

FORTUNE ELECTRIC CO.,LTD.

華城電機 永續報告書

2022

Environmental

Social

Governance

ESG

SUSTAINABILITY REPORT



華城電機股份有限公司
FORTUNE ELECTRIC CO., LTD.

目錄 CONTENTS

董事長的話	03
年度亮點專案	04
關於報告書	09
利害關係人議合	11

Chapter 1 關於我們	16
Chapter 2 公司治理	52
Chapter 3 供應鏈共好	64
Chapter 4 環境保護	74

Chapter 5 幸福企業	90
Chapter 6 社會關懷	124
Appendix 附錄	134
獨立保證意見聲明書	144

董事長的話

華城電機成立至今已 54 年，是國內外電力公司、重要工業用戶、離岸風電及太陽能電廠等再生能源開發商最佳系統工程及設備合作夥伴，也是台灣唯一有能力生產 500kV 超高壓電力變壓器、首家擁有超低噪音變壓器及捷運直流設備專業技術之重電廠家，更是重電業之外銷領頭羊。為因應環保意識的提升及各國加速綠能發展，本公司持續研發創新智慧化、環保節能等多元產品與服務，並擴及再生能源系統工程、智能電網與儲能系統、電動車充電等全方位電力服務以滿足顧客多元化需求、對全球節能減碳貢獻一份心力。

近幾年，外在環境發生了許多劇變，包括疫情、俄烏戰爭、美中貿易戰、全球升息和通貨膨脹，再加上極端氣候對全球的威脅、產業鏈重組等，各產業均面臨無數的挑戰與營運風險，企業必須要有更多面向的佈局以強化企業永續發展之因應策略。本公司經營團隊均能靈活應變、與時俱進調整策略——克服各項挑戰並轉化為永續成長契機，公司持續提供最優質的專業服務給全球各地重要客戶，並因此贏得客戶的長期信賴與肯定，經營績效也在穩健成長中。

在環境永續面本公司持續提供顧客環保節能、智能化產品與多元系統服務、推行智慧化工廠降低能耗、結合供應鏈共同推行智慧化與碳盤查等各項活動；自 2022 年開始進行全公司及子公司（華城重電）碳盤查，也於 2023 年 5 月分別取得 ISO 14064-1 驗證。

本公司 1997 年上市以來就將 CSR 落實在經營計畫中持續實踐，並將 ESG 精神「安員工、安顧客、安股東、安社會」融入企業經營理念，為了因應 CSR 擴大提升為 ESG 的趨勢，我們將 2022 年視為華城電機 ESG 元年、同時成立永續發展委員會，持續推動企業永續發展策略，致力於建立一個更美好、更永續的未來。

董事長

許邦福



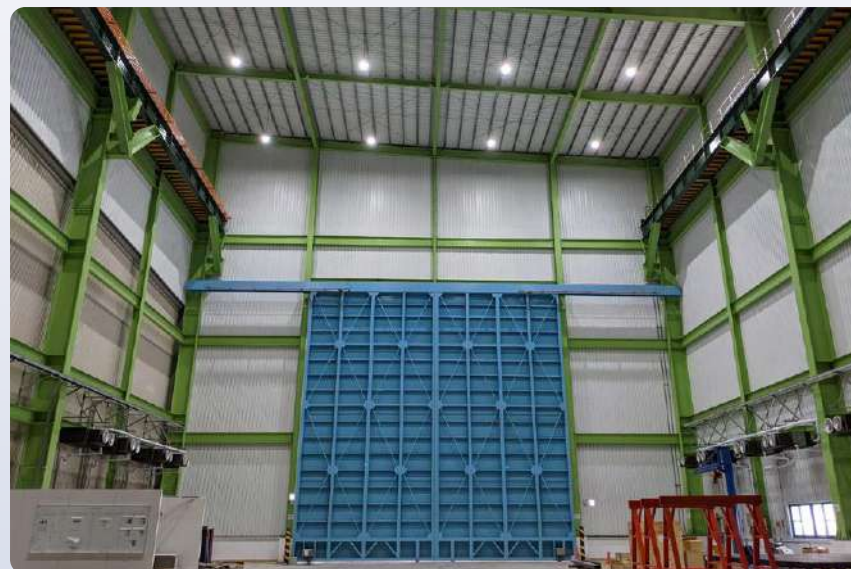
年度亮點專案

亮點 1 —— CiP 彰芳暨西島離岸風機機艙組裝廠拚 2022 年 Q3 完工

2019 年，哥本哈根基礎建設基金（CiP）參訪了華城重電，並提出在台中港進行離岸風機機艙組裝的需求。華城重電位於台中港的優越地理位置以及其在大型物件生產方面的經驗引起了 CiP 的高度興趣。2020 年 9 月，華城重電與 CiP 簽署了工程合約。根據該合約，在保持超高壓電力變壓器產線運作的前提下，華城重電改建了部分廠房，以建立彰芳暨西島離岸風場的機艙組裝國產化基地。

從 2020 年開始，華城重電開始進行廠房改建前的準備工作，包括設計和資料審批等。力求按計劃，在 2022 年第三季完成廠房改建工程。2021 年 5 月，華城重電舉行了廠房改建的動土儀式，並立即展開了工程。華城重電在確保工程完工日期的同時，嚴格遵守外商對工安意識和施工品質控制的要求，執行每項工程時都堅持最高的環安衛標準。

在每天開始工作之前，華城重電會進行工具箱會議，嚴格遵循健康、安全和環境管理體系（HSE），檢查所有承攬商是否具備完善的施工配備，包括基本的護目鏡、長袖衣物或袖套、反光背心和安全鞋等。監工和 HSE 主管每天至少兩次巡視施工現場，每週進行 HSE 現場檢查，以確保特定工作領域符合項目的 HSE 計劃。這些特定的工作領域包括墜落防護、高空工作車、安全護欄、屋頂作業、移動梯、局限空間、吊掛作業、臨時和永久性電氣工程和安裝、整理整頓等工項。也確保施工過程中沒有空氣污染物，預防與熱有關的疾病，檢視飲用水和飲食設施，提供衛生設施，評估人工處理和疲勞暴露等，以落實施工環境的健康和衛生。





華城重電提交了十四本完整的施工計畫書，內容不僅嚴格規範施工現場，還對細節部分和進場材料進行了高度把關。例如對混凝土車進行檢驗，確保水泥磅數和沙漿比例符合規定，運送路線避開醫院和學校以確保病人和學童的交通安全，運送過程不產生噪音和粉塵污染等。每一項幾乎不合理的 HSE 合理規範都彰顯了華城重電對環境、人員安全和健康的重視和維護。

華城重電是台中港自由貿易港區的第一家進駐廠商，由於其特殊的地理位置和作為自貿區業者的地位，必須嚴格遵守台中港區的規定。在施工過程中，所有挖掘出的土壤都不能隨意清運丟棄，需要向環保局廢管課和台中港務分公司提出申請，說明廢土的處置和囤放方式，並一次性地將廢土清運至指定

地點。在廠房改建工程中，挖掘出的土壤約有 3,339 噸，其中 5 噸被回填至廠區，進一步進行綠化作業，種植更多綠色植物以營造友善環境並美化工廠。

廠房改建工程的最終里程碑設定在 2022 年 Q3 完工，其中施工分為十個階段執行：假設性工程、土建工程、機電消防工程、鋼構安裝工程、彩鋼安裝工程、拆除工程、門窗安裝工程、天車安裝工程、景觀植栽、工程清運。華城重電以專案計畫來執行廠房改建工程案，每日落實 HSE 管理系統，在國際外商的高標審視下，依序達成十個里程碑，藉由工程執行力及落實程度傳達出對環境保護、社會責任及公司治理上的決心，最終於 2022 年 Q3 完成 CiP 彰芳暨西島離岸風機機艙組裝廠改建工程。





亮點2 —— 與奇異公司合作海上變電站

近年來，華城電機積極在新興綠能領域進行投資和佈局，包括風力發電、太陽能、儲能系統和電動車等。憑藉著卓越的設計和製造技術，華城電機在海洋風電和海能風電的陸域變電站統包方面成為領先的供應商。

華城電機也是提供離岸風力發電站所需電力變壓器和設備之主要供應商，例如海洋風場、沃旭風場、允能風場和海能風場等。此外還參與台電一期離岸風電工程，負責風機塔架內的變電設備和模組化作業。所有這些產品都經過第三方萊茵驗證單位的品質認證。

他們提供在地的設備製造供應和運維服務，致力於推動台灣風電產業的發展。華城電機與政府合作開發海上變壓器，以滿足離岸風電第三階段區塊的需求，同時憑藉著豐富的電力設備經驗和在地優勢，與國際大廠奇異公司進行技術合作，專注於 230kV 及 230kV 以下等級的海上電力變壓器，為台灣風電產業提供海上變壓器設備。



亮點3 —— 華城電能聯手台北 101 購物中心建置電動車充電服務站

台北 101 以其建築高度、獨特的建築工法和外觀成為國際知名的地標，它位於台北信義商圈，擁有眾多時尚名牌精品店。華城電能 EVALUE 進駐台北 101 購物中心，在此布建充電設施，這次跨界合作結合了車主對充電的需求和 101 購物中心完善的服務，為雙方的顧客提供更好的消費體驗，同時提高車主的回訪頻率。車主可以因日常充電需求前往 101 購物中心，同時享受 101 提供的良好服務體驗。EVALUE 充電站位於 101 購物中心地下四樓停車場，入口處位於市府路和信義路五段交叉口，進入停車場後行駛至 B4 層即可抵達 EVALUE 充電站。

該服務站於 2022 年 12 月 28 日正式啟用，提供 DC 快充和 AC 慢充兩種充電設備，並支援 CCS1、CCS2、CHAdemo 和 J1772 等充電介面，可以為各品牌的電動車提供充電服務。EVALUE 101 站是北台灣最大的混和型充電場站，車主可以根據停留時間的長短自由選擇快充或慢充，無壓力地享受購物和補充電力的自由。

由於信義商圈人流和車流眾多，該站規劃了 15 個電動車專用車位（車位號碼 99~113），以應尖峰時段的高充電需求。現場設有九座 7kW J1772 交流充電樁，兩座 60kW CCS1 和 CCS2 直流充電樁，以及一座 60kW CCS1 和 CHAdemo 充電樁，並提供特斯拉車主使用的轉接頭，為高品質舒適的購物百貨服務增添價值。



▲ EVALUE 進駐台北 101 購物中心，建置電動車 DC 快充與 AC 慢充，為高質感舒適的購物百貨服務增值。



亮點4 —— 華城電機榮獲 GE Gas Power 2022 年度供應商大會—優良供應商

2022 年 6 月 29 日由許逸民副總經理代表華城電機受邀出席奇異公司 (GE Gas Power) 在吉隆坡的 2022 亞太區年度供應商大會。華城電機與顧客在台灣合作項目表現傑出，並再度獲頒『GE 優良供應商獎項』，成為 GE 在亞洲地區重要電力設備供應商。

華城電機為顧客提供最佳的供電方案與合作夥伴建立良好關係，並持續以品質穩定、短交期、有競爭力及優質售前售後服務，參與 GE 共同擴展國內、外市場，實現華城對社會、世界的影響力，憑藉勤奮、誠懇、務實、友善的經營理念，非常榮幸獲得此獎項，期待與顧客們共創美好的未來。並感謝產銷研採及間接單位的共同努力，與華城團隊一起共享榮耀！



▲ 獲頒『GE 優良供應商獎項』，成為 GE 在亞洲地區重要電力設備供應商



▲ 「GE 優良供應商獎項」獎狀證書

關於報告書

報告書概況與發行頻率

本永續報告書於 2023 年 9 月發行，為華城電機定期向外界揭露財務績效及各項營運成果，未來我們也將每年持續發行此報告，並以行動實踐永續經營之企業願景，預計下一期報告書發行時間為 2024 年 6 月。

報告邊界與範疇

本次報告書揭露之資訊涵蓋自 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間，範圍包含華城電機總公司、中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠、華城重電、華城電能，不包含海外子公司（辦事處）。

本報告書經濟類別的績效統計數據來源為華城電機 2022 年度年報的合併財務報表，以總公司及子公司為揭露範疇；在環境與社會類別的資訊邊界，以總公司、中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠為揭露範疇，而華城重電於 2019 年成立，華城電能於 2021 年成立，環境與社會資訊尚未完整，因此本年度尚不揭露；另台北辦事處目前因影響及衝擊較小，因此本年度也暫不揭露。關於更詳盡的關係企業資訊，請見華城電機 2022 年度年報。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織 GRI 準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 2021 年版、國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 之氣候相關財務揭露 (TCFD)、台灣證券交易所之上市公司編製與申報永續報告書作業辦法及聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 編撰並於附錄提供 GRI 內容索引。

報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強華城電機永續報導的完整性和可信度，本公司依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核或外部驗證之程序，並納入公司《內部控制制度》中，亦將此程序呈報與董事會檢視與核准制度適當性。

作業程序	作法	負責單位 (或職位)
報告彙編	本報告書係由 永續發展委員會負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由 管理處 / 永續發展委員會整合編撰、校對修訂。	管理處／ 永續發展委員會、相關權責部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司： • 委請獨立第三方驗證機構法國標協集團 - 艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 依循 AA1000AS v3 保證標準，並以第 1 應用類型 (Type 1)、中度保證等級 (The Moderate Assurance) 作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則及 AA1000AP (2018) 當責性原則。 • 部分資訊另經 勤業眾信聯合會計師事務所依據《會計師確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」》出具有限確信 (或合理確信) 報告。 • 財務數據則經勤業眾信聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》(IFRS¹) 查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。	艾法諾國際股份有限公司／ 勤業眾信聯合會計師事務所
核准定稿	最終版完整稿件由永續委員會依華城電機內部永續報告書編製流程公開發行。	董事會／董事長

聯絡資訊

如果您對《華城電機 2022 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

華城電機股份有限公司

地址：桃園市中壢區吉林路 10 號

官方網站：<http://www.fortune.com.tw>

聯絡人：管理處 風險管理部暨法務室 謝璟琳

電話：02-27047001

電子郵件信箱：fe@fortune.com.tw

利害關係人議合

利害關係人鑑別與選擇

本公司依產業特性，參考 AA1000 利害關係人議合標準 2015 年版 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 之五大原則，依照利害關係人對本公司的 (1) 依賴性 (Dependency)、(2) 責任 (Responsibility)、(3) 張力 / 關注 (Tension)、(4) 影響力 (Influence)、(5) 多元觀點 (Diverse Perspectives)，並透過平時與各部門營運或業務往來較密切，且持續溝通或議合的利害關係人群體，鑑別並篩選出本年度與營運相關及具影響力之四大利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 投資人 / 股東、(3) 顧客、(4) 供應商 / 承攬商。

為了解利害關係人所關注之議題，並確認其影響範圍及衝擊程度，本公司發放《利害關係人關注議題調查問卷》與《關注議題對 ESG 衝擊程度調查問卷》予各利害關係人填復，並統計問卷結果後由永續發展委員會按內部考量、產業狀況、產業鏈實務及外部合作顧問建議，確認這些關注議題對經濟、環境和社會的衝擊程度，最後將所鑑別出重大主題納入本報告書中進行資訊揭露，以供所有利害關係人評價與決策。此外，為確保永續發展委員會的政策及決議能被具體落實，每年至少一次向董事會匯報 ESG 年度績效與下一年度執行目標。



回應利害關係人關注事項

- 蒐集利害關係人關注議題：**華城電機為確實蒐集所有利害關係人對本公司關注議題類別，並進行後續分析與回應，蒐集平時與各利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱，或是各式業務互動、交流時所得知之關注方向，同時參考 GRI 準則期待組織揭露之特定主題，將廣泛的議題內容，聚焦為涵蓋經濟、環境、社會等三大面向關鍵議題，進行後續分析與重大主題之鑑別。
- 審慎評估後決議重大主題：**確認本公司 2022 年度之重大主題共計 8 項，並針對各項重大主題對組織營運之重要性、衝擊範圍，與本公司對該重大主題之政策、目標、評估、具體績效等，逐一於本報告書中揭露。

除上述標準流程之外，我們亦於官網設立利害關係人專區，提供與利害關係人溝通及聯繫的訪客留言功能：

https://www.fortune.com.tw/tw/contact_stakeholder.aspx，對於重大主題相關資訊，

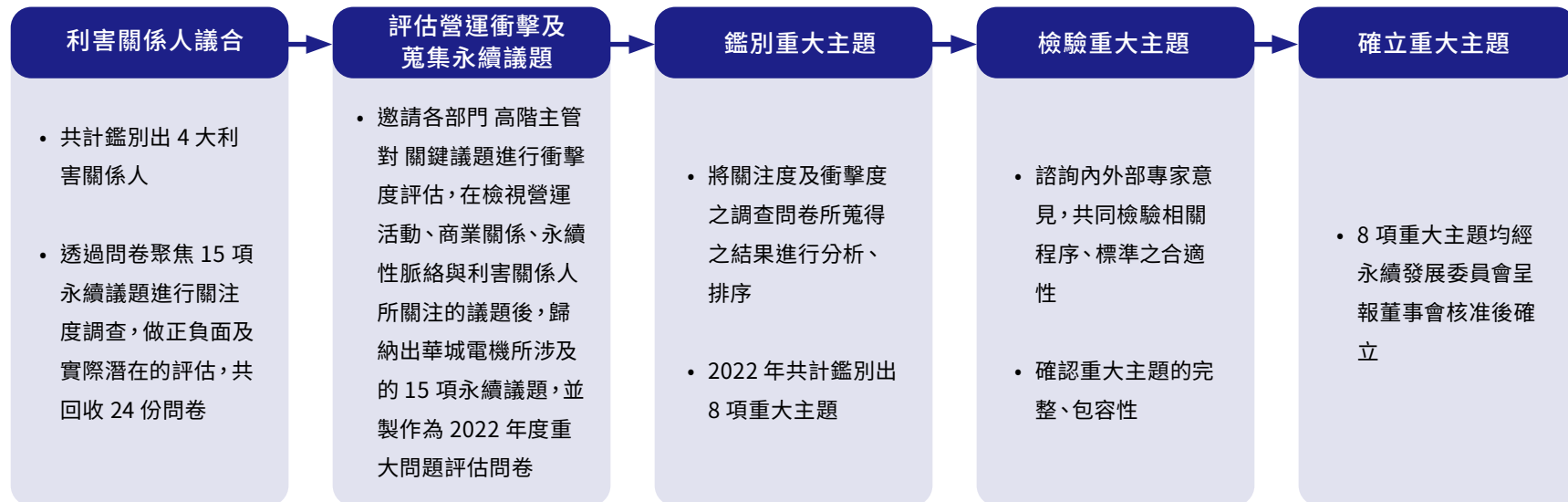
如有任何疑問、建議或甚至是申訴事項，都可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

▼利害關係人關注議題和溝通方式、頻率與特定程序表

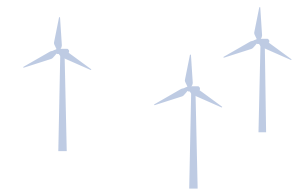
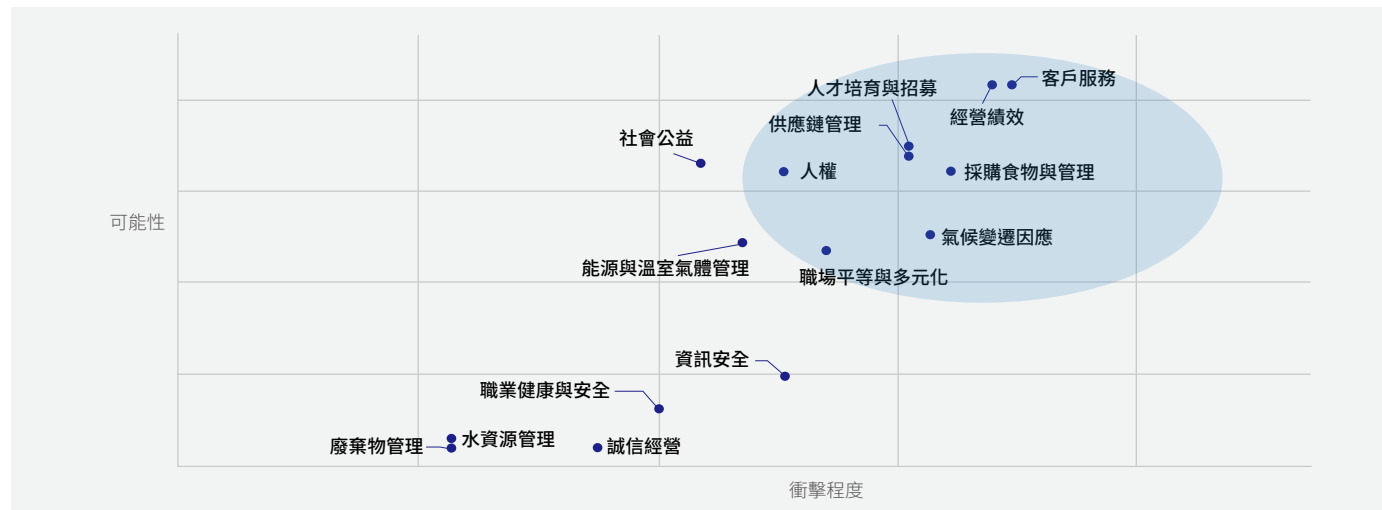
利害關係人	關注議題	議合方法與頻率	溝通績效
 員工	職場平等與多元化 經營績效 人才培育與招募 職業健康與安全 社會公益	- 員工意見專用區 / 交流園地 - 員工意見箱留言 - 定期實施員工訪談與意見反應處理 - 不定期主管面談 - 高階主管 / 人資部主管 信箱	每半年 2 次員工問卷
 投資人 / 股東	經營績效 誠信經營 供應鏈管理 資訊安全 氣候變遷因應	- 發言人系統 (定期法說會及不定期溝通) - 年度股東常會 - 公司網頁 - 投資人意見反應 - 重大訊息 - 法人說明會	舉辦 1 次法說會及不定期溝通 18 次 (電話 / 郵件等) 重大訊息 13 則 1 次股東常會
 顧客	顧客服務 供應鏈管理 氣候變遷因應 誠信經營 人權	- 定期舉辦電力技術研討會 - 不定期參展 - 公司網頁 - 全球服務據點 - 定期問卷與不定期的拜訪 - 洽詢免費專線 : +886-800-211-569	2022 年度參展 4 次 第三季定期問卷 發行 4 次顧客電子報
 供應商 / 承攬商	採購實務與管理 供應鏈管理 經營績效 誠信經營 能源與溫室氣體管理	- 採購處 張彥卿 小姐 (03)483-6155 分機 269 - 公司網頁 - 協力廠商意見反應 - 不定期交流	供應商大會 1 次 不定期稽查 31 次, 評鑑 788 次

關注議題重大性分析

華城電機主要參考 GRI 準則所列之永續議題，並依 AA 1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principle, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準華城電機的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。



▼重大主題矩陣圖



▼ 重大主題列表

面向	重大主題	對華城電機的衝擊	價值鏈衝擊			對應章節
			上游	華城電機股份有限公司	下游	
經濟面	經營績效	正面實際衝擊：華城電機擁有良好的財務績效，對公司本身及利害關係人產生正面影響		○	○	經濟績效
	供應鏈管理	正面實際衝擊：確實考量供應商在環境友善及勞動安全上的作為表現，可能對供應鏈發揮具體影響力	○	○	○	供應鏈的管理與評鑑
	採購實務與管理	正面實際衝擊：嚴格遵循國內外法規及顧客相關採購規範，對整體供應鏈產生正面的影響	○	○		永續供應鏈
	顧客服務	正面實際衝擊：本公司積極落實相關制度及持續滿足顧客需求，提供產品與技術之服務支援，對於顧客關係產生正面影響		○	○	讓顧客滿意的服務
環境面	氣候變遷因應	負面潛在衝擊：面對氣候變遷相關衝擊，若因沒有有效應對策略及措施，可能發生負面衝擊	○	○	○	氣候變遷的風險與機會
社會面	人才培育與招募	正面實際衝擊：本公司提供同仁進修資源，對公司營運及員工職涯發展產生正面影響		○		人才培訓管道
	人權	正面潛在衝擊：確實遵守國內外人權相關規範，對員工及協力廠商產生正面影響	○	○	○	注重人權的職場
	職場平等與多元化	正面實際衝擊：華城電機擁有包含上下游的吹哨者制度，不僅強化內部職場平等，並擴及相關供應商，共同對職場平等與多元努力。		○		職場平等多元

2022 年重大主題變動情形

2022 年我們對於重大主題範疇的評估，主要參考 GRI 的永續議題，並將部份內容合併，故對部分主題略為調整及名稱修正。

▼ 2022 年華城電機重大主題異動情形

2021 年重大主題	2022 年重大主題	異動說明
職業安全衛生	顧客服務	新增重大主題
經濟績效	經營績效	更改重大主題名稱
員工照顧福利	人才培育與招募	更改重大主題名稱
公司治理	供應鏈管理	新增重大主題
員工訓練與教育	採購實務與管理	新增重大主題
員工多元平等	氣候變遷因應	新增重大主題
法規遵循	人權	新增重大主題
誠信經營	職場平等與多元化	更改重大主題名稱



1

關於我們

品質政策：關心顧客、堅持 6 σ

顧客為尊－以顧客滿意為導向
人人參與－不分階層全員參與
過程導向－P D C A 效率提升
持續改進－以 6 σ 為目標經營
創利造福－中衛共榮福祉永續

華城使命

安員工

安顧客

安股東

安社會

核心價值

創新／研發／品質
參與／福祉／永續

四大考驗

是否一切屬於真實
是否各方得到公平
能否促進信譽友誼
能否兼顧彼此利益



重大主題	經營績效
對應章節	經濟績效
對應 GRI 指標	GRI 201-1、GRI 201-3、GRI 201-4
政策或承諾	將以「設備製造、系統工程、服務事業」三項支柱為主要服務特色。持續開發、創新新產品及技術，將傳統工業之重電業提昇為傳統高科技之製造服務業，積極落實國際化經營策略。
指標及目標	短期目標：提升核心事業競爭力拓展國際市場，創新服務堅持品質，穩健成長提升獲利 中期目標：厚值實力搶佔綠能商機，整合資源專業服務，擴大佈局跳躍成長，成為台灣綠能領頭羊 長期目標：優化經營體質建構高績效團隊，落實 ESG 友善職場，提升形象永續發展，打造幸福企業
有效性追蹤機制	• 年報、財報 • 法人說明會
年度行動及措施	• 本公司 2022 年度營業收入總額為 7,750,727 仟元，詳細財務績效狀況詳見本報告書《經濟績效》章節。

關於華城電機

自 1969 年成立以來，華城電機股份有限公司秉持「品質、參與、福祉、永續」的一貫經營理念。目前有台北、高雄、台中、北美等營業據點，及四座工廠：中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠及台中廠（華城重電），生產製造配電及電力變壓器、開關設備、配電盤與相關配電器材；是國內產品線最完整、變壓器產品容量及電壓最大、台電認證最多、最具規模的專業重電工廠，也是國內輸配電設備外銷金額第一、外銷比例第一的金質獎得主。

「關心顧客，堅持 6σ」是華城一貫的品質政策，華城的產品深受國內外公民營機構的信任與愛用，為提供顧客最好的服務，更不斷的致力於產品的品質改善與創新發展。為了應付快速蛻變的世界潮流，華城以求新求變的創新精神，努力研發與創造，無論在技術科技上或管理經營上力求突破，望能生產出品質最好、價格最合理、技術最領先之產品與服務，以期能嘉惠於所有華城顧客與社會大眾。

華城電機自創業以來，以「勤奮、誠懇、務實、追求卓越」的華城精神，正派經營，上下一心，兢兢業業，在重電機業上，戮力以赴，已博得國內外顧客的信賴與肯定，業績逐年穩定成長。在經營成果上，成功將內需產業帶往國際市場，是國內重電業營收、獲利成長最高指標，是國內外知名重電業之領導廠。

今後我們將以「設備製造、系統工程、服務事業」三項支柱為主要服務特色。持續開發、創新新產品及技術，將傳統工業之重電業提昇為傳統高科技之製造服務業，積極落實國際化經營策略，逐步達成國內第一大重電廠、國際知名重電大廠之願景。未來將持續透過多種管理活動來厚植企業競爭力，盡到「增加企業獲利」與「實現社會責任」雙贏的理念。

獲獎殊榮



- 華城電機榮獲 2015「天下 CSR 企業公民獎」首屆「小巨人」組第十八名殊榮。
- 華城電機榮獲桃園市第十屆服務品質卓越獎。
- 2015~2018 年連續獲評天下 CSR 企業公民獎之殊榮，更展現本公司在「公司治理 / 企業承諾 / 社會參與 / 環境保護等四大構面」之經營成果。
- 華城電機榮獲「2018 年經濟部創新技術博覽會鉑金獎及銀牌獎」。
- 分別於 2018 及 2019 年榮獲「台灣精品獎」。
- 華城電機榮獲「桃園市 109 年度金牌企業卓越獎 - 智多星獎」，藉由積極創新研發及與時俱進產業升級，共同奉獻桃園產業創造力與桃園共榮發展。
- 華城電機榮獲「2021 年經濟部創新技術博覽會金牌獎」。
- 許逸德總經理榮獲經理人月刊 2021 年第十四屆台灣百大最有價值 MVP 經理人之「Super MVP」殊榮。
- 2022 年 6 月參與奇異公司在吉隆坡舉辦之 GE Gas Power 2022 亞太區年度供應商大會，並獲頒「GE 優良供應商獎項」殊榮，持續成為 GE 在亞洲地區重要電力設備合作夥伴。
- 華城重電公司 2022 年度獲得「TTQS 人才發展品質管理系統」評鑑銅牌，進而提升公司發展目標的連結與課程執行效益，創造最終的營運結果，以不斷強化人才發展機制，也是公司展現 ESG 永續經營的成果之一。
- 本公司打造智慧工廠，2023 年榮獲「哈佛商業評論」全球繁體中文版數位轉型「鼎革獎」，為大型企業組智慧製造轉型及變壓器智慧製造與供應鏈數位串流楷模獎。
- 華城電能公司「智慧電動車交流充電樁」榮獲 2023 年台灣精品銀質獎項。
- 綠色消費是永續發展目標 (SDGs) 之一，本公司榮獲 111 年度「民間企業及團體綠色採購績優單位」獎項殊榮。



▲ 2022 年參與玉山銀行 ESG 永續倡議行動



▲ 榮獲「民間企業及團體綠色採購績優單位」獎項



▲ 桃園市府《影響力策略》新書發表，共 16 家企業獲選。



▲ 華城電機榮獲「桃園市 109 年度金牌企業卓越獎 - 智多星獎」



▲ 許逸德總經理榮獲經理人月刊 2021 年第十四屆台灣百大最有價值 MVP 經理人之「Super MVP」殊榮

華城電能榮獲第三十一屆「台灣精品銀質獎」殊榮

華城電能以自主研發和生產的智慧電動車交流充電樁，在研發、設計、品質和行銷四個方面獲得台灣精品獎的認可，並贏得第三十一屆「台灣精品銀質獎」的最高榮譽。這項殊榮肯定了華城電能多年來在電動車技術研發上的積極投入。

EVALUE 智慧電動車交流充電樁以「人本設計」為出發點，採用了全球主流的充電介面 SAE J1772，符合台灣 CNS15511 的規範標準，可為國內各品牌的電動車提供充電服務。台電已公告「電動車專用電價」，提供離峰時段充電的

優惠，而本產品的延時充電功能讓車主可以預先設定充電時間，節省電費開銷，同時也減輕電網在用電高峰時期的負荷。數位電表裝置可以提供用電度數計算，而 LCM 顯示螢幕則方便車主輕鬆掌握充電相關資訊。

產品支援 RFID、APP 身份辨識以及插槍即充快速充電的多種啟動模式，而雙重收線槽設計可以快速整齊地收納充電線。具備 IP55 和 IK08 防護等級的設計使得產品無論安裝於室內或戶外都具有高度的適應性，為科學園區、超商、飯店、量販店、家電賣場等各種場所提供電動車充電的解決方案。



▲華城電能獲邀並榮獲第三十一屆「台灣精品銀質獎」



▲華城電能「智慧電動車交流充電樁」榮獲 2023 臺灣精品銀質獎項。

永續承諾及策略

華城電機自 2022 年起成立永續專責單位「永續發展委員會」，將永續發展視為企業營運決策的一環，透過 ESG 架構檢視企業管理作為，並發展出屬於華城電機的永續策略以達成永續經營目標並善盡企業社會責任。

除重視營業利益外，華城集團秉持著「安員工」、「安顧客」、「安股東」、「安社會」的使命，持續投入員工關懷、社會回饋與公司治理等工作，與 ESG 之精神不謀而合，創新落實 ESG 的實踐，已經成為本公司的發展轉型的動力；華城電

機以法規遵循與公司治理為首要核心價值，確保本公司能永續經營及穩健成長兼顧，同時營造幸福職場環境提升雇主品牌，落實董事會成員多元化，維護股東權益。本公司關注人權、環境保護、安全衛生、社區參與等議題，並致力於誠信經營、拓展綠色能源事業、善盡企業社會責任及環境永續共存。

最後，本公司仍會持續厚植核心實力、發展智慧製造，掌握國內外市場先機，持續投入 ESG，以實踐企業永續為宗旨，來滿足各界對華城電機的期待。

業務項目

華城電機

華城電機是台灣知名的綜合性重電大廠，成立於 1969 年，並成為一家績優的上市公司。我們專注於銷售配電及電力變壓器、開關設備、配電盤和相關配電器材，並在這個領域累積了 50 多年的專業知識和技術。作為國內產品線最完整、變壓器容量最大、電壓最高的重電工廠，華城電機也擁有最多的台電認證，並成為首家通過荷蘭 KEMA 230kV 和 500kV 短測試驗的重電工廠。

營業項目涵蓋了發、輸、配電等電力系統的設備製造和銷售，並承攬相關的電力系統工程。除此之外，還擴展到再生能源工程和智能電網系統建置領域。近年來，在再生能源和電動車充電領域積極投入，包括太陽能電廠、陸域和離岸風力發電以及儲能系統程。在風機塔內相關設備的製造方面也具有豐富經驗，例如塔內變壓器和電力模組的供應。此外，還提供國際各

大電動車廠商在台灣充電設備建置和安裝服務，以及充電站的委託管理和全方位的充電解決方案服務。

華城電機不僅在國內市場業務蓬勃發展，也在海外市場取得積極成果。在美國和澳洲設立了子公司，並與日本廠商合資在日本設立合資公司。這些舉措不僅使我們能夠迅速進入當地的電力設備市場，還展現了我們快速服務的精神，以解決顧客在設備方面的問題。此外，也積極將產品推向全球市場，成功地將電力設備銷售至美國、澳洲、日本、東南亞等地之電力公司或重要工業用戶。定期在社群網站上報導我們在國內外出貨和安裝的實績，並積極參與重要展覽及相關公協會活動，提升華城企業形象。



在能源短缺和轉型的挑戰下，華城電機不僅致力於綠能設備的發展，還積極與國外廠商合作推動綠能項目。我們提供售前服務，與顧客討論他們的需求和痛點，並提供解決方案。我們擁有專業的設計團隊，在設計變壓器的過程中提供專業和客觀的方案和建議，以實現節能效果，同時也幫助顧客節約成本。

華城電機持續研發創新，成為各主要風電及太陽光電開發商的最佳系統工程及設備合作夥伴。我們是台灣唯一有能力生產 500kV 超高壓電力變壓器、擁有超低噪音變壓器及捷運直流設備專業技術的重電廠家。同時，我們非常重視公司治理和永續經營，持續榮獲國家永續發展獎、工業精銳獎、金質獎、長青企業卓越獎、服務品質卓越獎、金牌企業卓越智多星獎、CSR 企業公民獎、台灣精品獎、技術研發貢獻獎、創新發明鉑金獎、數位轉型楷模獎等多項殊榮。



▼ 美國西北區 700MVA 超大型電力變壓器



▼ 美國電力公司 525kV 等級大型電力變壓器



▼ 克服重重運輸挑戰



2022 年交貨近 77 台電力變壓器 (含 345kV 以上 9 台)，其中持續交貨至美國、澳洲、日本、東南亞等現地安裝完工約 51 台電力變壓器、46 台配電變壓器。

▼ 232kV 510MVA，該現地共交貨 6 台



▼ 525kV 216.7MVA - 美國電力公司



▼ 日本電力公司



▼ 日本太陽能電廠



▼ 東南亞火力發電廠



▼ 外銷美國電力公司



▼ 太陽能漁電共生案場用



▼ 台電電廠用





▲ 華城電機中壢一廠



▲ 華城電機觀音二廠



▲ 華城電機觀音三廠

華城重電

自 1990 年起，華城電機與日立製作所展開技術合作，以滿足台灣的電力設備需求並拓展高電壓高容量的外銷市場。他們開始合作製造 345kV 級以下的電力變壓器，並在累積多年國內外 345kV 級變壓器的實績後，於 2013 年與日立合資成立了一家子公司，專門承製 500kV 級以下的大容量電力變壓器。2015 年該子公司建廠完工並開始生產大型電力變壓器。在 2019 年 4 月，華城電機取得了該子公司 100% 的股權並將其更名為華城重電（股）公司。

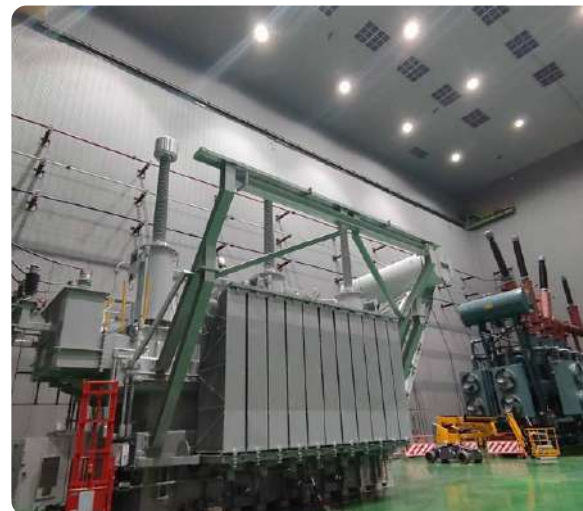
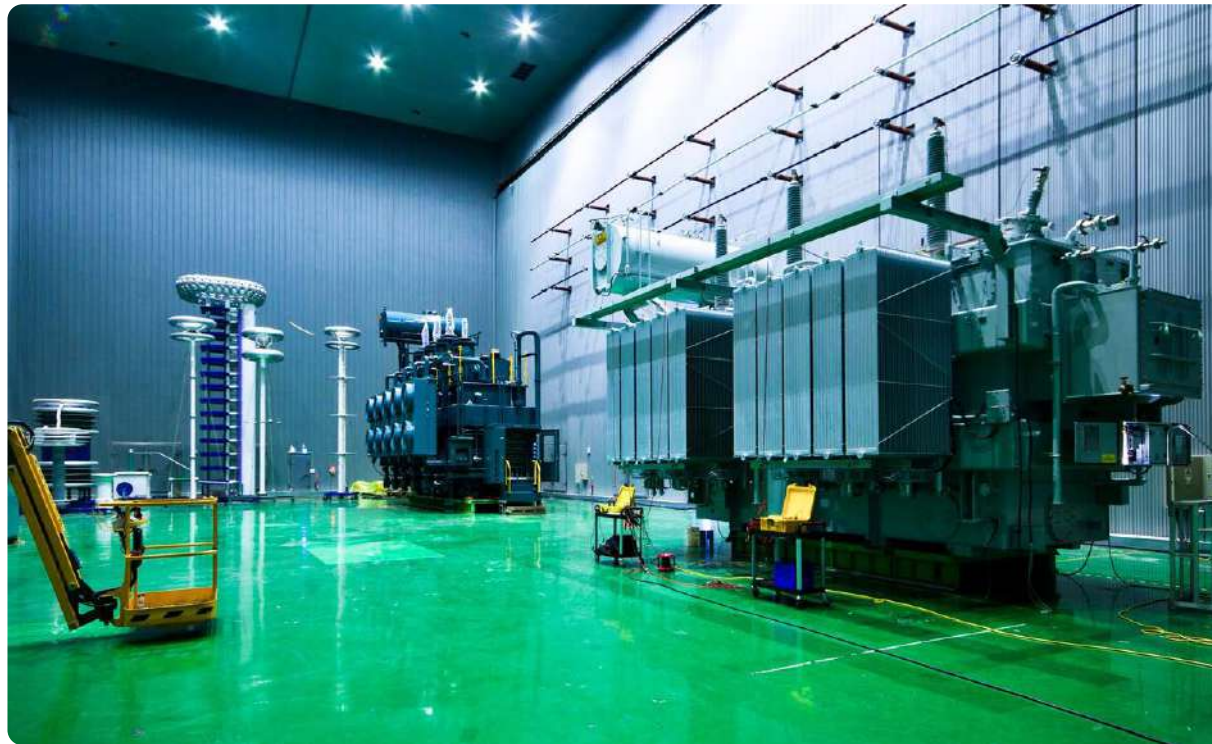
華城重電（股）公司是國內唯一的 500kV 級變壓器製造商，也是東南亞最大的電壓變壓器生產基地。並擁有獨立的隔離試驗大廳，最大可承載 400 噸重物的室內吊車，以及 400 噸懸浮氣墊式移動設備。在 2018 年成為東南亞唯一通過 500kV KEMA 短路認證的公司。同年成功將國內最高電壓為 530kV、容量為 775MVA 的變壓器出口至美國電力公司。

這些成就使華城重電（股）公司在台灣及國際市場上獲得了良好的聲譽，並逐漸成為重電產業中的領導者。同時也不斷致力於技術創新和提高產品品質，以滿足不斷變化的客戶需求和日益增長的電力市場。



▼ 華城重電（台中廠）





▲ 超高電壓電力電壓器及試驗大廳

華城電能

華城電機在 2015 年進入電動車充電設備供應鏈，並創立了充電站品牌「EVALUE」。隨後於 2021 年將充電營運業務分拆出來，成立了華城電能科技股份有限公司。這家新成立的公司提供了完整的電動車充電解決方案，包括充電樁和充電站的建置規劃、直流和交流充電設備、EMS 智慧遠程充電站管理系統，以及家用充電樁的場地勘查和安裝服務等。這些解決方案為了滿足不斷增長的電動車市場對充電設施的需求，提供方便快捷的充電環境，同時也對電動車的普及和永續能源的發展做出了貢獻。

華城電能是少數能夠提供包括充電樁設備、機電工程和充電站營運管理等一條龍服務的台灣充電樁業者之一。自從在 2016 年獲得特斯拉在台灣的分銷站建置訂單後，華城電能一路過關斬將，陸續成為賓士 (Mercedes-Benz)、豐田 (Toyota)、奧迪 (Audi)、凌志 (LEXUS)、寶獅 (PEUGEOT)、起亞 (KIA)、BMW、MG、Opel 等電動車品牌在台灣的分銷合作夥伴。對於客戶來說，與華城電能合作最大的價值在於可以同時處理所有充電設備、機電和充電營運等問題，讓車廠能夠更放心地與華城電能合作。



▲華城電能 EVALUE 自營自建電動車充電站，
內湖旗艦站為全臺首座提供有 DC 快充的電動車專用充電停車場



▲華城電能 EVALUE 整合電動車價值鏈，
包含設備製造、安裝工程、車廠服務及營運管理

產品介紹

交流充電設備

華城電能科技股份有限公司提供交流充電樁（慢充）服務，主要針對社區建案和個人使用者。這些充電樁的主要規格為單相 220 伏特，輸出功率為 7 千瓦 /17.6 千瓦。它們配備符合 SAE J1772 聯接器標準的充電槍，同時具備操作失當自動斷電系統的安全保護裝置。此外，這些充電樁也符合 CNS 國家標準認證 CNS15511 的要求。

充電樁設備配備了 RFID 刷卡充電和 APP 連動等使用者身份辨識功能。它們還搭載了內建的數位電表，可以記錄充電度數。此外，充電樁還具有通訊模組，可以連接到網路和各種管理系統，實現遠程監控和管理。



直流充電設備

華城電能科技股份有限公司提供直流充電樁（快充）服務，主要針對銷售車廠、企業等客戶。這些充電樁的電器規格為三相 200 伏特至 530 伏特，輸出功率可達 30 千瓦、60 千瓦、120 千瓦、180 千瓦、480 千瓦。它們具備相容 CCS2+ CCS1 (CHAdeMO) 規格的充電雙槍，可以滿足不同車型的充電需求。

直流充電樁設備同樣搭載了操作失當自動斷電的安全保護系統，確保充電過程的安全性。此外，它們也具備 RFID 刷卡充電、APP 連動等使用者身份辨識功能，提供便捷的充電服務。充電樁內建數位電表，可以準確記錄充電度數，方便使用者查詢。同樣地，這些充電樁也搭載通訊模組，可以連接到網路和各種管理系統，實現遠程監控和管理。

這些功能和特性使得直流充電樁成為一種可靠、高效的充電解決方案，能夠滿足銷售車廠、企業等客戶對快速充電的需求。

服務項目

目前華城電能的主要服務項目，包括公共充電樁建置、家用充電樁規劃設置和智慧遠程代管服務。我們利用對電力的專業知識，致力於完成電動車相關資源的整合。

公共充電樁建置

1. EVALUE 充電營運站不斷擴張，已與全台各大百貨、商場、飯店、餐廳等業者合作，建置電動車充電樁。目前全台 EVALUE 合作站點遍及全台各地，共設置 AC 充電樁 293 支、DC 充電站 33 站。

家用充電樁場勘、規劃與安裝

2. 由於電動車充電時的用電需求遠大於一般家電，設備與現場用電環境安全需特別考量，EVALUE 具備豐富的經驗和專業知識，與各大車廠合作進行設備調校和電力穩定調配，提供一般家庭充電設備並協助安裝，完成家用充電環境的規劃和設置。

智慧遠程代管服務

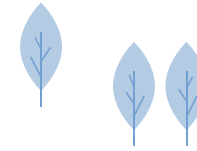
3. 這項服務可以即時監控設備狀態，根據電價調整費率，並在後台查詢充電記錄。我們的服務不僅適用於案場經營、物流管理，還適用於社區建案充電站的管理。此外，還開發了一個給車主使用的 APP，該 APP 可以直接以信用卡付款，並且可以直接在充電槍選用不同規格。



全球服務據點



本公司目前於市場的主要產品與服務之銷售（提供）地區仍以台灣地區為主，海外地區為輔。
各子公司提供服務的市場地區如下：



▼ 2022 年華城電機營運據點

總公司	地址	電話
總公司 / 中壢一廠	桃園市中壢區吉林路 10 號	+886-3-4526-111
台北辦事處	台北市大安區復興南路一段 370 號 10 樓	+886-2-2704-7001
桃園營業所	桃園市中壢區吉林路 10 號	+886-3-4510-711
高雄營業所	高雄課 高雄市三民區教仁路 8 號 台中課 台中市西屯區台灣大道四段 767 號 2 樓之一	+886-7-3847-001 +886-4-23582-681
觀音二廠	桃園市觀音區經建二路 33 號	+886-3-4836-155
觀音三廠	桃園市觀音區中正路 55 號	+886-3-4736-957

相關投資事業	地址	電話
武漢天佑華城電機有限公司	湖北省武汉市东西湖区东西湖大道 2832 号	+86-27-83240089
華城重電股份有限公司	台中市梧棲區南橫一路 500 號	+886-4-26578118
華城電能科技股份有限公司	台北市松山區復興北路 191 號 14 樓	+886-2-2325-3320
Fortune Electric America Inc.	北美辦事處：Shenango Valley Freeway, Hermitage, PA. 16148, U.S.A 加州辦事處：Lomita Blvd, Suite 100 Torrance, CA. 90505, U.S.A	+1-888-283-3777





智慧化工廠

自 2016 年起，華城電機開始導入智慧工廠的概念，並在電力處的兩個課程中試行架設物聯網 (IoT) 項目，以看板和警報來輔助管理者的使用。在成功推行後，於 2017 年至 2019 年申請科專計劃，並擴大將各個項目應用於電力處全廠，包括自主檢查表的電子化、設備監控的物聯網連接、可視化看板等，同時結合技術處的圖面電子化系統，強化公司內部的管理。從 2020 年開始，這些概念逐漸擴大至整個公司，並展開了 CPS (Cyber-Physical Systems) 專案計劃，各工廠提出導入內容並開展執行，至 2022 年底共完成了數個子計劃。

隨著智慧工廠的全面導入，華城電機於 2021 年底成立了總經理室智慧製造發展中心，該中心協助各工廠執行智慧化專案、規劃和溝通資訊串流，並進行數據分析和整合應用。

除了上述項目，華城電機還完成了多項物聯網 (IoT) 項目並將其實際導入工廠使用，包括以下幾個例子：

- 1. 注油機加裝荷重元與數據截取：**透過在注油機上加裝荷重元和數據截取系統，我們能自動量測注油前後變壓器的重量，通過重量差來推算注油量，從而實現更加精準的注油過程。
- 2. 在製品控管與可視化報表：**通過實施製品控管系統並生成可視化報表，我們能隨時掌握在製品的數量，以便有效控制工作在製品 (WIP) 的數量。
- 3. 繞線機張力計裝設：**我們在繞線機上安裝了張力計，將繞線時的張力值數據化，這樣不同的操作者也能實現相同的繞線品質。
- 4. 焊接計數器裝設：**透過在焊接工作站上安裝計數器，我們能自動計算焊接的數量並將其上傳到資料庫，從而讓相關人員可以即時掌握工作進度。
- 5. 與學界進行產學合作：**我們與學術界進行產學合作，共同進行產線優化和線邊庫存改善，這項合作使我們能夠增加 17.85 平方公尺的生產空間，同時減少找料所需的工時。
- 6. 每日報表電子化：**我們將每日報表電子化，並結合製造執行系統 (MES) 進行分析，自動生成製程狀況報表並發送給相關管理人員，加快了現場管理人員查看生產狀況的速度。

此外，在能源管理方面，目前已經完成了觀音二廠和台中廠的建置，使整個廠區的用電情況可視化。同時利用能源管理系統進行契約容量優化、重大異常能耗管控、產值分析、異常警報設定和通知等功能。未來，將陸續完成觀音三廠和中壢一廠的建置。

為了加強主管對於數位精實管理的概念，華城電機與生產力中心合辦了數位精實工作坊。該工作坊通過分析各廠區的現狀，討論未來智慧工廠發展項目和優化潛力，以加強主管對數位精實管理的理解和執行能力。

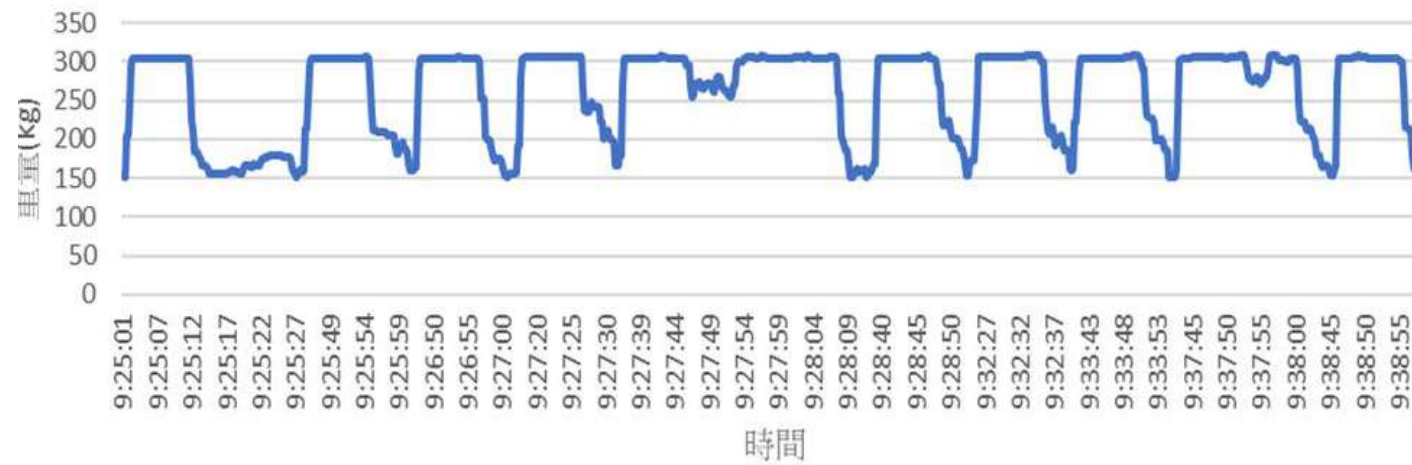


▲ 注油機荷重元裝設

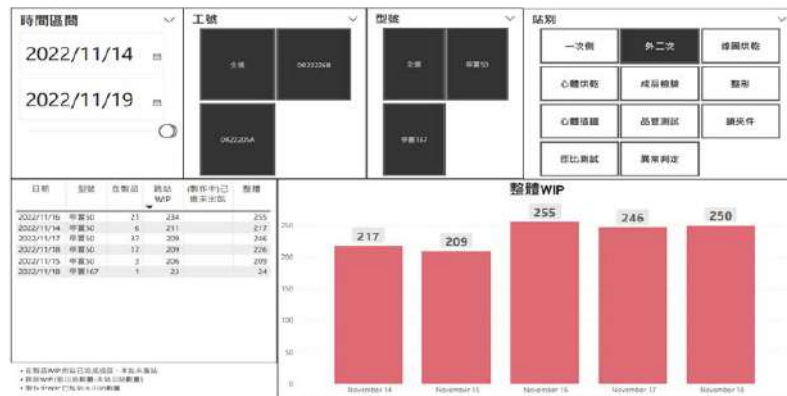


▲ 線邊庫存料架

入口端重量擷取



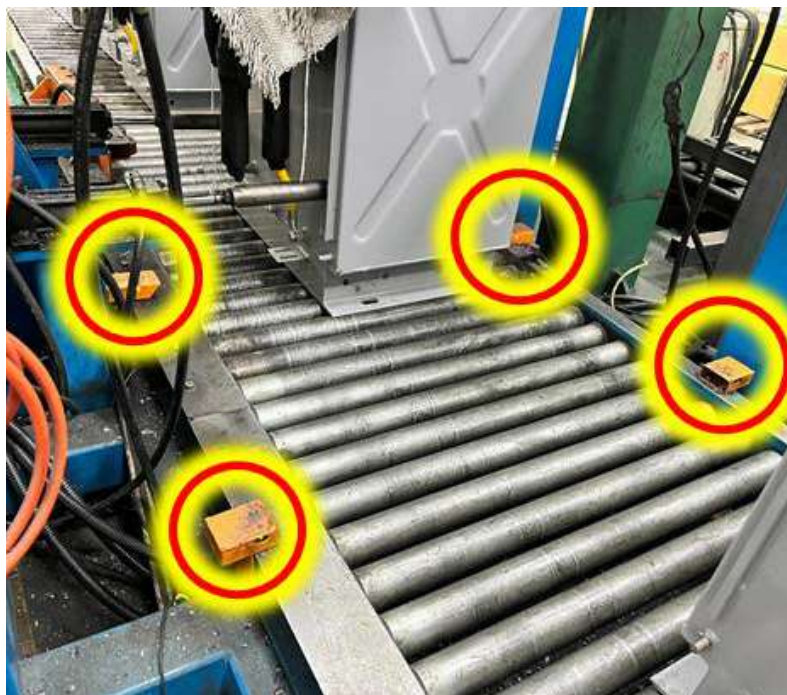
▲ 數據擷取



▲ 在製品控管 BI 畫面



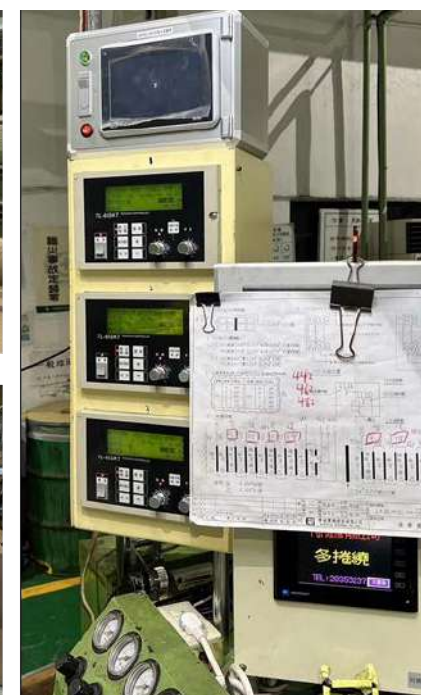
▲ 在製品控管 BI 畫面



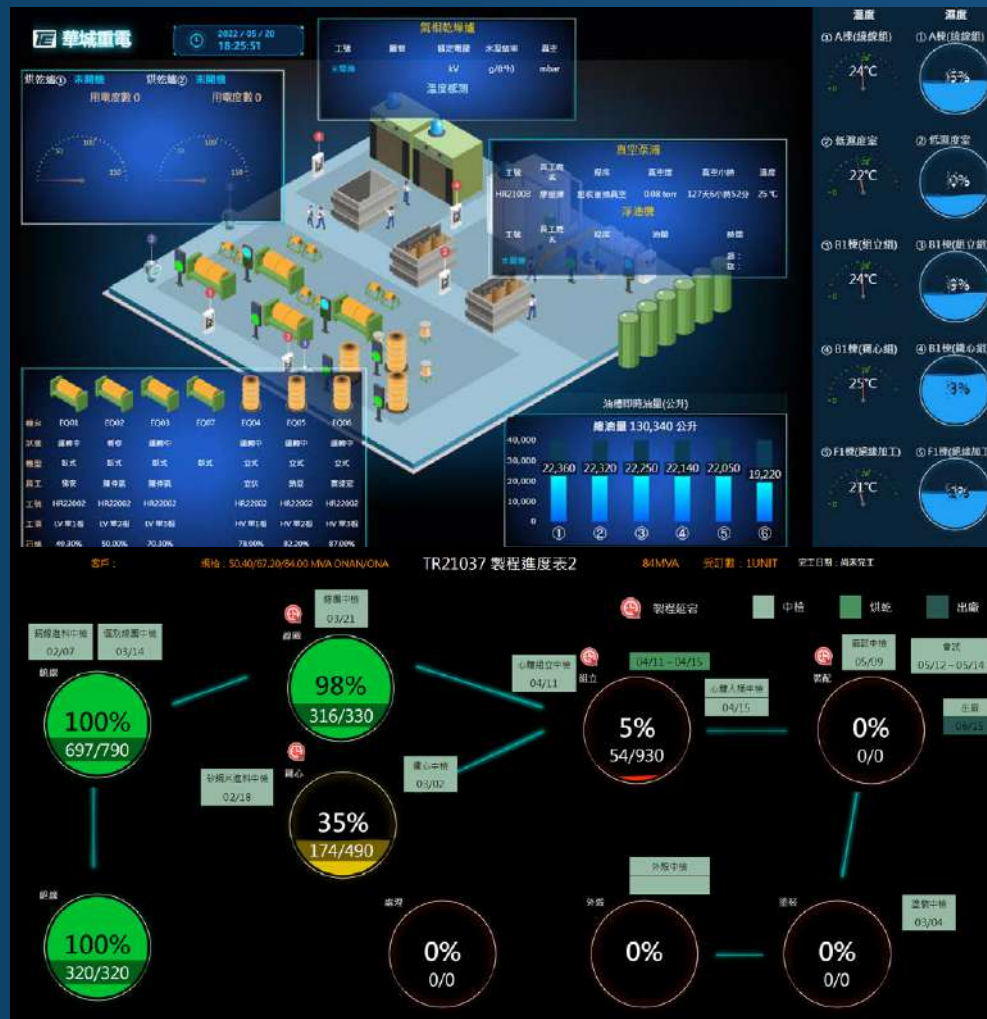
▲ 焊接計數器



▲ 張力控制器

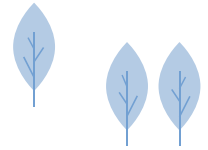


▲ 張力控制器



▲ 能管系統資訊監測





▲ 數位精實工作坊



電機事業處

電機事業處的主要產品包括配電產品和變壓器，其中 60~70% 的顧客來源是台灣電力公司（台電）。除了台灣市場外，還涉足國外和私人企業市場。

在智慧化發展方面，電機處採用掃描 QR 碼的方式來建立產品的生產履歷，這有助於精準化控制製程、材料、原物料和注油閥等要素，同時收集相關數據。這些數據會在可視化看板中展示，用於管控和監控。此外，所收集的數據還會進一步進行人工智能（AI）分析，結合設計和實務面，以實現更優良的產品設計。

透過建立產品的生產履歷並進行數據收集與分析，電機事業處能夠實現製程的精準控制，提高產品品質和效率。同時，可視化看板的使用讓相關人員能夠即時了解生產狀態和數據，從而做出相應的管理和決策。AI 分析則進一步提供了設計優化的機會，結合設計和實踐的知識，以改進產品的性能和功能。這些智慧化的措施有助於提升電機事業的競爭力，並滿足不斷變化的市場需求。

電力事業處

電力事業處主要生產電力變壓器，並供應給國內外的電力公司。該處擁有經認證的實驗室，專注於生產大型昇壓變壓器。為了回應節約能源的需求，電力事業處早已開始投入資源，從設備端著手開發相關產品，提供高節能的解決方案給客戶。透過持續的市場開拓和行銷努力，這些努力的成果已經開始顯現。

除了產品方面，電力事業處也持續推動製程的節能改善，以降低能源的耗用並履行企業社會責任。以下是智慧工廠改善案例：



心體烘乾自動判定出爐系統

在進行變壓器心體乾燥作業時，通常需要根據產品的規格（例如電壓和容量）來設定乾燥的天數。但確定實際完成乾燥的日期卻需要依賴專業人員判斷相關數據是否達到品質要求，然後再通知工程部門進行人力、材料和設備的安排。然而，在假日期間無法預先知道是否能在標準的時間內完成乾燥作業，這可能導致工程進度上的時間差以及增加能源的消耗。

為了解決這個問題，華城導入了一個具備內建排程和擷編寫取程式的系統。同仁可以利用座標定位技術擷取相關數據，並使用手機遠端監控功能連接到乾燥爐的電腦，以即時監看乾燥的進度和品質狀況。一旦確認達到符合品質要求的狀態，即可透過手機遠端操作降低溫度，以減少能源的消耗。

■有形效益：

縮短乾燥時間，可節省電費，2022 年度共節省電費 135,411 元。

■無形效益：

即時管控設備狀況，透過大數據分析，滾動式調整乾燥標準，使品質符合要求及達節能之效。

熱烘爐溫度監測系統

為了改善氣相乾燥爐內線圈溫度不均的問題，華城採取了一系列的改進措施。首先，設置了多點溫度記錄器，直接測量爐內各個線圈的溫度。通過這種方式，發現溫度分佈不均的情況，可能會對線圈乾燥的品質產生影響。為解決這個問題，調整了上、中、下出風口的風量，同時改善了爐門的密封度，以確保爐內溫度的均勻分佈。

此外，還建立了監視器和監控系統。透過這個系統，同仁可以使用電腦和 LINE 通知來監控乾燥作業的起迄時間，並在設備出現異常時發送警訊。一旦達到乾燥標準，即可遠端關閉設備，並使用手機遠端監控功能連接到設備，以即時監視乾燥的狀況並確保符合品質要求。當乾燥作業完成時，亦可以透過手機遠端關閉設備，從而降低能源的消耗。

■有形效益：

縮短乾燥時間，可節省電費，2022 年度共節省電費 452,371 元。

■無形效益：

即時管控設備狀況，透過大數據分析，滾動式調整乾燥標準，可有效管控線圈乾燥品質及節能。

開關事業處

開關事業處的主要產品包括配電盤和氣封開關，其中，中壓氣體絕緣開關箱是變電所的主要保護設備，用於確保供電的安全性。為了響應政府對綠能發展的推動，開關處開發了貨櫃式升壓站，用於太陽能發電。這種升壓站可以大幅縮短大型太陽能場的建設時間，為綠能發展做出了重要貢獻。

此外，開關事業處還積極參與海洋和海能項目的建設，成功完成了海洋離岸風電和海能工程的建置，在海洋風力發電領域取得了台灣首張離岸風力發電執照。同時，也積極參與儲能項目的建設，為綠色能源發展作出了重要貢獻。華城致力於推動可再生能源技術的應用，並努力為建設更環保及永續的能源體系做出努力。

產品介紹

PV BOX

為了配合政府在綠能發電方面的發展，我們開發了 PV BOX，這是一個貨櫃式設備，其中放置了電力設備，特別適用於彰濱 100M 及七股 150M 等太陽能發電項目。這項應用具有多重效益：

- 1. 同步進行工程：**PV BOX 可與工地工程同步進行，這意味著在綠能工程進行的同時，PV BOX 也在廠內同步生產。這大大縮短了整個綠能工程的建置時間。
- 2. 提供保護：**PV BOX 為電力設備提供良好的保護，避免其受到風吹、日曬和雨淋等自然環境的影響。這有助於延長設備的使用壽命並提高效能。
- 3. 管制進出：**PV BOX 的人員進出可以輕易地進行管制，這有助於防止非相關人員的未授權進入，提高了安全性和管理效率。
- 4. 避免引起爭議：**由於 PV BOX 內的電力設備不直接可見，可降低因誤解而產生的爭議。

透過 PV BOX 的應用，華城同仁能夠更有效地進行綠能發電工程，同時保護設備並減少對社會的不良影響。



技術研發



華城重電（台中廠）

華城重電由於新建初期缺乏足夠的實績，所以在變壓器的行銷和投標方面面臨一些限制，特別是廠房是為了生產超高壓等級變壓器而設計，產品的等級、規格和容量都可以完全客製化，無法進行標準化和批量生產。為了證明工廠具有良好的生產能力和產品品質，從 2017 年開始，我們試作了 500kV 級單相自耦變壓器，並且一次通過了荷蘭 KEMA 短路試驗，並在隔年的 2018 年成功獲得了認證。

短路試驗是一項具有破壞性的試驗，如果變壓器設計和製作不良，則在短路試驗中可能會造成損壞。根據 KEMA 實驗室的統計，短路試驗的失敗率大約超過 50%。以上的實例足以證明華城重電台中廠具有經過國際檢測機構認證的研發實力，並且是全台唯一具備製造超高電壓 500kV 等級變壓器能力的企業。

對於 500kV 等級短路變壓器，在設計階段、生產、試驗和國外安裝實測過程中，都由台籍技師和日立技師共同參與實作、審核和完成。在每個生產階段，除了使用最嚴格的 EHV 管理目標值來檢測實際產品與設計的一致性外，還進行了每個製程的現場評價會議。這些會議由設計、製造、品質保證、採購和生產管理等部門的跨部門人員共同參與，審視產品的細節和品質。在短路試驗的製程中，我們執行了 7 次現場評價會議，這超出了一般製程中僅進行 3 次評價的嚴謹程度。

通過 KEMA 認證後，華城重電為了保持產品的品質，贏得顧客的認同和信任，為企業帶來訂單和營收的持續增長。對於 345kV 以上的超大型變壓器，我們延續了製作短路變壓器的精神，落實了現場評價會議的內容，同時提醒自己不要忘記產品品質的初衷。



▲ 繞線完成



▲ 心體組立完成



▲ 入桶



▲ 廠內組裝吊掛



▲ 拆解作業



▲ 國外安裝



▲ KEMA 短路測試完成

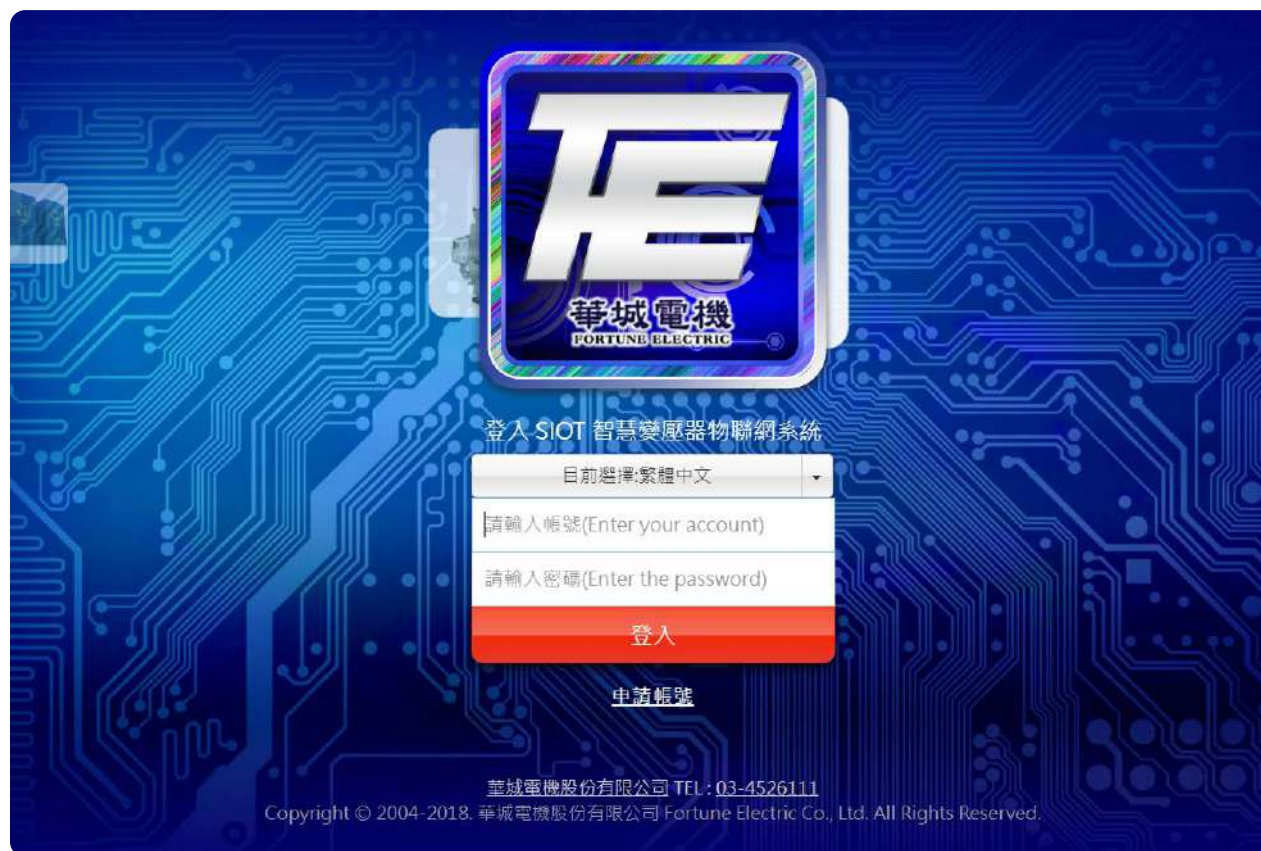


▲ 短路試驗後變壓器回廠，由 KEMA 技師進行心體目視

變壓器智慧附件

華城電機自主研發了一系列變壓器智慧附件產品，這些產品包括免保養呼吸器、鐵心接地電流偵測器、智慧型遠端即時監測設備和智慧變壓器物聯網系統。這些附件可以安裝在各種變壓器上，使其具備智慧化的功能。這些自主研發的智慧附件產品不僅獲得了發明專利，也獲得了精品獎的肯定，詳細介紹如下：

智慧變壓器物聯網系統 (Smart Transformer IoT System, SIOT)



華城電機開發了一套名為變壓器遠端監測系統 (RTU) 的智能監測解決方案。這個系統安裝在變壓器旁邊，用於長期的智慧監測。通過結合物聯網和大數據技術，該系統可以將數據資訊傳送到 SIOT，實現數據的收集、分析和傳輸。

變壓器遠端監測系統具備即時警報功能，當監測到變壓器出現故障或超出設定的標準範圍時，系統可以立即發送警報通知給顧客或相關人員。這樣可以快速回應問題，降低故障對電力供應的影響，提高營運效率和可靠性。

此產品已經成功外銷到新加坡和中國大陸市場，為國際顧客提供高品質的變壓器監測解決方案。華城電機的變壓器遠端監測系統得到了客戶的廣泛認可和好評，為公司的業務拓展和國際市場競爭力提供了強而有力的支持。

免保養呼吸器 (Self-Dehydrating Breather, SDB)



華城電機研發了免保養呼吸器 (SDB)，用於取代傳統呼吸器。傳統呼吸器需要定期檢查乾燥劑是否變色來確定是否受潮，以防止濕氣進入變壓器並引起放電等危險。然而，傳統呼吸器中的乾燥劑含有有毒的氯化亞鈷成分。為了解決這個問題，華城電機將 SDB 內部加裝感測器，可以自動檢測內部的濕氣和溫度，並自動除濕。經過長時間的驗證，SDB 能夠將含水量降低至 20%，而無需人工更換乾燥劑。由於不使用有毒的乾燥劑，SDB 能夠減少廢棄物的產生，同時降低環境衝擊。

目前只有華城的 SDB 配備了顯示幕和通訊功能，並整合了物聯網技術。它可以將信息傳送到變壓器遠端監測系統 (RTU)，並使用者可以通過手機應用程式、網頁等方式實時遠程監測呼吸器的狀態。

德明財經科技大學在 2016 年 7 月開始與華城電機展開產學合作開發計畫，主要負責變壓器呼吸理論研究，分析和統計變壓器的進氣和排氣規律，以找出適合設定為除濕時機的變壓器排氣時段。華城根據這些研究邏輯協助德明進行實驗。此外，華城也負責智慧偵測模組和呼吸器機構的主導開發，與積創科技合作進行整合測試。

該系列產品已獲得兩項台灣新型專利、三項台灣發明專利和兩項美國發明專利，並榮獲 2018 年和 2019 年的台灣精品獎。在台灣創新技術博覽會的發明競賽中，該產品也表現優異，獲得 2020 年金牌獎和 2018 年銀牌獎的殊榮。



▲ 免保養呼吸器專利證書

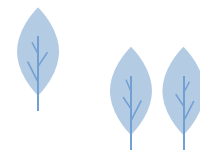


▲ 其他獲獎項目

CCD 鐵心接地電流偵測器 (Cored-Current Detector)



CCDII (Cored-Current Detector 2nd) 是一款綠色電力配件，深受顧客好評。它能夠檢測顧客電力裝置（例如變壓器或馬達）內部鐵心故障的電流訊號，並將這些訊號儲存以供長期分析。同時，它還能智慧且即時地傳輸警告訊息，讓顧客了解裝置的運轉狀況。透過遠端監測，顧客能夠節省人力配置和成本。此產品的耗電量非常低，僅約 10W，並且在 2020 年獲得了台灣精品獎的銀牌獎。



創新研發

華城電機憑藉著高度的專業知識和研發精神，致力於為所有顧客提供創新動能、協助其拓展業務，並與顧客進行密切合作，一方面致力於滿足顧客需求，協助其改善研發和生產流程，一方面則積極運用與顧客和產業夥伴相互協作的創新模式，開發適用於特定要求的材料，並強化產品的性能與耐用性、尋求美學上的突破、提高生產效率，以及協助合作方減少其產品對環境的影響，2022 年華城電機研發費用高達 148,317 仟元，占營業收入 1.91%，年增 0.49%。

▼ 華城電機近 3 年研發投資情形（單位：新臺幣仟元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
投資金額	127,381	127,873	148,317
占營收比例	1.50%	1.42%	1.91%

經濟績效

▼ 華城電機及子公司近三年合併財務報表（幣別：新台幣）

年度 / 項目	單位	2020	2021	2022
資本額	仟元	2,610,585	2,610,585	2,610,585
營業收入	仟元	8,471,592	9,020,094	7,750,727
營業毛利	仟元	1,354,050	1,406,906	1,587,608
營業利益	仟元	474,093	391,966	429,227
所得稅	仟元	91,106	78,395	127,476
稅後淨利	仟元	457,514	287,518	822,304
淨利歸屬於母公司業主	仟元	457,514	289,883	838,249
每股盈餘	元	1.75	1.11	3.21
研發費用	仟元	127,381	127,873	148,317
員工薪資與福利費用	仟元	908,978	916,653	1,074,155
社區投資	仟元	320	179	118
發放股東現金股利	元 / 股	1.3	1	2.5

註：合併財務報表中所包含的實體包括：華城電機總公司及子公司。



▼ 組織所產生及分配的直接經濟價值

項目(單位:仟元)		2020 年	2021 年	2022 年
產生的直接經濟價值	營業收入	8,471,592	9,020,094	7,750,727
	業外收入	74,527	26,053	520,553
分配的經濟價值	營運成本	7,117,542	7,613,188	6,163,119
	員工薪資和福利	908,978	916,653	1,074,155
	支付出資人的款項	0	0	0
	支付政府的款項	91,106	78,395	127,476
	社區投資	320	179	118
留存的經濟價值		428,173	385,626	906,412

註：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值

取自政府之財務補助

華城電機 2022 年度自中華民國政府取得身障獎勵金、青年就業獎勵金、安穩雇用等補助款；另外經濟部發展局節能設備補助、工研院動力與公用設備補助款及勞力署 2022 年充電起飛補助案、推動冰水主機及節能燈具汰換獲得補助等，合計新台幣 1,115,689 元。

稅務方針、治理與風險管理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。2022 年度未因違反稅務相關規定而遭受裁罰。

稅務治理相關組織及權責

稅務治理相關組織及權責如下：



1. 財務治理最高主管

財務治理最高主管現為管理處處長兼公司治理與財務部兩方權責之主管，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作。



2. 稅務管理單位

稅務管理單位為會計部，並定期彙報財務長稅務相關管理情形。

稅務治理方針、管控與風險管理

本公司之稅務治理以透明公開、遵循法令為基礎，秉持之稅務政策及行為守則如下：

1. 法令遵循

- 承諾遵循各營運據點之當地稅務法規及立法精神並符合國際租稅準則之規範下，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。
- 公司內的稅簽均委任當地具規模之會計師事務所，年度財務資料均由公司提供給勤業眾信會計師事務所做稅簽申報。

2. 資訊透明

- 確保稅務報告資訊透明化，例如依規定向稅務機關提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。
- 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與。
- 定期於公開管道（如官方網站與年報）揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免。

3. 商業實質

- 企業架構及交易符合商業實質，不使用意圖規避稅負之稅務架構，不移轉利潤至低稅率地區進行避稅。
- 關係人交易應遵守常規交易原則，並致力遵循各營運地區稅務法規之移轉訂價規範，於價值創造地區履行納稅義務。
- 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度。

4. 誠信溝通

- 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案 (BEPS) 相關規範。
- 與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，提供產業實務觀點及專業見解，協助改善稅務環境與制度。

5. 風險管理

- 建立穩固之稅務風險控管架構及組織文化，並同時考量本公司整體稅負最適化、風險控管及永續價值之影響，審慎評估稅務風險及因應措施。

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司之主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過勤業眾信會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於本公司官方網站之利害關係人專區、該年度年報與股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。

外部倡議

華城電機除依循 GRI 永續性原則發行永續報告書之外，另倡議聯合國 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，並導入以下 ISO 系統，以利推行永續企業經營。

- 1998 年取得 ISO 14001 環境管理系統
- 2019 年完成 ISO 45001 職安衛管理系統轉換
- 2014 年成為重電產業首家通過 ISO 50001 能源管理系統驗證的公司
- 2020 年依照 ISO 27001:2013 標準之步驟建立資訊安全管理制度



[玉山 ESG
永續倡議行動](#)



[TALENT, in Taiwan
人才永續行動聯盟](#)



公協會的會員資格

項次	參與的公協會	會員資格
1	台灣區電機電子工業同業公會	團體會員
2	台灣上市櫃公司協會	團體會員
3	中華民國三三企業交流會 (暨青年會)	團體會員
4	台日商務交流協進會	團體會員
5	台灣風力發電產業協會	團體會員
6	ECCT 歐洲在台商業協會	團體會員
7	台灣智慧型電網產業協會	團體會員
8	中華民國太陽光發電系統商業同業公會	團體會員
9	SEMI 國際半導體產業協會	團體會員
10	台灣汽電共生協會	團體會員

項次	參與的公協會	會員資格
11	台灣電力與能源工程協會	團體會員
12	臺灣區水管工程工業同業公會	團體會員
13	台灣區冷凍空調工程工業同業公會	團體會員
14	建築設備工程技術協會	團體會員
15	台灣電動車輛電能補充產業技術推動聯盟	團體會員
16	MIH 聯盟 (MIH Open EV Alliance)	團體會員
17	中華民國電機技師公會	團體會員
18	台灣先進車用技術發展協會 TADA	新創會員
19	綠學院	企業會員

2

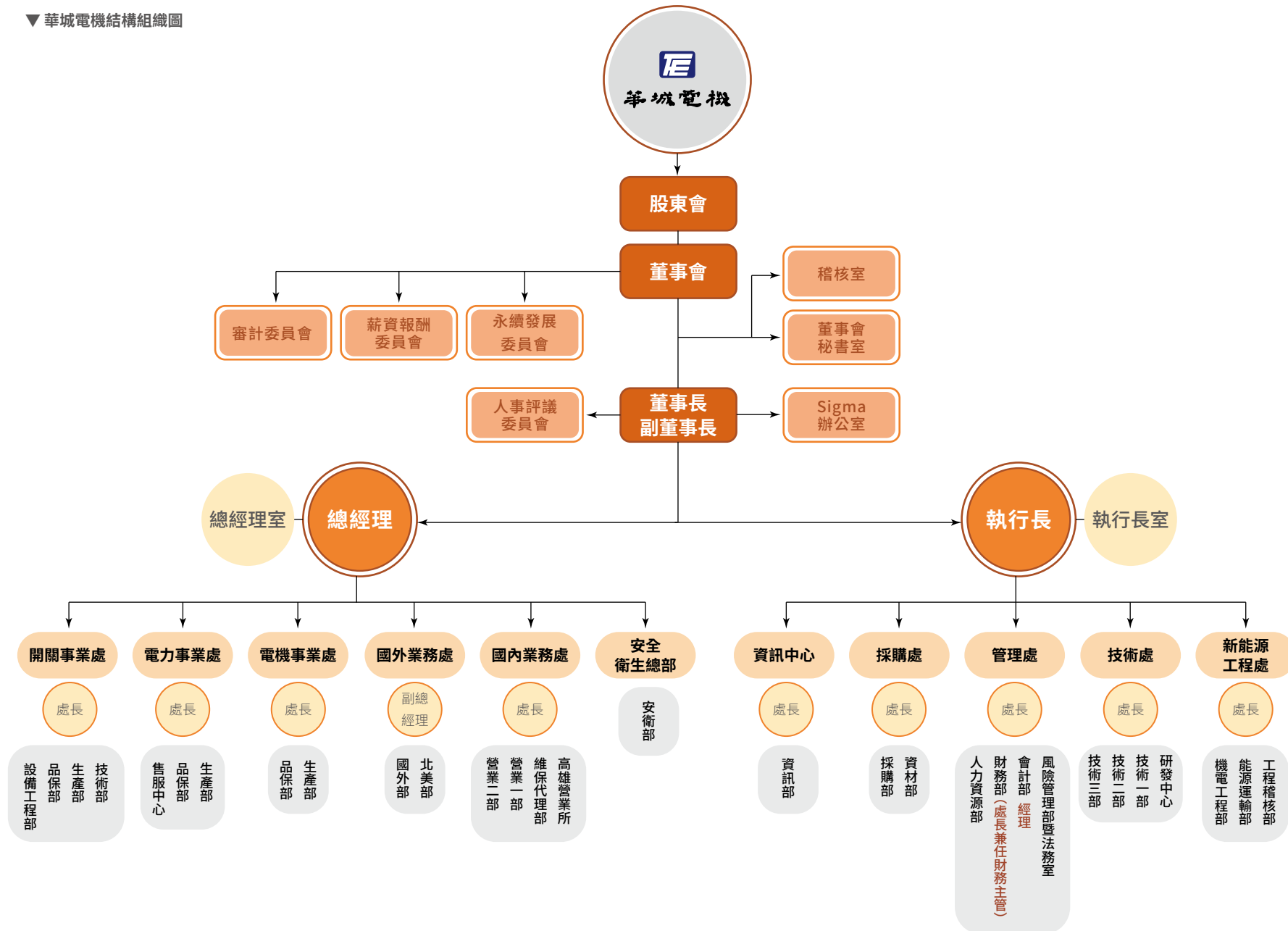
公司治理 價值、原則、標準及行為規範

公司治理政策與方針

為確保相關機構與個人權責相符，公司治理和組織組成的透明度更顯重要。本公司為保證股東及利害關係人的利益最大化，確實地落實公司治理，透過經營團隊的監督與制衡制度，合理界定和配置全體股東、營運團隊、利害關係人的權利與責任關係。我們揭露本公司最高治理機構的設立與組成，並且確保最高治理團隊的決策，包括經濟、環境和社會各項主題，符合華城電機的營運宗旨。



▼ 華城電機結構組織圖



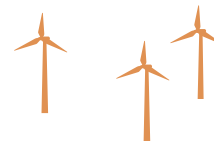
多元董事會成員

本公司董事會設有 9 名董事，由股東會就有行為能力之人選任之，任期三年，連選得連任。董事成員中，設置獨立董事人數三人，席次占比 33.33%。董事之選任採候選人提名制度，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之，並依《公司法》第一九二條之一規定辦理。2022 年董事會共計召開 5 次，整體董事出席率為 100%。董事會於 2020 年 6 月 12 日改選，任期三年至 2023 年 6 月屆滿。

本公司所訂定的「公司治理實務守則」訂有董事會之組成應多元化，亦應具備不同專業背景、工作領域及執行職務所必須之知識、技能及素養。董事會主要職責在於監督公司守法、財務透明、即時揭露重要訊息，及對公司財務業務能做出客觀獨立之判斷，因此在選任時即已符合法令之要求。其餘與董事會相關資訊，詳閱本年度年報「參、公司治理報告」章節

▼ 華城電機多元董事會成員

身份	多元化項目		基本組成							專業背景				專業能力							
	姓名	國籍	性別	員工身份	年齡					會計師或律師	產業	財務	大專院校講師	營運判斷能力	會計及財務能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
					41-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	71-81 歲	81-90 歲												
董事	許邦福	中華民國	男						V		V	V		V	V	V	V	V	V	V	V
	許守雄		男					V			V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
	許逸群		男			V					V	V		V	V	V	V	V	V	V	V
	許逸晟		男	V	V						V	V		V	V	V	V	V	V	V	V
	許逸德		男	V	V						V	V		V	V	V	V	V	V	V	V
	翁仁培		男						V		V	V		V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	胡聯國	中華民國	男				V				V	V	V	V	V	V	V		V	V	V
	雷惠民		男						V		V	V	V	V	V	V	V		V	V	V
	廖致翔		男		V					V	V	V		V	V	V	V		V	V	V



進步的治理團隊

為瞭解董事會運作效能及職能發揮情形，本公司於 2020 年 5 月 11 日經董事會通過，訂定「董事會績效評估辦法」。2020 年度起每年辦理董事會評鑑，並於次年度第一季結束前，完成申報績效評估結果。本屆董事成員名單分別為長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理，且具有產業知識及國際市場觀者，包含許邦福、許守雄、許逸群、許逸晟、許逸德及翁仁培等六位董事；本

屆當選的三位獨董則為雷惠民、胡聯國及廖致翔，其中，雷惠民先生及胡聯國先生皆曾任政治大學國際貿易系講師，長於國際貿易、企業經營等，而廖致翔先生則為誠一聯合會計事務所的會計師，對於經營與公司治理實務皆有所助益。本公司「公司治理實務守則」第 20 條已訂定多元化方針，並揭露於公司網站。詳細資訊請參閱本年度年報「公司治理運作情形」章節。

▼ 2022 年華城電機董事會進修課程及總時數

環境類課程			經濟類課程	
職稱 / 受訓人	課程名稱	受訓時數 (小時)	課程名稱	受訓時數 (小時)
許邦福 董事長	氣候變遷與淨零排政策 對企業經營的風險與機會	3	外部創新與 永續經營	3
許守雄 副董事長		3		3
許逸德 董事兼總經理		3		3
許逸晟 董事兼執行長		3		3
許逸群 董事		3		3
翁仁培 董事		3		3
雷惠民 獨立董事		3		3
胡聯國 獨立董事		3		3
廖致翔 獨立董事		3		3
總時數 (小時)	27		27	





董事會薪酬與永續績效之連結

我們公司每年定期進行一次董事會和個別董事績效評估，主要使用問卷自評的方式進行。董事會績效評估指標包括五個方面：「對公司營運的參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」等。根據這些評估結果，薪酬委員會檢討並提出相關薪酬發放標準和具體數額的建議。

為了應對永續趨勢和法規要求，華城公司積極參與 ESG 相關工作，包括關注人權、環境保護、安全衛生、社區參與等議題。去年起，董事會開始與領導力企業管理顧問有限公司合作，提供員工相關課程訓練。此外，每個事業處都有週報制度，定期與員工分享永續資訊。我們的年度經營計畫包括企業社會責任政策的制定，並與部門個人 KPI 績效考核和薪酬相關聯。

不當利益之獎金索回政策

本公司及董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制者，不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。本公司專責單位應視利益之性質及價值，提出退還、付費收受、歸公、轉贈慈善機構或其他適當建議，陳報其上層主管核准後執行。

2021 年起，為提升舉報公司內部不正當行為的意願，建置吹哨者舉報平台，方便同仁尋求協助或提報有關違反公司要求的不正當行為之管道。

功能性委員會

治理結構與授予權責

華城電機設立審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，並由 2010 年本公司董事會通過風險管理承諾及風險管理政策。各管理單位定期對風險事項予以評估及檢討，每年年初向董事會報告前一年度風險管理工作執行情形。對於經營管理的過程中，對於可能發生的風險進行預防與控管，並制定相關預警措施。

薪資報酬委員會

本公司為強化公司治理與永續經營及健全本公司董事、經理人薪資報酬制度，設置「薪資報酬委員會」，運作方式依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理。本公司薪酬報酬委員會委員計三人，由全體獨立董事組成，其中一人為召集人。本委員會係以專業客觀之地位，就本公司董事、經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。職責依本公司所訂定獨立董事之職責範疇規則辦理。

本屆委員任期：2020 年 6 月 12 日至 2023 年 6 月 11 日，2022 年度薪資報酬委員會開會二次，委員資格及出席情形如下：

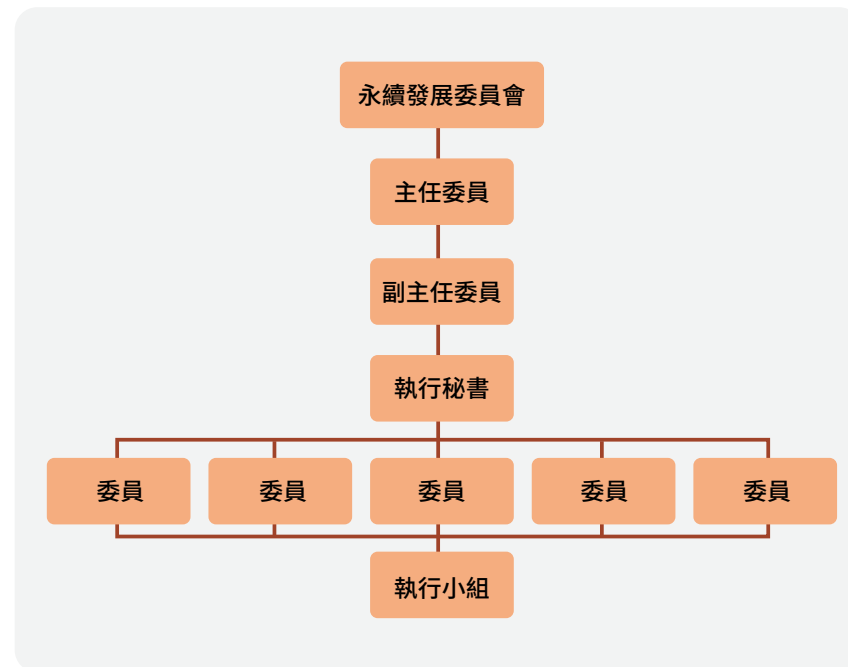
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
召集人	雷惠民	2	0	100%
委員	胡聯國	2	0	100%
委員	廖致翔	2	0	100%

審計委員會

本公司依證券交易法第十四條之四規定設置審計委員會替代監察人之職權，以強化董事會結構與運作。審計委員會由 3 名獨立董事組成，職責為協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。本委員會依其職權事項經本委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。審計委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。2022 年度工作包括審閱各季財務報告、背書保證案審查、年度盈餘分配案、衍生性商品交易、重大資產交易、修正「取得資產處理程序案」及考核內部控制制度之有效性等，審議結果照案通過，並送交董事會討論。

永續發展委員會

在 2022 年 3 月，董事會成立了永續發展委員會，協助董事會致力於持續推動永續發展和實踐永續經營管理，以強化公司治理體質、實際環境保護和履行社會責任。本委員會是隸屬於董事會的一個功能性委員會，下設有主任委員、副主任委員、執行秘書、委員和執行小組。主任委員由董事長和副董事長擔任，副主任委員由總經理和執行長擔任，執行秘書則由公司治理主管擔任，而委員則由公司派任的內部經理人擔任。



▲ 永續發展委員會組織圖

永續發展委員會的職權包括：

1. 議定永續發展政策。
2. 訂立永續發展策略規劃、年度計畫和專案計畫。
3. 監督永續發展策略規劃、年度計畫和專案計畫的執行，並評估執行情況，審定永續報告書。
4. 每年向董事會報告永續發展的年度執行成果。
5. 處理董事會指示本委員會應負責的其他事項。

此外，董事會已授權管理處成立了「志工委員會組織」，負責推動各項敦親睦鄰和公益慈善活動。志工委員會每季向董事會報告，並定期更新網站平台，以及在各類刊物上刊載相關資訊。



風險管理

風險管理政策

創造公司價值：以極大化顧客及投資人利益為目標並符合公司營運方針，預防可能之風險；並在風險與報酬間達到平衡的前提下，創利造福。

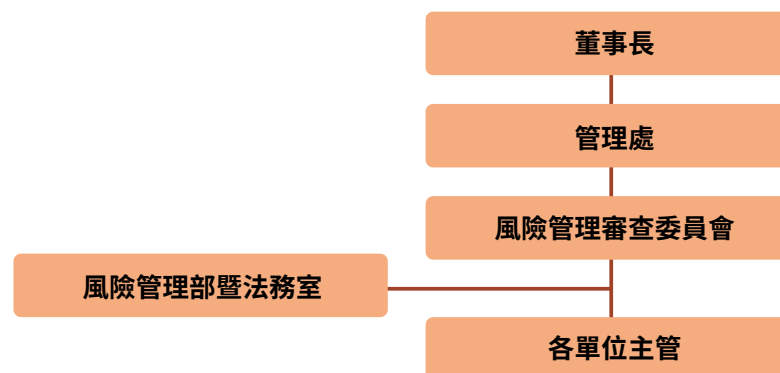
追求企業永續：建立及推行風險管理制度，有效辨識、分析、評估及處理公司各項業務所涉及之風險，並監督及檢討其運作成效；使風險落於相關利害關係人可接受之風險胃納內，以達成公司永續經營之使命。

全員風險管理：由上而下的，透過公司承諾及建立風管機制，強化員工風險意識；下而上的，透過教育訓練，培養員工風管能力，進而形塑公司風險管理文化，並讓風險管理實際落實在公司制度以及每位員工日常工作與生活之中。

為了落實「安員工」、「安顧客」、「安股東」和「安社會」的長期永續經營責任，華城電機在 2010 年建立了以成本效益為基礎的風險管理組織與制度，整合並管理所有可能對營運和獲利產生影響的風險，包括策略、營運、財務和潛在的危害等方面。其目的在於為本公司的利益關係人、股東以及其他相關團體提供全面的風險管理措施。

華城電機在建立風險管理制度方面遵循 ISO 31000 風險管理架構的原則，並以 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 管理循環為基礎。這個制度規範了全公司產品、流程和活動的要求，確保符合風險管理的標準。我們建立和執行有效的風險管理機制，並持續改進，以建立高品質的企業體質，並協助實現營運目標。

根據公司董事會的授權，風險管理工作由管理處處長擔任最高主管，負責統籌指揮風險管理組織的運作和計劃推動，並於每年初向董事會報告前一年度的風險管理工作執行情況，以確保透明度和責任追究，其架構如下：



風險管理審查委員會

華城電機成立風險管理審查委員會，該委員會由本公司各部門的專家組成，定期召開風險審查會議，以確保全員參與並貫徹風險管理政策，進一步擴大風險管理制度的效益，降低資訊不對稱的風險。同時，我們建立了風險資訊情報蒐集系統，使公司能夠即時掌握內外部相關的風險資訊，以提高風險預防的效果。透過這些措施，我們能更好地管理風險，確保公司的永續發展和穩健營運。

風險管理部暨法務室

本公司風險管理的運作是由管理處制定政策後，由風險管理部暨法務室（以下簡稱風管法務室）負責執行。風管法務室協助各部門擬定風險管理目標，並促進各部門的風險管理活動，同時督促降低法律風險的作業。他們定期監控各部門的風險情況，並向本公司各事業處的最高主管和風險管理審查委員會提出評核報告。風管法務室在整個風險管理過程中扮演著重要的角色，確保各部門能夠有效地管理風險，並降低法律風險。

2023 年 3 月 8 日向董事會報告 2022 年風險管理工作執行情形：

- 如期進行風險管理工作：2022 年共辨識出營運暨環境氣候等 105 件高度以上之風險事件，並從中針對影響較大或應及時改善之項目提出處理改善計畫，此外仍會對未提出處理計畫之高度以上風險事件進行追蹤管控，其他中低度風險事件由各單位自行管控並彙報風險暨法務管理部。
- 風險管理教育訓練執行：截至 2022 年底止，新人教育及「風險認知與控制」課程，受訓總人數為 109 人，累計共 189 小時。
- 2022 年風險處理績效，共完成 154 個風險處理對策，經評估達 89% 的風險事件可降低並有效控制，未能立即完成改善之風險事件將於次年度要求變更改善對策，並依照公司風險管理架構 PDCA 循環來辦理。

▼ 華城電機 2022 年風險評估與因應策略

已鑑別出重要風險及評估事項	風險管理權責單位	風險因應策略	風險審議及控制	決策及監督機制
策略風險： 同業、策略、年度目標、商業環境、商譽及人力資源等	總經理室、執行長室、國內業務處、國外業務處、新能源工程事業處、管理處	判斷風險事件發生的可能性及影響程度，並針對不同等級的風險提出相對應的處理對策以進行管控，執行後判斷殘餘風險是否符合公司風險胃納；持續依 PDCA 管理循環規劃、實施、監控、稽核和改善。	處級主管 總經理室 執行長室 風險管理審查委員會	董事會：為各項風險事件之處理對策及決策之最高機構。 稽核室：確認是否進行公司風險管理機制作業。
營運風險： 工作流程、工安、產品品質、產銷及供應商等	總經理室、執行長室、電機事業處、電力事業處、開關事業處、新能源工程事業處、安全衛生部、採購處、國內業務處、國外業務處、技術處、管理處			
財務風險： 資本融資額度、存貨及呆帳等	總經理室、執行長室、國內業務處、國外業務處、新能源工程事業處、採購處、管理處、電機事業處、電力事業處、開關事業處			
資訊風險： 研發技術能力、資訊安全、內外部資訊溝通、知識傳承及法律相關等	總經理室、執行長室、技術處、國內業務處、國外業務處、管理處、資訊中心、開關事業處			

法令遵循

道德價值與從業行為

為健全誠信經營之管理，本公司由人力資源部及管理處風險管理部暨法務室制定「公司誠信經營守則」、「公司誠信經營作業程序及行為指南」，並經董事會通過，於內部規章及對外文件中，明示誠信經營之政策、作法，以為董事會及管理階層之承諾與遵循。

本公司之誠信經營政策，清楚且詳盡地訂定具體誠信經營的作法及防範不誠信行為，包含作業程序、行為指南及教育訓練等，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險。當發生利益衝突時以本公司最大利益為優先考量，提出討論做出決策，並提供適當管道供利害關係人主動說明與公司有無潛在之利益衝突。本公司亦依誠信守則及行為指南排定法令規章遵循作業，並由稽核單位執行稽核計畫。

為避免有違反誠信經營情事發生，華城利用各種會議、場合、刊物加強宣導相關政策。定期舉辦公司內部教育訓練，並設置「廠商協力合作會」邀請與公司從事商業行為之相對人參與，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案；鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，並制定「吹哨人保護及檢舉作業程序」執行相關懲處申訴制度。內部人員如有虛報或惡意指控之情事，將依據公司管理規則之規定，視情節輕重予以懲處；於公司網站及內部網站建立意見反應及信箱，供本公司內部及外部人員使用。並自 2021 年起，為提升舉報公司內部不正當行為的意願，委由勤業眾信建置吹哨者舉報平台，方便同仁尋求協助或提報違反公司要求的不正當行為之管道。

2022 年，華城電機辦理品格教育加強季暨四大考驗活動，期望透過價值觀念的改變，進而影響行為，讓同仁熱情、積極的投入工作，養成良好的工作習慣，持續提升人力素質，營造快樂的工作職場，建立誠信經營之企業文化並促進公司永續發展。

有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

本公司依據內部控制制度處理準則修正，已訂定「防範內線交易之管理」作業控制，其中包括界定影響股價之內部重大消息範圍、影響股價之內部重大消息對外公開前之保密作業、禁止買賣措施及影響股價之重大消息對外公開之內容、時間、方式及人員之作業程序，以避免發生內線交易情事。2022 年反貪腐及誠信政策執行績效如下：

- **落實誠信經營理念：**除了於公司工作規章規範職業道德相關規定外，同時要求同仁落實職場四大考驗—真實、公平、信譽友誼及彼此利益，持續將此理念擴散至顧客及供應商，以落實公司誠信經營之理念。
- **法令遵循：**本公司恪守公司法、證券交易法、上市公司相關規章或其他商業行為之相關法令，並依照規定，定期於公開資訊觀測站揭露公司資訊，以達資訊公開透明。多年來持續獲得上市櫃公司資訊透明度評比 A 級。
- **內部刊物宣導：**華城電機定期於內部發行之刊物「華城週報」發表品格宣導、人力素質專案、教材宣導等相關內容，2022 年 11 月～2023 年 2 月，共計發表 16 篇。誠信守則案例宣導 2022 年 11 月～2023 年 2 月，共計發表 4 篇。
- **廠商協力合作會：**定期利用各種會議、場合舉辦公司內部教育訓練與宣導，並設置「廠商協力合作會」邀請與公司從事商業行為之相對人參與，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策，及防範方案。
- **新人教育訓練宣導：**安排每位新進人員報到後均進行誠信經營政策宣導，唯 2022 年因疫情影響，以刊物宣導，並預計於 2023 舉辦兩個場次。
- **吹哨者舉報平台：**2022 年度於吹哨者舉報平台接獲 3 件舉報信件，已全數結案；另因保護吹哨者資訊與案件隱密性，僅揭露件數。
- **誠信履約條款：**公司於制式合約中加入誠信履約條款，明訂「過濾不良之供應商，並將優良廠商名單供給設計單位及工廠。」，以避免與有不誠信紀錄之廠商交易。

法遵教育成效

為使全體員工了解各項法規遵循議題，如公司經營之相關事業或因應行政機關要求所應遵行之相關法規，符合公司內控機制及主管機關要求，實踐公司一貫秉持的「品質、參與、福祉、永續」經營理念。本公司提供相關的法令收集、追蹤評估、政策辦法、教育訓練、法令宣導等各項資源，藉以強化員工的守法意識，維護企業形象，降低經營上的法律風險。我們亦密切注意任何影響公司財務及業務的國內外政策與法令，建立法令遵循作業程序，並由法務單位統整並檢視遵循情形。

2022 年華城電機在經濟、環境與社會類別主題，皆無因未遵守法令而受到重大金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。2022 年華城電機內控稽核共 42 件案件，其中發現缺失 14 件，改善事項 14 件，改善完成率 100 %。

環境類別法規遵循

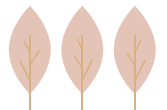
針對環保相關法規，本公司 2022 年無違反環境法律及法規被處罰款或處罰之事件，也無發生正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴。

社會類別法規遵循

針對工作場所歧視或貪腐等相關法規，本公司 2022 年無違反法規被處罰款或處罰，也無發生正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴。

經濟類別法規遵循

- 針對產品銷售過程，2022 年無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款之情事，並且遵守《公平交易法》，無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟。
- 2022 年內，無發生因違反有關產品與服務的健康和安全法規及自願性規約而導致罰款或警告的事件。
- 2022 年內，無發生因違反產品與服務之資訊與標示相關法規而導致罰款或警告的事件。
- 2022 年內，無發生因違反行銷傳播（包括廣告、推銷及贊助）相關法規而導致罰款或警告的事件。
- 2022 年內，無發生侵犯顧客隱私或遺失顧客資料的投訴。



資安風險

華城擁有完善之內稽內控制度，除了近幾年持續汰換老舊設備並進行系統升級，依 ISO 27001 建置資通安全管理委員會，指派因應之資安管理代表及專責人員，預計未來正式派任資安長。亦定期執行重點主機弱點掃描、社交工程演練與資安教育訓練，找出人員行為與軟硬體之系統漏洞。內部則透過防毒軟體保護終端系統安全、與資安廠商簽訂維護合約，協助分析各類終端資安事件等相關措施。

資訊安全政策

為了促使各項資訊安全管理制度能夠貫徹執行、有效運作，本公司依據業務活動及相關風險，建立資訊安全管理政策與目標，作為整體資訊安全管理制度，建置開發、實施操作、監控審查及持續維持改進之規範。我們亦透過持續的監督與管理，讓全體同仁於日常工作時，有明確的指導原則去執行相關措施，維護本公司重要資訊系統的機密性、完整性與可用性。資訊安全政策包含：

• 落實資訊安全，強化服務品質

由全體同仁確實執行資訊安全管理制度，所有資訊相關作業措施，均應確保業務資料之機密性、完整性及可用性。免於因外在威脅或內部人員不當的管理，遭受洩密、破壞或遺失等風險，以強化服務品質，提升服務水準。

• 加強風險管理，確保持續營運

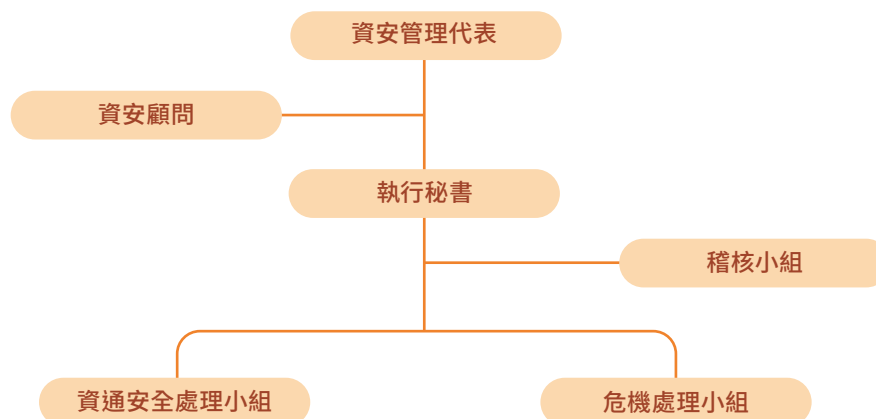
督導全體同仁落實資訊安全管理工作，持續進行資訊安全教育訓練，建立「資訊安全，人人有責」的觀念，促使同仁瞭解資訊安全之重要性，以達資訊安全政策持續營運的目標。

資訊安全管理制度

本公司已於 2014 年通過法國標準協會艾法諾集團 ISMS ISO 27001「資訊安全管理系統」，並依照 ISO 27001:2013 標準之步驟建立制度化、文件化及系統化之資訊安全管理制度。透過持續地監督、審查管理績效，落實資訊安全管理及其業務持續營運之理念，並藉此提高資訊安全智能及緊急應變能力，降低資安風險，確保本公司所屬資訊資產之機密性、完整性及可用性，均符合相關法令法規之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅，以保障本公司所屬職員或顧客之權益。本公司資訊安全管理制度將落實以下目標：

為針對本公司現行之資訊安全管理制度進行審查，本公司亦設有資通安全管理委員會，每年至少召開一次會議，以確保資訊安全管理制度相關程序的適用性、適切性及有效性，並評估相關政策與目標的改進時機及其他變更需求。本政策如遇重大改變時，應立即審查，且應留下審查結果相關文件及紀錄進行備查，並在必要時告知相關單位及合作廠商，以利共同遵守，確保政策之適當性與有效性。

▼ 華城電機資訊安全組織架構





申訴及建議管道

誠信與責任的商業行為是企業永續經營之基礎。因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，並於官網公告檢舉管道，鼓勵利害關係人及公司內、外部人員，透過公開檢舉網頁，針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。我們亦提供匿名舉報之選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查之必要，不提供相關資訊予調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待。並於《吹哨人保護及檢舉作業程序》中相明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2022年，華城電機共收到4件案件，包含1件申訴及3件檢舉案件，結案率為100%。

▼ 2022年華城電機檢舉及檢舉案件處理情形

No.	申訴 / 檢舉	內容	處置方式及改善措施	狀態
1	申訴案	防疫期間發生未戴口罩之情況。	說明相關規範並進行糾正。	已結案
2	檢舉案	疑似有不當應酬、餽贈或回扣之情事。	調查後針對不當行為進行指正並調整相關規範。	已結案
3	檢舉案	管理人員指揮爭議之情事。	調查後協調認知落差。	已結案
4	檢舉案	同仁溝通協調之爭議。	調查後協調認知落差。	已結案

▼ 華城電機近3年申訴及舉報案件統計

年度	2020年		2021年		2022年	
案件類型	案件數	結案率	案件數	結案率	案件數	結案率
商業行為	0	0	0	0	1	100%
環保議題	0	0	0	0	0	0
勞工權益	4	100%	2	100%	1	100%
人權相關 (如歧視、不平等)	0	0	0	0	2	100%
總計	4	100%	2	100%	4	100%

▼ 檢舉、申訴案件之受理流程



3

供應鏈共好 永續供應鏈



重大主題	顧客服務
對應 GRI 指標	自訂
對應章節	讓顧客滿意的服務
政策或承諾	華城電機秉持顧客至上的理念，重視顧客感受與評價，「關心顧客，堅持 6σ」是華城一貫的品質政策，以求新求變的創新精神，努力研發與創造，無論在技術科技上或管理經營上力求突破，望能生產出品質最好、價格最合理、技術最領先之產品與服務，以期能嘉惠於所有華城顧客與社會大眾。
指標及目標	短中長期目標：滿意度目標達 85% 以上
有效性追蹤機制	顧客滿意度問卷
年度行動及措施	- 年度顧客滿意度問卷回覆數為 194 件，回收率 93.78%，滿意度均分 93.6 分。 - 近三年來的滿意度調查中，國內外業務均高於 90%。

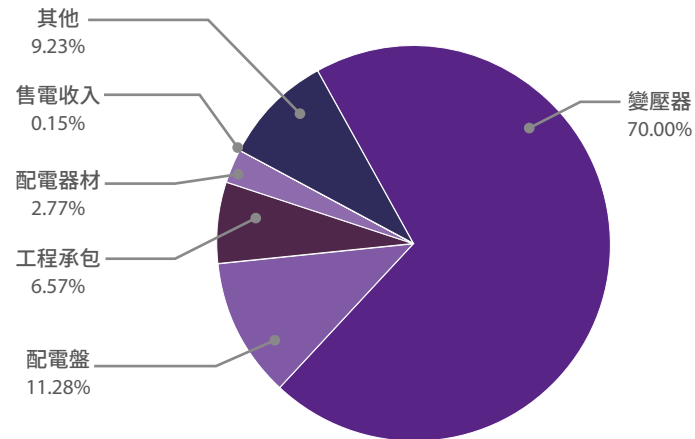
重大主題	供應鏈管理
對應 GRI 指標	GRI 308-1、GRI 308-2、GRI 414-1、GRI 414-2
對應章節	永續供應鏈
政策或承諾	我們致力於與高品質、可靠和具有良好企業社會責任的供應商合作，持續提供符合品質、工安和環境等標準的產品和服務，並確保我們的供應鏈的可持續發展。
指標及目標	目標： 1. 根據 QCDS 評鑑結果發包比率下單，佔下單件數 90% 以上 2. 執行供應鏈數位串流或輔導執行工業 4.0 3. 分散全球供應鏈 sourcing 風險，合計全年完成開發海外新廠商達標 4. 下單比例或年下單超過設定金額之廠商，提出 24 家進行 SCM 交流 5. 針對重要部品執行供應商升級計畫，達成家數 8 家以上
有效性追蹤機制	《廠商開發評鑑及考核作業標準》
年度行動及措施	- 每年對供應商和承攬商進行評鑑，並不定期進行稽核 2022 年度預計實地稽核輔導 30 家供應商，實際完成 31 家供應商

重大主題	採購實務與管理
對應 GRI 指標	GRI 204-1
對應章節	綠色採購與在地採購
政策或承諾	1. 提升核心事業競爭力拓展國際市場，創新服務堅持品質，穩健成長提升獲利 2. 厚值實力搶佔綠能商機，整合資源專業服務，擴大佈局跳躍成長，成為台灣綠能領頭羊 3. 優化經營體質建構高績效團隊，落實 ESG 友善職場，提升形象永續發展，打造幸福企業
指標及目標	目標： 1. 配合達成公司營收及獲利目標，採購達成 CD 目標 2. 強化核心產品 / 事業競爭力，有效控制 / 降低成本 3. 持續精進供應商的經營 4. 提供標前備標團隊廠商，執行 FY/KY，降低供應商異常 5. 新能源產業鏈 SCM 達成率 100%
有效性追蹤機制	每月進行採購處 BSC 績效會議，分財務構面，顧客構面，內部流程面，學習成長面進行部門考核項目
年度行動及措施	1. 積極參與外部能源知識培訓課程，厚植綠能專業知識能力 2. 參與 ESG 各項活動，持續重視企業社會責任及提升企業形象，落實公司治理與安員工計畫，執行慈善活動、團隊向心力提升、幸福職場 3. 將年度指針與目標化為可量化之方案 4. 2022 年綠色採購 4 項，在地採購支出達到 80% 以上。

重電產業在工業領域扮演著重要的角色，也被稱為工業之母。而本公司的主要產品，包括變壓器和配電盤，也是重電產業不可或缺的一環。儘管 2020 年以來受到新冠疫情的干擾，但這也讓國際社會更加重視台灣的全方位能力。隨著各國各行業復甦的希望，重電產品在國內外的需求有望增加。台灣的用電需求逐年增加，而同時也需要兼顧經濟成長和應對氣候變化，因此公司的永續發展對社會具有重要的意義和貢獻。尤其在政府推動邁向 2025 年非核家園目標、積極推動新能源如太陽能、離岸風力發電和儲能系統的建設下，本公司能夠提供機電設備、機電工程和運轉維護服務。

從產業價值鏈的角度來看，本公司的產品屬於公共建設領域，是建廠投資中的設備資本財項目。當有基礎工程、新建工廠、擴充產能或設備更新時，都需要使用我們的產品。因此，我們可以說是公共建設和產業上游的基礎設備供應商。而我們所需的大宗材料，例如矽鋼片、銅線、銅片和絕緣油等，屬於產業價值鏈的上游材料。而其他的控制和保護器材則屬於中下游的附加價值型零組件，該等產品所使用之各項材料供貨無匱乏之虞。

▼ 華城電機股份有限公司 2022 年度之商品項目及營業比重



▼ 上游主要原料之供應狀況如下

主要原料	用途	供應來源
矽鋼片	製造變壓器心體	國內、亞洲、歐美與中東
銅線、銅片	製造變壓器心體	國內、韓國
絕緣油	變壓器絕緣	國內、歐美、新加坡、澳洲、新加坡
開關箱	裝甲開關箱 各式開關	國內
鐵殼 (外殼)	變壓器與配電盤外殼	國內、亞洲

綠色採購與在地採購

本公司在各項營運活動中都著重於節能減排的原則，這一原則已融入我們的設計和製造階段。例如，在矽鋼片、變壓器外殼和附件的運輸過程中，我們全面採用可重複使用的棧板，以減少運輸所需的包裝材料。同時，我們也努力在地進行採購，以減緩我們的碳足跡。此外，我們在產品包裝設計上也致力於減少過度使用包材，以減少浪費。

此外，華城電機相當重視綠色採購與在地採購，2022 年綠色採購 4 項，租賃環保標章汽車及電動車 1,194 萬元、租賃影印機 265 萬元，採購環保標章用紙 70 萬元，並且公司營運據點全數採用省電照明以節約用電。今年，更榮獲由桃園市政府頒發的「民間企業及團體綠色採購績優單位獎項」，肯定華城電機對綠色消費及環境永續發展之付出。另外，在地採購可以支持在地產業，更有效減少產品因運輸產生的碳足跡，進而達成企業減少碳排放的目標，同時也是我們採購的重要考量之一，今年度華城電機在地採購支出達到 80% 以上。

▼ 華城電機近三年在地採購支出比例

年份	原物料在地採購金額	原物料採購總金額	原物料在地採購金額比例
2020 年	45.43 億	57.28 億	79%
2021 年	68.13 億	79.58 億	86%
2022 年	69.87 億	87.10 億	80%

註：資訊來源：可視化看板 Dashboard - 近 3 年全公司採購金額

供應商的管理與評鑑

供應商 / 承攬商管理政策

為了加強供應鏈的永續管理，本公司已制定了《廠商開發評鑑及考核作業標準》來對供應商進行評估。根據這個標準，我們的評鑑小組每年對供應商和承攬商進行評鑑，並不定期進行稽核，評鑑結果為書面評估或實地評估。

我們依據四個主要指標來選擇進行實地評估的供應商：「連續 3 年被評為 C 級的合作廠商」、「發生重大品質異常事件的廠商」、「因發生工安事件而停權的廠商，要求重新評鑑」、「年度評鑑得分低於 E 的廠商，經淘汰後要求改善並重新評鑑」，這些供應商將由相關部門組成的稽核小組進行實地評估，其他供應商則由採購部門進行實地或書面稽核。

針對考核成績為 D 級的供應商，需另將協力廠商考核成績改善通知單以 FAX 或 E-MAIL 寄與廠商，並要求其回覆改善對策（或採購員以電話詢問廠商改善對策並記錄在改善通知單上），未予回應及改善者，予以停止交易（顧客指定除外）。

針對考核成績為 E 級的供應商，則予減少訂單或淘汰，經淘汰後要重新交易，除經間隔一季以上外，須提出改善對策並重新評鑑，經過覆評合格，始可交易。本報告年度我們預計實地稽核輔導 30 家供應商，實際完成 31 家供應商、達成率 103.3%。稽核評鑑結果未發現重大缺失與風險。如廠商有製程操作數據未規範上下限、未定義成品退貨管制等缺失，供應商皆需依本公司規定，於稽核後 1 個月內回覆缺失矯正改善措施。

透過這些評鑑和稽核措施，我們確保供應商遵守我們的要求，並持續提供符合品質、工安和環境等標準的產品和服務。我們致力於與高品質、可靠和具有良好企業社會責任的供應商合作，以確保我們的供應鏈的可持續發展。

環境面

- 供應商均簽署安全衛生切結書，確實遵守華城電機 ISO 14001、ISO 45001 職業安全衛生管理政策，嚴禁傾倒廢水與廢棄物、製造噪音與空氣汙染、或執行違反工安法規之作業。
 1. 教育員工地球資源有限，響應綠色環保運動，預防職業災害的發生
 2. 共同節約水資源、電能源並進行廢棄物回收再利用，以減少能源資源的耗用
 3. 了解各項活動的潛在危害採取降低風險之作業，並持續改善活動，提升環保與職安衛績效
- 能源方面，供應商均簽署環境及職安衛政策配合承諾書，配合華城電機 ISO 50001 能源政策，承諾配合華城電機推動國際標準 ISO 50001 能源管理系統。本公司各廠皆於 2014 年通過驗證取得證書，每年持續通過第三方之追查驗證。

社會面

- 供應商簽署誠信條款，承諾並同意：
 1. 不涉及不正當經營行為
 2. 不涉嫌行賄本公司員工
 3. 不涉及不法行為使公司及員工遭受名聲及資產傷害與損失
 4. 若涉及不法行為，公司將要求賠償與法律追訴權
- 積極協助供應商實施持續改善計畫，以滿足品質、環境保護及產品安全的相關要求，並確保依照時間表如期交貨。同時應落實改善員工健康與安全、人權、企業社會責任，並不斷提升風險管理的能力。
- 另外，本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。2022 年，本公司及供應商皆無發生使用童工或強迫勞動事件之重大風險或情事。

供應商風險評估

本公司為分散風險、持續提升整體供應鏈品質，除了與既有供應商合作穩定、關係良好之外，2022 年度共新增供應商 23 間，100% 全數簽署供應商誠信條款、環境及職安衛政策配合承諾書、安全切結書。

不使用衝突礦產

我們對材料的來源和品質非常重視，以確保我們的產品符合高標準的要求。本公司主要使用的材料包括矽鋼片、鋼板、銅線和銅片。這些材料的原料來源來自國內外一流的大廠，並且我們的規範明確指出要使用高純度的銅線和銅片產品。考慮到產業的特殊性，我們對產品的規格要求，並且要求供應商所提供的主要材料都不使用衝突礦產。

供應商斷鏈風險應對策略

1. 活用標前協議來鎖價與鎖交期。
2. 優化與時俱進購料機制：因缺料或進料慢的潛在危機在報價階段已形成，因此報價階段產銷研採協作，戰備庫存機制。
3. 建立長交期無交期之品項清單手冊，加大搜尋同等品力度。
4. 基於以上，降低斷鏈風險，增強報價與接單實力。

重要案件部品前製期較長因應策略

1. 佈署至 60% 即提前啟動公司內部運作流程。
2. 採用產銷研協作模式，啟動戰備庫存機制，增加大水庫庫存。
3. 備標前先選擇供應商，並與供應商簽定協議。
4. 依顧客規範，增加供應來源，避免獨家的供應商。
5. 針對長交期部品，推薦國內一流供應商給顧客。
6. 採購走出去，與主要供應商面對面，取得優先供貨。

供應商 / 承攬商評鑑

透過與供應商和承攬商的定期訪談和溝通，我們努力了解合作夥伴在法規執行方面的狀態，並確保他們能夠遵守相關法令。此外，本公司也定期對供應商和承攬商進行評鑑。評鑑結果分為 A 級、B 級、C 級、D 級和 E 級。對於 D 級的廠商，我們要求他們提出限期改善對策。而 E 級則代表不合格的供應商，我們將淘汰該供應商。如果需要重新合作，除了間隔一季以上不予合作外，該供應商還需要提出改善對策，並且通過重新評鑑的覆評程序後才能再次進行交易。對於 E 級供應商在評核中表現不佳的項目（如品質、交期等），我們將提供追蹤和委託 SQE 或品保部門協助輔導。如果連續兩季評核未見改善，我們將減少訂單或停止交易。

我們根據對營運影響的重要程度權衡，調整供應商評鑑項目的比重。在 2022 年，我們的供應商評鑑項目及其比重為：品質 40%、交期 30%、價格 20%、協調性 10%。這些評鑑項目反映了我們對供應商績效的重要關注領域，以確保我們的產品能夠符合高品質標準並按時交付。我們針對近三年供應商評鑑結果如下：

▼ 華城電機近三年供應商及承攬商評鑑結果

廠商	級別	2020 年	2021 年	2022 年
供應商	A 級	1	1	0
	B 級	902	828	781
	C 級	2	19	5
	D 級	1	2	2
	E 級	0	0	0

資料來源：品質管理系統的績效和有效性資訊

供應商 / 承攬商稽核

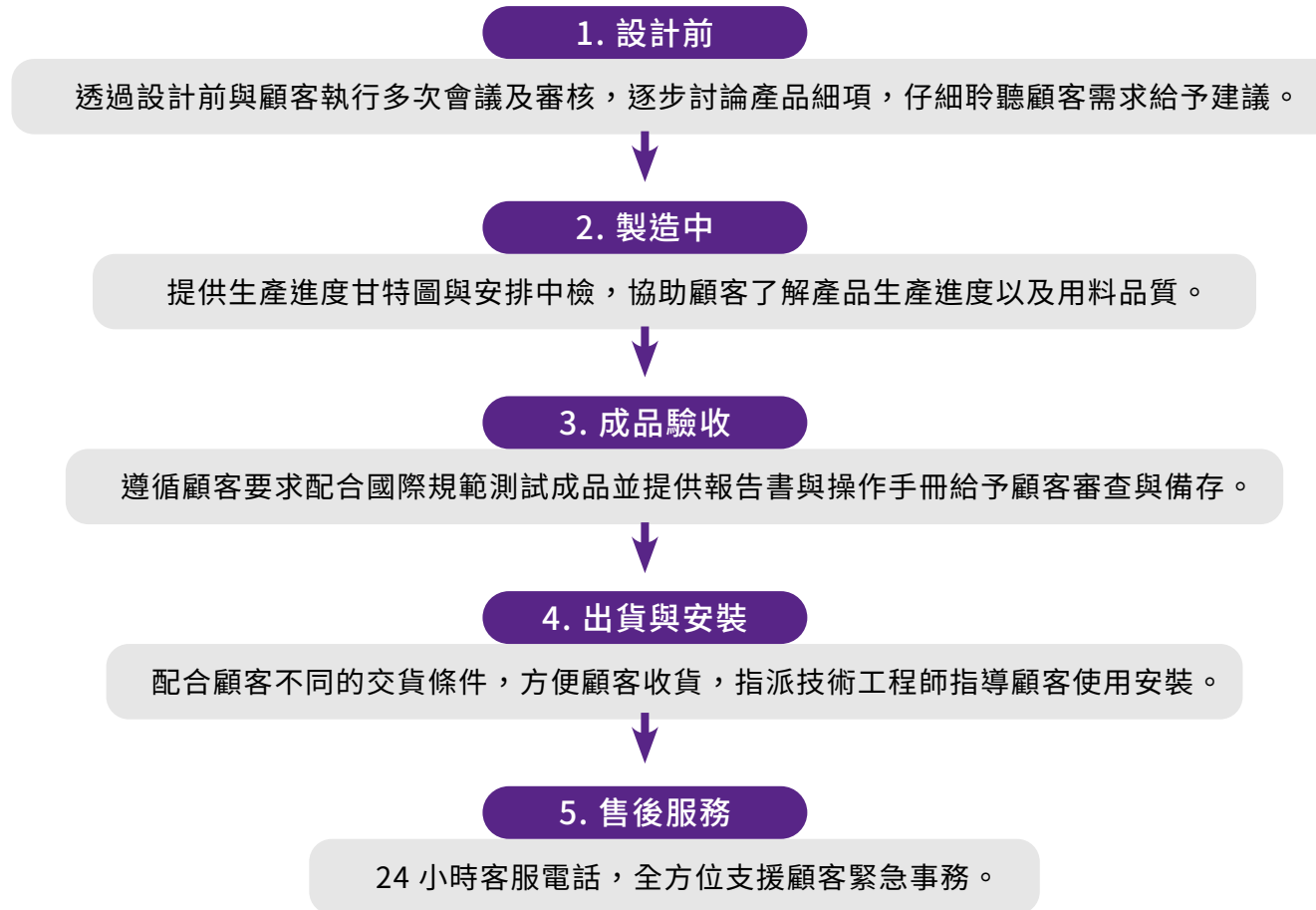
▼ 華城電機近三年供應商稽核執行情況

稽核方式	2020 年	2021 年	2022 年
實地稽核	預計實地稽核家數	30	30
	實際完成稽核家數	30	36
	達成率	100%	120%
			103.3%

註：資料來源：品質管理系統的績效和有效性資訊

讓顧客滿意的服務

「生產只是過程，服務才是終點」，華城在業界擁有五十年內外銷經驗，熟悉國際規範與各國當地法規，在不同階段向顧客提出不同的服務。例如我們在國內針對不可抗力的因素如疫情，透過與業主充份溝通、調整報價期限，目前無違約情形的產生；而在國外方面，部分案件時程延後，因疫情及塞港導致來料不足的狀況，我們與顧客重新協調溝通交期，在運費有差價但顧客同步支持下因此並無承受太大的損失。



顧客滿意度調查

華城電機高度重視顧客對我們產品和服務的滿意度。在完成國內外專案計畫後，我們會主動發送問卷給顧客，請他們填寫評價。透過這些問卷，顧客可以真實反映他們對華城的意見和建議，讓我們能夠及時了解不足之處並進行修正。這有助於我們提升產品和服務品質，並進一步滿足顧客的需求和期望。我們重視這些回饋，並以此作為改進的方向，不斷提升顧客對華城電機的評價和滿意度。

問卷內容

國內顧客問卷內容分為三大類，包含產品使用、業務活動與售後服務。產品使用主要針對產品的外觀、性能、交期是否滿足顧客需求；業務活動針對售前、售後、專業、服務效率及文件完整性；售後服務則針對是否有產品售出後的維護保養需求，並請顧客告知希望得到哪些電機相關資訊。

國外顧客的問卷內容區分為三大類，包含詢價階段、運輸階段、售服階段。每季提出問卷向顧客詢問。



調查結果

華城電機一直以來都秉持顧客至上的理念，我們非常重視顧客的感受和評價。為了確保顧客的滿意度，我們設定了超過 85% 的滿意度目標。在過去三年的滿意度調查中，無論是國內還是國外的業務，我們的滿意度都高於 90%。這證明了華城電機在服務和專業方面受到顧客的高度肯定。我們會持續努力提供優質的產品和服務，以確保顧客的滿意度得到進一步提升。

▼華城電機近三年顧客滿意度調查結果

國內業務處：目標：顧客滿意度均分 >85 分			
年份	2020 年	2021 年	2022 年
回覆數量	185 件	196 件	194 件
回收率	91.3%	91.65%	93.78%
顧客滿意度均分	91.32 分	92.51 分	93.6 分

國外業務處：目標：顧客滿意度均分 >85 分			
年份	2020 年	2021 年	2022 年
回覆數量	35 件	42 件	40 件
回收率	100%	100%	100%
顧客滿意度均分	93.22 分	92.03 分	96.54

改善流程和計畫

為了不斷改善服務品質並製作出更優良的產品，華城電機的國內業務處和國外業務處制定了一份調查問卷。我們將向顧客索取調查單位的名稱、電話和地址，並由我們的業務人員或品保中心的同仁親自前往拜訪或郵寄問卷，請受訪者直接填寫產品調查表。

在調查表中，我們採用以下計分方式：1 分表示「很不滿意」，2 分表示「不滿意」，3 分表示「普通」，3.5 分表示「稍滿意」，4 分表示「滿意」，5

分表示「很滿意」，請顧客在相對應的選項前勾選。發出的調查表份數及回收率將根據調查計畫的內容進行安排。

調查結果將由業務處匯總後，反饋給品保中心進行存檔，同時也將提供顧客不滿意的項目給各個部門的品質保證課作為參考，以便各部門提出改善對策。我們將不斷優化產品和服務，以回應顧客的需求和期望。

4

環境保護

環境政策

- 承諾減少並預防污染源排放
- 持續推行廢棄物減量
- 建立全員環保觀念、節約資源
- 承諾遵循環保法規及持續改善



重大主題	氣候變遷因應
對應 GRI 指標	GRI 201-2
對應章節	氣候變遷的風險與機會
政策或承諾	本公司有建置能源管理系統 ISO 50001，著重利害相關者關切議題的解決及回應，並鑑別出潛在風險與機會來進行應變及改善，以用電、用油及用水統計設立專案執行節能減碳，並以能源管理、水回收、廢棄物資源化、碳足跡來展現企業當責的績效。
指標及目標	目標：推動全公司節能減碳目標為節約電量 1 %
有效性追蹤機制	• ISO 14001 • ISO 50001
年度行動及措施	• 本公司推動 ISO 14001 及 ISO 50001 兩大系統，用系統化管理方式設定目標，推動環境維護及節能減碳，為環保地球善盡社會責任。

氣候變遷的風險及機會

為因應氣候變遷所帶給產業的經營風險，由永續發展委員會負責召集相關單位，並參照「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，透過「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」等四項核心要素，透過辨識潛在氣候變遷風險與機會，掌握對華城電機營運的衝擊與影響，並預先訂定相關因應策略與措施，預防氣候變遷所帶來的風險與傷害。



▼ TCFD 核心要素與財務揭露

核心要素	行動方案
治理	由永續發展委員會負責召集相關單位，每年依據各項風險，盤點與確認各項風險議題對組織內部和外部方面的潛在影響，包含氣候變遷風險之由鑑別評估及因應氣候衝擊。並在每年定期召開會議，擇定企業永續發展優先倡議，包含氣候變遷相關議題，以實際行動履行企業社會責任。每年年初向董事會報告前一年度風險管理工作執行情形。
策略	依據業務類型及營運狀況辨識出實體及轉型風險與機會，積極推動綠能環保政策，為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品。
風險管理	華城電機已建置風險管理組織及制度，根據 ISO 31000 風險管理架構，以 PDCA 管理循環建立起公司風險管理制度，整合管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務及危害性等潛在的風險（包含營運暨環境氣候等風險事件），其目的在對本公司利害關係人、股東及其他相關團體提供充分的風險管理。
指標與目標	為響應減少氣候變遷造成的影響與風險，並達成綠能與減碳相關目標，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會： 節能減碳：以取得 ISO 50001 能源管理系統之年份 2014 年起長期推動「節能減碳措施」，主要措施如下： • 本公司有建置能源管理系統 ISO 50001，著重利害相關者關切議題的解決及回應，並鑑別出潛在風險與機會來進行應變及改善，以用電、用油及用水統計設立專案執行節能減碳，並以能源管理、水回收、廢棄物資源化、碳足跡來展現企業當責的績效。 • 用電：公司建置能源管理系統，並通過第三方驗證，透過制度上的管理設定方案，推動全公司節能減碳目標為節約電量 1 %。 • 水資源：宣導節約用水，進行各廠區雨水回收工程和飲水機排水回收系統。 • 廢棄物：本公司有建置 ISO 14001 環境管理系統，是依產業特性進行環境管理系統建置，以系統面來執行製程廢棄物管理、減廢及資源化等工作，並於 2017 年取得最新版 ISO 14001 環境管理系統。 • 溫室氣體：2022 年排放的溫室氣體範疇一為 661.017 公噸 CO₂e，範疇二為 4,229.17 公噸 CO₂e。對於溫室氣體 SF₆，本公司已發展回收設備，無論是製程，檢測及維修修繕都有回收機制，將環境負荷衝擊降至最低。在絕緣油的使用，部份變壓器製造也選擇可生物分解之絕緣油，如植物油，讓變壓器更環保。在供應鏈方面部分廠商也配合本公司部份品項的回收機制，將環境負荷衝擊降至最低。

▼ 氣候相關風險及財務影響

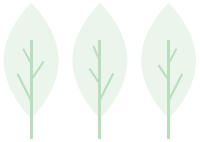
類型	氣候相關風險	潛在財務影響	因應作為
轉型風險	政策和法規風險	1.因應台灣氣候變遷相關法規，須提升營運據點能源效率，增加再生能源裝置容量建置及綠色電力憑證認購等成本。 2.因環境法規，或是政策變化導致的成本增加或產品和服務需求降低。	- 推動 ISO 14001 及 ISO 50001 兩大系統，用系統化管理方式設定目標，推動環境維護及節能減碳，為環保地球善盡社會責任。 - 推動 14064-1 溫室氣體盤查，於 2023 年 5 月取得 ISO 14064-1 驗證。 - 未來會持續留意相關法規並適時調整相關風險因應策略。
	技術風險	1.新型和替代技術研發，並取代現有產品或服務，可能導致現有產品和服務需求量下降，營收大幅下滑。 2.採用新型和替代技術研發實務運作和流程的成本。	- 由於電力變壓器、配電盤、高壓瓦斯絕緣開關與配電器材等製造技術需經年累積而成，新競爭者加入不易，以同業家數而言，近十年來為零成長，預估今後市場占有率可望相當幅度成長。 - 積極展開自動化與人才培訓計畫、全力擴大產能、開發新產品、新技術，並穩定品質，同時配合重要顧客同步推動 6σ 品質管理活動，期能掌握競爭優勢，以奠定永續經營之目標。
	市場風險	1.永續意識提升，顧客將可能採購市場上更低碳的商品或服務，影響營收。	- 除把握美國市場積極爭取訂單外，並佈局政府新南向政策、日本市場與海上綠能供應鏈和價值鏈所帶來的商機。 - 針對智慧電網的發展趨勢與配合政策積極投入智慧電網相關技術開發，強化既有之技術能量與進一步發展先進之技術，以保有於市場上之競爭力。
	商譽風險	1.與高碳排供應商合作可能影響顧客對公司的信任感。 2.低氣候韌性可能影響投資人及利害關係人對公司信任度。	2014 年開始推行節能減碳活動，為綠色地球盡一份心力，成立供應廠商節能減碳擴散輔導體系，施行各項改善。 - 定期實施組織氣候調查、統計、分析，作為檢討、改善依據。
實體風險	立即性風險	1.氣候災害（如風災）可能導致養水種電案停電損失與模組損壞更換，一次約損失 51,700 元。 2.營運據點廠房機具因氣候災害而發生損害。 3.員工無法出勤，生產力受影響導致收益降低和職安衛成本增加。	鄰廠的逕流廢水溢到本廠，增設排水溝、開挖陰井陰溝的成本，或損壞設備可能造成的成本。
	長期性風險	1.均溫上升導致營運據點冷氣使用量增加，造成電費逐年增加。 2.位處低窪的房舍建築物，有機會因暴雨或颱風而淹水，造成維護修繕成本增加	台中廠缺水，向外買水成本增加。

▼ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
市場	推出節能型商品	1. 符合潮流趨勢，提昇公司形象與銷量獲利。	- 政府的非核家園推動新能源政策全面規劃及推動包括節能、創能、儲能及智慧系統整合等主要能源政策上，本公司均能提供機電設備、機電工程及運轉維護服務，相關商機對應。 - 政府大力推動節能減碳政策、綠色能源政策，將能創造重電產業無限商機。
能源來源	推出綠能相關產品 辦公室採用部份太陽能發電設備	- 推出以太陽能為電源的商品增加賣點，增加銷售獲利。 - 於大樓設置太陽能板，供給部份電燈使用電力，以減低電力採購成本。	- 積極拓展與太陽能電池模組廠家合作，尋找適當太陽能電廠案源，共同開發海外市場。 - 取得屏東縣政府「養水種電」太陽能電廠建置廠商資格後，已於 2011 年底完工，案場容量 1.3MW，自 2012 年起正式將再生能源轉賣台電。
產品服務	新型和替代技術研發	1. 新技術雖然需多花成本開發，但能成為公司智材，同時也能吸引有興趣的公司合作。	- 本公司積極研發符合市場需求的新產品與新技術，並藉由集團分工，垂直整合開發關鍵零組件以降低成本。 - 同時以電網周邊節能、智慧產品以保持公司產業競爭優勢，締造優質的經營成果。
韌性	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力	1. 加強企業韌性，降低氣候變遷帶來的損失，同時也減少供應鏈的損失。	隨著各國推動「零碳排」目標，電動車已成為全球發展趨勢，華城電機在電動車充電領域多方嘗試及佈局，並擴大市場佔有率來面對電動車趨勢產生的商機。
資源效率	廢棄物回收再利用 轉用更高效率的電器設備 減少用水量和耗水量	- 減低耗材購買金額。 - 降低用電量與碳排放。 - 降低用水成本。	- 每年透過能源管理系統，致力於提升能源效率和改善設備能耗。 - 獲選為工業局節能減碳績優廠商，2012 年也成為重電產業第一家通過產品碳足跡查證的公司，並於 2013 年開始建置能源管理系統，2014 年 1 月也成為重電產業第一家通過 ISO 50001 能源管理系統驗證的公司。

綠能專案推動

作為一家專注於電力和能源領域的公司，華城電機透過在綠能和節能領域的綜合支援，降低能源消耗、減少碳排放，與政府共同推綠色能源的發展，並為環境保護做出積極貢獻，2022 年度取得綠能標案，金額共 1.15 億元。



與工研院合作開發儲能用機電系統櫃

華城電機於 2021 年與工研院合作，共同規劃研究開發一項儲能升壓設備，並致力於標準化該設備，以使其與市場上的多數規格相容。該設備可用於客製化儲能系統的規劃設計和建置工程，同時引入整合性監控系統，本案已於 2022 年度完成建置。

這項研發計劃提供了高效、可靠且彈性的儲能升壓設備，以滿足不同客戶的需求。並導入整合性監控系統，以提高儲能系統的營運和管理效率。該監控系統將提供即時的監測和控制功能，使使用者能夠全面了解儲能系統的運行狀態、能源使用情況。這將有助於儲能系統的有效管理和維護，提高其運行穩定性和效能，以推動可再生能源和儲能技術的應用，並促進能源轉型和可持續發展。

台北捷運環狀線二期牽引電力系統改良計畫

本案的工作範圍包括系統設備的功能設計，並與顧客和業主進行需求討論，以實現最終的連鎖和保護協調設計。在設備獲得認可進行生產之前，我們將提供第一套整流器組進行國外的線上測試。只有在符合規範要求後，才會進行設備的量產。後續的現場工作包括設備的定位和安裝、系統的連鎖測試、整合測試和短路測試，這些工作都由華城團隊自行完成，以驗證現場功能和設計的符合程度。



台北捷運藍線電驛汰舊改善計畫

該案範圍涵蓋捷運板南線 16 站、淡水線 1 站、小南門線 1 站、小碧潭支線 1 站，總計 19 個站點。計畫內容包括替換 75 個數位保護電驛和 150 個電壓 / 電流量測放大器。更新後的數位保護電驛將新增觸控螢幕顯示，可以直接顯示設備的電壓和電流狀態、故障紀錄、故障波形和參數設定。同時，進行輸入輸出模組擴充和通訊連線功能的升級，有助於故障判斷和排除。除了提升現有保護電驛的功能外，我們還添加了通訊連線模組，使未來的顧客能夠在不更換保護電驛的情況下享受掌控訊號等優勢。

能源管理

能源政策

華城電機股份有限公司基於企業社會責任及永續經營之目標，全體同仁共同推動國際標準 ISO5001-2018 能源管理系統。

我們承諾之能源政策：

- 提高能源使用效率，持續改善能源績效
- 遵守能源相關法規，優先採購節能產品
- 審查能源目標標的，確保資訊資源取得
- 落實能源管理系統，全員參與節能減碳
- 創造企業能源價值，建構永續企業文化

華城電機一直致力於環境保護和減少溫室氣體排放。除了生產節能的非晶質鐵心變壓器，大幅減少客戶使用的電力消耗外，公司於 2014 年率先取得了非晶質鐵心變壓器的碳標籤證書，並獲得工業局的表揚。此外，中壢一廠、觀音二廠和觀音三廠也優先通過了 ISO50001:2018 能源管理系統認證，並將每年節電 1% 設為目標，以積極推動節能減碳工作。近年來，通過我們的能源管理方案，溫室氣體排放量如附表所示，持續逐年減少，顯示出我們在節能減碳方面取得了良好的成果。

▼ 華城電機能源可視化的階段目標

第一階段

重大耗能設備皆安裝電表，
即時統計公布廠區用電



第二階段

完成異常警示系統的設置



第三階段

遠端控制能源開關



華城透過發展 CPS 專案「虛實整合系統」(Cyber-Physical System, CPS) 監測製程設備，以可視化方式展現節約多少能源或節省多少工時，並可連到主管的電腦跟手機進行即時監控。





組織內部的能源消耗量

華城電機能源使用包含範疇一、範疇二，其中範疇一包括：汽油、柴油、LPG（液化石油氣）；範疇二主要包含向台灣電力公司外購之電力。並以全三廠總產值作為分母，計算出能源使用量之密集度，以觀察多個年份所消耗之能源變化。唯範疇三因各廠區計算方式不一致，故僅揭露範疇一及範疇二之相關數據。

▼ 華城電機能源消耗量

單位：MJ

廠別	能源類型	2020 年	2021 年	2022 年
中壢一廠	範疇一	330,426.1	263,165.45	264,294.72
	範疇二	8,054,280	9,175,680	9,631,440
觀音二廠	範疇一	139,092.41	166,519.08	372,322.096
	範疇二	19,955,520	20,793,600	21,854,880
觀音三廠	範疇一	1,626,250.12	17,013,362.44	2,167,455.430
	範疇二	3,468,960	3,339,360	2,988,000
合計		33,574,528.630	50,751,686.970	37,278,392.246

註：

1. 組織內部排放源主要計算依據之轉換係數來源為環保署於 2019 年 6 月 27 日公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 範疇二能源數據來源為外購電力。外購電力之計算公式：1 度（kWh）=3.6 兆焦耳（MJ）。

▼ 華城電機能源密集度

	2020 年	2021 年	2022 年
能源消耗量 (MJ)	33,574,528.630	50,751,686.970	37,278,392.246
全三廠總產值 (百萬元)	6,472.509	6,285.207	8,167.979
能源密集度	5,187.251	8,074.784	4,563.968

註：能源密集度計算公式：能源消耗量（MJ）/ 全三廠總產值（百萬元）



溫室氣體排放

為了善盡地球公民的責任，華城電機積極揭露溫室氣體排放資訊，並計算溫室氣體排放總量，排放類型包括範疇一、範疇二、範疇三。範疇一產生的碳排放量包括：汽油、柴油、LPG（液化石油氣）；範疇二產生的碳排放量包括：外購電力，來源為台灣電力公司；範疇三產生的碳排放量包括：租賃公務車使用之汽油。另外亦計算溫室氣體排放密集度，以「營收」作為分母計算該密集度比值的度量標準，2022 年度溫室氣體排放密集度為 0.599。

▼ 華城電機溫室氣體排放量

單位：tCO₂e

廠別	能源類型	2020 年	2021 年	2022 年
中壢一廠	範疇一	50.79	64.63	97.307
	範疇二	1,395.59	1,587.9	1,324.32
觀音二廠	範疇一	9.64	11.55	398.61
	範疇二	2782.69	2,899.55	2,493.01
觀音三廠	範疇一	106.52	85.19	165.10
	範疇二	483.73	465.66	411.84
合計		4,828.96	5,114.48	4,890.19

註：

1. 組織內部排放源主要計算依據之轉換係數來源為環保署於 2019 年 6 月 27 日公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 經濟部能源局公告電力排碳係數：2020 年為 0.502 kgCO₂e / 度，2021 年為 0.509 公斤 CO₂e / 度，2022 年為 0.495 公斤 CO₂e / 度。

▼ 華城電機溫室氣體排放密集度

	2020 年	2021 年	2022 年
溫室氣體排放量 (tCO ₂ e)	4,828.96	5,114.48	4,890.19
全三廠總產值 (百萬元)	6,472.509	6,285.207	8,167.979
溫室氣體排放密集度	0.75	0.81	0.60

註：溫室氣體排放密集度計算公式：溫室氣體排放量 (tCO₂e) / 全三廠總產值 (百萬元)



減少能源消耗

本公司致力於提升能源效率和改善設備能耗，透過能源管理系統來管理廠區即時能源消耗，2022 年 3 月 24 日更獲得桃園市政府之工廠綠色化輔導計畫成果頒獎，推動冰水主機及節能燈具汰換獲得補助共 24.7 萬元。

華城亦透過智慧化專案帶來的效益，改善能源耗用及節省資源，其中節電所帶來的減少相關開支為有形效益，；亦有改善操作流程、提高品質（如：真空度自動判定系統）等無形效益，華城電機將年度減少能源消耗方案條列在下表，清楚展現華城電機持續關懷環境、減少污染的實際作為。

▼ 2022 年華城電機節能行動方案及節能績效

行動方案	節電量 (單位：度)	減少能源消耗量 (單位：MJ)	減少排碳量 (單位：tCO ₂ e)
辦公室區域 (辦公大樓) 更換為節能 LED 燈具 404 盞	39,375	141,750	18.5
更新外籍宿舍冰水主機及安裝定時器	10,773	38,782.8	5.33
製三課塗裝組 75HP 空壓機更換變頻式機型，取代原本 75HP 定頻空壓機	91,902	330,847.2	45.49
華城三廠空壓機節能方案	33,341	120,027.6	16.5
總計	175,391	631,408	85.82

註：外購電力 1 kWh = 3.6 MJ

▼ 降低產品和服務的能源需求

創新產品	節電量 (單位：度 / 年)	減少排碳量 (單位：tCO ₂ e)
非晶質鐵芯變壓器 (1000kVA)	14,892	7.4

註：計算方式為比較晶質與非晶質之變壓器一年 (365 天) 之待機節電量

以一般工廠使用變壓器容量 1000kVA 為例 (負載率以 50% 計算)：

A. 節能成效方面：矽鋼片變壓器 2200W，非晶質變壓器 500W，以 365 天 24 小時計節省能源 14,892kW。

B. 減少 CO₂ 排放方面：矽鋼片變壓器 9.5 噸 / 年，非晶質變壓器 2.1 噸 / 年，減少 CO₂ 排放效益為 7.4 噸 / 年

(以經濟部能源局公佈 2022 年度電力排碳係數 0.495 公斤 CO₂e/ 度計算)。

生產辰亞太陽能之配電變壓器

華城電機與辰亞能源合作，生產太陽能場使用之配電變壓器。

除一般矽鋼片鐵心，華城電機使用非晶質鐵心變壓器來減少電力系統的電力損失，以達成最小化無載損失 (Minimizing no load loss)，且此高效率變壓器以國家 CNS 標準為基準，是一款運轉效率可達 99% 以上的變壓器，本身即為經濟部能源委員會認定之省能源產品，可減少 CO₂ 的排放量，且在高次諧波時，非晶質鐵心變壓器的節能表現更為優異，具有無載損失耗能較小、溫昇低、使用壽命較矽鋼片變壓器長等優點，為一款綠色環保產品。

節省電費

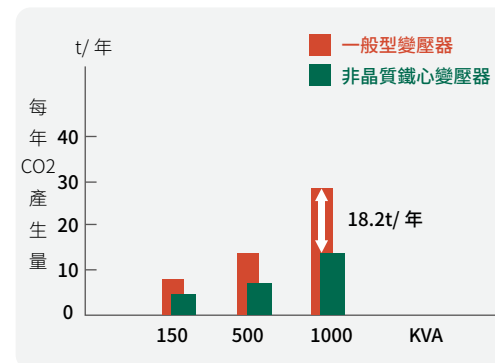
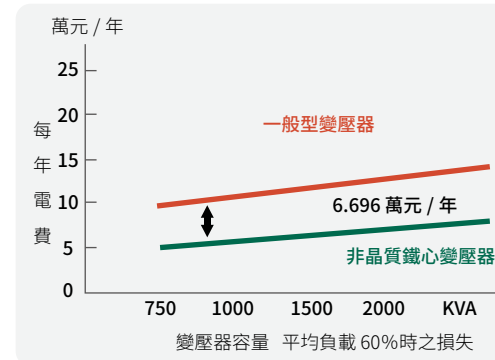
由於低損失相對電量減少因此節省電費

計算例	三相 60Hz-1000kVA 每年節省電費 節省損失 (kW) x 24 小時 x 365 天 x 每度電費
平均負載 60% 時之損失	非晶質鐵心變壓器：3.64 kW 一般型變壓器：8.54 kW
平均每度電費	1.56 元 (計算方式採三段式間電費) 年節省電費 = (8.54 - 3.64) x 24 x 365 x 1.56 = 66,961 元

減少 CO₂ 排放量

由於低損失不但降低線路電力損耗又減少 CO₂ 排放量

CO ₂ 換算系數	0.423 kg/kwh
CO ₂ 減少排放量	(8.54 - 3.64) x 24 x 365 x 0.423 = 18,156 kg/ 年



空氣品質管理

華城電機各廠室內作業環境，每半年檢測一次 CO₂ 濃度，皆符合法令標準。

二廠、三廠、台中廠塗裝製程之固定污染源，除製程依規定操作，空氣污染防治設備定期維護，並依規定定期檢測排放之空氣污染物排放濃度，本年度檢測結果皆符合相關法令標準。

華城電機三廠近幾年也推動空氣污染物減排，將液體塗裝製程（含有揮發性污染物）改為粉體塗裝製程（污染較低），以降低對環境及大氣的污染。

▼ 華城電機重大氣體排放量

氣體種類	2020 年	2021 年	2022 年	較前一年度增減幅
氮氧化物 (NOx)	0.1508	0.0955	0.1098	0.0143
硫氧化物 (SOx)	0.0119	0.0068	0.0087	0.0019
持久性有機污染物 (POP)	0	0	0	0
揮發性有機物 (VOCs)	13.8709	8.8993	9.7913	0.892
有害空氣污染物 (HAP)	0	0	0	0
懸浮微粒 (PM)	0.0177	0.0260	0.0466	0.0206

空氣污染防治

在空氣污染防治方面，華城電機持續投入資源研發，降低製程直接排放之廢氣及逸散性污染物，並將廢氣處理的空污設備效率提升至優於法令標準。

華城電機近年積極投入之改善措施包括：

將液體塗裝製程（含有揮發性污染物）改為粉體塗裝製程（污染較低），以降低對環境及大氣的污染。

「空氣污染改善小組」持續強化製程 VOCs 收集成效和提升去除效率。

水資源管理

為了展現華城對於自然環境的關懷以及對於在地水資源的重視，華城電機積極參與桃園市百年好合活動，同時也承擔起認養廠區周邊河川——觀音溪的責任。華城電機對於廠區廢水的排放品質格外謹慎，中壢一廠和觀音二廠遵循工業區污水處理納管標準進行處理。至於觀音三廠，在製程中需要對板件進行除鏽，因此在將水放流之前，必須先進行酸鹼中和和汙泥處理，以確保最後排入觀音溪的水質符合法規規定。

除了關注廢水排放對環境造成的影響，近年來溫室效應導致全球各地普遍面臨乾旱和水資源短缺的問題，政府已將「節約用水教育與宣導」列為重要任務。華城電機呼籲大家全面參與節水行動，並且以身作則，在各廠區實施雨水回收工程和飲水機排水回收系統。僅在 2022 年，華城電機就回收了 330.4 噸雨水（中壢一廠 5 噸、二廠 25.4 噸、三廠 300 噸），並將回收水用於廁所沖洗，未來還計劃提高收集效率，擴大回收水的使用範圍。華城電機致力於秉持對環境的關懷，以實際行動貢獻於水資源的保護與可持續利用。

取水量

▼ 華城電機近三年所有地區總取水量

單位：百萬公升

	2020 年	2021 年	2022 年
中壢一廠	9.364	8.782	6.925
觀音二廠	19.620	16.764	22.454
觀音三廠	7.664	5.82	6.128
合計	36.648	31.366	35.507

放流水環境衝擊評估

華城電機的一廠和二廠並無製程廢水，其生活廢水則排入工業區的污水處理廠進行處理。目前，華城電機的三廠在製程中產生廢水，這些廢水會經由專用的廢水處理廠進行處理，以達到法規所規定的標準後才會被排放。為確保觀音溪水體的水質狀況，華城電機定期進行監測，若發現任何異常情況，將立即通報相關環保機構。

排水量

華城電機在產品生產製造過程中，部份製程可能造成少量製程廢水，經過處理再行排放。

▼ 華城電機近三年排放之水資源量

單位：百萬公升

年度	地表水	地下水	海水	第三方組織水
2020	0	0	0	32.56
2021	0	0	0	29.263
2022	0	0	0	36.84

耗水量

▼ 華城電機近 3 年所有地區總耗水量（單位：百萬公升）

年度	年度耗水量（百萬公升）
2020 年	-3.912
2021 年	-2.203
2022 年	1.274

註：各廠區皆有收集雨水再利用，三廠有鐵材的酸洗前處理製程 11 個儲槽及廢水處理廠的處理槽，有水量暫存廠內，故耗水量有正值或負值之可能性。

▼ 華城電機近三年排水量及水質監測結果

單位：百萬公升

廠區	當地納管標準		2020 年	2021 年	2022 年	排放目的地
中壢一廠	排水量	百萬公升	9.36	8.782	6.925	工業區污水處理廠
	COD	480mg/L	252	352	453	工業區污水處理廠
	SS	320mg/L	39.5	51.3	39.3	工業區污水處理廠
觀音二廠	排水量	百萬公升	19.620	16.764	22.454	工業區污水處理廠
	COD	480 mg/L	202.5	201.5	348	工業區污水處理廠
	SS	320mg/L	22.25	29.08	55.10	工業區污水處理廠
觀音三廠	排水量	百萬公升	3.58	3.976	5.793	觀音溪
	COD	100 mg/L	17.7	15.9	10.7	觀音溪
	SS	30mg/L	9.1	19.4	8.0	觀音溪
總排水量		百萬公升	32.56	29.522	35.172	

廢棄物管理

華城電機在廢棄物管理方面採取了多項措施。對於生活垃圾，華城電機與政府合作，主要採用焚化處理方式，同時積極推行「資源回收分類」，將可回收的資源垃圾和一般垃圾分開收集。這些垃圾由經合法回收清除處理機構負責進行清理和回收。

廢棄物相關顯著衝擊之管理

本公司將環境與安全考量與企業經營合而為一，導入 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職安衛管理系統，融入生產製程中，協助管理及製程技術改善，以提供全廠員工較佳及安全的工作環境、降低環境與工安風險、提昇生產效率、符合綠色產品、降低廢棄物產生、增加資源再利用、減少污染排放資源浪費，朝綠色設計發展，為環保地球貢獻心力，達到企業永續發展的目標。

本公司產品原物料因體積大重量重，為保護原物料完整，因此多以木箱盛裝，包材在拆解後的廢木材成為本公司需處理之廢棄物。於 3 月 23 日召集中壢一廠生產部、採購進行廢木回收策略檢討會議，制定回收策略，2022 年廢木材回收 58,200 KG，約節費 274,995 元。

為了降低對環境的衝擊，我們致力於廢棄物管理。每日各單位的同仁都被要求參與垃圾分類，同時有專人監督以確保資源回收得到有效實踐。在廠內產生的廢棄物主要包括可回收的金屬類、塑膠和紙張。一般垃圾則交由汽電共生焚化廠進行處理。廢木材方面，我們回收率約為 11%，並有 89% 的部分交由汽電共生處理廠進行再利用。而變壓器製程產生的廢絕緣油，以及二廠和三廠塗裝製程產生的廢粉則交由再利用處理廠商進行處理。三廠廢汙水處理廠產出的汙泥被運送至專門處理廠，再利用於造磚製程中。

此外，華城電機也在生產過程中致力於推動「永續物料管理」，著重於物料生命週期管理。對於生產的變壓器產品，公司將注重循環再利用，以達到綠色產品的目標。華城電機意識到面臨氣候變遷，地球資源無法再被揮霍，因此非常重視將現有的資源物料有效地運用在正確的地方。公司將持續追求「零廢棄」的目標，並努力與其他相關利害關係者共同努力，以生產更環保的綠色產品。

為了在製程中降低廢棄物產生，我們採取了減量、回收和再利用等措施。目前，我們的廢棄物減量目標為 10%（以重量和百萬產值計算），在 2022 年已經達成 15% 的減量目標。

華城電機並與供應商明訂需遵循相關法規、要求規範環境衛生及安全維護，供應商應秉持企業對社會責任之精神，降低營運對生態效益、社區環境、人類社會產生影響，促進及宣導永續消費概念，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動：

1. 減少產品與服務之資源及能源消耗。
2. 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
3. 增進原料或產品之可回收性與再利用。
4. 使可再生資源達到最大限度之永續使用。
5. 延長產品之耐久性。
6. 增加產品與服務之效能。

5

幸福企業 注重人權的職場



重大主題	人才培育與招募
對應 GRI 指標	GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3
對應章節	人才培育管道
政策或承諾	為提昇華城電機產品品質，我們持續提昇員工素質，建立健全之教育訓練品質管理體系，包括新進人員入職訓練、職前訓練、在職員工各類職能發展及職能缺口培訓機制，使之與晉升制度連結。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力並提供員工職涯發展機會，促進員工留任。
指標及目標	短期目標： 1. 培育中心年度訓練計畫達成率 80 %。 2. 培育中心課程滿意度逐年提升。 中期目標： 1. 提升核心事業競爭力，拓展國際市場，創新服務堅持品質。 2. 厚值實力搶佔綠能商機，整合資源專業服務，擴大佈局。 3. 優化經營體質建構高績效團隊，落實 ESG 友善職場，提升形象永續發展。 長期目標： 1. 成為世界級電機公司 2. 成為台灣綠能領頭羊 3. 成為實質最幸福企業
有效性追蹤機制	• TTQS 人才發展品質管理系統
年度行動及措施	• 成立教育訓練委員會：推動 TTQS 訓練品質管理系統，連結公司願景與目標，確實執行公司經營計畫與教育訓練政策，以提升教育訓練及人才培育績效，2022 年度華城重電公司獲得「TTQS 人才發展品質管理系統」評鑑銅牌。 • 設立培育中心：推動晉升雙軌制之職能發展與晉升連結，執行各項專業核心技術、經營管理人才、國際化語文及碩博士等人才培訓制度。 • 落實 A 級人才培育機制：推動華城企業大學「築巢引鳳」策略性人力資源政策。 • 參與政府人力資源提升及培訓計畫：善用政府資源辦理各項教育訓練及人才培育方案，包括引進研發替代役、參與政府舉辦之各項企業人力資源提升培訓計畫與獎勵方案。 • 執行年度訓練計畫：因應疫情滾動調整訓練政策後，依據制定之年度訓練計畫執行，2022 年度參訓人次約計 1,115 人次，訓練時數約 6,074 小時，2022 年度訓練費支出為 2,395 仟元。 • 新進人員及在職員工輪調訓練：新進人員於入職後進行入職與職前訓練；在職員工進行轉換工作之職前訓練。 • 在職訓練：執行職務所需之專業職務別訓練、第二專長或專業證照及自我啟發等教育訓練。 • 人才發展與培育：提升各階層管理、技術能力之訓練及教育、語文等進修教育訓練。 • 安全衛生教育訓練：依據「職業安全衛生教育訓練規則」實施教育訓練。

重大主題	人權
對應 GRI 指標	GRI 406-1、GRI 408-1、GRI 409-1
對應章節	注重人權的職場
政策或承諾	本公司恪遵國際人權公約，如勞動基本權、性別平等、工作權、及禁止歧視等權利。並落實就業、雇用條件、關懷弱勢族群、禁用童工及薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等與公允。
指標及目標	目標：定期進行盡職調查，達成人權零侵害
有效性追蹤機制	華城電機股份有限公司人權政策及聲明
年度行動及措施	提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。包括依法制定員工工作規則，及各項管理規章制度。

重大主題	職場平等與多元化
對應 GRI 指標	GRI 405-1、GRI 405-2
對應章節	職場平等多元
政策或承諾	華城集團以法規遵循與公司治理為首要核心價值，除了重視營業利益外，亦秉持著「安員工」、「安顧客」、「安股東」、「安社會」之使命，營造幸福職場環境，落實董事會成員多元化，維護股東權益。本公司遵守性別平等法，並提供人員及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，已維護當事人權益及隱私。
指標及目標	目標：推動華城特色 ESG，確保公司能永續經營並且穩健成長，成為實質最幸福企業。
有效性追蹤機制	華城電機股份有限公司職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
年度行動及措施	落實性別工作平等法與性騷擾防治措施。

華城集團以法規遵循與公司治理為首要核心價值，除了重視營業利益外，亦秉持著「安員工」、「安顧客」、「安股東」、「安社會」之使命，營造幸福職場環境，落實董事會成員多元化，維護股東權益。積極投入 ESG 相關工作，推動華城特色 ESG，提升雇主品牌，優化經營體質，確保公司能永續經營並且穩健成長，成為實質最幸福企業。

本公司認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」，並善盡企業社會責任，保障員工基本人權與相關權益，制定華城電機勞工人權政策，以使全公司在相關勞工人權之社會責任和勞動條件之作為原則有所遵循。本公司年度在與各利害關係人的商業行為中，以盡職調查方式鑑別可能之衝擊與因應之年度績效作為如下：

▼ 人權相關風險盡職調查

人權議題與衝擊		年度績效作為
員工		
勞資關係		
勞資協商與申訴	定期舉辦勞資會議，每季討論員工工作權益及福利事項，製作會議記錄以持續追蹤及改善相關問題。此外，我們亦提供多種管道，如申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱等，讓員工可以表達意見。 2022 年，本公司未發生任何違反勞動基準法的案件。	
符合法規之薪資	華城集團嚴格遵守各據點所在之勞動法令，禁止歧視員工的性別、種族、國籍、年齡、宗教或黨派等。致力於打造公正平等的工作環境，讓員工享有公平的薪資福利。此外，公司透過系統化績效考核制度，考量員工表現、市場薪資水準和未來發展潛力等因素，進行薪資調整，激勵員工工作熱情，留住優秀人才，並持續推動創新發展，提高公司競爭力。	
多元平權		
反歧視	我們秉持著機會平等原則，確保在招募、雇用、晉升和管理員工過程中，不會發生任何歧視行為。致力於建立一個開放、多元、包容的工作環境，以激發公司同仁最大的潛力。同時，為防範員工執行職務時，受到不法侵害，我們亦提供完整的教育訓練及完備的應對措施。透過 EAP 計畫提供專業的心理諮商和生活資源協助，照顧員工的身心健康，強化員工自尊心，增加工作滿意度。	
兩性平等	華城集團非常重視女性員工在職場上的價值，除了嚴格遵守相關勞動法令外，也會因應女性員工生理特殊需求，調整服務項目和環境設備。實施全面的「母性健康保護計畫」，將懷孕、產後一年內，或仍在哺乳的女性員工納入保護範圍，給予必要之保護和支持。提高員工的工作效率和士氣，同時也吸引更多優秀的女性人才加入我們，致力於建立真正性別平權的企業文化。	
良好工作環境		
安全的工作環境及教育訓練	透過定期與不定期巡視工作場所、車輛、裝備、設施和消防設備，執行防護措施。並進行工作人員安全衛生教育記錄、機具與設備使用之前中後檢查、有機溶劑操作、游離輻射劑量和紅外線檢測等安全稽核，以確保作業環境安全。 為了加強員工對安全衛生的認知與及遵守法規要求，我們亦提供一般安全衛生、危險物品和有害物品使用之基本訓練；危險機具及從事有害作業或特殊作業的員工特殊教育訓練。	
員工健康照護	本公司為提供全體同仁舒適健康的工作環境，致力於實踐員工健康照顧服務，推動社團活動、舉辦健康講座 ... 等，使同仁保持身心健康，達到生活與工作平衡。	
無強迫勞動	華城集團嚴格禁止任何形式的強迫勞動，確保員工擁有解除勞動契約的自由權利。截至 2022 年，所有營運據點均未發生任何形式之強迫勞動情況。	
無雇用童工與非法勞工	本公司嚴禁所有營運據點和全球供應商違法聘用童工和非法勞工，要求各營運據點遵守當地勞工法律規範，聘用員工時提供年齡證明，同時確保建教合作的學生亦符合法律規定，以保障勞工權益。	
自由結社	華城集團尊重員工自由結社之權利，致力於提供自由表達意見的管道與環境。鼓勵員工透過多元的勞資協商和申訴管道，如勞資會議、FE Family 建議區、組職氣候問卷調查和華城電機外部舉報管道 ... 等申訴程序，有效地表達意見和想法。	
無障礙設施	華城集團於大樓建立無障礙設施，包括電梯、無障礙坡道等，提供身心障礙者友善之工作環境。	

人權議題與衝擊		年度績效作為
		供應商 / 承攬商
		衝突礦產
無使用衝突礦產	本公司因應產業特殊性及產品規格要求，供應商所提供之主要材料均不使用衝突礦產。2022 年亦無使用衝突礦產之產品。	
		企業顧客
		個資安全與隱私
資安措施	本公司採取多種嚴密之管理措施，透過導入個人資料管理系統和資訊安全管理系統，確保個人資料和資訊的安全。2022 年並未發生任何個人資料和資訊外洩之事件。	

就業機會多元豐富

員工是公司最重要的資產，我們致力於打造一個能讓員工幸福生活的友善職場，使本公司員工都能發揮長才、持續進步，找到工作與生活的熱忱及平衡。截至 2022 年底，華城電機員工總數為 775 人，包括 2 位高層（董事長、副董）、2 位經理人及 771 位一般職員，男性佔 76.29%，女性約佔 23.71%。華城電機亦致力於提供身心障礙人士就業機會，2022 年度共任用 9 名身心障礙人士，符合法定聘用人數。

▼ 華城電機 2022 年度各地區聘僱之員工類型

員工分類 (單位:人數)		中壢一廠		觀音二廠		觀音三廠		台北處		高營所		總計		總數
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
依合約	永久聘雇員工 (不定期契約)	206	87	140	35	88	19	45	31	9	4	488	176	664
	約聘員工 (定期契約)	30	5	60	1	10	2	4	0	0	0	104	8	112
依工時	全時員工 (全職)	236	91	200	36	98	21	47	31	9	4	590	183	773
	部分工時員工 (兼職)	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	2	1	3
各地區性別總計		236	92	200	36	98	21	48	31	9	4	591	184	775

註：1. 全時員工：依照勞基法定義，以月計薪之常勤全職員工。

2. 部分工時員工：以日或時數計薪之非常勤兼職員工。

▼ 華城電機近 3 年工作人數變化情形

工作者類別	2020 年	2021 年	2022 年
員工	780	750	776
非員工 (警衛)	9	9	9
非員工 (廠商)	73	78	80
非員工 (團膳)	3	3	3
總計	865	840	868

註：1. 人數計算係以各年度 12 月 31 日之當天人數。

2. 非員工的工作者：非由公司直接聘雇，但其工作是由公司控制的勞工總數，主要工作類型含環境清潔、膳食供應、警衛等。

職場平等多元

2022 年新進員工（不含短期約聘工讀生與實習生）共 171 位，新進率約 22.03%。其中男性員工 121 位，佔 70.76%，女性員工 50 位，佔 29.24%。在員工留任方面，2022 年離職員工（不含短期約聘工讀生與實習生）共 147 位，男性員工 115 位，佔 78.23%，女性員工 32 位，佔 21.77%，總離職率 18.94%。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力並提供員工職涯發展機會，促進員工留任。

▼ 按年齡組別及性別劃分新進員工和離職員工總數及比例統計

單位：人；%

主要類別	次要類別	男性		女性		年齡小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	21-30 歲	66	38.60%	24	14.04%	90	52.63%
	31-40 歲	35	20.47%	21	12.28%	56	32.75%
	41-50 歲	16	9.36%	5	2.92%	21	12.28%
	51 歲以上	4	2.34%	0	N/A	4	2.34%
新進員工小計		121	70.76%	50	29.24%	171	100.00%
離職員工 (含退休)	21-30 歲	36	24.49%	11	7.48%	47	31.97%
	31-40 歲	35	23.81%	16	10.88%	51	34.69%
	41-50 歲	26	17.69%	3	2.04%	29	19.73%
	51 歲以上	18	12.24%	2	1.36%	20	13.61%
離職員工小計		115	78.23%	32	21.77%	147	100.00%

註：1. 各類別新進員工比率＝各類別新進員工人數 / 期末新進員工總數 × 100%，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。

2. 各類別離職員工比率＝各類別離職員工人數 / 期末離職員工總數 × 100%，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。

3. 新進率 / 離職率＝新進 / 離職員工人數 / 期末員工總數 × 100%，計算至小數點第二位，第三位 4 捨 5 入。



薪酬與福利

華城電機透過提供具競爭力的薪酬，招募及留用公司營運所需的人才，亦重視同工同酬的價值展現，員工薪資不因性別而產生差距，使公司穩健成長、永續發展。本公司員工薪酬支付分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年終獎金、員工酬勞與績效獎金，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

本公司訂定《薪資管理辦法》及《績效獎金辦法》，藉由新進人員教育訓練與內部郵件系統公告周知員工，使其充分了解公司薪酬制度。並另訂績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法，經理級以上人員的薪酬福利均需提請薪酬委員會及董事會通過，以提升公司治理和薪酬的透明度。2022 年，華城電機非擔任主管職務之全時員工總體薪酬，年薪平均數約為新台幣 101.6 萬元；中位數為新台幣 81.6 萬元。本公司最高薪資人員之總年薪為其餘人員中位數的 8.34 倍，年度調薪比率為 1.13 倍。

▼ 華城電機非擔任主管職務之全時員工年薪平均數及中位數

單位：萬元

年度	薪資平均數	薪資中位數
2020 年	86.3	72.6
2021 年	82.6	70.8
2022 年	101.6	81.6

註：

1. 本表格所列之薪資為年薪。
2. 主管職務：經理人的定義係依據主管機關 2003 年 3 月 27 日台財證三字第 920001301 號函令規定「經理人」之適用範圍，與本公司年報揭露經理人之範圍一致。

▼ 華城電機近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資／當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2020	39,875	36,317	1.68:1	1.53:1
2021	40,110	36,296	1.67:1	1.51:1
2022	40,372	37,418	1.60:1	1.48:1

註：

1. 本公司定義之「重要營運據點」為台灣地區據點。
2. 本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
3. 基層人員：含本公司職稱為技術員／管理員、副工程師／副管理師、工程師／管理師。
4. 標準薪資：含本薪、職務加給 ... 等經常性薪資。
5. 2020 年~2022 年當地最低薪資分別為 23,800 元、24,000 元及 25,250 元。

▼ 華城電機 2022 年女性對男性基本薪資加薪酬的比率

營運據點 員工類別	中壢一廠		觀音二廠		觀音三廠	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
間接人員	1.00	0.75	1.00	0.74	1.00	0.73
直接人員	1.00	1.01	1.00	1.08	1.00	0.76

註：

1. 本表格所列之計算用薪資為 2022 年 12 月人員月薪平均值。
2. 依員工類別間 / 直接的男性員工月薪平均值為分母，即男性的數值為 "1"，計算女性對男性薪資之比值（四捨五入取小數點二位）。
3. 間接人員主管職人數為男性多於女性，故人均薪資較女性比值高；而直接人員方面，中壢一廠與觀音二廠女性人數雖少，但多為資深員工，人均薪資較男性比值為高。

福利制度

為保障員工職業安全衛生權益，提升向心力，公司為每位員工投保雇主補償契約責任保險暨團體傷害保險、團體醫療保險、法定傳染病保障綜合保險，並設置職工福利委員會推動各項福利制度，使員工在經濟、精神上均實質受惠。本公司設有員工及子女獎學金，提供慶生、員工旅遊補助、員工傷病慰問、婚喪喜慶、生育補助、幼兒補助、人工助孕補助、幼兒上學陪伴假，或舉辦家庭日活動、旺年餐會、聯歡摸彩等各項福利措施。本公司於 2022 年度員工福利總支出共 1,074,155 元，詳細的員工福利細節如下：

▼ 本公司員工福利措施

	福利措施	福利說明及績效
休假	一般休假	以遵守勞動基準法為主，提供彈性的上下班制度，亦可申請居家辦公，兼顧家庭（不影響薪資）
	特休年假	本公司優於勞基法規定，提供新人到職即有 3 天特休之福利
	上學陪伴假	員工可於子女幼稚園或小學開學 7 天內，申請一天有薪之陪伴假
	提早下班制度	元宵及中元節提早一小時下班
獎酬福利	出差津貼與保險	出差人員除領有額外津貼與防疫加給外，出差至高風險國家，另提供戰亂加給、旅平險、海外醫療意外險等
	年終獎金及員工酬勞	本公司依「管理手冊 2004 年終獎金發放及調薪作業程序」發放年終獎金；依「管理手冊 5016 員工酬勞配發作業程序」發放員工酬勞
	各類績效獎金及部門績效獎金	各單位依各標準書辦理發放績效獎金
	新技術 / 新產品開發獎金	依本公司「1W1714 新產品開發獎金發放作業標準」發放獎金
	A 級人才獎勵	依據「管理手冊 2015 人才評鑑及 2045 人才管理與激勵作業程序」辦理及提供獎勵措施
	模範員工獎勵	依據「管理手冊 2042 模範員工選拔作業程序」頒發獎牌與獎金 5,000 元
	傑出新人獎勵	依「管理手冊 2040 傑出新人選拔作業程序」，頒發獎牌與獎金 3,000 元，並給予三天有薪假
	主管特支費	依「管理手冊 2066- (2) 經理人其他實物及特支費支給標準」辦理，2022 年適用主管人數為 93 人。
	員工提案獎金	依「管理手冊 6007 提案改善制度實施程序」，發放獎勵金
	推動專家及證照獎勵制度	依據「管理手冊 2043 專家評鑑作業程序」進行專家檢定；專業技能檢定證照依標準書 1W1649 專業技能檢定及資格認定標準辦理，並發放合格獎勵金
	發放夏、冬季制服及內著衣	新人報到核發三套各季制服，之後以舊衣換新衣方式汰換
	五一勞動節及三節禮金（券）	端午節 / 中秋節 / 尾牙代金核發每人 3,000 元，五一勞動節則由公司致贈禮券 2,000 元。
	生日禮金及蛋糕	當月壽星除福委會提供生日禮金及蛋糕外，餐廳亦額外提供小甜點
	結婚禮金	致贈 15,000 元禮金，若雙方皆為本公司員工，禮金總額為 30,000 元
	生育補助	每一胎可補助 3,600 元，雙胞胎申請 7,200 元，三胞胎可申請 10,800 元

福利措施		福利說明及績效
	小小華城人成長基金	員工子女於週歲至五歲階段，每年生日提供 2,000 元補助
	員工及子女教育獎助學金	員工在職進修大學以上學歷，獎學金 4,000 元 ~12,000 元 員工子女就讀國中至博士班期間，每學期補助 1,500 元 ~7,000 元
	母親節及父親節溫馨禮物	贈送康乃馨、小甜點、防疫口罩或香皂...等小物，增添溫馨氛圍
	內推制度	鼓勵員工介紹家人、伴侶來公司服務，相互照顧，共同成長。團體醫療險開放眷屬加保
	上班日舉辦旺年餐會聯歡暨摸彩活動	每年尾牙（年度旺年餐會）定期於周五中午舉辦，若活動提早結束，可提早下班。摸彩中獎率高達 48%，亦提供未中獎者安慰獎 1,000 元
	自助旅遊補助	2022 年度新增，每年每位同仁可獲補助 5000 元
健康促進	安全衛生健康促進活動 包含戒煙、減重等	舉辦安全衛生健康促進活動，並提供競賽獎金鼓勵同仁參與。
	各類社團活動	補助每一社團年度活動預算 40,000 元以內經費
	每年安排員工健康檢查	安排新進人員進行健康體檢，亦每年提供一次健康檢查
完備設施	工廠設有免費員工餐廳及各據點餐費補助	本公司於各工廠設有員工餐廳，提供每餐 85 元（未稅）餐點，唯疫情期間餐廳改為供應便當。亦不定期供應鹹湯 / 甜湯 / 水果等點心，更於冬至時，於員工餐廳供應鹹 / 甜湯圓。
	免費員工宿舍	提供 2-3 人一室之單身宿舍，房間含 Wi-Fi 上網等服務
	觀音二、三廠員工交通車	提供同仁上下班免費交通車往返搭乘
	觀音三廠設置健身中心及卡拉 ok 室	提供同仁舒解身心壓力之休憩場所，可供休息及下班時間使用
退休制度	舊制退休金	華城電機訂有完善地退休制度，面對適用舊制退休金族群之員工，除逐年提高提撥率外，並按月提撥員工退休準備金存入臺灣銀行運用生息，以備足員工退休準備金
	新制退休金	為保障員工權利，協助適用新制退休金之員工，每月提繳勞健保投保薪資百分之六退休金至員工個人退休金帳戶內，並辦理員工自提退休金相關作業
外籍同仁福利	增加餐費補助	外籍同仁於廠內三餐免費
	規劃舉辦員工旅遊活動	讓全公司的外籍同仁每年參加一日遊活動，每位同仁將獲得 2500 元的補助金
	設立外籍模範員工獎金制度	每年表彰表現優秀的外籍員工，每位模範員工將獲得 3000 元的獎金
	晉升優秀外籍同仁	計畫於 2023 年晉升優秀的外籍員工至中階技術工作職位

母性健康保護計畫

本公司依法落實《性別工作平等法》，支持員工生養下一代的權益，並提倡男女性別平等，保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

▼ 華城電機 2022 年育嬰留停人數統計

單位：人

	男性	女性	合計
(a) 2022 年符合育嬰留停申請資格人數	34	9	43
(b) 2022 年實際申請育嬰留停人數	1	3	4
育嬰留停申請率 b/a	2.9%	33.3%	9.3%
(c) 育嬰留停預計於 2022 年復職人數	0	0	0
(d) 2022 年育嬰留停實際復職人數	0	0	0
育嬰留停復職率 d/c	N/A	N/A	N/A
(e) 2021 年申請育嬰留停實際復職人數	0	0	0
(f) 2021 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0	0
育嬰留停留職率 f/e	N/A	N/A	N/A

註：

- (a) 以過去三年 (2020-2022) 曾申請產假或陪產假之員工數估算
- (b) 實際留停日於 2022 年間
- (c) 預計復職日於 2022 年間
- (d) 預計復職日於 2022 年間且已實際復職人數
- (e) 實際復職日於 2021 年
- (f) 實際復職日於 2021 年且復職後在職滿一年 (2022 年仍在職)

保障勞資關係

本公司無成立工會組織，係依據《勞動基準法》第 83 條，定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。勞資會議由勞資雙方同數代表組成，勞資會議代表任期為四年，勞方代表連選得連任，該廠人數在 100 人以上者，雙方代表人數各不得少於 5 人；100 人以下者，則至少 2 人。

當華城電機即將發生重大營運變化時，為保障員工就業權利與各項勞務條件，並將衝擊降至最低，本公司 100% 遵守《勞動基準法》第 16 條之規定，依法行使終止勞動契約的最短預告期間。報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

溝通管道順暢

為了促進勞資關係和諧與永續發展，使勞資雙方溝通更順暢，本公司建立透明公開且有效的多向溝通管道，廣納全體員工寶貴意見。透過每半年員工滿意度士氣調查，定期於每三個月召開一次勞資會議，並於必要時召開臨時會議；設立 FE Family 建議區及設置具安全、機密性的 7x24 小時舉報管道：

- 官方網站：<https://www.reportnow.com.tw/fe1969>
- 電子信箱：fe1969@reportnow.com.tw
- 傳真：02-2964-3919
- 實體信箱：台北郵政 112-113 號信箱

以及不定期進行員工訪談 ... 等機制。瞭解員工的需求及期許，並積極回應其所關注議題。本公司竭力打造溝通無礙的勞資關係，因此，本報告期間確實達成勞工人權的保障目標，包括：

- | | |
|--------------------|---------------------|
| (1) 無發生歧視事件及相關投訴 | (4) 無發生強迫或強制勞動事件 |
| (2) 無違反結社自由及集體協商權利 | (5) 無重大勞資糾紛 |
| (3) 無雇用童工 | (6) 無延遲或積累員工意見及申訴事件 |



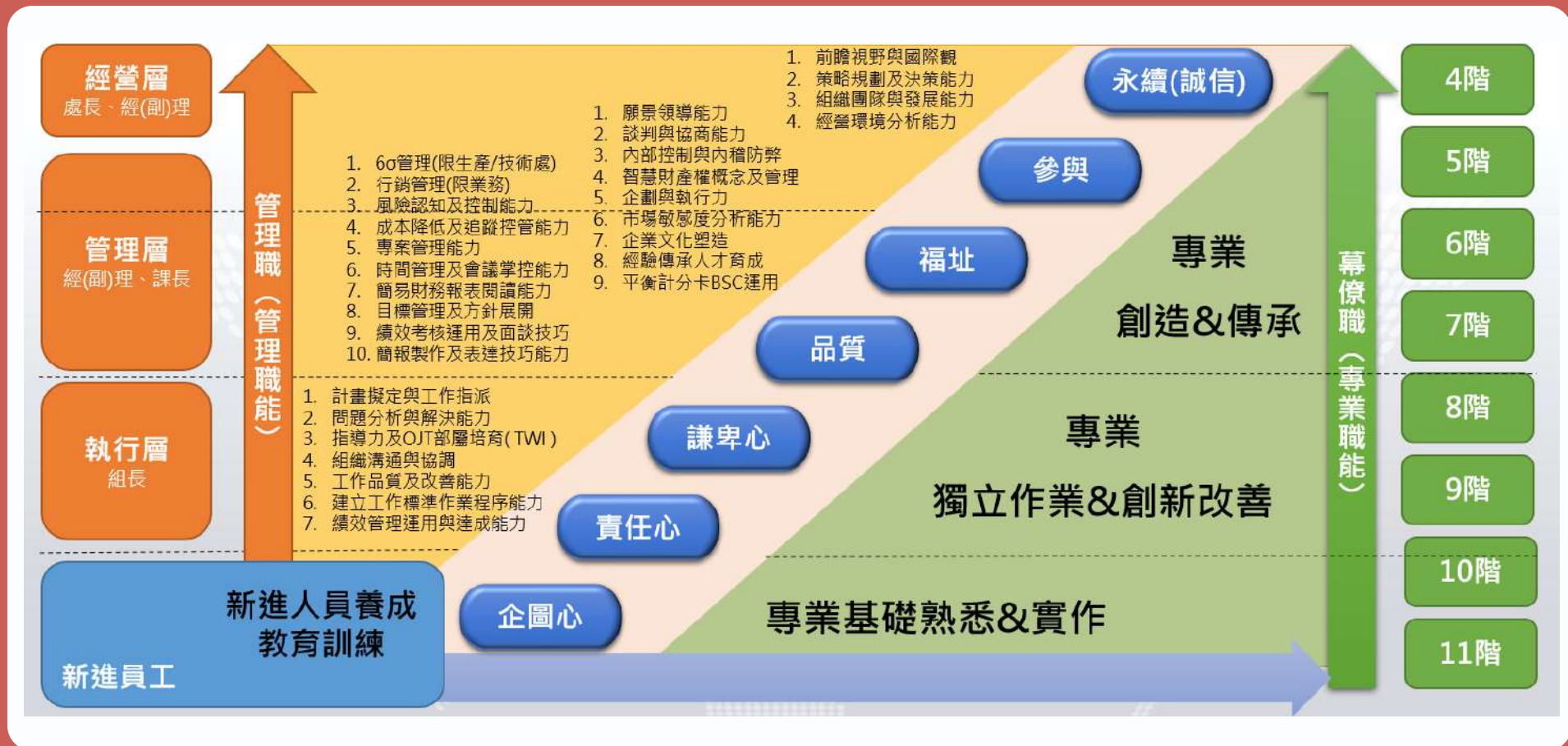
人才培訓管道

為提昇華城電機產品品質，我們持續提昇員工素質，建立健全之教育訓練品質管理體系，包括新進人員入職訓練、職前訓練、在職員工各類職能發展及職能缺口培訓機制，使之與晉升制度連結。2022 年度本公司每位同仁平均受訓時數為 6,074 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 4,561 小時，女性同仁平均受訓時數為 1,512 小時。

▼ 華城電機 2022 年實施人才培訓之相關措施

- **成立教育訓練委員會：**推動 TTQS 訓練品質管理系統，連結公司願景與目標，確實執行公司經營計畫與教育訓練政策，以提升教育訓練及人才培育績效。
- **設立培育中心：**推動晉升雙軌制之職能發展與晉升連結，執行各項專業核心技術、經營管理人才、國際化語文及碩博士等人才培訓制度。
- **落實 A 級人才培育機制：**推動華城企業大學「築巢引鳳」策略性人力資源政策。
- **參與政府人力資源提升及培訓計畫：**善用政府資源辦理各項教育訓練及人才培育方案，包括引進研發替代役、參與政府舉辦之各項企業人力資源提升培訓計畫與獎勵方案。
- **執行年度訓練計畫：**因應疫情滾動調整訓練政策後，依據制定之年度訓練計畫執行，2022 年度參訓人次約計 1,115 人次，訓練時數約 6,074 小時，2022 年度訓練費支出為 2,395 仟元。
- **新進人員及在職員工輪調訓練：**新進人員於入職後進行入職與職前訓練；在職員工進行轉換工作之職前訓練。
- **在職訓練：**執行職務所需之專業職務別訓練、第二專長或專業證照及自我啟發等教育訓練。
- **人才發展與培育：**提升各階層管理、技術能力之訓練及教育、語文等進修教育訓練。
- **安全衛生教育訓練：**依據「職業安全衛生教育訓練規則」實施教育訓練。

▼ 華城電機人才培訓規劃圖



▼ 華城電機 2022 年依性別和職務類別區分，每名員工受訓的平均時數

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
間接人員	(a1) 報告期間實際人數	335	165	500
	(b1) 報告期間受訓的時數	2,332	1,448	3,780
	(b1/a1) 報告期間平均受訓的時數	6.9	8.7	7.56
直接人員	(a2) 報告期間實際人數	257	19	276
	(b2) 報告期間受訓的時數	2,229	65	2,294
	(b2/a2) 報告期間平均受訓的時數	8.67	3.42	8.31
合計	(Q) 時數	4,561	1,513	6,074
報告期末員工總數	(R) 人數	592	184	776
每名員工接受訓練的平均時數	(Q/R) 時數	7.7	8.2	7.8

▼ 華城電機 2022 年接受績效及職業發展檢視的員工百分比

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
間接人員	(A1) 報告期末員工總數	335	165	500
	(B1) 定期接受績效及職業發展檢視的員工數	168	113	281
	(B1/A1) 百分比	50%	68%	56%
直接人員	(A2) 報告期末員工總數	257	19	276
	(B2) 定期接受績效及職業發展檢視的員工數	146	14	160
	(B2/A2) 百分比	57%	74%	58%
合計	(A1+A2) 報告期末員工總數	592	184	776
	(B1+B2) 定期接受績效及職業發展檢視的員工數	314	127	441
	(B1+B2) / (A1+A2) 百分比	53%	69%	57%

註：

1. 期末員工總數為 2022 年 12 月全公司領薪人數計 (含高層與經理人共 5 位)
2. 定期接受績效及職業發展檢視的員工數不含高層與經理人共 5 位，及當年度新進未滿 2 個月、12 月離職、約聘等不適用績效檢核規範者。

人才培育亮點介紹

人才培育中心

為了讓本公司運作更緊密，完美結合有效管理體制，並提升技術與經驗、培養優秀管理人才，於 2005 年成立培育中心，提供教育訓練課程，人才培育主要分為三大面向：核心（品德培育）、專業（每年盤點專業並培訓）、管理（人才培育訓練計畫）。

其中人才培育訓練計畫主要目的為替公司培育下一代管理階層人才、培育內部適合人選。培訓方式會依據不同階層區分不同專業能力進行，並由各部門主管提供主管置換圖，該部門主管會根據各位階之職能需求（管理職能、專業職能）列入培育計畫中，課程結束後仍需通過評鑑方可向上晉升。培育中心則負責整合年度計畫以減少學習資源衝突及浪費，並於 2022 年進行全公司幕僚職共 459 人之專業職能盤點，全公司加權契合度為 126.81%。

華城企業大學

華城企業大學成立於 2010 年 9 月 28 日教師節，並規劃「管理學院」與「機電工程學院」兩大學院，紮根技術及管理，兼顧學術理論基礎、管理實務與企業文化的經營理念，確保學以致用，培養優秀人才。隨著公司穩健成長擴大，第三屆理工及管理學院共計 27 位菁英順利完成學業，預計 2023 年度本公司將依公司經營計畫，與「工業技術研究院產業學院」合作辦理「機電工程學院」，以「綠領能源工程師、電能營運經理人」為訓練主軸，培育更多能源相關人才。

華城企業大學採學年學分制，修業期限為 2 年，每學年至少 12 學分（4 門課），畢業總學分數不低於 24 學分（8 門課）。成績考核分為兩個主要類別：1. 操行（包含出勤 / 席率、學習態度）及 2. 學業成績（期中考、期末考 / 專題）。

第一屆華城企業大學合作學校 / 組織：中原大學，共 28 位學員通過。

第二屆華城企業大學合作學校 / 組織：中原大學，共 10 位學員通過。

第三屆華城企業大學合作學校 / 組織：邀請清華大學、中原大學、元智大學老師擔任課程的講師，共 27 位學員通過。

TTQS 訓練品質管理系統

華城電機自創設以來，秉持「以人為本」的信念，堅信「人力資本」的累積將可創造「企業績效」的經營理念。從 1986 年開始推動全面品質管理（TQM）與品管圈（QCC），並且重視教育訓練與人才培育，察覺知識管理與制度建置的重要性，積極進行各項管理、製造作業流程程序書的建立。近幾年更致力於推動人才發展品質管理系統（TTQS）。TTQS 為勞動部勞動力發展署針對訓練規畫執行成效推出的管理系統，確保課程執行效能得到良好之控管。華城電機在此架構下，完善學習型組織並推動員工學習護照及職能管理發展系統化，在 2022 年評鑑榮獲銅牌。



A 級人才評鑑制度

為了鼓勵華城員工皆以華城為榮，我們特別打造了「A 級人才」評鑑制度，依職位、貢獻度、潛力等，將每個項目評分評鑑，達標者即為 A 級人才，並給予額外的獎勵。

2021 年，A 級人才人數共 60 人

2022 年，A 級人才人數共 69 人

輔導員制度

錄取新人前會指定輔導員，輔導員於 6 個月內在入職與職前訓練中會輔導新人，且新人 6 個月內不能單獨於作業區工作，必須由輔導員陪同。

2022 年有 183 位新人報到（含 33 位暑期生 & 實習生），每位新人皆安排雙輔導員協助適應公司環境，透過輔導員制度讓新人在入職後三至六個月內融入公司文化及適應工作與環境。

專業生產知識數位化

在意識到少子化的缺工危機以及資深員工逐年退休，可能影響到華城電機的知識傳承後，轉型的首要任務就是將老師傅的知識數位化，人才培育不至於出現斷層，但過去口耳相傳的師徒制，卻很難量化老師傅的「手感」，因此華城電機找來一位已退休的老師傅坐鎮，讓現場同仁與資訊同仁們能夠互相理解。在逐步完成數位轉型後，未來可以讓新進人員照著電腦操作即可快速進入狀況，也同時提昇服務品質。

舉例來說，以往製造流程，每一關都要寫自主檢查表，整個流程寫完多達 50 至 60 頁，且都是人工抄寫，但是數位化後，師傅只要在平板電腦上按幾個鈕就完成了，大幅提升便利性，這就讓他們很有感。為了實現量身打造的數位轉型，華城用來整合原料、製程、品保試驗等各單位關鍵數據的電子看板，都不外購軟體，全交由資訊中心同仁依照生產的實際方式設計及繪製，與上下游廠商串接的應用程式介面等等，也都是量身訂做。

開始推動數位轉型至今，華城電機的數位轉型已在多個面向，看到了實質成果。我們希望未來所有新進人員只要照著電腦指導，就可以順利執行所有製造流程。

傑出新人獎

入職未滿一年，工作表現優秀並通過核心職能評鑑之新人，公司將頒發獎牌、獎金 3,000 元，並給予榮譽假 2 天作為獎勵，並鼓勵新人持續精進自我，穩定表現。

2021 年，傑出新人獲獎人數共 6 人

2022 年，傑出新人獲獎人數共 8 人



鼓勵員工創業

華城電機鼓勵員工揮灑創意，不論是公司內部既有技術、立即資源可支援之事業，如電力、電機、開關、新能源等，或是非公司目前營業項目之新事業，皆可以透過內部創業計畫來實現。以公司內部個人或團隊名義，皆可提案，經審查通過後，依最終裁示採行公司 100% 投資，資金部份則可採用入股、技術投資，抑或是公司組織底下成立個別事業處。若提案者無自有資金，且案件經評估後認為有經營能力者，公司亦願意投資相關資源，例如協助前期建置，或提供關鍵技術，並依貢獻度提撥新事業體中 5 ~ 30% 股份。其他無完整創業規劃之提案，經審查認證，評估其具有中長期戰略參考價值，亦發予獎勵金。如為國內外電機相關以外部品代理之創意發想，經審查評估可行後，由公司指派專責人員或單位執行。

2021 年，華城電機成立子公司「華城電能股份有限公司」。

2022 年，華城集團內屬新事業發展內部組織共 3 個單位。

職業安全衛生

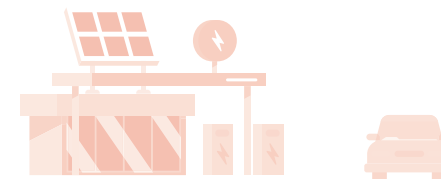
本公司為維護員工安全、防止職業災害之情事發生，除了有計劃地實施環境測定及設備保養，並建置 EHS 職安衛資訊平台網站，以安全健康之工作環境為目標推行 ISO 45001、ISO 14001 及 ISO 50001 三套管理系統，並制定職業安全衛生管理方案，以符合職業安全衛生政策的要求。

職安衛政策：合法、預防、持續、共護

- **合法 (符合法令)：**遵守環保、勞工安全衛生、消防等相關法規要求及上級命令，並定期實施檢測，確保廠區周遭安全衛生符合法令標準。職安衛遵循法規有勞動法規、消防法規、交通法規、環保法規、水利法規等五項，本公司向來恪遵法令，善盡企業社會責任，在 2022 年皆無因為違反相關法規而受處分之情事。
- **預防 (危害預防)：**依年度工傷報告，本廠之起重機操作、高處作業及上下班交通意外事故之風險列為本廠管理重點。從危害預防、製程改善著手，研發階段嚴謹選用材料，並積極尋找代用料，執行自動檢查，提昇工作效率，降低各項產品、活動及服務中可能產生之安全衛生衝擊。
- **持續 (持續改善)：**運用 PDCA 循環、提案改善制度，持續實施稽核活動與管理審查，以符合安全衛生政策、目標及管理方案之要求，提升安全衛生自主管理能力。
- **共護 (自護人護)：**積極參與安衛活動，灌輸員工安衛認知與教育訓練，建立內部共識，並維持良好的溝通管道，使利害相關者均能共同為改善安全衛生而努力。

▼ 2020~2022 年違反職安衛法規受罰件數：

年份	2020 年	2021 年	2022 年
中壢一廠	0	0	0
觀音二廠	0	0	0
觀音三廠	0	0	0
合計	0	0	0



職業安全衛生管理系統

我們每年在上半年和下半年進行各 4 小時的緊急應變演練，內容包含消防演習、公共危險物品、以及化學品洩漏演練等。為了確保全員都能得到適切的訓練，我們將聘請來自消防隊或外部專業訓練機構的講師。這些演練將涵蓋實際操作消防設施、全員疏散和集合演練，以及緊急救護 CPR+AED 使用的訓練，從而大幅提升全體員工的防災救災自主能力。

同時為了全體員工的安全，每年都會制定危險作業教育訓練計畫表，專門針對危險作業進行教育訓練。透過這些訓練，我們增強了各單位對於危害辨識及緊急應變的能力。這項措施有助於確保員工能在危險環境中做出冷靜適切的應對，以保障安全。

華城電機之職業安全衛生政策遵循以下四大方針，以增進工作環境安全與改善工作流程。

一、符合法規

遵守環保、職業安全衛生、消防等相關法規要求及上級命令，並定期實施檢測，確保廠區周遭安全衛生符合法規標準。

二、危害預防

廠內之各項活動、產品、服務中，都可能具有風險及潛在危害造成人員受傷或不健康。為了避免發生危害，廠內全面實施危害鑑別、風險評估與風險控制的規劃，執行必要的控制方法，並以製程改善著手，執行自動檢查。本公司致力於改善工作環境，預防不健康與傷害，以保障本廠全體員工之生命及財產安全。

三、持續改善

運用 PDCA 循環、提案改善制度，持續進行稽核活動與管理審查，以符合安全衛生政策、目標及管理方案之要求，提升安全衛生自主管理能力。

四、自護人護

積極參與安衛活動，灌輸員工及承攬商基本安衛認知與執行教育訓練。建立內部共識，並維持良好的溝通管道，使利害關係者均能為改善安全衛生而努力。

▼ 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

工作場所	員工		非員工	
	人數	比例	人數	比例
中壢一廠	295	45%	20	26%
觀音二廠	255	38%	26	34%
觀音三廠	113	17%	30	40%
合計	663	100%	76	100%

註：非員工工作者的定義為其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者

▼ 臨場服務 - 職醫衛教件數

年份	2020 年		2021 年		2022 年	
平均員工人數	654		655		633	
醫師護理師衛教件數及比例	260 件	39.75%	339 件	51.75%	384 件	60.66%

職業健康服務

為保護工作者身心健康，華城將工作場所區分為一般及高風險作業場所，聘請特約醫師或護理師每月執行兩次衛教宣導，並進行訪談與管理。

華城常見的職業危害類型是噪音、粉塵、有機溶劑作業，因此公司安排新進人員進行健康體檢，2022 年度觀音二廠體檢，應關懷追蹤共計 66 人，追蹤完成率 100%。應追蹤特殊作業（噪音、粉塵、甲醛、錳作業）共計 18 人，對於新進人員體檢異常者，由醫護及時進行訪談，提供改善建議，追蹤完成率 100%。

每年亦優於法規要求於每年 7 月實施入職滿一年之全體人員健康檢查，由臨場服務醫師和護理師執行，並將體檢報告分為四級，從二級起會安排醫師或護理師執行衛教；三級請同仁回診；四級須經醫師判定是否需調派單位以避免長期職業傷害。2022 年為亞東紀念醫院到各廠實施，依勞工健康保護規則附表八及附表十規定辦理：

1. 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。
2. 一般理學檢查（身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位理學檢查）。
3. 胸部 X 光（大片）攝影檢查。
4. 尿蛋白及尿潛血之檢查。
5. 血色素及白血球數檢查。
6. 血糖、血清丙胺酸轉胺酶（ALT 或稱 SGPT）、肌酸酐（creatinine）、膽固醇、高密度脂蛋白膽固醇及三酸甘油酯之檢查。

除了定期健康檢查，也同時進行特殊體檢，觀二廠噪音作業共 6 人，其中二級異常 6 人，四級異常 0 人，1 人已完成個人保健衛教。甲醛作業共 2 人，其中二級異常 1 人，皆已提供紙本衛教。錳作業 1 人檢查結果為一級。粉塵作業 10 人檢查結果為一級 2 人、二級異常 8 人，後續已安排一對一個人衛教。觀音三廠 2022 年度特別危害健康作業 18 人（噪音、粉塵），其中噪音二級異常人員 7 位，粉塵二級人員 1 位，均已完成健康衛教關懷。

▼ 華城電機近三年健康管理分級情形

年份	2020 年	2021 年	2022 年
受檢人數	440	566	547
第一級健康管理者	21	38	25
第二級健康管理者	18	10	106
第三級健康管理者	3	2	84
第四級健康管理者	0	0	27

除定期健康檢查，華城電機亦提供醫護臨場服務，由醫師針對今年度健康檢查十大異常項目進行健康講座，並進行員工身體組成體脂率及身體實際年齡量測，提醒大家運動即是良藥，可以多做有氧運動、阻力訓練、快走每日一萬步等提升自我健康。



中壢一廠外部講座辦理 - 外食聰明吃

透過與臨場服務公司推薦邀約外部營養師進行健康講座辦理及互動性學習方式，提升人員興趣及參與度，從中更加了解各項食物的搭配、計算、運用知識。



疫情期間，各廠安全衛生部於 2022/07 調查各課疫苗施打情形及關懷未施打第二劑同仁，提供長假快篩劑一份，進行自我健康管理，降低廠區感染風險，並請醫護進行確診同仁關懷訪談。另於疫情期間安衛部亦設置關懷員工的防疫設施及氧氣瓶。



2022.05.18 疫情期間醫師衛教關懷



2022.02.23 醫師衛教關懷資料

各廠區設置緊急救護站帳篷

配合政府防疫政策，安衛部在守衛室旁設置及緊急救護站乙間，當同仁有發燒或疑似不適時作為臨時休息區，等待就醫或回家休息。



▲ 中壢一廠



▲ 觀二廠



▲ 觀三廠

各廠區準備氧氣瓶

因應陸續施打疫苗期間，同仁們施打疫苗後可能會有不適反應，因此於各廠均備有氧氣瓶，作為緊急救援之用。



▲ 中壢一廠



▲ 觀二廠



▲ 觀三廠



▲ 台中廠



工作者健康促進

華城電機非常關心員工健康，因為唯有重視員工身心健康，才能達成平衡的生活與高效的工作。因此本公司編列預算成立運動中心，並定期實施戒菸、減重健康促進計畫及搭配醫護臨場服務推動四大指引與健康指導等活動。例如，我們已在華城全三廠實施心理壓力講座，透過護理師的講解與輔導，排解員工心理壓力。除此之外，我們也舉辦了許多與健康促進議題有關的活動，以提昇同仁們的健康體魄。

各廠區熱危害預防教育訓練

由臨場服務團隊辦理熱危害預防教育訓練，針對有心血管疾病同仁及環境較熱單位製三課及品保部，提醒如何預防熱危害和提供急救措施。

▼ 中壢一廠



▼ 觀二廠



▼ 觀三廠



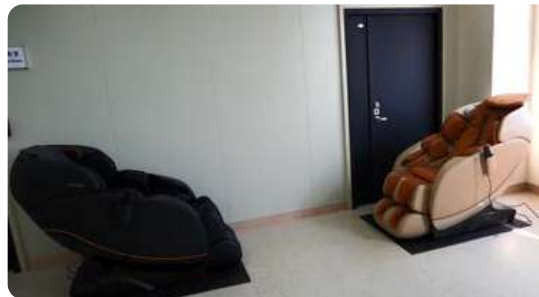
全三廠戒菸 / 體重控制

為推行健康促進活動，我們透過舉辦戒（減）菸及減重（體重控制）等活動，提升同仁們的健康品質。減重活動於 7 月至 9 月期間進行，而戒菸活動則會延續至 12 月。我們成立一個 LINE 群組，由護理師負責進行先期的衛教工作，並提供獎金或抽獎，讓參與同仁既贏得獎金，也贏回健康。藉由這些促進健康的措施，我們希望能夠鼓勵參與者逐步改變不良生活習慣。

設置員工運動中心

2022 年 1 月，台中廠的安全衛生部協助福委會完成了員工運動中心的建置。目前，這個運動中心擁有以下設施：撞球桌 1 套、桌球桌 1 套、飛輪健身車 3 組、跑步機 3 組、綜合重量訓練機 2 組、按摩椅 3 組、Nintendo Switch 遊戲機 2 組，這些設施將為員工提供多樣化的運動和休閒選擇，有助於促進員工的身心健康，並鼓勵他們積極參與運動活動，建立健康的生活方式。

2022 年 3 月觀音二廠也於餐廳和辦公大樓 3F 設置運動中心。同仁可以利用下班時間和休息時間進行運動健身，提升同仁身心健康。我們期望運動中心能夠成為員工放鬆身心、增進社交的場所，為公司創造更加和諧健康的工作環境。



承攬商職安衛管理

本公司重視承攬商夥伴之工作安全，於本公司「1P2036 承攬商安全衛生管理作業」中規定，承攬廠商進廠均需接受 3 小時之一般安全衛生教育訓練及取得工作證，方可進入廠區施工。每年 12 月必須參加協議組織會議，透過每日工安觀察巡檢督導承攬商施工安全，承攬廠商違反規定時將予以記點乙次及列入差異化管理名單 3 個月，同時開立教育宣導單對承攬商及同仁實施安全教導，累計滿 3 點列入優先輔導承攬廠商，藉由良好的工作安全與衛生措施，減少意外事故的發生，確保人員、設備及財產安全，建構安全友善職場環境。藉由輔導制度提升承攬廠商各項安全衛生知識及達成共識，於作業期間內降

1. 減少產品與服務之資源及能源消耗。

2. 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。

3. 增進原料或產品之可回收性與再利用。

4. 使可再生資源達到最大限度之永續使用。

5. 延長產品之耐久性。

6. 增加產品與服務之效能。

▼承攬商輔導件數

年份	2020 年	2021 年	2022 年
年度協議組織會議訓練家數	30	84	58
每月承攬商訓練人數	52	50	56



▲ 承攬商教育訓練照片

低職安衛事故的發生及減少對環境造成的衝擊，維護本廠作業環境安全。華城電機亦於職安方面訂定危害預防及自護人護政策，了解各項活動之潛在危害，採取降低風險之作業，並配合本公司 ISO14001 環境政策及 ISO45001 職安衛政策、ISO50001 能源政策等相關作業之要求，作為供應商合格採用的主要條件之一。亦與協力廠商訂定的合約之中，明訂需遵循的相關法規、環境衛生及安全維護予以之要求及規範，協力廠商應秉持企業對社會責任之精神，降低營運對生態效益、社區環境、人類社會產生影響，促進及宣導永續消費概念，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動：

本公司於 2022/12/23 上午 9:00~12:00 租用大園管理中心多功能會議室，召開年度承攬商協議組織大會，共有 58 家協力廠商共 63 人參加。由 3M 業務蔣宜達經理介紹個人防護具及重要性、前桃園市政府勞動檢查員張嘉峰技師介紹領班和負責人法律責任和捲夾等職災案例，安衛部介紹廠區違規案例和廠內規定與職災案例，提升承攬商危害辨識能力和安全意識。



▲ 2022 年度承攬商協議組織大會

職業安全衛生之工作者訓練

華城電機為了讓員工能在健康安全的工作環境下工作，定期辦理新進員工工安訓練，使員工能學習工作上必要之安全知識，減少工安意外的發生並強化員工健康與安全。

▼ 華城電機 2022 年人員職安衛訓練

工作者所受訓練	2022 年度訓練課程	參訓人數	個別參訓時數
一般訓練 (新進人員)	中壢一廠	80	3
	觀音二廠	39	3
	觀音三廠	14	3
特定訓練	堆高機操作人員回訓	35	3
	固定式起重機操作人員回訓	99	3
	急救人員在職回訓	9	3
	安全衛生業務主管回訓	11	6
	防火管理人員回訓	2	6
	職業安全衛生管理員回訓	7	12
	乙炔熔接裝置作業人員安全衛生教育訓練 (回訓)	11	3
	有害作業主管 (特殊化學作業主管) 安全衛生在職教育訓練 (回訓)	22	6
	高架及施工購台組配作業主管安全衛生在職教育訓練 (回訓)	3	6
	消防保安監督人員 (回訓)	1	8
	環境及職安衛及能源管理系統通識教育訓練	20	2
	屋頂作業主管安全衛生在職教育訓練	3	3
	高壓氣體供應及消費作業主管安全衛生在職教育訓練	1	6
	緊急應變演練	420	4



積極防範職業災害

本公司導入 ISO 45001 職安衛管理系統，有計劃的實施環境測定及設備保養，將環境、安全考量與企業經營合而為一。並於 2019 年將三間工廠之 OHSAS 18001 職業安全衛生管理順利轉換並取得 ISO 45001 驗證，呼應最新趨勢，以系統管理精神進行有效性的持續改善。另外，華城電機在員工安全防護方面，亦積極採取各項措施，如提供安全防護衣、面罩等個人防護裝備，並不定期進行宣導與教育訓練，以降低職業災害發生的可能性。

中壢一廠防護具改善

製一課因需將市面低壓變壓器引出銅排焊接，原本採用半罩式面罩作為防護強光的設備，但工作環境長期強光照射眼睛，半罩式面罩防護效果不足，眼睛病變機率較高，且需一手拿取造成工作不便。重新檢視後與安衛部討論，改為請購全罩型感應變色面罩，使用前就套在頭上及穿著防護用具，當鏡片遇強光自然變色，保護同仁眼睛降低危害也提升工作便利性。



▲改善前之半罩式面罩

AED 設置

2022/12/24 於觀二廠安裝中興保全飛利浦 AED 三台，在宿舍 1 樓、A F 棟中央通道、辦公室 3 樓。並於 2022/09/03 在觀三廠新增 2 台 AED，分別設置於 3 樓中央通道及無塵室東側門口處。如有緊急狀況時，立即到最近地區取用，實施 CPR 或即時透過「自動體外心臟去顫器 (AED)」整流，以符合「黃金三分鐘」救命原則，提高搶救成功率。



▼危害鑑別後高風險（風險等級為 A 者）及管理方案件數

各廠針對廠區作業，每年 11 月由各單位進行風險評估鑑別廠區危害，並於 12 月份召開風險等級會議，決定風險等級 (A/B/C/D)，風險等級為 A/B 者制定職安衛管理方案及建置重大環境考量面管制表。

年份	2020 年	2021 年	2022 年
評估件數	2,575	2,561	2,580
風險等級 A 者	14	18	22
佔有比 (%)	0.54%	0.70%	0.85%
方案件數	11	17	16
完成率 (%)	100%	100%	100%

透過深入的職業安全衛生危害管理與鑑別評估分析，華城電機確定哪些項目構成高風險，進而制定出確實有效的管制預防措施。目前華城電機實施的定期危害鑑別與改善專案如下：

各廠區年度紅外線檢測

每年 7~8 月由廠商蒞廠進行全廠區各單位配電盤紅外線量測事宜，以確保用電安全。



▲ 中壢一廠



▲ 觀二廠



▲ 觀三廠

各廠區建築物年度安檢

每年 7~8 月由建築師蒞臨各廠進行年度建築物安檢和申報作業，各廠檢查結果，均符合建築法規規範。



▲ 中壢一廠



▲ 觀二廠



▲ 觀三廠

改善專案

2022 年度，中壢一廠共執行 7 件改善案：

編號	改善方案	年度成果或績效
1	新真空爐更新及定位安全管制	配合現場製程汰換新真空設備，抽真空作業之噪音設置防音措施降低作業人員聽力危害及開口踏板設置防護蓋板、線路設置改善防止人員踩空或絆倒預防。
2	30 噸天車主機更新	因應實際作業需求提升原 17 噸天車吊升能力至 30 噸，由轉業廠商進行結構計算及資料送審辦理，預計 112 年 5 月開始使用。
3	廠區及承攬商防疫管制要求	入場量測體溫及手部消毒並於每次連假結束前提供各單位檢測資料確認，以維護廠區人員健康防護及產線順暢。
4	廢棧板回收區區隔柵欄設置	設置廢棧板回收區及可利用暫放區進行區隔柵欄，高度標示及放置要求，避免人員堆疊超過 2 公尺有傾倒之疑慮。
5	澆注設備操作安全防護	澆注設備操作有管線爆管異常事件，除人員作業前落實佩戴防護具外，另於操作控制區設置防護檢視窗作為雙重防護措施，避免人員有直接接觸之風險。
6	廢棄物回收桶更新設置	原使用之回收桶底部已有斷裂經評估，重新製作更新增加吊掛處強度及底部開口固定閥強度設置
7	注油區輸送帶平台連結區自動化	於注油區進入處輸送帶設置連接自動平台方式，避免人員推動負荷及壓傷之危害。

2022 年度，觀音二廠實施 7 個改善方案：

編號	改善方案	年度成果或績效
1	新冠病毒染疫預防，確保人員無新冠病毒染疫事件	提供出國人員防護衣及快篩和 N95 口罩及醫療平面口罩，施打三劑疫苗。
2	健康促進方案，推動健康促進活動 100% 達成	12/21 健康講座 (減重共 7 人參加)，戒菸無人參加，後續請醫護協助以訪談方式推動。 - 對新人和年度健檢紅字人員進行定期追蹤和限制加班，護理師關懷訪談，全年訪談共 137 人次。 2/28 及 3/25 已成立餐廳和辦公大樓運動中心，提供同仁運動環境。全年使用 235 人次。 - 因應 2022 年度健康檢查，需追蹤的三級和四級有 66 位，佔比 12.6%，故 2023 年擬持續推動。
3	單軌天車安全管理	每季已由廠商每季保養完成，每季一次天車安全教育訓練。每 2 周實施指呼訓練。
4	天車安全管理	- 外籍同仁安排天車操作訓練。 8 號 (50+50 噸) A 車換導索器。19 號 (100+100 噸) A 車鋼索更新。 - 超過 9 成荷重時請保養廠商會同。 - A 棟 #8 100 噸天車已完成拆開檢查剎車片，其他大台後續實施。 - 每月進行人員安全教育訓練。
5	高處作業安全管理	- 踏板梯限 1.5 公尺以下使用，如為單側扶手踏板梯，扶手要放外側，內側緊靠線圈無縫隙、升降車護欄要扣上、平台護欄要固定好及伸縮踏板要拉至定位，縫隙不得超過 20cm，以防止人員踩空墜落。 - 新人入職三個月內禁止安排中夜班作業及六個月內新人不可單獨作業。 - 新人加強作業前教育訓練提高危害意識。 - 每季針對升降平台操作方式進行人員安全教育訓練。 - 製一課已在 4 台平台增設伸縮踏板。 - 全年零災害。
6	上下班交通安全	- 宣導開車不搶快、行車視線不佳時應慢行、不違規停車。 - 每月強化防禦性駕駛觀念並透過交通安全影片教育訓練。 - 車輛全面檢查活動推行 (胎壓、車輛異音、燈具)。 2022 年上下班零災害，並在 2023 年持續推動。
7	安全意識提升	- 全年無工安罰款。3/15 天車吊帶安全 13 人訓練，12/13 天車異常狀況處理方式共 74 人訓練。 - 由警衛協助交通指揮，同仁上下班請放慢速度遵照指揮。每月提供防禦駕駛影片供各課宣導。 - 每月工安會報每月辦理，執行工安改善預防。 - 指呼影片納入新人入職教育訓練 (全年新人 38 位，新廠商 78 位)。 - 實施差異化管理，管制重點人員、重點區域。落實對承攬商管理及監工人員之稽核，每月統計，每季表現最不好的廠商予以輔導。

2022 年度，觀音三廠實施 7 個改善方案：

編號	改善方案	年度成果或績效
1	絕緣油安全管理	• 2022 年執行絕緣油貯存區提報消防防災計畫書及設置絕緣油貯存警示圈圍措施。 • 每月 10 日前提報消防防災計畫書自動檢查結果申報。 • 每年辦理二次洩漏緊急應變演練。 • 設置緊急應變器材乙批，提升絕緣油貯存區域安全。
2	舊機車棚安全管理	• 舊機車棚防風拉桿鏽蝕更新。 • 設置緊急照明燈具乙批。 • 提升同仁在該區作業之安全。
3	進廠動線安全管理	• 於各主要通道設置減速墊，提升廠區動線安全。
4	高處作業安全改善	• 增購高空作業車乙輛，提升同仁及廠商高處作業安全。 • 改善吊口柵欄安全，於柵欄設置輪子，提升吊掛作業安全。
5	氣體鋼瓶貯存安全改善	• 規劃設置 SF6 氣體鋼瓶貯存區及貯存固定架，並設置固定鍊條。 • 張貼 GHS 標示及放置 SDS。
6	用餐及會議環境安全	• 配合政府防疫政策，於餐廳及會議室設置防疫隔板。 • 另設置酒精洗手液，確保同仁用餐之手部清潔。
7	餐廳門口安全	• 在餐廳出口階梯處設置雨遮，避免雨天濕滑對同仁之影響。 • 可連結機車棚至吸菸區之安全廊道，增進同仁幸福感。
8	貨梯裝卸貨安全改善	• 在 1 樓北側增設貨梯開口，提升製一課搬運 GIS 之安全。 • 更新 6 樓門板，確保貨梯結構安全改善。 • 貨梯增設紫外線殺菌燈，提升廠區防疫等級。

職業傷害

華城最常見的職業危害類型為噪音、粉塵、有機溶劑作業，其中捲夾危害為造成嚴重職業傷害風險的職業危害。當發生職業傷害時，本公司均先採取停機作業，並進行簡易排除，宣導操作人員應注意機台內狀況，將風險降至最低。以下數據計算均涵蓋所有工作者。

▼華城電機事故調查流程

事故發生

重大職業災害發生後，應立即報告安衛部及上級主管，並於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。
承攬商應於 30 分鐘內以電話通報監工單位，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援。

事件原因 追查

安衛部應於重大職業災害發生後，設置「職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同部門主管即赴現場勘查及查核。將「事故防範報告書」函報總經理後，3 日內召開重大職業災害調查報告審查會，由職業安全衛生業務主管擔任召集人，邀集各部門主管、勞工代表等組成，並由安衛部說明重大職業災害發生經過與事後處理。

事件檢討 及改善

依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面進行檢討改善，以防止類似事件再度發生。
發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告送安衛部，作為教育訓練之案例教材，以防止類似事件再度發生。

▼ 近 3 年華城電機員工與非員工工作者可記錄職業傷害與嚴重職業傷害情形

年度	對象	總經歷工時	輕度職業 傷害件數	輕度職業 傷害率	嚴重職業 傷害件數	嚴重職業 傷害率	死亡 人數	死亡率	可記錄職業 傷害件數	可記錄職業 傷害率
2020	員工	1,354,471	3	2.21	0	0	0	0	3	2.21
	非員工工作者	162,784	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	員工	1,344,768	3	2.23	0	0	0	0	3	2.23
	非員工工作者	163,584	0	0	0	0	0	0	0	0
2022	員工	1,267,850	7	6.68	0	0	0	0	7	6.68
	非員工工作者	13,5440	0	0	0	0	0	0	0	0

註：1. 職業災害統計基準不包含上下班「通勤災害」

2. 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬人）以平均每日 8 小時 ×（每月進駐人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
3. 輕度職業傷害率為每 1,000,000 工時中發生輕度職業傷害的次數，計算公式為：輕度職業傷害件數 × 1,000,000 / 總工作時數，計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
4. 嚴重職業傷害率（Disabling Frequency Rate, FR）為每 1,000,000 工時中發生嚴重職業傷害（不包含死亡）的次數，計算公式為：嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 / 總工作時數；嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
5. 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）指每 1,000,000 工時中發生可記錄之職業傷害次數，其計算公式為：可記錄之職業傷害件數（含輕度職業傷害件數、嚴重職業傷害件數與死亡人數） × 1,000,000 / 總工作時數，計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
6. 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合超過 500 人的組織）

▼ 華城電機近三年員工與非員工工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年份	對象	因失能傷害而損失工作日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	綜合傷害指數 (FSI)	傷害類別
2020	員工	44	2.21	32	0.27	眼睛擦傷、手壓傷，平台傾倒導致腿骨折
	非員工工作者	0	0	0	0	N/A
2021	員工	44.5	2.23	33	0.27	踩空膝蓋受傷、國外出差染疫、頭部撞傷，跌倒頭受傷
	非員工工作者	0	0	0	0	N/A
2022	員工	39	6.68	18	0.22	吊掛手部壓傷、踏階踩空跌傷、治具夾傷 線圈壓緊裝置焊道異常人員墜落，手指被吊具夾傷
	非員工工作者	0	0	0	0	0

註：1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別

2. 失能傷害頻率（Disabling Frequency Rate, FR）＝失能傷害人次數 × 1,000,000 / 總歷經工時（計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入）

3. 失能傷害嚴重率（Disabling Severity Rate, SR）＝（失能傷害損失日數 × 1,000,000）/ 總歷經工時（取整數，不 4 捨 5 入）

4. 失能傷害之綜合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）＝ $\sqrt{[(FR \times SR) \div 1,000]}$ （計算至小數點後第 2 位，第 3 位四捨五入）

5. 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合超過 500 人的組織）

職業病

職業病類型	員工			非員工工作者（承攬商）		
	案件數量	死亡人數	死亡率	案件數量	死亡人數	死亡率
無	0	0	0	0	0	0

註：員工總人數係以 2022 年 12 月 31 日之員工總人數計算

6

社會關懷

華城電機重視社會責任，深信企業的發展與社會的進步是緊密相連的。民國 86 年由夫人許銀碧女士成立許憲樑社會福利基金會，秉持創辦人許憲樑先生對於社會責任的重視之華城精神，關注弱勢群體的需求，並提供他們所需的支援和幫助。

秉持對社會的關懷和福利，許憲樑社會福利基金會與華城電機自行成立的志工委員會攜手合作，並由基金會評估提供部份經費，共同致力於推動社會公益事業。透過結合基金會的知識與經驗指導，以及華城電機志工委員會的熱情參與，共同籌劃和執行各項社會福利專案。



2022 年度亮點公益活動

一份年菜，許長者一份溫暖

今年，華城電機志工委員會依然秉持著「安社會」的企業理念，響應華山基金會第 19 屆「愛老人，愛團圓」公益活動，捐助 30 份年菜，關懷「失依」、「失能」、「失智」的弱勢長者。在疫情肆虐、民眾惴惴不安的牛年過去時，以溫暖年菜開啟長輩們嶄新的一年。

儘管疫情突然爆發，志委會委員無法像往年一般親自參與分送年菜，有些遺憾；然而，同仁們的愛心沒有落下，已經由華山基金會志工們轉交年菜時，傳遞給每一位接受到菜餚的長輩。期待每一份豐盛的年菜在寒冷的季節中，帶給長輩們春節的喜氣、歡愉，並且感受到社會的溫暖關懷。



張張發票展愛心，百位志工齊心貢獻

發票募捐行動邁入第五年，與過往街頭勸募的方式不同，因應疫情，今年華城向組織內部募集愛心，採用靜態的個人收集發票，最後統一整理捐出的方式，以避免與不特定人接觸的感染風險。華城同仁充滿愛心，從一開始報名的踴躍程度可見一斑，開放報名五分鐘內就宣告額滿。

本次活動募集 100 位志工，目標是每位志工在一個月的時間內蒐集 40 張發票。在整理發票階段時，發現許多同仁展現愛心不落人後，捐出超過 40 張發票，超過原先設定的門檻，使得成果相當豐碩，超過原來設定 4,000 張的目標，感謝所有參加活動的志工們齊心努力完成任務，讓華城同仁在努力工作之餘，以不同的方式為社會付出及貢獻！



舊鞋救命 - 關懷偏遠地區

12 月是感恩月，遠在地球另一端的東非，是資源貧乏的地區，家庭生活環境貧困，同時受到黃土沙塵及沙蚤威脅，孩童每天要光腳走兩個小時的路途，才能去上學。東非沙蚤猖獗，流行率約 60%，以吸食人血維生，穿鞋是必須的預防措施，然而，穿上保護雙腳的鞋子，在每日收入僅 2 美元的赤貧地區，讓每個人都有鞋子穿相當不易。

2022 年 11 月 15 日由華城電機志工委員會發起捐贈二手鞋子活動，同仁熱烈參與不遺餘力，在工作忙碌之餘，利用短暫時間整理並捐出家中舊鞋，或是下班後自願性地留在公司，一起整理同仁捐贈的各類鞋款，每一雙都仔細的檢查功能，依序將尺寸收集分類，清潔外觀，繫好魔鬼氈或鞋帶後裝袋郵寄，讓東非的兒童及家庭，可以在收到鞋子後，立刻感受到穿鞋的舒適及保護作用。

中壢一廠同仁捐贈鞋子 172 雙、台北處及華城電能同仁捐贈鞋子 115 雙、觀音三廠同仁捐贈鞋子 117 雙，華城重電及觀音二廠同仁捐贈鞋子 156 雙，合計捐贈鞋子 560 雙，2022 年 12 月 20 日活動圓滿結束，感謝每一位華城集團同仁的認真付出，善心參與捐贈二手鞋活動，透過林口的募集點，從臺灣伯利恆蒐集倉庫送到東非，讓遠渡重洋的二手鞋成為最珍貴的祝福。



植愛 - 創世卡片式信封手作活動

安社會是公司的重要使命之一，近年來疫情雖衝擊志委會既定年度活動計畫，但因應後疫情時代我們持續突破無法面對面參與志願服務的障礙，以不同的服務模式讓愛心持續進行，造就本次靜態的創世卡片式信封製作活動。

愛心沒有改變，只是換一種方式呈現。本次活動主要內容是「小廚師大愛心」卡片式信封的製作，雖是簡單的幾個步驟，在理解每一動作背後的意義及目標後，做起來特別起勁！創世基金會透過製作完成的信封，讓國家未來的主人翁親近自然、尊重生命及關懷植物人，並藉此培養孩童均衡飲食的觀念，同時結合義賣 DM 的推廣，有機會提昇所得認助植物人營養餐食，可說是一兼二顧，摸蚬仔兼洗褲。本次活動募集 100 位志工，以一週時間完成每人 200 封合計共 20,000 封的目標，感謝所有參加活動的志工們利用工作之餘，在不同地點齊心努力完成任務，把華城的愛傳出去！

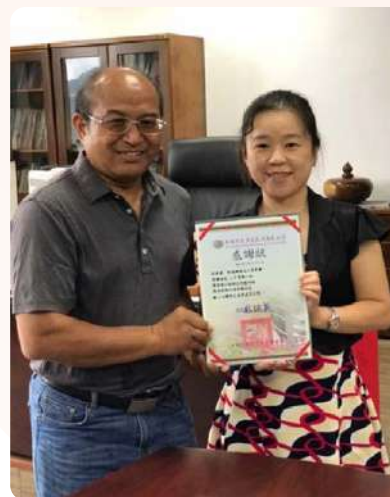


學習不中斷，再生電腦實現教育機會均等

疫情期間，遠距學習擁有打破空間限制、減少群聚感染風險的特性，成為學童參與課程的主要方式。然而，並不是每位學童家中都有足夠的設備可以滿足遠距學習需求，一場疫情，也凸顯出城市與偏鄉間的資源差異。

為了縮小城鄉教育資源的差距，華城電機志工委員會捐贈巴陵國小 11 臺再生電腦，提供教育資源的同時，達到減少電子垃圾，延長設備壽命的环境效益。此次有中華電信桃園營運處愛心社、桃園童軍第 88 團、奇煜科技有限公司等單位共襄盛舉，捐贈相關配件及協助整理後，由中華電信愛心社代表參與活動的企業與團體，將再生電腦送至桃園市復興區巴陵國小，供偏鄉學童於家中線上學習使用。

2022 年 8 月 2 日巴陵國小前校長黃進成先生及現任校長林誠義先生，共同頒發感謝狀給參加的企業及團體。我們抱持著每個孩子都應該擁有接受優質教育機會的理念，希望透過此活動，讓偏鄉孩子們的學習環境越來越進步，縮短城鄉發展的距離，實現教育的公平和永續發展。



產學合作 - 培育青年軟實力

華城電機於 2022 年持續由管理處提案響應桃園市政府「桃園『有頭鹿』青年職場實習計畫」，本活動鼓勵學生利用暑期期間在職場中實習，以響應企業社會責任、拉近產學關係、協助青年學生從工作中建立正確的工作習慣及價值觀，以為未來正式踏入職場作充分的準備，同時公司也與時俱進實踐 ESG 中履行社會責任，並提供社會新鮮人實習的機會，及為未來人力資源提早佈局！

華城電機在 7、8 月份各部門共培養了 8 名實習生，桃園市政府為讓不同領域的學生交流職場體驗，舉行「111 年度青年職場實習暨公部門暑期工讀計畫成果分享競賽」，經評審委員評選出青年職場實習計畫前三名及佳作，鼓勵青年學子優秀表現，今年本公司實習生很榮幸榮獲第二名及佳作一名，再次締造華城電機的好名聲，更為政府、學校、企業、學生創造多贏局面。

學生在入職首日會相互討論彼此的能力與適合的任務，其中比較特別的是我們的管理方式是希望學生能真正清楚任務後，找尋適用的解決方案、手法等，而非被動的透過主管直接交辦來執行。任務推動的過程中，當學生遇到疑惑、困難時，主管再適時地指導方向，讓學生有更好的學習機會，同時也確保了部門運作的推動。

2022 年度產學合作亮點專案：

1. 中原 / 元智 / 健行暑期實習結合青年職場實習計畫，2022 年 8 位實習生有 3 位入圍參加成果分享競賽，入圍學生佔 37.5%，並有 2 位實習成果發表得獎。
2. 中原 / 健行學期或學年實習：學習結束後有 2 位留任並轉正職，畢業後與職場無縫接軌。
3. 健行科技大學新南向國際專班 -2022 年招生，學生預計 2023 年報到。



財團法人台北市許憲樑社會福利基金會

華城電機秉持創辦人許憲樑先生對於社會責任的重視之華城精神「發展品質好，對人類生活有助益的產品，並以充分的數量及合理價格供給社會，進而改善人類社會。創造利潤，福利員工，追求幸福，和衷共濟，共享繁榮及和平」，並期勉所有華城人「把自己身邊的事做好就是為善、積德」，也將「取之於社會，用之於社會」的理念融入公司經營中。

民國 86 年由夫人許銀碧女士成立許憲樑社會福利基金會，除紀念創辦人許憲樑先生外，更落實社會公益慈善活動為目標，將華城精神延續長久，讓華城電機除了提供優良的產品，更能回饋社會，共同創造永續環境與充滿愛心的正向氛圍。基金會以關懷社會及急難救助為宗旨，與外部基金會合作，一起執行社會公益參與活動。除了推展各項公益慈善活動與清寒獎助學金外，基於提昇社會教化的使命，亦不定期捐贈雜誌及刊物，並鼓勵員工參與基金會所舉辦的社會關懷活動，其中為收拋磚引玉之效，華城不定期舉辦「相對捐」公益捐助活動，公司參考員工捐助金額，也捐出相同金額的款項，基金會用來執行活動的經費，每年約 30~40 萬。

▼ 2022 年度許憲樑社會福利基金會公益慈善活動執行內容

2022 年度獎助學金頒獎 2 位 \$40,000 元 (至今已有 94 位學生受惠)



2022 年度家扶中心持續認養 2 位兒童 \$48,000 元

2022 年度捐助先天性 成骨不全症關懷協會 辦理「111 年度〈迎向 陽光、擁抱人群〉成骨 不全症者及家長休閒體 驗、成長交流療癒之旅 \$30,000 元

此次活動 35 位病友、75 位家屬，透過經驗分享，獲得生活與照護上良好經驗。110 位病友與家屬，戶外休閒體驗，調劑身心靈、紓解壓力。讓病友對外接觸社會大眾，促使大眾對成骨不全症的認識與接納。



志工與家長協助大家上下車，及克服場地的斜坡障礙



休閒體驗



2022 年捐助育德兒童之家關懷活動「弱勢兒童服務計畫」\$10,000 元



2022 年捐助育德兒童之家關懷活動 「弱勢兒童服務計畫」 \$10,000 元



2022 年 11 月贊助陽光基金會 2023 年桌曆 \$85,000 元



2022 年捐助等家寶實社會福利協會 「安心水果認養專案」 \$10,000 元



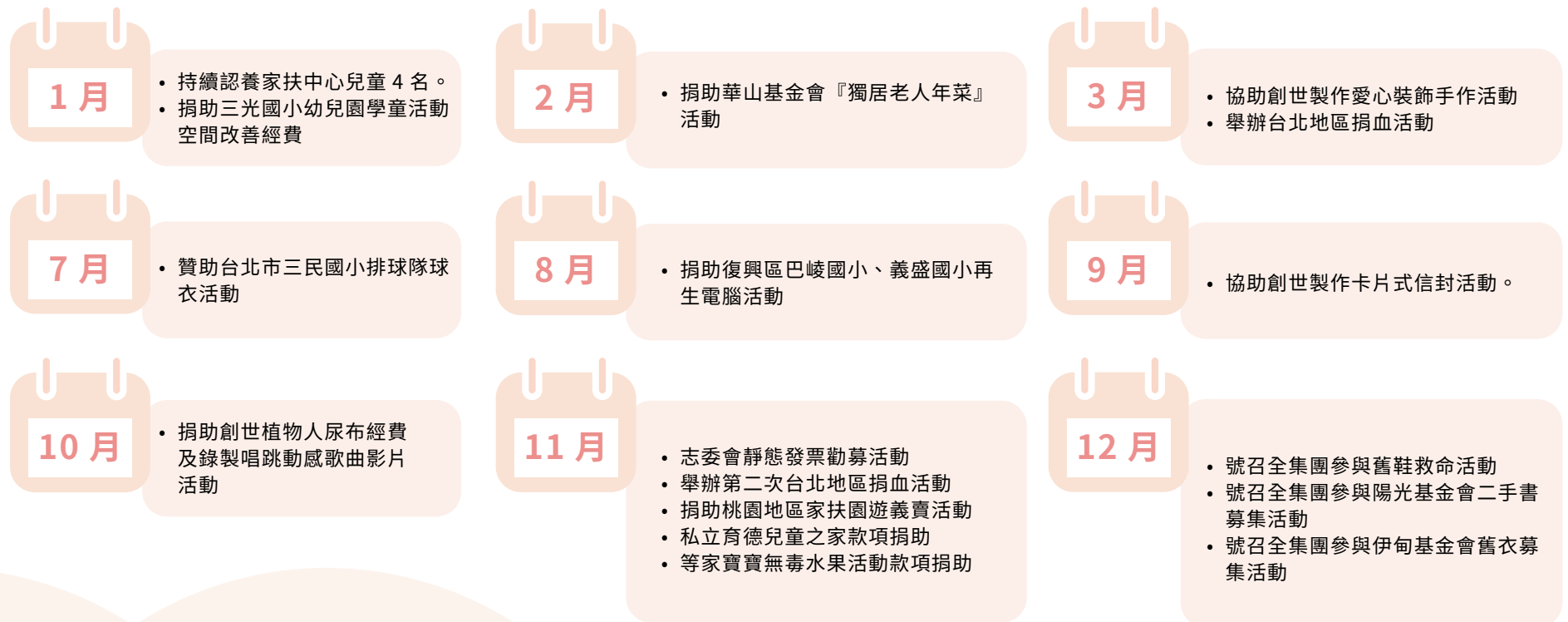
2022 年家扶基金會愛心園遊會 \$30,000 元



華城電機志工委員會

華城電機以「服務成就自己;以愛心健康社會;以耐心服務人群;以熱忱美化鄉鎮」為宗旨，成立華城電機志工委員會，志委會以幫助桃園地區的弱勢族群為主要對象，每年年底開會規畫隔年的活動及專案，並由許憲樑社會福利基金會評估提供經費，有時也與廠商合作共同參與活動，為求款項能被充分運用，在執行活動前會先行訪談及了解需求後做全面的規劃，以擴大社會公益、善盡企業責任。

▼華城電機志工委員會 2022 年年度計畫



華城電機職工福利委員會

2020 年起，華城電機各據點採買弱勢團體烘焙商品供員工福利節日禮盒，提供給弱勢團體們長期、穩定的支持，至 2022 年累計採購金額逾 139 萬元。

Appendix 附錄

GRI 準則索引

使用聲明	華城電機股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 號至 2022 年 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	無

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊 ^註	關於我們	P.17
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體 ^註	報告邊界與範疇	P.9
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人 ^註	報告書概況與發行頻率 報告邊界與範疇 聯絡資訊	P.9-P.10
GRI 2-4	資訊重編 ^註	部份內容有資訊重編，請參閱各章節	-
GRI 2-5	外部保證／確信 ^註	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.10
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續供應鏈	P.66-P.67
GRI 2-7	員工	就業機會多元豐富	P.94
GRI 2-8	非員工的工作者	就業機會多元豐富	P.95
GRI 2-9	治理結構及組成	公司治理政策與方針	P.52-P.53
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	多元董事會成員	P.54
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P.54-P.55
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	風險管理	P.58-P.59
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P.58-P.59

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.10
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.54-P.55
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	風險管理部暨法務室	P.59
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	進步的治理團隊	P.55
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	進步的治理團隊	P.55
GRI 2-19	薪酬政策	董事會薪酬與永續績效之連結 不當利益之獎金索回政策	P.56
GRI 2-20	薪酬決定流程	薪資報酬委員會	P.56
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪酬與福利	P.96-P.97
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	關於華城電機 永續承諾及策略	P.17 、 P.22
GRI 2-23	政策承諾	公司治理政策與方針 能源管理 注重人權的職場	P.52 、 P.80 、 P.92
GRI 2-24	納入政策承諾	道德價值與從業行為 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	P.60
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	風險管理	P.58-P.59
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	道德價值與從業行為	P.60
GRI 2-27	法規遵循	法遵教育成效	P.61
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會的會員資格	P.51
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.11-P.12
GRI 2-30	團體協約	華城電機雖無成立工會，但致力於推動勞資溝通與互相尊重	-

註：不得使用省略理由

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程 ^註	關注議題重大性分析	P.13-P.14
GRI 3-2	重大主題列表 ^註	關注議題重大性分析 2022 年重大主題變動情形	P.13-P.15
GRI 3-3	重大主題管理	關注議題重大性分析	P.13-P.14

註：不得使用省略理由

揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
GRI 201：2016 經濟績效			
GRI 3-3	重大主題管理	經濟績效、氣候變遷的風險與機會	-
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P.47-P.48
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷的風險及機會	P.77-P.78
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	薪酬與福利	P.98-P.99
GRI 201-4	取自政府之財務補助	取自政府之財務補助	P.48
GRI 204：2016 採購實務			
GRI 3-3	重大主題管理	綠色採購與在地採購	-
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	綠色採購與在地採購	P.67
GRI 308：2016 供應商環境評估			
GRI 3-3	重大主題管理	永續供應鏈	-
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估	P.69
GRI 308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	無相關情事	-

揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
GRI 404：2016 訓練與教育			
GRI 3-3	重大主題管理	人才培育管道	-
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培訓管道	P.104
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	人才培育亮點介紹	P.105-P.107
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	人才培訓管道	P.104
GRI 405：2016 員工多元化與平等機會			
GRI 3-3	重大主題管理	職場平等多元	-
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	多元董事會成員 就業機會多元豐富	P.54
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬與福利	P.97
GRI 406：2016 不歧視			
GRI 3-3	重大主題管理	人權	-
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	無相關情事	-
GRI 408：2016 童工			
GRI 3-3	重大主題管理	人權	-
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無相關情事	-
GRI 409：2016 強迫或強迫勞動			
GRI 3-3	重大主題管理	人權	-
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無相關情事	-
GRI 414：2016 供應商社會評估			
GRI 3-3	重大主題管理	永續供應鏈	-
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商風險評估	P.69
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	無相關情事	-

自訂主題揭露

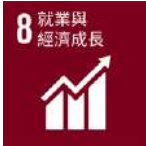
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
RI 202：市場地位 2016			
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪酬與福利	P.97
GRI 207：稅務 2016			
GRI 207-1	稅務方針	稅務治理相關組織及權責	P.49
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務治理方針、管控與風險管理	P.50
GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	與稅務相關議題利害關係人之溝通方針	P.50
GRI 302：能源 2016			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	組織內部的能源消耗量	P.82
GRI 302-3	能源密集度	組織內部的能源消耗量	P.82
GRI 302-4	減少能源消耗	減少能源消耗	P.84
GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求	減少能源消耗	P.84
GRI 305：排放 2016			
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.83
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.83
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	P.83
GRI 305-6	破壞臭氧層物質（ODS）的排放	空氣品質管理	P.86
GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	空氣品質管理 空氣污染防治	P.86

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 401：勞雇關係 2016			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	職場平等多元	P.95
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利制度	P.98
GRI 401-3	育嬰假	母性健康保護計畫	P.100
GRI 402：勞 / 資關係 2016			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	保障勞資關係	P.101
GRI 403：職業安全衛生 2018			
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P.108
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業健康服務 承攬商職安衛管理 積極防範職業災害	P.109-P.111 、 P.114 、 P.116-P.120
GRI 403-3	職業健康服務	職業健康服務	P.109-P.111
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生管理系統	P.108
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生之工作者訓練	P.115
GRI 403-6	工作者健康促進	工作者健康促進	P.112
GRI 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	承攬商職安衛管理 積極防範職業災害	P.114 、 P.116-P.120
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P.108
GRI 403-9	職業傷害	職業傷害	P.121-P.123
GRI 403-10	職業病	職業病	P.123

SDGs 索引

聯合國提出 17 項改善全球現況。邁向永續發展的核心目標 (SDGs)，期望從 2015 年到 2030 年，能逐步讓環境、經濟、社會皆能永續成長，並提供國家、地方政府、企業、公民團體作為響應倡議與政策制定的方向。本公司的經營理念與 SDGs 不謀而合，為了達成永續發展的社會使命，在追求經濟的同時，也兼顧如水資源、空氣、土地等自然資源，以及社會公平正義的價值，本公司參考 SDGs 的倡議方向制定各項政策與活動，並將本年度發展的行動績效歸納在本表中。

聯合國 SDGs 指標	本公司回應 SDGs 目標行動績效列表	對應頁碼
 消除貧窮	張張發票展愛心，百位志工齊心貢獻	P.125
 消除飢餓	- 一份年菜，許長者一份溫暖 - 植愛 - 創世卡片式信封手作活動	P.125 、 P.127
 健康與福祉	舊鞋救命 - 關懷偏遠地區	P.126
 優質教育	學習不中斷，再生電腦實現教育機會均等	P.128

聯合國 SDGs 指標	本公司回應 SDGs 目標行動績效列表	對應頁碼
 5 性別平等 性別平等	母性健康保護計畫	P.100
 6 淨水與衛生 淨水與衛生	中壢一廠和觀音二廠遵循工業區污水處理納管標準進行處理	P.87
 7 可負擔 乾淨能源 永續能源	- 與奇異電力合作海上變電站 - 華城電能聯手台北 101 購物中心建置電動車充電服務站 - 參加台灣國際智慧能源週	P.6 、 P.7 、 P.8
 8 就業與 經濟成長 就業與經濟成長	產學合作 - 培育青年軟實力	P.129
 9 工業、創新與 基礎建設 永續工業、產業創新、韌性基礎建設	- CiP 彰芳暨西島離岸風機機艙組裝廠於 2022 年 Q3 完工 - 與工研院合作開發儲能用機電系統櫃 - 台北捷運環狀線二期牽引電力系統改良計畫 - 台北捷運藍線電驛汰舊改善計畫	P.4 ~ P.5 、 P.79
 13 氣候行動 氣候行動	建置 ISO 50001 能源管理系統，並通過第三方驗證，透過制度上的管理設定方案，推動全公司節能減碳目標為節約電量 1 %。	P.80

上市上櫃公司氣候相關資訊

▼氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

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

▼溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料

■ 資本額未達 50 億元之公司，依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，需於 2026 年前完成個體公司盤查，本年度為自願盤查揭露。

範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 千元)	確信機構	確信情形說明
華城電機股份有限公司	661.017	0.00008	SGS 台灣檢驗科技股份有限公司	已於 2023 年 5 月取得 ISO 14064-1 驗證。
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 千元)	確信機構	確信情形說明
華城電機股份有限公司	4,229.17	0.00051	SGS 台灣檢驗科技股份有限公司	已於 2023 年 5 月取得 ISO 14064-1 驗證。

獨立保證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

華城電機股份有限公司 2022 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法國標準協會除了本獨立保證意見聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何華城電機股份有限公司永續報告書之準備過程。

法國標準協會與華城電機股份有限公司(以下簡稱華城)為相互獨立的實體，艾法諾國際(股)公司依據AA1000保證標準(v3)及GRI永續報導準則(GRI Standards)，對華城2022年永續報告書進行評估。

查證範圍

華城電機股份有限公司永續報告書揭露範圍涵蓋華城在台灣營運據點的經濟、環境與社會面向相關之活動與營運績效。

艾法諾國際(股)公司負責：

1. 依照AA1000 保證標準(v3)的第一應用類型評估華城遵循AA1000當責性原則的符合程度，但不包括對於報告揭露的特定永續性績效資訊與數據之可信賴度的查證；查證範疇包含相關的永續性議題、回應機制、績效資訊與資料的管理系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。
2. 依照GRI永續報導準則，查證華城編撰之聲明選項與重大主題之揭露。

查證標準

保證範圍包括評估特定績效資訊的來源合理性，以及對以下報導標準遵守情況的評估：

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則



查證方法

- 針對永續報告書中描述與AA1000 當責性原則(2018)有關的包容性、重大性、回應性與衝擊性原則之流程與管理進行審查。
- 該報告採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 針對管理團隊進行訪談，以確認利害關係人的溝通與回應機制。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 訪談與永續發展管理、報告書撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 查證團隊藉由訪談華城的各組負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 審查報告書內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

華城已持續實施廣泛的利害關係人參與方案，以達成鑑別與瞭解利害關係人關注之議題所產生的重要資訊。報告中已公正地報告與揭露經濟、環境與社會的訊息，足以支持適當的計畫與目標達成。未來的報告可：

- 持續企業永續發展策略，有效整合企業內外部資源，風險與機會的管理，清楚訂定方案目標，呈現利害關係人所關注永續性相關績效。
- 持續既有之利害關係人與重大性議題鑑別機制，蒐集並瞭解利害關係人關注重點與具體的參與方式及合理期望與利益。

重大性

華城已公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷，並發展及實施重大性議題決策機制，得以廣納來自各方的議題。未來的報告可：

- 擴大利害關係人之問卷調查及回收數量，持續蒐集及揭露具重大意義的永續發展資訊，並完整揭露具重大意義的永續性發展訊息。
- 持續正負面衝擊、重大考量面與相關衝擊之鑑別機制，強化重大議題之風險與機會管控，並落實至各部門作業程序中。





回應性

華城已發展且實施利害關係人回應機制及SDGs的對照，明確宣告各項相關政策、規範、守則、評核目標等，且與利害關係人進行溝通議合，並盡力執行符合利害關係人的期待之管理方針與監控績效。未來的報告可：

- 持續各部門與利害關係人回應與溝通機制，加強揭露數據之深度與廣度並增加其可比性。
- 持續彙整利害關係人對本報告書之回應，做為未來精進參考。

衝擊性

華城已發展且實施以理解、量測、評估與管理組織的衝擊性之流程，並提供必要的能力與資源，並致力於將組織對利害關係人及自身之衝擊性的量測與評估做出全面且平衡的揭露。未來的報告可：

- 持續各項重大永續行動與相關衝擊之風險與機會監控、量測機制，並落實至各部門作業程序中。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書在一般揭露項目與特定主題揭露，包括重大主題管理與揭露項目，符合GRI永續報導準則要求。未來的報告可：

- 持續蒐整並揭露績效未來可再擴及至其它區域或營運據點相關資訊，並加強揭露資訊之深度及廣度，以強化管理方針揭露內容，更完整呈現永續性脈絡與相關永續性績效。
- 持續彙整重大性議題風險與機會並加強管控、實踐成果及逐步落實至組織各營運據點之營運管理各項作為，以擴大企業對永續經營的影響力。

afnor
GROUPE



意見聲明

我們總結「華城電機股份有限公司2022年永續報告書」內容，對於華城的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關華城在2022年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證流程。我們認為就華城所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，具此聲明其已依循AA1000保證標準(v3)的報告方法及GRI永續報導準則，符合他們遵守全球永續性報告倡議準則的自我聲明。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供華城電機股份有限公司使用，「法國標準協會」不對其它的用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」

Patrick Ni

Patrick Ni
認證與評鑑部門 理事
2023年08月28日

艾法諾國際股份有限公司— 臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓之 2
電話：+886 3 2200066，傳真：+886 3 2207889，網址 <http://www.asia.afnor.org>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-K01CP

afnor
GROUPE

