

ESG 2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄 CONTENTS

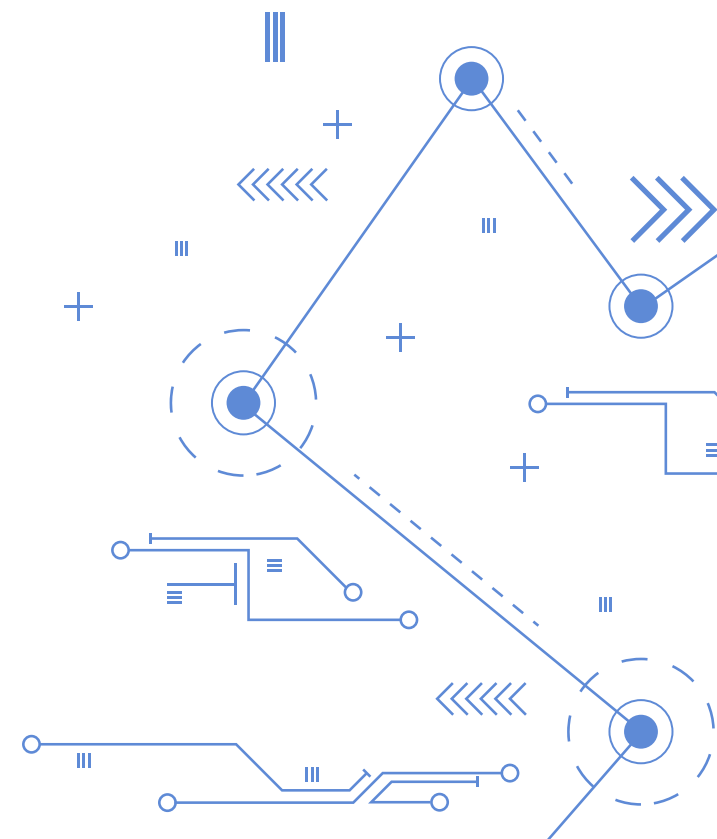
01	經營者的話	03
	編輯方針	04
01	利害關係人議合	
1.1	永續治理小組	07
1.2	確認利害關係人	09
1.3	利害關係人溝通管道 與關注議題	09
1.4	鑑別重大主題	11
1.5	永續發展目標	15
02	關於華盈電子	
2.1	公司簡介	19
2.2	經營理念	24
2.3	管理系統與證書	25

03	誠信治理	
3.1	治理實務	29
3.2	風險管理	42
3.3	法規遵循	47
3.4	營運績效	48
3.5	產品服務	49
3.6	資安防護	52

04	永續環境	
4.1	能源管理	55
4.2	碳排放	57
4.3	水與廢污水	59
4.4	供應鏈管理	62

05	社會共融	
5.1	員工概況	66
5.2	友善職場	73
5.3	職業安全衛生	80
5.4	公益參與	84

06	附錄	
	附錄一、GRI內容索引	87
	附錄二、SASB永續會計準則	95
	附錄三、電子零組件業永續資訊 揭露表	97
	附錄四、上櫃公司氣候相關資訊	98



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。華盈電子已於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。

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。

華盈電子股份有限公司全體董事



編輯方針

華盈電子為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2025年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，華盈電子期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025年1月1日至12月31日，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	2024年度組織溫室氣體後續經過外部第三方查證，部分數據與排放係數調整，與先前2024年永續報告書報導的溫室氣體排放數字相比，新北三重之類別一由28.9275（公噸 CO ₂ e）降低至18.8146（公噸 CO ₂ e）、淮安線材類別二由796.607（公噸 CO ₂ e）降低至749.5341，總排放量減少為880.2882。
營運據點	台灣（華盈電子總部、國智事業處） 中國（淮安振維廠）
財務數據	與合併（或個體）財報數據一致
環境數據	台灣（華盈電子總部、國智事業處） 中國（淮安振維廠）
員工數據	華盈三重總部 29人 國智事業處 186人 淮安振維廠 277人

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, 下稱 GRI）發布之永續性報導準則2021年版（GRI Standards 2021），同時符合「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表一與附表二之要求，於本報告書附錄提供 GRI 內容索引、電子零組件業永續揭露指標、永續會計準則（SASB）及上市上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 華盈電子制訂「永續報告書編製及確信作業程序」，由內部權責部門先行審查 ESG 報告書揭露資訊的正確性，再由永續治理小組確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。
- 法規尚未規定華盈電子永續報告書須辦理第三方查證或確信。然而，為持續提升永續報告書資訊揭露品質、完整性及可信度，華盈電子於報告書發行前均提報董事會審議通過後始正式發布，以強化公司治理及資訊揭露機制，並確保報告內容具備適當的審查程序與管理監督。

發行頻率

華盈電子遵守法規每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於華盈電子官網下載。

- 本次發布日期：**2025年8月**
- 下次發行日期：**2026年8月**

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。



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

公司網站：www.jve-tech.com

聯絡窗口：永續治理小組

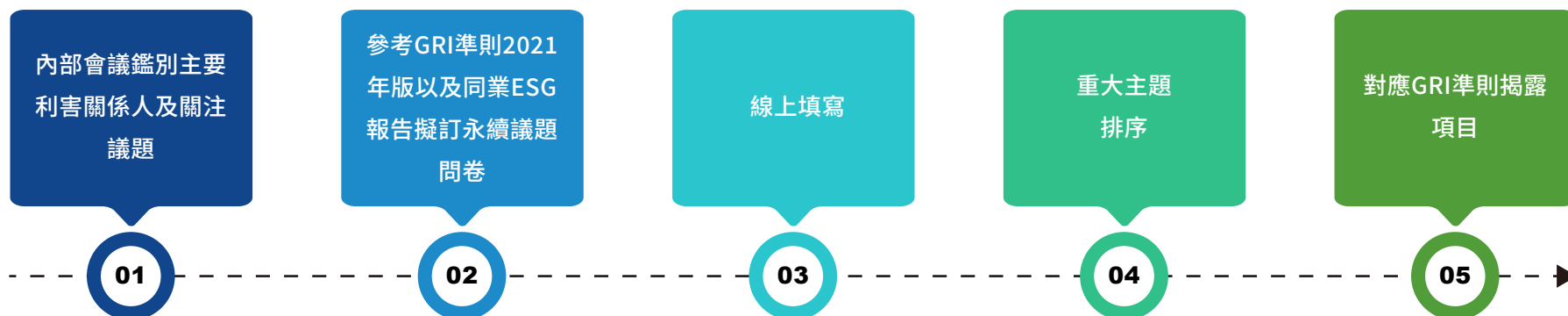
CH1. 利害關係人 議合

- 1.1 永續治理小組
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道
與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標



01 利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續治理小組

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並負責制訂之，並經董事會通過後實施。

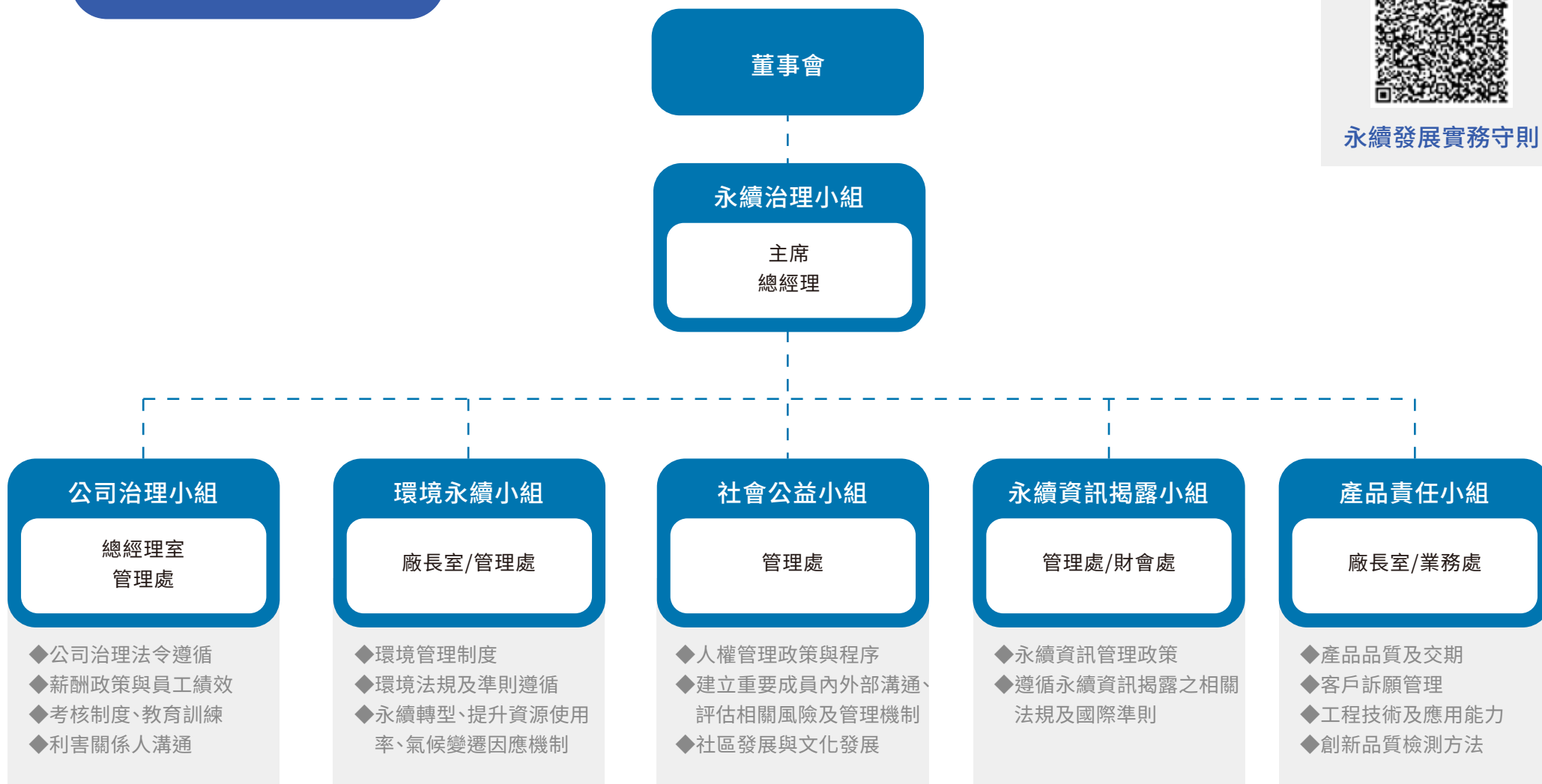
並經董事會授權成立永續治理小組，由總經理兼任主席，底下設立公司治理、環境永續、社會公益、永續資訊揭露、產品責任小組五大工作小組，各由相關部門主管領導，全面推動ESG各領域工作。永續治理小組依重大性原則，就公司營運相關之環境、社會或公司治理議題進行風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策及執行措施，並定期向董事會報告處理情形，2025年向董事會報告日期為2025年3月13日。

當年度永續治理小組推動各項永續專案執行，包括：

1. 供應商評鑑
2. 公司治理評鑑
3. 溫室氣體盤查與查證
4. 利害關係人溝通（如員工滿意度調查）



永續治理小組組織圖



永續發展實務守則



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人流程圖



利害關係人為影響華盈電子或受華盈電子影響的群體，由部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與華盈公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出五大類對華盈電子而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東（投資人）、客戶、員工、供應商、當地社區（非營利組織）。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

華盈公司的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注華盈公司之議題亦多有差異，而部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓各利害關係人能適時瞭解公司營運概況。

華盈公司各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續治理小組收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出15項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保華盈公司揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。



主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計
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	客服專線/信箱(即時) 官網溝通平台(常態) 通訊軟體(即時)	隨時與客戶常態性溝通
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。	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	勞資會議 (季度) 福委會 (季度) 意見信箱 (常態)	員工滿意度調查：平均分數：4.09分 (最低1分、最高5分)，滿意度達81.8%
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。	經營績效 公司治理 風險管理 誠信經營 氣候變遷因應	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)	1.每年六月召開股東常會。 2.辦理法人說明會1場。 3.共發布49則中文重大訊息及48則英文重大訊息。 4.年度發布中文及英文財務報告。 5.股東會資訊 (含股東會年報) 及永續報告書採雙語發布。
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。	供應鏈管理 誠信經營 經營績效 風險管理 氣候變遷因應	供應商稽核(定期) 採購議價會議(不定期)	1.有需要立即以電子郵件、電話、實體會議、視訊會議溝通。 2.新評鑑供應商6家，合格供應商6家，合格率高達100%。 3.進行年度供應商考核50家。
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。	社區參與 環境保護 溫室氣體排放 顧客健康與安全 誠信經營	社區活動參與(不定期) 公益合作專案(不定期) 回饋計畫(年度)	年度參與社區或非營利組織活動共計投入NTD 145,844元

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程圖

永續議題 **15** 項

關注程度問卷收回
41 份

衝擊程度問卷收回
8 份

鑑別重大主題 **6** 項

華盈電子擬定15項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收41份有效問卷，涵蓋股東9份、員工15份、客戶7份、供應商8份、當地社區2份，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司8位主管填寫各永續議題對華盈公司內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續治理小組討論後將環境、社會與經濟三個面向各取分數前二名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度華盈電子應優先揭露環境、社會與經濟面向的六項重大主題分別為能源管理、供應鏈管理、人才吸引與留任、人才培訓與發展、營運與財務狀況、產品創新。

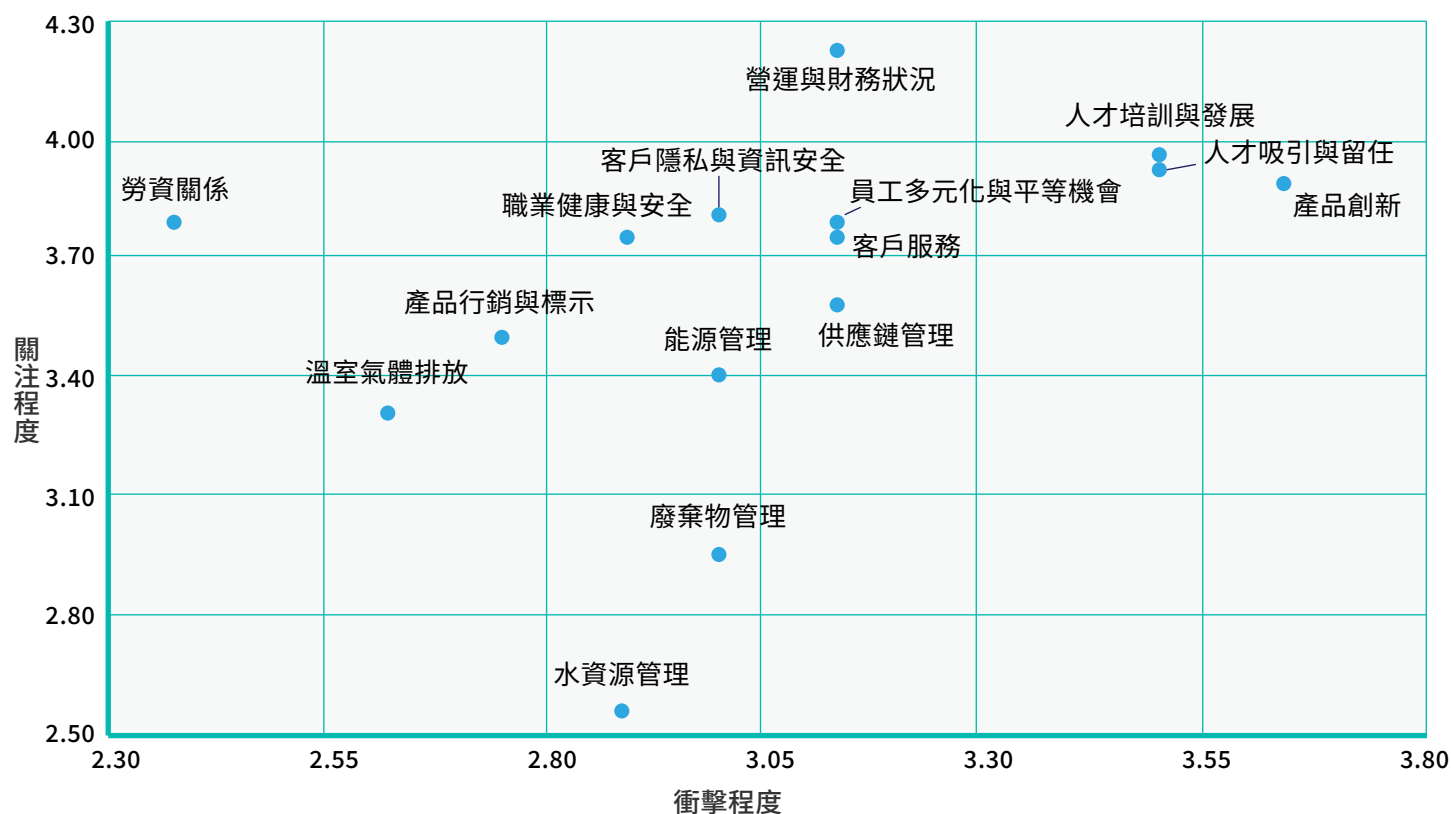
當年度鑑別出的六項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

華盈電子將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露公司投身公益的成果。

面向	永續議題
環境面	溫室氣體排放、能源管理、水資源管理、廢棄物管理、供應鏈管理
社會面	人才吸引與留任、人才培訓與發展、員工多元化與平等機會、職業健康與安全、勞資關係
經濟面	營運與財務狀況、客戶隱私與資訊安全、客戶服務、產品創新、行銷與標示

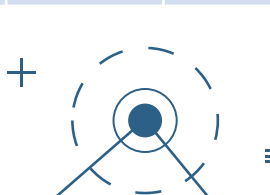
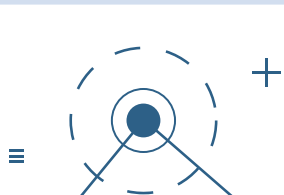
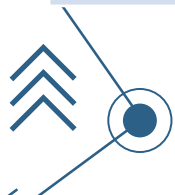
註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

重大議題矩陣圖



ESG面向	重大主題（衝擊面向）
環境面	能源管理（潛在正向）、供應鏈管理（潛在正向）
社會面	人才吸引與留任（潛在正向）、人才培訓與發展（潛在正向）
經濟面	營運績效與財務狀況（實際負向）、產品創新（潛在正向）

面向	重大主題排序	對公司的重要性	衝擊面向	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書 揭露章節
				公司	供應商	客戶	當地社區		
經濟面	產品創新	新產品創新可保有公司營運競爭力，維持市場影響力，有助於公司提升營運績效與永續經營	潛在正向	●	●	●		自訂主題	3.5.1創新研發
經濟面	營運績效與財務狀況	營運績效與財務狀況將左右公司面臨風險事件時，可採行之因應措施與選擇；良好的營運績效與財務狀況有助於協助公司在面對不確定之環境變遷與衝擊時，降低衝擊與影響	實際負向	●	●	●		GRI 201	3.4營運績效
社會面	人才吸引與留任	員工為公司重要資產，良好的留才制度，可吸引優秀員工，並適度提升公司營運績效與營運品質	潛在正向	●	●	●	●	GRI 405	5.1.3人才吸引與留任
社會面	人才培訓與發展	現今產業變遷迅速，良好且優秀的人才可協助公司快速因應各項變動與風險，透過人才培訓可有效提升公司整體員工素質，提升公司競爭力	潛在正向	●			●	GRI 403	5.2.2人才培訓與發展
環境面	能源管理	永續運營首重有效率之資源運用，透過有效之能源管理政策，可適度協助公司降低成本與達成永續經營	潛在正向	●	●	●	●	GRI 301	4.1能源管理
環境面	供應鏈管理	良好之供應商，可協助公司於各營運面向挑戰中立足，透過永續價值的溝通，建立共同價值觀之供應鏈，可有效提升公司在市場之永續發展	潛在正向	●	●	●	●	GRI 308、414	4.4供應鏈管理



華盈電子遵循GRI準則的報導原則編制本報告書，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對華盈公司的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。



歷年重大主題排序

2024年		2025年	
1	公司治理	1	產品創新
2	產品創新與服務品質	2	人才培訓與發展
3	經營績效	3	人才吸引與留任
4	顧客隱私及資訊安全	4	營運與財務狀況
5	誠信經營	5	能源管理
6	風險管理	6	供應鏈管理

撰寫報告書原則

報導原則



1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

華盈電子於 2025 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。

SDGs	細項目標	華盈電子回應
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	● 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。
	4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力	● 在職訓練：提供各式各樣的課程幫助同仁自我發展，也讓職涯生活更為順暢。 ● 新進員工訓練：多面向幫助新進同仁建立團隊合作的價值觀，並從不同專業面向深入了解企業文化。 ● 為提供同仁最新的趨勢與技術新知訓練，吸收各類領域專業資訊；為各階主管及準主管打造多元領導課程



SDGs	細項目標	華盈電子回應
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
	6.3 改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少。 6.4 大幅增加產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水荒問題。 6.a. 針對水與衛生有關活動與計畫，培養支援包括採水、去鹽、廢水處理、回收以及再使用科技。	● 透過節水措施奏效，淮安廠區總取水量由2024年的6,090噸，下降至2025年的5,646噸。
	7.2 提高全球可再生能源比例 7.a 促進獲得乾淨能源方面的研究、科技和投資	● 華盈電子設置能源事業處，2025年太陽能案場投入金額3,959千元，發電量38,750度。 ● 淮安廠設置太陽能發電，2025年自用491,123.1度，售電61,704度。



SDGs	細項目標	華盈電子回應
	8.4 改善能源使用與生產效率。 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ● 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 ● 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	● 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ● 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人
	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	● 淮安廠廢棄物自2024年115.894噸下降至2025年之104.812噸。 ● 持續導入 IECQ QC080000 標準，強化有害物質控管與綠色製程。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	● 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 ● 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

CH2. 關於 華盈電子

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 管理系統與證書



02 關於華盈電子

2.1 公司簡介

華盈集團成立於1986年，2007年股票上櫃掛牌交易，股票代號:3520。全球總部位於新北市三重區，生產據點包括台灣及中國大陸，秉持著「品質把關、不斷創新、客戶滿意、落實環保」的經營理念，提供客戶最佳產品及服務。華盈集團專注於發展「電子線材零組件的設計與製造」、「電子產品代工OEM，SMT、DIP、測試、塗膠、組裝、包裝」、「太陽能發電系統服務」三大專業領域，朝向多元化經營與發展新事業，致力發揮整合經營綜效，創造員工、股東、公司之最大共同價值和回饋社會大眾。

自1986年起，華盈集團憑藉著線材的自製能力，在中國成立淮安振維電子廠，投入各類電源、訊號連接線組的生產與銷售，主要用於計算機、網路通訊、消費電子、汽車電子，多年來的耕耘，華盈集團讓許多世界知名的大廠成為我們的重要合作夥伴，工廠亦取得ISO 9001和ISO14001的品質保證認證。配合ESG企業永續發展理念，進行建置屋頂型太陽能發電系統。

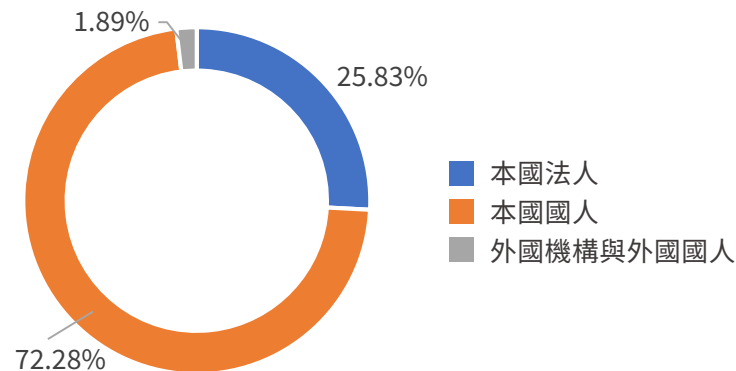
在2020年轉投資華盈能源，為集團建構「環保節能、減碳低碳、永續經營」的藍圖，投入太陽能光電發電系統，提供電廠興建與長期維運的系統整合性服務。以專業太陽能系統開發、規劃、施工、運營為主營項目。華盈電子股份有限公司於2024年5月經董事會同意與華盈能源進行簡易合併，合併基準日為2024年6月30日。

2021年轉投資國智電子，以專業的SMT、DIP、Coating、組測包等一條龍服務的OEM代工廠自居，配合國內DESIGN HOUSE及大型代工廠朝高精密，高品質，彈性生產模式運作，國智電子除擁有汽車業品質管理系統IATF 16949的證書外，也擁有ISO9001、TUV、UL、ISO14001、Apple MFi，獲得許多國際客戶合作邀約，取得各項專業認證外，亦確保品質維持在最高水準，更為產品進行各項認證與測試，保障使用者的安全，目前尚未參與任何產業工會或相關協會，惟將持續關注產業發展趨勢及相關議題，並視公司發展需求評估參與相關組織之機會，以促進產業交流與提升競爭力。

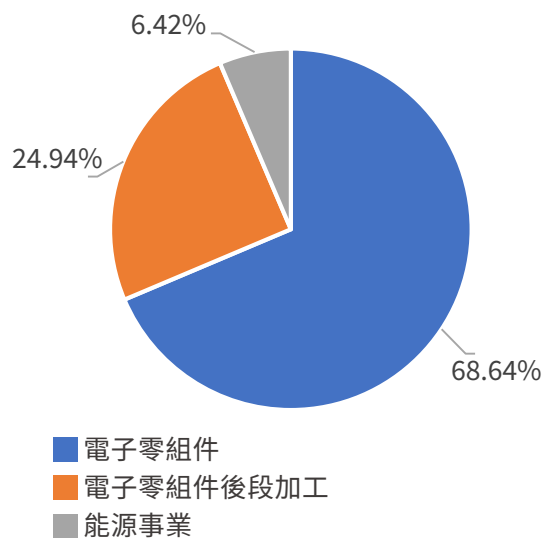


公司名稱	華盈電子股份有限公司		
總部位置	新北市三重區重新路五段609巷18號6樓		
股權結構佔比	本國法人	25.83%	
	本國個人	72.28%	
	外國機構與外國個人	1.89%	
當年底資本額 (單位:新台幣仟元)	688,468		
各區營運據點	線材事業處:中國江蘇省淮安市漣水縣經濟開發區生態路8號、泰國春武裡府農艾縣農蘇昌分區,第5村9/7號(建廠中,2025年尚未營運) 能源事業處:雲林縣莿桐鄉甘西村中村1-8號(於2026年5月搬遷至雲林縣斗六市上海路253號) 電子零組件(SMT)事業處:新北市中和區連城路168號3樓		
所處行業	上櫃電子零組件業		
主要產品/服務	1.生產電子零組件 2.電子零組件後段加工 3.電廠運營、電廠建置及運營等相關服務		
主要產品產量	電子零組件29,160 (仟PCS) 電子零組件後段加工48,330 (仟點) 能源事業9,069 (瓩)		
當年度營收 (單位:新台幣仟元)	1,208,221		
股權結構佔比	電子零組件	68.64%	
	電子零組件後段加工	24.94%	
	能源事業	6.42%	
各區營收比重	台灣	26.60%	
	中國	61.28%	
	美國	9.71%	
	其他	2.41%	

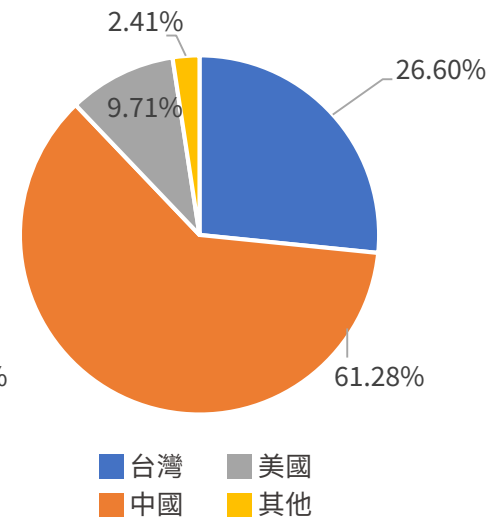
股權結構



主要產品銷售比重



各區營收比重



華盈產品介紹

1 電子零組件



2 電子零組件後段加工

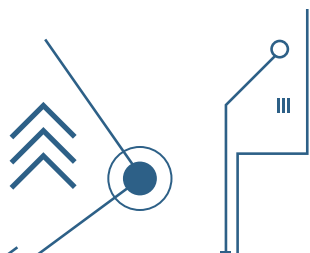


3 能源產業

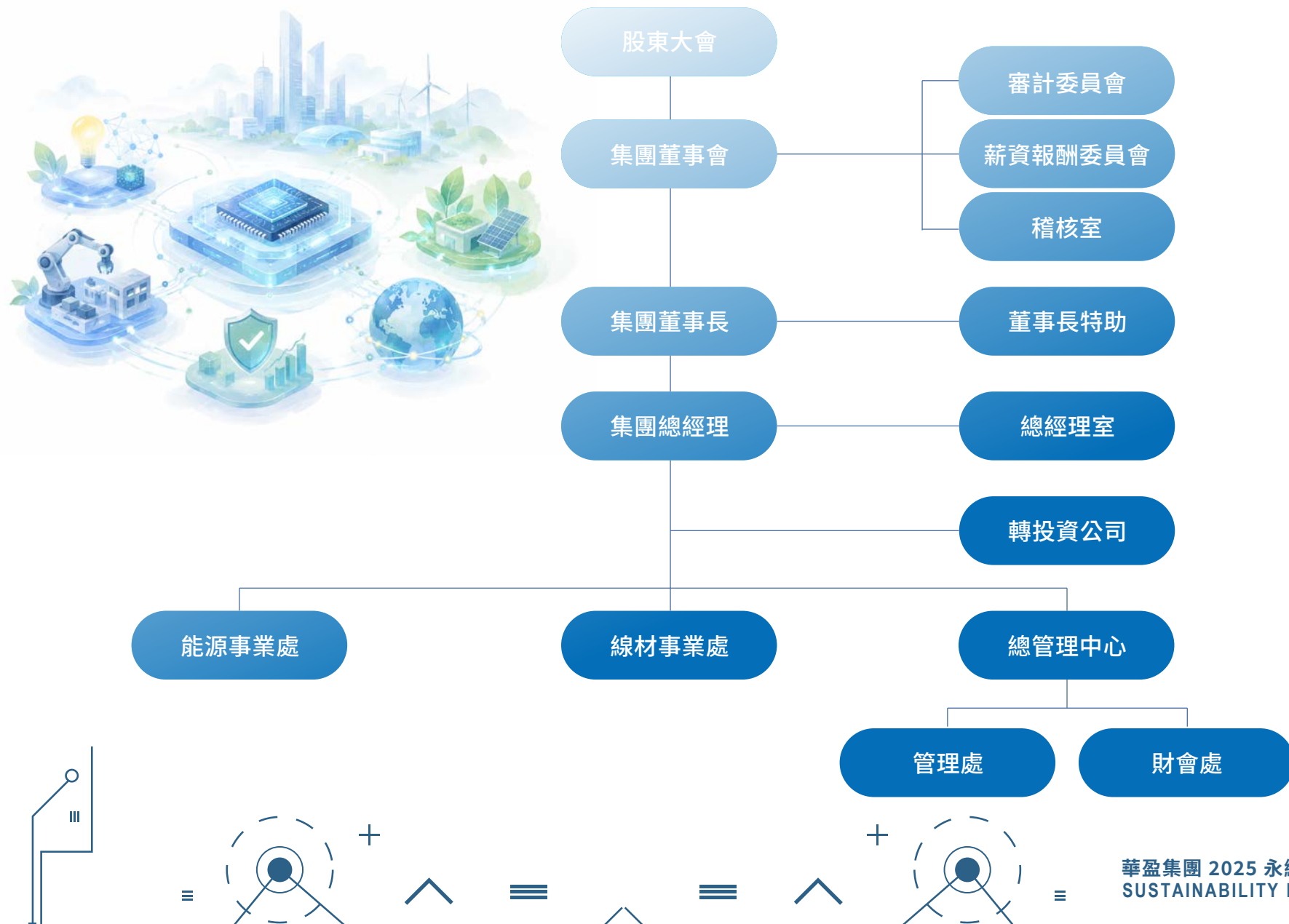


華盈在整體產業鏈的上中下游位置圖

	電子零組件	電子零組件後段加工	能源產業
上游	金屬材料、電鍍材料、塑膠材料	半導體、金屬塑膠元件、韌體、電子零組件	太陽能電池模組、發電設備、建築材料
中游	連接器、端子、連接線、連接線組	SMT、DIP、Coating、組測包等服務	太陽能電廠、系統及工程
下游	消費電子、工業電子、醫療及車用等產品	消費電子、工業電子、醫療及車用等產品	台電、自營電廠、售電轉供服務業者
關聯性	本公司之產品為各式電子產品之相關零組件，上游廠商為金屬及塑料供應商，下游為消費性電子、工業性電子、醫療設備及汽車產業等製造商。	本公司後段加工業務，上游為半導體、金屬塑膠元件、韌體及電子零組件等供應商，下游為消費性電子、工業性電子、醫療設備及汽車產業等製造商。	本公司能源業務，上游為太陽能電池模組、發電設備、建築材料，下游為台電、自營電廠及售電轉供服務業者。



華盈集團組織結構圖



2.2 經營理念

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。



2.3 管理系統與證書

華盈電子持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。集團各廠區陸續通過品質管理系統驗證，如淮安振維通過ISO 9001、ISO14001、IECQ QC080000認證，國智電子通過ISO 9001、ISO 13485、ISO 14001、ISO50001、IATF16949認證。

台北總部與淮安廠亦持續進行組織溫室氣體查證，取得ISO 14064-1證書；亦進行DC Cable之產品碳足跡查證，取得ISO 14067證書，高度配合主管機關及客戶之碳盤查需求。

華盈電子



詳細證書內容請見官網



ISO 14064-1



ISO 14067

淮安振維電子



詳細證書內容請見官網



IECQ QC080000



ISO 9001



ISO 14001

國智電子



詳細證書內容請見官網



IATF16949



ISO 9001



ISO 14001



ISO 14064-1



ISO 13485



ISO 50001

CH3. 誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護



03 誠信治理

政策承諾

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。

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。

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。

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。



公司治理守則



利害關係人
專區

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。



3.1 治理實務

公司治理成果

- ◆2025年第12屆公司治理評鑑，上櫃公司組排名21%~35%。
- ◆董事組成多元化，包含不同專業與性別；獨立董事佔比33.33%。



股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

華盈電子重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。華盈電子依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於2025年10月決議通過任命財務部門主管擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達12小時。2025年第12屆公司治理評鑑結果，位於上櫃公司組21%~35%，顯示華盈電子在公司治理主管的帶領下，公司治理評鑑結果逐步提升，並獲得顯著進步，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對華盈電子的信賴。



同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是華盈電子持續努力的目標。



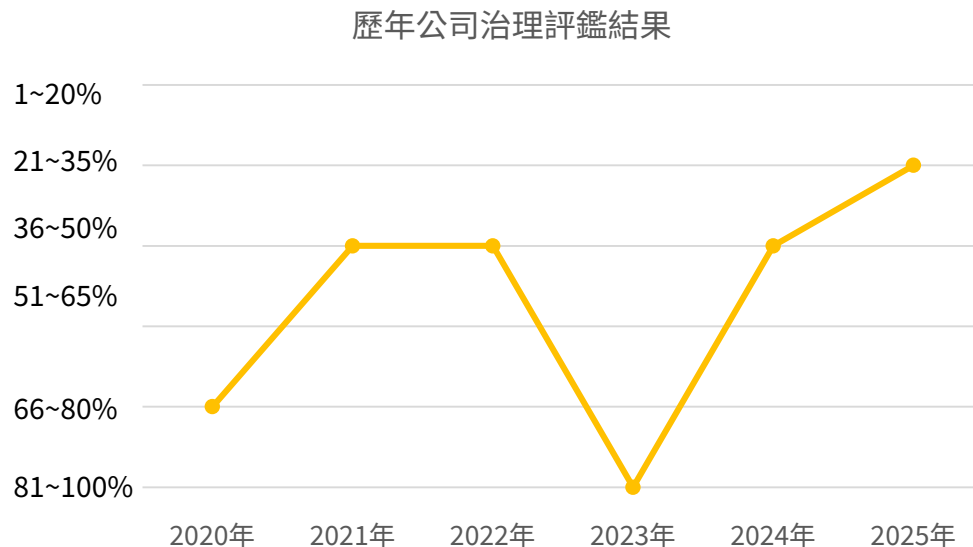
董事會議事規範



董事會績效評估辦法

■ 3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。本公司董事會如遇與會議參與人自身利益衝突之情事，將委請該利益衝突與會者先行離席，再行討論與表決；若該利益衝突者為會議主席，則由會議主席指定會議代理主席後迴避，由不具利害衝突之董事討論與表決。



華盈電子訂定「董事選任辦法」，明定董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下面向之標準：

A

基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等

B

專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

C

至少包括一名不同性別之董事。

董事之選舉，並依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之，並應採用累積投票制，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人。

截至2025年底，華盈電子之第十屆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。

職稱	姓名	實際出席率(%)	具備產業、ESG相關背景/經驗
董事長	魏良全	100%	產業
董事	鍾辭林	100%	產業
董事	張美惠	100%	產業
董事	林鴻鈞	67%	產業
董事	廖世芳	89%	產業
董事	沈俞君	100%	會計
獨立董事	周均宜	100%	會計
獨立董事	呂世通	100%	產業
獨立董事	陳金漢	100%	法律

董事成員多元化指標

多元化統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男	7	77.78%	7	77.78%	5	55.56%
	女	2	22.22%	2	22.22%	4	44.44%
年齡	50以下	3	33.33%	3	33.33%	4	44.44%
	51~60	6	66.67%	6	66.67%	2	22.22%
	61以上	0	0.00%	0	0.00%	3	33.33%
學歷	研究所	2	22.22%	2	22.22%	2	22.22%
	大專院校	4	44.44%	4	44.44%	5	55.56%
	其他	3	33.33%	3	33.33%	2	22.22%

註：

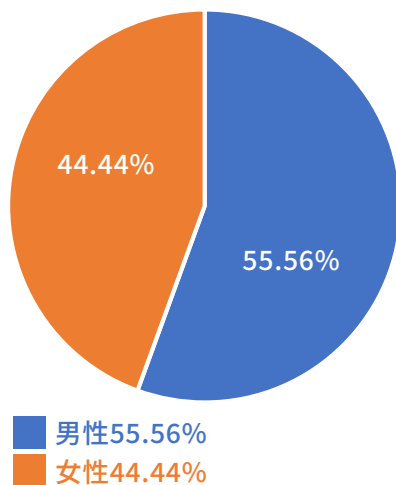
女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

男性董事百分比=（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

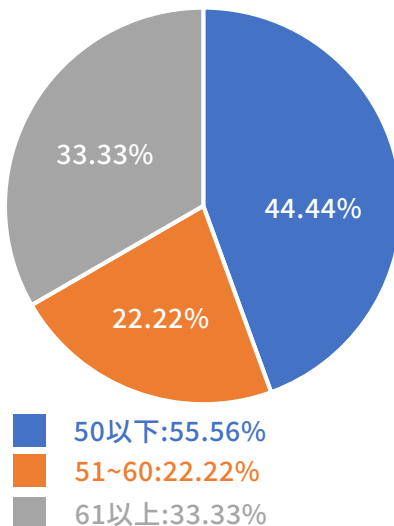
女性董事百分比+男性董事百分比應為100%。



當年度董事性別統計



當年度董事年齡統計



註：以上資料統計至2025年底，為本公司第十屆董事資料。



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。每年以問卷自評方式，至少執行一次董事會績效評估、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。近二年自評結果如下：

董事會績效評估

自評(問卷)	2024年	2025年
董事會	個別董事成員： 平均得分為4.97分 董事會： 平均得分為4.97分	個別董事成員： 平均得分為4.85分 董事會： 平均得分為4.97分
審計委員會	平均得分為4.96分	平均得分為5.0分
薪酬委員會	平均得分為4.99分	平均得分為5.0分

董事會績效評估機制

• 每年問卷自評

2025年績效自評結果

• 董事會平均4.97分
• 董事成員平均4.85分
• 審計委員會平均5.0分
• 薪酬委員會平均5.0分

強化方案

• 協調董事親自出席董事會
• 安排專業進修課程
• 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通
• 提高董事對公司營運之參與程度

與董事會溝通關鍵重大事件的流程

公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動並保持良好之溝通管道，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門就利害關係人或永續議題在營運衝擊、財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向權責主管報告調查結果；由權責主管視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估呈請董事長或總經理裁示，並於最近期董事會討論或報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2025年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

人權政策

一 遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際人權公約》、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等基本公約的核心勞動標準與當地法令規範，經董事長核定後發佈《華盈集團人權政策》。

二 人權管理方案：

- 1 進行人權評估，內容著重於注重職場健康及安全、身心健康與工作平衡，營造友善工作環境。
- 2 遵守國家相關法律法規及人權保障政策，杜絕不法歧視與工作機會均等，禁止性騷擾。
- 3 遵守國際人權公約，保護勞工權益，禁止奴役或脅迫等強制勞動，禁絕職場霸凌，禁用童工。
- 4 加強專業訓練及職業安全訓練，持續評估、改善、調整勞動條件，增進員工福利。

- 5 建立良好的溝通管道，向員工、供應商及相關團體，傳達本公司的勞工政策，確保客戶、股東與員工的和諧與利益。

三 2025年對全體員工進行人權政策內部宣導共28人次。

董事進修

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。2025年全體董事進修時數為66小時，並均為ESG相關課程。

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	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
董事長	永鼎投資有限公司 代表人：魏良全	114/11/14	社團法人中華公司治理協會	內線交易防制與因應之道	3	6
		114/11/14	社團法人中華公司治理協會	企業氣候治理與TCFD揭露實務	3	
董事	永鼎投資有限公司 代表人：鍾辭林	114/11/04	社團法人中華公司治理協會	從審判實務看公司重大訊息揭露與董事之法律責任	3	12
		114/11/14	社團法人中華公司治理協會	內線交易防制與因應之道	3	
		114/11/14	社團法人中華公司治理協會	企業氣候治理與TCFD揭露實務	3	
		114/11/18	社團法人中華公司治理協會	打造永續績效指標與獎酬	3	
董事	永鼎投資有限公司 代表人：張美惠	114/10/17	財團法人台北金融研究發展基金會	ESG基礎入門解讀台灣永續轉型藍圖	3	12
		114/10/31	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理守住核心價值：董事必懂的智慧財產與營業秘密風險	3	
		114/11/14	社團法人中華公司治理協會	內線交易防制與因應之道	3	
		114/11/14	社團法人中華公司治理協會	企業氣候治理與TCFD揭露實務	3	
董事	樺泰管理顧問有限公司 代表人：林鴻鈞	114/05/13	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	6
		114/12/16	社團法人中華公司治理協會	碳碳相連-談碳費、碳稅、碳權與碳交易	3	
董事	樺泰管理顧問有限公司 代表人：廖世芳	114/05/13	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	6
		114/12/16	社團法人中華公司治理協會	碳碳相連-談碳費、碳稅、碳權與碳交易	3	
董事	樺泰管理顧問有限公司 代表人：沈俞君	114/11/14	社團法人中華公司治理協會	內線交易防制與因應之道	3	6
		114/11/14	社團法人中華公司治理協會	企業氣候治理與TCFD揭露實務	3	
獨立董事	周均宜	114/11/14	社團法人中華公司治理協會	內線交易防制與因應之道	3	6
		114/11/14	社團法人中華公司治理協會	企業氣候治理與TCFD揭露實務	3	
獨立董事	呂世通	114/11/14	社團法人中華公司治理協會	內線交易防制與因應之道	3	6
		114/11/14	社團法人中華公司治理協會	企業氣候治理與TCFD揭露實務	3	
獨立董事	陳金漢	114/11/03	社團法人中華公司治理協會	IFRS18「財務報表之表達與揭露」重點解析	3	6
		114/11/03	社團法人中華公司治理協會	「詐騙」犯罪型態 與 相關法律責任案例解析	3	

■ 3.1.2 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

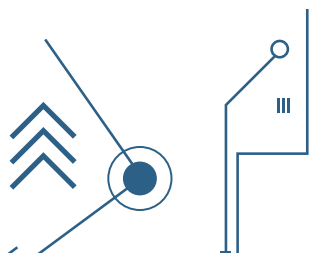
本公司審計委員會每季至少一次召開會議，並視業務需求召開臨時會議，以確保公司財務及內控制度之適當性。2025年度共召開8次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度獨立董事與稽核主管共召開4次會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開4次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

當年度審計委員會歷次會議決議

開會日期	議案內容	審計委員會決議結果 及公司對審計委員會意見之處理
114/03/13 (第1屆第15次)	1. 113年度營業報告書及財務報表案。 2. 為配合安侯建業聯合會計師事務所內部工作職務調整，擬調整本公司財務報告查核簽證會計師案。 3. 113年度盈餘分配案。 4. 113年度內控聲明書案。 5. 113年度董事酬勞及員工酬勞案。 6. 修訂「公司章程」部份條文案。 7. 子公司資金貸與案。 8. 取消113年度股東常會通過之私募有價證券未執行額度案。 9. 辦理114年度私募有價證券案。	全體出席委員同意通過，並提報董事會，經全體出席董事無異議通過。
114/04/23 (第1屆第16次)	1. 孫公司淮安振維電子有限公司背書保證案。 2. 修訂本公司「核決權限表」案。 3. 經理人委任案。 4. 解除經理人競業禁止案。	全體出席委員同意通過，並提報董事會，經全體出席董事無異議通過。
114/05/13 (第1屆第17次)	1. 會計主管代理人任命案。 2. 114年第1季合併財務報表案。 3. 誠信經營作業程序及行為指南修訂案。 4. 公司治理主管及發言人任命案。	全體出席委員同意通過，並提報董事會，經全體出席董事無異議通過。
114/07/08 (第2屆第01次)	1. 評估簽證會計師獨立性、適任性案及報酬案。 2. 子公司資金貸與案。	全體出席委員同意通過，並提報董事會，經全體出席董事無異議通過。

開會日期	議 案 內 容	審計委員會決議結果 及公司對審計委員會意見之處理
114/08/13 (第2屆第02次)	1. 114年第2季合併財務報表案。 2. 子公司資金貸與案。	全體出席委員同意通過，並提報董事會，經全體出席董事無異議通過。
114/10/20 (第2屆第03次)	1. 私募股補辦公開發行暨申請上櫃掛牌買賣案。 2. 本公司會計主管、財務主管、公司治理主管及代理發言人任命案。 3. 制定本公司預先核准非確信服務政策之一般性原則案。 4. 修訂本公司會計制度案。	全體出席委員同意通過，並提報董事會，經全體出席董事無異議通過。
114/11/12 (第2屆第04次)	1. 114年第3季合併財務報表案。 2. 115年度稽核計劃案。 3. 訂定本公司100%轉投資Pors Wiring Co., Ltd.內部控制制度案。 4. 訂定本公司100%轉投資Jhen Vei Enterprise Co., Ltd.內部控制制度案。 5. 訂定本公司100%間接轉投資Jhen Vei Investment Limited.內部控制制度案。 6. 修訂本公司董事會績效評估辦法。 7. 撤銷對子公司JVE (THAILAND) CO.,LTD.資金貸與案。 8. 撤銷對子公司國智電子股份有限公司資金貸與案。	全體出席委員同意通過，並提報董事會，經全體出席董事無異議通過。
114/12/18 (第2屆第05次)	1. 修訂本公司薪資報酬委員會組織規程案。 2. 115年會計師公費案。	全體出席委員同意通過，並提報董事會，經全體出席董事無異議通過。



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。華盈電子2025年度共召開6次會議，全體出席率達100%。

薪資報酬委員會的主要職責包括：



委員資歷

一.

定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議

二.

訂定並定期檢討公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準及結構

三.

定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額

同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程第二十三條已規定員工、董事及監察人酬勞之成數或範圍：「本公司年度如有獲利，應提撥不低於2.5%為員工酬勞（本項員工酬勞數額之40%應為基層員工分配酬勞），由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之控制及從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於3%為董監酬勞。員工酬勞及董監酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董監酬勞」。

薪酬政策

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	○	○
簽約金或招聘獎金	×	×
索回機制	×	×
退休福利	×	○

本公司2025年之董事會與經理人薪酬政策尚未與經濟、環境和社會主題的目標與績效連結，擬於2026年制定實施。

當年薪資報酬委員會歷次會議決議

會議屆次	會議日期	決議事項	決議結果
第五屆第九次	114.04.23	(1) 修訂「薪資報酬委員會組織規程」案。 (2) 本公司新委任經理人及薪酬建議案。 (3) 公司治理主管案。 (4) 討論調整本公司經理人薪資報酬之內容及數額案。	通過
第五屆第十次	114.05.13	(1) 本公司公司治理主管任命案。	通過
第六屆第一次	114.07.08	(1) 公司治理主管案。	通過
第六屆第二次	114.07.08	(1) 本公司經理人薪酬異動案。 (2) 定期評估本公司董事及經理人個別薪資報酬之內容及數額案。	通過
第六屆第三次	114.10.20	(1) 本公司公司財務及會計主管、公司治理主管任命案。	通過
第六屆第四次	114.12.18	(1) 本公司「基層員工」範圍定義案。 (2) 修訂「薪資報酬委員會組織規程」案。 (3) 114年經理人年終獎金發放案。	通過



■ 3.1.3 內部稽核

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。

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。

本公司依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，並明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議。定期執行內部稽核，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。

除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，華盈電子為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓2人次合計24小時。

華盈電子透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行220項稽核作業，稽核符合率達93%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

稽核流程圖



■ 3.1.4 倫理誠信

具體成果

1 誠信廉潔承諾書

- ◆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%

2 誠信倫理訓練課程

- ◆2025年度共計新人訓練32人，內部宣導共28人次。
- ◆「內線交易防制與因應之道」共計10人次進行3小時教育宣導課程。

3 當年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄。

為落實誠信經營，華盈電子設置隸屬於總經理下設「永續治理小組」，負責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，本公司訂定「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」及「公司治理守則」，且訂定、修正或廢止均由董事會同意。2025年度向董事會報告運作及執行情形之日期為2025.03.13。

華盈電子亦有建立檢舉制度，公司內外部人員若發現有違反誠信經營規定，可以電子郵件或電話向公司提出檢舉，檢舉人之個人資料將依法予以保密，並採取適當之保護措施以保護個人隱私。本公司收到檢舉後，檢舉案件之調查過程採用反推、觀察、詢問、分析、驗證、調查及評估等多項技術蒐集確切證據，調查完成後依國家法令及公司規定進行後續處理。

本公司之利害關係人可利用下列方式反應意見，申訴管道同時均於官方網站揭露，當年度並未接獲申訴案件。

1 員工、客戶、供應商暨其他利害關係人意見反映

電話：+886-2-2999-6166
信箱：service@jve-tech.com

2 投資人與不法事件檢舉

電話：+886-2-2999-6166
信箱：ir@jve-tech.com



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



防範內線交易之管理作業



3.2 風險管理

華盈電子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。且至少一年一次向董事會報告，2025年度向董事會報告日期為2025.03.13。

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

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。

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。

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。

稽核單位

定期查核制度落實情形，並報告董事會。

風險管理的流程與策略

風險管理流程	內容描述	風險策略與實施
風險辨識	依據公司策略目標及董事會核定的風險管理政策，辨識營運相關的關鍵與新興風險。透過內外部風險因子、利害關係者關注重點等，全面辨識可能導致公司目標無法達成的潛在風險事件。	定期全面性地進行企業及作業層級的風險辨識，並向董事會報告。
風險分析	針對辨識出的風險，考量風險胃納及風險容忍度，進行綜合評估： (1) 分析風險相關事件，評估對公司的影響。 (2) 對可量化風險，採取統計分析方法進行數據化管理。 (3) 對較難量化風險，以質化方式分析風險發生機率及嚴重程度。	根據分析結果，決定需優先處理的風險項目，作為後續擬訂回應措施的參考依據。
風險衡量	考量內部現有的控制有效性，對照經風險管理小組核定的風險胃納及風險等級，進行風險排序。	確定需優先處理的風險項目，並擬定相應的管理措施。
風險因應與監控	根據公司策略目標、內外部利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，選擇風險因應對策，並落實風險減緩計畫。主要因應措施包括： (1) 削除風險：討論消除風險的必要及可能措施。 (2) 降低風險：訂定目標及相關措施，以降低重大議題的營運風險。 (3) 分散風險：研議各種分散風險的措施。 (4) 轉嫁風險：以契約方式，將損失風險或法律責任風險移轉給他人承擔。 (5) 承擔風險：訂定重大議題的管制措施及目標，以控制既有的風險。	各部門主管對於職掌範圍及管理流程所面對的各項風險管理的執行情形，應隨時監督管控，並適時採取必要的措施。
風險報告與揭露	為落實誠信經營與公司治理，強化資訊透明度，以回應利害關係人期望。	定期向董事會報告風險管理情況，並在永續報告書中揭露相關資訊。



風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	◆積極推動節能減碳措施，訂定內部管理規範，環境溫度未達一定高溫前減少使用冷氣，並於午休時間關閉不必要電源，落實節能行動。 ◆規劃成立企業內部減碳推動小組，並依據ISO14064-1進行溫室氣體盤查，逐步擴大範圍，納入範疇三（Scope3）其他間接碳排放，以完整掌握碳排放來源。
	無法有效節能	◆於廠區內建置太陽能發電系統，積極提升再生能源使用比例，降低碳排放，發揮綠能減碳效益，並為達成淨零碳排目標奠定基礎。
	廢水排放量持續增加	◆積極推動節能減碳措施，包括：宣導節約用水，提高水資源利用效率
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	◆積極配合政府環保政策，推動垃圾分類、回收、減量及再利用，並透過內部宣導提升員工環保意識，促進資源有效運用，減少廢棄物產生。 ◆為降低紙張用量與環境污染，本公司導入文件管理系統，全面電子化標準作業文件，減少紙張印製，提升行政效率，並降低碳排放量。
	缺水、缺電	◆公司廠區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
	颱風、洪災	◆公司設有專人定期追蹤營運據點氣候變化資訊，若有潛在風險事件發生將及早展開緊急應變措施
	違反環保法規	◆經由製程安全管理與制度化的管理循環，有效降低污染的排放與對環境所造成的衝擊。 ◆持續執行ISO9001（品質管理）、ISO14001（環境管理）、ISO50001（能源管理）等國際標準認證，確保生產製程符合環保與節能要求，並透過系統化管理降低環境衝擊。
營運績效	倫理誠信風險	◆透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範。
	資訊揭露透明度不足	◆建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。
	市場競爭力下滑	◆公司持續與客戶及供應商維持良好互動，獲取產業最新訊息，保持營運競爭力
	發生資安事件	◆陸續汰換舊有機房設備，提升整體硬體設施的物理安全性。 ◆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。 ◆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。 ◆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。 ◆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。 ◆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。 ◆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。

氣候相關財務揭露建議(TCFD)

依據氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)的架構,可分為治理、策略、風險管理、指標和目標等,華盈電子由管理階層進行鑑別氣候相關的風險與機會,擬定後續的因應策略,並且規劃未來定期向董事會報告,由董事會監控。

一 氣候相關風險與機會對業務、策略及財務之影響

本公司依據產業特性及營運現況,辨識氣候變遷所帶來之實體風險及轉型風險,同時掌握低碳轉型所帶來之發展機會。

短期(1~3年)

風險面	◆能源價格波動及碳管理相關法規逐步趨嚴,可能增加營運成本。 ◆極端氣候事件造成供電不穩或物流延誤,影響生產效率。
機會面	◆導入節能設備及能源管理系統,可降低能源消耗與營運成本。 ◆強化溫室氣體盤查與碳管理能力,提升客戶及供應鏈競爭優勢。

中期(3~10年)

風險面	◆國際碳定價制度及供應鏈減碳要求增加,可能提高生產成本與管理負擔。 ◆客戶對低碳產品需求提高,若未能及時因應將影響市場競爭力。
機會面	◆提升再生能源使用比例及製程效率,降低碳排放與能源成本。 ◆發展綠色產品與低碳製造能力,拓展市場商機。

長期(10年以上)

風險面	◆氣候變遷造成極端天氣頻率增加,可能影響供應鏈穩定性及生產據點營運。 ◆全球淨零排放趨勢下,企業需投入更多資源進行低碳轉型。
機會面	◆建立低碳供應鏈與綠色製造能力,提升企業永續競爭力。

二 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

華盈電子評估極端氣候可能造成停電、暴雨、颱風等事件,進而影響生產排程及供應鏈運作。為降低相關風險,公司已建置備援電力系統、防災應變機制及設備維護管理制度,以減少潛在營運損失。

轉型風險方面,因應全球淨零排放趨勢及客戶減碳要求,公司持續投入太陽能發電系統建置、溫室氣體盤查、產品碳足跡管理及節能改善措施。雖短期內可能增加資本支出及管理成本,惟預期中長期將有助於降低能源支出、提升營運效率及強化市場競爭力。



三 風險管理

本公司已將氣候變遷相關風險納入整體風險管理制度，由永續發展小組統籌辨識、評估及管理氣候相關風險與機會。風險管理流程包括：

1 風險辨識

定期蒐集國內外氣候政策、法規及產業趨勢資訊，辨識實體風險與轉型風險。

2 風險評估

評估各項風險對營運、財務及供應鏈之影響程度與發生可能性。

3 風險管理

擬定對應措施並納入年度管理計畫執行。

4 追蹤改善

透過定期檢討與績效追蹤機制，持續優化氣候風險管理成效。

相關評估結果納入公司整體風險管理政策及決策程序，並定期向董事會報告執行情形。

四 管理指標與目標

華盈電子與淮安振維已依據ISO 14064-1標準完成2023-2025年度組織層級溫室氣體盤查，並經第三方查證。減量目標方面，華盈電子訂定2030年前達成組織溫室氣體排放強度減少30%，並規劃至2050年達成RE100。減量規劃策略包含：擴大盤查範圍至範疇三、導入智慧電錶、推動節能設施（如更換LED照明、汰換空調系統）、優化生產製程、使用低碳或綠色原料、提升再生能源使用比例等。



3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，華盈電子各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動並保持良好之溝通管道，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門就利害關係人或永續議題在營運衝擊、財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向權責主管報告調查結果；由權責主管視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估呈請董事長或總經理裁示，並於最近期董事會討論或報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行。

就公司治理面而言，華盈電子設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來華盈電子亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，華盈電子訂定「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。2025年並無接獲檢舉案件，無涉及不誠信行為之情事。

華盈電子整體法遵實務而言，今年度並無發生違法情事。



3.4 營運績效

重大主題	營運績效
對公司的意義	良好的營運績效與財務狀況有助於協助公司在面對不確定之環境變遷與衝擊時，降低衝擊與影響
政策/承諾	確保營運績效與財務結構維持良好之狀態；透過多元發展，分散產業營運風險，提升整體股東權益。
短期目標	1.維持營運績效持續成長 2.建立具有競爭力之各項財務比例
中長期目標	1.擴大營運規模，建立多角化事業 2.提高股東權益比例，創造股東財富最大化
當年度投入資源及具體成果	1.2025年營運規模提升10% 2.2025年雖受美國關稅政策變動影響，但整體財務比例大致維持過去之水準
負責部門/申訴機制	負責部門: 財務部 申訴機制: 電話、Email
評估機制/成果	財務報告書

華盈電子目前之商品項目包含：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（MT、DIP、Coating、組測包等服務）、太陽能電廠售電之能源收入、電廠工程收入。

並持續開發線材各應用領域，配合客戶產品演進持續提供新規格之產品；此外在電子零組件後段加工方面持續投入設備提供橫項全面之服務；在能源部份持續規劃電廠之開發及提供電廠興建及運營之服務。

單位：新台幣百萬元

項目	2023年	2024年	2025年
收入	836	1098	1208
營運成本	708	938	1047
員工薪資與福利	192	214	224
支付出資人的款項	29	17	17
支付政府的款項	8	21	2
社區投資	0.19	0.17	0.15

3.5 產品服務

華盈電子與客戶有著順暢的溝通管道，彼此間維繫密切良好之合作關係，對於客戶回饋的意見，業務單位皆即時反應給製造及品保部門進行後續改善，以優質服務取得客戶信賴。

3.5.1 創新研發

重大主題	產品創新
對公司的意義	公司致力於產品研發與技術創新，持續擴大產品應用領域，拉開與競爭對手的差距，穩固領先優勢。
政策/承諾	持續開發線材各應用領域，配合客戶產品演進持續提供新規格之產品；此外在電子零組件後段加工方面持續投入設備提供橫項全面之服務；在能源部份持續規劃電廠之開發及提供電廠興建及運盈之服務。
短期目標	1.電子零組件 (1)產品組合調整，尋求獲利價值提升。 (2)提升生產效率，以降低生產成本。 2.電子零組件後段加工 (1)提高生產稼動率，創造有效經濟規模。 (2)優化製程，強化品質穩定度與提升生產效率。 3.能源事業 (1)開發新的客戶以深耕既有之業務。 (2)掌握市場脈動，保有技術競爭力。
中長期目標	1.電子零組件 (1)開發產品運用新市場，增加利基產品客戶。 (2)提高生產效率及產品品質。 (3)強化泰國生產績效與拓展銷售通路。

中長期目標	2.電子零組件後段加工 (1)培養策略性客戶。 (2)持續開發新產業客戶，拓展市場多元化與佔有率。 (3)建立產品與服務的垂直整合。 3.能源事業 (1)擴大自有電廠設立，建立經濟規模。 (2)拓展海外市場，佈局全球化市場。
當年度投入資源及具體成果	開發成功之技術或產品 1. 電子零組件：在電子零組件完成無鹵生產線之建置並循序導入符合無鹵規範之產品； 2. 電子零組件後段加工：透過製程精進與資本支出投入，本公司持續提升生產效能，落實成本控管提升良率，降低無效成本。 3. 能源相關業務產品：透過與上游供應商取得緊密良好之互動，有效掌握各種新技術與掌握高效率發電之關鍵原物料，以提升客戶之實質效益，創造雙贏之交易模式。 4. 持續改善標準化作業流程，落實製程的標準化作業，藉以落實產品量化時能呈現其精準度與品質，真正創造出利潤。 5. 利用生產型態上的差異，適度將量化的差異化產品做技術與生產基地的移轉，以更優的製造成本及穩定的品質，維持市場優勢與公司競爭力。

負責部門/
申訴機制

負責部門: 線材事業部
申訴機制: 電話、Email

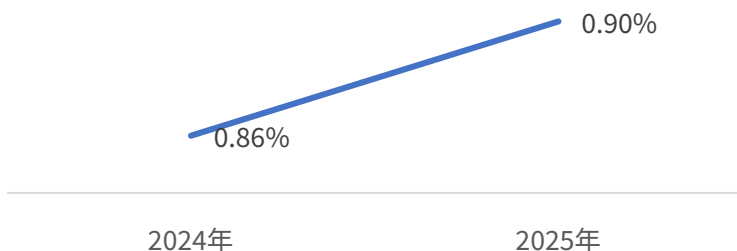
評估機制/
成果

1. 新產品貢獻之營業額占比達10%。
2. 新產業應用佔營業額比例達5%。

成功開發的產品或技術

品項	簡要說明
電子零組件	完成無鹵生產線之建置並循序導入符合無鹵規範之產品
電子零組件後段加工	透過製程精進與資本支出投入，本公司持續提升生產效能，落實成本控管提升良率，降低無效成本。
能源相關業務產品	透過與上游供應商取得緊密良好之互動，有效掌握各種新技術與掌握高效率發電之關鍵原物料，以提升客戶之實質效益，創造雙贏之交易模式。

近二年投入研發資源



3.5.2 客戶關係

重大主題	客戶關係
對公司的意義	華盈電子自 1986 年成立以來，始終將「客戶滿意」視為企業生存的基石。作為全球知名大廠的策略合作夥伴，我們不僅提供高品質的電子線材與 SMT/DIP 代工服務，更因應全球減碳趨勢，整合「華盈能源」的太陽能系統服務。對我們而言，優質的客戶關係代表著技術穩定性、綠色供應鏈的實踐以及多元化經營的整合綜效。
政策/承諾	1. 政策：秉持「品質把關、不斷創新、客戶滿意、落實環保」理念，專注於各類電源、訊號連接線組的研發與製造。 2. 承諾：承諾提供符合 ISO 9001 品質管理及 ISO 14001 環境管理國際認證之產品；確保所有電子產品均通過 UL、TUV 等安全性認證，落實資訊保護與 100% 產品安全合規。
目標	1. 短期－落實基礎管理 品質認證維持：確保品質管理體系持續有效，順利通過外部年度評鑑。 新客初步接觸：透過現有業務管道或產業評估，獲取潛在客戶諮詢並進行初步技術對接。 2. 中期－強化經營韌性 品質穩定控管：定期執行產線點檢與教育訓練，確保產品良率維持在公司設定之標準範圍內。 分散市場風險：評估並接觸不同產業（如：網通、工業）之潛在客戶，逐步降低對單一市場的依賴。

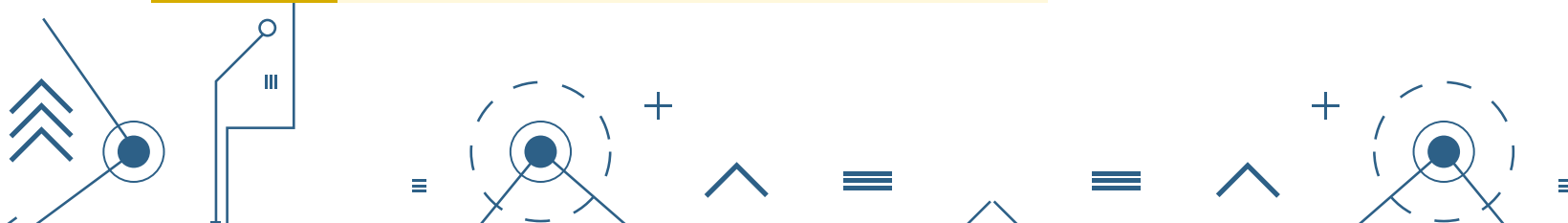
目標	3.長期－穩固合作關係 主要客戶維繫：以穩定的品質表現，維持與現有大廠之合格供應商資格。 多元夥伴建立：藉由累積的產品合規紀錄(如 UL/TUV)，獲取新領域客戶之信任並建立長期合作關係
當年度投入資源及具體成果	1.成功開發多家新客戶，涵蓋電源供應器及電子零組件等產業。透過持續深化客戶關係與開發多元應用領域，有助於分散客戶集中風險並提升營運穩定性。) 2.各廠陸續通過有關品質管理系統驗證爭取客戶認同，如淮安廠通過ISO 9001、ISO14001、IECQ QC080000認證，國智電子通過ISO 9001、ISO 13485、ISO 14001、ISO50001、IATF16949認證。 3.台北總部與淮安廠持續進行組織溫室氣體查證，取得ISO 14064-1證書；亦進行DC Cable之產品碳足跡查證，取得ISO 14067證書，高度配合客戶之碳盤查需求。 4.在產品發展生命週期各階段皆做好管控，確保產品品質 5.業務部、工程部、品保部採行專人窗口對接制度，確保客戶對於線材規格、樣品開發及量產品質即時傳遞至技術單位並獲得回覆
負責部門/申訴機制	負責部門：業務部、工程部、品保部 申訴機制：電話、Email
評估機制/成果	1. 2024年業績達成率113%、2025年業績達成率100% 2. 獲得客戶奧海科技之品質進步獎。

產品及服務

華盈集團之全球總部位於新北市三重區，生產據點包括台灣及中國大陸，秉持著「品質把關、不斷創新、客戶滿意、落實環保」的經營理念，提供客戶最佳產品及服務。華盈集團專注於發展「電子線材零組件的設計與製造」、「電子產品代工OEM，SMT、DIP、測試、塗膠、組裝、包裝」、「太陽能發電系統服務」三大專業領域，朝向多元化經營與發展新事業，致力發揮整合經營綜效，創造員工、股東、公司之最大共同價值和回饋社會大眾。

客戶獎項

華盈集團之主要線材廠淮安振維電子有限公司，榮獲主要客戶頒發之品質進步獎。



3.6 資安防護

華盈電子已訂定「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。相關管控措施與具體成果如下：

重大主題

資安防護

政策/承諾

資通安全政策：

- (1) 對外網路與公司區域網路之連線須經由機房網路設備，且須經過防火牆之授權。
- (2) 對外線路至少有兩條，以確保當單一線路中斷時仍可透過備援線路運作。
- (3) 所有電腦應安裝防毒軟體，並定時更新解毒碼。
- (4) 使用者及資訊人員不得執行來路不明之檔案、郵件、軟體，防止病毒或植入木馬程式。
- (5) 郵件伺服器具備掃毒及垃圾郵件清除之能力，以作為第一道防護。
- (6) 系統管理員應時常檢視作業系統或軟體安全性更新程式，並建立系統更新通知平台，同仁接到更新通知時應盡快進行更新。
- (7) 同仁應將個人重要資料存放於公司個人電腦及伺服器主機供同仁存放資料區兩個地方，以達備份效果。
- (8) 資訊人員應定期備份系統及資料庫檔案，並將備份檔拷貝到USB外掛硬碟妥善保存。
- (9) 資訊人員應時常查看防火牆、郵件伺服器及System log之紀錄，遇到異常情形應立即做出處理。
- (10) 資訊人員查到久未使用之帳號，先予已停用，待查明原因後進行刪除或開放。
- (11) 有密碼外洩疑慮時，資訊人員應予更換密碼。

當年度投入資源及具體成果

2025年度本公司持續強化資訊安全防護，全年資安投入共計約新台幣128仟元，涵蓋資安系統服務、防火牆設備及防毒軟體等多層次防護機制。透過各項資安系統監測與主動防禦，年度共偵測並攔阻潛在威脅逾13萬筆，有效提升公司資訊環境之安全性與營運韌性。

具體管理方案及投入資通安全管理之資源：

- (1) 陸續汰換舊有機房設備，提升整體硬體設施的物理安全性。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。

負責部門/申訴機制

資訊部

評估機制/成果

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。本公司分別於2025.03.13及2026.03.10於董事會專案報告資訊安全相關政策與執行狀況。

依據本公司風險管理小組辨識的資訊安全風險胃納程度，亦尚不需針對資安風險進行投保。但秉持資訊安全管理，本公司仍持續強化資安防護與每年定期舉行災難復原演練，除此之外，並由小組人員隨時持續精進資訊安全管理相關之最新知識，以提昇專業職能並掌握資安關注議。



CH4. 永續環境

- 4.1 能源管理
- 4.2 碳排放
- 4.3 水與廢污水
- 4.4 供應鏈管理



04 永續環境

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的重要項目，積極推動永續發展各項作為。

為此，本公司訂定《永續發展實務守則》，由總經理室兼任永續發展推動單位，負責擬定相關風險管理政策與執行措施，並定期向董事會報告成果。同時在永續治理小組底下成立五大專責工作小組，涵蓋公司治理、環境永續、社會公益、永續資訊揭露及產品責任等面向，各小組由相關部門主管領導，透過自上而下的推動，全面落实 ESG 策略與目標。

4.1 能源管理

重大主題	能源管理
對公司的意義	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，將環境保護與能源管理納入公司治理與營運管理的重要項目，積極推動永續發展各項作為。
政策/承諾	1. 遵循各層級之管理體系，強化制度建構，提升風險預防能力，降低個別例外事件對營運造成之衝擊。 2. 持續調整與監控內部控制系統，妥善管理營運過程中可能面臨的各項風險，落實事前預防與事後應變機制。 3. 透過董事會層級參與及系統化管理，全面評估各項風險對公司營運之潛在影響，確保公司治理效能，邁向永續經營目標。
短期目標	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

中長期目標	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。
當年度投入資源及具體成果	2025年新增投資一處太陽能案場，投入金額3,959(台幣千元)，發電量38,750度，減碳量19.143公噸。
負責部門/申訴機制	負責部門: 各事業部 申訴機制: 電話、Email
評估機制/成果	子公司國智電子取得ISO 50001認證證書(效期自2024/03/27~2027/03/27)



華盈電子的能源使用主要來自電力，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)。綠電方面，公司於淮安廠設置太陽能發電，已累計投入新台幣 12,340 仟元，2025 年自用發電總量為 491,123.1 度，售電總量為 61,704 度，減少碳排達 264.095 公噸 CO₂e；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 2024 年起與華盈能源進行簡易核定，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。未來將持續整合雙方綠能資源，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。

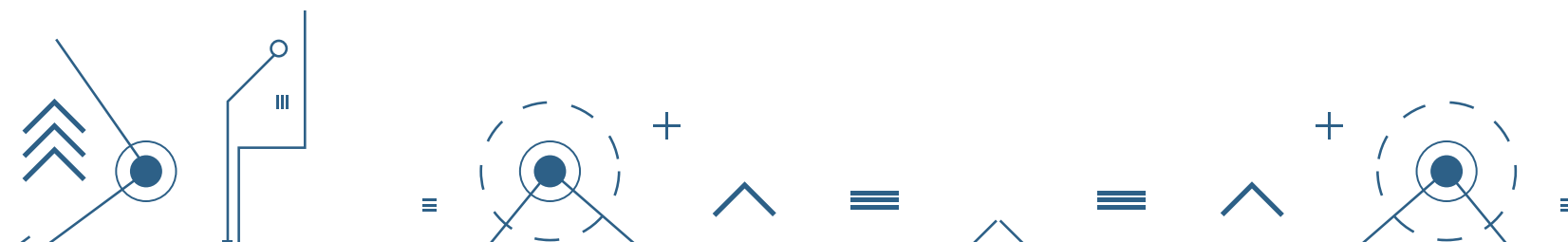
華盈歷年使用能源統計表

年份	2023年		2024年		2025年	
外購電力	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
華盈電子	43,462.90	156.47	49,782.22	179.22	54,005.08	194.42
淮安振維	1,464,208.00	5,271.15	1,396,821.00	5,028.56	1,399,665.00	5,038.79
國智電子	863,360.00	3,108.10	884,287.00	3,183.43	1,105,700.00	3,980.52

年份	2023年		2024年		2025年	
柴油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
華盈電子	16.60	0.58	2.52	0.09	2.73	0.10
淮安振維	1,346.37	47.35	1,916.50	67.40	1,860.07	65.42

線材事業處(華盈電子+淮安振維)

能源密集度	總能源使用量(十億焦耳)	單位排放量(十億焦耳/營收(百萬元))
2023年	5475.55	9.2965
2024年	5275.27	6.6459
2025年	5298.73	6.3897



4.2 碳排放

短期減碳計劃 (2025-2027)

2027 年前達成 RE30
(2024年再生能源使用達
24.12%，2025年再生能源
使用占比達 35.09%)

基礎設施改善：

- o 更換 LED 節能燈具，降低照明用電。
- o 更換變頻空調，使用環保冷媒 (R-600a)。
- o 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。

能源轉換：

- o 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，擴增與更換屋頂太陽能光電系統，提高再生能源使用率。

低碳運輸：

- o 採購電動堆高機或AGV進行搬運。
- o 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：

- o 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。
- o 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：

- o 推動 RE100，大幅提高再生能源使用。

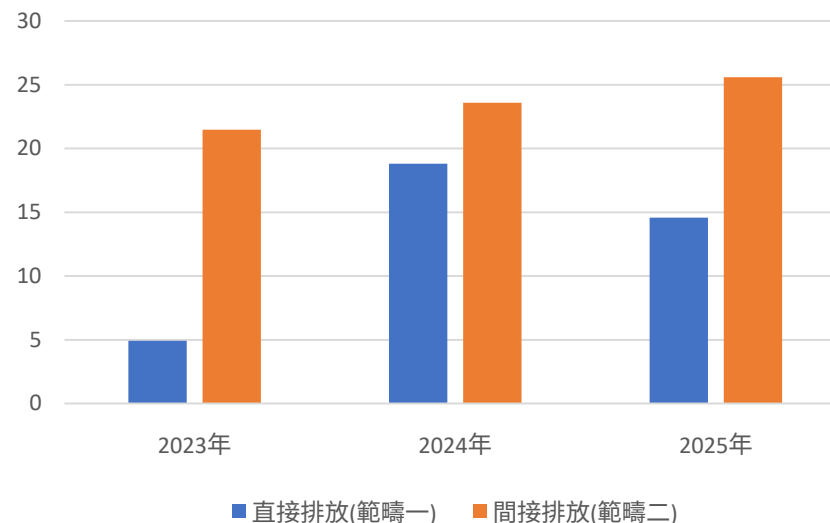


作為地球公民的一員，華盈電子積極履行企業社會責任，致力減緩氣候變遷對環境的衝擊。本公司自2024年起，依循 ISO 14064-1:2018 標準，採用營運控制權方式完成2023至2025年度之直接溫室氣體排放源(類別1)、能源間接溫室氣體排放源(類別2)及其他間接溫室氣體排放源(類別3~6)，各年度溫室氣體排放比較如下表呈現。

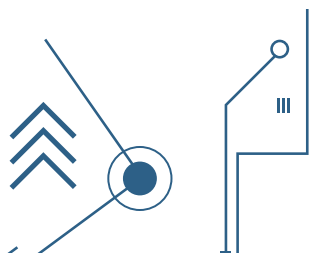
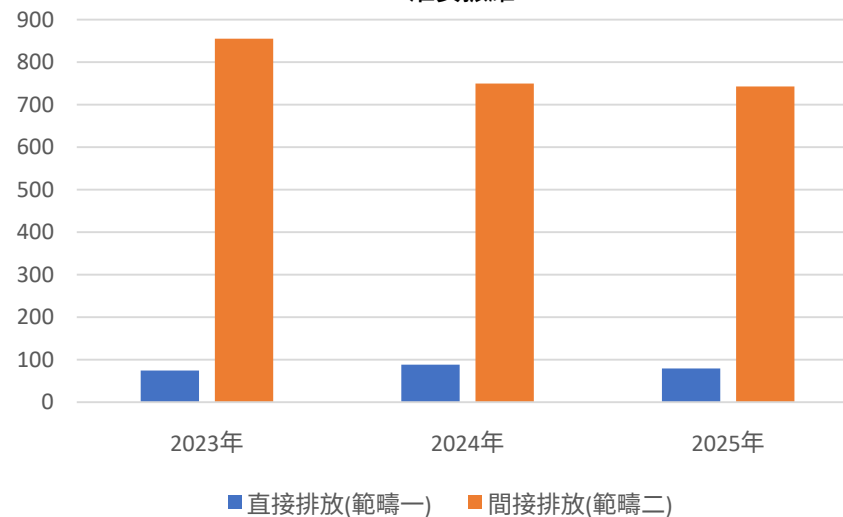
溫室氣體排放 (公噸CO ₂ e)	華盈電子三重總部		淮安振維	
	直接排放 (範疇一)	間接排放 (範疇二)	直接排放 (範疇一)	間接排放 (範疇二)
2023年	4.9233	21.4707	74.7615	855.0378
2024年	18.8146	23.5968	88.3427	749.5341
2025年	14.5886	25.5984	79.5761	742.6622

溫室氣體排放 密集度 (範疇一+範疇二)	線材事業處(三重總部+淮安振維)	
	總排放量(噸CO ₂ e)	單位排放量 (CO ₂ e公噸/營收(百萬元))
2023年	936.1933	1.5895
2024年	880.2882	1.1090
2025年	862.4253	1.0400

華盈電子三重總部



淮安振維



本公司2025年各類別溫室氣體排放明細如下表，涵蓋範圍為母公司華盈電子股份有限公司，及主要生產工廠淮安振維電子有限公司，並通過ARES亞瑞仕之第三方查證，類別1、2取得合理保證等級、類別3、4取得有限保證等級。

類別	溫室氣體排放量 (單位:公噸二氧化碳當量)	保證等級
類別一	94.1647	合理保證等級
類別二	768.2606	合理保證等級
類別三	212.8964	有限保證等級
類別四	9,513.6877	有限保證等級
類別五	NS	N/A
類別六	NS	N/A
直接與間接 溫室氣體 總排放量	10,589.009	

*NS: Non significant不顯著; N/A: Not available無判定

在近三年節能減碳措施執行下，華盈電子之碳排放量呈逐步下降，未來會持續規劃相關節能減碳措施，並擴大盤查範圍，呼應客戶要求以及響應全球減碳議題。

4.3 水與廢污水

4.3.1 水資源現況

本公司常年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，將可利用之水資源發揮更大效益。並持續在各子公司宣導、鼓勵員工節約用水。投入多項改善措施，包括把廢水系統導入回收系統、製程用水使用循環水以增加產水量，如淮安廠設立循環水池，冷卻抽線用水再循環。

鑒於本公司三重總部位於商業辦公大樓，屬辦公性質，僅使用一般民生用水，相關管理依大樓規範統一辦理。因此，公司水資源管理與績效統計聚焦於集團內的生產與加工廠區。

在生產基地部分，華盈電子持續進行水資源管理與追蹤，淮安振維與國智電子近三年之用水量呈現如下：

取水量 (噸)	淮安振維				國智電子			
	地表水	地下水	第三方水	總取水量	地表水	地下水	第三方水	總取水量
2023年	0	0	6134	6134	0	0	2641	2641
2024年	0	0	6090	6090	0	0	3161	3161
2025年	0	0	5646	5646	0	0	3305	3305

■ 4.3.2 廢水與廢棄物

廢汙水

華盈電子公司在2025年度持續落實環境管理責任，特別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。

淮安廠區廢水排放標準及年度監測值

檢測項目	排放標準	2024年度 平均監測值	2025年度 平均監測值
PH 值	9.00	7	7.9
SS值	400.00	385	243.7
COD	500.00	430	291.7
BOD5	300.00	98.3	66.6
氨氮	45.00	25.3	36.1

廢棄物

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。

整體而言，淮安振維線材廠2025年度產生之廢棄物，較前一年減少11.082噸；以營收基準衡量的廢棄物強度，亦逐年呈下降趨勢，顯示華盈電子在資源管理與減廢策略上已逐步展現成效。



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
		2025年度	2024年度	2023年度	
有害	無	0	0	0	工廠無有害廢棄物
非有害	一般廢棄物	無統計	無統計	無統計	交由廢棄物清運商清運
	電子元件廢料	95.2345	108.964	80.842	回收再生
	廢紙版	3.19	4.290	3.215	
	廢口袋	1.147	2.640	3.126	
	廢鐵	5.24	0	0.45	
總計(噸)		104.812	115.894	87.633	
廢棄物產生強度(公斤/營收(千元))		0.126	0.146	0.163	2025年度營收:829,267千元 2024年度營收:793,764千元 2023年度營收:536,701千元

備註：處理方式包含焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、再使用準備、掩埋、再生利用

4.3.3 環保管制

為防止及減緩因企業營運所造成的環境衝擊，國智電子持續導入ISO 14001:2015環境管理系統；淮安廠區亦依當地法令進行廢棄物管理，持續導入 IECQ QC080000 管理系統，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，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。

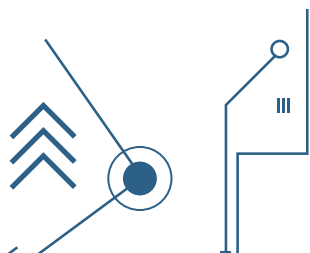
未來華盈電子將規劃導入相關監測與管理措施，以高於法令之標準，加強一般廢棄物的量化管理，提升廢棄物處理的透明度與資源利用效率。



4.4 供應鏈管理

重大主題	供應鏈管理
對公司的意義	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。
政策/承諾	訂有《供應商評鑑作業細則》及《供應商管理辦法》，要求供應商須遵循國際或國內之環境保護、職業安全衛生及勞動人權相關法規與標準，以確保供應鏈之永續經營。
短期目標	1.落實供應商評鑑與審查 2.強化供應鏈對永續發展之落實

中長期目標	1.建立低碳替代性材料及供應商 2.建立永續供應鏈管理機制
當年度投入資源及具體成果	1.有需要立即以電子郵件、電話、實體會議、視訊會議溝通。 2.有效輔導供應商提升永續經營。 3.強化供應鏈ESG審查。 4.推動責任採購與綠色供應鏈合作。 5.新評鑑供應商6家，合格供應商6家，合格率达100%。並進行年度供應商考核50家。
負責部門/申訴機制	負責部門: 各事業單位 申訴機制: 電話、Email
評估機制/成果	供應商評鑑、供應商承諾書



一 供應商管理政策

本公司已訂定相關制度與規範，並確實要求供應商遵循，具體說明如下：

● 供應商管理政策與作業辦法：

本公司訂有《供應商評鑑作業細則》及《供應商管理辦法》，並於《協力商品質合約書》、《採購合約》中明訂，要求供應商須遵循國際或國內之環境保護、職業安全衛生及勞動人權相關法規與標準，以確保供應鏈之永續經營。

● 供應商遵循之管理規範：

- 供應商應遵守《環境有害物質管理標準》，不得使用含有特定有害物質之原料，並符合 RoHS 及 REACH 法規要求。
- 針對客戶端有特定要求時，供應商亦須配合更新並簽訂承諾書，或提供必要的證明文件。

● 第三方檢驗及報告要求：

每年定期要求供應商提供第三方公正單位出具之環境有害物質檢測報告。

● 不使用特定原材料之承諾：

供應商須簽署《不適用禁用環境管理物質保證函》，承諾不使用來自衝突礦區之金屬，並配合定期提供保證文件。

二 供應商評鑑與管理實施情形

為促進供應商持續改善，本公司定期依「供應商評鑑作業細則」進行供應商評鑑，並依據評鑑結果分類管理。管理作業包含合作評估程序、年度評鑑與分級、每月品質考核、供應鏈風險管理、永續發展文件管理。

評鑑結果分類如下：

- 90~100分：品質系統、HSPM系統、環保系統核准，可優先送樣及交貨量產。
- 80分~90分：品質系統、HSPM系統、環保系統核准，可送樣及交貨。協助跟催供應商將不合格項目之改善措施按期回復。
- 70分~80分：品質系統、HSPM系統、製程能力有條件之核准，供應商應立即採取改善措施以達到要求。供應商應將不合格項目之改善措施按期回復再根據對策之實際內容考慮是否需復核。
- 70分以下：品質系統、HSPM系統、製程能力不被核准。

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。

A級

85分以上

B級

75分~84分

C級

74分以下

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。

三 供應商輔導與改善措施

推動供應商輔導專案，相關單位（如工程、品保、採購）負責訂購量、日常進料品質、材料HSF 特性管理及數據收集，針對供應商問題提供指導及考核，持續提升整體供應鏈之環保及品質水準。

四 2025年度供應商管理成果

1

新評鑑供應商6家，合格供應商6家，合格率达100%

2

進行年度供應商考核50家，各供應商皆符合標準

透過嚴謹之供應商管理與持續輔導改善機制，本公司有效提升供應鏈之環保合規性、品質穩定度及風險韌性，實現永續發展之目標。



供應商ESG稽核(淮安廠)

項目	2023年	2024年	2025年
供應商家數	42	49	56
供應商ESG自評家數	42	45	56
供應商ESG實地稽核家數	0	4	0
整體供應商ESG稽核率	100%	100%	100%

CH5. 社會共榮

- 5.1 員工概況
- 5.2 友善職場
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與



05 社會共融

華盈電子重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；華盈電子還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識。

5.1 員工概況

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。

5.1.1 人權保障

華盈電子重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則制訂人權政策，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。華盈電子的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，華盈電子遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，華盈電子亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，華盈電子當年度未有違反人權的紀錄。



■ 5.1.2 員工統計

華盈電子近年由於廠區生產效能提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，華盈電子三重總部全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活；淮安振維廠及國智事業處人力配置原則符合製造業特性。

其次，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及國智事業處，公司皆展現對女性職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。

至於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工佔6成以上，代表華盈電子現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

華盈電子三重總公司聘用本國在地人才擔任高階主管佔5成以上，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

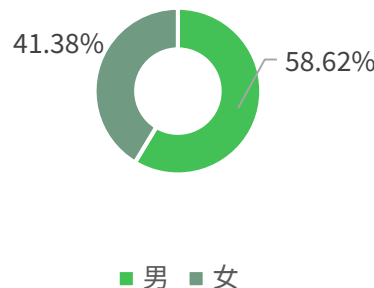
員工統計表-新北市三重總部

統計/年度		2023年	2024年	2025年
員工總數		20	27	29
勞雇合約		非固定全職	非固定全職	非固定全職
性別	男	11	17	17
	女	9	10	12
地區	台灣	18	23	25
	海外	2	4	4

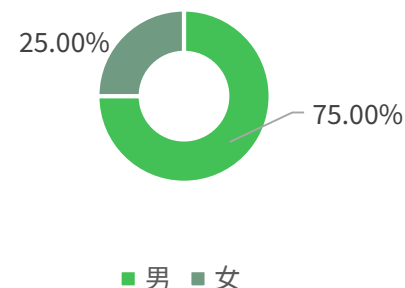
註：2024年與雲林能源處簡易合併，故人數增加；
2025年與前一年度相比，人員無顯著波動。

統計/年度	男	女
總數	9	3
當年度高階主管性別比例	75.00%	25.00%

新北市三重總部-
當年度員工性別比例



新北市三重總部-
當年度高階主管性別比例



員工統計表-淮安振維廠

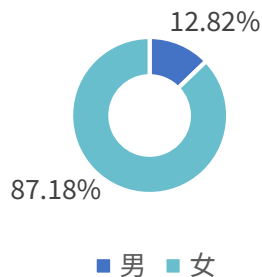
統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數(註1)		256		272		277	
勞雇合約(註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	15	10	16	13	18	18
	女	124	107	170	73	157	84
勞雇類型(註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	25	0	29	0	36	0
	女	231	0	243	0	241	0

註：2024年因業務量增加，人力需求增加；
2025年與前一年度相比，人員無顯著波動。

統計/年度	男	女
總數	4	10
當年度高階主管性別比例	28.57%	71.43%

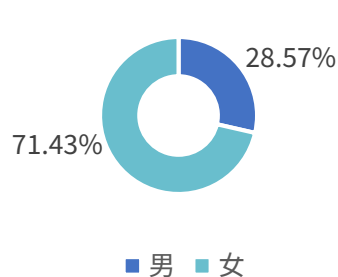
淮安振維廠-

當年度員工性別比例



淮安振維廠-

當年度高階主管性別比例



員工統計表-國智事業處

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數		201		167		186	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	85	0	56	0	62	7
	女	114	2	108	3	113	4
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	85	0	56	0	62	7
	女	231	0	111	0	115	2

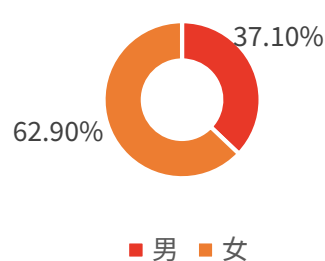
註1：近三年員工結構以非固定定期契約員工為主，2024年因組織調整，非固定契約人數隨總員工數下降，2025年隨人力回補再度增加。固定定期契約員工於2023與2024年占比極低，至2025年明顯增加，顯示公司於維持正職結構下，開始透過固定定期契約因應短期或彈性人力需求，整體勞雇合約配置趨於多元且具彈性。

註2：近三年人力結構以全職員工為核心，2024年全職人數隨整體人力縮減而下降，2025年回升並趨於穩定。兼職員工於2023與2024年未納入人力結構，2025年始出現少量配置，顯示公司在不影響核心人力穩定的前提下，逐步導入部分工時人力以提升用人彈性。

統計/年度	男	女
總數	11	4
當年度高階主管性別比例	73.33%	26.67%

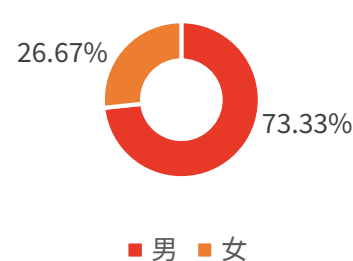
國智事業處-

當年度員工性別比例



國智事業處-

當年度高階主管性別比例



全集團多元化統計

年 度		2024年	2025年
性別比率	男性	21.86%	24.70%
	女性	78.14%	75.30%
學歷分布比率	博士	--	--
	碩士	1.18%	0.96%
	大專	23.64%	24.82%
	高中	26.95%	27.71%
	高中以下	48.23%	46.51%



5.1.3 人才吸引與留任

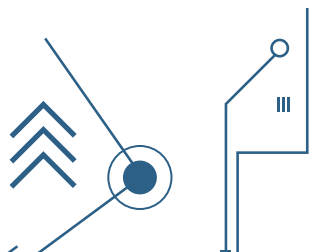
人才為華盈最重要的智慧資產，「知人善任，分層負責，疑人不用，用人不疑」，將人才放在最適任的位置，讓其盡情發揮所長，使信任與授權成為本公司企業文化的一項特色。

政策/承諾	提升營運績效，強化員工福利。本公司有訂定薪資管理辦法及績效考核辦法；敘薪、晉升、獎金皆依照經營績效成果反映於員工薪酬。並設有職工福利委員會，照顧員工福利。
短期目標	- 定義基層員工範圍，擴大基層員工照顧。 - 定期檢討薪資政策與員工福利措施。
中長期目標	- 建立與員工長期合作夥伴永續經營。 - 公司以員工為榮，員工以公司為第一選擇。
負責部門/ 申訴機制	負責部門：管理部 申訴機制：電話、Email
當年度投入 資源 及具體成果	- 獎勵激勵：年終獎金、績效獎金、員工分紅制度 - 健康照護：免費健康檢查、團體/職災保險 - 學習支持：各類教育訓練與外部課程補助，強化職能成長。 - 關懷慰問：撫恤制度、生育補助、婚喪喜慶慰問、傷病關懷補助。 - 生活支持：三節禮金、生日禮金。 - 福利活動：福利委員會辦理旅遊、午餐日等，促進員工交流與情感連結。
評估機制/ 成果	年度員工滿意度調查： 2025年平均分數：4.09分（最低1分、最高5分）；滿意度達81.8%。

新北市三重總部

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例(註)	總數	比例(註)	總數	比例(註)
新進員工							
年齡	未滿30	1	5.00%	3	11.11%	1	3.45%
	30以上未滿50	3	15.00%	8	29.63%	3	10.34%
	50以上	0	0.00%	2	7.41%	4	13.79%
性別	男	1	5.00%	8	29.63%	4	13.79%
	女	3	15.00%	5	18.52%	4	13.79%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	2	6.90%
	大專院校	3	15.00%	12	44.44%	6	20.69%
	其他	0	0.00%	1	3.70%	0	0.00%
離職員工							
年齡	未滿30	0	0.00%	2	7.41%	0	0.00%
	30以上未滿50	4	20.00%	3	11.11%	1	3.45%
	50以上	3	15.00%	1	3.70%	5	17.24%
性別	男	5	25.00%	2	7.41%	4	13.79%
	女	2	10.00%	4	14.81%	2	6.90%
學歷	研究所	1	5.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	6	30.00%	0	22.22%	6	20.69%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

離職率變化趨勢及其原因：近三年離職率無過大波動，離職原因為個人生涯規劃、組織人力需求調整，屬正常人力流動情形。



淮安振維廠

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例(註)	總數	比例(註)	總數	比例(註)
新進員工							
年齡	未滿30	2	6.47%	5	2.99%	21	11.29%
	30以上未滿50	32	24.88%	46	27.54%	48	25.81%
	50以上	0	6.47%	7	4.19%	8	4.30%
性別	男	8	18.41%	21	12.57%	33	17.74%
	女	26	19.40%	37	22.16%	44	23.66%
學歷	研究所	0	1.49%	0	0.00%	1	0.54%
	大專院校	2	14.93%	22	13.17%	29	15.59%
	其他	32	21.39%	36	21.56%	47	25.27%
離職員工							
年齡	未滿30	18	8.46%	4	2.40%	11	5.91%
	30以上未滿50	60	27.36%	46	27.54%	41	22.04%
	50以上	4	9.95%	8	4.79%	10	5.38%
性別	男	14	24.88%	20	11.98%	24	12.90%
	女	68	20.90%	38	22.75%	38	20.43%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	2	1.08%
	大專院校	3	18.91%	22	13.17%	19	10.22%
	其他	79	26.87%	36	21.56%	41	22.04%

離職率變化趨勢及其原因:近三年離職率無過大波動,離職原因為個人生涯規劃、人員退休、家庭事務,屬正常人力流動情形。

國智事業處

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例(註)	總數	比例(註)	總數	比例(註)
新進員工							
年齡	未滿30	13	6.99%	5	2.69%	21	11.29%
	30以上未滿50	50	26.88%	46	24.73%	48	25.81%
	50以上	13	6.99%	7	3.76%	8	4.30%
性別	男	37	19.89%	21	11.29%	33	17.74%
	女	39	20.97%	37	19.89%	44	23.66%
學歷	研究所	3	1.61%	0	0.00%	1	0.54%
	大專院校	30	16.13%	22	11.83%	29	15.59%
	其他	43	23.12%	36	19.35%	47	25.27%
離職員工							
年齡	未滿30	17	9.14%	4	2.15%	11	5.91%
	30以上未滿50	55	29.57%	46	24.73%	41	22.04%
	50以上	20	10.75%	8	4.30%	10	5.38%
性別	男	50	26.88%	20	10.75%	24	12.90%
	女	42	22.58%	38	20.43%	38	20.43%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	2	1.08%
	大專院校	38	20.43%	22	11.83%	19	10.22%
	其他	54	29.03%	36	19.35%	41	22.04%

離職率變化趨勢及其原因：2023年因組織與人力配置調整，離職人數相對較高；2024-25 年隨招募與留任措施逐步穩定，離職人數趨於平穩。離職原因為人力結構調整、員工個人生涯規劃及營運需求變化。

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%。

如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數）*100%。

5.2 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。

健全的人力資源是華盈電子得以永續經營的關鍵，本公司依據《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。

為吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑華盈電子吸引人才留任的企業文化，使同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，華盈電子亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

華盈電子重視員工福利與職場滿意度，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、休閒與職質補助等多項面向；餘廠別為製造型產線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。

項目	新北市三重總部	淮安振維廠	國智事業處
團體/職災保險	●	●	●
結婚/喪葬補助	●	●	●
節日獎金	勞動、端午、 中秋、生日	中秋、春節	端午、中秋、 春節
年終獎金	●		●
交通津貼		●	
員工持股	●		●
節慶禮品或禮券	●	●	
員工旅遊	●		
運動補助	●		

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。

新北三重總部本年度無申請育嬰留停人數，子公司之育嬰留停統計如下表。

淮安振維廠				
員工育嬰留停/年度	性別	2023年	2024年	2025年
申請育嬰留停的員工數	男	1	2	0
	女	3	0	3
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	1	2	0
	女	3	0	3
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	1	2	0
	女	3	0	3
復職率 (B/A)	男	100%	100%	0%
	女	100%	0%	100%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	1	2	0
	女	2	0	3
留任率 (當年度C/前一年B)	男	100%	100%	0%
	女	100%	0%	100%

國智事業處				
員工育嬰留停/年度	性別	2023年	2024年	2025年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	1	1	1
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	0	1	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	1	0
復職率 (B/A)	男	0%	0%	0%
	女	0%	100%	0%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	1	0	0
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0%	0%	0%
	女	100%	0%	0%

註：

復職率= (當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數) *100%。

留任率= (復職後十二個月仍在職員工總數/前一年度實際復職人數) *100%。



最後，為保障員工退休的財務規劃，華盈電子之退休金制度為新制退休金之確定提撥計畫，自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資6%提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
新北三重總公司	男	1.54
	女	1.29

註：差異係職務性質不同所致，男性具專業技術需求，市場薪資水準較高；女性以行政支援為主，薪資結構不同，故敘薪之差異與性別無關。整體而言其標準薪資皆高於當地最低工資。

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數
新北三重總公司	9	5

重要營運據點	類別	統計
新北三重總公司	年度總薪酬比率	2.40
	年度總薪資報酬變化比率	1.49

註：

1. 年度總薪酬比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數
2. 年度總薪資報酬變化比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比

■ 5.2.2 人才培訓與發展

政策/承諾	本公司為發展人力資源、充實員工知識及工作技能、加強人力資源規劃，依各單位實務作業需求辦理各類別訓練，安排內、外部訓練，並就訓練效益進行評估及記錄。
短期目標	● 每年各類別員工落實職能專業訓練。 ● 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。
中長期目標	● 落實職能輪替，培養全方位員工。 ● 建立師徒制，培養能面對未來挑戰的領導人才。
負責部門/ 申訴機制	負責部門: 管理部 申訴機制: 電話、Email
當年度投入 資源 及具體成果	學習成長： ● 有關在職訓練提供多樣課程幫助同仁自我發展，也讓職涯生活更為順暢。 ● 新進員工訓練：多面向幫助新進同仁建立團隊合作的價值觀，並從不同專業面向深入了解企業文化。 專業發展： 提供同仁最新的趨勢與技術新知訓練，吸收各類領域專業資訊。 領導管理： 為各階主管&準主管打造多元領導課程。
評估機制/ 成果	● 受訓時數分析。 ● 績效考核。

人才培訓

對華盈電子來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此華盈電子向來重視對員工的培訓。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，提升整體組織管理與內控能力。

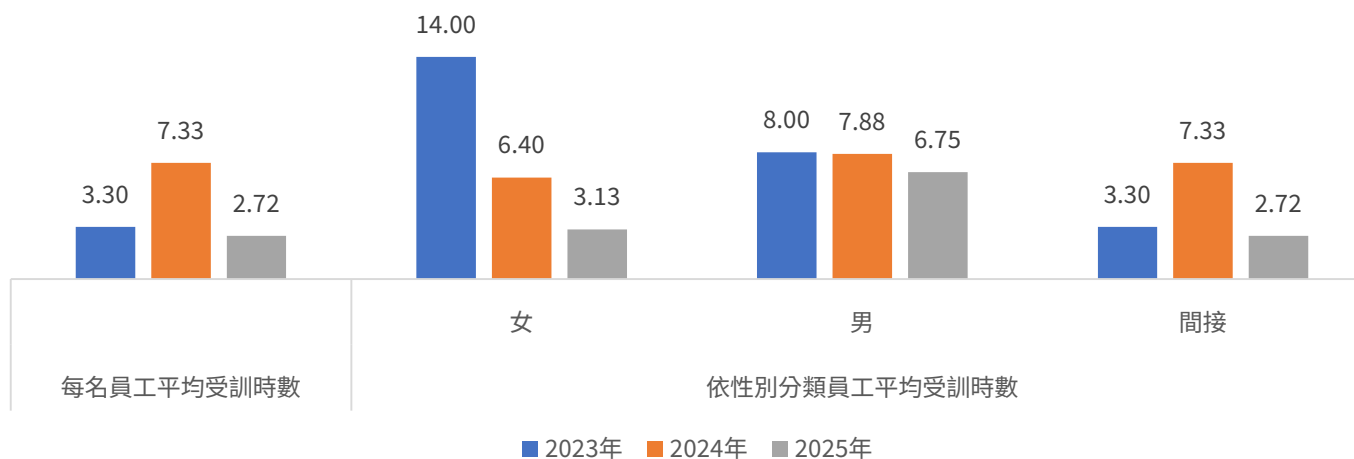
新北市三重總部

類別/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工平均受訓時數		3.30	7.33	2.72
依性別分類員工平均受訓時數	男	14.00	6.40	3.13
	女	8.00	7.88	6.75
依類別分類員工平均受訓時數	間接	3.30	7.33	2.72

註：2023 年員工平均訓練時數為 3.3 小時，2024 年因加強訓練課程規劃與推動，提升至 7.3 小時；2025 年因訓練課程精簡及排程調整，平均訓練時數下降至 2.7 小時。公司將持續檢視訓練需求與規劃，確保員工獲得必要技能與職能發展。

註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

新北市三重總部 員工平均受訓時數



員工發展計劃

本公司致力於打造多元共榮，透過完善的職涯培育體系，從新人一路到接班梯隊，打造一個學習型組織能兼顧商業與人力資本效益之員工發展計畫，確保商業運營和人才資本能夠永續發展。員工發展計畫為員工提供豐富涯職發展機會，使其在職場上發揮所長及潛力，實現個人專業成長及提升公司價值。

培訓計畫名稱	說明
學習成長	1. 在職訓練：提供各式各樣的課程幫助同仁自我發展，也讓職涯生活更為順暢。 2025年學習成長課程總時數：17小時。 2. 新進員工訓練：多面向幫助新進同仁建立團隊合作的價值觀，並從不同專業面向深入了解企業文化。 2025年新進員工訓練課程總時數：8小時。
專業發展	專業發展提供同仁最新的趨勢與技術新知訓練，吸收各類領域專業資訊。 2025年專業發展課程總時數：24小時
員工參與比率2025年達100%	
專業發展	領導管理為各階主管&準主管打造多元領導課程。 2025年領導管理培育班課程總時數：30小時
員工參與比率2025年達100%	

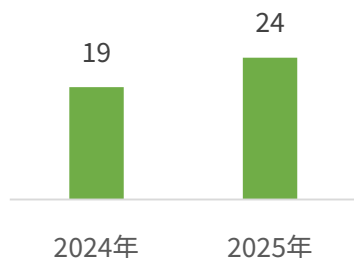
職涯發展

華盈電子為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

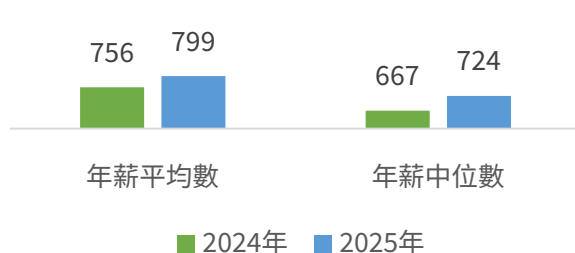
整體而言，華盈電子的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數 (新台幣千元)	年薪中位數 (新台幣千元)
2024年	19	756	667
2025年	24	799	724
差異	5	43	57

非主管職之全時員工人數



非主管職之全時員工薪資



新北市三重總部

2025年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	17	17	100%
	女	12	12	100%
員工類別	間接	29	29	100%

註：公司績效考核制度未排除任職未滿 3 個月或 6 個月之新進員工，新進員工自入職起即納入績效考核，並搭配主管指導與必要訓練，協助其快速適應與成長。

淮安振維廠

2025年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	35	35	100%
	女	235	235	100%
員工類別	直接	206	206	100%
	間接	64	64	100%

新北市三重總部

提升員工職能及過渡協助方案	實施之方案以及提供之協助的類型和範疇說明
提升員工職能訓練計畫	公司透過職能需求分析與訓練規劃，提供員工職能提升課程與學習資源，並在組織調整或職務變動時，提供職涯諮詢、轉任輔導與技能培訓，協助員工順利過渡與發展。公司將持續檢視訓練需求與成效，並優化人才發展與過渡協助機制。
繼續就業協助 (退休或終止勞雇關係)	公司針對退休或終止勞雇關係之員工，提供退休制度與福利說明、離職手續協助及職涯諮詢，並視需求提供再就業資訊轉介或職涯建議，以協助員工順利過渡至下一階段。

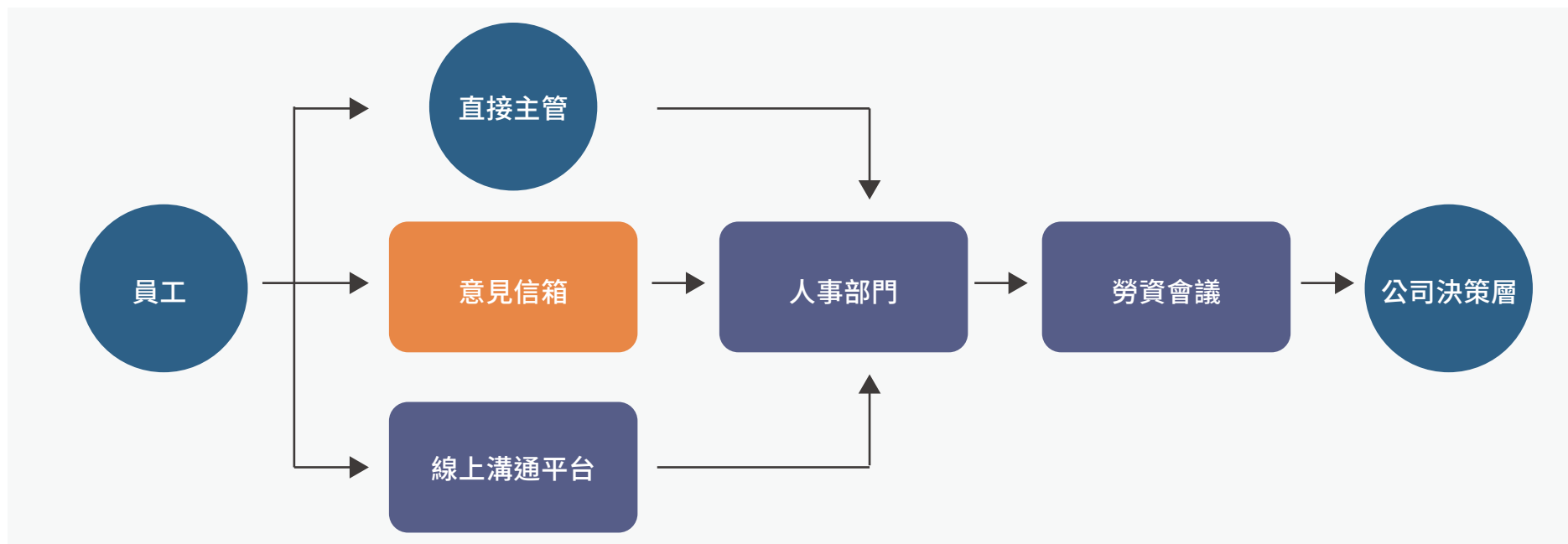


■ 5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。華盈電子恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人事部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，華盈電子亦設有多元溝通管道（員工意見箱），透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年華盈電子勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

會議名稱	開會頻率	2025年實績
勞資會議	每季1次	4次
性騷擾委員會	依實際需要辦理	0件
勞資爭議	依實際需要辦理	0件



5.3 職業安全衛生

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「自我防護與同僚關照」之安全文化。

2025年職業安全教育訓練執行情形

課程名稱	一般職業安全衛生教育訓練
場次	1 場
參與人數	全體員工

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設置可及性，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、碎紙機等設備週邊皆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

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。且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。



辦公座位區設置
之滅火器實景



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



開放式辦公區域
與避難通道寬敞配置

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，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：

一 設備安全管理

廠區之機械設備定期保養維護，由廠務人員每季進行安全檢查並紀錄；作業區設有防護罩與警示標示，並設有急停裝置與感應式安全裝備。

二 教育訓練與演習

淮安振維廠區2025年度對在職員工舉辦職安教育訓練共8堂，總時數18小時，總人次842人，課後予以考核，合格率100%。

詳細訓練課程資訊如下表：

日期	課程名稱	人數	時數
2025.02.07	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	163	4
2025.03.31	崗位安全操作規程	172	1
2025.05.06	雙重風險辨識、隱患盤查	9	1
2025.05.10	消防安全知識培訓教育	124	8
2025.07.02	夏季安全知識教育 (高溫中暑應急演練預案)	30	1
2025.09.03	典型事故和應急案例分析	248	1
2025.09.20	特種作業人員安全教育	5	1
2025.11.20	勞保用品使用安全教育	91	1



另舉行共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。

詳細演練內容如下表：

日期	課程名稱	人數
2025.03.14	觸電事故現場處置方案	7
2025.04.25	機械傷害事故處置方案	9
2025.05.08	中毒、窒息事故現場處置方案	9
2025.06.27	有限空間安全事故應急救援演練	9
2025.08.16	車輛傷害現場處置方案	13
2025.10.11	燙傷亡事故處置方案	13
2025.11.21	高處現場墜落處置方案	13
2025.12.06	特種設備事故處置方案	8
2025.02.07	火災、爆炸事故應急演練	全員
2025.03.07	應急疏散演練	全員

監督與查核

本公司持續推動職業安全衛生管理制度，致力於提供安全、健康之工作環境，降低職業災害風險，並提升員工職安意識。淮安振維本年度接受外部勞動檢查請詳下方表格，並持續配合主管機關相關作業，以強化職業安全衛生管理成效。

項目	2025年
職安衛管理系統涵蓋比例	100%
接受外部勞動檢查人數	2位
外部檢查機關	衛生健康委員會

風險管理與健康關懷

依作業特性進行職業病危害因素檢測，作為危害辨識、風險評估與分級管控依據。針對焊接、成型、押出等具潛在風險工段，公司每年安排職業健康檢查；若檢查結果異常，將評估調整或調離原工作崗位，以降低持續暴露風險。

公司亦定期安排員工健康檢查，並不定期邀請疾控中心、紅十字會等外部單位提供健康宣導與服務，協助員工維護身心健康。

在預防管理方面，公司持續關注職安事件、同業案例及有害物質管理議題，並與供應商及合作廠商溝通職安要求，降低原物料、製程可能造成之職業安全衛生風險。



華盈三重總部近二年均無發生職災。

淮安振維廠職災統計

類型		2024年	2025年	危害及改善說明
職業傷害類型	挫傷	10	2	機器加裝防護罩及防呆機制。宣導遇到問題第一時間斷電，通知線長找生技人員進行維修。
	中暑	0	2	改善空調設備。
	上下班事故	0	4	各部門宣導，騎行摩托車強制佩戴符合標準的安全帽，夜間穿戴反光衣物增強可視性保持雙手控車，禁止接打電話、戴耳機，避免車流中隨意變道。遵守交通規則。

員工健康管理及健康促進

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。

檢查對象	檢查頻率	費用說明
一般在職員工	每三年一次	公司全額補助
年滿65歲以上員工	每年一次	公司全額補助
特殊作業員工	依風險等級安排	公司全額補助

5.4 公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，華盈電子透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，致力讓社會變得更美好。

華盈電子總部坐落於新北市，並於雲林縣設有能源事業處，為支援社區發展以及強化社區連結，本公司採購新北市喜憨兒公益工廠禮盒做為年節贈禮、另週期性採買糕菲庇護工廠之便當提供為員工餐，以支援弱勢族群的就業需要及提供社會連結的機會；雲林能源事業處則捐款給雲林縣荊桐義消分隊及雲林縣警友會，慰勞其為社區付出的心力，促進社區團結之力量。

除了社區支持外，於花蓮縣光復鄉發生重大風災時，華盈電子也不忘同為臺灣的一份子，即刻捐助桶裝水，提供當地災民最立即的支持，讓愛不分邊界，並善盡企業之社會責任。

華盈電子相信，企業的成功與社會繁榮息息相關，本公司將通過持續的社會公益參與，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。

2025年投入資源如下：

公益活動	對象	金額
捐贈	雲林縣荊桐義消分隊	20,000
	雲林縣警友會	30,000
	新北市庇護工廠禮盒	65,208
	臺北市庇護工廠便當	9,636
	花蓮風災桶裝水	21,000
合計		145,844



落實社會共好，公益採購支持庇護工廠

華盈電子總部坐落於新北市，長期關注在地社區發展與消弭不平等，週期性採購糕菲庇護工廠便當作為員工餐；並採購喜憨兒庇護工廠、聽障烘焙坊之禮盒作為節慶贈禮。華盈電子透過實際消費以支持社福機構，提供弱勢族群穩定就業機會與收入來源，促進其職能培力與社會參與，同時提升員工對多元共融與公益參與的認同，兼顧員工福利與公益支持，期望善的循環得以生生不息，永續發展。



滴水凝聚大愛，華盈電子馳援花蓮災區

2025年9月，花蓮光復鄉遭受風災侵襲，對當地居民造成嚴重衝擊。華盈電子立即捐贈桶裝飲用水，為花蓮災區居民提供實質支援，傳遞溫暖與關懷，並衷心期盼受災居民早日重建家園、恢復平靜生活。

華盈電子本於「善盡企業社會責任、共創永續價值」的核心理念，深信企業成長與社會發展緊密連結，企業不僅是經濟活動的參與者，更是社會安定與永續發展的重要夥伴。

我們將持續在社會需要時提供一己之力，響應企業責任，致力與生長於同片土地的人們，攜手創造共存共榮的社會前景。



CH6.

附錄

- 6.1 GRI內容索引
- 6.2 SASB永續會計準則
- 6.3 電子零組件業永續資訊
揭露表
- 6.4 上櫃公司氣候相關資訊



06 附錄一.GRI內容索引

使用聲明	華盈電子已依循GRI 準則報導2025年1月1日至12月31日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI2：一般揭露2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	19	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	04	
2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	04	
2-4	資訊重編	編輯方針	04	(1) 重編之原因：2024年度組織溫室氣體後續經過查證，部分數據與排放係數調整。 (2) 重編的影響：與先前報導的溫室氣體排放數字相比，新北三重之類別一由28.9275降低至18.8146、淮安線材類別二由796.6070降低至749.5341，總排放量減少為880.2882。
2-5	外部保證/確信	編輯方針	04	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	19	
2-7	員工	5.1.2員工統計	66	
2-8	非員工的工作者	--	--	2025年度無非員工工作者
治理				
2-9	治理結構及組成	3.1.1董事會	30	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1治理實務	29	
2-11	最高治理單位的主席	3.1治理實務	29	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1治理實務	29	
2-13	衝擊管理的負責人	3.1治理實務	29	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1治理實務	29	

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
2-15	利益衝突	3.1治理實務	29	
2-16	溝通關鍵重大事件	3.1治理實務	29	
		3.2風險管理	42	
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1治理實務	29	
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1治理實務	29	
2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會	35	
2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會	35	
2-21	年度總薪酬比例	5.2.1薪酬福利	73	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事會的期許	03	
2-23	政策承諾	三、誠信治理	28	
		4.3.3 環保管制	61	
		5.1.1人權保障	66	
2-24	納入政策承諾	三、誠信治理	28	
		3.2風險管理	42	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.2風險管理	42	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3利害關係人溝通管道與關注議題	09	
2-27	法規遵循	3.3法令遵循	47	
2-28	公協會的會員資格	2.1公司介紹	19	無參加
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.3利害關係人溝通管道與關注議題	09	
2-30	團體協約	--	--	無



揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021				
重大主題				
3-1	決定重大主題的流程	1.4鑑別重大主題	11	
3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題	11	
經濟面				
經濟績效				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.4營運績效	48	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4營運績效	48	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其風險與機會	3.2風險管理	42	
201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫	5.2友善職場	73	
201-4	取自政府之財務補助	--	--	2025年無政府補助
市場地位				
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1薪酬福利	73	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1薪酬福利	73	
反貪腐				
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1.4倫理誠信	41	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1.4倫理誠信	41	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	--	--	2025年無貪腐事件
創新研發				
自訂主題				
3-3	重大主題管理	3.5.1創新研發	49	

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
環境面				
能源				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	4.1能源管理	55	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.1能源管理	55	
302-2	組織外部的能源消耗量	--	--	資訊無法取得/不完整
302-3	能源密集度	4.1能源管理	55	
302-4	減少能源消耗	4.1能源管理	55	
302-5	降低產品和服務的能源需求	--	--	資訊無法取得/不完整
水與放流水				
GRI 303：水與放流水2018 管理方針				
303-1	共享水資源之相互影響	--	--	不適用
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3.1水資源現況	59	
GRI 303：水與放流水2018				
303-3	取水量	4.3.1水資源現況	59	
303-4	排水量	4.3.1水資源現況	59	
303-5	耗水量	--	--	資訊無法取得/不完整
排放				
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2碳排放	57	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2碳排放	57	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2碳排放	57	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2碳排放	57	



揭露項目	對應章節	頁碼	備註
305-5 溫室氣體排放減量	4.2碳排放	57	
305-6 破壞臭氧層物質的排放	--	--	不適用
305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	--	--	不適用
廢棄物			
GRI 306：廢棄物 2020管理方針			
306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3.2.2廢棄物	60	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3.2.2廢棄物	60	
GRI 306：廢棄物 2020			
306-3 廢棄物的產生	4.3.2.2廢棄物	60	
306-4 廢棄物的處置移轉	4.3.2.2廢棄物	60	
306-5 廢棄物的直接處置	4.3.2.2廢棄物	60	
供應商環境評估			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3 重大主題管理	4.4供應鏈管理	62	
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1 採用環境標準篩選新供應商	4.4供應鏈管理	62	
308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.4供應鏈管理	62	



揭露項目		對應章節	頁碼	備註
社會面				
勞雇關係				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	5.1.3人才吸引與留任	69	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1.3人才吸引與留任	69	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1薪酬福利	73	
401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	73	
職業安全衛生				
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.3職業安全衛生	80	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3職業安全衛生	80	
403-3	職業健康服務	5.3職業安全衛生	80	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3職業安全衛生	80	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3職業安全衛生	80	
403-6	工作者健康促進	5.3職業安全衛生	80	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3職業安全衛生	80	



揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3職業安全衛生	80	
403-9	職業傷害	5.3職業安全衛生	80	
403-10	職業病	--	--	2025年無職業病事件
訓練與教育				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	5.2.2人才培訓與發展	75	
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	5.2.2人才培訓與發展	75	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培訓與發展	75	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2人才培訓與發展	75	
員工多元化與平等機會				
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	3.1治理實務	29	
不歧視				
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1人權保障	66	
結社自由與團體協商				
GRI 407：結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.1人權保障	66	

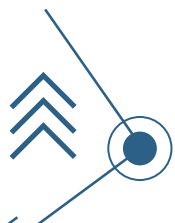


揭露項目		對應章節	頁碼	備註
童工				
GRI 408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1人權保障	66	
強迫或強制勞動				
GRI 409：強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1人權保障	66	
當地社區				
GRI 413：當地社區 2016				
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4公益參與	84	
客戶隱私				
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	--	--	2025年無此情形



06 附錄二.SASB永續會計準則

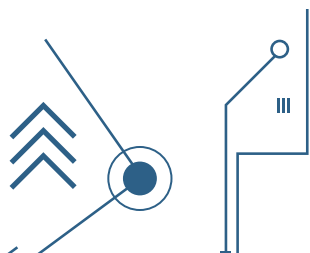
主題	指標代碼	揭露項目	性質	回應
製造過程中的能源管理	RT-EE-130a.1	(1) 能源總消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生能源百分比	量化	華盈電子總部 總能源消耗：194.52GJ 外購電力百分比：99.95% 再生能源百分比：0%
廢棄物管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物量、回收百分比	量化	本公司之連接器及線材以組裝為主，溫室氣體排放源主要為用電及購買之原物料等，其中組裝過程中並不會產生重大污染環境之有害物質，故廢棄物重量較不具重大性。
廢棄物管理	RT-EE-150a.2	可報告的洩漏次數 / 可報告的洩漏量 / 可報告的恢復量	量化	0 洩漏次數、0 公斤洩漏
產品安全	RT-EE-250a.1	召回次數 / 召回產品數	量化	0 召回產品及次數
產品安全	RT-EE-250a.2	產品安全相關的法律訴訟而導致的財務損失總額	量化	0 財物損失
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	包含 IEC 62474 應申報物質之產品營收佔比	量化	公司產品不適用。
產品生命週期管理	RT-EE-410a.2	可符合能源之星標準的產品營收佔比	量化	本公司產品不適用。
產品生命週期管理	RT-EE-410a.3	來自再生能源相關與能源效率相關產品的營收	量化	0 營收來自再生能源相關與能源效率相關產品營收。



主題	指標代碼	揭露項目	性質	回應
原物料採購	RT-EE-440a.1	關鍵原料使用相關的風險管理機制說明	討論與分析	本公司建立供應商評鑑機制，採多元供應商策略，並適時備料及掌握市場供需，以降低原料供應中斷及價格波動風險。
商業道德	RT-EE-510a.1	1. 防範貪腐或賄賂政策或管理作為 2. 防範反競爭行為政策或管理作為	討論與分析	本公司訂定「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」及「公司治理守則」，且訂定、修正或廢止均由董事會同意。
商業道德	RT-EE-510a.2	賄賂或貪腐相關法律訴訟導致的財物損失總額	量化	0 財物損失
商業道德	RT-EE-510a.3	反競爭行為規範相關法律訴訟導致的財物損失總額	量化	0 財物損失

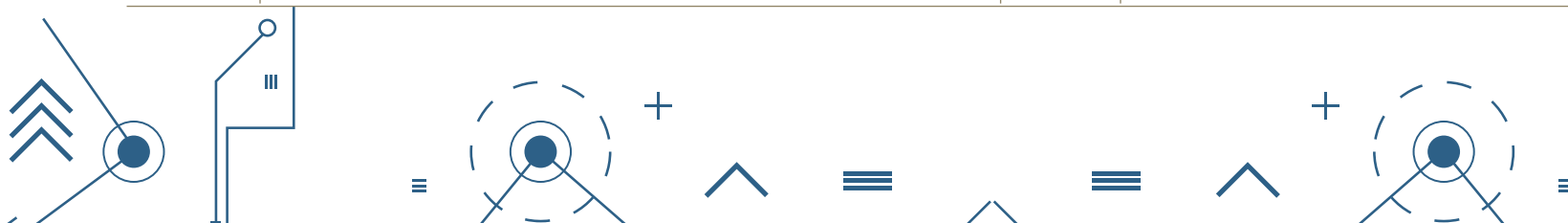
活動指標

項目	指標代碼	回應
按產品類別的生產單位數	RT-EE-000.A	電子零組件29,160 (仟PCS) 電子零組件後段加工48,330 (仟點) 能源事業9,069 (瓩)
員工人數	RT-EE-000.B	華盈29人、國智186人、淮安277人



06 附錄三.電子零組件業永續資訊揭露表

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	華盈電子總部 總能源消耗:194.52GJ 外購電力百分比: 99.95% 再生能源百分比:0%	十億焦耳 (GJ)、 百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	淮安振維廠-取水量:5,646千立方公尺 國智電子廠-取水量:3,305千立方公尺	千立方公尺 (m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司之連接器及線材以組裝為主,溫室氣體排放源主要為用電及購買之原物料等,其中組裝過程中並不會產生重大污染環境之有害物質,故廢棄物重量較不具重大性。	公噸 (t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025年度職業傷害人數為8人,以割傷、擦挫傷及跌倒受傷為主,本公司將持續加強設備防護、作業安全教育及現場巡查,降低職業傷害發生。	比率 (%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露:含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	本公司之連接器及線材以組裝為主,溫室氣體排放源主要為用電及購買之原物料等,其中組裝過程中並不會產生重大污染環境之有害物質與廢水、廢氣,故用水量及廢棄物重量較不具重大性。	公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	請參照本報告書章節4.4供應鏈管理。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	未發生違反反競爭行為相關法規,故無訴訟損失金額	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	電子零組件29,160 (仟PCS) 電子零組件後段加工48,330 (仟點) 能源事業9,069 (瓩)	依產品類型而不同



06 附錄四.上櫃公司氣候相關資訊

編號	項目	執行情形
一	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	詳氣候相關財務揭露建議(TCFD)。
二	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
四	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	
五	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	無
六	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	無
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無
八	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	詳氣候相關財務揭露建議(TCFD)/ 指標與目標尚無碳抵換或再生能源憑證情事。
九	溫室氣體盤查及確信情形。	詳氣候相關財務揭露建議(TCFD)及2.2碳排放。

