風險評估，並於合約中明訂誠信條款，包括禁止賄賂與終止契約之約定，確保整體供應鏈共享誠信價值，包括：

- 頒定供應鏈行為準則、宣導公司之誠信政策、應負保密責任
- 交付產品符合約定之品質、設計、功能、技術規格、檢驗規範
- 頒定供應鏈行為準則、宣導公司之誠信政策、應負保密責任
- 員工與高階經理人簽署員工誠信承諾書 100%
- 董事簽署無違反誠信原則聲明書 100%

教育訓練與宣導

安排 3 小時之「公司法規範架構與運作實務」課程，落實公司合規營運之教育宣導。對新進員工安排新人訓練，2024 年度共計訓練 81 人、新任主管訓練 2 人，以宣達公司誠信經營方針。有助於建立公司遵法守規、安全生產和高品質產品的企業文化，鞏固誠信經營的核心要素。

檢舉與保護機制

訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，據此建立檢舉制度，公司內外部人員若發現違反誠信經營者，可提出檢舉；公司指派管理處為檢舉受理專責單位，並遵守保密原則，以適當措施保護檢舉人之個人資料。並於官網利害關係人專區提供員工、顧客、供應商、投資人、利害關係人及外部人之檢舉溝通管道，維護其應有權益。2024 年並無接獲檢舉案件，無涉及不誠信行為之情事。利害關係人投訴或檢舉專線：02-2999-6166#860，檢舉信箱：ir@jve-tech.com

4.4 風險管理

風險管理政策

華盈電子股份有限公司依據公司治理原則與營運需求，訂定《風險管理政策與作業程序》，明確揭示本公司承諾對利害關係人與企業永續相關之潛在風險進行辨識、評估、監控與回應。

政策覆蓋範疇：涵蓋公司整體營運、財務、資安、法令、供應鏈、ESG 等風險。

核定層級：由董事會核定並監督，最高管理階層負責執行。

政策目標：透過系統性風險控管機制，確保公司穩定營運、資訊透明並符合法規。

落實風險管理政策之程序與架構

一、治理架構

董事會

負責審查與核定風險管理政策，監督執行效能。

財會與 內控單位

具體執行風險辨識、評估與控管，包括與子公司協調應變措施。

總經理室 / 風險管理小組

主責跨部門風險管理統籌、執行與回報機制。

稽核單位

定期查核制度落實情形，並報告董事會。



二、風險管理的流程與策略



透過上述政策與流程，華盈電了致力於建立積極主動的風險管理機制，確保營運的持續性與穩定性，並保障客戶與利害關係人的最佳權益。

三、風險評估項目與應對措施總覽

風險類型	成因與描述	應對策略與實施情形
匯率風險	採購與銷售多以美元計價，受匯率波動影響損益	採取自然避險方式調節外幣部位，並適時與銀行合作進行遠期外匯合約交易
利率風險	雖借款比率低於 20%，但能源業支出高，需依賴銀行資金	定期評估市場利率走勢，與金融機構保持聯繫，確保利率合理性以降低成本
銅價風險	銅為主要原料，價格波動大，受產業需求與全球供需影響	觀察每日「銅期價格分析」，擇低點採購，管理避險比例與採購策略
地緣政治風險	國際政經局勢不穩，如美中貿易摩擦、中東與俄烏戰爭等	設立泰國生產基地，強化區域供應鏈佈局，享東協貿易優惠，降低中國風險
資訊安全風險	資通訊系統易受駭客攻擊或人為疏失影響	更新防火牆、伺服器與備份系統，強化資安防護與備援架構
信用風險	應收帳款來自客戶付款違約、投資對象違約風險	建立授信制度與信用額度審核機制，選擇具信評之金融機構合作
流動性風險	資金周轉若不順暢，恐影響日常營運	管理足夠之現金與授信額度，確保銀行融資資源充足
市場整體波動風險	全球經濟不穩、通膨、國際利率波動，導致市場需求與資金成本變動	由董事會與經營團隊定期召開會議，追蹤全球政經環境趨勢，調整財務與投資策略

資訊安全管理

一、資通安全管理政策

華盈電子股份有限公司秉持「營運不中斷」與「資訊保護」為核心原則，已建立資訊安全控管機制與內控政策，藉由制度化作業與風險評估，強化資訊作業之機密性、完整性與可用性。本公司已訂定「資通安全管理辦法」，由資訊安全會議負責建置資訊安全風險管理架構、訂定資訊安全政策及具體管理方案，並由資訊部主管擔任資訊安全會議之召集人，統籌管理資訊安全相關事宜。最近一次向董事會報告日期為 113.08.13。

本政策依循《風險管理政策與作業程序》所訂之目標與程序，納入資通安全相關風險識別、控制、監測及揭露機制；並參考金管會及證交所發布之資安規範原則，納入內稽制度。

二、資通安全風險管理架構



董事會

資訊風險管理之最高決策單位，審議資安政策與制度，監督資安實施效果與營運持續策略



總經理／ 風險管理小組

設立應變小組並監督異地備援、演練與資安監控措施之落實



資訊與稽核部門

執行備份、帳號控管、防火牆設定與資安查核，落實演練與追蹤

三、資訊安全作業流程



四、資訊安全運作成果

- 一、陸續汰換舊有機房設備，提升整體硬體設施的物理安全性。
- 二、防火牆、郵件伺服器及核心系統主機均維持正常運行，未遭遇駭客入侵或被植入木馬程式之情形，也無勒索事件發生。
- 三、優化郵件伺服器、簽核系統及檔案主機備份策略，提供更全面的資料備援。
- 四、重新規劃網路實體架構，升級防火牆軟硬體，將各項資訊、監控與保全主機納入防護範圍。
- 五、升級無線網路硬體設備，導入企業級無線路由器並實現員工與訪客網路訊號隔離。
- 六、透過建立 vLAN 架構，確保內外網路有效區隔，降低潛在威脅滲透風險。
- 七、對各系統帳號進行全面清查，關閉已離職或職務調整人員權限。
- 八、同時維持至少兩條對外線路，以備單一連線中斷時可及時切換。



內部控制與內部稽核

一、內部控制制度概述

華盈電子秉持公司治理原則，建立並維持有效的內部控制制度，以確保經營活動的合法性、財務報導的可靠性以及營運效率。內部控制制度亦作為風險管理的基石，協助管理階層即時掌握潛在風險並採取適當對策。

二、內部控制的執行與監督

本公司依據主管機關法規及內部政策，建置並執行內部控制制度，並確保制度涵蓋所有主要業務流程，包括財務管理、採購與付款、銷售與收款、資訊安全及子公司管理等。

為強化內控執行效果，公司設有專責單位定期執行內部稽核，並針對內部控制制度的設計與執行情況進行獨立且客觀的評估。所有內部控制缺失事項均要求責任單位提出改善計畫，並由稽核單位持續追蹤，確保改善措施得以落實。

三、內部稽核機制

1. 稽核計畫的制定與執行

本公司每年依據風險評估結果，訂定年度稽核計畫，涵蓋財務、營運及法令遵循等項目。稽核計畫經董事會審議通過後執行，並確保稽核範圍涵蓋本公司及其子公司。依據 113 年度稽核計畫，主要查核項目包括：

- 衍生性金融商品作業
- 背書保證作業
- 資金貸與他人作業
- 財務報表編製流程
- 資通安全管理
- 子公司監督與管理

2. 稽核報告與改善追蹤

稽核單位完成稽核作業後，出具稽核報告，載明內部控制缺失與異常事項，並提出改善建議。責任單位需針對缺失事項擬定改善計畫並落實執行，稽核單位則負責定期追蹤與驗證改善情況。

3. 獨立性與專業性

內部稽核單位直接隸屬於董事會，並定期向審計委員會報告，以確保稽核的獨立性與客觀性。此外，公司持續提升稽核人員的專業能力，提供相關訓練與教育。

四、永續資訊管理與內部控制

為確保永續資訊的正確性與透明性，公司依據內控制度對永續資訊的蒐集、處理、保管及公開作出嚴格規範，包括：

資訊蒐集 與紀錄

永續資訊由相關權責單位負責蒐集與紀錄，並確保資訊完整且具可追溯性。

資訊處理 與編製

永續報告書的編製依循 GRI 準則，確保報導內容的準確性與一致性。

資訊核准 與發布

所有永續資訊須經相關單位覆核並依核決權限表簽核後，方可對外發布。

五、持續改善與展望

公司將持續優化內部控制制度與內部稽核機制，強化風險管理能力，並確保永續資訊的透明度與可靠性。未來，公司將持續關注內外部環境變化，適時調整內部控制與稽核機制，推動公司邁向更高的永續發展目標。

本公司承諾以穩健的內部控制與稽核機制，確保營運透明、誠信經營，並持續為利益關係人創造長期價值。

4.5 供應鏈管理

華盈電子在供應鏈管理方面，秉持「品質把關、不斷創新、客戶滿意、落實環保」的經營理念，專注於發展電子線材零組件的設計與製造、電子產品代工（包括 SMT、DIP、測試、塗膠、組裝、包裝）以及太陽能發電系統服務等三大專業領域。

1. 供應商評鑑與管理制度

華盈電子針對生產部門制定了「供應商評鑑作業細則」，定期對供應商進行評鑑。此舉不僅使供應商了解公司的審核標準，也協助其識別自身可改進之處，促進雙方共同成長。

本公司供應商輔導專案，由相關單位（例：工程，品保，採購……）進行訂購量、日常進料品質、HSF 特性管理及材料品質、HSF 特性狀況資料收集。對供應商輔導及考核，並每季亦定期召開供應鏈風險管理會議，與品質管理及相關業務單位共同鑑別，管理供應商產能不足、品質問題或供應鏈中斷等相關風險，每年 6 月及 12 月向生管、採購、品保與總經理們報告供應鏈的管理績效。

評鑑結果分類如下：



評鑑結果合格者建立合格供應商名冊開始交易，並進行供應商之考核 / 管理採購單位根據品管單位每月的品質評分狀況，綜合品質、單價、配合度、交貨狀況、HSF 等方面考核，將結果記錄並分發至各相關單位。綜合品質、單價、配合度、交貨狀況、HSF 分別占供應商評定比例之 50%、20%、5%、5%、20% 五項評分加總後即為總分。



若材料供應商連續三個月月評分為 C 級者，採購部將正式發文通知供應商到廠進行品質檢討會議，要求供應商進行品質改善，會議由品保部門一同參與。2024 年評鑑新供應商 18 家，合格供應商 17 家，合格率 94%，供應商之考核 35 家，A 級 30 家，B 級 4 家，C 級 1 家（經輔導後目前提昇至 B 級）。

2. 環保與節能措施

在永續供應鏈方面，華盈電子積極推動環保節能措施，並於 2020 年轉投資華盈能源，投入太陽能光電發電系統，提供電廠興建與長期維運的系統整合性服務，致力於建構「環保節能、減碳低碳、永續經營」的藍圖。

3. 品質與環境管理認證

華盈電子的工廠已通過 ISO 9001 和 ISO 14001 品質與環境管理系統認證，確保產品品質與環境管理的有效運作，提升供應鏈的永續性。

4. 利害關係人溝通

公司在官網設立了「企業社會責任和利害關係人專區」，積極與各利害關係人溝通，展現對企業社會責任的重視。

透過以上措施，華盈電子在供應鏈管理方面展現了對品質、環保與永續經營的承諾，為企業的長遠發展奠定堅實基礎。

05 環境保護

5.1 環保的政策承諾

5.2 溫室氣體管理

5.3 能源管理

5.4 資源管理



本章節涵蓋新北三重總部及子公司淮安線材廠之相關資料。以下分述本公司於環境保護政策承諾、溫室氣體管理、能源管理及資源管理等方面的作法與成效。

5.1 環境保護的政策承諾

華盈電子秉持「善盡企業社會責任、共創永續價值」的核心理念，將環境保護納入公司治理與營運管理之核心項目。公司訂定《永續發展實務守則》，由管理部主導推動永續策略，並定期向董事會報告環境風險管理與執行情形。公司辨識之氣候風險包含能源成本上升、極端氣候影響營運穩定等，對短期營運成本與中長期產業布局構成挑戰。機會方面，包含再生能源使用增加、低碳產品市場擴大等，影響公司未來投資方向及能源政策調整。公司廠區已設有備援電力與防災機制，降低極端氣候可能導致停工損失；另因應轉型趨勢已建置太陽能系統、自主進行溫室氣體盤查、產品碳足跡盤查及能源節約行動，預期中長期財務面可降低能源支出。

公司已將氣候風險列為重大風險項目，由永續發展小組統籌評估與因應，並納入整體風險管理政策，定期滾動式檢討。目前尚未建置完整情境分析模型。未來將視法規與產業趨勢評估導入科學情境模擬工具。

在實際行動上，華盈電子積極落實節能減碳政策，具體措施包括全面推行電子化文書簽核以減少紙張使用，推動垃圾分類及午休期間關閉電源等日常管理行動。此外，公司於 2024 年首次依據 ISO 14064-1 標準，完成 2023 年度溫室氣體盤查，並通過第三方查證，正式建立碳排放基準。

根據盤查結果，2023 年總碳排放量為 9,581.274 公噸 CO₂e，其中超過 90% 來自類別三與類別四的供應鏈活動。依此結果，公司擬定短、中、長期減碳策略，積極推動再生能源使用。2024 年再生能源使用比例已達 24.12%，並將逐年提升使用比例，以達成 2027 年 RE30 的階段性目標，進而於 2029 年達到 RE40，最終於 2050 年實現 RE100 及碳中和的永續願景。

另一方面，華盈電子亦持續強化水資源與廢棄物管理。整體用水密度逐年改善，2024 年淮安廠區下降約 32.88%。在廢棄物方面，公司建置完整分類與去化機制，優先資源再利用，並推動包材減塑與有害物質控管。公司亦導入 IECQ QC080000 標準，強化生產過程中對有害物質的識別與控制，落實綠色製造。此外，淮安線材廠自 2019 年起即通過中國國家標準 GB/T 24001-2016（等同於 ISO 14001:2015）之環境管理體系認證，展現公司對環境保護之長期承諾。公司也於 2020 年轉投資成立華盈能源，致力推動太陽能光電發電系統之建置與長期維運，藉此建構「環保節能、減碳低碳、永續經營」之綠色藍圖。華盈能源以系統整合能力提供太陽能開發、規劃、施工與運營服務，為集團再生能源布局之重要推手。2024 年 5 月，經董事會決議，華盈電子與華盈能源將進行簡易合併，整合後雙方將持續投入綠能減碳與永續發展工作，展現公司推動企業永續的實質作為與前瞻視野。

透過上述多元措施，華盈電子正以系統化、科學化方式落實環境責任，為永續發展與生態共融奠定堅實基礎。

5.2 溫室氣體管理

地球氣候與環境正遭受溫室效應所影響，隨著溫室氣體排放量增加，環境持續惡化，華盈電子公司身為地球公民的一份子，為善盡企業社會責任，對減緩地球暖化做出貢獻，華盈電子於 2024 年首次依循 ISO14064-1: 2018 以營運控制權方式進行華盈電子股份有限公司（以下簡稱華盈電子公司）及淮安振維電子有限公司（以下簡稱淮安振維公司或淮安線材廠）的 2023 年度組織溫室氣體盤查，並於 2024 年 11 月通過第三方（艾法諾國際；AFNOR ASIA）查證。華盈電子公司將依本次盤查結果作為日後減量的參考依據，以期符合未來環境及氣候相關法規之要求，致力於創造環境、經濟、社會永續共存的美好家園。

溫室氣體排放統計表

地區	項目	2024 年度	2023 年度
新北三重總部	類別一直接溫室氣體排放 (CO ₂ e 公噸)	28.9275	4.9233
	類別二間接溫室氣體排放 (CO ₂ e 公噸)	23.5968	21.4707
	總排放量 (類別一及類別二 CO ₂ e 公噸)	52.5243	26.3940
	員工總數	24	21
	溫室氣體排放強度 (CO ₂ e 公噸 / 員工總數 (人))	2.1885	1.2569
淮安線材廠	類別一直接溫室氣體排放 (CO ₂ e 公噸)	88.3427	74.7615
	類別二間接溫室氣體排放 (CO ₂ e 公噸)	796.6070	835.0378
	總排放量 (類別一及類別二 CO ₂ e 公噸)	884.9497	909.7993
	營收 (千元)	793,764	536,701
	溫室氣體排放強度 (CO ₂ e 公噸 / 營收 (千元))	0.0011	0.0017
合併計算	總排放量 (類別一及類別二 CO ₂ e 公噸)	937.4740	936.1933
	溫室氣體排放強度 (CO ₂ e 公噸 / 營收 (千元))	0.0012	0.0017

備註：

1. 本表統計三重總部、淮安線材廠之溫室氣體排放量 (公噸 CO₂e)。
2. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。
3. 類別一：計算移動式排放 (車用汽油)、逸散排放 (滅火器、製冷設備之冷媒、化糞池之甲烷) 等。

4. 類別二是指能源間排放，如外購電力。2023 年引用 111 年度經濟部能源局公告之電力排碳係數 = 0.495 kgCO₂e/kWh。2024 年引用 112 年度經濟部能源局公告之電力排碳係數 = 0.494 kgCO₂e/kWh。淮安線材廠引用中國生態環境部 2023 年公告之 2022 年度電力排碳係數 = 0.5703 kgCO₂e/kWh。
5. 本表員工總數以年度平均值四捨五入後計算。

華盈集團溫室氣體排放現況及未來減碳作為規劃

華盈集團積極推動溫室氣體減量，並根據 ISO 14064-1 國際標準進行組織溫室氣體盤查，以確保數據透明度與減碳目標的實現。以下是詳細的現況分析及未來規劃。

1. 溫室氣體排放現況

2024 年度溫室氣體排放概況與年度比較分析

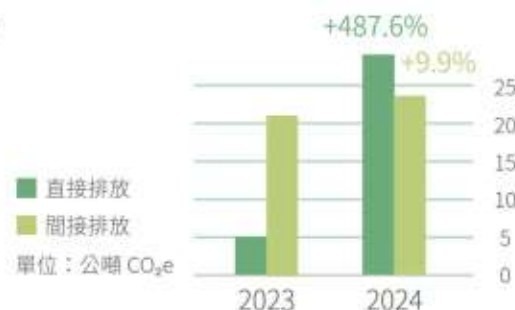
· 新北三重總部

2024 年，新北三重總部的溫室氣體總排放量為 52.5243 公噸 CO₂e，相較 2023 年（26.3940 公噸 CO₂e），增加約 99%。

- 其中，類別一（直接排放）為 28.9275 公噸，較 2023 年增加 24.0042 公噸，增幅約 487.6%。
- 類別二（間接排放）為 23.5968 公噸，略增約 9.9%。

總部員工總數由 21 人增至 24 人，對應的人均溫室氣體排放強度由 1.2569 公噸升至 2.1885 公噸，增幅約 74.12%。

這些變化與業務擴展、設備使用、員工出勤活躍度增加，以及碳盤查制度日益完善有密切關聯。其中，類別一直接排放增加的主因如下：



車用汽油排放反映實際營運需求，統計更為完整

- 2024 年新增總經理室與能源部門之公務車，以因應組織擴編與子公司營運成長，納入多部主管公務車使用，為提升決策效率與營運靈活度的重要調整。
- 相較 2023 年，2024 年進一步優化碳盤查流程，首次全面整合各部門報銷之車用油單資料，提升數據完整性與準確度，展現公司對 ESG 資訊揭露的重視與制度落實。

新購滅火器逸散納入盤查

- 相較於 2023 年，由於 2024 年更新了場所安全設備，因此需納入新購滅火器的逸散排放量（7.8 公噸 CO₂e）。

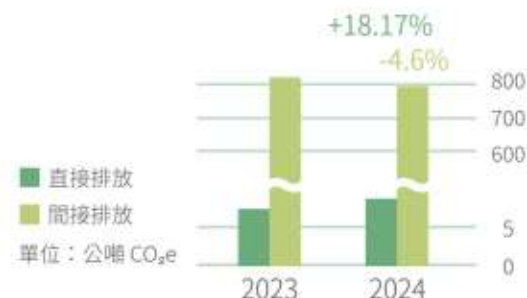
華盈電子 2024 年總部類別一碳排放量的提升，並非單純源於耗能增加，而是企業規模擴張、營運需求提升與溫室氣體管理制度更臻完善的結果，突顯公司對環境永續與資訊透明的持續承諾。

· 淮安線材廠

2024 年，淮安線材廠的總排放量為 884.9497 公噸 CO₂e，相較 2023 年（909.7993 公噸 CO₂e）下降約 2.73%。

- 類別一（直接排放）微幅上升至 88.3427 公噸（+18.17%），與廠內作業活絡程度提升有關。
- 類別二（間接排放）則自 835.0378 公噸降至 796.607 公噸（-4.6%），顯示節能設備或電力使用效率改善產生成效。

值得注意的是，該廠營收由 536,701 千元增至 793,764 千元，年增 47.9%，使得類別一及類別二之碳排放強度由 0.0017 降至 0.0011 公噸 / 千元，減少約 35.29%，展現了更高的營運碳效率。



類別三與類別四（其他間接排放）溫室氣體排放量補充說明

2024 年類別三與類別四排放當量為 11,615.6685 公噸 CO₂e，占總排放量約 92.53%，主要來自供應鏈、購買原物料（銅）及製程外購電力。相較 2023 年之 8,645.0809 公噸，增加約 34.36%，此增幅與營收成長（+47.9%）及年度業務量擴大密切相關，為企業成長階段下的正常現象。

· 合併分析（新北三重總部 + 淮安線材廠）

2024 年新北三重總部與淮安線材廠區類別一及類別二合併排放量為 937.4740 公噸 CO₂e，與 2023 年（936.1933 公噸 CO₂e）幾乎持平（僅微增 0.14%）。然而，整體碳排放強度由 0.0017 公噸 / 千元降至 0.0012 公噸 / 千元，下降 29.41%，顯示企業整體營運的碳效率顯著提升。

合併排放量
+0.14%

整體
碳排放強度
-29.41%

2. 未來減碳作為與規劃

短期減碳計劃 (2025-2027)

華盈電子制定 2025-2027 年減碳路徑圖，並承諾：

- 2027 年前達成 RE30（2024 年再生能源使用已達 24.12%，將逐年擴張再生能源以達成該目標）。
- 能源轉換：提高清潔能源使用比例，將原本仰賴化石燃料的製程與用能設備改採電力驅動，同時擴增與更換屋頂太陽能光電系統，提高再生能源使用率，預計減少碳排 191-335 公噸 CO₂e。
- 基礎設施改善：
 1. 更換 LED 節能燈具，降低照明用電。
 2. 更換變頻空調，使用環保冷媒（R-600a）。
 3. 安裝智慧電錶監測能耗，導入 MES（製造執行系統）提高能源效率，以及生產設備導入 EMS（機台能耗監控系統）改善製造程序的能源消耗。
- 低碳運輸：
 1. 採購電動堆高機或 AGV 進行搬運。
 2. 鼓勵員工通勤改採大眾運輸，及使用低碳交通工具。
- 產品生產：
 1. 針對特定產品，如 DC Cable（電源線），公司已於 2024 年完成 ISO 14067 碳足跡查證，並規劃逐步推展至其他產品，藉此全面掌握與分析產品生命週期中的碳排放表現，作為後續減碳優化的重要依據。
 2. 逐步採用低碳或綠色材料。

中期減碳計劃 (2027-2030)

- 碳排放強度減少 30%。
- 擴大 RE40 計畫（再生能源佔比提升至 40%），減少對化石燃料依賴。
- 導入 AI 智慧能源管理系統，動態調整能源使用，並導入精實管理減少浪費及提高工廠運營效率。
- 供應鏈減碳：要求主要供應商納入溫室氣體盤查，並提升低碳材料採購比例。

長期減碳計劃 (2030-2050)

- 2050 年達成碳中和：推動 RE100，大幅提高再生能源使用。

5.3 能源管理

華盈電子的能源使用主要來自電力，2024 年占全公司總能耗約 93.89%，其餘為汽油約 5.19%、柴油約 0.92%，廣泛應用於生產設備、照明與空調系統。公司仍部分依賴化石燃料，主要用於特定製程與運輸設備。為提升能源使用效率，華盈電子積極推動基礎設施優化，包括全面更換 LED 節能燈具、導入變頻空調與環保冷媒，以及安裝智慧電錶進行用電監控。公司並計畫導入 MES（製造執行系統）與 EMS（機台能耗監控系統），透過數位科技提升生產能源管理。

在運輸方面，公司逐步改用電動堆高機與 AGV，降低運輸能源消耗。在長期能源轉型方面，華盈電子積極推動再生能源轉型，目標於 2027 年達成 RE30、2029 年達成 RE40，並最終於 2050 年實現 RE100（100% 再生能源使用）。截至 2024 年，公司再生能源使用總量為 1,800.56 GJ，占全年總能源使用量 7464.75 GJ 的 24.12%，顯示綠電已成公司能源結構的重要組成，為實現 RE 目標奠定穩固基礎。

為實現能源自給與碳足跡減量，公司自 2020 年起轉投資成立華盈能源，專注發展太陽能案場，提供太陽能發電系統設計、建置與長期維運服務，具備系統整合能力。2024 年 5 月，華盈電子董事會通過與華盈能源進行簡易合併，基準日為 2024 年 6 月 30 日，未來將整合雙方綠能資源，強化集團在再生能源之布局，持續為綠能減碳與永續發展而努力。

在 2024 年度，華盈電子公司於能源管理方面表現亮眼，多項關鍵績效指標皆顯示出營運效率與永續發展成效的同步提升：

1. 單位營收能源強度顯著改善 – 淮安廠區營運效率明顯提升

大陸淮安廠區能源強度（以 GJ/ 營收千元計）由 2023 年的 0.011 降至 2024 年的 0.009，改善幅度達 18.2%。此結果顯示公司在營收年增 47.9% 的同時，有效壓低總體能源消耗，展現高度營運效率與節能成果，是製造業綠色轉型的具體實踐。

2. 再生能源成果穩健擴張 – 自用綠電轉化能力大幅提升

2024 年公司總自發電量為 9,083,006.6 度，其中自用部分為 500,154.60 度，折合約 1,800.56 GJ。其餘部分，淮安廠區的 64,527 度電及新北總部能源部的 8,518,325 度電，分別由淮安廠區及新北總部輸送回中國江蘇電網與台電電網，作為綠電售電回饋社會使用。再生能源實際使用佔公司總能源使用量 7464.75 GJ 的 24.12%，較過往年度自用綠電轉化能力大幅提升，展現公司對綠能使用的落實與擴展能力。

3. 總部營運展現綠能參與 – 售電為主、自用比例轉低但具參與意義

2024 年新北三重總部能源強度為 18.11 GJ/ 人，高於 2023 年的 7.48 GJ/ 人，但此變化主因係 2024 年已完整紀錄及納入所有部門汽油使用資料，加上新增總經理室與能源部門公務車，以及業務增加致使用油量上升。即便人力與業務同步擴張，公司依然展現高能源效率與永續營運能力。除此之外，總部於 2024 年仍成功售出自發電量 8,518,325 度，成為公司綠能回饋電網的重要據點。

4. 整體能源使用穩中微增 – 單位營收能源強度下降近兩成

雖然 2024 年公司總能源使用量由 2023 年的 5,945.09 GJ 上升至 7,464.75 GJ，但整體營收也同步顯著成長，帶動單位營收能源強度（GJ/ 營收千元）由 0.011 降至 0.009，降幅達 18%。這顯示公司雖然因業務擴張整體用能略增，但經由基礎設施改善、智慧監控導入與再生能源投入，有效壓低能源強度，實現高效率永續營運。

綜合來看，華盈電子公司在 2024 年有效掌握能源管理的各項關鍵指標，不僅展現出卓越的節能績效與永續轉型成果，更彰顯公司朝向綠色企業的堅定承諾與實踐力。特別是在能源強度、自發電能力及整體能耗的控管上，皆為同業標竿。

2024 年能源使用狀況

地區	定量指標	項目	2024 年度	2023 年度
新北三重總部	汽油使用量	公升	7823.43	528.60
		GJ	255.32	17.25
	柴油使用量	公升	2.52	16.60
		GJ	0.09	0.58
	電力使用量	度 / 年 (外購電力)	49,782.22	43462.9
		GJ	179.22	156.47
	總能源使用量	GJ	434.62	157.05
	組織特定量測值	員工總數 (人)	24	21
	能源強度	GJ/ 員工總數 (人)	18.11	7.48
	自發總電量 (售電)	度 / 年	8,518,325.00	8,640,559.00
		GJ	30,665.97	31,106.01



地區	定量指標	項目	2024 年度	2023 年度
大陸淮安廠區	汽油使用量	公升	4094.033	4637.90
		GJ	132.32	149.90
	柴油使用量	公升	1916.5022	1346.40
		GJ	68.70	48.27
	電力使用量	度 / 年 (外購電力)	1,396,821.00	1,464,206.00
		GJ	5028.54	5271.14
		度 / 年 (自發自用電力)	500,154.60	88,535.50
		GJ	1800.56	318.73
	總能源使用量	GJ	7030.13	5788.04
	組織特定量測值	營收：千元	793,764	536,701
	能源強度	GJ/ 營收 (千元)	0.009	0.011
	自發總電量	度 / 年	564,681.60	92,050.50
	自發自用電量	度 / 年	500,154.60	88,535.50
	自發售電電量	度 / 年	64,527.00	3,515.00
合併	總能源使用量	GJ	7464.75	5945.09
		再生能源比例 (%)	24.12	5.36

1. 本表統計表統計新北總部及淮安廠區能源使用。包含汽油及電力使用。
 2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
 3. 新北總部使用之轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m³；1 kcal=4.184 KJ；1GJ=1,000,000KJ。
 4. 淮安廠使用之轉換係數來源以大陸 GBT 2589-2020 綜合能耗計算通則，汽油 10,300 kcal/kg，汽油密度 0.75kg/L；柴油 10,200kcal/kg，柴油密度 0.84 kg/L；1 kcal=4.184 KJ；1GJ=1,000,000KJ。
 5. 華盈能源為公司之全資子公司，雙方為配合集團經營策略，降低成本，提升營運績效及競爭力，爰依相關法令等規定於 113 年 6 月 30 日進行合併。

5.4 資源管理

用水管理

華盈電子長期關注水資源節約與環保議題，致力於提升用水效率，自員工日常行為著手倡導節水觀念，並推動多項組織內部用水改善措施。

三重總部位於商業辦公大樓內，屬辦公性質，僅使用一般民生用水，相關用水管理與處理均由大樓統一執行，並依照大樓規範辦理，故目前未列為公司重大性議題進行統計。2023 年（112 年）公司總用水量已呈現下降趨勢，2024 年（113 年）在營運持續成長下，仍成功優化單位用水效率，展現本公司於永續經營上的水資源管理成果。

淮安廠區 – 穩定用水，效率提升

- 取水量由 6.135 百萬公升微幅下降至 6.090 百萬公升
- 用水密度由 11.430 公升 / 千元營收降至 7.672 公升 / 千元營收，改善約 32.88%

廠區整體用水量維持穩定，但單位營收用水效率持續改善，反映出廠務管理與節水措施已見成效。特別是在經營規模擴張的情況下，仍能穩定控管用水，展現公司對節水承諾與環境責任的實踐。

華盈電子公司在 2024 年度持續落實環境管理責任，特別是在淮安廠區的廢水監測與排放管制方面展現出高度自律與執行力。根據年度監測結果，公司針對主要水質項目進行定期追蹤與控制，所有監測數值皆落在法規排放標準之內，展現卓越的環保績效與風險控管能力。

淮安廠區用水情形

年度	2024	2023
取水量 (百萬公升)	6.090	6.135
排水量 (百萬公升)	6.090	6.135
耗水量 (百萬公升)	6.090	6.135
營收 (千元)	793,764	536,701
用水密度 (公升 / 千元營收)	7.672	11.430

備註：用水密度計算方式為：取水量（公升）/ 千元營收。

淮安廠區廢水排放標準及年度監測值

檢測項目	排放標準	年度平均監測值
PH 值	9.00	7
SS 值	400.00	385
COD	500.00	430
BOD5	300.00	98.3
氨氮	45.00	25.3
動植物油	100.00	55.2

廢棄物管理

華盈公司透過制定廢棄物減量績效目標及推動廢棄物分類教育宣導，致力於落實資源永續再利用。廢棄物處理原則依序為：優先進行廠內再利用，以減少原物料消耗；其次透過回收再利用；最後才採取焚化或掩埋方式。

公司高度重視廠內外廢棄物管理體系的運作，涵蓋廢棄物的貯存、清運及處置，並嚴格防範污染與潛在危害。同時，在廢棄物管理方面，嚴格篩選並委託合格廠商處理，並透過以下措施推動減廢：

1. 與資源回收廠商合作，回收並再利用廢線材、主機廢板等工業廢棄物。
2. 優化產品包裝方式，減少包材塑料的使用，以降低環境負擔。

因三重總部位於商業辦公大樓內，屬辦公性質，僅產生一般辦公廢棄物，相關清運作業由大樓統一管理與處理，並依照大樓相關規範執行，故目前未列為公司重大性議題進行統計。另就淮安廠區而言，2024 年（113 年度）廢棄物總量較 2023 年（112 年度）增加 32.52%，主因為業務量與生產規模擴大。然而，從產出效率觀察，每千元營收所產生的廢棄物量已由 0.163 公斤降至 0.146 公斤，減少 10.43%，展現出資源使用效率的明顯提升。目前均依當地法令進行廢棄物管理，未來將規劃導入相關監測與管理措施，以高於法令之標準，加強一般廢棄物的量化管理，提升廢棄物處理的透明度與資源利用效率。

整體而言，儘管廢棄物總量因營運擴張而略增，但以營收基準衡量的廢棄物強度呈下降趨勢，顯示華盈電子在資源管理與減廢策略上已逐步展現成效。華盈公司深知廢棄物管理與污染控制對環境保護與企業可持續發展的重要性。因此積極導入 IECQ QC080000 標準，確保在產品設計、生產及營運過程中嚴格管控有害物質，減少污染，並推動綠色生產。

透過 IECQ QC080000 標準的實施，華盈電子已建立完善的廢棄物管理與污染控制體系，確保符合法規要求並持續優化環保措施。我們將持續致力於減少有害物質的使用與污染排放，深化綠色生產策略，積極為環境保護與可持續發展貢獻力量。

廢棄物產生及處理情形統計表 - 淮安線材廠

有害 / 非有害	廢物料名稱	廢棄物產生量 (噸)		處理方式
		2024 年度	2023 年度	
有害	無	0	0	工廠無有害廢棄物
非有害	一般廢棄物	無統計	無統計	交由廢棄物清運商清運
	電子元件廢料	108.964	80.842	回收再生
	廢紙版	4.290	3.215	
	廢口袋	2.640	3.126	
	廢鐵	0	0.45	
總計 (噸)	-	115.894	87.633	-
廢棄物產生強度 (公斤 / 營收 (千元))		0.146	0.163	2024 年度營收 793,764 千元 2023 年度營收 536,701 千元



06 社會共融

6.1 勞雇的結構與溝通

6.2 友善職場

6.3 人才培訓與發展

6.4 職業健康安全

6.5 社會參與

華盈電子秉持「以人為本」的經營理念，重視每一位員工的成長與福祉，致力於打造安全、健康、多元與具包容性的工作環境，並藉由完善的人才發展機制，提升員工專業能力與永續素養。同時，企業也積極落實企業社會責任，強化與社區、產業及多元利害關係人的連結，發揮企業影響力。

本章從「勞雇關係」、「友善職場」、「人才培訓與發展」、「職業健康安全」、「社會參與」至「創新實踐與永續人才養成」六大面向切入，全面呈現華盈在社會面（Social）永續實踐的策略、行動與成果，展現企業在員工照顧、組織文化、社會參與上的責任與價值承諾。

6.1 勞雇結構與溝通

華盈電子視員工為企業最關鍵的人力資本，透過穩定的組織架構、公平的薪酬制度、開放的溝通機制，持續強化勞資合作與職場信任，營造良好的工作環境與永續就業條件。

員工組成與性別分布

華盈電子視員工為最關鍵的人力資本，秉持尊重與包容精神，致力於打造友善且具活力的工作環境，促進勞資合作、邁向永續發展。

本章數據涵蓋華盈電子股份有限公司（台灣總部）及中國子公司（淮安振維電子有限公司），影響包含員工組成、培訓時數、職業健康與安全績效及社會公益參與等指標表現。

截至 2024 年底，台灣地區共有正式員工 27 人，男性占 63.0%、女性占 37.0%，年齡主要集中於 30 至 50 歲，展現團隊兼具經驗與活力。

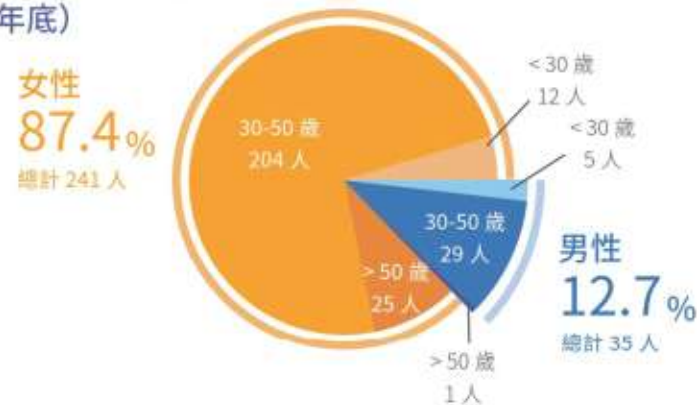
中國淮安振維廠員工總數為 276 人，女性占比達 87.4%，反映製造產線對細膩穩定勞動力的需求。年齡分布亦集中於 30 至 50 歲，占 84.4%，顯示勞動力具穩定性與熟練度；另有 26 位 50 歲以上資深員工與一定比例青年員工（6.2%），展現年齡多元與代間融合。

整體而言，華盈電子依據兩岸據點業務屬性，靈活配置人力資源，兼顧性別平衡與經驗結構，支撐企業營運效率與永續發展目標。

新北三重總部員工年齡與性別分布
（截至 2024 年底）



淮安振維廠年齡與性別分布
（截至 2024 年底）



員工職務與性別分布

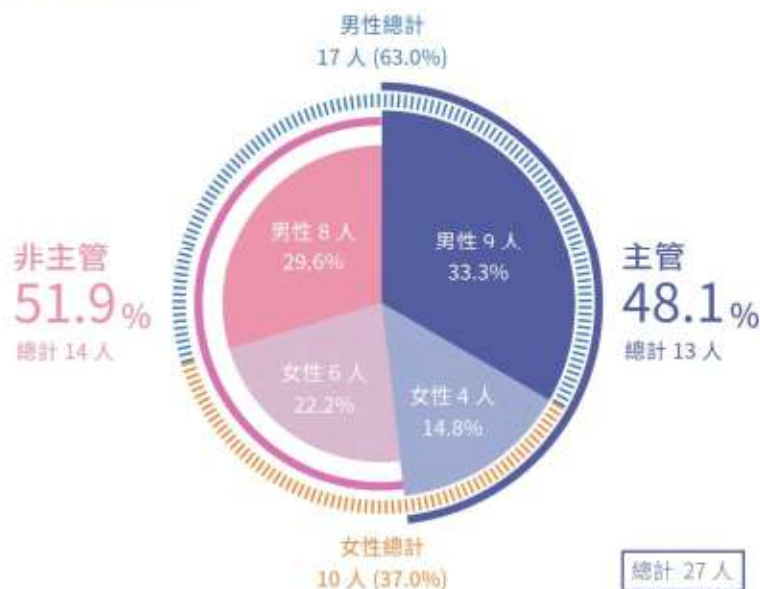
華盈電子持續推動性別平等與多元發展，致力於建立兼具專業與包容性的組織文化。

截至 2024 年底，新北三重總部共有正式員工 27 人，其中主管 13 人（48.1%），男性占 9 人（33.3%）、女性占 4 人（14.8%），顯示公司積極賦予女性管理職發展空間。非主管 14 人（51.9%）中，男性 8 人、女性 6 人，呈現性別分布相對均衡。

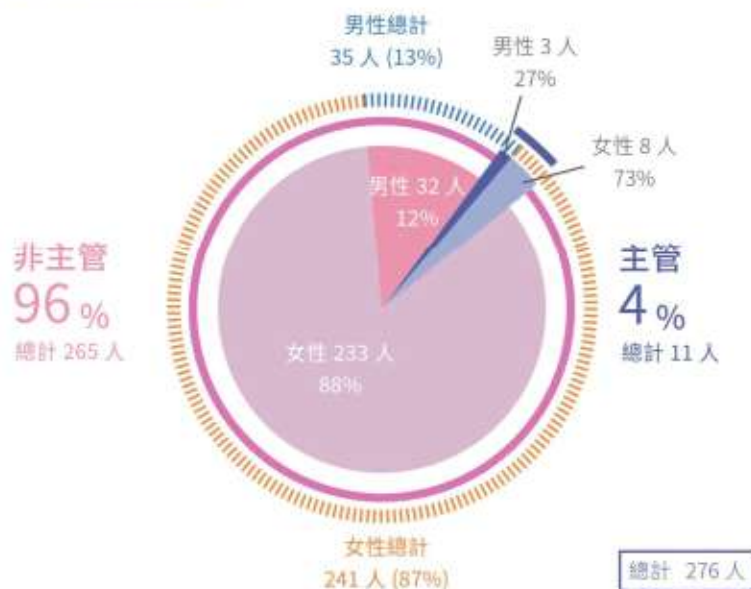
淮安振維廠員工總數為 276 人，女性占 87.4%，為主要人力來源。主管共 11 人，其中女性占 8 人（73%），男性占 3 人（27%），反映女性在製造型廠區亦積極參與管理職。非主管人員 265 人，女性比例達 88%，契合產線對穩定與細緻操作的需求。

整體而言，公司依據各據點業務特性進行人力配置，實踐性別友善與職務多元的發展方向。

新北三重總部員工職務與性別分布
(截至 2024 年底)



淮安振維廠員工職務與性別分布
(截至 2024 年底)



整體而言，華盈電子依據不同地區與職能特性，進行靈活人力配置與性別均衡發展策略。無論在研發與管理導向的三重總部，或是製造與產線主導的淮安廠區，公司皆展現對女性專業發展的支持與對性別平權的實踐承諾。透過多元、平衡且具彈性的人才結構，華盈電子得以建立穩健的組織基礎，持續朝向專業化與永續化的目標邁進。

人力流動與招募策略

新進與離職員工統計

華盈電子持續關注人力流動與人才結構優化，透過觀察新進與離職趨勢，調整招募與留才策略，確保組織穩定與多元。

一、年度流動概況

2024 年公司整體人力流動穩定，反映招募與調整具規劃性：

- 新北三重總部新進 13 人（48.1%），離職 6 人（22.2%），主要補充來自組織調整；新進以男性為主（61.5%），性別分布與總體結構相符。女性離職率略高，後續將強化職涯與留任支持。
- 淮安振維廠新進 73 人（26.4%），離職 72 人（26.1%），補充率與流動率接近，結構穩定。新進與離職人員皆以女性為主（約八成），符合製造業人力配置特性。



二、年齡層觀察

公司招募以 30-50 歲具經驗人力為主，並保留年輕人才培育空間：

- 三重總部新進員工中 30-50 歲占 61.5%、30 歲以下占 23.1%；離職年齡層結構類似。
- 淮安廠新進與離職人員多為 30-50 歲（分別為 81% 與 74%），顯示穩定就業人口為主要人力來源，年輕員工仍具一定流動性。

三、數據統計表與圖表分析

地區別	項目	分類	新進人員人數	新進人員比例	離職人員人數	離職人員比例
新北三重	性別	男性	8	61.5%	2	33.3%
		女性	5	38.5%	4	66.7%
	年齡	< 30 歲	3	23.1%	2	33.3%
		30-50 歲	8	61.5%	3	50.0%
		> 50 歲	2	15.4%	1	16.7%
淮安振維	性別	男性	14	19.2%	14	19.4%
		女性	59	80.8%	58	80.6%
	年齡	< 30 歲	14	19.2%	19	26.4%
		30-50 歲	59	80.8%	53	73.6%
		> 50 歲	0	0%	0	0%
合計	-	-	86 位	100%	78 位	100%

四、人力資源因應策略

為因應人才流動與組織發展需求，華盈電子持續優化人才招募與留任制度，包括：

- ・訂定具市場競爭力的薪酬結構與獎酬機制
- ・提供職涯導向訓練與內部輪調機會略高，後續將強化職涯與留任支持。
- ・建立多元包容的工作環境，強化性別友善與家庭支持政策
- ・定期舉辦員工關懷活動，提升組織歸屬感

勞資溝通與參與制度

華盈電子秉持「尊重、傾聽、對話」的原則，致力於建立順暢的勞資溝通管道，確保員工意見能被充分表達與回應。我們尊重並保障員工依法賦予之集會結社自由，並透過制度化、常態化的會議與平台，深化勞資雙方的理解與合作。

一、制度化溝通管道

公司依法設置勞資會議與性騷擾防治委員會等組織，藉由定期或必要時召開會議，回應員工需求與維護職場公平正義，提升整體職場品質與信賴基礎。

員工與公司間正式溝通機制（2024 年）



二、勞資會議制度與運作

勞資會議中勞方代表由全體員工公開選舉產生，具代表性與正當性。此制度之核心目的為：

- ・ 協調勞資關係，建立合作與信任基礎
- ・ 主動發掘並預防可能勞資爭議
- ・ 擴大員工參與管理，凝聚組織共識

會議本於「自願、諮商、合作」的原則進行，鼓勵員工透過此平台積極表達建議，也讓管理階層能更貼近基層聲音。

2024 年勞資會議實際討論重點包括：

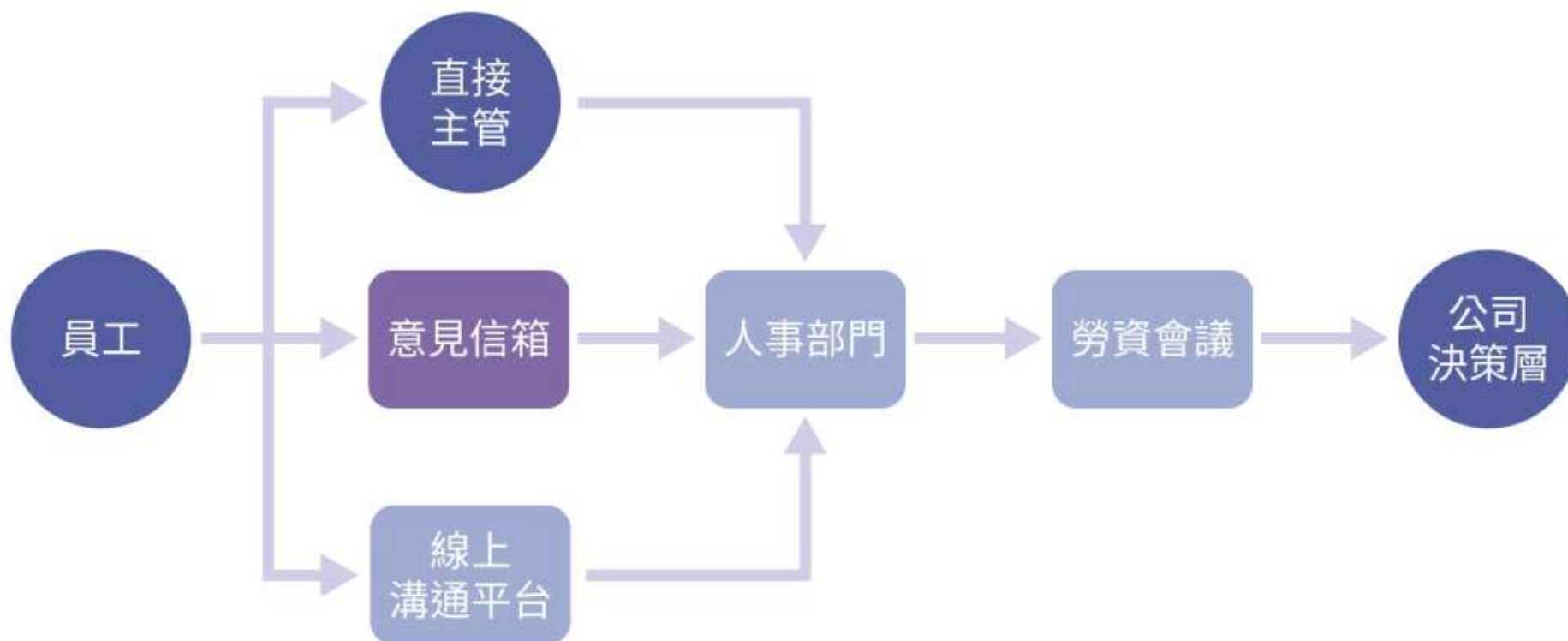
1. 員工各式活動之推廣與辦理規劃（如友善海洋員旅）
2. 年度行事曆公告與政策說明
3. 彈性調整午餐日次數，導入清潔公司打掃措施，保留每月一次午餐日，並提升辦公環境清潔品質。此即為員工參與企業決策之實例，回應員工需求，兼顧健康與參與感，也強化團隊共創文化。

三、非正式溝通管道

除正式會議制度外，公司亦設有員工意見信箱，作為表達意見的渠道。鼓勵同仁以理性、正向的方式提出建議或反映問題。公司管理階層承諾：對所有經由正式／非正式管道所提出的意見，將予以尊重處理並作為改善依據。

此外，華盈亦持續強化部門主管與基層員工間的定期對話文化，以滾動式傾聽機制，促進日常溝通與團隊連結。

員工與公司間溝通管道



薪酬福利與激勵制度

華盈電子深知，具競爭力且具公平性的薪酬制度是吸引與留任優秀人才的核心動力。透過制度化的薪酬管理與績效導向的激勵措施，建構員工努力與企業成果緊密連結的正向循環，讓員工不僅因「待遇留任」，更因「認同留下」。

一、薪酬與福利政策

為確保薪酬公平性與激勵效果，華盈電子建立明確的薪資與福利制度，核心管理措施如下：

1. 穩定的薪資結構：依據公司薪資管理制度及市場標準，提供具吸引力且公平透明的薪酬架構。
2. 職工福利金制度：依《職工福利金條例》提撥比例辦理員工活動與福利措施，增進員工福祉。
3. 績效管理制度：透過年度績效評核與一對一面談機制，協助員工聚焦目標、調整行為，並強化個人能力發展。
4. 獎金激勵機制：依公司營運成果核發年終獎金，以具體回饋員工貢獻，激發士氣與向心力。

二、薪資與同業比較

根據財務報告揭露資訊，2023 年（民國 112 年）華盈電子之員工福利費用為新台幣 1,071 千元，明顯高於同產業平均的 917 千元，優於同業約 16.8%；而員工薪資亦優於同業約 19.6%。

2024 年（民國 113 年）員工福利費用為新台幣 1,161 千元，仍高於同產業平均的 972 千元，優於同業約 19.4%，相較前一年亦有成長。2024 年平均員工薪資更較前一年增加 7.5%，顯示員工福利與薪資的穩定成長，並展現企業對人才投資的重視與實力。

詳細資訊可參考以下揭露路徑：公開資訊觀測站 > 公司治理 > 企業 ESG 相關資訊 > 員工福利及薪酬統計相關資訊 > 財務報告附註揭露之員工福利（薪資）資訊。

三、非主管職員薪資公平性

本公司近二年非擔任主管職務之全時員工薪資如下

非擔任主管職務之全時員工資訊 - 員工薪資總額 (千元)	14364
非擔任主管職務之全時員工資訊 - 員工人數 - 年度平均 (人)	19
非擔任主管職務之全時員工資訊 - 員工薪資 - 平均數 (千元 / 人) - 113 年	756
非擔任主管職務之全時員工資訊 - 員工薪資 - 平均數 (千元 / 人) - 112 年	774
員工薪資 - 平均數調整變動情形 (%)	-2.33%
非擔任主管職務之全時員工資訊 - 員工薪資 - 中位數 (千元 / 人) - 113 年	667
非擔任主管職務之全時員工資訊 - 員工薪資 - 中位數 (千元 / 人) - 112 年	687
員工薪資 - 中位數調整變動情形 (%)	-2.91%
同業公司資訊 - 員工薪資 - 平均數 (千元 / 人)	747

本公司章程規定年度如有獲利，應提撥不低於 2.5% 為員工酬勞，業務人員依《業務部績效獎勵管理辦法》實施獎金制度，與公司整體盈餘掛勾。

113 年度因有較多員工新進，並多為初階職務，起薪水準較低，始致平均值稍顯下降，但整體薪資仍高於同業水準。本公司並於 114 年 4 月 13 日董事會通過修訂公司章程，明定酬勞分配之 40% 應分配予基層員工，確保公司獲利與非主管薪資改善直接連動。期望透過制度化的薪酬管理，建立價值導向、可預期、具發展性的工作激勵機制，強化員工與組織的長期承諾關係。

詳細資訊可參考以下揭露路徑：公開資訊觀測站 > 公司治理 > 企業 ESG 相關資訊 > 員工福利及薪酬統計相關資訊 > 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

6.2 友善職場

華盈電子致力於打造安全、包容與具人本關懷的職場環境，將「友善職場」視為企業永續經營的重要根基。從尊重人權、多元共融到福利制度與生活支持，公司透過制度設計與文化實踐，實現對員工的全面照顧與支持。

員工福利與支持制度

華盈電子依據《勞動基準法》、《性別工作平等法》及其他勞動相關法規，落實員工基本福利保障，同時依循 GRI 401「僱用與員工福利」標準，持續提供具吸引力與支持性的加值性福利，期望打造安全、友善、具人本關懷的工作環境，提升員工幸福感與企業歸屬感。

一、依法提供之基本福利

公司全面提供以下法定福利保障，確保勞工基本權益，降低職場風險與就業不確定性：

社會保險

健康保險、勞工保險、職災保險

退休準備

每月依法提撥退休金至勞退個人帳戶

勞工保護

提撥積欠工資墊償基金，保障員工權益

家庭照顧

提供育嬰留職停薪假、男性陪產假、疫苗接種假、防疫照顧假等家庭友善假期

二、自辦福利措施（優於法令）

華盈電子秉持以人為本的理念，針對員工在生活支持、健康促進、財務激勵與情感連結等面向，設計一系列優於法令規定的福利措施，建構具吸引力與留任力的職場環境。各項制度說明如下：

（一）獎酬激勵與財務保障

年終獎金與績效獎金

員工享有年終獎金、績效獎金與專案獎金等變動薪酬，依據部門與個人績效表現核發，強化目標導向與動能。

專案獎金制度

訂有《績效獎勵管理辦法》，依據目標達成率與產品毛利率，定期發放生產獎金、技術津貼、以及因應市場或專案目標（如工安、減碳、品質等）的專案達成獎金。每年提供 1 至 2 次專案型激勵。

員工持股信託制度

自 2023 年起啟動，符合資格之員工得參與此計畫。公司與員工每月按 1:1 比例提撥至信託專戶，共同累積財富，增強員工與企業之長期利益結合。此信託制度不僅強化財務穩定，也有助於人才留任。

員工酬勞分派

如公司年度有盈餘，依董事會決議，將提撥不少於 2.5% 做為員工酬勞，以股票或現金形式發放，對象包括本公司及從屬關係企業符合條件之員工。

(二) 健康與安全保障

免費健康檢查

定期提供全體員工健康檢查，促進身心健康與疾病預防。

團體保險制度

全體員工均享有壽險、意外險、醫療險等團體保險，提升突發風險之應對能力。

(三) 職涯成長與學習支持

教育訓練制度

提供內部與外部培訓資源，含職能課程、進修補助，鼓勵員工精進專業能力並提升自我價值。

(四) 生活支持與關懷措施

三節禮金與生日禮金

每年定期發放五一、端午、中秋三節禮金及生日禮金，提升員工節日儀式感與企業溫度。

特約商優惠

與在地商家合作，提供消費優惠。

婚喪喜慶 慰問金與 傷病關懷補助

提供員工與其直系親屬在婚喪、生育、住院等人生重要時刻之補助與慰問，展現企業關懷。

撫恤制度

當員工遭逢重大不幸，公司提供撫卹協助，維護員工家庭安全與尊嚴。

(五) 情感連結與團隊活動

旅遊補助

由福利委員會辦理年度員工旅遊補助，增進員工休閒與部門交流。

午餐日與團康活動

定期舉辦午餐日、下午茶、聚餐等活動，促進部門間互動，活絡職場氣氛。

尾牙 / 春酒活動

每年辦理尾牙或春酒活動，包含抽獎、紅包或獎金發放，提升士氣與企業向心力。



(六) 永續經營連結

華盈電子不僅重視經營績效，也重視企業社會責任（CSR）與永續發展。獎酬制度與經營指標設計已納入永續面向，強調環境友善、社會責任與永續治理三大構面，實現企業利潤與永續價值並進的經營目標。

福利參與概況

福利資源配置表（2024 年）

地區別	項目名稱	內容簡述	比例或說明
三重總部	員工旅遊	鼓勵員工適度旅遊放鬆	49.3%（全體員工參與率）
	三節禮金	五一、端午、中秋節發放現金慰問	77.8%（當年度在職員工）
	員工生日禮金	生日當月發放祝賀禮金	81.5%（在職期間涵蓋生日員工）
	婚喪喜慶補助金	結婚、生產、住院、喪葬補助	-
	特約商折扣	與商家簽約合作優惠	已簽訂特約商家共 16 家
淮安廠	員工聚餐	舉辦集體聚餐促進同仁交流	78%（全體員工參與率）
	中秋禮品	發放節慶慰問品	100%（發放時在職員工）
	春節禮品	發放春節慰問品	100%（發放時在職員工）
	開工紅包	農曆新年後開工發放慰勞金	100%（發放時在職員工）
	婚喪喜慶補助金	員工重要人生事件補助	生產部門員工 1 人實際受惠

華盈電子重視員工福祉與職場滿意度，致力於透過多元的福利制度與活動安排，營造良好工作氛圍與歸屬感。從新北三重總部與淮安振維廠的福利投入分析中，可看出公司依據在地文化、員工需求與作業型態進行差異化設計，並涵蓋保險、餐飲、節慶、休閒與實質補助等多項面向。

新北三重總部：兼顧情感連結與生活舒適的精緻福利

三重大多為辦公性質之職務，福利設計除節慶與生日慰問外，亦涵蓋午餐日、下午茶、聚餐活動、團體保險與員工停車位等日常生活關懷，突顯「貼近需求、提升滿意度」的福利導向。特別活動如尾牙與春酒紅包參與度達 88.9%，有效凝聚員工情感；另外，團體保險與餐飲安排皆維持高度覆蓋率，展現公司對員工健康與舒適工作的關注。

淮安振維廠：強調基層實質照顧與集體參與

淮安廠為製造型產線，員工福利著重於工作條件改善與生活實質支持，如社保制度全員覆蓋，晚間加班員工可享晚餐補助，提升員工工作後的基本照顧。此外，餐會雖屬小規模參與，但亦有助於特定小組之團隊關係維繫。整體福利安排以實用與效率為導向，契合大量產線作業型員工的需求。

地區別	項目名稱	內容簡述	備註
三重總部	團體保險	員工健康保險制度	持續保障員工健康與安全
	午餐日	每月兩次公司午餐安排	增進同仁交流與放鬆
	下午茶	設置零食櫃	提供日常小確幸
	餐會	不定期部門聚餐	提升團隊凝聚力
	尾牙 / 春酒紅包	節慶獎勵活動	年末或年初驚喜獎勵
	停車位	員工停車空間配置	提供通勤便利性
淮安廠	社保	員工法定社會保險制度	全職員工涵蓋
	晚餐加餐	晚班加班員工供餐	提供延時工作者基本照顧
	餐會	不定期部門聚餐	小組性質互動活動

友善育兒與性別平等

育嬰假與親職支持措施

華盈電子重視員工的家庭責任與職場平衡，持續推動性別平權與親職友善政策，確保同仁在育兒過程中可安心留職停薪、順利重返職場。我們依法提供包括產假、陪產假、生理假、育嬰留職停薪等法定假別，並鼓勵員工善用相關權益，照顧家庭同時保有職涯彈性。

一、法定親職假別落實

- 女性員工享有產檢假、產假、生理假及留職停薪育嬰假等權益，在懷孕與分娩期間能獲得充分照護。
- 男性員工於配偶分娩時可申請陪產假，亦可依照需求申請育嬰留停。
- 所有親職假別皆依《性別工作平等法》與勞基法規定執行。

二、育嬰留職停薪統計（2024 年）

公司全力保障員工申請與復職權利，2024 年度內並無員工申請育嬰留職停薪假，本年度內無育兒年齡階段的需求案例發生。



多元共融與人權保障

華盈電子秉持對人權的尊重與承諾，參照「聯合國世界人權宣言」、「國際勞工組織公約」及「責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）」等國際標準，制定並實施「華盈集團人權政策」，明確規範各項人權保障原則與具體實踐措施。我們致力於營造一個尊重差異、包容多元、杜絕歧視的友善工作環境，確保所有員工與求職者均能獲得公平對待。

公司透過制度設計與管理行動，落實以下三大人權保障重點：

華盈集團人權保障與管理措施

項目	影響對象	具體管理方案
禁止歧視與尊重人權	全體員工、求職者	1. 遵循政府勞動法令與內部人權政策。 2. 晉升、考核、訓練、獎懲等具明確標準，保障公平待遇。 3. 積極消除僱傭與就業歧視，確保工作機會平等。
禁止強迫勞動	全體員工	1. 禁止任何形式之強迫或脅迫勞動。 2. 禁止扣留員工證件或收取任何形式之保證金。
禁用童工	新進員工、求職者	1. 僅招募年滿 18 歲之應徵者，並嚴格查驗身分文件。 2. 截至 2024 年底，童工人數為 0。

人權實踐與未來展望

華盈電子深知企業發展應建立於尊重個人尊嚴與保障基本權利的基礎上。我們將持續透過以下方式強化人權實踐：

- ・定期檢視與更新「華盈集團人權政策」內容，與國際趨勢接軌
- ・建立內部申訴通報與保密機制，保障弱勢聲音得以被傾聽
- ・與供應鏈夥伴共享人權理念，擴大人權影響力至外部生態系

透過制度落實與文化推動並進，華盈將持續朝向「零歧視、零剝削、零童工」的永續職場目標努力。

職場設施與健康環境

華盈電子致力於提供員工一個安全、舒適、整潔、具永續理念的工作環境，將職場視為人才發揮的核心舞台。除了提升照明、空氣與動線條件，也結合節能減碳概念與環境衛生管理，實踐企業社會責任。

一、環境優化與節能減碳措施

· LED 節能照明

全辦公區域已全面採用 LED 燈具，除提供穩定且充足的亮度，滿足工作所需之光照標準外，也大幅降低能源消耗，為公司減碳計畫的一環。此舉不僅符合節能法規，更體現對環境友善與 ESG 的承諾。

· 恆溫空調系統

配置中央空調設備並定期保養濾網與管線，確保空氣品質與溫濕度穩定，提升員工呼吸舒適度與辦公效率。

· 逃生動線與職安設計

依照建築與消防法規設計緊急出口、避難標示與走道寬度，並定期進行安全檢查與逃生演練，確保員工在突發狀況下能迅速應變。

二、環境清潔與公共區域管理

· 外聘專業清潔公司深度維護

公共空間（如茶水間、走道、入口區）由專業清潔人員定期進行深度清潔作業，包含地板消毒、門把擦拭、垃圾分類與空間除塵，有效降低病菌傳播風險與灰塵堆積，營造健康辦公環境。

三、促進員工健康

華盈電子重視員工的身心健康，視「健康職場」為實踐企業社會責任的重要基石，也是提升生產力與員工福祉的核心策略之一。公司透過制度化的健康檢查政策與年齡風險分級機制，積極推動預防導向的健康文化，協助員工建立自主管理健康的習慣。

（一）新進人員健康檢查制度

為保障新進人員之健康並確保職場安全，公司規定所有新進員工須於報到時完成健康檢查。若員工可提出三年內由前任工作機構安排之合格健康檢查報告，且檢查項目符合公司要求，則可免除重複檢查。

此項制度一方面強化健康風險把關，另一方面也兼顧員工負擔，展現公司於人力資源進用過程中的健康責任與合規管理。

（二）在職員工健康檢查政策

公司提供定期在職員工健康檢查，並全額補助費用，依員工年齡與職務性質進行分級安排，以符合《勞工健康保護規則》及職場實務需求。檢查項目與頻率如下：



公司與具合法資格之健康檢查機構簽訂合約，提供完整檢查流程、建議與追蹤機制。檢查後，如員工有異常結果，將協助轉介至相關醫療機構，並提供必要健康建議，強化職場健康促進與疾病預防功能。

組織氛圍與團隊協作

盈電子重視正向職場文化與團隊默契的養成，透過制度與日常實踐雙軌推動，強化跨部門協作、信任關係與企業向心力。公司鼓勵員工主動參與跨部門任務，並規劃多元活動與非正式互動機會，營造具溫度與凝聚力的組織氛圍，實踐「以人為本」的企業文化。

年度舉辦如春酒、年末餐會、員工旅遊、午餐日等活動，由各部门同仁共同策劃與執行，培養部門間理解與溝通默契。主管透過餐敘、聚會、活動致詞等方式與員工互動，展現對同仁的支持與肯定。

舉例來說，2024年春酒活動由多部門同仁共同設計流程與團康遊戲，展現員工活力與創意；年末聚餐中，主管親自感謝員工辛勞，凝聚新年度的團隊願景，肯定團隊努力與年度成果。活動中不僅有豐盛餐點，更透過輕鬆交流提升組織歸屬感與正向情感。

年度餐敘活動，提供獎金激勵員工



2024年春酒活動遊戲互動情景



推動協作式組織文化，華盈電子持續透過實體活動與任務分工，鼓勵不同部門員工共同參與策劃與執行工作，深化橫向協作與部門間的理解。藉由實際合作與共同目標的完成，提升員工間的信任、溝通效率與歸屬感，營造正向與有凝聚力的工作氛圍。

活動由各部门同仁共同策劃，包含流程設計與趣味團康遊戲，有助於跨部門認識與團隊默契培養。透過這些安排，員工不僅在工作上合作無間，也在文化上認同企業價值，形塑出「互助、活力、信任」為核心的組織文化。

6.3 人才培訓與發展

華盈電子認為，員工的學習與成長是企業永續的根基。我們透過系統化的訓練計畫與進修補助制度，培養員工專業能力與多元視野，並藉由跨部門活動強化團隊合作與職場凝聚力，進而促進組織整體效能。

員工訓練計畫

公司依員工職級與職能需求，區分主管與非主管的訓練方向。主管課程偏重於領導力、溝通、組織發展與策略思維；非主管則著重於工作技能、法規遵循與職場軟實力。

1. 訓練目標

短期目標：解決當前的工作挑戰，如提升溝通技巧、學習新工具或技術。

長期目標：支持員工的職業發展，如領導力培養、跨部門協作等。

2. 提升法規遵循意識

為提升員工遵循法令與公司內部規範之行為認知並落實於日常營運管理，

主動透過 email、等管道向所有員工發送宣導內容：

(1) 公司整體或員工自身攸關之法令更新。

(2) 公司內部規範異動重點說明。

2024 年度訓練統計如下表：

2024 年度	主管		非主管	
	男	女	男	女
員工人數	9	4	8	6
總訓練時數	66	40	68	24
平均受訓時數	7	10	8.5	4
合計	13		14	

教育補助與進修支持

公司鼓勵員工透過外部資源提升職能，提供進修補助制度，讓員工在職期間得以持續學習與自我成長。為協助員工強化基礎職能與專業能力，公司規劃多場免費或補助訓練，並依據部門業務需求安排個別進修路徑。特別重視以下三項面向：

- 公司治理與合規（包含 ESG 倫理）
- 資訊安全與風險防控
- 會計、稅務與稽核專業

透過訓練紀錄與考核制度，作為日後升遷、調薪與部門輪調參考依據。

華盈電子重視員工專業能力的養成與績效管理的提升，針對員工設計多元訓練課程，以符合日常作業需求、風險意識提升與專業素養成長的三大核心目標。培訓內容除涵蓋公司治理、人權、資訊安全與職安衛生等全員性課程外，亦依部門職能安排進階外訓課程，並鼓勵財會與稽核人員持續進修，提升整體組織營運與內控能力。

員工專業培訓紀錄

課程名稱	對象	時數
公司治理人權宣導	全體同仁	1H
一般職業安全衛生教育訓練		2H
資訊安全 - 社交工程演練		1H
稽核代理人外訓課程（2次）	管理部	12H
稽核專業訓練課程（2次）	稽核室	12H
會計主管持續進修班（2次）	財會部	30H
製造業營所稅結算與節稅規劃		6H
公司治理主管初任課程		18H
主管持續進修（12HR）課程		12H

· 合計訓練時數：94 小時
 · 課程涵蓋領域：公司治理、職安衛生、資安意識、會計稅務、內部稽核等

6.4 職業健康安全

華盈電子三重總部雖無生產型廠房與高風險作業環境，仍高度重視職業安全衛生（OHS）相關教育訓練與場所安全設施配置。公司定期辦理基本安全訓練、配合大樓進行消防演練，並於辦公區配置必要消防設備，落實安全工作場所責任。

職業安全與環境管理

為提升全體員工對安全衛生相關法規與工作風險之理解，公司每年辦理職業安全衛生教育訓練，並鼓勵員工建立「自我防護與同儕關照」之安全文化。

2024 年職業安全教育訓練執行情形



此外，公司配合所在辦公大樓每年實施一次消防演練，訓練內容包含：

- 滅火器實作操作
- 緊急逃生路線演練
- 初期通報與應變流程說明

透過實地參與與模擬情境提升全體員工面對突發狀況的應變能力，保障自身與同仁的安全。



工作環境的安全設施與管理

雖本公司屬辦公環境型態，仍針對人員集中處與耗電設備區配置必要消防設備，並由指定人員定期檢查滅火器效期與放置可及性，確保設施在緊急時刻能即時發揮效用。

- 每一部門座位區設有標準消防器材配置
- 所有影印、碎紙機等設備周邊設有專用滅火器與紅色底座
- 消防器材位置明確標示，符合室內逃生動線設計
- 所有設備皆列入年度消防安檢及物業聯合演練項目

辦公座位區設置之滅火器具實景



滅火器配置於主要走道節點與座位區邊角，方便員工快速取用並有效應對初期火源。將高耗能設備周圍列為潛在熱源風險點，特別設置雙滅火器並固定於紅底座加強警示。

影印機與碎紙區
消防器材配置現況



辦公室出入口逃生標示設置



公司辦公出入口上方設有明顯且持續亮燈之「緊急出口」標示，符合消防法規規範，並於逃生模擬中作為主要動線指引，確保緊急狀況時同仁可迅速辨識撤離方向。

開放式辦公區整齊劃分
與避難通道寬敞配置



辦公區格局開放、通道寬敞且無阻礙物，兼顧視野與避難動線。座位規劃採等距排列，維持良好空氣流通與照明條件，強化職場安全與舒適度。

淮安廠職業安全教育訓練與演練實施成果

淮安廠針對生產作業訂定「教育培訓管理制度」，規範勞工安全衛生管理人員職責、機械設備之維護檢查、工作安全與衛生標準等，使工廠運作遵循當地安全法規，並確保員工操作機械均須完成崗前操作 SOP 訓練。

為強化員工之職業安全衛生意識與應變能力，於 2024 年度持續推動職安衛教育訓練與應急演練，透過系統性教育訓練及實地演練，淮安廠持續強化全體員工的安全衛生意識與緊急應變能力，並以零災害、零事故為管理目標，確保員工於安全健康的環境中工作，執行成果如下：

· 教育訓練與演習

對在職員工舉辦職安教育訓共七堂，總時數 10 小時，總人次 946 人，課後予以考核，合格率 100%。詳細訓練課程資訊如下表：

日期	課程內容	人數	時數
2024.03.13	國家安全法律宣傳、安全生產管理知識、安全生產技術專業知識	161	1
2024.05.10	崗位安全操作規程	157	2
2024.05.17	雙重風險辨識、隱患盤查	155	2
2024.07.26	消防安全知識培訓教育、夏季安全知識教育	154	2
2024.09.09	典型事故和應急案例分析	155	1
2024.09.19	特種作業人員安全教育	5	1
2024.11.19	勞保用品使用安全教育	159	1

· 消防與緊急疏散演練

舉辦 10 場針對各種可能發生之事故，指派主管及相關單位人員實施現場應變演習，由各部門主管組織指揮小組，指揮員工應變，演習情境包括火災爆炸事故、疏散逃生等，確保事故發生時，員工能依逃生通道及時離開現場，消防人員能盡速撲滅火勢，力求使傷害降到最低，總培訓人次計 383 人，詳細演練內容如下表：

日期	培訓內容	人數
2024.2.24	火災、爆炸事故專項消防演習	161
2024.3.1	應急疏散專項廢品區起火	159
2024.03.15	觸電事故現場處置方案	9
2024.04.12	機械傷害事故處置方案	9
2024.05.08	中毒、窒息事故現場處置方案	9
2024.06.21	有限空間安全事故應急救援演練	7
2024.08.16	車輛傷害現場處置方案	8
2024.10.18	燙傷亡事故處置方案	8
2024.11.22	高處現場墜落處置方案	8
2024.12.06	特種設備事故處置方案	5

6.5 社會參與

華盈電子秉持企業公民責任，積極參與社會公益與社區發展，並結合 ESG（環境、社會、公司治理）理念推動永續行動，致力於在本業經營之外，實踐對環境與社會的正向影響。

2024 年友善海洋日員工共策行動

為深化永續理念於企業文化之中，華盈電子於 2024 年首度推動由員工自主規劃的「友善海洋日」環境行動。活動以東北角海岸為場域，結合環境教育、公益行動與戶外體驗，讓員工在實地參與中深化對 ESG 價值的認同與實踐。

行動主軸包括海岸環境教育導覽、海廢問題說明、徒步海岸巡禮及淨灘任務，同仁透過親身參與，理解海洋生態的重要性與人類行為對環境的影響。活動結束後，全體參與者於海岸合影留念，象徵企業與員工共同守護海洋環境的承諾。此次行動不僅提升了員工的環境意識，也促進團隊間的凝聚與共好精神，充分展現華盈電子從內部實踐 ESG 理念的決心。

未來，華盈電子將持續以多元形式推動員工參與型社會行動，並擴展至社區合作與跨單位聯合行動，深化企業在社會共融與環境守護上的影響力。

・ 2024 年友善海洋日

員工合影



九孔養殖體驗



海廢設計參觀



海廢料小夜燈 DIY 體驗



社區參與與發展

華盈電子相信，企業的成功與社會繁榮息息相關。通過持續的社會公益參與，不僅提升企業形象，也為社會的持續發展做出了重要貢獻。本公司將繼續加強與社會的聯繫，推動共同發展，實現企業與社會的雙贏。相關活動包括：透過定期捐款，積極參與並支持各類公益活動。

贊助單位	與本公司之社區範圍	活動內容
喜憨兒基金會	官方網站下單	採購年節禮盒，支持心智障礙者的終生照顧與教育
糕菲庇護工場	官方網站下單	透過每月免費午餐會，週期性採購庇護工廠便當發予員工，同時兼顧員工福利，並支持身心障礙者的長期就業需要之社會責任
雲林縣莿桐義消分隊	本公司能源辦事處所在地	慰勞義消消防隊，促進社區互助友善的團體
雲林警友會斗六辦事處	本公司能源辦事處所在地	慰勞警友會，促進社區互助友善的團體
街友中途之家	本公司所在地	捐贈物資，支持街友職業重建及職業媒合
慶興宮	本公司能源辦事處所在地	捐贈廟宇長者祈福活動

員工參與與企業連結

- 員工自發參與：透過福委會與部門號召員工參與便當採購、物資捐贈等活動，形成公益文化。
- 整合日常運作：將 ESG 精神結合員工午餐供應、節日關懷與社區互動活動，融入日常企業運作流程。
- 提升認同感：透過參與公益行動，員工更能感受到自身工作與社會的正向連結。

透過上述多元化的社會參與活動，華盈電子持續深化與社區的連結，實踐企業社會責任，並推動永續發展。

創新實踐亮點

華盈電子深信，社會共融的實踐不應停留在制度設計與法規遵循，更需從日常出發，落實於每一位員工的參與與行動。為此，公司透過具創意與實效的方式，推動以 ESG 為核心的行動方案，擴大企業影響力，並強化員工對永續目標的認同與參與感。

- 結合福委會制度執行 ESG 行動，建立員工參與平台：公司將福委會視為推動永續文化的重要平台，除規劃常規福利外，也納入 ESG 倡議行動，建立全體員工皆可參與的共創場域，提升參與度與認同感。
- 定期支持便當、年節禮盒採購，形成穩定庇護工廠合作關係：透過日常供餐制度結合社會企業採購，支持庇護工廠的就業發展，將 ESG 精神具體化為對弱勢族群的穩定支持與合作夥伴關係。
- 將節能活動融入日常辦公管理（如中午熄燈、電子化推動）：辦公室推動節能減碳由小處做起，中午熄燈與文件電子化不僅提升效率，也讓員工在工作中實踐低碳生活，形塑環境友善的企業文化。
- 逐步規劃 ESG 員工行動點數制度，提升參與誘因與內部永續認同：公司規劃導入行動點數制度，將員工參與永續行動的貢獻具體化、可量化，進一步培養自主參與與成就感，逐步建立以價值驅動為導向的內部永續激勵模式。

華盈電子在勞雇關係、友善職場、人權保障、員工發展、職場安全與社會參與等面向的全面作為。從基本權益保障到深層文化建構，公司不僅落實合規與制度責任，更致力於打造一個具備多元包容、性別平權、健康安全與永續參與的工作場域。

未來，華盈電子將持續深化各項社會共融策略，透過創新方式連結員工日常與企業願景，使「社會共好」不僅成為企業使命的一環，更是員工自我實現與成就感的來源，共同邁向永續發展的下一里程。

人才永續華盈電子持續推動創新性人才的培育與價值轉化，將 ESG 精神融入日常管理與人才發展制度，期許員工不僅具備專業技能，更能在工作中主動實踐永續目標，成為具備責任感與影響力的「永續實踐者」。

我們將 ESG 作為人才發展核心理念，並從以下三個構面展開具體作為：

一、環境面（Environment）：低碳工作與節能行動

華盈以辦公室日常作業為起點推動減碳行動，培育具備「綠色意識」的現代人才：

- 選用具環保標章與低耗能的影印設備，降低能源消耗
- 提倡資源循環，例如紙張雙面列印、重複使用紙張
- 鼓勵員工於日常會議、行政流程中使用電子化工具，減少紙本浪費

透過實際的環保行為教育，讓每位員工了解其行為對環境的正面影響，內化為職場日常習慣。

二、社會面（Social）：回饋社會與多元共融

華盈強調企業應對社會正向影響負責，並將此理念融入員工價值觀與日常實踐中：

- 公益參與：鼓勵員工參與志願服務與捐贈活動，曾協助捐贈物資與支持庇護工廠產品
- 多元共融政策：積極促進性別平等與族群尊重，確保招聘、晉升、薪資等皆具公平性
- 人權教育與職場友善：提供性騷擾防治、職場平權等教育訓練，培養有同理心的溝通與管理能力

這些行動不僅強化企業社會責任，也使員工在工作中體會到價值實現與社會參與。

三、公司治理面（Governance）：誠信經營與組織穩定

華盈將誠信治理與內控制度視為企業穩定發展的核心，並透過訓練與文化強化員工認知：

- 制度透明與守法教育：透過內部訓練與信件定期宣導誠信原則、反貪腐規範與關鍵法規修正
- 董事會多元化與決策包容性：落實跨部門溝通與利益關係人需求回饋，營造有參與感的治理文化
- 內控與風險意識：培養基層與中階員工對資訊安全、法令遵循與風險預警的基本素養

這些治理實務不僅保障組織永續運營，也讓員工理解「誠信是一種能力」，並成為個人職涯競爭力的一環。透過上述三構面連動，華盈不斷建構一套以「創新、責任、永續」為核心的人才養成機制，培養兼具價值判斷力與行動力的專業人才，與公司攜手推進永續願景。

創新性人才培育 × ESG 三構面對應圖



透過上述三構面連動，華盈不斷建構一套以「創新、責任、永續」為核心的人才養成機制，培養兼具價值判斷力與行動力的專業人才，與公司攜手推進永續願景。

結語：共融文化與永續承諾

華盈電子秉持「以人為本、共創價值」的理念，致力於打造安全、健康、包容的工作環境，並積極參與社區發展，實踐企業社會責任。

在員工關懷方面，公司提供完善的薪酬福利制度，推動多元平等政策，並建立暢通的溝通機制，促進員工的職涯發展與工作滿意度。

在健康與安全方面，透過嚴謹的職業安全管理與健康促進措施，確保員工的身心健康。

在社會參與方面，鼓勵員工參與公益，與社區建立良好的互動關係，並支持庇護工廠與公益團體，推動社會共融。

展望未來，華盈電子將持續深化社會面向的永續策略，強化與利害關係人的溝通與合作，並透過創新與教育，培育具備永續素養的人才，實現企業與社會的共榮發展。

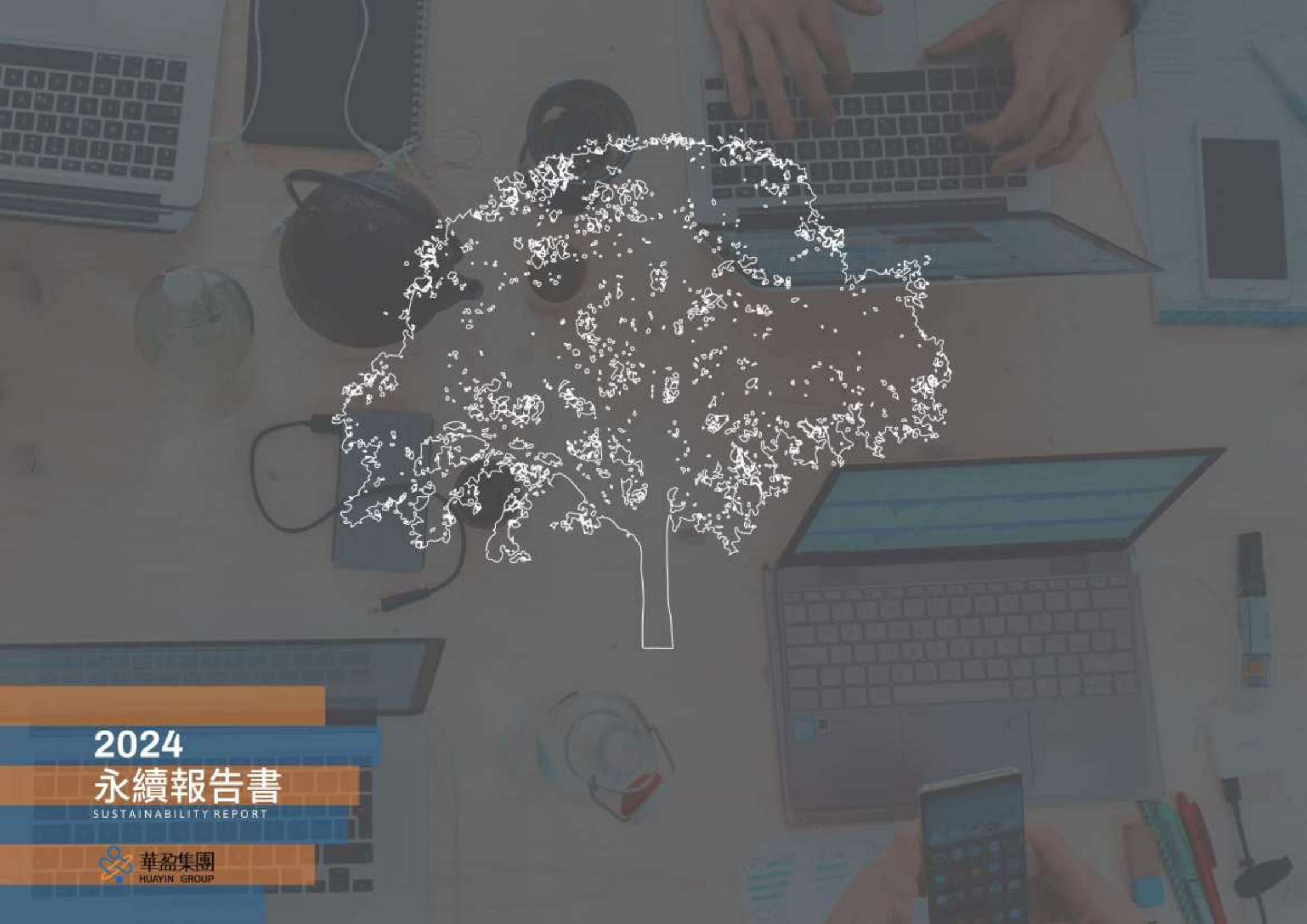
附錄 - GRI 準則揭露索引表

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021	一般揭露			
	2-1 組織詳細資訊	3.2 組織結構	20	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4 資訊重編	-	-	2024 年華盈電子無重編
	2-5 外部保證 / 確信	-	-	2024 年無外部保證 / 確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.5 供應鏈管理	45-46	
	2-7 員工	6.1 勞雇的結構與溝通	59-62	
	2-8 非員工的工作者	-	-	2024 華盈電子無非員工之工作者
	2-9 治理結構及組成	4.1 治理結構	28	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	4.1 治理結構	29	
	2-11 最高治理單位的主席	4.1 治理結構	30	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.1 治理結構	27	
	2-13 衝擊管理的負責人	4.1 治理結構	27	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續治理	8	
	2-15 利益衝突	4.1 治理結構	27	
		4.3 誠信經營政策與執行情形	36	
	2-16 溝通關鍵重大事件	4.1 治理結構	27	
		4.4 風險管理	40-41	
	2-17 最高治理單位的群體智識	4.1 治理結構	29	
	2-18 最高治理單位的績效評估	4.1 治理結構	28	
	2-19 薪酬政策	4.2 功能性委員會	35	
	2-20 薪酬決定流程	4.2 功能性委員會	35	
	2-21 年度總薪酬比率	-	-	年度總薪酬為集團機密資訊
	2-22 永續發展策略的聲明	董事會的期許	5	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	3.4 經營理念	23	
		4.3 誠信經營政策與執行情形	36	
		4.4 風險管理	38	
		5.1 環保的政策承諾	48	
		6.2 友善職場	66	
	2-24 納入政策承諾	4.4 風險管理	44	
		5.1 環保的政策承諾	48	
	2-25 補救負面衝擊的程序	4.4 風險管理	39-40	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.3 誠信經營	37	
GRI 3：重大主題 2021	2-27 法規遵循	4.4 風險管理	43	
	2-28 公協會的會員資格	-	-	無
	2-29 利害關係人議合方針	2.2 利害關係人經營	9	
	2-30 團體協約	-	-	無
	3-1 決定重大主題的流程	2.3 重大主題分析	11-12	
GRI 3：重大主題 2021	3-2 重大主題列表	2.3 重大主題分析	13-14	
	3-3 重大主題管理	2.3 重大主題分析	13-15	
重大主題				
GRI 200：經濟				
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 年度關鍵績效	21-22	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	-	-	無此項之影響
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	6.2 友善職場	66-72	
	201-4 取自政府之財務補助	-	-	2024 年無政府補助
誠信經營				
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	4.3 誠信經營	37	
	205-2 有關反貪腐政策與程序的溝通及訓練	4.3 誠信經營	36-37	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	-	-	無已確認之貪腐事件
客戶隱私				
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	-	-	無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
重點關注議題				
溫室氣體排放				
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	49-51	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	49-51	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	51	
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體管理	51	
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2 溫室氣體管理	51-52	
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	無相關氣體排放
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其他重大的氣體排放	-	-	無重大氣體排放
廢棄物				
GRI 306：廢棄物 2016	306-1 廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	5.4 能源管理	57	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊管理	5.4 能源管理	57	
	306-3 廢棄物產出種類及量	5.4 能源管理	57	
	306-4 廢棄物回收方式、種類與量（分廠內、廠外）	5.4 能源管理	57	
	306-5 廢棄物處置方式、種類與量（分廠內、廠外）	5.4 能源管理	57	
勞雇關係				
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1 勞雇的結構與溝通	61	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.2 友善職場	66-71	
	401-3 育嬰假	6.2 友善職場	72	
人才培訓與發展				
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4 職業健康安全	79	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.4 職業健康安全	81	
	403-3 職業健康服務	6.2 友善職場	66、68、71、74	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.4 職業健康安全	79、81	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4 職業健康安全	79-81	
	403-6 工作者健康促進	6.2 友善職場	68、71、75	
	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	6.4 職業健康安全	81	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
人才培訓與發展				
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	6.3 人才培訓與發展	77-78	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3 人才培訓與發展	77-78	
GRI 405：員工多元化與 平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	4.1 治理結構	28、30	
		6.1 勞雇的結構與溝通	59-62	
人權				
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.2 友善職場	73	無童工之雇用
社會				
GRI 413：當地社區 2016	413-2 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.5 社會參與	82-83	



2024
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT