



2025 | 華城電機永續報告書

FORTUNE ELECTRIC CO., LTD.

SUSTAINABILITY REPORT

目錄

經營者的話	2	榮耀與肯定	13
特刊	6	華城電機 SDGs 年度成果	15
年度亮點專案	8	關於報告書	19
永續績效亮點	12	利害關係人與重大議題鑑別	21
		Appendix 附錄	150



CHAPTER

1

邁向全球，重電領導品牌 28

CHAPTER

2

穩健治理，永續經營之路 54

CHAPTER

3

共創價值，供應鏈管理 72

CHAPTER

4

智慧節能，綠色環境永續 82

CHAPTER

5

以人為本，打造幸福職場 102

CHAPTER

6

深耕在地，實踐社會共融 140

經營者的話



華城電機在 1969 年成立於台北縣土城，並以華人在土城成立取名「華城」，成立宗旨為創利造福，故英文名「Fortune」音意兼顧，並以「做好產品就是為善積德」，以「安員工、安顧客、安股東、安社會」為使命。從草創時期的按部就班，到如今成為重電產業的領航者，華城不僅見證了台灣工業的興起，更在政治、經濟、社會與環境劇烈變遷的洪流中，透過持續的研發創新與新市場、新事業佈局，從傳統電力設備製造商轉型為全方位綠色能源解決方案的提供者。

重電產業被譽為「工業之母」，而華城生產的電力設備更是重電領域中的核心關鍵。作為串起發電、輸電、配電系統的重要經脈，華城的產品穩定支撐著社會運作中的每一度電。面對全球氣候變遷與極端氣候的嚴峻挑戰，再生能源的開發已成為當務之急。華城早在國內節能及再生能源產業剛開始且市場前景尚不明朗之時，便展現出永續的戰略眼光與社會責任感，領先研發高效能、低損失的「節能非晶質鐵心變壓器」，逐步投入太陽能、風力發電及儲能系統的統包工程，率先進軍電動車充電樁開發與 EVALUE 充電站營運。憑藉著差異化的專業售前技術支援、高品質製造、極短交期及完善的售後服務，華城在近年來不僅成為台灣「強韌電網計畫」的主力軍，更成功打入北美市場，成為全球電力變壓器供應鏈中不可或缺的一環。

面對減碳壓力，華城不只停留於口號，而是務實地將永續發展與經營績效深度結合。自 2021 年起，華城啟動「永續指標」制度，將碳貢獻成效與綠色創新成果量化。從 2025 年起，這些指標已正式納入對外披露架構，透過具體的數據向利害關係人展現節能減碳的實質進展。我們透過優化產線、提升生產效率、以及增加再生能源產品比重，穩健提升社會信任度，傳遞出對環境永續的堅定承諾。

企業的永續經營不僅在於獲利，更在於對法律遵循、公司治理與社會共融的堅持。華城積極落實董事會多元化、維護股東最大權益，並致力於營造幸福職場與雇主品牌，這份努力持續獲得產官學界的高度肯定。

站在五十多年的基石上，華城電機將持續優化經營體質，打造高績效團隊。我們不盲從主流，而是結合自身重電產業的特性與技術優勢，落實具有「華城特色」的 ESG 藍圖。未來，華城將繼續引領能源轉型的浪潮，從超高壓變壓器的研發到電動車超充網路的佈建，我們將持續以創新的綠色科技為引擎，與員工、顧客及合作夥伴共同邁向榮耀，實現環境與企業共生共榮的永續發展。

董事長

許邦福

讓永續與競爭力結合，打造重電產業的 ESG 指標

在全球能源轉型加速的這幾年，華城電機的高速成長並非偶然，我們所身處的重電產業，正好站在能源轉型的第一線，從智慧電網建設、再生能源併網，到高效率電力設備的導入，以及新興算力需求所帶動的電力供應，每一項都直接影響能源使用的效率與結構。當市場開始要求更低碳、更高效、更穩定的電力系統時，這不只是趨勢，更是產業重新定義價值的過程，而華城也正是在這樣的轉變中，持續擴大我們的角色與影響力。

但我們很早就意識到，對製造業來說，永續對策如果不能和核心競爭力緊密結合，是走不長遠的。因此我們在推動 ESG 的過程中，不是從報告或指標出發，而是回到製造的本質：讓產線更有效率、讓能源使用更精準、讓材料更環境友善，並讓產品在全生命週期中可以被循環再利用。從智慧製造與流程優化降低能耗，到導入能源管理系統強化內部節能，再到推動無 SF₆ 的環保型開關設備，以及建立設備回收與再利用機制，這些作法表面上是 ESG，本質上都是在提升技術門檻與營運效率。對我們來說，永續不是為了法遵而產生的額外成本，而是讓產品更有競爭力、讓市場更願意選擇我們的原因。

基於這樣的思考，我們進一步發展出一個屬於重電產業的永續衡量方式，也就是具有華城特色的「永續指標」。這個指標的邏輯很直接：用我們自身的碳排放作為基準，去對比我們透過產品與工程為社會創造的減碳貢獻。因為華城所做的，不只是降低自己工廠的排放，更是在每一台高效率變壓器、每一項節能設備，以及每一個再生能源電廠的建置中，持續為整個電力系統減少碳排。換句話說，我們做得越多，社會整體的減碳效果就越大，這件事本身就與營收與業務成長直接連動。我們設定的目標，是在 2030 年讓這個指標達到 160 倍，代表華城為社會創造的減碳效益，將是自身排放的 160 倍。這不只是一個數字，而是一種對產業角色的重新定義：製造業不只是排放者，更可以是減碳的放大器。

面對未來，華城會持續把這樣的理念更具體落實。我們不追求複雜的指標，而是讓每一項數據都能回到真實的產業價值；不強調口號，而是讓每一項產品在其運轉的數十年中，持續產生節能與減碳的效果。我們相信，當永續與競爭力真正結合，企業的成長就不再只是自身的成長，而是能夠同時推動整個產業與環境向前，這也是華城對產業與環境最具體的承諾。

總經理

許遠德



華城追求永續發展的思維

永續發展這個詞，大家應該不陌生，這個看似合理的名詞，實際上卻是極度違反自然法則的，因為，這世上有多少事物可以做到永續、可以不斷發展呢？即便是我們所處星系中的太陽恆星，也都有燃燒殆盡的一天，更何況存在地表上的事物。既然這件事不可能，那為何大家現在都要鼓吹永續發展、知其不可為而為之？我們可以從世界永續發展的潮流演進來理解，為何這件事這麼重要。

最早這社會上出現呼籲大家重視永續發展，要從 1970 年代說起，當時因為經濟高度發展，人類在享受物質生活提高時，卻對地球環境造成不可抹滅的損害，以至於在 1972 年時，羅馬俱樂部發表《增長的極限》（The Limits to Growth），首次警告資源並非無窮無盡，於是開始了人們探討永續的意義。到了 1987 年，聯合國布倫特蘭委員會發表了著名的報告《我們共同的未來》（Our Common Future），正式定義了「永續發展」：「在滿足當前需求的同時，不損害後代子孫滿足其需求的能力。」，這是企業永續最核心的法律與政策論述基礎。永續的概念持續發展到 1990 年代，除了環境的意涵外，加入了 ESG 的概念，1994 年約翰艾金頓（John Elkington）提出「三重底線」（Triple Bottom Line）概念，主張企業不應只看利潤（Profit），還必須兼顧環境（Planet）與社會（People）。奠定了後來 CSR（企業社會責任）的實踐框架。之後在 2004 年聯合國《Who Cares Wins》報告首次提出 ESG（環境、社會、公司治理）一詞。並在 2015 年通過 SDGs（17 項永續發展目標）與《巴黎協定》，為全球企業設定了具體的目標（如 2050 淨零排放）。自此之後，永續發展成為各大企業必須也是必要的課題，社會對企業的要求，已經從過去單純追求“短期利益”，提升到要重視長期甚至可永續經營的商業模式，對環境、對社會做出貢獻、對自身企業體制從嚴規範建立穩定的根基，也是這樣的企業，才有能力在動盪的環境下，屹立不搖，成為百年企業。

這樣的浪潮也席捲到台灣，這幾年台灣政府對上市櫃公司的 ESG 規定，已經從「鼓勵性質」轉向「全面強制」，2025 年起全體上市櫃公司都必須編製並申報 2024 年度的永續報告書。2026 年起資本額 50 億至 100 億元的公司，必須完成「合併財務報告」範圍的碳盤查揭露。資本額 50 億元以下的公司，則需在 2027 年完成。且 2026 年起，資本額 50 億元以上的公司，必須在報告中明確寫出「減碳目標、策略及具體行動計畫」，不能再只寫口號。2026 年會計年度起，資本額 100 億元以上的大型公司，率先適用 IFRS S1（永續一般揭露）與 S2（氣候相關揭露）。也就是政府一連串的政策，要求台灣上市櫃公司全面推動永續，成為公司關鍵指標。



我們自許為台灣電力產業的龍頭，有著傲人的 57 年歷史，從創辦人就深植取之於社會用之於社會、安員工 / 安顧客 / 安股東 / 安社會的精神於企業中，在現在來看當時的立意極具遠見。身為華城企業的一份子，我們更應該努力實踐。近年來有幸在大家努力下，我們逐步將 ESG 的精神落實，在環境面，我們導入智慧製造、推動數位轉型，在提高效率、生產力的同時，達成節能、廢棄物減量與回收的成果，並且開始投入認養動物及植樹。在社會面，我們不斷追求打造幸福職場文化，建構人才永續、安全、尊重且具成長機會的工作環境；攜手文策院，跨界實踐能源教育：將企業本業與文化創意結合，透過文化內容教育向社會傳遞能源知識。在公司治理上，設立員工持股信託機制、強化公司治理措施。這些都是要呼應永續發展，為華城長長久久打下基礎。期許我們華城不只在獲利表現上持續讓人稱羨，也要在 ESG 領域上成為佼佼者，為世界做出貢獻。



執行長

許逸成

特刊

積極揭露永續指標，展現華城減碳承諾

2025 年永續指標

406.99

基準年（2021 年）永續指標

15.06

年增長率

每年提升 30%

三年翻倍原則

每三年永續指標倍增，
以符合理論與實務之平均技術成長期程。

2030 年目標永續指標 160

(取整數進位，實際試算為 159.49)

面對全球氣候變遷與減碳壓力，華城電機秉持企業永續發展理念，自 2021 年啟動「永續指標」制度，作為衡量公司碳貢獻成效與綠色創新成果的量化依據，透過數據展現我們在節能減碳上的實質貢獻，意義是我們每排放一公斤的碳，能貢獻幾倍的節碳貢獻，進一步提升透明度與社會信任，並傳遞華城電機對 2050 淨零排放願景的堅定承諾。

永續指標定義為華城綠色產品銷售與綠能工程服務中所產生的「節碳貢獻值」，相對於自身營運活動的碳排放（範疇一與範疇二）的比例。節碳貢獻量來自於公司銷售更高效率的變壓器降低的損耗、材質替代之產品銷售（如植物油變壓器……等）、承攬綠能案場的工程建置與變壓器銷售（包括太陽能、風力、離岸風電等）實施成效。此一量化機制，除了能有效評估華城電機在支持顧客與社會減碳目標上的整體貢獻，也引領華城電機更重視綠色營收，投入綠色產品開發及綠色工程建置。

Σ (節) 碳貢獻值

華城電機永續指標公式：

自身碳排放量（範疇一 + 範疇二）

(統計年) 碳排放量

	永續指標		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
分子	節碳貢獻值	- 變壓器產品性能效率的提升 - 植物型絕緣油使用 - 綠能案場的變壓器與工程承攬	308,180 tCO ₂ e	575,321 tCO ₂ e	1,451,220 tCO ₂ e	3,533,137 tCO ₂ e	4,327,243.9 tCO ₂ e
分母	碳排放量	全年範疇一與範疇二的碳排放量	20,464.7 tCO ₂ e	46,962.4 tCO ₂ e	55,486.8 tCO ₂ e	34,449.6850 tCO ₂ e	10,632.1686 tCO ₂ e

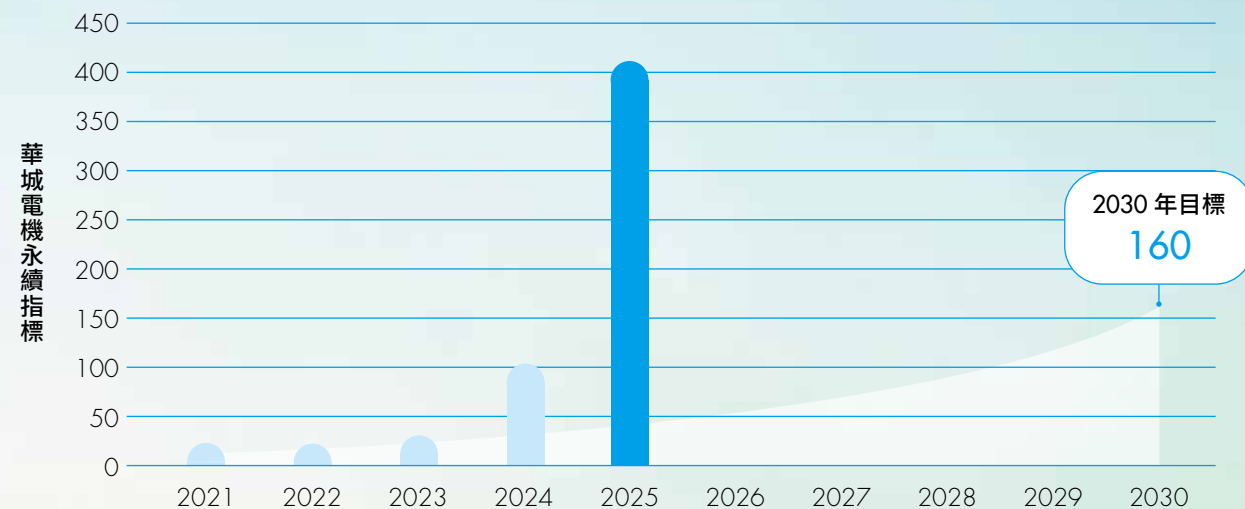
註：1. 範疇一與範疇二之碳排放量，是以實際查證後碳盤查數值揭露。

2. SF₆ 碳排放量 2021~2024 年依採購量計算，2025 年後依逸散量計算。

3. 產品性能效率的提升依變壓器容量分別採用 CNS、IEC 及台電標準作為基準，計算產品因轉換效率提升所帶來的減碳貢獻值，並假設產品負載 50%，壽命為 20 年並逐年遞減轉換效率累計減碳效益，公式為：變壓器容量 * 50% * 正貢獻效率 * 24(小時) * 365(天)

華城電機永續指標

年份	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
目標	15	20	25	33	43	56	73	94	123	160
實際	15.06	12.25	26.15	102.56	406.99	-	-	-	-	-



此一指標不僅反映華城電機在協助顧客與社會實現減碳目標之整體貢獻，更進一步與公司財務績效形成正向連結。隨著永續指標持續提升，帶動以下關鍵效益：

1. 綠色營收成長：高效率與低碳產品需求增加，提升綠色產品銷售占比，擴大來自能源轉型市場（如再生能源、節能設備）的營收來源。

2. 營運成本優化：透過內部節能管理與製程優化（如能源管理系統導入），降低能源使用量與電力成本，提升整體營運效率。

3. 市場競爭力提升：符合國際顧客與供應鏈（如RE100、ESG 採購）對低碳產品之要求，強化接單能力與市場拓展機會。

4. 品牌價值與投資人信任提升：透過量化揭露節碳貢獻，提升企業永續透明度，有助於吸引重視 ESG 之投資人及國際合作夥伴。

註：SF₆ 碳排放量計算截至 2023 年以採購量計算，待本年度回收機制確立後予以修正數值。

年度亮點專案



產能升級驅動永續價值，觀音電力二廠落成啟用



華城電機為因應全球電網升級、AI 資料中心快速成長，對於綠能建設、電力基礎建設及電力品質改善等需求大幅成長下，除持續推動各廠產線智働化、最大化產能配置外，也積極穩健佈局擴大產能並於桃園觀音三廠內新建電力二廠變壓器生產基地，以提升集團產能與技術能力。該新建廠變壓器廠主要負責中型電力變壓器生產與組裝，並導入自動化與智慧製造設備，大幅提升生產效率與品質穩定度。該廠區投資約新台幣 11 億元，於 2025 年完成建設並進行試俾，2026 年第一季正式投產，可大幅提升集團對國內外市場之中、大型電力設備之供應能力。不僅增強集團接單與產製能力，也強化對台電「強韌電網」等關鍵能源基礎設施的長期供應韌性，共同提供電網供電品質穩定與安全。

展望未來 5~10 年全球變壓器等電力設備市場持續高度成長，仍處於供不應求之失衡狀態，華城因應全球電力建設與能源轉型趨勢，持續規劃於 2027 年第二季投產的台中廠將專注 500 kV 以上超高壓變壓器製造，預計以高附加價值產品支持外銷市場持續成長之需求，並延續超過五成以上的外銷營收比重。透過電力二廠新建變壓器廠與台中廠擴建計畫的陸續落成，集團整體最大產能將從約 5 萬 MVA 成長至 9 萬 MVA，五座工廠也將擁有 11kV 至 500kV 一系列配電、中型、大型及超大型變壓器完整產品線分別整合在最適廠區生產並大幅提升生產效率，持續「以解決顧客痛點」為服務宗旨，滿足顧客各電壓等級及容量交期需求之供應穩定，獲得 A 級顧客信賴持續採購更高電壓等級及更大容量的變壓器，藉此拉開與競爭同業的差距及提高佔比，強化公司在國際供應鏈中的戰略地位與永續競爭力。



觀音電力二廠落成啟用，
增強整體接單與交付能力。



以數位轉型驅動智慧製造與永續經營



華城電機自 2012 年起，因應大顧客（台積電）對產品品質離散率的嚴格要求，啟動數位轉型與智慧製造布局，建立精緻製造履歷與數位透明化管理。在總經理 許逸德 的帶領下，公司聚焦於能創造實質價值的數據應用，而非盲目擴張，逐步實現智働化與數位化管理，並取得多項顯著成效。數位轉型帶動公司營運表現持續成長，2025 年營收突破 240 億元，EPS 達 13.99 元（資本額增為 31.59 億元），毛利率由 2017 年的 12.6% 提升至 40%，1600 名員工創造年產值 290 億元，展現高度人均生產力。

華城推動「大生管」制度，整合業務、製造、研發與採購部門，透過「以產能反推訂單」的核心理念，提前排程潛在訂單，並對關鍵訂單優先調撥最具成本效益的原料，由總經理親自督導，成功將訂單得標率由 30% 提升至 80%，強化競爭優勢。在智慧製造與智働化應用方面，華城依重電產業特性，建置專屬智慧製造體系，透過 3D 智慧看板即時監控產線進度、材料使用及品質數據，結合自動立體倉儲及無人搬運車（AGV），提高生產效率及出貨品質；同時導入 AI 系統分析試驗報告，建置「品質失敗預防助理」，優化品質控管與經營效率。

華城將數位轉型與 ESG 永續策略結合，透過產線優化、能耗管理、材質替換與循環經濟來提升企業核心競爭力並落實綠色永續發展。上述轉型成果獲外界肯定，並榮獲第五屆數位轉型鼎革獎「智造升級轉型獎（大型企業組楷模獎）」，總經理許逸德亦獲頒「年度領袖獎」，彰顯華城在智慧製造與永續經營上的領先地位。



桃園市工商發展投資策進會深入報導

華城以「數位孿生整合 AI 預測，打造智造決策中樞」再度榮獲「第五屆數位轉型鼎革獎」智造升級大型企業楷模獎，同時總經理許逸德獲大型企業年度領袖獎。



打造幸福職場文化，以 DEI 與數位賦能驅動人才永續



華城電機深信人才是企業永續發展的核心動能，長期致力於打造安全、尊重且具成長機會的工作環境。憑藉深耕人才發展與優質職場文化的成果，成為重電產業中，唯一連續三年（2023–2025）榮獲 HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎，並於 2025 年首度榮獲「科技賦能獎」的企業。該獎項由亞洲權威人力資源媒體評選，透過員工匿名調查與多面向評估機制，肯定企業在組織文化與員工體驗上的卓越表現。

在企業文化上，華城持續推動 Diversity、Equity、Inclusion（DEI）的職場理念。我們相信，在安全且彼此尊重的環境中，每位同仁都能被看見、被傾聽並充分發揮潛能。為深化 DEI 文化於日常營運，我們透過員工參與機制推動多項由下而上的倡議，例如共創《DEI 願景牆》，邀請同仁以文字與故事描繪理想職場。此外，我們也推動《DEI 文化同仁倡議影片》，邀請來自不同部門與背景的同仁分享對多元與共融的理解，讓員工以自身故事展現彼此支持與尊重的行動。透過這些持續的文化實踐，DEI 不僅是企業理念，更成為華城日常營運與團隊合作的重要基石。

未來，華城將持續傾聽員工聲音，深化人才培育與數位賦能，打造讓每一位同仁都能自在發光的職場環境。我們相信，當組織能夠尊重差異並促進共融，團隊將因多元而更加完整與強大，也將成為推動企業長期永續發展的重要力量。



透過《DEI 願景牆》的文字與真實故事，同仁們分享對理想職場的想像與期待。



攜手文策院，跨界實踐能源教育



華城電機長期深耕電力系統逾半世紀，致力於「用電更安全、能源更永續」。2025 年，公司進一步將企業本業與文化創意結合，透過文化內容教育向社會傳遞能源知識。

在文化內容策進院（TAICCA）媒合下，華城電機與臺灣各種吧股份有限公司合作推出兒童繪本《電力大作戰》，以「停電」為切入點，將抽象電力知識轉化為貼近日常生活的閱讀體驗。繪本透過角色「黑啤」與代表電力知識的「城城」，帶領讀者穿梭客廳、學校、動物園、捷運站等場景，並透過互動設計引導孩子觀察停電後生活變化，理解電力如何融入日常細節。書末小知識與延伸活動亦協助同仁、家長帶領討論，將能源教育延伸至課堂與家庭。

對華城電機而言，《電力大作戰》不僅是文化教育創作，更是一場將「工程語言」轉化為「文化語言」的實踐，使企業 ESG 與社會教育形成有效連結。未來，雙方計畫推出第二冊繪本《電力精靈的奇幻旅程》，延伸至發電源頭，並結合行動音樂教室進入偏鄉與早療現場，讓能源教育在課堂之外也能深植日常生活中，持續培養下一代對能源與永續的理解與認同。



華城電機與臺灣吧攜手繪本《電力大作戰》傳遞正確的能源教育知識

永續績效亮點

治理面

- 營收較 2024 年成長 **20.89%**
- 成功申請 **14** 件發明專利
- 研發投入金額 **397,975** 仟元
- 取得綠能標案 **5.29** 億元
- **5** 件吹哨者舉報已全數結案
- 國內業務處滿意度均分 **95.03** 分
- 國外業務處滿意度均分 **97.70** 分
- 綠色採購金額大幅成長至 **2,500** 萬元
- 供應商實地稽核完成率 **125%**

環境面

- 綠色外銷導入 **FR3** 環保植物油
- SF₆ 洩漏量較 2024 年基準年減少 **95%** 以上
- 四座工廠全面導入能源管理系統
- 節能行動方案減少 **227.58** tCO₂e
- 能源密集度較 2024 年降低 **16%**
- 溫室氣體範疇一與範疇二的排放強度 **0.3871** tCO₂e/百萬元
- 造林活動種植 **100** 棵樹苗共 **22** 人次參與
- 共舉辦 **2** 場淨灘活動合計 **241** 人次參與
- 認養臺北市立動物園黑熊及穿山甲
- 攜手國立海科館進行海洋珊瑚培育計畫
- 支持臺灣山林復育協會南投淺山植群復育計畫

社會面

- 認養家扶基金會 **4** 位兒童
- 員工教育訓練課程達 **426** 小時並獲得 **93%** 滿意度
- 截至 2025 年，華城企業大學共培養 **104** 位優秀學員



榮耀與肯定



榮獲經濟部第八屆卓越中堅企業獎



許邦福董事長榮獲《天下雜誌》2025 年標竿企業家 50 強第 7 名，
更榮獲傳產製造業中第 1 名榮耀



許逸德總經理代表台灣參加 2025 年度
安永世界企業家大獎晉級世界前三強



擔任 2025 年「天下 SDGs 國際論壇」
之「永續新能力」企業代表



榮獲 2025 年台灣董事學會
台灣外資精選百強第 27 名





2025 GE Supplier Quality & Delivery Award 供應商品質與交付獎，為唯一榮獲此獎的台灣廠商



榮獲桃園市政府頒發公益典範獎



連續 2 年榮獲 TCSA 台灣企業永續獎最佳永續報告書銀獎



2025 天下人才永續獎 TOP100



榮登 2025 年天下雜誌「2000 大企業調查」—營運績效 50 強第 2 名

2025年《天下》兩千大營運績效50強

排名	公司名稱	22年~24年 營收成長率 (%)	得分	22年~24年 稅後純益成長 率(%)	得分	2024年 股東權益增 殖率(%)	得分	2024年 營收成長 率(%)	得分	2024年 稅後純益成 長率(%)	得分	22年~24年 稅後純益總和 (億元)	得分	主要產品
1	潤南大昌新材料	91.85	20	158.27	19	50.84	20	42.51	19	61.09	16	147.64	19	113 各類波用無縫鋼管結束
2	華城電機	61.45	19	126.15	19	48.85	20	45.35	19	66.32	17	77.01	18	112 配電及電力變壓器等設備
3	名軒開發	109.63	20	101.97	18	30.75	19	68.14	19	52.47	16	49.94	17	109 住宅或商業大樓興建、租賃
4	世芯電子	94.59	20	87.48	18	16.33	11	70.49	19	93.86	19	116.05	19	104 特殊應用積體電路設計製造
4	富宇地產	336.52	20	702.84	20	27.95	18	84.33	20	168.56	20	9.84	8	106 住宅或商業大樓興建、租賃
6	台光電子材料	29.02	18	37.41	13	27.29	18	55.89	19	74.53	18	201.39	19	105 銅箔基板、敷合片等
6	新開興隆	91.29	20	72.32	17	25.10	17	149.25	20	117.71	19	17.44	12	106 住宅及大樓興建、租賃
8	昇益開發	145.76	20	152.32	19	33.16	19	124.26	20	130.12	19	6.08	6	103 住宅及大樓興建、租賃
8	廣興建設	75.59	20	133.62	19	18.29	12	188.16	20	436.78	20	17.79	12	103 住宅或商業大樓興建、租賃
10	保隆新藥	35.43	18	68.22	17	26.24	17	35.54	18	30.00	12	83.61	19	101 藥品製造



2025 台灣電力股份有限公司供應鏈 ESG 永續獲得表現績優



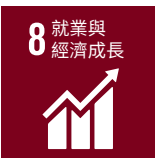
連續 3 年榮獲 HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎，2024 榮獲 HR Asia 多元、平等與包容獎，2025 榮獲 HR Asia 科技賦能獎



華城電機 SDGs 年度成果

聯合國於 2015 年提出永續發展目標（SDGs），期望藉由 17 個目標促進經濟繁榮、社會包容和環境保護，確保所有人都能享有和平與繁榮的未來，在 2030 年前解決全球面臨的重大挑戰。華城電機的經營理念參考 SDGs 的倡議方向制定各項政策與活動，在追求經濟的同時，也兼顧社會公平正義的價值，及水資源、空氣、土地等自然資源，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
 1 消除貧窮	- 參與創世公益發票勸募活動，支持社福機構的經費籌措。 - 舉辦創世街頭義賣品製作活動，幫助弱勢族群。 - 提供獎助學金，協助經濟困難學生完成學業。 - 志委會與許憲樑基金會共認養家扶基金會的 4 位兒童及資助急難救助費，支持弱勢孩童成長，確保他們擁有穩定的生活與教育機會。 - 參與「捐舊鞋救命」及二手衣物捐贈活動，資源再利用並幫助貧困者。 - 支持兒童長期照護計畫，持續投入相關資源，並安排志工參與相關公益活動，落實企業社會責任。 - 捐助予桃園市政府社會救助金專戶，支持「安家實物銀行」及「兒少發展帳戶」計畫。 - 捐助東興國中食物銀行，受益學童 44 人。 - 參與喜憨兒庇護工場認購 - 送愛到部落餐盒募集計畫，支持 1,000 個餐盒。 - 贊助伊甸 - 一點甜 一點愛 薑溫暖送進偏鄉，陪伴孩子勇敢探索。
 2 消除飢餓	- 參與等家寶寶安心蔬果 (草莓) 活動志工活動，協助食物生產與分配。 - 捐助獨居老人共食餐廳，提升長者的生活品質，確保長者獲得基本飲食需求。 - 舉辦「相對捐」活動，員工捐多少公司就捐多少，以實際行動支持弱勢族群。 - 志委會與許憲樑基金會共同捐贈華山基金會 50 份年菜，幫助獨居長者溫暖過年。
 3 健康與福祉	- 參與台北地區捐血活動、2025 蛇現活力台中港捐血迎新春，支持醫療用血需求。 - 每年為員工安排健康檢查，並定期邀請醫生及護理師提供健康諮詢。 - 實施員工團體保險，提高員工健康保障。 - 成立員工社團，如有氧舞蹈與羽球活動，促進健康生活方式。 - 不定期由護理師提供健康資訊，提高員工健康意識。 - 捐贈創世基金會植物人拍背板及衣櫃，改善照護設備。 - 認養「等家寶寶」無毒水果計畫 100 盒，供給 40 多家育幼院孩童，支持兒童健康成長。 - 參與創世基金會製作手工藝活動，支持改善身心障礙者的生活品質。 - 長期支持陽光基金會義買桌曆贈送顧客。 - 支持雅文兒童聽語文教基金會 - 聽覺輔具及聽檢設備捐助

聯合國 SDGs 指標	本公司回應 SDGs 目標行動績效列表
 4 優質教育	• 持續辦理華城大學，推動內部教育訓練與人才培育。 • 定期發佈週報，提供同仁專業知識與產業趨勢資訊。 • 參與台科大、中原大學、元智大學等產學合作計畫，推動學術與產業接軌。 • 參與培育中心課程與內外部教育訓練，提升專業技能與競爭力。 • 捐助小草書屋，重建計畫，確保教育公平。 • 許憲樑基金會贊助獎助學金 2 位 (累計至今已有 98 位學生受惠) • 支持三民國小排球隊啦啦隊活動，並捐贈相關設備，鼓勵體育發展。
 5 性別平等	• 設立哺乳室，提供友善的母嬰環境，保障女性員工權益。 • 提供生理假、育嬰假與家庭照顧假，支持員工家庭與工作平衡。 • 捐助勵馨基金會，推動家庭暴力與性侵害預防計畫，提升社會安全網。
 6 淨水與衛生	• 廠區定期消毒，維護工作環境衛生。 • 鼓勵員工自備餐具，減少一次性塑膠使用，落實環保行動。 • 每半年定期檢測流放水水質，確保排放水符合環保標準。 • 每季定期檢測飲用水水質，定期更換飲水機濾心，保障飲水安全與品質。 • 翻新各廠區之員工餐廳，維持用餐衛生及環境。 • 舉辦桃園中壢區老街溪淨溪活動，2025 年共有 150 位同仁參與投入老街溪清理與環境知識的推廣工作。
 7 永續能源	• 持續投入儲能設備建置工程，並提供後續維運與保養服務。 • 參加 2025 台灣國際智慧能源週與台灣國際淨零永續展，展示低能耗電力設備、智慧儲能、永續氢能、綠色能源相關介紹。 • 使用節能燈具，落實節能減碳措施，如：午休關燈計畫。 • 建置儲能充電站，推動綠能交通發展。 • 持續於國內投入儲能設備建置工程及後續維運保養工作承接。
 8 就業與經濟成長	• 提供人才推薦獎金，鼓勵內部推薦優秀人才，2025 年共有 1,355 位員工積極參與推薦新同事，其中 89 位優秀人選成功錄取。 • 鼓勵實習生轉正職，為年輕人才提供就業機會。 • 設立傑出新人獎與久任員工獎勵，提升員工留任率。 • 與工研院合作，舉辦電網人才發展聯盟獎學金，推動台灣電力產業發展。 • 榮獲 2024 安永台灣企業家獎年度大獎及 2025 安永世界企業家大獎晉級世界前三強，展現企業經營成果與創新精神。 • 產學合作、申請研發代役提供實習及加入 FE 團隊 (能發中心 4 位、智發中心暑期中原大學實習生)

聯合國 SDGs 指標	本公司回應 SDGs 目標行動績效列表
 9 永續工業、產業創新、韌性基礎建設	- 參加 Mobility 2025 亞太智慧運輸展，展示直流牽引動力系統技術。 - 參加 2025 台灣國際智慧能源週與台灣國際淨零永續展，展示儲能監視系統。 - 參與台電「強化電網韌性建設計畫」，承接設備汰換工程，提升供電穩定性。 - 提高研究支出占比，持續研發或改良節能環保高效能產品、推動智慧工廠計畫，並建置太陽能、儲能場域與充電站等。 - 榮獲 TCSA 台灣企業永續獎最佳永續報告書銀獎，肯定公司深耕環境、社會和公司治理（ESG）永續發展的努力。
 10 減少不平等	- 推動職場多元共融，2025 年度共任用 16 名身心障礙人士及 17 名原住民（其中，2025 年度新進任用 1 名身心障礙人士及 3 名原住民），佔全員工人數 2 %。 2025 年度聘僱非本國籍員工共計 276 人，營造多元文化共存的工作環境。 - 支持中高齡就業，2025 年共新聘僱 15 人，促進職場多元與共融。 - 定期召開勞資會議與福委會，確保內部管理透明與公平。 - 執行職場霸凌防治宣導課程，營造友善工作環境。 - 參與創世基金會手工藝活動，支持身心障礙者技能培訓。 - 捐助文策院，支持六家文化業者合作至桃園地區為弱勢團體演出，提升文化平權。 - 長期支持先天性成骨不全症關懷協會病友及其照顧者之關懷活動，增強病友家庭與社會的連結，提升社會對罕見疾病的認識與包容（2025 年骨氣滿滿、迎向陽光）。
 11 永續城市	- 全年舉辦 2 次掃街活動。52 名志工參與清理桃園市觀音區全程約 5 公里主要街道；37 名志工參與清理桃園內壢周邊全程約 4.7 公里街道，維護社區環境整潔。 - 於廠區實施消防演練計畫，提升應變能力與安全意識。 - 鼓勵員工成為社區服務志工，回饋社會。 - 捐助尖石鄉部落夢想書屋，支持偏鄉教育發展。 - 花蓮馬太鞍溪堰塞湖捐款賑災捐款 200 萬元，為災民送上溫暖與幫助。 - 捐助花蓮新城國小少棒隊（全年度）球具。 - 支持臺灣山林復育協會台中后里森林公園原生植群復育工作。
 12 永續消費與生產	- 推動事業廢棄物減量與資源回收，提高環境保護成效。 - 採購綠色標章產品，如筆電、影印紙、冷氣機、油電車與電動車，落實綠色消費。 - 舉辦回收舊鞋救命、二手衣活動，全年統計捐助鞋子 285 雙及衣物 367 件，減少資源浪費。

聯合國 SDGs 指標	本公司回應 SDGs 目標行動績效列表
 13 氣候行動	- 推動垃圾分類與回收，減少廢棄物產生。 - 落實紙張減量政策，推動 E 化，提高資源利用效率。 - 公司各單位午休時間關燈措施，減少能源消耗。 - 協助推動環境教育，已邀請 10,000 名學童參訪，提升環保意識。 2025 年透過節能行動方案及節能績效方案減少碳排 150.54 噸，能源密集度較去年降低 16.34 %，節能成效顯著。
 14 海洋生態	- 號召 152 名志工及家屬參與竹圍海水浴場南灘沙丘聯合淨灘行動移除海灘垃圾數百公斤，維護海洋生態環境。 - 號召 89 名電動車主及家屬參與 2025 年麟山鼻海灘淨化行動親子日，以實際行動結合親子教育宣導維護海洋生態環境重要性。 - 捐助國立海洋科技博物館，珊瑚培育放養生態保育計畫。
 15 陸地生態	- 長期支持「桃園市植樹節活動」，種下 100 株樹苗，持續推動造林植樹計畫。 - 認養臺北市立動物園台灣黑熊及穿山甲，支持野生動物保育。 - 捐助臺灣山林復育協會，推動南投淺山植群復育—在地原生苗木培育計畫。
 16 和平與正義制度	- 全數簽署供應商誠信條款、能源政策、《環境及職安衛政策配合承諾書》，確保供應鏈道德標準。 - 持續舉辦品格加強季活動，強化企業誠信文化。 - 建立外部第三方舉報平台，保護吹哨者機制及防範公司、員工、供應商、顧客相關權益受損，2025 年收到 5 件舉報案件且已全數結案。
 17 全球夥伴	- 持續與日立永續、明電舍、ABB、GE、西門子、SMIT 等國際企業合作，推動跨國技術研發與商務合作。 - 積極提升內外銷變壓器數量，為全球電網提供穩定電壓。 - 充電設備涵蓋日常生活場域 (食、衣、住、行、育、樂及商辦)，如台北 101、統一超商、星巴克、聯華電子及喜來登飯店等知名業者合作，提供各廠牌電動車主無憂里程續航移動。 - 持續與各大知名車廠積極合作，如 Benz、BMW、Porsche、Rolls-Royce、LUXGEN、LEXUS、TOYOTA、KIA 等。

關於報告書

報告書概況與發行頻率

本永續報告書於 2026 年 8 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 2027 年 8 月。本報告書各主題若有資訊重編處，將於該段落註記。

報告邊界與範疇

本次報告書揭露之資訊涵蓋自 2025 年 1 月 1 日至 2025 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、台北辦事處、高雄營業所、南港辦公室、華城重電、華城電能，不包含海外子公司（辦事處）。

本報告期間新增三項重要布局：

1. 觀音三廠電力二廠：2025 年底完工，建設期間尚未正式投產，相關環境績效暫未納入統計，將自 2026 年起正式納入揭露邊界與碳盤查。
2. 華城匯百貨股份有限公司：100% 轉投資子公司，成立於 2025 年，預計 2027 年開幕，報告期內尚無營運影響，將於正式營運年度納入揭露範圍。
3. 華曜能源股份有限公司：2025 年 12 月 5 日核准設立登記，初期將以再生能源製氫為核心，發展綠氫示範應用，報告期內尚無營運影響，將於正式營運年度納入揭露範圍。

本報告書的經濟績效統計數據來自《華城電機 114 年度年報》之合併財務報表，涵蓋總公司及子公司作為揭露範疇；在環境類別，本報告的資訊邊界包括中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠及華城重電，至於台北辦事處、高雄營業所、南港辦公室、華城電能，因其環境影響較低，暫不納入本年度揭露範圍；在社會類別，資訊揭露範疇涵蓋台北辦事處、中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠、南港辦公室、華城重電、高雄營業所及華城電能；華城電能未納入人力資源管理相關揭露範圍，另各子公司之薪酬與福利制度依其營運狀況有所差異。更多關於關係企業的詳細資訊，請參閱 [《華城電機 114 年度年報》](#)。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織 GRI 準則 (GRI Standards) 2021 年版、美國永續會計準則委員會 (SASB) 所發布之電機電子設備與零件 (Electrical & Electronic Equipment) 業永續會計準則指標、國際金融穩定委員會 (FSB) 之氣候相關財務揭露 (TCFD)、臺灣證券交易所之《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 (SDGs) 編撰並於附錄提供 GRI 準則索引、SASB 揭露指標。

IFRS S1/S2 導入進度

華城電機鑒於永續議題對企業價值與財務影響的重要性，將積極因應 IFRS S1 與 IFRS S2 準則之導入。依據我國金管會所公布之「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，本公司於 2025 年委由外部顧問公司進行相關條文的教育訓練，將於 2026 年設置跨部門永續揭露專案小組，按照證交所 IFRS 永續揭露準則導入計畫參考範例及執行進度表，按季持續提報董事會控管本公司導入計畫之執行情形，確保在法規適用時點準備妥當、提升資訊品質，並強化永續揭露對外之可比性、透明性及投資人信賴。

報告書主要負責單位及品質管理方式

為提升永續資訊揭露之完整性與可信度，華城電機依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》建立永續報告書編製與管理流程，並將相關程序納入公司《內部控制制度》及《華城電機永續資訊管理辦法》，以確保永續資訊之蒐集、彙整與揭露具備一致性與可追溯性。

在永續資訊管理機制方面，各權責單位依職掌負責永續資料之蒐集與初步檢核，並由相關管理單位統籌彙整與審議永續資訊。永續報告書之編製過程亦須與年報、溫室氣體盤查及其他法定揭露事項之權責單位進行跨部門溝通與資料比對，以確保資訊揭露的一致性與正確性。制度方面，公司於年度結束前由稽核單位依內部控制制度執行相關稽核作業，並於次年度初進行內部控制自評，由各單位填報後提交稽核室進行彙整與檢視。相關永續資訊管理程序及永續報告書編製流程亦定期提報董事會審閱與核准，以確認制度設計及運作之適當性。

透過上述制度化管理與內部控制機制，華城電機持續強化永續資訊揭露品質，確保相關資訊具備透明性、可靠性與一致性，並回應主管機關與利害關係人對永續資訊揭露之期待。

聯絡資訊

如果您對《華城電機 2025 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：<https://www.fortune.com.tw>

華城永續網：<https://esg.fortune.com.tw>
聯絡人：管理處 風險管理部暨法務室
謝璟琳 課長

電話：02-27047001
電子郵件信箱：ESG@fortune.com.tw

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，再由永續發展委員會 / 管理處整合編撰、校對修訂。	永續發展委員會 / 管理處 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標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 依循 AA1000AS v3 保證標準，並以第 2 應用類型 (Type 2)、組合保證等級 (Combined 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。 - 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》(IFRS) 查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。 - 針對品質管理系統 (ISO 9001)、能源管理系統 (ISO 50001)、職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)、環境管理系統 (ISO 14001)、資訊安全管理系統 (ISO 27001) 及溫室氣體盤查 (ISO 14064-1)，每年皆進行內部稽核（並配合外部查證），確保資料及數據之正確性。	法標國際認證股份有限公司 ／ 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發展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

利害關係人與重大議題鑑別

利害關係人鑑別與議合

為確保利害關係人對本公司永續發展的認同與支持，華城電機參考 AA1000 Stakeholder Engagement Standard 所揭示之五項原則：依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、張力／關注（Tension）、影響力（Influence）、多元觀點（Diverse Perspectives），透過內部主管與涉外單位，以問卷方式進行鑑別作業，鑑別出與公司營運或業務往來密切且具高度關注與影響力之利害關係人族羣，依序包括：（1）顧客、（2）供應商／承攬商、（3）員工、（4）投資人／股東、（5）商業夥伴／代理商、（6）政府機關、（7）週邊社區／社會大眾。

鑑於上述利害關係人類別於本期未有重大變化，本公司於 2025 年將沿用該七大核心族群。同時，公司於官網設置利害關係人專區並開放留言功能，提供各利害關係人針對重大主題相關資訊提出疑問、建議或申訴，確保雙向溝通機制有效運作，進而提升透明度與互信。

利害關係人溝通與績效評估表

利害關係人	對華城的重要性	關注議題	議合方法與頻率	溝通績效	回應與行動
 顧客	顧客為華城電機主要產品的使用者及品牌信任來源，穩定的顧客關係是公司維持國內外重電市場領導地位的關鍵。	顧客服務、誠信經營、供應鏈管理、採購實務與管理、產品品質與安全	- 定期及不定期參展或電力研討會 - 公司網頁 - 全球服務據點 - 定期問卷與不定期的拜訪 - 參與顧客年度供應商大會 - 不定期電話、電子郵件或通訊軟體 - 洽詢免費專線：+886-800-211-569	2025 年度參展 4 次 - 第三季定期問卷 - 發行 4 次顧客電子報 - 與 GE、中鼎、台電、洋基等顧客供應商年度大會 - 國內外顧客參訪各工廠或拜會集團各據點	依問卷與參訪回饋改善服務流程；加強顧客參訪機制，提升產品、服務透明度。 詳見 Ch3
 供應商 / 承攬商	供應商與承攬商為華城生產能力及品質達成的重要支援網絡，良好的合作關係可提升採購效率、產品品質與供應鏈韌性。	經營績效、誠信經營、採購實務與管理、產品品質與安全、職業健康與安全	- 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 - 不定期電話、電子郵件或通訊軟體之交流	- 供應商大會 1 次、4 次協合會理監事會 - 不定期稽查與評鑑	根據評鑑結果優化供應商管理制度及承攬商安全管控機制；定期回饋供應商改進方向。 詳見 Ch3

利害關係人	對華城的重要性	關注議題	議合方法與頻率	溝通績效	回應與行動
 員工	員工為華城電機維繫經營、實現品質與創新、落實永續目標的內部推動力，員工的滿意、培育與安全是公司長期經營的基石。	經營績效、誠信經營、產品品質與安全、人才培育與招募、職場平等與多元化、人權、職業健康與安全	- 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 - 廠月會／合理化提案 - 不定期更新外籍藍領入職指南	- 每半年 1 次員工意見問卷調查 - 各單位主管年度同仁績效面談	根據員工回饋調整人才培育計畫、職場安全制度與多元化推動措施；加強內部溝通平台運作。 詳見 Ch5
 投資人／股東	投資人與股東為華城電機提供資金支持並對公司治理、經營策略表達期望，其信任程度影響公司的資金來源與市場評價。	經營績效、誠信經營、職業健康與安全、人才培育與招募	- 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 - 重大訊息或新聞稿 - 法人說明會 - 不定期電話、電子郵件或通訊軟體	- 舉辦 1 次法說會及不定期溝通 52 次（電話／通訊軟體等） - 重大訊息 26 則（含法規要求定期訊息） 1 次股東常會	強化法人投資人溝通機制、提升治理資訊揭露品質、回覆投資人疑問並調整治理流程。 詳見 Ch2
 商業夥伴／代理商	商業夥伴與代理商協助華城電機擴展市場與品牌服務，是公司產品品質與服務網絡的重要延伸。	顧客服務、誠信經營、產品品質與安全	- 定期或不定期拜訪交流 - 不定期電話、電子郵件或通訊軟體	- 參與 GE、中鼎、台電、洋基等顧客供應商年度大會 - 國內外顧客參訪各工廠或拜會集團各據點，依預定時程到廠中完驗及會驗	根據代理商回饋調整夥伴支援計畫與品質服務標準、改善市場合作機制。 詳見 Ch3
 政府機關	政府機關在法規制定、安全標準、產業政策方面具有關鍵影響力，其支持與監督關係直接影響華城電機經營合法性與產業發展機會。	誠信經營、產品品質與安全	- 正式公文往來 - 不定期拜會、電話、電子郵件或通訊軟體 - 參與公協會一同拜會並向政府單位提出建言	- 拜會外交部、經濟部、環境部、產發署、能源署等單位。 - 各廠區及各據點不定期拜會各縣市政府等相關單位。	鞏固政府關係、主動回應法規變動、提早部署合規措施及參與政策倡議。 詳見 Ch2
 週邊社區／社會大眾	週邊社區與社會大眾為華城電機營運所在地的生活環境與社會支持環境，其良好的在地關係與社會形象有助於營運穩定與永續發展。	誠信經營、職業健康與安全、職場平等與多元化、社會公益	- 各廠區安衛部門或主管不定期交流或參與工業區相關交流活動 - 志工委員會定期舉辦敦親睦鄰活動 - 不定期電話、電子郵件或通訊軟體	2025 年參與工業區廠商聯誼會不定期舉辦之活動 - 擔任中壢／觀音產業園區廠商協進會理事／監事 - 志委會每年定期觀音地區淨灘、淨溪、社區掃街、桃園市政府植樹活動、家扶基金會／華山基金會、捐血.. 等公益活動	持續在地溝通與參與、增進社區理解與支持、推動職場平等與公益活動，展現公司社會責任。 詳見 Ch6

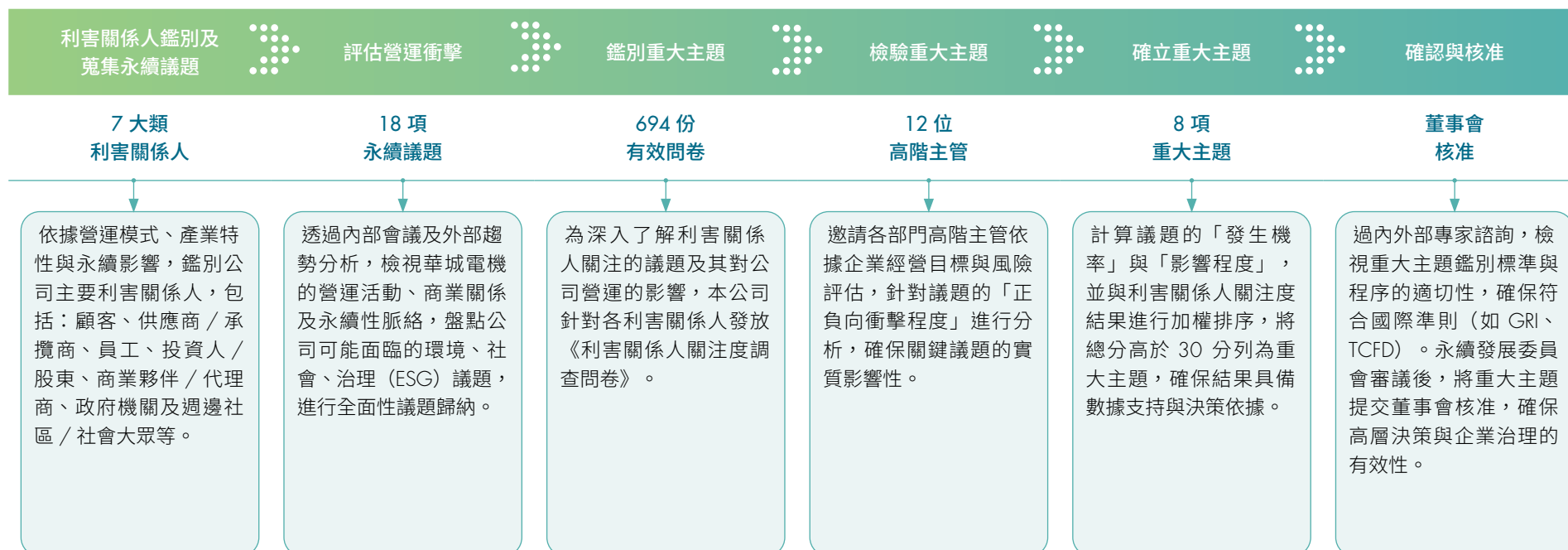
關注議題重大性分析

華城電機參考 GRI 準則、國際永續揭露趨勢，並借鏡同業揭露實務，確保本公司永續資訊具完整性與可比性。我們依據 AccountAbility 所發布之 AA1000 AccountAbility Principles (2018 版) 所揭示之「包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness)、影響性 (Impact)」四大原則，並結合 AA1000 相關標準、GRI 通用準則 2021 版架構，設計重大主題鑑別流程。同時，我們參考 TCFD、SASB 等國際準則評估產業相關之永續風險與機會，以強化本公司永續策略與溝通機制。

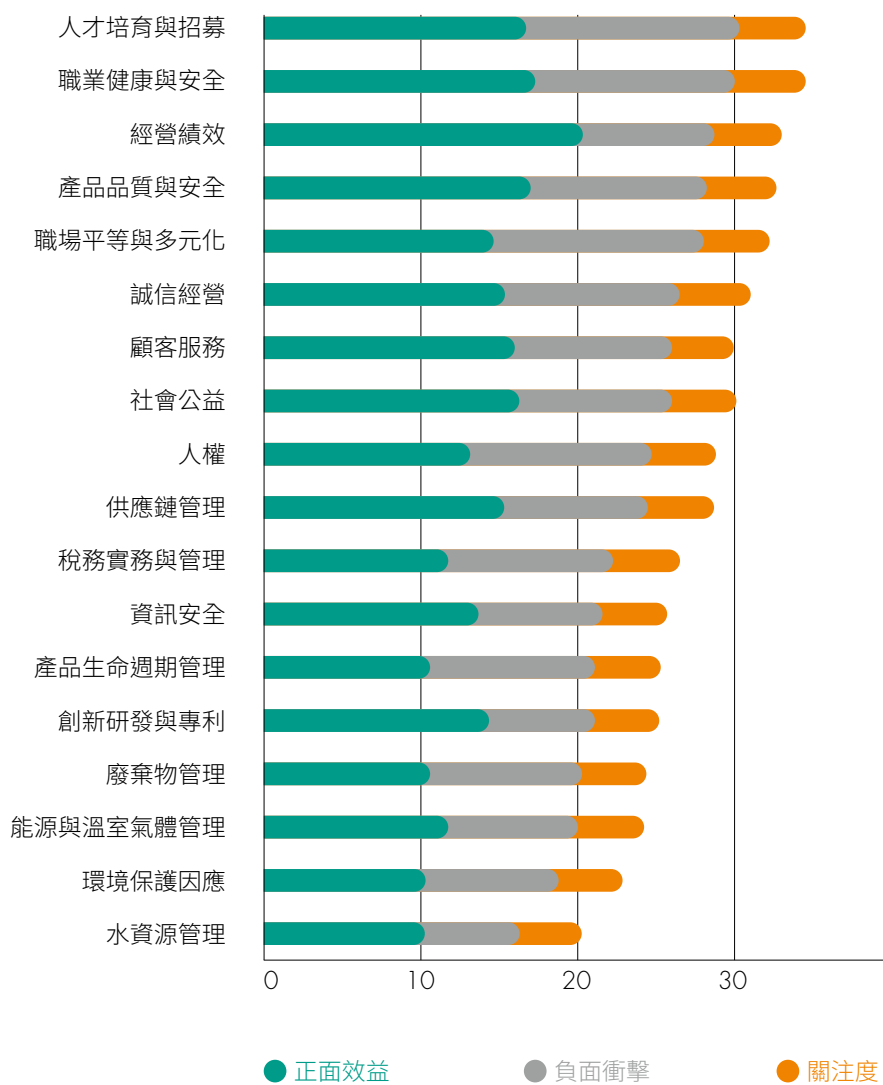
於 2024 年度，本公司已完成對 8 項重大主題之確認，並分別為每項主題訂定短期、中期與長期目標、評量機制，且針對其影響範圍、與本公司營運的關聯性、相關風險與機會均於本報告書中詳細揭露，包含政策與目標、風險機會評估、具體績效與管理作為。本公司於 2024 年完成重大主題辨識，2025 年經永續發展小組偕同外部顧問進行檢視與評估，考量內外部環境未有重大變動，故持續沿用既有重大主題架構並呈報董事會，此基礎上持續深化管理方針與提升管理績效，以確保永續策略之穩健落地。

為確保永續發展策略的實效，永續發展委員會每年至少一次向董事會報告 ESG 年度績效成果及下一年度執行目標，確保公司永續政策與決議得以具體推動並提升企業永續價值。

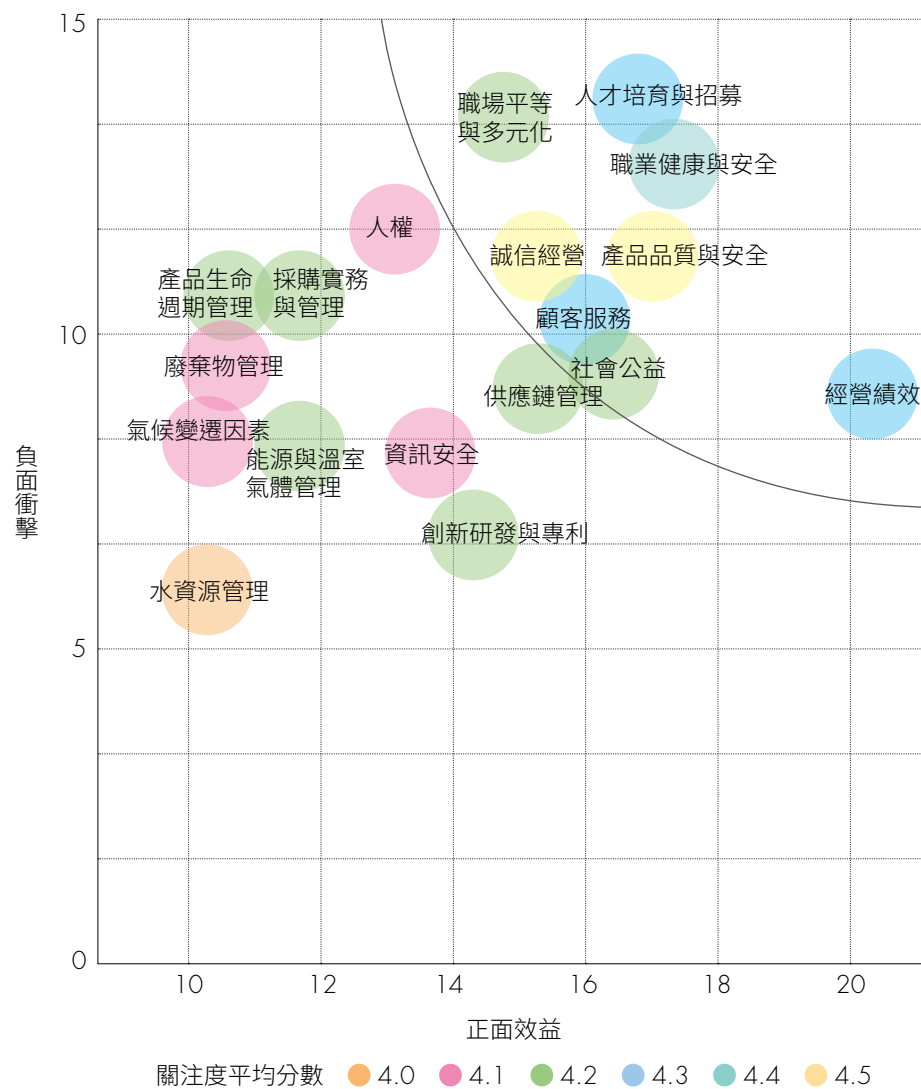
2025 年重大主題評估及鑑別流程如下：



永續議題之正負面衝擊評估



重大主題矩陣圖



重大主題列表

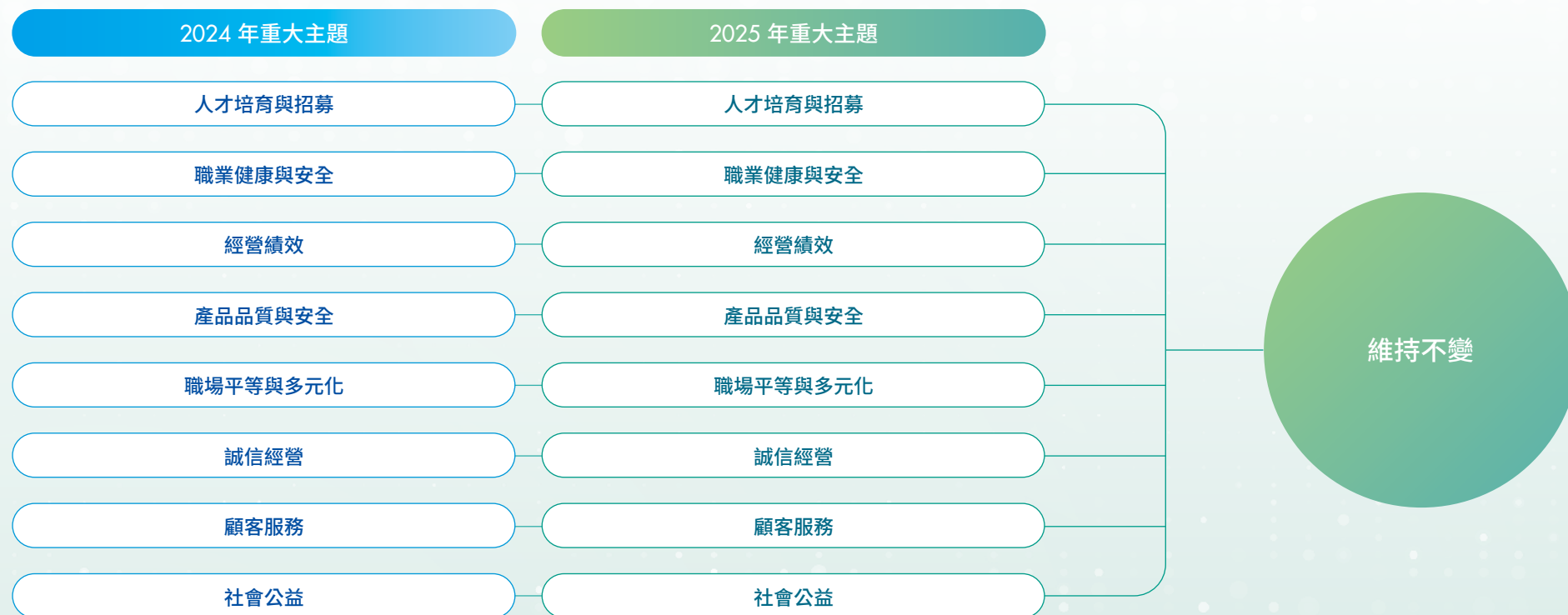
面向	重大主題	對本公司的意義與衝擊	價值鏈衝擊			實際 / 潛在 正負面衝擊	華城 行動	對應 章節	對應 GRI/SASB 準則
			上游	華城 電機	下游				
治理面	經營 績效	穩健的經營績效是華城推動永續發展的重要基礎。唯有維持良好獲利能力、資本結構與營運韌性，華城方能持續投入技術研發、產能布局、人才培育與能源轉型，並回應顧客、股東及社會對企業長期價值的期待。	●	●		實際衝擊 正面： 提升營收成長、獲利能力與市場競爭力，強化投資人信任與資本取得能力 負面： 景氣波動或成本上升可能影響獲利穩定性，增加財務風險 潛在衝擊 正面： 綠能市場與國際布局帶動長期成長動能 負面： 產業需求變動或政策改變可能影響未來營收結構	持續聚焦重電本業與能源轉型商機，拓展強韌電網、綠能、儲能與海外市場布局，並透過優化產品組合、提升製造效率與強化營運管理，穩健提升營運表現。	Ch1	GRI 201-1 GRI 201-4
	產品品質 與 安全	產品品質與安全直接關係顧客設備運轉、電力系統穩定及品牌信任，也是華城維持市場競爭力與產業領導地位的關鍵。對重電產業而言，品質不僅是產品要求，更是企業責任。		●	●	實際衝擊 正面： 確保電力設備穩定與安全，提升顧客滿意度與品牌信任 負面： 產品品質異常可能造成顧客損失或系統運作風險 潛在衝擊 正面： 高品質產品有助於擴大市場占有率與國際競爭力 負面： 若品質管理不當，可能導致重大安全事件與品牌聲譽受損	持續落實品質管理制度、製程控管、測試驗證與出貨檢驗，並結合售前技術支援與售後服務機制，確保產品符合安全、穩定與高效能要求。	Ch1	自訂主題 RT-EE-250a.1 RT-EE-250a.2
	誠信 經營	誠信經營是公司治理與企業永續的核心基石。健全的誠信與法遵文化，有助於降低經營風險、維護企業聲譽，並強化利害關係人對華城的信任。		●	●	實際衝擊 正面： 強化公司治理與法令遵循，提升利害關係人信任 負面： 若內控或誠信機制不足，可能產生法規違規或道德風險 潛在衝擊 正面： 健全誠信制度有助於建立長期穩定的商業合作關係 負面： 誠信事件可能對企業聲譽及營運造成重大影響	透過誠信經營政策、法令遵循管理、內部控制制度及宣導教育，持續強化員工與管理階層的誠信意識，並建置申訴與溝通管道，以落實透明治理。	Ch2	GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI 206-1 RT-EE-510a.1 RT-EE-510a.2 RT-EE-510a.3
	顧客 服務	顧客服務是華城與顧客建立長期夥伴關係的重要基礎。對華城而言，服務品質不僅影響顧客滿意度，也與品牌形象顧客依賴度、市場口碑及後續合作機會密切相關。		●	●	實際衝擊 正面： 提升顧客滿意度與忠誠度，促進訂單穩定與業務成長 負面： 服務品質不佳可能導致顧客流失與品牌形象受損 潛在衝擊 正面： 優質服務可強化長期合作關係並拓展市場機會 負面： 顧客需求快速變化，若未即時回應可能影響競爭力	持續精進顧客溝通、專案履約、售後維護與異常處理機制，並透過顧客回饋、服務追蹤及流程優化，提升整體服務品質與回應效率。	Ch3	自訂主題

面向	重大主題	對本公司的意義與衝擊	價值鏈衝擊			實際 / 潛在 正負面衝擊	華城 行動	對應 章節	對應 GRI/SASB 準則
			上游	華城 電機	下游				
社會面	人才培育與招募	人才是華城持續成長與技術深化的關鍵。面對產業升級與市場變化，持續吸引、培養並留任人才，有助於維持組織競爭力、技術傳承與經營韌性。		●		實際衝擊 正面： 提升員工專業能力與工作效率，支持企業持續成長 負面： 人才不足或流動率高，可能影響營運穩定與技術傳承 潛在衝擊 正面： 完善人才發展制度有助於建立長期競爭優勢 負面： 勞動市場競爭加劇，可能增加招募與培育成本	持續推動人才招募、教育訓練、職涯發展及關鍵人才培育，並透過多元學習與內部培訓機制，強化員工專業能力與組織人才厚度。	Ch5	GRI 401-1 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3
	職業健康與安全	員工的健康與安全是企業穩定營運的基礎，也是華城履行企業責任的重要一環。安全的工作環境不僅保障員工福祉，也有助於降低營運中斷與事故風險。		●		實際衝擊 正面： 降低職災風險，保障員工安全與提升工作效率 負面： 職業災害事件可能造成員工傷害與營運中斷 潛在衝擊 正面： 完善安全管理系統可提升企業形象與員工信任 負面： 未落實安全管理可能引發重大事故與法律責任	持續推動職安衛管理、危害辨識、教育訓練、現場巡檢與緊急應變措施，並將安全管理落實於廠區、工地及日常作業流程中。	Ch5	GRI 403
	職場平等與多元化	公平、尊重與多元的職場文化，有助於提升員工認同感、團隊合作與組織創新能力。對華城而言，打造包容友善的工作環境，是強化人才永續的重要基礎。		●		實際衝擊 正面： 促進公平與包容的工作環境，提升員工滿意度與團隊合作 負面： 管理不當，可能產生歧視或不公平對待問題 潛在衝擊 正面： 多元文化有助於創新能力與組織韌性提升 負面： 多元管理不足可能影響組織凝聚力與文化整合	持續推動平等任用、友善職場、多元文化溝通與人才發展措施，營造尊重差異、機會均等的工作環境，提升組織凝聚力。	Ch5	GRI 405-1 GRI 405-2
	社會公益	社會公益展現企業對社會的關懷與責任，也是華城實踐「安社會」使命的重要方式。透過與在地社會建立正向互動，華城得以深化社會信任並擴大企業正向影響力。		●	●	實際衝擊 正面： 提升企業社會形象與在地連結，增進社會信任 負面： 資源投入若缺乏策略性，可能影響執行效益 潛在衝擊 正面： 深化社會參與可強化品牌價值與企業永續影響力 負面： 社會議題回應不當可能帶來聲譽風險	持續投入公益關懷、社區參與及社會共融活動，結合企業資源與員工參與，回應在地需求，實踐企業回饋社會的承諾。	Ch6	GRI 203-1

重大主題變動情形

在 2025 年重大主題評估中，華城電機延續 2024 年既有的重大主題結果，未重新進行鑑別作業。同時，仍持續參考 GRI 與 SASB 準則、同業 ESG 揭露實務及最新永續趨勢，檢視既有議題與公司營運方向及永續策略的一致性，確保沿用的重大主題仍具實質性與管理成效。2025 年度重大主題的異動情形如下：

2025 年華城電機重大主題異動情形

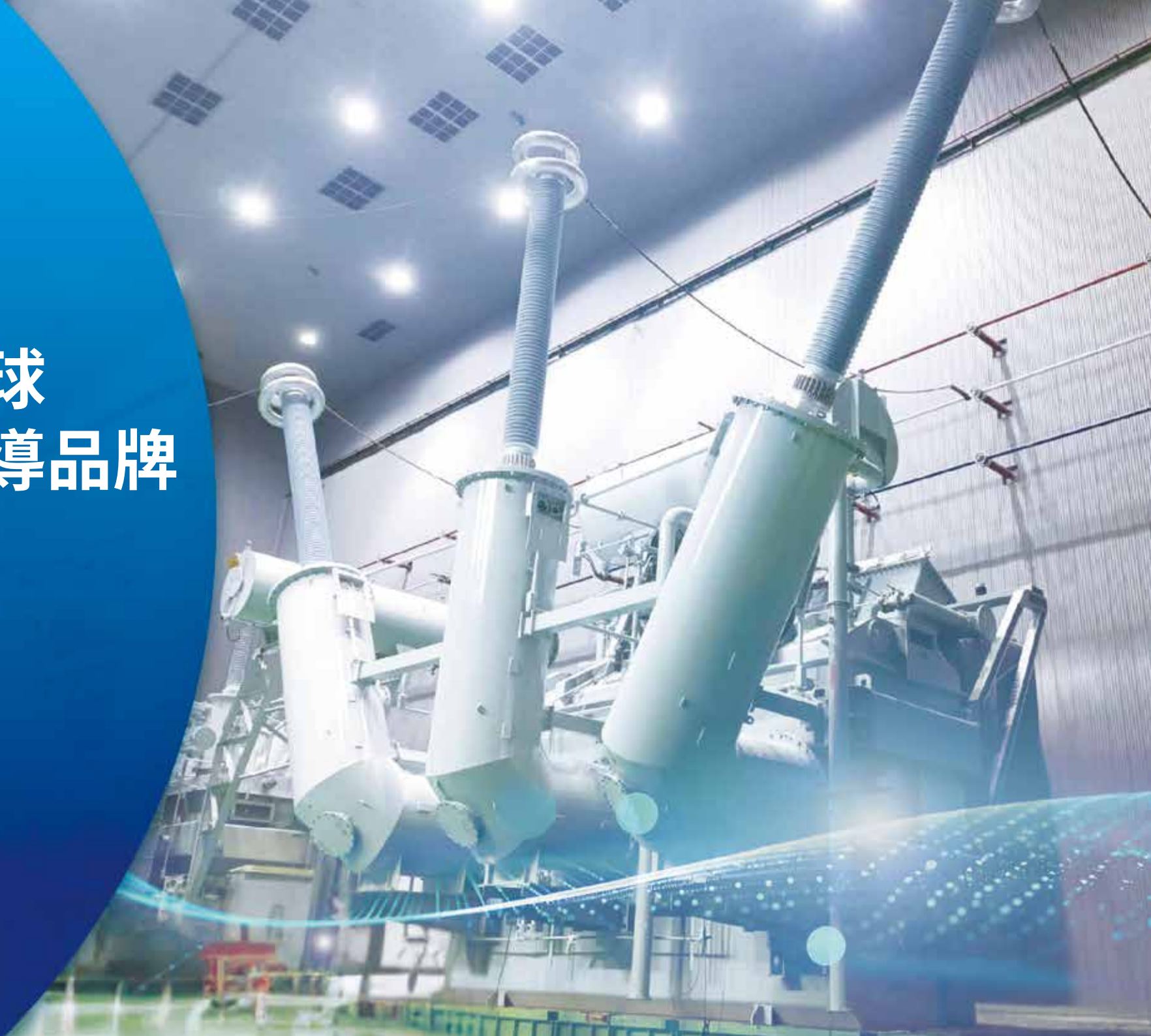


CHAPTER

1

邁向全球 重電領導品牌

- 關於華城電機
- 主要業務與服務
- 創新研發
- 產品品質與安全
- 智慧化工廠
- 綠能專案推動
- 綠色交通與智慧城市
- 經濟績效
- 參與外部組織



年度亮點績效



願景

以重電核心技術與專業服務為根基，持續擴大全球市場布局，成為兼具技術領先、品質信賴與永續價值的國際重電領導品牌，為全球能源轉型與電網韌性提供關鍵設備領導廠商之一。



策略

以高效能變壓器、綠色能源整合方案與電力基礎設施服務為主軸，強化研發創新、提升製造品質與交期競爭力，並深化北美與國際市場經營，建立全球顧客信任與長期合作關係。



目標

持續提升海外市場營收占比與品牌能見度，強化再生能源與電網相關產品競爭力，擴大高附加價值產品與解決方案布局，穩健推動華城由在地重電製造商邁向國際能源基礎建設夥伴。

重大主題	* 經營績效	對應 GRI 指標	GRI 201-1、GRI 201-4
政策或承諾	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升為傳統高科技製造服務業，積極落實國際化經營策略。		
申訴 / 溝通管道	- 投資人聯絡信箱 - 公司官網利害關係人專區 - 法人說明會		
指標及目標	短期目標（1~2 年）： - 持續追蹤年度營業收入與整體營運績效，穩健提升經營成果。 - 綠能案件接單占國內處接單金額 13% 以上。 - 太陽能、風力、地熱發電接單金額達 380,000 仟元以上。 - 綠色產品（PV BOX、AMT DR、SDB）接單金額達 100,000 仟元以上。 - 工程及專案接單金額達 16 億元以上。 - 運作案件達 5 件以上、得標案件達 3 件以上。 - 每年新增供應商或合作夥伴 5 家以上。 - 持續提升風電等綠色能源相關營收。		
	中期目標（2~5 年）： - 持續提升年度營業收入、獲利表現及預算達成情形，優化經營體質與營運管理效能。 - 在短期綠能接單占比基礎上，持續提升綠能案件接單比重，穩定擴大綠能市場布局。 - 在既有太陽能、風力、地熱發電接單成果基礎上，持續提升綠能工程與設備接單金額。 - 持續提升 PV BOX、AMT DR、SDB 等綠色產品穩健成長與市場滲透率。 - 在短期接單目標基礎上，持續提升工程及專案接單規模與品質。 - 持續提高運作案件與得標案件轉換成果，強化售前服務與顧客開發能力。 - 持續拓展供應商與合作夥伴網絡，強化營收與獲利成長動能。 - 持續擴大綠色能源業務營收貢獻，提升綠色能源市場競爭力。		
	長期目標（5 年以上）： 掌握智慧電網、能源轉型與淨零碳排商機，整合集團內外部資源多角化發展新產品 / 新市場 / 新事業 / 新商業模式，擴大集團產業佈局開創第二成長曲線。		
有效性追蹤機制	- 透過年報、財報、法人說明會及內部經營管理機制，定期追蹤營收成長、獲利表現、預算達成情形、顧客滿意度及市場拓展成果 - 檢視各項經營策略與年度目標之執行情形，作為後續精進依據。		
年度行動及措施	2025 年度營業收入總額為 24,423,057 仟元，詳細財務績效狀況詳見本報告書《經濟績效》。 2025 年持續推動工程接單與售前服務，營收預估 10.3 億元，接單金額 5.88 億元，含待簽約案達成率 85%。 2025 年新增 5 家供應商或合作廠商。 - 持續參與政府綠能政策及風電產業合作，帶動相關營收 3.53 億元。 - 綠能案件接單占國內處接單金額 13%，太陽能、風力、地熱發電接單金額達 1,024,975 仟元，達成率 169.7%。 - PV BOX、AMT DR 及 SDB 接單金額達 167,819 仟元，達成率 167.82%。		

重大主題	 * 產品品質與安全	對應 GRI 指標	 自訂主題
政策或承諾	 ● 建立全面性的產品品質與安全管理機制，確保變壓器、開關設備等關鍵電力產品符合國際與國內安全標準。 ● 每年執行內部與外部稽核，識別並改善產品可能存在的風險，強化品質管理體系。	● 針對產品風險，定期召開品質評價會議，針對運行狀況、顧客回饋及市場需求，優化產品設計與製造流程。 ● 配合公司政策提供完整的售前與售後服務，華城電機即時派遣技術團隊至現場，進行設備勘查並提供解決方案，確保產品在運行期間的安全性與穩定性。	
申訴 / 溝通管道	 ● 業務與品保部門的顧客反饋平台區 ● 24 小時免費服務電話 ● 配電變壓器：0800-003 610 ● 模鑄式變壓器：0800-003 610	● 配電盤：0800-023 678 ● 電力變壓器：0800-060 889	● GIS：0800-060 889
指標及目標	 短期目標（1~2 年）： ● 強化變壓器與開關設備的產品安全設計，例如在變壓器上方加裝安全護欄座，確保施工與維護人員安全。 中期目標（2~5 年）： ● 擴大智慧電力設備監測技術應用，全面導入 IoT 變壓器診斷系統，提升設備遠端監測與數據分析能力。 長期目標（5 年以上）： ● 建立智能變壓器與開關設備生態系統，實現數位化維運與 AI 故障預測，提高供電可靠性。 ● 持續提升全球市場競爭力，透過研發創新，推動符合國際最新標準的產品，拓展國際市場。	● 加強供應鏈品質管理，提升原物料檢驗標準，確保零組件符合 IEC、IEEE、CNS 標準。 ● 推動低碳與環保材料應用，優化變壓器與開關設備的材料選擇，以符合淨零碳排趨勢。 ● 參與國內外電力基礎建設計畫，推動安全、節能、高效的電力解決方案，確保企業長期永續發展。	
有效性追蹤機制	 ● 建立顧客回饋與產品監測機制，透過業務與品保部門的顧客反饋平台，收集使用者意見，技術處進行分析並評估可行性，落實於後續產品優化。 ● 產品品質追蹤，依工號進行完整的品質檢測與產品認證，確保產品從生產到出貨皆符合標準。	● 強化內部培訓與知識管理，定期舉辦產品品質教育訓練，並將重要資訊上傳 KM 知識管理平台，確保公司內部技術與安全標準持續提升。	
年度行動及措施	 ● 0 件違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 ● 所有產品皆符合 IEC、IEEE、CNS 等國際安全標準		

關於華城電機

華城電機股份有限公司創立於 1969 年，長期深耕電力設備產業，主要從事變壓器、開關設備、配電盤及相關配電器材之設計、製造與銷售。公司產品主要應用於電力基礎建設、產業用電及公共設施等多元領域，並參與多項大型電力設備建置與電網強韌升級計畫、資料中心建置等專案。華城電機持續發展高容量與高電壓電力設備技術，產品涵蓋低壓、中壓、高壓及超高壓電力設備系列產品，並取得多項電力設備國際短路認證。公司在國內電力設備供應鏈中具備完整產品線與製造能力，並長期提供發輸配電系統與電網強韌升級建置需求之電力設備。

在市場布局方面，持續深耕國內、外市場，積極拓展海外業務，深耕 A 級顧客、提升外銷佔比。透過持續強化產品品質與技術能力，華城電機在全球電力設備市場中維持穩定的營運基礎與市場競爭力。為因應全球能源轉型與電力需求成長，持續擴大產能與精進製造技術能力，透過擴充既有廠區、優化產線配置與導入智慧製造技術，以提升生產效率並強化供應穩定性。

持續以長期經營與穩健發展為核心，將環境、社會與公司治理（ESG）理念納入企業發展策略。透過產品技術發展與製造能力提升，支持電力系統升級與能源轉型需求，並逐步強化營運過程中的能源管理與碳排放管理，以降低營運對環境的影響。

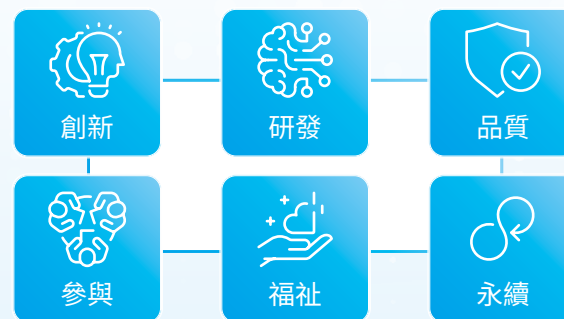
在公司治理方面，持續強化決策機制與內部管理制度，提升資訊揭露透明度並落實誠信經營，以維護股東與利害關係人之權益。公司亦重視人才發展，透過培訓與技術傳承培養專業團隊，並鼓勵員工參與組織發展與持續改善。

未來，華城電機將持續深化技術研發與製造能力，並積極參與電力基礎建設與能源轉型相關發展，推動產品與服務創新，逐步由電力設備製造商邁向提供整合能源解決方案的企業。在追求營運成長的同時，公司亦將持續落實永續經營理念，為員工、顧客、股東及社會創造長期價值。

華城使命



核心價值



四大考驗



永續承諾及策略

自 2022 年成立永續發展委員會以來，華城電機已將永續發展納入企業決策核心，透過 ESG 框架檢視管理作為，並建構專屬的永續策略。我們深知，永續經營不僅關乎企業競爭力，更代表對社會與環境的責任。因此，公司制定一系列具體行動方案，涵蓋環境、社會與公司治理（ESG）各層面，並以精準執行確保策略落地，期望為企業長期發展及社會與環境帶來正向影響，攜手利害關係人共同邁向更具韌性的未來。

華城電機永續策略藍圖



主要業務與服務

華城除了專注於變壓器、開關設備、配電盤及相關配電器材的製造，並深耕再生能源與儲能領域，業務涵蓋太陽能、風力發電、小水力發電、儲能系統、電動車充電站以及地熱與海洋能，且積極參與各國能源政策與電網建設，投入台電強韌電網計劃以提升供電穩定性與效率。同時，透過拓展海外市場，服務公用事業（Utilities）、工程承包商（EPCs）及工廠等用電大戶，掌握國際能源轉型與電網升級的商機。近年來，華城電機在內外銷市場均維持穩健成長，綠能業務比例逐年提升，展現強勁發展動能。透過技術創新、電網強化與全球布局，致力於推動能源轉型，提供高效可靠的電力解決方案，實現永續發展目標，華城從變壓器供應商轉型，積極發展強韌電網、拓展外銷市場，並投身綠能產業，開創企業發展的新藍圖。

基本介紹及服務項目		產品亮點
華城電機	成立於 1969 年，專注於電力系統設備的製造與銷售，產品涵蓋發電、輸電、配電領域。主要有三大事業處：電機事業處、電力事業處、開關事業處。 台電認證最多的重電工廠，並具備 500kV 超高壓變壓器、超低噪音變壓器、捷運直流設備的技術能力，亦為首家通過荷蘭 KEMA 230kV 與 500kV 短路測試的企業。 近年來積極拓展風電與儲能市場，並拓展至美國、澳洲、日本與東南亞等國際市場，並提供當地設備運輸、安裝與現場測試。 我們致力於公司治理與永續經營，並屢獲國家永續發展獎、工業精銳獎、金貿獎等多項榮譽，展現公司在業界的領先地位。	● 變壓器與電力設備：外銷美國、東南亞 500kV 以上變壓器，供應台電電廠、太陽能與風力發電場。 ● 發電與輸配電設備：供應台灣與海外市場的電力變壓器、GIS 開關設備、電力控制設備等。
華城重電	華城電機子公司，專攻 500kV 以上超高電壓變壓器，供應美國、東南亞等市場。台電「十年電網強韌計畫」的重要供應商。 位於台中港自由貿易港區，突破國內一般道路載重限制，並依靠工廠與港口僅 600 公尺的距離，解決產品外銷的運輸挑戰，有效降低物流成本。並具備獨立試驗大廳，能排除外部噪音與電波干擾，提升測試準確度，展現對品質的高度要求，獲得國際顧客一致肯定。 歷時 3 年，於 2024 年完成興達電廠 11 台、台中電廠 6 台電力變壓器交貨，共貢獻 17 台設備。	● 超高壓變壓器：500kV 以上變壓器，通過 KEMA 短路測試，成功出口至美國、東南亞等地。 ● 風力發電變壓器：應用於台灣多處離岸風場，提升再生能源發電穩定性。
華城電能	成立於 2011 年，專注於電動車充電設備與智慧管理系統，為台灣首家進入電動車充電設備供應鏈的重電企業。設置家用、公共與商用充電站，提供一站式規劃與安裝服務，矢志成為串連綠色經濟、推動智慧電網與低碳永續發展的重要角色。並與賓士、保時捷等知名車廠(台灣區)合作，提供充電樁、快充站、智能雲端管理系統，推動台灣電動車充電網絡建置。 近年來積極參與各大展覽(包含建材展、車展、AMPA 展以及海外展)，向大眾展示華城電能核心產品，包含多款充電樁、EMS 能源管理系統。並同時與地方政府合作，包含台北市、新北市、桃園市、新竹縣、宜蘭縣與台東等縣市政府進行深化的充電站合作建置。 華城電能深植家用充電樁多年，提供完整的家用充電樁解決方案，從場勘、電力評估、專業施工到售後服務，皆由專業團隊一站式完成建置，並採用 VPC 高安全規格設備與完善保護機制，讓車主在家即可安心充電，打造最貼近日常生活的補能體驗。	● 交流充電設備（慢充）：支援 SAE J1772、Type 2 充電標準，適用社區與個人用戶，符合 CNS 認證。 ● 直流充電設備（快充）：支援 CCS1、CCS2、CHAdeMO，輸出功率最高達 640kW，適用於高速公路與大型車隊。 ● 智慧充電管理系統：提供充電站即時監控、數據分析與遠端維護，提升電動車充電網絡穩定性。 ● EMS 能源管理系統：提供獨立區域本地端中應備的資通訊設備，讓案場不需要額外建置昂貴機房與任何機櫃設備，彈性擴充、獨立運作，管理者僅需準備一台筆電即可，同樣能夠運行高效、即時的資料網絡。

綠色產品

公司產品持續朝高效率、省能源、智慧化與小型化發展，透過優質材料與高標準品質管理，提升產品可靠度與使用效率，強化節能表現並降低環境負荷。為確保長期競爭力，公司從品質、成本、交期與服務全方位精進，持續獲得國內外顧客信任。

除了重電產品製造外，公司重視全生命週期服務，建置 24 小時復電服務與維保機制，並推動「變壓器先進服務計畫」，開發噪音分析、智慧監控與維保決策模組。此技術可協助顧客於設置前評估噪音環境、提升運轉監測精準度、掌握可燃氣體與溫度變化、診斷剩餘壽命並提供年度保養建議，減少能源損耗並延長設備使用年限。

在電動車充電領域，公司具備從研發製造、工程建置到軟體整合的完整能力，提供車廠隨車充電設備、廠內系統布建、站點查詢與啟用 App 服務，並持續優化家用充電設備與平台功能，支持低碳交通與綠能基礎建設的發展。透過製造服務化與智慧服務導入，公司以科技提升能源使用效率、改善顧客體驗，同時推動永續產品與綠色創新。

	項目	收入（仟元）	營收占比
	能源效率相關 FR3 植物油與非晶質變壓器 (北美洲工程公司 60~70 台左右)	71,706	0.29%
	再生能源相關 屏東地面型太陽能設備、儲能設備	12,764	0.05%
	設備效率提升 PV BOX、AMT DR、SDB	167,819	0.68%
	總計	252,289	1.02%

以品質守護城市照明韌性

華城電機在公共基礎建設領域締造重要里程碑，成為國內首家通過台電新版規範 Y451（112-02）定型試驗並取得正式訂單的廠商。面對極端氣候與城市治理挑戰，我們將「韌性思維」導入產品設計，於路燈開關中建置「雙切開關機制」，解決傳統集控通訊異常即斷電的痛點，確保城市照明不中斷，直接提升夜間公共安全。

在品質治理上，華城展現高度自律，產品除通過嚴苛電氣試驗外，更主動導入箱體氣密與衝擊電壓驗證，確保設備在長期戶外高負載環境下的耐用性與防水性。這不僅是技術的升級，更是華城對社會責任的具體實踐。未來，我們將持續致力於開發高可靠度、低能耗的電力解決方案，成為推動城市永續與能源效率最堅實的後盾。



雙切開關由系統控制線（集中控制）與無熔線斷路器（NFB）負載側引接，當集控異常時可即時切換至內部控制，確保路燈不中斷運作

綠色工程標竿，興達電廠案斬獲公共工程優質獎

華城電機承攬「興達電廠燃氣機組更新改建計畫」之電氣設備工程，憑藉卓越的工程品質與創新思維，為落實低碳營造，我們導入全國首創之「自動一鍵啟動抽真空及填充絕緣氣體」工法，有效回收 SF₆ 氣體，避免溫室效應擴散。

在系統設計上，我們以先進的模組化 GIS 設備取代傳統 AIS，大幅縮減 60% 設備空間；並透過高低壓電容器優化電力系統功率因數（0.82 提升至 0.95）。結合 AI 施工模擬與 IoT 智慧變壓器管理，本案預計在 35 年生命週期內，共可減少碳排放約 43,876 噸，相當於 113 座大安森林公園的吸碳量，成功樹立電力建設兼顧「電網韌性」與「環境永續」的最佳典範。



華城電機榮獲「114 年度公共工程優質獎」，於興達電廠案中導入全國首創自動化氣體填充工法，大幅降低溫室氣體排放風險。

點亮綠色家園，社區屋頂光電實踐能源在地化

響應國家再生能源發展政策，華城電機積極將綠能技術導入居住場域，推動「社區型屋頂太陽能」建置計畫。本年度我們順利完成中和、新店、淡水等地區共四處新建社區與大樓的屋頂光電系統安裝工程。

本專案總建置容量達 306.73kW，系統所發電力將直接供給社區與大樓公共設施使用，不僅有效降低建築物對市電的依賴，更能減少尖峰用電負載，落實「能源在地生產、在地使用」的永續理念。透過將閒置屋頂轉化為綠能發電站，我們協助社區在日常運作中實踐低碳生活，為城市天際線增添一抹綠色光彩。



華城電機於中和灰瑤及淡水新建社區屋頂建置太陽能板，善用建築頂層空間創造綠色能源。

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）地區仍以台灣與美國地區為主。

各子公司提供服務的市場地區如下：



華城電機營運據點

總公司及工廠	地址	電話
總公司 / 桃園營業所	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
南港辦事處	台北市南港區三重路 66 號 11 樓 (南港軟體園區三期辦公大樓)	+886-2-2655-9520
高雄營業所	高雄課 高雄市前鎮區成功二路 25 號 5 樓之 3 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
中壢一廠	桃園市中壢區吉林路 10 號	+886-3-4526-111
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	中國湖北省武漢市東西湖區東西湖大道 2832 號	+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	台北市南港區三重路 66 號 12 樓 (南港軟體園區三期辦公大樓) 高雄市左營區文天路 121 號 6 樓之 3	+886-2-2325-3320 +886-7-345-9855
Fortune Electric America Inc.	賓州辦事處：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
華城匯百貨股份有限公司	台北市南港區三重路 66 號 11 樓 (南港軟體園區三期辦公大樓)	+886-2-2655-9520
華曜能源股份有限公司	苗栗縣竹南鎮環市路 3 段 228 號 2 樓	+886-2-2655-9520

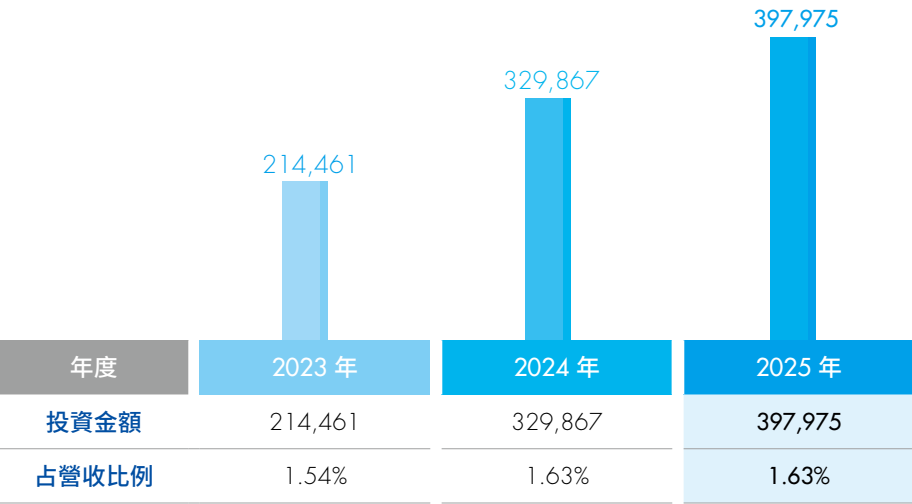


創新研發

華城電機憑藉專業研發能力，致力於提供創新動能，協助顧客拓展業務並優化研發與生產流程。我們透過與顧客及產業夥伴的協作創新模式，開發符合特定需求的材料，強化產品性能與耐用性，提升生產效率，並兼顧美學與環保。2025 年公司開發「生產線風險評估及管理系統」，依據各生產站點、設備及產品狀態進行評估與檢核，有效降低異常狀態所造成的損失率，確保產品生產過程品質穩定，提升整體製程可靠性與效能。

同時，華城電機持續投入研發，2025 年研發費用達新臺幣 397,975 仟元，占營業收入 1.63%，展現我們對技術創新的承諾與市場競爭力的提升。成功申請 14 件發明專利，其中多項與智慧電網及節能減碳相關。智慧調節變壓器專利可自動補償 10V 電壓，使饋線電壓穩定並即時調整，提升電網供電可靠性。

華城電機近三年研發投資情形（單位：新臺幣仟元）



多機切換式空氣除濕裝置獲得專利

空氣乾燥機與多機切換式空氣除濕裝置專利採用免保養呼吸器與環保可重複加熱除濕乾燥劑，元件可適應寒熱環境，多機切換除濕裝置進一步提高儲油槽氣袋內空氣乾燥度，防止絕緣油受潮變質，延長變壓器使用壽命並提升運行穩定性。

在產品設計方面，濕度感測器選用穩定規格以提升效能，結構材質改良降低產品重量，不僅改善運輸便利性，也顯著減少配送運費，達成物流節能效果。透過這些創新研發與設計優化，華城電機有效提升產品可靠性與使用壽命，同時落實節能減碳及綠色製造策略。

華城電機 2025 年專利取得情形

專利名稱	專利類型	取得件數	主要技術內容
智慧調節變壓器	能專補助專利	5	可於配電相電壓 200Vac~240Vac 變動下，達成 $\pm 10\text{Vac}$ 調整，使負載電壓趨近 220V
空氣乾燥機	智慧附件開發專利	2	適用電力型變壓器 儲油槽氣袋進 / 出氣用，可加熱式免更換乾燥劑之單管呼吸器，具備濕度感測自動加熱排濕功能
多機切換式空氣除濕裝置	智慧附件開發專利	1	適用超大型電力變壓器 儲油槽氣袋進 / 出氣用，可加熱式免更換乾燥劑之雙管呼吸器，且能因應濕度自動切換加熱及排濕功能
整合型變電站	儲能貨櫃專利	1	儲能案場專用變壓器變電櫃，內含高壓盤 / 變壓器 / 低壓盤，適用於 2MVA 案場。
變壓器負載的預測系統	診斷 / 檢測專利	1	適用於電力變壓器 透過監測變壓器負載數據，推算未來用電變化，提供顧客工廠用電調整。
智慧變壓器整合管理系統	診斷 / 檢測專利	1	適用於電力變壓器 變壓器所有監測裝置點為蒐集，結合計算法則可提供顧客狀態回覆及提醒。
變壓器的異常振動診斷系統及方法	診斷 / 檢測專利	1	適用於電力變壓器 變壓器在運轉時低頻振動，監測振動幅度與智慧法則評估是否發生異常。
氣袋破裂診斷方法及系統	診斷 / 檢測專利	1	適用於電力變壓器有儲油槽 透過進出氣評估變壓器氣袋是否有破裂漏氣或有異常狀態。
生產線風險評估及管理系統	研發 / 製造風險預防專利	1	適用於全公司單位 推行不一過透過風險評估表，事前規劃、當下追蹤、事後複盤，比免錯誤發生降低失敗風險

降低產品運轉能耗與節能變壓器研發

華城電機針對「降低產品運轉能耗（低損耗）」持續進行研發，開發出鐵損與銅損更低的變壓器，符合美國能源署（DOE）效率要求。以 100 kVA 產品為例，相較 CNS 598:2017 標準（電壓 3.3/6.6 kV、負載率 100% 下效率 98.05%、無負載損 531 W、負載損 1,458 W），華城電機節能變壓器在負載率 50% 下效率可達 99.25%，全損失降至 869 W，全年運轉可節省電能 9,811.2 度。此成果展示公司透過高效能設計與精密研發，提升產品能源效率，不僅降低顧客用電成本，也實現綠色製造與減碳目標。

綠色外銷實績，全面導入 FR3 環保植物油， 打造高安全性綠能變壓器

響應全球綠色供應鏈趨勢，華城電機積極推動產品生態設計（Eco-design）。針對外銷國際顧客的高端變壓器需求，我們於 2024 年 11 月至 2026 年 1 月出貨之 20 台專案設備中，創新採用 Envirotemp™ FR3 天然酯絕緣液取代傳統礦物絕緣油。

FR3 絕緣油由超過 95% 的可再生植物油與食品級添加劑製成，具備無毒性且在自然環境中可快速完全生物降解的特性，能徹底消除土壤與水源污染風險。此外，其高達 300°C 的燃點與閃點，遠高於傳統礦物油，顯著提升了電力設備的防火安全性與運轉韌性。此批次外銷訂單的成功交付，不僅驗證了華城在綠色絕緣技術上的應用能力，更展現我們以技術實力守護環境與能源安全的承諾。



華城電機外銷變壓器全面導入 Envirotemp FR3 環保植物油，具備高抗燃與可生物降解特性，為國際顧客提供更安全、永續的電力解決方案。

挑戰極限氣候與靜音工藝，525kV 超高壓變壓器 樹立綠色製造新標竿

華城電機成功研製「525kV-130MVA 超高壓發電機升壓變壓器（GSU）」，並外銷至美國亞利桑那州，展現設備在 50°C 極端高溫環境下的運轉韌性。本案標誌著華城在超高壓技術上的重大躍進，研發團隊首度挑戰並成功達成引線衝擊電壓（BIL）1,800kV 之高標，絕緣等級媲美 IEC 765kV 規範，並創新導入 7N/mm² 線圈加壓製程，大幅提升結構強度。

在環境友善設計上，我們透過精密的模擬分析與結構優化，成功克服鐵心振動與冷卻共振難題，將設備合成噪音控制在 65dB 以下，優於國際 NEMA TR1 標準達 20dB。此項實績不僅突破了台中廠的製造里程碑，更向全球證明華城具備提供「高耐受、低干擾」頂規電力設備的競爭優勢。



華城電機研製之 525kV 超高壓變壓器，具備抗 50°C 高溫與極低噪音特性，成功打入美國高階電力市場。

產品品質與安全

華城電機致力於提供安全、可靠且符合國際標準的產品，確保顧客在使用過程中獲得最佳的安全保障。我們的產品涵蓋變壓器、開關設備、智慧電網解決方案及儲能系統，所有產品皆符合 IEC、IEEE、CNS 等國際標準，並通過嚴格的測試與品質驗證。遵循 ISO 9001 品質管理系統與 ISO 17025 實驗室品質管理系統，並執行產品召回與異常通報機制，確保產品若發生異常，可即時通報顧客與相關單位，迅速應對問題。

我們導入產品全生命週期管理（PLM），從設計、製造、測試到出貨，確保產品安全性。此外，亦積極推動智慧變壓器診斷技術（SIoT），透過遠端監測與即時數據分析，降低故障風險，提升電力設備的安全性與穩定性。

華城將持續投資於產品創新與安全技術升級，包括發展智慧監控系統與綠色製造技術，以確保產品不僅符合現行安全標準，更能滿足未來智慧電網及再生能源應用的高安全性需求。承諾透過持續改進，確保所有產品符合最高安全標準，為顧客與社會提供安全、永續的電力解決方案。



華城電機 ISO 9001
品質管理證書



華城電機測試實驗室獲
ISO 17025 TAF 認證



取得 IEC 62443 工業資安認證 建構智慧電網資安能力

為掌握智慧電網與數位變電所關鍵技術，華城電機以前瞻視野建置「IEC 61850 實驗室」，打造整合智慧電網、系統整合與工控資安的核心技術平台。我們突破傳統重電製造框架，針對工控環境特有的資安風險，創新導入獨立於企業 IT 的專屬 ISO 27001 資安治理體系，確保 OT 環境的封閉與安全。

研發團隊的努力於 2025 年 12 月開花結果，成功取得由法國必維國際檢驗集團（Bureau Veritas）核發之 IEC 62443-2-4 工業資安認證。在「系統整合」與「系統維護」兩大範疇中，我們以「零缺失」通過合計 246 項嚴格驗證，展現世界級的技術含金量。此里程碑標誌著華城已具備「可驗證、可複製」的智慧變電所整合能力，成功轉型為高附加價值系統解決方案提供者。華城電機已從單純的硬體製造，升級至「智慧電網資安」與「國家級基礎建設強韌性」。



IEC 61850 實驗室不僅是功能測試場域，更是華城整合「智慧電網×系統整合×工控資安」的核心技術平台

高標準合規產品

華城電機長期致力於開發高品質的電力設備，並嚴格遵循國內外標準，確保產品符合電力系統的安全與穩定需求。我們的開關與配電設備廣泛應用於台電與其他公共設施，涵蓋氣體絕緣開關設備（GIS）、自動線路開關、低壓路燈開關、裝甲開關箱、空斷開關、配電盤等核心電力設備，確保電網運行的安全與效率。

所有產品皆依據嚴格的技術規範製造，包括 23kV GIS（GIS4 規範）、地下線路開關（Y241、Y234）、低壓路燈開關（Y451）、161kV 空斷開關（ABS1）、配電盤（DSPL、PLO1）等標準，並通過各項測試，確保耐久性與環境適應性。我們的產品經過歷年來的市場驗證，符合台電技術規範，成為電力基礎建設不可或缺的一環。

標章名稱	產品類別
IEC 60076-1 (2011) ; IEC 60076-2 (2011) ; IEC 60076-3 (2013) ; IEEE Std C57.12.90 (2015) ; CNS 598 (106) ; IEEE Std C57.12.00	電力變壓器（油浸式）
IEC 60076-1 (2011) ; IEC 60076-2 (2011) ; IEC 60076-3 (2013) ; IEEE Std C57.12.90 (2015) ; CNS 598 (106) ; IEEE Std C57.12.00	配電變壓器（油浸式）
CNS 13390 (90) ; IEC 60076-11 (2018)	配電變壓器（乾式，包括模鑄式、樹脂型）
CNS 3990 ; C4130 (84)	3.3kV 裝甲閉鎖型配電盤
CNS 3990 & CNS 3991 (84) ; CNS 15156-200 (100) ; IEC 62271-200 (2011) ; IEC 62271-1 (2017) ; IEC 62271-200 (2021)	金屬閉鎖型配電箱及控制箱
IEEE Std C37.20.2(1999)	高壓金屬閉鎖型配電盤
CNS 13542 C4470(84) CNS 13543 C3210(84)	低電壓金屬閉鎖型配電盤
NEMA ICS 18 (2001)	低電壓電動機控制中心（MCC 盤）
IEEE Std C37.20.1(2015)	低壓電力負載中心
IEC 61439-1 (2020)	低壓開關裝置及控制裝置組裝品

智慧化工廠



在邁向永續發展的道路上，華城電機深知數位轉型與綠色低碳缺一不可。為響應全球永續發展的趨勢，我們致力將「數位轉型」與「ESG 永續轉型」進行完美的雙軸結合，打造出專屬於重電產業的智慧工廠。這不僅是生產技術的升級，更是我們對環境保護、員工關懷與極致品質的具體承諾。

由於重電產品極重，動輒高達 50 至 250 噸，我們無法完全複製一般電子業的輕量自動化，因此量身打造了以「智（Smart）」為核心的生產模式。廠內全面導入「智慧看板」，將設備製程、材料用量與生產數據精準記錄並可視化，讓管理團隊能遠端即時掌握工廠現況，實現極高的數位透明化。此外，我們蒐集龐大的測試數據餵養 AI，成功建構「品質失敗預防助理」，從源頭落實精緻的製造履歷，確保每一台出廠設備都符合最嚴格的國際標準。

在智慧化工廠推動過程中，華城電機積極導入自動化與數位化技術，全面提升製造體系的效率、品質與永續表現。我們將科技賦能應用於改善員工的工作環境，過去需仰賴人力搬運重達上百公斤的銅線材料，我們已全面導入無人搬運車（AGV）系統，負責原物料配送與線圈搬運作業，不僅大幅降低人員體力負荷與工安風險，更有效消除搬運等待與重複移動等非增值活動，讓同仁能專注於高附加價值的製程與品質工作，顯著提升整體生產效率與作業精準度。

在此基礎上，華城電機同步建置自動立體倉儲管理系統（WMS），結合數位化庫存管理，使物料狀態即時可視化，優化庫位配置與出入庫效率，可做到先進先出，大幅提升品質穩定與空間利用率，支撐高產能下的穩定供料需求。此外，我們亦導入全自動注油設備，提升關鍵製程的穩定性與一致性。除了自動化設備導入，華城電機更透過生產線動線優化與精實改善手法，系統性消除流程浪費，並推動輸送系統動力化，降低人工作業依賴，強化製程連續性與節拍穩定。上述措施不僅體現華城在製造端的數位轉型成果，也同步落實節能減碳與資源最佳化配置，推動永續轉型。華城在追求高產值成長的同時，亦兼顧員工工作環境的安全性與友善性，實現效率提升、品質精進與員工福祉三者並進，展現智慧製造與永續經營的整合價值。

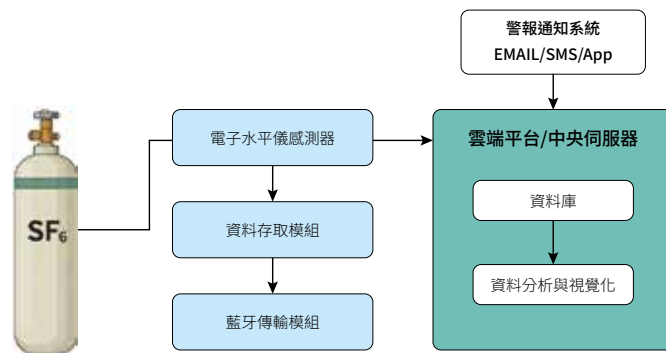
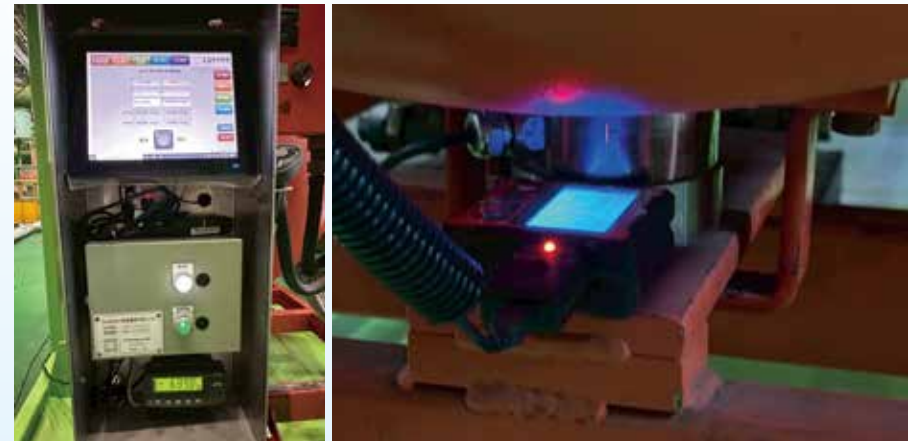
在環境永續（E）方面，華城電機的智慧製造更延伸至綠色供應鏈的帶動。我們從生產源頭著手減碳，積極投入節能設備改造與高效電力設備研發。透過產線優化、精準的能耗管理、材質變更及推動循環經濟，我們不僅降低自身的碳排放，更進一步協助顧客與供應商落實綠化。

華城電機的智慧工廠，不僅是推動營運成長的引擎，更是實踐 ESG 理念的最佳場域。未來我們將持續以科技結合能源轉型，邁向綠色有序的永續未來。

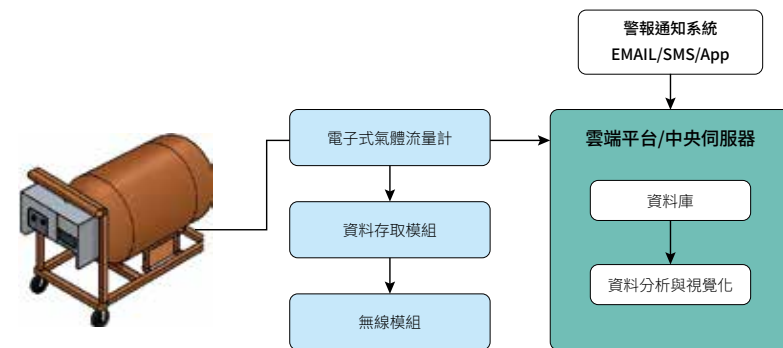
SF₆ 氣體回收流程優化與逸散管理成效

華城電機持續強化 SF₆ 溫室氣體管理機制，2025 年於二廠與台中廠優化回收流程，建立三種標準化作業模式：（1）變壓器→回收設備→鋼瓶；（2）變壓器→回收設備儲氣槽；（3）儲氣槽→回收設備→鋼瓶，確保氣體流向可追溯並降低逸散風險。

同時完成儲氣筒智慧化升級，加裝重量量測儀與 XY 電子水平儀，透過演算法自動計算 SF₆ 重量與回收率，並結合工號系統分組紀錄，提升數據準確性與內部控制強度。經流程優化與數位化管理，2025 年 SF₆ 洩漏量較 2024 年基準年減少 95% 以上，平均每台變壓器試驗之 SF₆ 洩漏率低於 3%，有效降低高全球暖化潛勢氣體排放風險，強化氣候治理與綠色製造成效。



SF₆ 儲氣瓶電子水平儀技術基本架構圖



氣體量測製程人機作業規劃基本架構圖

綠能專案推動

華城電機承攬「高雄港第五貨櫃中心」電力工程，建置高效率電力系統以支持港口自動化與低碳物流發展；同時積極拓展多元能源場域，不僅於宜蘭利澤推進 30MW 表前儲能建置以強化區域電網穩定性，亦持續在社區推動屋頂太陽能建設，展現跨領域整合的工程實力，全方位落實環境永續承諾。



2025 年度
取得綠能標案金額

共 **5.29** 億元



高雄港第五貨櫃中心電力工程

因應全球航運業自動化與淨零轉型的浪潮，華城電機攜手萬海航運，投入高雄港第五貨櫃中心（79-81 號碼頭）的新世代全自動化貨櫃基地建設。我們承攬本案關鍵的高壓重電與機電工程，負責建置高效率的電力基礎設施，以確保場域內遠端操控起重機、電動化運輸設備等智慧系統在高負載環境下能穩定運作。

在環境效益方面，華城團隊透過優化的電力系統設計，有效降低傳輸損耗，提升整體能源使用效率。同時，本工程配合碼頭浚深作業，優化大型船舶靠泊與裝卸效率，間接減少了船舶等待期間的能源消耗與碳排放，為港區構建綠色低碳的營運體質。本案預計於 2026 年完工營運，施工期間我們亦嚴格落實高壓作業安全管理，展現華城在推動基礎建設升級的同時，對工程品質與職業安全的一貫堅持。



宜蘭利澤 30MW 儲能計畫

隨著國家能源轉型步伐加速，華城電機積極響應政府政策，持續深耕高效能儲能技術。繼彰化、雲林及花蓮等多處大型案場後，本年度我們進一步擴大綠能版圖，於宜蘭利澤工業區啟動 30MW 表前儲能建置專案，展現公司在大型能源基礎設施上的整合實力。

本案由華城電機協助長庚國際能源建置，採用長庚國際能源之電池櫃搭配東元電機 PCS（功率調節系統），並透過外線併聯至 161kV 特高壓電網。這不僅是技術的整合，更是華城串聯本土產業供應鏈、推動儲能生態系成熟的具體實踐。本案完工後，將有效提升區域能源調度效率，強化電網面對再生能源間歇性的韌性，為台灣的淨零轉型路徑注入穩定的新動能。





345kV 超高壓變壓器點亮全台最大離岸風場

華城電機持續深耕離岸風電在地化供應鏈，2025 年成功交付核心電力設備予沃旭能源（Ørsted）之「大彰化西南第二階段及西北離岸風場」計畫。該案場總裝置容量達 920MW（含西南第二階段 337.1MW 與西北 582.9MW），為台灣離岸風電第二階段中規模最大之開發案。本案陸域變電站為首座採用台電電網最高等級 345kV 輸電系統之案場，並配備全球最大容量可變式電抗器等尖端技術，創下台灣離岸風電發展重要里程碑。

華城電機憑藉卓越的重電製造實力，承製並交付該案場之超高壓心臟設備——兩具 345kV 380MVA 主變壓器。不僅證明華城在超高壓領域的技術超越國際頂尖水準，更成功協助綠電併網進入台電骨幹系統。沃旭能源已與台積電（TSMC）簽署該風場之企業購售電契約（CPPA），創下全球再生能源業規模最大紀錄。華城電機作為關鍵設備供應商，透過提供穩定、高效率的電力轉換設備，間接支持了半導體產業的綠色製造轉型，在「能源開發商—設備製造商—終端綠電用戶」的永續生態系中，扮演不可或缺的樞紐角色。



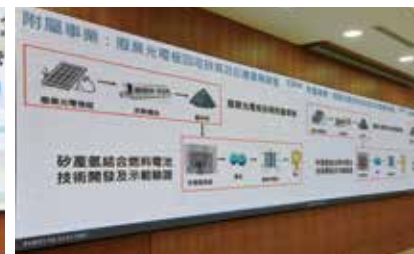
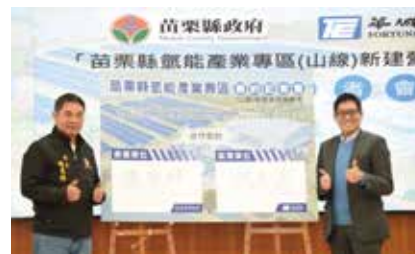
華城電機交付兩具 345kV 380MVA 超高壓變壓器至大彰化離岸風場陸域變電站，以最高規格電力技術支持台灣能源轉型。



領航氫能世代：打造全台首座公私協力綠氫示範園區

響應國家 2050 淨零轉型路徑，華城電機積極佈局前瞻潔淨能源。2025 年，我們獲選為苗栗縣政府「綠氫產業示範園區」促參案之最優申請人，並成立專案公司「華曜能源股份有限公司」負責營運。本案位於銅鑼鄉，佔地約 1.9 公頃，是全國地方政府中，首個以公私協力（PPP）模式推動的氫能示範場域，象徵華城在新能源產業鏈的關鍵佈局。

本園區不以傳統量產為單一目標，而是定位為「技術驗證」與「產業示範」的核心基地。華城將整合集團在再生能源與儲能系統的深厚經驗，於園區內建置「再生能源製氫」與「矽氫技術應用」驗證場域，串聯半導體、新材料等產業鏈需求。透過「示範先行」策略，我們不僅協助政府降低財政負擔，更致力於讓氫能技術在地扎根，並結合能源教育功能，打造兼具研發、示範與教育價值的低碳能源地標，穩健推動台灣邁向氫能經濟新紀元。



寓教於樂，深植永續種子

華城電能於苗栗西湖渡假村舉辦「2025 EVALUE 嘉年華」，吸引 1,575 名民眾參與。活動結合電動車展示、充電體驗及永續能源教育，並規劃親子互動內容，以寓教於樂方式向孩童傳遞節能減碳觀念，促進家庭對綠能生活的理解。

除大型公眾活動外，華城電能亦持續深入電動車主社群，於 2025 年分別在 3 月、4 月及 11 月，針對 BMW iX2、Audi Q4 e-tron 與 Luxgen N7 舉辦三場品牌車主大會師，透過交流與實際充電體驗，協助車主建立正確的充電使用觀念，降低由燃油車轉換至電動車過程中的資訊落差。



華城電能藉由大型活動與車主社群互動，將能源轉型議題轉化為貼近日常的體驗，促進不同族群對低碳生活的認同

守護海洋，實踐生態責任

華城電能持續引導車主將減碳行動由交通場域延伸至自然環境保護。2025 年 8 月 16 日於新北市麟山鼻地質景觀生態步道舉辦「EVALUE 淨灘親子日」，號召電動車主及其家屬共同參與環境保育行動。

本次活動共集結 89 名電動車主及家屬，於活動當日合力清除數百公斤海灘廢棄物，有效改善沿岸環境品質並維護海洋生態。活動亦透過親子共同參與的方式，將環境保護與減碳理念融入家庭生活，深化下一代對自然環境與永續價值的認同。



華城電能號召車主將減碳行動從道路延伸至海岸，以實際行動回饋環境。

經濟績效

華城電機以健全的財務根基，致力建立穩健的營運計畫及資金管理，並達到良好的財務績效，以持續創造長期穩定的經濟價值，並回饋予所有利害關係人，以成為永續經營的企業為長期目標。肇因於市場環境變化及相關需求提升，在美國對等關稅衝擊下營收及獲利仍展現亮眼的成績，2025 年營收較 2024 年上升近 20.89%，每股盈餘由 13.57 元（配股追溯調整後）提升至 13.99 元，體現我們在產品創新和市場拓展方面的優勢。

華城電機致力達到穩健的財務績效之餘，亦致力提高投資人權益，將當年度盈餘以分派股息及紅利的方式回饋股東。董事會核准 2025 年盈餘分配為每股現金股利 11 元及股票股利 1 元，為廣大投資人帶來更多的報酬。

華城電機及子公司近三年合併財務報表^{註 1}

幣別：新臺幣

年度 / 項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
資本額	仟元	2,610,585	2,871,644	3,158,808
營業收入	仟元	13,899,740	20,202,779	24,423,057
營業毛利	仟元	4,334,019	7,384,693	9,885,318
營業利益	仟元	2,853,582	4,890,544	5,227,156
所得稅	仟元	510,295	1,168,328	1,242,009
稅後淨利	仟元	2,561,785	4,270,996	4,367,128
淨利歸屬於母公司業主	仟元	2,577,260	4,286,020	4,419,436
每股盈餘 ^{註 2}	元	8.15	13.57	13.99
研發費用	仟元	214,461	329,867	397,975
員工薪資與福利費用	仟元	1,778,389	2,575,433	2,971,198
社區投資	仟元	791	7,887	10,459
發放股東現金股利	元 / 股	6	9	11
發放股東股票股利	元 / 股	1	1	1

註：1. 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。

2. 已追溯調整盈餘轉增資影響。

組織所產生及分配的直接經濟價值

項目（單位：仟元）		2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值	營業收入	13,899,740	20,202,779	24,423,057
	業外收入 ^{註 1}	267,783	586,607	429,079
分配的經濟價值	營運成本 ^{註 6}	8,586,609	11,484,885	13,037,586
	員工薪資和福利 ^{註 2}	1,778,389	2,575,433	2,971,198
	支付出資人的款項 ^{註 3}	701,931	1,865,237	2,918,742
	支付政府的款項 ^{註 4}	20,060	918,949	1,483,585
留存的經濟價值 ^{註 5}	社區投資	791	7,887	10,459
		3,079,743	3,936,995	4,430,566

註：1. 此金額不含財務成本，已包含於支付出資人的款項。

2. 請參閱合併財務報告 P.50（五）折舊、攤銷及員工福利費用。

3. 此金額為支付股東股利及財務成本。

4. 請參閱合併財務報告 P.12 支付所得稅之金額。

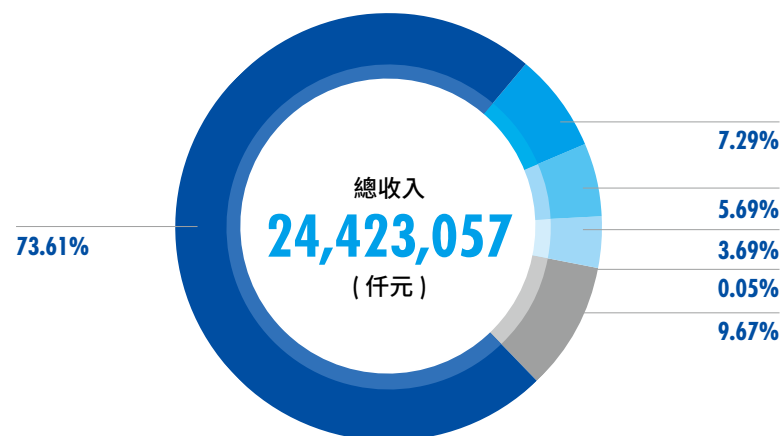
5. 留存的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值。

6. 本報告期間針對營運成本之揭露範疇進行調整，將帳列營業成本之員工薪資及福利排除於營運成本之計算。此項重編係為提升資訊揭露之一致性與完整性，使各期間數據具可比性。

2025 年商品項目及營業比重

項目	收入金額 (仟元)
● 變壓器	17,977,822
● 配電盤	1,780,725
● 工程承包	1,389,881
● 配電器材	901,909
● 售電	12,764
● 其他	2,359,956

註：本公司 2025 年調整商品項目資訊揭露方式，未揭露生產數量，改以收入金額及營業比重表達；此調整不影響財務數據。



取自政府之財務補助

華城電機在 2025 年度成功取得多項政府補助，包括中華民國政府的雇用高齡者、青年就業獎勵金以及安穩僱用等補助款；此外，也獲得了經濟部國際貿易署的參展補助和桃園市政府的低碳設備補助，以及勞動力發展署 2025 年充電起飛補助案等，總金額達新臺幣 1,852 仟元（以年度財報為主）。

稅務方針、治理與風險管理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與履行企業社會責任的理念，致力於創造企業價值及完善稅務風險管理。為此，我們制定了稅務治理政策和移轉訂價政策，建立了健全的稅務管理制度和文化，並確保有即時且迅速的處理程序。這些政策的訂定不僅旨在提升企業價值，還體現了我們履行企業社會責任和公民義務的承諾，進一步推動企業的永續發展。在 2025 年度，本公司未因違反任何稅務相關規定而遭受處罰。

在稅務治理方面，本公司設立清晰的組織架構與責任分工。財務治理最高主管目前由管理處處長兼任，負責決策整體稅務治理政策，確保稅務管理機制在營運策略與經營環境下的有效運作。稅務管理單位則由會計部負責，每月一次向管理處處長報告稅務相關的管理狀況。

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司主要利害關係人包括政府稅務機關，所有稅務申報與繳納均依據各國相關法規嚴格執行。若於日常作業中遇適用法令不明確之處，將直接或透過勤業眾信會計師事務所與政府機關聯繫，以確保正確合規處理。針對稅務稽查，於接獲通知後，將即時準備相關資料，全面配合查核作業。為強化稅務治理的透明度，亦透過官方網站之利害關係人專區、年度年報及股東會，向股東及投資人等利害關係人提供相關稅務資訊，以回應各方關注。

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：

 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。
 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。
 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。
 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。
 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。

參與外部組織

外部倡議

華城電機秉持 GRI 永續性原則編制永續報告書，並積極響應聯合國 17 項永續發展目標（SDGs），透過導入多項 ISO 國際標準，全面推動永續經營。取得 ISO 14001 環境管理系統認證，以強化環境管理效能；導入 ISO 45001 職安衛管理系統，確保職場安全與健康；作為重電產業首家通過 ISO 50001 能源管理系統驗證的企業，持續優化能源使用效率；並依據 ISO 27001:2013 標準建立資訊安全管理制度，以確保企業數據與資安防護達到國際標準。華城電機致力達到穩健的財務績效之餘，亦致力提高投資人權益，將當年度盈餘以分派股息及紅利的方式回饋股東。董事會核准 2025 年盈餘分配為每股現金股利 11 元及股票股利 1 元，為廣大投資人帶來更多的報酬。

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	中華民國太陽光電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
11	台灣電力與能源工程協會	團體會員

項次	參與的公協會	會員資格
12	台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	台灣電動車輛電能補充產業技術推動聯盟	團體會員
15	MIH 聯盟 (MIH Open EV Alliance)	團體會員
16	中華民國電機技師公會	團體會員
17	中華軌道車輛工業發展協會	團體會員
18	台灣氫能與燃料電池夥伴聯盟	團體會員
19	台灣太陽光電產業協會	團體會員
20	台灣先進車用技術發展協會 TADA	新創會員
21	綠學院	企業會員
22	中華民國再生能源商業同業公會	企業會員

CHAPTER

2

穩健治理 永續經營之路

- 公司治理政策與方針
- 功能性委員會
- 風險管理
- 誠信經營
- 資安風險



年度亮點績效

吹哨者舉報平台結案率
100%

董事自評結果均為**優等**
且首次進行董事會外部績效評估

完成 305 個風險處理對策
可有效降低並控制 **98%** 的風險事件

10 場誠信經營訓練
共計 143 人次參與

成功抵禦攻擊且 **0** 資料外洩

完成 ISO 27001:2025 **轉版**



建立透明、誠信、韌性兼備的治理架構，將永續發展深度融入公司決策與營運管理，成為值得員工、顧客、股東與社會信賴的永續企業。



透過健全董事會治理、風險管理、法令遵循與誠信經營制度，結合永續指標管理與資訊揭露機制，強化經營透明度與內部管理效能，提升企業長期價值。



持續優化董事會職能與治理效能，落實重大風險控管與內控制度，精進永續資訊揭露品質，並將永續管理成果與公司營運績效連結，強化永續治理落地成果。



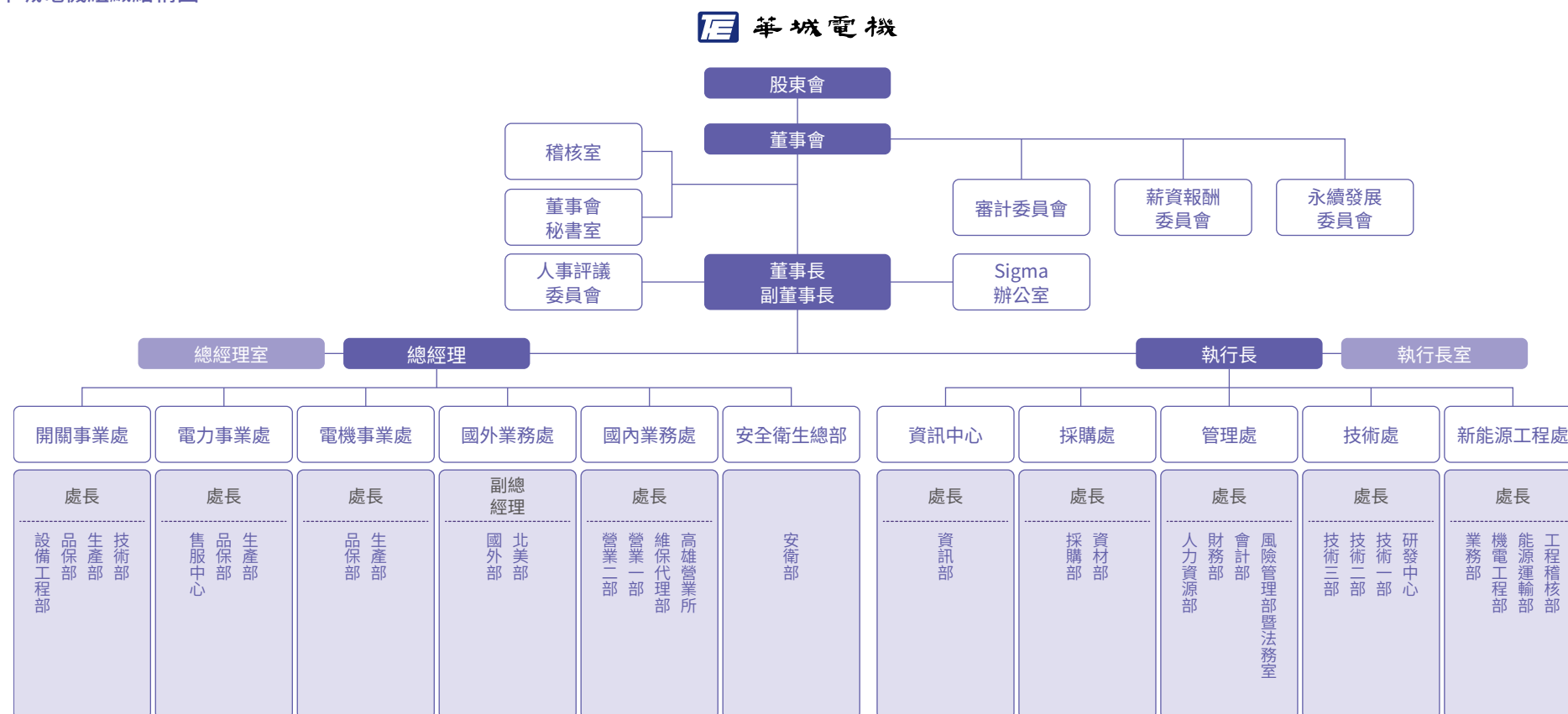
重大主題	* 誠信經營	對應 GRI 指標	GRI 205-1、GRI 205-2、GRI 205-3、GRI 206-1
政策或承諾	華城電機將誠信經營視為公司營運基本原則，堅持企業倫理以確保業務的透明性及合法性。夠過建立全面的誠信管理機制，以預防不當行為，並不斷增進公司與各利害相關人之間的信任。在誠信經營上，我們承諾： 落實《企業誠信行為準則》，該準則涵蓋反貪腐、利益衝突管理以及內部舉報機制。	- 提供誠信經營相關教育訓練，以提升員工的企業倫理意識。 - 定期審視誠信政策的執行情況，確保合規及有效，並因應實際情況彈性調整。 - 加強供應鏈的誠信管理，鼓勵合作夥伴共同遵循企業倫理，以維持長期良善合作關係。	
申訴 / 溝通管道	- 吹哨者舉報平台 (華城電機股份有限公司) - 投資人意見反應 (華城電機股份有限公司)	協力廠商意見反應 (華城電機股份有限公司)	
指標及目標	短期目標（1~2 年）： - 持續宣導公司誠信經營守則，並落實全員誠信行為承諾書簽署。 - 維持公司治理評鑑排名 36% ~ 50% 或優於同業，並持續辦理 ESG 相關資訊揭露與參與評鑑平台。 - 落實風險管理機制無重大影響公司績效或聲譽。 中期目標（2~5 年）： - 在短期宣導基礎上，持續落實及宣導公司誠信經營守則，達一場以上／處／年。 - 持續維持公司治理評鑑排名 36% ~ 50% 或優於同業，並參與企業永續獎項且獲得獎項。 - 持續建置舉報平台達三年。 長期目標（5 年以上）： - 顧客反應事件一年五件以下。 - 持續維持公司治理評鑑排名 36% ~ 50% 或優於同業，並結合稽核與稽查制度，追蹤道德風險與違規行為。 - 持續建置舉報平台達五年以上，並維持平台運作不中斷。	- 完成公司內部風險評估，並建立完整反貪腐機制。 - 持續辦理誠信經營相關內、外部教育訓練，並要求 100% 新進員工參與誠信教育訓練。 - 建立內部揭弊制度，確保 100% 的通報案件能在 30 天內回覆。 - 要求合作夥伴簽署誠信承諾書，將反貪腐政策效力範疇延伸至供應商。 - 在新人訓練基礎上，逐步擴大至全體員工，每年提供至少一次誠信經營再教育訓練。 - 擴大揭弊通報範圍至供應鏈端，並提供外部通報管道。 - 成立「誠信經營專責小組」，持續強化全球業務的誠信管理，打造問責制的良善企業文化，彰顯我們在誠信經營上的高標準承諾。 - 誠信教育課程數位化，透過建立學習平台方式，將誠信經營原則融入全公司文化。 - 定期發布揭弊處理報告，展現華城的營運透明度及公信力。	
有效性追蹤機制	每年針對誠信經營相關事項執行內部稽核作業，並提出改進建議，以合乎本公司之反貪腐政策推行原則。		
年度行動及措施	- 於董事會提出季報「誠信守則、企業社會責任執行情形資料統計表」，並公開於公司官網，使利害關係人了解本公司誠信經營及執行情形。 - 強化公司員工反貪腐意識，當年度發布誠信守則案例宣導共計 8 篇。 - 當年度針對新人共舉辦 3 場誠信經營相關教育訓練，且所有參與者皆順利通過考核。	- 舉辦誠信經營相關議題之內、外部教育訓練，共計 10 場次，143 人次參與，合計 143 小時。 - 吹哨者舉報平台結案率 100%。 - 當年度制式合約中加入誠信履約條款共累計 529 件。	

公司治理政策與方針

華城電機秉持誠信經營與責任治理原則，建立完善之公司治理架構，由董事會作為最高治理機構，負責監督公司整體經營方向、重大策略與風險管理，確保公司營運符合長期永續發展目標。公司透過明確的治理分工與監督機制，界定董事會、經營團隊及各利害關係人之權責關係，以提升決策品質與治理效能。

在治理制度的運作上，華城電機致力於維持資訊透明與決策問責機制，公開揭露最高治理機構之組成、職責及運作方式，並透過制度化管理與內部控制機制，確保公司在經濟、環境與社會層面之決策均能回應企業使命與永續發展承諾。同時，公司亦承諾遵循誠信經營、公平對待利害關係人與落實永續發展之核心原則，並透過穩健的治理架構與策略規劃，持續提升企業韌性與長期競爭力，致力為股東及各利害關係人創造長期價值，並積極發揮企業對社會與環境之正向影響。

華城電機組織結構圖



多元董事會成員

華城電機董事會為公司最高治理機構，由 10 名董事組成。董事之選任採候選人提名制度，由股東會自具行為能力之候選人名單中選任，任期三年，得連選連任。最近一次董事改選於 2023 年 6 月 15 日完成，本屆董事任期至 2026 年 6 月屆滿。董事會成員中設有 4 席獨立董事，占董事席次 40%，另有 2 席董事具員工身分，占比 20%。董事之提名與選任均依《公司法》第一九二條之一相關規定辦理，並依據公司治理實務守則，綜合考量候選人之專業能力、產業經驗、誠信紀錄及獨立性，以確保董事會具備有效監督與決策能力。2025 年董事會共召開 7 次會議，10 位董事皆 100% 出席。

在董事會組成方面，公司重視治理機構之多元性與專業性，董事成員涵蓋不同性別、年齡層及專業領域背景，包括財務、法律、產業技術及營運管理等專長，以提升董事會決策品質與風險管理能力。公司亦持續推動董事會多元化發展，透過納入不同背景與觀點之董事成員，強化治理架構之包容性與前瞻性。為確保董事會運作之公正性與透明度，公司已訂定利益衝突管理機制。董事於議案涉及其自身或所代表法人利害關係時，應依相關法令及公司內部規範主動揭露並迴避表決，以避免利益衝突情形影響決策公正性。董事會多元化及獨立性，詳見[年報 P8](#)。

華城電機多元董事會成員

職稱	姓名	基本組成							專業背景				專業能力								董事會任職 是否於其他公司
		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 80 歲	81 90 歲													
董事	許邦福	男						V		V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	無
	許守雄	男						V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	無
	許逸群	男			V					V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	有
	許逸德	男	V		V					V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	無
	許逸晟	男	V	V						V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	有
	翁仁培	男						V		V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	無
獨立董事	胡聯國	男					V			V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	無
	雷惠民	男						V		V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	無
	廖致翔	男		V					V	V	V		V	V	V	V		V	V	V	無
	葉雲卿	女			V				V	V		V	V		V	V	V	V	V	V	無

利益迴避

華城電機董事會之最高治理機構主席為董事長許邦福，負責主持董事會運作並引導董事會履行監督與策略決策職責。許董事長具備逾 50 年電機產業經驗，長期深耕重電設備與能源產業，並在企業經營管理、策略規劃、危機管理及國際市場拓展等方面累積豐富實務經驗，帶領公司穩健發展。除擔任華城電機董事長外，亦同時擔任華城重電及華城能源之董事長。

本公司董事之選任採候選人提名制度，由股東會自候選人名單中選任，並依《公司法》第一九二條之一相關規定辦理，以確保董事會組成兼具專業能力與獨立性。董事會並設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」等功能性委員會，協助董事會強化監督機制與治理效能，確保公司治理運作符合利害關係人期待。

為維持董事會決策之公正性與透明度，公司已建立利益衝突管理機制。董事於議案涉及其自身或其所代表法人之利害關係時，須依相關法令及公司內部規範主動揭露並迴避討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以避免利益衝突情形影響決策之客觀性與公平性。透過制度化之利益衝突管理與董事自律原則，確保董事會運作符合誠信治理及負責任決策之要求。2025 年度董事會運作期間，共發生兩案涉及董事利益關係之議案，均依規定執行迴避程序，詳見[年報 P13](#)。詳細利益迴避政策請參閱《[華城電機股份有限公司誠信經營守則](#)》。

進步的治理團隊

為了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。2025 年董事會和個別董事自評結果均為優等，並已於 2026 年 3 月 9 日提報董事會。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](#)。

2025 年，華城電機首次委託社團法人中華公司治理協會進行董事會外部績效評估（評估期間 2024 年 3 月 1 日至 2025 年 2 月 28 日），該機構及執行專家與公司無業務往來，具獨立性。評估涵蓋董事會組成與分工、指導與監督、授權與風險管理、溝通與協作、自律與精進五大構面，採問卷與實地訪查方式，並於 2025 年 5 月 23 日出具評估報告。評估建議包括：

1

新任董事教育：建議設立「新任董事講習制度」及提供「董事手冊」，協助董事快速熟悉職責與公司運作。

2

重大偶發事件通報：建議訂定通報程序，使董事會能即時掌握重大事件訊息。

3

董事會參與治理：建議定期提報企業永續發展、關鍵人才培育、重大風險與利害關係人溝通情形，強化董事會監督與指導功能。

4

稽核主管績效與獨立性：建議稽核主管目標與考核納入審計委員會意見，並定期與稽核人員及簽證會計師閉門會議，以強化內部稽核獨立性及監督效能。

公司已依建議訂定改善計畫，逐步落實董事會治理功能與企業永續推動。

2025 年華城電機董事會進修課程及總時數

職稱 / 受訓人	課程名稱	受訓時數 (小時)
許邦福 董事長		6
許守雄 副董事長		6
許逸德 董事兼總經理		6
許逸晟 董事兼執行長	● 強化組織韌性的雙軸轉型 - AI 治理與永續治理 (3H)	6
翁仁培 董事	● 從核心能力出發的永續策略：企業如何用 ESG 打造長期韌性與競爭優勢 (3H)	6
雷惠民 獨立董事		6
胡聯國 獨立董事		6
廖致翔 獨立董事		6
葉雲卿 獨立董事		6
許逸群 董事	● 強化組織韌性的雙軸轉型 - AI 治理與永續治理 (3H) ● 從核心能力出發的永續策略：企業如何用 ESG 打造長期韌性與競爭優勢 (3H) ● 永續資訊之揭露趨勢 - IFRS S1 及 S2 永續揭露準則之發布、影響及因應 (3H)	9
總時數 (小時)		63

薪酬政策

華城電機每年定期辦理董事會及個別董事績效評估，透過結構化問卷自評機制檢視董事會運作效能。評估內容涵蓋董事參與公司營運決策情形、董事會決策品質及董事會組成與結構等面向。評估結果提供薪資報酬委員會作為檢討董事薪酬制度及發放標準之參考，確保董事薪酬與其職責履行、治理績效及公司長期發展策略相互連結。董事及經理人之薪酬由薪資報酬委員會依公司經營績效、個人職責與產業水準等因素綜合評估後提出建議，並提交董事會審議，以確保薪酬制度之合理性與透明度。

為回應全球永續發展趨勢，公司持續將永續理念融入營運管理。未來亦規劃逐步導入「永續績效連結薪酬」機制，將永續相關指標納入部門及個人績效考核。此外，公司落實誠信經營原則，董事、經理人及員工不得直接或間接提供或接受不當利益。如有相關情形，應依公司規範由專責單位評估並提出適當處理建議，以維護公司治理與商業廉潔。

功能性委員會

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。

姓名	審計委員會			薪資報酬委員會		
	職稱	2025 年出席次數	2025 年實際出席率	職稱	2025 年出席次數	2025 年實際出席率
胡聯國 獨立董事	召集人	7	100%	召集人	2	100%
雷惠民 獨立董事	委員	7	100%	委員	2	100%
廖致翔 獨立董事	委員	7	100%	委員	2	100%
葉雲卿 獨立董事	委員	7	100%	委員	2	100%

薪資報酬委員會

為強化公司治理與永續經營，並健全董事及經理人之薪資報酬制度，本公司設立了薪資報酬委員會，該委員會依據公司制定的組織規程運作。委員會由四名成員組成，全部為獨立董事，其中一人擔任召集人。委員會以專業且客觀的立場，評估董事及經理人的薪資報酬政策與制度，並向董事會提出建議，供其決策參考。其職責範圍依據公司所訂定的獨立董事職責範疇規則執行。本屆（第五屆）委員任期：2023 年 6 月 15 日至 2026 年 6 月 14 日，2025 年度薪資報酬委員會開會 2 次，四位委員皆 100% 出席。

審計委員會

本公司依據《證券交易法》第十四條之四的規定，設立審計委員會，以強化董事會的運作與監督機制。該委員會由 4 名獨立董事組成，主要職責是協助董事會監督公司的財務管理、會計處理、審計機制及財務報告的品質與誠信，確保財務資訊的透明度及準確性。

審計委員會的決議須經至少一半以上的成員同意，並提交董事會審議。委員會每年至少召開四次會議，並可視需要隨時召開額外會議，主要負責審查季度財務報告、背書保證案、盈餘分配計畫、重大資產交易、衍生性金融商品交易等重大財務決策。此外，委員會也會審核內部控制制度的有效性，以確保公司運作合規、安全並符合永續經營原則。所有審議結果將提交董事會討論，確保公司治理與財務管理的穩健性。2025 年審計委員會共計開會 7 次，四位委員皆 100% 出席。

永續發展委員會

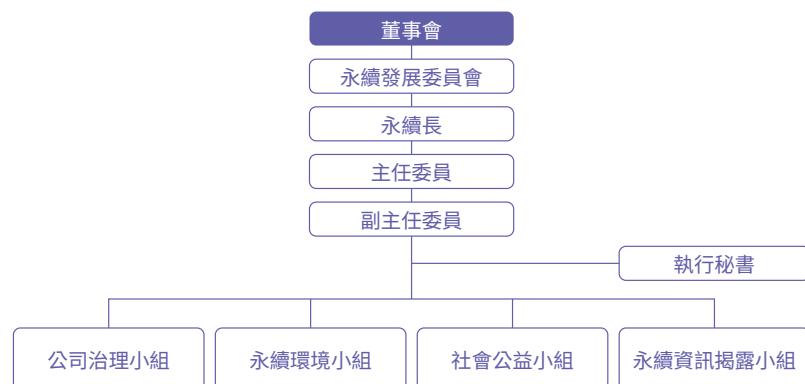
為深化永續經營，本公司於 2026 年 3 月 9 日經董事會決議，修訂永續發展委員會組織章程，並將其提升為董事會層級之功能性委員會，以強化永續治理架構與董事會監督職能。

永續發展委員會由董事長擔任永續長，副董事長擔任主任委員，總經理及執行長擔任副主任委員，執行秘書由公司治理主管擔任，委員則由公司指派之內部經理人組成，並依據公司治理實務守則第二十七條規定，訂定組織章程，明確規範委員會之職責與權限。

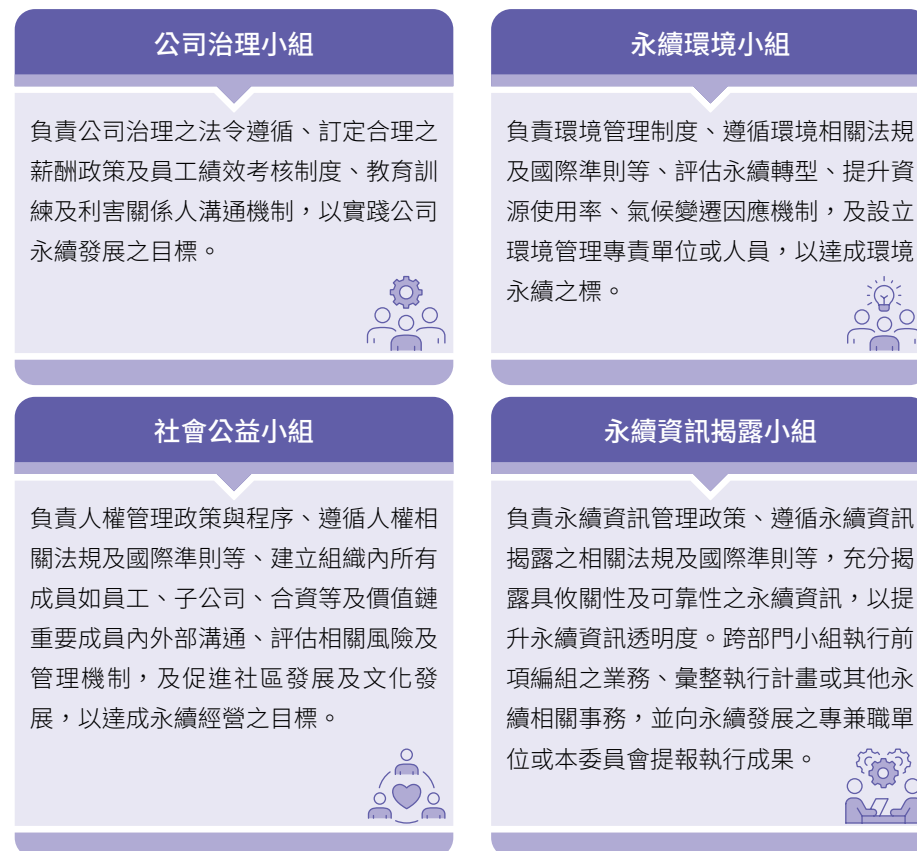
在運作機制上，永續發展委員會作為跨部門整合平台，負責辨識與公司營運及利害關係人關注相關之永續議題，擬定相應策略與行動方針，並規劃及推動年度執行方案，同時定期追蹤執行成效，確保永續發展策略落實於日常營運。

永續發展委員會已於 2026 年 3 月 9 日向董事會提報 ESG 短、中、長期指標設定及前一年度（2025 年）永續發展執行成果。董事會並就目標設定之可行性進行審議，並於必要時督導經營團隊進行調整，以強化永續策略之執行成效與治理機制。

永續發展委員會組織圖



永續發展之專兼職單位及執行秘書協助永續發展委員會推行各項計畫，涵蓋下列編組任務並向永續發展委員會呈報永續發展之執行情形：



此外，董事會已授權管理處成立「志工委員會組織」，以「服務成就自己、熱忱美化鄉鎮、耐心服務人群、愛心健康社會」為宗旨，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，以及在公司的各類刊物上刊載相關資訊。

風險管理

華城電機秉持「安員工、安顧客、安股東、安社會」的永續經營理念，自 2010 年起建立完整風險管理制度，整合策略、營運、財務及潛在危害等各類風險，由管理處處長擔任最高風險主管，統籌制度推動與計畫執行，並每年定期向董事會報告，確保風險治理透明且具問責機制，以強化企業韌性與競爭力。

制度建構依據 ISO 31000 風險管理架構，採用 PDCA（計畫 - 執行 - 查核 - 行動）循環，涵蓋產品、流程及營運活動，並持續改進管理流程。本公司風險管理制度由董事會及審計委員會負責監督，並經董事會授權由管理處處長擔任風險管理工作之最高主管，統籌指揮風險管理組織運作及計畫推動。公司將貪腐風險納入年度風險評估，要求各單位遵守誠信守則與法規遵循標準。

2026 年第一季，華城邀請外部顧問舉辦 TCFD 氣候風險與機會工作坊，聚焦盤點氣候相關風險與機會，並評估其對財務績效之影響。展望未來，華城將持續依據 IFRS S1、S2 永續揭露準則，盤點各類永續風險，量化財務影響，並確保後續管理措施有效落實，使風險管理與財務揭露形成整合機制，支援企業長期永續經營。

風險管理政策

本公司於 2010 年 8 月 19 日經董事會通過風險管理承諾案，建立風險管理制度並推動風險管理手冊，以系統化方式強化整體風險治理架構。風險管理政策以「創造公司價值」、「追求企業永續」及「全員風險管理」為核心原則。

在創造公司價值方面，本公司以極大化顧客與投資人利益為目標，依循公司營運方針，主動辨識並預防潛在風險，並於風險與報酬間取得平衡，以支持穩健經營；在追求企業永續方面，本公司透過風險管理制度之建置與持續運作，有效進行風險之辨識、分析、評估及因應處理，並定期監督與檢討執行情形，確保各項風險控制於利害關係人可接受之風險範圍內，以支撐長期營運發展；在全員風險管理方面，本公司採由上而下及由下而上並行之推動方式，由管理階層建立制度與承諾，強化整體風險管理機制；同時透過教育訓練提升員工風險辨識與管理能力，逐步形塑風險管理文化，將風險管理落實於日常營運與各項作業流程中。



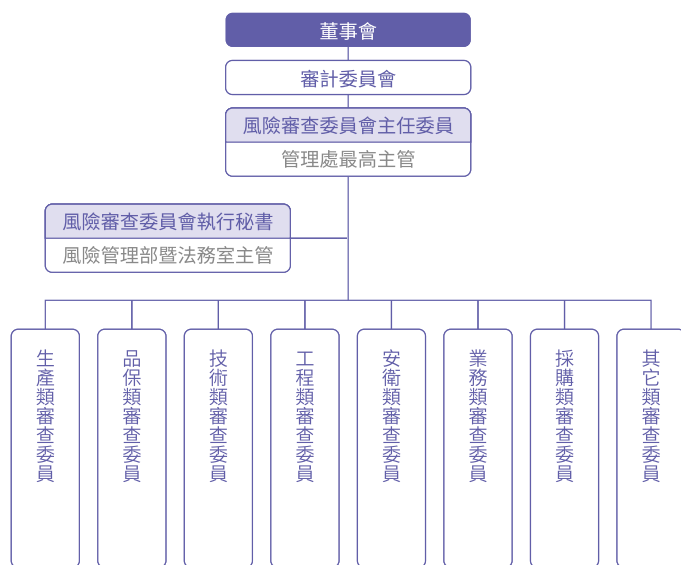
風險管理組織架構與職責

本公司建立自上而下之風險管理組織架構，明確劃分各層級權責，以確保風險管理制度之有效運作與持續精進。董事會為風險管理制度之最高監督機構，負責審議整體風險管理政策、制度及架構，並透過審計委員會協助監督制度運作情形，以確保風險管理機制之有效性與完整性。管理處為公司風險管理之最高執行單位，負責推動並落實整體風險管理機制，並依循法令規範，全面掌握公司經營所面臨之各項風險（包含法律風險），對風險管理之執行成效負最終責任。

在制度執行層面，由風險管理部暨法務室負責推動相關作業，依據既定政策協助各部門訂定風險管理目標，促進跨部門風險管理活動，並同步強化法律風險控管。該單位亦定期監控各部門風險狀況，並向各事業處最高主管及風險管理審查委員會提出評估報告。

此外，公司設置由各部門專業人員組成之風險管理審查委員會，定期召開會議檢視風險管理執行情形，強化跨部門溝通與資訊整合，以降低資訊不對稱風險。同時建置風險資訊蒐集機制，即時掌握內外部風險動態，提升預警與因應能力。各單位主管則為第一線風險管理責任人，負責辨識、分析、評估、因應及監控所屬單位之風險，確保相關管理程序落實於日常營運之中。

華城電機風險管理組織架構



每年年初向董事會報告前一年度風險管理工作執行情形（至少一年一次），
2026 年 3 月 9 日向董事會報告 2025 年風險管理工作執行情形：

如期進行風險管理工作：

共辨識出營運暨環境氣候等 **194 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管理部暨法務室。

相關教育訓練執行：

截至 2025 年底止，當年度新人教育訓練及「風險認知與控制」課程，受訓人數合計為 **199 人**，累計上課時數為 **334 小時**。

風險處理績效：

風險處理績效共完成 **305 個** 風險處理對策，經評估達 **98%** 的風險事件可降低並有效控制。

永續相關風險之影響及因應管理措施

根據世界經濟論壇的全球風險報告，前十大風險已不僅止於經濟層面的影響，還包括愈趨嚴重的氣候變遷、社會人權等 ESG 永續相關議題，皆係對公司營運及利害關係人造成程度不一的影響。為有效管理各項永續風險，我們參酌永續揭露準則 IFRS S1 相關要求，透過 SASB 辨識出可合理預期將於未來會影響華城財務表現及營運狀況的風險議題，並進一步評估各項議題對於經營模式、價值鏈、財務的實質及潛在影響。

項目	影響描述			因應管理措施
	對經營模式影響	對價值鏈影響	財務影響	
 能源管理	持續優化能源利用，提高設備效能，降低碳排放，以符合國際環保標準	顧客針對碳排放議題之監管趨嚴，需提升綠色供應鏈管理力道，並推動供應商改善生產與運輸模式	增加設備升級與節能技術投資的資本成本（CAPEX）並增加設備折舊費用及維修費用，影響損益，非流動資產增加，及現金流流出。未來預期可降低能源使用成本，營業費用減少，影響營業淨利	- 推動節能減碳，降低營運碳足跡 - 已取得 ISO 50001 能源管理認證，並設立年度節電目標，導入能源管理系統以即時監控與優化廠區能耗
 廢棄物管理	採取廢棄物分類與減量策略，導入循環經濟，確保符合法規	影響整體廢棄物管理模式，要求上游減少污染物排放	將直接提高廢棄物處理費用與合規成本增加營業費用。若管理不當，預期未來可能面臨罰款或市場信譽風險	落實 ISO 14001 環境管理，實施源頭減量、分類回收，並透過精細化管理提升回收率，如變壓器廢絕緣油與塗裝廢粉委外再利用，廢污泥用於造磚製程
 原物料來源	確保關鍵材料供應穩定，降低原料短缺與價格波動風險	需確保供應商符合環保標準與責任採購要求	原物料價格波動可能影響生產成本及營業毛利，及增加應付帳款。透過長期供應協議與綠色採購，可減少財務風險並提升競爭力	透過在地採購、供應鏈多元化與綠色採購，降低原物料波動引發的營運中斷及財務衝擊
 產品安全	強化產品安全與品質標準，降低市場回收與法規違規風險	為避免影響顧客信任及華城品牌聲譽，需確保產品符合市場與法規要求	若產品安全問題發生，將導致法律責任、召回，將增加存貨成本。若因顧客要求賠償將導致品牌受損及應業外支出增加	採用產品全生命週期管理（PLM）思維，並落實產品安全法規與市場標準
 商業道德	落實誠信經營，強化內部監控與稽核，防範不公平競爭與貪腐風險	為減低對合作夥伴的信譽影響，確保我們的合作夥伴皆需符合誠信經營原則	若涉及貪腐或不當競爭行為，可能面臨罰款、法律責任，甚至影響股東信心而股價下跌，將導致股東權益受影響	訂定誠信經營守則，設立吹哨者檢舉機制，確保檢舉人身分保密，並舉辦反貪腐與法規遵循訓練，確保整體供應鏈與員工遵守企業道德標準
 安全職場	強化職安衛管理，落實風險預防與應變計畫，提升工作環境安全	關注並要求供應商與合作夥伴符合職安法規標準，確保全價值鏈符合安全法規	若發生工安事故，將增加職災保險費用及理賠費用，為減少職災發生，進行安全培訓，增加訓練費用，以及更新汰換設備，增加折舊費用及維修費用	取得 ISO 45001 職安衛管理認證，推行定期風險評估與應變演練及檢測作業，辦理職安教育

誠信經營

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」、「工作規則」及「人事評議委員會組織運作程序」，並經董事會核准，明確規範公司對董事會及管理階層的誠信承諾與遵循標準。此外，公司亦訂定「員工品德考核遵循要點」，置於內部平台供全體員工查閱與遵循，以落實誠信經營政策。誠信經營推動成效請參閱[公司網頁](#)。

華城電機透過制度規範、教育訓練與內部稽核，管理利益衝突風險，並確保決策優先考量公司最大利益。公司亦透過會議、刊物及「廠商協力合作會」持續宣導誠信原則，確保合作夥伴理解並遵守公司核心價值。同時，華城設置「吹哨人保護及檢舉作業程序」，鼓勵員工及利害關係人檢舉不當行為，以落實公平透明的企業文化。

公司建置嚴謹的檢舉與獎懲機制，落實誠信經營之最後一哩路，成立「人事評議委員會組織」，並設置執行秘書為專責受理窗口，負責處理檢舉、調查、懲處、申訴及獎懲事宜。對於內部人員虛報或惡意指控情形，將依管理規則視情節輕重予以懲處。為方便內外部人員舉報，華城於公司網站及內部平台設置意見反應及信箱，並自 2021 年起，為提升舉報公司內部不正當行為的意願，委由動業眾信建置[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。

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。2025 年反貪腐及誠信政策執行績效如下：

落實誠信經營理念	法令遵循	內部刊物宣導	廠商協力合作會	新人教育訓練宣導與考核	吹哨者舉報平台	誠信履約條款
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一真實、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。2025 年度舉辦誠信經營相關議題之內、外部教育訓練，包含誠信經營法規遵循、反賄賂及貪腐、會計制度及內部控制等相關課程共計 10 場次 ， 143 人次 參與，合計 143 小時 。	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 。	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，2025 年共計發表 52 篇 ，誠信守則案例宣導共計發表 8 篇 。	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，使其充分了解公司誠信經營之決心、政策，及防範方案。	安排每位新進人員報到後均進行誠信經營政策宣導，2025 年共舉辦 9 場 且所有參與者皆順利通過考核。	2025 年度於吹哨者舉報平台接獲 5 件 舉報信件已全數結案；因保護吹哨者資訊與案件隱密性，僅揭露件數。	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。



2025 年度已進行各處級單位
營運據點貪腐相關風險評估，
達成率 **100%**

2025 年
相關違法事件 **0** 件

法遵教育成效

「品質、參與、福祉、永續」是華城一貫恪守的經營理念。為確保全體員工理解並遵守相關法規，本公司提供法令收集、追蹤評估、政策制定、教育訓練等資源，強化守法意識，維護企業形象，並降低法律風險。我們注意影響公司業務的國內外政策，建立法令遵循程序，法務部門負責統整和檢視遵循情況。

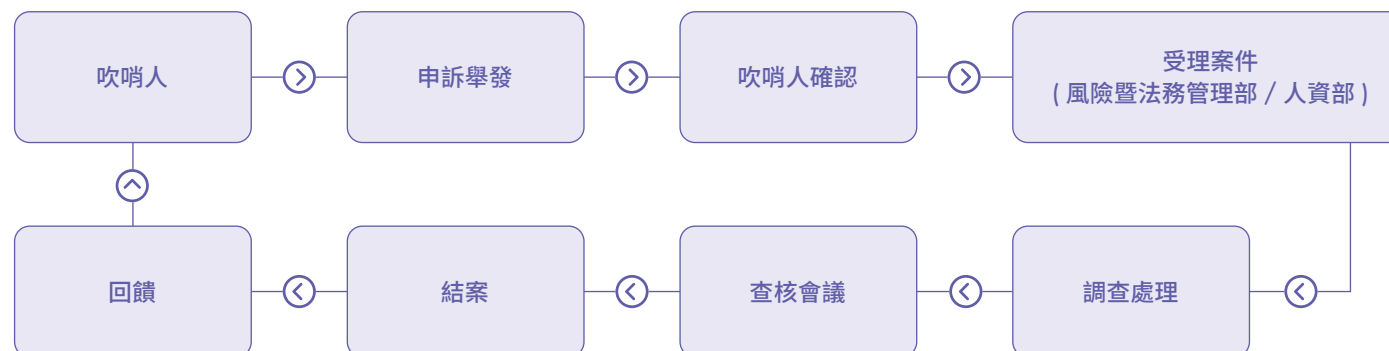
2025 年華城電機在環境與社會類別主題，皆無因未遵守法令而受到重大金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。2025 年華城電機內控稽核共 39 件案件，其中發現缺失 0 件，改善事項 1 件，改善完成率 100%。

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。華城電機申訴機制透明且如實發揮應有功效，2025 年度共計 5 件舉報案件，皆已全數結案。

檢舉、申訴案件之受理流程



華城電機近三年申訴及舉報案件統計

年度	2023 年		22024 年		2025 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	2	100%	0	0	0	0
環保議題	0	0	1	100%	0	0
勞工權益	5	100%	2	100%	0	0
人權相關（如歧視、不平等）	0	0	2	100%	5	100%
總計	7	100%	5	100%	5	100%



資安風險

華城建立完善之內部控制制度，並定期執行內部稽核作業，以強化對資訊安全等重要風險議題之管理，提升整體資安防護韌性。近年公司持續汰換老舊設備並進行系統升級，依據 ISO 27001 標準設立資通安全管理委員會，並指派資安管理代表與專責人員，強化資安治理架構。

在管理與防護措施方面，公司定期執行主機弱點掃描、社交工程演練及資訊安全教育訓練，以辨識人員行為及系統環境中的潛在漏洞；同時透過防毒軟體強化終端設備安全，並與專業資安廠商簽訂維護合約，協助監控與分析各類資安事件，強化同仁對資訊安全風險之辨識與防範能力。

2025 年資訊安全教育與社交工程演練成果

資安教育訓練

- 參與人數：1,300 人
- 測驗通過人數：856 人 (66%)
- 未通過人數：444 人 (34%)

郵件釣魚演練

- 受測人數：1,070 人
- 郵件開啟率：20% ~ 26%
- 點擊連結率：最高 4.21%
- 附件開啟率：最低 1.31%

電話詐騙演練

- 受測人數：85 人
- 成功接通人數：50 人
- 接通率：58%
- 常見外洩資訊：電腦型號、應用軟體、資產序號

資訊安全政策與核心承諾

本公司致力於貫徹資訊安全管理制度，確保重要資訊系統的機密性、完整性與可用性。透過建立「資訊安全，人人有責」的觀念，促使全體同仁積極參與，以達資訊持續營運的目標。我們的資訊安全政策包含四大核心指導原則：

1

落實資訊安全，強化服務品質：實施適切的保密措施，將外部威脅或內部不當管理造成的洩密、破壞或遺失風險降至可接受程度，並持續進行監控、審查及稽核。

2

加強風險管理，確保持續營運：持續進行資安教育訓練，提升全體員工的資安認知與緊急應變能力，降低資安風險。

3

做好緊急應變，迅速災害復原：訂定重要資訊資產及關鍵性業務的緊急應變計畫與災害復原計畫，並定期執行演練，確保重大事件發生時能迅速復原並將損失降至最低。

4

合理利用個資，防範個資外洩：落實個人資料的保護需求評估與管控機制。

公司指派資安管理代表負責督導資訊安全相關事宜，並在發生資安異常時，作為最高層級的通報與指揮對象。當資訊系統發生異常或資安事件時，會視情況成立「資通安全處理小組」及「危機處理小組」，進行事件判斷、損害管制與復原作業。

資訊安全管理制度與風險評估

華城高度重視資訊資產保護，自 2014 年起通過法國標準協會艾法諾集團 ISO 27001 資訊安全管理系統（ISMS）認證，並依據 ISO 27001:2013 建立制度化、文件化及系統化之資訊安全管理體系，以確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，並於 2025 年完成新版標準轉版。

本公司透過持續監督與定期審查資訊安全管理績效，強化員工資安意識與應變能力，降低資安風險並確保符合法規要求。另設置「資訊安全管理委員會」，每年至少召開一次會議，定期檢視制度適用性與管理目標達成情形，並適時進行政策修訂與改善，以確保資訊安全管理制度持續有效運作。

公司具備完善的風險評鑑機制，針對各項資訊硬軟體資產的「機密性」、「完整性」、「可用性」，透過分析資產價值、內部弱點的脆弱度、外部威脅的發生機率，以及對營運衝擊的程度，量化計算出各項資產的風險值，並依此擬定風險處理對策。2025 年度的風險評鑑報告指出，公司共盤點出 399 項資訊資產，產出的《資訊資產風險評鑑報告》，作為公司後續執行風險處理與擬定對策的依據。

資訊安全事件管理與通報機制

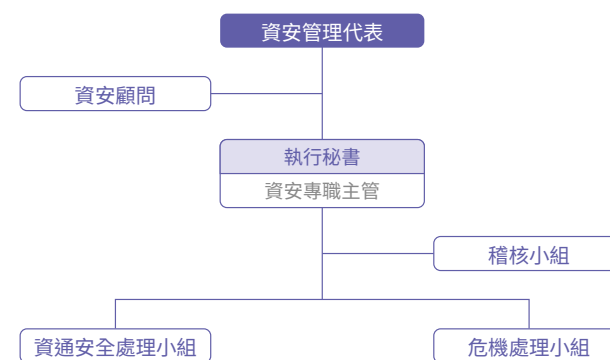
為有效控管資安事件帶來的營運衝擊，公司制定了《資訊安全事件管理程序》，將資安事件依據機密性、完整性與可用性的影響程度分為三級，並設定明確的復原目標（RTO）：

第 3 級 重大事件	第 2 級 重大事件	第 1 級 重大事件	24 小時通報機制
涉及核心業務中斷或機密等級資料外洩，必須於 36 小時內復原或完成損害管制。	涉及非核心系統影響或一般資料外洩，必須於 72 小時內復原或完成損害管制。		建立 7×24 小時的通報管道，確保事件發生後能透過電話或電子郵件迅速層層通報至單位主管與資安管理代表。

持續強化資安防護

華城資訊中心持續深化資安防護措施，以確保公司資訊、系統及供應鏈的安全與韌性。2025 年，資安管理涵蓋多項重要作為，包括資安軟體持續更新、防護及備份設備升級（容量與效能提升）、以及導入 EDR（端點偵測與回應）與 NDR（網路偵測與回應），並透過 SOC 資安監控中心即時監控與回應潛在威脅。

華城電機資訊安全組織架構



異地備援方面，每週更換儲存裝置，確保資料安全與快速復原能力。每年定期進行兩次弱點掃描，以及 1~2 次滲透測試，供應鏈串流系統則委由第三方評估，依新系統上線或核心系統變動進行安全檢視。2025 年 2 月曾遭受攻擊，但未發生資料外洩，顯示現行資安防護有效。

華城同時加強供應商 VPN 安全連線，導入多因子驗證，並持續強化權限控管，定期檢視公用帳號與權限範圍，確保內部與供應商連線安全。EDR 系統可分析個人電腦與伺服器使用行為，於攻擊事件中留下紀錄；NDR 系統則分析網路設備、交換機及防火牆的日誌，以提升網路層級的威脅偵測能力。

此外，公司於 2025 年修訂 AI 標準書，完善採購與流程規範，將資安要求納入數位應用與營運管理，持續提升資訊安全治理能力與組織韌性。

導入 AI 智慧應用，提升營運效率與服務品質

為持續強化營運效率與數位轉型能力，2025 年進行 12 場 AI 相關教育訓練，包含基礎認知和實務應用，並建立 AI 群組，及時解決同仁各種 AI 使用上的問題。此外，積極將 AI 工具導入各部門日常作業流程，透過智慧化應用提升服務品質、優化工作流程並減輕同仁作業負擔。

協助華城電能（相關企業）導入 AI 應用於客服回應機制，透過智慧系統即時回覆顧客常見問題，如會員等級說明、設備故障排除、APP 操作指引等，有效縮短顧客等待時間，提升問題處理效率與整體服務滿意度，同時降低第一線客服人員的作業壓力。

在內部管理方面，AI 亦應用於合約審查流程，協助整理條文重點、辨識潛在風險內容並進行版本差異比對，大幅縮短文件審閱時間，提升法務及相關單位的文件檢視效率。此外，同仁亦廣泛運用 AI 作為日常工作輔助工具，例如查詢公司福利與請假制度、差旅報支流程說明，以及電腦設備故障排除、系統連線或軟體設定等問題的初步排查。

透過 AI 工具的導入，華城逐步建立智慧化工作環境，不僅提升組織整體營運效率，也強化知識管理與內部支援能力，為企業數位轉型與永續發展奠定基礎。



3D 數位孿生看板，強化智慧製造與營運韌性

中壢一廠 3D 廠房可視化看板將數位孿生概念導入實體廠區，整合即時產線數據與自動化系統資訊，使管理人員能在單一數位介面即時掌握產線運作狀況。本專案涵蓋半成品搬運、無人搬運車（AGV）運行及自動立體倉儲庫位管理等多項應用，使產線支援流程與物料流轉情形透明化，提升整體運作穩定度。當設備或生產支援系統發生異常時，平台能迅速呈現問題區域及影響範圍，縮短問題確認與處理時間，改善資訊取得即時性、問題定位精準度及產線調整效率，強化營運穩定性與治理能力。

透過數據與空間整合，可檢視產線動線安排與區域負載，作為優化空間與產能配置的依據，減少等待與重複作業，提升整體效率，是中壢一廠數位轉型的重要里程碑，未來亦將逐步整合能源與營運相關數據，提升資訊透明度與數據治理能力，為永續管理奠定穩固基礎。



CHAPTER

3

共創價值 供應鏈管理

- 永續供應鏈
- 供應商管理
- 讓顧客滿意的服務



年度亮點績效

綠色採購大幅成長至 **2,500** 萬元

本公司及供應商皆**未發生**使用童工或強迫勞動事件亦無重大風險或相關情事

供應商實地稽核完成率達 **125%**

顧客滿意度：國內業務處 **95.03** 分 / 國外業務處 **97.70** 分



攜手供應鏈夥伴建立高品質、高效率、低風險且兼顧環境與社會責任的永續供應體系，共同提升整體產業競爭力與價值創造能力。



透過供應商分級管理、採購風險評估、品質稽核、永續要求導入與合作輔導機制，推動供應鏈在品質、交期、環境、安全與人權等面向同步提升。



強化關鍵供應商管理覆蓋率，提升供應鏈永續評估與稽核比率，降低供應中斷與品質風險，並逐步建立兼具韌性與責任的在地與全球供應網絡。



重大主題		* 顧客服務	對應 GRI 指標	自訂主題
政策或承諾		華城電機堅持顧客至上，重視顧客感受與評價，秉持著「關心顧客，堅持 6σ」的品質政策，致力於持續創新和技術突破，以生產出品質最佳、價格最合理、技術最領先的產品與服務，滿足所有顧客與社會需求。深信透過持續努力和創新，能夠為顧客提供更優質的產品和服務，同時為社會做出更大的貢獻。		
申訴 / 溝通管道		滿意度問卷		
指標及目標		短期目標（1~2 年）： - 顧客滿意度持續提升，並以較前一年度提升 1% 為短期追蹤指標。 - 顧客滿意度均分達 95 分以上。 - 持續透過滿意度問卷蒐集顧客意見，追蹤顧客回饋與改善需求。 中期目標（2~5 年）： - 在短期滿意度 95 分基礎上，持續提升顧客滿意度均分至 96 分。 - 持續透過滿意度問卷、顧客溝通與技術服務，強化顧客需求掌握及改善追蹤機制。 - 結合協力廠商或顧客共同落實社會公益慈善活動每年至少 1 次。 長期目標（5 年以上）： - 持續提升並維持顧客滿意度均分達 96.5 分以上。 - 持續強化產品品質、服務效率與技術支援能力，深化長期顧客關係與市場競爭力。 - 持續透過顧客回饋機制，優化顧客服務流程與應對品質，提升整體服務韌性。		
有效性追蹤機制		顧客滿意度問卷		
年度行動及措施		2025 年度國內業務處顧客滿意度問卷回覆數為 198 件，回收率 93%，滿意度均分 95.03 分。 2025 年度國外業務處顧客滿意度問卷回覆數為 27 件，回收率 100%，滿意度均分 97.70 分。		

永續供應鏈

本公司秉持永續經營理念，願景為致力建構兼具穩定供應、風險控管與永續價值之供應鏈管理體系。視供應商為重要合作夥伴，策略為透過供應商評鑑、稽核、輔導與分級管理機制，持續強化供應鏈風險管理，推動供應商共同落實品質、環境保護、職業安全衛生、人權及誠信經營等永續要求；持續深化關鍵供應商管理、導入永續供應鏈管理措施、強化供應鏈風險辨識與在地採購推動，提升供應穩定性與整體營運韌性；未來亦將持續提升供應商評鑑與稽核覆蓋情形，逐步強化關鍵供應商之永續管理能力，推動綠色採購與低碳供應鏈發展，攜手供應商共同提升供應鏈整體競爭力與永續績效。

華城電機在永續供應鏈中扮演關鍵角色，提供變壓器與配電盤等核心電力設備，支持基礎建設與新能源發展。隨政府推動非核家園與強韌電網計畫，公司積極參與提升供電穩定性，助力能源轉型。作為上游設備供應商，公司確保矽鋼片、銅線等關鍵材料供應穩定，同時優化中下游零組件管理，以提升資源使用效率，促進供應鏈韌性，推動產業邁向低碳永續發展。

華城電機在 2024 年短斷料風險，特別針對中度風險以上物料，採取多元的供應商管理措施，以確保供應穩定並降低生產風險。首先，建立直接溝通機制，跳過代理商，直接與供應商生管部門對接，確保能夠即時掌握產能狀況與訂單進度，並定期走訪供應商，進行風險評估與生產稽核，確保供應鏈運作順暢。此外，針對專案需求，提早下單，確保關鍵物料的備貨充足，透過需求預測與供應商協商，提前鎖定產能，避免因市場供需變化導致斷料風險。

在供應商多元化策略方面，本公司積極開發第二、第三供應源，降低對單一供應商的依賴，並對新供應商進行小批量試產與驗證，確保符合品質與交期要求。同時，對現有供應商提供協助，推動產能擴充計畫，包括設備升級、產線擴建及原料儲備，以提升生產彈性。透過長期合作協議確保關鍵時刻能優先取得所需物料，並透過技術支援與生產協作，提升供應商整體供應能力。這些措施的綜合運用，將有助於強化華城電機的供應鏈韌性，確保生產穩定不受短斷料風險影響。

上游主要原料之供應狀況

主要原料	用途	供應來源
矽鋼片	製造變壓器心體	國內、亞洲及歐洲、美洲及中東等廠商
銅線	製造變壓器心體	國內及亞洲廠商
絕緣油	變壓器絕緣	國內、美洲、亞洲、澳洲及歐洲等廠商
開關箱	裝甲開關箱、各式開關	國內、外廠商
鐵材 (外殼)	製造變壓器及配電盤外殼	國內、亞洲等廠商

綠色採購與在地採購

華城電機長期推動環境永續經營，積極落實綠色採購政策，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，配電變壓器使用之漆包鉛線，採自綠電生產，透過此綠色材料採購，公司不僅確保產品性能與品質，也落實低碳製造與永續採購策略，支持環境友善供應鏈的發展。

為響應聯合國永續發展目標（SDGs），公司持續優化採購流程，優先選用具環境友善標章或符合環保規範之產品（諸如筆電、電腦、冷氣空調、A4 紙、公務車租賃等）。近年綠色採購金額持續成長，由 2021 年 581 萬元提升至 2024 年 2,079 萬元，2025 年進一步大幅成長至 2,500 萬元。未來，華城電機將持續深化綠色採購策略，透過採購管理與供應鏈合作，降低產品與營運對環境的影響，以實際行動提升企業環境競爭力，並共同推動永續發展。

2025 年，華城電機在地採購比例下降幅度較大，主要受多項因素影響：上半年受關稅與美元貶值影響，部分訂單改以美元計價，採購外國供應商對公司成本較有利；同時，外銷案接單暢旺，且部分外銷顧客指定供應商均為國外廠商。整體而言，雖然在地採購比例下降，但公司仍持續依據供應商評鑑及 ESG 標準管理國內外供應商，確保供應鏈品質、合規與永續表現。

華城電機近三年在地採購支出比例			（單位：新臺幣億元）
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
2023	113.89	139.02	82%
2024	128.78	163.01	79%
2025	82.27	181.25	45%

註：在地供應商定義為在公司營運據點所在國家內註冊之供應商。

責任採購

華城電機高度重視原物料來源之合法性與品質穩定性，建立嚴謹之採購與驗證機制，以確保產品符合高標準技術與安全要求。主要原材料包括矽鋼片、鋼板、銅線及銅片等，均採購自國內外一線大廠，並於請購規範（FE 規範）中明確訂定材料純度與技術標準。

在品質與合規管理方面，銅線、銅片及矽鋼片等關鍵材料均須隨貨提供測試報告；絕緣油則須檢附物質安全資料表（MSDS），以確保符合安全與環保規範。同時，考量產業特性與國際趨勢，本公司要求供應商承諾不使用衝突礦產，確保原料來源符合責任採購原則。

供應商管理

華城致力於精緻化管理國內外重要供應商，強化彼此信任與合作關係，爭取優先合作機會，創造雙贏局面，並展現集團差異化競爭優勢，穩健拓展國內外市場。我們積極協助供應商推動持續改善計畫，以確保品質、環境保護與產品安全符合要求，並按時完成交付。同時，要求供應商落實員工健康與安全、人權保障及企業社會責任，持續提升風險管理能力，強化供應鏈韌性。

為分散風險並提升整體供應鏈品質，華城在維持與既有供應商穩定、良好合作的同時，也持續拓展新的合作夥伴，確保供應鏈穩健、靈活且具永續發展能力。2025 年度新增 39 家供應商 100% 全數簽署供應商誠信條款、能源政策、《環境及職安衛政策配合承諾書》。透過供應商資格審查、文件驗證與規格控管機制，華城電機強化供應鏈品質管理與永續風險控管，確保產品性能、安全性及合規性均符合顧客與法規要求。

華城每年舉辦一次協力合作會（供應商大會），促進與供應商之溝通與協作，並分享公司營運策略與永續管理方向。2025 年度會議於 2 月舉行，參與供應商家數約 110 家，多為國內主要供應商，透過此平台加強雙方合作默契，提升供應鏈韌性與整體營運效率。華城資訊中心建置供應鏈資訊流平台，提供主要供應商使用，實現與核心供應商的即時生產資訊交流。平台可即時呈現產量及材料生產進度，並顯示工號訂單的生產狀態，使華城能迅速判斷內部生產排程是否需提前調整，提升供應鏈協同效率與生產彈性，確保交期穩定與營運韌性。



環境面

- 所有供應商必須簽署《環境及職安衛政策配合承諾書》，承諾在環境方面減少並預防污染源排放，持續推行廢棄物減量，遵守環保法規等。
- 在職業安全方面，訂定危害預防及自護互護監護政策，了解各項活動的潛在危害，採取降低風險的作業等，並配合本公司之 ISO 14001 環境政策、ISO 45001 職安衛政策、ISO 50001 能源政策等相關作業要求，作為合格採用的主要條件之一。
- 針對關鍵供應商，安排 ISO 14064 溫室氣體盤查輔導，協助其建立完整的碳排放盤查流程與管理能力，提升供應商環境管理水準，並確保供應鏈整體的溫室氣體資訊透明與永續績效。



社會面

- 供應商需簽署誠信條款，承諾並同意：
 - 不從事不正當經營行為
 - 不涉及行賄本公司員工
 - 不從事不法行為，避免對公司及員工的名譽和資產造成損害
 - 若涉及不法行為，公司有權要求賠償並追究法律責任。
- 本公司禁止僱用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘僱歧視，並要求供應商遵循國際標準及其營業據點所在地的勞工聘僱相關法律。
- 截至 2025 年，本公司及供應商皆未發生使用童工或強迫勞動事件，亦無重大風險或相關情事。

供應商風險評估與應對

為了有效降低供應鏈斷鏈的風險，提升公司的報價穩定性與接單能力，透過以下應對策略，從預防、應變到持續優化，全面提升供應鏈的穩定性與應變能力，確保在快速變化的市場環境中保持競爭優勢。



供應商斷鏈風險 應對策略



1. 在投標新案件前，與研發及設計部門密切合作，識別並過濾交期較長的關鍵部品，以確保專案順利進行。
2. 建立高效的戰備庫存系統，確保在需求高峰或供應中斷時，有足夠的庫存支援生產需求，降低斷鏈風險。
3. 設立供需平台，實時追蹤關鍵材料的供應進度，及時掌握供應狀況，並對可能出現的風險進行有效管控。



重要案件部品前置期較長 因應策略



1. 對於前置期較長的關鍵部品，當得標機率高時（如 60%），提前啟動內部運作流程，確保專案按時交付。
2. 推行產銷研採協作模式，啟動戰備庫存機制，增加關鍵部品的庫存量，以應對市場需求波動。
3. 在投標前選定可靠的供應商並簽訂協議，確保在中標後能夠獲得穩定的供應支持。
4. 根據顧客需求，拓展多元的供應來源，避免依賴單一供應商，降低供應風險。
5. 對於交期較長的部品，推薦國內優質供應商給顧客，協助其縮短交期，提升顧客滿意度。
6. 積極走訪主要供應商，建立良好合作關係，爭取優先供貨權，確保關鍵部品的及時供應。

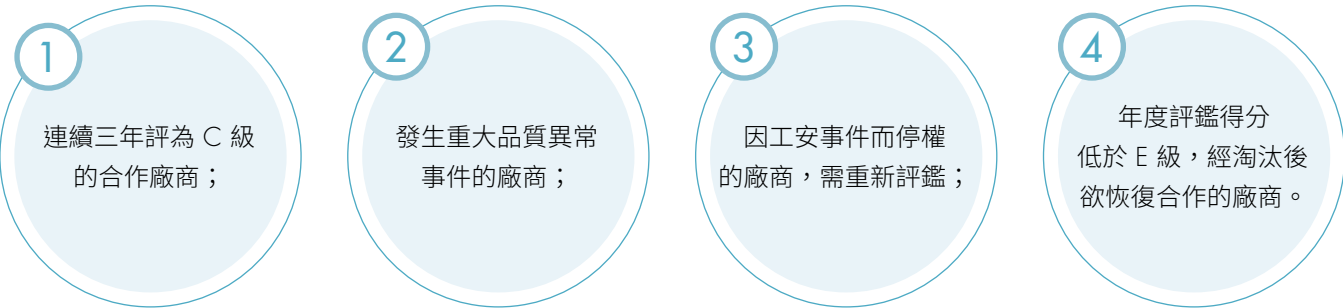
供應商評鑑與稽核

為強化供應鏈永續管理，華城電機制定《廠商開發評鑑及考核作業標準》，透過年度評鑑及不定期稽核，確保供應商符合品質、職業安全衛生及環境管理等要求。評鑑作業依供應商重要性分級管理：關鍵供應商由跨部門稽核小組進行實地訪查，其餘供應商由採購部門執行書面或現場評估。

年度評鑑指標依營運影響性設定權重，包括品質（40%）、交期（30%）、價格（20%）及協調性（10%），並依結果分為 A 至 E 級。A～C 級為合格供應商；D 級須開立「協力廠商考核成績改善通知單」，要求提出改善對策並追蹤改善情形；E 級供應商則啟動減單或淘汰機制，如欲恢復合作，須於至少一季後提出改善計畫並重新評鑑。此外，對於稽核發現之缺失，供應商須於一個月內提出改善措施並完成回覆。

2025 年度，針對長期合作之工程包商及高採購金額供應商進行面對面交流與評估，共納入 35 家供應商，評鑑完成率 100%，未發現重大缺失或重大永續風險。2026 年初重新檢視評鑑結果，共有 9 家供應商列為 C 級，依規定尚無須開立改善通知單。透過制度化評鑑與分級管理機制，本公司持續提升供應鏈品質穩定度與永續風險控管能力，強化與合作夥伴之責任共識。

華城電機依《廠商開發評鑑及考核作業標準》，針對供應商進行年度與不定期實地稽核，以確保供應鏈永續管理落實。實地稽核主要針對以下四類供應商：



隨公司營收成長，供應商數量及單家訂單量均有所增加。2025 年度供應商實地稽核完成率達 125%，超額完成年度目標，顯示公司持續強化供應鏈管理，確保品質、工安及永續風險可控。

華城電機近三年供應商評鑑結果

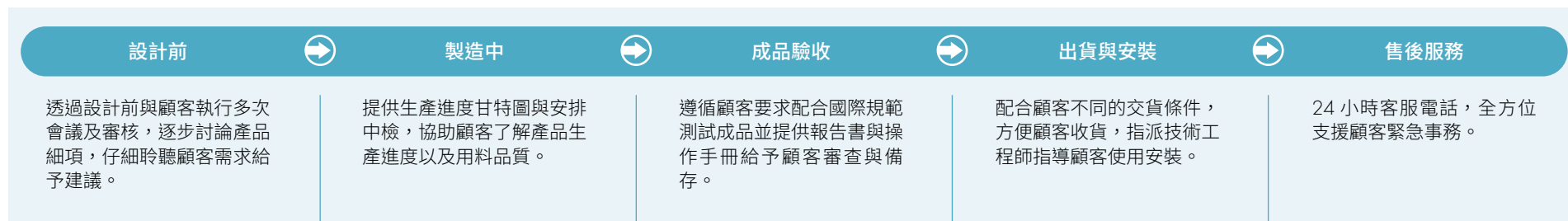
級別	分數	2023 年	22024 年	2025 年
A 級	90 分以上	0	1	1
B 級	80~89 分	712	768	750
C 級	70~79 分	6	10	29
D 級	60~69 分	3	0	0
E 級	60 分以下	1	0	0

華城電機近三年供應商稽核執行情況

稽核方式		2023 年	22024 年	2025 年
實地稽核	預計實地稽核家數	34	35	40
	實際完成稽核家數	38	35	50
	達成率	111.8%	100%	125%



讓顧客滿意的服務



「生產僅是過程，服務才是終點。」華城電機憑藉 55 年的內外銷經驗，熟稔國際規範與各國法規，能夠靈活應對各種市場挑戰，為顧客提供多元化的解決方案。在國內市場，我們與業主保持緊密溝通，透過調整報價期限來應對不可抗力因素，確保專案如期履行，至今未發生違約情況。在國際市場，面對國際局勢變動與港口壅塞造成的來料短缺，我們主動與顧客協商交期，雖可能產生額外運輸成本，但憑藉誠信與專業，獲得顧客支持，成功避免重大損失。

緊急復電服務

為提升電力設備的可靠性與服務品質，建立「緊急復電服務系統（EWE001 標準書）」，確保顧客在遇到電力問題時能迅速獲得支援。該系統提供 24 小時服務，顧客可透過 0800 服務專線或直接聯絡品保課，以即時回報斷電或設備異常問題，例如配電盤故障等。一旦接獲通報，品保課將立即啟動應變機制，根據標準流程評估故障情況，安排專業技術人員進行遠端指導或現場處理，並視需求調派備品或進行設備更換。透過該服務系統，華城電機能夠縮短顧客因設備問題導致的停電時間，確保電力供應的穩定性，同時強化公司在緊急電力支援領域的專業形象與顧客信賴。不論是否使用本公司產品，全年 24 小時無休，只要一通電話服務馬上就到。更完整的緊急復電系統說明，詳見[官網](#)。

客訴處理機制

本公司建立分級管理之客訴處理機制，依據顧客反應之嚴重程度，區分為一般、C 級、B 級及 A 級，以確保問題能即時回應並有效控管風險。

一般等級	C 級	B 級	A 級
一般服務或顧客反應案件。	產品部品不良引發顧客抱怨，未造成事故或災害。	已發生事故或跳電（未造成災害），或重大顧客抱怨。	造成災害、人員受傷、顧客無法供電或重大顧客抱怨。

在處理流程上，各等級案件均於接獲當日即與顧客聯繫，確認問題內容並約定處理時程，必要時配合顧客停電時段執行作業，並依案件性質啟動現場處理或急件備料機制，以提升處理效率與即時性。針對較高風險之 B 級及 A 級案件，若未能於約定時程內完成處理，須於當日通報管理階層（自品保主管至總經理），其中 A 級案件並於第一時間派員至現場掌握狀況。案件處理完成後，皆須由顧客確認並簽署結果，並回報內部主管進行品質追蹤與持續改善。透過上述分級應變與通報機制，本公司落實客訴即時回應與風險控管，持續強化服務品質與顧客關係管理。

顧客滿意度調查

華城電機致力於提供優質產品與服務，並高度重視顧客的滿意度。在國內外專案完成後，我們主動發送問卷，收集顧客的意見與建議，以即時掌握需求、發掘可改進之處，進一步提升產品與服務品質。我們將這些回饋視為精進的動力，持續優化，確保顧客對華城的高度認可。

為進一步提升產品與服務，國內與國外業務單位攜手規劃滿意度調查流程。我們透過業務人員或品保中心人員，親自拜訪或郵寄問卷，確保意見收集的完整性。問卷調查結果將納入服務改善計畫，確保每項回饋皆能轉化為具體行動，推動品質與滿意度的持續提升。

2025 年，華城的顧客滿意度持續上揚，國內主要歸功於售後 (售前) 服務與業務服務提高分數；國外主要來自產品品質提升與維修回應速度加快。針對顧客提出的建議與改進意見，公司聚焦於驗收品質、文件品質及相關流程改善。品保單位依據顧客滿意度調查，將各項意見列管追蹤並落實改善措施，確保回饋能有效轉化為品質提升行動。

面對國際市場波動，華城國外業務處善用提早啟動機制，對可能訂單先行準備必要資源與生產計畫，並提供顧客預約產能的選項，以確保關鍵訂單交付期限達成，展現公司在供應鏈韌性、彈性調度與風險管理能力上的優勢。華城亦因此獲得「GE 供應商品質與交付獎」（台灣唯一得主），主要依據 KPI 包括交貨準時率 (OTD) 高標與產品不良率 (PPM) 極低。此項榮譽不僅肯定公司在品質與交付上的表現，也對爭取其他國際大廠訂單產生正向外溢效應，提升華城在全球顧客心中的信任與競爭力。

華城電機近三年顧客滿意度調查結果

國內業務處			
年份	2023 年	2024 年	2025 年
回覆數量	191 件	189 件	198 件
回收率	91%	91.75%	93%
顧客滿意度均分級	92.3 分	94.3 分	95.03 分



國外業務處			
年份	2023 年	2024 年	2025 年
回覆數量	19 件	24 件	27 件
回收率	100%	100%	100%
顧客滿意度均分級	94.01 分	96.58 分	97.70 分

CHAPTER

4

智慧節能 綠色環境永續

- 氣候變遷的風險與機會
- 能源管理
- 溫室氣體排放
- 空氣污染防制
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 自然與生物多樣性



年度亮點績效

◆ 節能行動方案減少
1,143,378 MJ 能耗

◆ 溫室氣體排放強度(範疇一+二)
0.3871 tCO₂e/百萬元

◆ 認養臺北市立動物園之台灣黑熊及穿山甲
支持本土物種保育

◆ 能源密集度年減率 **16.34%**

◆ 認養國立海洋科技博物館「珊瑚礁生態展示缸」
支持珊瑚復育計畫

◆ 四座工廠 **100%** 導入能源管理系統

◆ 攜手臺灣山林復育協會推動「南投淺山植群復育計畫」
培育在地原生苗木



以節能減碳、綠色製造與環境友善為核心，持續提升產品與營運的環境績效，成為推動低碳能源轉型與綠色產業發展的重要力量。



聚焦高效節能產品研發、製程優化、能源管理、溫室氣體盤查與減量、資源循環利用及污染防制，從產品端與營運端同步推進環境永續。



持續提升節能與綠色產品占比，推動碳排管理制度化，提升能源使用效率與資源循環成效，逐步建立具體可衡量的減碳路徑與環境績效管理基礎。

氣候變遷的風險與機會

華城電機因應氣候變遷對產業經營所帶來的風險與機會，由永續發展委員會統籌推動，參照「氣候相關財務揭露（TCFD）」架構，從「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大核心要素進行系統性管理。透過跨部門風險鑑別與評估機制，辨識氣候變遷對公司營運、供應鏈及市場之潛在衝擊，並預先制定因應措施，以降低風險並掌握低碳轉型機會。作為台灣重電產業之領導企業，本公司持續透過產品創新與供應鏈管理，強化企業韌性並維持長期競爭優勢。

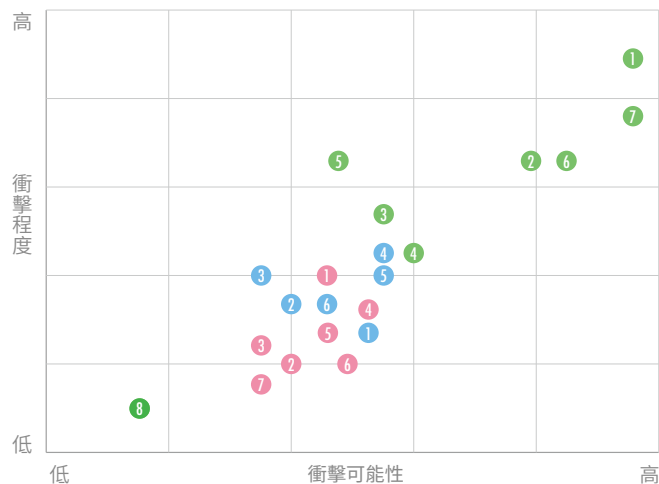
一、治理

華城電機由永續發展委員會負責氣候相關議題之監督與管理，定期召集各單位檢視氣候變遷風險與機會，並辨識其對組織內外部之潛在影響。委員會依據各項風險評估結果，盤點重大議題並擬定因應措施，並定期召開會議追蹤執行情形。每年年初，永續發展委員會向董事會報告前一年度風險管理執行情況及氣候相關議題之管理成果，確保氣候風險已納入公司整體治理與決策機制。

二、策略

華城電機參考 TCFD 四大核心構面，依據業務特性與營運模式，辨識氣候相關轉型風險、實體風險與氣候機會，涵蓋政策與法規、技術、市場、商譽、立即性實體風險、長期性實體風險，以及市場、能源來源、產品服務、韌性與資源效率等機會面向。並以工作坊形式，由營運與管理單位評估議題之發生時間、影響位置、對經營模式與價值鏈之影響、減緩與調適作為，以及報導期間與預期財務影響，藉由考量衝擊可能性及衝擊程度評估各議題之風險值，將跨部門回覆結果進行彙整與標準化，歸納與統整出重大氣候相關風險與機會。

氣候風險與機會矩陣圖



轉型風險

- 法規越來越嚴格
- 溫室氣體盤查（類別 3~5 屬供應鏈）
- 環保法令趨嚴
- SF₆ 氣體替換為低碳氣體
- 顧客要求提升產品效率
- 研發成本與資源配置
- 淨零碳排路徑

實體風險

- 極端氣候（颱風、強降雨）導致廠區與設備損害
- 極端氣候影響供應鏈與運輸
- 極端氣候影響生產與人力調度
- 極端氣候影響施工進度
- 極端氣候影響設備運營與維護
- 高溫影響工廠與戶外施工

機會

- 全球強韌電網計畫與淨零碳排趨勢下電力設備產品需求提高
- 氣封開關使用低碳氣體（SF₆ 替代方案）
- 品牌形象與市場競爭力提升
- 電動車充電設備市場拓展
- 工廠能源管理優化、空調溫度標準化
- 市場對高可靠性設備（如耐低溫、高溫、耐濕、防震等電力設備）需求增加
- 政府及企業加強電網與電力基礎建設之強韌計畫，汰換需求提高
- 水資源循環再利用

華城電機氣候風險與機會分析結果

類型	議題	影響期間	風險內容說明	對經營模式的影響	對價值鏈的影響	對財務狀況、財務績效及現金流量之影響	減緩與調適努力
立即性風險	④ 極端氣候影響施工進度	短期為主，部分延伸至中期	颱風影響輸配電工程與充電樁安裝，可能導致工期延誤並產生額外罰款，影響顧客履約能力與信譽。	輸配電工程、充電樁安裝與案場履約可能受颱風、豪雨干擾，工期延誤使公司需調整排程、增加備援與工務協調，影響準交率與專案管理效率。	- 上游受承攬商、物流、材料到貨影響 - 公司端受施工排程與人力調度影響 - 下游顧客端面臨交期延後、驗收遞延與停工風險	- 可能增加合約資產與應收款回收天期 - 增加包商動員、加班、展延與違約風險成本 - 專案收款延遲，營運現金流入遞延	- 工程時程保留天候緩衝 - 避開高風險季節施工 - 建立案場天候預警與異常通報 - 提高承攬商備援與替代工班彈性
	⑤ 極端氣候影響設備運營與維護	短期為主	電力產品與充電樁等設備可能因暴風雨受損，影響顧客用電需求與用戶體驗，增加緊急搶修、維修與更換成本。	已交付設備、充電樁與電力系統可能因暴雨、強風、淹水等事件受損，增加維修、備品、巡檢與緊急應變需求，影響售後服務與顧客滿意度。	- 上游需提升耐候零組件與備品供應穩定性 - 公司需強化維護、客服與搶修能力 - 下游顧客若設備停擺，可能影響其營運連續性	- 可能增加備品與維修相關資產投入 - 維護費、保固成本與折舊壓力上升 - 短期維修支出增加，且若服務水準不佳恐影響後續訂單與回款	- 提升產品耐候規格與測試強度 - 建置颱風後巡檢與快速維修機制 - 強化緊急復電與備品管理 - 導入遠端監控預警
政策和法規風險	① 法規越來越嚴格	短期、中期	近年來，政府及國際市場對碳排放、能效管理及綠色產品的法規日益嚴格，導致企業在產品研發、製造與銷售過程中需投入更多資源以確保符合法規要求。對華城而言，這將造成研發支出與綠色設計成本上升，特別是在變壓器、開關設備等高耗能電力設備的生產上，未來可能面臨更嚴格的環保標準與市場要求。	需持續調整產品設計、認證、案場設置與製造流程，以符合碳排、能效、安全及綠色產品要求，帶動法遵與研發常態化。	- 上游需配合提供合規材料、環境資訊與證明文件 - 公司需強化法遵、研發、品保與專案審查 - 下游顧客提高對安全認證與低碳性能之要求	- 認證、檢測、設備升級與系統導入使資本支出與費用增加 - 毛利率短期承壓 - 若未及時合規，可能出現罰鍰、停工或專案遞延	- 建立法規追蹤與合規審查機制 - 擴大高效率變壓器與低碳開關等產品開發 - 提前依較高標準設計

類型	議題	影響期間	風險內容說明	對經營模式的影響	對價值鏈的影響	對財務狀況、財務績效及現金流量之影響	減緩與調適努力
技術風險	④ SF ₆ 氣體替換為低碳氣體	短期、中期	目前華城電機的氣封開關使用 SF ₆ 氣體，但未來全球法規趨勢將限制其使用，這可能導致既有產品無法符合市場需求，影響訂單與業務拓展。此外，低碳替代氣體技術仍在發展階段，產品轉型與技術適應期可能增加研發與測試成本。	氣封開關若未能及時轉向低碳替代技術，既有產品競爭力可能下降；轉型過程亦需投入大量研發、測試與產品認證。	- 上游需尋找替代氣體、關鍵零組件與測試資源 - 公司面臨研發、製造切換與產品驗證 - 下游關注新產品安全性與可靠性	- 研發設備、試驗與認證投入增加 - 短期研發費用上升，但若新產品成功商品化，可改善產品組合與毛利結構 - 前期投資現金流出增加	- 布局乾燥空氣或其他替代氣體技術 - 加速產品試驗驗證、與標準機構或顧客協作試點 - 逐步調整既有產品設計
立即性風險	① 極端氣候（颱風、強降雨）導致廠區與設備損害	短期為主，部分延伸至中期	台中、桃園廠區若因豪雨或颱風造成淹水，將影響變壓器、開關設備與充電樁的生產進度，導致交期延誤，增加違約風險與維修成本。	製造基地、倉儲與重要設備若受淹水、強風或停電影響，可能造成停工、產能下降、設備修復與交期失衡。	- 上游供料可能中斷 - 公司面臨廠務、設備、倉儲與職安衝擊 - 下游可能因交貨延遲而調整採購或轉單	- 可能增加修繕、備援與保險相關支出，並有資產減損風險 - 停工與低稼動壓縮毛利 - 修復支出先行發生，出貨與收款延後	- 強化廠區排水、防災與備援電力 - 建立設備保護與災後復原計畫 - 重要設備與物料分散配置 - 定期演練 BCP
市場	① 全球強韌電網計畫與淨零碳排放趨勢下電力設備產品需求提高	短期、中期，部分延伸至長期	近期電力設備供不應求，對於營運商機仍為持續穩定成長中；惟供應鏈同步面臨缺斷料危機、再加上全球貿易戰營運成本波動風險大幅提高。	公司可由設備供應商進一步轉型為「設備 + 系統 + 服務」整合商，擴大變壓器、開關、儲能、充電與能源管理解決方案的商機。	- 上游關鍵原料與零組件的重要性提升 - 公司可拉動研發、製造、工程與數位平台整合 - 下游電力公司、企業顧客與資料中心需求成長	- 擴充產能 - 提高設備稼動率 - 導入標準化設計 - 強化接單與專案管理 - 結合資訊平台與維保服務以提高附加價值	- 可能增加擴產與系統建置投資 - 高毛利產品與服務比重提高，有助改善營收結構 - 大型專案與長約服務可提高營運現金流穩定性

類型	議題	影響期間	風險內容說明	對經營模式的影響	對價值鏈的影響	對財務狀況、財務績效及現金流量之影響	減緩與調適努力
韌性	7 政府及企業加強電網與電力基礎建設之強韌計畫，汰換需求提高	短期、中期	帶動特高壓與高效能電力設備的需求，提高長期設備維護收益。	老舊設備汰換與強韌化工程可帶動特高壓、高效率、耐候型設備需求，提升長期訂單能見度與維護收益。	- 上游需穩定供應高規格材料與模組 - 公司可透過製造、工程、售服與系統整合能力擴大市場 - 下游顧客可獲得更高可靠度與韌性的電力基礎設施	- 持續優化產線 - 加快人才培育 - 推進輕量化與標準化設計 - 強化交期與品質管理 - 布局長期維護服務	- 需投入設備、產線與人才資本 - 可提升高附加價值產品占比與維護收益 - 專案型收入加上後續維護收入，有助形成較穩定現金流

華城電機氣候相關風險與機會對財務之影響主要體現在下列三個層面：

財務狀況		財務績效		現金流量	
風險面	機會面	風險面	機會面	風險面	機會面
環保法遵、低碳設備轉型、污染防制、智慧製造及備援設施建置，可能增加資本支出與設備更新需求。	若持續擴充低碳產品線、提高產能與發展能源系統整合服務，則可能帶來新增資產、專案投資與更佳之資產配置效率。	法規遵循、低碳材料、認證測試、物流調整、維修與加班成本可能使營運費用及製造成本上升，並對短期毛利率造成壓力。	高毛利電力設備、強韌電網相關訂單、低碳產品溢價、充電與維護服務收入，則有助於提升營收品質及獲利結構。	極端氣候導致之工期延誤、設備維修或停工，可能使現金流入遞延並造成額外現金流出。	若高毛利產品與經常性服務收入比重提高，將有助於提升營運現金流穩定性，並降低景氣循環波動對現金流之影響。

綜合本次評估結果，本公司短中期面臨之關鍵氣候風險以轉型風險與立即性實體風險並重。轉型面向中，法規日益嚴格、SF₆ 替代技術發展、顧客對高效率與低碳產品要求提高，均可能推升研發支出、認證成本、低碳材料成本與供應鏈管理成本；實體面向中，極端氣候事件對施工進度、設備運轉維護、廠區設施及生產排程之干擾，可能導致工期延誤、履約風險、維修費用及額外人力成本增加。

另一方面，淨零轉型與電網強韌化亦為本公司帶來顯著成長機會。評估結果顯示，全球強韌電網計畫與淨零碳排趨勢下電力設備需求提升、政府及企業加強電網與電力基礎建設汰換、低碳氣體氣封開關開發，以及高可靠性電力設備需求增加，為最具優先性的機會議題，可望帶動訂單擴張、提升高毛利產品比重，並強化本公司於綠色電力設備與系統整合市場之競爭地位。就時間區間觀察，風險與機會多集中於短中期發生，顯示公司須同時兼顧即時法規與市場變化回應，以及中期產品轉型、產能配置與供應鏈韌性布局。對長期而言，若能持續投入低碳技術、節能製程、智慧管理與資源循環，本公司有機會將氣候因應由成本中心轉化為營收成長與品牌價值來源。

三、風險管理

華城電機已建立風險管理組織及制度，根據 ISO 31000 風險管理架構，以 PDCA 管理循環建立公司風險管理制度，整合管理所有可能影響營運及獲利的策略、營運、財務及危害性等潛在風險（包括營運暨環境氣候等風險事件）。其目的是為利害關係人、股東及其他相關團體提供充分的風險管理。

華城電機氣候風險鑑別與評估流程



針對重大氣候風險與機會，由相關單位擬定減緩與調適措施並追蹤執行情形。例如，針對極端氣候造成之廠區損害、施工延誤及設備維護風險，採取廠區防災、備援電力、災後復原、天候預警及案場彈性調度等措施；針對法規趨嚴及低碳技術轉型風險，則透過法規追蹤、合規審查、低碳產品開發及替代技術布局等方式因應。

本公司已將氣候相關風險與機會納入整體風險管理制度，由永續發展委員會負責監督與管理，定期召集各單位檢視氣候風險與機會及其潛在影響，並依評估結果擬定因應措施、追蹤執行情形。每年年初，永續發展委員會並向董事會報告前一年度風險管理執行情況及氣候相關議題管理成果，確保氣候風險管理已納入公司治理與決策機制。

四、指標與目標

為響應減少氣候變遷所造成之影響與風險，並支持綠能與減碳相關目標之推動，華城電機依 TCFD 架構建立氣候相關指標與目標管理機制，透過制度化管理、績效追蹤及持續改善，管理氣候變遷相關之風險與機會。公司已建置 ISO 50001 能源管理系統，聚焦利害關係人所關切之能源與環境議題，並藉由風險與機會鑑別程序，辨識潛在衝擊並規劃因應措施。

透過用電、用油及用水統計，推動節能減碳專案，並以能源管理、水回收、廢棄物資源化管理等面向，展現企業當責及氣候治理績效。在環境管理方面，公司已同步建置 ISO 14001 環境管理系統，依產業特性執行製程廢棄物管理、減廢及資源化作業，以降低營運活動對環境之影響。於溫室氣體管理方面，2025 年範疇一溫室氣體排放量為 683.6196 tCO₂e，範疇二溫室氣體排放量為 9,948.5490 tCO₂e。針對高全球暖化潛勢之 SF₆ 氣體，公司已開發回收設備，並於製程、檢測及維護修繕等階段建置回收機制，以降低逸散排放風險；另於部分變壓器產品選用可生物分解之植物性絕緣油，以提升產品環保特性。此外，部分供應鏈廠商亦配合公司推動回收機制，共同降低整體環境負荷。

華城電機氣候相關指標與目標彙整表

面向	管理指標	目標與管理作法	2025 年績效
 用電管理	總用電量、節電專案成效、 能源管理制度覆蓋率	- 透過制度化能源管理推動全公司節能減碳，年度節電目標為節約電量 1%。 - 藉由設備盤點、用電監測、異常改善及專案推動，持續降低營運用電需求。	- 中壢一廠每百萬產值節電率達 1% 以下 - 觀音二廠每百萬產值節電率達 28.5% - 觀音三廠每百萬產值節電率達 6.7% - 華城重電每百萬產值節電率達 38.3%
 水資源管理	用水量、回收水使用量、 節水工程推動情形	透過回收再利用及節水宣導，降低自來水使用量，提升水資源循環利用效率，強化營運面對氣候變遷下水資源風險之韌性。	- 持續宣導節約用水，並於各廠區推動雨水回收工程及飲水機排水回收系統。 2025 年華城電機回收了 0.31 百萬公升雨水。
 廢棄物管理	廢棄物產生量、資源化比例、 減廢措施成效	- 持續推動製程減廢、分類管理與資源化，降低最終處置量與環境衝擊，並提升原物料使用效率。 - 每百萬產值的廢棄物減量 10%~15%。	- 已建置 ISO 14001 環境管理系統，依產業特性執行製程廢棄物管理、減廢及資源化。 2025 年廢棄物減量 2.5%。
 溫室氣體管理	範疇一與範疇二排放量、SF ₆ 回收 管理、低環境負荷材料導入情形	持續辦理溫室氣體盤查與排放熱點分析，逐步規劃減量措施，並透過 SF₆ 回收設備與回收機制降低逸散風險。	2025 年範疇一排放量 683.6196 tCO₂e；範疇二排放量 9,948.5490 tCO₂e。
 產品與供應鏈減碳	替代材料導入、供應鏈回收配合 情形、低碳產品推動情形	持續提升產品環保特性與供應鏈合作程度，推動低環境負荷材料、回收機制與循環管理，降低價值鏈整體環境負荷。	部分變壓器產品採用可生物分解之植物性絕緣油；部分供應商已配合實施回收機制。

能源管理

為提升能源使用效率並持續改善能源績效，華城電機依循能源政策全面推動能源管理，結合數位科技與永續治理，系統化落實節能減碳行動，公司不僅遵循相關法規並優先採購節能設備，亦透過定期檢討能源目標與績效指標，確保資源有效配置，強化企業整體能源管理價值。

在數位轉型推動下，華城電機已完成四座工廠（中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠、台中廠）全面導入能源管理系統（EMS），並針對重大能耗設備全面建置智慧電表監測機制，實現用能數據即時化與透明化。透過與安衛部及專業廠商合作，建置工廠能源地圖，系統性盤點高耗能設備，並將各廠區用能數據整合至可視化管理平台，使管理階層可即時掌握各設備與區域之能源使用狀況。該平台具備即時監測、異常預警與數據分析功能，不僅可優化契約容量配置、降低尖峰用電風險，亦能快速辨識異常耗能設備，並即時通知相關單位進行改善，顯著提升能源管理效率與決策即時性。

公司更透過廠區能源區域劃分與設備盤點，建立可視化能源管理地圖（以中壢一廠為示範擴展至全廠區），精準掌握各區域與製程之能源流向與使用效率，推動由「經驗管理」邁向「數據驅動管理」的轉型。此舉不僅有效降低能源浪費，更促進跨部門協作，落實全員參與之節能減碳文化。華城電機透過能源管理系統之導入，成功整合數位轉型與永續轉型，建立跨廠區、跨系統之智慧能源管理架構，為企業邁向低碳營運與高效率製造奠定關鍵基礎。

組織內部的能源消耗量

華城電機的非再生能源使用涵蓋範疇一和範疇二。範疇一包括汽油、柴油和液化石油氣（LPG）；範疇二主要指向台灣電力公司外購的電力。公司以四個廠區的總產值作為分母，計算能源使用密集度，以觀察多年來的能源消耗變化。

華城電機能源消耗量與能源密集度單位：GJ

能源類型	2023 年	2024 年	2025 年
非再生能源	汽油	1296.18	2125.28
	柴油	530.39	616.85
	液化石油氣	36920.00	1013.93
	天然氣	0.00	0.00
	外購電力	61,440.84	74,889.00
	小計	54,350.77	78,788.10
再生能源	外購再生能源	0.00	0.00
	太陽能光電	0.00	0.00
	小計	0.00	0.00
能源消耗量合計 (GJ)		54,350.77	78,788.10
中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠、華城重電全四廠總產值（百萬元）		15,096.945	22,308.586
能源密集度		3.600	3.532
能源密集度年增減率		-21.05%	-1.89%

註：1. 組織內部排放源主要計算依據之轉換係數來源為環境部公告之 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。
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 百萬焦耳（MJ）。
3. 能源密集度計算公式：能源消耗量（GJ）／全四廠總產值（百萬元）。
4. 能源消耗量改以能源類型來統計，因此重新調整表格呈現。

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，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。

2025 年華城電機節能行動方案及節能績效

項次	廠別	措施內容	節電量 (kWh)	減少能源消耗量 (MJ)	節電率 %	減碳量 (tCO ₂ e)
1	中壢一廠	宿舍電熱器節能改善	55,195	198,702	1.5	26.16
2	中壢一廠	壓縮空氣漏氣節能改善	6,316	22,738		2.99
3	觀音二廠	製一課繞線區燈具 86 盞更換為 LED 節能燈具	30,134	108,482	1.1	14.28
4	觀音二廠	技術部 3 台箱型冷氣汰換為分離式冷氣	54,455	196,038		25.81
5	觀音三廠	箱型冷氣汰舊換新	7,682	27,655	2025 年不需申報	3.64
6	台中廠	製一課 2 台冰水主機更換壓縮機	9,951	35,824	5.87	4.72
7	台中廠	F 棟製一課製程空調 2 台 205 噸及 1 台 100 噸非夏季台數管制	153,872	553,939		72.94
總計			317,605	1,143,378		150.54

註：1. 外購電力 1 度 = 1 kWh = 3.6 MJ。

2. 經濟部能源署公告電力排碳係數：2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/度、2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/度，2025 年電力排放係數依 2024 年 0.474 公斤 CO₂e/度計算。



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）、SF₆（六氟化硫）等；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。

華城電機持續強化溫室氣體管理制度，逐步擴大盤查邊界與揭露範圍。2025 年度在既有範疇一與範疇二盤查基礎上，首度將範疇三「採購的貨品與服務」納入溫室氣體盤查揭露範圍，進一步掌握供應鏈相關排放情形。透過主動盤點主要原物料與採購活動所產生之碳排放，公司得以更全面評估產品生命週期中的碳排來源，並作為未來推動低碳採購、供應鏈減碳及產品碳管理的重要依據。此舉亦有助於公司逐步對接國際揭露趨勢，提升氣候治理與碳管理之透明度。

另外亦計算溫室氣體排放密集度，以「產值」作為分母計算該密集度比值的度量標準，2025 年總排放量為 77,939.7185 tCO₂e，溫室氣體範疇一與範疇二的排放強度為 0.3871tCO₂e/ 百萬元。為強化公司溫室氣體管理，本公司於 2021 年依據 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查，以 2021 年為基準年，未來將進一步訂定公司減碳目標。

華城電機溫室氣體排放量

單位：tCO₂e

廠別	類型	2023 年	2024 年	2025 年
中壢一廠	範疇一	123.0380	163.0890	130.7124
	範疇二	1,573.1430	1,899.0810	1,683.5058
	範疇三 (採購的貨品及服務)	-	-	11,617.5183
觀音二廠	範疇一	21,498.0500	24,099.4070	296.4967
	範疇二	3,248.1490	3,763.5600	3,910.1208
	範疇三 (採購的貨品及服務)	-	-	30,392.2129
觀音三廠	範疇一	185.3720	156.0370	139.6276
	範疇二	429.4620	397.2120	565.1976
	範疇三 (採購的貨品及服務)	-	-	839.5081
華城重電	範疇一	25,253.4218	170.7670	116.7829
	範疇二	3,176.2224	3,800.5320	3,789.7248
	範疇三 (採購的貨品及服務)	-	-	24,458.3106
合計		55,486.8582	34,449.6850	77,939.7185

註：1. 組織內部排放源主要計算依據之轉換係數來源為環境部公告 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。
2. 經濟部能源署公告電力排碳係數：2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/ 度、2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/ 度，2025 年電力排碳係數依 2024 年 0.474 公斤 CO₂e/ 度計算。
3. 2025 年本公司溫室氣體盤查與揭露範疇新增範疇三，故溫室氣體排放量相較前兩年相比呈現大幅增加的情形。
4. 2025 年觀音二廠因設置電腦監控系統管控並有效降低 SF₆ 逸散消耗量達 95%，故範疇一排放量降低。

華城電機溫室氣體排放強度

	2023 年	2024 年	2025 年
溫室氣體排放量 (範疇一 + 二) (tCO ₂ e)	55,486.8582	34,449.6850	10,632.1686
中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠、華城重電全四廠總產值 (百萬元)	15,096.945	22,308.586	27,463.817
溫室氣體排放強度 (範疇一 + 二) (tCO ₂ e/ 百萬元)	3.6753	1.5442	0.3871

註：1. 溫室氣體排放密集度計算公式：溫室氣體排放量 (tCO₂e) / 全四廠總產值 (百萬元)。

2. 本公司範疇三溫室氣體排放目前僅涵蓋「採購之貨品及服務」類別，尚未全面盤查其他範疇三排放項目。基於揭露範圍尚不完整，為避免影響數據代表性與可比性，故本年度未計算範疇三排放密集度。

空氣污染防治

華城電機各廠區的室內作業環境，每半年進行一次二氧化碳 (CO₂) 濃度檢測，結果均符合法規標準。在觀音二廠、觀音三廠及華城重電廠的塗裝製程中，針對固定污染源，除了按照規定操作製程外，公司亦定期維護空氣污染防治設備，並依規定檢測空氣污染物的排放濃度。本年度的檢測結果皆符合相關法規標準。此外，觀音三廠近年推動空氣污染物減排，將含有揮發性有機化合物 (VOCs) 的液體塗裝製程，改為污染較低的粉體塗裝製程，以降低對環境及大氣的污染。

空氣污染物質及破壞臭氧層物質 (ODS) 之排放情形

單位：公噸

	2023 年	2024 年	2025 年	較前一年度增減幅
氮氧化物 (NO _x)	0.151	0.134	0.126	-6.35%
硫氧化物 (SO _x)	0.012	0.010	0.010	-
持久性有機污染物 (POP)	0	0	0	-
揮發性有機物 (VOCs)	21.620	23.942	25.447	5.91%
有害空氣污染物 (HAP)	0	0	0	-
懸浮微粒 (PM)	0.009	0.048	0.049	2.04%

註：調整小數位數為小數點後第三位四捨五入。

水資源管理

華城電機積極推動水資源回收與環境保護行動，展現企業對永續發展的承諾。各廠區落實雨水回收工程，其中觀音三廠的生活廢水回收率達 50%，所有廠區皆有雨水回收系統，2025 年華城電機回收了 0.31 百萬公升雨水並將回收水用於廁所沖洗，未來更計劃擴大使用範圍，提高水資源利用效率。

在廢水處理方面，華城電機嚴格遵守工業區污水納管標準，中壢一廠與觀音二廠確保排放水質符合規範。觀音三廠則因製程需求，特別設置酸鹼中和與污泥處理程序，確保排放至觀音溪的水質達標，減少對環境的影響。

除了廠區內的水資源管理，華城電機也積極參與生態保育與環境清理工作。公司長期投入淨溪行動，維護河川健康，並參與桃園「百年好合」計畫，認養觀音溪，以實際行動保護當地生態多樣性，確保其作為生態廊道的完整性。面對全球水資源短缺的挑戰，華城電機將持續推動節水行動，提升水資源回收效率，並攜手社會大眾，共同守護珍貴的自然資源。

放流水環境衝擊評估

華城電機中壢一廠與觀音二廠無製程廢水，生活污水則排入工業區污水處理廠進行處理。觀音三廠的製程廢水經專屬處理設施處理後，確保達到法規標準才排放。為維護觀音溪水質，華城電機定期監測，若發現異常，將立即通報環保機構。華城重電無製程廢水，且所在地無污水處理廠，每年進行兩次水質檢測，並提交港務局備查。

華城電機近三年所有地區總取水量單位：百萬公升

廠區	2023 年		2024 年		2025 年	
	自來水	雨水	自來水	雨水	自來水	雨水
中壢一廠	12.660	0.008	14.165	0.016	13.808	0
觀音二廠	27.612	0.019	20.761	0	18.268	0
觀音三廠	6.879	0.315	6.879	0.32	9.809	0.31
華城重電	11.090	0	12.974	0	13.658	0
合計	58.241	0.342	54.779	0.336	55.543	0.31

註：華城重電台中廠未設置雨水回收系統。

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		2023 年	2024 年	2025 年	排放目的地
中壢一廠	排水量	百萬公升	12.660	11.433	11.046	工業區污水處理廠
	雨水	百萬公升	0.008	0.016	0	工業區污水處理廠
	化學需氧量 (COD)	480mg/L	427	171	264	工業區污水處理廠
	懸浮固體 (SS)	320mg/L	78.5	30.8	29.8	工業區污水處理廠
觀音二廠	排水量	百萬公升	21.746	17.368	14.614	工業區污水處理廠
	雨水	百萬公升	0.010	0	0	部分納管
	化學需氧量 (COD)	480mg/L	189	297	353	工業區污水處理廠
	懸浮固體 (SS)	320mg/L	26.5	52	58	工業區污水處理廠
觀音三廠	排水量	百萬公升	3.972	4.64	5.277	觀音溪
	雨水	百萬公升	-	-	0.03	納入污水處理廠
	化學需氧量 (COD)	100mg/L	10.4	12.7	14.65	觀音溪
	懸浮固體 (SS)	30mg/L	7.85	6.6	5.15	觀音溪
華城重電	排水量	百萬公升	11.090	12.974	10.926	台中港
	雨水	百萬公升	0	0	0	台中港
	化學需氧量 (COD)	100mg/L	24.3	80.2	54.7	台中港
	懸浮固體 (SS)	80mg/L	54	12.6	4.2	台中港
總排水量	百萬公升	49.486	46.431	41.893		

註：1. 中壢一廠、觀音二廠與華城重電排水量計算方式為取水量之八成。
2. 觀音三廠排水量計算方式為依放流量計算。

華城電機近三年所有地區總耗水量

單位：百萬公升

	2023 年	2024 年	2025 年
年度耗水量	9.097	8.684	13.960

註：耗水量 = 取水量 - 排水量。

廢棄物管理

華城電機深知企業對環境保護的責任，並致力於打造資源循環經濟，透過多項措施減少環境衝擊，提升廢棄物管理效能。公司積極推動「永續物料管理」，著重於物料的生命週期管理，從生產到回收，全方位降低資源耗損，並將可回收材料應用於產品設計，致力於生產綠色產品。

在廢棄物管理方面，公司推行「源頭減量與資源回收」，設立專人負責分類把關，確保銅、鐵、油、紙等材料有效回收。透過精細化管理，公司設定每百萬產值的廢棄物減量 10% ～ 15% 的目標，持續優化資源利用效率。此外，生活垃圾則與合法清除處理機構合作，採取物理或焚化處理，以減少垃圾量並降低對環境的影響；可回收資源則委託合法回收機構進行清理，提升回收率。

在生產端，公司落實「廢棄物循環再利用」，推動棧板回收重複使用，減少一次性消耗。部分廢棄物經「轉廢為能」機制處理，作為燃料再利用；廢棄矽鋼片裁切後提供電機廠製造小型變壓器，並回售予廠商，2025 年華城重電回收 64.443 公噸；廢銅則回賣給原供應商或交由回收業者處理，確保資源能夠最大化利用，落實循環經濟。

面對氣候變遷帶來的挑戰，華城電機將持續深化綠色供應鏈管理，攜手供應商、顧客及政府，共同推動環保技術發展，邁向「零廢棄」目標，為地球永續發展貢獻力量。

近兩年廢棄物總量及處置方式重量單位：公噸

年度	廢棄物組成成分	所有廢棄物總量	廢棄物的處置移轉總量（回收）	廢棄物的直接處置總量（焚化、掩埋）
2024 年	有害廢棄物	0	0	0
	非有害廢棄物	954.047	692.588	261.459
	廢棄物總量	954.047	692.588	261.459
2025 年	有害廢棄物	0	0	0
	非有害廢棄物	860.986	610.704	250.282
	廢棄物總量	860.986	610.704	250.282

註：非有害廢棄物包含事業活動產生之一般垃圾。

廢棄物相關顯著衝擊之管理

華城電機深知企業有責任保護環境，因此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，致力於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、提升生產效率、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。

為了降低對環境的衝擊，我們致力於廢棄物減量及管理。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，我們約有 15% 提供予幼稚園，活化再利用於教室佈置及製作桌椅，其餘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，以及觀音二廠和觀音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。觀音三廠廢污水處理廠產出的污泥被運送至專門處理廠，再利用於造磚製程中。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。

2025 年按回收作業從處置中移轉（回收）的廢棄物

單位：公噸

作業項目	現場	離場	總量
有害廢棄物	再使用準備	0	0
	再生利用	0	0
	其他回收作業	0	0
	總量	0	0
非有害廢棄物	再使用準備	0	16.43
	再生利用	0	431.01
	其他回收作業	0	163.264
	總量	0	610.704

- 註：1. 再使用準備：透過檢查、清潔或維修等作業，使原本準備成為廢棄物的產品或組成物再使用於與原本相同的用途。
 2. 再生利用：將成為廢棄物的產品或組成物經再處理過程，以製造成新的物料。
 3. 現場：自行處理廢棄物。
 4. 離場：廢棄物委外處理。

2025 年按處置作業直接處置（廢棄）的廢棄物

單位：公噸

作業項目	現場	離場	總量
有害廢棄物	焚化（含能源回收）	0	0
	焚化（不含能源回收）	0	0
	掩埋	0	0
	其他處置作業	0	0
	總量	0	0
非有害廢棄物	焚化（含能源回收）	0	228.552
	焚化（不含能源回收）	0	0
	掩埋	0	13.87
	其他處置作業	0	7.86
	總量	0	250.282

- 註：1. 焚化：廢棄物在高溫下受控制的燃燒。
 2. 掩埋：經工程設計的地底下或地面上之固體廢棄物置放的最終處置場所。
 3. 現場：自行處理廢棄物。
 4. 離場：廢棄物委外處理。

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：



減少產品與服務之資源及能源消耗。



減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。



增進原料或產品之可回收性與再利用。



使可再生資源達到最大限度之永續使用。



延長產品之耐久性。



增加產品與服務之效能。



氣封開關使用低碳氣體。

自然與生物多樣性

華城電機深知電力設備製造業的營運活動與自然環境緊密相連，而健康的生態系更是支撐能源穩定供應、廠區營運安全與長期企業韌性的基礎。因此，本公司以「守護在地生態、降低環境衝擊、推動自然正成長」為核心，持續在廠區營運、產品製造與供應鏈管理中實踐生物多樣性保護。依 TNFD 架構，華城電機亦逐步辨識營運對自然資本與生態系服務之依賴，並評估自然相關風險與機會，作為管理與揭露的重要基礎。

一、自然相關依賴

在營運行為方面，我們承諾於廠房建置、維運與設備汰換過程中審慎評估土地使用與生態敏感性，避免對棲地、濕地或周邊自然環境造成破壞。面對油浸式變壓器製程、金屬加工、化學物質使用等可能衝擊環境的環節，公司持續強化噪音管控、污染防治、油品管理及水土保持措施，以降低製程活動對自然的負面影響。同時，我們遵循《昆明—蒙特婁全球生物多樣性框架》（GBF）、TNFD 建議架構與台灣生態保育相關法規，將在地及全球的生物多樣性要求納入日常管理。

在供應鏈方面，華城電機致力推動負責任原料與綠色採購，要求金屬、銅材、鋼材與電子元件等關鍵材料的供應商遵守環境法規，並鼓勵再生金屬與環境友善包材的使用，以減少全球原物料採礦及製程對自然造成的壓力。針對高風險材料，我們逐步建立「無毀林」與「責任採購」原則，使自然保護從營運範圍向上游延伸。此外，本公司產品製造所需之銅材、鋼材、金屬材料及電子元件，亦仰賴礦產、森林及其他自然資源之穩定供應。

二、自然相關風險

若極端氣候加劇、水資源供應不穩、環境品質惡化或生態系退化，可能對廠區營運、設備維運及製程穩定性帶來影響，並增加營運中斷、污染防治及法規遵循等風險。同時，隨著國內外對生物多樣性與自然相關議題日益重視，若未能及時回應 TNFD、法規要求或顧客對責任採購與環境管理之期待，亦可能衍生聲譽、市場及供應鏈風險。在供應鏈方面，若關鍵原物料來源涉及生態敏感區破壞、資源耗竭或環境爭議，亦可能造成原料供應波動、成本上升及顧客信任風險。

三、自然相關機會

華城電機關注海洋生態與生物多樣性保護，特別是與外銷運輸及海洋環境息息相關的海洋永續議題，因此在永續發展策略中納入自然環境復育行動。自 2023 年起，華城與國立海洋科技博物館正式簽署合作協議，捐助支持珊瑚復育計畫，以實際行動參與生態守護前線。我們認養館內的「珊瑚礁生態展示缸」，協力保育多樣性珊瑚，包括指標性的菊珊瑚、腦紋珊瑚、圓冠珊瑚及真葉珊瑚等，落實對海洋物種的保育支持。此外，華城亦將永續理念融入員工福利，同仁憑識別證參觀海科館可享受專屬優惠，落實環境教育。此類行動除有助回應自然風險外，亦有助提升企業品牌形象、利害關係人信任及自然正成長機會。



面對全球氣候變遷導致珊瑚礁面臨滅絕的危機，華城電機積極響應生物多樣性保育行動。

在陸域棲地守護方面，華城電機攜手臺灣山林復育協會推動「南投淺山植群復育計畫」，培育在地原生苗木以縮短天然林復育期程，並結合社區教育與植樹活動，打造都市開發與生態復育合一的典範。同時，華城持續支持本土物種保育，認養臺北市立動物園之台灣黑熊及穿山甲。從深海珊瑚到淺山森林，華城電機將保護生物多樣性的承諾化為具體實踐，為守護自然棲地與綠色未來貢獻關鍵力量。



透過復育淺山原生種到認養本土物種，用實踐守護台灣的生物多樣性。

華城電機亦積極投入陸域植樹行動，以恢復森林與提升碳匯功能。透過結合員工志工與地方社區參與，在不同地點推動原生種樹苗植樹活動，加強生物棲息地連結、改善土壤與水文條件，並促進整體生態系統健康。此類行動不僅有助提升公司對生物多樣性保育的貢獻，也強化員工的環境參與感與永續價值認同。此外，透過推動綠色採購、再生材料使用、生態復育及資訊透明揭露，華城電機亦可強化永續競爭力，並掌握綠色供應鏈與永續市場機會。



由許邦福董事長親自帶領華城志工們，參與桃園市政府舉辦之植樹節活動，一起種下象徵永恆之愛的梔子花。

華城電機並重視人員意識提升與社會參與。我們每年推動員工環境教育，增進同仁對生態系服務、棲地保育及氣候變遷與自然環境關聯性的了解；同時與地方社區合作，共同參與植樹、河川保育、外來種清除、淨灘等行動，使企業營運與社區永續發展相互支持。展望未來，華城將持續完善生物多樣性監測與管理機制，包含設定廠區綠化與資源循環目標、定期進行生態調查，以及導入 TNFD LEAP 方法評估自然風險與機會。我們也將持續提升資訊透明度，公開相關策略、管理作法與年度績效，並透過跨部門合作與外部專業支持，朝向自然正成長（Nature Positive）的方向穩健前行。

CHAPTER

5

以人為本 打造幸福職場

- 注重人權的職場
- 薪酬與福利
- 保障勞資關係
- 人才培訓管道
- 職業安全衛生
- 工作者健康促進
- 承攬商職安衛管理
- 打造安全職場

 華城電機
FORTUNE ELECTRIC CO., LTD.



年度亮點績效

天下人才永續獎 **TOP100**

HR Asia

科技賦能獎 / 亞洲最佳企業雇主獎

員工意見調查問卷參與率 **99.67%**

緊急應變演練受訓 532 人
總受訓時數 **2,128** 小時

違反職安衛法規受罰 **0** 件

培育中心開辦七大訓練課程共 77 班次
2,102 人次參與

華城企業大學共 30 位參訓
認證通過率 **96%**

四個廠皆達到 **0** 工傷

有頭鹿 114 年度培養數位新世代計畫榮獲
第 3 名



願景

打造安全、健康、多元、共融且具成長機會的職場環境，讓員工在安心工作、持續學習與共同成長中，成為驅動永續發展的重要力量。



策略

透過人才培育、職涯發展、薪酬福利、勞資溝通、職業安全衛生與友善職場制度，提升員工認同感、留任力與組織凝聚力，深化雇主品牌價值。



目標

持續精進人才招募與培育制度，強化安全衛生管理與風險預防，提升員工敬業度與組織向心力，建構兼具競爭力與幸福感的工作環境。

重大主題	* 職場平等與多元化	對應 GRI 指標	GRI 405-1、GRI 405-2
政策或承諾	華城致力於實現「安員工、安顧客、安股東、安社會」的企業使命，打造幸福職場。我們遵守性別平等之普世價值，推動董事會及職場人員組成多元化，並確保員工與求職者享有安全、無騷擾的工作環境，落實公平與尊重的企業文化。		
申訴 / 溝通管道	- 提供員工暢通溝通管道：FE Family 建議箱 - 定期實施員工訪談，深度理解同仁工作情況 - 即時處理員工意見反饋		
指標及目標	短期目標（1~2 年）： - 錄用中高齡就業人士（含內部同仁 65 歲以上延退）、身心障礙人士或原住民人士至少達 15 人以上／年。 - 永續小組預算動用率 90% 以上，以稅前利益的 0.3% 為預算投入實踐 SDGs 目標；並支持文化業者演出 4 場次以上／年。 - 支持僱用中高齡人士就業，每年至少僱用 15 人以上（含無退休直接繼續聘用及退休後轉聘）。 - 積極僱用應屆畢業生，每年至少 10 人以上。 - 優先提供身心障礙者或原住民族就業機會，每年維持其占全公司總人數 1% 以上。 - 每年舉辦外籍模範員工，年度外籍模範員工名額，以廠區外籍總人數配比名額，至少 10%（每 10 人選出 1 位楷模代表）。 - 持續檢視並優化友善職場與平等任用措施，強化多元族群之就業支持機制。 中長期目標（2~5 年）： - 錄用中高齡就業人士（含內部同仁 65 歲以上延退）、身心障礙人士或原住民人士至少達 20 人以上／年。 - 持續維持永續小組預算動用率 90%，支持同一文化業者演出達三年以上，5 場／年。 - 在短期多元任用基礎上，持續提升中高齡人士、應屆畢業生、身心障礙者、原住民族，每年至少維持占全公司總人數 1.5% 以上。 - 逐步完善多元族群之溝通、照顧、福利與工作權益保障機制，提升友善職場支持度。 - 持續深化產學合作與人才培育，強化人才補充與在地重電人才養成。 - 逐步建構平等、共融且兼顧工作生活平衡之職場環境，落實多元、平等與安全的管理制度。		
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。 - 每年定期追蹤中高齡人士、應屆畢業生、身心障礙者、原住民族之聘用人數、占比、留任及離職情形。 - 檢視外籍員工楷模選拔、員工申訴與意見回饋、教育訓練參與及友善職場措施之執行成效，作為持續改善依據。		
年度行動及措施	- 榮獲 2025 HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎與 HR Asia 科技賦能獎。 - 榮獲 2025 天下人才永續獎 TOP100。 - 落實性別平等工作法與性騷擾防治措施。當年度無發生職場性騷擾事件。 - 持續推動中高齡就業支持，2025 年僱用中高齡人士 15 人。 - 多元化職場組成，錄用身心障礙人士 1 人及原住民 3 人，佔全員工人數 0.27%。 - 持續推動外籍員工發展與留任，2025 年外籍藍領轉任中階技術工共 4 位。		

重大主題	 * 人才培育與招募	對應 GRI 指標	 GRI 401-1、GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3
政策或承諾	 整合集團資源，持續提升員工素質與技術能力，並建立完善的教育訓練品質管理體系，涵蓋新進人員入職訓練、職前訓練、在職訓練，強化職能發展及職能缺口補強機制，並與晉升制度相結合，且提供多元職涯發展機會，促進人才留任，打造穩健的人才梯隊，確保企業長期穩健發展，邁向永續經營。		
申訴 / 溝通管道	 - 員工意見箱 - 定期員工訪談與不定期主管面談 - 年度績效面談 - 高階主管／人資主管信箱		
指標及目標	 短期目標（1~2 年）： - 結合校園人才與產學合作，積極錄用應屆畢業生，並優先錄用身心障礙者或原住民人士至少 15 人以上／年。 - 員工教育訓練開課達 1,300 人次以上。 - 參與外部人力資源相關競賽，持續改善人資管理制度。 中長期目標（2~5 年）： - 持續深化校園徵才及產學合作機制，穩定延攬應屆畢業生人才。 - 員工教育訓練開課達 1,500 人次以上。 - 主管職缺由內部員工晉升比率提升至不低於 80%。		
有效性追蹤機制	 - 透過 TTQS 人才發展品質管理系統進行管理，以 PDDRO 架構追蹤教育訓練之規劃、設計、執行、查核與成果。 - 參考員工意見、主管面談、員工意見調查問卷及績效面談結果，持續優化人才制度。		
年度行動及措施	 - 培育中心當年度統籌辦理課程共 77 班次、合計 2,102 人次參與培育中心訓練課程。 - 執行年度訓練計畫：2025 年全體正式員工教育訓練總金額新臺幣 7,943 仟元（包含內部與外部訓練，不含子公司）。 2025 年共參加 5 場校園徵才活動，持續推動產學攜手專班及校園人才合作。 - 截至 2025 年 12 月 3 日止，應屆畢業生錄用 25 人、原住民 3 人，全公司合計 28 人，已達成每年至少 15 人以上之目標。 - 持續推動職能管理，完成華城大學及第七階管理職能培訓課程評鑑。參加「桃園市『有頭鹿』114 年度培養數位新世代計畫」，智慧發展中心實習生榮獲第三名。		

重大主題	* 職業健康與安全	對應 GRI 指標	GRI 403
政策或承諾	致力於打造安全、健康且讓員工安心工作的職場環境。符合職業健康安全相關法規要求，積極建置完善的管理系統與應對機制，透過系統化的預防及管理措施，有效降低職業災害風險，確保員工、承包商及所有工作相關人員的安全與健康。		
申訴 / 溝通管道	- 每月舉辦工安改善會報會議 - 各單位提報工安自主改善案件 - 透過教育訓練與改善行動進行職安衛溝通		
指標及目標	短期目標（1~2 年）： - 嚴格遵守職業健康安全相關法規要求。 - 保障工作者安全權益，定期實施安全檢測，減低職災危害風險。 - 每年持續辦理各類型職業安全教育訓練，以預防未來職災風險。 中長期目標（2~5 年）： - 計劃性實施環境測定及設備保養，並建置 EHS 職安衛資訊平台網站，持續推行及完善職業安全衛生管理系統。		
有效性追蹤機制	- 每月舉辦工安改善會報會議。 - 各單位提報工安自主改善案件。 - 安衛績效每季由安衛部進行各部門績效考核。		
年度行動及措施	- 無違反職安衛相關法規而受處分之情事發生。 - 舉辦 4 場健康促進講座，總計 87 人次參與，滿意度皆為 100%。 - 持續針對不同部門辦理對應的教育訓練課程，以提升同仁職安衛風險意識： - 電力處執行 ISO14064 教育訓練及環境與能源管理系統內部稽核人員教育訓練。 - 電力處辦理移工安全衛生教育訓練 3 小時，印尼籍 42 人、泰籍 31 人參與，合計 73 人。 - 配合 ISO14001 與 ISO45001 政策，完成內外部稽核與驗證作業。 - 成立華城安衛家族，並攜手供應商參與政府以大帶小碳盤查補助專案。 - 為每位員工、主 / 次承攬商投保。		

注重人權的職場

華城電機依循人力資源政策，致力整合集團資源、強化企業競爭優勢，並透過深耕核心能力與技術實力，持續培育 A 級與優秀人才，落實責任分工與全員參與，作為推動企業永續經營的重要基礎。公司以「安員工、安顧客、安股東、安社會」為使命，重視員工發展與福祉，致力打造安全、尊重與包容的幸福職場環境。

本公司認同並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞動組織》核心勞動標準等國際人權原則，並依循各營運所在地相關法令制定「華城電機股份有限公司人權政策及聲明」，保障員工在勞動基本權、性別平等、工作權及禁止歧視等面向的基本權利，確保所有同仁於公平與尊重的環境中工作與發展。

華城電機的人權政策以「尊重生命與享有自由；遵循法規與保障人權」為核心原則，適用於公司及集團各企業組織，並同樣期許供應商與商業夥伴遵循相同標準，共同落實人權保障責任，促進供應鏈的尊重與包容文化。此外，華城集團持續推動多項人權保障與人才發展措施，包括董事會成員多元化、完善的薪酬福利制度、職涯發展與培訓機會，以及安全健康的職場環境，將國際人權原則融入企業營運與管理之中，以實際行動落實企業社會責任並支持長期永續發展。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：

人權風險與衝擊評估管理表

關注對象	關注議題	人權議題與衝擊	監督調查及管理項目	負責單位	調查結果
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。 - 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。	人資部	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。	人資部	績效考核每年 2 次，並於 2025 年 7 月進行全面性調薪；2025 年終調查整體認同度為 84.53%。
	多元平權	反歧視	我們秉持著機會平等原則，確保在招募、僱用、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。	人資部	2025 年度於品格加強季辦理全公司之「職務遭受不法侵害（職場霸凌）」宣導。 2025 年度持續辦理針對主管之「防範職場不法侵害、霸凌與性騷擾指南」課程，共 23 位參與課程。 2025 年接收 1 件相關舉報，經第三方調查處理並告知當事人，已結案。
		性別平等	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。	安衛部	育嬰留停留職率為 100%。

關注對象	關注議題	人權議題與衝擊	監督調查及管理項目	負責單位	調查結果
員工	良好工作環境	安全的工作環境及教育訓練	- 透過定期巡視工作場所、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。	安衛部	無違反職業安全衛生相關法規之案件。
		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。 - 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。	人資部	2025 年由同仁自行組成 4 個社團並招募社員，社團支出由福委會補助三分之二。 2025 年第四季推行 EAP 方案，線上服務使用共 49 次。
		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。	人資部	所有營運據點均未發生任何形式之強迫勞動情況。
		無僱童工與非法勞工	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。	人資部	公司依法僱用員工且年齡皆滿 15 歲以上。
		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、員工意見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。	人資部	員工意見調查每年辦理兩次（上、下年度），2025 年問卷參與率達 99.67%。透過暢通的溝通管道，我們深入瞭解同仁的想法與需求，協助管理單位全方位優化制度與改善措施，確保滿足同仁的期待。
		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。	安衛部	針對無障礙設施進行全面性巡檢與合規性確認。
供應商 / 承攬商	誠信條款	供應商需維護其員工安全健康並不涉及不正當行為	- 供應商履行合約過程應遵守法律及公平原則對待施工人員，提供安全健康的工作環境並保護環境品質。在任何情況下，不得以不正當方式獲取利益，這些不正當的違法行為可能使雙方公司及員工受到犯罪或侵權之指控。 - 供應商茲承諾並同意： - 不涉及不正當經營行為。 - 不涉嫌行賄本公司員工。 - 不涉及不法行為使本公司及其員工遭受到人身、資產名聲受到傷害或損失。 - 有不法之行為發生，本公司將要求賠償並保留法律追訴權。	採購處	供應商均需簽屬誠信條款，才能加入華城供應鏈。

關注對象	關注議題	人權議題與衝擊	監督調查及管理項目	負責單位	調查結果
企業資安	個資安全與隱私	資安措施	依循 ISO 27001 制度，我們為最大化現行資訊安全管理體系的管理成效，設立了「資訊安全管理委員會」，每年至少召開一次會議，以保證資訊安全管理制度的適用性、合理性及有效性，並評估相關政策與目標的改進時機及其他變更需求。如果政策發生重大變動，我們將立即進行審查，並保存相關的審查結果文件及記錄供備查，且必要時通報相關部門及合作夥伴，以確保政策的完整有效性。	資訊中心	本公司嚴守個資保密法，未發生任何個人資料和資訊外洩之事件。

本報告期間確實達成勞工人權的保障目標，包括：

✓ 接收 1 件相關舉報，經第三方調查處理並告知當事人，已結案	✓ 無僱用童工	✓ 無重大勞資糾紛
✓ 無違反結社自由及集體協商權利	✓ 無發生強迫或強制勞動事件	✓ 無延遲或積累員工意見及申訴事件

響應 2025 TALENT, in Taiwan，打造人才永續職場

華城電機參與「2025 TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，更獲得 2025 天下人才永續獎 TOP100，展現打造多元、平等、共融（DEI）職場的堅定承諾。透過聯盟平台與業界領袖交流，我們持續優化內部發展機制，確保每位同仁都能在尊重與包容的環境中發揮潛能，並將此共好願景轉化為具體的職場實踐。

華城自 2010 年起推動「華城企業大學」數位平台，提供多元學習模式，並透過年度培訓與「品格加強季」將企業價值觀深植於心。我們秉持 DEI 理念積極招募國際人才，並落實公平透明的獎酬與晉升機制，不分年資與性別，純粹以專業能力與工作表現為評核標準。此外，公司建立 EAP 員工協助計畫提供心理諮詢與優於法規的健檢，更全方位支持同仁家庭需求，提供包含不孕治療津貼、好孕假、小小華城人成長金與生日假等多元福利。

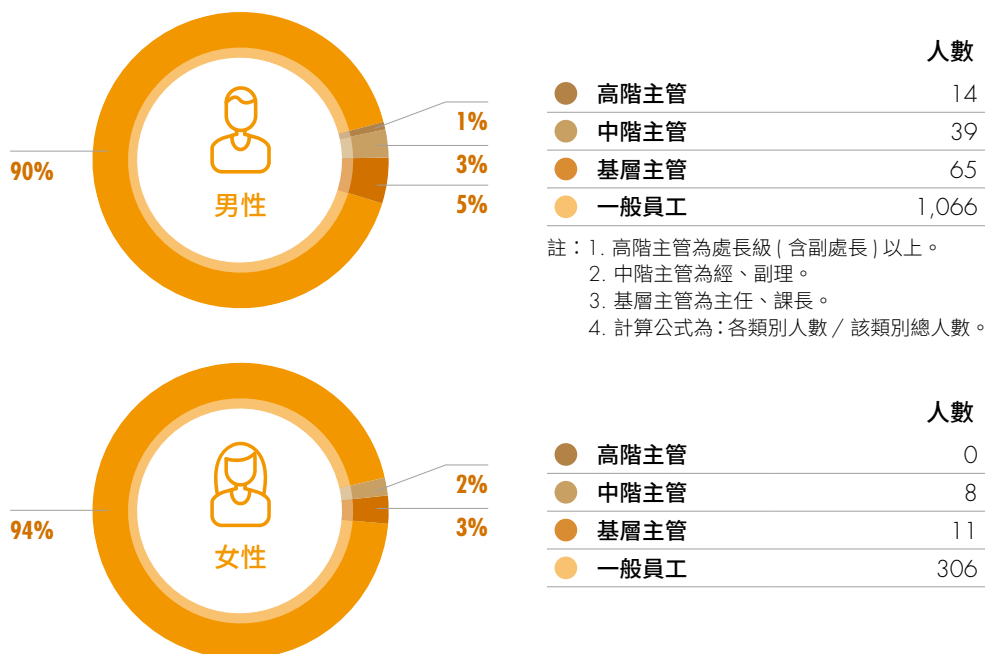
為進一步提升職場幸福感，華城強化內部人資服務頻道與多元溝通管道，積極傾聽同仁聲音並優化職場體驗，協助每位夥伴實現職場價值感與歸屬感。華城電機將持續投入資源，確保每位同仁都能在華城找到屬於自己的舞台，攜手邁向更具包容性與競爭力的永續未來。

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友善且能促進員工幸福的職場環境，讓每位員工能在這裡發揮所長，持續進步，並找到工作與生活的熱忱及平衡。我們深信，員工的成長與滿足感是公司成功的關鍵。華城電機員工總數為 1,509 人，較前一年度增加 215 人，主要為納入華城電能及營運規模擴大；性別分布為男性員工 1,184 人（78%）、女性員工 325 人（22%）。

公司依據組織職責區分為高階主管、中階主管、基層主管及一般員工等職務類別，以利人力管理與人才發展。整體而言，女性員工主要集中於一般員工職級，但在中階與基層主管層級亦逐步提升參與比例，反映公司持續推動多元與包容的人才發展環境。華城電機重視員工多元與平等發展，透過公平的任用與晉升制度，提供員工平等的職涯發展機會，並持續優化人才培育與管理機制，以建立兼具專業能力與多元文化的組織團隊。

華城電機 2025 年員工性別分布



非員工工作者總計 128 人（125 名來自中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠、華城重電其工作及工作場所受組織所管控之工作者，常見類型為塗裝、包裝、簡易配線、環境清潔、膳食供應、警衛，1 名來自高營所外聘清潔人員，2 名來自台北處外聘清潔人員）。本公司將部分工時或非全職工作者之實際工時，依標準全職工時（如每日 8 小時、每週 40 小時）換算為全時當量（FTE），以反映實際投入之人力規模。非員工工作者人數係依據各據點承攬及外包人員出勤資料估算，部分人員因工時彈性或短期性質，採全時量法進行合理換算，可能與實際人數存在些微差異。

在新人招募方面，2025 年共有 145 位員工積極推薦優秀人才，其中 98 位優秀人選成功錄取，顯示員工對公司文化與價值的認同，這份熱情與責任感，讓公司文化在每一份推薦中得以延續與發揚。同時，華城亦致力於推動友善職場，提供身心障礙人士平等就業機會，2025 年度共任用 16 名身心障礙人士，總任用人數 17 人，符合法定聘用人數。透過內部推薦與多元共融的聘僱政策，我們持續吸引優秀新血，共同建構一個更具活力與包容性的專業團隊。

華城電機 2025 年度各地區聘僱之員工類型 單位：人

員工分類			中壢一廠		觀音二廠		觀音三廠		華城重電		台北處		南港辦公室		高營所		華城電能		總計		
			男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	永久聘雇員工 (不定期契約)	人數	272	122	236	49	114	25	129	35	37	33	36	11	8	8	58	33	890	316	1,206
		占比	58%	26%	53%	11%	76%	17%	61%	17%	50%	45%	75%	23%	50%	50%	64%	36%	59%	21%	80%
	約聘員工 (定期契約)	人數	74	4	160	1	10	1	46	2	4	0	0	1	0	0	0	0	294	9	303
		占比	16%	1%	36%	0%	7%	1%	22%	1%	5%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	19%	1%	20%
依工時	全時員工 (全職)	人數	342	126	395	50	123	26	175	36	41	33	36	12	8	8	58	33	1,178	324	1,502
		占比	72%	27%	89%	11%	82%	17%	83%	17%	55%	45%	75%	25%	50%	50%	64%	36%	78%	21%	100%
	部分工時員工 (兼職)	人數	4	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	7
		占比	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
依年齡	29 歲 (含) 以下	人數	98	38	145	9	27	8	47	8	10	4	11	5	1	1	6	4	345	77	422
		占比	21%	8%	33%	2%	18%	5%	22%	4%	14%	5%	23%	10%	6%	6%	7%	4%	23%	5%	28%
	30-49 歲	人數	190	59	194	24	55	13	122	29	19	17	24	6	6	6	39	25	649	179	828
		占比	40%	13%	43%	5%	37%	9%	58%	14%	26%	23%	50%	13%	38%	38%	43%	27%	43%	12%	55%
	50 歲 (含) 以上	人數	58	29	57	17	42	5	6	0	12	12	1	1	1	1	13	4	190	69	259
		占比	12%	6%	13%	4%	28%	3%	3%	0%	16%	16%	2%	2%	6%	6%	14%	4%	13%	5%	17%
依國籍	本國籍	人數	283	125	240	49	118	25	129	37	40	33	34	11	8	8	58	33	910	321	1,231
		占比	60%	26%	54%	11%	79%	17%	61%	17%	54%	45%	71%	23%	50%	50%	64%	36%	60%	21%	82%
	非本國籍	人數	63	1	156	1	6	1	46	0	1	0	2	1	0	0	0	0	274	4	278
		占比	13%	0.2%	35%	0.2%	4%	0.7%	22%	0%	1%	0%	4%	2.1%	0%	0%	0%	0%	18%	0.3%	18%
	各地區類別總計		472		446		150		212		74		48		16		91		1,509		

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。
3. 各類別占比 = 各類別員工人數／各類別總計，亦即各類別占比係按該類別員工總數分別計算；總計占比則按全公司員工總數計算，計算至整數位，小數點第一位四捨五入。

職場平等多元

2025 年本公司員工新進率約 13%，以 30-49 歲年齡層之員工為大宗，員工離職率則約 8%，與去年相同，顯現華城在員工留任上所做的努力獲得初步成效。華城電機持續透過強化內部溝通、優化薪酬與福利制度、營造良好的工作環境，打造更具吸引力與發展潛力的職場，期望進一步提升員工穩定度與組織競爭力。

近三年按年齡組別及性別劃分新進員工總數及比例統計

單位：人；%

年度	年齡	男性		女性		年齡小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
2023 年	29 歲 (含) 以下	78	33%	29	12%	107	46%
	30-49 歲	98	42%	23	10%	121	51%
	50 歲 (含) 以上	7	3%	0	0%	7	3%
	新進員工小計	183	17%	52	5%	235	22%
2024 年	29 歲 (含) 以下	90	37%	24	10%	114	46%
	30-49 歲	104	42%	21	9%	125	51%
	50 歲 (含) 以上	7	3%	0	0%	7	3%
	新進員工小計	201	16%	45	3%	246	19%
2025 年	29 歲 (含) 以下	66	33%	23	11%	89	44%
	30-49 歲	85	42%	23	11%	108	53%
	50 歲 (含) 以上	2	1%	3	1%	5	2%
	新進員工小計	153	10%	49	3%	202	13%

- 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%，計算至整數位，小數點第一位四捨五入。
 2. 新進率 = 新進員工人數 / 期末員工總數 × 100%，計算至整數位，小數點第一位四捨五入。
 3. 2025 年新進員工（不含短期約聘工讀生與實習生）未滿 20 歲 1 位男性員工。
 4. 員工年齡層原為 21-30 歲、31-40 歲、41-50 歲、51 歲以上，今年調整新進員工年齡層分組，故進行資訊重編。
 5. 2025 年起增加華城電能。

近三年按年齡組別及性別劃分離職員工（含退休）總數及比例統計

單位：人；%

年度	年齡	男性		女性		年齡小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
2023 年	29 歲 (含) 以下	28	21%	5	4%	33	25%
	30-49 歲	74	55%	18	13%	92	69%
	50 歲 (含) 以上	9	7%	0	0%	9	7%
	離職員工小計	111	10%	23	2%	134	12%
2024 年	29 歲 (含) 以下	25	23%	6	6%	31	29%
	30-49 歲	54	50%	10	9%	64	60%
	50 歲 (含) 以上	10	9%	2	2%	12	11%
	離職員工小計	89	7%	18	1%	107	8%
2025 年	29 歲 (含) 以下	25	21%	9	8%	44	38%
	30-49 歲	48	41%	18	15%	56	48%
	50 歲 (含) 以上	16	14%	1	1%	17	15%
	離職員工小計	89	6%	28	2%	117	8%

註：1. 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%，計算至整數位，小數點第一位四捨五入。
2. 離職率 = 離職員工人數 / 期末員工總數 × 100%，計算至整數位，小數點第一位四捨五入。
3. 員工年齡層原為 21-30 歲、31-40 歲、41-50 歲、51 歲以上，今年調整新進員工年齡層分組，故進行資訊重編。
4. 2025 年起增加華城電能。

薪酬與福利

華城電機致力於打造公平透明的薪酬制度，透過提供具市場競爭力的薪資與獎勵機制，吸引並留住優秀人才。我們努力朝向同工同酬的目標邁進，確保所有員工無論性別或背景，皆能獲得公平合理的待遇。為了落實這項承諾，公司制定《薪資管理辦法》與《績效獎金辦法》，並透過新進員工訓練與內部公告，確保所有員工清楚了解薪酬制度。此外，針對經理級以上人員的薪酬，公司設有薪酬委員會及董事會審核機制，強化公司治理，提升薪資政策的透明度與公正性。

薪資結構方面，我們採取固定薪資與變動薪資並行的模式，以兼顧穩定性與激勵效果。固定薪資每月穩定發放，並參考同業薪資水準、勞動市場趨勢、職位屬性與市場供需等因素，適時進行調整，以確保薪酬競爭力。而變動薪資則包括年終獎金、員工酬勞與績效獎金，不僅反映個人表現，更與公司整體營運績效連結，鼓勵員工與企業共同成長。透過這樣的薪酬設計，我們不僅確保員工獲得合理回報，也營造出更具激勵性的工作環境，推動企業與人才攜手邁向長遠發展。2025 年度總薪酬最高之個人與所有員工（不含總薪酬最高者）的年度總薪酬中位數比率為 4.3：1，此外，與前一年度比較下，兩者間加薪比率情形為 2.7：1。

華城電機近三年非擔任主管職務之全時員工的薪資資訊

單位：萬元

年度	薪資平均數	較前一年度變動情形 (%)	薪資中位數	較前一年度變動情形 (%)
2023 年	154.5	52%	111.2	36.3%
2024 年	172.7	11.8%	115.9	4%
2025 年	176.2	2.0%	117.7	1.6%

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。

華城電機近三年重要營運據點基層人員薪資水準

單位：元

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
2023 年	40,660	38,100	1.54:1	1.44:1
2024 年	40,219	39,461	1.46:1	1.44:1
2025 年	41,393	41,013	1.45:1	1.43:1

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. 2023 年~2025 年當地最低薪資分別為 26,400 元、27,470 元及 28,590 元。

華城電機 2025 年女性對男性基本薪資加薪酬的比率

單位：%

營運據點	中壢一廠		觀音二廠		觀音三廠		華城重電	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
間接人員	1	0.75	1	0.86	1	0.66	1	0.85
直接人員	1	1.15	1	1.18	1	0.91	1	1.2

註：1. 本表格所列之計算用薪資為 2025 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，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，並增進華城員工凝聚力，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措施，確保員工在經濟與精神層面皆能獲得實質支持。本公司福利項目涵蓋員工及子女獎學金，生日禮金、員工旅遊補助、員工傷病慰問、婚喪喜慶之補助，並設有生育補助、人工助孕補助及人工好孕假、幼兒成長祝福金與上學陪伴假之福利，給予員工於育兒上的全力支持。2025 年華城新增、優化多項福利，聆聽員工意見並不斷進化，以提供最優質的工作環境與制度。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	2025 年起優化特休福利，年資未滿 3 年之員工特休天數均較勞基法多 1 天，且新人到職即可預先使用，提供更優於法規的休假保障。
	上學陪伴假	員工於子女首次入學幼兒園及小學一年級 7 天內，額外各給予一天有薪之陪伴假。
	家庭照顧假	一年七天，2025 年共 57 人申請總計 166 天。
	人工好孕假	夫妻雙方接受人工受孕、試管嬰兒之不孕症的治療，給予 5 天人工好孕假。
	彈性上下班制度	讓員工獲得工作與生活之間的平衡，設置彈性上下班的制度，針對包括研發人員及通勤時間緣由，或某階段性個人家庭狀況等對象。另外，元宵節及中元節各提早一小時下班，並於 2025 年新增 12 月 31 日提早一小時下班，緩解節慶前夕的交通擁塞壓力，更大幅提升同仁的職場幸福感。
	生日假	員工於生日當月給予半天生日假。
獎酬福利	出差津貼與保險	出差人員除領有額外津貼與健檢補助外，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	依據「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	依據「1W1714 新產品開發獎金發放作業標準」發放獎金。
	A 級人才 / 優秀人才獎勵	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 12,000 元；各處模範員工代表經角逐而未獲選者，發予餐券 5,000 元。
	傑出新人獎勵	依據「管理手冊 2040 傑出新人選拔作業程序」，華城母公司同仁，各頒發每人獎牌及獎金 10,000 元、另給予榮譽假 2 天，請休期為自公告日起之次月起算 1 年內為限。
	主管特支費	依據「管理手冊 2066 經理人其他實物及特支費支給標準」辦理，2025 年適用主管人數為 113 人。

福利措施		福利說明及績效
獎酬福利	員工提案獎金	依據「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，之後則以舊衣換新衣方式汰換。
	五一勞動節及三節禮金（券）	年節代金核發中秋節每人 5,000 元、旺年會代金核發每人 3,000 元、端午節 5,000 元購物金，五一勞動節則由公司致贈禮券 2,000 元。
	生日禮金及蛋糕	當月壽星福委會提供生日禮金 1,200 元及生日蛋糕。
	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。
	小小華城人成長祝福金	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 ～ 12,000 元。 員工子女就讀國中至博士班期間，每學期補助 1,500 ～ 7,000 元。
	母親節及父親節溫馨禮物	贈送實用小物，增添溫馨氛圍。
	內推制度	鼓勵員工介紹家人、眷屬及親朋好友至公司服務，相互照顧，共同成長，名副其實落實華城一家人的理念。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	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。2025 年摸彩中獎率高達 75% 以上，亦提供未中獎者安慰獎 2,000 元。
	自助福利金彈性福利	2025 年每位同仁可獲補助 5,000 元，應用於家庭旅遊、團體旅遊及健康檢查補助。
回饋員工	助孕補助	因應少子女化趨勢，提供不孕症同仁補助，降低經濟上負擔，首次補助 10,000 元，再次申請，每次補助 6,000 元，至多補助五次（含首次）。
	久任員工紀念金幣	員工服務滿 10 及 20 年，於公司周年慶活動（或集會）時頒發金幣獎勵。
健康促進	員工服務滿 5 及 15 年及 30 年以上獎勵	1. 持續提供服務滿 5 年及 15 年員工之「High 5 同樂日、low 5 榮耀日」獎勵方案，提供員工家庭「聚餐補助券」及「旅遊機票補助券」的福利，藉以營造華城一家人擴及眷屬的歸屬感。 2. 持續提供服務滿 30 年以上獎勵措施，每年提供價值 10,000 元之「匠心榮耀共榮券」一張，任職愈久領得愈多。
	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。
	樂齡健康照護	提供滿 50 歲以上健康照護，每年 3,000 元可使用於健康檢查及健康保健食品。

福利措施		福利說明及績效
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。
	員工停車位	2025 年，中壢一廠為改善同仁反映停車空間不足的情形，租用鄰近停車場並提供往返廠區的接駁服務，同時協調相關單位於周邊人行道增設機車停車格，以提升員工通勤便利性並優化整體交通與停車環境。
	觀音二、三廠設置健身中心及觀音三廠設置卡拉 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，亦按月提撥「員工退休準備金」存入臺灣銀行運用生息，並依精算及法規要求提存，足以支應退休給付義務。
	新制退休金	為保障員工權利，協助適用新制退休金之員工，依勞基法及相關規定，每月按員工投保薪資的 6% 提繳至員工個人退休金帳戶，公司於提撥後無額外給付責任。同時辦理員工自提退休金相關作業，協助員工累積退休資金。
	延後退休機制	本公司另提供其他補充性退休計畫，年滿 65 歲的員工，可依公司規定啟動延後退休程序，延長工作年限與退休金累計。
	退休同仁轉任內部顧問	邀請退休員工擔任內部顧問，充分利用他們豐富的經驗和專業知識，為公司持續創造價值，在決策和培訓方面獲得寶貴的見解，還能確保知識的傳承與延續。
	員工持股信託計畫	協助員工累積長期財富，提供穩定的財務規劃，保障員工退休或離職後的生活安定，並進一步強化員工福利機制，提升員工對公司長期發展的認同及歸屬感，符合公司永續經營的理念。
外籍同仁福利	招攬優秀人才	中階技術工來台與離台機票由公司負擔。
	食宿補助	提供高透氣床墊，每日伙食補助，提升員工生活品質。
	規劃舉辦員工旅遊活動	舉辦全公司的外籍同仁每年參加一日遊活動，每位同仁將獲得 2,500 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，提供模範員工獎金。2025 年總共頒發 20 位，每位新臺幣 2,000 元，共計發放新臺幣 40,000 元。
	晉升優秀外籍同仁	2025 年外籍員工晉升至中階技術工作職位有 4 位申請。
	節慶禮物	每年 3 月份提供印尼籍與泰國籍外籍同仁齋戒月 (印尼)、潑水節 (泰國) 禮物。

註：各子公司之薪酬與福利制度依其營運狀況有所差異。

母性健康保護計畫

華城電機秉持家庭友善政策的理念，透過建構包容且具支持性的工作環境，協助同仁在職業生涯與家庭生活中取得理想平衡。依據《性別工作平等法》落實相關措施，支持員工在職場與家庭間取得平衡，並保障所有同仁享有公平的育嬰留職停薪權益。我們鼓勵男性與女性員工均能善用育嬰制度，共同承擔家庭責任，營造性別平等的職場文化。凡任職滿 6 個月的員工，於子女滿 3 歲前皆可申請最長 2 年的育嬰留職停薪，期間亦可持續參加原有的社會保險，並依規定設有哺乳室，另提供特約幼兒園之福利。2025 年共有 11 位員工申請育嬰留停，較前一年成長 4 人，復職率達 92%，顯示華城對於員工家庭與職涯上的承諾與照顧。

華城電機 2025 年育嬰留停人數統計

單位：人

	男性	女性	合計
(a) 2025 年符合育嬰留停申請資格人數	67	30	97
(b) 2025 年實際申請育嬰留停人數	4	7	11
育嬰留停申請率 b/a	6%	23%	11%
(c) 育嬰留停預計於 2025 年復職人數	4	8	12
(d) 2025 年育嬰留停實際復職人數	3	8	11
育嬰留停復職率 d/c	75%	100%	92%
(e) 2024 年育嬰留停實際復職人數	2	7	9
(f) 2024 年育嬰留停復職後持續工作一年人數	2	7	9
育嬰留停留職率 f/e	100%	100%	100%

註：(a) 以過去三年（2023-2025）曾申請產假或陪產假之員工數估算

(b) 實際留停日於 2025 年間；2025 年女性二位為三歲內彈性育嬰留停申請

(c) 預計復職日於 2025 年間

(d) 預計復職日於 2025 年間且已實際復職人數

(e) 實際復職日於 2024 年

(f) 實際復職日於 2024 年且復職後在職滿一年（2024 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。本公司透過各種暢通管道，包含建立透明公開且有效的多向溝通管道，以及不定期進行員工訪談等機制，了解員工的需求及期許，並積極回應其所關注議題。廣納全體員工寶貴意見。透過每三個月（每年 3、6、9、12 月）舉行一次勞資會議，並於必要時召開臨時會議；設立 FE Family 建議箱及設置具安全、機密性的舉報管道：

「FE Family 建議箱」

- 官方網站：https://www.fortune.com.tw/tw/contact_whistle.html
- 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

廠月會與合理化提案

華城電機重視員工參與與持續改善，每兩個月舉行一次廠月會，不僅促進新進同仁交流，更積極廣徵優化建議。在工安防護上，公司推動各廠現場單位每月自主提案，如設計固定人行道指標與路線圖，加強廠內動線清晰與安全性，至今已累積超過 120 件工安改善案，有效降低作業風險，確保廠區環境安全。

此外，公司積極推動合理化提案制度，鼓勵同仁發揮創新思維，凡提出合理化提案者，均可獲得禮券或禮品獎勵。其中生產相關提案由生產單位負責主辦與審核，並由生管部門挑選重要提案進行後續推動。若為部門內部改善，則由部門自行評估執行可行性，並以節省的時間轉換為具體效益，每案至少可獲得 200 元獎勵。若提案涉及跨部門合作，則需進一步向管理層報告，以確保最佳執行效果。

透過這些活動，華城不僅強化內部創新文化，更讓同仁成為公司規劃發展的關鍵參與者，促進跨單位的經驗交流。未來，公司將持續推動、優化創新提案機制，並結合數位轉型、綠色永續等關鍵趨勢，鼓勵員工從日常工作中發掘突破點，共同打造更具競爭力與前瞻性的華城！



人才培訓管道

華城培育中心根據公司經營計畫與員工發展需求，規劃七大訓練方向，全面提升同仁的專業能力與綜合素養。2025 年度，共統籌安排 426 小時訓練課程，累計 2,102 人次參與，並獲得 93% 滿意度，展現華城對人才培育的高度重視與卓越成效。2025 年度本公司每位同仁平均受訓時數為 8.37 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 8.48 小時，女性同仁平均受訓時數為 7.93 小時。

除了培育中心的統籌安排，各單位亦依據年度訓練與人才培育計畫，靈活規劃多元培訓管道，確保員工能獲得最適切的學習資源，包括：



新人入職與職前訓練：幫助新進員工快速適應企業文化與職場環境



國外派訓：拓展國際視野，吸收全球最新技術與管理經驗



在職與外部訓練 (On-Job & Off-Job Training)：強化專業知識與實務技能



管理與專業職能訓練：強化領導力與專業深度，培養企業核心人才



工作輪調與一人多技學習：促進跨職能發展，提升員工適應力與競爭力



自我成長學習：鼓勵自主進修，營造終身學習文化



培育中心統籌訓練與華城企業大學：系統化學習，培育公司之專業及管理人才

華城持續深化學習體系，結合數位轉型與個人發展需求，確保員工能夠在快速變遷的環境中持續成長，為企業創造更大價值，共同邁向卓越未來。

華城電機 2025 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	504	257	761
	(b1) 報告期間受訓的時數	4,715	1,836	6,551
	(b1/a1) 報告期間平均受訓的時數	9.36	7.14	8.61
直接人員	(a2) 報告期間實際人數	621	35	656
	(b2) 報告期間受訓的時數	4,822	481	5,303
	(b2/a2) 報告期間平均受訓的時數	7.76	13.74	8.08
合計	(Q) 時數	9,537	2,317	11,854
報告期末員工總數	(R) 人數	1,125	292	1,417
每名員工接受訓練的平均時數	(Q/R) 時數	8.48	7.93	8.37

華城電機 2025 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	504	257	761
	(B1) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	482	248	730
	(B1/A1) 百分比	96%	96%	96%
直接人員	(A2) 報告期末員工總數	621	35	656
	(B2) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	601	34	635
	(B2/A2) 百分比	97%	97%	97%
合計	(A1+A2) 報告期末員工總數	1,125	292	1,417
	(B1+B2) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	1,084	282	1,366
	(B1+B2) / (A1+A2) 百分比	96%	97%	96%

註：1. 期末員工總數為 2025 年 12 月全公司領薪人數計。
2. 排除任職未滿 2 個月之新進同仁後，全體員工均已完成績效及職涯發展檢視（覆蓋率 100%）。
3. 人才培訓不含子公司華城電能數據資料。

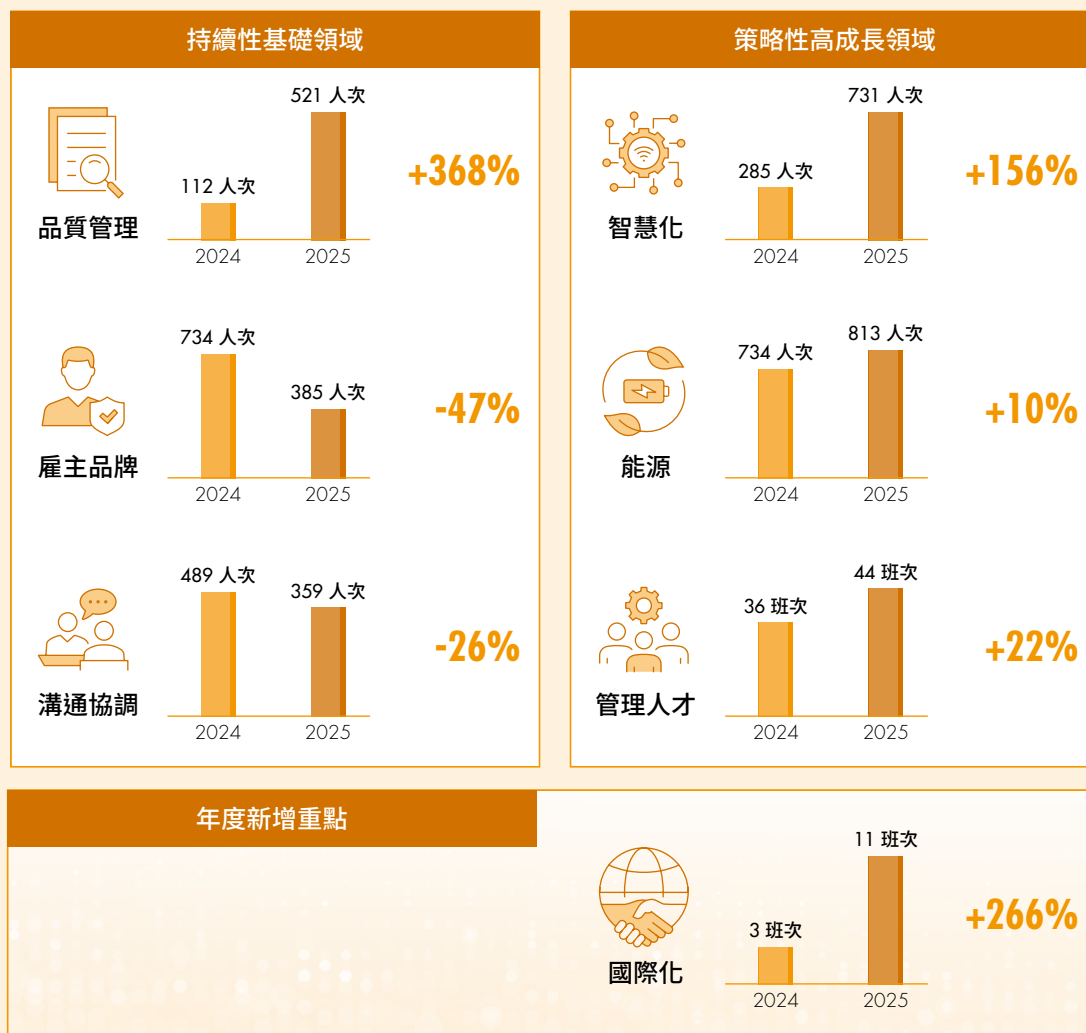
輔導員制度

建立輔導員制度以協助新進員工融入公司文化及適應工作環境，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。2025 年輔導員訓練辦理 12 小時、15 人次的訓練。培育中心自 2023 年起辦理第一屆輔導員訓練及認證，至 2025 年底累計共 46 人通過訓練取得認證。

人才培育中心

華城電機於 2005 年成立培育中心，打造完整的人才發展體系，透過核心（品德）、專業（年度培訓）、管理（人才培育訓練計畫）三大面向，提升技術與經驗，並培養未來管理人才。其中，人才培育訓練計畫聚焦內部管理梯隊的發展，依職級需求進行分層訓練，各部門主管提供主管置換圖，針對潛在接班人制定培育計畫，並透過評鑑制度確保培訓成效。培育中心則整合年度計畫，優化資源配置，2025 年度培育中心以 TTQS 訓練體系連結使命、願景、經營策略、職能落差、工作需求規劃並統籌辦理策略性領域課程七大訓練類別，共 77 班次、共 2,102 人次參與培育中心訓練課程。其中，「品質管理」與「智慧化」課程展現顯著成長，參與人次分別較去年大幅提升 368% 與 156%。此外，為加速全球佈局，2025 年更將「國際化」課程增至 11 班次。華城電機藉由人才培育持續強化產品品質與技術保證，不僅鞏固核心競爭力，更展現與國際頂尖標準接軌、邁向全球領導品牌的實力。

2025 年華城戰略轉移訓練成果



華城企業大學

華城企業大學自 2010 年成立以來，秉持「築巢引鳳」理念，鼓勵員工跨領域在職進修，設有「管理學院」與「機電工程學院」，兼顧技術專業、管理實務與企業文化，確保學以致用並培養優秀人才。學制採學年學分制，兩年修畢至少 24 學分，考核包含操行與學業成績，課程與國內大專院校及產業專家合作設計。截至 2026 年，共培養 104 位學員通過。

機電工程學院課程涵蓋電力系統、再生能源、儲能、智慧電網、機器聯網及資安等前沿技術，提升綠能工程專業與能源管理能力。管理學院課程則聚焦策略規劃、領導力、行銷管理、財務決策、精實管理及智慧工廠應用，強化決策能力、組織協作與數位轉型能力。

華城企業大學於 2025 年 11 月 7 日上午舉辦第四屆專題發表會，聚焦綠能轉型與智慧製造，展現學員階段性學習成果。



華城企業大學專題發表大合照

跨部門合作 X 實務應用

本次發表會分為兩大主軸，學員透過跨部門合作，將理論與實務結合，提出具策略與解決力的專題成果：

- 理工學院：探討綠能系統整合、技術導入與創新應用。
- 管理學院：針對智慧製造與流程優化，強調數據分析與改善成效。

活動邀請董事長兼校長許邦福帶領各級主管及事業處長親臨指導。此外，亦邀請工研院梁佩芳副所長、中央大學呂俊德副教授擔任指導老師提供專業評核。本次專題內容展現高度的應用潛力，未來將由培育中心持續推動方案落地，將知識轉化為實際營運價值。

成果展望

本次專題發表會不僅是學員們學習歷程的總結，更是華城內部知識轉化與創新實踐的重要里程碑，讓學習真正為公司營運帶來實質效益。

華城企業大學第四屆共有 40 位學員參與培訓，共 39 位取得畢業生資格，於 2026 年 4 月 17 日辦理畢業典禮，典禮除公司內部高階主管、學員主管外，也有多位領袖學者到場給予學員鼓勵，一同見證人才培育的成果。



人才評鑑與獎勵機制

華城電機深知人才是企業持續成長的關鍵，因此建立完善的人才評鑑與獎勵機制，透過明確的標準與激勵措施，提升員工的職業發展動力。我們期望透過系統化的評鑑方式，不僅肯定優秀員工的貢獻，也為具潛力的人才提供成長方向，藉此鞏固企業競爭優勢，營造充滿活力的卓越職場。

評鑑制度	內容	獎勵方式	2023 年	2024 年	2025 年
A 級人才 / 優秀人才 評鑑制度	依職位、貢獻度、潛力評分評鑑，達標者授予 A 級人才 / 優秀人才資格	額外獎勵	64	A 級人才 69 人 優秀人才 88 人	A 級人才 81 人 優秀人才 128 人
傑出新人獎	入職未滿一年，通過核心職能評鑑且表現優秀	獎牌、獎金 10,000 元、榮譽假 2 天	7	10	14

華城夢工廠

為了深化創新文化並激發員工潛能，華城特別舉辦全公司性創新活動「點子健康自己，創意成就華城——華城夢工廠」，希望透過此活動鼓勵同仁發揮創意，展現技術專業與跨部門協作的的能力，進一步推動公司發展。本次活動獲得廣大迴響，共有 24 件創新提案發表，包含 15 組團體、9 組達人，展現員工對於創新與效率提升的高度關注與積極投入。

為確保創新提案能真正為公司帶來實質效益，活動特別邀請各事業單位主管組成評審團，依據技術可行性、營運價值、落地實施可能性等關鍵指標進行評估，並考量部分提案是否可納入 BSC（平衡計分卡）作為未來策略發展方向參考。此舉不僅為員工提供了一個展示創新思維的舞台，也讓優秀構想有機會與公司發展目標接軌，轉化為具體的企業競爭力。



AI 成果發表會

產學合作

人才培育計畫 扎根院校永續力

華城電機長期致力於培育電力人才，深信人才發展是企業永續經營與產業創新核心驅動力。透過一系列人才培育計畫積極推動產學合作，將學術研究與產業需求緊密結合。我們與多所學術機構建立合作關係（台灣大學、中央大學、中原大學、元智大學、健行科大），推動學子實習計畫，讓年輕學子在真實產業環境中實作與培訓，不僅有效縮短學用落差，更促使新技術與新思維融入企業，達成技術傳承與產業升級。此外，為了讓教育資源跨越時空限制，我們同步導入數位學習平台，透過微課程與線上教育提升學習效能，為電力領域注入創新能量，奠定穩固且具韌性的人才基礎，協助桃園市政府推動 114 年青年職涯探索計畫。

2025 年 4 月，華城積極參與工研院主辦的「綠能科技論壇」，由技術處主管走進校園，分享超高壓及智慧型變電設備趨勢，協助學子將理論與產業實務接軌，開拓電網視野。

2025 年 9 月華城電機受邀工研院和台灣電力與能源工程協會攜手舉辦的「電網人才發展聯盟獎學金頒獎典禮暨產業職涯講座」，由許逸德總經理代表出席，與產官學界貴賓齊聚一堂，見證電力產業未來新星的誕生，並與學子分享產業趨勢與職涯經驗，勉勵年輕一代勇敢追夢，將熱情投入到智慧電網與能源發展的行列中。活動現場同步結合職涯講座與徵才說明，華城張開雙臂歡迎新世代加入，攜手打造更具韌性的電力基石。

我們也聚焦於能源轉型及相關電力系統技術的實踐，藉此推動產業多面深耕與外來發展，於 2025 年起與台灣科技大學接洽並逐步進行產學合作交流，主要分析項目包含電力系統之穩態、暫態與動態模擬、系統局部放電、電磁暫態及磁場量測等內容，藉由分析成果報告發表及校內開設之產碩專班，陸續於台灣科技大學電機工程系做學術交流並延攬 4 名優秀應屆畢業人才，其中 2 位於 2025 年申請本公司研發替代役，持續為社會努力奉獻所學。

2025 年度產學合作亮點專案



- 1 暑期實習結合青年職場實習計畫：2025 年 3 位實習生有 1 位入圍參加成果分享競賽，入圍學生佔 33%，並有 1 位實習成果發表得獎。



- 2 學期或學年實習：學期結束後有 1 位留任並轉正職，畢業後與職場無縫接軌。



- 3 頂大實習計畫（台大引路人）：2025 年實習生共 1 位。

華城人才「有頭鹿 114 年度培養數位新世代計畫」獲第三名

華城響應智慧桃園培養數位新世代計畫，結合 AI 相關課程與實務訓練，透過「做中學、學中做」的模式，協助青年學子提前接軌職場、累積實踐數位轉型的專業能力。

在本屆計畫成果競賽中，華城電機總經理室之實習生展現卓越才華與數位創新能力，從眾多競爭者中脫穎而出，榮獲成果競賽第三名的佳績。在成果發表會現場，透過與市府就業職訓服務處代表、企業及校方嘉賓的深度交流，實習生們分享了對數位趨勢的前瞻思維與學習心得，展現出新世代的職場競爭力。

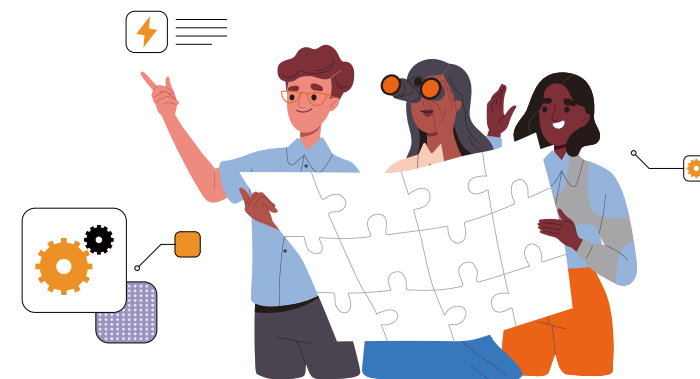


產學技術合作 開創新局

2024 年起，華城電機以優化電力系統與提升能源使用效率為主軸，與各大專院校展開產學合作，以推動產業永續發展。我們與中原大學展開「電力線人力配置研究計畫」，透過科學化分析評估人力配置對電力線建置與維運的影響，確保人力資源能夠有效調度，提升施工效率與安全性，並為未來電力基礎建設提供更精準的管理模式。也在工廠節能方面與中原大學共同推動「烘乾製程優化計畫」，透過設備與流程改進，進一步提升能源使用效率。

我們也與淡江大學合作，對節能成果進行數據驗證，確認改善後的設備每日可節省 1,200 度電，顯示出顯著的節能成效。透過第三方學術機構的驗證，不僅確保節能數據的可靠性，也為未來工廠的節能措施提供具體參考，落實能源管理最佳實踐。

透過與學術機構的聯手合作，我們不僅提升內部作業效率，更將技術創新應用於電力產業，為能源永續發展提供科學支持，確保企業在智慧電力與低碳轉型的道路上穩健前行。未來華城將持續深化產學合作量能，推動更高效的電力管理與節能技術，為電力產業創造更永續的價值。



職業安全衛生

為確保員工作業安全與降低職業災害風險，本公司積極推行多項職安衛管理措施，包括定期進行環境測定、設備保養，並建置 EHS 職安衛資訊平台網站，作為資訊整合與安全管理的工具。公司已導入 ISO 45001、ISO 14001 及 ISO 50001 三大管理系統，各廠均已取得 ISO 45001 認證，並持續每年進行內部稽核及外部查核，以確保管理系統的有效運行及認證證照的持續有效性，以打造健康、安全的工作環境為目標。

此外，本公司每月定期召開工安會報，鼓勵各單位自主提出安全改善提案，深化安全文化，並透過安全衛生績效考核制度，採獎勵與要求並行的方式，提升各單位的工安防護意識，主動落實安全管理工作。除了工作環境的維護，本公司亦全面關照員工身心健康，透過編列專款預算設立運動中心，並推動包含戒菸、減重在內之多元健康促進計畫，並結合醫護臨場服務與專業健康指導，全面照顧員工身心健康。本公司在 2025 年皆無因為違反相關法規而受處分之情事。

近三年違反職安衛法規受罰件數

年份	2023 年	2024 年	2025 年
中壢一廠	0	0	0
觀音二廠	0	0	0
觀音三廠	0	0	0
華城重電	0	0	0
合計	0	0	0

職業安全衛生管理系統

華城電機致力於建置完善的職業安全衛生管理系統，確保全體員工在安全無虞的環境中工作。我們每年規劃上下半年各四小時的緊急應變演練，涵蓋消防、公共危險物品與化學品洩漏，並聘請消防隊或專業訓練機構進行指導，強化員工對消防設備操作、疏散演練及 CPR+AED 緊急救護的實戰能力。此外，我們每年制定危險作業教育訓練計畫，精進各部門的危害辨識與應變能力，確保員工在面對突發風險時能冷靜應變，構築全方位的職業安全防護網。

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	400	93%	29	7%
觀音二廠	414	92%	36	8%
觀音三廠	138	82%	30	18%
華城重電	210	88%	30	13%
合計	1,162	90%	125	10%

註：1. 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，常見類型為塗裝、包裝、簡易配線、環境清潔、膳食供應、警衛。
2. 人數計算係以 2025 年 12 月 31 日之當天人數。
3. 由於台北辦事處與高雄營業所主要為行政與業務單位，員工作業性質屬於低風險且未涉及高壓電氣操作、重型機具、製程作業等高風險場域，因此不納入職安衛管理人數之統計範圍內。

臨場服務 - 職醫衛教件數

年份	2023 年		2024 年		2025 年	
平均員工人數	909 人		1,040 人		1,155 人	
醫師護理師 衛教件數及比例	503 件	55.33%	451 件	43.36%	575 件	49.78%

職業安全衛生委員會

為保障員工權益，本公司依照「職業安全衛生管理辦法」法規要求，設有職業安全衛生委員會，每季定期召開。

安全衛生委員會成員，包含各部門推選之勞工代表、醫護人員、工程技術人員及部門主管監督指揮人員，勞工代表人數佔比大於 3 分之一，以落實勞工之參與權利。

安全衛生委員會的職責為透過規劃、實施、與評估及改善職安衛環境，提升安全衛生管理水準，實現安全管理目標。每月 / 年定期舉辦一次工安會報會議，會議討論主題包含：如何辨識與消除危害、風險評估、事故調查與稽核、制定與管理承攬商與供應商的稽核標準等。



工作者健康促進

華城電機重視員工身心健康，致力於打造平衡生活與高效工作的環境。我們成立運動中心，推行戒菸、減重等健康促進計畫，並結合醫護臨場服務，提供四大指引與健康指導。辦理多元主題之健康促進活動，透過專業講師與護理師開設講座，並定期發送電子健康報，提升同仁對疾病防治的認知與自主健康管理能力。此外，公司積極推動無菸職場政策，建構自主管理系統，系統化推行健康措施，不僅保障員工健康，更進一步提升工作效能。

華城電機促進員工健康舉措

項目	內容	成效
戒菸 / 體重控制	於全廠區推動戒菸與體重控制計畫，由專業護理師提供健康指導與支持，並搭配血壓量測關懷訪談機制，提高自主管理動機。	幫助員工改善不良生活習慣，提升健康意識，打造更健康的職場環境。
員工運動中心	全廠區設立運動中心，提供球類運動、健身設備、按摩椅與遊戲機等設施，營造放鬆與社交場域。例如：各廠分別於廠區與辦公大樓內設置運動中心，供員工下班與休息時間使用。	提升員工身心健康，促進團隊凝聚力，打造更具活力的工作環境。
健康促進活動	精油舒壓講座	參與人數共 20 人，滿意度 100%。
	聽力保健講座	參與人數共 21 人，滿意度 100%。
	代謝症候群暨慢性病防治講座	參與人數共 22 人，滿意度 100%。
	健康餐盤講座	參與人數共 24 人，滿意度 100%。



職業健康服務

為保障同仁身心健康，華城將工作場所區分為一般及高風險作業場所，透過每月兩次的特約醫護臨場服務，執行衛教宣導與同仁訪談管理。中壢一廠與觀音二廠均配置專任護理師，負責提供員工健康管理、緊急醫療處置與職業健康諮詢，並協助推動健康促進計畫，確保工作環境的安全與員工的身心健康。

針對華城廠內常見的噪音、粉塵及有機溶劑等職業危害，除安排新進人員健檢外，更優於法規要求，於每年 7 月定期辦理入職滿一年之全體同仁健康檢查。由臨場服務醫師和護理師執行，並將體檢報告分為四級，二級以上即安排醫護執行衛教；三級請同仁回診；四級則由醫師評估是否需調整工作單位，以預防長期職業傷害。

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，鼓勵同仁透過有氧運動、阻力訓練及每日快走一萬步等方式，自主提升健康品質。

華城電機近三年健康管理分級情形

年份	2023 年	2024 年	2025 年
受檢人數	618	731	1,009
第一級健康管理者	59	94	108
第二級健康管理者	304	439	599
第三級健康管理者	194	157	219
第四級健康管理者	61	41	83

註：1. 各廠區計算人數 (均有含台籍及外籍) ；華城重電於 2023 年及 2024 年受檢人數不含外籍人數統計。
2. 受檢人數等於第 1~4 級分級人數加總數量。
3. 2023 年及 2024 年之人數統計未納入外籍同仁，且 2025 年因產量提升及人力調度，致統計基準有所差異。為提升數據一致性與可比性，自 2025 年起已將外籍同仁納入體檢總人數計算，並據此進行資訊重編。

承攬商職安衛管理

華城電機重視承攬商職業安全與衛生管理，依據《1P2036 承攬商安全衛生管理作業》建立明確規範，確保施工及廠區作業安全。所有進入廠區的承攬商均須完成 3 小時一般安全衛生教育訓練並取得工作證，且每年 12 月參與協議組織會議，以持續提升安全認知。施工期間，公司每日巡檢並督導作業，確保符合職業安全標準，對違規承攬商採取記點與差異化管理，累積違規者可能面臨最長 3 個月的作業限制，累積達標者則優先接受輔導。

公司同時透過安全教育宣導與輔導機制，要求承攬商識別作業潛在風險，採取適當防範措施，降低事故發生與環境衝擊。承攬商必須配合公司職安衛管理體系，將合規納入供應商評選條件，確保合作夥伴共同維護高標準職場安全。

此外，與承攬商的合約中明訂環境、衛生與安全要求，並鼓勵落實綠色生產與永續經營。透過這些措施，華城與合作夥伴攜手打造低環境衝擊、高永續價值的供應鏈，並持續提升企業社會責任與職安衛績效。

承攬商輔導件數

年份	營運據點	2023 年	2024 年	2025 年
年度協議組織會議 訓練家數	中壢一廠	19	23	25
	觀音二廠	24	22	25
	觀音三廠	20	21	15
	華城重電	9	14	13
	總計	72	80	78
每年承攬商訓練人數	中壢一廠	113	107	89
	觀音二廠	120	132	112
	觀音三廠	65	63	30
	華城重電	25	32	16
	總計	323	334	247

承攬商教育訓練

華城於 2025 年成立安衛家族，加入桃園市安衛家族，帶領承攬商組成安全團隊及輔導承攬商共同邁進建置安全文化，並辦理年度承攬商協議組織會議及討論會議，增加人員良好之溝通管道及事項宣達，2025 年共有 78 家協力廠商 247 人參加。另外，本公司亦針對吊掛作業及高處作業邀請講師授課指導，建立安全觀念。



打造安全職場

華城電機已導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過環境測定、設備保養及標準作業程序，將職業安全衛生理念融入企業經營各面向，相關[職安衛政策與環境政策](#)詳見官網。為有效管理職安衛風險，各廠區每年 11 月進行危害鑑別與風險評估，並於 12 月召開風險等級會議，將風險分級為 A/B/C/D。對於 A、B 級高風險項目，制定專屬職安衛管理方案，並建置重大環境考量面管制表，確保重大風險受到妥善控制。

同時，公司定期安排全員及承攬商職安衛教育訓練，強化風險認知與防護技能，提升員工與承攬商的安全素養與自主管理能力，確保作業環境符合高標準職安衛要求，並持續降低職業事故發生率。

危害鑑別後高風險（風險等級為 A 者）及管理方案件數

年份	2023 年	2024 年	2025 年
評估件數	3,644	3,616	3,653
風險等級 A 者	30	18	18
佔有比 (%)	0.82%	0.49%	0.49%
方案件數	21	18	15
完成率 (%)	100%	100%	100%

此外，為保障員工的安全防護，積極提供安全防護衣、面罩等個人防護裝備，以及執行各項檢測，並定期舉辦宣導、教育訓練活動，以降低職業災害發生的風險，確保員工的身心健康。

- **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。
- **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。
- **全廠區呼吸防護具量測：**為了確保同仁正確配戴呼吸防護具，我們與護理師合作進行了呼吸防護具的量測工作，有助於提升同仁對於呼吸防護具正確配戴方式的認識，從而維護同仁呼吸道的健康。

職安文化形塑

華城秉持「安全第一、持續精進」的職安文化，將職業安全衛生視為企業永續經營的核心。我們持續優化管理體系，從強化數位監控系統、落實消防設施檢視到完善人體工學與無障礙設計，提升全廠的安全防護與職場舒適度。推動更安全、友善且符合國際標準的職安文化，實踐對每位同仁的承諾，確保員工能在安心的環境下專注發揮，與企業共創永續成長。

提升職安文化具體措施

項目	內容	成效
監視系統強化	- 監視系統統整，守衛專注關鍵區域 - 作業區鏡頭依風險重新調整 - 課級以上主管可透過 APP 即時監看	- 提高監控效率，減少風險盲點 - 強化作業安全，提升應變能力
消防防護升級	- 盤點外倉與老舊倉庫消防設備 - 補強滅火器、警報與應變設備	降低火災風險，提升緊急應變能力
工作環境優化	- 餐廳更新，改善空調與氣味 - 增設無障礙坡道、電梯、廁所	提升員工舒適度與職場包容性
指呼推動	完成多項指呼教育訓練（指呼先行、高空作業車、堆高機、吊掛作業、試驗作業）	- 提升員工安全意識與操作規範遵循度 - 減少作業風險，降低職業災害發生率 - 強化企業安全文化，促進職場安全與友善環境建構
職醫職護臨廠服務	- 廠區設置 3 台 AED，提升急救可及性 - 張貼 QR Code，員工可隨時掃描查詢 AED 貼片效期 - 提供 AED 操作教學，提升員工急救技能	- 確保 AED 設備維持最佳狀態，提高急救成功率 - 增強員工對 AED 的熟悉度與操作信心 - 縮短緊急應變時間，強化廠區安全管理
化學雲 E 化系統	- 數據即時整合 - 緊急應變優化	建立透明化的化學品足跡，確保員工與救災人員安全
承攬商管理 E 化系統	作業入廠管控	統一內外部職安標準，推動承攬商與華城共建安全文化

改善措施

為確保員工與合作夥伴的健康與安全，華城持續優化設備與作業環境。我們透過改良設備與優化管理機制，落實職業安全目標並推動營運永續，建構安全且高效的職場環境。2025 年，我們針對生產作業、交通管理與人員防護等推動改善計畫，提升工作場所的安全保障。以下為本年度職業安全改善提案：

- 1 於路口處增加科技防災的預警式裝置來提醒。
- 2 天車防碰撞裝置措施，預防因人為或設備異常可自行停止。
- 3 落實全面性作業指認呼喚作業習慣，提升人員安全意識降低作業風險。
- 4 堆高機加裝轉角警報語音及速限器警報。

緊急應變計畫

華城致力於形塑卓越的職安文化，持續優化廠區內的安全與衛生管理，並透過定期檢查與改善計畫，確保工作環境符合最高標準，透過消防與應變計畫的落實，定期舉辦消防演練，強化同仁在突發狀況下的敏捷應對能力，確保所有員工的健康與安全。

2025 年辦理緊急應變演練，受訓人數 532 人，總受訓時數 2,128 小時。透過滅火搶救演練，全面檢視火災通報、避難引導、設備操作及緊急救護等關鍵環節。透過模擬真實情境，要求各應變小組嚴格執行緊急應變計畫，旨在落實同仁對作業流程的熟稔度，同時驗證現場消防設施的可靠性，確保應變機制能在關鍵時刻發揮效能。

演練結果：公司消防應變機制運作順暢，員工能夠迅速響應並有效執行應變措施。未來，我們將進一步強化消防設備的檢測及維護、應變小組協作效率及員工消防知識與實作訓練，提高緊急狀況應變能力。

工安稽核

本公司致力於提升工作環境的安全與衛生，透過定期檢查與改善計畫，確保員工的健康與作業安全。2025 年主要針對工作環境衛生與清潔、作業環境安全、交通與停車管理、勞工權益與管理、消防與應變管理進行稽核，並有效改善相關缺失。

我們將持續關注廠區內的安全衛生管理，並推動定期檢查與優化措施，致力為同仁打造健康且安全的工作環境：持續監測公共設施的衛生狀況，確保浴廁環境清潔並定期補充消毒用品，以提升使用者的便利性與衛生安全。針對作業環境改善，強化作業環境的改善計畫，特別強化照明設備的維護與升級，確保場域光線充足，以減輕同仁視覺疲勞並增進作業效率。

亦定期稽核合作餐飲供應商，確保環境衛生與食品品質，守護同仁飲食安全。針對高風險的吊掛作業區域，我們加強環境監測並定期檢查警示燈與蜂鳴器等安全設備，確保其功能運作正常以規避作業風險。消防安全方面，公司將嚴格落實滅火器的定期檢驗與更換，維持設備的最佳狀態以提升緊急應變能力。透過這些持續性的改善計畫與監測措施，我們將確保廠區環境符合最高安全標準，為員工打造更健康、舒適且值得信賴的工作空間。

外籍移工安全輔導

華城電機致力於提供安全且友善的工作環境，並特別關注外籍移工的職業安全與培訓需求，以確保他們能夠在工作中充分理解安全規範、降低風險，並適應職場環境。我們深知語言與文化差異可能成為安全教育的障礙，因此透過多語言安全指導、圖像化教材與實地演練，幫助外籍移工更直觀地掌握職場安全要點，強化他們在日常作業中的應變能力。此外，設有「外籍藍領入職指南」提供外籍同仁知悉工作與食衣住行之事項，並固定每月辦理月會，作為重要資訊宣達與互動的平台，確保各項安全與管理事項落實傳遞。

此外，公司設立外籍移工安全輔導計畫，由專責團隊進行定期培訓與個別指導，內容涵蓋基本安全規範、機械操作指導、高風險作業防範與緊急應變措施，並透過案例教學與模擬演練提升學員的實際應變能力。我們也鼓勵移工透過回饋機制反映安全疑慮，確保資訊暢通，並讓管理層能即時調整輔導策略，進一步提升安全管理效能。

透過這些安全輔導措施，華城電機不僅強化外籍移工的職場安全意識，也推動多元共融的安全文化，確保所有員工皆能在平等、安全的環境下發揮專業技能，為企業與員工的永續發展共同努力。

職業安全衛生教育訓練

華城非常注重工作者的職業健康安全環境，針對新進人員皆會進行 3 小時的新人安全教育訓練；針對在職員工則以從事之作業為基礎，定期執行職安衛教育訓練，對不同單位進行緊急應變演練，演練內容針對該單位的關鍵製程、風險較高之處加以演練，以有效降低及預防後續職安衛風險。

項目	說明	成效
熱危害預防教育訓練	由臨場服務團隊為心血管疾病員工及高溫作業單位（如製三課、品保部）提供訓練，內容涵蓋熱危害預防、症狀辨識與急救措施，降低員工長時間暴露於高溫環境的風險。	提高員工對熱危害的認識與應對能力，確保高溫作業環境的健康安全。
緊急應變暨 CPR + AED 培訓	教導員工正確執行 CPR（人工呼吸、胸外按壓）與 AED 操作，並學習風險評估與預防策略，確保員工在突發情況下能夠冷靜應對。	提升員工應變能力，確保突發心肺急救情境能獲得即時處置，減少職場安全風險。2025 年共有 400 人受訓，共 311 人完成，完成率 77%。
急救與割傷處理訓練	涵蓋急救基本原則、創傷處理與應變對策，確保員工具備緊急救護知識。	增強員工基本急救技能，減少因意外受傷導致的嚴重後果，提高工作場所安全性。



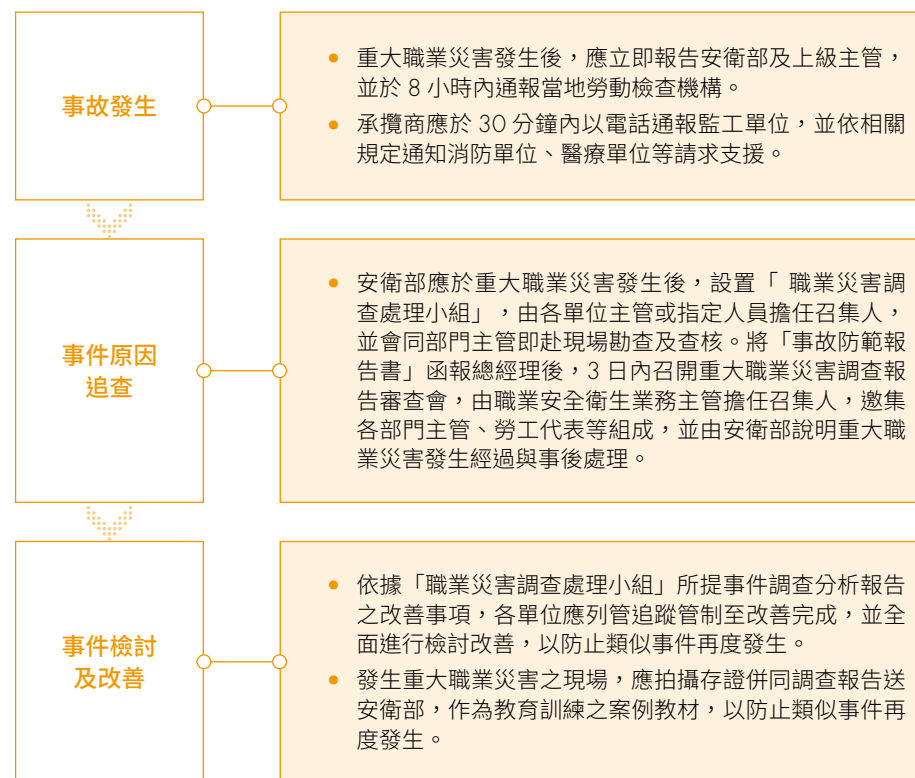
華城電機 2025 年度人員職安衛訓練

工作者所受訓練	2025 年度廠區 / 訓練課程	受訓人數	受訓總時數
一般訓練 (新進人員)	中壢一廠	56	168
	觀音二廠	68	204
	觀音三廠	110	330
	華城重電	86	258
特定訓練	堆高機操作人員回訓	44	132
	固定式起重機操作人員回訓	99	297
	急救人員在職回訓	12	36
	安全衛生業務主管回訓	6	36
	防火管理人員回訓	8	48
	職業安全衛生管理員回訓	11	132
	乙炔熔接裝置作業人員安全衛生教育訓練 (回訓)	4	12
	有害作業主管 (有機溶劑、粉塵、特殊化學及缺氧作業主管) 安全衛生在職教育訓練 (回訓)	5	30
	消防保安監督人員 (回訓)	2	12
	緊急應變演練	532	2,128
	甲級空氣污染防制專責人員到職訓練	1	6
	堆高機操作人員初訓	9	162
	固定式起重機操作人員初訓	30	1,140
	一般安全衛生在職教育訓練	58	348
	泰國籍吊升荷重在三公噸以上之固定式起重機 (架空型 - 地面操作) 操作人員安全衛生教育訓練 (回訓)	4	12
	ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 內部稽核人員訓練	145	870
	高級心臟救命術教育訓練課程 ACLS	1	16

職業傷害

華城主要面臨的職業危害包括夾捲、噪音、粉塵及有機溶劑作業，其中捲夾作業，如沒有進行嚴格管理將造成嚴重的職業傷害風險。本公司於廠區一旦發生職業傷害，我們會立即停止機器作業，並進行必要的緊急排除措施；同時，我們強調所有操作人員都應該密切關注機台內部情況，以最大程度地降低風險。下方表格之統計數據適用於所有工作者。

華城電機事故調查流程



華城電機近三年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
2023 年	員工	1,739,790	7	4.02	0	0	0	0	7	4.02
	非員工工作者	181,264	0	0	0	0	0	0	0	0
2024 年	員工	2,196,901	10	4.55	0	0	0	0	10	4.55
	非員工工作者	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2025 年	員工	2,379,891	0	0	0	0	0	0	0	0
	非員工工作者	0	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，計算至小數點後二位，不四捨五入。

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，計算至小數點後二位，不四捨五入。

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

年度	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
2023 年	員工	15	4.02	8.62	0.19	跨越輸送帶腳扭傷、吊掛物掉落擦撞腿部、邊坡滑倒手腕挫傷、搬物手指壓傷、高空車作業手指壓傷
	非員工工作者	0	0	0	0	N/A
2024 年	員工	19	4.55	8.64	0.20	跨越輸送帶腳扭傷、物品滑落壓傷、維修機械手指壓傷、感電、高處跌落、吊掛物晃動撞傷、出差途中車禍、高處作業滑落
	非員工工作者	0	0	0	0	N/A
2025 年	員工	3	1.35	4	0.01	非廠區員工前往案場時發生車禍
	非員工工作者	0	0	0	0	N/A

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 / 總經歷工時（計算至小數點後二位，不四捨五入）。

3. 失能傷害嚴重率（Disabling Severity Rate, SR）=（失能傷害損失日數 × 1,000,000）/ 總經歷工時（取整數，不四捨五入）。

4. 失能傷害之綜合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）=√【(FR × SR) ÷ 1,000】（計算至小數點後第二位，第三位四捨五入）。

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

在華城電機的營運過程中，由於涉及重電設備的製造與維護工作，部分作業項目如焊接、噴漆、塗裝、機械加工、組裝與高壓電力測試，屬於中度至高度風險的工作類型，若無防範長期可能導致員工面臨呼吸系統慢性病、人因性骨骼肌肉損害、噪音性聽力受損、皮膚過敏及視覺疲勞等職業病威脅。

然而，在華城安衛部持續推動的職安衛管理制度下，包括定期健康檢查、配發個人防護具、工作站人因改善、設立高風險作業預警及告知機制、以及針對特殊作業人員的專業教育訓練等措施，皆有效防範職業病風險。

2025 年，華城皆未發生任何職業病通報事件，職業病發生率為 0，且無經醫師診斷之人因性作業傷害案例，顯示公司在職業健康預防與管理方面成效顯著。未來，華城將持續強化風險鑑別與預防機制，透過健康促進、職場改善與人因工程設計，打造更安全、健康且具備韌性的職場環境。

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
呼吸系統疾病 / 肌肉骨骼疾病 / 聽力損失 / 視覺疲勞與皮膚接觸風險等	0	0	0	0	0	0

註：員工總人數係以 2025 年 12 月 31 日之員工總人數計算。



CHAPTER

6

深耕在地 實踐社會共融

- 社會慈善
- 教育扶植
- 環境保育



年度亮點績效

公益活動參與 **400+** 人次 / 參與手作與義賣 **437** 人次

員工與志工參與社會公益超過
1,154 人次

2 位同學獲頒獎助學金，累積 98 位學生受惠

公益投入合計捐助 **10,459** 仟元

擦拭 **1,580** 面反光鏡
強化道路交通安全

教育與兒少扶植 **2,441,667** 元

成功回收舊鞋 **285** 雙、舊衣 **367** 件



願景

以企業核心能力回應社會需求，深耕在地連結、擴大社會參與，成為促進地方共好、產業共榮與社會共融的永續夥伴。



策略

結合企業資源、員工參與與在地需求，推動公益投入、社區關懷、教育支持與社會參與行動，建立長期、可延續、具影響力的社會價值模式。

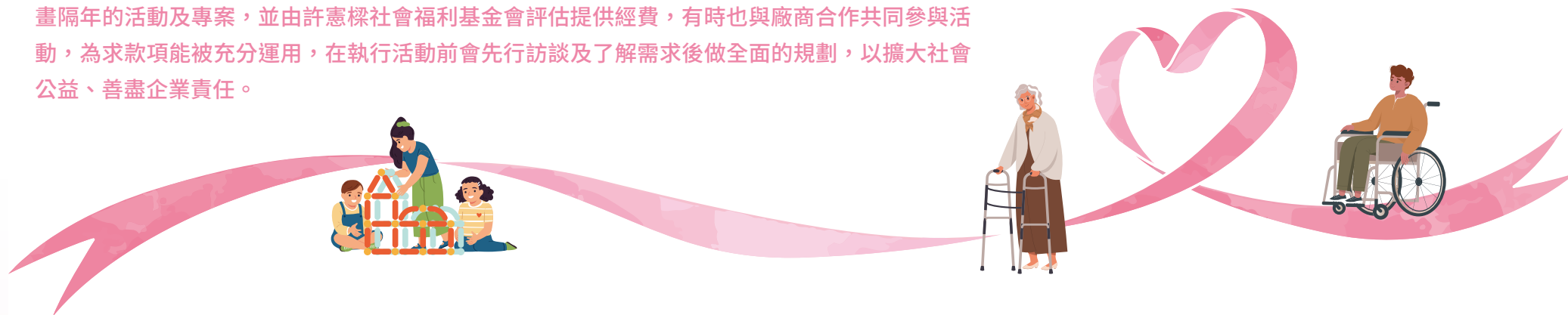


目標

持續深化與社區、學校及公益團體的合作連結，提升社會參與廣度與深度，逐步建立具主題性、可追蹤且能展現影響力的社會共融成果。

重大主題		* 社會公益	對應 GRI 指標		GRI 203-1
政策或承諾		致力關懷社會弱勢群體，透過許憲樑社會福利基金會及成立志工委員會 (志委會) 的方式，以實際行動幫助需要的群體，發揮企業力量，與社會共創永續未來。			
申訴 / 溝通管道		- 華城電機志工委員會 - 許憲樑社會福利基金會秘書處			
指標及目標		短期目標 (1~2 年)： - 持續執行基金會志委會及永續發展委員會，較前一年度提高 20% 動用率。 - 關懷廠區附近鄰里或溪流，協助清潔至少 2 次以上／年，並捐助偏鄉青少年棒球器具。 - 持續舉辦社會公益家庭日或員工一日遊活動，以公益面向採邀請社會團體共辦、協辦或支持購買公益商品。 中期目標 (2~5 年)： - 環境教育 (節能及環保) 投入鄰近學校或社區，並維持捐助偏鄉青少年棒球器具連續達 3 年。 長期目標 (5 年以上)： - 持續投入、發展並執行長期全國性的慈善計畫。 - 持續舉辦社會公益家庭日或員工一日遊活動連續達 5 年以上。			
有效性追蹤機制		- 許憲樑社會福利基金會 - 志工委員會			
年度行動及措施		2025 年慈善活動合計投入人數 1,154 人次共 2,541 小時。 2025 年公益活動合計捐助 10,459 仟元。 - 植樹指標：種植超過 100 株植物。 - 淨灘成果：清理觀音海岸垃圾，減少塑膠廢棄物對生態的影響。 - 參加志委會舉辦之公益活動，全員每人至少參加 1 件／年。 - 落實社會企業責任，執行慈善服務捐贈物資或捐款較前一年提升 10%。 - 關懷廠區附近鄰里或溪流、海灘協助清潔累計至少達 5 次以上／年。 - 每年至少動用百萬元投入慈善活動，並逐年提昇服務能量。 - 持續舉辦社會公益家庭日或員工一日遊活動連續達 3 年以上。 - 持續提升公益投入金額與參與規模，並維持每年辦理公益活動、物資捐助及弱勢關懷行動。 - 持續執行許憲樑社會福利基金會並結合志委會公益慈善活動計畫，擴大回饋社會。 - 社區環境改善：完成中壢、觀音區掃街行動，擦拭台中區 1,580 面反光鏡。 - 循環經濟成效：成功回收舊鞋 285 雙、舊衣 367 件，減少資源浪費。 - 保育教育：與環境教育機構合作，提升員工及家屬對自然保育的認知。			

華城電機以「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。



以服務成就自己



華城電機志工委員會（志委會）2025 年的環保行動涵蓋植樹、淨灘、掃街、舊物回收等具體措施，並設立環境指標來追蹤成效。此外，公司透過管理與議合機制，確保營運對社區的影響降至最低，並以公益行動來促進社區的健康與發展，展現企業永續經營的社會責任。2025 年，合計投入人數 1,154 人次共 2,541 小時，華城電機透過資源投入與員工參與，將企業資本轉化為具體社會價值，持續擴大對社會與環境之正向影響。



員工參與與
社會連結

2025 投入

- 員工與志工參與社會公益超過 **1,154** 人次
- 公益活動參與 **400+** 人次
- 參與手作與義賣 **437** 人次

2025 產出

- 發票募集 **1,167** 張

成效

- 建立企業內部永續文化
- 強化企業與社會信任關係

以愛心健康社會



教育平權

2025 投入

- 教育與兒少扶植 **2,441,667** 元

2025 產出

- 偏鄉早療服務 **5,510** 人
- 教育與成長支持逾 **400** 名學童
- 兒童認養 **4** 名

成效

- 擴大偏鄉與弱勢兒少學習機會
- 支持特殊需求兒童發展



健康與福祉

2025 投入

- 健康相關專案 **150,000** 元

2025 產出

- 捐血 **232** 袋
- 病友補助 **50** 人
- 病童家庭 **16** 戶

成效

- 強化醫療體系支持與病患照護
- 提升弱勢族群健康條件

中華電信 5G 無塑數位再生列車

華城電機深信教育是翻轉未來的根本力量，自 2022 年起即成為中華電信「5G 無塑數位再生列車」公益計畫的首位企業合作夥伴。2025 年志委會再次響應此計畫，捐贈 17 台再生電腦主機，將企業資源轉化為偏鄉孩童的數位學習能量。這項行動不僅賦予汰換設備新生命，更實踐了循環經濟的精神，在減少電子廢棄物的同時，有效彌平城鄉數位落差，兼顧環境永續與教育平權。

這項長期計畫代表著華城對「ESG 共好」願景的堅持。公益並非一時的善舉，而是需要長期同行的道路，透過再生電腦的捐助，讓偏鄉孩子擁有接觸科技資源的平等機會，點亮其未來的學習路徑。未來華城將持續以永續為核心，攜手各界夥伴投入正向行動，讓資源發揮最大效益，為社會帶來更多溫暖與希望。



家扶基金會—深耕兒少福利

2025 年華城電機志委會持續深化與家扶基金會的長期夥伴關係，透過雙軌並行的支援計畫與第一線行動，為弱勢及受虐孩童築起堅實的安全網。

庇護安置與急難救助，為兒少打造避風港

為回應社會對受虐兒少保護的急迫需求，志委會於 2025 年 5 月捐助支持家扶「受虐兒童少年庇護安置服務方案」之永久認養計畫，協助維持家扶希望學園、寄養家庭與中途之家的穩定營運。該方案提供基本生活照顧、專業心理創傷修復及教育技能培育，協助受虐兒少在安全環境中恢復心理韌性，並為未來的自立生活做好準備。此外，我們亦延續長期的急難救助認養計畫，透過穩定的資源挹注，為弱勢孩童奠定堅實的成長基礎。

桃園家扶愛心園遊會，企業志工的實踐與傳遞

除了經費支持，華城同仁更以實際行動走進社區。2025 年 11 月志委會號召 19 位同仁投入「桃園家扶親子愛心園遊會」義賣活動，並攜手許憲樑社福基金會共同捐助支持家扶的社會關懷服務。活動當天，志工們頂著炎陽分工合作，負責攤位布置、物資補貨及向民眾推廣義賣商品，當日義賣所得 17,220 元全數捐予桃園家扶，用於扶助在地弱勢家庭與兒少。

對華城志工而言，參與園遊會義賣不僅是體力的投入，更是在服務中培養同理心的深刻實踐，相信透過由內而外的參與，能將企業的關懷力量轉化為社會中發光的穩定能量。華城承諾將持續支持家扶及各類公益組織，讓愛與善意在每個角落持續萌芽，為下一代打造更溫暖的未來。

支持在地教育與防災韌性

華城長期關注花蓮地區青少年教育與氣候韌性建設，積極透過實際行動支持在地少棒運動與受災家庭。我們每年兩次捐贈球衣、手套及棒球器具等訓練用品給花蓮新城國小少棒隊，協助降低家庭額外器具支出，讓孩子專注於日常訓練與比賽，並能順利代表花蓮參加教育部硬式聯賽。



捐贈活動亦考量氣候與地區脆弱性。2024 年，華城將捐贈物資提供給地震受災家庭，以減輕災害帶來的生活壓力；2025 年，則將資源投入馬太鞍溪地區的賑災家庭，協助受氣候事件影響的弱勢群體。

此外，華城在花蓮儲能案場的投資，也與地方教育及社區支持相輔相成。我們承諾以長期資助方式，持續提供物資、技術或資源支援，打造安全、穩定且具有韌性的在地環境，讓教育與體育活動能在良好的條件下發展，培養孩子的專業技能、團隊精神及面對挑戰的韌性。

陽光基金會—燒傷顏損兒服務計畫

華城電機深知社會永續建立在包容與互助的基礎上，2025 年持續第二年捐贈「陽光社會福利基金會」，支持燒傷生心理重建服務與臉部平權希望工程。燒傷患者在康復過程中，不僅需面對漫長的生理挑戰，更面臨外貌改變帶來的心理壓力。推動「臉部平權希望工程」目的是為消除社會對外貌的偏見、歧視與不理解，協助燒傷患者和臉部障礙者透過社會適應訓練與心理重建，自信地展現獨一無二的自我。



這筆款項不僅投入於生理功能的恢復，更為關鍵的是提供專業心理輔導資源。透過心理諮商與情感支持，我們協助患者在重塑外觀的同時，也能由內而外強化心理韌性，克服外貌改變帶來的社交恐懼，進而更有力量地重返社會生活。因此，華城期望透過持續的支持與捐助，帶動社會大眾對多元外貌的尊重與包容，共同打造一個無歧視、具韌性的溫暖社會。

以耐心服務人群



社會韌性與
弱勢支持

2025 投入

- 物資與服務投入 **1,000** 餐盒
- **170** 支輔具
- **19** 套設備
- **4,312,800** 元 (含相對捐、震災、社福等)

2025 產出

- 長者關懷與照顧 **208** 人次
- 弱勢家庭支持 **68** 戶
- 藥癮家庭支持 **58** 人

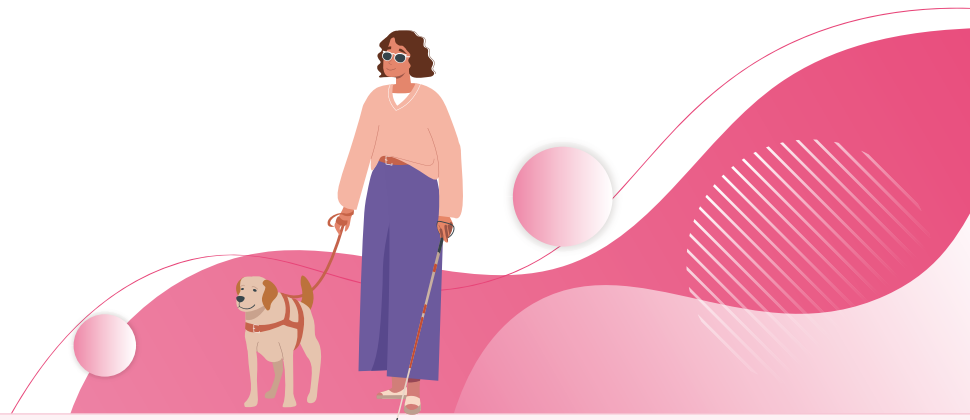
成效

- 提供即時救助與長期照顧支持
- 改善弱勢族群基本生活條件

愛盲基金會—視障生活重建服務計劃

2025 年，志委會再次響應愛盲基金會的捐款活動，支持「視障生活重建服務計劃」。該計畫透過專業人員的一對一指導，為視障朋友量身設計定向行動訓練、生活技能與輔具教學。這筆資源的投入，不僅協助視障者重拾生活的主動權與自信，更是幫助他們跨越黑暗，重新恢復與社會的連結。

當視障者能夠自由行動與獨立生活，社會公共空間的友善度與包容力也隨之提升。這項服務的價值不僅止於個人能力的重建，更進一步促進了社區對視障族群的理解，讓尊重與支持成為共融社會的基石。對華城而言，參與公益不僅是資源的分享，更是一種對社會責任的承諾，我們期許透過持續的投入，發揮企業的正向影響力，帶領大眾關懷社會中不同需求的族群，共同朝向無障礙的平權社會邁進。



以熱忱美化鄉鎮



環境與生態

2025 投入

- **429** 人次參與
- 捐 **3,704,633** 元

2025 產出

- 廢棄物清理 **30** 公斤
- 植樹造林 **100** 棵

成效

- 提升環境意識與行動參與
- 支持生物多樣性與自然復育

與桃園市府攜手啟動首座自然碳匯案場

華城電機於 2025 年 12 月與桃園市政府及另外四家深耕永續的企業共同簽署「復興區竹林更新示範專案」合作意向書。復興區作為國內重要的桂竹產區，近年因人口外移與產業萎縮，導致竹林面臨老化、生產力下降及潛在的水保風險。本次專案選定 12 公頃竹林，規劃為期 5 年的系統性疏伐、撫育與更新作業，旨在恢復竹林的健康生態與生產量能，同時降低環境風險，不僅是華城投入自然碳匯（Nature-based Solutions）的重要里程碑，更是推動地方產業轉型與環境保護的具體實踐。本專案採取系統化的栽植與管理機制，透過公私協力的治理模式，預估可創造約 700 公噸二氧化碳當量（tCO₂e）的自然碳匯量。在執行過程中，華城電機將嚴格遵循環境部公布之「竹林經營碳匯專案方法學」申請自願減量額度，並透過第三方查驗確保碳權的透明度與可信度，後續取得之碳權亦將依企業投入比例分配，打造共享成果的永續模式。

此舉不僅強化了華城的減碳路徑，更進一步帶動復興區竹產業及相關文化工藝鏈的發展，透過提升竹林經濟價值吸引人才回流，實現環境治理與在地經濟的雙贏局面。未來，華城電機將持續深化與地方政府的合作，將此示範案的經驗推廣至更多自然資本管理領域。將企業的影響力轉化為實質的社會效益，邁向淨零轉型的長遠目標。



環境保護與在地服務

華城電機力倡永續發展，以行動積極推動環境保護，透過淨溪、淨灘及掃街等行動，提升環境品質，促進員工與社區的環保意識，展現華城在永續作為上的積極投入，持續為環境保護與社會發展貢獻力量。

桃海淨灘與老街溪淨溪活動

志委會參與「企業協力守護桃海」淨灘行動，由國內業務處與開關處兩位處長帶領 161 位志工，於桃園海岸線清理塑膠、漁網等廢棄物，展現對海洋永續的重視。隨後於 2025 年 4 月舉辦首次「老街溪淨溪活動」，共 150 多位同仁與眷屬攜手地方巡守隊進行水質檢測、礫間淨化場參觀及河道清理。透過實地巡檢與淨溪實作，同仁親身投入水環境維護，更深入了解水質健康與維護水源的重要性。

福源山淨山與鄰里掃街活動

志委會於 7 月發起福源山淨山，清理山徑垃圾並修整古道階梯，提升山友用路安全。針對廠區周邊，志委會於 5 月及 10 月分別在中壢與觀音地區發起掃街：中壢一廠由 37 位志工清理內壢商圈共 4.7 公里路段；觀音二廠則自觀音三廠出發，採雙路線繞行市中心清掃。透過實地環境整修與街道清潔，華城電機以具體行動改善市容，並在與居民互動中深化在地夥伴關係。

擦亮世界的角落，守護社區安全

除了環境清潔，華城電機更將守護觸角延伸至用路安全。針對台中海線地區因風沙導致路口反光鏡蒙塵、影響視線的問題，華城重電同仁於 10 月攜手龍井青年國際商會，共同走訪龍井與梧棲共 19 個里。志工團隊在 3 小時內仔細擦拭了 1,580 面反光鏡，讓這些「沉默的守護者」恢復明亮光澤，強化道路交通安全，以實際行動傳遞企業對在地社區的溫暖關懷。



環境教育倡議 贊助齊柏林基金會

2025 年，志委會代表公司捐助支持致力於影像紀錄與教育推廣的「看見齊柏林基金會」，助力其長期推動的環境教育基地營計畫。

這筆款項專用於補助 200 位學童參觀「齊柏林空間」，透過導覽體驗、沉浸式影像展覽與環境知識課程，讓孩子們從高空的俯瞰視角重新認識臺灣。齊柏林空間作為環境教育基地，五年內已引領超過萬名學生從「看見台灣」開始，深刻感受這片土地的美麗與脆弱。此外，基金會足跡遍及全台 22 縣市，將珍貴的航拍影像帶進校園，使環境教育不再僅停留在課本，而是透過真實案例深植於孩子心中。華城期盼透過從小扎根的意識提升，守護青山綠水，讓下一代能世世代代享有豐富的自然資源。



華城公益小知識：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的社會責任精神，將「取之於社會，用之於社會」的理念融入經營，致力於提供優質產品，同時積極回饋社會。1997年（民國86年），許銀碧女士成立許憲樑社會福利基金會，延續華城精神，以關懷弱勢與急難救助為核心，並與內部志委會及外部基金會合作推動公益行動。

基金會長期投入清寒獎助學金、家扶中心兒童認養／愛心園遊會、桃園市政府植樹活動、華山基金會年菜贊助、先天成骨不全親子關懷活動、陽光基金會桌曆義賣等活動，並贊助志委會推行之慈善公益活動，將愛心擴大傳遞，每年投入約40~50萬元支持公益。透過這些行動，華城電機不僅落實企業社會責任更創造企業價值，積極實踐社會共好與永續發展。

- 長期認養家扶中心兒童。
- 長期認購陽光基金會桌曆義賣活動贈送核心顧客，2025年以「神燈聽我說」為題，收錄了12幅燒傷及顏損孩子的畫作，帶我們看見小陽光豐富的內心世界。
- 提供獎助學金：本年度2位同學獲頒，至今已有98位學生受惠。
- 本基金會結合志委會共同參與家扶中心年度親子愛心園遊會，捐助13萬元，當日共計募得17,220元。
- 本基金會結合志委會每年共同協辦參與桃園市政府植樹活動。
- 長期支持先天性成骨不全症關懷協會之成骨不全症者及家長休閒體驗活動「走出角落、迎向陽光」。
- 參與勵馨基金會「多陪一里路」活動。
- 贊助伊甸「一點甜 一點愛 薑溫暖送進偏鄉」捐款活動，陪伴孩子勇敢探索。
- 贊助雅文兒童聽語文教基金會3萬元購買聽覺輔具及聽檢設備。
- 長期贊助華山基金會獨居年長者年菜活動，志工們親自將50份精心準備的年菜送到獨居長者手中。



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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

一般揭露

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	關於報告書 關於華城電機	P.19 P.32
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P.19
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.19
GRI 2-4	資訊重編	經濟績效 組織內部的能源消耗量 職場平等多元 職業健康服務	P.50 P.91 P.112 P.131
GRI 2-5	外部保證／確信	關於報告書	P.19
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續供應鏈	P.75
GRI 2-7	員工	注重人權的職場	P.107
GRI 2-8	非員工的工作者	注重人權的職場	P.107
GRI 2-9	治理結構及組成	公司治理政策與方針	P.57
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理政策與方針	P.57

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-11	最高治理單位的主席	公司治理政策與方針	P.57
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	風險管理	P.63
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P.63
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P.19
GRI 2-15	利益衝突	公司治理政策與方針	P.57
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	風險管理	P.63
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理政策與方針	P.57
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理政策與方針	P.57
GRI 2-19	薪酬政策	公司治理政策與方針	P.57
GRI 2-20	薪酬決定流程	功能性委員會	P.61
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪酬與福利	P.114
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	關於華城電機	P.32
GRI 2-23	政策承諾	注重人權的職場	P.108
GRI 2-24	納入政策承諾	誠信經營	P.66
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營	P.66
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	保障勞資關係	P.119
GRI 2-27	法規遵循	誠信經營	P.66
GRI 2-28	公協會的會員資格	參與外部組織	P.53
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大議題鑑別	P.21
GRI 2-30	團體協約	本公司目前未成立工會組織，亦無簽訂集體協約，故不適用該揭露項目。	

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	利害關係人與重大議題鑑別	P.21
GRI 3-2	重大主題列表	利害關係人與重大議題鑑別	P.21
GRI 3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題鑑別	P.21
經營績效			
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 1 邁向全球，重電領導品牌	P.28
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P.50
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	福利制度	P.115
GRI 201-4	取自政府之財務補助	經濟績效	P.50
產品品質與安全			
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 1 邁向全球，重電領導品牌	P.28
自訂主題	-	產品品質與安全	P.42

誠信經營

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 2 穩健治理・永續經營之路	P.54
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	P.66
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	P.66
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	P.66
GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信經營	P.66

顧客服務

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 3 共創價值，供應鏈管理	P.72
自訂主題	-	讓顧客滿意的服務	P.80

人才培育與招募

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 5 以人為本，打造幸福職場	P.102
GRI 401-1	新進員工和離職員工	注重人權的職場	P.108
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.120
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	人才培訓管道	P.120
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.120

職業健康與安全

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 5 以人為本，打造幸福職場	P.102
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	P.128
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	工作者健康促進	P.130
GRI 403-3	職業健康服務	工作者健康促進	P.130
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	P.128
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	打造安全職場	P.133
GRI 403-6	工作者健康促進	工作者健康促進	P.130
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	P.132
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	P.128
GRI 403-9	職業傷害	打造安全職場	P.133
GRI 403-10	職業病	打造安全職場	P.133

職場平等與多元化

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 5 以人為本，打造幸福職場	P.102
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理政策與方針 注重人權的職場	P.57 P.108
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬與福利	P.114

社會公益

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 6 深耕在地，實踐社會共融	P.140
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	Chapter 6 深耕在地，實踐社會共融	P.140

一般主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016			
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷的風險與機會	P.84
GRI 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.114
GRI 204：採購實務 2016			
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續供應鏈	P.75
GRI 207：稅務 2019			
GRI 207-1	稅務方針	經濟績效	P.50
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	經濟績效	P.50
GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	經濟績效	P.50
GRI 302：能源 2016			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P.90
GRI 302-3	能源密集度	能源管理	P.90
GRI 302-4	減少能源消耗	能源管理	P.90
GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求	能源管理	P.90
GRI 303：水與放流水 2018			
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	P.95
GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理	P.95
GRI 303-3	取水量	水資源管理	P.95
GRI 303-4	排水量	水資源管理	P.95
GRI 303-5	耗水量	水資源管理	P.95

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 305：排放 2016			
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	能源管理	P.90
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	能源管理	P.90
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	能源管理	P.90
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	空氣污染防治	P.94
GRI 305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	生產過程無產生 ODS 氣體	-
GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	空氣污染防治	P.94
GRI 306：廢棄物 2020			
GRI 306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	P.9Z
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	P.9Z
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	P.9Z
GRI 308：供應商環境評估 2016			
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商管理	P.7Z
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	-
GRI 406：不歧視 2016			
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：童工 2016			
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	注重人權的職場 供應商管理	P.108 P.7Z
GRI 409：強迫或強迫勞動 2016			
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	注重人權的職場 供應商管理	P.108 P.7Z
GRI 414：供應商社會評估 2016			
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商管理	P.7Z
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	-

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。

範疇一	總排放量 (tCO ₂ e)	密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
華城電機股份有限公司	683.6196	0.0249	立恩威國際驗證公司	於 2026 年 5-6 月進行

範疇二	總排放量 (tCO ₂ e)	密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
華城電機股份有限公司	9,948.549	0.3622	立恩威國際驗證公司	於 2026 年 5-6 月進行

SASB 揭露指標—電機電子設備與零件 (Electrical & Electronic Equipment)

主題	指標編號	會計指標	類別	測量單位	回應
能源管理	RT-EE-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 可再生能源百分比	定量	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	(1) 81,149.78GJ (2) 93.1% (3) 1.7%
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	(1) 產生之有害廢棄物重量 (2) 再循環百分比	定量	公噸 (t)、百分比 (%)	無有害廢棄物 0%
	RT-EE-150a.2	1) 應通報洩漏之次數及彙總數 (2) 回收量	定量	次數、公斤 (kg)	無發生過廢棄物洩漏事件 無有害廢棄物，0 公斤
產品安全	RT-EE-250a.1	(1) 公布召回之次數 (2) 召回單位之總數量	定量	數量	0 次，0 件
	RT-EE-250a.2	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	定量	新臺幣	0 元
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	定量	按收入計算的百分比 (%)	不適用
	RT-EE-410a.2	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	定量	按收入計算的百分比 (%)	1.02%
	RT-EE-410a.3	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	定量	新臺幣	252,289 仟元
材料取得	RT-EE-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論與分析	不適用	詳見 供應商風險評估與應對
企業倫理	RT-EE-510a.1	預防 (1) 貪瀆及賄賂與 (2) 反競爭行為之政策及實務之描述	討論與分析	不適用	詳見 誠信經營
	RT-EE-510a.2	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	定量	新臺幣	0 元
	RT-EE-510a.3	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	定量	新臺幣	0 元

活動指標	指標編號	類別	測量單位	回應
員工人數	RT-EE-000.B	定量	數量	1,509 人

查證聲明書





華城電機股份有限公司
FORTUNE ELECTRIC CO., LTD.

| 總公司 | 320 桃園市中壢區吉林路 10 號
| 電 話 | 02-2704-7001
| 網 址 | www.fortune.com.tw